

事務局提出資料

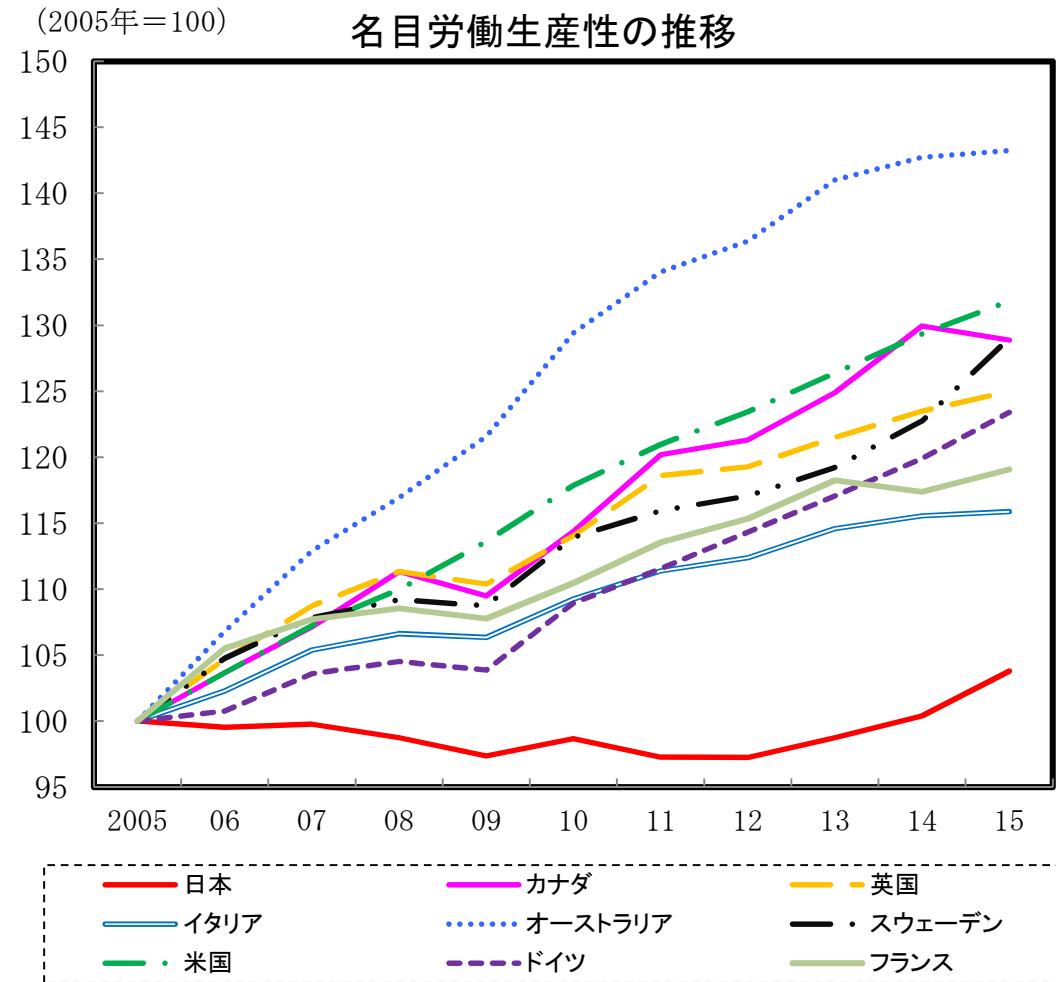
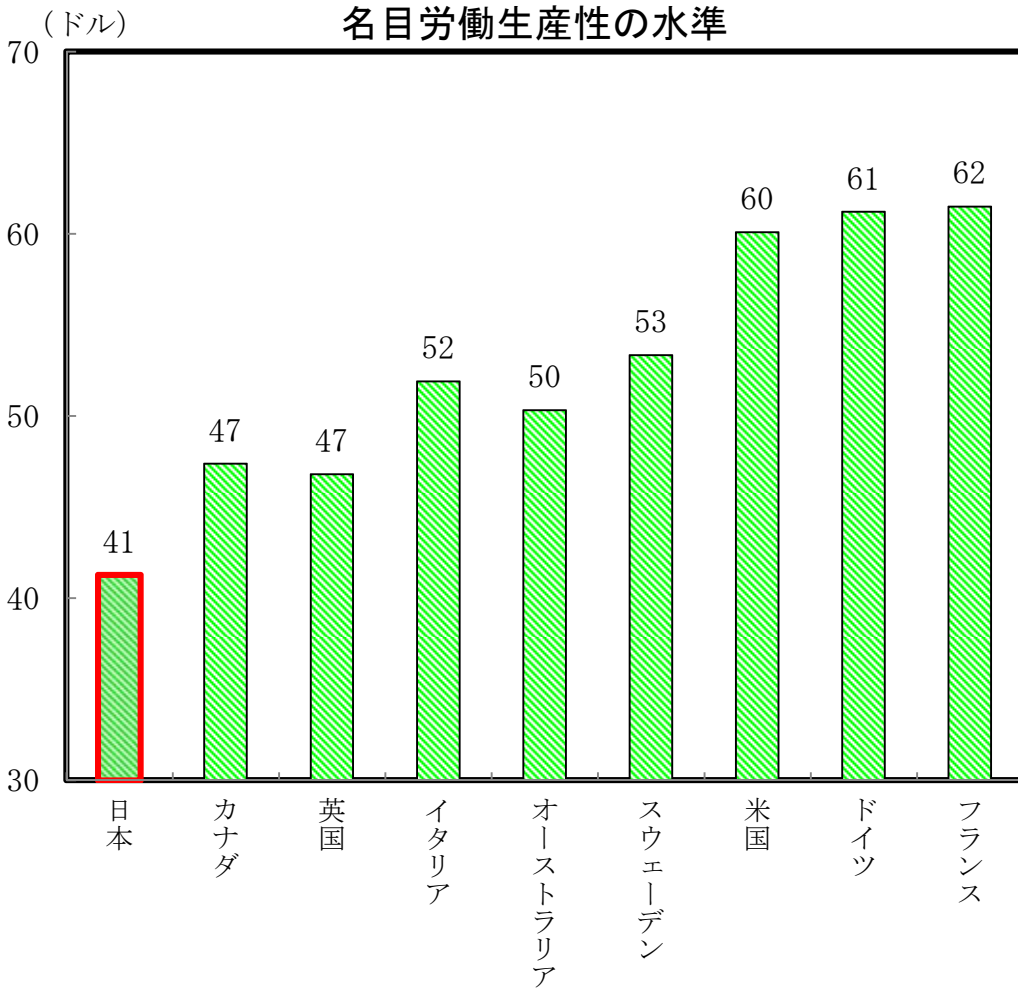
目次

・日本における労働生産性の課題	P.2
・労働移動の現状と今後の方向性	P.9
・人材育成の現状と今後の方向性	P.23
・厚生労働省における労働法教育の主な取組	P.29

日本における労働生産性の課題

労働生産性の国際比較（名目）

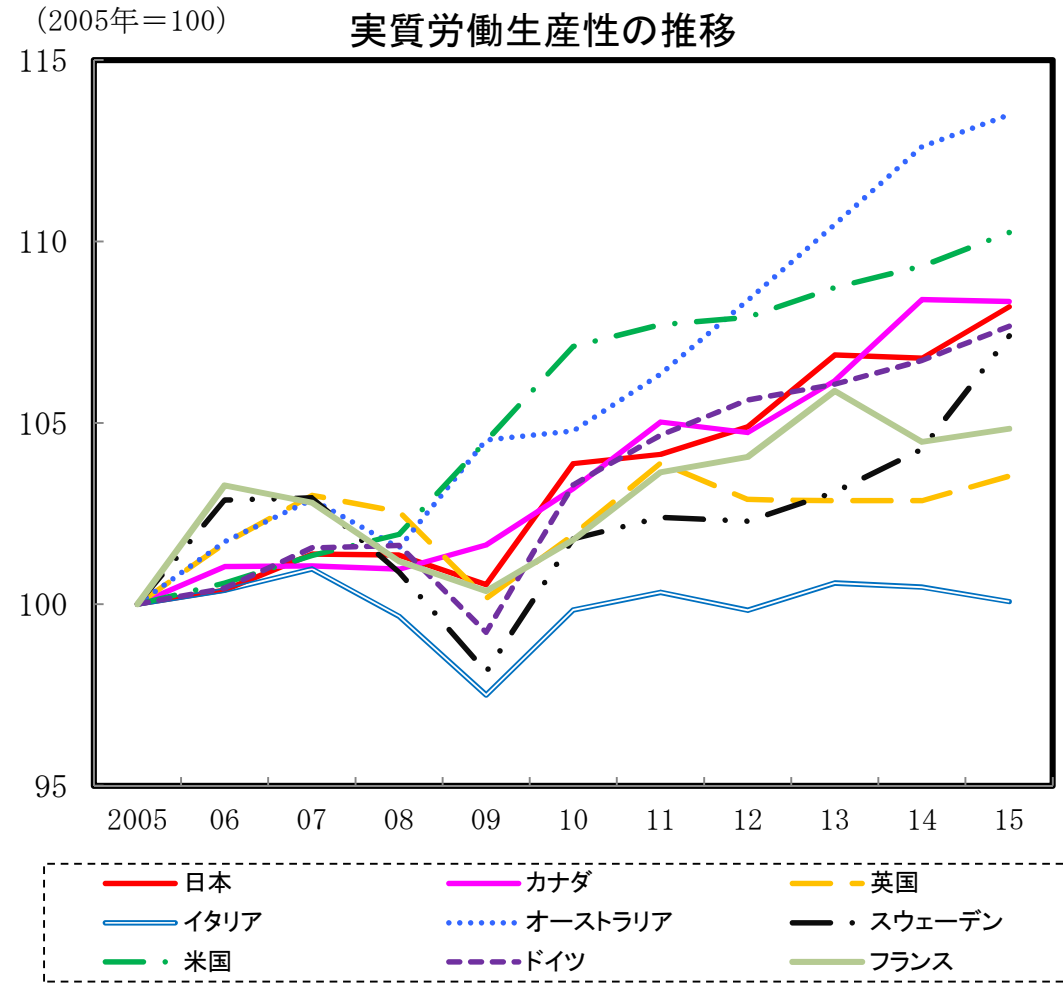
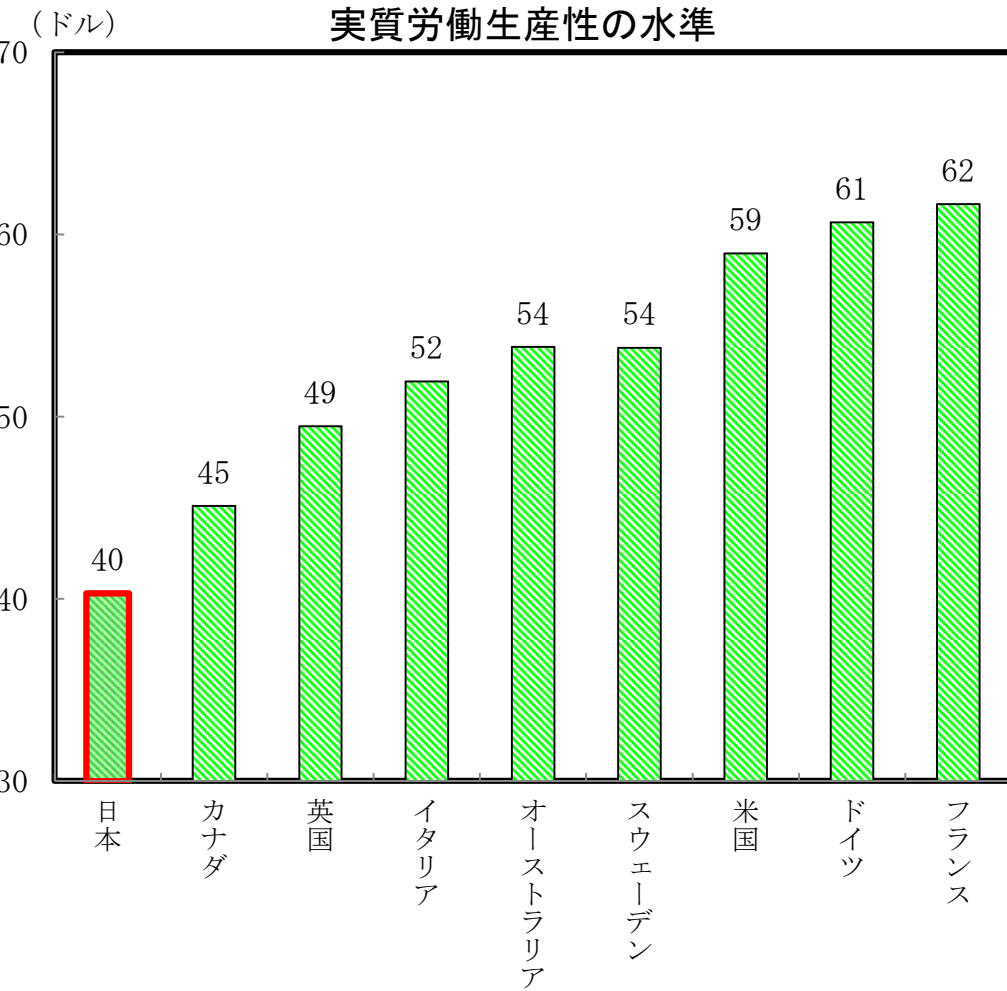
○ 我が国の労働生産性（GDP / (雇用者数 × 労働時間)）（名目）は相対的に低い水準にあり、伸び率も低水準となっている。ただし、2013年以降伸び率は上昇傾向にある。



