

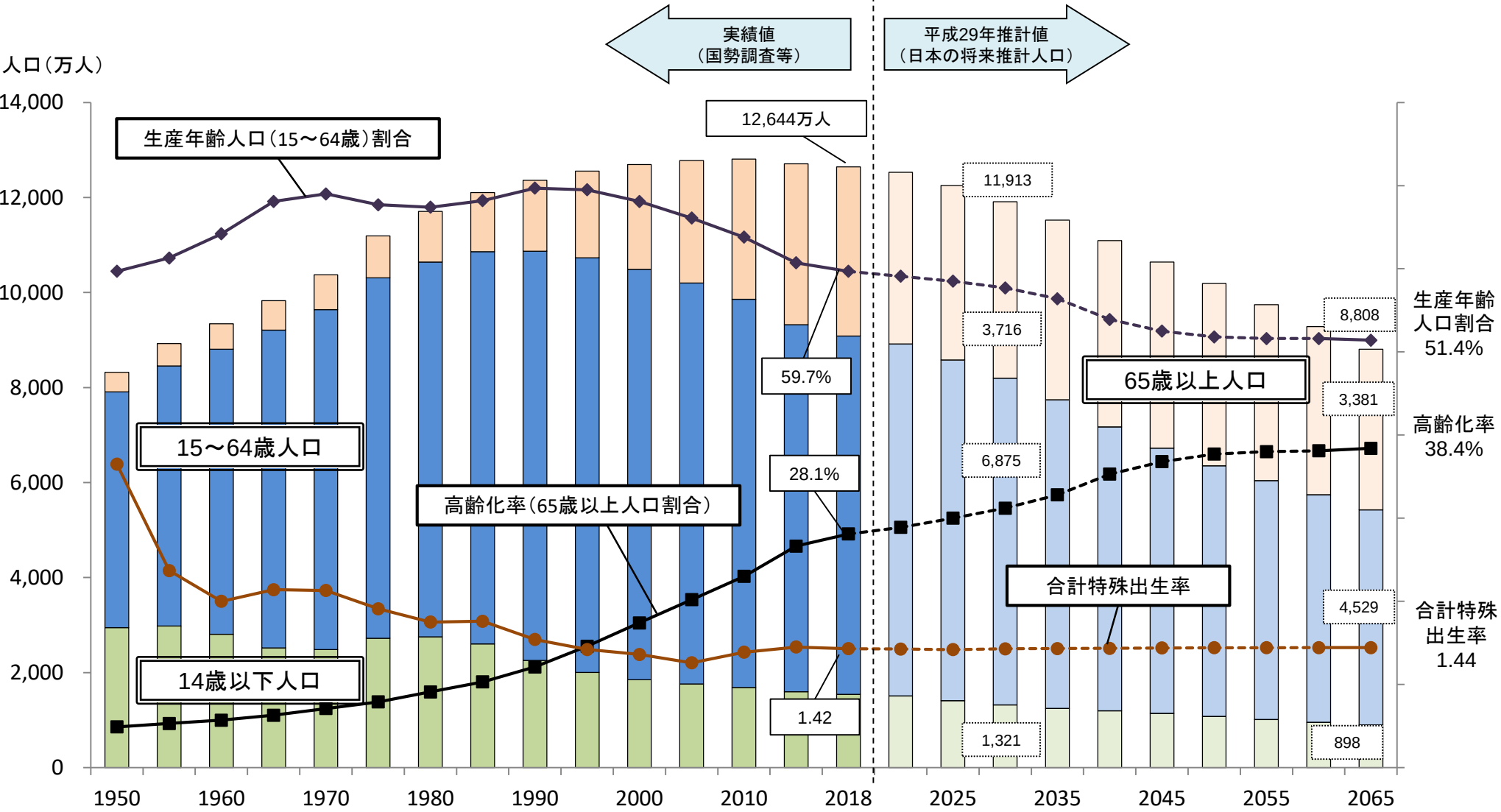
人材開発政策の現状と課題、 今後の見通しについて

令和元年10月3日
人材開発統括官

雇用をとりまく環境と 職業能力開発に係る現状

日本の人口の推移

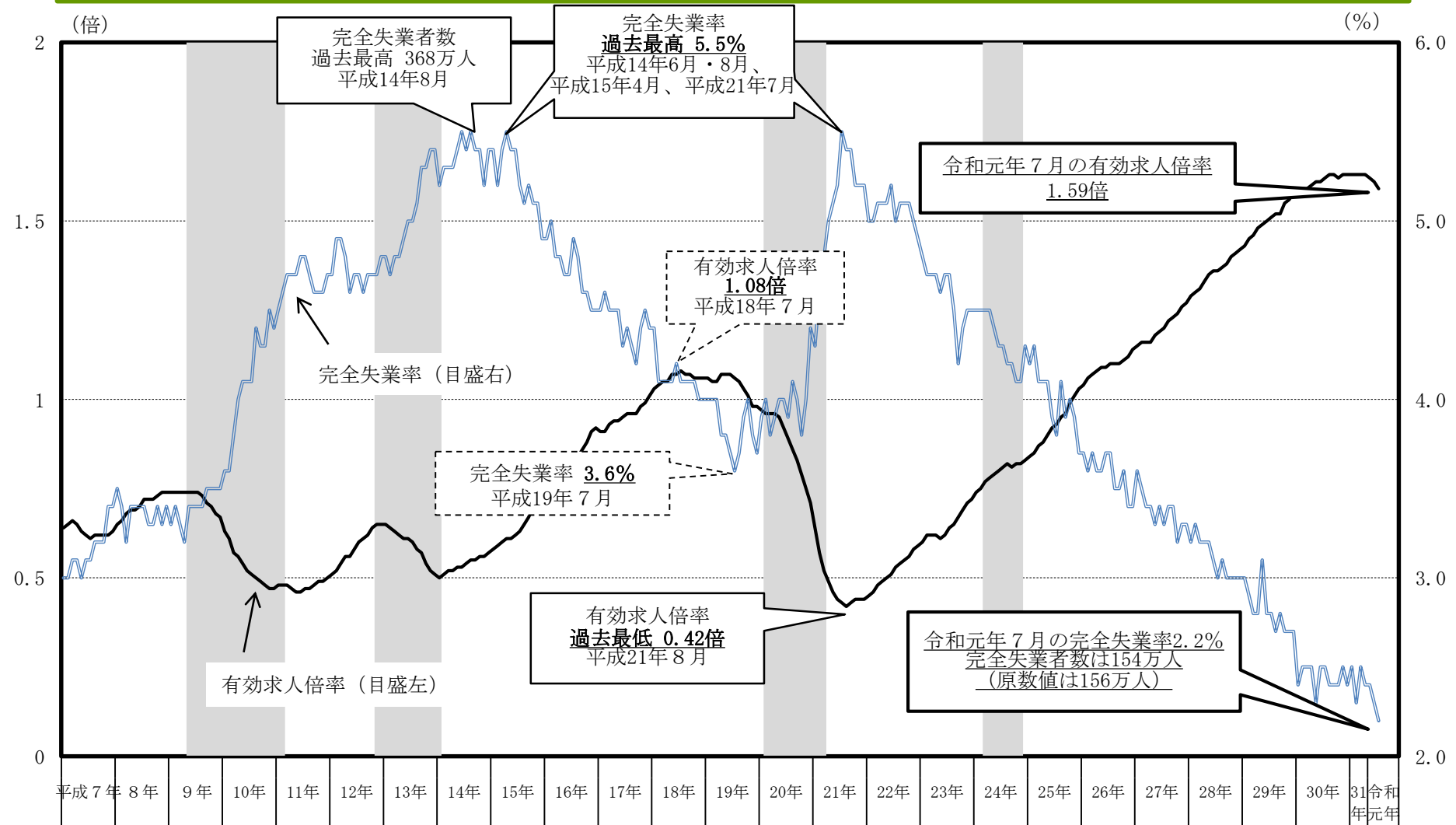
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(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)、高齡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」、
2019年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

完全失業率と有効求人倍率の動向

○ 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。



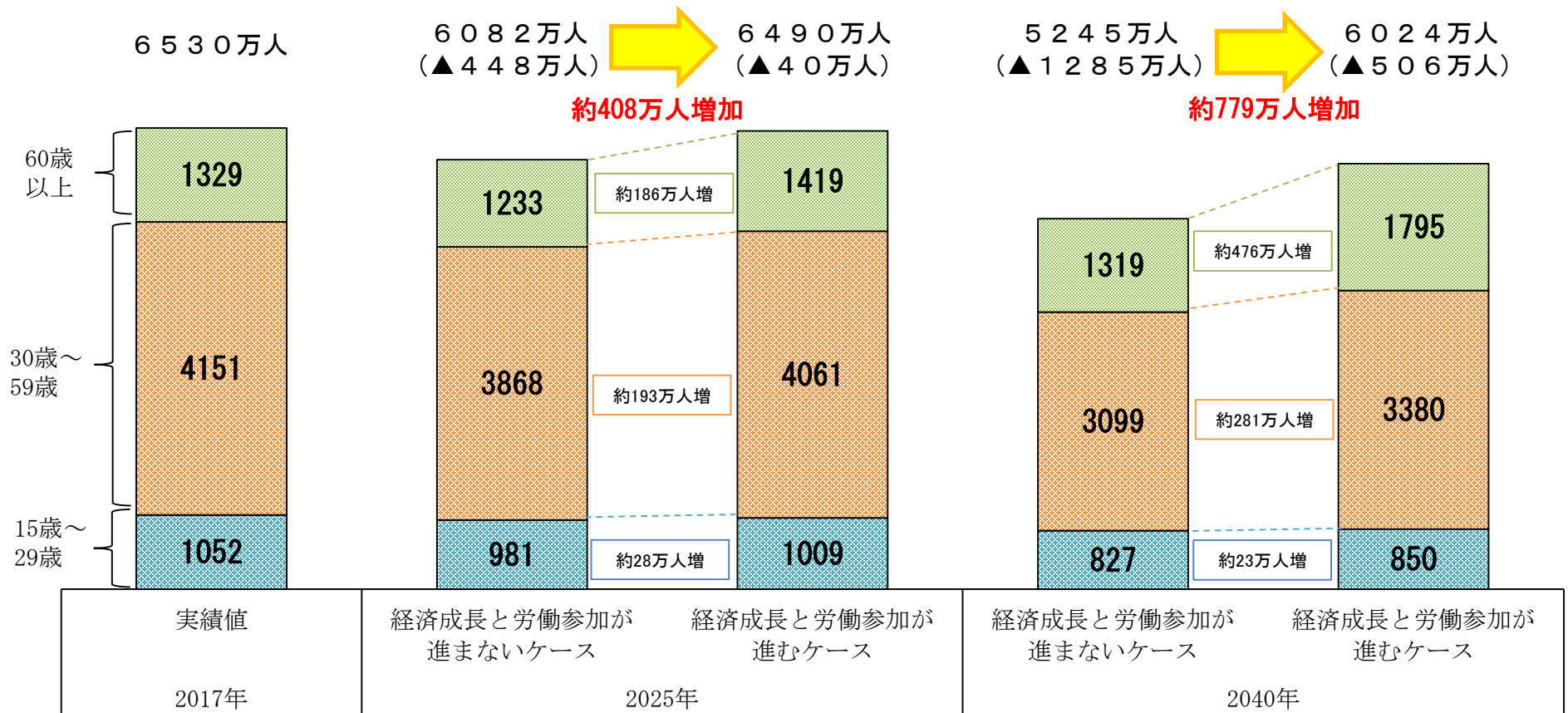
(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
2. 平成23年3月～8月の完全失業率は、岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値。
3. シャドー部分は景気後退期であり、平成9年5月～平成11年1月、平成12年2月～平成14年1月、平成20年2月～平成21年3月、平成24年3月～11月を示す。

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

※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

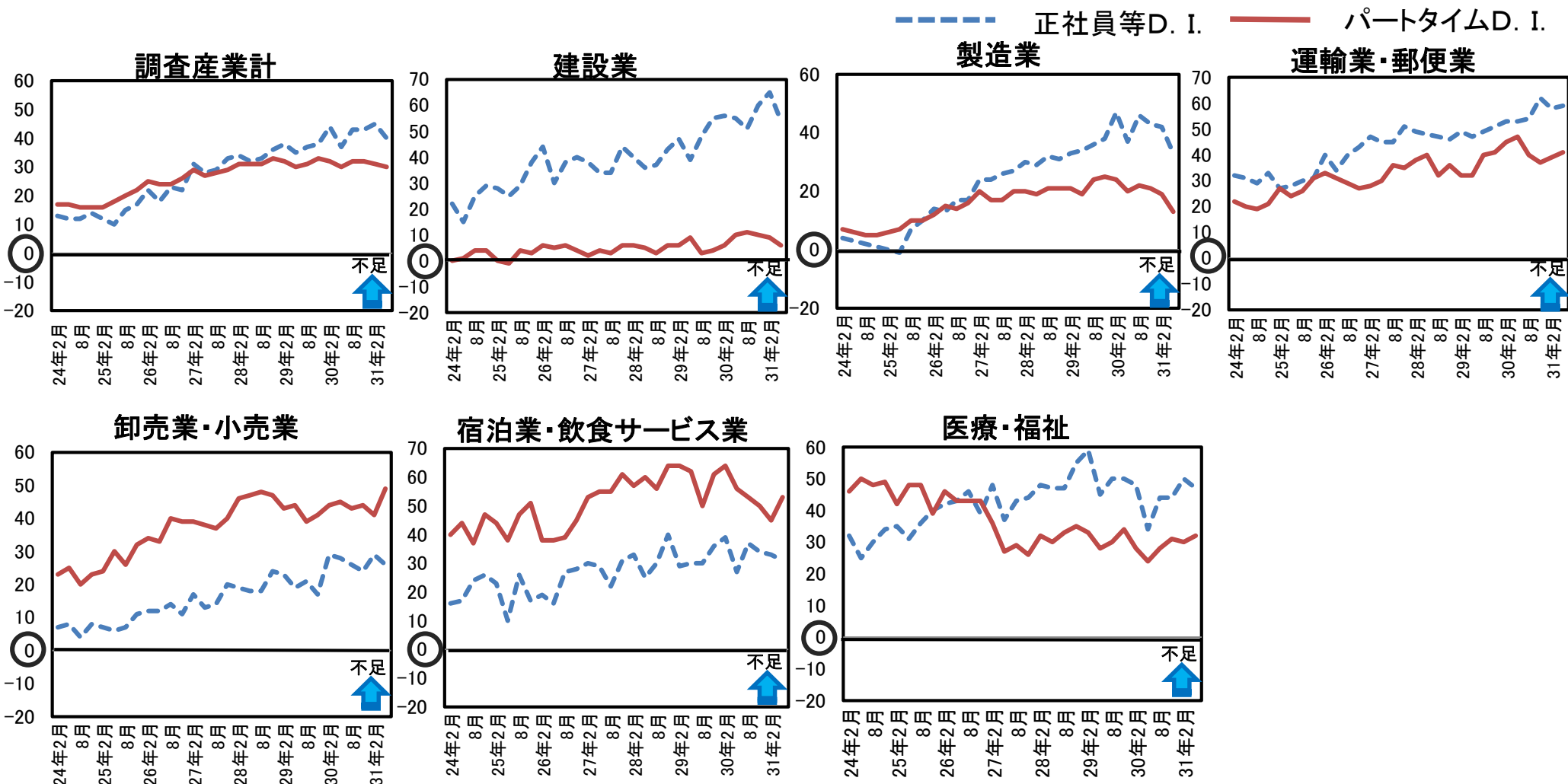
※経済成長と労働参加が進むケース：「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※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。
(注2) %ポイントは「不足」ー「過剰」にて算出

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)

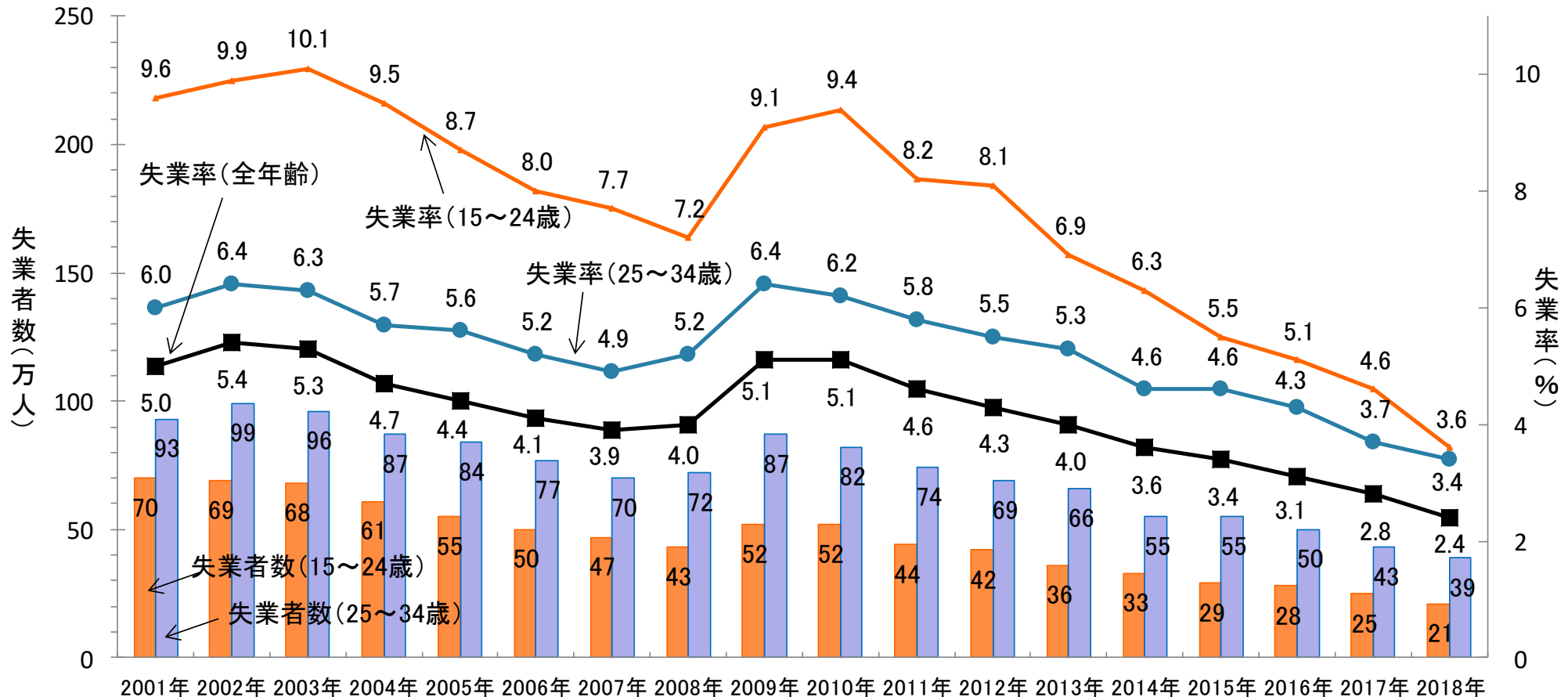
職業	倍率 (倍)	求人数 (人)	求職者数 (人)	職業	倍率 (倍)	求人数 (人)	求職者数 (人)
管理的職業	1.58	10,257	6,488	生産工程の職業	1.70	235,570	138,827
専門的・技術的職業	2.09	482,801	230,544	うち水産物加工工	4.16	5,274	1,268
うち看護師・准看護師	2.18	97,407	44,593	輸送・機械運転の職業	2.58	139,687	54,087
うち保育士	2.68	50,854	18,949	建設・採掘の職業	5.19	115,303	22,198
事務的職業	0.47	227,087	482,055	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

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」 ※常用(パート含む)、原数値
(*)介護関連職種:『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、「サービスの職業」のうち、「家政婦(夫)、家事手伝」「施設介護員」「訪問介護職」

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。



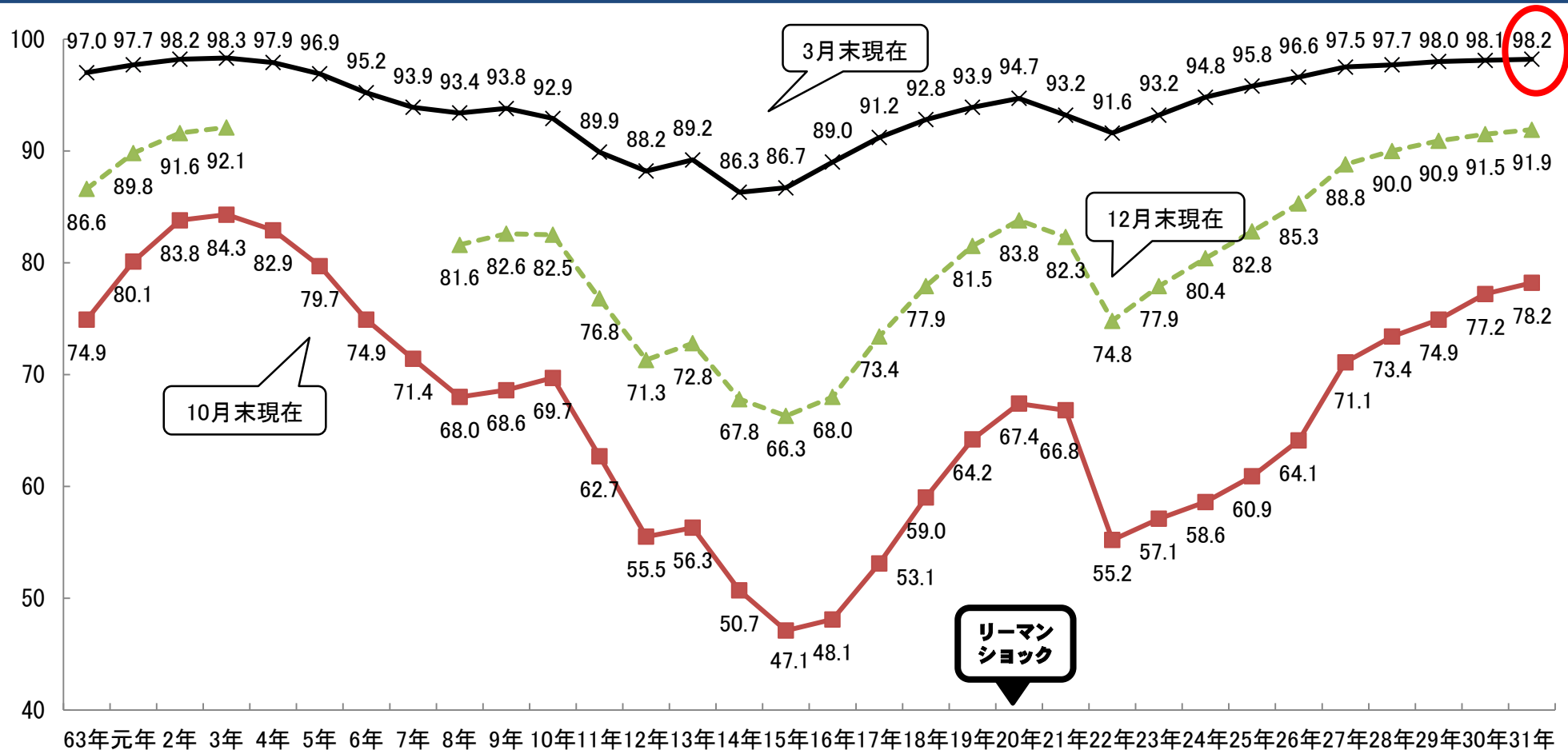
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

(注) 完全失業率、完全失業者数は年平均。

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



(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)

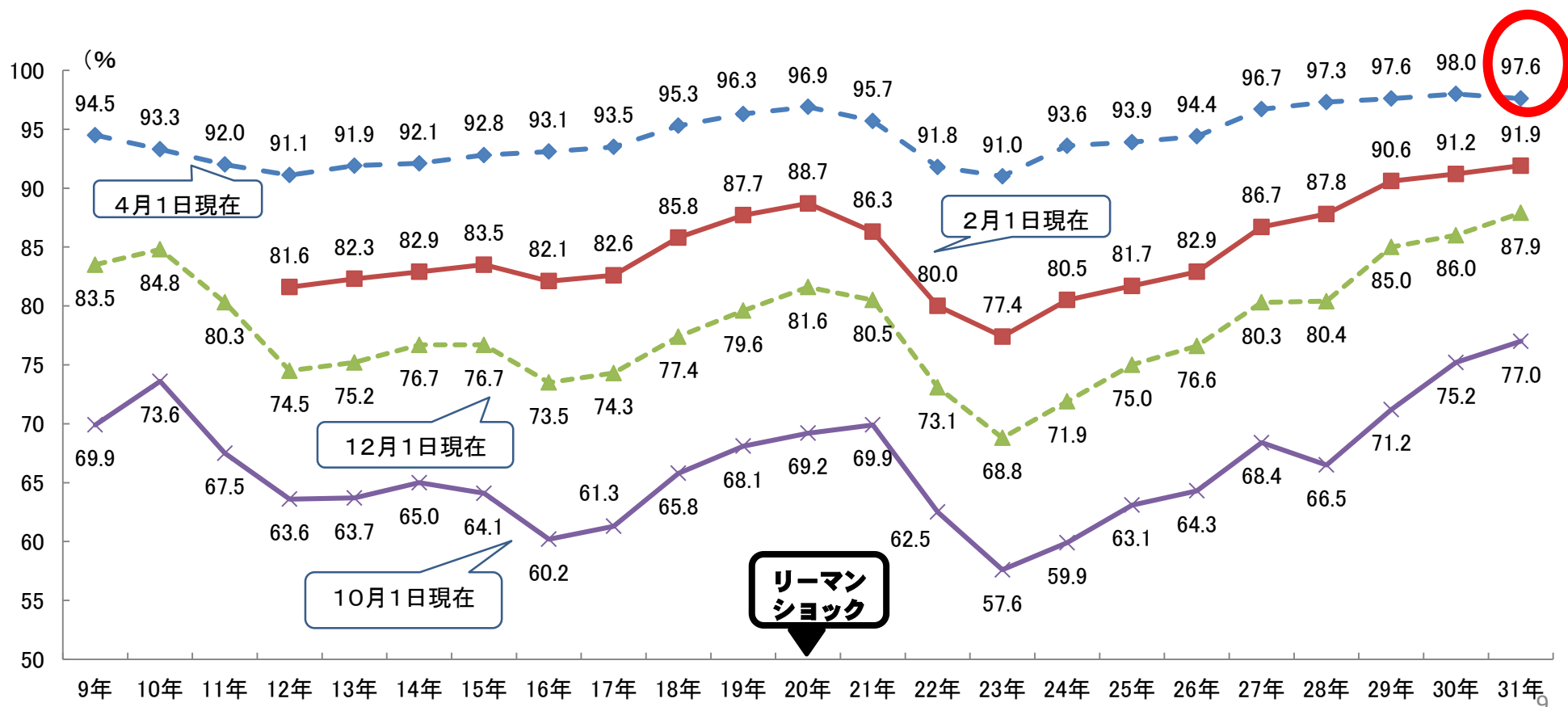
(注) 平成3年度から平成6年度の4年間については、都道府県等の負担軽減を図るため年3回の調査を年2回として実施。

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

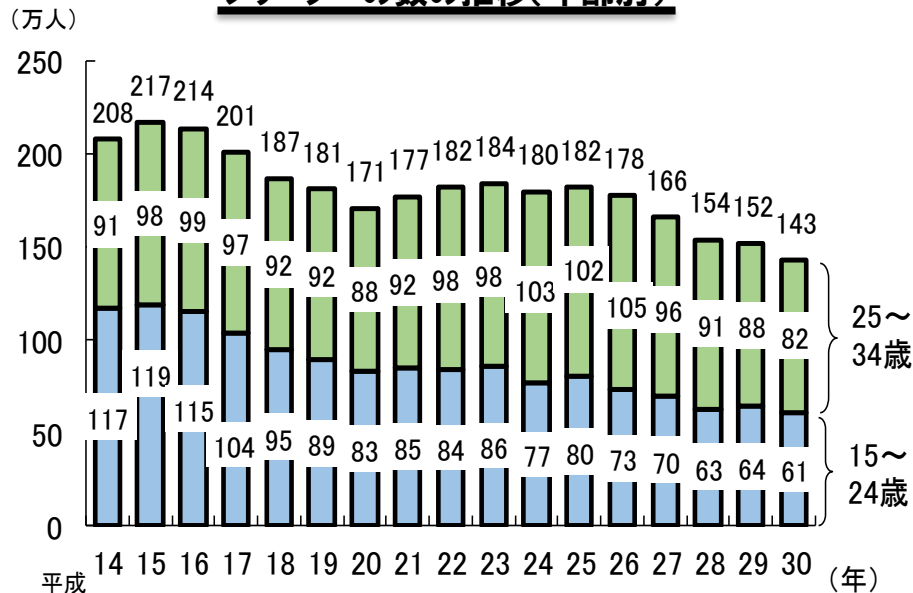


フリーター・ニートの数の推移

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。

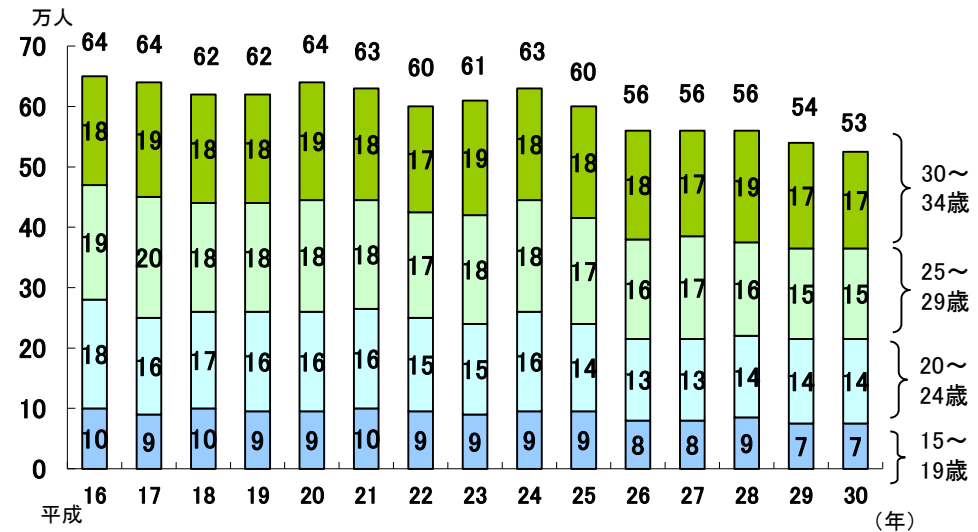
- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
 - 2 失業者(※)のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
 - 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- (※)平成30年より、「完全失業者」(1週間以内に求職活動を行った者)から「失業者」(1ヶ月以内に求職活動を行った者)に変更。これに伴い、非労働力人口の範囲も変更。

(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)」

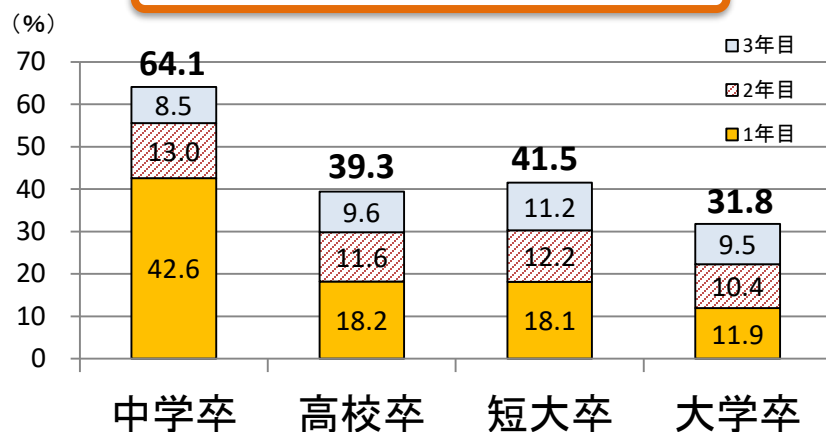
(注1) 「ニート」の定義は、15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

(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。

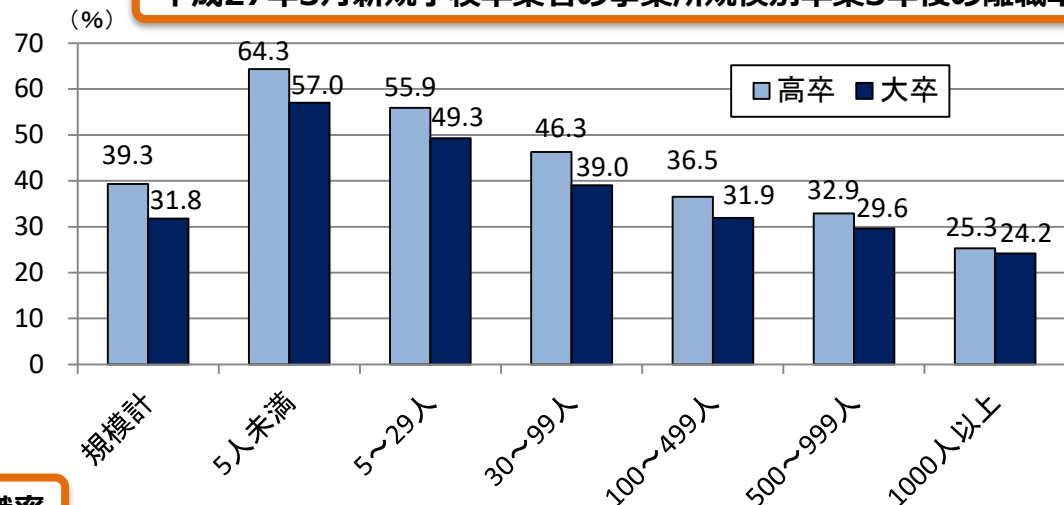
新規学校卒業者の離職状況(平成27年3月卒業者)

- 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。

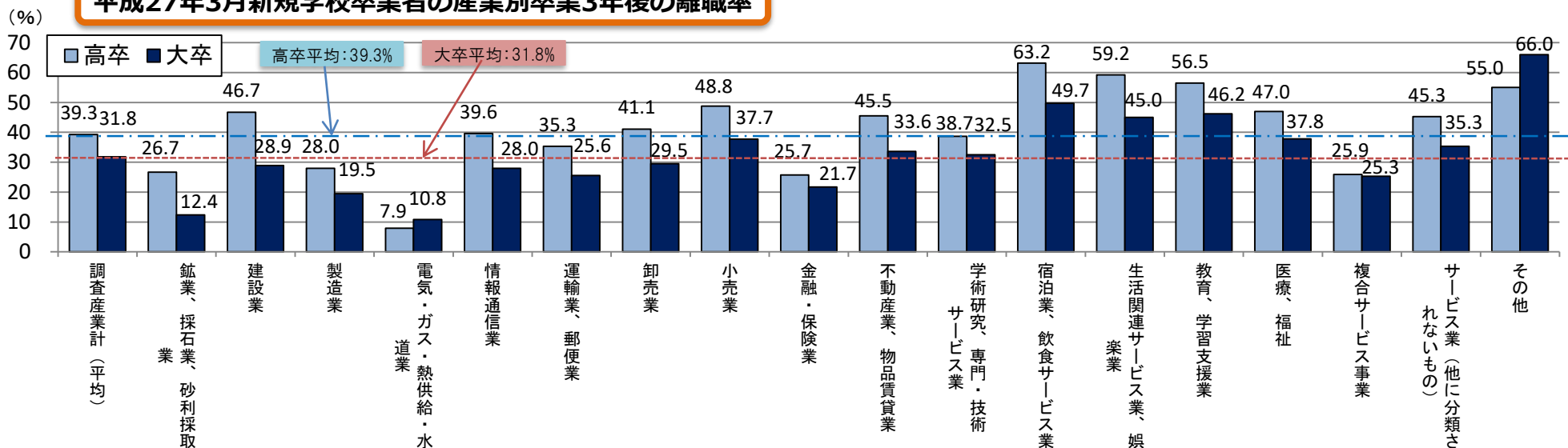
平成27年3月新規学校卒業者の離職率



平成27年3月新規学校卒業者の事業所規模別卒業3年後の離職率



平成27年3月新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率



不本意非正規雇用労働者の状況

○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。

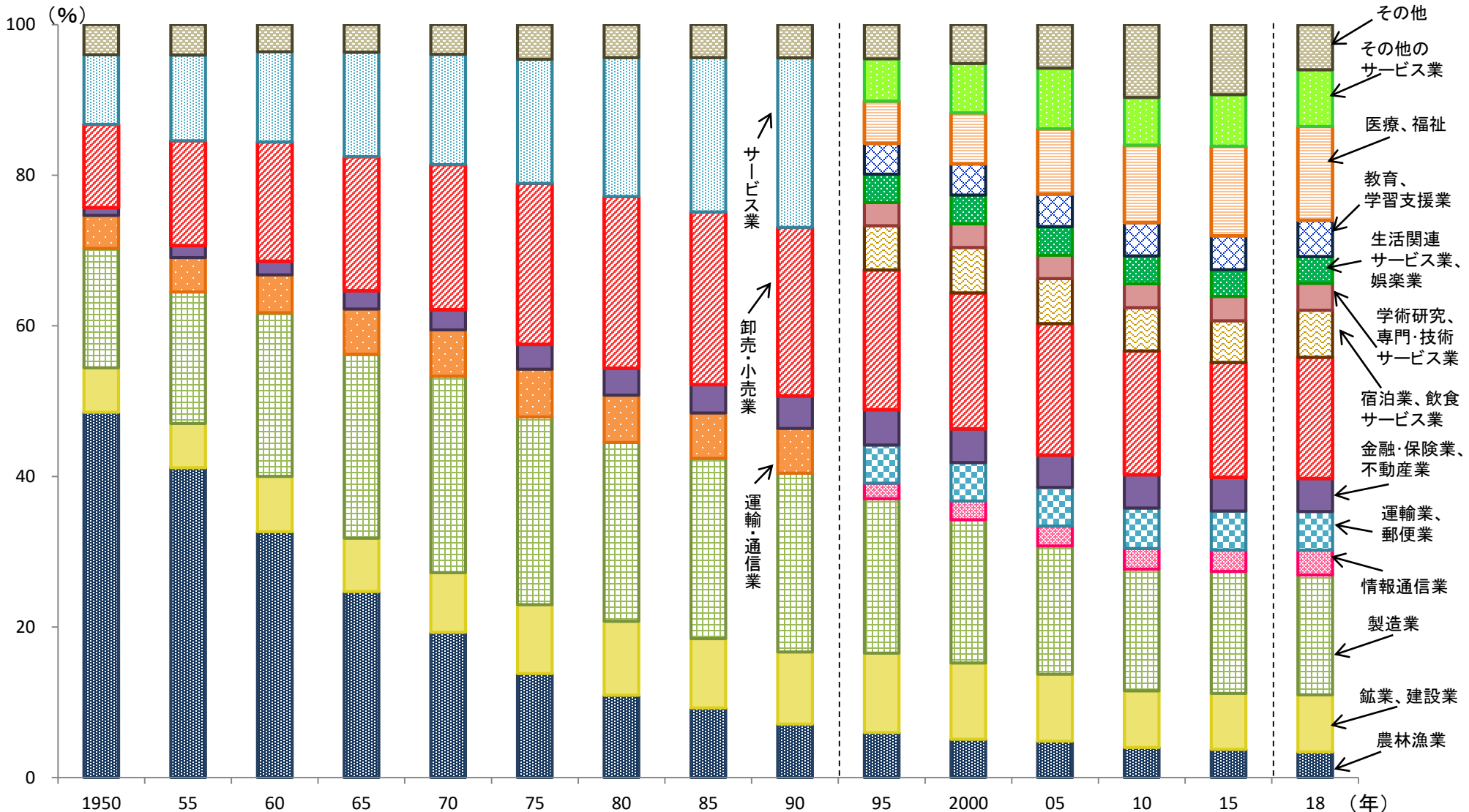
	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	255	12.8(▲1.5)
15～24歳	19	7.3(▲2.0)
25～34歳	47	19.0(▲3.4)
35～44歳	50	14.1(▲0.4)
45～54歳	53	13.1(▲2.3)
55～64歳	57	14.2(▲0.6)
65歳以上	29	8.7(▲0.5)

