

人材開発政策の現状と課題について

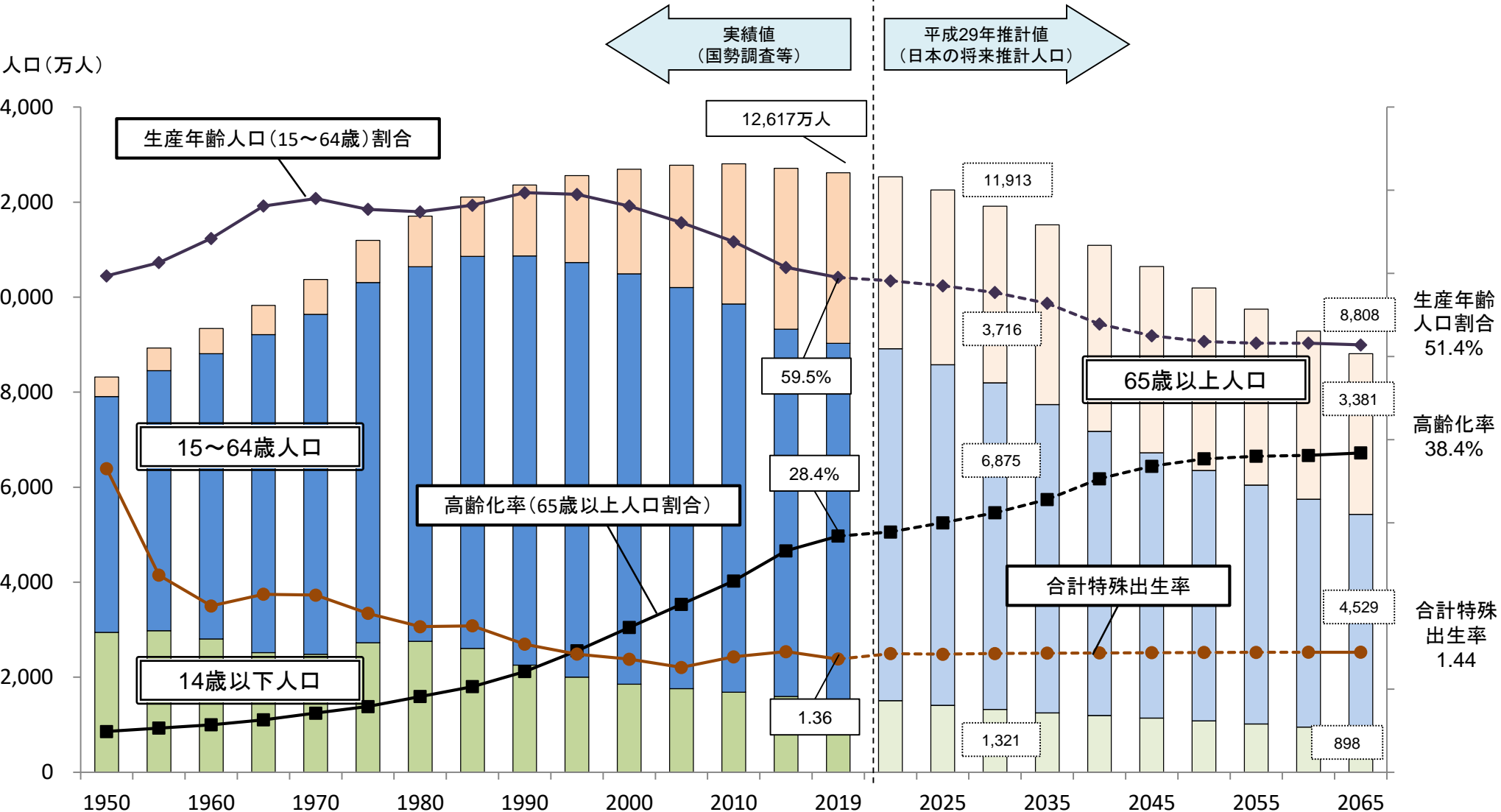
令和2年12月18日

人材開発統括官

雇用をとりまく環境と 職業能力開発に係る現状

日本の人口の推移

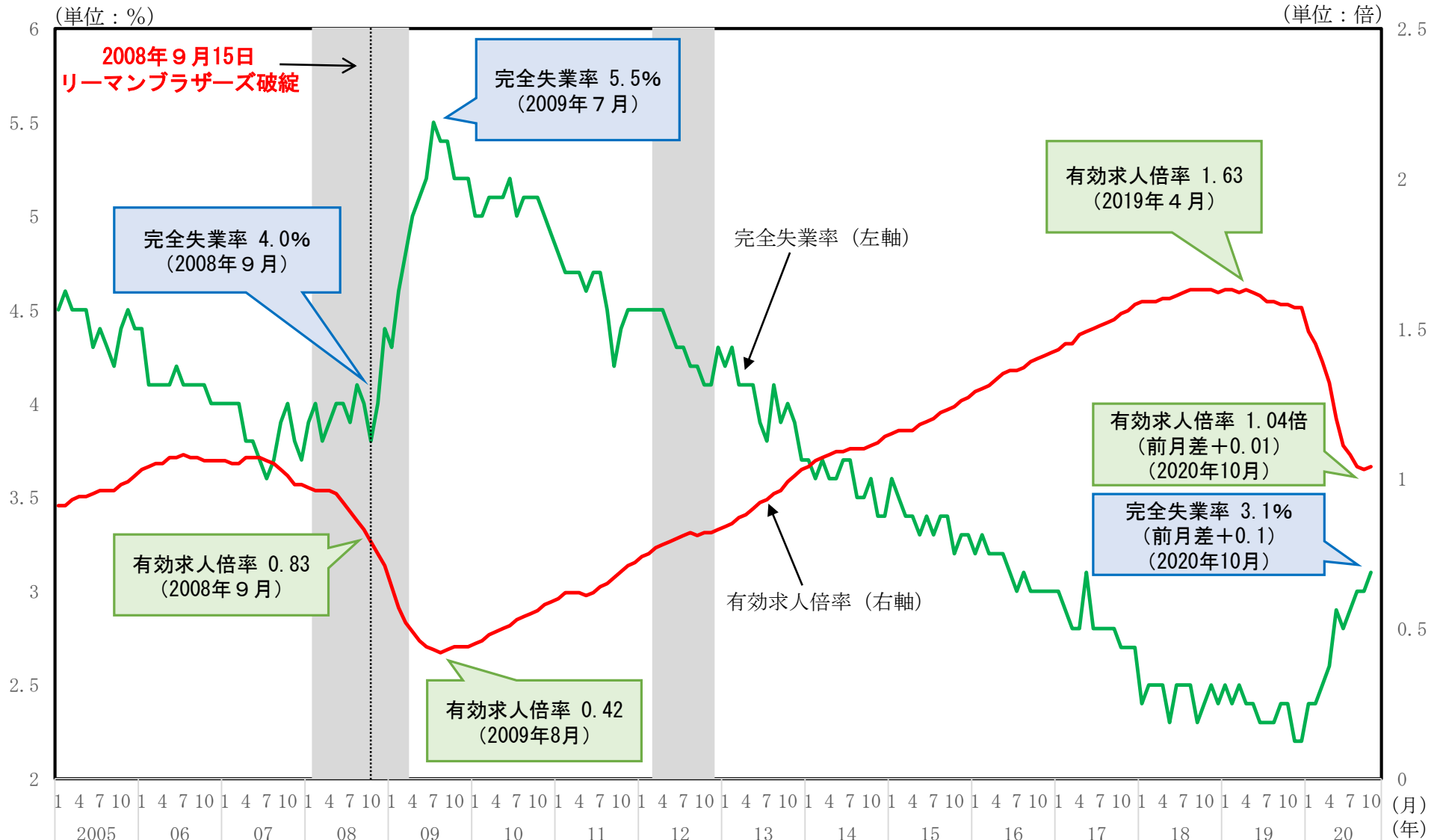
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2019年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2019年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」
 2019年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
 2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計): 出生中位・死亡中位推計」

足下の雇用情勢について

○ 足下の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き増加しており、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。



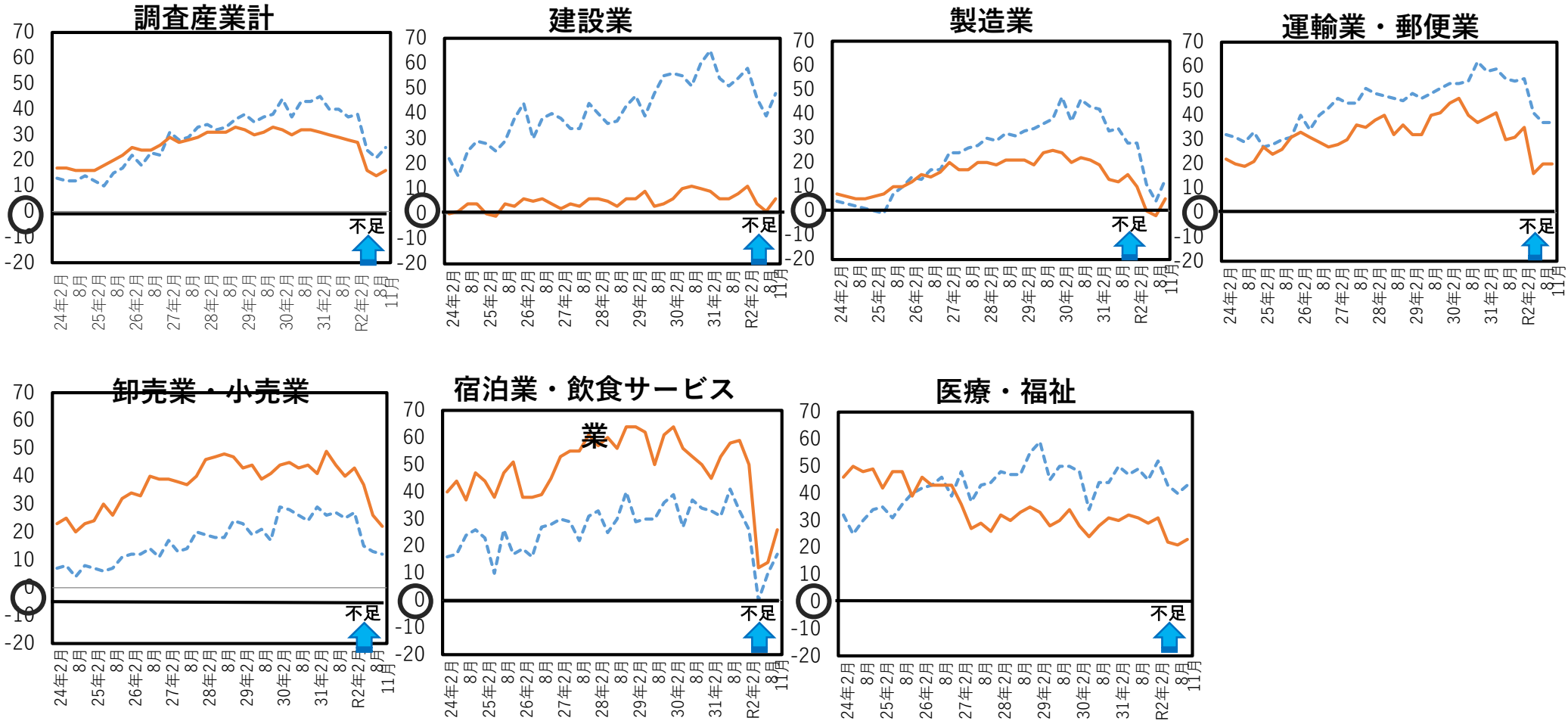
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

産業別・雇用形態別労働者の過不足状況

- 正社員等についてみると、「建設業」、「医療・福祉」、「運輸業・郵便業」で不足感が高い。
- パートタイムについてみると、「宿泊業・飲食サービス業」、「卸売業・小売業」などで不足感が高い。

--- 正社員等D. I. — パートタイムD. I.



(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」

(注1) 「正社員等」とは、雇用期間を定めないで雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。

なお、派遣労働者は含まない。

(注2) %ポイントは「不足」－「過剰」にて算出

職業別の求人・求職の動向について

○ 職業別で求人・求職の動向をみると、「建設・採掘の職業」「介護関連職種（※）」「保安の職業」などで有効求人倍率が高い。

(令和2年10月分)

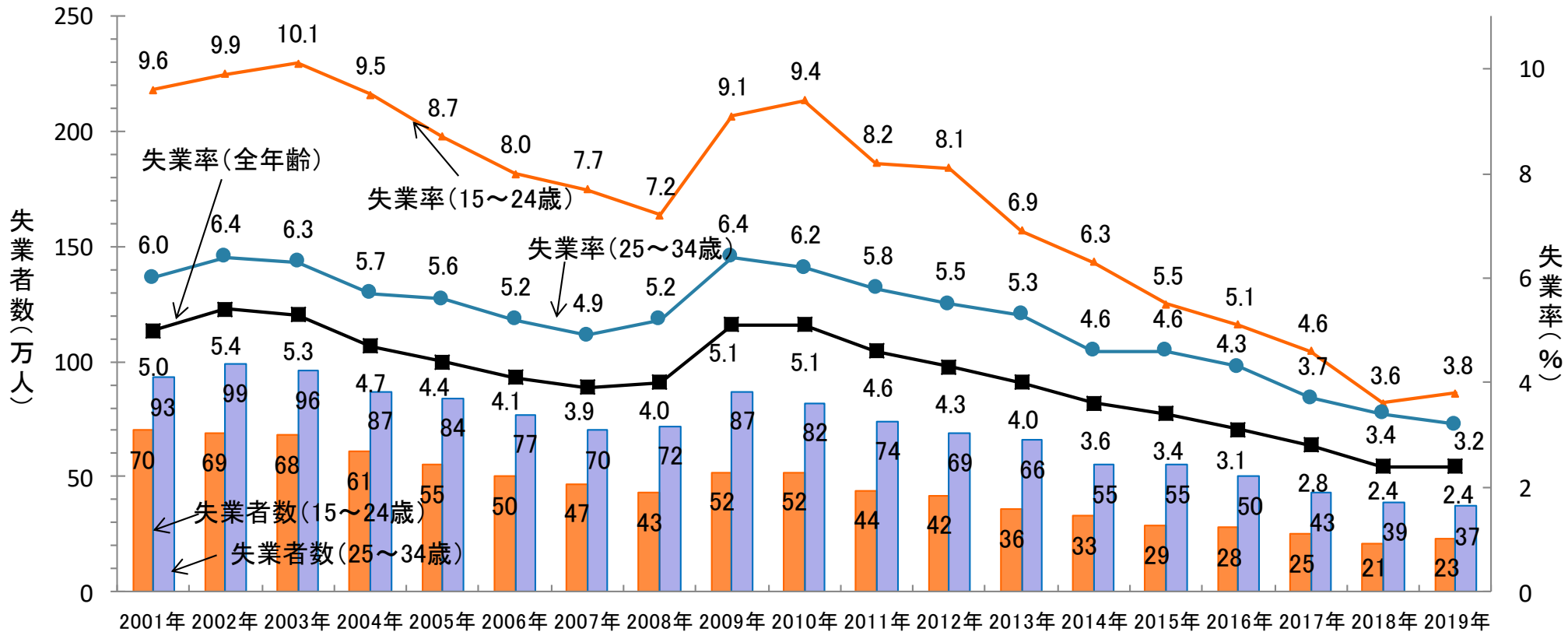
職業分類	有効求人倍率 (倍)	有効求人数 (人)	有効求職者数 (人)	職業分類	有効求人倍率 (倍)	有効求人数 (人)	有効求職者数 (人)
管理的職業	1.14	8,269	7,240	生産工程の職業	1.12	167,790	150,425
専門的・技術的職業	1.67	420,939	252,278	輸送・機械運転の職業	1.78	115,402	64,892
うち看護師・准看護師	1.97	87,969	44,548	うち自動車運転の職業	2.05	93,149	45,346
うち保育士	2.58	47,701	18,523	建設・採掘の職業	5.08	117,548	23,126
事務的職業	0.33	161,780	493,354	うち建設の職業	4.12	30,404	7,384
販売の職業	1.42	192,786	135,360	うち土木の職業	5.89	46,153	7,841
サービスの職業	2.36	472,215	199,966	運搬・清掃・包装等の職業	0.62	167,790	271,932
うち飲食物調理の職業	1.67	97,238	58,308	介護関連職種(※)	3.86	278,557	72,228
うち接客・給仕の職業	1.75	66,830	38,160	保安の職業	6.53	71,356	10,933
農林漁業の職業	1.34	16,548	12,386	職業計	0.97	1,912,423	1,977,835

(※)介護関連職種:『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、
『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫)、家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職」

若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

若者を取り巻く雇用の現状・課題

- 若年者の完全失業率及び完全失業者数は、15～24歳層、25～34歳層のいずれも改善傾向にある。
- 2019年の完全失業率は、15～24歳層で3.8%と前年より0.2ポイント上昇、25～34歳層で3.2%と前年より0.2ポイント低下となった。



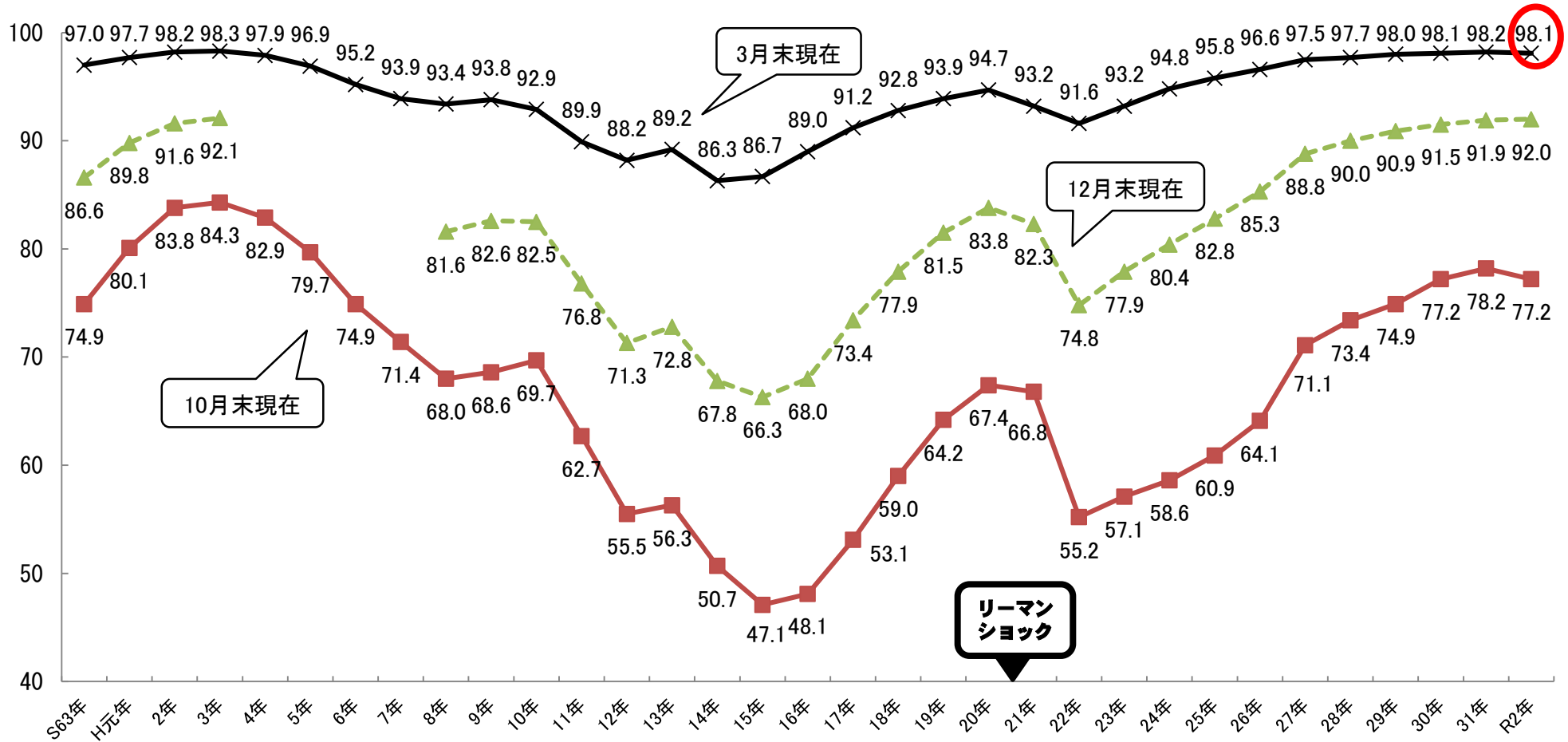
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

(注) 完全失業率、完全失業者数は年平均。

新規高校卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

令和2年3月卒業の新規高校卒業予定者の就職内定率(令和2年3月末現在)は98.1%と、歴代3番目タイの高水準を維持。

- ・ 就職内定率は98.1% …… 前年同期比0.1ポイント低下
- ・ 就職内定者数は17万9千人 …… 前年同期比2.5%の減



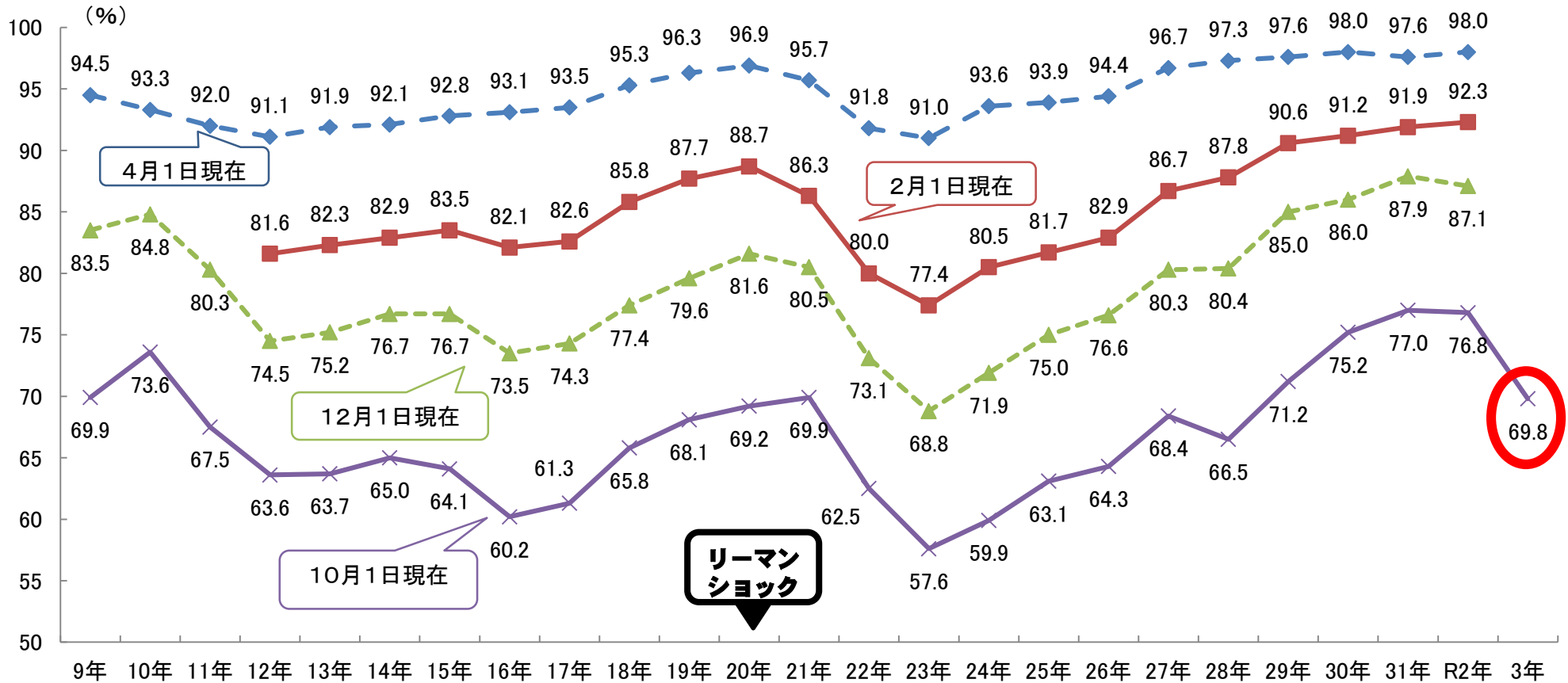
(資料出所) 高等学校卒業者の就職状況に関する調査(文部科学省)

(各年3月卒)

(注) 平成3年度から平成6年度の4年間については、都道府県等の負担軽減を図るため年3回の調査を年2回として実施。

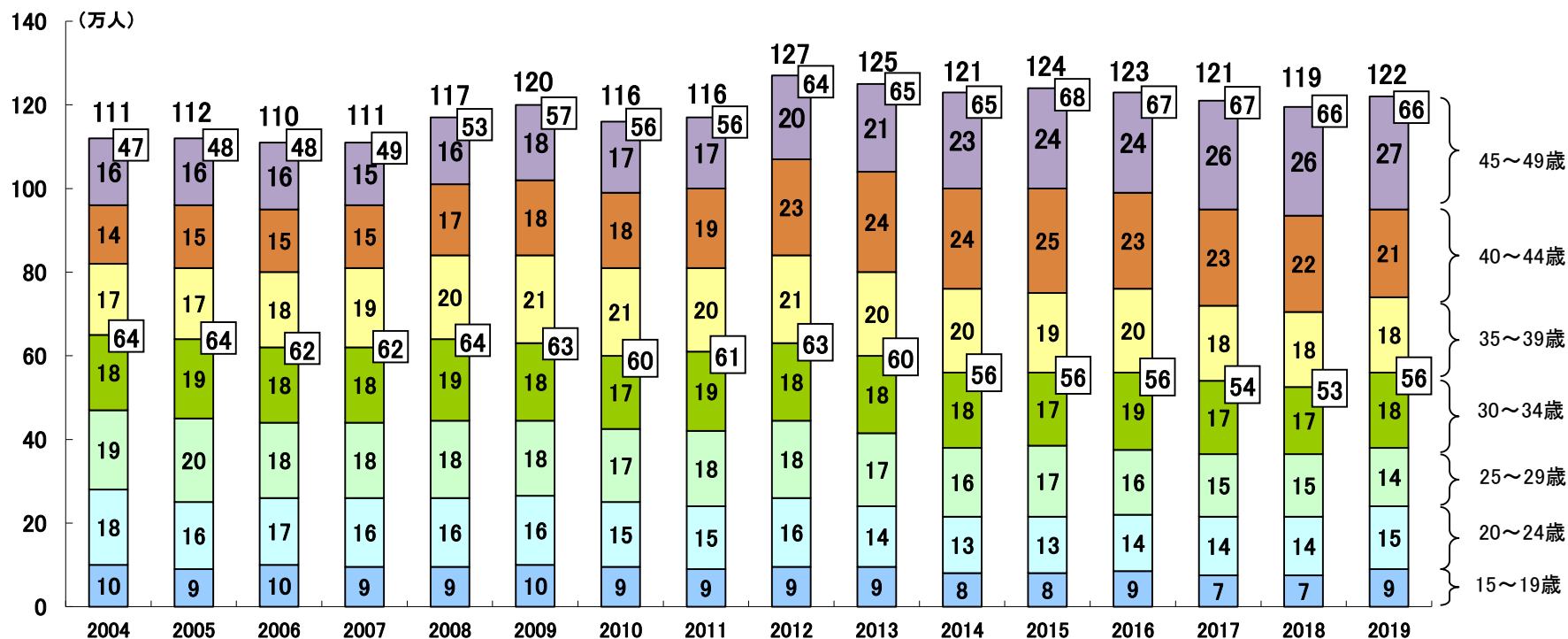
新規大学卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

令和3年3月卒業の新規大学卒業者の内定率(令和2年10月1日現在)は69.8%(前年同期比▲7.0ポイント)となり、調査開始以降過去2番目に大きな減少幅となっている。



無業者(15~49歳)数の推移

- 15~49歳の無業者の数は、120万人程度で推移〔2019年(令和元年)122万人(前年比3万人増)〕。
- 現時点で就職氷河期世代に概ね相当する35~49歳の無業者の数は、2012年(平成24年)以降、60万人台半ばで高止まり傾向。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注1) 「ニート」の定義は、15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。これと同定義で35歳~49歳までの無業者数を把握したもの。

(注2) 統計処理の関係上、年齢区分毎の数値とその合計数が一致しないことがあり得るもの。

(注3) 2011年(平成23年)調査結果は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、福島県を除く。

(注4) 2017年(平成29年)1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口(旧基準)から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口(新基準)に切り替えた。これに伴い2010年(平成22年)から2016年(平成28年)までの数値については、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

不本意非正規雇用労働者の状況

○正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者(不本意非正規雇用労働者)の割合は、非正規雇用労働者全体の11.6%(令和元年平均)となっています。

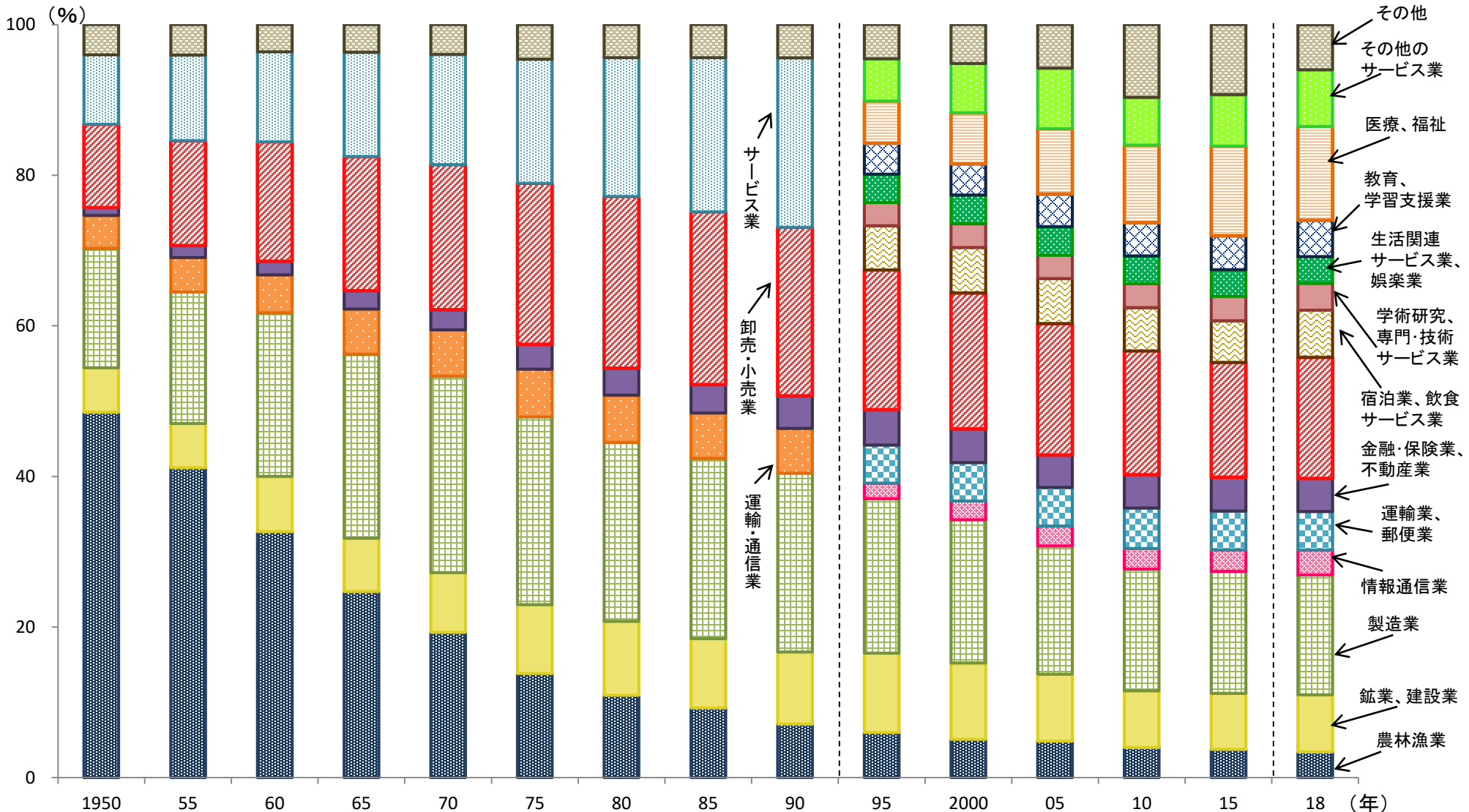
	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	236	11.6(▲1.2)
15～24歳	15	5.5(▲1.8)
25～34歳	43	17.7(▲1.3)
35～44歳	45	13.2(▲0.9)
45～54歳	53	12.7(▲0.4)
55～64歳	51	12.6(▲1.6)
65歳以上	28	7.7(▲1.0)

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(令和元年平均) 第Ⅱ-16表

- 注) 1)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 2)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 3)不本意非正規雇用労働者:現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。
- 4)割合の()で示した数値は、対前年比。

産業別就業者構成割合の推移

○ 第1次、第2次産業の就業者割合は傾向的に縮小しており、就業構造のサービス化が進んでいる。

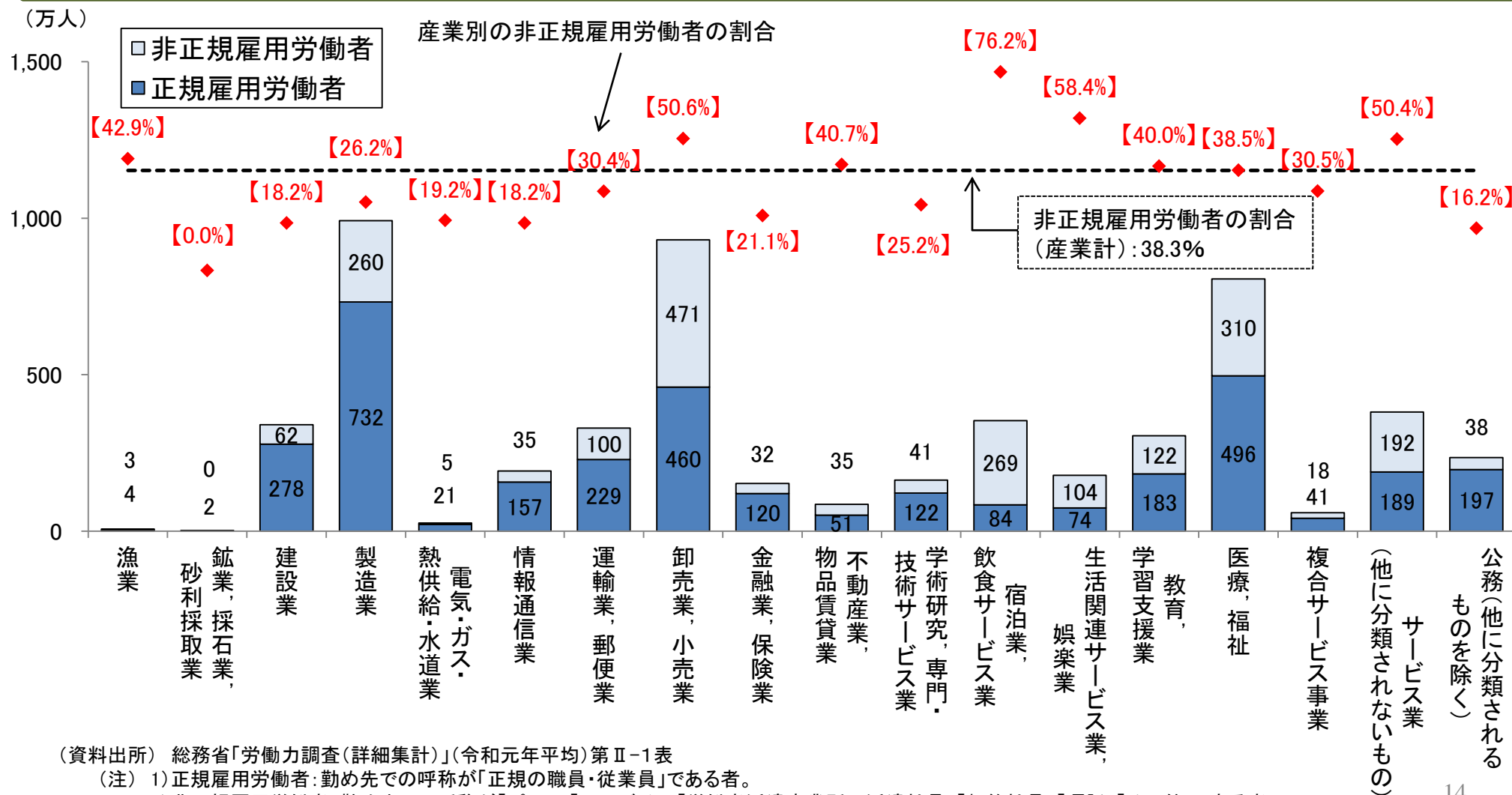


(資料出所) 総務省統計局「国勢調査(1950～2015年)」、「労働力調査(2017年)」をもとに作成

- (注) 1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。1990年までは産業の表章が異なっており、接合は行えない。
- 2) 1995年以降の運輸業には郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業を含む。また、飲食店、宿泊業は宿泊業、飲食サービス業としている。
- 3) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含む。
- 4) 2010年は「労働者派遣事業所の派遣社員」を派遣先の産業に分類していることから、派遣元である「サービス業(他に分類されないもの)」に分類している他の年との比較には注意を要する。
- 5) 1995年以降の「その他」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「公務(他に分類されるものを除く)」及び「分類不能の産業」の総和。

産業別の非正規雇用労働者割合(令和元年平均)

○ 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、38.3%(産業計・令和元年平均)。産業別に見ると、ばらつきはあるが、『宿泊業、飲食サービス業』等のサービス関係の業種、『卸売業、小売業』といった分野で、特に高くなっている。



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(令和元年平均)第II-1表

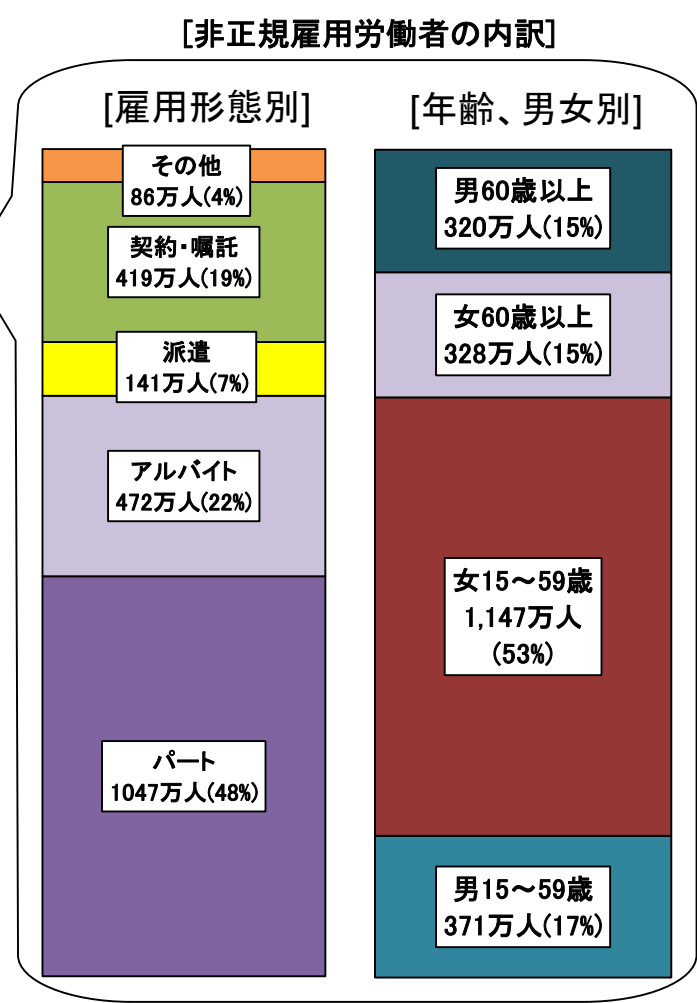
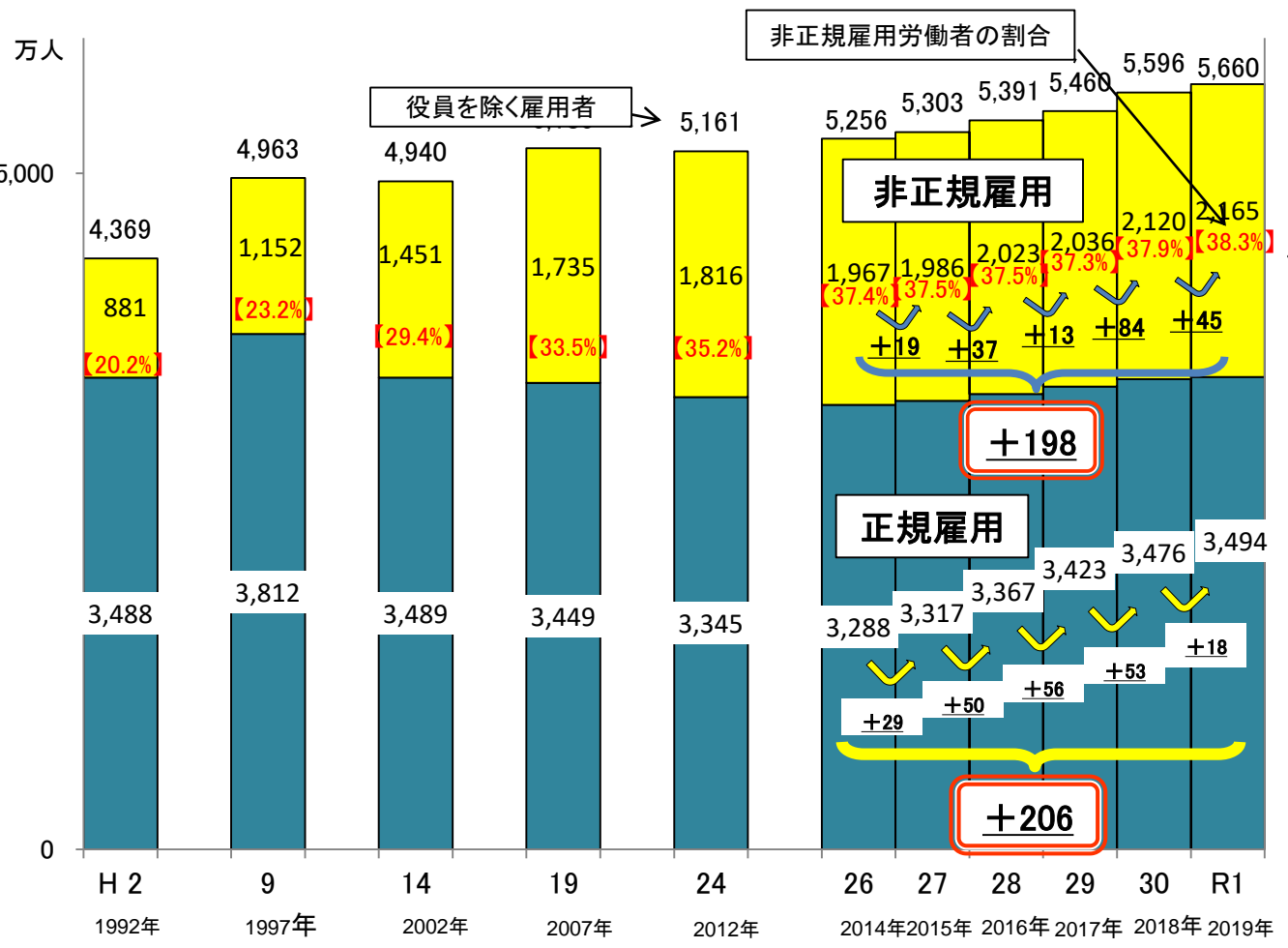
(注) 1) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

2) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

3) 割合は、産業別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

- 非正規雇用は、**緩やかに増加**(役員を除く雇用者全体の**38.3%**・令和元年平均)。
- 正規雇用は、**平成26年までの間に緩やかに減少**していたが、**平成27年に8年ぶりにプラス**に転じ(前年比+29万人)、**令和元年も増加**(前年比+18万人)。**合計(5年間)で206万人増加**

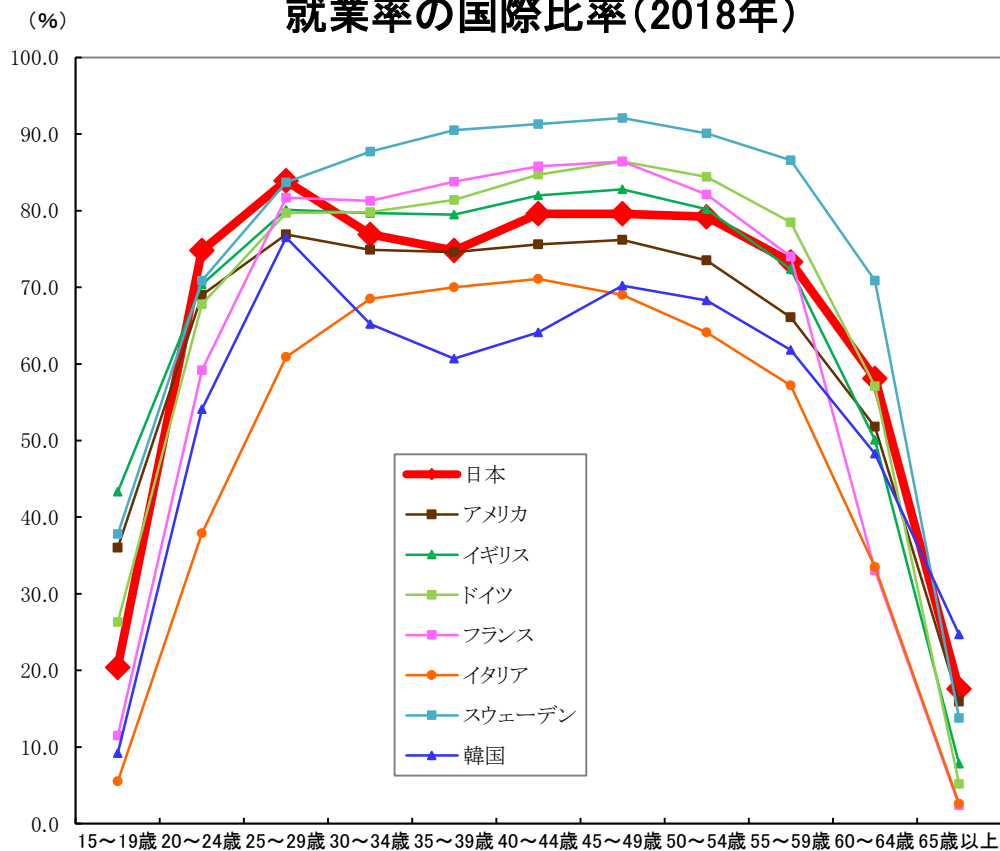


(資料出所) 平成9年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10
 平成19年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 平成24年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。

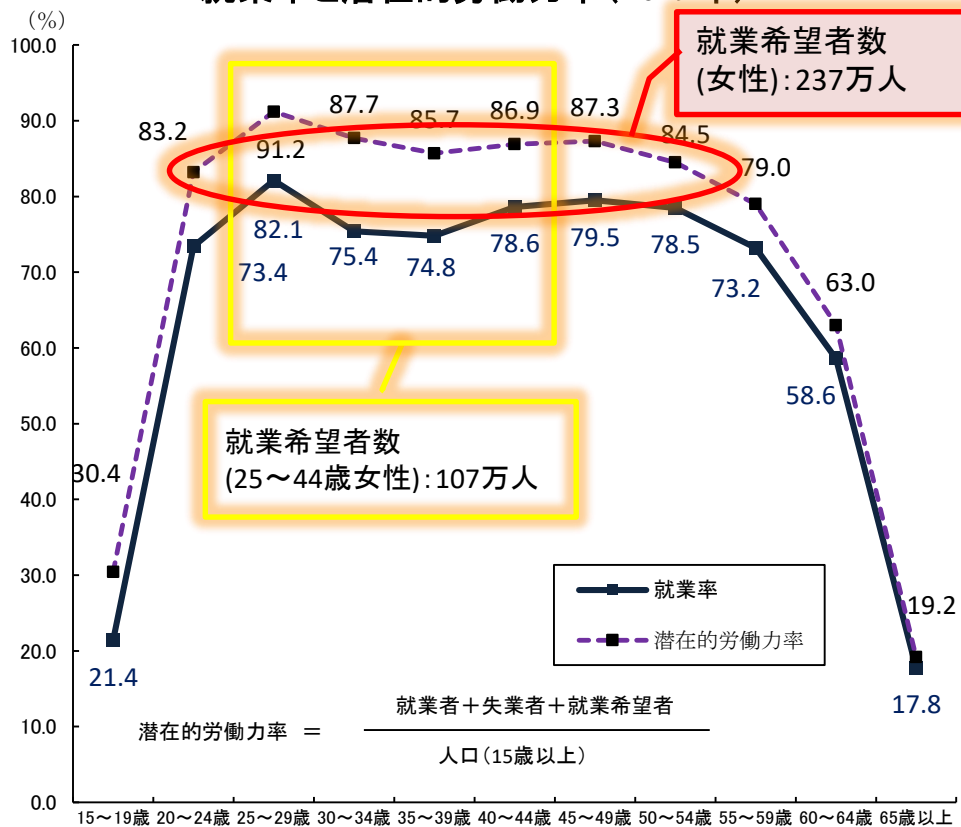
女性の年齢別就業率

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)
特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

就業率の国際比率(2018年)



就業率と潜在的労働力率(2019年)



資料出所: 日本 総務省「労働力調査」(平成30年)
その他 OECD Database。いずれも2018年値。

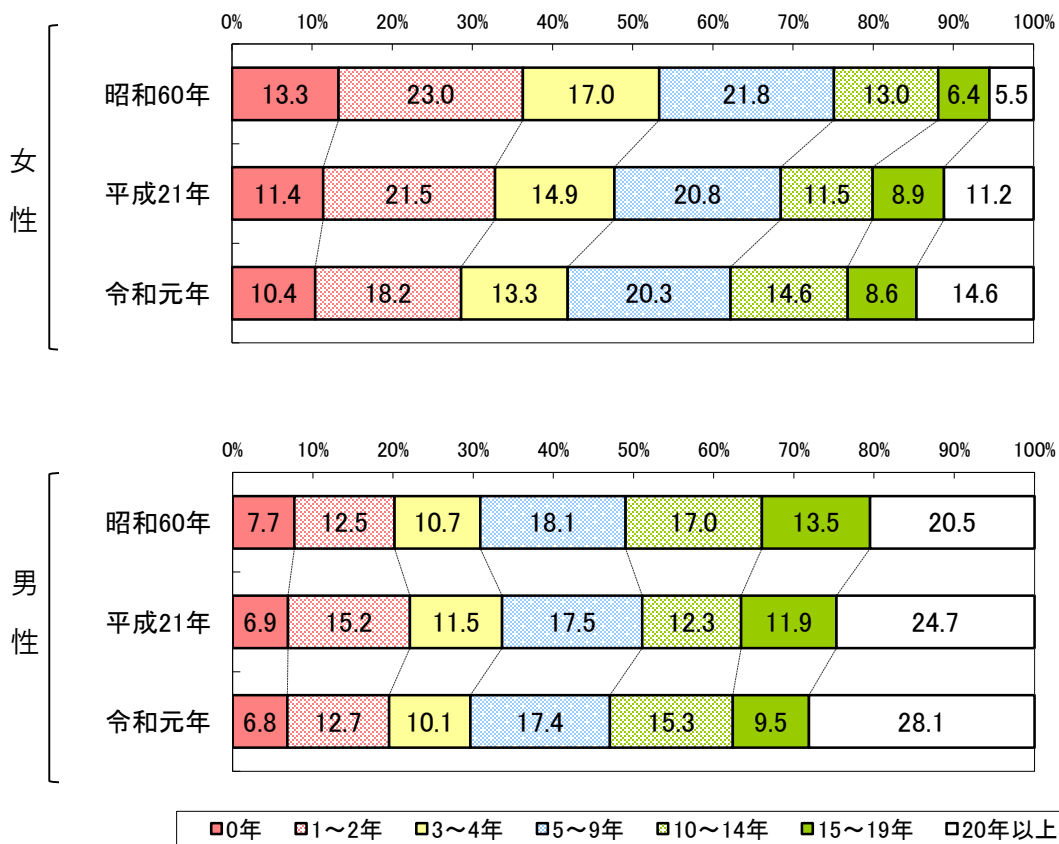
注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」(令和元年)

