# 人材開発政策関係資料集

#### 人材開発の現状について 目次

霍用:	を取り巻く環境 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
1	日本の人口の推移
2	完全失業率と有効求人倍率の動向
3	労働力需給推計の活用による政策シミュレーション
4	産業別・雇用形態別労働者の過不足状況
<b>⑤</b>	職業別の有効求人倍率
<b>6</b>	若年者の完全失業率・完全失業者数の推移
7	新規高校卒業予定者の就職内定率の推移
8	新規大学卒業者の就職(内定)率の推移
9	フリーター・ニートの数の推移
10	新規学校卒業者の離職状況(平成26年3月卒業者)
11)	不本意非正規雇用労働者の状況
12	産業別就業者構成割合の推移
13	産業別の非正規雇用労働者割合
14)	正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移
<b>15</b> )	女性の年齢別就業率
16	勤続年数
17)	高齢者の就業率
18)	ハローワークにおける障害者の職業紹介状況
19	ひとり親家庭の状況(平成28年全国ひとり親世帯等調査の概要)
人材	開発に係る現状 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
	企業の支出する教育訓練費の推移
	[OJT] \( \text{OFF} - JT \) \( \text{D} \)
_	過去・今後3年間のOFF-JT
_	正社員・正社員以外別、企業規模別の計画的なOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合 計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況(産業別)
_	事業所におけるOFFーJTの実施内容
	実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類
_	事業内職業能力開発計画作成の有無と作成方法
_	職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法
	教育訓練休暇制度の導入状況 人材育成に関する問題点
_	能力開発の責任主体
	① 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 材 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11

(3) 職業生活設計の考え方 (4) 自己啓発を行った労働者の割合 (5) 自己啓発の実施方法等 (6) 自己啓発を行う上での問題点 (7) 労働者の自己啓発に対する支援 (8) 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況 (9) 職業能力評価の実施状況・活用方法 (2) ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題 (2) ものづくり産業の事業環境変化と技能系正社員に求められる知識・技能の変化 (2) 技能系正社員が中核的技能者になるまでに要する期間 (3) 中核的技能者の育成状況及び育成がうまくいっていない要因
3. 人材開発に係る現行制度・施策 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45
(1)職業能力開発促進法・職業能力開発基本計画 ・・・・・・・・・・・ 46
① 職業能力開発促進法(昭和44年法律64号)の概要 ② 最近の職業能力開発促進法の改正概要 ③ 第10次職業能力開発基本計画(平成28~32年度)の全体像
(2)人材開発施策の概要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50
<ul><li>① 戦後の人材育成施策の動向と現状・課題</li><li>② 人材開発施策の概要</li><li>③ 第6回人生100年時代構想会議(平成30年3月23日)加藤厚生労働大臣提出資料</li></ul>
(3)ハロートレーニング(公的職業訓練)・・・・・・・・・・・・・・ 54
<ul> <li>① ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像</li> <li>② 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</li> <li>③ 離職者等再就職訓練事業(委託訓練)</li> <li>④ 在職者訓練の概要</li> <li>⑤ 学卒者訓練の概要</li> <li>⑥ 日本版デュアルシステム</li> </ul>
<ul><li>⑦ 建設、保育、介護分野における公共職業訓練の推進</li><li>⑧ 地域創生人材育成事業</li><li>⑨ 中小企業等担い手育成支援事業</li></ul>
⑩ 求職者支援制度の概要
① 職業訓練における国(高障求機構)・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担 ② ハロートレーニング(離職者訓練・求職者支援訓練)の実施状況(平成28年度) ③ 障害者人材開発行政の概要
(4) 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

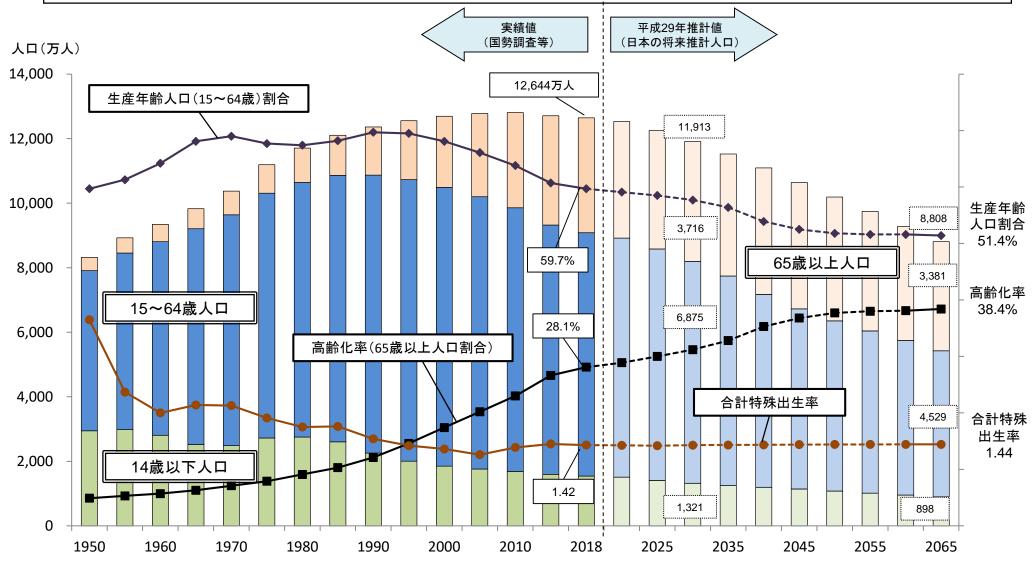
<ul> <li>(4)事業主等に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・</li></ul>
(5)主体的なキャリア形成支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 74
①「キャリア(Career)」とは ② キャリアコンサルティングについて ③ キャリアコンサルタントと録制度について ④ キャリアコンサルタント登録制度における指定登録機関等(1) ⑥ (参考)キャリアコンサルタント登録制度における指定登録機関等(2) ⑦ (参考)キャリアコンサルタント登録制度における指定登録機関等(2) ⑦ (参考)キャリアコンサルタント登録制度における指定登録機関等(3) ⑦ キャリアコンサルタントの活動状況等① ⑧ キャリアコンサルタントの活動状況等② ⑨ 企業におけるキャリアコンサルタントの適入状況 ⑩ キャリア・コンサルタントを成計画について ① セルフ・キャリアドックについて ① セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業(仮称)(新規) 『「グッドキャリア企業アワード」について ① 諸外国におけるキャリアコンサルタント制度について ① 諸外国におけるキャリアコンサルタント制度について ② ジョブ・カード制度の推進状況 ① 平成30年度におけるジョブ・カード制度の認知状況等別事業所割合 ② ジョブ・カード取得者数の全体に占める職業訓練受講者等の割合 ② ジョブ・カード制度推進会議について ② 雇用型訓練を活用する企業に対する支援等の実施 ② 一般教育訓練給付金の概要
② 専門実践教育訓練給付金の概要 ③ 教育訓練内容別·都道府県別 専門実践教育訓練指定状況(令和元年10月時点

(6)若年	者に対する支援 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・102
1	若年者雇用対策について
_	若者雇用促進法
_	若年者地域連携事業の概要
_	地域若者サポートステーション
	平成30年度地域若者サポートステーション事業の実績
	地域若者サポートステーション事業 定着・ステップアップ事業
$\langle \rangle$	若年無業者等集中訓練プログラム事業
(7)職業	能力評価 ・技能振興 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 110
1	職業能力評価制度の概要
2	技能検定制度の概要
3	技能検定職種一覧表(130職種)
_	技能検定の企業等における採用や処遇での活用状況
	社内検定認定制度
	職業能力評価基準
_	日本再興戦略における職業能力評価に関する記述
_	『業界検定スタートアップ支援事業』による「業界検定」の整備 ものづくりマイスターによる技能者育成支援
_	技能五輪国際大会の概要
	2023年技能五輪国際大会の日本・愛知への招致までのプロセスについて
(e) + m	づくり人材の育成 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 122
. ,	
1	ものづくり分野の人材育成に関する主な取組
(9)人材	開発分野の国際連携・協力の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 124
1	技能評価システム移転促進事業の概要
2	開発途上国における在職職業訓練指導員の能力向上事業
3	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の概要
<b>4</b>	技能実習制度の見直しの内容について
(10)その	の他(閣議決定等) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・129
1	経済財政運営と改革の基本方針2019(令和元年6月21日閣議決定)(抄)
2	成長戦略実行計画(令和元年6月21日閣議決定)(抄)
3	成長戦略フォローアップ(令和元年6月21日閣議決定)(抄)
4	人づくり革命 基本構想(平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ)(抄)
_	

# 1. 雇用を取り巻く環境

#### 日本の人口の推移

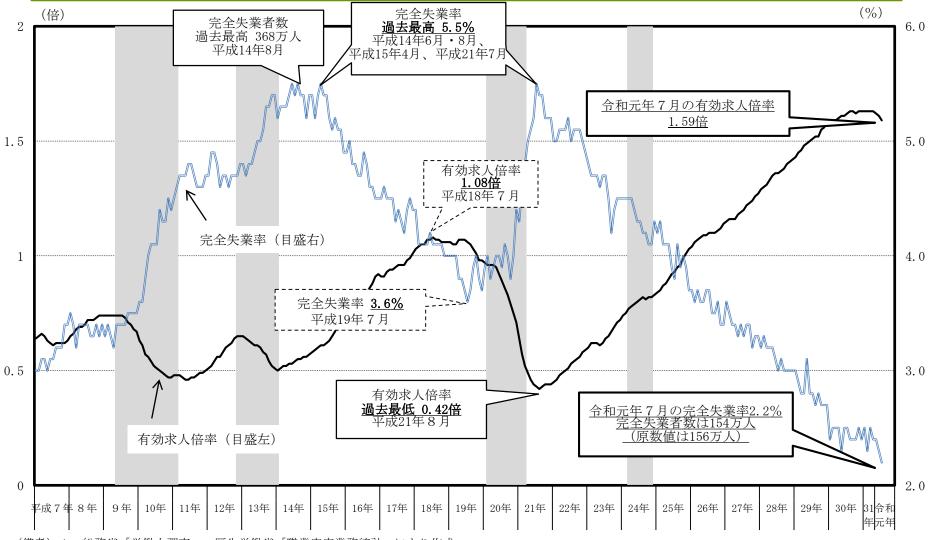
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は 38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2018年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」 2018年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、

## 完全失業率と有効求人倍率の動向

#### 〇 現在の雇用情勢は、着実に改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移している。

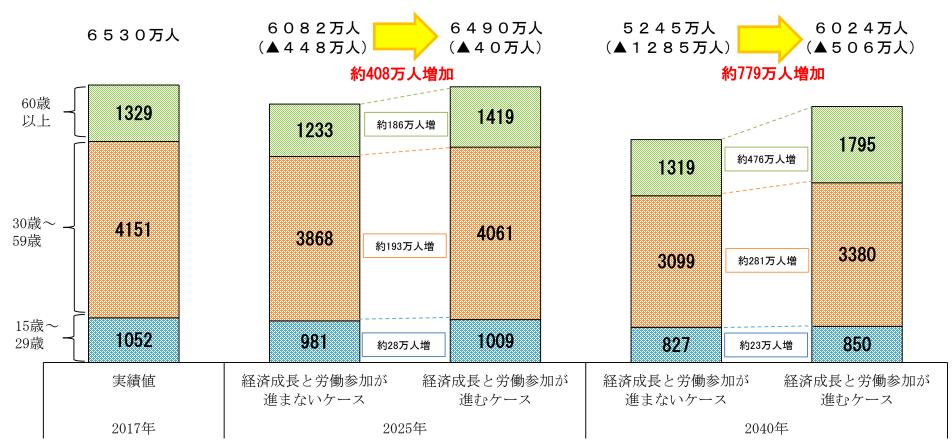


- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
  - 2. 平成23年3月~8月の完全失業率は、岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値。
  - 3. シャドー部分は景気後退期であり、平成9年5月~平成11年1月、平成12年2月~平成14年1月、平成20年2月~平成21年3月、平成24年3月~11月を示

#### 労働力需給推計の活用による政策シミュレーション

- 「経済成長と労働参加が進まないケース」は、2040年の就業者数が▲1,285万人(2017年 比)となるが、「経済成長と労働参加が進むケース」では、その場合よりも約779万人増となり、2017年比で▲506万人にとどまる見込みである。
  - ※本推計は、労働需給が一致するよう推計されたものであり、人手不足の状況を示すものではない。

#### 2040年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所:2017年実績値は総務省「労働力調査」、2025年及び2040年は(独)労働政策研究・研修機構推計

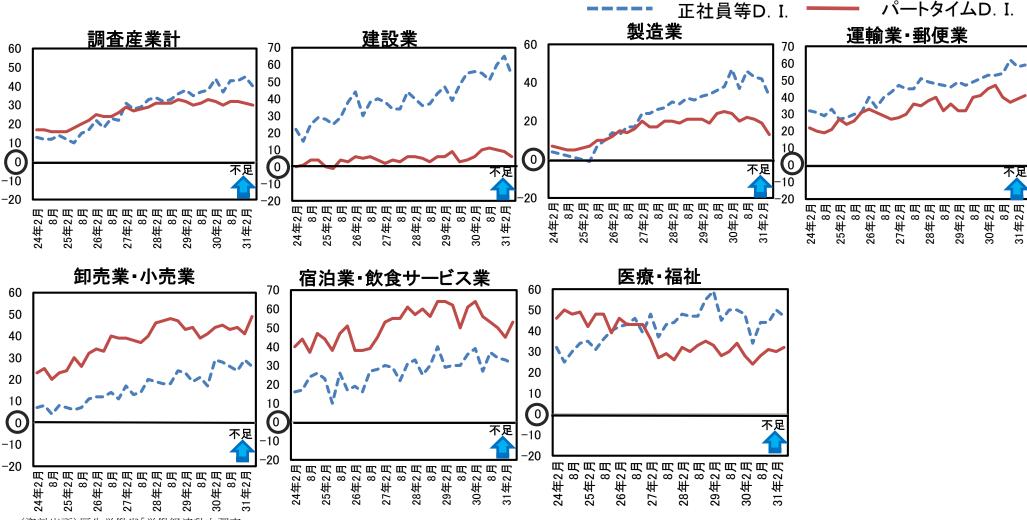
<sup>※</sup>推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」等を用いて行ったもの

<sup>※</sup>経済成長と労働参加が進むケース:「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

<sup>※</sup>経済成長と労働参加が進まないケース:ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ、労働市場への参加が進まないケース(2017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース) ※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

## 産業別・雇用形態別労働者の過不足状況

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



(資料出所)厚生労働省「労働経済動向調査」

(注2)%ポイントは「不足」 - 「過剰」にて算出

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

## 職業別の有効求人倍率

- ○職種によって有効求人倍率にばらつき。人手不足問題が顕在化。
  - ・建設、介護、看護、保育に加えて、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等で有効求人倍率が高い。

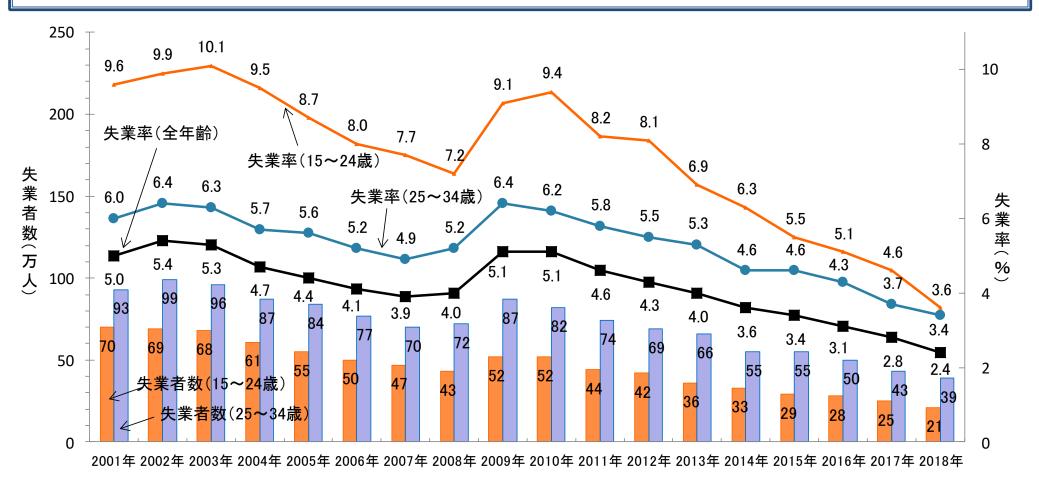
(令和元年7月分)

職業	倍率(倍)	求人数(人)	求職者数(人)	職業	倍率 (倍)	求人数(人)	求職者数(人)
管理的職業	1.58	10,257	6,488	生産工程の職業	1.70	235,570	138,827
専門的・技術的職業	2.09	482,801	230,544	うち水産物加工工	4.16	5,274	1,268
うち看護師・准看護師	2.18	97,407	44,593	輸送・機械運転の職業	2.58	139,687	54,087
うち保育士	2.68	50,854	18,949	建設・採掘の職業	5.19	115,303	22,198
事務的職業	0.47	227,087	482,055	うち建設の職業	4.89	31,157	6,378
販売の職業	2.25	281,497	125,284	うち土木の職業	5.20	42,468	8,161
サービスの職業	3.56	621,740	174,694	運搬・清掃・包装等の職業	0.76	234,335	310,059
農林漁業の職業	1.55	17,465	11,242	介護関連職種(*)	4.21	296,618	70,383
うち農業の職業	1.46	14,392	9,840	保安の職業	7.63	79,199	10,377
うち漁業の職業	1.42	734	517	職業計	1.41	2,444,941	1,731,183

## 若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

若者を取り巻く雇用の現状・課題

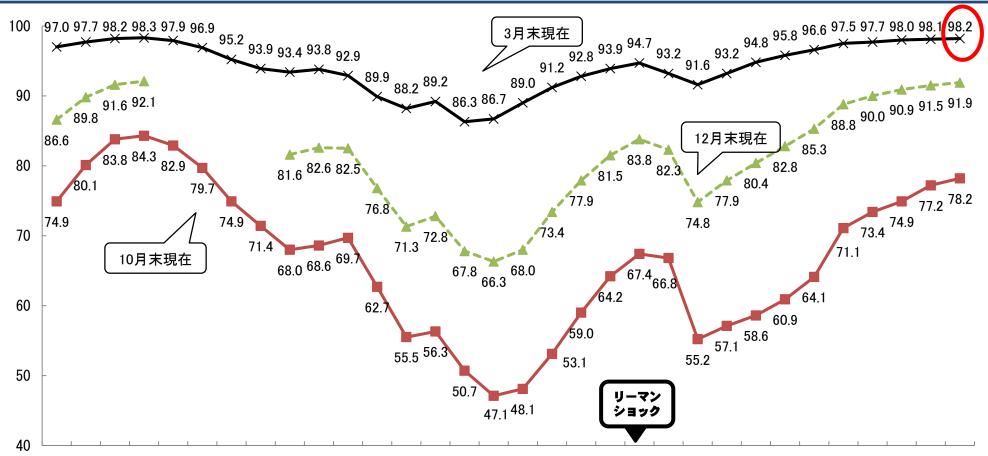
○ 若年者の完全失業率及び完全失業者数は、15~24歳層、25~34歳層のいずれも改善傾向にある。
○ 2018年の完全失業率は、15~24歳層で3.6%と前年より1.0ポイント改善、25~34歳層で3.4%と前年より0.3ポイント改善となった。



## 新規高校卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

平成31年3月卒業の新規高校卒業予定者の就職率(平成31年3月末現在)は、9年連続で前年同期を上回った。

- ・ 就職率は98.2% ………前年同期比0.1ポイントの上昇
- 就職者数は18万4千人··· 前年同期比0.1%の減



63年元年2年3年4年5年6年7年8年9年10年11年12年13年14年15年16年17年18年19年20年21年22年23年24年25年26年27年28年29年30年31年

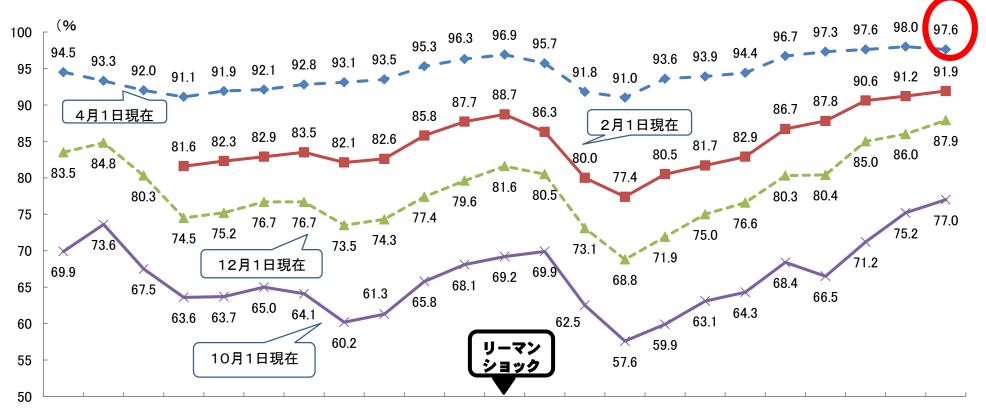
(資料出所)高等学校卒業者の就職状況に関する調査(文部科学省)

(各年3月卒)

## 新規大学卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

平成31年3月卒業の新規大学卒業者の就職率(平成31年4月1日現在)は97.6%となり、調査開始以降2番目に高く、引き続き高水準。

- · 就職率は97.6%…… 前年同期比0.4ポイントの低下
- ・ 就職希望者数は約43万7千人…前年同期比 2.2%増
- 内定者数は約42万6千人 ····· 前年同期比 1.6%増
  - ※文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に本調査結果(就職希望率、就職率)を乗じて推計した数値



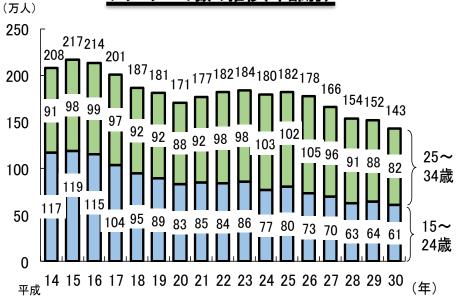
9年 10年 11年 12年 13年 14年 15年 16年 17年 18年 19年 20年 21年 22年 23年 24年 25年 26年 27年 28年 29年 30年 31年

## フリーター・ニートの数の推移

#### フリーター数は、平成30年で143万人

○ フリーター数は、平成30年で143万人と、5年連続で減少している。

#### フリーターの数の推移(年齢別)



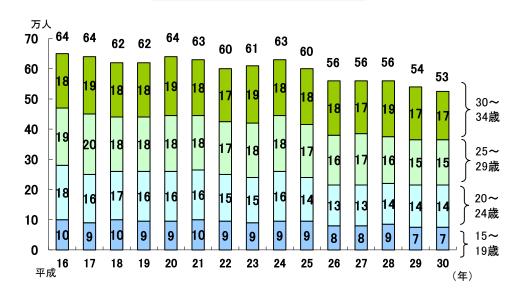
#### (資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

- (注1) フリーターの定義は、15~34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。
  - 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
  - 2 失業者(※)のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
  - 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
  - (※)平成30年より、「完全失業者」(1週間以内に求職活動を行った者)から「失業者」(1ヶ月以内に求職活動を行った者)に変更。これに伴い、非労働力人口の範囲も変更。
- (注2) 平成23年調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

#### ニート数は、平成30年で53万人

15~34歳のニート(注)の数は、平成26年以降、50万人台半ばで推移〔平成30年53万人(前年比▲1万人)〕。

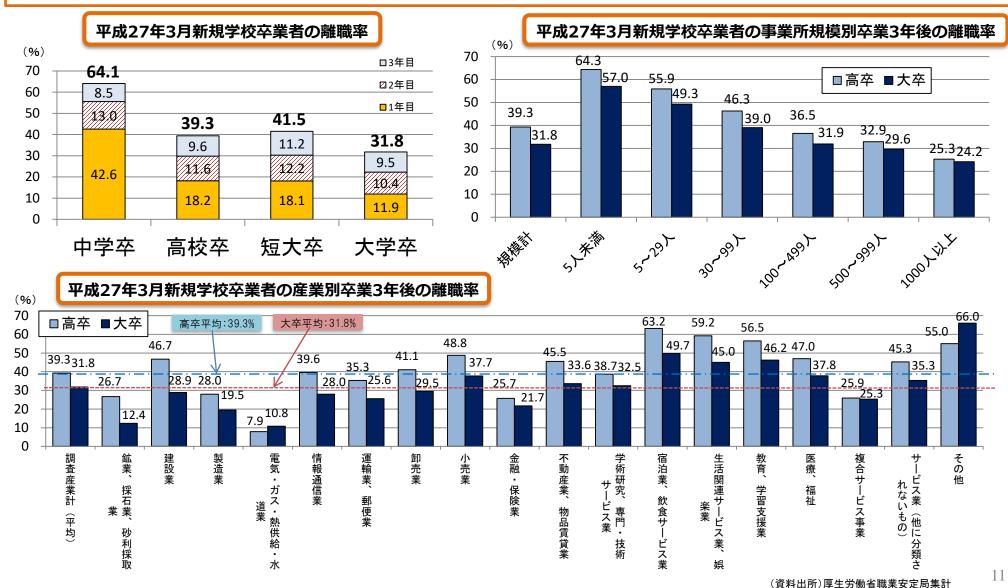
#### ニートの数の推移(年齢別)



- (資料出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」
- (注1)「二一ト」の定義は、15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学も していない者。
- (注2) 平成23年調査結果は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、 福島県を除く。

## 新規学校卒業者の離職状況(平成27年3月卒業者)

新規学卒者の離職状況について、産業別・事業所規模別の離職率を公表(平成30年10月)。 公表した離職率データについては、事業所規模が大きいほど離職率が低い等の傾向が見られた。



## 不本意非正規雇用労働者の状況

〇正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者(不本意非正規雇用労働者)の割合は、非正規雇用労働者 全体の12.8%(平成30年平均)となっています。

	<b>人 数</b>	割 合 (%)
全体	25	<b>5 12.8</b> (▲1.5)
15~24歳	1	<b>7.3</b> ( <b>▲</b> 2.0)
25~34歳	4	<b>7</b> 19.0(▲3.4)
35~44歳	5	<b>14.1</b> ( <b>▲</b> 0.4)
45~54歳	5	<b>3</b> 13.1(▲2.3)
55~64歳	5	<b>7</b> 14.2(▲0.6)
65歳以上	2	<b>8.7</b> ( <b>▲</b> 0.5)

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成30年平均) 第Ⅱ-16表

注) 1)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

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

<sup>3)</sup>不本意非正規雇用労働者:現職の雇用形態(非正規雇用)についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。 割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についた主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

<sup>4)</sup>割合の()で示した数値は、対前年比。

## 産業別就業者構成割合の推移

#### 第1次、第2次産業の就業者割合は傾向的に縮小しており、就業構造のサービス化が進んでいる。 100 (%) その他 その他の サービス業 医療、福祉 80 教育、 学習支援業 生活関連 サービス業、 娯楽業 学術研究、 60 卸売・小 專門·技術 サービス業 売業 宿泊業、飲食 サービス業 金融·保険業、 不動産業 40 運輸•通信 運輸業、 郵便業 情報通信業 製造業 20 鉱業、建設業 農林漁業

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

65

75

55

1950

80

85

90

95

2000

05

10

15

(年)

18

<sup>(</sup>注) 1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。1990年までとは産業の表章が異なっており、接合は行えない。