（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。
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)不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「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ての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。
4)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

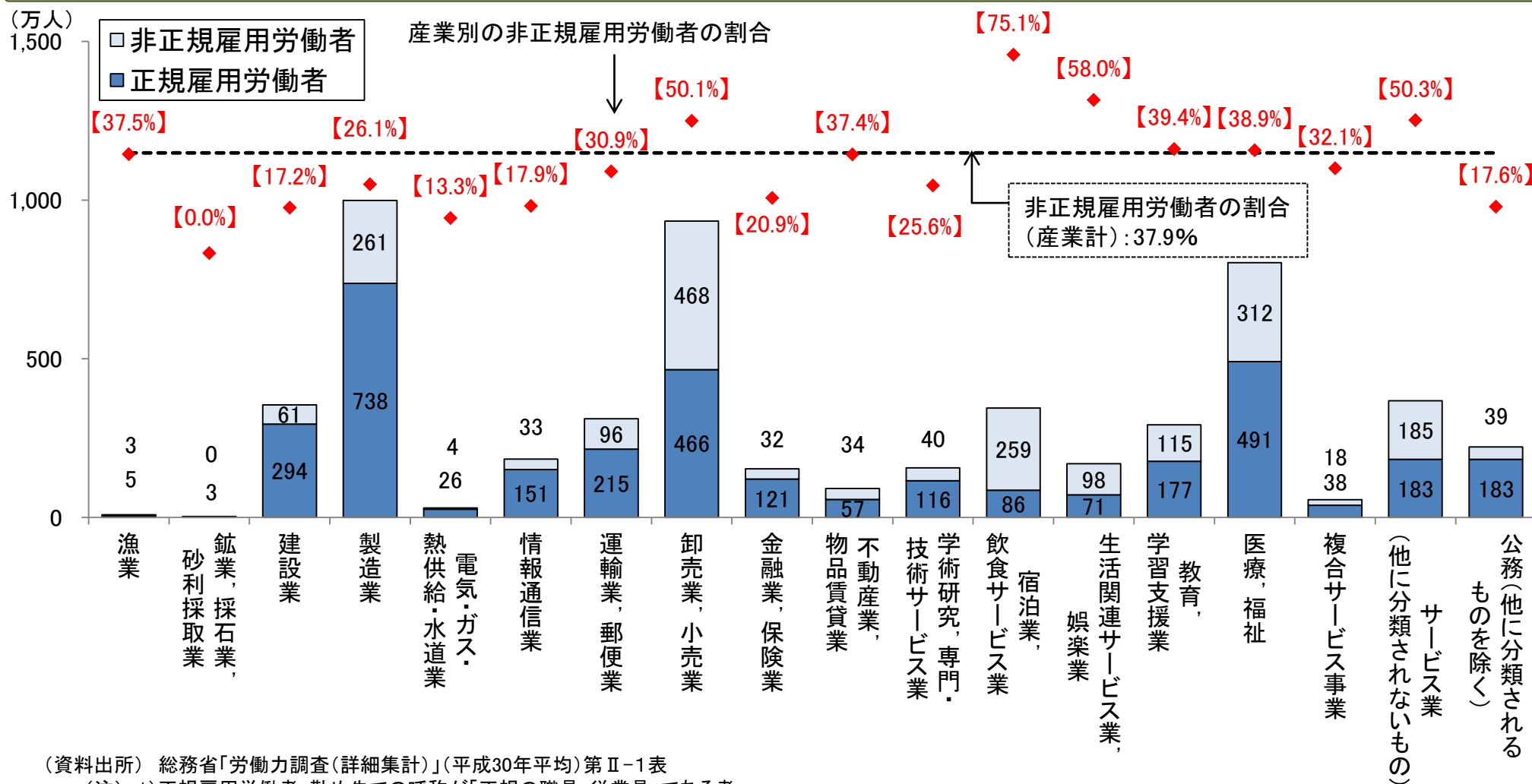
○ 第1次、第2次産業の就業者割合は傾向的に縮小しており、就業構造のサービス化が進んでいる。



(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
(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年までは産業の表章が異なっており、接合は行えない。
2) 1995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。
3) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含む。
4) 2010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。

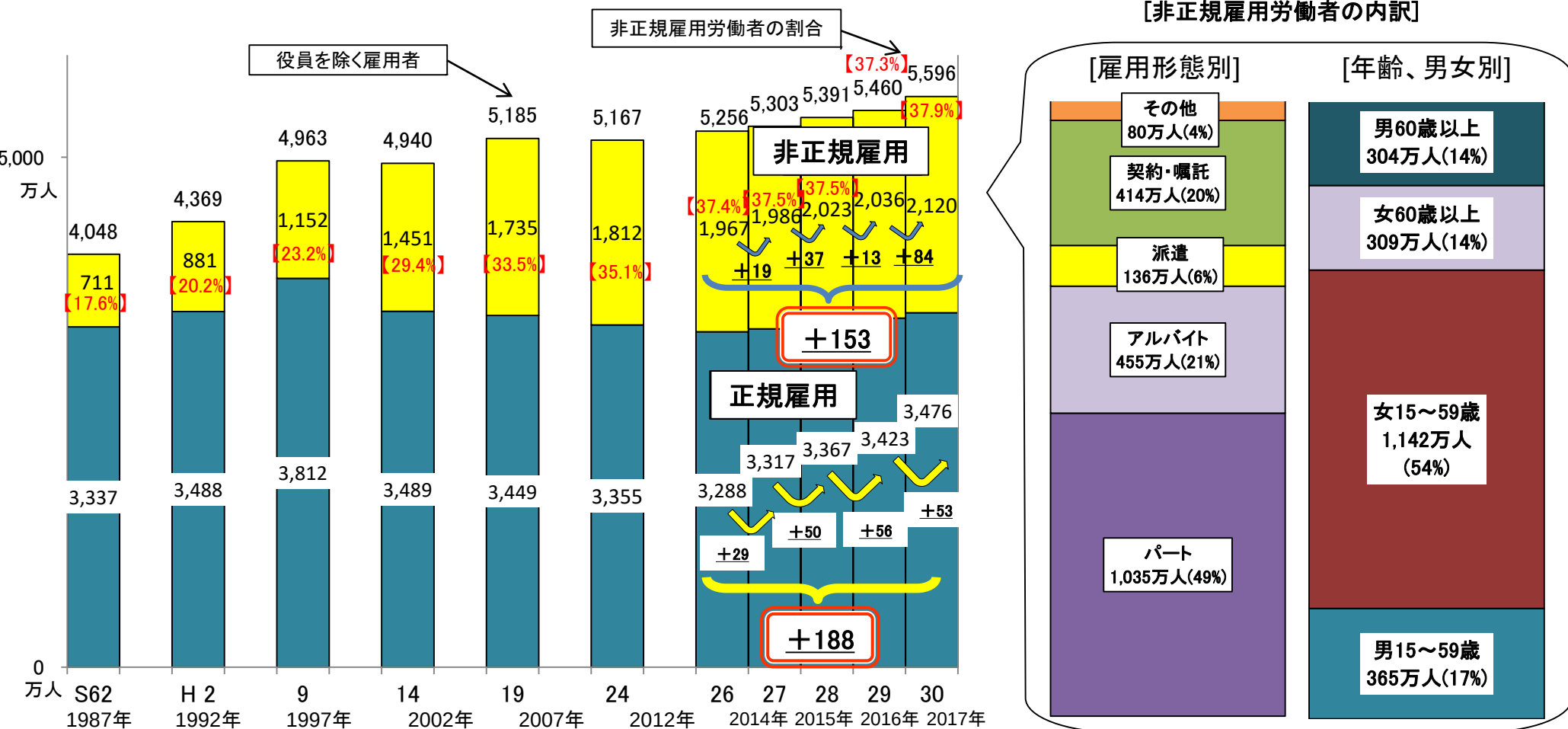
産業別の非正規雇用労働者割合(平成30年平均)

○ 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。



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

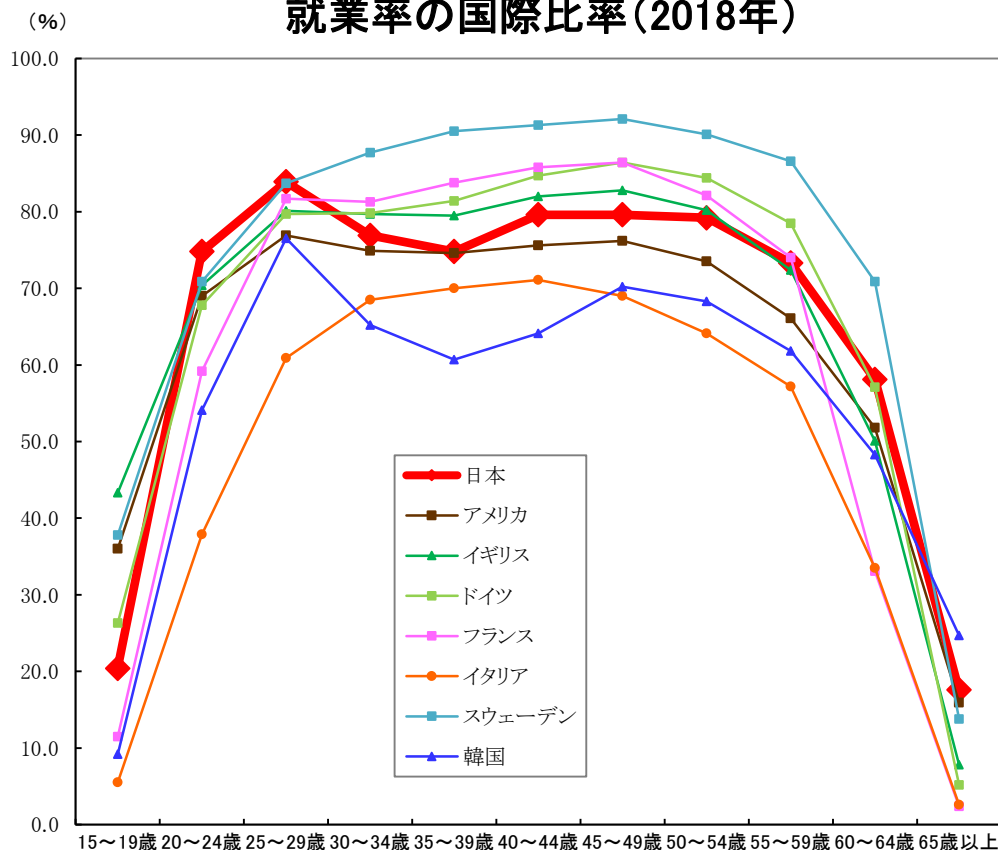


（資料出所）平成9年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
平成19年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
平成24年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

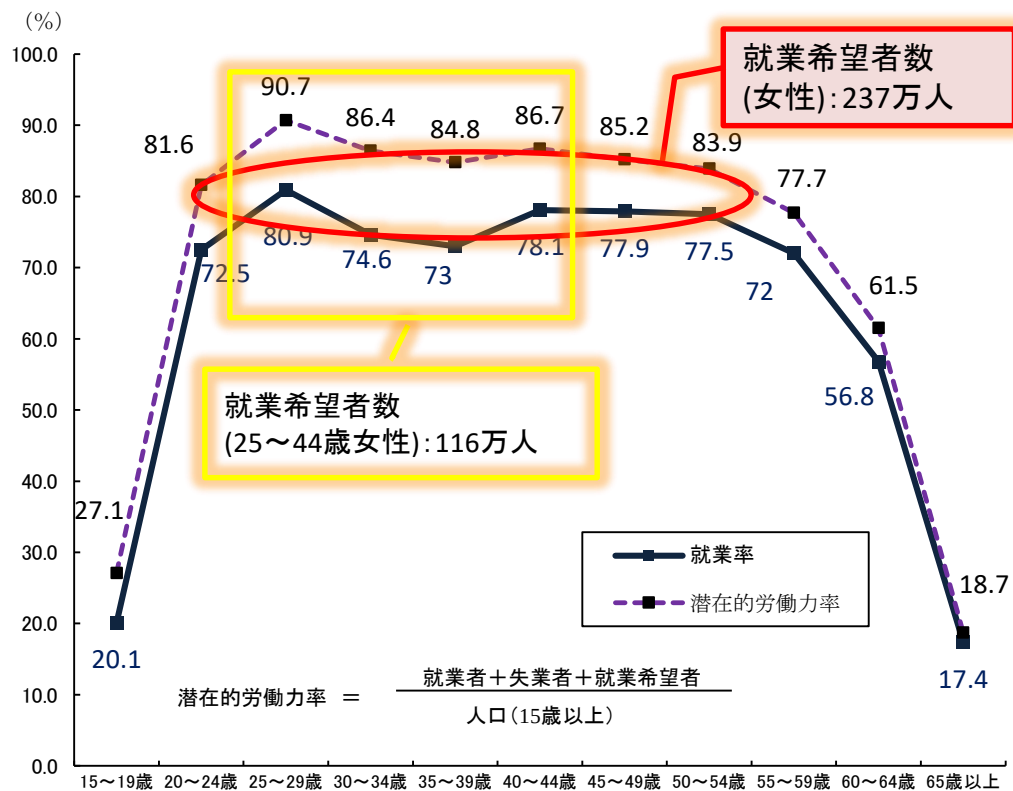
女性の年齢別就業率

- 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。

就業率の国際比率(2018年)



就業率と潜在的労働力率(2018年)



資料出所: 日本 総務省「労働力調査」(平成30年)

その他 OECD Database. いずれも2018年値。

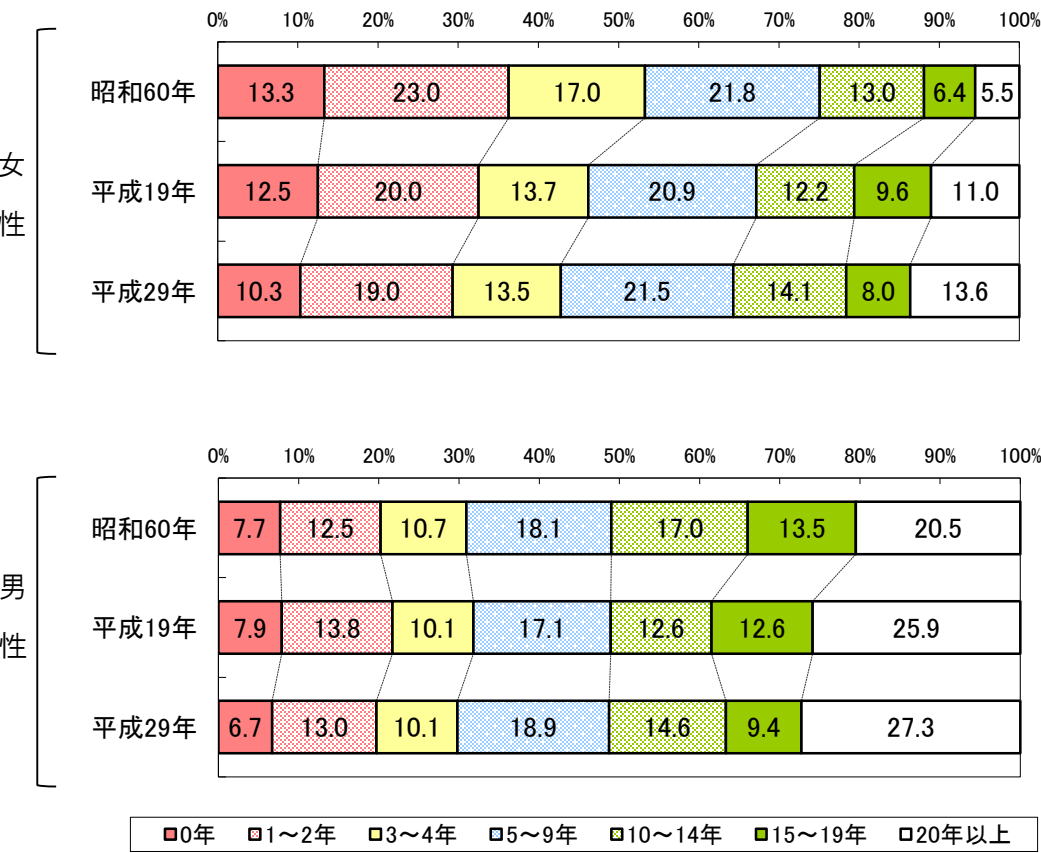
注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15〜19」は「16〜19」のデータ、スウェーデンの「65〜」は「65〜74」のデータである。

(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)

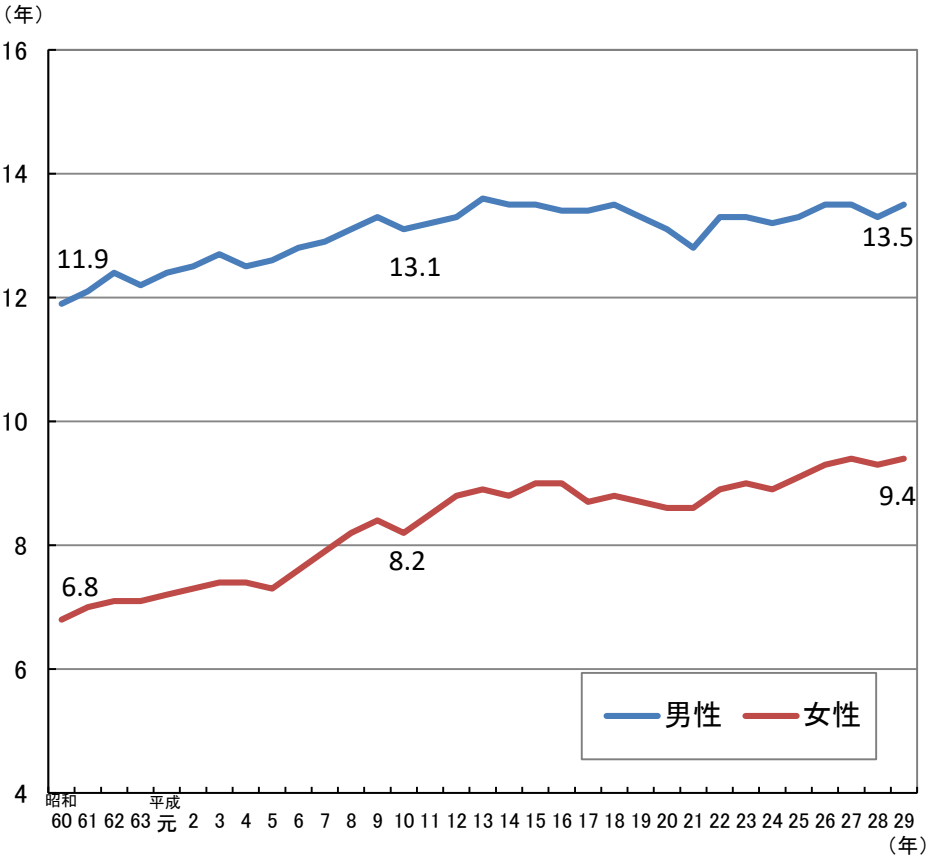
勤続年数

○ 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）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移

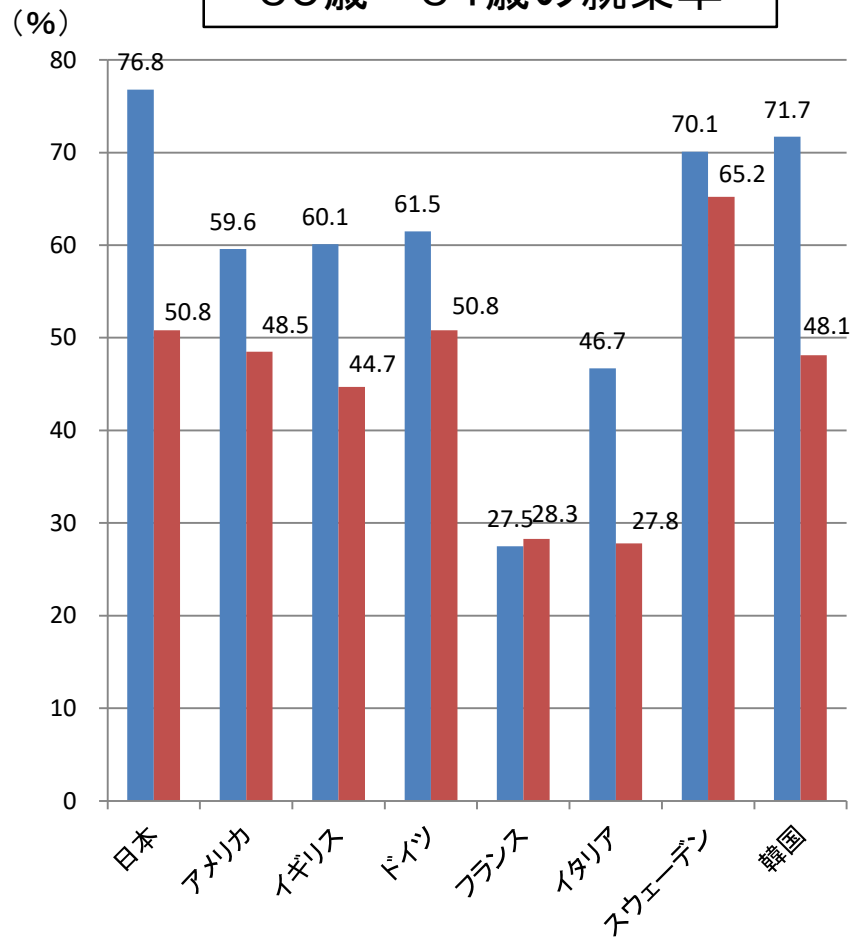


資料出所：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」

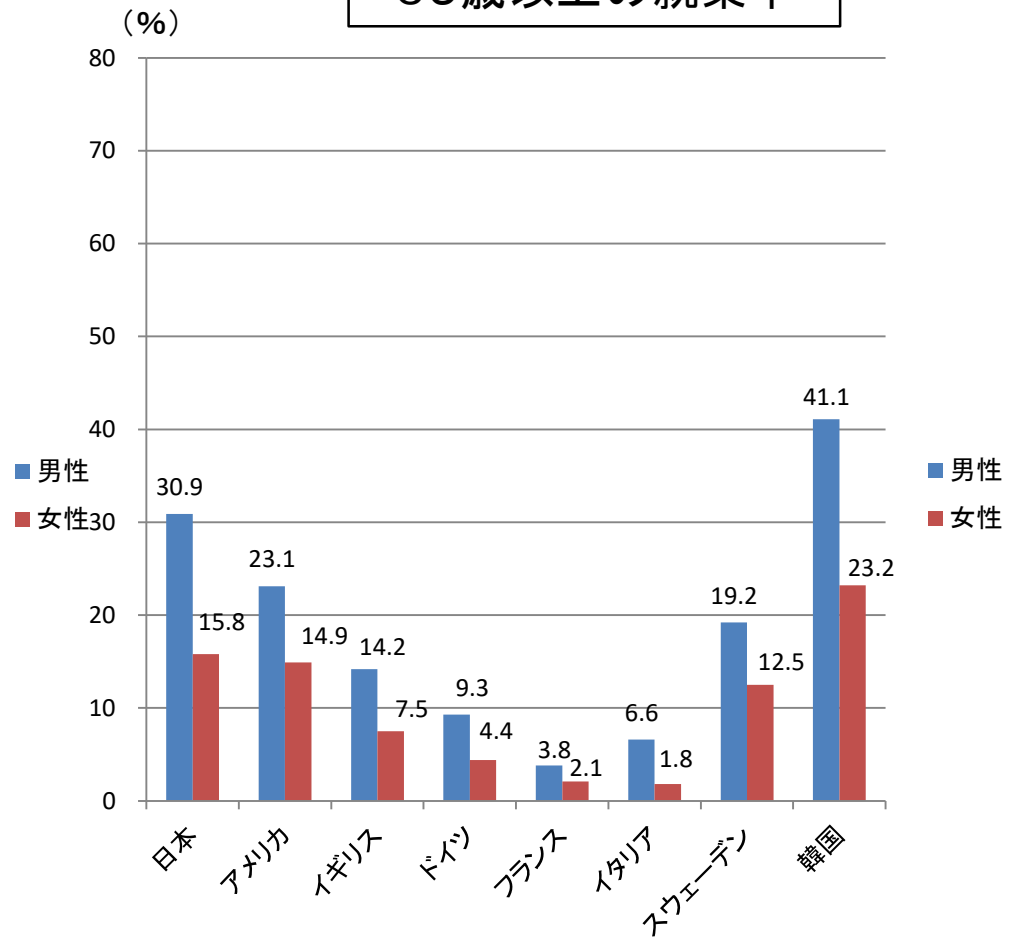
高齢者の就業率

○ 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

60歳～64歳の就業率



65歳以上の就業率



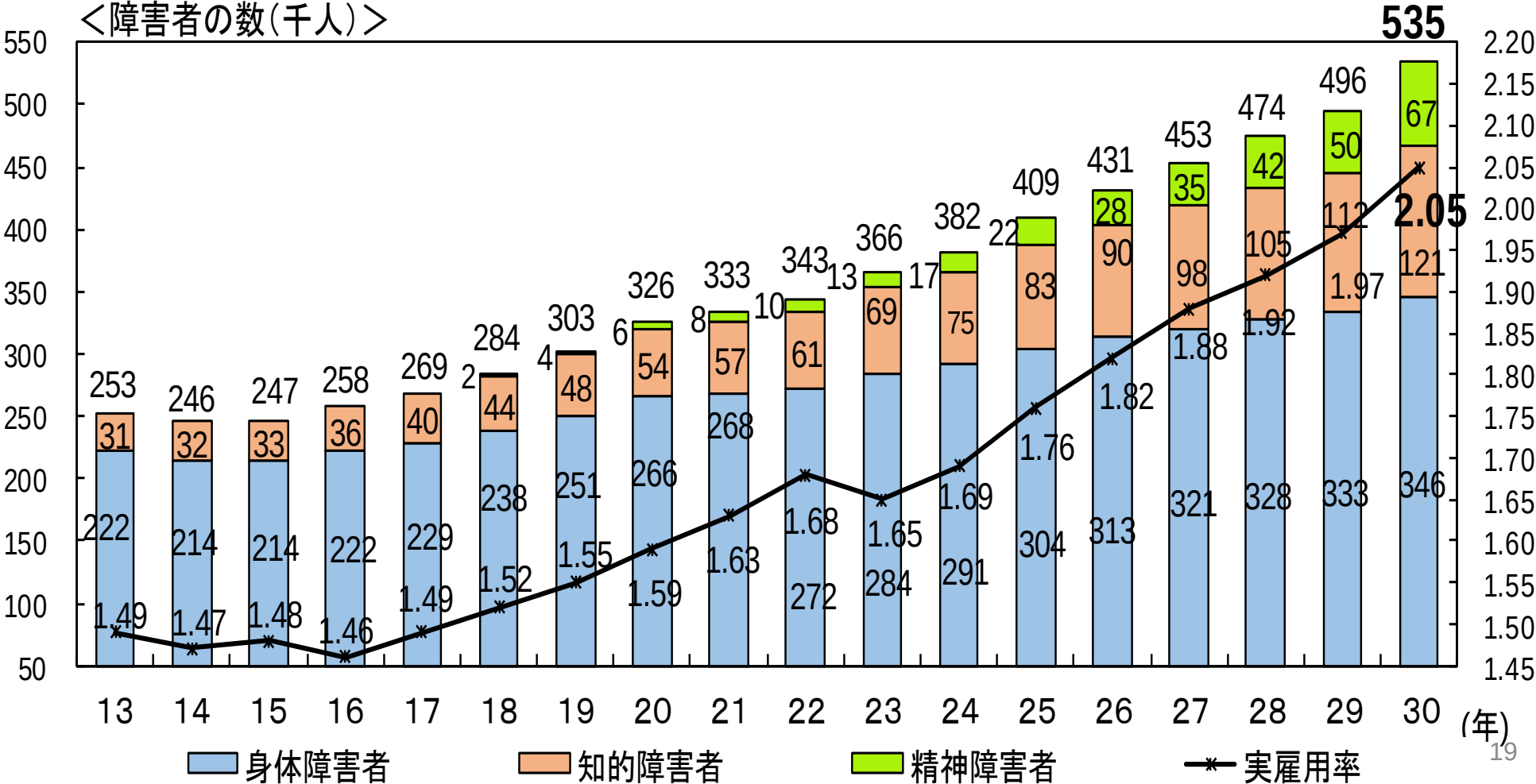
※2016年の各国の就業率
(資料出所) 就業率: 労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較(2018)」

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

障害者雇用の状況

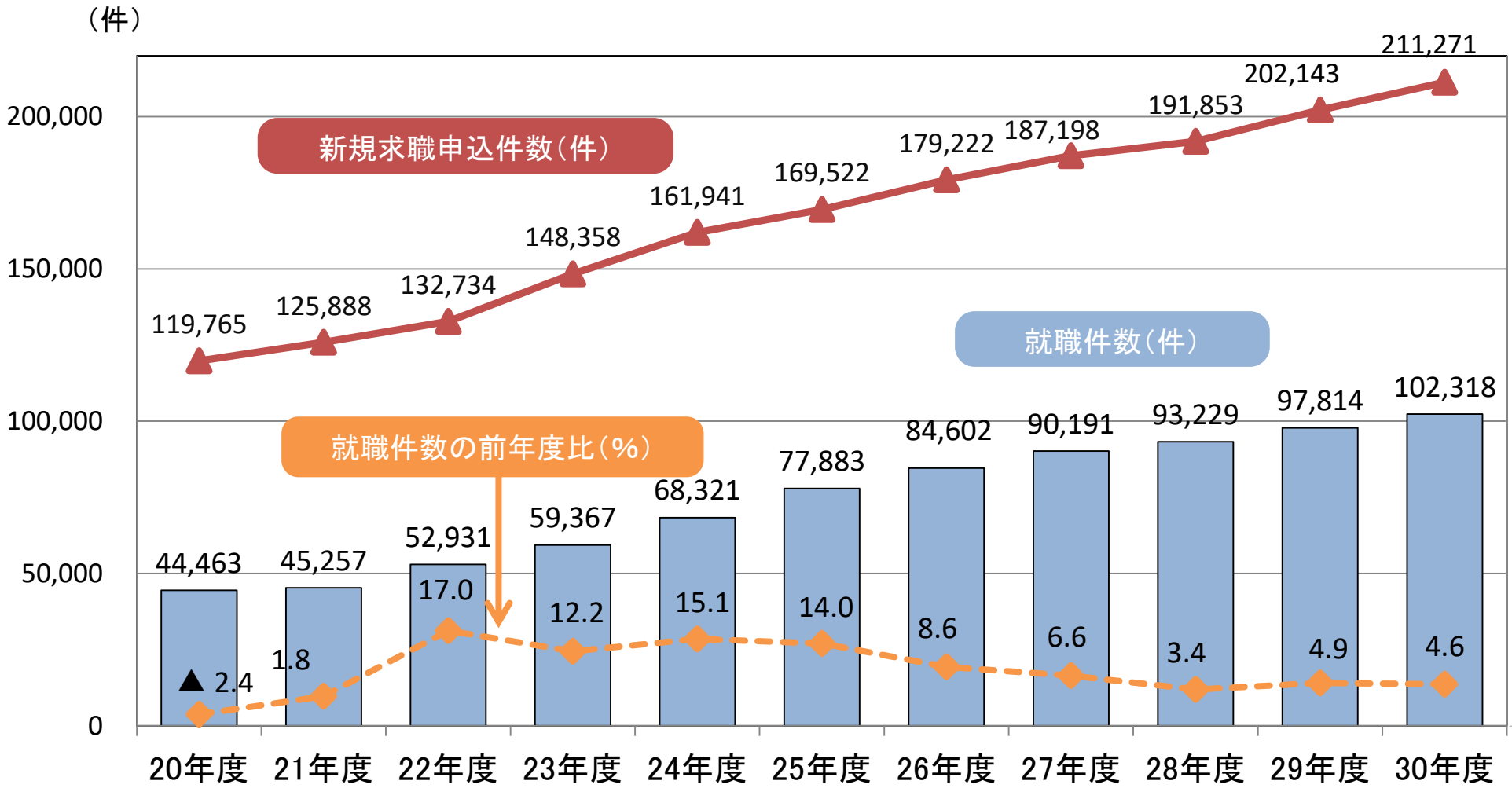
(平成30年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況
雇用者数 **53.5万人**（身体障害者34.6万人、知的障害者12.1万人、精神障害者6.7万人）
実雇用率 **2.05%** 法定雇用率達成企業割合 **45.9%**
- **雇用者数は15年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



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)

- 「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 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

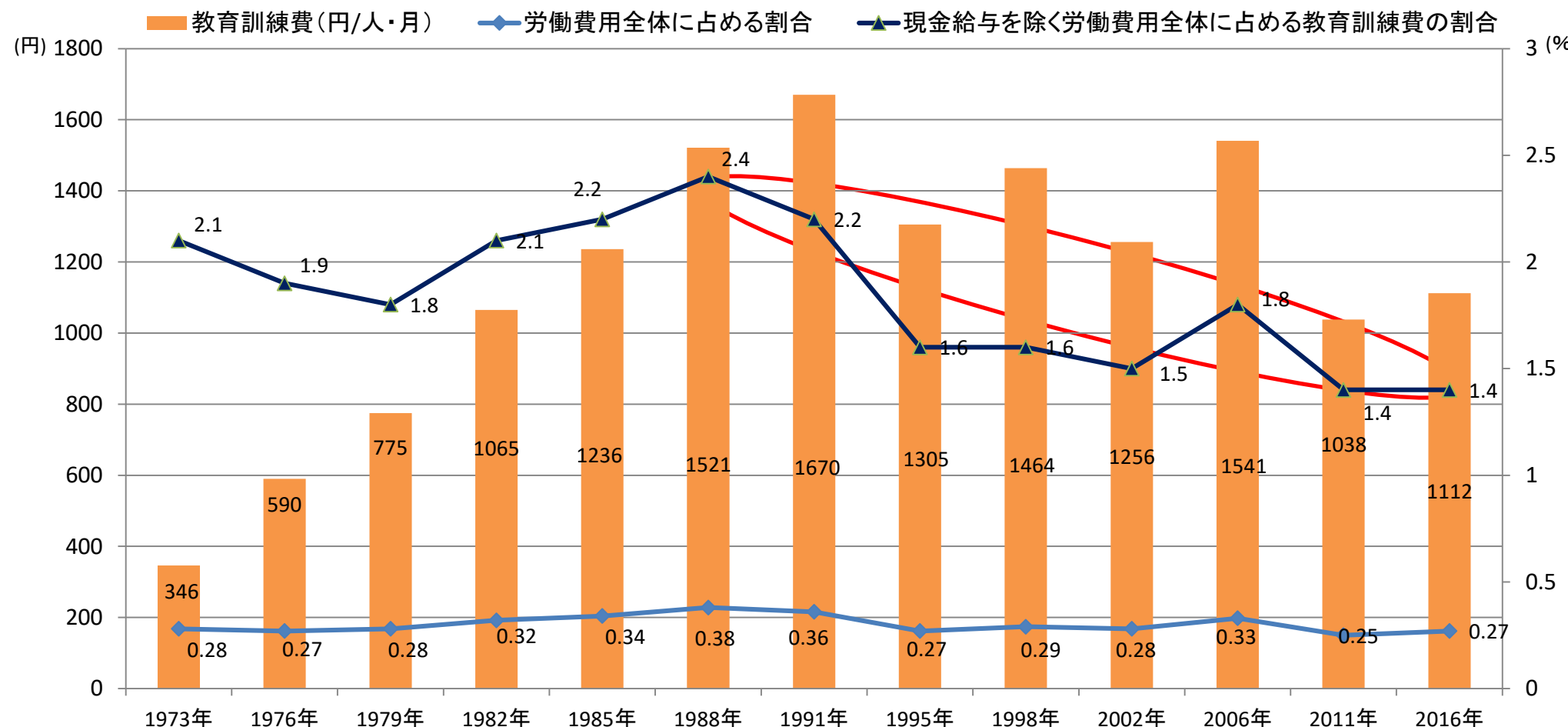
※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。

