

参考 7

第9次勤労青少年福祉対策基本方針関係施策集

キャリア教育専門人材養成事業 (平成22~23年度実施分)

《概要》

本格的な進路決定の前段階にある中高生を対象とするキャリア教育の充実を図る観点から、労働行政としてこれまで培ってきたキャリア・コンサルティングの専門性を活かし、キャリア教育の企画・運用を担う人材を養成するため、キャリア・コンサルタント、NPOスタッフ、ハローワーク相談員、教員等を対象とした研修事業を実施する。【平成22年度～】

(※平成22年度事業では高校のキャリア教育を担う人材を対象

→そのノウハウを活かしつつ、平成23年度は中学のキャリア教育に対応した事業を実施)

《事業のスキーム》

厚生労働省

企画競争により1団体を選定・委託

委託先事業者（民間団体）

キャリア・コンサルタント養成・試験機関、キャリア教育プログラムの開発・人材育成に実績を有する企業に委託

事業内容：キャリア教育をサポート・推進する人材を養成するためのプログラム及びテキストを開発し、講習を実施

対象者：キャリア・コンサルタント、中学・高校教員等キャリア教育やその支援に携わる者

キャリア教育専門人材養成事業

平成24年度予定額 14百万円（16百万円）

《概要》

大学等高等教育段階におけるキャリア教育の充実を図る観点から、労働行政としてこれまで培ってきたキャリア・コンサルティングの専門性を活かし、発達課題に応じた実践的なキャリア教育をサポート・推進する専門人材の養成を図るための研修事業を実施する。

《事業のスキーム》

厚生労働省

企画競争により1団体を選定・委託

委託先事業者（民間団体）

キャリア・コンサルタント養成・試験機関、キャリア教育プログラムの開発・人材育成に実績を有するNPO・企業等から選定

養成

講習実施箇所数（全国18箇所程度）

キャリア教育に関するキャリア・コンサルタント、ジョブサポーター、キャリアセンター職員等、キャリア教育やその支援に携わる者を対象とした、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キャリア教育をサポート・推進する人材を養成するための講習を実施

平成24年度要求額 469 (469) 百万円

- 就職を希望する新規高校卒業予定者等を対象に、地域の労働市場の状況や就職活動の進め方等を説明するほか、就職後に必要となる労働関係法令の基礎知識、正社員とフリーターとの働き方・賃金の違い等の情報を正確に提供することによって、円滑な就職活動を促進し、若年者の早期離職や、安易にフリーター・ニート化することを防止。

〔ガイダンスの内容例〕

- ・ 地域の労働市場に関すること
- ・ 就職活動の進め方、面接等への対応策、社会人としての基礎的素養の向上
- ・ 労働関係法令の基礎知識
- ・ 正社員とフリーターの働き方、生涯賃金等の違い
- ・ 万一離職して就職活動を行う場合の支援窓口 など

実績

〔平成22年度実績〕

- 実施回数：984 回
- 実施校数：1,335 校
- 参加者数：45,262 人

中高生に対する職業意識の形成支援

方針2(1)①

平成24年度要求額 37 (96) 百万円

キャリア探索プログラム

- ハローワークにおいて、企業で働く者などを講師として中学校や高校等に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ、自ら考えさせる「キャリア探索プログラム」を実施。

【テーマの例】

- ・仕事の実態(仕事の内容、やりがい・苦労する点、将来の展望、労働条件等)
- ・新卒者の労働市場、雇用情勢と今後の展望
- ・企業が求める人材像
- ・就職に向けての心構え
- ・適職選択のポイント など



キャリア探索プログラムの風景

実績

〔平成22年度〕

- 実施校数:3,497校 ○ 実施回数:3,997回 ○ 参加者数:320,901人

ジュニア・インターンシップ

- 主として高校生を対象に、在学中に生徒が就業体験を通じて、自らの適性と職業の関わりを深く考える契機とする「ジュニア・インターンシップ」を実施。

日程例	内 容 例
事前講習(半日)	<ul style="list-style-type: none">・実習に当たっての心構え、留意点(守秘義務、事故防止、ビジネスマナー等)・地域の産業や職業の状況
就業体験実習(3日)	<ul style="list-style-type: none">・オリエンテーション(会社・業務の概要、職場のルール、留意事項等)・業務の基本的指導、事業所での実習
事後講習(半日)	<ul style="list-style-type: none">・実習報告、感想・反省点の振り返り 等



花屋での就業体験の風景

実績

〔平成22年度実績〕

- 実施校数:616校 ○ 事業所数:17,493社 ○ 参加生徒数:43,592人

47都道府県労働局に、ハローワーク・労働局を中心とした地域における新卒者の就職支援についての企画・調整を行う「新卒者就職応援本部」を設置した。

【構成機関】

- ・ ハローワーク・労働局
※ 本部長：都道府県労働局長、事務局長：都道府県労働局職業安定部長
- ・ 地方公共団体
- ・ 学校関係者
- ・ 産業界
- ・ 労働界

【実施内容】

- ・ 地域における新卒者支援の実施状況の把握
- ・ 地域における新卒者の就職状況等の調査・把握
- ・ 事業主団体等への「新卒者就職実現プロジェクト」^(※)の周知・啓発
 - ※ 新規学卒時に正規雇用として就職できなかった者を採用した企業に対し、奨励金を支給
- ・ 事業主団体等への雇用対策法に基づく指針の改正等についての周知・啓発
- ・ 事業主団体への採用拡大の要請 等

新卒応援ハローワークの設置による学生・既卒者への就職支援の強化

方針2(2)①

各都道府県労働局に、「新卒応援ハローワーク」（学生及び既卒者の就職を支援する専門のハローワーク）を設置し、大卒就職ジョブサポーターによる全国ネットワークの就職支援を行う。

業務内容

学生および卒業後3年以内の既卒者等を対象に、以下の内容を実施。

① 大学等との連携による支援(大学担当者制の導入)

