

第4回 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：令和2年1月9日(木)

10:00～12:00

場所：厚生労働省共用第8会議室(11階)

1. 開会

2. 議題

(1) 労働者のキャリア形成支援と職業能力の適正な評価の在り方について

- ・ サービス分野技能検定についてヒアリング結果の報告
- ・ 企業における人材育成と労働者のキャリア形成支援について

(2) 意見交換

(3) その他

3. 閉会

【配付資料】

資料1：キャリアコンサルタントの年齢構成について

資料2：サービス分野の技能検定の実施方法の現状に関するヒアリング結果

資料3：これまでの「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」における主な
ご意見等について

資料4：ご議論いただきたい事項

資料5：企業における人材育成と労働者のキャリア形成支援の現状

資料6：企業ヒアリング結果の概要

資料7：対象者別にみた公共職業訓練政策の体系と2018年度の実績値（関家委員

提出資料)

キャリアコンサルタントの 年齢構成について

- 人生100年時代におけるリカレント教育等、キャリア自律の観点から、キャリアコンサルタントが持つ、職業生涯に亘る職業生活設計に関わる支援の役割に期待が高まる。
- 2016年国家資格化され、登録者数は順調に増加。キャリアコンサルタントの資質向上のための継続的な学び、実践的な経験の機会確保が不可欠。

◆ キャリアコンサルティングの普及促進

現状・課題

講じられている対応策

キャリアコンサルティング
実施のための
環境整備

● 企業・産業界の理解

- ・ キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入：44.5%
- ・ 導入企業のうちキャリアコンサルタントによる実施：8.3%
- ・ 中小企業の導入割合が低い。非正規雇用労働者への実施が低い

● 労働者の理解

- ・ 自らの能力開発に問題意識：正社員：79.9%
正社員以外：70.5%

● キャリアコンサルタントの活動領域の拡大

- ・ 「ほぼ毎日活動」：31.9% 「活動していない」：20.3%
- ・ 活動領域：企業40.2% 需給調整23.8% 教育20.2%

● 国家資格化

(能力証明。キャリアコンサルティング
の社会基盤整備)

● セルフ・キャリアドック

(企業への導入支援、拠点の展開)

● ジョブ・カード

(雇用型訓練。拠点展開。活用促進)

● 教育訓練給付制度

(訓練前キャリアコン)

● 職業能力開発推進者(企業内)

● 能力評価基準

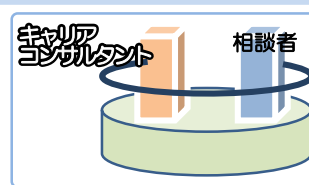
◆ キャリアコンサルタントの資質向上

継続的な学び
のための体制
整備

● キャリアコンサルタントが、 キャリアコンサルティングの 実践経験を積む環境整備

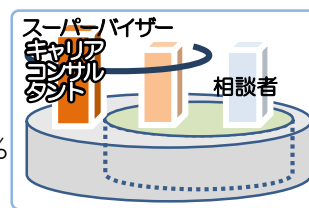
- ・ 資格取得後における実務経験等の
教育的仕組みが不十分

● 多様な相談者への対応力強化



● キャリアコンサルタント が、スーパービジョンを受 けられる環境整備

- ・ スーパービジョンを受けた
キャリアコンサルタントの割合：13.7%



● 更新講習の充実(5年ごとの更新制)

- ・ 技能講習は、実施機関、講習数とも大幅増加
- ・ 講習の地域的な偏在。受講講習のバランス
- ・ 講習関連の情報提供の在り方

● 国家資格化、キャリアコンサル タント登録制度(安定的運営)

● 養成講習の認定 (21講習、19機関)

● スーパーバイザーの資質・能 力要件の明確化、養成のため の標準プログラムへの展開

(調査研究事業実施中)

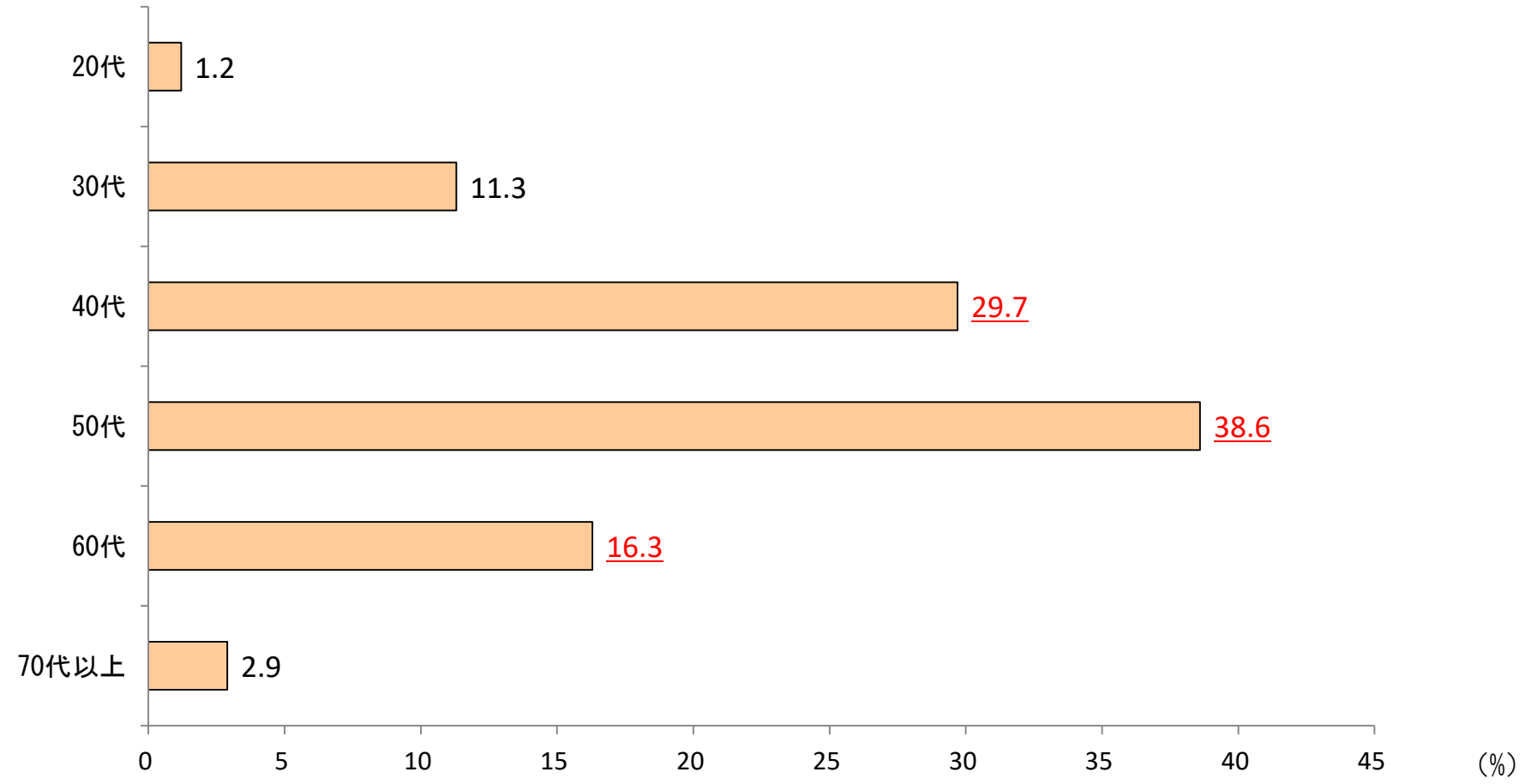
● 更新講習の指定

(知識：25講習、17機関
技能：341講習、62機関)

キャリアコンサルタントの年齢構成

○ 国家資格キャリアコンサルタントの登録者の年齢構成を見ると、50代が38.6%と最も多く、40代が29.7%、60代が16.3%となっている。

【年齢】



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

サービス分野技能検定について ヒアリング結果の報告

職種	接客販売	機関	(一社)日本百貨店協会
----	------	----	-------------

実技試験の概要	実力を測れていると考えるか	運営上の課題はあるか
<p>[実施方法(1級・2級)]</p> <p>実地試験(ロールプレイ)</p> <p><u>ファッション及びギフト販売の場面を想定したロールプレイ</u>。受検者が販売員として、お客様役に対して適切に対応できるかどうかを測る試験。</p> <p>[実施課題(1級・2級)]</p> <p>実地試験(ロールプレイ)</p> <p>1級は30分・25分(ファッション・ギフト)</p> <p>2級は25分・20分(ファッション・ギフト)</p> <p>【ファッション販売】</p> <p>販売員として相応しい接客マナーに基づき、お客様のニーズやサイズに合う商品を選び、着せ付けとフィッティング、そして必要なお直しを行う。</p> <p>【ギフト販売】</p> <p>販売員として相応しい接客マナーに基づき、お客様の目的に適した冠婚葬祭・年中行事のルールを説明し、適切な進物体裁と進物好適品のアドバイス、提案を行う。</p>	<p>□ 接客販売の実際の業務に近い状況を設定し、実技試験を実施している(ファッション販売の場合は、フィッティングルームや姿見を用意、ギフト販売の場合は商品写真と贈答の箱を用意)。また、お客様役については、<u>設定シナリオと必須質問</u>について、<u>水準調整会議で詳細まで確認</u>することで、ばらつきのない公平な評価ができています。</p> <p><u>採点項目</u>については「知識」、「技術」、「接客」の3つのジャンルで必要な項目を<u>組み合わせて設計</u>している。「知識」「技術」については、求められる内容・レベルを習得しているかだけでなく、お客様に分かりやすく説明できているか、お客様に適確に対応できているかを評価する項目(採点基準)となっている。「接客」については、個別スキルの採点項目(採点基準)を設定しているが、お客様満足を満たしているかどうかは個別の項目だけで測れないため、総合的な採点項目も設定し、各級のレベルに達しているかを判断している。</p> <p>このため、実力を測れていると考える。</p> <p>□ ただし、審査員を前にした個室での審査のため、受検者が緊張により普段の実力を発揮できていないであろうと思われる場面も中にはあり、<u>受検者の緊張緩和</u>を考えた環境づくりの検討も必要である。</p> <p>また、接客販売の在り方も時代によって変化しつつある中で、<u>ICTの技術進歩</u>などに関連して、「知識」、「技術」、「接客」の3項目の評価内容も継続して、検討が必要と考える。</p>	<p>□ ファッション販売については、「技術」の「お直し寸法の確定」の手法として、ピン(まち針)の使用を必須としているが、接客現場では、安全性の観点からピン(まち針)以外のツール(クリップ等)を使用することが増えているため、<u>ピン(まち針)以外のツールの使用でも可とするか</u>、検討が必要である。</p> <p>□ ファッション販売(メンズ)2級について、制限時間を25分としているが、制限時間内で終わらない受検者が見られることから、ファッション販売(レディース)と比較して、<u>設定課題のボリュームが多い</u>のではないかと意見が検定委員から出ている。実施時間の延長又は、技術の課題内容と採点項目の見直しについて、検討が必要である。</p> <p>□ 接客部分の採点は現状4段階採点だが(10点満点の場合 10-8-4-0)、8点と4点の中間に位置する評価が必要ではないか(中間に位置する評点が必要ではないか)、つまり、<u>5段階評価(10-8-6-4-0の5段階)</u>へ変更すべきではないかと意見が検定委員から出ている。5段階評価への変更が妥当かどうかについては、採点基準を変更した場合のシミュレーションを行うなどし、慎重な検討が必要である。</p>

職種	フィットネスクラブ・マネジメント	機関	(一社)日本フィットネス産業協会
----	------------------	----	------------------

実技試験の概要	実力を測れていると考えるか	運営上の課題はあるか
<p>[実施方法(1級)]</p> <p>実地試験(口述試験)</p> <p><u>店舗責任者として、店舗全般を適切にマネジメント</u>することができるかどうかを測る試験。</p> <p>[実施課題(1級)]</p> <p>実地試験(口述試験)</p> <p>考慮時間は15分(口述開始前に設問を提示し回答を考えさせる時間)</p> <p>口述時間は10分(以下の設問に口述により回答)</p> <p>【設問1】</p> <p>市場や自店舗に関する与えられた情報を読み解き、最近の市場の変化、競合激化の中で、自店舗の競争力向上のためにリニューアル事業計画(施設リニューアル、提供プログラム計画、売上向上策等)に関する設問</p> <p>【設問2】</p> <p>営業時間が長い、時季に応じて来場者が変動する、有期契約社員比率が高い、従業員全体に占める女性比率が高い等の特質をもつフィットネスクラブにおける従業員管理等に関する設問</p>	<p>□ 店舗責任者として、店舗全般を適切にマネジメントするために必要とされる<u>経営管理、商品管理、労務管理、人材育成</u>などに関して、<u>実際に想定される事例について設問</u>している(実践的な設問としている)。</p> <p>また、多様な回答から、複数の面接官が客観的・合理的に採点できるように<u>採点基準</u>を作成し、<u>水準調整会議</u>を重ねることで、公平な評価を行っている。</p> <p>このことにより、店舗責任者としての日頃からの問題発見、課題解決、施策実現の能力について、その実力を測れていると考える。</p> <p>□ ただし、設問は実際の事例を想定するため、上記の分野が有機的に連動はしているが、<u>設問のケースによっては関連してくる度合いに厚薄</u>が生じており、各分野を横断的に関連させる設問の開発が必要となっている。</p> <p>また、一方で、近年のフィットネスクラブ業態多様化の中で、<u>多様な業態に共通する設問設計の在り方</u>について、検討が必要と考える。</p>	<p>□ 運用上の課題としては、正答該当の有無の判断が難しいケースが生じないようにするため、問題作成に当たっては、設問の設定条件(与件)に関してあらゆるケースを想定し、合理的な正答を導き出せる設問とするよう、店舗経営に関し経験豊富な<u>検定委員による事前検討</u>を行っているが、今後も引き続き、同様の<u>人材の確保</u>が持続できるようにするための検討が必要である。</p> <p>□ 実地試験(口述試験)を行う<u>面接官</u>については、店舗責任者経験、人材育成部門経験を有する店舗責任者以上の役職者である者を任命しているが、その人材の確保が難しくなりつつあり、同様の<u>人材の確保</u>が持続できるようにするための検討が必要である。</p>

職種	ブライダルコーディネーター	機関	(公社)日本ブライダル文化振興協会
----	---------------	----	-------------------

実技試験の概要	実力を測れていると考えるか	運営上の課題はあるか
<p>[実施方法(1級・2級)]</p> <p>1級:実地試験(<u>ロールプレイ及び口述試験</u>)</p> <p>2級:実地試験(<u>ロールプレイ</u>)</p> <p>コーディネーターの場面を想定したロールプレイ。受検者がコーディネーターとして、顧客役に対して適切に対応できるかどうかを測る試験。</p> <p>[実施課題(1級・2級)]</p> <p>1級:ロールプレイ(15分)</p> <p>顧客からの相談事項を聞き取り、その対応策について提案・アドバイスを行う。</p> <p>:口述試験(10分)</p> <p>ロールプレイでの対応(提案・アドバイスの内容)に関する質問に答える口述試験を行う。</p> <p>2級:ロールプレイ(15分)</p> <p>新規来館アンケートにより、顧客の挙式に対する要望を聞き取り、それらの要望に対して、初期相談として提案を行う。</p>	<p>□ コーディネーターの実際の業務に近い状況を設定し、顧客の潜在的な要望を把握するためのヒアリング、要望に沿った対応策の提案に関して評価するための実技試験を実施している。</p> <p>また、顧客の要望に沿った対応策の提案には、複数の正解が想定されるため、審査員による採点にバラツキが生じないように、<u>実際の試験課題のデモ映像を撮影し、水準調整会議で共有</u>しているなど、配慮していることで、ばらつきのない公平な評価ができています。</p> <p>このことにより、現状のロールプレイによる試験で、その実力を測れていると考える。</p> <p>なお、1級における口述試験は、ブライダルに関する体系的な理解、提案した対応策の考え方について説明できることを確認・判断するためには、効果的であると考えます。</p> <p>□ ただし、ブライダルに対する価値観が多様化する中で、<u>少人数婚、リゾート婚、海外ウェディング等の様々なケース</u>に対応した設問設計の在り方について、検討が必要と考えます。</p>	<p>□ 実際の職業現場との温度差が生じないように、改善意見の聴取に努めているが、<u>企業(会場)により接客スタイルが異なることや、フリープランナー等働き方の多様化、又は、地域格差があり、試験課題によっては、採点に影響を及ぼす可能性があるとの意見があることから、課題内容について引き続き、検討が必要である。</u></p> <p>□ 1級実地試験では、2種類のケースのうちから、どちらか1ケースを指定して試験を実施しているが、このことにより、<u>各ケースの難易度を同等にし</u>ながらの設問の開発が必要となっている。</p>

職種	ホテル・マネジメント	機関	(一社)日本宿泊産業マネジメント技能協会
----	------------	----	----------------------