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。

企業の支出する教育訓練費の推移

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

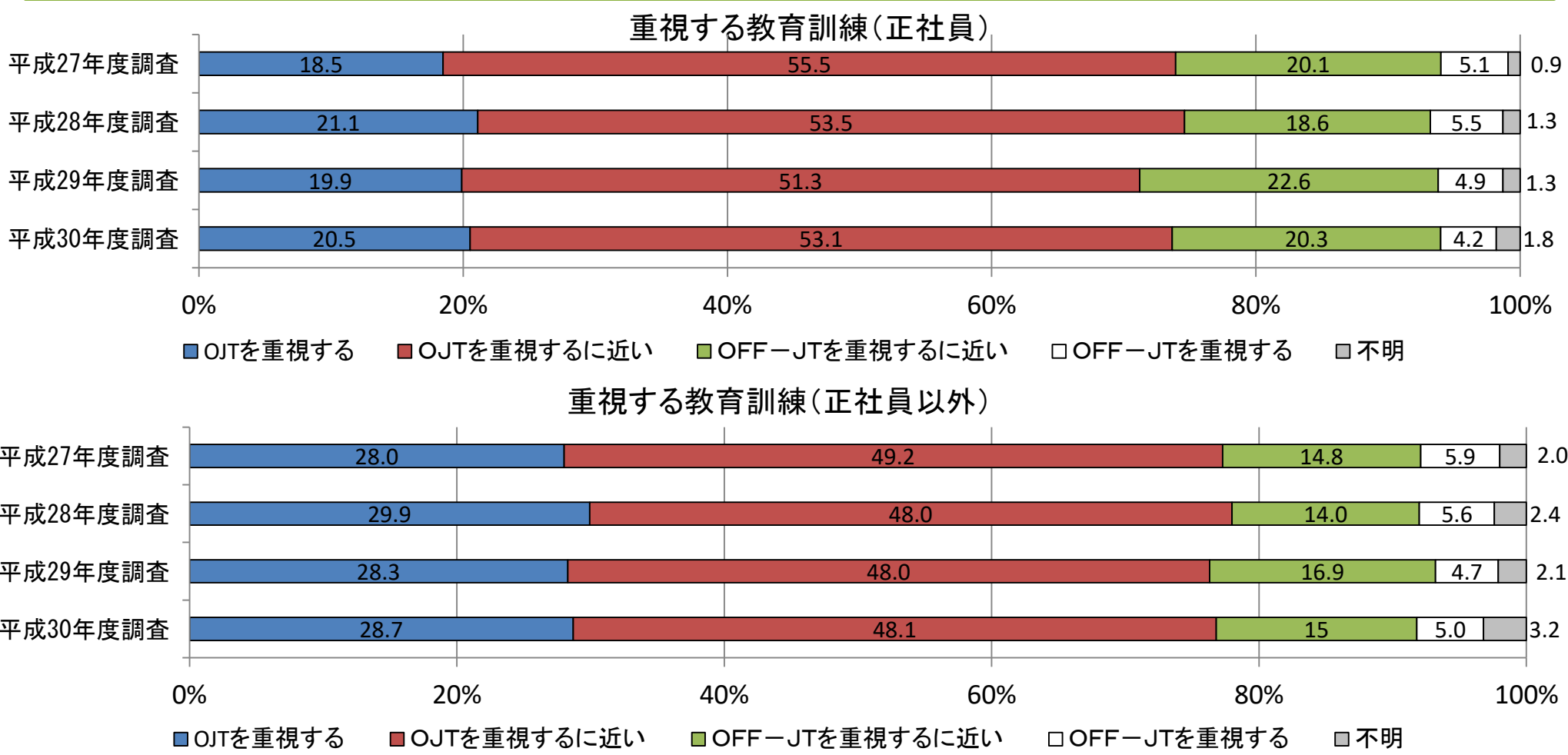


(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。
2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

「OJT」か「OFF-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。

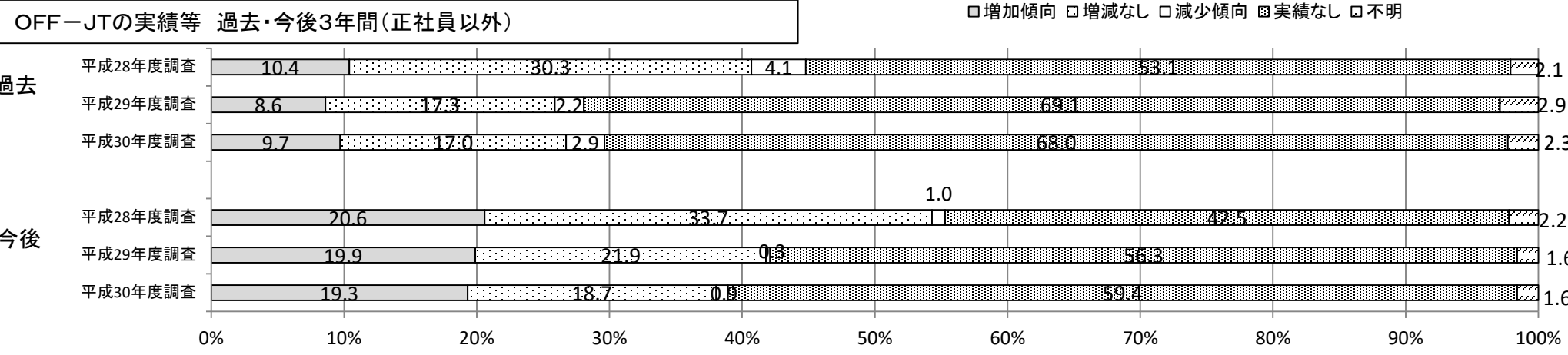
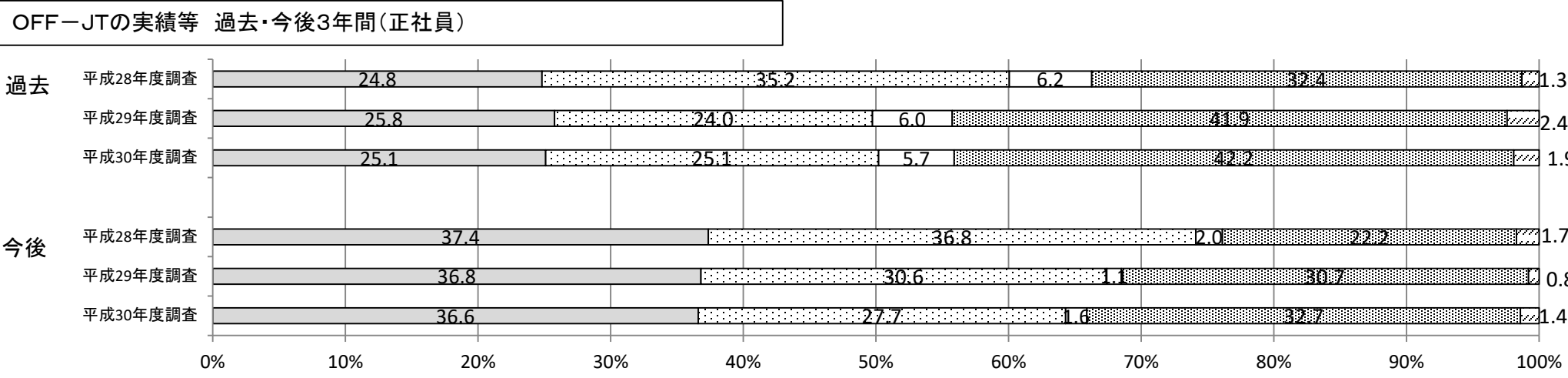


資料出所: 厚生労働省「平成27～30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26～29年度)

過去・今後3年間のOFF-JT

【企業調査】

○ 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。



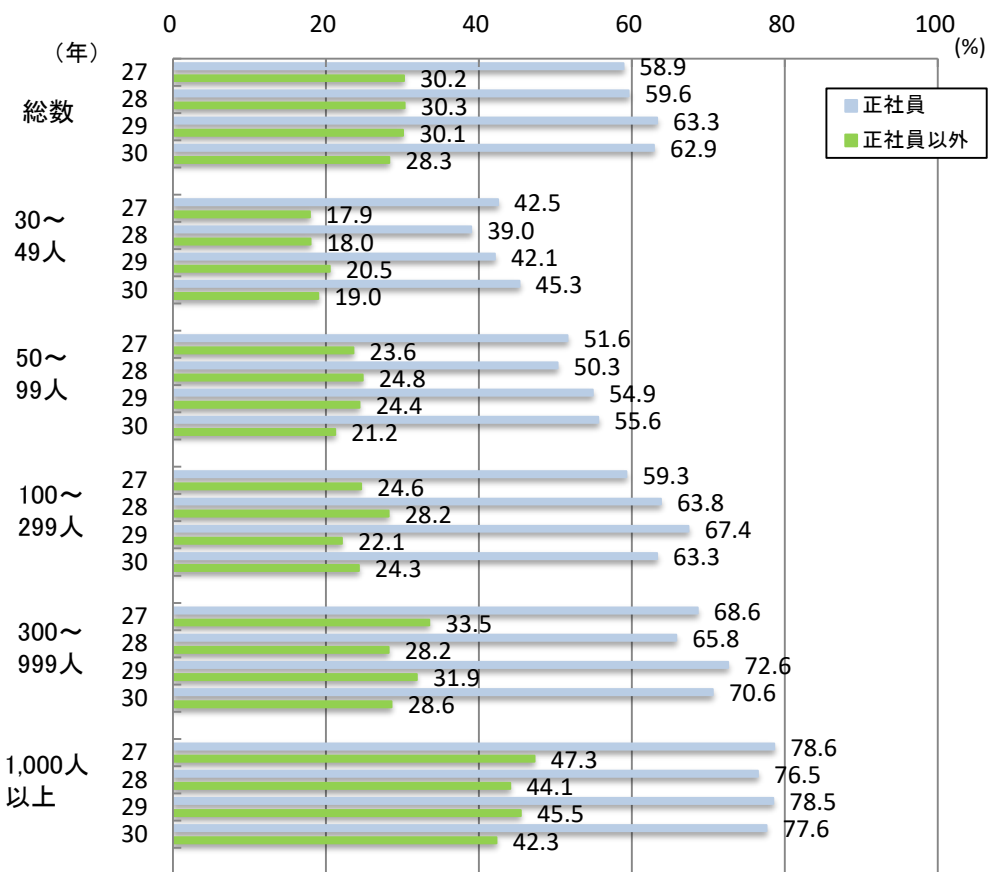
資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

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

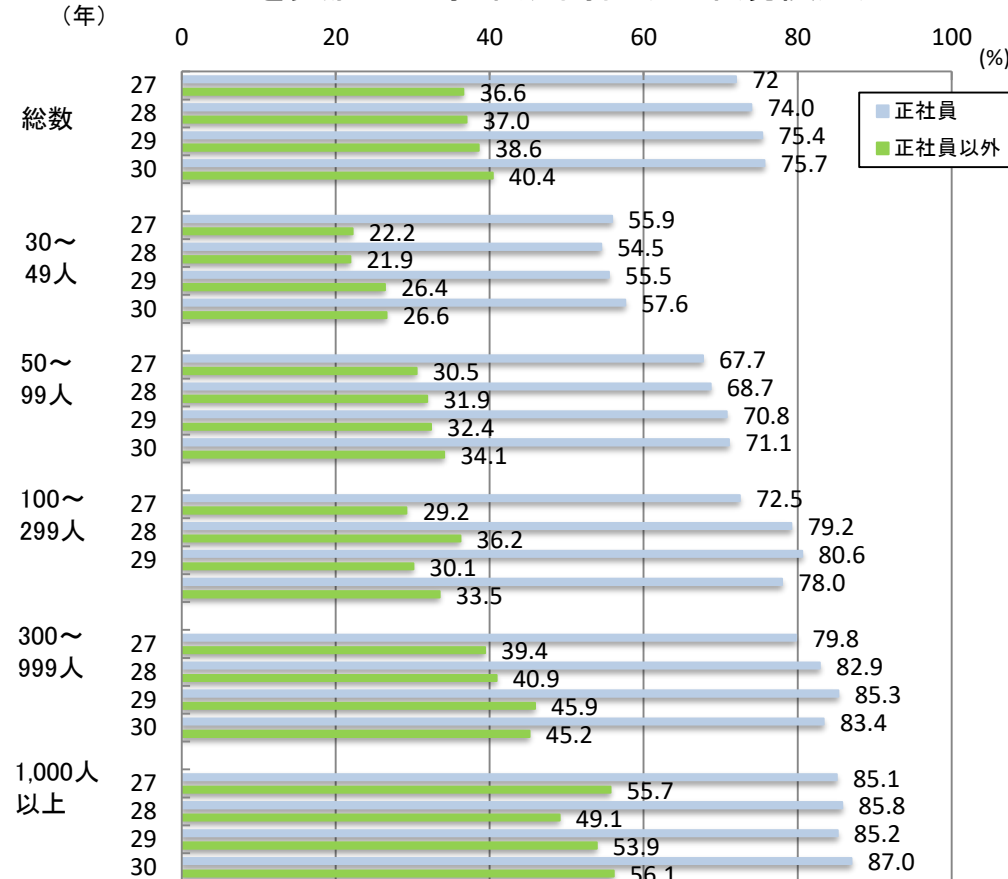
【事業所調査】

- 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を実施した事業所割合（企業規模別）



OFF-JTを実施した事業所割合（企業規模別）

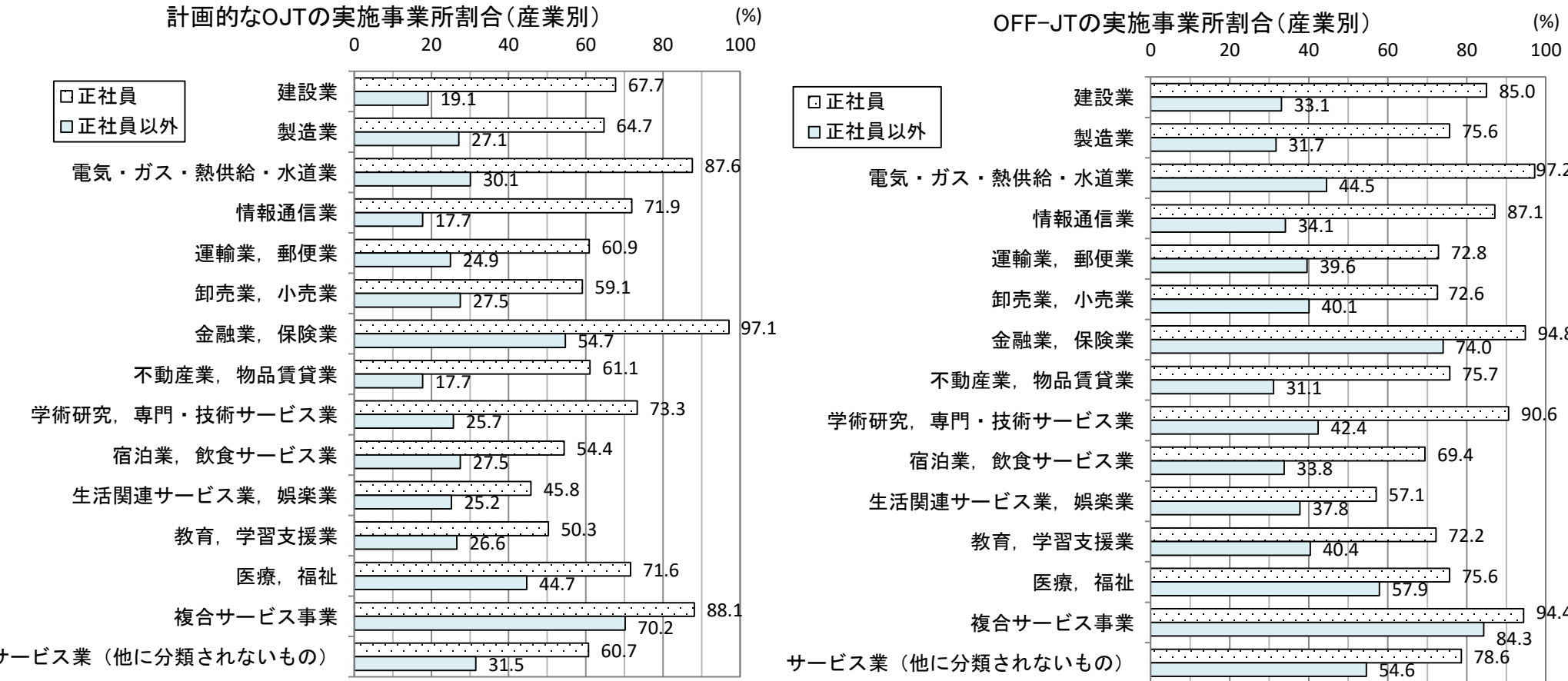


資料出所：厚生労働省「平成27～30年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成26～29年度）

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-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-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。



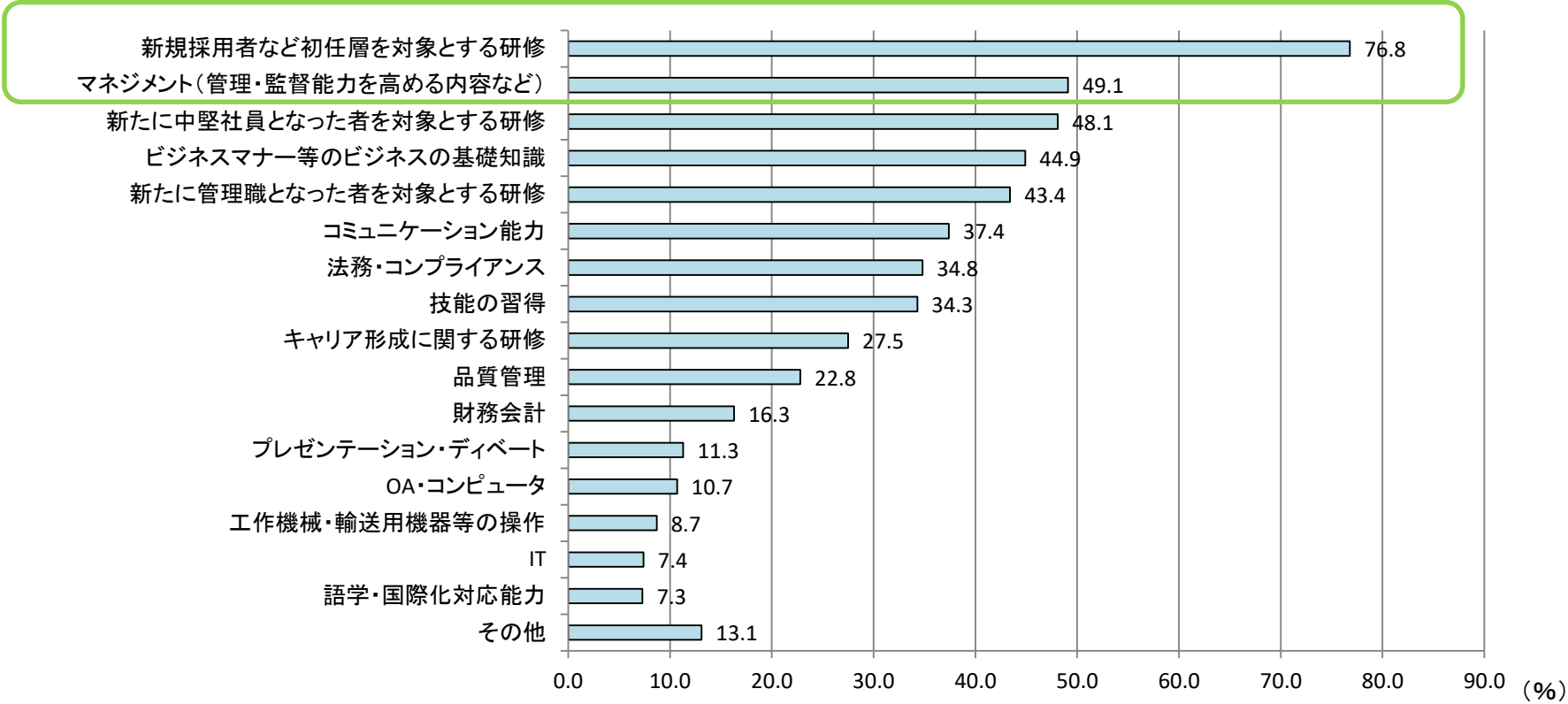
資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

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)

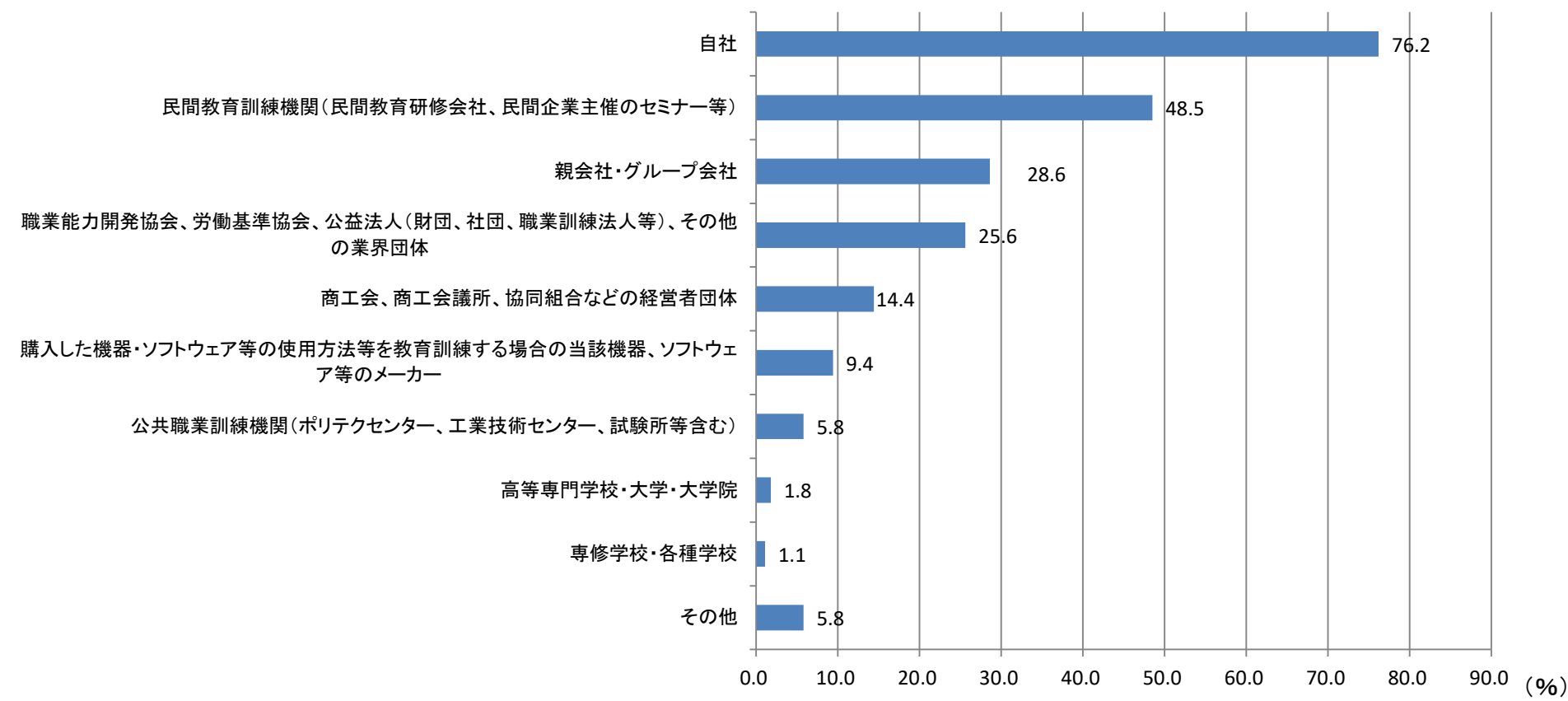


実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類

【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。

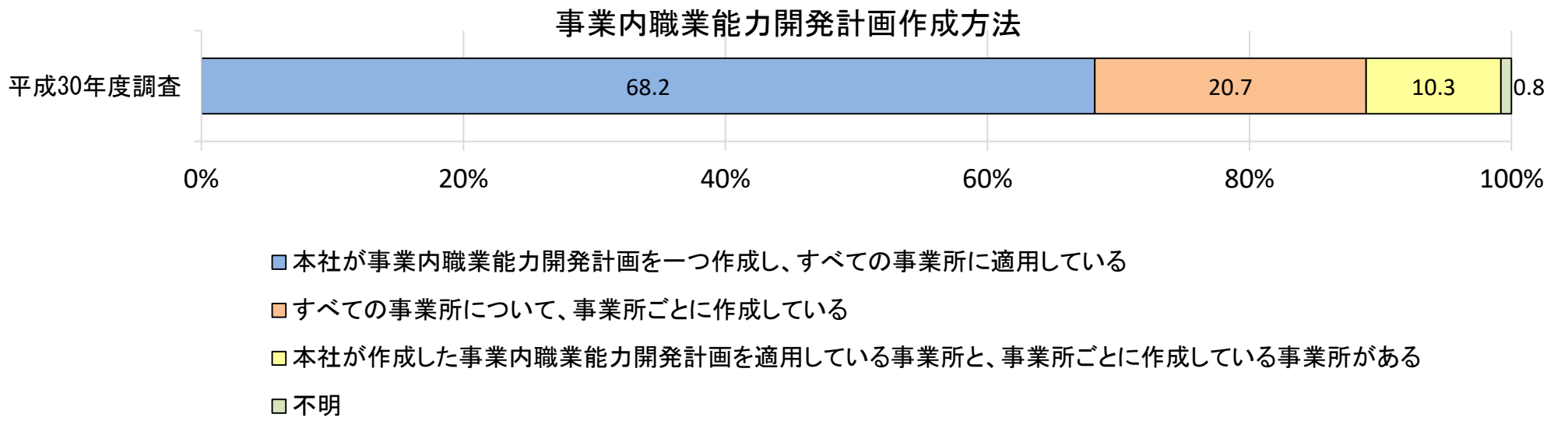
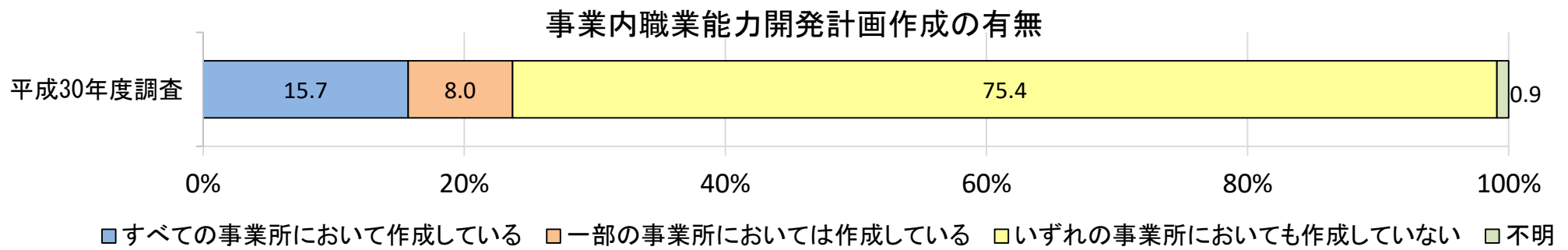
実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類別事業所割合(正社員)(複数回答)



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】

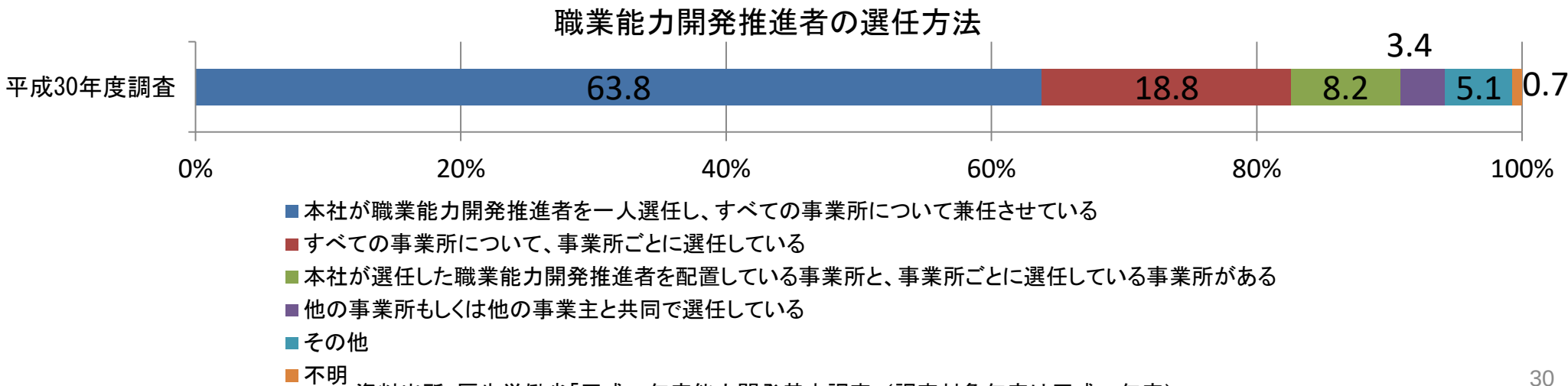
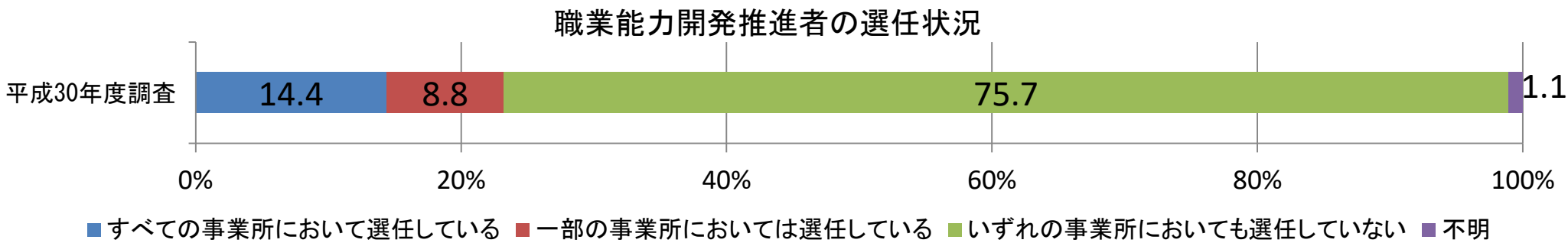
- 事業内職業能力開発作成について、全ての事業所で作成しているのは1割強に留まっている。
- 作成方法については、本社で作成した計画を全ての事業所に適用している企業が6割を超えている。



職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法

【企業調査】

- 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。
- 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。

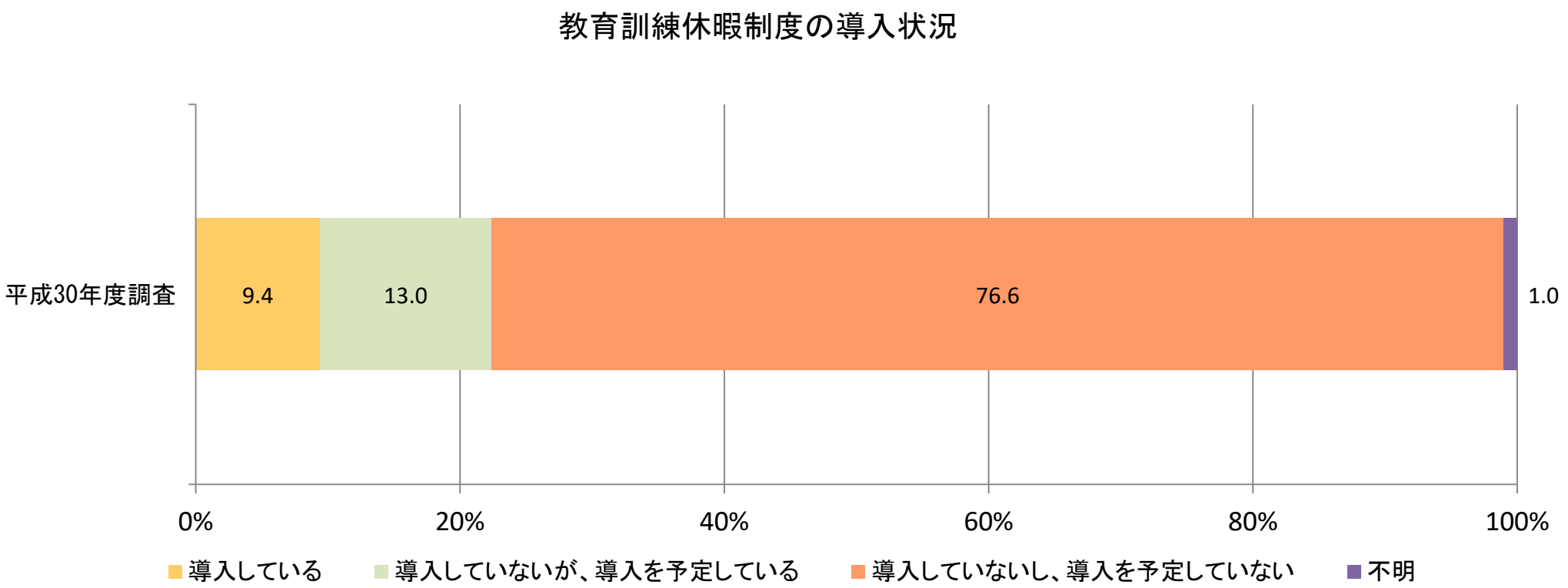


資料出所：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成29年度）

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。

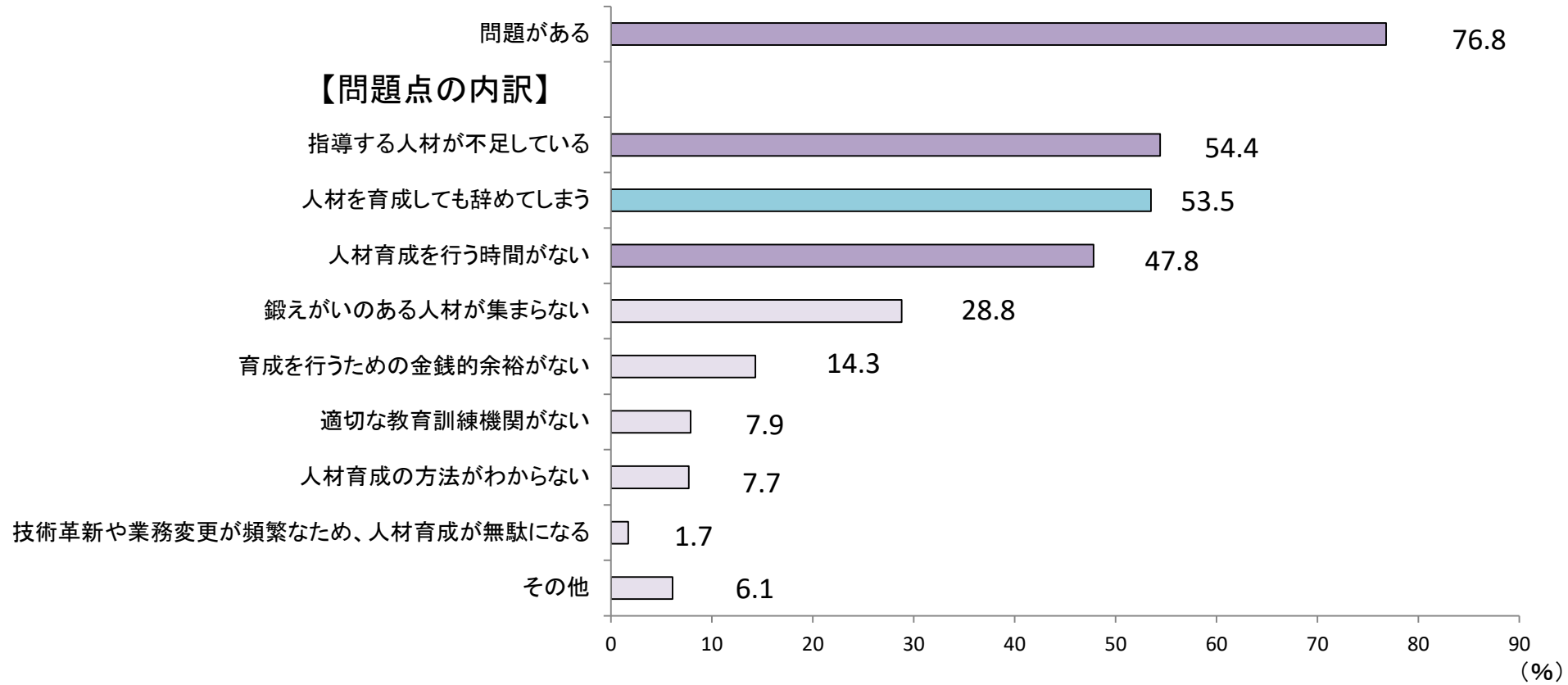


人材育成に関する問題点

【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。
- 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)

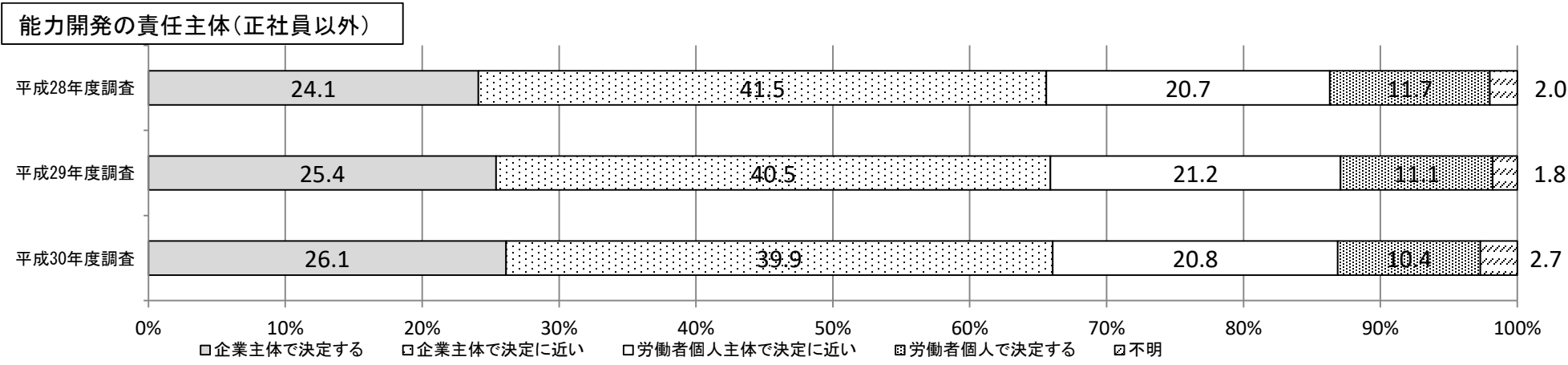
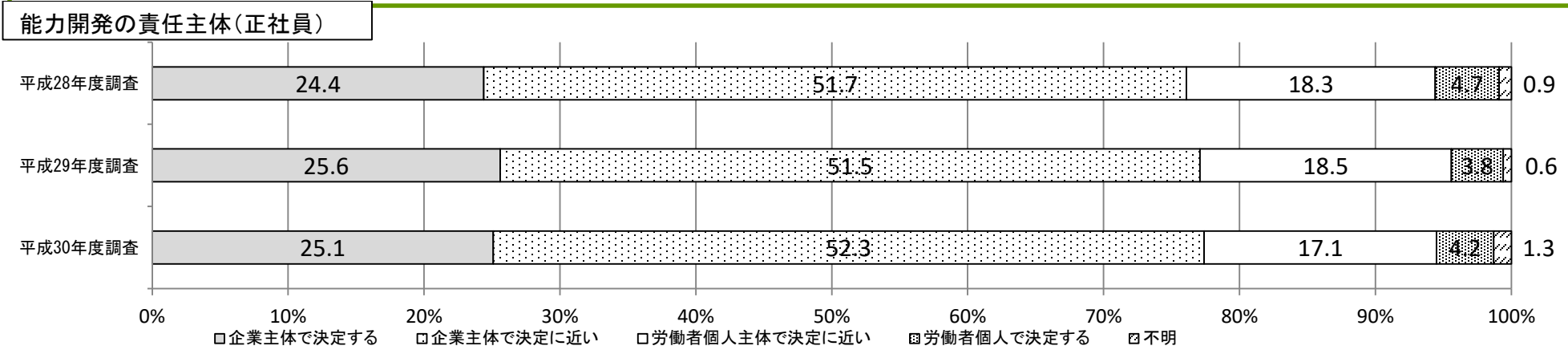