- 定期的な出張相談
- 大学等と連携した就職面接会の実施
- 大学の就職支援担当者への支援
- 保護者への啓発文送付



応募先の選定等就職活動の進め方についての相談を実施

② 中小企業とのマッチングの強化

- ジョブサポーターの事業所訪問により、希望する人材像を把握し、個別に求職者を選定しマッチング
- ジョブサポーターが訪問した企業の詳細情報をまとめた冊子の配布



求人検索コーナーでは、インターネットにより全国の学卒用の求人情報を提供

③ 就職までの一貫した担当者制支援の充実

④ 他地域での就職を希望する利用者への支援

⑤ 臨床心理士による心理的サポート

⑥ 求人開拓の強化

⑦ 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金及び3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の活用による既卒者の就職促進

「大学生現役就職促進プロジェクト」の推進 ～第2のロストジェネ発生の阻止～

平成24年度予定額 40億円
特別要望枠 一般会計 20億円
雇用勘定 20億円

方針2(2)①
2(2)②

<1 大学生に関する客観的情勢> (資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

① 進学率の向上 (大学・短大進学率)

平成元年度 30.5% → 平成23年度 54.5% (+24ポイント)

② 新規就職者に占める大卒者の比率の上昇

【平成元年3月卒】大卒1 (30万人) : 高卒2 (61万人)

【平成23年3月卒】大卒2 (34万人) : 高卒1 (16万人)

<2 大学生の意識及び就活の現状>

① 依然続く大企業指向

(資料出所) リクルートワークス調査: 平成24年3卒

中小企業求人倍率 (300人未満) 3.35倍

大企業求人倍率 (1000人以上) 0.65倍

(注) 従業員規模別就職希望者数については、大学3年生・大学院1年生の2月の時点での調査に基づき推計したもの。

② ネット就活の一般化

・就職に関する情報の収集が容易になり、企業への応募に係る手間も著しく軽減する一方、次のような事例も発生。

・100社にネットでエントリーを行ったが内定がまったくもらえない。

・大学やハローワークの支援を受けず、ネットのみで就職活動を行った結果、不採用に係る問題点の把握・改善がいつまでも行えない。

<3 現状を放置した場合>

フリーター等非正規労働者の増大 (フリーター数: 平成20年 170万人 → 平成22年 183万人)

第2のロストジェネレーション発生の懸念

未就職卒業者数: 平成19年度 7万1千人 → 平成22年度 10万7千人

大学内定率: 平成19年度 96.9% → 平成22年度 91.0%

大卒求人倍率: 平成20.3卒 2.14 → 平成24.3卒 1.23

<4 今後の対策>

第二のロストジェネレーションの発生を阻止するため、学生に対するマンツーマン支援の徹底や中小企業への視野の拡大によるミスマッチの解消の促進が急務

→大学等とハローワークが連携して「大学生現役就職促進プロジェクト」を実施

- ・大学との連携強化によるジョブサポーターの大学への出張相談の恒常化
- ・大学から新卒応援ハローワークへ切れ目のない支援を継続するための年度末時点未内定者の全員登録・ジョブサポーターによる徹底した集中支援
- ・求人開拓の強化 (魅力ある求人の開拓、企業の詳細情報の提供)
- ・早期に中小企業に視野を広げる卒業年次前からの企業説明会の開催



ジョブサポーターによる大学への出張相談のイメージ

(参考)ジョブサポーターの支援により、平成22年度(22年9月～23年3月)は59,903人、平成23年度(23年4月～23年9月)は63,028人の就職が決定

ジョブソーターの活用による新規学卒者への就職支援

方針2(2)②

<高校> ジョブソーター（高卒担当）が支援

ジョブソーター（高卒担当）は、主として高校等に出向き、個別の職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した就職支援を実施。

(ハローワークにおける主な支援内容)

- ① 適正な労働条件確保のための求人内容の確認、求人確保及び求人情報の提供
- ② 職業指導（職業適性検査、職業情報の提供等）
- ③ 就職面接会等の開催
- ④ 未内定者等に対する個別支援（職業相談・職業紹介）、保護者への周知・啓発



高校生を求人企業に引率

<大学、短大、専門学校等> ジョブソーター（大卒担当）が支援

ジョブソーター（大卒担当）は、大学等に対し、担当者制の導入等、学校と緊密な連携の下、大学訪問等による未内定者の早期把握、キャリアセンター担当者に対する支援、学生に対する個別支援（エントリーシート作成指導、面接指導、応募先の選定等）、就職面接会の開催支援等を実施。

また、新卒応援ハローワーク等において、以下の支援を実施。

(新卒応援ハローワーク等における主な支援内容)

- ① インターネットを通じた広域的な求人情報の提供、中小企業とのマッチング、求人開拓
- ② 就職支援セミナー、就職面接会等の開催
- ③ 希望者に対する個別支援（エントリーシート作成指導、面接指導、応募先の選定等）、保護者への周知・啓発



就職活動の進め方に
ついての相談を実施

【就職支援体制の強化】

緊急雇用対策
(平成21年10月23日)

緊急経済対策
(平成21年12月8日)

経済対策
(平成22年9月10日)

緊急総合経済対策
(平成22年10月8日)

ジョブソーター（高卒担当）	474人→532人(+58人)→779人(+247人)→1,084人(+305人)→1,084人(+0人)
ジョブソーター（大卒担当）	56人→86人(+30人)→149人(+63人)→669人(+520人)→919人(+250人)
合計	530人→618人(+88人)→928人(+310人)→1,753人(+825人)→2,003人(+250人)

23年度第1次補正
(平成23年5月2日)

23年度第3次補正年度
(平成23年11月21日)

24年予算概算要求
(内示後)

学卒ジョブソーター

2,103人(+100人)→2,203人(+100人)→2,300人(+97人)

(注) ジョブソーターには、大学等での就職支援担当や企業の人事労務管理担当の経験者、キャリアカウンセラーの資格を有する者等がなっている。
平成23年度から、高卒担当・大卒担当を統合し、学卒ジョブソーターとして実施。

フリーター等正規雇用化プラン (平成23年度)

○ハローワークにおけるフリーター等正規雇用化支援事業等

全国のハローワークにおいて、支援対象者一人ひとりの課題に応じ、就職活動に関する個別相談・指導助言、継続的な求人情報の提供、面接会の開催、職業相談・職業紹介、職場定着支援など、必要に応じて担当者制により、正規雇用化のための一貫した支援を実施。



