



# 人材開発施策について

# 人材開発施策の概要

## 公共職業訓練

- ◇対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者(無料(テキスト代等除く))
- ◇訓練期間:概ね3か月~2年
- ◇実施機関:国(ポリテクセンター)、都道府県(職業能力開発校)、民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)
- ◇実績(令和元年度)
  - ・受講者数:施設内訓練32,568人、委託訓練71,687人
  - ・就職率:施設内訓練84.2%、委託訓練72.3%
- ◇令和3年度要求額:1,018億円(注1)

## 求職者支援訓練

- ◇対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方(無料(テキスト代等除く))
- ◇訓練期間:2~6か月
- ◇実施機関:民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)
- ◇実績(令和元年度)※速報値:
  - ・受講者数:21,020人
  - ・就職率:基礎コース57.0%、実践コース62.9%
- ◇令和3年度要求額:158億円+事項要求

## 人材開発支援助成金

- ◇概要:職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援。
- ◇実績:
  - ・支給決定件数:57,019件(令和元年度)
- ◇令和3年度要求額:322億円

## 公共訓練施設における中小企業等の訓練支援

- ◇対象:中小企業等の在職労働者(有料)
- ◇訓練期間:概ね1日から5日
- ◇実施機関:国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)、都道府県(職業能力開発校)
- ◇実績(令和元年度)
  - ・受講者数:施設内訓練120,604人、生産性向上支援訓練等(委託)50,866人
- ◇令和3年度要求額:(注1)

## 労働者の自発的な学び

### 教育訓練給付

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」として支援(注2)  
令和3年度要求額:428億円(注3)

- ◇専門実践教育訓練給付(注4)
  - 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
  - ・給付内容:受講費用の50%(上限40万円)  
要件を満たす場合は更に受講費用の20%(上限16万円)
  - ・対象講座数:2,500
  - ・受給者数:23,251人
- ◇特定一般教育訓練給付(注4)
  - 特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練受講を対象
  - ・給付内容:受講費用の40%(上限20万円)
  - ・対象講座数:406
  - ・受給者数:126人
- ◇一般教育訓練給付
  - 上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:受講費用の20%(上限10万円)
  - ・対象講座数:11,020
  - ・受給者数:90,776人

注2:対象講座数は、令和2年10月時点。  
受給者数は、令和元年度実績。

注3:教育訓練給付を含む失業等給付費の令和3年度要求額は、前年度同額とし予算編成過程で調整することとなっている。

注4:経済産業大臣、文部科学大臣が認定したプログラムが含まれる。

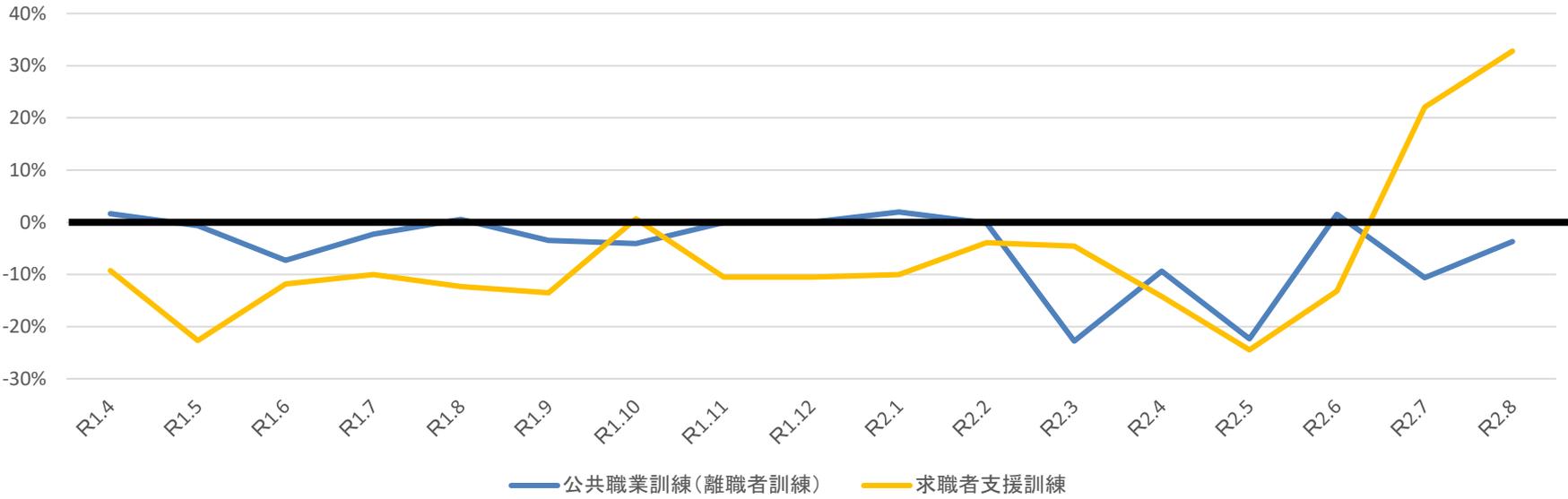
離職者訓練

在職者訓練

(注1) 公共職業訓練は、離職者訓練、在職者訓練等の予算の切り分けができないため、要求額については、離職者訓練に一括計上。

# 公的職業訓練の月別受講開始者数(対前年同月比)の推移

・月別受講開始者数(対前年度比)は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う一部休講により3月～5月は落ち込んだものの、求職者支援制度の受講開始者数(対前年度比)は、7月以降、増加に転じている。



単位:人

	R1.4	R1.5	R1.6	R1.7	R1.8	R1.9	R1.10	R1.11	R1.12	R2.1	R2.2	R2.3	R2.4	R2.5	R2.6	R2.7	R2.8
公共職業訓練 (離職者訓練)	11,240	6,304	7,919	9,792	6,396	7,782	9,804	6,729	6,783	7,485	4,472	3,991	10,189	4,897	8,038	8,752	6,159
前年同月比	1.6%	-0.7%	-7.3%	-2.3%	0.5%	-3.5%	-4.1%	0.0%	0.0%	2.0%	-0.1%	-22.8%	-9.4%	-22.3%	1.5%	-10.6%	-3.7%
求職者支援訓練	1,987	1,882	1,893	1,584	1,343	1,640	1,754	1,698	1,667	1,543	1,597	2,432	1,705	1,422	1,644	1,933	1,783
前年同月比	-9.2%	-22.6%	-11.8%	-10.0%	-12.3%	-13.5%	0.6%	-10.5%	-10.5%	-10.0%	-3.9%	-4.6%	-14.2%	-24.4%	-13.2%	22.0%	32.8%

～コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の課題等を踏まえて～

目指すべき社会像

- ① 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした職業訓練の構築とともに、Society5.0の実現に向けた社会実装や第4次産業革命（IoT、AI、ビッグデータ等）に伴う技術革新の進展等に対応したデジタル利活用人材の育成が進み、国際競争力の維持・向上を実現している社会
- ② 人生100年時代の到来による職業人生の長期化を見据え、労働者が在職中・離職中を問わず、若年のうちから主体的に自らの職業能力開発を継続的に行い、自身のライフステージに応じて、希望する職場で活躍し続けることができる社会
- ③ 将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きが広がる中で、職業能力評価制度やジョブ・カード等の活用等が進み、労働市場インフラの機能強化が図られ、労働者一人ひとりが希望するライフスタイルを獲得しやすくなった社会
- ④ 特別な配慮が必要な人々が必要な訓練機会を確保でき、就職後もキャリア形成しやすい社会
- ⑤ デジタル技術の活用や技能五輪の誘致等を通じ、我が国に蓄積された優れた技能が世代間で継承され、活かされている社会

## 【今後の人材開発政策の基本的な方向性】

### Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練

- 第4次産業革命に対応した職業訓練プログラムの開発やデジタル技術を活用した業務効率化等を行える人材の育成、「新たな日常」の下での産業構造の転換を視野に入れたキャリアチェンジ支援
- あらゆる産業分野で働くすべての労働者に必要とされるITリテラシーの付与の推進
- 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした「新たな日常」に対応したオンラインやVR等の活用による職業訓練の充実・質の向上

#### 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

- キャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備
- 積極的な在職者の職業能力開発の推進
- 民間教育訓練機関による訓練サービスの質向上等への支援

#### 労働市場インフラの強化

- 能力評価制度の更なる活用、普及促進
- 職業情報の見える化（日本版O-netの活用）
- 経歴・プランを明示するジョブ・カードの在職中の活用

#### 特別な配慮が必要な方への支援

- 就職氷河期世代をはじめ、長期無業者、ひとり親等への長期的・継続的支援
- 中高年齢者、在職障害者、外国人留学生への職業能力開発・キャリア形成支援

#### 技能継承の促進

- デジタル技術を活用した技能継承
- 技能五輪国際大会等による気運醸成
- 学校教育と連携した技能体験イベントの実施

※今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造や働き方の変化が、特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めていくべきである。

# 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書

(「新たな日常」の下関連抜粋)

## 3. 具体的な取組

### (1) Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練

#### (デジタル技術の進展に対応した職業訓練等の推進)

- Society5.0の実現に向け、IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボットなど第4次産業革命に対応できる人材を育成するため、国はこれに対応したものづくり分野の職業訓練プログラムの開発と実施を進め、それによりIT等デジタル技術を活用した課題解決、業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行える人材の育成を推進していく必要がある。あわせて、そのような人材育成に取り組む企業を支援する方策を強化していく必要があるほか、労働者の主体的なキャリア形成・職業能力開発を推進するため、教育訓練給付の活用促進にも引き続き取り組む必要がある。
- 社会全体のDXの加速化によりあらゆる産業分野におけるデジタル利活用人材のニーズの高まりが見込まれることから、全ての働く方々に必要とされるセキュリティや統計分析を始めとしたITリテラシーの付与を推進していく必要がある。
- テレワークを活用した在宅勤務等の浸透を踏まえた働き方の多様化、技術革新のスピードや社会全体のDXの加速化に対応するため、教育分野におけるEdTech（教育におけるAI、ビッグデータ等の様々な新しいテクノロジーを活用したあらゆる取組）の進展状況等も踏まえ、職業訓練分野にも新しい技術を積極的に取り入れていく必要がある。具体的には、単なるオンライン訓練の実施にとどまらず、VRやARなどのICTを活用した指導手法の開発や訓練生への個別対応などにより、職業訓練の質の向上に取り組んでいくことが必要である。なお、EdTechで進展するような新しい技術は、時間や費用のメリットだけでなく、どのような学習が自分の目指すキャリアに適切なのか分からないといった課題にも対応できる可能性があることから、自己啓発をオンライン上で行う機会を大きく増加させる可能性も期待される。

#### (「新たな日常」と雇用情勢の変化に対応した職業訓練機会の提供)

- 一人ひとりの希望や能力や価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつであってもスキルアップしていくことが必要である一方で、今後の雇用情勢の更なる変化に備えて、職業訓練をはじめとする人材開発施策を通じた速やかな再就職支援や雇用維持に万全を期す必要がある。
- 「新たな日常」や訓練機会の乏しい地域における対応の一環として、オンラインによる訓練の一層の普及を図り、その活用を推進する方策を検討する必要がある。その際には、公共職業訓練施設への通所により得られる効果を残しつつ、オンラインとの適切な組み合わせにより、訓練の効果を最大化する工夫が必要である。
- また、公共職業訓練及び求職者支援訓練において、労働者の解雇や雇止め等が起きた場合に必要な訓練機会を確保し、その周知広報を行うとともに、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進することが必要である。
- なお、「新たな日常」への対応も含め、民間企業が実施している人材育成の好事例を周知していくことが必要である。

# 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書

(「新たな日常」の下関連抜粋)

## 4. 最後に

一方で、本研究会の中盤以降に生じた新型コロナウイルス感染症をきっかけとして、社会全体のDXの加速化等による産業・就業構造や働き方等の変化が、現在進行形で大きく進んでいる状況にある。

本研究会としては、例えば現時点で考えられる課題や留意点として、以下に掲げるものがあると認識している。こうした点も含め、今後新型コロナウイルス感染症が特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めた上で、厚生労働省において更なる検討を深めていくことを期待する。

- 新型コロナウイルス感染症を契機に、デジタル化のスピードが更に加速し、それに伴い労働者も従前よりもスピーディにリスキングすることが求められることになることが予想される。
- デジタル化のスピードも含め、社会やその求めるスキルの変化が激しくなれば、対応できる企業・個人と対応が困難な企業・個人の2極化が懸念される。今後、企業や個人への支援の在り方について、在職者訓練、離職者訓練のそれぞれにおいて、その支援の在り方についてもあらためて検討が求められる可能性がある。
- また、今後の企業内における人材育成に与える影響を注視する必要がある。オンラインでの業務や教育訓練が可能であっても、新規学卒者や転職者などの新たに入社した方へのOJTの課題などにも目を向けるべきである。
- テレワークを活用した在宅勤務のより一層の普及が予想されるが、テレワーク等を行うに当たっては、これまでの働き方と異なるために、対応できる人と対応できない人との差が明確になってくる可能性もあり、特に対応できない方々への教育訓練の必要性も考えていくべきである。
- IT分野などでは非対面業務だけで業務が完結するようになった職種も存在する。こうした職種の中には、すでに教育訓練についてもオンラインにシフトし、高い効果をあげている例もあり、今後、国や企業等は、こうした先進事例を参考にしつつ、職業訓練や企業内研修を進めていく必要がある。
- 新型コロナウイルス感染症の影響は、特に非正規雇用労働者の雇用の減少につながることを想定した対応が必要である。
- 加えて、社会の生活インフラを支えるエッセンシャルワーカー(医療・福祉・物流等)の重要性が再認識される中で、こうした職種の担い手を確保していくことが重要である。
- このほか、新型コロナウイルス感染症の影響で離職した方に再び働く意欲を持ってもらうためにも、教育訓練は重要である。