資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

能力開発の責任主体

【企業調査】

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

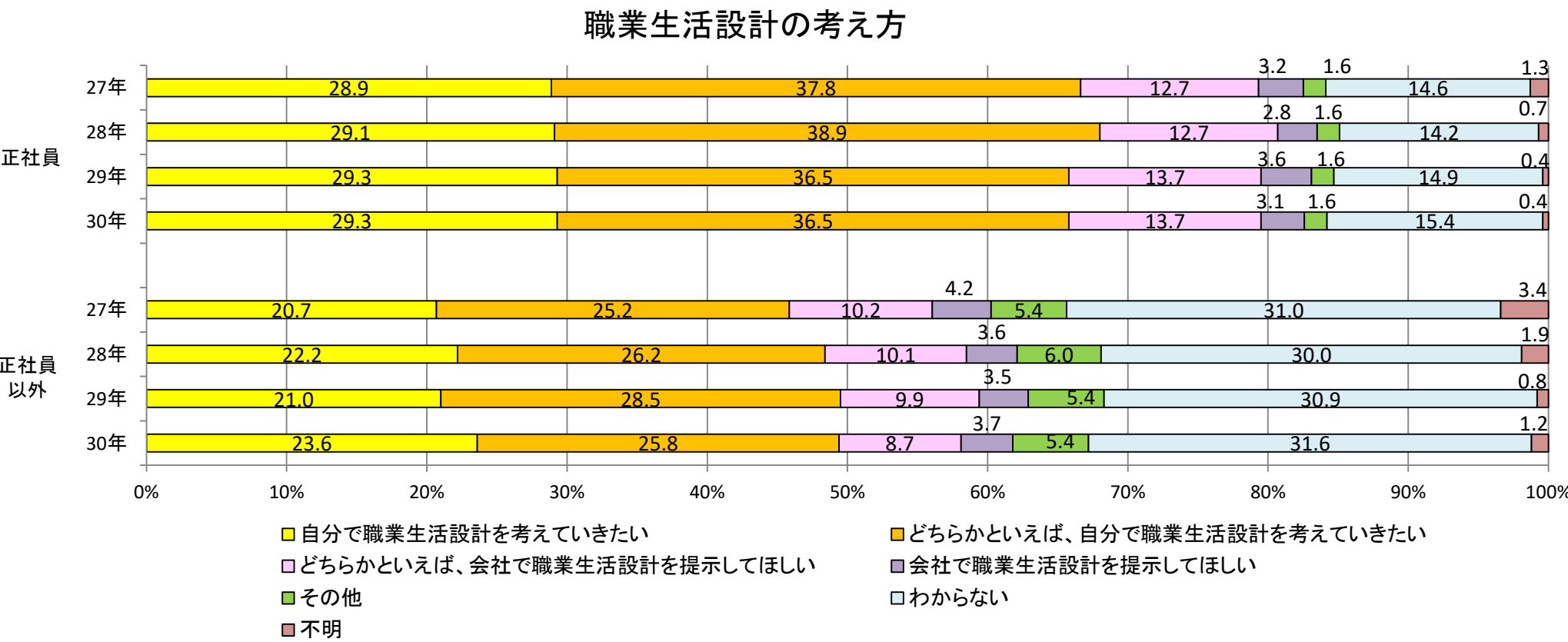


資料出所: 厚生労働省「平成27～30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26～29年度)

職業生活設計の考え方

【個人調査】

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

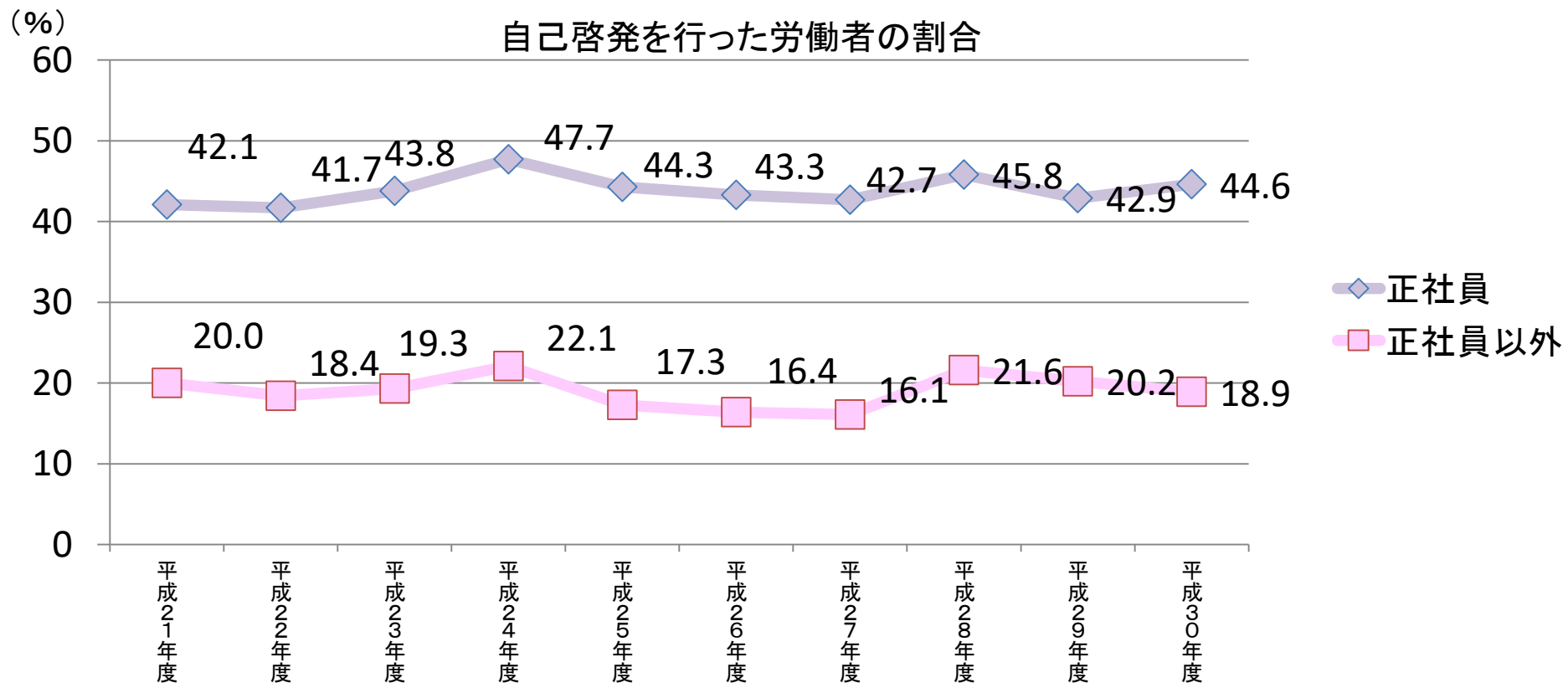


資料出所: 厚生労働省「平成27～30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26～29年度)

自己啓発を行った労働者の割合

【個人調査】

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

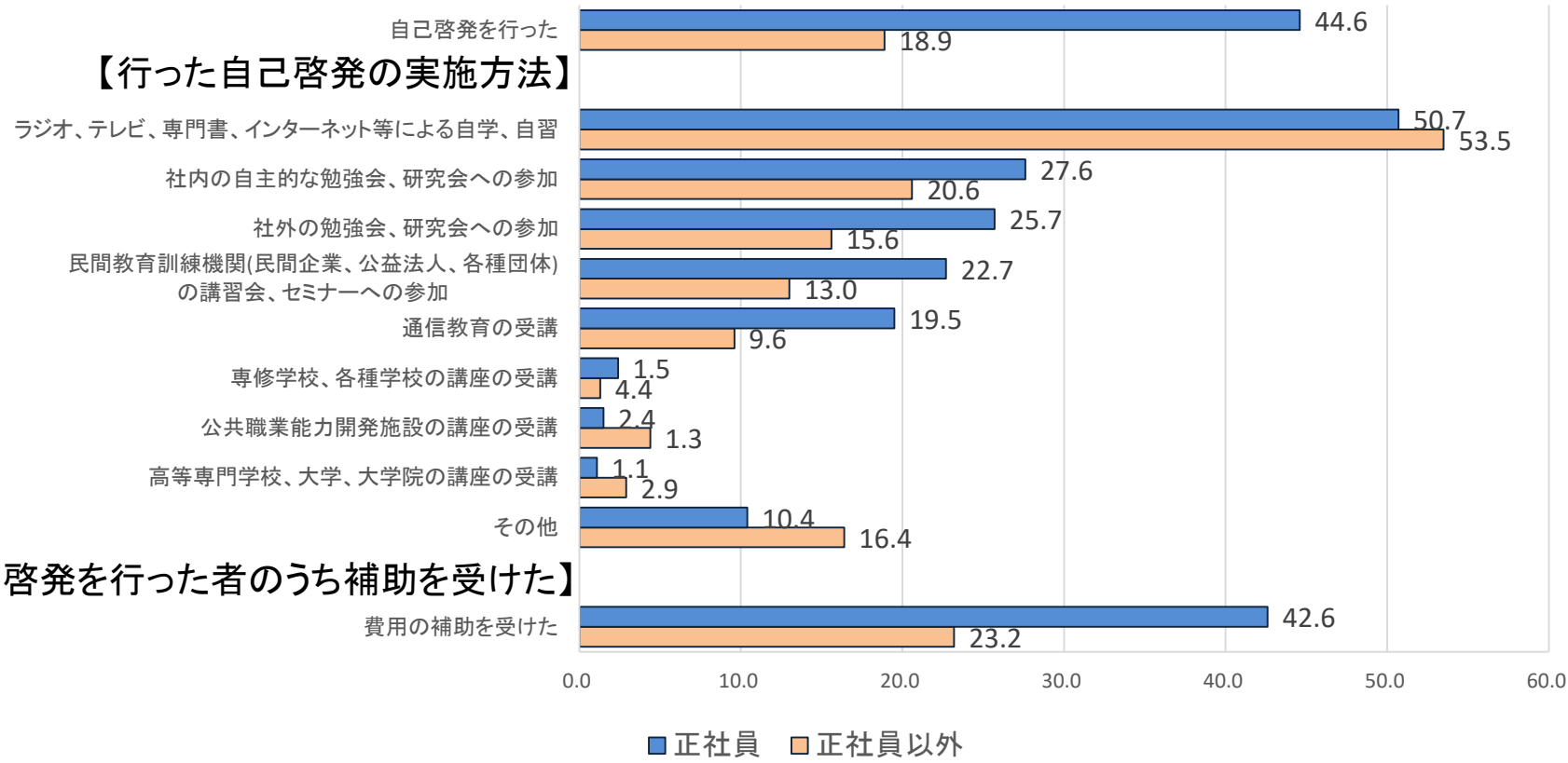


自己啓発の実施方法

【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。
- 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

自己啓発の実施状況（複数回答）

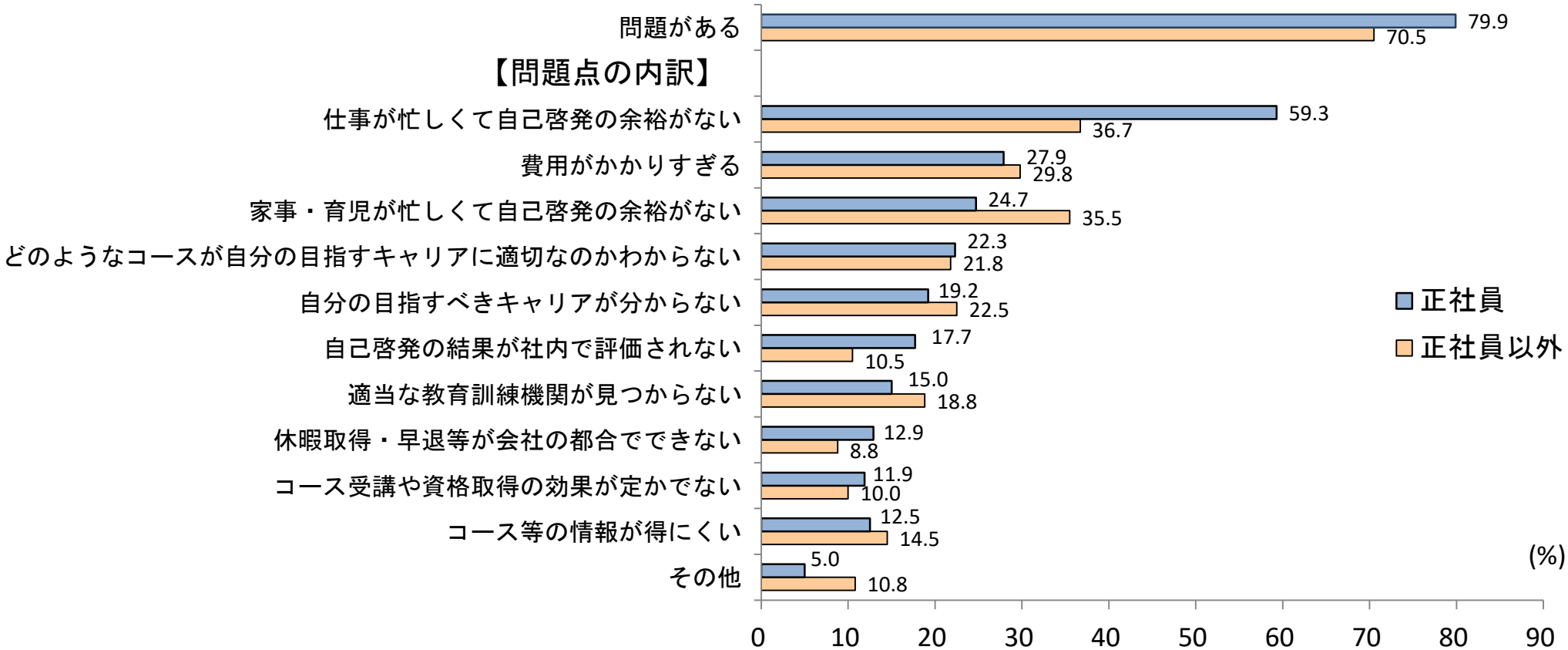


自己啓発を行う上での問題点

【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)

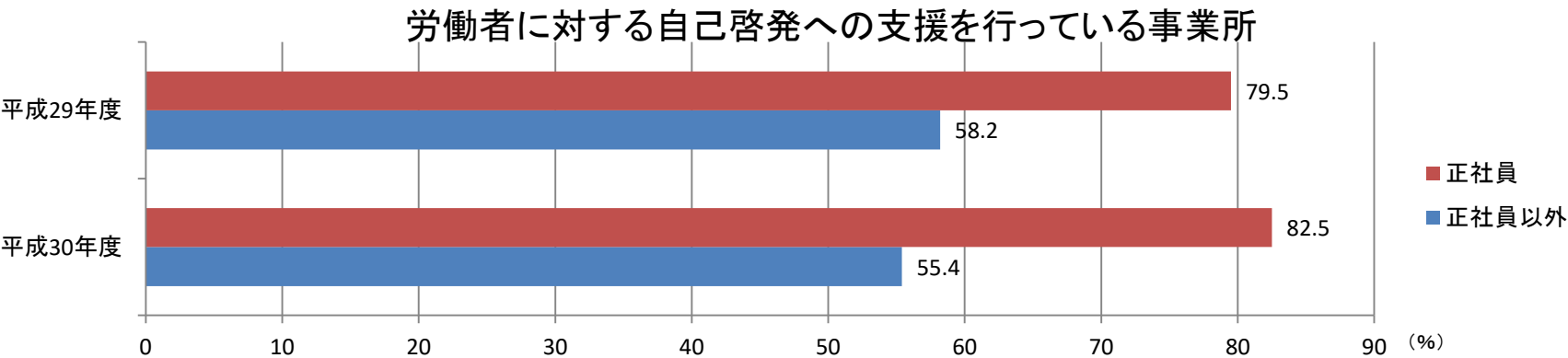


資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

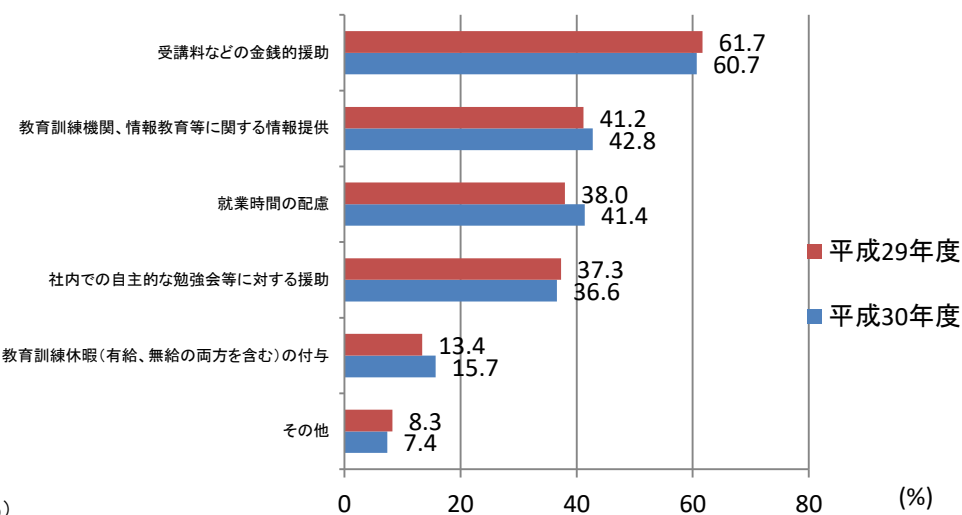
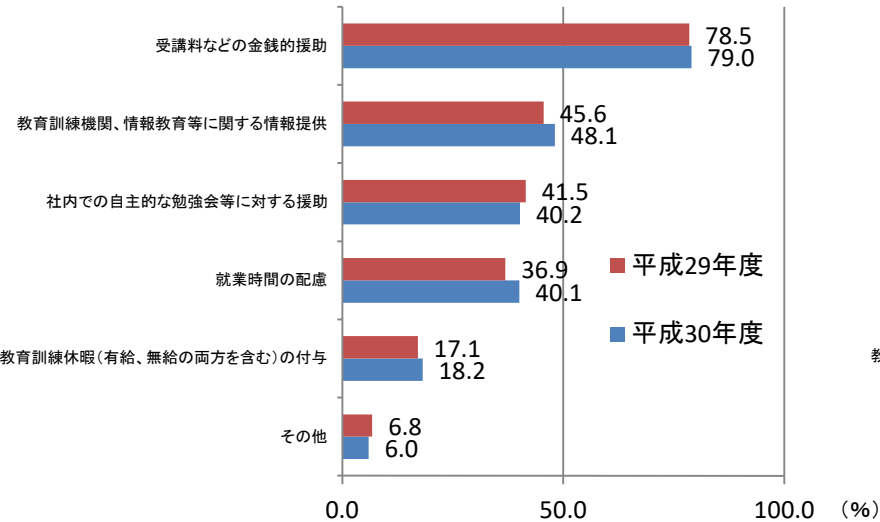
労働者の自己啓発に対する支援

【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）



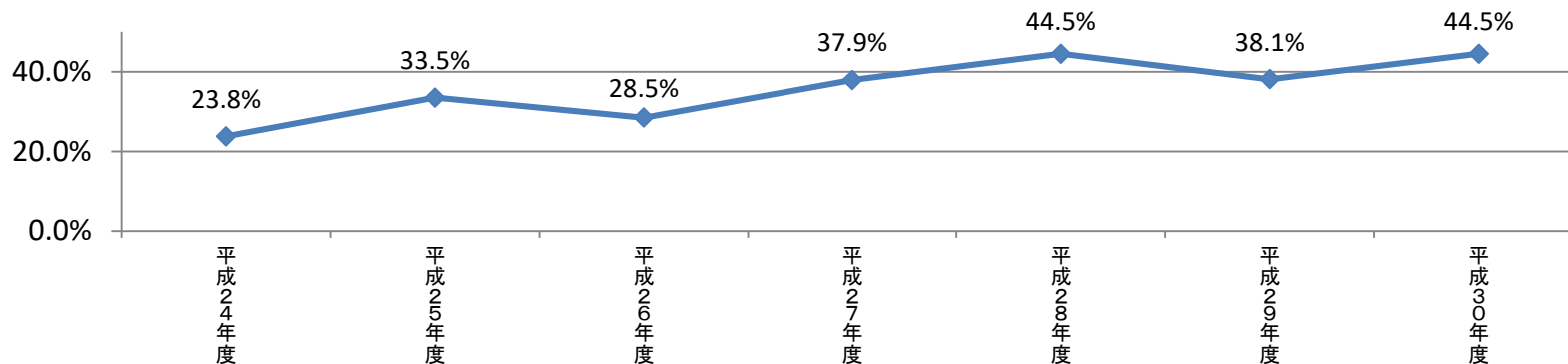
資料出所：厚生労働省「平成30・29年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成29・28年度）

企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

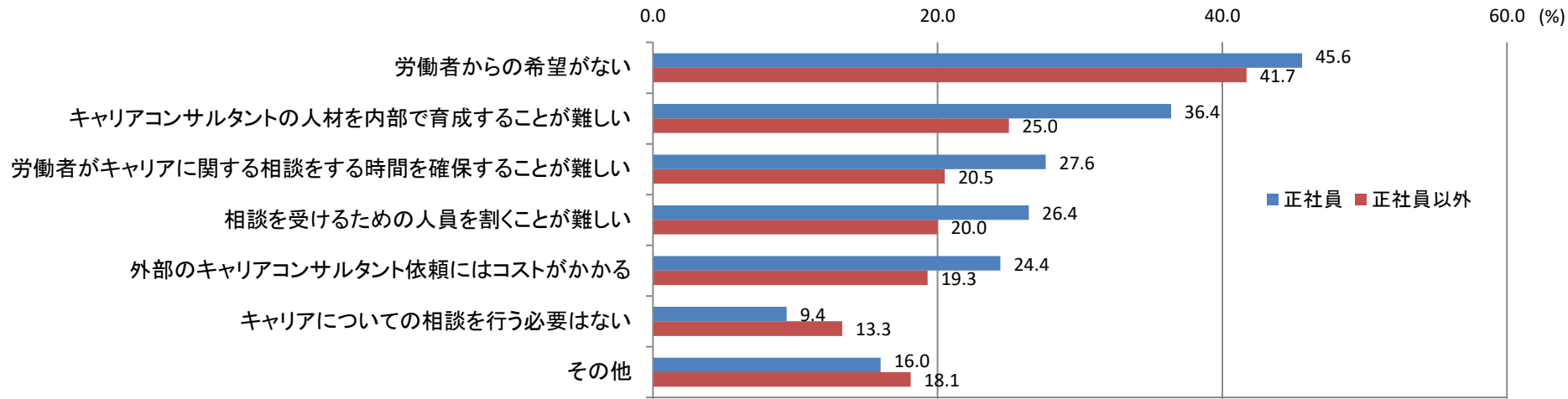
【事業所調査】

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

○キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合



○キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



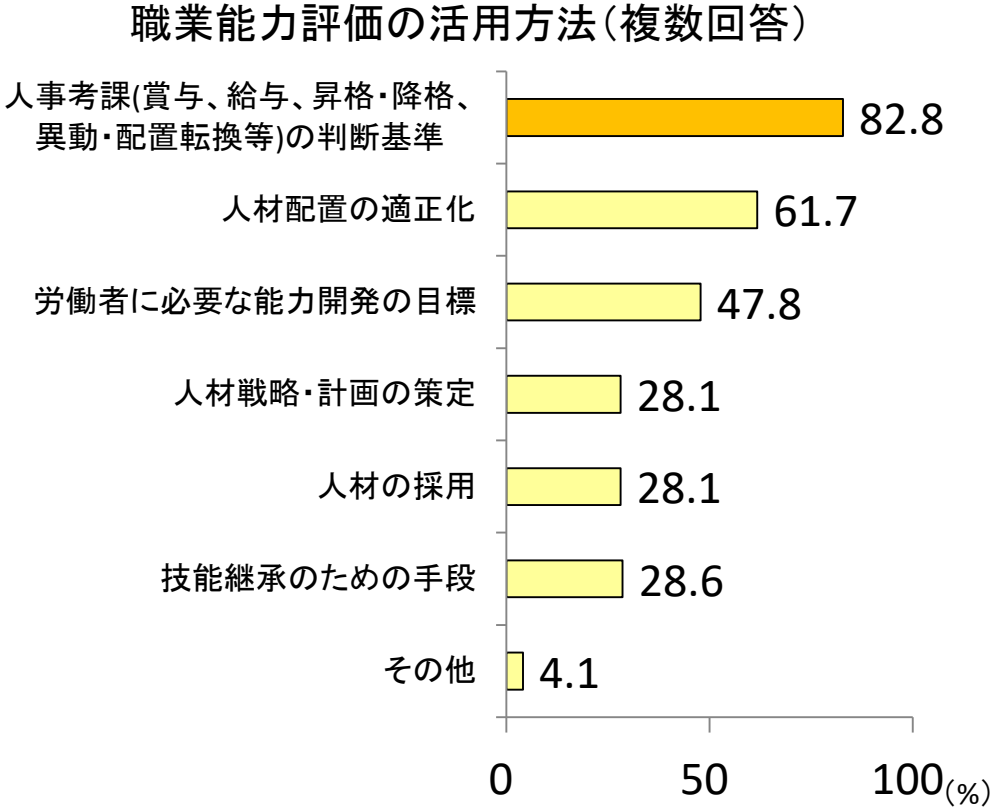
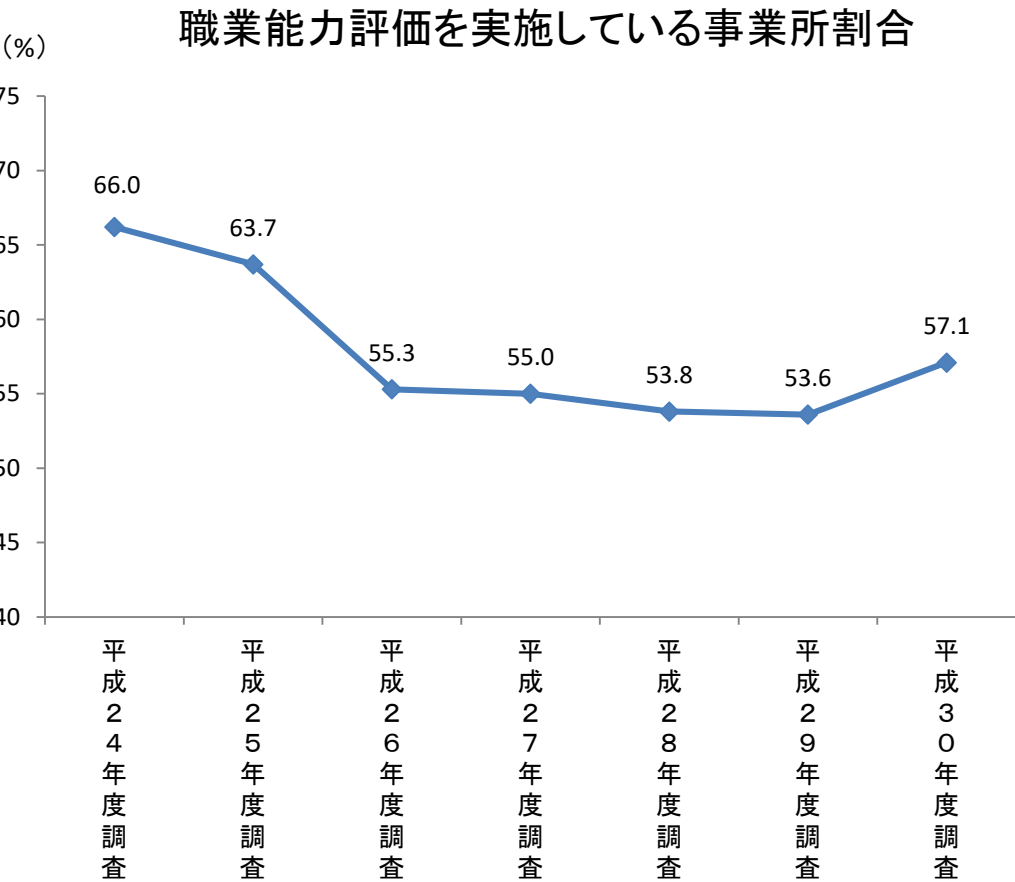
資料出所：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成29年度）

職業能力評価の実施状況・活用方法

【事業所調査】

- 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。
- 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。



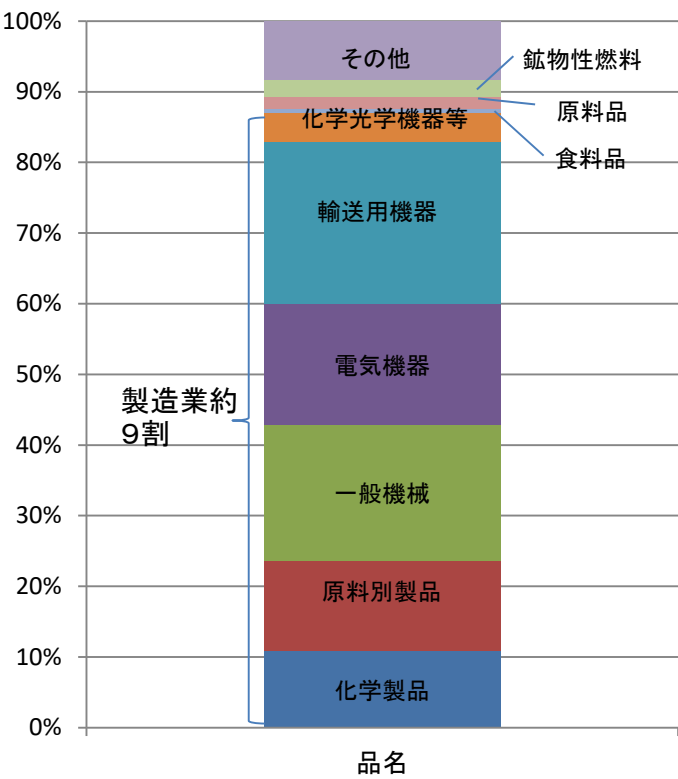
資料出所: 厚生労働省「平成24～30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成23～29年度)

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)

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

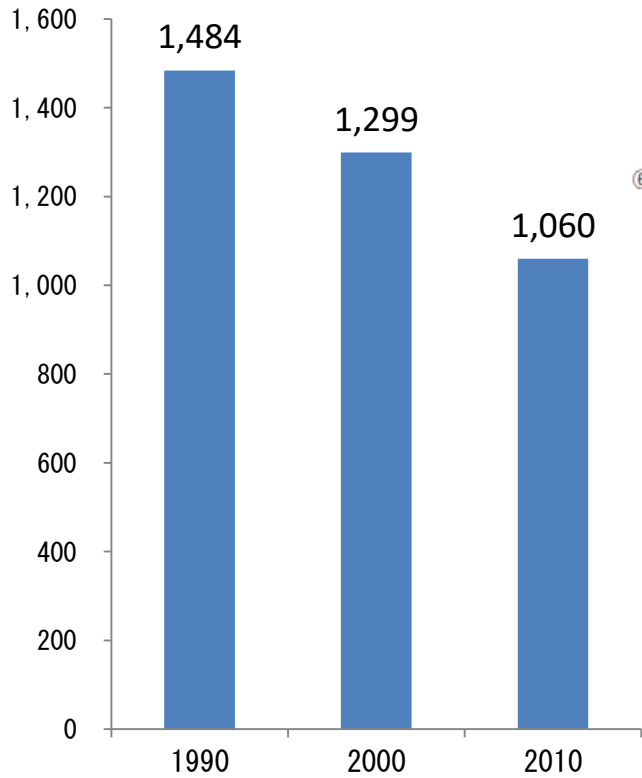
- 製造業は、日本の輸出額の約9割を占め、約1,000万人の雇用の受け皿となっている。
- 日本の技術レベルの高さや新しい技術を生み出す能力は、諸外国と比べ、秀でている。
- しかし、技能者育成が進まないこともあり、製造業の就業者数は減少傾向。

日本の輸出総額(約71兆円)に占める製造業の割合



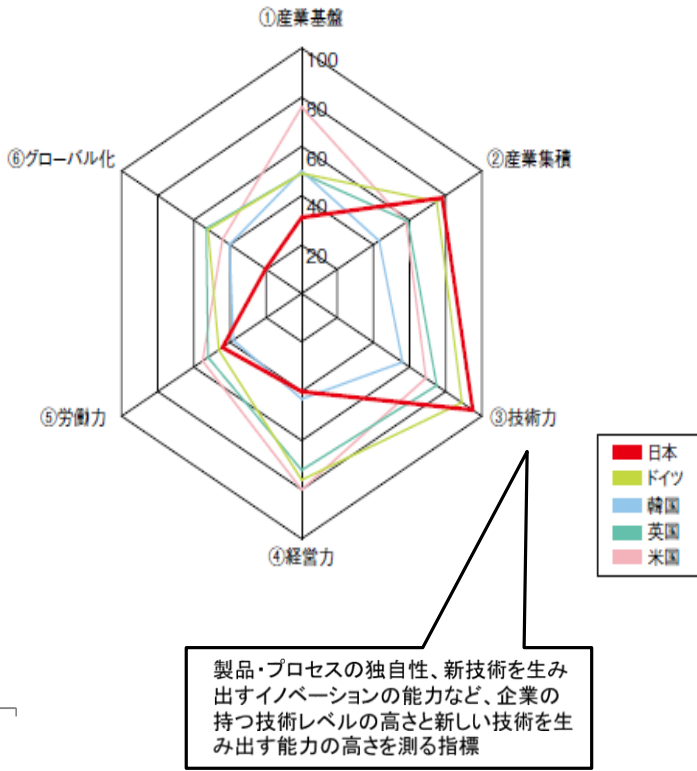
資料出所: 財務省貿易統計(平成25年度分)

製造業の就業者数の推移



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值)

主要国の製造業競争力チャート(日本・ドイツ・韓国・英国・米国)

