

# 第6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2月20日(木)

10:00~12:00

場所：中央労働委員会第612会議室(6階)

## 1. 開会

## 2. 議題

(1) その他の事項について

(2) 意見交換

## 3. 閉会

### 【配付資料】

資料1：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2：ご議論いただきたい事項

資料3：リカレント教育の充実及び多様な人材が活躍するための職業能力の開発について

資料4：参考資料

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5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。企業の管理者層が外部での訓練を受ける機会を設けるよう企業に促す仕組みが必要ではないか。中高年にとってはマネジメント能力が重要であり、企業がそういった能力を評価する仕組みを作るよう促すのがよいのではないか。
- ・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。
- ・能力開発には労働者自身が意欲を持って取り組むことが必要。
- ・企業による労働者への能力開発の働きかけも重要
- ・企業や労働者の意識改革を進め、スキル習得が賃金等の次のステップに結び付くよう促していく必要があるのではないか。

### (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。
- ・委託訓練については、その質を高めるための知見やノウハウの蓄積が重要。どのような訓練やキャリアコンサルティングなどを通じたサポートをすると就職に結びつけやすくなるのか、ベストプラクティスやノウハウの蓄積が体系的に行われる必要がある。
- ・訓練科目により就職への結びつきやすさが異なる。ニーズのないコースを作れば就職率は下がるため、調整することはありうるが、その際に就職率だけでみていくと重要なものを切り落としかねないのではないか。
- ・サービス産業に対する支援を増やしていく必要があるのではないか。また、デジタルに関することやAIの進展に伴い、人間ができることとして、創造性の部分によりフォーカスが当たってくることを考えると、現状の就職率にとらわれず、未来に向けて構築し、強化していく分野があってもよいのではないか。
- ・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。
- ・職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定制度は、民間教育訓練機関にとって重荷になっているのではないか。負担感を少なし、質の向上に取り組みやすくする仕組みを検討すべきではないか。また、適合事業所認定と研修の間に距離感があるため、ステップを刻み、改善に取り組むことができる形にしてはどうか。
- ・職業訓練サービスガイドライン研修については、より実効性を上げるため、有効期間や受講者の要件、研修の体系化等について検討すべきではないか。
- ・国が民間教育訓練機関に委託する訓練は、景気動向に大きく左右される。民間教育訓練機関に良質な職業訓練サービスを持続的に提供してもらうためには、行政と民間とのパートナーシップが重要。その上で、常に訓練サービスの質の改善に取り組んでもらう必要がある。
- ・eラーニングについては国や都道府県においても進めていくべき。特に地方では訓練受講者数の減少や開講科目が限られており、eラーニングの活用が必須。効果を上げるためには、就職を実現するという目標と動機付けをしながら、学習管理を適切に行うことが重要となる。
- ・eラーニングの括りを超えたオンラインラーニングに考え方をシフトできないか。最新のテクノロジーをうまく取り込み、複数人がオンラインでディスカッ

ションや発表ができる形などが様々なことが考えられる。

・eラーニングやオンラインラーニングの推進に当たっては、公共職業訓練施設に通うことの効果（規則正しい生活、他者とのコミュニケーション、そこから得られる勇気づけ、メンタリング等）もできるだけ盛り込めるようなシステムとすることを期待したい。

・オンラインラーニングが進めば、より広域で、遠隔地にいる者同士でのディスカッションが可能となる。都道府県単位となっている委託訓練の枠を考え直す必要が出てくるのではないか。

・民間教育訓練機関は既に大きな役割を担っているが、就業者が増えている領域や母子家庭の自立支援などの課題に対応する領域の訓練は民間にノウハウが蓄積されており、産業別の就業人口等を勘案しながら開拓し、パートナーシップを結んでいくべきではないか。

### (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是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。

・企業による職業能力開発計画の策定やその後の周知について強化していくことはできないか。

・労使間で必要な能力について議論・共有するため労使コミュニケーションを促す仕組みが必要になってくるのではないか。

・グッドキャリアアワード受賞企業の取組を横展開していくことが重要である。企業に取組を促す上で、学生も含めてより積極的な周知を行っていく必要がある。

・企業内で研修・教育を行う部署と人材配置を行う部署が分断している。企業側で研修・教育の成果を人材配置にも反映できるよう両部門が連携することにより労働者にとって本質的なキャリア自立に努めることが必要ではないか。

- ・一度獲得した職業能力は時代の需要に合わせて相対的に低下し得る。企業もそのことを意識した形での待遇や処遇を促す工夫があってもよいのではないか。
- ・OJTについては今後仕事を取り巻く環境が変化していく中で機能しなくなるのではないか。

#### (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（これまで量の確保と質の標準化を進めてきたが、今後は個性化を進めていく必要があるのではないか）。
- ・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。産業医や保健師などの専門家との連携が重要であり、キャリアコンサルタントが他の専門家とのネットワークを作る仕組みを構築していくべきではないか。

#### (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。
- ・対人サービス分野の技能検定については、何を測るのかという点をよく検討する必要がある。他の分野の試験も参考にしてはどうか。また、VRなどの先端技術も取り入れてはどうか。
- ・地方の技能競技会は、個人が企業の枠を超えて自らの技能を客観視できる機会であり、活性化していくべきではないか。

#### (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。

- ・ 失敗のリスクがあるために企業が手を出せないような先進分野の訓練プログラムの開発を国が担うことができないか。

御議論いただきたい事項

(7) その他の事項

- リカレント教育（社会人の学び直し）をどのように進めていくか。
- 女性、若者、中高年齢者、障害者、非正規雇用労働者や就職氷河期世代など職業能力開発機会が乏しかった者に対する能力開発の方向性についてどう考えるか。

# リカレント教育の充実及び 多様な人材が活躍するための職業能力開発について

---



# リカレント教育の充実について

---

# リカレント教育の充実に関する関係省庁の施策

関係省庁の役割分担の下、各施策を有機的に連携・充実し、個人のキャリアアップ・キャリアチェンジ、企業の競争力向上に資するリカレントプログラムの開発・展開を促進。

## 労働者・求職者の職業の安定に資するための職業能力開発、環境整備のための支援

厚生労働省

### ● 一人ひとりのライフスタイルに応じたキャリア選択の支援

・キャリアコンサルティングの充実（「セルフ・キャリアドック」導入支援等）

### ● 労働者・求職者のリカレント教育機会の充実

- ・IT理解・活用力習得のための職業訓練の開発・実施
- ・雇用保険に加入できない短時間労働者等への職業訓練コースの充実、訓練時間の下限見直し
- ・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への助成
- ・教育訓練給付の拡充（専門実践教育訓練給付の対象講座拡大、特定一般教育訓練についての指定基準の創設）
- ・教育訓練の指導人材の育成

### ● 学び直しに資する環境の更なる整備

- ・長期の教育訓練休暇制度を導入した企業への助成
- ・新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高い教育訓練プログラムの開発 等

### ● 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

・「年齢にかかわらず転職・再就職の受入れ促進のための指針」策定

## 我が国の競争力強化に向けた環境・機運の醸成

経済産業省

### ● 価値創出の源泉である人材力の強化・最適活用の実現

- ・「人生100年時代の社会人基礎力」の策定
- ・中小企業における海外展開を担う人材の育成を支援
- ・社会課題の解決を通じた実践的能力開発プログラムの開発

### ● IT・IT利活用分野の拡充支援

- ・IT人材育成・スキル転換促進（第四次産業革命スキル習得講座認定制度の大臣認定講座数の拡充）
- ・ITスキル評価のための国家試験の実施 等

## 実践的な能力・スキルの習得のための大学・専門学校等を活用したリカレント教育プログラムの充実

文部科学省

### ● 大学等の教育機関における「リカレントプログラム」の拡充に向けた支援

- ・産学連携による実践的なプログラム開発支援（短期、オンライン含む）
- ・実務家教員やリカレント教育推進のための専門人材の育成
- ・実践的短期プログラムに対する大臣認定の促進（職業実践力育成プログラム（BP）、キャリア形成促進プログラム）等

### ● 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に向けた学び直しとキャリア形成の一体的支援
- ・社会人向け講座情報へのアクセス改善 等

# 多様な人材が活躍するための 職業能力開発について

---

# 全員参加型社会に向けて

各種政府方針等において、一人ひとりがその意思や能力等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会を目指すこととしている。

## ■ ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月閣議決定)(抄)

### 1. 成長と分配の好循環メカニズムの提示

#### (2) 今後の取組の基本的考え方

##### (一億総活躍社会の意義)

アベノミクスの第2ステージは、この少子高齢化の問題に真正面から立ち向かう。(中略)少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが生きがいを感じられる社会を創る。人生は十人十色であり、価値観は人それぞれである。一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である。(略)

## ■ 働き方改革実行計画(平成29年3月働き方改革実現会議決定)(抄)

### 1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

#### (2) 今後の取組の基本的考え方

(略) 安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。

改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す。

## ■ 第10次職業能力開発基本計画(平成28年厚生労働省告示第29号)(抄)

### 第3部 職業能力開発の方向性

#### 2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じ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」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することによって、一人一人の能力の底上げを図っていくことが重要である。(略)

- 現役世代人口の急減など人口減少が進む一方、高齢者の「若返り」が見られる中、より多くの人々が意欲や能力に応じ社会の担い手としてより長く活躍できるよう、
  - ①「一人ひとりの意思や能力、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会」
  - ②「地域に生きる一人一人が尊重され、多様な就労・社会参加の機会を得ながら、「縦割り」や「支え手」「受け手」という関係を超えて、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともにつづっていく地域共生社会」の実現に向けた環境整備を進める。
- あわせて、エイジフリー社会への変化を踏まえて、**人生100年時代に向けた年金制度改革**に取り組む。

《政策課題毎の主な取組》

## 70歳までの就業機会の確保

- ◆ 様々な就業や社会参加の形態も含め、70歳までの就業機会を確保する制度の創設
- ◆ 高齢者の活躍を促進する環境整備（労働市場の整備、企業、労働者、地域の取組への支援）

## 副業・兼業の促進

- ◆ ガイドライン等による、原則として労働者は副業・兼業を行うことが可能である旨の周知
- ◆ 健康確保の充実と労働時間管理の在り方について検討
- ◆ 労災保険給付の在り方、雇用保険及び社会保険上の取扱いの在り方について引き続き検討

## 地域共生・地域の支え合い

- ◆ 世帯の複合的なニーズやライフステージの変化に柔軟に対応できるよう、新たな制度の創設を含め、包括的な支援体制の構築に向けた方策を検討
- ◆ 地域住民をはじめ多様な主体がつながり、活動する地域共生の取組の促進
- ◆ 高齢者も障害者も利用できるサービスの推進

## 就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援

- ◆ 地域ごとの支援のためのプラットフォームの形成・活用
- ◆ 就職氷河期世代、一人ひとりにつながる積極的な広報
- ◆ 対象者（不安定な就労状態にある方、長期にわたり無業の状態にある方、社会参加に向けて支援を必要とする方）の個別の状況に応じたきめ細やかな各種事業の展開

## 中途採用の拡大

- ◆ 個々の大企業における中途採用比率の情報公開
- ◆ 「中途採用・経験者採用協議会」の知見を活用した企業への働きかけ強化
- ◆ ハローワークにおける求職者の状況に応じたマッチング支援の充実
- ◆ 職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）の2020年中の運用開始
- ◆ 中途採用等支援助成金の見直し

## 人生100年時代に向けた年金制度改革

- ◆ 多様な就労を年金制度に取り込む被用者保険の適用拡大
- ◆ 就労期の長期化による年金水準の充実  
（就労・制度加入と年金受給の時期や組合せの選択肢の拡大、就労に中立的かつ公平性にも留意した在职老齢年金制度等の見直し、私的年金の加入可能年齢等の見直し）



## ○ 第10次職業能力開発基本計画(抜粋)

### ■ 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題(抄)

女性の就業率は、25～64歳の全ての年齢層で上昇傾向にあるが、これは経済のサービス化が進む中で女性の労働需要が相対的に高まったこともあって、女性の労働市場への参入が進んだことが要因と考えられる。女性の非労働力人口のうち就業を希望している方は303万人(平成26年)にのぼるなど、女性の潜在的な労働力人口の規模に鑑みれば、女性の活躍を促進する取組を行うことで、我が国経済を成長させる余地はまだまだ大きい。現状では女性の潜在的な労働力率と現実の就業率にはギャップがみられ、そうした取組が不十分であることが指摘されている。

### ■ 第3部 職業能力開発の方向性(抄)

潜在的な労働力として経済成長への大きな力ともなる女性の活躍促進は、社会の持続可能性のみならず、個々の世帯の経済的安定といった観点からも不可欠である。男女が働きながら、共に家事、育児等を行うことができるよう、また、結婚・出産、育児・介護等のライフイベントに関わりなく、希望する者が継続して働くことができるよう、職業能力開発機会を提供することが求められる。

# 女性の職業能力開発②

## ○ 計画に基づく取組とその実績

計画の内容	これまでの実績																												
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b> ○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。</p> <p>・短時間訓練コース</p> <table border="1" data-bbox="868 398 1790 558"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>483人</td> <td>486人</td> <td>461人</td> </tr> <tr> <td>コース数</td> <td>35</td> <td>42</td> <td>44</td> </tr> </tbody> </table> <p>・託児サービス付訓練コース</p> <table border="1" data-bbox="868 624 1997 838"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>14,476人</td> <td>19,331人</td> <td>23,423人</td> </tr> <tr> <td>コース数</td> <td>971</td> <td>1,345</td> <td>1,569</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>17.2%</td> </tr> </tbody> </table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	483人	486人	461人	コース数	35	42	44		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	23,423人	コース数	971	1,345	1,569	全体のコース数に占める実施率	11.5%	14.1%	17.2%
	平成28年度	平成29年度	平成30年度																										
受講者数	483人	486人	461人																										
コース数	35	42	44																										
	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	23,423人																										
コース数	971	1,345	1,569																										
全体のコース数に占める実施率	11.5%	14.1%	17.2%																										
<p>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、就業に空白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</p>	<p><b>【実績】</b> ○マザーズハローワークでの受講あっせんを実施。</p> <table border="1" data-bbox="868 953 1951 1069"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>受講あっせん件数</td> <td>188件</td> <td>224件</td> <td>291件</td> </tr> </tbody> </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																										

## ○ その他の取組とその実績

取組の内容	これまでの実績
<p>教育訓練給付に関する見直し</p> <ul style="list-style-type: none"><li>— 土日・夜間講座、完全e-learning講座の設置</li><li>— 離職後に出産、子育て等のブランクが長くなっても受給を可能とするよう要件を見直し</li></ul>	<p><b>【実績】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・教育訓練給付制度指定講座における土日・夜間講座、完全e-learning講座として開講される講座を増やすことを目標として、「平成29～31年度労働者等のキャリア形成・生産性向上に資する教育訓練開発プロジェクト事業」および「平成30・31年度仕事・家庭と学び直しの両立を実現する教育訓練のあり方研究事業」を実施。当該委託事業の成果については、令和2年度以降、厚生労働省HP等を通じて周知・広報を予定している。</li></ul>
<p>離職した保育士等の職場復帰を支援するための訓練コースなどの実施</p>	<p><b>【実績】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・29年度に保育士等の職場復帰を支援する離職者訓練のモデルカリキュラムを策定</li><li>・30年度に求職者支援訓練において1コース実施</li></ul>



## ○ 第10次職業能力開発基本計画(抜粋)

### ■ 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題(抄)

- ・ 男女別の就業率の動向をみると、男性の就業率については、25～54歳の働き盛りの層で低下傾向にある一方、55～64歳層では近年就業率が高まっている。就業意欲に関する国際比較をみても、我が国の高齢者の就業意欲の高さがうかがわれ、高齢者の活躍を進める取組が求められる。
- ・ また、女性の就業率は、25～64歳の全ての年齢層で上昇傾向にあるが、これは経済のサービス化が進む中で女性の労働需要が相対的に高まったこともあって、女性の労働市場への参入が進んだことが要因と考えられる。
- ・ ニート数の推移をみると、足下では景気回復の影響を受けてやや減少しているが、その水準は引き続き高止まりしている。フリーター数の推移については、平成21年以降180万人前後で推移していたが、平成27年は167万人と減少した。

### ■ 第3部 職業能力開発の方向性(抄)

将来の我が国を支える貴重な存在である若者に対しては、在学中や学校から職場への移行期、また就職後や転職時など、様々な段階において、企業内外での能力開発に取り組むことができるようにする必要がある。また、ニート等の自立に困難を抱える者については、学校等の関係機関との連携の強化により、切れ目のない支援を図っていくことが重要である。

## ○ 計画に基づく取組とその実績

計画の内容	これまでの実績																								
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b></p> <p>○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。</p> <table border="1" data-bbox="747 525 1908 862"> <thead> <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> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>		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																						
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b></p> <p>○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）。</p>																								

# 若年者の職業能力開発③

## 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

### 【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%

### 【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

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。

	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	16,934人
就職率	97.3%	96.8%	97.4%

# 若年者の職業能力開発④

計画の内容	これまでの実績																
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="737 422 1682 682"> <thead> <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> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>		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														
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b></p> <p>(公的職業訓練)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> </ul> <p>(サポステ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> </ul>																
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。 (平成30年1月11日開催、平成31年1月18日開催、令和2年1月15日開催)</li> </ul>																

## ○ 第10次職業能力開発基本計画(抜粋)

### ■ 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題(抄)

- ・ 男女別の就業率の動向をみると、男性の就業率については、25～54歳の働き盛りの層で低下傾向にある一方、55～64歳層では近年就業率が高まっている。就業意欲に関する国際比較をみても、我が国の高齢者の就業意欲の高さがうかがわれ、高齢者の活躍を進める取組が求められる。
- ・ 労働者の平均勤続年数をみると、男女ともに長期化する傾向にある。高齢者の雇用が進む中で、今後も個々人の職業人生は延びていくことが見込まれており、職業人生を通じて能力を十分に発揮できるような環境を作っていくことが重要である。

### ■ 第3部 職業能力開発の方向性(抄)

職業人生の長期化が確実に見込まれ、職業生涯を通じて能力を発揮できる環境作りが重要となっている中で、高齢期に入る前からの職業生活設計や能力開発がとりわけ重要であり、職業生活の節目において、これまで培った能力をキャリアコンサルティングによって客観的に見つめ直すなどの機会を企業内外で整備するとともに、中高年齢期における職業能力形成を公的職業訓練(公共職業訓練及び求職者支援訓練)等によって支援していく必要がある。

# 中高年齢者の職業能力開発②

## ○ 計画に基づく取組とその実績

計画の内容	これまでの実績								
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b>                      ○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)。</p>								
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b>                      ○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。</p> <table border="1" data-bbox="1052 699 1875 813"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>112,559人</td> <td>116,938人</td> <td>121,406人</td> </tr> </tbody> </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						
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b>                      ○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。</p>								

## ○ その他の取組とその実績

取組の内容	これまでの実績
キャリア形成サポートセンターの設置(令和2年度から実施)	【実績】 ー
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(令和2年度から実施)	【実績】 ー
中高年向けの離職者訓練プログラムの開発・普及(令和2年度から実施)	【実績】 ー



