参考資料

人材開発政策関係資料集

(1)職業能力開発促進法の概要

職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)の概要

目的(第1条)

職

開

促 進

╎○職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施

策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保 するための施策等を総合的かつ計画的に講ずること

〇職業に必要な労働者の能力を開発し、向上させることを促進し、もつて職業の安定と 労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること

基本理念(第3条)

○職業能力開発の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変 化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっ ての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、労働者の職 業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われること

職業能力開発計画(第5条~第7条)

〇厚生労働大臣は、職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発及び向上に関する基本となるべき計画(職業能力開発基本計画)を策定すること (第5条)

〇都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内で行われる職業能力開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めること (第7条)

事業主等の行う職業能力開発促進の措置(第8条~第14条)

国及び都道府県による職業能力開発促進の措置(第14条の2~第15条の6)

○事業主等の行う職業能力開発促進の措置について、その内容、方法、実施

○事業主等に対する国・都道府県による援助、助成等の内容について規定

体制等について規定 国及び都道府県による職業訓練の実施等(第15条の7~第23条)

○事業主の行う職業訓練の認定等について規定

○国、都道府県等の行う公共職業訓練について規定

職業訓練指導員等 (第27条の2~第30条の2)

職業能力開発総合大学校 (第27条)

実習併用職業訓練実施計画の認定等 (第26条の3~第26条の7)

〇指導員訓練等を行うための職業能力開発総合大学校について規定

事業主等の行う職業訓練の認定等 (第24条~第26条の2)

○実習併用職業訓練の実施計画の認定等について規定

キャリアコンサルタント (第30条の3~第30条の29)

雑!

○職業訓練指導員の免許、試験、資格の特例等について規定

○キャリアコンサルタントの業務、試験、登録制度等について規定

雑則

(第91条~第99条)

職業訓練法人 (第31条~第43条)

○認定職業訓練を行うことを主たる目的とする職業訓練法人について、設立根拠、人格、業務、登記等について規定

技能検定(第44条~第50条)

〇労働者の技能の向上とその経済的社会的地位の向上を図ることを目的として行われる技能検定について規定

補則 (第50条の2~第51条)

罰則 (第99条の2~ 第108条)

罰則

〇中央職業能力開発協会について規定

中央職業能力開発協会 (第52条~第78条)

○都道府県職業能力開発協会について規定

都道府県職業能力開発協会 (第79条~第90条)

最近の職業能力開発促進法の改正概要

平成13年改正

- 〇労働者の職業生活の設計に即した自発的な職業能力開発の促進
 - (労働者による「職業生活設計」を法に位置付、基本理念及び責務規定を整備)
- 〇職業能力評価制度の整備

(技能検定制度について民間機関に委託できる試験業務の範囲拡大(指定試験機関制度)等の整備)

平成18年改正

- 〇実習併用職業訓練制度(実践型人材育成システム)の創設
 - (実習併用職業訓練の実施計画の厚生労働大臣による認定制度の創設
- ○若者等の熟練技能の習得促進
 - (熟練技能に関する情報を体系的に管理し、提供すること等を事業主の配慮規定として追加)
- 〇労働者の自発的な職業能力開発の促進
 - (事業主が講ずる措置として、勤務時間の短縮、再就職準備休暇の付与について追加)

平成27年改正

- ジョブカード(職務経歴等記録書)の普及・促進
 - (国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める旨規定)
- キャリアコンサルタントの登録制の創設
 - (キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定)
- 〇 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

令和4年改正

- ○地域ごとの協議会の設置
- (訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会を法定化) 〇キャリアコンサルティングの推進
- - (キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定を整備)

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、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ニ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。

(2)ハロートレーニング(公的職業訓練)

学卒者向け

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



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

※受講期間中

基本手当+受講手当(500円/訓練日)

+ 诵所手当+寄宿手当を支給

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)
主にものづくり分野 の高度な訓練を実 施(金属加工科、 住環境計画科 等)	地域の実情に応じた 多様な訓練を実施 (木工科、自動車 整備科等)	事務系、介護 系、情報系等モデ ルカリキュラムなどに よる訓練を実施



在職者向け

対象: 在職労働者(有料) 訓練期間:概ね2日~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)

対象:高等学校卒業者等(有料)

訓練期間:1年又は2年

実施機関:○国(ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

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

※受講期間中受講手当(月10万円)+通所 手当(※)+寄宿手当を支給(本人収入が月 8万円以下、世帯収入が月30万円以下等、一 定の要件を満たす場合)

※職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の要 件(本人収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を満た していれば、通所手当のみの受給が可能。

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)

<基礎コース> 社会人としての基 礎的能力を習得す る訓練

く実践コース>

基礎的能力から実践的能力まで一括して 習得する訓練

(介護系(介護福祉サービス科等)、情 報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)、 医療事務系 (医療・調剤事務科等)



		合計		国(ポリテクセ	ヹンター等)	都道府県		
	令和5年度 公共職業訓練 実績(速報値)	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	
離	職者訓練	95,634	-	24,673	-	70,961	-	
	うち施設内	30,619	86.4%	24,673	87.7%	5,946	82.5%	
	うち委託	65,015	73.6%		-	65,015	73.6%	
在	職者訓練	114,522	-	70,789	-	43,733	-	
学	卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%	
	合計	225,028	-	100,829	-	124,199	_	

令和5年度求職者支援訓練 実績

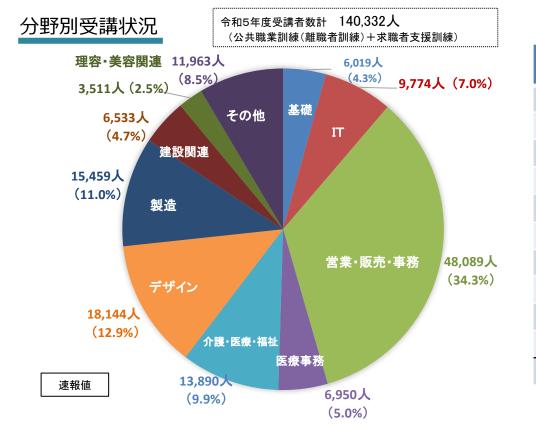
受講者数:44,698人 (基礎コース) 6,019人 就職率:59.5% (実践コース) 38,679人 就職率:60.3%

※就職率は令和5年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況、就職率



- 〇 令和5年度は140,332人に訓練を実施。このうち約78%(109,713人)は民間教育訓練機関等により実施。
- 〇 離職者向け公的職業訓練について分野別でみると、営業・販売・事務分野の受講者が多く、介護・医療・福祉の就職率が高い。
- 〇 地域のニーズに適した訓練コースを設定する、労使や訓練機関など関係者が参画する都道府県単位の協議会を法定化。



就職率

分野	公共職業訓練 (施設内訓練)	公共職業訓練 (委託訓練)	求職者支援訓練
基礎	_	_	<u></u>
IT	74.2%	68.7%	60.4%
営業・販売・事務	83.9%	71.8%	58.9%
医療事務	_	80.1%	68.0%
介護・医療・福祉	86.8%	84.9%	実
デザイン	75.8%	67.7%	55.9%
製造	86.7%	72.2%	ス 62.0%
建設関連	86.2%	65.4%	63.4%
理容·美容関連	_	80.8%	67.9%
その他	86.4%	70.9%	48.1%
合計	86.4%	73.6%	60.3%

※1 就職率は、令和5年12月末までに終了したコースについて集計

※2 実践コース(基礎コース以外の分野)の合計

(参考) デジタル分野の受講者数 31,369人

※デジタル分野とは、IT分野(ITエンジニア養成科など。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る。)等 ※デジタル分野の受講者数は、当該年度に開始したコースについて集計



- 国は、全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、 雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保しています。
- 都道府県は、地域住民サービスの観点から、地域の実情に応じた職業訓練を実施しています。

高齢・障害・求職者雇用支援機構 (ポリテクセンター)

都道府県

○ 対象 : 離職者(ハローワークの求職者)

〇 訓練期間 標準6か月

就業範囲の拡大と多様化する職務に対応し、より再就職に資する 訓練とするため、3か月ごとに仕上がり像(訓練目標)を設定 (6か月で2つの関連する職務に係る仕上がり像を設定)。

主にものづくり分野を中心とした訓練を実施

主な訓練コース例

- テクニカルオペレーション科
- · 金属加工科
- · 電気設備技術科
- ・ スマート生産サポート科
- ・ ビル管理技術科
- · 住環境計画科



(例)NC旋盤加工実習

〇 訓練期間 標準6か月~1年

地域の実情に応じた訓練を実施

主な訓練コース例

- 木工科
- ・ 左官科
- 建築科
- · 自動車整備科
- 造園科

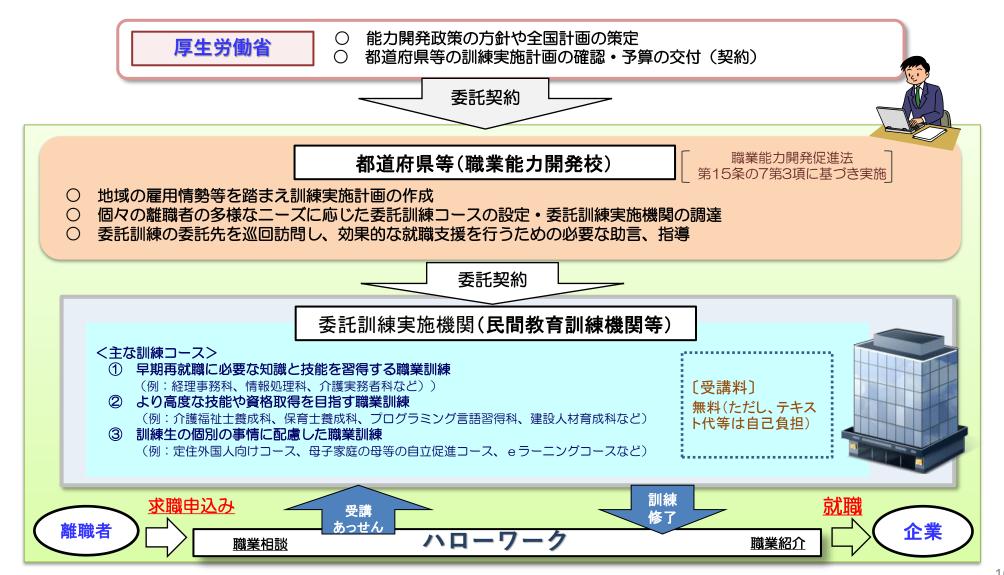


(例)自動車整備実習

実績	合計		高齢∙障害∙求職者雇	用支援機構	都道府	県
(令和5年度速報値) 	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練(施設内訓練)	30,619	86.4%	24,673	87.7%	5,946	82.5%

離職者等再就職訓練事業(委託訓練)の概要

国と都道府県等が委託契約を結び都道府県等が事業の実施主体となって、民間教育訓練機関や学校教育機関等の多様な教育資源を活用し、離職者の多様なニーズに応じた職業訓練を実施することにより、早期の就職を支援するもの。



在職者訓練の概要



- 国は都道府県や民間教育訓練機関では実施することが困難な高度なものづくり分野における技能及び 知識を習得させるための職業訓練を実施している。
- 都道府県は、地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施している。
- 令和5年度は国、都道府県を合わせて約11.5万人が受講している。

高齡•障害•求職者雇用支援機構

都道府県

〇 訓練期間

概ね2~5日

〇 訓練内容等

・ 主に企業において中核的役割を果たしている者を 対象に、職務の多様化・高度化に対応した、サー ビス・品質の高付加価値化や業務の改善・効率化 等に必要な専門的知識及び技能・技術を習得させ る高度なものづくり訓練

(新たな技術に対応した訓練例)

「難削材の切削加工技術」

(生産工程の改善・改良に関する訓練例)

「製造現場における問題発見・改善手法」

(技能継承の必要性に対応した訓練例)

「実践被覆アーク溶接(指導者育成編)」

(環境問題に対応した訓練例)

「太陽光発電システムの設置施行技術」

〇 訓練内容等

- ・ 機械・機器操作等の基礎的な取扱いを習得させる訓練 等地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練
- ・ 地場産業等で必要とされる人材を育成するための 地域の実情に応じた訓練

(主な訓練コース例) 機械加工科、機械製図科 情報ビジネス科 等

(地域の実情に応じた訓練コース例) 観光ビジネス科、陶磁器製造科、 繊維エンジニア科、自動車整備科等

令和5年度受講者数(人) (速報値)	合計	高齢·障害·求職者雇用支援機構	都道府県
在職者訓練	114,522	70,789	43,733

学卒者訓練の概要



- 主に新規学卒者を対象に、職業に必要な技能や知識を修得するための長期課程の訓練を実施している。
- 令和5年度は国、都道府県を合わせて約1.5万人が受講している。

	普通課程 (中学・高等学校卒業者等を対象にした 1〜2年間の訓練)	専門課程 ^(高等学校卒業者等を対象にした2年間の訓練)	応用課程 ^(専門課程修了者等を対象にした2年間の訓練)
実施施設	職業能力開発校(都道府県)	職業能力開発大学校(国) 職業能力開発短期大学校(国、都道府県) 等	職業能力開発大学校(国) 等
目的	地域の実情に応じ、地域産業に必要な多 様な技能・知識を労働者に養成	高度なものづくり人材を育成するため、技術革新に 対応できる高度な知識・技能を兼ね備えた実践技能 者を養成	高度な技能・技術や企画・開発能力等を習得し、生産 技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成
訓練期間	中卒者等:2年/2,800時間以上 高卒者等:1年/1,400時間以上	2年/2,800時間以上	2年/2,800時間以上
訓練科	OA事務科、機械加工科、 自動車整備科、木造建築科 等	生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科等	生産機械システム技術科、 建築施工システム技術科 等
受講料	各都道府県で定める額。	各都道府県が定める額。 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分については 390,000円(1年間) *別途、入学金169,200円が必要	390,000円(1年間:高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分) *別途、入学金112,800円が必要

令和5年度受講者数	合詞	+	高齢・障害・求職者	雇用支援機構	都道府県		
(速報値)	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%	

求職者支援制度について

概 要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方が、月10万円の生活支援の給付金(職業訓練受講給付金)を受給しながら 無料の職業訓練を受講し、再就職、転職、スキルアップを目指す制度
- ハローワークにおいて、訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで一貫した就職支援を実施
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練の受講が可能