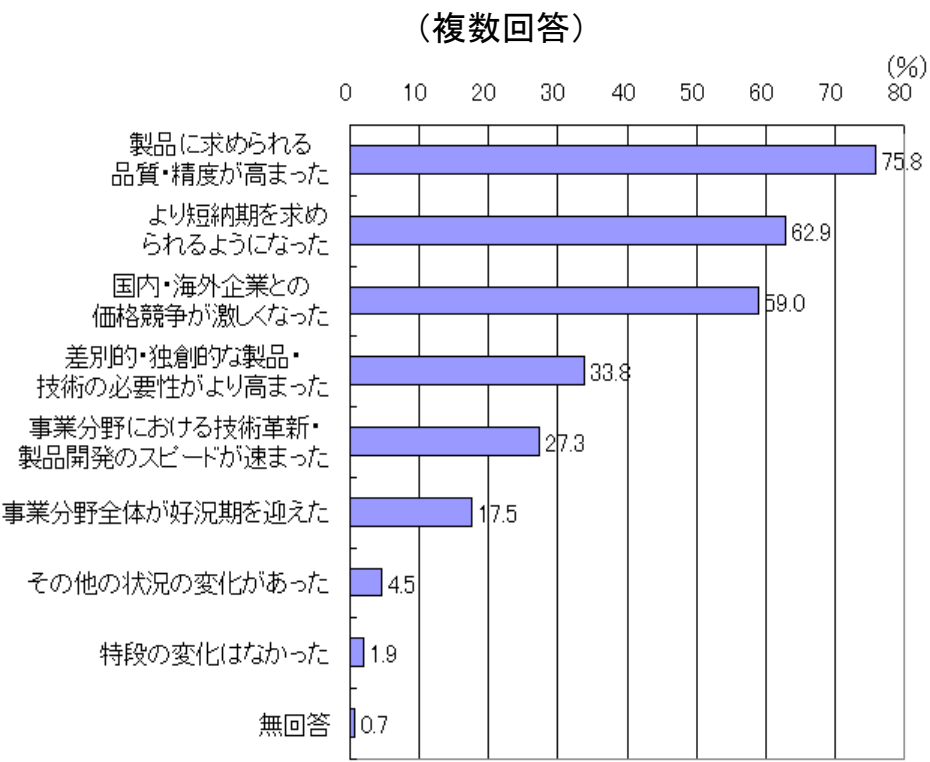


資料出所: 2013年版ものづくり白書

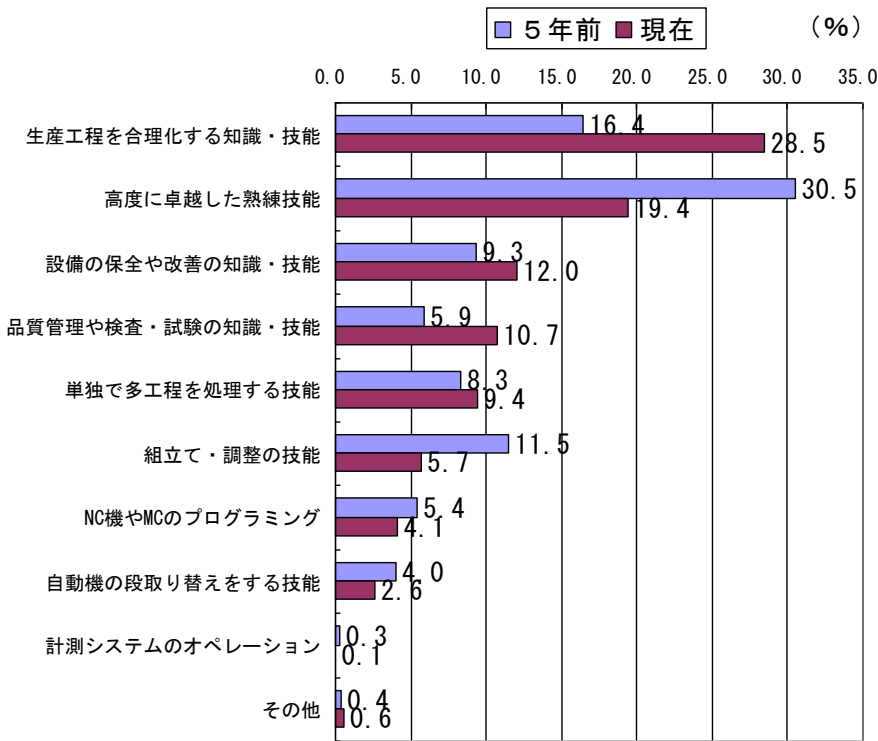
ものづくり産業の事業環境変化と技能系正社員に求められる知識・技能の変化

- 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年間ににおける事業環境・市場環境の変化の状況認識



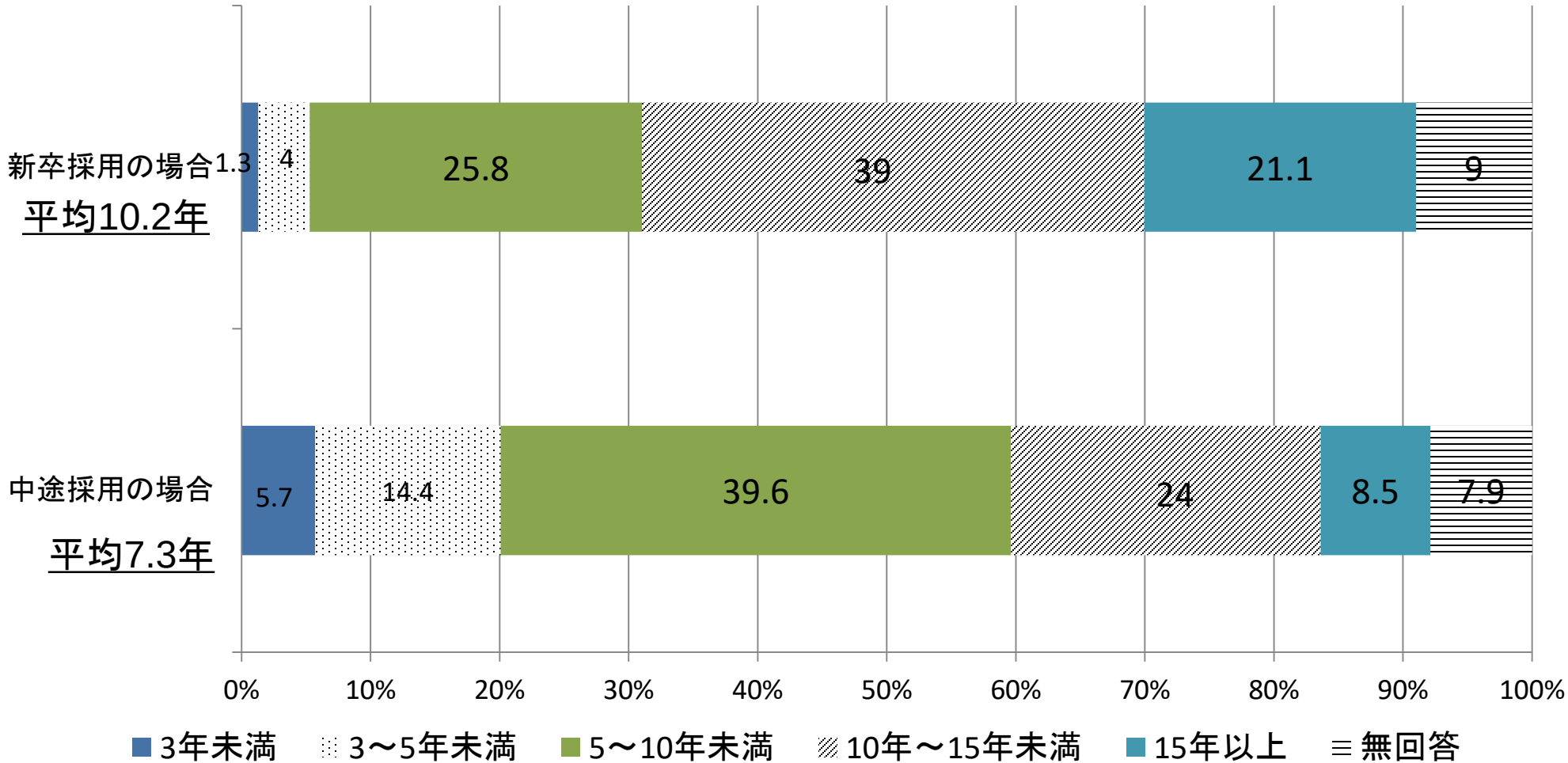
技能系正社員に求められる最も重要な知識・技能



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。

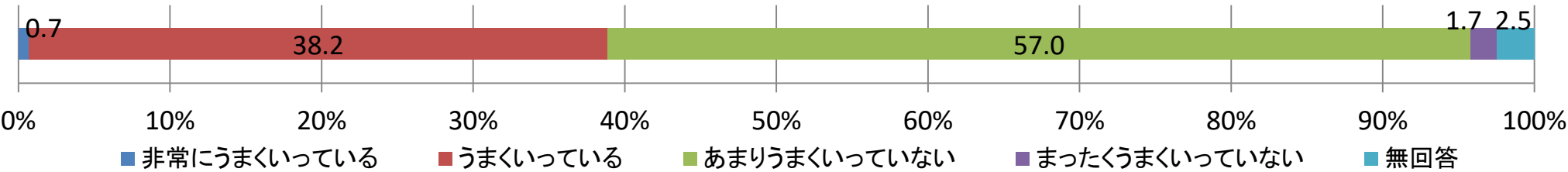


資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)

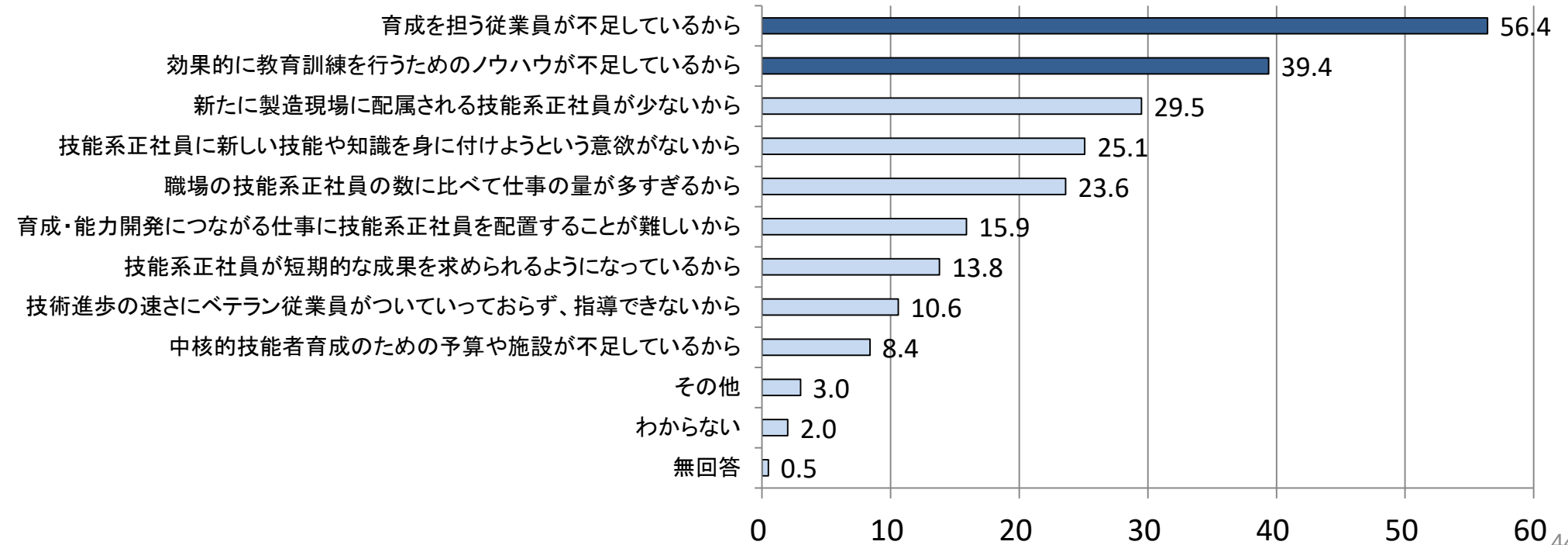
中核的技能者の育成状況及び育成がうまくいっていない要因

- 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状況 (n=2608)



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)

職業能力開発促進法及び 第10次職業能力基本計画の概要

職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)の概要

総則

目的(第1条)

○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
○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、もっ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、及び転職に当たつ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

職業能力開発計画(第5条～第7条)

○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)
○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)

職業能力開発の促進

事業主等の行う職業能力開発促進の措置(第8条～第14条)

○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、実施体制等について規定

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)

○国、都道府県等の行う公共職業訓練について規定

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)

○実習併用職業訓練の実施計画の認定等について規定

職業訓練指導員等(第27条の2～第30条の2)

○職業訓練指導員の免許、試験、資格の特例等について規定

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

事業主等の行う職業訓練の認定等(第24条～第26条の2)

○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)

○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)

○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

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

職業能力検定

技能検定(第44条～第50条)

○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条)

職業能力開発協会

中央職業能力開発協会(第52条～第78条)

○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(第79条～第90条)

○都道府県職業能力開発協会について規定

雑則

雑則
(第91条～第99条)

罰則

罰則
(第99条の2～第108条)

最近の職業能力開発促進法の改正概要

平成9年改正

- 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)
- 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)
- 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

- 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)
- 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)
- 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)
- 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

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46号)

附 則

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

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】	○ 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】
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】	○ 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。

最近の動き

人材開発行政の最近のトレンド(各種とりまとめで示した主な施策)

キャリアプラン
の策定支援

若年者・氷河期世代支援
個人の学び直し支援

企業の人材
育成支援

国・都道府県等
による訓練

能力評価
技能振興

働き方改革実行計画(平成29年3月)

- ◆経営トップの意識改革
先進的な事例を収集し、表彰して普及(グッドキャリア企業
アワードの実施)
- ◆個人の学び直しの支援の充実／教育訓練給付
(専門実践教育訓練)
・給付率・上限額の引上げ
(最大6割→7割、年間上限48万円→56万円)
・講座の拡充(目標:2,500講座→5,000講座)
 - 高度IT分野講座の増設
 - 子育て女性等のリカレント教育講座の増設
 - 土日・夜間講座の増設
 - 完全eラーニング講座の新設
- ◆就職氷河期世代や若者の活躍
・35歳を超えて離転職を繰り返すフリーター等の正社員化を
推進
・若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で
働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進

- ◆人材開発支援助成金
・特定訓練コースの助成対象時間要件の緩和
(20時間以上→10時間以上)
・特定訓練コースの支給上限引上げ
(500万円→1,000万円)

- ◆生産性向上人材育成支援センターを全国に設置
・在職者向けの生産性向上人材育成支援訓練の創設
・訓練のコーディネートや人材育成の相談対応等、総合的な
事業主支援を実施
- ◆長期の離職者訓練の設定促進
・非正規労働者等を対象として、国家資格(保育士、IT資格
等)の取得等を目指す長期の訓練コース(長期高度人材育
成コース)の設定を促進
- ◆子育て中の女性のためのリカレント教育の充実
・短時間訓練コース、託児サービス付き訓練コース、保育士
等の職場復帰を支援する訓練コースの充実

人づくり革命基本構想(平成30年6月)

- ◆キャリアコンサルティング
セルフ・キャリアドックの普及加速化
- ◆個人の学び直しの支援の充実／教育訓練給付
(専門実践教育訓練)
・第四次産業革命スキル習得講座、専門職大学等の課程を
対象講座に追加

(特定一般教育訓練)
・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割に引上げ
- ◆教育訓練プログラムの開発
・新規かつ実践的な教育訓練プログラムの開発

- ◆人材開発支援助成金
・eラーニングを活用して行う訓練を助成対象に追加
・長期の教育訓練休暇制度導入への支援

- ◆短時間労働者等への支援
・求職者支援訓練において、短時間労働者やフリーランス等
が、働きながらも受講しやすい正社員就職のための訓練を充
実
- ◆IT理解・活用力を習得する機会の提供
IT理解・活用力の習得に関する職業訓練の開発・実施

- ◆技能を尊重する社会的気運の醸成
・技能五輪国際大会等に向けた「選手強化策パッケージ」の
策定

厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン 成長戦略実行計画(令和元年5月、6月)

キャリアプランの再設計や企業内のキャリアコンサルティング
導入等を支援する拠点(キャリアサポートセンター(仮称))を
整備(全国でサービスを提供)

就職氷河期世代支援策

- ◆都道府県レベルのプラットフォーム(経済団体、労働局等)
の形成・活用
- ◆就職氷河期世代の一人ひとりにつながる積極的な広報
- ◆地域若者サポートステーション
・対象年齢の拡大
・福祉機関等へのアウトリーチ等の強化
- ◆特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用
実現コース)
・対象者要件等について見直し

- ◆人材開発支援助成金
・特別育成訓練コース(有期実習型訓練)の支給要件の見直
し

- ◆「短期資格等習得コース(仮称)」の創設
・短期間で取得でき、安定就労に有効な資格等の取得を支
援
- ◆求職者支援訓練
・訓練期間及び一日当たりの訓練時間を緩和
- ◆中高年層向けの訓練
・65歳を超えて働き続けることを希望する中高年やシニア層
を支援するための訓練を提供

- ◆職業能力評価の普及
・キャリアサポートセンター(仮称)を拠点に、キャリアコンサル
タントが、個々の企業の実情に応じ、キャリアマップや職業能
力評価シートの導入をコンサルティング

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。

※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

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
アップを再設計

リカレント教育

自分に合った
キャリアを選択

新たな
ステージへ

【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、「年齢にかかわらず転職・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。

リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実

令和2年度概算要求額 12,228百万円
(前年度予算額 8,826百万円)



人生100年時代や技術革新の進展等を見据え、社会のニーズに対応したリカレント教育の基盤整備や産学連携による実践的なプログラムの拡充等による出口一体型リカレント教育を推進することにより、誰もがいくつになっても新たなチャレンジができる社会を構築する。

社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

- **地域のニーズを踏まえた出口一体型の人材養成システムの構築** (出口一体型地方創生人材養成システム構築事業：2,520百万円) (新規)
 - ・産官学が連携し、企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材養成プログラムを開発・実施
- **人文・社会科学系大学院における実践的なプログラムの開発** (人文・社会科学系大学院リカレント機能高度化プログラム：300百万円) (新規)
 - ・大学と産業界で共有された人材養成像に基づく高度かつ実践的な社会人リカレント教育プログラムを構築し、高度な専門的能力に加えSociety5.0に対応する普遍的なスキル・リテラシーを身に付けた人材を育成
- **教職に関するリカレントプログラムの開発** (大学等における教職に関するリカレント教育プログラムの講習開発：17百万円) (新規)
 - ・教員免許状を取得したものの、一度も教師としての勤務経験が無い就職氷河期の社会人等が教職への転職等に必要な知識を身に付けることができる講習を開発
- **専修学校リカレント教育プログラムの開発** (専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト：450百万円(315百万円))
 - ・短期の学びを中心に、分野を超えたリカレント教育プログラムの開発
 - ・産学連携によるリスタートプログラムの開発・実証 等
- **放送大学の充実** (放送大学学園補助金：7,536百万円(7,631百万円))
 - ・数理・データサイエンス・AI教育に関するコンテンツの制作
 - ・地方公共団体や企業・大学等と連携した短期リカレント講座の制作
- **産学連携による情報技術人材等の育成** (成長分野を支える情報技術人材の育成拠点の形成(enPiT-PRO)：308百万円(308百万円)、超スマート社会の実現に向けたデータサイエンティスト育成事業：234百万円(234百万円))
 - ・産学連携による実践的な教育ネットワークの形成
 - ・セキュリティ等のIT技術者のスキルアップ・スキルチェンジのための短期プログラムの開発・実施

※上記のほか、社会人の組織的な受入れを促進する大学等への経常費補助、職業実践的な教育を行う「専門職大学」等の設置(2019年度開学)を実施。

リカレント教育を支える専門人材の育成

- **リカレント教育を戦略的に展開する人材の育成** (リカレント・ファシリテート人材育成システム構築事業：390百万円) (新規)
 - ・学生・社会・大学等の間の橋渡しを行い、多様なバックグラウンドを持つ社会人の学び直しを総合的に支援する専門人材の育成
- **実務家教員の育成** (持続的な産学共同人材システム構築事業：321百万円(321百万円))
 - ・社会人の学び直しを含む実践的な教育を支える実務家教員を育成・活用するシステムの構築

☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実

- ・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び「キャリア形成促進プログラム」
- ⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

- **女性のキャリアアップ等** (女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業：67百万円) (新規)
 - ・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の一体的支援
- **社会人向け情報アクセスの改善** (社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究：26百万円(17百万円))
 - ・講座情報、各種支援制度等へ効果的にアクセスできる情報発信ポータルサイトの整備
- **リカレント講座の運営モデルの構築** (大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築：61百万円) (新規) 53
 - ・大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築及び全国展開に向けた実証研究

「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」 創設

- 第四次産業革命の下、我が国Connected Industriesを支える人材育成が急務。
- 民間事業者が、社会人向けに提供するIT・データ分野を中心とした専門性・実践性の高い教育訓練講座について、**経済産業大臣が認定する「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」を2017年度に創設（初回認定講座は16事業者23講座、平成30年4月から開講）。**
- 経済産業大臣が認定した教育訓練講座のうち、厚生労働省が定める一定の要件を満たし、厚生労働大臣の指定を受けたものは、「専門実践教育訓練給付」の対象となる。

＜認定対象分野＞

① IT分野

- ⇒ AI、IoT、クラウド、データサイエンス 等【将来成長が見込める新技術・システムの習得】
(デザイン思考、アジャイル開発等の新たな開発手法を含む)
- ⇒ 高度なセキュリティ 等【必須スキルの習得】

② IT利活用分野（今後、拡大の予定）

- ⇒ 自動車分野のモデルベース開発 等【(製造業向け等の)ITによる高度化対応】



初回認定講座事業者と世耕大臣との意見交換

講座の特徴

- ✓ 民間事業者による講座、既存資格を前提としない講座、120時間以下の授業時間の講座も対象
- ✓ 実習、実技、演習又は発表などが含まれる実践的な講座がカリキュラムの半分以上を占める
- ✓ 審査、試験等により訓練の成果を評価
- ✓ 社会人が受けやすい様々な工夫（e-ラーニング等）

- 就職氷河期世代への支援として、今後3年程度の集中プログラムを、以下の方針に沿って実施。

(取組の基本的な方針)

- 地域ごとのプラットフォームにおいて支援対象者の状況を把握し、地域一体となった取組を推進
- 民間の活力を最大限に活用し、取組の成果を最大化
- 支援が必要なすべての人に対し、個別の状況に応じたきめ細やかな支援が届く体制を構築

➡ **就職・正社員化の実現、社会保険の適用拡大
多様な社会参加の実現**

I 主な支援対象

- ◆ 不本意ながら非正規雇用で働く方（不安定就労者）（約50万人程度（35～44歳））
- ◆ 就業希望はあるが、「希望する仕事がありそうにない」「知識能力に自信がない」などの理由で求職していない無業者等（約4万人程度（同上））
- ◆ 社会とのつながりをつくり、社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの方など）

II 主な取組の方向性

- 地域ごとのプラットフォームの形成・活用
 - 都道府県レベルのプラットフォーム（経済団体、労働局等）により各界一体となった取組を推進
 - 市町村レベルのプラットフォーム（サポステ、ハローワーク、商工会議所等、自立相談支援機関、ひきこもり地域支援センター、ひきこもり家族会等）により、地域資源、ニーズの把握、適切な支援へつなぐ等の取組を推進
- 就職氷河期世代の安定就職・社会参加の途を社会全体で用意するという趣旨の積極的な広報
- 対象者の個別の状況に応じたきめ細やかな各種事業の展開

◆ 不安定就労者

- 民間事業者のノウハウを活かした正社員就職につなげる成果報酬型事業（新）
- ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援を実施（新）
- 短期間で取得でき、安定就労に有効な資格習得を支援（新）
- 働きながらでも無料で受講可能な訓練の提供（新）
- 助成金等による企業の取組支援（拡）

◆ 長期無業者

- サポステにおいて以下の取組を実施
 - ① 生活困窮者自立支援とのワンストップ支援（拡）
 - ② 地域レベルでの潜在的支援要者捕捉のためのアウトリーチ展開（新）
 - ③ 全国レベルでの一元的案内・相談窓口の整備（新）

◆ 社会参加に向けた支援を必要とする方

- 身近な地域レベルでの周知・広報（新）
- 生活困窮者自立相談支援事業及び就労準備支援事業の強化（一部新）
- 中高年者へのひきこもり支援充実（一部新）
- 8050等の複合課題に対応できる包括的支援や居場所を含む多様な地域活動推進

今後の見通し

人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて

背景 人口減少：人口は、1億2,671万人（2017年）から、2040年には1億1,000万人程度まで減少する見込み。
 高齢化：65歳以上人口は、2040年頃には団塊ジュニアが65歳となりピークになる見込み（高齢化率も27.7%→35%超に上昇）。
 技術革新：AI等に代表される技術革新の急速な進展により、働き方も含めた社会のあり方が変容する可能性。

ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

就業面からのウェル・ビーイングの向上

技術革新等の劇的な変化に直面し、ライフスタイルが多様化する中では、就業面からのウェル・ビーイング(※)の向上を図り、労働者一人ひとりが、自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を安心して送れる社会を築いていくことが重要。

(※)「ウェル・ビーイング」とは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念。

【具体的な対応】

- 働き方を労働者が主体的に選択し、円滑な移動や転換、マルチキャリアパスを可能とするための環境整備の推進
- 企業による個人の希望・特性等に応じた雇用管理の推進、多様な働き方の実現 等

両者の好循環が重要

- ・ 就業面からのウェル・ビーイングの向上が、労働者一人ひとりの能力発揮を通じ、企業の生産性向上に寄与
- ・ 企業の生産性向上が、就業面からのウェル・ビーイングの向上のための原資をもたらす

生産性向上

我が国の経済活力を維持・発展させていくためには、企業の経営の効率化及び競争力の確保が重要。

【具体的な対応】

- 企業における人材育成・生産性向上の推進

相互補完的な関係

○就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環により、選択可能な働き方が増えることで、就労機会が拡大し、多様な人々の活躍に寄与。
 ○多様な人々の活躍は、ダイバーシティの実現を通じて、就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環に寄与。

多様な人々が活躍できる社会の推進

働く意欲はありつつも、様々な事情により働けない人々について、こうした事情を一つ一つ取りのぞいていくことにより、働くことを通じた活動の機会を提供することは、単に収入を得る手段としてではなく、社会参加の手段の一つとして、人々の生活を豊かにするものと考えられる。

また、人口減少が進む我が国においては、就業率の向上を図り、社会としての活力を維持する観点からも重要。

【具体的な対応】

- 長寿化に対応し、年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう、高齢者の雇用・就業環境の整備
- 女性の活躍推進に向け、男性の家事・育児・介護等への参画促進や、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境の整備
- 障害者や生活困窮者等の様々な事情を抱える人の活躍支援

等

2040年の我が国が目指すべき姿

一人ひとりの豊かで健康的な職業人生の実現、人口減少下での我が国の経済の維持・発展

現状・課題

- 正社員が、自らのライフスタイルに合った働き方が選択でき、かつ、希望する労働時間を実現できることが重要。
- 企業による人的投資が低迷する中で、労働者の主体的なキャリア形成を支援する必要。
- 転職ニーズが高まる中で、転職・再就職機会の拡大を図る必要。
- 就業率が上昇しつつも中小企業を中心に深刻化する人手不足への対応が急務。

人手不足を好機とした就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

ウェル・ビーイングの向上

多様な働き方の実現

- 長時間労働の縮減等や同一労働同一賃金の実現。
- 就職氷河期世代について、個別支援等を通じた正社員化を支援。
- 労使の話し合いを前提としつつ、多様な正社員の普及・拡大を推進。
- 希望・特性等に応じた柔軟でよりきめ細かな雇用管理を推進。
- 労働者が、自らの雇用契約内容や、我が国における労働関係法令・各種ルールをきちんと把握できるよう支援。

労働者の主体的なキャリア形成支援

- セルフ・キャリアドッグの導入やジョブ・カードの活用促進等による学び直しに資する環境整備を推進。

外部労働市場の機能強化

- 転職指針の周知や職業能力評価の「ものさし」の整備等を推進。
- 日本版O-NET(仮称)やジョブ・カードの活用等による労働者のキャリア形成や最適なマッチングを支援。

副業・兼業、雇用類似の働き方に関する検討等

- 副業・兼業に関する労働時間管理や労災補償、雇用類似の働き方に関する保護の在り方等の検討を推進。

生産性向上

企業における人材育成・生産性向上の推進

- 訓練経費や訓練期間中の賃金の一部助成、生産性向上人材育成支援センターにおける在職者訓練のコーディネート等の総合的な事業主支援等を推進。
- 中小企業におけるAI等の新技術を活用できる人材の育成に向け、学会、業界団体、大学等への委託を通じた教育訓練プログラムの開発の促進。
- 商慣行の見直しや取引条件の適正化、過剰サービスの見直しに向けた取組を推進。
- 多様な人材の能力発揮に向け、テレワークの普及を推進。
- 公的職業訓練や教育訓練給付等による非正規雇用労働者のキャリアアップを支援。

現状・課題

- 女性・高齢者の就業が進展する一方、十分に活躍できる環境を整えることが急務。
- 働く意欲はありつつも、様々な事情により働けない人に活躍の機会を提供することは、社会参加の手段を通じて人々の生活を豊かにすることにつながる。
- 人口減少が進む我が国においては、就業率の向上を図り、社会としての活力維持の観点からも重要。

多様な就労参加・ダイバーシティの実現

長寿化に対応した高齢者の活躍促進

- 年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるような環境整備を推進。併せて、高齢期以前の段階から自らのキャリアを考える機会を普及することが望ましい。
- シルバー人材センターについて、各地域のニーズを踏まえた取組を推進。

女性の活躍推進に向けた社会環境の整備

- 家事・育児負担の適正な分担のため、男性が家事・育児・介護等に参画できる環境を整備。
- 育児・介護休業制度や短時間勤務制度の定着を図り、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境を整備。
- マザーズハローワークの拡充及びニーズを踏まえた機能強化や、企業における求人条件の緩和等を促進。

地域の実情に応じた雇用対策の推進

- 地方公共団体等が行う雇用創出の取組や、大都市から地方への就職を後押しする取組の支援等、地方公共団体とハローワークが連携して雇用対策を推進。

様々な事情を抱える人の活躍支援

- 障害者については、地域の支援機関による就労支援や企業に対する相談支援等に加え、定着支援を推進。
- 治療と仕事の両立を希望する者については、主治医と企業の連携の中核となる人材の養成等による就労継続に向けた支援や、ハローワークにおける就職支援を推進。
- 生活困窮者等については、ハローワークにおける就労・定着支援に加え、関係機関のネットワークづくりや、必要に応じて訪問支援を通じた対象者の把握を行っていく取組を推進。

外国人材の受入れ環境の整備

- 日本語教育の充実や多文化共生の取組等、生活者としての外国人に対する支援等を推進。
- 求職中の定住外国人については、安定した就労につなげるべく、職業相談から定着支援までの一貫した支援を実施。

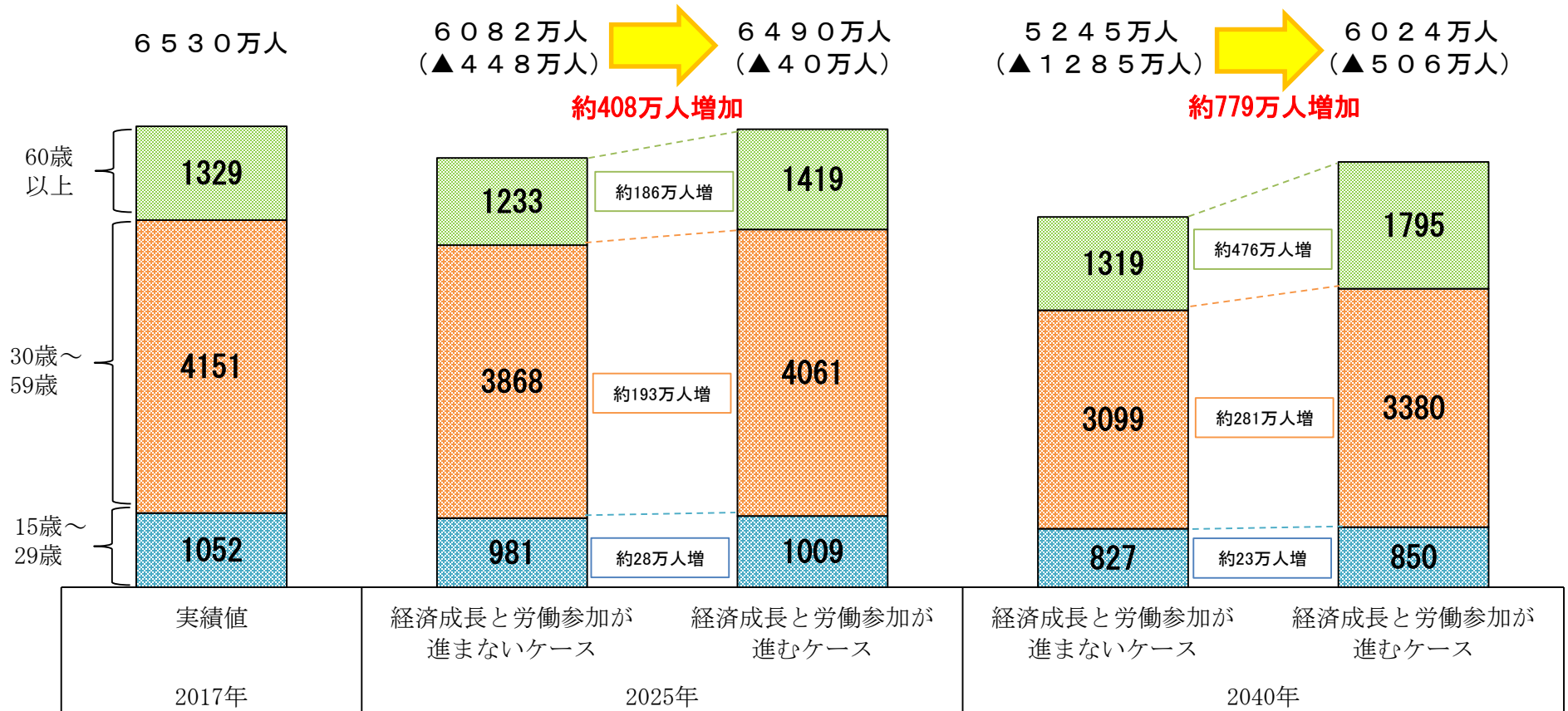
働き方に中立的な税・社会保障制度の確立等

- 働き方の多様化を踏まえつつ、「全世代型社会保障」の構築に向けた改革を進展。

- 「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

※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

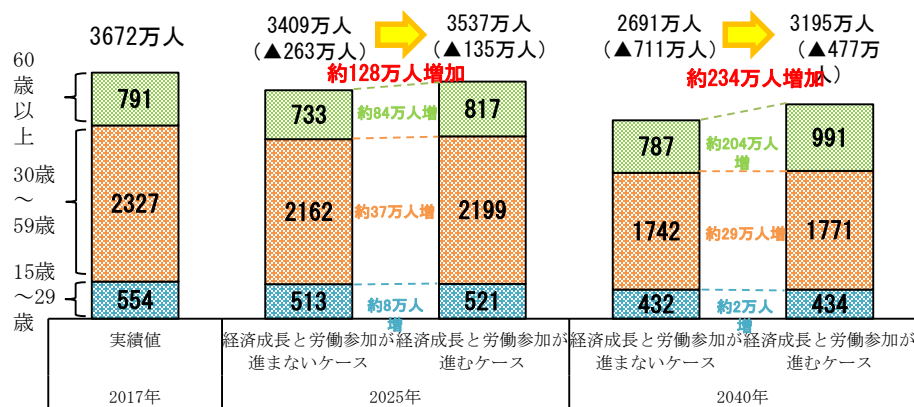
※経済成長と労働参加が進むケース：「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※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)

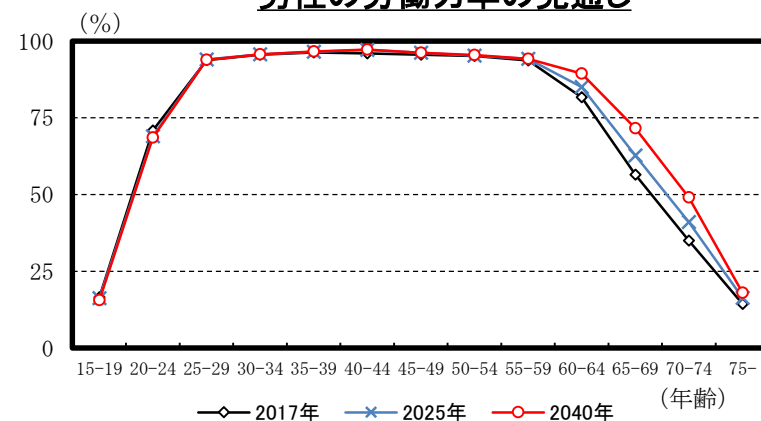
※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

- 男性：「経済成長と労働参加が進むケース」では、年齢に関わりなく希望する全ての者が働ける社会の実現により、男性の高年齢層の労働力率は上昇。また、「経済成長と労働参加が進まないケース」より、2040年時点での就業者数は約234万人増となるが、人口減少の影響で、2017年比で477万人減少する見込み。
- 女性：「経済成長と労働参加が進むケース」では、女性の就業環境の改善等によりM字カーブが解消。また、「経済成長と労働参加が進まないケース」よりも、2040年時点での就業者数は約545万人増となるが、人口減少の影響で、2017年比で30万人の減少となる見込み。

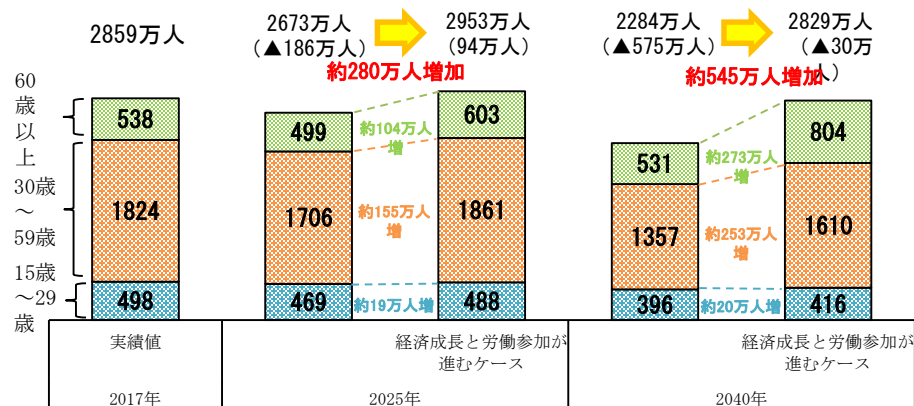
2040年までの就業者シミュレーション(男性)



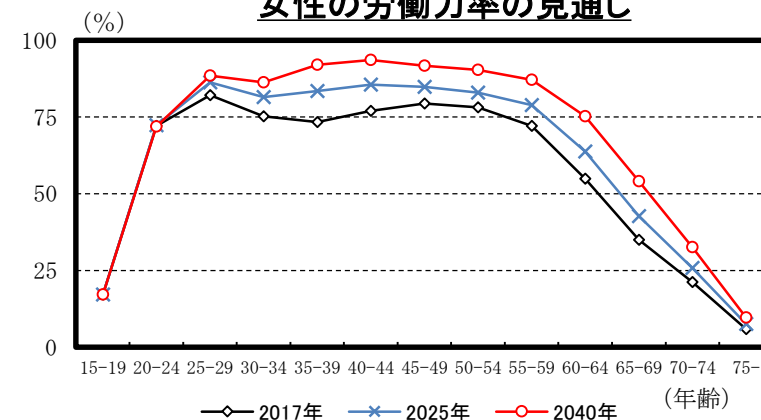
男性の労働力率の見通し



2040年までの就業者シミュレーション(女性)



女性の労働力率の見通し



労働力需給推計の活用による政策シミュレーション(3)

雇用政策研究会報告書概要(令和元年7月26日)

- 「経済成長と労働参加が進むケース」の場合、大幅な人口減少下にある2040年でも、医療・福祉の就業者数は974万人(2017年807万人)となる。また、製造業の就業者数は1011万人(2017年:1009万人)となる。

年 産業		実績			推計			
		2000年	2010年	2017年	2025年		2040年	
					経済成長と労働参加が進まないケース	経済成長と労働参加が進むケース	経済成長と労働参加が進まないケース	経済成長と労働参加が進むケース
産業別就業者数(万人)	農林水産業	326	252	218	180	201	102	135
	鉱業・建設業	658	501	493	439	452	272	288
	製造業	1,299	1,048	1,009	938	1,025	803	1,011
	食料品・飲料・たばこ	160	150	143	135	136	131	133
	一般・精密機械器具	148	139	134	139	146	124	149
	電気機械器具	221	162	136	131	150	117	162
	輸送用機械器具	107	100	121	103	133	89	137
	その他の製造業	663	497	475	430	460	342	431
	電気・ガス・水道・熱供給	34	34	29	26	26	25	26
	情報通信業	157	220	207	123	232	56	224
	運輸業	334	327	324	312	312	307	313
	卸売・小売業	1,174	1,104	1,117	1,047	1,084	830	942
	金融保険・不動産業	250	246	256	246	243	234	237
	飲食店・宿泊業	363	339	333	315	321	293	307
	医療・福祉	451	653	807	863	908	910	974
	教育・学習支援	268	288	311	317	343	296	329
	生活関連サービス	169	160	154	139	139	123	126
	その他の事業サービス	220	309	411	363	417	318	406
	その他のサービス	416	448	471	443	455	420	437
	公務・複合サービス・分類不能の産業	327	326	391	334	333	257	271
	産業計	6,446	6,298	6,530	6,082	6,490	5,245	6,024
2017年との差	農林水産業				-38	-17	-116	-83
	鉱業・建設業				-54	-41	-221	-205
	製造業				-71	16	-206	2
	食料品・飲料・たばこ				-8	-7	-12	-10
	一般・精密機械器具				5	12	-10	15
	電気機械器具				-5	14	-19	26
	輸送用機械器具				-18	12	-32	16
	その他の製造業				-45	-15	-133	-44
	電気・ガス・水道・熱供給				-3	-3	-4	-3
	情報通信業				-84	25	-151	17
	運輸業				-12	-12	-17	-11
	卸売・小売業				-70	-33	-287	-175
	金融保険・不動産業				-10	-13	-22	-19
	飲食店・宿泊業				-18	-12	-40	-26
	医療・福祉				56	101	103	167
	教育・学習支援				6	32	-15	18
	生活関連サービス				-15	-15	-31	-28
	その他の事業サービス				-48	6	-93	-5
	その他のサービス				-28	-16	-51	-34
	公務・複合サービス・分類不能の産業				-57	-58	-134	-120
	産業計				-448	-40	-1,285	-506

