

# リカレント教育の推進に関する 厚生労働省の取組について

厚生労働省

# 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（キャリア形成サポートセンターの整備等）

### ● 労働者・求職者のリカレント教育機会の推進

- ・IT理解・活用力習得のための職業訓練の実施
- ・企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施
- ・雇用保険に加入できない短時間労働者等のための短期間・短時間職業訓練の実施
- ・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への助成
- ・教育訓練給付制度の実施
- ・教育訓練の指導人材の育成

### ● 学び直しに資する環境の整備

- ・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

(※) 厚生労働大臣が定める要件を満たしたもの

## 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

# 厚生労働省におけるリカレント教育の推進等に関する取組

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、キャリアプランを再設計

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

- ・ キャリア形成サポートセンターの整備などを通じ、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②】 リカレント教育機会の推進

- ◆ **事業主等による教育訓練への支援**
  - ・ IT理解・活用力習得のための職業訓練の実施
  - ・ 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施
  - ・ 雇用する労働者に対して職業訓練等を実施した場合に、訓練経費等を助成
- ◆ **短時間労働者等への支援**
  - ・ 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短期間・短時間職業訓練を実施
- ◆ **教育訓練給付制度の実施**
- ◆ **教育訓練の指導人材の育成**

### 【施策③】 学び直しに資する環境の整備

- ◆ **個人の学び直しに資する環境の整備**
  - ・ 事業主が教育訓練休暇制度を導入・適用した場合に助成
  - ・ 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）

### 【施策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（「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」）

# 人材開発施策の概要

## 離職者訓練

### 公共職業訓練

- ◇対象: ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者(無料(テキスト代等除く))
- ◇訓練期間: 概ね3か月~2年
- ◇実施機関: 国(ポリテクセンター)、都道府県(職業能力開発校)、民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)
- ◇実績(令和元年度):
  - ・受講者数: 施設内訓練32,568人、委託訓練71,687人
  - ・就職率: 施設内訓練84.2%、委託訓練72.3%
- ◇令和3年度予算額: 1,018億円(注1)

### 求職者支援訓練

- ◇対象: ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方(無料(テキスト代等除く))
- ◇訓練期間: 2~6か月 ※シフト制で働く方などを対象とする場合、より短期間(2週間~)で設定可(時限措置)
- ◇実施機関: 民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)
- ◇実績(令和元年度):
  - ・受講者数: 21,020人
  - ・就職率: 基礎コース56.5%、実践コース62.4%
- ◇令和3年度予算額: 252億円

## 在職者訓練

### 人材開発支援助成金

- ◇概要: 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。
- ◇実績:
  - ・支給決定件数: 33,914件(令和2年度)
- ◇令和3年度予算額: 322億円

### 公共訓練施設における中小企業等の訓練支援

- ◇対象: 中小企業等の在職労働者(有料)
- ◇訓練期間: 概ね1日から5日
- ◇実施機関: 国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)、都道府県(職業能力開発校)
- ◇実績(令和元年度):
  - ・受講者数: 施設内訓練120,604人、生産性向上支援訓練等(委託)50,866人
- ◇令和3年度予算額: (注1)

## 労働者の自発的な学び

### 教育訓練給付

労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」として支援。  
令和3年度予算額: 299億円

- ◇専門実践教育訓練給付(注2)
    - 労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象
    - ・給付内容: 受講費用の50%(年間上限40万円) 要件を満たす場合は更に受講費用の20%(年間上限16万円)
    - ・対象講座数: 2,531(令和3年4月時点)
    - ・受給者数: 23,251人(注3)(令和元年度実績)
  - ◇特定一般教育訓練給付(注4)
    - 労働者の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を対象
    - ・給付内容: 受講費用の40%(上限20万円)
    - ・対象講座数: 464(令和3年4月時点)
    - ・受給者数: 126人(令和元年度実績)
  - ◇一般教育訓練給付
    - 上記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象
    - ・給付内容: 受講費用の20%(上限10万円)
    - ・対象講座数: 11,067(令和3年4月時点)
    - ・受給者数: 90,776人(令和元年度実績)
- 注2: 文部科学大臣、経済産業大臣が認定したプログラムが含まれる。  
注3: 初回受給者数。  
注4: 文部科学大臣が認定したプログラムが含まれる。

(注1) 公共職業訓練は、離職者訓練、在職者訓練等の予算の切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に一括計上。