資料出所 OECD. Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 水準については、2005年から2015年までの平均値。

労働生産性の国際比較（実質）

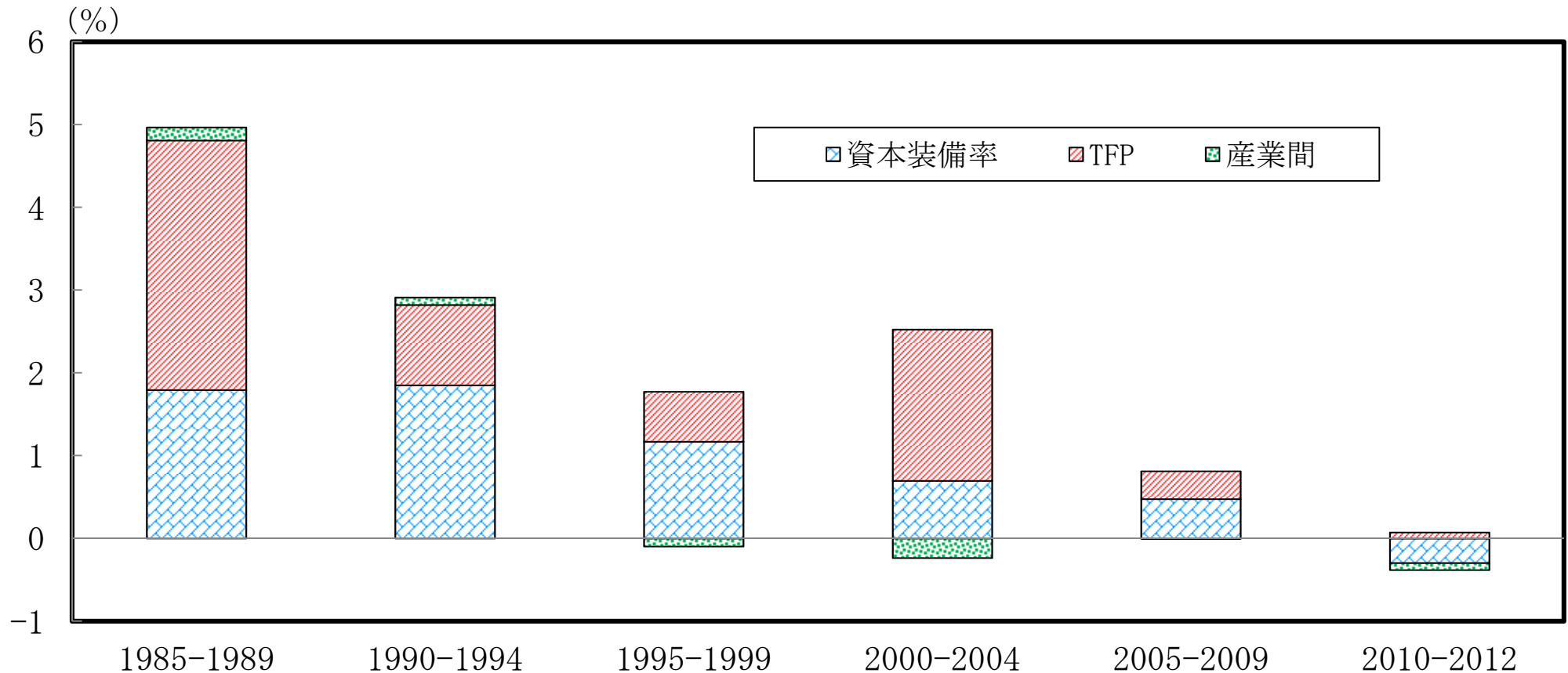
○ 我が国の労働生産性（実質）は相対的に低い水準にあるが、伸び率はOECD諸国の中では平均的なものとなっている。



資料出所 OECD, Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 労働生産性は、マンアワーベースで算出。
 2) 水準については、2005年から2015年までの平均値。

労働生産性変化率の寄与度分解について

- 労働生産性の上昇には、全要素生産性（TFP）及び一人当たりの資本装備率の寄与が大きい。
- 1990年代以降我が国のTFPの上昇寄与は、低下傾向にある。また、資本装備率の寄与も低下している。



資料出所 (独) 経済産業研究所「日本産業生産性（JIP）データベース2015」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。

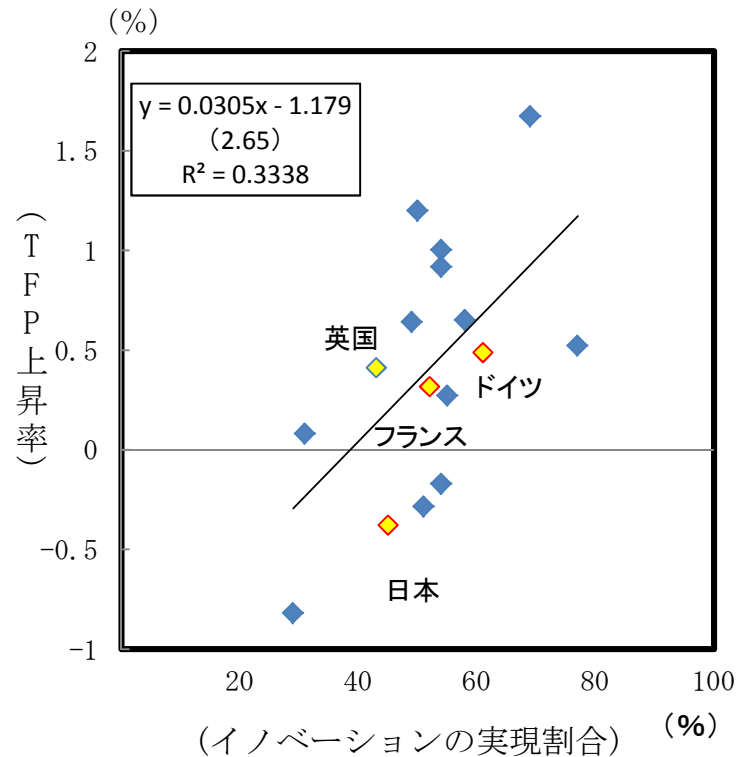
$$\Delta y/y = \sum_i Y_i/Y (\Delta A_i/A_i + \alpha_i \Delta k_i/k_i) + \sum_i y_i/y \Delta \theta_i$$

Y: 実質付加価値、y: 労働生産性、A: 全要素生産性(TFP)、 α : 資本分配率、k: 資本装備率、 θ : 労働者の部門別構成シェアを表す。

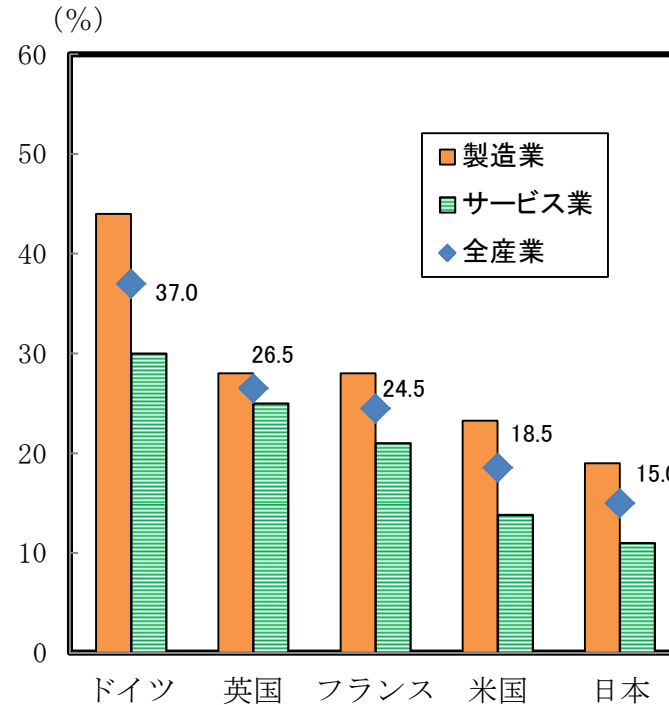
イノベーションと全要素生産性（TFP）との関係性

- イノベーションが実現すると、TFPは高まる傾向がみられる。
- 我が国のイノベーションの実現割合は国際的にみて低く、イノベーション活動の促進に向けて、研究開発や先進的な機械などの取得、能力ある従業員の確保が課題となっている。