実技試験の概要	実力を測れていると考えるか	運営上の課題はあるか
<p>[実施方法(1級・2級)]</p> <p>実地試験(口述試験)</p> <p><u>管理者</u>として、ホテル経営に関して適切に<u>マネジメント</u>することができるかどうかを測る試験。</p> <p>[実施課題(1級・2級)]</p> <p>実地試験(口述試験)</p> <p>考慮時間は55分(口述開始前に設問を提示し回答を考えさせる時間)</p> <p>口述時間は30分(設問に口述により回答)</p>	<p><input type="checkbox"/> 対話形式で管理者として、<u>ホテル経営</u>に関して<u>説明・提案</u>する実際の業務に近い状況を設定し、実技試験を実施している。</p> <p>また、対話担当役については、<u>設定シナリオと必須質問</u>について、<u>水準調整会議</u>で詳細まで<u>確認</u>することで、ばらつきのない公平な評価ができています。</p> <p>このため、実力を測れていると考える。</p> <p><input type="checkbox"/> ただし、審査員を前にした<u>個室での審査</u>のため、受検者が緊張により普段の実力を発揮できていないであろうと思われる場面も中にはあり、<u>受検者の緊張緩和を考えた環境づくり</u>の検討も必要である。</p>	<p><input type="checkbox"/> 実地試験(口述試験)については、<u>1名当たり1時間25分</u>[考慮時間は55分、口述時間は30分]の設定であり、円滑な運営には会場の確保が重要となっている。</p> <p>一方で、会場の確保が難しくなりつつあり、安定的な確保が持続できるようにするための検討が必要である。</p> <p><input type="checkbox"/> 今後も引き続き、<u>検定委員となる人材の確保</u>が持続できるようにするために、地区ごとの育成研修会の定期開催などの検討が必要である。</p>

これまでの「今後の人材開発政策のあり方に関する研究会」における主なご意見等について

(第3回を踏まえ下線部を追加)

(1) 全般

- ・人材開発政策全般について、一方的な施策ではなく、一般の方にもなじみやすく労働者の自主性を高めるような工夫をすべき。
- ・従来のような企業を経由した職域からの人材開発だけでなく、地域からの人材開発が重要。これにより、企業内人材育成の対象ではない長期失業者、非正規雇用労働者などを捉えることができる。
- ・日本の職業訓練の体系について整理した上で、現行制度が訓練ニーズを満たしているかという観点から検討すべき。
- ・企業が教育訓練に対して支出する費用が減少傾向にあり、日本の教育訓練費は諸外国と比較しても低い。ただし、OECD 各国の教育訓練費は、その国がとる教育訓練の戦略により決まるため、金額の多寡により優劣が決まるものではないことに留意が必要。
- ・現行制度により提供している訓練プログラムは敷居が高いため、気軽に学習を始めることができる施策や手軽に成果を確認できる制度が必要なのではないか。
- ・日本の人材の現状について、AI 人材の不足への対処が遅く、IT 人材は専門分野とユーザー企業の双方を理解し、橋渡しできる人材が不足している。
- ・AI ではなく人間だからできることについて訓練を行うことが重要ではないか。
- ・70 歳までの雇用継続の観点から、中高年向けの能力開発施策の充実が重要になる。
- ・長期失業者など、就職困難者に対する特別な支援が必要ではないか。

(2) 公的職業訓練について

- ・在職者訓練は、労働者相互の波及効果が期待できること、中高年が教える側にもなりうるためリカレント教育にも資すること、在職者訓練を通じて作った関係が官民連携の核となる等の点から重要である。
- ・職業訓練指導員が不足している自治体も多い。訓練の実施のために必要な職業訓練指導員を確保し、訓練の実施体制を整備することが必要ではないか。
- ・第4次産業革命に対応した職業訓練についての取組の推進が重要である。
- ・委託訓練は施設内訓練と比較して就職率が低い現状がある。施設内訓練と同程度の就職率を目指すべきではないか。

・施設内訓練では現場で役立つ技能を訓練生に教えられるよう、教え方や教材に工夫が凝らされており、この結果高い就職率につながっている。

(3) 企業内における人材育成のあり方

- ・会社が個人のキャリア形成に係る希望を活かしていない。個人のキャリア形成を支援するだけでなく、会社も含めた構造改革が必要という認識を持つべきではないか。
- ・社内公募制度をとる会社も増えてはいるが、応募後の自己責任を懸念して応募している労働者はそれほど多くない。
- ・リカレント（社会人の学び直し）を進めるには、平日の昼間に大学に学びに来られるような、企業側の取組が必要ではないか。
- ・企業内の人材育成の機会は新卒の導入教育と管理職の階層別研修に偏っているのではないか。
- ・厚労省がプレイヤーとして自ら公共職業訓練を提供するだけでなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する訓練を調整することが今後ますます重要になる。

(4) キャリアコンサルティング

- ・キャリアコンサルタントの在り方について、マッチングに特化した者や職業能力開発に特化した者等、領域ごとに特化するなどの形で多様化してもよいのではないか。
- ・キャリアコンサルティングの結果が企業で活かされていないという問題がある。企業の人事の意識変革が必要ではないか。
- ・中高年向けにキャリアコンサルティングを行う場合、若年者とは異なる方法で行うことが必要となるのではないか。
- ・キャリアコンサルタントに寄せられる相談が以前よりも複雑化している。こうした相談内容の高度化に対応することが必要ではないか。

(5) 職業能力評価

- ・職業能力評価とキャリア形成を強く関連させる必要があるのではないか。
- ・仕事がどれだけできるのかを表す指標が必要だが、技能検定はこの役割を果たしていないのではないか。また、「技能」観が古いのではないか。
- ・前回の法改正で、技能検定に対人サービス分野の職種を導入し、実施方法についても見直しており、現状についてヒアリングすべき。

(6) その他

- ・ 今後増加すると見込まれるフリーランスについても考えていく必要あり。
- ・ 外国人、特に人数が多い留学生の能力開発についても考える必要があるのではないか。

御議論いただきたい事項

(1) 人材開発政策における労働者、事業主、国・都道府県の役割・責務

- 技術革新がもたらす労働市場の構造変化、いわゆるジョブ型労働市場の広がり、労働移動の高まり等の観点から、労働者の、特に在職中も含めた、主体的・計画的なキャリア形成を進める上で、労働者、事業主、国・都道府県の役割・責務をどのように考えるか。
- 先進的な分野における職業能力開発において、国、民間が果たすべき役割をどう考えるか。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の活用をどう考えるか。

(2) 労働者のキャリア形成支援

- 労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の確保についてどう考えるか。また、どのような環境整備がなされるべきか。
- キャリアコンサルティングの更なる普及のためには、どのような取組が有効と考えられるか。(例：企業内人事部署等における理解促進、キャリアコンサルティングの必要性の周知 等)
- キャリアコンサルタントの質について、専門性の維持・向上のためにはどのような取組が有効と考えられるか。(例：更新講習、スーパービジョン、実務機会 等)
- 企業における人材育成の課題は何か。今後どのような方向性で施策を進めていくべきか。また、どのような具体策が考えられるか。

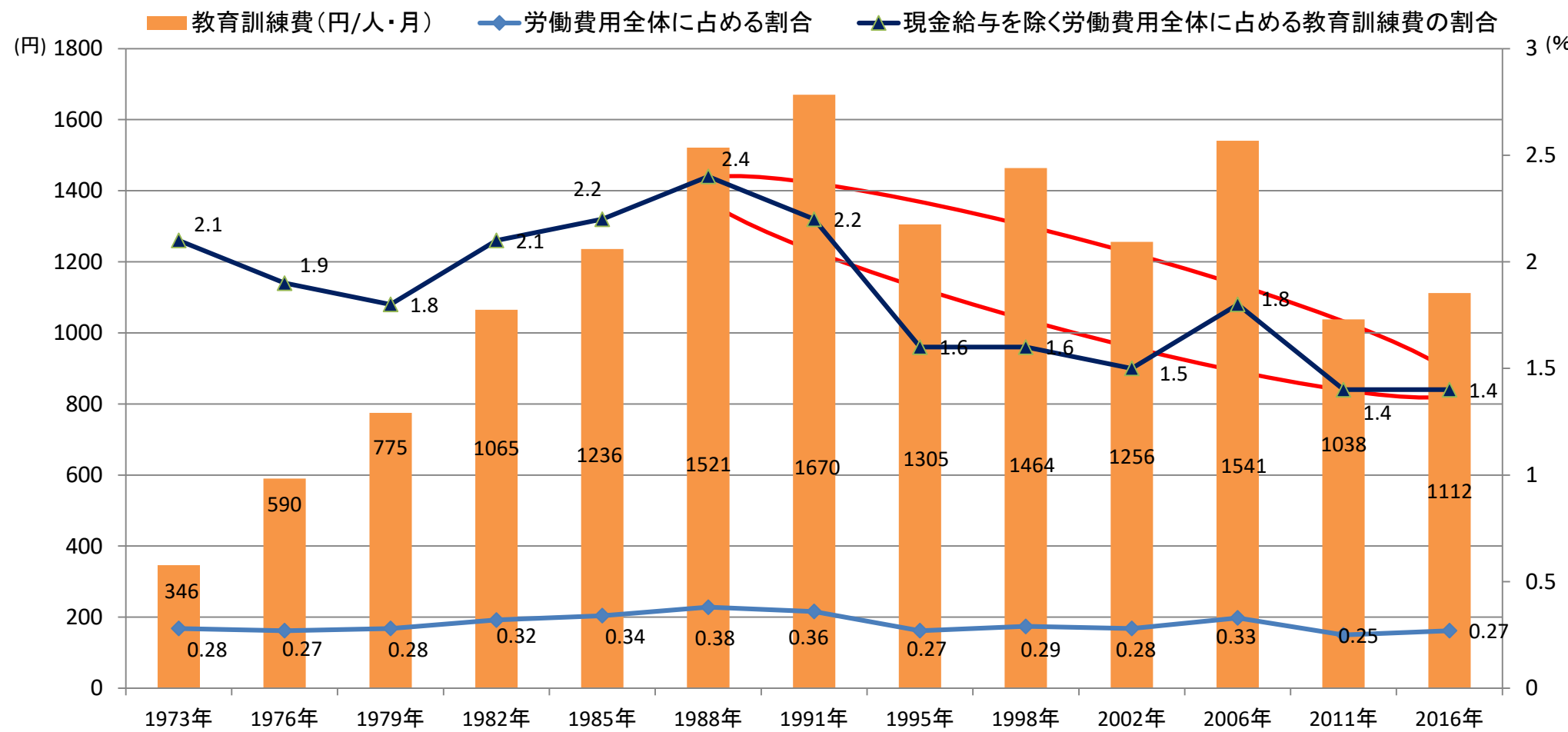
(3) 職業能力の適正な評価の在り方

- 職業能力評価が内部・外部労働市場において更に活用されるために、どのような取組が考えられるか。
- 社内検定や職業能力評価事業については、その運営に当たり、外部機関の積極的な活用を検討すべきではないか。

企業における人材育成と 労働者のキャリア形成支援の現状

企業の支出する教育訓練費の推移

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

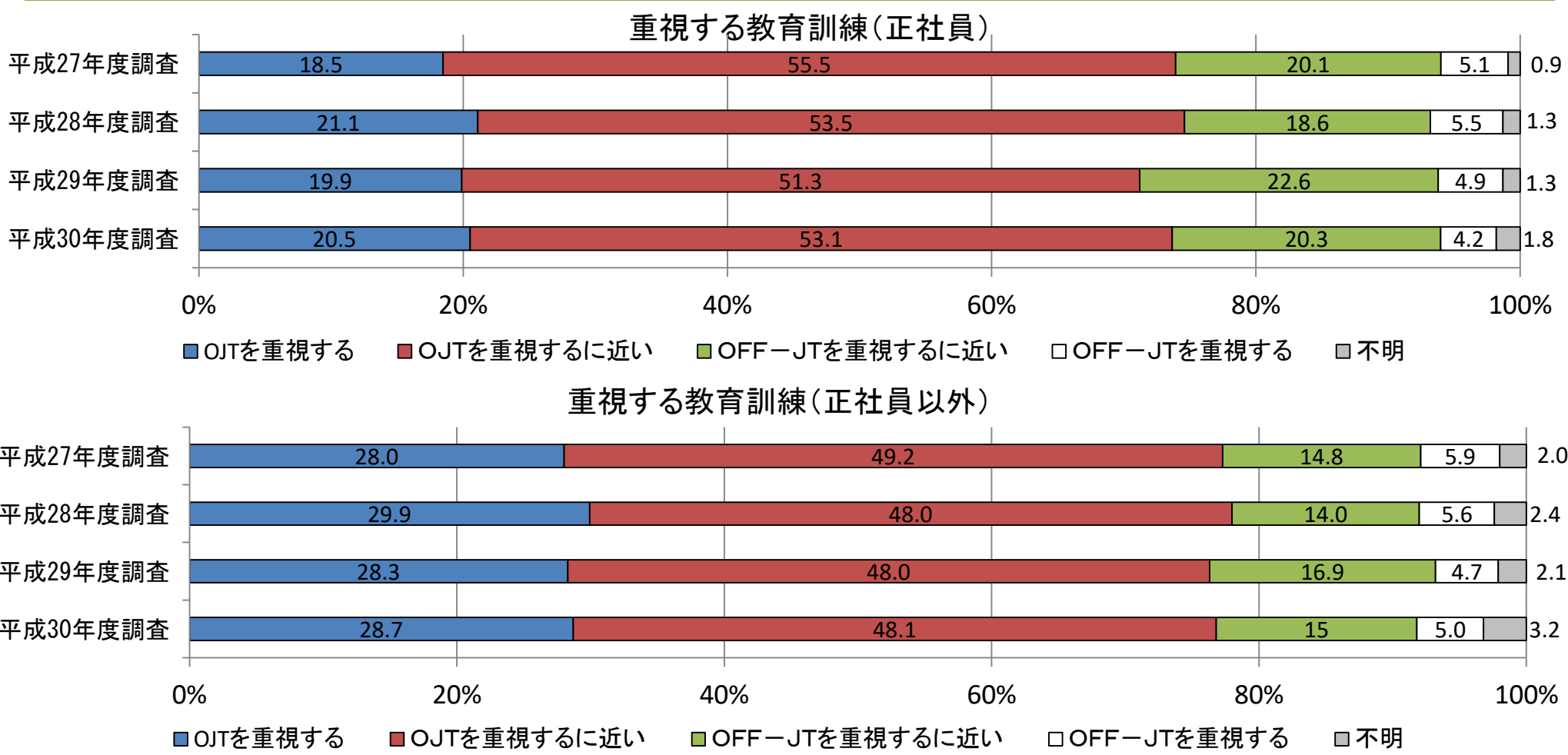


(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。
2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

「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。

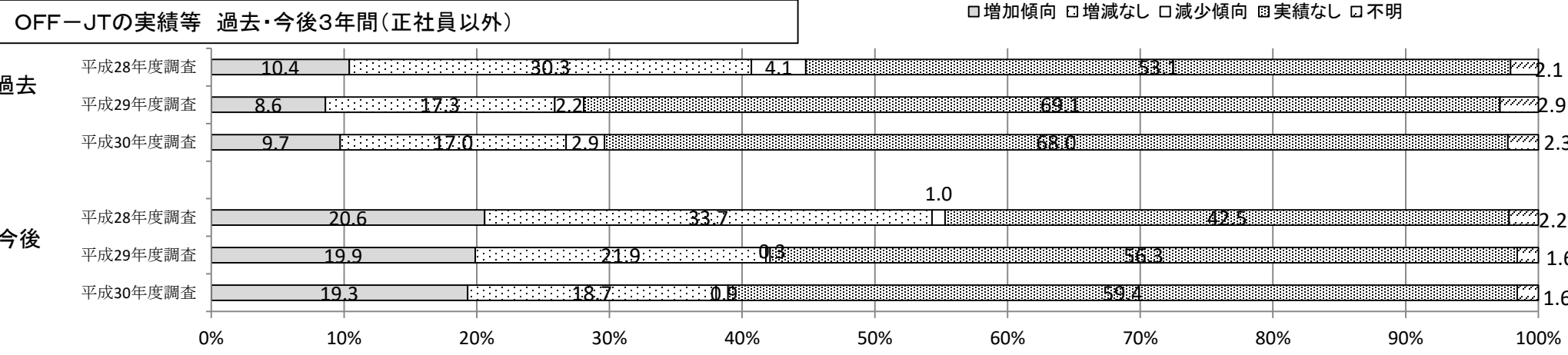
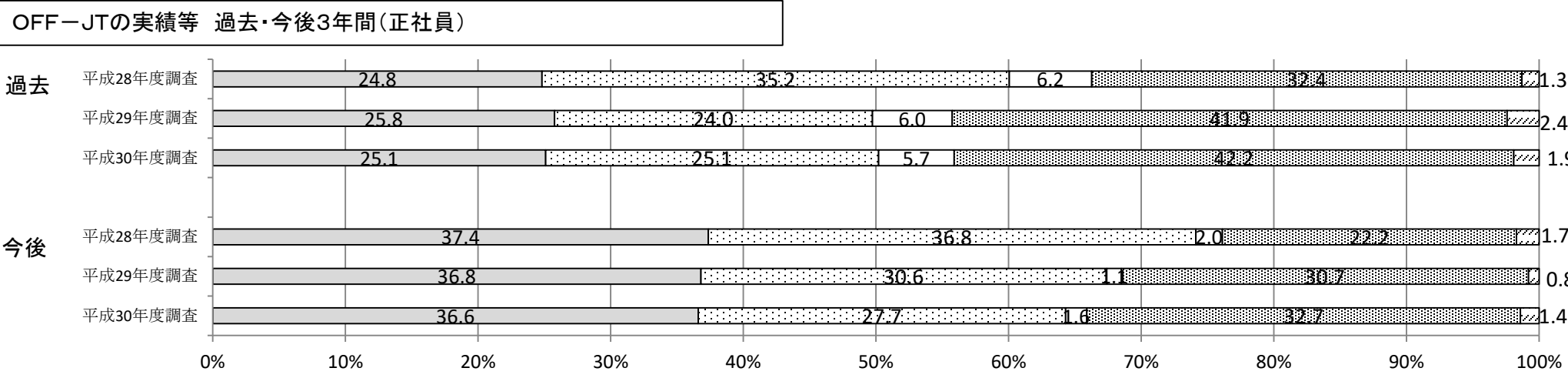


