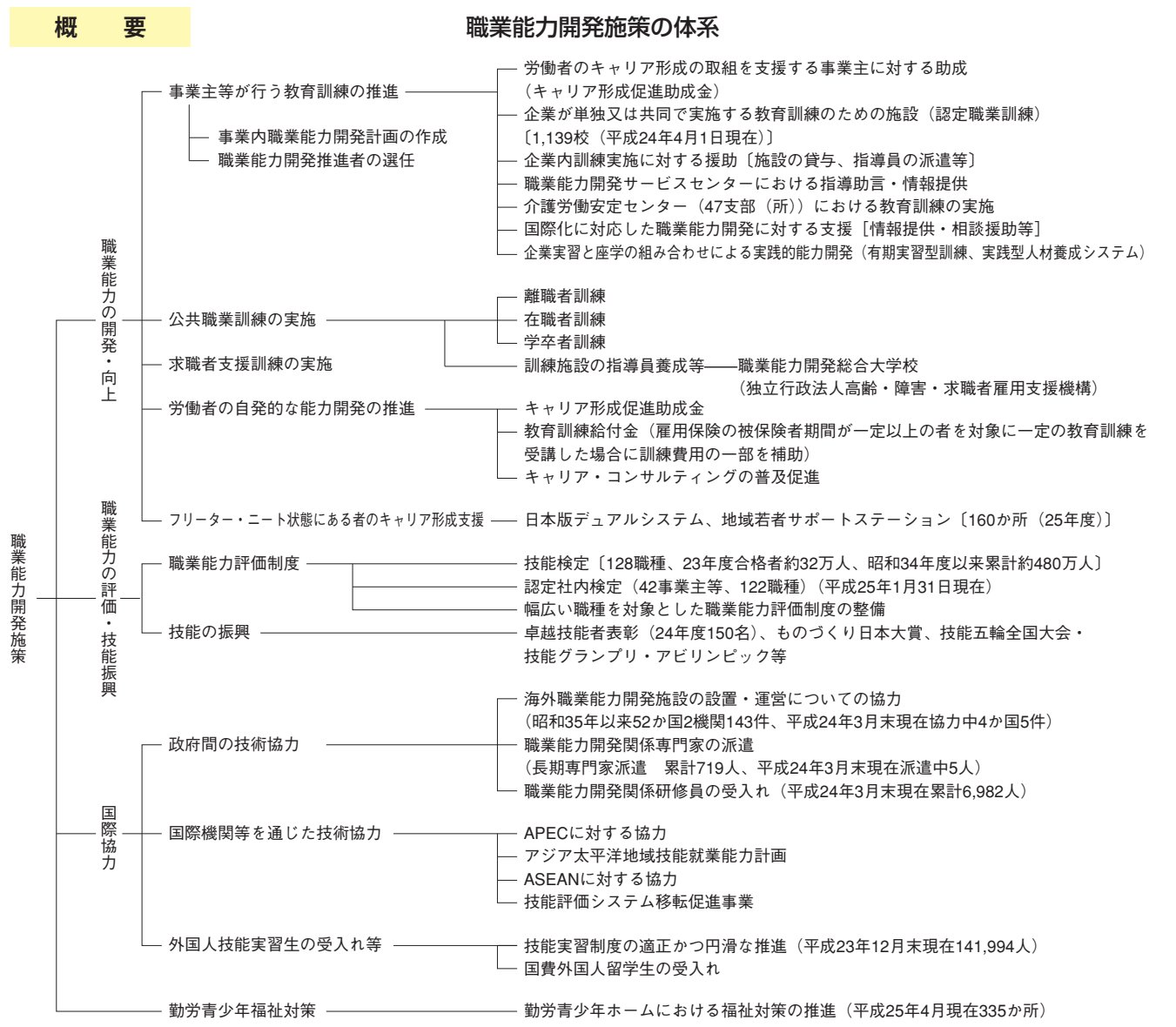


職業能力開発施策



(注) 広く求職者等を対象に、ジョブ・カードを活用した、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発や課題の明確化を行い、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、訓練実施機関からの評価結果や職務経歴などをジョブ・カードとして取りまとめることにより、安定的な雇用への移行等を促進するジョブ・カード制度を実施。

