

第9次職業能力開発基本計画 (参考資料)

目 次

《 1 我が国の労働市場について》

○ 我が国の人口推移	P 2
○ 少子化の進行と人口減少社会の到来	P 3
○ 新規高校卒業者の求人・求職状況の推移	P 4
○ 新規大学卒業者の就職状況の推移	P 5
○ フリーター・ニートの推移	P 6
○ 働く女性の現状	P 7
○ 年齢階級別・男女別就業率推移	P 8
○ 障害者の職業紹介状況（障害種類別）	P 9
○ 雇用構造の変化	P 10
○ 就業者の内訳と推移	P 11
○ 非正規労働者の内訳と推移	P 12
○ 非正社員を選んだ理由（労働力調査）	P 13
○ 非正規労働者の転職状況	P 14
○ 不本意就業者の現状	P 15
○ 産業別就業者の割合の推移	P 16
○ 能力開発のための制度の労働生産性への貢献	P 17
○ 労働者のスキルレベルと企業の生産性の関係	P 18
○ 企業の教育訓練費の動向	P 19
○ 教育訓練費割合の推移	P 20
○ 計画的なOJT又はOFF-JTを実施した事業所	P 21
○ 計画的なOJTを実施した事業所	P 22
○ OFF-JTを実施した事業所	P 23
○ 労働者に対する自己啓発の支援状況	P 24
○ 自己啓発に対する考え方及び実施状況	P 25
○ 自己啓発の課題	P 26
○ キャリアコンサルティング制度を導入している事業所	P 27
○ キャリアコンサルティング制度を導入していない理由	P 28
○ 教育訓練休暇制度を導入している事業所の割合	P 29
○ 各国における訓練プログラムへの公的支出（対GDP比）	P 30
○ OECD各国の積極的労働市場政策関係支出の対GDP比（2005年）	P 31

《 2 職業能力開発施策の概要 》

2-1 職業能力開発施策の概要に関する資料

- 職業能力開発施策の概要（平成22年度） P 3 3

2-2 職業訓練に関する資料

- 公共職業訓練の概要 P 3 5
- 公共職業訓練受講の流れ P 3 6
- 離職者訓練（施設内訓練）の概要 P 3 7
- 離職者訓練（委託訓練）の概要 P 3 8
- 離職者訓練の実施状況 P 3 9
- 在職者訓練の概要 P 4 0
- 在職者訓練の実施状況 P 4 1
- 学卒者訓練の概要 P 4 2
- 公共職業訓練実施状況（学卒者訓練） P 4 3
- 「緊急人材育成支援事業」について P 4 4
- 緊急人材育成支援事業の概要 P 4 5
- 基金訓練の実施イメージ P 4 6
- 基金訓練の種類 P 4 7
- 訓練・生活支援給付のあらまし P 4 8
- 求職者支援制度について P 4 9
- 障害者の職業能力開発施策の推進について P 5 0
- 障害者職業能力開発校の概要 P 5 1
- 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の概要 P 5 2
- 障害者の態様に応じた多様な委託訓練のスキーム P 5 3
- 障害者委託訓練の特徴 P 5 4
- 母子家庭の母等の職業的自立の促進 P 5 5
- 母子家庭の母等の職業訓練機会の拡大 P 5 6
- 諸外国の職業訓練の比較 P 5 7

2-3 キャリア形成支援に関する資料

○ キャリア形成促進助成金について（平成22年度）	・ ・ ・ ・ ・ P 6 0
○ キャリア形成促進助成金支給実績	・ ・ ・ ・ ・ P 6 1
○ 訓練等支援給付金の概要	・ ・ ・ ・ ・ P 6 2
○ 認定職業訓練について	・ ・ ・ ・ ・ P 6 3
○ 教育訓練給付制度の概要	・ ・ ・ ・ ・ P 6 4
○ キャリア・コンサルティング施策の推進	・ ・ ・ ・ ・ P 6 5

2-4 教育訓練の国際規格に関する資料

○ ISOにおける教育訓練に係る国際規格発行に向けた検討について	・ ・ ・ ・ ・ P 6 7
○ ISO29990：2010の概要	・ ・ ・ ・ ・ P 6 8

2-5 ジョブ・カード制度に関する資料

○ ジョブ・カード制度の概要	・ ・ ・ ・ ・ P 7 0
○ ジョブ・カードの内容と目標	・ ・ ・ ・ ・ P 7 1
○ ジョブ・カード制度の職業訓練	・ ・ ・ ・ ・ P 7 2
○ ジョブ・カード制度の推進状況	・ ・ ・ ・ ・ P 7 3
○ ジョブ・カードの様式	・ ・ ・ ・ ・ P 7 4
○ モデル評価シート等の策定について	・ ・ ・ ・ ・ P 8 1
○ モデル評価シートとモデルカリキュラムについて	・ ・ ・ ・ ・ P 8 2

2-6 フリーター・ニート対策に関する資料

○ 地域若者サポートステーション事業	・ ・ ・ ・ ・ P 8 4
--------------------	-----------------

2-7 能力評価・技能振興に関する資料

○ 技能検定制度について	・ ・ ・ ・ ・ P 8 6
○ 各種技能競技大会の概要	・ ・ ・ ・ ・ P 8 7
○ 「職業能力評価基準」について	・ ・ ・ ・ ・ P 8 8
○ 職業能力評価基準の例（電気機械器具製造業（技能系職種））	・ ・ ・ ・ ・ P 8 9
○ 社会検定認定制度について	・ ・ ・ ・ ・ P 9 1

2-8 海外協力に関する資料

- 日・ASEAN人材養成協力事業 P 9 3
- アジア太平洋地域の人材養成に対する協力の枠組み P 9 4
- 技能評価システム移転促進事業の概要 P 9 5

2-9 外国人研修・技能実習に関する資料

- 技能実習制度の現状 P 9 7
- 技能実習制度の仕組み P 9 8
- 技能実習移行対象職種 P 9 9
- 入管法改正概要（団体監理型） P 1 0 0

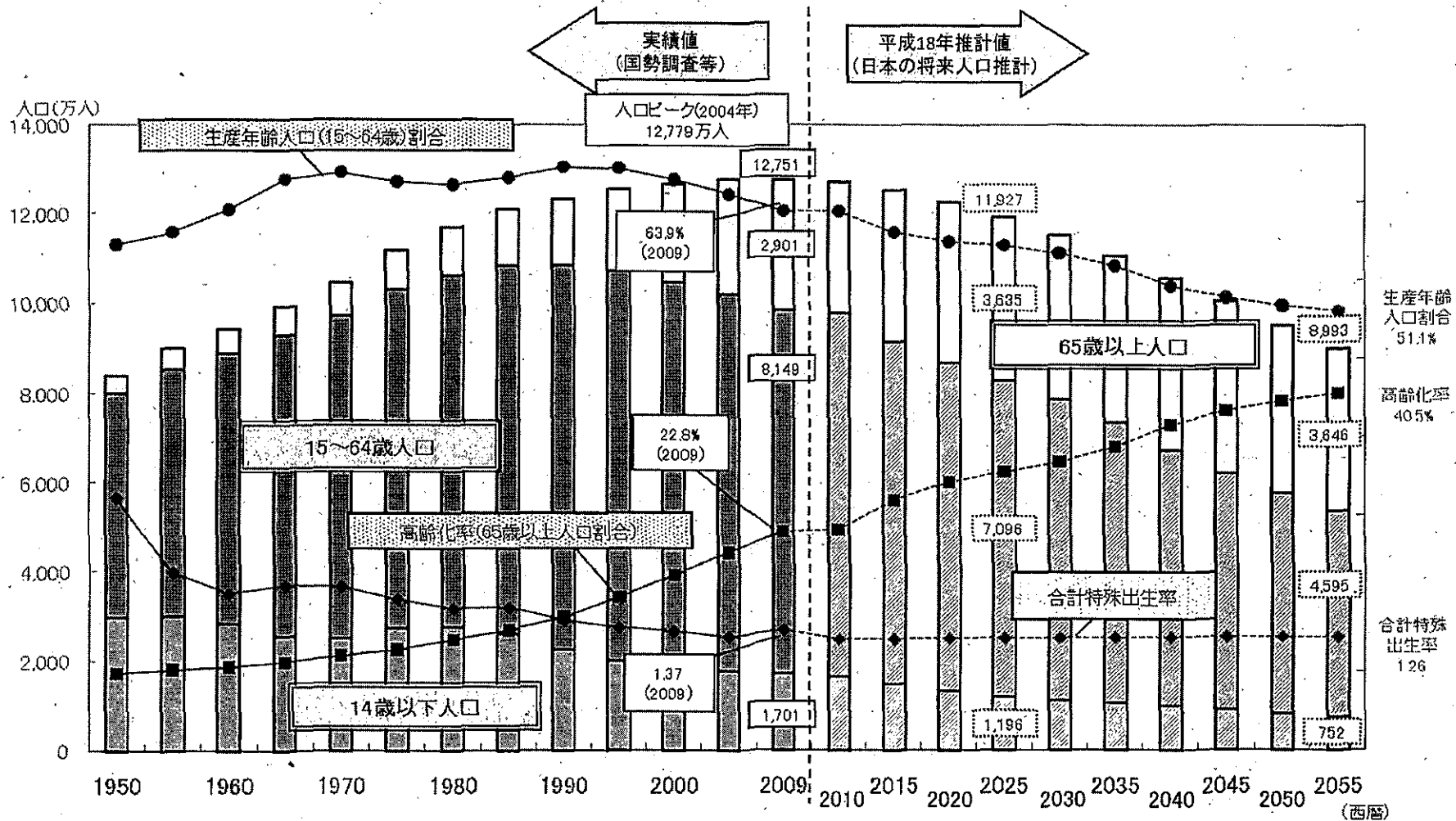
《 3 新成長戦略 》

- 新成長戦略（2010年6月18日）抜粋 P 1 0 2

《1 我が国の労働市場について》

我が国の人口推移

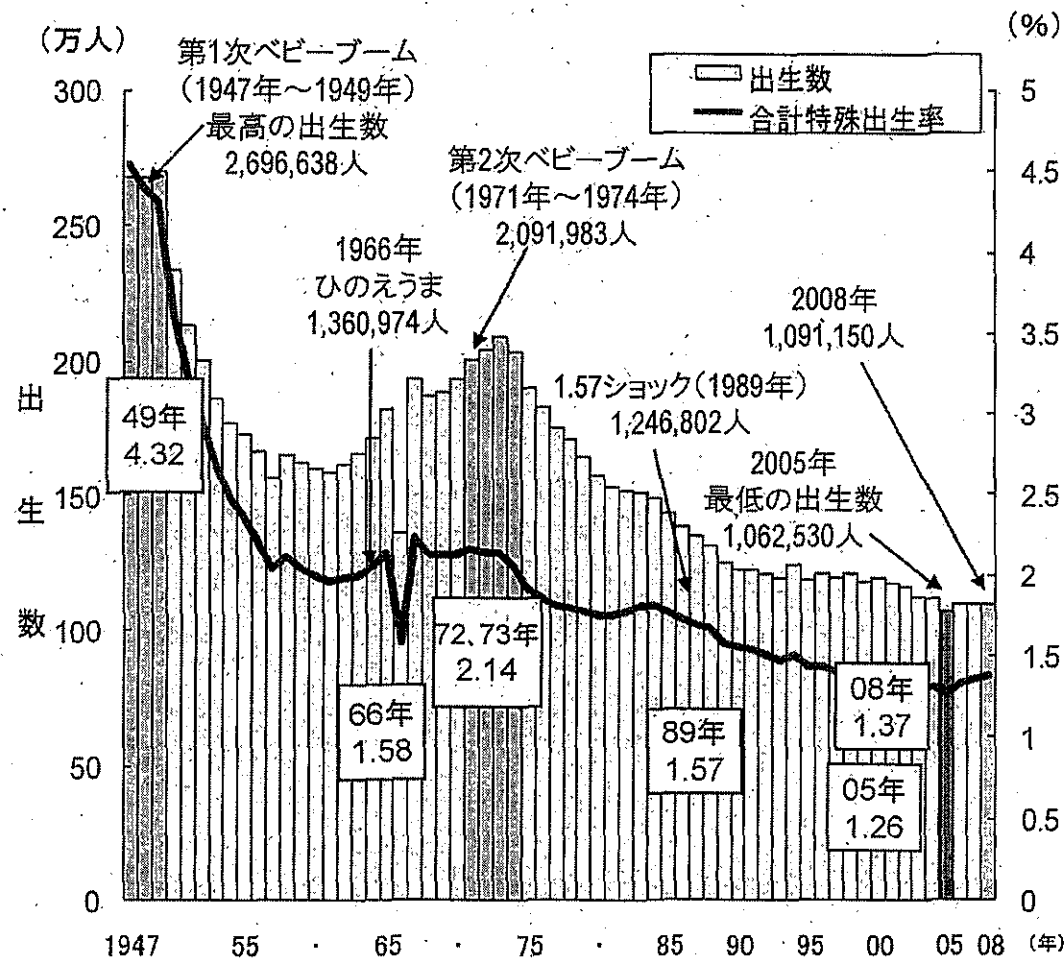
○ 我が国の人口は2004年にピークを迎え、減少局面に入っている。2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



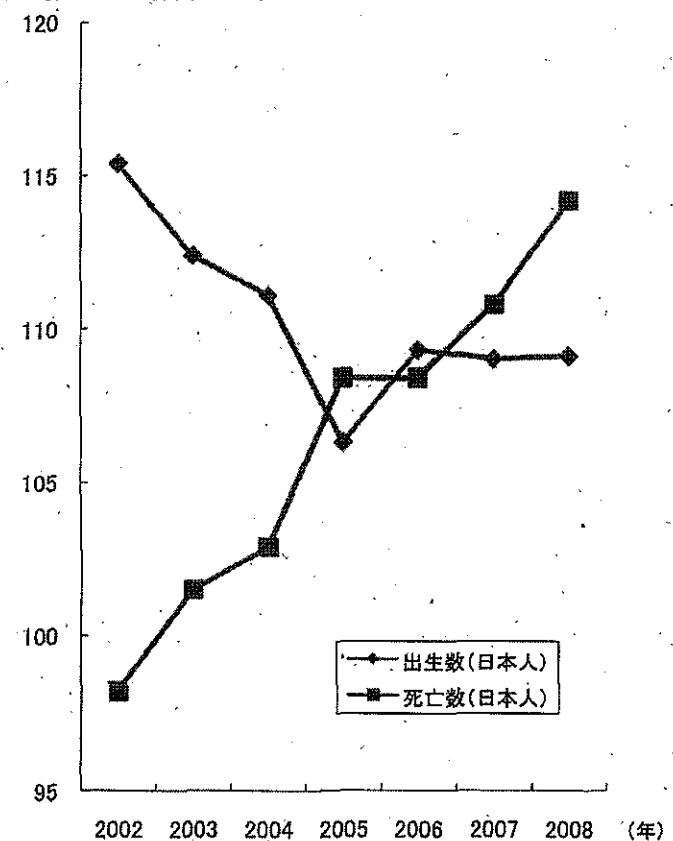
(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「推計人口(年報)」、厚生労働省「人口動態統計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)中位推計」

少子化の進行と人口減少社会の到来

- 現在我が国においては急速に少子化が進行。合計特殊出生率は、2005年に1.26と過去最低を更新。2006年～2008年の出生率は前年を上回ってはいるが、依然として厳しい状況。
- 2005年には出生数が死亡数を下回り、我が国の人口は減少局面に入った。



出生数・死亡数(万人)

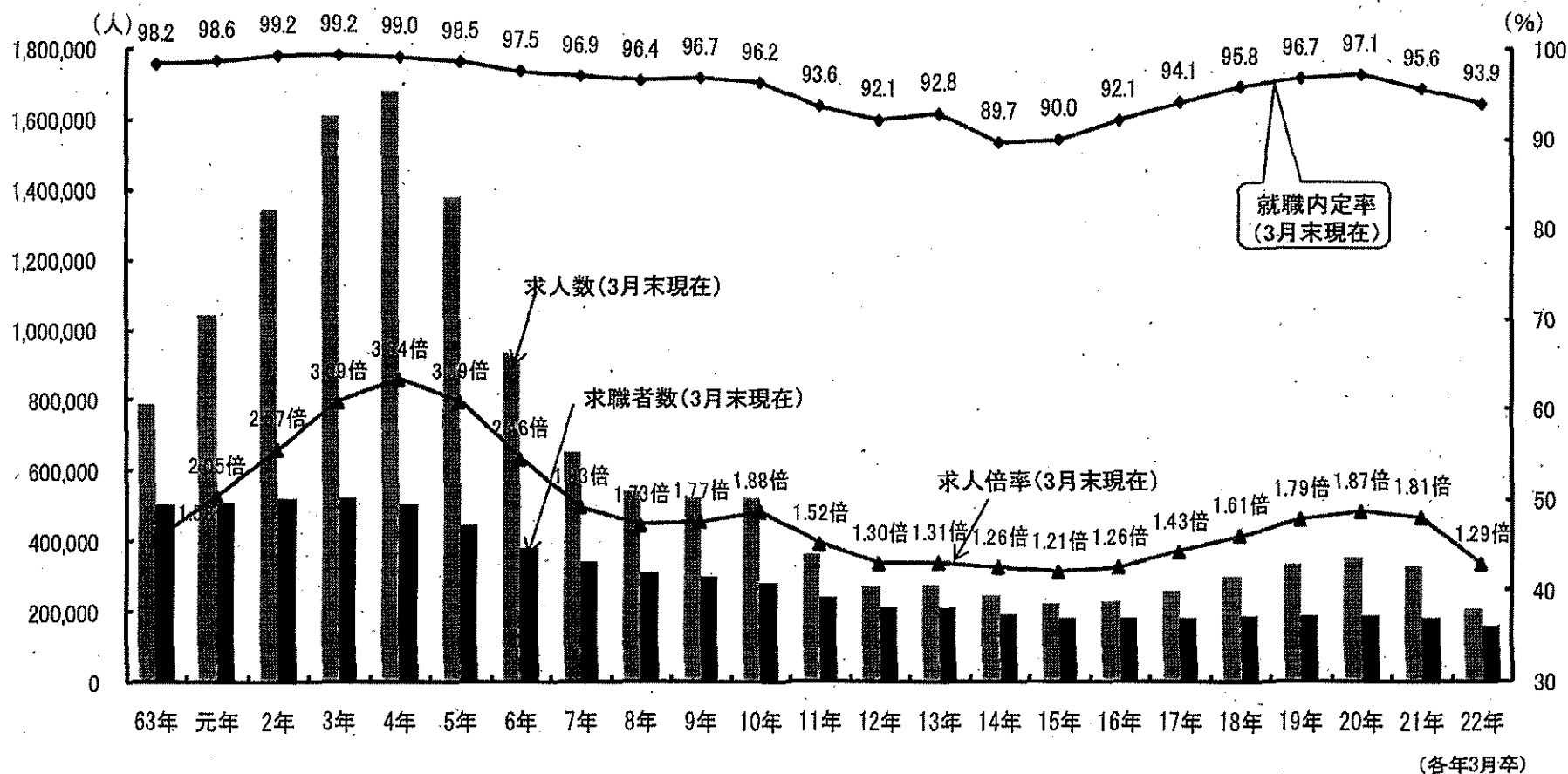


(資料出所): 厚生労働省「人口動態統計」、総務省「平成20年10月1日現在推計人口」

注: 出生数及び死亡数については、日本における日本人の数値

新規高校卒業者の求人・求職状況の推移

- 今春の新規高卒者の就職環境は、非常に厳しい状況（3月末現在）。
- ・ 就職内定者数は14万4千人となり、前年同期に比べ15.6%減少。
 - ・ 就職内定率は93.9%となり、前年同期を1.7ポイント下回る。
 - ・ 求人倍率は1.29倍となり、前年同期を0.52ポイント下回る。



(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

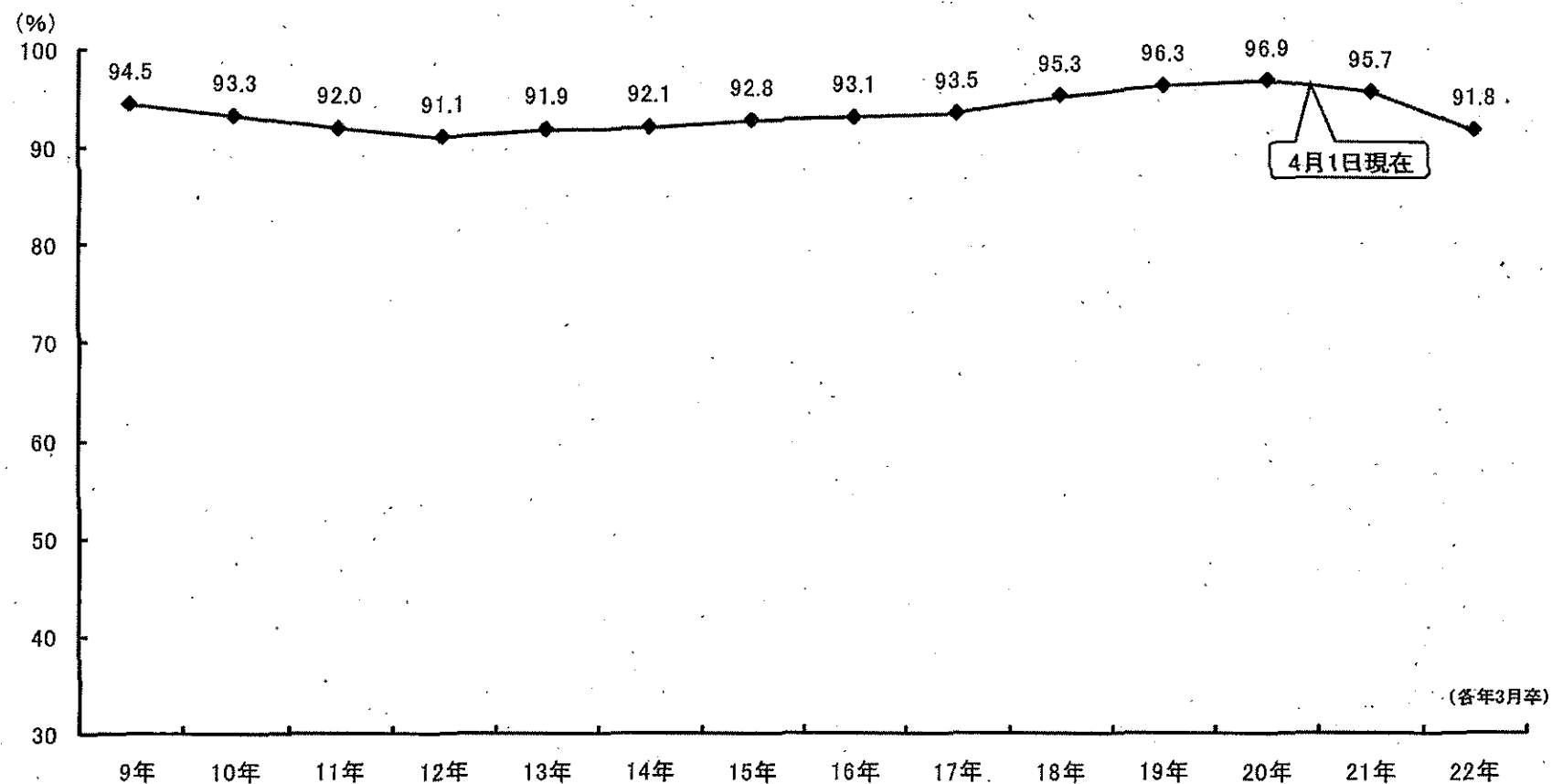
(注)求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数

新規大学卒業者の就職状況の推移

- 今春の新規大卒者の就職環境は、厳しい状況（4月1日現在）。
 - 就職内定率は91.8%となり、前年同期差は3.9ポイント減。

（参考）就職内定者数（推計値）は34万4千人で、2月1日現在から2万人増加。

（注：学校基本調査（速報値）により卒業予定者数を推計した上で、就職内定者数を推計）



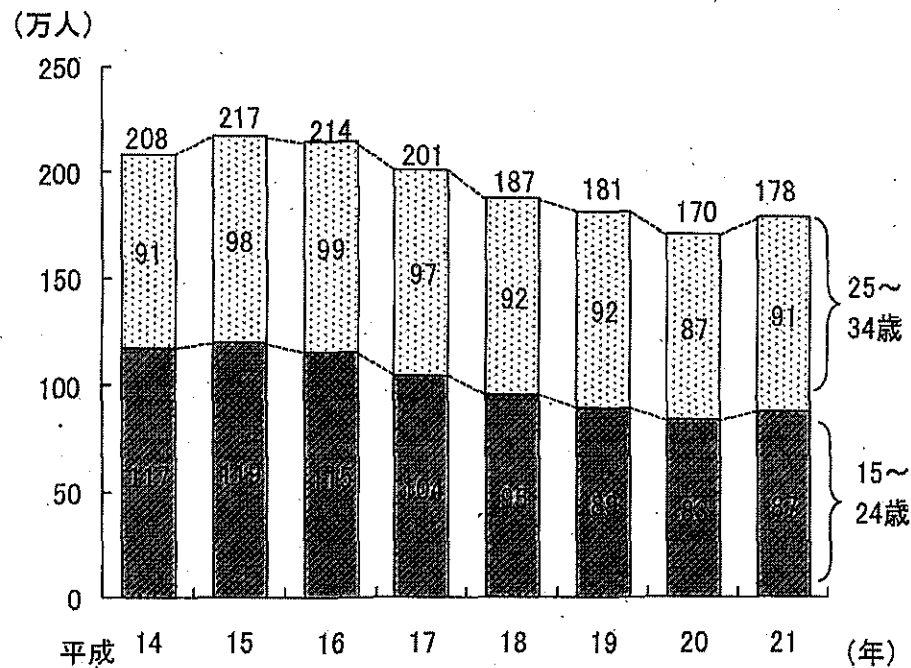
（資料出所）厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職内定状況調査」

（注）内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

フリーター・ニートの推移

- いわゆる「フリーター」の数は、217万人(平成15年)をピークに 5年連続で減少したものの、平成21年には6年ぶりに増加。(平成21年178万人)
- いわゆる「ニート」の数は、平成14年以降60万人強の水準で推移。(平成21年63万人)

フリーターの数の推移

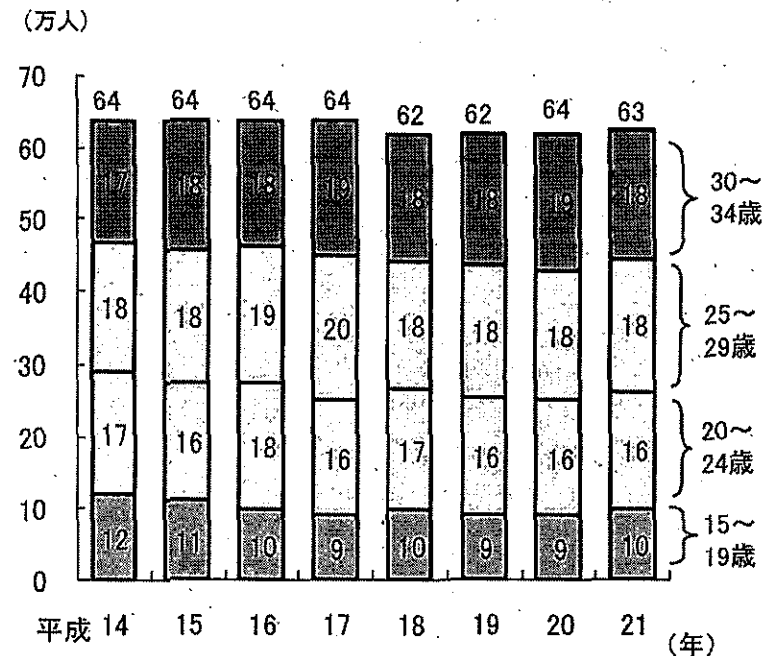


(資料出所)総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注)「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、

- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
- 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

ニートの数の推移



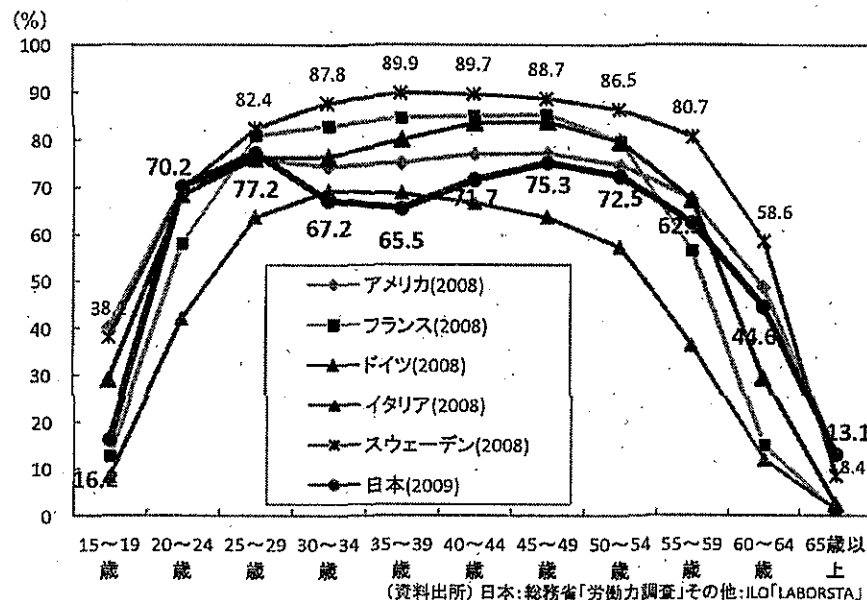
(資料出所)総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注)「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

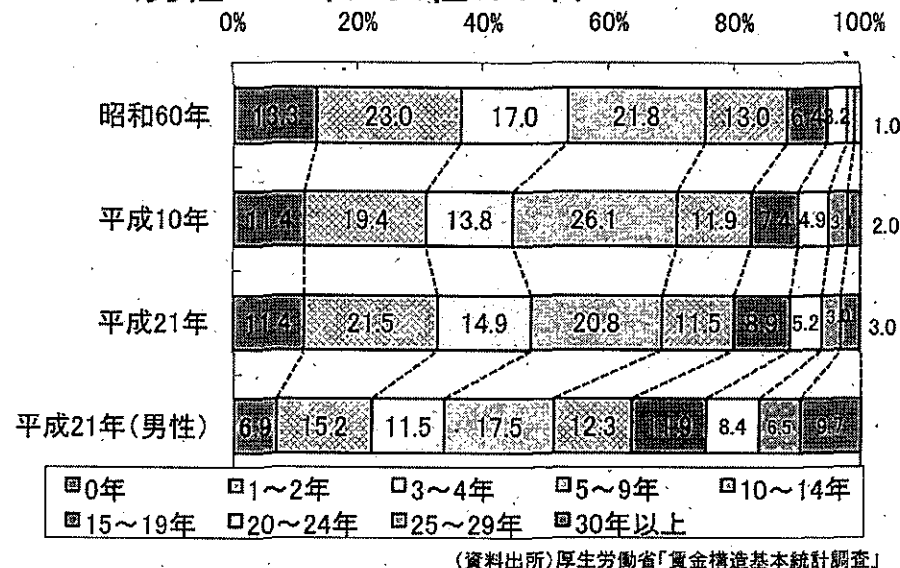
働く女性の現状

○ 雇用者に占める女性労働者の割合 42.3%(2,311万人)

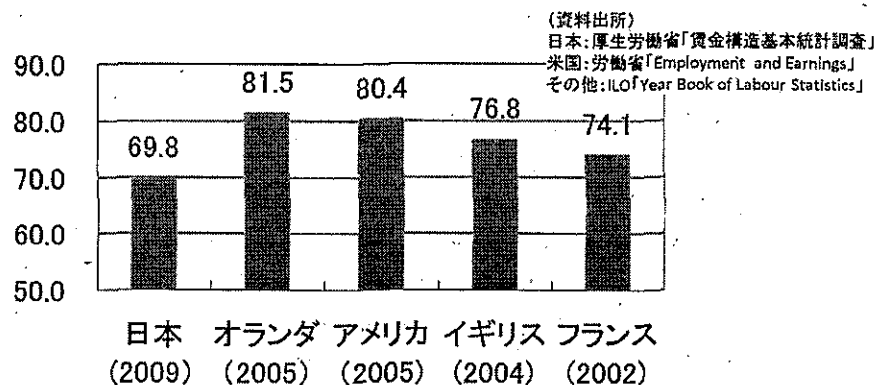
○ 女性の労働力率はM字カーブの傾向が顕著



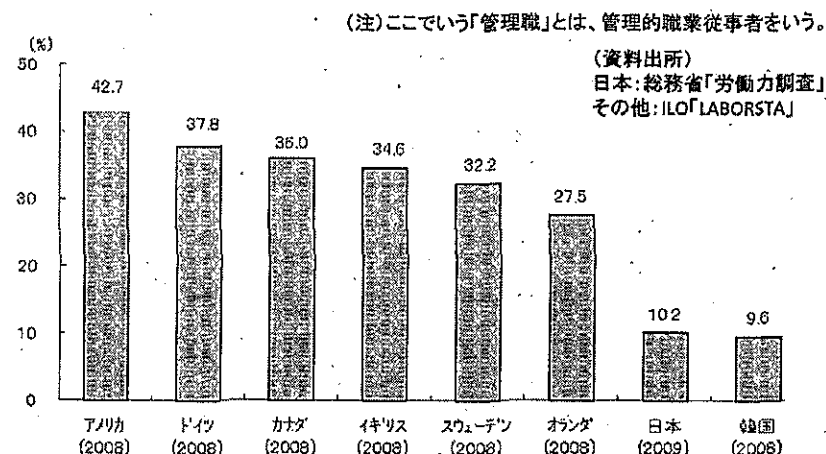
○ 平均勤続年数は男性よりいまだ短い
(男性12.8年 女性8.6年)



○ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。



○ 管理職の女性の割合は10.2%にとどまる。



年齢階級別・男女別就業率推移

(%)

		2004年		2005年		2006年		2007年		2008年		2009年	
総数 (男女計)		57.6		57.7		57.9		58.1		57.8		56.9	
(男)	(女)	69.8	46.1	69.9	46.3	70.0	46.6	70.3	46.6	69.8	46.5	68.2	46.2
55歳～59歳 (男女計)		73.5		73.8		73.8		74.5		74.5		74.2	
(男)	(女)	89.4	58.0	89.6	58.4	89.6	58.6	89.8	59.5	89.2	60.0	88.0	60.6
60歳～64歳 (男女計)		51.5		52.0		52.6		55.5		57.2		57.0	
(男)	(女)	65.4	38.4	65.9	39.0	67.1	39.0	70.8	41.0	72.5	42.5	71.4	42.9
65歳～69歳 (男女計)		33.2		33.8		34.6		35.8		36.2		36.2	
(男)	(女)	43.8	23.8	45.0	23.7	45.7	24.6	46.9	25.6	47.8	25.5	46.9	26.3

(資料出所)総務省「労働力調査」

障害者の職業紹介状況(障害種類別)

(単位:人)

	新規求職申込件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
15年度	88,272 (2.6)	62,450 (△0.7)	17,602 (6.6)	7,799 (24.0)	421 (36.7)
16年度	93,182 (5.6)	63,305 (1.4)	18,953 (7.7)	10,467 (34.2)	457 (8.6)
17年度	97,626 (4.8)	62,458 (△1.3)	20,316 (7.2)	14,095 (34.7)	757 (65.6)
18年度	103,637 (6.2)	62,217 (△0.4)	21,607 (6.4)	18,918 (34.2)	895 (18.2)
19年度	107,906 (4.1)	61,445 (△1.2)	22,273 (3.1)	22,804 (20.5)	1,384 (54.6)
20年度	119,765 (11.0)	65,207 (6.1)	24,381 (9.5)	28,483 (24.9)	1,694 (22.4)
21年度	125,888 (5.1)	65,142 (△0.1)	25,034 (2.7)	33,277 (16.8)	2,435 (43.7)

	就職件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
15年度	32,885 (16.0)	22,011 (15.2)	8,249 (13.5)	2,493 (31.9)	132 (45.1)
16年度	35,871 (9.1)	22,992 (4.5)	9,102 (10.3)	3,592 (44.1)	185 (40.2)
17年度	38,882 (8.4)	23,834 (3.7)	10,154 (11.6)	4,665 (29.9)	229 (23.8)
18年度	43,987 (13.1)	25,490 (6.9)	11,441 (12.7)	6,739 (44.5)	317 (38.4)
19年度	45,565 (3.6)	24,535 (△3.7)	12,186 (6.5)	8,479 (25.8)	365 (15.1)
20年度	44,463 (△2.4)	22,623 (△7.8)	11,889 (△2.4)	9,456 (11.5)	495 (35.6)
21年度	45,257 (1.8)	22,172 (△2.0)	11,440 (△3.8)	10,929 (15.6)	716 (44.6)

