

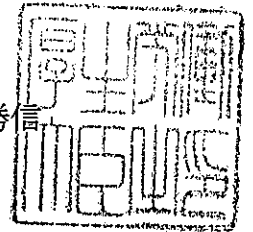
厚生労働省発職 0327 第 1 号

平成 30 年 3 月 27 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



別紙「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要
綱

（人材開発統括官関係）

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一〇八 （略）

九 人材開発支援助成金制度の改正

- （一） 人材開発支援助成金を人材開発支援コース助成金とし、キャリアアップ助成金（人材育成コース）を特別育成訓練コース助成金とし、建設労働者確保育成助成金の一部を建設労働者認定訓練コース助成金及び建設労働者技能実習コース助成金とし、障害者職業能力開発助成金を障害者職業能力開発コース助成金とすること。

- （二） 人材開発支援コース助成金制度の改正
 - イ キャリア形成支援制度導入コース及び職業能力検定制導入コースを廃止すること。

ロ 有給教育訓練休暇制度に係る助成を創設し、次のとおり支給するものとする。

当該事業主以外の者の行う職業訓練等を受けるために必要な有給休暇の付与による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進する措置を新たに行った事業主に対し、三十万円（生産性要件に該当する事業主にあつては三十六万円）を支給するものとする。

(三) 特別育成訓練コース助成金について、その雇用する有期契約労働者等（短時間労働者及び派遣労働

者を除く。）に中小企業等担い手育成訓練を受けさせる事業主に対する助成制度を創設し、次に掲げる額の合計額を支給するものとする。

イ 中小企業等担い手育成訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数に四百七十五円（生産性要件に該当する事業主にあつては、六百円）（中小企業事業主にあつては、七百六十円（生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円））を乗じて得た額

ロ 対象者一人につき、一の中小企業等担い手育成訓練（座学等を除く。）の実施時間数に六百六十

五円（生産性要件に該当する事業主にあつては、八百四十円）（中小企業事業主にあつては、七百六十円（生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円））を乗じて得た額

(四) 人材開発支援コース助成金の岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業主を対象とする特例措置について、平成三十一年三月三十一日まで延長すること。

十 キャリア支援企業創出促進事業の改正

平成二十九年度をもって事業を廃止すること。

十一 (略)

十二 認定訓練助成事業費補助金制度の改正

特定被災区域内の事業主等を対象とする特例措置について、平成三十一年三月三十一日まで延長する
こと。

第二 (略)

第三 その他

一 この省令は、平成三十年四月一日から施行すること。

- 二 この省令の施行に関し必要な経過措置等を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について【概要】

I. 雇用保険法施行規則の一部改正

1. 人材開発支援助成金

(1) 助成メニューの整理統合

助成メニューを目的別に集約することにより、人材育成を効果的に推進し、事業主の申請等の利便性を高め、助成金の活用促進を図るため、キャリアアップ助成金の人材育成コース、建設労働者確保育成助成金の認定訓練コース及び技能実習コース並びに障害者職業能力開発助成金を統合し、助成メニューを7類型（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース及び障害者職業能力開発コース）に整理統合する。

※建設労働者技能実習コース助成金について、一部助成率の見直しを予定しているが、この見直しは建設労働者の雇用管理改善の一環として職業安定分科会への諮問事項となる。

<29年度>

《人材開発支援助成金》

特定訓練コース	・労働生産性の向上に係る訓練(新規) ・雇用型訓練 ・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
一般訓練コース	上記以外の訓練
キャリア形成支援制度導入コース	→廃止 ・セルフ・キャリアドック制度 ・教育訓練休暇等制度
職業能力検定制度導入コース	→廃止 ・技能検定合格報奨金制度 ・社内検定制度・業界検定

《キャリアアップ助成金》

人材育成コース	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練
---------	---------------------

《建設労働者確保育成助成金》

認定訓練コース	・認定職業訓練または指導員訓練のうち建設関連の訓練
技能実習コース	・安衛法に基づく教習及び技能講習や特別教育 ・能開法に規定する技能検定試験のための事前講習 ・建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習など

