

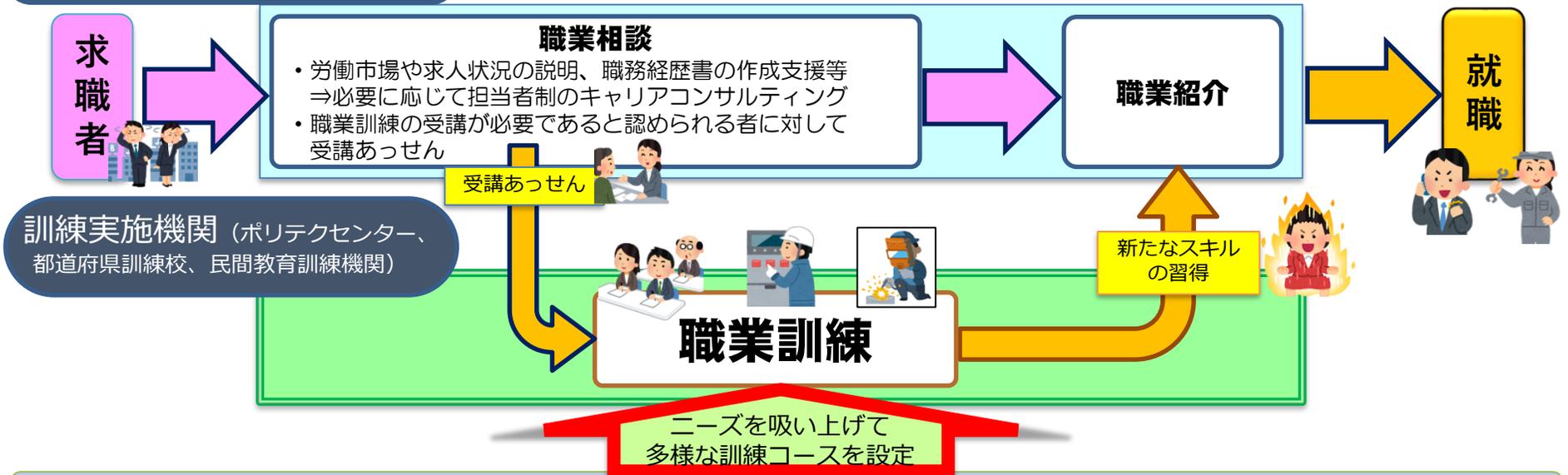
多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること

(施策番号VI-1-1)

添付資料

離職者に対するハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の流れ

ハローワーク



各都道府県ごとに地域の関係者による地域訓練協議会を開催
⇒ **地域の訓練計画を策定**

○学識経験者 ○産業界関係者(商工会議所、中央会、労組等) ○教育訓練機関等 ○都道府県(商工労働部等) ○労働局 等

R1年度実績	公共職業訓練(離職者訓練)			求職者支援訓練	訓練規模	R2年度計画	R3年度予算
	計	施設内訓練	委託訓練				
受講者数	104,255人	32,568人	71,687人	21,020人	公共職業訓練(離職者訓練)	16.8万人	16.9万人
うち主な分野別	公共職業訓練(離職者訓練)			求職者支援訓練	うち施設内訓練	3.3万人	3.4万人
事務・情報系	54,079人			11,599人	うち委託訓練(うち短期の訓練)	13.5万人(10.3万人)	13.5万人(12.1万人)
製造・建設系	17,769人			666人	求職者支援訓練	5.0万人(当初2.8+補正2.2)	5.1万人
介護系	11,102人			1,333人			

- 国は、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しています。

高齢・障害・求職者雇用支援機構(ポリテクセンター)

○ 対象 離職者(ハローワークの求職者)

○ 訓練期間 標準6か月

就業範囲の拡大と多様化する職務に対応し、より再就職に資する訓練とするため、3か月ごとに仕上がり像(訓練目標)を設定(6か月で2つの関連する職務に係る仕上がり像を設定)。

○ 主にものづくり分野を中心とした訓練を実施

主な訓練コース例

- ・ テクニカルオペレーション科
- ・ 金属加工科
- ・ 電気設備技術科
- ・ スマート生産サポート科
- ・ ビル管理技術科
- ・ 住環境計画科



(例)NC旋盤加工実習

離職者等再就職訓練事業（委託訓練）の概要

国と都道府県等が委託契約を結び都道府県等が事業の実施主体となって、民間教育訓練機関や学校教育機関等の多様な教育資源を活用し、離職者の多様なニーズに応じた職業訓練を実施することにより、早期の就職を支援するもの。