ハローワークに設置されたフリーター向けの窓口

○ジョブカフェにおける支援

都道府県が主体となって、若年者に対する就職関連サービスをワンストップで提供するセンター（通称・ジョブカフェ）において、地域の実情に応じ、適性判断、カウンセリング、セミナー、職業紹介等を実施。〔平成21年4月1日現在 46都道府県87カ所〕（40都道府県でハローワークを併設）

○トライアル雇用制度等の助成制度の活用による就職促進

ハローワークの紹介により、企業における3ヶ月の試行雇用を行う「トライアル雇用」（1人4万円、最大3ヶ月）の活用や、年長フリーター等（25～39歳）を正規雇用する事業主等に対する「若年者等正規雇用化特別奨励金」の支給（中小企業1人100万円、大企業1人50万円）により、正規雇用化を促進。

○ジョブ・カード制度等による若者の職業能力開発機会の提供

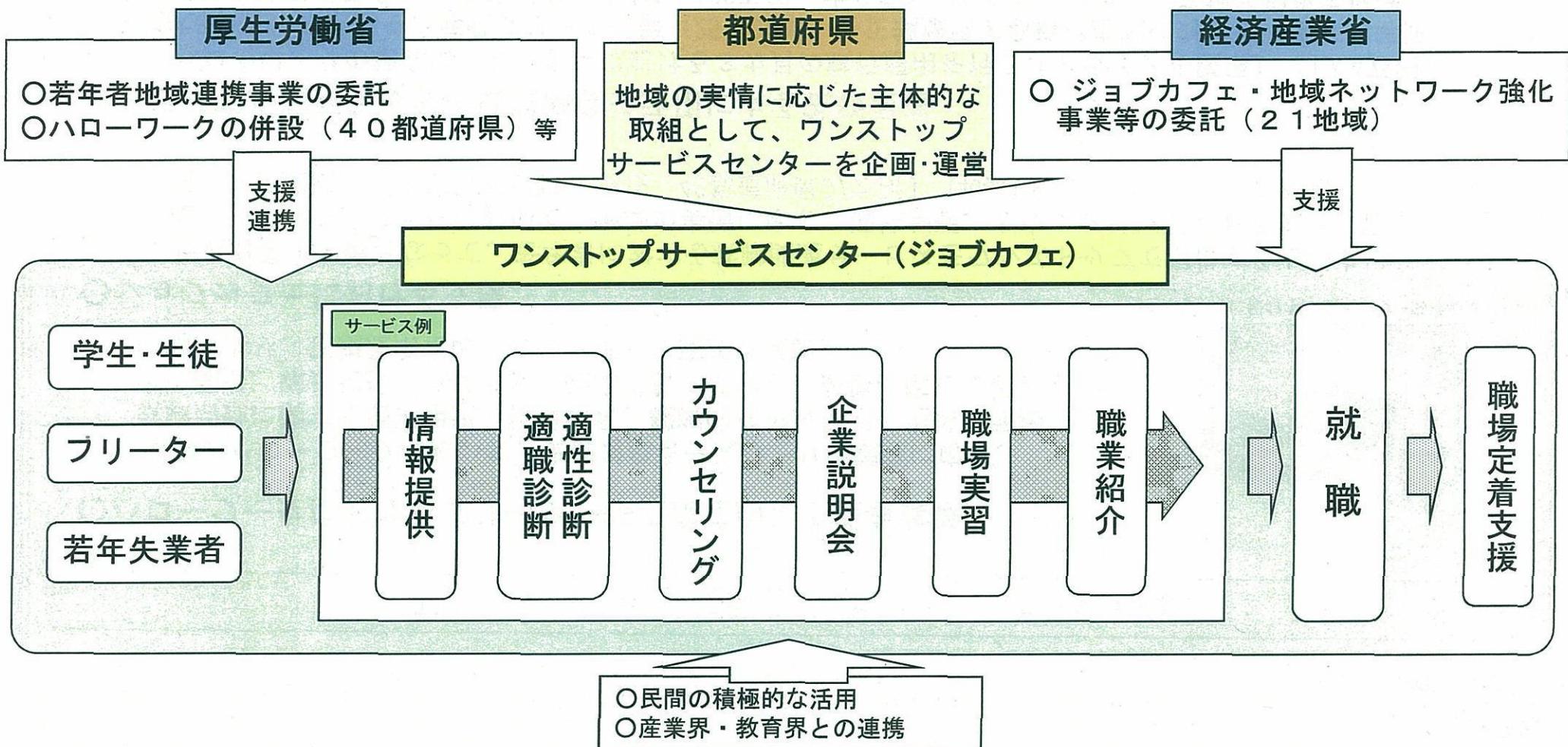
フリーター等の正社員経験の少ない若者に対して、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練等を提供。

ジョブカフェ

方針2(2)③

平成24年度予算額 1,299(1,522)百万円(厚生労働省分)

- 平成15年6月に策定された「若者自立・挑戦プラン」に基づき、都道府県の主体的な取組として、若年者に対する幅広い就職関連サービスをワンストップで提供する施設。
- 46都道府県(90カ所)に設置。(平成22年4月現在)
- 平成22年度実績:利用者数173.0万人、就職者数10.0万人。