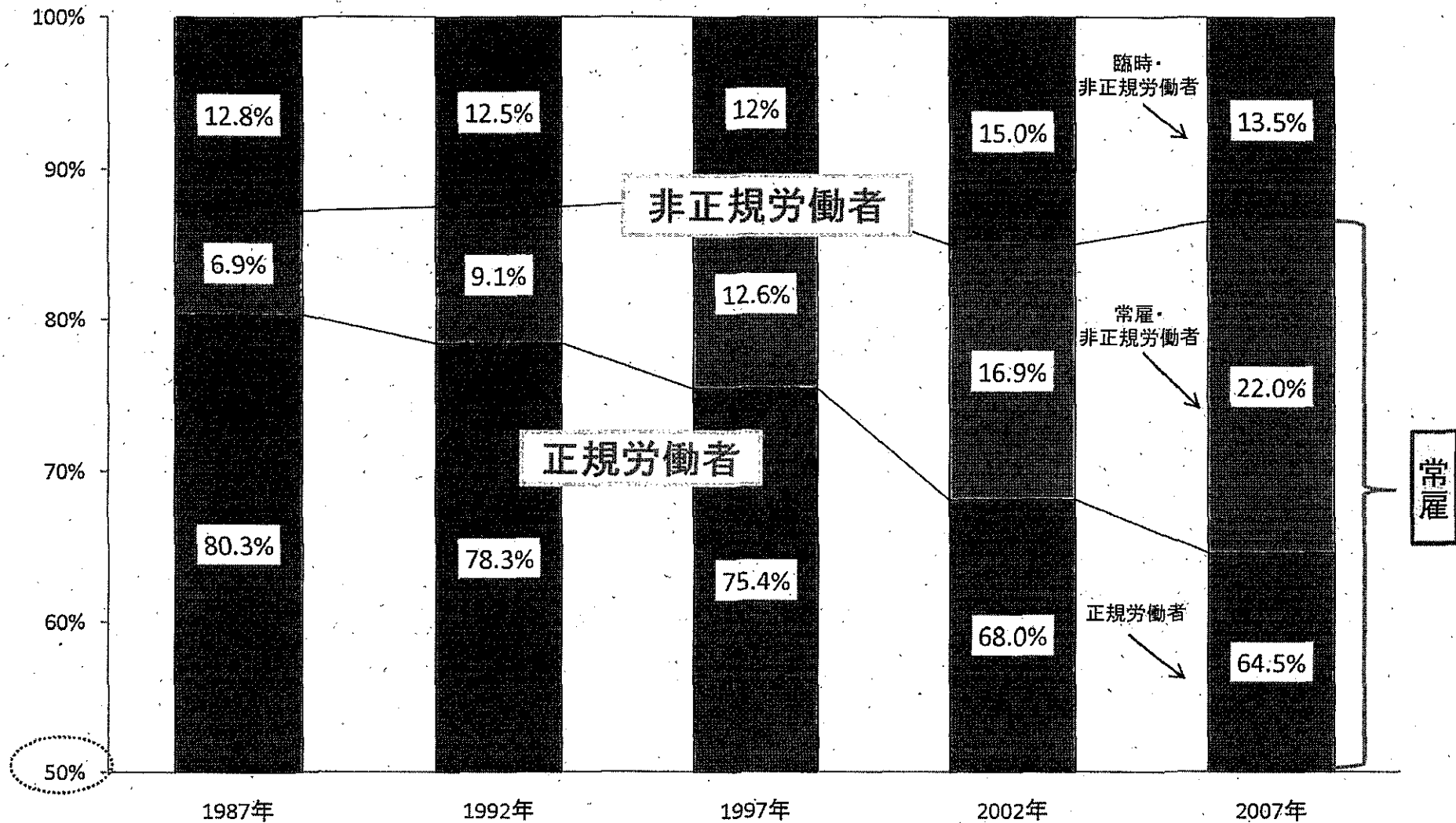
(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1. ()内は前年度比(差)

2. 新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計

雇用構造の変化

○ 正規労働者の割合が低下し非正規労働者の割合が上昇しているが、特に常雇の非正規労働者の割合が大きく上昇している。

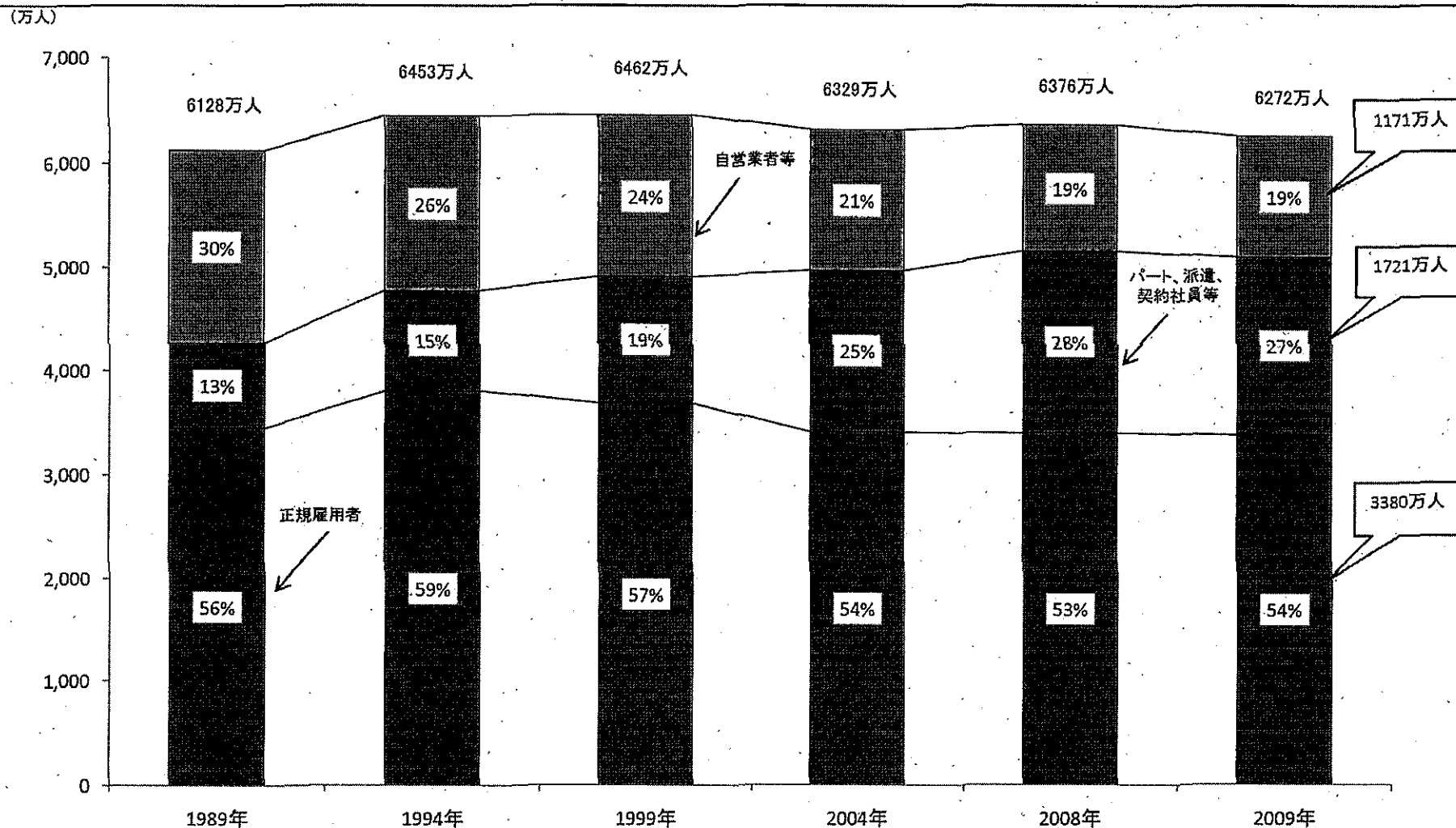


(資料出所)総務省「就業構造基本調査」

(注)「常雇」とは1年超の雇用契約で雇われている者、又は期間の定めのない雇用契約で雇われている者。

就業者の内訳と推移

○ 就業者のうち正規雇用者・自営業者等の割合は低下傾向にあり、パート、派遣、契約社員等の割合は上昇傾向にある。



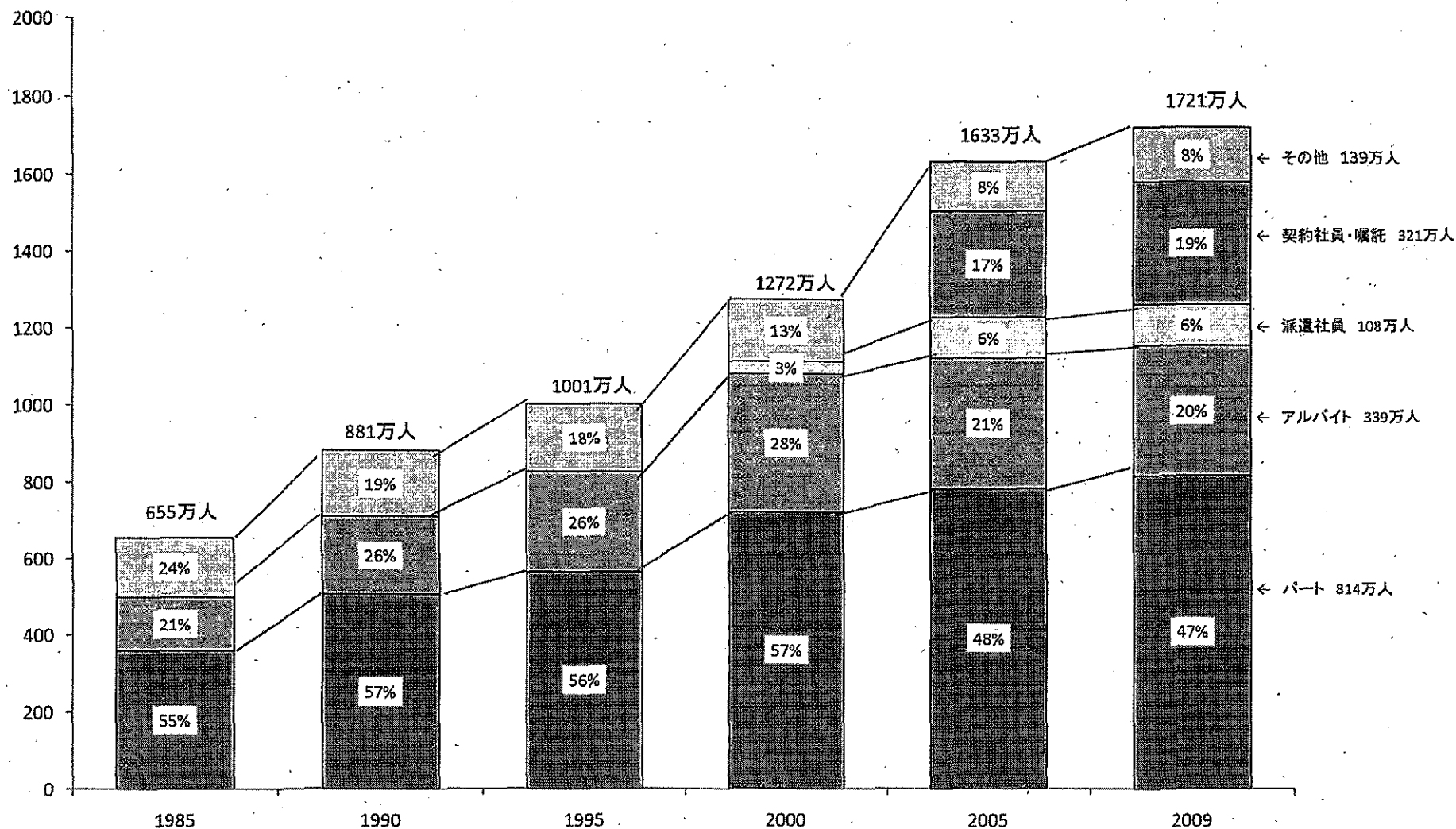
(資料出所) 1994年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、1999年から2009年は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)。

(注) 「自営業者等」は、就業者のうち、正規雇用者、パート・派遣・契約社員等を除いたものとする。

割合は15歳以上人口比。

非正規労働者の内訳と推移

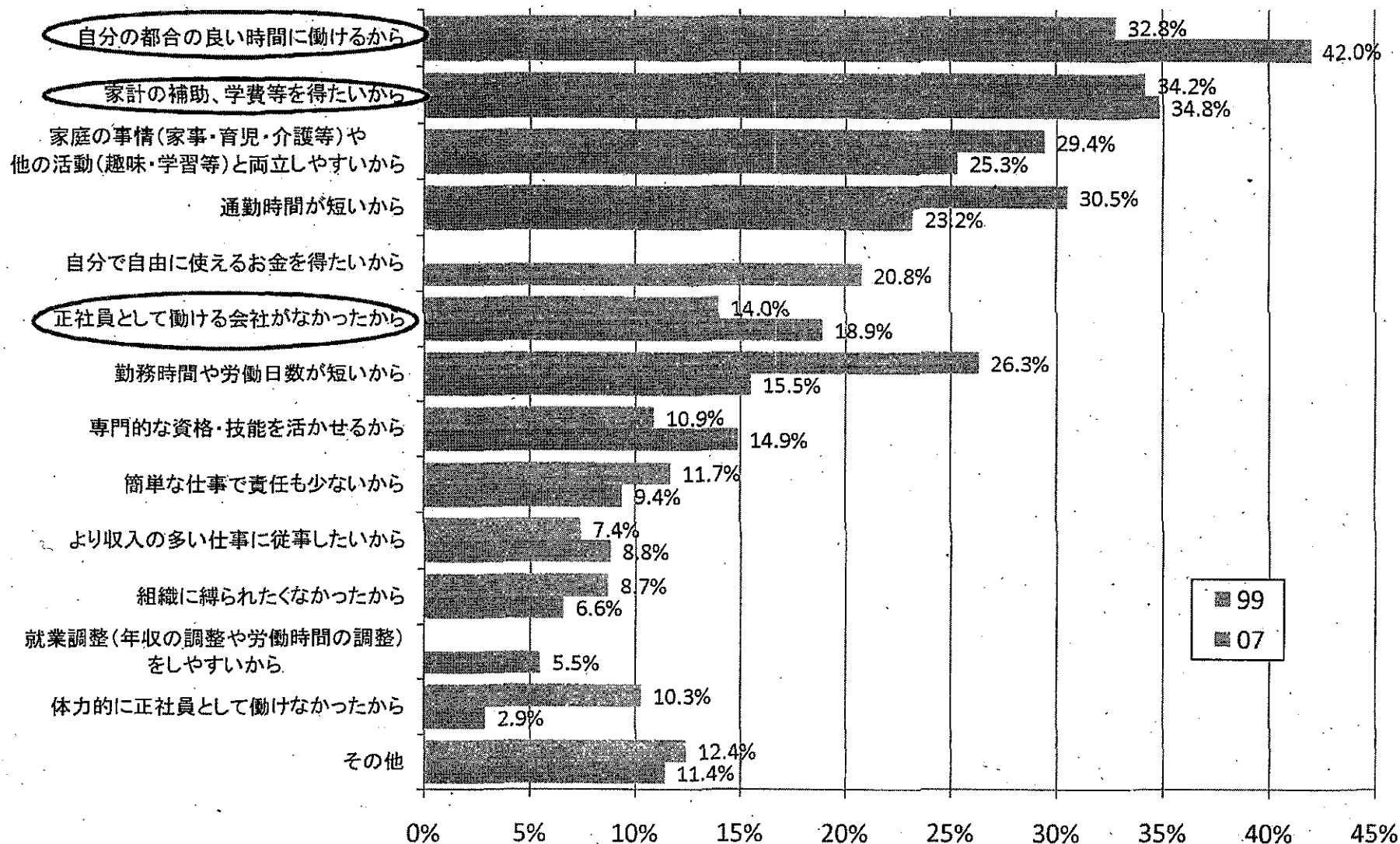
○ 近年、特に派遣社員、契約社員・嘱託等の増加により、非正規労働者数は増加傾向にある。



(資料出所) 2000年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年からは「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
 (注) 2005年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」については、2000年以前の分類は、「嘱託・その他」。

非正社員を選んだ理由(労働者調査)

○ 非正社員を選んだ理由としては、「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」が多くなっている。



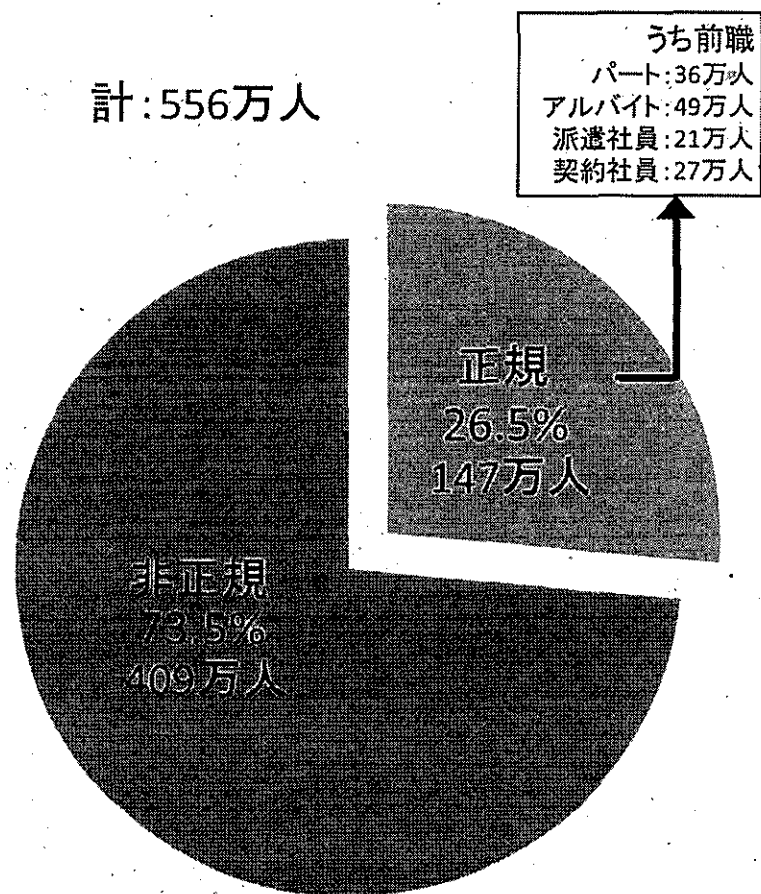
(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999、2007)

(注)07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。

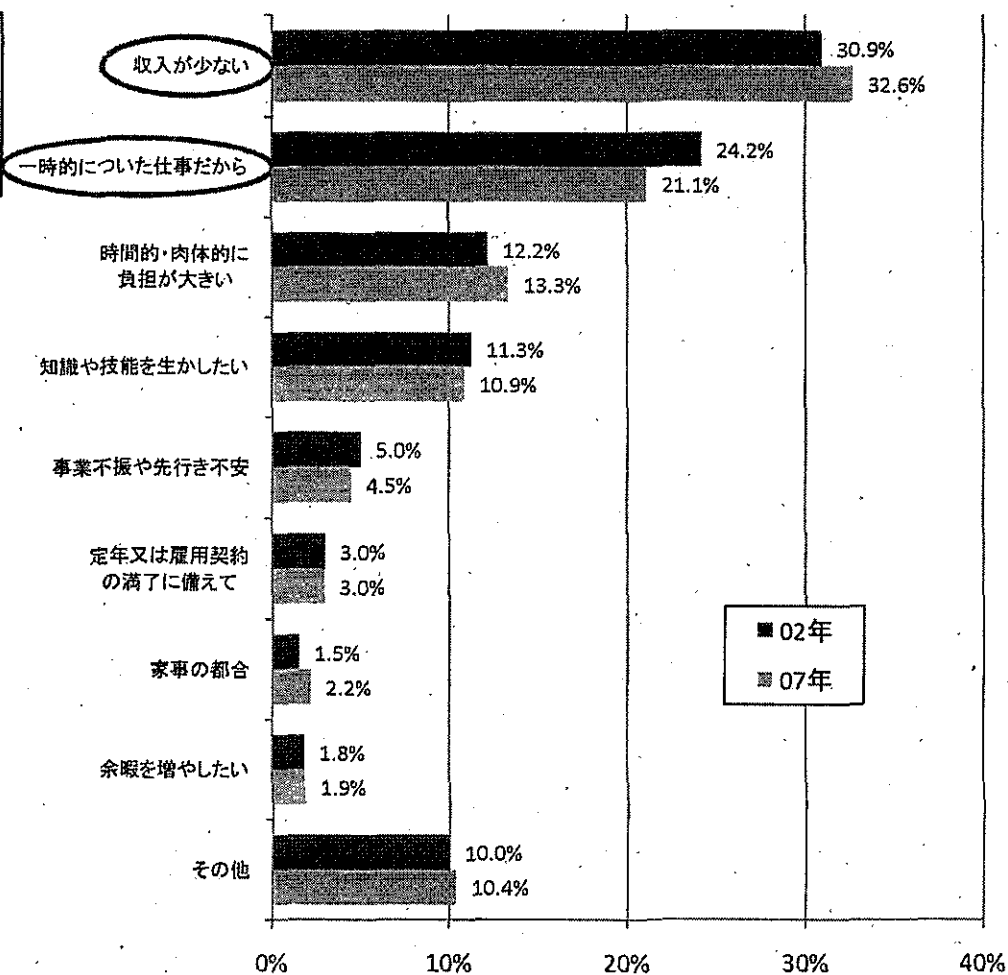
非正規労働者の転職状況

- 前職が非正規労働者であった者のうち、現在約4分の1が正規の雇用者となっている。
- 非正規労働者の転職希望理由としては、「収入が少ない」「一時的についた仕事だから」が多くなっている。

前職が非正規で過去5年以内に転職した者の現職の
雇用形態別割合(07年、現職役員以外)



非正規労働者の転職希望理由

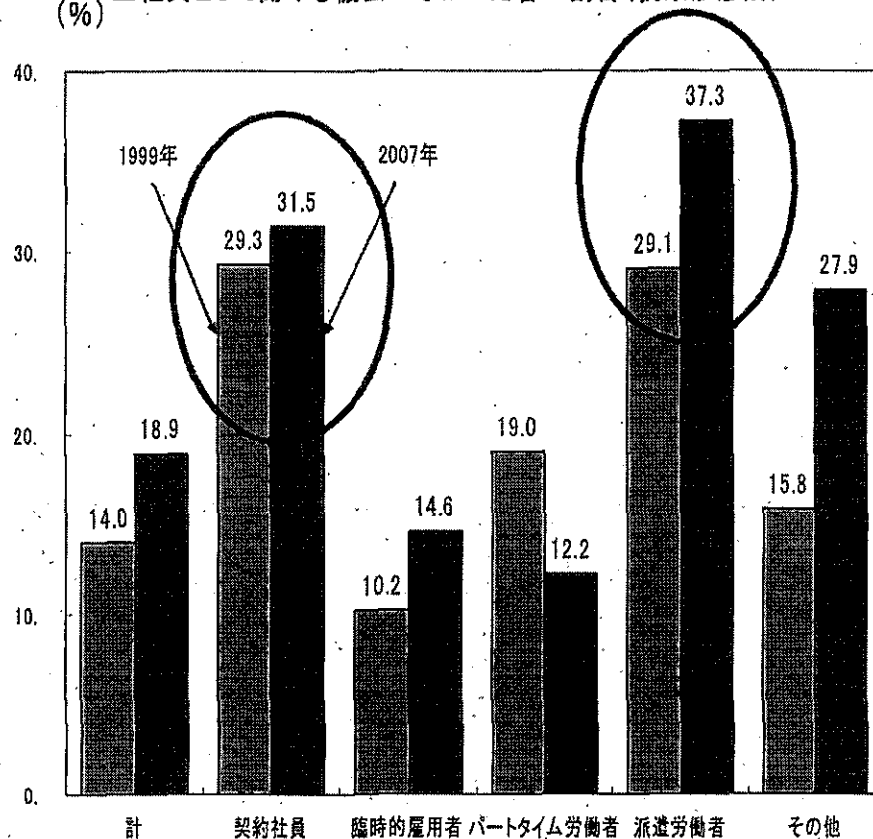


(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(2002、2007)

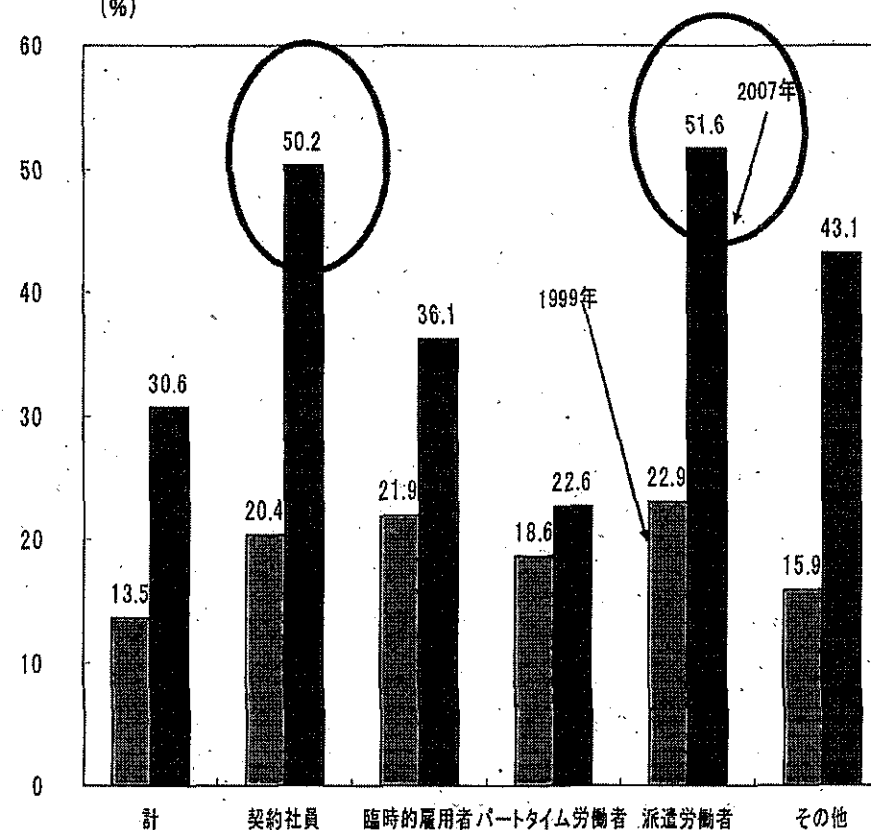
不本意就業者の現状

- 正社員として働ける機会がなかったために、非正規雇用で働いていると答えた者(左図)は、1999年から2007年までの間に非正規労働者全体で4.9%ポイント上昇している。特に契約社員や派遣労働者ではさらに上昇しており、2007年にはともに3割を越えている。
- 現在の就業形態ではなく違う就業形態で働きたいと答えている者(右図)は、1999年から2007年までの間に、非正規労働者全体で17.1%ポイント上昇している。特に契約社員や派遣労働者では、過半数。
- 他の就業形態に変わりたいと答えている者のうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。

(%) 正社員として働ける機会がなかった者の割合(就業形態別)

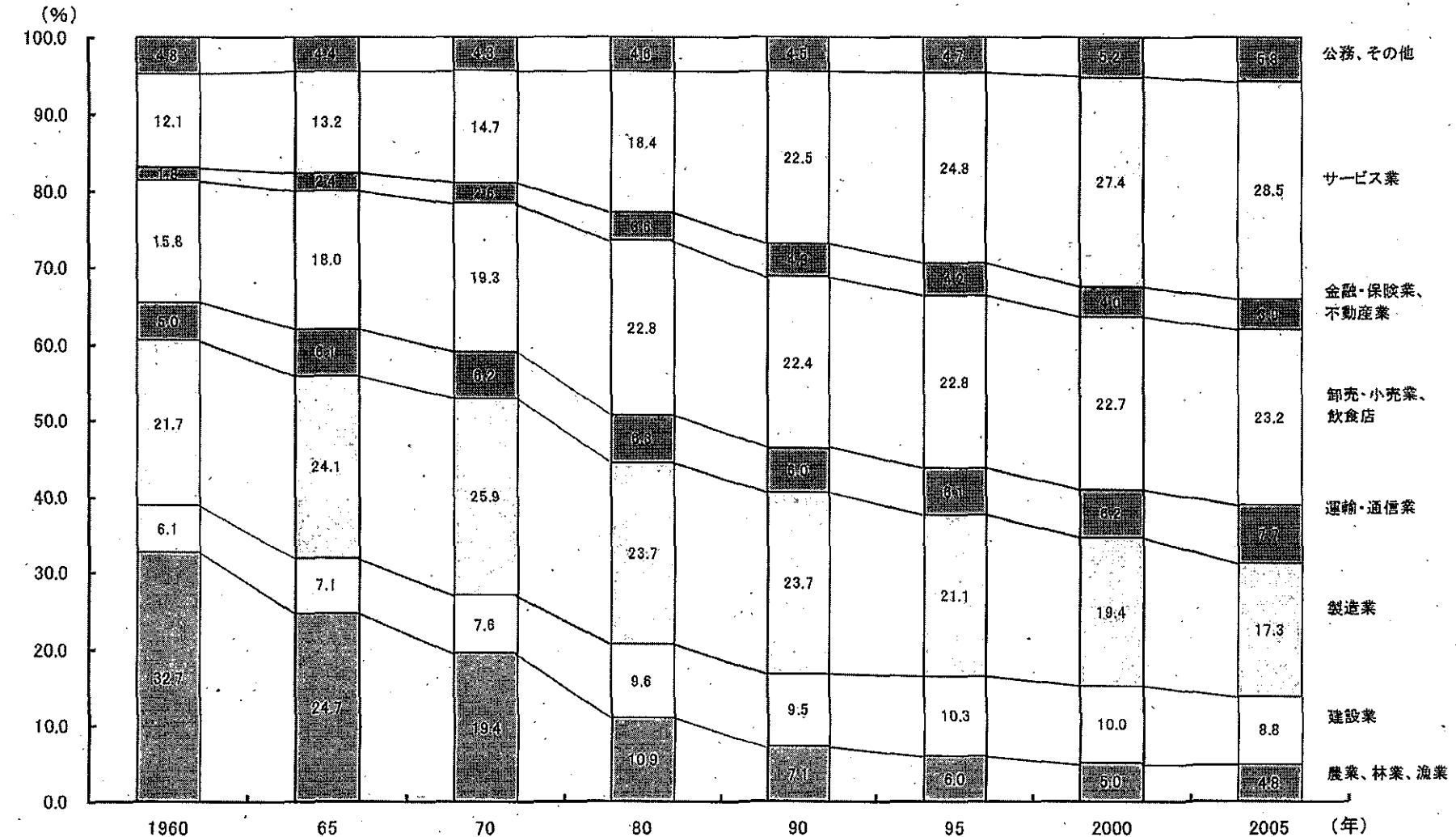


(%) 他の就業形態に変わりたいとする者の割合(就業形態別)



産業別就業者の割合の推移

○ 産業別就業者の割合の推移をみると、「農業、林業、漁業」、「製造業」、「建設業」が低下傾向にある一方、「サービス業」、「卸売・小売業、飲食店」、「運輸・通信業」等が上昇傾向にある。

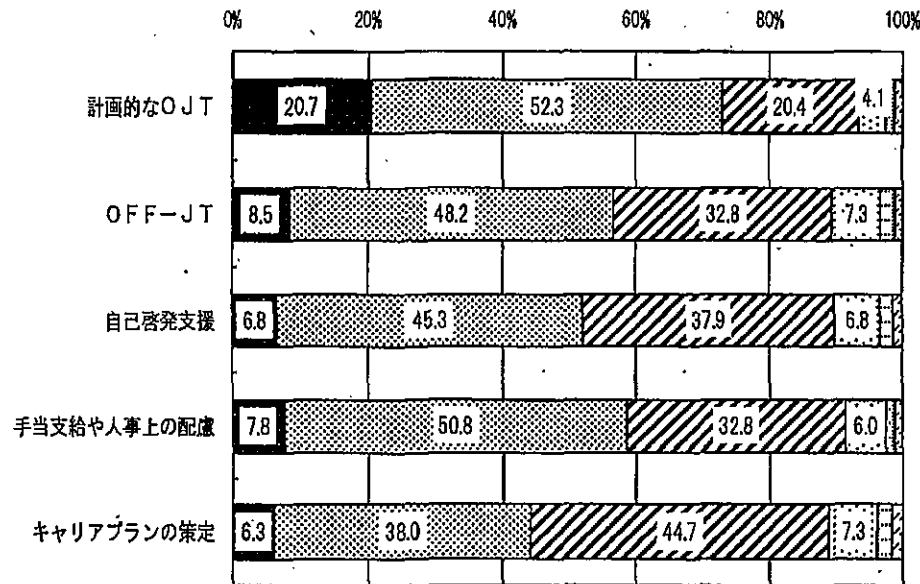


(資料出所)総務省統計局「国勢調査」

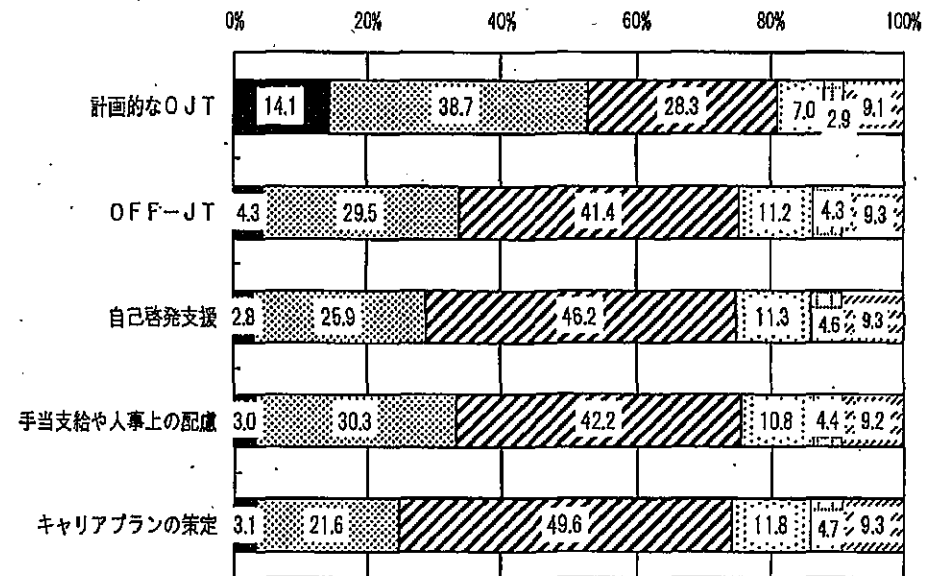
能力開発のための制度の労働生産性への貢献

能力開発のための制度が労働生産性の向上に役立つと回答した企業は、役立たないと回答した企業を上回っている。

【正社員】



【非正社員】



■大いに役立つ

▨どちらでもない (分からない)

□役に立たない

▧役に立つ

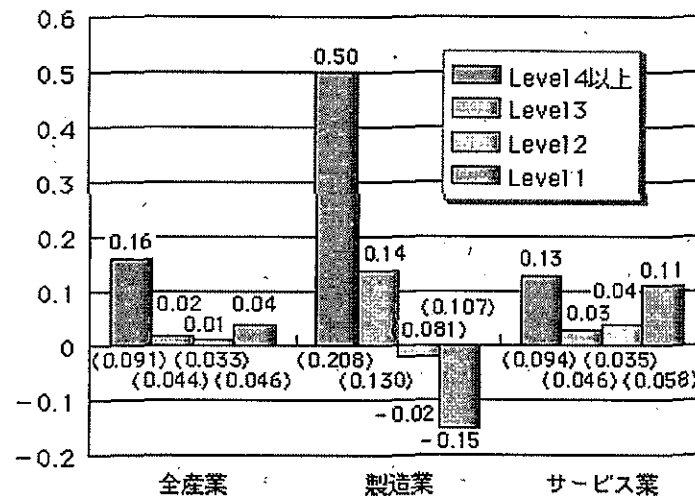
▩あまり役に立たない

□不明

労働者のスキルレベルと企業の生産性の関係

- Galindo-Rueda and Haskel(2005)によれば、組織内においてスキルレベルの高い従業員の全従業員に占める割合が上昇するほど、組織全体の生産性が上昇する傾向が見てとれる、とした。特にスキルレベル4以上(NVQ Level 4相当)の従業員の割合の増加は生産性の向上へ与える効果大きい。

組織内のスキルレベル別労働者の割合と生産性の関係



- (備考) 1. スキルレベルが0を基準としたときの、各スキルレベルを有する労働者の組織全体に占める割合が1%高まったときの相対的な生産性の向上の程度を表す。
 2. 調査では、全産業は英国企業3,199組織、うち製造業は814組織、サービス業は2,229組織を対象にしている。
 3. () 内は標準誤差を示す。
 4. 「Level 1」: 主に予測できる定型作業に関する業務遂行を行える知識・能力を有する水準 (NVQ Level 1相当)。
 「Level 2」: 定型作業のみならず一部不定型な作業も遂行できる知識・能力を有する水準 (NVQ Level 2相当)。
 「Level 3」: 多様な業務設定において、知識と技能を応用して広範囲の業務ができる水準 (NVQ Level 3相当)。
 「Level 4以上」: 知識と技能を応用して広範囲の複雑で技術的・専門的な業務ができる水準 (NVQ Level 4相当)。

(資料) Galindo-Rueda and Haskel (2005) から作成。

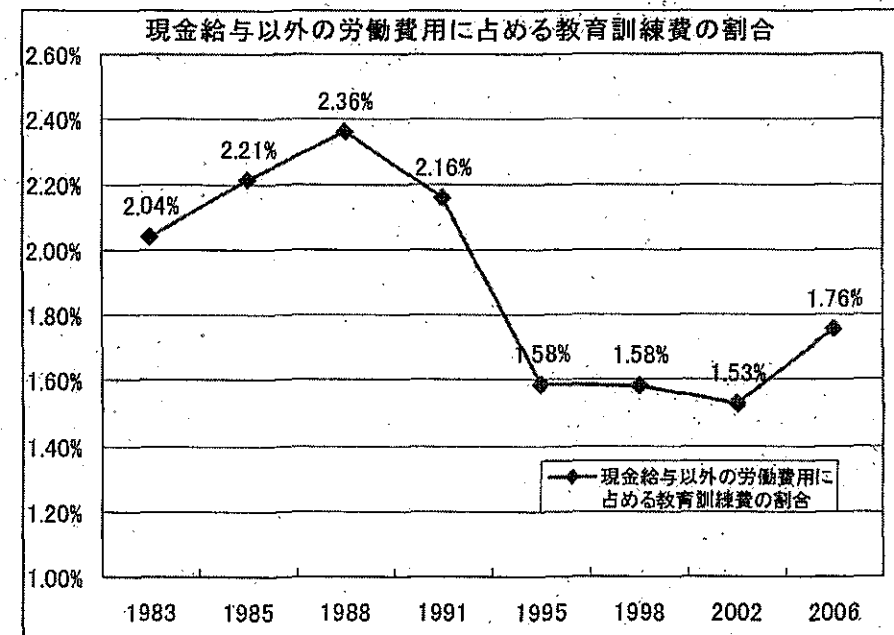
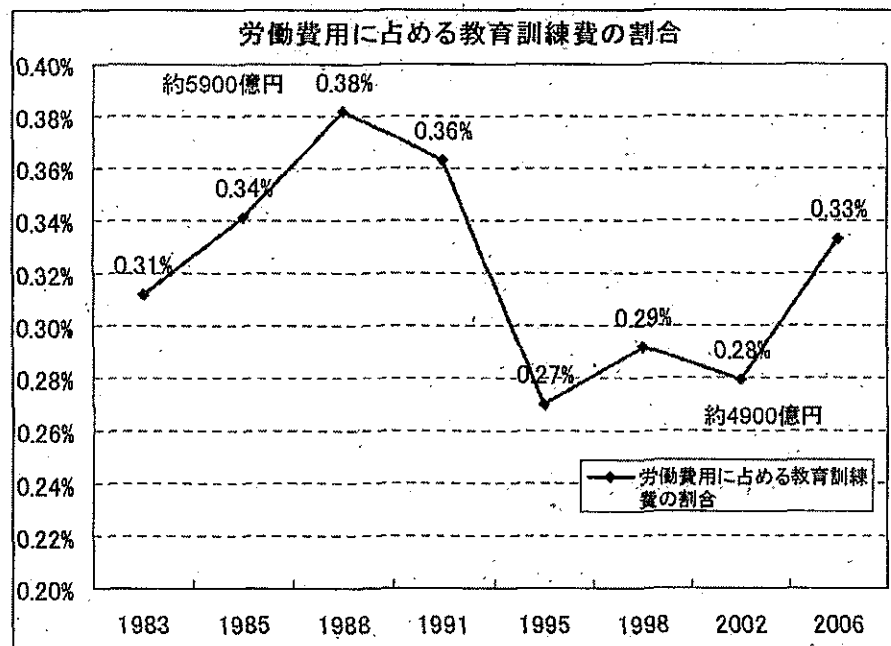
経産省 通商白書2005より