厚生労働省

- 能力開発政策の方針や全国計画の策定
- 都道府県等の訓練実施計画の確認・予算の交付（契約）

委託契約

都道府県等（職業能力開発校）

職業能力開発促進法
第15条の7第3項に基づき実施

- 地域の雇用情勢等を踏まえ訓練実施計画の作成
- 個々の離職者の多様なニーズに応じた委託訓練コースの設定・委託訓練実施機関の調達
- 委託訓練の委託先を巡回訪問し、効果的な就職支援を行うための必要な助言、指導

委託契約

委託訓練実施機関（民間教育訓練機関等）

<主な訓練コース>

- ① 早期再就職に必要な知識と技能を習得する職業訓練
(例：経理事務科、情報処理科、介護実務者科など)
- ② より高度な技能や資格取得を目指す職業訓練
(例：介護福祉士養成科、保育士養成科、プログラミング言語習得科、建設人材育成科など)
- ③ 訓練生の個別の事情に配慮した職業訓練
(例：定住外国人向けコース、母子家庭の母等の自立促進コース、eラーニングコースなど)

[受講料]
無料(ただし、テキスト代等は自己負担)



離職者

求職申込み



職業相談

受講
あつせん

ハローワーク

訓練
修了

職業紹介

就職



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となっています。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では、全国の公共職業能力開発施設（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等）に「生産性向上人材育成支援センター」（生産性センター）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行っています。

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/能力開発セミナー）

“設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、設備保全”など“ものづくり分野”において、実習を中心としたカリキュラムにより、「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった生産現場の課題を解決するための訓練コースを体系的に実施しています。

- 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 ◎金属加工

電気・電子系

- ◎制御システム設計 ◎通信設備設計
- ◎電気設備工事

居住系

- ◎建築計画 ◎測定検査 ◎設備保全



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）

“生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、生涯キャリア形成、マーケティング、ITによる業務改善”など、あらゆる産業の生産性向上に効果的なカリキュラムにより、企業が生産性を向上させるために必要な知識などを習得する訓練コースを、専門的な知見を有する民間機関等を活用して実施しています。

- 訓練日数
概ね1～5日（6～30時間）
（IT業務改善は4～30時間）
- 受講料（1人あたり・税込）
3,300円～6,600円
（IT業務改善は2,200～4,400円）
- 主な訓練分野



生産・業務プロセスの改善

- ◎生産管理 ◎品質保証・管理 ◎バックオフィス

横断的課題

- ◎組織マネジメント ◎生涯キャリア形成

売上げ増加

- ◎営業・販売 ◎マーケティング ◎企画・価格

IT業務改善

- ◎データ活用 ◎情報発信 ◎倫理・セキュリティ

職業訓練指導員の派遣 施設・設備の貸出

「研修を行いたい講師がない」「研修を行いたい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）の貸出しを行っています。



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。

生産性向上人材育成支援センターでは、 70歳までの就業機会の確保に向けた従業員教育 を支援しています！

人手不足の深刻化や技術革新が進展する中、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成し、企業の労働生産性を高めていくことに加えて、70歳までの就業機会の確保に向けて企業を支えるミドルシニア世代の役割の変化に対応できる能力や技能・ノウハウを継承する能力を育成することが重要です。

生産性向上人材育成支援センターでは、生産性向上支援訓練の新たなメニューとして、令和2年度から「ミドルシニアコース」を開始し、中高年齢層の従業員の“生涯キャリア形成”を支援しています。

ミドルシニアコースの概要

ミドルシニアコースでは、“従業員のモチベーションの維持”、“後継への技能継承”など、企業の定年延長や継続雇用等における課題の解決に効果的なカリキュラムをご用意しています。

○受講対象者 45歳以上の従業員の方	○訓練日数 概ね1～5日（6～30時間）
○受講料（1人あたり・税込） 3,300円～6,600円	
○訓練会場 自社会議室等を訓練会場とすることが可能です （企業に講師を派遣します）	



- 訓練で習得できる要素
- 【役割の変化への対応】
 - ・求められる役割の理解
 - ・メンタリング
 - 【技能・ノウハウ継承】
 - ・作業手順の作成方法
 - ・研修技法
- など

訓練受講までの流れ

課題や方策の整理

- ・センター担当者が企業を訪問し、人材育成に関する課題や方策を整理します。

訓練コースのコーディネート

- ・相談内容を踏まえて、課題やニーズに応じた訓練コースを提案します。

- ・ミドルシニア世代の従業員に、今後のキャリアについて考えさせたい
- ・ミドルシニア世代の従業員に、組織の中で求められる役割を理解させたい
- ・従業員の経験を活かした後継従業員への指導方法を学ばせたい