# 參考資料

---

# 公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況【令和元年度】①

## ○受講者数及び就職率

	合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
離職者訓練	104,255人	—	25,933人	—	78,322人	—
うち施設内訓練	32,568人	84.2%	25,933人	85.5%	6,635人	80.5%
うち委託訓練	71,687人	72.3%	—	—	71,687人	72.3%

注1:就職率については、令和元年度に修了した訓練コースの訓練修了3ヶ月後の就職状況。

# 公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況【令和元年度】②

## ○分野別実施状況

分野別	受講者数 (合計)	施設内訓練						委託訓練					
		合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県		合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県	
		受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
農業・林業系	962人	555人	87.9%	0人	-	555人	87.9%	407人	73.2%	0人	-	407人	73.2%
建設系	6,107人	5,772人	84.2%	4,628人	85.8%	1,144人	78.5%	335人	59.7%	0人	-	335人	59.7%
製造系	11,662人	11,568人	84.2%	10,258人	84.6%	1,310人	81.3%	94人	70.0%	0人	-	94人	70.0%
事務系	31,104人	749人	88.2%	525人	91.3%	224人	81.8%	30,355人	72.3%	0人	-	30,355人	72.3%
情報系	22,975人	255人	73.5%	20人	75.0%	235人	73.4%	22,720人	69.5%	0人	-	22,720人	69.5%
サービス系	15,931人	9,820人	84.8%	7,779人	86.0%	2,041人	80.8%	6,111人	67.2%	0人	-	6,111人	67.2%
介護系	11,102人	835人	85.4%	0人	-	835人	85.4%	10,267人	82.3%	0人	-	10,267人	82.3%
その他	4,412人	3,014人	55.2%	2,723人	-	291人	55.2%	1,398人	74.9%	0人	-	1,398人	74.9%
総計	104,255人	32,568人	84.2%	25,933人	85.5%	6,635人	80.5%	71,687人	72.3%	0人	-	71,687人	72.3%

注1:就職率については、令和元年度に修了した訓練コースの訓練修了3ヶ月後の就職状況。

# 求職者支援制度の実施状況【令和元年度】

## ○受講者数及び就職率

合計		基礎コース		実践コース	
受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
21,020人	—	5,753人	57.0%	15,267人	62.9%

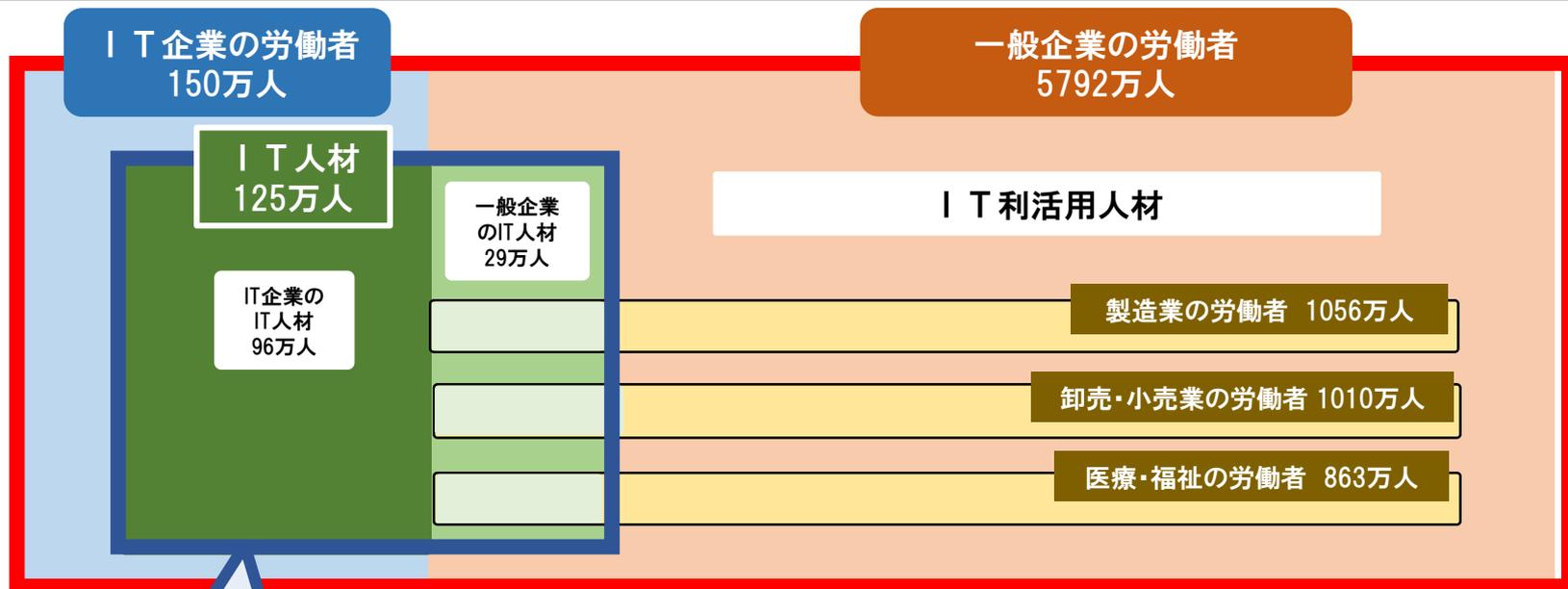
## ○分野別実施状況(実践コース)

	受講者数	就職率
IT	1,846人	63.5%
営業・販売・事務	4,826人	60.5%
医療事務	1,031人	64.0%
介護福祉	1,303人	73.3%
デザイン	3,203人	61.0%
その他	3,058人	63.2%
合計	15,267人	62.9%

注1: 就職率は、令和元年4月から令和2年2月末までに終了した訓練コースの訓練終了3ヶ月後の就職実績。

# IT関連の職業訓練等について

- IT関連の職業訓練については、IT人材及び一般労働者に対して以下の支援を実施。
  - ・ 企業が行う教育訓練や労働者の自発的学び直しへの経済的支援
  - ・ 一般労働者を対象とした、IT利活用に必要なパソコン実務やITリテラシーに係る訓練
  - ・ 生産技術者等を対象とした、IoT等の第4次産業革命関連技術に係る訓練



## 高度なIT人材の育成 (企業内訓練の高度化や高等教育等の受講支援)

- 人材開発支援助成金(令和3年度からはITSSLレベル3及び4の訓練は特に高率助成の対象とする予定。)**【在職者】**
- 教育訓練給付(専門実践、特定一般)**【在職者・離職者】**
- 委託訓練、求職者支援訓練においてJAVAプログラミング能力認定試験等に向けた訓練を実施(ITSSLレベル1相当)**【離職者】**