ジョブ・カード制度の活用による就職促進のながれ

ホ ッ プ

ス テ ッ プ

正 社 員 へ

ハローワーク等

ジョブ・カード

履歴シート、
職務経験シート、
キャリアシートを活用

キャリア・コンサルティング

- ・職業能力や就業目標・課題を整理
- ・就職活動の自己アピールの作成

訓練対象の拡大

訓練せずに就職

職業能力形成プログラム

企業、教育訓練機関等で職業訓練を受講

雇用型訓練

- 正社員経験に恵まれない者を企業が雇用
- 企業実習 + 座学の訓練
- 在職非正規労働者の正社員化へのキャリアアップにも活用

委託型訓練（日本版デュアルシステム）

- 専修学校等に委託
- 企業実習 + 座学の訓練

訓練対象の拡大

求職者支援訓練

- 雇用保険を受給できない者が対象
- 基礎的能力や実践的能力の付与

公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）

- 主に雇用保険受給者が対象

ジョブ・カード

評価シートを活用

企業が能力を評価

訓練機関が能力を評価

訓練実施企業で正社員へ

就職

ハロー
ワーク
の支援

ジョブ・カードを活用した職業訓練

方針2(3)③

	雇用型訓練		公共職業訓練			求職者支援 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)	離職者訓練	学卒者訓練	
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーター等の正社員経験が少ない方 ・新規学卒者 ・自社内のパート等の非正規労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 	実践的な職業能力の習得が必要な求職者の方	雇用保険を受給できる方	高等学校卒業者等	雇用保険を受給できない方
総訓練時間	<ul style="list-style-type: none"> ・3ヶ月超6ヶ月以内(特別な場合は1年まで可。トライアル雇用と併用する場合は3ヶ月) ・OJT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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・6ヶ月以上2年以下 ・OJTは総訓練時間の2割以上8割以下 	標準4ヶ月(委託訓練活用型:座学先行コースの場合) 等	3ヶ月から1年	1年または2年	3ヶ月から6ヶ月
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。	民間教育訓練機関等が主体となり、実践的な職業能力を付与。	公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等において、再就職に必要な知識及び技能を習得させるための訓練。	公共職業能力開発施設において技能労働者の育成を図るため、長期間の訓練を実施。	民間の教育訓練機関等を活用し、基礎的能力から実践的能力までを習得するための訓練。

求職者支援制度の趣旨・目的

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、
 - ・ 訓練を受講する機会を確保するとともに、
 - ・ 一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、
 - ・ ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。
- 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

対象者

- 雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者
具体的には、
 - ・雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
 - ・雇用保険の適用がなかった者
 - ・学卒未就職者、自営廃業者等

が対象

訓練

- 就職に資する新たな訓練を設ける(民間教育訓練機関の実施する就職に資する訓練のみを認定する方式)。
- 新たな訓練は、成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた計画を基に設定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味(実践コースのみ)した奨励金を支給。

給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金(月10万円+交通費(実費))を支給。
- 不正受給について、不正受給額(3倍額まで)の納付・返還のペナルティあり。

訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援(必要に応じ担当者制で支援を行う)。

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月～1年

(3) 主な訓練コース例

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例
○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）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例

- ・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）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例

【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



「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・カード制度)で使用する「モデル評価シート」に成果を活用。
- ・平成22年度からは、人材育成のための活用ツールとして「キャリアマップ」及び「職業能力評価シート」を作成。

(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46業種

業種ごとの専門的な職種	すでに完成した業種				今後完成予定の業種（毎年業種を拡大）										
	旅館業 22年12月完成	施設介護業 22年12月完成	プラントメンテナンス業 23年5月完成	ウェブ・コンテンツ制作業(モバイル) 23年5月完成	ねじ製造業	屋外広告業	百貨店業	添乗サービス業	...						
自動車製造業 17年8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8月完成	専門店業 20年8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		
電気機械器具製造業 16年6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 19年3月完成	在宅介護業 19年3月完成	ホーリング場業 19年3月完成	写真館業 19年3月完成	軽金属製品製造業 19年3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	ファインセラミックス製品製造業 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							

※上記以外の情報サービス業(インターネット付随サービス業を含む)につきましては、ITスキル標準(ITSS)をご覧ください。

実践キャリア・アップ戦略

成長分野における新たな職業能力育成・評価制度

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の1つ

「介護・ライフケア」、「環境・エネルギー(含、林業)」、「食・観光」などの新たな成長分野への労働移動を促し、当該分野・業種での人材を育成・確保する。

検討内容

- 「実践的な能力評価の基準、育成プログラムの策定」～ 実践的な知識(わかる)と技術(できる)を標準化～
- 大学・専門学校等の教育システムとの連携
- 「学習しやすい効率的なプログラム」～ いつでもどこでも誰でもできるところから始められる～
 - ・企業内OJTの重視
 - ・「学習ユニット積上げ方式」やe-ラーニングの活用
- ジョブ・カードの活用、処遇への反映～ 実際の求人・求職に使われ、処遇に反映される仕組みを目指す～

検討の進め方

【実施済み】

- 戰略の基本方針とりまとめ(平成23年5月18日)
- 第一次対象業種(①介護人材、②カーボンマネージャー、③6次産業化人材)ごとに「ワーキング・グループ」(WG)を設置し、業種ごとの論点整理(平成23年5月18日)

【今後の取組】

- 専門タスク・フォース：分野横断的な戦略の検討・作成及び各分野のWGのフォローアップ
- ワーキンググループ(及びその下の小委員会)：具体的な評価基準、評価方法、育成プログラムの案の検討・作成
- ☆ 23年度後半、評価基準案等について実証事業を実施。24年度は被災地で重点的・先行的にレベル認定を実施。
- ☆ 遅くとも、5年後には安定的な運営体制が構築できるよう、検討を行い、来年度以降、速やかに準備を進めていく。

キャリア形成促進助成金について(23年度)

I 概要

事業主が、その雇用する労働者に対し、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援を推進した場合に、訓練経費や訓練中の賃金等を助成する。

II 助成金の種類・内容

【基本的要件】

- ① 労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者等に対して周知しているものであること。
- ② 職業能力開発推進者を選任していること

1 訓練等支援給付金

年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者等に職業訓練を受けさせる場合、又は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・職業能力開発休暇の付与を行った場合に助成。

対象事業主	対象経費	中小企業	大企業
①労働者に職業訓練を受けさせる事業主	OFF-JT の経費・賃金	【助成率】 1/3	—
	OJT の実施助成※	【助成額】 600円/1h	—
②非正規労働者に職業訓練を受けさせる事業主	OFF-JT の経費・賃金	【助成率】 1/2	【助成率】 1/3
	OJT の実施助成※	【助成額】 600円/1h	【助成額】 600円/1h
③労働者が自発的に行う職業能力開発を支援する事業主	経費・賃金助成	【助成率】 1/2	—
	制度導入助成	【助成額】 15万円	—
	利用者1人あたり	【助成額】 5万円等	—

