

令和2年度予算案について

資料 2

※括弧内は令和元年度の予算額等

	予算額	訓練規模
公共職業訓練	約1,333億円 (約1,277億円)	約32.6万人 (約32.9万人)
離職者訓練	—	16.8万人 (17.0万人)
施設内訓練	約657億円 (約640億円)	約3.3万人 (約3.3万人)
委託訓練	約676億円 (約637億円)	約13.5万人 (約13.7万人)
在職者訓練	(※1)	約13.7万人 (約13.7万人)
学卒者訓練	(※1)	約2.1万人 (約2.1万人)
障害者訓練	約58億円 (約54億円)	約0.7万人 (約0.7万人)
離職者訓練	約58億円 (約54億円)	約0.6万人 (約0.6万人)
施設内訓練	約42億円 (約40億円)	約0.2万人 (約0.2万人)

委託訓練	約16億円 (約14億円)	約0.4万人 (約0.4万人)
在職者訓練	—	約0.1万人 (約0.1万人)
施設内訓練	(※2)	約0.1万人 (約0.1万人)
委託訓練	(※2)	約0.02万人 (約0.02万人)
求職者支援訓練	約62億円 (約69億円) 〔 求職者支援制度全体 158億円 (169億円) 〕	約2.8万人 (約3.0万人)
公共職業訓練(離職者訓練) + 求職者支援訓練	—	19.6万人 (20.0万人)

※1 公共職業訓練のうち、離職者訓練(施設内訓練)、在職者訓練及び学卒者訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練(施設内訓練)に含んで記載。

※2 障害者訓練のうち、在職者訓練の施設内訓練及び委託訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に含んで記載。

うち高障求機構分	526,239(0)千円
うち 都道府県分	789,194(0)千円

職業能力開発大学校等の役割、制度趣旨

1. (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構が運営する職業能力開発大学校等では、産業界が求める「自らものづくりができる実践技術者」や高度な技術や企画・開発能力を備えた人材
2. 都道府県が運営する公共職業能力開発施設では、地域の実情やニーズに応じ、地域産業に必要な多様な技能・知識を持つ人材
を養成する訓練を行っており、全国で約16,900名(平成30年度)の修了生を輩出している。就職率は97.4%(平成30年度)に達しており、我が国の製造業や地域産業の重要な担い手となっている。
⇒そのような中、職業能力開発大学校等に入校する者には、**低所得者層も多く、意欲・能力のある学生の方が、経済的な事情により公共職業能力開発施設で訓練を受けられないことは、重要な問題。**
経済的負担を軽減する一定の支援を行うことによって、職業に必要な技能・技術・知識を習得させる機会の強化を図ることが必要となっている。

授業料・入学金の免除又は減免

1. 国が設置する職業能力開発大学校・同短期大学校・職業能力開発総合大学校
 - 2020年4月から、住民税非課税世帯及びそれに準ずる世帯の学生を対象に、授業料・入学金を免除又は減免する。
 - 職業能力開発大学校等を運営する(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構に対する交付金により措置。
2. 都道府県が設置する職業能力開発校・職業能力開発短期大学校
 - 2020年4月から、住民税非課税世帯及びそれに準ずる世帯の学生を対象に、授業料・入学金を免除又は減免する。
 - 授業料・入学金の免除又は減免を行った都道府県に対する交付金により措置。
3. 制度の対象者数について
 - (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構において実施した職業能力開発大学校等に在籍する学生の世帯に係る経済状況調査をもとに、国が設置する職業能力開発大学校等及び都道府県が設置する職業能力開発校等について、在校生又は入校生の約24%が授業料又は入学金の免除又は減免の対象となると推計。