《障害者職業能力開発助成金》

・障害者職業能力開発訓練施設等の設置等 ・障害者職業能力開発訓練運営費（人件費、教材費等）
--

<30年度>

《人材開発支援助成金》

人材開発支援コース助成金	
特定訓練コース	・労働生産性の向上に係る訓練(新規) ・雇用型訓練 ・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
一般訓練コース	上記以外の訓練
教育訓練休暇付与コース	・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
特別育成訓練コース助成金	
特別育成訓練コース	・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
建設労働者認定訓練コース助成金	
建設労働者認定訓練コース	・認定職業訓練または指導員訓練のうち建設関連の訓練
建設労働者技能実習コース助成金	
建設労働者技能実習コース	・安衛法に基づく教習及び技能講習や特別教育 ・能開法に規定する技能検定試験のための事前講習 ・建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習など
障害者職業能力開発コース助成金	
障害者職業能力開発コース	・障害者職業能力開発訓練施設等の設置等 ・障害者職業能力開発訓練運営費（人件費、教材費等）

《人材開発支援助成金 助成率・助成額一覧表》

支給対象となる訓練等		助成率・助成額 注：（ ）内は中小企業以外	
		生産性要件を満たす場合	
人材開発支援コース助成金			
特定訓練コース	OFF-JT 経費助成：45（30）％ 【60（45）％ ※1】 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）％ ※1】 賃金助成：960（480）円 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：840（480）円	
一般訓練コース	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	
教育訓練休暇付与コース	定額助成：30万円	定額助成：36万円	
特別育成訓練コース助成金			
特別育成訓練コース	OFF-JT 経費助成：実費（※2） 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（※2） 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	
建設労働者認定訓練コース助成金			
建設労働者認定訓練コース	経費助成（訓練を実施した場合）： 広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額の1/6 賃金助成（雇用する建設労働者に訓練を受講させた場合）：4,750円/日・人	賃金助成（雇用する建設労働者に訓練を受講させた場合）：6,000円/日・人	
建設労働者技能実習コース助成金			
建設労働者技能実習コース	経費助成 20人以下中小建設事業主：75％ <u>21人以上中小建設事業主 35歳未満：70％</u> <u>35歳以上：45％</u> （女性建設労働者に対して技能実習を行った場合）中小建設事業主を除く建設事業主：（60％） 賃金助成 20人以下：7,600円/日・人 21人以上：6,650円/日・人	経費助成 20人以下中小建設事業主：90％ <u>21人以上中小建設事業主 35歳未満：85％</u> <u>35歳以上：60％</u> （女性建設労働者に対して技能実習を行った場合）中小建設事業主を除く建設事業主：（75％） 賃金助成 20人以下企業：9,600円/日・人 21人以上企業：8,400円/日・人	等
障害者職業能力開発コース助成金			
障害者職業能力開発コース	（施設等） 3／4（上限額：5,000万円、更新の場合は1,000万円） （運営費） 4／5（上限額：1人当たり17万円）（※3）		
※1・雇用型訓練において、建設業、製造業、情報通信業の分野（特定分野）の場合 ・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業の場合 ※2・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） ※3・重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者以外は3／4（上限額16万円）、 重度障害者等が就職した場合10万円を追加支給。			

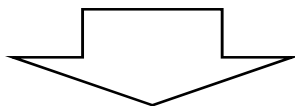
(2) 各コースの改正概要

① 人材開発支援コース

制度導入助成について、教育訓練休暇付与コースを新設するとともに、キャリア形成支援制度導入コース及び職業能力検定制度導入コースについては、平成 29 年度限りで廃止する。

【現行制度の助成率・助成額一覧表】

支給対象となる訓練		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	
訓練助成			
特定訓練コース	OFF-JT 経費助成：45（30）％ 【60（45）％ ※1】 賃金助成：760（380）円 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：665（380）円	OFF-JT 経費助成：60（45）％ 【75（60）％ ※1】 賃金助成：960（480）円 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：840（480）円	
一般訓練コース	OFF-JT 経費助成：30％ 賃金助成：380円	OFF-JT 経費助成：45％ 賃金助成：480円	
制度導入助成			
<u>・キャリア形成支援制度導入コース</u>		制度導入助成	制度導入助成
<u>・職業能力検定制度導入コース ※2</u>		47.5万円	60万円
※1・雇用型訓練において、建設業、製造業、情報通信業の分野（特定分野）の場合 ・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック導入企業の場合			
<u>※2 業界検定制度の導入に係る助成対象は、事業主団体等（経費助成2／3）</u>			



【制度改正後の助成率・助成額一覧表】

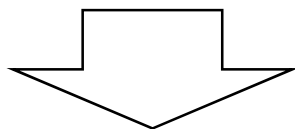
支給対象となる訓練	助成率・助成額 注：（ ）内は中小企業事業主以外	
		生産性要件を満たす場合
人材開発支援コース助成金		
特定訓練コース	OFF-JT 経費助成：45（30）％ 【60（45）％ ※】 賃金助成：760（380）円/時・人 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：665（380）円/時・人	OFF-JT 経費助成：60（45）％ 【75（60）％ ※】 賃金助成：960（480）円 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：840（480）円
一般訓練コース	OFF-JT 経費助成：30％ 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45％ 賃金助成：480円/時・人
教育訓練休暇付与コース	定額助成：30万円	定額助成：36万円
※・雇用型訓練において、建設業、製造業、情報通信業の分野（特定分野）の場合 ・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業の場合		

