

平成26年12月16日

厚生労働省提出資料

目次

- ◆ 企業の人材育成への取組み促進(有価証券報告書、CSR報告書、統合報告書等)、企業認証、教育訓練休暇、人材育成を進める企業の表彰・評価)..... 3
- ◆ 社員の時間外での学習時間の確保..... 3
- ◆ 職業生活の節目におけるキャリア選択の機会の確保..... 4
- ◆ 企業・個人へのキャリアアップ支援の拡充・学習費用負担を削減するための施策(雇用保険二事業、教育訓練給付の拡充等)..... 5
- ◆ キャリア・コンサルティング、ジョブ・カード等によるキャリア形成支援..... 6
- ◆ キャリアの見える化(業界検定、職業能力評価基準のアップデート・活用促進、認定社内検定制度の改訂・強化・助成)..... 7
- ◆ ミドルのインターンシップの制度化(育成型出向と試用就業の機能を併せ持った制度)..... 8
- ◆ デュアル教育としてのインターンシップの位置付けの見直し、改善・充実..... 9
- ◆ 民間の人材紹介会社がUターン支援をビジネス化できるような規制改革..... 10

※p11～関係資料

第1回雇用・人材・教育WGにおける議論等を踏まえた 今後の取組の方向性等について(厚生労働省)

【項目】 ◆企業の人材育成への取組み促進(有価証券報告書、CSR報告書、統合報告書等)、企業認証、教育訓練休暇、人材育成を進める企業の表彰・評価) ◆社員の時間外での学習時間の確保	
①関連する現行施策／審議会における検討状況等	②項目に対する考え方
【制度】 ○ 職業能力開発促進法第10条の4第1項において、事業主が必要に応じ、有給教育訓練休暇や長期教育訓練休暇の付与等の援助を行うことにより、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとしている。 ○ 職業能力開発促進法第11条において、労働者の能力開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを目的とし、「事業内職業能力開発計画」の作成を事業主の努力義務とするとともに、キャリア形成促進助成金等の助成要件としている。 【事業】 ○ 平成24年度より、キャリア支援企業表彰において、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業の優れた取組について表彰を実施している。 ○ キャリア形成促進助成金の自発的職業能力開発コースにより、事業主による教育訓練休暇の付与を含め、労働者の自発的な能力開発を支援している。(平成26年度予算:219億円の内数、平成27年度概算要求額346億円の内数)	○ 企業の計画的な人材育成を支援するため、キャリア支援企業表彰の拡大も含め、計画的な人材育成の取組を更に奨励するための仕組みを検討する。 ○ 教育訓練休暇制度のより一層の普及・促進に向けたインセンティブの付与(キャリア形成促進助成金の拡充)等、制度の普及促進策を検討する。

【項目】

◆職業生活の節目におけるキャリア選択の機会の確保

①関連する現行施策／審議会における検討状況等

②項目に対する考え方

【制度】

- 本年9月に公表した「職業能力開発の今後の在り方に関する検討会報告書」を踏まえ、労働政策審議会において、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、キャリア・コンサルティングの機会の整備等について議論を行っている。

【事業】

- キャリア・コンサルタント活用時のインセンティブ付与を盛り込んだ助成制度の創設について、H27年度概算要求を行っている。(平成27年度概算要求額:36億円)

【その他】

- キャリア・コンサルタントの計画的な体制整備に資するため、平成36年度末に有資格者であるキャリア・コンサルタントを10万人とすること等を内容とする「キャリア・コンサルタント養成計画」を本年7月に策定した。

- キャリア・コンサルタントの質及び専門性の確保・向上に向け、キャリア・コンサルタントを資格制度として法制的に位置づけることを検討する。
- キャリア支援企業表彰等の効果的な実施を通じ、企業における活用モデルや好事例の周知・発信等の支援を行う。

【項目】

◆企業・個人へのキャリアアップ支援の拡充・学習費用負担を削減するための施策(雇用保険二事業、教育訓練給付の拡充等)

①関連する現行施策／審議会における検討状況等

②項目に対する考え方

【制度】

- 職業能力開発促進法第10条の4第1項において、事業主が必要に応じ、有給教育訓練休暇や長期教育訓練休暇の付与等の援助を行うことにより、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとしている。(再掲)
- 事業主が行う職業訓練のうち、一定の基準を満たすものについて、都道府県知事が職業能力開発促進法第24条に基づき認定を行い、訓練経費等の一部について補助を行っている。(上限:国1/3、都道府県1/3)
- 労働者が主体的な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、労働者が自ら費用負担して一定の教育訓練を受けた場合に、雇用保険法第60条の2に基づき、その費用の一定割合を給付しており、中長期的なキャリア形成を支援するため、本年10月に新たに専門実践教育訓練を創設した。

【事業】

- キャリア形成促進助成金等(雇用保険二事業)により、労働者の自己啓発の支援や職業訓練等を行う事業主等に対し、訓練経費等の補助を行い、労働者のキャリア形成を効果的に促進している。
27年度概算要求においては、若者への技能継承を行うための訓練への支援を拡充する等、キャリア形成促進助成金を充実させることとしている。(平成26年度予算:219億円、平成27年度概算要求額346億円)

- 教育訓練休暇制度のより一層の普及・取得促進に向けたインセンティブの付与(キャリア形成促進助成金の拡充)等、制度の普及に向けた環境整備の方策を検討する。(再掲)
- 業界団体等と連携したOJTとOff-JTを組み合わせる実施する雇用型訓練について、インセンティブを付与すること等(キャリア形成促進助成金等の拡充)により更に推進することを検討する。
- 専門実践教育訓練について、ホワイトカラー層等、より多様な層において受講が可能となるよう、プログラム開発等を実施することを検討する。
※教育訓練給付については、本年10月に、中長期的なキャリアアップを支援するため拡充したところであり、今後、その政策効果や不正受給が多数発生した制度創設当初の状況などに十分留意しながら、検討する必要がある。

【項目】

◆キャリア・コンサルティング、ジョブ・カード等によるキャリア形成支援

①関連する現行施策／審議会における検討状況等

【制度】

- 本年9月に公表した「職業能力開発の今後の在り方に関する検討会報告書」を踏まえ、労働政策審議会において、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、キャリア・コンサルティングの機会の整備やジョブ・カードの見直し等について、議論を行っている。（一部再掲）
- ジョブ・カードについて、上記の労働政策審議会及びキャリア・パスポート（仮称）構想研究会において、更なる活用促進を図るための見直し案について議論を行うとともに、ジョブ・カード制度推進会議において、見直し後のジョブ・カード制度の普及・促進策等について今後議論を行い、平成27年度中に新制度に移行する予定としている。

【事業】

- キャリア・コンサルタント及びジョブ・カードの活用時のインセンティブ付与を盛り込んだ助成制度の創設について、H27年度概算要求を行っている。（平成27年度概算要求額36億円）（一部再掲）