## ○ 第10次職業能力開発基本計画(抜粋)

### ■ 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題(抄)

障害者においては新規求職申込件数が増加しており、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められる。

### ■ 第3部 職業能力開発の方向性(抄)

障害があつたとしても、障害のない人と同じように、その能力と適性に応じて働くことにより、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現に向け、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要である。



## ○ 計画に基づく取組とその実績

計画の内容	これまでの実績及び課題																								
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b>            ○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。</p> <p>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。</p> <table border="1" data-bbox="1106 472 1935 625"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>1,583人</td> <td>1,599人</td> <td>1,456人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>71.6%</td> <td>69.2%</td> <td>71.1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>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。</p> <table border="1" data-bbox="1106 725 1935 878"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>3,698人</td> <td>3,473人</td> <td>3,051人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>46.2%</td> <td>49.7%</td> <td>52.2%</td> </tr> </tbody> </table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	1,583人	1,599人	1,456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	3,698人	3,473人	3,051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	1,583人	1,599人	1,456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	3,698人	3,473人	3,051人																						
就職率	46.2%	49.7%	52.2%																						
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b>            ○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。</p>																								

# 障害者の職業能力開発③

計画の内容	これまでの実績及び課題																
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	<p><b>【実績】</b> ○毎年、全国障害者技能競技大会(アビリンピック)を開催。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>回数</th> <th>開催日</th> <th>開催地</th> <th>参加選手数</th> </tr> </thead> <tbody> <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> <tr> <td>第39回</td> <td>令和元年11月</td> <td>愛知県</td> <td>382人</td> </tr> </tbody> </table>	回数	開催日	開催地	参加選手数	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	第39回	令和元年11月	愛知県	382人
回数	開催日	開催地	参加選手数														
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														
第39回	令和元年11月	愛知県	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	<p><b>【実績】</b> ○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。</p> <table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>		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%														

## ○ その他の取組とその実績

取組の内容	これまでの実績												
① 在職障害者に対する訓練(在職者訓練)の実施	<p><b>【実績】</b> ○障害者職業能力開発校や障害者委託訓練による在職者訓練を実施。</p> <table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>372人</td> <td>458人</td> <td>494人</td> </tr> </tbody> </table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	受講者数	372人	458人	494人				
	平成28年度	平成29年度	平成30年度										
受講者数	372人	458人	494人										
② 障害者職業訓練の指導技法等の普及	<p><b>【実績】</b> ○国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原リハビリテーションセンターにおいて、効果的な職業訓練の内容や指導技法等を他の障害者職業能力開発施設等に提供。</p> <table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>専門訓練コース設置・運営サポート事業実施校数</td> <td>7校</td> <td>7校</td> <td>11校</td> </tr> <tr> <td>指導体験プログラム参加機関数</td> <td>44機関</td> <td>57機関</td> <td>90機関</td> </tr> </tbody> </table>		平成28年度	平成29年度	平成30年度	専門訓練コース設置・運営サポート事業実施校数	7校	7校	11校	指導体験プログラム参加機関数	44機関	57機関	90機関
	平成28年度	平成29年度	平成30年度										
専門訓練コース設置・運営サポート事業実施校数	7校	7校	11校										
指導体験プログラム参加機関数	44機関	57機関	90機関										

## ○ 第10次職業能力開発基本計画(抜粋)

### ■ 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題(抄)

雇用形態に着目すると、正規雇用労働者については、長期的にみると人口減少の影響を受け、やや減少している。一方、経営の不確実性の増大やIT等の技術進歩を背景として労働需要側では非正規雇用労働者の活用が進む中、労働供給側においても自らの生活スタイルに合わせた働き方としてパート等の非正規雇用を望む者がいることから、長期的にみて非正規雇用労働者数は増加している。

### ■ 第3部 職業能力開発の方向性(抄)

非正規雇用労働者の中でも、特に、新卒時にいわゆる就職氷河期に直面し、不本意に非正規雇用に就いた者等については、職業能力開発機会が乏しいことが課題となっていることから、雇用対策と一体となって、これらの者に対する継続的支援によるキャリアアップの実現が引き続き重要である。

## ○ 計画に基づく取組とその実績

計画の内容	これまでの実績												
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b>                      ○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。</p> <table border="1" data-bbox="721 472 1651 632"> <thead> <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> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>		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										
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b>                      ○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。</p> <table border="1" data-bbox="733 876 1663 1036"> <thead> <tr> <th></th> <th>28年度</th> <th>29年度</th> <th>30年度</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>		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										

# 非正規雇用労働者等の職業能力開発③

計画の内容	これまでの実績												
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b> ○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。</p> <table border="1" data-bbox="675 268 1460 425"> <thead> <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> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <p>※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</p>		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%										
<p>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</p>	<p><b>【実績】</b> ○非正規雇用労働者等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）の訓練受講者を対象に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施。</p>												

## ○ その他の取組とその実績

取組の内容	これまでの実績						
<p>非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの創設及び実施</p>	<p><b>【実績】</b> ○これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指す、長期高度人材育成コースを実施。</p> <table border="1" data-bbox="932 1135 1321 1292"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>4,278人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>90.1%</td> </tr> </tbody> </table>		平成30年度	受講者数	4,278人	就職率	90.1%
	平成30年度						
受講者数	4,278人						
就職率	90.1%						

# 非正規雇用労働者等の職業能力開発④

## 就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるために

- 就職氷河期世代<sup>(※)</sup>の方々への支援として、**政府でとりまとめた3年間の集中プログラムに沿って**、厚生労働省においては、**「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、各種施策を積極的に展開**していく。

(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方に対し、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

※ 概ね1993(平成5)年～2004(平成16)年に学校卒業期を迎えた世代を指す。2019年4月現在、大卒で概ね37～48歳、高卒で概ね33歳～44歳に至る。

**就職・正社員化の実現**  
**多様な社会参加の実現**

### I 主な支援対象

- ◆ 不安定な就労状態にある方（不本意ながら非正規雇用で働く方）（約50万人程度（35～44歳））
- ◆ 長期にわたり無業の状態にある方（就業希望はあるが、「希望する仕事がありそうにない」などの理由で、就職活動に至っていない方等）
- ◆ 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（自立相談支援機関、地域若者サポートステーション、ハローワーク、経済団体、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、一人ひとりにつながる積極的な広報
- 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（関連施策：短時間労働者等への社会保険の適用拡大）

#### ◆ 不安定な就労状態にある方

- 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運動型事業
- 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
- 短期間で取得でき、安定就労に有効な資格等の習得を支援
- 働きながらでも無料で受講可能な訓練の提供
- 助成金等による企業の取組支援

#### ◆ 長期にわたり無業の状態にある方

- 地域若者サポートステーション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
  - ② 地域レベルでの潜在的支援者把握のためのアウトリーチ展開
  - ③ 全国レベルでの一元的案内・相談機能の整備

#### ◆ 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・広報のための環境整備
- 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
- 中高年者へのひきこもり支援充実
- 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の推進

# 参考資料

---

# リカレント教育の充実について 厚生労働省における取組

---



# 厚生労働省におけるリカレント教育の充実等に関する取組

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

## キャリアアップ プロセスのモデル

企業が求める能力  
と自ら有する能力  
を理解し、キャリア  
アップを再設計

## リカレント教育

新たなステージへ

自分に合った  
キャリアを選択

### 【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**
  - ・ IT理解・活用力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

### 【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**
  - ・ 技能五輪国際大会に向けた選手強化策により、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。

# セルフ・キャリアドックについて

- 「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の実施
- ・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

(※)キャリアコンサルティングを行う専門家。企業、ハローワーク・民間就職支援機関、大学等で活動。登録者数は約4.7万人(令和元年10月末現在)

#### 【シニア層】

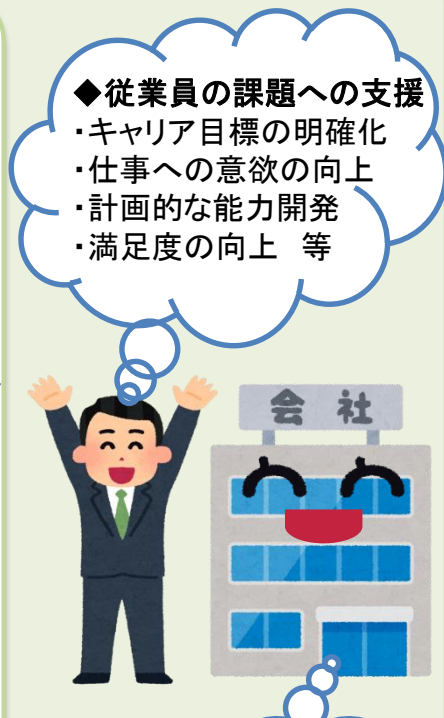
- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

#### ◆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



# 教育訓練給付の拡充について

- 人づくり革命基本構想等を踏まえ、一般教育訓練給付について、キャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ引き上げ。

【人づくり革命基本構想（平成30年6月13日人生100年時代構想会議決定）】(抄)

## 第5章 リカレント教育

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

(教育訓練給付の拡充)

一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。

教育訓練のコンセプト・イメージ・パフォーマンス評価

### 一般教育訓練（2割）

雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練



○訓練を通じて習得する能力に関する客観的目標が明確に設定された講座を、幅広く対象とする。

〔典型的には、公的職業・民間資格の取得を目標とした講座〕

※ 入門的・基礎的水準のものは、当然に対象外。

就職・在職率要件なし  
受験率50%・合格率全国平均の80%等によりパフォーマンスを評価

### 特定一般教育訓練（4割）

速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練（専門実践教育訓練以外）



A：公的職業資格（業務独占資格・名称独占・必置資格）の養成課程（短期）  
その他の公的職業資格の試験合格目標講座等

B：IT資格取得目標講座（ITSSL2以上）

C：短時間のキャリア形成プログラム及び大学等における職業実践力育成プログラム  
【60時間以上120時間未満】

受験率80%・合格率全国平均以上、就職・在職率80%によりパフォーマンスを評価

### 専門実践教育訓練（最大7割）

中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練が指定対象



- ①公的職業資格（業務独占資格・名称独占資格）の養成課程  
【原則1年以上3年以内(一部120時間)以上】
- ②専門学校における職業実践専門課程等  
【120時間以上】
- ③専門職大学院
- ④大学等における職業実践力育成プログラム  
【120時間以上】
- ⑤高度IT資格取得目標講座（ITSSL3以上）
- ⑥第4次産業革命スキル習得講座
- ⑦専門職大学等

受験率80%・合格率全国平均以上、就職・在職率80%等によりパフォーマンスを評価

# 求職者支援制度の概要

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

(1)対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方

(2)訓練期間:2~6か月

(3)給付金:職業訓練受講給付金

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

(4)訓練の種類

- ・基礎コース(社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を付与する訓練)
  - ・実践コース(就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する訓練)
- (コースの例) ・介護系(介護福祉サービス科等) ・情報系(Webクリエイター養成科等)  
・医療事務系(医療・調剤事務科等) 等

(5)実施機関:民間教育訓練機関等

- ・訓練実施機関は、厚生労働大臣が認定

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

- ・訓練実施機関に対しては、訓練の運営費等として奨励金を支給

<基礎コース>受講者数に応じた定額制(6万円/人月)

<実践コース>訓練修了者の就職率に応じ奨励金の額に差を設け、効果的な訓練と就職支援へのインセンティブを高めている(5~7万円/人月)

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給

(6)根拠法:求職者支援法 (職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律)(平成23年10月施行)

※短時間労働者等向けの訓練コースについて、今年度から大都市圏における夜間コースの拡充等を図った。



## 平成30年度実績

受講者数合計:23,384人

(基礎コース)6,739人 就職率:59.6%

(実践コース)16,645人 就職率:63.9%



# 求職者支援訓練におけるコース設定の要件緩和等

## 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

（参考）平成30年度の求職者支援訓練の実績

受講者数合計：23,384人

（基礎コース）6,739人（59.6%）、（実践コース）16,645人（63.9%）

※ 括弧内は就職率。

## 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、訓練時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））

- ・ 第4次産業革命による技術革新に対応するためには、働く人々のIT力を強化することが不可欠である。
- ・ 他方、中小企業や製造現場等で働く方々には、IT理解・活用力(※)を習得できる機会に乏しい。

このため、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用し、中小企業や製造現場等で働く人向けのIT理解・活用力習得のための職業訓練コースを開発した。また、開発した職業訓練コースについて、民間機関等を活用して実施している。

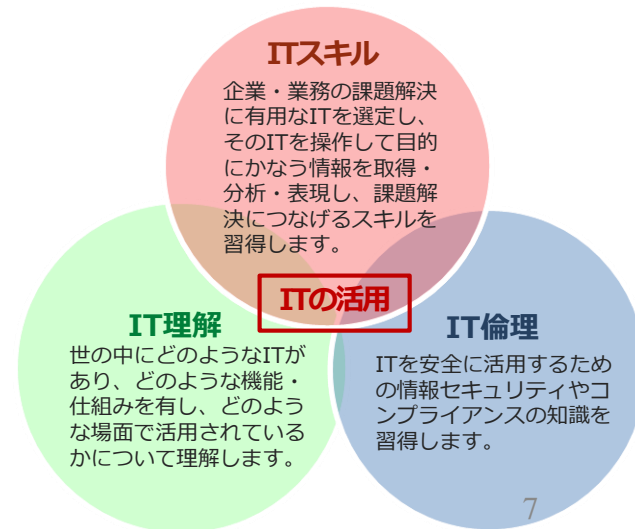
※IT理解・活用力とは、現在入手・利用可能なITを使いこなすことにより、企業・業務の生産性向上やビジネスチャンスの創出・拡大に結びつけることができる土台となる能力のこと。全てのビジネスパーソンが今後標準的に身につけることを期待される。

### 開発した職業訓練コースの実施

- ・ 民間機関等への委託により全国の生産性向上人材育成支援センターで実施
- ・ 対象者:主に中小企業や製造現場等の働く労働者
- ・ 訓練期間:概ね0.5日～3日
- ・ 委託費:1コースあたり上限50万円程度(税別)
- ・ 受講料:1人5千円程度(税別)
- ・ 令和元年度計画数:13,000人

(30年度は4,000人とし、2年目以降13,000人で3年間延べ3万人)

IT理解・活用力の構成要素



## 労働者の学び直しのための事業主支援

事業主が労働者に対して職業訓練を実施した場合や人材育成制度を導入した場合に、訓練経費の一部等を人材開発支援助成金により助成しているところであるが、eラーニングを活用した職業訓練は助成の対象としていなかった。また、教育訓練休暇制度の導入助成については、必ずしも長期間の教育訓練休暇制度の導入のインセンティブとはなっていなかった。

このため、令和元年度からeラーニングを活用した職業訓練を助成対象とするとともに、長期間の教育訓練休暇制度を導入した場合の助成内容を充実させている。

### eラーニング訓練への助成

令和2年度要求額 2,737,800(2,117,700)千円

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、人材開発支援助成金の対象とする。

※ 一般教育訓練給付の指定講座のうち、eラーニング（通信制を含む）による講座の受講に要する経費の一部を助成対象とする。

### 長期の教育訓練休暇制度導入への支援

令和2年度要求額 22,000,000(5,500,000)千円

事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、120日以上 of 休暇取得実績が生じた場合、人材開発支援助成金により支援。



- 人生100年時代においては、これまでの単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、個人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につけることが重要。また、技術革新が進む中で、生涯を通じた学び直しを行うことが必要。
- 現状では、労働者の様々なニーズに対応した教育訓練プログラムが十分に供給されているとは言えず、教育訓練プログラムの開発を促進するため、国として一層支援していくことが求められている。
- そこで、新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高い教育訓練プログラムの開発・実証を、専門的な知見等を有する者(学会、業界団体、大学、専門学校、民間事業者等)に委託する事業を実施。
- 開発・実証するプログラムは、以下のものとする。
  - ・ キャリアアップやキャリアチェンジを目指す労働者を対象とし、最新かつ実践的な知識・技術の習得に資するもの
  - ・ 教育訓練給付や人材開発支援助成金の対象講座としても活用できるもの
- 事業期間(委託期間)は1年間及び2年間とし、集中的に取り組む。

## 事業の内容

募集要件等：以下の要件に該当することを審査の上、教育訓練のプログラム開発・実証を委託する。

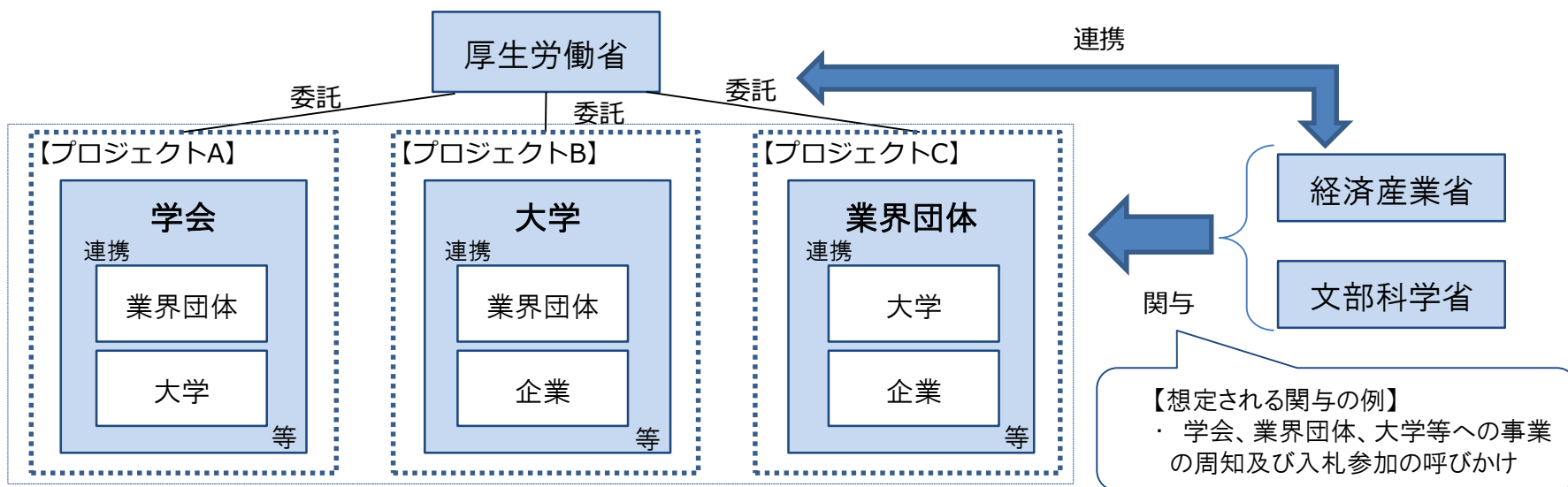
- ① 新規性・実践性を伴った教育訓練プログラムの開発を行うこと
- ② ニーズがある教育訓練プログラムの開発を行うこと
- ③ 事業終了後、可能な限り開発した教育訓練プログラムを継続して実施すること

開発する分野：AI、IoT、製造、農業技術、建設、福祉分野、情報通信等

開発する数：20コース

1年間で開発4コース(訓練時間30時間以上、実施期間は1年以内)

2年間で開発16コース(訓練時間120時間以上、実施期間は1年以内)