企業の教育訓練費の動向

○ 労働生産性の水準を高めていくことは、日本経済の中長期的な成長にとって重要な課題。日本企業では、OJTを中心に人材育成が図られてきたが、90年代以降、業績の悪化に直面した企業はコスト削減を迫られ、企業の教育訓練投資も削減傾向に。

○ 非正規社員の増大を背景に、企業の人材育成に対するインセンティブの低下を指摘する声もある。

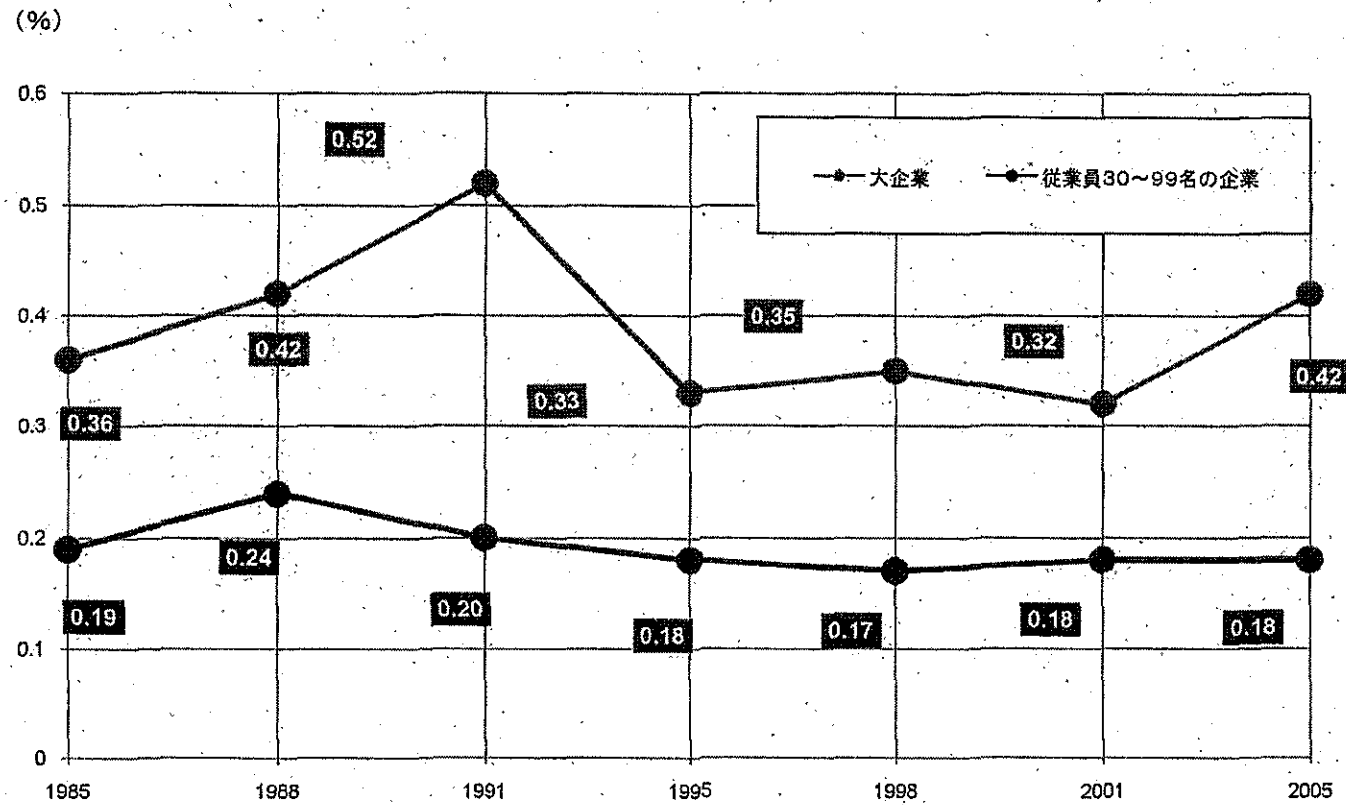
※ なお、2006年については、2005年度からの人材投資促進税制の効果や景気回復の影響から、教育訓練費についても反転の兆しが見られた。



出典：平成19年版労働経済白書（厚生労働省）、厚生労働省「労働者福祉施設制度等調査」（1983年）、「賃金労働時間制度等総合調査」（1985～1998年）、「就労条件総合調査」（2002、2006）。

（参考）大久保幸夫「日本の雇用 ほんとうは何が問題なのか」（2009）（講談社現代新書）

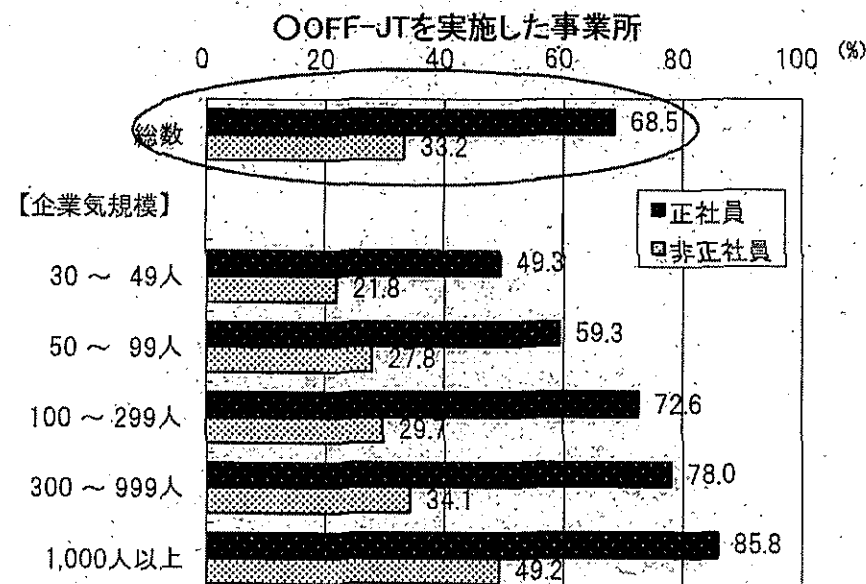
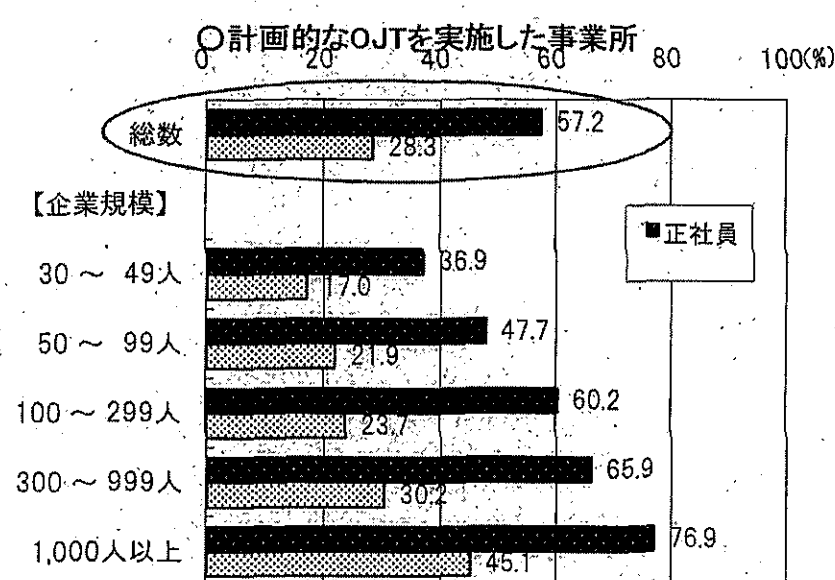
＜教育訓練費割合の推移＞



出所：厚生労働省「就労条件総合調査」等により中小企業庁作成

計画的なOJT又はOFF-JTを実施した事業所

○ 正社員に対しては57.2%の事業所が計画的なOJTを、68.5%の事業所がOFF-JTを実施しているが、非正社員に対してはそれぞれ28.3%、33.2%と低い水準にとどまっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

計画的なOJT・・・日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

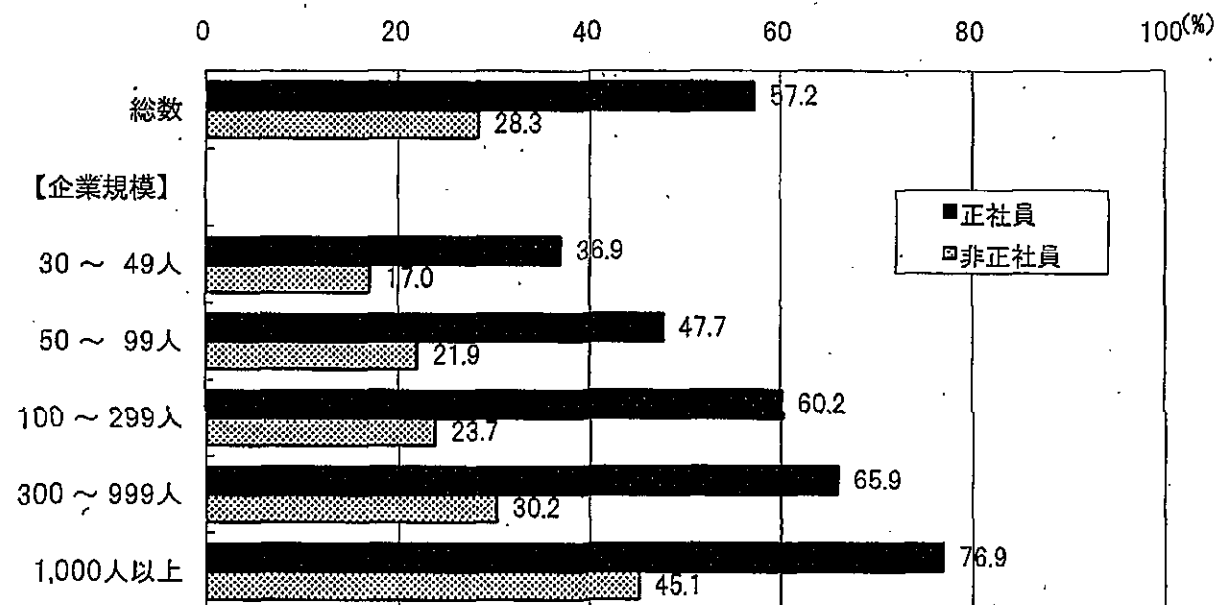
OFF-OJT・・・業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

正社員・・・常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員・・・常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう(「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

計画的なOJTを実施した事業所

正社員に対しては57.2%の事業所が計画的なOJTを実施しているが、非正社員に対しては28.3%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

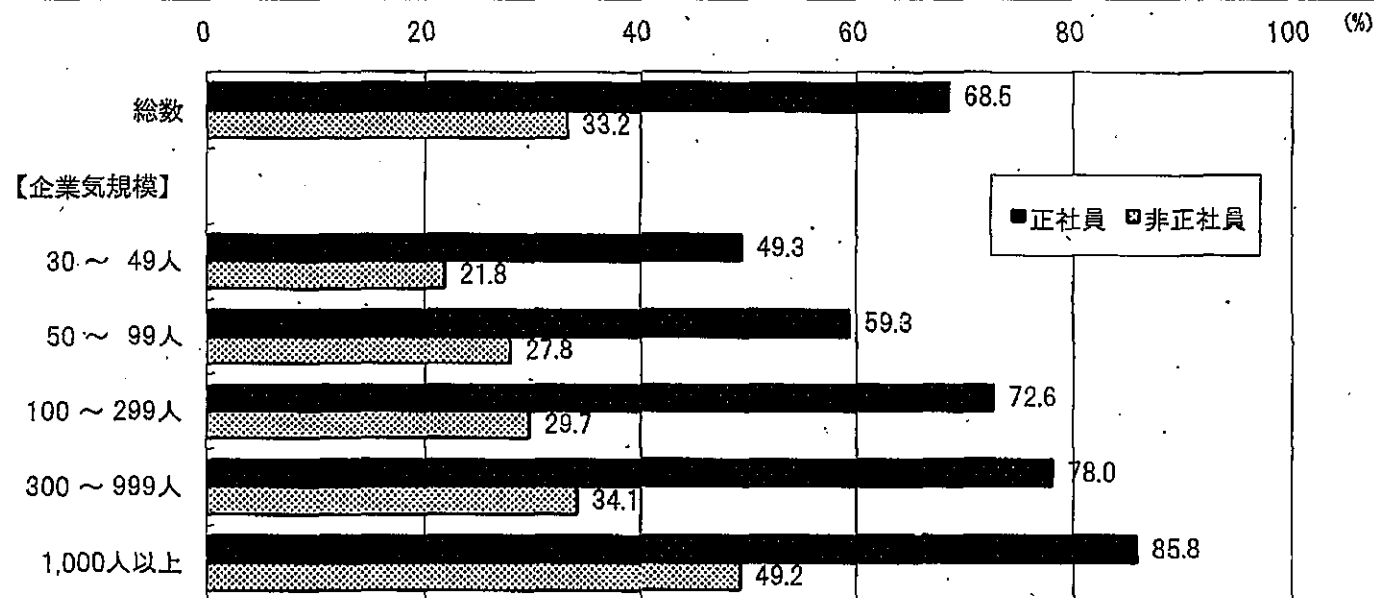
計画的なOJT・・・日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

正社員・・・常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員・・・常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう(「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

OFF-JTを実施した事業所

正社員に対しては68.5%の事業所がOFF-JTを実施しているが、非正社員に対しては33.2%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

OFF-OJT・・・業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

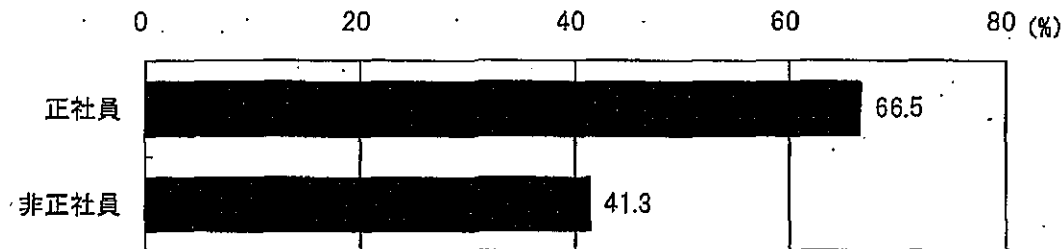
正社員・・・常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員・・・常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう(「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

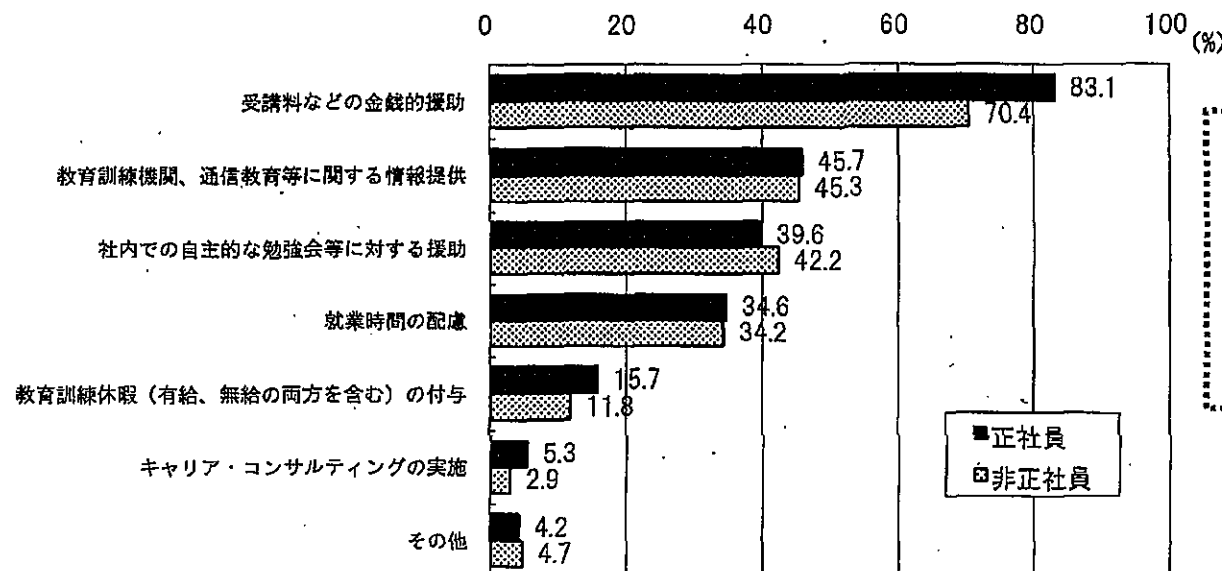
労働者に対する自己啓発の支援状況

従業員の自己啓発を支援している事業所は、正社員では66.5%、非正社員では41.3%となっている。支援内容では「受講料などの金銭的な援助」、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」、「社内での自主的な勉強会等に関する援助」が多い。

[支援実施事業所]



[支援内容] 複数回答、支援実施事業所=100%

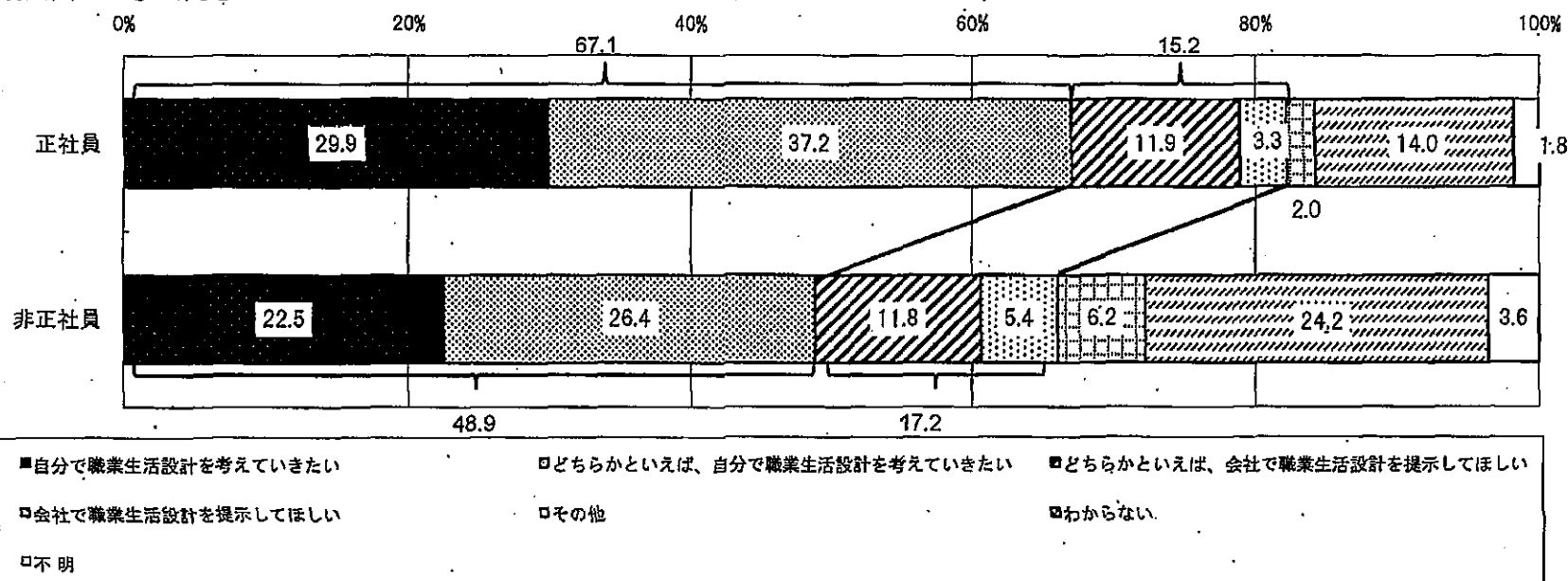


自己啓発・・・労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）

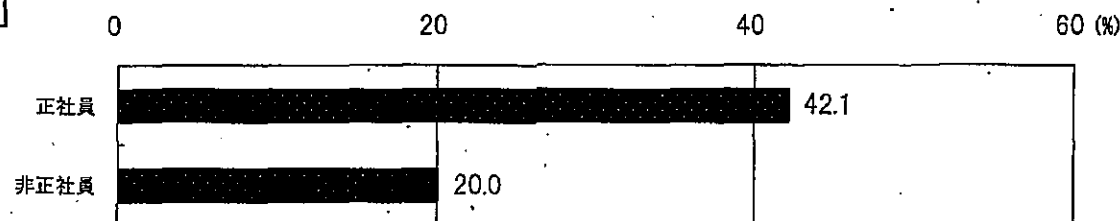
自己啓発に対する考え方及び実施状況

職業生活設計の主体として、労働者自身が会社かについては、労働者自身とする者が圧倒的に多い。
また、自己啓発の実施率(平成20年度一年間の実施率)についても、正社員については42.1%(非正社員
20.0%)と比較的高い。

[職業生活設計の考え方]



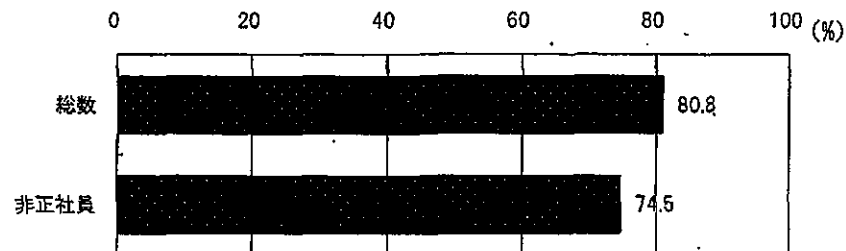
[自己啓発を行った労働者]



自己啓発の課題

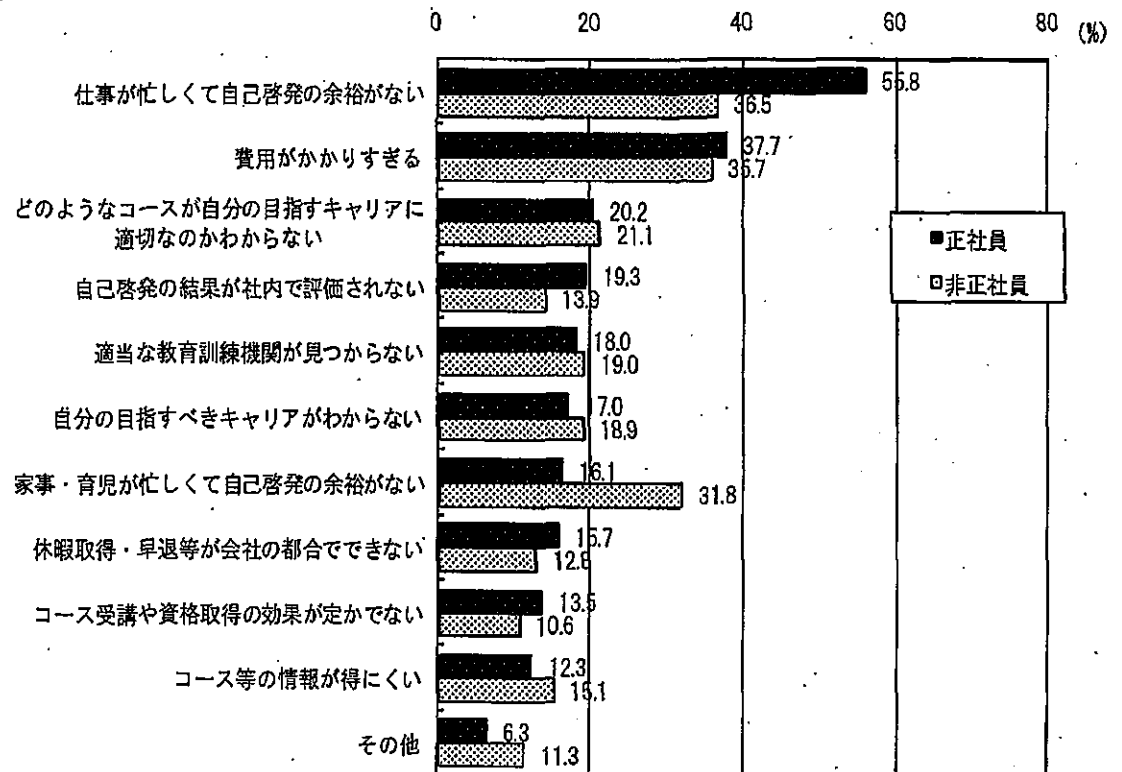
自己啓発に問題があるとする労働者は正社員で80.8%、非正社員で74.5%であった。
正社員・非正社員ともに時間に余裕がないことが問題点として最も多く挙げられ、また、費用がかかりすぎることも指摘されている。

[自己啓発に問題があるとした労働者]



[自己啓発の労働者]

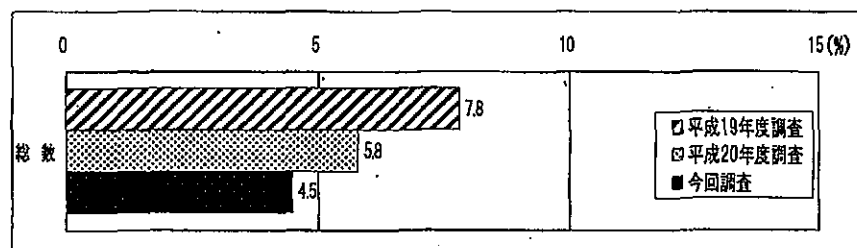
複数回答、自己啓発に問題があるとした労働者=100%



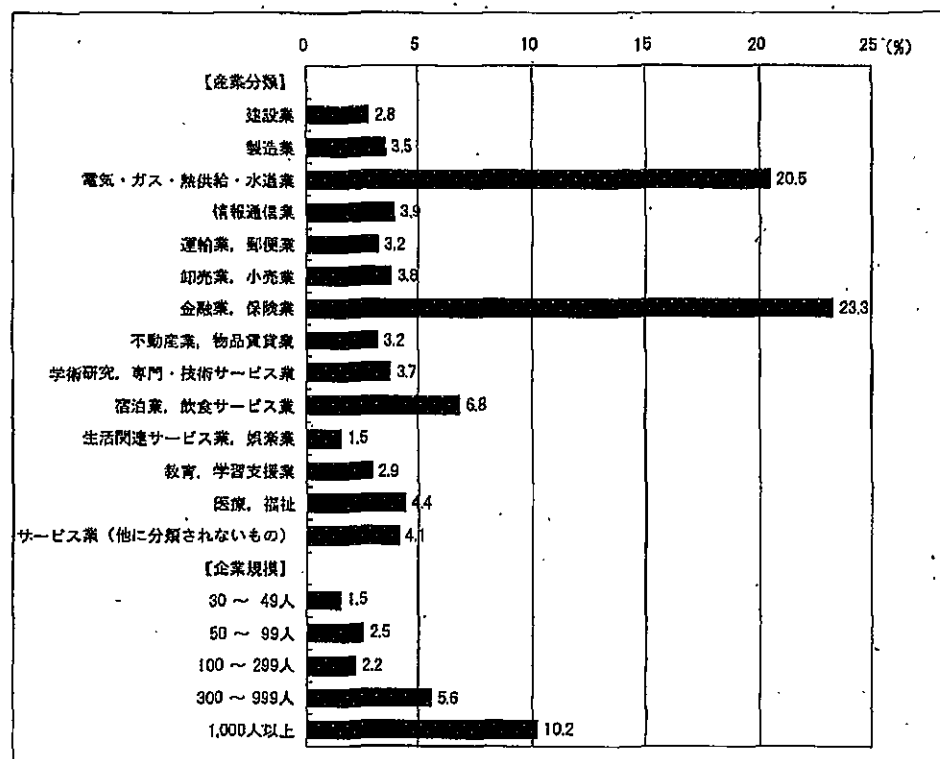
キャリアコンサルティング制度を導入している事業所

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所割合は4.5%（前回5.8%）にとどまっている。産業別にみると、金融業、保険業（23.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業（20.5%）、企業規模別にみると、1,000人以上では10.2%と企業規模の大きいところほど導入率が高くなっている。

【キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所】



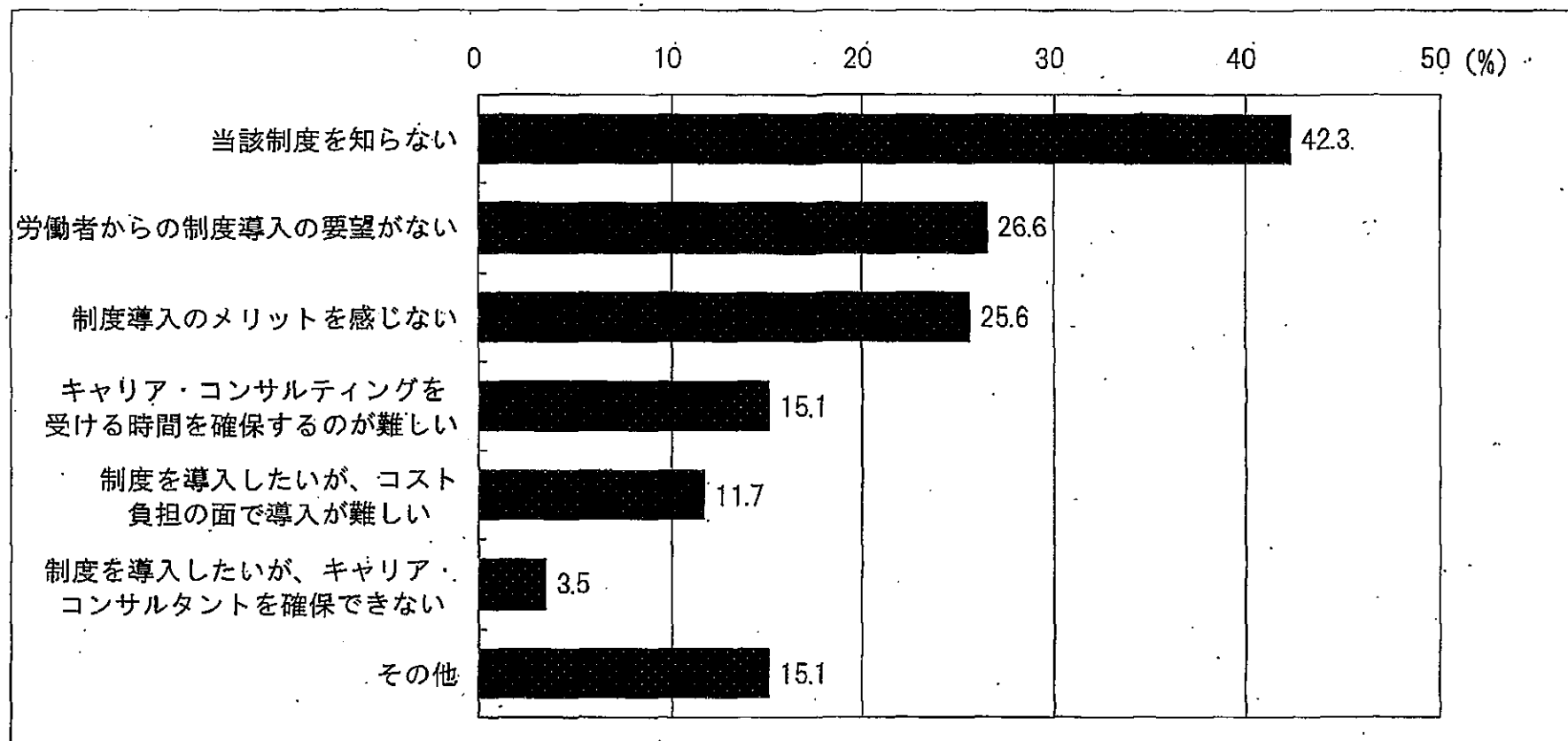
【キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所（産業・規模別）】



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」（2009年度）

キャリアコンサルティング制度を導入していない理由

キャリア・コンサルティング制度を導入していない事業所がその理由として挙げるものをみると、「当該制度を知らない」が42.3%と高くなっている。

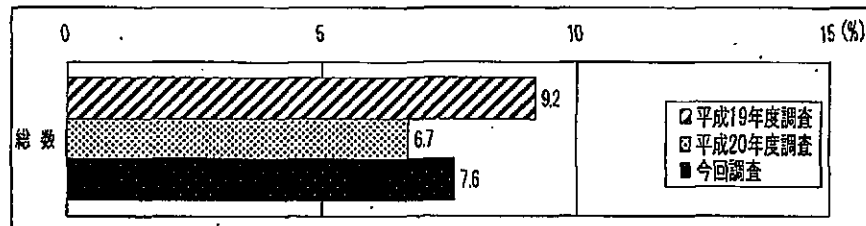


出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2009年度)

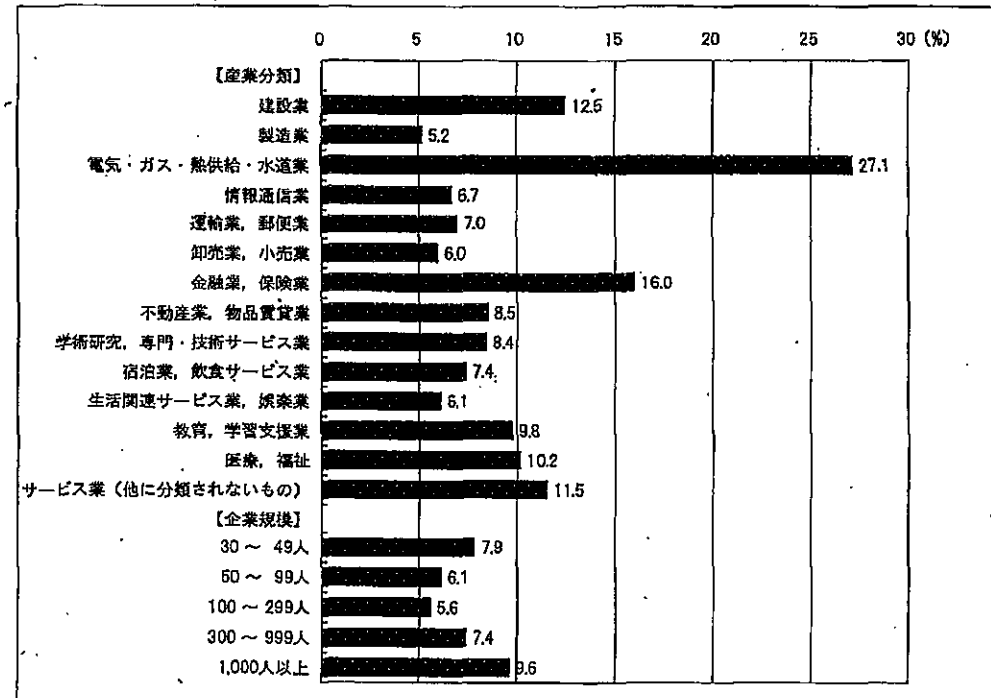
教育訓練休暇制度を導入している事業所の割合

教育訓練休暇制度を導入している事業所割合は7.6%にとどまっている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(27.1%)で高く、次いで、金融業、保険業(16.0%)、建設業(12.5%)と続いている。企業規模間の差は小さい。

[教育訓練休暇制度を導入している事業所]

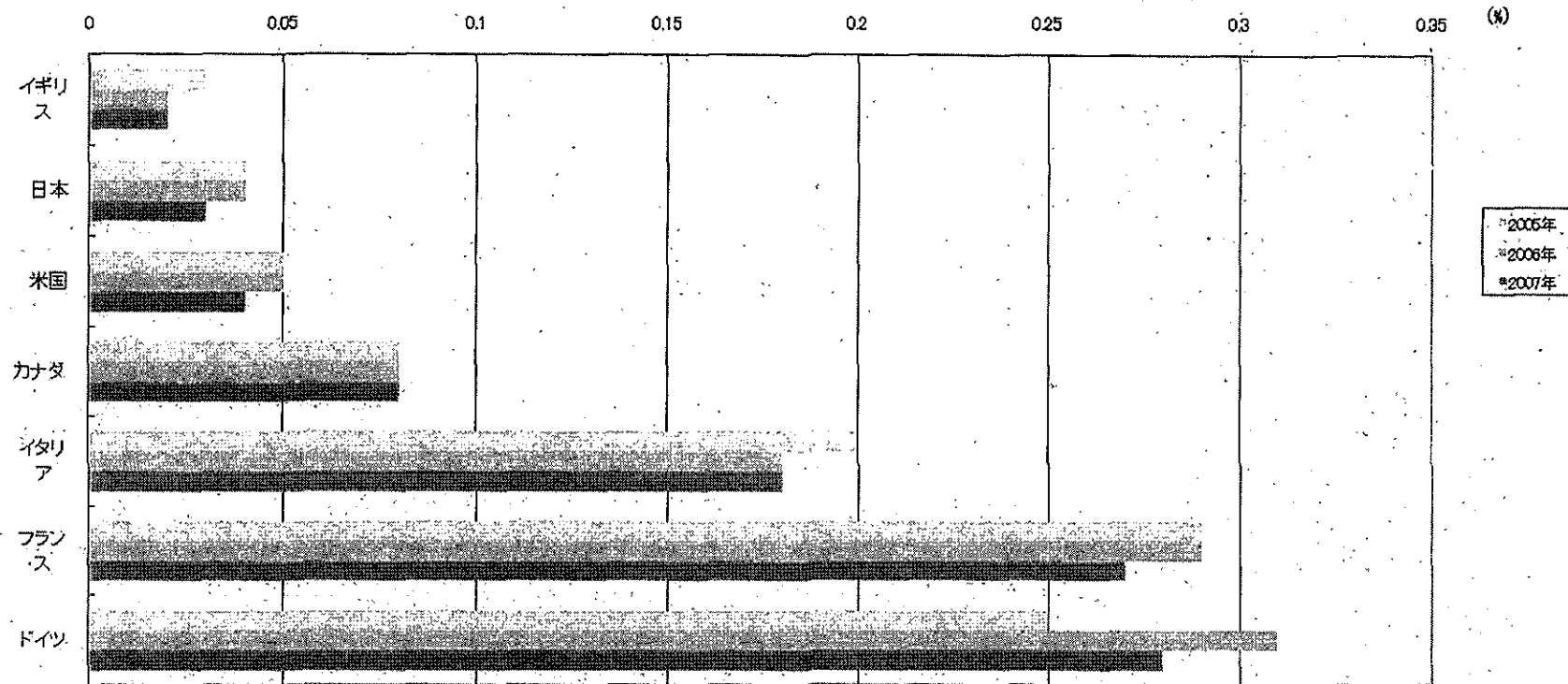


[教育訓練休暇制度を導入している事業所(産業・規模別)]