役割の変化への対応

- ・中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成
 - ・後継指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割
 - ・SNSを活用した相談・助言・指導
 - ・フネロワーシツパによる組織力の向上
- など

技能・ノウハウ継承

- ・クラウドを活用したノウハウの蓄積と共有
 - ・作業手順の作成によるノウハウの継承
 - ・効果的なOJTを実施するための指導法
 - ・ノウハウの継承のための研修講師の育成
- など

- ・ミドルシニア世代の従業員が持つ技術やノウハウを見える化したい
- ・技能継承の指導者の「教える」スキルを向上させたい
- ・ミドルシニア世代の従業員を講師として、研修や勉強会を開催したい

訓練受講

- ・所定の期日までに受講料の支払い等の手続を行い、訓練を受講してください。

※予算に限りがありますので、ご希望に添えない場合があります。
※相談内容によっては、少人数からでも受講できるオーダーコースのご利用を提案する場合があります。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
Independent Administrative Corporation for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

～生産性向上人材育成支援センター（生産性センター）は、事業主の指導の生産性向上に向けた人材育成を支援しています～



（生産性センター 問い合わせ先）

認定職業訓練の概要

1 職業訓練の認定

事業主等が行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、都道府県知事の認定を受けることができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。(職業能力開発促進法第13条、第24条)

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

2 認定職業訓練施設数、訓練生数(令和元年度)

施設数:1,103 訓練生数:約20.5万人

3 認定職業訓練の特色

- ・訓練科は建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等
- ・中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多い

4 認定訓練助成事業費補助金(令和3年度予算額:954,903千円)

・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、以下の補助金が受けられる。

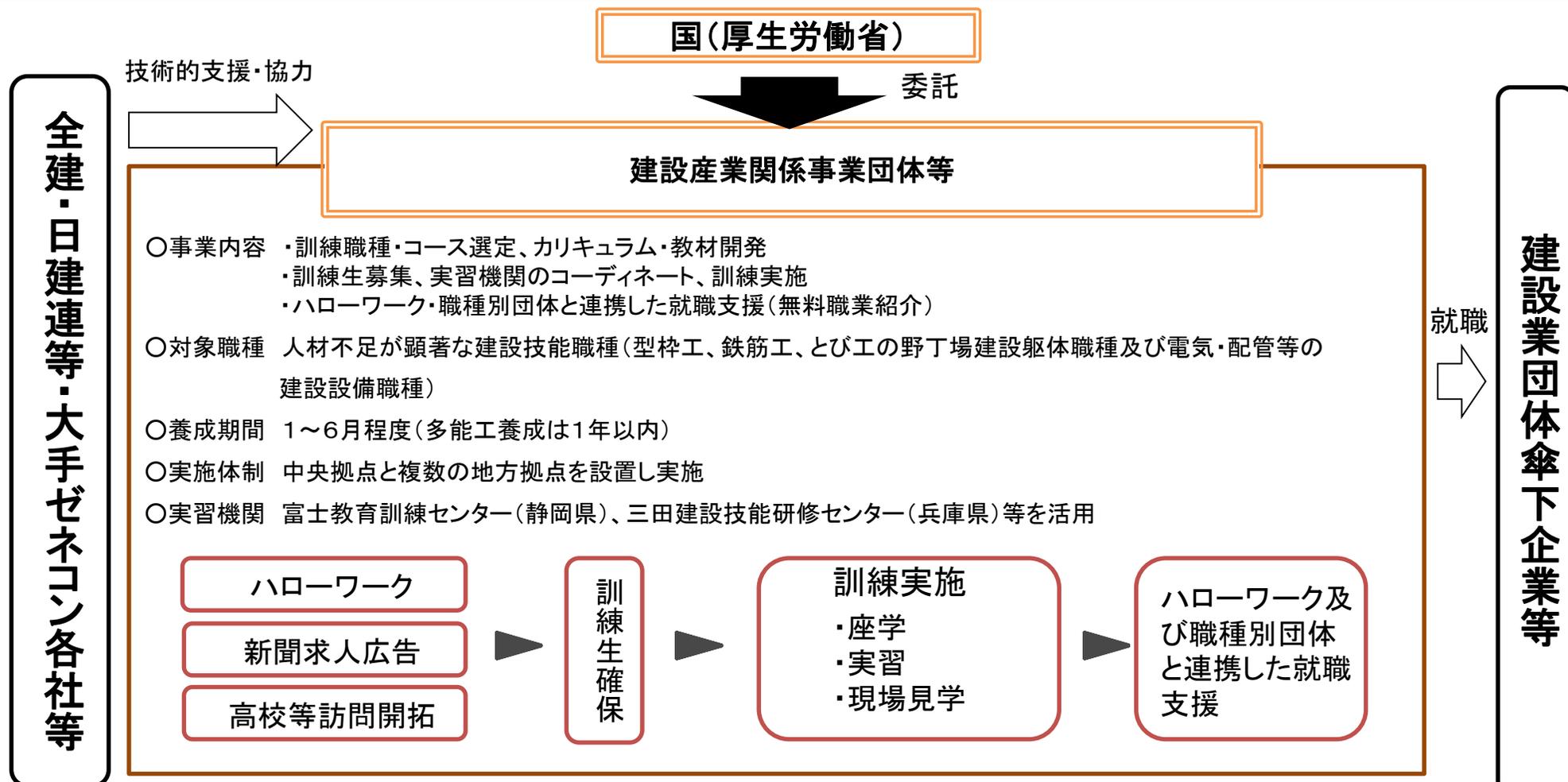
区分	対象者	要件等	負担割合(上限)
運営費	中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が単独又は共同して行う認定職業訓練の運営等	国 1 / 3 都道府県 1 / 3
施設・設備費	都道府県、市町村、中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が行う認定職業訓練のための職業訓練共同施設の設置及び職業訓練共同設備の設置又は整備に要する経費	都道府県が設置する場合 国 1 / 3 市町村、職業訓練法人等が設置する場合 国 1 / 3 都道府県 1 / 3