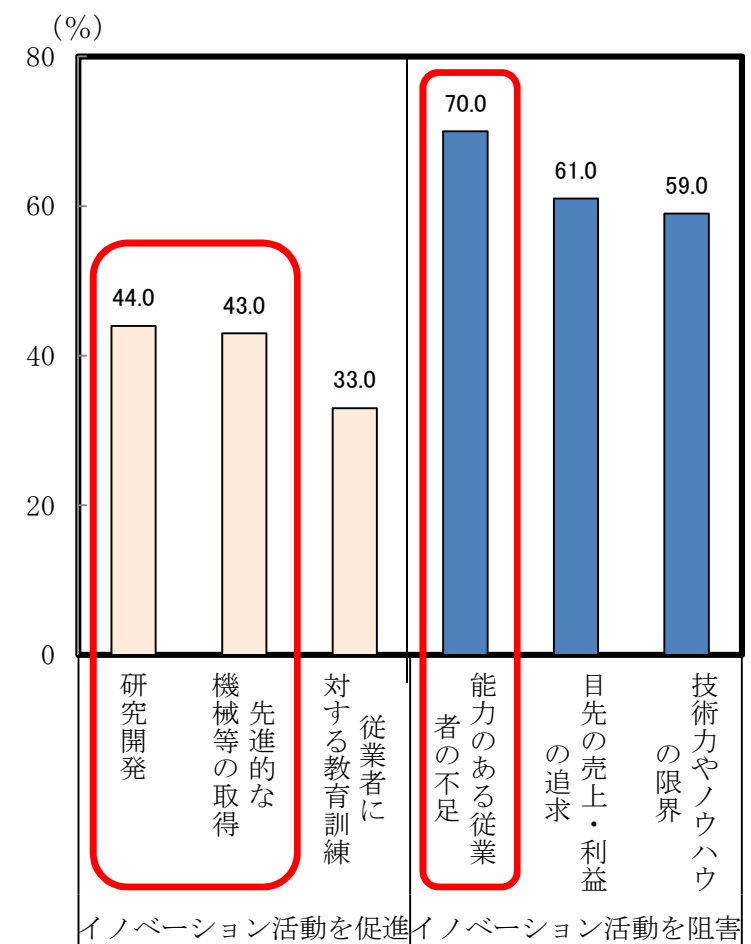
イノベーションとTFPの相関関係



イノベーションの実現割合



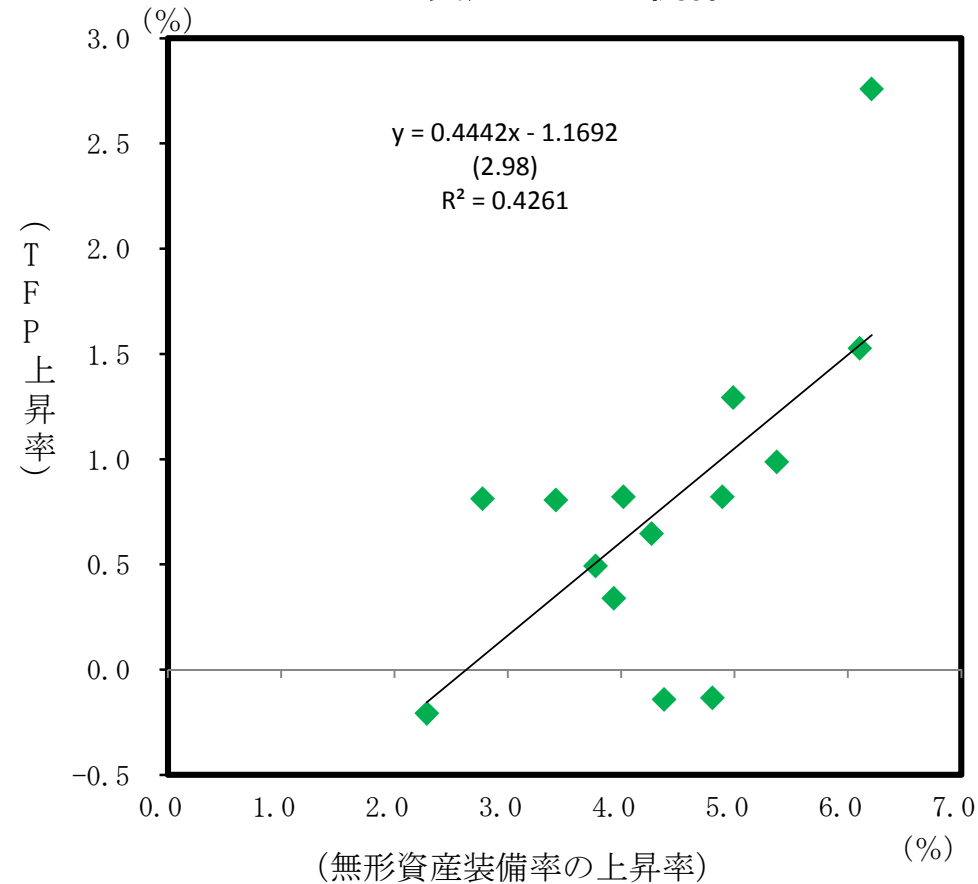
イノベーション活動の促進要因・阻害要因



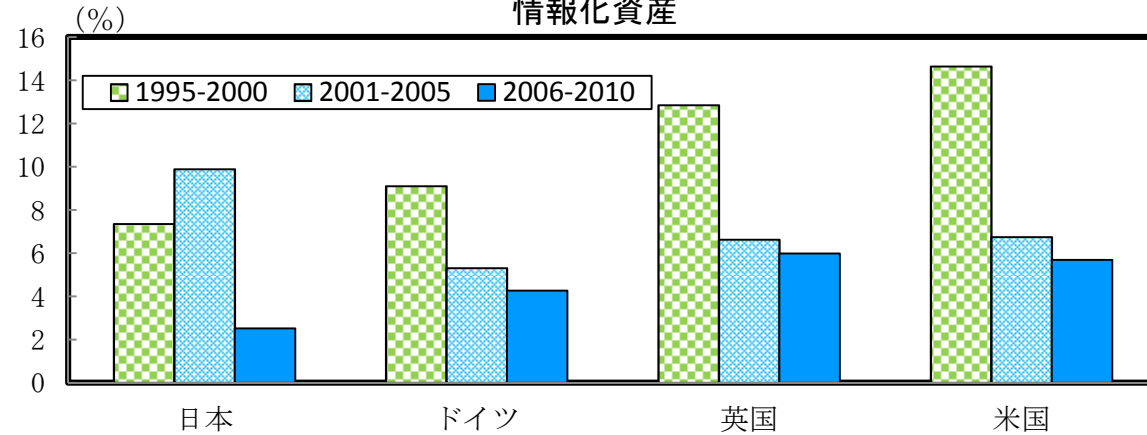
無形資産と全要素生産性（TFP）との関係性

- 無形資産への投資が上昇すると、TFPは高まる傾向がみられる。
- 我が国では、無形資産への投資のうち、人的資本への投資（OFF-JTへの支出等）、情報化資産への投資（ソフトウェアへの支出等）の上昇率が低い。

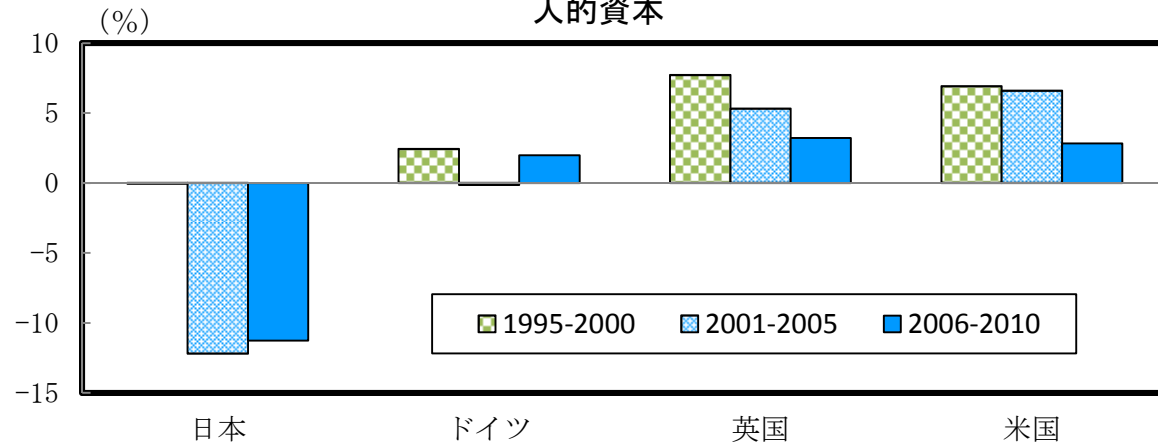
無形資産とTFPの関係



無形資産装備率の上昇
情報化資産



人的資本



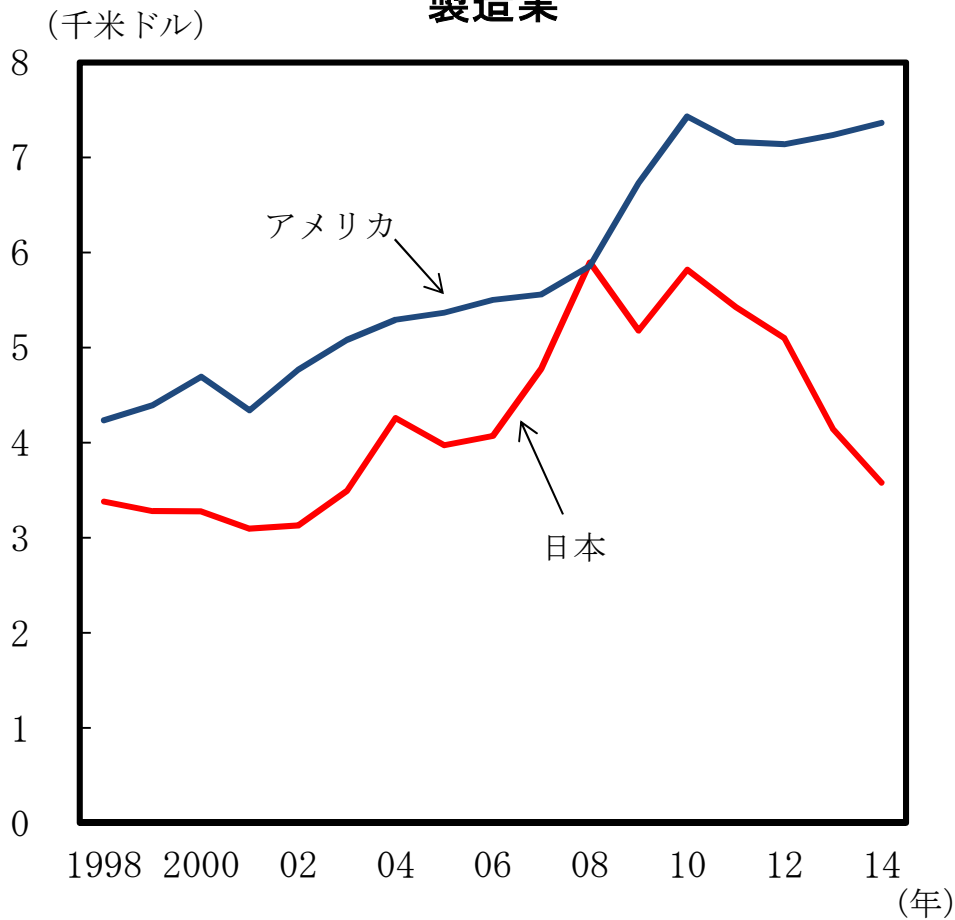
資料出所 (独)経済産業研究所「JIPデータベース2013」、INTAN-Invest、Corrado,Haskel,Jona-Lasinio,Iommi(2012)“Intangible Capital and Growth in Advanced Economies”、宮川・比佐(2013)「産業別無形資産投資と日本の経済成長」JEU KLEMSをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 上段図の無形資産装備率の上昇率及びTFP上昇率は1995-2010年の各年の値を平均している。

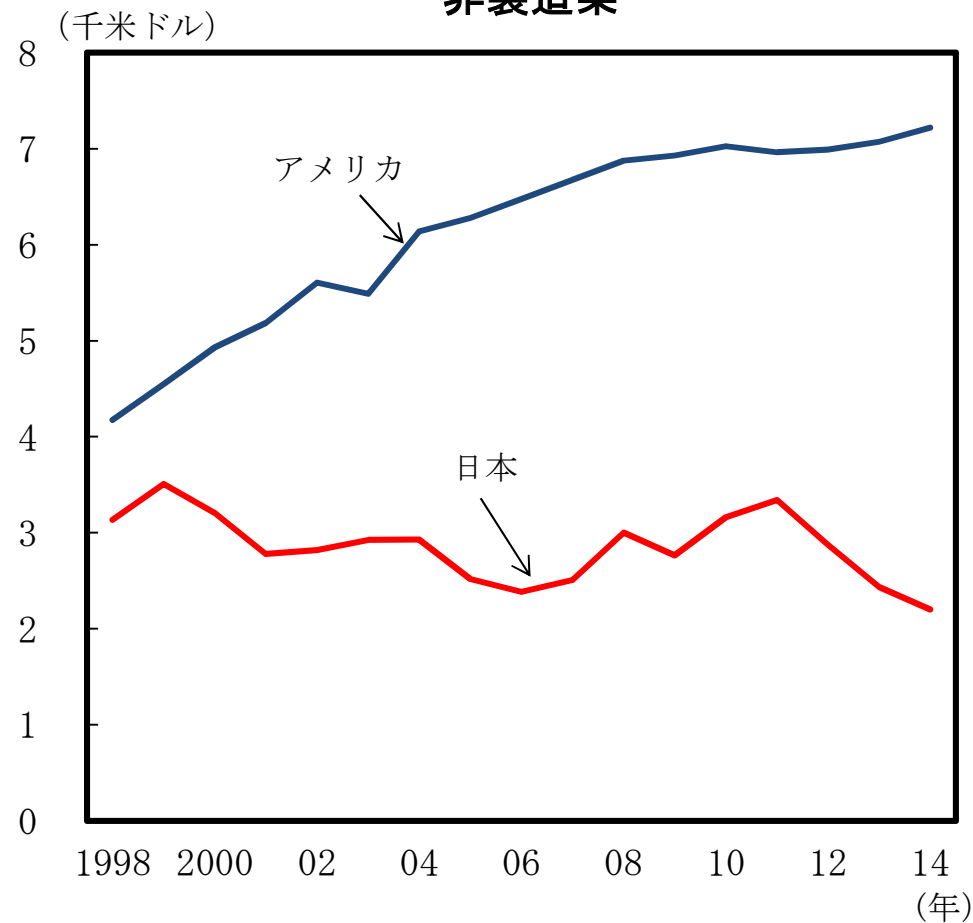
一人当たりICT投資の日米比較

○ ICTへの投資は労働生産性の向上に資するが、米国と比較すると、日本の一人当たりICT投資は低調となっている。

製造業



非製造業



資料出所 内閣府「平成29年度 年次経済財政報告」より引用

(注) 1) 経済産業研究所「JIP データベース」、Bureau of Economic Analysisのデータにより作成している。

2) ICT投資額は米ドルベースに換算しており、2013年以降の日本の一人当たりICT投資の推移については、円安方向への動きの影響を受けている点には留意が必要である。

労働移動の現状と今後の方向性

労働移動の現状と今後目指す方向性

労働移動の現状

- ✓ 全国で雇用情勢は確実に改善が進んでいるが、そうした中、成熟産業から成長産業への労働移動や、女性・若者等にとっても働きやすい職場へのニーズが高まっている。
- ✓ 転職する労働者には、転職にあたって様々な課題が存在。
- ✓ 一度でも中高年を採用した企業の採用意欲は高いが、経験がない企業では低い。
- ✓ また、年齢が上がるにつれて、転職が難しくなることや転職後賃金が減少することが多いといった課題も存在。



今後目指す方向性

- ✓ 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立し、誰もが自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようにする。
- ✓ 転職や復職を希望する女性、若者等が必要な情報を取得しやすいよう、職業能力・職場情報の一層の見える化を図る。
- ✓ 一人ひとりの意思や能力、置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択できる社会を創る。
- ✓ 企業による人材育成は職業能力開発の基礎として今後も引き続き重要であり、一層の促進を図る。

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

これまでの主な取組

- 成長企業が成熟企業の離職者を受け入れた際の制度拡充等の労働移動支援助成金の段階的拡充
- ハローワークの求人・求職情報の開放
- (公財)産業雇用安定センターにおける出向・移籍あっせんの実施
- 高齢者の再就職支援のため、全国110か所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置 (※H28:80箇所→H29:110箇所→H30:180箇所 (予定))
- 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) (抜粋)
 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
 - (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受け入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。

