

社会保障国民会議最終報告に盛り込まれた
能力開発政策への対応状況について

平成21年2月12日

厚生労働省

① 工程表と不断の施策改善の仕組

中間とりまとめに記された施策の具体的な推進体制を整備し、工程表を作成して、早急に実施すべきである。

施策実施に際しては、過去への反省も十分に踏まえ、施策効果を客観的に把握し施策の改善に不断に反映させる恒久的な仕組を制度に組み込むべきである。

◆ 公共職業訓練については、PDCAサイクルによる訓練コース・カリキュラムの見直しを毎年実施。

(工程表については別添参照)

② 能力開発施策体制の強化

職業能力訓練校等のコース・カリキュラムを介護などの今後一層成長が見込まれる分野のウェイトを高めるよう見直すとともに、その内容も就労時に実際に求められる能力の開発につながるものとするなど、就労ニーズに即した能力開発の実現に向け、至急かつ継続的に取り組むべきである。

平成20年度 第一次補正予算

◇離職者訓練の重点的な実施 5.7億円

雇用失業情勢の特に厳しい地域における失業者に対し、民間教育訓練期間等を活用した離職者訓練を実施する。(8道県、3,000人)

平成20年度 第二次補正予算

◇雇用失業情勢の悪化に対応した職業訓練の強化 4.2億円

更なる雇用失業情勢の悪化を踏まえ、第一次補正予算に加えて、雇用失業情勢の厳しい地域において、民間教育訓練機関等を活用した離職者訓練を実施する。(31府県、2,200人)

※実施地域については、直近の月間有効求人倍率の状況にかんがみ、柔軟に対応

平成21年度予算案

◇離職者訓練の実施規模の拡充等 241億円

失業者の増大に備え、離職者訓練の定員を大幅に増やすとともに、今後、雇用の受け皿として期待できる分野(介護、IT分野等)での安定雇用に向けて、長期間の訓練を大幅に拡充する。

※訓練定員：約19万人(対平成20年度当初予算 4万人増)

職業能力開発施策は、教育、雇用保険を活用した職業訓練はもとより、生活保護との連携をさらに強化する必要がある。また、地域毎に異なる産業・雇用の実態に即し、さらに施策対象を明確化してきめ細かに対応する必要もある。したがって、国が全国的な視点から引き続き責任を果たすことはもとより、地方への十分な財源の確保や、権限移譲も含め、地方がより主体性を持ち、国・自治体・教育界・産業界が一体となって各分野の施策を総合的・有機的に連動させかつきめ細かに実施運用できる体制を確立すべきである。

③ 職業生涯長期化に対応した能力開発

高齢化が一層進展する我が国において、長期化する一人一人の職業生涯を持続可能で充実したものとしていくための職業能力開発への支援を強力に進めるべきである。

◆「雇用・能力開発機構の廃止について」(平成20年12月24日閣議決定)(抄)

I 全般的事項

- ① 国の産業政策・中小企業政策等との連携を強化し、雇用対策や、国際競争力強化に資するものづくり支援の一環として、国の責任において職業訓練を行う組織とする。
- ④ 各施設ごとに、地域の中小企業団体、各種教育訓練機関、地方公共団体、ハローワーク等の声を反映できる協議会を設けるなど、地域との連携を強化する。
- ⑥ 可能なものはできるだけ地方や民間にゆだねていくとの視点に立って、適切な役割分担を図る。その際、必要に応じ、地域の中小企業事業主等の意見を踏まえる。

平成21年度予算案

- ◇「団塊世代のフロンティアプロジェクト(仮称)」の推進 8.4億円
在職中からジョブ・カードを用いたキャリア・コンサルティングを実施することにより、高齢者の円滑な再就職を支援する。また、職業キャリアを活かす地域貢献活動の情報や体験機会を提供するとともに、熟練技能人材に技能継承等に関する技法を教育し、「技能継承等インストラクター(仮称)」として養成する。
- ◇生涯キャリア形成支援の積極的展開 26億円
長期の教育訓練休暇制度の導入や時間外労働の制限など従業員の自発的な能力開発を支援する企業に対する助成を拡充する(訓練経費に対する助成率を1/3→1/2に引上げ等)。また、企業が行う従業員のキャリア形成の取組を診断するサービスを提供する。