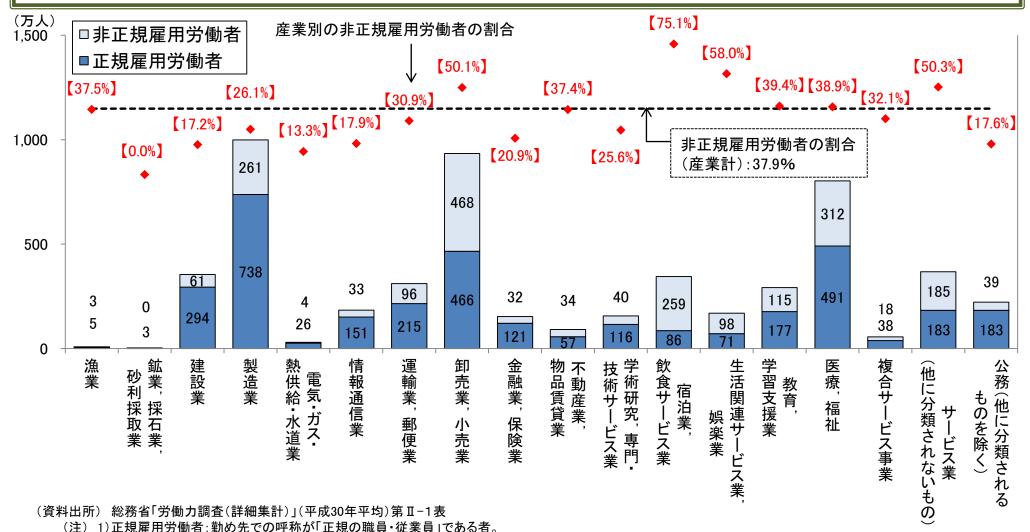
<sup>2) 1995</sup>年以降の運輸業には郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業を含む。また、飲食店、宿泊業は宿泊業、飲食サービス業としている。

 <sup>3) 1990</sup>年までの卸売・小売業には飲食店を含む。

<sup>4) 2010</sup>年は「労働者派遣事業所の派遣社員」を派遣先の産業に分類していることから、派遣元である「サービス業(他に分類されないもの)」に分類している他の年との比較には注意を要する。 5)1995年以降の「その他」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「公務(他に分類されるものを除く)」及び「分類不能の産業」の総和。

## 産業別の非正規雇用労働者割合(平成30年平均)

〇 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、37.9%(産業計・平成30年平均)。産業別に見ると、 ばらつきはあるが、『宿泊業、飲食サービス業』等のサービス関係の業種、『卸売業、小売業』といった分野で、 特に高くなっている。

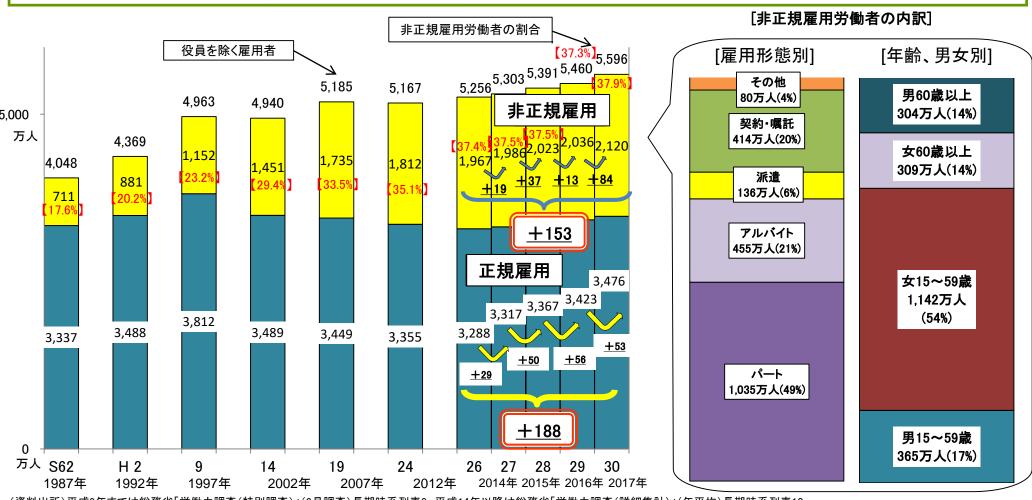


- 2) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 3)割合は、産業別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

## 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

- 非正規雇用労働者は、緩やかに増加(役員を除く雇用者全体の37.9%・平成30年平均)。
- ○正規雇用労働者は、平成26年までの間に緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりにプラスに転じ(前年比 +29万人)、

平成30年も増加(前年比+53万人)。合計(4年間)で188万人増加

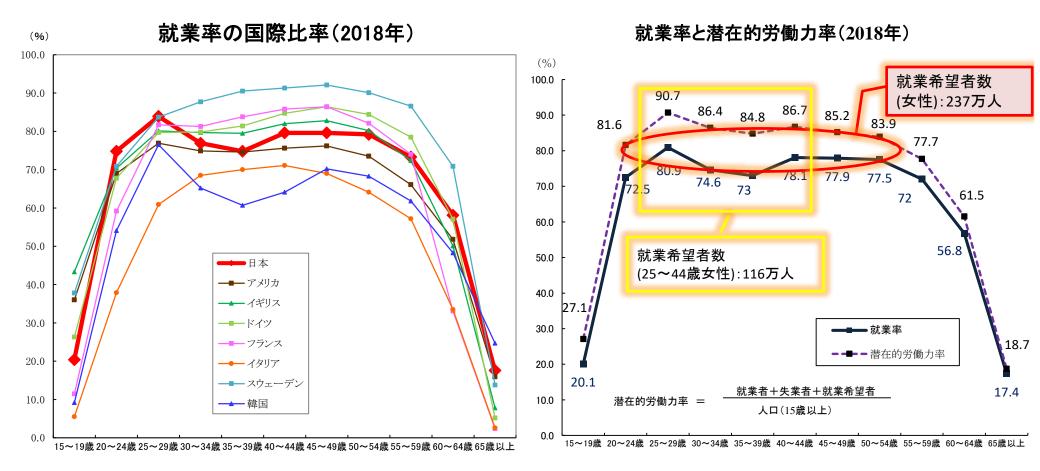


(資料出所)平成9年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10 平成19年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。

平成24年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。

## 女性の年齢別就業率

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



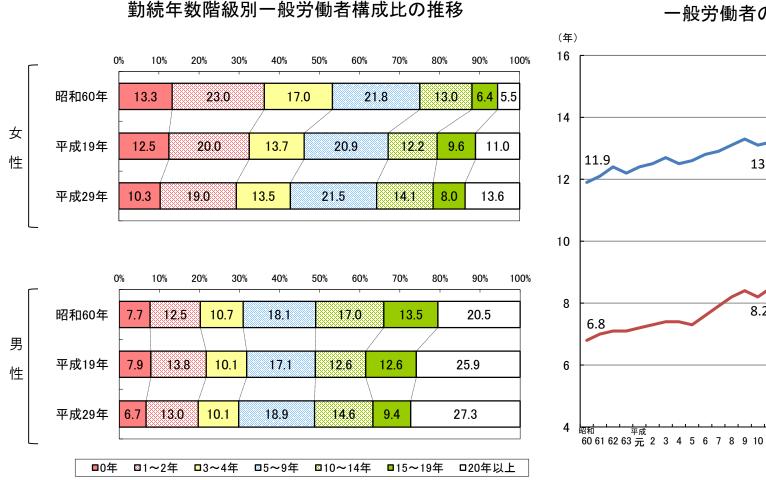
資料出所:日本 総務省「労働力調査」(平成30年) その他 OECD Datebase。いずれも2018年値。

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

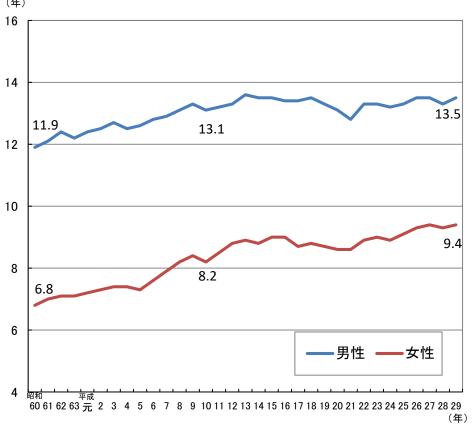
(資料出所)総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」(平成30年)

## 勤続年数

○ 女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い(平成29年の平均勤続年数は男性13.5年に対して女性9.4年)。



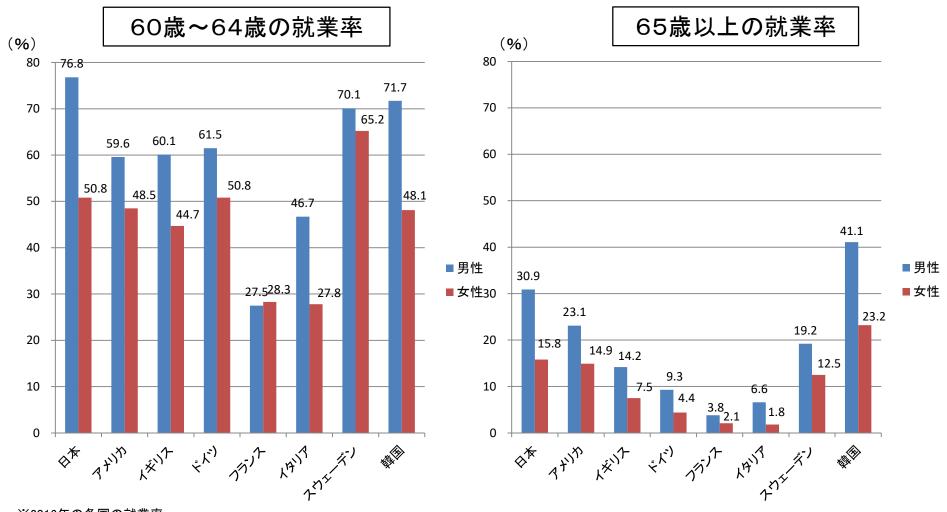
#### 一般労働者の平均勤続年数の推移



資料出所:厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」

## 高齢者の就業率

## ○ 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準



※2016年の各国の就業率 (資料出所)就業率:労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較(2018)」

注:スウェーデンは75歳以上のデータがないため、65~74歳の状況

#### ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成30(2018)年度の就職件数・新規求職申込件数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は102,318件と10年連続で増加。新規求職申込件数は211,271件と19年連続で増加。



### ひとり親家庭の状況(平成28年度全国ひとり親世帯等調査の概要)

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

		母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)		123. 2万世帯	18. 7万世帯
2 ひとり親世帯になった理由		離婚 79.5% 死別 8.0%	離婚 75.6% 死別 19.0%
3 5	就業状況	81. 8%	85. 4%
	うち 正規の職員・従業員	44. 2%	68. 2%
	うち 自営業	3. 4%	18. 2%
	うち パート・アルバイト等	43. 8%	6. 4%
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)		243万円	420万円
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入)		200万円	398万円
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)		348万円	573万円

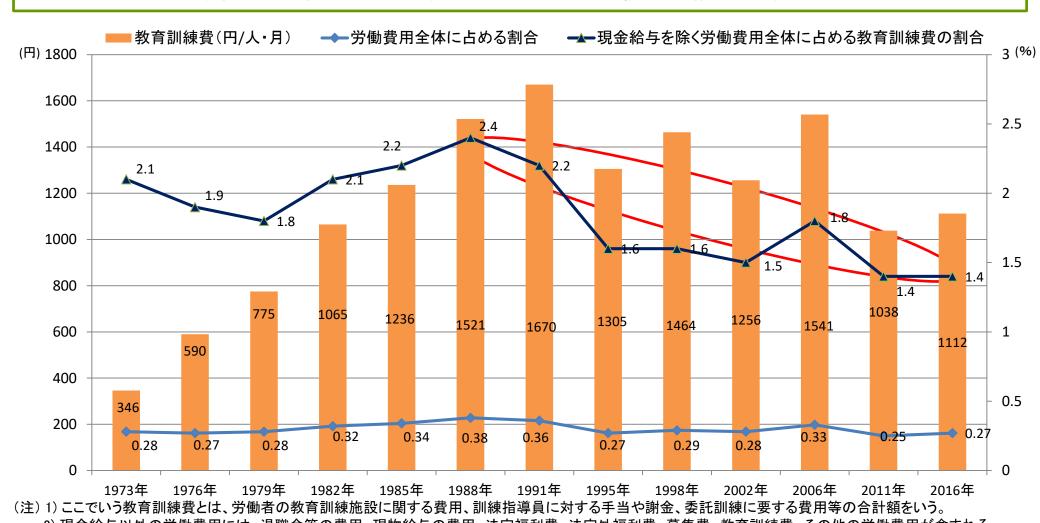
(出典)平成28年度全国ひとり親世帯等調査

- ※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。 母子のみにより構成される母子世帯数は約75.5万世帯、父子のみにより構成される父子世帯数は約8.4万世帯。(平成27年国勢調査)
- ※「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成27年の1年間の収入。

# 2. 人材開発に係る現状

## 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。

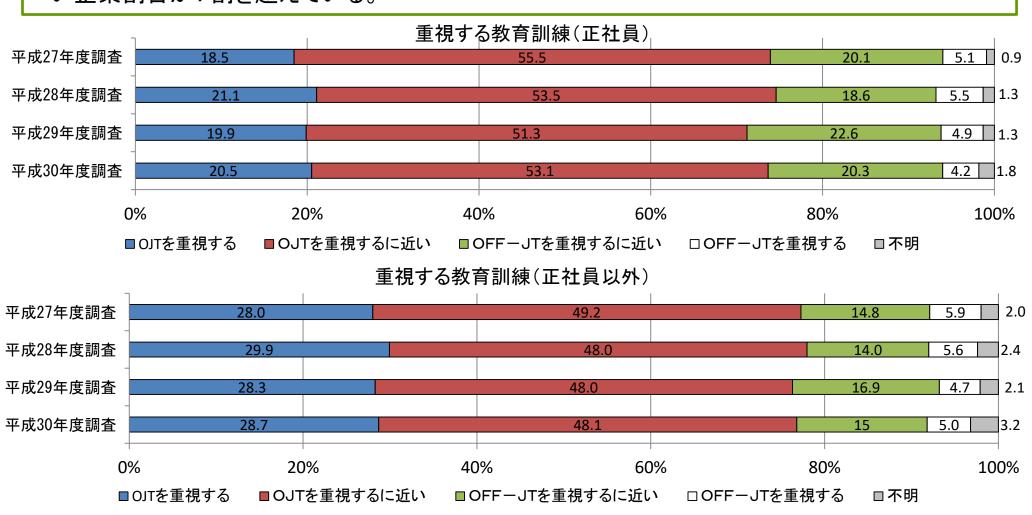


2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

## 「OJT」か「OFFーJT」か

#### 【企業調査】

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



## 過去・今後3年間のOFF-JT

#### 【企業調査】

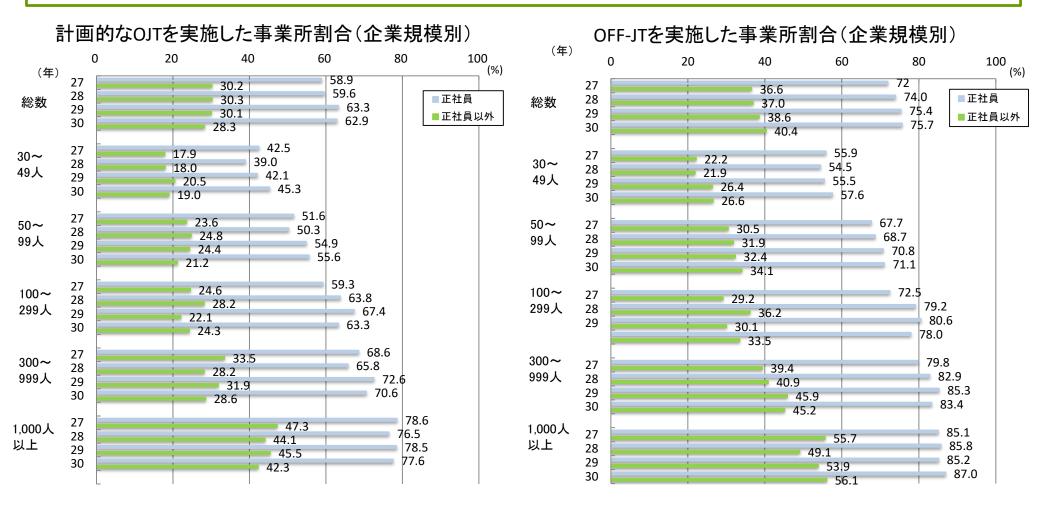
〇 過去3年間の正社員以外へのOFF-JTに支出した費用の実績は、「増加傾向」とする企業の増加の傾向が続いているが、今後3年間をみると、「減少傾向」にあり、2割を下回っている。



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

#### 【事業所調査】

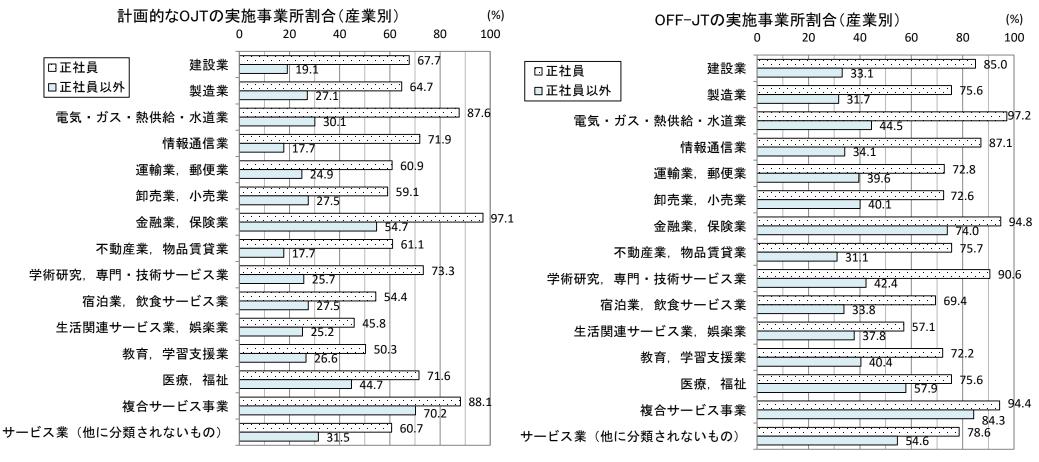
- 全ての企業規模において、正社員と比較して、正社員以外への能力開発機会が乏しい。
- 計画的なOJT及びOFF-JTともに、企業規模が大きくなるほど、実施割合が高くなる傾向にある。



## 計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況(産業別)

#### 【事業所調査】

- 正社員に対しては、計画的なOJT、OFFーJTともに「複合サービス事業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、などの実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」などで低くなっている。
- 正社員以外に対しては、計画的なOJTについては、「複合サービス事業」などの実施率が高く、「情報通信業」、「建設業」などで低い。OFFーJTについては、「複合サービス事業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」などの実施率が高く、「不動産業、物品賃貸業」などで低くなっている。

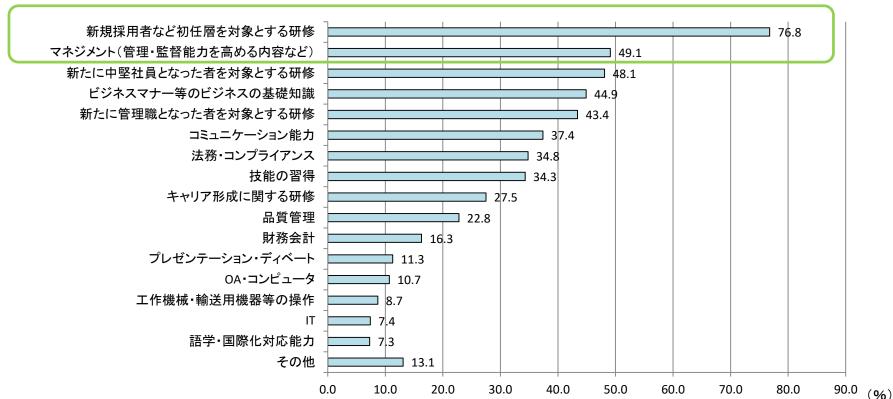


## 事業所におけるOFF-JTの実施内容

#### 【事業所調査】

○ 実施されているOFF-JTの内容は「新規採用者など初任層を対象とする研修(76.8%)、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(49.1%)が高い。

#### 実施したOFF-JTの内容別事業所割合(複数回答)

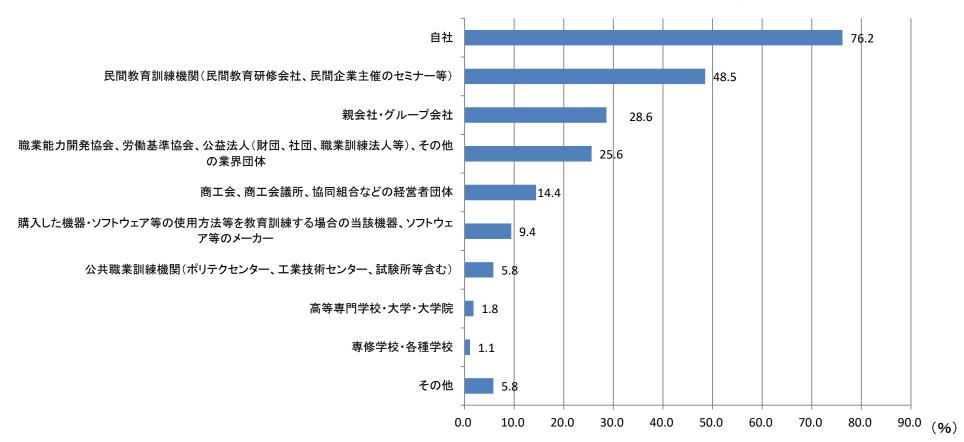


## 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類

#### 【事業所調査】

○ 正社員について、実施したOFF-JTの教育訓練機関は「自社」(76.2%)、「民間教育訓練機関」(48.5%)が高い。

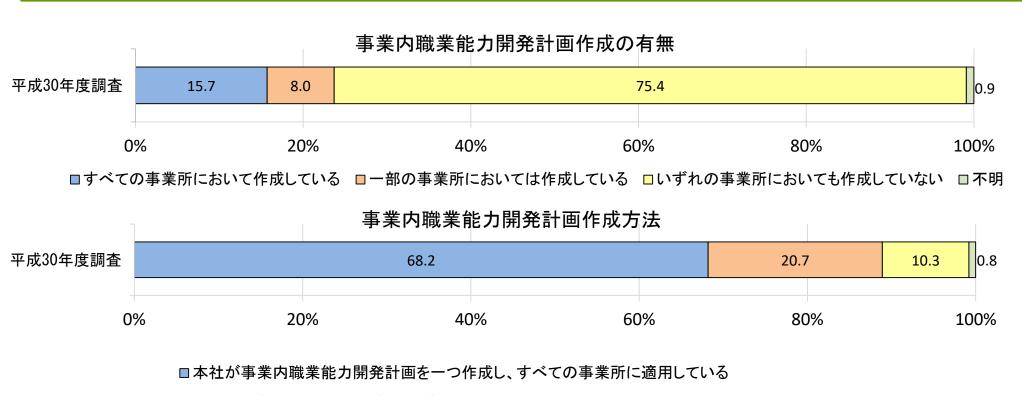
#### 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類別事業所割合(正社員)(複数回答)



## 事業内職業能力開発計画作成の有無と作成方法

#### 【企業調査】

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



- ■すべての事業所について、事業所ごとに作成している
- □本社が作成した事業内職業能力開発計画を適用している事業所と、事業所ごとに作成している事業所がある
- □不明

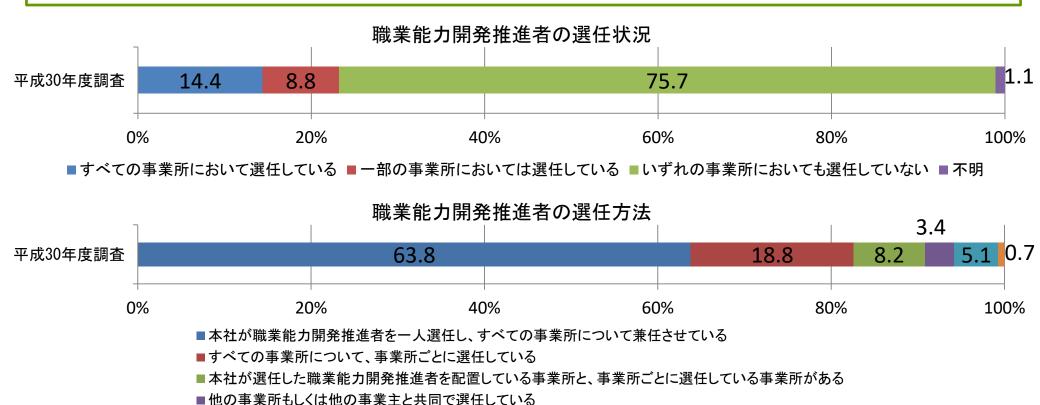
### 職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法

■その他

■不明

#### 【企業調査】

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



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)

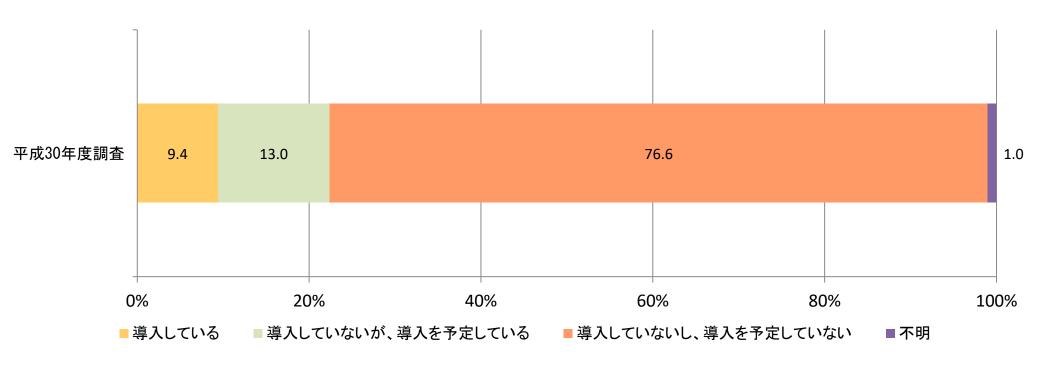
30

## 教育訓練休暇制度の導入状況

#### 【企業調査】

○ 教育訓練休暇制度については、導入している企業は1割未満に留まっている。

#### 教育訓練休暇制度の導入状況

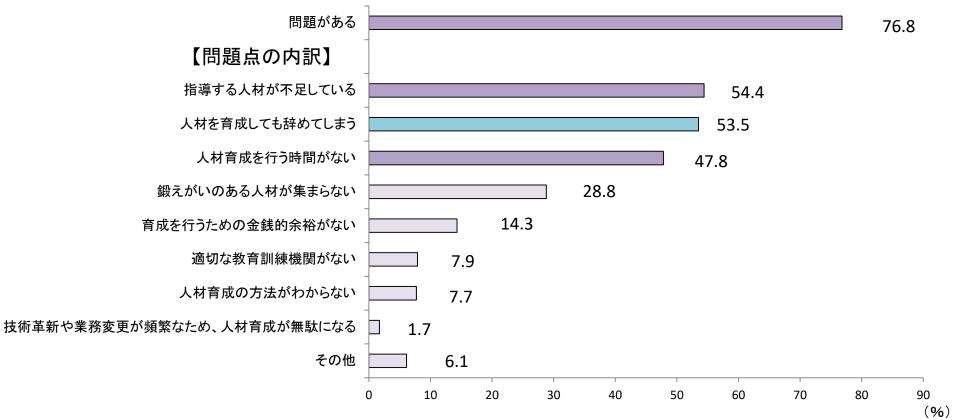


# 人材育成に関する問題点

#### 【事業所調査】

- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は7割を超えている。
- 〇 その理由としては、指導する人材の不足(54.4%)や時間の不足(47.8%)があげられており、 「人材を育成しても辞めてしまう」は、50%台を超えている。

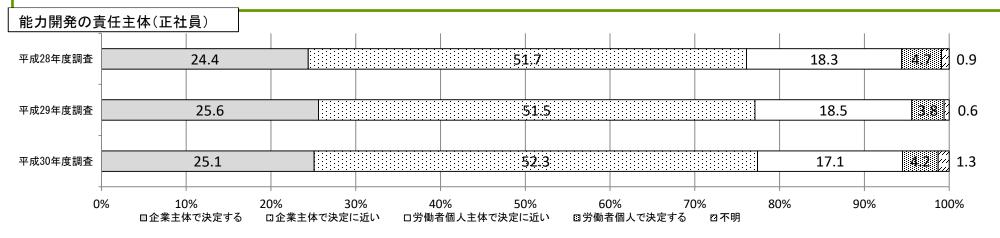
# 人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳(複数回答)