※OJT助成は、大臣認定等を受けた雇用型訓練のみ助成

2 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

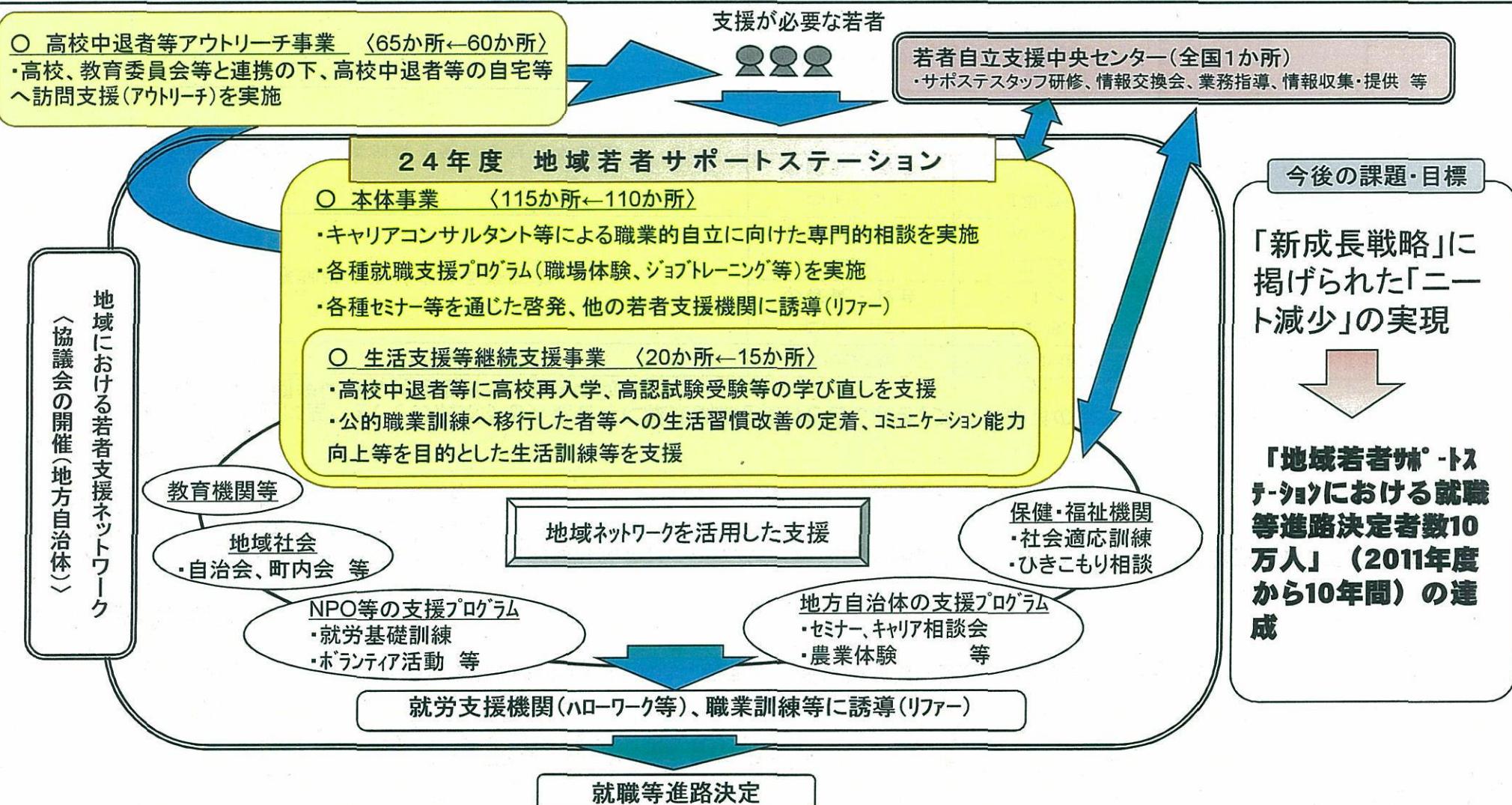
- ①職業訓練に要した経費(OJTについては外部講師の謝金に限る。)及び訓練期間中に支払った賃金(OFF-JTに限る。)の1/2
- ②労働者の申出による教育訓練について事業主が負担した経費及び教育訓練休暇期間中に支払った賃金の1/2

地域若者サポートステーション事業（ニート等の若年者の職業的自立支援の強化）

24年度予定額 20億円（20億円）

方針2(1)①
2(4)、3(1)
4(1)(2)

- 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。
- 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、ニート等の縮減を図る（平成18年度から事業開始）。
- 平成24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体制を拡充、職業訓練に移行した者の継続的支援に取り組むなど、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。