# 技能五輪国際大会の概要

- **原則22歳以下の青年技能者**を対象に、技能競技を通じ、参加国・地域の**職業訓練の振興及び技能水準の向上**を図るとともに、国際交流と親善を目的に**隔年で開催**。幅広い職種を対象とする、**唯一の世界レベルの技能競技大会**。日本選手団は、1962年から参加。これまで日本では、**過去3回国際大会を実施**（1970年東京、1985年大阪、2007年静岡）。
- 国際大会はワールドスキルズインターナショナル（本部オランダ・WSI）により運営されており、**現在82か国・地域が加盟**。**日本は中央職業能力開発協会（JAVADA）が加盟**。
- 直近では、2019年8月に第45回技能五輪国際大会（ロシア連邦・カザン）が開催。今後の国際大会は、**2021年9月に中国・上海、2023年にフランス・リヨンで開催予定**。

## 【これまでの開催国と今後の開催国】

開催年・月	2007年11月	2009年9月	2011年10月	2013年7月	2015年8月	2017年10月	2019年8月	2021年9月	2023年9月
開催国	第39回 日本 (静岡)	第40回 カナダ (カルガリー)	第41回 イギリス (ロンドン)	第42回 ドイツ (ライプツィヒ)	第43回 ブラジル (サンパウロ)	第44回 アラブ首長国 連邦(アブダビ)	第45回 ロシア (カザン)	第46回 中国 (上海)	第47回 フランス (リヨン)
参加国・地域	46	46	52	53	59	59	62	—	—
競技職種数	47	45	46	46	50	51	56	—	—
参加選手数 ( )は日本選手	812 (51)	850 (45)	944 (44)	986 (45)	1,189 (45)	1,250 (45)	1,348 (48)	— (—)	—
日本の成績 (順位は金メダル数)	国別順位：1位 金メダル 16個 銀メダル 5個 銅メダル 3個	国別順位：3位 金メダル 6個 銀メダル 3個 銅メダル 5個	国別順位：2位 金メダル 11個 銀メダル 4個 銅メダル 4個	国別順位：4位 金メダル 5個 銀メダル 4個 銅メダル 3個	国別順位：3位 金メダル 5個 銀メダル 3個 銅メダル 5個	国別順位：9位 金メダル 3個 銀メダル 2個 銅メダル 4個	国別順位：7位 金メダル 2個 銀メダル 3個 銅メダル 6個	—	—

## 【第45回国際大会の競技職種（56職種）】 ※網がけは日本が参加しなかった14職種

構造・建築系(13)		アート・ファッション系(6)		情報通信系(7)		製造エンジニアリング系(16)		サービス系(8)		輸送系(6)	
石工	広告美術	3Dデジタルゲームアート		クラウドコンピューティング		化学実験技術	機械製図CAD	パン製造		航空機整備	
れんが積み	左官	洋裁		サイバーセキュリティ		CNCフライス盤	メカトロニクス	ビューティーセラピー		自動車板金	
家具	配管	フラワー装飾		情報ネットワーク施工		CNC旋盤	移動式ロボット	西洋料理		自動車工	
建築大工	冷凍空調技術	グラフィックデザイン		ITネットワークシステム管理		構造物鉄工	プラスチック成型	美容/理容		車体塗装	
建設コンクリート施工	タイル張り	貴金属装身具		ビジネス業務用ITソフトウェア・ソリューションズ		電子機器組立て	ポリメカニクス	看護/介護		貨物輸送	
電工		ビジュアル販売促進		印刷		工場電気設備	試作モデル製作	ホテルレセプション		重機メンテナンス	
建具				ウェブデザイン		産業機械組立て	水技術	洋菓子製造			
造園						製造チームチャレンジ	溶接	レストランサービス			

# リカレント教育の充実について 経済産業省における取組

---

# 中小企業海外ビジネス人材育成支援事業

※中小企業・小規模事業者人材対策事業（平成31年度当初予算額13.7億円の内数、令和2年度概算要求額13.8億円の内数）にて実施

実施機関：日本貿易振興機構(JETRO)

- 中小企業の海外ビジネス拡大のカギは、社内人材の育成。
- 一方で、中小企業では海外ビジネスを担う人材が不足しているのが現状。
- JETROのリソースを活用した国内研修と海外研修の両方に参加。専門知識に加え、情報収集力・プレゼン能力などの海外ビジネスに必要なスキルや戦略策定能力を向上させる。

## 対象

海外展開（輸出および進出）を目指す、中小企業の担当者 150名程度（※）

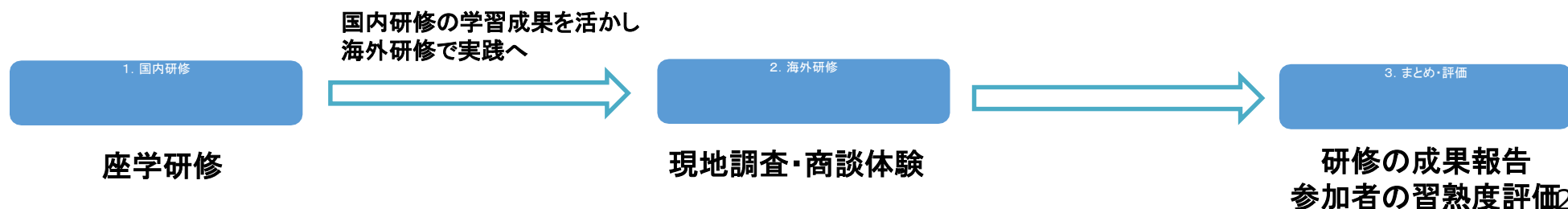
参加者の経験値に合わせ、初級 および上級コースを設ける。

- 初級編： 新任の海外事業担当者 など
- 上級編： 海外取引を拡大させたい海外事業担当者 など

（※）中小企業が海外展開に取り組むに当たって、一企業のみで取り組むのではなく、海外展開のノウハウを有する中小企業が中核となり、他社と連携して海外展開を行うことは有効な手段である。当該事業では、企業間連携の中核となる海外ビジネス担当者を育成することで、受講者以外の企業にも効果が波及する。

## 学習内容

- 業種別のコースを設定：「食品」「日用品」「機械・部品」「サービス産業」など、業種別に学習内容が異なるコースを設定
- 学習科目(例)・サービス産業コースの場合：【国内研修】1コマ目「拠点設立の基礎知識」、2コマ目「現地市場情報の調べ方」、3コマ目「海外展開戦略策定 & ケーススタディ」など ⇒ 【海外研修】で商談など実践



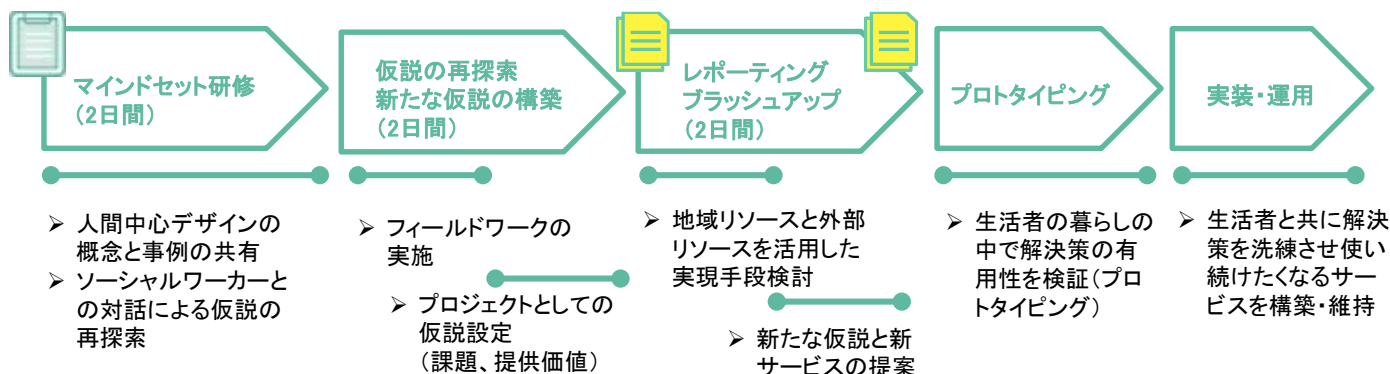
# 「社会課題解決」を通じた実践的能力開発プログラムの開発①

※学びと社会の連携促進事業（平成31年度当初予算額10.6億円の内数、令和2年度概算要求額33億円の内数）にて実施

- 従来型の座学研修ではない、「社会課題解決＋新規事業創出」をテーマに、「人間中心サービスデザイン」を現場で鍛えるプロジェクト型研修を教育・人材産業等と開発中（昨年度11プロジェクト）。
- ①地方やアジアの社会課題現場での滞在、②人間観察・データ分析、③異業種連携による事業構築、をサポート。いくつかのプログラムは、今年度からすでに企業研修サービス等としてサービス・イン。

## 【事例】「認知症対策」をテーマにした新規サービス開発研修

大牟田市とNPOのアレンジによる、大牟田市内の地域包括ケア関連施設を現場にしたデザイン・プロトタイピング研修の提供（参加企業は、電力・ガス・IT・介護機器等）



マインドセット研修の様子 (1・2日目)

人間中心デザインという概念と事例の共有を行うほか、企業が開発テーマとしている内容に即したケースワークを実施する。



フィールドワークの様子 (3日目)

企業が開発テーマとしている内容に即したフィールドワークを実施し、生活者の視点での人間中心デザインを訓練する。



仮説の再探索新たな仮説の構築 (4日目)

ケースワークやフィールドワーク、インタビューなどを通して検討した内容を振り返り、企業が開発テーマとしている内容における仮説を再探索し、新たな仮説の構築を行う。



レポートイング・ブラッシュアップ (5・6日目)

新たな仮説に基づくサービスについて、行政やサービス現場関係者らとともに、そのサービスの価値や展開可能性について再検討を行う。

- 課題発見・解決能力を高める「STEAM教育」の一環として、企業人のAIリテラシー・利活用能力開発用のMOOCsを開発し、オンライン・ライブラリー化を予定（STEAMライブラリー）。
- 社会人向けに、「AI×○○（設計・製造・ロボティクス・車の自動運転技術・プラント保守等）」のファンクションごとのテーマを構築し、基礎となる数学等の学習コンテンツも含め、社会人を中心に、大学生や意欲ある中高生など、多様な層に学びを提供する予定。

## 対象テーマ例



AI・データ科学

×



① 設計・製造



② ロボティクス



③ 車の自動運転技術



④ プラントの保守・診断技術



⑤ ビッグデータ分析



⑥ エネルギー分野



⑦ 新しい金融サービス



⑧ 農林水産業

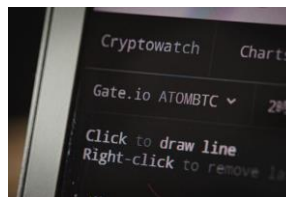
## 習得できるAI・数理スキル例



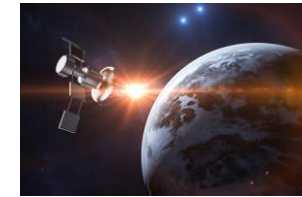
センシング技術



機械学習



ブロックチェーン



GPS応用



アルゴリズム



スマートグリッド



# 【参考】 STEAMライブラリーのイメージ

- 今後、SDGsに紐付けて、社会人が様々な社会課題解決と新規事業開発を考えるためのMOOCs（オンライン公開講座）を構築。対象は社会人のみならず、問題意識の高い大学生や高校生のアクセスを早期から可能に。

(例) 米国の公共放送PBS(Public Broadcasting Service)運営のMOOCsライブラリー

The screenshot shows the PBS Learning Media interface for a lesson titled "Engineer a Jet". The page includes a navigation bar with "Subjects", "Grades", and "Standards" dropdowns. A search bar and "Sign In / Sign Up" buttons are also present. The main content area features a video player with a "Launch" button and a "Google Classroom" link. A sidebar on the right lists various subject categories such as Science, Social Studies, Mathematics, English Language Arts, Engineering & Technology, and Health & Physical Education. Below the video player, there are sections for "Support Materials" (including Background Reading, Further Information, Teaching Tips, and Answer Key) and "Curriculum" (listing specific standards like K-8 Mathematics, Engineering Design and Practices, etc.). At the bottom, the "Made Possible Through" section lists sponsors: BOEING (Funder), WGBH (Producer), and TDG (Producer).

**対象の学年** (Target Grade Level): Grades: 6-12

**映像教材** (Video Material): The main video player area.

**Google Classroom へのリンク** (Link to Google Classroom): A button labeled "Google Classroom" next to the video player.

**授業を行う際のサポートマテリアル** (Support Materials for Class):

- Background Reading
- Former Information
- Teaching Tips
- Answer Key

**コンテンツ開発に関わった関係者** (Related Parties Involved in Content Development):

Funder: ボーイング社 (Boeing Company)  
 Producer: WGBH (テレビ局) 等 (WGBH (TV Station) etc.)

**該当単元** (Relevant Unit): Curriculum

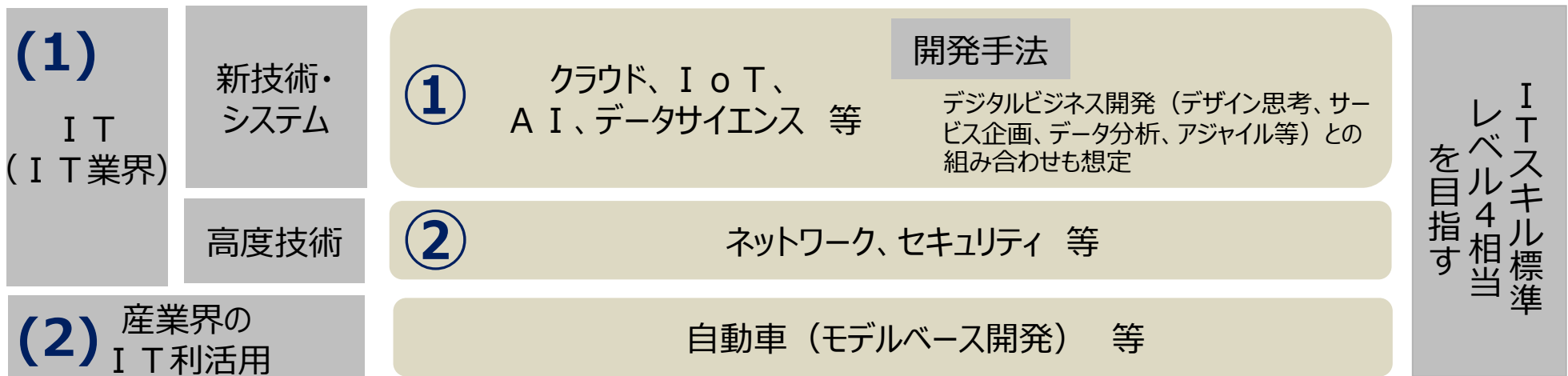
Mathematics: K-8 Mathematics, Ratios & Proportional Systems, Real-World and Mathematical Problems  
 Engineering & Technology: Engineering Design and Practices, Systems & Technologies: Defining and Solving Problems, Engineering Endeavor, Planning and Carrying Out Investigations, Transportation: Creative Process, Defining and Solving Engineering Problems, Testing and Evaluation of Designs

(<https://www.pbslearningmedia.org/> より引用)

- IT・データを中心とした将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けキャリアアップを図る、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定。2018年度から認定を開始し、現在の認定講座数は76講座。
- ※ 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講座は「専門実践教育訓練給付」の対象となる。

■対象分野・目標

※IT技術の基礎・初級は対象としない。



※IPA等からの専門的な助言を踏まえ、外部専門家による審査を経て認定を行う。



## 【参考】 申請から認定までの流れ

- 第四次産業革命スキル習得講座認定制度、教育訓練給付制度ともに、2回／年の申請～認定があり、連携したスケジュールとなっている。
- 審査を経て基準を満たした講座が大臣認定を受けられる。

1回目	1月	2月	3月～4月	4月	4月～5月	10月
2回目	7月	8月	9月～10月	10月	10月～11月	翌4月



経済産業省

第四次産業革命スキル  
習得講座認定制度

申請期間

一次審査  
経済産業省

二次審査  
審査委員会  
(外部有識者)

認定  
通知

講座  
開講



厚生労働省

Ministry of Health Labour and Welfare

教育訓練給付制度

申請期間

## 【ITスキル標準とは】

- 情報サービスの提供に必要な実務能力を明確化、体系化した指標。産学におけるITプロフェッショナルの教育訓練等に有用な共通枠組を提供。

## 【ITスキル標準の特徴】

- 職種を11に分類。  
(マーケティング、セールス、コンサルト、ITアーキテクト、プロジェクトマネジメント、ITスペシャリスト、アプリケーションスペシャリスト、ソフトウェア開発、ソフトウェア開発、カスタマサービス、ITサービスマネジメント、エデュケーション)
- 個人の能力や実績に基づく7段階のレベルを規定。レベルは、「経験と実績」の達成度指標で評価。

	共通レベル定義
レベル7	社内外にまたがり、テクノロジーやメソドロジー、ビジネス変革をリードするレベル。 市場への影響力がある先進的なサービスやプロダクトの創出をリードした経験と実績を持つ世界で通用するプレーヤ。
レベル6	社内外にまたがり、テクノロジーやメソドロジー、ビジネス変革をリードするレベル。 社内だけでなく市場から見ても、プロフェッショナルとして認められる経験と実績を持つ国内のハイエンドプレーヤ。
レベル5	社内において、テクノロジーやメソドロジー、ビジネス変革をリードするレベル。 社内で認められるハイエンドプレーヤ。
レベル4	一つまたは複数の専門を獲得したプロフェッショナルとして、専門スキルを駆使し、業務上の課題の発見と解決をリードするレベル。 プロフェッショナルとして求められる、経験の知識化とその応用（後進育成）に貢献する。
レベル3	要求された作業を全て独力で遂行するレベル。 専門を持つプロフェッショナルを目指し、必要となる応用的知識・技能を有する。
レベル2	要求された作業について、上位者の指導の下、その一部を独力で遂行するレベル。 プロフェッショナルに向けて必要となる基本的知識・技能を有する。
レベル1	要求された作業について、上位者の指導を受けて遂行するレベル。 プロフェッショナルに向けて必要となる基本的知識・技能を有する。

- ITに関する知識・技能を客観的に評価するため「情報処理技術者試験」（国家試験）を実施。対象者別（IT利活用者・IT技術者）に試験体系を構築。
- サイバーセキュリティの確保を支援するため、セキュリティに係る最新の知識・技能を備えた専門人材の国家資格として、「情報処理安全確保支援士」（通称：登録セキスペ）制度を2016年度に創設。



## 平成30年度実施状況

試験区分	応募者数	受験者数	合格者数	合格率
ITパスポート試験	107,172	95,187	49,221	51.7
情報セキュリティマネジメント試験	38,992	30,328	15,146	49.9
基本情報技術者試験	155,928	111,381	28,552	25.6
応用情報技術者試験	101,442	64,367	14,865	23.1
ITストラテジスト試験	7,449	4,975	711	14.3
システムアーキテクト試験	9,105	5,832	736	12.6
プロジェクトマネージャ試験	18,212	11,338	1,496	13.2
ネットワークスペシャリスト試験	18,922	12,322	1,893	15.4
データベーススペシャリスト試験	17,165	11,116	1,548	13.9
エンベデッドシステムスペシャリスト試験	4,646	3,461	616	17.8
ITサービスマネージャ試験	5,605	3,715	530	14.3
システム監査技術者試験	4,253	2,841	408	14.4
情報処理安全確保支援士試験	45,627	30,636	5,414	17.7