# 「キャリア形成支援」の必要性の高まり（キャリアコンサルティング、ジョブ・カード）

## ■ 「はたらく」を取り巻く状況の変化

- コロナ下において、職業キャリアに“ゆれ・ゆらぎ”
- 人生100年時代を迎え、職業人生が長期化、働き方が多様化
- DXの加速化等の社会変化に伴い、必要な職業能力が変化

## ■ 「キャリア形成支援」の必要性の高まり

**労働者** | 自身のキャリア振り返りや今後のキャリアを考える機会が増える

組織任せとしない  
自律的なキャリア形成

**企業** | 組織戦略として、従業員のキャリア形成支援を考える機会が増える

従業員の主体性を生かし、  
組織力強化にも資する  
キャリア形成支援

## ■ 「キャリアコンサルタント」～2016年に国家資格化（2021年5月末現在、約6.2万人）

- 職業選択、職業生活設計、能力開発の相談に応じ、「はたらく」についての“相談あいて”として助言・指導を行うキャリア支援の専門職

**ジョブ・カード** = 職務経歴等記録書（能開法第15条の4）

- 「生涯を通じたキャリアプランニング」「職業能力証明」のための政策ツール。キャリアコンサルティングとセットで支援効果大



キャリア形成支援についての  
社会インフラの整備

## ■ 「キャリア形成サポートセンター」事業の展開

- 拠点を整備（全国42カ所、令和2年度～）
- 全拠点到キャリアコンサルタントを配置

- 労働者むけ | キャリアコンサルティング実施による相談支援
- 企業むけ | キャリアコンサルティングを社内に導入する支援

キャリアコンサルティング時に  
「ジョブ・カード」を積極活用

相談内容（例）

**労働者**

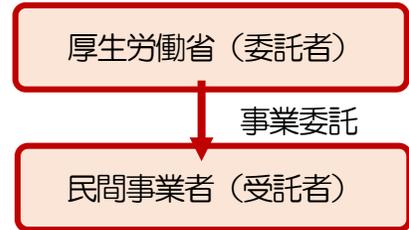
「キャリアプランの再設計をしたい」  
「社内でキャリアチェンジをしたい」  
「転職を検討しているが不安だ」

**企業**

「若年層の定着率を上げたい」  
「管理職育成を強化したい」  
「セカンドキャリア支援をしたい」

# キャリア形成サポートセンター事業

- 労働者がキャリアプランの再設計をすることや、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入支援をするための拠点を整備（※）。
- キャリアコンサルティング及びジョブ・カードの普及促進を図り、より一層効果的な労働者等の職業能力開発・キャリア形成支援を推進。（労働者・企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした支援を展開。）