出典:厚生労働省「能力開発基本調査」(2009年度)

各国における訓練プログラムへの公的支出（対GDP比）



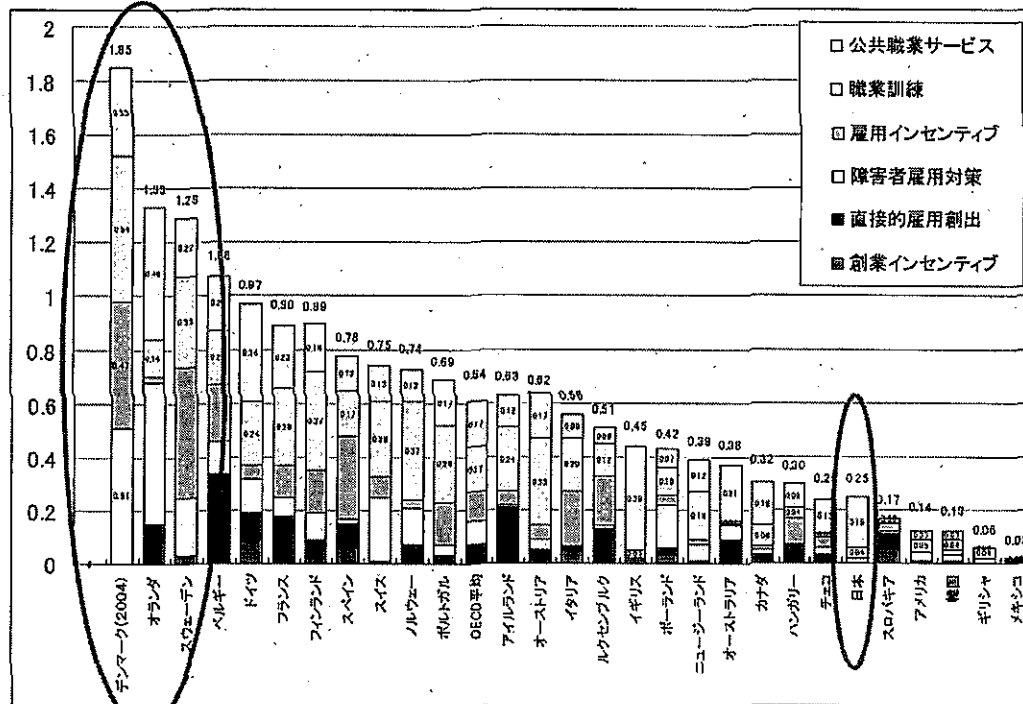
出典: OECD「Employment Outlook 2009」

注1: 日本における職業訓練投資額の内訳は、①公共職業訓練に要する経費、②キャリア形成促進助成金、③介護労働者のための能力開発の実施、④企業における職業能力開発実施に対する援助、⑤認定訓練助成事業費補助等となっており、国の予算を元に算出している。

注2: 諸外国においても、原則、地方自治体の予算を含まず、国の予算を元に算出している。(原典において、例外として、次の記載あり。フランス: 訓練手当を含む。ドイツ: 州法による支出を含む。)

OECD各国の積極的労働市場政策関係社会支出の対GDP比(2005年)

○ 日本の職業訓練政策支出の対GDP比はわずか0.04%。公共職業サービス支出もアメリカに次いで少ない。



(資料) OECD Employment Outlook 2008
・オーストラリア、日本、ニュージーランド、イギリス、アメリカは2005-2006の数字

2006年の公共職業サービス体制

	A.人口 (千人)	B.就業者数 (千人)	C.公共職業サ- ビス職員数	D.うち求職者対 応職員数	E.公共職業サ- ビス事務所数	B/D(人)
イギリス	60,609	28,166	70,407	-	-	400
フランス	60,876	24,919	27,118	21,749	1,602	1,146
ドイツ	82,422	37,322	74,099	63,419	189	588
デンマーク	5,451	2,787	6,400	4,000	96	697
オランダ	16,491	7,878	4,176	3,480	134	2,264
スウェーデン	9,017	4,341	11,206	8,715	347	498
日本	127,464	63,820	12,158	10,500	591	6,078

※ 2008年末からの雇用危機への各国の対応策でも、イギリスでは公共職業サービス機関ジョブセンター・プラスの人員6,000人増員、ドイツでは求職支援オフィサー1,000人増員など、職業サービス強化策が行われている。

※ 柳沢房子「フレキシキュリティ-EU社会政策の現在」(国立国会図書館調査及び立法考査局「レファレンス 平成21年5月号」)より

《2 職業能力開発施策の概要》

2-1 職業能力開発施策の概要に関する資料

職業能力開発施策の概要(平成22年度)

○「職業能力開発基本計画」(実施目標、基本事項等を定めた5か年計画)に基づき実施 ※現在は第8次計画(H18-22年度)

職業能力の開発・向上

労働者のキャリア形成支援

自発的能力開発の支援: 教育訓練給付制度、キャリア形成促進助成金(事業主を通じた支援)
相談援助: キャリア・コンサルティングの普及・促進等

ニート等の若者の職業的自立支援
地域若者サポートステーション事業

職業訓練の実施

- 公共職業訓練(離職者、在職者、学卒者)
＜実施主体: 国(雇用・能力開発機構)、都道府県＞
訓練施設内での訓練及び民間委託による訓練の実施
障害者に対する職業訓練の実施
- 緊急人材育成支援事業による職業訓練(離職者)
＜実施主体: 民間教育訓練機関＞
雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練及び
訓練期間中の生活保障の実施

○ジョブ・カード制度

フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングと企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供

〔ジョブ・カード制度の職業訓練〕

雇用型訓練: 有期実習型訓練、
実践型人材養成システム
委託型訓練: 日本版デュアルシステム

事業主等の行う教育訓練の推進

キャリア形成促進助成金
認定職業訓練制度

事業内職業能力開発計画の作成
／職業能力開発推進者の設置

職業能力評価
・技能振興

職業能力評価制度
技能検定、認定社内検定
職業能力評価基準の策定

技能の振興

各種技能競技大会(技能五輪等)の推進、卓越技能者(現代の名工)の表彰等

国際協力

技能実習制度

政府間の技術協力、国際機関等を通じた技術協力

2-2 職業訓練に関する資料

公共職業訓練の概要

国及び都道府県は、離職者、在職者、及び学卒者に対する公共職業訓練を実施しています。

* 国及び都道府県の責務:「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならない。(職業能力開発促進法第4条2項)

離職者訓練

(1)対象:ハローワークの求職者
(無料(テキスト代等は実費負担))

(2)訓練期間:概ね3か月～1年

(3)主な訓練コース例

((独)雇用・能力開発機構実施例)

○施設内訓練

金属加工科

電気設備科 等

○委託訓練

OA事務科、経理事務科 等



在職者訓練

(1)対象:在職労働者(有料)

(2)訓練期間:概ね2日～5日

(3)主な訓練コース例

((独)雇用・能力開発機構実施例)

・NC旋盤実践技術

・自家用電気工作物の実践施工技術

・バリアフリー住宅の設計実践技術 等



学卒者訓練

(1)対象:高等学校卒業者等(有料)

(2)訓練期間:1年又は2年

(3)主な訓練コース例

((独)雇用・能力開発機構実施例)

【専門課程】

生産技術科、電子情報技術科、制御技術科 等

【応用課程】

生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等

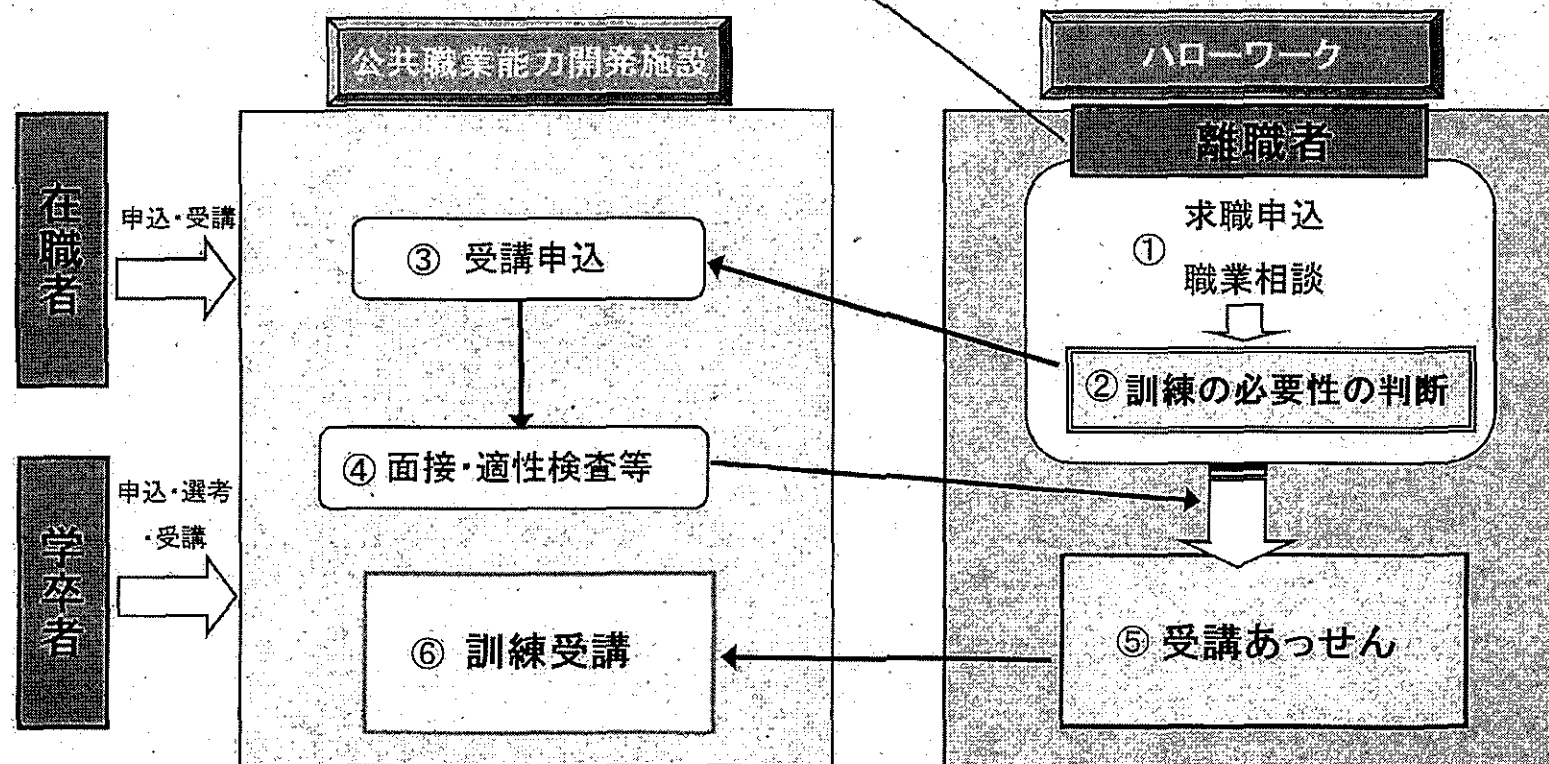


公共職業訓練受講の流れ

離職者訓練は、ハローワークの求職者を対象に、職業相談等を通じて受講が必要である場合に、再就職の実現に当たって必要な訓練を実施しています。

(※在職者訓練と学卒者訓練は、公共職業能力開発施設で直接、受講申込みを受け付けております。)

離職者訓練を受講することが、①適職に就くために必要であると認められ、かつ、②職業訓練を受けるために必要な能力等を有すると公共職業安定所長が判断した方に対して、受講をあっせんしています。



離職者訓練（施設内訓練）の概要

- 国は、全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保しています。
- 都道府県は、地域住民サービスの観点から、地域の実情に応じた職業訓練を実施しています。

雇用・能力開発機構

○ 対象 離職者（ハローワークの求職者）

○ 訓練期間 標準6か月

就業範囲の拡大と多様化する職務に対応し、より再就職に資する訓練とするため、3か月ごとに仕上がり像（訓練目標）を設定（6か月で2つの関連する職務に係る仕上がり像を設定）。

主にものづくり分野を中心とした訓練を実施

主な訓練コース例

- ・ テクニカルオペレーション科
- ・ 金属加工科
- ・ 電気設備科
- ・ 制御技術科
- ・ ビル管理科
- ・ 住宅リフォーム技術科



（例）NC工作機械の技能訓練

都道府県

○ 訓練期間 標準6か月～1年

地域の実情に応じた訓練を実施

主な訓練コース例

- ・ 情報ビジネス科
- ・ 介護サービス科
- ・ ホテル・レストランサービス科
- ・ 陶磁器製造科
- ・ 造船溶接技術科
- ・ 造園科

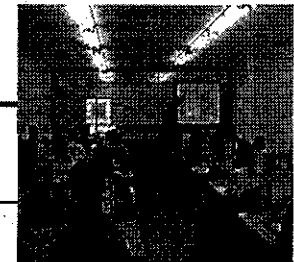
離職者訓練（委託訓練）の概要

1. 概要

国及び都道府県が行う公共職業能力開発施設内で行うものづくり系を中心とした訓練のほか、多様な人材ニーズに機動的に対応するため、専修学校などの民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を実施しています。

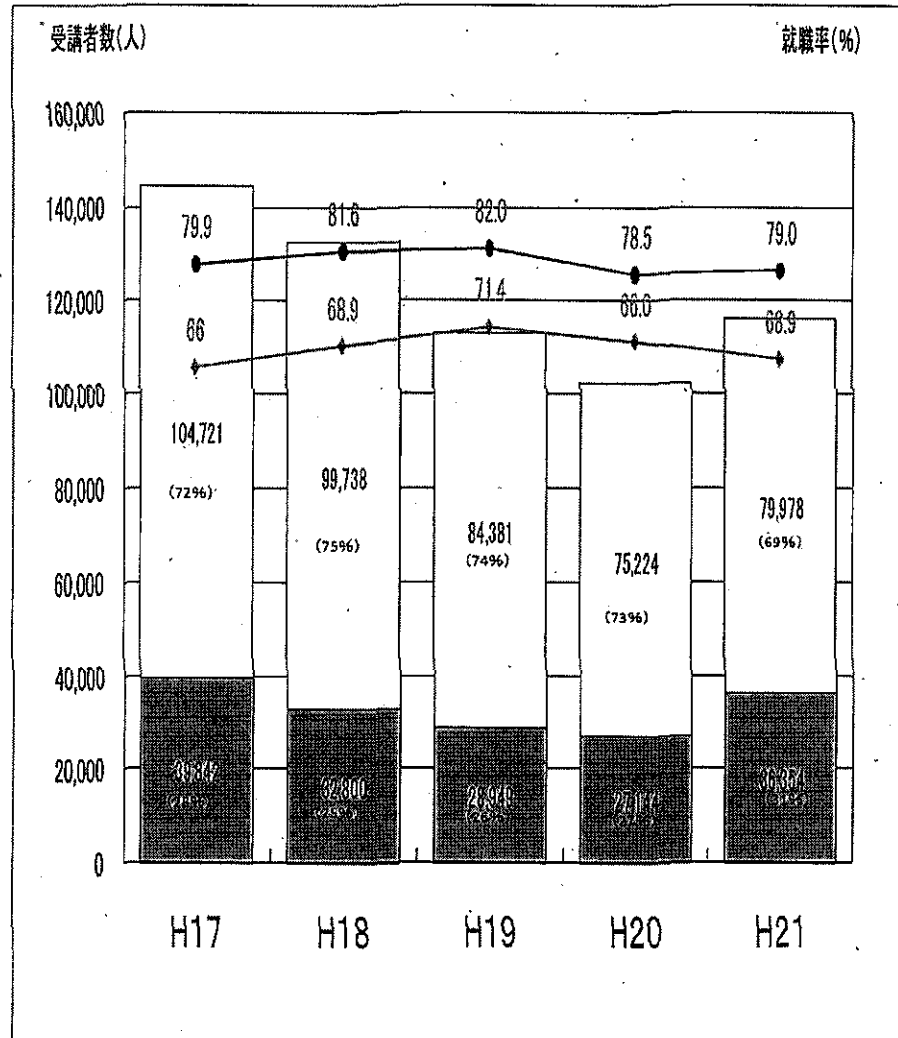
2. 実施形態

委託先	専修学校・各種学校、大学・大学院、NPO、事業主、事業主団体
委託主体	独立行政法人雇用・能力開発機構（都道府県センター） 都道府県（職業能力開発主管課）
訓練対象者	離職者（ハローワーク求職申込者）〔受講料：無料〕
訓練コース	例：OA事務科、経理事務科、情報処理科 介護サービス科、販売実務科 等
訓練期間等	標準3か月（1か月当たり原則100時間以上）

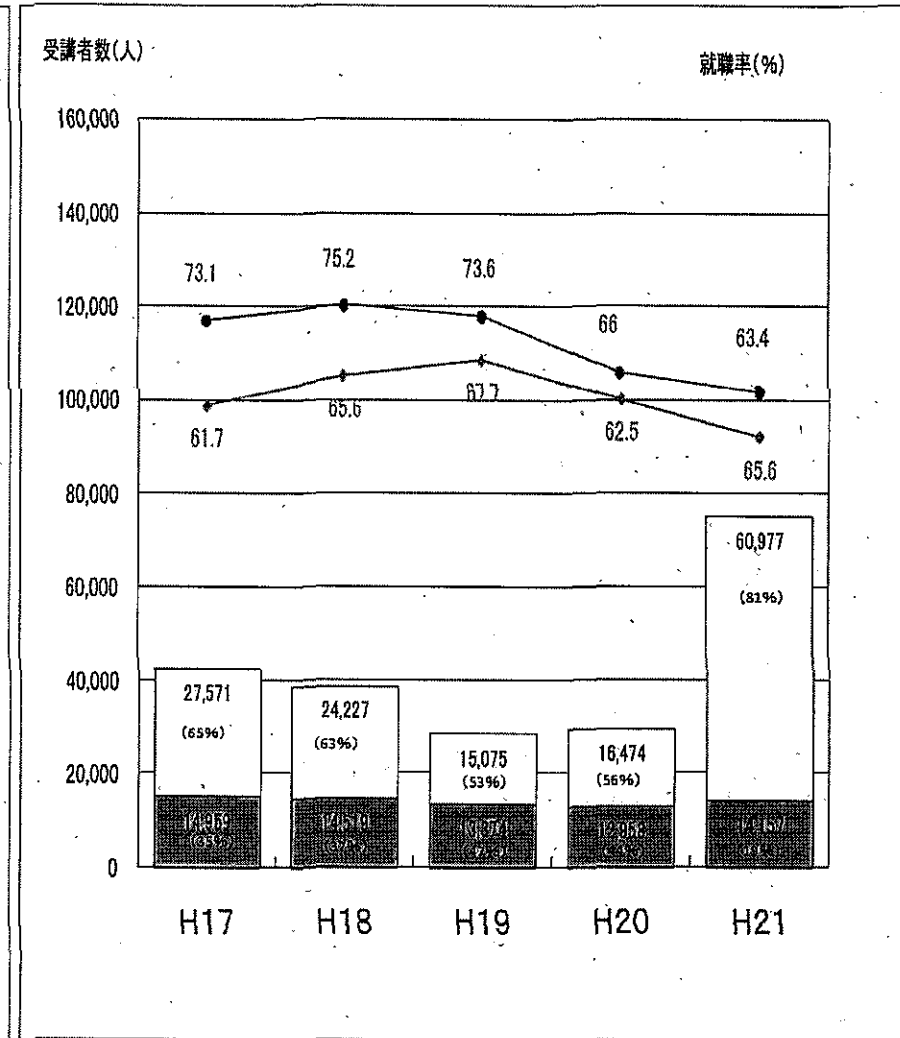


離職者訓練の実施状況

雇用・能力開発機構



都道府県



受講者数(うち委託)
 受講者数(うち施設内)
 就職率(うち委託)
 就職率(うち施設内)

在職者訓練の概要

- 国は都道府県や民間教育訓練機関では実施することが困難な高度なものづくり分野における技能及び知識を習得させるための職業訓練を実施しています。
- 都道府県は、地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

雇用・能力開発機構

都道府県

○ 訓練期間

概ね2～5日

○ 訓練内容等

- ・ 主に企業において中核的役割を果たしている者を対象に、職務の多様化・高度化に対応した、サービス・品質の高付加価値化や業務の改善・効率化等に必要な専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練

(新たな技術に対応した訓練例)

「金属表面硬化法の新動向」

(生産工程の改善・改良に関する訓練例)

「油圧システムにおけるトラブルの原因究明と改善」

(技能継承の必要性に対応した訓練例)

「実践被覆アーク溶接(指導者育成編)」

(環境問題に対応した訓練例)

「太陽光発電システムの設計と施工」

○ 訓練内容等

- ・ 主に初心者を対象に、機械・機器操作等の基礎的な取扱いを習得させる訓練等地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練
- ・ 地場産業等で必要とされる人材を育成するための地域の実情に応じた訓練

(主な訓練コース例)

機械加工科、機械製図科

建築科、情報ビジネス科 等

(地域の実情に応じた訓練コース例)

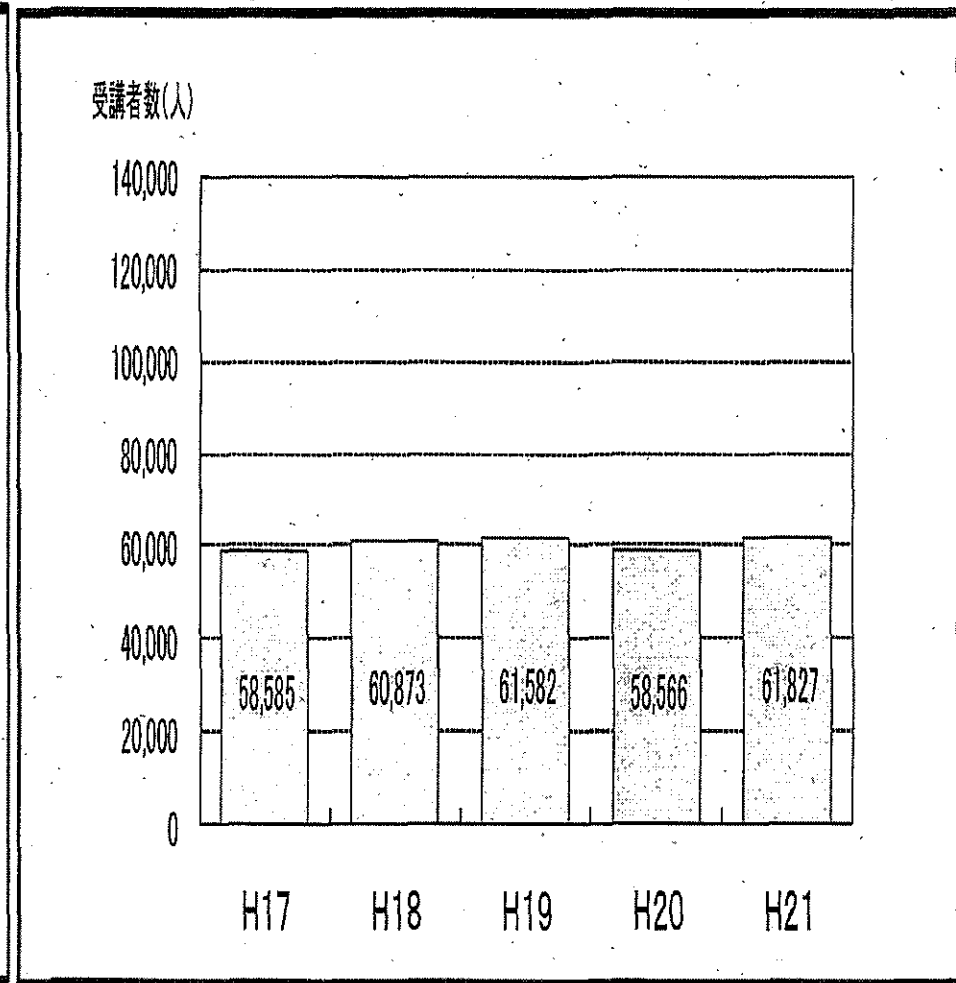
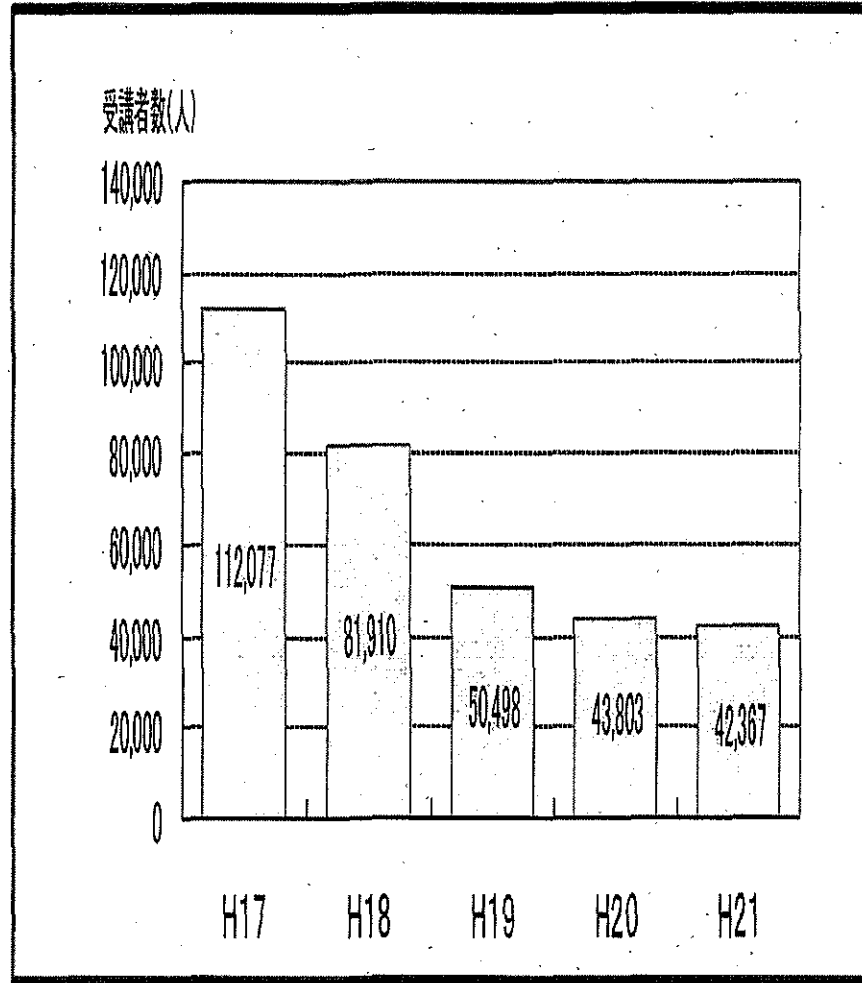
観光ビジネス科、陶磁器製造科、

繊維エンジニア科、竹工芸科 等

在職者訓練の実施状況

雇用・能力開発機構

都道府県



受講者数

学卒者訓練の概要

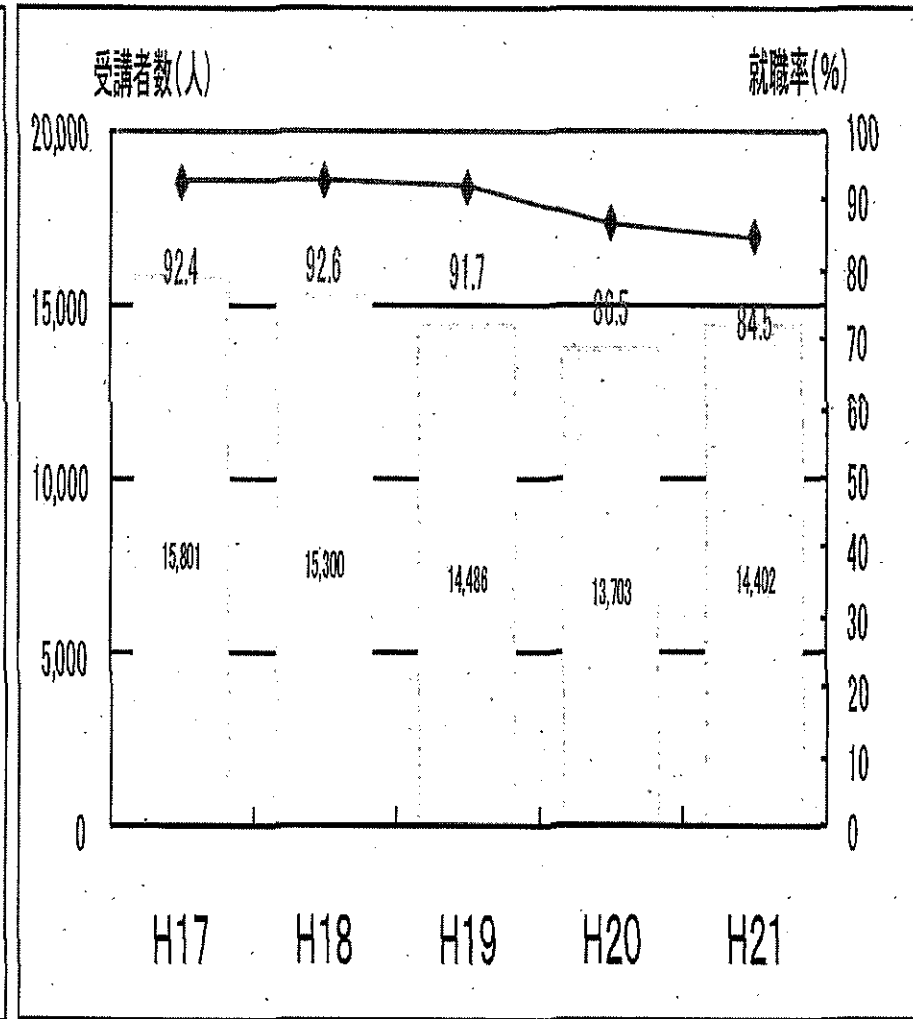
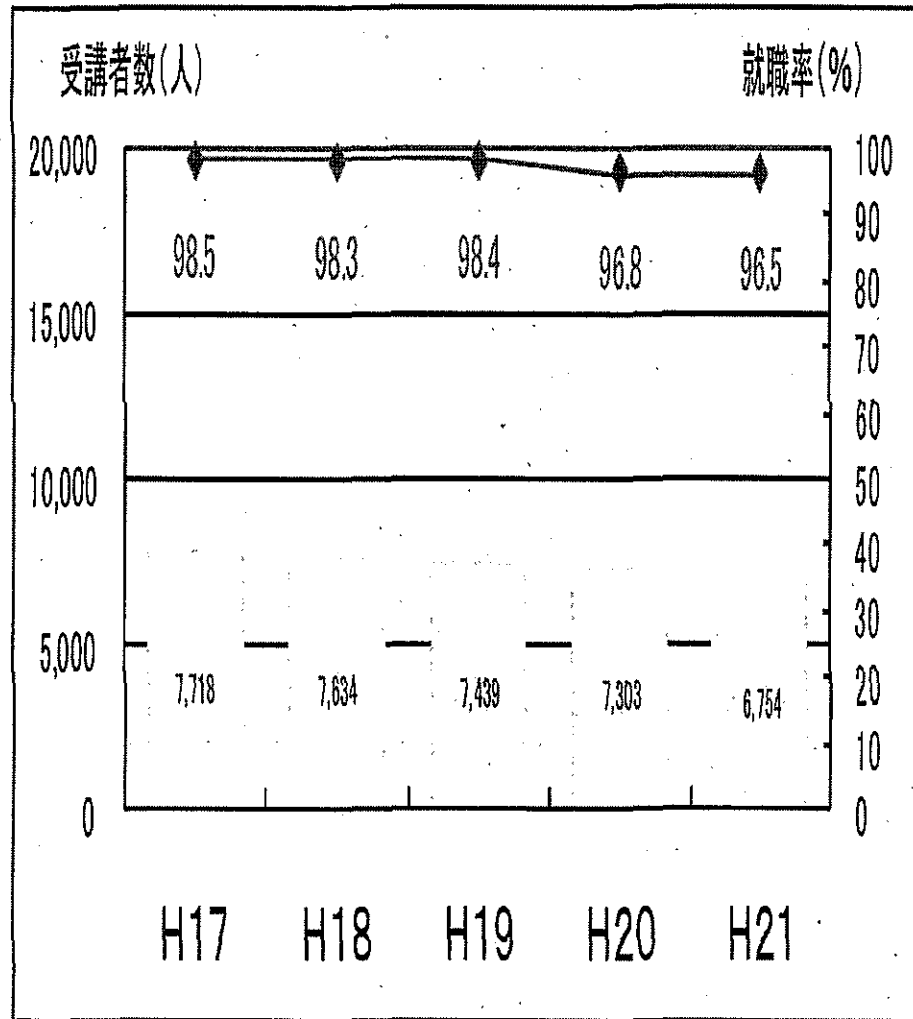
- 国は、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期課程の訓練を実施(高卒者等2年間)しています。
- 都道府県は、職業に必要な基礎的な技術・知識を習得させるための長期課程の訓練を実施(高卒者等1年～2年間、中卒者等2年間)しています。

	普通課程 (中学・高等学校卒業生等を対象にした 1～2年間の訓練)	専門課程 (高等学校卒業生等を対象にした2年間の訓練)	応用課程 (専門課程修了者等を対象にした2年間の訓練)
実施施設	職業能力開発校	職業能力開発大学校 職業能力開発短期大学校 等	職業能力開発大学校 等
目的	地域の実情に応じ、地域産業に必要な多様な技能・知識を労働者に養成	高度なものづくり人材を育成するため、技術革新に対応できる高度な知識・技能を兼ね備えた実践技能者を養成	高度な技能・技術や企画・開発能力等を習得し、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成
訓練時間	中卒者等(2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上)、高卒者等(1,400時間以上)	2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上	2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上
訓練科	OA事務科、機械加工科、自動車整備科、木造建築科 等	生産技術科、電子情報技術科、制御技術科 等	生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等
受講料	各都道府県で定める額。	390,000円(1年間・雇用・能力開発機構実施分) *別途、入学金169,200円が必要	390,000円(1年間・雇用・能力開発機構実施分) *別途、入学金112,800円が必要

