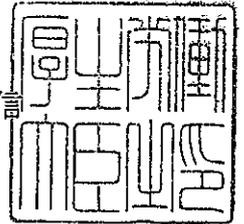


厚生労働省発開 0302 第1号
平成 30 年 3 月 2 日

労働政策審議会
会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づく職務経歴等記録書の
全部を改正する告示案により、職務経歴等記録書の様式を別紙のように改める
ことについて、貴会の意見を求める。

(第1面)

様式1-1 キャリア・プランシート(就業経験がある方用)

年 月 日現在

ふりがな		生年月日	
氏名			
ふりがな		電話	
連絡先	〒	メールアドレス	
価値観、興味、関心事項等 (大事にしたい価値観、興味・関心を持っていることなどを記入)			
強み等 (自分の強み、弱みを克服するために努力していることなどを記入)			
将来取り組みたい仕事や働き方等 (今後やってみたい仕事(職種)や働き方、仕事で達成したいことなどを記入)			
これから取り組むこと等 (今後向上・習得すべき職業能力や、その方法などを記入)			
その他 (以上から、自己PRやキャリアコンサルティングで相談したいことなどを自由記入)			

学校のキャリア教育で実施される科目・プログラム、インターンシップ(正課)への参加・取組状況			
学校名 年月～年月	科目・プログラム名	内容	学んだこと、得られたもの

学校の課程以外で学んだ学習歴		
教育機関名、コース名 年月～年月	内容・目的	学んだこと、得られたもの

社会体験その他の活動(サークル、ボランティア活動、正課外のインターンシップ、留学、アルバイト、その他の活動)		
年月～年月	内容	学んだこと、果たした役割、貢献したこと等

(第3面)

価値観、興味、関心事項等

(大事にしたい価値観、興味・関心を持っていることなどを記入)

強み等

(自分の強み、弱みを克服するために努力していることなどを記入)

将来取り組みたい仕事や働き方等

(今後やってみたい仕事(職種)や働き方、仕事で達成したいことなどを記入)

これから取り組むこと等

(今後向上・習得すべき職業能力や、その方法などを記入)

その他

(以上から、自己PRやキャリアコンサルティングで相談したいことなどを自由記入)

キャリアコンサルティング実施者の記入欄

キャリアコンサルティングの実施日時()

所属、氏名()

資格、役職名等()

(注意事項)

- 1 「連絡先」欄には、連絡を希望する住所やメールアドレス等を記入してください。
- 2 学校(大学、専門学校、高校、中学等)での活動歴で特記すべきことを記入してください。
- 3 学校での履修状況が分かる履修表等(写本)を可能な限り添付してください。
- 4 具体的なインターンシップの状況を評価した資料(写本)がある場合は添付してください。
- 5 「学校の課程以外で学んだ学習歴」欄には、在籍している学校以外の教育機関などで学んだものを記入してください。
- 6 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 7 本シートは、電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。
- 8 必要があるときは、各欄を区分し、または各欄に所要の変更を加えることその他所要の調整を加えることができます。

(第1面)

様式2 職務経歴シート

氏名	
----	--

年 月 日現在

職務経歴			
No.	期間(年月～年月) (何年何ヶ月)	職務の内容	職務の中で学んだこと、 得られた知識・技能等
	会社名・所属・ 職名(雇用形態)		
1			
2			
3			
4			
5			
6			

様式3-1 職業能力証明(免許・資格)シート

氏名			
No.	免許・資格の名称	免許・資格の実施・ 認定機関の名称	免許・資格の内容等
	取得時期		
1			
2			
3			
4			
5			

(注意事項)

- 1 「免許・資格の内容等」欄には、必要に応じて、免許・資格付与の基準・目安等も記入(又は添付)してください。
- 2 原則として、本シートを生涯にわたって活用していく中で、免許・資格の取得の都度、証明する書類等(写本)の添付を可能な範囲で行ってください。また、応募書類とする場合は、応募先の業務で必要な資格等の書類等(写本)を添付する等、可能な範囲で必要に応じて書類等(写本)の添付を行ってください。なお、キャリア・プランニング時には必ずしも必要ありません。
- 3 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 4 本シートは、電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。
- 5 必要があるときは、各欄を区分し、または各欄に所要の変更を加えることその他所要の調整を加えることができます。

様式3-2 職業能力証明(学習歴・訓練歴)シート

氏名	
----	--

No.	期間	教育・訓練機関名	内容等
		学科(コース)名	
1			
2			
3			
4			

(注意事項)

- 1 原則として、中学校卒業以降の学校、教育訓練機関での学習歴を記入してください。
- 2 「内容等」の欄には、教育・訓練の内容とともに、学んだこと・得られたことも記入します。
- 3 原則として、本シートを生涯にわたって活用していく中で、教育・訓練を修了した都度、証明する書類等(写本)の添付を可能な範囲で行ってください。また、応募書類とする場合は、応募先の業務に必要な修了証等の書類(写本)を添付する等、可能な範囲で必要に応じて書類等(写本)の添付を行ってください。なお、キャリア・プランニング時には必ずしも必要ありません。
- 4 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 5 本シートは、電子的方式、磁氣的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。
- 6 必要があるときは、各欄を区分し、または各欄に所要の変更を加えることその他所要の調整を加えることができます。

様式3-3-1-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (企業実習・OJT用)

訓練時の職務

訓練参加者氏名

上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりです。

年 月 日

実習実施企業

所在地

評価責任者 氏名

印

名称

代表者氏名

印

I 企業実習・OJT期間内における職務内容

期 間	区 分	職 務 内 容

II 職務遂行のための基本的能力 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記入)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			(1)	職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C		
							(1)	
							(2)	
							(3)	
							(4)	
							(5)	
(総評・コメント)								

III 技能・技術に関する能力

(1) 基本的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記入)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			(1)	職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C			
							(1)		
							(2)		
							(3)		
							(4)		
							(5)		
(総評・コメント)									

(2) 専門的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記入)

(評価基準の出所:)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			(1)	職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C			
							(1)		
							(2)		
							(3)		
							(4)		
							(5)		
(総評・コメント)									

(注意事項)

- 1 「区分」欄には、「企業実習」又は「OJT」を記入してください。
- 2 「コード」欄には、「職務遂行のための基準」の出典にコード又は職業能力評価基準のユニット番号等がある場合に記入してください。
- 3 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 4 本シートは、電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。

様式3-3-1-2 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (在職労働者の実務経験の評価用)

職務

在職者氏名

上記の者の評価期間における職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりです。

年 月 日

評価実施企業

所在地

評価責任者 氏名

印

名称

代表者氏名

印

I 評価期間における職務内容

評価期間	職名・雇用形態	職務内容

II 職務遂行のための能力 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記入)

(評価基準の出所:)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C							
							(1)						
							(2)						
							(3)						
							(4)						
							(5)						
							(1)						
							(2)						
							(3)						
							(4)						
							(5)						
							(1)						
							(2)						
							(3)						
							(4)						
							(5)						
							(1)						
							(2)						
							(3)						
							(4)						
							(5)						
(総評・コメント)													

(注意事項)

- 1 「コード」欄には、「職務遂行のための基準」の出典にコード又は職業能力評価基準のユニット番号等がある場合に記入してください。
- 2 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 3 本シートは、電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。

様式3-3-2-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (離職者訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)用)

訓練科名

科

訓練受講者氏名

上記の者の訓練期間における評価は、以下のとおりです。

年 月 日

公共職業訓練実施施設

所在地

名称

施設長氏名

印

I 訓練期間・訓練目標

訓練期間	訓練時間	訓練目標(仕上がり像)	
		仕上がり像()	
		仕上がり像()	

II 知識、技能・技術に関する能力 (「知識、技能・技術に関する評価項目」ごとに、該当する欄に○を記入)

(1) 専門的事項

A: 到達水準を十分に上回った B: 到達水準に達した C: 到達水準に達しなかった (評価は、訓練課題結果に基づき記入されたものです)

システム名	評価			知識、技能・技術に関する評価項目	評価に使用した課題
	A	B	C		
仕上がり像()					
仕上がり像()					

評価項目の出所:
(総評・コメント)

(特記事項)

(2) 訓練の受講を通じて取得した資格(任意)

取得日 年 月 日

(3) 訓練期間中又は訓練終了後に取得した資格(任意) ※訓練と密接に関わる資格のみを記入

取得日 年 月 日

(注意事項)

- 1 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 2 本シートは、電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。

様式3-3-2-2 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (離職者訓練(都道府県等)用)

訓練科名

科

訓練受講者氏名

上記の者の訓練期間における職業能力についての評価は、以下のとおりです。

年 月 日

公共職業訓練実施機関

所在地

名称

施設長氏名

印

I 訓練期間・訓練目標

訓練期間	訓練時間	訓練目標(仕上がり像)

II 知識、技能・技術に関する能力 (「知識、技能・技術に関する評価項目」ごとに、該当する欄に○を記入)

(1) 科目評価

A: 到達水準を十分に上回った B: 到達水準に達した C: 到達水準に達しなかった (評価は、試験結果等に基づき記入されたものです)

科目名	評価			知識、技能・技術に関する評価項目	コード
	A	B	C		
学科			(1)		
			(2)		
			(3)		
			(4)		
			(5)		
実技			(1)		
			(2)		
			(3)		
			(4)		
			(5)		

評価項目の引用元(企業横断的な評価基準を活用した場合のみ):

(総評・コメント)

(特記事項)

(2) 訓練の受講を通じて取得した資格(任意)

取得日 年 月 日

(3) 訓練期間中又は訓練終了後に取得した資格(任意) ※訓練と密接に関わる資格のみを記入

取得日 年 月 日

(注意事項)

- 「コード」欄には、「知識、技能・技術に関する評価項目」の出典にコード又は職業能力評価基準のユニット番号等がある場合に記入してください。
- 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 本シートは、電子的方式、磁氣的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。

様式3-3-2-3 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (学卒者訓練用)

訓練科名 科

訓練期間 年 月 日 ~ 年 月 日

訓練受講者氏名

上記の者の訓練期間における職業能力についての評価は、以下のとおりです。

年 月 日

公共職業訓練実施機関 所在地

名称

施設長氏名

印

A:到達水準を十分に上回った **B:到達水準に達した** **C:到達水準に達しなかった**

系科	科目名	訓練時間数	成績
学科			

系科	科目名	訓練時間数	成績
実技			

その他(コメント等があれば、記入してください)

(注意事項)

- 1 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 2 本シートは、電子的方式、磁氣的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。

様式3-3-3 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (求職者支援訓練用)

訓練番号

訓練科名

訓練受講者氏名

上記の者の訓練期間における当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりです。

年 月 日

教育訓練実施機関

所在地

就職支援責任者 氏名

印

名称

訓練実施施設の責任者 氏名

印

I 訓練期間・訓練目標

訓練期間	訓練時間	訓練目標(仕上がり像)

II 知識、技能・技術に関する能力 (「知識、技能・技術に関する評価項目」ごとに、該当する欄に○を記入)

(1) 科目評価

A:到達水準を十分に上回った B:到達水準に達した C:到達水準に達しなかった (評価は、試験結果等に基づき記入されたものです)

科目名	評価			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	知識、技能・技術に関する評価項目	コード
	A	B	C							
学科										
実技										

評価項目の引用元(企業横断的な評価基準を活用した場合のみ):

(総評・コメント)

(特記事項)

(2) 訓練の受講を通じて取得した資格(任意)

取得日 年 月 日

(3) 訓練期間中又は訓練終了後に取得した資格(任意) ※訓練と密接に関わる資格のみを記入

取得日 年 月 日

(注意事項)

- 1 「コード」欄には、「知識、技能・技術に関する評価項目」の出典にコード又は職業能力評価基準のユニット番号等がある場合に記入してください。
- 2 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 3 本シートは、電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。

様式3-3-4 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (科目ごとに評価している教育訓練用)

教育訓練科名

科

教育訓練期間 年 月 日～ 年 月 日

教育訓練受講者氏名

上記の者の教育訓練期間における職業能力についての評価は、以下のとおりです。

年 月 日

教育訓練実施機関 所在地

名称

訓練実施施設の責任者 氏名

印

I 成績の評価方法

成績の評価方法(「A:到達水準を十分に上回った B:到達水準に達した C:到達水準に達しなかった」など)を具体的に記入してください。

--

II 評価

系科	科目名	訓練時間数	成績
学科			

系科	科目名	訓練時間数	成績
実技			

その他(コメント等があれば、記入してください)

--

(注意事項)

- 1 記入しきれないときは、適宜枠の数を増やす等により記入してください。
- 2 本シートは、電子的方式、磁氣的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをもって作成することができます。

職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づく
職務経歴等記録書の様式の全部を改正する告示案
(概要)

平成30年3月2日
第4回人材開発分科会

1. これまでの経緯

- 第5回ジョブ・カード制度推進会議(平成29年6月9日)において、ジョブ・カードの活用度をさらに高めていくために様式や活用方法等について弾力化を含めた見直しが必要であるとの(以前より提起されていた)ご意見を受けて、厚生労働省側から、「所要の見直しを検討していく」旨回答。
- 厚生労働省は、本年度、ハローワーク(求職者)、専修学校・大学(学生)及び企業(在職者)におけるジョブ・カード活用促進策等について、意見聴取等を実施。その結果を踏まえ、文部科学省・経済産業省とも協議の上、ジョブ・カードの見直し案を取りまとめ。
- 第6回ジョブ・カード制度推進会議(平成29年12月7日)において、当該見直し案を報告し、委員から了承を得たところ。

2. ジョブ・カードの活用促進に向けた主な意見(その1)

※労働局・公共職業安定所からの意見（大学・専修学校へのヒアリングも含む。）を集約。

【求職者への活用について】

- 様式1-1(キャリア・プランシート)が最初があり、とっつきにくい印象を与えている。様式2、3-1、3-2を書いてから1-1を書くことをアドバイスする前に、ジョブ・カード作成を拒否される。
- 今の様式は、何をどう書いたらいいか分からないようになっている。記載しやすくなるような項目立て、表記上の工夫などが必要。
- 地方では(ソフトウェアやアプリではなく)手書きからスタートする人も多いので、手書き・下書きのための配慮が必要(記載欄を大きくできるようにする、罫線を入れてもよいように柔軟性を高める)。
- いきなりジョブ・カードに取りかかるのは心理的な負担が大きい。簡易版の様式や、ジョブ・カードに記入する内容を考えるための補助シートがあるとよい。
- 現在普及している応募様式に近づける工夫をすべき。

【大学(学生)への活用について】

- 企業が応募様式として採用しなければ、学生が書くメリットがない。
- 既に独自のキャリア支援プログラムを行っており、ジョブ・カードに似た様式のシートを書かせている。キャリアコンサルタントのサポートがないと書けないジョブ・カードをわざわざ書かせる意味が分からない。
- ジョブ・カードを書かせようとしても、様式1-2は、何をどう書けばいいかの説明が何もなく、学生は最初からつまづいてしまう。
- はじめからジョブ・カードに文章が書ける学生は殆どいない。キーワードを書き出すことから始めている。
- 入学直後の時期に「働く」ということを考えさせ、学習意欲を喚起するためにジョブ・カードを書かせるのは一定の効果がある。
- 就職活動(エントリーシートを書く)前に、自己分析ツールとして活用するのは意味がある。

2. ジョブ・カードの活用促進に向けた主な意見(その2)

※平成29年度厚生労働省委託事業（ジョブ・カードの企業・学校における効果的活用方策の開発に係る調査研究）の参加専修学校・企業からの意見を集約。

【専修学校(学生)への活用について(専修学校及び学生)】

- 既に各学校で作成・活用しているキャリア・シートと重複する部分が多い。ジョブ・カードと重複する部分は書かなくてもいいようにするか、ジョブ・カードの様式を各学校が加工できるようにして欲しい。
- いきなり文章を書くのは難しい。キーワードを選んで、少しずつ完成させていく方式が望ましい。
- 様式1-2の第3面の「仕事を通じて達成したい目標」は、学生には難しすぎる。
- 就職活動の採用面接で、何を話せばいいか整理できた。

【在職者への活用について(企業及び従業員)】

- 社内で既にジョブ・カードと似たようなシートがあり、別途、ジョブ・カード作成する意味が感じられない。
- 企業によって状況は様々なので、各企業の実情に合ったシートを開発すべき。
- 一つの企業に様々な職種があるので、職種ごとにジョブ・カードをカスタマイズできるといい。
- 何をどう書けばいいのか指定されていない空欄にいきなり文章を書き込むのは難しい。選択肢を選ぶとか、設問に一つ一つ答えていく等のスタイルが取り組みやすい。
- 家庭と仕事との両立はキャリア・プランで必須の要素なのに、どこに書けばいいのか分からない。
- キャリアコンサルティングを受けたことは、キャリアを考える良い機会になった。
- 現行の様式1-1の「目標とする職業～について記入」は転職前提の記述であり、人手確保に苦勞している企業からすれば拒否感がある。記入欄の説明は、利用者・組織に応じて変更できるようにすべき。

3. ジョブ・カード様式見直しの概要

改正の趣旨

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。）第15条の4第1項の規定に基づき国が定めることとされている「職務経歴等記録書（ジョブ・カード）」について、①**取り組みやすさ**、②**ライフステージを見通した各様式のつながり**、③**利用者の状況に応じた記載のしやすさ**、という3つの観点から、さらなる利便性の向上を図るため以下の改正を行うもの。

改正の主な内容

（1）様式の見直し

- 「様式1-1 キャリア・プランシート（就業経験がある方用）」の「自らのキャリア・プランに関する本人の記入欄」について、記載項目毎に欄を区分。

➡ 「何をどう書いたらいいのかわからない」という意見を踏まえ、作成に取り組みやすくするため、キャリア・プランの主要素を項目立てする。

- 上記「様式1-1 キャリア・プランシート」の区分と一致するよう、「様式1-2 キャリア・プランシート（就業経験のない方、学卒者等用）」の（第3面）について、各項目を修正。

➡ 様式1-2を作成した学生等が就職後に様式1-1を作成することを念頭に、様式1-2から様式1-1への移行を容易にするため、両様式の記載項目（構成要素）を統一する。

（2）様式の弾力化

- 様式1-1、様式1-2、様式2、様式3-1及び様式3-2について、（注意事項）欄に「**必要があるときは、各欄を区分し、または各欄に所要の変更を加えることその他所要の調整を加えることができます。**」と追記。