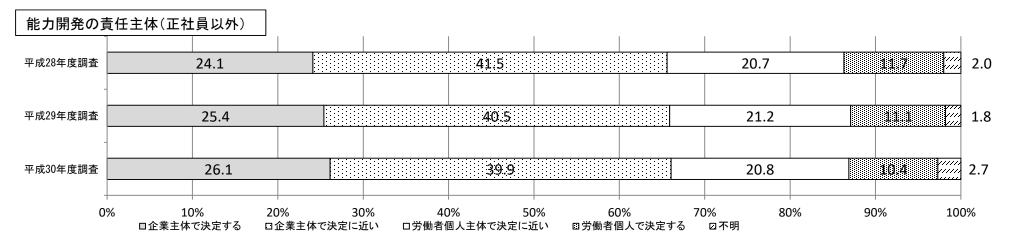


# 能力開発の責任主体

# 【企業調査】

〇 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。

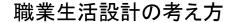


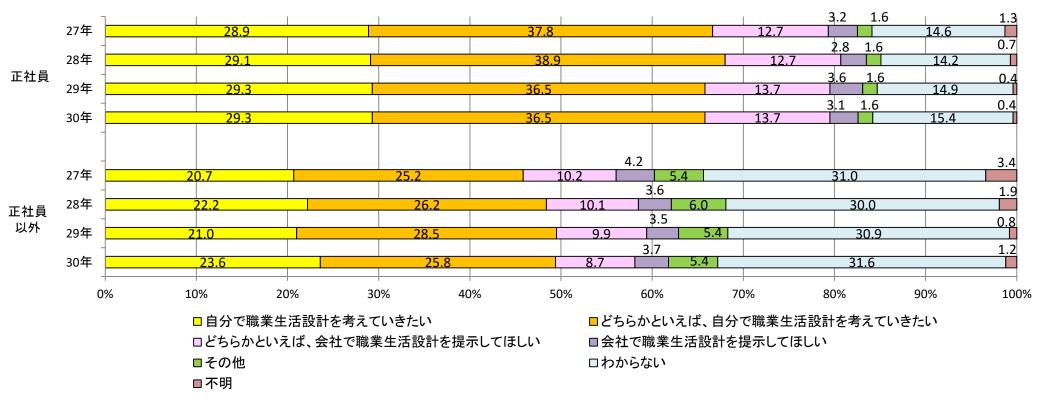


# 職業生活設計の考え方

#### 【個人調査】

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

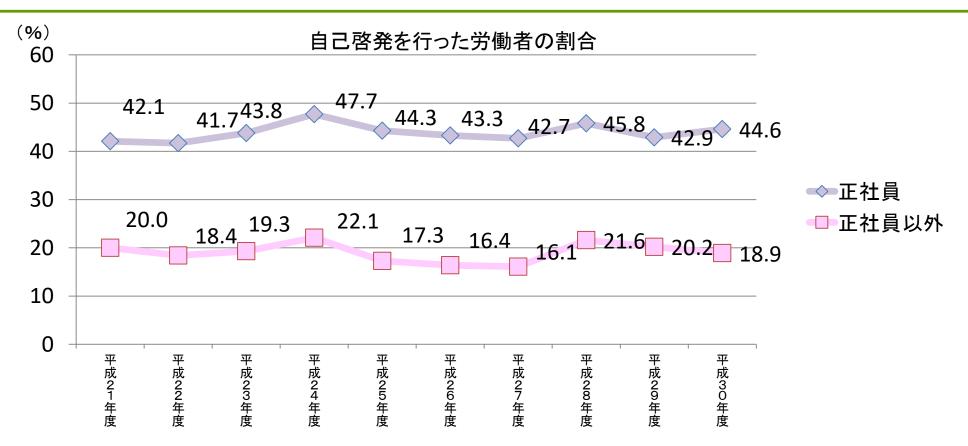




# 自己啓発を行った労働者の割合

# 【個人調査】

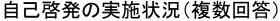
- 自己啓発を行った労働者の割合は、
- 正社員の方が、正社員以外より高い。
- ・ 正社員は40%台で推移し、正社員以外は20%前後で推移している。

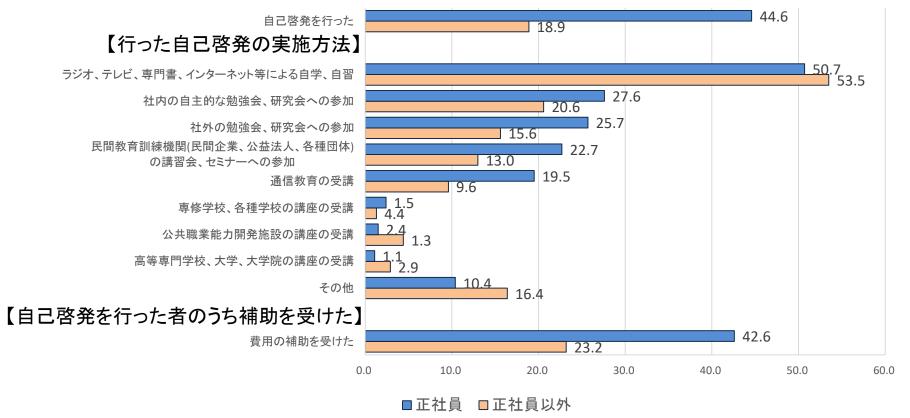


# 自己啓発の実施方法

#### 【個人調査】

- 自己啓発の実施方法として、正社員・正社員以外ともに、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」の 割合が高く、「公共職業能力開発施設の講座の受講」、「専修学校、各種学校の講座の受講」、「高等専門学校、大学、大 学院の講座の受講」が低い。
- 〇 自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員では42.6%、正社員以外では23.2%となっている。※費用の補助主体は、「勤務先の会社」、「国の教育訓練給付金制度」、「労働組合」等



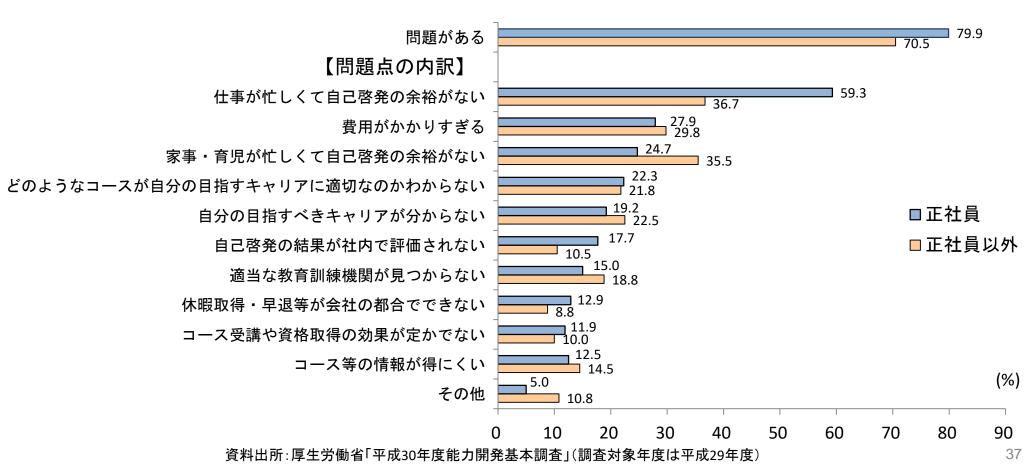


# 自己啓発を行う上での問題点

#### 【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。

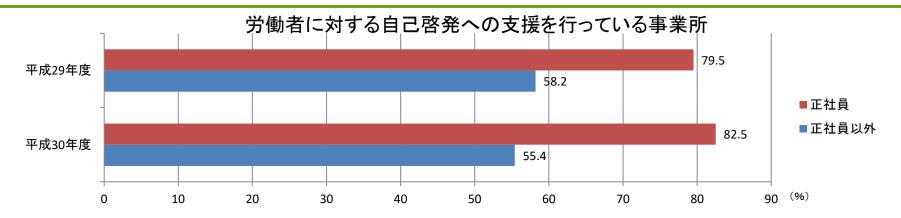
# 自己啓発を行う上で問題があるとした労働者及びの問題点の内訳(複数回答)



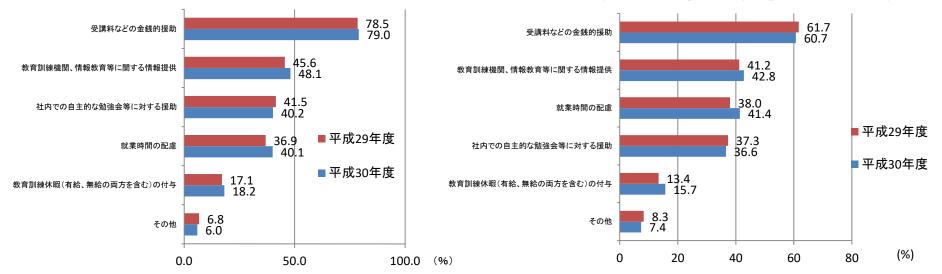
# 労働者の自己啓発に対する支援

#### 【事業所調査】

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



労働者に対する自己啓発への支援の内容(複数回答)(正社員) 労働者に対する自己啓発への支援の内容(複数回答)(正社員以外)

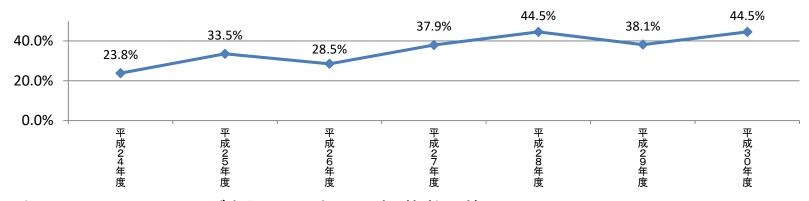


# 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

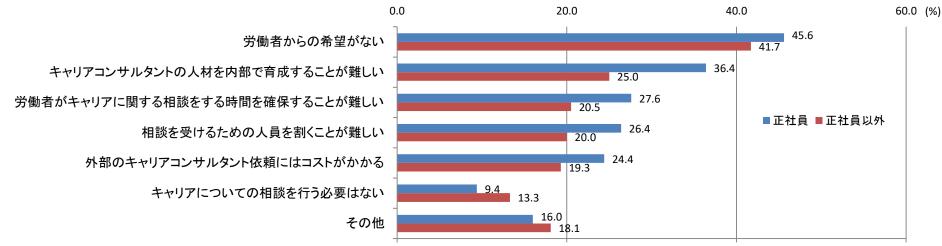
#### 【事業所調查】

- 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割を超えている。

#### 〇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)

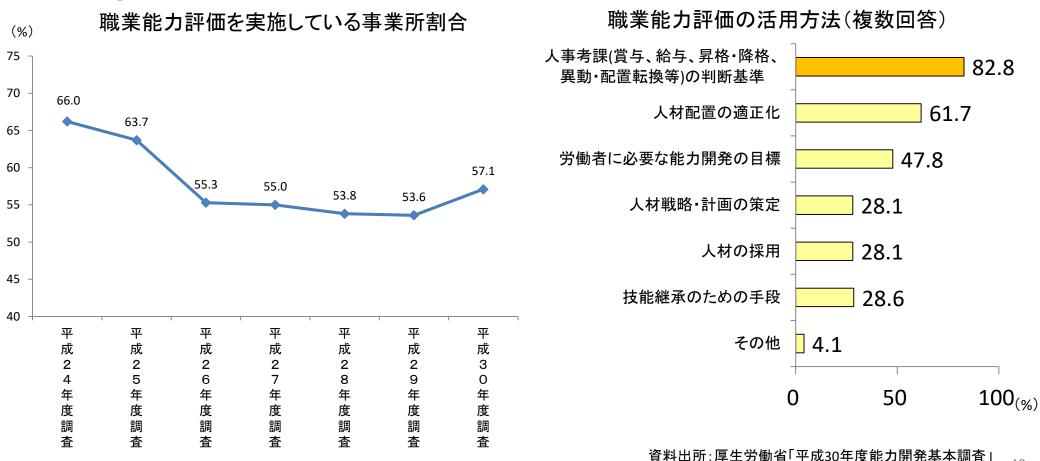


資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

# 職業能力評価の実施状況・活用方法

#### 【事業所調查】

- 〇 職業能力評価(※)を行っている事業所は平成24年度以降減少していたが、平成30年度は増加した。
- 〇 職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」が最も高く、「人材の採用」は少ない。
- ※「職業能力評価」とは、「職業に必要となる技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもの」をいう。



(調査対象年度は平成29年度)

# ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題

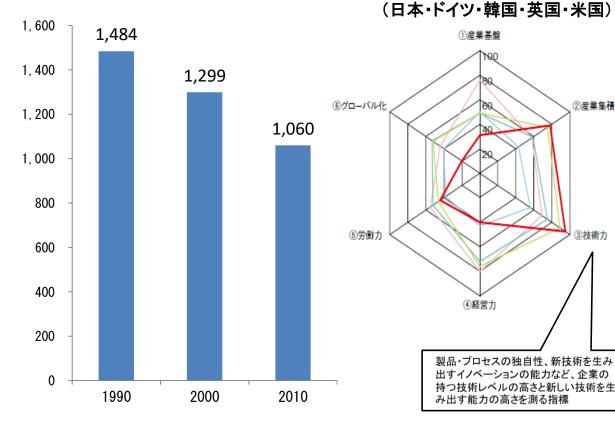
- 製造業は、日本の輸出額の約9割を占め、約1,000万人の雇用の受け皿となっている。
- 日本の技術レベルの高さや新しい技術を生み出す能力は、諸外国と比べ、秀でている。
- しかし、技能者育成が進まないこともあり、製造業の就業者数は減少傾向。

#### 日本の輸出総額(約71兆円)に占める製造業の割合

#### 100% その他 鉱物性燃料 90% 原料品 化学光学機器等 食料品 80% 輸送用機器 70% 60% 電気機器 50% 製造業約 9割 40% 一般機械 30% 20% 原料別製品 10% 化学製品 0% 品名

資料出所:財務省貿易統計(平成25年度分)

#### 製造業の就業者数の推移 主要国の製造業競争力チャート



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

資料出所:2013年版ものづくり白書

■■ 日本

ドイツ 韓国

英国

米国

②産業集積

③技術力

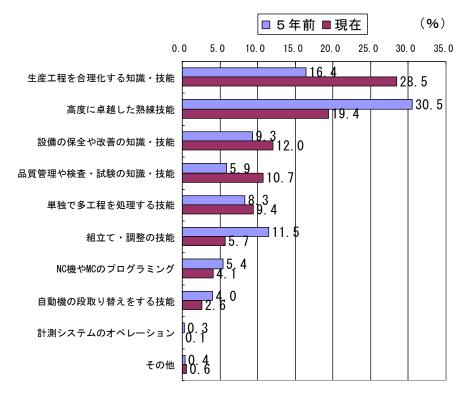
# ものづくり産業の事業環境変化と技能系正社員に求められる知識・技能の変化

- ものづくり産業における事業環境・市場環境の変化としては、「製品に求められる品質・精度の高まり」や「より短納期を求められること」等が挙げられる。
- 技能系社員に求められる知識・技能としては、「高度に卓越した熟練技能」などが減少する 一方で、「生産工程を合理化する知識・技能」や「品質管理や検査・試験の知識・技能」などへ のニーズが高まっている。

#### 過去3年間における事業環境・市場環境の変化の状況認識

#### (複数回答) (%)50 60 70 製品に求められる 75.8 品質・精度が高まった より短納期を求め 62.9 られるようになった 国内・海外企業との 59.O 価格競争が激しくなった 差別的・独創的な製品・ 33.8 技術の必要性がより高まった 事業分野における技術革新・ 製品開発のスピードが速まった 事業分野全体が好況期を迎えた その他の状況の変化があった。 特段の変化はなかった。 無回答 0.7

#### 技能系正社員に求められる最も重要な知識・技能

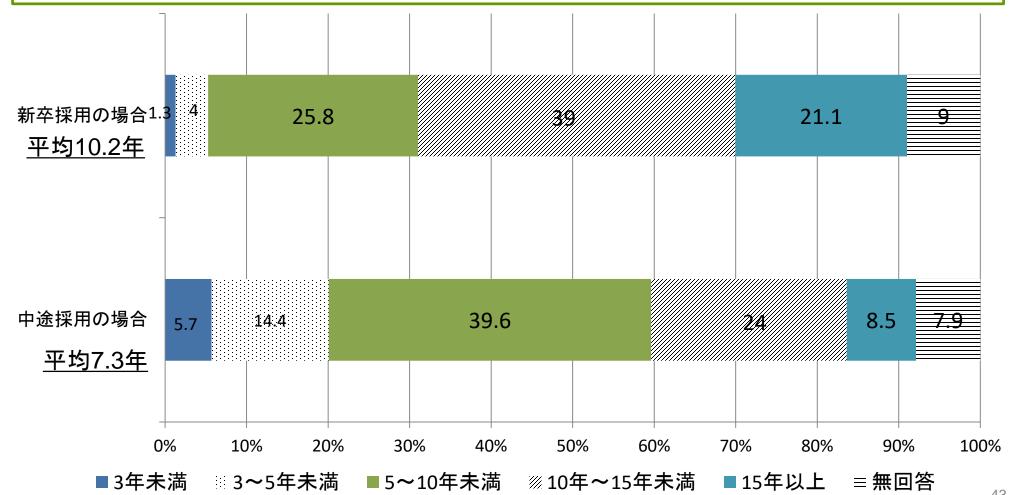


資料出所: 労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」(2008年)

# 技能系正社員が中核的技能者になるまでに要する期間

技能系正社員が中核的技能者になるまでの採用時からの年数について、

- 新卒採用の場合には、平均10.2年を要し、
- 中途採用の場合であっても、平均7.3年を要する 等、ものづくり分野の人材育成には、長時間を要する。

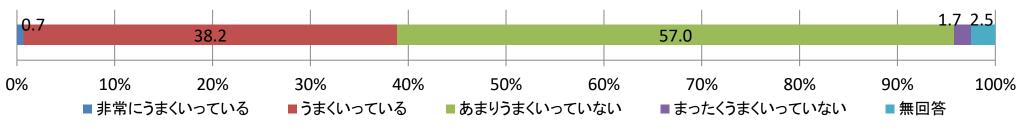


資料出所:(独)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)

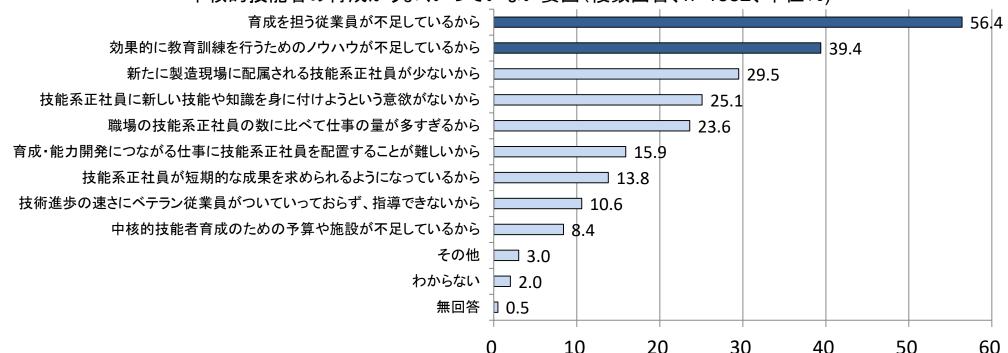
# 中核的技能者の育成状況及び育成がうまくいっていない要因

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





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



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

# 3. 人材開発に係る現行制度・施策

(1) 職業能力開発促進法・職業能力開発基本計画

# 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)の概要

#### 目的(第1条)

〇職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施 策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保

するための施策等を総合的かつ計画的に講ずること 〇職業に必要な労働者の能力を開発し、向上させることを促進し、もつて職業の安定と 労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること

#### 基本理念(第3条)

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

#### 職業能力開発計画(第5条~第7条)

〇厚生労働大臣は、職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発及び向上に関する基本となるべき計画(職業能力開発基本計画)を策定すること (第5条)

〇都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内で行われる職業能力開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めること (第7条)

#### 事業主等の行う職業能力開発促進の措置(第8条~第14条)

国及び都道府県による職業訓練の実施等(第15条の7~第23条)

実習併用職業訓練実施計画の認定等 (第26条の3~第26条の7)

○事業主等の行う職業能力開発促進の措置について、その内容、方法、実施

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

体制等について規定

○事業主の行う職業訓練の認定等について規定

職業能力開発総合大学校 (第27条)

事業主等の行う職業訓練の認定等 (第24条~第26条の2)

○国、都道府県等の行う公共職業訓練について規定

職業訓練指導員等 (第27条の2~第30条の2)

○実習併用職業訓練の実施計画の認定等について規定

〇指導員訓練等を行うための職業能力開発総合大学校について規定 キャリアコンサルタント (第30条の3~第30条の29)

雑!

○職業訓練指導員の免許、試験、資格の特例等について規定

○キャリアコンサルタントの業務、試験、登録制度等について規定

# 職業訓練法人 (第31条~第43条)

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

#### 技能検定(第44条~第50条)

〇労働者の技能の向上とその経済的社会的地位の向上を図ることを目的として行われる技能検定について規定

補則 (第50条の2~第51

中央職業能力開発協会 (第52条~第78条)

〇中央職業能力開発協会について規定 ○都道府県職業能力開発協会について規定

都道府県職業能力開発協会 (第79条~第90条)

雑則 (第91条~第99条)

罰則 (第99条の2~ 第108条)

開

# 最近の職業能力開発促進法の改正概要

# 平成9年改正

〇公共職業訓練の高度化に伴う高度職業訓練の実施体制の整備

(職業能力開発短期大学校に加え、新たな高度職業訓練を行う施設として職業能力開発大学校を整備等)

〇労働者の自発的な職業能力の開発・向上の促進

(事業主は有給教育訓練休暇等により労働者の自発的な職業能力開発・向上を促進する旨の規定整備等)

# 平成13年改正

○労働者の職業生活の設計に即した自発的な職業能力開発の促進

(労働者による「職業生活設計」を法に位置付、基本理念及び責務規定を整備)

〇職業能力評価制度の整備

(技能検定制度について民間機関に委託できる試験業務の範囲拡大(指定試験機関制度)等の整備)

# 平成18年改正

〇実習併用職業訓練制度(実践型人材育成システム)の創設

(実習併用職業訓練の実施計画の厚生労働大臣による認定制度の創設等)

○若者等の熟練技能の習得促進

(熟練技能に関する情報を体系的に管理し、提供すること等を事業主の配慮規定として追加)

〇労働者の自発的な職業能力開発の促進

(事業主が講ずる措置として、勤務時間の短縮、再就職準備休暇の付与について追加)

# 平成27年改正

○ ジョブカード(職務経歴等記録書)の普及・促進

(国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める旨規定)

〇 キャリアコンサルタントの登録制の創設

(キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定)

〇 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

産 性

向

上

に

向

け た

材

育

成 戦

略

# 第10次職業能力開発基本計画(平成28~令和2度)の全体像 - 生産性向上に向けた人材育成戦略-

人口減少社会、グローバル化の進展、AI、ビッグデータ等を背景として、ビジネス環境・就業環境が変化する中、人々が能力を 高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会と人材の最適配置を同時に実現し、我が国経済を量の拡大と質の向上の 双方の観点から成長させる「生産性向上に向けた人材育成戦略」として、職業能力開発施策の基本的方向を定める。

#### 今後の方向性

#### 今後の職業能力開発の基本的施策の展開

#### 生産性向上に向けた人材育成の強化

国、企業、民間教育訓練機関、学校等の教育 訓練資源を効果的に活用し、国全体の人材育成 の抜本的な強化を図る

【第3部の1】

# ○ 専門実践教育訓練給付制度等におけるIT分野の講座拡充検討、IT分野に関する職業訓練の推進等

- 国家資格化されたキャリアコンサルタントの質の保証や専門性向上、セルフ・キャリアドックの 導入の推進、教育訓練給付制度の周知・普及、等
- グローバル人材育成等のためのキャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金による訓練機会 の確保、教育訓練休暇制度等の導入に取り組む企業への支援、認定職業訓練制度の活用促進 等

【第4部の1】

#### 「全員参加の社会の実現加速」に向けた 職業能力底上げの推進

女性・若者・中高年齢者・障害者等、全ての人材 が、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社 会 」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応 じた職業能力開発の機会を提供し、一人一人の 能力の底上げを図る 【第3部の2】

- 育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供
- 児童・生徒等への職場体験等の支援、就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや 雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化
- 中高年の在職中のキャリアアップや再就職に向けた支援
- 障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施
- キャリアアップ助成金、雇用型訓練等による非正規雇用労働者の支援等

【第4部の2】

#### 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした 人材育成の推進

様々な主体が有機的なネットワークでつながり、 地域特性や、産業ニーズを反映した人材育成を、 地域レベルで実施していく 【第3部の3】

#### 人材の最適配置を実現するための 労働市場インフラの戦略的展開

人材の最適配置を図るとともに、個々の労働者の 能力を最大限に活かすため、職業訓練制度や 職業能力評価制度を車の両輪とした労働市場 インフラの戦略的展開を図る

【第3部の4】

- 産学官が連携した地域コンソーシアムの構築、就職可能性を高める職業訓練コースの開発・検証
  - 企業や地域の多種多様なニーズに対応した新たな人材育成プログラムの開発等の支援
- 地域訓練協議会における多様な産業のニーズの把握、産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の 実施分野及び規模の設定
- 教育訓練機関への訓練指導員派遣等による連携の強化 等

【第4部の3】

- 我が国の産業・職業構造の中長期的な変化を見据えた人材ニーズの把握
- 総合的な訓練計画の策定、職業訓練におけるeラーニングの導入検討や、最先端の技術革新や グローバル化に対応した人材育成
- 対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力 評価制度の構築
- ジョブ・カードの活用促進
- 企業における人材育成投資の促進
- 地域の職業能力開発行政の拠点としての都道府県労働局の機能強化等

【第4部の4】

このほか、技能の振興、国際連携・協力の推進(技能評価システムの移転、職業訓練の実施の支援、技能実習制度の適正かつ円滑な推進)に係る施策を実施する とともに、本計画に基づく施策推進の目標を設定し、その進捗状況を把握する。

# (2)人材開発施策の概要

# 戦後の人材育成施策の動向と現状・課題

1980年代中頃~ 1990年代前半~ 1990年代後半~ 1945年~ 1955年頃~ 1970年代~ 現 代 近年の状況 戦後復興期 高度成長期 パブル経済期 バブル経済崩壊後 低成長時代 オイルショック前後 経 〇パブル経済崩壊と景気後 〇アジア通貨危機 〇世界金融危機 済 〇変動相場制移行 〇高度成長 〇プラザ合意による円高 ○復興への取組み 情 〇金融危機 〇東日本大震災の発生 〇石油危機に伴うイン ○急速な工業化 〇パブル経済発生と景 〇資産価格の下落 〇デフレの継続 フレの進行 〇デフレの進行 気拡大 勢 〇不良債権の発生 激しい労使対立 労働力需給逼迫 急激な賃金上昇 生活の質的向上 国民意識の多様化 多様な問題 現状 課題 〇デフレ継続による賃金 〇失業率の上昇 〇過酷な労働環境に ○経済成長の成果を ○若者失業率上昇(フリー ○企業は減量経営へ転 ○若年層、技術者等の 会 の伸び悩み よる争議行為 生活の質的向上につ 〇産業構造の転換 ター、ニート) 換、失業者増 労働力不足 ○グローバル化による国内 (特に、非正規、中小企 〇大量復員等による なげるため、労働時間 〇労働者の就労・生 中卒者="金の卵" 〇1974年春季賃上げ率 産業の空洞化 労働力過剰、失業者 短縮等労働条件改善 業、30~40代、女性の賃

# 基本法の整備

発生

働

法

制

力

開

発

施

策

〇労働組合法、労働 関係調整法、労働基 準法の制定等

#### 積極的雇用政策

○分野別に労働力需給

の不均衡発生

〇雇用対策法、職業 訓練法の制定等

#### 失業の予防

が32.9%と大幅な賃金上

〇雇用保険法、雇用 安定資金制度の制定

#### 働き方の多様化

の動き

〇男女雇用機会均等法、労働者派遣法、 パートタイム労働法の制定、労働基準法、雇 用保険法、育児・介護休業法の改正等

- 活意識の多様化

〇共働き世帯増加

〇少子高齢化による労働力

人口減少

〇高年齢者雇用安定 法、労働者派遣法、 雇用対策法の改正等

#### 就業機会の拡充

# ○労働の担い手不足

〇労働者の能力開発、教育

訓練費の低下・横はい

○非正規雇用労働者の増

金水準の低米)

(若者、女性等の活躍推 進)

○進まぬ生産性の向上 (サービス業、中小企業)