## IT利活用人材の育成(公的職業訓練においても対応強化)

- 委託訓練(実務に役立つIT活用力習得コース等)**【離職者】**
- 求職者支援訓練(ビジネスパソコン実践科、ITオフィス経理科等)**【離職者】**
- IT理解・活用力セミナー**【在職者】**
- 生産性向上支援訓練**【在職者】**
- 人材開発支援助成金**【在職者】**
- 教育訓練給付(一般)**【在職者・離職者】**

(注1) IT人材の数は、「IT人材白書2020」(独立行政法人情報処理推進機構)における推定値

(注2) 一般企業の各労働者数は令和2年7月時点の雇用労働者数(労働力調査)

(注3) IT企業は日本標準産業分類における「情報サービス業」「インターネット付随サービス業」に該当する企業

# 生産性向上人材育成支援センターにおける中小企業等の人材育成を支援する取組

人手不足の深刻化や技術革新の進展の中で、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成するとともに、企業が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが必要。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では、全国87か所のポリテクセンター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成に必要な支援を一貫して実施。

## 支援の流れ

### 1. 人材育成に関する相談

担当者が企業を訪問して人材育成に関する課題や方策等を整理

### 2. 人材育成プランの提案

課題等に合わせて以下のメニューの中から最適なプランを提案

### 3. 職業訓練の実施

企業の人材育成プランに応じて職業訓練の実施や指導員を派遣

#### 高度な技能・技術の習得を支援 (在職者訓練)

「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった企業の生産現場が抱える課題解決のために、“ものづくり分野”を中心に、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの実習を中心とした高度な訓練コースを体系的に実施。

- 訓練日数  
概ね2～5日（12～30時間）
- 受講料（1人あたり平均）  
13,000円程度



#### ○主な訓練分野

##### 【機械系】

・機械設計 ・機械加工 ・溶接加工

##### 【電気・電子系】

・電子回路設計 ・電気設備保全

・IoT技術の活用

##### 【居住系】

・建築設計 ・建築製図

・施工管理



#### 生産性向上に必要な知識等の習得を支援 (生産性向上支援訓練)

中小企業等の生産性向上に必要な知識等を習得するために、あらゆる産業分野で必要とされる“生産管理、IoT、クラウドの活用”などのカリキュラムを、利用企業の課題に合わせてカスタマイズし、専門的な知見やノウハウを有する民間機関等を活用して実施。

- 訓練日数  
概ね1～5日（6～30時間）
- 受講料（1人あたり）  
3,300円～6,600円

#### ○主な訓練分野

##### 【生産・業務プロセスの改善】

・生産管理・品質管理・流通・物流  
・IoT活用によるビジネス展開  
・クラウド活用入門

##### 【横断的課題】

・組織マネジメント  
【売上げ増加】  
・マーケティング



#### IT理解・活用力の習得を支援 (IT活用力セミナー)

第4次産業革命による技術革新に対応するために、中小企業や製造現場等で働く人を対象としたITの活用や情報セキュリティなどのIT理解・活用力習得のための訓練コースを、民間機関等を活用して実施。

- 訓練日数  
概ね0.5～3日（3～18時間）
- 受講料（1人あたり）  
2,200円～5,500円

#### ○主な訓練分野

##### 【IT理解】

・新技術動向 ・業務のIT化 等

##### 【ITスキル・活用】

・表計算 ・文書作成

・ホームページ 等

##### 【IT倫理】

・コンプライアンス  
・情報セキュリティ



#### 職業訓練指導員の派遣 施設・設備の貸出

「研修したいが講師がない」「研修したいが機械を止められない」「研修場所がない」といった企業の要望に応じて、機構の職業訓練指導員（テクノインストラクター）を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の機構施設・設備（会議室、実習場及び訓練用設備・機器）の貸出しを実施。