非正規労働者へのワンストップによる就労支援体制の整備

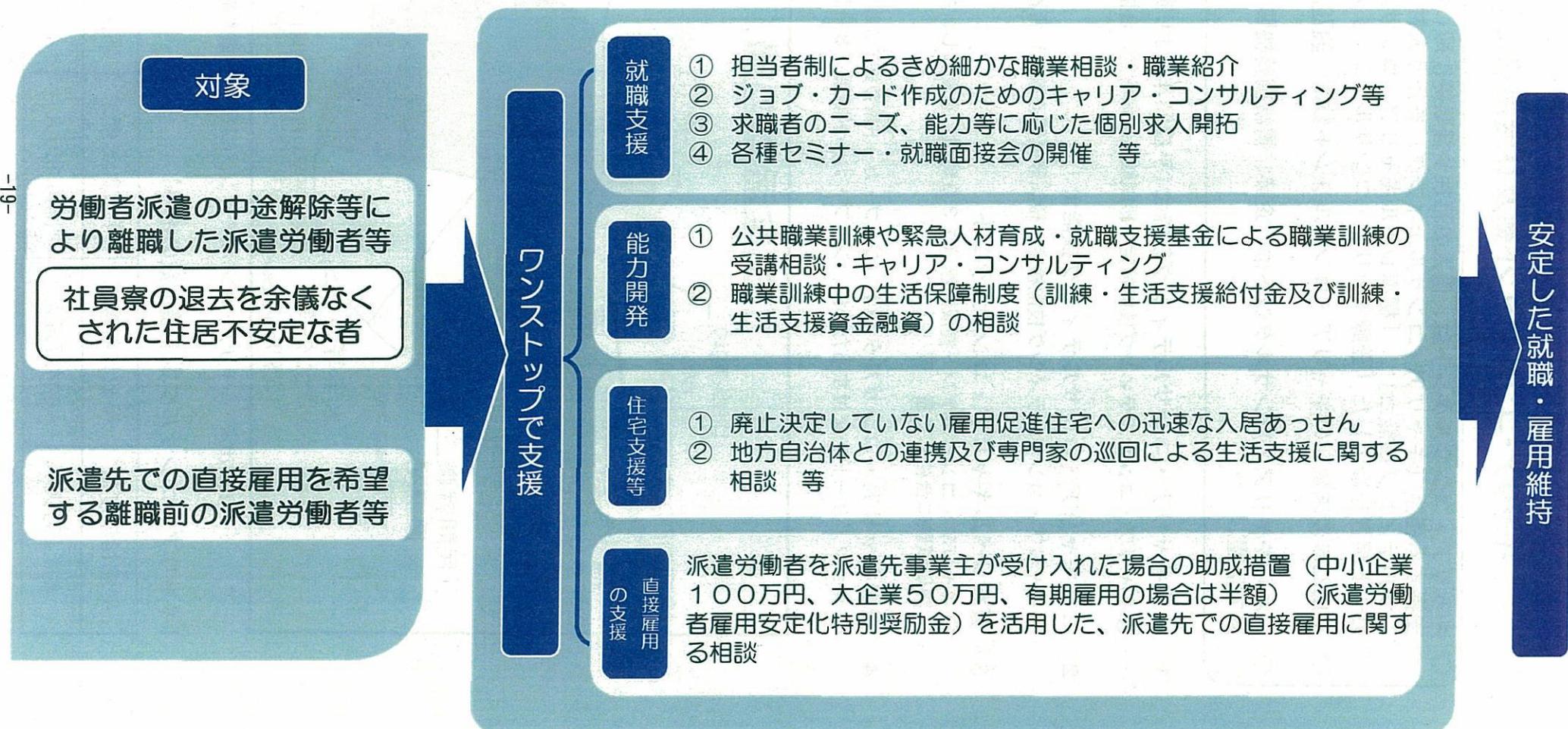
方針2(4)③

非正規労働者については、能力・経験や求職活動のノウハウ不足等から、安定した職業に移行できない状況にあることから、派遣労働者をはじめとした非正規労働者の集中する地域において、「非正規労働者就労支援センター（キャリアアップハローワーク）」を設置し、安定した職業に就くことを希望する非正規労働者のニーズや能力等に応じて、様々な支援をワンストップで提供する。

※平成20年度第一次及び第二次補正予算により、北海道、東京、愛知、大阪、福岡に設置。平成21年度補正予算において、14県に増設（宮城、山形、福島、栃木、群馬、神奈川、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、滋賀、岡山、広島）。また、全国の主要なハローワークに「非正規労働者就労支援センター（キャリアアップコーナー）」を設置し同様のサービスを実施。

※平成22年度には、岩手、茨城、埼玉、千葉、新潟、富山、石川、京都、兵庫、愛媛、熊本、大分、鹿児島に「非正規労働者総合支援センター（キャリアアップハローワーク）」を設置（平成22年度より名称変更）。

-19-



キャリア・コンサルタント数及び活用状況等について

- キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談（キャリア・コンサルティング）を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
- 平成22年度末現在のキャリア・コンサルタント数は、約70,000人。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

1 1級キャリア・コンサルティング技能士（平成23年度より実施開始）

- キャリア・コンサルティング技能検定1級試験（国家検定）合格者

2 2級キャリア・コンサルティング技能士

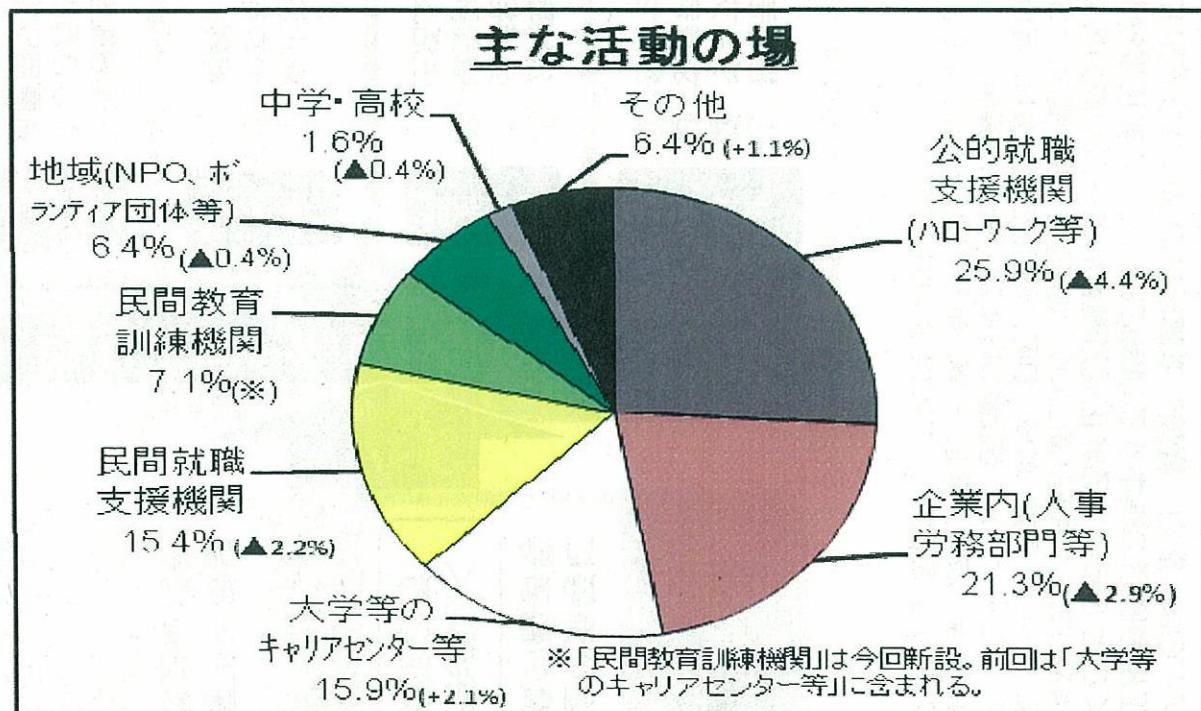
- キャリア・コンサルティング技能検定2級試験（国家検定）合格者

3 標準レベルキャリア・コンサルタント

- キャリア・コンサルタント養成講座（130時間）を受講し、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者 等

