

法改正及び基本計画策定の効果について

能開法改正

審議会における審議を経て、下位法令、指針の策定等

審議会における議論を踏まえ計画案を策定の上、関係省庁、都道府県への協議

基本計画策定

- 各都道府県は合議制の機関における審議を経て都道府県職業能力開発計画を策定
- 当該計画を踏まえ、必要に応じ、公共職業訓練コースや施設の見直しを実施

【事業主】

○法第11条において作成が努力義務とされている事業内職業能力開発計画について、改正された法令や新たな基本計画の内容を踏まえて見直し
※法第12条において選任が努力義務とされている職業能力開発推進者が担当

○事業内職業能力開発計画の見直し内容を具体化するため、

- ①事業内における職業訓練や職業能力評価等の見直し
- ②キャリア形成促進助成金(☆)を活用した教育訓練機会の確保
- ③雇用する労働者の配置その他の雇用管理の見直しやキャリア・コンサルティング等の機会の確保

等を実施し、労働者のキャリア形成を支援

☆助成金の基本的な支給要件として、労働組合等の意見を聴いて作成した事業内職業能力開発計画に基づく年間の職業能力開発計画を策定していること、職業能力開発推進者を選任している事業主であること等が掲げられている。

【国・都道府県】

○改正された法令や新たな基本計画の内容を実現するため、

- ①必要な職業訓練等の実施
- ②事業内における職業能力開発の取組の中心的な担い手となる能力開発推進者への講習
- ③キャリア形成促進助成金による事業主の取組の後押し
- ④事業主、労働者その他国民一般に対する情報提供、広報啓発等を実施し、労働者のキャリア形成を支援

労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針

平成三・九・三厚生労働省告示第二六号

職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十條の四の規定に基づき、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針を次のように定め、平成十三年十月一日から適用することとしたので、同條の規定に基づき告示する。

第一 趣旨

この指針は、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、職業能力開発促進法（以下「法」という。）第十條の二及び第十條の三の規定によりその雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関して、その有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第二 法第十條の二第一号に関する事項（情報の提供、相談その他の援助）

事業主は、労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、次のような情報の提供、相談その他の援助に努めること。

- 一 労働者に対して、次に掲げる情報その他の職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報を提供すること。その際には、情報伝達のための各種の手段を活用すること等により、公平かつ効果的な提供を行うようにすること。
- (一) 職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報
- (二) 労働者の配置に係る基本的方針及びその運用状況に関する情報
- (三) 人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報
- 二 労働者に対して、次に掲げる相談その他の援助（以下「キャリア・コンサルティング」という。）を行うこと。
 - (一) 労働者自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進すること。その際、労働者の希望等に応じ、キャリア・シートへの記入に係る指導その他の労働者自らの取組を容易にするための援助を行うこと。
 - (二) 労働者自らの職業生活設計及びこれに基づく実務の経験、職業訓練の受講、職業能力検定の受検等を容易にするための相談を行うこと。
 - 三 キャリア・コンサルティングを適切かつ効果的に行うため、次のような措置を講ずること。
 - (一) キャリア・コンサルティングを定期的に行うこと。
 - (二) 実習等を通じた職務の体験機会の確保等により職務に対する理解を促進すること。
 - (三) キャリア・コンサルティングを行うに当たって、職業能力検定の結果を適切に活用すること。また、

労働者がキャリア・コンサルティングに必要な職業能力評価を受けることについて、必要な援助を行うこと。

(四) キャリア・コンサルティングに関する専門的な知識及び技能を有する者並びにキャリア・コンサルティングの専門的サービスを提供する機関の効果的な活用を図ること。

(五) キャリア・コンサルティングの過程で知り得た労働者の個人情報適正に管理すること。

第三 法第十條の二第二号に関する事項（労働者の配置その他の雇用管理についての配慮）

事業主は、労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようになるために、労働者の配置その他の雇用管理について、次のように配慮すること。

- 一 労働者の配置その他の雇用管理に関する取扱いを決定し、又は実施する場合には、当該労働者の職業生活設計に即した実務経験の機会の確保に配慮すること。
- 二 必要に応じて、社内公募制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置及び処遇上の配慮が可能となる制度の整備を図ること。
- 三 職業訓練等を通じて開発及び向上が図られた職業能力の有効活用を図るため、当該職業能力の十分な発揮が可能となるよう職務への配置等について配慮すること。

第四 法第十條の三第一号に関する事項（休暇の付与）

事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇（以下「休暇」という。）の付与を効果的に行うため、次のように配慮すること。

- 一 労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画において対象労働者、教育訓練の範囲等を明記し、その内容を労働者に周知すること等により、休暇の活用を促進すること。
- 二 教育訓練の受講のための休暇のほか、職業能力検定

労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針

労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針

又はキャリア・コンサルティングを受けるための休暇、自己啓発を目的としたボランティア体験等のための休暇等労働者自らによる多様な職業能力開発の促進に資する休暇を与えるよう配慮すること。

三 休暇の付与の対象となる教育訓練等の範囲について、労働者の希望及び適性に応じた多様な選択が可能となるよう、配慮すること。

四 長期にわたる休暇について、キャリア・コンサルティングとの組合せ、定期的に付与する仕組みの導入等その効果的な付与に配慮すること。

第五 法第十条の三第二号に関する事項（教育訓練等を受ける時間の確保）

事業主は、始業及び終業の時刻の変更その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を効果的に確保するため、次の事項に配慮すること。

一 労働者が受講を希望する教育訓練の実施時間と就業時間とが重複する場合等について、始業及び終業の時刻の変更、時間外労働の制限等の適切な措置を講ずること。

二 一の措置について、労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画に明記すること、その内容を労働者に周知すること等により、その活用の促進を図ること。

第六 その他

一 職業能力開発推進者を適切に選任するとともに、事業内職業能力開発計画の実施に当たっての権限を委任する等により、職業能力開発推進者の積極的な活用を図ること。

二 事業主は、キャリア・コンサルティングの実施に関する技術的な助言、キャリア形成促進助成金その他の支援措置等の効果的な活用を図ること。

三 事業主は、第二の一に掲げる情報について、可能な限り、求職者に対しても提供するよう努めること。