当面の主な取組

- **労働移動支援助成金等の効果的な活用**
 - ・ 雇用情勢の改善や支給実績を踏まえ、事業縮小等により離職を余儀なくされた者 (再就職援助計画対象者) 等を助成対象とする再就職支援コース及び早期雇入れ支援コースの予算の縮減、人材育成支援コース及び移籍人材育成支援コースの廃止 (人材育成の助成については、早期雇入れ支援コース (再就職援助計画対象者の雇入れに対する助成) において、雇入れ後に訓練を行った場合の上乗せ助成として措置)
 - ・ 中途採用の拡大に取り組む企業に対する助成 (中途採用拡大コース) の拡大 (現行の中途採用拡大を図った場合の助成に加え、その3年後に生産性が向上した企業に対する上乗せ助成を措置)
 - ・ 人材のキャリアチェンジ等を後押しすることに重点化して再構築することを検討
- **ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援の拡充等**
 - ・ 福祉分野のほか、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を拡充し、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る
 - ・ 人手不足の中小企業を中心とした求人者のニーズを踏まえた求職者の掘り起こしを積極的に展開し、労働市場の需給調整機能の強化を図る
- **ハローワークにおけるマッチング機能の充実**
 - ・ ハローワークの求人・求職情報を自治体等へオンラインで提供する取組を推進する。また、「雇用対策協定」の締結のさらなる推進や国が行う無料職業紹介等と自治体が行う業務のワンストップでの実施など国と地方の連携の強化を図る
- **出向支援を通じたキャリアチェンジ等の促進**
 - ・ (公財)産業雇用安定センターによる「雇用調整」目的以外 (キャリアチェンジ、人事交流・人材育成等) の出向支援を促進
- **年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針の策定、経済界への要請**
- **生涯現役支援窓口の拡大 (2020年までに300箇所)**

職業能力・職場情報の一層の見える化

これまでの主な取組

- 見える化3法（次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法、若者雇用促進法）の施行
くるみん認定・プラチナくるみん認定、えるぼし認定、ユースエール認定を着実に実施。
（参考：各種認定の認定状況）

認定の種類	認定企業数
くるみん (プラチナくるみん)	2,810社 (うち165社)
えるぼし	421社
ユースエール	288社

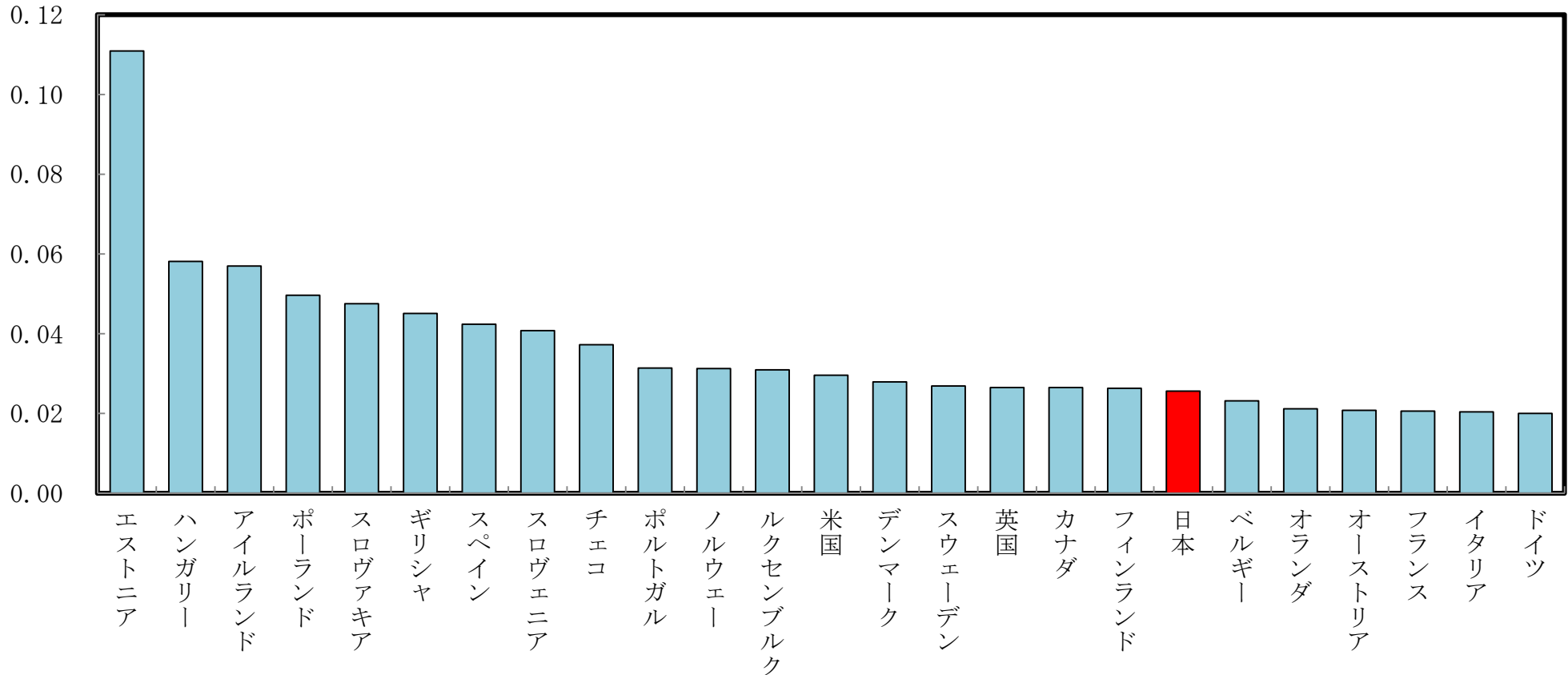
当面の主な取組

- **総合的職場情報提供サイト、職業情報提供サイト（日本版O-NET）の整備等**
 - ・ 女性や若者が働きやすい企業の職場情報を総合的に提供するサイトを29年度中に開設（一般利用者への公開は平成30年度上半期中を予定）するとともに、職業情報を総合的に提供する職業情報提供サイト（日本版O-NET）（※）の構築に向けた調査・分析を実施する。
※ 米国労働省においては、2003年から職業情報サイト（O*NET）を運営
- **ジョブ・カードの更なる活用促進**
 - ・ 「平成32年までに300万人」の目標達成に向け、今後、利用者の目線に立った作成支援ソフトウェア等の更なる改善、IT業界等をターゲットとした能力証明ツールとしての活用方策の検討等により、企業及び労働者双方にとってより役立つジョブ・カードを構築し、活用促進を図る（平成20年度に制度創設し、平成29年7月末現在約180万人）。

(参考1) 産業間労働移動の国際比較

○ OECD諸国のリリエン指標を比較すると、主要先進国の順位が比較的到低く、我が国の産業間労働移動は、主要先進国との比較において低調というわけではない。

リリエン指標の国際比較(2001-12年平均)



資料出所 (独)経済産業研究所「JIPデータベース2015」、OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。2001～2012年の各年のリリエン指標を平均している。

(注)1)リリエン指標の算出方法は以下のとおり。

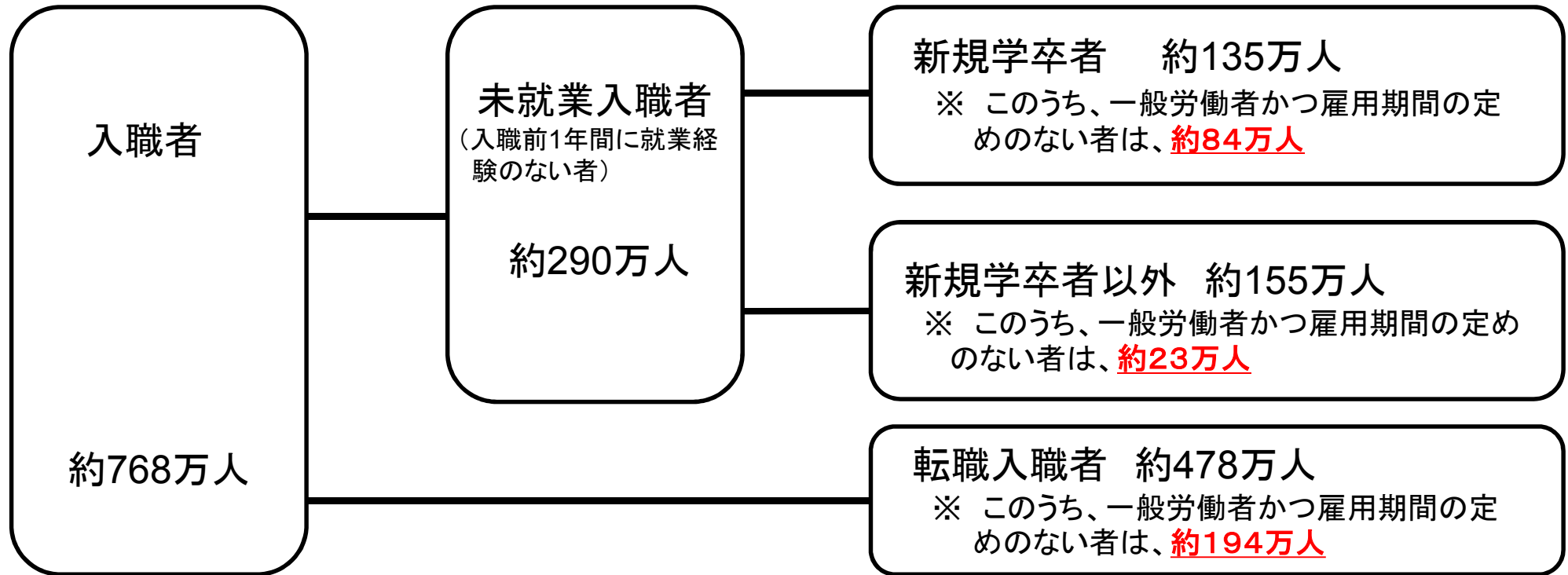
$$\left(\sum_{i=1}^n W_i \left(\frac{\Delta L_i}{L_i} - \frac{\Delta L}{L} \right)^2 \right)^{\frac{1}{2}}$$

W:労働投入量のシェア、L:就業者数、i:産業を示す添え字

2)リリエン指標とは、各産業の雇用変動と全産業の雇用変動の乖離を集計したものであり、その値が大きいほど、産業間の労働移動が活発であることを含意する。

(参考2) 入職者数の現状

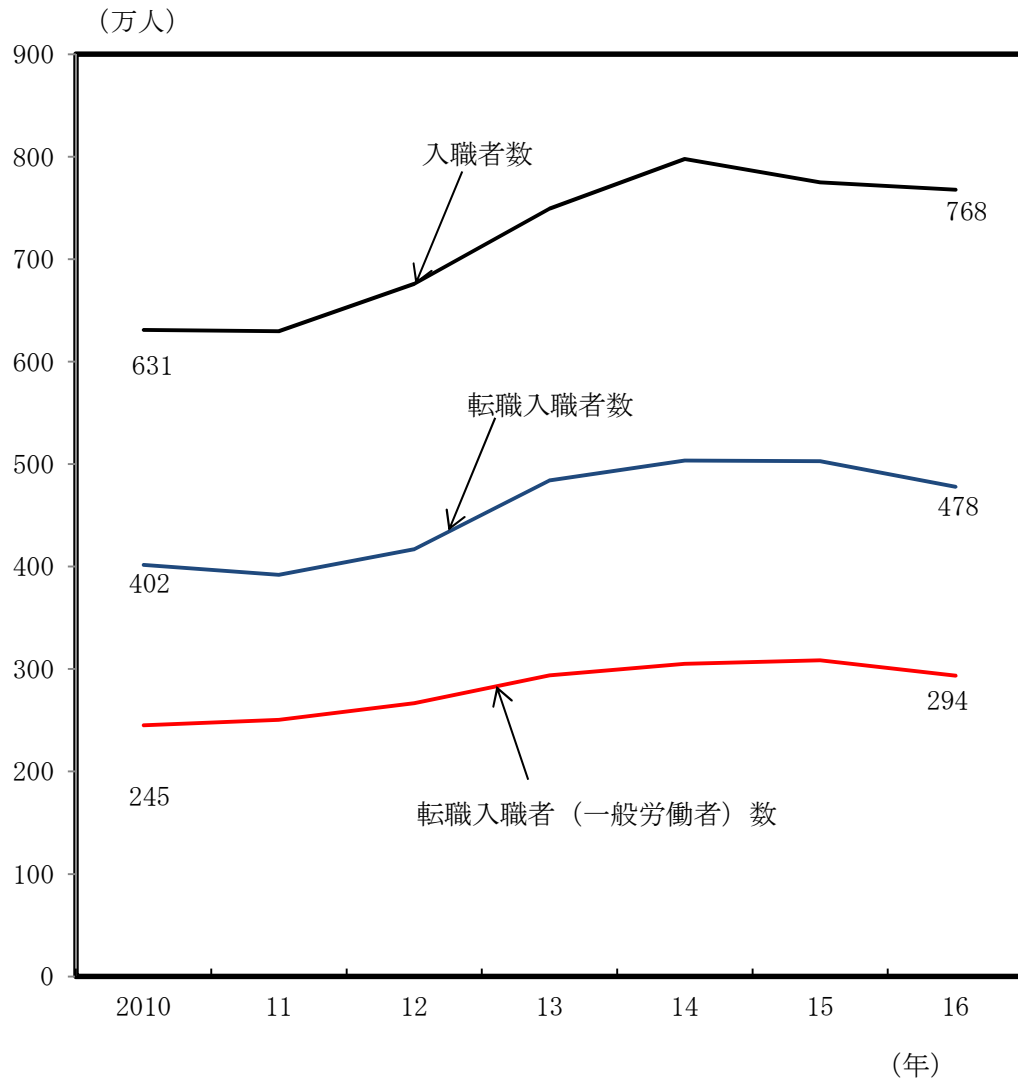
- 2016年の入職者数は約768万人で、そのうち新規学卒者が約135万人、転職入職者が約478万人となっている。
- 新規学卒者のうち、一般労働者かつ雇用期間の定めのない者は約84万人、転職入職者のうち一般労働者かつ雇用期間の定めのない者は約194万人となっている。