② 特別育成訓練コース

人手不足対策の一層の強化を図るため、中小企業等担い手育成訓練（５頁参照）を特別育成訓練コースの助成対象訓練に追加する。

【現行制度の助成額一覧表】

支給対象となる訓練	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
<u>キャリアアップ助成金</u> <u>（人材育成コース）</u>	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練	OFF-JT 経費助成：実費（※） 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（※） 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
※一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。			



【制度改正後の助成額一覧表】

支給対象となる訓練	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
<u>人材開発支援助成金</u> <u>（特別育成訓練コース）</u>	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・ <u>中小企業等担い手育成訓練</u>	OFF-JT 経費助成：実費（※） 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（※） 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
※一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。 <u>（中小企業等担い手育成訓練は対象外）</u>			

【中小企業等担い手育成訓練の概要】

《助成対象事業主》

専門的な知識及び技能を有する事業主の団体又はその連合団体（いわゆる業界団体）と事業主とが共同して作成する訓練実施計画に基づき、その雇用する有期契約労働者等（短時間労働者及び派遣労働者を除く。）に中小企業等担い手育成訓練（※）を受けさせる事業主

※ 中小企業等担い手育成訓練の要件

- ・実習と座学等が効果的に組み合わせられたものであり、かつ、実習と座学等とが相互に密接な関連を有するものであること
- ・職業訓練の実施期間が3年以下であること
- ・実習の時間数の職業訓練の総訓練時間数に占める割合が1割以上9割以下であること。
- ・職業訓練を受ける有期契約労働者等に対して、適正な能力評価を実施すること
- ・職業訓練の指導及び能力評価に係る担当者及び責任者が選任されていること
- ・職業訓練を修了した有期契約労働者等の労働契約の更新等の取扱い及び当該取扱いに係る基準が定められていること

《支給額》

※ 〈 〉は生産性要件に該当する場合の額、（ ）は中小企業事業主以外の額

OFF-JT

賃金助成：760 円〈960 円〉/時・人 （475 円〈600 円〉/時・人）

OJT

実施助成：760 円〈960 円〉/時・人 （665 円〈840 円〉/時・人）

③ 東日本大震災に伴う特例措置の延長

人材開発支援コース助成金の岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業主を対象とする特例措置について、平成31年3月31日まで延長する。

《特例措置》

（ ）内は中小企業事業主以外

	経費助成	賃金助成	OJT実施助成
一般訓練コース	1/2（1/3）	800（400）円	—
特定訓練コースのうち認定 実習併用職業訓練	1/2（1/3）	800（400）円	700（600）円

（参考）

《平成30年度原則》

（ ）内は中小企業事業主以外

	経費助成	賃金助成	OJT実施助成
一般訓練コース	30/100	380円	—
特定訓練コースのうち認定 実習併用職業訓練	45/100 （30/100）	760（380）円	665（380）円

※助成率・助成額については平成29年度の内容から変更無し。

2. キャリア支援企業創出促進事業

(1) キャリア支援企業創出促進事業の廃止

キャリア支援企業創出促進事業について、平成 29 年 6 月に実施された行政事業レビュー（公開プロセス）において、「事業全体の抜本的改善」の評価を受けたことを踏まえ、平成 29 年度をもって事業を廃止する。

平成 30 年度以降は、キャリアコンサルティングの導入支援の一部について「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」に継承し、これ以外のメニューについては、必要な見直しを行った上で、労働局に移管し、関連業務と一体的・効率的に運営する。

【現行制度の概要】

1 趣旨・目的

企業内において、労働者のキャリア形成を促進するためには、事業主が労働者に対し、必要な情報の提供や相談の機会の確保の援助を行うことが重要である。

しかしながら、中小企業においては、人材育成のノウハウが乏しい傾向にあり、労働者の能力開発を通じた効果的なキャリア形成を行うことが難しい状況にある。このため、全国に職業能力開発サービスセンターを整備し、以下のキャリア形成支援に関する総合的な支援を行う。

