

第2 行政評価・監視結果

1 職業訓練の概要

調査の結果	説明図表番号																						
<p>最近の雇用情勢をみると、総務省の平成26年労働力調査年報（平成27年5月）における完全失業率では、平成22年平均の5.1%から26年平均の3.6%となっており、有効求人倍率も、22年平均の0.55倍から26年平均の1.08倍と改善傾向で推移している。</p>																							
<p>しかし、完全失業者数をみると、平成22年平均の334万人から減少しているものの、依然として26年平均で236万人となっている。また、厚生労働省の「一般職業紹介状況」（注1）における平成27年4月の職業別の有効求人倍率をみると、介護サービスの職業が2.25倍、情報処理・通信技術者が2.00倍、社会福祉の専門的職業が1.57倍と高い倍率にあるものの、多くの求職者が希望する一般事務の職業は0.25倍と求職者数が求人数を大幅に上回るなど、職業ごとの労働力需給のミスマッチが生じている。</p>	表2-1-1																						
<p>「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）では、経済のグローバル化や</p>	表2-1-2																						
<p>少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現が求められており、「経済財政運営と改革の基本方針2014」（平成26年6月24日閣議決定）では、新しい技術や産業に適応しつつ生涯を通じて能力発揮できるよう、人材育成や職業訓練の抜本的拡充、産業側・企業側ニーズに合致した質の高い職業訓練の実施など、自らの専門性を高める能力開発を行うことができる環境整備を進めることとされている。</p>	表2-1-3																						
<p>一方、厚生労働省の入職経路（注2）に関する分析（平成26年9月30日）をみると、平成25年の入職者数は749万人で、その入職経路で最も多いのは広告（注3）の利用で268万人（35.8%）、以下、縁故の163万人（21.8%）、公共職業安定所利用の151万人（20.1%）、学校の45万人（6.0%）、ハローワークインターネットサービス（注4）の33万人（4.4%）の順になっており、公共職業安定所（以下「安定所」という。）を利用して就職する者は全体の約2割である。</p>	表2-1-4																						
<p>また、安定所における職業紹介の状況をみると、平成26年度の新規求職者数（常用（パートタイム含む））は583.8万人、対新規就職率（注5）は33.4%である一方、下表のとおり、職業訓練を受講した者の就職率は高い状況となっている。</p>	表2-1-5																						
<p>表 平成26年度における各職業訓練の受講者数及び就職率</p>																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>主な対象者</th> <th>平成26年度の受講者数</th> <th>就職率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">公共職業訓練</td> <td rowspan="2">離職者訓練</td> <td>求職者</td> <td>(施設内訓練) 39,951人 83.2%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(委託訓練) 94,250人 74.2%</td> </tr> <tr> <td>在職者訓練</td> <td>在職者</td> <td>102,887人 —</td> </tr> <tr> <td>学卒者訓練</td> <td>新卒未就職者</td> <td>18,378人 95.4%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">求職者支援訓練</td> <td rowspan="2">特定求職者</td> <td></td> <td>(基礎コース) 16,459人 51.8%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(実践コース) 38,544人 56.0%</td> </tr> </tbody> </table>	区分	主な対象者	平成26年度の受講者数	就職率	公共職業訓練	離職者訓練	求職者	(施設内訓練) 39,951人 83.2%		(委託訓練) 94,250人 74.2%	在職者訓練	在職者	102,887人 —	学卒者訓練	新卒未就職者	18,378人 95.4%	求職者支援訓練	特定求職者		(基礎コース) 16,459人 51.8%		(実践コース) 38,544人 56.0%	
区分	主な対象者	平成26年度の受講者数	就職率																				
公共職業訓練	離職者訓練	求職者	(施設内訓練) 39,951人 83.2%																				
			(委託訓練) 94,250人 74.2%																				
	在職者訓練	在職者	102,887人 —																				
	学卒者訓練	新卒未就職者	18,378人 95.4%																				
求職者支援訓練	特定求職者		(基礎コース) 16,459人 51.8%																				
			(実践コース) 38,544人 56.0%																				
<p>(注) 求職者支援訓練の就職率は、雇用保険適用就職率（訓練修了者及び就職を理由に中途退校</p>																							

した者のうち、就職に伴い雇用保険の一般被保険者又は雇用保険適用事業主となった者の割合)である。

表 各職業訓練の訓練実施機関一覧

区分		訓練実施機関	
公共職業訓練	離職者 訓練	施設内訓練	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県等(注)
		委託訓練	民間教育訓練機関等
	在職者訓練		独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構又は都道府県
	学卒者訓練		
求職者支援訓練	基礎コース		民間教育訓練機関等
	実践コース		

(注) 市町村が独自に実施する職業訓練については、今回調査対象としていない。

国は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に基づき、職業訓練(注6)、職業能力検定(注7)及び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の施策(注8)等を総合的かつ計画的に講ずることにより、労働者の職業能力開発を実施することとしている。

同法第4条第1項に基づき、事業主は、雇用する労働者に対し、職業訓練の実施等を通して職業能力開発の促進に努めることが、同条第2項に基づき、国及び都道府県は、事業主の自主的な努力を尊重しつつ、労働者及び事業主に対し、職業訓練の実施を中心とした必要な援助等の実施に努めることが求められている。

職業能力開発の実施について、同法第4条第1項及び第2項により、i) 在職労働者に対しては、事業主が第一次的な責務を負い、国及び都道府県が第二次的な責務を補完的に果たし、ii) 離転職者その他職業能力の開発向上について特に援助を必要とする者に対しては、国及び都道府県が責務を負うとの整理の上、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(以下、離職者に対する訓練を「離職者訓練」、在職者に対する訓練を「在職者訓練」、学卒者に対する訓練を「学卒者訓練」という。)を実施している。

また、同法第5条第1項に基づき、職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定することとされており、現在は、平成23年度から27年度までの期間を対象とした「第9次職業能力開発基本計画」(平成23年4月15日厚生労働省告示第143号)により、成長が見込まれる分野の人材育成と雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化等を推進している。

加えて、国は、平成23年10月から、雇用保険の失業等給付を受給できない者であって、職業訓練その他の就職支援を行う必要があると安定所長が認める者(以下「特定求職者」という。)に対して、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第47号)(以下「求職者支援法」という。)に基づく求職者支援訓練を実施している。

表 2-1-6

表 2-1-7

能力開発促進法施行規則（昭和 44 年労働省令第 24 号）第 10 条から 15 条までの基準に従って、職業訓練が実施されている。

また、公共職業訓練は、当該訓練を受講する対象者に応じて、離職者訓練、在職者訓練及び学卒者訓練に区分されている。

（離職者訓練）

離職者訓練の主な対象者は安定所での求職者であり、職業能力開発促進法第 23 条に基づく職業訓練を受ける求職者に対する措置として訓練は無料（テキスト代等の実費のみ負担）で実施される。

離職者訓練については、公共職業能力開発施設における施設内訓練のほか、多様な人材ニーズに機動的に対応するため、都道府県が民間の専修学校、各種学校、大学、大学院、NPO、事業主（事業主団体）（以下「民間教育訓練機関等」と総称する。）に対して、訓練の実施を委託する委託訓練も実施されている。

なお、平成 26 年度における離職者訓練の受講者数は、下表のとおり、民間教育訓練機関等が実施する委託訓練が 70.2%、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県が実施する施設内訓練が 29.8%と民間教育訓練機関等の割合が高いものとなっている。

表 2-1-6（再掲）

表 平成 26 年度における離職者訓練の受講者数内訳

区分	施設内訓練	委託訓練 (委託先：民間教育 訓練機関等)	合計
(独) 高齢・障害・ 求職者雇用支援機構	29,843 人 (22.2%)	395 人 (0.3%)	30,238 人 (22.5%)
都道府県	10,108 人 (7.5%)	93,855 人 (69.9%)	103,963 人 (77.5%)
合計	39,951 人 (29.8%)	94,250 人 (70.2%)	134,201 人 (100%)

(注) () 内は、離職者訓練全体に占める割合を示す。また、割合は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

施設内訓練では、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、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に支部として職業訓練支援センターを設置し、主にもづくり分野を中心とした訓練（訓練期間は標準 6 か月）を、都道府県が、地域住民サービスの観点から、地域の実情に応じた訓練（訓練期間は標準 6 か月から 1 年）を実施することとしている。

また、委託訓練では、都道府県から委託を受けた民間教育訓練機関等が多様な人材ニーズに機動的に対応するための訓練（訓練期間は標準 3 か月）を実施することとしている。

離職者訓練の受講者が、安定所長の指示に基づき訓練を受講する場合、一定の要件を満たせば、訓練期間中に雇用保険の求職者給付（基本手当）の給付日数が

表 2-1-6（再掲）

終了しても、訓練終了まで引き続き基本手当の支給が受けられるほか、訓練受講に要する費用として、受講手当、通所手当などの支給を受けることができる（職業能力開発促進法第23条第2項、雇用保険法第36条並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第57条、第59条及び第60条）。

（在職者訓練）

在職者訓練の主な対象者は在職中の労働者であり、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構又は都道府県が実施している（訓練受講料は有料）。

在職者訓練の実施に当たっては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が都道府県や民間教育訓練機関等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訓練を、都道府県が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することとしている（訓練期間は、いずれもおおむね2日から5日間）。

なお、平成26年度における在職者訓練の受講者数は10万2,887人であり、訓練実施主体別にみると、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訓練の受講者数が5万1,750人、都道府県が実施する訓練の受講者数が5万1,137人となっている。

（学卒者訓練）

学卒者訓練の主な対象者は高等学校卒業生であり、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構又は都道府県が訓練を実施している（訓練受講料は有料）。

学卒者訓練の実施に当たっては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が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（高等学校卒業生等を対象にした2年間の訓練）を、都道府県が、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（中学・高等学校等卒業生等を対象とした1年又は2年間の訓練）を実施することとしている。

なお、平成26年度における学卒者訓練の受講者数は1万8,378人であり、訓練実施主体別にみると、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訓練の受講者数が5,730人、都道府県が実施する訓練の受講者数が1万2,648人となっている。

（2）求職者支援訓練

求職者支援訓練の主な対象者は特定求職者であり、厚生労働大臣の認定を受けた民間教育訓練機関等が実施している（訓練受講料は無料。ただし、テキスト代等の実費のみ負担）。

求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない求職者が職業訓練によるスキルアップを通じて早期の就職を目指すためのものであり、特定求職者等は、求職者支援法第12条第1項に基づき、安定所長からの受講あっせんの指示を受けた場合、原則無料の職業訓練を受講することができ、また、求職者支援法第7条に基づき、一定の要件を満たす場合には、職業訓練受講給付金の支給を受けることができる。