➡ 各企業・学校・利用者等のニーズに応じた「欄の統合・分節化」「欄の省略」「独自の欄の追加」等を可能とし、各場面において活用しやすいものとする。

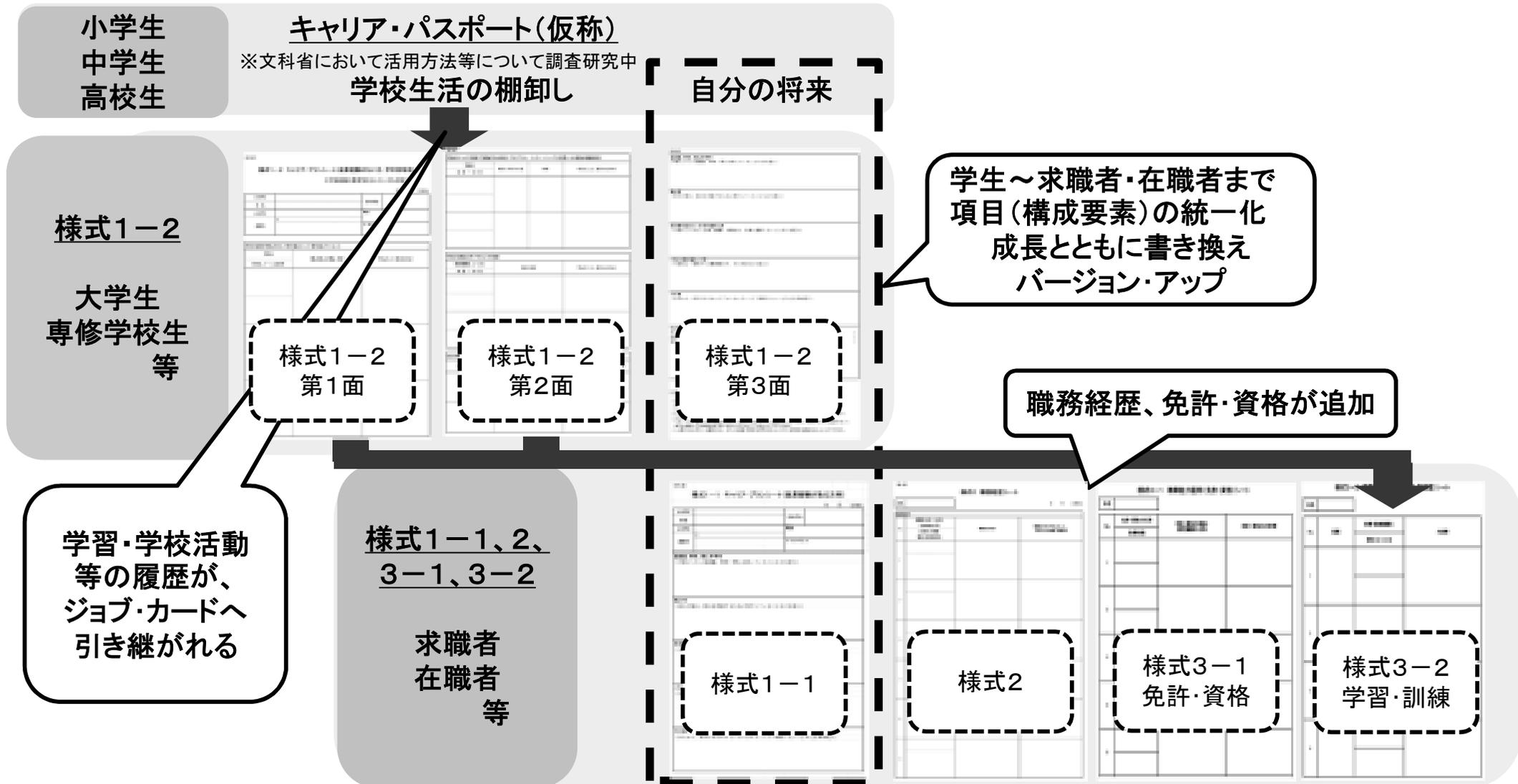
施行日

平成30年4月1日(予定)

4. ジョブ・カードの見直し案(その1)

(1) 様式の見直し

- ①利用者の多くが記入しにくいと感じている様式1-1を見直し(要素ごとに欄を区分)。
- ②文科省キャリア・パスポート(仮称)、様式1-2との「つながり」を作り「生涯—ジョブ・カード」の土台を整備。
また、様式1-2(第3面)の項目と、様式1-1(分節化後)の項目を統一化。



4. ジョブ・カードの見直し案(その2)

(2) 様式の弾力化

③様式1-1~3-2に「弾力化できる旨」を注記として記載。

「必要があるときは、各欄を区分し、または各欄に所要の変更を加えることその他所要の調整を加えることができます。」

(弾力化による活用の一例)

様式2 職務経歴シート

会社名
所属・職名
職務の内容
職務の中で学んだこと等

様式3-1 免許・資格シート

免許・資格名称
取得時期
認定機関
免許・資格の内容

様式3-2 学習・訓練歴シート

期間
教育・訓練機関名
学科(コース)名
内容

一枚にまとめて、キャリア
コンサルティングに活用

空欄等を削除・編集して、
そのまま応募書類に活用

The image shows two sample forms side-by-side. The left form is titled '職務経歴シート' (Job History Sheet) and has columns for '会社名' (Company Name), '所属・職名' (Department/Job Title), and '職務の内容' (Job Description). The right form is titled '免許・資格シート' (Licenses/Qualifications Sheet) and has columns for '免許・資格名称' (License/Qualification Name), '取得時期' (Acquisition Date), '認定機関' (Issuing Authority), and '免許・資格の内容' (License/Qualification Content). Both forms have multiple rows for data entry.

The image shows a sample application form titled '履歴書' (Resume). It has a header section with '氏名' (Name), '性別' (Gender), '生年月日' (Date of Birth), and '住所' (Address). Below that is a section for '学歴' (Education) with columns for '学校名' (School Name), '入学年月' (Enrollment Date), and '卒業年月' (Graduation Date). There are several rows for entering educational information.

(参考)ジョブ・カードを書きやすくするツールの開発

- ①キャリア・プランシートを書きやすくするために、その記入内容を考える「作成補助シート」を新たに導入。
- ②学生、在職者、求職者ごとに、それぞれが最も使いやすいシートを、各学校・企業等で編集することも可能。

(補助シートの一例:イメージ)

The image displays a grid of sample 'Job Card' forms. Each form is divided into several sections, including personal information, career goals, and strengths. The forms are arranged in a grid, with some sections highlighted by callout boxes.

＜キーワード選択ワーク＞
個性・キャラクターを振り返る
明るい、自立心、我慢強い、
社交的、柔軟、神経質、
のん気、大胆、凝り性、慎重
責任感、ユーモア、論理的
楽観的、負けず嫌い、など

- ＜キャリア・アンカー＞
仕事をする上で大事にしたい
「こだわり」を探索できる
1. 専門職志向
 2. 管理職志向
 3. マイペース志向
 4. 安定雇用志向
 5. 独立開業志向
 6. 社会貢献・奉仕志向
 7. 挑戦者(冒険家)志向
 8. ワークライフバランス志向

＜強み発見ワーク＞
仕事上の武器になる「強み」等
を探索できる
「手を抜かず真面目に対応する」
「必要な情報を集める」
「プレゼンの準備をしっかりとる」
「いざというときにはやる気を見せる」等

書く内容を整理するためのワーク

整理した内容を
キャリア・プラン
シートに記載

2017年度 人材開発分科会における年度目標の中間評価について（案）

① 地域若者サポートステーションの就職率について

サポステの支援による就職率は、2017年度の目標60%に対して、2017年10月末時点の実績は49.3%となっている。雇用情勢が改善する中でなおサポステの支援が必要な者について、支援の困難度の高い者の割合が増加（※）していることなどにより、現時点で目標を下回っているものの、ハローワークとの連携を強化するなど就職実現に向けた取組を強化することで月を追って着実に実績が向上（2017年7月46.0%→10月49.3%）しており、最終的に、目標の水準に達することを引き続き目指していく。

（※）初来所時に、働くことについてイメージできない、明確な方向性を持っていない状態にあるなど支援の困難度が高い者の割合 2016:57.5%→2017（11月時点）:65.3%

目標を達成するために、全国のサポステにおいて、ニート等の若者の職業的自立を目指し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練、協力企業への職場体験等のプログラムを積極的に実施するほか、高校等との連携強化、その他の関係機関とのネットワークを活かした支援対象者の誘導、さらに、サポステスタッフを対象とした研修会等を通じた相談支援スキル向上に取り組んでいるところであり、今後もこれら取組みを通じ引き続き就職支援機能の一層の強化を図る。

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数

ハローワークにおけるフリーター等の正社員就職者数は、2017年度の目標29.2万人に対して2017年度10月末までの実績が約17.4万人となっている。中間期における実績は年度目標を上回るペースで推移しており、最終的に目標の水準に達するものと見込んでいる。

目標を達成するために、引き続き「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援を徹底するとともに、トライアル雇用等の関連する施策の積極的な活用や、関係機関との連携を通じ、フリーター等の正社員就職支援の強化に取り組む。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数は、2017年度の目標19.1万人に対して2017年度10月末までの実績が11.1万人となっている。中間期における実績は年度目標に達するペースで推移しており、昨年度実績を上回っている。景気の回復による企業の採用意欲の改善等によりハローワークでの職業相談件数が想定以上に減少している中、各労働局に年度後半の取組強化を指示したところであり、最終的に目標の水準に達するものと見込んでいる。目標を達成するために、引き続ききめ細かな個別支援の徹底を図るとともに、大学等との連携により支援対象者の新卒応援ハローワーク等への誘導を強化する。特に、支援の緊要度の高い未内定学生等を重点に早期からの把握・誘導などに積極的に取り組むとともに、就職・定着状況の把握の徹底に努める。

④ ジョブ・カード作成者数について

ジョブ・カード新規取得者数は、2017年度の目標25.0万人に対して、2017年10月末時点の実績は前年同期比で17.1%減の11.5万人となっており、目標達成は厳しい状況である。これは、離職者訓練及び求職者支援訓練の受講者数の減少（10.4万人→9.8万人（いずれも10月末時点速報値））、企業内人材育成推進助成金（廃止済）のキャリアコンサルティング制度導入による実績分が大幅に減少した（4.0万人→1.7万人（いずれも10月末時点速報値））こと等が主な要因と考えられる。

目標を達成するために、今後も引き続き、公的職業訓練や雇用型訓練の積極的展開に併せたジョブ・カードの着実な作成促進を図るとともに、ハローワークにおける一般求職者を対象にした職業相談、企業における従業員へのキャリア形成支援や大学・専修学校等のキャリア教育等の有効なツールとしても、ジョブ・カードのより幅広い活用を一層促す。

さらに、来年度においては、2015年12月に開設した、ジョブ・カード制度総合サイトの機能拡充、スマートフォン版ジョブ・カード作成支援アプリの普及等によっても、一層の活用促進を図る。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率について

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、2017年度の目標は施設内訓練が80%、委託訓練が75%に対して、施設内訓練が86.8%（2017年9月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）、委託訓練が74.5%（2017年8月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）となっており、目標を達成する見込みである。求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定、訓練実施機関・ハローワーク等との連携による就職支援等の取組の推進が有効であったと考えられる。

目標を達成するため、今後も引き続き、求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定や、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底するほか、長期の訓練コースや、短時間訓練コースの設定、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する。また、「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」の活用促進などにより、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上や、必要に応じた、より安定した就職を実現するために求められる見直し等を行っていく。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率について

求職者支援制度による職業訓練の就職率は、2017年度の目標は基礎コースが55%、実践コースが60%に対して、基礎コースが59.2%、実践コースが65.1%（2017年5月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）となっており、目標を達成する見込みである。求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定、訓練実施機関・ハローワーク等との連携による就職支援等の取組の推進が有効であったと考えられる。

目標を達成するために、効果的な訓練コースの設定、ハローワークへの指定来所日の更

なる活用、担当者制による集中的な支援、訓練実施機関の就職支援に関するノウハウ向上のための支援を行うなど、就職に向けた取組をより一層強化していく。

⑦ 技能検定受検合格者数

技能検定受検合格者数は、2017年度の目標は25万人であり、実績は188,376人（指定試験機関方式は4～10月まで、都道府県方式は4～9月までの速報値）である。

目標を達成するために、職種・作業の新設など、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

また、キャリア形成の必要性が高い若年世代にとっては、実技試験の高額な受検料が技能検定受検の障壁となる場合があるため、2017年度より受検料の減免措置を講じている。

中間評価

関連する 2020 年までの目標

○地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数 10 万人

○ジョブ・カード取得者数 300 万人（累計）

○公共職業訓練受講者の就職率 施設内 80%、委託 65%

○技能検定受験合格者数 725 万人（累計）

項目	2015 年度 実績（目標）	2016 年度 実績（目標）	2017 年度目標	2015 年度 実績（4-10 月）	2016 年度 実績（4-10 月）	2017 年度 実績（4-10 月）
①地域若者サ ポートステー ションの就職率 ※1	15,479 人 (17,000 人)	61.9% (60%)	60%	9,262 人	57.2%	49.3%
②ハローワー クの職業紹介 により正社員 就職に結びつ いたフリーター 等の数	326,447 人 (320,000 人)	308,351 人 (300,000 人)	292,000 人	191,749 人	182,631 人	174,223 人
③学卒ジョブ サポーターに よる支援(正社 員就職者数)	206,064 人 (186,000 人)	191,920 人 (195,000 人)	191,000 人	111,507 人	104,649 人	110,769 人
④ジョブ・カー ド作成者数 ※2	19.8 万人 (23.2 万人)	25.8 万人 (23.2 万人)	25.0 万人	9.4 万人	13.9 万人	11.5 万人
⑤公共職業訓 練(離職者訓 練)の就職率 ※3	施設内訓練： 87.2% (80%) 委託訓練： 75.6% (70%)	施設内訓練： 88.4% (80%) 委託訓練： 75.1% (70%)	施設内訓練： 80% 委託訓練： 75%	施設内訓練： 85.8% 委託訓練： 74.5% ※4	施設内訓練： 86.6% 委託訓練： 73.0% ※4	施設内訓練： 86.8% (速報値) 委託訓練： 74.5% (速報値) ※4
⑥求職者支援 制度による 職業訓練の 就職率 ※5	基礎コース： 56.4% (55%) 実践コース： 60.9% (60%)	基礎コース： 58.9% (55%) 実践コース： 63.8% (60%)	基礎コース： 55% 実践コース： 60%	基礎コース： 53.7% 実践コース： 60.2% ※6	基礎コース： 59.3% 実践コース： 62.9% ※6	基礎コース： 59.2% (速報値) 実践コース： 65.1% (速報値) ※6

⑦技能検定受 検合格者数	27 万人 (-)	30 万人 (25 万人)	25 万人	157,102 人 ※7	175, 527 人 ※7	188,376 人 (速報値) ※7
-----------------	----------------	------------------	-------	-----------------	------------------	-----------------------

- ※1 地域若者サポートステーションの就職率＝就職者数（雇用保険被保険者資格を取得し得る者）÷新規登録者数
- ※2 ジョブ・カード作成者数：教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト等を通じたジョブ・カード作成者数（2015 年度の数値は、ハローワーク等でキャリアコンサルタントがジョブ・カードを交付した数）
- ※3 公共職業訓練の就職率：目標設定年度の離職者訓練の修了者等（1ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者の割合（都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く）
公共職業訓練の就職率＝就職者数（就職理由中退者含む）÷（就職理由中退者数＋修了者数）
- ※4 施設内訓練が各年4月～9月末、委託訓練が各年4月～8月末までに終了したコースの実績
- ※5 求職者支援制度による職業訓練の就職率：求職者支援訓練の修了者数（基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者の割合。なお、就職している者の割合の定義については、2014年度より、雇用保険適用就職した者の割合としている（※2013年度までは短期間の就職をした者の割合を含めていた。）。
基礎コースの就職率＝就職者数（就職理由中退者含む）÷（就職理由中退者数＋修了者数－次訓練受講中・次訓練受講決定者数）
実践コースの就職率＝就職者数（就職理由中退者含む）÷（就職理由中退者数＋修了者数）
- ※6 各年4月～5月末までに終了したコースの実績
- ※7 指定試験機関方式は4～10月まで、都道府県方式は4～9月までの値

2017年度目標設定における考え方

① 地域若者サポートステーションの就職率：60%

2016年度の就職率は61.9%と目標を達成しているものの、より困難度の高い登録者が増えていると思われることから、就職率については2016年度における目標値と同様の水準である60%を目標で設定。なお、全体として雇用情勢の変化といった外的要因により登録者数・就職者数が減少基調にある一方で、ニート数は明確に減少基調とまでは言えず、今後も就職率はもとより、登録者数・就職者数の絶対数の視点でも成果確保を図る必要がある。

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数：292,000人

ハローワークにおいてフリーター等の正社員化の実現に向けた支援を行っているところであり、正社員就職者数を目標として設定している。2017年度は、労働局、ハローワークへの年度当初の業務指示に当たっての目標設定時に把握可能な直近実績を踏まえ、2016年度実績を推計し、これに支援対象者数の動向（対前年度比▲7.2%）等を勘案し設定。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）：191,000人

新卒応援ハローワークにおいて学卒ジョブサポーターによる新規学卒者等への就職支援を行っているところであり、その正社員就職者数を目標として設定している。2017年度は、労働局、ハローワークへの年度当初の業務指示に当たっての目標設定時に把握可能な直近実績を踏まえ、2016年度実績を推計し、これに支援対象者数の動向（対前年度比▲5.1%）等を勘案し設定。

④ ジョブ・カード作成者数：25.0万人

2020年度までの目標として、ジョブ・カードの累計取得者数を300万人とすることとしており、2016年度末で累計取得者数は174.0万人となっている。この目標達成に向けて、2017年度以降実績向上を図る必要があるが、これまでのジョブ・カードに係る各般の取組の効果が徐々に浸透・発現し、今後各領域における実績が順次向上する

と見込まれることから、平成 29 年度においては、平成 28 年度実績等を踏まえ平成 28 年度目標値を上回る 25 万人を目標値として設定。

⑤ **公共職業訓練（離職者訓練）の就職率：施設内訓練：80%、委託訓練：75%**

2016 年度の目標は、施設内訓練 80%、委託訓練 70%としていた。委託訓練については、直近 3 年の実績（※ 1）が 70%を超えていることを踏まえ、75%に引き上げた。一方、施設内訓練については、直近 3 年の実績（※ 2）は目標を上回っているが、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標において 80%以上と定めていることから、引き続き 2016 年度と同値を設定。

（※ 1）委託訓練就職率：2016 年度 75.1%、2015 年度 75.6%、2014 年度 74.2%

（※ 2）施設内訓練就職率：2016 年度 88.4%、2015 年度 87.2%、2014 年度 86.3%

⑥ **求職者支援制度による職業訓練の就職率：基礎コース 55%、実践コース 60%**

2016 年度の目標は、基礎コース 55%、実践コース 60%としており、直近 3 年の実績を踏まえ、引き続き 2016 年度と同値を設定。

（※）2016 年度：基礎コース 58.9%、実践コース 63.8%

2015 年度：基礎コース 56.4%、実践コース 60.9%

2014 年度：基礎コース 53.0%、実践コース 57.6%

⑦ **技能検定受検合格者数（延べ数）：625 万人**

第 10 次職業能力開発基本計画における関連目標と同様に、制度創設時から 2020 年度までの目標として、技能検定受検合格者数（延べ数）を 725 万人と設定するとともに、同目標の達成のためには毎年 25 万人の合格者数を達成する必要があることから、2017 年度については新規合格者数 25 万人を設定。

施策実施状況

① **地域若者サポートステーションの就職率**

地域若者サポートステーション事業

○ 予定額：38 億円（2017 年度）

○ 就職率：49.3%（2017 年 4 月～10 月）

○ 「ニッポン一億総活躍プラン」に基づく高校中退者等への切れ目のない支援のため、アウトリーチ型等の就労支援を実施。

② **ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数**

○ 正社員就職実績：17.4 万人（2017 年 4 月～10 月）

○ 全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し担当者制による個別支援等を実施。

○ 支援拠点として設置された「わかものハローワーク」等を通じて、正社員化に向けた支援を実施。

○ 就職氷河期に正社員就職に至らず、35 歳を超えてフリーターのような働き方で離転職を繰り返す「長期不安定雇用者」に対して、従来のハローワークでの個別支援に加えて、短期・集中的なセミナー、職業訓練への誘導強化、トライアル雇用などを個々の対象者ごとにパッケージ化して集中的に支援する「就職氷河期正社員就職実現プラン」を推進。