公共職業訓練

概 要

公共職業訓練の概要

1. 概要

国及び都道府県は、その責務として「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」に努めなければならないこととされており（職業能力開発促進法第4条第2項）、この規定を踏まえ、労働者ごとのニーズに即した多様な職業訓練を実施するため、公共職業能力開発施設を設置している。

2. 訓練対象者

離職者、在職者、学卒者

3. 公共職業能力開発施設【261校】

区 分	職業訓練の実施	設置主体	設置数
職業能力開発大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施（応用課程）	独立行政法人高齢・障害・求職者 雇用支援機構	10
職業能力開発短期大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程）	独立行政法人高齢・障害・求職者 雇用支援機構 都道府県	1 13
職業能力開発促進センター	離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	独立行政法人高齢・障害・求職者 雇用支援機構	61
高度職業能力開発 促進センター	中堅技術者を対象にもものづくり分野を中心とした先端的かつ高度な職業訓練を実施	独立行政法人高齢・障害・求職者 雇用支援機構	[1]
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施	都道府県 市町村	156 1
障害者職業能力開発校	障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国（注） 都道府県	13 6

（注） 運営は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2）及び都道府県（11）に委託している。

職業能力評価

概 要

職業能力評価制度の推進

名 称	技能検定制度	社内検定認定制度
概 要	国が労働者の有する技能を一定の基準に基づいて検定し、公証する制度	事業主等が実施している社内検定のうち、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度
対象となる技能及び職種等	全国的に企業間で共通性のある技能で、対象労働者が多い職種を対象 平成25年1月31日現在、機械加工、建築大工等128職種について特級、1級、2級、3級等に区分して実施（等級区分のない職種（単一等級）もある）	企業内における特有な技能を対象 平成25年1月31日現在、食品の販売加工、自動車部品管理等122職種（42事業主等）を認定
認定等の内容	合格者は、厚生労働大臣名（特級、1級及び単一等級）、都道府県知事名又は指定試験機関の長の氏名（2級、3級等）の合格証書が交付され、「技能士」と称することができる	認定を受けた社内検定（以下「認定社内検定」という。）については、「厚生労働省認定」と表示することができる
受検対象者	原則として一定の実務経験を有する者	認定社内検定を実施する事業主等に雇用される労働者

等 級	技能検定試験の概要
特級	検定職種ごとの管理者又は監督者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
1級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
2級	検定職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
3級	検定職種ごとの初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
基礎1級	検定職種に係る基本的な業務を遂行するために必要な技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
基礎2級	検定職種に係る基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
単一等級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。

詳細データ

技能検定の実施状況

	特 級	1級	2級	3級	基礎1級	基礎2級	単一等級	合 計
申請者数 (人)	4,121	83,321	355,547	295,856	183	35,397	7,114	781,539
	72,933	2,953,211	6,219,942	1,714,734	3,020	416,250	280,635	11,660,725
合格者数 (人)	762	32,416	96,861	147,829	174	33,439	3,698	315,179
	20,612	1,263,241	2,279,583	785,920	2,786	394,323	158,377	4,904,842
合格率 (%)	18.5	38.9	27.2	50.0	95.1	94.5	52.0	40.3
	28.3	42.8	36.6	45.8	92.3	94.7	56.4	42.1