4 登録キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習修了者等）

- ジョブ・カードを交付するために、ジョブ・カード講習（8時間程度）を修了した者等



資料出所：キャリア・コンサルティングに関する実態調査（平成22年度）

【キャリア・コンサルタント養成数の推移】

平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人

標準レベルキャリアコンサルタントの能力要件等の見直し（平成23年7月～）

標準レベル

キャリア・コンサルタントとは、

- 一定の要件を満たすキャリア・コンサルタント養成講座（厚生労働省が示した養成モデルカリキュラムを満たすもの）を受講する等により、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等
- 多くのキャリア・コンサルタントが到達可能な一対一のキャリア・コンサルティングが可能なレベルの者等

主な見直しの背景

- 市場・社会からのキャリア・コンサルタントに対する要請に対し、十分に応えられない部分があること
- ジョブ・カード制度、キャリア教育など、新たにキャリア・コンサルタントが主要な担い手となることが期待される施策の創設・拡充

見直しの内容 → 以下のとおり能力要件を拡充・明確化

① 能力要件の内容

項目	見直しの内容
人事労務管理	人事労務施策・制度の動向・課題、労働者の属性（高齢者・女性・若者）、雇用形態等に応じたキャリア上の課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準、ワークライフバランスの理念の理解 等
職業能力開発	職業能力の要素、学習効果・評価、教育訓練の体系の理解 等
メンタルヘルス	職場環境改善に向けた働きかけ方、精神的疾患の可能性がある者に対する見立てと配慮、相談者の納得を得た上で専門機関へのリファー、職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与、協働による支援の理解・スキル 等
相談実施過程において必要なスキル	相談実施のいわゆる後半過程における積極的関わり技法の意義・展開の技法、能力開発を行うためのプラン作成とその継続的見直し支援、課題把握を踏まえた相談過程全体のマネジメントスキル 等
キャリア教育	学校教育制度、学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等の理解、職業適性検査等のアセスメントの種類・対象・実施方法等の理解、若者の職業意識の啓発等のためのグループアプローチスキル 等
若者自立支援	ニート等の若者の発達課題、生活環境や生育歴等の個人的特性による課題の見立てのポイント、職業適性検査等のアセスメントの種類・対象・実施方法等の理解、若者の職業意識の啓発等のためのグループアプローチスキル 等
ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング	教育訓練プログラム、能力評価、ジョブ・カード制度に関する理解、ジョブ・カードの作成支援、能力形成機会に恵まれなかった者の自信醸成を促すスキル 等

② モデルカリキュラムの時間

合計時間

130時間程度 → 140時間程度に拡大（※平成23年12月以降は140時間以上）

学生用ジョブ・カードの開発状況

方針2(5)②

経緯

- ・「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)において、ジョブ・カード取得者を2020年までに300万人にする目標が掲げられたことを踏まえ、ジョブ・カードという職業能力証明ツールを社会インフラとして定着させていく方針
- ・「新全国推進基本計画」(平成23年4月21日、ジョブ・カード推進協議会)において、学生用ジョブ・カードを開発する方針が決定
- ・大学のキャリア教育推進の実務家や企業関係者等を構成員とする「大学等におけるキャリア教育推進に当たつてのジョブ・カード活用・普及促進等に関する実務者会議」(略称:実務者会議)を開催し、学生用ジョブ・カードの開発及び普及方針策を検討 (第1回:平成23年8月11日 第2回:平成23年9月12日 第3回:平成24年2月13日予定)

学生用ジョブ・カード様式の内容(※)

- ・在学中に学んだことや、アルバイト歴、ボランティア活動、インターンシップ等の社会体験活動に関する事項
- ・「興味・関心」や「得意なこと、苦手なこと」等の本人のパーソナリティに関する事項
- ・本人のキャリア・ビジョン(将来取り組みたい仕事、仕事を通じて達成したい目標等)に関する事項

(※) 学生用ジョブ・カードは平成23年度中に完成予定のため、上記は検討中のものである。

学生用ジョブ・カードの活用方法

- ・学生側にとっては、次のような活用が可能。
 - ①就職活動での活用(採用面接等における自己PRシートとしての活用)
 - ②キャリア教育のツールとして活用(職業意識の形成・向上)
 - ③エントリーシート等の基礎資料(自分の強みや企業へのアピールポイントの明確化)
- ・企業側にとっては、履歴書のみの場合と比べて学生の能力や適性をより良く判断できるため、優秀な人材の確保につながることが期待できる。

塩尻市勤労青少年ホームの取組み事例

～独自事業や就労支援事業をあらたに取り入れている事例～



I 塩尻市勤労青少年ホームの概要

- 設立：昭和50年
- 設置・運営主体：塩尻市
- 所在地：長野県塩尻市広丘原新田291番地の2
- 施設の概要：902m²
会議室、相談室、図書館、音楽室、料理講習室、体育室 他
- 平成22年実績：登録者数 184人、
講座、クラブ、一般利用等延べ利用者数 17,910人

II 取組みの特徴

方針4(2)

1 勤労青少年が安定した職業生活を送るためのサポート体制

○ホームの運営方針

- ・仲間づくり促進
- ・自己啓発の促進
- ・社会参画活動の促進
- ・若年者の就業支援 ←本年度より加わる

○地域、行政機関関係者等で構成される運営委員会

長野県、公共職業安定所職員等行政関係職員のほか、事業主団体、利用者代表や地元区長が参加。また、ホームを拠点として若年者の就業支援を行っているNPO法人の代表者も参加。

2 若者のキャリア支援に関わる事業の展開

○個別相談、職業意識啓発事業の実施

地域若者サポートステーション、市の若者就業サポート事業を受託するNPO法人により、ホーム内で、就労支援のための個別相談やキャリアアップのための各種講座、セミナー、就労体験等を実施。

○キャリア支援を行う環境づくり

国や市から就労支援事業を受託するNPO法人の活動拠点として、事務所や相談室を貸与。セミナー会場等の利便性も高まり、勤労青少年だけでなく若年無業者が集う場所としての環境を整えている。