資料出所：2017年までの実績値は総務省「労働力調査」（労働力需給推計の表章産業区分に（独）労働政策研究・研修機構で組み替え）、2020年以降は（独）労働政策研究・研修機構推計。

※統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、製造業及び産業計とこれらの内訳の合計が必ずしも一致しない。

※「その他の製造業」は、ここで明示している製造業以外のものを指しており、日本標準産業分類のその他の製造業に加え、窯業・土石、鉄鋼、金属製品等の素材産業も含んでいる。

※労働力需給推計では、労働者派遣事業所の派遣労働者は、派遣元の産業である「その他の事業サービス」に分類されており、他の産業にはその派遣労働者は含まれていないことに留意。

なお、「労働力調査」では、2012年まで労働者派遣業の派遣労働者は、派遣先の産業ではなく、派遣元の産業に分類されていたが、2013年からは派遣先の産業に分類されるようになった。

労働政策審議会労働政策基本部会 報告書（概要）

～働く人がAI等の新技術を主体的に活かし、豊かな将来を実現するために～

令和元年9月11日
労働政策審議会了承

はじめに

- ・ AI等の新技術に代表される第四次産業革命がグローバル化と相まって進展し、仕事の在り方が変化。
- ・ 人口減少が加速。「人生100年時代」における職業生涯の長期化

一つの組織で同じ仕事を続ける労働者の比重は低下。
⇒労働市場の機能の向上が重要に。

- ⇒ ○ こうした中、AI等は積極的に活用されれば、労働生産性の向上を通じ経済成長の基盤となる。
同時に、労働者が自らの力を発揮して仕事ができる環境を作ることにより、労働者の幸福度を向上させ、日本の豊かな将来につながる。
- 一方で、AI等に代替されるタスクから構成される仕事の減少をもたらす懸念があるほか、労働者がタスクの変化に伴い求められるスキルアップやキャリアチェンジにどう対応していくのか、といった新たな課題も生じうる。

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用

(1) 人口減少の中でのAI等の積極的な導入の必要性

- ・ 団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年頃に向けて15歳～64歳層の人口の減少が加速する中、社会経済の活力の維持・向上が重要な課題。
- ・ 一方、AI等の社会実装により、個々のニーズに応え、大きな付加価値を創出することも可能に。また、働くことに制約のある多様な人材に活躍の場をもたらす効果も期待。
- ・ 労働条件の改善、実りある職業生活や社会全体でのディーセント・ワークの実現には、AI等の活用が不可欠。

(2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入

- ・ 産業別では、「医療、福祉」の就業者数が増加傾向。職種別では、事務従事者の割合が約2割、専門的・技術的職業従事者は増加傾向。雇用形態別では、サービス・販売・事務従事者に非正規雇用労働者が多く、その多くは女性。
- ・ 今後、RPA等による事務効率化で事務職が過剰となる一方で、専門職が不足するとの推計がある。
- ・ 介護職員、自動車運転従事者等の職種では、人手不足、労働者の心身の負担等が課題。

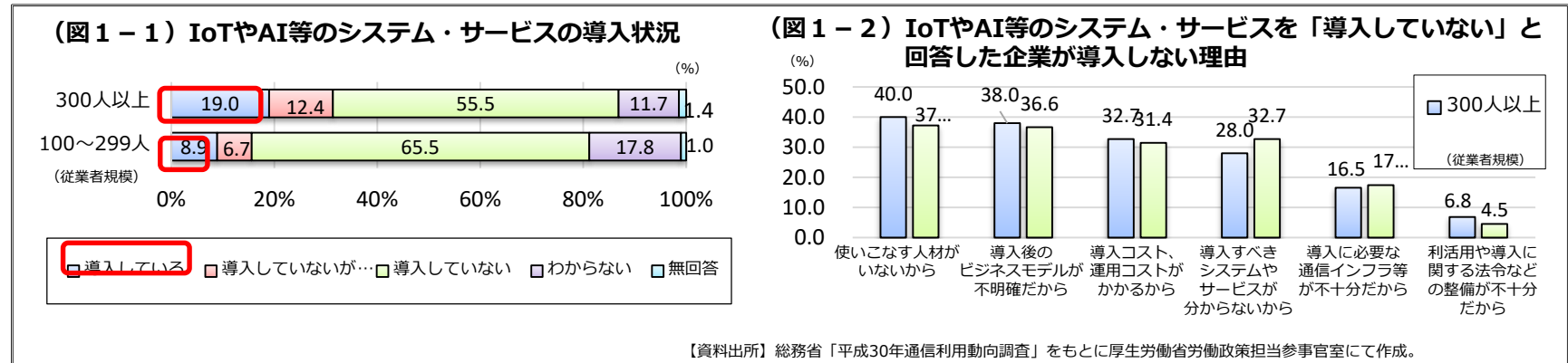
⇒ これらに対応するため、技術革新に対応した教育訓練、AI等を活用した省力化による人手不足への対応、労働時間の短縮や危険を伴う業務の安全性の向上による快適な職場環境の実現などが必要であり、対応は進みつつある。

例) RPA (Robotic Process Automation) : 事務従事者の作業量を削減するほか、単純反復作業からの解放や人為的なミスの削減も実現。
介護ロボット: サービス内容の改善を図りつつ、労働者の身体的・精神的な負担を軽減し、体力面での制約が大きい高齢者の一層の活躍を可能に。
自動運転技術: 交通事故の減少や、ドライバーの負担の低減などが期待される。

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用

(2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入

- 業種、企業規模によってAI等の導入状況は異なる中、社会的に対応が必要な分野でのAI等の実装が進むとは限らない。AI等の実装・導入が進まない理由として、資金的な制約、導入後のビジネスモデルが明らかでないこと、導入のためのノウハウを有していないことが考えられる(図1-1, 1-2)。人手不足等の課題解決が必要な分野でAI等の積極的な開発・実装が進むような政策的対応が必要。



- 人口が流出している地方圏では、AI等の導入やICTの活用によって、労働参加率や生産性の向上、地域の資源を活かした商品開発や販路開拓等を通じた地域経済活性化等による地方創生につながることも期待。

(3) イノベーションによる産業構造の変化と雇用への影響

- AI等により生まれるイノベーションにより、産業構造が変わり、既存産業の在り方が大きく変化するとともに、新産業が創出される可能性もあり、こうした変化が雇用・労働に及ぼす影響について関係者による議論が必要。

例) 自動運転技術の進展等による「モビリティ革命」に伴い、

- 幅広い関連産業に安定的な雇用の場を提供してきた自動車関連産業等での雇用機会が減少する可能性もあると同時に、
- 「移動」をサービスとして提供する、いわゆる「モビリティ産業」が創出される可能性も指摘。

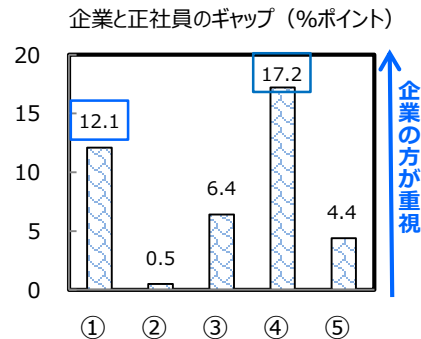
⇒ 技術革新により全体的な人手不足傾向は緩和される見通しの中で、職業のミスマッチの未然防止や解消が課題となる方向。AI等がもたらす変化の速さと大きさを踏まえ、現在明らかになりつつある雇用をめぐる課題への対応を検討していくべき。

2. AI等の普及により求められる働き方の変化

(1) 労働環境の変化への対応方針の協議

- AI等の活用に伴い、業務の内容や求められるスキルは変化する。一方、現状では、AI等の活用が一般化する時代においていかなるスキルが重要かという点について、労使間で認識の違いのある部分も見られる(図2)。

(図2) AIの活用が一般化する時代において労使が重要だと考えるスキルについて



- ①チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質
- ②コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力
- ③企画発想力や創造性
- ④情報収集能力や課題解決能力、論理的思考などの業務遂行能力
- ⑤語学力や理解力、表現力などの基礎的素養

【備考】(独)労働政策研究・研修機構「イノベーションへの対応状況調査」(2017年)「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」(2017年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 複数回答の結果をまとめている。

2) 「企業が重要と考える能力」から「正社員が重要と考える能力」を引いた結果を示している。

- 過去のME化やIT化の際にも、新技術の導入に際しては、集团的労使関係のもと、職場の労使間で認識をすり合わせ、配置や職種の転換、処遇の見直し等について労使双方で納得を得つつ対応してきた。AI等を導入する方針を決定する際は、過去の対応を参考に、導入による賃金等の労働条件や労働環境の改善、導入に必要な教育訓練など、労働者にとって必要な取組を労使のコミュニケーションを図りながら進めていくことが重要。
- 経営者がマネジメントスキルやAI等に関する知識を高めることも求められる。
- AI等に業務が代替される労働者への対応が重要な課題となり、導入が具体的に進む段階では、人事労務部門の関与が求められる。人事労務業務でAIを活用するHRTechの活用や他部門での導入への対応のため、人事労務部門でもAIリテラシーを高めることが求められる。
- 今般の技術革新においては、管理職等も含めて幅広い職種・役職の業務が代替される可能性があり、ME化等が進展した当時と比べて労働組合組織率が低下している。

⇒ これまで、就業形態や価値観の多様化等を背景に、労働組合が存在しない職場における労働者の交渉力をより高めるための方策について様々な検討が積み重ねられてきたが、技術革新が進展する中における労使間のコミュニケーションの在り方についての議論を改めて深める必要がある。

2. AI等の普及により求められる働き方の変化

(2) AI等との協働に必要なスキル

- 日本ではAI等が導入された際の業務への影響を軽微と考えている傾向も指摘され、AI等による仕事の変化に対し、必要なスキルを意識しつつ備えることが重要。
 - ⇒ ○ まずは、基本的なITリテラシーの習得や保有する情報の電子化といった情報の整理等が必要。更にAI等を活用しようとする職場では、AI等を業務に組み込むためのより高度なスキル等が必要。このようなスキルは、AI等の浸透に伴い、より多くの労働者に習得が求められる。
 - ものづくり分野や医療分野等の様々な分野におけるイノベーションの創出に向け、最先端のAI等の開発を担う人材やAI等を産業に応用する人材の育成や確保、そうした人材が活躍できる環境の整備も必要。
 - AI等が進展しても、課題設定、双方向のインタラクティブな対応、新しい発想、最終的な価値判断など、人間らしい又は人間にしかできない業務は残る。こうした業務に求められるスキルを高めることで、より付加価値の高い製品・サービスを提供し、経済成長の源泉としていくことが期待できる。
- 例) コールセンター業務において、AIにより必要な情報が瞬時にオペレーターに提示される技術により、オペレーターの商品等の知識を補い、経験の浅い人でも就業することが可能。その分、顧客の要望をくみ取る、クレームに対応するといった対人業務に注力し、その業務の質を高めていくことも求められる。
- これらの前提として、人間的資質（チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力など）や、対人関係能力（コミュニケーション能力やコーチングなど）等を高めていくことも課題となる。
- AI等を使いこなすスキルや人間にしかできない質の高いサービスを提供するスキルに適切な評価がなされ、担い手の報酬や昇進等に反映されることが期待される。また、生産性の向上の成果が労働者にも適切に分配され、賃金の上昇や労働時間の短縮も含めた労働条件の向上が実現されることも重要。このような適切な評価や待遇の改善は、労働者のモチベーションを高め、企業の魅力を向上させ、人材確保にもつながる。

2. AI等の普及により求められる働き方の変化

(3) スキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援

- AI等の活用による各職種のタスクの変化や、自分のスキル・適性と各職種に必要なスキルとのギャップに気付き、自発的にスキルアップ・キャリアチェンジを目指すことが求められる。そのためには、職業、スキル、教育訓練等の情報の見える化が必要であり、政府は基盤となる情報システムの整備等に取り組むべき。
- 技術の進展に伴い求められる教育訓練の内容も変わりゆく。政府は、教育訓練のニーズを的確に把握し、民間の教育訓練機関や大学、専門学校等も活用しながら必要な教育訓練のコンテンツを充実させるとともに、中長期的なキャリア形成のための教育訓練の選択肢を確保する必要。企業にも、各職場での教育訓練の在り方の検討が求められる。
- 特に、人生100年時代において就労期間が長くなるとキャリアチェンジをする機会が多くなる可能性があるため、年齢にかかわらず全ての希望者がスキルアップ・キャリアチェンジに向けた支援を受けられるようにすることが求められる。非正規雇用で働く労働者については、希望する者が正規雇用に就けるようにするため、引き続き、支援や環境整備が求められる。
- 学校教育段階において、基礎的なAI等に関するリテラシーや、今後の社会でどのように学び、働いていくかを考え、社会で働く心構えを身につけるための教育にも取り組むことが求められる。また、学校教育における職業教育の位置づけを高めることが求められる。

(4) AI等の活用が進む中での労働者への支援

- AI等の活用が進むことに伴い、様々な要因からAI等に対応できない労働者が少なからず生じる懸念も示される中、そのような労働者が労働市場から排除されず、社会に包摂されるようにすることにも留意が必要。
 - ⇒ ○ 政府は、教育訓練機会の提供とともに、労働者等のキャリア形成への支援や、企業による能力開発への支援に向けた施策を強化することが必要。こうした中で、誰もが自身のスキル習得の方向性や必要性を客観的に把握した上で、スキルアップやキャリアチェンジにも取り組むことが必要となる。
 - AI等の進展への対応に困難を来す労働者等をライフステージの各段階を通じて社会全体で支えていくため、就労支援等の自立支援や生活保障といったセーフティネットの今後の技術の進展に応じた在り方について、議論が深められることが期待される。

3. 働く現場でAI等が適切に活用されるための課題

(1) 労働者のプライバシーの保護や情報セキュリティの確保

- 労働者のプライバシーの保護や個人情報のセキュリティの確保が実現され、安心して必要な個人データを提供し、有効に便益を得られる環境が求められる。個人情報を取り扱う者の倫理観も不可欠。

(2) AIによる判断に関する企業の責任・倫理

- AIの情報リソースとなるデータやアルゴリズムにはバイアスが含まれている可能性（例：HRTechでリソースとなるデータの偏りがあれば、労働者等が不当に不利益を受ける可能性）が指摘されているため、企業が倫理面で適切に対応できる環境整備が求められる。
- 他方、人間による業務判断の中にバイアスが含まれていないかを解析する技術で人間のバイアスの解消に資する可能性もあるという指摘もあり、こうしたAI等の活用も期待される。

(3) 円滑な労働移動の実現や新しい働き方への対応

- 新技術の進展により、業務の代替や創出、産業構造の変化が見込まれる中、転職ニーズが高まり、企業の側でも必要な人材を確保する必要も生じる中、円滑な労働移動の実現が求められる。同時に、転職が不利にならない制度の在り方についても検討を進める必要がある。
- クラウドソーシングやシェアリングビジネス等における新しい働き方等の拡大を背景として、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方については、事業者としての側面や労働者との類似性等を踏まえながら、特に優先すべき検討課題について、スピード感をもって検討を進めていくことが期待される。

(4) AI等がもたらす時代の変化を見据えた政労使のコミュニケーションの重要性

- AI等の発展が、働き方や雇用に大きな影響を与えることが想定される中、良質な雇用機会の確保が重大な課題となる。個別の企業の内部だけでは対応しきれぬ課題ではなく、業種・産業・地域ごと、あるいは社会全体で、新しい時代への変化が差し迫る前にビジョンを固めていくことが必要。
- このような時代の変化を見据えて、業種・産業レベル、地域レベル、全国レベルで政労使間の対話を継続的に行い、AI等が雇用・労働に与える影響をテーマとして、中長期的な視点から対応を検討していくべき。

おわりに

- ・本報告の内容を踏まえた、労使間の議論を期待。労働政策審議会の関係分科会等での必要な検討も求めたい。
- ・AI等による将来の変化を予測して、一定の時間軸の中でターゲットを設定することで、議論を具体化すべきとする指摘もあったことから、今後の議論においては、こうした提起にも留意が必要。

委員

●委員（50音順、敬称略、令和元年5月31日現在）◎は部会長、○は部会長代理

石山 洸	(株)エクサウィザーズ代表取締役社長	佐々木かをり	(株)イー・ウーマン代表取締役社長
入山 章栄	早稲田大学大学院経営管理研究科准教授		(株)ユニカルインターナショナル代表取締役社長
大竹 文雄	大阪大学大学院経済学研究科教授	武田 洋子	(株)三菱総合研究所政策・経済研究センター長
大橋 弘	東京大学公共政策大学院・経済学研究科教授		チーフエコノミスト
川崎 博子	(株)NTTドコモ執行役員北陸支社長	富山 和彦	(株)経営共創基盤代表取締役CEO
古賀 伸明	(公財)連合総合生活開発研究所理事長	長谷川 裕子	日本労働組合総連合会特別専門委員
後藤 一宏	情報労連副中央執行委員長	◎守島 基博	学習院大学副学長・経済学部経営学科教授
	(KDDI労働組合中央執行委員長)	○森戸 英幸	慶應義塾大学法務研究科教授
		山川 亜紀子	弁護士(Vanguard Tokyo 法律事務所)

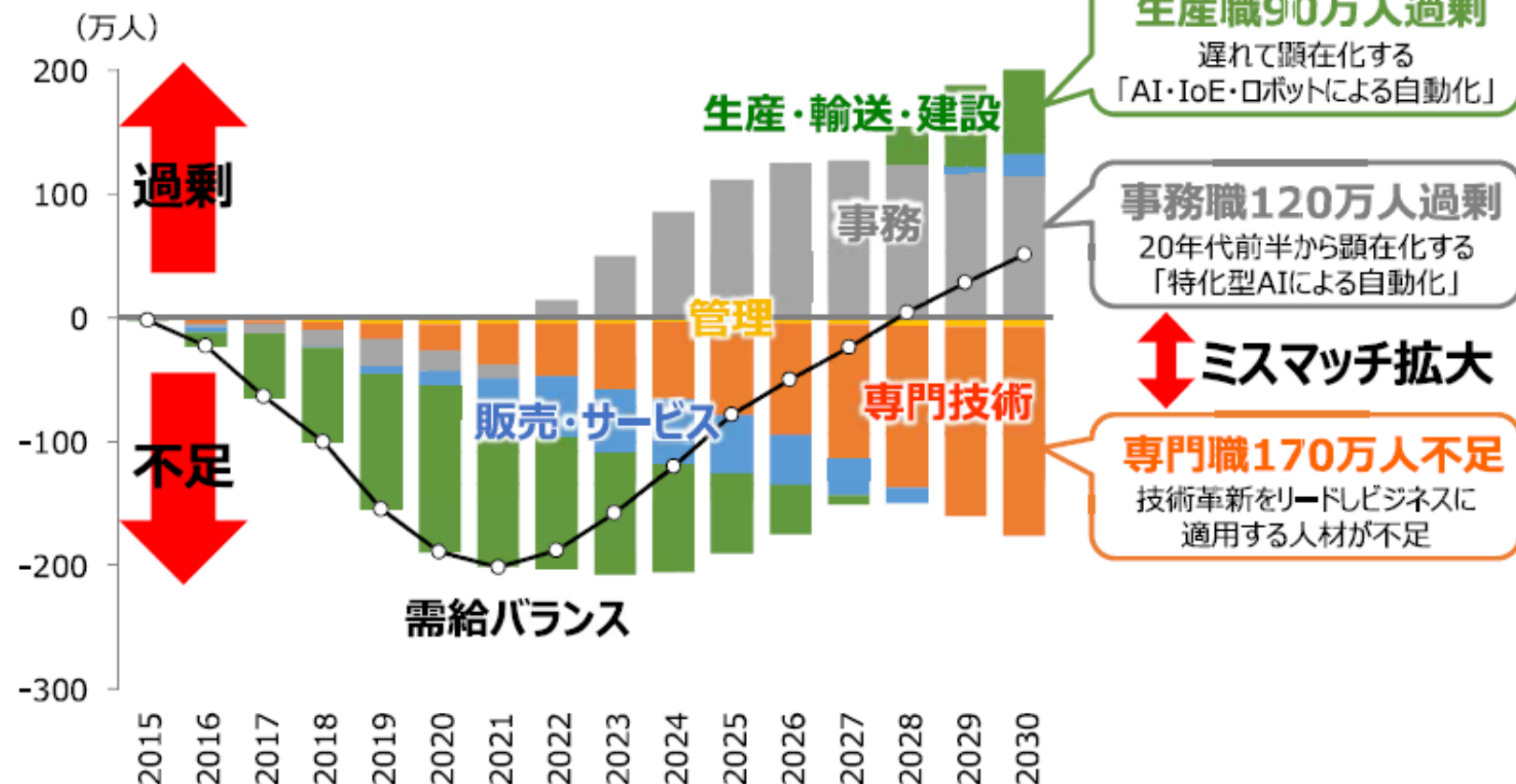
開催実績

- 第11回（平成30年12月25日）
 - ・部会の今後の進め方について
- 第12回（平成31年2月5日）
 - ・技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について（委員ヒアリング）
- 第13回（平成31年3月18日）
 - ・技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について（ホワイトカラー分野ヒアリング）
- 第14回（平成31年3月29日）
 - ・技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について（介護分野ヒアリング）
- 第15回（平成31年4月24日）
 - ・技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について（自動運転技術ヒアリング、JILPT調査報告）
- 第16回（令和元年5月31日）
 - ・報告書（素案）について
- 第17回（令和元年6月14日）
 - ・報告書（案）について
- 第18回（令和元年6月26日）
 - ・報告書（案）について

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用
(2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑤第12回武田委員提出資料

2020年代後半からは「職のミスマッチ」時代を迎える

職種別の労働需給ギャップ（2015年対比）



注：図中の数値は、総務省「労働力調査」ベース。

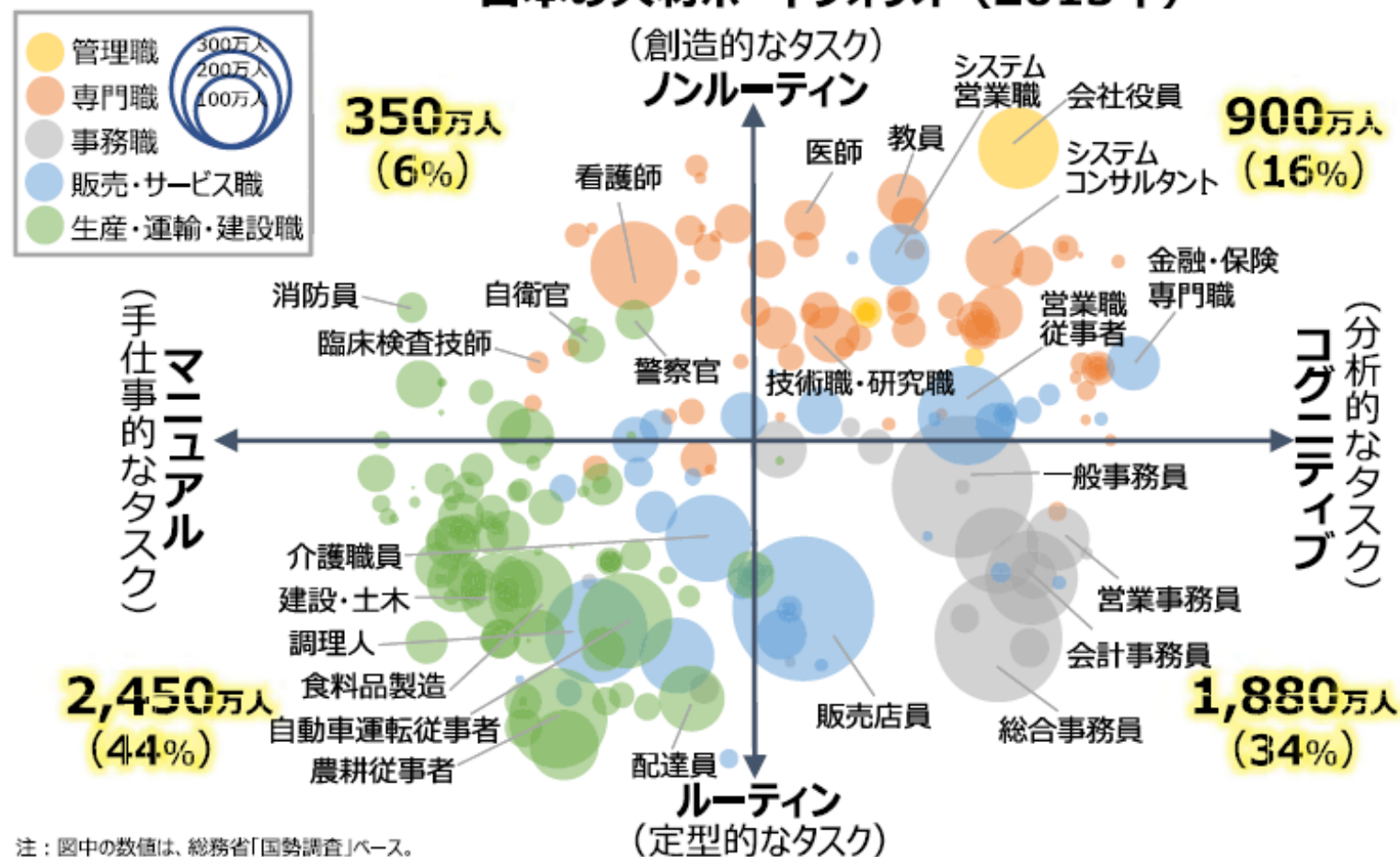
出所：三菱総合研究所「内外経済の中長期展望 2018-2030年度」

Copyright (C) Mitsubishi Research Institute, Inc.

1. 質の高い労働の実現のためのAI等の活用
(2) 就業構造の変化に対応したAI等の導入 ⑥第12回武田委員提出資料

ノンルーティン領域は2割程度

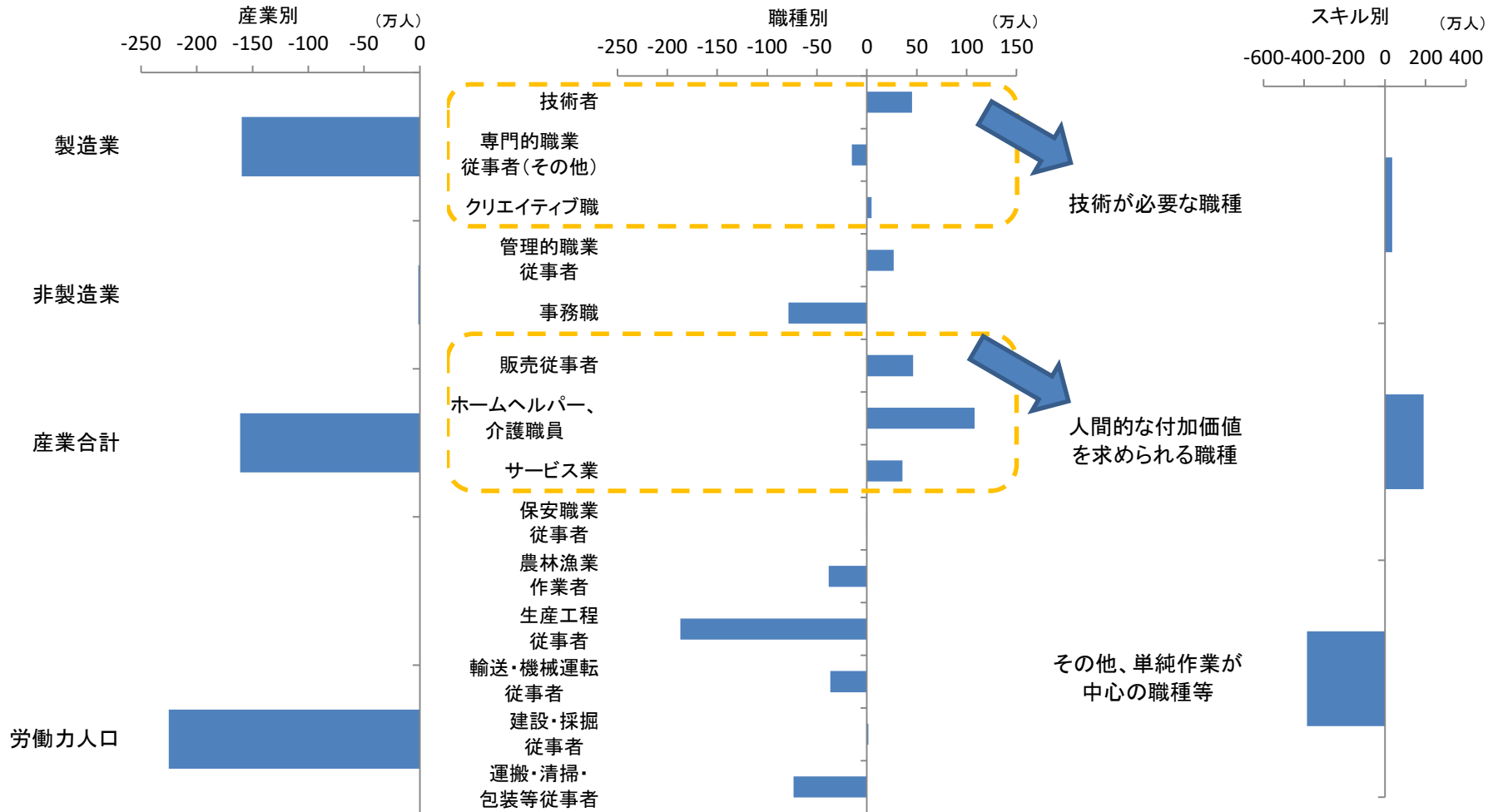
日本の人材ポートフォリオ (2015年)



我が国のAI等による就業者の増減(産業別・職種別・スキル別)

平成29年度
労働経済白書より抜粋

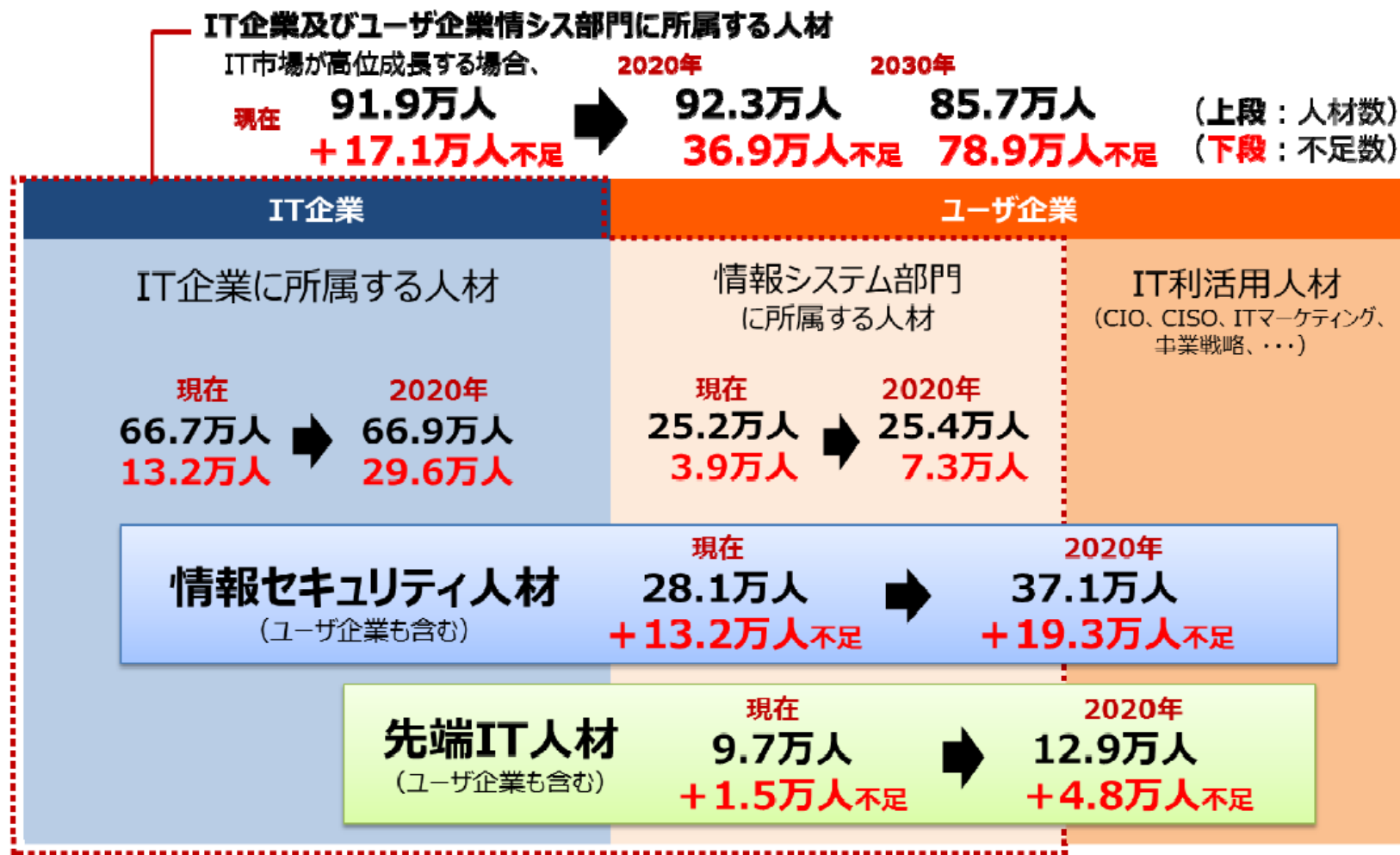
- 産業毎にAI等による就業者の増減をみると、製造業における減少が特に大きくなっている。
- AI等により雇用の代替は起こると考えられるが、労働力人口の減少はこれを上回る。
- 技術の必要な職種や、コミュニケーション能力が必要な職業では、AI等の進展に伴い増加する。



資料出所 経済産業省「新産業構造ビジョン中間整理」資料、(独)労働政策研究・研修機構「2015年度 労働力需給の推計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 左図の労働力人口は「2015年度 労働力需給の推計」で公表されている2014年と2030年を比較した際の労働力人口の推計値を、その他の各産業・職種の就業者数は「新産業構造ビジョン中間整理」で公表されている2015年と2030年を比較した際の就業者の推計値を指す。

分野別の推計例 (1)IT・データ人材



経済産業省商務情報政策局 平成26年度補正先端課題に対応したベンチャー事業化支援等事業 「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果(報告書概要版)」より

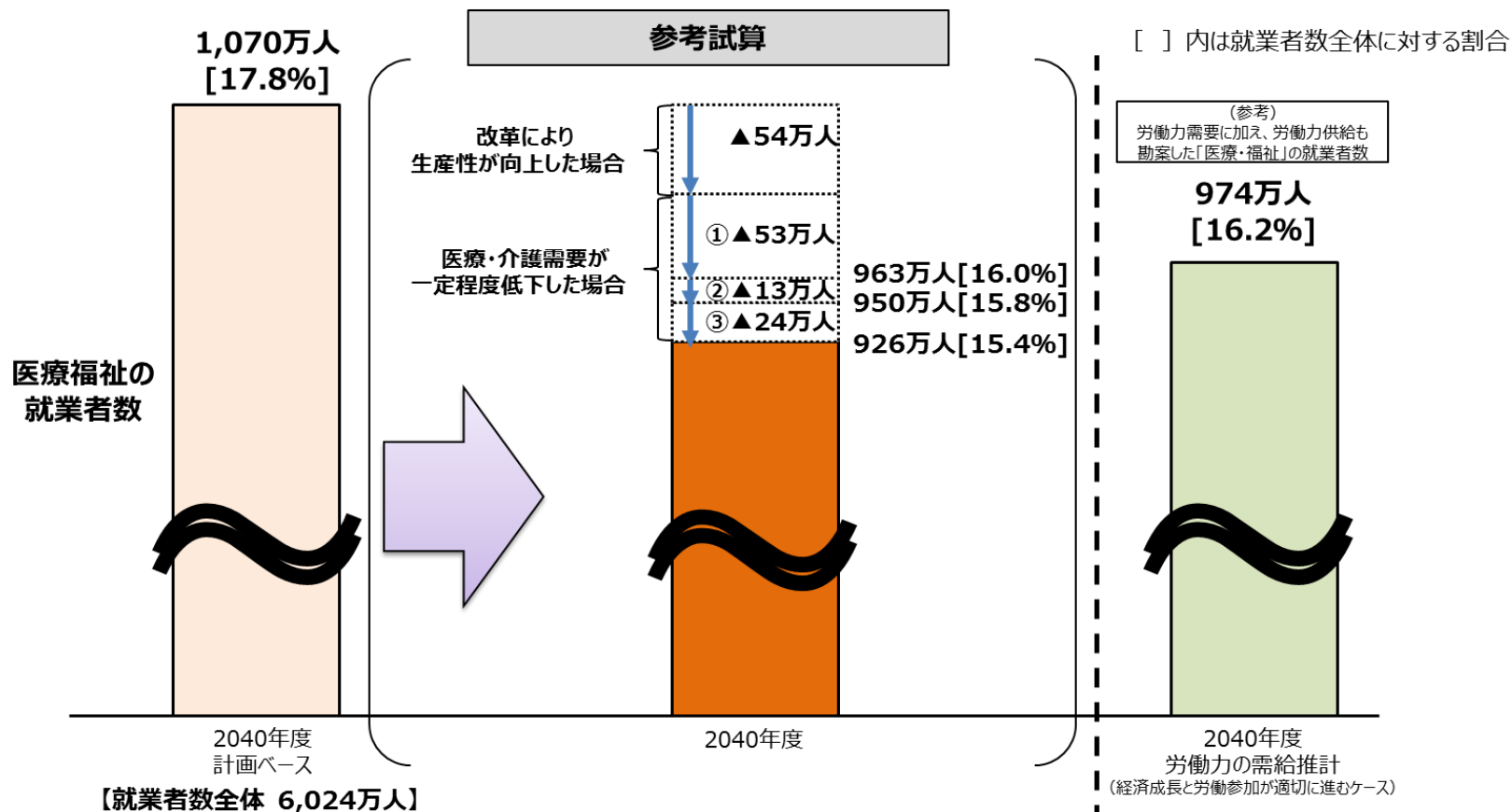
分野別の推計例 (2) AI人材

平成31年3月29日
統合イノベーション戦略
推進会議(第4回)資料



分野別の推計例 (3)医療・介護

新たな労働力の需給推計等を踏まえたマンパワーのシミュレーション（平成30年5月21日）の改定



※本シミュレーションは、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）において新たな労働力の需給推計を行ったこと等を踏まえ、2018年5月に行った『「2040年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）」に基づくマンパワーのシミュレーション』について改定を行ったもの。