# リカレント教育の充実について 文部科学省における取組

---

# 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年度予算額(案) 8,935百万円  
(前年度予算額) 8,826百万円



文部科学省

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

### ○放送大学の充実

(放送大学学園補助金：7,386百万円(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)：289百万円(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

### ○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：425百万円(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

### ○教職に関するリカレント教育プログラムの開発等

(就職氷河期世代を対象とした教職に関するリカレント教育プログラム事業：111百万円)

(令和元年補正予算にて措置)

- ・就職氷河期世代のうち教員免許状を持つものの教職への道を諦めざるを得なかった者等を対象としたリカレント教育プログラムの開発等を実施

### ○産学官連携による地元定着のための教育プログラムの実施

(大学による地方創生人材教育プログラム構築事業：254百万円)(新規)

- ・産学官が連携し、地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口(就職先)と一体となった教育プログラムを実施

※このほか、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

### ○実務家教員の育成

(持続的な産学共同人材育成システム構築事業：280百万円(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

## 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：34百万円)(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：17百万円(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：16百万円)(新規)

- ・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

☆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

平成27年3月 教育再生実行会議提言(第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

**大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定****【目的】**

プログラムの受講を通じた社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大

**【認定要件】**

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規課程及び履修証明プログラム
- 対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上(5割以上を目安)を以下の2つ以上の教育方法による授業で占めている
  - ① 実務家教員や実務家による授業 (専攻分野における概ね5年以上の実務経験)
  - ② 双方向若しくは多方向に行われる討論 (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
  - ③ 実地での体験活動 (インターンシップ、留学や現地調査等)
  - ④ 企業等と連携した授業 (企業等とのフィールドワーク等)
- 受講者の成績評価を実施 ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表(修了者の就職状況や修得した能力等)
- 教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築
- 社会人が受講しやすい工夫の整備(週末・夜間開講、集中開講、IT活用等)

認定により、**①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※大学等からプログラムの公募を行い、**298課程を認定**(令和元年12月現在)

(※298課程中、教育訓練給付の対象になっているものは110課程)



# 「キャリア形成促進プログラム」の文部科学大臣認定制度

平成29年3月「これからの専修学校教育の振興のあり方について」（報告） - これからの専修学校教育の振興のあり方検討会議（文部科学省） -

## 【社会人受入れ】

### ④ 社会人学び直し促進の具体的展開

- 専門学校による社会人等向け短期プログラムについて、現在の「職業実践専門課程」のように文部科学大臣が認定する仕組みを構築することはその大きな後押しとなるところであり、働き方改革を実現する上でも、制度の創設は重要である。また、新たな仕組みにより認定された講座の専門実践教育訓練給付の対象化についても、併せて検討が求められる。

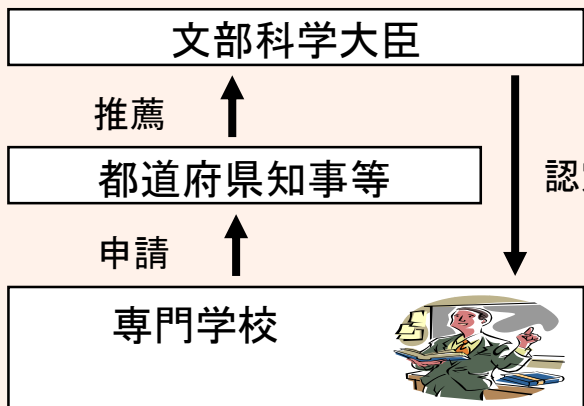
平成30年6月 第3期教育振興基本計画（閣議決定）第2部 今後5年間の教育政策の目標と施策群

## 3. 生涯学び、活躍できる環境を整える

### 目標（12） 職業に必要な知識やスキルを生涯を通じて身に付けるための社会人の学び直しの推進

- 社会人が働きながら学べる学習環境の整備
  - ・ 長期履修学生制度や履修証明制度の活用促進、複数の教育機関による単位の累積による学位授与の拡大に向けた検討や、大学・大学院や専門学校における社会人等向け短期プログラムの大臣認定制度の創設を行うとともに、通信講座やe-ラーニングの積極的活用等による学び直し講座の開設等を促進することにより、時間的制約の多い社会人でも学びやすい環境を整備する。

## 認定要件等



## - 認定要件 -

- 修業年限が2年未満（専門課程又は特別の課程）
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる
- 企業等と連携体制を確保して、授業科目等の教育課程を編成
- 企業等と連携する授業等が総時間数の5割以上
- 社会人が受講しやすい工夫の整備
- 試験等による受講者の成績評価を実施
- 企業等と連携して、教員に対し、実務に関する研修を組織的に実施
- 企業等と連携して、学校関係者評価と情報公開を実施

企業等との「組織的連携」

取組の「見える化」

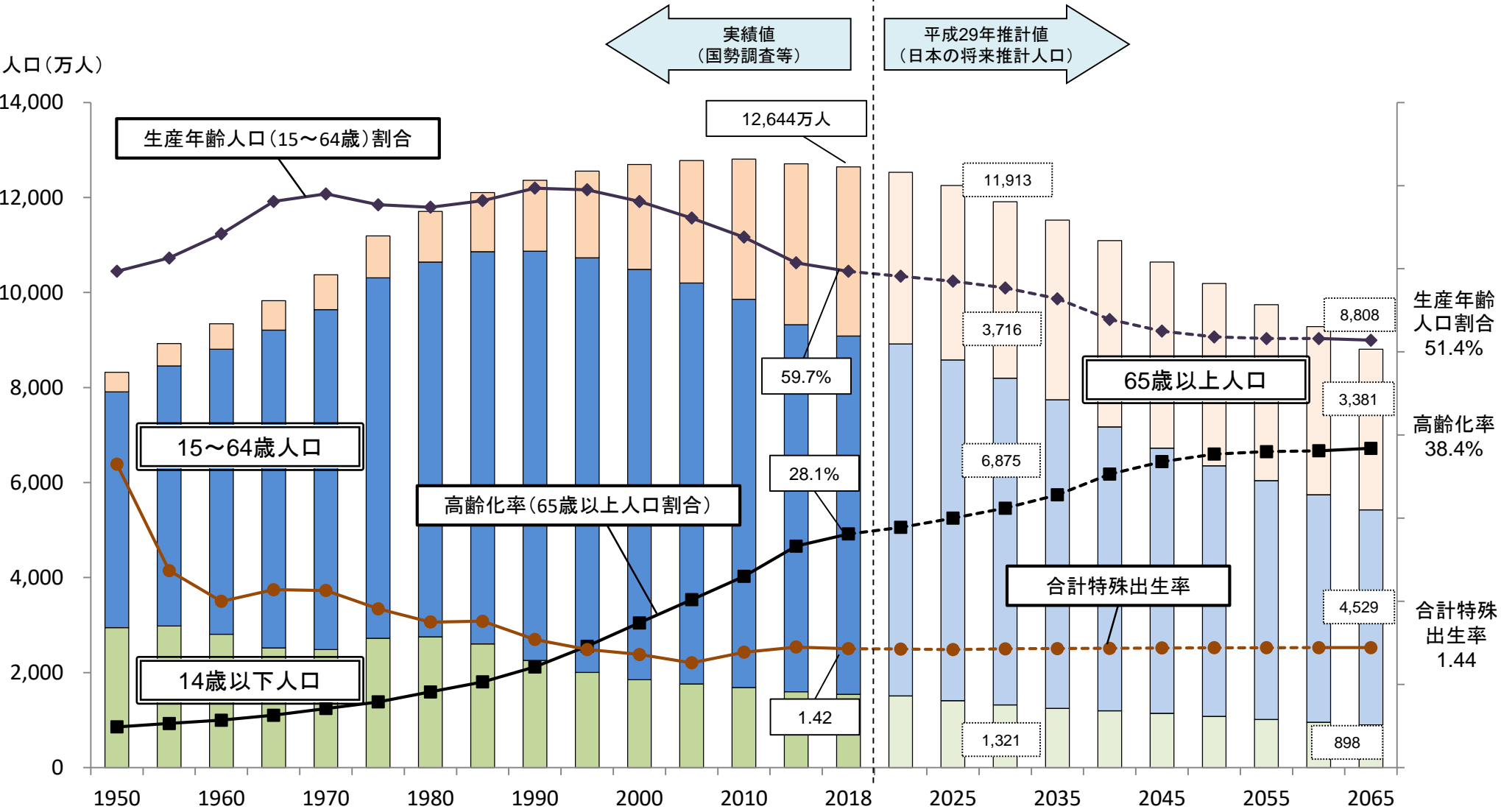
学修成果の可視化

# 多様な人材が活躍するための 職業能力開発について

---

# 日本の人口の推移

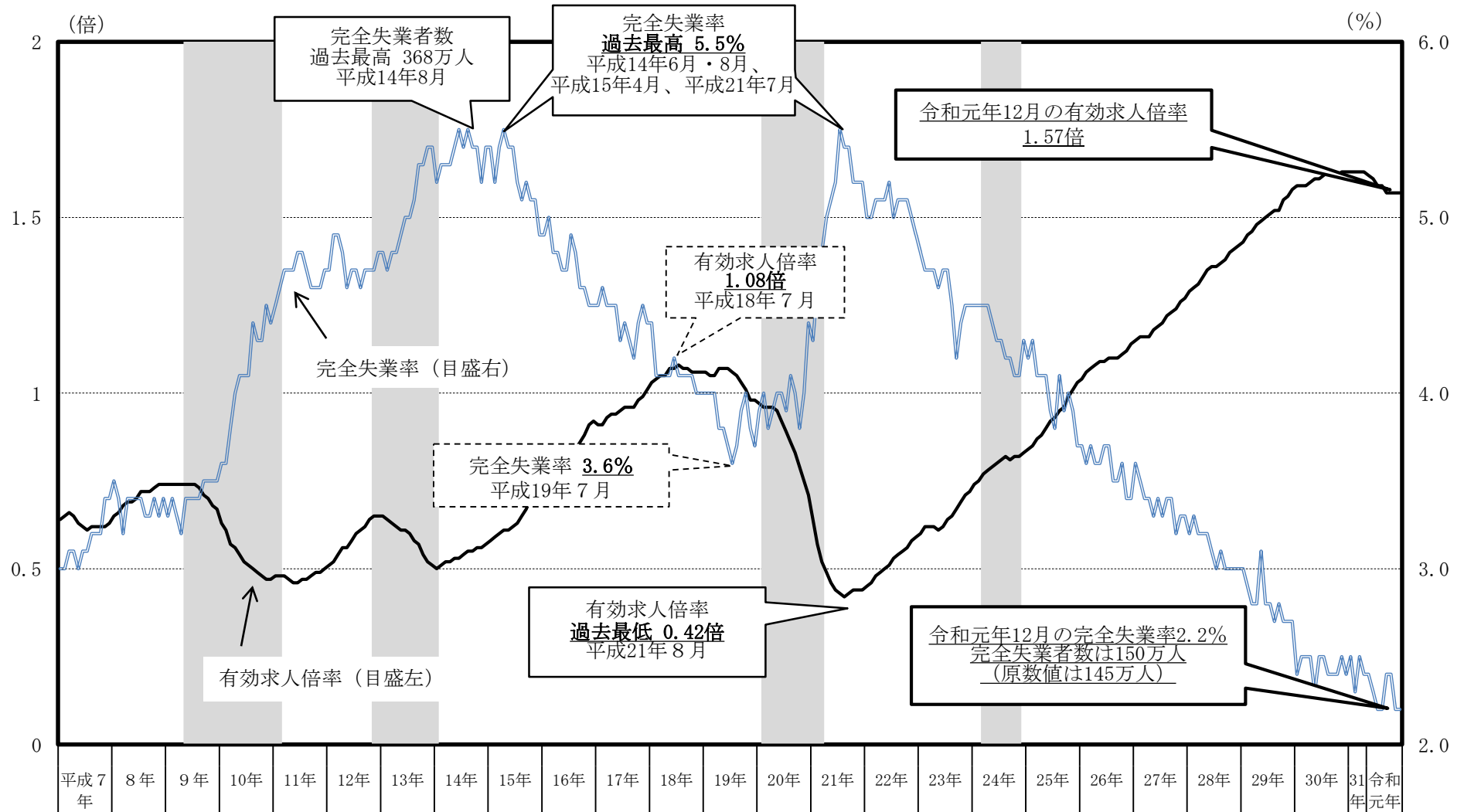
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



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



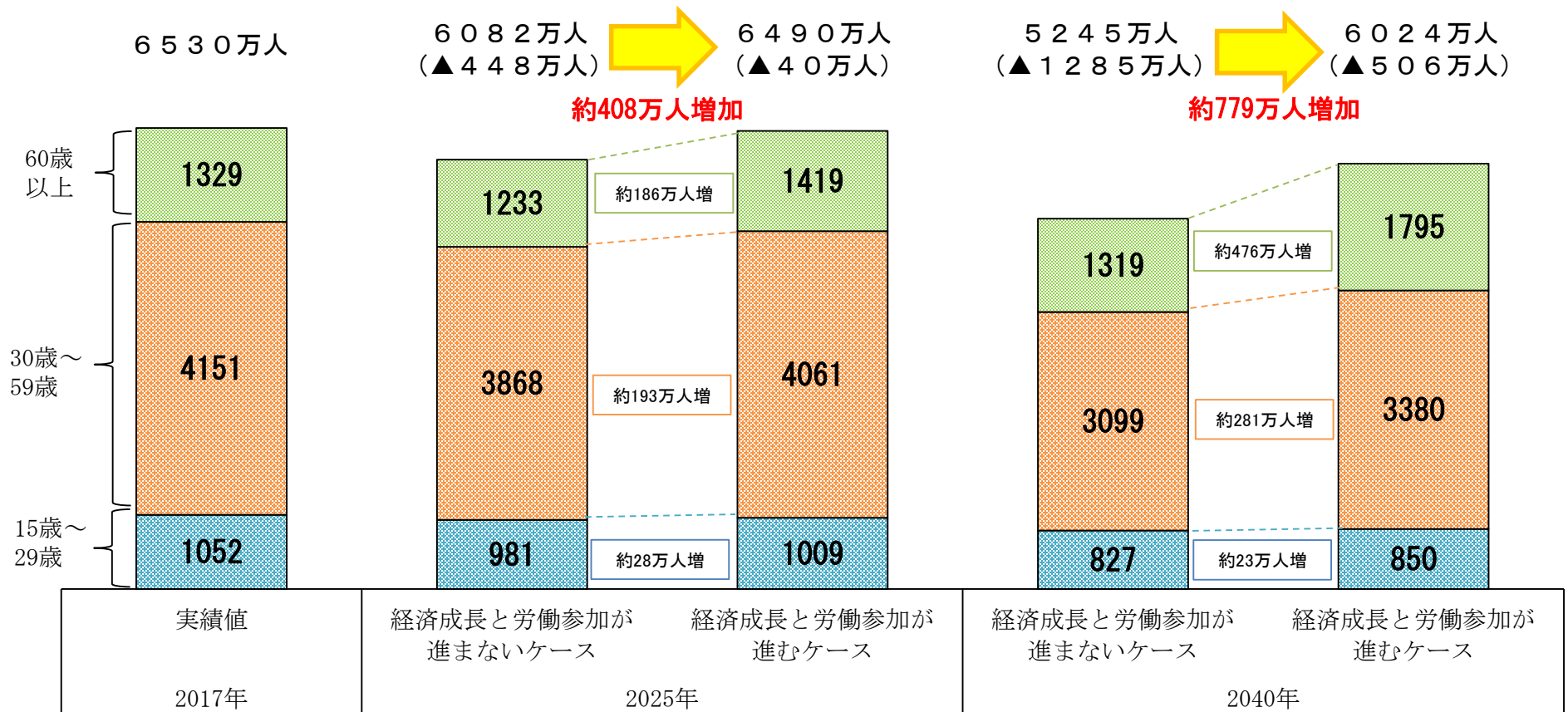
(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。  
 2. 平成23年3月～8月の完全失業率は、岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値。  
 3. シャドー部分は景気後退期であり、平成9年5月～平成11年1月、平成12年2月～平成14年1月、平成20年2月～平成21年3月、平成24年3月～11月を示す。

# 労働力需給推計の活用による就業者シミュレーション(1)

- 「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

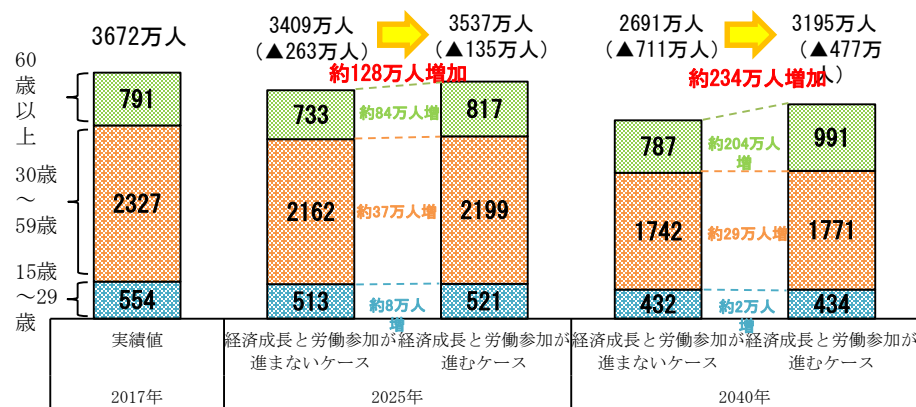
※経済成長と労働参加が進まないケース：ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ、労働市場への参加が進まないケース（2017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）

※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。

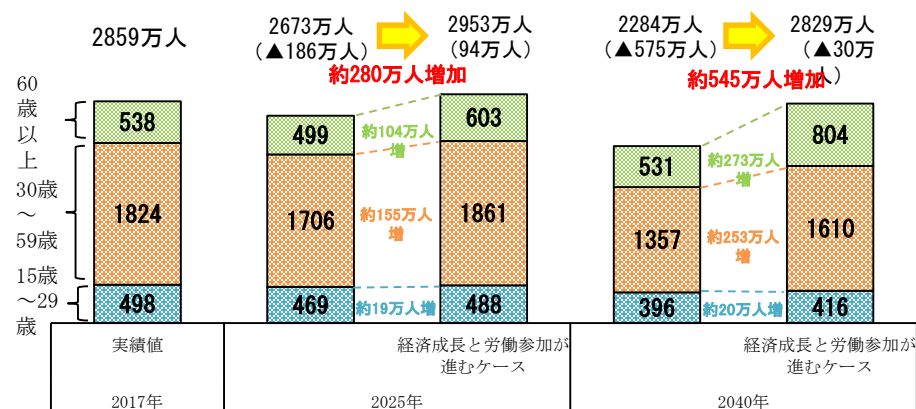
# 労働力需給推計の活用による就業者シミュレーション(2)