〇サービス産業、成長分 野等への労働移動

## 技能労働者の育成

〇労働カ不足時代に即応した**技能労働** 者の養成・確保のための職業訓練や技能 検定の実施体制の制度的基盤の確立

> 旧職業訓練法の制定(1958年) 職業訓練法の制定(1969年)

経済の好循環実現に向けた政労使会 議(第1回)(平成26年9月29日)樋口 委員提出資料を、加工し作成

# 事業主等が行う職業訓練の推進

〇雇用保険法にお ける3事業の1つと して、能力開発事 業を創設

雇用保険法の制 定(1974年)

〇生涯職業訓練、 生涯技能評価体制 の確立

○委託訓練の創設

職業訓練法の改 正(1978年)

開発計画の策定、 有給休暇の付与等 による労働者の職 業能力の開発・向

〇事業内職業能力

上等 ○委託訓練の積極 的な活用等

職業能力開発促進 法の制定(1985年)

#### 労働者の主体的なキャリア形成の支援

〇若年の技能場 慣れの風潮を踏 まえた、職業訓 練の体系の整 理、国際協力の

推進 職業能力開発促進 法の改正(1998年)

> 〇教育訓練給付 制度の創設

〇教育訓練休暇

制度の充実等自

発的な能力開発

の開発・向上の推

職業能力開発促進法

の改正(1998年)

雇用保険法の改正 (1998年)

実習併用 職業訓練 制度の創 設(2006 年)

求職者 支援制 度の創 設 (2011

専門実 践教育 訓練給 付の創 設(2014

51

# 人材開発施策の概要

〇「第10次職業能力開発基本計画」

(実施目標、基本事項等を定めた5ヵ年計画)に基づき実施

# 離職者の 能力開発

に責務

玉 職業能· ·都道府県 力 0 開発

# ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施

〇公共職業訓練(離職者、在職者、学卒者、障害者)

<実施主体:国(※)、都道府県>

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

障害者に対する職業訓練の実施

#### ○求職者支援制度による職業訓練(離職者)

<実施主体:民間教育訓練機関>

- ・雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練
- ·訓練期間中の給付等の支援

# (金属加工)



(情報通信工学)



#### 若者雇用対策

- ・新卒応援ハローワーク・ わかものハローワークによる 就職支援
- ・地域若者サポートステー ションによる職業的自立支援
- ・若者法に基づく

若者と企業の適切なマッチン グの促進

ジョブ・カード制度

(生涯を通じたキャリア・プラ

ンニング及び職業能力証明

のツールとして生涯を通して

(地域若者サポートステーション)



ジョブ・カード

活用)



# 在職者の 能力開発

国・都道府県は必要な援助事業主に一次的な責務

## 労働者のキャリア形成支援

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

# 事業主等の行う教育訓練の推進

技能検定制度、職業能力評価基準等

人材開発支援助成金、認定職業訓練制度





#### (技能五輪全国大会での精密機械組立職種)







(ジョブ・カードくん)

学習·訓練歴



# 技能の振興

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

協 国 力 際

. 技能振興

向

# 技能実習制度

職業能力評価制度

政府間の技術協力、国際機関等を通じた技術協力

技能評価システム移転促進事業 アジア太平洋地域人材養成協力事業



# 厚生労働省におけるリカレント教育の充実等に関する取組

第6回人生100年時代構想会議(平成30年3月23日) 加藤厚牛労働大臣提出資料

※下線部は、第3回(11/30)人生100年時代構想会議以降に検討を深めた施策

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

キャリアアップ プロセスのモデル

> 企業が求める能力 と自ら有する能力 を理解し、キャリ アプランを再設計

> > 力

教育

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

労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み(セルフ・キャリアドック)の普及 を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進

#### 【施策の方向性②】リカレント教育機会の更なる拡充

- 教育訓練給付の拡充
- 専門実践教育訓練給付の対象となる講座の期間を最長4年に拡充し、専門職大学等の課程を追加
- 一般教育訓練給付の拡充(キャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を引上げ)
- 短時間労働者等への支援の拡充
- 雇用保険に加入できない短時間労働者やフリーランスなどの方々も受講でき、働きながらも受けやすい正社員 就職のための職業訓練コースを充実
- 事業主等による教育訓練への支援の拡充
- 基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練の開発・実施
- 企業がeラーニングを活用して従業員に対して行う教育訓練も、助成金により支援
- 教育訓練の指導人材の育成について、関係省庁が行う施策と連携しつつ、支援を検討

#### 【施策の方向性3】学び直しに資する環境の更なる整備

- 個人の学び直しに資する環境の整備
- 事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合、助成金により支援
- 様々なニーズに対応した教育訓練プログラムを、関係機関と連携し積極的に開発

(例:企業の技術者向けの最新かつ高度な知識・技能の習得に資する教育訓練プログラム、時間の制約 の多い社会人向けの教育訓練プログラム)

- 能力向上の重要性への理解を深め、技能を尊重する社会的機運の醸成
- 2023年技能五輪国際大会の我が国(愛知県)への招致
- 技能五輪国際大会に向けた「選手強化策パッケージ」により、世界レベルの高度技能者を集中的に育成

#### 【施策の方向性4】 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立

転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成に向 けて、「**年齢にかかわりない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を策定し、**経済界に要請する。 53

新たなステー ジ

自分に合った キャリアを選択

# (3)ハロートレーニング(公的職業訓練)





#### 公共職業訓練

#### ◇対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者

(無料(テキスト代等除く)) ※受講期間中 基本手当+受講手当 (500円/訓練日)+通所手当+寄宿手

◇訓練期間:概ね3月~2年

当を支給

◇実施機関

#### 〇国(ポリテクセンター)

主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住環境計画科等)

〇都道府県(職業能力開発校)

地域の実情に応じた多様な訓練を実施(木工科、自動車整備科等)

〇民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる簡易な訓練を実施



## ◇対象:在職労働者(有料)

◇訓練期間:概ね2日~5日

◇実施機関: **○国**(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)

〇都道府県(職業能力開発校)

◇対象:高等学校卒業者等(有料)

◇訓練期間:1年又は2年

◇実施機関:○国(ポリテクカレッジ)

〇都道府県(職業能力開発校)

- ◇対象:ハローワークの求職障害者(無料)
- ◇訓練期間:概ね3月~1年
- ◇実施機関: **○国(障害者職業能力開発校)**

•(独)高齢•障害•求職者雇用支援機構営

都道府県営(国からの委託)

〇都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)

〇民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

#### 求職者支援訓練

◇対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方

(無料(テキスト代等除く))※受講期間中受講手当(月10万円)+

通所手当+寄宿手当を支給(本人収入 が月8万円以下等、一定の要件を満たす

◇訓練期間: 2~6か月 ◇実施機関

#### ○民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース>基礎的能力を習得する訓練

<実践コース>基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練

#### 実践コースの主な訓練コース

介護系(介護福祉サービス科等) 情報系(Webクリエイター養成科等)

医療事務系(医療・調剤事務科等)等



平成29年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	112,306	-	27,874	-	84,432	_
うち施設内	34,603	87.1%	27,081	87.9%	7,522	85.1%
うち委託	77,703	74.9%	793	84.7%	76,910	74.8%
在職者訓練	116,938	_	65,309	-	51,629	_
学卒者訓練	17,418	96.8%	5,687	99.6%	11,731	96.0%
合計	246,662	_	98,870	_	147,792	_

障害者訓練	合	計	国立機構営		国立都道府県 営		都道府県立	
	受講者数	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
(離職者訓練の うち施設内)	1599	69.2%	465	69.0%	925	67.0%	209	78.5%

平成29年度求職者支援訓練 実績 受講者数合計:26.822人

(基礎コース)8.126人 就職率:58.0% (実践コース)18.696人 就職率:65.0%

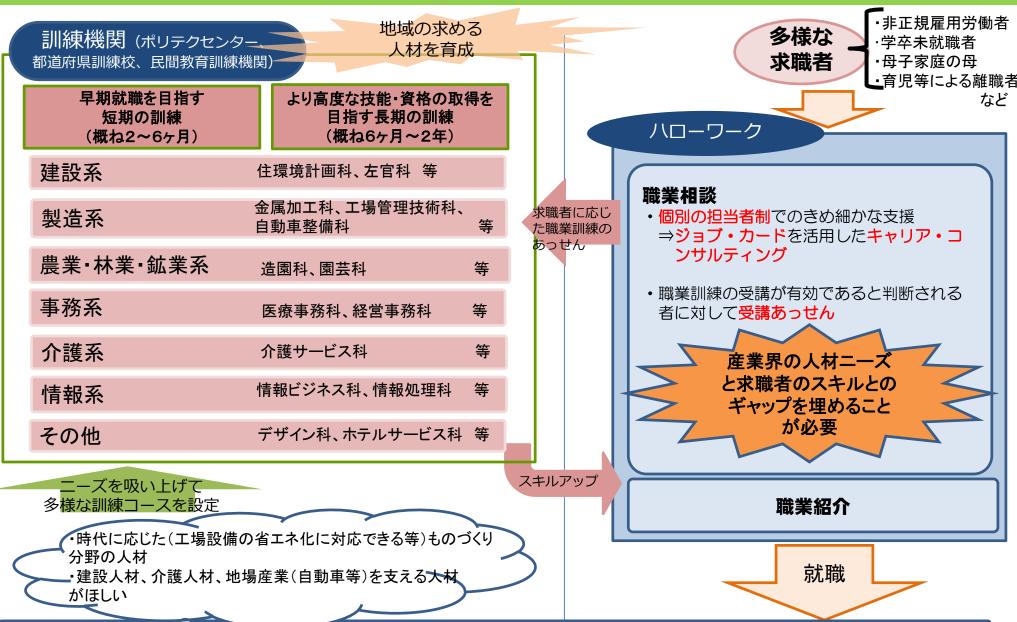
※ 就職率は、平成30年3月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績(確定値)

# 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

抴

越





لح

の

業

産

界

# 離職者等再就職訓練事業(委託訓練)

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

#### ≪主な内容等≫

※1 金額は、各コースの月額上限単価(税抜)。

早期就職を目 指す訓練

<標準3~4ヶ月>

知識等習得コース (60,000円)

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

日本版デュアルシステム (委託訓練活用型) (60,000円)

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

より高度な技能・資格取得を目指す訓練

<標準3ヶ月 ~2年> 長期高度人材育成コース (120,000円)

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

#### 短期高度人材育成コース (120,000円)

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

#### 建設人材育成コース (100,000円)

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

訓練生の個別 の事情に配慮 した訓練

<標準3ヶ月>

育児等との両立に配慮した再就職支援コース (60,000円)

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

#### 母子家庭の母等の職業的自立促進コース (60,000円)

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

#### 定住外国人向け職業訓練コース (90,000円)

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

#### eラーニングコース (60,000円)

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



- 国は都道府県や民間教育訓練機関では実施することが困難な高度なものづくり分野における 技能及び知識を習得させるための職業訓練を実施している。
- 都道府県は、地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施している。

# 高齡•障害•求職者雇用支援機構

# 都道府県

〇 訓練期間

概ね2~5日

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

(新たな技術に対応した訓練例)

「難削材の切削加工技術」

(生産工程の改善・改良に関する訓練例)

「製造現場における問題発見・改善手法」

(技能継承の必要性に対応した訓練例)

「実践被覆アーク溶接(指導者育成編)」

(環境問題に対応した訓練例)

「太陽光発電システムの設置施行技術」

#### 〇 訓練内容等

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

(主な訓練コース例) 機械加工科、機械製図科 建築科、情報ビジネス科等

(地域の実情に応じた訓練コース例) 観光ビジネス科、陶磁器製造科、 繊維エンジニア科、自動車整備科等

平成29年度受講者数	合計	高齢•障害•求職者雇用支援機構	都道府県
在職者訓練	116,938人	65,309人	51,629人



- 〇 国は、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期課程の訓練を実施(高卒者 等2年間)している。
- 〇 都道府県は、職業に必要な基礎的な技術・知識を習得させるための長期課程の訓練を実施(高卒者等1年~2 年間、中卒者等2年間)している。

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

平成29年度受講者数	合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
学卒者訓練	17,418	96.8%	5,687	99.6%	11,731	96.0%

# 日本版デュアルシステム



## 事業の概要

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

#### 1. 専門課程・普通課程活用型

訓練期間:9か月以上3年以下

対象者:高校卒業者等

受講料:原則有料 平成29年度就職率:98.2%

実施主体:ポリテクカレッジ、都道府県主な訓練コース例:メカトロニクス技術科、

港湾·物流科、電気技術科

#### 2. 短期課程活用型

訓練期間:6か月以上1年以下

対象者:フリーター等

受講料:無料 平成29年度就職率:92.9%

実施主体:ポリテクセンター、都道府県主な訓練コース例:機械加工技術科、

電気設備科、左官技術科

#### 3. 委託訓練活用型

訓練期間:4か月以上6か月以下

対象者:離職者等

受講料:無料 平成29年度就職率:78.5%

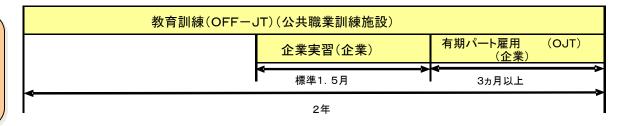
実施主体:民間教育訓練機関等(都道府県より委託)

主な訓練コース例: 介護サービス科、

OA事務科、医療事務科

#### (実施例)

※企業実習期間中は必要に応じ、巡回指導等を実施。



#### (実施例)



#### (実施例)



# 建設、保育、介護分野における公共職業訓練の推進

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

※実績の括弧内は平成29年度就職率。

# ≪建設分野≫

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

# 【実績】

(建設分野の離職者訓練) 平成29年度受講者数 施設内訓練 6,169人(86.1%) 委託訓練 526人(70.3%)



# ≪保育分野≫

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

# 【実績】

(保育士の資格取得コース) 平成29年度受講者数 1,518人(87.4%)



# ≪介護分野≫

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

# 【実績】

(介護分野) 平成29年度受講者数 施設内訓練 964人(86.5%) 委託訓練 13,532人(84.1%) うち介護福祉士資格取得コース 2.605人(92.4%)





上記の能力開発支援を推進し、これらの分野における再就職を支援

# 地域創生人材育成事業

<u>地域における人手不足が深刻化し、人材確保は喫緊の課題</u>。人手不足分野を抱えている業種において、 地域の創意工夫を活かした人材育成の取組を通じ、中小企業等の人材確保・定着を支援。

- 国からコンテスト方式で選定した都道府県への委託により実施(年間上限3億円、実施期間は最長3年間を想定)。
- 都道府県は、地域の関係者で構成する<u>地域人材育成協議会</u>を設置し、事業を実施。
- 事業開始(平成27年度)以降、32道府県を選定・採択。
  - ※27年度採択地域:北海道、富山県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、鳥取県、山口県、徳島県、宮崎県(10)
  - ※28年度採択地域:群馬県、埼玉県、静岡県、岡山県、愛媛県、高知県、福岡県、長崎県、熊本県(9)
  - ※29年度採択地域:福島県、茨城県、神奈川県、新潟県、滋賀県、島根県(6)
  - ※30年度採択地域:岩手県、宮城県、石川県、岐阜県、広島県、香川県、大分県(7)

# 特徴Ⅰ.地域ぐるみの人材確保・定着の取組

地域経済団体、産地組合、三セク等が主体となって、地元の中小企業等の人材確保・定着を支援。

# 特徴Ⅱ.人材確保から定着まで一貫した教育訓練プログラム

○ 雇用から技能修得・キャリア形成(資格取得、職業能力評価基準に即したスキルアップ)まで一貫した教育 訓練を行い、従業員の確保と定着を図る一体的な取組を支援。

#### 特徴Ⅲ. 公的職業訓練の枠組にとらわれない柔軟な人材育成

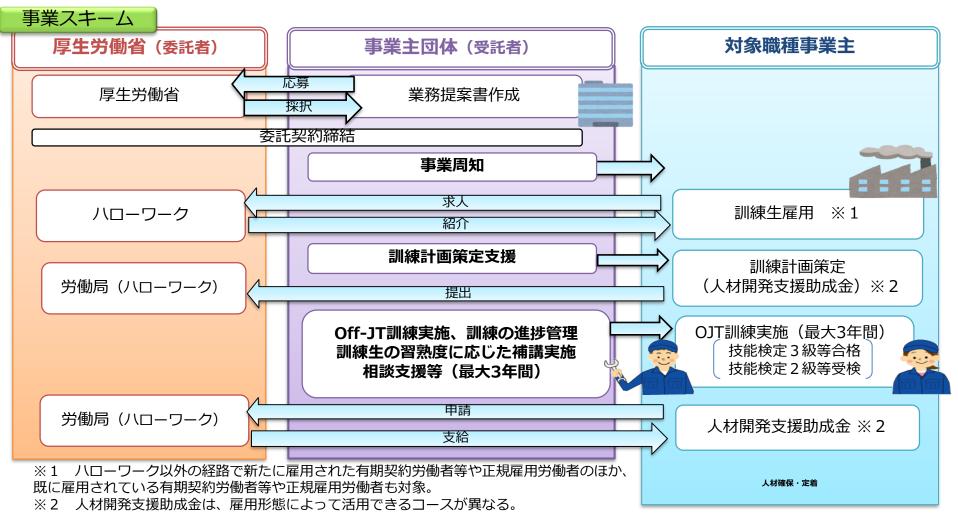
○ 地域に集積する産業(造船、プラントメンテナンス等)や地場産業(伝統工芸・特産品等)、新規分野・先端 分野(ロボット等)における教育訓練プログラムの開発・実施を支援。

# 中小企業等担い手育成支援事業

#### 事業概要

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

このため、業界団体が主体となって、中小企業等において、正社員経験が少ない労働者に対し、技能修得のための訓練(3年以内の雇用型訓練)の実施を支援することにより、実務経験や公的資格を身につけた人材の育成・確保を促進する。 さらに、この雇用型訓練を受けた者が、訓練を修了するなど一定の要件に該当する場合には、訓練時間に応じて、Off-JT、OJTの賃金助成を行う。



# 求職者支援制度の概要



- 〇 国は、主に<u>雇用保険を受給できない方(特定求職者)を対象に、求職者支援訓練を実施</u>しています。主に雇用保険受給者を対象とする公共職業訓練とともに、求職者のセーフティネットとなる<u>公的な職業訓練</u>です。
- 受講料は無料(テキスト代等は実費)で、要件を満たす方には職業訓練受講給付金も支給されます。
- ハローワークが訓練受講者ごとに<u>支援計画を作成</u>し、<u>訓練実施機関と連携した就職支援</u>を行います。
- (1)対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方
- (2)訓練期間: 2~6か月
- (3)給付金:職業訓練受講給付金

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

- (4)訓練の種類
  - ・基礎コース(社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を付与する訓練)
  - ・実践コース(就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する訓練)

(コースの例)・介護系(介護福祉サービス科等)・情報系(Webクリエイター養成科等)

·医療事務系(医療·調剤事務科等) 等

- (5) 実施機関: 民間教育訓練機関等
  - 訓練実施機関は、厚生労働大臣が認定

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

- ・訓練実施機関に対しては、訓練の運営費等として奨励金を支給
- <基礎コース>受講者数に応じた定額制(6万円/人月)
- <実践コース>訓練修了者の就職率に応じ奨励金の額に差を設け、効果的な訓練と就職支援へのインセンティブを高めている(5~7万円/人月) ※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給
- (6)根拠法: 求職者支援法 (職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律)(平成23年10月施行)

#### 平成29年度実績

受講者数合計:26.822人

(基礎コース)8.126人 就職率:58.0% (実践コース)18.696人 就職率:65.0%

※ 就職率は、平成30年3月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績(確定値)





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



## 国(ポリテクセンター等)

# 訓練規模(H29(確定値))

離職者訓練 (施設內) : 27,081人

学卒者訓練: 5,687人 在職者訓練:65,309人

就職率 99.6%

就職率

87.9%

# 特徴

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

# 邹道府県

就職率

85.1%

就職率

96.0%

# 訓練規模(H29(確定値))

離職者訓練(施設內):7,522人

学卒者訓練:11,731人

在職者訓練:51,629人

# 寺 徴

) 基礎的な学卒者訓練や、地域産業 の人材ニーズに対応した離職者訓練 を実施。

(木工関係などの生業系や、自動車 整備等)

- 個々の財政事情等により、 実施状況には大きな格差有り。 (6県で離職者訓練実績がゼロ。 当該6県機構訓練受講者:4,968人)
- 訓練指導員の異動は、基本的には 当該都道府県のみ

# 民間教育訓練機関

# 訓練規模(H29(確定値))

離職者訓練 (委託) : 77,703人 就職率 74.9%

求職者支援訓練:26,822人

(基礎コース)58.0%

就職率

(実践コース)65.0%

# 特徵

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

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

#### 訓練科目

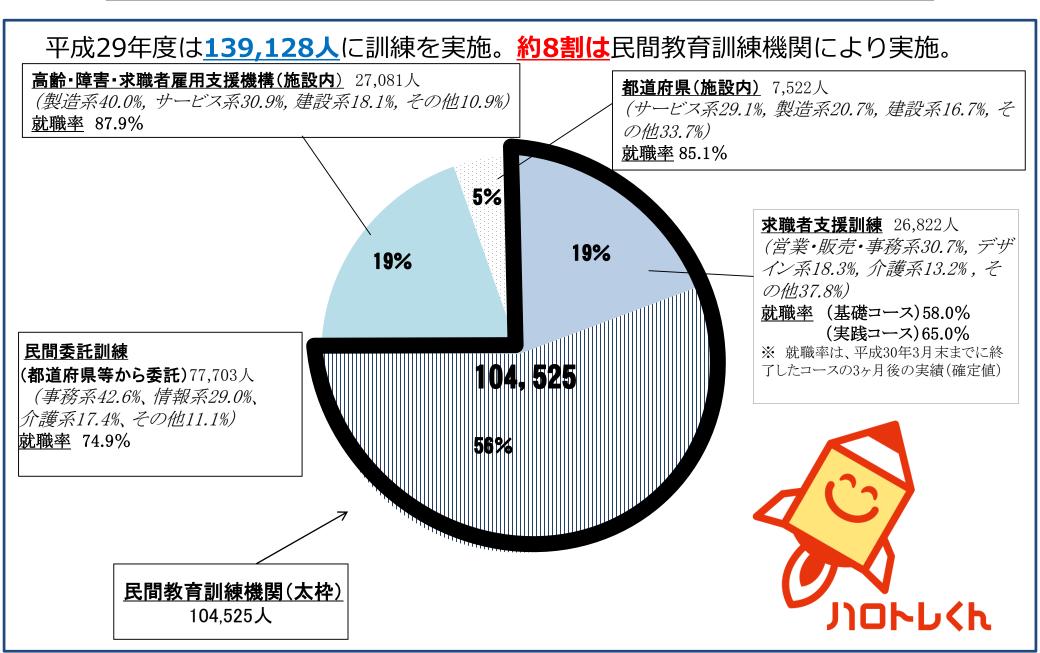
例:金属加工科、機械加工技術科、 生産電気システム技術科 等

# 訓練科目

#### 訓練科目

例:経理、医療事務、介護サービス IT基礎(Word,Excel操作)等

# ハロートレーニング(離職者訓練・求職者支援訓練)の実施状況(平成29年度)



# 障害者人材開発施策の概要

# 1 障害者職業能力開発校の設置・運営(全18校)

- (1) 国立障害者職業能力開発校(13校)
  - ① (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構営(2校)
  - ② 都道府県営(11校)
- (2) 都道府県立障害者職業能力開発校(5校)

# 2 一般の職業能力開発校における障害者の職業能力開発

O 受講者数

H26年度:629人 H27年度:683人 H28年度:625人 H29年度:651人

# 3 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練 (平成16年度開始)

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等、地域の多様な委託先を活用して、 職業訓練を実施

- 〇 訓練対象人員(予算)
  - H27年度:6,630人 H28年度:5,630人 H29年度:5,130人 H30年度:3,580人
- 特別支援学校と連携した早期委託訓練事業
  - H27年度:500人 H28年度:500人 H29年度:300人 H30年度:270人
- 在職障害者を対象とした障害者委託訓練の実施(平成22年度開始)
  - H27年度:200人 H28年度:200人 H29年度:200人 H30年度:150人

# 4 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催

# 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 -

-訓練の質の向上のために-

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

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

#### 〇職業訓練ニーズの明確化

- ◆事業所や受講者のニーズ
- ◆経済・雇用失業情勢、産業構造等の社会動向の把握 等 行政機関との連携を通じて国・地方の雇用対策、法改正の状況、 失業率・有効求人倍率等の各種統計情報を分析 等

#### ○職業訓練サービスの設計

- ◆二一ズを踏まえ、職業訓練サービスの対象者、目的、訓練 目標、訓練内容、成果等を設定
- ◆カリキュラムの作成・見直し

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

#### 〇見直し・改善

◆職業訓練サービスの点検を実施。

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

◆点検結果を踏まえ、カリキュラム等を改善

## の職業訓練サービスの実施

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

図書室、休憩所、受講者の相談窓口(就職相談、苦情相談) 等

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

責任者の配置、訓練内容に合った講師数 等

#### ○職業訓練サービスのモニタリング

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

#### 〇職業訓練サービスの評価

◆受講者の職業訓練の習得度や職業訓練の効果·成果等に ついて評価を実施

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

#### 事業運営の基礎

①マネジメントシステムの確立

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

- ②事業戦略・計画を文書化
- ③マネジメントシステムに関する情報を講師・職員で共有
- ④マネジメントシステムの運用状況の記録・文書管理
- ⑤財務管理・リスク管理



# (4)事業主等に対する支援

# 認定職業訓練の概要

#### 1 職業訓練の認定

事業主等の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、申請により訓練基準に適合している旨の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。(法的根拠職業能力開発促進法第13条、第24条)

#### 2 認定の効果等

- ・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合は、国及び都道府県からその訓練経費等の一部につき補助金が受けられること
- ・認定職業訓練の修了者は、技能検定を受検する場合又は職業訓練指導員の免許を取得する場合、有利に取り扱われること 等

#### 3 認定職業訓練施設数

認定職業訓練には、個々の事業主が単独で行うものといくつかの事業主が共同して行うものとがあり、全国で1,138の認定職業訓練施設がある(29年度)。

#### 4 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
- ・訓練生数は全国で約21.7万人(29年度)
- ・中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多い

名	称	助成対象者	助成の要件等	助成者及び負担割合(上限)
認定訓練助成事業費補助金	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
事業費	施設	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	都道府県が設置する場合 国 1/3
· 補 助 金	· 設 備 費		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	市町村、職業訓練法人等が設置する場合 国 1/3
	費			都道府県 1/3 <sup>70</sup>

# 建設労働者緊急育成支援事業

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。【委託事業 平成27年度から5年間の時限措置】

### 国(厚生労働省)

技術的支援・協力

全建・日建連等・大手ゼネコン各社等



委託

#### 建設産業関係事業団体等

- ・訓練職種・コース選定、カリキュラム・教材開発
  - ・訓練生募集、実習機関のコーディネート、訓練実施
  - ・ハローワーク・職種別団体と連携した就職支援(無料職業紹介)
- 〇対象職種 人材不足が顕著な建設技能職種(27年度:型枠工、鉄筋工、とび工の野丁場建設躯体職種 28年度から電 気・配管等の建設設備職種を追加)
- ○養成期間 1~6月程度(多能工養成は1年以内)
- 〇実施体制 中央拠点と複数の地方拠点を設置し実施
- 〇実習機関 富士教育訓練センター(静岡県)、三田建設技能研修センター(兵庫県)等を活用

訓

○規模 年間平均1,000人×5年=5,000人(平成27年度は600人、28年度から平年度化し1,000人)

ハローワーク

新聞求人広告

練生 確 訓練実施

- •座学
- •実習
- •現場見学

ハローワーク及 び職種別団体 と連携した就職 支援

高校等訪問開拓

保

※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)

就職





## 人材開発支援助成金(人材開発支援コース助成金、特別育成訓練コース助成金) (令和元年度)

〇職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援 令和元年度予算額 51,931,365 (39,374,891) 千円