公共職業訓練実施状況（学卒者訓練）

雇用・能力開発機構

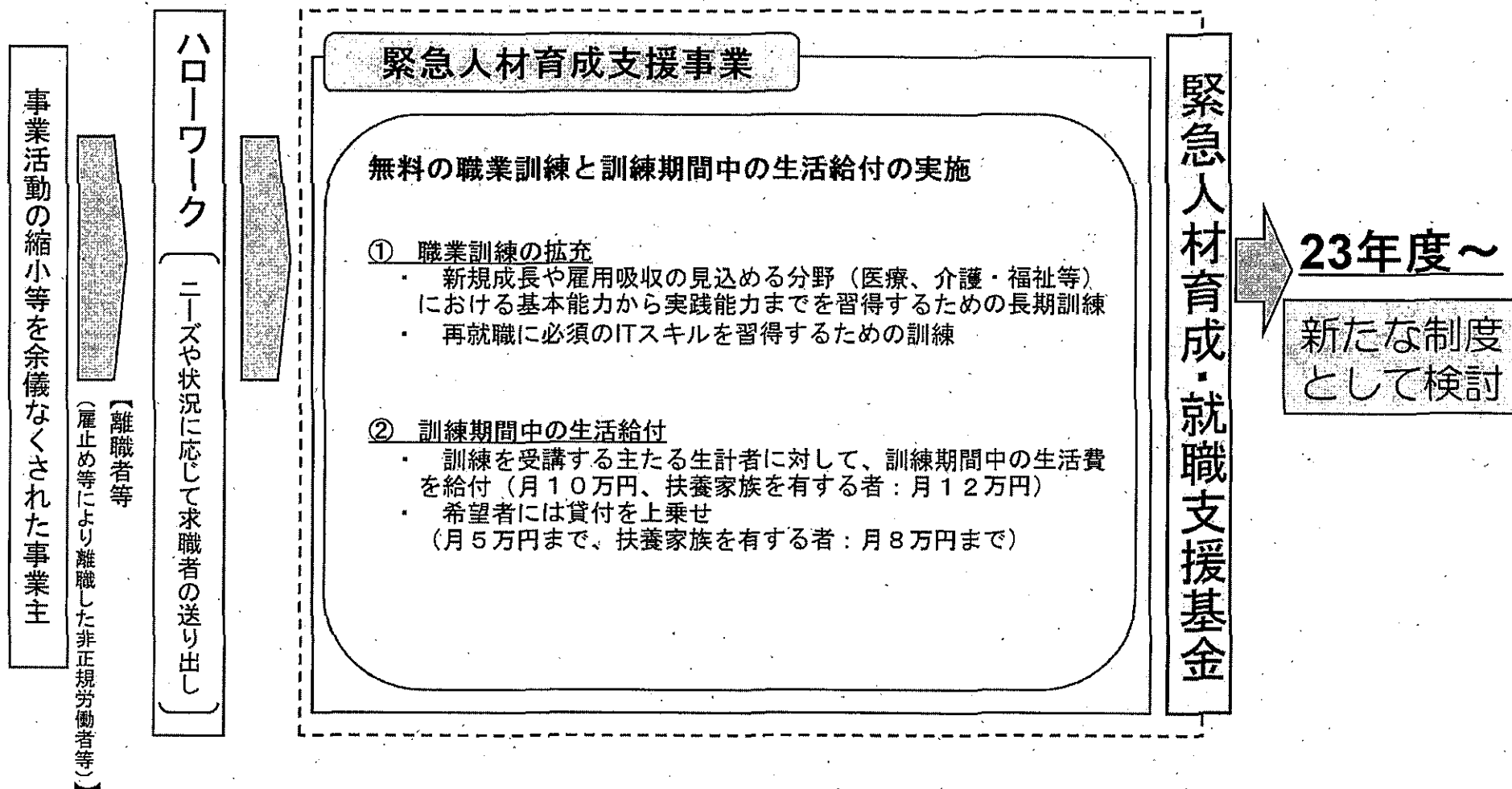
都道府県



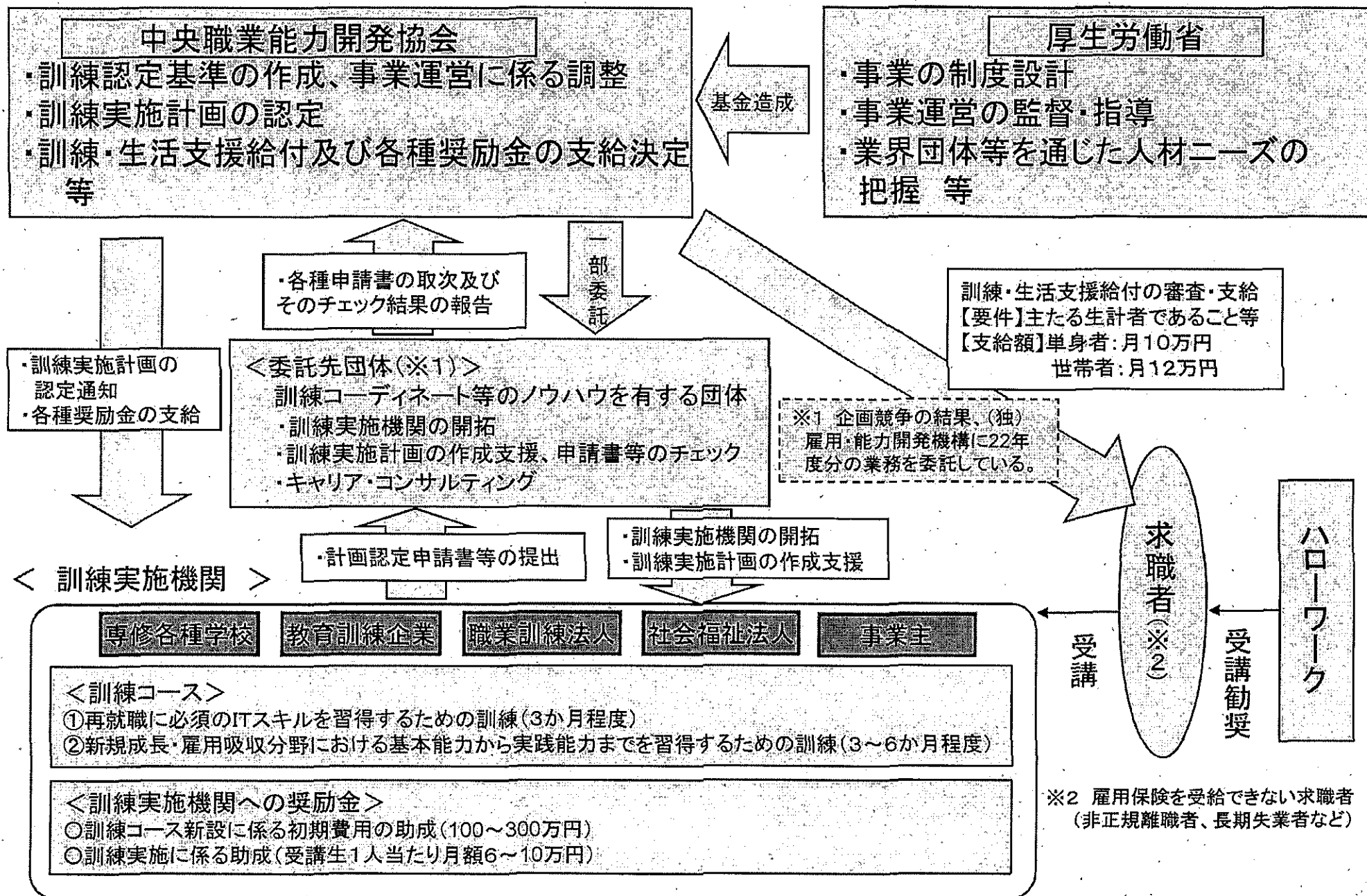
受講者数
 ◆ 就職率

「緊急人材育成支援事業」について

- 雇用保険を受給できない者（非正規離職者、長期失業者など）等に対する新たなセーフティネットとして、基金を造成し、ハローワークが中心となって、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付を行う「訓練・生活支援給付」を内容とした「緊急人材育成支援事業」を実施。



緊急人材育成支援事業の概要



基金訓練の実施イメージ

基礎的能力の習得のための訓練

基礎演習コース (3～6か月程度)

- ・ 基礎力の養成
- ・ 主要な業界、職種に係る短期間の体験の場の提供等

職種横断的スキル向上のための訓練 (3か月程度)

- ・ ITスキル
- ・ 会計・簿記 等

実践演習コース (3～6か月程度)

- ・ 各業界、職種で求められる知識・技能の習得

【実践演習コースの主な実施分野と規模】

分野・職種	具体的な訓練コース
情報通信、情報処理、コンテンツ等	プログラム(JAVAなど)・ソフトウェア・コーディネーター・システム運用・構築プロモート 等
介護・福祉	介護職員基礎研修、ホームヘルパー2級 等
医療	医師事務作業補助者(医療秘書)等
農業	造園、農業経営 等
環境	リサイクル、第二種電気工事士 等
地域ニーズ	地場産業、ものづくり、観光、サービス等の地域ニーズに対応したもの(上記分野を含む)

基金職業訓練の種類

1 職業横断的スキル習得訓練コース(3か月程度)

文書作成、表計算・図表作成、プレゼンテーション制作等の職業横断的な情報技術等(ＩＴスキル等)が不十分な者を対象とした訓練。

2 新規成長・雇用吸収分野等訓練コース

医療、介護・福祉、IT、電気設備、農林水産業等の新規成長分野又は雇用吸収の見込める分野、その他地域の人材ニーズがある分野で求められる基本能力習得のために、以下の構成により実施する訓練。

① 基礎演習コース(3～6か月程度)

若年者等に配慮し、(i)就職に必要な基礎力の養成と、(ii)主要な業界、業種に係る短期間の体験等の提供等を内容とし、実践的演習に向けたレディネス(職業準備性)の付与及び具体的な職業選択へ向けた動機付けを支援する。なお、未就職卒業者向け訓練コースについては、基礎演習コースを活用し実施する。

② 実践演習コース(3～6か月程度)

新規成長分野、雇用吸収分野等における職種について、(i)座学形式、(ii)座学と企業実習等を組み合わせたデュアル形式、(iii)事業所における実習形式等により、より実践的な能力の習得を支援する。

3 社会的事業者等訓練コース

社会貢献が感得できる働き方の実現に資する社会的事業者等による訓練を通じて、効果的な職業能力開発と就職の実現を図ること、また、これらの社会的事業者等の担い手を育成することを目的とした訓練。

① ワークショップ型訓練(3か月～1年程度(合宿型若者自立プログラムは(3～6か月程度))

社会的事業者等において必要な職場環境・作業への適応、働く自信の回復、基礎的な技能の習得等を目的とする訓練。

② OJT型訓練(6か月～1年程度)

社会的事業等分野の経営を目指す者を対象に、社会的事業等分野の経営、事業運営に関する実践的知識・技能の習得を目的とする。

訓練・生活支援給付のあらまし

趣旨

雇用保険を受給できなくても安心して職業訓練を受けられるように、主たる生計者等一定の要件を満たす受講者には、訓練期間中の生活費を支給(希望者には貸付を上乗せ)する。

概要

(1) 主な要件

- ① 公共職業安定所長のあっ旋により、職業訓練(基金訓練または公共職業訓練)を受講していること
- ② 次のいずれにも該当すること
 - ア 雇用保険や職業転換給付金を受給できない者
 - イ 原則として申請時点の前年の状況で世帯の主たる生計者であること
 - ウ 年収が200万円以下であり、かつ、世帯全体の年収が300万円以下であること。
 - エ 世帯全員で保有する金融資産が800万円以下であること。
 - オ 現在住んでいる土地・建物以外に、土地・建物を所有していない者

(2) 受講者に対する給付金・貸付

- ・ 訓練・生活支援給付
月額10万円(扶養家族を有する者は月額12万円)を支給
- ・ 訓練・生活支援資金融資
月額5万円を上限(扶養家族を有する者は月額8万円を上限)に希望者へ貸付

※ 支給・貸付を受けるには訓練の出席日数が8割以上必要

「求職者支援制度」の創設

民主党マニフェストにおいて、職業訓練期間中に月額10万円の手当を支給する「求職者支援制度」を2011年度中に法制化する旨記載されていることを踏まえ、平成23年通常国会の法案提出及び平成23年度中の制度創設に向けて、公労使からなる労働政策審議会において検討を進める。

これまでの施策等

- 労使及び各党の提案を踏まえ、新たな雇用のセーフティネットとして、「緊急人材育成・就職支援基金」(一般会計)を創設(平成21年度補正予算で措置)
- 雇用保険を受給できない方を対象として、無料の職業訓練と訓練期間中の生活給付を実施(給付は月10万円(扶養家族のある方は12万円))

民主党マニフェスト2009

- 職業訓練期間中に、月額最大10万円の手当(能力開発手当)を支給する「求職者支援制度」を創設します。
※工程表では平成23年度に創設

民主党マニフェスト2010

- 2011年度中に「求職者支援制度」を法制化するとともに、失業により住まいを失った人に対する支援を強化します。

「連立政権樹立に当たっての政策合意」(平成21年9月9日)

- 職業訓練期間中に手当を支給する「求職者支援制度」を創設する。

「明日の安心と成長のための緊急経済対策」(平成21年12月8日)

- トランポリン型の「第2のセーフティネット」の確立
 - ・ 非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討

「新成長戦略」(平成22年6月18日)

第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

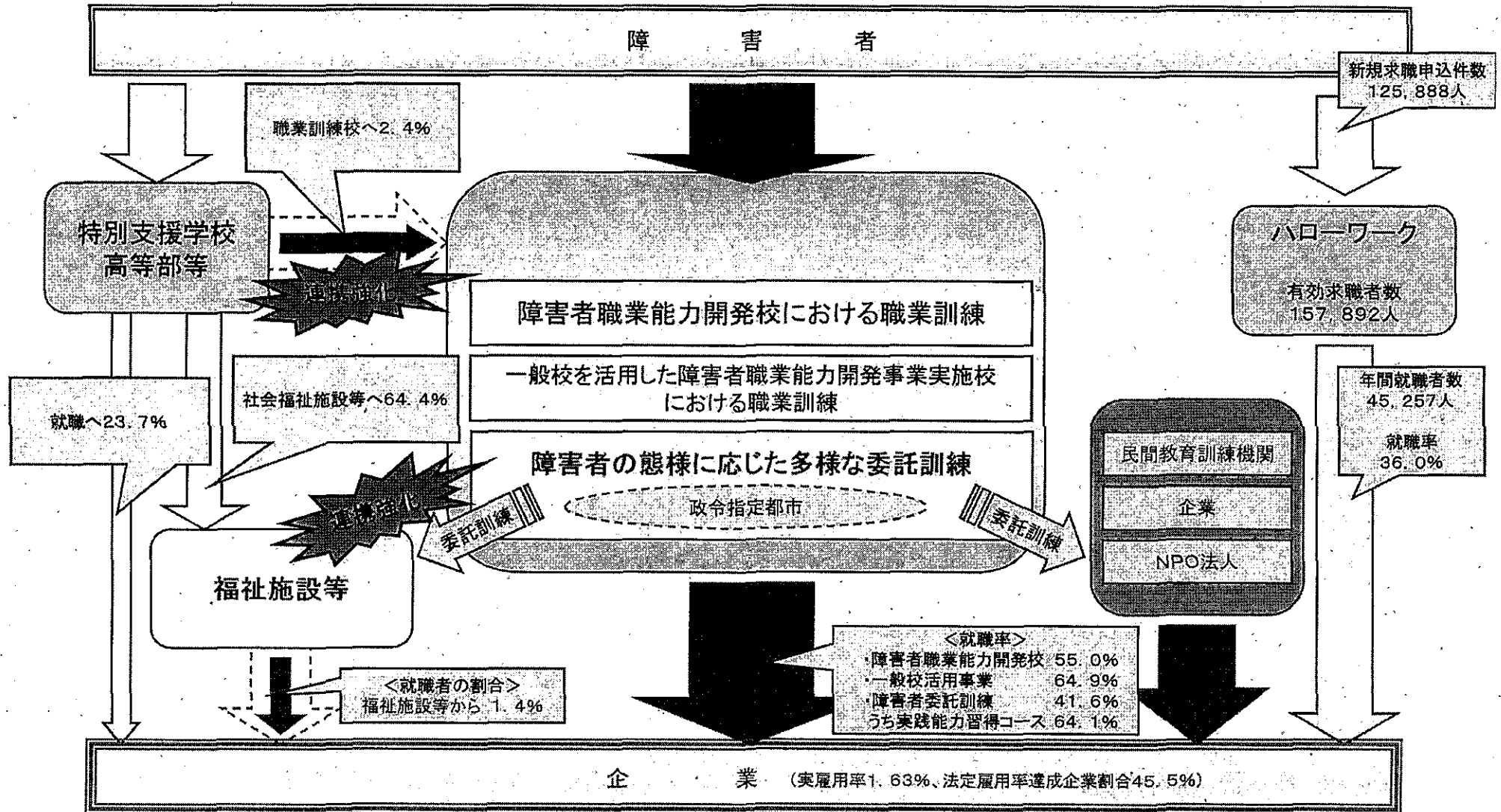
(6) 雇用・人材戦略

(成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

「第二のセーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。

※成長戦略実行計画(工程表)では、求職者支援制度の創設は「2011年度に実施すべき事項」とされている

★ 障害者の職業能力開発施策の推進について



(注)

特別支援学校高等部等卒業生の進路状況は、文部科学省「平成21年度学校基本調査」
 福祉施設等からの就職者の割合は平成20年度実績 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部調べ
 ハローワークの有効求職者は平成22年3月末現在。年間就職者数は平成21年度。実雇用率・法定雇用率は、21年6月1日の状況
 障害者職業能力開発校・一般校活用事業・障害者委託訓練の就職率は21年度

➡ 障害者の流れの拡充

障害者職業能力開発校の概要

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対して、その障害の態様に配慮した職業訓練を実施

○国立機構営校（2校）

- ・国が設置し、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営する障害者職業能力開発校
- ・先導的な職業訓練実施の成果をもとに、職業訓練内容、指導技法等を他の障害者職業能力開発校等に提供することにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献

- 中央障害者職業能力開発校（国立職業リハビリテーションセンター）
- 吉備高原障害者職業能力開発校（国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）

○国立県営校（11校）

- ・国が設置し、都道府県に運営を委託

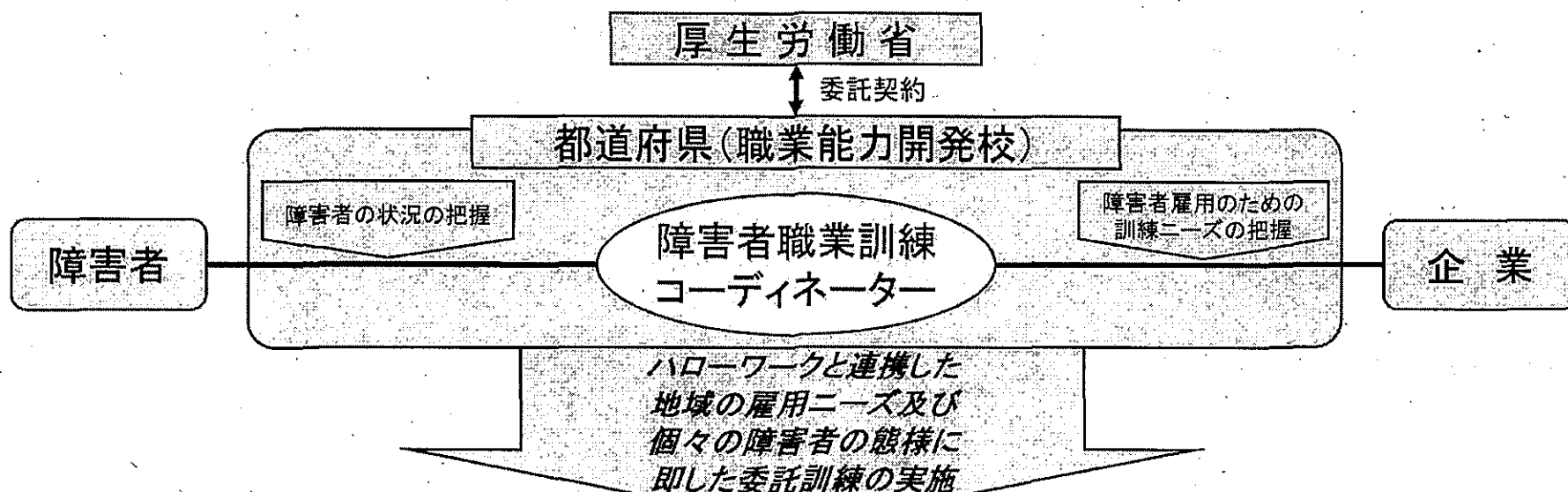
- | | |
|----------------|----------------|
| ■北海道障害者職業能力開発校 | ■宮城障害者職業能力開発校 |
| ■東京障害者職業能力開発校 | ■神奈川障害者職業能力開発校 |
| ■石川障害者職業能力開発校 | ■愛知障害者職業能力開発校 |
| ■大阪障害者職業能力開発校 | ■兵庫障害者職業能力開発校 |
| ■広島障害者職業能力開発校 | ■福岡障害者職業能力開発校 |
| ■鹿児島障害者職業能力開発校 | |

○県立県営校（6校）

- ・都道府県が厚生労働大臣の同意を得て設置・運営

- | | |
|-------------------|------------------|
| ■青森県立障害者職業訓練校 | ■千葉県立障害者高等技術専門校 |
| ■静岡県立あしたか職業訓練校 | ■愛知県立春日台職業訓練校 |
| ■京都府立城陽障害者高等技術専門校 | ■兵庫県立障害者高等技術専門学院 |

★ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の概要



< 委託先 >

民間教育訓練機関

社会福祉法人

NPO法人

企業

等

< 委託訓練の内容 >

3月・月100時間が標準／訓練受講生1人当たり月6万円が上限

< 訓練コース >

- ①知識・技能習得訓練コース(知識・技能の習得)
※職場実習を組み込んで実施することも可能
- ②実践能力習得訓練コース(企業等の現場を活用した実践的な職業能力の開発・向上)
- ③e-ラーニングコース(IT技能等の習得)
- ④特別支援学校早期訓練コース
- ⑤在職者訓練コース ※当該コースについては、訓練時間に応じた委託料を設定

★ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練のスキーム(平成23年度)

障害者の態様に応じた多様な委託訓練(対象人員:9,550人)

平成23年度予算額

18.4億円

障害者委託訓練の実施 16.3億円

- ・企業、民間教育訓練機関、社会福祉法人、NPO法人等に委託して、原則3ヶ月以内の職業訓練を実施
- ・障害者職業訓練コーディネーターが地域の雇用ニーズ及び個々の障害者態様に即した委託訓練をコーディネート
- ・障害者支援機関を活用した実践的な職業訓練事業の実施
- ・障害者職業訓練トレーナーを配置し、企業現場等を活用した職業訓練を実施する中小企業に対し、訓練カリキュラムの策定から就職に至るまでの一貫した支援を実施
- ・座学による職業訓練と企業等における実習を組み合わせた実践的な職業訓練を行うデュアルシステムを導入

H23 : 7,700人

**(うち障害者版デュアルシステム:
1,300人)**

在職障害者を対象とした障害者委託訓練の実施

0.7億円

- ・在職障害者を対象として、職場定着や職種転換に伴い必要となる職業訓練を実施

H23 : 550人

特別支援学校と連携した早期委託訓練事業

1.2億円

- ・都道府県教育委員会、特別支援学校等と連携し、職業訓練の受講により就職が見込める者に対して職業訓練を実施
- ・学卒障害者職業能力開発アドバイザーが個々の障害の態様に応じたカリキュラムを策定し、効果的な職業訓練をコーディネート

H23 : 1,300人

受講希望者の情報を提供

地域における障害者職業能力開発促進事業

1.3億円

<都道府県並びに政令指定都市において実施>

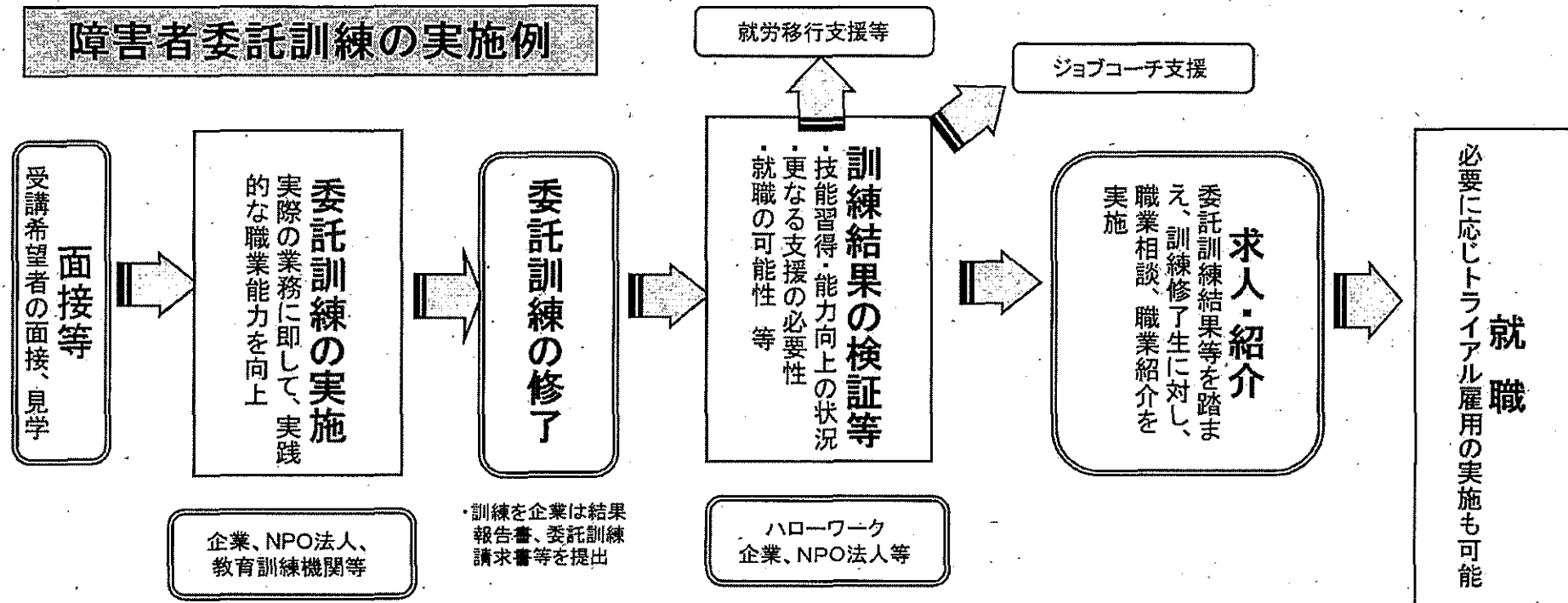
- ・特別支援学校高等部の生徒、就労移行支援事業等の利用者のうち、職業訓練により就職が見込める者を抽出
- ・効果的な職業訓練カリキュラムの作成、職業訓練のフォローアップ

H23 : 15ヶ所

★ 障害者委託訓練の特徴

- ・企業の職場やNPO法人、教育訓練機関等を活用して、実際の業務に即した作業実習を中心に実践的な職業能力や知識技能の習得を図ることを目的として実施。
- ・訓練期間は原則として3か月（1か月当たりの訓練時間100時間）であるが、総訓練時間300時間、訓練期間6か月以内で、訓練期間を2倍まで延長できるため、短時間の訓練から始めて訓練時間を段階的に延長するなどの弾力的な時間設定が可能。
- ・特に、企業の職場を活用した実践能力習得コースの委託訓練は、受講者にとっては、直ちに就職が可能なレベルには達していない場合でも、個々の態様に応じた職業訓練を受講することにより、実践的な職業技能や能力の向上を図り、就職の可能性を高めることが可能。また、訓練受託企業にとっても、訓練の過程で受講生の技能習得・能力向上の状況を把握することができるため、訓練結果の検証を踏まえて当該受講生を訓練修了後に採用するケースも少なくない。

障害者委託訓練の実施例



母子家庭の母等の職業的自立の促進

平成23年度予算額 約4.3億円

対象人員 2,210人

1 趣旨

就労経験のない又は就労経験が乏しい母子家庭の母及び生活保護受給者に対して、「準備講習付き職業訓練」を実施し、就職を促進する。

2 事業概要

(1)対象者

原則として、児童扶養手当受給者及び生活保護受給者であって「自立支援プログラム」に基づき、福祉事務所等を通じて公共職業安定所に支援の要請があった者で、本事業を受けることが適当と認められる者。

(2)準備講習付き職業訓練

- ① 就職のための準備段階として、ビジネスマナー講習や自己の職業適性理解講習などを行う「準備講習」(4～5日程度)
- ② 実際の職業に必要な技能・知識を習得させることを目的とした「職業訓練」(3～6か月程度)をセットにした「準備講習付き職業訓練」を実施。

(3)託児サービスを付加した訓練

託児サービスを提供することができる民間教育訓練機関等において実施

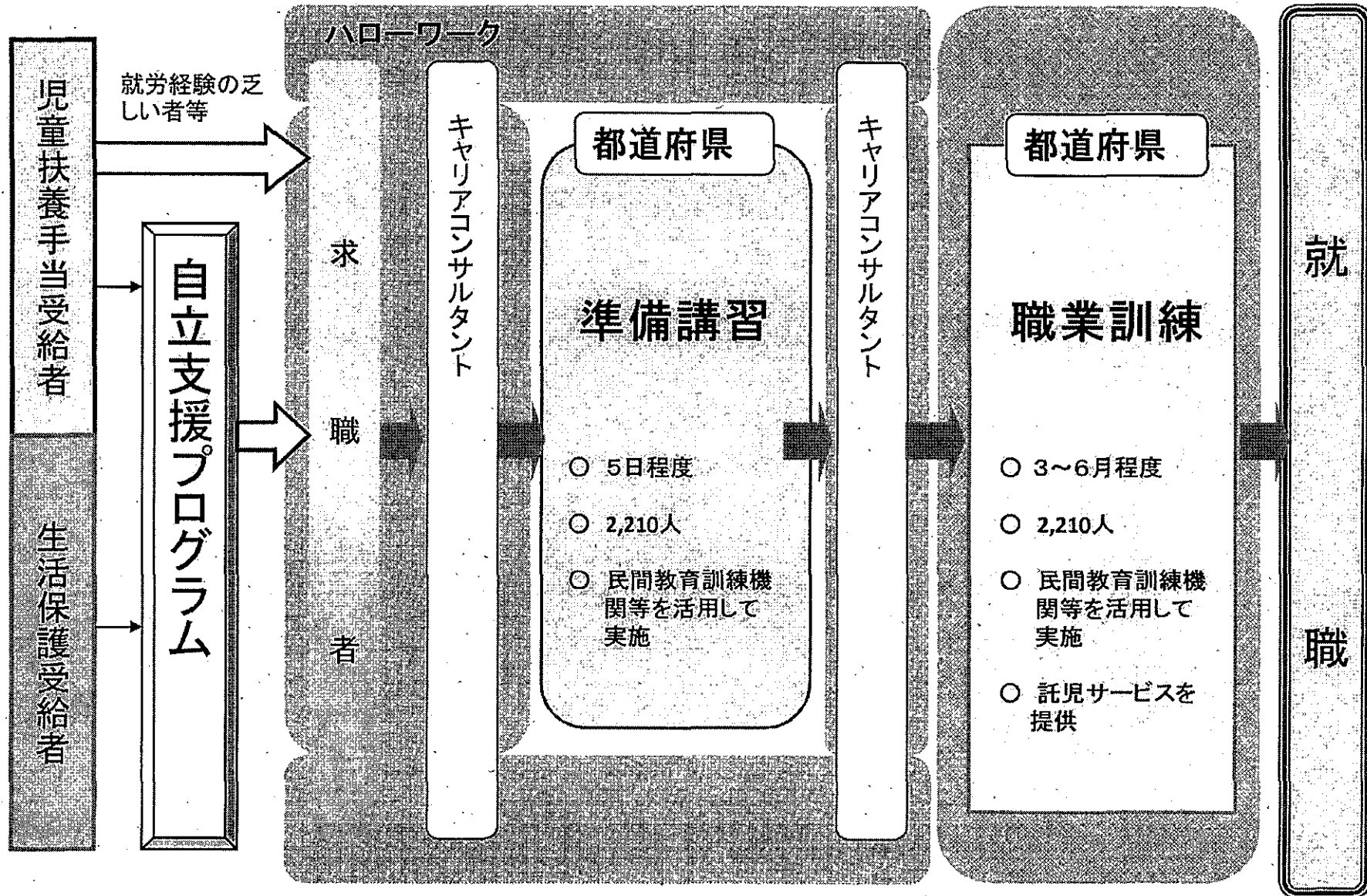
3 実施方法

国が都道府県に委託し、都道府県は民間教育訓練機関等を活用して実施。

4 実績

受講者数 1,622人、就職率 58.1% (平成21年度)

母子家庭の母等の職業訓練機会の拡大



諸外国の職業訓練の比較

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
制度の基本的考え方	○連邦政府が実施する支援プログラムの主な対象は、社会的に不利な状況に置かれている者。 ○労働力投資法により各地のワンストップセンターで職業訓練を含む就職支援を実施する体制を整備。 ○民間主導と各州の自治の尊重から、米国における人材養成の仕組みは多様かつ複雑。	○公的な職業訓練は、政府の政策に沿ったプログラムを提供する訓練機関に公的資金を助成する方式で実施。 ○QCF制度により統一的な基準に基づく技能の仕組みが設けられている。	○70年代以降職業訓練の制度化が進み、社員への職業訓練機会の付与が法的に義務付け。 ○80年代以降、失業率悪化に対処するため、若年者や長期失業者などの職業訓練促進策とともに様々な特殊雇用契約を創設。 ○資格制度が高度に発達し、就業可能な職業の範囲と結びついているため、学校教育で職業資格取得が推進されている。	○ドイツでは、職業養成訓練制度(デュアルシステム)が若年者を教育から仕事へと円滑に移行させる上で最も重要なシステムであり、就業生活全般にわたってその基礎を形成。 ○デュアルシステムやマイスター制度等において、手工業会議所(各州の経済省が所轄する公的機関)などの業界団体が主導的な役割。	○国及び都道府県は、 ・職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、 ・事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施に努めなければならないことが、法的に義務づけられている。
主な訓練・支援の概要	失業者向け	○ニューディール (ND25+) 内容: 25歳以上、18か月以上の長期失業者を対象に、国(ジョブセンター・プラス)を通じて、パーソナルアドバイザーによる一貫した就職支援とその中での訓練を実施。 実績: 5.5万人 (2008年8月)	○雇用復帰支援計画 内容: 職業安定所に登録した求職者を対象に、個々の雇用復帰支援計画に基づき、職業訓練を実施。 実績: 18.4万人 (2007年) ○国及び自治体負担の訓練 内容: 成人の長期失業者を対象に、訓練センターでの座学と企業内訓練を実施。訓練期間は40日～3年。訓練費用の70%を上限として国地方自治体共同で費用を負担。	○失業者向け訓練 内容: 失業者を対象に、訓練期間によって提供されているコースを利用して、4～12か月の訓練を実施。 実績: 31万8,123人 (2002年)	○公共職業訓練(離職者訓練) 内容: 雇用保険受給資格者等を対象に訓練を実施(施設内: 6か月～1年、委託: 原則3か月) 実績: 雇用・能力開発機構11万6,332人 (2009年度)、都道府県7万5,134人 (2009年度) ○緊急人材育成支援事業 内容: 雇用保険を受給できない者を対象に、認定した教育訓練機関による3か月～1年の訓練を実施。 実績: 15万8,908人 (2009年7月～2010年9月21日)
	若年者向け	○若年者向けニューディール 内容: 18～24歳の若年者で6か月以上失業状態にある全ての者を対象に、パーソナルアドバイザーによる就職支援を行う。ゲートウェイ期間(最長4か月)中に就職できなかった者は、訓練(最長12か月)や就労体験プログラムへの参加を義務づけ。強制参加であり、参加を拒否すると求職者給付の受給資格を失う。 実績: 9万1,200人 (2007年5月)	○見習訓練制度 内容: 16～25歳の若者で中等課程修了者を対象に、学校教育と同等資格の取得を目標とし、OJT1/3とOFF-JT2/3を組み合わせた訓練。	○職業養成訓練制度(デュアルシステム) 内容: 企業がその職場で実施する職業訓練(3～4日)と職業学校等の教育機関での学習(1～2日)とを同時に行う。手工業会議所などの事業主団体が主導。事業主と訓練生との間で職業養成訓練契約を締結。学校部分については州政府が所管する職業教育校が担う。企業内訓練の費用は全て事業主又は業界団体が負担。学校部分は地方が負担。訓練期間は2～3年であり、職種ごとに職業訓練規則で定められている。 実績: 157万615人 (2006年) ○マイスター制度 内容: デュアル・システムを通じて理論と実技を習得し、商工会議所又は手工業会議所が実施する技能検定試験を受験。技能検定試験終了後、数年間の職業経験を積み、マイスター資格取得のための試験を受ける。	○公共職業訓練(学生者訓練) 内容: 高等学校卒業業者等を対象に、訓練を実施。訓練期間は1年又は2年。 実績: 雇用・能力開発機構6,754人 (2009年度)、都道府県1万4,402人 (2009年度) ○公共職業訓練(離職者訓練) ○緊急人材育成支援事業

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
主な訓練・支援の概要 その他			○特殊な雇用契約による訓練 内容:16-25歳の若年者、26歳以上の求職者を対象に、雇用契約を締結した被用者が、職業活動時間の25%以内で訓練を受講し、資格取得や就職・再就職を目指す。訓練費用等は、企業が負担。 実績:22万6千人(2000年) ※2004年の制度統合前の各契約適用者の合計		
財源	一般財源	一般財源	一般財源に加え、使用者による拠出金制度あり	一般財源	公共職業訓練は、雇用保険二事業の職業能力開発事業(事業主のみ負担) 緊急人材育成支援事業は、一般財源
主な訓練実施機関	○4年制大学、大学院 ○コミュニティ・カレッジ ・州及び地域の基金により設立運営される2年制の短期大学 ・全米で約1,000校 ・地域のニーズに対応した幅広い職種で訓練を実施し、訓練市場で確固たる地位 ○民間の職業訓練校	○継続教育機関 公的認定機関(2003年度)。うち継続教育カレッジは、16歳以降の職業教育を行っており、公的な財政支援を受けている最大機関。 ○大学・高等教育機関 ○産業別団体、民間教育訓練機関等	○全国成人職業訓練協会(AFPA) 国、経営者、労組代表により運営。約130の訓練センターを運営。職業訓練(失業者の職業訓練が中心)等を行う。 ○公的・地方教育機関集合体(GRETA) 近隣の中等教育機関約10校をグループ化し、在職者、失業者等の職業訓練を実施。 ○大学、大学院 ○民間職業訓練機関	○国の委託を受けて訓練を実施する訓練機関 ・職業団体 ・民間教育訓練機関 ・企業及び雇用者団体付属の訓練機関 ○学校形式の公的職業訓練機関 ・職業専門学校 ・専門学校 ・大学においても公的助成を受けて訓練を提供。	○公共職業能力開発施設 ・職業能力開発促進センター 61所 - 雇用・能力開発機構が設置し、ものづくり分野を中心に、失業者の早期再就職を図るための雇用のセーフティネットとしての離職者訓練を実施 ・職業能力開発校 166校 - 都道府県が設置し、ものづくり分野を中心に地域の実情に応じて基礎的な離職者訓練を実施 ○民間教育訓練機関 介護、情報通信、事務等の民間で実施可能な職種について、雇用・能力開発機構や都道府県からの委託訓練や、国の緊急人材育成支援事業の訓練を実施(専修学校、各種学校、大学、大学院、NPO、事業主、事業主団体等)

2-3 キャリア形成支援に関する資料

キャリア形成促進助成金について(平成22年度)

I 概要

事業主が、その雇用する労働者等について、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価を推進した場合に支給する助成金。(支給機関:独立行政法人雇用・能力開発機構)

II 助成金の種類

1 訓練等支援給付金 (別添参照)

2 職業能力評価推進給付金

年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業能力の開発及び向上に資するものとして厚生労働大臣が定めるものであって、当該事業主以外の者が行う職業能力検定を受けさせる場合の助成

→ 受験に要した経費及び受験期間中に支払った賃金の3/4

3 地域雇用開発能力開発助成金

地域雇用開発促進法に基づく「同意雇用開発促進地域」内に事業所が所在する事業主であって、当該地域内等に居住する求職者を雇い入れ、年間職業能力開発計画に基づき、職業訓練を受けさせる場合の助成

→ 職業訓練(OFF-JTに限る。)に要した経費及び訓練(OFF-JTに限る。)期間中に支払った賃金の2/3 (大企業1/2)

4 中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業労働力確保法の改善計画の認定を受けた認定組合の構成中小事業主等であって、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業訓練を受けさせる場合等の助成

→ 職業訓練(OJTについては外部講師の謝金に限る。)に要した経費及び訓練(OFF-JTに限る。)期間中に支払った賃金の1/2

労働者の申出による教育訓練について事業主が負担した経費及び休暇期間中に支払った賃金の1/2

キャリア形成促進助成金支給実績

(単位：百万円)

訓練名	平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度	平成23年度
	予算	支給実績	予算	支給実績	予算	支給実績	予算	要求
訓練等支援給付金	5,369	4,053	4,763	3,739	6,977	6,561	4,612	8,488
対象職業訓練	643	1,328	3,651	3,573	3,548	4,390	3,476	3,119
対象短時間等職業訓練	7	0	32	2	13	0	14	5
対象認定実習併用職業訓練	30	0	175	95	665	1,479	636	3,900
対象有期実習型訓練	-	-	512	6	2,682	659	413	1,425
対象自発的職業訓練	10	9	41	45	69	31	72	39
(うち 経費負担制度・休暇制度)	10	9	41	45	54	31	34	39
(うち 時間確保制度・長期休暇制度)	-	-	-	-	16	0	38	0
職業能力評価推進給付金	81	89	75	92	82	92	120	77
地域雇用開発能力開発助成金	93	79	226	11	52	6	4	5
中小企業雇用創出等能力開発助成金	247	73	150	70	120	115	32	110
合 計	5,793	4,303	5,214	3,912	7,232	6,774	4,768	8,680