J E E Dホームページ  
生産性センターの支援メニューを紹介しています。

# 教育訓練給付の概要

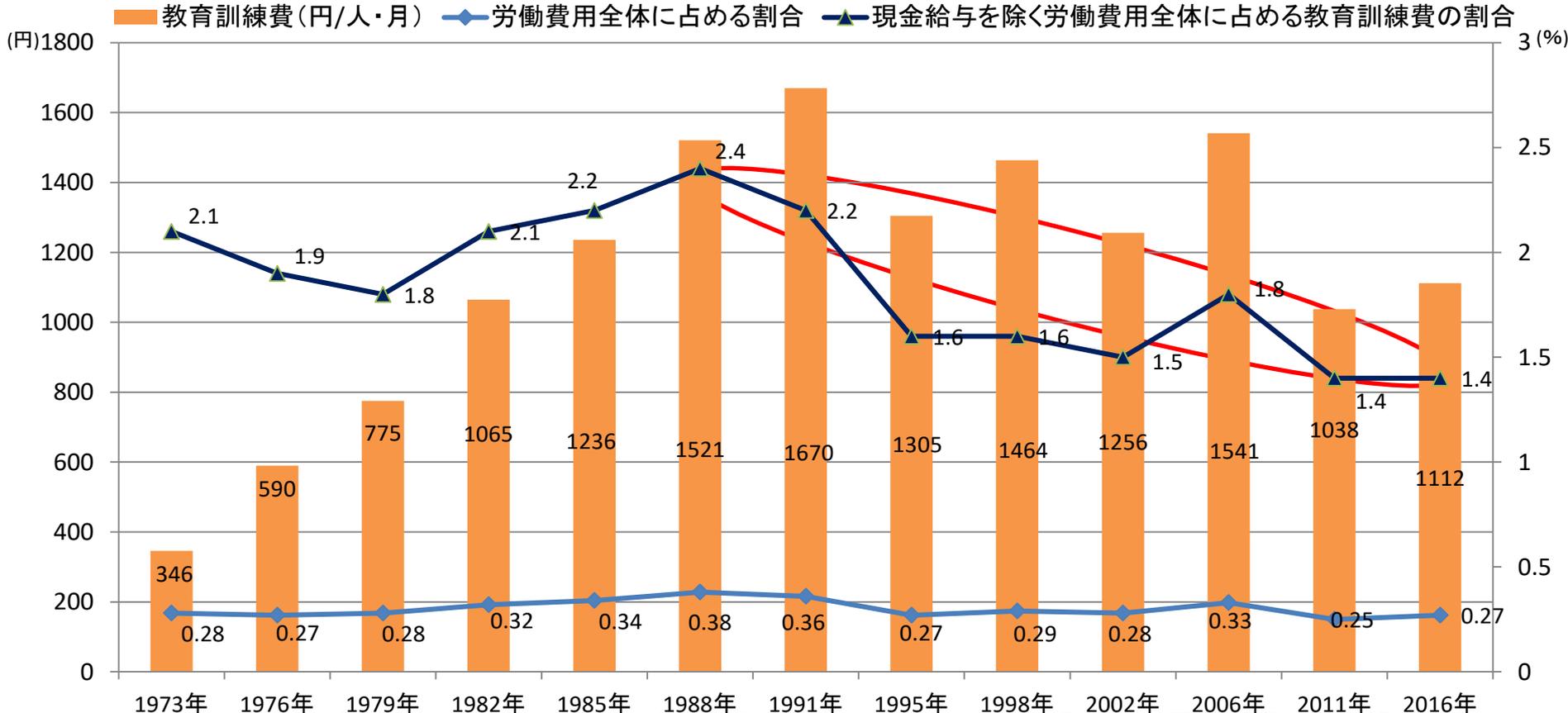
2020年9月作成

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。

	<b>専門実践教育訓練給付</b> (2014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>	<b>特定一般教育訓練給付</b> (2019年10月制度開始) <特ご労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練受講を対象>	<b>一般教育訓練給付</b> (1998年12月制度開始) <活め々の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講を対象>
給付内容	○ 受講費用の <b>50%</b> (上限年間 <b>40万円</b> ) 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 <b>20%</b> (上限年間 <b>16万円</b> ) を追加支給。	○ 受講費用の <b>40%</b> (上限 <b>20万円</b> ) を受講修了後に支給。	○ 受講費用の <b>20%</b> (上限 <b>10万円</b> ) 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)		
対象講座数	2,500講座(2020年10月時点) 累計新規指定講座数 3,853講座 <small>※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</small>	406講座(2020年10月時点)	11,020講座(2020年10月時点)
受給者数	23,251人(2019年度実績) / 71,442人(制度開始~2019年度) <small>※いずれも初回受給者数。速報値</small>	126人(2019年度実績) ※速報値	90,776人(2019年度実績) ※速報値
対象講座指定要件(講座の内容に関する主なもの)	次の①~⑦の類型のいずれかに該当し(【】内は講座期間・時間要件)かつ、 <b>類型ごとの講座レベル要件</b> を満たすものを指定。 ① <b>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</b> <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</small> <small>(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(法令上の最短期間が4年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が3年の養成課程であって定時制により訓練期間が4年となるものを含む。))</small> ② <b>専門学校等の職業実践専門課程等(キャリア形成促進プログラムを含む)</b> <small>5</small> <small>就職・在職率の実績が一定以上</small> <small>(商業実務、経理・簿記等) 【2年(キャリア形成促進プログラムは120時間以上2年未満)】</small> ③ <b>専門職大学院</b> (MBA等) <small>【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)】</small> <small>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</small> ④ <b>職業実践力育成プログラム</b> (子育て女性のリカレント課程等) <small>※1</small> <small>【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】</small> <small>就職・在職率(正規課程にあっては、就職・在職率及び定員充足率)の実績が一定以上</small> ⑤ <b>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</b> <small>(情報処理安全確保支援士等)<small>※2</small></small> <small>【時間が120時間以上(ITSSELレベル相当4以上のものに限り30時間以上)かつ期間が2年以内】</small> <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</small> ⑥ <b>第四次産業革命スキル習得講座</b> (AI、IoT等) <small>※4</small> <small>【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】</small> 就職・在職率の実績が一定以上 ⑦ <b>専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</b> <small>※5</small> <small>【専門職大学・学科：4年、専門職短期大学・学科：3年以内】</small> <small>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</small>	次の①~③の類型のいずれかに該当しかつ、 <b>類型ごとの講座レベル要件</b> を満たすものを指定。 ① <b>業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程(※)又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</b> <small>(介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修等を含む)</small> <small>※ 専門実践教育訓練の⑤に該当するものを除く。</small> <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</small> ② <b>情報通信技術に関する資格のうちITSSL2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</b> <small>(120時間未満のITSSLレベル3を含む)</small> <small>※ 専門実践教育訓練の⑤に該当するものを除く。</small> <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</small> ③ <b>短時間のキャリア形成促進プログラム及び職業実践力育成プログラム</b> <small>※ 専門実践教育訓練の②、④に該当するものを除く。</small> <small>就職・在職率の実績が一定以上</small> ※ 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。 ※ 講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。	次の①又は②のいずれかに該当する教育訓練を指定。 ① <b>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</b> ② ①に準じ、 <b>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</b> (民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等) ※ 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。 ※ 講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。
	※1: 2016年4月から適用 ※2: 2016年10月から適用 ※3: 2017年10月から適用 ※4: 2018年4月から適用 ※5: 2019年4月から適用	・通学制：期間が1ヶ月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・通信制：3ヶ月以上1年以内	指定講座例 ○ 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(同行援助従事者研修等) ○ 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(建築施工管理技術検定、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)

# 企業の支出する教育訓練費の推移

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



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

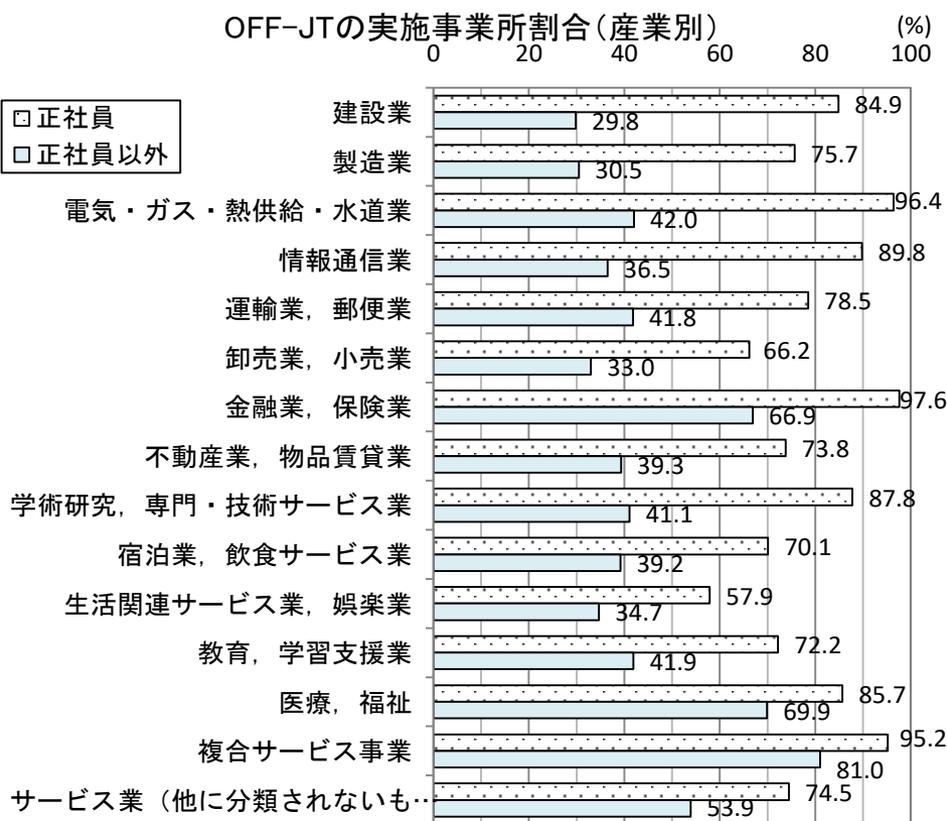
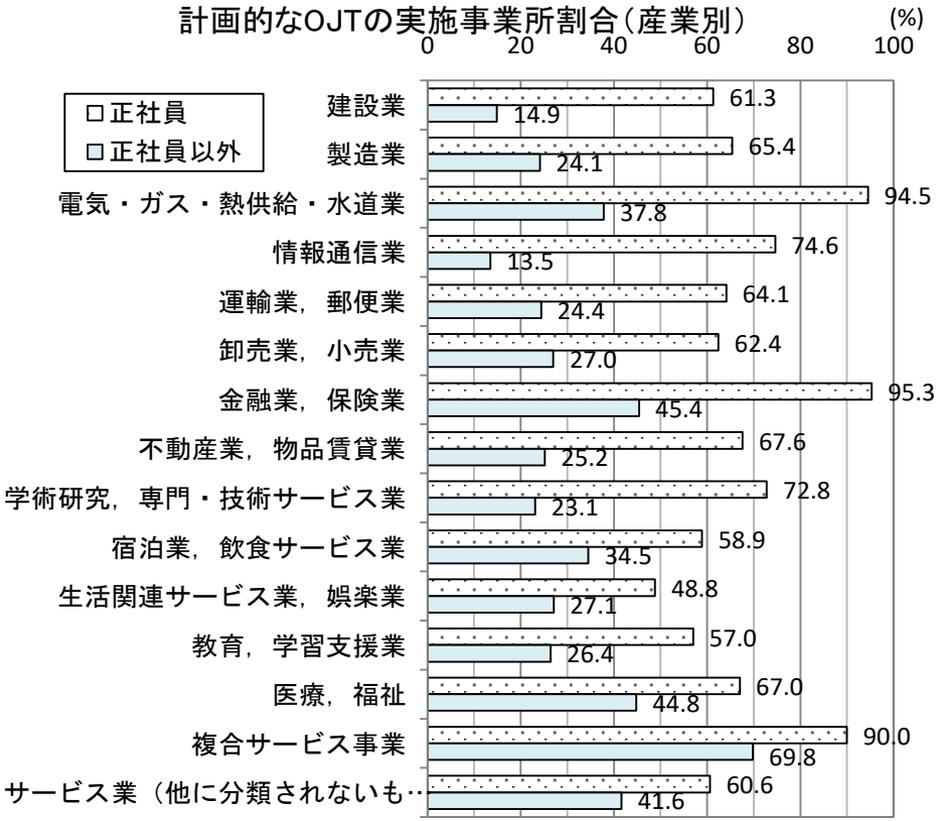
資料出所: 労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)