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注:(	)内は中小企業事業主以外
✓ day 1 se C. o. o. m. day	73.55	SIMITE		生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練(※1)	OFF-JT 経費助成:45(30)% 【60(45)% (※2)】 賃金助成:760(380)円/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成:665(380)円/時・人	OFF-JT 経費助成:60(45)% 【75(60)% (※2)】 賃金助成:960(480)円/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成:840(480)円/時・人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成:30% 賃金助成:380円/時·人	OFF-JT 経費助成:45% 賃金助成:480円/時·人
特別育成訓練コース (※3)	・事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成:実費(※4) 賃金助成:760(475)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く〉 実施助成:760(665)円/時・人	OFF-JT 経費助成:実費 (※4) 賃金助成:960(600)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く〉 実施助成:960(840)円/時・人
教育訓練休暇付与コース	・事業主	・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成:30万円	定額助成:36万円
	<b>,</b> 并本上	・事業主が長期の教育訓練休暇制度 を導入し、一定期間以上の休暇取得 実績が生じた場合に助成	経費助成(定額):20万円 賃金助成<有給の場合に限る>: 6,000円/日・人	経費助成(定額):24万円 賃金助成<有給の場合に限る>: 7,200円/日・人

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

# 雇用型訓練の概要

- 雇用型訓練は、雇用した従業員を対象とした、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせた実践的 訓練。
- 雇い入れ時の応募書類、訓練の成果の評価シートとしてジョブ·カードを活用。企業が負担する訓練経費等に対し助成措置あり。 ※ジョブ・カード:「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツール。個人のキャリアアップや円滑な就職等を促進するため、

キャリアコ	キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するもの。 							
	有期実習型訓練	中高年齢者雇用型訓練	実習併用職業訓練					
目的	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への移行	中高年層の早期再就職等を図る	企業現場の中核人材育成					
対象者	正規雇用労働者となるために有期実習型訓練を活用して職業能力を向上させる必要がある <u>非正規雇用労働者(</u> 過去5年以内に訓練を実施する分野でおおむね3年以上通算して正規雇用されたことがない者など) ※ 訓練終了後に正規雇用労働者として雇用することを目指して企業が新たに非正規雇用労働者として雇用する者と、既に企業に雇用されている非正規雇用労働者が対象。	<u>45歳以上の者</u> <u>かつ</u> 直近2年間に継続して正規雇用 されたことのない者	新規学校卒業者を中心とした 15歳以上45歳未満の者					
訓練期間	<u>3カ月以上6カ月</u>	<u>以下</u>	<u>6カ月以上2年以下</u>					
OJT割合	総訓練時間に占めるOJT時間の割	合が1割以上9割以下	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が 2割以上8割以下					
助成措置 (平成31年度) ※1人当たり	人材開発支援助成金(特別育成訓練コース) ※()内は中小企業以外、<>は生産性向上が認められる場合 [Off-JT賃金助成] 1時間当たり中小企業760円<960円>(475円<600円>) [Off-JT経費助成](訓練時間数に応じた額) 20時間以上100時間未満中小企業10万円(7万円)【15万円(10万円)】 100時間以上200時間未満中小企業20万円(15万円)【30万円(20万円)】 200時間以上中小企業30万円(20万円)【50万円(30万円)】 ※実費が上記を下回る場合は実費を限度※【】は訓練後、正規雇用等に転換された場合 [OJT助成] 1時間当たり中小企業760円<960円>(665円<840円>)	人材開発支援助成金(特定訓練コース) ※( )内は中小企業以外、<>は生産性向上が 認められる場合 ○中高年齢者雇用型訓練 [Off-JT賃金助成] 1時間当たり中小企業760円<960円> (380円<480円>) [Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業45%<60%> (30%<45%>) [OJT助成] 1時間当たり中小企業665円<840円> (380円<480円>)	人材開発支援助成金(特定訓練コース) ※()内は中小企業以外、<>は生産性向上が認められる場合  ○特定分野認定実習併用職業訓練(建設業・製造業・情報通信業の分野(特定分野)) [Off-JT賃金助成]1時間当たり中小企業760円<960円>(380円<480円>) [Off-JT経費助成]要した経費の中小企業60%<75%>(45%<60%>) [OJT助成] 1時間当たり中小企業665円<840円>(380円<480円>)  ○認定実習併用職業訓練コース(上記以外の業種) [Off-JT賃金助成]1時間当たり中小企業760円<960円>(380円<480円>) [Off-JT経費助成]要した経費の中小企業760円<960円>(380円<480円>) [OJT助成] 1時間当たり665円<840円>(380円<480円>)					

# (5)主体的なキャリア形成支援

# 「キャリア(Career)」とは

- <u>「キャリア」</u>とは:<u>過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開</u> 発の連鎖を指すもの。一般に「職業生涯」や「職務経歴」等と訳される。
- ・ キャリアは、労働者の意思や適性、労働市場等の外的環境を反映したものとなるが、職業生活の長期化や産業構造 労働市場の変化の下、全ての労働者等が意欲や能力に応じた仕事を自ら選択し(=<u>適職選択</u>)、仕事を通じて能力や やりがいを高め(=キャリアアップ)、ひいては職業の安定、生産性向上への寄与を図ることが一層重要。
- ・ このため、<u>キャリア形成</u>(労働者が職務経験の積み重ねやこれに関わる教育訓練を通じ計画的に職業能力を高めていくこと)を、専門家(キャリアコンサルタント)による支援等を通じて推進することが必要。

#### ≪厚生労働省の主なキャリア形成支援施策≫

### ◆キャリアコンサルティングの推進

- キャリアコンサルティング(個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談)を担う専門人材であるキャリアコンサルタントを計画的に養成(令和元年6月末キャリアコンサルタント登録者数は約4万4千人)。
- ー キャリアコンサルタント資格については、名称独占の国 家資格として平成28年4月1日から法定化。

#### ◆ジョブ・カードの普及・促進

一 「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、ジョブ・カードの普及促進を図る。

### ◆職業訓練、能力評価等

キャリアアップに資する教育訓練機会の提供(公的職業訓練等)・受講の支援(教育訓練給付、キャリア形成促進助成金等)、その成果の適正な評価の仕組み(技能検定等)を整備。

## (参考) 各領域において期待されるキャリアコンサルタントの役割

# 【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



#### 【企業内】

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

#### 【教育機関】

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



# キャリアコンサルティングについて

# <u>「キャリアコンサルティング」</u>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)

自らのキャリアに対する 不安・目標の不明確さ等



(一般的なキャリアコンサルティングの流れ)

#### 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

<u>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</u> <u>段階的な職業能力の形成(キャリア形成)</u>



(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。
- 令和元年6月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は44,315人。

## キャリアコンサルタント登録制度の概要

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

#### ≪各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例≫

# 【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向 性・職業生活設計の明確化

## 【企業】

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

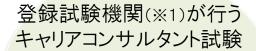
#### 【教育機関】

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

# キャリアコンサルタント登録制度について

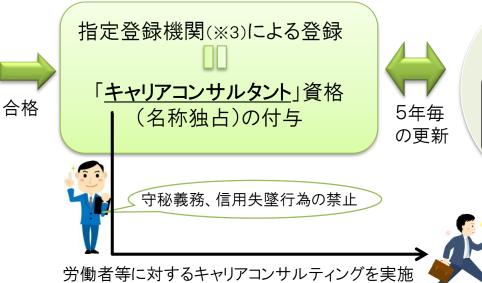
- キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティング(労働者等の職業選択、職業生活設計又は職 業能力開発及び向上に関する相談・助言・指導)を行う専門家であり、企業、需給調整機関、教育機 関等の幅広い分野で活躍。
- 平成28年4月1日より、キャリアコンサルタントを登録制の名称独占資格とし、5年ごとの講習受講による資格更新制度、守秘義務・信用失墜行為の禁止等の規定と相まって、その質を担保し、労働者等が安心して職業に関する相談を行うことのできる環境を整備。

#### (キャリアコンサルタント登録制度の概要)



(受験要件)次のいずれかに該当すること

- ・大臣認定の養成講習(※2)の受講
- ・キャリアコンサルティングに関する3年以上の 実務経験
- ・同等以上の能力を有すると認められること



大臣指定の更新講習 (※4)の受講

知識・技能の維持を図るため、

- ·知識講習8時間以上
- ·技能講習30時間以上

を受講

(一部免除措置等あり)

### 労働者等のキャリア形成を支援

- ※1 平成28年4月1日現在、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会及び特定非営利活動法人日本キャリア開発協会の2機関を登録試験機関として登録。
- ※2 平成31年4月1日現在、21講習(19機関)を認定。
- ※3 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会を指定登録機関として指定(1機関に限り指定可)。
- ※4 平成31年4月1日現在、知識講習25講習(17機関)、技能講習299講習(60機関)を指定。

○指定登録機関(1機関)

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

○登録試験機関(2機関)

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会

**○養成講習**(21講習(19機関))

講習	実施機関
CMCAキャリアコンサルタント養成講習	特定非営利活動法人日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会
GCDF-Japanキャリアカウンセラートレーニングプログラム	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
GCDF-Japanキャリアカウンセラートレーニングプログラム	パーソルテンプスタッフ株式会社
GCDF-Japanキャリアカウンセラートレーニングプログラム	マンパワーグループ株式会社
ICDSキャリアコンサルタント養成講座	有限会社キャリアサポーター
一般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルタント養成講習	一般社団法人日本産業カウンセラー協会
キャリアコンサルタント養成講座	株式会社テクノファ
キャリアコンサルタント養成講座	***
キャリアコンサルタント養成ライブ通信講座	
キャリアコンサルタント養成講座(総合)	株式会社日本マンパワー
キャリアコンサルタント養成講習	
	学校法人大原学園
公益財団法人関西カウンセリングセンターキャリアコンサルタント養成講習	公益財団法人関西カウンセリングセンター
公益財団法人関西生産性本部キャリアコンサルタント養成講座	公益財団法人関西生産性本部
公益財団法人日本生産性本部キャリアコンサルタント養成講座	公益財団法人日本生産性本部
LEC東京リーガルマインドキャリアコンサルタント養成講座	株式会社東京リーガルマインド
キャリアコンサルタント養成講座	ヒューマンアカデミー株式会社
100年キャリア講座キャリアコンサルタント養成講習	株式会社パソナ
キャリアコンサルタント養成講習	一般社団法人地域連携プラットフォーム
NCCPキャリアコンサルタント養成講習	特定非営利活動法人日本カウンセリングカレッジ
トータルリレイションキャリアコンサルタント養成講習	株式会社キャリアドライブ

## **〇更新講習** <知識講習 25講習(17機関)>

講習	実施機関	講習	実施機関	講習	実施機関
株式会社日本・精神技術研究所 キャリアコンサルタント更新知識 講習	1	キャリアコンサルタント更新専門 研修(知識 I )		LCSAキャリアコンサルタント更新 講習(知識講習)	特定非営利活動法人ライフキャリア・サポート協会
【日精研】WEBで学ぶキャリアコ ンサルタント更新知識講習		キャリアコンサルタント更新専門 研修(知識Ⅱ)	独立行政法人労働政策研究·研 修機構	LECキャリアコンサルタント更新 講習知識講習ー通信+通学講座型ー	株式会社東京リーガルマインド
ICDSキャリアコンサルタント更新 講習必修知識アップデート講習	NPO法人ICDS	キャリアコンサルタント更新専門 研修 (知識ⅢA)		LECキャリアコンサルタント更新 講習知識講習ー全通信講座型ー	休氏女社未永了   ガルベイン
キャリアコンサルティング知識講習	公益財団法人日本生産性本部	悠久の風キャリアコンサルタント 知識講習	悠久の風株式会社	関西カウンセリングセンターCC更新知識講習(通信)	公益財団法人関西カウンセリング
キャリアコンサルティング (オンライン) 知識講習		一般社団法人日本産業カウンセ ラー協会キャリアコンサルタント更 新知識講習	一般社団法人日本産業カウン セラー協会	関西カウンセリングセンターCC更新知識講習(通学)	センター
[知識講習] キャリアコンサルタントのための実践講義	公益財団法人関西生産性本部	100年キャリア講座キャリアコン サルタント更新講習A通学(知識 講習)		キャリアコンサルタント知識講習	株式会社日本マンパワー
放送大学キャリアコンサルタント 更新講習(知識講習)	放送大学学園	100年キャリア講座キャリアコン サルタント更新講習B通学+通信 (知識講習)	株式会社パソナ	キャリアコンサルタント更新専門 研修【知識講習】	北海道労働局
	特定非営利活動法人日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協 会				
知識講習	特定非営利活動法人日本キャリ ア開発協会		特定非営利活動法人キャリアカウ ンセリング協会		

女性の活躍推進のためのキャリアコンサルティング講習

#### **〇更新講習** <技能講習 299講習(60機関)>

1/4

講習	実施機関	講習	実施機関	講習	実施機関	講習	実施機関
キャリアコンサルティング技能更新講習		大学キャリア・アドバイザー養成講座		[技能講習]キャリアコンサルタントのためのカウンセリング基礎技能講座		一般社団法人日本産業カウンセラー協会事例に学ぶ学生へのキャ リアコンサルティング基礎編(技能講習)	
カウンセリング力UPのためのヘルピングスキル		キャリアコンサルティング基礎技法演習		(技能講習]キャリアコンサルタントのためのキャリアコンサル ティングプロセス講座		ー般社団法人日本産業カウンセラー協会事例に学ぶ女性へのキャリアコンサルティング基礎編(技能講習)	
キャリア支援の現場で活かす:ケース検討		キャリアコンサルティングケースカンファレンス	公益財団法人日本生産性本部	[技能講習]キャリアコンサルティングの逐語記録を用いた事例 検討会		一般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルティング の「事例の書き方・記録の取り方」(技能講習)	
見場で活かすケース検討:大学生のキャリア支援	有限会社Cマインド	若者支援アドバイザー養成講座		大学キャリア・アドバイ ザー養成講座	公益財団法人関西生産性本	一般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルティング・ プロセス理解(技能講習)	
見場で活かす:システマティックアプローチ		ジョブ・カード作成支援実践講座		[技能講習]キャリアコンサルティング実践事例(若年者)を用いた事例検討		一般社団法人日本産業カウンセラー協会アセスメント活用のキャリ アコンサルティング(技能講習)	
実践: セルフ・キャリアドック		技能講習(カウンセリング) ①(入門編) キャリアカウンセリング のメカニズムと条件		[技能講習]クライエントを語りに招き入れるためのスキル演習		一般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルティング 事例検討「若年層」(技能講習	
実践:ライフデザインアプローチ		技能講習(カウンセリング) ②(中級編) キャリアコン サルタントの 意図性		[技能講習]ライフデザイン・アプローチの理解と実践	1	一般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルティング 事例検討「キャリアの転機」(技能講習)	
CCA】領域別技能講習(メンタルヘルス)		技能講習(カウンセリング)③(応用編)クライエント体験による ケース概念化		[技能講習]キャリアコンサルティングに活かすアサーション		一般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルティング 事例検討「女性」実践編(技能講習)	
CCA】領域別技能講習(組織・人的資源管理)		技能講習(カウンセリング) ④ドナルド・E・スーパーの理論を活用したアプローチ		キャリアコンサルティング事例検討		一般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルティング 事例検討「職業キャリアの円熟期」(技能講習)	
CCA】領域別技能講習(大学キャリアカウンセラー)		技能講習(カウンセリング)⑤ジョン・D・クルンボルツの理論 を活用したアプローチ		面談スキル向上(かかわり技法)		一般社団法人日本産業カウンセラー協会ジョ ブ・カードを用いた キャリアコンサルティング(技能講習)	一般社団法人日本産業カウ
CCA】カウンセリング心理学に学ぶ基礎技能向上講 室		技能講習(カウンセリング) ⑥ナラティブ・キャリアカウンセリング	ē	面談スキル向上(積極技法)	はま会社日本マッパワー	一般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコン サルティング の関係構築に役立つ傾聴スキルの習得(技能講習)	
CCA】ケースによる問題解決基礎講座		技能講習(カウンセリング) ⑦認知行動療法のキャリアコンサル ティングへの活用		逐語記録の検討		一般社団法人日本産業カウンセラー協会体験的に学ぶアンガーマネ ジメント(技能講習)	
CCA】個別カウンセリング場面のためのカードソート 舌用セミナー		技能講習(カウンセリング)®自己理解支援ツールの体験とアプローチの習得A<すごろくゲーム・学生版の活用>		事例から学ぶ!キャリアコンサルティング企業領域		[一般社団法人日本産業カウンセラー協会]事例に学ぶ「メンタルへ ルスの理解と対応」(技能講習)	
CCA】グループファシリテーション のためのカード ノート活用セミナー		技能講習(カウンセリング)®自己理解支援ツールの体験とアプローチの習得Bくすごろくゲーム・社会人版の活用>		事例から学ぶ!キャリアコンサルティング教育領域		[一般社団法人日本産業カウンセラー協会]事例に学ぶ「発達障害 の理解と対応」(技能講習)	
CCA】ビジネススキルチェックシート活用セミナー		技能講習(カウンセリング)⑩ケース演習く組織内キャリア形成		事例から学ぶ!キャリアコンサルティング就職支援領域		[一般社団法人日本産業カウンセラー協会]事例検討「がん治療と 就労の両立支援」(技能講習)	
CCA】キャリアカウンセラーアドバンス・トレーニング	特定非営利活動法人キャリ	技能講習(カウンセリング)⑪ケース演習<人事制度が個人に及ぼす影響>	特定非営利活動法人日本 キャリア開発協会	演習で学ぶ!キャリアコンサルティング技法若者編		[一般社団法人日本産業カウンセラー協会]理論を活用した事例検 計「実践で活かすキャリア理論」(技能講習)	
CCA】キャリアカ ウン セラ ーエキスパート・トレーニン が課題認識コース	アカウンセリング協会	技能講習(カウンセリング) ⑩ケース演習 <組織における 個人の成長>		演習で学ぶ!キャリアコンサルティング技法女性編		[一般社団法人日本産業カウンセラー協会]キャリアコンサルティングの実践的事例検討「キャリアチェンジ」(技能講習)	
CCA】キャリアカ ウン セラーエキスパート・トレーニン ゲ個別課題克服コース		技能講習(カウンセリング)(3ケース演習 <働く人の心理学>		<b>演習で学ぶ!キャリアコンサルティング技法中高年編</b>		[一般社団法人日本産業カウンセラー協会]就職支援に活かす「構成的グループエンカウンター」(技能講習)	
CCA】キャリアコンサルティング実践講座(関係構築 編)		技能講習(グループ)①キャリアコン サルタン トとしてのグ ループファ シリテーショ ン		キャリアコンサルティング相互研鑽のためのフィードバック基礎		[一般社団法人日本産業カウンセラー協会]キャリアコンサルティン グに必要な「グルーブアプローチの技能・基礎編」(技能講習)	
CCA】キャリアコンサルティング実践講座(問題把握・ 具体的展開編)		技能講習(グ ループ) ②キャリア開発研修体験とファ シリテーション		職業カードで実践!自己理解・仕事理解の支援技法		[一般社団法人日本産業カウンセラー協会]教育機関における環境 への働きかけとネットワーク(技能講習)	
CCA】キャリアコンサルティング実践講座(総合編)		技能講習(グループ)③組織内キャリア形成		< 技能講習>企業内キャリアカウンセラー養成講座		[一般社団法人日本産業カウンセラー協会]自己理解演習「セルフ キャリアデザイン」(技能講習)	
CCA】ケースカンファレンス		技能講習(キャリアシート)ジョブ・カード作成支援演習【社会人支援】		< 技能講習>企業内キャリアカウンセラー養成講座基礎編		[一般社団法人日本産業カウンセラー協会]ロールプレイ演習「実践的なキャリアコンサルティングのプロセスを学ぶ」(技能講習)	
CCA】キャリアコン サルタントとしてのセルフモニタリン ブカ向上講座		技能講習(対象者別キャリアコンサルティング)①若者支援基礎		一般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルタ ント技能講習・企業領域編			
CCA】キャリアコンサルタントのための組織開発講座 入門編)		技能講習(対象者別キャリアコン サルティング)(②ミドルシニア	]	- 般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルタント技能講習・需給調整領域編	一般社団法人日本産業カウンセラー協会		8

株式会社キャリアバランス

-般社団法人日本産業カウンセラ 一協会キャリアコンサルタ

ント技能講習・教育機関領域編

81

カウンセリング能カ向上講座(応用編)カウンセリング過程におけ

る対決技法と行動支援技法(技能講習)

#### **〇更新講習** <技能講習 299講習(60機関)>

2/4

講習	実施機関	講習	実施機関	講習	実施機関	講習	実施機関
ICDSキャリアコン サルタント更新講習 [技能研鑚コース A (認知行動療法的アプローチ)]	τ.	関西カウンセリングセンターCC更新技能講習キャリア支援におけるケースの見立て		CMCA更新講習(技能編)学生に対する就職活動支援のキャリアコンサルティング		【リカレント】キャリアコンサルタント技能講習カウンセリングと 意思決定支援のスキルアップ	
CDSキャリアコン サルタント更新講習[技能研鑽コース B(リアリティセラピー的アプローチ)]	NPO法人ICDS	関西カウンセリングセンターCC更新技能講習キャリア支援に必要なカウンセリングスキル		CMCA更新講習(技能編)アセスメントツールについての理解・ 伝え方	特定非営利活動法人日本	【リカレント】キャリアコンサルタント技能講習キャリア形成支援者のためのレジリエンス・トレーニング	
ICDSキャリアコンサルタント更新講習[技能研鑽コース C(精神力動的アプローチ)]		関西カウンセリングセンターCC更新技能講習キャリア支援に役立 つ心理カウンセリングの理論と実際		CMCA更新講習(技能編)キャリアコンサルティングへの認知行動療法的アプローチの活用法		【リカレント】キャリアコンサルタント技能講習組織におけるキャリア開発とケースワーク	
ICDSキャリアコンサルタント更新講習[技能研鑽コース D(グループアプローチ)]		関西カウンセリングセンターCC更新技能講習キャリアコンサルタントのためのアサーション		CMCA更新講習(技能編)実践力向上のための体験学習		【リカレント】キャリアコン サルタント技能講習大学生向けキャリアコン サルティング 実践	
ICDSキャリアコンサルタント更新講習[技能研鑽コース E(キャリアシート活用)]		関西カウンセリングセンターCC更新技能講習キャリアコンサルタントのための交流分析入門		CMCA更新講習(技能編)実践的アプローチの確認(シニア編)		【リカレント】キャリアコンサルタント技能講習発達障害をめぐる職場での理解と支援・大学での就職支援	
ICDSキャリアコンサルタント更新講習[技能研鑽コース F(自己理解・仕事理解支援の実践)]		関西カウンセリングセンターCC更新技能講習キャリア支援現場に 必要な実務トレーニング(応募書類、面接支援編)		LECキャリアコンサルタント更新講習技能講習実践キャリア形成支援ワークブックシリーズ①-<キャリアアンカー>を活用した自己理解支援-		【リカレント】キャリアコンサルタント技能講習抑うつ状態にある 人への認知行動療法を活かしたキャリアコンサルティング	株式会社リカレント
キャリアコン サルタントの基本技能と面接の進め方(技 能講習)		関西カウンセリングセンターCC更新技能講習キャリア支援現場に 必要な実務トレーニング(若年者支援編)		LECキャリアコンサルタント更新講習技能講習実践キャリア形成支援ワークブックシリーズ②-キャリアクラスターくホランド		【リカレント】キャリアコンサルタント技能講習認知行動療法を 活かした関係構築と支援展開ー問題解決技法によるキャリアコ ンサルティング	
【日精研】キャリアコンサルティングの現場で使えるグループワーク(技能講習)	]	関西カウンセリングセンターCC更新技能講習キャリア支援現場に 必要な実務トレーニング(中高年支援・女性支援編)	公益財団法人関西カウンセ	の六角形>を活用した職業マッチング支援 -	7 【 t t 【 c でを	リカレント】キャリアコン サルタント技能講習ナラティブ・キャリ ア・カウン セリング の実際 ~ケーススタディと実習	特定非営利活動法人日本 キャリア・カウンセリング研究会 第会
【日精研】演習で学ぶキャリア・ストーリーインタビュー の実践(技能講習)	株式会社日本·精神技術研 究所	関西カウンセリングセンターCC更新技能講習 キャリアコンサルタントの為の職場におけるハラスメント対策と相談対応	リングセンター	LECキャリアコンサルタント更新講習技能講習実践キャリア形成支援ワークブックシリーズ③ー <ジョ ハリの窓 > 「強み」を活かす業界・企業研究-		【リカレント】キャリアコンサルタント技能講習新しいキャリア・ア セスメント~質的アセスメントを学ぶ	
【日精研】クライエント中心療法を活用した共感的応答 スキルの向上(技能講習)	120171	関西カウンセリングセンターCC更新技能講習 キャリアコンサルタントのための面接指導セミナー《社会人・転職者対象》		LECキャリアコンサルタント更新講習技能講習実践キャリア形成支援 ワークブックシリーズ④ー<キャリアレインボー>を活用した中高年支援 -		【リカレント】キャリアコンサルタント技能講習アセスメント力を つける事例検討法を学ぶーアセスメントフォーマットとPCAGIP を使って	
【日精研】アサーション・トレーニング(技能講習)		関西カウンセリングセンターCC更新技能講習 キャリアコンサルタントのための面接指導セミナー《学生対象》		LECキャリアコンサルタント更新講習技能講習実践キャリア形成支援 ワークブックシリーズ⑤ーく計画された偶発性>を活用した就職・キャリ ア形成支援ー		自己理解(内的キャリア)の自覚度向上ワークショップ技能講習	
【日精研】キャリアコン サルタントのための組織開発入門 (技能講習)		関西カウンセリングセンターCC更新技能講習 事例でおさえる キャリア諸理論を用いたキャリア支援《クランボルツ編》		LECキャリアコンサルタント更新講習技能講習ー認知行動療法を用いた実践キャリアコンサルティングー		スーパービジョン的視点からのグループ学習	
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I )		関西カウンセリングセンターCC更新技能講習 事例でおさえる キャリア諸理論を用いたキャリア支援《シュロスバーグ編》		LECキャリアコンサルタント更新講習技能講習-発達障害の就職支援・キャリア形成支援-		キャリアコン サルティング に活かす 統合的ライフ・プランニング (ILP)	
キャリアコンサルタント更新専門研修(技能Ⅱ)		関西カウンセリングセンターCC更新技能講習 事例でおさえる キャリア諸理論を用いたキャリア支援《ホランド編》		LECキャリアコンサルタント更新講習技能講習ーひきこもり、 ニート支援現場に学ぶ実践キャリアコンサルティングー		内的キャリアを探るカードを使った自己理解とグループワーク ~はたかち標準講習会~	
キャリアコンサルタント更新専門研修(技能皿A)	独立行政法人労働政策研 究·研修機構	関西カウンセリングセンターCC更新技能講習 事例でおさえる キャリア諸理論を用いたキャリア支援《スーパー編》		LECキャリアコンサルタント更新講習技能講習ー企業内キャリア形成支援の為の実践カウンセリング講習ー		【技能講習】カードソートを活用したキャリア支援者のための ファシリテーション	
キャリアコンサルタント更新専門研修(技能 <b>Ⅲ</b> B)		関西カウンセリングセンターCC更新技能講習 キャリアコンサルタ ントのための「構成的グループエンカウンター」実習		LECキャリアコンサルタント更新講習技能講習-生活困窮者自立支援現場に学ぶ実践カウンセリング講習-		【ツール活用】クライアントの自己肯定感を高めるキャリア支援 講座	
キャリアコンサルタント更新専門研修(技能IV)		事例の分析によるカウンセリング能力向上講座		キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー(関係構築力習 得編)		技能講習【学生、若年層へのキャリアコンサルティング実践トレーニング】	
技能講習「ジョブ・カード作成支援」		面接に活かすアンガーマネジメント		キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー(関係構築力実 践編)	一般社団法人日本人材派遣 協会	技能講習【グループアプローチ(ワーク)の運営トレーニング】	株式会社リバース
技能講習「模擬面接官体験によるキャリア形成支援」		ストレスコーピングを活用した面接実技演習	株式会社テクノファ	キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー(ヒューマンスキル向上支援編)		自己効力感が低い若年者支援スキルの習得	
技能講習「就職活動支援のためのエントリーシート活 用」	学校法人大原学園	キャリアコンサルタントによる職場復帰支援	体式会社デジンンド	事例検討とロールプレイ・報告書作成実践		キャリアコンサルタントの効果的な質問スキルを高める	特定非営利活動法人中国 キャリアコン サルタント研究
技能講習キャリアコンサルティングにおける「価値観」 分析のあり方		シニアのライフデザインファシリテーション		カウンセリングにおける問題解決支援の考え方・進め方	学校法人実学教育学園	ジョ ブ・カードを活用したキャリアコン サルティング	
技能講習キャリア形成支援のための「職務経歴書」の活 用	5	「例外探し」を活用したナラティブ・アプローチ		キャリアコン サルタント基本技能ブラッシュアップ講座①カウンセリング基礎技法と信頼関係構築			
		カウンセリング能力向上講座(入門編)クライエントとのかかわり 技法と応答技法(技能講習)		キャリアコン サルタント基本技能ブラッシュアップ講座②真の問題把握と問題解決	株式会社トータルバラン スマ ネジメント		
		カウンカル、が作わ向と映画(広田線)カウンカル、が温和におけ	株式会社プライド	キャリファン・サルカン・レギオは他ゴラッシュ・マップ 映画のモャリ	1		