また、同訓練は、多くの職種に共通する基礎的能力を習得するための「基礎コ

表2-1-10（再掲）

表2-1-12

ース」と、基礎的能力と特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」から成り、1コース当たりの訓練期間はおおむね3か月から6か月となっている。

なお、平成26年度における求職者支援訓練の受講者数は5万5,003人であり、訓練コース種別にみると、基礎コースが1万6,459人、実践コースが3万8,544人となっている。

(3) その他の職業訓練（短期集中特別訓練）

短期集中特別訓練は、特定求職者のうち、就業経験が少ない者や非正規での転職を繰り返している者などを対象とした短期間（1か月から3か月未満）の訓練であり（訓練受講料は原則無料。ただし、テキスト代等の実費のみ負担）、受講者は、一定の要件を満たせば、訓練期間中、短期訓練・生活支援給付金の支給を受けることができる。

同訓練は、平成25年度一般会計補正予算において、緊急人材育成就職支援基金を拡充し予算計上されたもので、補正予算成立後から26年度末までを事業期間としたものである。

厚生労働省は、同訓練の実施に当たり、i) 訓練実施機関の認定審査に係る業務（訓練関連業務）及びii) 訓練実施機関に登録キャリア・コンサルタント（注10）がいない場合等に受講者に対するキャリアコンサルティングを実施する業務（キャリア形成相談関連業務）の委託を一括して行う予定であったが、委託先の選定に当たっての競争入札において、当該入札に参加を予定していた（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構に対し、公示案、仕様書案及び企画書募集要領案の意見を求めるなど不適切な行為を行った。その結果、平成26年3月に短期集中特別訓練に係る入札をやり直すこととなった。

短期集中特別訓練の入札に関する不適切な行為の検証に当たっては、厚生労働省監察本部（注11）及び厚生労働省職業能力開発行政改革検討チーム（注12）がそれぞれ、以下のとおり検証結果を公表している。

<p>厚生労働省監察本部報告書（平成26年5月8日）</p>	<p>「企画競争により委託先を選定しているにもかかわらず、企面对応能力的に機構しか事業を行うことができないであろうという考え方から頭を切り換えることが十分にはできなかった」、「厚生労働省側の仕様書の修正や機構内説明資料の作成を助け合っで行うなど相互に依存する構造がみられる」など独立行政法人といえども外部であるという規範意識を改めて再確認する必要があると指摘</p>
<p>新しい職業能力開発行政の姿（平成26年7月3日職業能力開発行政改革検討チーム報告書）</p>	<p>「職業能力開発局内のコンプライアンス意識の向上や監察等に加え、会計経理上についても問題ないか（予算・経理担当のチェックが行き届いているか）についても、確認を行うこととする。こうした取組を通じて、機構との関係について、相互に依存する関係から脱却し、独立行政法人は外部であるという規範意識を持つよう再徹底する」と提言</p>

（注）厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

こうした状況の中、短期集中特別訓練事業の再入札に当たっては、従来の参加要件での企画競争の公示には応募がなかったことから、平成 26 年 5 月に、以下のとおり、参加要件の見直しが行われた。

- i) 全都道府県に拠点が必要としていたものを全国 6 ブロック（北海道・東北、関東、東海・北陸、近畿、中国・四国、九州・沖縄）に区分した地域ブロック単位に変更（ブロック内に 1 拠点以上設置）
- ii) 訓練関連業務とキャリア形成相談関連業務の実施を同一の受託機関としていたものをそれぞれ別に委託機関を選定

この結果、同年 6 月に、訓練関連業務は関東、近畿、九州・沖縄ブロックを担当する株式会社東京リーガルマインドと、東海・北陸ブロックを担当するランゲート株式会社にそれぞれ委託され、また、キャリア形成相談関連業務は公益財団法人日本生産性本部に委託されることとなった（北海道・東北及び中国・四国ブロックは、訓練関連業務の公示に応募がなく実施されず。）。

なお、当初予算で約 149 億円、訓練受講者数 3 万 2,400 人を見込んでいた短期集中特別訓練事業は、平成 26 年度途中（最も早い訓練コースで 26 年 11 月開講）からの開始となったこともあり、26 年度の事業実績は、開講した訓練コースの定員が 4,441 人、訓練受講者数が 1,681 人（当初見込みの 5%程度）にとどまったが、事業の委託方法の工夫により、訓練の実施のみならず、訓練実施機関の認定審査等まで全て民間を活用して実施された。

（注 10）登録キャリア・コンサルタントは、厚生労働省から委託を受けた団体が実施するジョブ・カード講習（ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援等を内容とするもの）の修了者等であり、平成 27 年 10 月からジョブ・カードの作成支援を行うジョブ・カード作成アドバイザーとして位置付けられた。ジョブ・カードの作成を支援するには、ジョブ・カード作成アドバイザーとなる必要がある。

（注 11）厚生労働省がこれまでに生じた不祥事の反省を踏まえ、重大な不祥事が発生した場合に迅速に事案の検証及び再発防止策の検討を行うこと等を目的として、省内に置いたもの。

（注 12）厚生労働事務次官を筆頭とした省内の会議。短期集中特別訓練事業の入札に関し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構を含む関係機関との関係、効果的・効率的な執行体制の確保を始めとする様々な問題を早急に検討し、改革を進めるために開催したもの。

（4）職業訓練におけるキャリアコンサルティング

職業訓練の実施に当たって、求職者の早期かつ円滑な就職につなげるため、訓練実施機関等において、訓練受講者等の自己理解の促進、職業選択の方向付け、就業意識の向上等を図るキャリアコンサルティングが実施されている。

キャリアコンサルティングは、勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 72 号）による改正後の職業能力開発促進法第 2 条第 5 項において、「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」とされている。

離職者訓練及び学卒者訓練については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機

表 2-1-13

<p>構に対して発出された「離職者訓練及び学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」（平成 24 年 3 月 27 日付け能発 0327 第 1 号厚生労働省職業能力開発局長通知）及び都道府県に対して発出された「離職者訓練及び学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」（平成 24 年 1 月 20 日付け能発 0120 第 1 号・能実発 0120 第 1 号・能形発 0120 第 1 号厚生労働省職業能力開発局長、実習併用職業訓練推進室長、キャリア形成支援室長通知）により、訓練実施機関は、訓練受講者に対して、登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することとされている（注 13）。</p>	表 2-1-14
<p>ジョブ・カードは、個人のキャリアアップや円滑な就職等を促進するための生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールで、職業能力開発促進法第 15 条の 4 第 1 項に基づき、「職務経歴等記録書の様式を定める件」（平成 27 年 9 月 30 日厚生労働省告示第 408 号）により規定された職務経歴等記録書の様式のことであり、「キャリア・プランシート（就業に関する目標・希望を記載）」、「職務経歴シート（職務の内容や職務の中で学んだこと等を記載）」及び「職業能力証明シート（学習歴・訓練歴、免許・資格及び職業訓練受講の際、職業能力の評価等を訓練修了時に記載）」で構成されている。</p>	表 2-1-15
<p>求職者支援訓練については、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成 23 年厚生労働省令第 93 号。以下「求職者支援法施行規則」という。）第 2 条第 1 項第 14 号、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の公布及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律に基づく職業訓練の認定等について」（平成 23 年 7 月 25 日付け職発 0725 第 9 号・能発 0725 第 3 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知。以下「平成 23 年通知」という。）及び「求職者支援制度の実施について」（平成 23 年 9 月 1 日付け職発 0901 第 4 号・能発 0901 第 5 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知）別添「求職者支援制度業務取扱要領」（以下「求職者支援制度業務取扱要領」という。）により、訓練実施機関は、訓練受講者に対して、登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することとされている。</p>	表 2-1-16
<p>また、短期集中特別訓練については、「短期集中特別訓練事業（訓練実施に係る部分）業務実施要領の策定について」（平成 26 年 6 月 4 日付け職発 0604 第 5 号・能発 0604 第 1 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通達）別添「短期集中特別訓練事業（訓練実施に係る部分）業務実施要領」により、登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することとされている。</p>	表 2-1-17
<p>一方、今回、調査対象とした機関のうち、都道府県及び民間教育訓練機関等の一部において、</p> <p>i) ジョブ・カードにキャリア形成上の課題など企業に提出しづらい情報を記載する部分があり、就職活動に使用しづらいために訓練受講者が作成を希望しな</p>	表 2-1-18
	表 2-1-19

<p>かったことなどから、キャリアコンサルティングを実施する際に、ジョブ・カード（注14）が活用されていなかった（2都道府県）。</p> <p>ii）登録キャリア・コンサルタントについて、簡易な講習の受講で資格を取得できることから、個人によって能力の差が大きいとの意見が聴かれた（1民間教育訓練機関等）。</p> <p>上記i）及びii）について、厚生労働省は、「新ジョブ・カード制度推進基本計画」（平成27年9月30日ジョブ・カード制度推進会議）に基づき、平成27年10月からジョブ・カード制度の見直しを行い、</p> <p>i）求職活動等において、求職者自らが、新ジョブ・カードの情報を選択して必要な情報を抽出した上で、求人企業等に応募書類とともに提出することを可能とすること</p> <p>ii）ジョブ・カード作成アドバイザーの資質向上のためのフォローアップ講習の実施や、標準レベル以上のキャリア・コンサルタント（注15）資格の取得の奨励等に努めること</p> <p>等の対応を行うこととした。</p> <p>（注13）離職者訓練及び学卒者訓練については、ジョブ・カードの作成趣旨を説明し、訓練受講者の理解を得た上で、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することとされている。</p> <p>（注14）当省が実地調査を行った平成26年度時点におけるジョブ・カードは、「履歴シート（職務経歴や学習歴等を記載）」、「職務経歴シート（職務の内容や職務の中で学んだこと等を記載）」、「キャリアシート（就業に関する目標・希望を記載）」及び「評価シート（受講者の職業能力の評価等を訓練修了時に記載）」で構成されており、就職活動において、求職者から求人側へ、各シートを分離せず、まとめて提出するものとされていた。</p> <p>（注15）厚生労働省が示すモデルカリキュラムに基づいた140時間以上のキャリア・コンサルタント養成講座を受講し、同省が指定している民間団体が実施する試験に合格した者等である標準レベルのキャリア・コンサルタント及び国家検定であるキャリア・コンサルティング技能検定試験に合格した者であるキャリア・コンサルティング技能士。なお、平成28年4月にキャリアコンサルタントの登録制度を創設することとしており、同年3月までに標準レベルのキャリア・コンサルタントとなった者及びキャリア・コンサルティング技能士は、本登録によりキャリアコンサルタントとなることができるとされている。</p>	<p>表 2-1-20</p>
--	-----------------