※ なお、複数の都道府県にまたがる中小企業事業主団体等が運営するものについては、運営に要する経費の1/2(一定の要件を満たす全国団体は2/3)を広域団体認定訓練助成金により国が助成(令和3年度予算額:106,395千円)。

建設労働者育成支援事業

令和3年度予算額 570,971(633,790)千円

離転職者、新卒者、未就職卒業者等について、座学、実習等の訓練から就職支援までをパッケージとして行い、建設業界の人手不足解消を支援する。



※全建・・・(一社)全国建設業協会(地方ゼネコン各社で構成)、日建連・・・(一社)日本建設業連合会(大手、準大手ゼネコン各社で構成)

キャリアコンサルティングについて

「キャリアコンサルティング」とは：

労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5項）

（一般的なキャリアコンサルティングの流れ）

自らのキャリアに対する不安・目標の不明確さ等



本人の希望・能力と今後の課題の明確化

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

「長期的なキャリアプラン」と「当面の目標」の設定

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

「職業能力開発」など、具体的な行動の実行

本人の実行状況を把握しつつ、必要に応じて支援

新たな職業又は新たなキャリアアップへ

転職、異動、教育訓練の受講等

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



(キャリアコンサルティングの実施風景)



キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルタントは、職業選択、職業生活設計、職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導（キャリアコンサルティング）を行う専門家（**名称独占の国家資格**）。
- ※第189回通常国会で成立した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の一部改正により、平成28年4月1日より「キャリアコンサルタント」が国家資格化。
- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- キャリアコンサルタントは、需給調整機関、企業、教育機関等の幅広い分野で活躍。
- 令和3年5月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は61,550人。

《各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例》

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

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



【企業】

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



【教育機関】

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



セルフ・キャリアドックについて

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

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

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

○実施形態の例

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

【若手(入社時等)】

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

【中堅】

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

【シニア層】

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

従業員の課題への支援

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



- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

組織の課題への対応

ジョブ・カード制度について

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

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

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

◆ 職業能力証明のツール

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

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

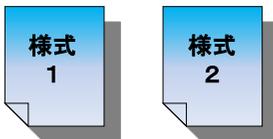
職業訓練

キャリアプラン
再設計

セカンドキャリア

様式の構成

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



・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

職業能力証明シート



周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例を提供。
- ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」等を提供。



○キャリア形成サポートセンターHP

- ・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。
- ・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、利用者の声等をSNSにより情報発信。

○パンフレット・動画

- ・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。
- ・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。