キャリアコンサルタント基本技能ブラッシュアップ講座③キャリ

アシート作成指導と活用

#### ○更新講習 〈技能講習 299講習(60機関)〉

3/4

<b>黄</b> 省	実施機関	講習	実施機関	講習	実施機関	講習	実施機関
00年キャリア講座IT人材のキャリアコンサルティング		セルフ・キャリアドックの導入・継続実施と組織活性化を担う ファシリテータ養成講習		再就職支援カウンセリングの実務講習	一般財団法人雇用開発セン ター	キャリアコンサルタント更新専門研修(技能 I )	
00年キャリア講座キャリアコンサルタントのための独立支援 toZ		キャリアコンサルタントが組織に働きかけチェンジエージェ	一般社団法人地域連携プ ラットフォーム	認知行動療法について~認知の修正と行動活性化を学ぶ~		キャリアコンサルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	東京労働局
00年キャリア講座新任管理職へのキャリアコン サルティング		ント(変える人)となるだめのセミナー~OD(組織開発)の基	動機付け面接法による面談カアップ講座		キャリアコンサルタント更新専門研修(技能皿)		
00年キャリア講座ダイバーシティ障害年金の活用		【フレームワークを活用した論理的思考を習得】	一般社団法人みんなの人事	グループアプローチのスキルを磨く~SQEを使って~		キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I )	
00年キャリア講座ダイバーシティ専門職ネットワークの構築		【CLに気づきや変化をもたらす問題把握力と具体的展開力の強化のための知識と技能を習得】		ナラティヴ・アプローチに学ぶ身に付けたいカウンセ ラーの姿勢	一般社団法人キャリアエ デュケーショ ーン	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	神奈川労働局
00年キャリア講座ダイバーシティテレワーク活用の雇用促		REBTカウンセリングの基礎と実践	特定非営利活動法人日本人	ジョブ・カード作成支援講座(企業領域)	, , , , , ,	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能皿)	
00年キャリア講座ダイバーシティ人・企業・社会への働きか		REBTに関連する技法「動機づけ面接」	生哲学感情心理学会	ジョブ・カード作成支援講座(求職者支援)		キャリアコンサルタント更新専門講習(技能 I )	
00年キャリア講座パーソナリティ特性を意識した面談カ・コ ュニケーションカ・組織力の強化	株式会社パソナ	外国人留学生のキャリア支援技能講習(技能講習)	Mark Add (	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 [ )		キャリアコン サルタント更新専門講習(技能Ⅱ)	石川労働局
10年キャリア講座労災から理解する職場とメンタル疾患の関 性		女性のキャリア支援技能講習(技能講習)	株式会社イーパス	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	北海道労働局	キャリアコン サルタント更新専門講習(技能皿)	
00年キャリア講座中高年・シニア個人に働きかける生涯キャ アコン サルティング		相談者を取り巻く環境への理解を事例とディスカッションを 通じて深める		キャリアコンサルタント更新専門研修(技能皿)		キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I )	山梨労働局長 長野労働局 岐阜労働局
00年キャリア講座組織・人事に働きかける中高年・シニアの めの生涯キャリアコンサルティング		学生・若者支援に関わるキャリアコン サルタントに本当に必要な面談技術と心がけ		キャリアコンサルタント更新専門研修(技能 I )	宮城労働局	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	
00年キャリア講座コミュニケーションの本質から学ぶ聴覚障 諸名へのキャリアコンサルティング		相談者の思考転換につながる質問カアップトレーニング	合同会社働く楽しさ研究所	キャリアコンサルタント更新専門研修(技能Ⅱ)		キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I)	
00年キャリア講座女性活躍推進の壁を超えるライフイベン 期の女性と組織に働きかけるキャリアコンサルティング		キャリアコンサルタントのプロ としてのあり方を 倫理網領とディスカッションを 通じて学ぶ		キャリアコンサルタント更新専門研修(技能皿)		キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 II)	
10年キャリア講座「見つける眼と繋げる手」メンタルヘルス 組織・キャリアコン サルティング		【技能更新講習】セルフ・キャリアドック「面談実践」コース	b-active株式会社	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I )	山形労働局	キャリアコンサルタント更新専門研修(技能皿)	
00年キャリア講座自己一致を高めて伸ばすキャリアコンサル マングカ		キャリアコンサルティングに活かす動機づけ面接法(技能講習)	<u> </u>	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能Ⅱ)		キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I)	
なの風キャリアコンサルタント技能講習内的・外的キャリア で合によるキャリア形成支援		キャリア教育に活かす交流分析(技能講習)	株式会社ライフジャパン	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能皿)	quantum di managan di	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	
(久の風キャリアコンサルタント技能講習ワークライフバラ ・ス支援・コーディネートカ向上		キャリアコンサルティングのためのEQ(感情知能)活用講座 (技能講習)	シックスセカンズジャパン株 式会社	キャリアコンサルタント更新専門研修(技能 I )		キャリアコン サルタント更新専門研修(技能皿)	
久の風キャリアコンサルタント技能講習大学生支援		キャリアコンサルティング面談講習(技能講習)	群馬県生産性本部	キャリアコンサルタント更新専門研修(技能 II)	福島労働局	キャリアコン サルタント更新専門講習(技能 I)	
久の風キャリアコンサルタント技能講習キャリア支援とコー ング		キャリア・ファシリテーター協会技能講習キャリアコンサルタントのための事例検討会①既卒3年支援編		キャリアコンサルタント更新専門研修(技能皿)		キャリアコン サルタント更新専門講習(技能Ⅱ)	三重労働局
くの風キャリアコンサルタント技能講習グループアプロー -		キャリア・ファシリテーター協会技能講習キャリアコンサルタ ントのための事例検討会②女性支援編	特定非営利活動法人キャリ	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I )		キャリアコンサルタント更新専門講習(技能皿)	
久の風キャリアコン サルタント技能講習事例検討	悠久の風株式会社	キャリア・ファシリテーター協会技能講習キャリアコンサルタ ントのための事例検討会③中高年支援編	ア・ファシリテーター協会	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	群馬労働局	キャリアコン サルタント更新専門講習(技能 I)	
久の風キャリアコンサルタント技能講習面接力向上		キャリア・ファシリテーター協会技能講習キャリアコンサルタントのための事例検討会④生活困窮者支援編		キャリアコン サルタント更新専門研修(技能皿)		キャリアコン サルタント更新専門講習(技能 Ⅱ − 1)	岡山労働局
ループアブローチ・リーダーのアンガー対応<技能講習>		ジョ ブ・カード作成支援演習	合同会社インクルーシブ	キャリアコン サルタント更新専門講習(技能 I)		キャリアコン サルタント更新専門講習(技能Ⅱ -2)	
学生支援・ネットワークの活用<技能講習>		モチベーションジャパン技能講習キャリアコンサルティング を、キャリア開発や組織開発・人事制度改革に結びつけるための技能講習		キャリアコン サルタント更新専門講習(技能 II)	埼玉労働局	キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I )	
学生支援・自己理解ワーク<技能講習>		モチベーションジャパン技能講習企業を主領域とするキャ リアコンサルタントが、人事と協業するために何が必要かを 学ぶ	株式会社モチベーション ジャパン	キャリアコンサルタント更新専門講習(技能皿)		キャリアコンサルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	広島労働局
		モチベーションジャパン技能講習キャリアコンサルタントが 自分で気づいていない課題を発見し、改善して上達するた	+	· ·		キャリアコン サルタント更新専門研修(技能皿)	1

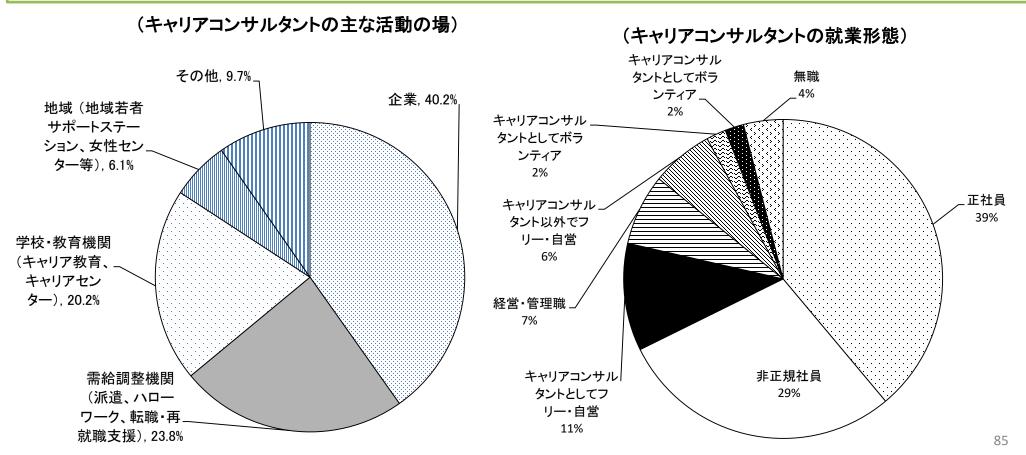
#### **〇更新講習** <技能講習 299講習(60機関)>

1	/	4

講習	実施機関
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I )	
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	山口労働局長
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能皿)	
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I )	
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	高知労働局
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能皿)	
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I )	
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	佐賀労働局
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能皿)	
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能 I )	
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能Ⅱ)	長崎労働局
キャリアコン サルタント更新専門研修(技能皿)	

# キャリアコンサルタントの活動状況等①

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



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

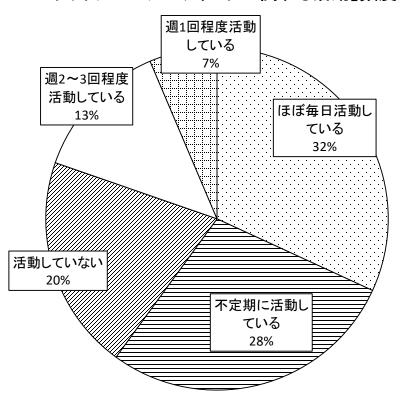
# キャリアコンサルタントの活動状況等②

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

#### 「キャリアコンサルティングに関する活動」内容

# それ以外 20% セミナー、研 相談、面 修、授業の 談、カウンセ 講師 リング 22% 58%

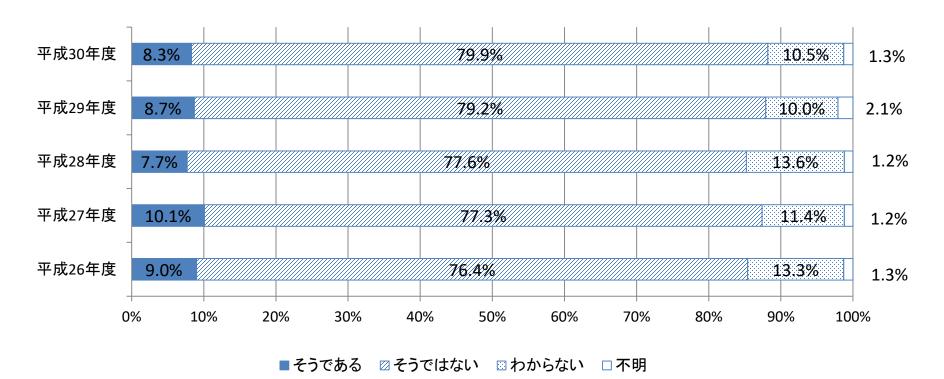
#### 「キャリアコンサルティングに関する活動」頻度



# 企業におけるキャリアコンサルタントの導入状況

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

#### 〇キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち 事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントであるか



# キャリア・コンサルタント養成計画について

#### 背景

- 〇 厚生労働省においては、「第7次職業能力開発基本計画」(平成13年度)以降、キャリア・コンサルタントの 養成を推進。
- 〇 産業競争力会議「雇用・人材分科会」の中間整理(平成25年12月)等を踏まえ、キャリア・コンサルタント養成計画を策定。
- (参考1) 産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)より抜粋。
- 自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年央までに策定し、確実に養成を図る。
- (参考2)「日本再興戦略」改訂2014 一未来への挑戦ー(平成26年6月24日閣議決定)より抜粋。
- キャリア・コンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって、身近な存在であることが必要である。このため、本年夏までにキャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、その着実な養成を図る(後略)

### キャリア・コンサルタント養成計画(抜粋)

## 4 数値目標

標準レベルのキャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルティング技能士の累積養成数について、平成36年度末に10万人とすることを数値目標とする。

集中養成期間の終期である平成31年度末においては、当該累積養成数を7万9千人と することを目指す。

## 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

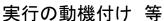
- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的に実施
- 特定の条件にある従業員を対象に実施

#### 【若手(入社時等)】

キャリアプラン作りの支援を通した 職場定着や仕事への意欲の向上

【中堅】

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、







- これまでのキャリアの棚卸しと
- ・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、



## 【シニア層】

- 目標の再設定
- 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

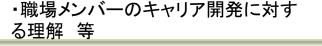


- ・人材の定着
- -組織の活性化
- ・生産性の向上

組織の課題への対応







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

平成31年度予算額 157,473千円(94,480千円)

- 在職中の労働者が自身のキャリアを主体的に考えることを促し、その効果として企業における生産性の向上に 資するよう、平成29年度までの事業において作成した導入支援マニュアルやモデル企業の事例、ノウハウを活用 し、企業におけるセルフ・キャリアドックの普及拡大を加速化させるとともに、在職中の労働者に対する企業外での 専門的なキャリアコンサルティング機会を提供する。
- 具体的には、セルフ・キャリアドックの導入を希望する個々の企業に対する周知・啓発や相談、研修等の実施を通じて、円滑な導入と取組の定着を支援するほか、専門的なキャリアコンサルティングの機会を提供し、在職中の若者の職場定着やキャリアアップを支援する。

## <u>◎セルフ・キャリアドックの普及拡大加速化</u> <u>※下線部が31年度拡充部分</u> 全国5か所(※)に拠点を設置し、企業内の人材育成・キャリア支援に精通した

キャリアコンサルタントを配置して、以下の取組を実施

- ※拠点数:30年度2か所(東京、大阪)→31年度5か所(東京、大阪、札幌、名古屋、福岡)
- ○導入に向けた技術的支援、相談
  - ・企業や事業主団体等への訪問等による導入の勧奨 技術的支援、導入を希望する企業に対する導入前から導入後も含めた相談支援
- ○従業員向けセミナー・研修の提供
  - ・従業員向けセミナー・研修、社内キャリアコンサルタント向け研修
- 〇キャリアコンサルタントの紹介、派遣
  - <u>・キャリアコンサルタントの派遣によるセルフ・キャリアドック実施</u>、実施を担当するキャリアコンサルタントの紹介)
- <u>〇社内キャリアコンサルタント向けスーパービジョンの実施。</u>

## ◎在職中の労働者に対するキャリアコンサルティングによる定着促進、キャリアアップ支援

安易な早期離職を志向する若年層や<u>キャリアチェンジを含めたプランニングが必要なシニア層</u>など、企業内における対応が難しい者や、中小企業に在籍する者などに対して、職場定着やキャリア充実に向けた専門的なキャリアコンサルティング機会をIT技術の利用も含めて幅広く提供する。





※「セルフ・キャリアドック」: 労働者のキャリア形成を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み。

# 「グッドキャリア企業アワード」について

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

#### 募集受付

募集 対象 従業員の自律的なキャリア形成(職業生活設計・働き方の 実現)を支援するための取組を行っている企業等

※企業等:企業(事業所を含む)をはじめ物資等の生産・販売、サービスの提供など経済的事業を継続的に営む法人

#### 審査委員会

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

キャリア支援の 特徴・理念

キャリア支援の 取組の内容 キャリア支援による効果等

#### 受賞企業決定

#### 大賞(厚生労働大臣表彰) (5社程度)



キャリア支援に対する総合的かつ継続的な取組 を実施し、成果が顕著である企業等

※平成29年度受賞企業:オムロン太陽(株)、川相商事(株)、 大同生命保険(株)、(株)千葉興業銀行

#### イノベーション賞(人材開発統括官表彰) (最大10社程度)

キャリア支援について、対象者、取組手法等を重 点化した取組を実施し、成果が認められる企業 等

※平成29年度受賞企業:秋田製錬(株)、(有)ウェルフェア三重、 島根電工(株)、(医)董仙会、トラスコ中山(株)

#### 推進委員会

プレイベントや表彰式の内容・周知方法など、表彰を効果的に実施するための戦略について、 多様な分野の有識者によって構成される推進委員会において検討

# 諸外国におけるキャリアコンサルタント制度について

#### アメリカ

### カウンセリング修士(CACREPプログラム履修等)

#### 州立カウンセラー免許

- ・保健サービスの提供者
- ・カウンセラーとして独立開業 する者に必要性が高い
- ・大学院での科目履修、 実 務経験、試験合格が要件 (州により異なる)

#### 米国公認(※)カウンセラー

- ・職能団体加入資格としての 意味合いが強い
- ・試験の合格が要件
- •5年毎の更新制

※非営利団体による認定

#### **GCDF**

- ワンストップセンター(ハローワークに相当)等のスタッフとして支援にあたる
- ・一定の学歴、120時間の指定カリキュラムの受講修了が必要
- ・5年毎の更新制
- ・上位資格として、CDFIインストラクター、NCDA 指定マスタートレーナーがある

## イギリス

#### パーソナルアドバイザー

- ・コネクションズ(サポステに相当)、学校等において、13-19歳を対象に、さまざまなガイダンスを行う
- ・キャリアガイダンス資格(※)又は実践経験が要件
- ・等級がある(資格未取得でも関連職務経験でレベルアップ可能)

### ラーニングメンター

- 学校において、なじめない生徒の支援を行う
- ・子ども・若者関係業務の経験等が要件(採用に関 する統一資格は無い)
- 等級がある

### キャリアアドバイザー

- ・学校、情報提供ガイダンス機関等においてクライア ントと面会しアドバイスを行う
- キャリアガイダンス資格(※)又は実践経験が要件
- ・等級がある(資格未取得でも関連職務経験でレベルアップ可能)

#### カウンセラー

- ・学校、病院、情報提供ガイダンス機関等においてカーウンセリングを行う
- ・採用に関する決まりはないが、BACP等の専門団体の認可資格が求められる場合が多い

※キャリアガイダンス資格:日本の修士課程に相当し、理論と実習からなる。1年、2年コースがある。

出典:「キャリアコンサルティング研究会」報告書(平成20年度)

## ジョブ・カード制度について

ー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ー

#### 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、下記のツールとして、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・カードを作成し、訓練の受講、キャリア 選択等で活用

学校卒業

求職

在職(非正規雇用、正規雇用)

ミドル~引退

円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

〇 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、応募書類等としても活用

#### 活用の形態・様式

- 〇 職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、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。
- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入(必要に応 じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入)。

原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し継続的に蓄積、場面に応じ て抽出・編集して活用。様式の一部に所要の調整等を加えることも可能。

様式

様式 2

- •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

#### 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、 スキルチェック機能、メール相談サービ ス、免許・資格や労働関係の統計情報 等の関係情報を提供。

・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務 経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作 成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や 「スマートフォン版アプリ」等を提供。



#### 〇パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広 報のためパンフレット・リーフレット等を配布。

ジョブ・カード制度の説明や活用好事例をまとめた動画を 配信。



様式 3 - 1

職業能力証明シート

様式

3-2

様式 3 - 3

93



Card

## ジョブ・カード取得者数: 2,189,924人

うち学生用ジョブ・カード取得者数: 50,100人 (平成31年3月末現在(速報値))

〈目標:2020年までに300万人〉

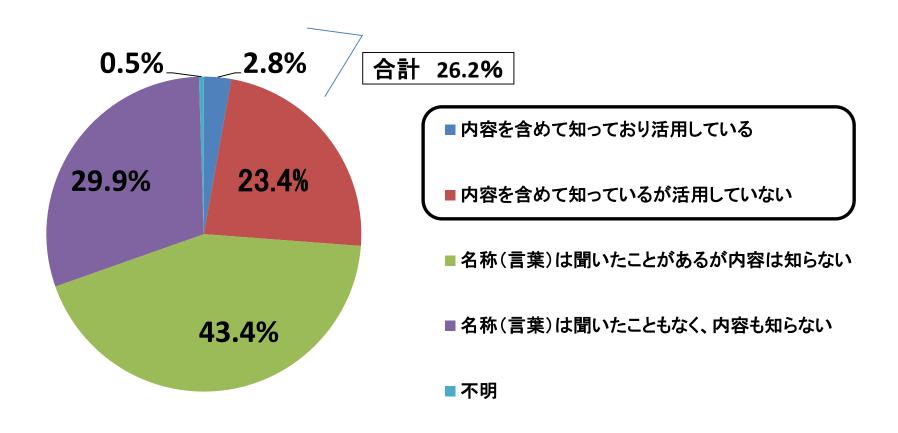


#### 〇各年度別 ジョブ・カード取得者数

平成20年度 平成21年度 平成22年度 平成23年度 平成24年度 平成25年度 平成26年度 平成27年度 平成28年度 平成29年度 平成30年度 累計 ジョブ・ ジョブ・ ジョブ・ ジョブ・ ジョブ・ ジョブ・ ジョブ・ ジョブ・ ジョブ・カード ジョブ・カード ジョブ・カード カード カード カード カード カード カード カード カード 比率 比率 比率 比率 比率 比率 取得者數 ①訓練関係機関での 63.732人 97.8% 127.490人 78.3% 198.398人 88.6% 214,916人 95.9% 185,574人 94.5% 203,932人 94.0% 180,190人 92.6% 154,035人 77.9% 138,903人 53.8% 129,475人 62.3% 125.590人 51.9% 1.722.235人 78.6% 取得者 雇用型訓練 635人 7.825人 4.8% 14.514人 11,131人 5,997人 29,904人 21,260人 10.9% 18,120 11,916 8.875人 4.3% 5,595人 2.39 135,772 1.0% 6.5% 5.0% 3.1% 13.8% 9.2% 4.6% 6.2% 公共職業訓練 63,097人 96.8% 100.561人 61.7% 53,648人 24.0% 39,586人 17.7% 83,816人 42.7% 96,977人 44.7% 101,649人 52.2% 95,659人 48.4% 95.383人 37.0% 92,378 44.5% 94,497人 39.19 917,251人 41.9% 基金訓練 11.7% 130.236人 58.2% 148,775人 1.020人 19.104人 66.4% 0.5% 299.135人 13.7% 求職者支援訓練 94,741人 57,281人 40,256人 20.4% 31,604人 28,222) 25,498人 370,077 16.9% 15,424人 6.9% 48.3% 77,051人 10.5% ②需給調整機関等での 57,823人 1.437人 35.395人 21.7% 25.446人 9,223人 10,753人 5.5% 13,042人 6.0% 14,476人 7.4% 31,872人 16.1% 12.755人 4.9% 17.383人 8.4% 23.9% 229,605 10.5% 取得者 ③助成金を活用した企業での取得 75.039人 29.0% 32.910人 15.8% 45,343人 18.7% 153,292人 7.0% 上記以外のジョブ・カード 制度総合サイトによる取得者 11,786人 12.3% 27,964人 13.5% 13,211人 6.0% 31,831人 5.5% 84,792人 3.9% (平成27年12月~) 合計 (①+②+③+④) 65,169人 162,885人 223,844人 224,139人 196,327人 216,974人 194,666人 197,693人 258,528人 207,732人 241,967人 2,189,924人

# 平成30年度におけるジョブ・カード制度の認知状況等別事業所割合

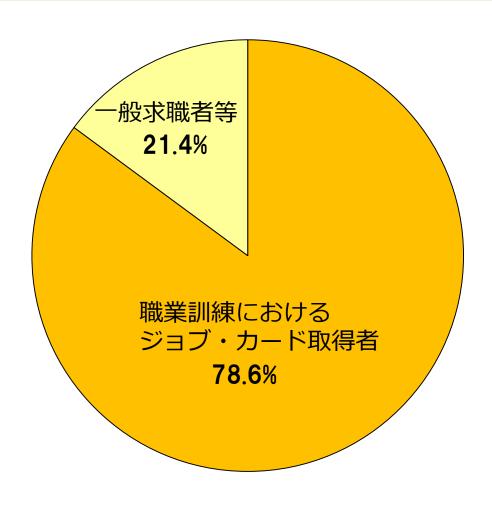
○ ジョブ・カード制度を認知している事業所の割合は調査対象の6割を超えており、認知については 進んでいるものの、「内容を含めて知っている」という回答は3割を下回る現状にある。



※ 資料出所:「平成30年度能力開発基本調査報告書」

# ジョブ・カード取得者数の全体に占める職業訓練受講者等の割合

〇 平成31年3月末現在、ジョブ・カード取得者数は約219万人となるなど一定の制度の活用促進は進んでいるものの、そのほとんどが職業訓練受講者による取得となっている現状がある。



(注) ジョブ・カード取得者数累計:2,189,924人(平成31年3月末時点[厚生労働省調べ])

# ジョブ・カード制度推進会議について

#### <趣旨>

ジョブ・カード制度の普及・促進方策等について検討するため、ジョブ・カード制度推進会議を開催。同会議は、内閣府の「ジョブ・カード推進協議会」が廃止されたことに伴い、内閣府の「ジョブ・カード推進協議会」の役割を引き継いだものである。検討事項は次の通り。

- (1)制度の普及・促進方策に関すること。
- (2)制度を見直したものに係る制度推進基本計画の作成・改正に関すること。
- (3)その他制度に関すること。

#### <ジョブ・カード制度推進会議構成員(令和元年7月時点)>

(有識者)	◎樋口 美雄	(独)労働政策研究・研修機構理事長(平成30年11月	で退任のため現在は空席)
	•阿部 正浩	中央大学経済学部教授	
	・小杉 礼子	(独)労働政策研究・研修機構 研究顧問	
	•大久保幸夫	(株)リクルートホールディングス専門役員・リクルート	、ワークス研究所所長
(労働組合)	・髙倉 明	全日本自動車産業労働組合総連合会会長	
	•神保 政史	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書	記長
	•内田 厚	日本労働組合総連合会 副事務局長	
(使用者団体)	•遠藤 和夫	日本経済団体連合会 労働政策本部副本部長	
	・中澤 善美	全国中小企業団体中央会 常務理事	
	・小沢 一彦	横須賀商工会議所名誉会頭	
(教育訓練関係者)	・関ロ 正雄	全国専修学校各種学校総連合会 常任理事・総務	委員長
(教育関係者)	・五十嵐 敦	国立大学法人 福島大学 総合教育研究センター教	<b></b>
(ジョブ・カード関係機関)	・小林 治彦	日本商工会議所産業政策第二部長	
(政府)	文部科学省、	経済産業省、厚生労働省	(◎は座長。敬称略)

# 雇用型訓練等を活用したジョブ・カード制度の推進

令和元年度予算額 1,667,523千円(2,426,749千円)

- 〇 ジョブ・カードは、「改訂日本再興戦略2014」等を踏まえ、平成27年10月より、職業能力開発促進法に位置づけられるとともに、 個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力 証明のツールとして位置づけられた。
- 〇 「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)において、「<u>ジョブ・カードの活用促進等により、職業能力・職場情報の「見える化」を促進する</u>」こと、また、「未来投資戦略2018」(平成30年6月15日閣議決定)においては、「<u>ジョブ・カードの活用促進やキャリアコンサルタントの資質向上に取り組むとともに、長期の教育訓練休暇制度の導入支援など学び直しに資する環境整備を進める。</u>」等とされており、我が国の生産性向上のための労働市場のインフラとして、ジョブ・カードは益々重要となる。
- ジョブ・カード制度を推進するための取組として以下の事業を実施することにより、企業や学校等におけるジョブ・カードの一層の 普及促進を図り、ひいてはより一層効果的な労働者等の能力開発、キャリア形成支援を推進する。