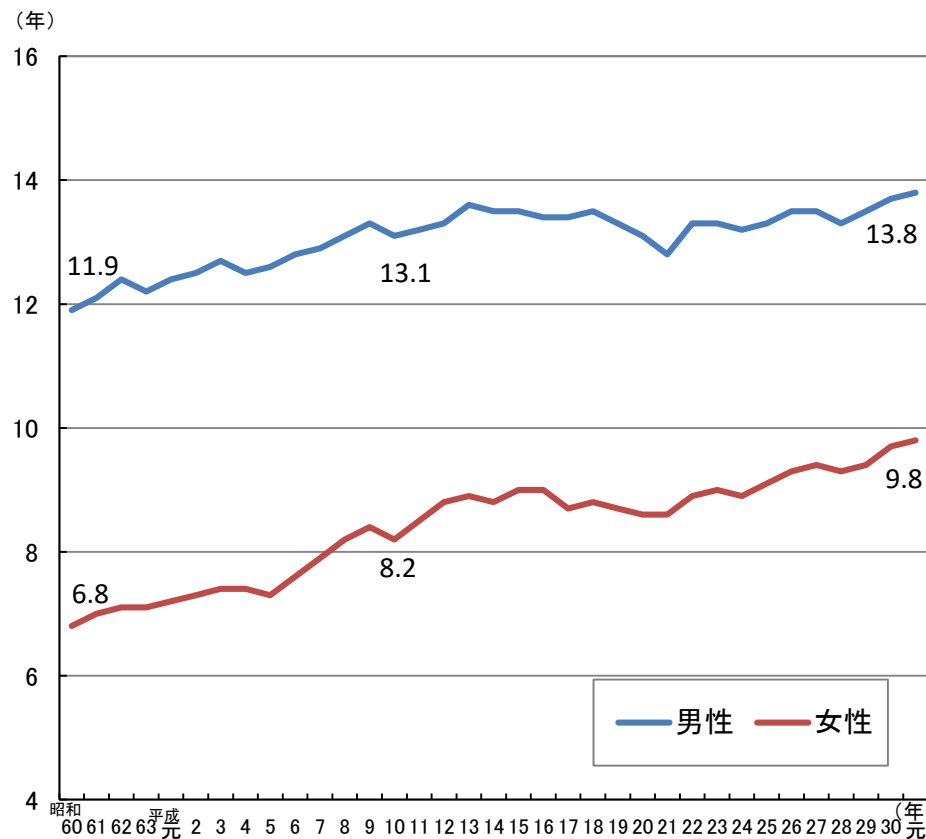
勤続年数

○ 女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い(令和元年の平均勤続年数は男性13.8年に対して女性9.8年)。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



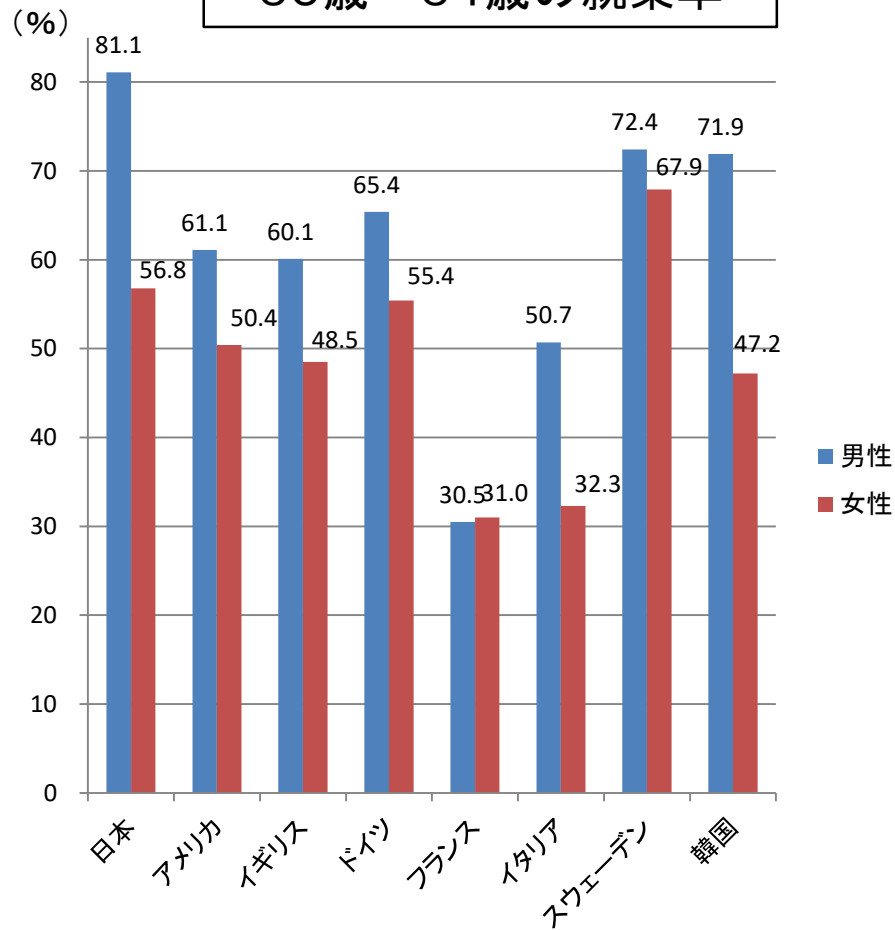
一般労働者の平均勤続年数の推移



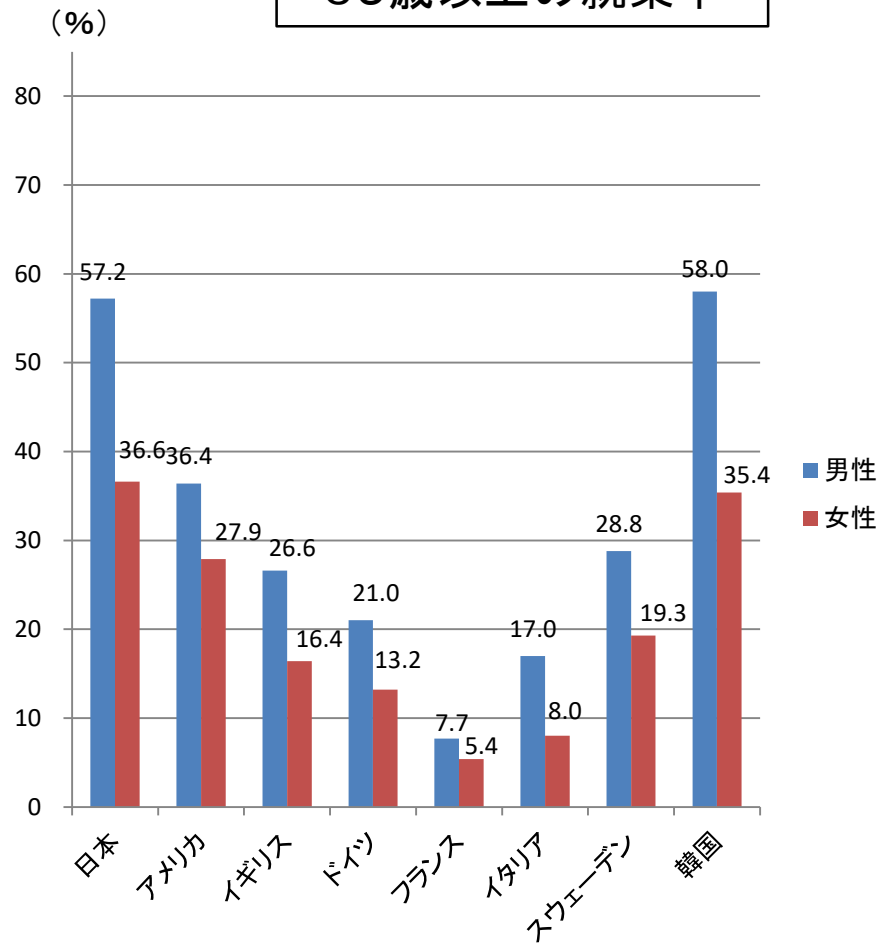
高齢者の就業率

○ 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準

60歳～64歳の就業率



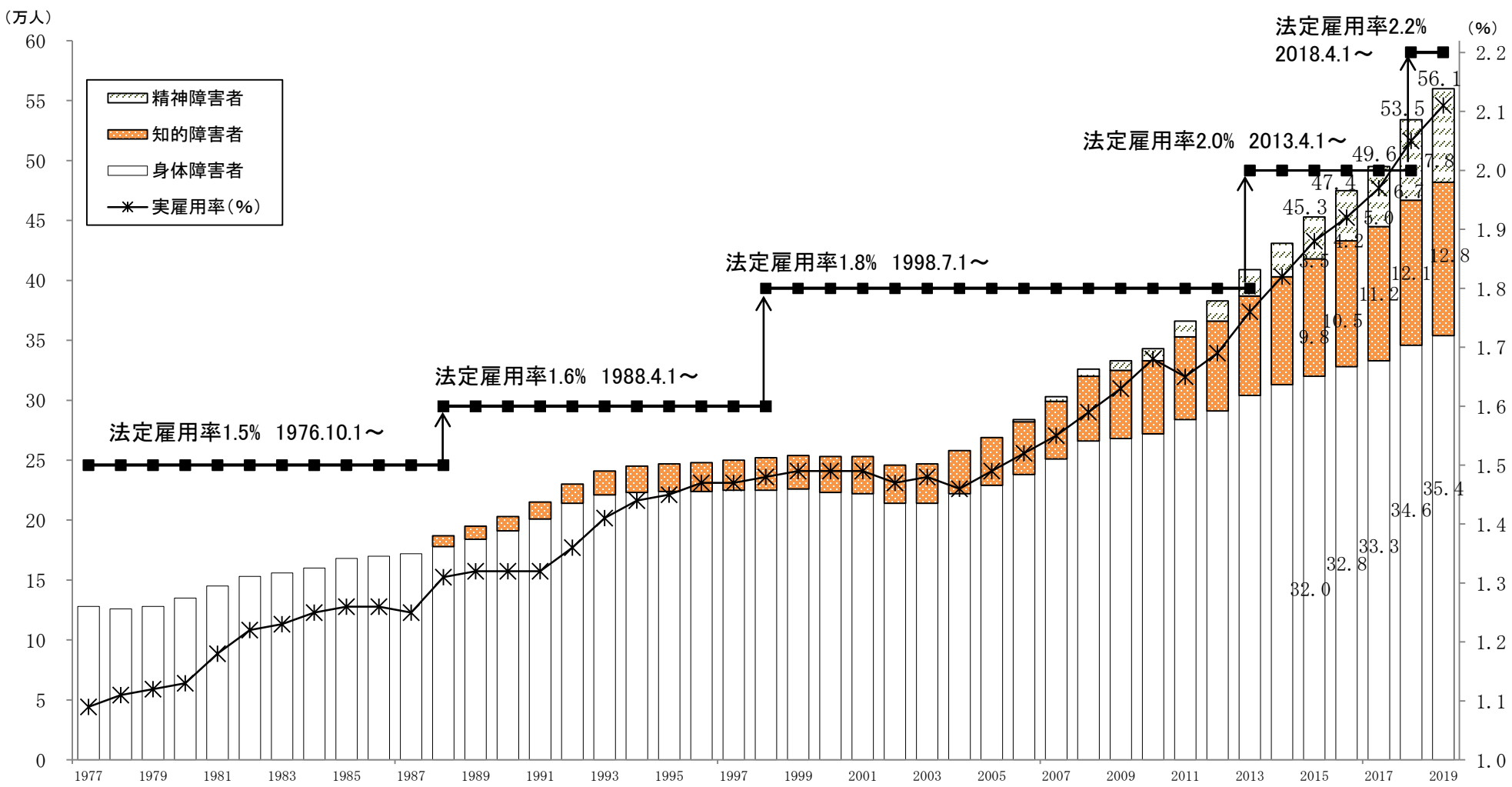
65歳以上の就業率



※2018年の各国の就業率
 (資料出所) 就業率: 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較(2019)」

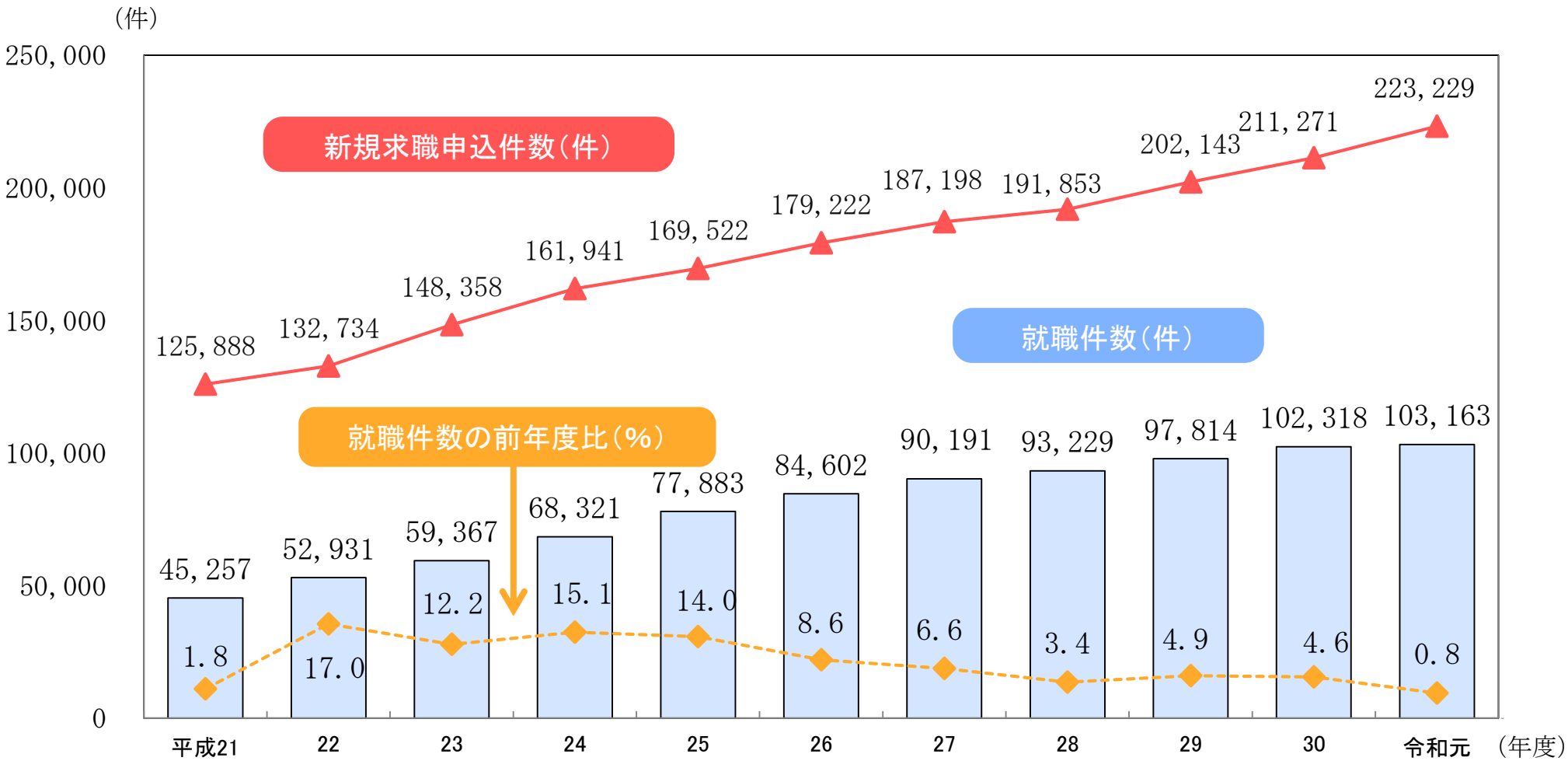
障害者雇用の状況

- 民間企業の雇用状況
雇用者数 56.1万人（身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人）
実雇用率 2.11% 法定雇用率達成企業割合 48.0%
- **雇用者数は16年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 令和元(2019)年度の就職件数・新規求職申込件数は、**前年度から更に増加**。
- 就職件数は103,163件と**11年連続で増加**。新規求職申込件数は223,229件と**20年連続で増加**。



ひとり親家庭の状況(平成28年度全国ひとり親世帯等調査の概要)

- 「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」によると、母子世帯は123.2万世帯、父子世帯は18.7万世帯(推計値)
- 主要なデータは次のとおり。

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	123.2万世帯	18.7万世帯
2 ひとり親世帯になった理由	離婚 79.5% 死別 8.0% 未婚 8.7%	離婚 75.6% 死別 19.0% 未婚 0.5%
3 就業状況	81.8%	85.4%
うち 正規の職員・従業員	44.2%	68.2%
うち 自営業	3.4%	18.2%
うち パート・アルバイト等	43.8%	6.4%
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)	243万円	420万円
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入)	200万円	398万円
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	348万円	573万円

(出典)平成28年度全国ひとり親世帯等調査

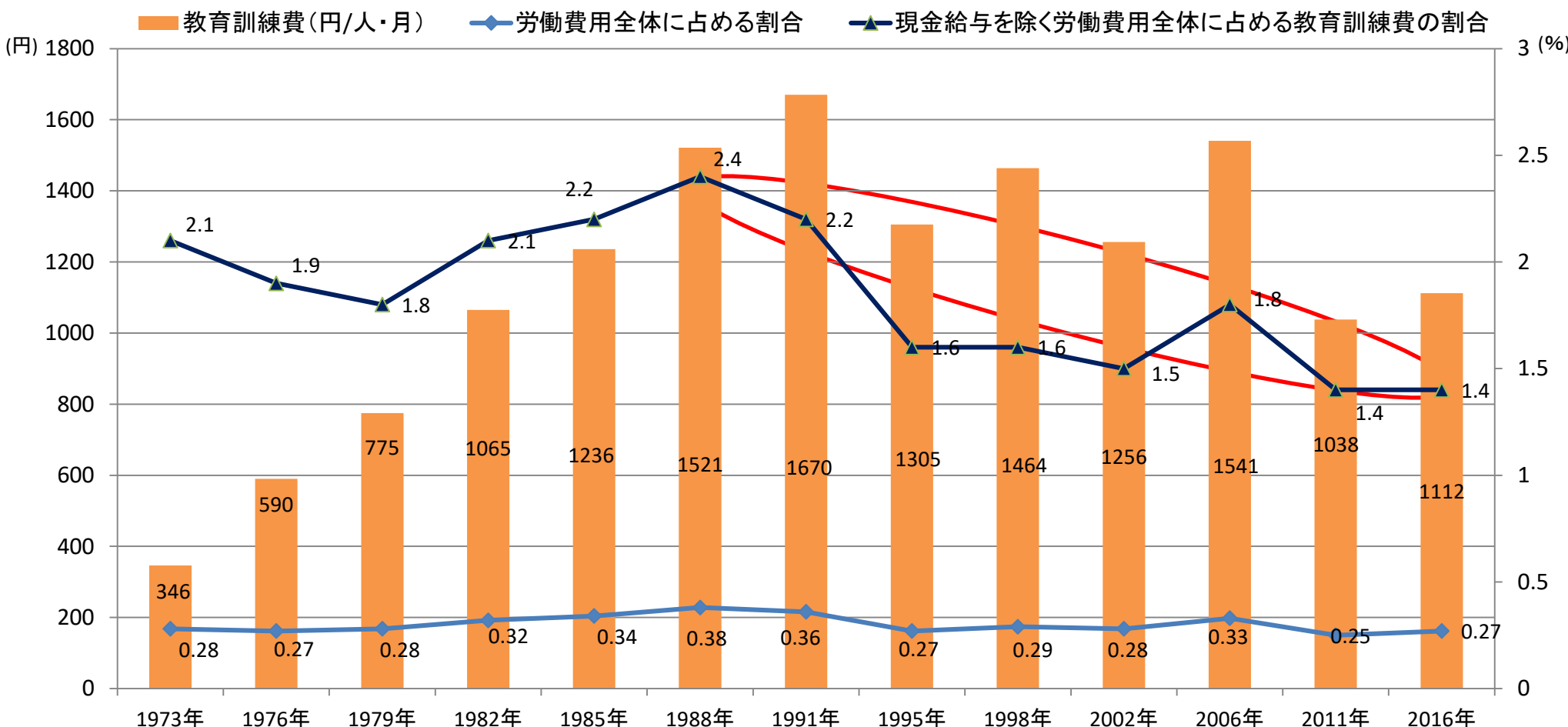
※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。

母子のみにより構成される母子世帯数は約75.5万世帯、父子のみにより構成される父子世帯数は約8.4万世帯。(平成27年国勢調査)

※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成27年の1年間の収入。

企業の支出する教育訓練費の推移

○ 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。

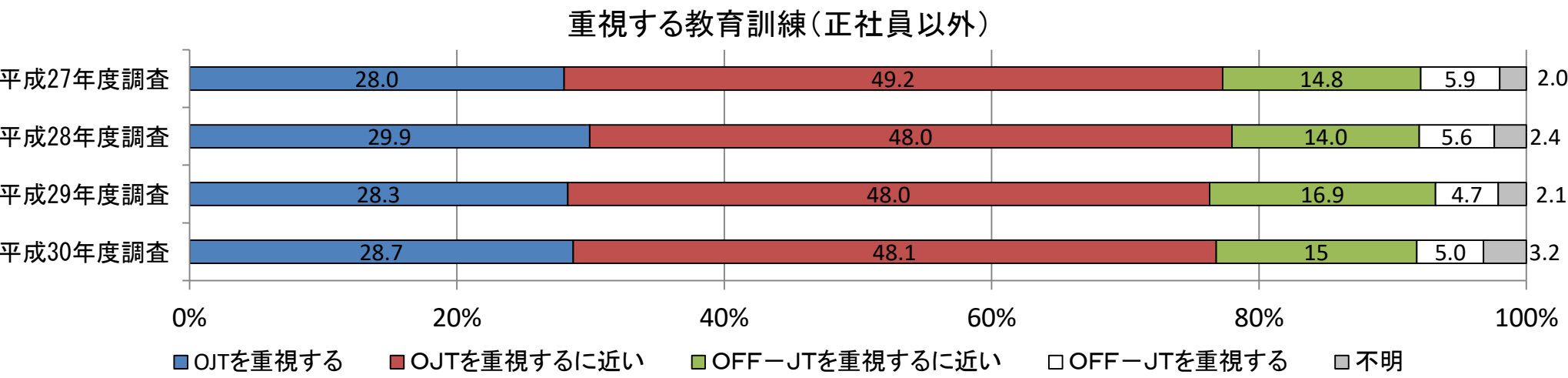
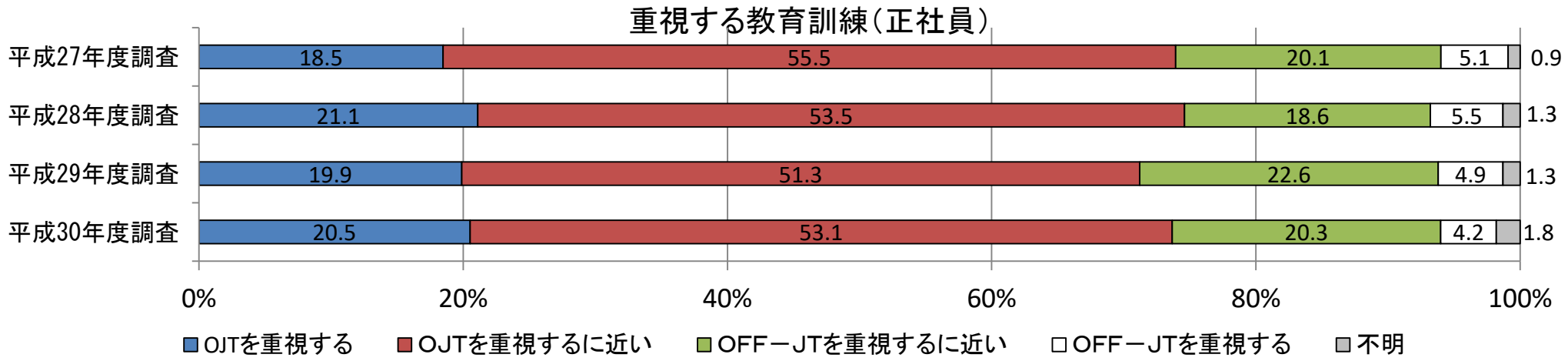


(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。
 2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

「OJT」か「OFF-JT」か

【企業調査】

○ 重視する教育訓練については、正社員・正社員以外ともに、「OJT」を重視する又はそれに近い企業割合が7割を超えている。



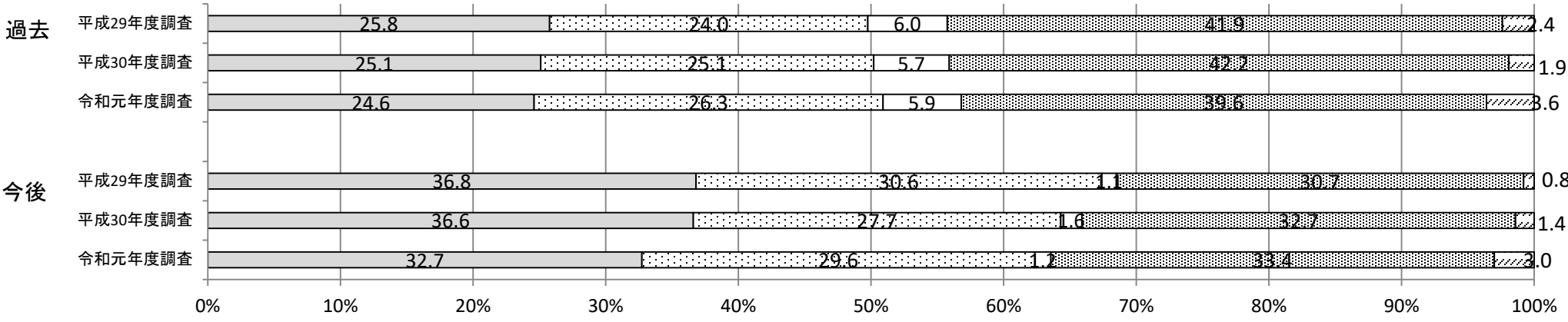
資料出所: 厚生労働省「平成27~30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26~29年度)

過去・今後3年間のOFF-JT

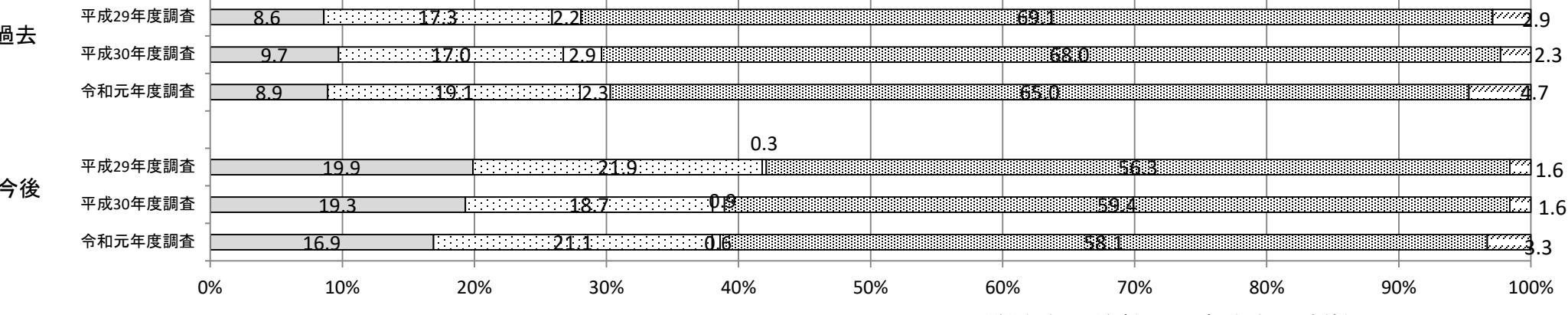
【企業調査】

○ 正社員以外に対する過去3年間のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」(8.9%)が「減少した」(2.3%)を6.6ポイント上回っているものの、「実績なし」が65.0%と多い。

OFF-JTの実績等 過去・今後3年間(正社員)



OFF-JTの実績等 過去・今後3年間(正社員以外)



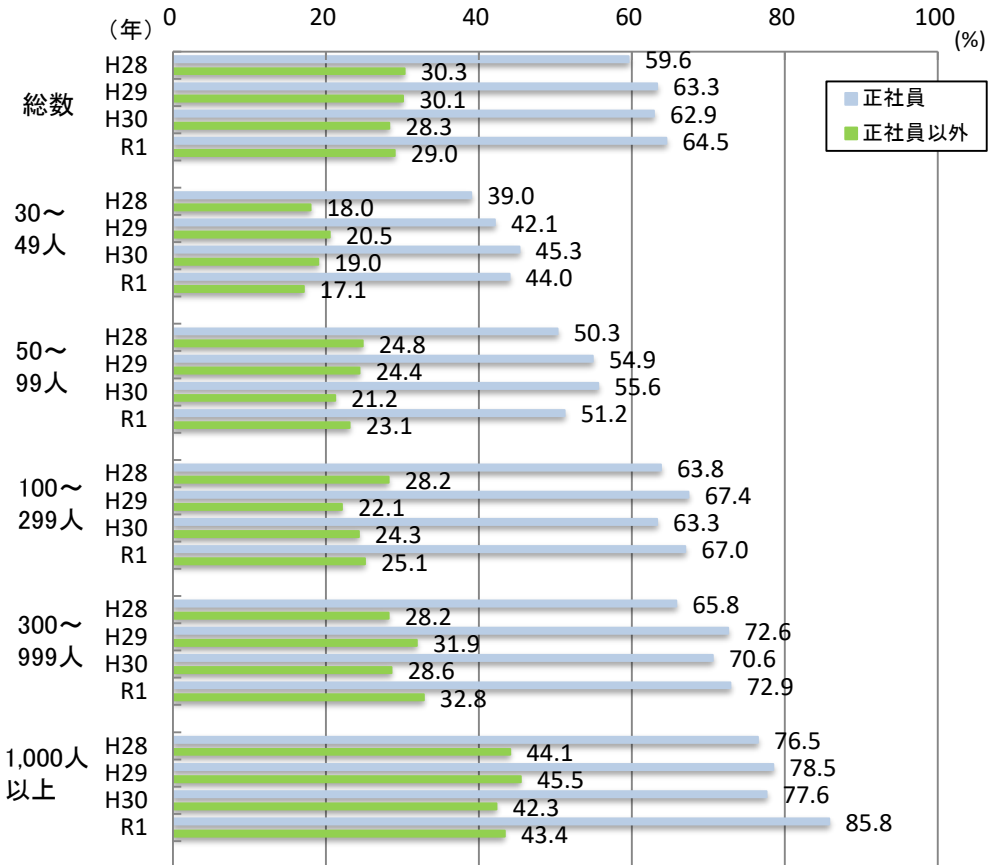
資料出所: 厚生労働省「平成29～令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成28～30年度)

正社員・正社員以外別、企業規模別の計画的なOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合

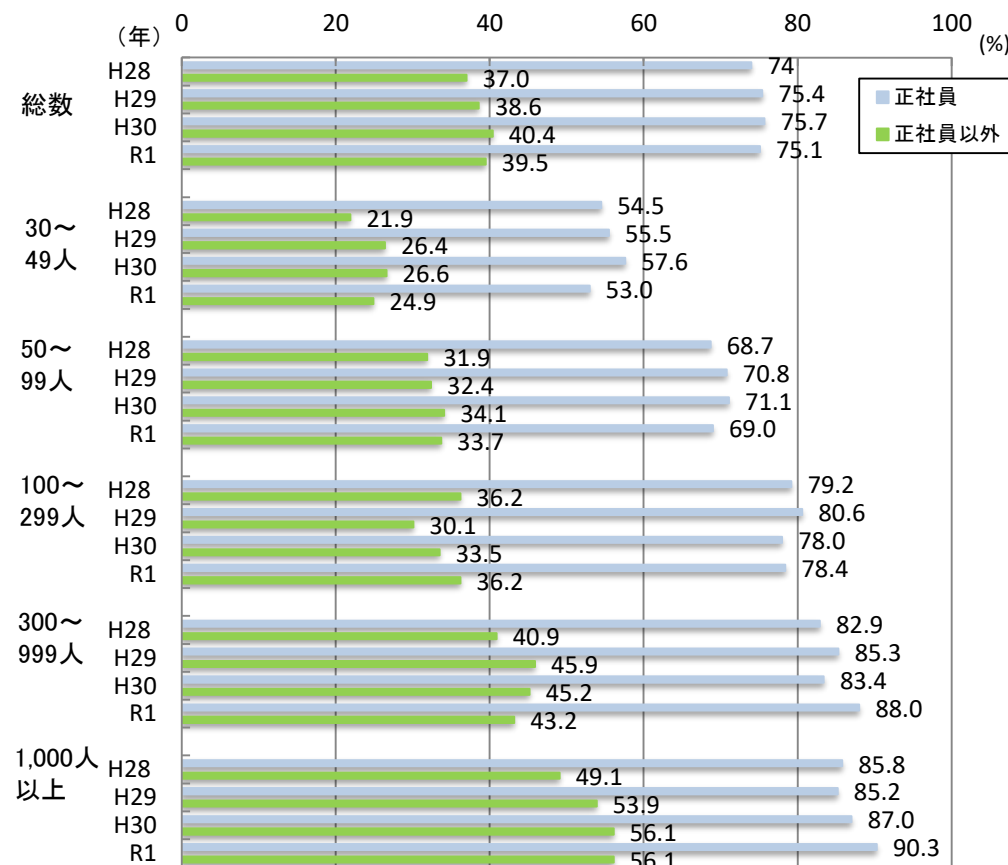
【事業所調査】

- 全ての企業規模において、正社員と比較して、正社員以外への能力開発機会が乏しい。
- 計画的なOJT及びOFF-JTともに、企業規模が大きくなるほど、実施割合が高くなる傾向にある。

計画的なOJTを実施した事業所割合（企業規模別）



OFF-JTを実施した事業所割合（企業規模別）



資料出所：厚生労働省「平成28～令和元年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成27～30年度）

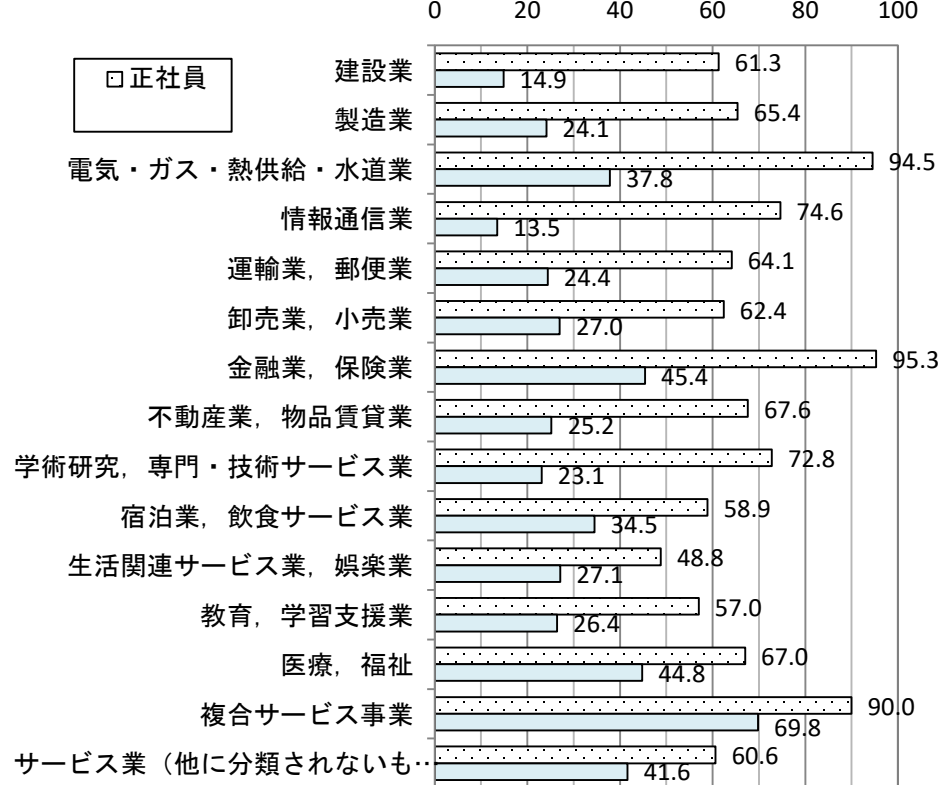
計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況(産業別)

【事業所調査】

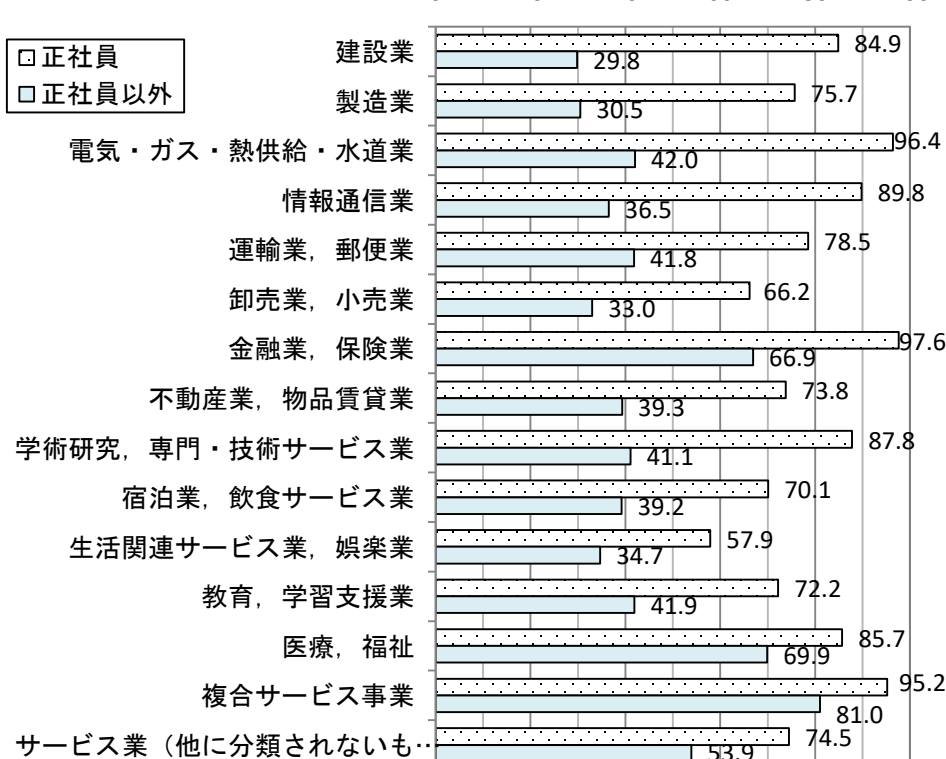
○ 計画的なOJTについて、正社員では、「金融業、保険業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス事業」で実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」などで低くなっている。正社員以外では、「複合サービス事業」が69.8%と最も実施率が高く、「金融業、保険業」がこれに次いで高くなっているが、5割を下回っている。また、「情報通信業」、「建設業」が20%以下と低くなっている。

○ OFF-JTについて、正社員に対しては、「金融業、保険業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス事業」で高く、「生活関連サービス業、娯楽業」、「卸売業、小売業」で低くなっている。正社員以外に対しては、「複合サービス事業」、「医療、福祉」、「金融業、保険業」で高く、「建設業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などで低くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合(産業別) (%)



OFF-JTの実施事業所割合(産業別) (%)



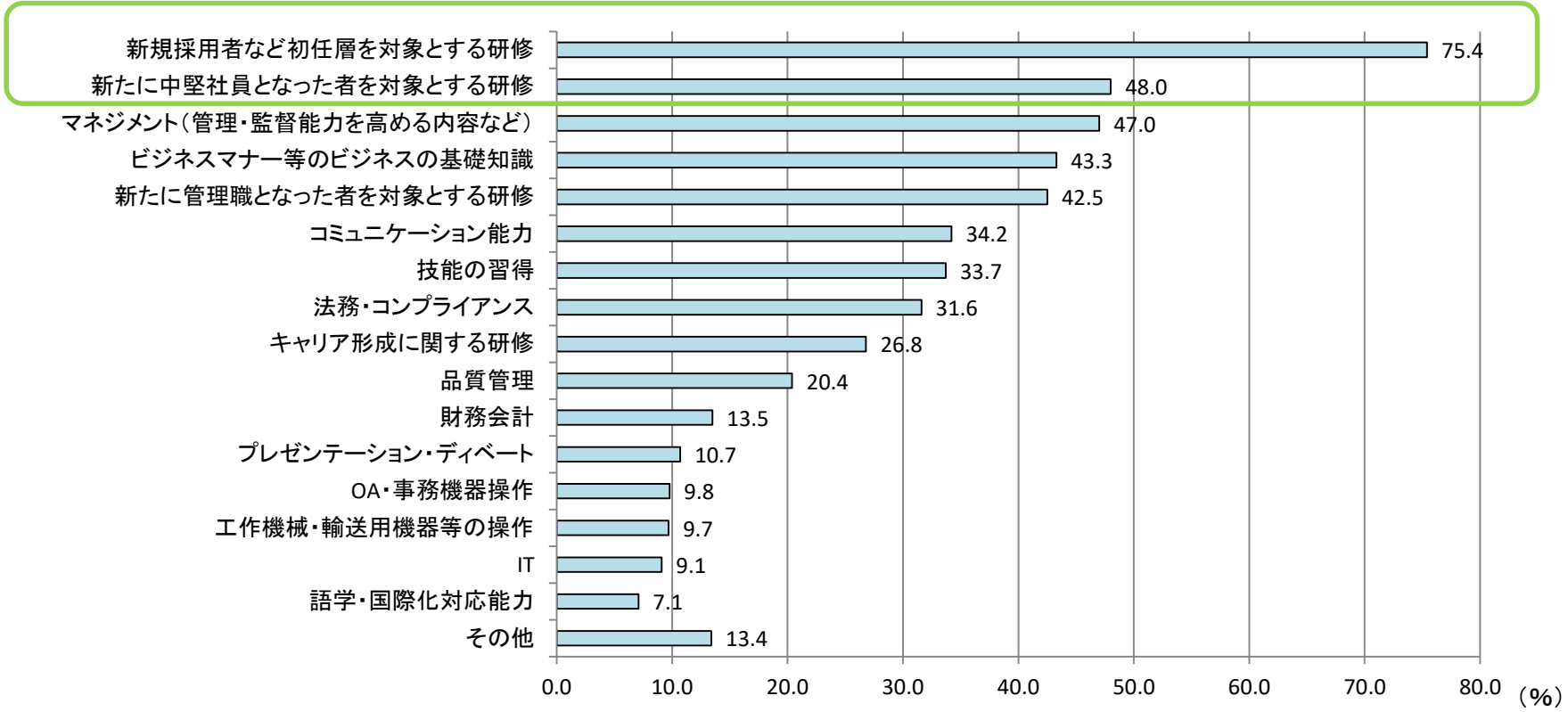
資料出所: 厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

事業所におけるOFF-JTの実施内容

【事業所調査】

○ 実施されているOFF-JTの内容は「新規採用者など初任層を対象とする研修(75.4%)」、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(48.0%)が高い。

実施したOFF-JTの内容別事業所割合(複数回答)



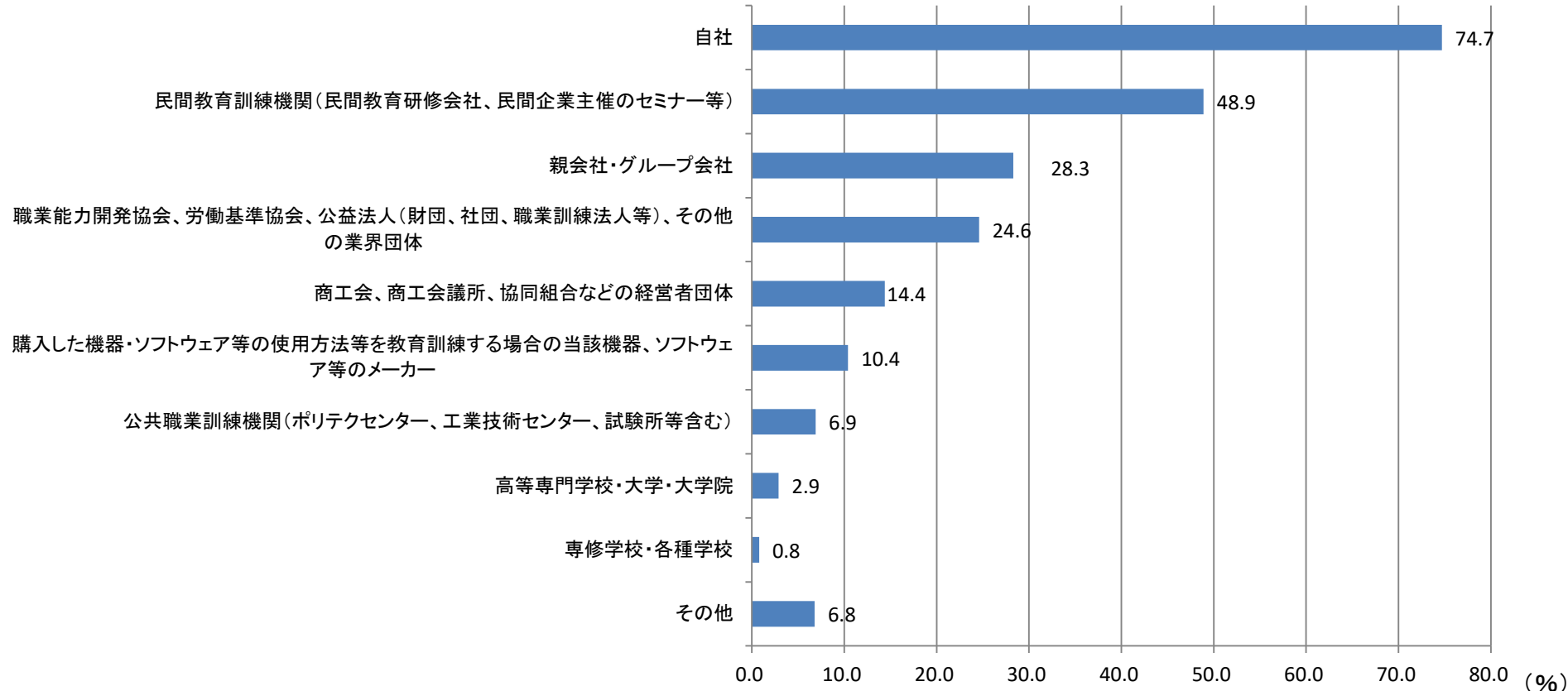
資料出所:厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類

【事業所調査】

○ 正社員について、実施したOFF-JTの教育訓練機関は「自社」(74.7%)、「民間教育訓練機関」(48.9%)が高い。

実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類別事業所割合(正社員)(複数回答)

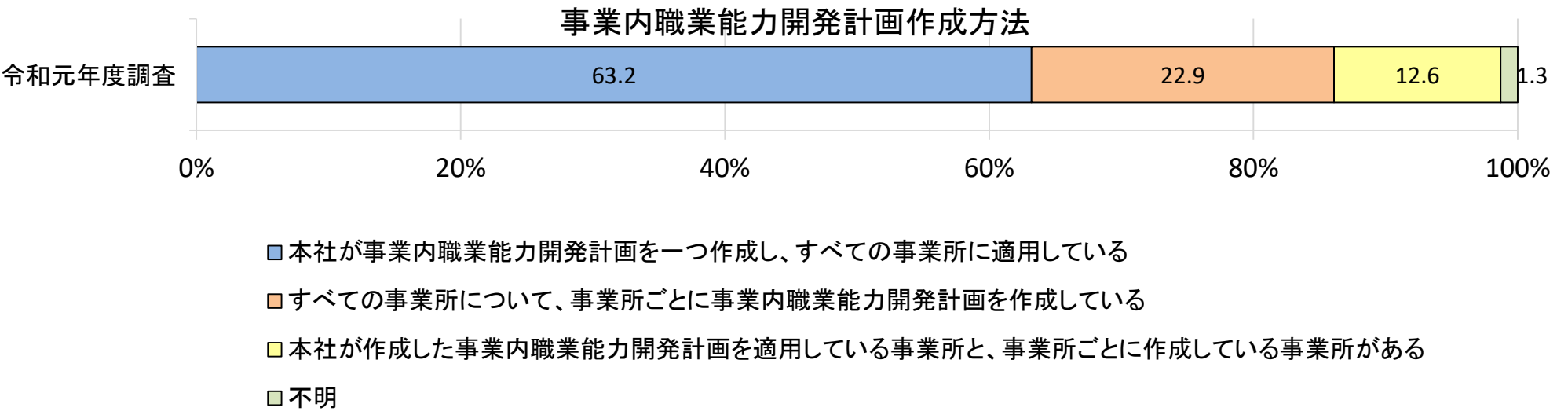
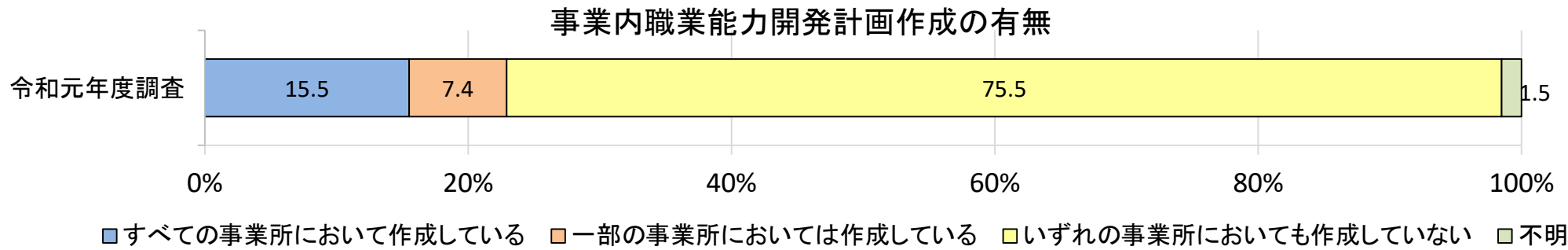


資料出所: 厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

事業内職業能力開発計画作成の有無と作成方法

【企業調査】

○ 事業内職業能力開発作成について、全ての事業所で作成しているのは1割強に留まっている。
○ 作成方法については、本社で作成した計画を全ての事業所に適用している企業が6割を超えている。



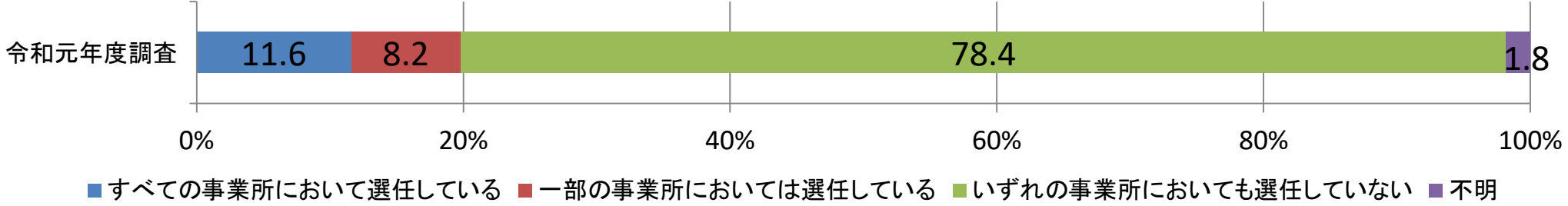
資料出所: 厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法