資料出所: 厚生労働省「平成27～30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26～29年度)

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。

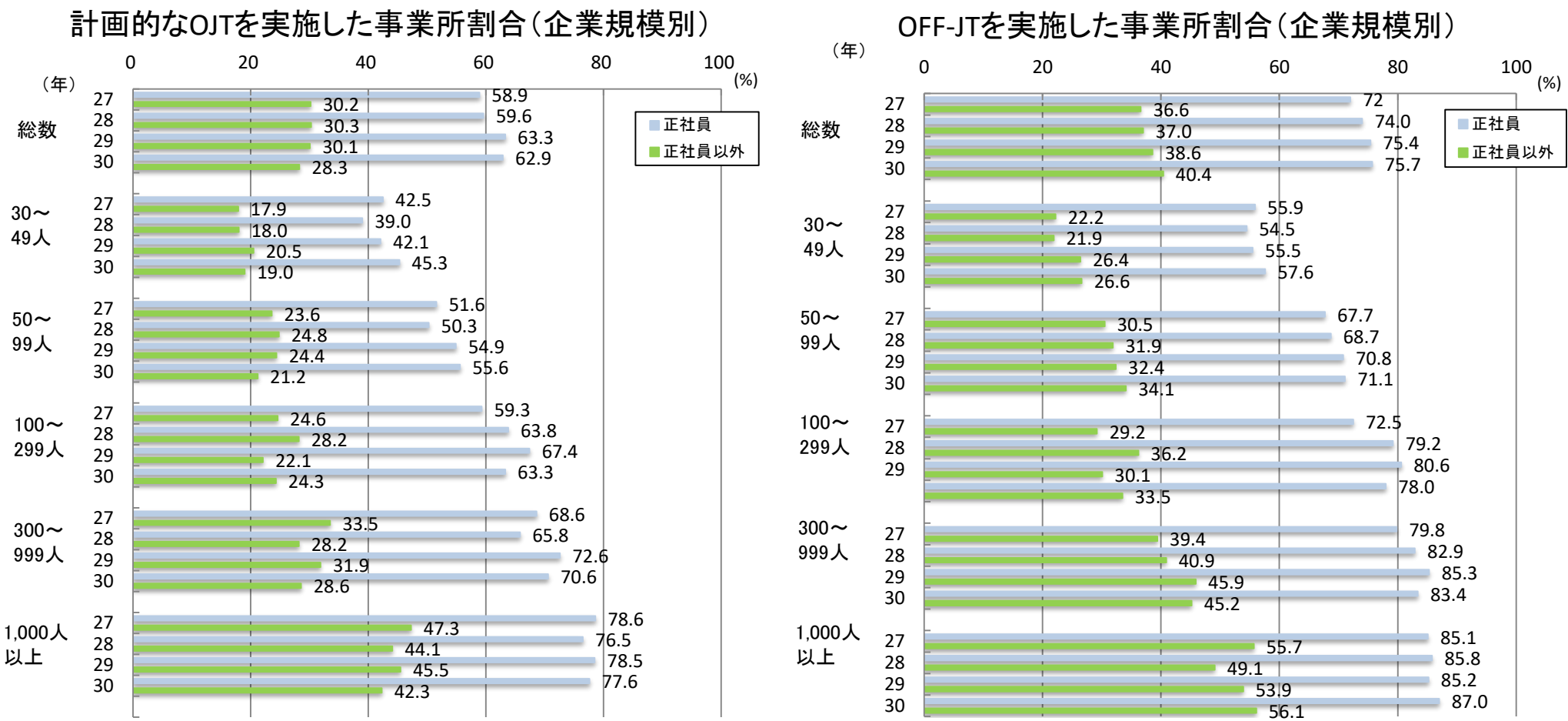


資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

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。

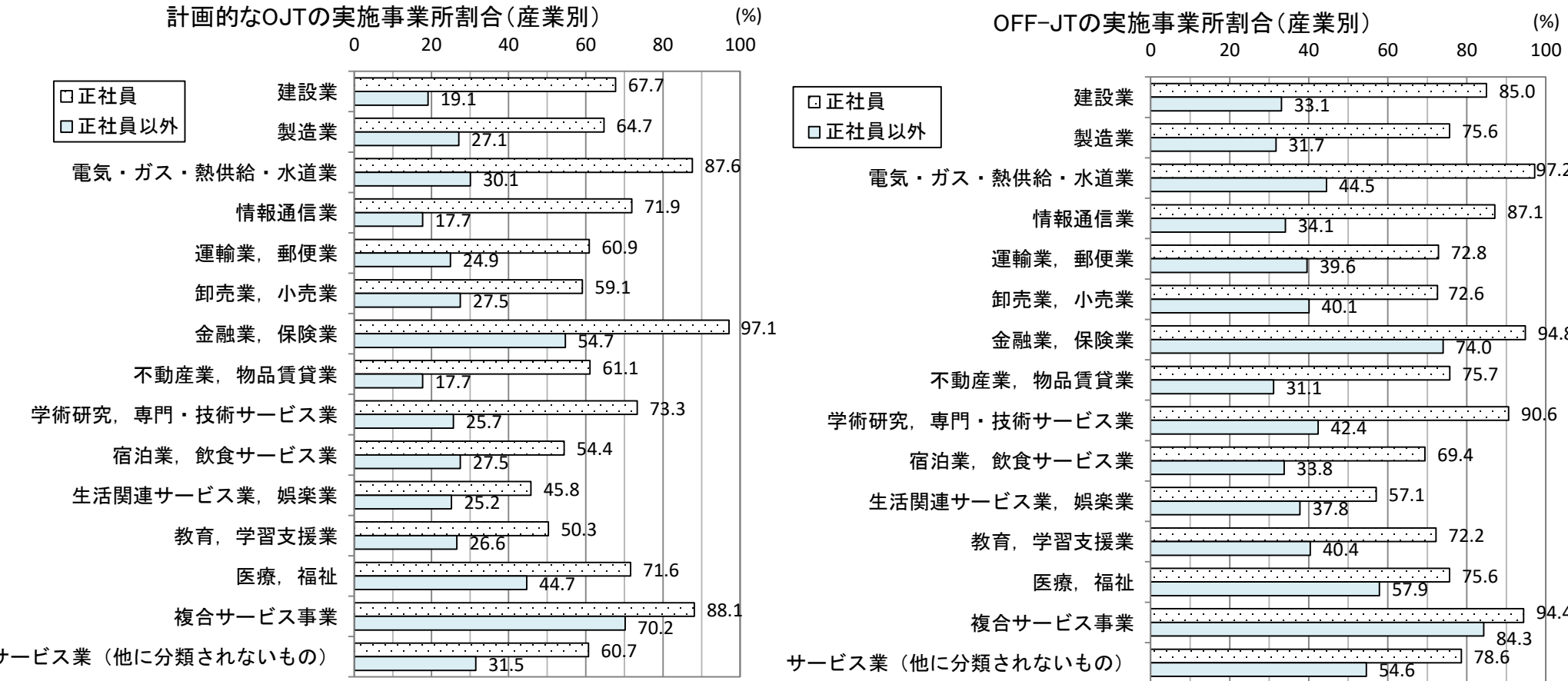


資料出所：厚生労働省「平成27～30年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成26～29年度）

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。



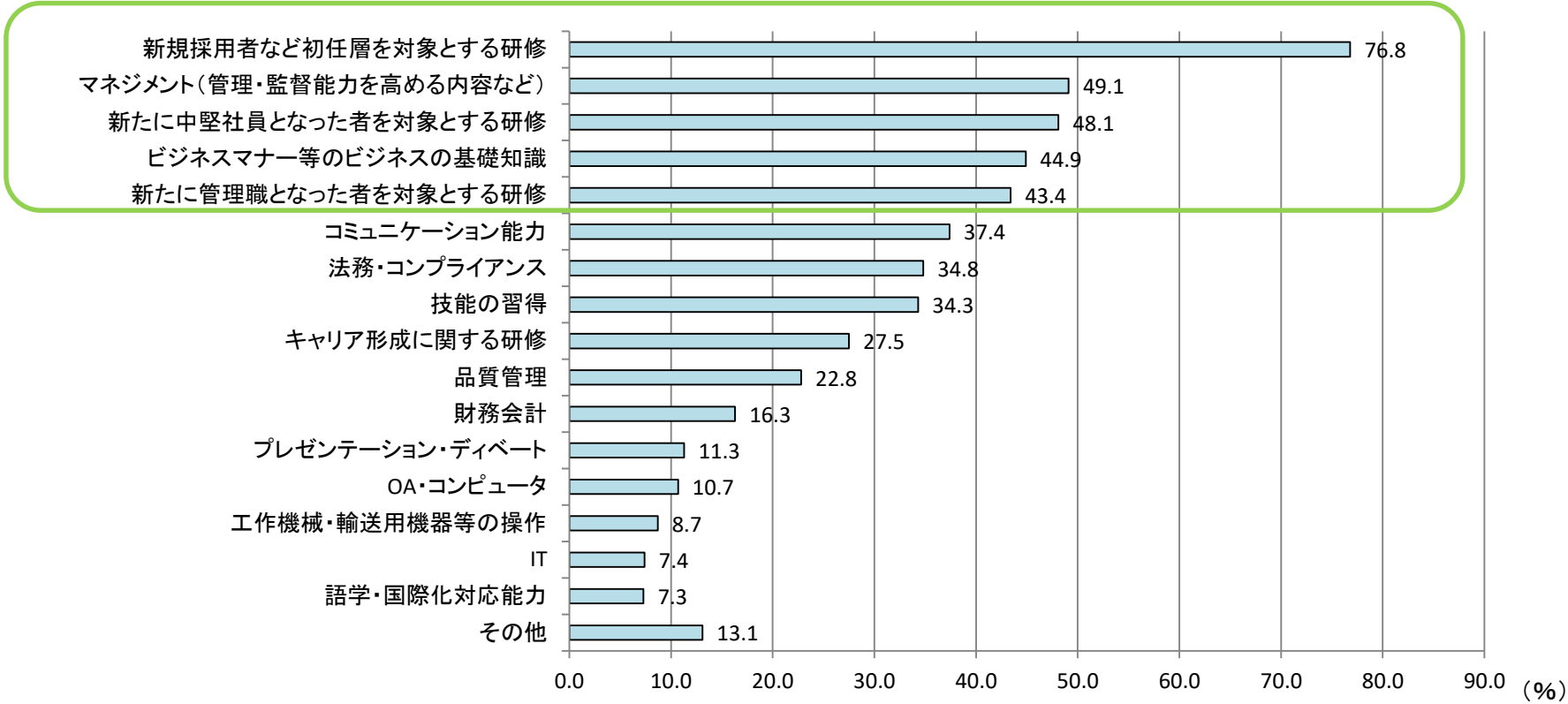
資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

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)

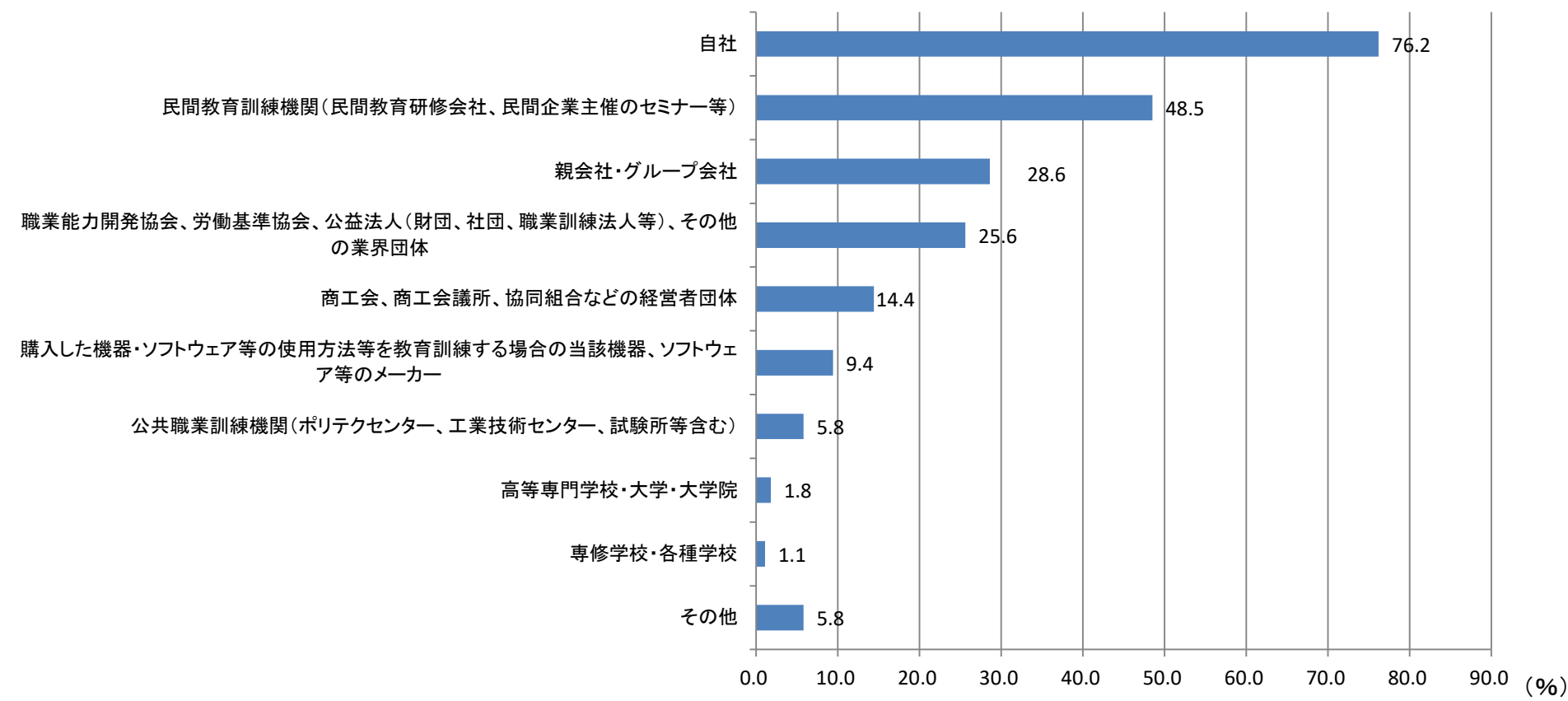


実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類

【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)

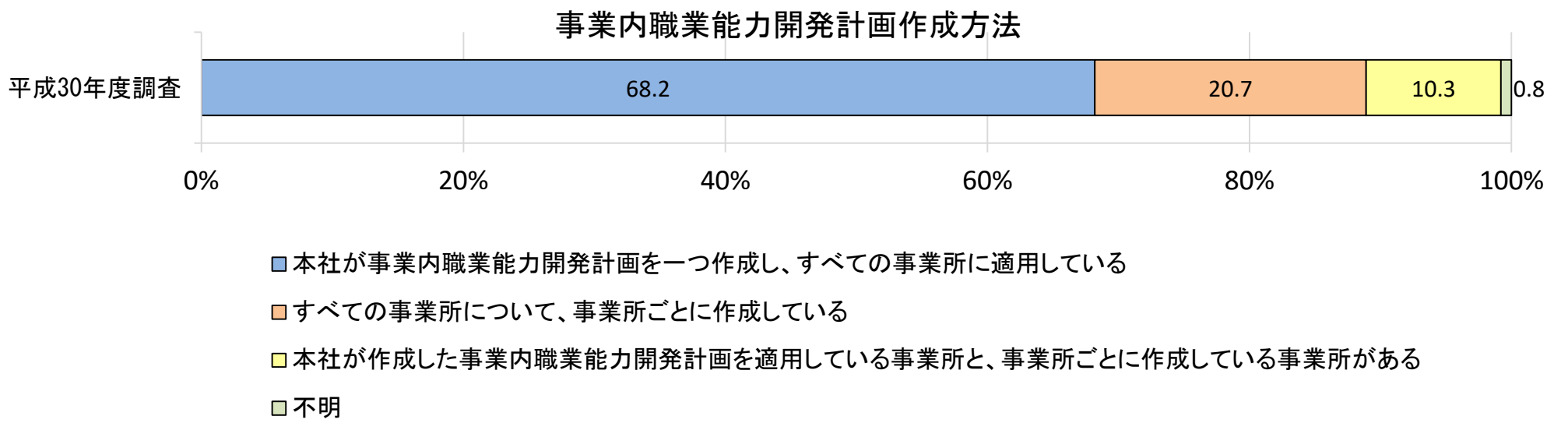
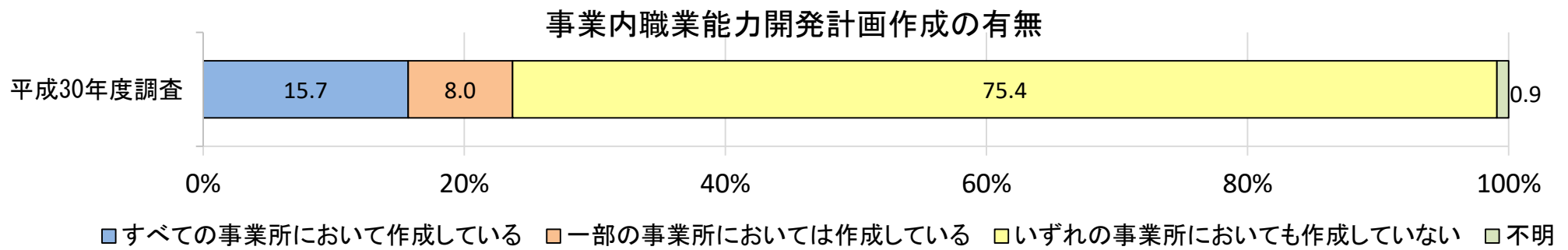