③ **学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）**

- 正社員就職実績：11.1万人（2017年4月～10月）
 - 全国の新卒応援ハローワーク等において、学卒ジョブサポーターによるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。
- ④ ジョブ・カード作成者数**
- ジョブ・カードを職業能力開発促進法に位置付けるとともに、2015年10月から「生涯を通じたキャリア・プランニング」や「職業能力証明」のツールとして活用する新ジョブ・カード制度を開始
 - 中央及び地域ジョブ・カードセンターによるジョブ・カード制度の普及促進、雇用型訓練実施企業の開拓及び雇用型訓練カリキュラムの作成支援等を行う雇用型訓練を活用する企業に対する支援等を実施
 - ジョブ・カードを活用した雇用型訓練や職業能力評価、キャリアコンサルティングを行う事業主に対し、キャリアアップ助成金等による助成を実施
 - 2015年12月からジョブ・カード制度総合サイトにより周知広報を強化。「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」も提供（2016年3月からスマートフォン版アプリも提供）
 - 2017年度ジョブ・カード新規作成者数：11.5万人（10月末時点速報値）
- ⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）**
- 2017年4月から2017年12月末までに開講した訓練コース数は、施設内訓練1,746コース、委託訓練3,654コース、受講者数は施設内訓練29,075人、委託訓練66,372人
 - 就職支援の強化を図るため、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある者について、訓練修了1か月前を目処に漏れなくハローワークへ誘導し、本人の希望・ニーズを踏まえた就職支援を徹底するなどの取組を推進。
 - これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の訓練コースを推進。
 - 子育て女性等の再就職を支援するため、短時間訓練コースや託児サービス支援の提供等を推進。
- 2016年度予算額：約960億円
- ⑥ 求職者支援制度による職業訓練**
- 2017年4月から2017年12月末までに開講した訓練コース数は、基礎コース737コース、実践コース1,409コース、受講者数は基礎コース6,149人、実践コース13,977人
 - ハローワーク内において制度や訓練コースに関する情報を求職者に提供するとともに、福祉事務所など関係機関への周知依頼や関係機関職員に対する説明会、訓練実施機関による受講者向け訓練説明会など、周知のための取組を地域の実情等を踏まえて実施。
 - 2014年4月から、より安定した就職を実現するため、実績を把握する就職の定義を「雇用保険が適用される就職」に見直すとともに、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上を図るため、受講者に対する給付金や訓練実施機関に対する奨励金の支給要件を一部見直し。
 - 社会人経験の少ない方や短期間で就職を目指したい方など、様々な訓練生への対応を図るため、2016年10月より基礎コースにおいて社会人スキル科目を充実させ、短期間で習得できる職業スキルを付与するとともに、実践コースへの連続受講を可能とするなどの見直しを実施。
 - 子育て女性等の再就職を支援するため、短時間訓練コースや託児サービス支援の提供等を推進。
 - 2016年度予算額：約129億円（訓練部分）

⑦ 技能検定受検合格者数

- 人材ニーズの高まりの顕在化が認められる職種・作業の新設など技能検定制度を普及・拡充する取組を推進。
- 2017年度予算額：約25億円

2017年度中間評価段階における施策達成状況に係る分析

① 地域若者サポートステーションの就職率

サポステの支援による就職率は、2017年度の目標60%に対して、2017年10月末時点の実績は49.3%となっている。雇用情勢が改善する中でなおサポステの支援が必要な者について、支援の困難度の高い者の割合が増加（※）していることなどにより、現時点で目標を下回っているものの、ハローワークとの連携を強化するなど就職に向けた取組を強化することで月を追って着実に実績が向上（2017年7月46.0%→10月49.3%）しており、最終的に目標の水準に達することを引き続き目指していく。

（※）初来所時に、働くことについてイメージできない、明確な方向性を持っていない状態にあるなど支援の困難度が高い者の割合 2016年：57.5%→2017年（11月時点）：65.3%

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数

「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援や、就職支援ナビゲーターの配置による訓練への誘導機能の強化等により、2017年度の目標29.2万人に対して2017年度10月末までの実績が約17.4万人となっている。中間期における実績は年度目標を上回るペースで推移しており、最終的に目標の水準に達するものと見込んでいる。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数は、2017年度の目標19.1万人に対して2017年度10月末までの実績が11.1万人となっている。中間期における実績は年度目標に達するペースで推移しており、昨年度実績を上回っている。景気の回復による企業の採用意欲の改善等によりハローワークでの職業相談件数が想定以上に減少している中、各労働局に年度後半の取組強化を指示したところであり、最終的に目標の水準に達するものと見込んでいる。

④ ジョブ・カード作成者数

ジョブ・カード新規取得者数は、2017年度の目標25.0万人に対して、2017年10月末時点の実績は前年同期比で17.1%減の11.5万人となっており、目標達成は厳しい状況である。これは、離職者訓練及び求職者支援訓練の受講者数の減少（10.4万人→9.8万人（いずれも10月末時点速報値））、企業内人材育成推進助成金（廃止済）のキャリアコンサルティング制度導入による実績分が大幅に減少した（4.0万人→1.7万人（いずれも10月末時点速報値））こと等が主な要因と考えられる。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、2017年度の目標は施設内訓練が80%、委託訓練が75%に対して、施設内訓練が86.8%（2017年9月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）、委託訓練が74.5%（2017年8月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）となっており、目標を達成する見込みである。求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定、訓練実施機関・ハローワーク等との連携による就職支援等の取組の推進が有効であったと考えられる。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練

求職者支援制度による職業訓練の就職率は、2017年度の目標は基礎コースが55%、実践コースが60%に対して、基礎コースが59.2%、実践コースが65.1%（2017年5月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）となっており、目標を達成する見込みである。訓練実施機関・ハローワーク等との連携による就職支援等の取組の推進が有効であったと考えられる。

⑦ 技能検定受験合格者数

技能検定受験合格者数は、2017年度の目標25万人に対して、約18.8万人（指定試験機関方式は4～10月まで、都道府県方式は4～9月までの速報値）となっており、目標を達成する見込みである。継続的な技能検定制度の周知に係る取組が有効であったと考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 地域若者サポートステーションの就職率

目標を達成するために、全国のサポステにおいて、ニート等の若者の職業的自立を目指し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練、協力企業への職場体験等を積極的に実施するほか、高校等との連携強化、その他の関係機関とのネットワークを活かした支援対象者の誘導、さらに、サポステスタッフを対象とした研修会等を通じた相談支援スキル向上に取り組んでいるところであり、今後もこれら取組みを通じ引き続き就職支援機能の強化を図っていく。

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数

目標を達成するために、引き続き「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援を徹底するとともに、トライアル雇用等の関連する施策の積極的な活用や、関係機関との連携を通じフリーター等の正社員就職支援の強化に取り組む。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

目標を達成するために、引き続ききめ細かな個別支援の徹底を図るとともに、大学等との連携により支援対象者の新卒応援ハローワーク等への誘導を強化する。特に、支援の緊要度の高い未内定学生等を重点に早期からの把握・誘導などに積極的に取り組むとともに、就職定着状況の把握の徹底に努める。

④ ジョブ・カード作成者数

目標を達成するために、今後も引き続き、公的職業訓練や雇用型訓練の積極的展開に併せたジョブ・カードの着実な作成促進を図るとともに、ハローワークにおける一般求職者を対象にした職業相談、企業における従業員へのキャリア形成支援や大学・専修学校等のキャリア教育等の有効なツールとして、ジョブ・カードのより幅広い活用を一層促す。

さらに、来年度においては、2015年12月に開設した、ジョブ・カード制度総合サイトの機能拡充、スマートフォン版ジョブ・カード作成支援アプリの周知等によっても、一層の活用促進を図る。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）

目標を達成するために、今後も引き続き、求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定や、訓練修了までに就職

が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底するほか、長期の訓練コースや、短時間訓練コースの設定、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する。また、「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」の活用促進などにより、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上や、必要に応じた、より安定した就職を実現するために求められる見直しを行っていく。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練

目標を達成するために、効果的な訓練コースの設定、ハローワークへの指定来所日の更なる活用、担当者制による集中的な支援、訓練実施機関の就職支援に関するノウハウ向上のための支援を行うなど、就職に向けた取組をより一層強化していく。

⑦ 技能検定受検合格者数

目標を達成するために、今後も引き続き、職種・作業の新設など、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。また、キャリア形成の必要性が高い若年世代の受検を支援するため、2017年度より受検料の減免措置を講じている。

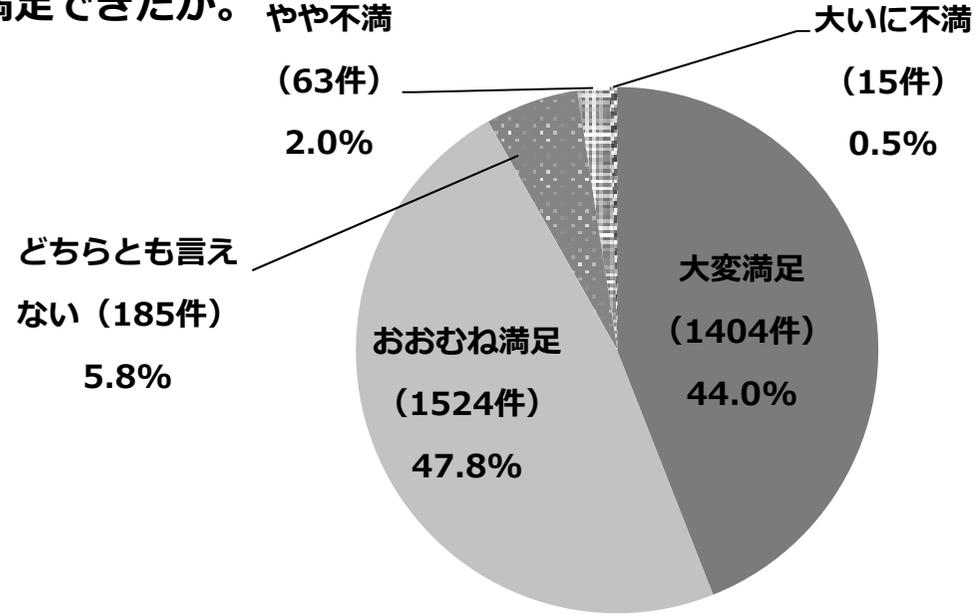
分科会委員の意見

専門実践教育訓練の指定基準の見直しについて②

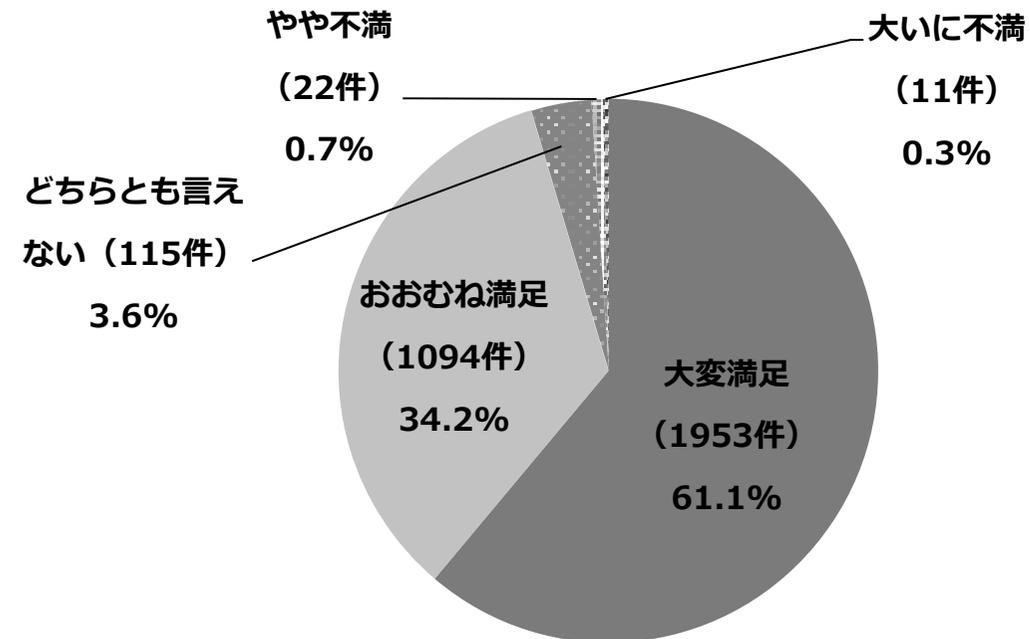
1. 前回分科会で指摘のあった事項について
 - ① 受給者からの訓練等に関する意見・ニーズ関係

専門実践受給者の、講座に対する満足度

① 受講した講座の教材、カリキュラム、指導内容は、自身の期待した能力の習得（例：目標資格の取得）に役立つものとして満足できたか。



② 専門実践教育訓練は自らのキャリア形成に役立つものとして満足できたか。



(出典)
専門実践教育訓練給付の受給者に対し、教育訓練実施施設を通じて実施したアンケート調査の結果を分析。

※ 調査対象者数:6,006名(平成28年9月末時点までの専門実践教育訓練給付受給者)、回答者数3,205名(回答率53.4%)

専門実践教育訓練の受講希望者に対するキャリアコンサルティングの効果

<調査方法>

- (1) ハローワーク(東京都内)で専門実践教育訓練の受講希望者に対する、訓練受講前におけるキャリアコンサルティング(以下、「訓練前キャリアコン」という。)を実施しているキャリアコンサルタントに対するヒアリング調査
- (2) 訓練前キャリアコンを受けた受講希望者へのアンケート調査(東京労働局分のみ特別集計, 平成28年度下半期)

(1) キャリアコンサルタントへのヒアリング結果

【キャリアコンの立場で把握している受講希望者の属性・ニーズ等】

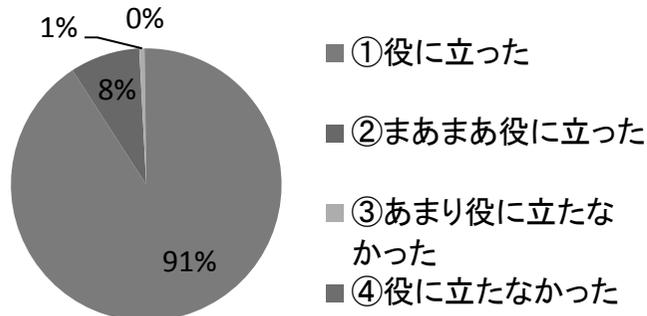
- 離職者15%、在職者85%の割合(在職者は、受給要件上は在職企業証明提出も可だが、キャリアコンを通じたキャリア設計・受講目的の明確化等の観点から、主体的にキャリアコンを希望する者も少なからず存在)
- 受講目的は、専門性・資格を身につけたい(国家資格養成課程等)、管理職に昇進したい(MBA等)、転職を実現したい(各課程共通)等様々。
- 多くの者は、受講希望の講座、受講目的との関係性は予め一定明確化され、キャリアコンに臨んでいるが、一部、自己のキャリア設計や労働市場の実態理解(受講の成果の活かし方)が不十分なまま、受講を希望している者も→労働市場に係る客観情報の提供、気づきを促す助言等により、受講目的等の明確化を図っているところ(その結果、キャリア設計、受講講座を見直すケースも)

【訓練前キャリアコンの主な効果(受講者からキャリアコンに寄せられた具体の声、キャリアコンとしての評価)】

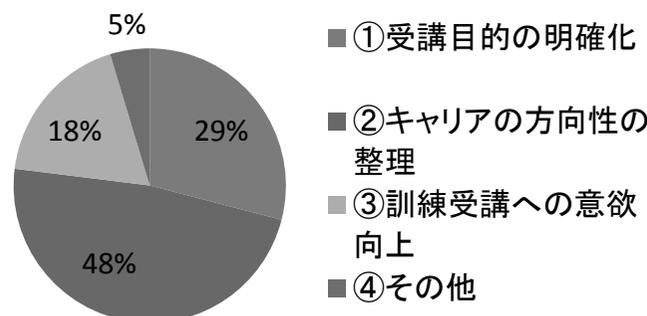
- 職務経歴、自身の適性・能力の棚卸しができた。
- キャリアコンとこれを踏まえたジョブカードへの記載で、自己分析につながり、自己理解が深まった。
- 受講目的、就業に関する希望やキャリアアップの目標の明確化が図られた。
- 受講意欲の向上が図られた。
- 受講を希望する講座と就業を希望する職種との関係性の理解が深まった(その結果、受講訓練と就職希望のミスマッチが回避された)。

(2) 受講希望者へのアンケート結果

➤ キャリアコンサルタントの支援について(N=1079)



➤ キャリアコンサルタントの支援が役に立った点(N=1081)



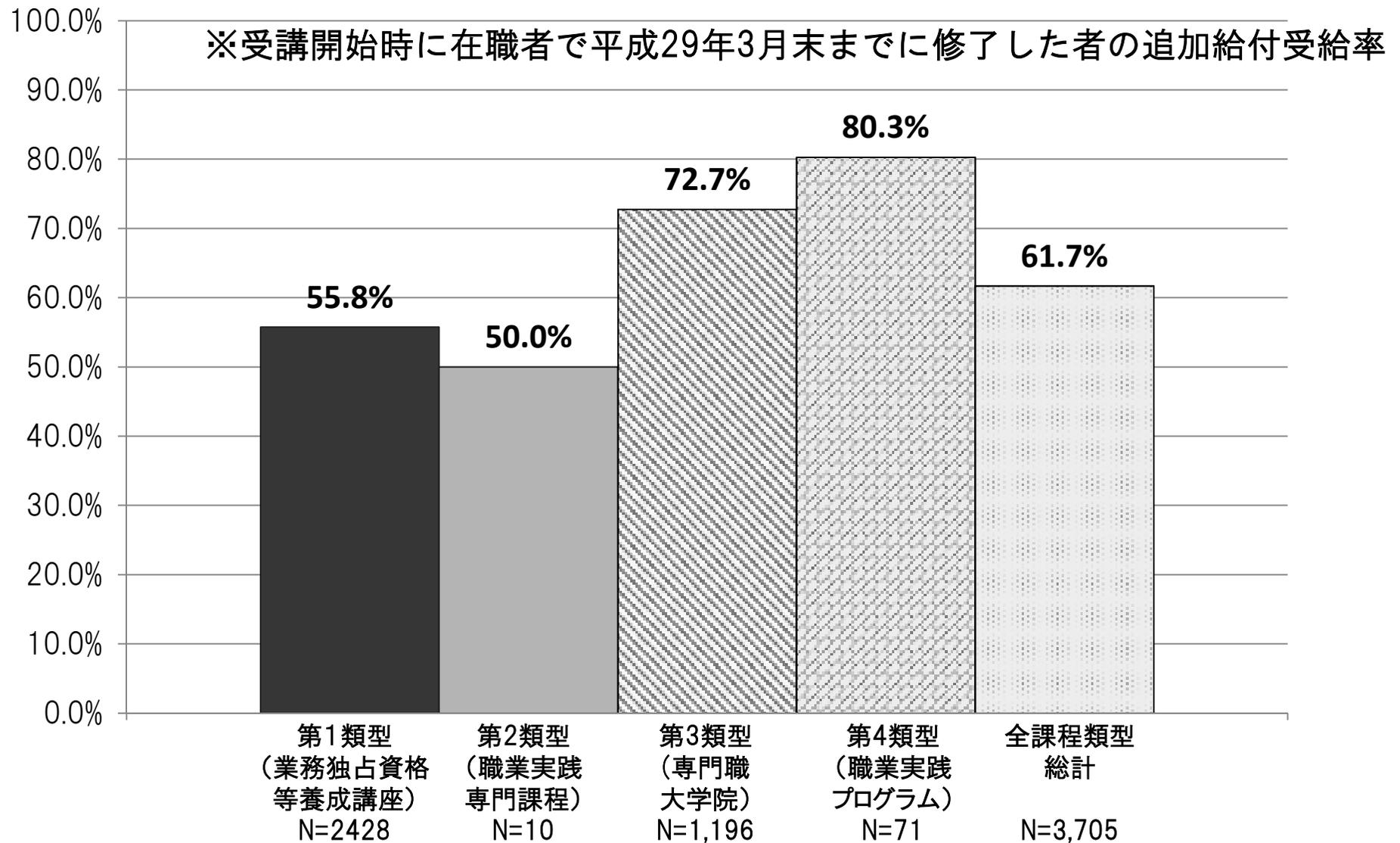
➤ 受講者の声(抜粋)

- ・ 自身の経験を活かし、資格を取得する意義が明確になった。
- ・ ジョブカードを作成することで資格取得後の働き方についてより具体的に考えることができた。
- ・ 自分の考えを整理でき、受講に対する意欲も向上し、有益なものとなった。
- ・ 自分だけの視点だと不安があったが、他者と整理しながら一緒に目標を確認したことで、自信を持って訓練に臨める。

②在職者の専門実践教育訓練の受講効果関係

在職者※の追加給付受給率（課程類型別）

N=3,705



(出典)雇用保険業務統計値

制度創設(平成26年10月)以降に受講開始し、平成29年3月末時点までに講座を修了した受給者のうち、受講開始時点で在職中であったことが把握できた受給者の追加給付受給状況を調査。全体及び課程類型別に算定。
→ 制度創設時～平成29年3月末までの修了者のうち、受講開始時在職だった者:3,705名の平成29年9月末時点での追加給付受給率を把握。

MBA/MOT講座の教育訓練効果に関するヒアリング結果の概要

1 ヒアリングの実施方法

(対象)一定数の受給者実績がある東京の教育訓練機関中、MBA3校(国立、私立、私立(元株式会社立))、MOT 1校を選定

(ヒアリング方法)