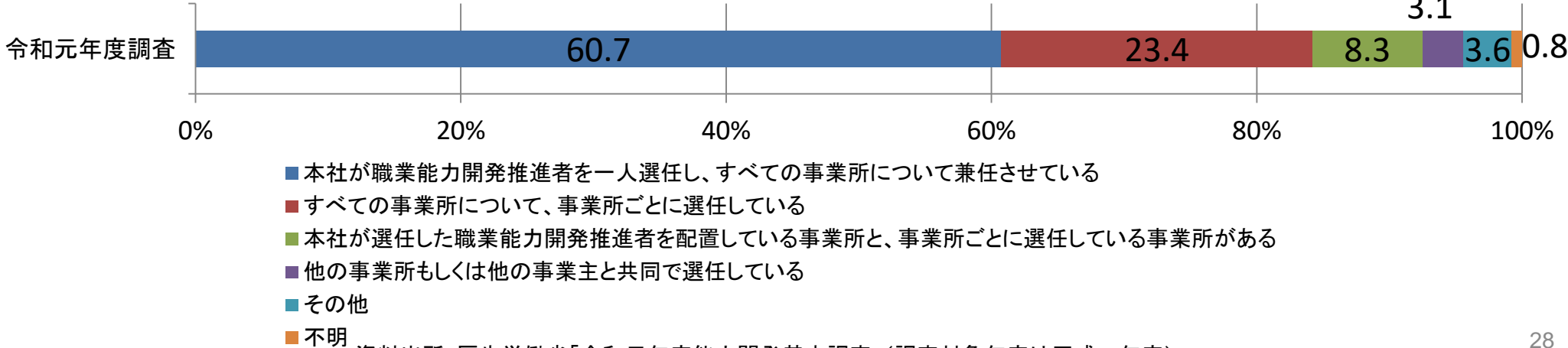
【企業調査】

- 職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が約75.7%となっている。
- 職業能力開発推進者を選任している企業における選任方法については、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、全ての事業所について兼任させている」とする企業が約63.8%となっている。

職業能力開発推進者の選任状況



職業能力開発推進者の選任方法



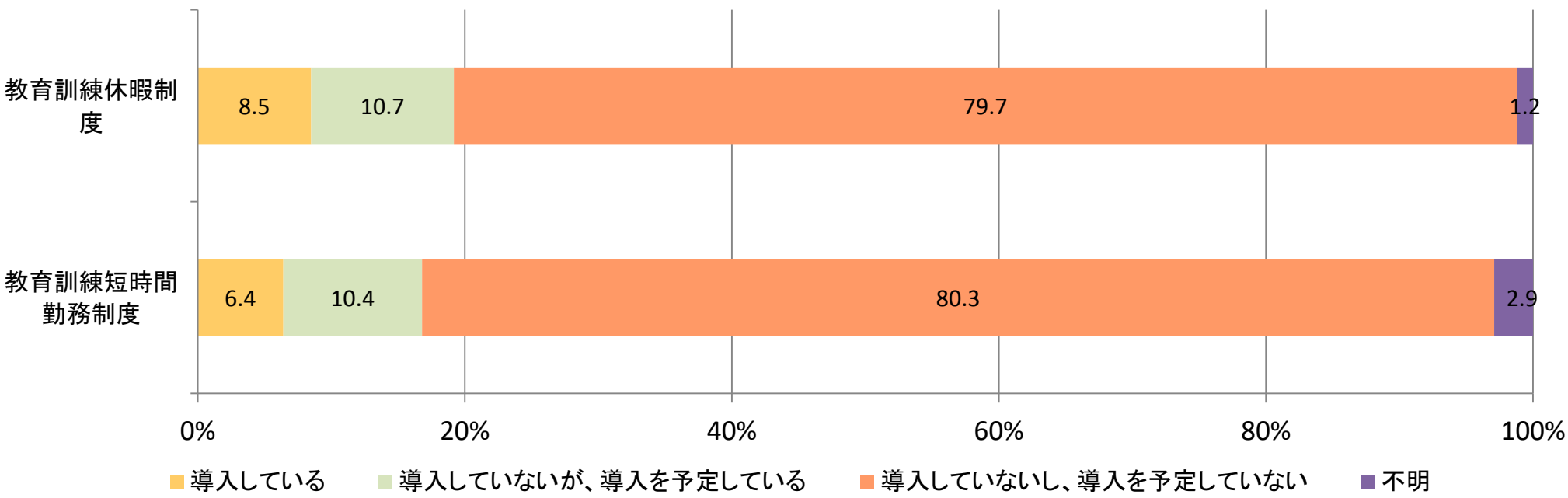
資料出所: 厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況

【企業調査】

○ 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度については、導入している企業は1割未満に留まっている。

教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況



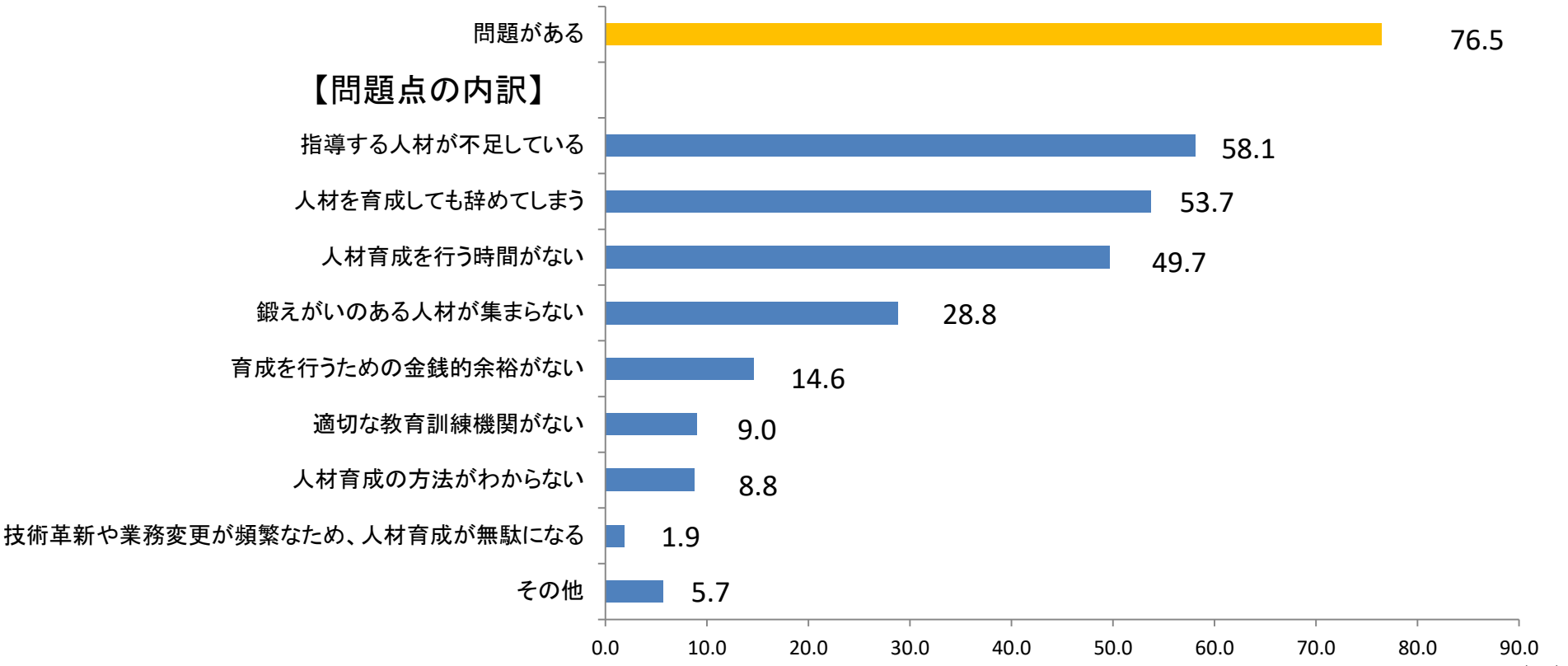
資料出所：厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

人材育成に関する問題点

【事業所調査】

- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は7割を超えている。
- その理由としては、指導する人材の不足(58.1%)や時間の不足(49.7%)があげられており、「人材を育成しても辞めてしまう」は、50%台を超えている。

人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳(複数回答)



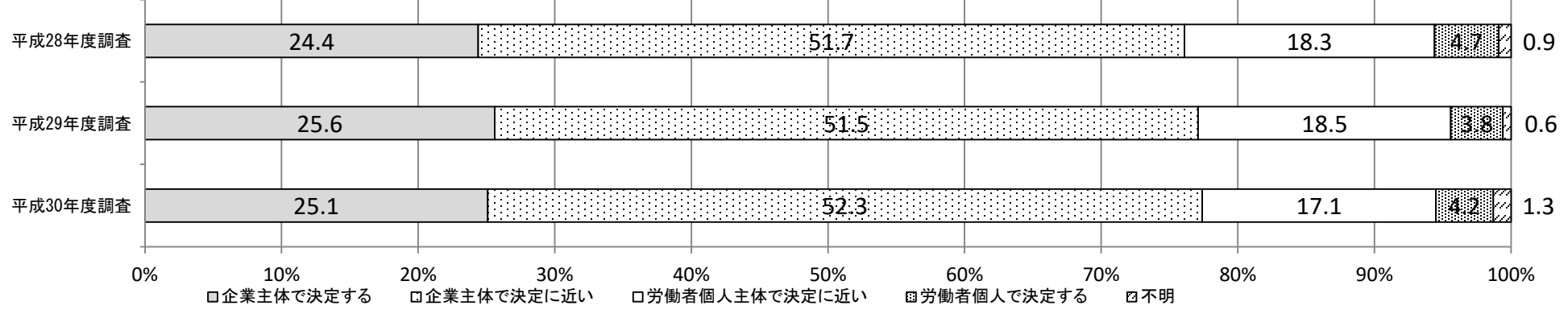
資料出所: 厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

能力開発の責任主体

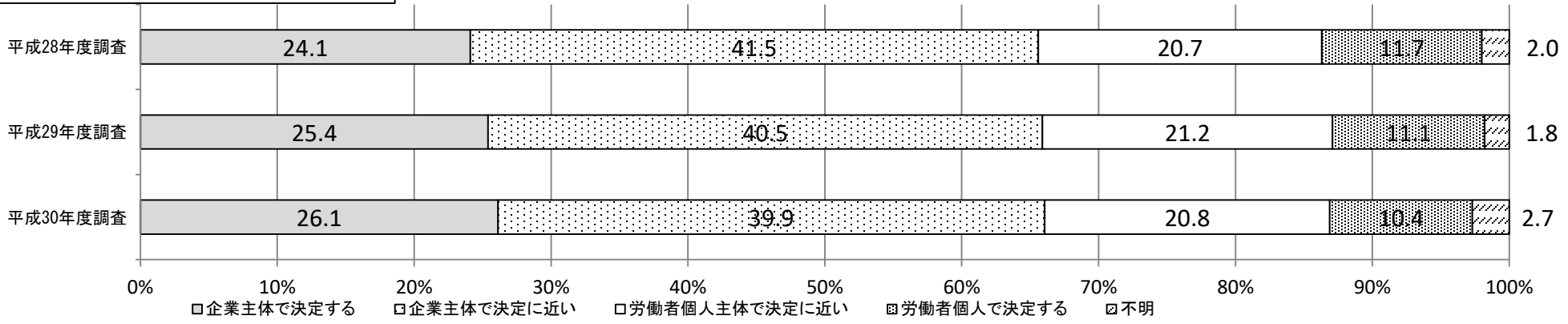
【企業調査】

○ 能力開発の方針を決定する主体は、正社員、正社員以外ともに、「企業主体」とする割合が「労働者個人を主体」とするよりも高い。

能力開発の責任主体(正社員)



能力開発の責任主体(正社員以外)



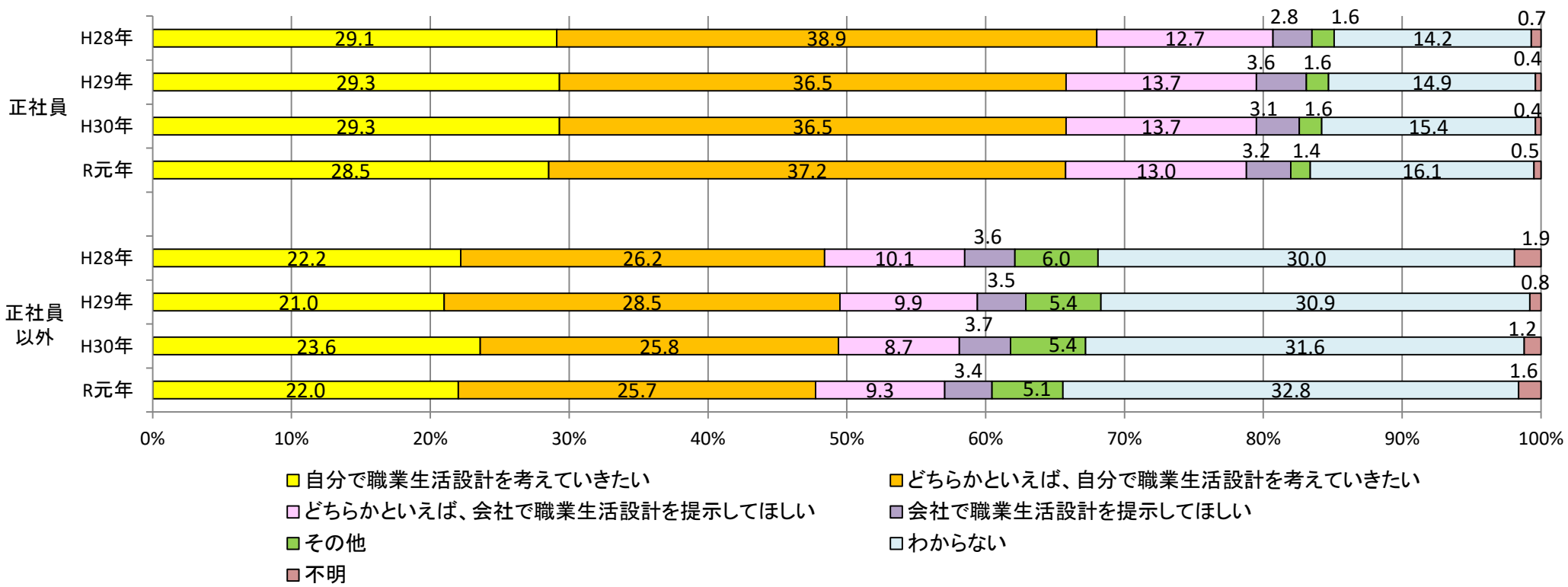
資料出所: 厚生労働省「平成27~30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26~29年度)

職業生活設計の考え方

【個人調査】

○ 自分自身の職業生活設計について、正社員では、主体的に職業生活設計を考えたい(「自分で職業生活設計を考えていきたい」+「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」とする割合が約7割、正社員以外では、約5割で推移している。

職業生活設計の考え方

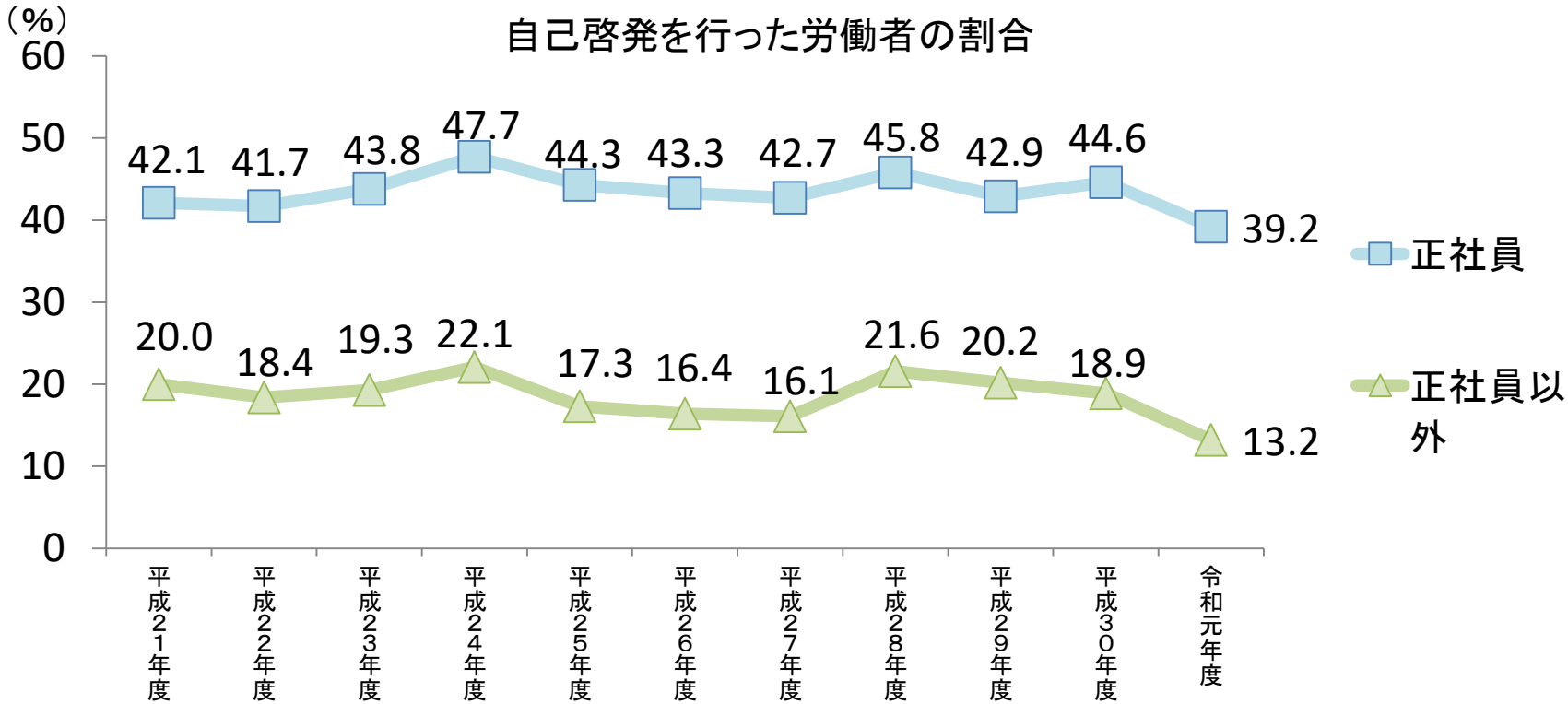


資料出所: 厚生労働省「平成28～令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成27～30年度)

自己啓発を行った労働者の割合

【個人調査】

- 自己啓発を行った労働者の割合は、
 - ・ 正社員の方が、正社員以外より高い。
 - ・ 正社員は平成21年度から30年度まで40%以上で推移していたが、令和元年度は40%未満となった。正社員以外の令和元年度の割合も平成21年度以降で最も低くなった。



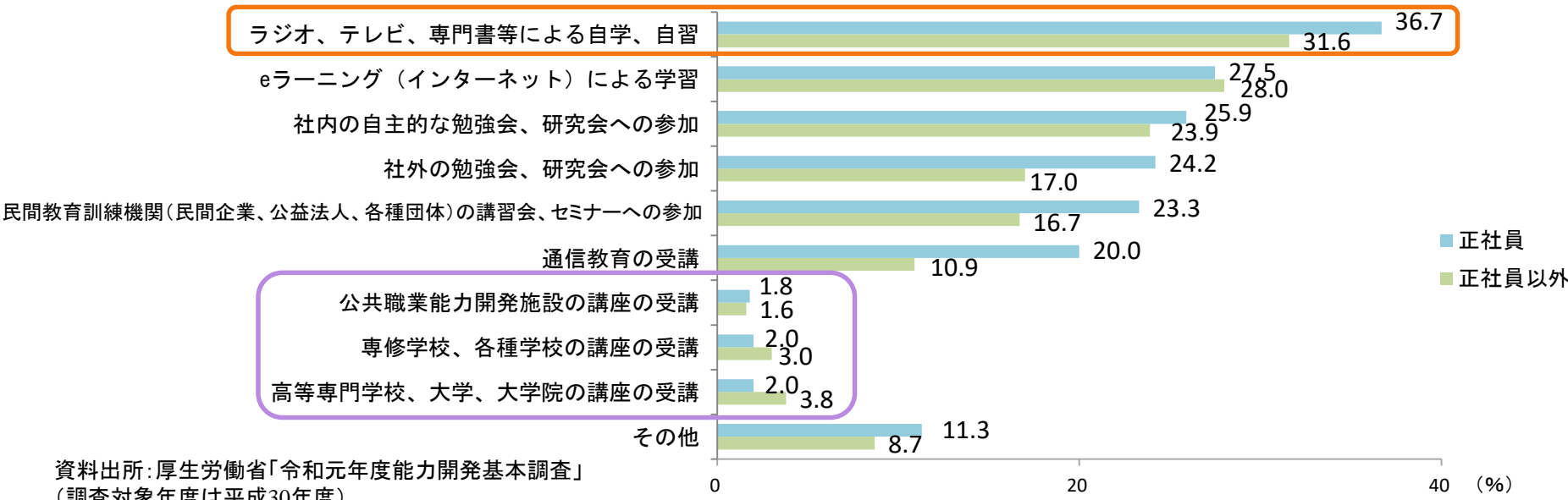
資料出所: 厚生労働省「平成21~30年度及び令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成20~30年度)

自己啓発の実施方法等

【個人調査】

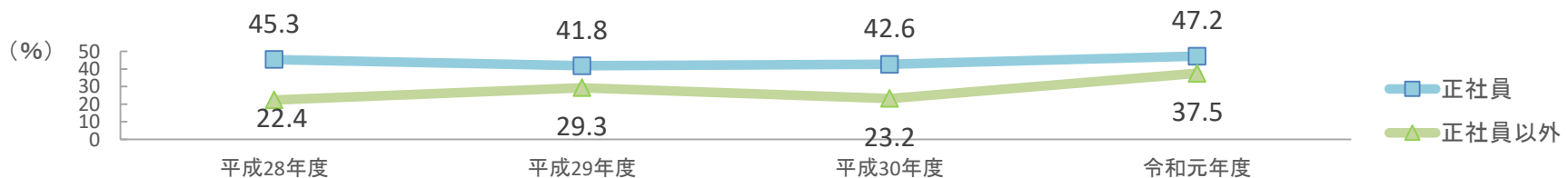
- 自己啓発の実施方法として、正社員・正社員以外ともに、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」の割合が高く、「公共職業能力開発施設の講座の受講」、「専修学校、各種学校の講座の受講」、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」は低い。
- 自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員では約47%、正社員以外では約38%であった。

自己啓発の実施方法(複数回答)



資料出所: 厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」
(調査対象年度は平成30年度)

自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた割合



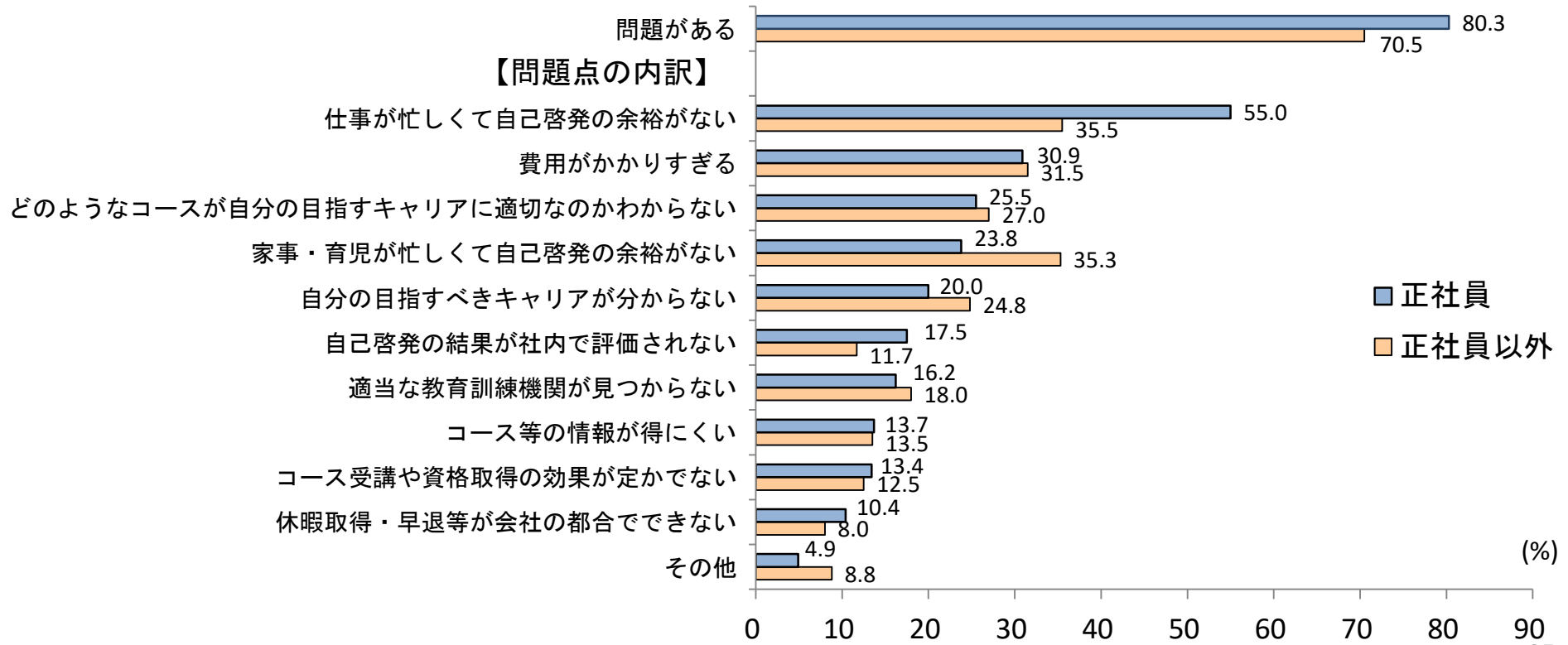
資料出所: 厚生労働省「平成28~30年度及び令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成27~30年度)

自己啓発を行う上での問題点

【個人調査】

- 正社員・正社員以外ともに7割以上が自己啓発に問題があると回答。
その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。
- 特に正社員は、仕事が忙しいことを理由にあげる者が多い。正社員以外では、家事・育児が忙しいことを理由にあげる者が多い。

自己啓発を行う上で問題があったとした労働者及びの問題点の内訳(複数回答)



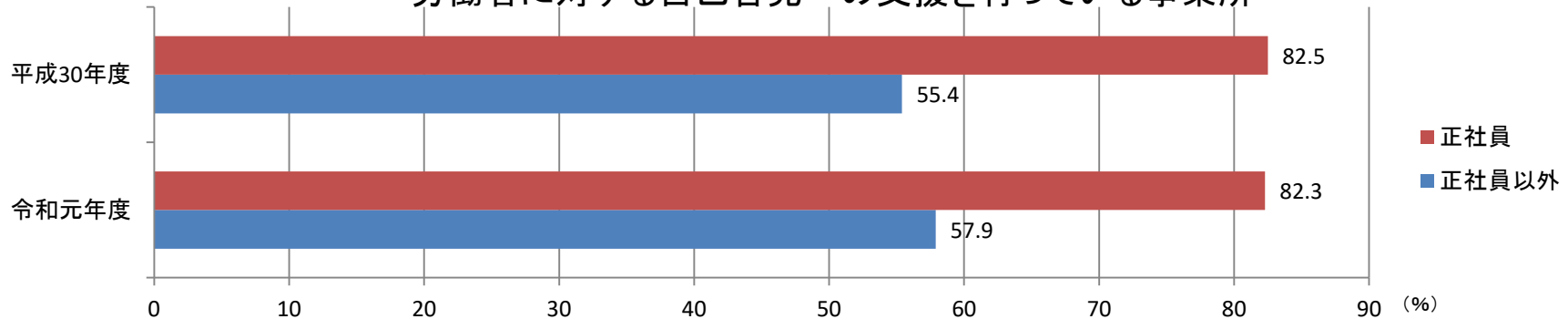
資料出所:厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

労働者の自己啓発に対する支援

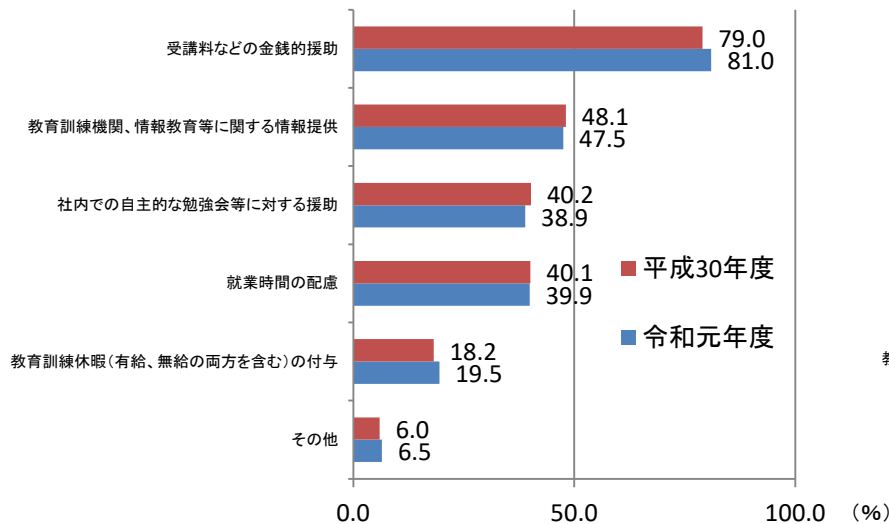
【事業所調査】

- 自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は正社員では8割を超えているが、正社員以外では約6割にとどまっている。
- 自己啓発に対する支援としては、受講料などの金銭的援助が最も多く、次に教育訓練機関、情報教育等に関する情報提供が多い。

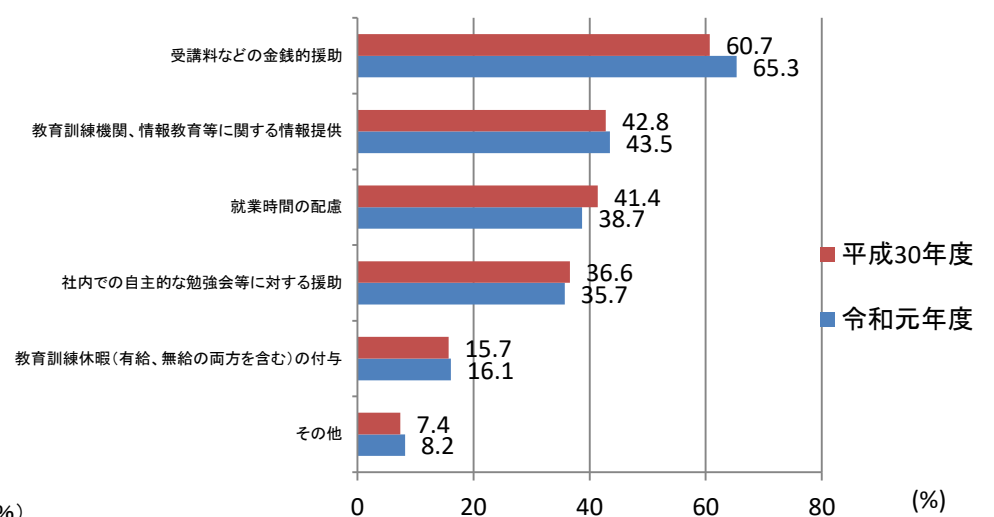
労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所



労働者に対する自己啓発への支援の内容(複数回答)(正社員)



労働者に対する自己啓発への支援の内容(複数回答)(正社員以外)

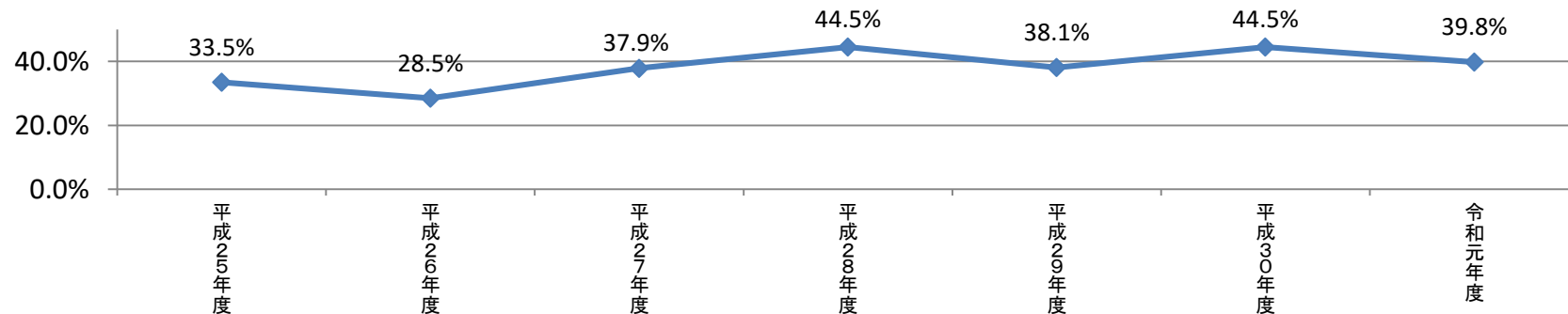


企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

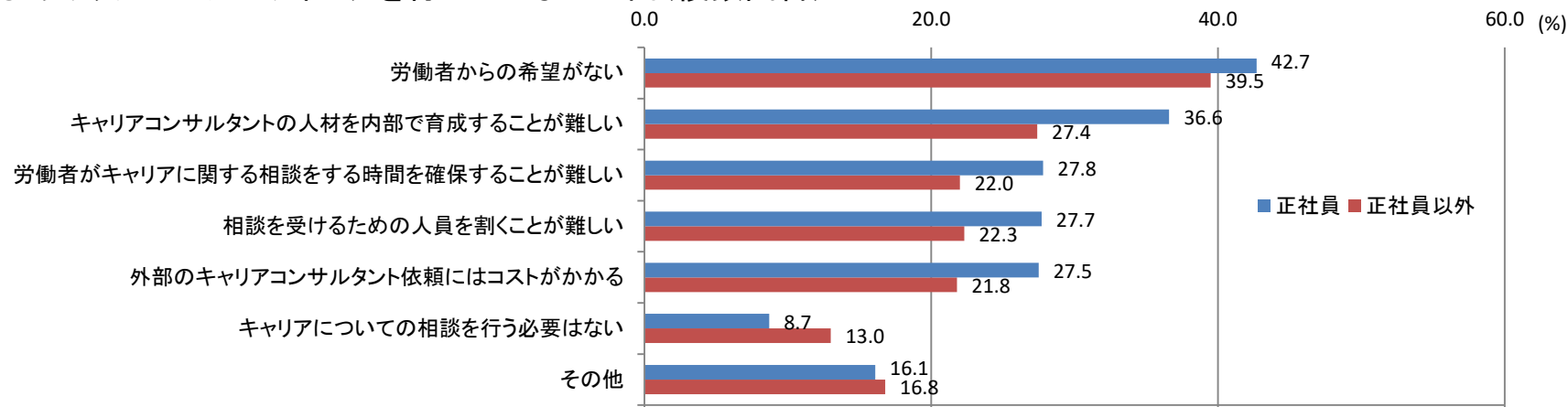
【事業所調査】

- キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所の割合は、平成27年度以降、4割前後で推移している。
- キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所のうち、キャリア・コンサルティングを行っていない理由は、「労働者からの希望がない」が正社員、正社員以外ともに4割前後を占めている。

○キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合



○キャリアコンサルティングを行っていない理由(複数回答)



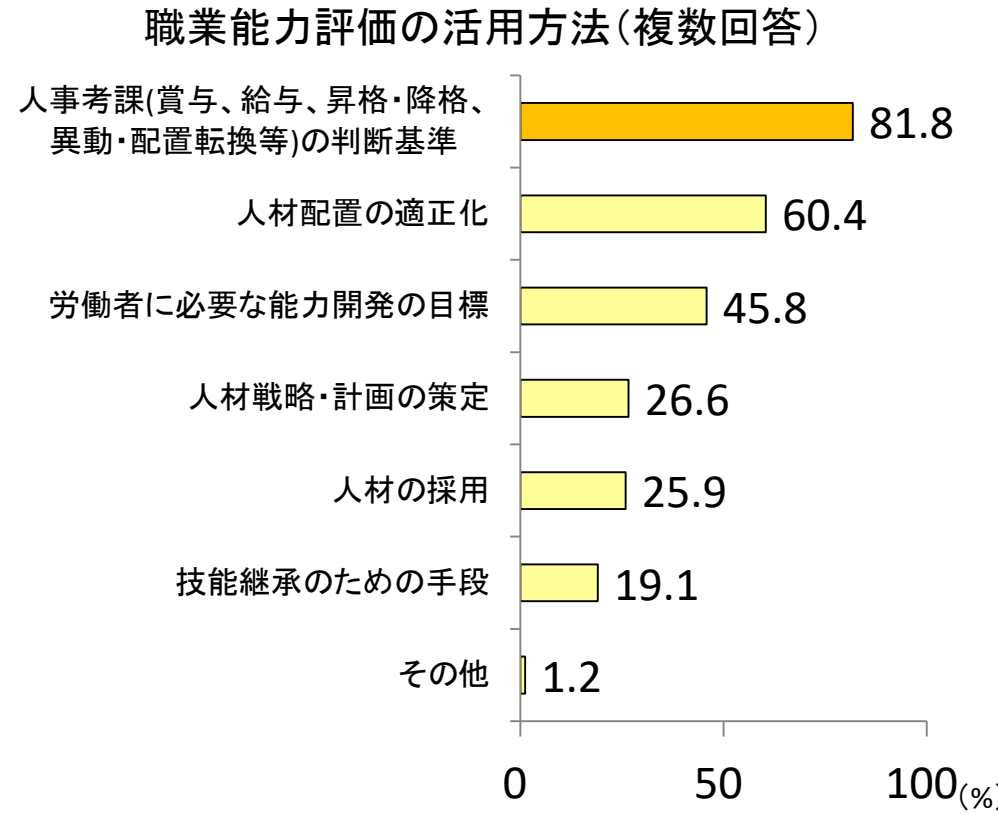
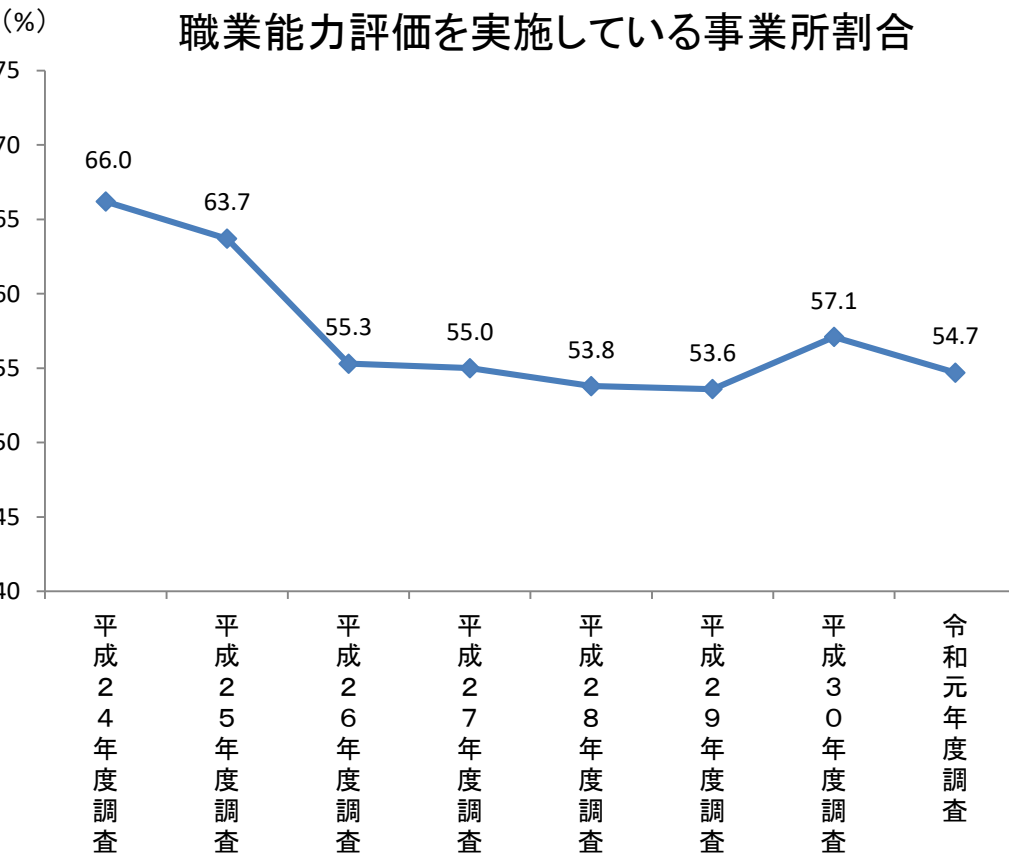
資料出所：厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

職業能力評価の実施状況・活用方法

【事業所調査】

- 職業能力評価(※)を行っている事業所は平成26年度以降50%台で推移している。
- 職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」が最も高く、「人材の採用」は少ない。

※「職業能力評価」とは、「職業に必要となる技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもの」をいう。



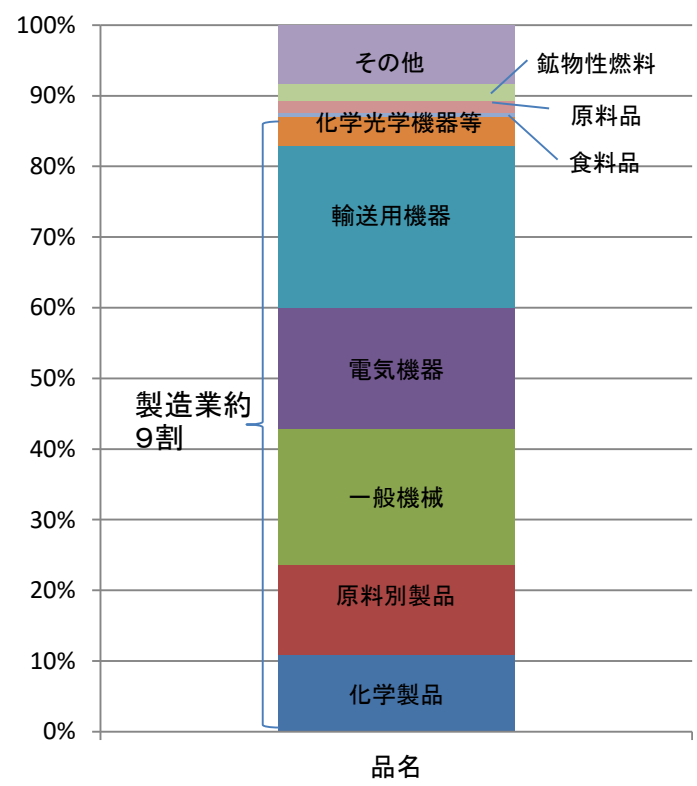
資料出所: 厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

資料出所: 厚生労働省「平成24～30年度及び令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成23～30年度)

ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題

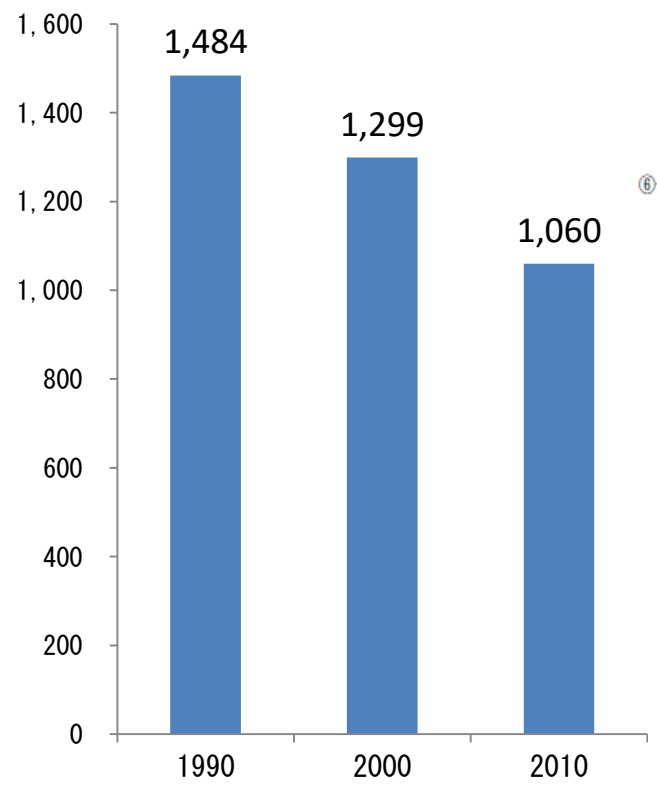
- 製造業は、日本の輸出額の約9割を占め、約1,000万人の雇用の受け皿となっている。
- 日本の技術レベルの高さや新しい技術を生み出す能力は、諸外国と比べ、秀でている。
- しかし、技能者育成が進まないこともあり、製造業の就業者数は減少傾向。

日本の輸出総額(約71兆円)に占める製造業の割合



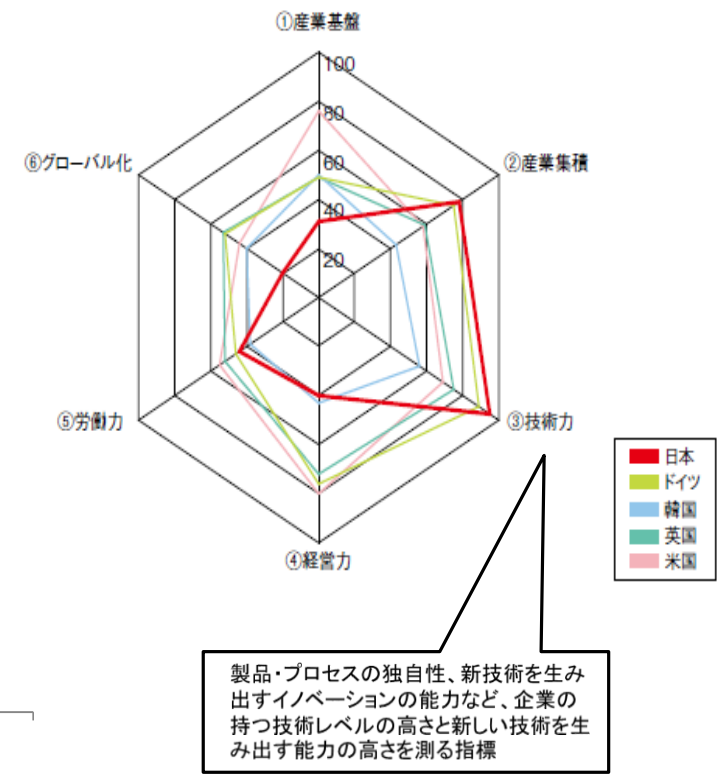
資料出所: 財務省貿易統計(平成25年度分)

製造業の就業者数の推移



資料出所: 総務省労働力調査(2010年は平成22年(新)基準人口による補間補正值)

主要国の製造業競争力チャート(日本・ドイツ・韓国・英国・米国)

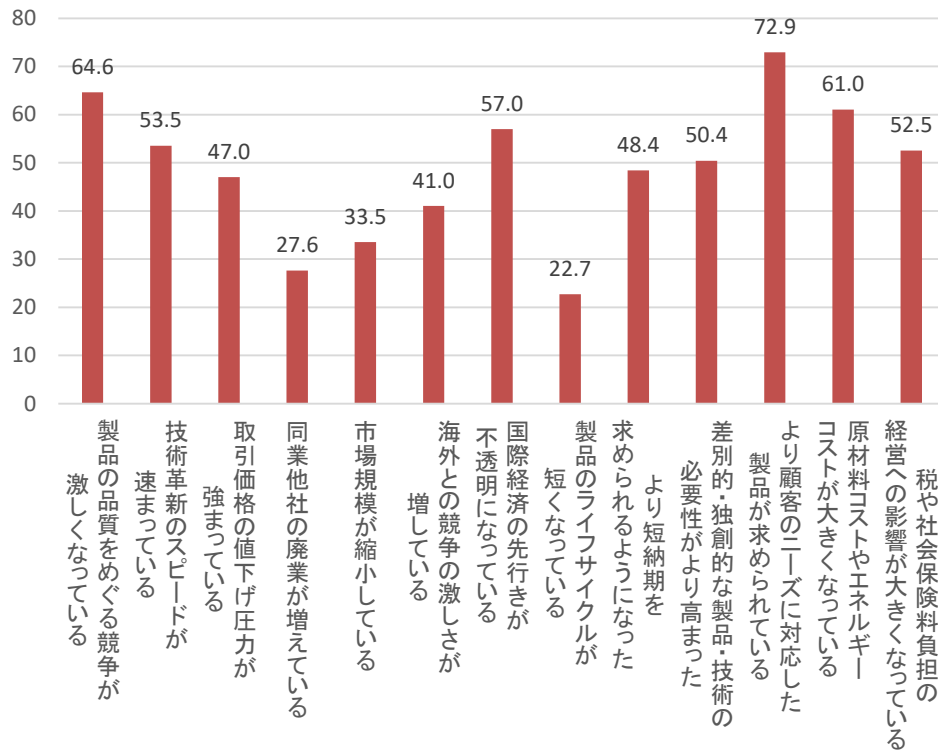


資料出所: 2013年版ものづくり白書

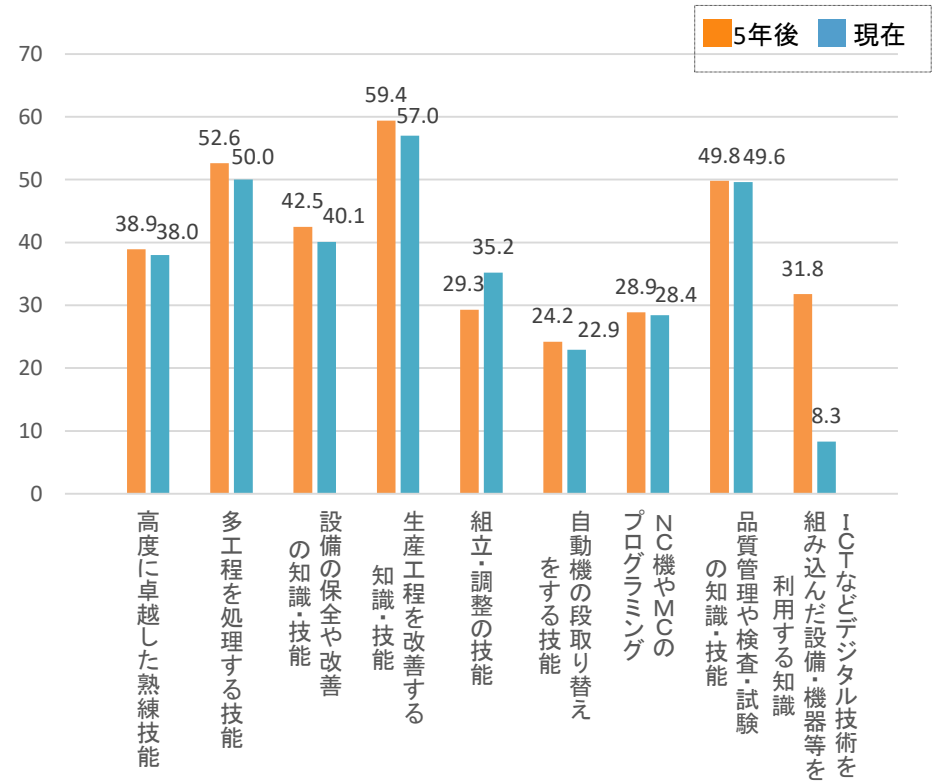
ものづくり産業の事業環境変化と技能系正社員に求められる知識・技能の変化

- ものづくり産業における事業環境・市場環境の変化としては、「より顧客のニーズに対応した製品が求められている」「製品の品質をめぐる競争が激しくなっている」等が挙げられる。
- 技能系正社員に求められる知識・技能としては、生産工程に関する知識・技能が今後も求められるが、5年後はデジタル技術に関する知識・技能の需要が高まると見込まれる。

自社をめぐる事業環境・市場環境はどのように変化していると捉えているか(複数回答)