資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

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。

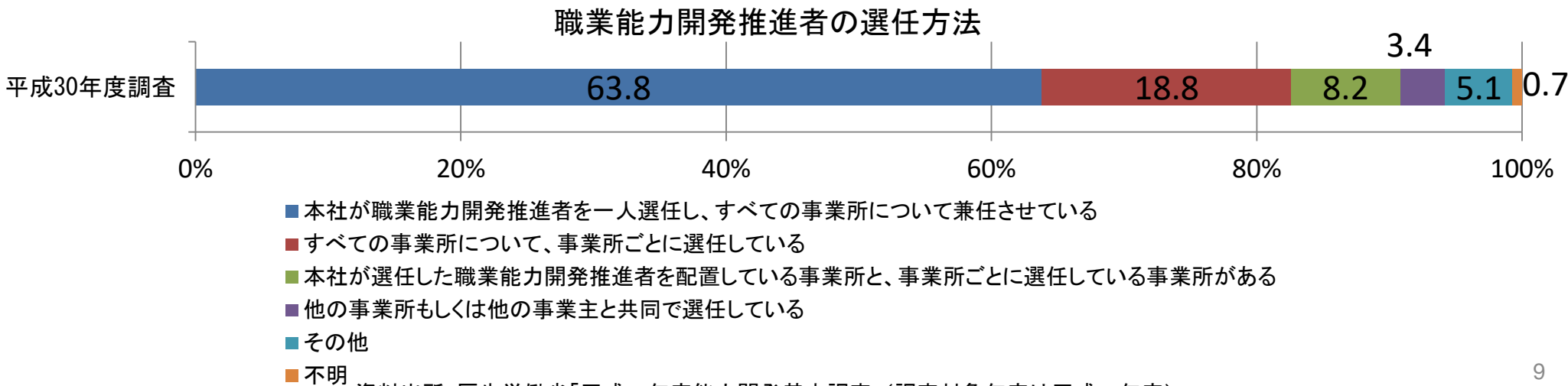
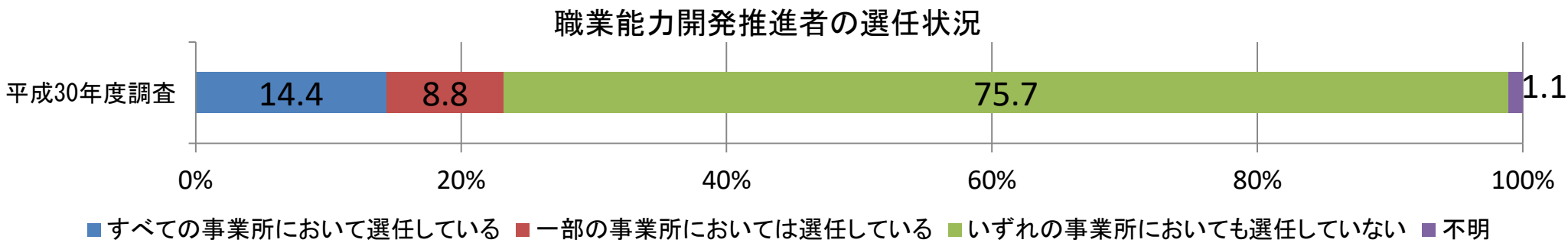


資料出所：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

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。



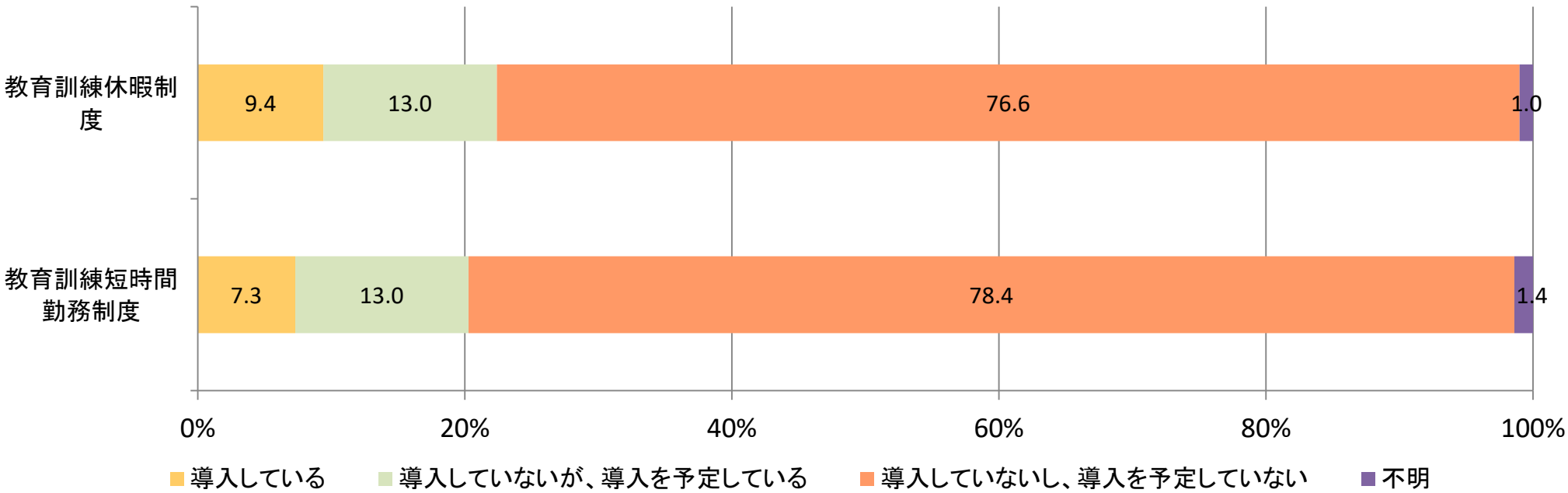
資料出所：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成29年度）

教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況

【企業調査】

○ 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度については、導入している企業は1割未満に留まっている。

教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況



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、教育訓練短時間勤務制度の導入状況

【企業調査】

○ 企業規模にかかわらず、制度の導入は進んでいない。

企業規模	教育訓練休暇制度の導入状況				教育訓練短時間勤務制度の導入状況			
	導入している	導入していないが、導入を予定している	導入していないし、導入を予定していない	不明	導入している	導入していないが、導入を予定している	導入していないし、導入を予定していない	不明
30～49人	10.3	13.7	75.3	0.7	8.3	13.5	76.9	1.3
50～99人	8.7	14.9	75.6	0.8	7.6	14.9	76.6	0.9
100～299人	9	11.6	77.6	1.7	6	11.9	79.9	2.2
300～999人	8.2	7.6	83.1	1.0	4.9	7.4	86.6	1.1
1000人以上	11.2	6.0	81.9	0.8	5.1	7.4	85.8	1.7

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）

従業員に対する人材育成・能力開発の方針(企業調査)

- すべての規模で「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている」、「個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」の順に割合が多い。
- また、企業規模が小さくなるほど、人材育成方針を定めていない企業の割合が高く、また、数年先を見据えた人材開発の実施割合が低くなる。

従業員に対する人材育成・能力開発の方針(企業調査)

(単位: %)

企業規模	n	数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている	今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている	個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている	人材育成・能力開発について特に方針を定めていない	無回答
9人以下	2108	10.5	33.1	28.8	25.2	2.4
10～29人	2781	15.4	38.3	27.7	16.8	1.9
30～99人	1423	15.7	45.2	26.2	11.7	1.3
100～299人	406	17.5	45.8	21.9	13.3	1.5
300人以上	134	18.7	49.3	25.4	6	0.7

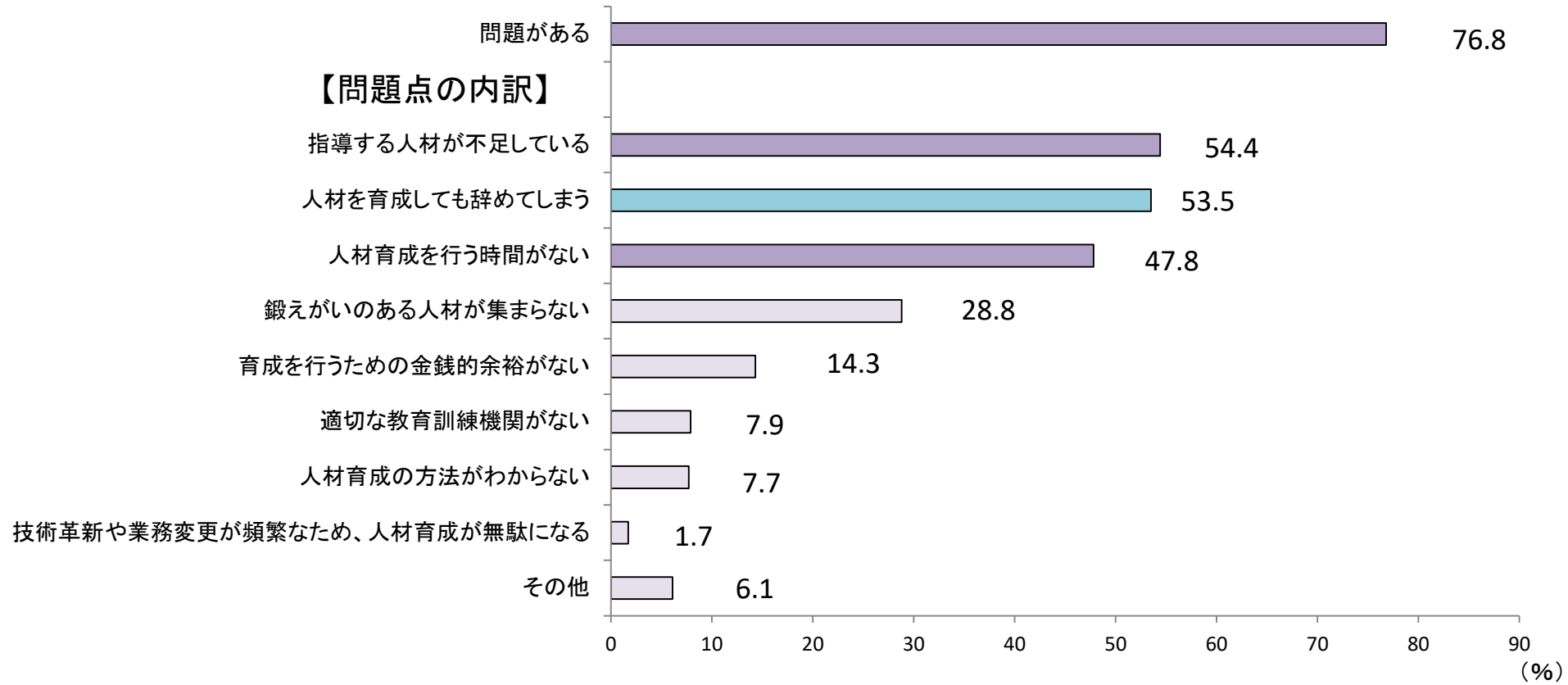
資料出所: JILPT「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果」(企業調査)(調査対象年度は平成28年度)

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)

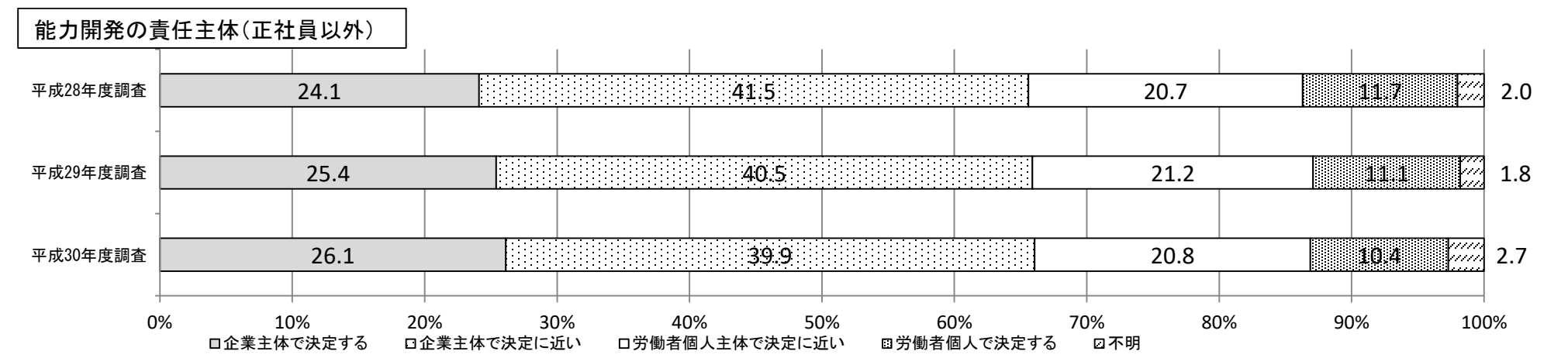
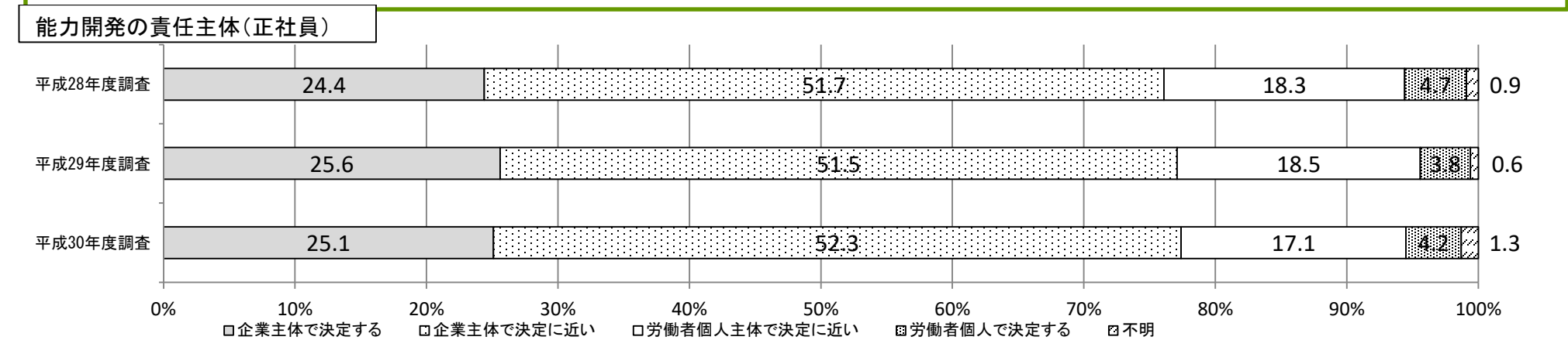