上記教育訓練機関より、受講者の属性(男女比、年齢構成、在職比率、所属業界等)、受講動機、キャリアアップに関連する転職や異動等の状況、その他をヒアリング。受給者に限定したデータの把握が難しいケースが多いため、属性、転職等キャリアアップ状況等は受講者全体に対する回答として得ている(受講者中の受給者割合は把握)。

2 ヒアリング結果概要

(1)受講者の属性

- 教育訓練給付金の受給者比率は60～80%程度と高い。
- 土日・夜間講座の受講者が大部分である。
- 受講開始時離職者の比率は、非常に小さい。
- 中退率は数%程度。事由は転勤等。
- 男女比は男性が3/4以上と男性比率が高い。
- MBA受講者の所属業界は非常に多様。
- MBA受講者は30代が過半数。MBA2校の最多層は30代前半。
- MOT受講者の所属業界は製造業が約60%、IT業界が約20%と偏在する傾向。
- MOT受講者の年齢はMBAより高い傾向。40代の受講が多い。

(2)受講動機

- MBA受講者には転職等を意識している者も多く、転職の年齢制約を意識して、30代で受講する傾向が強い。
- これに比し、MOT受講者は、在職企業での上位ポスト(管理職等)への異動準備、異動希望等が受講動機を中心。
- 具体の受講動機は、①転職や希望部署への移動のため②チームマネジメントやリーダーシップの習得③ファイナンス等の知識取得④MBA資格が必要な業種への転職、などである。

(3-1)受講効果(大学院側の評価)

- MBA受講者のうち、一定数が希望部署への異動、転職といったキャリアアップ、キャリアチェンジを果たしている。
- 希望業界・希望職種への転職(ヘッドハント等を含む)で大幅な待遇上昇のケースも見られる。
- 業界の先頭を行くようなリーダー人材も生まれている。
- MOT受講者からは技術のみならず経営的な視点から幅広い視野の獲得を受講効果として評価する声が多い。
- 専門実践教育訓練給付制度の講座指定を受け、標準期限内に修了する率が50%から80%程度まで上昇(1校)。

(3-2)受講効果(受講者の評価)

【MBA】

- 経営者との深いコミュニケーション能力を獲得。
- 感情への配慮も含め「人を動かす」方法を習得。
- 正解のない課題を考え、決断する判断軸を習得。
- 投資家、金融機関など様々なステークホルダーとの対話能力と信頼関係構築法を習得。
- 経営視点での数段高い位置からの事業俯瞰力を獲得。

【MOT】

- 本質を考え抜き、最適な対応策を探していく能力の獲得。
- 社会科学的に複数の立場から考えられる能力を獲得。

3 大学院・受講者※双方の声を踏まえた受講効果の概括

※教育訓練機関を通じて聞き取ったもの

MBAとMOTでは受講者層に若干、違いが見られ、修了後のキャリア状況にも、それが反映される傾向がある。

(1)MBA講座

- MBA講座は、将来の管理職層等の育成を目標とした講座運営がなされている。
- 実績や受講生の声などから、経営幹部層とのコミュニケーション能力の獲得、業務遂行における経営的視点の獲得、業務上の高次の判断能力の獲得、人材マネジメント能力の獲得などに効果を発揮していると考えられる。
- 大企業で業務改革を断行する最年少幹部を輩出するなど、目に見える一定の教育訓練成果も出ている。
- 優秀な学生同士による相互学習効果が報告され、ホワイトカラー層のキャリアアップに効果が出ていると考えられる。
- 修了生の多くは、修了後も受講開始時の所属企業に在職しているため、管理職層育成への人材育成効果が発現するまで、まだ時間を要すると想定される。このため、今後も定期的に検証する必要がある。

<MBA講座を修了し活躍している人材の例>

- ✓ 大手百貨店の業績不振(サービス評定最下位)の郊外店の支店長に最年少で抜擢され、業績立て直しに手腕を発揮(同評定2位へ)
- ✓ 大手ネット銀行で、前例がない「投資型クラウドファンディング事業」のプロジェクト創設メンバーに抜擢され、チームを牽引、事業立ち上げを完遂。

(2)MOT講座

- MOT講座は、技術経営やイノベーション政策、知財管理などの教育に重点を置いた講座運営。
- 研究者／技術者層が受講者の大多数を占め、技術者等が管理職層等になるための一種のキャリアチェンジに必要な知識やスキルを付与する効果を果たしていると考えられる。
- 受講生の声などから、視野が狭まりがちな技術系人材がイノベーション政策、ファイナンスやマーケティング、知財管理等の広い知識を獲得し、経営的視点からの業務判断、柔軟な発想によるコミュニケーションの向上等に一定の成果を発揮していると考えられる。

<MOT講座を修了し活躍している人材の例>

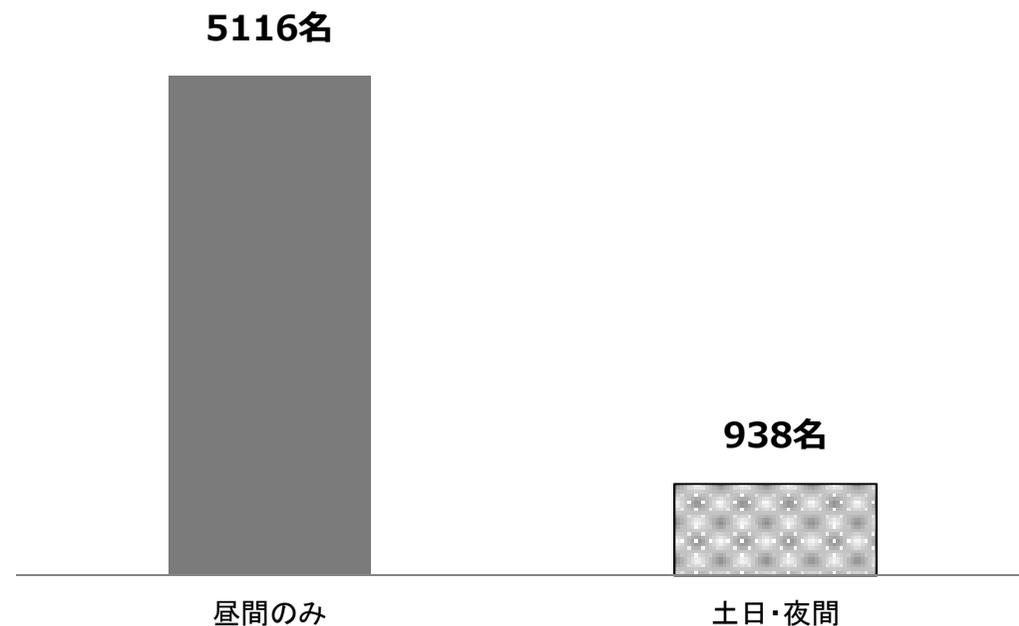
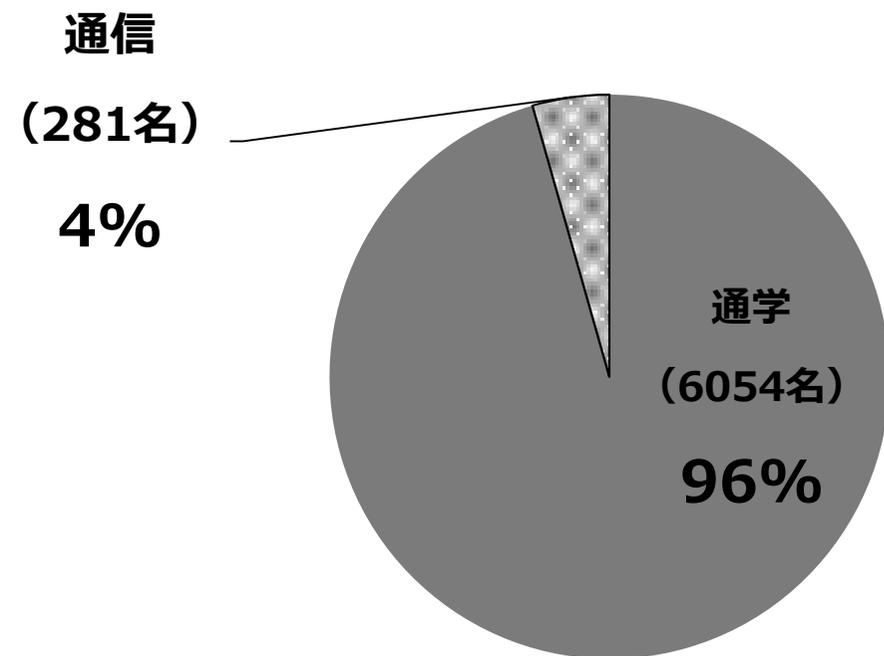
- ✓ 大手通信サービス会社のエンジニアから、IT企業(人材情報サービス大手)の取締役役に転職し、東証マザーズへの株式上場にも寄与。

③その他雇用保険データの詳細分析関係

離職者が受講した教育訓練の開講形態

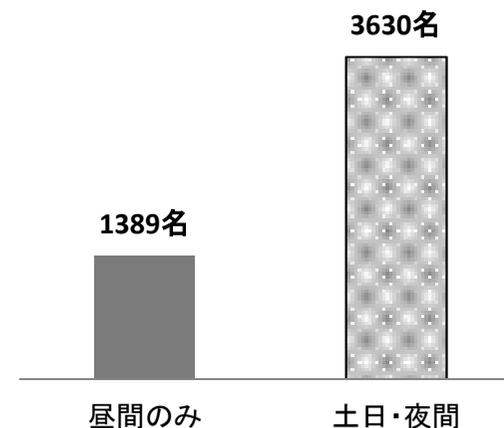
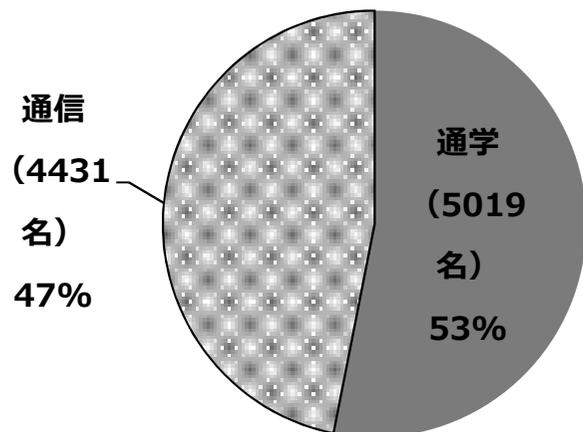
① 受講開始時離職者が受講した講座の開講形態

② 受講開始時離職者が受講した通学講座の開講形態



【参考】受講開始時在職者が受講した講座の開講形態

【参考】受講開始時在職者が受講した通学講座の開講形態



2. 「専門実践教育訓練」の基本的コンセプトについて

「専門実践教育訓練」の基本コンセプトの整理

I 法令上の定義

- **雇用保険法第60条の2第1項【一般・専門含めた教育訓練給付の対象となる教育訓練の定義】**
教育訓練給付は…(中略) …雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として厚生労働大臣が指定する教育訓練を受け…(中略) …支給する。
- **雇用保険法施行規則第101条の7第2項【うち、専門実践教育訓練の定義】**
(前略) …雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練のうち中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する教育訓練（以下「専門実践教育訓練」という。）…(後略)

II 制度創設時に分科会で整理された(※)、より具体の考え方

- 対象訓練は、現行教育訓練給付の対象訓練の状況も踏まえ、効果の高い持続的なものとするべく、就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練、その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練（中長期的キャリア形成に資する教育訓練）とすることとして、指定基準を策定することが適当。
- キャリア形成と対象訓練のあり方として、次のようなケースが想定。
 - ・ 職業に不可欠・重要な資格を身につけ、専門的に就業するケース【注:課程類型①が該当】
 - ・ 特に実践的な専門能力を、企業と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かすケース【注:課程類型②が該当】
 - ・ 技術革新や社会の変化等に対応した企業の現場で生かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等を社会人向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かすケース【注:課程類型③が該当】

(※) 労働政策審議会第76回職業能力開発分科会（平成25年12月27日）配付資料「中長期的キャリア形成支援措置の対象とする教育訓練の考え方（職業能力開発分科会報告書）」より

- その後の専門実践教育訓練給付制度改革（受給要件期間10年→3年等）の趣旨や、労働政策審議会人材開発分科会における審議等を踏まえれば、「中長期的なキャリア形成」の概念及び、これを反映した対象講座指定基準の設定の基本的考え方について、現時点で、以下のような整理が可能ではないか。

Ⅲ 考え方の再整理(案)

- 専門実践教育訓練の基本コンセプトの概念整理
 - ・ **「中長期的な」** → 元々10年程度の期間を念頭に置いているが、産業構造、技術変化等のスピードアップ、今般の教育訓練給付制度改革の趣旨を踏まえるなら、分野等に応じ3～10年程度といった幅を伴った捉え方が考えられる。
 - ・ **「キャリア形成への寄与」** → 教育訓練の成果をもって就職や正社員転換の実現、定着等の可能性が高まるとともに、その後の就業経験、さらなる体系的教育訓練受講等の効果と相まって、キャリアアップ(能力、職位・処遇等の様々な観点から)に結びつくもの。
- 専門実践教育訓練の指定基準は、こうした意味合いでの「中長期的な」「キャリア形成への寄与」を高める可能性の高い教育訓練を、「**習得目標とする能力水準の高さ**」（*受講者の元々の能力水準が特に高い場合を除き、訓練期間も必然的に長期となるもの）、「**能力の確実な習得に繋げるためのプログラムの質**」の2つの観点から選別することを企図したもの。これを踏まえた具体性、客観性を備えたいわば代理指標として、以下の要件を設定しているものと整理可能。

【対象課程の基本的要件】

i) **「国家資格や、特に高い成長性が期待される民間資格の取得に直結」**【注：現行課程類型①⑤が該当】

or → 学位や資格の公的位置づけ、レベルの高さで評価

ii) **「教育訓練の質が、技術革新、市場ニーズやその変化等にも対応した、専門性・実践性を備えたものであることを国が保証する厳格な仕組みが具備」**【注：現行課程類型②③④⑥が該当】

→ 講師のレベル、教授の内容・方法の実践性、プログラムの開発体制への企業の関与等から総合的に評価

and

【課程類型共通の要件】

iii) (習得能力量の代理指標としての) **時間数・期間**

→ 課程類型ごとに制度設計、受講者層の属性等に鑑み、必要かつ合理的と考えられる水準を設定し判断

and

【講座共通の要件】

iv) **「就職等のパフォーマンス」**

→ 直近実績ベースの資格試験受験・合格率、就職・在職率等が一定水準(課程類型共通)以上かで判断

専門実践教育訓練給付の対象となる教育訓練の課程類型ごとの考え方

専門実践教育訓練給付の対象となる訓練は以下の3つをともに満たすものであることが必要

- 「国家資格、特に高い成長性が期待される民間資格取得（といった、労働市場における価値の高さが客観的に把握可能な物差し）に直結」又は「質（専門性・実践性）を国が保証する仕組みが具備」された教育訓練であること
- こうした課程ごとの教育訓練の目的・受講生の属性に応じた、一定の習得能力量(代理指標の期間・時間数)を備える訓練であること
- 講座ごとに見た場合、(資格取得を目指す課程の場合) 資格試験受験・合格率、就職・在職率が一定の水準に達していること

	価値の高い資格取得直結	教育訓練の質（専門性・実践性）の保証の仕組み	受講者属性	訓練期間・時間の長さ（≒習得能力量）	資格取得、就職のパフォーマンス
業務・名称独占課程の養成課程	就職と結びつきの強い業務独占・名称独占資格を高い確率で取得できる			1年以上2年以内 (資格取得に繋がるものは3年以内)	(資格取得を目指す課程の場合) 資格試験受験・合格率が全体平均以上、就職・在職率が80%以上
職業実践専門課程		教育課程の編成、演習・実習、教員研修、学校評価、情報公開等を企業と連携して実施すること等について、文部科学大臣認定		2年	
専門職学位課程		○必要専任教員中の3割が実務家教員 ○事例研究や現地調査を中心に双方向・多方向に行われる討論や質疑応答等を授業の基本とする ○文部科学大臣の設置認可		1年以上2年以内 (資格取得に繋がるものは3年以内)	
職業実践力育成プログラム		○インターンシップや課題発見・解決型学修等、実践的な授業が半分以上を占めること ○教育課程の編成や学校評価を企業と連携して実施等について、文部科学大臣認定		120時間以上／1年以上2年以内	
高度IT資格取得講座	就業者増が見込まれるIT分野で高く評価される高度資格を取得できる			120時間以上	
			ITSSレベル4を目指すITSSレベル3相当の者	30時間以上	
第四次産業革命スキル習得講座		実習・実技・演習又は発表などが含まれる実践的な講座が半分以上を占めること等について経済産業大臣認定（産業界を交えた外部有識者の審査を経る）	ITSSレベル4を目指すITSSレベル3相当の者	30時間以上	

(参考) 専門実践教育訓練給付制度を活用した中長期的キャリア形成の主な類型

I 類型	II 概念図	III 受講課程・資格類型、受講者属性の例
<p>① 垂直構造にある上位資格取得による「職務・能力のレベルアップ型a」</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○准看護師資格で非正規雇用就業 →第1類型「看護師」受講：資格取得し正社員就職（登用） ○看護師資格で就業 →第4類型「看護師特定行為研修」「認定看護管理者教育課程」受講：課程修了し管理者登用 ○ホームヘルパー資格で老人福祉施設に非正規雇用就業 →第1類型「介護福祉士」受講：資格取得し正社員就職（登用）
<p>② 新たな資格学位取得による「職務・能力のレベルアップ型b」</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○設計事務所の補助スタッフとして非正規就業 →第1類型「建築士」受講：資格取得し正社員就職（登用） ○企業の企画部門スタッフとして正社員就業 →第3類型「MBA」受講：学位を取得し、マネージャー昇進 ○企業の技術部門スタッフとして正社員就業 →第3類型「MOT」受講：学位を取得し、シニアスタッフに昇進 ○プログラマーとして非正規雇用で就業 →第5類型「オラクルマスターGold」受講：資格取得し正社員就職（登用）
<p>③ 関連資格等取得による「職務・能力の幅拡大型」</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○看護師として病院に就業 →第1類型「保健師」受講：資格を取得し、企業（保健室勤務）に再就職 ○ホームヘルパー資格で老人福祉施設に非正規就業 →第1類型「作業療法士」「理学療法士」受講：資格取得し専門スタッフとして正社員就職（登用）
<p>④ 異分野の資格・学位取得による「キャリアチェンジ型」</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○異業種・職種（例：販売職非正規就業）で就業後、子育てを機に離職 等 →第1類型「看護師」「歯科技工士」「介護福祉士」受講：資格取得し正社員就職

3. 現行の指定基準では指定対象とならない 教育訓練の例

○長期履修生や進学者、留学生等の存在により、就職・在職率80%を満たすことができない課程

講座ごとのパフォーマンスを測定する基準である「就職・在職率」について、現行では、「『入講者数』に占める、**(修了後の) 就職・在職者数の割合**」が**8割以上**であることを指定の要件としているが、以下のような講座については、訓練の質にかかわらず、就職・在職率8割を超えることが困難。

○入講者に長期履修生等が多数含まれる課程

長期履修制度・・・在職中であり時間の確保が困難などの事情がある場合に、修了までの期間を長期に設定して履修する制度

○上位・関連資格や、より高度なスキルの取得のための課程が存在し、就職せずに進学する学生が多いこと等により、相対的に就職・在職者の割合が少なくなる課程

(例) 第1類型 栄養士養成課程：就職後に調理業務を兼務することが多いこと等から、卒業する学生の一定割合が、調理師養成課程に進学
第2類型 一部の学科において、2年課程では時間の制約上教育できない専門職としての高度知識・技術を習得するため、上位課程を別途開講しており、卒業する学生の一定割合が上位課程に進学

○実務経験等との組み合わせにより、業務独占・名称独占資格の取得や受験資格の取得、試験の一部免除につながる課程（条件付き養成課程）

現行では、業務独占・名称独占資格の養成課程と言える教育訓練であっても、以下のように、**実務経験等、条件付きで養成課程としての効力を持つものについては、第一類型の指定の対象としていない。**