【その他】

- キャリア・コンサルタントの計画的な体制整備に資するため、平成36年度末に有資格者であるキャリア・コンサルタントを10万人とすること等を内容とする「キャリア・コンサルタント養成計画」を本年7月に策定した。（再掲）

②項目に対する考え方

- キャリア・コンサルタントの質及び専門性の確保・向上に向け、キャリア・コンサルタントを資格制度として法制的に位置づけることを検討する。（再掲）
- キャリア支援企業表彰等の効果的な実施を通じ、企業における活用モデルや好事例の周知・発信等の支援を行う。（再掲）
- 見直し後のジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力の証明」の機能を担うツールとして、普及促進を図ることを法制的に明確化することについて検討する。

【項目】

◆キャリアの見える化(業界検定、職業能力評価基準のアップデート・活用促進、認定社内検定制度の改訂・強化・助成)

①関連する現行施策／審議会における検討状況等

②項目に対する考え方

【制度】

- 本年9月に公表した「職業能力開発の今後の在り方に関する検討会報告書」を踏まえ、労働政策審議会において、業種・職種をまたぐ労働移動の円滑化や企業内における客観的な能力評価等を推進するため、職業能力評価制度の全体の見直し等について議論を行っている。
- ものづくり分野を中心に、労働者の技能を検定し、公証する国家検定として、職業能力開発促進法に基づき技能検定制度を実施している。(128職種)
- 事業主等が行う職業能力検定のうち、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(社内検定認定制度)を実施している。(45事業主等123職種)

【事業】

- 職業能力の「見える化」を更に促進する観点から、26年度より、対人サービス分野等を対象に、実践的な「業界検定」のモデル事例の創出に着手(2年計画で4業界)するとともに、新規4業界分について、平成27年度概算要求を行っている。(平成26年度予算:1.5億円、平成27年度概算要求額3.1億円)
- 幅広い業種・職種を対象として、職業能力評価基準を整備し、活用促進を図っている。(52業種、事務系9職種)

- 業界検定について、対人サービス分野等を重点とした「業界検定」の開発及び企業の採用・人事基準としての活用を促進する。
- 職業能力評価基準について、産業活動の変化等に応じたアップデートや、好事例の把握・普及、活用に係る技術的な支援、ハローワークで用いる簡便なマッチングツールとしての活用等を促進する。
- 社内検定認定制度の強化策について、外部有識者の参画や業界検定等の検定制度との互換性の確保、インセンティブの付与等の観点から、具体策を検討する。

【項目】 ◆ミドルのインターンシップの制度化(育成型出向と試用就業の機能を併せ持った制度)	
①関連する現行施策／審議会における検討状況等	②項目に対する考え方
<p>【事業】</p> <p>○ 産業雇用安定センター(※)が、全国47都道府県にある拠点において、企業間の出向・移籍に係るあっせんを無料で実施しており、毎年、およそ9千～1万件の出向・移籍成立を実現している。来年度も出向等支援協力員の増員などその機能強化を図っていく予定である。(平成26年度予算:28億円、平成27年度概算要求額:32億円)</p> <p>※産業団体の拠出により設立された公益財団法人</p> <p>【その他】</p> <p>○ プロフェッショナルの人材還流円滑化については、現在、まち・ひと・しごと創生本部において、政府全体で議論を行っているところと承知している。</p>	<p>○ 労働者の自発的な希望に対応した、育成型・お試し型出向に対する支援の在り方について検討する。</p>

【項目】

◆デュアル教育としてのインターンシップの位置付けの見直し、改善・充実

①関連する現行施策／審議会における検討状況等

②項目に対する考え方

【制度】

- 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(平成9年9月18日、平成26年4月8日一部改正 文部科学省、厚生労働省、経済産業省)に基づき推進している。

- 学校等へのインターンシップ受入企業の情報提供に取り組むなど、引き続き、関係機関との連携に努めるとともに、厚生労働省における取組を推進していく。

【関連事業】

- 若者を積極的に採用・育成する若者応援企業に対して、企業PRシートにインターンシップ等の受け入れ可否を記載していただくとともに、積極的な受け入れを要請している。
- 学校等とハローワークが連携し、学校等の求めに応じて、インターンシップ等の受入情報を提供している。
- 都道府県が運営する「ジョブカフェ」において、国が委託する「若年者地域連携事業」として、都道府県の求めに応じて若年求職者を対象にしたインターンシップ関連事業を実施している。

【項目】 ◆民間の人材紹介会社がUターン支援をビジネス化できるような規制改革	
①関連する現行施策／審議会における検討状況等	②項目に対する考え方
【制度】 ○ 職業安定法に基づき、有料職業紹介事業は許可制とされている。 ○ 規制改革会議雇用WGにおいて、有料職業紹介事業を含む「民間雇用仲介事業」に関する規制の在り方について議論を行っている。	○ 許可を有する事業者同士の職業紹介事業に係る業務提携は禁止されていない。 また、職業紹介事業者に対し、単に求人情報の提供を行うのみである場合には、有料職業紹介事業の許可は不要である。 ○ 制度の周知について検討する。

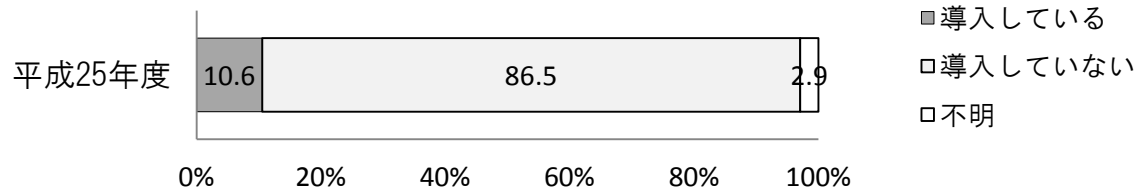
関連資料

教育訓練休暇制度の取得促進のための環境整備について

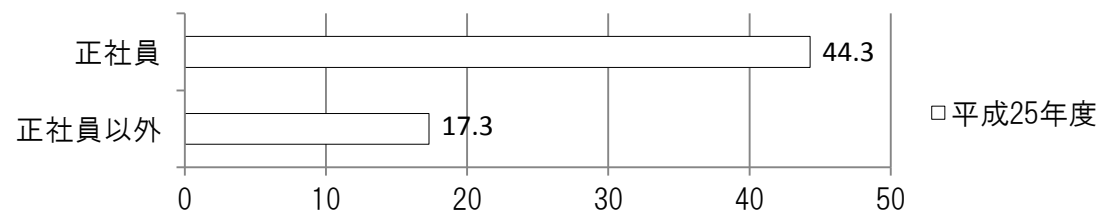
- 職業能力開発法において、事業主が必要に応じ、教育訓練休暇を付与すること等の援助を行うことにより労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進することとしている。