事務費等	-	-	-	-	-	-	-	466
事務費等を含めた合計額	-	-	-	-	-	-	-	9,146

ジョブ・カード制度関係訓練	-	-	687	101	3,347	2,138	1,049	5,325
---------------	---	---	-----	-----	-------	-------	-------	-------

訓練等支援給付金の概要

次の①又は②のいずれかに該当する場合に助成。

① 事業内職業能力開発計画等を策定し、その雇用する労働者等に職業訓練を受けさせる場合

〔受給できる額〕 ※ 訓練経費及び賃金に係るものに限る。

対象事業主	対象経費等	OFF-JT 訓練(教育訓練機関等で実施される座学等)の経費・賃金等	OJT訓練(事業所で実施する実習)の賃金等
その雇用する労働者に職業訓練を受けさせる中小企業事業主		【助成率】1/3	—
その雇用する短時間等労働者に職業訓練を受けさせる事業主		【助成率】1/2 (大企業1/3)	—
新たに雇い入れた労働者等にジョブ・カード制度に係る訓練を受けさせる事業主 ☆ 右の助成のほか以下の助成がある。 ・キャリア・コンサルティングを受けさせた場合 外部機関に委託した場合 委託費等の1/2 企業内にキャリアコンを配置した場合 15万円 キャリアコン実施期間中の賃金 1/2(大企業1/3) ・ジョブ・カード制度による職業能力評価を行った場合 1人につき 4,880円 ・雇用型訓練を初めて導入した場合 20万円(初回・中小企業のみ)		【助成率】 4/5 (大企業2/3)	【助成率(賃金のみ)】 4/5 (大企業2/3)
		【OFF-JT実施助成】 800円/1時間当 (中小企業のみ)	【OJT実施助成】 800円/1時間当 (大企業600円)

② 事業内職業能力開発計画等を策定し、その雇用する労働者の申出により、教育訓練等を受けるために必要な経費の負担又は職業能力開発休暇の付与を行った場合、また、始業・終業時間の変更等又は長期職業能力開発休暇の付与を行った場合

〔受給できる額〕 ☆ このほか中小企業事業主を対象に利用を促進する助成金として、3年経過後の利用者増加分一人当たり2万円(4万円)を別途支給

- イ 自発的職業能力開発経費の1/2 (大企業1/3)
また、中小企業に限り、制度導入時に15万円、利用者一人当たり5万円を別途支給。
- ロ 職業能力開発休暇期間中に支払った賃金及び事業主が負担した訓練経費の1/2 (大企業1/3)
また、制度導入時に15万円、利用者一人当たり5万円を別途支給。
- ハ 始業・終業時間の変更、勤務時間の短縮又は時間外労働の制限を行った場合の賃金(勤務時間短縮のみ)及び事業主が負担した訓練経費の1/2 (大企業1/3)
また、制度導入時に30万円、利用者一人当たり5万円を別途支給。
- ニ 長期職業能力開発休暇期間中に支払った賃金及び事業主が負担した訓練経費の1/2 (大企業1/3)
また、制度導入時に30万円、(代替要員の確保措置がある場合、60万円)、利用者一人当たり10万円を別途支給。

認定職業訓練について

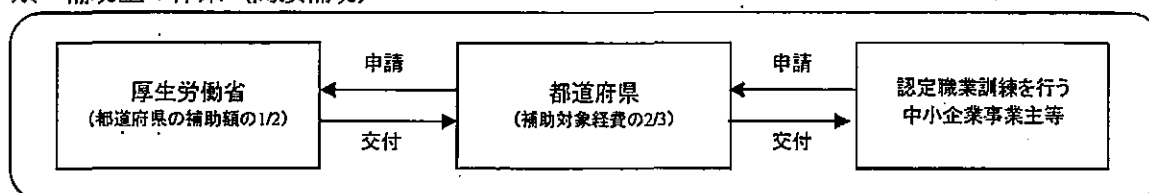
1 職業訓練の認定

事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。（法的根拠 職業能力開発促進法第13条、第24条）

2 認定職業訓練に対する助成

名 称	助成対象者	助成の要件等	助成者及び助成率
認定訓練助成事業費補助金	運営費 中小企業事業主又は中小企業事業主団体若しくはその連合団体、又は都道府県	中小企業事業主が単独又は共同して行う認定職業訓練の運営等に要する経費	国 1/3 都道府県 1/3
	施設・設備費 都道府県、市町村、職業訓練法人（中小企業事業主の団体に限る）等	中小企業事業主の団体等が行う認定職業訓練のための職業訓練共同施設の設置及び職業訓練共同設備の設置又は整備に要する経費	都道府県が設置する場合 国 1/3 市町村、職業訓練法人が設置する場合 国 1/3 都道府県 1/3
広域団体認定訓練助成金	運営費 中小企業事業主の団体（構成員が2以上の都道府県にわたるもの）又はその連合団体	中小企業事業主団体又はその連合団体が共同して行う認定訓練の運営に関する経費	全国団体（2万人以上の訓練） 国 2/3 広域団体（全国団体以外） 国 1/2

※ 補助金の体系（間接補助）



3 交付実績

認定職業訓練助成事業費補助金	平成19年度	平成20年度	平成21年度
支給決定額（百万円）	1,095	1,016	865
訓練生数（人）	90,179	81,647	69,966
広域団体認定訓練助成金	平成19年度	平成20年度	平成21年度
支給決定額（百万円）	48	47	47
訓練生数（人）	1,932	1,923	1,951

教育訓練給付制度の概要

1 制度の趣旨について

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給するものであること。（制度創設：平成 10 年 12 月 1 日）

2 給付の内容・講座の指定状況について

(1) 給付対象事由

雇用保険の被保険者又は被保険者であった者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に支給すること。

（注）対象となる被保険者等については、通算した被保険者であった期間が 3 年以上（初回に限り 1 年以上）であること。

(2) 給付額

労働者が負担した費用の 2 割（上限額 10 万円）に相当する額

(3) 近年の支給実績

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
支給件数	約16万人	約14万人	約12万人	約12万人	約13万人	（予算額）
支給金額	約118億円	約103億円	約90億円	約74億円	約48億円	約70億円

(4) 指定状況

指定講座数 6,068 講座（平成 22 年 4 月 1 日現在）

キャリア・コンサルティング施策の推進

平成22年度予算額 654百万円

- キャリア・コンサルティングとは適性や経験等に合った職業選択や自己啓発を支援する相談のことで、キャリア・コンサルタントはそうした支援の専門家のこと。個人やグループに対する相談支援だけでなく、企業の職業能力開発制度や学校のキャリア教育プログラムの設計・運用・評価等までを含むもの。
- キャリア・コンサルティングを受けることにより、自分自身や仕事への理解を深め、目標を明確化して仕事や教育・訓練を継続することで、能動的にキャリアを積み上げていくことができるもの。
- 専門的な知識・経験に基づきキャリア・コンサルティングを行う「キャリア・コンサルタント」は、従来国家資格ではなく、複数の民間機関等が養成講座や能力評価試験を実施し、各機関名による資格を付与していたもので、平成14年度から21年度末までに約6万2千人が養成されたところ。さらに安心して相談に乗れるキャリア・コンサルタントの養成を進めるため、キャリア・コンサルティングを技能検定の一職種として追加し、平成20年度より技能検定2級試験を実施。
- また、ジョブ・カード制度の推進に当たり、ジョブ・カード交付の役割を担うもの（このため、ジョブ・カード講習を平成20年度より開始）。
- 以上の取組みに加え、キャリア・コンサルタント能力評価試験受験時のキャリア形成促進助成金による支給等を通じ、キャリア・コンサルタントの普及促進、量、質両面の拡充に努めているところ。

労働者の自発的な能力開発に対する相談援助・情報提供等の体制の整備

- ・ 雇用・能力開発機構都道府県センターの「キャリア形成支援コーナー」、ハローワークの「キャリア形成相談コーナー」等においてキャリア・コンサルティングを実施。

【実績】相談実施件数 約131万件(平成21年度)

キャリア支援企業等育成事業

553百万円

①職業能力開発推進者講習の実施

- ・ 企業の人事担当者等に対し、キャリア形成支援に必要な知識・技能を付与するため、導入レベルのキャリア・コンサルティング講習を実施。

【実績】講習実施回数 130回(平成21年度)

②企業内キャリア形成推進に関する相談・情報提供

- ・ 「職業能力開発サービスセンター」(全国47箇所)において、企業内の職業能力開発のプランづくりに対する助言、事例収集を通じた相談支援、情報提供等を実施。

【実績】相談支援・情報提供件数 約35万件
(平成21年度)



キャリア・コンサルティング普及促進事業 79百万円

ジョブ・カード講習の実施 37百万円

- ・ キャリア・コンサルタントに対し、ジョブ・カードの記載方法・効果的な活用方法に関する講習を実施。

【実績】講習:634回、登録者数:13,444人(平成19年度末～22年3月末)

キャリア・コンサルタントの資質の向上等 29百万円

- ・ キャリア・コンサルタントに対して助言・指導機会を提供。
- ・ シンポジウムを開催し、キャリア・コンサルティングに興味を持つ企業・個人の相談に対応。

キャリア・コンサルティングに関する調査研究 13百万円

- ・ キャリア・コンサルタントの能力基準や役割、あり方等に関する調査研究を行い、報告書を公表。

キャリア教育専門人材養成事業(新規) 22百万円

- ・ キャリア教育やその支援に携わる者を対象に、キャリア教育プログラムの企画・運営などの専門性を備えた人材の養成のための講習を実施。

2－4 教育訓練の国際規格に関する資料

ISOにおける教育訓練サービスに関する国際規格発行の動向について

I ISOにおける国際規格発行の動き

- ISO（国際標準化機構）では、従来、鉱工業分野を中心に国際規格発行等の活動を行ってきたが、近時、サービス分野で、その活動の国際化等を背景に、国際規格の発行に向けた検討が順次進捗。
- こうした検討の一環で、「人材育成と非公式教育サービス分野」（「非公式教育分野の学習サービス及び学習サービス事業者」が適用対象）に係る国際規格発行に向けた検討が進捗。

◇規格の対象：職業分野の社会人教育・研修サービス、民間語学学校等、公教育を除く幅広い分野の、interactive型の教育訓練サービス

◇規格内容のポイント：ニーズ把握、カリキュラム編成、指導者の質確保、評価、情報開示等

II 検討体制

- 本件に係る個別規格審査を行うためのISOの専門委員会として、2006年11月に「TC（Technical Committee）232」が発足（提案国：ドイツ）。現在、我が国を含む29か国（うち投票権有するP国20）が参画。
- TC232に参画する我が国の国内審議団体は「人材育成と教育サービス協議会（JAMOTE）」。

◇審議委員会の構成：本分野の学識経験者、民間教育訓練事業者団体、企業、公的専門機関（雇用・能力開発機構等）等関係者が委員として参画。関係省庁（厚生労働省、経済産業省、文部科学省等）もオブザーバー参加。

III 検討・発行スケジュール、課題

- TC232会議の開催経過：2007年3月ベルリンを皮切りに、2008年4月フィラデルフィア、同年11月ドミニカ、2009年3月東京、2010年1月ロンドンでそれぞれ開催。各国の民間教育訓練市場の状況、教育訓練制度等も踏まえ、規格案の開発、審議。

◇ 我が国からは、ISOとの親和性を備えた唯一のガイドラインとして、雇用・能力開発機構が開発した「教育訓練サービスガイドライン」を報告。規格審議に反映する等の貢献。

- 2010年3月、FDIS（最終国際規格案）提示、投票国の賛成多数により、2010年9月、国際規格ISO29990：2010「非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向け基本的要求事項（仮訳）」発行。

◇ これに並行し、語学学習規格案（ISO29991）に関する審議も開始（TC232にこのためのWG設置）。

- 国際規格発行を踏まえ、国内関係者が連携し、国際規格の運用体制の整備【教育訓練事業者が活用できるツール開発、認証機関の確立等適合性評価システムの整備等】を進める必要。

◇ 厚生労働省の事業計画：労働市場の基盤整備という観点から、国際標準化の動向を踏まえ、機構が有する教育訓練の質保証に関する先進的ノウハウ等を活かし、教育訓練事業者が活用できるガイドライン・システム（指導員能力要件等）に係る研究開発、活用検証等に、22年度から本格的に取り組む計画。

ISO29990:2010の概要

2010/09/01 発行

規格の名称

非公式教育・訓練のための学習サービス - サービス事業者向け基本的要求事項

Learning services for non-formal education and training - Basic requirements for service providers

規格の目的

- ▶ 非公式教育・訓練分野の企画、開発、提供に関する共通認識を学習サービス事業者と顧客に提供すること
- ▶ 質の高い専門的な学習サービス実施のための包括的なモデルを提供すること

規格の対象範囲

非公式教育・訓練分野における学習サービス及び学習サービス事業者

＜規格の対象と想定される我が国の機関＞

- ・学習塾
- ・英語教室などのいわゆる語学教室
- ・民間職業訓練機関
- ・資格取得を目的とする民間教育事業者
- ・企業内研修を請負う事業者
- ・生涯学習を支援する各種講座・教室

等

規格の内容(基本的要求事項)のポイント

- ▶ 学習サービスの提供
 - ・学習ニーズの確定(利用者のニーズ等の把握)
 - ・学習サービスの設計(目的・適用範囲の明確化、適切なカリキュラムプランニング)
 - ・学習サービスの提供(案内、学習環境)
 - ・学習サービス提供に関する学習者からのモニタリング(用いられた方法、学習成果達成の効果)
 - ・事業者が行う評価(学習者の学習目標達成度、サービス自体の品質) 等
- ▶ 学習サービス事業者としてのマネジメント
 - ・経営管理責任体制の整備
 - ・事業計画の作成・記録
 - ・不具合に対する予防措置・是正措置の確立
 - ・財務管理・リスク管理
 - ・人事管理、内部監査 等

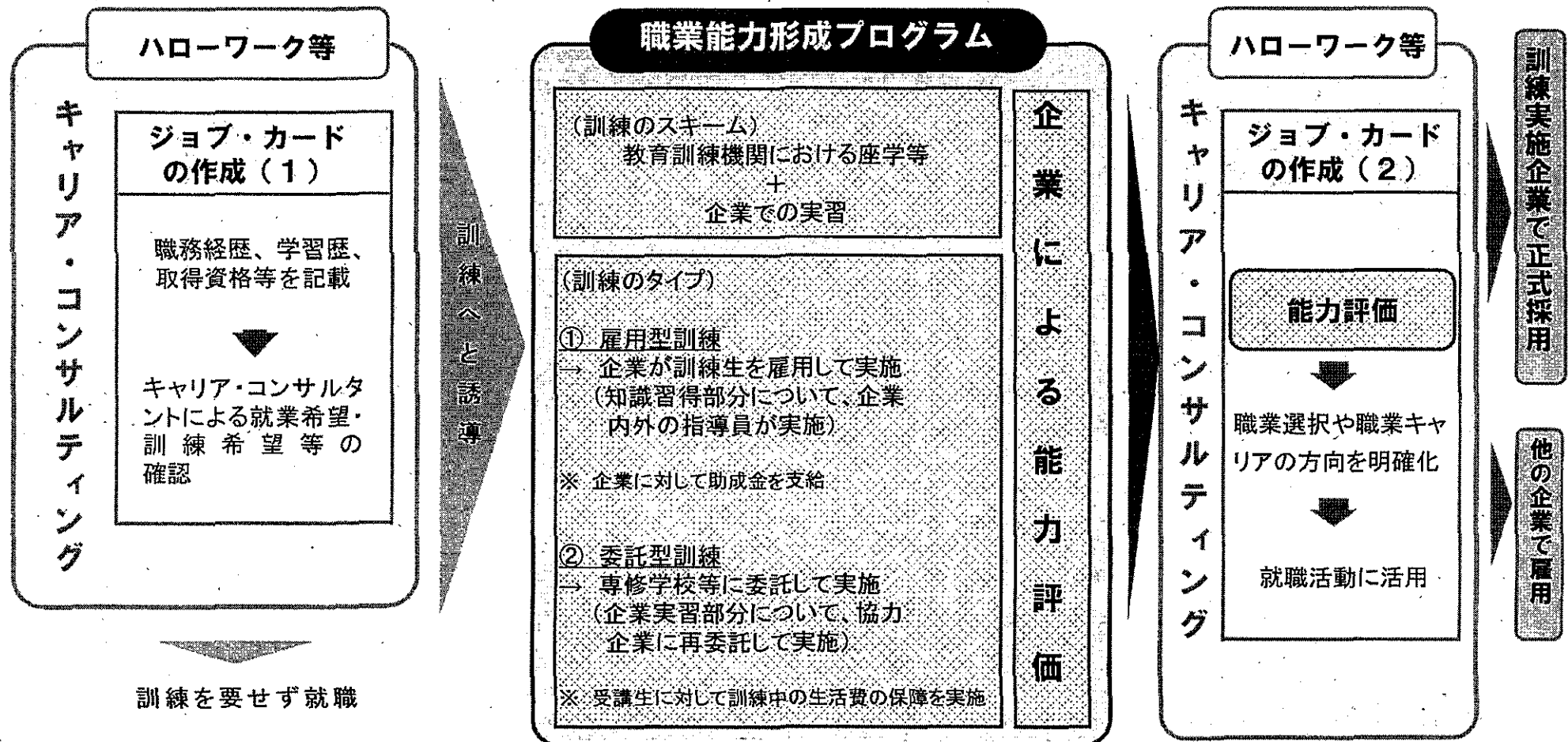
※ 一般社団法人人材育成と教育サービス協議会(JAMOTE)プレスリリース、人材育成と教育サービスの国際化シンポジウム(2010/9/10)資料等より、厚生労働省職業能力開発局が作成。

2-5 ジョブ・カード制度に関する資料

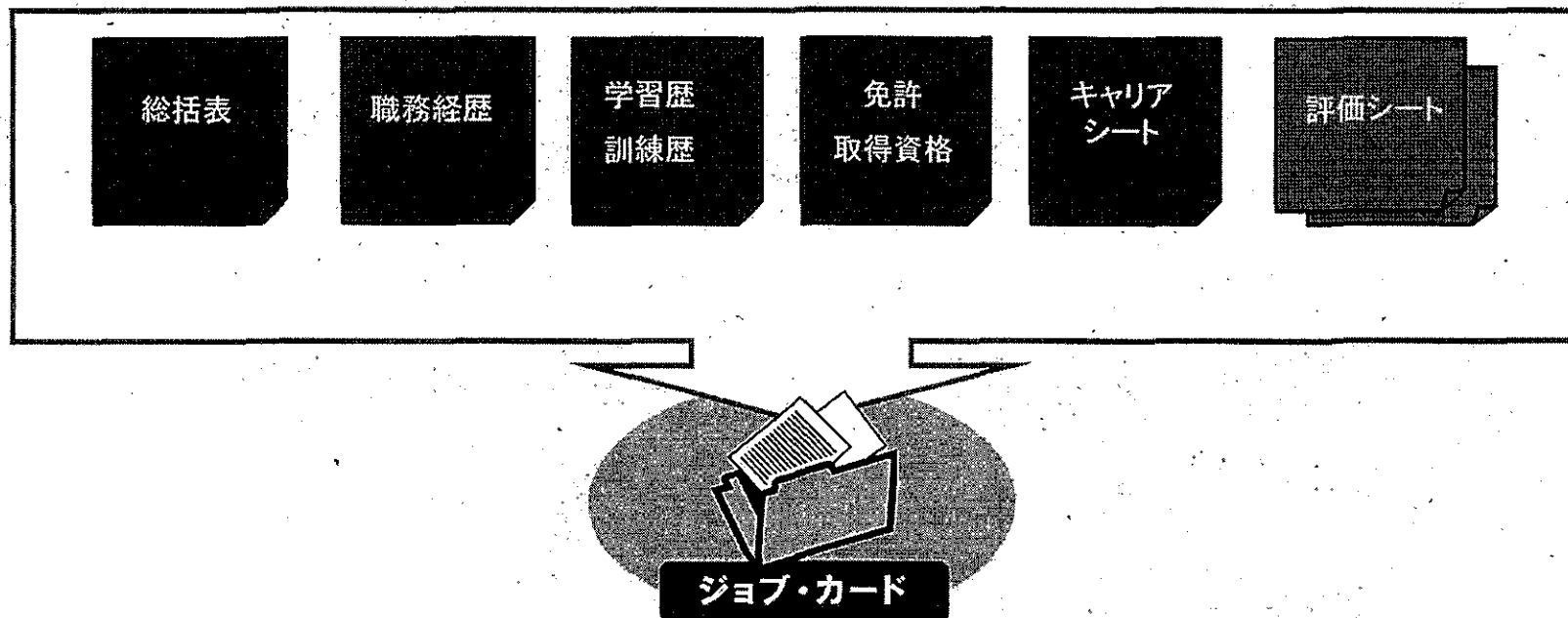
ジョブ・カード制度の概要

創設の背景：人口減少下における持続的な経済成長のためには、一人一人が能力を開発する機会をもち、その能力を発揮できる社会の実現が重要。他方、就職氷河期に正社員になれなかったフリーター等については、能力を高めて正社員になりたいくても、そのための能力形成機会に恵まれないという悪循環が存在。こうした悪循環を打開し、これらの正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まなかった方）の能力を向上させ、正社員への移行を促進するために、ジョブ・カード制度を創設。

施策の概要：フリーター等の正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まなかった方）を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練、③企業からの評価結果や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、正社員への移行を促進。



ジョブ・カードの内容と目標



ファイル全体を「ジョブ・カード」と総称。

ハローワーク等で登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けることによって作成。

ジョブ・カード取得者数
2020年までに300万人
(新成長戦略)

職業能力形成プログラムの修了者に対しては、「評価シート」が交付。

職業能力形成プログラム修了者数
2012年度までに40万人
(ジョブ・カード制度「全国推進基本計画」)

※ジョブ・カード取得者数については、ジョブ・カード制度「全国推進基本計画」の中で、2012年度までに100万人という目標も設定されている。

ジョブ・カード制度の職業訓練

	雇 用 型 訓 練		委 託 型 訓 練
	有期実習型訓練	実践型人材養成システム	日本版デュアルシステム
対 象 者	・正社員経験が少ない方 (学校卒業後6か月以内の方を除く) ・自社内のパート等の非正規労働者 (正社員転換する場合に限る)	・新規学卒者を主とした15歳以上40歳未満の方 ・自社内のパート等の非正規労働者 (正社員転換する場合に限る)	フリーター等すぐには企業に雇用されにくい方
総訓練期間	・3か月超6か月以内(特別な場合には1年) ・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下(訓練修了後に正社員となることが決まっている場合は1割以上9割以下)	・6か月以上2年以下 ・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下	標準4か月
位 置 づ け	フリーター等の正社員経験の少ない方に実践的な訓練を行うことにより、正社員就職を目指す。	計画的な訓練を行うことにより、現場の中核人材を育成。	公共職業訓練の一類型。教育訓練機関が主体となり、フリーター等実践的な職業能力を付与。

ジョブ・カード制度の推進状況

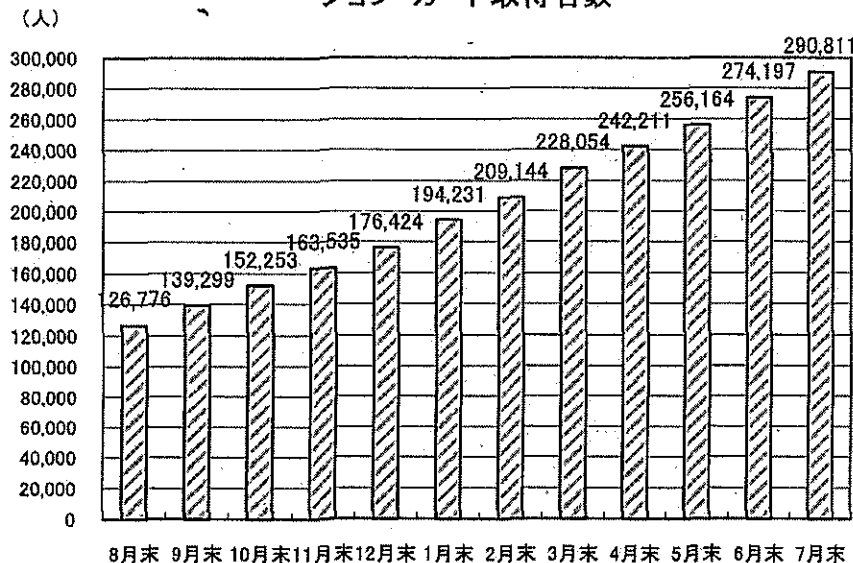
○ジョブ・カード取得者数:	約29万1千人
○職業能力形成プログラム受講者数:	約10万人
・雇用型訓練受講者数:	約1万9千人
・委託型訓練受講者数:	約8万1千人
○訓練修了後3か月後の就職率	
・雇用型訓練: 85.6%(*1)	・委託型訓練: 70.3%(*2)

(注)ジョブ・カード取得者数は平成22年7月末時点。雇用型訓練は平成22年8月末時点、委託型訓練は平成22年7月末時点。(制度が創設された平成20年4月からの累計)

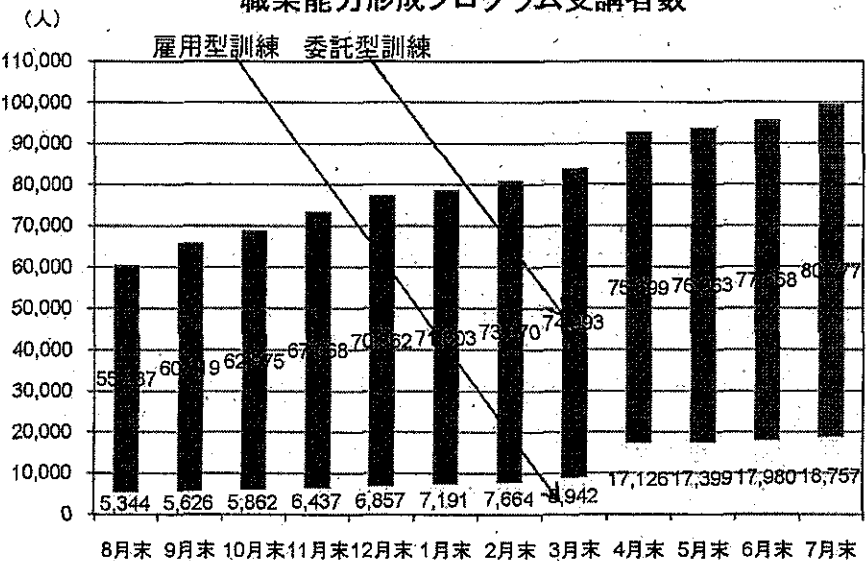
※1:平成21年4月～平成22年3月末までに訓練を修了した者に係る値(暫定値)

※2:平成21年4月～平成22年3月末までに訓練を修了した者に係る値(暫定値)

ジョブ・カード取得者数



職業能力形成プログラム受講者数



ジョブ・カード様式1〔履歴シート〕①

平成 年 月 日現在

ふりがな	E-mail アドレス		
氏 名	(印)		
昭和・平成	年	月	日生 (歳)
男・女			
ふりがな	〒 -		
現住所			
(電話)	-	-	(携帯電話) - -
ふりがな	〒 -		
連絡先			
(電話)	-	-	(携帯電話) - -

写真添付

(縦40mm、横30mm、
上半身脱帽正面背景
なし・最近3か月以
内撮影)

職務経歴

年 月 ~ 年 月	就業先・職務概要 等

学習歴・訓練歴

年	月	教育・訓練機関名、学科(コース)名、内容 等

※学習歴・訓練歴欄には、受講中の職業訓練も記入してください。

Ver.2.0

ジョブ・カード様式1〔履歴シート〕②

氏 名	
-----	--

資格免除

[illegible]

自己PR(趣味・得意分野・社会体験活動(ボランティア、サークル活動など))

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

志望動機(応募先決定時に記載)

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

労働条件等についての希望		通勤時間 約 時間 分	配偶者 有・無	配偶者の扶養義務 有・無	扶養家族数 (配偶者を除く) 人
--------------	--	-------------------	------------	-----------------	------------------------

ジョブ・カード様式2〔職務経歴シート〕

氏 名

職務経歴

年月～年月 会社名・所属 職名(雇用形態)	職務の内容	職務の中で学んだこと、得られた知識・技能

キャリア・コンサルタント
記入欄(※)

※キャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。

Ver.2.0

ジョブ・カード様式3 [キャリアシート]

氏 名

就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

(希望する職業・職務)

(希望理由等)

キャリア・コンサルタント記入欄(※)

(キャリア形成上の課題、支援のポイント)

(キャリア意識の形成プロセス)

(その他特記事項)

☆キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。
※キャリア・コンサルタントが使用する欄につき、事前に記入する必要はありません。

Ver.2.0

ジョブ・カード様式4〔評価シート〕

訓練の職務

訓練參加者氏名 (氏 名)

上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりですので、今後のキャリア形成の参考にしてください。

平成 年 月 日

實習實施企業

(評価責任者氏名・印)

(代表者氏名・代表者印)

I 企業実習・OJT期間内における職務内容

期 間	区 分	職 務 内 容
平成〇〇年〇月〇日～ 平成〇〇年〇月〇日	企業実習 又は OJT	

II 職務遂行のための基本的能力 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は／(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
働く意欲と取組（自らの職業意識・勤労観をもち職務に取り組む能力）							(1) 法令や職場のルール、慣行などを遵守している。 (2) 出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している。 (3) 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。 (4) 仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。 (5) お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。
責任感（社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力）							(1) 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている。 (2) 上司・先輩の上位者や同僚、お客様などとの約束事は厳実に守っている。 (3) 必要な手続や手間を省くことなく、決められた手順どおり仕事を進めている。 (4) 自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。 (5) 次の課題を見逃さながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。
ビジネスマナー（円滑に職務を遂行するためにマナーの良い対応を行う能力）							(1) 職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。 (2) 職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている。 (3) 状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。 (4) お客様に対し、礼儀正しい対応（お詫言、挨拶、言葉遣い）をしている。 (5) 接遇時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
コミュニケーション（適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力）							(1) 上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ（報告・連絡・相談）をしている。 (2) 自分の意見や主張を簡潔立てて相手に説明している。 (3) 相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。 (4) 職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している。 (5) 苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を保っている。
チームワーク（協同性を発揮して職務を遂行する能力）							(1) 余裕がある場合には、周囲の忙しそうな人の仕事を手伝っている。 (2) チームプレーを行う際には、仲間と仕事や役割を分担して協同で取り組んでいる。 (3) 周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている。 (4) 苦手な同僚、考え方の異なる同僚であっても、協力して仕事を進めている。 (5) 職場の新人や下位者に対して業務指導や仕事のノウハウを提供している。
チャレンジ意欲（行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力）							(1) 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。 (2) 必要性に気づいたら、人に指摘される前に行動に移している。 (3) よいと思ったことはどんどん上位者に意見を述べている。 (4) 未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせてほしい」と自ら申し出ている。 (5) 新しい仕事に挑戦するため、資格取得や自己啓発などに取り組んでいる。
考える力（向上心・探求心を持って課題を発見しながら職務を遂行する能力）							(1) 作業や依頼されたことに対して、完成までの見通しを立てて、とりかかっている。 (2) 新しいことに取り組むときには、手順や必要なことを洗い出している。 (3) 仕事について工夫や改善を行った内容を再度点検して、さらによいものになっている。 (4) 上回くない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている。 (5) 不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。
（総評・コメント）							

Ⅲ 技能・技術に関する能力

(1) 基本的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)

A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は/ (斜線) でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		

【事務・サービス系職種】

(事務・サービス)

ビジネス知識の習得							(1) 政治経済動向や一般常識など、ビジネス会話の話題になりそうな基本事項の習得に取り組んでいる。	B001101
							(2) 会社の事業領域や組織形態や組織構造について概要を理解している。	B001101
							(3) 会社の経営理念や社是・社訓等の内容を理解し、可能な範囲で実践している。	B001101
PCの基本操作							(1) ワードプロセッサを用いて基本的な文書を的確に作成している。	B001101
							(2) 表計算ソフトを用いて基本的な表やグラフ作成を的確に行っている。	B001101
							(3) 電子メールの活用やインターネットを使った情報検索を支援なく行っている。	B001101
企業倫理とコンプライアンス							(1) 日常の職務行動において公私の区別をきちんとつけている。	B001101
							(2) 業務上知りえた秘密や情報を正当な理由なく他に開示したり盗用したりしない。	B001101
							(3) 担当職務の遂行において従うべき法令上の要請事項を理解し、必ずこれを守っている。	B001101
関係者との連携・関係構築							(1) 周囲から質問や助力を求められた場合には快く対応している。	B001101
							(2) 担当職務と直接関係しない依頼であっても誠意に対応している。	B001101
							(3) 人的ネットワークを積極的に広げ、周囲に溶け込んでいる。	B001101
成果の追求							(1) 困難な状況に直面しても真摯かつ誠実な態度で仕事に取り組んでいる。	B001101
							(2) 報告書など必要な提出物は期限内に遅りなく提出している。	B001101
							(3) 二つ以上の仕事を抱えている場合、優先度を果たすためにまず何をすべきかを適切に判断している。	B001101
改善・効率化							(1) 書類や机上の整理・整頓・清掃など、効率的に仕事を進めるための環境を整えている。	B001101
							(2) 一度ミスした事項については、同じ間違いを繰り返さないよう注意している。	B001101
							(3) 自分の裁量の範囲内で工夫しながら仕事を行い、何らかの改善を試みている。	B001101

(サービス)

顧客・取引先との折衝							(1) 説明すべき事項を漏れなく簡潔に伝えている。	B001201
							(2) 相手に説明する際は、事実と意見を区別して伝えている。	B001201
							(3) IPDに応じて適切な態度と言葉遣いで折衝や打ち合わせを行っている。	B001201
顧客満足の推進							(1) 挨拶を含めて明るい声と表情でお客様と接している。	B001201
							(2) お客様から要望を受けた場合には速やかに行動に移している。	B001201
							(3) 自分の振舞い態度が自社への信頼や満足度を大きく左右することを理解し、細心の注意でお客様と接している。	B001201

【技能系職種】

安全衛生及びルールへの遵守							(1) 会社や工場の定める安全規則の内容を正しく理解し、これに反する行動は行っていない。	B002101
							(2) 環境問題に対する意識をもち、廃棄・廃棄物の処理やリサイクル・分別収集など、ルールに則った行動をとっている。	B002101
							(3) 事故防止のため心身の健康を自己管理している。	B002101
改善活動による問題解決							(4) 作業場を常に整理するなど、危険を誘発する要因の除去に努めている。	B002101
							(5) 「多分大丈夫だろう」という意識ではなく、「万が一としたら事故が起きるかもしれない」という認識をもって、日頃から慎重に作業を行っている。	B002101
							(6) 生産全体の中で自分の担当工程や担当作業の役割を正しく理解している。	B002101
関係者との連携による業務の遂行							(7) 加工、組立、検査、保管など担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業を行っている。	B002101
							(8) 作業の実施方法や実施手順に誤差などがある場合には、曖昧なままにすることなく必ず上司や先輩に質問し解決している。	B002101
							(9) 自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。	B002101
							(10) 常に身の回りの整理・整頓や清掃を行うなど、作業しやすい衛生的な環境づくりを行っている。	B002101
							(11) 小集団活動など組織的に改善活動に取り組んでいる場合には、積極的に活動に参加している。	B002101
							(12) 自社(工場)の組織構造、各工程の役割分担等について一通り理解している。	B002101
							(13) 同僚や先輩から上手な仕事のやり方やコツを吸収している。	B002101
							(14) 上司や先輩からの助言や指導に沿った行動をとっている。	B002101
							(15) 担当外の事項に関する依頼であっても、丁寧に対応したり担当者を紹介したりするなど、周囲との良好関係・信頼関係の構築に努めている。	B002101
							(16) 前後シフトや前後工程の担当者との間に協力的な関係を構築すべく、日頃からコミュニケーションに努めている。	B002101
							(17) 金行事務や各種懇話会など、仕事以外の場にも積極的に参加し、職場以外の人的ネットワークを広げるよう努めている。	B002101

【技術系職種】

技術者倫理の遵守							(1) 技術者としての自覚や社会的責任をもって仕事をしている。	B003101
							(2) 日常の業務に関連する法的又は倫理的な問題について常に問題意識をもって取り組んでいる。	B003101
							(3) 正当な理由なく業務上知り得た秘密を他に漏らしたり、盗用したりしない。	B003101
安全指針に沿った業務遂行							(4) 自分の職務や専門分野に関連する時事問題に関心をもち、日頃から問題意識を高めている。	B003101
							(5) 自らの専門分野における技術的問題について、それらの研究又は開発によってもたらされる地域社会や生産活動への影響を認識している。	B003101
							(6) 技術分野の環境面又は法的な時事問題について自らの仕事に関連づけて理解している。	B003101
							(7) 安全・環境の観点から製品の開発・設計に求められる必要最低基準を理解している。	B003101
							(8) 自社及び所属部門の安全規則やマニュアル(不文律を含む)を正確に把握し、これを遵守している。	B003101
							(9) 実験室や実験器具を整理整頓するなど、危険を誘発する要因の除去を行っている。	B003101
業務計画の作成と成果の追求							(10) 自身の健康状態を把握し、無理に業務を抱え込むことなく、どこまでできているかを上司に報告・連絡・相談している。	B003101
							(11) 自分の計画作成に当たり、上位方針等に反映的な点がある場合には、必ず上司や先輩に確認して明確化している。	B003101
							(12) 自身の作成したスケジュール表をもとに、業務のロス・ムダの発見と除去を行っている。	B003101
関係部門との連携による業務の遂行							(13) 社内・部門内の定められたスケジュールに沿って業務を推進している。	B003101
							(14) トラブルや仕様変更等により計画どおり業務が進まなくなった場合には、上司の判断を得ながら速やかな対応を行っている。	B003101
							(15) 自己の健康管理に気を配るとともに、体調不良等の際には無理することなく上司にその旨申告している。	B003101
							(16) 新しい知識や技術の吸収に努め、積極的に情報収集を行っている。	B003101
							(17) 自部門の業務プロセスの詳細や役割分担を把握している。	B003101
							(18) 仕事の進め方に誤差などがある場合には、そのまま業務を進めることなく、関係者に質問して疑問点を解決したうえで業務を遂行している。	B003101
(総評・コメント)							(19) 他部門の仕事内容を理解したうえで、質問や助言を求められた際には快く対応している。	B003101