スキーム

者

ハローワーク





- 受講あっせん
- 就職支援計画書の作成

訓練実施機関





ハローワーク



■ 訓練受講中からの就職支援

■ 職業紹介



対求職者



- 職業訓練受講給付金
 - ・職業訓練受講手当(月10万円)
 - 诵所手当
- 寄宿手当
- 求職者支援資金融資

対訓練実施機関



- ・基礎コース:6万円
- ・実践コース: 5~7万円 ※受講生1人1月あたり

*実績(令和5年度)

求職者支援訓練受講者数

44,698人

職業訓練受講給付金初回受給者数 10,453人

			••••••						
	訓練内容	社会人としての基礎的な技能	能などを付与する訓練						
基礎コース	訓練期間	<u>2か月から4か月</u>							
	訓練分野	ビジネスパソコン基礎科、	オフィスワーク基礎科 など						
	訓練内容	職務遂行のための実践的な	行のための実践的な技能などを付与する訓練						
	訓練期間	2か月から6か月	<u> </u>						
		<u>I T</u>	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など						
実践コース		営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など						
	訓練分野	医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など						
	一	介護福祉	介護職員初任者研修科、介護職員実務者研修科など						
		<u>デザイン</u> その他	広告・DTPクリエーター科、WEBデザイナー科など 3 次元CAD活用科、ネイリスト養成科など						



生産性向上人材育成支援センターの概要

○令和5年度実績

利用事業所数:57,730事業所

生産性向上人材育成支援センターとは、中小企業等に対して人材育成に関する相談を実施し、様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案し、職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。

生産性向上人材育成支援センターは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等に設置(全国 87 カ所)。

生産性向上人材育成支援センター支援の流れ

JEED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。



1. 人材育成に関する相談

人材育成に悩みを抱える中小 企業等を、担当者が訪問し、人 材育成に関する課題や方策等を 整理。

相談例

- ・ものづくりのスキルアップ をどのように行えば良いの か分からない
- ・職場のベテランのノウハウを若手に伝えたいがどうすれば良いか
- ・工場にITを導入したいけど 何を使えば良いのだろうか
- ・インターネットを活用して 販売促進を行いたい
- ・研修を行いたいが講師がい ない、研修場所がない

2.人材育成プランの提案

整理した課題等に応じて、生産 性向上人材育成支援センターの用意 する様々な支援メニューの中から最 適な人材育成プランを提案。



生産性向上支援訓練を実施した事業主に対するアンケートにおいて「生産性向上等につながった」旨の回答割合は**92.7%**。

同じく、訓練受講者に対するアンケートにおいて、「訓練が役に立った」旨の回答があった割合は98.5%。(R6.3月末時点)

【主な生産性向上等につながった主な意見】

・社員一人ひとりがデジタル化による業務改善に取り組むようになった

【役に立った主な意見】

・社内DXの進め方が明確になった

3.職業訓練の実施や指導員の派遣

人材育成プランに応じて、民間を活用した企業の 要望に応じたオーダーメイド型の職業訓練の実施や、 指導員の派遣等を実施。

支援の概要	訓練期間	コース数・受講者数 (令和5年度)
生産性向上支援訓練 民間教育訓練機関に委託して、生産管理、IoT、クラウドの活用、組織マネジメント、ITによる業務改善など、生産性向上に必要な知識等の習得を支援	概ね1~5日 (6~30時 間) (IT業務改善 は4~30時 間)	訓練コース: 5,207コース 受講者数: 65,483人
在職者訓練 機構が実施する、生産現場の課題 解決に向け、実習を中心としたカリキュ うムにより、高度なものづくり分野の技 能・技術の習得を支援	概ね2〜5日 (12〜30時 間)	訓練コース: 9,157コース 受講者数: 70,789人
職業訓練指導員の派遣/施設設備の貸出 機構の職業訓練指導員を企業に派遣、ポリテクセンター等の施設設備等の 貸出し	_	指導員派遣: 3,946人 施設設備貸与: 10,381件

地域職業能力開発促進協議会

(令和4年10月施行)

協議内容の報告を受けた厚生労働省による業界団体

等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施に

より指定講座を拡大

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

地

域

職

業

能

力

開

発

促

進

協

議会

の

協

議

項

ム等の改善

個別コースの質の向上を促進

- ①都道府県労働局
- ②都道府県

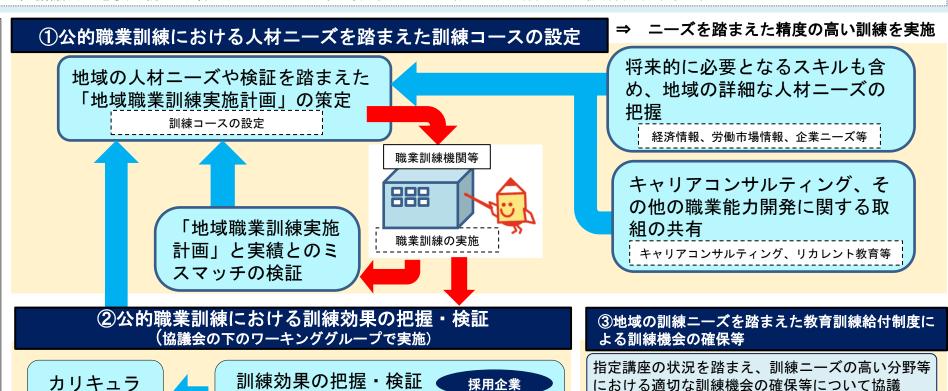
③公共職業能力開発施設を設置する市町村

- ・・・主催
- ④職業訓練・教育訓練実施機関(専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等)

修了者

ヒアリング

- ⑤労働者団体 ⑥事業主団体
- (7)職業紹介事業者(団体)又は特定募集情報等提供事業者(団体) ⑧学識経験者
- ⑨その他協議会が必要と認める者(例:デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局等)



訓練機関

15

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対して OFF-JTを実施した事業所割合が正社員70.4%に対し、正社員以外29.6%等、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない。非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組を構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン(オンデマンド、同時双方向)形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

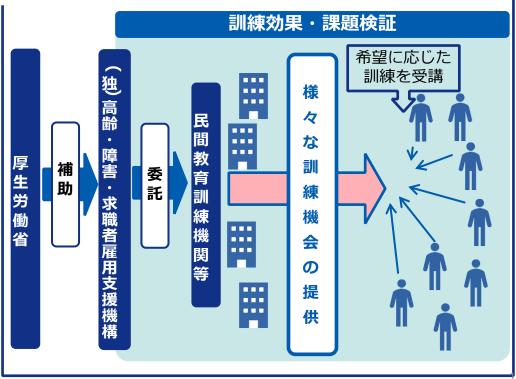
ウ総訓練時間・受講期間

150時間程度。受講期間4か月

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



障害者人材開発施策の概要

- 1 障害者職業能力開発校の設置・運営 (全19校)
 - (1) 国立障害者職業能力開発校(13校)
 - ① (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構営 (2校)
 - ② 都道府県営(11校)
 - (2) 都道府県立障害者職業能力開発校(6校)
- 2 一般の職業能力開発校における障害者の職業能力開発

全国146校設置されている一般校の一部において、一般の訓練科での障害者の受け入れや 障害者を対象とした訓練科を設置した上で職業訓練を実施

3 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練 (平成16年度開始)

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等、地域の多様な委託先を活用して、 職業訓練を実施

4 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催

アビリンピックは、障害がある人々の職業能力の向上を図るとともに企業や一般の人々に障害者への 理解と認識を深め、その雇用の促進を図ることを目的として開催

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の概要

求職障害者の就職の実現を図るため、都道府県が事業の実施主体となって、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の 多様な訓練委託先を活用し、障害者が住む身近な地域で多様な職業訓練を実施することにより、障害者の職業能力の開発・向上を図る。

厚生労働省

委託契約

都道府県

(職業能力開発校・ 障害者職業能力開発校) 委託契約

委託訓練実施機関 (民間団体)

社会福祉 法人

NPO法人

民間教育

※職業能力開発促進法第15条の7第3項に基づき実施

- <対象者> 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に規定する障害者
 - ・障害者手帳を有する者
 - ・医師の診断書や意見書等により障害を有することが確認できる者

<訓練内容>

- 訓練期間:原則3月以内・月100時間が標準
- 委 託 費:原則訓練受講生1人当たり月6万円又は9万円が上限

<訓練コース>

- 知識・技能習得訓練コース(知識・技能の習得) ※障害者向けデュアルシステムも実施可能
- 実践能力習得訓練コース(企業等の現場を活用した実践的な職業能力の開発・向上)
- e-ラーニングコース(訓練施設へ通所困難者等を対象としてIT技能等の習得)
- 特別支援学校早期訓練コース(内定を得られない生徒を対象として、在学中から実践的な 職業能力の開発・向上)
- 在職者訓練コース(雇用継続に資する知識・技能の習得)



実施に当たっては、

- ・特別支援学校
- ・福祉・医療・保健機関
- 労働局・ハローワーク と適宜連携

受講あっせん

ハローワーク

訓練終了

隨害者

求職申込、職業相談

職業紹介 就

(3)事業主等に対する支援

人材開発支援助成金のご案内(令和6年度)

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得を させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

【助成対象(申請者):雇用保険適用事業主 対象労働者:雇用保険被保険者】

()内は中小企業以外の助成額・助成率

	支 給文	寸象となる訓練等	賃金 取 (1人1時間		経費即	加成率		他助成額 - <u></u> ス当たり)
	24.11.			賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}
①人材育成支援	人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%) *1 60%*2 70%*3	60% (45%) *1 75%*2 100%*3	-	_
成 支 援	認定実習併用職業訓練	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
コース	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施する OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	60% ^{* 2} 70% ^{* 3}	75% ^{* 2} 100% ^{* 3}	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 教育	訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度(3年間で5日以上)を導入し、 労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	-	_	30万円	36万円	-	_
	高度デジタル人材訓練	- 京在デジカルトせの充代のも はの訓练や上学院での訓练	960円 (480円)	-	75% (60%)	-	-	_
③ 人	成長分野等人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	960円 ^{※4}	-	75%	-	-	_
^	情報技術分野認定実習併用職業訓練	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを 組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
の投資促進コ 令和4	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	-	-	60% (45%)	75% (60%)	-	_
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練 (訓練費用を負担する事業主に対する助成)	-	-	45%	60%	-	_
ー ス 4 月	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、	960円 ^{※ 5} (760円)	- ※5 (960円)	20万円	24万円	-	_
\$ * 7	教育訓練短時間勤務等制度	労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成			20万円	24万円		
4 事業	接展開等リスキリング支援コース 令和4年12月~*7	事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる 知識や技能を習得させるための訓練	960円 (480円)	_	75% (60%)	_	_	_

^{※1} 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率※2 非正規雇用労働者の場合の助成率※3 正社員化した場合の助成率※4 国内の大学院を利用した場合に助成※5 有給休暇の場合のみ助成※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して 当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算※7 令和8年度末までの時限措置

認定職業訓練の概要

1 職業訓練の認定

事業主等が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、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。(職業能力開発促進法第13条、第24条) また、認定職業訓練の修了者は、技能検定の受検における学科試験の免除等を受けることができる。

2 認定職業訓練施設数、訓練生数(令和5年度)

施設数:978 訓練生数:約18.8万人

3 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

(例) 木造建築科



4 認定訓練助成事業費補助金)

・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、以下の補助金が受けられる。

区分	対象者	要件等	負担割合(上限)
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	〇都道府県が設置する場合 国 1/3 〇市町村、職業訓練法人等が設置する場合 国 1/3 都道府県 1/3

※ なお、複数の都道府県にまたがる中小企業事業主団体等が運営するものについては、運営に要する経費の1/2(一定の要件を満たす全国団体は2/3)を広域団体認定訓練助成金により国が助成。

(4)主体的なキャリア形成支援

キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの概要

キャリアコンサルティングについて

【一般的な流れ】

本人の希望・能力と課題の明確化



長期的なキャリアプランと 当面の目標の設定



「職業能力開発」など具体的な行動の実行



新たな職業又は キャリアアップへ

キャリアコンサルタントについて

- 本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り(どんな能力があって、何が課題なのかの確認)を通じて職業生活設計を支援し、職業 選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援(キャリアコンサルティング)を行う者(**名称独占の国家資格**)。
- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、 また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- 令和6年3月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は 72,567人

キャリアコンサルタントの活動の場 地域(地域若者サポートステーション、 女性センター等) 10.7% 民間就職支援機関(職業紹介事業者等) 5.4% 公的就労支援機関(ハローワーク等) 15.1% 学校・教育機関(大学・短大、民間教育訓練機関) 20.6%

各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- 求職者の職業選択の方向性・職業 生活設計の明確化
- 上記を通じた就職活動の支援又は 職業訓練機関への橋渡し

【企業】

- 被用者の目指すべき職業生活・ 職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就労意欲・能力開 発の意欲の向上や「気づき」の機 会の提供

【教育機関】

- 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- 上記を通じた円滑な就職活動の支援

【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の活動状況等に関する調査(第2回)」(令和4年度)

キャリアコンサルタントになるには

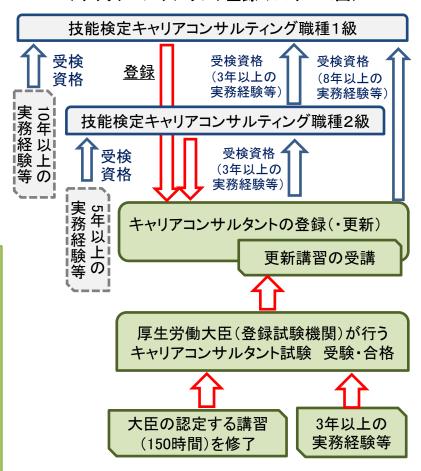
キャリアコンサルタント試験の概要

- 〇 厚生労働大臣の登録を受けた法人(※1)が年3回実施。学科試験 及び実技試験からなる。
- 〇 受験要件
- ① 厚生労働大臣が認定する講習の課程(※2)を修了した者
- ② 労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力開発及び向上のいずれかに関する相談に関し3年以上の経験を有する者
- ③ キャリアコンサルティングに関し、1級又は2級の技能検定において学科試験又は実技試験に合格した者。
- ④ ①~③に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められるもの
- ※一部試験免除措置あり