資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

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。

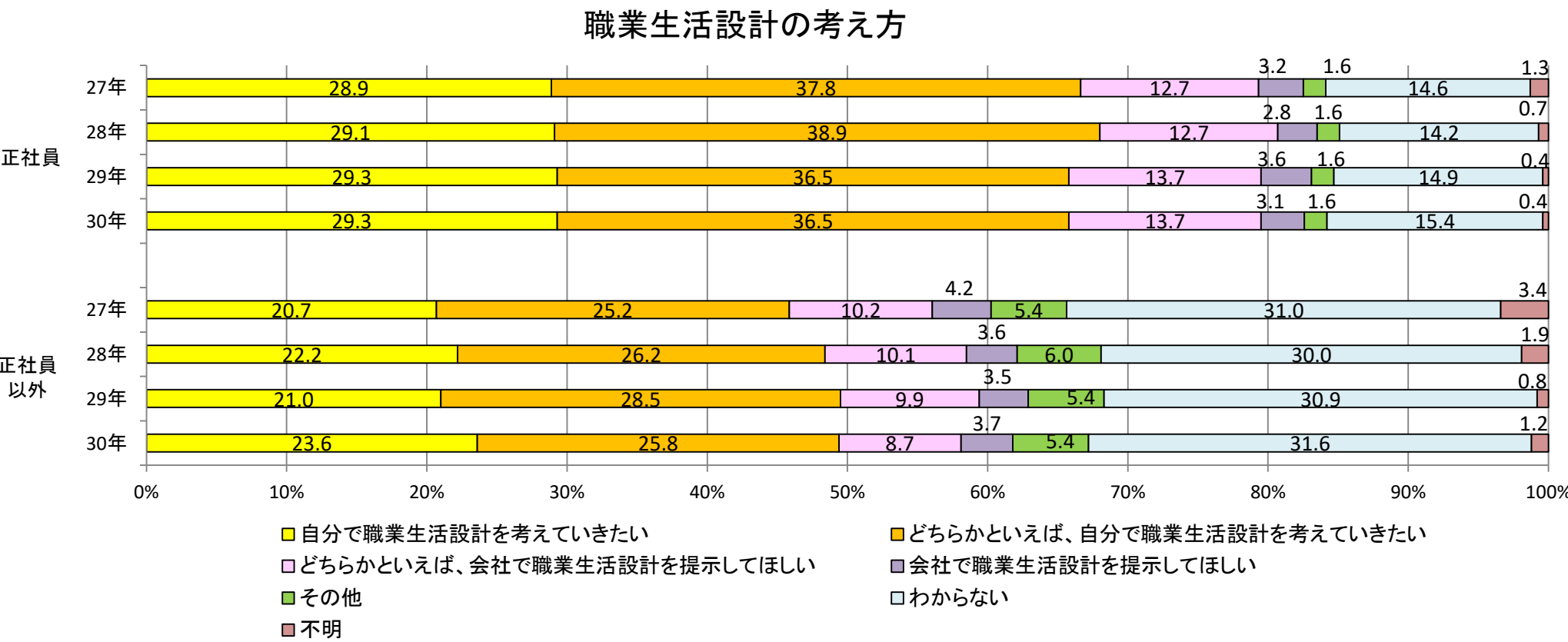


資料出所: 厚生労働省「平成27～30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26～29年度)

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。

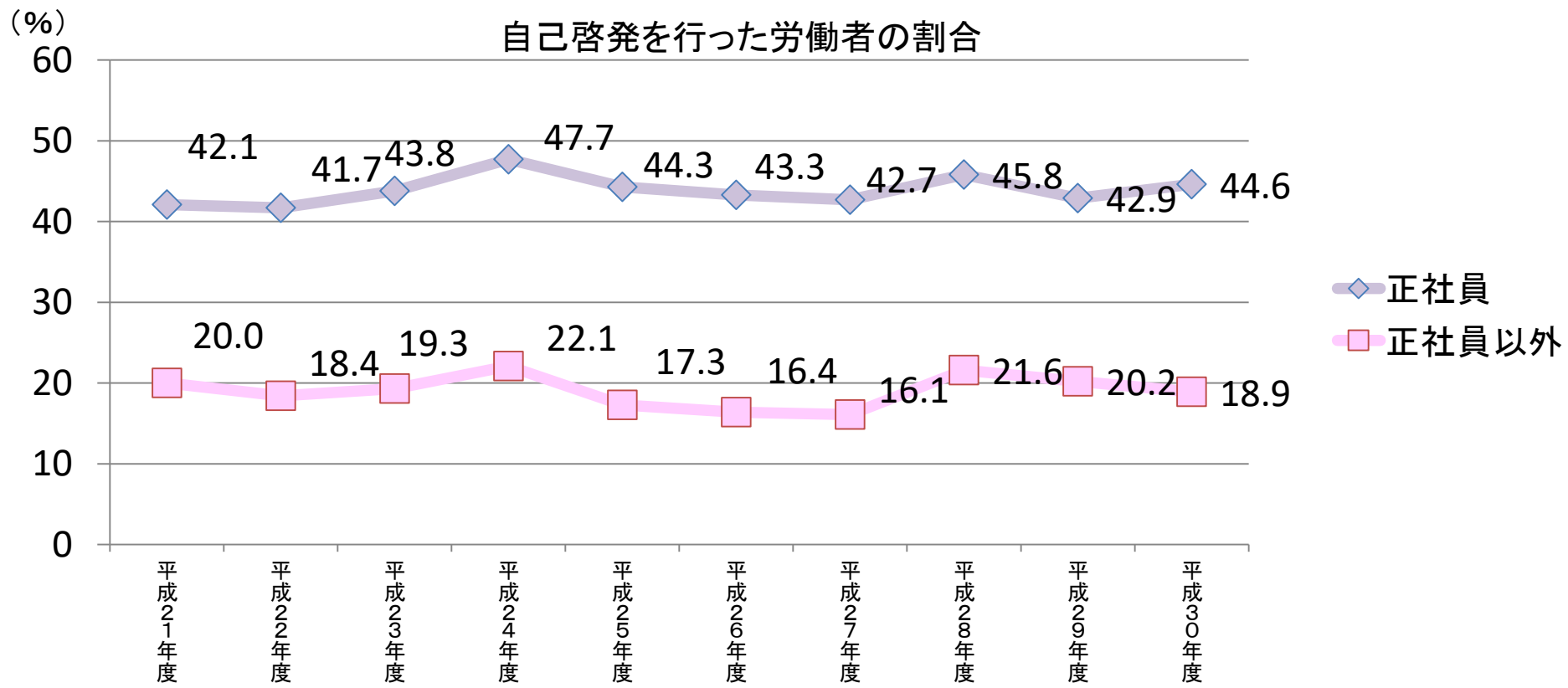


資料出所: 厚生労働省「平成27～30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26～29年度)

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。

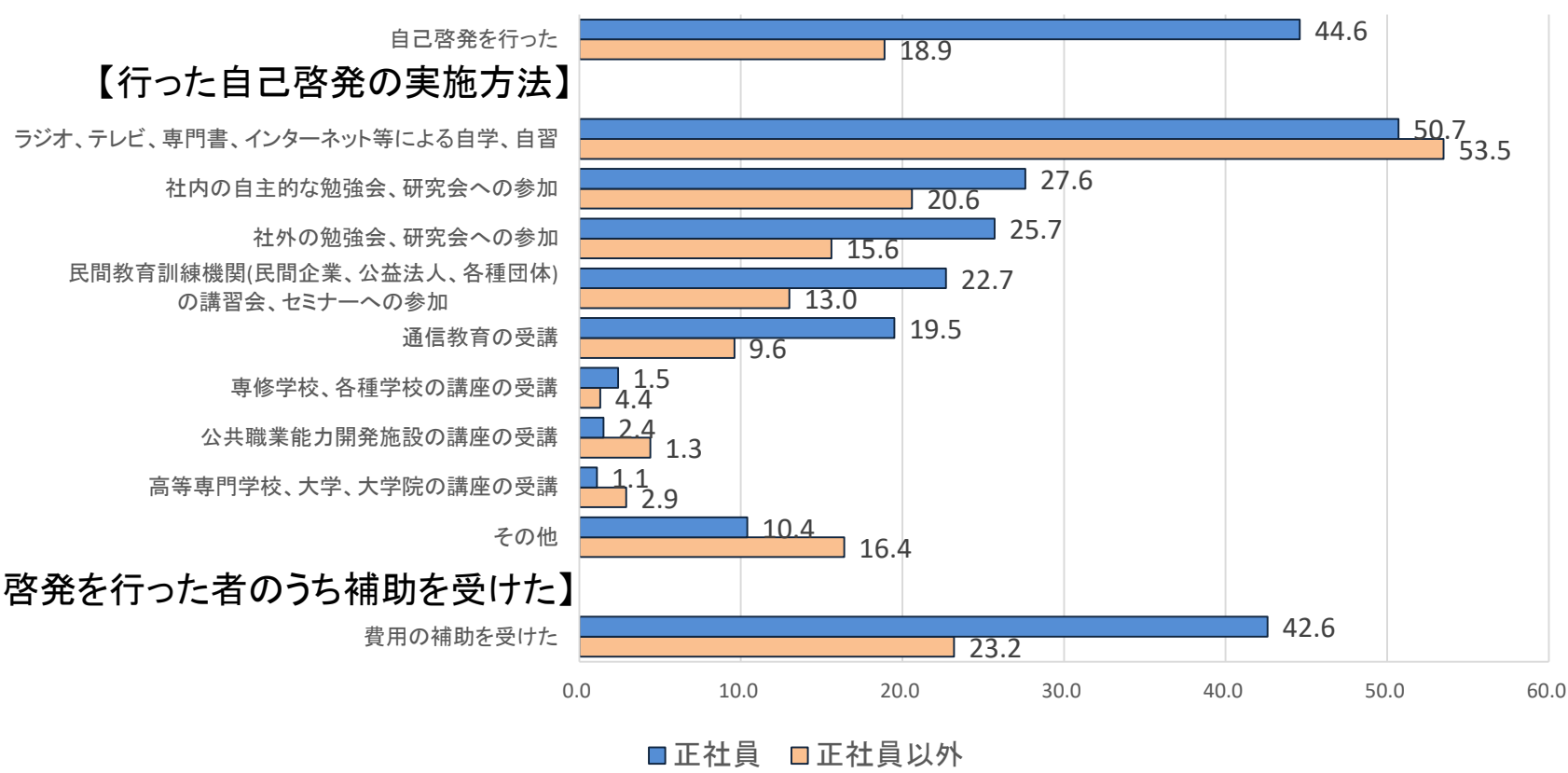


自己啓発の実施方法

【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）

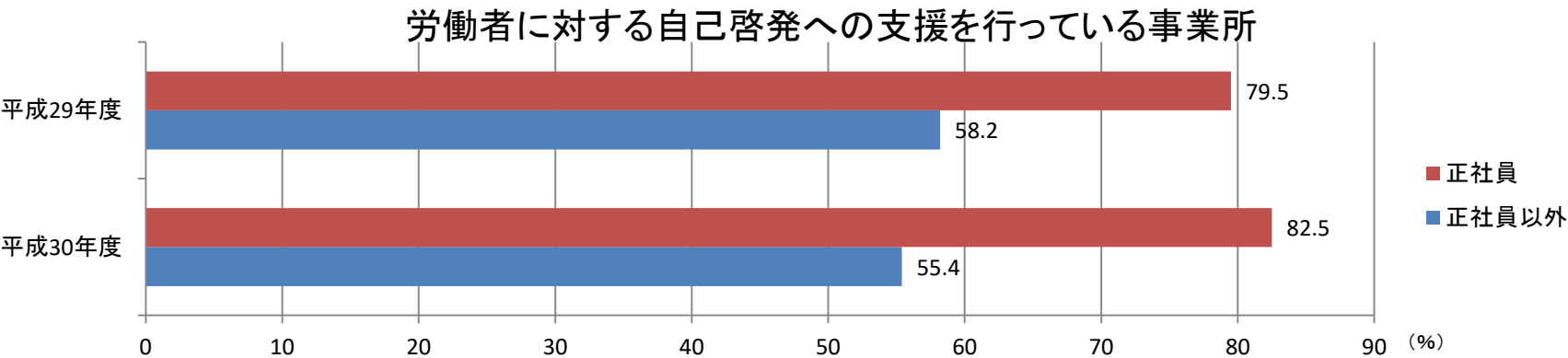


資料出所：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成29年度）

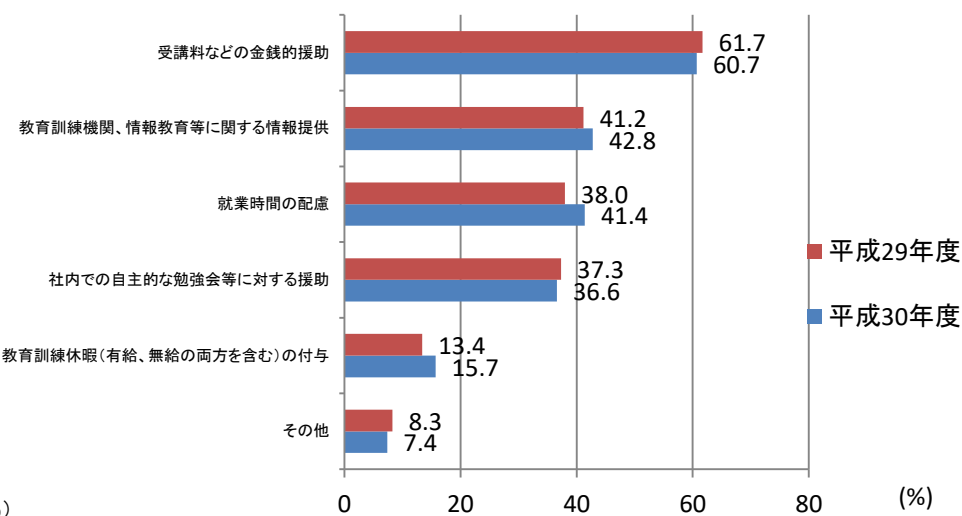
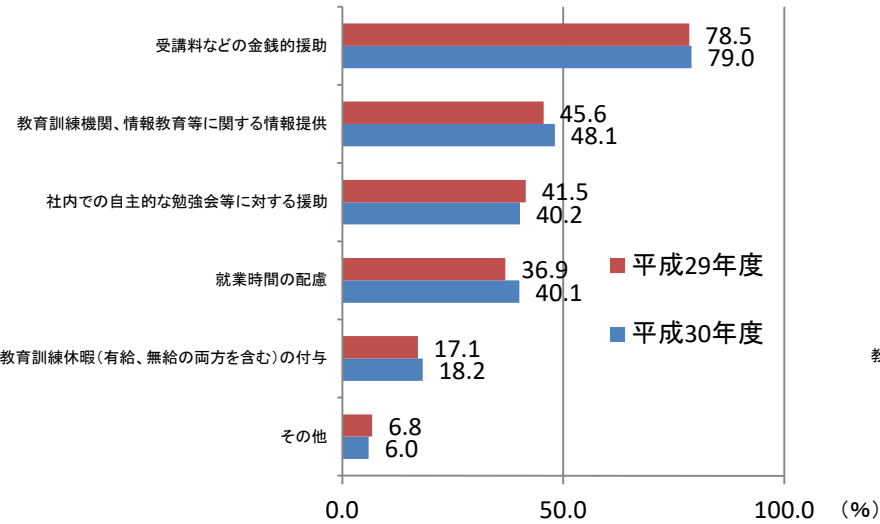
労働者の自己啓発に対する支援

【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)

能力を高める上での課題(労働者調査)

- 企業規模にかかわらず「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」「会社の人材育成や能力開発に関する方針がない」「従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない」「仕事に必要な技能・知識について十分な指導してくれる上司や先輩が身近にいない」という回答が多い。
- ただし、特に問題はないという回答が最も多い。

能力を高める上での課題(労働者調査)

(単位: %)

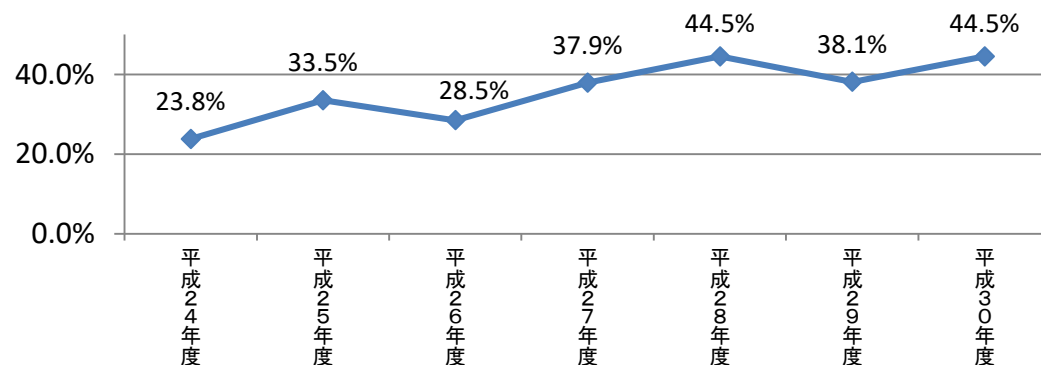
企業規模	n	能力を高める上での課題										
		忙しすぎて、 教育訓練を 受ける時間 がない	従業員の間に、切 磋琢磨して能力 を伸ばそうと いう雰囲気 が乏しい	会社 に人材 育成や能力 開発に 関する 方針が ない	従業員 にとつ て必要 な能力 を、会 社がわ かって いない	仕事に 必要 な技能 ・知識 について 十分な 指導を してく れる上 司や先 輩が身 近にい ない	従業員 に必要 な能力 を、会 社がわ かりや すい形 で伝え てくれ ない	教育訓 練機 関に通 うのに 費用が かかる	どこに どのよ うな教 育訓 練機 関があ るのか わから ない	適切な 内容や レベル の研修 コース を設け ている 教育訓 練機 関があ らない	その他	特に問 題は ない
9人以下	623	15.9	11.4	16.9	10.3	10.8	8.2	10.9	7.2	6.7	0.8	52.6
10～29人	1237	21.3	22.7	22.8	15.8	16.0	12.8	12.4	8.7	7.8	0.6	38.1
30～99人	1621	24.5	22.5	23.6	20.7	18.5	13.4	13.9	10.2	9.8	0.3	32.7
100～299人	1463	25.3	24.7	23.4	21.4	18.9	13.9	14.9	9.6	9.4	1.0	31.3
300人以上	5056	27.5	20.4	15.7	19.5	18.6	15.0	13.8	8.2	8.5	1.1	34.2