3 勤労青少年のための交流の場と自主的運用

○利用実態に合わせた施設の有効利用

利用者の中核をなす勤労青少年の利用は、夜間が中心となるため、昼間は公的機関（行政関係、学校関係）や一般市民に可能な限り施設を開放。

○多様な活動メニューの提供

勤労青少年の健全なクリエーションとして、バレーボール等のスポーツ、料理実習、ダンス、華道、茶道等の多様なメニューを用意。

○幅広い年代の利用者を惹きつける独自事業の展開

- ・「利用者の会」による、男女の出会いの場を提供する婚活事業
- ・市内の小学生を対象に勉強のフォローアップを行う「おさらい教室」

課題として認識されている点

- 実施している講座や教室は民間でも行われており、参加者をどのように集めるかが課題。
- 自治体として財政的に厳しい状況であり、今後、予算や人的措置の削減も懸念。その場合、現在のような幅広い事業展開が困難に。
- 今後、さらに勤労青少年の職業相談や生活相談を受ける体制づくりや、若年無業者と勤労青少年との交流を促進することが課題。

京都市青少年活動センターの取組み事例

～地域若者サポートステーション運営団体による若者の自立支援、キャリア支援を展開する事例～



I 京都市青少年活動センターの概要

- 設置・運営主体：京都市、（財）京都市ユースサービス協会
- 市内に7か所のセンターを運営（山科・下京・南・中京・北・東山・伏見）
- 施設の概要：会議室、レッスンスタジオ、和室、スポーツルーム、音楽スタジオ他
- 平成22年実績：登録グループ数 243団体（青少年グループ、育成団体等）
講座、クラブ、一般利用等延べ利用者数 405,940人
※全センター合計

II 取組みの特徴

方針4(2)

1 青少年の健全な育成と自立を促す事業の展開

○京都市から受託している事業

- ・中3学習支援事業（北・伏見・山科）
…生活保護家庭において進学を目指す中学生（特に3年生）を対象として、学習支援を実施。大学生ボランティアが、中学生の学習指導や相談相手となる。
- ・子ども・若者指定支援機関業務
…中京青少年活動センター内に「子ども・若者総合相談窓口」を設置。指定機関として子ども・若者支援地域協議会による支援全般の主導的役割を果たす。
- ・地域若者サポーター養成講座
…サポステ及び青少年活動センターにおいて若者支援に関する市民協力者を養成。

○居場所事業の展開

人と接する機会が少ない、コミュニケーションが苦手な若者を対象に、料理やゲームを通して交流を促すプログラム。青少年をサポートする「ユースワーカー」も参加。

2 若者のキャリア支援に関わる事業展開

○京都若者サポートステーションと共同で行う職業体験事業

- ・喫茶コーナーを活用したカフェ就労体験（南・伏見）
- ・地元農家と共同で行う農業体験（北）
- ・事務所スペースを活用した電話・窓口等の事務作業体験（下京）

○就業意識の醸成につながる各種セミナーや講演会の実施

- ・「あたりまえじゃない生き方実践講座」
…一般的な就労でなく、新しい働き方を実践している方を毎月ゲストに呼び、講演会を開催。
- ・「自分を知って仕事に就こう」
…職業の志向やキャリアデザインを考えるグループワークセミナーを実施。

○職業相談事業の実施

職業生活に関する相談は、22年度実績で320件。

3 市内在住の勤労青少年のための幅広い活動の場と自主的な運用

○ボランティア活動を通じた若者の社会参画機会の創出

地域イベントや知的障がい者のサポート、子どもの学習支援等、様々な分野でボランティアを募集し、若者の社会参加を促す。（平成22年度参加実績：814人）

○7つのテーマ別にセンターを運営

市内7つの青少年活動センターは、それぞれの地域性や「環境・国際交流・地域交流・創造」等のテーマに沿って、セミナーやボランティア活動等を展開。

○地域、行政が一体となった運営協力会、育成委員会

運営協力会等は企業関係者、地域関係者、行政機関（労働・青少年行政、警察、教育関係者）、学識経験者などで構成される。近年は企業関係者は減り、地域関係者や地域の校長が加わる。

課題として認識されている点

- 中小企業に勤める勤労青少年やその福祉的ニーズの減少を受け、若者の社会参画に焦点を当てた居場所事業、就労体験等を内容とする事業に転換を図ってきたが、それらに納まらない就労の出口事業や、中間就労の場づくりが課題となっている。
- 上述した事業を展開する上では、経験を有した職員が必要だが、現在の指定管理者制度における有期かつ短期の運営委託では、有能な人材確保と長期的な展望を持った事業運営が難しい。

豊後高田市勤労青少年ホームの取り組み事例

～併設する3つの施設により、幅広い年齢層の利用が可能となっている事例～



I 豊後高田市勤労青少年ホームの概要

- 設立：昭和53年
- 設置・運営主体：豊後高田市、シルバー人材センター（指定管理者）
- 所在地：豊後高田市新町1007番地4
- 施設の概要：1730.42m²
講習会室、音楽室、和室、体育館 他
- 平成22年実績：登録者数 27人、
講座、クラブ、一般利用等延べ利用者数 3,772人

II 取組みの特徴

方針4(2)

1 幅広い年齢層をターゲットとした施設運営

- シルバー人材センターを併設しており、高齢者の職業相談や雇用対策の推進を行っている。
- 子育て支援施設「おひさまひろば」を併設しており、子育て中の母親たちが集い、情報交換の場として利用されている。また、スタッフによる相談支援も行う。
- 市が主催する「学びの21世紀塾」の一環として、放課後における小学生向け学習講座（寺子屋昭和館）を実施。

2 キャリア支援・雇用創出に関わる事業展開

- 平成23年より、「ふるさとハローワーク」を勤労青少年ホーム内に移転。市と管内公共職業案内所で構成する団体「雇用対策協議会」による就業相談窓口業務、求人・生活情報の提供等を行う。
- 「地域雇用創造推進事業」においてコミュニケーション講座やスキルアップ講座等を開催。商店街や地域の経済団体と連携し、雇用拡大・人材育成・就職促進を図る。
- 地元企業の面接会場としての施設利用も行われる。

3 勤労青少年のための活動の場と自主的な運用

- 着付け教室、茶道教室、料理教室等の教養講座に加え、日舞やフォークダンス、短歌等のクラブ活動の場として利用される。
- 利用者の中核となっている30代の方のライフスタイルを考え、講座等の開催時間は、18:30~21:00に集中している。

課題として認識されている点

- 実施している講座や教室は、民間でも行われており、今後どのような事業を行っていくべきか検討する必要がある。
- 若年層の利用者が減少傾向にあるため、若年向けプログラムの開発や、効果的な広報活動が必要である。