※ 授業料分については、2020年4月より前に既に入校している学生も対象に含む。

【背景】

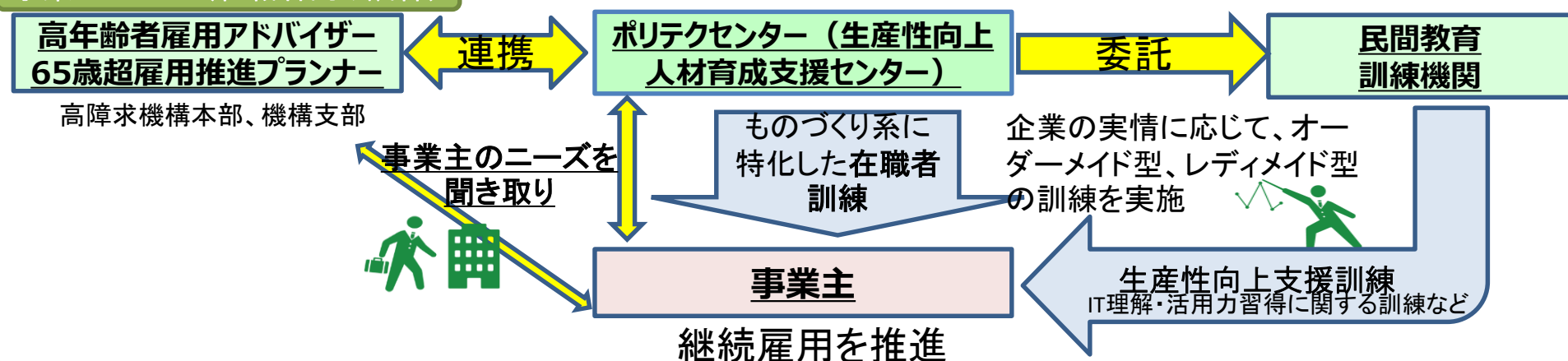
- 我が国の高齢者のうち、65歳を超えて働きたいと考える者は7割超(「平成25年度高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」, 内閣府)。
- 未来投資会議(令和元年5月15日)でも、安倍総理より、人生100年時代を迎えて、70歳までの就業機会の確保に向け、定年延長や継続雇用制度の導入に加え、他の企業への再就職など幅広い選択肢を用意する法案を来年の通常国会に提出できるよう準備を進める旨が表明されたところ。
- 一方で、65歳超の高齢者の就業に向けては、スキルアップやスキルチェンジ等が重要であり、継続雇用を推進しようとする事業主や65歳超の求職者等に対する支援策が求められる。

65歳超の高齢者の継続雇用支援のための在職者向け訓練の推進

189,554(0)千円

- ① 65歳超の高齢者の継続雇用支援のため、ポリテクセンター等(生産性向上人材育成支援センター)による、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練を推進する。
 - ⇒ この際、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「高障求機構」という。)が設置する「65歳超雇用推進プランナー」等との連携を図り、事業主の抱える高齢労働者に対する訓練ニーズを掘り起こし、個別企業又は民間教育訓練機関等における在職者向け訓練につなげる。
 - ⇒ 民間教育訓練機関等と調整して短時間・短期間の訓練コースをアレンジする(訓練内容は「マーケティング」、「IT理解・活用力の習得」、「生産・品質管理(コーチングスキル含む)」など)。
- ② 中高年労働者のキャリアプランの再設計、キャリアチェンジに資するキャリアコンサルティング体制の整備
 - ⇒ キャリアサポートセンター(仮称)との相互紹介・相互誘導を通じて、従業員のキャリア形成に応じた能力開発に悩む事業主に対する支援や労働者個人のキャリア設計を支援し、キャリアパスに応じた訓練を紹介・誘導する。

事業のイメージ(在職者向け訓練)