表 2-1-1 職業別一般職業紹介状況（平成 27 年 4 月全国計）（常用（含パート））

区分	新規求人	有効求人	新規求職	有効求職	紹介件数	就職件数	新規求人倍率	有効求人倍率
職業計	773,188	2,110,018	641,677	2,151,446	814,761	176,315	1.20	0.98
管理的職業	2,979	7,554	2,379	7,674	5,132	487	1.25	0.98
専門的・技術的職業	150,705	429,649	95,715	277,586	97,335	24,762	1.57	1.55
開発技術者	6,690	18,774	3,249	11,969	4,400	551	2.06	1.57
製造技術者	2,902	8,101	6,290	21,029	3,527	485	0.46	0.39
建設・土木・測量技術者	17,554	49,356	5,368	15,147	6,471	1,405	3.27	3.26
情報処理・通信技術者	17,052	47,900	6,300	23,959	11,023	840	2.71	2.00
その他の技術者	656	1,913	638	1,901	1,150	185	1.03	1.01
医師、薬剤師等	7,114	20,420	1,282	3,683	496	182	5.55	5.54
保健師、助産師等	35,904	99,716	16,979	43,640	11,140	5,128	2.11	2.28
医療技術者	12,309	35,348	4,769	13,371	3,586	1,402	2.58	2.64
その他の保健医療の職業	6,978	20,883	5,236	16,481	5,240	1,556	1.33	1.27
社会福祉の専門的職業	27,997	81,375	21,142	51,669	22,806	7,947	1.32	1.57
美術家、デザイナー等	3,171	9,475	5,557	22,220	8,562	780	0.57	0.43
その他の専門的職業	12,378	36,388	18,905	52,517	18,934	4,301	0.65	0.69
事務的職業	79,850	196,175	185,958	625,632	290,699	37,448	0.43	0.31
一般事務の職業	54,156	131,991	159,958	533,553	203,503	28,356	0.34	0.25
会計事務の職業	7,354	17,905	9,051	33,163	34,208	3,191	0.81	0.54
生産関連事務の職業	5,552	14,367	3,580	12,796	12,804	1,846	1.55	1.12
営業・販売関連事務の職業	8,522	21,560	10,654	36,239	32,317	2,578	0.80	0.59
外勤事務の職業	352	953	153	413	941	176	2.30	2.31
運輸・郵便事務の職業	2,256	5,540	674	2,100	2,864	615	3.35	2.64
事務用機器操作の職業	1,658	3,859	1,888	7,368	4,062	686	0.88	0.52
販売の職業	95,566	265,873	55,179	199,536	83,434	12,711	1.73	1.33
商品販売の職業	63,770	175,608	31,995	116,139	28,997	7,340	1.99	1.51
販売類似の職業	2,428	7,111	941	3,444	2,524	303	2.58	2.06
営業の職業	29,368	83,154	22,243	79,953	51,913	5,068	1.32	1.04
サービスの職業	195,283	536,610	75,045	241,812	95,569	32,149	2.60	2.22
家庭生活支援サービスの職業	727	2,542	261	753	533	149	2.79	3.38
介護サービスの職業	65,363	178,088	24,132	79,132	24,911	10,999	2.71	2.25
保健医療サービスの職業	9,789	25,815	5,110	15,469	12,293	3,438	1.92	1.67
生活衛生サービスの職業	14,390	41,297	4,033	15,055	3,764	1,355	3.57	2.74
飲食物調理の職業	47,028	130,919	19,001	59,538	23,687	8,132	2.48	2.20
接客・給仕の職業	45,772	124,124	12,600	41,602	13,168	4,064	3.63	2.98
居住施設・ビル等の管理の職業	3,798	10,011	4,667	14,241	10,094	1,745	0.81	0.70
その他のサービスの職業	8,416	23,814	5,241	16,022	7,119	2,267	1.61	1.49
保安の職業	21,572	59,261	4,841	13,879	10,581	3,101	4.46	4.27
農林漁業の職業	5,923	15,293	4,768	14,097	6,941	2,935	1.24	1.08
生産工程の職業	73,969	199,149	54,889	195,333	90,075	23,566	1.35	1.02
生産設備制御等（金属）	555	1,627	567	1,916	881	152	0.98	0.85
生産設備制御等（金属除く）	1,218	2,972	1,044	3,607	2,232	410	1.17	0.82
生産設備制御等（機械組立）	515	1,216	761	2,670	531	121	0.68	0.46
金属材料製造等	15,048	41,437	7,759	27,153	18,321	4,892	1.94	1.53
製品製造・加工処理（金属除く）	29,457	75,943	17,634	63,617	36,897	10,660	1.67	1.19
機械組立の職業	8,069	22,148	14,937	53,842	10,420	2,775	0.54	0.41
機械整備・修理の職業	9,181	25,716	4,082	13,765	7,778	1,618	2.25	1.87
製品検査の職業（金属）	1,086	2,875	701	2,291	1,902	390	1.55	1.25
製品検査の職業（金属除く）	2,269	6,222	1,167	3,715	3,440	1,006	1.94	1.67
機械検査の職業	1,585	4,602	1,232	4,188	2,035	511	1.29	1.10
生産関連・生産類似の職業	4,986	14,391	5,005	18,569	5,638	1,031	1.00	0.78
輸送・機械運転の職業	42,212	114,171	22,506	71,606	34,991	9,853	1.88	1.59
鉄道運転の職業	19	41	58	144	37	9	0.33	0.28
自転車運転の職業	35,414	95,435	16,183	50,243	25,336	7,890	2.19	1.90
船舶・航空機運転の職業	26	77	42	148	31	7	0.62	0.52
その他の輸送の職業	1,793	4,646	2,313	8,093	2,642	525	0.78	0.57
定置・建設機械運転の職業	4,960	13,972	3,910	12,978	6,945	1,422	1.27	1.08
建設・採掘の職業	33,047	93,350	11,475	36,179	14,106	4,673	2.88	2.58
建築躯体工事の職業	5,688	16,716	847	2,708	1,132	465	6.72	6.17
建設の職業	9,079	26,028	3,056	10,158	4,489	1,366	2.97	2.56
電気工事の職業	5,682	15,958	2,702	8,976	3,364	918	2.10	1.78
土木の職業	12,543	34,451	4,836	14,237	5,043	1,899	2.59	2.42
採掘の職業	55	197	34	100	78	25	1.62	1.97
運搬・清掃・包装等の職業	72,082	192,933	87,625	334,801	85,898	24,630	0.82	0.58
運搬の職業	20,959	55,372	16,088	55,797	31,962	6,948	1.30	0.99
清掃の職業	29,281	78,807	14,184	57,570	27,246	8,637	2.06	1.37
包装の職業	3,425	8,428	1,089	4,013	4,549	1,548	3.15	2.10
その他の運搬等の職業	18,417	50,326	56,264	217,421	22,141	7,497	0.33	0.23
分類不能の職業	—	—	41,297	133,311	0	0	0.00	0.00

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 職業の区分は、平成 23 年改定の「厚生労働省編職業分類」に基づく区分である。

表 2-1-2 「日本再興戦略」(平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)(抜粋)

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数(量)の確保と労働生産性(質)の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある。

このため、少子化対策に直ちに取り組むと同時に、20 歳から 64 歳までの就業率を現在の 75% から 2020 年までに 80%とすることを目標として掲げ、世界水準の高等教育や失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-3 「経済財政運営と改革の基本方針 2014」(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)(抜粋)

第 2 章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

1. 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮

(3) 複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍促進

(若者等の活躍促進、再チャレンジ支援)

(略)

(生涯を通じて能力発揮できる人材育成、労働市場インフラ整備と人材不足への対応等)

新しい技術や産業に適応しつつ生涯を通じて能力発揮できるよう、人材育成や職業訓練の抜本的拡充、産業側・企業側ニーズに合致した質の高い職業訓練の実施、学び直し機会の拡充、ライフステージに応じたキャリア転換の支援など、自らの専門性を高める能力開発を行うことができる環境整備を進める。また、親の経済力や養育環境とは独立した形で、全ての子どもの様々な能力を伸ばす多様な機会が確保された社会とするため、子どもの貧困対策に関する大綱を策定し、官民が連携して子どもの貧困対策を推進することなどにより、格差の再生産を回避していく。

さらに、労働市場のインフラ整備を進めるとともに、医療・福祉、建設業、運輸業、造船業等の人材不足が懸念される分野における人材確保・育成対策を総合的に推進する。あわせて、雇用保険制度、求職者支援制度による重層的なセーフティネットの構築を進めるとともに、中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める。

(以下、省略)

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-4 入職経路別入職者数と内訳別構成比（平成 25 年）

（単位：千人、％）

		入職経路計								
		安定所	ハローワーク インターネット サービス	民間職 業紹介 所	学校	縁故	出向・ 出向先 からの 復帰	広告	その他	
実 数	入職者計	7493.1	1505.3	330.2	203.5	450.9	1633.8	244.4	2679.3	445.8
	新規学卒者	1089.6	146.7	41.3	17.7	365.6	87.8	7.2	356.8	66.5
	新規学卒者 以外の未就 業者	1561.7	287.2	66.2	23.4	29.1	336.2	11.5	731.5	76.6
	既就業者（転 職入職者）	4841.7	1071.4	222.7	162.3	56.2	1209.8	225.7	1590.9	302.7
入 職 経 路 構 成 比	入職者計	100	20.1	4.4	2.7	6.0	21.8	3.3	35.8	5.9
	新規学卒者	100	13.5	3.8	1.6	33.6	8.1	0.7	32.7	6.1
	新規学卒者 以外の未就 業者	100	18.4	4.2	1.5	1.9	21.5	0.7	46.8	4.9
	既就業者（転 職入職者）	100	22.1	4.6	3.4	1.2	25.0	4.7	32.9	6.3

（注）1 厚生労働省「雇用動向調査」（平成 25 年）に基づき、当省が作成した。

2 ハローワークインターネットサービスは、ハローワークインターネットサービス等を見て直接応募し、入職した者あり、ハローワークインターネットサービスで見た求人について安定所の紹介を受けて入職した者は、安定所に分類されている。

3 割合は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

表 2-1-5 職業訓練の実施状況(平成 24 年度～26 年度)

i 公共職業訓練(離職者訓練)における受講者数

種類	平成 24 年度	25 年度	26 年度
施設内訓練	41,730 人 (81.0%)	40,824 人 (82.2%)	39,951 人 (83.2%)
委託訓練	109,822 人 (69.2%)	100,110 人 (72.0%)	94,250 人 (74.2%)
離職者訓練全体	151,552 人	140,934 人	134,201 人

(注) () 内は、就職率を示す。

ii 公共職業訓練(在職者訓練)における受講者数

訓練実施機関	平成 24 年度	25 年度	26 年度
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	49,555 人	50,124 人	51,750 人
都道府県	53,446 人	52,054 人	51,137 人
合計	103,001 人	102,178 人	102,887 人