(例) 介護福祉士実務者研修・・・「**3年間の実務経験**」+養成課程の修了 → 介護福祉士試験受験資格取得

○定時制であることにより、4年間の通学を要する養成課程

看護師等、医療系の資格の養成課程については法令上の最短期間が3年とされている場合が多く、これらの養成課程を定時制で開講（土日や夜間を中心に開講）する場合、4年間の通学を要する場合が多数。

→**実質的には「最短の課程」と言えるが、4年間の課程であることから、現行の指定基準では対象外。**

(例) 看護師：昼間開講・・・最短3年 定時制であり、4年の通学を要する養成課程：7講座
理学療法士・・・昼間開講・・・最短3年 定時制であり、4年の通学を要する養成課程：27講座
ほか、診療放射線技師、臨床検査技師等も該当。

參考資料

教育訓練給付制度の概要

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「教育訓練給付」として雇用保険により支援。

	専門実践教育訓練給付 （平成26年10月制度開始） <特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練受講を対象>	一般教育訓練給付 （平成10年12月制度開始） <左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講を対象>
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講費用の20%（上限年間10万円）を受講修了後に支給。
支給要件	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 + 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）	+ 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）
対象講座数	2,133講座（平成30年4月指定分含む） [* 累計新規指定講座数 2,765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]	10,928講座（平成29年10月時点）
受給者数	9,622人（平成28年度実績） / 15,489人（制度開始～平成28年度）	111,790人（平成28年度実績）
対象講座指定要件 （講座の内容に関する主なもの）	<p>次の①～⑥の類型のいずれかに該当し（【】内は講座期間・時間要件）かつ、類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。</p> <p>① 業務独占資格又は名称独占資格に係る、いわゆる養成施設の課程 （看護師・准看護師、社会福祉士の養成課程等） 【原則1年以上3年以内で、かつ取得に必要な最短期間】 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>② 専門学校の職業実践専門課程（商業実務、経理・簿記等） 【2年】 就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>③ 専門職大学院（MBA等） 【2年以内（資格取得につながるものは、3年以内で取得に必要な最短期間）】 就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上</p> <p>④ 職業実践力育成プログラム（子育て女性のリカレント課程等） （*平成28年4月から適用） 【正規課程：1年以上2年以内、特別の課程：時間が120時間以上かつ期間が2年以内】 就職・在職率（正規課程にあつては、就職・在職率及び定員充足率）の実績が一定以上</p> <p>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 （*平成28年10月から適用） 【時間が120時間以上（ITSSレベル4相当以上のものに限り30時間以上）かつ期間が2年以内】 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>⑥ 第四次産業革命スキル習得講座（*平成30年4月から適用） 【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】 就職・在職率の実績が一定以上</p>	<p>次の①又は②のいずれかに該当する教育訓練を指定。</p> <p>① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</p> <p>② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）</p> <p>※ ただし、趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>指定講座例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等） ○ 医療・社会福祉・保健衛生関係（介護職員初任者研修等） ○ 専門的サービス関係（社会保険労務士、税理士、司法書士等） ○ 情報関係（プログラミング、CAD、ウェブデザイン等） ○ 事務関係（簿記、英語検定等） ○ 営業・販売・サービス関係（宅地建物取引主任者等） ○ 技術関係（建築施工管理技士検定、電気主任技術者等） ○ 製造関係（技能検定等） ○ その他（大学院修士課程等）
<p>【教育訓練支援給付金】 専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者に対し、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の80%を訓練受講中に2か月ごとに支給（平成33年度末までの暫定措置）。</p>		

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

教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の80%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(平成33年度末までの暫定措置)

専門実践教育訓練の指定講座について

指定講座数:2,133講座(平成30年4月指定分含む)

* 累計新規指定講座数 2,765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:1,180講座
例)看護師、介護福祉士等

②専修学校の職業実践専門課程

講座数:742講座
例)商業実務
経理・簿記等

③専門職学位課程

講座数:77講座
例) MBA、MOT等

④大学等の職業実践力育成プログラム

講座数:94講座
例) 特別の課程(工学・工業)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:24講座
例)シスコ技術者認定CCNP、
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:16講座
例) クラウド・IoT等

今般の「働き方改革」実現のため、働く方の自発的な職業能力開発の強力な支援として、教育訓練給付の給付率の引き上げ・利便性の向上等の制度改革に併せ、その効果を最大化できるよう、対象講座の拡充を行うこととする。

【参考】教育訓練給付に係る制度改革

- ・ 専門実践教育訓練給付の給付率・上限額引き上げ（6割→7割、48万円→56万円）、支給要件緩和（支給要件期間を10年→3年）
- ・ 教育訓練支援給付金の支給額の引き上げ（基本手当の5割→8割）、暫定措置の延長（平成33年度末まで）
- ・ 専門実践教育訓練給付・一般教育訓練給付ともに、出産・育児等による場合は、離職後4年以内→20年以内まで受給可能に

課題

○産業競争力強化・生産性向上に資する分野における人材育成ニーズへの対応

- ・ 第四次産業革命を支える人材に求められる「高度IT分野」等のスキルを専門実践教育訓練を活用し習得できるようにすることが産業競争力強化・生産性向上の観点からも、雇用の促進・安定の観点からも重要。

○非正規雇用の若者・子育て女性等の再就職やキャリアアップのための講座の拡充

- ・ 非正規雇用の若者、子育て中の女性等のキャリアアップに資すると考えられる教育訓練受講機会の偏り・量的制約
- ・ 育児・介護等のために自宅を離れにくい者に対し、通学の不要なe-ラーニングの講座により、多様で質の高い教育訓練の機会を提供することが必要。

○講座の地域偏在

- ・ 地方部における指定講座数・バリエーション、ひいては受講機会の限定



○上記のほか、資格制度の創設・設定に伴い、課程類型①に該当することとなったものとして、キャリアコンサルタント資格（平成28年4月1日より名称独占の国家資格化）の養成課程（職業能力開発促進法に基づき厚労大臣が認定）が専門実践教育訓練給付の対象となることを明確化。

さらに、今後、以下の事項について、文科省の検討等を踏まえ、具体化を図る計画。**平成29年4月人材開発統括官定め改正（平成29年10月から適用）**

- 文科省にて創設を予定している「**新たな高等教育機関**」（平成29年通常国会に関連法案を提出・成立）について、制度設計の具体化を踏まえ、専門実践教育訓練給付の対象講座とすることを検討。

- 文科省有識者会議における、職業実践専門課程等の専門学校における社会人の学び直しに関する議論を踏まえ、必要な措置を講じることを検討。

当面の対応策

平成29年4月告示改正（平成29年10月から適用）

①高度IT技術等に関する講座の拡充

* ITSSレベル4以上の資格取得を目標とした講座に限り時間数の下限を30時間に緩和

- 情報処理安全確保支援士資格（平成29年4月より国家資格試験実施予定）、プロジェクトマネージャ資格等、特に高度なIT資格の取得を目標とし、受講者が既に一定の高い能力レベルにあることを前提とした講座に限り、例外的に短時間の講座を含め指定対象とすることで、労働市場ニーズの高い高度IT人材の育成を推進。
- 「高度IT分野をはじめとする産業界のニーズの特に高い分野における、産業所管省庁による認定を受けた職業実践性の高い講座」について、産業所管省庁による制度設計の具体化を踏まえ、専門実践教育訓練給付の対象にすることを検討。

平成29年10月告示改正（平成30年4月から適用）

* 「第四次産業革命スキル習得講座」として

②子育て女性等のリカレント講座の拡充

- ・ 出産・育児等のためキャリアを中断した女性の職場復帰・キャリアアップに資する短期間の講座を拡充。
- ・ 子育て女性等の職場復帰・キャリアアップにつながる多様な講座を新規開発し、その成果を全国に普及。

平成29年4月人材開発統括官定め改正（平成29年10月から適用）

③e-ラーニング講座等の拡充

- IT技術を用いた適切な方法により受講者の本人確認を行うことを要件として、通学の不要なe-ラーニングの講座も、指定対象とする（一般教育訓練も同様）。
- ・ 子育て女性や非正規雇用の在職者等にとって受講しやすい、土日・夜間講座の開講を促進。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 第4期中期目標

平成30年3月1日付厚生労働省発職雇0301第1号指示

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第29条第1項の規定に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）を次のとおり定める。

平成30年3月1日

厚生労働大臣 加藤 勝信

第1章 政策体系における法人の位置付け及び役割

少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少や第4次産業革命の進展による産業構造と就業構造の急激な変化など、近年、我が国の労働市場を取り巻く環境が大きく変化している中、厚生労働省は、若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲のある全ての人々がその能力を最大限発揮できる環境の整備や、働き手一人一人の能力・スキルを産業構造の変化に合わせ、経済社会全体の生産性を向上させるための人材への投資といった取組を着実に実施していく必要がある。

機構は、高齢者の雇用確保に向けた企業支援、障害者に対する職業リハビリテーション、離職者等に対する職業訓練等を通じて、我が国経済の発展と労働者の職業の安定に貢献してきたという長い歴史と伝統を承継する法人であり、また、現在においては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法（平成14年法律第165号。以下「機構法」という。）に基づき、高齢者、障害者、求職者及びその他の労働者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに経済及び社会の発展に寄与するという目的のもと、全国において、高齢者、障害者、求職者及び地域の企業その他の関係団体等に対して総合的な支援を実施している我が国唯一の法人である。

このため、機構は、これまで培ってきた支援に係るノウハウや高い専門性を有する人材、全国規模で展開する地方組織といった機構の有する強みを最大限に活用して、我が国が直面する政策課題の解決に向けて取り組むことが求められている。

以上を踏まえ、第4期中期目標期間においては、主に以下の課題に重点を置きつつ、効果的かつ効率的に業務を遂行するものとする。

- ① 少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少が課題となる中、高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げに取り組む事業主に対する支援を充実する。
- ② 障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会の実現が求められる中、個別性の高い支援を必要とする障害者が増加していることを踏まえ、新たに障

害者を雇用する企業や、より困難性の高い障害者への個別対応等に直接的な支援の重点を置くとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進める。

- ③ 第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展に伴い、あらゆる産業でITとの組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性や技能・技術の向上（以下「生産性向上等」という。）に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等の「IT力」の強化に取り組む。

（別紙1）政策体系図

（別紙2）一定の事業等のまとめ

（別紙3）指標の設定及び水準の考え方

第2章 中期目標の期間

通則法第29条第2項第1号の中期目標の期間は、平成30年4月1日から平成35年3月31日までの5年間とする。

第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

通則法第29条第2項第2号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。

1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

少子高齢化の進展により労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる環境の整備が必要であり、将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、事業主の自発的な動きが広がるよう、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを行う事業主への支援の充実が重要になっている。

このため、第4期中期目標期間において、給付金の支給や高年齢者等の雇用に関する技術的事項についての相談・援助等により、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを行う事業主への支援に重点的に取り組むこととする。

(1) 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給

高年齢者等の雇用の安定等を図る観点から、65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ等についての事業主等の自発的な動きが広がるよう、給付金による支援を実施すること。

① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

給付金の効果的活用を図るため、給付金制度及び申請手続の説明会を実施するなど、事業主等に対する積極的な周知・広報を図ること。

② 効率的な給付金支給業務の運営

高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、法令の趣旨・目的に従い適正に実施するとともに、事務手続の合理化等を通じて効率的な運営を図ること。

③ 適正な支給業務の実施

高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給業務については、職業安定機関との連携及び適切な情報共有等により、適正な実施を図ること。

また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が発生した場合は、的確に対応すること。

【指標】

- 1 事業主等に対する給付金の説明会について、毎年度650回以上実施すること。
- 2 創設1年目の給付金を除く申請1件当たりの平均処理期間を90日以内にする事

(2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

高年齢者等の安定した雇用の確保のため、事業主等に対する専門的・技術的な支援の重要性がより一層増していることから、事業主等に対して必要な支援を効果的に実施すること。

また、生涯現役社会の実現に向け、高年齢者雇用の促進に関しての社会全体での気運の醸成を図るための啓発・広報活動を実施すること。

① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施

ア 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによる高年齢者等の雇用に関する専門的・技術的な相談・援助の実施

高年齢者雇用アドバイザーによる事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助に加え、65歳超雇用推進プランナーを新たに配置し、機構で蓄積している専門的知見を基に、事業主等に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案による提案型の相談・援助を行うこと。また、制度改善提案を行うに当たっては、65歳超雇用推進マニュアル等の機構が開発したツールのほか、民間団体を活用し、効果的・効率的に取り組むこと。

イ 65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーによるサービスの質の向上

事業所の規模、業種や職種等を踏まえた人事労務管理方策等の高年齢者等の雇用を進めていく上での課題解決に資する実践的手法や、65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーが活用するツールを開発するとともに、65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーの相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施すること。

ウ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助

労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し実現できるように、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。

② 生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等

少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、その意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、生涯現役社会の実現に向けた社会全体での気運の醸成を図るための取組を実施すること。

ア 啓発広報活動等の実施

高齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高齢者雇用を支援する月間を設け、事業主等による高齢者雇用に関する取組の好事例の収集・選定・表彰等を行うとともに、高齢者等の雇用に関するシンポジウムを充実させる等、一層積極的かつ効果的に啓発活動を実施すること。また、刊行誌の発行、ホームページへの掲載、マスメディア等の活用、経済団体等との連携によって、啓発広報活動を積極的かつ効果的に展開すること。

イ 高齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開

65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げを推進するため、65歳超雇用推進マニュアルの内容をさらに充実させ、その周知・普及を進めるとともに、事例情報提供システムの強化等により、高齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開及び効果的な活用を促進すること。

【指標】

- 1 65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案について、30,000件以上を実施すること。
- 2 制度改善提案を行った事業主に対して追跡調査を実施し、40%以上の事業主から「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られるようにすること。

【重要度：高】

労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためには、高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる環境の整備が必要であり、「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）に盛り込まれた「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく」ことに直接寄与する業務であり、極めて重要な業務であるため。

【難易度：高】

65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げについては、事業主にとっては高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）で定める法定義務を超えた取組であることに加え、人件費の増加等を勘案した重大・慎重な経営判断を要する人事制度の改正を伴うものであり、取組を進めていくに当たっての難易度が特に高いため。

2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項

一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、特に、精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援に対するニーズが増加している。

このため、新たに障害者を雇用する企業やより困難性の高い障害者への個別対応等に直接的な支援の重点を置くとともに、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進めることとする。

(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援

① 障害者の個々の特性に応じた職業リハビリテーションの実施

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）については、就労支援ニーズを的確に把握した上で、他の就労支援機関と連携しながら、より就職・職場定着に結びつく効果的な職業リハビリテーションをどの地域においても均等・公平に受けられるようにしつつ、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施すること。

また、精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者の具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討を進めること。

② 障害者の雇用管理に関する支援の実施

地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じて的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進すること。

その他、民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を新たに整備すること。

【指標】

- 1 職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数を96,000人以上（毎年度19,200人以上）とすること。
- 2 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数を91,000所以上（毎年度18,200所以上）とすること。
- 3 職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率を67%以上とすること。
- 4 ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率を85%以上とすること。

【関連指標】

- 1 職業準備支援の修了者の障害別就職率（目標水準：精神障害者66%、発達障害者67%、高次脳機能障害者77%、身体障害者74%、知的障害者78%）
- 2 ジョブコーチ支援事業の終了者の障害別職場定着率（目標水準：精神障害者81%、発達障害者90%、高次脳機能障害者89%、身体障害者85%、知的障害者89%）

【重要度：高】

一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、特に精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援ニーズが増加しており、これに応えることは極めて重要であるため。

【難易度：高】

精神障害者等の個別性の高い支援を必要とする障害者への支援の一層の重点化を図りつつ、それ以外の障害者についても他の就労支援機関と連携しながら的確な支援を実施するとともに、新たに障害者を雇用する事業所を含め支援実施事業所数の増加を目指し、かつ、就職率、職場定着率を高い水準で維持することは、高度な専門性に加え、各支援場面における創意工夫、きめ細やかな対応を必要とするため。

(2) 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

① 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施

各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行うとともに、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）との共同によりこれらの関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のためのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施すること。

② 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に資するため、総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーション人材の育成を図ること。

企業のニーズに応じて企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整える必要があることから、特に職場適応援助者（ジョブコーチ）の研修体系を見直し、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を新たに実施することにより、その質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会の拡充を図ること。

【指標】

- 1 職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合を51%以上とすること。

- 2 助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において、80%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得ること。
- 3 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修及び同スキル向上研修の受講者数を3,000人以上(毎年度600人以上)とすること。
- 4 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において、80%以上から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得ること。

【重要度：高】

一億総活躍社会の実現に向け、障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会としていくことが求められる中、地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備をさらに進めることが望まれるところであり、そのための基礎となる職業リハビリテーションに係る人材の育成や支援ノウハウが十分でない就労移行支援事業所等に対する助言・援助等を推進していくことは極めて重要であるため。

(3) 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

① 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。

② 職業リハビリテーションに係る技法等の開発

福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法等の開発を行い、これまで開発した支援技法のニーズに応じた改良を行うこと。

③ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。また、成果を関係機関で共有化するため、具体的な活用状況を把握し、さらなる活用を図ること。

【指標】

- 1 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点について5点以上を得ること。〔採点方法：研究テーマごとに3人の研究評価委員がそれぞれ、優れている＝2点、やや優れている＝1点、やや劣っている＝0点、劣っている＝0点で評価〕
- 2 外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数を25本以上とすること。
- 3 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等について、30件以上(毎年度6件以上)作成すること。

【難易度：高】

これまでの支援技法では対処困難な事例等について、その課題解決に資するための最新の知見の集約、新たな技術・支援ツール及び先駆的な技法の開発が求められることに加え、外部の研究評価委員による評価に関する指標において全ての外部の研究評価委員から1点以上の評価を得、かつ、うち3分の2の委員から最高の評価である2点を得るという極めて高い目標を設定するため。

3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため設けられた「障害者雇用納付金制度」に基づく、障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給等の機構が実施する納付金関係業務については、障害者の雇用の促進に寄与するために、法律の目的にのっとり、適正かつ効率的な運営を図ること。

(1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給については、機構においてより厳正な審査及び効率的な手続等を行うことはもとより、事業主に対して障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底し、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を幅広く実施すること。

また、障害者雇用率は、平成30年4月1日より0.2%、平成33年4月より前にさらに0.1%引き上げられるが、障害者雇用納付金徴収業務については、第3期中期目標期間における目標（収納率99%以上）と同様の高い水準を目指すこととし、それに向けた適正な制度運営を行うとともに、厳正な審査、調査の実施により、99%以上の収納率の維持を目指すこと。

【指標】

- 1 障害者雇用納付金に係る事業主説明会を毎年度480回以上実施すること。
- 2 障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とすること。

(2) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

① 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給については、障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図るため、適正かつ効率的に行うことはもとより、助成金制度、申請手続等を周知すること、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、支給手続を迅速に行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図ること。

② 助成金については、職業安定機関との連携、適切な情報提供等により、適正な支給業務の実施を図ること。

また、適正な審査、調査の実施により、不正受給を防止するとともに、不正受給が

発生した場合は、的確に対応すること。

【指標】

- 1 現地調査等による確認を必要とする助成金を除く1件当たりの平均処理期間を30日以内（新規助成金は3年度目以降から対象）とすること。
- 2 助成金の周知に係る事業主説明会を毎年度700回以上実施すること。

(3) 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等

① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等

障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施すること。

障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器の貸出しを行い、それらの就労支援機器の普及・啓発を図ること。

事業主や国民一般に対して障害者雇用の気運を醸成するため雇用支援月間を設けるとともに、障害者の職業的自立を支援するため、障害者雇用に関する様々な啓発活動を展開すること。

② 障害者技能競技大会（アビリンピック）

障害者技能競技大会（以下「アビリンピック」という。）については、産業、職業及び技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目の重点化及び先駆的又は雇用拡大が期待される等の職種による技能デモンストレーション、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示の実施等一層効率的かつ効果的な大会運営を行うことにより、障害者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の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ること。

また、国際大会への選手の派遣も考慮して、国内大会の効果的な運営に努めること。

【指標】

- 1 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を28,000人以上（毎年度5,600人以上）とすること。
- 2 アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価を、90%以上とすること。