教育訓練休暇制度の導入状況等の現状

教育訓練休暇制度の導入状況



自己啓発を行った労働者



資料出所：厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成24年度)

(参考)職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)抄

第10条の4 事業主は、第9条から前条までに定める措置によるほか、必要に応じ、その雇用する労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な次に掲げる援助を行うこと等によりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

- 一 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与すること。
- 二 始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講ずること。

事業内職業能力開発計画作成の推進

- 職業能力開発法第11条において、労働者の能力開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを目的とし、「事業内職業能力開発計画」の作成を事業主の努力義務とし、キャリア形成促進助成金等により作成を推進している。

事業内職業能力開発計画記載事項

- 1 事業内職業能力開発計画の基本方針
 - ・ 経営理念、経営方針に基づく人材育成(従業員のキャリア形成支援)の基本的方針・目標等
- 2 従業員のキャリア形成に即した配置その他の雇用管理に関する配慮
 - ・ 昇進昇格・人事考課等に関する事項
- 3 従業員のキャリア形成を促すために各職務に必要な職業能力の明確化と明示
 - ・ 職務に必要な職業能力に関する事項 (職能要件等)

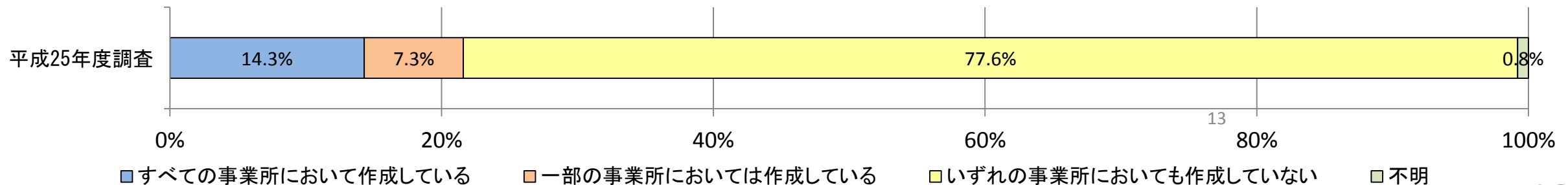
(参考)職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)抄

(計画的な職業能力開発の促進)

- 第11条 事業主は、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、第9条から第10条の4までに定める措置に関する計画を作成するように努めなければならない。
- 2 事業主は、前項の計画を作成したときは、その計画の内容をその雇用する労働者に周知させるために必要な措置を講ずることによりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するように努めるとともに、次条の規定により選任した職業能力開発推進者を有効に活用することによりその計画の円滑な実施に努めなければならない。

※ キャリア形成促進助成金の支給に当たっては、事業内職業訓練計画の策定を要件化し、計画的な訓練の実施を促進している。

事業内職業能力開発計画作成の有無



資料出所:厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成24年度)

キャリア支援企業表彰の概要

- 企業による従業員の自律的なキャリア形成を支援する取組を推進するため、他の模範となる取組を推進している企業等を厚生労働大臣が表彰するとともに、シンポジウムの開催などにより、これを広く国民に周知する「キャリア支援企業表彰事業」を平成24年度より実施している。(平成26年度は10社表彰)

評価のポイント

- 以下の視点から、審査委員会等において応募企業の取組を多面的に評価し、表彰企業を5～10社選定

(1) キャリア形成の仕組みや活用

- ①「従業員の視点」: キャリア目標の設定、的確な職業能力開発の機会の提供、公正な職業能力の評価が行われるなど、従業員の自己の成長感・成長期待に応えられる取組かどうか
- ②「企業の視点」: 企業(組織)ビジョンに連動した人材育成方針に基づいた方策を推進するなど、企業ビジョンとの統合が図られている取組かどうか
- ③「社会の視点」: 例えば、高齢者の活躍の場の確保につながっているなど、雇用や職業能力開発に係る社会的な課題を解決する方向に合い、社会との調和が図られているかどうか

(2) 機能・効果性

取組が仕事の質、生産・サービスの向上や労働者の評価の向上などにつながっているかどうか

(3) 普及推進への貢献

取組にモデル性があり、他企業での導入や活用可能性があるかどうか

平成26年度表彰企業の取組概要

株式会社みずほフィナンシャルグループ

人事ビジョンに基づき、社員が自身のキャリアを主体的に考え行動するための機会を提供し、積極的なチャレンジを支援

<主な取組内容>

- キャリア自律を社員に浸透・促進させていくための取組(キャリア面談等)
- 適切な人材マネジメントを推進するための人事評価や職系転換
- 働き方の多様性・裁量性を実現するための人事運営

株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ

社員の自律を促し、組織活性化・経営に役立てる
“開かれたキャリア支援”

<主な取組内容>

- 社員による自律的なキャリア開発(キャリア相談、キャリア研修等)
- 幹部職からの積極的なキャリア開発支援(キャリア面談シートの活用等)
- キャリアパスに基づき組織的な人材育成

田辺三菱製薬株式会社

キャリア形成支援を中核とした、
人材育成体系の再構築と再定義

<主な取組内容>

- 人材育成方針、めざす人材像、人材育成の仕組み等について記載した冊子を全社員に配布し周知
- 入社5年目までのキャリア形成のベースづくりやキャリアの節目(30歳、40歳、50歳)における研修の実施
- 自発的な能力開発の機会の提供するため、研修の受講料や資格取得に係る費用を一部支援

現状・課題

- 産業構造のサービス経済化、技術革新、顧客ニーズの変化等が進み、労働者の能力開発の必要性が高まっているが、企業や個人が職業訓練にかかる費用・時間等は減少傾向にあるなど、職業能力開発を取り巻く状況の変化に十分に対応した職業能力開発が実施されていない状況。
- 我が国を持続的な成長軌道に乗せるためには、若者を始めとした人材力の強化や人材の最適配置と最大活用が不可欠であり、若者の活躍を促進するための基盤として、職業訓練や職業能力評価制度等の労働市場インフラの戦略的な強化が必要。

対応

- 本年6月から、有識者からなる職業能力開発の今後の在り方に関する研究会を6回に渡り開催（座長 今野学習院大学教授）。本年9月に研究会報告書を取りまとめ、公表。
- 本年9月末から、研究会報告書を基に、労働政策審議会職業能力開発分科会において、
 - ・ 若者に対する職業能力開発のための支援策
 - ・ 多様な訓練機会の確保
 - ・ 職業能力評価制度の整備
 - ・ キャリア・コンサルティングの機会の確保
 - ・ コンセプトを見直した後のジョブ・カードの活用促進等について議論を開始。今後、年明けを目途に報告を取りまとめを行い、必要な法案の提出等の措置を講ずる予定。