## ◆実施体制

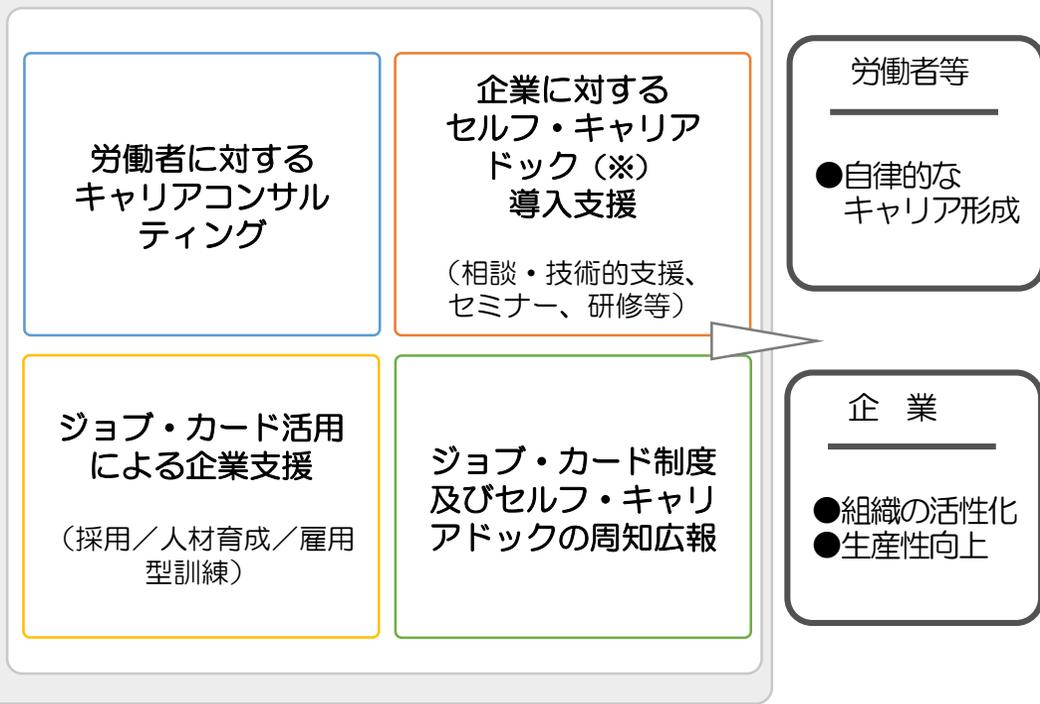
## ◆事業内容・支援メニュー

（全国カバーのサービス提供） ※令和3年度実施体制

- 中央キャリア形成サポートセンター 東京都に1箇所設置
- 地域キャリア形成サポートセンター 全国41箇所に設置  
（セルフ・キャリアドック導入支援拠点は、北海道、宮城、東京、神奈川、石川、愛知、大阪、兵庫、広島、香川、福岡の地域センターに併設（全11拠点））

（相談窓口について）

- ・ 企業への個別相談や在職労働者へのキャリアコンサルティング
- ・ 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間（20時まで）や土曜日の相談を実施（一部オンライン）
- ・ 在職労働者へのキャリアコンサルティングは、原則として予約制



※「成長戦略フォローアップ」（令和元年6月閣議決定）において「高齢期を見据えたキャリアプランの再設計や、労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供することを通じたキャリア形成支援を行う」とされた。

※「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

# 離職者に対するハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の流れ

## ハローワーク

求職者



- 職業相談**
- 労働市場や求人状況の説明、職務経歴書の作成支援等  
⇒必要に応じて担当者制のキャリアコンサルティング
  - 職業訓練の受講が必要であると認められる者に対して受講あっせん

受講あっせん



職業紹介

就職



訓練実施機関（ポリテクセンター、都道府県訓練校、民間教育訓練機関）



職業訓練

新たなスキルの習得



ニーズを吸い上げて  
多様な訓練コースを設定

**各都道府県ごとに地域の関係者による地域訓練協議会を開催**  
⇒ **地域の訓練計画を策定**

○学識経験者 ○産業界関係者（商工会議所、中央会、労組等） ○教育訓練機関等 ○都道府県（商工労働部等） ○労働局 等

R1年度実績	公共職業訓練（離職者訓練）			求職者支援訓練
	計	施設内訓練	委託訓練	
受講者数	104,255人	32,568人	71,687人	21,020人
うち主な分野別	公共職業訓練（離職者訓練）			求職者支援訓練
事務・情報系	54,079人			11,599人
製造・建設系	17,769人			666人
介護系	11,102人			1,333人

訓練規模	R2年度計画	R3年度予算
公共職業訓練（離職者訓練）	16.8万人	16.9万人
うち施設内訓練	3.3万人	3.4万人
うち委託訓練（うち短期の訓練）	13.5万人（10.3万人）	13.5万人（12.1万人）
求職者支援訓練	5.0万人（当初2.8+補正2.2）	5.1万人

# 職業訓練コース設定の柔軟化（特例措置）

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすい環境整備を図り、今後のステップアップに結びつけられるよう支援。具体的には、職業訓練コース設定について、訓練期間や訓練時間等の柔軟化を行う。

## ① 訓練期間要件の緩和

求職者支援訓練 2～6か月 ➔ 2週間～6か月に要件緩和

委託訓練 標準3か月 ➔ 1～2か月のコースを創設

## ② 訓練時間要件の緩和

求職者支援訓練 月100時間以上 1日5～6時間 ➔ 月60時間以上 1日2～6時間に要件緩和

委託訓練 標準 月100時間 ➔ 標準 月60時間のコースを創設

## ③ 特例コースについての付加奨励金の就職率要件

求職者支援訓練 1万円／人月：30%以上55%未満  
2万円／人月：55%以上

委託訓練 1万円／人月：50%以上70%未満  
2万円／人月：70%以上

※就職率による欠格要件についても同様に設定

### <参考 現行のコース>

求職者 1万円／人月： 35%以上60%未満  
2万円／人月： 60%以上

委託 1万円／人月： 60%以上80%未満  
2万円／人月： 80%以上

※オンライン訓練について、「実技」も可能とする。

また、求職者支援訓練の通所要件を総訓練時間の40%以上から、20%以上に緩和する（20%は委託訓練と同様の水準）。

※特例措置は、令和3年度末まで。

# 生産性向上人材育成支援センターにおける中小企業等の人材育成を支援する取組

人手不足の深刻化や技術革新の進展の中で、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成するとともに、企業が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが必要となっています。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では、全国の公共職業能力開発施設（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等）に「生産性向上人材育成支援センター」（生産性センター）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/能力開発セミナー）