(注) 在職者訓練は、在職中の労働者を対象としたものであり、就職率はない。

iii 公共職業訓練(学卒者訓練)における受講者数

訓練実施機関	平成 24 年度	25 年度	26 年度
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	5,903 人 (97.3%)	5,764 人 (99.2%)	5,730 人 (99.4%)
都道府県	12,658 人 (92.7%)	13,045 人 (94.4%)	12,648 人 (95.7%)
合計	18,561 人	18,809 人	18,378 人

(注) () 内は、就職率を示す。

iv 求職者支援訓練における受講者数

種類	平成 24 年度	25 年度	26 年度
基礎コース	26,256 人 (80.6%)	22,997 人 (83.5%)	16,459 人 (51.8%)
実践コース	72,285 人 (79.5%)	51,936 人 (84.5%)	38,544 人 (56.0%)
合計	98,541 人	74,933 人	55,003 人

(注) 1 () 内は、就職率を示す。ただし、平成 26 年度は、雇用保険適用就職率である。

2 平成 26 年度の就職率は、平成 26 年 4 月以降に開講し、同年 11 月末までに終了した訓練コースの 3 か月後の実績である。

(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-1-6 職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）（抜粋）

（目的）

第 1 条 この法律は、雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）と相まって、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに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の施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（定義）

第 2 条 （略）

2 （略）

3 この法律において「職業能力検定」とは、職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定（厚生労働省の所掌に属しないものを除く。）をいう。

4 （略）

（関係者の責務）

第 4 条 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その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援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

2 国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより事業主その他の関係者の行う職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実並びに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事業主の行う援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために事業主の講ずる措置等の奨励に努めるとともに、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、事業主の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、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための援助、技能検定の円滑な実施等に努めなければならない。

（職業能力開発基本計画）

第 5 条 厚生労働大臣は、職業能力の開発（職業訓練、職業能力検定その他この法律の規定による職業能力の開発及び向上をいう。次項及び第七条第一項において同じ。）に関する基本となるべき計画（以下「職業能力開発基本計画」という。）を策定するものとする。

2 職業能力開発基本計画に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- 二 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- 三 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 職業能力開発基本計画は、経済の動向、労働市場の推移等についての長期見通しに基づき、かつ、技能労働力等の労働力の産業別、職種別、企業規模別、年齢別等の需給状況、労働者の労働条件及び労働能率の状態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、必要がある場合には、職業能力開発基本計画において、特定の職種等に係る職

業訓練の振興を図るために必要な施策を定めることができる。

5 厚生労働大臣は、職業能力開発基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、関係行政機関の長及び都道府県知事の意見を聴くものとする。

6～7 (略)

(多様な職業能力開発の機会の確保)

第8条 (略)

第9条 事業主は、その雇用する労働者に対して職業訓練を行う場合には、その労働者の業務の遂行の過程内において又は当該業務の遂行の過程外において、自ら又は共同して行うほか、第15条の7第3項に規定する公共職業能力開発施設その他職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の設置する施設により行われる職業訓練を受けさせることにより行うことができる。

第10条 事業主は、前条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずること等により、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

- 一 他者の設置する施設により行われる職業に関する教育訓練を受けさせること。
- 二 自ら若しくは共同して行う職業能力検定又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の行う職業能力検定を受けさせること。

(事業主その他の関係者に対する援助)

第15条の2 国及び都道府県は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定並びに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援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にする等のために事業主の講ずる措置に関し、次の援助を行うように努めなければならない。

- 一 第10条の3第一号の相談に関する講習の実施
- 二 第11条の計画の作成及び実施に関する助言及び指導を行うこと。
- 三 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項について相談その他の援助を行うこと。
- 四 情報及び資料を提供すること。
- 五 職業能力開発推進者に対する講習の実施及び職業能力開発推進者相互の啓発の機会の提供を行うこと。
- 六 第27条第1項に規定する職業訓練指導員を派遣すること。
- 七 委託を受けて職業訓練の一部を行うこと。
- 八 前各号に掲げるもののほか、第15条の7第3項に規定する公共職業能力開発施設を使用させる等の便益を提供すること。

2 国及び都道府県は、職業能力の開発及び向上を促進するため、労働者に対し、前項第三号及び第四号に掲げる援助を行うように努めなければならない。

3 国は、事業主等及び労働者に対する第1項第二号から第四号までに掲げる援助を適切かつ効果的に行うため必要な施設の設置等特別の措置を講ずることができる。

4 第1項及び第2項の規定により国及び都道府県が事業主等及び労働者に対して援助を行う場合には、中央職業能力開発協会又は都道府県職業能力開発協会と密接な連携の下に行うものとする。

(事業主等に対する助成等)

第15条の3 国は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定の振興を図り、及び労働者に対する第10条の4第2項に規定する有給教育訓練休暇の付与その他の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の援助その他労働者が第15条の7第3項に規定する公共職業能力開発施設等の行う職業訓練、職業能力検定等を受けることを容易にするための援助等の措置が事業主によって講ぜられることを奨励するため、事業主等に対する助成その他必要な措置を講ずることができる。

(職務経歴等記録書の普及)

第15条の4 国は、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、労働者の職務の経歴、職業能力その他の労働者の職業能力の開発及び向上に関する事項を明らかにする書面(次項において「職務経歴等記録書」という。)の様式を定め、その普及に努めなければならない。

2 国は、職務経歴等記録書の様式を定めるに当たっては、青少年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が促進されるように、その特性にも配慮するものとする。

(国及び都道府県の実行)

第15条の7 国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、次の各号に掲げる施設を第16条に定めるところにより設置して、当該施設の区分に応じ当該各号に規定する職業訓練を行うものとする。ただし、当該職業訓練のうち主として知識を習得するために行われるもので厚生労働省令で定めるもの(都道府県にあっては、当該職業訓練のうち厚生労働省令で定める要件を参酌して条例で定めるもの)については、当該施設以外の施設においても適切と認められる方法により行うことができる。

一 職業能力開発校(普通職業訓練(次号に規定する高度職業訓練以外の職業訓練をいう。以下同じ。))で長期間及び短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

二 職業能力開発短期大学校(高度職業訓練(労働者に対し、職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練をいう。以下同じ。))で長期間及び短期間の訓練課程(次号の厚生労働省令で定める長期間の訓練課程を除く。)のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

三 職業能力開発大学校(高度職業訓練で前号に規定する長期間及び短期間の訓練課程のもの並びに高度職業訓練で専門的かつ応用的な職業能力を開発し、及び向上させるためのものとして厚生労働省令で定める長期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

四 職業能力開発促進センター(普通職業訓練又は高度職業訓練のうち短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

五 障害者職業能力開発校(前各号に掲げる施設において職業訓練を受けることが困難な身体又は精神に障害がある者等に対して行うその能力に適応した普通職業訓練又は高度職業訓練を行うための施設をいう。以下同じ。)

2~4 (略)

(職業訓練の実施に関する計画)

第15条の8 国が設置する公共職業能力開発施設の実行及び国が行う前条第一項ただし書に規定する職業訓練は、厚生労働大臣が厚生労働省令で定めるところにより作成する当該職業訓練の実施に関する計画に基づいて実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の計画を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長その他の関係者の意見を聴くものとする。

(職業訓練の基準)

第19条 公共職業能力開発施設は、職業訓練の水準の維持向上のための基準として当該職業訓練の訓練課程ごとに教科、訓練時間、設備その他の厚生労働省令で定める事項に関し厚生労働省令で定める基準（都道府県又は市町村が設置する公共職業能力開発施設にあつては、当該都道府県又は市町村の条例で定める基準）に従い、普通職業訓練又は高度職業訓練を行うものとする。

2 前項の訓練課程の区分は、厚生労働省令で定める。

3 (略)

(職業訓練を受ける求職者に対する措置)

第23条 公共職業訓練のうち、次に掲げるものは、無料とする。

一 国が設置する職業能力開発促進センターにおいて職業の転換を必要とする求職者その他の厚生労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練（短期間の訓練課程で厚生労働省令で定めるものに限る。）

二 国が設置する障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練

三 都道府県又は市町村が設置する公共職業能力開発施設の行う職業訓練（厚生労働省令で定める基準を参酌して当該都道府県又は市町村の条例で定めるものに限る。）

2 国及び都道府県は、公共職業訓練のうち、職業能力開発校及び職業能力開発促進センターにおいて職業の転換を必要とする求職者その他の厚生労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練（短期間の訓練課程で厚生労働省令で定めるものに限る。）並びに障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練を受ける求職者に対して、雇用対策法の規定に基づき、手当を支給することができる。

3 公共職業能力開発施設の長は、公共職業安定所長との密接な連携の下に、公共職業訓練を受ける求職者の就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

表2-1-7 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第47号)
(抜粋)

(目的)

第1条 この法律は、特定求職者に対し、職業訓練の実施、当該職業訓練を受けることを容易にするための給付金の支給その他の就職に関する支援措置を講ずることにより、特定求職者の就職を促進し、もって特定求職者の職業及び生活の安定に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において「特定求職者」とは、公共職業安定所に求職の申込みをしている者（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第4条第1項に規定する被保険者である者及び同法第15条第1項に規定する受給資格者である者を除く。）のうち、労働の意思及び能力を有しているものであって、職業訓練その他の支援措置を行う必要があるものと公共職業安定所長が認めたものをいう。

(職業訓練実施計画)

第3条 厚生労働大臣は、特定求職者について、その知識、職業経験その他の事情に応じた職業訓練を受ける機会を十分に確保するため、次条第2項に規定する認定職業訓練その他の特定求職者に対する職業訓練の実施に関し重要な事項を定めた計画（以下「職業訓練実施計画」という。）を策定するものとする。

- 2 職業訓練実施計画に定める事項は、次のとおりとする。
- 一 特定求職者の数の動向に関する事項
 - 二 特定求職者に対する職業訓練の実施目標に関する事項
 - 三 特定求職者に対する職業訓練の効果的な実施を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 厚生労働大臣は、職業訓練実施計画を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長その他の関係者の意見を聴くものとする。
- 4 厚生労働大臣は、職業訓練実施計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、職業訓練実施計画の変更について準用する。

(厚生労働大臣による職業訓練の認定)

第4条 厚生労働大臣は、職業訓練を行う者の申請に基づき、当該者の行う職業訓練について、次の各号のいずれにも適合するものであることの認定をすることができる。

- 一 職業訓練実施計画に照らして適切なものであること。
- 二 就職に必要な技能及びこれに関する知識を十分に有していない者の職業能力の開発及び向上を図るために効果的なものであること。
- 三 その他厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。

2～3 (略)

(職業訓練受講給付金の支給)