- 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)

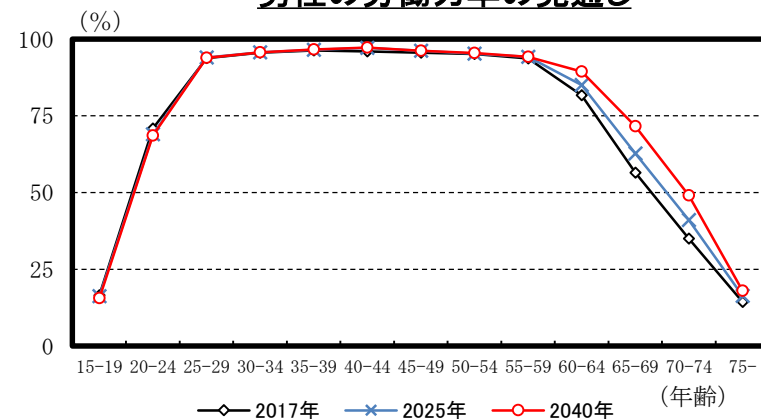


## 2040年までの就業者シミュレーション(女性)

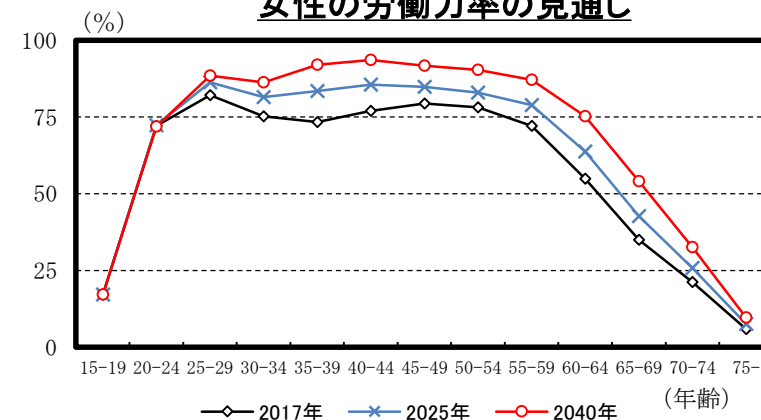


## 男性の労働力率の見通し

※「経済成長と労働参加が進むケース」での見通し



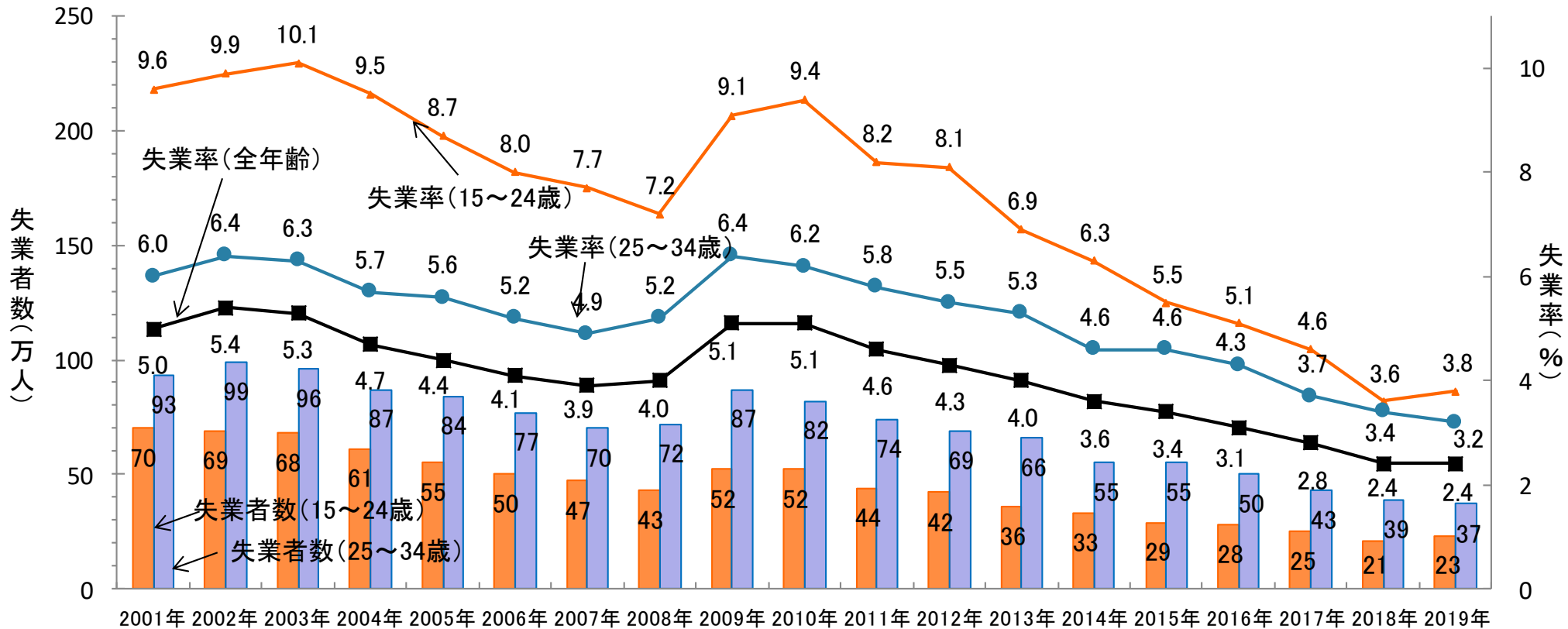
## 女性の労働力率の見通し



# 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。
- 2019年の完全失業率は、15～24歳層で3.8%と前年より0.2ポイント上昇、25～34歳層で3.2%と前年より0.2ポイント低下となった。



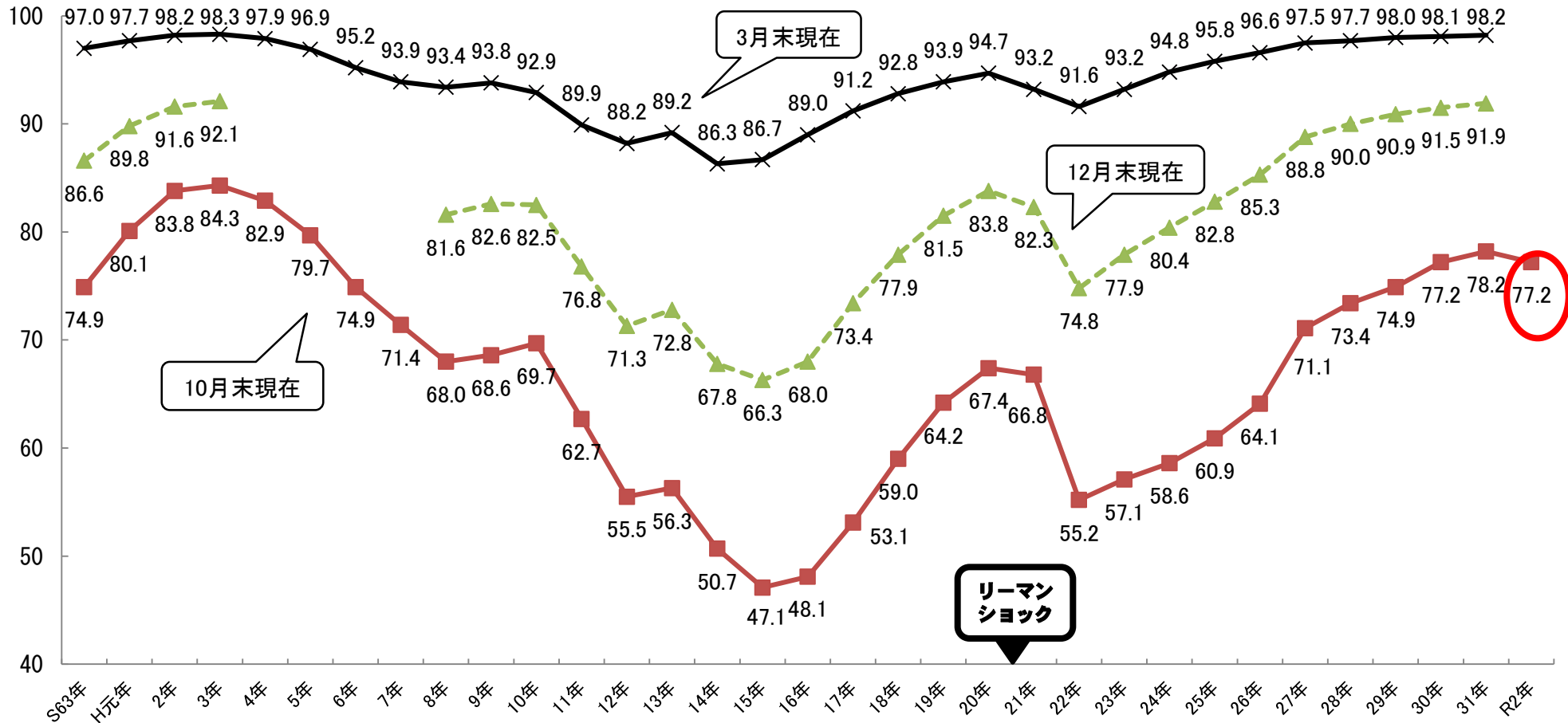
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)  
 (注) 完全失業率、完全失業者数は年平均。



# 新規高校卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

令和2年3月卒業の新規高校卒業予定者の就職内定率(令和元年10月末現在)は77.2%と、引き続き高水準になっている。

- ・ 就職内定率は77.2% …… 前年同期比1.0ポイントの低下
- ・ 就職内定者数は14万1千人 …… 前年同期比3.4%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)

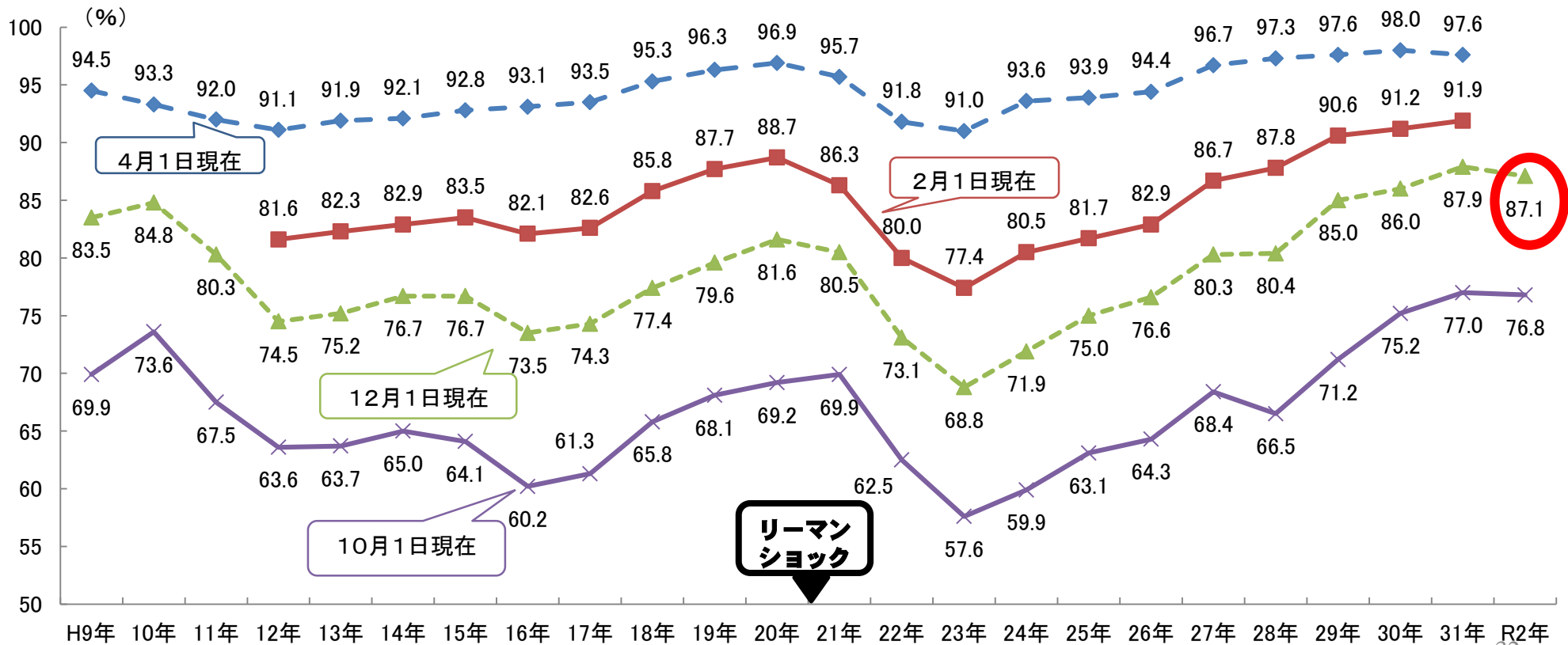
(注) 平成3年度から平成6年度の4年間については、都道府県等の負担軽減を図るため年3回の調査を年2回として実施。

# 新規大学卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

令和2年3月卒業の新規大学卒業者の就職率(令和元年12月1日現在)は87.1%となり、調査開始以降2番目に高く、引き続き高水準。

- ・ 就職内定率は87.1%……前年同期比0.8ポイントの低下
- ・ 就職希望者数は約45万8千人…前年同期比 1.1%増
- ・ 内定者数は約39万9千人……前年同期比 0.2%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



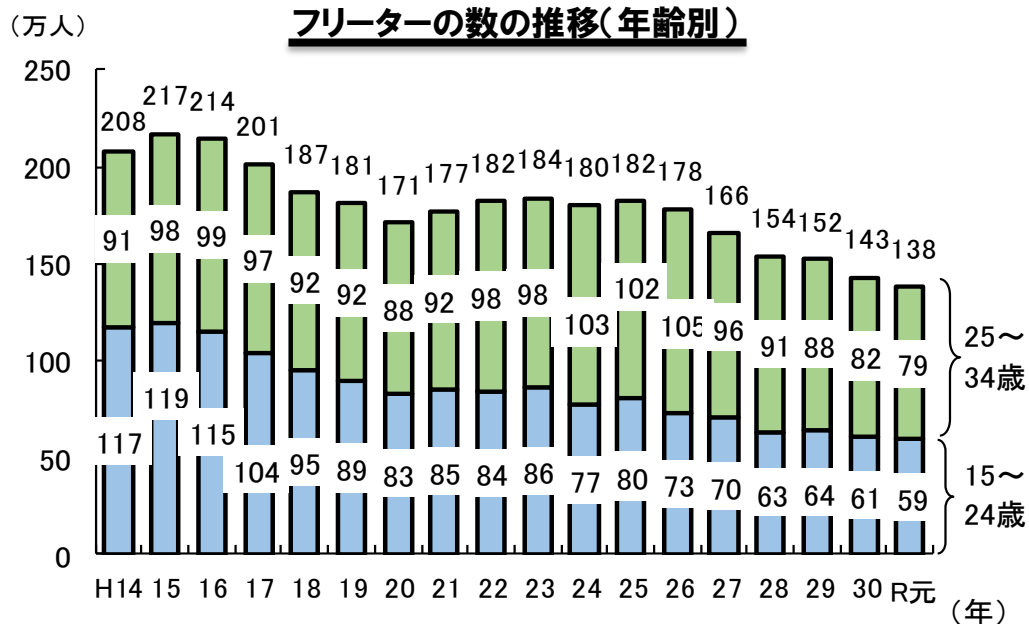
# フリーター・ニートの数の推移

## フリーター数は、令和元年で138万人

○ フリーター数は、令和元年で138万人と、6年連続で減少している。

## ニート数は、令和元年で56万人

○ 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[令和元年56万人(前年比3万人増)]。



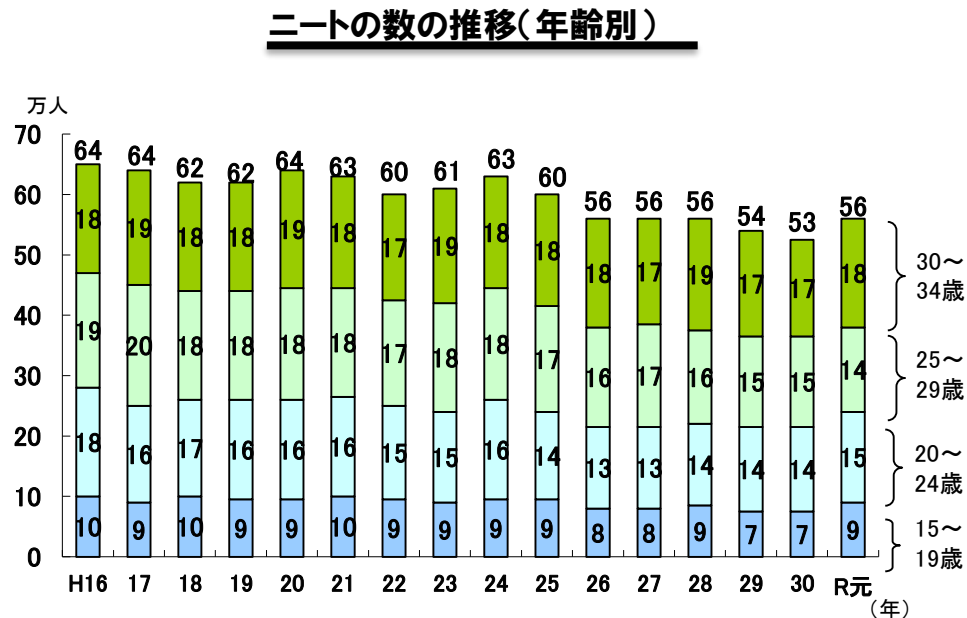
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(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。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

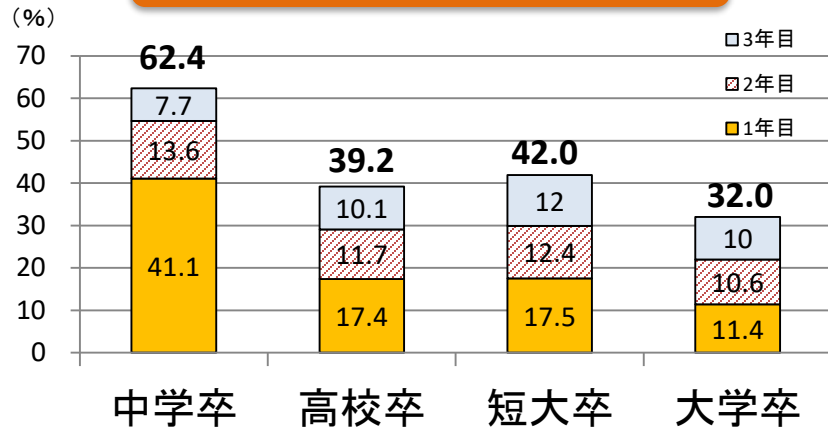
(注1) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