“設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、設備保全”など“ものづくり分野”において、実習を中心としたカリキュラムにより、「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった生産現場の課題を解決するための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 ◎金属加工

#### 電気・電子系

- ◎制御システム設計 ◎通信設備設計  
◎電気設備工事

#### 居住系

- ◎建築計画 ◎測定検査 ◎設備保全



## 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）

“生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、生涯キャリア形成、マーケティング、ITによる業務改善”など、あらゆる産業の生産性向上に効果的なカリキュラムにより、企業が生産性を向上させるために必要な知識などを習得する訓練コースを、専門的な知見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）  
（IT業務改善は4～30時間）
- 受講料（1人あたり・税込）  
3,300円～6,600円  
（IT業務改善は2,200～4,400円）
- 主な訓練分野



#### 生産・業務プロセスの改善

- ◎生産管理 ◎品質保証・管理 ◎バックオフィス

#### 横断的課題

- ◎組織マネジメント ◎生涯キャリア形成

#### 売上げ増加

- ◎営業・販売 ◎マーケティング ◎企画・価格

#### IT業務改善

- ◎データ活用 ◎情報発信 ◎倫理・セキュリティ

## 職業訓練指導員の派遣 施設・設備の貸出

「研修を行いたい講師がない」「研修を行いたい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。

# 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	令和3年度からはITSSレベル3及び4の訓練を高率助成の対象とする <b>改善2</b> ・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 ・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	定額助成：30万円 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	定額助成：36万円 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

**改善3**

令和3年度から、要件を、現行の年間120日以上から、年間30日以上に変更。

**改善1**

現在の職務だけではなく、他業種へ転換後の職務に関する訓練も助成対象に変更

- ※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
- ※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  
 ・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