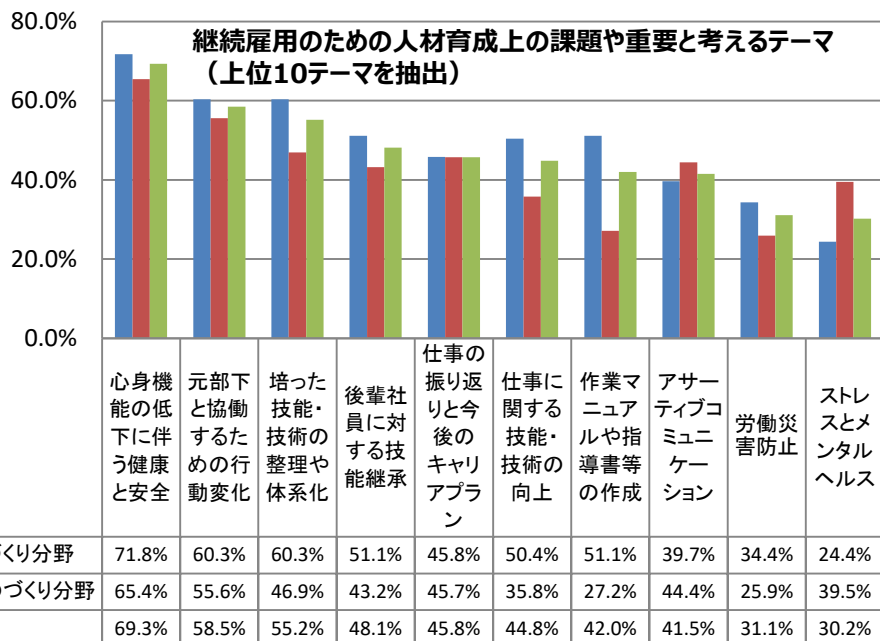


(参考) 65歳超の高齢者の継続雇用支援のための生産性向上支援訓練カリキュラムの開発

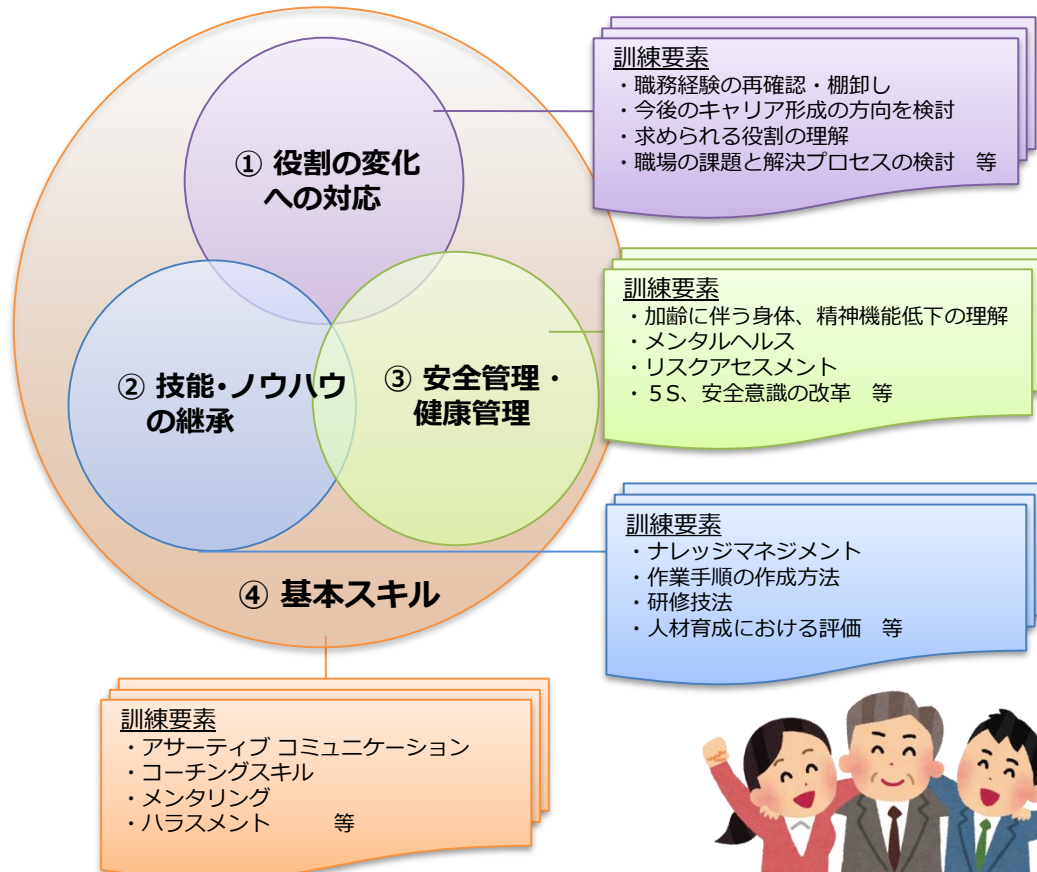
カリキュラムを開発する上での基本方針

65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて45歳以上の中高年齢の労働者が身につけておく必要がある能力については、事業主へのヒアリング結果を踏まえ、①「役割の変化への対応」、②「技能・ノウハウの継承」、③「安全管理・健康管理」の3つに類型化し、各類型の訓練要素とそれらを円滑に身に付けるための④「基本スキル」の訓練要素を組み合わせることでカリキュラムを開発する。併せて、開発したカリキュラムを効果的に習得できるようコース体系を整備する。

①ヒアリング結果を類型化



②類型の整理と訓練要素の抽出



類型化	③ 安健全健康管理	① 役割の変化	② 技能・ノウハウの継承	② 技能・ノウハウの継承	① 役割の変化	② 技能・ノウハウの継承	② 技能・ノウハウの継承	④ 基本スキル	③ 安健全健康管理	③ 安健全健康管理
	③ 安健全健康管理	① 役割の変化	② 技能・ノウハウの継承	② 技能・ノウハウの継承	① 役割の変化	② 技能・ノウハウの継承	② 技能・ノウハウの継承	④ 基本スキル	③ 安健全健康管理	③ 安健全健康管理