資料：厚生労働省職業能力開発局調べ。

上段：平成23年度、下段：累計（昭和34年度～平成23年度）

技能の振興

概 要

技能の振興

施 策	概 要
若年者ものづくり 競技大会	職業能力開発施設、認定職業訓練施設、工業高校等において技能を習得中の20歳以下の若者に対して技能レベルを競う場を提供することにより、これら若者に目標を付与し、技能を向上させることにより就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図ることを目的として、2005（平成17）年度から実施している。
技能五輪全国大会	国内の青年技能者（原則23歳以下の者）の技能レベルを競うことにより、青年技能者に努力目標を与えとともに、技能に身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として1963（昭和38）年度から毎年実施している。
技能五輪国際大会	青年技能者（原則22歳以下の者）が国際的に技能を競うことにより、参加国の職業訓練の振興及び技能水準の向上を図るとともに、国際交流と親善を目的として1950（昭和25）年にスペインで開催され、現在隔年で開催。我が国は、1962（昭和37）年度から参加している。
技能グランプリ	特に優れた技能を有する一級技能士等が参加する技能競技大会であり、技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その地位の向上及び技能の振興を図ることを目的として1981（昭和56）年度から毎年実施してきたが、2002（平成14）年度以降は隔年開催となっている。
卓越した技能者表彰	卓越した技能者を表彰することにより、広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、もって技能者の地位及び技能水準の向上を図るとともに、青少年がその適性に応じ、誇りと希望を持って技能労働者となり、その職業に精進する機運を高めることを目的として1967（昭和42）年度から実施している。
ものづくり日本大賞 （内閣総理大臣表彰）	我が国の産業・文化の発展を支え、豊かな国民生活の形成に大きく貢献してきた「ものづくり」に携わる人材のうち、特に優秀な成果を成し得た個人若しくはグループ又は団体に対してその功績をたたえることにより、「ものづくり」に係る技術及び技能の更なる発展と次世代への着実な継承に寄与することを目的として、2005（平成17）年度から実施している（隔年実施）。
職業能力開発関係 厚生労働大臣表彰	認定職業訓練及び技能検定の推進についてその業績が極めて優良で他の模範になると認められる事業所、団体又は功労者及び技能振興の推進についてその業績が極めて優良で他の模範になると認められる事業所及び団体を表彰することにより、認定職業訓練、技能検定及び技能振興の推進と技能水準の向上に資するとともに職業能力開発促進法の趣旨の周知徹底を図ることを目的として実施している。
アビリンピック （全国障害者技能 競技大会）	障害のある人の職業能力の開発を促進し、技能労働者としての自信と誇りを持って社会に参加するとともに、広く障害のある人に対する社会の理解と認識を深め、障害のある人の雇用の促進を図ることを目的として、1972（昭和47）年から実施している。