技能検定制度の概要

1. 概要

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



機械加工職種

2. 実施内容

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



建築大工職種

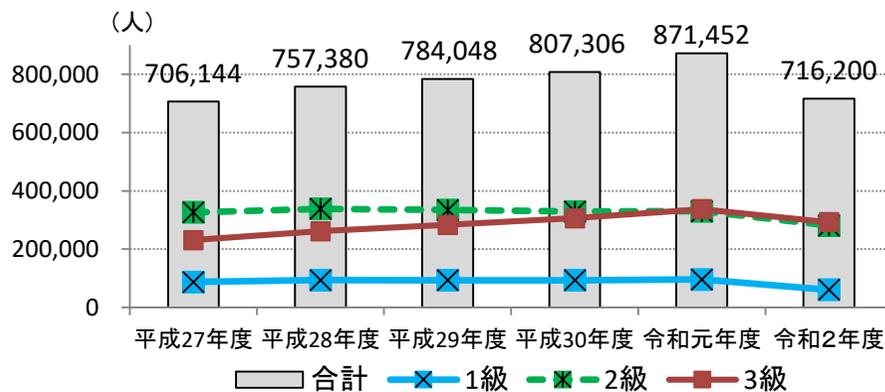
3. 実施状況

- 令和2年度は全国で約71.6万人の受検申請があり、約29.9万人が合格。(累計では延べ約764万人が「技能士」)
- 令和2年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンス・プランニングの約43.5万人(対前年度比8.4%減)、機械保全の約2.6万人(同34%減)、とび約1.6万人(同10%減)。



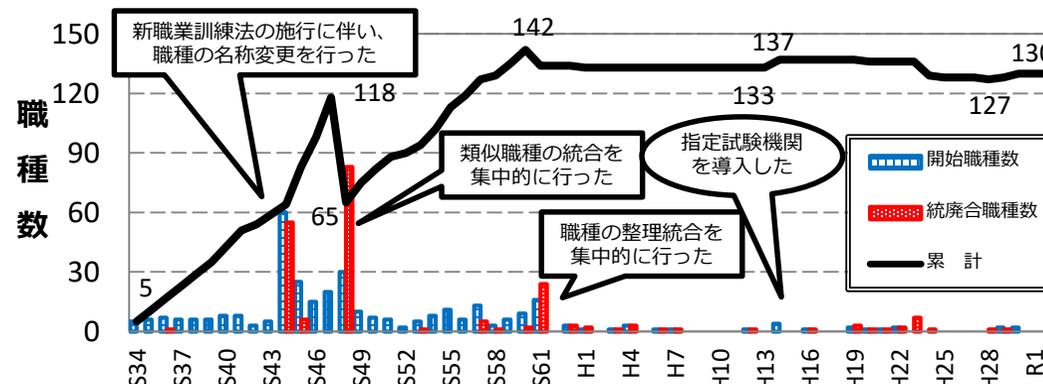
ウェブデザイン職種

○ 受検申請者数の推移(過去6年)



* 都道府県実施方式分・指定試験機関方式分を合わせた全数

○ 職種数の推移



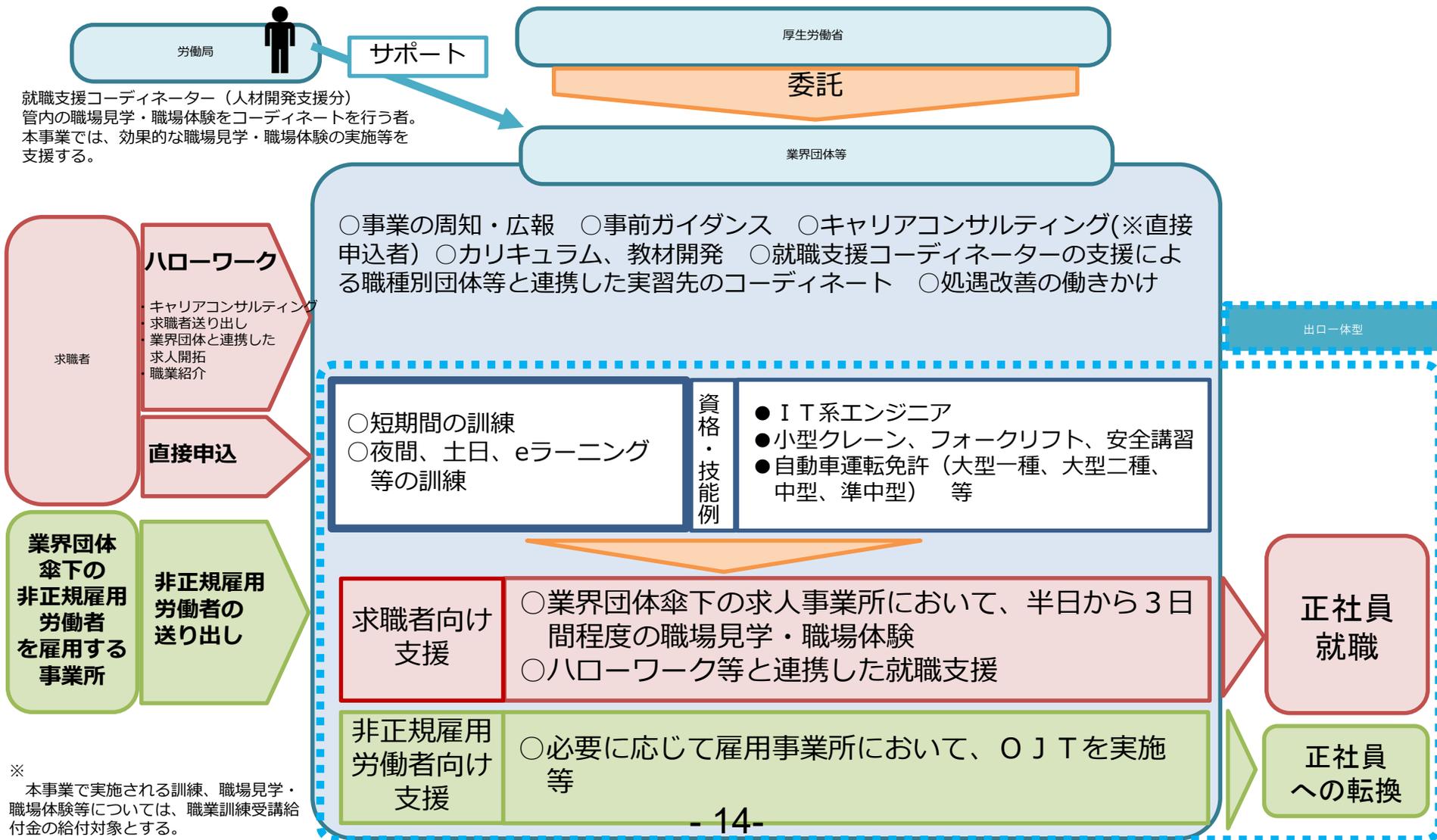
技能検定職種一覧表(130職種)