キャリアコンサルタント登録の要件

- 厚生労働大臣の指定を受けた法人(※3)がキャリアコンサルタント の登録の実施に関する事務を行っている。
- 〇 登録要件
 - ・キャリアコンサルタント試験に合格した者
 - •5年ごとにその更新を受けなければ、その期間の徒過によって、その 効力を失う。
- 〇 登録の更新
 - ・登録の有効期間満了日の90日前から30日前の間に申請が必要。
 - ・有効期間満了日の前までに大臣指定の更新講習(知識講習8時間以上、技能講習30時間以上)(※4)の受講が必要
 - ※一部講習免除措置あり

<キャリアコンサルタント登録のスキーム図>



【キャリアコンサルタント登録者数】(令和6年3月末) 72,567人

- ※1 平成28年4月1日現在、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会及び特定非営利活動法人日本キャリア開発協会の2機関を登録試験機関として登録。
- ※2 令和6年4月1日現在、24講習(22機関)を認定。
- ※3 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会を指定登録機関として指定(1機関に限り指定可)。
- ※4 令和6年10月1日現在、知識講習39講習(35機関)、技能講習637講習(103機関)を指定。

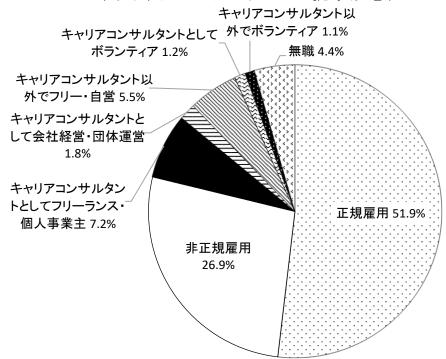
キャリアコンサルタントの活動状況(令和4年度調査)

- キャリアコンサルタントは、
 - ・企業:41.7%
 - ・需給調整機関(派遣、ハローワーク、転職・再就職支援):20.5%
 - ・<u>学校・教育機関(就職支援・キャリア教育等):20.6%</u> 等の場において活動。
- キャリアコンサルタントは、正社員として就業している者が最も多い(全体の約5割)。

(キャリアコンサルタントの主な活動の場)

地域(地域若者 サポートステーション、女性セン ター等) 10.7% 需給調整機関 (派遣、ハロー ワーク) 20.5% 学校・教育機関 (就職支援・キャ リア教育等) 20.6%

(キャリアコンサルタントの就業形態)



【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の活動状況に関する調査(第2回)」集計結果(令和4年度)

グッドキャリア企業の魅力発信事業

「グッドキャリア企業アワード」として厚生労働大臣等による企業表彰を事業の中心に、従業員の主体的なキャリア形成を支援する取組(平成28年度から)。広く企業に対して表彰対象の取組を普及・啓発し、学生や労働者に対しても魅力を発信するための周知・広報を展開する事業。(令和3年度より隔年実施)

【事業内容】

■グッドキャリア企業アワード(表彰)の実施

- 応募企業等から、キャリア形成支援に精通した学識者等により構成する審査委員会及び作業部会で厳正に審査し選定
- 〇 表彰区分は以下の2つを設定
- ・「大賞」(厚生労働大臣表彰):キャリア形成支援に対する総合的かつ継続的な取組を実施し、成果が顕著である企業等(5社程度)
- ・「イノベーション賞」(人材開発統括官表彰):対象者、取組手法等を重点化した取組を実施し、今後のさらなる展開が見込まれる企業等(10社程度)

■グッドキャリア企業シンポジウムの開催

○ アワードの表彰式に加えて、企業における人材育成に精通した有識者による基調講演やミニセミナー、過去受賞企業やキャリアコンサルタント関係団体等によるブース出展などにより、企業人事担当者向けの情報発信・相互交流の機会を提供

<u>■周知·広報等</u>

- アワード受賞企業の取組を紹介する事例集や動画コンテンツの制作・配信
- ニュースメディア等の各種媒体の活用などによる学生や労働者等に対する情報発信

グッドキャリア企業アワードの開催

シンポジウムの開催

事例集や動画による取組紹介

- 〇企業に対する労働者への自律的・自主的なキャリア形成支援の普及推進
- 〇学生や労働者等に対する、従業員へのキャリア形成支援に積極的に取り組む企業の魅力発信

キャリアコンサルティング関連施策(セルフ・キャリアドックについて)

○「セルフ・キャリアドック」とは、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。

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した 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



【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



- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- 生産性の向上

組織の課題への対応





- ・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

キャリア形成・リスキリング推進事業

事業の目的 令和7年度当初予算案 41億円 (38億円) *()内は前年度当初予算額

- 労働特会 子子特会 会計 徴収 育休 労災 雇用
- ・労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らの スキルを向上させキャリア形成を図る労働者のリスキリングの取組を促すため、リスキリングの重要性や必要性に関する理解を進めるキャ ンペーンを行うとともに、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の提供や従業員のキャリア形成支援に取り組む企業等への支援 を推進する。
- 特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められる中、中高年齢層におい てはセカンドキャリアを見据えたキャリアプランの策定やモチベーションの維持に課題を抱える者も多く見られることから、当該年齢層を 対象としたキャリア形成支援の強化を図る。
- また、企業における従業員のキャリア形成支援の取組について、試行導入後の定着のための課題解決に必要な支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等

在職者等



オンラインで ジョブ・カー ドを作成 (マイジョ ブ・カードを

活用)

オンラインの相談

対面の相談

(平日)

対面の相談 (平日夜間・土日)

企業 教育機関

訪問支援

ハローワーク

キャリア形成・リスキリング支援センター 全国47か所

【個人に対するキャリア形成・リスキリング支援】

○キャリアコンサルティングの提供

相談コーナーの体制強化(「訓練期間中の生活を支えるための新たな融資制度」の利用 に係るキャリアコンサルティングの提供体制の強化)【拡充】

・ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択の支援

キャリア形成・リスキリング相談コーナー

- ・学んだスキルの受講後の活用に関する相談(必要に応じハローワークの職業紹介窓口へ誘導)
- ○「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」(仮称)【新規】

40代後半以降の中高年齢層を対象に、同世代の抱える課題等についての経験交流を図り つつセカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する連続セミナー(キャリ アの振り返り、シニアの働き方に係る事例、経験交流など)を開催。各支援センターにおいて 四半期に一度、4回連続のセミナーとして毎回10人程度を対象に実施する予定。

【企業・教育機関への働きかけ】

○従業員のキャリア形成に関する企業への支援

セルフ・キャリアドック_(※)試行導入の支援、<u>取組の定着に向けた課題解決に関する支援</u>

- (セルフ・キャリアドック拠点11→47) 【拡充】
- ※「セルフ・キャリアドック」:企業が人材育成ビジョン・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・支援する総合的な取組み。
- ○就職指導等を行う学校へのジョブ・カードを活用した支援

【リスキリングに関する周知キャンペーン】

都道府県労働局

- ○ハローワークとセンター との連携に係る総合調整
- ○周知キャンペーンの効果 的な実施(イベントの企 画、関係機関との連携) に係る助言・支援

job tag 職業情報提供サイト

相談場面 で活用

※「ジョブ」「タスク」 「スキル」等の観点から 職業の情報を「見える 化上して求職者等の就職 活動等を支援するWeb サイト

実施 主体

支

キャリアコ

ンサルタン

トの常駐、

巡回派遣

委託事業(厚生労働省 →株式会計等)

実績

令和5年度キャリア形成・学 び直し支援センターにおける

相談支援件数(個人へのジョ ブ・カード作成支援者数と企 業への相談支援件数の計)

74.763件

下線部=令和7年度拡充部分

ジョブ・カード制度について

○ 個人が生涯活用するキャリア・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。

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

- ◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール
- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、 キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。
- 〇 職業生活の様々な場面・局面における活用。

◆ 職業能力証明のツール

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン再設計

セカンドキャリア

○ 免許·資格、学習·訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

様式の構成

- 〇 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている (職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
- 個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)、 場面に応じて活用。

様式 1 2

職業能力証明シート

様式

3-2

様式

3 - 3

様式

3 - 1

- ・様式1 キャリア・プランシート
- ・様式2 職務経歴シート
- ・様式3-1 免許・資格シート
- ・様式3-2 学習・訓練歴シート
- ・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知•広報

〇マイジョブ・カード

・オンラインでジョブ・カードを作成・保存・更新できる機能を提供。 ・ジョブ・カードの活用方法やキャリア形成に役立つ情報を発信。



就活、転職活動で完結しない。

〇キャリア形成・リスキリング推進事業

- ・企業や学校におけるジョブ・カードの 活用事例を紹介。
- ・セミナー、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。

〇パンフレット・動画

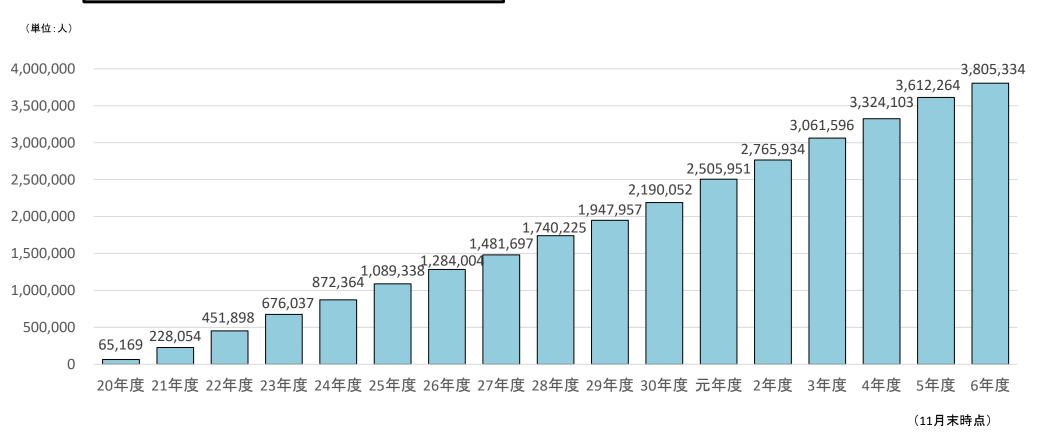
- ・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを 配布。
- ・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へ ジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。



ジョブ・カード制度の推進状況~作成者数の推移~

ジョブ・カード作成者数: 3,805,334人

(令和6年11月末現在(速報値))



〇各年度別 ジョブ・カード作成者数

平成20年 度	平成21年 度	平成22年 度	平成23年	平成24年 度	平成25年 度	平成26年 度	平成27年 度	平成28年 度	平成29年 度	平成30年 度	令和元年 度	令和 2 年 度	令和3年 度	令和 4 年 度	令和 5 年 度	令和 6 年 度	累計
65,169人	162,885人	223,844人	224,139人	196,327人	216,974人	194,666人	197,693人	258,528人	207,732人	242,095人	315,899人	259,983人	295,662人	262,507人	288,161人	193,070人	3,805,334人

マイジョブ・カードの構築について ~ ジョブ・カードのデジタル化 ~

ジョブ・カードの利便性や利用継続性を向上させるため、オンライン上で作成、登録、更新できる 新たなサイト「マイジョブ・カード」(図1)を構築、令和4年10月26日からサイト開設。

(注1) 「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」(令和元年6月4 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定)において、長期にわたるキャリア形成に資するための 方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルとの連携が掲げられている。 マイジョブ・カード TOPページ



https://www.iob-card.mhlw.go.ip/

(注2) 構築に先立ち、現行制度の課題把握のため、利用者のヒアリング調査を実施した(図2)。

図1 マイジョブ・カードの概要



関連システム

- ・jobtag(職業情報提供サイ
- ト(日本版O-NET))
- ・ハローワークシステム
- ・民間の就職・転職サイト
- ・マナパス(令和6年度予 定)
- 12. 関連サイト連携
- 5. ジョブ・カードダウンロード
- 6. 作成支援(※)
- 7. 診断等コンテンツサービス
- 8. 出力 (紙・データ)



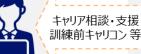
- 1. 利用に関するアンケート
- 2. 利用登録
- 3. ジョブ・カード情報登録
- 4. 更新

学生·在職者·求職者











🚰 厚生労働省

学校、企業、需給調整機関

(ハローワーク等)



図2 利用者のヒアリング調査

調査実施期間:2020年2~3月、6~10月

· 実施目的 現行制度の課題把握

· 実施方法 WEB調査、ヒア調査

・ ヒア項目 | ジョブ・カード制度の課題、要望等

《分析結果》

〈課題・ニーズ〉

「キャリアの情報の蓄積による個人管理」

「PCや手書きだけでなく、スマホでも作成 できるようにしてほしい」

「ジョブ・カード作成までのハードル高い」

「キャリアや属性の類似した人の例示があ ると参考になるし

「ジョブ・カード作成・活用のメリットが見え にくいし

「利用情報が取得できず、サービスの向上につ なげづらいし

※「6. 作成支援 |機能の例

- ・例文の自動入力機能、記入例検索機能
- ・ガイダンス機能(作成趣旨等の解説)

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受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

<i>7</i> 51!	方側有が土体的に、厚土方側人民が指定9 る教育訓練を支誦し、修丁した場合に、その貧用の一部を催用保険により支給。					
	専門実践教育訓練給付 <特に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>	特定一般教育訓練給付 <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を対象>	一般教育訓練給付 <左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50%(上限年間40万円) (6か月ごとに支給) ・追加給付①:1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の20%(上限年間16万円) ・追加給付②:訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒受講費用の10%(上限年間8万円)	・ <u>受講費用の40%(上限20万円)</u> ・追加給付: 1 年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒受講費用の 10% (上限 5万円)	・受講費用の 20% (上限 10万円)			
支給 要件		疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された 専門実践教育訓練給付は 2年以上 、特定一般教育訓練				
講座数	3,011 講座	801 講座	12,111 講座			
受給 者数	36,324人(初回受給者数)	3,670人	76,257人			
講座	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程 (4年制課程含む R7.4~) 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 文部科学省連携 ③ 専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程(R7.4~) ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程 (ITSSレベル3以上)(※2) 経済産業省連携 ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係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等 ② 一定レベル(ITSSレベル2)の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 (※2) 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 文部科学省連携 ④ 職業能力評価制度の検定(技能検定又は団体等検定)の合格を目指す課程(R7.4~)	次のいずれかの類型に該当する教育訓練 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 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 日間職業資格の取得を訓練目標とするもの等			