(注2) 平成23年調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

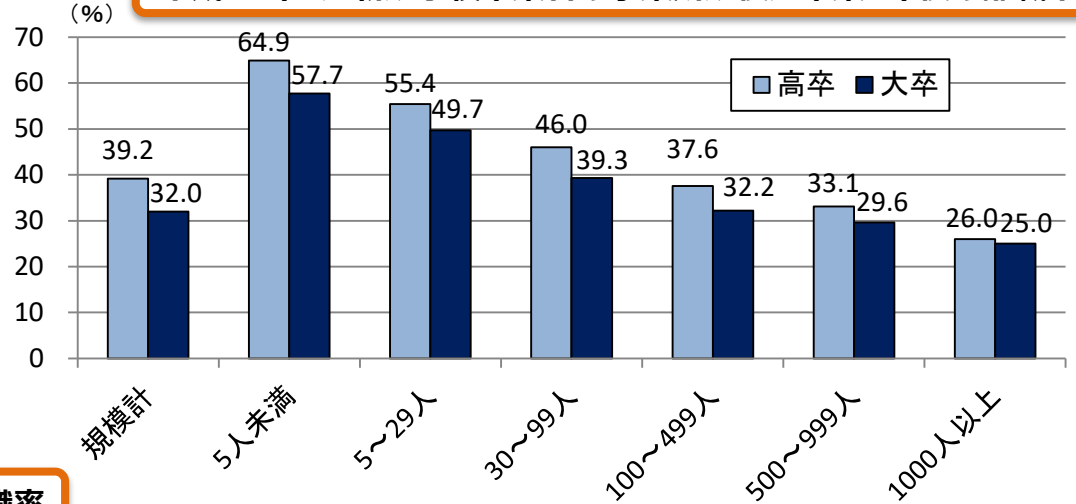
# 新規学校卒業者の離職状況(平成28年3月卒業者)

○ 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(令和元年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。

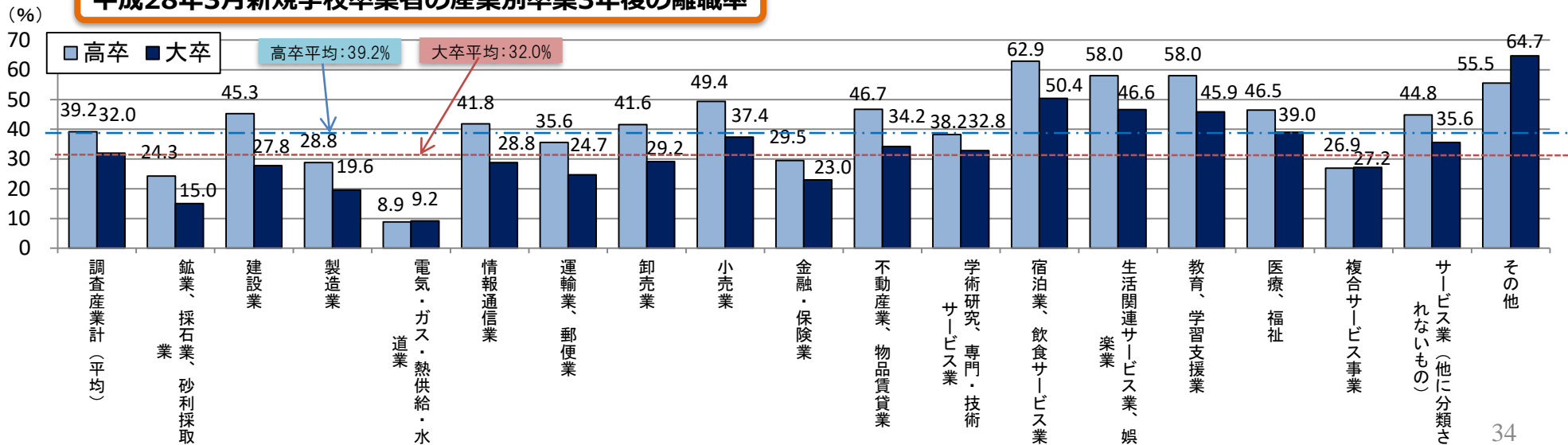
平成28年3月新規学校卒業者の離職率



平成28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28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11.6%(令和元年平均)となっています。

	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	236	11.6(▲1.2)
15～24歳	15	5.5(▲1.8)
25～34歳	43	17.7(▲1.3)
35～44歳	45	13.2(▲0.9)
45～54歳	53	12.7(▲0.4)
55～64歳	51	12.6(▲1.6)
65歳以上	28	7.7(▲1.0)

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(令和元年平均) 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。

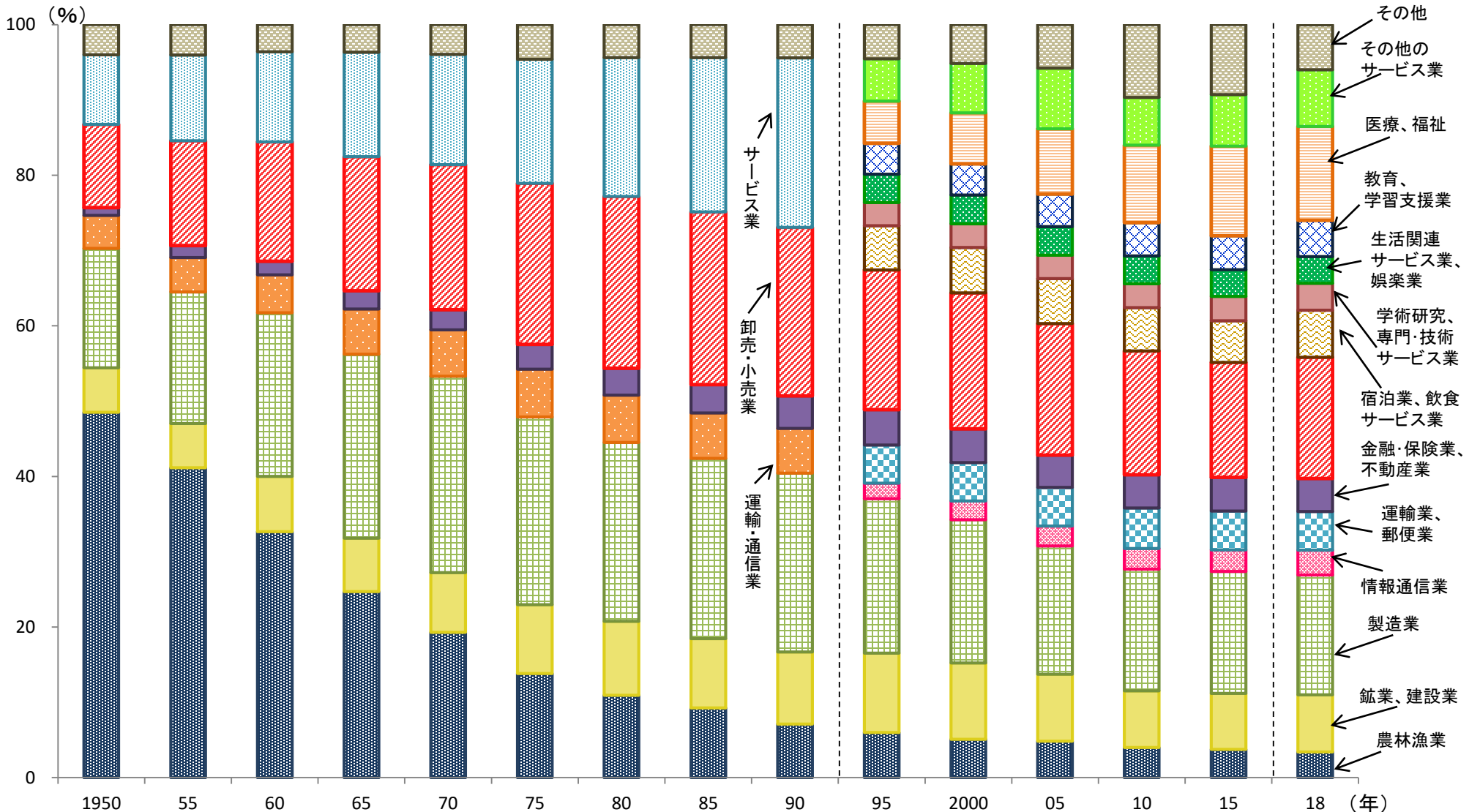
3)不本意非正規雇用労働者:現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

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。

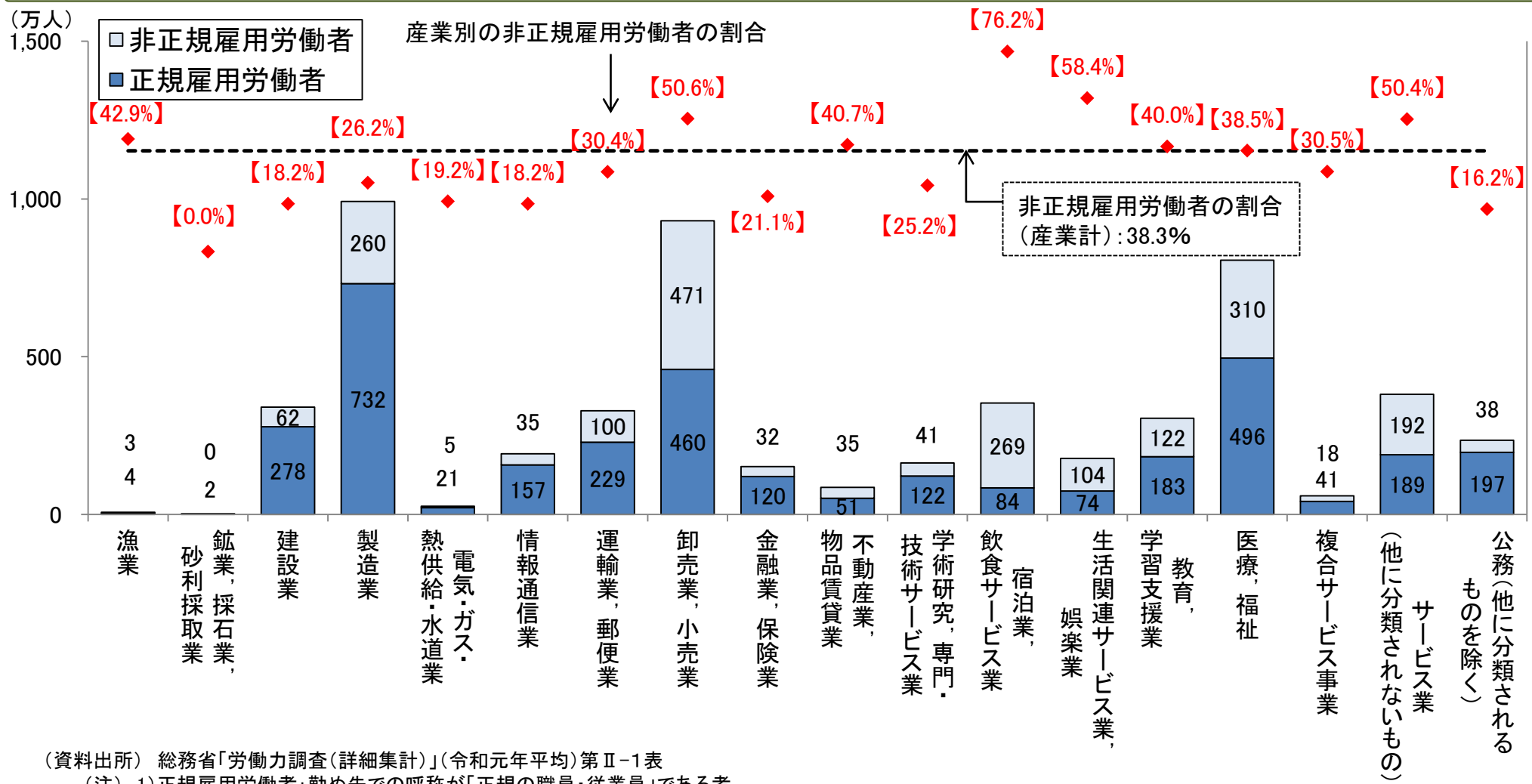


(資料出所) 総務省統計局「国勢調査(1950～2015年)」、「労働力調査(2017年)」をもとに作成

- (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(令和元年平均)

○ 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、38.3%(産業計・令和元年平均)。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。



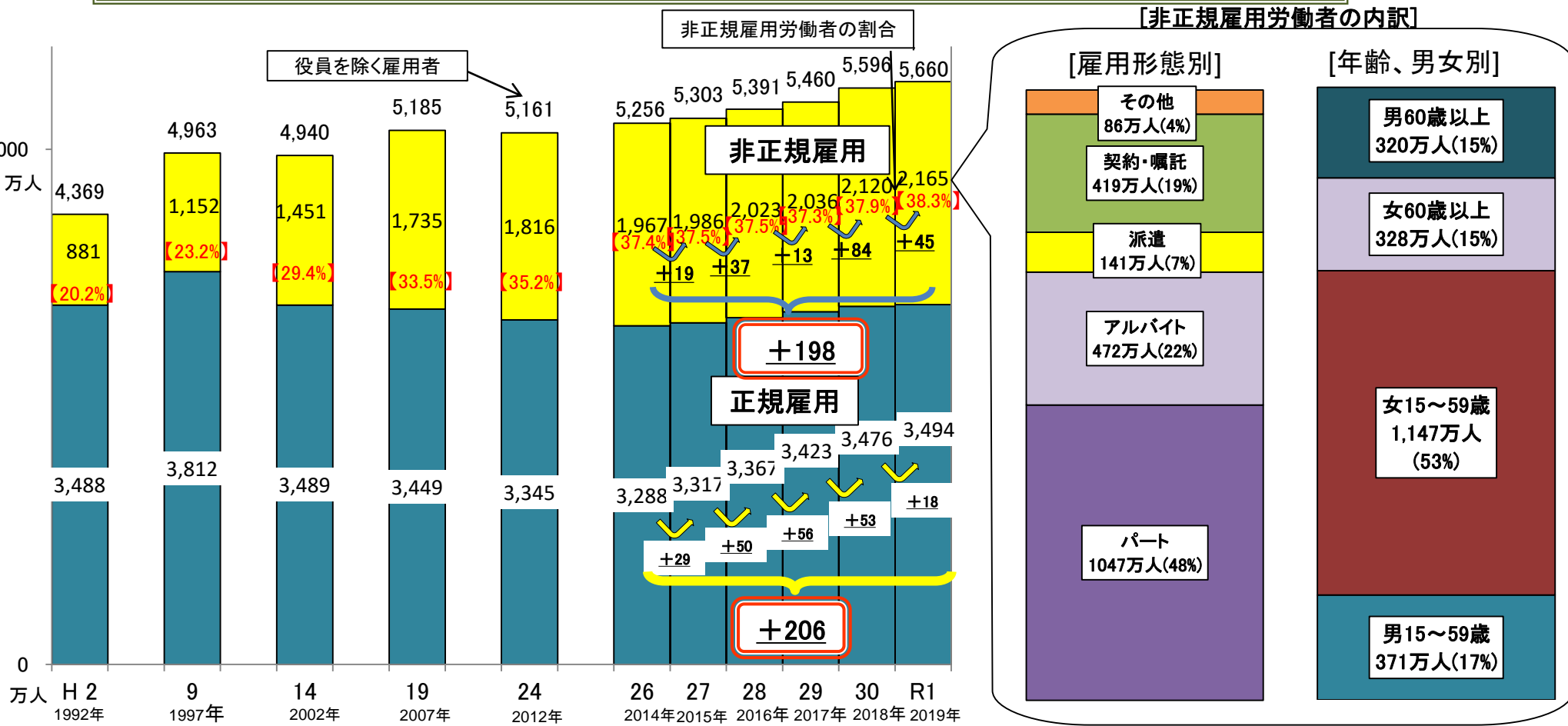
(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(令和元年平均)第Ⅱ-1表

- (注) 1) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。  
 2) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。  
 3) 割合は、産業別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。



# 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

○ 非正規雇用は、**緩やかに増加**(役員を除く雇用者全体の**38.3%**・令和元年平均)。  
 ○ 正規雇用は、**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)、**令和元年も増加**(前年比 +18万人)。**合計(5年間で206万人増加)**

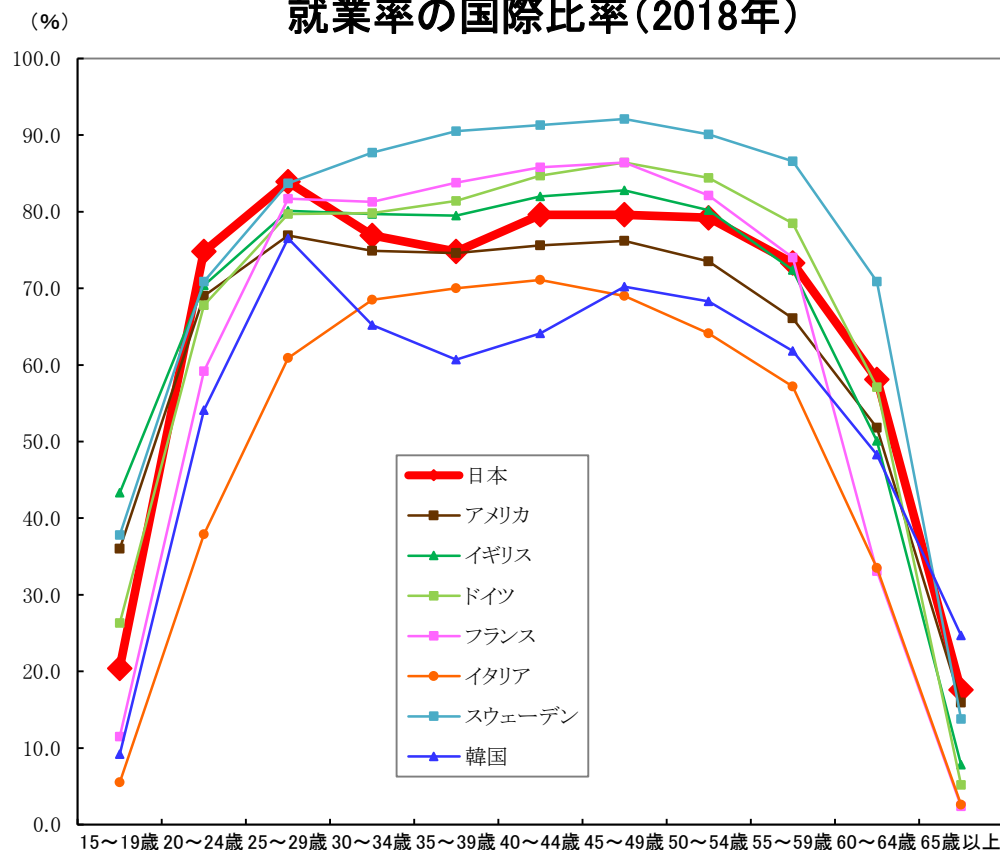


(資料出所) 平成9年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10  
 平成19年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 平成24年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。