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。
- 企業規模が小さいほどキャリアコンサルティングの導入割合が低い。
- キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している企業のうち、キャリアコンサルタント（有資格者）が具体のキャリアコンサルティングを実施しているのは約1割。

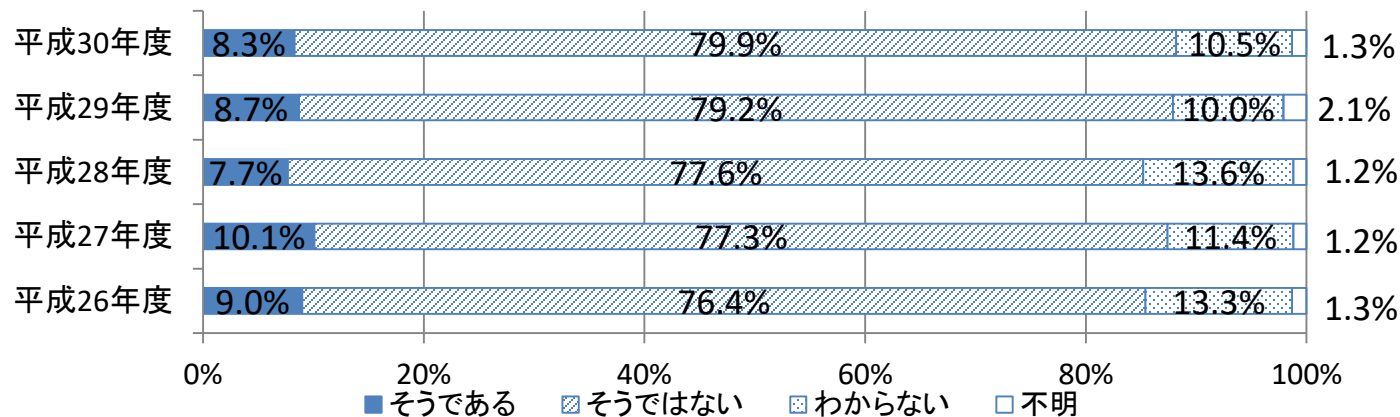
○キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合



○キャリアコンサルティングの導入状況（平成30年度）

企業規模	キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所 (単位: %)
30～49人	31.4
50～99人	36.2
100～299人	36.8
300～999人	46.1
1000人以上	65.4

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

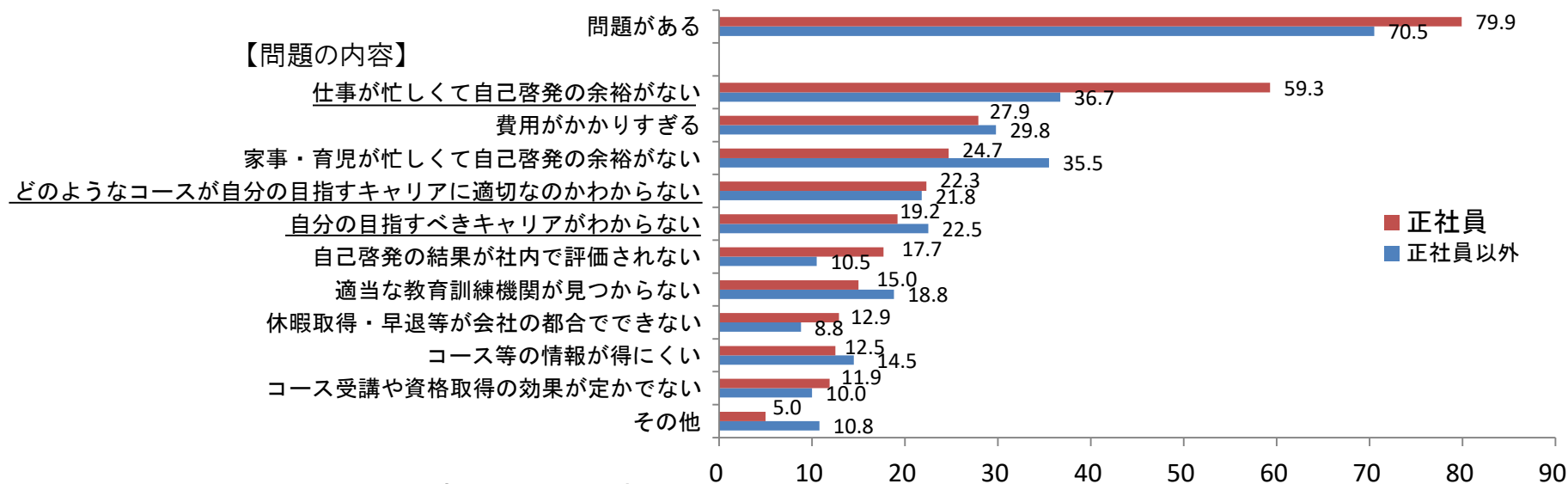


企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

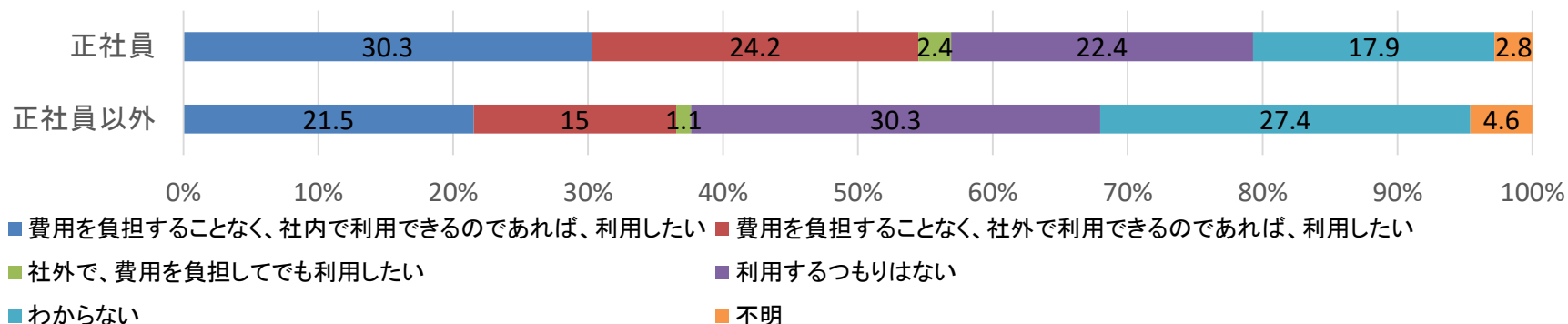
【個人調査】

- 労働者の多くが自己啓発（能力開発）に問題があるとしている（正社員79.9%、正社員以外70.5%）。
- 正社員については、費用負担がなければキャリアコンサルティングによる相談を利用したいという割合が50%を超えている。

○自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答）



○キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望

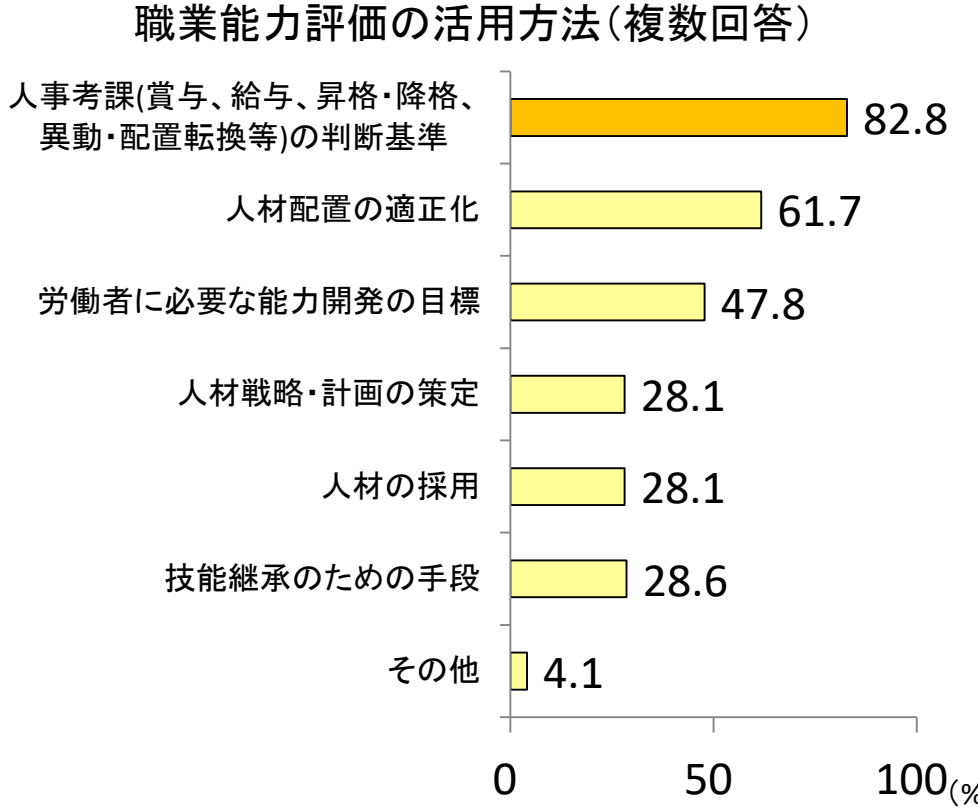
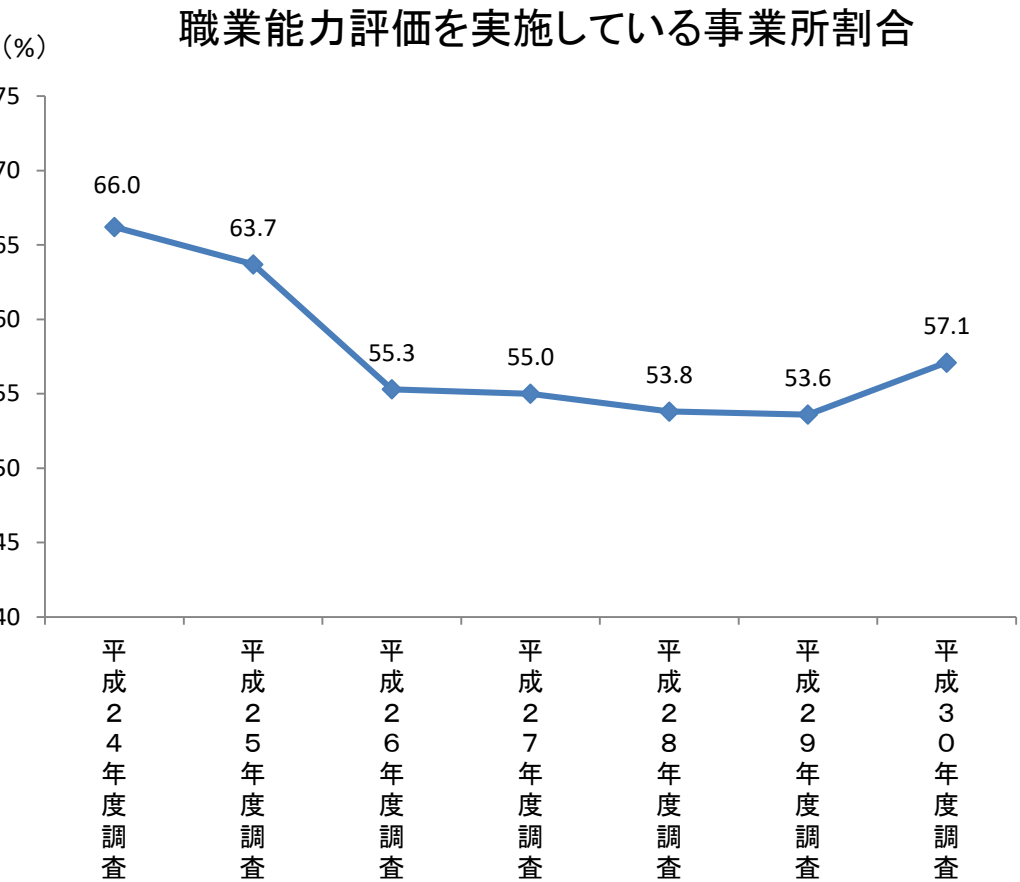


職業能力評価の実施状況・活用方法

【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。



企業における労働者の キャリア形成支援に対する施策

人材開発支援助成金

○職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

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

※1 ・特定分野認定実習併用職業訓練(建設業、製造業、情報通信業の分野)、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練

※2 ・雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合
・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業の場合

※3 ・非正規雇用労働者が対象

※4 ・一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。(中小企業等担い手育成訓練は対象外)

※5 ・通信制(eラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする

認定職業訓練の概要

1 職業訓練の認定

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

2 認定の効果等

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

3 認定職業訓練施設数

認定職業訓練には、個々の事業主が単独で行うものといくつかの事業主が共同して行うものがあり、全国で1,132の認定職業訓練施設がある（30年度）。

4 認定職業訓練の特色

- ・訓練科は建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等
- ・訓練生数は全国で約20.8万人（30年度）
- ・中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多い

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

キャリアコンサルティングの関連施策(セルフ・キャリアドック)

- 「セルフ・キャリアドック」＝企業が、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する取組み、また、そのための企業内の「仕組み」。
- ⇒ 職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施

○ 従業員の主体的なキャリア形成の促進

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

○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的に実施
- ・特定の条件(年齢、経験年数等)にある従業員を対象に実施

【若手(入社時等)】

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

【中堅】

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

【シニア層】

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

◆従業員の課題への支援

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

◆組織の課題への対応

- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

キャリアコンサルティングの関連施策(ジョブ・カード制度)

《ジョブ・カード》

- 個人が職業生涯を通じて活用する「キャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして普及を促進。
- ジョブ・カードが持つ機能を活かして、需給調整場面、企業実務の場面、職業訓練場面等における活用が進む。
- 企業の活用メリットとしては、「採用強化」「人材育成」「社員モチベーション向上・定着促進」等。

企業に対する支援
施策の内容
(採用活動、人材育成等)

- 応募書類としてのジョブ・カード活用方法の助言
- 従業員へのキャリアコンサルティング実施に関する支援
- 雇用型訓練の実施に関する支援

令和元年度の支援体制
「ジョブ・カードセンター」
民間事業委託により実施。
(中央1カ所、広域8カ所(地
域33カ所))

◆強化ポイント

- セルフ・キャリアドック制度の導入支援。特にミドル/シニア層
に対しジョブ・カード活用により、キャリアの棚卸しや企業内・外
における高齢期の活躍像の提示、高齢期を見据えたキャリアコンサ
ルティングを促進。

令和2年度の支援体制
「キャリア形成サポートセンター
(仮称)」
民間事業委託により実施
(全国をカバーする拠点を整備)

企業の実務場面に
おけるジョブ・カード
活用メリット

1) 採用強化・マッチング向上

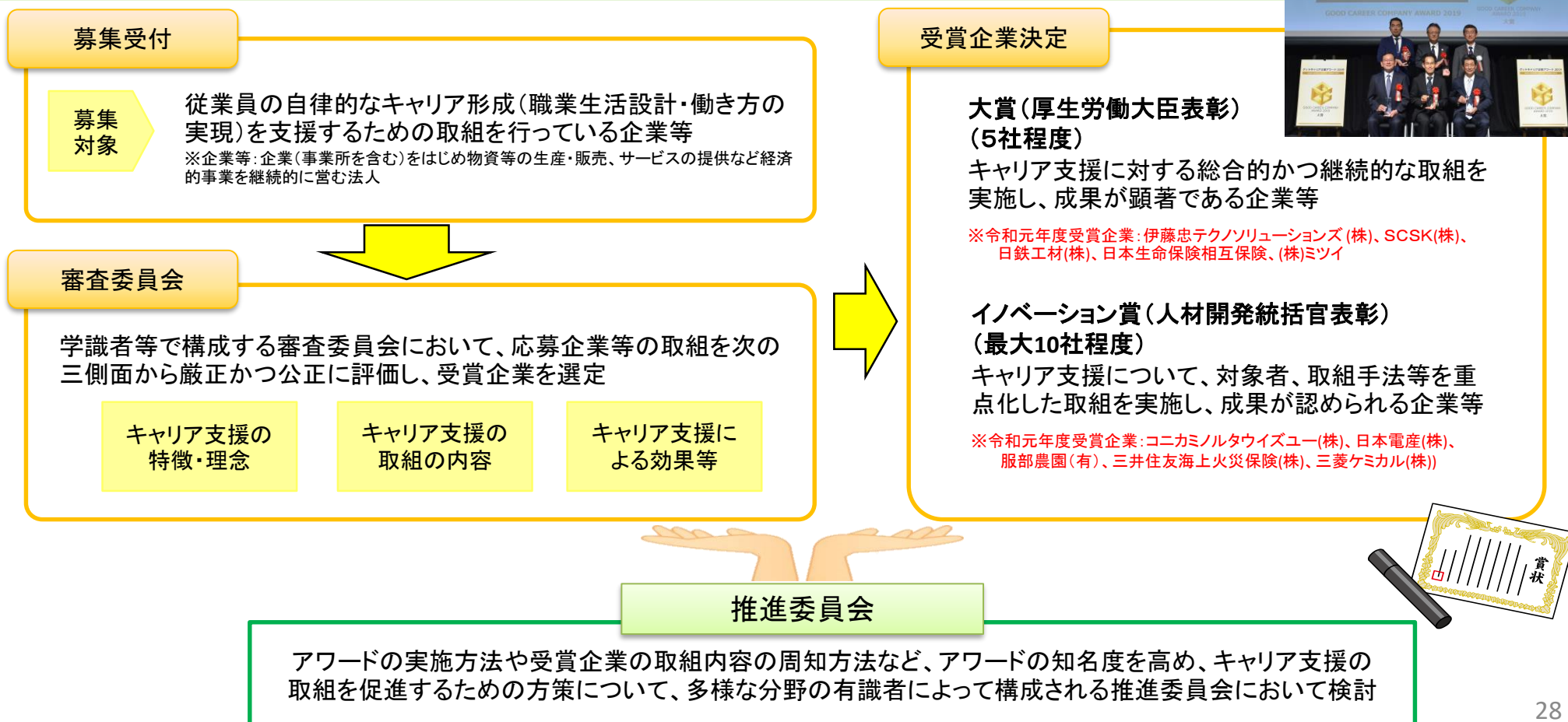
- 採用時の応募書類としての活用等、
履歴書だけでは理解しにくい応募者
の価値観や強みの把握
- 新卒、中途採用だけでなく、再雇
用、
育休等復職時における活用