(注 : 下線の19職種については、指定試験機関(民間機関)において実施(令和3年4月1日現在)。
 なお、色づけの11職種については、若者の受検料減免対象外。)

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

就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コースの実施

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」により、短時間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。さらに、求職中の非正規雇用労働者の方が働きながら受講しやすい夜間、土日やeラーニング等の訓練を提供する。

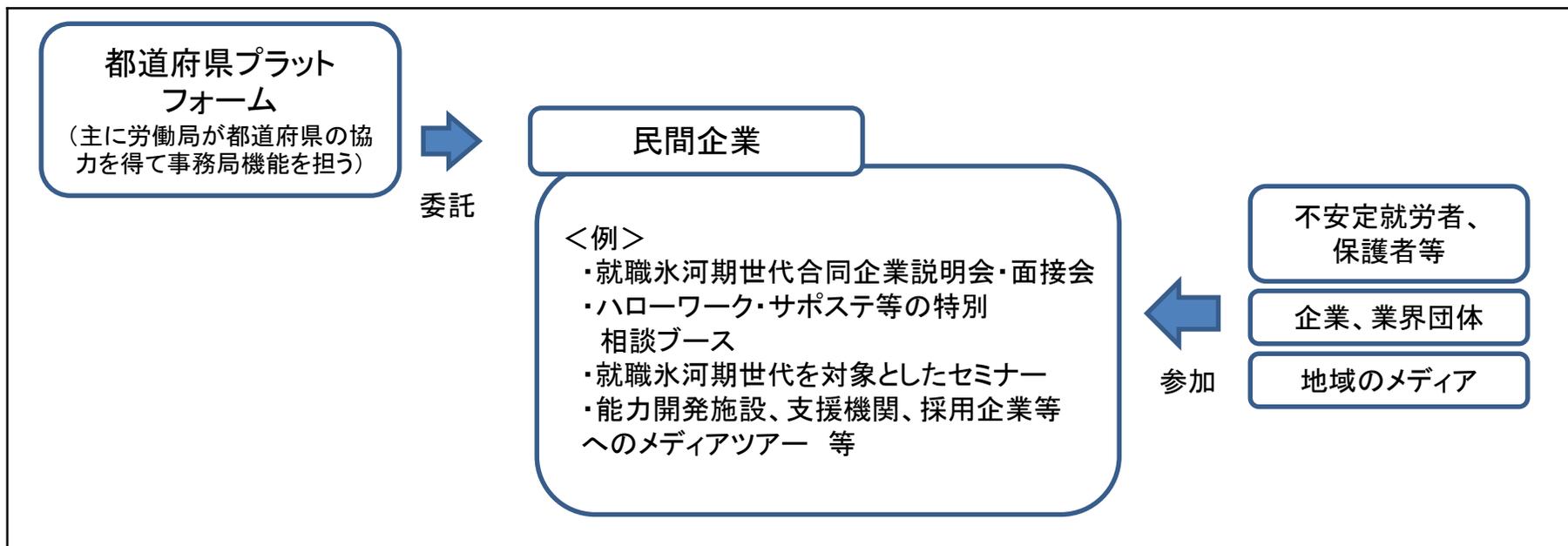


就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援

就職氷河期世代の方々の活躍の促進を図るためには、各地域においても、行政、経済団体、業界団体等各界一体となつての取組を進めることが重要であることから、企業説明会等を通じた各種支援を実施。