外国人技能実習制度

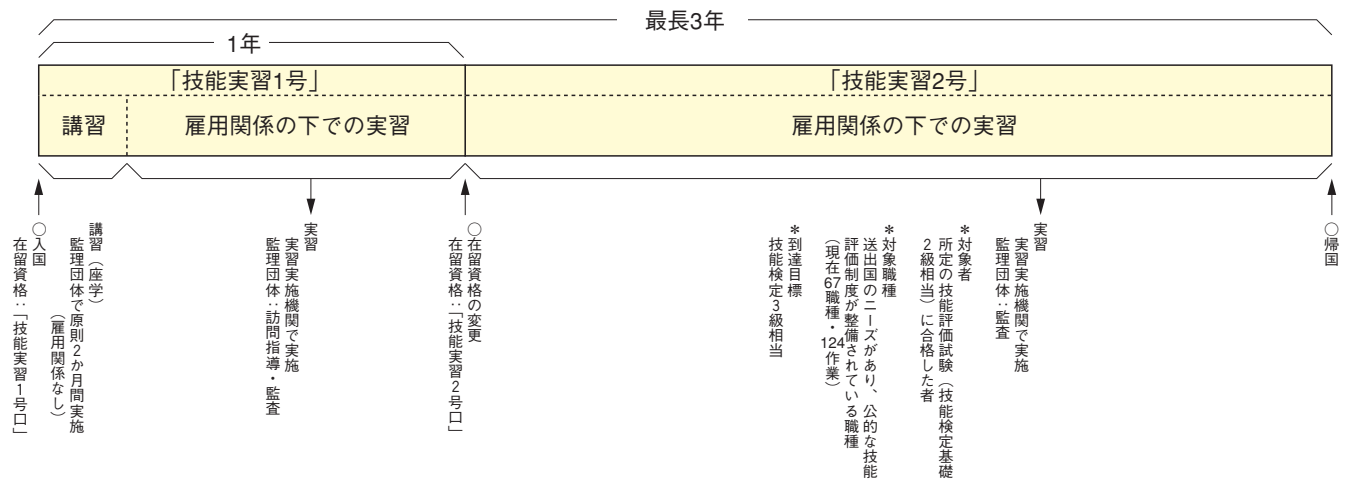
概要

外国人に対する技能移転の仕組みとして平成5年に創設。

平成21年7月15日に公布された「出入国管理及び難民認定法」の改正法により見直しが行われ、現行制度は平成22年7月1日から施行された。

技能実習1号の在留資格で入国し、一定期間の講習を経た上で、その後雇用関係の下で技術、技能等を修得することができる制度（働きながら技術、技能等を修得できる制度）である。所定の技能評価試験（技能検定基礎2級相当）に合格し、更に実践的な技能等を修得しようとするものと認められる場合には、技能実習2号への在留資格の変更許可を受け、技能実習1号の期間と合わせて最大3年間日本に滞在できる。技能実習2号の対象職種は現在67職種・124作業。

外国人技能実習制度の概要（団体監理型）



外国人技能実習生の推移

（単位：人、各年末現在）

	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年
計	177,119	191,816	175,002	150,088	141,994

資料：法務省入国管理局「平成24年版出入国管理」

（注）技能実習制度については、平成21年7月15日に公布された入管法等改正法により見直しが行われ、現行制度は平成22年7月1日から施行された。表の平成19年から平成21年までの数は、旧制度において、在留資格「研修」の外国人登録者数と在留資格「特定活動（技能実習）」の外国人登録者数を合わせた数である。平成22年の数は、在留資格「特定活動（技能実習）」「技能実習1号」及び「技能実習2号」の外国人登録者数を合わせた数である。平成23年度の数も、在留資格「技能実習1号」及び「技能実習2号」の外国人登録者数を合わせた数である。

ニート等の若者の職業的自立支援

概 要

地域若者サポートステーション事業

《趣旨・目的》

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」を運営している。

- 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「地域若者サポートステーション」（通称：サポステ）を設置
（21年度 92か所→22年度100か所→23年度110か所→24年度116か所→25年度160か所）
 - 若者の置かれた状況に応じた専門的な相談、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の実施
- ※のべ来所者数：273,858人（21年度）、364,288人（22年度）、454,675人（23年度）、505,210人（24年度）
- ※就職等進路決定者：4,660人（21年度）、6,742人（22年度）、12,165人（23年度）、14,713人（24年度）

《25年度事業計画（概要）》

○サポステ相談支援事業

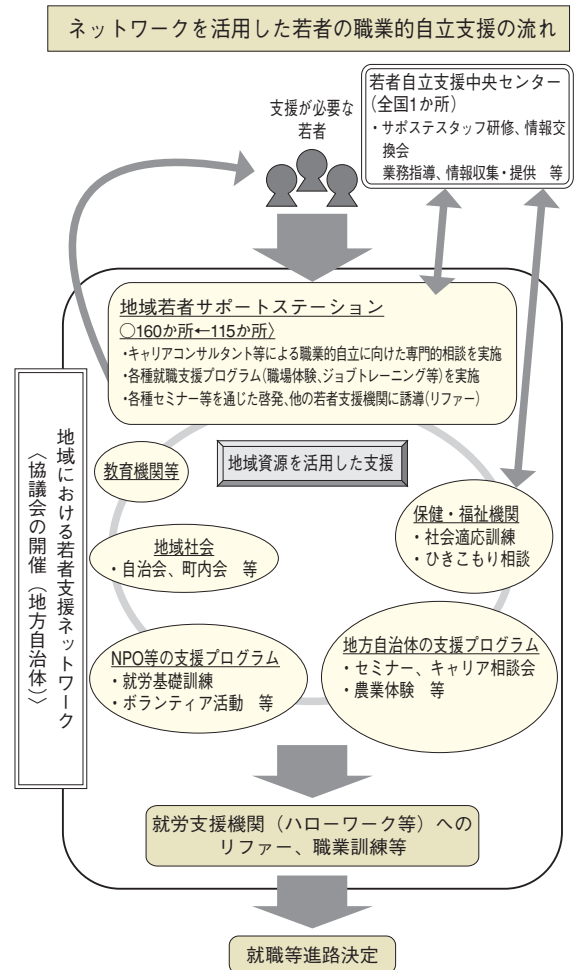
- ・キャリア・コンサルタント等による職業的自立に向けた専門的相談を実施
- ・各種就職支援プログラム（職場体験等）を実施
- ・各種セミナー等を通じた啓発、他の若者支援機関に誘導（リファー）