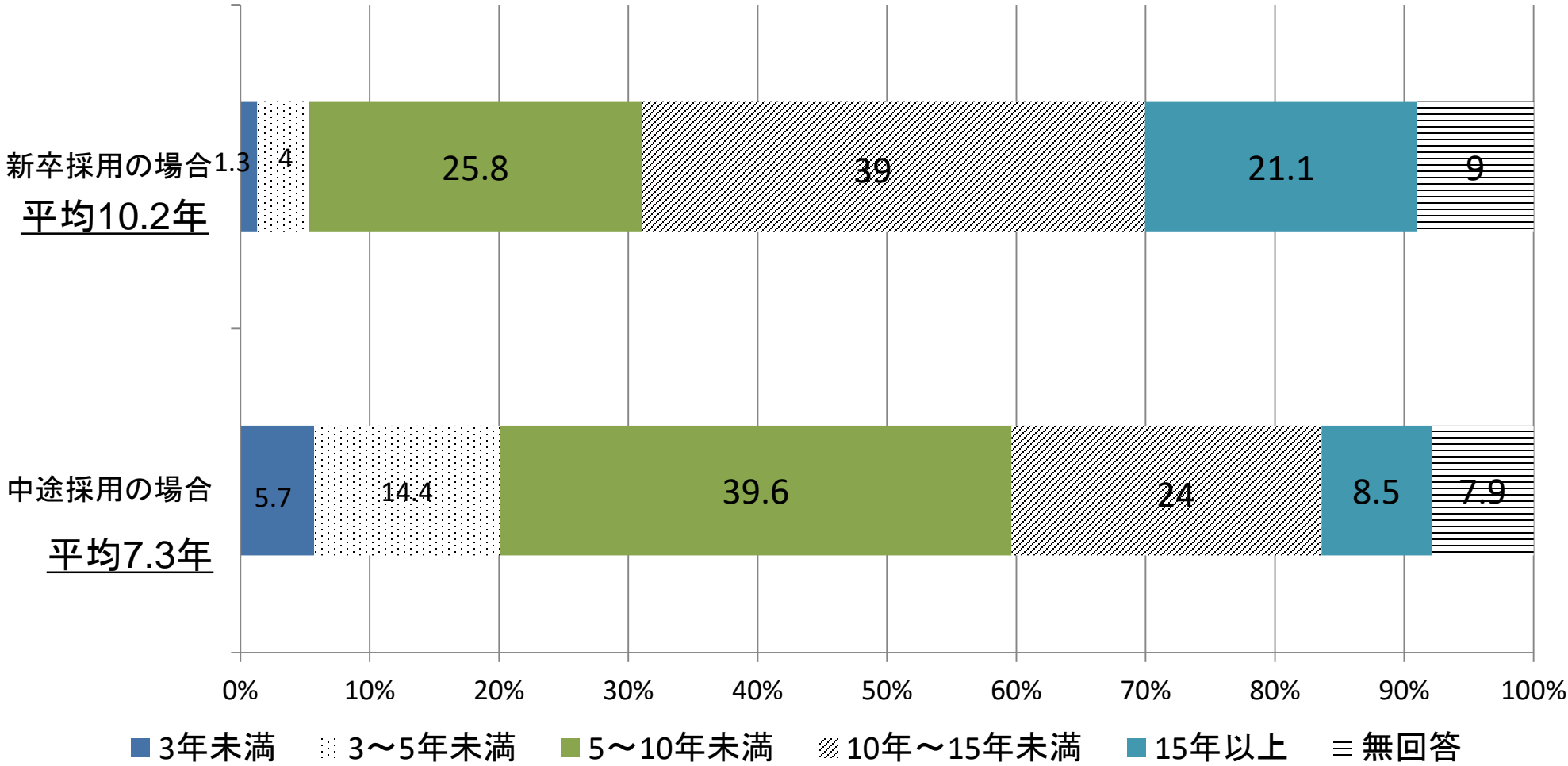


技能系正社員にとって鍵となる技能について(現在と5年後の見通し)



技能系正社員が中核的技能者になるまでに要する期間

技能系正社員が中核的技能者になるまでの採用時からの年数について、
 ○ 新卒採用の場合には、平均10.2年を要し、
 ○ 中途採用の場合であっても、平均7.3年を要する
 等、ものづくり分野の人材育成には、長時間を要する。

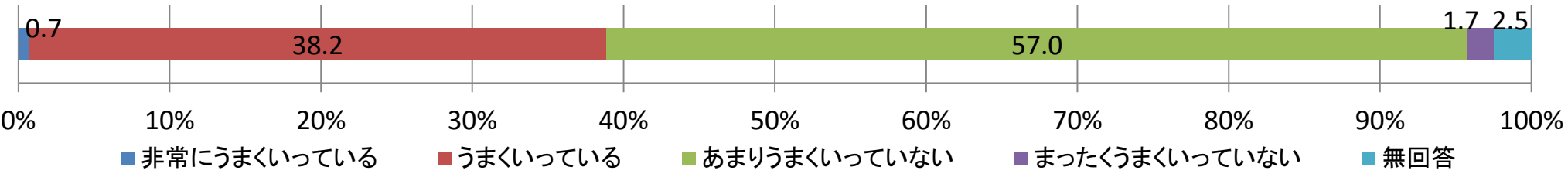


資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)

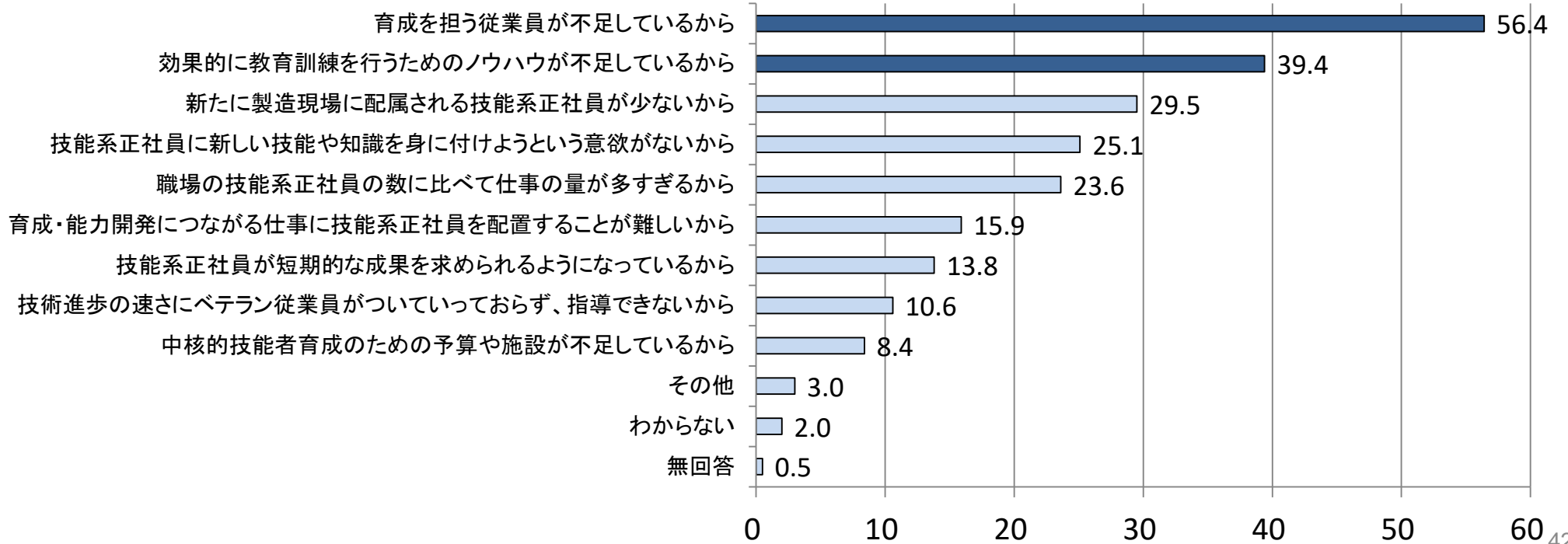
中核的技能者の育成状況及び育成がうまくいっていない要因

- 中核的技能者の育成状況について、約6割が「うまくいっていない」(「あまりうまくいっていない」+「まったくうまくいっていない」との回答)。
- その要因として、育成するための指導者の不足(約6割)やノウハウの不足(約4割)が挙げられる。

中核的技能者の育成状況 (n=2608)



中核的技能者の育成がうまくいっていない要因 (複数回答、n=1532、単位%)



資料出所: (独)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)

職業能力開発促進法の概要

職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)の概要

総則

目的(第1条)
 ○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
 ○職業に必要な労働者の能力を開発し、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

基本理念(第3条)
 ○職業能力開発の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、労働者の職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われること

職業能力開発計画

職業能力開発計画(第5条～第7条)
 ○厚生労働大臣は、職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発及び向上に関する基本となるべき計画(職業能力開発基本計画)を策定すること(第5条)
 ○都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内で行われる職業能力開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めること(第7条)

職業能力開発の促進

事業主等の行う職業能力開発促進の措置(第8条～第14条)
 ○事業主等の行う職業能力開発促進の措置について、その内容、方法、実施体制等について規定

国及び都道府県による職業能力開発促進の措置(第15条～第15条の6)
 ○事業主等に対する国・都道府県による援助、助成等の内容について規定

国及び都道府県による職業訓練の実施等(第15条の7～第23条)
 ○国、都道府県等の行う公共職業訓練について規定

事業主等の行う職業訓練の認定等(第24条～第26条の2)
 ○事業主の行う職業訓練の認定等について規定

実習併用職業訓練実施計画の認定等(第26条の3～第26条の7)
 ○実習併用職業訓練の実施計画の認定等について規定

職業能力開発総合大学校(第27条)
 ○指導員訓練等を行うための職業能力開発総合大学校について規定

職業訓練指導員等(第27条の2～第30条の2)
 ○職業訓練指導員の免許、試験、資格の特例等について規定

キャリアコンサルタント(第30条の3～第30条の29)
 ○キャリアコンサルタントの業務、試験、登録制度等について規定

職業訓練法人

職業訓練法人(第31条～第43条)
 ○認定職業訓練を行うことを主たる目的とする職業訓練法人について、設立根拠、人格、業務、登記等について規定

職業能力検定

技能検定(第44条～第50条)
 ○労働者の技能の向上とその経済的社会的地位の向上を図ることを目的として行われる技能検定について規定

補則(第50条の2～第51条)

職業能力開発協会

中央職業能力開発協会(第52条～第78条)
 ○中央職業能力開発協会について規定

都道府県職業能力開発協会(第79条～第90条)
 ○都道府県職業能力開発協会について規定

雑則(第91条～第99条)

罰則(第99条の2～第108条)

最近の職業能力開発促進法の改正概要

平成9年改正

- 公共職業訓練の高度化に伴う高度職業訓練の実施体制の整備
(職業能力開発短期大学校に加え、新たな高度職業訓練を行う施設として職業能力開発大学校を整備 等)
- 労働者の自発的な職業能力の開発・向上の促進
(事業主は有給教育訓練休暇等により労働者の自発的な職業能力開発・向上を促進する旨の規定整備 等)

平成13年改正

- 労働者の職業生活の設計に即した自発的な職業能力開発の促進
(労働者による「職業生活設計」を法に位置付、基本理念及び責務規定を整備)
- 職業能力評価制度の整備
(技能検定制度について民間機関に委託できる試験業務の範囲拡大(指定試験機関制度)等の整備)

平成18年改正

- 実習併用職業訓練制度(実践型人材育成システム)の創設
(実習併用職業訓練の実施計画の厚生労働大臣による認定制度の創設 等)
- 若者等の熟練技能の習得促進
(熟練技能に関する情報を体系的に管理し、提供すること等を事業主の配慮規定として追加)
- 労働者の自発的な職業能力開発の促進
(事業主が講ずる措置として、勤務時間の短縮、再就職準備休暇の付与について追加)

平成27年改正

- ジョブカード(職務経歴等記録書)の普及・促進
(国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める旨規定)
- キャリアコンサルタントの登録制の創設
(キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定)
- 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

最近の動き

リカレント教育の充実に関する関係省庁の施策

関係省庁の役割分担の下、各施策を有機的に連携・充実し、個人のキャリアアップ・キャリアチェンジ、企業の競争力向上に資するリカレントプログラムの開発・展開を促進。

労働者・求職者の職業の安定に資するための職業能力開発、環境整備のための支援

厚生労働省

● 一人ひとりのライフスタイルに応じたキャリア選択の支援

- ・キャリアコンサルティングの充実（キャリア形成サポートセンターの整備等）

● 労働者・求職者のリカレント教育機会の推進

- ・IT理解・活用力習得のための職業訓練の実施
- ・企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施
- ・雇用保険に加入できない短時間労働者等のための短期間・短時間職業訓練の実施
- ・雇用する労働者に対して職業訓練を実施した場合に、訓練経費等を助成
- ・教育訓練給付制度の実施
- ・教育訓練の指導人材の育成

● 学び直しに資する環境の整備

- ・教育訓練休暇制度を導入・適用した企業への助成
- ・新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高い教育訓練プログラムの開発 等

教育訓練給付の対象として指定(※)

(※) 厚生労働大臣が定める要件を満たしたもの

我が国の競争力強化に向けた環境・機運の醸成

経済産業省

● 価値創出の源泉である人材力の強化・最適活用の実現

- ・「人生100年時代の社会人基礎力」の策定
- ・中小企業における海外展開を担う人材の育成を支援
- ・社会課題の解決を通じた実践的能力開発プログラムの開発

● IT・IT利活用分野の拡充支援

- ・IT人材育成・スキル転換促進
(第四次産業革命スキル習得講座認定制度の大臣認定講座数の拡充)
- ・ITスキル評価のための国家試験の実施 等

実践的な能力・スキルの習得のための大学・専門学校等を活用したリカレント教育プログラムの充実

文部科学省

● 大学等の教育機関における「リカレントプログラム」の拡充に向けた支援

- ・産学連携による実践的なプログラム開発支援（短期、オンライン含む）
- ・実務家教員やリカレント教育推進のための専門人材の育成
- ・実践的短期プログラムに対する大臣認定の促進（職業実践力育成プログラム（BP）、キャリア形成促進プログラム）等

● リカレント教育推進のための学習基盤の整備

- ・女性のキャリアアップに向けた学び直しとキャリア形成の一体的支援
- ・社会人向け講座情報へのアクセス改善 等

「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」

- 社会人向けの I T・データサイエンス等を中心とした専門性・実践性の高い教育訓練講座を経済産業大臣が認定する「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」を2017年度に創設。
- 今春までに計6回の認定（第1回：2018年1月、第2回：2018年7月、第3回：2019年1月、第4回：2019年5月、第5回：2019年10月、第6回：2020年4月）を行い、本年4月の第6回については11事業者40講座を認定し、これまでの合計認定講座数はAI・データサイエンス分野を含む109講座【2020年8月末時点】。

※ 経済産業大臣が認定した教育訓練講座のうち、厚生労働省が定める一定の要件を満たし、厚生労働大臣の指定を受けたものは、「専門実践教育訓練給付」の対象となる。

<認定対象分野>

① I T分野

- ⇒ AI、IoT、クラウド、データサイエンス等【将来成長が見込める新技術・システムの習得】
（デザイン思考、アジャイル開発等の新たな開発手法との組み合わせを含む）
- ⇒ 高度なセキュリティ等【必須スキルの習得】

② IT利活用分野（今後、拡大の予定）

- ⇒ 自動車分野のモデルベース開発等【（製造業向け等の）ITによる高度化対応】



初回認定講座事業者と世耕大臣との意見交換

講座の特徴

- ✓ 民間事業者による講座、資格とヒモ付かない講座、120時間以下の授業時間の講座も対象
- ✓ 実習、実技、演習又は発表などが含まれる実践的な講座がカリキュラムの半分以上
- ✓ 審査、試験等により訓練の成果を評価
- ✓ 社会人が受けやすい工夫（eラーニング等）

人生100年時代や技術革新の進展等を見据え、社会のニーズに対応したリカレント教育の基盤整備や産学連携による実践的なプログラムの拡充等による出口一体型リカレント教育を推進することにより、誰もがいくつになっても新たなチャレンジができる社会を構築する。

大学・専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

Society5.0を見据えた人材育成

○ 価値創造人材の育成

(大学等における価値創造人材育成拠点の形成：145百万円) (新規)
* 47,000千円×3拠点
・「成長戦略実行計画」や「骨太の方針」で実施が求められている創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムの開発及び拠点の形成

○ 専修学校リカレント教育プログラムの開発

(専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト：337百万円(425百万円))
* 分野横断プログラム：16,861千円×10箇所
* リスタートプログラム：8,015千円 ×17箇所
・短期の学びを中心に、分野を超えたりカレント教育プログラムの開発
・産学連携によるリスタートプログラムの開発・実証 等

○ 産学官連携による地元定着のための教育プログラムの実施

(大学による地方創生人材教育プログラム構築事業：254百万円 (254百万円))
* 58,600千円×3拠点、78,000千円×1拠点 (幹事校)
・産学官が連携し、地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口(就職先)と一体となった教育プログラムを実施
※このほか、社会人の組織的な受入れを促進する大学等への経常費補助、職業実践的な教育を行う「専門職大学」等の制度化(平成31年4月施行)を実施。

○ 放送大学の充実

(放送大学学園補助金：7,666百万円 (7,386百万円))
(放送大学全体としては拡充予定)
・数理・データサイエンス・AI教育に関するコンテンツの制作 * 6講座 (100,000千円)

○ 産学連携による情報技術人材等の育成

(成長分野を支える情報技術人材の育成拠点の形成(enPiT-Pro)：289百万円(289百万円))
* 57,870千円×5拠点
(超スマート社会の実現に向けたデータサイエンティスト育成事業：234百万円(234百万円))
* 46,768千円×5拠点
・産学連携による実践的な教育ネットワークの形成
・セキュリティ等のIT技術者のスキルアップ・スキルチェンジのための短期プログラムの開発・実施

○ 教職に関するリカレント教育プログラムの実施

(学校教育における外部人材の活用促進事業：81百万円の内数 (31百万円※R1補正で111百万円))
* 625千円×8拠点
・令和元年度補正予算により開発・実施している就職氷河期世代のうち教員免許状を持つものの教職への道を諦めざるを得なかった者等を対象としたリカレント教育プログラムを継続的に実施。

リカレント教育を支える専門人材の育成

○ 実務家教員の育成

(持続的な産学共同人材育成システム構築事業：280百万円 (280百万円))
・社会人の学び直しを含む実践的な教育を支える実務家教員を育成・活用するシステムの構築 * 中核拠点58百万円×4拠点、運営拠点48百万円×1拠点

☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実
・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び「キャリア形成促進プログラム」
⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。
令和2年5月時点：B P 282講座、キャリア形成促進プログラム19講座

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

○ 女性のキャリアアップ等

* 5,320千円×3拠点
(女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業：34百万円 (34百万円))
・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の総合的支援

○ 社会人向け情報アクセスの改善

(社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究：17百万円 (17百万円))
・講座情報、各種支援制度等へ効果的にアクセスできる情報発信ポータルサイトの充実・実践研究

○ リカレント講座の運営モデルの構築

(大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築：24百万円 (16百万円))
・大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルにおける実証研究。

社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

概要

- マナパスとは、「学びのパスポート」という意味で、大学や専門学校等での学習を希望する人々に、一人ひとりのニーズに応じた講座等の有益な情報を提供し社会人の学びを応援する総合ポータルサイト
- 講座一覧やその詳細内容の検索に加え、「修了生インタビュー」や特定の社会課題(例:society5.0や女性活躍等)の学び直しに関する「特集記事」を掲載
- 令和2年9月時点で、登録講座数約4,300件、うち約1,600件がe-ラーニング等オンライン講座情報を掲載



講座が見つかる検索画面



モデルが見つかるインタビュー

在学生・修了生インタビュー

早稲田大学 人間科学研究科修士課程

社会貢献したいという思いが通信制大学での学びを通して 徐々にかたちになっていった

女優・タレントいとうまい子さん (54歳)

1964年生まれ。1983年に歌手デビュー。女優としての出演作は『不良少女と呼ばれて』(TBSテレビ)、大河ドラマ『独眼竜政宗』(NHK)など。映画・ドラマ・バラエティ番組・情報番組などで幅広く活躍中。

2019年03月31日
【構成/イスタディザル/通達制大学/編集長、取材・文/伊藤大真、撮影/小山純人】

ロコモティブシンドロームを予防するロボットの開発や啓蒙活動に携わる

ロコモティブシンドローム(ロコモ)とは、運動器の障害で移動する機能が低下した状態を指す医学用語。「健康寿命」が叫ばれる今、高齢者が働き続けるのを防ぐうえで、重要なキーワードだ。

最新トレンドをキャッチ特集ページ

特集：Society5.0に必要な学び直し

Society5.0とは

Contents

- 概要★Society5.0-
- 求められる人物像
- IT人材の不足
- Society5.0に対応する知識・スキルが学

人工知能(AI)、ビッグデータ、Internet of Things (IoT) などの情報技術は、私たちの日常に急速に浸透してきています。2030年頃にはあらゆる産業や社会生活が劇的に高度化され、人類がこれまで体験したことのない社会が訪れると言われています。

「第5期科学技術基本計画」(平成28年1月22日閣議決定)では、新たな科学技術が牽引する次の時代の社会像として「Society5.0」という概念が提唱されました。「Society5.0」は、サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させることにより経済的発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会を指します。【科学技術イノベーション総合戦略2017】。

Society 5.0が実現すると、私たちの身の回りに存在する様々なAI・IoT機器等から得られる膨大なデータ(ビッグデータ)が、サイバー空間に集められ、AIにより解析された結果、インターネット

平成27年改正法及び 第10次職業能力開発基本計画の 主な進捗状況について

平成27年改正法の主な進捗状況

※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
職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)の一部改正に係る進捗状況

1. キャリアコンサルタント関係

改正事項	これまでの実績及び課題													
<p>キャリアコンサルタント登録制を創設し、名称独占・守秘義務を規定。</p>	<p>【実績】</p> <p>○平成28年4月1日からキャリアコンサルタントを登録制の名称独占資格とし、5年毎の講習受講による資格更新制度、守秘義務・信用失墜行為の禁止等の規定を設けることにより、その質を担保し、労働者が安心して職業に関する相談を行うことのできる環境を整備。</p> <p>○令和元年度末のキャリアコンサルタント登録者数は5万人となっており、順調に増加。</p>													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>キャリアコンサルタント登録者数</td> <td>25,518人</td> <td>33,817人</td> <td>41,842人</td> <td>50,376人</td> </tr> </tbody> </table>					平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年	キャリアコンサルタント登録者数	25,518人	33,817人	41,842人	50,376人
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年									
	キャリアコンサルタント登録者数	25,518人	33,817人	41,842人	50,376人									
	<p>○「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、平成31年度末には7万9千人とすること」を目標(キャリア・コンサルタント養成計画(平成26年7月策定))。令和元年度末において、キャリア・コンサルタント養成数(延べ数)は8万2千人となっており、順調に増加。</p> <p>※平成28年4月にキャリアコンサルタント国家資格が創設されたことを踏まえ、旧標準レベルのキャリア・コンサルタント(平成33年3月までの間キャリアコンサルタントとして登録することが可能な者)、キャリア・コンサルティング技能士及びキャリアコンサルタント(経過措置対象者を除く。)の延べ養成数を目標として設定</p>													
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>キャリア・コンサルタント養成数</td> <td>59,037人</td> <td>65,587人</td> <td>73,758人</td> <td>81,726人</td> </tr> </tbody> </table>					平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	キャリア・コンサルタント養成数	59,037人	65,587人	73,758人	81,726人	
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度										
キャリア・コンサルタント養成数	59,037人	65,587人	73,758人	81,726人										
<p>【課題】</p> <p>○キャリアコンサルタントの養成を進めるとともに、キャリア・コンサルティングの更なる普及・活用を図ることが必要。</p>														

2. ジョブカード関係

改正事項	これまでの実績及び課題										
<p>ジョブカード(職務経歴等記録書)の普及・促進のため、国がジョブカードの様式を定め、その普及に努める旨を規定。</p>	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「新成長戦略」(平成22年6月閣議決定)において、2020年までにジョブ・カード取得者数300万人を目標とし、平成27年度に策定した「新ジョブ・カード制度推進基本計画」にも目標として記載 ○有識者、関係団体等からなる「ジョブ・カード制度推進会議」の開催(平成28年度以降計5回開催) ○地域の有識者、関係団体等からなる「地域ジョブ・カード運営本部」の開催(全国で開催) ○職務経歴等記録書を告示で規定(平成27年10月)。平成30年度、告示改正により様式の見直し(利用者が様式の項目を編集可能とする弾力化) ○平成30年度よりキャリア・プラン作成補助シートを導入 ○平成30年度の行政事業レビュー(秋の年次公開検証)を踏まえ、ジョブ・カードセンター事業の拠点数を削減。また、事業運営面について、①ジョブ・カードを応募書類等として活用する企業の開拓・支援の重点化、②地域拠点の体制整備、③入札要件の見直しによる事業競争性の向上を行った。 ○ジョブ・カードセンターをキャリア形成サポートセンターに再編整備し、労働者のキャリア・プラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点としての役割も担うこととした。(令和2年4月～) <p><ジョブ・カード取得者数></p> <table border="1" data-bbox="810 1103 1879 1233"> <thead> <tr> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> <th>制度創令和元設からの合計 (平成20年度～令和元年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25.9万人</td> <td>20.8万人</td> <td>24.2万人</td> <td>31.6万人</td> <td>250.6万人</td> </tr> </tbody> </table>	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	制度創令和元設からの合計 (平成20年度～令和元年度)	25.9万人	20.8万人	24.2万人	31.6万人	250.6万人
平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	制度創令和元設からの合計 (平成20年度～令和元年度)							
25.9万人	20.8万人	24.2万人	31.6万人	250.6万人							

3. 職業能力検定関係

改正事項	これまでの実績及び課題
(続き)	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」において「令和4年度以降ジョブ・カード等のデジタル化を進め、マイナポータルを通じて、マイナンバーカードとの連携を図る」とされたことを踏まえた、デジタル化(システム化)の推進に向けた検討。○キャリア形成サポートセンター等を通じたジョブ・カードのさらなる普及促進が必要。
対人サービス分野等を対象にした技能検定制度を整備。	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○平成29年度から対人サービス分野として、新たな技能検定職種に、接客販売(平成29年度)、フィットネスクラブ・マネジメント(平成29年度)、ブライダルコーディネーター(平成30年度)、ホテル・マネジメント(平成30年度)の4職種を追加した。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○技能検定の迅速な整備を図るため、外部専門機関への委託による技能検定化のための個別支援を引き続き実施することが必要。

第10次職業能力開発基本計画 の主な進捗状況

1. 生産性向上に向けた人材育成の強化

(1) IT人材育成の強化・加速化

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>① 労働者が自発的にIT技術を習得することを支援するため、専門実践教育訓練給付制度等においてIT分野の講座拡充に向けた検討を行う</p>	<p>○高度IT技術等に関する講座の拡充</p> <ul style="list-style-type: none">①一定レベル以上の情報通信技術に関する資格(ITSSスキル標準においてレベル3相当以上の資格)取得を目標とする課程の追加(平成28年10月適用)②第四次産業革命スキル習得講座について専門実践教育訓練給付の対象への追加(平成30年4月適用) <p>【課題】</p> <p>○開発したプログラム(下記1(2) ④参照) の活用も含め更なる周知・広報が必要。</p>
<p>② 企業内において高度なIT人材を育成するために、キャリア形成促進助成金等により、IT業界と企業が連携した雇用型訓練を通じた実践的な人材育成を推進する</p>	<p>【実績】</p> <p>○平成28年度よりキャリア形成促進助成金(平成29年度より人材開発支援助成金に名称変更)において、情報通信業の事業主が認定実習併用職業訓練を実施する場合に通常より高い助成率で支援する等、IT人材の育成に取り組む企業を含む事業主の支援を行っている。</p> <p>【課題】</p> <p>○手続きの簡素化や周知広報など利用者ニーズを踏まえたより一層の活用促進。</p>

(1)IT人材育成の強化・加速化

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>③ IT人材の量的な拡大を図るため、離職者に対する公的職業訓練の中で、IT分野に関する訓練の弾力的な運用や効果的な訓練コースの設定に努める</p>	<p>○第4次産業革命による産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、IT活用力は全産業の人材に求められており、「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)においても「年代・職種を問わず、様々な人材が多様な機会を通じて基礎的なIT・データスキルを身につけることは重要」とされているところ。</p> <p>【実績】</p> <p>○職種を問わず、これからの社会人が標準的に装備しておくべきIT理解・活用力を習得するためのコースを平成30年10月より新設(令和3年度からは生産性向上支援訓練に統合した上で実施予定。)</p> <p>【課題】</p> <p>○より積極的な広報等を通じて訓練コースの設定を引き続き推進する。</p>

(2)労働者の主体的なキャリア形成の推進

計画の内容	これまでの実績及び課題													
<p>① キャリアコンサルタントについて、継続的な質の保証を図りつつ計画的に養成を進めるとともに、有効なツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する</p>	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○キャリアコンサルタントは順調に増加し、令和元年度末のキャリアコンサルタント登録者数は5万人。 ○キャリアコンサルタントは5年毎の更新制とすることでその質を担保。 ○社会環境の変化や労働政策上の課題等を踏まえ、養成講習や更新講習の科目等の見直し(平成30年度に省令改正、令和2年4月施行) ○キャリアコンサルタント養成講習や更新講習に、ジョブ・カード作成や活用に係る内容を含む科目を設定し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進 ○キャリア形成サポートセンターにおいて、在職者に対し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進 													
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #4F81BD; color: white;"> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 15%;">平成28年度</th> <th style="width: 15%;">平成29年度</th> <th style="width: 15%;">平成30年度</th> <th style="width: 15%;">令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr style="background-color: #D9E1F2;"> <td style="text-align: left;">キャリアコンサルタント登録者数</td> <td>25,518人</td> <td>33,817人</td> <td>41,842人</td> <td>50,376人</td> </tr> </tbody> </table>					平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	キャリアコンサルタント登録者数	25,518人	33,817人	41,842人	50,376人
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度									
キャリアコンサルタント登録者数	25,518人	33,817人	41,842人	50,376人										
<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○キャリアコンサルタントの養成と質の担保や、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを引き続き推進していくことが必要。 														

② 活動分野ごとに求められる役割等に応じたキャリアコンサルタントの専門性向上の取組や、労働者個人や企業等が直面する課題解決を促す仕組みの検討を進める

【実績】

- キャリアコンサルタントの専門性を向上させるため、キャリアコンサルタントに対して以下の研修を実施。
 - ・職業訓練の受講を希望する求職者等のキャリアコンサルティングを行う上で必要な知識やスキル等を付与する研修
(修了者数:平成28年度140人、平成29年度346人、平成30年度457人、令和元年度570人)
 - ・IT分野のキャリア・能力開発に関する相談に専門性を有するキャリアコンサルタントを養成するための研修
(修了者数:平成30年度627人、令和元年度315人)
 - ・若者の職場定着やキャリアアップに関する専門性を有するキャリアコンサルタントを養成するための研修
(修了者数:平成30年度1,588人、令和元年度324人)
- 「治療と職業生活の両立」や「就職氷河世代の労働者」の課題に対応するキャリアコンサルティング技法を開発(平成30年度)。

【課題】

- キャリアコンサルタントの専門性の向上のため、引き続きキャリアコンサルタント向けの専門研修の実施が必要。また、経験の浅いキャリアコンサルタントの実践力強化のため、経験豊富なキャリアコンサルタントによる教育的指導(スーパービジョン)の在り方等について検討が必要。

③ セルフ・キャリアドックの導入を推進するため、導入マニュアルの作成や、導入・実施する事業主に対する支援や好事例の周知等を行う

【実績】

- セルフ・キャリアドックを導入するためのマニュアル(平成29年度)や、セルフ・キャリアドック導入の好事例集(令和元年度)を作成し、厚生労働省のホームページ等を活用して周知。
- セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を整備し、企業に対して個別の相談や研修等を通じて、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援。また、企業向けセミナー等において、セルフ・キャリアドック導入の好事例を周知し、企業への導入勧奨等を実施。
(実施拠点:平成30年度2カ所、令和元年度5カ所、令和2年度11カ所)。
- セルフ・キャリアドックの導入を希望する企業に対する個別相談支援件数
平成30年度:752件、令和元年度:1,231件

【課題】

- セルフ・キャリアドックの導入を更に進めていくことが必要。

(2)労働者の主体的なキャリア形成の推進

計画の内容	これまでの実績及び課題										
<p>④ 労働者のキャリアアップに資する教育訓練給付制度の活用促進のため、更なる周知・広報を行うとともに、特に専門実践教育訓練給付制度については、関係省庁との連携により、例えば労働者が在職しながら受講可能な質の高いプログラム開発等に向けた検討を行うことに加え、制度開始後3年後を目途に、同制度の活用状況等を踏まえた総合的な検討・見直しを行うなど、講座の質・量両面からの充実を推進する</p>	<p>1 労働者が在職しながら受講可能な質の高いプログラム開発 キャリア形成上の課題を有する労働者等のキャリアアップ、生産性向上に資する教育訓練プログラムを産業界との連携等を通じて開発・普及する事業を平成29年度から3年間で実施。</p> <p>【実績】 ○出産・育児等によりキャリア中断している女性の復職支援やものづくり技術者の高度IT技術の付与等8つの事業区分にてプログラムを開発。</p> <p>【課題】 ○質の高い講座の確保に向け、開発したプログラムの更なる周知・広報が必要。</p> <p>2 専門実践教育訓練給付制度開始後3年後見直しにおける主な改正</p> <p>①専門職大学等の課程を対象へ追加 ②第1類型(業務独占・名称独占資格の養成課程)に、管理栄養士の養成課程と、法令上の最短期間が3年の養成課程であって定時制により訓練期間が4年以内となるものを追加 ③第2類型(専門学校)の職業実践専門課程)に専門学校の「キャリア形成促進プログラム」を追加</p> <p>【実績】 ○専門実践教育訓練累計新規指定講座数</p> <table border="1" data-bbox="741 1046 1953 1172"> <thead> <tr> <th>平成28年 10月時点</th> <th>平成29年 10月時点</th> <th>平成30年 10月時点</th> <th>令和元年 10月時点</th> <th>令和2年 10月時点</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2,243</td> <td>2,593</td> <td>2,950</td> <td>3,412</td> <td>3,853</td> </tr> </tbody> </table> <p>※平成28年度は指定講座総数、平成29年度以降は平成29年4月の給付対象講座および当該年度10月時点までに新規指定された講座の総数</p> <p>【課題】 ○受講機会の拡大に向け更なる周知・広報が必要。</p>	平成28年 10月時点	平成29年 10月時点	平成30年 10月時点	令和元年 10月時点	令和2年 10月時点	2,243	2,593	2,950	3,412	3,853
平成28年 10月時点	平成29年 10月時点	平成30年 10月時点	令和元年 10月時点	令和2年 10月時点							
2,243	2,593	2,950	3,412	3,853							

(3) 企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績及び課題															
<p>① 成長が見込まれる分野や人手不足分野等に重点を置きつつ、労働者の能力開発を通じた生産性の向上、グローバル人材育成等のため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金による訓練機会確保や、同助成金の手続きの簡素化、周知広報を通じた一層の活用促進により企業内又は業界単位での人材育成を促す</p>	<p>【実績】 ○キャリア形成促進助成金（平成29年度より人材開発支援助成金に名称変更）において、支給要件の緩和、支給対象範囲の拡大、コースの統合、申請手続きの見直し等により、企業内の教育訓練を実施する事業主に向けた活用促進を図っている。</p> <table border="1" data-bbox="795 422 1846 554"> <thead> <tr> <th></th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支給決定件数</td> <td>26,019件</td> <td>45,326件</td> <td>72,002件</td> <td>57,019件</td> </tr> <tr> <td>支給額</td> <td>91億円</td> <td>203億円</td> <td>341億円</td> <td>288億円</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○手続きの簡素化や周知広報など利用者ニーズを踏まえたより一層の活用促進。</p>		28年度	29年度	30年度	元年度	支給決定件数	26,019件	45,326件	72,002件	57,019件	支給額	91億円	203億円	341億円	288億円
	28年度	29年度	30年度	元年度												
支給決定件数	26,019件	45,326件	72,002件	57,019件												
支給額	91億円	203億円	341億円	288億円												
<p>② 労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入等に取り組む企業に対する支援を行う</p>	<p>【実績】 ○人材開発支援助成金において、雇用する労働者に対し、自発的に教育訓練を受けるため必要な教育訓練休暇制度の導入及び休暇の付与を行う事業主に対する支援を実施している。</p> <p>【課題】 ○周知広報等による、利用者のニーズを踏まえたより一層の活用促進。</p>															

(3) 企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績及び課題															
<p>③ OJTとOFF-JTを組み合わせた雇用型訓練については、業界等の人材育成の課題を踏まえた実践的で職場へのマッチングに資する訓練であり、特に若年者への効果が高いことから、事業主への支援の拡充等を通じて更なる実施を推進する</p>	<p>【実績】 ○新規学校卒業者を中心とした若年者を対象にしたOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を実習併用職業訓練として厚生労働大臣が認定するとともに、これらの訓練について人材開発支援助成金により、訓練経費及び訓練期間中の賃金の一部等を助成している。</p> <table border="1" data-bbox="774 425 1819 594"> <thead> <tr> <th></th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訓練計画件数</td> <td>2,899施設</td> <td>2,290施設</td> <td>2,057施設</td> <td>1,713施設</td> </tr> <tr> <td>訓練計画者数</td> <td>13,015人</td> <td>10,217人</td> <td>9,142人</td> <td>8,384人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○大臣認定の申請手続きの簡素化。</p>		28年度	29年度	30年度	元年度	訓練計画件数	2,899施設	2,290施設	2,057施設	1,713施設	訓練計画者数	13,015人	10,217人	9,142人	8,384人
	28年度	29年度	30年度	元年度												
訓練計画件数	2,899施設	2,290施設	2,057施設	1,713施設												
訓練計画者数	13,015人	10,217人	9,142人	8,384人												
<p>④ 民間の活力を活かした認定職業訓練制度について、建設業等の人材が不足している産業を中心として若者の担い手を確保する観点からも、訓練に取り組む事業主等への支援の拡充等を通じ、活用促進を図る</p>	<p>【実績】 ○建設業に関連する訓練科を含めた認定職業訓練に対する補助を実施しているところであり、人手不足分野である建設又は介護事業に関連する訓練については、国及び都道府県の補助額が補助対象経費の2/3に満たない場合、国がその不足分について増額補助を行っているところ。</p> <table border="1" data-bbox="774 982 1819 1150"> <thead> <tr> <th></th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訓練施設数</td> <td>1,100施設</td> <td>1,138施設</td> <td>1,132施設</td> <td>1,103施設</td> </tr> <tr> <td>訓練生数(補助対象)</td> <td>39,449人</td> <td>38,348人</td> <td>37,368人</td> <td>35,198人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○雇用保険法施行規則の規定に基づき、都道府県が事業主等に補助した額(2/3)の1/2を国が補助しているが、都道府県の財政上の制約により、都道府県の補助額が2/3に満たない場合が多く、認定職業訓練を実施する事業主等の負担が生じている。</p>		28年度	29年度	30年度	元年度	訓練施設数	1,100施設	1,138施設	1,132施設	1,103施設	訓練生数(補助対象)	39,449人	38,348人	37,368人	35,198人
	28年度	29年度	30年度	元年度												
訓練施設数	1,100施設	1,138施設	1,132施設	1,103施設												
訓練生数(補助対象)	39,449人	38,348人	37,368人	35,198人												

(3) 企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績及び課題																		
<p>⑤ 設備、訓練指導員、訓練ノウハウ、資金等の面で個々の企業では実施困難なものづくり分野等の職業訓練について、中小企業等のニーズに即して個別に実施するオーダーメイド型在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を更に効果的に実施する</p>	<p>【実績】</p>																		
	<p>○在職者訓練を実施。</p>																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>112,559人</td> <td>116,938人</td> <td>121,406人</td> <td>120,604人</td> </tr> </tbody> </table>						平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	112,559人	116,938人	121,406人	120,604人				
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度														
	受講者数	112,559人	116,938人	121,406人	120,604人														
	<p>○高障求機構において、訓練指導員の企業への派遣を実施。</p>																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>指導員派遣</td> <td>4,545人</td> <td>4,415人</td> <td>4,520人</td> <td>5,215人</td> </tr> <tr> <td>施設貸与</td> <td>12,260件</td> <td>12,194件</td> <td>12,598件</td> <td>12,242件</td> </tr> </tbody> </table>						平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	指導員派遣	4,545人	4,415人	4,520人	5,215人	施設貸与	12,260件	12,194件	12,598件	12,242件
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度															
指導員派遣	4,545人	4,415人	4,520人	5,215人															
施設貸与	12,260件	12,194件	12,598件	12,242件															
<p>【課題】</p> <p>○オーダーメイド型在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を引き続き推進する。</p>																			

(1) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題																																			
<p>① 子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等を推進する</p>	<p>【実績】 ○短時間訓練コース及び託児サービス付訓練コースを実施。 ・短時間訓練コース</p> <table border="1" data-bbox="750 382 1786 544"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>483人</td> <td>486人</td> <td>461人</td> <td>317人</td> </tr> <tr> <td>コース数</td> <td>35</td> <td>42</td> <td>44</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table> <p>・託児サービス付訓練コース</p> <table border="1" data-bbox="750 605 1908 819"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>14,476人</td> <td>19,331人</td> <td>23,423人</td> <td>20,814人</td> </tr> <tr> <td>コース数</td> <td>971</td> <td>1,345</td> <td>1,569</td> <td>1,470</td> </tr> <tr> <td>全体のコース数に占める実施率</td> <td>11.5%</td> <td>12.8%</td> <td>15.6%</td> <td>15.1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○短時間訓練コース及び託児サービス付訓練コースの実施を引き続き推進する。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	483人	486人	461人	317人	コース数	35	42	44	35		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	14,476人	19,331人	23,423人	20,814人	コース数	971	1,345	1,569	1,470	全体のコース数に占める実施率	11.5%	12.8%	15.6%	15.1%
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																																
受講者数	483人	486人	461人	317人																																
コース数	35	42	44	35																																
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																																
受講者数	14,476人	19,331人	23,423人	20,814人																																
コース数	971	1,345	1,569	1,470																																
全体のコース数に占める実施率	11.5%	12.8%	15.6%	15.1%																																
<p>② ハローワークを中心に、母子家庭の母等や、出産・育児・介護等により離職し、就業に空白がある女性を対象として、キャリアコンサルティングの機会を確保し、個々の課題に配慮した、積極的な職業能力開発機会の提供を推進する</p>	<p>【実績】 ○マザーズハローワークでの受講あっせんを実施。</p> <table border="1" data-bbox="750 1033 1937 1150"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講あっせん件数</td> <td>188件</td> <td>224件</td> <td>291件</td> <td>279件</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○マザーズハローワークでの受講あっせんを引き続き推進する。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講あっせん件数	188件	224件	291件	279件																									
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																																
受講あっせん件数	188件	224件	291件	279件																																

(2)若者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題																														
<p>① 初等中等教育を含む学校段階から多様な職業について理解を深め、就業前段階で適切な職業意識を持つことが、その後の職業人生に重要であることから、学校等関係機関と連携し、児童・生徒等への職場体験等の支援とともに、ものづくり体験や技能講習会、「ものづくりマイスター」による実技指導等の実施を推進する</p>	<p>【実績】</p> <p>○学生生徒を含む若者にもものづくり技能の魅力を発信し、ものづくり分野への入職・企業の人材確保・育成を促す観点から、ものづくりマイスターによる技能検定受検を目指す若者への実技指導等の総合的な取組を推進。学校等関係機関と連携し、小中学校等の児童・生徒等を対象とした「ものづくり体験教室」及び、工業高校等の生徒を対象とした「ものづくりマイスター」による実技指導等を平成25年度より継続して実施。</p> <p style="text-align: right;">(単位:人日)</p> <table border="1" data-bbox="706 482 1922 816"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>活動数(受講者延べ人数)</td> <td>197,809</td> <td>209,906</td> <td>216,023</td> <td>223,105</td> </tr> <tr> <td>実技指導</td> <td>119,320</td> <td>130,957</td> <td>138,448</td> <td>142,833</td> </tr> <tr> <td>うち企業及び業界団体</td> <td>32,290</td> <td>33,134</td> <td>33,933</td> <td>35,109</td> </tr> <tr> <td>うち工業高校等</td> <td>8,680</td> <td>97,433</td> <td>10,427</td> <td>10,673</td> </tr> <tr> <td>ものづくり体験教室</td> <td>77,278</td> <td>77,746</td> <td>76,392</td> <td>79,054</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">(抜粋のため合計合わず)</p> <p>【課題】</p> <p>○ものづくりに興味を持った児童・生徒等が、さらに職業意識を高めることができるような方策について検討を行っていく必要がある。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	活動数(受講者延べ人数)	197,809	209,906	216,023	223,105	実技指導	119,320	130,957	138,448	142,833	うち企業及び業界団体	32,290	33,134	33,933	35,109	うち工業高校等	8,680	97,433	10,427	10,673	ものづくり体験教室	77,278	77,746	76,392	79,054
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																											
活動数(受講者延べ人数)	197,809	209,906	216,023	223,105																											
実技指導	119,320	130,957	138,448	142,833																											
うち企業及び業界団体	32,290	33,134	33,933	35,109																											
うち工業高校等	8,680	97,433	10,427	10,673																											
ものづくり体験教室	77,278	77,746	76,392	79,054																											
<p>② 若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等によるキャリアコンサルティングの機会を確保する</p>	<p>【実績】</p> <p>○セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を整備し、企業に対して個別の相談や研修等を通じて、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援。また、若者も含め在職中の労働者に対する企業外での専門的なキャリアコンサルティング機会を提供</p> <p>(実施拠点:平成30年度2カ所、令和元年度5カ所、令和2年度11カ所)。</p> <p>【課題】</p> <p>○セルフ・キャリアドックの導入を更に進めること等によりキャリアコンサルティングの機会を確保していくことが必要。</p>																														

(2)若者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題																																							
<p>③ 就業経験の少ない若者が、就職するために必要なスキルを得る上で効果的な日本版デュアルシステム、雇用型訓練等による若者向けの訓練の推進を図る</p>	<p>【実績】</p>																																							
	<p>○日本版デュアルシステムを実施。</p>																																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>9,185人</td> <td>7,968人</td> <td>6,832人</td> <td>6,384人</td> </tr> <tr> <td>コース数</td> <td>658</td> <td>663</td> <td>644</td> <td>591</td> </tr> <tr> <td>就職率 (専門課程活用型)</td> <td>94.0%</td> <td>100.0%</td> <td>92.9%</td> <td>96.8%</td> </tr> <tr> <td>就職率 (普通課程活用型)</td> <td>95.0%</td> <td>97.8%</td> <td>98.4%</td> <td>96.7%</td> </tr> <tr> <td>就職率 (短期課程活用型)</td> <td>92.8%</td> <td>92.9%</td> <td>93.0%</td> <td>91.1%</td> </tr> <tr> <td>就職率 (委託訓練活用型)</td> <td>79.0%</td> <td>78.5%</td> <td>79.7%</td> <td>75.5%</td> </tr> </tbody> </table>						平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	9,185人	7,968人	6,832人	6,384人	コース数	658	663	644	591	就職率 (専門課程活用型)	94.0%	100.0%	92.9%	96.8%	就職率 (普通課程活用型)	95.0%	97.8%	98.4%	96.7%	就職率 (短期課程活用型)	92.8%	92.9%	93.0%	91.1%	就職率 (委託訓練活用型)	79.0%	78.5%	79.7%	75.5%
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																																			
	受講者数	9,185人	7,968人	6,832人	6,384人																																			
	コース数	658	663	644	591																																			
	就職率 (専門課程活用型)	94.0%	100.0%	92.9%	96.8%																																			
	就職率 (普通課程活用型)	95.0%	97.8%	98.4%	96.7%																																			
	就職率 (短期課程活用型)	92.8%	92.9%	93.0%	91.1%																																			
	就職率 (委託訓練活用型)	79.0%	78.5%	79.7%	75.5%																																			
<p>【課題】</p> <p>○最近の雇用失業情勢の改善により受講者数は減少傾向であるが、就職率は高く、日本版デュアルシステムの実施を引き続き推進する。</p>																																								
<p>【実績】</p> <p>○新規学校卒業者を中心とした若年者を対象にしたOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を実習併用職業訓練として厚生労働大臣が認定するとともに、これらの訓練について人材開発支援助成金により、訓練経費及び訓練期間中の賃金の一部等を助成している。</p>																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訓練計画件数</td> <td>2,899施設</td> <td>2,290施設</td> <td>2,057施設</td> <td>1,713施設</td> </tr> <tr> <td>訓練計画者数</td> <td>13,015人</td> <td>10,217人</td> <td>9,142人</td> <td>8,384人</td> </tr> </tbody> </table>						28年度	29年度	30年度	元年度	訓練計画件数	2,899施設	2,290施設	2,057施設	1,713施設	訓練計画者数	13,015人	10,217人	9,142人	8,384人																					
	28年度	29年度	30年度	元年度																																				
訓練計画件数	2,899施設	2,290施設	2,057施設	1,713施設																																				
訓練計画者数	13,015人	10,217人	9,142人	8,384人																																				
<p>【課題】</p> <p>○大臣認定の申請手続きの簡素化</p>																																								

(2) 若者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題															
<p>④ 学卒者向けの公共職業訓練について、更なる就職率の向上に向けて取組の充実を図る</p>	<p>【実績】 ○学卒者訓練を実施。</p> <table border="1" data-bbox="872 265 1856 422"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>17,529人</td> <td>17,418人</td> <td>16,622人</td> <td>16,403人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>97.3%</td> <td>96.8%</td> <td>97.4%</td> <td>96.3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○就職率は約96%と高く、学卒者訓練の実施を引き続き推進する。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	17,529人	17,418人	16,622人	16,403人	就職率	97.3%	96.8%	97.4%	96.3%
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度												
受講者数	17,529人	17,418人	16,622人	16,403人												
就職率	97.3%	96.8%	97.4%	96.3%												
<p>⑤ ニート等の若者について、将来生活困窮に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするため、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働した職業的自立に向けた専門的相談等の支援を行うとともに、学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化を行う</p>	<p>【実績】 ○地域若者サポートステーションにおいて、ニート等の若者に対して、キャリアコンサルタント等による専門的な相談等を実施。 ○文部科学省と連名で、都道府県知事、教育委員会等に対し、高校等とサポステの連携による高校中退者等に対する切れ目ない支援に着手するよう通知するとともに、全国177箇所のサポステにおいて、高校等へのサポステ支援内容の情報提供、高校・自宅等へのアウトリーチ型の相談支援を開始。</p> <table border="1" data-bbox="872 843 1939 1129"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新規登録者数</td> <td>22,885人</td> <td>16,122人</td> <td>16,271人</td> <td>15,815人</td> </tr> <tr> <td>就職者数 ※平成30年度は公的職業訓練受講者数等を含む</td> <td>14,157人</td> <td>8,930人</td> <td>10,104人</td> <td>10,603人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○就職困難度の高い層の登録者割合増加に対応した、支援の専門性強化、支援人材の育成。 ○新規登録者の確保に向け、関係機関のネットワークの下で、サポステの支援を求める者の把握、登録への誘導の取組強化。 ○大学中退者に対する支援の必要性の検討、アプローチのあり方。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	新規登録者数	22,885人	16,122人	16,271人	15,815人	就職者数 ※平成30年度は公的職業訓練受講者数等を含む	14,157人	8,930人	10,104人	10,603人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度												
新規登録者数	22,885人	16,122人	16,271人	15,815人												
就職者数 ※平成30年度は公的職業訓練受講者数等を含む	14,157人	8,930人	10,104人	10,603人												