# 計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況(産業別)

## 【事業所調査】

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

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

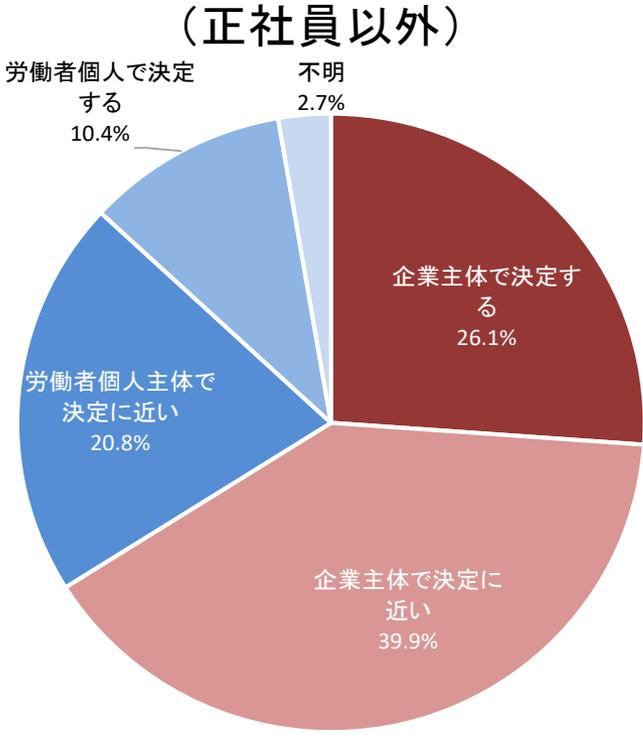
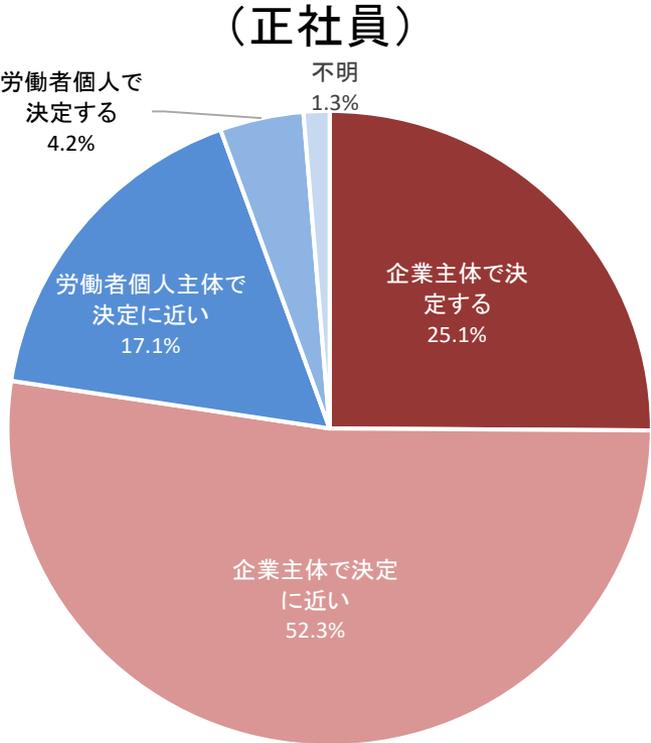


資料出所:厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

# 能力開発の責任主体

## 【企業調査】

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



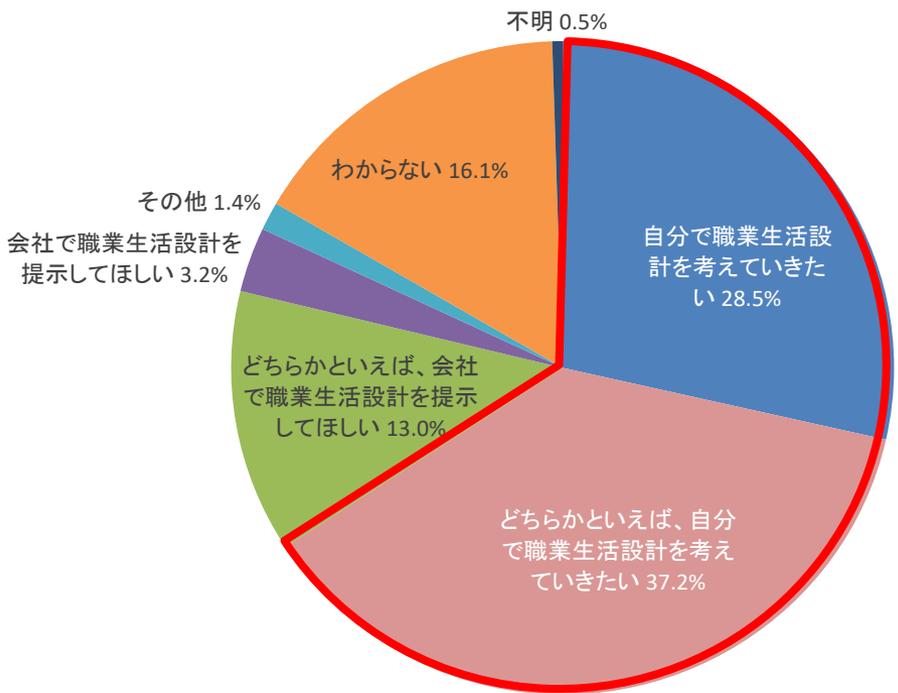
資料出所:厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