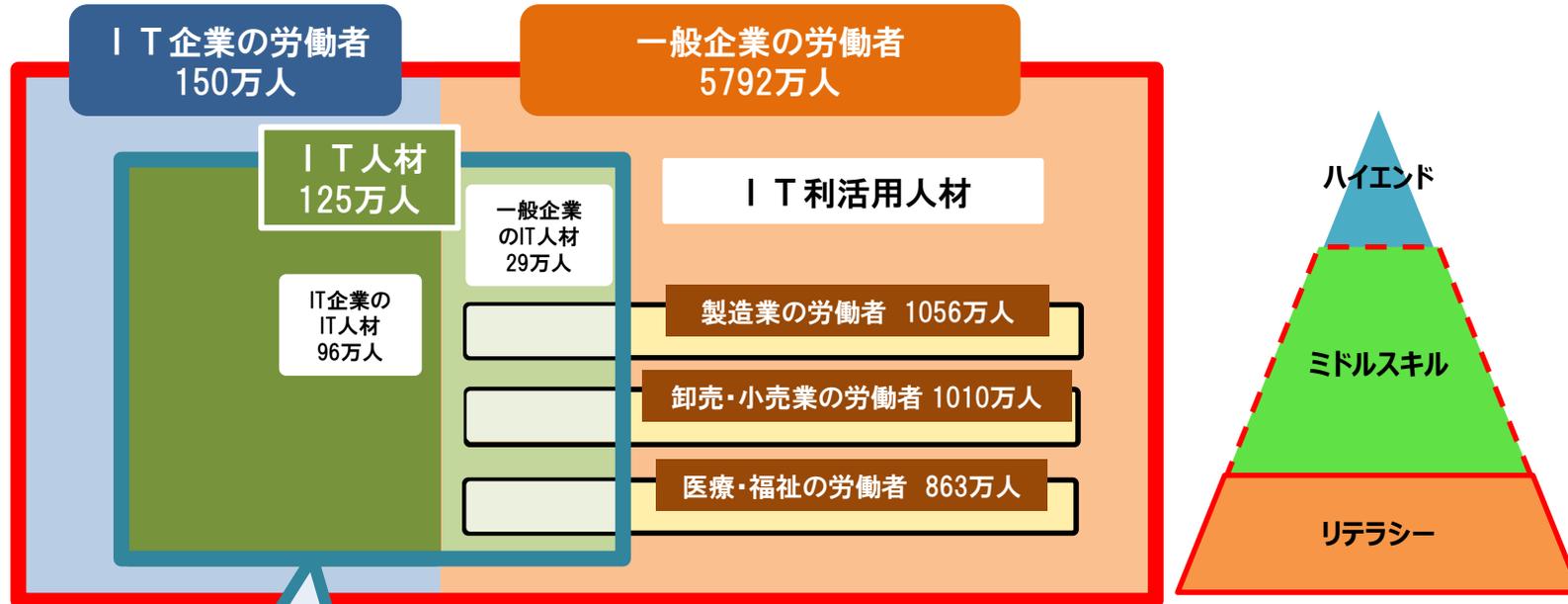
# 教育訓練給付の概要

労働者が、主体的に厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」として雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 (2014年10月制度開始) ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練受講を対象＞	特定一般教育訓練給付 (2019年10月制度開始) ＜特に労働者の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受講を対象＞	一般教育訓練給付 (1998年12月制度開始) ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講を対象＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受講費用の<b>50%</b> (上限年間<b>40万円</b>) を6か月ごとに支給。</li> <li>○ 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の<b>20%</b> (上限年間<b>16万円</b>) を追加支給。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受講費用の<b>40%</b> (上限<b>20万円</b>) を受講修了後に支給。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受講費用の<b>20%</b> (上限<b>10万円</b>) を受講修了後に支給。</li> </ul>
支給要件	在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内)の者		
	+ 雇用保険の被保険者期間3年以上 (初回の場合は2年以上)	+ 雇用保険の被保険者期間3年以上 (初回の場合は1年以上)	+ 雇用保険の被保険者期間3年以上 (初回の場合は1年以上)
対象講座数	2,531講座 (2021年4月時点) 累計新規指定講座数 4,102講座 <small>※平成29年4月時点の給付対象講座数に、その後新規指定された講座数を加えた数</small>	464講座 (2021年4月時点)	11,067講座 (2021年4月時点)
受給者数	23,251人 (2019年度実績) / 71,442人 (制度開始～2019年度) <small>※いずれも初回受給者数。</small>	126人 (2019年度実績)	90,776人 (2019年度実績)
対象講座指定要件 (講座の内容に関する主なもの)	<p>次の①～⑦の類型のいずれかに該当し (【】内は講座期間・時間要件)、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。</p> <p>① 業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程 <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 (看護師・准看護師、社会福祉士の養成課程等) 【原則1年以上3年以内で、かつ取得に必要な最短期間(法令上の最短期間が4年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が3年の養成課程であった定時制により訓練期間が4年となるものを含む※5)】</small></p> <p>② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム<sup>※5</sup> <small>就職・在職率の実績が一定以上 (商業実務、経理・簿記等) 【2年(キャリア形成促進プログラムは120時間以上2年未満)】</small></p> <p>③ 専門職大学院 (MBA等) 【2年以内(資格取得につながるものは、3年以内で取得に必要な最短期間)】 <small>就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上</small></p> <p>④ 大学等の職業実践力育成プログラム (子育て女性のリカレント課程等)<sup>※1</sup> <small>就職・在職率 (正規雇用において、就職・在職率及び定員充足率) の実績が一定以上 【正規課程: 1年以上2年以内、特別の課程: 時間が120時間以上かつ期間が2年以内】</small></p> <p>⑤ 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 (ITSSレベル3以上、情報処理安全確保支援士等)<sup>※2</sup> 【時間が120時間以上 (ITSSレベル相当4以上のものに限り30時間以上※3) かつ期間が2年以内】</small></p> <p>⑥ 第四次産業革命スキル習得講座 (AI、IoT等)<sup>※4</sup> 【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】 <small>就職・在職率の実績が一定以上</small></p> <p>⑦ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程<sup>※5</sup> <small>就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上 【専門職大学・学科: 4年、専門職短期大学・学科: 3年以内】</small></p> <p><small>※1: 2016年4月から適用 ※2: 2016年10月から適用 ※3: 2017年10月から適用 ※4: 2018年4月から適用 ※5: 2019年4月から適用</small></p>	<p>次の①～③の類型のいずれかに該当し、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。</p> <p>① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程 <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 (介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修等を含む) ※ 専門実践教育訓練の①に該当するものを除く。</small></p> <p>② 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 (ITSSレベル2以上 (120時間未満のITSSレベル3を含む)) <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ※ 専門実践教育訓練の⑤に該当するものを除く。</small></p> <p>③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム <small>就職・在職率の実績が一定以上 ※ 専門実践教育訓練の②・④に該当するものを除く。</small></p> <p>※ 趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>※ 講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。 ・通学制: 期間が1か月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・通信制: 3か月以上1年以内</p>	<p>次の①又は②の類型のいずれかに該当する教育訓練を指定。</p> <p>① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</p> <p>② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの (民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等)</p> <p>※ 趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>※ 講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。 ・通学制: 期間が1か月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・通信制: 3か月以上1年以内</p> <p><b>指定講座例</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 輸送・機械運転関係 (大型自動車、建設機械運転等)</li> <li>○ 医療・社会福祉・保健衛生関係 (同行援助従事者研修等)</li> <li>○ 専門的サービス関係 (社会保険労務士、税理士等)</li> <li>○ 情報関係 (プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)</li> <li>○ 事務関係 (簿記、英語検定等)</li> <li>○ 営業・販売・サービス関係 (宅地建物取引主任者等)</li> <li>○ 技術関係 (建築施工管理技士検定、電気主任技術者等)</li> <li>○ 製造関係 (技能検定等)</li> <li>○ その他 (大学院修士課程等)</li> </ul>