2) 人材育成・社員モチベーション向上・ 定着促進

- 従業員の主体的なキャリア形成意識の醸成
- 一人一人の志向に合ったキャリアプランに
基づく計画的な人材育成
- 組織活性化。社員の自己理解を促しモチ
ベーションを向上
- 定着促進。リテンション効果

「グッドキャリア企業アワード」について

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



技術革新に対応した在職者訓練等

全国87か所のポリテクセンター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

支援の流れ

1. 人材育成に関する相談

担当者が企業を訪問して人材育成に関する課題や方策等を整理

2. 人材育成プランの提案

課題等にに合わせて以下のメニューの中から最適なプランを提案

3. 職業訓練の実施

企業の人材育成プランに応じて職業訓練の実施や指導員を派遣

高度な技能・技術の習得を支援 (在職者訓練)

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

○訓練日数
概ね2～5日(12～30時間)

○受講料(1人あたり平均)
13,000円程度

○主な訓練分野

【機械系】

・機械設計 ・機械加工 ・溶接加工

【電気・電子系】

・電子回路設計 ・電気設備保全

・IoT技術の活用

【居住系】

・建築設計 ・建築製図

・施工管理



生産性向上に必要な知識等の習得を支援 (生産性向上支援訓練)

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

○訓練日数
概ね1～5日(6～30時間)

○受講料(1人あたり)
3,240円～6,480円

○主な訓練分野

【生産・業務プロセスの改善】

・生産管理 ・品質管理 ・物流のIT化

・IoT活用によるビジネス展開

・クラウド活用入門

【横断的課題】

・組織マネジメント

【売上げ増加】

・マーケティング



IT理解・活用力の習得を支援 (IT活用力セミナー)

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

○訓練日数
概ね0.5～3日(3～18時間)

○受講料(1人あたり)
2,160円～5,400円

○主な訓練分野

【IT理解】

・新技術動向 ・業務のIT化 等

【ITスキル・活用】

・表計算 ・文書作成

・ホームページ 等

【IT倫理】

・コンプライアンス

・情報セキュリティ



職業訓練指導員の派遣 施設・設備の貸出

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



J E E Dホームページ
生産性センターの支援メニューを紹介しています

(参考) 大企業向け「賃上げ・生産性向上のための税制」及び中小企業向け「所得拡大促進税制」について

- 持続的な賃上げを強力に後押しする観点から、賃上げに積極的な企業の税負担を軽減する税制。
- 従業員の教育訓練を積極的に実施する企業に対しては、税額控除率を上乗せ。

○大企業向け「賃上げ・生産性向上のための税制」

【要件】

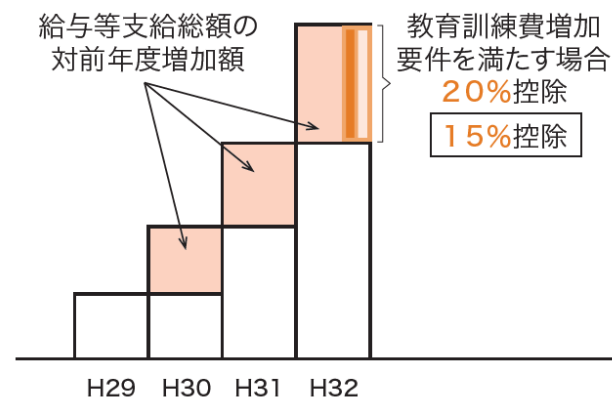
- ①賃金：継続雇用者給与等支給額の対前年度増加率 $\geq 3\%$
- ②設備投資：国内設備投資額 \geq 当期の減価償却費の総額の9割
※令和2年度4月1日以降開始の事業年度からは9.5割に変更予定。
- ③教育訓練：当期の教育訓練費 \geq 前期・前々期の教育訓練費の平均の1.2倍

【通常措置】

- ・①及び②を満たした場合：
給与等支給総額の対前年度増加額 $\times 15\%$ の税額控除

【教育訓練による上乗措置】

- ・①、②及び③を満たした場合：
給与等支給総額の対前年度増加額 $\times 20\%$ の税額控除



○中小企業向け「所得拡大促進税制」

【要件】

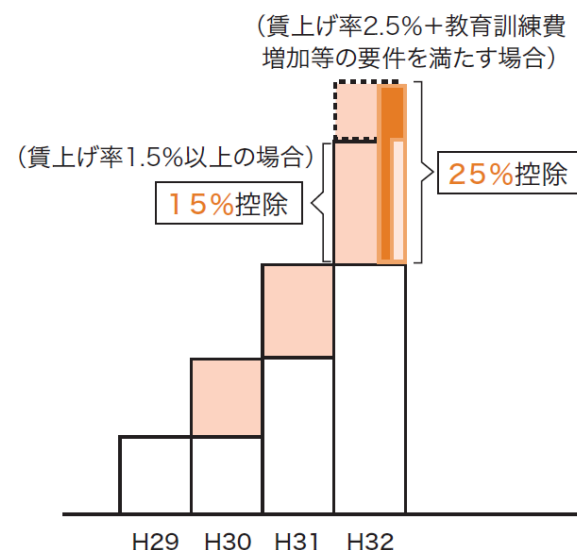
- ①賃金：継続雇用者給与等支給額の対前年度増加率 $\geq 1.5\%$
- ②教育訓練：当期の教育訓練費 \geq 前期の教育訓練費の1.1倍

【通常措置】

- ・①を満たした場合：
給与等支給総額の対前年度増加額 $\times 15\%$ の税額控除

【教育訓練による上乗措置】

- ・①の増加率が2.5%以上かつ②を満たした場合：
給与等支給総額の対前年度増加額 $\times 25\%$ の税額控除
(他の要件による上乗せ措置も存在)



※どの措置も、控除額の上限は法人税額の20%

企業ヒアリング結果の概要

目的: 企業におけるキャリア形成支援の取組に関する実態調査

実施時期: 2019年11月～12月

対象: 過去のグッドキャリアアワード受賞企業、人材開発支援助成金の活用企業等 計10社

- 人材育成に関する取組
- 人材育成に係る取組を行うに至った経緯
- 個々の従業員の意見の取り入れ方や労使コミュニケーション
- 人材育成に関する課題
- 人材育成に関する今後の方針（企業主導か個人主導かという点も含む）
- 各人材開発施策の認知・理解・活用の程度、行政への要望

ヒアリング結果概要

○ 人材育成に関する取組

- 階層（若手、中堅、管理職）、職種に応じた研修の実施。オンラインで受講可能な講座の実施。（生命保険業、大企業）
- 元々は、ジェネラリストであり、かつ、専門性をもつ者を育成するという方針で総合的な能力に関する研修と専門能力に関する研修を階層、職務内容に応じて実施。その際、従業員の目指す姿について、12のタイプと各タイプに4つのレベルを設定し、目標を明確化。今はより専門性を高めるための研修にも力を入れている。（情報サービス業、大企業）
- 階層別の見本教育、業務別の専門教育を実施。従業員によるQCサークル活動を問題解決やコミュニケーションの向上の場と位置づけ。（製造業、大企業）
- 70以上の資格について、取得した場合に毎月の給与に上乗せして賞与を支給。また、資格取得に向けた休暇・費用の支援を実施。（介護事業、中小企業）
- 従業員には資格取得を目指して欲しいため、研修受講費用の企業負担、資格取得後の手当の支給など、会社のバックアップ体制を整備。（建設業、中小企業）
- 仕事を行う上で必要な公的資格の取得を支援するため、受験のための費用や交通費を会社負担、受験のための時間を業務上扱いとし、資格取得者には報奨金を支給。（製造業、大企業）

○ 人材育成に関する取組(続き)

- 技能検定資格(技能士)を社員に意識させ、1年目で3級、2～3年目で2級、5～6年目で1級の取得を目安として社員には目標を持たせている。(建設業、中小企業)
- 新人教育は、毎年、半年間の外部機関(民間)を活用。プログラミング言語に関する研修はe-ラーニングを活用。社内では資格取得を推奨しており、指定の資格が取得できた社員に報奨金を支給。(情報通信業、中小企業)
- 介護施設においては、ICT、介護ロボットに関する知識習得が重要になっているため、最近の研修年間計画に採り入れ。また、1年目の研修体系として、入職当初の新人研修のほか、3～6か月間の指導役となる担当者を決めた上でのOJTを計画的に実施している。介護未経験者には、特に標準化されたOJTが重要である。(介護事業、大企業)

ヒアリング結果概要

○ 人材育成に係る取組を行うに至った経緯

- **働き方改革**が進められる中、効率的な働き方が求められている。また、**グローバル化や先端ITへの対応**の必要性から取組を開始。人と人との関わり合いの機会が減っていることへの対応という意味合いもある。(生命保険業、大企業)
- **グローバル化や専門性**が求められる時代という背景から。(情報サービス業、大企業)
- 従業員を確保するため。(介護事業、中小企業)
- 建設業の場合、新卒者など未経験者をいきなり現場に就かせることは適当でないため(建設業、中小企業)
- 資格取得を重視し、資格取得のための育成が必要なため。(介護事業、大企業)

○ 個々の従業員の意見の取り入れ方や労使コミュニケーション

- アンケートを実施している。また、年に1度は社長自ら面談を行っている。(介護事業、中小企業)
- 研修を行った際に必ず**アンケートを実施**している。また、**労働組合から研修内容について具体的な意見をもっている**。(生命保険業、大企業)
- アンケートやインタビューを実施している。また、労使の集まる場における議論も踏まえて研修内容を検討している。(情報サービス業、大企業)

ヒアリング結果概要

○ 人材育成に関する課題

- 新卒者の採用をはじめ人材確保が厳しい状況の中で、業務量が多いため、人材育成に時間を割くことが難しい。また、従業員に資格を取得して欲しいが、業務が忙しく勉強のための時間を確保することが容易でないという従業員が少なくない。(建設業、中小企業)
- 人手不足のため積極的な採用活動を行っているが、なかなか人が集まらない状況である。**採用数が1人になれば、指導員に要する経費の問題等が生じる**ため、企業内での訓練実施が困難となる。(建設業、中小企業)
- 最近では出世欲が薄れている従業員が多いせいか、資格取得や訓練受講に関心を持つ者が少なくなっている(特に男性)。(金融業、中小企業)
- 効果的な人材育成のためには**個人の意識**を高めることも必要だが、それが難しい。(生命保険業、大企業)

ヒアリング結果概要

○ 人材育成に関する今後の方針(企業主導か個人主導かという点も含む)

- 今後定年を65歳まで延長させることを踏まえ、**ベテラン層(シニア層)への社内研修の実施を検討中**。キャリアの棚卸しをして、自分がどこの分野で専門性を発揮していきたいかというのを確立するような内容を検討している。個人という視点では、どのように自己研鑽をしていくのかを従業員に宣言させるという取組を行っている。(生命保険業、大企業)
- 人生100年時代の到来を踏まえ、**中高年向けの社内研修の実施を検討中**。これまでのキャリアの棚卸しをして、今後のキャリア形成の方針について捉えなおしを行う内容を検討中。また、**アンケートをとった社員の9割はキャリア相談したい**ということなので、今後検討していく。(情報サービス業、大企業)
- **IT人材の育成や女性、シニア世代のキャリアデザイン研修**などある分野に特化した教育を行う必要がある。(製造業、大企業)
- 企業主導による訓練は、人材不足による業務繁忙などの課題はあるが、訓練実施を経て資格を取得したことにより現場が増えること、従業員のスキルアップにより受注できる仕事の範囲が広がるなどの効果があり、今後も現状の方針は変えない。(建設業、中小企業)
- 一部のスキルアップに熱心な社員を除けば、**社員は訓練に関する情報を持っていることが少ないため、企業側から、社員に推奨する訓練等を情報提供し、自発的な能力開発を促すことが必要**である。また、労働者主体の能力開発では、社員の向上心の違いにより労働者間での格差が生じてしまう恐れがあるため、企業主導による人材育成が基本と考えている。(情報通信業、中小企業)

○ 人材育成に関する今後の方針(企業主導か個人主導かという点も含む)(続き)

- 現状では企業主導の人材育成になっており、職員が自発的に能力開発を行うまでには至っていない。今後は、介護分野でも期待しているICT、介護ロボットに関する能力養成が必要になるため、企業主導と労働者主体の両輪で取り組みたい。また、成長が見込まれる技術、専門分野にかかる研修等には費用をかける方針である。(介護事業、大企業)
- 理想は労働者の自発的な能力開発と言いたいですが、現実的には難しい。向上心のある従業員とそうでない従業員の間で格差が生じてしまうこと、また、従業員自身の関心を持つ訓練に偏ることも懸念する。企業主導で、ある程度方向性を示す必要がある。(金融業、中小企業)
- 資格取得に資する外部機関の研修の情報について、受講して欲しい労働者に個別に提供するなど、今後も企業主導の人材育成を行う方針である。(製造業、中小企業)

ヒアリング結果概要

○ 各人材開発施策の認知・理解・活用 の程度、行政への要望

- ハローワークや訓練機関の案内等により人材開発支援助成金を活用している。手続きについて、簡素化や支給から申請までの期間を短くする等の改善を行ってほしい。(複数の中小企業)
- かつて利用していたことがある。ただし、手続きに時間がかかり、また、費用の助成も一部であるため、変化のスピードが速い業界においては使い勝手が悪い。税制優遇があるとうれしい。(情報サービス業、大企業)
- 自社で取り組んでいる資格取得した場合に賞与を与える制度や休暇制度に対する支援があると良い。(介護事業、中小企業)
- 行政の各種施策についてはあまり認識していない。また、活用もできていない。(製造業、大企業)
- 日本に就職する外国人に対して、なるべく生活に不自由ない環境で働いてもらえるように支援してほしい。(製造業、大企業)
- 人材開発支援助成金の活用により、従業員に対する資格取得の支援ができており非常に有り難い。(建設業、中小企業)

○ その他

- 研修を受けることが昇格の要件になっており、それが個人が社内の研修を自主的に受けるモチベーションとなっている。(生命保険業、大企業)
- 長期休暇制度の導入については、関心はあるものの、これまで社内で議論したことはない。(情報サービス業、大企業)
- キャリアコンサルタントは自社職員にキャリアコンサルタント資格を取得させて配置している。**自社の研修制度などの社内事情を理解している方が、従業員が相談しやすい。**(生命保険業、大企業)(情報サービス業、大企業)