【参考】「日本再興戦略」改訂2014（2014年6月24日閣議決定）（抜粋）

能力評価制度全体の見直しをはじめ、職業能力開発促進法を含む政策全体の在り方について検討を進め、その結果を踏まえて労働政策審議会において議論し、早期に結論を得て、必要な法案の提出等の措置を講ずる。

就職準備段階から、就職活動段階、就職後のキャリア形成に至るまでの若者雇用対策が社会全体で推進されるよう、以下の施策をはじめとする総合的な対策について検討を行い、法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指す。

（略）

・ 職業教育・職業訓練機会の充実等により、キャリアアップを促進する。

職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書(概要)

職業能力開発の現状・課題

- ・ 我が国を持続的な成長軌道に乗せるためには、若者をはじめとした人材力の強化が不可欠
- ・ 産業構造の変化、技術革新、顧客ニーズの変化等が進み、職業能力開発の必要性が高まっているが、職業訓練にかかる費用・時間等は減少傾向。
- ・ また、職業人生が長期化し、働き方が多様化する中、職業訓練に対する投資の不確実性の増大、予算や時間的な制約により、職業訓練の実施・提供が不十分
- ・ このため、人材の最適配置を図り、その能力を最大限いかしていけるよう、職業訓練や職業能力評価制度等の労働市場インフラの整備が必要

今後の職業能力開発に対する観点

- ・ 若年層を中心に増加している非正規雇用労働者、育児等でキャリアブランクがある女性、中小企業に雇用されている者等に対しての重点的な支援
- ・ 産業構造の変化、IT化等技術革新、国際化の進展等に対応した、職業訓練の計画、ノウハウの蓄積、訓練提供機関の育成
- ・ 職業人生の長期化・多様化に合わせ、若年期から中高年齢期までにおける職業能力開発の強化

<具体的な取組>

①職業能力評価制度の構築

- 業種・職種をまたぐ円滑な労働移動や客観的な能力評価等を促進するため、技能検定制度の安定的運用、産業活動の変化等に即応した職種・作業の追加や若者等への積極的活用
- 既存の国家資格、技能検定ではカバーできていない対人サービス分野等を重点に、外部労働市場でも活用が可能な新たな職業能力評価制度の構築

②職業人生を通じた個人主導のキャリア形成支援

- 労働市場インフラとしてキャリア・コンサルティング機能の整備のためのキャリア・コンサルタントの養成の促進及びその役割の明確化、質の担保・向上
- 職場の管理者等にキャリア形成支援のマインドや基礎的な知識・スキルを付与させる等の取組の実施
- ジョブ・カードの見直しを踏まえた同制度の着実な普及・促進

③産業界のニーズや職業訓練の効果を踏まえた職業訓練の推進

- 国、都道府県、訓練実施機関、産業界等の関係者が連携し、産業ニーズや地方の創生の観点からの職業訓練の推進
- 若者、女性や就業困難者等、対象者の多様化に応じた職業訓練コースの開発やノウハウの蓄積
- 職業訓練の効果の把握・検証の取組の強化
- 民間教育訓練機関の育成、質の担保・向上
- 企業内の人材育成をより効果的に促進するための支援

④若者に対する職業的自立・職業能力開発のための支援の強化

- 地域若者サポートステーションの就労支援としての機能強化及び就労後の定着支援やキャリアアップのための支援
- 若者に対する、キャリア・コンサルティングやジョブ・カードの効果的な活用及びものづくり分野の魅力の発信の強化
- 企業実習と組み合わせた職業訓練等、若者の特性等に応じた職業訓練機会の充実等
- 企業・行政・地域が協働し、職業人生の最初の3年間重点的に職業訓練を実施するなど、社会全体で若者を育てる環境整備

企業内人材育成推進助成金(仮称)

趣旨

個人が主体的にキャリア形成を図っていくことができる体制整備及び外部労働市場で活用のできる企業横断、業界共通の能力評価制度の整備等労働市場インフラの戦略的強化が、人材の最適配置と最大活用を目指していくために必要であり、改訂成長戦略においても、ジョブ・カードの抜本的見直しのために能力開発関係の助成金における「キャリア・パスポート(仮称)」活用及びキャリア・コンサルティングの体制整備のためにキャリア・コンサルタント活用のインセンティブを付与することとされている。

このため、従業員のキャリア形成促進のためのツールを活用し、企業内における人材育成を促進するための取組を行った事業主等に対する助成制度を創設し、企業内の職業能力開発の仕組みづくりを促進する。

事業の概要

1 個別企業助成コース

次に掲げる従業員のキャリア形成を促進する制度を開発・導入し、就業規則又は労働協約に規定した上で、従業員に適用・実施した事業主に対して、一定額を助成する。

- ① 職業能力評価基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、ジョブ・カード又はキャリア・パスポート(仮称)を活用して従業員の職業能力評価を行う制度
- ② ジョブ・カード又はキャリア・パスポート(仮称)を活用して従業員にキャリア・コンサルティングを行う制度
※ 従業員にキャリア・コンサルティングを実施するために企業内でキャリア・コンサルタントを育成した場合も助成
- ③ 技能検定を従業員に受検させ合格者に対する手当等を創設する制度

2 事業主団体等助成コース

職業能力開発基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、構成事業主が導入・実施した場合に、事業主団体等に対して、開発・導入及び実施に要した費用を助成する。

背景

- 厚生労働省においては、「第7次職業能力開発基本計画」(平成13年度)以降、キャリア・コンサルタントの養成を推進。
- 産業競争力会議「雇用・人材分科会」の中間整理(平成25年12月)等を踏まえ、キャリア・コンサルタント養成計画を策定。

(参考1) 産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)より抜粋。

- 自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年央までに策定し、確実に養成を図る。

(参考2) 「日本再興戦略」改訂2014 ー未来への挑戦ー(平成26年6月24日閣議決定)より抜粋。

- キャリア・コンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって、身近な存在であることが必要である。このため、本年夏までにキャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、その着実な養成を図る(後略)

キャリア・コンサルタント養成計画(抜粋)

4 数値目標

標準レベルのキャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルティング技能士の累積養成数について、平成36年度末に10万人とすることを数値目標とする。

集中養成期間の終期である平成31年度末においては、当該累積養成数を7万9千人とすることを目指す。

認定職業訓練の概要

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 認定の効果等

- ・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合は、国及び都道府県からその訓練経費等の一部につき補助金が受けられること
- ・認定職業訓練の修了者は、技能検定を受検する場合又は職業訓練指導員の免許を取得する場合、有利に取り扱われること 等

3 認定職業訓練施設数

認定職業訓練には、個々の事業主が単独で行うものといくつかの事業主が共同で行うものがあり、現在、全国で1,139(法人:586施設、法人以外の団体:207施設、単独事業主:346施設(平成24年度実績))の認定職業訓練施設があり、訓練科は2,646科が設置されている。