(注1) 就業者数全体及び「医療・福祉」の就業者数の推計については、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が行ったものであり、労働力需要に加え、労働力供給も勘案した就業者の見通し（経済成長と労働参加が適切に進むケース。）

(注2) 医療福祉分野における就業者の見通しについては、①医療・介護分野の就業者数について、それぞれの需要の変化に応じて就業者数が変化すると仮定して就業者数を計算。②その他の福祉分野を含めた医療福祉分野全体の就業者数については、医療・介護分野の就業者数の変化率を用いて機械的に計算。③医療福祉分野の短時間雇用者の比率等の雇用形態別の状況等については、現状のまま推移すると仮定して計算。

(注3) 改革により生産性が向上した場合については、ICT等の活用に関する調査研究や先進事例等を踏まえ、医療・介護の生産性が各5%程度向上するなど、医療福祉分野における就業者数全体で5%程度の効率化が達成された場合。

(注4) 医療・介護需要が一定程度低下した場合については、以下のとおり。

①介護の認定率が、1歳分程度（2040年までの65歳以降の平均余命の伸びの平均と同程度）後ろ倒しとなったと機械的に仮定した場合

②介護の認定率が、1.5歳分程度（①に加え、2016年から2040年までの健康寿命の伸びの目標分(3年)／2016年から2040年までの平均寿命の伸び(男性2.3年、女性2.5年)を乗じた分）後ろ倒しするものと機械的に仮定した場合

③医療の受療率について、平均寿命が2018年から2040年にかけて男性、女性ともに2.2年程度上昇することや、過去10年程度の年齢階級別受療率の低下傾向等を踏まえて、受療率のカーブが2.5歳分程度高齢にシフトすると機械的に仮定した場合

平成27年改正法及び 第10次職業能力開発基本計画の 主な進捗状況について

平成27年改正法の主な進捗状況

※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)の一部改正に係る進捗状況

1. キャリアコンサルタント関係

改正事項

キャリアコンサルタント登録制を創設し、名称独占・守秘義務を規定。

これまでの実績及び課題

【実績】

- 平成28年4月1日から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年毎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を設けることにより、その質を担保し、労働者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。
- 平成30年度末のキャリアコンサルタント登録者数は4万1千人となっており、順調に増加。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
キャリアコンサルタント登録者数	25,518人	33,817人	41,842人

- 「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、平成31年度末には7万9千人とすること」を目標(キャリア・コンサルタント養成計画(平成26年7月策定))。平成30年度末において、キャリア・コンサルタント養成数(延べ数)は7万3千人となっており、順調に増加。

※平成28年4月にキャリアコンサルタント国家資格が創設されたことを踏まえ、旧標準レベルのキャリア・コンサルタント(平成33年3月までの間キャリアコンサルタントとして登録することが可能な者)、キャリア・コンサルティング技能士及びキャリア・コンサルタント(経過措置対象者を除く。)の延べ養成数を目指して設定。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
キャリア・コンサルタント養成数	59,037人	65,587人	73,758人

【課題】

- キャリアコンサルタントの養成を進めるとともに、キャリア・コンサルティングの更なる普及・活用を図ることが必要。

2. ジョブカード関係

改正事項	これまでの実績及び課題								
ジョブカード(職務経歴等記録書)の普及・促進のため、国がジョブカードの様式を定め、その普及に努める旨を規定。	【実績】 ○「新成長戦略」(平成22年6月閣議決定)において、2020年までにジョブ・カード取得者数300万人を目標とし、平成27年度に策定した「新ジョブ・カード制度推進基本計画」にも目標として記載 ○有識者、関係団体等からなる「ジョブ・カード制度推進会議」の開催(平成28年度以降計5回開催) ○地域の有識者、関係団体等からなる「地域ジョブ・カード運営本部」の開催(全国で開催) ○職務経歴等記録書を告示で規定(平成27年10月)。平成30年度、告示改正により様式の見直し(利用者が様式の項目を編集可能とする弾力化) ○平成30年度よりキャリア・プラン作成補助シートを導入 ○平成30年度の行政事業レビュー(秋の年次公開検証)を踏まえ、ジョブ・カードセンター事業の拠点数を削減。また、事業運営面について、①ジョブ・カードを応募書類等として活用する企業の開拓・支援の重点化、②地域拠点の体制整備、③入札要件の見直しによる事業競争性の向上を行った。 ＜ジョブ・カード取得者数＞ <table><tr><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度 (速報値)</th><th>制度創設からの合計 (平成20年度～平成30年度)</th></tr><tr><td>25.9万人</td><td>20.8万人</td><td>24.2万人</td><td>219.0万人</td></tr></table> 【課題】 ○2021年以降の目標設定のあり方の検討。 ○「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」において「令和4年度以降ジョブ・カード等のデジタル化を進め、マイナポータルを通じて、マイナンバーカードとの連携を図る」とされたことを踏まえた、デジタル化(システム化)に向けた検討。 ○ジョブ・カードのさらなる普及促進が必要。	平成28年度	平成29年度	平成30年度 (速報値)	制度創設からの合計 (平成20年度～平成30年度)	25.9万人	20.8万人	24.2万人	219.0万人
平成28年度	平成29年度	平成30年度 (速報値)	制度創設からの合計 (平成20年度～平成30年度)						
25.9万人	20.8万人	24.2万人	219.0万人						

3. 職業能力検定関係

改正事項	これまでの実績及び課題
対人サービス分野等を対象にした技能検定制度を整備。	【実績】 ○平成29年度から対人サービス分野として、新たな技能検定職種に、接客販売（平成29年度）、フィットネスクラブ・マネジメント（平成29年度）、ブライダルコーディネート（平成30年度）、ホテル・マネジメント（平成30年度）の4職種を追加した。 【課題】 ○技能検定の迅速な整備を図るため、外部専門機関への委託による技能検定化のための個別支援を引き続き実施することが必要。

第10次職業能力開発基本計画 の主な進捗状況

1. 生産性向上に向けた人材育成の強化

(1)IT人材育成の強化・加速化

計画の内容	これまでの実績及び課題								
① 労働者が自発的にIT技術を習得することを支援するため、専門実践教育訓練給付制度等においてIT分野の講座拡充に向けた検討を行う	○高度IT技術等に関する講座の拡充 ①一定レベル以上の情報通信技術に関する資格(ITSSスキル標準においてレベル3相当以上の資格)取得を目標とする課程の追加(平成28年10月適用) ②第四次産業革命スキル習得講座について専門教育訓練給付の対象への追加(平成30年4月適用) 【実績】 ○専門実践教育訓練累計新規指定講座数 <table><tr><th>平成28年 10月時点</th><th>平成29年 10月時点</th><th>平成30年 10月時点</th><th>令和元年 10月時点</th></tr><tr><td>2,243</td><td>2,593</td><td>2,950</td><td>3,412</td></tr></table> ※平成28年度は指定講座総数、平成29年度以降は平成29年4月の給付対象講座および当該年度10月時点までに新規指定された講座の総数 【課題】 ○開発したプログラム(下記1(2)④参照)の活用も含め更なる周知・広報が必要。	平成28年 10月時点	平成29年 10月時点	平成30年 10月時点	令和元年 10月時点	2,243	2,593	2,950	3,412
平成28年 10月時点	平成29年 10月時点	平成30年 10月時点	令和元年 10月時点						
2,243	2,593	2,950	3,412						
② 企業内において高度なIT人材を育成するために、キャリア形成促進助成金等により、IT業界と企業が連携した雇用型訓練を通じた実践的な人材育成を推進する	【実績】 ○平成28年度よりキャリア形成促進助成金(平成29年度より人材開発支援助成金に名称変更)において、情報通信業の事業主が認定実習併用職業訓練を実施する場合に通常より高い助成率で支援する等、IT人材の育成に取り組む企業を含む事業主の支援を行っている。 【課題】 ○手続きの簡素化や周知広報など利用者ニーズを踏まえたより一層の活用促進。								

(1)IT人材育成の強化・加速化

計画の内容	これまでの実績及び課題
③ IT人材の量的な拡大を図るため、離職者に対する公的職業訓練の中で、IT分野に関する訓練の弾力的な運用や効果的な訓練コースの設定に努める	○第4次産業革命による産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、IT活用力は全産業の人材に求められており、「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)においても「年代・職種を問わず、様々な人材が多様な機会を通じて基礎的なIT・データスキルを身につけることは重要」とされているところ。 【実績】 ○職種を問わず、これからの社会人が標準的に装備しておくべきIT理解・活用力を習得するためのコースを平成30年10月より新設した。 【課題】 ○より積極的な広報等を通じて訓練コースの設定を引き続き推進する。

(2)労働者の主体的なキャリア形成の推進

計画の内容	これまでの実績及び課題			
① キャリアコンサルタントについて、継続的な質の保証を図りつつ計画的に養成を進めるとともに、有効なツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する	【実績】 ○キャリアコンサルタントは順調に増加し、平成30年度末のキャリアコンサルタント登録者数は4万1千人。 ○キャリアコンサルタントは5年毎の更新制とすることでその質を担保。 ○社会環境の変化や労働政策上の課題等を踏まえ、養成講習や更新講習の科目等の見直し(平成30年度に省令改正) ○キャリアコンサルタント養成講習や更新講習に、ジョブ・カード作成や活用に係る内容を含む科目を設定し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進			
		平成28年度	平成29年度	平成30年度
	キャリアコンサルタント登録者数	25,518人	33,817人	41,842人
	【課題】 ○キャリアコンサルタントの養成と質の担保や、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを引き続き推進していくことが必要。			

② 活動分野ごとに求められる役割等に応じたキャリアコンサルタントの専門性向上の取組や、労働者個人や企業等が直面する課題解決を促す仕組みの検討を進める	【実績】 ○キャリアコンサルタントの専門性を向上させるため、キャリアコンサルタントに対して以下の研修を実施。 ・職業訓練の受講を希望する求職者等のキャリアコンサルティングを行う上で必要な知識やスキル等を付与する研修 (修了者数:平成28年度140人、平成29年度346人、平成30年度457人) ・IT分野のキャリア・能力開発に関する相談に専門性を有するキャリアコンサルタントを養成するための研修 (修了者数:平成30年度627人) ・若者の職場定着やキャリアアップに関する専門性を有するキャリアコンサルタントを養成するための研修 (修了者数:平成30年度1,588人) ○「治療と職業生活の両立」や「就職氷河世代の労働者」の課題に対応するキャリアコンサルティング技法を開発(平成30年度)。 【課題】 ○キャリアコンサルタントの専門性の向上のため、引き続きキャリアコンサルタント向けの専門研修の実施が必要。また、経験の浅いキャリアコンサルタントの実践力強化のため、経験豊富なキャリアコンサルタントによる教育的指導(スーパービジョン)の在り方等について検討が必要。
③ セルフ・キャリアドックの導入を推進するため、導入マニュアルの作成や、導入・実施する事業主に対する支援や好事例の周知等を行う	【実績】 ○セルフ・キャリアドックを導入するためのマニュアルを作成し(平成29年度)、厚生労働省のホームページ等を活用して周知。 ○セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を整備し、企業に対して個別の相談や研修等を通じて、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援。また、企業向けセミナー等において、セルフ・キャリアドック導入の好事例を周知し、企業への導入勧奨等を実施。 (実施拠点:平成30年度2カ所、平成31年度5カ所)。 ○セルフ・キャリアドックの導入を希望する企業に対する個別相談支援件数 平成30年度:752件 【課題】 ○セルフ・キャリアドックの導入を更に進めていくことが必要。

(2)労働者の主体的なキャリア形成の推進

計画の内容	これまでの実績及び課題								
④ 労働者のキャリアアップに資する教育訓練給付制度の活用促進のため、更なる周知・広報を行うとともに、特に専門実践教育訓練給付制度については、関係省庁との連携により、例えば労働者が在職しながら受講可能な質の高いプログラム開発等に向けた検討を行うことに加え、制度開始後3年後を目途に、同制度の活用状況等を踏まえた総合的な検討・見直しを行うなど、講座の質・量両面からの充実を推進する	1 労働者が在職しながら受講可能な質の高いプログラム開発 キャリア形成上の課題を有する労働者等のキャリアアップ、生産性向上に資する教育訓練プログラムを産業界との連携等を通じて開発・普及する事業を平成29年度から3年間で実施。								
	【実績】 ○出産・育児等によりキャリア中断している女性の復職支援やものづくり技術者の高度IT技術の付与等8つの事業区分にてプログラムを開発。								
	【課題】 ○開発したプログラムを周知、広報することで質の高い講座の確保につなげる。								
	2 専門実践教育訓練給付制度開始後3年後見直しにおける主な改正								
	①専門職大学等の課程を対象へ追加 ②第1類型(業務独占・名称独占資格の養成課程)に、管理栄養士の養成課程と、法令上の最短期間が3年の養成課程であって定時制により訓練期間が4年以内となるものを追加 ③第2類型(専門学校の職業実践専門課程)に専門学校の「キャリア形成促進プログラム」を追加								
	【実績】 ○専門実践教育訓練累計新規指定講座数								
	<table><tr><th>平成28年 10月時点</th><th>平成29年 10月時点</th><th>平成30年 10月時点</th><th>令和元年 10月時点</th></tr><tr><td>2,243</td><td>2,593</td><td>2,950</td><td>3,412</td></tr></table>	平成28年 10月時点	平成29年 10月時点	平成30年 10月時点	令和元年 10月時点	2,243	2,593	2,950	3,412
平成28年 10月時点	平成29年 10月時点	平成30年 10月時点	令和元年 10月時点						
2,243	2,593	2,950	3,412						
	※平成28年度は指定講座総数、平成29年度以降は平成29年4月の給付対象講座および当該年度10月時点までに新規指定された講座の総数								
	【課題】 ○OKPI(平成29年～5年間で累計新規指定講座数5,000講座)に向け更なる周知・広報が必要。								

(3)企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績及び課題												
① 成長が見込まれる分野や人手不足分野等に重点を置きつつ、労働者の能力開発を通じた生産性の向上、グローバル人材育成等のため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金による訓練機会確保や、同助成金の手続きの簡素化、周知広報を通じた一層の活用促進により企業内又は業界単位での人材育成を促す	【実績】 ○キャリア形成促進助成金（平成29年度より人材開発支援助成金に名称変更）において、支給要件の緩和、支給対象範囲の拡大、コースの統合、申請手続きの見直し等により、企業内の教育訓練を実施する事業主に向けた活用促進を図っている。直近3年間で支給決定件数は増加しており、効果的に活用されているといえる。 <table><tr><th></th><th>28年度</th><th>29年度</th><th>30年度</th></tr><tr><td>支給決定件数</td><td>26,019件</td><td>45,326件</td><td>72,002件</td></tr><tr><td>支給額</td><td>91億円</td><td>203億円</td><td>341億円</td></tr></table> 【課題】 ○手続きの簡素化や周知広報など利用者ニーズを踏まえたより一層の活用促進。		28年度	29年度	30年度	支給決定件数	26,019件	45,326件	72,002件	支給額	91億円	203億円	341億円
	28年度	29年度	30年度										
支給決定件数	26,019件	45,326件	72,002件										
支給額	91億円	203億円	341億円										
② 労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入等に取り組む企業に対する支援を行う	【実績】 ○人材開発支援助成金において、雇用する労働者に対し、自発的に教育訓練を受けるため必要な教育訓練休暇制度の導入及び休暇の付与を行う事業主に対する支援を実施している。 【課題】 ○周知広報等による、利用者のニーズを踏まえたより一層の活用促進。												

(3) 企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績及び課題												
③ OJTとOFF-JTを組み合わせた雇用型訓練については、業界等の人材育成の課題を踏まえた実践的で職場へのマッチングに資する訓練であり、特に若年者への効果が高いことから、事業主への支援の拡充等を通じて更なる実施を推進する	【実績】 ○新規学校卒業者を中心とした若年者を対象にしたOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を実習併用職業訓練として厚生労働大臣が認定するとともに、これらの訓練について人材開発支援助成金により、訓練経費及び訓練期間中の賃金の一部等を助成している。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>訓練計画件数</td><td>2,899件</td><td>2,290件</td><td>2,067件</td></tr><tr><td>訓練計画者数</td><td>13,015人</td><td>10,217人</td><td>9,142人</td></tr></table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	訓練計画件数	2,899件	2,290件	2,067件	訓練計画者数	13,015人	10,217人	9,142人
		平成28年度	平成29年度	平成30年度									
訓練計画件数	2,899件	2,290件	2,067件										
訓練計画者数	13,015人	10,217人	9,142人										
④ 民間の活力を活かした認定職業訓練制度について、建設業等の人材が不足している産業を中心として若者の担い手を確保する観点からも、訓練に取り組む事業主等への支援の拡充等を通じ、活用促進を図る	【課題】 ○大臣認定の申請手続きの簡素化。												
	【実績】 ○建設業に関連する訓練科を含めた認定職業訓練に対する補助を実施しているところであり、人手不足分野である建設又は介護事業に関連する訓練については、国及び都道府県の補助額が補助対象経費の2／3に満たない場合、国がその不足分について増額補助を行っているところ。 <table><tr><th></th><th>28年度</th><th>29年度</th><th>30年度</th></tr><tr><td>訓練施設数</td><td>1,100施設</td><td>1,138施設</td><td>1,132施設</td></tr><tr><td>訓練生数(補助対象)</td><td>39,449人</td><td>38,348人</td><td>37,368人</td></tr></table>		28年度	29年度	30年度	訓練施設数	1,100施設	1,138施設	1,132施設	訓練生数(補助対象)	39,449人	38,348人	37,368人
	28年度	29年度	30年度										
訓練施設数	1,100施設	1,138施設	1,132施設										
訓練生数(補助対象)	39,449人	38,348人	37,368人										
	【課題】 ○雇用保険法施行規則の規定に基づき、都道府県が事業主等に補助した額(2／3)の1／2を国が補助しているが、都道府県の財政上の制約により、都道府県の補助額が2／3に満たない場合が多く、認定職業訓練を実施する事業主等の負担が生じている。												

(3)企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績及び課題												
⑤ 設備、訓練指導員、訓練ノウハウ、資金等の面で個々の企業では実施困難なものづくり分野等の職業訓練について、中小企業等のニーズに即して個別に実施するオーダーメイド型在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を更に効果的に実施する	【実績】												
	○在職者訓練を実施。												
	<table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>受講者数</td><td>112,559人</td><td>116,938人</td><td>121,406人</td></tr></table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	112,559人	116,938人	121,406人				
		平成28年度	平成29年度	平成30年度									
	受講者数	112,559人	116,938人	121,406人									
	○高障求機構において、訓練指導員の企業への派遣を実施。												
	<table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>指導員派遣</td><td>4,545人</td><td>4,415人</td><td>4,520人</td></tr><tr><td>施設貸与</td><td>12,260件</td><td>12,194件</td><td>12,598件</td></tr></table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	指導員派遣	4,545人	4,415人	4,520人	施設貸与	12,260件	12,194件	12,598件
		平成28年度	平成29年度	平成30年度									
	指導員派遣	4,545人	4,415人	4,520人									
	施設貸与	12,260件	12,194件	12,598件									
【課題】													
○オーダーメイド型在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を引き続き推進する。													

(1) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題															
① 子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等を推進する	【実績】 ○短時間訓練コース及び託児サービス付訓練コースを実施。 ・短時間訓練コース															
	<table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>受講者数</td><td>483人</td><td>486人</td><td>集計中</td></tr><tr><td>コース数</td><td>35</td><td>42</td><td>集計中</td></tr></table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	483人	486人	集計中	コース数	35	42	集計中			
		平成28年度	平成29年度	平成30年度												
	受講者数	483人	486人	集計中												
	コース数	35	42	集計中												
・託児サービス付訓練コース																
<table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>受講者数</td><td>14,476人</td><td>19,331人</td><td>集計中</td></tr><tr><td>コース数</td><td>971</td><td>1,345</td><td>集計中</td></tr><tr><td>全体のコース数に占める実施率</td><td>11.5%</td><td>14.1%</td><td>集計中</td></tr></table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	14,476人	19,331人	集計中	コース数	971	1,345	集計中	全体のコース数に占める実施率	11.5%	14.1%	集計中
	平成28年度	平成29年度	平成30年度													
受講者数	14,476人	19,331人	集計中													
コース数	971	1,345	集計中													
全体のコース数に占める実施率	11.5%	14.1%	集計中													
【課題】 ○短時間訓練コース及び託児サービス付訓練コースの実施を引き続き推進する。																
② ハローワークを中心に、母子家庭の母等や、出産・育児・介護等により離職し、就業にブランクがある女性を対象として、キャリアコンサルティングの機会を確保し、個々の課題に配慮した、積極的な職業能力開発機会の提供を推進する	【実績】 ○マザーズハローワークでの受講あっせんを実施。															
	<table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>受講あっせん件数</td><td>188件</td><td>224件</td><td>291件</td></tr></table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講あっせん件数	188件	224件	291件							
		平成28年度	平成29年度	平成30年度												
受講あっせん件数	188件	224件	291件													
【課題】 ○マザーズハローワークでの受講あっせんを引き続き推進する。																

(2)若者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題																								
① 初等中等教育を含む学校段階から多様な職業について理解を深め、就業前段階で適切な職業意識を持つことが、その後の職業人生に重要であることから、学校等関係機関と連携し、児童・生徒等への職場体験等の支援とともに、ものづくり体験や技能講習会、「ものづくりマイスター」による実技指導等の実施を推進する	【実績】 ○学生生徒を含む若者にも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、ものづくり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。学校等関係機関と連携し、小中学校等の児童・生徒等を対象とした「ものづくり体験教室」及び、工業高校等の生徒を対象とした「ものづくりマイスター」による実技指導等を平成25年度より継続して実施。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>活動数(受講者延べ人数)</td><td>197,809人日</td><td>209,906人日</td><td>216,023人日</td></tr><tr><td>実技指導</td><td>119,320人日</td><td>130,957人日</td><td>138,448人日</td></tr><tr><td>うち企業及び業界団体</td><td>32,290人日</td><td>33,134人日</td><td>33,939人日</td></tr><tr><td>うち工業高校等</td><td>86,860人日</td><td>97,438人日</td><td>104,271人日</td></tr><tr><td>ものづくり体験教室</td><td>77,278人日</td><td>77,746人日</td><td>76,392人日</td></tr></table> (抜粋のため合計合わず) 【課題】 ○ものづくりに興味を持った児童・生徒等が、さらに職業意識を高めることができるような方策について検討を行っていく必要がある。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	活動数(受講者延べ人数)	197,809人日	209,906人日	216,023人日	実技指導	119,320人日	130,957人日	138,448人日	うち企業及び業界団体	32,290人日	33,134人日	33,939人日	うち工業高校等	86,860人日	97,438人日	104,271人日	ものづくり体験教室	77,278人日	77,746人日	76,392人日
		平成28年度	平成29年度	平成30年度																					
活動数(受講者延べ人数)	197,809人日	209,906人日	216,023人日																						
実技指導	119,320人日	130,957人日	138,448人日																						
うち企業及び業界団体	32,290人日	33,134人日	33,939人日																						
うち工業高校等	86,860人日	97,438人日	104,271人日																						
ものづくり体験教室	77,278人日	77,746人日	76,392人日																						
② 若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等によるキャリアコンサルティングの機会を確保する	【実績】 ○セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を整備し、企業に対して個別の相談や研修等を通じて、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援。また、拠点において若者も含め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 (実施拠点：平成30年度2カ所、令和元年度5カ所)。 【課題】 ○セルフ・キャリアドックの導入を更に進めること等によりキャリアコンサルティングの機会を確保していくことが必要。																								

91

(2)若者の職業能力開発

計画の内容

③ 就業経験の少ない若者が、就職するために必要なスキルを得る上で効果的な日本版デュアルシステム、雇用型訓練等による若者向けの訓練の推進を図る

これまでの実績及び課題

【実績】

○日本版デュアルシステムを実施。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
受講者数	9,185人	7,968人	6,832
コース数	658	663	544
就職率 (専門課程活用型)	94.0%	100.0%	92.9%
就職率 (普通課程活用型)	95.0%	97.8%	98.4%
就職率 (短期課程活用型)	92.8%	92.9%	93.0%
就職率 (委託訓練活用型)	79.0%	78.5%	79.7%

【課題】

○最近の雇用失業情勢の改善により受講者数は減少傾向であるが、就職率は高く、日本版デュアルシステムの実施を引き続き推進する。

【実績】

○新規学校卒業者を中心とした若年者を対象にしたOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を実習併用職業訓練として厚生労働大臣が認定するとともに、これらの訓練について人材開発支援助成金により、訓練経費及び訓練期間中の賃金の一部等を助成している。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
訓練計画件数	2,899件	2,290件	2,067件
訓練計画者数	13,015人	10,217人	9,142人

【課題】

○大臣認定の申請手続きの簡素化

(2) 若者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題																
④ 学卒者向けの公共職業訓練について、更なる就職率の向上に向けて取組の充実を図る	【実績】 ○学卒者訓練を実施。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>受講者数</td><td>17,529人</td><td>17,418人</td><td>16,622人</td></tr><tr><td>就職率</td><td>97.3%</td><td>96.8%</td><td>97.4%</td></tr></table> 【課題】 ○就職率は約97%と高く、学卒者訓練の実施を引き続き推進する。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	17,529人	17,418人	16,622人	就職率	97.3%	96.8%	97.4%				
	平成28年度	平成29年度	平成30年度														
受講者数	17,529人	17,418人	16,622人														
就職率	97.3%	96.8%	97.4%														
⑤ ニート等の若者について、将来生活困窮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ため、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働した職業的自立に向けた専門的相談等の支援を行うとともに、学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化を行う	【実績】 ○地域若者サポートステーションにおいて、ニート等の若者に対して、キャリアコンサルタント等による専門的な相談等を実施。 ○文部科学省と連名で、都道府県知事、教育委員会等に対し、学校等とサポステの連携による切れ目ない支援に着手するとともに、全国のサポステにおいて、高校等へのサポステ支援内容の情報提供、高校・自宅等へのアウトリーチ型の相談支援を開始。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>設置</td><td>160箇所</td><td>173箇所</td><td>175箇所</td></tr><tr><td>新規登録者数</td><td>22,885人</td><td>16,122人</td><td>16,271人</td></tr><tr><td>就職者数 ※平成30年度は公的職業訓練受講者数等を含む</td><td>14,157人</td><td>8,930人</td><td>10,104人</td></tr></table> 【課題】 ○就職困難度の高い層の登録者割合増加に対応した、課題に即した支援の専門性強化、支援人材の育成。 ○新規登録者の確保が課題であり、関係機関のネットワークの下で、サポステの支援を求める者の把握、登録への誘導の取組強化。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	設置	160箇所	173箇所	175箇所	新規登録者数	22,885人	16,122人	16,271人	就職者数 ※平成30年度は公的職業訓練受講者数等を含む	14,157人	8,930人	10,104人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度														
設置	160箇所	173箇所	175箇所														
新規登録者数	22,885人	16,122人	16,271人														
就職者数 ※平成30年度は公的職業訓練受講者数等を含む	14,157人	8,930人	10,104人														

(2) 若者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題
⑥ 公的職業訓練や地域若者サポートステーションの活用につながりづらい高校中退者等の対象者の潜在的な支援ニーズを掘り起こすため、関係機関の緊密なネットワークの下での更なる周知等を行う	【実績】 (公的職業訓練) ○地域訓練協議会等を活用し、地域の関係機関のネットワークの下での周知等を行っている。 (サポステ) ○文部科学省と連名で、都道府県知事、教育委員会等に対し、学校等とサポステの連携による切れ目ない支援に着手するよう通知するとともに、全国のサポステにおいて、高校等へのサポステ支援内容の情報提供、高校・自宅等へのアウトリーチ型の相談支援を開始。(再掲) 【課題】 (公的職業訓練) ○引き続き関係機関と連携して周知等を行っていく。 (サポステ) ○高校とサポステの間の実効性ある連携体制のあり方。 ○大学中退者に対する支援の必要性の検討、アプローチのあり方。
⑦ 学校生活から就労への円滑な移行のために、キャリア教育を行う専門人材の養成が求められていることから、労働行政がこれまで培ってきたツールやノウハウを活かし、関係機関と連携しつつ、キャリアコンサルタント等のキャリア教育に資する人材を養成する	【実績】 ○キャリアコンサルタント登録者のうち約2割が学校・教育機関で活動。 ○文部科学省及び経済産業省と合同で、学校等の教育関係者と地域・社会や産業界の関係者が連携・共同して、キャリア教育に取り組んでいる先進事例を共有し、全国への普及・啓発を行うことを目的としたシンポジウムを開催。 (29年1月17日開催、平成30年1月11日開催、平成31年1月18日開催) 【課題】 ○キャリア教育に資するキャリアコンサルタントの養成を更に進めていくことが必要。

(3) 中高年齢者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題								
① 中高年が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できるよう、中高年のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する	【実績】 ○セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を整備し、企業に対して個別の相談や研修等を通じて、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援。また、拠点において中高年も含め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 （実施拠点：平成30年度2カ所、令和元年度5カ所）。 【課題】 ○セルフ・キャリアドックの導入を更に進めるほか、中高年齢層労働者等へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する必要。								
② 在職中の職業能力開発の向上が必要という視点から、キャリア形成促進助成金による雇用する労働者に対する訓練機会の確保や、更なるスキルアップを図る在職者向けの訓練の実施のほか、雇用型訓練を実施する事業主への支援を行う	【実績】 ○キャリア形成促進助成金（平成29年度より人材開発支援助成金に名称変更）において、在職中の職務に関連した専門的な知識・技能の修得のための訓練機会を確保する事業主に対する支援を実施している。 ○また、在職者訓練を実施。 <table><tr><td></td><td>平成28年度</td><td>平成29年度</td><td>平成30年度</td></tr><tr><td>受講者数</td><td>112,559人</td><td>116,938人</td><td>121,406人</td></tr></table> 【課題】 ○手続きの簡素化や周知広報など利用者ニーズを踏まえたより一層の活用促進 ○在職者訓練の実施を引き続き推進する。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	112,559人	116,938人	121,406人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度						
受講者数	112,559人	116,938人	121,406人						
③ 新たな場での活躍を期する中高年に対して、今までの経験・能力に足りない知識や技能を付与するとともに、意識の見直しも必要という視点から、経験交流会など再就職に向けた準備支援を含めた新たな職業訓練コース等の支援策の開発・検証を実施する	【実績】 ○平成28年度、29年度、高障求機構において、「中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証実施に関する調査・研究」事業で、新たな職業訓練コースの開発・検証を行った。 【課題】 ○中高年の再就職に向けた考え方などが整理されたことから、今後、委託訓練等の普及に向けて、検討を行う。								

95

(4)障害者職業能力開発校における受入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の確保

計画の内容	これまでの実績及び課題												
① 一般の公共職業能力開発施設で受入れが困難な重度障害者を受け入れる障害者職業能力開発校での職業訓練、障害者の態様に応じた多様な委託訓練、障害者向けのデュアル訓練等について、障害者の雇用の促進に向けた在り方の検討を実施する	【実績】 ○平成28年の「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会」における検討結果等を踏まえ、引き続き以下の取組を推進。 ①障害者職業能力開発校において、一般の公共職業能力開発施設で受入れが困難な障害者等に対する職業訓練を実施。												
	<table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>受講者数</td><td>1,553人</td><td>1,599人</td><td>1456人</td></tr><tr><td>就職率</td><td>71.6%</td><td>69.2%</td><td>71.1%</td></tr></table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	1,553人	1,599人	1456人	就職率	71.6%	69.2%	71.1%
		平成28年度	平成29年度	平成30年度									
受講者数	1,553人	1,599人	1456人										
就職率	71.6%	69.2%	71.1%										
②企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等を活用し、障害者の多様なニーズに対応した障害者委託訓練を実施。													
	<table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>受講者数</td><td>3,698人</td><td>3,473人</td><td>3051人</td></tr><tr><td>就職率</td><td>46.2%</td><td>49.7%</td><td>52.2%</td></tr></table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	3,698人	3,473人	3051人	就職率	46.2%	49.7%	52.2%
	平成28年度	平成29年度	平成30年度										
受講者数	3,698人	3,473人	3051人										
就職率	46.2%	49.7%	52.2%										
	【課題】 ○精神障害者の新規求職申込件数が増加しており、障害者職業能力開発校での精神障害者向け訓練コースの設置・運営に取り組んでいくことが必要。また、障害者委託訓練については、第4次障害者基本計画に掲げられた就職率目標55%(2022年度)の達成に向けて取り組んでいくことが必要。												

(4)障害者職業能力開発校における受入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の確保

計画の内容	これまでの実績及び課題																
② 訓練実施主体である都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県労働局及びハローワークが中心となって、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健及び経済団体等関係機関との連携・協力体制を推進する	【実績】 ○都道府県単位で地域訓練協議会を開催し、地域の実情や訓練実施状況を踏まえた適切な地域計画の策定や訓練の効果的な実施について協議を行う他、各地域レベルにおいて関係機関と連携を図りつつ職業訓練を実施。 【課題】 ○引き続き、地域における関係機関との連携・協力体制を推進していくことが必要。																
③ 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)を実施し、障害者一人一人の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていく	【実績】 ○毎年、全国障害者技能競技大会(アビリンピック)を開催。 <table><tr><th>回数</th><th>開催日</th><th>開催地</th><th>参加選手数</th></tr><tr><td>第36回</td><td>平成28年10月</td><td>山形県</td><td>370人</td></tr><tr><td>第37回</td><td>平成29年11月</td><td>栃木県</td><td>365人</td></tr><tr><td>第38回</td><td>平成30年11月</td><td>沖縄県</td><td>382人</td></tr></table> 【課題】 ○第38回大会では過去最高の参加選手数となったところであり、引き続きアビリンピックの周知広報に取り組んでいくことが必要。	回数	開催日	開催地	参加選手数	第36回	平成28年10月	山形県	370人	第37回	平成29年11月	栃木県	365人	第38回	平成30年11月	沖縄県	382人
回数	開催日	開催地	参加選手数														
第36回	平成28年10月	山形県	370人														
第37回	平成29年11月	栃木県	365人														
第38回	平成30年11月	沖縄県	382人														
④ 一般の公共職業能力開発施設において施設のバリアフリー化を推進し、障害者の入校を促進するとともに、障害者への支援体制の強化を図る	【実績】 ○一般の公共職業能力開発施設において、障害者向けの訓練コースを設置して訓練を実施。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>受講者数</td><td>304人</td><td>322人</td><td>307人</td></tr><tr><td>就職率</td><td>77.1%</td><td>78.2%</td><td>75.8%</td></tr></table> 【課題】 ○精神障害者の新規求職申込件数が増加しており、一般の公共職業能力開発施設において、精神保健福祉士等の配置の他、精神障害者等の受入れに係るノウハウ普及・対応力強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に取り組んでいくことが必要。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	304人	322人	307人	就職率	77.1%	78.2%	75.8%				
	平成28年度	平成29年度	平成30年度														
受講者数	304人	322人	307人														
就職率	77.1%	78.2%	75.8%														

(5) 非正規雇用労働者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題												
① 非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、キャリアアップ助成金の活用等による職業訓練機会の確保や、同助成金の手続の簡素化・周知広報を通じた活用の促進を図る	【実績】 ○キャリアアップ助成金(人材育成コース)(平成30年度より人材開発支援助成金に統合(特別育成訓練コース))において、申請手続きの見直し等により、非正規雇用労働者の正社員への移行または処遇の改善を目指して実施する職業訓練の促進を図っている。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>支給決定件数</td><td>16,674件</td><td>14,191件</td><td>11,949件</td></tr><tr><td>支給額</td><td>127億円</td><td>106億円</td><td>82億円</td></tr></table> 【課題】 ○周知広報等による、利用者にニーズを踏まえたより一層の活用促進。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	支給決定件数	16,674件	14,191件	11,949件	支給額	127億円	106億円	82億円
	平成28年度	平成29年度	平成30年度										
支給決定件数	16,674件	14,191件	11,949件										
支給額	127億円	106億円	82億円										
② 正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結びつける効果的な方策である、雇用型訓練の更なる実施の推進を図る	【実績】 ○キャリアアップ助成金(人材育成コース)(平成30年度より人材開発支援助成金に統合(特別育成訓練コース))のうち、雇用型訓練(有期実習型訓練)については、ジョブカードセンターと連携を行い推進を図っている。 <table><tr><th></th><th>28年度</th><th>29年度</th><th>30年度</th></tr><tr><td>支給決定件数</td><td>12,735件</td><td>10,044件</td><td>7,983件</td></tr><tr><td>支給額</td><td>111億円</td><td>90億円</td><td>68億円</td></tr></table> 【課題】 ○周知広報等による、利用者にニーズを踏まえたより一層の活用促進。		28年度	29年度	30年度	支給決定件数	12,735件	10,044件	7,983件	支給額	111億円	90億円	68億円
	28年度	29年度	30年度										
支給決定件数	12,735件	10,044件	7,983件										
支給額	111億円	90億円	68億円										

(5) 非正規雇用労働者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績及び課題												
③ 離職した非正規雇用労働者の就職を促進するため、求職者支援訓練等を活用した職業能力開発を行う	【実績】 ○雇用保険の受給資格のない者の就職を促進するため、求職者支援訓練を実施している。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>受講者数</td><td>32,306人</td><td>26,822人</td><td>23,386人</td></tr><tr><td>就職率</td><td>62.2%</td><td>63.0%</td><td>62.9%</td></tr></table> ※就職率は雇用保険適用就職率 ※30年度の就職率は30年4月～11月までに終了したコースのもの 【課題】 ○求職者支援訓練の実施を引き続き推進する。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	32,306人	26,822人	23,386人	就職率	62.2%	63.0%	62.9%
	平成28年度	平成29年度	平成30年度										
受講者数	32,306人	26,822人	23,386人										
就職率	62.2%	63.0%	62.9%										
④ 非正規雇用労働者に対するキャリアコンサルティングの機会を確保するとともに、キャリアアップを目指す非正規雇用労働者に対する一層の支援の在り方について検討を行う	【実績】 ○非正規雇用労働者を対象にした雇用型訓練、求職者支援訓練、公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）の受講生を対象に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施。 【課題】 ○非正規雇用労働者を対象に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを引き続き推進することが必要。併せて、上記①～③の取組も引き続き実施していく。												