# 職業生活設計の考え方

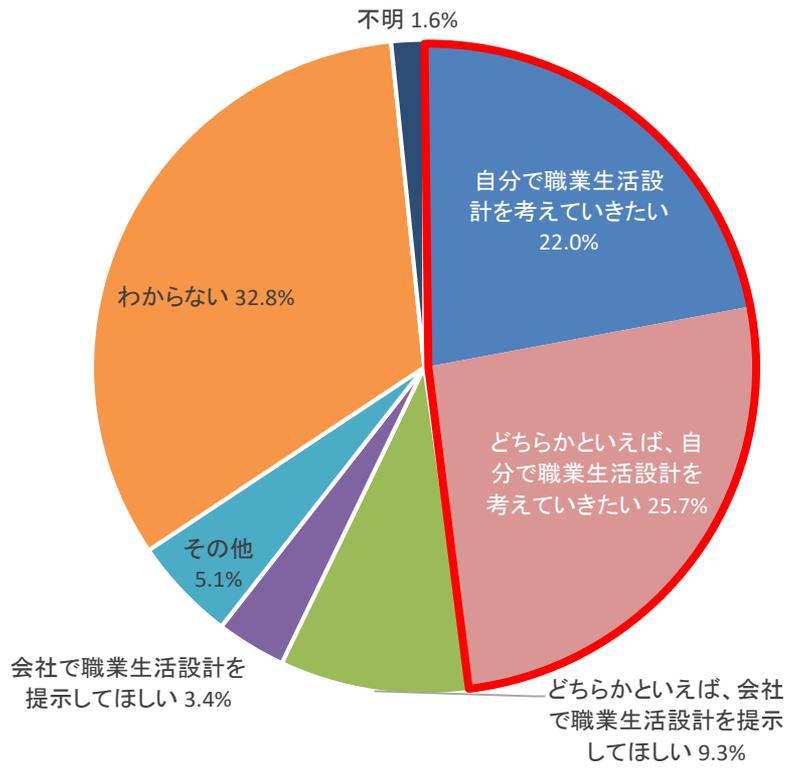
## 【個人調査】

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

(正社員)



(正社員以外)