(注)講座数は令和6年10月時点、受給者数は令和5年度実績。(※1)令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。 (※2)令和6年10月1日付け指定から適用。

教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験など

輸送·機械運転関係

大型自動車第一種: 第二種免許 中型自動車第一種: 第二種免許 大型特殊自動車免許 準中型自動車第一種免許 普通自動車第二種免許 フォークリフト運転技能講習 けん引免許 車両系建設機械運転: 玉掛・小型移動式クレーン・ 高所作業車運転: 床上操作式クレーン・ 不整地運搬車運転技能講習 移動式クレーン運転士免許 クレーン・デリック運転士免許 一等無人航空機操縦士

情報関係

第四次産業革命スキル 習得講座

ITSSレベル3以上の資格取得を目指す講座 (シスコ技術者認定資格等)

ITSSレベル2の資格取得を目指す講座 (基本情報技術者試験等)

ITパスポート Webクリエイター能力認定試験 Illustratorクリエイター 能力認定試験 CAD利用技術者試験

専門実践教育訓練給付

最大で受講費用の80%(年間上限64万円) を受講者に支給(※1)



特定一般教育訓練給付

最大で受講費用の50%(上限25万円) を受講者に支給(※2)



一般教育訓練給付

受講費用の20%〔上限10万円〕 を受講者に支給

※1 2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の70%(年間上限56万円)を支給

※2 2024年9月までに開講する講座は受講費用の40%(上限20万円)を支給

専門的サービス関係

キャリアコンサルタント

社会保険労務士試験 ファイナンシャル・プランニング技能検定試験 行政書士、税理士 中小企業診断士試験 通関士、マンション管理士試験司法書士、弁理士 気象予報士試験 十地家屋調査十

司書・司書補 産業カウンセラー試験 公認内部監査人認定試験

事務関係

登録日本語教員

Microsoft Office Specialist 365 VBAエキスパート 簿記検定試験(日商簿記) 日本語教員、IELTS 日本語教育能力検定試験 実用英語技能検定(英検) TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT 中国語検定試験 HSK漢語水平考試 「ハングル」能力検定 建設業経理検定

医療·社会福祉· 保健衛生関係

介護福祉士 (介護福祉士実務 者研修を含む) 社会福祉士 保育士 看護師、准看護師、助産師 精神保健福祉士、はり師 柔道整復師、歯科衛生士 歯科技工士、理学療法士 作業療法士、言語聴覚士 栄養士、管理栄養士 保健師、美容師、理容師 あん摩マッサージ指圧師 きゅう師、臨床工学技士 視能訓練士

主任介護支援専門員研修 介護支援専門員実務研修 介護職員初任者研修 特定行為研修 喀痰吸引等研修 福祉用具専門相談員 登録販売者 衛生管理者免許試験

臨床検査技師

医療事務技能審査試験 医療事務認定実務者 (R)試験 調剤薬局事務検定試験 健康管理士一般指導員 資格認定試験 メンタルヘルス・マネジメント 検定試験

営業·販売関係

調理師

宅地建物取引士資格試験

インテリアコーディネーター パーソナルカラリスト検定 ソムリエ呼称資格認定試験 国内旅行業務取扱 管理者試験

技術関係

測量士補、電気工事士 航空運航整備士 自動車整備士 海技士

電気主任技術者試験 建築士 技術士 土木施工管理技術検定 建築施工管理技術検定 管工事施工管理技術検定 電気通信工事担任者試験

大学・専門学校等の 講座関係

職業実践専門課程

(商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、 土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・ 家政、医療、経理・簿記、電気・電 子、ビジネス、社会福祉、農業な

職業実践力育成プログラム (保健、社会科学、工学・工業な ど)

キャリア形成促進プログラム (医療、文化教養、商業実務

専門職学位

(ビジネス・MOT、教職大学院、法 科大学院など)

短時間の職業実践力育成 プログラム (人文科学・人文)

短時間のキャリア形成促進 プログラム (文化教養関係)

修士·博士 履修証明 科曰等履修生

製造関係

製菓衛生師

パン製造技能検定試験

11061010開若03

教育訓練給付の拡充

現状•課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講·修了した場合にその費用の一部を支給すること(教育訓練給付)を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なリ·スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果(賃金上昇や再 就職等)を高めていく必要がある。

見直し内容

- - ・ 専門実践教育訓練給付金(中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象)について、教育訓練の 受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%(合計80%)を追加で支給する。【省令】
 - ・ 特定一般教育訓練給付金(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講座を対象)について、<u>資格取得</u>し、就職等した場合、受講費用の10%(合計50%)を追加で支給する。【省令】

<施行期日>2024(令和6)年10月1日

〈改正前〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	_
追加給付② (賃金上昇)	1	_
最大給付率	70%	40%

〈改正後〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	<u>10%</u>
追加給付② (賃金上昇)	<u>10%</u>	_
最大給付率	<u>80%</u>	<u>50%</u>

【参考】現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金

- ・医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格(看護師、介護福祉士等)
- ・デジタル関連技術の習得講座(データサイエン ティスト養成コース等)
- 専門職大学院 等

特定一般教育訓練給付金

- ·運転免許関係(大型自動車第一種免許等)
- ・医療・社会福祉・保健衛生関係の講座(介護職員 初任者研修等) 等

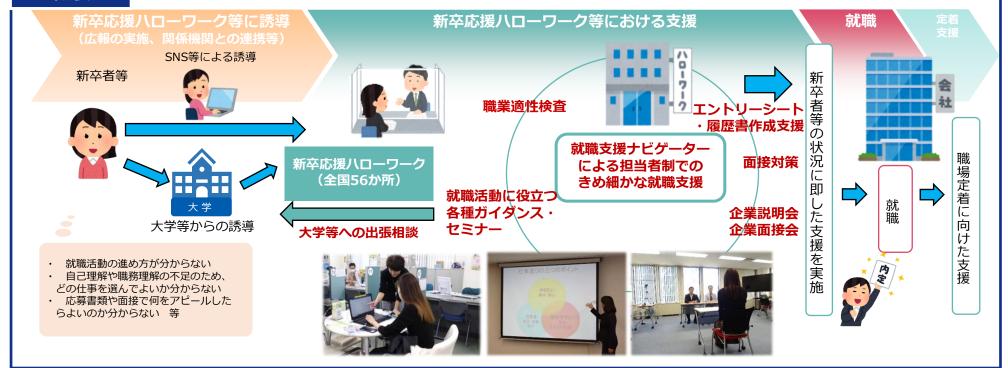
(5) 若年者に対する支援

新卒者等への就職支援

1 目的

- 少子化に伴い若年労働力人口が減少する中で、次代を担う若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、 働きがいを持って仕事に取り組んでいく社会を築くことは、我が国の経済社会の発展を図る観点からも重要な課題。
- また、新卒者の就職状況は改善する一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題といった深刻な課題を抱えた新卒者が 一定数存在。企業における若年者の人材確保難や早期離職問題も顕在化。
- このため、全都道府県に**ワンストップで新卒者等を支援する「新卒応援ハローワーク」を設置し、大学等との連携の下、 きめ細かな就職支援を実施**することにより、新卒者等の安定就職と企業の人材確保を推進する。

2 概要



3 実績

新卒者等の正社員就職者数:約15.8万人(令和5年度)

フリーター等への就職支援

1 目的

- 若者のキャリア形成の初期段階において、基本的な職業能力の習得がなされないまま不安定就労の期間が長く続いた場合、 その期間が長いほど、その後の正社員就職が困難となる傾向がみられる。
- 〇 また、非正規雇用は、収入やキャリア形成、社会保障など様々な面で課題があり、経済社会全体にも影響を及ぼしかねない。
- このため、正社員就職を希望するおおむね35歳未満の求職者であって、安定した就労の経験が少ない者に対して、 「わかものハローワーク」等を拠点としたきめ細かな就職支援を実施する。

2 概要



3 実績

ハローワークにおけるフリーター等の正社員就職者数:約9.8万人(令和5年度)

若者雇用促進法 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び 向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年 10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに 加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕 組みを創設した。

- ※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合 は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。
- ▶ 提供する情報: (ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況、(ウ)職場への定着の促進に関する取 組の実施状況

② ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働 大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

: ハローワーク等によるマッチング支援、日本政策金融公庫による低利融資、公共調達における加点評価などを受けることができる **→**メリット

▶認定基準 :・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること

- ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
- ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について **公表している**

等

今後の若年者雇用に関する研究会報告書の概要

∼コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化する中での若年者雇用の当面の在り方について~

令和2年10月23日(金)公表資料「今後の若年者雇用に関する研究会」(座長:玄田有史東京大学社会科学研究所教授※当時)において、令和元年9月から約1年間にわたって議論をされた内容をまとめたもの

若年者雇用を巡る現状と課題

- AI等の技術革新の急速な進展に伴うデジタルトランスフォーメーションの加速化による、高度な専門性・技能を有する人 材へのニーズの高まりや、事務職・単純作業中心の職種における人材の過剰感の高まり
- 人生100年時代の到来による<u>職業人生の長期化や働き方の多様化</u>の進展を受けた、<u>日本型雇用管理の変容</u>への 動き
- <u>テレワークの更なる普及</u>による、時間・場所にとらわれない<u>柔軟な働き方による子育て・介護・治療等との両立</u>の進展や、 首都圏から地方圏への労働者の移動・企業移転の動きの加速化の可能性

【推進すべき課題】

- ・ 労働者の主体的選択をしやすくするための、**外部労働市場の整備と継続的なキャリア形成支援**
- ・ 今後の日本型雇用管理の変容も視野に入れた、個人のキャリア形成支援と企業の新たな雇用管理の構築 支援
- ・ 産業構造等の変化に対応した**産業間の円滑な労働移動の支援やデジタル技術を利活用できる人材の育成**

今後の若年者雇用施策の在り方

- 若者雇用促進法に基づく各仕組みの効果的改善による適職選択支援
 - ▶ 職業能力開発・向上の情報なども含めた青少年雇用情報の提供の一層の促進
 - ▶ ユースエール認定制度の活用の促進、学生や多様な産業への更なる周知・効果的なアプローチ
- 特に入職後早期を念頭に、キャリアコンサルティングを通じ、若者が「キャリア自律」によって長期的・安定的に職業人生をより豊かにし、その持てる能力を社会において有効に発揮できるように支援
- コロナ禍などを契機に**新たな就職氷河期世代を生み出さぬよう、若年者雇用の安定化**に向けた支援
- 「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」「若年者雇用の安定化に向けた支援」を3つの支援の柱 として位置付け、各般の施策を実施
- ※なお、ウィズ・ポストコロナ時代を見据え、「新たな日常」の下で、今後の若者の働き方、キャリア形成、雇用機会がどのように変化するかを引き続き注視する必要。

青少年雇用対策基本方針(令和3年厚生労働省告示第104号)の概要

(最終改正 令和6年厚生労働省告示第25号)

- D 青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)第8条第1項の規定に基づき、適職の選択並びに職業能力の 開発及び向上に関する措置等に関する施策の基本となるべき方針として厚生労働大臣が策定するもの。
- 青少年の労働条件、意識並びに地域別、産業別及び企業規模別の就業状況等を考慮し、青少年の職業生活の動向に関する事項及び 青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項等を定めることとされている。
- 現行基本方針の運営期間は、令和3年度から令和7年度までとなっており、令和8年度以降の新たな基本方針の策定が必要。
- 令和3年策定時の主な変更点は、入職後早期に離転職する青少年に対するキャリア自律に向けた支援として入職後早期における キャリアコンサルティングの実施、職業人生を通じたキャリア形成支援としてキャリア形成・リスキリング支援センターやオン ラインの活用によるキャリアコンサルティングをより身近に受けられる環境の整備等。

基本方針の概要

はじめに

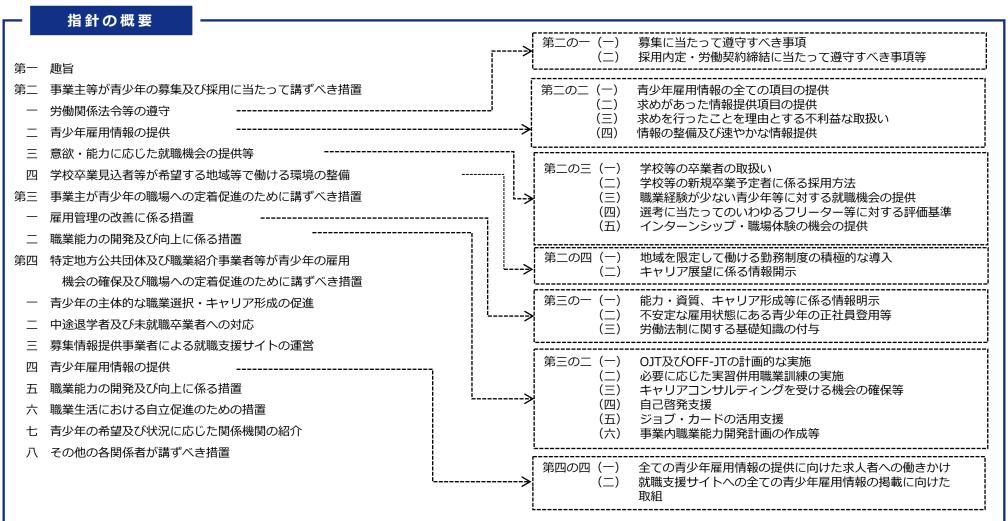
- 第1 青少年の職業生活の動向
 - 1 青少年を取り巻く環境の変化
 - 2 青少年等の現状
 - (1) 若年労働力人口の動向
 - (2) 青少年をめぐる雇用情勢
 - (3) 就業構造の変化及び就業形態の多様化並びに自立に困難を抱える青少年の増大
 - (4) 働くことに関する青少年の意識
- 第2 青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発 及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項等
 - 1 青少年雇用対策の方向性
 - 2 学校卒業見込者等の就職活動、マッチング、職場定着等に向けた支援
 - (1) 在学段階からの職業意識等の醸成
 - ① キャリア教育の推進を通じた職業意識の形成支援
 - ② 関係者の連携によるキャリア教育推進の基盤整備
 - ③ 労働関係法令に関する知識等の周知啓発
 - (2) マッチングの向上等による学校卒業見込者等の職業生活への円滑な移行、 適職の選択、職場定着等のための支援
 - ① 学校等から職業生活への円滑な移行のための支援
 - ② 既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進