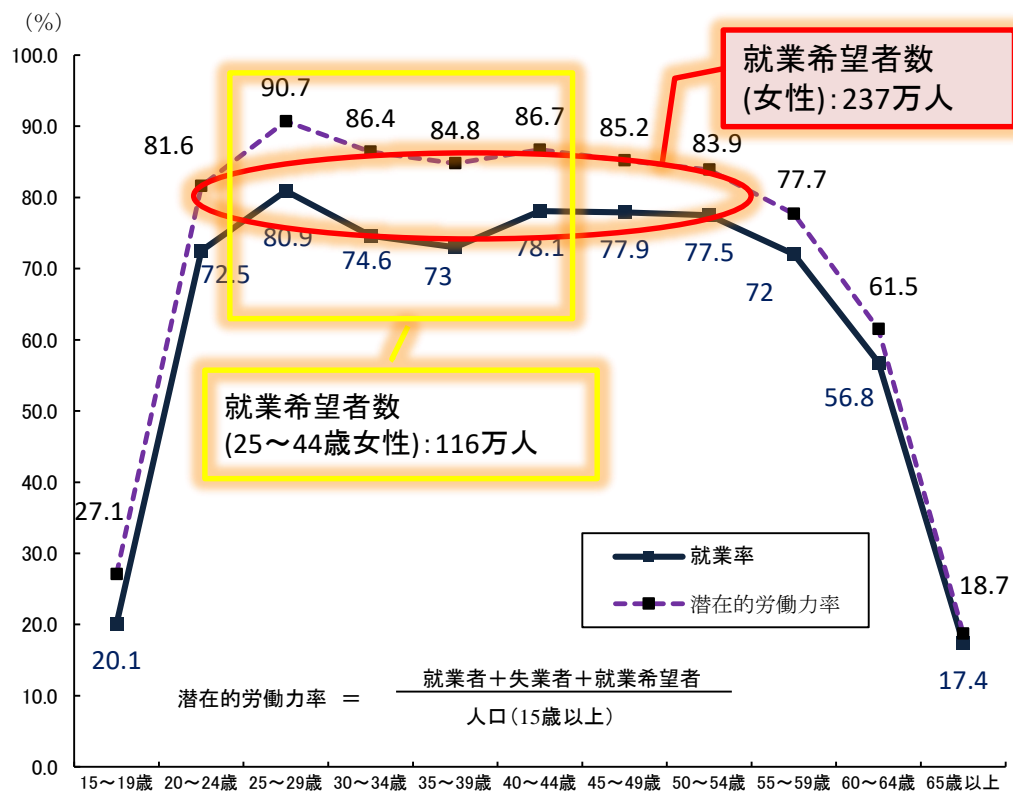
# 女性の年齢別就業率

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

## 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 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」

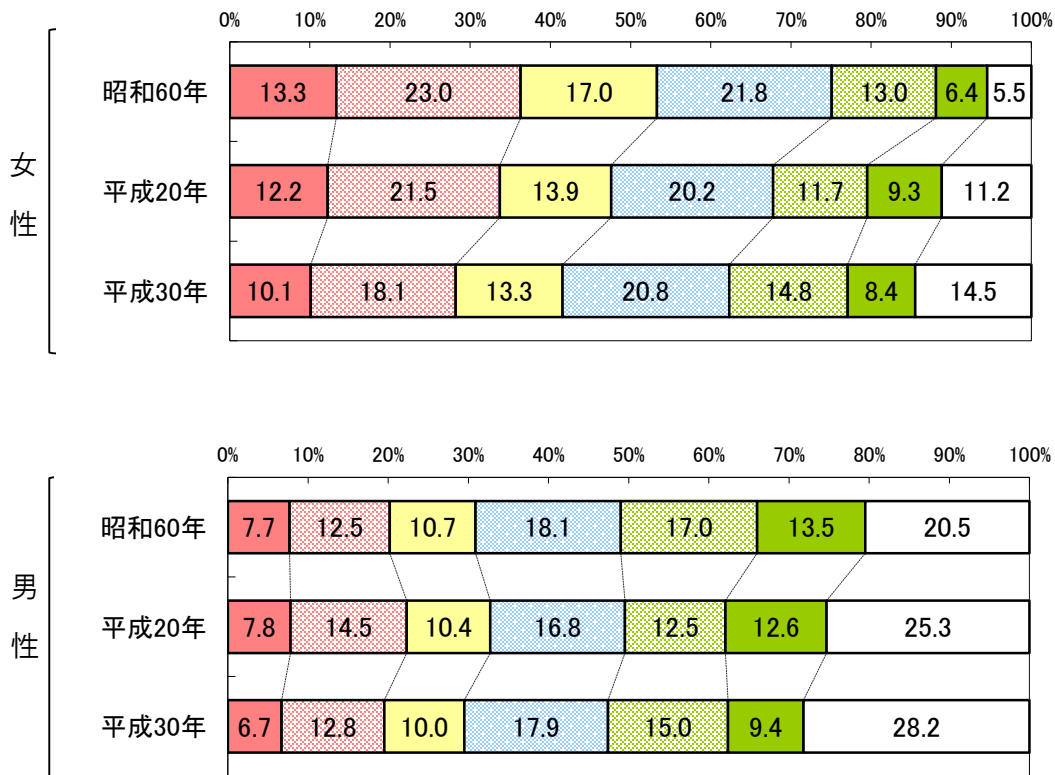
注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15~19」は「16~19」のデータ、  
スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

(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)

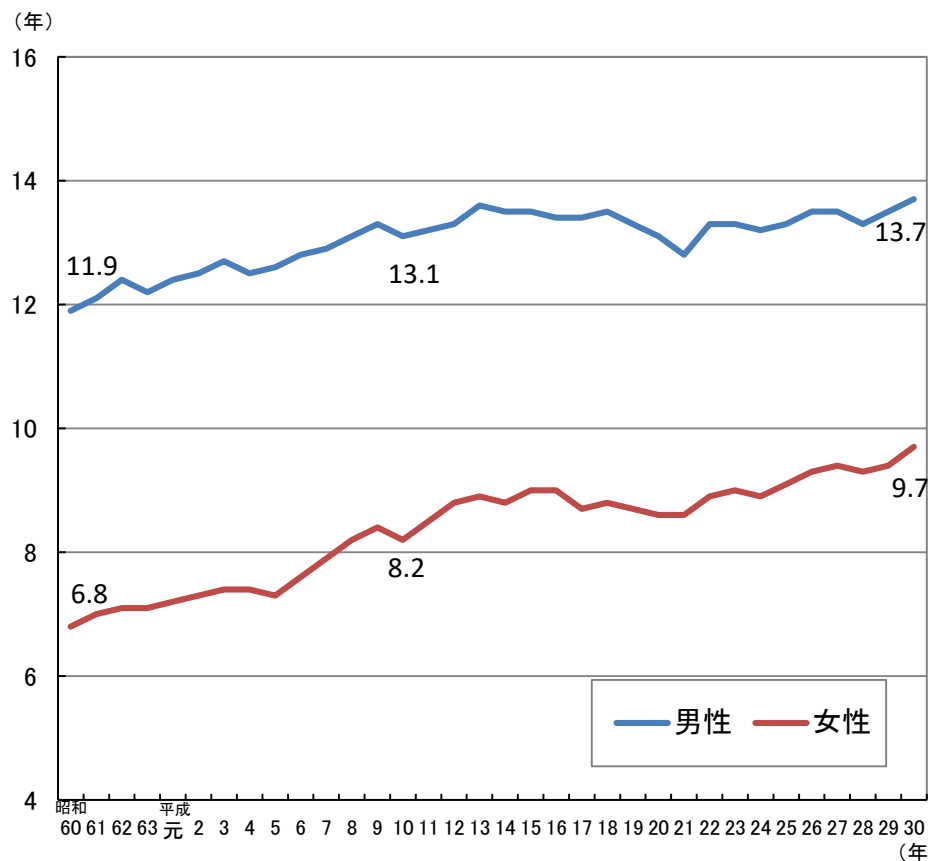
# 勤続年数

○ 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30年の平均勤続年数は男性13.7年に対して女性9.7年)。

### 勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



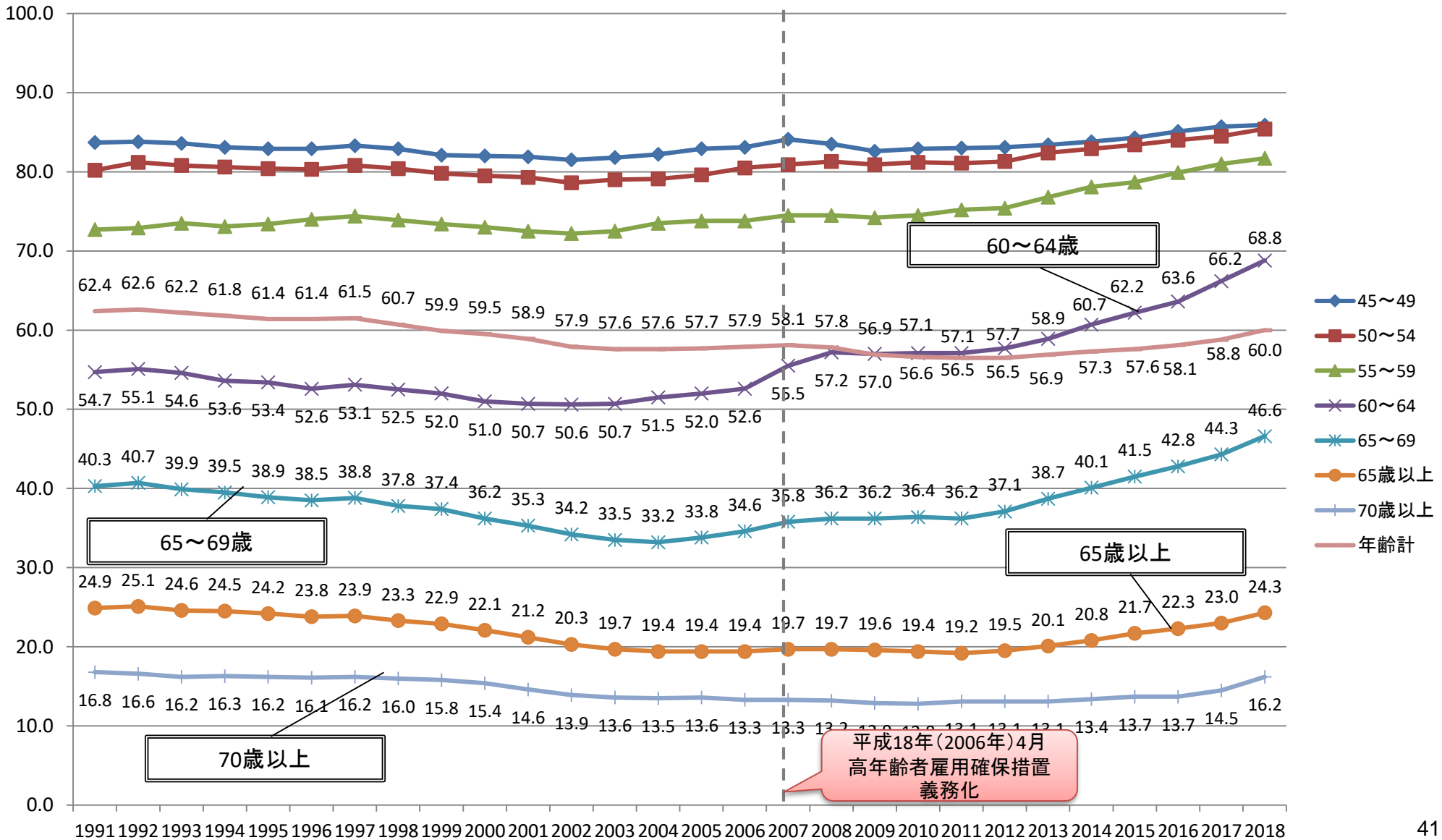
### 一般労働者の平均勤続年数の推移



資料出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」

# 就業率の推移

- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、2004年に33.2%まで低下したが、近年は上昇傾向にある。

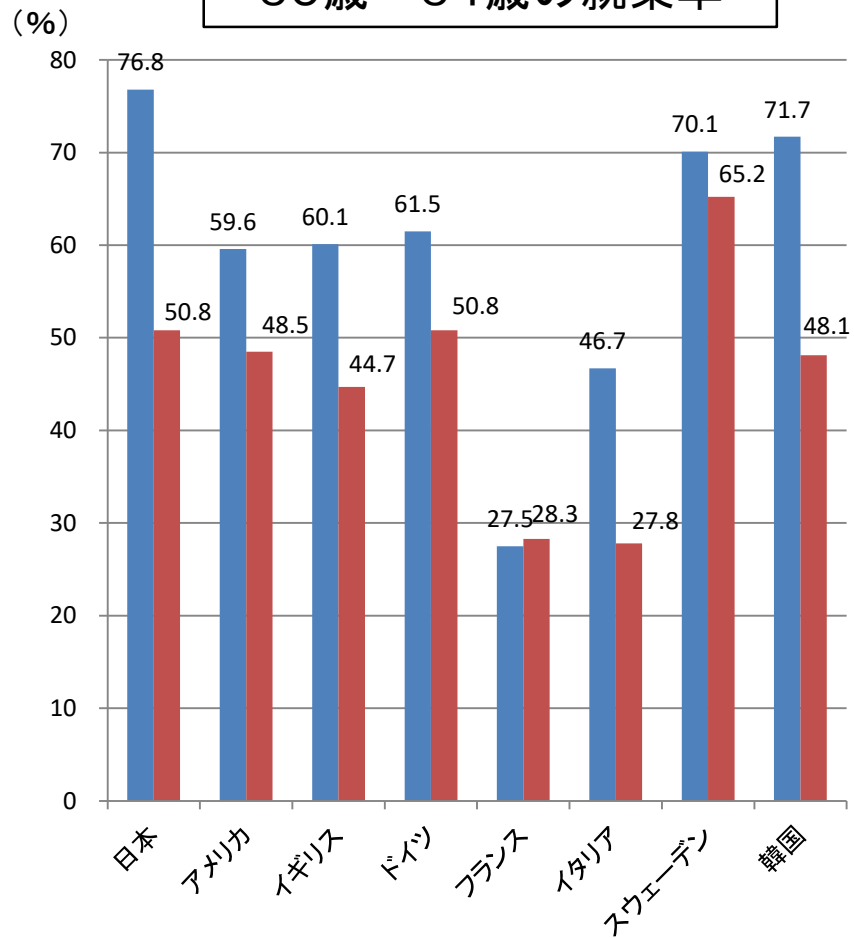


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

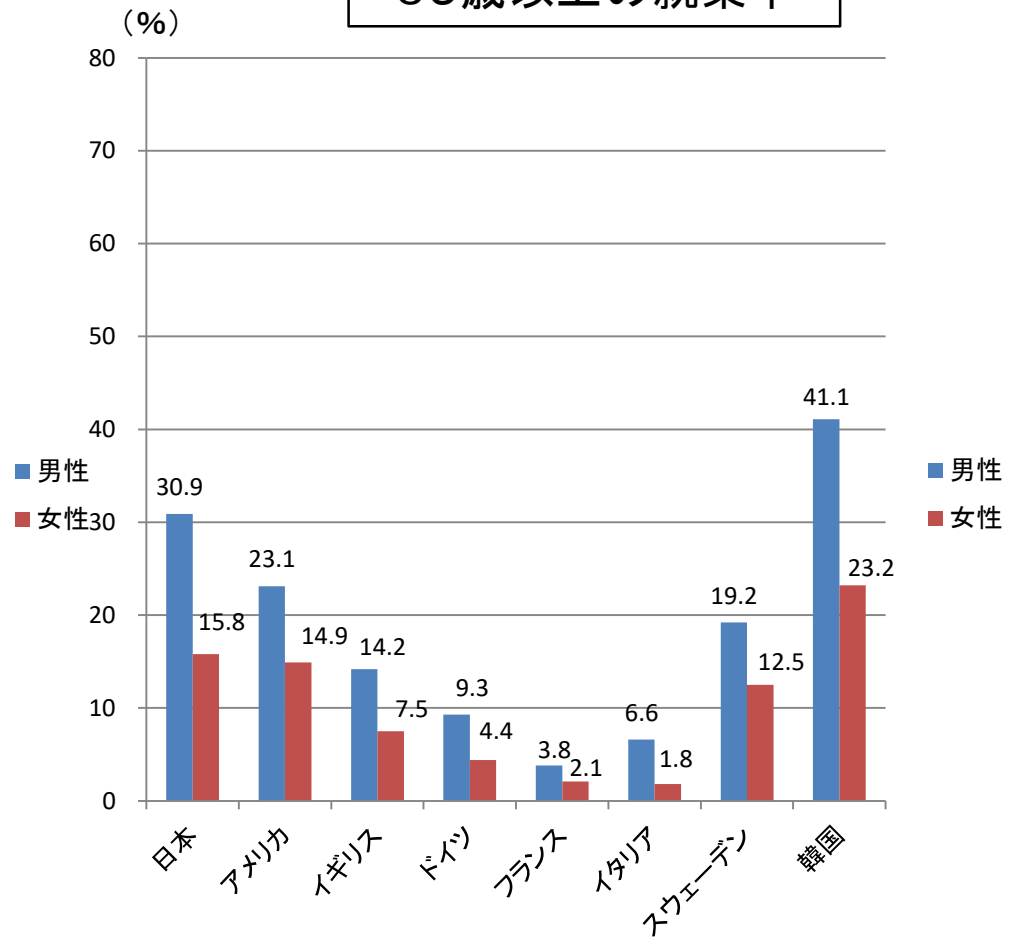
# 高齢者の就業率

○ 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

(令和元年6月1日現在)