## IT関連の職業訓練等について（全体イメージ）

- IT関連の職業訓練については、IT人材及び一般労働者に対して以下の支援を実施。
  - ・企業が行う教育訓練や労働者の自発的学び直しへの経済的支援
  - ・一般労働者を対象とした、IT活用に必要なパソコン実務やITリテラシーに係る訓練
  - ・生産技術者等を対象とした、IoT等の第4次産業革命関連技術に係る訓練



### 高度なIT人材の育成 （企業内訓練の高度化や高等教育等の受講支援）

- 人材開発支援助成金（令和3年度からはITSSレベル3及び4の訓練は特に高率助成の対象とする。）【在職者】
- 教育訓練給付（専門実践、特定一般）【在職者・離職者】
- 委託訓練、求職者支援訓練においてJAVAプログラミング能力認定試験等に向けた訓練を実施（ITSSレベル1相当）【離職者】

### IT利活用人材の育成（公的職業訓練においても対応強化）

- 委託訓練（実務に役立つIT活用力習得コース等）【離職者】
- 求職者支援訓練（ビジネスパソコン実践科、ITオフィス経理科等）【離職者】
- IT理解・活用力セミナー【在職者】
- 生産性向上支援訓練【在職者】
- 人材開発支援助成金【在職者】
- 教育訓練給付（一般）【在職者・離職者】

（注1）IT人材の数は、「IT人材白書2020」（独立行政法人情報処理推進機構）における推定値

（注2）一般企業の各労働者数は令和2年7月時点の雇用労働者数（労働力調査）

（注3）IT企業は日本標準産業分類における「情報サービス業」「インターネット付随サービス業」に該当する企業

# 第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)(概要)

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定める。

## 今後の方向性

### 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る

### 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する

### 労働市場インフラの強化

中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進める

### 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるように、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる

## 基本的施策

- 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実に向けた関係府省の連携、公的職業訓練におけるIT活用スキル・ITリテラシー等の訓練を組み込んだ訓練コースの設定の推進
- オンラインによる公的職業訓練の普及、ものづくり分野の職業訓練におけるAR・VR技術等の新たな技術の導入に向けた検討
- 企業・業界における人材育成の支援、中小企業等の生産性向上に向けたオーダーメイド型の支援の実施
- 教育訓練の効果的実施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進
- 企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備、キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークづくりの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上
- IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開、教育訓練給付制度の対象講座に関する情報へのアクセスの改善
- 教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進、社内公募制などの労働者の自発性等を重視した配置制度の普及促進
- 地域訓練協議会等を通じた産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練の推進、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築・活用促進
- 技能検定制度・認定社内検定の推進、ホワイトカラー職種における職業能力診断ツールの開発、日本版O-NETとの連携
- ジョブ・カードの活用促進
- デジタル技術も活用した在職者・離職者、企業等への情報発信の強化
- 企業での非正規雇用労働者のキャリアコンサルティングや訓練の実施、求職者支援訓練の機会の確保
- 育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供の促進
- 就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるノートや高校中退者等への支援の強化
- 高齢期を見据えたキャリアの棚卸しの機会の確保、中小企業等の中高年労働者を対象とした訓練コースの提供
- 障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリア形成の支援
- 就職氷河期世代、外国人労働者など就職等に特別な支援を要する方への支援