③ 類型別カリキュラム開発例

事業主の多様な訓練ニーズに対応するため、4つの類型を複合的に組み合わせてカリキュラムモデルを開発。

① 役割の変化への対応

コース名	中堅・ベテラン従業員に求められる組織におけるチーム力強化	
概要	中堅・ベテラン従業員が求められる今後の役割や能力を確認し、職場の課題に対してこれまでの経験に基づき後輩従業員と共同で解決策を得るための知識と技能を習得する。	
「類型」	「基本項目」	「主な内容」
① 役割の変化への対応	<ul style="list-style-type: none"> ■ 職場の課題 ■ 求められる役割と能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の現状把握 ・ 職場の課題と解決のプロセス ・ 職務経験の再確認 ・ 職場の課題と継続雇用者に求められる役割と能力 ・ キャリア形成の方向性
④ 基本スキル	<ul style="list-style-type: none"> ■ アサーティブの基本 ■ アサーティブな関係構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・ アサーティブとは ・ アサーティブの重要性 ・ アサーティブな伝え方 ・ アサーティブな聴き方 ・ 職場における関係構築

② 技能・ノウハウの継承

コース名	経験に基づく営業活動の見える化と継承	
概要	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った経験に基づく知識・技能の見える化及び後輩従業員の業務改善支援ができる知識と技能を習得し、後輩従業員の営業活動の分析や改善策の検討を行うことができる。	
「類型」	「基本項目」	「主な内容」
① 役割の変化への対応	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経歴の棚卸し 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業主体のキャリア形成から自己主体のキャリア形成 ・ 強み・弱みの分析 ・ 資格、実務経験、強み、人脈の組み合わせ
② 技能・ノウハウの継承	<ul style="list-style-type: none"> ■ 営業活動の分析と改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 後輩従業員の現状と課題 ・ 顧客の要望 ・ 営業活動の改善策の検討
④ 基本スキル	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーチングを活用した指導法 	<ul style="list-style-type: none"> ・ コーチングの目的 ・ コーチの心構え ・ コーチングの原則

③ 安全管理・健康管理

コース名	経験を活かした危険予知とリスクアセスメント	
概要	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った安全衛生の要点や企業における安全衛生活動、様々な現場で培った経験を融合させ、企業における危険を事前に見極めて行動し、職場の安全衛生の意識の高揚を図るための知識と技能を習得する。	
「類型」	「基本項目」	「主な内容」
① 役割の変化への対応	<ul style="list-style-type: none"> ■ 中堅・ベテラン従業員に求められる役割 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 先人としての役割 ・ 周囲とのコミュニケーションによる役割の確認
③ 安全管理・健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業における安全衛生活動 ■ 安全対策 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 危険予知活動とヒヤリ・ハットの進め方 ・ リスクアセスメントの必要性と進め方 ・ 客観的な職場巡視の進め方 ・ チェックリスト作成のポイント ・ 職場環境及び作業における安全対策

コース体系の整理

当初は20コース程度を開発し、推奨する受講の順番などを体系的に整理。これらを勧奨しながら、事業主等の要望に応じて追加整備。



グループ企業以外の他社への再就職を可能とするためには、それぞれの高齢者の特性に応じたスキルアップやスキルチェンジを実現するための具体的な支援方策(職業訓練)が求められるため、中高年向けの離職者訓練プログラムを開発し、検証実施する。