第7条 国は、第12条第1項の規定により公共職業安定所長が指示した認定職業訓練又は公共職業訓練等（雇用保険法第15条第3項に規定する公共職業訓練等をいう。第11条第二号において同じ。）を特定求職者が受けることを容易にするため、当該特定求職者に対して、職業訓練受講給付金を支給することができる。

2 職業訓練受講給付金の支給に関し必要な基準は、厚生労働省令で定める。

(就職支援計画の作成)

第11条 公共職業安定所長は、特定求職者の就職を容易にするため、当該特定求職者に関し、次の各号に掲げる措置が効果的に関連して実施されるための計画（以下「就職支援計画」という。）を作成するものとする。

- 一 (略)
- 二 認定職業訓練又は公共職業訓練等
- 三 (略)

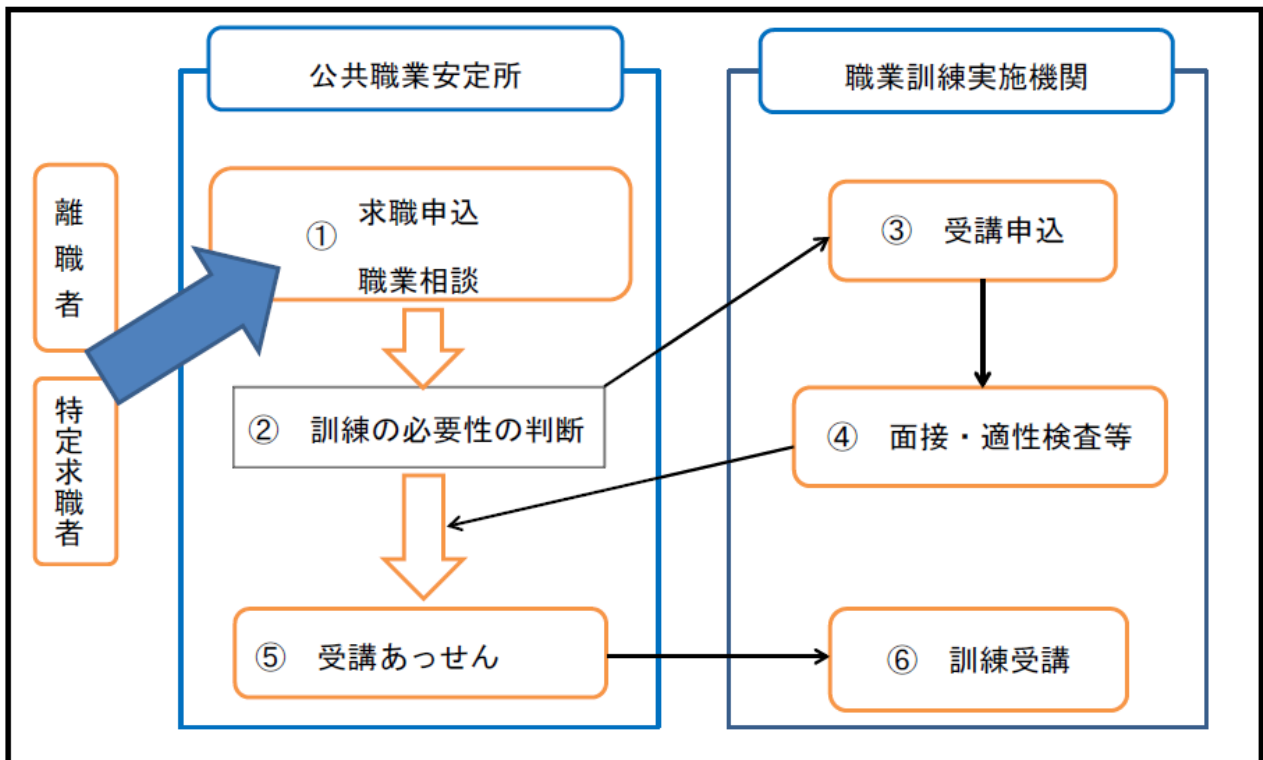
(公共職業安定所長の指示)

第12条 公共職業安定所長は、特定求職者に対して、就職支援計画に基づき前条各号に掲げる措置（次項及び次条において「就職支援措置」という。）を受けることを指示するものとする。

2・3 (略)

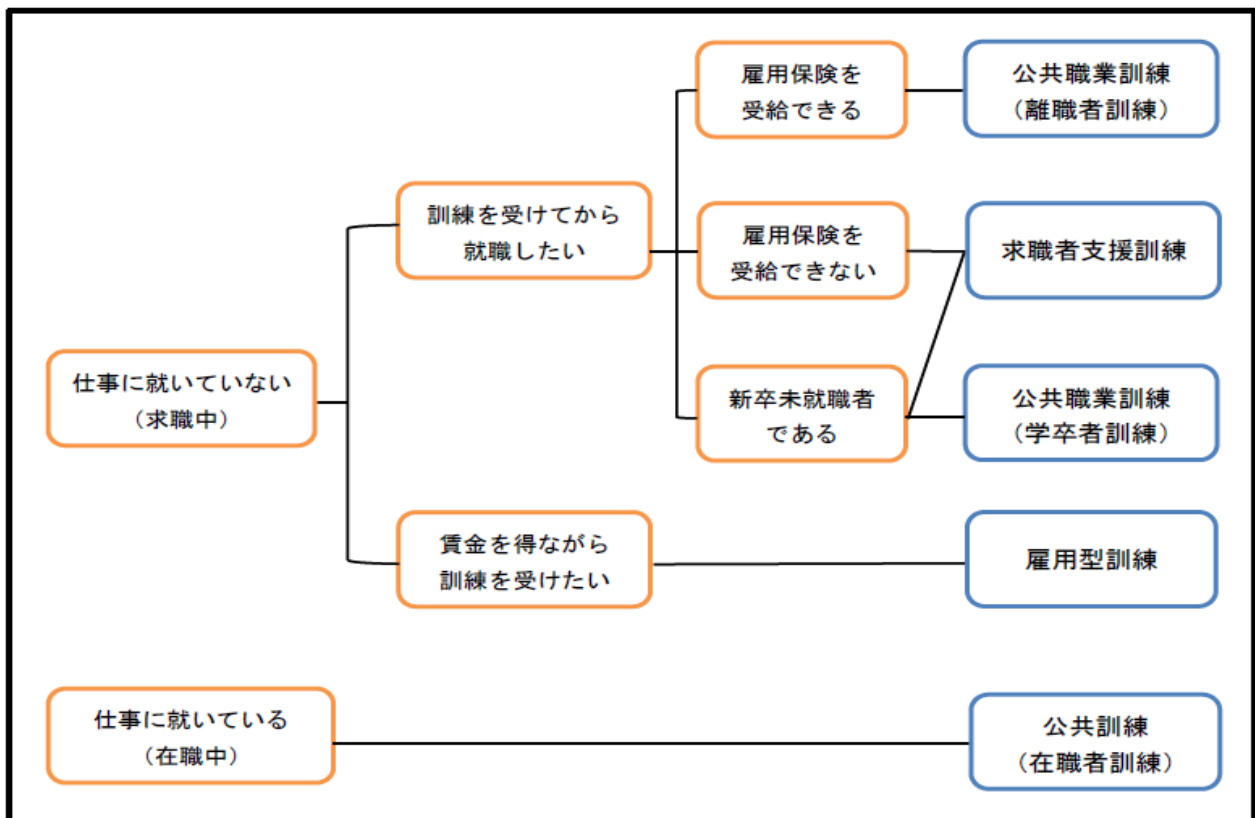
表 2-1-8 公共職業訓練（離職者訓練）又は求職者支援訓練の基本的な受講の流れ

公共職業訓練（離職者訓練）又は求職者支援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安定所長が判断した者に対して、受講あっせんが行われる。



(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-1-9 職業訓練の基本的な体系図



(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-1-10 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）（抜粋）

（技能習得手当及び寄宿手当）

第 36 条 技能習得手当は、受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける場合に、その公共職業訓練等を受ける期間について支給する。

2～5 （略）

（能力開発事業）

第 63 条 政府は、被保険者等に関し、職業生活の全期間を通じて、これらの者の能力を開発し、及び向上させることを促進するため、能力開発事業として、次の事業を行うことができる。

一 職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 13 条に規定する事業主等及び職業訓練の推進のための活動を行う者に対して、同法第 11 条に規定する計画に基づく職業訓練、同法第 24 条第 3 項（同法第 27 条の 2 第 2 項において準用する場合を含む。）に規定する認定職業訓練（第五号において「認定職業訓練」という。）その他当該事業主等の行う職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行うこと並びに当該職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行う都道府県に対して、これらに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。

二 公共職業能力開発施設（公共職業能力開発施設を行う職業訓練を受ける者のための宿泊施設を含む。以下この号において同じ。）又は職業能力開発総合大学校（職業能力開発総合大学校を行う指導員訓練又は職業訓練を受ける者のための宿泊施設を含む。）を設置し、又は運営すること、職業能力開発促進法第 15 条の 7 第 1 項ただし書に規定する職業訓練を行うこと及び公共職業能力開発施設を設置し、又は運営する都道府県に対して、これらに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。

三 求職者及び退職を予定する者に対して、再就職を容易にするために必要な知識及び技能を習得させるための講習（第五号において「職業講習」という。）並びに作業環境に適応させるための訓練を実施すること。

四 職業能力開発促進法第 10 条の 4 第 2 項に規定する有給教育訓練休暇を与える事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。

五 職業訓練（公共職業能力開発施設又は職業能力開発総合大学校の行うものに限る。）又は職業講習を受ける労働者に対して、当該職業訓練又は職業講習を受けることを容易にし、又は促進するために必要な交付金を支給すること及びその雇用する労働者に職業能力開発促進法第 11 条に規定する計画に基づく職業訓練、認定職業訓練その他の職業訓練を受けさせる事業主（当該職業訓練を受ける期間、労働者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う事業主に限る。）に対して、必要な助成を行うこと。

六 技能検定の実施に要する経費を負担すること、技能検定を行う法人その他の団体に対して、技能検定を促進するために必要な助成を行うこと及び技能検定を促進するために必要な助成を行う都道府県に対して、これに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。

七 前各号に掲げるもののほか、労働者の能力の開発及び向上のために必要な事業であって、厚生労働省令で定めるものを行うこと。

2 （略）

3 政府は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法及びこれに基づく命令で定めるところにより、第 1 項各号に掲げる事業の一部を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に行わせるものとする。

表 2-1-11 職業能力開発促進法施行規則（昭和 44 年労働省令第 24 号）（抜粋）

（職業訓練の実施に関する計画）

第 4 条の 2 法第 15 条の 8 第 1 項の職業訓練の実施に関する計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 計画の期間
- 二 計画の期間中に実施する職業訓練の対象者の数
- 三 計画の期間中に実施する職業訓練の内容
- 四 その他必要な事項