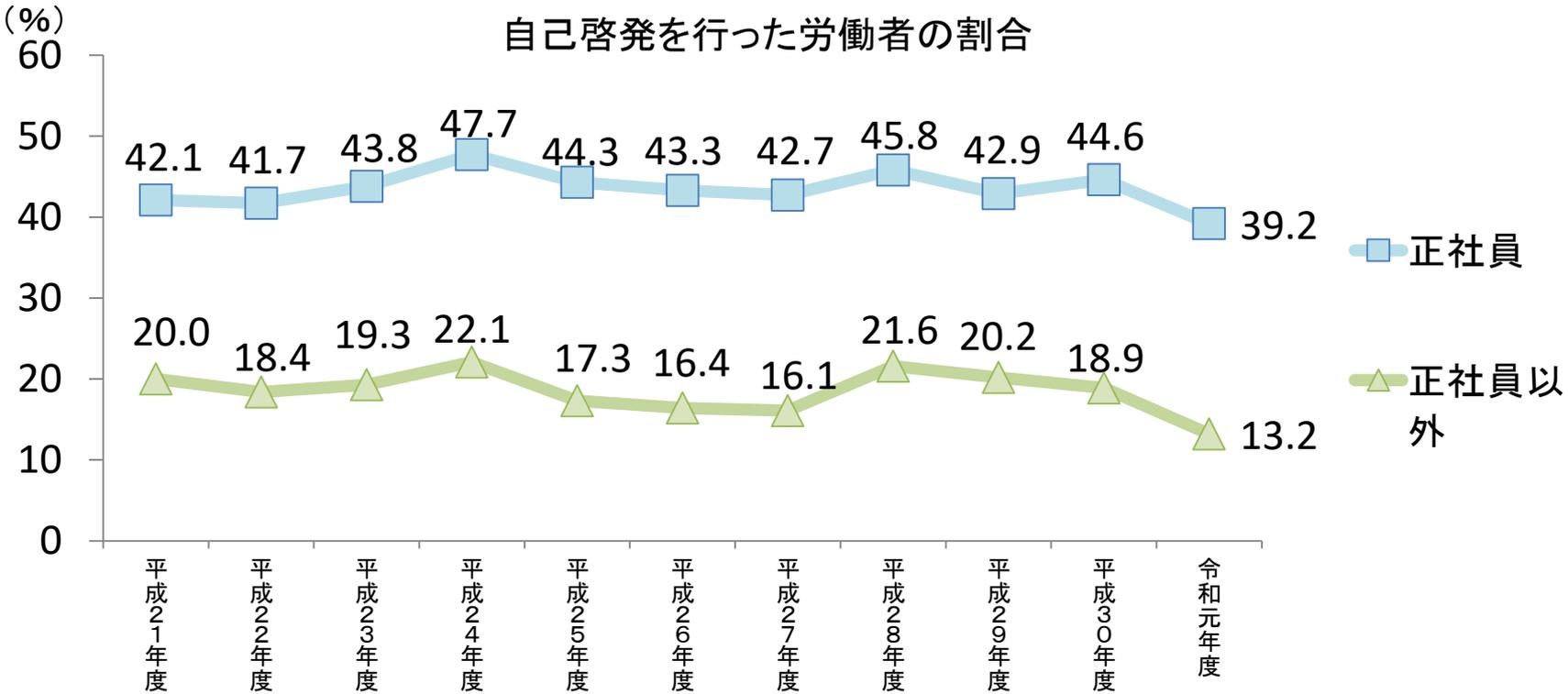


資料出所:厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

# 自己啓発を行った労働者の割合

【個人調査】

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



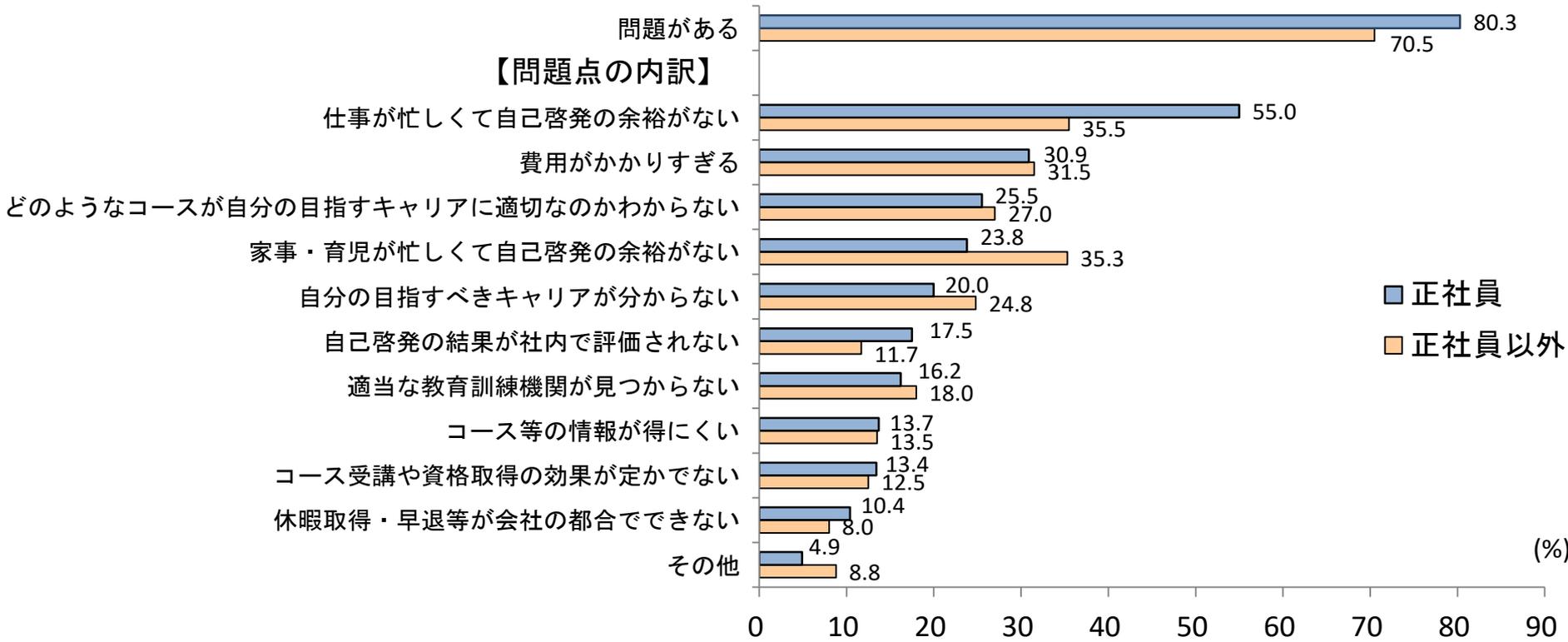
資料出所：厚生労働省「平成21～30年度、令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成20～30年度)

# 自己啓発を行う上での問題点

## 【個人調査】

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

自己啓発を行う上で問題があったとした労働者及びの問題点の内訳(複数回答)



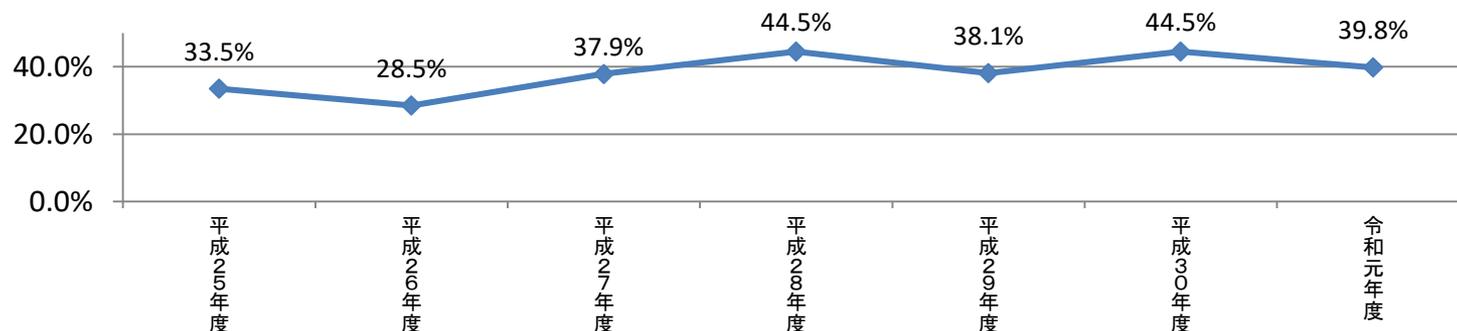
資料出所:厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成30年度)

# 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

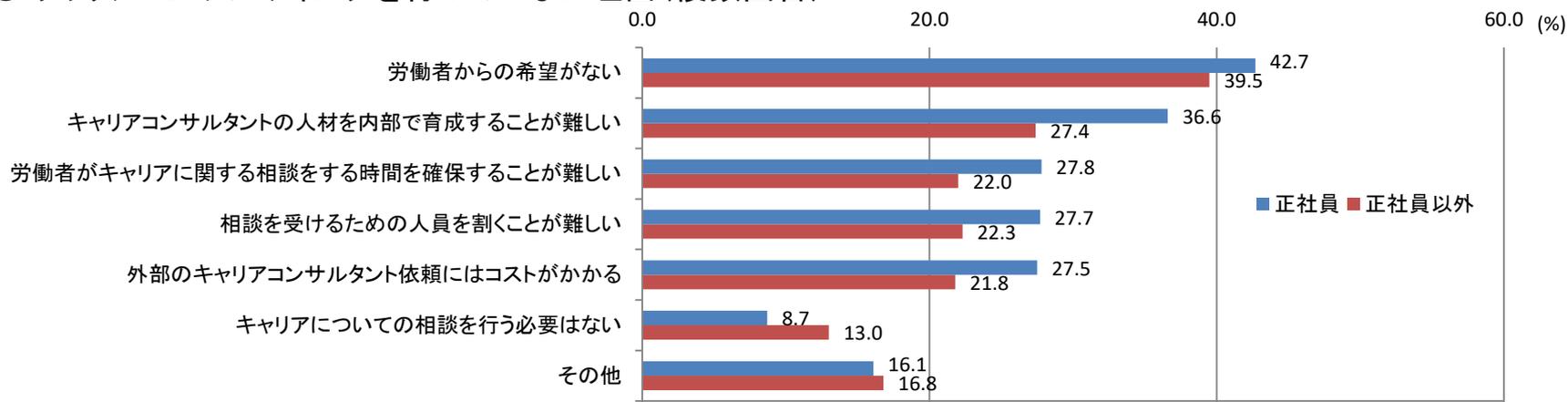
## 【事業所調査】

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

### ○キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合



### ○キャリアコンサルティングを行っていない理由(複数回答)



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