(2) 専門的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載) (評価基準の出所:)
 A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		
							(1)	
							(2)	
							(3)	
							(4)	
							(2)	
							(3)	
							(4)	
							(5)	
(総評・コメント)								

モデル評価シート等の策定について

1 モデル評価シートについて

ジョブ・カード制度（※）の普及促進を図るため、訓練に取り組む企業の方の参考となる「モデル評価シート」の作成を行っているところ。また、モデル評価シートの作成に併せて、訓練を実施する事業主の方が、事前に訓練実施計画を作成される際の参考として活用いただくための「モデルカリキュラム」及び評価シートに基づき、訓練成果を評価する際の参考にしていただくための「判定目安表（評価ガイドライン）」を作成している。

※ジョブ・カード制度は、フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の機会を提供し、企業からの評価結果（評価シート）や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめて、就職活動等に活用することにより正社員へと導く制度。

2 策定方法

職業能力評価基準と同様に、業界団体との連携のもと、綿密な企業調査を基にして、企業実務家や学識者の知見を活用し、職業能力評価基準のレベル1を基に、職種・職務を絞り込み、6か月の訓練で到達できるレベルの目途に、職務ごとに求められる基本的事項、技術・技能の程度を分析し、職務遂行のための基本的能力を含んだ「モデル評価シート」、「モデルカリキュラム」及び「判定目安表（評価ガイドライン）」を業種別・職種別に作成している（策定までの期間は1年間）。

なお、これに併せて、企業において中堅として活躍する人材に求める能力要件を、中途採用などの場面で活用できる形でまとめた「人材要件確認表」を作成している。

3 これまでの経緯

○平成20年6月

- ・人事・経理等の事務系職種のモデル評価シート等が完成・公表

○平成20年12月

- ・業種別としてロジスティクス分野のモデル評価シート等が完成・公表
現在までに15業種が完成。

○平成22年3月

- ・評価者に対する育成支援を平成21年度限りで廃止。

○平成22年度

- ・新規業種として4業種着手予定。
・「マテリアル・ハンドリング業」、「在宅介護業」、「プラスチック製品製造業」、「鍛造業」、「軽金属製品製造業」について発表（6月4日）

4 その他

完成した「モデル評価シート」等は、企業において実際に実施する訓練内容に応じて、項目を選択加工（カスタマイズ）できるよう、厚生労働省ホームページに掲載。

モデル評価シートとモデルカリキュラムについて

○雇用型訓練を実施したいと考えている企業のために、評価シートと訓練カリキュラムのモデルを作成。

・モデル評価シートは以下の50職務・分野及び15業種を作成。(※はモデルカリキュラムを作成)

日本版デュアルシステム用をもとに作成したモデル評価シート				
自動車整備	機械加工	金属加工	生産技術	機械設計
電気工事	電気通信施工	データベース技術	ITインストラクタ	テクニカルサポート※
情報通信※	プログラミング技術	Webクリエイト※	Javaプログラミング※	エクステリア
建築設備	住宅営業※	住宅環境	建築CAD	木工
オフィスビジネス※	営業※	医療事務※	販売	介護サービス※
港湾ロジスティクス	ホテルサービス※	医療品アドバイザー	ビューティアドバイザー※	印刷※
DTP※				31モデル

…機械分野
 …電気・電子分野
 …情報・通信分野
 …建築・住居分野
 …サービス分野

職業能力評価基準をもとに作成したモデル評価シート※									
＜事務系＞19職務									
①経営戦略	②人事 ③人材開発 ④労務管理	⑤企業法務 ⑥総務 ⑦広報	⑧経理 ⑨財務管理	⑩経営情報 システム	⑪営業 ⑫マーケティング ⑬広告	⑭生産管理プランニング ⑮生産管理オペレーション	⑯国際経営管理 ⑰貿易		
＜業種別＞15業種									
ロジスティクス分野	造園工事業	自動車製造業	電気通信工事業	鉄筋工事業	スーパーマーケット業	パン製造業	ホテル業	イベント産業	電気機械器具製造業
マテリアル・ハンドリング業	在宅介護業	プラスチック製品製造業	鍛造業	軽金属製品製造業					

2-6 フリーター・ニート対策に関する資料

地域若者サポートステーション事業

20年度予算額 13.5億円 21年度予算額 17.4億円 22年度予算額 18.5億円

- ニート等の若者の自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援を行うことが必要である。
- このため、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築し、その拠点として「地域若者サポートステーション」（愛称：サポステ）を運営している。
- 平成22年度は、この設置拠点を拡充するとともに、高校中退者等を対象とした訪問支援（アウトリーチ）による学校教育からの円滑な誘導、学力を含む基礎力向上に向けた継続的支援等に新たに取り組むなど、ニート等の若者の職業的自立支援を強化することとする。

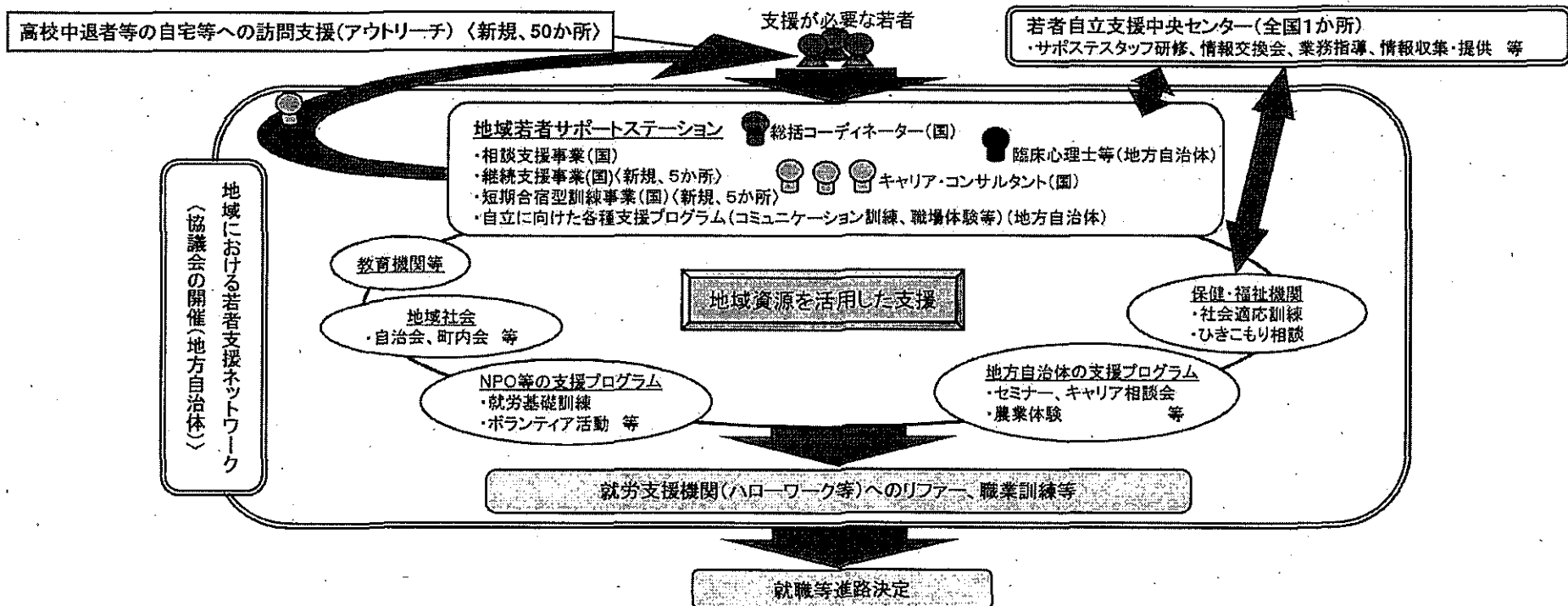
- ニート等の若者の自立を支援するため、地方自治体との協働によりサポステを全国に設置
- 若者の置かれた状況に応じた専門的な相談、自立に向けた各種支援プログラム、地域におけるネットワークの中核として各支援機関への適切な誘導など、多様な就労支援メニューを提供

※サポステ設置箇所数：25か所（18年度）、50か所（19年度）→ 77か所（20年度）→ 92か所（21年度）→ 100か所（22年度予算）

※のべ来所者数：35,179名（18年度）、144,171名（19年度）、202,112名（20年度）、273,858名（21年度）

※利用開始から6か月経過時点の就職等進路決定者の割合：26.2%（18年度）、26.8%（19年度）、28.0%（20年度）、32.8%（21年4～9月登録）

サポステのネットワークを活用した若者の職業的自立支援の流れ（22年度）



2-7 能力評価・技能振興に関する資料

技能検定制度について

- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。
- 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる。また、職種によっては、技能検定合格者に当該職種の関係する法令で定められた資格において受験資格が付与される等の特典がある。

実施内容

検定職種は、平成22年7月1日現在136職種であり、

- ①等級に区分するもの(特級、1級、2級及び3級)と、②等級に区分しないもの(単一等級)とがある。
- 技能検定は、職種ごとに、実技試験及び学科試験により行っている。

実施体制

a) 都道府県方式(建築大工など124職種)

厚生労働省、中央職業能力開発協会、都道府県及び都道府県職業能力開発協会が事務を分担

b) 指定試験機関方式(ファイナンシャル・プランニングなど12職種)

厚生労働省及び民間の指定試験機関が事務を分担(試験の実施に係る部分は全て指定試験機関が行う)

実績

平成21年度には全国で約75万人の受験申請があり、約29万人が合格。累計で延べ約430万人が「技能士」の称号を獲得。

今後の方針

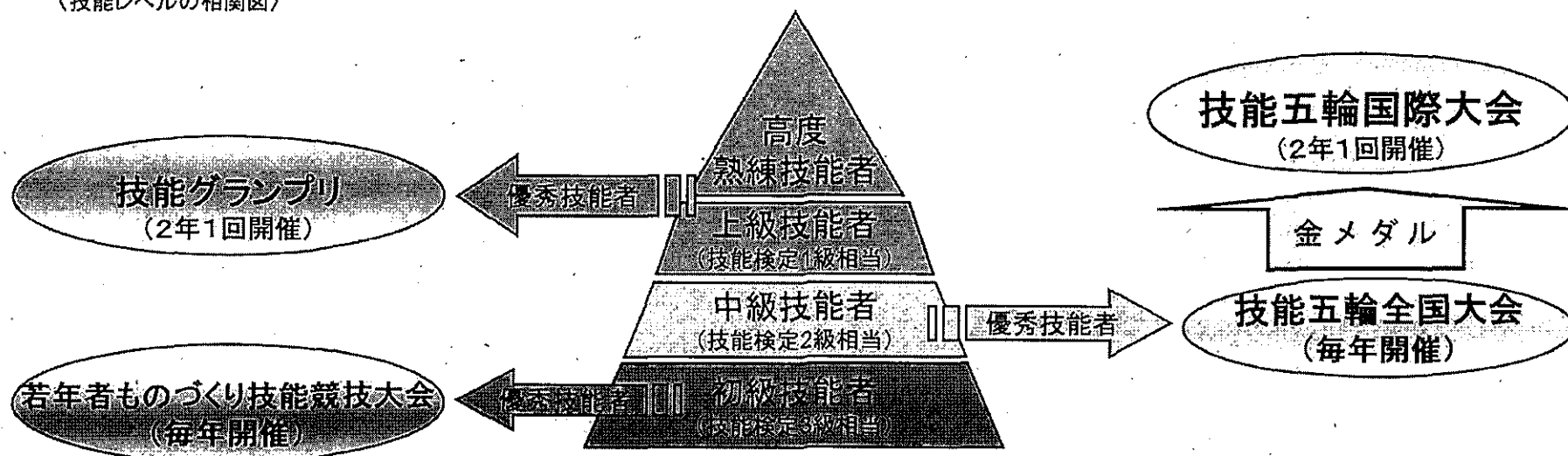
社会的ニーズを踏まえた技能検定職種の統廃合等の推進、民間機関の活力の活用促進、産業技術の高度化等に対応した検定基準の見直しを実施していく。

各種技能競技大会の概要

○若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を推進している。

項目	熟練技能者技能競技大会（技能グランプリ） （次回大会は平成22年度）	青年技能者技能競技大会 （技能五輪全国大会）	若年者ものづくり競技大会
目的	技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技能の振興を図る。	青年技能者がその技能レベルの日本一を競うことにより、国内の青年技能者の水準向上を図り、併せて技能尊重気運の醸成を図る。 （西暦偶数年は、技能五輪国際大会への予選を兼ねる）	技能習得中の者に目標を付与し、技能を向上させることにより、若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図る。
出場資格	特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した技能士	技能検定2級以上の技能を有する23歳以下の青年技能者	工業高等学校、工業高等専門学校、公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設、等において技能を習得中の20歳以下の者。
競技レベル	上級レベル	上級から中級レベル（技能検定2級以上）	初級レベル（技能検定3級程度）
競技職種	建築板金、染色補正、かわらぶき等の職種	技能五輪国際大会で実施されている職種、国内の青年技能者の技能水準の向上と技能尊重気運の醸成に資するものと認められる職種	旋盤、電子機器組立て、建築大工等の工業高等学校等において技能習得中の者が多い職種

〈技能レベルの相関図〉



「職業能力評価基準」について

(職業能力評価基準とは)

- ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し整理・体系化。
- ・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述。
- ・職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述。
- ・業界団体との連携のもと、企業調査の実施による職務分析に基づき策定。
- ・平成20年度からは、「職業能力形成プログラム」(ジョブ・カード)で使用する「モデル評価シート」に成果を活用。

(実績)

- 業種横断的な経理・人事等の事務系職種の職業能力評価基準を策定。
- 業種別のものとして電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等42業種

今後完成予定の業種(毎年業種を拡大)

旅館業	施設介護業	ウェブ・コンテンツ制作業 (モバイル)	プラント・メンテナンス業	ぬい製産業	...
-----	-------	------------------------	--------------	-------	-----

すでに完成した業種

鍛造業 19年10月 完成	卸売業 19年10月 完成	自動販売機 製造・管理 運営業 20年2月 完成	DIY業 20年2月 完成	クレジット カード業 20年2月 完成	産業廃棄物 処理業 20年3月 完成	金属プレス 加工業 20年3月 完成	コンビニエ ンスストア業 20年3月 完成	電気通信 工事業 20年3月 完成	専門店業 20年6月 完成	イベント産業 20年12月 完成	石油精製業 20年12月 完成	ビルメンテ ナンス業 21年2月 完成	マテリアル・ ハンドリング業 21年7月 完成
自動車製造 業 17年9月 完成	広告業 17年9月 完成	光学機器 製造業 17年9月 完成	エンジニア リング業 17年12月 完成	左官工事業 17年12月 完成	造園工事業 17年12月 完成	フィットネス 産業 18年2月 完成	パン製造業 18年2月 完成	総合工事業 18年4月 完成	クリーニング業 18年3月 完成	在宅介護業 18年3月 完成	木製カトラ ー業 18年3月 完成	写真館業 18年3月 完成	軽金属製品 製造業 18年3月 完成
電気機械器具 製造業 16年6月 完成	ホテル業 16年9月 完成	印刷業 16年9月 完成	プラスチック 製品製造業 16年9月 完成	型枠工事業 16年10月 完成	鉄筋工事業 16年10月 完成	フルード パワー業 16年10月 完成	スーパー マーケット業 16年12月 完成	ファッション 製品製造業 17年3月 完成	アパレル業 17年3月 完成	防水工事業 17年5月 完成	ロジスティ クス分野 17年5月 完成	市場調査業 17年7月 完成	外食産業 17年7月 完成

業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

経営戦略

人事・人材開
発・労務管理

企業法務・
総務・広報

経理・財務
管理

経営情報
システム

営業・マー
ケティング・広告

生産管理

ロジスティ
クス

国際事業

職業能力評価基準の例（電気機械器具製造業（技能系職種））

1 職業能力評価基準全体構成

職 業	職 名	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
		製造技術者	製造技術者	管理・監督者	管理・監督者
加工	鍛造				
	鍛造				
	金属熱処理				
	創業検査				
	機械加工				
	放電加工				
	金型製作				
	金属プレス加工				
	めっき				
	仕上げ				
	ダイカスト				
	プラスチック成形				
	溶接				
	工場検査				
組立	組立				
	レーザ加工				
	塗装				
	半導体製品製造				
	プリント配線板製造				
検査	電子回路接続				
	電子機器組立				
	電気機器組立				
	工業包装				
保全	検査				
	機械保全				
保全	工場インフラ保全				

3 能力ユニット別

選択
能力ユニット

能力ユニット
概

能力細目

①数値制御フライス盤
加工作業の理解と段
取り

○複雑な
①工作
④切削
値制御
○ツール
○部品の
○汎用機
○マシン
ックを
○設計あ
コスト
○プログ
イス

2 職種別能力ユニット一覧

職種名	加工	技能1	技能2
大工	木材等の製品または製品の部材・付属等を使用することにより骨格構造物を木材等を用いて、柱・梁・継手・金物等を取り付け、内外装仕上げ、床・天井・階段・壁・ガラス・ドア・窓枠・造作・ブラッシング等、浴槽・工場設備・造作・工・レーザー加工及び塗装。		
＜共通能力＞			
職種	能力ユニット名	技能1	技能2
全職共通	安全衛生及び福利の遵守	010094(1)	010095(1)
	改善活動による問題解決	010097(1)	010098(1)
	関係者との連携による業務の遂行	010099(1)	010100(1)
	技術の向上と継承		
	製造のマシニング		
＜選択能力＞			
職種	能力ユニット名	技能1	技能2
製造	製品検査製造	010401(1)	010402(1)
	鋼板鋼物製造	010403(1)	010404(1)
	鉄骨金物製造	010405(1)	010406(1)
	鉄金物製造	010407(1)	010408(1)
	鋼金物製造	010409(1)	010410(1)
製造	鋼 材		
	製造現場の管理・監督		
	鉄鋼製造	010411(1)	010412(1)
	ハルマ製造	010413(1)	010414(1)
	プレス加工製造	010415(1)	010416(1)
金属組立	製造現場の管理・監督		
	一般組立	010417(1)	010418(1)
	浅型・浅型・浅化組立	010419(1)	010420(1)
	深型・浅型組立	010421(1)	010422(1)
	生産物組立現場の管理・監督		
鉄鋼加工	鋼 材	010423(1)	010424(1)
	鋼材金物製造の管理・監督		
	構造用鋼加工	010425(1)	010426(1)
	プレス加工	010427(1)	010428(1)
	圧延加工	010429(1)	010430(1)
機械加工	鍛造加工	010431(1)	010432(1)
	鍛造用プレス加工	010433(1)	010434(1)
	マシニング加工	010435(1)	010436(1)
	機械加工		
	機械加工現場の管理・監督		

3 能力ユニット別職業能力評価基準

ユニット番号 01S655L22

選択 能力ユニット	能力ユニット名	数値制御フライス盤加工
	概 要	電機製品関連の数値制御フライス盤加工作業を適切に行う能力

能力細目	職務遂行のための基準
①数値制御フライス盤加工作業の理解と段取り	○複雑な部品のプログラミングに関し、次の作業を適切に実施している。 ①工作物の取付け方法の決定、②加工順序の決定、③工具通路図の作成、④切削条件の決定、⑤ツーリング図の作成、⑥プロセスシートの作成、⑦数値制御装置へのプログラムの入力、⑧プログラムの編集 ○ツールプリセットを適切に行っている。 ○部品の製作における作業時間の見積りを正確に行っている。 ○汎用機などを用いて「前加工」を行ったうえで、NC加工に取りかかっている。 ○マシンロックやドライン、図形チェックやエアカットなどによるプログラムチェックを実施している。 ○設計あるいは製品仕様を見直し、過剰品質の部分を発見し、修正することでコストダウンにつなげている。
②数値制御フライス盤加工作業の実施	○プログラミングにもとづきCRT操作盤を操作することで、高精度を要するフライス盤加工作業を適切に行っている。 ○切削作業中に発生した数値制御フライス盤の各種の支障の調整を適切に行っている。 ○加工現場の5Sとレイアウト等の工夫により、加工作業の効率化と正味作業時間の短縮化を推進している。
③作業の評価と機械・治工具の調整	○切削工具の寿命の判定を正確に行っている。 ○加工された製品をマイクロメータ、ノギス等により測定し、結果を検証し、問題があった場合はその対策を講じている。 ○数値制御フライス盤加工の結果生じた不良品の原因を分析し、再発防止に向けて作業プロセスや作業標準の見直しを行っている。 ○段取り時間、待ち時間、検査時間などの正味加工時間以外のムダ時間を発見し、作業分析を行い、その原因を解析している。 ○機械始動時の準備作業の標準化を行い、後輩や同僚に作業訓練を実施している。

●必要な知識

1. 工作機械加工一般
 - ・工作機械の種類及び用途
 - ・バイト、数値制御、ドリル及び研削といしの種類
 2. 機械要素
 - ・機械の主要構成要素の種類、形状及び用途
 3. 機械工作法
 - ・削りかき一般、手仕上げ、その他の工作法
 4. 材料
 - ・金属材料及び非金属材料の種類、性質及び用途
 - ・金属材料の熱処理、材料試験
 5. 材料力学
 - ・荷重、応力、ひずみ
 6. 製図
 - ・JIS規格(図示法、材料記号、はめあい方式)
 7. 電気
 - ・電気用語、電気機械器具の使用法
 8. 安全衛生
 - ・機械加工作業の安全衛生に関する知識
 9. 数値制御工作機械加工法に関する詳細な知識
 - ・数値制御工作機械の種類、構造、機能及び用途(各種数値制御工作機械の特徴及び用途、主軸駆動装置、送り装置、切削工具取付け装置、附属装置、数値制御装置、操作盤、制御盤、電源安定化装置、数値制御工作機械の精度試験及び運転検査)
 - ・プログラミング(工芸通路図、ツーリング図、プロセスシート、ほか)
 - ・切削工具の種類及び用途
 - ・切削加工

◎厚生労働省

職業能力評価基準では、企業において期待される責任・役割の範囲と難易度により、新入社員・担当者相当（レベル1）から部長相当（レベル4）までの4つの能力段階を設定している。

また、キャリア形成の指針となるよう、当該業界で一般的と思われるキャリアルートについても設定している。

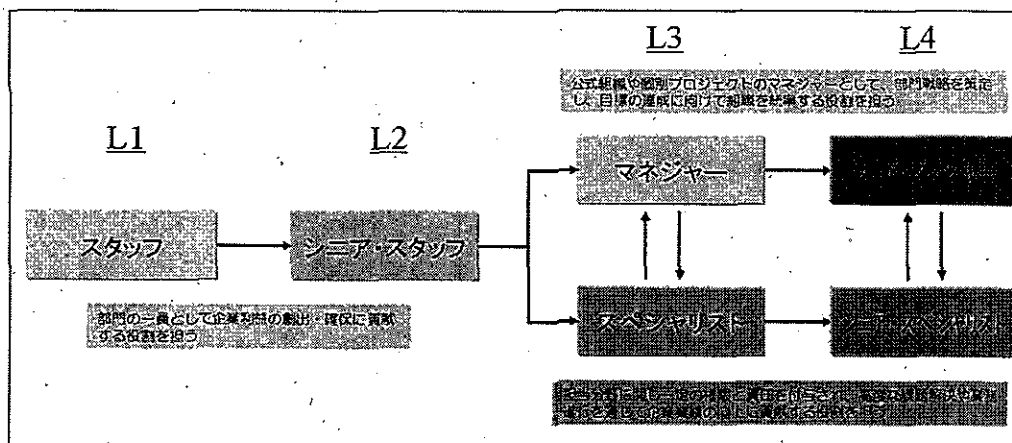
レベル区分の目安

レベル区分の目安(事務系職種の場合)

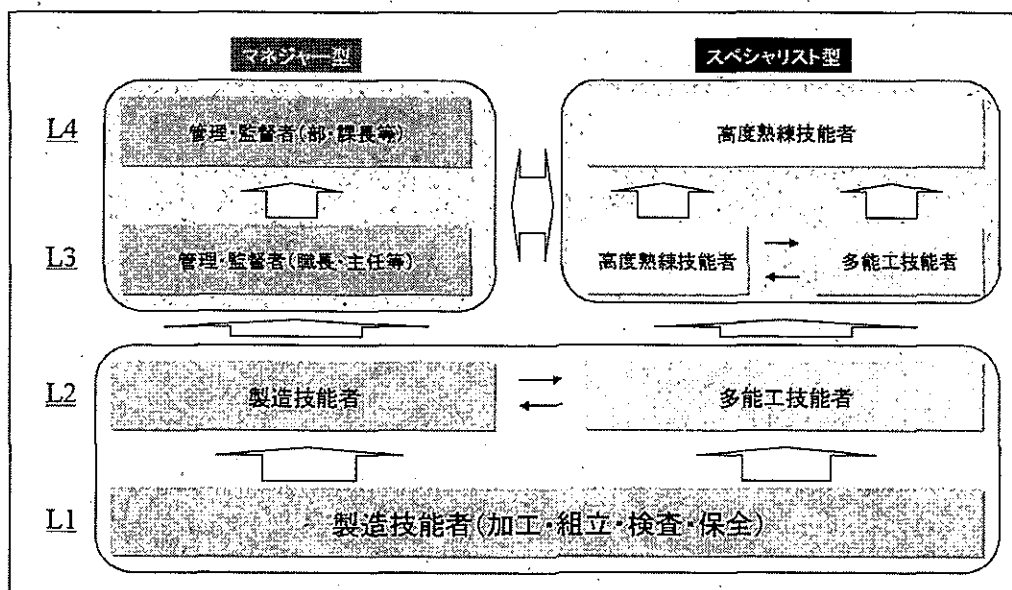
レベル	レベル区分の目安
レベル4	大規模組織の責任者もしくは最高度の専門職・熟練者として、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を先導・創造する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル3	中小規模組織の責任者もしくは高度専門職・熟練者として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力水準。

キャリア形成の例示

キャリア形成の例示(事務系職種の場合)



キャリア形成の例示(技能系職種の場合)



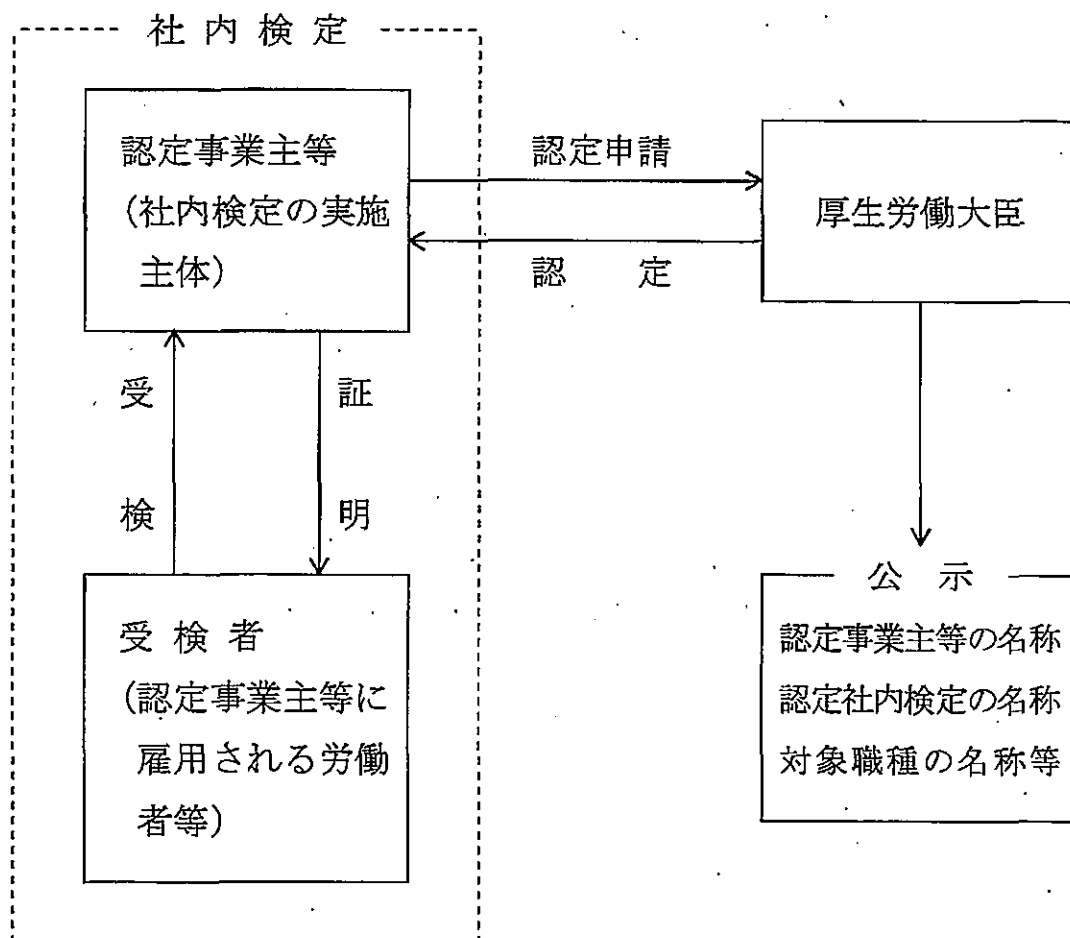
社内検定認定制度について

1 制度の概要

社内検定認定制度は、事業主又は事業主団体等が、その雇用する労働者等の技能の向上と経済的社会的地位の向上に資することを目的に、労働者が有する職業に必要な知識及び技能について、その程度を自ら検定する事業（すなわち社内検定）のうち、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するものである。

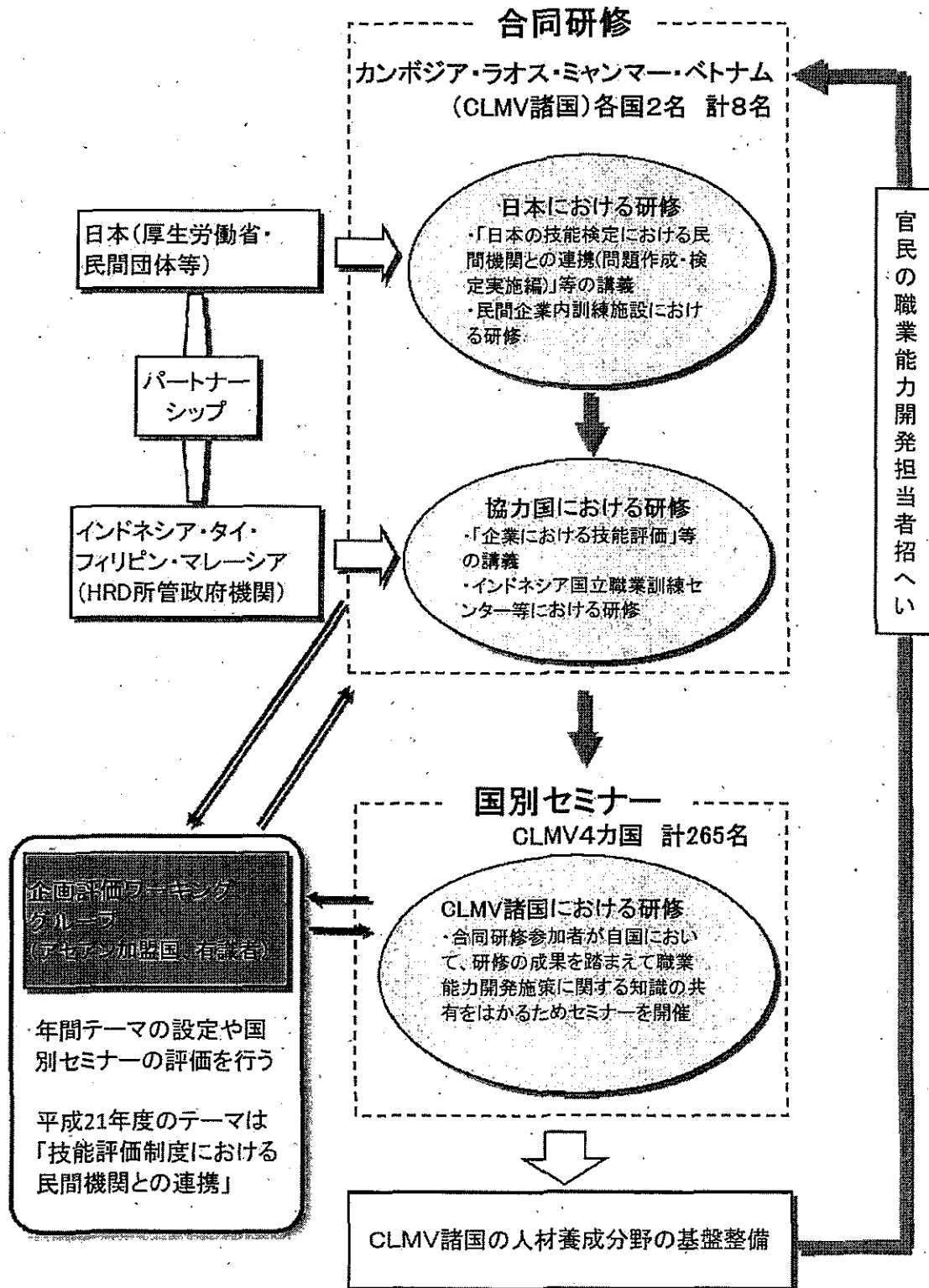
（注）認定事業主等に対する財政的補助は行っていない。

2 制度の流れ



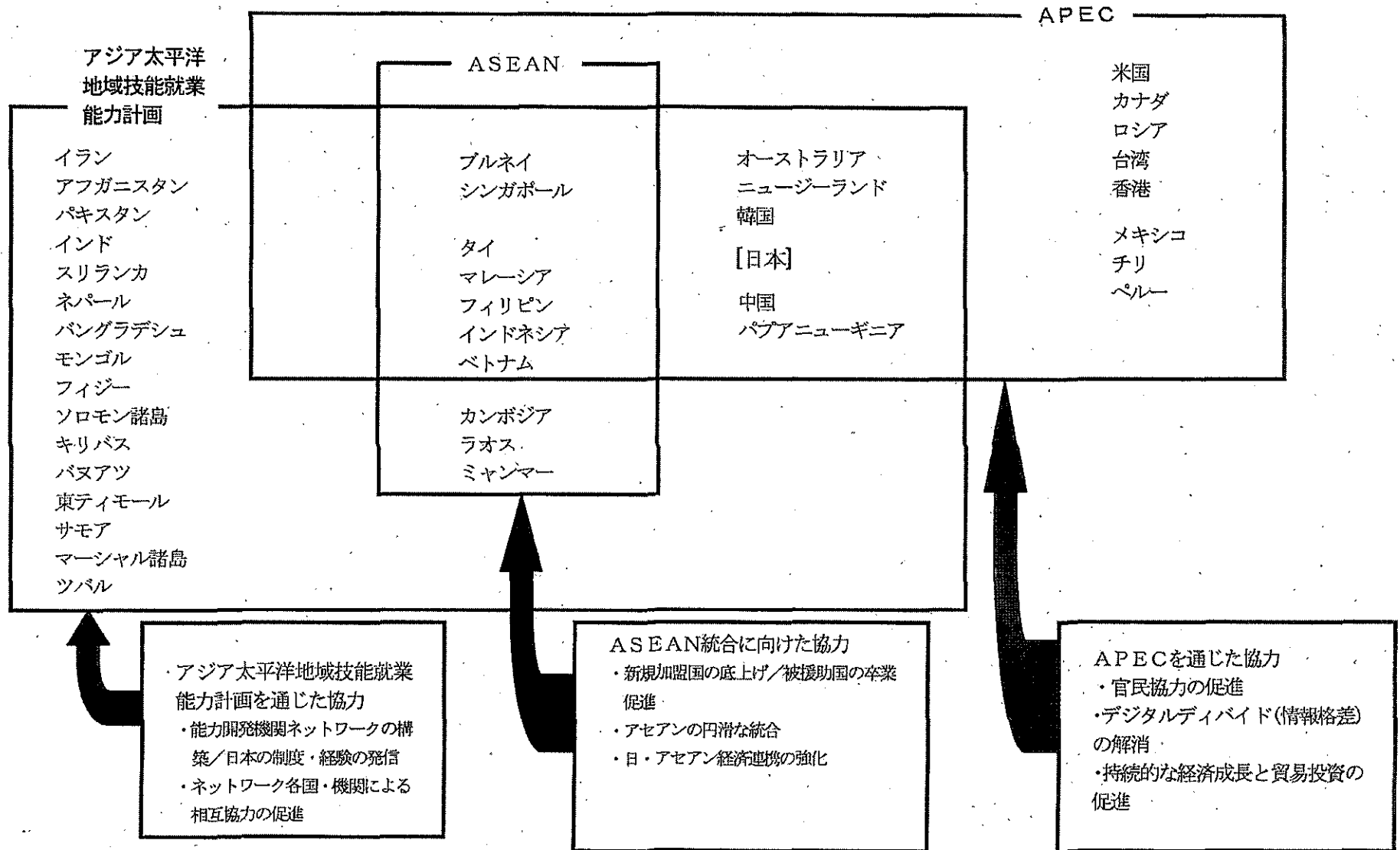
2-8 海外協力に関する資料

日・アセアン人材養成協力事業



※ 研修実績等は平成21年度のものである。

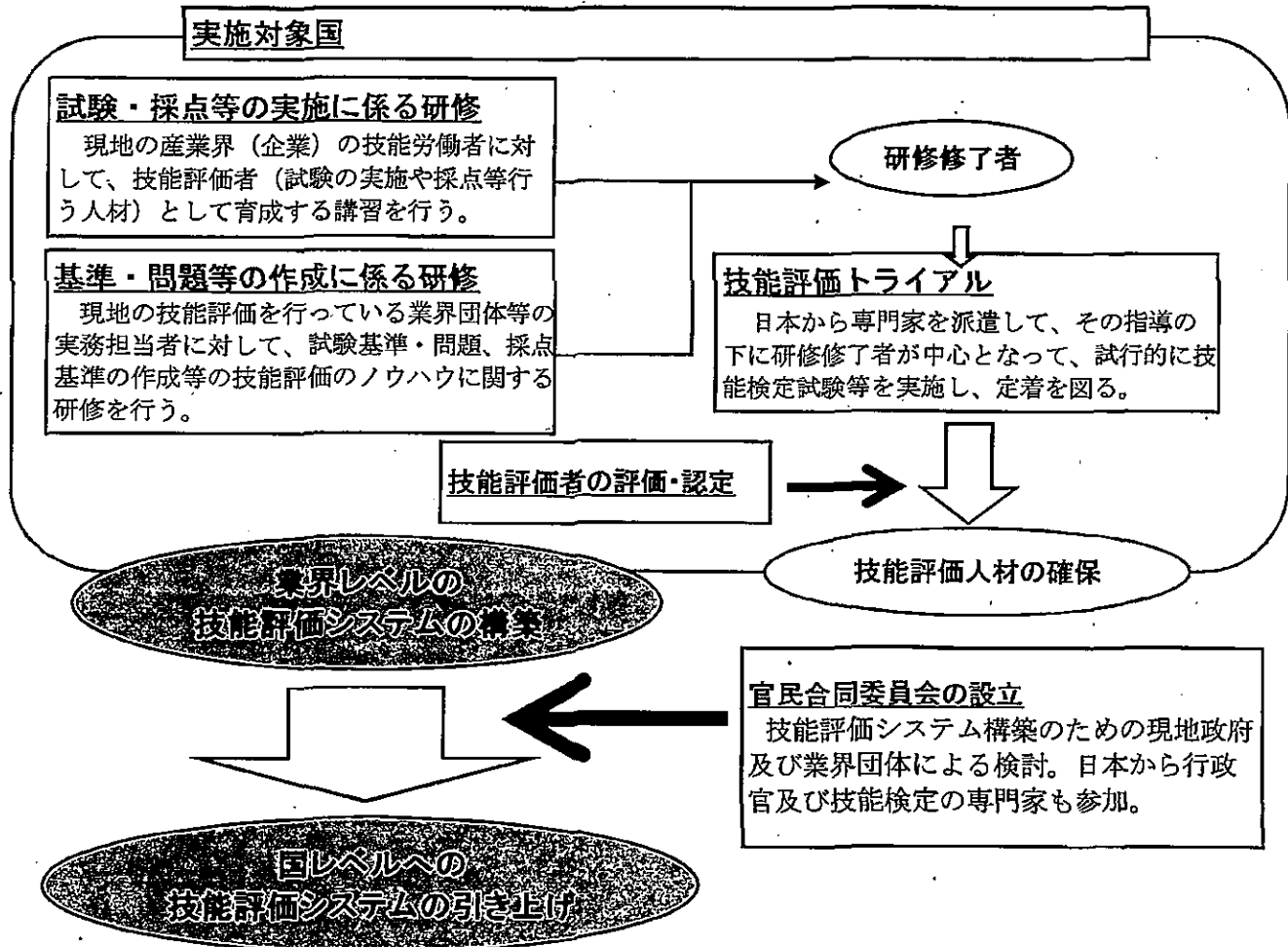
アジア太平洋地域の人材養成に対する協力の枠組み



技能評価システム移転促進事業の概要

事業概要

我が国との経済的相互依存関係が拡大・深化しつつある東アジアを中心に、質の高い労働力の育成・確保を図るため、これまでに国及び民間において培ってきた我が国技能評価システムのノウハウを日本国内での研修等を通じ移転することによって、技能評価システムの構築・改善のための国際協力を行う。