4 認定職業訓練の特色

- ・訓練科は建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等
- ・訓練生数は現在、全国で約24万人(長期課程:約7,000人、短期課程:約23万人(平成24年度実績))
- ・中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多い

名	称	助成対象者	助成の要件等	助成者及び負担割合(上限)
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、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が単独又は共同して行う認定職業訓練の運営等	国 1/3 都道府県 1/3
	施設・設備費	都道府県、市町村、中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者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、職業訓練法人等が設置する場合 国 1/3 都道府県 1/3

一般教育訓練給付の概要①

1 趣旨

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（雇用保険法に基づく給付制度）

2 支給要件

次のイ又はロのいずれかに該当する者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合であって、支給要件期間が3年以上（※）のときに、当該教育訓練に要した費用の20%相当額（上限10万円）の教育訓練給付金が支給される

イ 教育訓練を開始した日に被保険者である者。

ロ イ以外の者であって、教育訓練を開始した日が被保険者でなくなってから1年（適用対象期間の延長が行われた場合には最大4年）以内にある者。

※ ただし、初めて支給する場合は、当分の間、支給要件期間を1年以上に緩和。

3 支給実績

支給対象者数 135,944人 支給金額約46億円（いずれも平成25年度実績）

一般教育訓練給付の概要②

4 指定講座について

平成26年4月1日現在で厚生労働大臣が指定する教育訓練給付の対象講座は、以下のとおりである。

全指定講座数:9,084講座

①輸送・機械運転関係 4,509講座
(大型自動車、建設機械運転等)

②医療・社会福祉・保健衛生関係 1,684講座
(介護職員初任者研修、保育士等)

③専門的サービス関係 714講座
(社会保険労務士、税理士、公認会計士等)

④事務関係 509講座
(簿記、行政書士、英語検定等)

⑤情報関係 489講座
(プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)

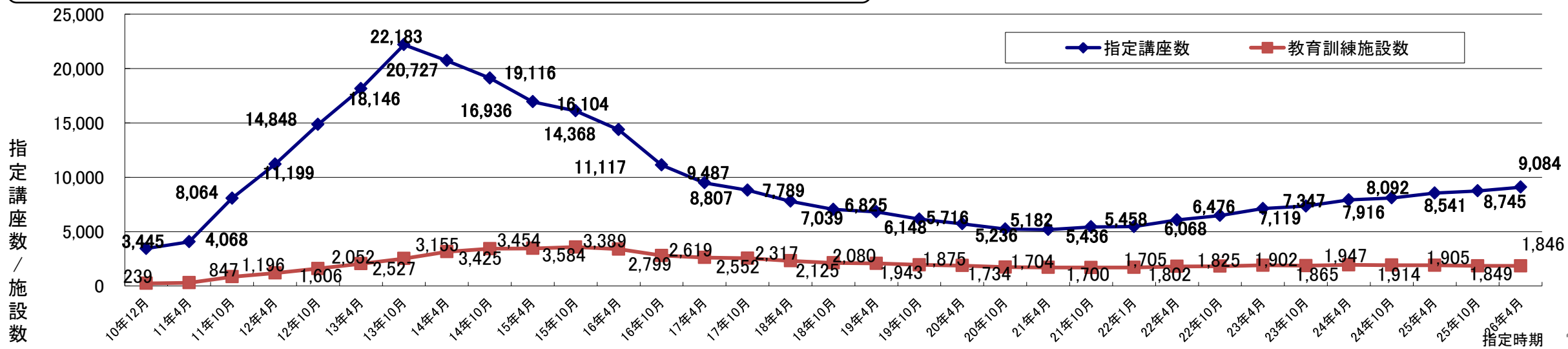
⑥営業・販売・サービス関係 357講座
(宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者、調理師等)

⑦技術関係 174講座
(建築士、電気工事士、測量士等)

⑧製造関係 60講座
(自動車整備士、製菓衛生師等)

⑨その他 588講座
(大学院修士課程等)

5 教育訓練給付制度 経緯年表 (H26.4.1現在)



専門実践教育訓練給付金の概要

被保険者である者又は被保険者でなくなってから1年以内(注1)にある者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給するもの

(注1)妊娠、出産、育児等により教育訓練を開始することができない者については、最大4年に至るまで、当該理由により当該教育訓練を開始することができない日数を加算することができる。

支給要件

- 支給要件期間(注2)10年以上(初回の場合は2年以上)
- 当該訓練開始日前10年以内に教育訓練給付金を受給していないこと

(注2)教育訓練を開始する日までの通算した被保険者であった期間のこと。なお、過去に教育訓練給付金の支給を受けたことがある場合は、支給に係る教育訓練を開始した日以前の期間は、支給要件期間には算入されない。

給付の内容

- 教育訓練に要した費用の40%相当額(上限年間32万円)を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給
- 加えて、訓練修了後1年以内に、資格取得等し、被保険者として雇用された者(注3)又は雇用されている者には、教育訓練に要した費用の20%相当額(上限年間16万円)を追加支給

(注3)一年以内に雇用されることが困難な者として職業安定局長が定める者を含める。

教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練を受講する若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の50%相当額を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(平成30年度末までの暫定措置)

支給要件

次の全てに該当する場合に教育訓練支援給付金を支給する。

- (1) 45歳未満の離職者
- (2) 訓練開始前に教育訓練給付金の支給を受けたことがないこと
- (3) 当該専門実践教育訓練の修了が見込まれない者等でないこと

指定講座について

全指定講座数：863講座(平成26年10月1日現在)

①業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程 450講座
(介護福祉士、看護師、保育士等)

②専修学校の職業実践専門課程 384講座
(商業実務、情報等)

③専門職学位課程 29講座
(ビジネス・MOT等)

キャリア形成促進助成金(平成27年度概算要求内容)

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

※赤枠内が拡充内容

○ 事業主及び事業主団体等向け

助成内容		助成額※()額は大企業の額
① ものづくり人材育成訓練 【拡充】	大企業 中小企業 事業主団体等	製造業等が実施する大臣の認定を受けた次のOJT付き訓練 ・ 事業主団体等と企業が連携して実施する訓練 ・ 複数の企業が連携して実施する訓練
		経費助成：2/3(1/2) 賃金助成：1h当たり800円(400円) OJT実施助成：1h当たり700円(400円)