4 職業能力開発業務に関する事項

少子高齢化の進展に伴う企業等の人手不足が深刻化するとともに、第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展による技術革新に伴いビジネスモデルが大きく変化している中で、中小企業等が事業展開を図るためには、中小企業等が持つ技術力などの強みを活かしつつ、技術革新に対応できる労働者を確保、育成していくことが重要になっている。

こうした中、機構においては、全国組織としてのスケールメリットを活かした「組織力」、高度なものづくり分野における「専門性」及び「指導力」、職業訓練カリキュラムの「開発、実施、検証」等の「職業訓練の技術・知識」を有しており、地域の中小企業・団体等

との信頼関係の下、質の高い労働者を輩出、育成する役割を果たしてきたところであり、人材育成のノウハウが乏しい中小企業等にとって、こうした機構の役割は、ますます重要になっている。

このため、第4期中期目標期間において、公共職業訓練等を通じて、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の8等に基づき、機構をはじめ関係行政機関の長その他の関係者の意見を聴いて、毎年度、厚生労働大臣が定める全国職業訓練実施計画に基づき、雇用のセーフティネットとしての機能を発揮することに加え、経済及び社会の発展に向け、技術革新に対応できる質の高い労働者を輩出するとともに、労働者の技能の向上等を図り、もって、中小企業等の生産性向上等を支援することに重点的に取り組むこととする。また、一億総活躍社会の実現に向けて、女性、若者等に対し積極的にものづくり分野における職業能力開発の機会を提供することとする。

(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施

雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースを開発、実施する。具体的には以下を重点的に実施すること。

- ① ものづくり分野における質の高いIT人材等を育成するため、IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練を実施すること。また、職業訓練カリキュラムについては、技術の進展に速やかに対応できるよう、随時、開発、見直しを行うこと。
- ② 訓練開始時から積極的に相談支援、キャリアコンサルティングを行い、訓練受講者の就職を支援し、就職率の向上に努めるとともに、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組むこと。
- ③ ものづくり分野での女性の就業を促進するため、女性の受講率を高めるための取組を行うこと。特に、育児をしながら働くことを希望する女性や子育てから仕事への復帰を目指す女性等が受講しやすい職業訓練コースの充実を図るとともに、託児サービスの提供等により職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進すること。
- ④ 非正規雇用労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施すること。

【指標】

- 1 ものづくり分野の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の受講者数を、3,760人以上とすること。
- 2 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、80%以上とすること。

【重要度：高】

全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保するという重要な役割を担っているため。

【難易度：高】

第4次産業革命の進展に対応したものづくり分野のIoT技術等に対応するための離職者訓練コースの実施に当たっては、技術革新が進む中で、様々な職歴・能力を持った求職者が6か月という短い訓練期間に必要な技能・技術を身につけることができるように、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等が必要になることに加え、受講者数を平成28年度実績の2倍以上とするチャレンジングな指標を設定しているため。

(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。具体的には以下を重点的に実施すること。

- ① 職業能力開発大学校等について、第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発、見直しを進め、質の高い人材養成に取り組むこと。特に、ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するため、同人材を養成するための訓練コース（以下「生産ロボットシステムコース」という。）を開発、実施すること。
- ② 職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者に対して、きめ細かい就職支援により、就職率の向上に努めるとともに、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組むこと。
- ③ 共同研究を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を推進する等、地域により広く開かれたものとする。

【指標】

- 1 全ての職業能力開発大学校（10校）において、生産ロボットシステムコースを開発、実施すること。
- 2 生産ロボットシステムコースの修了者数を、300人以上とすること。
- 3 職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率を、95%以上とすること。

【重要度：高】

ロボット技術は、製造業の生産現場等における人手不足の解消、生産性の向上などの社会課題を解決する可能性を有しており、少子高齢化、生産年齢人口の減少が進展する中で、ロボット技術を活用できる高度な人材を養成することは、極めて重要であるため。

【難易度：高】

第4次産業革命の進展に対応した生産ロボットシステムコースを新たに開発することに加え、全ての職業能力開発大学校において同訓練コースを確実に実施するため、最新の技能・技術に対応し、適切に指導できる職業訓練指導員を育成するとともに、高度技能者の養成のための職業訓練としては新しい分野であり、かつ、より高度な内容である同訓練コースにおける定員の90%以上（300人以上）が受講し、さらに修了するとい

ったチャレンジングな目標を設定しているため。

(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

生産性向上人材育成支援センターを拠点にして、都道府県労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局、教育訓練機関、金融機関等と連携し、生産性向上等に取り組む事業所を支援すること。

また、あらゆる産業で IT との組合せが進行していることを踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援を充実させ、生産現場等で働く者に対する「IT 力」の強化等に取り組む。具体的には以下を重点的に実施すること。

- ① 我が国の基幹産業であり、国際競争力を有するものづくり分野においては、IoT やロボット、ビッグデータ、AI 等の技術革新にも対応したスキルが求められていることを踏まえ、IoT 技術等に対応した在職者訓練コースを開発すること。
- ② 事業主のニーズ等に基づき、中小企業等において中核的な役割を果たしている人材を対象に、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる高度な職業訓練（在職者訓練）を実施すること。
- ③ 在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認・評価を実施すること。
- ④ 中小企業等の幅広い職務階層の人材を対象に、民間機関等を活用して、企業の生産性向上に必要な生産管理・品質管理、原価管理・コスト削減、組織マネジメント等に関する知識等を習得させる「生産性向上支援訓練」を実施すること。
- ⑤ 中小企業等における生産現場等で働く者向けの基礎的 IT リテラシーを習得するための訓練カリキュラムを新たに開発し、民間機関等を活用して、同訓練を実施し、その普及を図ること。
- ⑥ 事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等を行うなど、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行うこと。

【指標】

- 1 IoT 技術等をはじめ、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数を、30 万人以上とすること。
- 2 在職者訓練を利用した事業主に対して追跡調査を実施し、在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価を、90%以上とすること。
- 3 生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数を、15 万事業所以上とすること。

【重要度：高】

「働き方改革実行計画」や「未来投資戦略 2017」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）を踏まえ、中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成の支援のため、中小企業等に対する相談支援機能の強化のほか、IoT やロボット、ビッグデータ、AI 等の技術の進展に対応した在職者向け訓練の充実や生産現場等で働く者向けの基礎的 IT リテラシーの習得

のための取組など、「IT力」の強化等に向けた取組は重要であるため。

【難易度：高】

在職者訓練については、第4次産業革命の進展により日進月歩で発展する技術革新や求められるスキル（「IT力」等）の高度化に対応した訓練カリキュラムを開発する必要がある中で、第3期中期目標期間の実績を上回る水準を設定しているため。また、平成29年度から新たに取り組んでいる生産性向上人材育成支援センターに係る目標については、これまで機構が実施してきたものづくり分野以外の訓練カリキュラムの開発や、ものづくり分野以外の事業所の新たな開拓、働きかけが必要であることに加え、生産性向上等に取り組んだ事業所数を指標として設定するなど、チャレンジングな目標を設定しているため。

(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

全国の職業能力開発施設において、職業訓練指導員が不足する中で、質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進すること。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等に取り組む。具体的には以下を実施すること。

- ① 国、都道府県等と連携し、職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員に関する広報の充実を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保すること。
- ② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）のコース内容や実施方法等の充実を図るとともに、各種技能競技大会やODA（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努めること。
- ③ 企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努めること。
- ④ 政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施するとともに、その成果を民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組むこと。
- ⑤ 国、関係機関（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れ等を実施すること。
- ⑥ 地域の産業界のニーズを踏まえつつ、官民の適切な役割分担の下、適切な職業訓練コースを設定すること。また、公共職業安定所等と連携し、職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等における定員充足率の向上に努め、定員充足率が低調なものについては、訓練内容や訓練定員の見直し、訓練コースの廃止等の不断の見直しを行うこと。
- ⑦ 各都道府県労働局に設置される地域訓練協議会の枠組み等を活用して、都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に努めること。
- ⑧ 職業能力開発業務の円滑な運営を図るため、機構法第11条に基づき機構に設置さ

れる運営委員会や、各職業能力開発促進センター等に設置される地方運営協議会を開催し、関係機関と十分に連携を図ること。

- ⑨ 民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるため、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組について、必要な協力を行うこと。

【指標】

- 1 職業訓練指導員養成課程修了者数を、500人以上とすること。
- 2 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）の受講者数を、25,000人以上とすること。

5 障害者職業能力開発業務に関する事項

「働き方改革実行計画」を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある中で、職業訓練を必要とする求職障害者は、障害の重度化、多様化の傾向があり、昨今の求職動向から精神障害者、発達障害者等に対する職業訓練の需要が高まっている。

この需要に応えるためには、機構が運営を行う障害者職業能力開発校（以下「機構営校」という。）のみならず、全ての職業能力開発校（障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校）等において、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）に対する職業訓練の水準向上を図る必要がある。

このため、機構営校は、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させる。

具体的には、以下を重点的に実施すること。

- (1) 福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れること。
- (2) 機構営校は、広域障害者職業センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施・指導技法等の開発に努めること。
- (3) 機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努めること。
- (4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構との連携を強化し、機構ホームページの改訂を含む広報戦略の抜本的な見直しにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組むこと。
- (5) 指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図ること。

【指標】

- 1 機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とすること。
- 2 機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、75%以上とする

こと。

- 3 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数を、500 機関以上とすること。
- 4 指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を、90%以上とすること。

【重要度：高】

「働き方改革実行計画」等を踏まえ、障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していくため、機構宮校においては、先導的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等を職業能力開発校等に対してより一層普及させるという重要な役割を担っているため。

6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第47号)に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。

また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、機構が有する職業訓練ノウハウを活用し、必要な指導及び助言を行うとともに、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施すること。

第4章 業務運営の効率化に関する事項

通則法第29条第2項第3号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。

1 効率的な業務実施体制の確立

機構本部の業務部門については、遅くとも平成33年度までに全ての雇用促進住宅の譲渡・廃止を完了することとされていることから、これに伴い当該業務の担当部門の体制の縮小を図りつつ、一億総活躍社会の実現、働き方改革に対応した業務の充実・強化など、業務量の変化に見合った効率的な実施体制となるよう点検し、必要な見直しを行うこと。

地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組むこと。

2 業務運営の効率化に伴う経費削減

一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については効率的な利用に努め、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減すること。

業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減

すること。

なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。

3 給与水準の適正化

職員の給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとする。

4 契約の適正化

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進すること。

(1) 調達等合理化計画

公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。

(2) 一般競争入札等

一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。

(3) 監査

監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。

5 保有資産の見直し

機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付すること。

6 インフラ長寿命化の推進

インフラ長寿命化基本計画（平成 25 年 11 月 29 日インフラ老朽化対策の推進に関する関係省庁連絡会議決定）に基づき、平成 32 年度までに個別施設毎のインフラ長寿命化計画を策定し、施設の効率的な維持管理を図ること。

7 事業の費用対効果

事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。

第 5 章 財務内容の改善に関する事項

通則法第 29 条第 2 項第 4 号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。

1 中期計画予算の作成

「第4章 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行うこと。

2 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用

障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。

3 雇用促進住宅の廃止

現存する雇用促進住宅については、「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）等に基づき、現に入居者がいることを踏まえた上で、売却方法について常に工夫を行いつつ、譲渡を着実に推進し、遅くとも平成33年度までに全ての譲渡及び廃止を完了するとともに、譲渡により生じた収入については機構法等の規定に従い速やかに国庫納付すること。また、必要に応じて、災害等による被災者等に対する支援策として、可能な範囲内で雇用促進住宅を活用すること。

なお、譲渡・廃止が完了するまでの間は、独立採算による合理的な経営に努めること。

第6章 その他業務運営に関する重要事項

通則法第29条第2項第5号のその他業務運営に関する重要事項については、次のとおりとする。

1 関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上

「第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項」で掲げた目標を達成するためには、各地域の事業主、事業主団体等の関係機関及び地方公共団体との連携や、利用者のニーズに応じた適切なサービスの提供が必要不可欠である。このため、全国に展開している地方組織等の機構の持つ経営資源を最大限活用し、事業主及び事業主団体等の関係機関及び地方公共団体とのさらなる連携強化や利用者ニーズの的確な把握、利用者の利便性向上等に向けた必要な取組を、機構の創意工夫により実施すること。また、これらの取組が地域において相互に有機的に機能するよう、各種取組を総合的に実施すること。

2 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組

機構の各業務におけるノウハウ等を共有・結集し、各支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果を踏まえた活用方法についての検討など、引き続き、業務運営面の連携を深め、組織全体の一体化、活性化を図ること。

3 内部統制の充実・強化

内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について（平成 26 年 11 月 28 日総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証を行い、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。さらに、リスクの未然防止のため、機構内の縦割りを排除してリスク情報の共有化を徹底するとともに、不測の事態の発生に際して迅速かつ的確に対応できるよう、各部署間の連携強化に努めること。

4 情報セキュリティの強化

情報セキュリティ対策については、最新の「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュリティポリシー等各種規程類を見直すとともに、これに基づき、サイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化のためのハード及びソフトの両面での不断の見直しと、役職員の高い意識を保持し、情報セキュリティポリシー等の遵守の徹底のための適時・適切な研修・教育を継続すること。

また、情報セキュリティの強化のため、P D C A サイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。

5 職員の適正な労働条件の確保

職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意すること。

6 既往の閣議決定等

既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施すること。

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED) 政策体系図

日本経済・労働市場の抱える課題

- ✓ 潜在成長力、生産性の伸び悩み
- ✓ 中間層の活力低下
- ✓ 少子高齢化による生産年齢人口の減少、地域の高齢化
- ✓ 第4次産業革命による産業構造と就業構造の急激な変化

政府が取り組むべき政策（未来投資戦略2017等）

- ✓ 個々の働き手の能力・スキルを向上させる人材育成・人材投資の抜本拡充
- ✓ 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進
- ✓ 生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革

厚生労働省のミッション

- ✓ 若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲のある全ての人々がその能力を最大限発揮できる環境の整備
- ✓ 働き手一人一人の能力・スキルを産業構造の変化に合わせ、経済社会全体の生産性を向上させるための人材への投資

第4期中期目標期間における高齢・障害・求職者雇用支援機構の役割

高い専門性を有する人材

蓄積した支援ノウハウ

全国に展開する地方組織

地域の事業主や関係団体との信頼関係

これらのリソースを最大限有効活用し
主に以下の業務を遂行

高齢者雇用関係業務

- ・ 65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げに取り組む事業主に対する支援の充実

高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現

障害者雇用関係業務

- ・ 新たに障害者を雇用する企業や、より困難性の高い障害者への個別対応の強化
- ・ 地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備

障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会の実現

職業能力開発関係業務

- ・ 公共職業訓練等を通じた雇用のセーフティネットの維持
- ・ 技術革新に対応できる質の高い労働者の輩出、技能向上
- ・ 中小企業等の生産性向上に向けた支援

第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展に対応した中小企業等の生産性の向上

第4期中期目標における「一定の事業等のまとめり」

「独立行政法人の目標の策定に関する指針」（平成26年9月2日総務大臣決定）に従い、第4期中期目標における「第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項」については、機構の内部管理の観点及び財務会計との整合性を確保するため、機構の経理区分に応じた一定の事業等のまとめり毎に項目を設定する。

【一定の事業等のまとめり】

第3章 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	
1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項	高齢者雇用支援経理に対応
2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項	障害者雇用支援経理に対応
3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項	障害者雇用納付金勘定に対応
4 職業能力開発業務に関する事項	職業能力開発勘定に対応
5 障害者職業能力開発業務に関する事項	障害者職業能力開発勘定に対応
6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項	認定特定求職者職業訓練勘定に対応

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 第4期中期目標 指標の設定及び水準の考え方

項目	指標	目標水準	指標の設定及び水準の考え方	重要度 難易度
1 高齢者等に係る雇用関係業務に関する事項				
(1) 高齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給				
①	給付金の説明会実施回数	毎年度650回以上	【設定の根拠】 給付金の効果的な活用の促進に向けた周知・広報を図るためには、事業主に対する給付金制度及び申請手続に係る説明会の実施が有効であることから、説明会の実施回数を指標として設定	-
			【水準の根拠】 公共職業安定所の管轄地域ごと(436箇所)、東京都及び政令指定都市ごと(21箇所)、都道府県全域を対象に四半期ごとに開催(47都道府県×4回)するものとして設定	
②	給付金の申請1件あたりの平均処理期間	90日以内	【設定の根拠】 効率的な給付金支給業務のためには、給付金の申請から支給決定までの期間の短縮を図っていく必要があることから、申請1件あたりの平均処理期間を指標として設定	-
			【水準の根拠】 厚生労働省が都道府県労働局に対して指示している雇用関係助成金の処理期間の目安(原則2ヵ月以内、一部3ヵ月以内)を踏まえて設定 ※第3期中期目標期間(平成25～28年度)の平均処理実績100.9日	
(2) 高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等				
①	事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る制度改善提案件数	30,000件以上	【設定の根拠】 生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めていくに当たり、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げへの取組に係る具体的な制度改善を事業主に提案していくことが効果的であることから、当該提案の件数を指標として設定	重要度 高 難易度 高
			【水準の根拠】 第4期中期目標期間からの新たな目標指標であり、「高齢者の雇用状況」集計の調査対象である従業員数31人以上の企業の約15万社のうち、65歳を超える継続雇用制度又は65歳以上の定年制度を講じていない企業数約12万社を対象に第4期中期目標期間中にアプローチを行い、その4分の1において具体的な制度改善提案による働きかけを行うことを目標に水準を設定	
②	制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合	40%以上	【設定の根拠】 生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めていくに当たり、65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げへの取組に係る具体的な制度改善を事業主に提案していくことが効果的であることから、当該提案を受けて見直しを進めた事業主の割合を指標として設定	重要度 高 難易度 高
			【水準の根拠】 第3期中期目標期間における「高齢者等の雇用に係る技術的問題全般に関する相談・援助」を実施した事業主に対する追跡調査において「雇用管理改善を検討している」等の回答の直近実績(平成28年度:37.5%)を踏まえて設定	
2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項				
(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援				
①	職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数	96,000人以上 (毎年度19,200人以上)	【設定の根拠】 個別性の高い支援を必要とする精神障害者等の求職者及び雇用者が増加していることから、精神障害者等に対する職業リハビリテーションサービスの実施者数を指標として設定	重要度 高 難易度 高
			【水準の根拠】 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の利用者の実績(平成25～28年度の年間平均19,193人=19,200人)を踏まえて設定 ※19,200人×5年=96,000人	
②	障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数	91,000所以上 (毎年度18,200所以上)	【設定の根拠】 精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための支援ニーズが増加していることから、障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数を指標として設定	重要度 高 難易度 高
			【水準の根拠】 障害者の雇用管理に係る支援を実施した事業所数の実績(平成25～28年度の年間平均18,194所=18,200所)を踏まえて設定 ※18,200所×5年=91,000所	
③	職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率	67%以上	【設定の根拠】 個別性の高い支援を必要とする精神障害者等の求職者が増加していることから、職業準備支援の修了者のうち精神障害者等の就職率を指標として設定	重要度 高 難易度 高
			【水準の根拠】 職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率の実績におけるトリム平均値※(平成24～28年度の年間平均67.2%)を踏まえて設定 ※トリム平均値=最小、最大値を除外した上での平均値	
④	ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率	85%以上	【設定の根拠】 精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援ニーズが増加していることから、ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者等の職場定着率を指標として設定	重要度 高 難易度 高
			【水準の根拠】 ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率の実績におけるトリム平均値(平成24～28年度の年間平均85.9%)を踏まえて設定	
関連指標1	職業準備支援の修了者の障害別就職率	精神障害者66% 発達障害者67% 高次脳機能障害者77% 身体障害者74% 知的障害者78%	【設定の根拠】 指標については他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者の就職率を設定しているが、これら以外の障害者への対応も重要であるとともに、障害別実績も踏まえたより詳細で適切な評価を行うため設定	重要度 高 難易度 高
関連指標2	ジョブコーチ支援終了者の障害別職場定着率	精神障害者81% 発達障害者90% 高次脳機能障害者89% 身体障害者85% 知的障害者89%	【設定の根拠】 指標については他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者の就職率を設定しているが、これら以外の障害者への対応も重要であるとともに、障害別実績も踏まえたより詳細で適切な評価を行うため設定	
(2) 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成				
①	職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合	51%以上	【設定の根拠】 地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境整備のため、支援ノウハウが十分でない就労支援機関に積極的に助言・援助等を行うこととし、これら支援を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合を指標として設定	重要度 高 難易度 高
			【水準の根拠】 職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合の実績(平成25～28年度の年間平均47.4%)を踏まえて設定	