④ 若年時能力開発対策による社会保障の基盤強化

若年時の能力開発の充実、生涯にわたる安定した雇用の大前提となるものであり、低所得に陥らないようにするためにも重要である。そして、このことは雇用保険制度の支え手の確保・充実にもつながる。若年能力開発対策によって、雇用保険制度の安定的な運営を確保するとともに、社会保障制度ひいては我が国経済社会全体の基盤の強化を図るべきである。

平成20年度 第一次補正予算

◇ジョブ・カード制度の整備・充実 9.7億円

職業訓練期間中の生活保障のための給付をすることができる制度や、ジョブ・カード制度の実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる基礎的な導入訓練を創設する。

また、ジョブ・カードセンターにキャリア・コンサルタントを新たに配置し、企業等の要請に基づきキャリア・コンサルティングを実施することにより自社の非正規労働者の正社員転換等を支援する。

平成20年度 第二次補正予算

◇訓練期間中の経済的支援等の拡充 (制度要求)

ジョブ・カード制度における雇用型訓練を実施する企業への助成制度の拡充（中小企業の助成率を2分の1から4分の3に引上げ等）、訓練期間中の生活保障給付制度の拡充（離職した派遣労働者等への対象者の拡大、返還免除要件の拡大（年齢制限の撤廃等）、扶養家族を有する者に対する貸付額の引上げ（10万円から12万円）等）により、非正規労働者の安定的な雇用への移行を促進する。

平成21年度予算案

◎職業能力形成システム(ジョブ・カード制度)の整備・充実

◇訓練期間中の経済的支援等の実施 35億円

ジョブ・カード制度の雇用型訓練における参加協力企業に対する助成（助成率3/4（大企業2/3）等）や、基礎的な導入訓練を受講する若年者等及び実践的な職業訓練を受講する者に対し、職業訓練期間中の生活保障給付（10万円/月（扶養家族を有する場合には12万円））を行う。また、有期実習型訓練修了者の雇用を促進するため、常用雇用する事業主に対して奨励金（1人100万円（大企業50万円））を支給する。

◇職業能力形成プログラムにおける委託型訓練の実施 93億円

これまで職業能力形成機会に恵まれなかった方について、民間教育機関等における座学と企業内における実習を一体的に組み合わせた実践的な職業訓練等を推進する。

◇非正規労働者等に対する導入訓練の実施

3. 8億円

非正規労働者やニート等、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、これらの職業訓練への「橋渡し」となる基礎的な導入訓練を実施する。

◇ジョブ・カード制度の普及促進に向けた取組の強化

39億円

ジョブ・カードセンターにおいて、企業等の要請に基づきキャリア・コンサルティングを実施することにより、自社内の非正規労働者の正社員転換等を支援する。また、中小企業等に制度を普及させるため事業主団体等による先導的モデル事業を実施する。

◇ハローワーク等におけるキャリア・コンサルティング体制等の整備

34億円

ハローワーク等において、ジョブ・カード交付希望者に対する綿密なキャリア・コンサルティングの実施体制等を整備するとともに、記載方法や効果的な活用方法について講習を実施し、交付を担うキャリア・コンサルタントの養成を進める。

◎ニート等の若者の職業的自立支援の強化

◇「地域若者サポートステーション」事業の拡充

17億円

ニート等の若者に対する地域の支援拠点である地域若者サポートステーションについて、設置拠点を拡充（77か所→92か所）するとともに、教育機関等とのネットワーク機能を強化し、若者・保護者に対し能動的に働きかけ等を行う。

◇「若者自立塾」事業の実施等

5. 1億円

合宿形式による集団生活の中で、生活訓練、労働体験等を通じて、若者に働く自信と意欲を付与する「若者自立塾」事業について、訓練メニューの多様化等により、効果的な実施を図る。