事業内容

都道府県ごとに設置する就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの取組の一環として、各地域において、都道府県をはじめとする各界の参画を得て企業説明会等を行い、就職氷河期世代の積極採用や正社員化等の支援、行政支援策等の周知等に取り組む。



就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施

- 就職氷河期世代には、これまで不安定な就労を繰り返しており、自己評価が低い傾向にあることや、安定就労に向けてスキルアップや転職活動を行う時間的・経済的・心理的余裕がないことから、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせずにいる方々、そもそも、就労や正社員を目指すこと自体をあきらめている方々が一定数存在すると考えられる。
- そこで、ご本人やそのご家族、関係者に対して、「安定就職・社会参加の途を社会全体で用意・応援しています。」ということの効果的に伝えるため、関係省庁・経済団体との連携、地域ごとのプラットフォームの活用などのあらゆるルートを通じた広報を展開する必要がある。

事業内容 就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、インターネット広告、SNS広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

【活用メディアの例(予定)】

・SNS広告 ・動画広告 ・インターネットバナー広告 ・専用HP ・ポスター ・リーフレット 等

集中プログラムの期間中実施(3年間)

様々なメディアの活用



不安定就労者
長期無業者

家族 関係者
事業所

詳細を確認

専用HP



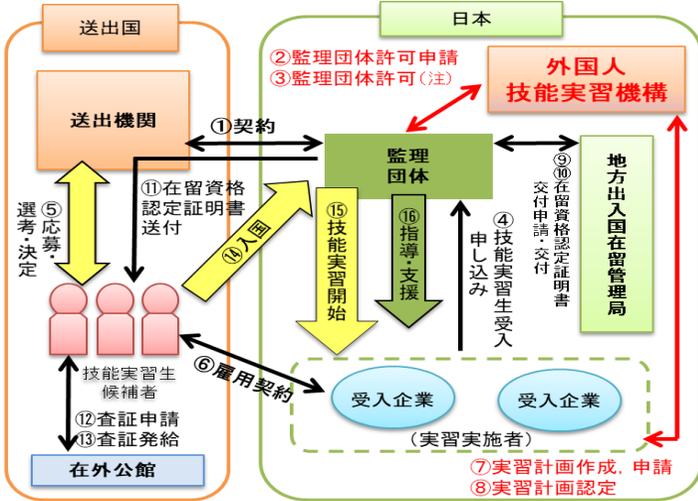
厚生労働省
就職氷河期
世代活躍
支援プラン
(各施策)

技能実習制度の仕組み

- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約38万人在留している。
※令和2年末時点

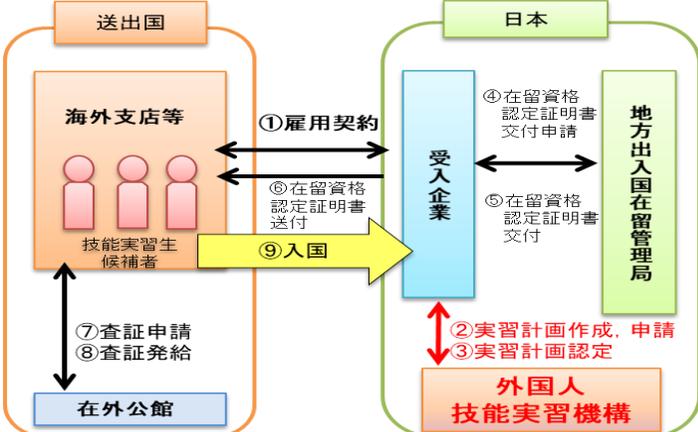
技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