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進(技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施)に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

## 第1章 新型コロナウイルス感染症の克服とポストコロナの経済社会のビジョン

### 4. 感染症の克服と経済の好循環に向けた取組

#### (2) 経済好循環の加速・拡大

雇用と生活への支援として、(略)感染症の影響による離職者のトライアル雇用への助成等によるグリーン・デジタル、介護・障害福祉等の成長分野や人手不足分野への円滑な労働移動や、セーフティネットとしての求職者向けの支援、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育等の人的投資支援を強力に推進する。

(中略)

非正規雇用労働者など感染症のより厳しい影響を受け、生活に困窮する方々に対しては、住まいの確保を含め生活を下支えする重層的なセーフティネットによる支援に万全を期すとともに、デジタル分野等の新たなスキルの習得に向けた職業訓練の強化等を通じ自立を支援する。

## 第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉 ～4つの原動力と基盤づくり～

### 2. 官民挙げたデジタル化の加速

#### (3) デジタル人材の育成、デジタルデバイドの解消、サイバーセキュリティ対策

(略) デジタル人材の裾野拡大のため、職業訓練と教育訓練給付のデジタル人材育成への重点化を図ることとし、デジタル関連プログラムの拡充等の強化を行う。

### 5. 4つの原動力を支える基盤づくり

#### (3) 若者の活躍

若者のキャリア形成を支えるため、ジョブ型雇用の推進などにより多様な働き方の実現を図るとともに、公的職業訓練やリカレント教育を、デジタル化等の産業構造の変革に対応できる人材や、その変革をリードする人材を育成できるものへ強化していく。

#### (4) セーフティネット強化、孤独・孤立対策等

##### (求職者支援制度等のセーフティネットの強化)

今般の感染症の影響を踏まえ特例措置を講じた、第2のセーフティネットである求職者支援制度について、更なる拡充も見据え、その成果や課題を検証した上で、財源の在り方も含めて見直す。

**(5) 多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実**

**（フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革）**

（略）あわせて、公的職業訓練における在職者の訓練の推進、教育訓練休暇の導入促進等を含め、働きながら学べる仕組みを抜本的に見直すとともに、周知を徹底することにより、その活用を図る。

（中略）

加えて、雇用保険の業務データ等を用いて公共職業訓練等の効果の分析を行い、今後の施策に反映させる。

**（リカレント教育等人材育成の抜本強化）**

年代・目的に応じた効果的な人材育成に向け、財源の在り方も含め検討し、リカレント教育を抜本的に強化する。企業を通じた支援のみならず、個人への直接給付も十分に活用されるよう、教育訓練給付の効果検証により、その内容が労働市場のニーズによりマッチするよう不断の見直しを行うなど、その活用を推進する。企業や訓練機関の教育訓練において、一人ひとりの目的・状況に応じたプログラムの柔軟化・多様化を推進する。

（中略）

40歳を目途に行うキャリアの棚卸しや起業、地方企業への転職、NPO等での活躍等に向け、資格取得やキャリアコンサルティング、マッチング等の支援を強化する。オンラインや土日・夜間の講座の拡大を図るとともに、内容の検索機能や情報発信を充実する。

時代が変わる中で非正規の離職者等が市場ニーズにあった技能を身に付けた上で再就職できるよう、求職者支援制度や高等職業訓練促進給付金を不断に見直し、デジタル教育などの能力開発や資格取得を支援する。

○成長戦略実行計画

第5章 「人」への投資の強化

5. 人事評価制度の見直しなど若い世代の雇用環境の安定化

子育て世代の収入の向上・安定を図るため、企業の人事評価制度の見直し等を通じて、若い世代の雇用環境の安定化を図る。

6. 労働移動の円滑化

リカレント教育の推進など、産業構造転換に伴う失業なき労働移動を支援する。（以下略）

○成長戦略フォローアップ

4. 「人」への投資の強化

(6)労働移動の円滑化

i)雇用の維持と労働移動の円滑化

- ・ 職業訓練の訓練期間や訓練内容について、短期間の訓練やオンライン受講を始めとする多様化・柔軟化を行い、利用しやすい制度とするとともに、ハローワークにおいて、離職者、休業者等に職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などを実施する。

ii)リカレント教育の推進(大学・専門学校等学校におけるリカレント教育の推進)