（訓練課程）

第 9 条 職業訓練の訓練課程は、次の表の上欄に掲げる職業訓練の種類に応じ、長期間の訓練課程にあつては同表の中欄に、短期間の訓練課程にあつては同表の下欄にそれぞれ定めるとおりとする。

職業訓練の種類	長期間の訓練課程	短期間の訓練課程
普通職業訓練	普通課程	短期課程
高度職業訓練	専門課程	専門短期課程
	応用課程	応用短期課程

（普通課程の訓練基準）

第 10 条 普通課程の普通職業訓練に係る法第 19 条第 1 項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者（略）
- 二 教科（略）
- 三 訓練の実施方法（略）
- 四 訓練期間（略）
- 五 訓練時間（略）
- 六 設備（略）
- 七 訓練生（訓練を受ける者をいう。以下同じ。）の数（略）
- 八 職業訓練指導員（略）
- 九 試験（略）

（短期課程の訓練基準）

第 11 条 短期課程の普通職業訓練に係る法第 19 条第 1 項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者（略）
- 二 教科（略）
- 三 訓練の実施方法（略）
- 四 訓練期間（略）
- 五 訓練時間（略）
- 六 設備（略）

（専門課程の訓練基準）

第 12 条 専門課程の高度職業訓練に係る法第 19 条第 1 項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者（略）
- 二 教科（略）

- 三 訓練期間 (略)
- 四 訓練時間 (略)
- 五 設備 (略)
- 六 訓練生の数 (略)
- 七 職業訓練指導員 (略)
- 八 試験 (略)

(専門短期課程の訓練基準)

第13条 専門短期課程の高度職業訓練に係る法第19条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者 (略)
- 二 教科 (略)
- 三 訓練の実施方法 (略)
- 四 訓練期間 (略)
- 五 訓練時間 (略)
- 六 設備 (略)

(応用課程の訓練基準)

第14条 応用課程の高度職業訓練に係る法第19条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者 (略)
- 二 教科 (略)
- 三 訓練期間 (略)
- 四 訓練時間 (略)
- 五 設備 (略)
- 六 訓練生の数 (略)
- 七 職業訓練指導員 (略)
- 八 試験 (略)

(応用短期課程の訓練基準)

第15条 応用短期課程の高度職業訓練に係る法第19条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者 (略)
- 二 教科 (略)
- 三 訓練期間 (略)
- 四 訓練時間 (略)
- 五 設備 (略)

表 2-1-12 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）（抜粋）

<p>(受講手当)</p> <p>第 57 条 受講手当は、受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けた日（基本手当の支給の対象となる日（法第 19 条第 1 項の規定により基本手当が支給されないこととなる日を含む。）に限る。）について、四十日分を限度として支給するものとする。</p> <p>2 受講手当の日額は、五百円とする。</p> <p>(通所手当)</p> <p>第 59 条 通所手当は、次の各号のいずれかに該当する受給資格者に対して、支給するものとする。</p> <p>一～三 (略)</p> <p>2 通所手当の月額、次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じて、当該各号に掲げる額とする。ただし、その額が四万二千五百円を超えるときは、四万二千五百円とする。</p> <p>一～五 (略)</p> <p>3～5 (略)</p> <p>(寄宿手当)</p> <p>第 60 条 寄宿手当は、受給資格者が公共職業訓練等を受けるため、法第 36 条第 2 項に規定する親族（以下「親族」という。）と別居して寄宿している場合に、当該親族と別居して寄宿していた期間について、支給するものとする。</p> <p>2 寄宿手当の月額は、一万七百元とする。ただし、受給資格者が親族と別居して寄宿していない日又は前条第 5 項各号に掲げる日のある月の寄宿手当の月額は、その日数のその月の現日数に占める割合を一万七百元に乗じて得た額を減じた額とする。</p>

表 2-1-13 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 72 号）による改正後の職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）（抜粋）

<p>(定義)</p> <p>第 2 条 (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>5 この法律において「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。</p>
--

(注) 本規定は、平成 28 年 4 月 1 日から施行されるものである。

表 2-1-14 「離職者訓練及び学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」（平成 24 年 3 月 27 日付け能発 0327 第 1 号厚生労働省職業能力開発局長通知）（抜粋）

<p>第 2 対象者</p> <p>機構が実施する離職者訓練等（注）の受講者とする。</p> <p>(注) 離職者訓練及び学卒者訓練。以下同じ</p> <p>第 3 業務の内容</p> <p>1 訓練期間中のキャリア・コンサルティング</p> <p>離職者訓練等の訓練実施施設に配置した登録キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習を修了し、厚生労働省又は厚生労働省より委託を受けた団体に登録されたキャリア・コンサルタントをいう。以下同じ。）により、訓練期間中に少なくとも 3 回以上のキャリア・コンサルティングを行う。</p> <p>また、キャリア・コンサルティングを実施する際には、訓練受講者の効果的なキャリア形成支</p>

援及び就職支援に資するため、ジョブ・カードを活用することとし、これと併せて、登録キャリア・コンサルタントは、訓練受講者によるジョブ・カードの作成支援及びジョブ・カードの交付を行うこと。

2 キャリア・コンサルティングの実施上の留意点

訓練期間中のキャリア・コンサルティングの実施に当たっては、以下の点に留意すること。

(1) 訓練受講者へのジョブ・カードの作成趣旨の説明等

ジョブ・カードは、求職者等の自律的なキャリア形成支援のためのツールであり、求職者等は、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを通じて、職業意識やキャリア形成上の課題を明確にし、自らの職業選択やキャリア形成の方向づけをしていくことが可能となる。このため、ジョブ・カードの作成は、訓練受講者本人の職業意識の向上や円滑な就職活動に資するものである。

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施するに当たっては、以上のようジョブ・カードの作成の趣旨及び意義をあらかじめ訓練受講者に説明し、当該受講者が理解・納得した上で行うこと。

なお、ジョブ・カードの作成趣旨等を説明したにもかかわらず、訓練受講者がジョブ・カードの作成やジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施を希望しない場合は、それらを強制的に実施してはならないこと。

(2) キャリア・コンサルティングの効果的な実施

第3の1のとおり、訓練期間中には少なくとも3回以上のキャリア・コンサルティングを行うこととするが、実施時期については、訓練受講者の意向等を踏まえつつ、就職支援に効果的に結びつくよう適切な時期を選ぶこと。

また、効果的な実施時期の例をジョブ・カードの活用方法と併せて以下に示すので、適宜参考とすること。なお、1年を超える長期間の訓練においては、下記イを趣旨とするキャリア・コンサルティングを必要に応じて複数回実施し、訓練受講者の就職支援を図ること。

ア 1回目（開始後おおむね1か月以内）

訓練開始後、概ね1か月以内にキャリア・コンサルティングを実施し、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの目的や意義について説明するとともに、ジョブ・カード様式への記載内容・方法について確認・助言を行う。

イ 2回目（訓練期間の半ば頃）

訓練期間の半ば頃に訓練受講者が作成したジョブ・カードに基づきキャリア・コンサルティングを実施し、職務経歴、就業や訓練に関する目標・希望、訓練による知識・技能の習得状況を確認し、習得度が不十分な点があれば、その原因について考え、習得に向けて取り組むべきことの整理・明確化に向けた支援を行う。また、習得した知識・技能を活かした職種の探索・絞り込みの開始、具体的な労働条件・就業場所等のイメージを持つこと等、就職を意識するよう助言する。

ウ 3回目（就職活動期）

就職活動に入る前にキャリア・コンサルティングを実施し、訓練で習得した知識・技能を踏まえ、具体的な就職活動の方向性、希望する業種・職種、応募求人の明確化等を支援しつつ、必要に応じて、ジョブ・カードの記載内容の追加・修正について助言する。

(3) 学卒者訓練の進学希望者に対するキャリア・コンサルティングの実施

進学を希望する者にあっても、職業選択やキャリア形成の方向付けを行った上で進路を決定することが重要であることから、上記(2)に準じて訓練期間中にキャリア・コンサルティングを行うこと。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-15 「離職者訓練及び学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」（平成 24 年 1 月 20 日付け能能発 0120 第 1 号・能実発 0120 第 1 号・能形発 0120 第 1 号厚生労働省職業能力開発局能力開発課長、実習併用職業訓練推進室長、キャリア形成支援室長通知）（抜粋）

1 対象となる職業訓練

都道府県において実施する離職者訓練（施設内訓練、委託訓練（「委託訓練実施要領」に規定する訓練期間が 1 か月以上の「知識等習得コース」に限る。以下同じ。）、学卒者訓練（新規学卒者を主な訓練対象として実施される普通職業訓練（短期課程を含む。）及び高度職業訓練（専門課程）をいう。以下同じ。）及び日本版デュアルシステム（専門課程・普通課程活用型）

2 実施体制の整備

各職業能力開発施設等は、平成 24 年 4 月以降に開始される訓練においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の円滑な実施が可能となるよう、平成 23 年度中から、ジョブ・カード講習の受講等によりジョブ・カードを交付することが認められた者として厚生労働省又は厚生労働省より委託を受けた団体に登録されたキャリア・コンサルタント（以下「登録キャリア・コンサルタント」という。）を配置する等必要な体制の整備を進めること。

特に、職員等のジョブ・カード講習の受講については、ジョブ・カード講習ホームページ（<http://www.job-card.jp/index.html>）を適宜確認の上、近隣都道府県会場での受講も含め、積極的に進めていただきたい。なお、講習の申込みは同ホームページから行うこととなるが、申込期間終了後でも定員に達していない場合には、追加募集を行う場合があることに留意すること。加えて、講習の受講のニーズ等を踏まえ、特にニーズが高い地域を中心に平成 23 年度内に講習の追加開催を検討していることを申し添える。

なお、離職者訓練（委託訓練）については、原則として、委託先訓練機関に登録キャリア・コンサルタントを配置すること。配置体制が整わない場合には、当該訓練機関以外の下記①～③のいずれかの要件を満たす登録キャリア・コンサルタントを活用することにより、ジョブ・カード交付体制を整備すること。

- ① キャリア・コンサルティング技能士
- ② 別添 1 の別表 1 に掲げるキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者
- ③ 別添 1 の別表 2 に掲げる講座の修了者

また、委託先訓練機関以外の登録キャリア・コンサルタントを活用する際の具体的な実施方法については、追って通知する。

（別添 1 ジョブ・カードの取扱いについて）

2 ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施

(1) 訓練受講者へのジョブ・カードの作成趣旨の説明等

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施に当たっては、ジョブ・カード作成の趣旨及び意義を説明し、訓練受講者が理解・納得した上で行う。

なお、ジョブ・カードの作成趣旨を説明したにもかかわらず、訓練受講者がジョブ・カードの作成やキャリア・コンサルティングを希望しない場合は、これを強制的に実施してはならない。