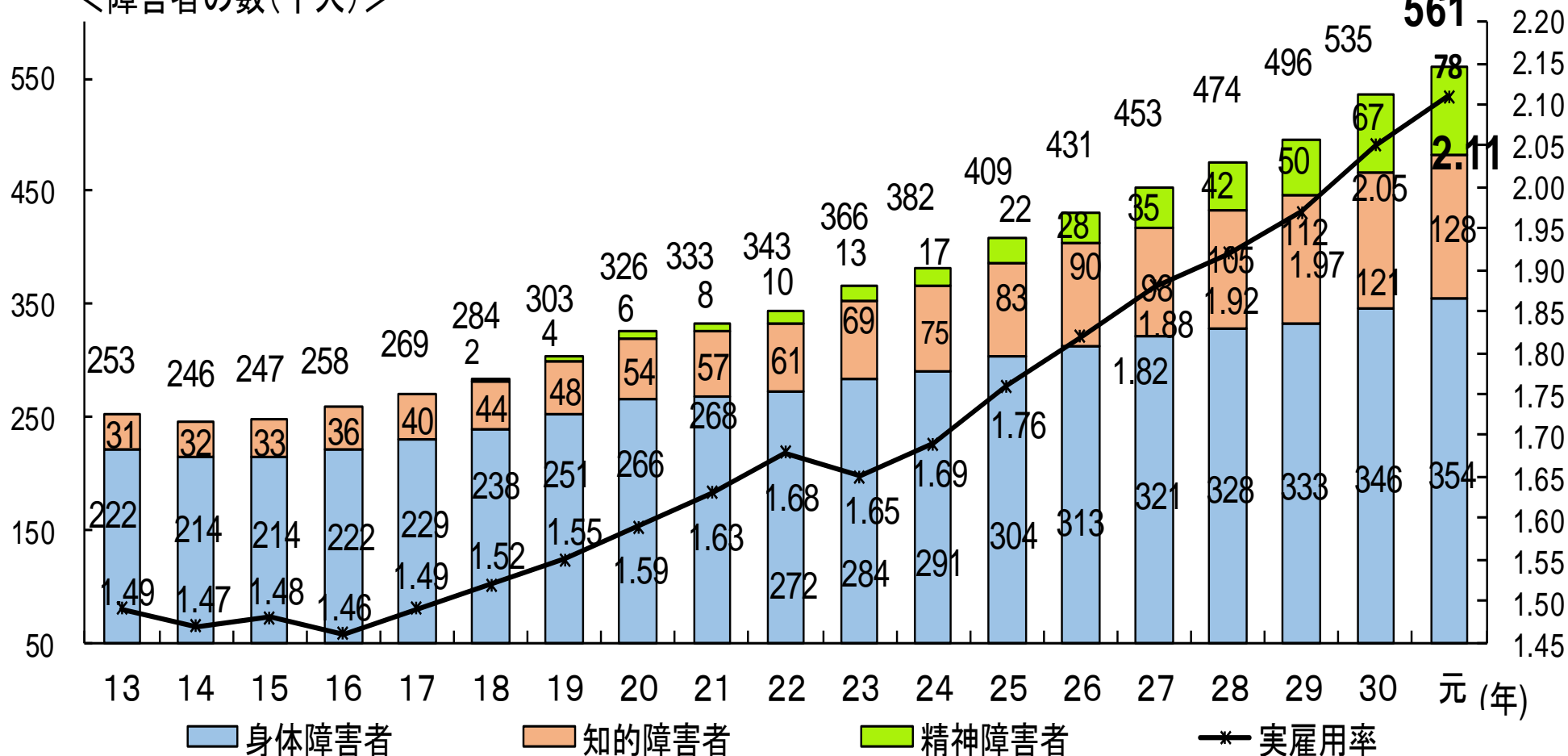
## ○ 民間企業の雇用状況

**雇用者数 56.1万人** (身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人)

**実雇用率 2.11%** 法定雇用率達成企業割合 48.0%

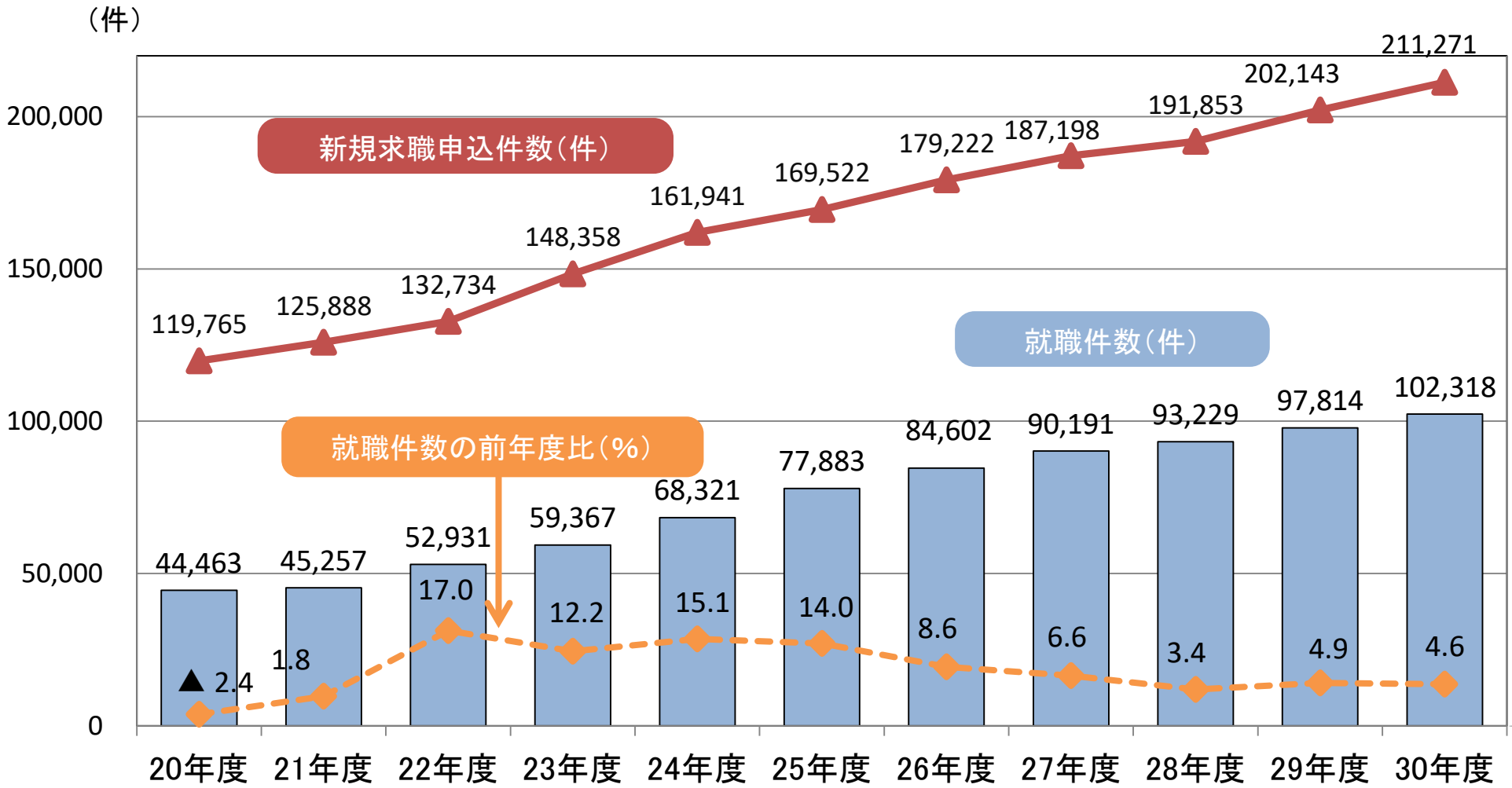
## ○ **雇用者数は16年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

＜障害者の数(千人)＞



# 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。

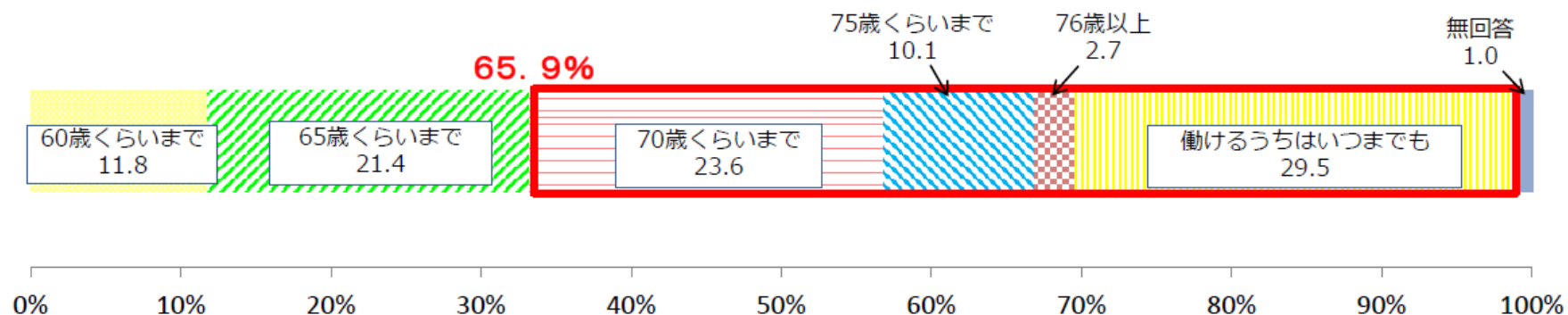




## 60歳以降の就労希望年齢と就労希望形態

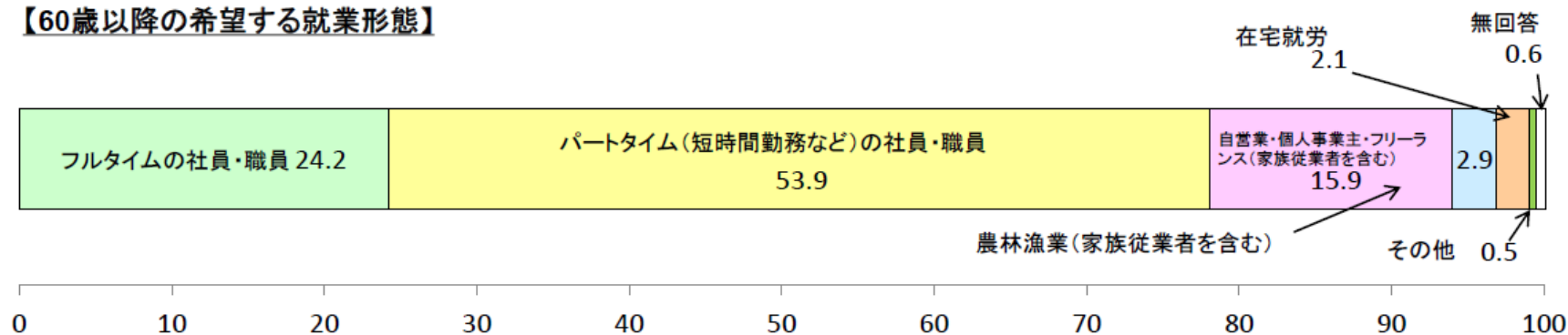
- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就業形態として、パートタイムが最も多い。

### 【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



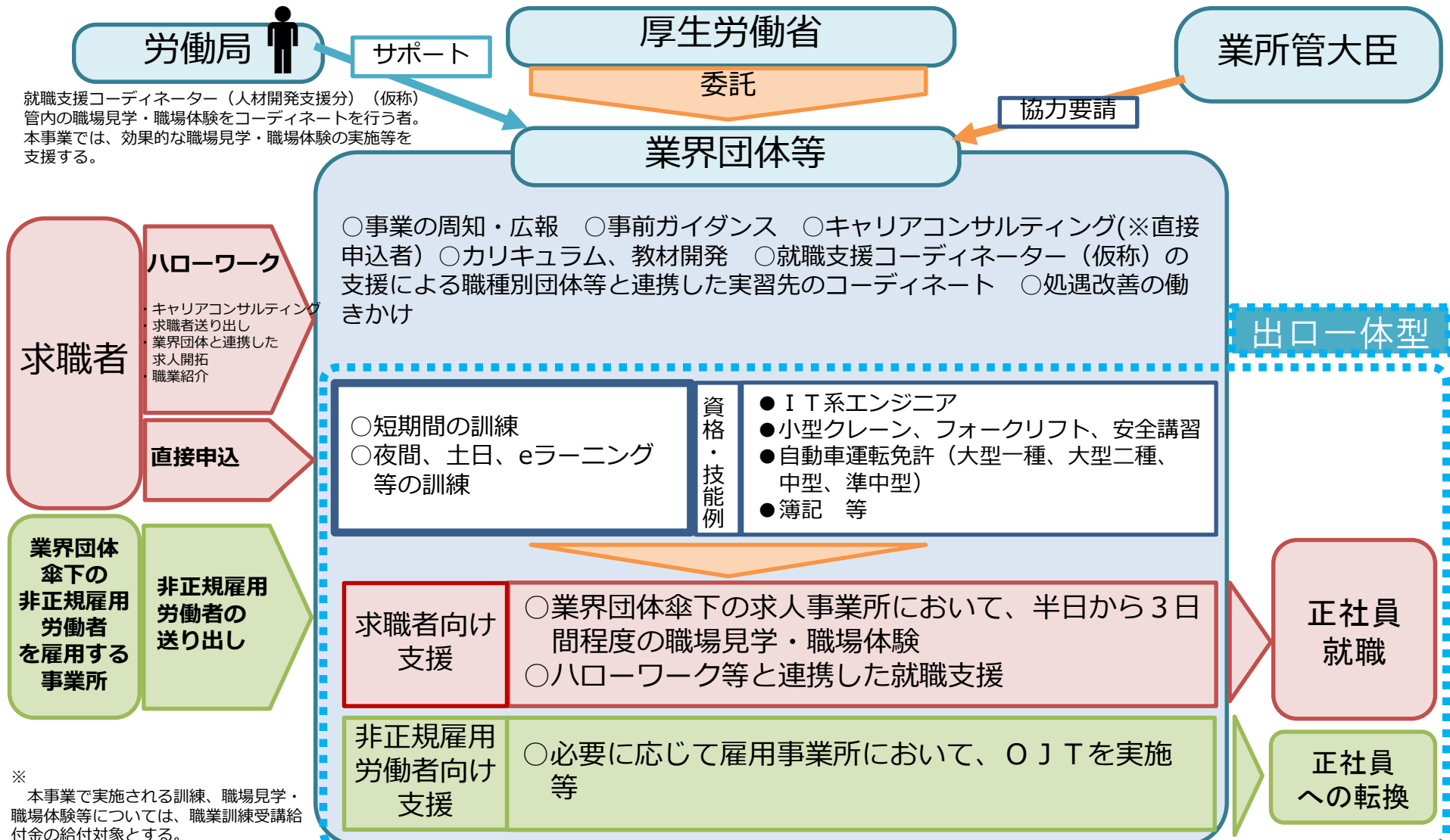
資料出所: 内閣府 「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2013年)  
 (注1) 60歳以上の男女を対象とした調査 (n=1,999)

### 【60歳以降の希望する就業形態】



資料出所: 内閣府 「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)  
 (注2) 35~64歳の男女を対象とした調査 (n=2,214)。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35~64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

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



就職支援コーディネーター(人材開発支援分)(仮称)管内の職場見学・職場体験をコーディネートを行う者。本事業では、効果的な職場見学・職場体験の実施等を支援する。

※ 本事業で実施される訓練、職場見学・職場体験等については、職業訓練受講給付金の給付対象とする。

# 求職者支援訓練におけるコース設定の要件緩和等

## 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

（参考）平成30年度の求職者支援訓練の実績

受講者数合計：23,384人

（基礎コース）6,739人（59.6%）、（実践コース）16,645人（63.9%）

※ 括弧内は就職率。

## 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、訓練時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）。

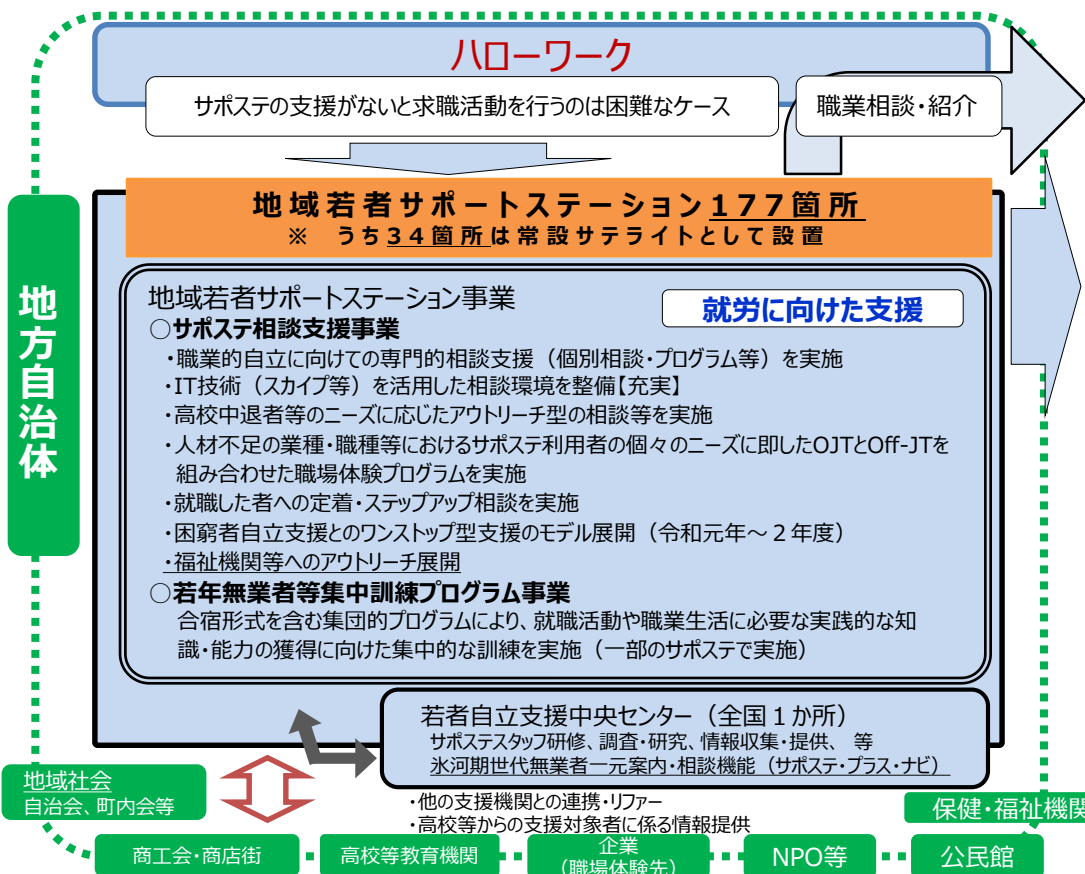
※ 雇用保険の被保険者になれていないマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など、雇用保険の受給資格のない育児や介護中の者など受講にあたって訓練時間に特に配慮を有する者で、ハローワークにおいて当該コースの受講が安定就職に必要であると判断された者。

【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））

- 若者の数が減っているにもかかわらず、若年無業者（ニート※1）の数は近年、50万人台半ばで高止まりしている。これらの者の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要。
- このため、若年無業者等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「**地域若者サポートステーション**」（※2）において、地方自治体と協働し（※3）、職業的自立に向けての専門的相談支援、高校中退者等に対する切れ目ない支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラム等を実施。
- さらに、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）等を踏まえ、就職氷河期世代の支援のため、**対象年齢の40歳代への拡大、把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ展開等**を実施する。

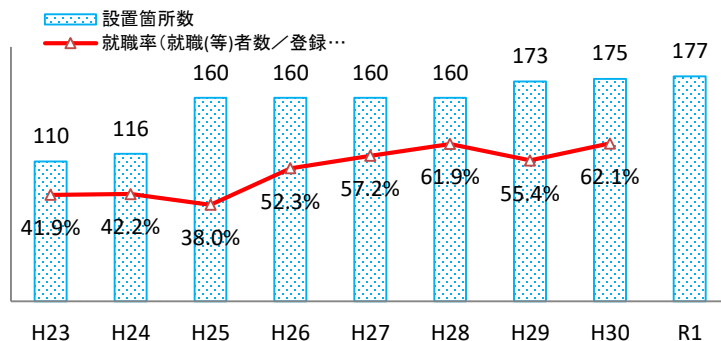
（※1 15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 ※2 H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等 実施。15～39歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等）



## 【サポステの実績（平成30年度末現在）】

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

進路決定者数(人)	うち就職等者数(人)	登録者数(人)	就職等率(%)	総利用件数(件)	相談件数(件)	セミナー等参加者数(人)
10,197	10,104	16,271	62.1%	484,139	305,858	178,281



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

## 就職氷河期世代の無業者に対する地域若者サポートステーションの取組強化

これまで40歳未満の若年無業者等の職業的自立支援の拠点として実績を上げてきたサポステの知見・ノウハウを有効的に活用し、就職氷河期世代の支援体制を全国的に整備する。

- 全国177箇所のサポステにおいて、支援対象を40歳代にまで拡大
- 把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ型支援（出張相談）の実施

【支援の流れ（イメージ）】