(2) 若者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>⑥ 公的職業訓練や地域若者サポートステーションの活用につながりづらい高校中退者等の対象者の潜在的な支援ニーズを掘り起こすため、関係機関の緊密なネットワークの下での更なる周知等を行う</p>	<p>【実績】 (公的職業訓練) ○地域訓練協議会等を活用し、地域の関係機関のネットワークの下での周知等を行っている。 (サポステ) ○文部科学省と連名で、都道府県知事、教育委員会等に対し、高校等とサポステの連携による高校中退者等に対する切れ目ない支援に着手するよう通知するとともに、全国177箇所のサポステにおいて、高校等へのサポステ支援内容の情報提供、高校・自宅等へのアウトリーチ型の相談支援を開始。(再掲)</p> <p>【課題】 (公的職業訓練) ○引き続き関係機関と連携して周知等を行っていく。 (サポステ) ○高校とサポステの間の実効性ある連携体制のあり方。</p>
<p>⑦ 学校生活から就労への円滑な移行のために、キャリア教育を行う専門人材の養成が求められていることから、労働行政がこれまで培ってきたツールやノウハウを活かし、関係機関と連携しつつ、キャリアコンサルタント等のキャリア教育に資する人材を養成する</p>	<p>【実績】 ○キャリアコンサルタント登録者のうち約2割が学校・教育機関で活動。 ○文部科学省及び経済産業省と合同で、学校等の教育関係者と地域・社会や産業界の関係者が連携・共同して、キャリア教育に取り組んでいる先進事例を共有し、全国への普及・啓発を行うことを目的としたシンポジウムを開催。(29年1月17日開催、平成30年1月11日開催、平成31年1月18日開催)</p> <p>【課題】 ○キャリア教育に資するキャリアコンサルタントの養成を更に進めていくことが必要。</p>

(3) 中高年齢者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題														
<p>① 中高年が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できるよう、中高年のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する</p>	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を整備し、企業に対して個別の相談や研修等を通じて、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援。また、中高年も含め在職中の労働者に対する企業外での専門的なキャリアコンサルティング機会を提供 (実施拠点：平成30年度2カ所、令和元年度5カ所、令和2年度11カ所)。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○セルフ・キャリアドックの導入を更に進めるほか、中高年齢層労働者等へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する必要。 														
<p>② 在職中の職業能力開発の向上が必要という視点から、キャリア形成促進助成金による雇用する労働者に対する訓練機会の確保や、更なるスキルアップを図る在職者向けの訓練の実施のほか、雇成型訓練を実施する事業主への支援を行う</p>	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○キャリア形成促進助成金(平成29年度より人材開発支援助成金に名称変更)において、在職中の職務に関連した専門的な知識・技能の修得のための訓練機会を確保する事業主に対する支援を実施している。 ○また、在職者訓練を実施。 <table border="1" data-bbox="1052 768 1953 886"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>112,559人</td> <td>116,938人</td> <td>121,406人</td> <td>120,604人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○手続きの簡素化や周知広報など利用者ニーズを踏まえたより一層の活用促進 ○在職者訓練の実施を引き続き推進する。 						平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	112,559人	116,938人	121,406人	120,604人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度											
受講者数	112,559人	116,938人	121,406人	120,604人											
<p>③ 新たな場での活躍を期する中高年に対して、今までの経験・能力に足りない知識や技能を付与するとともに、意識の見直しも必要という視点から、経験交流会など再就職に向けた準備支援を含めた新たな職業訓練コース等の支援策の開発・検証を実施する</p>	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○高障求機構において、「中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証実施に関する調査・研究」事業(平成28～29年度)で整理した中高年期以降の能力開発や再就職の考え方を踏まえ、高齢者のスキルアップ、スキルチェンジのための具体的な支援方策を開発・普及する事業を、令和2年度から実施。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○令和3年度中に、モデルカリキュラム、受講生募集及び就職支援をパッケージにした離職者訓練プログラムを開発し、都道府県(委託訓練)等への展開を図る。 														

(4) 障害者職業能力開発校における受入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の確保

計画の内容	これまでの実績及び課題																														
<p>① 一般の公共職業能力開発施設で受入れが困難な重度障害者を受け入れる障害者職業能力開発校での職業訓練、障害者の態様に応じた多様な委託訓練、障害者向けのデュアル訓練等について、障害者の雇用の促進に向けた在り方の検討を実施する</p>	<p>【実績】</p> <p>○平成28年の「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会」における検討結果等を踏まえ、引き続き以下の取組を推進。</p> <p>①障害者職業能力開発校において、一般の公共職業能力開発施設で受入れが困難な障害者等に対する職業訓練を実施。</p> <table border="1" data-bbox="795 429 1742 582"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>1,553人</td> <td>1,599人</td> <td>1456人</td> <td>1,385人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>71.6%</td> <td>69.2%</td> <td>71.1%</td> <td>65.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>②企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等を活用し、障害者の多様なニーズに対応した障害者委託訓練を実施。</p> <table border="1" data-bbox="795 743 1742 896"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>3,698人</td> <td>3,473人</td> <td>3051人</td> <td>2,852人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>46.2%</td> <td>49.7%</td> <td>52.2%</td> <td>48.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】</p> <p>○精神障害者の新規求職申込件数が増加しており、障害者職業能力開発校での精神障害者向け訓練コースの設置・運営に取り組んでいくことが必要。また、障害者委託訓練については、第4次障害者基本計画に掲げられた就職率目標55%(2022年度)の達成に向けて取り組んでいくことが必要。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	1,553人	1,599人	1456人	1,385人	就職率	71.6%	69.2%	71.1%	65.8%		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	3,698人	3,473人	3051人	2,852人	就職率	46.2%	49.7%	52.2%	48.8%
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																											
受講者数	1,553人	1,599人	1456人	1,385人																											
就職率	71.6%	69.2%	71.1%	65.8%																											
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																											
受講者数	3,698人	3,473人	3051人	2,852人																											
就職率	46.2%	49.7%	52.2%	48.8%																											

(4) 障害者職業能力開発校における受入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の確保

計画の内容	これまでの実績及び課題																								
<p>② 訓練実施主体である都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県労働局及びハローワークが中心となって、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健及び経済団体等関係機関との連携・協力体制を推進する</p>	<p>【実績】 ○都道府県単位で地域訓練協議会を開催し、地域の実情や訓練実施状況を踏まえた適切な地域計画の策定や訓練の効果的な実施について協議を行う他、各地域レベルにおいて関係機関と連携を図りつつ職業訓練を実施。</p> <p>【課題】 ○引き続き、地域における関係機関との連携・協力体制を推進していくことが必要。</p>																								
<p>③ 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)を実施し、障害者一人一人の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていく</p>	<p>【実績】 ○毎年、全国障害者技能競技大会(アビリンピック)を開催。</p> <table border="1" data-bbox="1156 578 1951 882"> <thead> <tr> <th>回数</th> <th>開催日</th> <th>開催地</th> <th>参加選手数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第36回</td> <td>平成28年10月</td> <td>山形県</td> <td>370人</td> </tr> <tr> <td>第37回</td> <td>平成29年11月</td> <td>栃木県</td> <td>365人</td> </tr> <tr> <td>第38回</td> <td>平成30年11月</td> <td>沖縄県</td> <td>382人</td> </tr> <tr> <td>第39回</td> <td>令和元年11月</td> <td>愛知県</td> <td>382人</td> </tr> <tr> <td>第40回</td> <td>令和2年11月</td> <td>愛知県</td> <td>330人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○引き続き、アビリンピックの周知広報に取り組んでいくことが必要。</p>	回数	開催日	開催地	参加選手数	第36回	平成28年10月	山形県	370人	第37回	平成29年11月	栃木県	365人	第38回	平成30年11月	沖縄県	382人	第39回	令和元年11月	愛知県	382人	第40回	令和2年11月	愛知県	330人
回数	開催日	開催地	参加選手数																						
第36回	平成28年10月	山形県	370人																						
第37回	平成29年11月	栃木県	365人																						
第38回	平成30年11月	沖縄県	382人																						
第39回	令和元年11月	愛知県	382人																						
第40回	令和2年11月	愛知県	330人																						
<p>④ 一般の公共職業能力開発施設において施設のバリアフリー化を推進し、障害者の入校を促進するとともに、障害者への支援体制の強化を図る</p>	<p>【実績】 ○一般の公共職業能力開発施設において、障害者向けの訓練コースを設置して訓練を実施。</p> <table border="1" data-bbox="1081 1072 1937 1222"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>304人</td> <td>322人</td> <td>307人</td> <td>268人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>77.1%</td> <td>78.2%</td> <td>75.8%</td> <td>73.2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○精神障害者の新規求職申込件数が増加しており、一般の公共職業能力開発施設において、精神保健福祉士等の配置の他、精神障害者等の受入れに係るノウハウ普及・対応力強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に取り組んでいくことが必要。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	304人	322人	307人	268人	就職率	77.1%	78.2%	75.8%	73.2%									
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																					
受講者数	304人	322人	307人	268人																					
就職率	77.1%	78.2%	75.8%	73.2%																					

(5) 非正規雇用労働者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題															
<p>① 非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、キャリアアップ助成金の活用等による職業訓練機会の確保や、同助成金の手続の簡素化・周知広報を通じた活用の促進を図る</p>	<p>【実績】 ○キャリアアップ助成金(人材育成コース)(平成30年度より人材開発支援助成金に統合(特別育成訓練コース))において、申請手続きの見直し等により、非正規雇用労働者の正社員への移行または処遇の改善を目指して実施する職業訓練の促進を図っている。</p> <table border="1" data-bbox="747 415 1887 622"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支給決定件数</td> <td>16,674件</td> <td>14,191件</td> <td>11,949件</td> <td>8,299件</td> </tr> <tr> <td>支給額</td> <td>127億円</td> <td>106億円</td> <td>82億円</td> <td>48億円</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○周知広報等による、利用者にニーズを踏まえたより一層の活用促進。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	元年度	支給決定件数	16,674件	14,191件	11,949件	8,299件	支給額	127億円	106億円	82億円	48億円
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	元年度												
支給決定件数	16,674件	14,191件	11,949件	8,299件												
支給額	127億円	106億円	82億円	48億円												
<p>② 正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結びつける効果的な方策である、雇用型訓練の更なる実施の推進を図る</p>	<p>【実績】 ○キャリアアップ助成金(人材育成コース)(平成30年度より人材開発支援助成金に統合(特別育成訓練コース))のうち、雇用型訓練(有期実習型訓練)については、ジョブカードセンターと連携を行い推進を図っている。</p> <table border="1" data-bbox="747 925 1912 1093"> <thead> <tr> <th></th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支給決定件数</td> <td>12,735件</td> <td>10,044件</td> <td>7,983件</td> <td>4,717件</td> </tr> <tr> <td>支給額</td> <td>111億円</td> <td>90億円</td> <td>68億円</td> <td>37億円</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○周知広報等による、利用者にニーズを踏まえたより一層の活用促進。</p>		28年度	29年度	30年度	元年度	支給決定件数	12,735件	10,044件	7,983件	4,717件	支給額	111億円	90億円	68億円	37億円
	28年度	29年度	30年度	元年度												
支給決定件数	12,735件	10,044件	7,983件	4,717件												
支給額	111億円	90億円	68億円	37億円												

(5) 非正規雇用労働者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題															
<p>③ 離職した非正規雇用労働者の就職を促進するため、求職者支援訓練等を活用した職業能力開発を行う</p>	<p>【実績】 ○雇用保険の受給資格のない者の就職を促進するため、求職者支援訓練を実施している。</p> <table border="1" data-bbox="855 325 1875 492"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>32,306人</td> <td>26,822人</td> <td>23,384人</td> <td>21,020人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>62.2%</td> <td>63.0%</td> <td>62.7%</td> <td>60.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※就職率は、当該年度中に修了したコースの雇用保険適用就職率</p> <p>【課題】 ○求職者支援訓練の実施を引き続き推進する。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	32,306人	26,822人	23,384人	21,020人	就職率	62.2%	63.0%	62.7%	60.8%
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度												
受講者数	32,306人	26,822人	23,384人	21,020人												
就職率	62.2%	63.0%	62.7%	60.8%												
<p>④ 非正規雇用労働者に対するキャリアコンサルティングの機会を確保するとともに、キャリアアップを目指す非正規雇用労働者に対する一層の支援の在り方について検討を行う</p>	<p>【実績】 ○非正規雇用労働者を対象にした雇成型訓練、求職者支援訓練、公共職業訓練(離職者訓練・学卒者訓練)の受講生を対象に、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。</p> <p>【課題】 ○非正規雇用労働者を対象に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを引き続き推進することが必要。併せて、上記①～③の取組も引き続き実施していく。</p>															

3. 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

計画の内容	これまでの実績及び課題															
<p>① 地域ニーズを踏まえ、不安定な就労状態にある若者の安定的な就職の実現を図るため、地域レベルで産学官が連携した地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める職業訓練コースの開発・検証を行う事業を推進する</p>	<p>○既存の委託訓練の中には就職率が低調な訓練コースも見られるなど、地域ニーズを踏まえた適切なコース設定が十分にできておらず、訓練内容の見直し等の取り組みも十分でないものがあつたため、地域の関係者間のネットワークを構築し、企業 業界団体が求める知識 技能を訓練内容に取り込むこととした。</p> <p>【実績】</p> <p>○高障求機構において全国47都道府県でモデル的に訓練を実施し、それを踏まえて地域コンソーシアムを構成し、既存の訓練カリキュラム等の見直しや新規カリキュラムの開発を行うコースを平成30年10月より新設した。</p> <p>【課題】</p> <p>○より積極的な広報等を通じて訓練コースの設定を引き続き推進する。</p>															
<p>② 地域の創意工夫を活かした人材育成を推進するため、企業や地域の多種多様なニーズに対応した新たな人材育成プログラムの開発等を支援する</p>	<p>【実績】</p> <p>○「地域創生人材育成事業」によって、従来の公的職業訓練の枠組みでは対応できない、地域の創意工夫を生かした人材育成の取組を支援。</p> <table border="1" data-bbox="870 825 1860 991"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訓練等受講者数</td> <td>5,290人</td> <td>6,170人</td> <td>4,006人</td> <td>2,594人</td> </tr> <tr> <td>就職者数</td> <td>1,551人</td> <td>2,005人</td> <td>1,491人</td> <td>728人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】</p> <p>○全国の約7割の道府県で活用され、地域の人手不足分野の人材確保・育成に一定の役割を果たしたことから、令和2年度までに事業を終了。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	訓練等受講者数	5,290人	6,170人	4,006人	2,594人	就職者数	1,551人	2,005人	1,491人	728人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度												
訓練等受講者数	5,290人	6,170人	4,006人	2,594人												
就職者数	1,551人	2,005人	1,491人	728人												

計画の内容	これまでの実績及び課題																				
<p>③ 多様な産業のニーズを把握するため、地域訓練協議会において、より効果的なニーズの把握手法の検討や、地域における訓練実績の把握・分析を的確に行うとともに、必要に応じ、設定する職業訓練の規模が大きい業界の関係者等にも参画を求め、産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の実施分野及び規模の設定等を実施する</p>	<p>【実績】 ○中央訓練協議会・地域訓練協議会を開催し、公的職業訓練の分野・規模等を議論した上で、職業訓練実施計画を策定 ・地域訓練協議会：全都道府県で、労使団体その他産業界関係者等を参画し、実施。 ・28年度：9月～11月に1回目、2～3月に2回目を実施。 ・29年度：10月～12月に1回目、2～3月に2回目を実施。 ・30年度：10月～12月に1回目、2～3月に2回目を実施。 ・元年度：10月～12月に1回目、2～3月に2回目を実施。 ※1回目で訓練計画の大枠、2回目で訓練計画のとりまとめ</p> <p>【課題】 ○より効果的に産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の実施分野及び規模の設定等を行うため、地域訓練協議会の活用の在り方を検討する必要がある。</p>																				
<p>④ 教育訓練機関と職業訓練機関とが連携し、それぞれの特徴を活かした訓練を実施するため、職業能力開発大学校、短期大学校及び工科系教育機関とが相互に教員・訓練指導員を派遣する等の連携を強化する</p>	<p>【実績】 ○高障求機構において、工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、取り組みを実施。</p> <table border="1" data-bbox="733 815 1935 1065"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>教育訓練等の実施</td> <td>64件</td> <td>56件</td> <td>96件</td> <td>95件</td> </tr> <tr> <td>工業高校等の教員に対する研修等</td> <td>19件</td> <td>25件</td> <td>31件</td> <td>14件</td> </tr> <tr> <td>指導員の派遣</td> <td>105件</td> <td>97件</td> <td>99件</td> <td>81件</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○教育訓練機関と職業訓練機関との連携を引き続き推進する。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	教育訓練等の実施	64件	56件	96件	95件	工業高校等の教員に対する研修等	19件	25件	31件	14件	指導員の派遣	105件	97件	99件	81件
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																	
教育訓練等の実施	64件	56件	96件	95件																	
工業高校等の教員に対する研修等	19件	25件	31件	14件																	
指導員の派遣	105件	97件	99件	81件																	

4. 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

(1) 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>我が国の労働力人口は今後急速に減少していくことが見込まれる中、我が国の産業・職業構造の変化を中長期で見据え、将来的に必要な人材ニーズを把握することが必要である</p>	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○「職業安定業務統計」や「労働経済動向調査」などの各種統計により、産業・職業構造の変化や労働者の過不足状況を毎年度把握している。○平成30年度に開催された雇用政策研究会において、労働力需給推計について議論を行い、平成31年3月29日に労働政策研究・研修機構より2040年までの労働力人口、就業者数のシミュレーション結果が公表された。○平成30年12月から令和元年6月まで労働政策審議会労働政策基本部会において、「技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について」をテーマとして議論を行い、報告書を取りまとめた。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○人口減少や人生100年時代、技術革新(AI、IoT、ビッグデータ、ロボット等)に伴う労働市場の変化を正確に把握し、それに対応した教育訓練を実施する必要がある。

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>【総合的な訓練計画の策定】</p> <p>① 公的職業訓練全体で効果的に職業訓練コースを設定するため、公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施に関する計画については、平成28年度計画より両計画を一体化した総合的な計画を国レベル及び地方レベルで策定する</p>	<p>【実績】</p> <p>○平成28年度計画より、公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施に関する計画の両計画を一体化した職業訓練実施計画を国及び地方(47都道府県)で策定。</p> <p>【課題】</p> <p>○地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模の設定のための計画を引き続き策定する。</p>
<p>【公的職業訓練の充実】</p> <p>② 工場の生産ラインの高度化を促進するための、ものづくり産業に係るITに関連した在職者訓練コースの充実・強化のために、訓練ニーズの調査・研究を行い、高障求機構や都道府県の職業能力開発施設における在職者訓練としての実施を検討する</p>	<p>【実績】</p> <p>○高障求機構において、「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」の検討結果を踏まえ、ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コースを令和元年度に20コース開発し、既に関済済みのコースと併せて、223コースを整備。(新規開発コース例:設計者CAEを活用した機構解析)</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続きカリキュラムを開発し、職業能力開発施設における在職者訓練としての実施を検討する。</p>
<p>【公的職業訓練の充実】</p> <p>③ 育児・介護等の事情により通所で職業訓練を受講することが困難な求職者に対して、職業訓練の受講方法の選択肢を広げるため、eラーニング等による訓練の実施について検討する</p>	<p>○平成27年8月28日に取りまとめられた「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」の中で、職業能力開発施策の推進として「公的職業訓練において、受講状況を適切に確認できることを前提にeラーニングを活用した講座の設定を検討する」こととなった。</p> <p>【実績】</p> <p>○平成28年度に「公的職業訓練におけるeラーニング手法の導入に向けた調査検証事業」の委託を行い、平成29年度にその報告を受け、平成29年10月より委託訓練のコースを新設した。</p> <p>【課題】</p> <p>○より積極的な広報等を通じて訓練コースの設定を引き続き推進する。</p>

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題																																				
<p>【公共職業訓練】</p> <p>④ 産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応するため、成長分野・人手不足分野での就職に向けた職業訓練や、企業の人材ニーズの変化を踏まえた安定的な就業につながる職業訓練のコースを設定する</p>	<p>【実績】</p> <p>○成長分野・人手不足分野の職業訓練や安定的な就業につながる長期の訓練コースの実施。</p> <table border="1" data-bbox="700 337 1960 562"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">平成28年度</th> <th colspan="2">平成29年度</th> <th colspan="2">平成30年度</th> <th colspan="2">令和元年度</th> </tr> <tr> <th></th> <th>受講者数</th> <th>全体割合</th> <th>受講者数</th> <th>全体割合</th> <th>受講者数</th> <th>全体割合</th> <th>受講者数</th> <th>全体割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>建設分野</td> <td>6,526人</td> <td>5.4%</td> <td>6,695人</td> <td>6.0%</td> <td>6,064人</td> <td>5.7%</td> <td>6,107人</td> <td>5.9%</td> </tr> <tr> <td>介護分野</td> <td>17,339人</td> <td>14.4%</td> <td>14,496人</td> <td>12.9%</td> <td>11,942人</td> <td>11.2%</td> <td>11,942人</td> <td>10.6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○うち2年間の長期訓練コースを介護分野において実施。</p> <p>【課題】</p> <p>○産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応する職業訓練コースを引き続き推進する。</p>		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度			受講者数	全体割合	受講者数	全体割合	受講者数	全体割合	受講者数	全体割合	建設分野	6,526人	5.4%	6,695人	6.0%	6,064人	5.7%	6,107人	5.9%	介護分野	17,339人	14.4%	14,496人	12.9%	11,942人	11.2%	11,942人	10.6%
	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度																														
	受講者数	全体割合	受講者数	全体割合	受講者数	全体割合	受講者数	全体割合																													
建設分野	6,526人	5.4%	6,695人	6.0%	6,064人	5.7%	6,107人	5.9%																													
介護分野	17,339人	14.4%	14,496人	12.9%	11,942人	11.2%	11,942人	10.6%																													
<p>【公共職業訓練】</p> <p>⑤ 個々人の職業生活設計に沿った職業の選択に資するよう訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを実施する</p>	<p>【実績】</p> <p>○公共職業訓練(離職者訓練、学卒者訓練)においては、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行いつつ、就職支援を図っている。</p> <p>○公共職業訓練におけるジョブ・カード取得者数(受講者数) (受講前にキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成することが要件)</p> <table border="1" data-bbox="824 1062 1951 1213"> <thead> <tr> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>95,383人</td> <td>92,378人</td> <td>94,625人</td> <td>93,013人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】</p> <p>○訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを引き続き推進する。</p>	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	95,383人	92,378人	94,625人	93,013人																												
平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																																		
95,383人	92,378人	94,625人	93,013人																																		

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>【公共職業訓練】</p> <p>⑥ 技術進歩や経済のサービス化の進展に伴って、新たな訓練分野の開発・実施に関する検討が必要となる中、高障求機構において先導的なカリキュラムを策定するとともに、優れたカリキュラムを全国の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等へ積極的に普及し、活用を促進する</p>	<p>【実績】</p> <p>○高障求機構において、以下の取組を実施。</p> <p>《離職者訓練》 電気・電子分野におけるIoTシステムの構築・保守に関する訓練を実施する「IoTシステム技術科」の訓練カリキュラムを開発。</p> <p>《高度技能者養成訓練》 応用課程にロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材の養成を目的としたカリキュラムを策定、平成30年度より、職業能力開発大学の生産ロボットシステムコースにおいて、同カリキュラムを活用。専門課程にロボット技術を活用した生産システムの導入及び改善提案並びに導入機器の活用及び保守等ができる人材の育成を目的とした訓練カリキュラムを作成。</p> <p>《在職者訓練》 常に先導的なカリキュラムへの見直しを実施しており、令和元年度において1,092コースを整備済。</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続き技術進歩等の進展に応じたカリキュラムの開発及び見直しを行う。</p>
<p>【公共職業訓練】</p> <p>⑦ ものづくり分野における人材育成において、ものづくりの基本となる技能を習得するための職業訓練のみならず、最先端の技術革新やグローバル化に対応しうる人材育成のための職業訓練も実施していく</p>	<p>【実績】</p> <p>○高障求機構において、以下の取組を実施。</p> <p>《離職者訓練》 IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コース(工場における生産設備のIT化に対応するために開発した「スマート生産サポート科」)について、令和元年度に42コース、821人に実施した。</p> <p>《高度技能者養成訓練》 平成30年度より、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材の養成を目的とした生産ロボットシステムコースを職業能力開発大学3校に設置し、令和元年度に47名が修了した。</p> <p>《在職者訓練》 IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した在職者訓練コースについて、令和元年度に611コース、5,335人に実施した。</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続きカリキュラムの開発及び見直しを行い、最先端の技術革新等に対応しうる人材育成のための職業訓練の実施を推進する。</p>

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題															
<p>【求職者支援訓練】 ⑧ 就業経験に乏しい者や、非正規での離転職を繰り返している者等については、これらの者が必要とする基礎的能力を習得できる職業訓練や、人材不足の業種、求人ニーズの高い職種への就職に向けた実践的訓練を実施する</p>	<p>【実績】 ○求職者支援訓練においては、就職に必要な基礎的な技能及び知識を付与するための基礎訓練と、より就職に資する実践的な技能及び知識を付与する実戦訓練を行っている。</p> <table border="1" data-bbox="917 344 1949 565"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数 (基礎コース)</td> <td>10,447人</td> <td>8,126人</td> <td>6,739人</td> <td>5,753人</td> </tr> <tr> <td>受講者数 (実践コース)</td> <td>21,859人</td> <td>18,696人</td> <td>16,647人</td> <td>15,267人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○求職者ニーズに沿った職業訓練の実施を引き続き推進する。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数 (基礎コース)	10,447人	8,126人	6,739人	5,753人	受講者数 (実践コース)	21,859人	18,696人	16,647人	15,267人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度												
受講者数 (基礎コース)	10,447人	8,126人	6,739人	5,753人												
受講者数 (実践コース)	21,859人	18,696人	16,647人	15,267人												
<p>【求職者支援訓練】 ⑨ 出産・育児・介護等の事情から長期に労働市場を離れていた者については、早期の職場復帰に資する職業訓練を実施する</p>	<p>【実績】 ○平成28年度より、短時間で受講可能な訓練及び託児サービス付き訓練の設定を行っている。</p> <p>【課題】 ○出産等の事情から労働市場を離れた者が受講しやすい訓練コースの設定を推進する。</p>															
<p>【求職者支援訓練】 ⑩ 個々人の職業生活設計に沿った職業の選択に資するよう訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを実施する</p>	<p>【実績】 ○求職者支援訓練においては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行いつつ、就職支援を図っている。 ○求職者支援訓練におけるジョブ・カード取得者数(受講者数) (受講前にキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成することが要件)</p> <table border="1" data-bbox="884 1158 1908 1279"> <thead> <tr> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>31,604人</td> <td>28,222人</td> <td>25,498人</td> <td>23,023人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを引き続き推進する。</p>	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	31,604人	28,222人	25,498人	23,023人							
平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度													
31,604人	28,222人	25,498人	23,023人													

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題																											
<p>【求職者支援訓練】</p> <p>⑪ 各地域の企業や求職者の訓練ニーズを適切に把握し、当該地域のニーズを踏まえた職業訓練を設定するとともに、必要に応じて見直しを行う</p>	<p>【実績】</p> <p>○地域訓練協議会において、産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の設定を行っている。</p> <p>【課題】</p> <p>○地域訓練協議会を活用し、各地域のニーズを踏まえた職業訓練の設定等を引き続き推進する。</p>																											
<p>【職業訓練サービスの質の確保・向上】</p> <p>⑫ 高障求機構が実施する研修の受講促進、訓練機関の取組の好事例の周知、ガイドラインに沿った取組を進める優良訓練機関の認定(スキーム)の検討等、民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の向上に向けた取組を推進する</p>	<p>【実績】</p> <p>○ガイドライン研修について、平成28年、29年は高障求機構、平成30年から民間事業者へ委託して実施しており、平成30年度より公共職業訓練のうち委託訓練、及び求職者支援訓練の認定時に、職業訓練サービスガイドライン研修の受講を要件化し、一層の取組の推進を行っているところ。</p> <p>○ガイドライン適合事業所認定について、平成28年、29年に認定制度の検討及びトライアルテストを実施し、平成30年よりガイドラインに基づいて公的職業訓練の質の向上に取り組む民間教育訓練機関に対して審査を行い、ガイドラインに対する適合の可否を認定する事業を開始した。</p> <p>《参考情報》</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="700 919 1230 1088"> <p>(ガイドライン研修)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>635名</td> <td>637名</td> <td>668名</td> <td>665名</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div data-bbox="1292 919 1951 1205"> <p>(ガイドライン適合事業所認定)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">トライアルテスト</th> <th rowspan="2">平成30年度</th> <th rowspan="2">令和元年度</th> </tr> <tr> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>申請件数</td> <td>21件</td> <td>30件</td> <td>31件</td> <td>20件</td> </tr> <tr> <td>認定数</td> <td>14件</td> <td>21件</td> <td>20件</td> <td>14件</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div> <p>【課題】</p> <p>○ガイドライン適合事業所認定は令和3年度以降、ガイドライン研修は令和6年度以降、民間自走できるよう制度設計を検討している。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	635名	637名	668名	665名		トライアルテスト		平成30年度	令和元年度	平成28年度	平成29年度	申請件数	21件	30件	31件	20件	認定数	14件	21件	20件	14件
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																								
受講者数	635名	637名	668名	665名																								
	トライアルテスト		平成30年度	令和元年度																								
	平成28年度	平成29年度																										
申請件数	21件	30件	31件	20件																								
認定数	14件	21件	20件	14件																								

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題																																							
<p>⑬ 将来にわたり訓練指導員を安定的・継続的に育成確保するため、職業能力開発総合大学校を中心に、多様なカリキュラムを設定し、多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識・技能・経験等に応じた指導員訓練を実施する。特に、ものづくり分野におけるITの活用などにみられる技能・技術の複合化・高度化に対応するため、最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開発できる訓練指導員を養成する</p>	<p>【実績】</p> <p>○これまでの指導員訓練の入校・修了の実績は下表のとおり。</p> <p>○特に、ものづくり分野におけるITの活用などにみられる技能・技術の複合化・高度化に対応するため、最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開発できるテクノインストラクター（職業訓練指導員）を養成するため、長期養成課程に、職業能力開発研究学域を新たに創設し、平成28年度から実施。</p> <p>○職業能力開発総合大学校総合課程の受講者のうち、希望者を対象に、同学校修了時に指導員免許の取得を可能とする制度改正を行い、平成31年4月1日から施行したほか、職業能力開発大学校修了生等が短期間で指導員免許取得が可能となるよう制度改正を行い、令和2年4月1日から施行。</p> <table border="1" data-bbox="747 686 1922 1096"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>指導員養成訓練</td> <td>104人</td> <td>127人</td> <td>118人</td> <td>122人</td> </tr> <tr> <td>・長期養成課程</td> <td>37人</td> <td>42人</td> <td>54人</td> <td>66人</td> </tr> <tr> <td>・長期養成課程 (職業能力開発研究学域)</td> <td>—</td> <td>12人</td> <td>18人</td> <td>21人</td> </tr> <tr> <td>・短期養成課程(※)</td> <td>61人</td> <td>67人</td> <td>41人</td> <td>32人</td> </tr> <tr> <td>・職種転換課程</td> <td>6人</td> <td>6人</td> <td>5人</td> <td>3人</td> </tr> <tr> <td>指導員技能向上訓練</td> <td>5,650人</td> <td>5,831人</td> <td>5,375人</td> <td>4,875人</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 平成31年4月より「実務経験者訓練技法等習得コース」に改称</p> <p>【課題】</p> <p>○現在のテクノインストラクター（職業訓練指導員）の今後の高齢化等の進展を踏まえ、引き続き、テクノインストラクターの継続的・安定的な確保・養成に資するための指導員訓練を着実に実施することが必要。</p>						平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	指導員養成訓練	104人	127人	118人	122人	・長期養成課程	37人	42人	54人	66人	・長期養成課程 (職業能力開発研究学域)	—	12人	18人	21人	・短期養成課程(※)	61人	67人	41人	32人	・職種転換課程	6人	6人	5人	3人	指導員技能向上訓練	5,650人	5,831人	5,375人	4,875人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																																				
指導員養成訓練	104人	127人	118人	122人																																				
・長期養成課程	37人	42人	54人	66人																																				
・長期養成課程 (職業能力開発研究学域)	—	12人	18人	21人																																				
・短期養成課程(※)	61人	67人	41人	32人																																				
・職種転換課程	6人	6人	5人	3人																																				
指導員技能向上訓練	5,650人	5,831人	5,375人	4,875人																																				

(3) 対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築

計画の内容	これまでの実績及び課題																																																					
<p>【技能検定の活用促進】</p> <p>① 幅広い層が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組むとともに、技能検定制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の不断の見直しを推進する</p>	<p>【実績】</p> <p>○職種の統廃合については、「技能検定職種の統廃合等に関する検討会」において審議しており、職種毎の専門調査員会において作業・等級の新設、統廃合、試験基準見直しの議論を続けてきた。</p> <table border="1" data-bbox="712 372 1960 479"> <thead> <tr> <th colspan="6">平成28年度～令和元年度の実績(都道府県方式)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>職種廃止 2職種</td> <td>作業廃止 3作業</td> <td>作業統合 5作業→2作業</td> <td>作業新設(定期3級) 6作業(4作業)</td> <td>随時2級対応 53職種87作業</td> <td>その他見直し 2職種</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】</p> <p>○職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の不断の見直しは継続。 ○国際的な動向(技能五輪国際大会)との整合性についても検討が必要。 ○技能実習評価と、日本人技能士として求められる内容の乖離に係る整理。</p>	平成28年度～令和元年度の実績(都道府県方式)						職種廃止 2職種	作業廃止 3作業	作業統合 5作業→2作業	作業新設(定期3級) 6作業(4作業)	随時2級対応 53職種87作業	その他見直し 2職種																																									
平成28年度～令和元年度の実績(都道府県方式)																																																						
職種廃止 2職種	作業廃止 3作業	作業統合 5作業→2作業	作業新設(定期3級) 6作業(4作業)	随時2級対応 53職種87作業	その他見直し 2職種																																																	
<p>【技能検定の活用促進】</p> <p>② 学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーション向上や円滑なキャリアアップに資するよう、学生・生徒等の若年層を主な対象とした技能検定3級について、産業界のニーズも踏まえつつ、積極的な設定を進めていくとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用を促進する</p>	<p>【実績】</p> <p>○産業界のニーズも踏まえつつ、既存の技能検定に3級の作業を新設している。 平成28年度:鉄筋施工(鉄筋組立て作業)、平成29年度:型枠施工、平成30年度:かわらぶき、令和元年度:鉄筋施工(鉄筋施工図作成作業)</p> <p>○また、平成29年度後期から35歳未満の方が技能検定2級及び3級を受検する際に受検料を減額する「受検料減免措置」を行っているところ、特に3級において受検者数が増加した。</p> <table border="1" data-bbox="716 1072 1866 1225"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">平成28年度</th> <th colspan="2">平成29年度</th> <th colspan="2">平成30年度</th> <th colspan="2">令和元年度</th> </tr> <tr> <th>受検者数</th> <th>合格者数</th> <th>受検者数</th> <th>合格者数</th> <th>受検者数</th> <th>合格者数</th> <th>受検者数</th> <th>合格者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2級</td> <td>57,898</td> <td>29,175</td> <td>57,813</td> <td>28,871</td> <td>57,330</td> <td>28,414</td> <td>55,554</td> <td>27,145</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>対H28比</td> <td>100%</td> <td>99%</td> <td>99%</td> <td>97%</td> <td>96%</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>3級</td> <td>29,677</td> <td>21,211</td> <td>34,260</td> <td>24,159</td> <td>36,530</td> <td>24,631</td> <td>36,019</td> <td>25,393</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>対H28比</td> <td>115%</td> <td>114%</td> <td>123%</td> <td>116%</td> <td>121%</td> <td>120%</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】</p> <p>○技能士の地位向上、受検者の更なる増加に向けた広報啓発の推進を検討。</p>		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	2級	57,898	29,175	57,813	28,871	57,330	28,414	55,554	27,145			対H28比	100%	99%	99%	97%	96%	93%	3級	29,677	21,211	34,260	24,159	36,530	24,631	36,019	25,393			対H28比	115%	114%	123%	116%	121%	120%
	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度																																															
	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数																																														
2級	57,898	29,175	57,813	28,871	57,330	28,414	55,554	27,145																																														
		対H28比	100%	99%	99%	97%	96%	93%																																														
3級	29,677	21,211	34,260	24,159	36,530	24,631	36,019	25,393																																														
		対H28比	115%	114%	123%	116%	121%	120%																																														

(3) 対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>【技能検定の活用促進】 ③ 対人サービス分野を中心とした成長分野における技能検定を整備するため、ロールプレイ方式など、試験実施方法を工夫した試験を実施する</p>	<p>【実績】 ○平成29年度から対人サービス分野として、新たな技能検定職種に追加した接客販売、フィットネスクラブ・マネジメント、ブライダルコーディネーター、ホテル・マネジメントの4職種においては、実地試験(ロールプレイ方式等の実地動作又は口述による試験)を導入している。</p> <p>【課題】 ○試験構築に専門性を要するため、外部専門機関への委託による技能検定化のための個別支援を引き続き実施することが必要。</p>
<p>【認定社内検定の拡充・普及促進】 ④ 社内検定認定制度の社会的な認識を高めるとともに、その拡充・普及拡大を図っていくため、検定構築に取り組む企業の開拓から検定構築のサポートまで、一貫した積極的な支援を講じる</p>	<p>【実績】 ○平成28年度から平成30年度の間、検定構築に向けたコンサルティング業務を外部に委託することで、積極的かつ一貫した支援を講じた。 (認定企業・団体数) 平成28年度:1社・団体 平成29年度:3社・団体 平成30年度:1社・団体 令和2年度:1社・団体(12月11日現在)</p> <p>【課題】 ○行政事業レビュー公開プロセス(平成30年6月4日)の結果、委託事業は廃止。その他の方法による、当該制度の普及促進策の検討が必要。</p>

(3) 対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築

計画の内容	これまでの実績及び課題																															
<p>【職業能力評価基準】 ⑤ 検定制度や教育訓練制度の整備にも資するよう、政策的に必要な性の高い分野を中心として、業界団体との連携の下、業界内共通の職業能力評価基準の整備等を進めるとともに、その普及・活用促進に努める</p>	<p>【実績】 ○新たに、2業種の職業能力評価基準を策定した他、業種横断的な事務系職種を含む既存の職業能力評価基準の見直しを実施した。</p> <table border="1" data-bbox="692 297 1937 711"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新規策定</td> <td>エステティック業</td> <td>警備業</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td></td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>改定</td> <td>事務系職種(一部)</td> <td>事務系職種(一部)</td> <td>事務系職種(一部)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>スーパーマーケット業</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td></td> <td>卸売業</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ウェブ・コンテンツ制作業</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table> <p>※職業能力評価基準の普及・活用促進に向け、平成28年度～平成30年度の間、毎年12～24回程度の活用セミナーを開催した。</p> <p>【課題】 ○行政事業レビュー公開プロセス(平成30年6月14日)の結果、委託事業による新規策定は廃止となったが、引き続き、職業能力評価基準の普及・活用促進が必要。</p>					平成28年度	平成29年度	平成30年度	新規策定	エステティック業	警備業	—		—	—	—	改定	事務系職種(一部)	事務系職種(一部)	事務系職種(一部)		スーパーマーケット業	—	—		卸売業	—	—		ウェブ・コンテンツ制作業	—	—
	平成28年度	平成29年度	平成30年度																													
新規策定	エステティック業	警備業	—																													
	—	—	—																													
改定	事務系職種(一部)	事務系職種(一部)	事務系職種(一部)																													
	スーパーマーケット業	—	—																													
	卸売業	—	—																													
	ウェブ・コンテンツ制作業	—	—																													

(4) ジョブ・カードの活用促進

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>① 関係省庁及び関係機関との連携や、ITを積極的に活用した利用環境を整備するとともに、職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策へジョブ・カードの活用の促進を図る</p>	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「新成長戦略」(平成22年6月閣議決定)において、2020年までにジョブ・カード取得者数300万人を目標とし、平成27年度に策定した「新ジョブ・カード制度推進基本計画」においても目標として記載(令和元年度実績:250.6万人) ○有識者、関係団体等からなる「ジョブ・カード制度推進会議」の開催(平成28年度以降計5回開催) ○地域の有識者、関係団体等からなる「地域ジョブ・カード運営本部」の開催(全国で開催) ○ハローワークの求人事業主へのジョブ・カード活用促進(応募書類としての活用等) ○平成27年12月に開設した「ジョブ・カード制度総合サイト」の機能充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブ・カード作成支援WEBサービス開始(平成30年3月～) ・LINE@公式アカウント開設(平成30年8月～) ○ジョブ・カードセンターをキャリア形成サポートセンターに再編整備し、労働者のキャリア・プラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点としての役割も担うこととした。(令和2年4月～) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ジョブ・カードの周知及び活用促進のため、関係省庁や都道府県労働局、都道府県、キャリア形成サポートセンター、訓練実施機関等の関係機関との連携。 ○「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」において「令和4年度以降ジョブ・カード等のデジタル化を進め、マイナポータルを通じて、マイナンバーカードとの連携を図る」とされたことを踏まえ、デジタル化(システム化)の推進。

(4) ジョブ・カードの活用促進

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>② ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、教育訓練の成果の評価の実施を促進するため、技術的指導・援助を行う</p>	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○ハローワークにおいて個別支援対象者の求職者に対してジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を実施。○学生に対するジョブ・カード活用促進のため、学卒ジョブサポーター(就職支援ナビゲーター)による働きかけを実施。○平成30年度の行政事業レビュー(秋の年次公開検証)を踏まえ、ジョブ・カードセンター事業の見直しを図り、令和元年度以降は企業内でジョブ・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企業等への支援を重点的に実施。○高障求機構のHPにて「求職者支援制度における職業能力証明(訓練成果・実務成果)・自己評価シート作成マニュアル」を公表している(定期的に見直しを行っている。直近だと平成30年3月16日)。○雇用型訓練で使用するジョブ・カード3-3-1-1の作成を支援するため、雇用型訓練評価マニュアルを作成し、厚生労働省HPに掲載。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○ハローワーク等での取組を継続するとともに、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの更なる充実が必要。

(5) 企業における人材育成投資の促進

計画の内容	これまでの実績及び課題														
<p>① 従業員のキャリア形成支援について優れた取組を行う企業等を表彰し、積極的な周知・広報により好事例の普及を図る</p>	<p>【実績】 ○従業員の自律的なキャリア形成の支援に取り組む企業を公募し、優れた企業を表彰。受賞した企業による先進事例について好事例集や特設のホームページ等を作成し、積極的に周知広報を実施。</p> <table border="1" data-bbox="716 368 1953 504"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>表彰企業等</td> <td>10社</td> <td>9社</td> <td>10社</td> <td>10社</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○企業等におけるキャリア形成支援の更なる普及・定着を図ることが必要</p>						平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	表彰企業等	10社	9社	10社	10社
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度											
表彰企業等	10社	9社	10社	10社											
<p>② 企業の人材育成投資を引き出す仕組みについて検討を行う</p>	<p>【実績】 ○人材開発支援助成金において、支給要件の緩和や支給対象範囲の拡大など、企業がより利用しやすくなるよう見直しを図っている。 ○セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を整備し、企業に対して個別の相談や研修等を通じて、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援。 (実施拠点：平成30年度2カ所、令和元年度5カ所、令和2年度11カ所) ○在職者訓練の実施。</p> <table border="1" data-bbox="733 999 1694 1115"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>112,559人</td> <td>116,938人</td> <td>121,406人</td> <td>120,604人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○手続きの簡素化や周知広報など、利用者ニーズを踏まえたより一層の活用促進。 ○セルフ・キャリアドックの導入を更に進めていくことが必要。</p>						平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	受講者数	112,559人	116,938人	121,406人	120,604人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度											
受講者数	112,559人	116,938人	121,406人	120,604人											

(6) 都道府県労働局の機能強化

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>① 都道府県労働局において能力開発行政がより円滑に実行されるため、研修等の充実を図る</p>	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○平成27年の法改正を踏まえ、各労働局の担当業務に職業訓練関係業務が追加され、労働局の訓練課室に地方人材育成対策担当官を配置。○都道府県労働局訓練課室長ブロック会議を開催し、訓練業務における重点取組事項等について説明。<ul style="list-style-type: none">・平成28年度：10月11日～11月2日にかけて全国6ブロックで実施。・平成29年度：10月12日～11月14日にかけて全国6ブロックで実施。・平成30年度：10月31日～12月13日にかけて全国6ブロックで実施。・令和元年度： 中止 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○労働局の訓練課室は職業訓練以外の分野(サポステや技能実習等)も担当しているため、それらの業務の増加に対応するだけの人手が足りていない状況である。○また、令和2年度からの就職氷河期世代対策では、労働局は都道府県プラットフォームのとりまとめを担うこととされており、これまで以上にその役割が重要となる。○したがって、労働局の体制を強化していく必要がある。

5. 技能の振興

計画の内容	これまでの実績及び課題																														
<p>① 「ものづくりマイスター」による技能伝承、地域における技能振興の取組、若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する</p>	<p>【実績】</p> <p>○中小企業、業界団体の若年技能者に対する「ものづくりマイスター」による実技指導等を実施。 (単位:人日)</p> <table border="1" data-bbox="721 368 1939 702"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>活動数(受講者延べ人数)</td> <td>197,809</td> <td>209,906</td> <td>216,023</td> <td>223,105</td> </tr> <tr> <td>実技指導</td> <td>119,320</td> <td>130,957</td> <td>138,448</td> <td>142,833</td> </tr> <tr> <td> うち企業及び業界団体</td> <td>32,290</td> <td>33,134</td> <td>33,939</td> <td>35,109</td> </tr> <tr> <td> うち工業高校等</td> <td>8680</td> <td>97,433</td> <td>104,271</td> <td>106,733</td> </tr> <tr> <td>ものづくり体験教室</td> <td>77,278</td> <td>77,746</td> <td>76,392</td> <td>79,054</td> </tr> </tbody> </table> <p>(抜粋のため合計合わず)</p> <p>○また、地域関係者の創意工夫による特色ある取組を「地域発！いいもの」として選定し国民へ広く知らせることで地域の技能振興等を応援(平成28年度から実施)。 選定件数・・・平成28年度:6件、平成29年度:11件、平成30年度9件、令和元年度:8件</p> <p>○さらに、就業前の児童・生徒等をものづくり分野へ誘導するため、地域の技能士会等と連携して、小中学生等を対象とした、様々なものづくり体験ができるイベント方の取組を全国で年間50回程度開催。</p> <p>【課題】</p> <p>○「地域発！いいもの」については、選定件数が伸び悩んでいることから、周知広報をはじめ改善策を検討する必要がある。</p> <p>○また、若者のものづくり分野への誘導に関しては、ものづくり体験で興味を喚起した後に、さらに興味を高めて、最終的にもものづくり産業への就業につながるような情報提供等について検討する必要がある。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	活動数(受講者延べ人数)	197,809	209,906	216,023	223,105	実技指導	119,320	130,957	138,448	142,833	うち企業及び業界団体	32,290	33,134	33,939	35,109	うち工業高校等	8680	97,433	104,271	106,733	ものづくり体験教室	77,278	77,746	76,392	79,054
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度																											
活動数(受講者延べ人数)	197,809	209,906	216,023	223,105																											
実技指導	119,320	130,957	138,448	142,833																											
うち企業及び業界団体	32,290	33,134	33,939	35,109																											
うち工業高校等	8680	97,433	104,271	106,733																											
ものづくり体験教室	77,278	77,746	76,392	79,054																											

5. 技能の振興

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>② 若年技能者を育成する者等に対し、熟練技能のみならず技能を伝承する能力を育成するための取組を行う</p>	<p>【実績】</p> <p>○若年技能者を育成する者等に対し、技能を伝承する能力を育成するため、「3級技能検定の実技試験課題を用いた人材育成マニュアル」(12職種)及び「技能競技大会を活用した人材育成の取組マニュアル」(34職種)を平成25年度より作成し、ポータルサイト(「技のとびら」)を通じた情報提供。</p> <p>【課題】</p> <p>○中小企業等での活用状況を踏まえつつ、動画などのコンテンツの活用も含めた取組の継続について検討を行う必要がある。</p>
<p>③ 卓越した技能者の表彰や技能五輪国際大会等の技能競技大会の実施を通じた、学校段階も含む若年者に対する「技能」の重要性・魅力の発信、また、技能士について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるような取組を推進する</p>	<p>【実績】</p> <p>○技能者の地位及び技能水準の向上を図るとともに、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気運を高めることを目的に、卓越した技能者として、厚生労働大臣が毎年1回概ね150名の被表彰者に表彰状等を授与。昭和42年から開始し、令和2年度の第54回の表彰まで6,646名を表彰。</p> <p>○また、若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を実施。</p> <p>■若年者ものづくり競技大会</p> <p>平成28年度:14職種 358名参加(沖縄県・栃木県開催)</p> <p>平成29年度:15職種 443名参加(愛知県開催)</p> <p>平成30年度:15職種 445名参加(石川県開催)</p> <p>令和元年度:15職種 443名参加(福岡県開催)</p> <p>※令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の状況を勘案し中止</p> <p>■技能五輪全国大会</p> <p>平成28年度:41職種 1,318名参加(山形県開催)</p> <p>平成29年度:42職種 1,337名参加(栃木県開催)</p> <p>平成30年度:42職種 1,292名参加(沖縄県開催)</p> <p>令和元年度:42職種 1,239名参加(愛知県開催)</p> <p>令和2年度:40職種 944名参加(愛知県開催)※無観客開催</p>

5. 技能の振興

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>(③続き)</p>	<p>■技能五輪国際大会(2年に1回開催) 平成29年度:第44回アラブ首長国連邦・アブダビ大会 職種数51(日本参加数:40) 参加者数1,250名(日本選手45名) ※日本のメダル獲得数は金3個、銀2個、銅4個であり、金メダル獲得数の国・地域別順位は第9位。 令和元年度:第45回ロシア・カザン大会 職種数56(日本参加数:42) 参加者数1,348名(日本選手48名) ※日本のメダル獲得数は金2個、銀3個、銅6個であり、金メダル獲得数の国・地域別順位は第7位。</p> <p>■技能グランプリ(2年に1回開催) 平成28年度:30職種 514名参加(静岡県開催) 平成30年度:30職種 533名参加(兵庫県開催)</p> <p>○さらに、技能競技大会等を通じた技能の重要性の周知及び技能士制度の認知度向上等を目的として、全国で「技能競技大会展」及び「技能士展」を年間12回程度開催。</p> <p>○さらに、優れた技能士が作成した商品等に表示するロゴマーク(グッドスキルマーク)の認定・普及の取組を実施。一級技能士等がその優れた技能を駆使した製品等であることを示すためのマークを普及することにより、付加価値の高い製品等であることを消費者に対してアピールし、ものづくり日本の再興と熟練技能の継承を図る。 (平成29年度から実施) 平成29年度:11件、平成30年度:66件、令和元年度:81件</p> <p>【課題】</p> <p>○技能検定制度等に関するポータルサイトにおいても技能競技大会や技能士制度に係るコンテンツを掲載しているが、現在実施しているイベントとの連動性を高めるなどの方法により、更なる認知度の向上を図っていく必要がある。(技能競技大会に関しては次項に記載)</p>

5. 技能の振興

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>④ 若年技能者が世界トップレベルの場で活躍することは、日本の技能水準の高さを国内外に対し、訴求力をもってPRすることにもつながることから、技能五輪国際大会出場選手の競技力向上に向けた取組や、選手出場のための支援の充実を図る</p>	<p>【実績】 ○技能五輪国際大会出場選手の競技力向上を図るため、平成30年12月に「技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化に係る指針」を策定し、また、令和2年6月には同指針を改定し、職種別分科会の設置等選手強化のための組織体制の整備・強化を図り、さらなる競技力の向上に努めている。</p> <p>【課題】 ○国際大会への派遣選手の選考を兼ねる国内大会の競技課題を国際大会に準じたものに改めるなど、国内大会の運営を改善するに当たっては、競技参加企業や競技運営面で協力を得ている業界団体等との綿密な調整が必要。</p>