(2) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果的な実施

- ① 離職者訓練（施設内訓練）、学卒者訓練及び日本版デュアルシステム

訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを 3 回以上行うことと

するが、実施に当たっては、訓練受講者の意向等を踏まえつつ、効果的な就職支援となるよう適切な時期を選ぶこと。

なお、訓練期間が短く、3回以上のジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施することが困難である等の場合は、訓練開始時と就職活動前に行うなど、柔軟に実施しても差し支えない。

また、効果的な実施時期の例をジョブ・カードの活用と併せて以下に示すので、参考とすること。

ア 1回目： 訓練開始時に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの目的や意義について説明するとともに、ジョブ・カード様式への記載内容方法について確認・助言を行う。

イ 2回目： 訓練期間の半ば頃に、職務経歴、就業や訓練に関する目標・希望、訓練による知識・技能の習得状況を確認し、習得度に不十分な点があれば、その原因について考え、取り組むべきことの整理・明確化に向けた支援を行う。

また、習得した知識・技能を活用した職種の探索・絞り込みの開始、具体的な労働条件や就業場所のイメージを持つ等、就職を意識するよう助言する。

ウ 3回目： 就職活動に入る前にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、訓練で習得した知識・技能を踏まえ、具体的な就職活動の方向性、希望する業種・職種応募求人者の明確化等を支援しつつ、必要に応じて、ジョブ・カードの記載内容の追加・修正について助言する。

② 離職者訓練（委託訓練）

委託先訓練機関の実施する就職支援の内容としてキャリア・コンサルティングが位置付けられているところであるが、キャリア・コンサルティングは、訓練受講者の職業意識の向上や就職活動への円滑な移行に有効であるため、離職者訓練（委託訓練）では、訓練期間中に3回以上実施することが望ましい。ただし、全ての回においてジョブ・カードを活用する必要はない。

なお、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングについては、訓練期間の後半に、訓練により習得した内容等を踏まえて実施することが望ましいこと。また、評価シートのキャリア・コンサルタント記入欄には、キャリア・コンサルティングの結果を客観的に記載するだけでなく、受講者の長所、意欲、取組姿勢等を記載するなど、効果的な就職活動に資するものとする。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-16 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成 23 年厚生労働省令第 93 号）（抜粋）

（法第 4 条第 1 項第三号の厚生労働省令で定める基準）

第 2 条 法第 4 条第 1 項第三号の厚生労働省令で定める基準は、次の各号に掲げる事項について、当該各号に定めるとおりとする。

一～十三 （略）

十四 キャリア・コンサルティングの実施 担当キャリア・コンサルタント（キャリア・コンサルティング（職業能力開発促進法第 10 条の 3 第一号の情報の提供、相談その他の援助をいう。以下この号において同じ。）を行う者であって厚生労働大臣が定めるものをいう。以下この号において同じ。）を申請職業訓練を行う施設内に配置し、当該申請職業訓練を受講する特定求職者等に、当該担当キャリア・コンサルタントが行うキャリア・コンサルティングを当該申請職業訓練の期間内に 3 回以上受けさせること。

十五 就職の支援 申請職業訓練を受講する特定求職者等の就職の支援のため、次に掲げる措置を講ずること。

イ （略）

ロ 申請職業訓練を受講する特定求職者等の就職の支援に関する措置として、次に掲げるものを行うこと。

(1) ～ (6) （略）

(7) ジョブ・カードの作成の支援

(8) （略）

十六～十八 （略）

（注）1 下線は当省が付した。

2 表中「申請職業訓練」とは、求職者支援訓練の認定を受けようとする職業訓練である。

表 2-1-17 「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の公布及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律に基づく職業訓練の認定等について」（平成 23 年 7 月 25 日付け職発 0725 第 9 号・能発 0725 第 3 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知）（抜粋）

第 1 職業訓練実施計画（法第 3 条関係）

1 職業訓練実施計画の策定

(1) 法第 3 条第 1 項の規定により、厚生労働大臣は、特定求職者について、その知識、職業経験その他の事情に応じた職業訓練を受ける機会を十分に確保するため、求職者支援訓練その他の特定求職者に対する職業訓練の実施に関し重要な事項を定めた職業訓練実施計画を年度ごとに策定することとしたこと。

なお、ここでいう「その他の特定求職者に対する職業訓練」とは、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）に基づく公共職業訓練等の離職者に対する公的な職業訓練を指すものであるが、公共職業訓練等、別の枠組みにより計画を定めることとされているものについては当該計画によるものであり、職業訓練実施計画において当該計画と異なる内容を定めるものではないこと。

(2) 職業訓練実施計画に定める事項は、次のとおりとしたこと。

① 特定求職者の数の動向に関する事項

② 特定求職者に対する職業訓練の実施目標に関する事項

③ 特定求職者に対する職業訓練の効果的な実施を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

(3) 厚生労働大臣は、職業訓練実施計画を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長その他の関係者の意見を聴くものとしたこと。

(4) 厚生労働大臣は、職業訓練実施計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならないこととしたこと。

2 全国職業訓練実施計画

(1) 厚生労働大臣は、全国の経済状況、求職者支援訓練の実績、予算等を勘案して全国職業訓練実施計画を策定することとしたこと。

(2) 1 (3) の意見聴取として、具体的には、あらかじめ、労使団体、教育訓練機関団体、関係行政機関等の代表者による協議の場（以下「中央訓練協議会」という。）を開催し、中央訓練協議会において各年度の職業訓練実施計画に盛り込むべき内容について意見を聴取することとしたこと。

3 地域職業訓練実施計画

(1) 都道府県労働局長は、全国職業訓練実施計画を踏まえつつ、地域の特性を反映し、そのニーズに即した各地域（都道府県単位）における職業訓練実施計画（以下「地域職業訓練実施計画」という。）を取りまとめることとしたこと。

(2) 都道府県労働局長は、地域職業訓練実施計画を取りまとめるに当たっては、あらかじめ、各地域における労使団体、教育訓練機関団体、関係行政機関等の代表者による協議の場（以下「地域訓練協議会」という。）を開催し、地域訓練協議会において各年度の地域計画に盛り込むべき内容について意見を聴取することとしたこと。

第2 職業訓練の認定（法第4条並びに規則第1条及び第2条関係）

4 職業訓練の認定基準

2 (3) の厚生労働省令で定める基準は、以下のとおりとしたこと。

(1) ～ (12) (略)

(13) 習得された技能及びこれに関する知識の評価

申請職業訓練の期間において1か月に少なくとも1回、当該申請職業訓練を受講することにより習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うとともに、当該申請職業訓練の終了前においても、当該申請職業訓練を受講することにより習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うこと。この場合において、これらの評価（以下(13)において「習得度評価」という。）の内容を、ジョブ・カード（職業能力開発局長が定める様式による特定求職者等の職歴その他の職業能力に係る事項、当該申請職業訓練が行われる施設に配置された担当キャリア・コンサルタント（キャリア・コンサルティング（能開法第10条の3第1号の情報の提供、相談その他の援助をいう。以下同じ。）を行う者であって厚生労働大臣が定めるものをいう。(14)において同じ。）が行うキャリア・コンサルティングを踏まえた当該特定求職者等の就業に関する目標その他職業能力の開発及び向上に関する事項及び習得度評価の内容を記載するための書面をいう。(15)②トにおいて同じ。）に記載しなければならないこと。

担当キャリア・コンサルタントとして適当な者については、厚生労働大臣により「ジョブ・

カード講習を修了したこと等により、厚生労働省又は登録団体に登録されたキャリア・コンサルタント（注）」と定められたこと。

なお、当該申請職業訓練の終了前に行う習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価の対象となる受講者は、訓練実施日数に占める訓練受講日数が80%以上である者とする。また、ジョブ・カードのうち評価シートについては、評価項目が訓練カリキュラムの内容に対応しており、かつ、当該評価項目が、以下に掲げる客観的かつ公正な基準を活用して設定されているものでなければならないこと。ただし、訓練カリキュラムの内容に対応する評価項目が、以下に掲げる基準に存在しない等の場合は、訓練実施者が独自の評価項目を設定することを認めることとするが、その場合であっても、当該評価項目が客観的かつ公正であることが担保されていなければならないものであること。

①～⑤（略）

(14) キャリア・コンサルティングの実施

担当キャリア・コンサルタントを申請職業訓練を行う施設内に配置し、当該申請職業訓練を受講する特定求職者等に、当該担当キャリア・コンサルタントが行うキャリア・コンサルティングを当該申請職業訓練の期間内に3回以上受けさせること。その際、以下の点に留意すること。

- ・ キャリア・コンサルティングは1名ずつに対して行うこと（ただし、概要説明については、同時に多人数に対して行っても差し支えないこと。）。

(15) ～ (18)（略）

(注) 下線は当省が付した。

表2-1-18 「求職者支援制度の実施について」(平成23年9月1日付け職発0901第4号・能発0901第5号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知) 別添「求職者支援制度業務取扱要領」(抜粋)

第2 求職者支援訓練

9 実施機関による就職支援等の実施

(1)（略）

(2) 訓練実施機関は、訓練期間中及び訓練修了後を通じ、キャリア・コンサルティング（訓練期間中に少なくとも3回以上行うものとする。ただし、全ての回でジョブ・カードを活用する必要はない。以下同じ。）を実施するとともに、これを踏まえた受講者の就職促進に努めることとする。訓練実施機関が実施する就職支援等の内容については、求職者支援訓練の認定を申請する際に機構支部に提出する「各種就職支援等の実施」(03012⑩参照)に明記するものとする。具体的には、次の要件を全て満たしていること。

①・②（略）

(3)（略）

(4) ジョブ・カードの作成支援の際の留意点

① 訓練期間中におけるジョブ・カードの作成の支援は、受講者の就職意識の向上や就職活動への円滑な移行を目的として行われることを踏まえ、評価シート（様式A-1）を活用したキャリア・コンサルティングについては、訓練期間の後半に、訓練により習得した内容・習得度評価等を踏まえて実施することが望ましいこと。

②・③（略）

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-19 「短期集中特別訓練事業（訓練実施に係る部分）業務実施要領の策定について」（平成 26 年 6 月 4 日付け職発 0604 第 5 号・能発 0604 第 1 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通達）別添「短期集中特別訓練事業（訓練実施に係る部分）業務実施要領」（抜粋）