○ 事業主向け

助成内容		助成額※()額は大企業の額
② 政策課題対応型訓練		
① 成長分野等人材育成コース	大企業 中小企業	健康(医療・介護)・健康等の成長分野等での人材育成のための訓練
② グローバル人材育成コース		海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)
③ 中長期的キャリア形成コース (平成26年10月1日新設予定)		中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練
④ 熟練技能育成・承継コース	大企業【拡充】 中小企業	熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
⑤ 若年人材育成コース		採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
⑥ 育休中・復職後等能力アップコース	大企業 中小企業	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
⑦ 認定実習併用職業訓練コース	大企業 中小企業 【拡充】	ア 建設業等が実施する大臣の認定を受けたOJT付き訓練
	中小企業	イ 大臣の認定を受けたOJT付き訓練(アを除く)
⑧ 自発的職業能力開発コース	中小企業	労働者の自発的な能力開発に対する支援
③ 一般型訓練	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練

○ 事業主団体等向け

助成内容		助成額
④ 団体等実施型訓練	事業主 団体等	事業主団体等が構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 【拡充】
		経費助成：1/2(育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 2/3)

ジョブ・カードの見直し案(キャリア・パスポート(仮称)構想研究会最終とりまとめ案)

- 現行**
- ・ジョブ・カードは累計約116万人(平成20年度～)へ交付(目標:平成32年までに300万人交付)
 - ・大半は職業訓練の場面で活用

見直し案

目的

- 個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用(現行は訓練・就職時での活用)

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し訓練の受講、キャリア選択等で活用

学校卒業

求職

在職(非正規雇用、正規雇用)

ミドル～引退

◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

- 免許・資格、学習・訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事振りの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

活用の形態・様式

- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に記入、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し、継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。

職務経歴

免許・資格

学習・訓練歴

キャリア・プラン(※)

訓練、仕事振りの評価

原則、個人の内部情報
(現行は応募書類とすることを想定)

※ HPで示す質問等を参考に、必要に応じてキャリア・コンサルティング等の支援を受けて記入

今後、労働政策審議会職業能力開発分科会で見直し案の検討を行う。また、普及・促進方策等を内容とした「制度推進計画」を「ジョブ・カード制度推進会議」において検討し、平成26年度中にジョブ・カード制度の見直し案のとりまとめを行う予定。平成27年度中に施行予定。

技能検定制度の概要

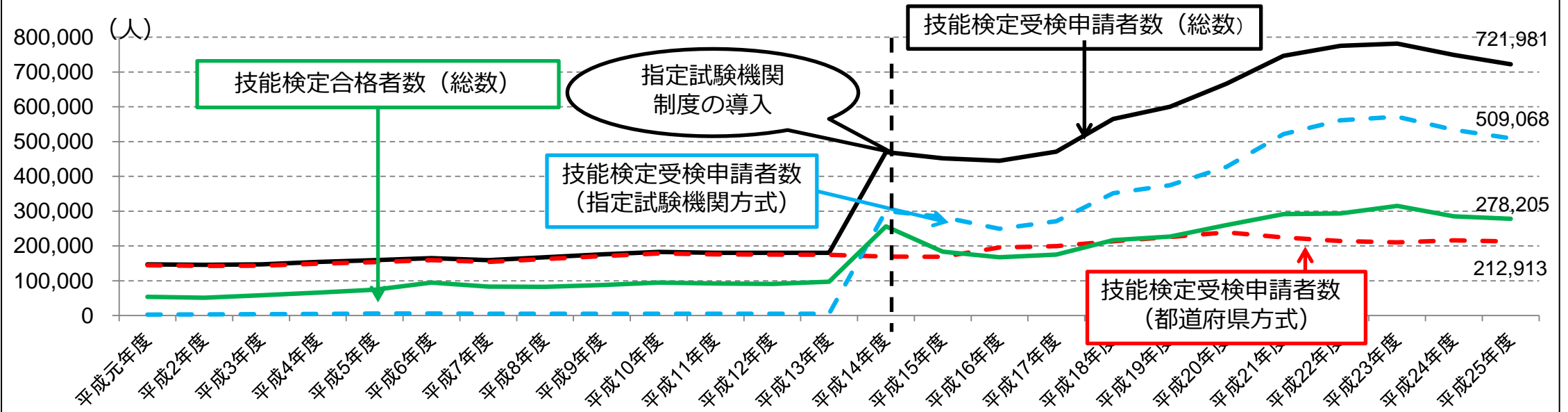
○技能検定制度は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。
職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。

○技能検定は、職種ごとに、実技試験と学科試験により実施。
検定職種は、平成26年4月1日現在128職種であり、大きく分けて
①等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級、基礎1級及び基礎2級）
②等級に区分しないもの（単一等級）
の2種類が存在する。技能検定に合格した者は、技能士と称することができる。