6. 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

計画の内容	これまでの実績及び課題															
<p>① 開発途上国における技能労働者の育成を行うために、技能検定等の技能評価システムの開発途上国への移転を図る「技能評価システム移転促進事業」について、我が国の強みであるものづくり分野や中小企業が持つノウハウを最大限活用しながら推進し、日本型技能評価システムを国際的に普及させていく</p>	<p>【実績】 ○ASEANを中心に研修等を実施。(現在、インドネシア、カンボジア、ベトナム等で実施) インドネシアでは、7職種(機械検査、金型仕上げ、機械保全、フライス盤、平面研削盤、プラスチック成形、金属プレス)について日本式の国家検定(実技試験)が行われている。ベトナムでは、旋盤、フライス盤について日本式の国家検定が行われている。</p> <table border="1" data-bbox="820 401 1960 551"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度</th> <th>平成29年度</th> <th>平成30年度</th> <th>令和元年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基準・問題作成等担当者研修参加者数</td> <td>32人</td> <td>22人</td> <td>33人</td> <td>44人</td> </tr> <tr> <td>試験・採点等担当者研修参加者数</td> <td>92人</td> <td>88人</td> <td>38人</td> <td>29人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【課題】 ○インドネシアとベトナムにおいて一部の職種について日本式の技能評価システムの標準化が進んでいる状況を踏まえ、両国に対して定着・普及を図るための研修等を行うとともに、現在協力中のカンボジアの他、日本式の技能評価システムのニーズがある国への標準化に向けた評価者育成等の協力を引き続き実施する。</p>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	基準・問題作成等担当者研修参加者数	32人	22人	33人	44人	試験・採点等担当者研修参加者数	92人	88人	38人	29人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度												
基準・問題作成等担当者研修参加者数	32人	22人	33人	44人												
試験・採点等担当者研修参加者数	92人	88人	38人	29人												
<p>② 外務省等の関係機関と連携して、開発途上国に訓練指導員や職業能力開発分野の専門家を派遣し、現地における職業訓練の実施を支援するとともに、国際機関等を通じた国際協力においては、我が国に蓄積された人材育成に係るノウハウを活用して、開発途上国の人材育成を支援するため、開発途上国における職業能力開発関係施設の整備・運営に係る助言等、引き続きこれらの地域における人材養成に対する支援を行う</p>	<p>【実績】 ○外務省等と連携し、開発途上国からの要請に基づき、相手国のニーズと実情に適した支援を実施。28年度以降ベトナム、カンボジア、タイ、ウガンダ、ミャンマー、ヨルダンへの協力を実施。 (平成28年度から令和2年11月までの派遣者数) 長期専門家:延べ10名(うち4名が協力中) 短期専門家:延べ10名</p> <p>【課題】 ○引き続き、相手国のニーズと実情に適した支援を実施していく。</p>															

計画の内容	これまでの実績及び課題
<p>③ 開発途上国の職業訓練体制の整備による技能労働者の育成に資するため、開発途上国の職業訓練指導員を我が国に積極的に受け入れることにより、指導方法、キャリアコンサルティング技法等訓練指導に必要な能力を付与していく</p>	<p>【実績】 ○平成28年度以降、マレーシア、タイ、カンボジア、インドネシア、スリランカから延べ8名を職業能力開発総合大学校に受け入れた。 （修了者は、現地の職業訓練、職業能力基準開発に従事している。）</p> <p>【課題】 ○開発途上国の職業訓練指導員を育成し、令和元年度末をもって事業終了。</p>
<p>④ 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護のために、外国人技能実習制度について、制度の見直し等、制度の適正かつ円滑な推進を図る</p>	<p>【実績】 ○「『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、「国際貢献を目的とするという趣旨を徹底するため、制度の適正化を図るとともに、対象職種の拡大、技能実習期間の延長、受入れ枠の拡大など外国人技能実習制度の抜本的な見直しを行い、所要の法案を提出する。」とされたことを踏まえて、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」を公布・施行（施行は平成29年11月1日）。</p> <p>【課題】 ○技能実習法では、施行（平成29年11月1日）後5年を目途として、法律の規定について検討を加え、必要に応じて所要の措置を講ずることとされている。 ○「経済財政運営と改革の基本方針（令和2年7月14日）」において、「『外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策』の施策の充実・強化を図る。特定技能外国人の受入分野追加は、分野を所管する行政機関が人手不足状況が深刻であること等を具体的に示し、法務省を中心に適切な検討を行う。あわせて、技能実習制度について、運用の適正化を行う。これらを含めて、施行2年後の制度の在り方に関する見直しの検討を行う。」こととされている。</p>

人材開発に係る現行制度・施策

(1) 人材開発施策の概要

戦後の人材育成施策の動向と現状・課題

年代	1945年～	1955年頃～	1970年代～	1980年代中頃～	1990年代前半～	1990年代後半～	現代
経済情勢	戦後復興期 ○復興への取組み	高度成長期 ○高度成長 ○急速な工業化	オイルショック前後 ○変動相場移行 ○石油危機に伴うインフレの進行	バブル経済期 ○プラザ合意による円高 ○バブル経済発生と景気拡大	バブル経済崩壊後 ○バブル経済崩壊と景気後退 ○資産価格の下落 ○不良債権の発生	低成長時代 ○アジア通貨危機 ○金融危機 ○デフレの進行	近年の状況 ○世界金融危機 ○東日本大震災の発生 ○デフレの継続
社会背景	激しい労使対立 ○過酷な労働環境による 争議行為 ○大量復員等による労働力過剰、 失業者 発生	労働力需給逼迫 ○若年層、技術者等の労働力不足 中卒者=“金の卵” ○分野別に 労働力需給の不均衡 発生	急激な賃金上昇 ○企業は 減量経営 へ転換、 失業者 増 ○1974年春季賃上げ率が32.9%と 大幅な賃金上昇	生活の質的向上 ○経済成長の成果を生活の質的向上につなげるため、 労働時間短縮等労働条件改善 の動き	国民意識の多様化 ○ 失業率の上昇 ○ 産業構造の転換 ○労働者の 就労・生活意識の多様化 ○ 共働き世帯 増加	多様な問題 ○ 若者失業率 上昇(フリーター、ニート) ○ グローバル化 による国内産業の空洞化 ○ 少子高齢化 による 労働力人口減少	現状・課題 ○デフレ継続による 賃金の伸び悩み (特に、 非正規、中小企業、30～40代、女性 の賃金水準の低迷) ○ 非正規雇用労働者 の増加 ○労働者の 能力開発、教育訓練費 の低下・横ばい ○ 労働の担い手 不足(若者、女性等の活躍推進) ○進まぬ 生産性 の向上(サービス業、中小企業) ○サービス産業、成長分野等への 労働移動
労働法制	基本法の整備 ○労働組合法、労働関係調整法、労働基準法の制定等	積極的雇用政策 ○雇用対策法、職業訓練法の制定等	失業の予防 ○雇用保険法、雇用安定資金制度の制定等	働き方の多様化 ○男女雇用機会均等法、労働者派遣法、パートタイム労働法の制定、労働基準法、雇用保険法、育児・介護休業法の改正等	就業機会の拡充 ○高年齢者雇用安定法、労働者派遣法、雇用対策法の改正等		
能力開発施策	技能労働者の育成 ○労働力不足時代に即応した 技能労働者の養成・確保 のための職業訓練や技能検定の実施体制の制度的基盤の確立 旧職業訓練法の制定(1958年) 職業訓練法の制定(1969年)		事業主等が行う職業訓練の推進 ○雇用保険法における3事業の1つとして、 能力開発事業を創設 雇用保険法の制定(1974年) ○生涯職業訓練、生涯技能評価体制の確立 ○委託訓練の創設 職業訓練法の改正(1978年)				
			労働者の主体的なキャリア形成の支援 ○若年の技能場慣れの風潮を踏まえた、職業訓練の体系の整理、国際協力の推進 職業能力開発促進法の改正(1998年)		○教育訓練休暇制度の充実等自発的な能力開発の開発・向上の推進 職業能力開発促進法の改正(1998年) ○教育訓練給付制度の創設 雇用保険法の改正(1998年)	実習併用職業訓練制度の創設(2006年) 求職者支援制度の創設(2011年) 専門実践教育訓練給付の創設(2014年)	
	経済の好循環実現に向けた政労使会議(第1回)(平成26年9月29日)樋口委員提出資料を、加工し作成						

人材開発施策の概要

○「第10次職業能力開発基本計画」
(実施目標、基本事項等を定めた5カ年計画)に基づき実施

離職者の
能力開発

国・都道府県
に責務

職業能力の開発・向上

在職者の
能力開発

事業主に一次的な責務
国・都道府県は必要な援助
等実施

職業能力評価
・技能振興

国際
協力

ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施

○公共職業訓練(離職者、在職者、学卒者、障害者)

<実施主体:国(※)、都道府県>

※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が国の業務を代行
施設内・民間委託による訓練の実施
障害者に対する職業訓練の実施

○求職者支援制度による職業訓練(離職者)

<実施主体:民間教育訓練機関>

・雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練
・訓練期間中の給付等の支援

(金属加工)



(情報通信工学)



労働者のキャリア形成支援

一般教育訓練給付、特定一般教育訓練給付、専門実践教育訓練給付
キャリアコンサルティング施策の推進(キャリアコンサルタント登録制度)



事業主等の行う教育訓練の推進

人材開発支援助成金、認定職業訓練制度



職業能力評価制度

技能検定制度、職業能力評価基準等

(技能五輪全国大会での精密機械組立職種)



技能の振興

技能五輪等の推進、卓越した技能者(現代の名工)の表彰、ものづくりマイスター等

技能実習制度

政府間の技術協力、国際機関等を通じた技術協力

技能評価システム移転促進事業 等

若者雇用対策

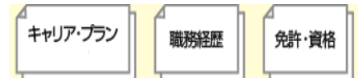
- ・新卒応援ハローワーク・わかものハローワークによる就職支援
- ・地域若者サポートステーションによる職業的自立支援
- ・若者法に基づく若者と企業の適切なマッチングの促進

(地域若者サポートステーション)



ジョブ・カード制度

ジョブ・カード
(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として生涯を通して活用)
(ジョブ・カードくん)



厚生労働省におけるリカレント教育の推進等に関する取組

第4次産業革命が進む中、人生100年時代を見据え、誰もが、いくつになっても、ライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身に付けることのできる環境を整備し、一人ひとりの職業能力の開発・向上を支援する。

キャリアアッププロセスのモデル

企業が求める能力と自ら有する能力を理解し、キャリアプランを再設計

リカレント教育

新たなステージへ

自分に合ったキャリアを選択

【施策①】人生100年時代を見据えて人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行うことを支援

- ・ キャリア形成サポートセンターの整備などを通じ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進

【施策②】リカレント教育機会の推進

- ◆ **事業主等による教育訓練への支援**
 - ・ IT理解・活用力習得のための職業訓練の実施
 - ・ 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施
 - ・ 雇用する労働者に対して職業訓練等を実施した場合に、訓練経費等を助成
- ◆ **短時間労働者等への支援**
 - ・ 雇用保険に加入できない短時間労働者やフリーランスなどの方々も受講でき、働きながらも受けやすい正社員就職のための短期間・短時間職業訓練を実施
- ◆ **教育訓練給付制度の実施**
- ◆ **教育訓練の指導人材の育成**

【施策③】学び直しに資する環境の整備

- ◆ **個人の学び直しに資する環境の整備**
 - ・ 事業主が教育訓練休暇制度を導入・適用した場合に助成
 - ・ 様々なニーズに対応した教育訓練プログラムを、関係機関と連携し積極的に開発（例：企業の技術者向けの最新かつ高度な知識・技能の習得に資する教育訓練プログラム、時間の制約の多い社会人向けの教育訓練プログラム）

【施策④】転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立

- ・ 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成（「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」）

(2) ハロートレーニング(公的職業訓練)

・令和元年度：中止



ハロートレーニング
—— 急がば学べ ——

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

公共職業訓練

◇対象: ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**

(無料(テキスト代等除く))

※受講期間中 基本手当+受講手当
(500円/訓練日)+通所手当+寄宿手
当を支給

◇訓練期間: 概ね3月~2年

◇実施機関

○国(ポリテクセンター)

主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住環境計画科等)

○都道府県(職業能力開発校)

地域の実情に応じた多様な訓練を実施(木工科、自動車整備科等)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施



離職者向け

求職者支援訓練

◇対象: ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

※受講期間中 受講手当(月10万円)+
通所手当+寄宿手当を支給(本人収入
が月8万円以下等、一定の要件を満たす
場合)

◇訓練期間: 2~6か月

◇実施機関

○民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース> 基礎的能力を習得する訓練

<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練

実践コースの主な訓練コース

介護系(介護福祉サービス科等)

情報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)

医療事務系(医療・調剤事務科等)等



在職者向け

◇対象: 在職労働者(有料)

◇訓練期間: 概ね2日~5日

◇実施機関: ○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

◇対象: 高等学校卒業者等(有料)

◇訓練期間: 1年又は2年

◇実施機関: ○国(ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

障害者向け

◇対象: ハローワークの求職障害者(無料)

◇訓練期間: 概ね3月~1年

◇実施機関: ○国(障害者職業能力開発校)

・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営

・都道府県営(国からの委託)

○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

令和元年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	104,255	-	25,933	-	78,322	-
うち施設内	32,568	84.2%	25,933	85.5%	6,635	80.5%
うち委託	71,687	72.3%	-	-	71,687	72.3%
在職者訓練	120,604	-	70,460	-	50,144	-
学卒者訓練	16,403	96.3%	5,692	99.1%	10,711	95.4%
合計	241,262	-	102,085	-	139,177	-

令和元年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,385	65.8%	367	73.1%	837	65.2%	181	59.7%

令和元年度求職者支援訓練 実績 受講者数合計: 21,020人

(基礎コース)5,753人 就職率: 56.5% (実践コース)15,267人 就職率: 62.4%

※ 就職率は、令和2年3月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績

離職者に対するハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の流れ



訓練機関 (ポリテクセンター、都道府県訓練校、民間教育訓練機関)

地域の求める人材を育成

多様な求職者

- ・非正規雇用労働者
- ・学卒未就職者
- ・母子家庭の母
- ・育児等による離職者など

早期就職を目指す短期の訓練
(概ね2~6ヶ月)

より高度な技能・資格の取得を目指す長期の訓練
(概ね6ヶ月~2年)

建設系	住環境計画科、左官科 等
製造系	金属加工科、工場管理技術科、自動車整備科 等
農業・林業・鉱業系	造園科、園芸科 等
事務系	医療事務科、経営事務科 等
介護系	介護サービス科 等
情報系	情報ビジネス科、情報処理科 等
その他	デザイン科、ホテルサービス科 等

求職者に応じた職業訓練のあっせん

ハローワーク

職業相談

- ・個別の担当者制でのきめ細かな支援
⇒ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング
- ・職業訓練の受講が有効であると判断される者に対して受講あっせん

産業界の人材ニーズと求職者のスキルとのギャップを埋めることが必要

スキルアップ

職業紹介

就職

ニーズを吸い上げて多様な訓練コースを設定

- ・時代に応じた(工場設備の省エネ化に対応できる等)ものづくり分野の人材
- ・建設人材、介護人材、地場産業(自動車等)を支える人材がほしい

地 域 ご と の 産 業 界

離職者等再就職訓練事業（委託訓練）

地域の様々な人材ニーズに対応すること及び雇用のセーフティネットとして離職者等に対する能力開発機会を提供するため、民間教育訓練機関等の教育資源やノウハウを活用し、即戦力人材等の育成を目指して、多様な職業訓練を実施する。

《主な内容等》

※ 金額は、各コースの月額上限単価（税抜）。

早期就職を目指す訓練

知識等習得コース（50,000円）※訓練期間が1か月を超える場合の金額。就職実績に応じて10,000～20,000円の上乗せあり。

座学・実技を中心とした訓練コース。早期就職に必要な知識・技能等を短期間で効率的に付与。ITや介護などの基礎的な技能習得及び**保育士等有資格者の復職の支援**など現場の支え手となる人材を養成。

日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）（60,000円）

座学・実技と企業実習を組み合わせた訓練コース。企業での実習期間を加えることにより、現場で役立つ即戦力を身に付け、実務経験者に匹敵する人材を養成。（訓練期間4か月程度。）

より高度な技能・資格取得を目指す訓練

長期高度人材育成コース（120,000円）

非正規雇用労働者等を対象として、**国家資格の取得等**により高い可能性で正社員就職に導くことができる充実した訓練を実施する。（訓練期間1年以上2年以下。）

短期高度人材育成コース（120,000円）

高度なIT分野、マーケティング、観光分野など成長分野の**実践的な訓練**を実施。高い仕上がり像を目指し、正社員就職し企業において中核的な役割を果たす人材を養成。（訓練期間1年未満。）

建設人材育成コース（100,000円）

建設機械等の運転技能だけでなくパソコンスキル講習等を組み合わせた知識・技能を習得し総合的な建設人材を育成。（訓練期間2～3カ月程度。）

訓練生の個別の事情に配慮した訓練

育児等との両立に配慮した再就職支援コース（60,000円）

育児や介護など家庭の事情により職業訓練の受講時間に制約がある方を対象とした、**短時間**（80時間/月）の訓練を実施。

母子家庭の母等の職業的自立促進コース（60,000円）

ひとり親、生活保護受給者等を対象とし、就業に向けた意欲喚起、意識付けに重点を置いた準備講習や訓練中の託児サービスを付加した訓練を実施。

定住外国人向け職業訓練コース（90,000円）

定住外国人向けに**日本語能力等に配慮**した訓練を実施。地域のニーズに応じたITや介護などの基礎的な技術を習得し、現場の支え手となる人材を養成。

eラーニングコース（60,000円）

育児等により外出が制限される方や、居住地域に訓練実施機関が無い方を対象とした、情報通信機器を活用した**在宅訓練**を実施。（54～60時間/月）

ハローワークで把握した人材ニーズや労使関係機関で構成する地域訓練協議会での議論などを訓練設定に反映

- 国は都道府県や民間教育訓練機関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職業訓練を実施している。
- 都道府県は、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している。

高齢・障害・求職者雇用支援機構

都道府県

○ 訓練期間 概ね2～5日

○ 訓練内容等

- ・ 主に企業において**中核的役割を果たしている者を対象に**、職務の多様化・高度化に対応した、サービス・品質の高付加価値化や業務の改善・効率化等に必要な**専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練**

(新たな技術に対応した訓練例)

「難削材の切削加工技術」

(生産工程の改善・改良に関する訓練例)

「製造現場における問題発見・改善手法」

(技能継承の必要性に対応した訓練例)

「実践被覆アーク溶接(指導者育成編)」

(環境問題に対応した訓練例)

「太陽光発電システムの設置施行技術」

○ 訓練内容等

- ・ 機械・機器操作等の基礎的な取扱いを習得させる訓練等地域の人材ニーズを踏まえた**基礎的な訓練**
- ・ 地場産業等で必要とされる人材を育成するための**地域の実情に応じた訓練**

(主な訓練コース例)

機械加工科、機械製図科

建築科、情報ビジネス科 等

(地域の実情に応じた訓練コース例)

観光ビジネス科、陶磁器製造科、

繊維エンジニア科、自動車整備科 等

令和元受講者数(人)	合計	高齢・障害・求職者雇用支援機構	都道府県
在職者訓練	120,604	70,460	50,144

学卒者訓練の概要



- 主に新規学卒者を対象に、職業に必要な技能や知識を修得するための長期課程の訓練を実施している。
- 令和元年度は国、都道府県を合わせて約1.7万人が受講している。

	普通課程 (中学・高等学校卒業者等を対象にした1～2年間の訓練)	専門課程 (高等学校卒業者等を対象にした2年間の訓練)	応用課程 (専門課程修了者等を対象にした2年間の訓練)
実施施設	職業能力開発校(都道府県)	職業能力開発大学校(国) 職業能力開発短期大学校(国、都道府県) 等	職業能力開発大学校(国) 等
目的	地域の実情に応じ、 地域産業に必要な多様な技能・知識を労働者に養成	高度なものづくり人材を育成するため、技術革新に対応できる 高度な知識・技能を兼ね備えた実践技能者を養成	高度な技能・技術や企画・開発能力等を習得し、 生産技術・生産管理部門のリーダー となる人材を育成
訓練期間 ／訓練時間	中卒者等:2年／2,800時間以上 高卒者等:1年／1,400時間以上	2年／2,800時間以上	2年／2,800時間以上
訓練科	OA事務科、機械加工科、自動車整備科、木造建築科 等	生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科 等	生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等
受講料	各都道府県で定める額。	各都道府県が定める額。 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分については390,000円(1年間) *別途、入学金169,200円が必要	390,000円(1年間:高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分) *別途、入学金112,800円が必要

令和元年度受講者数	合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
学卒者訓練	16,403	96.3%	5,692	99.1%	10,711	95.4%

事業の概要

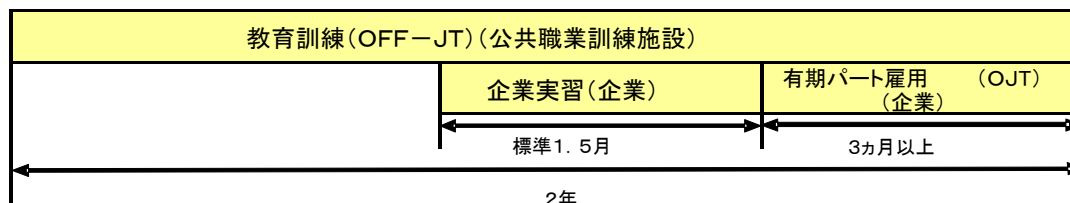
- 企業実習又はOJTとこれに密接に関連した教育訓練機関におけるOFF-JTを組み合わせにより実施し、訓練修了時に能力評価を行う訓練制度。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県において実施。

1. 専門課程・普通課程活用型

訓練期間：9か月以上3年以下
 対象者：高校卒業者等
 受講料：原則有料
 令和元年度就職率：(専門課程)96.8% (普通課程)96.7%
 実施主体：ポリテクカレッジ、都道府県
 主な訓練コース例：メカトロニクス技術科、
 港湾・物流科、電気技術科

(実施例)

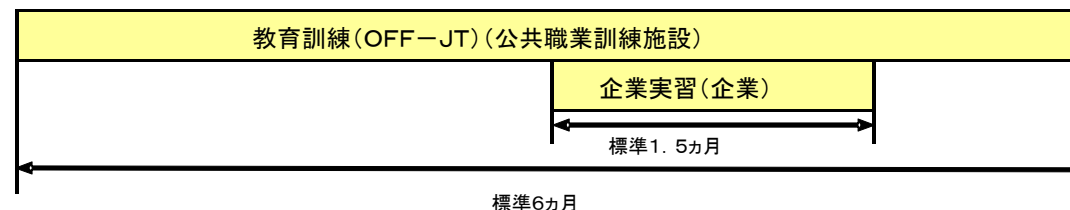
※企業実習期間中は必要に応じ、巡回指導等を実施。



2. 短期課程活用型

訓練期間：6か月以上1年以下
 対象者：フリーター等
 受講料：無料 令和元年度就職率：91.1%
 実施主体：ポリテクセンター、都道府県
 主な訓練コース例：機械加工技術科、
 電気設備科、左官技術科

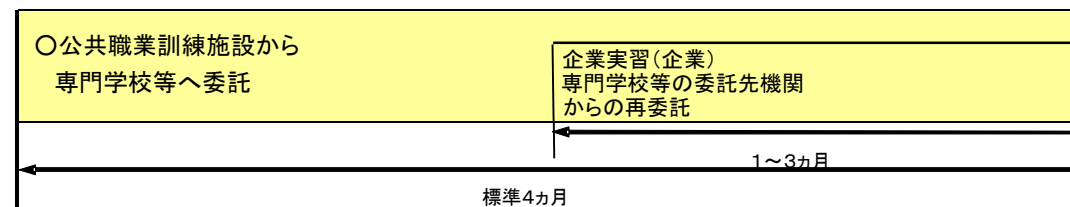
(実施例)



3. 委託訓練活用型

訓練期間：4か月以上6か月以下
 対象者：離職者等
 受講料：無料 令和元年度就職率：75.5%
 実施主体：民間教育訓練機関等(都道府県より委託)
 主な訓練コース例：介護サービス科、
 OA事務科、医療事務科

(実施例)



建設、保育、介護分野における公共職業訓練の推進

○建設、保育、介護分野における再就職を支援するため、各分野の公共職業訓練を推進。

※実績の括弧内は令和元年度就職率。

《建設分野》

建設機械等の運転技能だけでなく、パソコンスキル講習等と組み合わせた「総合オペレーション科」や型枠等の要素を取り入れた「住宅建築工事科」等の広く建設分野の人材育成を推進。

【実績】

(建設分野の離職者訓練)

令和元年度受講者数

施設内訓練 5,772人(84.2%)

委託訓練 335人(59.7%)



《保育分野》

保育サービスの人材の確保のため、保育士の資格取得コースや、保育補助などに従事することを目的とする職業訓練を推進。

【実績】

(保育士の資格取得コース)

令和元年度受講者数

1,795人(89.9%)



《介護分野》

より専門的・実践的な人材育成のため、介護福祉士の資格取得コースや、実務経験者や初任者などレベルに応じた職業訓練を推進。

【実績】

(介護分野)

令和元年度受講者数

施設内訓練 835人(85.4%)

委託訓練 10,267人(82.3%)

うち介護福祉士資格取得コース
1,426人(86.1%)



上記の能力開発支援を推進し、これらの分野における再就職を支援

中小企業等担い手育成支援事業

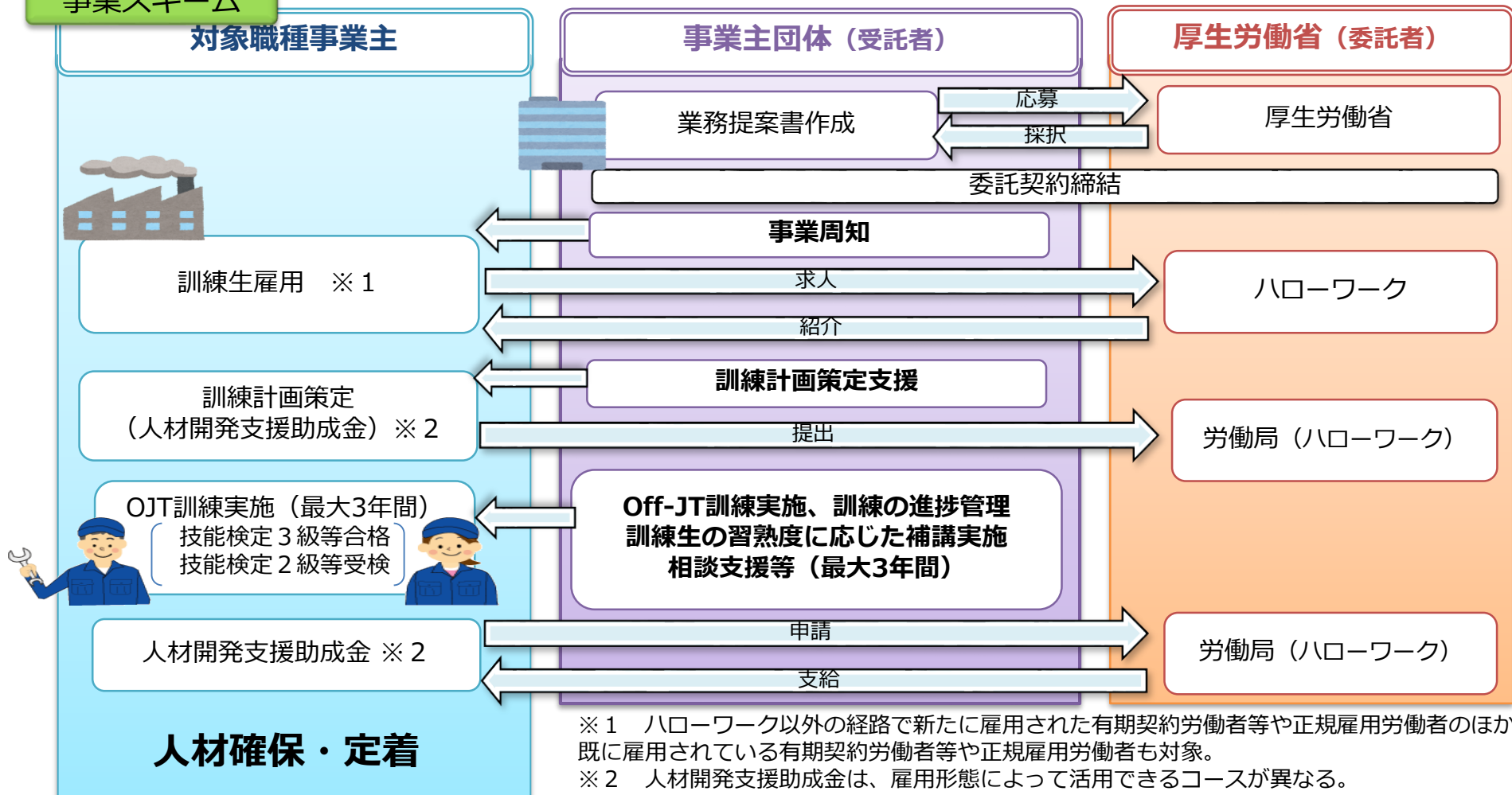
事業概要

中小企業においては、一定のスキルを有する技能人材の獲得が困難な上、人材の育成に取り組むだけの人的余裕やノウハウがないため、人材の確保・育成に課題を抱えているが、今後の人口減少を考慮すると、こうした状況が進行する恐れがあるため、その対応が喫緊の課題となっている。

このため、業界団体が主体となって、中小企業等において、正社員経験が少ない労働者に対し、技能修得のための訓練（3年以内の雇用型訓練）の実施を支援することにより、実務経験や公的資格を身につけた人材の育成・確保を促進する。

さらに、この雇用型訓練を受けた者が、訓練を修了するなど一定の要件に該当する場合には、訓練時間に応じて、Off-JT、OJTの賃金助成を行う。

事業スキーム



求職者支援制度の概要



- 国は、主に雇用保険を受給できない方(特定求職者)を対象に、求職者支援訓練を実施しています。主に雇用保険受給者を対象とする公共職業訓練とともに、求職者のセーフティネットとなる公的な職業訓練です。
- 受講料は無料(テキスト代等は実費)で、要件を満たす方には職業訓練受講給付金も支給されます。
- ハローワークが訓練受講者ごとに支援計画を作成し、訓練実施機関と連携した就職支援を行います。

(1)対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方

(2)訓練期間:2~6か月

(3)給付金:職業訓練受講給付金

(受講期間中 月10万円+通所手当・寄宿手当の支給(本人収入が月8万円以下等、一定の要件を満たす場合に支給))

(4)訓練の種類

- ・基礎コース(社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を付与する訓練)
- ・実践コース(就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する訓練)
(コースの例) ・介護系(介護福祉サービス科等) ・情報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)
・医療事務系(医療・調剤事務科等) 等



(5)実施機関:民間教育訓練機関等

- ・訓練実施機関は、厚生労働大臣が認定

(具体的な認定事務は、訓練内容、就職実績等に関する要件に基づき、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施)

- ・訓練実施機関に対しては、訓練の運営費等として奨励金を支給

<基礎コース>受講者数に応じた定額制(6万円/人月)

<実践コース>訓練修了者の就職率に応じ奨励金の額に差を設け、効果的な訓練と就職支援へのインセンティブを高めている(5~7万円/人月)

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給



(6)根拠法:求職者支援法 (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10月施行)

令和元年度実績

受講者数合計:21,020人

(基礎コース)5,753人 就職率:56.5% (実践コース)15,267人 就職率:62.4%

※就職率は、令和元年度中に終了したコースの3ヶ月後の実績

ハートレーニングにおける国(ポリテクセンター等)・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担



国(ポリテクセンター等)

訓練規模(R1(確定値))

離職者訓練(施設内) : 25,933人 就職率 85.5%
学卒者訓練 : 5,692人 就職率 99.1%
在職者訓練 : 70,460人

特徴

- 民間で実施していないものづくり分野を中心に実施。
- 都道府県施設にはない、高額な設備等を要する訓練を実施。
- 全国ネットワークを活かし、訓練水準を全国規模で維持・向上。
 - ① 職業訓練指導員の計画的な配置・異動
 - ② 全国的視点から各地域の訓練コースを見直し
 - ③ 緊急時に迅速に対応(例: 東日本大震災後、全国から指導員を被災5県のポリテクセンター等に派遣し、追加訓練を実施。)

各都道府県の地域訓練協議会(地域の労使団体、高障求機構、都道府県、民間教育訓練機関がメンバーであり、労働局が事務局)において、国(ポリテクセンター等)、都道府県、民間教育訓練機関の行う各都道府県の訓練計画を策定。

訓練科目

例: 金属加工科、機械加工技術科、生産電気システム技術科 等

都道府県

訓練規模(R1(確定値))

離職者訓練(施設内) : 6,635人 就職率 80.5%
学卒者訓練 : 10,711人 就職率 95.4%
在職者訓練 : 50,144人

特徴

- 基礎的な学卒者訓練や、地域産業の人材ニーズに対応した離職者訓練を実施。(木工関係などの生業系や、自動車整備等)
- 個々の財政事情等により、実施状況には大きな格差有り。(7道県で離職者訓練実績がゼロ。当該7道県機構訓練受講者: 4,814人)
- 訓練指導員の異動は、基本的には当該都道府県のみ

訓練科目

例: 自動車整備科、木工科、造園科 等

民間教育訓練機関

訓練規模(R1(確定値))

離職者訓練(委託) : 71,687人 就職率 72.3%
求職者支援訓練 : 21,020人

特徴

- 国(ポリテクセンター等)や都道府県からの委託により、民間教育訓練機関(専修学校や民間企業等)が訓練を実施。
- 主に、事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない訓練を実施。

就職率
(基礎コース)56.5%
(実践コース)62.4%
※ 就職率は、令和2年3月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績

訓練科目

例: 経理、医療事務、介護サービス
IT基礎 (Word, Excel操作) 等

ハロートレーニング(離職者訓練・求職者支援訓練)の実施状況(令和元年度)

令和元年度は**125,275人**に訓練を実施。**約74%**は民間教育訓練機関により実施。

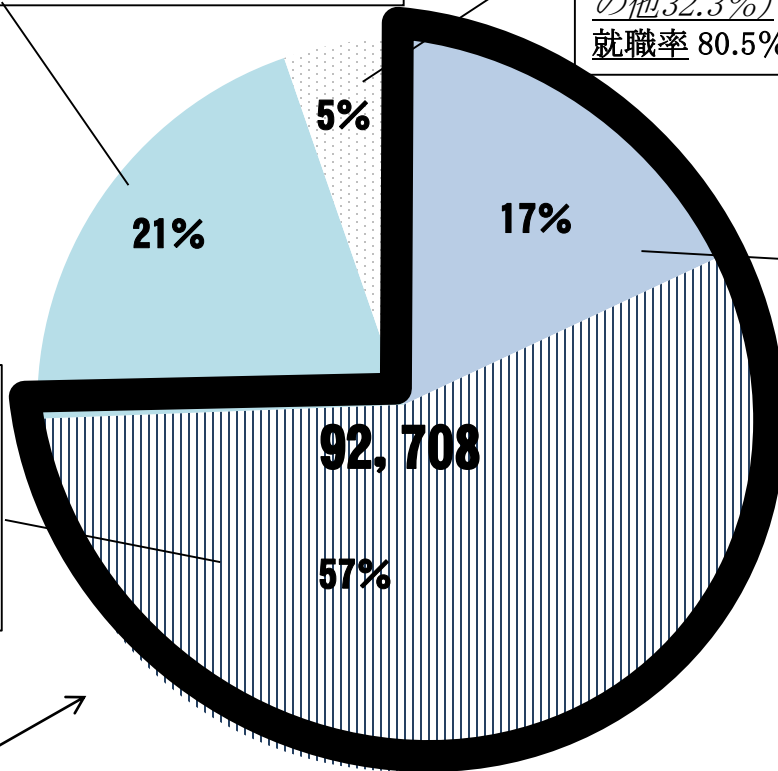
高齢・障害・求職者雇用支援機構(施設内) 25,933人
(製造系39.6%, サービス系30.0%, 建設系17.8%, その他12.6%)
就職率 85.5%

都道府県(施設内) 6,635人
(サービス系30.7%, 製造系19.7%, 建設系17.2%, その他32.3%)
就職率 80.5%

求職者支援訓練 21,020人
(営業・販売・事務系31.6%, デザイン系21.0%, 介護系8.5%, その他38.7%)
就職率 (基礎コース)56.5%
(実践コース)62.4%
※ 就職率は、令和2年3月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績

民間委託訓練
(都道府県等から委託)71,687人
(事務系42.3%, 情報系31.7%, 介護系14.3%, その他11.6%)
就職率 72.3%

民間教育訓練機関(太枠)
92,707人



障害者人材開発施策の概要

障害者に対する人材開発の推進

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
H28年度：625人 H29年度：651人 H30年度：653人 R1年度：633人

3 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練（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）
H29年度：5,130人 H30年度：3,580人 R1年度：3,380人 R2年度：3,430人
- 特別支援学校と連携した早期委託訓練事業
H29年度：300人 H30年度：270人 R1年度：270人 R2年度：270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）
H29年度：200人 H30年度：150人 R1年度：150人 R2年度：150人

4 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

- 委託訓練や求職者支援訓練の担い手として民間教育訓練機関が果たす役割が増大しており、**訓練の質の向上が喫緊の課題**。(平成24年度の職業訓練のうち、約8割が民間教育訓練機関が実施。)
- H22.9の「**ISO29990**」(**非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向け基本的要求事項**)の発行も踏まえ、**厚生労働省がH23.12に「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を策定**(厚労省HPにガイドライン本文を掲載)。
- 平成26年度からガイドラインに係る研修を実施している。

PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営 - 訓練成果だけでなく、サービス全体の質を向上 -

P ○職業訓練ニーズの明確化

- ◆ 事業所や受講者のニーズ
- ◆ 経済・雇用失業情勢、産業構造等の社会動向の把握 等

行政機関との連携を通じて国・地方の雇用対策、法改正の状況、失業率・有効求人倍率等の各種統計情報を分析 等

○職業訓練サービスの設計

- ◆ ニーズを踏まえ、職業訓練サービスの対象者、目的、訓練目標、訓練内容、成果等を設定
- ◆ カリキュラムの作成・見直し

訓練期間・時間、訓練形態等に加え、想定する訓練成果(習得する能力・資格等)を活用する仕事内容 等

D ○職業訓練サービスの実施

- ◆ 訓練開始前に訓練内容、受講者が活用できる施設・就職支援等について情報提供

図書室、休憩所、受講者の相談窓口(就職相談、苦情相談) 等

- ◆ 講師・スタッフの運営体制の整備、受講者数に見合った施設、設備等の確保、安全衛生管理

責任者の配置、訓練内容に合った講師数 等

○職業訓練サービスのモニタリング

- ◆ 訓練期間中と訓練終了後に、受講者の職業能力の習得状況や受講状況の確認
- ◆ 受講者との意見交換等を実施。

A ○見直し・改善

○見直し・改善

- ◆ 職業訓練サービスの点検を実施。

講師・スタッフの育成状況、施設・設備の管理状況、財務の管理状況、事業の実績 等

- ◆ 点検結果を踏まえ、カリキュラム等を改善

C ○職業訓練サービスの評価

○職業訓練サービスの評価

- ◆ 受講者の職業訓練の習得度や職業訓練の効果・成果等について評価を実施

訓練受講中に実施した評価結果については、受講者の目標達成等に支障が発生するおそれがある場合は、速やかに対応策を検討

事業運営の基礎

① マネジメントシステムの確立

(PDCAサイクルを導入し、責任者を任命した上で品質に関する方針・目標を定め、その目標を達成するためのシステムを確立)

② 事業戦略・計画を文書化

③ マネジメントシステムに関する情報を講師・職員で共有

④ マネジメントシステムの運用状況の記録・文書管理

⑤ 財務管理・リスク管理

ハロートレーニングアンバサダーの活動

2018年9月、厚生労働省では、希望する職業への就職やキャリアアップのために必要な職業スキルや知識の習得の支援策であるハロートレーニングなど人材開発施策全体の周知・広報活動を行う「ハロートレーニングアンバサダー」を設置し、AKB48チーム8を任命しました。

今後はアンバサダーとして、全国の職業能力開発施設への訪問や人材開発施策関連イベント出演といった活動を通じてスキルアップやキャリアアップの重要性を伝えていただき、生涯を通じた能力開発の機運の醸成を図ります。



■AKB48チーム8

2014年、「会いに行けるアイドル」として活動してきたAKB48から「会いに行くアイドル」をコンセプトにして生まれたチーム。全国47都道府県で開催されたオーディションによって各都道府県から1人ずつ選出されたメンバーで構成され、地域に密着した活動を特色としている。

■任命理由

若者・女性に人気の高いAKB48グループの中で、地域密着型のチームで各都道府県にメンバーが所在。歌、ダンス、芝居などのトレーニングを通じ、トップアイドルを目指し常に学びがばっている姿が、就職やキャリアアップを支援する人材開発施策との親和性が高く、若者・女性への訴求効果が期待される。

■アンバサダーのミッション

- 生涯を通じた能力開発の機運を醸成すること
- 人材開発施策（企業による人材育成支援、個人のキャリア形成支援、ものづくり職種の訓練等）に対する理解を促し、認知度を向上させること
- 若者、女性に対し「技能のかつこよさ」を伝えること

2019年度の活動

- 2019年 5月16日 岐阜労働局 新はつらつ職場づくりセミナー2019
- 2019年 6月 6日 長崎労働局 メディアツアー
- 2019年 9月24日 山口労働局 メディアツアー
- 2019年10月24日 岩手労働局 メディアツアー
- 2019年11月 7日 神奈川労働局 メディアツアー
- 2019年11月 8日 熊本労働局 メディアツアー
- 2019年11月11日 秋田労働局 メディアツアー
- 2019年11月14日 岡山労働局「ききトレ ハロトレ」キャンペーン
- 2019年11月16日 滋賀労働局 ハロトレ博
- 2019年11月20日 福井労働局 メディアツアー
- 2019年11月25日 兵庫労働局 ひょうごハロトレ体験フェスティバル2019
- 2019年11月29日 宮城労働局 メディアツアー
- 2019年12月22日 埼玉労働局 AKB48 ものづくり体験ツアー
- 2020年 2月 4日 愛媛労働局 メディアツアー
- 2020年 2月28日 北海道労働局 メディアツアー



(厚労大臣表敬)

— 急がば学べ —
ハロートレーニング
×
AKB48 Team8

47都道府県、あなたの地域の指定アンバサダーが普及・広報活動を行います！

私たち、ハロートレーニングアンバサダーに就任しました!!

スキルアップでキャリアアップ!

あなたの希望する職業やキャリアアップのために必要な職業スキルや知識を習得できる支援制度があります。

ハロトレくん

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください

人材開発 厚生労働省 検索



(近畿職業能力開発大学校で電子オルゴール制作)



(青森ハロートレーニング体験会で介護の訓練体験)



(都立城東職業能力開発センターで木製スマホ立て制作)

公的職業訓練(離職者訓練・求職者支援訓練)に関する広報

(周知用ポスター、リーフレット)

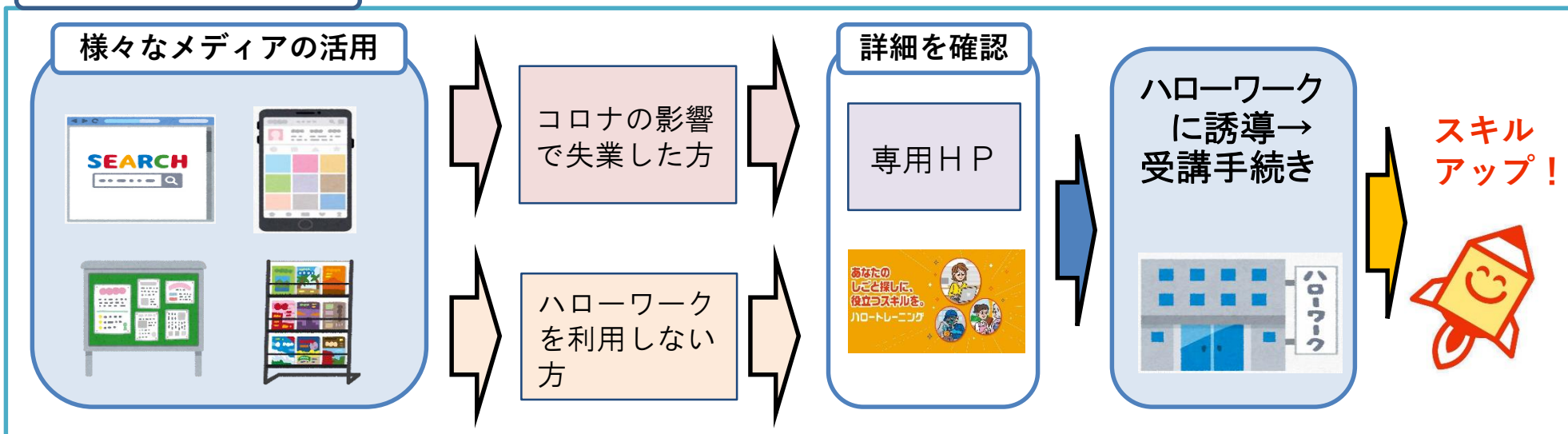
- 新型コロナウイルス感染症の影響により今後雇用情勢の悪化が見込まれており、原則無料で受講可能な公的職業訓練のニーズが高まることが予想される。
- 一方で、雇用保険被保険者ではない方(例: 自営・フリーランス、不安定就労者)等は失業時にもハローワークを利用しない方が多く、制度を知る機会に乏しいことから、特にこうした方々への広報を強化する。

取組内容

公的職業訓練(離職者訓練・求職者支援訓練)について、SNS広告、インターネットバナー広告等の様々なメディアを活用し、訓練を必要とする方に確実に周知できるよう広報を実施する。

- Google検索広告への掲載
- 委託事業による総合的な広報
 - ・SNS広告
 - ・動画広告
 - ・インターネットバナー広告
 - ・専用HP
 - ・ポスター
 - ・リーフレット
 - 等
- 厚労省のtwitter・facebook等による発信
- わかりやすさを重視したWebチャランの掲載

広報による誘導の流れ



(3) 事業主等に対する支援

認定職業訓練の概要

1 職業訓練の認定

事業主等が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、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。(職業能力開発促進法第13条、第24条)

また、認定職業訓練の修了者は、技能検定の受検における学科試験の免除等を受けることができる。

2 認定職業訓練施設数、訓練生数(令和元年度)

施設数:1,103、訓練生数:約20.5万人

3 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
- ・中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多い

4 認定訓練助成事業費補助金(令和2年度予算額:1,058,771千円)

・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、以下の補助金が受けられる。

区分	対象者	要件等	負担割合(上限)
運営費	中小企業 業主又は中小企業 業主団体、若しくは職業能力開発 促進法第3条に 規定する 職業訓練 法等	左記の 者が 単独又は共同して 行 認定 職業訓練の 運営	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 業主又は中小企業 業主団体、若しくは職業能力開発 促進法第3条に 規定する 職業訓練 法等	左記の 者が 行 認定 職業訓練のため 職業訓練 共同施設) 設置及び 職業訓練 共同設備) 設置又は整備に 要する 費	都 道府県が 設置する 場合 国 1/3 市町村、職業訓練 法等が 設置する 場合 国 1/3 都 道府県 1/3

※ なお、複数の都道府県にまたがる中小企業事業主団体等が運営するものについては、運営に要する経費の1/2(一定の要件を満たす全国団体は2/3)を広域団体認定訓練助成金により国が助成(令和2年度予算額:102,349千円)。

人材開発支援助成金 (令和2年度)

○職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

令和2年度予算額 85,928,968 (51,931,365) 千円

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注:()内は中小企業事業主以外	
				生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練(※1) について助成	OFF-JT 経費助成:45(30)% 【60(45)% (※2)】 賃金助成:760(380)円/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成:665(380)円/時・人	OFF-JT 経費助成:60(45)% 【75(60)% (※2)】 賃金助成:960(480)円/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成:840(480)円/時・人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成:30% 賃金助成:380円/時・人	OFF-JT 経費助成:45% 賃金助成:480円/時・人
特別育成訓練コース (※3)	・事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成:実費(※4) 賃金助成:760(475)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成:760(665)円/時・人	OFF-JT 経費助成:実費 (※4) 賃金助成:960(600)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成:960(840)円/時・人
教育訓練休暇付与コース	・事業主	・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成:30万円	定額助成:36万円
		・事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成	経費助成(定額):20万円 賃金助成<有給の場合に限る>:6,000円/日・人	経費助成(定額):24万円 賃金助成<有給の場合に限る>: 7,200円/日・人

- ※1 ・特定分野認定実習併用職業訓練(建設業、製造業、情報通信業の分野)、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練
 ※2 ・雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合
 ・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業の場合
 ※3 ・非正規雇用労働者が対象
 ※4 ・一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。(中小企業等担い手育成訓練は対象外)
 ※5 ・通信制(eラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする

雇用型訓練の概要

- 雇用型訓練は、雇用した従業員を対象とした、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせた実践的訓練。
- 雇入れ時の応募書類、訓練の成果の評価シートとしてジョブ・カードを活用。企業が負担する訓練経費等に対し助成措置あり。
※ジョブ・カード:「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。個人のキャリアアップや円滑な就職等を促進するため、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活用するもの。

	有期実習型訓練	中高年齢者雇用型訓練	実習併用職業訓練
目的	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への移行	中高年層の早期再就職等を図る	企業現場の中核人材育成
対象者	正規雇用労働者となるために有期実習型訓練を活用して職業能力を向上させる必要がある非正規雇用労働者(過去5年以内に訓練を実施する分野でおおむね3年以上通算して正規雇用されたことがない者など) ※ 訓練終了後に正規雇用労働者として雇用することを旨して企業が 新たに非正規雇用労働者とし雇用する者と、既に企業に雇用されている非正規雇用労働者が対象。	45歳以上の者 かつ 直近2年間に継続して正規雇用されたことのない者	新規学校卒業者を中心とした 15歳以上45歳未満の者
訓練期間	2カ月以上6カ月以下	3カ月以上6カ月以下	6カ月以上2年以下
OJT割合	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が1割以上9割以下		総訓練時間に占めるOJT時間の割合が2割以上8割以下
助成措置 (令和2年度) ※1人当たり	人材開発支援助成金(特別育成訓練コース) ※()内は中小企業以外、<>は生産性向上が認められる場合 [Off-JT賃金助成] 1時間当たり中小企業760円<960円>(475円<600円>) [Off-JT経費助成] (訓練時間数に応じた額) 20時間以上100時間未満 中小企業10万円(7万円)【15万円(10万円)】 100時間以上200時間未満 中小企業20万円(15万円)【30万円(20万円)】 200時間以上 中小企業30万円(20万円)【50万円(30万円)】 ※実費が上記を下回る場合は実費を限度 ※【 】は訓練後、正規雇用等に転換された場合 [OJT助成] 1時間当たり中小企業760円<960円>(665円<840円>)	人材開発支援助成金(特定訓練コース) ※()内は中小企業以外、<>は生産性向上が認められる場合 ○中高年齢者雇用型訓練 [Off-JT賃金助成] 1時間当たり中小企業760円<960円>(380円<480円>) [Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業45%<60%>(30%<45%>) [OJT助成] 1時間当たり中小企業665円<840円>(380円<480円>)	人材開発支援助成金(特定訓練コース) ※()内は中小企業以外、<>は生産性向上が認められる場合 ○特定分野認定実習併用職業訓練(建設業・製造業・情報通信業の分野(特定分野)) [Off-JT賃金助成] 1時間当たり中小企業760円<960円>(380円<480円>) [Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業60%<75%>(45%<60%>) [OJT助成] 1時間当たり中小企業665円<840円>(380円<480円>) ○認定実習併用職業訓練コース(上記以外の業種) [Off-JT賃金助成] 1時間当たり中小企業760円<960円>(380円<480円>) [Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業45%<60%>(30%<45%>) [OJT助成] 1時間当たり665円<840円>(380円<480円>)