【団体監理型】 非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施

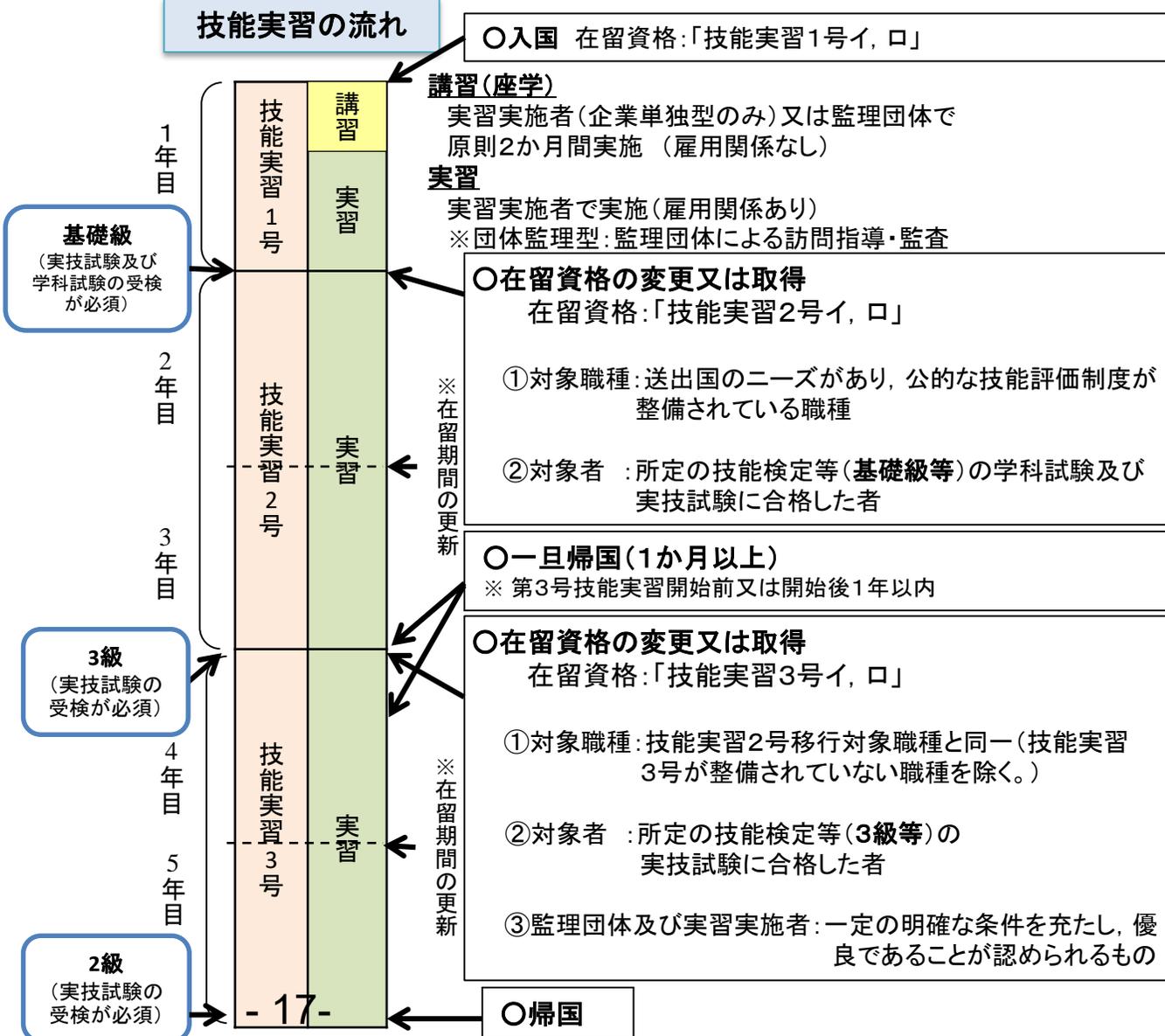


注：外国人技能実習機構による調査を経て、主務大臣が団体を許可

【企業単独型】 日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施



技能実習の流れ



外国人技能実習機構交付金

【機構概要】

- 設置根拠 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律
- 法人形態 認可法人(法務大臣及び厚生労働大臣が設立を認可)
- 目的 外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的とする。
- 設立年月日 平成29年1月25日(設立登記日)
- 役員
 - 理事長 大谷 晃大
 - 理事 木塚 欽也
 - 清水 洋樹
 - 金原 主幸
 - 監事 杉澤 直樹
 - 藤川 裕紀子(非常勤)
- 資本金 1億9,304万円(国からの出資額)
- 業務内容
 1. 技能実習計画の認定
 2. 実習実施者や監理団体への実地検査
 3. 実習実施者の届出の受理
 4. 監理団体の許可に関する調査
 5. 技能実習生に対する相談・援助 等
- 本部 〒108-0075 東京都港区海岸3-9-15 LOOP X 3階
電話番号:03-6712-1523 (代表)18- ホームページ:<https://www.otit.go.jp/>