○技能検定の実施状況は、平成25年度には全国で約72万人の受検申請があり、約28万人が合格。
制度開始から累計約547万人（延べ）が資格を取得。

○平成13年度から指定試験機関制度を導入（平成26年4月1日現在14職種）

技能検定の受検申請者数の推移（全体）



職業能力の「見える化」促進に向けた「業界検定スタートアップ支援事業」

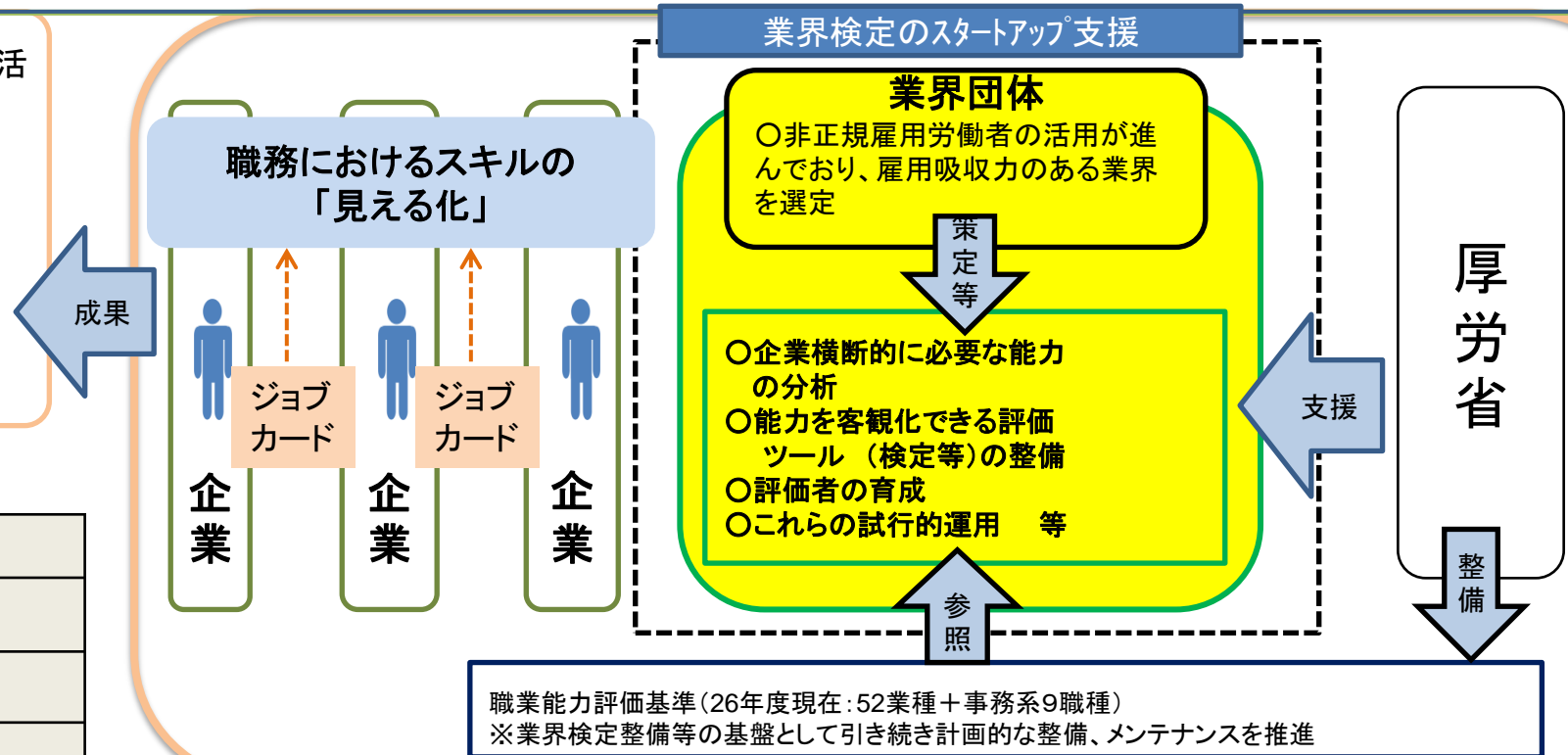
- 職業能力評価は、働き方に関わらず、能力本位の人材活用を促進する基盤となるものであり、業界全体の人材の底上げ、労働者の処遇改善を含めたキャリアアップ、また企業における採用時ミスマッチ軽減、採用コスト・初期教育コストの低減等の観点からも、その「見える化」や活用促進が重要な課題。
- 日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)を踏まえ、「多元的で安心できる働き方」の導入促進の観点から、業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進することとし、26年度に導入。ニーズの高い業界に焦点を当て、業界検定等のツール策定、モデル活用等のスタートアップ支援に着手。
- さらに、日本再興戦略改訂版(平成26年6月閣議決定)による「業界団体への支援により、サービス分野等における実践的な「業界検定」の計画的な整備・拡大、教育訓練との一体的運用を図る」旨の政府方針等を踏まえ、対象業界を拡大(26年度に4業界+27年度(概算要求)新規4業界)、これら支援事業の一部について、「教育訓練プログラムとの一体開発型」に位置づける予定。

「多様な正社員」モデルの普及の基盤としての活用に加え、

- ・産業間・職種間の労働移動のマッチングツール
- ・各業界・企業における的確で効率的な人材マッチング、人材確保、製品・サービスの質保証、教育訓練の目標等の観点からも積極的活用を目指すもの。

平成26年度 スタートアップ支援着手4業種

【業界】	【実施主体】
①派遣・請負業	(一社) 日本生産技能労務協会
②流通業	日本百貨店協会
③健康産業	(一社) 日本フィットネス産業協会
④学習・教育業	(公社) 全国学習塾協会



制度の概要

- ①社内検定認定規定（昭和59年労働省告示第88号）に基づく制度
- ②事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体（以下「事業主等」という。）が雇用する労働者の有する職業能力の程度を検定する制度であって、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する
（平成26年10月1日現在、45事業主等123職種を認定。平成14～25年度で延べ約18万人が合格）

- 事業主の団体（業界）が実施している例
全日本美容業生活衛生同業組合連合会社内検定
日本ロックセキュリティ協同組合社内技能検定
四国タオル工業組合社内検定 等

認定の基準

- 直接営利を目的とするものでないこと
- 技能検定を補完するものであること（具体的には以下を踏まえ、個別に判断）
 - 技能検定に該当する職種がないこと
 - 企業特有の技能を対象としており、技能検定の既存職種を補完するものであること
 - 技能検定のように1職種1作業の専門技能を求めるものではなく、幅広い技能、複合的な技能を対象としているものであること
- 検定の基準が適切であること
- 毎年1回以上実施されること 他

職業能力評価基準

1. 概要

- 職業能力評価基準は、サービス産業の増加など産業構造の変化や労働移動の増加の下で、**職業能力が適切に評価される社会基盤づくり**として、平成14年から**国と業界団体と連携**の下で策定に着手。
- 技能検定制度がカバーしていない分野を含めた**幅広い業種・職種を対象**に、各企業において、この**基準をカスタマイズの上、能力開発指針、職能要件書及び採用選考時の基準などに活用**することを想定。

2. 内容

- 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、担当者から組織・部門の責任者まで4つのレベルに設定し、整理・体系化。
- 平成20年度からは、ジョブ・カード制度で使用する「モデル評価シート」に成果を活用するとともに、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。

3. 実績

- **業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、電気機械器具製造業、ホテル業など52業種で完成。**(平成26年5月現在)

(業種ごとの策定状況)

建設業関係 (7業種)	型枠工事業 16年10月完成	鉄筋工事業 16年10月完成	防水工事業 17年5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	総合工事業 18年4月完成	電気通信工事業 20年8月完成	製造業関係 (13業種)	電気機械器具製造業 16年6月完成	プラスチック製品製造業 16年9月完成	フルードパワー業 16年10月完成	ファイナセックス製品製造業 17年3月完成	自動車製造業 17年8月完成	光学機器製造業 17年9月完成
パン製造業 18年2月完成	軽金属製品製造業 19年3月完成	鍛造業 19年10月完成	金属プレス加工業 20年3月完成	石油精製業 20年12月完成	ねじ製造業 24年5月完成	鋳造業 26年5月完成	運輸業関係 (2業種)	ロジスティクス分野 17年5月完成	マテリアル・ハンドリング業 21年7月完成	卸売・小売業関係 (6業種)	スーパーマーケット業 16年12月完成	卸売業 19年10月完成	DIY業 20年2月完成	コンビニエンスストア業 20年3月完成
専門店業 20年8月完成	百貨店業 25年5月完成	金融・保険業関係 (2業種)	クレジットカード業 20年2月完成	信用金庫業 26年5月完成	サービス業関係 (14業種)	ホテル業 16年9月完成	市場調査業 17年7月完成	外食産業 17年7月完成	広告業 17年9月完成	フィットネス産業 18年2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	ホウリング場業 19年3月完成	写真館業 19年3月完成
産業廃棄物処理業 20年3月完成	ビルメンテナンス業 21年2月完成	旅館業 22年12月完成	施設介護業 22年12月完成	添乗サービス業 24年5月完成	その他 (8業種)	印刷業 16年9月完成	アパレル業 17年3月完成	エンジニアリング業 17年12月完成	自動販売機製造・管理運営業 20年2月完成	イベント産業 20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	屋外広告業 24年5月完成	