- ③ マッチングの向上に資するための労働条件等の明示の徹底及び積極的 な情報提供の促進
- ④ 労働関係法令違反が疑われる企業への対応
- ⑤ 就職後の職場適応・職場定着のための支援
- ⑥ 入職後早期に離転職する青少年に対するキャリア自律に向けた支援
- 3 中途退学者・就職先が決まらないまま卒業した者に対する支援
- 4 フリーターを含む非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援
- 5 企業における青少年の活躍促進に向けた取組に対する支援
 - (1) 青少年の雇用管理の改善に向けた支援
 - (2) 青少年の採用及び育成に積極的な中小企業の情報発信のための支援
 - (3) 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) の改善、多様なニーズ に対応した働き方の実現
- 6 職業能力の開発及び向上の促進
 - (1) 職業訓練の推進
 - (2) 職業能力検定の活用の促進
 - (3) 職業人生を通じたキャリア形成支援
- 7 ニート等の青少年に対する職業生活における自立促進のための支援
- 8 地域における青少年の活躍促進
- 9 青少年福祉施策の実施

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(平成27年厚生労働省告示第406号)の概要

(最終改正 令和6年厚生労働省告示第25号)

● 青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)第7条の規定に基づき、事業主等の責務や関係者相互の連携 及び協力についての必要な措置に関し、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するた めに必要な指針を厚生労働大臣が策定。



若年者地域連携事業の概要

- 若年者のためのワンストップサービスセンター(いわゆる「ジョブカフェ 1)とは、平成15年6月に関係4大臣で合意された「若者自立・挑戦プラン」に基 づく施設(平成16年度から開始)。都道府県の主体的な取組として、若年者に対する幅広い就職関連サービスをワンストップで提供。
 - ※1 46都道府県(103か所。類似施設のある香川県を除く)に設置(令和6年4月現在)
- ※2 若年者地域連携事業としては47都道府県で実施(令和6年4月現在)

<若者自立・挑戦プラン> 平成15年6月10日 文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政担当大臣決定

○若者の生の声を聞き、きめ細やかな効果のある政策を展開するための新たな仕組みとして、地域の主体的な取り組みによる若年者のためのワンストップサービスセンター (通称、ジョブカフェ) の整備を推進する。

【ヤンターのイメージ】

地方自治体と地域の企業、学校等の幅広い連携・協力の下、地域による主体的な取り組みとして、その実情に応じ、若年者に対する職業や能力開発、創業支援に 関する情報提供、インターンシップ等職場体験機会の確保、キャリアコンサルティング、就職支援サービス等を行う仕組み(センター)を設ける。

地域関係者との連携の下、若年失業者やフリーター等の若年者を広く対象に、以下に掲げる事業を創意工夫により実施するため、適切と認められる 団体に対し、厚生労働省(都道府県労働局)が若年者地域連携事業を委託し、ジョブカフェ等において実施(ジョブカフェ自体は、都道府県による 直轄又は委託事業により運営)。

厚生労働省(都道府県労働局) ジョブカフェ 若年者地域連携事業 受託団体 相談 委託 若年者地域連携事業の I ~ Vの事業内容の 都道府県労働局、都道府県商工労働部、教育委員会、事業 主団体、外部有識者等の地域の関係者で構成する協議会を設 うち、協議会において選定したものを実施 支援 置。都道府県の強み・特色を生かした事業内容を下記 I ~ V か ら選定し、併せて事業の目標を設定。 事業年度終了後は協議会において事業評価を行う。 都道府県 ○施設の確保 I 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業におけ ○独自事業の実施 る人材確保支援 Ⅱ 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サー 併設ハローワーク等にお (例) ビス ・UIJターン就職希望者に対する生活情報、企業 Ⅲ UIIターン就職に係る支援 情報の提供等 IV 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援 V 都道府県が創意工夫し自ら企画・立案した、都道府県 ・地元の学校等に対するキャリア教育支援 の強み・特色を生かした事業 ・地元の企業に対する働き方改革に関する相談、 セミナーの開催 等 ※ハローワーク単独で実施が可能なもの、都道府県の事業と重複するものは実施不可

学生•牛徒

フリーター

若年失業者

ける職業紹介

就職

地域若者サポートステーション事業

1 事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等(15~49歳の無業の方)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、 地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

2 事業概要等

実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和6年度177か所(全都道府県に設置)。 支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、個別の支援計画を作成。
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、**利用者の個別ニーズを踏ま えた様々なプログラム**を実施。
- オンラインによる個別相談等も可能。
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が<u>学</u> 校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援を実施(学校と連携した支援)。
- OJTとOFF-JTを組み合わせた職場体験プログラムを実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- **合宿形式を含めた集中訓練プログラム**を実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナーの習得などを集中的に支援。
- 就職後、**職場への定着・ステップアップに向けたフォローアップ相談**を実施。
- 地域の関係機関(福祉機関等)とネットワークを形成し、連携(必要に応じて相互にリファー)。



就職等者数 12,255人

(令和5年度)

就職等率 =就職等者数/新規登録者数) 71.7%

(令和5年度)

総利用件数 491,394件 新規登録者数 17,096人

(令和5年度) (令和5年度)





地域若者サポートステーション事業 -高校中退者等アウトリーチプログラム-

高等学校等の中途退学者等に対して、切れ目のない就労支援を実施するため、学校、サポステ等の関係機関が 連携し、**中途退学者等に対するアウトリーチ型の支援**を実施。

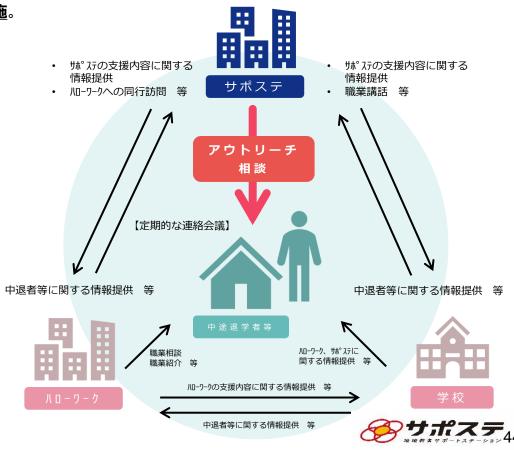
支援対象者

● 高等学校等の中途退学が見込まれる方、進路未決定卒業予定者、中退者、進路未決定卒業者 等

※学校教育に支障が無いよう、対象者の状況に応じた支援を実施。

支援内容

- <u>高等学校等に対し、サポステの支援内容等を情報提供</u>するとと もに、サポステとの連絡窓口となる担当者の設置を依頼。
- 高等学校等のニーズを踏まえ、**全校生徒を対象とした職業講話 等**を実施。
- <u>高等学校等と定期的な連絡会議</u>を開催し、中途退学が見込まれる方に関する情報などを把握。
- 高等学校等や自宅等へサポステ職員が訪問(アウトリーチ相 <u>談)</u>し、中途退学者等の個別ニーズに応じ、サポステの利用を 勧奨。 (学校と連携した支援)



就職氷河期世代支援について(概要)

- いわゆる就職氷河期世代 (*) は、現在、30代半ばから50代に至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も、不本意 ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。
- 骨太の方針2019における「就職氷河期世代支援プログラム」において、政府全体の目標として、令和2~4年度の「3年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指す」こととされた。
- 骨太の方針2022において、令和4年度までの3年間の集中取組期間を「第一ステージ」としつつ、令和5年度からの「2年間を「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、**成果を積み上げる**」こととされた。
- 令和5年5月に開催された全国プラットフォームでは、就職氷河期世代の中心層の正規雇用労働者は令和元年から3年間で8万人の増加となったことが示された。
- 厚生労働省においても、**上記プログラム**に沿って、就職氷河期世代の方々への各種施策を積極的に展開している。

※ 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。

1 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など)(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など)
- ◆ 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(ひきこもり状態にある方など)

Ⅱ 主な取組

- ▶ 地域ごと(都道府県及び市町村レベル)のプラットフォームの形成・活用
- ▶ 就職氷河期世代の方々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を以下のとおり展開

就職・正社員化の実現 多様な社会参加の実現

◆ 不安定な就労状態にある方

- ▶ 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
- ▶ トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)の 拡充等

▶ 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(サポス テ)において、49歳までを支援対象として、相談体制を整備
- ▶ サポステから生活困窮者自立支援窓口 や福祉事務所等の福祉機関等へのアウトリーチ型支援(出張支援)の実施

◆ 社会参加に向けた支援を必要とする方

- ▶ ひきこもり支援施策や相談窓口の案内に加え、社会とのつながりを回復できた好事例の周知
- ▶ 生活困窮者自立相談支援機関にアウトリーチ支援員を配置するほか、生活困窮者の受入理解のある企業の開拓等
- ▶ 中高年のひきこもり状態にある者への就労に限らない多様な社会参加の場の確保等
- ▶ 8050問題等の複合的な課題を抱える世帯への 他機関協働による支援体制の拡充 45

(6) 職業能力評価・技能振興

職業能力評価制度の概要

外部労働市場に一定の通用力※を有する職業能力評価制度として、 新たに団体等検定を創設(令和6年3月1日)

※合格者は一定の業界で採用・昇進の考慮要素となる、資格手当等の処遇に反映されることが期待される等

	◇ 日伯日は 足の来がら床角・弁進のち息安果となが、負伯子当寺の処題に及めたれることが所代でれる寺						
	技能検定	新 団体等検定	認定社内検定				
概要	名称独占の国家資格 (技能士)	要件を満たす <u>民間検定を厚</u> 生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定 (国家資格ではない)	要件を満たす <u>社内検定を厚</u> 生労働大臣が認定* ※検定の枠組みを認定 (国家資格ではない)				
実施機関	都道府県又は民間団体が 実施	民間団体・個別企業が独自 に実施	民間団体・個別企業が独自 に実施				
対象技能• 対象者	・全国的に業界標準が確立された技能・一定数の受検者が見込める職種(概ね年間1000人以上)・実施機関の雇用労働者以外も対象	・地場産業、成長分野など 業界標準が確立していない 技能も対象 (検定の安定的な運営が見込 まれる受検者数であれば可)・実施機関の雇用労働者以 外も対象	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・実施機関の雇用労働者のみが対象(団体が実施する場合には会員企業の労働者)				
評価方法	・学科試験+実技試験により評価・労働者のスキル向上に資するため、原則として複数等級						

団体等検定制度の概要

1.概要

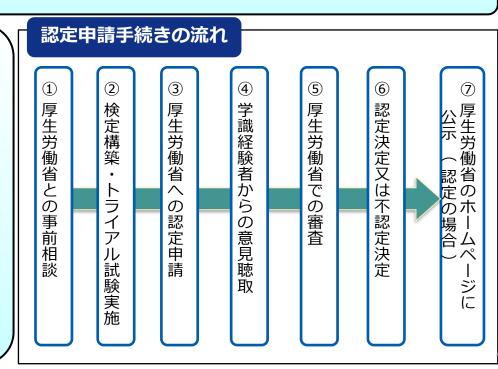
- 団体等検定制度は、**事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的**に、 **雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定**(※)について、一定の基準に適合し、 技能振興上奨励すべきものを**厚生労働大臣が認定**するもの。
 - ※ 職業能力検定とは、職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定(厚生労働省の所掌に属しないものを除く)

2.効果

- 認定を受けた団体等検定は、「厚生労働省認定」の表示をすることができる。
- 認定を受けた団体等検定の名称、対象職種の名称、事業主団体等の名称・所在地は厚生労働省のホームページに公示される。

3.認定の基準

- 検定が、直接営利を目的とするものでないこと
- 学科試験及び実技試験で行われ、客観的かつ公 正な基準に基づくものであること
- 合格者については、企業として検定の合否に応じた適切な処遇を実施するなど、労働者の社会的評価の向上に資すると認められるものであること
- 全国統一的な技能評価が困難な地域的特殊性の 強い職種、または、成長分野など必ずしも業界 標準的な技能が確立していない職種であること 等



技能検定制度の概要

1. 概要

- 技能検定制度は、**労働者の有する技能の程度を検定**し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。
- <u>ものづくり分野を中心</u>に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、<u>国が主体</u>となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

2. 実施内容

- 厚生労働大臣が厚生労働省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級(特級、1~3級など)に区分して、レベルに <u>応じた技能・知識の程度</u>を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。令和6年8月29日現在、**132職種**(うち**建設・製造 業関係**は造園、さく井、金属溶解、機械加工など**100職種**。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係は32職種)。
- 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる(いわゆる<u>名称独占資格</u>)。職種によって他資格試験の受験資格を取得できることや一部試験が免除になるほか、企業内の能力評価等にも活用されている。
- 都道府県が実施する方式(現在111職種)に加え、平成13年に、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式(現在21職種)を導入。

3. 実施状況

- 令和5年度は全国で約81.0万人の受検申請があり、約35.6万人が合格。(累計では延べ約872万人が「技能士」)
- 令和 5 年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約47.2万人(対前年度比12.6%減)、機械保全の約3.2万人(同0.8%減)。



機械加工職種

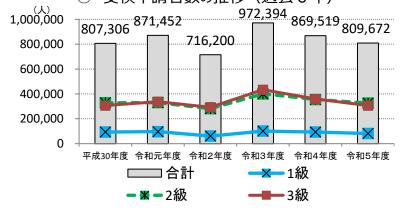


建築大工職科



ウェブデザイン職種

○ 受検申請者数の推移(過去6年)



*都道府県実施方式分・指定試験機関方式分を合わせた全数

若年者入職促進措置

○ 若年者の入職促進の観点から、エントリー級である技能検 定3級の若年受検者を対象に、実技試験の受検手数料 の一部を支援

<対象>

- ・「ものづくり分野」技能検定の3級の実技試験
- 23歳未満の受検者<支援額の上限>
- 実技試験の標準手数料の1/2(在校生は1/4)

技能検定職種一覧表(132職種)

(注:下線の21職種については、指定試験機関(民間機関)において実施(令和6年8月29日現在))