		対象者別にみた公共職業訓練政策の体系（2019年7月現在）と2018年度の実績値												資料 7		
		個別政策の内容				学卒者、 若年 未就業者	離職者		在職者					2018年度実績		
							雇用保険 受給者	受給者 以外	正規雇用		非正規 <small>（有期契約・ 派遣・パート）</small>	障害者				
									若年	中高年		正規雇用	非正規			
直接的な支援等	公共職業訓練事業 個人への訓練機会の提供	学卒者	学卒者訓練（施設内訓練） ※ 有料（受講者負担）		普通職業訓練 普通課程	主にものづくり関連の訓練 中卒者・高卒者を対象とし、基礎技能・知識習得を目的とする。訓練期間は中卒2年間、高卒1年間。	○	×	×	×	×	×	×	×	16,934 ^{注3}	
					高度職業訓練 専門課程	主にものづくり関連の訓練 高卒者を対象とし、高度な技能・知識習得を目的とする。訓練期間は2年間。	○	×	×	×	×	×	×	×		
					高度職業訓練 応用課程	主にものづくり関連の訓練 上記専門課程修了者を対象とし、高度で専門的かつ応用的な技能・知識習得を目的とする。訓練期間は2年間。	○	×	×	×	×	×	×	×		
		離職者	雇用保険受給者 ※ 離職前の2年間に被保険者であった期間が通算12ヶ月以上必要	離職者訓練（施設内訓練） ※ 無料（テキスト代等除き、国・都道府県が負担）	普通職業訓練 短期課程 ^{注4}	ものづくりに関する基礎的な資格の取得を目的とした、雇用情勢や地域の求人ニーズに合わせた柔軟で様々な訓練・コースを実施。	×	○	△ ^{注5}	×	×	×	×	×	×	33,230 ^{注3}
				離職者訓練（委託訓練）※ 無料（テキスト代等除き、国が負担）	高額な訓練設備を要しない訓練を実施。訓練期間は概ね3ヶ月～2年間。	×	○	△ ^{注5}	×	×	×	×	×	×	73,146	
			雇用保険受給者でない者	求職者支援訓練（認定訓練） ※ 無料（テキスト代等除き国が負担）	基礎コース	多くの職種に共通する職務遂行に必要な基礎的能力を習得するためのコース。 訓練期間は2ヵ月から4ヵ月、1ヵ月につき100時間以上。2019年1月時点で、15,458コースを展開。	○	△ ^{注5}	○	×	×	×	×	×	×	23,384
		実践コース			特定の職種の職務遂行に必要な実践的能力を習得するための訓練コース。 訓練期間は3ヵ月から6ヵ月、1ヵ月につき100時間以上。2019年1月時点で、34,373コースを展開。	○	△ ^{注5}	○	×	×	×	×	×	×	×	
		在職者	在職者訓練（施設内訓練） ※ 有料（事業主が負担）		普通職業訓練 短期課程 ^{注4}	以下の2つのコースをはじめとして、主にものづくり分野における最新の技能・技術の習得や資格取得によるスキルアップなど、地域の産業ニーズに合わせた柔軟で多様な訓練・コースを実施。 ●技能士コース（技能検定の合格を目指す訓練） 一級技能士： 1ヶ月以上6ヶ月以下、100～150時間 二級技能士： 1ヶ月以上6ヶ月以下、100～150時間 単一等級技能士：1ヶ月以上6ヶ月以下、120～150時間 その他特定の検定：2ヶ月以上6ヶ月以下、240～700時間 その他の検定：原則6ヶ月以下、12時間以上 ●管理監督者コース 6ヶ月以下、10～40時間	×	×	×	○	○	○	×	×	121,406 ^{注3}	
					高度職業訓練 専門短期課程	在職者等を対象に高度な技能・知識を訓練する短期訓練。6ヶ月以下12時間以上	×	×	×	○	○	○	×	×		
					高度職業訓練 応用短期課程	在職者などを対象に高度で専門的、応用的な技能・知識を有する労働者に養成するための短期訓練。 1年以下60時間以上	×	×	×	○	○	○	×	×		
	生産性向上支援訓練 ※ 有料（事業主が負担）		全国の職業能力開発促進センターに設置された生産性向上人材育成支援センターが、社員訓練を希望する企業の個別の課題にあわせて、カリキュラムを作成。訓練を民間教育訓練機関に委託して行う。		×	×	×	○	○	○	×	×	33,294			
	IT理解・活用力習得訓練 ※ 有料（事業主が負担）		平成30年度から3カ年の計画で実施している訓練コース。主に中小企業や製造現場等で働く人を対象に、ITに関する包括的な理解と活用促進を目的として実施している。訓練期間は0.5日～3日であり、生産性向上人材育成支援センターが窓口となり、民間教育訓練期間に委託して行う。		×	×	×	○	○	○	×	×	4,376			
	障害者		障害者訓練（施設内訓練） ※ 無料（国が負担）		普通職業訓練 普通課程	CADやプログラム設計などのものづくり関連の訓練等を実施。訓練期間は主に1年間又は2年間。	△ 障害者			×	×	×	×	×	2,187	
		普通職業訓練 短期課程			知的障害、発達障害、精神障害のある方を中心に、サービス分野や事務分野での比較的簡易な実務などを通じた職域開発等を目的に、障害特性等に応じた柔軟な訓練を実施。訓練期間は主に6ヶ月又は1年間。なお、在職者の場合は短期課程（数日間程度）で実施。	×		×	×	○	○					
		障害者訓練（委託訓練） ※ 無料（国が負担）		企業、社会福祉法人、NPO、民間教育訓練機関等の多様な訓練委託先を活用し、パソコンスキル等の知識・技能を習得する訓練、企業等の現場を活用した実践的能力を習得する訓練等を実施。訓練期間は主に3ヶ月以内。		×		×	×	○	○	3,489				
	職業訓練指導員の確保・養成	指導員になりたい人	指導員養成訓練（施設内訓練） ※ 公共職業訓練実施機関に所属・採用された者：無料 ※ それ以外：有料		長期養成課程	職業訓練指導員候補者として職業訓練実施機関に採用された者を対象として、専門課程の高度職業訓練を担当するために必要な訓練技法並びに技能及び技術を培う。訓練時間：3,600時間、訓練期間：2年間	△ 職業訓練指導員免許取得希望者 及び指導員経験者等								72	
					短期養成課程 （指導力習得コース）	特定応用課程の高度職業訓練を受けている者に対して普通職業訓練を担当するために必要な訓練技法のうち職業能力開発指導力を培う。訓練時間：144時間、訓練期間：1年間									—	
					短期養成課程（実務経験者訓練技法習得コース）	職業訓練指導員試験を受けることができる者等に対して普通職業訓練を担当するために必要な訓練技法を培う。訓練時間：140時間以上、訓練期間：1ヵ月以上1年未満									41	
					職種転換課程	職業訓練指導員免許を既に有している者等に対して他の免許を追加で取得させ、当該追加免許職種に関する普通職業訓練を担当させるために必要な技能及び技術を培う。 （第一類）訓練時間：1,800時間以上、訓練期間：1年 （第二類）訓練時間：900時間以上、訓練期間：6ヵ月									5	
	個人への経済的支援	在職者または原則として 離職後1年以上は原則として	指導員技能向上訓練（施設内・施設外訓練） ※ 有料（事業主又は受講者負担）		研修課程	職業訓練実施機関等において訓練指導を担っている職業訓練指導員を対象として、最新の技術革新・動向等を踏まえた技能・専門的知識のブラッシュアップや訓練運営上における直近の個別的な課題の解決に向けた手法等の習得・共有化を目的とする。訓練時間：12時間以上、訓練期間：2日以上									5,375	
			一般教育訓練		厚生労働大臣が指定する一般教育訓練を、労働者が費用負担して受ける場合、訓練費用の20％（年間上限10万円）を支給する。 ※ 雇用保険の被保険者であった期間が3年以上あること（初回の場合は1年以上） 指定講座は、「輸送・機械運転関係」、「医療・社会福祉・保健衛生関係」、「専門的サービス関係」、「情報関係」、「事務関係」、「営業・販売・サービス関係」、「技術・農業関係」、「製造関係」、「その他」など。平成31年4月時点の指定講座数は11,701講座。	×	△		△					92,571		
	個人への経済的支援	在職者または原則として	専門実践教育訓練		厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練を、労働者が費用負担して受ける場合に、訓練費用の50％（年間上限40万円）、訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、訓練費等の20％（年間上限16万円）を支給する。 ※ 雇用保険の被保険者であった期間が3年以上あること（初回の場合は2年以上） ①「業務独占資格又は名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程」、②「専修学校の職業実践専門課程およびキャリア形成促進プログラム」、③「専門職学位課程」、④「大学等の職業実践力育成プログラム」、⑤「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とした課程」、⑥「第四次産業革命スキル習得講座」、⑦「専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程」の7分野。平成31年4月時点の指定講座数は2,407講座。 なお、専門実践教育訓練の受給者のうち、45歳未満の離職者で、初めて同制度を利用する者等一定の要件を満たす場合には、教育訓練支援給付金として基本手当日額の80％を支給する。	×	△		△					19,465		

注1：対象者欄の「○」は、当該個別政策の対象者を意味する。「△」は当該個別政策の対象者に対して、特定の要件を課すものである。
注2：施設内訓練とは国や都道府県が運営する公共職業訓練機関で提供される職業訓練である。委託訓練とは国や都道府県からの委託によって、民間教育訓練機関等が提供する職業訓練である。認定訓練とは独）高齢・障害・求職者雇用支援機構から認定を受けた教育訓練機関が実施する職業訓練である。
注3：施設内訓練による学卒者訓練、離職者訓練、在職者訓練の2018年度実績は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する訓練機関の受講者数にくわえ、都道府県が自治事務として運営する訓練機関の受講者数も含む数値である。
注4：離職者訓練（施設内訓練）と在職者訓練（施設内訓練）の普通職業訓練短期課程は、法令上は同じ根拠規定に基づいているが、実務上は異なる職業能力開発促進法施行規則に基づいており、離職者訓練は別表第4をはじめとした様々なコースを地域ニーズに応じて提供するが、在職者訓練は別表第3、第5に基づいて管理監督者コース、技能士コースを設定している。
注5：原則として離職者訓練は雇用保険受給者を、求職者支援訓練は雇用保険受給者以外を対象とした制度であるが、本人が希望し必要な手続きを踏めば、雇用保険受給者が求職者支援訓練を受けることも、受給者以外が離職者訓練を受けることも可能である。
出所：公共職業訓練政策の体系化と個別政策の内容と対象者の整理については、JLPT資料シリーズNo.220（2019）「OECD Databaseによる公共職業訓練政策の国際比較-公共職業訓練費に注目して-」（執筆：関家ちさと）pp.39～81を基に関家が行い、厚生労働省の担当者による加筆・修正を加えた。ただし、「IT理解・活用力習得訓練」については、厚生労働省第19回中央訓練協議会（平成30年度ハローワーク（公的職業訓練）に係る予算案について）を基に作成した。
出所：「2018年度実績」については、厚生労働省人材開発担当参事官室の担当者が記入した。

					学卒者若年未就業者	離職者		正規雇用		在職者		2018年度実績					
			雇用保険受給者	受給者以外		若年	中高年	非正規 (有期契約・派遣・パート)	障害者								
									正規雇用	非正規							
間 接 的 な 支 援	職 業 能 力 評 価 ・ 技 能 振 興 事 業	個 人 の 職 業 能 力 評 価 の た め の インフラ整備	職業能力評価基準		公的な職業能力の評価基準であり、2019年4月時点で業種横断的な事務系職種（9職種）に加え、計56業種について策定している。民間企業は、自社の人事評価や人材育成計画を立てる際に活用することができ、業界団体においては業界共通の検定試験等の構築の参考として活用することができる。			▲	▲	▲	▲	▲					
			ジョブ・カード制度		「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードを、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度。			○	○	○	○	○		○	242,095 （作成者数）		
			キャリアコンサルタント登録制度		キャリアコンサルタントをキャリアコンサルティングを行う専門家として法定化したもの。キャリアコンサルタントは登録制の名称独占資格とし、5年ごとの更新研修等を義務付けている。			▲	▲	▲	▲	▲		▲	41,842 （登録者数累計）		
			技能検定制度		特定の職種において必要となる技能の習得レベルを評価する国家検定制度。検定の対象となる職種は、2019年7月時点で12分野、130職種である。			○	○	○	○	○		○	32,4073 （合格者数）		
			社内検定認定制度		個々の企業や団体が、自社・自団体の労働者を対象に自主的に行っている社内検定のうち、一定の基準を満たしたものを、厚生労働大臣が認定する制度。			×	×	×	▲	▲		▲	▲		
		優 れ た 技 能 の 維 持 ・ 継 承 ・ 発 展 の た め の 制 度	技能競技大会	若年者ものづくり競技大会	技能を習得中の20歳以下の未就業者を対象とし、毎年開催される。2019年の競技職種は15職種。			○	×	×	×	×	×	×	445 （参加者数）		
				技能五輪全国大会	原則23歳以下の青年技能者を対象とし、毎年開催される。2019年の競技職種は42職種。			○	×	×	○	×	×	×	×		1,292 （参加者数）
				技能五輪国際大会	技能五輪全国大会の金賞者のうち、原則22歳以下の者が世界各国の青年技能者と技能レベルを競う大会であり、隔年で開催される。			○	×	×	○	×	×	×	×		1,348 （2019年度参加者数）
				技能グランプリ	熟練技能者が技能の日本一を競い合う大会であり、毎年開催される。2019年の競技職種は30職種。			×	×	×	△ 熟練技能者			533 （参加者数）			
		若年技能者人材育成支援等事業		建設や製造業等のものづくり分野で優れた技能や経験を有する者を「ものづくりマイスター」として認定・登録し、彼ら・彼女らの技能継承活動を促進するための制度。			×	×	×	△ 熟練技能者			1,072 （認定者数）				
	卓越した技能者（現代の名工）表彰制度		卓越した技能者（現代の名工）を表彰する制度。			×	×	×	△ 熟練技能者			150 （表彰者数）					
	企 業 等 へ の 支 援 事 業	社 内 訓 練 を 行 う 企 業 へ の 支 援	グッドキャリア企業アワード		社員の自律的なキャリア形成支援について、他の模範となる取組を行っている企業などを表彰する制度。			×	×	×	▲	▲	▲	▲	▲		
			認定職業訓練		事業主等が社員等に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める基準に合うものを、都道府県知事が認定するもの。 認定対象となる訓練は、上記学卒者訓練と離職者訓練、在職者訓練で記した「普通職業訓練」と「高度職業訓練」の6つの訓練課程のいずれかに該当するもの。 認定を受けた中小企業事業主等が一定の条件を満たす場合、「認定訓練助成事業費補助金」が支給される。			▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	208,088 （受講者数）		
			人材開発支援助成金	特定訓練コース 一般訓練コース	自社の雇用保険の被保険者を対象に、訓練を行った企業に対する助成 特定訓練コースは、若年人材育成訓練や、中高年齢者雇用型訓練など7種類からなる			×	×	×	▲	▲	×	▲	×	168,855 （件数）	
				教育訓練休暇付与コース	雇用保険の被保険者に対し、有給休暇とは別に教育訓練を目的とした有給の休暇を新設した企業を対象に、制度導入に係る経費や休暇期間中の賃金の一部を助成			×	×	×	▲	▲	×	▲	×		
				特別育成訓練コース	有期契約労働者に対する訓練への助成制度			×	×	×	×	×	▲	×	▲		
				建設労働者認定訓練コース	建設事業主に対する助成 経費助成・・・認定訓練を行った中小建設事業主 賃金助成・・・建設労働者に有給で認定訓練を受講させた中小建設事業主 建設事業主団体等に対する助成 経費助成・・・認定訓練を行った中小建設事業主団体等			×	×	×	▲	▲	▲	▲	▲		
				建設労働者技能実習コース	建設事業主に対する助成 経費助成、賃金助成・・・建設労働者に有給で技能実習を受講させた建設事業主に対して助成 建設事業主団体等に対する助成 経費助成・・・構成員に雇用されている建設労働者に有給で技能実習を受講させた建設事業主団体に対して助成			×	×	×	▲	▲	▲	▲	▲		
				障害者職業能力開発コース	障害者に対する職業訓練を実施する事業主等への助成制度			×	▲ 障害者		×	×	×	×	×		
		職業訓練サービスガイドラインと、適合事業所認定		職業訓練サービスを提供する民間教育訓練機関の質の保証と向上を目的としたガイドライン。 平成30年度からは、過去5年以内に同ガイドラインに対応した研修を受講した者が在籍していること等が都道府県からの委託訓練の契約及び、求職者支援訓練の認定の原則となった。			▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	20 （認定事業所数） 488 （ガイドライン研修受講事業所数）		

注:対象者欄の「○」は、当該個別政策の対象者を意味する。「△」は当該個別政策の対象者に対して、特定の要件を課すものである。「▲」は、当該個別政策によって間接的に支援を受ける者を意味する。
出所:: 公共職業訓練政策の体系化と個別政策の内容と対象者の整理については、JILPT資料シリーズNo.220(2019)「OECD Database」による公共職業訓練政策の国際比較-公共職業訓練費に注目して-」(執筆:関家ちさと)pp.39-81を基に関家が行い、厚生労働省の担当者による加筆・修正を加えた。
出所:「2018年度実績」については、厚生労働省人材開発担当参事官室の担当者が記入した。

2018年度 公共職業訓練事業の対象者・訓練方法別の受講者数(単位:人数)						
	学卒者、 若年未就業者	離職者	在職者	障害者	指導員	合計
施設内訓練	16,934	33,230	121,406	2,187	5,493	179,250
委託訓練及び 求職者支援訓練	－	96,530	37,670	3,489	－	137,689
合計	16,934	129,760	159,076	5,676	5,493	316,939

2018年度 公共職業訓練事業の対象者・訓練方法別の内訳(単位:%)						
	学卒者、 若年未就業者	離職者	在職者	障害者	指導員	合計
施設内訓練	5.3	10.5	38.3	0.7	1.7	56.6
委託訓練及び 求職者支援訓練	0.0	30.5	11.9	1.1	0.0	43.4
合計	5.3	40.9	50.2	1.8	1.7	100.0

出所:「対象者別にみた公共職業訓練政策の体系と2018年度の実績値」を基に、関家作成。
 注:指導員技能向上訓練の受講者数は、すべて施設内訓練に計上している。