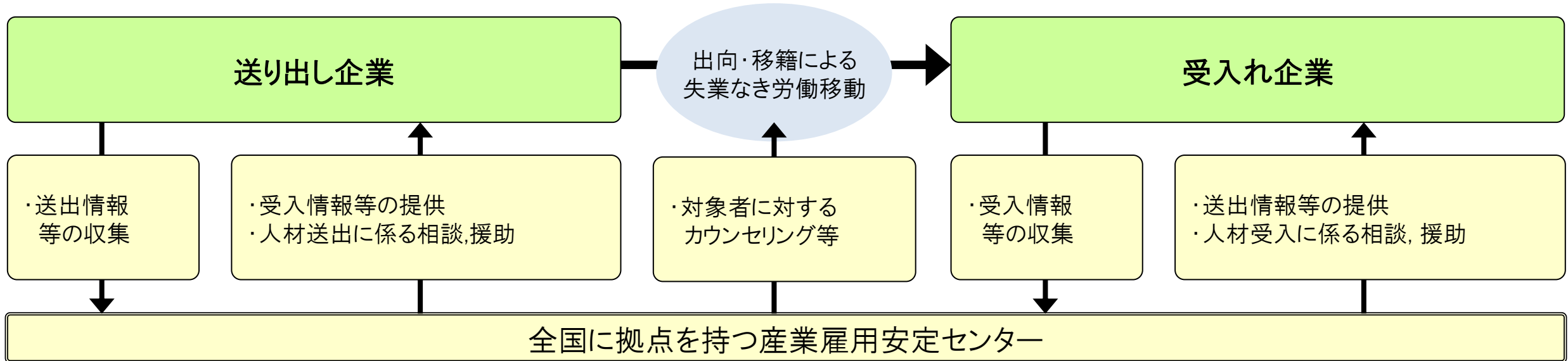
業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

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
------	--------------	------------	---------	----------	---------------	------	---------	------

産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん

- 産業雇用安定センターは、13の産業団体(※)の拠出により設立された公益財団法人。
- 労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、全国47都道府県に配置された「出向等支援協力員」が、人材の受け入れ、送り出し情報の収集・提供、企業の人事担当者等に対する相談・援助を行うとともに、対象者に対するカウンセリングやアドバイス等を行い、出向・移籍による失業なき労働移動をあっせんする。
- 25年度の日本再興戦略を踏まえ、25年度補正・26年度予算により、出向・移籍に関するあっせん機能を強化。

※ (社)日本造船工業会、(社)日本鉄鋼連盟、電気事業連合会、全国銀行協会、(社)日本自動車工業会、(社)日本電機工業会、(社)セメント協会、日本化学繊維協会、日本製紙連合会、日本石炭協会、日本紡績協会、(社)日本民営鉄道協会、(社)日本船主協会

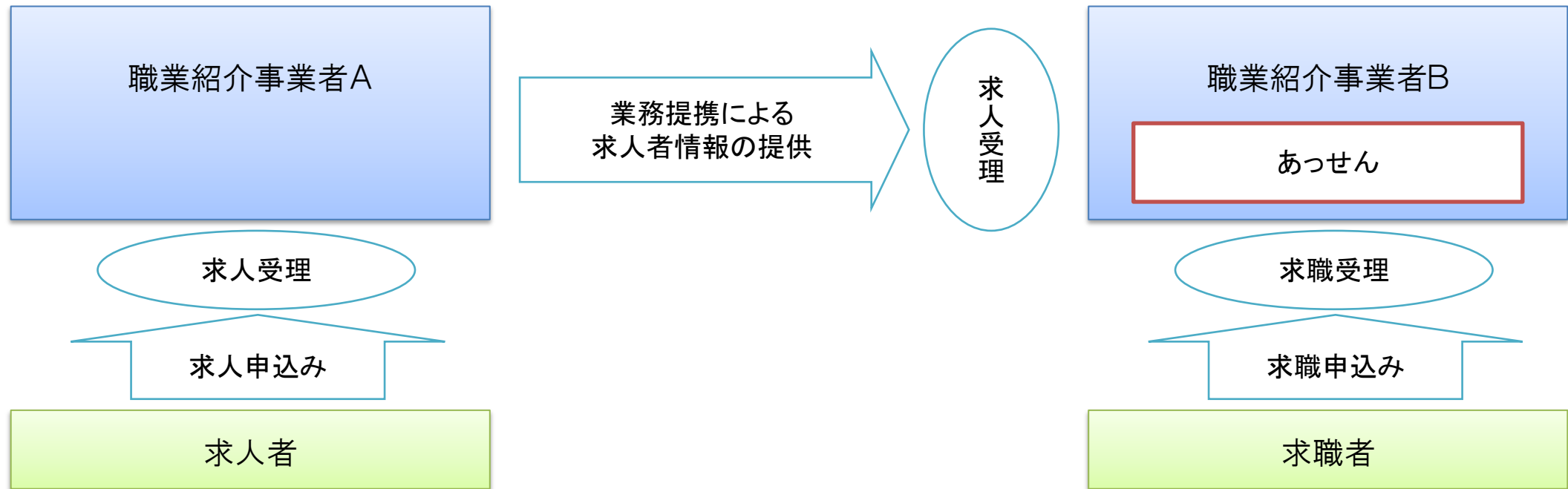


【実績】	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
送出登録件数	21,734件	14,206件	14,155件	17,664件	14,326件
成立件数	9,377件	8,591件	8,582件	10,042件	9,424件
成立率	43.1%	60.5%	60.6%	56.9%	65.8%

職業紹介事業者間の業務提携

職業紹介事業者間の業務提携とは、職業紹介事業者が自ら受理した求人又は求職を、あらかじめ特定された他の職業紹介事業者に提供し、当該他の職業紹介事業者が当該求人又は求職についてあっせんを行うことをいう。

<業務連携の一形態> ※本形態に限られるものではない。



- ・求職者又は求人者の情報を他の職業紹介事業者に提供する場合には、求職者又は求人者の同意が必要。
- ・紹介手数料については、あっせんを行う職業紹介事業者Bが受領することができる。
(受領した紹介手数料を職業紹介事業者間で事後的に配分することは可能)
- ・労働条件等の明示の義務は、あっせんを行う職業紹介事業者Bが負う。
- ・求職者の個人情報の取扱いに係る義務は、求職者の個人情報を扱う全ての職業紹介事業者が負う。