成果の例

1. タイにおいて、2級レベルの技能検定が実施可能となった。
特に、電工、旋盤、フライス盤、仕上げ職種の試験基準と検定問題が大幅に改善された。
2. ベトナムにおいて、国家技能検定制度の導入が決定された。
3. インドネシアにおいて、国家職業能力認証庁(BNSP)による試験実施に向けた協力を行ってきたところ、機械検査職種の国家職業能力認定試験が実施された。
4. フィリピンにおいて、官民連携の技能競技大会の開催が定着している。

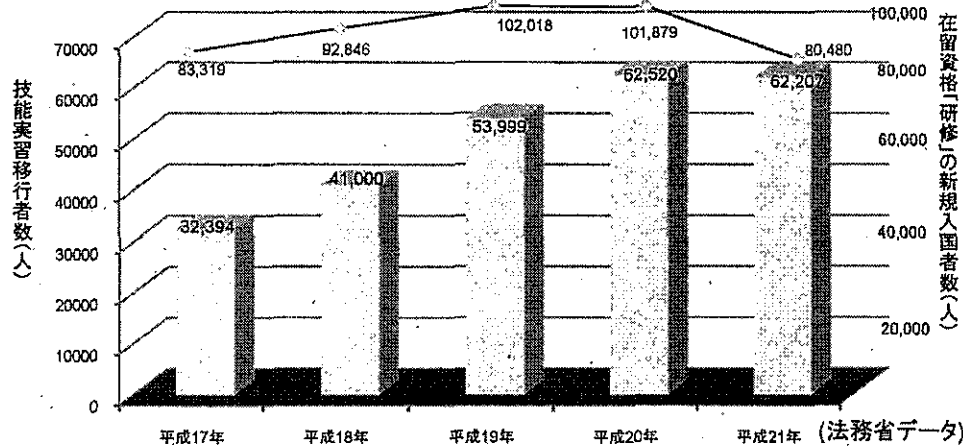
2-9 外国人研修・技能実習に関する資料

技能実習制度の現状

- 1 在留資格「研修」入国者数、技能実習移行者数は大幅に増加してきたが、経済情勢の悪化により、減少に転じた。

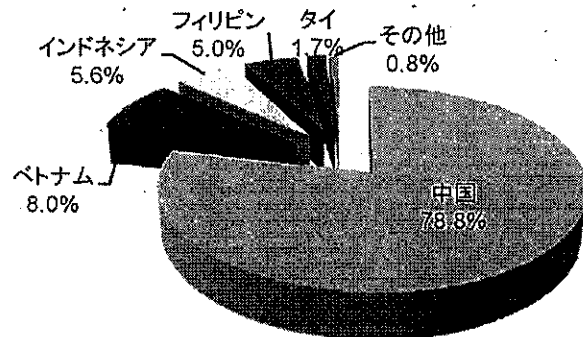
(平成21年:「研修」入国者約8万人、技能実習移行者約6万2千人)

在留資格「研修」の新規入国者数及び技能実習への移行者数
※「研修」から「技能実習」への在留資格変更許可件数

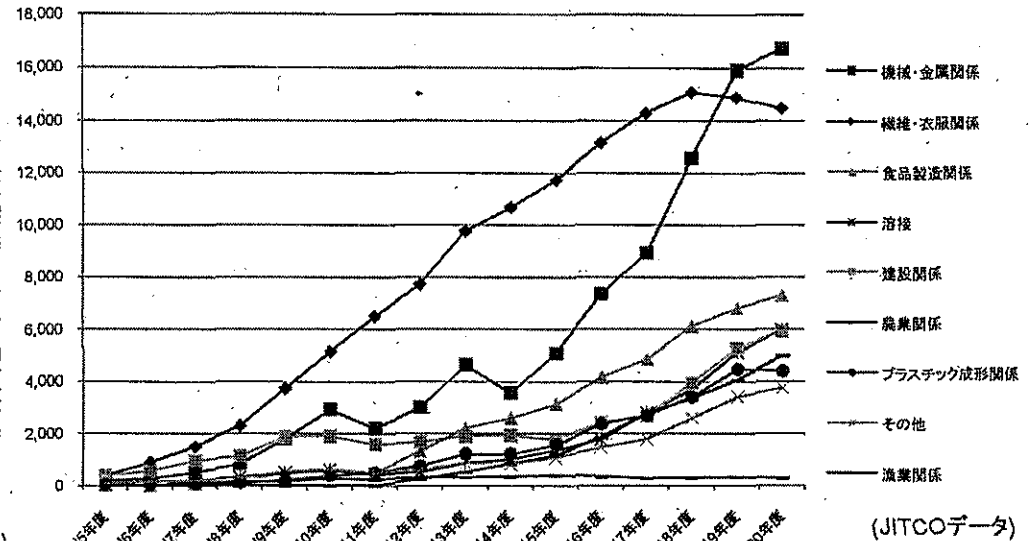


- 2 平成21年度末の研修生・技能実習生の数は、最大で205,207人。(最長3年の滞在となるので、平成21年及び平成20年の技能実習移行者数と平成21年の研修生入国者数を合計して推計)

平成21年技能実習移行者国籍別構成比(%)

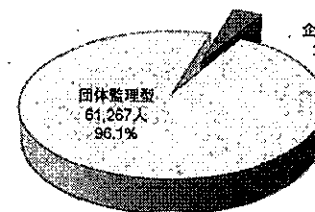


- 3 全体で66職種あり、受入人数の多い職種は、
①機械・金属関係 ②繊維・衣服関係 ③食品製造関係

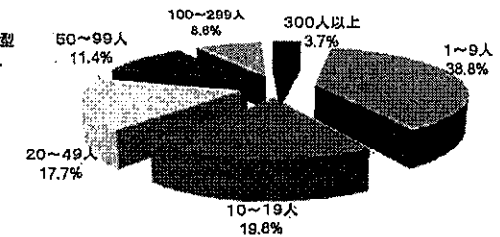


- 4 団体監理型の受入れが96.1%
実習実施機関の半数以上が、従業員数19人以下の零細企業

平成20年度技能実習移行申請者数受入機関別構成比



平成20年度実習実施機関従業員規模別構成比



(JITCOデータ)

- 5 団体監理型の実習実施機関で賃金不払い、36協定不締結、研修手当不払い等の問題が見られる

- 6 過去5年間の失踪率は、3.2%であり技能実習生を研修期間も含め3年間で帰すという点は、ほぼ実現

※JITCOデータは、各年度における研修から技能実習への移行申請者数に基づいている。

技能実習制度の仕組み

発展途上国の「人づくり」に一層協力するため、技能移転の仕組みとして平成5年に創設。(平成22年7月:改正技能実習制度の施行)

企業単独型

技能実習1号イ(1年目)、2号イ(2・3年目)
(主に大企業)

○技能実習生の要件

- ・ 送出国の現地法人・合併企業の常勤職員
- ・ 引き続き1年以上又は過去1年間に10億円以上の取引実績のある取引先の常勤職員

○技能実習移行申請数(平成20年度)

2,480人(移行申請の3.9%)

247実習実施機関(移行申請の1.3%)

団体監理型

技能実習1号ロ(1年目)、2号ロ(2・3年目)
(協同組合等が監理団体となるもの。主に中小・零細企業)

○技能実習生の要件

送出国の国・地方公共団体からの推薦を受け、かつ、日本で受ける技能実習と同種の業務に従事した経験のある者

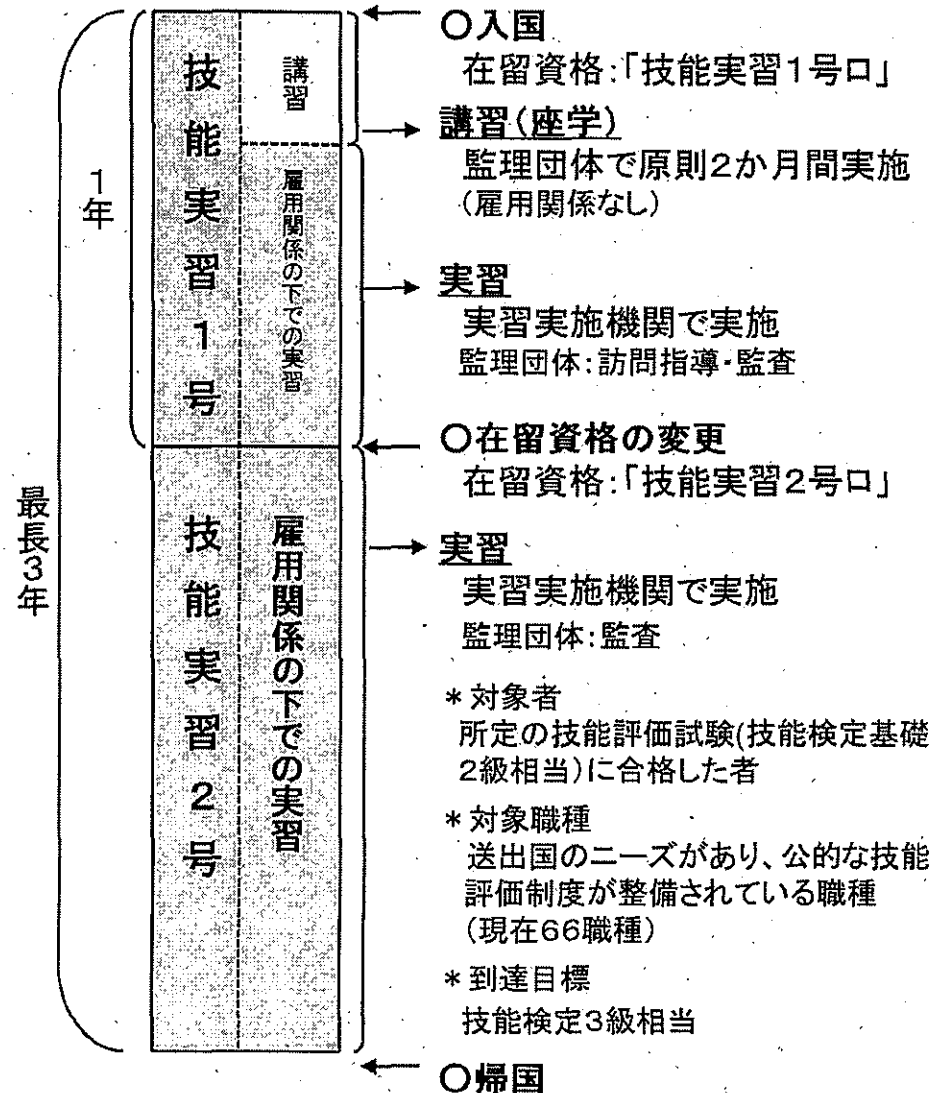
○技能実習移行申請数(平成20年度)

61,267人(移行申請の96.1%)

19,035実習実施機関(移行申請の98.7%)

1,681監理団体

団体監理型の場合



1 農業関係(2職種5作業)

職種名	作業名
耕種農業*	施設園芸 畑作・野菜
畜産農業*	養豚 養鶏 酪農

2 漁業関係(2職種9作業)

職種名	作業名
漁船漁業*	かつお一本釣り漁業 まぐろはえ縄漁業 いか釣り漁業 まき網漁業 底曳網漁業 流し網漁業 定置網漁業 かに・えびかき漁業作業
養殖業*	ホタテガイ・マガキ養殖作業

3 建設関係(21職種31作業)

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事作業 ロータリー式さく井工事作業
建築板金	ダクト板金作業
冷凍空調和機器施工	冷凍空調和機器施工作業
建具製作	木製建具手加工作業
建築大工	大工工事作業
型枠施工	型枠工事作業
鉄筋施工	鉄筋組立て作業
とび	とび作業
石材施工	石材加工作業 石張り作業
タイル張り	タイル張り作業
かわらぶき	かわらぶき作業
左官	左官作業
配管	建築配管作業 プラント配管作業
熱絶縁施工	保温保冷工事作業
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業 カーペット系床仕上げ工事作業 鋼製下地工事作業 ボード仕上げ工事作業 カーテン工事作業
サッシ施工	ビル用サッシ施工作業
防水施工	シーリング防水工事作業
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事作業
表装	壁装作業
建設機械施工*	押土・整地作業 積込み作業 掘削作業 締固め作業

<参考>ほかに建設に関係するものとして、別掲の塗装職種に「建築塗装作業」と「鋼橋塗装作業」の2作業がある。

4 食品製造関係(7職種12作業)

職種名	作業名
缶詰巻縮*	缶詰巻縮
食鳥処理加工業*	食鳥処理加工作業
加熱性水産加工	節類製造
食品製造業*	加熱乾製品製造 調味加工品製造 くん製品製造
非加熱性水産加工	塩蔵品製造
食品製造業*	乾製品製造 発酵食品製造
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造作業
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造作業
パン製造	パン製造作業

注) *の職種はJITCO認定職種

5 繊維・衣服関係(10職種17作業)

職種名	作業名
紡績運転*	前紡工程作業 精紡工程作業 卷糸工程作業 合捻糸工程作業
織布運転*	準備工程作業 製織工程作業 仕上工程作業
染色	糸浸染作業 織物・ニット浸染作業
ニット製品製造	靴下製造作業 丸編みニット製造作業
たて編ニット生地製造*	たて編ニット生地製造作業
婦人子供服製造	婦人子供既製服製造作業
紳士服製造	紳士既製服製造作業
寝具製作	寝具製作作業
帆布製品製造	帆布製品製造作業
布はく縫製	ワイシャツ製造作業

6 機械・金属関係(15職種28作業)

職種名	作業名
鋳造	鉄鋳物鋳造作業 銅合金鋳物鋳造作業 軽合金鋳物鋳造作業
鍛造	ハンマ型鍛造作業 プレス型鍛造作業
ダイカスト	ホットチャンパダイカスト作業 コールドチャンパダイカスト作業
機械加工	旋盤作業 フライス盤作業
金属プレス加工	金属プレス作業
鉄工	構造物鉄工作業
工場板金	機械板金作業
めっき	電気めっき作業 溶融亜鉛めっき作業
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理作業
仕上げ	治工具仕上げ作業 金型仕上げ作業 機械組立仕上げ作業
機械検査	機械検査作業
機械保全	機械系保全作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業
電気機器組立て	回転電機組立て作業 変圧器組立て作業 配電盤・制御盤組立て作業 開閉制御器具組立て作業 回転電機巻線製作作業
プリント配線板製造	プリント配線板設計作業 プリント配線板製造作業

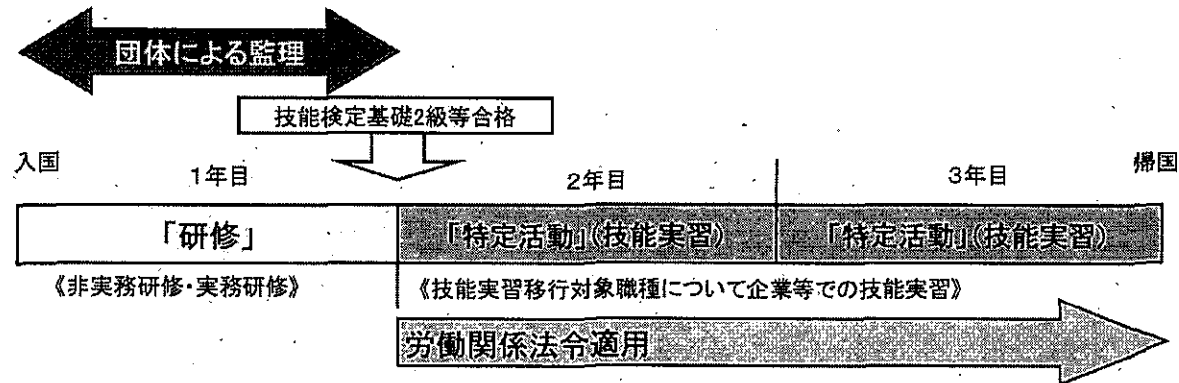
7 その他(9職種21作業)

職種名	作業名
家具製作	家具手加工作業
印刷	オフセット印刷作業
製本	書籍製本作業 雑誌製本作業 商業印刷物製本作業
プラスチック成形	圧縮成形作業 射出成形作業 インフレーション成形作業 ブロー成形作業
強化プラスチック成形	手積み積層成形作業
塗装	建築塗装作業 金属塗装作業 鋼橋塗装作業 噴霧塗装作業
溶接*	手溶接 半自動溶接
工業包装	工業包装作業
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き作業 印刷箱製箱作業 貼箱製造作業 段ボール箱製造作業

入管法改正概要（団体監理型）

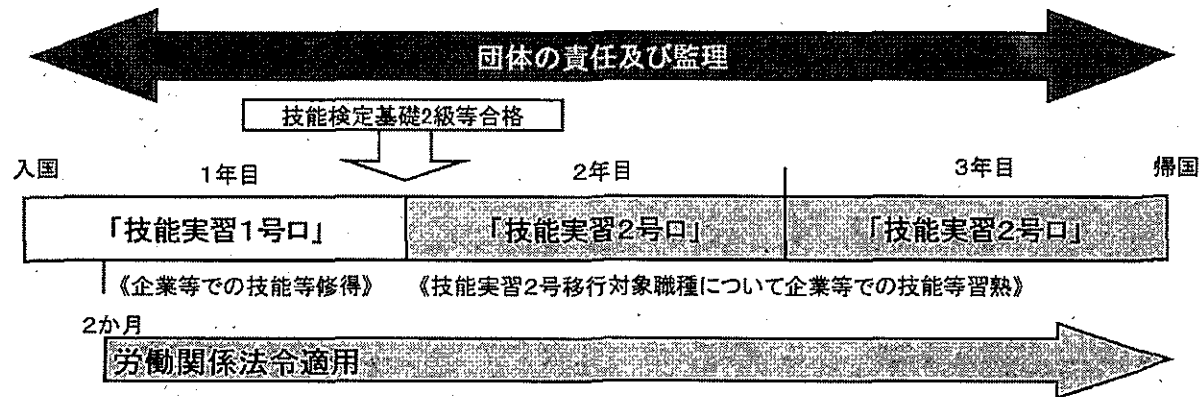
- 1年目の研修生は労働関係法令の適用を受けない
- 受入れ団体による監理は1年目の研修のみ

改正前

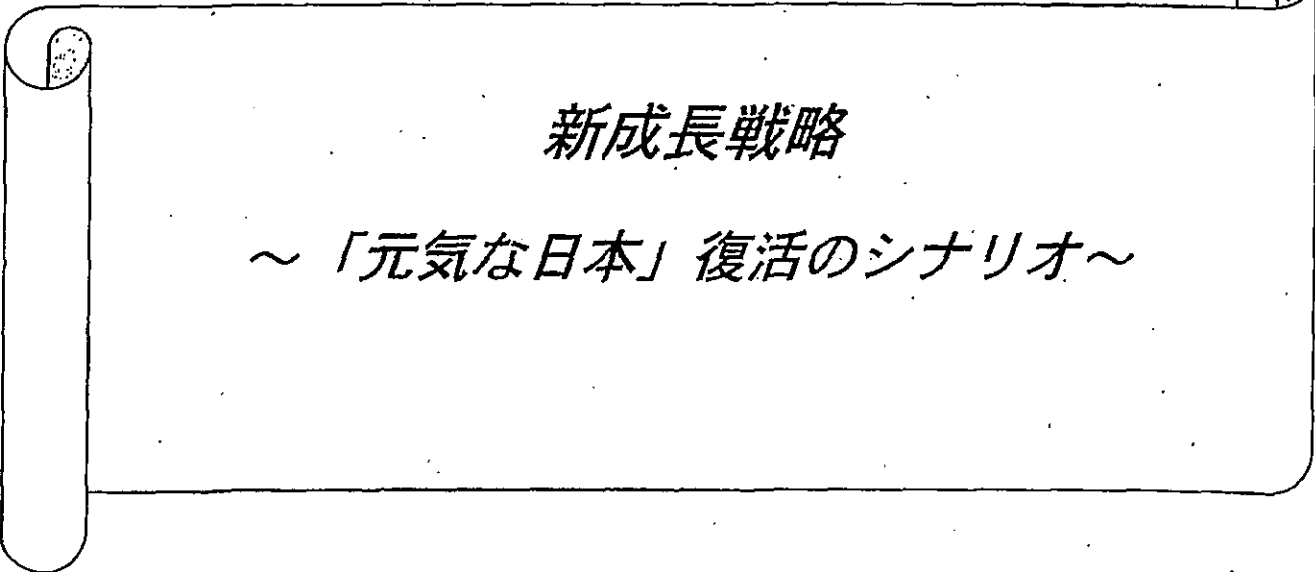


- 1年目の講習終了後から受入れ企業等との雇用契約に基づき技能実習生に労働関係法令が適用
- 技能実習に対する受入れ団体の責任及び監理が技能実習終了時まで継続

改正後



《3 新成長戦略》



新成長戦略

～「元気な日本」復活のシナリオ～

2010年6月18日

(抜粋)

【目次】

第1章 新成長戦略―「強い経済」「強い財政」「強い社会保障」の実現 (第三の道による建て直し)	1
(「強い経済」の実現)	2
第2章 新たな成長戦略の基本方針―経済・財政・社会保障の一体的 建て直し―	6
<u>日本経済の成長力と政策対応の基本的考え方</u>	7
(1) 需要面からの成長	7
(2) 供給面からの制約	8
(3) 資金循環面からの制約	9
<u>マクロ経済運営を中心とする経済財政運営の基本方針</u>	11
<u>「新成長戦略」のマクロ経済目標</u>	12
<u>政策の優先順位の判断基準</u>	13
第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果	15
<u>強みを活かす成長分野</u>	15
<u>(1) グリーン・イノベーションによる環境・エネルギー大国戦略</u>	15
(「世界最高の技術」を活かす)	15
(総合的な政策パッケージにより世界ナンバーワンの環境・エネルギー 大国へ)	16
(グリーン・イノベーションによる成長とそれを支える資源確保の推進)	16
(快適性・生活の質の向上によるライフスタイルの変革)	17
(老朽化した建築物の建替え・改修の促進等による「緑の都市」化)	17
(地方から経済社会構造を変革するモデル)	17
<u>(2) ライフ・イノベーションによる健康大国戦略</u>	18
(医療・介護・健康関連産業を成長牽引産業へ)	18

(日本発の革新的な医薬品、医療・介護技術の研究開発推進)	18
(アジア等海外市場への展開促進)	18
(バリアフリー住宅の供給促進)	19
(不安の解消、生涯を楽しむための医療・介護サービスの基盤強化)	19
(地域における高齢者の安心な暮らしの実現)	19

<u>フロンティアの開拓による成長</u>	20
-----------------------	----

<u>(3) アジア経済戦略</u>	20
～「架け橋国家」として成長する国・日本～	20
(日本の強みを大いに活かすアジア市場)	20
(アジアの「架け橋」としての日本)	20
(切れ目ないアジア市場の創出)	21
(日本の「安全・安心」等の制度のアジア展開)	21
(日本の「安全・安心」等の技術のアジアそして世界への普及)	21
(アジア市場一体化のための国内改革、日本と世界とのヒト・モノ・カ ネの流れ倍増)	22
(「アジア所得倍増」を通じた成長機会の拡大)	22

<u>(4) 観光立国・地域活性化戦略</u>	23
～観光立国の推進～	23
(観光は少子高齢化時代の地域活性化の切り札)	23
(訪日外国人を2020年初めまでに2,500万人に)	23
(休暇取得の分散化等)	24

～地域資源の活用による地方都市の再生、成長の牽引役としての大都市 の再生～	24
(地域政策の方向転換)	24
(緑の分権改革等)	25
(定住自立圏構想の推進等)	25
(大都市の再生)	25
(社会資本ストックの戦略的維持管理等)	25

～農林水産分野の成長産業化～	26
(課題が山積する農林水産分野)	26
(「地域資源」の活用と技術開発による成長潜在力の発揮)	26

(森林・林業の再生)	27
(検疫協議や販売ルートの開拓等を通じた輸出の拡大)	27
(幅広い視点に立った「食」に関する将来ビジョンの策定)	27

～ストック重視の住宅政策への転換～	27
(住宅投資の活性化)	27
(中古住宅の流通市場、リフォーム市場等の環境整備)	28
(住宅・建築物の耐震改修の促進)	28

成長を支えるプラットフォーム	28
----------------------	----

(5) 科学・技術・情報通信立国戦略	28
～「知恵」と「人材」のあふれる国・日本～	29
(科学・技術力による成長力の強化)	29
(研究環境・イノベーション創出条件の整備、推進体制の強化)	29

～IT立国・日本～	30
(情報通信技術は新たなイノベーションを生む基盤)	30
(情報通信技術の利活用による国民生活向上・国際競争力強化)	30

(6) 雇用・人材戦略	31
～「出番」と「居場所」のある国・日本～	31
(雇用が内需拡大と成長力を支える)	31
(国民参加と「新しい公共」の支援)	33
(成長力を支える「トランボリン型社会」の構築)	33
(地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現)	33

～子どもの笑顔あふれる国・日本～	33
(子どもは成長の源泉)	33
(人口減少と超高齢化の中での活力の維持)	33
(質の高い教育による厚い人材層)	34

(7) 金融戦略	35
-----------------------	----

【21世紀日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト】	37
(21の国家戦略プロジェクトの選定)	37

強みを活かす成長分野	38
-------------------------	----

I. グリーン・イノベーションにおける国家戦略プロジェクト	
(1. 「固定価格買取制度」の導入等による再生可能エネルギー・急拡大)	38
(2. 「環境未来都市」構想)	38
(3. 森林・林業再生プラン)	39
II. ライフ・イノベーションにおける国家戦略プロジェクト	
(4. 医療の実用化促進のための医療機関の選定制度等)	40
(5. 国際医療交流(外国人患者の受入れ))	40

フロンティアの開拓による成長	41
-----------------------------	----

III. アジア展開における国家戦略プロジェクト	
(6. パッケージ型インフラ海外展開)	41
(7. 法人実効税率引下げとアジア拠点化の推進等)	42
(8. グローバル人材の育成と高度人材等の受入れ拡大)	42
(9. 知的財産・標準化戦略とクール・ジャパンの海外展開)	43
(10. アジア太平洋自由貿易圏(FTAAP)の構築を通じた経済連携戦略)	44
IV. 観光立国・地域活性化における国家戦略プロジェクト	
(11. 「総合特区制度」の創設と徹底したオープンスカイの推進等)	45
(12. 「訪日外国人3,000万人プログラム」と「休暇取得の分散化」)	45
(13. 中古住宅・リフォーム市場の倍増等)	46
(14. 公共施設の民間開放と民間資金活用事業の推進)	46

成長を支えるプラットフォーム・フォーラム	47
-----------------------------------	----

V. 科学・技術・情報通信立国における国家戦略プロジェクト	
(15. 「リーディング大学院」構想等による国際競争力強化と人材育成)	47
(16. 情報通信技術の利活用の促進)	48
(17. 研究開発投資の充実)	48
VI. 雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト	49
(18. 幼保一体化等)	49
(19. 「キャリア登位制度」とパーソナル・サポート制度の導入)	50
(20. 新しい公共)	50
VII. 金融分野における国家戦略プロジェクト	51

(投料)

(6) 雇用・人材戦略

～「出番」と「居場所」のある国・日本～

【2020年までの目標】

『20～64歳の就業率 80%、15歳以上の就業率 57%』、『20～34歳の就業率 77%』、『若者フリーター数 124万人、地域若者サポートステーション事業によるニートの進路決定者数 10万人』、『25歳～44歳までの女性就業率 73%、第1子出産前後の女性の継続就業率 55%、男性の育児休業取得率 13%』、『60歳～64歳までの就業率 63%』、『障がい者の実雇用率 1.8%、国における障がい者就労施設等への発注拡大 8億円』、『ジョブ・カード取得者 300万人、大学のインターンシップ実施率 100%、大学への社会人入学者数 9万人、専修学校での社会人受入れ総数 15万人、自己啓発を行っているの労働者の割合：正社員 70%、非正社員 50%、公共職業訓練受講者の就職率：施設内 80%、委託 65%』、『年次有給休暇取得率 70%、週労働時間 60時間以上の雇用者の割合 5割減』、『最低賃金引上げ：全国最低 800円、全国平均 1000円』、『労働災害発生件数 3割減、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合 100%、受動喫煙の無い職場の実現』

これらの目標値は、内閣総理大臣主宰の「雇用戦略対話」において、労使のリーダー、有識者の参加の下、政労使の合意を得たもの。また、これらの目標値は、「新成長戦略」において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることを前提。

(雇用が内需拡大と成長力を支える)

内需を中心とする「需要創造型経済」は、雇用によって支えられる。国民は、安心して働き、能力を発揮する「雇用」の場が与えられることによって、所得を得て消費を拡大することが可能となる。雇用の確保なくして、冷え切った個人消費が拡大し、需要不足が解消することはない。

また、「雇用・人材戦略」は、少子高齢化という制約要因を跳ね返し、「成長力」を支える役割を果たす。少子高齢化による「労働力人口の減少」は、我が国の潜在的な成長エンジンの出力を弱めるおそれがある。そのため、出生率回復を目指す「少子化対策」の推進が不可欠であるが、それが労働力人口増加に結びつくまでには20年以上かかる。したがって、今すぐ我が国が注力しなければならないのは、若者・女性・高齢者など

潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進し、しかも社会全体で職業能力開発等の人材育成を行う「雇用・人材戦略」の推進である。

（国民参加と「新しい公共」の支援）

国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会（「出番」と「居場所」）を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。

このため、国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。すなわち、若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。

また、官だけでなく、市民、NPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野において、共助の精神で活動する「新しい公共」を支援する。

（成長力を支える「トランポリン型社会」の構築）

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第二セーフティネット」の整備（求職者支援制度の創設等）や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版 NVQ (National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※NVQ は、英国で 20 年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

（地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現）

国民の新たな参加と活躍が期待される雇用の場の確保のために、雇用の「量的拡大」を図る。このため、成長分野を中心に、地域に根ざした雇用創造を推進する。また、「新しい公共」の担い手育成の観点から、NPO

や社会起業家など「社会的企業」が主導する「地域社会雇用創造」を推進する。

また、雇用の安定・質の向上と生活不安の払拭が、内需主導型経済成長の基盤であり、雇用の質の向上が、企業の競争力強化・成長へとつながり、その果実の適正な分配が国内消費の拡大、次の経済成長へとつながる。そこで、「ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）」の実現に向けて、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、給付付き税額控除の検討、最低賃金の引上げ、ワーク・ライフ・バランスの実現（年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮、育児休業等の取得促進）に取り組む。

《21 世紀の日本の復活に向けた 21 の国家戦略プロジェクト》

(21 の国家戦略プロジェクトの選定)

「新成長戦略」においては、各戦略分野での成果を確実なものとするため、規制の緩和や府省の壁を乗り越えた推進体制を構築するとともに、成長を支えるプラットフォームに「金融戦略」を加え、7つの戦略分野における有効な施策を選定している。そのうち、経済成長に特に貢献度が高いと考えられる21の施策を、国家戦略プロジェクトとし、これをブレークスルーとして、各分野の攻略を強力に進めることにする。

21 の国家戦略プロジェクトは、第2章にある経済成長に大きな貢献が期待される分野から、政策の優先順位の判断基準に照らして選定する。

(略)

19. 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入

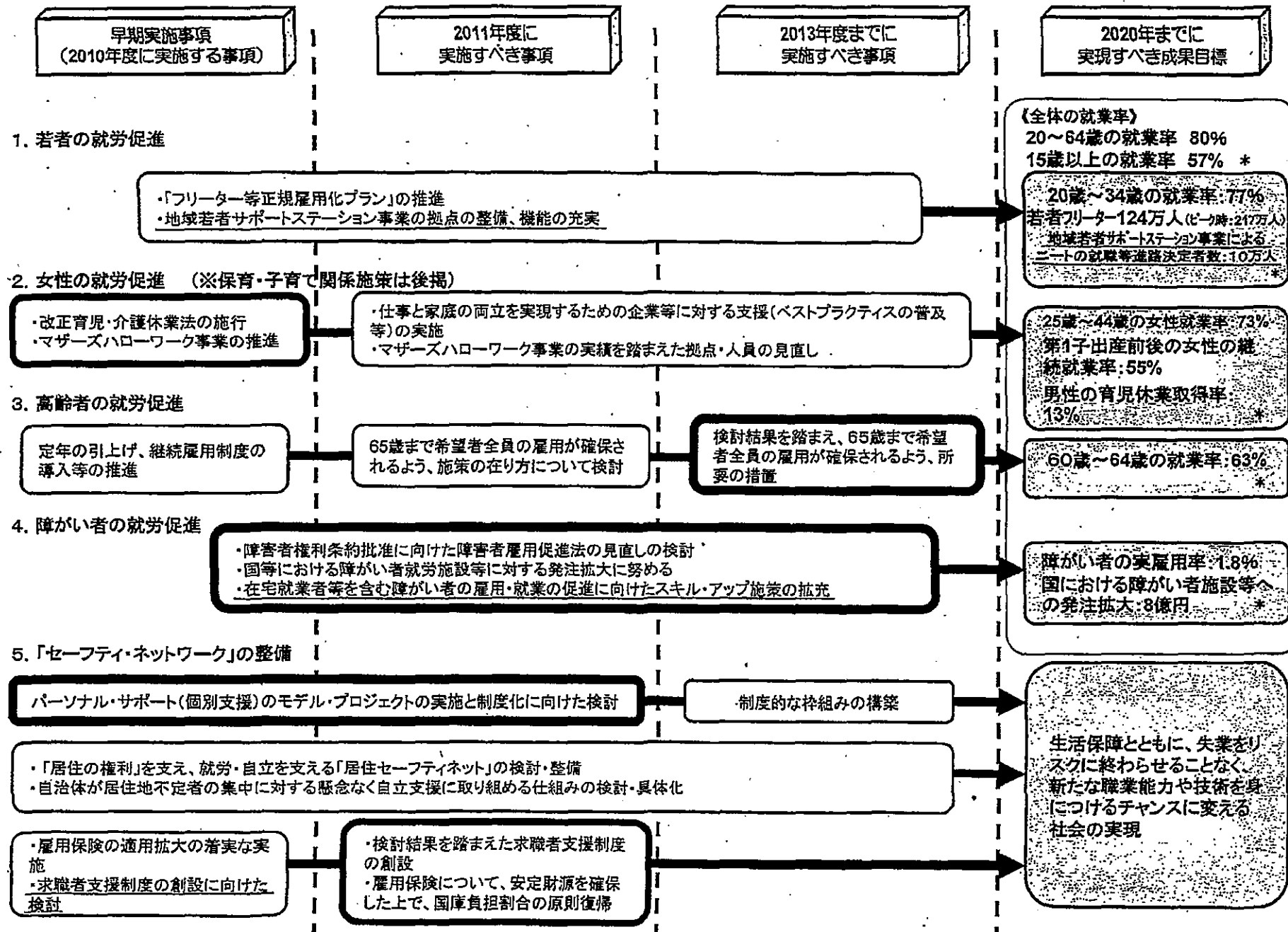
時代の要請に合った人材を育成・確保するため、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」では、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、英国の職業能力評価制度（NVQ：National Vocational Qualification）を参考とし、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』を導入・普及する（日本版 NVQ の創設）。あわせて、育成プログラムでは、企業内 OJT を重視するほか、若者や母子家庭の母親など、まとまった時間が取れない人やリカレント教育向けの「学習ユニット積上げ方式」の活用や、実践キャリア・アップ制度と専門学校・大学等との連携による学習しやすい効果的なプログラムの構築を図る。

同時に、失業をリスクに終わらせず、新たなチャンスに変えるための「セーフティ・ネットワーク」の実現を目指し、長期失業などで生活上の困難に直面している人々を個別的・継続的・制度横断的に支える「パーソナル・サポート」を導入するほか、就労・自立を支える「居住セーフティネット」を整備する。

(別表)

成長戦略実行計画（工程表）

VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ ①



VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ ②