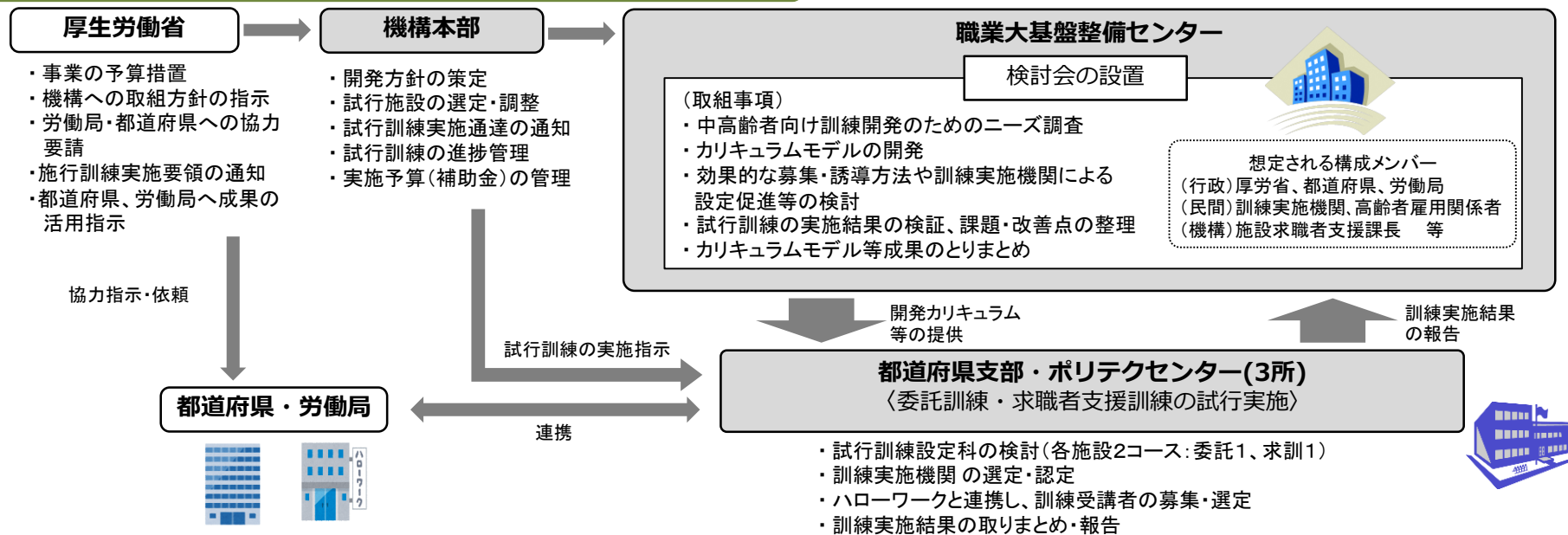
【実施内容】

- ・ 実施機関:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業大基盤整備センター
- ・ 高障求機構のノウハウを活かし、労働局・都道府県、民間教育訓練機関、労使団体等とも連携し、中高年向けの離職者訓練カリキュラムの開発し、加えて受講者の募集・誘導方法や訓練実施機関による設定促進等、中高年向け訓練システムを開発する。
- ・ 開発した訓練コースの検証実施(令和3年度予定)
 - ①訓練対象期間: 4か月程度
 - ②対象者数: 20人×6コース程度 ※3施設で各2コース(委託訓練1コース、求職者支援訓練1コース)
 - ③訓練単価(委託訓練):9万円/月・人

【開発内容】

- ・ 中高齢者がスキルアップやスキルチェンジをして再就職を図るために効果的な離職者訓練カリキュラムの開発
- ・ 中高齢者向け職業訓練の受講促進を図るための効果的な相談手法や周知広報方法
- ・ 民間訓練機関による中高齢者向け訓練コースの設定促進を図るための方法

事業のイメージ(離職者訓練プログラムの開発・普及)



職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受入れに係るノウハウ普及・対応力強化事業

令和2年度予定額 91,805(0)千円

「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)において、職業能力開発校における精神障害者等の受入体制の強化が盛り込まれ、一般校で精神障害者を対象とした訓練科を設置・実施するモデル事業(平成30年度からの2年間)を実施。

➤ 今後、モデル事業により得られた知見・ノウハウを一般校に普及するとともに、各一般校において障害に係る理解を深めつつ、具体的な対処方法等を会得するなど段階的に取り組んでいくことが必要。

➤ 一般校の既存の訓練科に精神障害者等が入校するケースもあり、受入れに係る対応力を強化することが必要。

➤ 一般校(9都道府県から各1校を強化校に選定)において、精神障害者等の受入れに係るノウハウ普及、対応力強化の事業を実施。

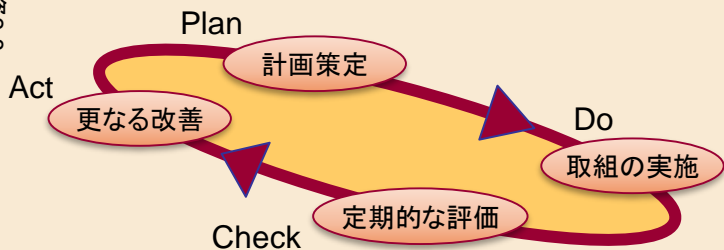
ノウハウ普及・対応力強化に取り組む一般校(強化校)