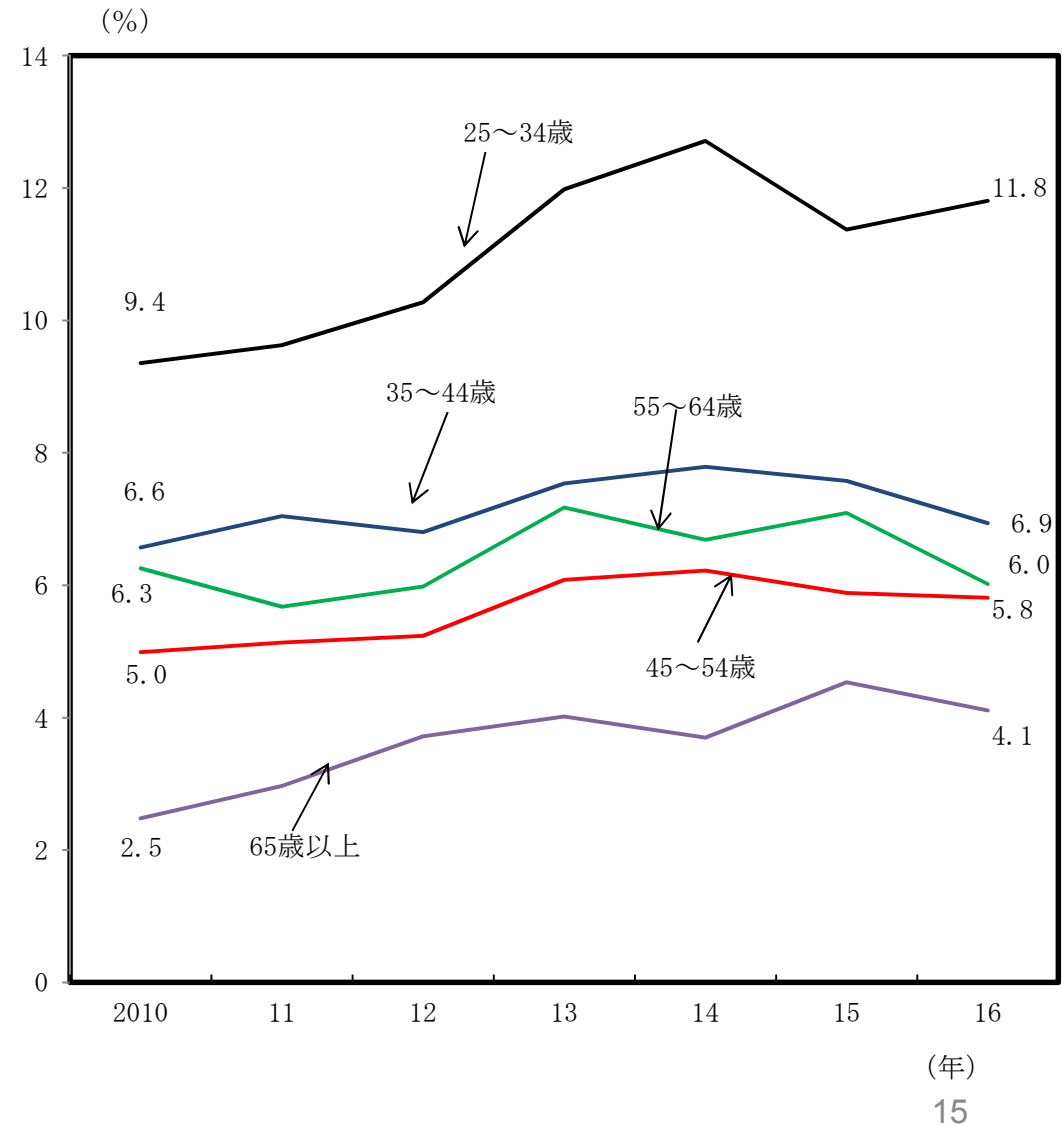
- パートタイム労働者又はパート：常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。
- 一般労働者又は一般：常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。
- 雇用期間の定めなし：常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている者をいう。なお、試用又は見習い期間中の者及び出向者も含む。
- 雇用期間の定めあり：常用労働者のうち、期間を定めて、又は日々雇われている者をいう。
- 未就業入職者：入職者のうち、入職前1年間に就業経験のない者をいう。
- 新規学卒者：未就業入職者のうち、新卒の者をいう。本調査では、進学、就職等の別を問わず、入職者のうち調査年に卒業の者(進学した者であっても学業とは別に常用労働者として働いている場合を含む。)を「新規学卒者」としている。

(参考3) 我が国の労働移動の現状

入職数の推移



年齢別の転職入職率(フルタイム)の推移

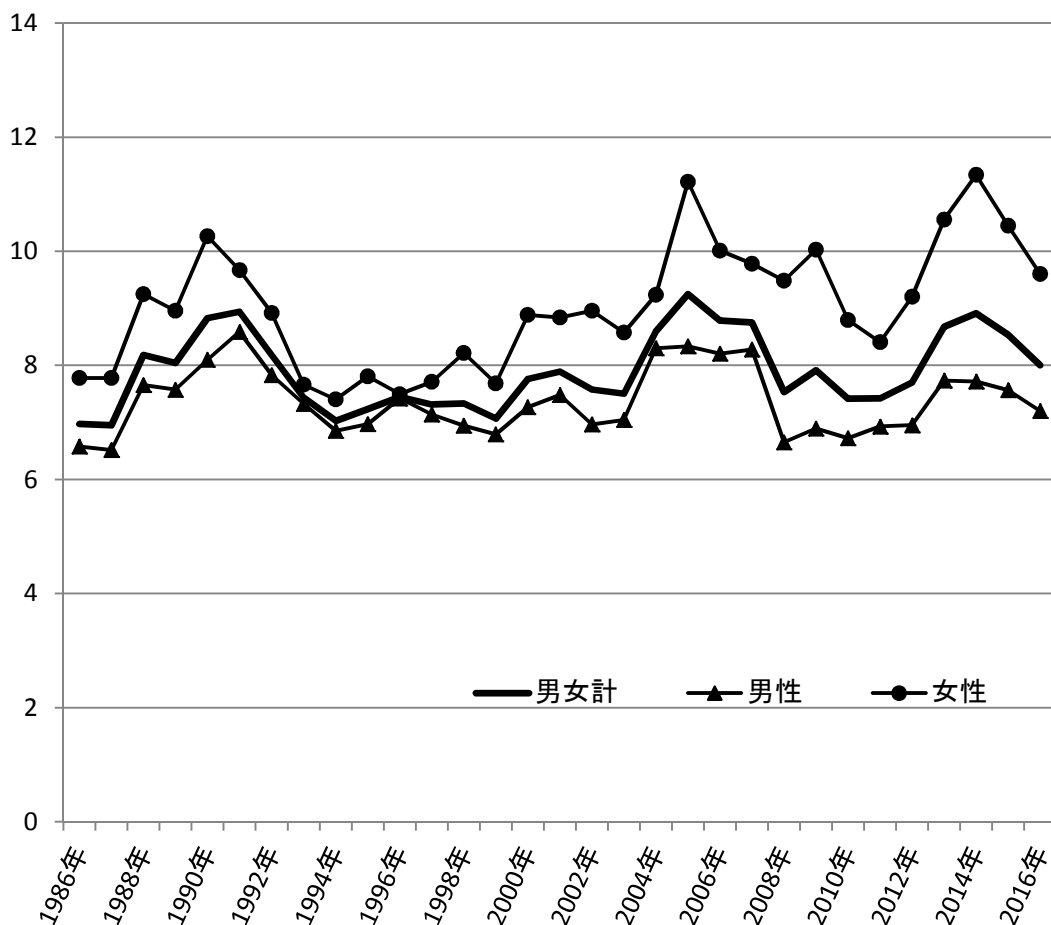


(出典) 厚生労働省「雇用動向調査」

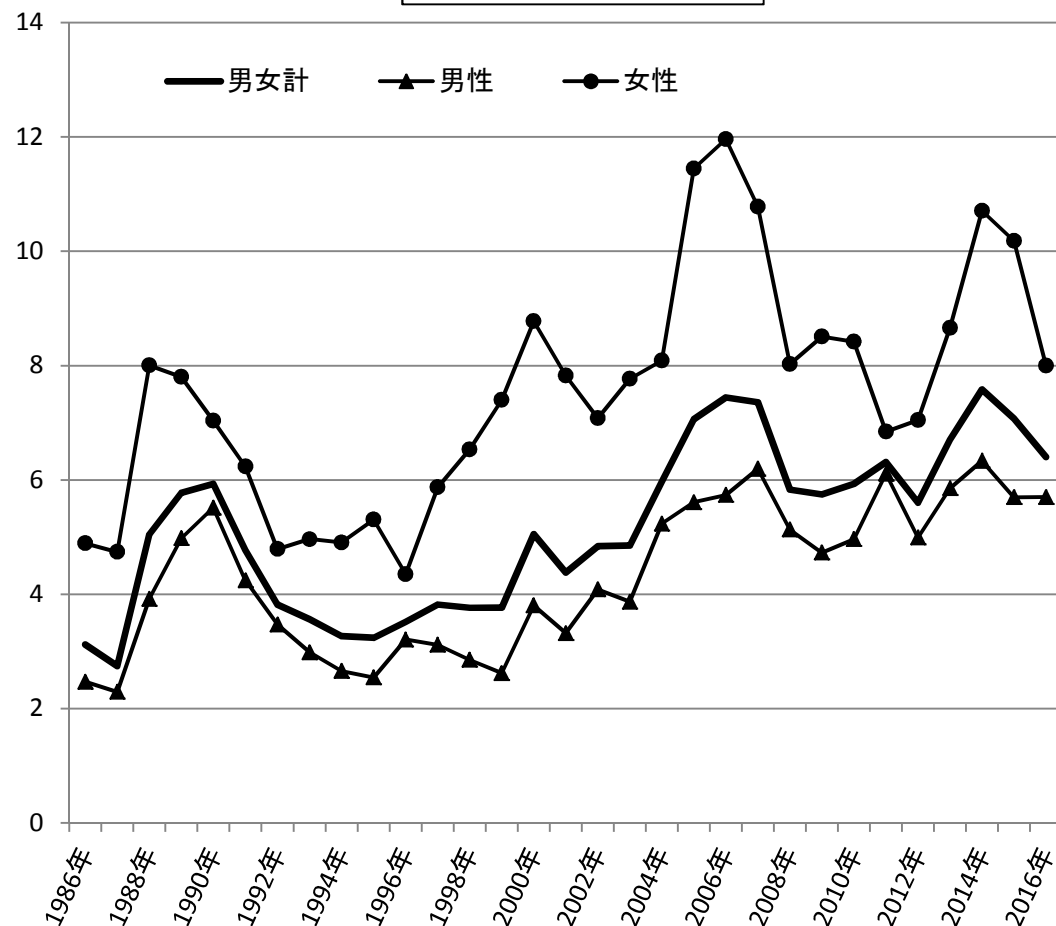
(参考4) 転職入職率の推移 (一般労働者)

- 男女とも、転職入職率はバブル経済期およびリーマンショック前の景気回復期に高まっており、景気循環と連動する動きが見られる。
- 大企業について見ると、景気循環と連動する動きに加え、大まかに右肩上がりのトレンドも確認できる。