<p>第 1 節 事業の概要</p> <p>第 9 受講者の選考及びキャリア・コンサルティングの実施等</p> <p>1 (略)</p> <p>2 キャリア・コンサルティングの実施</p> <p><u>訓練実施期間中において、毎月 1 回、ジョブ・カードの活用によるキャリア・コンサルティングを行い、訓練習得度の評価内容等の記載を行うとともに、今後の求職活動及び訓練受講の方向性等について助言・指導を行う</u>（受講前にジョブ・カード交付が行われていない 1 か月訓練の訓練対象者には、1 か月の訓練期間内に計 2 回以上のキャリア・コンサルティングを実施）。なお、キャリア・コンサルティングの実施に当たっては、訓練実施施設にキャリア・コンサルタントが配置されていない場合は、外部のキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを可能とする。</p> <p>短期訓練実施機関が実施する訓練受講及び求職活動支援の内容については、短期訓練の認定を申請する際に訓練関連業務機関に提出する際、別に定める「各種就職支援等の実施体制」に明記するものとする。具体的には、次の要件を全て満たしていること。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>3～5 (略)</p>
--

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-20 「新ジョブ・カード制度推進基本計画」（平成 27 年 9 月 30 日ジョブ・カード制度推進会議）（抜粋）

<p>1 ジョブ・カードを取巻く状況</p> <p>近年、急速に技術革新、顧客ニーズの変化等が進展している。</p> <p>このような中、労働者に求められる職業能力も変化するとともに、労働者が蓄積した技能等も陳腐化しやすくなっており、個々の労働者の置かれた状況に応じた職業能力開発が一層重要となっている。</p> <p>また、経済のグローバル化による競争の激化や少子高齢化が進展し就業者数の減少が進行する見込みの中、「人材力強化」の必要性も高まっている。</p> <p>さらに、産業構造、職業構造の変化等も進んでおり、個人のキャリアアップや必要な分野へのキャリアチェンジ、円滑な就職の支援等も一層必要な状況にある。</p> <p>また、若年層を中心にした非正規雇用労働者、高齢者、女性等の多様な人材が、その希望等に応じて雇用機会を得ることも重要な課題となっている。</p> <p>これらの個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、キャリアアップ、多様な人材の希望に応じた、必要な分野への円滑な就職等を実現するためには、個人主導のキャリア形成、職業人生を通じた職業能力開発とともに、職業能力の「ものさし」の整備による能力の適正な評価、職業能力の「見える化」を図ることなどが重要である。</p> <p>このような中、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成 25 年 12 月）において、ジョブ・カードを「キャリア・パスポート（仮称）」として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとする事」などの見直しが行われたところである。</p> <p>また、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）においても、ジョブ・カードに</p>
--

ついて「学生段階から職業生活を通じて活用し、自身の職務や実績・経験、能力等の明確化を図ることができる「キャリア・パスポート（仮称）」として広く利用されるものとなるよう、今年度中に、仕様も含め、コンセプトを抜本的に見直す。」などとされたところである。

2 ジョブ・カードの主な課題等

(1) (略)

(2) ジョブ・カードの主な課題

ジョブ・カード制度は、平成 20 年に、主に「職業能力の形成機会に恵まれない人」に対する支援策として創設されたが、その後、新「全国推進基本計画」（平成 23 年）において、今後、ジョブ・カード制度を、キャリアコンサルティング等による職業能力証明のツールとして、職業能力形成の機会に恵まれない者に限らず、広く求職者・在職者・学生等を対象として普及を図ることとし、ジョブ・カード取得者数を平成 24 年度までの 5 年間で 100 万人、平成 32 年までに 300 万人に到達させることを目標とした。

ジョブ・カードは、これまで、職業訓練受講者を中心に、平成 25 年度末までには 100 万人を超える者に交付され、訓練効果の向上等に寄与しているが、平成 24 年度末まででは 87 万人と目標到達が遅れ、また、広く求職者・在職者・学生等に普及していない状況にある。

この背景には、

- ① ジョブ・カードは、求職・求人時において、職業能力評価情報と併せて、外部に出しにくいキャリア形成上の課題等の情報、JIS 規格の履歴書とは異なる様式による情報などの各シートを、分離せず、まとめて提出することを求めていること
 - ② ジョブ・カードの様式は主に求職者、職業訓練受講者向けであり、必ずしも、在職労働者のキャリア形成などのための様式となっていないこと
 - ③ ジョブ・カードの様式が複雑であり、また、記入・作成に時間を要すること
 - ④ ジョブ・カードの交付を担う登録キャリア・コンサルタントの育成・確保が十分でないこと
 - ⑤ 職業訓練以外でのジョブ・カード活用のインセンティブが十分でないこと
 - ⑥ ジョブ・カードの周知広報が十分でないこと
- などがあると考えられる。

3 新ジョブ・カードのコンセプト等

(1) コンセプト

以下のコンセプトにより、ジョブ・カードを見直し、新ジョブ・カードとして普及を図ることとする。

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、ジョブ・カードが、下記の「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであることを明確にし、労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において、一層活用されるよう、活用方法、様式等を見直す。

① 生涯を通じたキャリア・プランニング

キャリアコンサルティング等の支援の前提となる個人の履歴や、支援を通じた職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等の生涯のキャリア形成の場面において活用する「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツール

② 職業能力証明

免許・資格、教育（学習）・訓練歴、職務経験、教育・訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価に関する職業能力証明の情報を蓄積し、場面・用途等に応じて情報を抽出・編集し、求職活動の際の応募書類、キャリアコンサルティングの際の資料等として活用する、職業能力を

見える化した「職業能力証明」のツール

なお、「職業能力証明」のツールとしては、雇用型訓練等の職業能力形成プログラム以外の教育・訓練の成果の評価、職場での仕事振りの評価も追加するなど、より広範な職業能力証明の情報を対象とすること、「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとしては、訓練受講などの特定の場面に限定せず生涯を通じて活用可能なものとする、蓄積するキャリア・プラン関係情報を原則、個人の内部情報として取扱うことなどにより、より効果的に活用する。

また、上記の2つの機能のツールは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」の機能を活用して、職業経験の棚卸し、職業生活設計等を行い、その結果、訓練の受講、「職業能力証明」の機能を活用し求職時の応募に用いるなど、両機能を密接に関連づけて効果的に活用する。

さらに、上記の2つの機能を備えたツールとして効果的に活用されるため、入職段階から職業生活を通じて、これらのいわばプラットフォームとして、キャリアコンサルティング、企業担当者による相談などの個人への相談支援の充実を図る。

(2) 情報の管理等

① 基本的な考え方

新ジョブ・カードでは、職業訓練受講者、求職者のみならず、在職労働者を含む各層の個人が、入職段階から職業生活を通じて、職業経験の棚卸し、職業能力証明などの関係情報を、様式ごとに独立させて蓄積・保存し、自ら抽出・編集して活用する。

このため、当該情報を、原則、電子化し蓄積するとともに、労働者も容易に活用できる様式等とする。

② (略)

③ 電子化及び情報の管理方法

新ジョブ・カードは、労働者等の個人が所有し、どの情報を企業等に提出するかは、個人の意思にゆだねるものである。

これらから、新ジョブ・カードの電子化及び情報の管理は、国が、電子化のためのソフトウェアの開発・提供を行った上で、労働者等の個人自らが、個別に、自らのパソコン等に情報を、管理する方式とする。

なお、情報の管理においては、セキュリティの確保も十分に配慮する。

また、ソフトウェアを提供するサイトには、新ジョブ・カードの使用法とともに、関係する教育訓練、職業能力評価、キャリアコンサルティング等に関する情報提供を行う機能を持たせる。

これらのソフトウェア及びサイトは、セキュリティの確保と併せて、使いやすく、分かりやすいものであることが重要であり、広報等の専門家も関与した開発・構築が必要である。

(3) (略)

4 新ジョブ・カードの主な活用方法等

新ジョブ・カードは、主に以下により活用等を行うこととする。

(1)・(2) (略)

(3) 求職者に特化した活用

① 活用の基本的な考え方

ジョブ・カードは、求職・求人時に、外部に出しにくいキャリア関係情報、JIS規格の履歴書とは異なる様式の情報等をまとめて活用することを求めていること、企業は、採用の際に、必ずしも、職業能力を重視していないことなどから活用が低調であると考えられる。

また、キャリアコンサルティングを通じて記入されるキャリア・プラン関係情報は、原則、個人情報として活用する。

このため、求職活動等においては、新ジョブ・カードの電子化した情報から、個人自らが選択して必要な情報を抽出し、編集した一般に流通している履歴書及び職務経歴書に、必要な職業能力証明の関係情報（免許・資格、教育・訓練歴、職務経歴、訓練成果及び職場での仕事振りの評価）を追加・添付し、求人企業等に応募書類として提出するなどにより活用する。（3

（1）の②のツール）

また、採用選考及び就職活動時において、具体的な職業能力証明の関連情報が盛り込まれた新ジョブ・カード（様式 2（職務経歴シート）、様式 3-1（職業能力証明（免許・資格）シート）、様式 3-2（職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート）、（様式 3-3 職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート））を積極的に活用するよう、企業等に対して周知・説明し理解を求めるとともに、これらについて、社会的な理解の促進を図る。

さらに、就職活動時に、フリーター歴の長い者、高年齢者、出産、育児等で離職した女性等が、職業能力証明の関連情報を添付し応募することが有効な場合もあり、これらの者の活用の促進をする。

なお、4（2）②「在職労働者の実務経験を通じ発揮される職業能力の評価での活用」、4（2）③「「業界検定」等に係る活用」等により職業能力証明の関係情報の作成、4（2）⑤「離職予定者を対象とした活用」による情報の求職時の活用を促進する。

②・③（略）

（4）～（6）（略）

6 関係施策の推進

（1）キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングとは、個人が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援である。

キャリアコンサルティングを実施するキャリアコンサルタントは、キャリア形成に関する知見に基づき、必要に応じて、個々の労働者等の自己理解・仕事理解をはじめ、キャリア・プランの作成等を支援することが期待される。

* キャリアコンサルタントは、現在、標準レベルのキャリアコンサルタント（養成モデルカリキュラム（140時間）を満たす養成講座の受講等を経てキャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等）やキャリア・コンサルティング技能士のほか、ジョブ・カードの交付を行うことができる登録キャリア・コンサルタントがいるが、今後、法令により、標準レベル以上のキャリアコンサルタントの登録制、名称独占、守秘義務の規定を整備することとしている。

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施する登録キャリア・コンサルタントの多くは、標準レベルのキャリアコンサルタントと同等以上のキャリアコンサルティングのスキル、知識等を有していない状況にあり、新ジョブ・カードへの移行後も、登録キャリア・コンサルタント相当の者に対する資質向上のためのフォローアップ講習、標準レベル以上のキャリアコンサルタント資格の取得の勧奨等に努めることとする。

また、登録キャリア・コンサルタントについては、簡易な講習の受講で資格を取得することが可能であることから、有資格者である標準キャリア・コンサルタントやキャリア・コンサルティング技能士との差別化を図るため、名称を「ジョブ・カード作成アドバイザー」に見直すこととする。

（2）・（3）（略）

（注）下線は当省が付した。