	技能検定職種
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、非接触除去加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、切削工具研削、ダイカスト、金属材料試験
一般機械器具関係	機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、 縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図
電気·精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、シーケンス制御、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機 調整、光学機器製造、電気製図
食料品関係	パン製造、菓子製造、製麵、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造
衣服·繊維製品関係	染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製
木材·木製品·紙加工品関係	機械木工、家具製作、建具製作、紙器・段ボール箱製造、畳製作、表装
プラスチック製品関係	プラスチック成形、強化プラスチック成形
貴金属·装身具関係	時計修理、貴金属装身具製作
印刷製本関係	プリプレス、印刷、製本
その他	ウェブデザイン、キャリアコンサルティング、ピアノ調律、ファイナンシャル・プランニング、眼鏡作製、知的財産管理、金融窓口サービス、 ブライダルコーディネート、接客販売、着付け、ホテル・マネジメント、レストランサービス、フィットネスクラブ・マネジメント、ビル設備管理、 林業、園芸装飾、ロープ加工、情報配線施工、化学分析、印章彫刻、ガラス用フィルム施工、塗料調色、義肢・装具製作、舞台機構調整、工業包装、写真、 <u>調理</u> 、ビルクリーニング、ハウスクリーニング、産業洗浄、商品装飾展示、フラワー装飾

社内検定認定制度の概要

1.概要

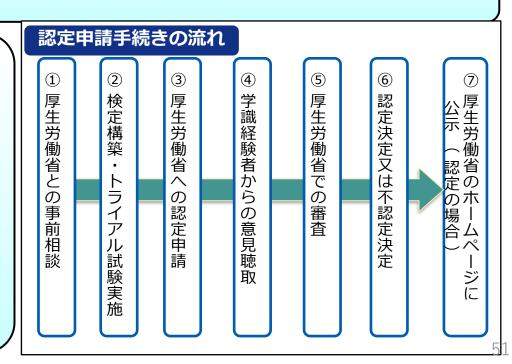
- 社内検定認定制度は、、**事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的**に、 **雇用する労働者(団体が実施する場合には会員企業の労働者))へ実施する職業能力検定**(※)について、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを**厚生労働大臣が認定**するもの。
 - ※ 職業能力検定とは、職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定(厚生労働省の所掌に属しないものを除く)

2.効果

- 認定を受けた社内検定は、**「厚生労働省認定」の表示をすることができる**。
- 認定を受けた社内検定の名称、対象職種の名称、事業主団体等の名称・所在地は厚生労働省のホームページに公示される。

3.認定の基準

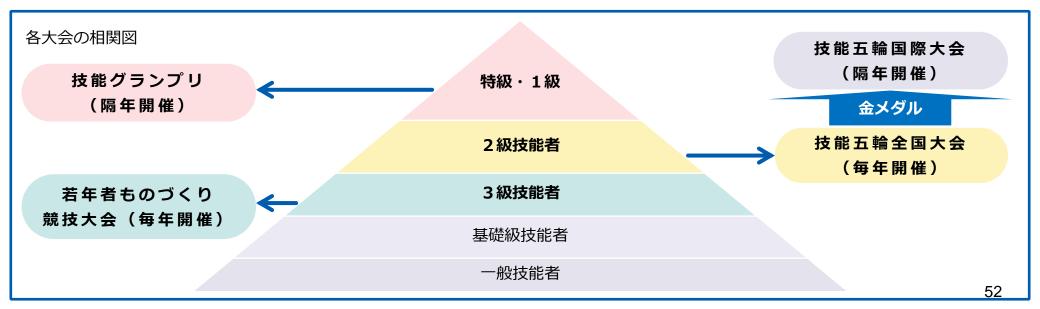
- 検定が、直接営利を目的とするものでないこと
- 学科試験及び実技試験で行われ、客観的かつ公 正な基準に基づくものであること
- 合格者については、企業として検定の合否に応じた適切な処遇を実施するなど、労働者の社会的評価の向上に資すると認められるものであること等



各種技能競技大会の概要

若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を推進。

	若年者ものづくり競技大会	技能五輪全国大会	技能グランプリ
目的	技能を習得中の若年者に目標を付与し、技能 を向上させることにより、 <u>若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大</u> を図る		技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技能尊重気運の醸成を図る
対象	職業能力開発施設、工業高等学校等において 技能を習得中(技能検定3級程度)の原則 20歳以下の者で、企業等に就職していない者	<u>技能検定2級相当以上</u> の技能を有する <u>原則</u> 23歳以下の青年技能者	特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した熟練技能士(年齢制限なし)
開催地と 参加者数	令和 5 年度: 静岡県 15職種 338名 令和 6 年度: 群馬県 15職種	令和 5 年度:愛知県 41職種 1,010名 令和 6 年度:愛知県 41職種	令和5年度:福岡県 30職種 379名 令和7年度:大阪府 30職種



技能五輪国際大会の概要

- <u>原則22歳以下の青年技能者</u>を対象に、技能競技を通じ、参加国・地域の<u>職業訓練の振興及び技能水準の向上</u>を図るとともに、国際交流と親善を目的に<u>隔年で開催</u>。幅広い職種を対象とする、<u>唯一の世界レベルの技能競技大会</u>。日本選手団は、1962年から参加。これまで日本では、<u>過去3回国際大会を開催</u>(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、86か国・地域が加盟(2023年11月時点)。 日本は中央職業能力開発協会(JAVADA)が加盟。
- 直近では、2022年10月に中国・上海で開催予定だった第46回技能五輪国際大会は、新型コロナの影響により、中国・上海での開催を中止し、競技職種毎に日本を含む15か国での分散開催。日本においては、3職種(「情報ネットワーク施工」、「光電子技術」、「再生可能エネルギー」)の競技を10月15日~18日に京都で開催。
- 今後の国際大会は、2024年9月にフランス・リヨン (新型コロナの影響により、当初の予定から1年延期)、2026年9月に中国・上海で開催予定。

【これまでの開催国】

開催年	2007年	2009年	2011年	2013年	2015年	2017年	2019年	2022年	2024年
開催国	第39回日本	第40回カナダ	第41回イギリス	第42回ドイツ	第43回ブラジル	第44回アラブ首長	第45回ロシア	第46回15か国	第47回フランス
	(静岡)	(カルガリー)	(ロンドン)	(ライプツィヒ)	(サンパウロ)	国連邦(アブダビ)	(カザン)	分散開催	(リヨン)
参加国·地域	4 6	4 6	4 8	5 2	5 9	5 9	6 2	5 6	6 5
競技職種数 (日本参加数)	47 (46)	45 (40)	46 (39)	46 (40)	50 (40)	51 (40)	56 (42)	61 (51)	59 (47)
参加選手数	8 1 2	8 4 5	9 2 5	986	1, 189	1, 251	1,348	989	1,500(予定)
(日本選手数)	(5 1)	(4 5)	(4 4)	(45)	(45)	(45)	(48)	(59)	(56)
日本の成績	金メダル数1位	<u>金メダル数3位</u>	金メダル数 2 位	<u>金メダル数4位</u>	<u>金メダル数3位</u>	<u>金メダル数 9 位</u>	金メダル数7位	金メダル数3位	-
(金、銀、銅)	(16、5、3)	(6、3、5)	(11 、4、4)	(5、4、3)	(5、3、5)	(3、2、4)	(2、3、6)	(8 、5、5)	

【第47回大会の競技職種(59職種)】日本は59職種のうち47職種に参加予定

赤字は第46回大会追加の7職種、青字は第47回大会追加の1職種、網掛けは日本選手未出場の12職種

※メダルの表記は第46回大会実績

建設・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(19)			サービス系(8)	輸送系(6)	
タイル張り	配管 敢	貴金属装身具 敢	情報ネットワーク 施工	産業機械金	製造チーム 銀	メカトロニクス 金	美容/理容	自動車板金 金
電工	れんが積み	フラワー装飾	施工 業務用ITソフトウェ ア・ソリューションズ	機械製図CAD 敢	CNC旋盤	CNCフライス盤 銅	ビューティー セラピー 銅	航空機整備
左官 敢	広告美術	洋裁	ウェブデザイン	溶接 金	電子機器組立て敢	工場電気設備(敢)	洋菓子製造 敢	自動車工 敢
家具	建具	グラフィックデザイン	ITネットワーク システム管理	自律型移動式 銅口ボット	構造物鉄工 敢	インダストリー 4.0	西洋料理 敢	車体塗装
建築大工	造園 銀	ビジュアル販売促進	クラウドコンピュー ティング 敢	化学実験技術	水技術 銅	3 ロプリント	レストラン サービス	重機メンテ ナンス
冷凍空調 敢 技術	建設コンクリート施工	3 Dデジタルゲームアート	サイバー セキュリティ	工業デザイン技術	光電子技術 銅	再生可能 エネルギー 金	看護/介護	物流貨物輸送
デジタルコンストラ クション			モバイルアプリ ケーション開発	ロボットシステム インテグレーション 敢			パン製造 敢	
							ホテル レセプション	53

(7)人材開発分野の国際連携・協力の推進

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の概要

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、 国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに 関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

法律の概要

※ 法務省及び厚生労働省で共管

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、 技能実習に関し基本方針を策定する。「第3条から第7条まで関係」
- (2) 技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、 技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定 の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定 の取消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- (3) 実習実施者について、届出制とする。【第17条及び第18条関係】
- (4) <u>監理団体について、許可制</u>とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。【第23条から第45条まで関係】
- (5) 技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。 【第46条から第51条まで関係】

- (6) 事業所管大臣等に対する協力要請等を規定するとともに、 地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置する。 【第53条から第56条まで関係】
- (7) 外国人技能実習機構を認可法人として新設し、【第3章関係】
 - -(2)の技能実習計画の認定【第12条関係】
 - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査 【第14条関係】
 - -(3)の実習実施者の届出の受理【第18条関係】
 - ・(4)の監理団体の許可に関する調査【第24条関係】 等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。 【第87条関係】

2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習 生の受入れ(4~5年目の技能実習の実施)を可能とする。 【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

施行日

平成29年11月1日

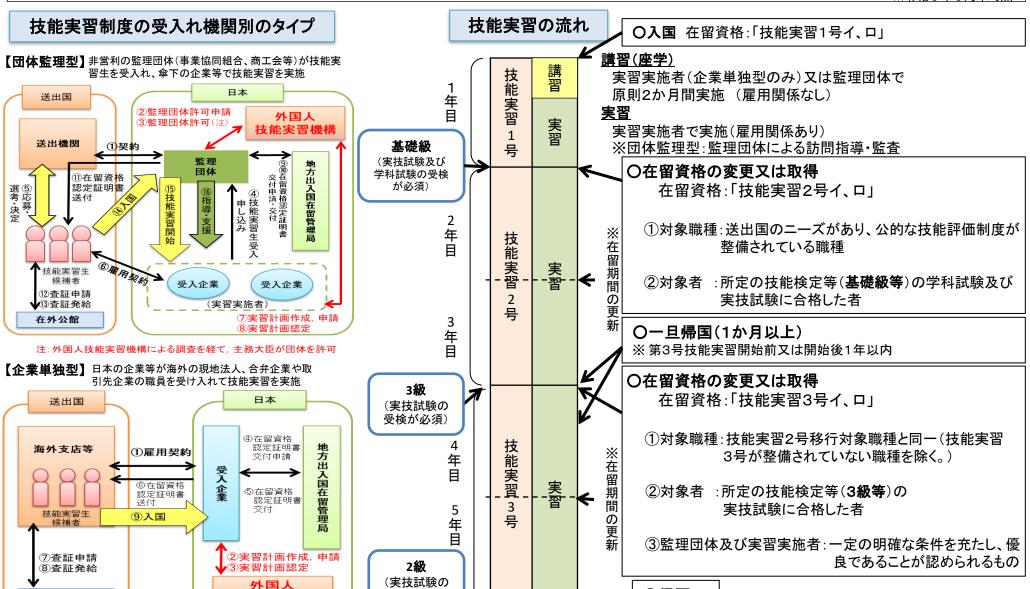
公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日 ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日(平成28年11月28日) 平成28年11月18日成立 同年11月28日公布

技能実習制度の仕組み

- ○技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間(最長5年間)に限り受け入れ、O J T を通じて技能を 移転する制度。(平成5年に制度創設)
- ○技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約43万人在留している。

※令和6年6月末時点

56



受検が必須)

技能実習機構

在外公館

〇帰国

改正法の概要(育成就労制度の創設等)

<u>資格を創設</u>し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設ける ほか、<u>1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化</u>等の措置を講ずる。(公布の日から<u>原則3年以内に施行(注1))</u> (注1)準備行為に係る規定は公布即施行

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留

入管法

1. 新たな在留資格創設

○ 技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業分野のうち 就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する 業務に従事すること等を内容とする**「育成就労」の在留資格を創設 (注2)**。

2. 特定技能の適正化

○ 特定技能所属機関(受入れ機関)が<u>1号特定技能外国人の支援</u>を外部 委託する場合の<u>委託先を、登録支援機関に限る</u>ものとする。

3. 不法就労助長罪の厳罰化

○ 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。(拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可)

4. 永住許可制度の適正化

○ <u>永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加</u>。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

(注2) さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための 「企業内転勤2号」の在留資格を創設。

4. その他

- 季節性のある分野において、<u>派遣形態による育成就労の実施を認める</u>。
- 制度所管省庁が<u>地域協議会を組織</u>することができるものとし、<u>地域の</u> 実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
- 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の 段階までの資格変更(例:1号→2号、2号→3号)を一定の範囲で認め る。

育成就労法 (技能実習法の抜本改正)

1. 育成就労制度の目的・基本方針

おいて、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

- 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(育成就労法)に改める。○ 育成就労制度は、育成就労産業分野において、特定技能1号水準の技能を
- **有する人材を育成**するとともに、**当該分野における人材を確保**することを目的とする。
 政府は<u>基本方針及び分野別運用方針</u>を定めるものとし、分野別運用方針に

2. 育成就労計画の認定制度

-) 育成就労計画の認定に当たって、<u>育成就労の期間が3年以内</u>(注3)である こと、<u>業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制</u>、外 国人が<u>送出機関に支払った費用額</u>等が基準(注4)に適合していることといっ た要件を設ける。
- 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間(1~2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定)・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件(注5)を満たす場合(本人意向の転籍)に行う。