産業計・企業規模計



産業計・1000人以上

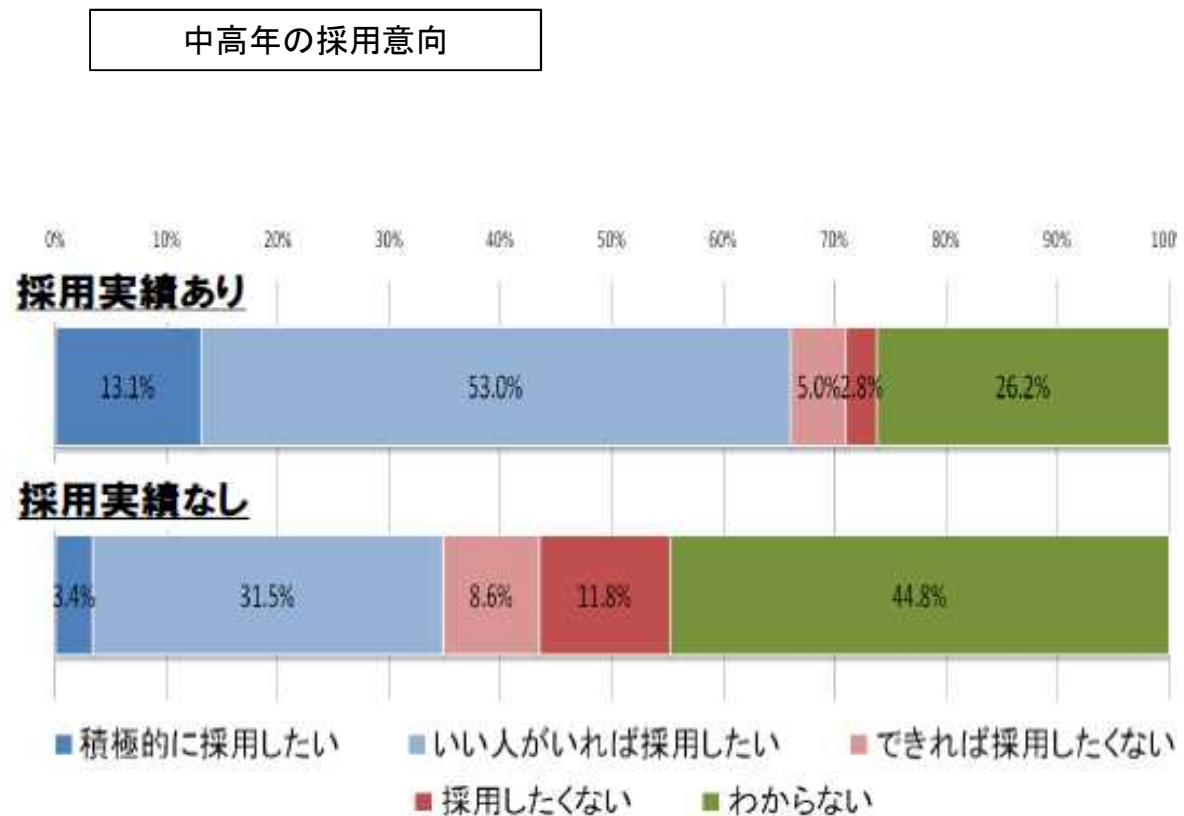
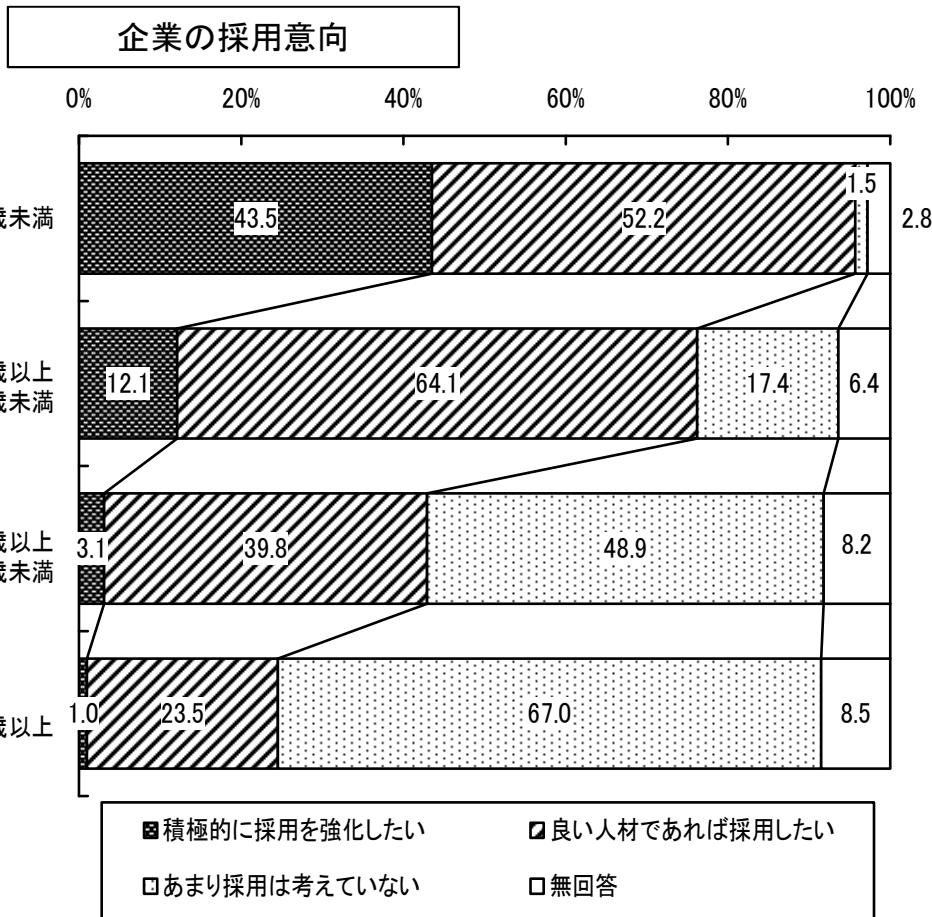


(出典) (独)労働政策研究・研修機構『JILPT第3期プロジェクト研究シリーズ-日本の雇用システムのゆくえ』

厚生労働省「雇用動向調査」より。2016年の値は「結果の概要」(2017年8月23日)参考表より。調査対象は5人以上の事業所。転職入職率は、転職入職者数を常用労働者数で除したもの。

(参考5) 転職・再就職者採用の年齢別の採用方針について

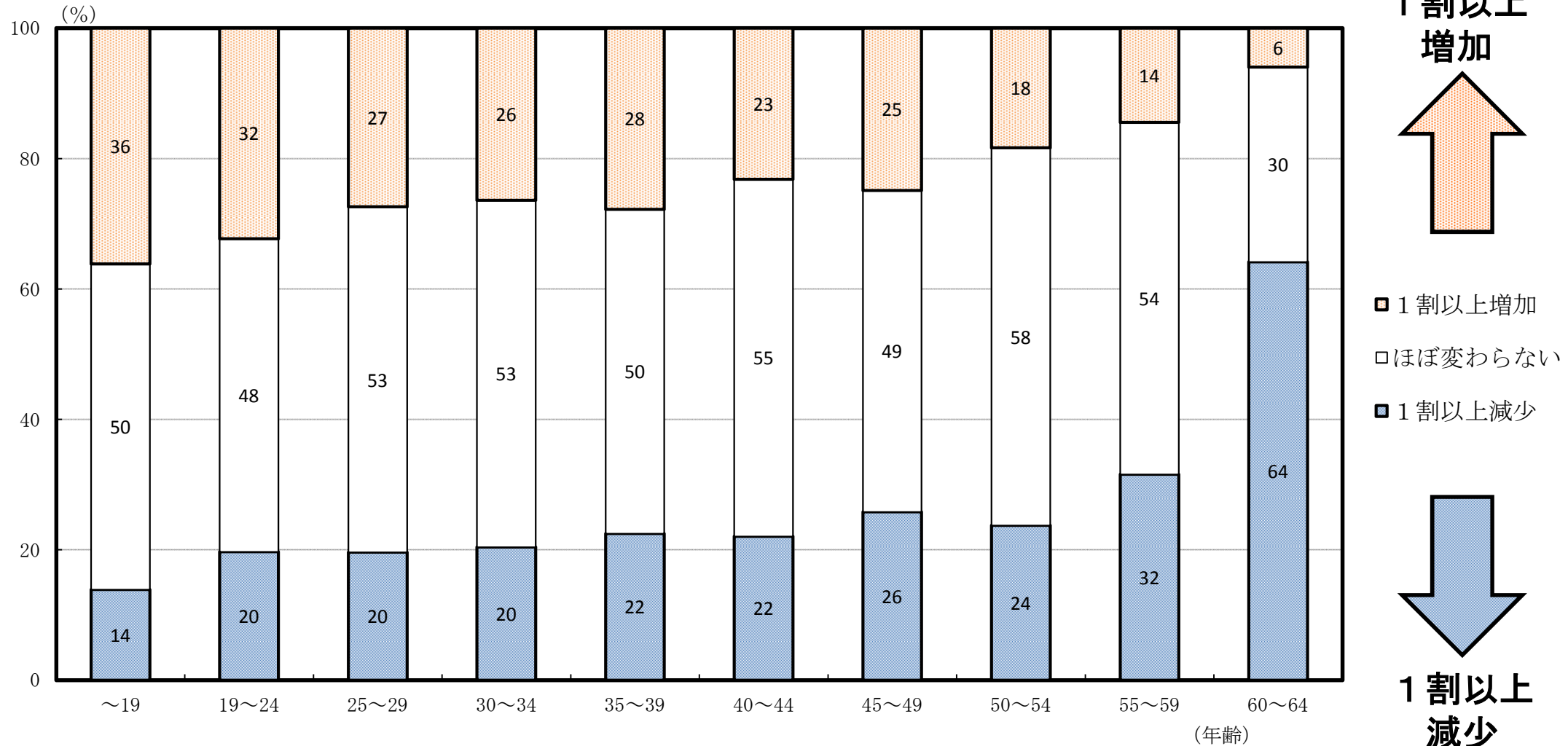
- 中途採用の方針は、「35歳未満」では約95%の企業が採用に積極的である一方、年齢層が高くなるにつれ採用の積極性は弱まり、「35歳以上45歳未満」では「良い人材であれば採用したい」が最多になる一方、45歳以上では「あまり採用は考えていない」が最多となっている。
- ただし、中高年の採用実績のある企業では、中高年採用に積極的になっている。



(備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会 報告書」より抜粋。
 2. 左図は、平成25年12月時点において、全国10,000社の内、回答があった1,843社を集計したもの（郵送調査）。
 3. 右図は、平成25年6月時点において、企業在籍者39,547名のうち、回答があった25,789名を集計したもの（インターネット調査）。

(参考6) 年齢別にみた転職後の賃金変化 (2016年)

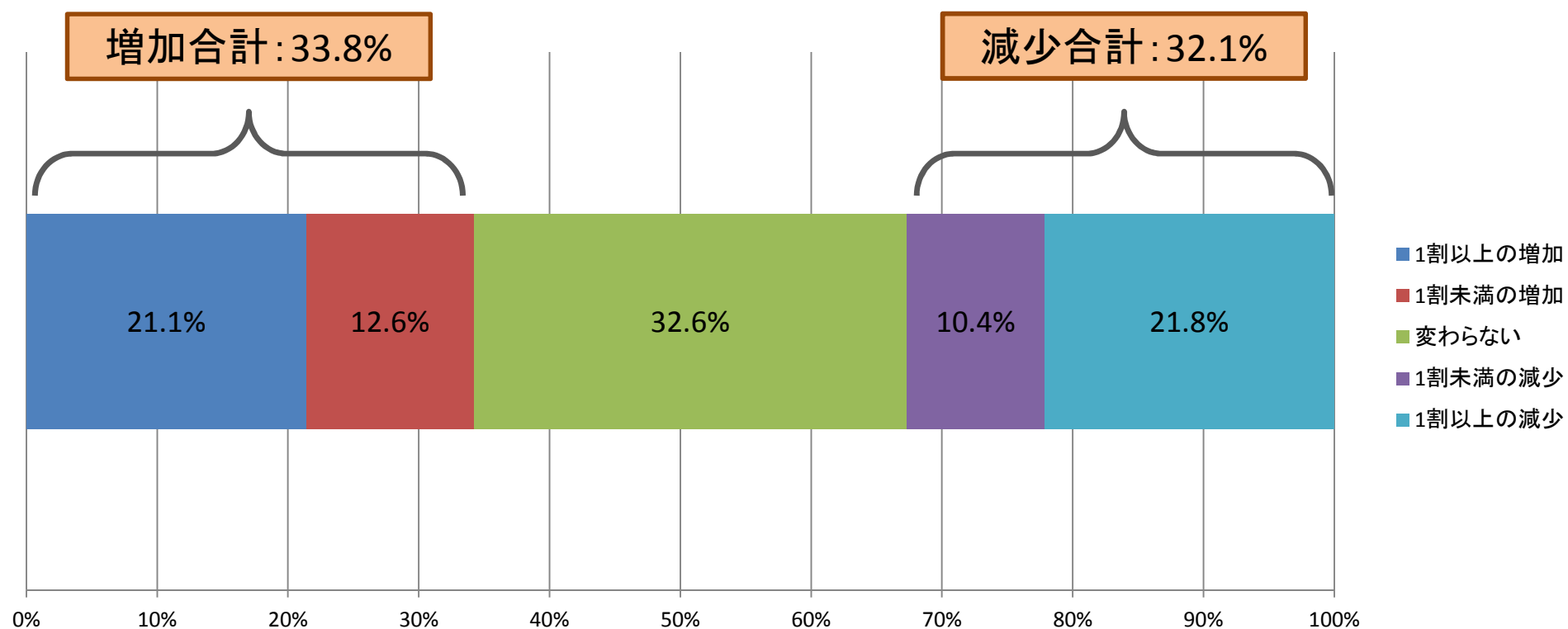
○ 転職入職者のうち「一般労働者で雇用期間の定めのない者」について、年齢階級別に転職前後の賃金の変化を見ると、年齢階級が上がるにつれて、賃金は上がりにくくなっている。