- ・ 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実に向けた関係府省の連携の推進や職業訓練(離職者訓練、在職者訓練)のデジタル関連分野への重点化等により、第四次産業革命などデジタル技術の進展を踏まえたニーズに応じた人材育成を強化する。
- ・ 労働者の主体的な学び直しをしやすいとするため、教育訓練給付制度におけるオンラインや土日・夜間の講座の充実を図るとともに、学び直しに関するポータルサイトとの連携を強化する等により、教育訓練給付の対象講座等に関する情報発信を強化し、制度の利用を促進する。
- ・ 労働者が主体的に学ぶための時間を確保できるよう、企業における教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度、残業免除制度等の普及を促進する。
- ・ オンラインや土日・夜間も含めて労働者がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備に取り組むとともに、長期的にわたるキャリア形成の促進のため、企業内におけるキャリアコンサルティング(セルフ・キャリアドック)の導入支援やマイナポータルとの連携を含むジョブ・カードのデジタル化を推進する。
- ・ 「生産性向上人材育成支援センター」において、特にAI、データサイエンス等の産業界のニーズの大きい分野で、大学と連携した新規講座の開設などの取組を行う。
- ・ 公的職業訓練について、IT理解・活用力を習得する訓練を実施するとともに、産業界や地域から求められる人材ニーズに即した訓練コースの設定や訓練コースの柔軟化・多様化を推進する。また、訓練内容の高度化や効率的な訓練実施のため、ICT導入に向けた検討を行い、速やかに結論を得る。

## II 分野別実施事項

### 5. 雇用・教育等

#### (4) 多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

##### No.3. 多様な働き手に対する職業訓練・教育訓練機会の提供

- a 厚生労働省は、中高年齢層を対象に、実務に即した多様な訓練プログラムを開発するなど、職業人生の長期化や将来的なキャリアを見据えた訓練を推進する。
- b 厚生労働省は、高齢求職者を対象とした離職者訓練プログラムの研究開発を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施しているところ、労働市場における求人・求職の動向を勘案しつつ、職種等のミスマッチ解消も目指して開発したカリキュラム等を基に高齢求職者向けの訓練の普及を図る。
- c 厚生労働省は、公的職業訓練におけるオンラインによる訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、利用実績向上等の目標設定も見据えつつ、受け手の利便性や訓練効果の向上等の観点からオンラインによる訓練の活用促進に向けた検討を行い、必要な措置を講ずる。
- d 厚生労働省は、教育訓練給付制度に関して、既にオンラインによる教育訓練も対象となっているが、制度活用を図る観点から、一層の周知を図る。
- e 厚生労働省は、令和3年2月より、実施されている求職者支援制度に係る特例措置に関して周知を図る。
- f 厚生労働省は、求職者支援制度に係る特例措置の実施状況等の効果について分析・把握を行い、今後、求職者支援制度をより有効なものとなるよう、必要に応じ措置を行う。

##### No.4. 自律的・主体的なキャリア形成の支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備

- a 厚生労働省は、正社員にとどまらない多様な働き手の自律的・主体的なキャリア形成の促進を主眼に置き、人的資本への投資戦略の重要性、実務につながる教育訓練の実施、働き手の時機に応じたキャリアの棚卸しや企業の人事政策の一環であることを念頭に置いたキャリアコンサルティングの必要性、教育訓練休暇の付与・取得促進など、働き手・企業が取り組む事項や人材開発施策に係る諸制度を体系的に示した「リカレントガイドライン」の策定を行う。その際には、上場企業等に対してはコーポレートガバナンスコードの趣旨や内容も踏まえた連動性等も視野に含みつつ、労使からの意見を反映させながら検討を開始し、速やかに必要な措置を行う。
- b 厚生労働省は、キャリアコンサルタントの働き手・企業双方にとっての質の向上のため、5年ごとの資格更新に係る研修のみならず、オンラインによる動画教材を提供しているところであるが、利用者へのヒアリング等を通じ、自律的・主体的なキャリア形成のためのコンサルティング実施に向けて検討を行い、必要な措置を行う。
- c 厚生労働省は、令和2年に実施したジョブ・カードの利用者ヒアリングの調査結果を踏まえ、キャリア・プランニング及び職業能力証明ツールとして、労使双方における利便性・利用継続性の向上や、生涯にわたる活用の促進のため、ジョブ・カードをオンライン上で登録できる新たな作成支援サイトの構築を行う。