3. 関係機関の在り方

- 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、<u>外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、</u>受入れ機関と<u>密接な関係を有する役職員</u>を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
- 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外 国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。
- 国人の<u>転箱又抜い、」 与行足技能外国人に対 9 る相談抜助業務</u>を追加。 (注3) 主務省令で定める相当の理由(試験不合格)がある場合は、最大で1年の延長可。
- (注4) 詳細な要件は、主務省令で定める。 (注5) 詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

を要件とすることを予定している。

- (注5) 詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、 ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
 - 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1~A2 相当の日本語能力に係る試験への合格
 - 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていること



開発途上国における技能評価システムの機能強化等のための支援

令和7年度当初予算案 86_{百万円} (87_{百万円}) ※ () 內は前年度当初予算額

è	労働特会	子子特会	一般	
労災 雇用 徴収			育休	会計

1 事業の目的

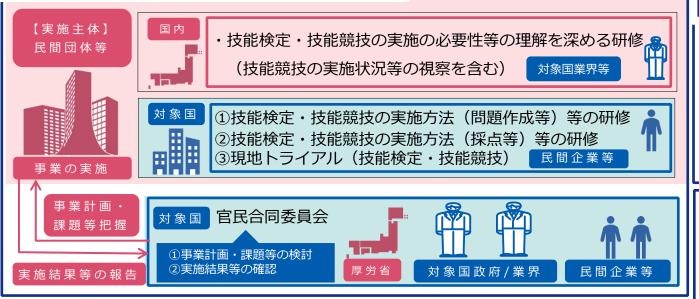
- ▶ 開発途上国の経済発展には、ものづくりを支える技能労働者の育成等必要⇒技能評価システムの構築と活用が重要。
- ▶ 人材や資本の交流が進むアジア地域の国等に、わが国がこれまで確立・活用してきた技能評価システムである技能 検定・技能競技の実施方法、技能労働者への意識啓発方法等を移転し、技能評価システムの機能強化・充実を支援。
- ▶ 新規の取組として、これまでの事業成果を踏まえつつ、帰国技能実習生などわが国で 技能を学んだ外国人労働者が母国で評価・活用される仕組みの検討を行う。

技能検定合格者数(令和5年度)					
合計	実習生向け等級	実習生割合			
356.162人	84.413人	23.7%			

技能検定

3級技能士

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



3 事業の実績

技能競技

若年者ものづ

くり競技大会

- ▶ 対象国(5年度) ベトナム、カンボジア、インドネシア、ラオス
- ▶ 検定・競技(問題作成等)等研修参加者9人(5年度)、6人(6年度見込)
- ▶ 検定・競技(採点等)等研修参加者数52人(5年度)、60人(6年度見込)
- → 現地トライアルの実施回数8回(5年度)、7回(6年度見込)



外国人労働者の技能評価・活用に関する専門家検討委員会の開催

- ① 帰国技能実習生などの技能を有する外国人労働者の評価・活用に関する検討
- ② 日系企業や外国政府に対するニーズ調査等の実施
- ③ 技能の相互認証に関する検討

) (

(8)デジタル人材の育成

デジタル人材の育成目標の実現に向けて

デジタル田園都市国家構想基本方針 (令和4年6月7日閣議決定) p22より抜粋、一部加工

デジタル推進人材

5年間で230万人育成(※) (2024年度末までに年間45万人の育成体制を構築

ビジネス アーキテクト

データ サイエンティスト エンジニア・ オペレータ

サイバー セキュリティスペシャリスト

UI/UX デザイナー

2024年度末までに 年17万人

大学·高専

卒業生

(応用基礎レベル)

【文部科学省】

2024年度末までに**年16.6万人**

DX推進施策 (DX銘柄·DX認定等) を通した人材育成促 【経済産業省】

特定分野におけるデジ タル人材育成施策

【農林水産省、国土交通省、総務省】

ポータルサイトを通し た適下コンテンツの紹 介

- •情報処理技術者試験
- ·民間検定試験
- ·民間教養記達劉

2024年度末までに 年13.5万人

- •教育訓練給付
- •公的職業訓練
- •人材開発支援助成金
- ※全受講者の3割程度がデジタ ル分野の訓練を受講することを 目指す。

【厚生労働省】

民間企業等が 独自に取り組む DX人材育成





リテラシー人材





新社会人 (年100万人)

現役社会人 (6,800万人)

※ 「デジタル田園都市国家構想基本方針」(令和4年6月7日閣議決定)において、「デジタル推進人材」について、その育成・確保の数値目標としては、デジタル社会の推進に最低限必要な人数を マクロ的観点から大胆な仮説をもとに推計し、330万人と設定されている。また、この330万人と、現在の情報処理・通信技術者の人数である約100万人との差である、230万人を育成・確保するため、 2024年度末までに年間45万人育成する体制を整え、2026年度末までに230万人の育成を目指すこととされている。

なお、「デジタル田園都市国家総合戦略」(令和4年12月23日閣議決定)、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」(令和5年6月16日閣議決定)等においても、同様の目標 が掲げられている。

厚生労働省のデジタル人材育成の取組の全体像

離職者向けの支援

ハロートレーニング (公共職業訓練、求職者支援訓練)

離職者等に対して、民間教育訓練機関等も活用し、無料の職業訓練を提供。民間訓練実施機関等へは委託費等を支給。

- デジタル分野の訓練コースの設定を促進するため、 DX推進スキル標準に対応した訓練コースや、IT分 野・WEBデザインの資格取得を目指すコース、実践的 な経験を積むための企業実習を行うコースについて、訓 練実施機関への委託費等を上乗せ。
- デジタル分野のオンライン訓練においてPC等の貸与に 要する経費について委託費等の対象に追加。

離職者及び在職者向けの支援

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受けた場合に、その費用の一部(2割~最大8割)を「教育訓練給付」として雇用保険により支援。

○ 第四次産業革命スキル習得講座(経済産業大臣認定) と連携等、関係省庁と連携して、デジタル分野の講座指 定を促進。

企業(在職者)向けの支援

人材開発支援助成金

職業訓練等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等を助成。

- 高度なデジタル人材の育成のための訓練を高率助成するとともに、IT分野未経験者の即戦力化のための訓練やデジタル分野を含む研修をeラーニングで効率的に受講できるサブスクリプション型のサービスを利用した訓練を助成。
- 事業展開や、デジタル技術による業務の効率化等を行う ために新たに必要となる知識等を習得させる訓練に高率助成。

生産性向上人材育成支援センター

中小企業等に対して、

- 人材育成に関する相談、
- ② 人材育成プランの提案、
- ③ 民間教育訓練機関等を活用したオーダーメイド型職業訓練の実施、

まで一貫して支援する総合窓口。

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ等に設置(全国87ヶ所)

【訓練コースの例(IT関連)】

- ・クラウド活用 ・IoT活用によるビジネス展開 ・AI活用
- ・RPA活用・ビッグデータ活用

デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

一个和 7 年度当初予算案 $14_{ ilde{6}}$ ($15_{ ilde{6}}$) $_{ ilde{X}}$ () 内 $_{ ilde{1}}$ 内 $_{ ilde{1}}$ 有

Ę	労働特会	子子特会	一般	
労災	労災 雇用 徴収			会計

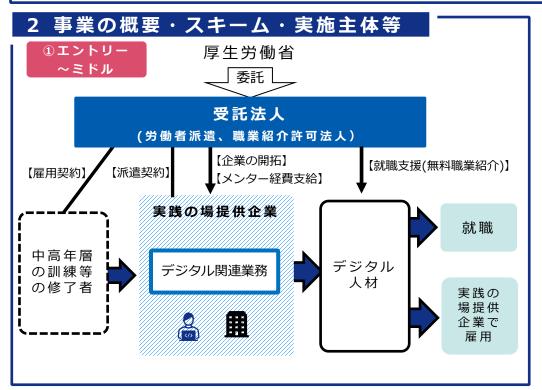
1 事業の目的

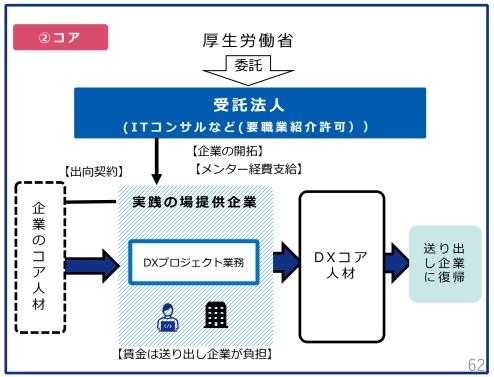
生成AIを含むデジタル人材の育成が急務である中、以下の2つのタイプの人材はOFF-JTだけでは不十分で実務経験が必要とされている。

- ①他職種からIT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者は、公的職業訓練等を修了し一定のスキルを得ても未経験のため就職率が低い 傾向(※1)。
- ②IT以外の産業分野の企業のDX推進のためには、企業内に、DXを推進する人材が必要だが、こうした人材は座学講座だけでは足りず、 実践の場を通じて経験を積むことが必要(※2)。

このため、①、②のケースのための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な 支援の在り方を検証する。(事業実施期間:令和5年度~7年度)

- ※1 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代68.2%、デジタル65.7%、全体35歳以上63.0%、デジタル53.5%(令和3年度公共職業訓練(都道府県分))
- ※2 デジタル人材育成のため「自社のe-ラーニング」(59.3%)を実施しているものの、「取り組んでいるがDXにつながらない」(28.2%)、「推進できる人がいない」(27.4%)傾向がある。 育成が必要なDX人材は「現場でDXを企画・推進するデジタル変革人材」(65.6%)、「現場でデジタルを活用できるデジタル活用人材」(46.2%)などと考えられており、現場でのアウトプットも含めた「実践的な学び」の機会が必要(パーソルプロセス&テクノロジー株式会社「DX・デジタル人材育成トレンド調査2022」)





(9)リ・スキリング施策の普及・促進

職場における学び・学び直し促進ガイドライン(令和4年6月策定)について

意義

- 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発(「人への投資」)の抜本的な強化を図るため、企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示したもの。
- 企業の人的資本投資(人的資本経営)への関心が高まっている。「ガイドライン」は、労働政策審議会(人材開発分科会)という「労使双方の代表」による検討・審議を経て、公的に初めて、その「具体的内容や実践論」の全体像を体系的に示すもの。

内容面のポイント

- 変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける **「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「I 基本的な考え方」に続き、「II 労使が取り組む べき事項」、「II 公的な支援策」の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、<u>「学びのプロセス」</u>(①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価)に沿って、「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に提示。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための<u>「経営者」の役割</u>、②学びの方向性・目 標の擦り合わせやサポートを行う<u>「現場のリーダー」の役割</u>、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行 う「キャリアコンサルタント」の役割を強調するほか、④「労働者相互」の学び合いの重要性も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、<u>広く公的な支援策を掲載。参考になる「企業事例」</u>も紹介。

普及・促進

○ 労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個々人まで広く周知**を図り、「人への投資 施策パッケージ」で拡充 されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。

職場における学び・学び直し促進ガイドライン 概要 (令和4年6月策定)

基本的な考え方

- 急速かつ広範な経済・社会環境の変化は、企業内における上司・先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えたものであり、企業・ 労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育訓練の強化を図るとともに、**労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・ 学び直しを促進**することが、一層重要となる。
- 労働者の学び・学び直しを促進するためには、**労使が「協働」して取り組む**ことが必要となる。特に以下の①~④が重要である。
- ① 個々の労働者が自律的・主体的に取り組むことができるよう、**経営者が学び・学び直しの基本認識を労働者に共有**、
- ② <u>管理職等の現場のリーダーによる、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」や労働者のキャリア形成のサ</u>ポート。併せて、企業による現場のリーダーへの支援・配慮
- ③ キャリアコンサルタントによる学び直しの継続に向けた労働者に対する助言・精神的なサポートや、現場のリーダー支援
- ④ 「労働者相互」の学び合い
- 学び・学び直しにあたっては、雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しの基本認識の共有や、職務に必要な能力・スキル等の明確化を踏まえた学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、学びの機会の提供、学び・学び直しを促進するための支援、学びの実践・評価という、「学びのプロセス」を踏まえることが望ましい。
- 学び・学び直しが実践されることで、学びの気運や企業風土が醸成・形成され、キャリアの向上を実現し、より高いレベルの新たな学び・学び直しを呼び込むという「学びが学びを呼ぶ」状態、いわば、「学びの好循環」が実現されることが期待される。

Ⅱ 労使が取り組むべき事項

労使が具体的に取り組むべきと考えられる事項について、その考え方・留意点や推奨される取組例を具体化。

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

①経営者による経営戦略・ビジョンと人材

開発の方向性の提示、共有 ・ 企業が、事業目的やビジョン、重視する価値観を明らかにし、全後の経営戦略

る価値観を明らかにし、今後の経営戦略 と人材開発の方向性を提示することは、 学びの内発的動機付けにつながることか ら重要。

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

労働者の学びの目標を決定するため、②~④の取組が必要となる。

②役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

- ・ 学び・学び直しの内容や習得レベル、目標等を設定しやすくするため、役割明確化 と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を明らかにすることが重要。
- ③学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し
- ・ 労働者が、今後のキャリアの方向性や学ぶべき内容を考えるにあたって、節目ごと にキャリアの棚卸しを行うことが必要。

④学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

・ 学び・学び直しを効果的なものとする観点から、学ぶ内容や目標に関して、現場の リーダーが個々の労働者と擦り合わせを行うことが必要。 65

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

⑤学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

- ・ 急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学び・学び直 しができるよう、外部教育訓練機関の活用など、多様な形態で 行うことが必要。
- ・ 自社で得ることのできない能力・スキルや経験の獲得・実践の場として、副業・兼業や在籍型出向を活用し、本業に活かすことが期待される。

⑥労働者が相互に学び合う環境の整備

・労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要。

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

⑦学び・学び直しのための時間の確保

・ 時間の確保が必要であり、「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、時間的配慮を行うことが望ましい。

⑧学び・学び直しのための費用の支援

・ OFF-JTとして学び・学び直しを行う場合に要する費用は、基本的に企業の負担となる。「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、経済的支援をすることが望ましい。