(備考) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。

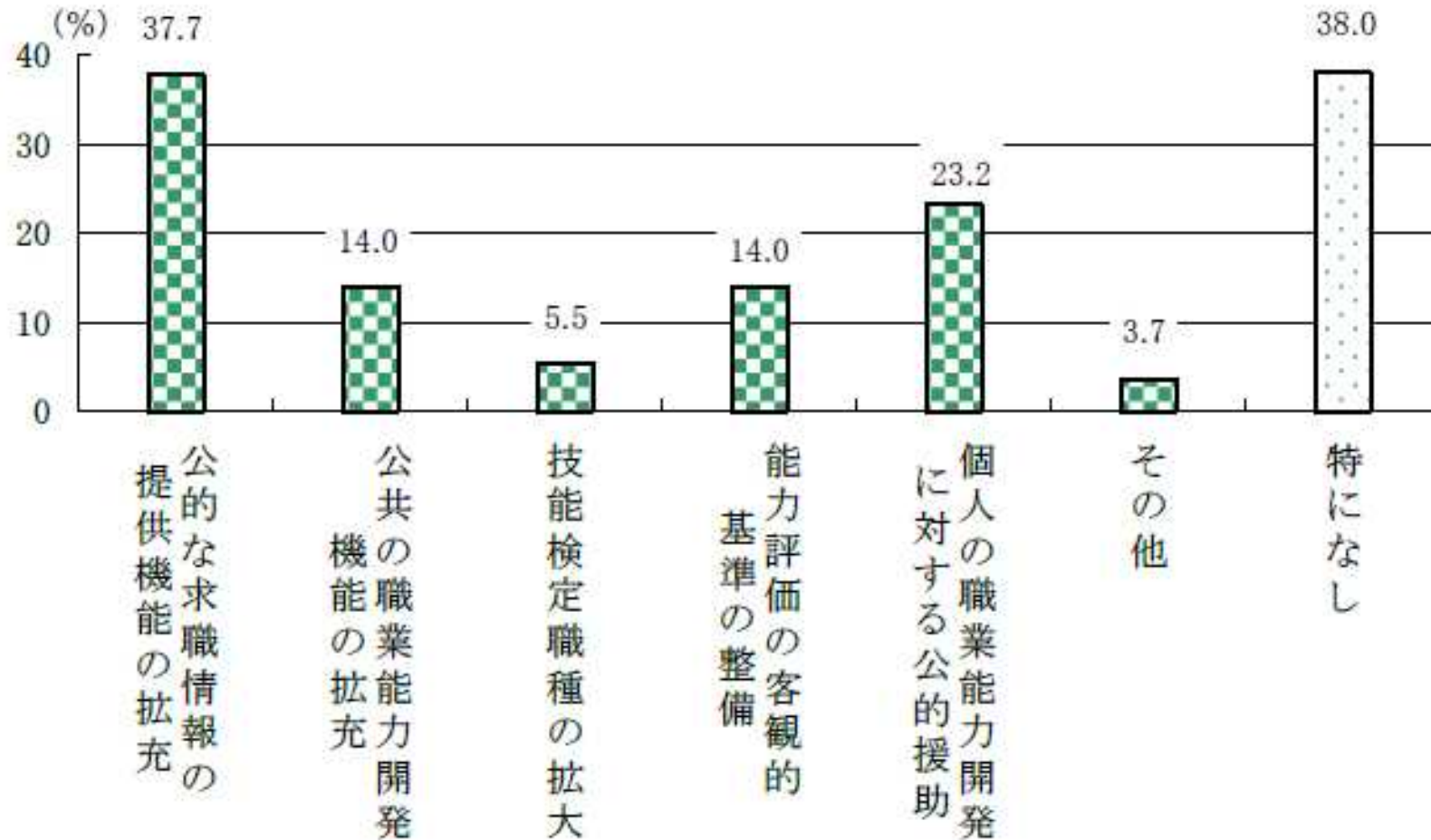
(参考7) 転職入職者の賃金変動 (2016年)

○ 転職入職者のうち「一般労働者で雇用期間の定めのない者」について、前職の賃金に比べ「増加」した割合と「減少」した割合の差をみると、「増加」が「減少」を1.7ポイント上回っている。



(参考8) 転職者採用のために事業所が行政に望むこと (2015年)

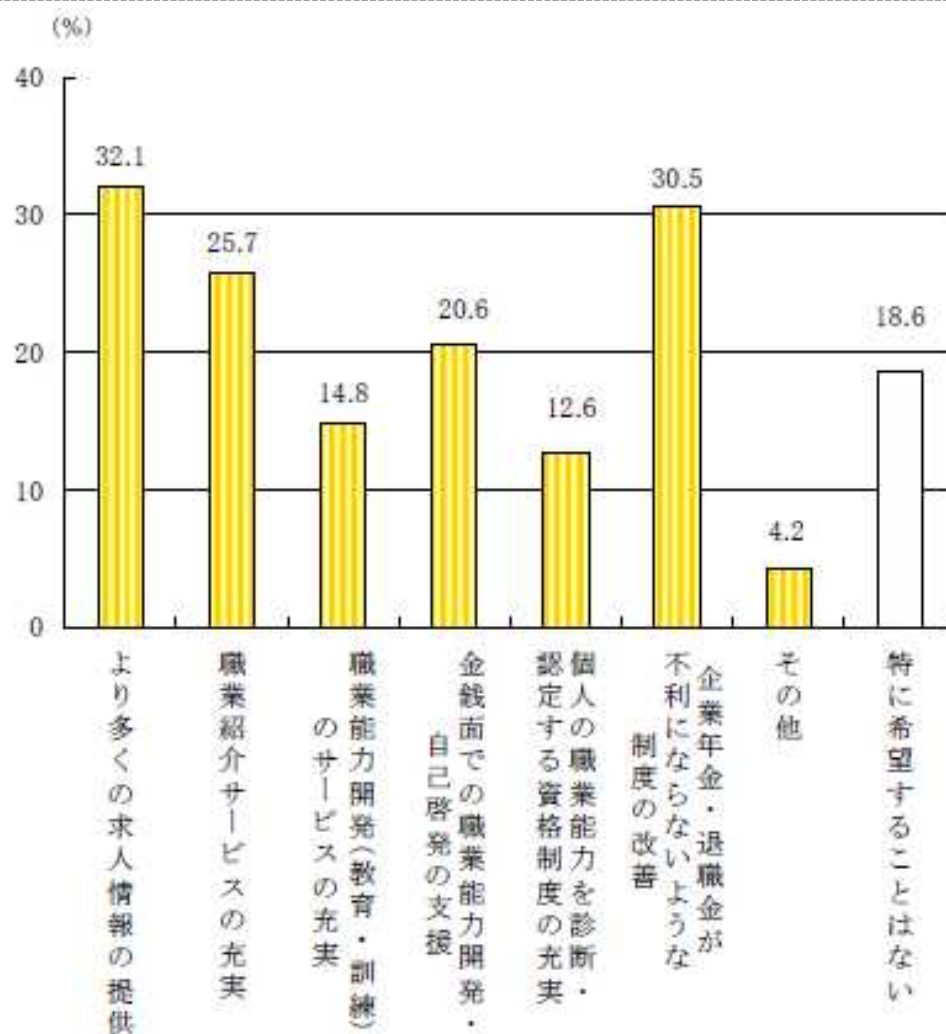
○ 転職者の採用を円滑に行っていくうえで、行政に望むこと（複数回答）をみると、「公的な求職情報の提供機能の拡充」が37.7%と最も高く、次いで「個人の職業能力開発に対する公的援助」が23.2%となっている



(備考) 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」により作成。全事業所を100%とした割合。
調査は5人以上の常用労働者を雇用する事業所から約17,000事業所及びそこで働く転職者から約11,000人を無作為抽出して、平成27年10月1日現在の状況について実施した。有効回答率は事業所調査で61.8%、個人調査で54.4%であった。

(参考9) 転職支援に関する転職者の行政への要望 (2015年)

- 転職支援に関する行政への要望（2つまでの複数回答）をみると、「より多くの求人情報の提供」が32.1%で最も高く、次いで「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が30.5%、「職業紹介サービスの充実」が25.7%となっている



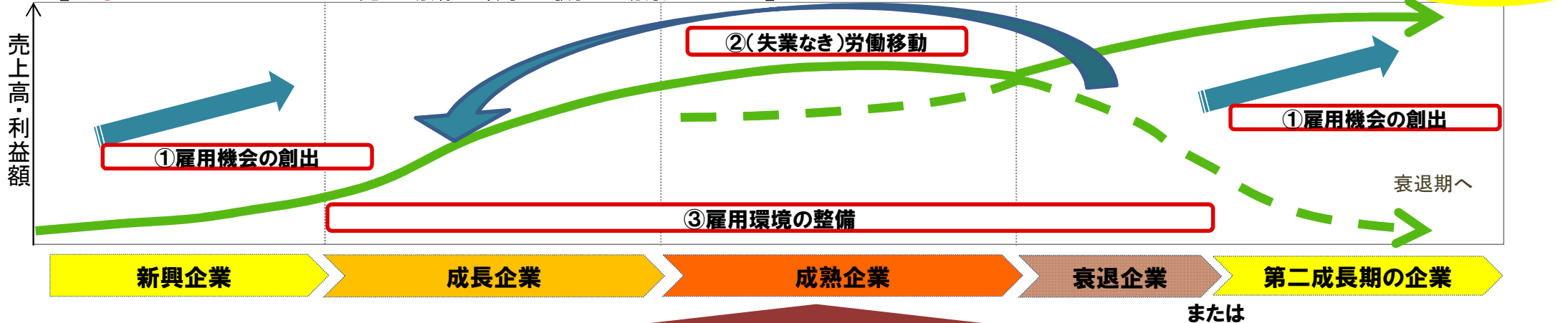
(備考) 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」により作成。全転職者を100%とした割合。
調査は5人以上の常用労働者を雇用する事業所から約17,000事業所及びそこで働く転職者から約11,000人を無作為抽出して、平成27年10月1日現在の状況について実施した。有効回答率は事業所調査で61.8%、個人調査で54.4%であった。

(参考10) 労働関係助成金の抜本改革

平成28年11月16日 第3回「働き方改革実現会議」
塩崎厚生労働大臣提出資料

助成金の理念に「企業の生産性向上の実現の後押し」を追加(雇用保険法改正)
～「生産性要件を設定」、「金融機関との連携」～

【企業のライフステージから見た助成金改革の取組の効果イメージ】



助成金改革の 対応方針	①雇用機会の創出 生産性向上に資する人材育成、 転職・再就職支援 【見直し案】 成長企業が転職者を受入れて 行う能力開発や賃金アップに 対する助成を拡大	②(失業なき)労働移動 金融機関の事業性評価等も活用した 労働移動の促進 【見直し案】 成長企業が成熟企業の離職者を 雇入れた場合、助成金を割増	③雇用環境の整備 人事システムの改善を通じた 生産性向上への助成を創設 【見直し案】 能力等の評価に基づく年功序列 ではない賃金制度の構築を通じ 生産性向上を図り、賃金アップ等 を実現した企業を助成
	金融機関との連携 ①企業の成長可能性の判定において、金融機関の事業性評価(※1)も参考に判断 ②金融機関による企業の経営支援に際して労働関係助成金利用を後押しすべく、 積極的に情報提供 等		

助成金の整理統合 数が多く、かつ、複雑な労働関係助成金(※2)をわかりやすく使いやすいものに改善(助成金を40本→20本)

(※1) 事業性評価とは、様々なライフステージにある企業の事業の内容と将来性を適切に評価することをいう。

(※2) 現在7つの分野に40種類の助成金。予算総額は、2,062億円(平成28年度)。

雇用維持(1)、再就職支援(3)、雇入れ支援(13)、障害者(7)、雇用管理改善(8)、仕事と家庭の両立支援(6)、キャリアアップ・人材育成(2)

人材育成の現状と今後の方向性

人材育成の現状と今後目指す方向性

人材育成の現状

- ✓ 企業が支出する労働者1人当たりの**教育訓練費は以前と比べて減少傾向**にある。
- ✓ **自己啓発を行う上で問題がある**と回答した労働者が多く、そのうち**時間や費用について問題がある**と答えた割合が高い。
- ✓ 人生100年時代においては、高校・大学まで教育を受け、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしを送る、という**単線型の人生を全員が送るのではなく、一人一人の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が重要**である。
- ✓ 技術革新の進展に伴う人材育成の在り方等については、未来投資会議（議長：内閣総理大臣）の下に開催された「第4次産業革命 人材育成推進会議」において議論されており、**政府全体で、IT人材のそれぞれのレベルに応じた実行ある支援策を講じ、我が国のIT人材力の強化を図る**こととしている。**厚生労働省は、産業界をリードするITトップ人材の育成というより、労働者全体のIT人材力の底上げに資する取組を進めている。**