校内委員会の設置



校内で職員、
専門スタッフ等
が集まり協議

「ノウハウ普及・対応
力強化計画」を策定



強化校内を対象とした取組例

～強化校内のノウハウ普及・対応力の強化のための取組～

- ✓ 校内の支援体制の構築
- ✓ 地域の関係機関等との連携・ネットワークの構築
- ✓ 校内研修会の実施
- ✓ ケース会議の開催 など

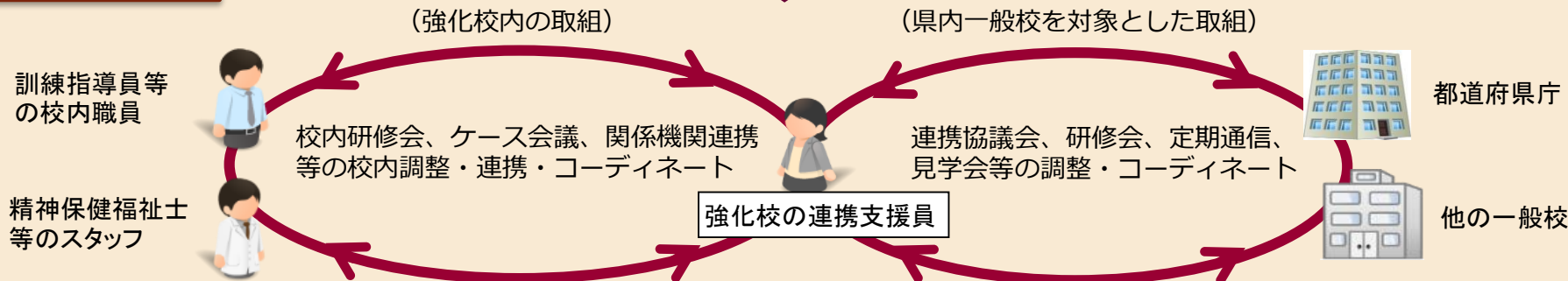
強化校を含めた県内一般校を対象とした取組例

～強化校の取組を他の県内の一般校に波及させるための取組～

- ✓ 県内の一般校を対象とした障害者職業訓練連携協議会の開催
- ✓ 県内の一般校を対象とした研修会の実施
- ✓ 県内の一般校に対する定期通信の発行
- ✓ 障害者訓練に係る実績がある訓練校への見学会の実施 など

「ノウハウ普及・対応力強化計画」に基づき、校内委員会を中心となり、連携支援員が連絡・調整・コーディネートを実施

連携支援員の配置



求職者支援訓練におけるコース設定の要件緩和

令和2年度予定額 6,233,252千円の内数

現状・課題

- 実践的な技能等を付与する「実践コース」について、現行の訓練期間は3月以上6月以下とされているが、資格取得に要する期間等から、3月未満のコース設定が可能と考えられるものがある。
- また、マルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在職中の者等が、働きながら資格取得などによる安定就労を目指して訓練を受講するには1日の訓練時間（※）が長いなど、受講しづらい状況にある。

※現行制度では、訓練時間は1日あたり原則5時間以上6時間以下、1月あたり100時間以上



見直しの内容

- 就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方々が、個々人の状況に応じて安定就労に有効な職業能力等の習得ができるよう、以下の見直しを行う。

<実践コースにおける訓練期間の下限緩和>

- ・ 実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格を取得できる特定の訓練コースについては、訓練期間の下限を緩和する（現行3月以上を2月以上とする）。

【対象コースの一例】 介護初任者研修対応コース（介護初任者の資格取得）3ヶ月→2ヶ月
メディカルクラーク等対応コース（医療事務関係の資格取得）3ヶ月→2ヶ月

<在職中等特に配慮を要する者を対象とするコースにおける訓練時間の下限緩和>

- ・ ハローワークが必要性を認めた在職者等（※）を対象とした訓練コースを設定する場合、訓練期間の特例措置の対象とする（1日あたり原則3時間以上6時間以下、1月あたり80時間以上とする）。
- ※ 雇用保険の被保険者になれていないマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など、雇用保険の受給資格のない育児や介護中の者など受講にあたって訓練時間に特に配慮を有する者で、ハローワークにおいて当該コースの受講が安定就職に必要であると判断された者。

【新たに設定可能となるコース例】 週あたり平日夜間3H×5日+土で5H
（月～金18時～21時+土9時～15時（1H昼休憩））