2 事業概要

(1) 企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援・情報提供の実施

職業能力開発サービスセンターに人材育成コンサルタント等を配置し、企業内のキャリア形成や職業能力開発に関する取組を促進させるため、事業内職業能力開発計画の作成支援をはじめ、企業訪問による情報提供、助言指導、そのフォローアップ等による支援を行う。

(2) 非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施

職業能力開発サービスセンターにキャリアコンサルタントを配置し、業界団体等への巡回、事業所等への訪問により、中小企業で働く非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングや、企業へのキャリアコンサルティング等支援を行う。

(3) 職業能力開発推進者講習等の実施

企業内における職業能力開発推進役である「職業能力開発推進者」に対し、必要な知識・技能を付与するための職業能力開発推進者講習を実施する。

3. 認定訓練助成事業費補助金

(1) 認定訓練助成事業費補助金の特例措置の延長

東日本大震災により被災した施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げに関する特例措置について、平成 31 年 3 月 31 日まで延長する。

【現行制度の概要】

平成 29 年度までの暫定措置として、東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費についての都道府県への補助率を $1/2$ から $2/3$ に引き上げるとともに、補助対象の経費全体に占める国庫負担割合の上限を $1/3$ から $1/2$ に引き上げる。

II. 施行期日等

1. この省令は、公布の日から施行する。
2. この省令の施行の日前にこの省令による改正前の雇用保険法施行規則に基づく措置を講じた事業主に対する各助成金の支給については、なお従前の例によるものとする等必要な経過措置を定める。
3. その他所要の規定の整備を行う。

(参考) 人材開発支援助成金の各コース概要

資料1-3

コース名	助成目的	業種・規模・対象者	助成内容	主な助成率・助成額 ※（ ）内は中小企業以外
特定訓練コース	<u>労働生産性の向上に資するなど、訓練効果が高い訓練</u> を実施した場合に高い助成率・助成額で助成金を支給することにより、 <u>職業能力開発を促進</u> する。	業 種： <u>限定なし</u> 規 模： <u>中小企業、中小企業以外、事業主団体等</u> 対象者： <u>正社員労働者</u>	・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 に係る訓練を行った場合に <u>訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成</u> 。	OFF-JT 経費助成： <u>45（30）%</u> 賃金助成： <u>760（380）円/時・人</u> OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成： <u>665（380）円/時・人</u>
一般訓練コース	他のコースに該当しない訓練について、幅広く助成金を支給することにより、 <u>中小企業における企業内の人材育成を促進</u> する。	業 種： <u>限定なし</u> 規 模： <u>中小企業、事業主団体等</u> 対象者： <u>正社員労働者</u>	職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための訓練を行った場合に、 <u>訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成</u> 。	OFF-JT 経費助成： <u>30%</u> 賃金助成： <u>380円/時・人</u>
教育訓練休暇付与コース	有給の教育訓練休暇制度を導入・実施した中小企業に対して助成金を支給することにより、 <u>労働者の自発的な職業能力開発の機会確保を促進</u> する。	業 種： <u>限定なし</u> 規 模： <u>中小企業</u> 対象者： <u>正社員労働者</u>	有給の教育訓練休暇制度を導入し、3年間の間に以下の両方の要件を満たした場合に <u>定額支給</u> ①企業規模に応じた最低人数がそれぞれ5日以上の休暇 ②1年ごとの期間内に1人以上が休暇を取得	<u>定額助成：30万円</u>
特別育成訓練コース （旧キャリアアップ助成金人材育成コース）	非正規雇用労働者に職業訓練を実施した場合に助成金を支給することにより、 <u>正規雇用労働者等への転換、又は処遇の改善</u> を図る。	業 種： <u>限定なし</u> 規 模： <u>中小企業、中小企業以外</u> 対象者： <u>非正規雇用労働者</u>	・一般職業訓練（OFF-JTのみ） ・有期実習型訓練（3～6カ月のOFF-JT＋OJT） ・中小企業等担い手育成訓練（最長3年のOFF-JT＋OJT） に係る訓練を行った場合に <u>訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成</u> 。	OFF-JT 経費助成： <u>10万円～50万円/人（7万円～30万円/人）</u> 賃金助成： <u>760（475）円/時・人</u> OJT 実施助成： <u>760（665）円/時・人</u>
建設労働者認定訓練コース （旧建設労働者確保育成助成金）	能開法に規定する認定職業訓練又は指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成金を支給することにより、 <u>建設業における若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上</u> を図る。	業種： <u>建設業</u> 規模： <u>中小企業、中小事業主団体</u> 対象者： <u>限定なし</u>	能開法に規定する認定職業訓練又は指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に <u>訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成</u> 。	経費助成： <u>補助対象経費の16.7%</u> 賃金助成： <u>4,750円/日</u>
建設労働者技能実習コース （旧建設労働者確保育成助成金）	キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成金を支給することにより、 <u>建設業における若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上</u> を図る。	業 種： <u>建設業</u> 規 模： <u>中小企業、中小事業主団体（女性を対象に技能実習を実施する場合は、中小以外も可）</u> 対象者： <u>限定なし</u>	・安衛法による教習、技能講習、特別教育 ・能開法による技能検定試験のための事前講習 ・建設業法施行規則による登録基幹技能者講習 などの技能実習を行った場合に <u>実習経費や実習期間中の賃金の一部を助成</u> 。	・20人以下の中小企業 経費助成： <u>75%</u> 賃金助成： <u>7,600円/日</u> ・上記以外の中小企業 経費助成： <u>35歳未満 70%、35歳以上 45%</u> 賃金助成： <u>6,650円/日</u> ・中小企業以外（女性を対象に技能実習を行った場合のみ） 経費助成： <u>60%</u>
障害者職業能力開発コース	障害者（求職者）に対して職業能力開発訓練事業を実施する場合の費用の一部を助成することにより、 <u>障害者の雇用促進と職場定着</u> を図る。	業 種： <u>限定なし</u> 規 模： <u>中小企業、中小企業以外、事業主団体、各種学校法人、社会福祉法人等</u> 対象者： <u>障害者</u>	・障害者職業能力開発 <u>訓練施設等の設置等</u> ・障害者職業能力開発 <u>訓練運営費（人件費、教材費等）</u> に係る費用の一部を助成	・施設等 <u>3／4【上限額：5,000万円、更新の場合は1,000万円】</u> ・運営費 <u>4／5【上限額：1人当たり17万円】</u>