(4) 主体的なキャリア形成支援

キャリアコンサルティングについて

「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、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（職業能力開発促進法第2条第5項）

（一般的なキャリアコンサルティングの流れ）

自らのキャリアに対する不安・目標の不明確さ等



本人の希望・能力と今後の課題の明確化

- ・ 本人の興味・適性等の明確化
- ・ キャリアの棚卸し(どのような職業能力があり、何が課題か確認)
- ・ 職務に求められる能力、キャリアパス等の理解のための支援

「長期的なキャリアプラン」と「当面の目標」の設定

- ・ 中長期的及び短期的目標の設定、職業生活設計のための支援
- ・ 教育訓練等に関する情報提供、動機付け

「職業能力開発」など、具体的な行動の実行

本人の実行状況を把握しつつ、必要に応じて支援

新たな職業又は新たなキャリアアップへ

転職、異動、教育訓練の受講等

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる
段階的な職業能力の形成(キャリア形成)



(キャリアコンサルティングの実施風景)



キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルタントは、職業選択、職業生活設計、職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導（キャリアコンサルティング）を行う専門家（名称独占の国家資格）。
※第189回通常国会で成立した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）による職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の一部改正により、平成28年4月1日より「キャリアコンサルタント」が国家資格化。
- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- キャリアコンサルタントは、需給調整機関、企業、教育機関等の幅広い分野で活躍。
- 令和2年11月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は53,993人。

キャリアコンサルタント登録制度の概要

- 職業選択や能力開発に関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化。
- キャリアコンサルタントは登録制（5年ごとの更新）の名称独占資格とし、守秘義務を規定。
⇒労働者等が、安心して職業に関する相談を行うことのできる基盤を整備

《各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例》

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し



【企業】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供



【教育機関】

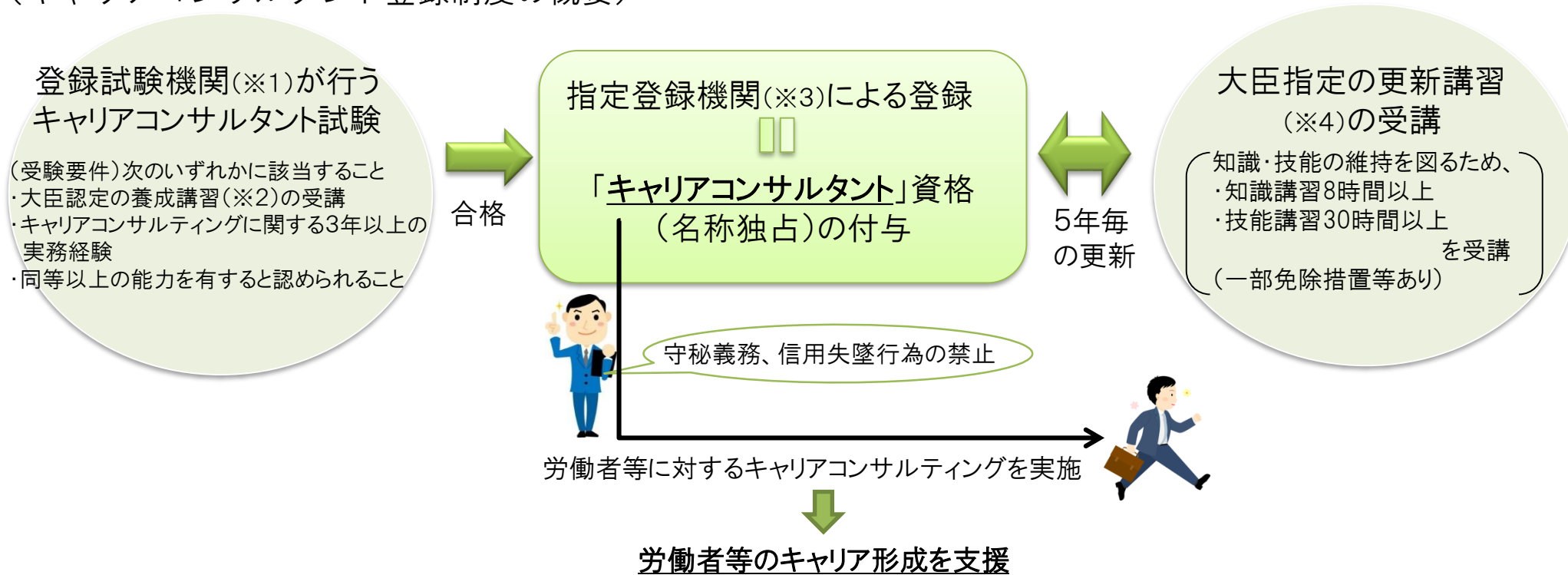
- ◇ 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- ◇ 上記を通じた円滑な就職活動の支援



キャリアコンサルタント登録制度について

- キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティング（労働者等の職業選択、職業生活設計又は職業能力開発及び向上に関する相談・助言・指導）を行う専門家であり、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。
- 平成28年4月1日より、キャリアコンサルタントを登録制の名称独占資格とし、5年ごとの講習受講による資格更新制度、守秘義務・信用失墜行為の禁止等の規定と相まって、その質を担保し、労働者等が安心して職業に関する相談を行うことのできる環境を整備。

（キャリアコンサルタント登録制度の概要）



※1 平成28年4月1日現在、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会及び特定非営利活動法人日本キャリア開発協会の2機関を登録試験機関として登録。

※2 令和2年4月1日現在、21講習(20機関)を認定。

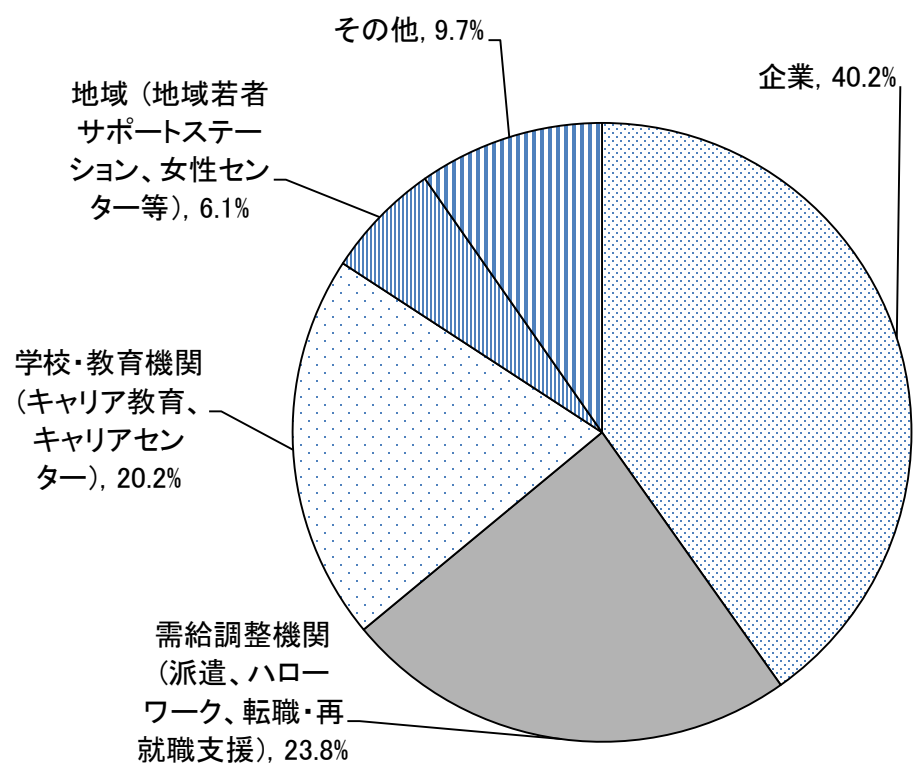
※3 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会を指定登録機関として指定(1機関に限り指定可)。

※4 令和2年10月1日現在、知識講習34講習(28機関)、技能講習464講習(82機関)を指定。

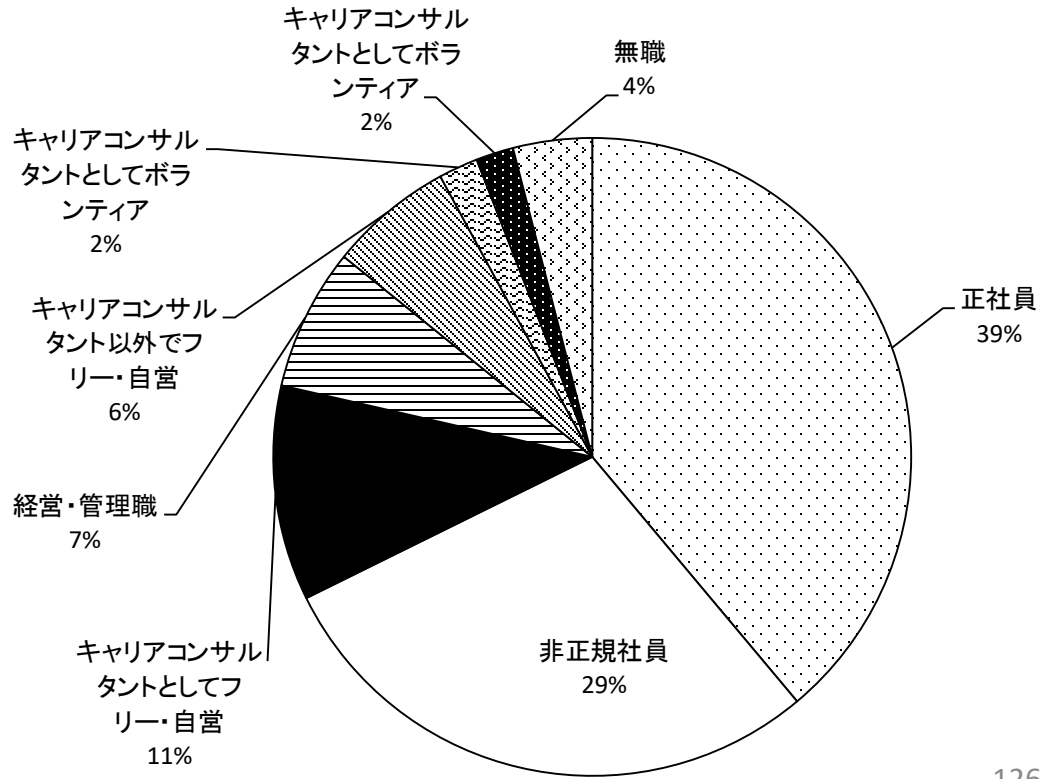
キャリアコンサルタントの活動状況等①

- キャリアコンサルタントは、
 - ・ 企業：40.2%
 - ・ 需給調整機関（派遣、ハローワーク、転職・再就職支援）：23.8%、
 - ・ 学校・教育機関（キャリア教育、キャリアセンター）：20.2%
 等の場において、活動している者が多い。
- キャリアコンサルタントは、正社員として就業している者が最も多い（全体の約4割）。

（キャリアコンサルタントの主な活動の場）



（キャリアコンサルタントの就業形態）

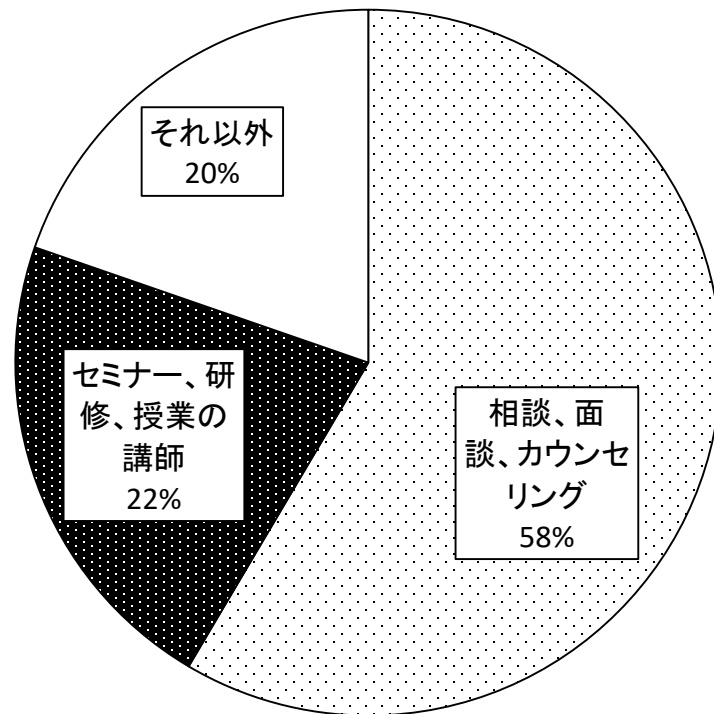


【資料出所】：独立行政法人労働政策研究・研修機構 「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」報告書(平成29年度)

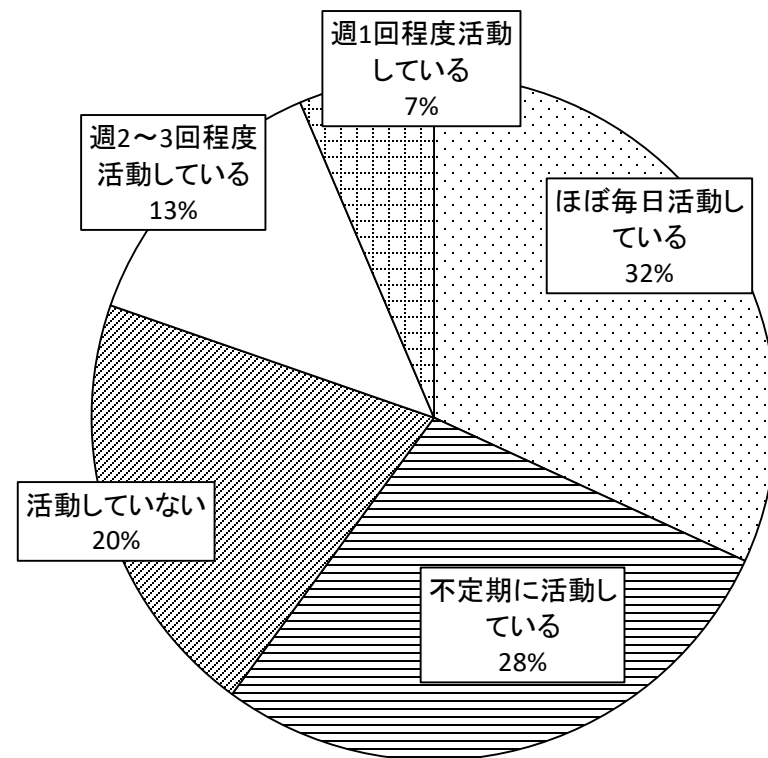
キャリアコンサルタントの活動状況等②

- キャリアコンサルタントの活動内容としては、「相談、面談、カウンセリング」が約6割と最も多い。
- キャリアコンサルタントは、ほぼ毎日活動している者が最も多い（約3割）。

「キャリアコンサルティングに関する活動」内容



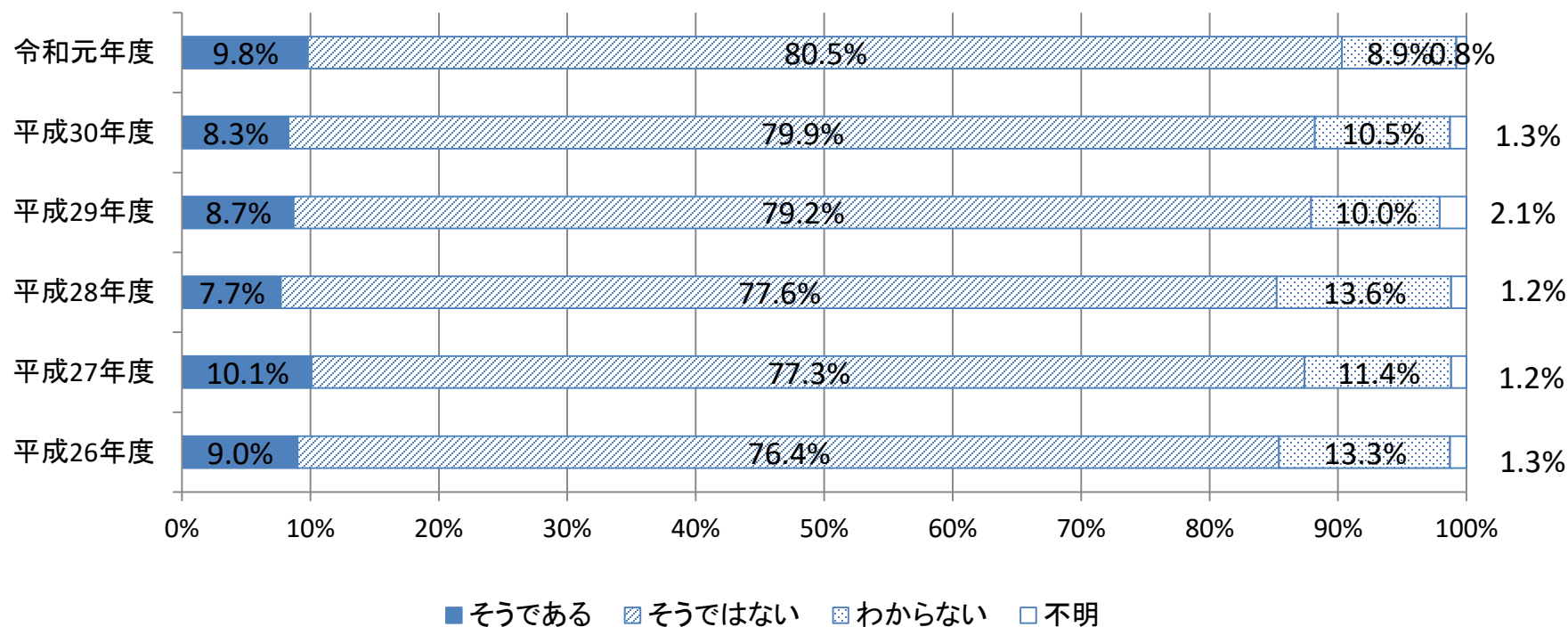
「キャリアコンサルティングに関する活動」頻度



企業におけるキャリアコンサルタントの導入状況

- キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している企業のうち、約1割がキャリアコンサルタント（有資格者）が具体的なキャリアコンサルティングを実施。

○キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち
事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントであるか



「グッドキャリア企業アワード」について

- 「グッドキャリア企業アワード」は、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業を表彰し、その理念や取組内容などを広く発信することにより、キャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に実施。
- 平成24年度から27年度までは「キャリア支援企業表彰」として実施していたが、より多くの人や企業に浸透させることを目的に、平成28年度より呼称を変更するとともに、表彰を「大賞」（厚生労働大臣表彰）と「イノベーション賞」（人材開発統括官表彰）に区分するなど、拡充。



募集受付

募集対象

従業員の自律的なキャリア形成(職業生活設計・働き方の実現)を支援するための取組を行っている企業等
※企業等: 企業(事業所を含む)をはじめ物資等の生産・販売、サービスの提供など経済的事業を継続的に営む法人

受賞企業決定

**大賞(厚生労働大臣表彰)
(5社程度)**
 キャリア支援に対する総合的かつ継続的な取組を実施し、成果が顕著である企業等
※令和元年度受賞企業: 伊藤忠テクノソリューションズ(株)、SCSK(株)、日鉄工材(株)、日本生命保険相互保険、(株)ミツイ

**イノベーション賞(人材開発統括官表彰)
(最大10社程度)**
 キャリア支援について、対象者、取組手法等を重点化した取組を実施し、成果が認められる企業等
※令和元年度受賞企業: コニカミノルタウイズユー(株)、日本電産(株)、服部農園(有)、三井住友海上火災保険(株)、三菱ケミカル(株))

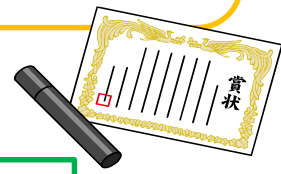
審査委員会

学識者等で構成する審査委員会において、応募企業等の取組を次の三側面から厳正かつ公正に評価し、受賞企業を選定

- キャリア支援の特徴・理念
- キャリア支援の取組の内容
- キャリア支援による効果等

推進委員会

アワードの実施方法や受賞企業の取組内容の周知方法など、アワードの知名度を高め、キャリア支援の取組を促進するための方策について、多様な分野の有識者によって構成される推進委員会において検討



セルフ・キャリアドックについて

- 「セルフ・キャリアドック」とは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施 ～従業員の主体的なキャリア形成の促進～

社内／外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修及びキャリアコンサルティング

○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的に実施
- ・特定の条件にある従業員を対象に実施

【若手(入社時等)】

- ・キャリアプラン作りの支援を通じた職場定着や仕事への意欲の向上
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

【中堅】

- ・ライフキャリアの後半戦に向けたモチベーションの維持、中長期的キャリアを見通して必要な能力開発に積極的に取り組む意識の向上
- ・職場メンバーのキャリア開発に対する理解 等

【シニア層】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

従業員の課題への支援

- ・キャリア目標の明確化
- ・仕事への意欲の向上
- ・計画的な能力開発
- ・満足度の向上 等

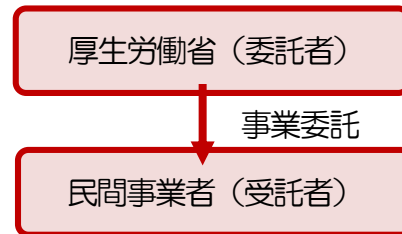


- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

組織の課題への対応

キャリア形成サポートセンター事業

- 労働者が高齢期を見据えたキャリアプランの再設計をすることや、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入支援をする拠点を整備（※）。
- キャリアコンサルティング及びジョブ・カードの普及促進を図り、より一層効果的な労働者等の職業能力開発・キャリア形成支援を推進。
- 令和元年度の「雇用型訓練等を活用したジョブ・カード制度の推進実施事業」（ジョブ・カードセンター）及び「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」を再編統合。



◆実施体制

（全国カバーのサービス提供） ※令和2年度実施体制

中央キャリア形成サポートセンター

東京都に1箇所設置

地域キャリア形成サポートセンター

全国36カ所に設置
(セルフ・キャリアドック導入支援拠点は、北海道、宮城、東京、神奈川、長野、愛知、大阪、兵庫、広島、香川、福岡の地域センターに併設(全11拠点))

（相談窓口について）

- ・ 企業への個別相談や在職労働者へのキャリアコンサルティング
- ・ 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間（20時まで）や土曜日の相談を実施（一部オンライン）
- ・ 在職労働者へのキャリアコンサルティングは、原則として予約制

◆事業内容・支援メニュー

- ① 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供
- ② ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業等への支援
- ③ ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援
- ④ セルフ・キャリアドック導入支援(相談支援・技術的支援、セミナー・研修等)
- ⑤ ジョブ・カード制度及びセルフ・キャリアドック（※）の周知広報

労働者等

- 自律的なキャリア形成

企業

- 組織の活性化
- 生産性向上

※「成長戦略フォローアップ」（令和元年6月閣議決定）において「高齢期を見据えたキャリアプランの再設計や、労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供することを通じたキャリア形成支援を行う」こととされた。

※「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

ジョブ・カード制度について

○ 個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目的

○ 個人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、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。
- 職業生活の様々な場面・局面における活用。

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン
再設計

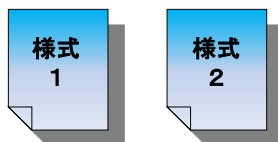
セカンドキャリア

◆ 職業能力証明のツール

- 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

様式の構成

- 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
- 個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)。原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し蓄積、場面に応じて活用。



・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

職業能力証明シート



・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。
- ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。



○パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

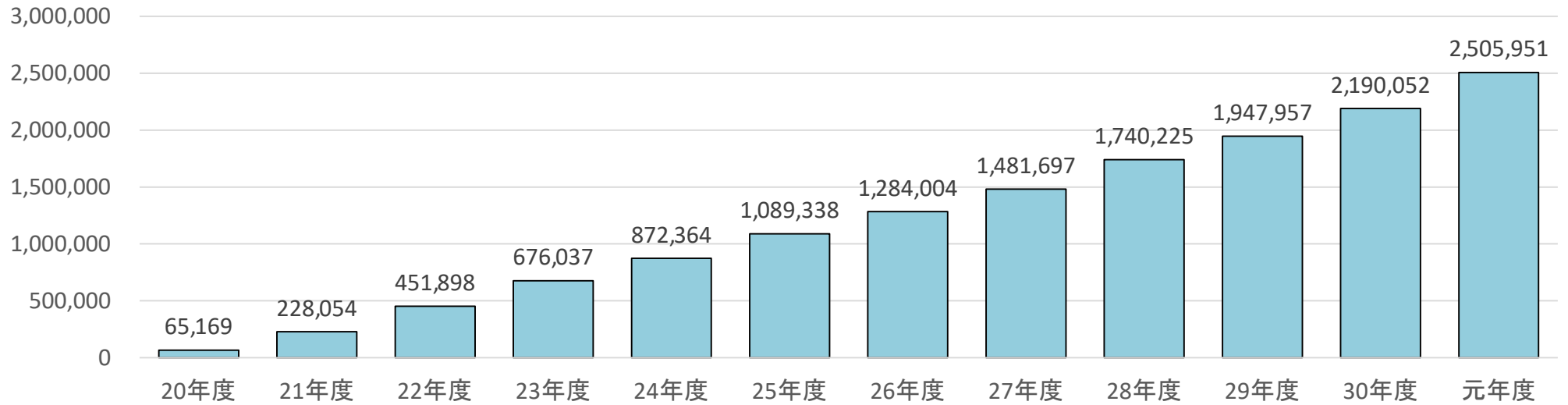
- 求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。
- 制度説明や活用好事例をまとめた動画を配信。



ジョブ・カード制度の推進状況～作成者数の推移～

ジョブ・カード作成者数： 2,505,951 人

(単位:人) (目標: 2020年までに300万人)

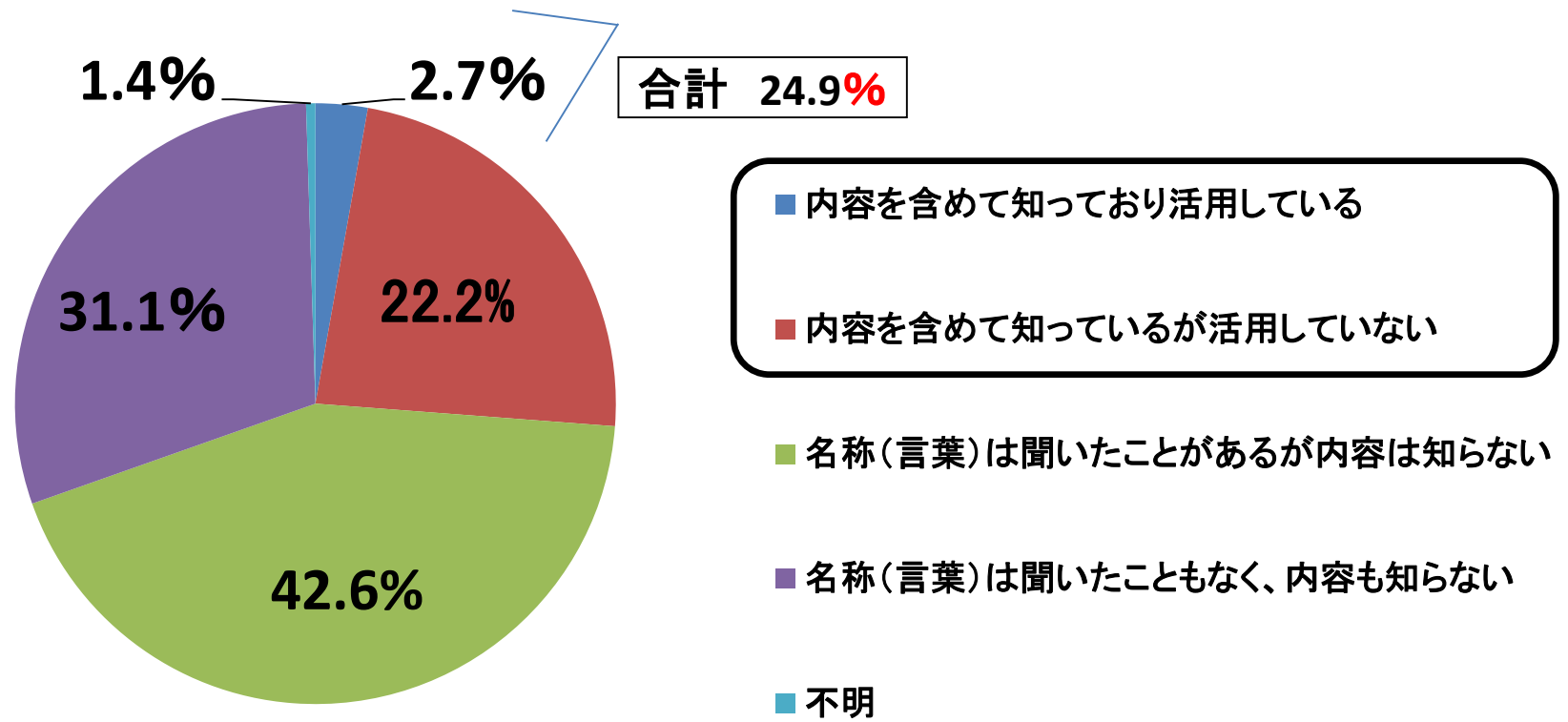


○各年度別 ジョブ・カード作成者数

	平成20年度		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		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		累計	
	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率	ジョブ・カード 作成者数	比率
①訓練関係機関での 作成者	63,732人	97.8%	127,490人	78.3%	198,398人	88.6%	214,916人	95.9%	185,574人	94.5%	203,932人	94.0%	180,190人	92.6%	154,035人	77.9%	138,903人	53.8%	129,475人	62.3%	125,718人	51.9%	119,509人	37.8%	1,941,872人	73.5%
雇用型訓練	635人	1.0%	7,825人	4.8%	14,514人	6.5%	11,131人	5.0%	5,997人	3.1%	29,904人	13.8%	21,260人	10.9%	18,120人	9.2%	11,916人	4.6%	8,875人	4.3%	5,595人	2.3%	3,473人	1.1%	139,245人	5.6%
公共職業訓練	63,097人	96.8%	100,561人	61.7%	53,648人	24.0%	39,586人	17.7%	83,816人	42.7%	96,977人	44.7%	101,649人	52.2%	95,659人	48.4%	95,383人	37.0%	92,378人	44.5%	94,625人	39.1%	93,013人	29.4%	1,010,392人	40.3%
基金訓練			19,104人	11.7%	130,236人	58.2%	148,775人	66.4%	1,020人	0.5%															299,135人	11.9%
求職者支援訓練							15,424人	6.9%	94,741人	48.3%	77,051人	35.5%	57,281人	29.4%	40,256人	20.4%	31,804人	12.2%	28,222人	13.6%	25,498人	10.5%	23,023人	7.3%	393,100人	15.7%
②その他支援機関での 作成者	1,437人	2.2%	35,395人	21.7%	25,446人	11.4%	9,223人	4.1%	10,753人	5.5%	13,042人	6.0%	14,476人	7.4%	31,872人	16.1%	12,755人	4.9%	17,383人	8.4%	57,823人	23.9%	152,465人	48.3%	382,070人	15.2%
③助成金を活用した企業での作成 者																	75,039人	29.0%	32,910人	15.8%	45,343人	18.7%	19,455人	6.2%	172,747人	6.9%
④ 上記以外のジョブ・カード 制度総合サイトによる作成者 (平成27年12月～)															11,786人	6.0%	31,831人	12.3%	27,964人	13.5%	13,211人	5.5%	24,470人	7.7%	109,262人	4.4%
合計 (①+②+③+④)	65,169人		162,885人		223,844人		224,139人		196,327人		216,974人		194,666人		197,693人		258,528人		207,732人		242,095人		315,899人		2,505,951人	

令和元年度におけるジョブ・カード制度の認知状況等別事業所割合

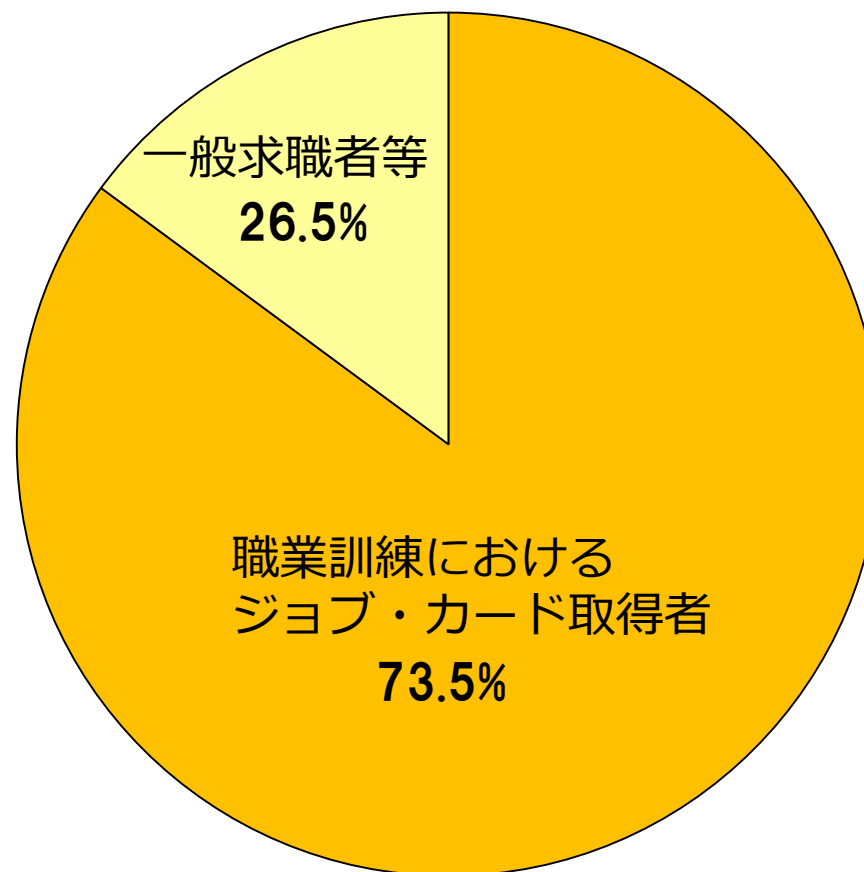
○ ジョブ・カード制度を認知している事業所の割合は調査対象の6割を超えており、認知については進んでいるものの、「内容を含めて知っている」という回答は3割を下回る現状にある。



※ 資料出所：「平成30年度能力開発基本調査報告書」

ジョブ・カード取得者数の全体に占める職業訓練受講者等の割合

- 令和2年3月末現在、ジョブ・カード取得者数は約251万人となるなど一定の制度の活用促進は進んでいるものの、そのほとんどが職業訓練受講者による取得となっている現状がある。



(注) ジョブ・カード取得者数累計：2,505,951人（令和2年3月末時点〔厚生労働省調べ〕）

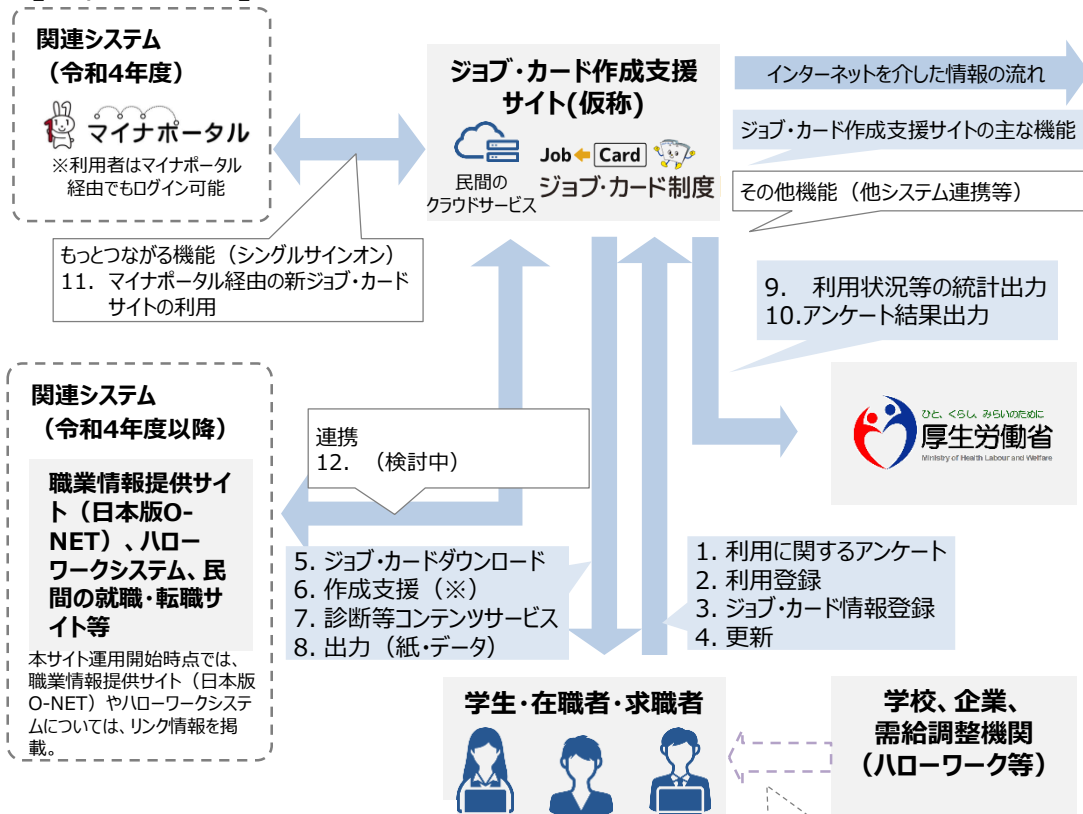
ジョブ・カード作成支援サイト(仮称)の整備

[目的]

現在、ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニングツール」と「円滑な就職等のための職業能力証明のツール」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ツールとして、求職活動、職業能力開発などの場面で活用されている。このような中で、「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」（令和元年6月4日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルを通じたマイナンバーカードとの連携が掲げられているところであり、将来的なマイナンバーカードとの連携を視野に入れたジョブ・カードのデジタル化を進めることを目的として以下の経費を要求する。

- ① ジョブ・カード作成支援サイト(仮称)の設計開発(マイナポータル接続機能の整備を含む)及び運用保守に係る経費
- ② ジョブ・カード作成支援サイト(仮称)の工程管理及びコンテンツ作成や周知広報の調達支援に係る経費

[機能イメージ]



[調達計画]

■ : 令和3年度予算要求事項
□ : 調達単位

工程	令和3年度	令和4年度	令和5年度
設計開発・運用保守	サイト設計開発	サイト運用保守 マイナポータル接続機能付加	
コンテンツ作成		コンテンツ作成	
周知・広報		周知・広報	
工程管理・調達支援	工程管理・調達支援		

[国庫債務負担行為]

令和3年度 歳出化分	令和4年度 歳出化分	令和5年度 歳出化分	国庫債務 負担行為 限度額
340,595千円	417,493千円	139,217千円	897,305千円

※「6. 作成支援」機能の例

- ・属性や作成目的に応じた自動入力機能
- ・ガイダンス機能(作成趣旨等の解説)

一般教育訓練給付金の概要

一般教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内)の者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練(一般教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

<給付の内容>

- 受講費用の20%(上限年間10万円)を支給

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)を有する者

一般教育訓練の指定講座について

全指定講座数:11,020講座(令和2年10月時点)

①輸送・機械運転関係 6,521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 2,176講座
(介護職員初任者研修、実務者研修等)

③専門的サービス関係 508講座
(社会保険労務士、税理士、司法書士等)

④情報関係 281講座
(プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)

⑤事務関係 387講座
(簿記、英語検定等)

⑥営業・販売・サービス関係 200講座
(宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者等)

⑦技術関係 367講座
(建築施工管理技士検定、電気主任技術者等)

⑧製造関係 26講座
(技能検定等)

⑨その他 554講座
(大学院修士課程等)

一般教育訓練の指定講座数推移

	平成10年度 (制度創設)	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
講座数(※)	3,445	9,571	10,056	10,305	11,299	11,701	11,237
受給者数(人)	198	120,117	111,790	99,978	92,571	90,776	—

※講座数については当該年度の4月時点での指定講座数(平成10年度については12月時点)

特定一般教育訓練給付金の概要

- 労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、令和元年10月に「特定一般教育訓練給付金」を創設し、速やかな再就職及び早期のキャリア形成を支援。

特定一般教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内)の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(特定一般教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

<給付の内容>

- 受講費用の40%(上限20万円)を支給

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)を有する者

特定一般教育訓練の指定講座について

指定講座数:406講座(令和2年10月1日時点)※以下①~③は当該講座数の内訳

①業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等
(介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修等を含む)

講座数:398講座

例)税理士、介護職員初任者研修 等

②情報通信技術に関する資格のうちITSSレベル2以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程
(120時間未満のITSSレベル3を含む)

講座数:4講座

例)基本情報技術者試験 等

③短時間のキャリア形成促進プログラム及び職業実践力育成プログラム

講座数:4講座

例)特別の課程(教育)

専門実践教育訓練給付金の概要

- 労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付金」及び「教育訓練支援給付金」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援

専門実践教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内)の者が、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

<給付の内容>

- 受講費用の50%(上限年間40万円)を6か月ごとに支給
- 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20%(上限年間16万円)を追加支給

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は2年以上)を有する者

専門実践教育訓練の指定講座について

指定講座数:2,500講座(令和2年10月1日時点) ※以下①～⑦は当該講座数の内訳

* 累計新規指定講座数 3,853講座(平成29年4月時点の給付対象講座数に、その後新規指定された講座数を加えた数)

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

講座数:1,522講座
例)介護福祉士、看護師等

②専修学校の職業実践専門課程およびキャリア形成促進プログラム

講座数:667講座
例)商業実務、衛生関係等

③専門職学位課程

講座数:91講座
例)教職大学院、法科大学院等

④大学等の職業実践力育成プログラム

講座数:126講座
例)特別の課程(保健)特別の課程(社会科学・社会)等

⑤一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程

講座数:9講座
例)情報処理安全確保支援士等

⑥第四次産業革命スキル習得講座

講座数:85講座
例)AI、データサイエンス、セキュリティ等

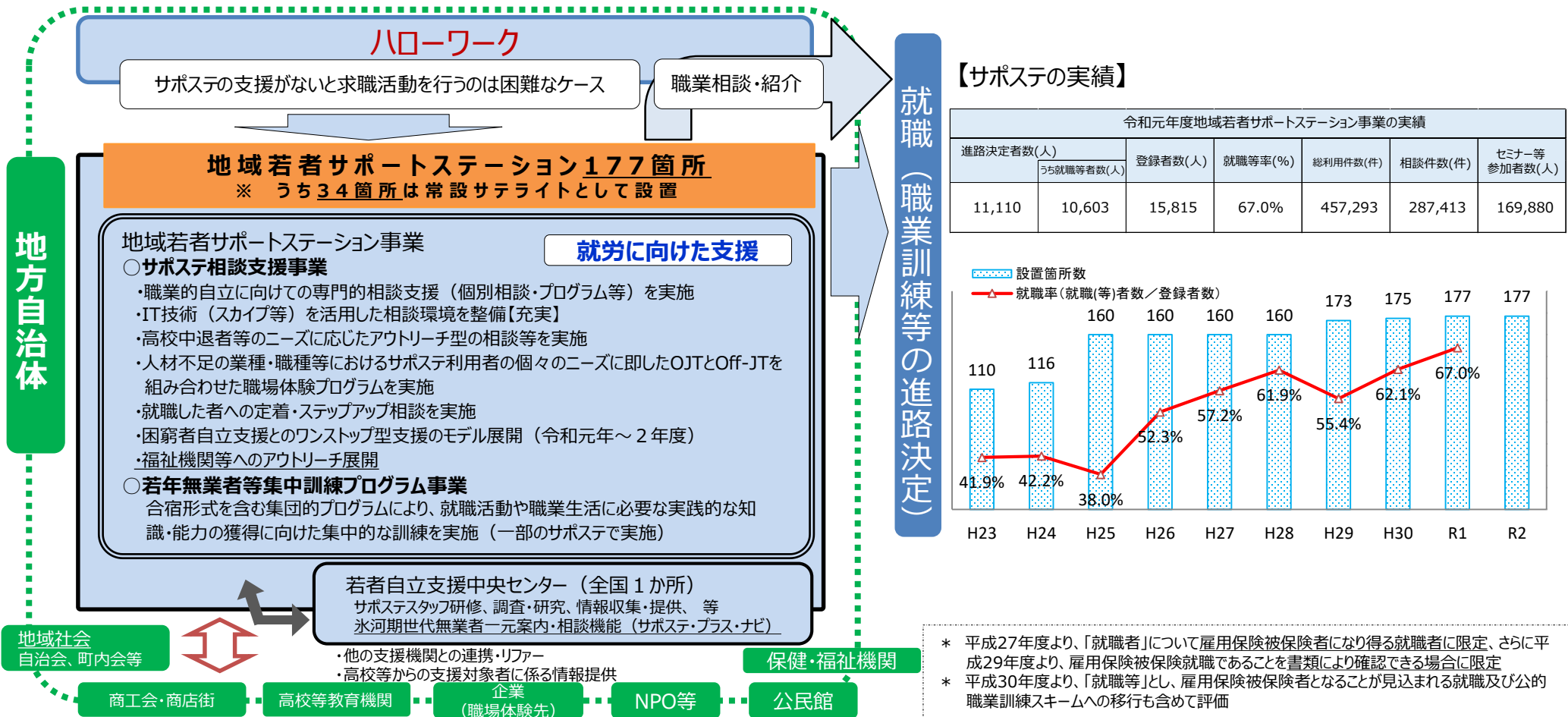
⑦専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程

講座数:0講座

(5) 若年者に対する支援

- 若者の数が減少する一方で、若年無業者（ニート）※1の数は50万人台半ばで高止まりしており、いわゆる氷河期世代を含めた無業者の数は120万人に達している。
- これらの者の就労を支援することは、若者等の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要である。
- このため、若年無業者等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「**地域若者サポートステーション**」（※2）において、地方自治体と協働し（※3）、職業的自立に向けての専門的相談支援、高校中退者等に対する切れ目ない支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラム等を実施。
- さらに、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）等を踏まえ、就職氷河期世代の支援のため、対象年齢の40歳代への拡大、把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ展開等を実施する。

（※1 15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 ※2 H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等 実施。15～49歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等）



* 平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定、さらに平成29年度より、雇用保険被保険者であることを書類により確認できる場合に限定

* 平成30年度より、「就職等」とし、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価

地方自治体

地域社会
自治会、町内会等

商工会・商店街

高校等教育機関

企業
(職場体験先)

NPO等

公民館

保健・福祉機関

- 無業の若者の就労を支援する「地域若者サポートステーション」(通称：サポステ) の支援を受けて就職した者に、就労後の職場定着のためのフォロー等を実施するほか、より安定した就職機会にキャリアアップできるように、ステップアップに向けた支援を実施。

就職を支援

就労後もフォローアップを通じて、
早期離職を防止

安定した雇用へ

地域若者サポート ステーション

○相談支援

職業的自立に向けての専門的相談支援（個別相談、プログラム等）

○職場体験プログラム

人材不足分野の業種・職種等における個々のニーズに即したOJTとOff-JTを組み合わせた職場体験

○若年無業者等集中訓練プログラム事業

合宿形式を含むサポート、自信回復、職場で必要な基礎的能力、就職活動に向けての基礎知識獲得の獲得に向けた集中的な支援

- 定着・ステップアッププログラム
就職した者への定着・ステップアップ相談

ステップアップ相談

キャリアコンサルティングを行い、安定した雇用を目指す

就職

職場定着フォロー

- ・相談
- ・事業所訪問
- ・利用者の交流

無業状態であった期間が長く職場になじむまで時間がかかる

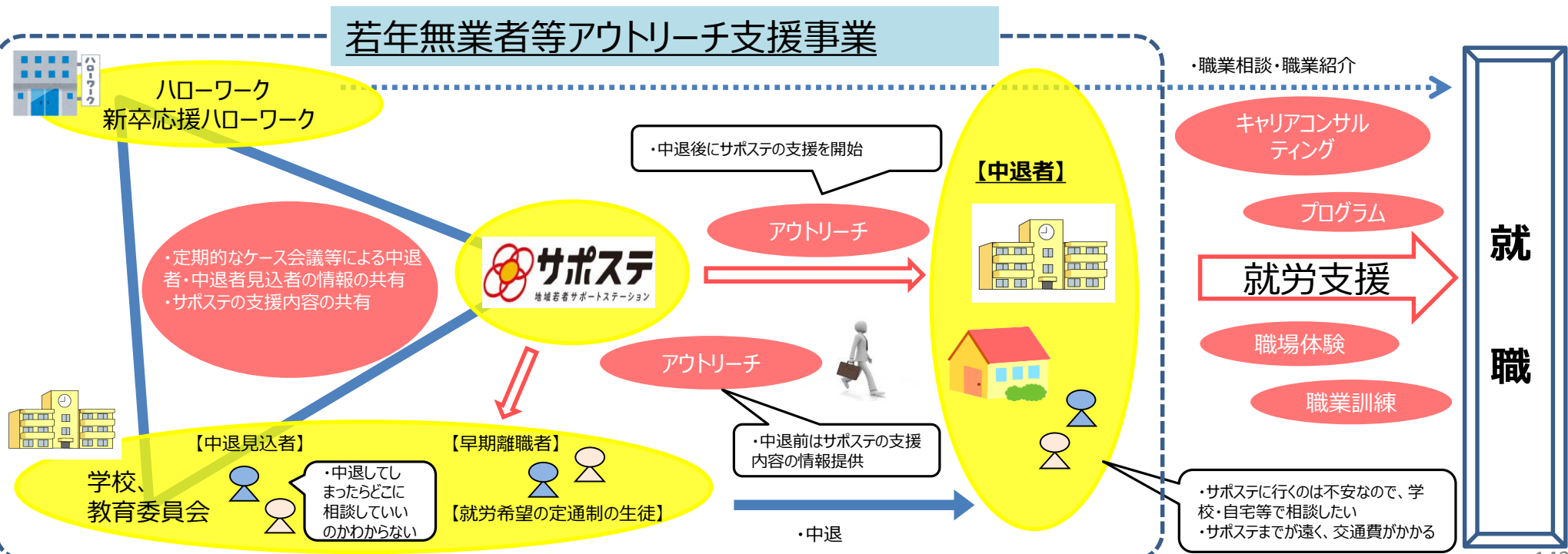
キャリアアップ

- ・アルバイトから契約社員へ
- ・パートタイムからフルタイム勤務へ
- ・非正規雇用労働者から正規雇用労働者へ
- ・週20時間未満の就労から雇用保険被保険者となる週20時間以上へ
- ・社内でグループリーダーへ

- 高校生徒数が減少している中、高校中退者の数は毎年5万人を越え、また若年無業者の数も50万人台半ばと高止まりしている状況にあり、こうした若者の切れ目ない支援を行うことは、若者の可能性を広げるだけでなく、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要な課題。
- こうした中、ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）により、高校・高等専修学校とサポステ等の連携による中退者・若年無業者の若者等へのアウトリーチ型等の就労支援を実施することとされたことを踏まえ、中退者等の希望に応じて、地域若者サポートステーション職員が学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ型の就労支援を実施。加えて、就労を希望する定時制・通信制の生徒、高校が把握した高卒就職早期離職者、新卒応援ハローワークが把握した無業リスクの高い大学中退者及び未就職卒業者等に対しても、本スキームを活用した効果的なアプローチを行う。

◆ サポステと学校等との連携による中退者支援（学校教育からの「切れ目ない支援」）

- 高校等に対するサポステの支援内容の詳細な情報提供
- 高校・ハローワーク等の関係機関との定期的な会議を通じた、就労を希望する中退者等の支援対象者の把握、支援内容の検討
- 中退の可能性が明確化した者の希望に応じた、高校等に出向いてサポステの紹介・説明、中退後の登録・支援開始
- 中退者の希望に応じた、高校や自宅等へ訪問するアウトリーチ型の相談等の決め細かい支援を実施