⑨学びが継続できるような伴走支援

・ 定期的・継続的な助言や精神的なサポートを行う仕組みを設けることが望ましい。その際、キャリアコンサルタント等の活用を検討することが望ましい。

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

⑩身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

・ 学んだことを業務で実践することで、身に付けた能力・スキルが定着するという効果が期待されることから、企業は、実践の場を提供することが重要。

⑪身に付けた能力・スキルについての適切な評価

・ 学び・学び直しやそれにより得られた能力・スキルについて適切に評価を行うことが必要。それにより、新たな目標が生まれ、 更なる学び・学び直しにつながることが期待される。

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

②学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組

・ 現場の課題を把握し、経営者と労働者との結節点となっている 管理職等の現場のリーダーには、個々の労働者との学び・学び 直しの方向性・目標の擦り合わせと、労働者の学び・学び直し を含めたキャリア形成のサポートが求められる。

⑬現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

・企業は、現場のリーダーがマネジメント能力を向上して求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行い、過度な業務負担となっている場合には、軽減する等の措置を講ずることが必要。

Ⅲ 公的な支援策

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で、省庁横断的に、公的な支援策を紹介。

紹介方法としては、支援内容だけでなく、申請方法、照会先、リンク先等を明示。

リスキリング関連の主な施策 一覧 (R7.1.15時点) 〇キャリア形成・リスキリング推進事業 経済産業省 厚生労働省 ○第四次産業革命スキル習得講座認定制度 (令和7年度当初予算案41億円) IT、データ活用等の分野において、キャリアアップに繋がるような専 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援 門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定。 事業の拡充。 〇デジタル人材育成プラットフォーム 〇生産性向上人材育成支援センター 厚生労働省 経済産業省 (令和7年度概算9億円) (令和7年度概算当初予算案537億円の内数) 地域のDX加速に必要なデジタル人材を育成するため、デジタル人材育成 中小企業等に対する人材育成に関する相談、人材育成プランの提案、 企 業 プラットフォームにおいて、スキル標準に紐付ける形で民間事業者等と連 職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。 携したコンテンツの集約・提示等を実施するとともに、個々人の保有スキ 厚生労働省 〇中小企業リスキリング支援事業 ルの蓄積や取得スキルのデジタル証明等を可能とする情報基盤を構築。 (令和7年度当初予算案2.5億円)【新規】 ○人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」、 中小企業の人材育成等に関する専門的な助言・指導による支援。 厚生労働省 「事業展開等リスキリング支援コース」 〇団体等検定制度 厚生労働省 (令和7年度当初予算案444億円) (令和7年度当初予算案0.69億円)【新規】 労働者がスキルアップのため自発的に受講する訓練等を支援する企業 スキルの階層化・標準化に向けた幅広い職種における団体等検定制 や新規事業の立ち上げなどに伴って職務が変更となる従業員に必要な訓 度の活用促進に向けた施策。 練を行う企業への支援を実施。 支援対象 〇リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業 〇リカレント教育エコシステム構築支援事業 経済産業省 文部科学省 間 (令和4年度補正753億円、令和5年度補正97億円) (令和6年度補正21億円)【新規】 接 個人に対して、キャリア相談からリスキリング、転職までを一体的に支 事 大学等が地域や産業界と連携・協働して、中小企業経営者や産業界の 援する仕組み整備に要する費用を民間事業者経由で補助。 業者(大学含む) 人材育成ニーズを踏まえたリカレント教育プログラムを開発・実施。 〇中小企業大学校における経営者・経営幹部リスキリング ○地域ニーズに応える産学官連携を通じた (令和7年度概算221億円の内数) リカレント教育プラットフォーム構築支援事業 経済産業省 文部科学省 (令和5年度補正1.4億円) 中小企業大学校で、経営者・経営幹部を対象にした、 地域における人材ニーズの把握や、経営者向けのプログラム開発など、 財務・会計、経営戦略、組織マネジメントなどの実践的な研修を提供。 経 大学や自治体等がリカレント教育のプラットフォームを構築。 由 厚生労働省 厚生労働省 〇教育訓練給付制度 〇教育訓練休暇給付金及び新たな融資制度の創設 直 (令和7年度当初予算案118億円) (教育訓練休暇給付金 令和7年度当初予算案78億円)【新規】 接給 (融資制度 令和7年度当初予算案0.81億円)【新規】 自らデジタル分野等のスキルアップに取り組む個人への直接支援を 拡充し、給付率を最大8割に引き上げ。 教育訓練のための休暇を取得した場合に、生活を支えるための給付金 を支給する制度や、雇用保険被保険者以外の者について、教育訓練を 受けるに当たって必要となる費用を融資する融資制度を創設。

(10)その他

三位一体の労働市場改革の指針(抜粋)(人材開発統括官関係)

4. リ・スキリングによる能力向上支援

(1)個人への直接支援の拡充

- 国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっており、現在、企業経由が 75%(771 億円(人材開発支援助成金、公共職業訓練(在職者訓練)、 生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金))、個人経由が 25%(237 億円(教育訓練給付))となっている。これについては、働く個人が主体的に 選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高め ていく。
- 雇用保険の教育訓練給付に関しては、高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上が期待される分野(IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究、営業/マーケティング、経営・企画、観光・物流など)について、リ・スキリングのプログラムを受講する場合の補助率や補助上限について、拡充を検討することとし、具体的な制度設計を行う。
- 特に今般拡充する部分については、在職者を含め労働者が自身の有するノウハウやスキル、本人の意向に応じて、リ・スキリングプログラムを受ける内容、進め方を、コンサルティングを受けながら適切に選択できるように、ハローワーク、職業訓練校などで、事前に在職者へのコンサルティングとリ・スキリングの内容の妥当性の確認を行うこととする。キャリアコンサルタントの役割の強化を図り、将来的には、民間に在籍するキャリアコンサルタントの一部にも、支援措置の妥当性の確認の役割を担わせる可否の検討を進める。
- 企業経由の支援策についても、その中身を見直しつつ、必要なものについては充実させることを検討する。この際、企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。フリランスの方々にも、柔軟で多様な訓練機会を提供する。

(3) 「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し

- 本指針を踏まえ、パッケージの各支援策が労働者にとってより利用しやすいものとなるよう、毎年度パッケージの実施状況をフォローアップし、その結果を翌年度 の予算内容へと反映する。
- あわせて、受講後の処遇改善・社内外への昇進・登用に与える効果について計測し、分析を行い、施策の改善に生かす。

(5) デジタル分野などの認定講座の拡充

○ デジタル分野へのリ・スキリングを強化するため、専門実践教育訓練について、デジタル関係講座数(179 講座(2023 年4月時点))を、2025 年度末までに 300 講座以上に拡大する。その際、生成AIなど、今後成長が期待され、今の時代に即した分野に関する講座の充実を図る。

(6)給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組みの柔軟化

○_給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組み(特定支出控除)について、勤務先企業だけでなく、キャリアコンサルタントも、そのリ・スキリングが職務に関連する旨の証明を行えるように改正した。新制度の活用状況も見ながら、更なる制度の柔軟化を検討する。

三位一体の労働市場改革の指針(抜粋)(人材開発統括官関係)

6. 成長分野への労働移動の円滑化

(4) 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化

- 成長分野への円滑な労働移動のため、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタント(現在 6.4 万人)が、 その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制を整備する。
- このため、
 - ① ハローワークの保有する「求人・求職情報」を加工して集約し、
 - ② 民間人材会社の保有する「求人情報」のうち、職種・地域ごとに、求人件数・(求人の)賃金動向・必要となるスキルについて、求人情報を匿名化して集約することとし、その方法については、人材サービス産業協議会の場において検討を行う。
 - ③ 民間の協議会・ハローワーク等に情報を集約し、一定の要件を満たすキャリアコンサルタントに基礎的情報を提供することとする。
 - ④ 官においては、ハローワークにおいて、キャリアコンサルティング部門の体制強化などのコンサルティング機能を強化し、在職時からの継続的な相談支援の 充実を図る。
- 公共職業訓練制度については、申請のオンライン化やハローワークの就職データの活用による民間教育訓練事業者の業務の効率化を推進するとともに、現場の 民間教育訓練事業者からの意見を直接聴取する仕組みの導入等を速やかに実現する。
- ○また、ハローワークにおいて推薦する職種について、転職前後の賃金を捕捉・比較する方法を検討する。その上で、転職前後の賃金上昇可能性やその後の熟練度に応じた更なる上昇可能性まで考慮に入れた推薦が行われるよう、制度の運営改善を行う。○ なお、求職者が中小・小規模企業を選択肢の一つとして検討できるように、個々の中小・小規模企業の強みや魅力についての定性的情報をキャリアコンサルタントが求職者に対し効果的に提供する方途について検討を行う。

7. 多様性の尊重と格差の是正

(2) 中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等

○ 中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なリ・スキリングであっても、賃金助成などの支援策の拡充を検討する。

(6) 外国人労働者との共生の推進

○技能実習制度等の見直しについて、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議の議論等を踏まえ、具体化に向けて検討を行う。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版(抜粋)(人材開発統括官関係)

Ⅲ.三位一体の労働市場改革の早期実行

(2)労働移動の円滑化

- ○現場人材等の評価制度の構築とスキル取得支援
- ・人手不足が目立つ、自動車運転業(物流・人流)、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業(修理や検査を含む)、介護業、観光業、飲食業等といった職種については、業界団体にスキル標準を策定いただき、スキルの評価制度を政府が認定するとともに、政府としても、これらのスキル習得のための講座受講支援を実施する。
- ・具体的には、<u>業界団体・個別企業が策定する民間検定を政府が認定する新たな枠組みを通じ、既存の公的資格(技能検定等)ではカバーできていなかった産業・職種</u> <u>におけるスキルの階層化・標準化を進める</u>。さらに、<u>認定された検定に係るスキルの習得のための講座受講については、本年秋から、教育訓練給付の対象に追加し、</u> <u>政府として支援を行う</u>。
- ・官民を挙げたスキルの評価制度の導入拡大を図るため、<u>人手不足感が強く、かつ、労働者のスキル向上を処遇に結び付ける仕組みが十分存在していなかった業界を中</u> 心に、この制度の導入について、事業所管省庁を通じた業界団体への要請を実施する。
- ○官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化
- ・求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の遅れている共有化を加速するため、これまで民間人材会社が保有していた領域を含め、政府の側で、直接、民間の求 人情報について、民間のデータ会社等の協力を得て、本年度から、広範かつ詳細な収集・集計の委託事業を実施する。さらに、これによって得られた民間の求人情報 と、官(ハローワーク等)で保有する求人・求職情報とを集約し、<u>民間のキャリアコンサルタントが労働者に指導・助言を行う際に具体的に参考とできる粒度で</u>広く 情報公開を実施する。

(3) リ・スキリングによる能力向上支援

- ・デンマークのリ・スキリングは、受講者の7割が在職者だが、日本は失業者が6割である。我が国では、就職をすると、学び直し慣行が薄くなる。労働者の生活安定 性を維持したままで、リ・スキリングを進めるためにも、在職期間中のリ・スキリングの強化を図る。
- ・また、企業経由の支援策についても、その中身を見直しつつ、必要なものについては充実させることを検討する。
- ○リ・スキリングのプラットフォームの構築
- ・全世代のリ・スキリングを進める。

Ⅲ. 経済社会の多極化

- 1. 地方創生とデジタル田園都市国家構想の実現
- (1) デジタル田園都市国家の基盤整備・中山間地域の生活環境改善
- ○デジタル人材の育成
- ・地域が抱える課題の解決をけん引するデジタル人材について、本年度末までに年間45万人を育成できる体制を構築し、2026年度までに合計330万人を確保する。この ため、大学生・高等専門学校生の育成(年17万人)、社会人等のスキルアップ支援(年13万人)、職業訓練等(年13.5万人)などの各領域においてデジタル人材の育 成を推進し、フォローアップを行う。

経済財政運営と改革の基本方針2024 (抜粋) (人材開発統括官関係)

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現~賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上~

- 1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」
- (1) 官民連携による国内投資拡大とサプライチェーンの強靱化
 - ・非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。

(2)三位一体の労働市場改革

- ・賃上げを持続的・構造的なものとするため、三位一体の労働市場改革を推進する。
- ・リ・スキリングによる能力向上支援については、全世代のリ・スキリングを推進する。
- ・教育訓練給付の給付率の引上げを含めた拡充、対象資格・講座の拡大に取り組む。(中略)2024年3月に創設した団体等検定に係るスキルの習得講座の対象への追加 について、2024年中に検討を行うとともに、幅広い業種(建設、物流、観光等)において、業所管省庁や業界団体の協力を得て、団体等検定制度の活用を促進する。
- ・成長分野への労働移動の円滑化については、求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の整備・集約を進めるとともに、<u>2025年度に、リ・スキリングのプログラ</u>ムや施策内容を含む各種情報を可視化するプラットフォームの整備を開始する。
- 5. 地方創生及び地域における社会課題への対応
- (1) デジタル田園都市国家構想と地方創生の新展開
 - ・地域社会のニーズに合わせ、先端技術の社会実装等に取り組むモデル地域を創出するため、連携"絆"特区等を活用しながら、制度・規制改革や施策間・地域間連携、 デジタル田園都市国家構想交付金による効果的な取組への支援の重点化をパッケージ化して支援する。5G利活用等の優良事例を支えるサービス・システムの効果 的・効率的な横展開、光ファイバ、5G、データセンター等のデジタル基盤の全国での整備、デジタル人材育成等を推進する。

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現~「経済・財政新生計画」~

- 3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題
- (1)全世代型社会保障の構築
- ・少子高齢化・人口減少を克服し、「国民が豊かさと幸せを実感できる持続可能な経済社会」を目指すためには、国民の将来不安を払拭し「成長と分配の好循環」の基盤となる改革を進めるとともに、長期推計を踏まえ、中長期的な社会の構造変化に耐え得る強靱で持続可能な社会保障システムを確立する必要がある。このため、中長期的な時間軸も視野に入れ、医療・介護DXやICT、ロボットなど先進技術・データの徹底活用やタスクシフト/シェアや全世代型リ・スキリングの推進等による「生産性の向上」、女性・高齢者など誰もが意欲に応じて活躍できる「生涯活躍社会の実現」、「こども未来戦略」の効果的な実践による「少子化への対応」など関連する政策総動員で対応する。