#### 【雇用型訓練等実施企業に対する支援等の実施】 令和元年度予算額 1,191,273千円(1,978,652千円)

#### 1 事業内容

- ① ジョブ・カードを活用した雇用型訓練やキャリアコンサルティング等実施企業の開拓、当該企業へのジョブ・カードの作成・キャリアコンサルティングの実施等に係る支援
- ② ジョブ・カード制度に係る周知広報、ジョブ・カード活用企業の開拓
- ③ これらの取組の効果を高めるため、ジョブ・カード活用企業の業種・職種別の好事例集を取りまとめ活用する。
- ④ ジョブ・カード作成マニュアルを雇用型訓練実施企業はもとより、これ以外の企業にも、幅広く周知していく。

#### 2 支援の体制

- ① 中央ジョブ・カードセンター 総括責任者、キャリアコンサルタント、制度普及促進員、経理担当者、情報管理員(各1名以上配置)
- ② 地域ジョブ・カードセンター 総括責任者、キャリアコンサルタント、制度普及促進員、経理担当者、情報管理員(各1名以上配置)
- ③ サポートセンター(必要に応じて設置) キャリアコンサルタント、制度普及促進員、経理担当者、情報管理員(各1名以上配置)

#### 【ジョブ・カード制度の普及促進】 令和元年度予算額 382,750千円(342,500千円)

- ① ジョブ・カード制度推進会議の設置・運営
- ② ジョブ・カード制度の周知・広報等
- ③ 地域ジョブ・カード運営本部の設置・運営
- ④ ジョブ・カード制度総合サイトの運営・改修 ジョブ・カード制度総合サイトについて、外部情報サービスの活用によるジョブ・カード作成支援機能の強化やジョブ・カード作成支援アプリの改修、ジョブ・カード作成支援の スキル向上のための継続学習の提供等、利用者(ジョブ・カード作成アドバイザー等含む。)の利便性を向上するための機能を強化し、ジョブ・カードの活用拡大を図っていく。

#### 【ジョブ・カード「実践的能力評価」強化事業】(2カ年国債による継続事業) 令和元年度予算額 93,500千円(105,597千円)

ジョブ・カード作成マニュアル(平成29年度の成果物)も踏まえ、学生段階から就職後の初期キャリア形成期において、ジョブ・カードを継続的に活用する土壌を醸成することを目的として、ジョブ・カードの導入・活用支援を行う。また、これと連動し、特に人材確保が課題となっている I T業界及び関連職種等をターゲットに、業界内・企業内で通用する、資格だけで把握できない専門知識・スキル・態度等からなる分かりやすい能力証明(表記)の開発・活用・検証を行い、各業界内におけるより効果的なマッチングに役立つジョブ・カードの構築を目指す。

# 一般教育訓練給付金の概要

#### 一般教育訓練給付金の概要

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

#### <給付の内容>

○ <u>受講費用の20%(上限年間10万円)</u>を支給

#### く支給要件>

○ 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)を有する者

#### 一般教育訓練の指定講座について

全指定講座数:11,701講座(平成31年4月時点)

- ①輸送·機械運転関係 6,437講座 (大型自動車、建設機械運転等)
- ②医療·社会福祉·保健衛生関係 2,813講座 (介護職員初任者研修、実務者研修等)
- ③専門的サービス関係 611講座 (社会保険労務士、税理士、司法書士等)

- ④情報関係 332講座(プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)
- ⑤事務関係 410講座 (簿記、英語検定等)

⑥営業・販売・サービス関係 228講座 (宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者等)

- ⑦技術関係 283講座
- (建築施工管理技士検定、電気主任技術者等)
- ⑧製造関係 25講座 (技能検定等)

⑨その他 562講座(大学院修士課程等)

#### 一般教育訓練の指定講座数推移

		平成10年度 (制度創設)	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
講	<b>摩数(※)</b>	3,445	9,084	9,571	10,056	10,305	11,546	11,701
受約	給者数(人)	198	121,056	120,117	111,790	99,978	92,571	_

# 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

#### く支給要件>

○ 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は2年以上)を有する者

#### 専門実践教育訓練の指定講座について

指定講座数: 2.436講座(令和元年10月1日時点) ※以下①~⑦は当該講座数の内訳

\* 累計新規指定講座数 3.412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:1.454講座 例)介護福祉士、看護師等 ②専修学校の職 業実践専門課程 およびキャリア形成 促准プログラム

講座数:733講座 例)商業実務、衛生関 係 等

③専門職学位課 稈

講座数:82講座 例)教職大学院、 法科大学院 等

4 大学等の職業 実践力育成プログ ラム

講座数:109講座 例)特別の課程(保健) 特別の課程(社会 科学·社会)等

⑤一定レベル以上 の情報通信技術に 関する資格取得を 目標とする課程

講座数:11講座 例)情報処理安全確保

支援士 等

⑥第四次産業革 命スキル習得講座

講座数:47講座 例) AI、データサイエン ス、セキュリティ等

⑦専門職大学、 専門職短期大 学、専門職学 科の課程

講座数:0講座

# 教育訓練内容別·都道府県別 専門実践教育訓練指定状況(令和元年10月時点)

#### 〇教育訓練別 指定状況

	指定調座数 令和元年10月			
目標とする資格等名称	総数	新規指定 調座数	指定期間満了・講座 廃止等により指定外 となった講座数	既指定 講座数
務独占・名称独占資格の養成課程	054			
看護師 介護福祉士	254 253	27	6	2:
データ	116	3	2	1
調理師	89	1	6	1
保育士	89	7	3	
歯科衛生士	88	7	3	
(土り前	64	. 6	1	
社会福祉士	63	4	0	
准看護師	51	2	0	
柔道整復師	50	4	3	
栄養士	48	2	1	
精神保健福祉士	40	0	1	
助産師	34	1	0	
理容師	32	3	0	
あん摩マッサージ師	24	0	0	
言語聴覚士	21	3	0	
臨床工学技士	19	0	0	
製菓衛生師	18	0	0	
理学療法士	16	3	0	
· 偷科技工士	15	0	0	
キャリアコンサルタント	15	1	1	
作業療法士	11	2	2	
視能訓練士	9	1	0	
保健師測量十補	6	0	0	
建築士	5 4	0	0	
継楽工	4	0	0	
臨床検査技師	4	1	1	
海技士	4	0	0	
雷気工事十	3	0	0	
義肢装具士	2	0	0	
航空運航整備士	1	0	0	
管理栄養士	1	0	0	
測量士	1	0	0	
小計	1,454	82	34	1,4
修学校の職業実践専門課程およびキャリ	ア形成促進プロ	ログラム		
職業実践専門課程(商業実務その他)	188	11	16	1
職業実践専門課程(文化その他)	64	4	3	
職業実践専門課程(工業関係その他)	61	3	2	
職業実践専門課程(衛生関係その他)	60	5	3	
職業実践専門課程(動物)	55	4	1	
職業実践専門課程(情報処理)	50	4	4	
職業実践専門課程(デザイン)	36	2	7	
職業実践専門課程(自動車整備)	38	1	4	
職業実践専門課程(土木・建築)	30	0	0	
職業実践専門課程(スポーツ)	26	2	4	
職業実践専門課程(情報)	19	1	0	
職業実践専門課程 (旅行) 職業実践専門課程 (服飾・家政その他)	18	0	0	
職業実践専門課程(服師・家政その他) 職業実践専門課程(医療関係その他)	17	0	0	
職業実践専門課程(経理・簿記)	11	3	6	
THAT A THE LANGE OF THE CONTRACT OF THE CONTRA	12	0	1	
職業宝珠専門課程(常気・電子)		U	1	
職業実践専門課程(電気・電子) 職業実践専門課程(ビジネス)		0	1	
職業実践専門課程(電気・電子) 職業実践専門課程(ビジネス) 職業実践専門課程(社会福祉関係その他)	11	0	1	

目標とする資格等名称	総数	令和元 新規指定 調座数	4-10万 指定期間満了・講座 廃止等により指定外 となった講座数	既指定 講座数
修学校の職業実践専門課程およびキャリ	ア形成促進ス	プログラム		
キャリア形成促進プログラム (専門課程) (医療関係)	3	0	0	3
キャリア形成促進プログラム(専門課程) (商業実務関係)	1	0	0	1
小計	733	40	52	745
門職学位課程			•	
専門職学位(ビジネス・MOT)	30	0	0	30
専門職学位 (教職大学院)	15	1	3	17
専門職学位(法科大学院・司法試験合格)	15	2	0	13
専門職学位(その他)	8	1	0	7
専門職学位 (公共政策)	4	0	0	4
専門職学位(会計)	3	0	0	3
専門職学位 (公衆衛生)	3	0	0	3
専門職学位(臨床心理)	3	0	0	3
専門職学位(知的財産)	1	0	0	1
小計	82	4	3	81
学等の職業実践力育成プログラム				
特別の課程(保健)	27	2	1	26
正規課程(社会科学・社会)	15	0	0	15
正規課程(保健)	15	1	1	15
特別の課程(社会科学・社会)	13	0	1	14
特別の課程(その他)	13	1	1	13
特別の課程(工学・工業)	7	1	4	10
正規課程(工学・工業)	5	0	0	5
正規課程(その他)	4	0	0	4
正規課程(人文科学・人文)	4	0	0	4
特別の過程 (教育) 正規課程 (農学・農業)				
上現課程(農学・農業) 特別の課程(農学・農業)	1 2	1	0	0
	109	7	8	
小計 -定レベル以上の情報通信技術に関する資			8	110
・足レベル以上の情報通信技術に関する質 シスコ技術者認定 CCIE	1合4以行を日付	にこした課程 0	2	6
情報処理安全確保支援士	1	0	2	3
ネットワークスペシャリスト	0	0	2	2
I Tストラテジスト	0	0	2	2
	1	0	0	1
データベーススペシャリスト	0	0	0	0
プロジェクトマネージャ	0	0	0	
システム監査技術者	0	0	0	
システムアーキテクト	0	0	0	0
I Tサービスマネージャ	0	0	0	0
シスコ技術者認定 CCNP	3	0	0	3
オラクル認定Java認定資格 Developer	2	0	0	2
MS認定技術者 MCSE	0	0	1	1
小計	11	0	9	20
四次産業革命スキル習得講座			-1	
クラウド、IoT、AI、データサイエンス	35	3	1	33
ネットワーク、セキュリティ	9	0	1	10
IT利活用分野(自動車分野、生産システム設計分野)	3	1	0	2
小計	47	4	2	45
合計	2,436	137	108	2,407

#### ○都道府県別 指定状況

		指定講座数				
都道府県名			令和元年10月			
		総数	新規指定 講座数	指定期間満了・講座 廃止等により指定外 となった講座数	既指定 講座数	
北	海	道	137	8	8	137
青	森	県	21	2	0	19
岩	手	県	21	0	0	21
宮	城	県	52	7	0	45
秋	田	県	11	0	1	12
Щ	形	県	12	0	1	13
福	島	県	21	1	1	21
茨	城	県	34	1	0	33
栃	木	県	32	3	0	29
群	馬	県	62	4	0	58
埼	玉	県	65	2	1	64
Ŧ	葉	県	38	1	1	38
東	京	都	412	28	21	405
神	奈	川 県	69	2	2	69
新	潟	県	96	17	28	107
富	Щ	県	16	2	0	14
石	Л	県	43	0	0	43
福	#	県	21	1	1	21
Щ	梨	県	7	1	1	7
長	野	県	36	2	0	34
岐	阜	県	27	0	0	27
静	图	県	53	1	0	52
愛	知	県	134	10	4	128
Ξ	重	県	29	0	0	29

				指定講座数				
都道府県名			令和元年10月					
		総数	新規指定 講座数	指定期間満了・講座 廃止等により指定外 となった講座数	既指定 講座数			
滋	賀	県	5	1	0			
京	都	府	67	4	0	6:		
大	阪	府	200	11	9	198		
兵	庫	県	82	4	5	83		
奈	良	県	7	0	0			
和	歌	山 県	9	1	4	12		
鳥	取	県	6	0	1			
島	根	県	23	0	1	24		
岡	山	県	37	0	2	39		
広	島	県	64	6	2	60		
Щ	П	県	23	0	1	24		
徳	島	県	11	0	1	12		
香	Ш	県	37	0	0	3		
愛	媛	県	33	2	1	33		
高	知	県	20	0	0	20		
福	岡	県	154	7	3	150		
佐	賀	県	23	0	1	24		
長	崎	県	13	0	3	10		
熊	本	県	48	1	1	41		
大	分	県	27	0	2	25		
宮	崎	県	36	2	0	34		
鹿	児	島県	24	2	1	2:		
沖	縄	県	38	3	0	3!		
	合計	+	2,436	137	108	2,40		

# (6) 若年者に対する支援

# 若年者雇用対策について

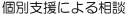
#### 新卒者等への就職支援

- ◆ 全都道府県にワンストップで新卒者を支援する<u>「新卒応援ハローワーク」</u>を設置(全国56か所)
- ◆ 学校等との連携の下、<u>「ジョブサポーター」(※)</u>によるきめ細かな支援 【実績】求人開拓数: <u>約19.2万件</u>(平成30年度) 就職決定者数: <u>約18.8万人</u>(平成30年度)

※『新卒者の就職支援』を専門とする職業相談員。企業の人事労務管理経験者などを採用。

#### 【主な支援メニュー】

- 担当者を決めての個別支援(定期的な求人情報の提供、就職活動の進め方の 相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など)
- 職業適性検査や求職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施
- 在職者向け相談窓口、就職後の職場定着のための支援





# フリーター等への就職支援

◆ 「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等の設置

フリーターの正社員就職の支援拠点として『わかものハローワーク』(全国28カ所)、『わかもの支援コーナー』等を設置 (全国195カ所)。

【実績】ハローワークにおけるフリーター等の正社員就職者数: 約24.6万人(平成30年度)

#### 【主な支援メニュー】

- 初回利用時のプレ相談の実施、担当者制によるマンツーマンでの個別支援
- 正社員就職に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介
- 正社員就職に向けたセミナー、グループワーク等の各種支援メニュー
- 〇 就職後の定着支援の実施 等



# 若者雇用促進法 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及 び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同 年10月1日から順次施行されている。

#### 若者雇用促進法の主な内容

## 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに 加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕 組みを創設した。

- ※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、( i )幅広い情報提供を努力義務化、( ii )応募者等から求めがあった場合は、 以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。
  - ▶ 提供する情報:(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

## ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新 卒求人を一定期間受け付けない什組みを創設した。

- ➤ 不受理の対象: ○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
  - (1)1年間に2回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
  - (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
  - (3)対象条項違反により送検され、公表された場合

- ○職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する 規定について
  - (1)法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合
- ※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

# ③ ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働 大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

- ➤メリット:ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる
- ▶認定基準: \*若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
  - ・ 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
  - ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について 公表している



○ 若年者のためのワンストップサービスセンター(いわゆる「ジョブカフェ」)とは、平成15年6月に関係4大臣で合意された「若者自立・挑戦プラン」に基づく施設(平成16年度から開始)。都道府県の主体的な取組として、若年者に対する幅広い就職関連サービスをワンストップで提供
※1 46都道府県(110カ所。香川県を除く)に設置(平成30年4月現在) ※2 若年者地域連携事業としては46都道府県で実施(茨城県については30年度は実施しない)

#### <若者自立・挑戦プラン> 平成15年6月10日 文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政担当大臣決定

委託

〇若者の生の声を聞き、きめ細やかな効果のある政策を展開するための新たな仕組みとして、地域の主体的な取り組みによる若年者のためのワンストップサービスセンター(通称、ジョブカフェ)の整備を推進する。

#### 【センターのイメージ】

地方自治体と地域の企業、学校等の幅広い連携・協力の下、地域による主体的な取り組みとして、その実情に応じ、若年者に対する職業や能力開発、 創業支援に関する情報提供、インターンシップ等職場体験機会の確保、キャリアコンサルティング、就職支援サービス等を行う仕組み(センター)を設け る。

○ 地域関係者との連携の下、若年失業者やフリーター等の若者を広く対象に、以下に掲げる事業を創意工夫により実施するため、適切と認められる団体に対し、若年者地域連携事業を委託し、ジョブカフェ等において実施

#### 厚生労働省(都道府県労働局)

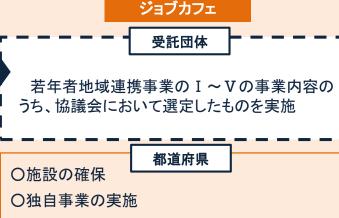
若年者地域連携事業

都道府県労働局、都道府県商工労働部、教育委員会、事業主団体、外部有識者等の地域の関係者で構成する協議会を設置。都道府県の強み・特色を活かした事業内容を下記 I ~ V から選定し、あわせて事業の目標を設定。

事業年度終了後は協議会において事業評価を行う。

- I 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援
- Ⅱ 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス
- Ⅲ UIJターン就職に係る支援
- Ⅳ 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援
- V 都道府県が創意工夫し自ら企画・立案した、都道府県 の強み・特色を活かした事業

※ハローワーク単独で実施が可能なもの、都道府県の事業と重複するものは実施不可



(例)

- ・UIJターン就職希望者に対する生活情報、企業情報の提供等
- ・地元の学校等に対するキャリア教育支援
- ・地元の企業に対する働き方改革に関する相談、 セミナーの開催 等

学生•生徒

フリーター

相談

支援

若年失業者

併設ハローワーク等に おける職業紹介

就職

地方自治体

地域社会

自治会、町内会等

# 地域若者サポートステーション事業

令和元年度予算額 3,971,954 (3,945,996) 千円

- 若者の数が減っているにもかかわらず、若年無業者(ニート※1)の数は近年、50万人台半ばで高止まりしている。
- これらの者の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担 い手を育てるために重要。
- このため、若年無業者等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「**地域若者サポートステーション**」(※2)において、地方自治体と協働し(※3)、 職業的自立に向けての専門的相談支援、高校中退者等に対する切れ目ない支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラム等を実施。
- さらに、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)や「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)等を踏まえ、高校中退者等へのアウト リーチ型の就労支援の充実、「就職氷河期世代」にあたる無業者への支援のモデルの開発、定着・ステップアップ支援の強化に取り組む。

(※1 15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 ※2 H18年度~。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等 実施。15~39歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等)

職

進

路

#### 八口一ワーク

サポステの支援がないと求職活動を行うのは困難なケース

職業相談・紹介

就労に向けた支援

# 地域若者サポートステーション177(175)箇所

※ うち34(30)箇所は常設サテライトとして設置

#### 地域若者サポートステーション事業

#### ○サポステ相談支援事業

- ・職業的自立に向けての専門的相談支援(個別相談・プログラム等)を実施
- ・IT技術(スカイプ等)を活用した相談環境を整備【充実】
- ・高校中退者等のニーズに応じたアウトリーチ型の相談等を実施
- ・人材不足の業種・職種等におけるサポステ利用者の個々のニーズに即したOJTと Off-JTを組み合わせた職場体験プログラムを実施
- ・就職した者への定着・ステップアップ相談を実施
- ・就職氷河期無業者サポートプログラム(平成30年度)を拡充し、基礎自治体の生活 困窮者自立支援スキームとサポステ事業の一体的支援窓口を整備、概ね40代半ばま での無業者を対象に、原則ワンストップ型で必要な支援・プログラムを提供(12箇所の サポステで実施)
- ○若年無業者等集中訓練プログラム事業

合宿形式を含む集団的プログラムにより、就職活動や職業生活に必要な実践的な知 識・能力の獲得に向けた集中的な訓練を実施(一部のサポステで実施)

#### 若者自立支援中央センター(全国1か所)

サポステスタッフ研修、調査・研究、情報収集・提供、 等

- 他の支援機関との連携・リファー
- ・高校等からの支援対象者に係る情報提供

保健•福祉機関

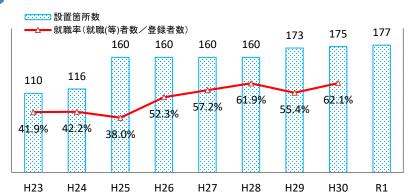
高校等教育機関 ■■

NPO等

#### 【サポステの実績(平成30年度末現在)】

- ○平成18年事業開始以来の進路決定者数(累計) 135,493人
- ○うち、「新成長戦略 |に基づく政府目標「進路決定者数10万人 | (平成23~32 (令和2)年度に対する進捗状況 118,586人 →目標達成

平成30年度地域若者サポートステーション事業の実績 セミナー等 進路決定者数(人) [ 登録者数(人) 就職等率(%) 総利用件数(件) 相談件数(件) 参加者数(人) うち就職等者数(人) 10,197 10,104 16,271 62.1% 484,139 305,858 178,281



- \* 平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定、さらに平 成29年度より、雇用保険被保険就職であることを書類により確認できる場合に限定
- \* 平成30年度より、「就職等」とし、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的 職業訓練スキームへの移行も含めて評価

商工会·商店街

八民館

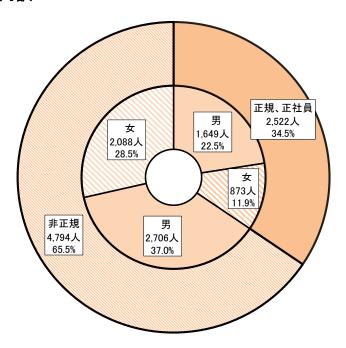
#### 平成30年度地域若者サポートステーション事業の実績



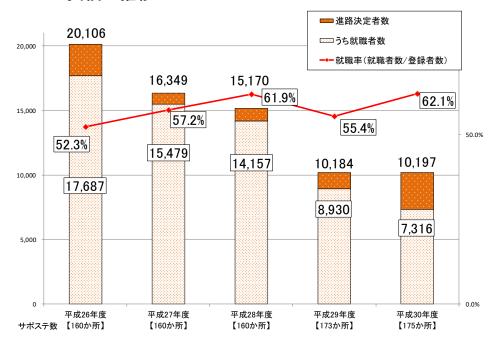
#### 1. 利用者数等実績

	就職等者数		登録者数(人)	総利用件数(件)	相談件数(件)	セミナー等参加者数(人)	
		うち就職者数(人)		芯利用件数(件)	怕談件致(件)		
計	10,104	7,316	16,271				
男		4,355	9,501	484,139	305,858	178,281	
女		2,961	6,770				

#### 2. 就職者の内訳



#### 3. 実績の推移



- ※ 平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定
- ※ 平成29年度より、雇用保険被保険者就職であることを書類により確認できる場合に限定
- ※ 平成30年度より、「就職等」とし、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価

# 地域若者サポートステーション事業 - 定着・ステップアッププログラム



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

就職を支援

就労後もフォローアップを通じて、 早期離職を防止

安定した雇用へ

・ 計内でグループリーダーへ

108

# 地域若者サポート ステーション

#### ○相談支援

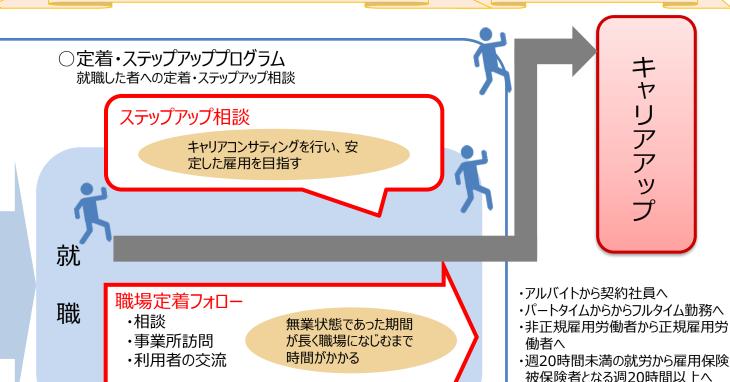
職業的自立に向けての専門的相談支援(個別相談、プログラム等)

#### ○職場体験プログラム

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

#### ○若年無業者等集中訓練プ ログラム事業

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



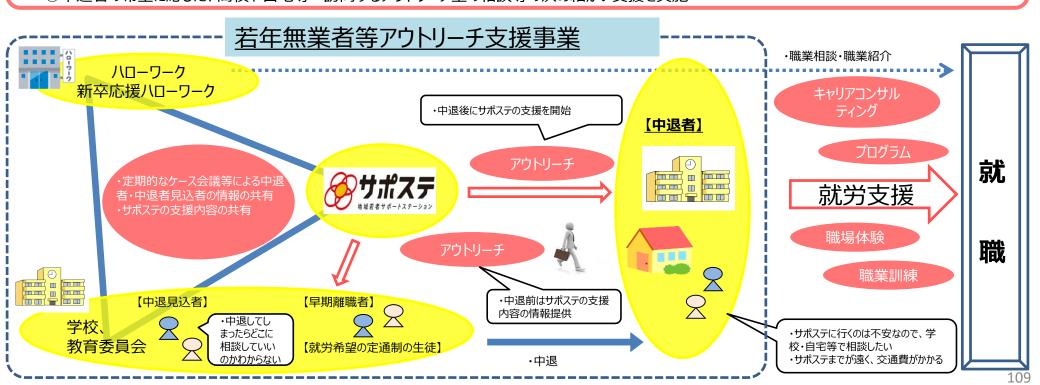


# 地域若者サポートステーション事業 - アウトリーチプログラム

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

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

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



# (7)職業能力評価・技能振興

# 職業能力評価制度の概要

	技能検定	認定社内検定	職業能力評価基準			
根拠	職業能力開発促進法第44条	社内検定認定規程(59年告示)	法令規定なし			
概要	大臣(又は都道府県知事)が、労働者 の有する技能を一定の基準によって検定 し、これを公証する国家検定制度。	事業主等が、雇用する労働者に対して実施 する検定のうち、技能振興上推奨すべきもの を大臣が認定する制度。 なお、社内検定自体は、大臣認定を受けな くても事業主等が実施することはできる。	労働者の職業能力を共通のモノサシで評価できる様、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。 あくまでも基準のみであって、具体的な試験問題、活用方法等が予め組み込まれたものではない。			
対象職種等	企業横断的・業界標準的な普遍性を 有する、技能および知識を客観的に評価 できる、対象労働者が全国的に相当数 存在する等といった職種。	する、技能および知識を客観的に評価 技能など。 きる、対象労働者が全国的に相当数 技能検定を補完するものであること。				
被評価・ 受検対 象者	一定以上の実務経験年数を有する者 など。	事業主(事業主団体等の場合は、その構成 員である事業主)に雇用される労働者に限定。 (系列企業の労働者や団体傘下の一人親方等も可)	労働者、求職者(だれでもよく、評価 基準を用いる実施者に委ねられる)			
評価方法	要がある。 試験は、実技試験+学科試験 ・実技試験は、実際に作業等を行わ	強実施要領、評価者の選任基準等を定める必 せて技能程度を検定する。 正しい判断力及び知識の有無を判定する。	評価基準は、業界内での標準的な基準。各企業で適当にカスタマイズして活用する。継続的観察による評価でも、試験方式による評価でも可。			
実施機関	○都道府県及び職能開協会 ○指定試験機関 ・事業主団体、その連合団体 ・一般社団法人、一般財団法人 ・法人である労働組合 ・営利を目的としない法人	○事業主 ○事業主団体又はその連合団体 なお、平成12年行革大綱等に基づき、公益 法人は対象外。	国が関係団体の協力を得て実施。			
現状	130職種	48事業主等130職種	55業種、事務系9職種 111			

# 技能検定制度の概要

#### 1. 概要

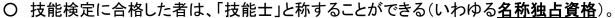
- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地 位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。
- <u>ものづくり分野を中心</u>に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、<u>国が主体</u>となり全国、 業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。



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。令和元年7月末現在、130職種 (うち建設・製造業関係は造園、さく井、金属溶解、機械加工など100職種。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係は30職種)。



〇 都道府県が実施する方式(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(19職種)を導入。



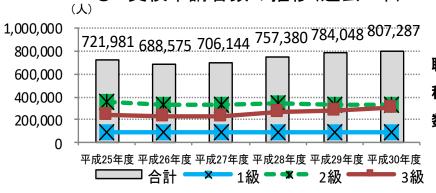
建築大工職種

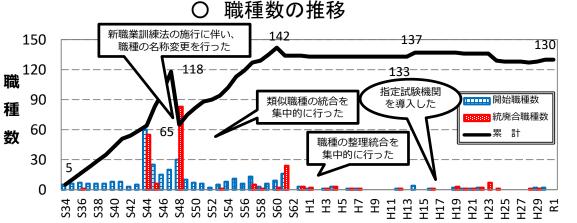
ウェブデザイン職種

#### 3. 実施状況

- 平成30年度は全国で約80.7万人の受検申請があり、約32.4万人が合格。(累計では延べ約697万人が「技能士」)
- 〇 平成30年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約45.2万人(対前年度比3.4%減)、 機械保全の約3.7万人(同4.5%増)、機械加工の約2.4万人(同10.1%増)。