	②	助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	80%以上	【設定の根拠】 職業リハビリテーションに関する助言・援助等については、具体的な成果につながる事が重要であることから、各関係機関が有する課題の解決に繋がった割合を指標として設定 【水準の根拠】 職業リハビリテーションに関する助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート調査において「助言・援助が有用であった」旨の回答の実績(平成25～28年度の年間平均97.3%)を踏まえ、その約8割(77.8%)を目安に設定 ※第4期中期目標においては調査項目を整理し直し、関係機関の主観的な評価ではなく、具体的な行動変容につながった旨の回答を得ることを目指す予定であることに留意	重要度 高
	③	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数	3,000人以上 (毎年度600人以上)	【設定の根拠】 精神障害者等に対する個性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援に対するニーズが増加しており、企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整えるため、職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修等の受講者数を指標として設定 【水準の根拠】 ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数の実績(平成25～28年度の年間平均304人)を踏まえ、その約2倍(600人)を目安に設定 ※600人×5年=3,000人	
	④	ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価の割合	80%以上	【設定の根拠】 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修等については、具体的な成果につながる事が重要であることから、研修を受講した者の支援スキル向上が障害者の職場定着に貢献した割合を指標として設定 【水準の根拠】 ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対するアンケート調査における「実務において役立っている」旨の評価の実績(平成25～28年度の年間平均95.0%)を踏まえ、その約8割(76.0%)を目安に設定 ※第4期中期目標においては調査項目を整理し直し、受講者の所属長の主観的な評価ではなく、具体的な行動変容につながった旨の回答を得ることを目指す予定であることに留意	
(3) 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進					
	①	各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価	平均5.0点以上	【設定の根拠】 各研究テーマの質的な評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から外部の研究評価委員による評価を指標として設定 【水準の根拠】 各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価の実績(平成25～28年度の年間平均5.14点)を踏まえて設定 ※1研究テーマにつき研究評価委員は3名。点数は、優れている=2点、やや優れている=1点、やや劣っている=0点、劣っている=0点の合計6点満点。	難易度 高
	②	外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数	25本以上	【設定の根拠】 研究テーマの量的な評価に関する指標として、外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数を指標として設定 【水準の根拠】 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数の実績(平成25～28年度の年間平均5.25本)を踏まえて設定 ※5本×5年=25本	
	③	マニュアル、教材、ツール等の作成件数	30件以上 (毎年度6件以上)	【設定の根拠】 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成に関する量的な評価に関する指標として、作成件数を指標として設定 【水準の根拠】 マニュアル、教材、ツール等の作成件数の実績(平成25～28年度の年間平均6件)を踏まえて設定 ※6件×5年=30件	
3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項					
(1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給					
	①	障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数	毎年度480回以上	【設定の根拠】 障害者雇用納付金制度の理解を促進するため、事業主説明会の開催回数を指標として設定 【水準の根拠】 障害者雇用納付金にかかる事業主説明会開催回数の実績(平成25年度473回、平成26年度477回、平成27年度707回、平成28年度601回)を踏まえて設定 ※平成27年度の障害者雇用納付金制度の対象事業主拡大に伴い説明会開催実績が一時的に増加したことを考慮	-
	②	障害者雇用納付金の収納率	99%以上	【設定の根拠】 障害者雇用納付金は、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第53条第1項及び第2項に基づき納付が義務付けられていることを踏まえ、事業主から確実に徴収することを指標として設定 【水準の根拠】 障害者雇用納付金の収納率の実績(平成25～28年度の年間平均99.92%)を踏まえて設定	
(2) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等					
	①	助成金1件当たりの平均処理期間	30日以内	【設定の根拠】 事業主等に対するサービスの向上を図るため、助成金支給申請の平均処理期間を指標として設定 【水準の根拠】 助成金1件当たりの平均処理期間の実績(平成25年度28.5日、平成26年度29.3日、平成27年度28.6日、平成28年度27.6日)を踏まえて設定	-
	②	障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数	毎年度700回以上	【設定の根拠】 助成金の活用を促進するため、事業主説明会の開催回数を指標として設定 【水準の根拠】 障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数の実績(平成25年度721回、平成26年度712回、平成27年度703回、平成28年度750回)を踏まえて設定	
(3) 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会(アビリンピック)等					
	①	障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数	28,000人以上 (毎年度5,600人以上)	【設定の根拠】 障害者を5人以上雇用する事業所に選任が義務づけられている障害者職業生活相談員の資格認定のための講習の開催は、障害者の雇用の安定のために重要であることから、その受講者数を指標として設定 【水準の根拠】 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数の実績(平成25～28年度の年間平均5,185人)を踏まえて設定	-
	②	アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価	90%以上	【設定の根拠】 アビリンピックの趣旨は、障害者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の技能に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図ることであり、その理解・認識をどの程度深めたかを確認するため、来場者のアンケート調査の結果を指標として設定 【水準の根拠】 アビリンピック来場者に対するアンケート調査において「障害者の技能への理解が深まった」旨の評価の実績(平成25年度、平成26年度、平成28年度の年度平均97.9%)を踏まえて設定	
4 職業能力開発業務に関する事項					
(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施					
	①	ものづくり分野の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の受講者数	3,760人以上	【設定の根拠】 第4次産業革命の進展により、中小企業等のビジネスモデルが変化する中で、機構の強みであるものづくり分野におけるIT人材等を育成することを明確にするため、第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練の受講者数を指標として設定 【水準の根拠】 ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命に対応した離職者訓練コースの受講者数の直近の実績(平成28年度:376人)の2倍の水準を設定 ※376人×2×5年=3,760人	重要度 高 難易度 高
	②	訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率	80%以上	【設定の根拠】 雇用のセーフティネットとしての貢献度を測るため、就職率を指標として設定 【水準の根拠】 全国職業訓練実施計画(平成29年3月31日厚生労働省告示第136号)の規定による就職率に係る目標(施設内訓練80%以上、委託訓練75%以上)と同じ水準を設定	

(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施				重要度 高 難易度 高
①	全ての職業能力開発大学校において、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練コースを開発・実施	10校	<p>【設定の根拠】 第4次産業革命の進展に対応する人材の養成が高度技能者養成訓練においても重要であることから、ロボット技術(IoTやビッグデータ等関連技術を含む。)を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練コースを開発、実施することを指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 全国の全ての職業能力開発大学校(10校)において実施するものとして設定</p>	
②	ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練コースの修了者数	300人以上	<p>【設定の根拠】 ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するために開発した職業訓練コースを実施し、第4次産業革命の進展等に対応できるスキルを有する人材を養成した実績を測るため、修了者数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練コースの定員の90%以上(300人以上)が同訓練コースを受講し、修了するものとして設定</p>	
③	職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率	95%以上	<p>【設定の根拠】 技術革新に対応できる質の高い労働者を輩出した実績を測るため、就職率を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 雇用失業情勢等を踏まえつつ、引き続き100%近い、高い実績(平成25～28年度の年間平均99.3%)を維持していくため、第3期中期目標と同じ目標水準を設定</p>	
(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施				重要度 高 難易度 高
①	IoT技術等をはじめ、高付加価値化、業務効率化等に必要知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数	30万人以上	<p>【設定の根拠】 IoTやロボット、ビッグデータ、AI等の技術の進展等に対応したスキルが求められている中で、中小企業等で中核的な役割を果たしている人材を育成し、生産性向上等を図ることが必要であることから、在職者訓練の受講者数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 在職者訓練の受講者数の実績(平成25年度～28年度の年間平均約5.5万人)を上回る水準を設定 ※6万人×5年=30万人</p>	
②	在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価	90%以上	<p>【設定の根拠】 在職者訓練を利用した事業主において、生産性向上等に向けた行動変容につながったことを確認する指標を設定</p> <p>【水準の根拠】 第4期中期目標においては、第3期中期目標における「職業能力向上に役立った」旨の評価から、調査項目を整理し直し、事業主に具体的な行動変容につながったことを確認する指標とするため、比較可能な実績はない。このため、第3期中期目標の実績(平成25年度97.8%、平成26年度97.8%、平成27年度97.9%平成28年度97.9%)を踏まえて設定</p>	
③	生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数	15万事業所以上	<p>【設定の根拠】 生産性向上人材育成支援センターを拠点として、生産性向上等に取り組む事業所を支援することとしていることから、その実績を測る指標として、生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数を設定</p> <p>【水準の根拠】 在職者訓練と指導員派遣を実施した事業所の合計実績(平成25年度～28年度の年間平均2.4万事業所)に加え、平成29年度から新たに開始した生産性向上支援訓練の目標受講者数を基に算出した事業所数(0.6万事業所)を踏まえて設定 ※(2.4万事業所+0.6万事業所)×5年=15万事業所</p>	
(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等				-
①	職業訓練指導員養成課程修了者数	500人以上	<p>【設定の根拠】 質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、職業訓練指導員養成課程修了者数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 今後の需給予測により職業訓練指導員が今後10年間で2,000人不足すると予想されており、その養成が必要のため、そのうち半数(10年間で1,000人=5年間で500人)を機構が実施する職業訓練指導員養成課程で養成することとして設定。 ※残り半数は都道府県において養成</p>	
②	職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練)の受講者数	25,000人以上	<p>【設定の根拠】 職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進するため、職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練)の受講者数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程(スキルアップ訓練)の受講者数の実績(平成25年度～28年度の年間平均受講者数5,010人)を踏まえて設定</p>	
5 障害者職業能力開発業務に関する事項				重要度 高
①	職業訓練上特別な支援を要する障害者(特別支援障害者)の定員に占める割合	60%以上	<p>【設定の根拠】 職業訓練を必要とする求職障害者は、障害の重度化、多様化の傾向があり、特に精神障害者、発達障害者等に対する職業訓練の需要が高まっている状況にあるため、福祉・教育・医療等の関係機関との連携を強化し、特別支援障害者を引き続き重点的に受け入れることとし、特別支援障害者の定員に占める割合を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 特別支援障害者の定員に占める割合の実績(平成25～28年度の年間平均59.6%)を踏まえて設定</p>	
②	訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率	75%以上	<p>【設定の根拠】 特別支援障害者に対する職業訓練の効果を測るため、就職率を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 訓練修了者の就職率の実績(平成25年度～28年度の年間平均77.3%)を踏まえて設定 ※第4期中期目標においては特別支援障害者を重点的に受け入れる予定であることを考慮</p>	
③	指導技法等の提供に係る支援メニュー(「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」)の受講機関数	500機関以上	<p>【設定の根拠】 精神障害者、発達障害者等に対する職業訓練の需要が高まる中で、広く全ての職業能力開発校等に、機構営校の先進的な職業訓練の実施を通じて開発した特別支援障害者等に対する指導技法等の普及を推進することが重要であるため、指導技法等の提供に係る支援メニュー(「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」)の受講機関数を指標として設定</p> <p>【水準の根拠】 「障害者職業訓練推進交流プラザ」(障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校及び都道府県)の受講機関数の実績(平成25～28年度の年間平均40機関)にH30以降の拡充を踏まえた「指導技法等体験プログラム」の実施計画数50機関(平成28年度実績44機関の約1.1倍)を加えた90機関の約1.1倍として設定 ※90機関×1.1×5年=500機関</p>	
④	指導技法等の提供に係る「職業訓練実践マニュアル」「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コースの設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価	90%以上	<p>【設定の根拠】 特別支援障害者に対する指導技法等の普及に係る効果を測るため、「職業訓練実践マニュアル」「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対する追跡調査により、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨を確認する指標を設定</p> <p>【水準の根拠】 ・障害者職業訓練に関するマニュアル等の提供等を受けた機関に対するアンケート調査において「マニュアルが有用であった」旨の評価の実績(平成25～28年度の年間平均92.3%)を踏まえて設定 ※第4期中期目標においては調査項目を整理し直し、対象者の主観的な評価ではなく、具体的な行動変容につながった旨の回答を得ることを目指す予定であることを考慮 ※「職業訓練実践マニュアル」は、冊子を作成した年の翌年度に評価することに留意 ※「専門訓練コース設置・運営サポート事業」は、複数年度にわたり実施するものであり、評価対象となる利用機関は年間数件となるため、本中期目標期間の終了時のみ評価することに留意</p>	

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

第4期中期目標 (H30～H34) 概要

資料 5 - 2

日本経済・労働市場の抱える課題

- ✓ 潜在成長力、生産性の伸び悩み
- ✓ 中間層の活力低下
- ✓ 少子高齢化による生産年齢人口の減少、地域の高齢化
- ✓ 第4次産業革命による産業構造と就業構造の急激な変化

政府が取り組むべき政策 (未来投資戦略2017等)

- ✓ 個々の働き手の能力・スキルを向上させる人材育成・人材投資の抜本拡充
- ✓ 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進
- ✓ 生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革

厚生労働省のミッション

- ✓ 若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲のある全ての人々がその能力を最大限発揮できる環境の整備
- ✓ 働き手一人一人の能力・スキルを産業構造の変化に合わせ、経済社会全体の生産性を向上させるための人材への投資

高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) が取り組む第4期中期目標

高齢者雇用関係業務

- ・ 65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げに取り組む事業主に対する支援の充実

高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現

障害者雇用関係業務

- ・ 新たに障害者を雇用する企業や、より困難性の高い障害者への個別対応の強化
- ・ 地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境・体制整備

障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会の実現

職業能力開発関係業務

- ・ 公共職業訓練等を通じた雇用のセーフティネットの維持
- ・ 技術革新に対応できる質の高い労働者の輩出、技能向上
- ・ 中小企業等の生産性向上に向けた支援

第4次産業革命 (IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等) の進展に対応した中小企業等の生産性の向上

共通事項 (業務運営の効率化、財務内容の改善等)

- ・ 経費の削減 (一般管理費: 15%減、業務経費: 5%減)
- ・ 縦割りを廃した内部統制の徹底
- ・ 平成33年度末までに雇用促進住宅を全て譲渡、廃止
- ・ 職員の労働条件の適正な確保

1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

(1) 高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給

- 事業主等の65歳を超えた継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ等への取組を促進するため、給付金による支援を実施
- 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報、効率的な支給業務を実施

【指標】

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1 給付金の説明会実施回数 | 【水準：毎年度650回以上】 |
| 2 給付金の申請1件あたりの平均処理期間 | 【水準：90日以内】 |

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

・ 給付金の説明会実施回数 【目標 毎年度500回以上】 【実績 H25：792回, H26：740回, H27：748回, H28：760回, H29見込：640回】

(2) 高年齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等

- 65歳超雇用推進プランナーによる、事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案等を実施
- 高年齢者雇用アドバイザーによる、事業主等に対する高年齢者雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を実施
- 生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等を実施

【指標】

- | | |
|--|----------------|
| 1 事業主に対する65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る制度改善提案件数 | 【水準：30,000件以上】 |
| 2 制度改善提案により見直しを進めた事業主の割合 | 【水準：40%以上】 |

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

・ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助件数

【目標 毎年度延べ30,000件以上】 【実績 H25：42,160件, H26：39,997件, H27：37,273件, H28：36,868件】

・ 高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の利用事業主等に対する追跡調査における課題改善効果の評価

【目標 70%以上】 【実績 H25：90.4%, H26：89.7%, H27：89.8%, H28：90.2%】

2 障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項

(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援

- 他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対する専門的支援を重点的に実施
- 精神障害者、発達障害者等のうち、特に困難性の高い課題を有する者の具体的な状況について整理するとともに、効果的な支援方法について検討
- 職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じた的確に実施し、障害者の就職又は職場適応を促進
- 民間企業における障害者雇用管理の経験者等の人材情報を登録し、事業主が抱える課題に応じて経験者等による実務的な助言・援助が受けられる体制を新たに整備

【指標】

- 1 職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数
【水準：96,000人以上（毎年度19,200人以上）】
- 2 障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数
【水準：91,000所以上（毎年度18,200所以上）】
- 3 職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率
【水準：67%以上】
※この他、関連指標として障害別（精神障害、発達障害、高次脳機能障害、身体障害、知的障害）の目標水準
- 4 ジョブコーチ支援終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職場定着率
【水準：85%以上】
※この他、関連指標として障害別（精神障害、発達障害、高次脳機能障害、身体障害、知的障害）の目標水準

（参考）現行中期目標期間における主な指標

・職業リハビリテーションサービスの実施対象者数(精神障害者・発達障害者)	【目標 毎年度9,800人以上・4,400人以上】【実績 H25:11,012人・6,110人,H26:11,312人・6,698人,H27:11,495人・7,175人,H28:11,804人・7,643人】
・職業準備支援の修了者の就職率	【目標 50%以上】【実績 H25:68.5%,H26:69.0%,H27:70.4%,H28:68.3%】
・ジョブコーチ支援終了者の職場定着率	【目標 毎年度80%以上】【実績 H25:88.2%,H26:88.1%,H27:87.6%,H28:87.1%】
・障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数	【目標 毎年度16,400所以上】【実績 H25:17,767所,H26:18,460所,H27:18,023所,H28:18,524所】

(2) 地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

- 各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に実施
- 関係機関の職員等へのマニュアル・教材の作成及び提供並びに実務的研修を実施
- 障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施するとともに、障害者就業・生活支援センターの職員や医療・福祉等の分野の支援担当者等を対象に、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的研修を実施
- ジョブコーチの研修体系を見直し、修了者に対し実践ノウハウを付与するサポート研修を新たに実施

【指標】

- 1 職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合 【水準：51%以上】
- 2 助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 【水準：80%以上】
- 3 ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数 【水準：3,000人以上（年度毎600人以上）】
- 4 ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査における「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価割合 【水準：80%以上】

（参考）現行中期目標期間における主な指標

- ・職業リハビリテーションに関する助言・援助の実施関係機関数 【目標 毎年度1,560所以上】 【実績 H25：1,716所,H26：1,729所,H27：1,931所,H28：2,105所】
- ・助言・援助を受けた関係機関に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 【目標 80%以上】 【実績 H25：96.9%,H26：96.7%,H27：98.1%,H28：97.4%】

(3) 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

- 福祉、教育、医療から雇用への流れを踏まえ、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を実施
- 事業主や関係機関に対し、研究・開発の成果の普及を図るための場を設定するとともに、マニュアルや教材等を作成

【指標】

- 1 各研究テーマに対する外部の研究評価委員の評価 【水準：平均5.0点以上】
- 2 外部の研究評価委員の評価を受ける研究テーマ数 【水準：25本以上】
- 3 マニュアル、教材、ツール等の作成件数 【水準：30件以上（6件以上×5年）】

（参考）現行中期目標期間における主な指標

- ・実施した各調査・研究について、3分の2以上の外部評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価を得ること 【実績 毎年度全ての調査・研究で達成】
- ・マニュアル、教材、ツール等作成件数 【目標 毎年度4件以上】 【実績 H25：5件,H26：6件,H27：5件,H28：8件】

3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

(1) 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

- 障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給について、より厳正な審査及び効率的な手続き等を実施
- 障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底し、理解の促進を図るため、事業主説明会を幅広く実施

【指標】

- | | | |
|-----------------------|-----------------------|--|
| 1 | 障害者雇用納付金に係る事業主説明会開催回数 | 【水準：毎年度480回以上】 |
| 2 | 障害者雇用納付金の収納率 | 【水準：99%以上】 |
| (参考) 現行中期目標期間における主な指標 | | |
| | ・障害者雇用納付金の収納率 | 【目標 常用労働者が200人を超える事業主について99%以上】 【実績 H25：99.93%,H26：99.96%,H27：99.97%,H28：99.82%】 |
| | ・事業主説明会開催回数 | 【目標 毎年度420回以上】 【実績 H25：473回,H26：477回,H27：707回,H28：601回】 |