3. 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

計画の内容	これまでの実績及び課題												
① 地域ニーズを踏まえ、不安定な就労状態にある若者の安定的な就職の実現を図るため、地域レベルで産学官が連携した地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める職業訓練コースの開発・検証を行う事業を推進する	○既存の委託訓練の中には就職率が低調な訓練コースも見られるなど、地域ニーズを踏まえた適切なコース設定が十分にできておらず、訓練内容の見直し等の取り組みも十分でないものがあつたため、地域の関係者間のネットワークを構築し、企業・業界団体が求める知識・技能を訓練内容に取り込むこととした。 【実績】 ○高障求機構において全国47都道府県でモデル的に訓練を実施し、それを踏まえて地域コンソーシアムを構成し、既存の訓練カリキュラム等の見直しや新規カリキュラムの開発を行うコースを平成30年10月より新設した。 【課題】 ○より積極的な広報等を通じて訓練コースの設定を引き続き推進する。												
② 地域の創意工夫を活かした人材育成を推進するため、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を支援する	【実績】 ○「地域創生人材育成事業」によって、従来の公的職業訓練の枠組みでは対応できない、地域の創意工夫を生かした人材育成の取組を支援。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>訓練等受講者数</td><td>5,290人</td><td>6,170人</td><td>4,124人</td></tr><tr><td>就職者数</td><td>1,551人</td><td>2,005人</td><td>1,491人</td></tr></table> 【課題】 ○全国の約7割の道府県で活用され、地域の人手不足分野の人材確保・育成に一定の役割を果たしたことから、令和2年度までに事業を終了。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	訓練等受講者数	5,290人	6,170人	4,124人	就職者数	1,551人	2,005人	1,491人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度										
訓練等受講者数	5,290人	6,170人	4,124人										
就職者数	1,551人	2,005人	1,491人										

計画の内容	これまでの実績及び課題																
③ 多様な産業のニーズを把握するため、地域訓練協議会において、より効果的なニーズの把握手法の検討や、地域における訓練実績の把握・分析を的確に行うとともに、必要に応じ、設定する職業訓練の規模が大きい業界の関係者等にも参画をめ、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等を実施する	【実績】 ○中央訓練協議会・地域訓練協議会を開催し、公的職業訓練の分野・規模等を議論した上で、職業訓練実施計画を策定 ・地域訓練協議会：全都道府県で、労使団体その他産業界関係者等を参画し、実施。 ・28年度：9月～11月に1回目、2～3月に2回目を実施。 ・29年度：10月～12月に1回目、2～3月に2回目を実施。 ・30年度：10月～12月に1回目、2～3月に2回目を実施。 ※1回目で訓練計画の大枠、2回目で訓練計画のとりまとめ 【課題】 ○より効果的に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等を行うため、地域訓練協議会の活用の在り方を検討する必要がある。																
④ 教育訓練機関と職業訓練機関とが連携し、それぞれの特徴を活かした訓練を実施するため、職業能力開発大学校、短期大学校及び工科系教育機関とが相互に教員・訓練指導員を派遣する等の連携を強化する	【実績】 ○高障求機構において、工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、取り組みを実施。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>教育訓練等の実施</td><td>64件</td><td>56件</td><td>96件</td></tr><tr><td>工業高校等の教員に対する研修等</td><td>19件</td><td>25件</td><td>31件</td></tr><tr><td>指導員の派遣</td><td>105件</td><td>97件</td><td>99件</td></tr></table> 【課題】 ○教育訓練機関と職業訓練機関との連携を引き続き推進する。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	教育訓練等の実施	64件	56件	96件	工業高校等の教員に対する研修等	19件	25件	31件	指導員の派遣	105件	97件	99件
	平成28年度	平成29年度	平成30年度														
教育訓練等の実施	64件	56件	96件														
工業高校等の教員に対する研修等	19件	25件	31件														
指導員の派遣	105件	97件	99件														

4. 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

(1) 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略

計画の内容	これまでの実績及び課題
我が国の労働力人口は今後急速に減少していくことが見込まれる中、我が国の産業・職業構造の変化を中長期で見据え、将来的に必要な人材ニーズを把握することが必要である	【実績】 ○「職業安定業務統計」や「労働経済動向調査」などの各種統計により、産業・職業構造の変化や労働者の過不足状況を毎年度把握している。 ○平成30年度に開催された雇用政策研究会において、労働力需給推計について議論を行い、平成31年3月29日に労働政策研究・研修機構より2040年までの労働力人口、就業者数のシミュレーション結果が公表された。 ○平成30年12月から令和元年6月まで労働政策審議会労働政策基本部会において、「技術革新(AI等)の動向と労働への影響等について」をテーマとして議論を行い、報告書を取りまとめた。 【課題】 ○人口減少や人生100年時代、技術革新(AI、IoT、ビッグデータ、ロボット等)に伴う労働市場の変化を正確に把握し、それに対応した教育訓練を実施する必要がある。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題
【総合的な訓練計画の策定】 ① 公的職業訓練全体で効果的に職業訓練コースを設定するため、公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施に関する計画については、平成28年度計画より両計画を一体化した総合的な計画を国レベル及び地方レベルで策定する	【実績】 ○平成28年度計画より、公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施に関する計画の両計画を一体化した職業訓練実施計画を国及び地方(47都道府県)で策定。 【課題】 ○地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模の設定のための計画を引き続き策定する。
【公的職業訓練の充実】 ② 工場の生産ラインの高度化を促進するための、ものづくり産業に係るITに関連した在職者訓練コースの充実・強化のために、訓練ニーズの調査・研究を行い、高障求機構や都道府県の職業能力開発施設における在職者訓練としての実施を検討する	【実績】 ○高障求機構において、「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」の検討結果を踏まえ、ものづくり分野におけるIoT技術等に対応した訓練コース203コースを平成30年度に整備。(新規開発コース17コース及び既存カリキュラムの見直しコース186コース、新規開発コース例:IoT時代に向けた切削加工の見える化技術)。 【課題】 ○引き続きカリキュラムを開発し、職業能力開発施設における在職者訓練としての実施を検討する。
【公的職業訓練の充実】 ③ 育児・介護等の事情により通所で職業訓練を受講することが困難な求職者に対して、職業訓練の受講方法の選択肢を広げるため、eラーニング等による訓練の実施について検討する	○平成27年8月28日に取りまとめられた「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」の中で、職業能力開発施策の推進として「公的職業訓練において、受講状況を適切に確認できることを前提にeラーニングを活用した講座の設定を検討する」こととなった。 【実績】 ○平成28年度に「公的職業訓練におけるeラーニング手法の導入に向けた調査検証事業」の委託を行い、平成29年度にその報告を受け、平成29年10月より委託訓練のコースを新設した。 【課題】 ○より積極的な広報等を通じて訓練コースの設定を引き続き推進する。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題																												
【公共職業訓練】 ④ 産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応するため、成長分野・人手不足分野での就職に向けた職業訓練や、企業の人材ニーズの変化を踏まえた安定的な就業につながる職業訓練のコースを設定する	【実績】 ○成長分野・人手不足分野の職業訓練や安定的な就業につながる長期の訓練コースの実施。 <table><tr><th></th><th colspan="2">平成28年度</th><th colspan="2">平成29年度</th><th colspan="2">平成30年度</th></tr><tr><th></th><th>受講者数</th><th>全体割合</th><th>受講者数</th><th>全体割合</th><th>受講者数</th><th>全体割合</th></tr><tr><td>建設分野</td><td>6,526人</td><td>5.4%</td><td>6,695人</td><td>6.0%</td><td>6,064人</td><td>5.7%</td></tr><tr><td>介護分野</td><td>17,339人</td><td>14.4%</td><td>14,496人</td><td>12.9%</td><td>11,942人</td><td>11.2%</td></tr></table> ○うち2年間の長期訓練コースを介護分野において実施。 【課題】 ○産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応する職業訓練コースを引き続き推進する。		平成28年度		平成29年度		平成30年度			受講者数	全体割合	受講者数	全体割合	受講者数	全体割合	建設分野	6,526人	5.4%	6,695人	6.0%	6,064人	5.7%	介護分野	17,339人	14.4%	14,496人	12.9%	11,942人	11.2%
	平成28年度		平成29年度		平成30年度																								
	受講者数	全体割合	受講者数	全体割合	受講者数	全体割合																							
建設分野	6,526人	5.4%	6,695人	6.0%	6,064人	5.7%																							
介護分野	17,339人	14.4%	14,496人	12.9%	11,942人	11.2%																							
【公共職業訓練】 ⑤ 個々人の職業生活設計に沿った職業の選択に資するよう訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを実施する	【実績】 ○公共職業訓練（離職者訓練、学卒者訓練）においては、訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行いつつ、就職支援を図っている。 ○公共職業訓練におけるジョブ・カード取得者数（受講者数） （受講前にキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成することが要件） <table><tr><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度（速報値）</th></tr><tr><td>95,383人</td><td>92,378人</td><td>94,497人</td></tr></table> 【課題】 ○訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを引き続き推進する。	平成28年度	平成29年度	平成30年度（速報値）	95,383人	92,378人	94,497人																						
平成28年度	平成29年度	平成30年度（速報値）																											
95,383人	92,378人	94,497人																											

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題
【公共職業訓練】 ⑥ 技術進歩や経済のサービス化の進展に伴って、新たな訓練分野の開発・実施に関する検討が必要となる中、高障求機構において先導的なカリキュラムを策定するとともに、優れたカリキュラムを全国の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等へ積極的に普及し、活用を促進する	【実績】 ○高障求機構において、以下の取組を実施。 《離職者訓練》 電気・電子分野におけるIoTシステムの構築・保守に関する訓練を実施する「IoTシステム技術科」の訓練カリキュラムを開発。 《高度技能者養成訓練》 応用課程にロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材の養成を目的としたカリキュラムを策定、平成30年度より、職業能力開発大学校の生産ロボットシステムコースにおいて、同カリキュラムを活用。専門課程にロボット技術を活用した生産システムの導入及び改善提案並びに導入機器の活用及び保守等ができる人材の育成を目的とした訓練カリキュラムを作成。 《在職者訓練》 常に先導的なカリキュラムへの見直しを実施しており、平成30年度に1,073コースを整備。 【課題】 ○引き続き技術進歩等の進展に応じたカリキュラムの開発及び見直しを行う。
【公共職業訓練】 ⑦ ものづくり分野における人材育成において、ものづくりの基本となる技能を習得するための職業訓練のみならず、最先端の技術革新やグローバル化に対応しうる人材育成のための職業訓練も実施していく	【実績】 ○高障求機構において、以下の取組を実施。 《離職者訓練》 IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コース(工場における生産設備のIT化に対応するために開発した「スマート生産サポート科」)について、平成30年度に36コース、691人に実施した。 《高度技能者養成訓練》 平成30年度より、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善を行うことができる人材の養成を目的とした生産ロボットシステムコースを職業能力開発大学校3校に設置し、47名が受講中。 《在職者訓練》 IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した在職者訓練コースについて、平成30年度に320コース、2,850人に実施した。 【課題】 ○引き続きカリキュラムの開発及び見直しを行い、最先端の技術革新等に対応しうる人材育成のための職業訓練の実施を推進する。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題												
【求職者支援訓練】 ⑧ 就業経験に乏しい者や、非正規での離転職を繰り返している者等については、これらの者が必要とする基礎的能力を習得できる職業訓練や、人材不足の業種、求人ニーズの高い職種への就職に向けた実践的訓練を実施する	【実績】 ○求職者支援訓練においては、就職に必要な基礎的な技能及び知識を付与するための基礎訓練と、より就職に資する実践的な技能及び知識を付与する実践訓練を行っている。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>受講者数 (基礎コース)</td><td>10,447人</td><td>8,126人</td><td>6,739人</td></tr><tr><td>受講者数 (実践コース)</td><td>21,859人</td><td>18,696人</td><td>16,647人</td></tr></table> 【課題】 ○求職者ニーズに沿った職業訓練の実施を引き続き推進する。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数 (基礎コース)	10,447人	8,126人	6,739人	受講者数 (実践コース)	21,859人	18,696人	16,647人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度										
受講者数 (基礎コース)	10,447人	8,126人	6,739人										
受講者数 (実践コース)	21,859人	18,696人	16,647人										
【求職者支援訓練】 ⑨ 出産・育児・介護等の事情から長期に労働市場を離れていた者については、早期の職場復帰に資する職業訓練を実施する	【実績】 ○平成28年度より、短時間で受講可能な訓練及び託児サービス付き訓練の設定を行っている。 【課題】 ○出産等の事情から労働市場を離れた者が受講しやすい訓練コースの設定を推進する。												
【求職者支援訓練】 ⑩ 個々人の職業生活設計に沿った職業の選択に資するよう訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを実施する	【実績】 ○求職者支援訓練においては訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行いつつ、就職支援を図っている。 ○求職者支援訓練におけるジョブ・カード取得者数(受講者数) (受講前にキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成することが要件) <table><tr><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度(速報値)</th></tr><tr><td>31,604人</td><td>28,222人</td><td>25,498人</td></tr></table> 【課題】 ○訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを引き続き推進する。	平成28年度	平成29年度	平成30年度(速報値)	31,604人	28,222人	25,498人						
平成28年度	平成29年度	平成30年度(速報値)											
31,604人	28,222人	25,498人											

106

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題																								
【求職者支援訓練】 ⑪ 各地域の企業や求職者の訓練ニーズを適切に把握し、当該地域のニーズを踏まえた職業訓練を設定するとともに、必要に応じて見直しを行う	【実績】 ○地域訓練協議会において、産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の設定を行っている。 【課題】 ○地域訓練協議会を活用し、各地域のニーズを踏まえた職業訓練の設定等を引き続き推進する。																								
【職業訓練サービスの質の確保・向上】 ⑫ 高障求機構が実施する研修の受講促進、訓練機関の取組の好事例の周知、ガイドラインに沿った取組を進める優良訓練機関の認定(スキーム)の検討等、民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の向上に向けた取組を推進する	【実績】 ○ガイドライン研修について、平成28年、29年は高障求機構、平成30年から民間事業者に委託して実施しており、平成30年度より公共職業訓練のうち委託訓練、及び求職者支援訓練の認定時に、職業訓練サービスガイドライン研修の受講を要件化し、一層の取組の推進を行っているところ。 ○ガイドライン適合事業所認定について、平成28年、29年に認定制度の検討及びトライアルテストを実施し、平成30年よりガイドラインに基づいて公的職業訓練の質の向上に取り組む民間教育訓練機関に対して審査を行い、ガイドラインに対する適合の可否を認定する事業を開始した。 《参考情報》 (ガイドライン研修) <table><tr><th></th><th>H28</th><th>H29</th><th>H30</th></tr><tr><td>受講者数</td><td>635名</td><td>637名</td><td>668名</td></tr></table> (ガイドライン適合事業所認定) <table><tr><th></th><th colspan="2">トライアルテスト</th><th>H30</th></tr><tr><th></th><th>H28</th><th>H29</th><th></th></tr><tr><td>申請件数</td><td>21件</td><td>30件</td><td>31件</td></tr><tr><td>認定数</td><td>14件</td><td>21件</td><td>20件</td></tr></table> 【課題】 ○ガイドライン適合事業所認定の申請数が伸び悩んでおり、令和3年度以降の民間自走化に向けた検証が必要。		H28	H29	H30	受講者数	635名	637名	668名		トライアルテスト		H30		H28	H29		申請件数	21件	30件	31件	認定数	14件	21件	20件
	H28	H29	H30																						
受講者数	635名	637名	668名																						
	トライアルテスト		H30																						
	H28	H29																							
申請件数	21件	30件	31件																						
認定数	14件	21件	20件																						

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

計画の内容	これまでの実績及び課題																												
⑬ 将来にわたり訓練指導員を安定的・継続的に育成確保するため、職業能力開発総合大学校を中心に、多様なカリキュラムを設定し、多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識・技能・経験等に応じた指導員訓練を実施する。特に、ものづくり分野におけるITの活用などにみられる技能・技術の複合化・高度化に対応するため、最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開発できる訓練指導員を養成する	【実績】 ○これまでの指導員訓練の入校・修了の実績は下表のとおり。 ○特に、ものづくり分野におけるITの活用などにみられる技能・技術の複合化・高度化に対応するため、最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開発できるテクノインストラクター（職業訓練指導員）を養成するため、長期養成課程に、職業能力開発研究学域を新たに創設し、平成28年度より実施。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>指導員養成訓練</td><td>104人</td><td>127人</td><td>118人</td></tr><tr><td>・長期養成課程</td><td>37人</td><td>42人</td><td>54人</td></tr><tr><td>・長期養成課程 （職業能力開発研究学域）</td><td>—</td><td>12人</td><td>18人</td></tr><tr><td>・短期養成課程（※）</td><td>61人</td><td>67人</td><td>41人</td></tr><tr><td>・職種転換課程</td><td>6人</td><td>6人</td><td>5人</td></tr><tr><td>指導員技能向上訓練</td><td>5,650人</td><td>5,831人</td><td>5,375人</td></tr></table> ※ 平成31年4月より「実務経験者訓練技法等習得コース」に改称 【課題】 ○現在のテクノインストラクター（職業訓練指導員）の今後の高齢化等の進展を踏まえ、引き続き、テクノインストラクターの継続的・安定的な確保・養成に資するための指導員訓練を着実に実施するとともに、産業界や地域のニーズも踏まえた所要の制度改正を予定。		平成28年度	平成29年度	平成30年度	指導員養成訓練	104人	127人	118人	・長期養成課程	37人	42人	54人	・長期養成課程 （職業能力開発研究学域）	—	12人	18人	・短期養成課程（※）	61人	67人	41人	・職種転換課程	6人	6人	5人	指導員技能向上訓練	5,650人	5,831人	5,375人
	平成28年度	平成29年度	平成30年度																										
指導員養成訓練	104人	127人	118人																										
・長期養成課程	37人	42人	54人																										
・長期養成課程 （職業能力開発研究学域）	—	12人	18人																										
・短期養成課程（※）	61人	67人	41人																										
・職種転換課程	6人	6人	5人																										
指導員技能向上訓練	5,650人	5,831人	5,375人																										

(3)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

計画の内容	これまでの実績及び課題																																						
【技能検定の活用促進】 ① 幅広い層が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組むとともに、技能検定制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の不断の見直しを推進する	【実績】 ○職種の統廃合については、「技能検定職種の統廃合等に関する検討会」において審議しており、職種毎の専門調査員会において作業・等級の新設、統廃合、試験基準見直しの議論を続けてきた。 <table><tr><th colspan="7">平成28年度～平成30年度の実績(都道府県方式)</th></tr><tr><th>職種廃止</th><th>作業廃止</th><th>作業統合</th><th>作業新設</th><th>定期3級追加</th><th>随時2級対応</th><th>その他見直し</th></tr><tr><td>2職種</td><td>3作業</td><td>5作業→2作業</td><td>2作業</td><td>3作業</td><td>53職種87作業</td><td>2職種</td></tr></table> 【課題】 ○職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の不断の見直しは継続。 ○国際的な動向(技能五輪国際大会)との整合性についても検討が必要。 ○国として技能検定化し評価基準を作りリードすべき新職種の研究。 ○技能実習評価と、日本人技能士として求められる内容の乖離に係る整理。	平成28年度～平成30年度の実績(都道府県方式)							職種廃止	作業廃止	作業統合	作業新設	定期3級追加	随時2級対応	その他見直し	2職種	3作業	5作業→2作業	2作業	3作業	53職種87作業	2職種																	
平成28年度～平成30年度の実績(都道府県方式)																																							
職種廃止	作業廃止	作業統合	作業新設	定期3級追加	随時2級対応	その他見直し																																	
2職種	3作業	5作業→2作業	2作業	3作業	53職種87作業	2職種																																	
【技能検定の活用促進】 ② 学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーション向上や円滑なキャリアアップに資するよう、学生・生徒等の若年層を主な対象とした技能検定3級について、産業界のニーズも踏まえつつ、積極的な設定を進めていくとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用を促進する	【実績】 ○産業界のニーズも踏まえつつ、平成28年度から鉄筋施工(鉄筋組立て作業)、平成29年度から型枠施工、平成30年度からかわらぶきに3級を日本人向けに新設したところ。令和元年度は鉄筋施工(鉄筋施工図作成作業)の3級追加を検討中。 ○また、平成29年度後期から35歳未満の方が技能検定2級及び3級を受検する際に受検料を減額する「受検料減免措置」を行っているところ、特に3級において受検者数が増加した。 <table><tr><th></th><th colspan="2">H28</th><th colspan="2">H29</th><th colspan="2">H30</th></tr><tr><th></th><th>受検者数</th><th>合格者数</th><th>受検者数</th><th>合格者数</th><th>受検者数</th><th>合格者数</th></tr><tr><th rowspan="2">2級</th><td rowspan="2">57,898</td><td>29,175</td><td rowspan="2">57,813</td><td>28,871</td><td rowspan="2">57,330</td><td>28,414</td></tr><tr><td>対H28比</td><td>100%</td><td>99%</td><td>99%</td><td>97%</td></tr><tr><th rowspan="2">3級</th><td rowspan="2">29,677</td><td>21,211</td><td rowspan="2">34,260</td><td>24,159</td><td rowspan="2">36,530</td><td>24,631</td></tr><tr><td>対H28比</td><td>115%</td><td>114%</td><td>123%</td><td>116%</td></tr></table> 【課題】 ○技能士の地位向上、受検者の更なる増加に向けた広報啓発の推進を検討。		H28		H29		H30			受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	2級	57,898	29,175	57,813	28,871	57,330	28,414	対H28比	100%	99%	99%	97%	3級	29,677	21,211	34,260	24,159	36,530	24,631	対H28比	115%	114%	123%	116%
	H28		H29		H30																																		
	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数																																	
2級	57,898	29,175	57,813	28,871	57,330	28,414																																	
		対H28比		100%		99%	99%	97%																															
3級	29,677	21,211	34,260	24,159	36,530	24,631																																	
		対H28比		115%		114%	123%	116%																															

(3)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

計画の内容	これまでの実績及び課題
【技能検定の活用促進】 ③ 対人サービス分野を中心とした成長分野における技能検定を整備するため、ロールプレイ方式など、試験実施方法を工夫した試験を実施する	【実績】 ○平成29年度から対人サービス分野として、新たな技能検定職種に追加した接客販売、フィットネスクラブ・マネジメント、ブライダルコーディネート、ホテル・マネジメントの4職種においては、実地試験(ロールプレイ方式等の実地動作又は口述による試験)を導入している。 【課題】 ○試験構築に専門性を要するため、外部専門機関への委託による技能検定化のための個別支援を引き続き実施することが必要。
【認定社内検定の拡充・普及促進】 ④ 社内検定認定制度の社会的な認識を高めるとともに、その拡充・普及拡大を図っていくため、検定構築に取り組む企業の開拓から検定構築のサポートまで、一貫した積極的な支援を講じる	【実績】 ○平成28年度から平成30年度の間、検定構築に向けたコンサルティング業務を外部に委託することで、積極的かつ一貫した支援を講じた。 (認定企業・団体数) 平成28年度:1社・団体 平成29年度:3社・団体 平成30年度:1社・団体 【課題】 ○行政事業レビュー公開プロセス(平成30年6月4日)の結果、委託事業は廃止。その他の方法による、当該制度の普及促進策の検討が必要。

(3) 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

計画の内容	これまでの実績及び課題			
【職業能力評価基準】 ⑤ 検定制度や教育訓練制度の整備にも資するよう、政策的に必要性の高い分野を中心として、業界団体との連携の下、業界内共通の職業能力評価基準の整備等を進めるとともに、その普及・活用促進に努める	【実績】 ○新たに、3業種の職業能力評価基準を策定した他、業種横断的な事務系職種を含む既存の職業能力評価基準のメンテナンスを実施した。			
		平成28年度	平成29年度	平成30年度
	新規策定	エステティック業	警備業	—
		—	—	—
	改定	事務系職種(一部)	事務系職種(一部)	事務系職種(一部)
		スーパーマーケット業	—	—
		卸売業	—	—
		ウェブ・コンテンツ制作業	—	—
	※職業能力評価基準の普及・活用促進に向け、平成28年度～平成30年度の 間、毎年12～24回程度の活用セミナーを開催した。			
	【課題】 ○行政事業レビュー公開プロセス(平成30年6月4日)の結果、委託事業による新規策定は廃止となったが、引き続き、職業能力評価基準の普及・活用促進が必要。			

(4) ジョブ・カードの活用促進

計画の内容	これまでの実績及び課題
① 関係省庁及び関係機関との連携や、ITを積極的に活用した利用環境を整備するとともに、職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策へジョブ・カードの活用の促進を図る	【実績】 ○「新成長戦略」(平成22年6月閣議決定)において、2020年までにジョブ・カード取得者数300万人を目標とし、平成27年度に策定した「新ジョブ・カード制度推進基本計画」においても目標として記載 ○有識者、関係団体等からなる「ジョブ・カード制度推進会議」の開催(平成28年度以降計5回開催) ○地域の有識者、関係団体等からなる「地域ジョブ・カード運営本部」の開催(全国で開催) ○ハローワークの求人事業主へのジョブ・カード活用促進(応募書類としての活用等) ○平成27年12月に開設した「ジョブ・カード制度総合サイト」の機能充実 ・ジョブ・カード作成支援WEBサービス開始(平成30年3月～) ・LINE@公式アカウント開設(平成30年8月～) ・対話形式での作成支援サービス開始(平成31年3月～) 【課題】 ○2021年以降の目標設定のあり方の検討 ○「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」において「令和4年度以降ジョブ・カード等のデジタル化を進め、マイナポータルを通じて、マイナンバーカードとの連携を図る」とされたことを踏まえ、デジタル化(システム化)に向けた検討が必要であるが、その際には、ジョブ・カード制度総合サイトのあり方を含めた検討が必要。

(4) ジョブ・カードの活用促進

計画の内容	これまでの実績及び課題
② ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、教育訓練の成果の評価の実施を促進するため、技術的指導・援助を行う	【実績】 ○ハローワークにおいて個別支援対象者の求職者に対してジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を実施。 ○学生に対するジョブ・カード活用促進のため、学卒ジョブサポーターによる働きかけを実施。 ○平成30年度の行政事業レビュー(秋の年次公開検証)を踏まえ、ジョブ・カードセンター事業の見直しを図り、令和元年度以降は企業内でジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施する企業等への支援を重点的に実施。 ○高障求機構のHPにて「求職者支援制度における職業能力証明(訓練成果・実務成果)・自己評価シート作成マニュアル」を公表している(定期的に見直しを行っている。直近だと平成30年3月16日)。 ○雇用型訓練で使用するジョブ・カード3-3-1-1の作成を支援するため、雇用型訓練評価マニュアルを作成し、厚生労働省HPに掲載。 【課題】 ○ハローワーク等での取組を継続するとともに、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの更なる充実が必要。

(5)企業における人材育成投資の促進

計画の内容	これまでの実績及び課題			
① 従業員のキャリア形成支援について優れた取組を行う企業等を表彰し、積極的な周知・広報により好事例の普及を図る	【実績】 ○従業員の自律的なキャリア形成の支援に取り組む企業を公募し、優れた企業を表彰。受賞した企業による先進事例について好事例集や特設のホームページ等を作成し、積極的に周知広報を実施。			
		平成28年度	平成29年度	平成30年度
	表彰企業等	10社	9社	10社
② 企業の人材育成投資を引き出す仕組みについて検討を行う	【課題】 ○企業等におけるキャリア形成支援の更なる普及・定着を図ることが必要			
	【実績】 ○人材開発支援助成金において、支給要件の緩和や支給対象範囲の拡大など、企業がより利用しやすくなるよう見直しを図っている。 ○セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を整備し、企業に対して個別の相談や研修等を通じて、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援。 (実施拠点：平成30年度2カ所、平成31年度5カ所) ○在職者訓練の実施。			
		平成28年度	平成29年度	平成30年度
	受講者数	112,559人	116,938人	121,406人
	【課題】 ○手続きの簡素化や周知広報など、利用者ニーズを踏まえたより一層の活用促進。 ○セルフ・キャリアドックの導入を更に進めていくことが必要。			

(6)都道府県労働局の機能強化

計画の内容	これまでの実績及び課題
① 都道府県労働局において能力開発行政がより円滑に実行されるため、研修等の充実を図る	【実績】 ○平成27年の法改正を踏まえ、各労働局の担当業務に職業訓練関係業務が追加され、労働局の訓練課室に地方人材育成対策担当官を配置。 ○都道府県労働局訓練課室長ブロック会議を開催し、訓練業務における重点取組事項等について説明。 ・平成28年度：10月11日～11月2日にかけて全国6ブロックで実施。 ・平成29年度：10月12日～11月14日にかけて全国6ブロックで実施。 ・平成30年度：10月31日～12月13日にかけて全国6ブロックで実施。 【課題】 ○労働局の訓練課室は職業訓練以外の分野（サポステや技能実習等）も担当しているため、それらの業務の増加に対応するだけの人手が足りていない状況である。 ○また、令和2年度からの就職氷河期世代対策では、労働局は都道府県プラットフォームのとりまとめを担うこととされており、これまで以上にその役割が重要となる。 ○したがって、労働局の体制を強化していく必要がある。

5. 技能の振興

計画の内容

①「ものづくりマイスター」による技能伝承、地域における技能振興の取組、若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する

これまでの実績及び課題

【実績】

○中小企業、業界団体の若年技能者に対する「ものづくりマイスター」による実技指導等を実施。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
活動数(受講者延べ人数)	197,809人日	209,906人日	216,023人日
実技指導	119,320人日	130,957人日	138,448人日
うち企業及び業界団体	32,290人日	33,134人日	33,939人日
うち工業高校等	86,860人日	97,438人日	104,271人日
ものづくり体験教室	77,278人日	77,746人日	76,392人日

(抜粋のため合計合わず)

○また、地域関係者の創意工夫による特色ある取組を「地域発！いいもの」として選定し国民へ広く知らせることで地域の技能振興等を応援(平成28年度から実施)。

選定件数・・・平成28年度：6件、平成29年度：11件、平成30年度9件

○さらに、就業前の児童・生徒等をものづくり分野へ誘導するため、地域の技能士会等と連携して、小中学生等を対象とした、様々なものづくり体験ができるイベント方の取組を全国で年間50回程度開催。

【課題】

○「地域発！いいもの」については、選定件数が伸び悩んでいることから、周知広報をはじめ改善策を検討する必要がある。

○また、若者のものづくり分野への誘導に関しては、ものづくり体験で興味を喚起した後に、さらに興味を高めて、最終的にものづくり産業への就業につながるような情報提供等の仕組みを検討する必要がある。

5. 技能の振興

計画の内容	これまでの実績及び課題
② 若年技能者を育成する者等に対し、熟練技能のみならず技能を伝承する能力を育成するための取組を行う	【実績】 ○若年技能者を育成する者等に対し、技能を伝承する能力を育成するため、「3級技能検定の実技試験課題を用いた人材育成マニュアル」(12職種)及び「技能競技大会を活用した人材育成の取組マニュアル」(34職種)を平成25年度より作成し、ポータルサイトを通じた情報提供。 【課題】 ○中小企業等での活用状況を踏まえつつ、取組を継続するか検討を行う必要がある。
③ 卓越した技能者の表彰や技能五輪国際大会等の技能競技大会の実施を通じた、学校段階も含む若年者に対する「技能」の重要性・魅力の発信、また、技能士について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるような取組を推進する	【実績】 ○技能者の地位及び技能水準の向上を図るとともに、誇りと希望を持って技能労働者となり、その職業に精進する気運を高めることを目的に、卓越した技能者として、厚生労働大臣が毎年1回概ね150名の被表彰者に表彰状等を授与。昭和42年から開始し、平成30年度の第52回の表彰まで6,346名を表彰。 ○また、若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を実施。 ■若年者ものづくり競技大会 平成28年度:14職種 358名参加(沖縄県・栃木県開催) 平成29年度:15職種 443名参加(愛知県開催) 平成30年度:15職種 445名参加(石川県開催) ■技能五輪全国大会 平成28年度:41職種 1,318名参加(山形県開催) 平成29年度:42職種 1,337名参加(栃木県開催) 平成30年度:42職種 1,292名参加(沖縄県開催)

5. 技能の振興

計画の内容	これまでの実績及び課題
(③続き)	■技能五輪国際大会(2年に1回開催) 平成29年度:第44回アラブ首長国連邦・アブダビ大会 職種数51(日本参加数:40) 参加者数1,250名(日本選手45名) ※日本のメダル獲得数は金3個、銀2個、銅4個であり、金メダル獲得数の国・地域別順位は第9位。 令和元年度:第45回ロシア・カザン大会 職種数56(日本参加数:42) 参加者数1,348名(日本選手48名) ※日本のメダル獲得数は金2個、銀3個、銅6個であり、金メダル獲得数の国・地域別順位は第7位。 ■技能グランプリ(2年に1回開催) 平成28年度:30職種 514名参加(静岡県開催) 平成30年度:30職種 533名参加(兵庫県開催) ○さらに、技能競技大会等を通じた技能の重要性の周知及び技能士制度の認知度向上等を目的として、全国で「技能競技大会展」及び「技能士展」を年間12回程度開催。 ○さらに、優れた技能士が作成した商品等に表示するロゴマーク(グッドスキルマーク)の認定・普及の取組を実施。一級技能士等がその優れた技能を駆使した製品等であることを示すためのマークを普及することにより、付加価値の高い製品等であることを消費者に対してアピールし、ものづくり日本の再興と熟練技能の継承を図る。 (平成29年度から実施) 平成29年度:11件、平成30年度:66件 【課題】 ○技能検定制度等に関するポータルサイトにおいても技能競技大会や技能士制度に係るコンテンツを掲載しているが、現在実施しているイベントとの連動性を高めるなどの方法により、更なる認知度の向上を図っていく必要がある。(技能競技大会に関しては次項に記載)

5. 技能の振興

計画の内容	これまでの実績及び課題
④ 若年技能者が世界トップレベルの場で活躍することは、日本の技能水準の高さを国内外に対し、訴求力をもってPRすることにもつながることから、技能五輪国際大会出場選手の競技力向上に向けた取組や、選手出場のための支援の充実を図る	【実績】 ○平成30年12月に「技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化に係る指針」を策定し、令和元年度予算において、今後開催される技能五輪国際大会に向けて選手等の海外訓練に要する費用への支援を拡大する等により競技力向上を図った。 【課題】 ○国際大会への派遣選手の選考を兼ねる国内大会の競技課題を国際大会に準じたものに改めるなど、国内大会の運営を改善するに当たっては、競技参加企業や競技運営面で協力を得ている業界団体等との綿密な調整が必要。

6. 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

計画の内容	これまでの実績及び課題												
① 開発途上国における技能労働者の育成を行うために、技能検定等の技能評価システムの開発途上国への移転を図る「技能評価システム移転促進事業」について、我が国の強みであるものづくり分野や中小企業が持つノウハウを最大限活用しながら推進し、日本型技能評価システムを国際的に普及させていく	【実績】 ○ASEANを中心に研修等を実施。（現在、インドネシア、カンボジア、ベトナムで実施） インドネシアでは、7職種（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）について日本式の国家検定（実技試験）が行われている。ベトナムでは、旋盤、フライス盤について日本式の国家検定が行われている。 <table><tr><th></th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th></tr><tr><td>基準・問題作成等担当者研修参加者数</td><td>32人</td><td>22人</td><td>33人</td></tr><tr><td>試験・採点等担当者研修参加者数</td><td>92人</td><td>88人</td><td>38人</td></tr></table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	基準・問題作成等担当者研修参加者数	32人	22人	33人	試験・採点等担当者研修参加者数	92人	88人	38人
		平成28年度	平成29年度	平成30年度									
基準・問題作成等担当者研修参加者数	32人	22人	33人										
試験・採点等担当者研修参加者数	92人	88人	38人										
② 外務省等の関係機関と連携して、開発途上国に訓練指導員や職業能力開発分野の専門家を派遣し、現地における職業訓練の実施を支援するとともに、国際機関等を通じた国際協力においては、我が国に蓄積された人材育成に係るノウハウを活用して、開発途上国の人材育成を支援するため、開発途上国における職業能力開発関係施設の整備・運営に係る助言等、引き続きこれらの地域における人材養成に対する支援を行う	【課題】 ○インドネシアとベトナムにおいて一部の職種について日本式の技能評価システムの標準化が進んでいる状況を踏まえ、両国に対して定着・普及を図るための研修等を行うとともに、現在協力中のカンボジアの他、日本式の技能評価システムのニーズがある国への標準化に向けた評価者育成等の協力を検討する。												
	【実績】 ○外務省等と連携し、開発途上国からの要請に基づき、相手国のニーズと実情に適した支援を実施。28年度以降ベトナム、カンボジア、タイ、ウガンダ、ミャンマー、ヨルダンへの協力を実施。 （28年度から元年8月までの派遣者数） 長期専門家：延べ8名（うち3名が協力中） 短期専門家：延べ6名（元年9月に2名派遣予定） 【課題】 ○引き続き、相手国のニーズと実情に適した支援を実施していく。												

120

計画の内容	これまでの実績及び課題
③ 開発途上国の職業訓練体制の整備による技能労働者の育成に資するため、開発途上国の職業訓練指導員を我が国に積極的に受け入れることにより、指導方法、キャリアコンサルティング技法等訓練指導に必要な能力を付与していく	【実績】 ○平成28年度以降、マレーシア、カンボジア、インドネシア、スリランカから延べ5名を職業能力開発総合大学校に受け入れた。 ○現在、在校する2名は令和元年度末をもって修了する。 （修了者は、現地の職業訓練、職業能力基準開発に従事している。） 【課題】 ○開発途上国の職業訓練指導員を育成し、令和元年度末をもって事業終了。
④ 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護のために、外国人技能実習制度について、制度の見直し等、制度の適正かつ円滑な推進を図る	【実績】 ○「『日本再興戦略』改訂二〇一四」（平成26年6月24日閣議決定）において、「国際貢献を目的とするという趣旨を徹底するため、制度の適正化を図るとともに、対象職種の拡大、技能実習期間の延長、受入れ枠の拡大など外国人技能実習制度の抜本的な見直しを行い、所要の法案を提出する。」とされたことを踏まえて、「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」を公布・施行（施行は平成29年11月1日）。 【課題】 ○技能実習法では、施行（平成29年11月1日）後5年を目途として、法律の規定について検討を加え、必要に応じて所要の措置を講ずることとされている。 ○「経済財政運営と改革の基本方針2019 について（令和元年6月21日）」において、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こととされている（※インドネシアについては6月に作成済）。 ○「経済財政運営と改革の基本方針2019 について（令和元年6月21日）」及び「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」（令和元年6月18日）においては、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を強化することとされている。