今後目指す方向性

- ✓ **企業による人材育成**がより一層促進されるよう、必要な環境整備を行う。
- ✓ 幾つになっても、誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会が確保されるよう、**個人による主体的な学び直しを支援**する職業能力開発施策を充実させる。
- ✓ IT人材力の強化に関しては、
 - ・ 各産業における**中核的IT人材が身に付けるべきIT力**
 - ・ **あらゆる業種・規模の企業の人材が身に付けるべき基礎的ITリテラシー**の習得に資する職業能力開発施策を講じる。

人材育成に関する主な取組

これまでの主な取組

① 企業による教育訓練の実施支援

- 職業訓練を実施する事業主等に対して、訓練経費や訓練中の賃金の一部を、人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金により助成
- 全国の職業能力開発促進センター等に設置された生産性向上人材育成支援センターにおいて、生産性向上に関する課題等に対応した民間人材等を活用した訓練等を実施

② 個人のキャリアアップへの支援

- 平成29年の法改正により、専門実践教育訓練給付の給付率・上限額を引上げ（最大6割→7割、年間上限48万円→56万円）
- 土日・夜間・eラーニング講座の拡充等、専門実践教育訓練給付の対象講座を拡充

③ IT人材力の強化

- 専門実践教育訓練給付制度において、高度IT分野の対象講座を拡充（産業界、経産省とも連携）
- 高度なIT資格を取得するための長期の離職者訓練の設定を促進

当面の主な取組

- 「人生100年時代」における労働者の人材開発に当たっては、産業界等のニーズを踏まえることに加え、出産・育児から職場復帰を図る女性、非正規雇用の若者、キャリアチェンジを図るシニア層等、各ライフステージにおいて多様な課題やニーズを有する人々の受け皿となるリカレント教育を更に充実させることが必要

取組① 社会人の学び直しに有用な教育訓練プログラムの開発等

- 出産・育児によりキャリアを中断した女性の職場復帰、非正規雇用の若者のキャリアアップ、シニア層のキャリアチェンジ等に焦点を当てたより効果的な教育訓練プログラムを開発
- 時間の制約の多い社会人にとっても受講しやすい教育訓練の開講形態、教育手法等に関する調査研究を実施し、成果を普及
- 企業が求める能力と自ら有する能力を理解し、キャリアプランの設計や学び直しを促すため、キャリアコンサルティングを推進

取組② 専門実践教育訓練給付対象講座の更なる拡充

- 実践的な職業教育を行う専門職大学について専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討するなど、関係省庁との連携のもと、引き続き対象講座の拡充を図る

取組③

出産・育児を理由として離職した女性等の再就職に向けたハローワーク（公的職業訓練）の充実

- 託児サービス付き訓練、離職した保育士等の職場復帰を支援するための訓練、育児等の時間に配慮し一日の訓練時間数を短くした短時間訓練コース等の設定を推進

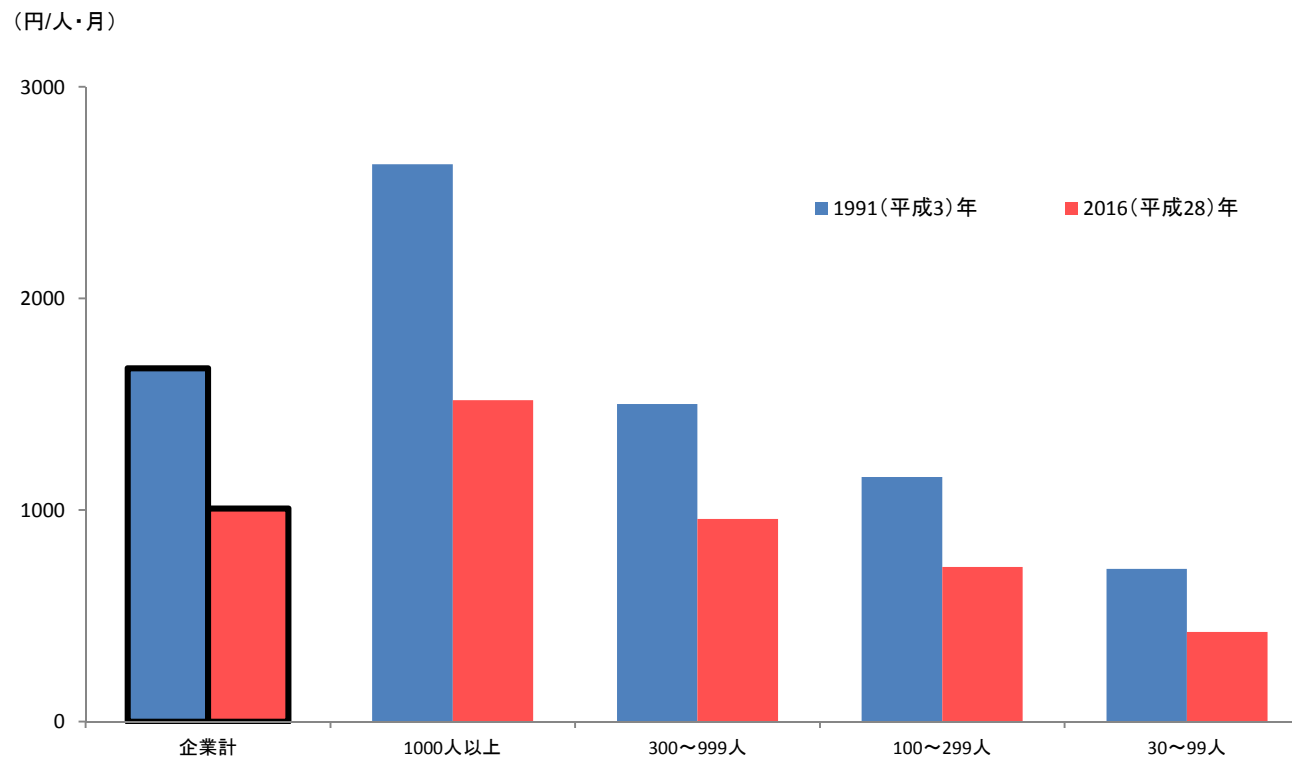
取組④

あらゆる業種・規模の企業の人材が身につけておくべき基礎的ITリテラシー習得機会の拡充

- 在職者訓練や離職者訓練において、基礎的ITリテラシー習得のための訓練コースを設定

(参考1) 教育訓練費の推移

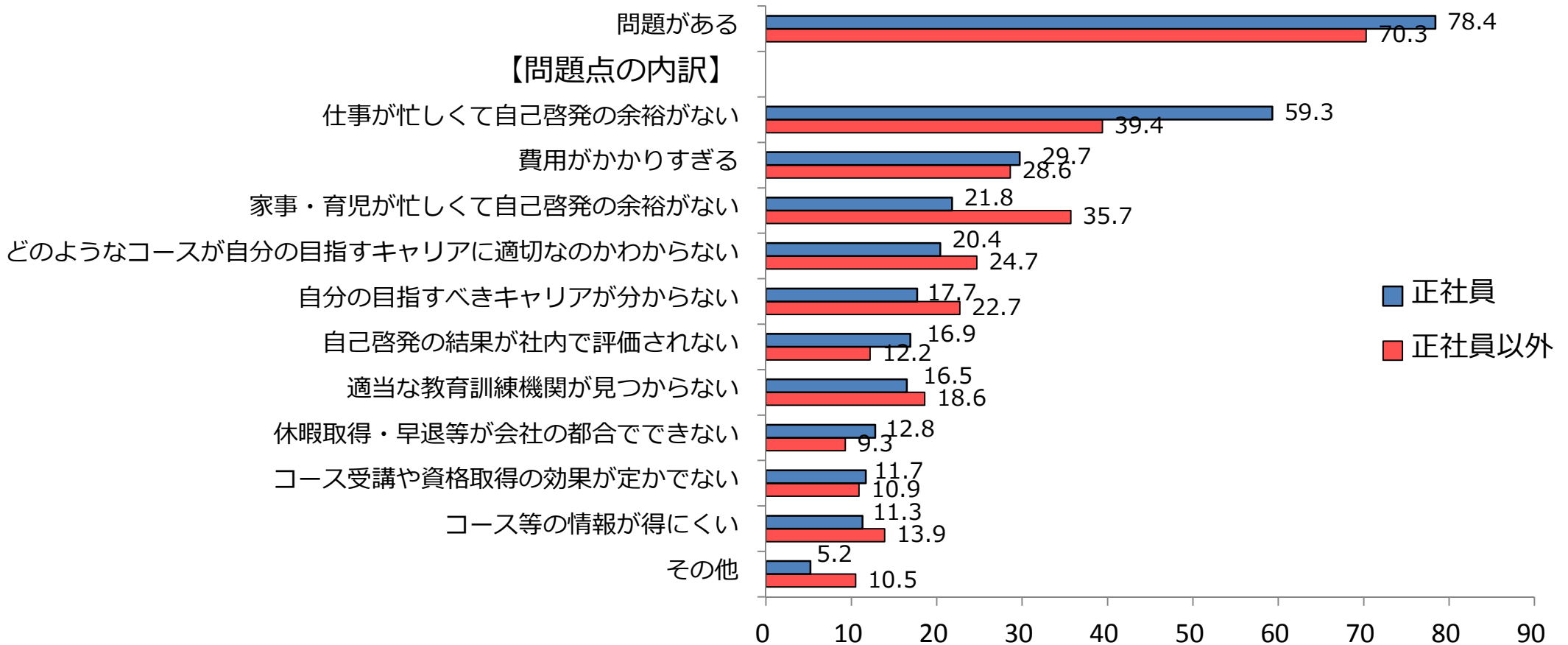
- 企業が支出する労働者1人当たりの教育訓練費は以前と比べて減少傾向にある。



資料出所：労働省「平成3年賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「平成28年就労条件総合調査報告」
※ここで言う労働者は、企業全体の全常用労働者(期間を定めて雇われている労働者及びパートタイム労働者を含む。)

(参考2) 自己啓発を行う上での問題点

- 自己啓発を行う上で問題があると回答した労働者が多く、そのうち時間や費用について問題があると答えた割合が高い。



資料出所：「平成28年度能力開発基本調査」

(参考3) 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

国・都道府県は
事業主に一次的な責務
等実施

職業能力評価
・技能振興

国際
協力

ハورت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
訓練施設内・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、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(旧キャリア形成促進助成金)、
キャリアアップ助成金、認定職業訓練制度



職業能力評価制度

技能検定、職業能力評価基準の策定等

(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
アジア太平洋地域人材養成協力事業 等

若者の雇用対策

・若年者雇用対策
・地域若者サポートステーション事業

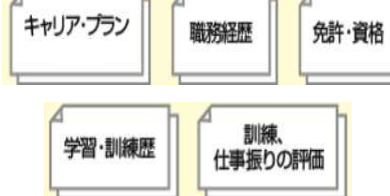
(地域若者サポートステーション)



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労働法教育の主な取組

厚生労働省における労働法教育の主な取り組み

	教材等の提供	セミナー等の実施
使用者	<p>ウェブサイト「スタートアップ労働条件」 労務管理・安全衛生管理WEB診断サイト http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/</p> <p>メールマガジン「厚生労働省人事・労務マガジン」 人事・労務関係の情報を配信するメールマガジン https://merumaga.mhlw.go.jp/</p> <p>ウェブサイト「確かめよう 労働条件」 労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/</p>	
一般 (中学生、高校生、大学生を含む)	<p>SNS「知って役立つ労働法 Tweet」 厚生労働省公式Twitterを活用した情報配信 ユーザー名:@MHLWitter</p> <p>【労働法教育プログラム】 自治体等で若い労働者を対象として労働法や制度にかかるセミナー等を開催する際に活用できる指導者用資料を作成予定。(平成30年度)</p>	
大学	<p>eラーニング「今日から使える労働法」 インターネット上で、労働関係法令の基礎知識を学べる。 http://laborlaw.mhlw.go.jp/</p> <p>労働法教育プログラム「『はたらく』へのトビラ～ワークルール20のモデル授業案～」 文部科学省と連携して、高校・大学等の授業で取り上げてもらえるような労働法教育の学習プログラム及び指導者用資料を作成し、高校等へ配布(大学等への配布は平成29年度)。 http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/tobira/index.html</p>	<p>【講師派遣事業】 ①都道府県労働局幹部等による労働関係法令等の講義を実施。 ②労働問題に関する有識者及び過労死の遺族を講師として学校に派遣し、労働問題や労働条件の改善等について理解を深めてもらえるよう、啓発事業を実施。 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000151995.html</p> <p>【労働条件セミナー】 主に就職予定の大学生・高校生等に対する労働基準関係法令等の周知・啓発のためのセミナーを実施。 http://partner.iec-jp.com/ti/st-roudou/</p> <p>【シンポジウムの開催】 指導者等向けに労働法教育や、いわゆるブラックバイト対策の必要性・重要性について啓発を図る。(平成30年度)</p>
高校	<p>労働法冊子「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」、「これってあり?～まんが知って役立つ労働法Q&A～」 文章や漫画で労働法の基礎知識を分かりやすく学べる http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/</p>	
中学		

※平成29年度中の改訂を予定している高等学校学習指導要領(2022年度より実施予定)において、新たに設けることとしている必修科目「公共」においては、雇用に関することも含め社会的・職業的な自立に向けて必要な力の育成を図ることについて検討を行っている。