○サポステ・学校連携推進事業（新規）

- ・在学生に対するアウトリーチ（訪問支援）
- ・サポステと学校等との中退者情報の共有による中退者支援の強化
- ・不登校期間が長期に及ぶ者等に対する学び直し支援。

○若年無業者等集中訓練プログラム事業（新規）

- 合宿形式を含む生活面等のサポートと職場実習の訓練を集中的に実施。
- ・職場実習（OJT訓練）による基礎的能力の付与
 - ・基礎的資格の取得支援
 - ・就職活動の基礎知識等の獲得



障害者の職業能力開発

概要

障害者職業能力開発行政の概要

障害者に対する職業能力開発の推進

1 障害者職業能力開発校の設置・運営（全19校）

- (1) 国立障害者職業能力開発校（13校）
 - ①（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構営（2校）
 - ② 都道府県営（11校）
- (2) 都道府県立障害者職業能力開発校（6校）

2 一般の職業能力開発校における障害者の職業能力開発

- 受講者数
H21年度：733人 H22年度：732人 H23年度：719人

3 障害者の態様に応じた多様な委託訓練（平成16年度開始）

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等、地域の多様な委託先を活用して、職業訓練を実施

- 訓練対象人員（予算）
H22年度：7,700人 H23年度：7,700人 H24年度：7,000人 H25年度：6,000人
- 特別支援学校と連携した早期委託訓練事業
H22年度：1,300人 H23年度：1,300人 H24年度：700人 H25年度：600人
- 在職障害者を対象とした障害者委託訓練の実施（平成22年度開始）
H22年度：550人 H23年度：550人 H24年度：200人 H25年度：100人

4 地域における障害者職業能力開発促進事業（平成22年度開始）

都道府県が中心となってハローワーク、福祉、教育機関など地域における関係機関との連携・協力体制を構築することにより、職業訓練の強化を図る

- 実施自治体（予算） H25年度 24都道府県（平成24年度 15カ所）

5 障害者の職業能力開発に関する研究等

6 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

キャリア形成支援

概要

職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進について

- 職業生涯の長期化や働き方の多様化等が進む中、労働者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を促進し、ひいては人材の育成・確保や労働生産性の向上等につなげるため、職業訓練の充実・強化や能力本意の労働市場の形成を支援するのみならず、個々人に合った職業生涯を通じたキャリア形成を支援していくことが必要。
- このため、第9次職業能力開発基本計画に基づき、以下のような取り組みを推進しているところ。

(1) 個人の主体的な能力開発の支援

- ・ 教育訓練給付等の効果的な活用
- ・ 就職・転職時など、職業生涯の節目において、キャリア・コンサルティングを受けることができる環境の整備。
- ・ キャリア・コンサルタントの能力向上のシステムの整備等を通じ、人材の確保・質の向上を図る。
- ・ キャリア・コンサルティングのツールとして有効なジョブ・カードの活用促進。

(2) 企業による労働者の能力開発の支援

- ・ キャリア形成促進助成金、認定職業訓練制度等のより効果的な活用や企業内でキャリア形成の推進役となる人材の育成等の促進。
- ・ 設備・訓練指導員・資金等の面で企業内では実施困難な職業訓練について、中小企業等のニーズに即して個別に実施する在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を一層効果的に実施。

(3) キャリア教育の推進

- ・ 厚生労働行政として、初等中等教育から本格的な進路決定に至るまでの各学校段階での計画的なキャリア教育の推進に積極的に関わり、その担い手となるキャリア・コンサルタント等の専門人材の養成・評価、これら人材による職場体験等の効果的なプログラムやジョブ・カード等の活用促進等に取り組む。