# 〇 受検申請者数の推移(過去6年)





# 技能検定職種一覧表(130職種)

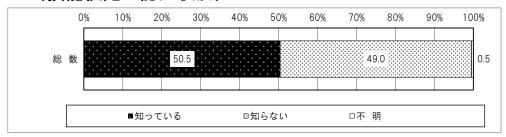
(注:<u>下線</u>の19職種については、指定試験機関(民間機関)において実施(令和元年8月1日現在)。 なお、 色づけ の11職種については、若者の受検料減免対象外。)

	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、機械保全、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、製麵、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	ウェブデザイン、

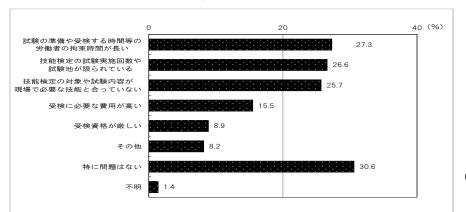
# 技能検定の企業等における採用や処遇での活用状況

- 技能検定を知っている事業所は50.5%。
- 〇 技能検定を知っている事業所のうち、その利点や活用方法について見ると、「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」 (62.8%)が最も多く、「採用、配置転換、昇進などに活用できる」(32.9%)、「資格手当や報奨金等の支給根拠として活用している」(30.0%)、「技能士がいることで、取引などにプラスの効果がある」(24.7%)と続いている。技能検定について、「特に利点を感じない」事業所は20.6%となっている。
- 技能検定を知っている事業所のうち、その問題点の内訳を見ると、「試験の準備や受検する時間等の労働者の拘束時間が長い」 (27.3%)、「技能検定の試験実施回数や試験地が限られている」(26.6%)、「技能検定の対象や試験内容が現場で必要な技能と 合っていない」(25.7%)がそれぞれ全体の4分の1程度の割合となっている。技能検定について「特に問題はない」事業所は30.6% であった。

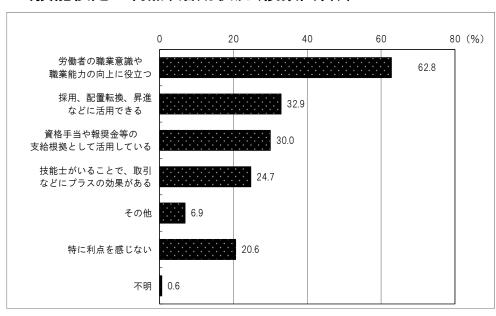
#### 〈技能検定の認知状況〉



#### 〈技能検定の問題点(複数回答)〉



#### 〈技能検定の利点、活用状況(複数回答)〉



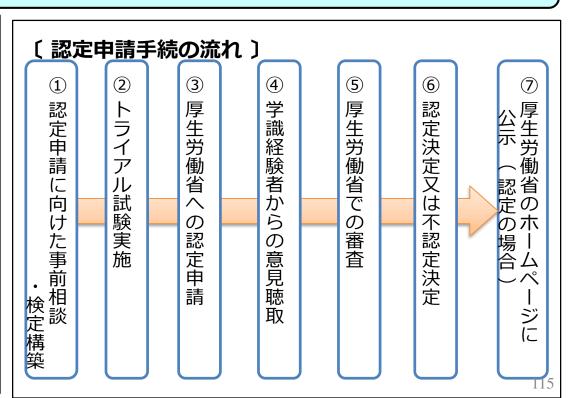
(資料出所) 平成30年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成29年度)

# 社内検定認定制度

- 社内検定認定制度は、**事業主又は事業主団体等が、その雇用する労働者等の技能と地位の向上に資することを目的**に、労働者が有する職業に必要な知識及び技能について、その程度を自ら検定する事業(すなわち社内検定)のうち、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するもの。 (平成30年7月1日現在 48事業主等130職種)
- 認定を受けた社内検定は、<u>「厚生労働省認定」の表示をすることができる</u>。
- 厚生労働大臣は、認定した社内検定の名称、対象職種の名称、事業主の名称・所在地を厚生労働省のホームページにて公示する。
- 認定により、社内の技能評価に客観性と公正性が担保され、労働者に技能向上及び自己啓発の目標を与えることができる。
- 社内検定の構築により、社内の職業能力が整理・「見える化」され、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業 価値向上のほか、職業能力の向上についてモチベーションが高まる。
- 社内検定の合格について、昇級・昇格の一要素としたり、諸手当を付与するなど、人事制度での活用が見込める。

#### 〔認定の主な基準〕

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



# 職業能力評価基準

#### 1. 概要

- 〇 職業能力評価基準は、職業能力が適切に評価される社会基盤づくりとして、平成14年から国と業界団体と連携の下で策定に着手。
- <u>幅広い業種・職種を対象</u>に、各企業において、この<u>基準をカスタマイズ</u>の上、<u>能力開発指針、職能要件書及び採用選考時の基準</u> などに活用することを想定。

#### 2. 内容

○ 仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を、担当者から 組織・部門の責任者まで4つのレベルに設定し、整理・体系化。

#### 3. 実績

〇 業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、電気機械器具製造業、ホテル業など55業種で完成。(平成30年7月1日現在)

#### (業種ごとの策定状況)

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

#### 業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

経営戦略

完成

完成

人事·人材開 発·労務管理 企業法務· 総務·広報

完成

完成

経理·財務 管理 経営情報システム

営業・マーケ

生産管理

ロシ、スティクス

国際事業

# 平成28年6月2日閣議決定 日本再興戦略等における技能検定に関する記述

#### 日本再興戦略2016(平成28年6月2日閣議決定)〔抄〕

- Ⅲ イノベーション・ベンチャー創出力の強化、チャレンジ精神にあふれる人材の創出等
  - 2. 多面的アプローチによる人材の育成・確保等
    - 2-1. 人材力の強化
      - (2)新たに講ずべき具体的施策
- ⅲ)企業の人材管理の促進
  - ③ 未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の加速化(「セルフ・キャリアドック」の導入・促進等) 未来を担う若者が、職業生活において自身の能力や個性を発揮できる環境の実現を目指す。

~中略~

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

# ニッポンー億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)〔抄〕

希望どおりの結婚(若年の雇用安定化・所得向上)

① 若者の雇用安定・待遇改善(その1)

#### 【具体的な施策】

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

## 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)〔抄〕

- 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
- (2)転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化
- (略)。また、技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するととともに、若者の受検料を 減免する。

# 『業界検定スタートアップ支援事業』

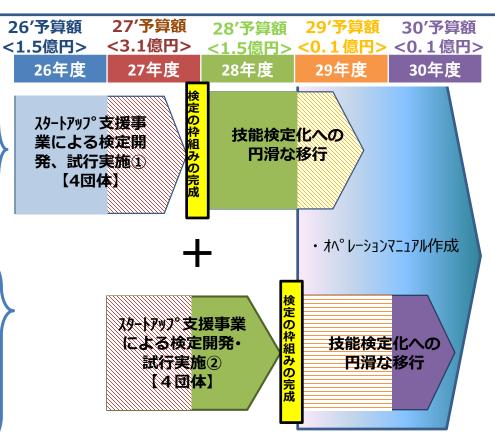
- 日本再興戦略改訂版(H26年6月閣議決定)の政府方針等を踏まえ、対人サービス分野を重点とした検定制度 の整備を図るため、平成26・27年度は2カ年計画のモデル事業(それぞれ4業界)の開発に着手。
- 平成29年度は、検定の枠組みが完成した業界に対して、円滑な技能検定への移行に向けた技術的指導等を 実施。
- 平成30年度は、昨年度より着手した業界検定等の技能検定化への技術的支援等に資するオペレーションマ ニュアルの作成を完了させる。

#### 業界検定の対象業界の考え方

- ○ジョブ型労働市場
- ○非正規雇用労働者の活用が 進みキャリア形成上の課題あり
- ○雇用吸収力あり
- ○<u>業界検定の開発・運用、採</u> 用・人事の基準として活用 の意思が明確
- →対人サービ、ス分野を主に想定。
- →業界検定の開発・活用の意思を有する業界団体から、 企画競争を通じ、事業計画の具体性・見込まれる効果等の観点により選定

# 対象業界/職種 ①小売業/販売スタッフ <日本百貨店協会> ②健康産業/店舗運営 <日本フィットネス産業協会> ③学習教育業/塾講師 <全国学習塾協会> ④派遣請負業/牛産・品質・ 人事管理 <日本牛産技能労務協会> 5宿泊業 < 机業界検定協議会> 6旅行業 <日本添乗サービス協会> ⑦ブライダル業 <日本ブライダル文化振興協会>

<日本スポーツツーリズム推進機構>



#### 【参考】日本再興戦略 改訂2015 (平成27年6月30日 閣議決定)(抄)

⑧イベント業

対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これらの検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

# ものづくりマイスターによる技能者育成支援

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

# 中 央

#### 連携・協力

#### 都道府県レベル

# 〈「ものづくりマイスター」の認定〉

● マイスター認定数

**累計:10,696名**(平成31年3月末時点)

# 〈「ものづくりマイスター」の活用支援〉

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

# 〈地域の取組に対する支援の実施〉

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

# 〈「ものづくりマイスター」の指導実績〉

●マイスター活動数:**216,023人日**(30年度実績)

# 〈「ものづくりマイスター」の開拓〉

●業界団体、技能士関連団体等と連携

# 〈「ものづくりマイスター」の派遣指導〉

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

# 〈地域関係者の創意工夫による事業実施〉

●『ものづくり体験教室』、『製作実演』など



# 技能五輪国際大会の概要

○ <u>原則22歳以下の青年技能者</u>を対象に、技能競技を通じ、参加国・地域の<u>職業訓練の振興及び技能水準の向上</u>を図るとともに、 国際交流と親善を目的に<u>隔年で開催</u>。幅広い職種を対象とする、<u>唯一の世界レベルの技能競技大会</u>。日本選手団は、1962年から参加。 これまで日本では、**過去3回国際大会を実施**(1970年東京、1985年大阪、2007年静岡)。

○ 国際大会はワールドスキルズインターナショナル(本部オランダ・WSI)により運営されており、現在79か国・地域が加盟。

日本は中央職業能力開発協会(JAVADA)が加盟。

2007年11日 2009年9日

○ 直近では、2017年10月に第44回技能五輪国際大会(アラブ首長国連邦・アブダビ)が開催。今後の国際大会は、**2019年8月に** ロシア・カザン、2021年9月に中国・上海で開催予定。

#### 【これまでの開催国と今後の開催国】

别催 <del>十</del> 7	2007-41173	2003437	2011年10万	2013年7月	2013467	2017-410/7	2013-1-07	2021-1-977	2025-
開催国	第39回 日本(静岡)	第40回 カナダ (カルガリー)	第41回 イギリス (ロンドン)	第42回 ドイツ (ライプツィヒ)	第43回 ブラジル (サンパウロ)	第44回 アラブ首長国 連邦(アブダビ)	第45回 ロシア (カザン)	第46回 中国 (上海)	第47回 2019年8月 WSI総会 (カザン)で決定
参加国•地域	46	46	52	53	59	59	60程度	_	_
競技職種数	47	45	46	46	50	51	50程度	-	_
参加選手数 ()は日本選手	812 (51)	850 (45)	944 (44)	986 (45)	1, 189 (45)	1, 250 (45)	1, 300 程度(一)	_ (-)	-
日本の成績 (順位は金メダル数)	国別順位:1位 金メダル 16個 銀メダル 5個 銅メダル 3個	国 <u>別順位:3位</u> 金メダル 6個 銀メダル 3個 銅メダル 5個	国 <u>別順位:2位</u> 金メダル 11個 銀メダル 4個 銅メダル 4個	国 <u>別順位:4位</u> 金メダル 5個 銀メダル 4個 銅メダル 3個	国別順位:3位 金メダル 5個 銀メダル 3個 銅メダル 5個	国別順位:9位 金メダル 3個 銀メダル 2個 銅メダル 4個	-	-	-

2015年8日

#### 【第44回国際大会の競技職種(51職種)】※網がけは日本が参加してない11職種

構造·建築系(13)		アート・ファッション系(6)	情報通信系(5)	製造エンジニアリング系(14)		サービス系(7)	輸送系(6)	
石工	造園	3Dデジタル ゲームアート	情報ネットワーク施工	CNCフライス盤	機械製図CAD	パン製造	航空機整備	
れんが積み	広告美術	洋裁	ITネットワークシステム管理	CNC旋盤	メカトロニクス	ビューティー セラピー	自動車板金	
家具	左官	フラワー装飾	ビジネス業務用ITソフトウェア・ ソリューションズ	構造物鉄工	移動式ロボット	西洋料理	自動車工	
建築大工	配管	グラフィック デザイン	印刷	電子機器組立て	プラスティック 金型	美容/理容	車体塗装	
建設コンクリート 施工	冷凍空調 技術	貴金属装身具	ウェブデザイン	工場電気設備	ポリメカニクス	看護/介護	貨物輸送	
電工	タイル張り	ビジュアル販売 促進		産業機械組立て	試作モデル製作	洋菓子製造	重機メンテナンス	
建具				製造チーム チャレンジ	溶接	レストラン サービス	120	

# 2023年技能五輪国際大会の日本・愛知への招致までのプロセスについて

#### 【招致に向けた検討開始】

- <u>「日本再興戦略2016」(2016年6月閣議決定)</u>において、技能五輪国際大会の日本への誘致に向けた具体的な 方策を検討し、**2017年度年央までに結論を得る**こととされた。
- 2017年1月に職業能力開発局長(現人材開発統括官)の下、有識者による「技能五輪国際大会誘致に向けた検討会 (座長 赤松明 ものつくり大学学長)」を設置。
- 検討会では、愛知県が取りまとめた「2023年技能五輪国際大会基本構想」を受け、①「日本をレベルアップする」、②「日本を発信する」、③「日本を盛り上げる」との観点から招致の意義を検討の上、2023年の技能五輪国際大会を日本(愛知県)で開催することを求める、とした。 ■■■■■■

#### 【招致立候補の決定等】

- <u>2017年9月22日、厚生労働省として、2023年の技能五輪国際大会の招致(日本・愛知県)に立候補することを決</u> 定。同日の閣議において加藤厚生労働大臣から関係省庁にも招致に向けた協力をお願いしたい旨発言。
- 同年10月、アブダビで開催されたWS I 総会において、日本が招致に立候補する意思があることを表明し、WSI役員 や加盟国等に対して支持要請を実施。
- 2018年4月18日現在、立候補を国内で明言している国はフランス、立候補を検討している国はスイス。
  - <u>2019年8月の招致決定に向け、オールジャパン体制で招致プロモーション活動、国内機運の醸成等に取り組む必要。</u>

#### 【今後のスケジュール(予定)】

	2017年度	2018年度	2019年度	 2023年度
開催国	第44回UAE(アプダビ)	WSI総会(オランダ・アムステルダム)	第45回ロシア(カザン)	2019年8月 WSI総会(カザン)で 決定
主なスケ ジュール	9月 招致立候補の決定 <b>10月</b> WSI総会	10月 1月頃 3月頃 WSI総会にて 審査書類の WSI事 正式な募集開始・提出 検証訪 立候補の表明	務局 立候補 WSI総会(カザン)	
	(アブダビ)			121

# (8)ものづくり人材の育成

# ものづくり分野の人材育成に関する主な取組

技能者等の プ支援

# (技能尊重

確の 保

運ピー

#### 公共職業訓練(ポリテクセンター、ポリテクカレッジ等)

離職者訓練:雇用保険を受給している求職者等に対し、ものづくり分野の職業訓練を実施

(金属加工科、電気設備科等 平成29年度 受講者数112,306人)

学卒者訓練:高度で専門的、応用的な技能・知識等を習得させるための職業訓練を実施

(生産技術科、電子情報技術科等 平成29年度 受講者数17,418人)



(平成29年度 受講者数 116,938人)





#### 認定職業訓練制度

教科、訓練期間等について公共職業訓練と同程度の基準に適合して行われる事業主の職業訓練を都道府県知事が認定し、 支援する制度(平成28年度認定職業訓練施設数(全体)1,100)

#### 人材開発支援助成金(特定分野認定実習併用職業訓練)

建設業や製造業等が実施する厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練を受講させる事業 主等に対する支援

## 卓越技能者(現代の名工)の表彰

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

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

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



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

(平成30年度末現在 認定者数216,023人)



#### 技能検定制度

各種技能競技大会

労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度(昭和34年~) (令和元年7月末日現在、130職種(うち建設・製造業関係は造園、機械加工など100職種))

# (9)人材開発分野の国際連携・協力の推進

#### 事業概要•目的•効果

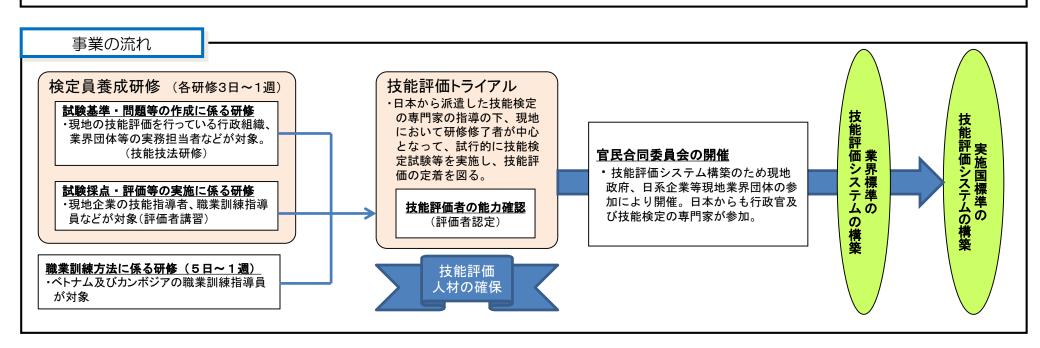
1. 事業概要・目的:我が国との経済的相互依存関係が拡大・深化しつつある東南アジアを中心に、質の高い労働力の育成・確保を図るため、これまでに我が国官民において培ってきた技能検定、訓練方法に関するノウハウを日本国内及び現地での研修等を通じ 移転することによって、技能評価システムの構築・改善を支援する。

物料がることによって、採用計画ングリス

2. 対象国:インドネシア、ベトナム、カンボジア

3. 効果:現地企業の熟練技能労働者の確保が容易になり、また、技能労働者の社会的経済的地位が向上する。

現地日系企業が求める人材確保を容易にすることにより、我が国経済の発展にも貢献。



#### 成果の例 - 次のとおり日本式の技能検定試験が実施されている

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

#### 2. ベトナム

- ・国内で技能評価システムの必要性について理解が深まり、技能検定制度が創 設された。
- ・「普通旋盤」(平成24年から3級、平成26年から2級)、 「フライス盤」(平成25年から3級、平成30年度から2級)、 「情報配線施工」(平成26年から3級)、 「機械検査」(平成27年から2級及び3級)

125

# 開発途上国における在職職業訓練指導員の能力向上事業

平成30年度予算額 8.753 (22.457) 千円

#### 〇課題

アジア太平洋地域を中心に、<u>職業訓練の高度化(短大レベル)</u>が求められる中、実学両方を兼ね備え、高度な職業訓練(短大レベル)を担当できる職業訓練指導員を養成することは、開発途上国においては困難な状況にある。

#### 〇概要

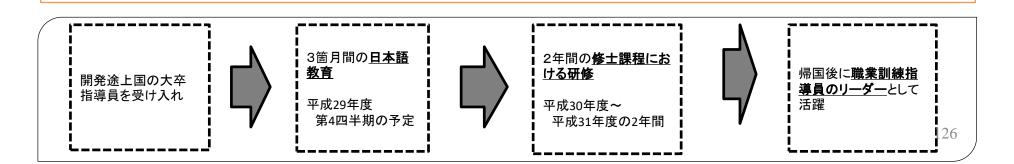
開発途上国からニーズの高い修士課程相当の専門的施設に、開発途上国の大卒の職業訓練指導分野に従事する者を受け入れ、職業訓練計画の策定及び母国のニーズに合った教材の研究開発・作成、職業訓練の評価等を習得させ、 母国で他の職業訓練指導員の指導など中核的役割を果たし得る高度な職業訓練を実施できる人材を養成する。

#### 実施内容

1 研修内容

修士課程相当の専門的施設に、開発途上国の大卒の職業訓練指導分野に従事する者を受け入れ、高度な職業訓練を実施できる人材を養成することとし、3箇月間の日本語教育及び2年間の修士課程における研修を実施する。

- 2 受入対象国
  - 研修生が帰国後に職業訓練指導員のリーダーとして活用されることが期待される開発途上国(下線国はH29年度から追加) (インドネシア、カンボジア、タイ、フィリピン、ベトナム、マレーシア、スリランカ、ラオス及びモンゴル)
- 3 受入人数 現在、インドネシア及びスリランカから1名ずつ、合計2名を受け入れ、研修を実施中(平成29年度~平成31年度)。



# 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の概要

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

#### 法律の概要

#### ※ 法務省及び厚生労働省で共管

#### 1. 技能実習制度の適正化

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

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

#### 2. 技能実習制度の拡充

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

#### 3. その他

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

#### 施行日

#### 平成29年11月1日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日 ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日(平成28年11月28日) 平成28年11月18日成立

同年11月28日公布<sub>27</sub>

# 技能実習制度の見直しの内容について

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

#### 旧制度

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



(法務省•厚生労働省共管)

- ① <u>監理団体については<mark>許可制</mark>,実習実施者については<mark>届出制</mark>とし,</u> 技能実習計画は個々に<mark>認定制</mark>とする。
- ② 新たに**外国人技能実習機構(認可法人**)を創設し、監理団体等に 報告を求め、実地に検査する等の業務を実施。
- ③ 通報・申告窓口を整備。人権侵害行為等に対する罰則等を整備。 実習先変更支援を充実。
- ④ 業所管省庁,都道府県等に対し、各種業法等に基づく協力要請等 を実施。これらの関係行政機関から成る「地域協議会」を設置し、 指導監督・連携体制を構築。



⑤ 技能実習生の送出しを希望する国との間で政府(当局)間取決め を順次作成することを通じ、相手国政府(当局)と協力して不適正 な送出機関の排除を目指す。

(注) 枠内下線部分は法律で規定

#### 優良な監理団体等に対する拡充策のポイント

- ①優良な監理団体等への実習期間の延長
- V N
- **3年間** ⇒ **5年間** (一旦帰国後,最大2年間の実習)

- ②優良な監理団体等における受入れ人数 枠の拡大
- 常勤従業員数に応じた人数枠を倍増(最大5%まで ⇒ 最大10%まで等)

③対象職種の拡大

地域限定の職種・企業独自の職種(社内検定の活用)・複数職種の実習の措置

職種の随時追加

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

# (10) その他(閣議決定等)

# 「経済財政運営と改革の基本方針2019(令和元年6月21日閣議決定)」(氷河期プログラム以外(抄))

#### 第1章 2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

#### ② 初等中等教育改革等

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

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

#### ⑥ リカレント教育

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

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

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

#### 第2章 1. 成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化

#### ② 中途採用・経験者採用の促進

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

# 「経済財政運営と改革の基本方針2019(令和元年6月21日閣議決定)」(氷河期プログラム以外(抄))

#### 第2章 5. 重要課題への取組 (3) 外国人材の受入れとその環境整備

#### ① 外国人材の円滑かつ適正な受入れの促進

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

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

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

#### ③ 在留管理体制の構築

(留学生・技能実習生の在留管理)

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

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

#### 第3章 2.経済・財政一体改革の推進等 (2)主要分野ごとの改革の取組

#### ① 社会保障

(多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等)

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

## 「成長戦略実行計画」(令和元年6月21日閣議決定)(抄)

#### 第1章 基本的考え方

- (4)人の変革
- ①付加価値の高い雇用の創出

経済成長を支える原動力は「人」である。劇的なイノベーションや若年世代の急減が見込まれる中、国民一人一人の能力発揮を促すためには、<u>社会全体で人的資本への投資を加速し、高スキルの職に就ける構造を作り上げる必要がある。</u>(中略)能力開発・キャリア形成は、労働者一人一人が自らの責任で主体的に取り組むことが重要であるが、企業としても、従業員の学び直しによる能力発揮を支援する必要がある。同時に、<u>一度社会に出てからも、時代の変化に合わせて、いつでも何度でも学び直すことができる</u>リカレント教育の環境を引き続き整備する。

#### ②柔軟で多様な働き方の拡大

終身雇用や年功序列を基盤とした日本型の雇用慣行を社会の変化に応じてモデルチェンジし、多様な採用や働き方を促す必要がある。 <u>足元で進む新卒一括採用の在り方の見直し</u>と同時並行的に、中途採用・経験者採用、あるいはキャリア採用と呼ばれている採用形態の拡大や、評価・報酬制度の見直しを促していく必要がある。

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

#### 第3章 全世代型社会保障への改革

1.70歳までの就業機会確保

(諸環境の整備)

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

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

- 2. 中途採用・経験者採用の促進
- (2)対応の方向性

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

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

## 「成長戦略フォローアップ」(令和元年6月21日閣議決定)(抄)

#### Ⅱ.全世代型社会保障への改革

- 1. 70歳までの就業機会確保
- ①2)新たに講ずべき具体的施策
- i) 70歳までの就業機会確保
- ・高齢期を見据えたキャリアプランの再設計や、労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供することを通じたキャリア形成支援を行うとともに、高齢者を含めたリカレント教育を推進する。また、70歳までの就業機会確保措置を講ずる企業や高年齢労働者の労働災害防止などの高齢者の安全・健康確保等に取り組む企業への支援、高齢者のモチベーションや納得性に配慮した能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築の支援など、高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備する。さらに、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化など、中高年齢層の女性の就労支援を進める。

#### 2. 中途採用・経験者採用の促進

- (2) 新たに講ずべき具体的施策
- i)中途採用・経験者採用の促進等
- ・人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。(中略)
- ・学生の学修環境の確保を前提に、就職・採用活動の実態等も踏まえ、例えば長期インターンシップの方向性等を中心に今後の時代にふさわしい学生と企業の就職・採用の在り方について、2019年度中に検討を開始する。
- ii ) 主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備
- ・2020年からの稼働を目指す職業情報提供サイト「日本版O-NET」(仮称)や、2022年以降の稼働を目指す「職業能力診断ツール」について、両者の連携を図るほか、ハローワークインターネットサービスや職場情報総合サイトなど、既存のシステムとの連携も視野に入れて開発・運用を進めることで、求職者や企業の人事担当者等が、円滑に職業情報の把握や求人情報の検索等を行える有機的なシステム構築を目指す。

# 「人づくり革命 基本構想 」 (平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ)(抄)①

#### 第1章 基本構想の考え方

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

#### 第5章 リカレント教育

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

#### (教育訓練給付の拡充)

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

また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120時間から60時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み(単位累積加算制度)の活用を積極的に進める。

#### (産学連携によるリカレント教育)

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

・先行分野におけるプログラム開発

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

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

#### ・技術者のリカレント教育

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

# 「人づくり革命 基本構想 」 (平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ)(抄)②

#### ・技術者のリカレント教育

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

#### ・在職者向け教育訓練の拡充

<u>在職者が利用しやすいような夜間・土日の教育訓練コースを推進するとともに、オンラインを活用した民間学習</u> サービスを後押しする。

また、国(ポリテクセンター)及び都道府県(職業能力開発校)において実施している在職者向けの教育訓練について、大学・専門学校等の民間教育訓練機関への委託を進める。最新技術の知識・技能の習得・向上に関するものを対象に、教育訓練期間を2日から5日程度のコースだけでなく、企業ニーズに応じコースを拡大する。

#### ・実務家教員育成のための研修

実務家教員の育成プログラムを開発・実施し、修了者を実務家教員の候補者として大学等に推薦する仕組みを構築する。また、地方大学への実務家教員のマッチングを行い、実際に地方大学の教員として活動するための支援策を検討する。

- ・生産性向上のためのコンサルタント人材の養成大学、業界団体、金融機関、商工会議所その他の民間団体に委託し、生産管理の実務経験を有する製造業のOBやシニア人材を、生産性改善を行うコンサルタントとして育成し、派遣する。
- ・長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成 <u>企業が長期の教育訓練休暇制度を導入し、社員が休暇を取得して学び直しをした場合に、企業に対して、人材開発</u> 支援助成金による支援を新たに行う。また、従業員の学び直し、副業・兼業に向けた社会的気運を醸成する。

#### 第6章 高齢者雇用の促進

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

#### (高齢者の雇用促進策)

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