(6) 職業能力評価・技能振興

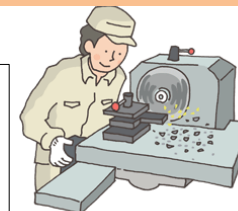
職業能力評価制度の概要

	技能検定	認定社内検定	職業能力評価基準
根拠	職業能力開発促進法第44条	職業能力開発促進法第50条の2 職業能力開発促進法施行規則第71条の2 社内検定認定規程（59年告示）	-
概要	大臣（又は都道府県知事）が、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。	事業主等が、雇用する労働者に対して実施する検定のうち、一定の基準を満たすものを大臣が認定する制度。 なお、社内検定自体は、大臣認定を受けなくても事業主等が実施することはできる。	労働者の職業能力を共通のものさしで評価できるように、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。 あくまでも基準のみであって、具体的な試験問題、活用方法等 があらかじめ組み込まれたものではない。
対象 職種等	企業横断的・業界標準的な普遍性を有する、技能および知識を客観的に評価できる、対象労働者が全国的に相当数存在する、等といった職種。	個別企業において、先端的な技能、特有用な技能など、技能検定を補完するものであること。	業種別に幅広い業種を対象とし、業種横断的な経理・人事等の事務系職種についても整備。
被評価・ 受検対象者	定 以 の 実 務 経 験 年 数 を 有 る 者 等 。	事業主（事業主団体等の場合は、その構成員である事業主）に雇用される労働者（事業主団体等の場合は、その構成員である一人親方も可）。	労働者、求職者等（誰でも良く、職業能力評価基準を用いる実施者に委ねられる。）
評価方法	具体的な試験基準 試験採点基準 試験実施要領 評価の選任基準等 を 定 め ね ば 可 。		職業能力評価基準は、業界内での標準的な基準であるため 各企業で適宜カスタマイズして活用する。継続的観察による評価でも、試験方式による評価でも可。
実施機関	○都道府県及び職業能力開発協会 ○指定試験機関 ・事業主団体、その連合団体 ・一般社団法人、一般財団法人 ・法人である労働組合 ・営利を目的としない法人	○事業主 ○事業主団体又はその連合団体	○事業主 （新規構築、更新は、国が関係団体の協力を得て実施していたが、平成30年に事業廃止。）
現状	130職種	47事業主等119職種	56業種、事務系9職種

技能検定制度の概要

1. 概要

- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。
- ものづくり分野を中心に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、国が主体となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。



機械加工職種

2. 実施内容

- 厚生労働大臣が厚生労働省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級(特級、1~3級など)に区分して、レベルに応じた技能・知識の程度を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。令和2年4月1日現在、130職種(うち建設・製造業関係は造園、さく井、金属溶解、機械加工など100職種。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係は30職種)。
- 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる(いわゆる名称独占資格)。
- 都道府県が実施する方式(現在111職種)に加え、平成13年に、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式(現在19職種)を導入。



建築大工職種

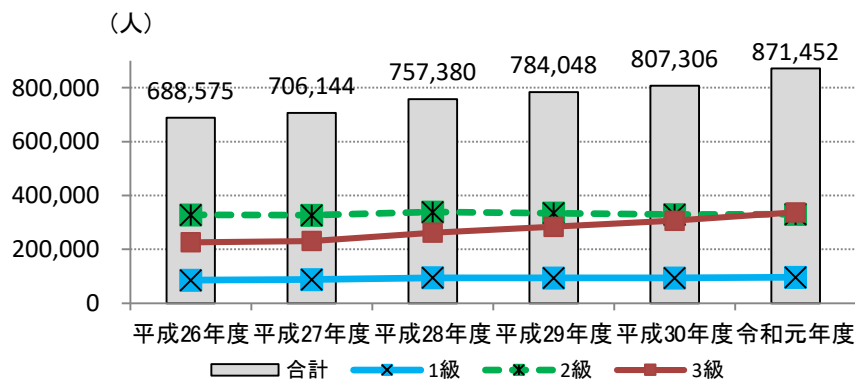
3. 実施状況

- 令和元年度は全国で約87.1万人の受検申請があり、約36.4万人が合格。(累計では延べ約734万人が「技能士」)
- 令和元年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約47.5万人(対前年度比5.0%増)、機械保全の約3.9万人(同4.4%増)、機械加工の約2.7万人(同8.8%増)。

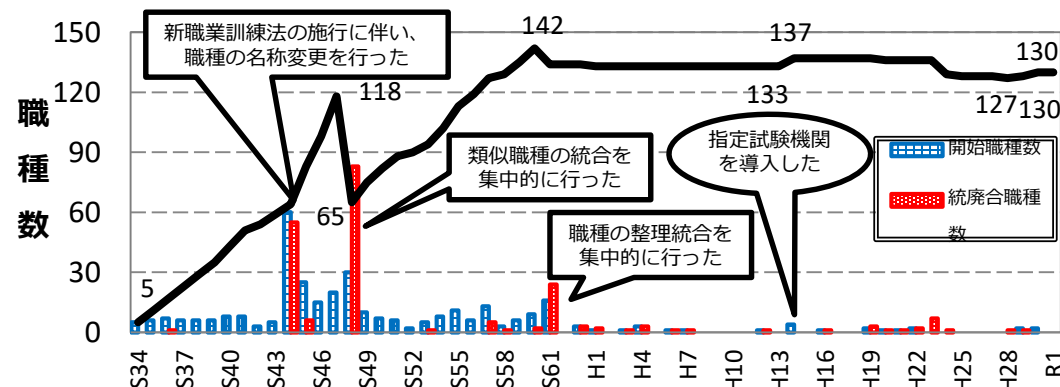


ウェブデザイン職種

○ 受検申請者数の推移(過去6年)



○ 職種数の推移



* 都道府県実施方式分・指定試験機関方式分を合わせた全数

技能検定職種一覧表(130職種)

(注 : 下線の19職種については、指定試験機関(民間機関)において実施(令和2年4月1日現在)。
 なお、色づけの11職種については、若者の受検料減免対象外。)

	技能検定職種
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
窯業・土石関係	陶磁器製造
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、切削工具研削、ダイカスト、金属材料試験
一般機械器具関係	機械検査、 <u>機械保全</u> 、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図
電気・精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、電気製図
食料品関係	パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造
衣服・繊維製品関係	染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製
木材・木製品・紙加工品関係	機械木工、家具製作、建具製作、紙器・段ボール箱製造、畳製作、表装
プラスチック製品関係	プラスチック成形、強化プラスチック成形
貴金属・装身具関係	時計修理、貴金属装身具製作
印刷製本関係	プリプレス、印刷、製本
その他	<u>ウェブデザイン</u> 、 <u>キャリア・コンサルティング</u> 、 <u>ピアノ調律</u> 、 <u>ファイナンシャル・プランニング</u> 、 <u>知的財産管理</u> 、 <u>金融窓口サービス</u> 、 <u>ブライダルコーディネーター</u> 、 <u>接客販売</u> 、 <u>着付け</u> 、 <u>ホテル・マネジメント</u> 、 <u>レストランサービス</u> 、 <u>フィットネスクラブ・マネジメント</u> 、 <u>ビル設備管理</u> 、 <u>園芸装飾</u> 、 <u>ロープ加工</u> 、 <u>情報配線施工</u> 、化学分析、印章彫刻、 <u>ガラス用フィルム施工</u> 、塗料調色、義肢・装具製作、舞台機構調整、工業包装、写真、 <u>調理</u> 、 <u>ビルクリーニング</u> 、 <u>ハウスクリーニング</u> 、産業洗浄、商品装飾展示、フラワー装飾

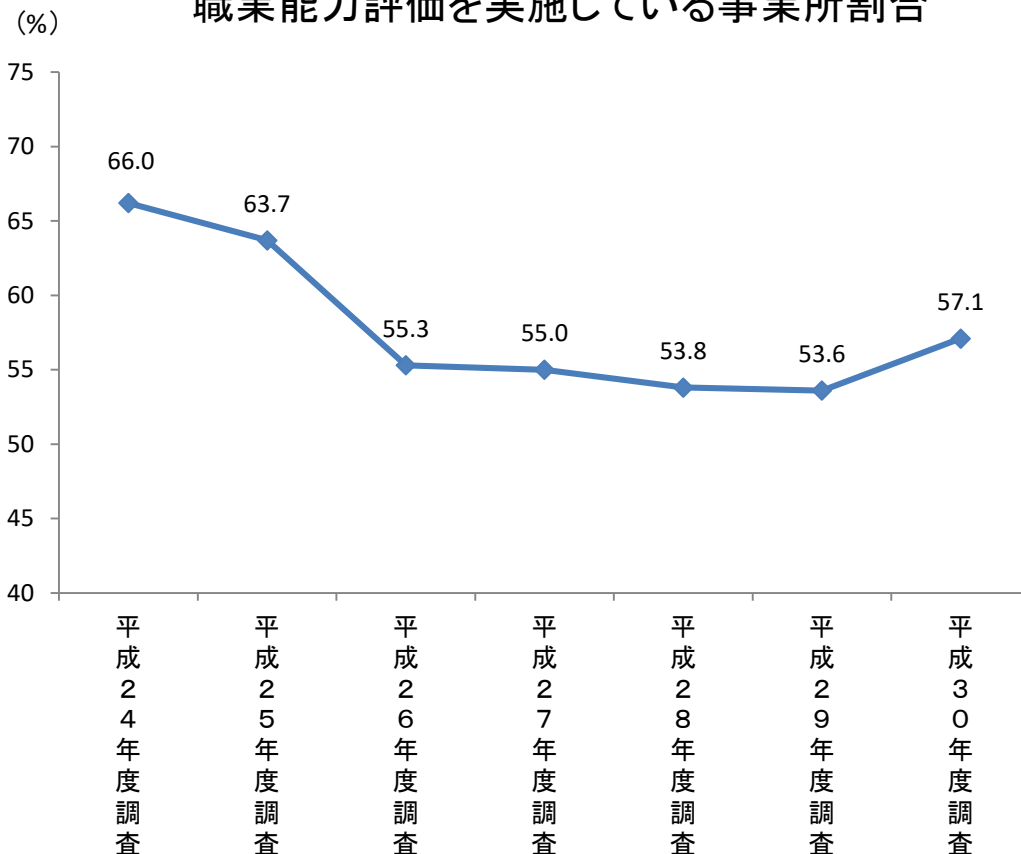
職業能力評価の実施状況、活用方法等

【事業所調査】

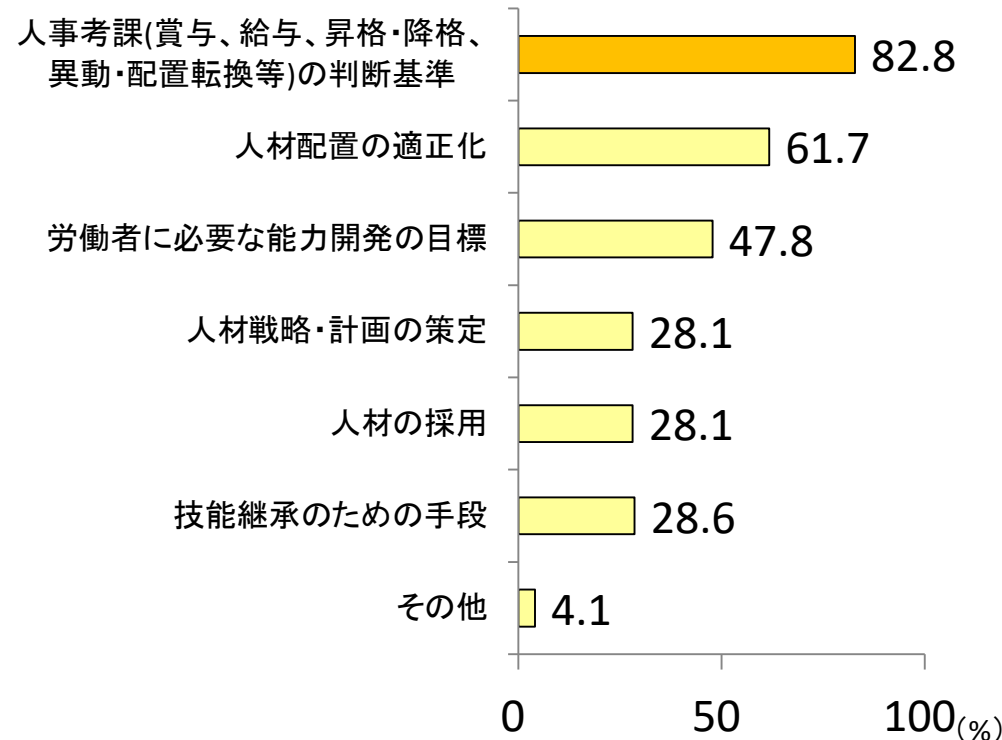
- 職業能力評価(※)を行っている事業所は平成24年度以降減少していたが、平成30年度は増加した。
- 職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」が最も高く、「人材の採用」は少ない。

※「職業能力評価」とは、「職業に必要となる技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもの」をいう。

職業能力評価を実施している事業所割合



職業能力評価の活用方法(複数回答)



社内検定認定制度

○ 社内検定認定制度は、**事業主又は事業主団体等が、その雇用する労働者等の技能と地位の向上に資することを目的**に、労働者が有する職業に必要な知識及び技能について、その程度を自ら検定する事業（すなわち社内検定）のうち、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するもの。

○ 令和2年12月11日現在 47企業・団体 119職種

○ 認定を受けた社内検定は、「**厚生労働省認定**」の表示をすることができる。

○ 厚生労働大臣は、認定した社内検定の名称、対象職種の名称、事業主の名称・所在地を厚生労働省のホームページにて公示する。

○ 認定により、社内の技能評価に客観性と公正性が担保され、労働者に技能向上及び自己啓発の目標を与えることができる。

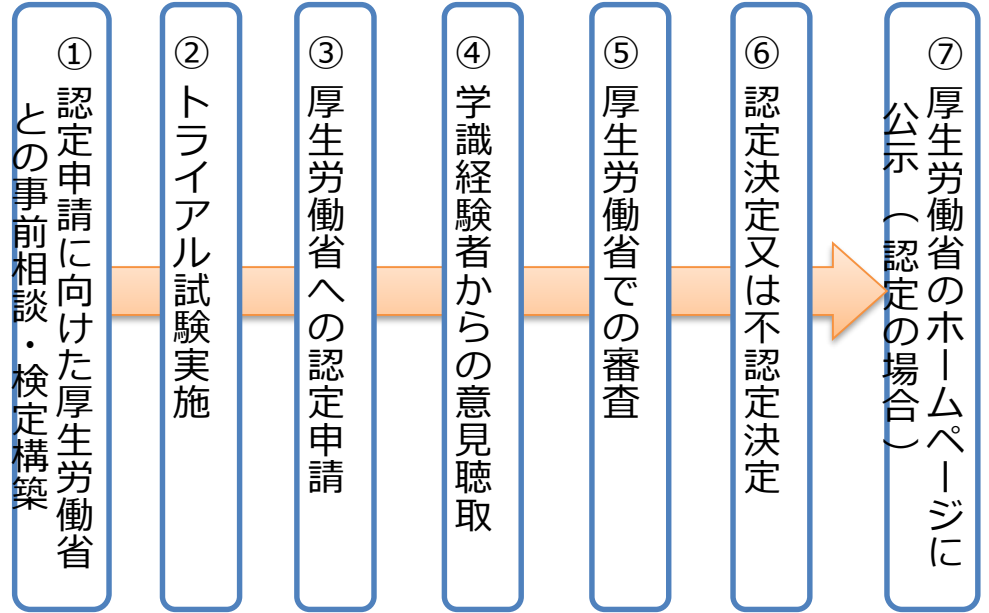
○ 社内検定の構築により、社内の職業能力が整理・「見える化」され、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上のほか、職業能力の向上についてモチベーションが高まる。

○ 社内検定の合格について、昇級・昇格の一要素としたり、諸手当を付与するなど、人事制度での活用が見込める。

〔 認定の主な基準 〕

- 検定が、直接営利を目的とするものでないこと。
- 検定を実施する者が、検定の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有するものであること。
- 検定の公正な運営のための組織が確立されており、かつ、検定に当たる者の選任の方法が適切かつ公正であること。
- 検定が、職業に必要な労働者の技能及び知識の評価に係わる客観的かつ公正な基準に基づくものであること。
- 技能振興上奨励すべきものであること。
- 検定が、労働者の有する職業能力に対する社会的評価の向上に資すると認められるものであること。
- 検定が、学科試験及び実技試験で行われるものであること。

〔 認定申請手続の流れ 〕



職業能力評価基準

1. 概要

- 職業能力評価基準は、**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。
- **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。

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**56業種**で完成。

〔業種ごとの策定状況〕

建設業関係 (7業種)	型枠工事業 平成16年10月完成	鉄筋工事業 平成16年10月完成	防水工事業 平成17年5月完成	左官工事業 平成17年12月完成	造園工事業 平成17年12月完成	総合工事業 平成18年4月完成	電気通信工事業 平成20年8月完成	製造業関係 (13業種)	電気機械器具製造業 平成16年6月完成	プラスチック製品製造業 平成16年9月完成 (平成21年度改訂)	フルードパワーカー業 平成16年10月完成	ファインセラミックス製品製造業 平成17年3月完成	自動車製造業 平成17年8月完成
光学機器製造業 平成17年9月完成	バン製造業 平成18年2月完成 (平成20年度改訂)	軽金属製品製造業 平成19年3月完成	鍛造業 平成19年10月完成	金属プレス加工業 平成20年3月完成	石油精製業 平成20年12月完成	ねじ製造業 平成24年5月完成	鋳造業 平成26年5月完成	運輸業関係 (2業種)	ロジスティクス分野 平成17年5月完成	マテリアル・ハンドリング業 平成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 平成18年12月完成 (平成28年度改訂)	卸売業 平成19年10月完成 (平成28年度改訂)
D I Y 業 平成20年2月完成	コンビニエンスストア業 平成20年3月完成	専門店業 平成20年8月完成	百貨店業 平成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 平成20年2月完成	信用金庫業 平成26年5月完成	サービス業関係 (16業種)	ホテル業 平成16年9月完成 (平成20年度改訂)	市場調査業 平成17年7月完成	外食産業 平成17年7月完成	広告業 平成17年9月完成	フィットネス産業 平成18年2月完成 (平成22年度改訂)	クリーニング業 平成19年3月完成
在宅介護業 平成19年3月完成 (平成24年度改訂)	ボウリング場業 平成19年3月完成	写真館業 平成19年3月完成	産業廃棄物処理業 平成20年3月完成	ビルメンテナンス業 平成21年2月完成	旅館業 平成22年12月完成	施設介護業 平成22年12月完成 (平成24年度改訂)	添乗サービス業 平成25年5月完成	葬祭業 平成28年5月完成	エステティック業 平成29年5月完成	その他 (10業種)	印刷業 平成16年9月完成	アパレル業 平成17年3月完成 (平成23年度改訂)	エンジニアリング業 平成17年12月完成
自動販売機製造・管理運営業 平成20年2月完成	イベント産業 平成20年12月完成	プラントメンテナンス業 平成23年5月完成	ウェブ・コンテンツ制作業(モバイル) 平成23年5月完成 (平成28年度改訂)	屋外広告業 平成24年5月完成	ディスプレイ業 平成27年5月完成	警備業 平成29年5月完成							

業種横断的な事務系職種（平成28年度～平成30年度再改訂）

経営戦略	人事・人材開発・労務管理	企業法務・総務・広報	経理・資金財務・経営管理分析	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	国際経営管理・貿易
------	--------------	------------	----------------	--------	---------------	------	---------	-----------

日本再興戦略2016(平成28年6月2日閣議決定)[抄]

Ⅲ イノベーション・ベンチャー創出力の強化、チャレンジ精神にあふれる人材の創出等

2. 多面的アプローチによる人材の育成・確保等

2-1. 人材力の強化

(2)新たに講ずべき具体的施策

iii)企業の人材管理の促進

③ 未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の加速化(「セルフ・キャリアドック」の導入・促進等)
未来を担う若者が、職業生活において自身の能力や個性を発揮できる環境の実現を目指す。

～中略～

また、生産性の高いものづくり分野の人材育成のため、若者の技能検定の受検料の減免を速やかに検討し本年内に結論を得るとともに、技能五輪国際大会の日本への誘致に向けた具体的な方策を検討し、来年度年央までに結論を得る。

ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)[抄]

希望どおりの結婚(若年の雇用安定化・所得向上)

① 若者の雇用安定・待遇改善(その1)

【具体的な施策】

・ 若者の能力開発、キャリア形成を進めるため、ジョブ・カードの活用を促進するとともに、ものづくり分野を担う人材の育成を支援するため、若者の技能検定の受検料減免措置等を検討する。また、キャリア形成促進助成金の活用等により、教育訓練休暇制度の導入促進、能力開発の取組促進を図る。

働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)[抄]

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

(2)転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

(略)。また、技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料を減免する。

ものづくりマイスターによる技能者育成支援(若年技能者人材育成支援等事業の枠組みの中で実施)

- 産業活動等の基礎となる技能者の育成等を図るため、「ものづくりマイスター」(ものづくり分野で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者)派遣による中小企業の若年技能者等に対する実技指導などを実施。
- また、学生生徒を含む若者にもものづくり技能の魅力を発信し、ものづくり分野への入職・企業の人材確保・育成を促す観点から、マイスターによる技能検定受検を目指す若者への実技指導等の総合的な取組を推進。

中 央

連携・協力

都道府県レベル

〈「ものづくりマイスター」の認定〉

- マイスター認定数
累計：11,515名(令和2年3月末時点)

〈「ものづくりマイスター」の活用支援〉

- マイスターの効果的活用に資する好事例等の作成・活用
- マイスターの指導技法に講習等を通じた支援

〈地域の取組に対する支援の実施〉

- 技能五輪国際大会の金メダリスト等の派遣
- 若手技能者の人材確保、育成・定着に関する企業のモデル事例の開拓・PR 等

〈「ものづくりマイスター」の指導実績〉

- マイスター活動数：**223,105人日**(令和元年度実績)

〈「ものづくりマイスター」の開拓〉

- 業界団体、技能士関連団体等と連携

〈「ものづくりマイスター」の派遣指導〉

- 若年技能者に対するマイスターによる実技指導等
- 学校へのマイスターの講師派遣による技能検定受検・技能五輪を目指す若者へ実技指導
- 学生等を対象としたマイスターによる実演・講義



〈地域関係者の創意工夫による事業実施〉

- 『ものづくり体験教室』、『製作実演』など

技能五輪国際大会の概要

- **原則22歳以下の青年技能者**を対象に、技能競技を通じ、参加国・地域の**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に**隔年で開催**。幅広い職種を対象とする、**唯一の世界レベルの技能競技大会**。日本選手団は、1962年から参加。これまで日本では、**過去3回国際大会を実施**（1970年東京、1985年大阪、2007年静岡）。
- 国際大会はワールドスキルズインターナショナル（本部オランダ・WSI）により運営されており、**現在85か国・地域が加盟**。**日本は中央職業能力開発協会（JAVADA）が加盟**。
- 直近では、2019年8月に第45回技能五輪国際大会（ロシア連邦・カザン）が開催。今後の国際大会は、**2021年9月に中国・上海、2023年にフランス・リヨンで開催予定だったが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、それぞれ1年延期されることが決定**。

【これまでの開催国と今後の開催国】

開催年・月	2007年11月	2009年9月	2011年10月	2013年7月	2015年8月	2017年10月	2019年8月	2022年	2024年
開催国	第9回 日本 (静岡)	第0回 カナダ (カルガリー)	第1回 イギリス (ロンドン)	第2回 ドイツ (ライプツィヒ)	第3回 ブラジル (サンパウロ)	第4回 アラブ首長国 連邦(アブダビ)	第5回 ロシア (カザン)	第6回 中国 (上海)	第7回 フランス (リヨン)
参加国・地域	46	46	52	53	59	59	62	—	—
競技職種数	47	45	46	46	50	51	56	—	—
参加選手数 ()は 日本選手	812 (51)	850 (45)	944 (44)	986 (45)	1,189 (45)	1,250 (45)	1,348 (48)	— (—)	—
日本の成績 (順位は金メダル数)	国別順位：1位 金メダル 16個 銀メダル 5個 銅メダル 3個	国別順位：3位 金メダル 6個 銀メダル 3個 銅メダル 5個	国別順位：2位 金メダル 11個 銀メダル 4個 銅メダル 4個	国別順位：4位 金メダル 5個 銀メダル 4個 銅メダル 3個	国別順位：3位 金メダル 5個 銀メダル 3個 銅メダル 5個	国別順位：9位 金メダル 3個 銀メダル 2個 銅メダル 4個	国別順位：7位 金メダル 2個 銀メダル 3個 銅メダル 6個	—	—

【第45回国際大会の競技職種（56職種）及び日本のメダル獲得状況】※網がけは日本が参加しなかった14職種

建設・建築系(13)		アート・ファッション系(6)	情報通信系(7)	製造エンジニアリング系(16)		サービス系(8)	輸送系(6)
石工	広告美術	3Dデジタルゲームアート	クラウドコンピューティング (銅)	化学実験技術	機械製図CAD (敢)	パン製造	航空機整備
れんが積み	左官	洋裁 (敢)	サイバーセキュリティ (敢)	CNCフライス盤 (銀)	メカトロニクス (銅)	ビューティーセラピー (敢)	自動車板金 (銅)
家具 (敢)	配管 (敢)	フラワー装飾	情報ネットワーク施工 (金)	CNC旋盤 (銀)	移動式ロボット (敢)	西洋料理	自動車工 (敢)
建築大工 (敢)	冷凍空調技術	グラフィックデザイン	ITネットワークシステム管理 (敢)	構造物鉄工 (敢)	プラスチック成型	美容/理容 (敢)	車体塗装
建設コンクリート施工	タイル張り	貴金属装身具	業務用ITソフトウェア・ソリューションズ	電子機器組立て (銅)	ポリメカニクス	看護/介護	貨物輸送
電工 (敢)		ビジュアル販売促進	印刷 (敢)	工場電気設備 (敢)	試作モデル製作 (銅)	ホテルレセプション	重機メンテナンス
建具			ウェブデザイン (敢)	産業機械組立て (金)	水技術	洋菓子製造 (敢)	
造園 (敢)				製造チームチャレンジ (銀)	溶接 (銅)	レストランサービス	

(7)ものづくり人材の育成

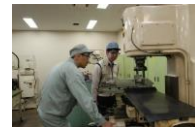
ものづくり分野の人材育成に関する主な取組

技能者の
育成・確保

公共職業訓練（ポリテクセンター、ポリテクカレッジ等）

離職者訓練：雇用保険を受給している求職者等に対し、ものづくり分野の職業訓練を実施
（金属加工科、電気設備科等 令和元年度 受講者数104,255人）

学卒者訓練：高度で専門的、応用的な技能・知識等を習得させるための職業訓練を実施
（生産技術科、電子情報技術科等 令和元年度 受講者数16,403人）



技能者等の
キャリアアップ支援

在職者訓練：主に企業において中核的役割を果たしている者を対象に、高度なものづくり訓練等を実施
（令和元年度 受講者数 120,604人）



認定職業訓練制度

教科、訓練期間等について公共職業訓練と同程度の基準に適合して行われる事業主等の職業訓練を都道府県知事が認定し、支援する制度（令和元年度 認定職業訓練施設数（全体）1,103）

人材開発支援助成金（特定分野認定実習併用職業訓練）

厚生労働大臣が認定する企業内での実習（OJT）と教育訓練機関などでの座学等（Off-JT）を組み合わせた訓練を受講させる建設業や製造業等の事業主等に対する支援

ものづくりマイスター制度

熟練技能者を「ものづくりマイスター」として認定・登録の上、中小企業、学校等へ派遣し、若年技能者への実践的な実技指導やものづくり技能の魅力発信を実施

（令和元年度末現在
認定者数11,515人）



優れた技能者の
気運の醸成

卓越技能者（現代の名工）の表彰

厚生労働大臣が、工業系、生業系分野の優れた技能者約150人を「現代の名工」として表彰（昭和42年～）

各種技能競技大会

技能五輪全国大会：若年層の技能の向上等を目的に、23歳以下の青年技能者が技能レベルを競う大会（毎年開催）
→技能五輪国際大会へ（2年に1度開催）

若年者ものづくり競技大会：若年技能者の裾野の拡大を目的に、20歳以下の若者が競う大会（毎年開催） 等



能力評価

技能検定制度

労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度（昭和34年～）
（令和3年1月末日現在、130職種（うち建設・製造業関係は造園、機械加工など100職種））

(8) 人材開発分野の国際連携・協力の推進

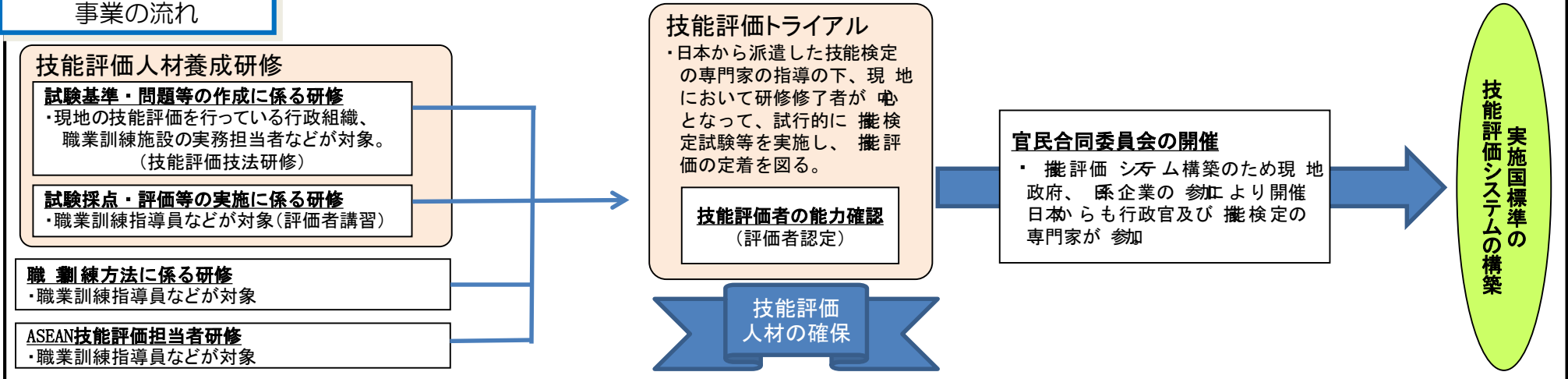
技能評価システム移転促進事業の概要

令和2年度予算額 99,979(99,979)千円

事業概要・目的

1. 事業概要・目的：我が国との経済的相互依存関係が拡大・深化しつつあるASEANを対象に、質の高い労働力の育成・確保を図るため、これまでに我が国官民において培ってきた技能検定、訓練方法等に関するノウハウを日本国内及び現地での研修等を通じ移転することによって、技能評価システムの構築・改善を支援する。
2. 対象国：インドネシア、ベトナム、カンボジア、ミャンマー等

事業の流れ



期待される成果

現地企業の熟練技能労働者の確保が容易になり、また、技能労働者の社会的経済的地位が向上する。現地日系企業が求める人材確保を容易にすることにより、我が国経済の発展にも貢献。

- 次のとおり日本式の技能検定試験が実施されている
1. インドネシア
現地の金型工業会が行う日本式の「機械検査」の技能検定実技試験がインドネシア政府から国家検定として認められた後、「金型仕上げ」、「機械保全」、「フライス盤」、「平面研削盤」「プラスチック成形」「金属プレス加工」も国家検定として認められ、これら7職種(いずれも2級及び3級)について、日本式の実技試験が実施された。
 2. ベトナム
「旋盤」(3級)、「フライス盤」(3級)について、日本式の国家技能検定が行われた。

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の概要

外国人の**技能実習の適正な実施**及び**技能実習生の保護**を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

法律の概要

※ 法務省及び厚生労働省で共管

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。【第3条から第7条まで関係】
- (2) 技能実習生ごとに作成する**技能実習計画**について**認定制**とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- (3) **実習実施者**について、**届出制**とする。【第17条及び第18条関係】
- (4) **監理団体**について、**許可制**とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。【第23条から第45条まで関係】
- (5) **技能実習生に対する人権侵害行為**等について、禁止規定を設け違反に対する所要の**罰則を規定**するとともに、技能実習生に対する**相談**や**情報提供**、技能実習生の**転籍の連絡調整**等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。【第46条から第51条まで関係】

- (6) **事業所管大臣等に対する協力要請**等を規定するとともに、地域ごとに**関係行政機関等による地域協議会**を設置する。【第53条から第56条まで関係】
- (7) **外国人技能実習機構を認可法人として新設**し、【第3章関係】
 - ・(2)の技能実習計画の認定【第12条関係】
 - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、**実地に検査**【第14条関係】
 - ・(3)の実習実施者の届出の受理【第18条関係】
 - ・(4)の監理団体の許可に関する調査【第24条関係】等を行わせるほか、技能実習生に対する**相談・援助**等を行う。【第87条関係】

2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、**第3号技能実習生の受入れ(4～5年目の技能実習の実施)**を可能とする。【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

施行日

平成29年11月1日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日
ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日(平成28年11月28日)

平成28年11月18日成立

同年11月28日公布

技能実習制度の見直しの内容について

開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力するという制度趣旨を徹底するため、管理監督体制を強化するとともに、技能実習生の保護等を図る。

旧制度

- ① 監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確であり、実習体制が不十分
- ② 民間機関である(公財)国際研修協力機構が法的権限がないまま巡回指導
- ③ 技能実習生の保護体制が不十分
- ④ 業所管省庁等の指導監督や連携体制が不十分
- ⑤ 政府(当局)間の取決めがない保証金を徴収している等の不適正な送出機関の存在

見直し後

(法務省・厚生労働省共管)

- ① 監理団体については許可制、実習実施者については届出制とし、技能実習計画は個々に認定制とする。
- ② 新たに外国人技能実習機構(認可法人)を設立し、監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施。
- ③ 通報・申告窓口を整備。人権侵害行為等に対する罰則等を整備。実習先変更支援を充実。
- ④ 業所管省庁、都道府県等に対し、各種業法等に基づく協力要請等を実施。これらの関係行政機関から成る「地域協議会」を設置し、指導監督・連携体制を構築。
- ⑤ 技能実習生の送出しを希望する国との間で政府(当局)間取決めを順次作成することを通じ、相手国政府(当局)と協力して不適正な送出機関の排除を目指す。

優良な監理団体等に対する拡充策のポイント

(注) 枠内下線部分は法律で規定

- ① 優良な監理団体等への実習期間の延長 3年間 ⇒ 5年間 (一旦帰国後、最大2年間の実習)
- ② 優良な監理団体等における受入れ人数枠の拡大 常勤従業員数に応じた人数枠を倍増 (最大5%まで ⇒ 最大10%まで等)
- ③ 対象職種 of 拡大 地域限定の職種・企業独自の職種(社内検定の活用)・複数職種の実習の措置
職種の随時追加

※優良な監理団体等とは、法令違反がないことはもとより、技能検定等の合格率、指導・相談体制等について、一定の要件を満たした監理団体及び実習実施者をいう。

(9) その他(閣議決定等)

第2章 1. 感染症拡大への対応と経済活動の段階的引上げ — 「ウィズコロナ」の経済戦略

（2）雇用の維持と生活の下支え

（前略）

新卒者については、感染症の影響を踏まえ、多様な通信手段を活用した説明会・面接等の実施、柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供に加え、第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう経済界等に対し積極的に働きかける。あわせて、自衛隊員の新規採用を積極的に行うほか、都道府県警察や消防本部の行う採用募集活動を積極的に支援する。

（中略）

求人数が全体として感染症の影響で減少している一方、介護、ITなど労働需要の高い職種も一部に見られ、また、「新たな日常」の下では労働需要の構造が大きく変化することが見込まれる。このため、離職者向けの公共職業訓練や求職者支援訓練を通じ、就職に必要な職業スキルや知識の習得を促し、ニーズの高い職種、成長分野へのマッチングを進めるとともに、優良な職業紹介事業者の明確化等により、医療介護福祉保育等の人材を円滑に確保する。出向や配置転換など民間企業による取組を支えるよう雇用調整助成金の円滑な支給に努めるとともに、経済界や労働界と緊密に連携し、業種や地域を超えたマッチング等の実現につながる優良事例の横展開を進める。また、テレワーク促進と合わせ、在宅等で学べるオンラインコンテンツの開発など「新たな日常」に対応したリカレント教育の充実を進める。

（後略）

第3章 3. 「人」・イノベーションへの投資の強化 — 「新たな日常」を支える生産性向上

（1）課題設定・解決力や創造力のある人材の育成

③ リカレント教育

遠隔・オンライン学習、働く個人向けの教育訓練給付や事業主向けの人材開発支援助成金の活用、大学等によるプログラムの拡充も進めながら、例えば40歳を視野にキャリアの棚卸しを行うことにも資するよう、いくつになっても再チャレンジできるリカレント教育を全国的に推進する。産業界との連携・接続を強化した幅広い分野の実践的プログラムやデジタル・デバイドを防止する生涯を通じたe-ラーニングを強化する。機械やAIでは代替できない価値創造人材を育成するため、最新のIT・テクノロジーや教育手法を駆使した教育プログラムの開発を支援する。STEAM・デジタル人材の育成に向けた人材投資を促進するインセンティブ措置を強化した制度の検討を進める。

第3章 4. 「新たな日常」を支える包摂的な社会の実現

（2）所得向上策の推進、格差拡大の防止

① 就職氷河期世代への支援

昨年取りまとめた「就職氷河期世代支援プログラム」、「安心と成長の未来を拓く総合経済対策」及び「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」82に基づき、3年間の集中的な取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、正規雇用者を30万人増やすとの目標を堅持し、引き続き着実に支援に取り組む。

地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用して、2020年度から3年間、同世代の方々の実態やニーズを踏まえた各地域における積極的な支援を推進し、全国に広げていく。

さらに、民間企業の採用と併せて、公務員での採用も推進する。国では、国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を2020年度から3年間にわたって新たに実施するほか、既存の経験者採用等の取組についても、過去の採用実績を目安にしつつ着実に継続する。また、地方でも、それぞれの地方自治体の実情を踏まえた積極的な採用が行われるよう、国として引き続き要請していく。

（3）社会的連帯や支え合いの醸成

（前略）

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」89の施策の充実・強化を図る。特定技能外国人の受入分野追加は、分野を所管する行政機関が人手不足状況が深刻であること等を具体的に示し、法務省を中心に適切な検討を行う。あわせて、技能実習制度について、運用の適正化を行う。これらを含めて、施行2年後の制度の在り方に関する見直しの検討を行う。医療等、多言語対応の一層の推進や外国人受入環境整備交付金の柔軟な活用を通じてシームレスな外国人支援を実現する。ハンドブック91も活用して採用プロセス及び採用後の待遇の多様化や積極的な情報発信を促し、留学生の起業を促進する在留資格を2020年度中に措置すること等により、希望する留学生の大多数が国内で就職し、活躍できる状況の実現を目指す92。在留状況等を把握するICT活用システムの整備等、留学生の在籍管理の適正化、技能実習生の失踪率に着目した企業実地検査など運用改善に取り組むとともに、在留資格認定証明書の電子化、手数料電子納付等の検討を行う。

「成長戦略フォローアップ」(令和2年7月17日閣議決定) (抄)

1. 新しい働き方の定着 (2)

v) 中途採用・経験者採用の促進等

- ・ 学生の学修環境の確保を前提に、採用と大学教育の未来に関する産学協議会の提言及びその進捗や長期インターンシップの効果に係る調査結果等を踏まえ、今後の時代にふさわしい学生と企業の就職・採用活動の在り方について、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直しも含め、着実に対応の方向性を検討する。

vi) 主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

- ・ 職業情報提供サイト「日本版O-NET」や、「職業能力診断ツール」について、求職者の就職活動や企業の採用活動等を支援する観点から、両者の連携に加え、ハローワークインターネットサービスなど、既存のシステムとも連携を図ること等により、円滑に職業情報の把握や求人情報の検索等を行える有機的なシステム構築を目指す。

x) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

- ・ 人生100年時代において、多様な選択ができる社会を構築するため、新規就業支援を図る「官民連携プラットフォーム」の設置・活用促進や、キャリアアップを総合的に支援するモデル開発推進、女性のニーズに寄り添って活動しているNPO等の先進的な取組への支援等を通じ、子育て中や子育てが一段落した世代の女性を含む、多様な女性の労働市場への再参入を推進する。

xiii) 産業界におけるSociety5.0時代に向けた人材育成・活用

- ・ 第4次産業革命に対応したものづくり分野の職業訓練を実施するとともに、訓練内容の高度化や効率的な訓練実施のためのICT活用について、導入に向けた検討を行い、速やかに結論を得る。
IT、AI、デジタル化等のテクノロジーの進化を踏まえ、幅広い産業分野の中核技能人材が世界レベルの技能競技に挑戦し、また、子供を含む多くの国民がこうした競技に触れることにより、今後の技能人材の育成や地位の向上に資するよう、選手の競技力強化等の取組を進め、我が国での技能五輪国際大会開催の実現に向けた機運の醸成を図る。

4. オープン・イノベーションの推進 (2)

v) 次世代産業システム

② ロボット技術の社会実装等

- ・ ロボットメーカー、教育機関、職業能力開発機関等が参加する「未来ロボティクスエンジニア育成協議会」(2020年6月設立)において、教員や学生を対象とする現場実習や教育カリキュラム等を検討する。
- ・ 技能五輪全国大会に「産業用ロボット」を用いる競技職種を2022年度までに導入するため、導入に係る課題の把握・検討を行う。

第1章 2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

② 初等中等教育改革等

（略）また、高等学校教育においては、特色ある教育を推進するための多様化・類型化などの普通科改革、高大連携、地域人材やグローバル人材の育成などの多様な高等学校教育の構築を進める。さらに、中途退学の未然防止の観点からの体制整備を図るとともに、中退者に対する切れ目ない支援を推進する。

（中略）新学習指導要領が目指す教育の着実な実現、安全・安心な学校施設の効率的な整備、在外教育施設における教育機能の強化を図る。学校・家庭・地域の連携・協働を進めるとともに、セーフティプロモーションの考え方 も参考にした学校安全、農山漁村体験など子供の体験活動の充実、SNS等を活用したいじめ・自殺等の相談体制整備、不登校児童生徒の教育機会確保、外国人児童生徒等の教育、夜間中学の設置促進、一人一社制の在り方の検討、特別支援教育の推進、障害者の生涯を通じた学習活動を推進する。

⑥ リカレント教育

社会人・女性・高齢者等の多様なニーズに対応して大学や専修学校等のリカレント教育を拡大する。このため、大学・大学院等において、産業界との連携・接続を強化し、人文社会科学系も含めた幅広い分野の教育プログラムを構築し、社会人が学び直す機会を拡充するとともに、戦略的な広報の実施等により、2019年10月から拡充される教育訓練給付の活用を進め、3年以内に教育訓練給付受給者の倍増を目指す。特定の職業分野への就職など幅広い社会人や地域のニーズを踏まえた産学官連携による実践的な出口一体型のリカレント教育を推進し、地方の労働力不足解消や都市から地方への新しい人の流れにつなげる。ICT人材など社会が求める人材の育成を推進するため、e-ラーニング等を活用したリカレント教育を進める。その際、関係府省庁の連携を強化するとともに、民間企業等の知見・ノウハウを最大限活用する。

リカレント教育の中核を担う実務家教員を育成する。プログラムのコーディネートから受講の成果を就業につなげるまでのキャリア支援を総合的に行うことができる専門人材の育成を進める。

社会人学生等が柔軟に履修期間・内容を選択できるよう、早期卒業・長期履修制度や単位累積加算制度の活用を促進する。全ての大学院が入学前や他大学院での学修を活用して単位累積加算的に学位授与を行うための方策を検討し、大学・大学院での学位取得の弾力化を進める。

第2章 1. 成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化

② 中途採用・経験者採用の促進

人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る。

第2章 5. 重要課題への取組 （3）外国人材の受入れとその環境整備

① 外国人材の円滑かつ適正な受入れの促進

新たな在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」による外国人材（以下「特定技能外国人材」という。）を円滑かつ適正に受け入れる。

特定技能外国人材等が大都市圏等に過度に集中しないよう、地域差や分野ごとの特性等を踏まえた地方での就労を促進するための強力な対策を講ずるとともに、地方自治体等が運営する一元的相談窓口の整備促進など、地方の受入れ環境整備を進める。

悪質な仲介事業者の排除等を目的とした二国間の協力覚書の作成を推進するとともに、その実効性を確保する。あわせて海外における日本語教育基盤の充実を図る。（略）

③ 在留管理体制の構築

（留学生・技能実習生の在留管理）

留学生の在籍管理の適正化のため、日本語教育機関の告示基準を見直すとともに、不適正な留学生の受入れや在籍管理が懸念される大学等に対し厳正な措置を講ずることができるよう制度を見直し、留学生の在留資格審査等を強化する。

技能実習生への報酬の支払いを適正化し、法務省・厚生労働省及び外国人技能実習機構の現地調査能力の強化を通じて、技能実習制度を適正化する。悪質な送出国機関の排除等のため、中国・インドネシアとの二国間の協力覚書の早急な作成に取り組むとともに、協力覚書に基づく相手国政府との連携強化のための定期協議の開催等により、協力覚書を確実に実施する。

第3章 2. 経済・財政一体改革の推進等 （2）主要分野ごとの改革の取組

① 社会保障

（多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等）

短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行いつつ、法案提出も含めた必要な措置を講ずる。また、多様で柔軟な働き方を支援するため、就業調整の是正に向けた環境整備を進めるとともに、企業によるキャリア相談やサバティカル休暇制度の導入を促進する。

第1章 基本的考え方

(4) 人の変革

①付加価値の高い雇用の創出

経済成長を支える原動力は「人」である。劇的なイノベーションや若年世代の急減が見込まれる中、国民一人一人の能力発揮を促すためには、社会全体で人的資本への投資を加速し、高スキルの職に就ける構造を作り上げる必要がある。(中略)

能力開発・キャリア形成は、労働者一人一人が自らの責任で主体的に取り組むことが重要であるが、企業としても、従業員の学び直しによる能力発揮を支援する必要がある。同時に、一度社会に出てからも、時代の変化に合わせて、いつでも何度でも学び直すことができるリカレント教育の環境を引き続き整備する。

②柔軟で多様な働き方の拡大

終身雇用や年功序列を基盤とした日本型の雇用慣行を社会の変化に応じてモデルチェンジし、多様な採用や働き方を促す必要がある。

足元で進む新卒一括採用の在り方の見直しと同時並行的に、中途採用・経験者採用、あるいはキャリア採用と呼ばれている採用形態の拡大や、評価・報酬制度の見直しを促していく必要がある。

そのためには、職を求める学生等がその企業の雇用方針を理解して入社できる環境が重要であり、現在は選択的開示項目にとどまっている中途採用・経験者採用の実績開示について、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求め、一層の見える化を図っていく必要がある。

第3章 全世代型社会保障への改革

1. 70歳までの就業機会確保

(諸環境の整備)

高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築の支援、地方公共団体を中心とした就労促進の取組、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備する。

また、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化など、中高年齢層の女性の就労支援を進める。

2. 中途採用・経験者採用の促進

(2) 対応の方向性

人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。

このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る。

II. 全世代型社会保障への改革

1. 70歳までの就業機会確保

① 2) 新たに講ずべき具体的施策

i) 70歳までの就業機会確保

・ 高齢期を見据えたキャリアプランの再設計や、労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供することを通じたキャリア形成支援を行うとともに、高齢者を含めたりカレント教育を推進する。また、70歳までの就業機会確保措置を講ずる企業や高年齢労働者の労働災害防止などの高齢者の安全・健康確保等に取り組む企業への支援、高齢者のモチベーションや納得性に配慮した能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築の支援など、高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備する。さらに、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化など、中高年齢層の女性の就労支援を進める。

2. 中途採用・経験者採用の促進

(2) 新たに講ずべき具体的施策

i) 中途採用・経験者採用の促進等

・ 人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。(中略)

・ 学生の学修環境の確保を前提に、就職・採用活動の実態等も踏まえ、例えば長期インターンシップの方向性等を中心に今後の時代にふさわしい学生と企業の就職・採用の在り方について、2019年度中に検討を開始する。

ii) 主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

・ 2020年からの稼働を目指す職業情報提供サイト「日本版O-NET」(仮称)や、2022年以降の稼働を目指す「職業能力診断ツール」について、両者の連携を図るほか、ハローワークインターネットサービスや職場情報総合サイトなど、既存のシステムとの連携も視野に入れて開発・運用を進めることで、求職者や企業の人事担当者等が、円滑に職業情報の把握や求人情報の検索等を行える有機的なシステム構築を目指す。

第1章 基本構想の考え方

第六に、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充する。

第5章 リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかねばならない。

(教育訓練給付の拡充)

専門実践教育訓練給付(7割助成)について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120時間から60時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み(単位累積加算制度)の活用を積極的に進める。

(産学連携によるリカレント教育)

新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高いリカレント教育のプログラムの開発を集中的に支援する。

・先行分野におけるプログラム開発

大学・専門学校・民間教育訓練機関に委託し、産学連携により、20程度分野(AI、センサー、ロボット、IoTを活用したものづくり、経営管理、農業技術、看護、保育、企業インターンシップを取り入れた女性の復職支援等)において先行的にプログラムを開発し、逐次全国展開する。

また、業界団体、学会等と連携して実務型プログラムを大幅に拡充し、アーカイブを積極的にオンラインで提供するとともに、民間が運営しているリカレント教育の講座情報を提供するホームページをネットワーク化し、総合的な情報提供を行うポータルサイトを整備する。

・技術者のリカレント教育

情報処理、バイオ、ファインケミカル、エンジニアリング、ロボットなど各分野において、企業の研究者・技術者が最新の技術のリカレント教育を受けることができるリカレント教育コースを、新たに業界と連携し、学会等に設置し、その運営を委託する。その際、プログラムは、学会のホームページやオンラインでも提供する。産業界においても、研究者・技術者のリカレント教育受講を促すよう各企業に周知を図る。

- ・技術者のリカレント教育
情報処理、バイオ、ファインケミカル、エンジニアリング、ロボットなど各分野において、企業の研究者・技術者が最新の技術のリカレント教育を受けることができるリカレント教育コースを、新たに業界と連携し、学会等に設置し、その運営を委託する。その際、プログラムは、学会のホームページやオンラインでも提供する。産業界においても、研究者・技術者のリカレント教育受講を促すよう各企業に周知を図る。
- ・在職者向け教育訓練の拡充
在職者が利用しやすいような夜間・土日の教育訓練コースを推進するとともに、オンラインを活用した民間学習サービスを後押しする。
また、国（ポリテクセンター）及び都道府県（職業能力開発校）において実施している在職者向けの教育訓練について、大学・専門学校等の民間教育訓練機関への委託を進める。最新技術の知識・技能の習得・向上に関するものを対象に、教育訓練期間を2日から5日程度のコースだけでなく、企業ニーズに応じコースを拡大する。
- ・実務家教員育成のための研修
実務家教員の育成プログラムを開発・実施し、修了者を実務家教員の候補者として大学等に推薦する仕組みを構築する。また、地方大学への実務家教員のマッチングを行い、実際に地方大学の教員として活動するための支援策を検討する。
- ・生産性向上のためのコンサルタント人材の養成
大学、業界団体、金融機関、商工会議所その他の民間団体に委託し、生産管理の実務経験を有する製造業のOBやシニア人材を、生産性改善を行うコンサルタントとして育成し、派遣する。
- ・長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成
企業が長期の教育訓練休暇制度を導入し、社員が休暇を取得して学び直しをした場合に、企業に対して、人材開発支援助成金による支援を新たに行う。また、従業員の学び直し、副業・兼業に向けた社会的気運を醸成する。

第6章 高齢者雇用の促進

人生100年時代を見据え、高齢者雇用の促進する必要がある。このため、働き方改革実行計画に盛り込まれた高齢者の就業促進策に取り組むほか、次のとおりとする。

(高齢者の雇用促進策)

中高年を対象に基礎的なIT・データスキル習得のための教育訓練を拡充することにより、中高年の新たな活躍を支援する。