(2) 障害者雇用納付金に基づく助成金の支給等

- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給について、適正かつ効率的に実施するとともに、事業主説明会の実施等、サービス向上を図る
- 不正受給の防止のため、適正な審査及び調査を実施

【指標】

- | | | |
|-----------------------|------------------------|--|
| 1 | 助成金1件当たりの平均処理期間 | 【水準：30日以内】 |
| 2 | 障害者助成金の周知に係る事業主説明会開催回数 | 【水準：毎年度700回以上】 |
| (参考) 現行中期目標期間における主な指標 | | |
| | ・助成金1件当たりの平均処理期間 | 【目標 30日程度 (最終年度)】 【実績 H25：28.5日,H26：29.3日,H27：28.6日,H28：27.6日】 |

(3) 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等

- 障害者職業生活相談員資格の資格認定講習の実施、就労支援機器の貸出し及び普及・啓発、その他障害者雇用に関する啓発活動を展開
- 障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催

【指標】

- | | | |
|-----------------------|--|---|
| 1 | 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数 | 【水準：28,000人以上（毎年度5,600人以上）】 |
| 2 | アビリンピック来場者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価 | 【水準：90%以上】 |
| (参考) 現行中期目標期間における主な指標 | | |
| | ・就労支援機器利用率 | 【目標 60%以上】 【実績 H25:72.5%,H26：69.0%,H27：68.8%,H28：67.0%】 |
| | ・アビリンピック来場者に対するアンケート調査における理解が深まった旨の評価 | 【目標 90%以上】 【実績 H25：98.5%,H26：96.6%,H27：-,H28：98.7%】 |

4 職業能力開発業務に関する事項

(1) 離職者を対象とする職業訓練の実施

- ものづくり分野における質の高いIT人材等を育成するため、IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練を実施
- 訓練開始時から積極的に相談支援、キャリアコンサルティングを行い、訓練受講者の就職を支援
- 育児をしながら働くことを希望する女性や子育てから仕事への復帰を目指す女性等が受講しやすい職業訓練コースの充実、託児サービスの提供等により職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進
- 非正規雇用労働者の特性に応じた実践的な職業訓練等への「橋渡し」となる訓練や日本版デュアルシステムを実施

【指標】

- 1 ものづくり分野の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の受講者数 【水準：3,760人以上】
 - 2 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 【水準：80%以上】
- (参考) 現行中期目標期間における主な指標
・訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 【目標 80%以上】 【実績 H25：86.3%,H26：86.3%,H27：87.1%,H28：87.9%】

(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

- 職業能力開発大学校等について、第4次産業革命の進展に対応した職業訓練コースの開発、見直しを進め、質の高い人材養成に取り組む
- 特に、ロボット技術（IoTやビッグデータ等関連技術を含む）を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成
- 職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者に対して、きめ細かい就職支援を実施
- 共同研究を通じた産学連携や他大学等関係機関との連携強化を推進する等、地域により広く開かれたものとする

【指標】

- 1 全ての職業能力開発大学校において、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練コースを開発・実施 【水準：10校】
 - 2 ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練コースの修了者数 【水準：300人以上】
 - 3 職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率 【水準：95%以上】
- (参考) 現行中期目標期間における主な指標
・専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率 【目標 95%以上】 【実績 H25：99.2%,H26：99.4%,H27：99.2%,H28：99.5%】

(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

- ものづくり分野において、IoT技術等に対応した在職者訓練コースを開発
- 中小企業等において中核的な役割を果たしている人材を対象に、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる高度な職業訓練（在職者訓練）を実施
- 受講者が習得した能力の職場での適用状況について確認・評価を実施
- 中小企業等の幅広い職務階層の人材を対象に、民間機関等を活用して、生産管理・品質管理、原価管理・コスト削減、組織マネジメント等に関する知識等を習得させる「生産性向上支援訓練」を実施
- 中小企業における生産現場等で働く者向けの基礎的ITリテラシーを習得するための訓練カリキュラムを新たに開発
- 事業主等との連携による訓練カリキュラムの開発や訓練の実施、その求めに応じた職業訓練指導員の派遣、訓練設備の貸与、訓練ノウハウ・情報の提供等の実施

【指標】

- 1 IoT技術等をはじめ、高付加価値化、業務効率化等に必要な知識及び技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数 【水準：30万人以上】
- 2 在職者訓練を利用した事業主に対する追跡調査における生産性向上等につながった旨の評価 【水準：90%以上】
- 3 生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数 【水準：15万事業所以上】

(参考) 現行中期目標期間における主な指標

- ・受講者に対するアンケート調査における職業能力の向上に役立った旨の評価 【目標 90%以上】 【実績 H25：98.7%, H26：99.0%, H27：98.9%, H28：98.9%】
- ・受講者を派遣した事業主に対するアンケート調査における職業能力の向上が見られた旨の評価 【目標 90%以上】 【実績 H25：97.8%, H26：97.8%, H27：97.9%, H28：97.9%】

(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

- 職業訓練指導員を安定的に確保するため、職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員に関する広報の充実
- 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）のコース内容や実施方法等を充実
- 企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員を活用
- 政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施
- 開発途上国からの研修生の受入れ等を実施
- 地域の産業界のニーズを踏まえつつ、官民の適切な役割分担の下、適切な職業訓練コースを設定
- 都道府県や地域の労使団体、教育機関等の関係機関と十分に連携を図り、地域の職業訓練の質の向上

【指標】

- 1 職業訓練指導員養成課程修了者数 【水準：500人以上】
- 2 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）の受講者数 【水準：25,000人以上】

5 障害者職業能力開発業務に関する事項

- 福祉・教育・医療から雇用への流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図り、特別支援障害者を重点的に受け入れる
- 企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大を念頭において、より就職に結びつく職業訓練の実施・指導技法等の開発に努める
- 訓練修了者のうち就職希望者について、職業安定機関と緊密な連携を図り、就職率の向上に努める
- 他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援
- 障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図る

【指標】

- 1 機構営校における職業訓練上特別な支援を要する障害者の定員に占める割合 【水準：60%以上】
- 2 機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率 【水準：75%以上】
- 3 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数 【水準：500機関以上】
- 4 「職業訓練実践マニュアル」、「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」を受講した利用機関に対する追跡調査における「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価 【水準：90%以上】

（参考）現行中期目標期間における主な指標

- ・ 障害者職業能力開発校の定員充足率 【目標 95%以上】 【実績 H25：101.8%, H26：97.9%, H27：100.7%, H28：97.5%】
- ・ 訓練修了者等の就職率 【目標 80%以上】 【実績 H25：87.8%, H26：93.9%, H27：87.9%, H28：89.6%】
- ・ 指導技法等の開発成果についての障害者職業能力開発校等に対するアンケート調査における有用であった旨の評価 【目標 80%以上】 【実績 H25：92.8%, H26：90.9%, H27：-, H28：93.1%】

6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

- 求職者支援制度に係る職業訓練の認定を的確に実施
- 認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、必要な指導及び助言を行うとともに、全ての認定職業訓練について、実地により実施状況を確認

業務運営の効率化に関する事項

- 本部の業務部門について、雇用促進住宅の譲渡・廃止に伴い体制の縮小を図る
- 地方組織については引き続き効率的・効果的な運営に取り組む
- 一般管理費について、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて15%以上の額を節減
- 業務経費について、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成29年度予算と比べて5%以上の額を節減
- 職員の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し厳しく検証
- 契約については、原則として一般競争入札等によることとし、契約の適正化を推進
- 保有資産について、その必要性について不断の見直しを行い、不要財産については売却等の手続を行い国庫に納付

財務内容の改善に関する事項

- 上記「業務運営の効率化に関する事項」を踏まえて中期計画予算を作成し、当該予算による適切な管理を通じて運営
- 障害者雇用納付金に係る積立金について、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることにかんがみ、適正にその運用及び管理を実施
- 雇用促進住宅について、「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）等に基づき遅くとも平成33年度までにすべての譲渡及び廃止を完了

その他業務運営に関する重要事項

- 事業主及び事業主団体等の関係機関及び地方公共団体との更なる連携強化や、利用者ニーズの的確な把握、利用者の利便性向上等に向けた必要な取組を法人の創意工夫により行うとともに、これらの取組が地域において相互に有機的に機能するよう総合的に実施
- 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組
- 内部統制の充実・強化
- 職員の労働条件について、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保
- 情報セキュリティ対策について、ハード及びソフトの両面での不断の見直しと、役職員の高い意識を保持するための適時・適切な研修を、引き続き継続

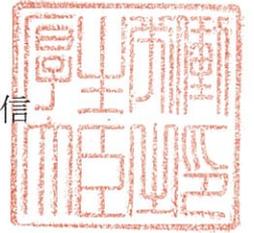
厚生労働省発開 0302 第2号

平成 30 年 3 月 2 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



別紙「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正する告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正する告示案要綱

第一 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置について、次の内容を追加すること。

一 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

1 通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

二 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要であり、特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められることから、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置

を講ずるよう努めること。

1 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

2 キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

第二 適用期日

この告示は、公布の日から施行すること。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して
事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関
係者が適切に対処するための指針の一部を改正する
告示案(概要)

若者雇用促進法に基づく指針(告示)改正(案)の概要について

【指針改正の背景・経緯】

- 「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)において、「単線型のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。」とされ、単線型の日本のキャリアパスを変える取組の1つとして、「若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進」することとされた。
- このため、厚生労働省からの要請を受けた独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)において、「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会」を設置し、実態把握、課題の整理、多様な選考・採用機会の拡大に向けた方策等を検討した。

【指針改正の狙い】

新卒者等
にとって

- 地域等を限定した働き方や、生活と仕事の両立が可能な働き方に対する新卒者等のニーズが高いことを踏まえ、若者一人ひとりが社会で能力を発揮できるよう、こうした働き方が具体的な選択肢となる環境整備を図る。

企業に
とって

- 今後も若者人口が減少し、人手不足が構造的な問題となることを見込まれる中で、若者が能力を発揮できる環境整備に取り組むことで、企業の人材確保の機会拡大、採用後の職場定着を図る。

【指針改正の概要】

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

(二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入【下線部追加】

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

四 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備【新設】

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

(二) キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

參考資料

「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会」の開催

開催経緯

「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)において、「単線型のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。これに対し、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すれば、労働者が自分にあ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なり、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる。」とされており、さらに、「若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進」、「年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受入れ促進のための指針を策定」することとされた。このため、厚生労働省からの要請を受け、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)において、多様な選考・採用機会の拡大に向けた実態把握、論点の整理を目的として検討会を開催したものの。

検討事項

- 新規学卒採用及び転職者受入れの実態
- 転職・再就職者の採用機会の拡大に資する企業の具体的な取組事例
- 新規学卒採用で希望する地域等で働ける勤務制度導入等の取組事例
- 多様な選考・採用機会の拡大に向けた具体的な課題及び提言

検討会委員

海老原 嗣生	(株)ニッチモ代表取締役
大内 伸哉	神戸大学大学院法学研究科教授
小野 晶子	(独)労働政策研究・研修機構主任研究員
近藤 佑介	(株)オプトホールディング 執行役員ビジネスサービス本部長
坂本 泰	東日本旅客鉄道(株) 人事部業務革新・ ダイバーシティ推進グループ課長
◎佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
濱口 桂一郎	(独)労働政策研究・研修機構労働政策研究所長
古市 憲寿	慶應義塾大学SFC研究所上席所員

開催実績

- 第1回 平成29年8月3日(木)
意見交換
- 第2回 平成29年8月22日(火)
企業・有識者等からのヒアリング①【新卒】
 - ・常見陽平氏(千葉商科大学国際教養学部専任講師)
 - ・日比野勇志氏(野村證券(株)執行役員人事部長)
- 第3回 平成29年10月3日(火)
企業・有識者等からのヒアリング②【転職】
 - ・齊藤安良氏((株)ニトリ人財開発部ゼネラルマネージャー)
 - ・駒村純一氏(森下仁丹(株)社長)
- 第4回 平成29年10月27日(金)
企業・有識者等からのヒアリング③【転職】
 - ・中村天江氏(リクルートワークス研究所労働政策センター長)
 - ・田中久氏((公財)産業雇用安定センター業務部業務部長)
- 第5回 平成29年11月28日(火)
JILPT企業・学生等調査中間報告
報告書骨子案の検討
- 第6回 平成29年12月5日(火)
報告書案の検討
- 第7回 平成29年12月12日(火)
報告書とりまとめ

現状・課題認識

- 我が国では、ICT・AI・IoT等の進展により、産業構造や各企業の事業構造の大きな変化が見込まれる。また、職業キャリアが長期化し、少子化や価値観の変化等を背景に働き方のニーズが多様化している。
- その中で、勤務地・勤務内容・勤務時間などに限定のある働き方についても、少子化や価値観の変化等といった背景や、両立支援の観点から、新規学卒の段階からニーズの高まりが見られる。
- また、転職・再就職においても、新卒就職時のミスマッチ是正のやキャリアアップ・キャリアチェンジのための転職、出産・育児に伴う退職後の再就職、老親介護等のための中高年齢者の転職・再就職など、一連の職業キャリアの中で、様々な場面において発生することが想定される。
- このような中で、企業と労働者双方のニーズに応え、年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大を図る必要がある。

目指すべき社会

- 企業は、高度な専門性や多様な経験をもつ人材の迅速な確保により、生産性の向上や、企業内におけるイノベーション創出を通じた成長が可能となる。
- 労働者は、産業・事業構造の急激な変化や、一人ひとりのライフスタイルやライフステージに対応し、多様で良質な就業機会を得ることができる。

基本的な考え方と具体的な取組

新卒者等

- 希望する地域等で働ける環境や仕事と生活の調和が図られる環境を整備し、企業の人材確保・職場定着を実現する。

<具体的な取組>

- 希望する地域で将来のキャリア展望が描ける募集・採用の仕組みを積極的に検討する
- 採用後の処遇や働き方、選択した採用区分ごとの具体的なキャリア展望等に係る情報開示に取り組む

<労働者のライフステージの例>

新卒就職

新卒就職時のミスマッチ
是正の転職・再就職

出産・育児との両立

キャリアアップのための
転職・再就職

老親介護等との両立

産業構造・事業構造の変化による転職・再就職

転職・再就職者

- 中高年齢者の採用実績のある企業は、採用実績のない企業に比べ、中高年齢者の中途採用に積極的になる。企業横断的に活躍するために必要な、異業種においても共通して発揮される能力は、職務経験により培われる。
- 職業キャリアが長期化し働き方のニーズが多様化する中で、年齢にかかわらず、職務経験が豊富な中高年齢者も、企業や業種を越えて活躍する社会を実現する。

<具体的な取組>

- 必要とする専門性や職業能力の水準等を明確に整理する
- 労働条件や職務内容、職場情報、企業文化等を提供する
- 元の職業・職種に関わらない募集・採用に取り組む
- 異業種でも発揮される職務遂行能力等の適正な評価を行う
- 社内・社外双方で公平性を保つ処遇を柔軟に決定する
- 即戦力採用であっても早期定着支援を積極的に行う
- 専門職のウェイトを高めていく

多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会報告書概要【新卒関係】

新卒者等
にとって

「希望する地域等で働ける」
「仕事と生活の調和が図れる」

【新卒者等の現状・課題】

➢ 地域限定等での就職を希望する者が多い一方、そうした働き方での就職が叶う者は少ない実態にある。

(就職活動時に限定正社員を希望する者の割合と希望が実現した者の割合)

	地域限定	職務限定	勤務時間限定
希望割合	72.6%	58.0%	51.8%
実現割合	28.6%	24.3%	4.4%

- 採用後において、正社員の39.6%が「できれば転勤はしたくない」と考えている。
- 生活(結婚、育児、介護等)と仕事の両立が可能な働き方ニーズの拡大。(2013年卒:20.6%⇒2018年卒:26.2%)
- 労働条件や仕事内容のミスマッチ等を理由に、大卒の32.2%、高卒の40.8%が就職後3年以内に離職。

企業にと
って

「各地域で人材確保の機会が広がる」
「採用後の職場定着が期待できる」

【企業の現状・課題】

- 新卒正社員採用予定人数に占める地域限定正社員の割合は限定的であり、魅力ある地域の雇用の受け皿が不足。
※全国・海外展開企業の新卒者等採用予定者に占める地域限定正社員の割合は4.0%
- 一方、地域限定正社員制度を導入した企業の理由として、「地域密着型の経営のため」とする企業が19.2%あり、地域特性・地域ニーズに対応できる人材ニーズも一定数存在。
- 中小企業においては、発信力の弱さから、その魅力が伝わりにくく、人材確保が困難。
- 新卒一括募集スケジュール以外の時期に募集機会を設けていない企業が23.4%存在。

【多様な選考・採用機会の拡大に向けた方策】

【企業に求める取組】

- 新卒者等の中長期的なキャリア形成が可能な地域拠点を有する大企業等は、当該地域における選考・採用活動の実施に加え、当該地域に限定して働ける勤務制度等、新卒者等が希望する地域で将来のキャリア展望が描ける募集・採用の仕組みを積極的に検討する。
- 新卒者等の募集・採用においては、新卒者等が適切に企業や採用区分を選択できるよう、採用後の処遇や働き方、選択した採用区分ごとの具体的なキャリア展望等に係る情報開示に積極的に取り組む。
- 画一的な募集スケジュールでの対応が困難な新卒者等に対して、企業にとって過度な負担とならない範囲で個々の事情に配慮した柔軟な対応を行う。

【新卒者等に求める取組】

- 新卒者等においては、在学中から携わりたい仕事や働き方を十分に吟味するとともに、採用後のキャリア展望に係る情報も収集し、企業だけでなく働き方にも着目して、継続的・主体的にキャリア選択を行う。

【国の取組】

- 地域限定正社員制度等を導入し、人材確保や職場定着の成果を上げている企業の好事例を収集・周知する。
- 新卒者等にとって、それぞれの地域における就職・キャリアアップが具体的な選択肢となるよう、地域において働き方改革に取り組んでいる中堅・中小企業の魅力や、生活の場としての地域の魅力等を併せて発信する。
- 新卒者等が地域の労働市場の状況、地域限定正社員等を選択した場合のキャリア展望等に対する理解を深められるよう、学校等と連携し、より早期からの職業意識形成支援に取り組む。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針について

指針の根拠規定

- 第四条 事業主は、青少年について、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に資する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、青少年がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。
- 第七条 厚生労働大臣は、第四条及び前条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

指針の構成

- 第一 趣旨
- 第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置
 - 一 労働関係法令等の遵守
 - 二 青少年雇用情報の提供
 - 三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等
 - 四 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備【新設】**
- 第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置
 - 一 雇用管理の改善に係る措置
 - 二 職業能力の開発及び向上に係る措置
- 第四 特定地方公共団体及び職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置
 - 一 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進
 - 二 中途退学者及び未就職卒業者への対応
 - 三 募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営
 - 四 青少年雇用情報の提供
 - 五 労働関係法令違反の求人者への対応
 - 六 職業能力の開発及び向上に係る措置
 - 七 職業生活における自立促進のための措置
 - 八 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介
 - 九 その他の各関係者が講ずべき措置

- 第二の一(一) 募集に当たって遵守すべき事項
- (二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

- 第二の二(一) 青少年雇用情報の全ての項目の提供
- (二) 求めがあった情報提供項目の提供
- (三) 求めを行ったことを理由とする不利益な取扱い
- (四) 情報の整備及び速やかな情報提供

- 第二の三(一) 学校等の卒業者の取扱い
- (二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法 **一部追加**
- (三) 職業経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供
- (四) 選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準
- (五) インターンシップ・職場体験の機会の提供

- 第二の四(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入 **新設**
- (二) キャリア展望に係る情報開示

- 第三の一(一) 能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示
- (二) 不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等
- (三) 労働法制に関する基礎知識の付与

- 第三の二(一) OJT及びOFF-JTの計画的な実施
- (二) 必要に応じた実習併用職業訓練の実施
- (三) 職業生活設計等を容易にするための相談機会の確保
- (四) 自己啓発支援
- (五) ジョブ・カードの活用支援
- (六) 事業内職業能力開発計画の作成等

- 第四の四(一) 全ての青少年雇用情報の提供に向けた求人者への働きかけ
- (二) 就職支援サイトへの全ての青少年雇用情報の掲載に向けた取り組み