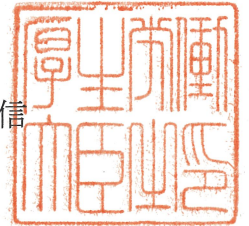
厚生労働省発開0328第2号

平成30年3月28日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



別紙「職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、
貴会の意見を求める。

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 職業訓練基準の見直し

近年の社会情勢や産業技術の革新の動向等を踏まえ、職業訓練内容の充実を図るため、普通課程の普通職業訓練における金属材料系の鉄鋼科、鑄造科、鍛造科及び熱処理科、金属加工系の塑性加工科、溶接科及び構造物鉄工科、機械系の機械加工科、精密加工科及び機械技術科、第一種自動車系の自動車製造科及び自動車整備科、第二種自動車系の自動車整備科及び自動車車体整備科並びにメカトロニクス系のメカトロニクス科の教科の科目及び訓練時間の見直しを行うものとする。こと。（別表第二関係）

第二 職業訓練指導員試験に関する見直し

一 特に不足している免許職種に係る職業訓練指導員の今後の継続的・安定的な確保に資するよう、職業訓練指導員試験の受験資格に、職業訓練指導員試験において実技試験に合格した者と同等以上の技能を有すると認められる者として厚生労働大臣が定める者を追加し、実技試験を全部免除とすること。（第四十五条の二及び第四十六条関係）

二 職業訓練指導員試験の溶接科の受験資格に、ガス溶接作業主任者免許又はガス溶接技能講習の修了証

を有する者を追加すること。（別表第十一の三関係）

第三 その他

その他所要の改正を行うこと。

第四 施行期日等（附則関係）

一 施行期日

この省令は、平成三十年四月一日から施行するものとする。

二 経過措置

この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

職業能力開発促進法施行規則 の一部を改正する省令案 資料

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案（別表2概要）

職業訓練の標準的な内容(教科の内容や訓練時間数など)を規定している訓練基準について、近年の社会情勢や産業技術の革新の動向などを踏まえて、職業訓練内容の充実を図るため、訓練基準をより適切な内容に改めるもの。
今回の改正の対象は、普通職業訓練のうち、以下の5訓練系**合計15訓練科**である。

【施行期日】平成30年4月1日

・改正する訓練科(15科)

項番	訓練系	訓練科
1	金属材料系	鉄鋼科
2	金属材料系	鑄造科
3	金属材料系	鍛造科
4	金属材料系	熱処理科
5	金属加工系	塑性加工科
6	金属加工系	溶接科
7	金属加工系	構造物鉄工科
8	機械系	機械加工科
9	機械系	精密加工科
10	機械系	機械技術科
11	第一種自動車系	自動車製造科
12	第一種自動車系	自動車整備科
13	第二種自動車系	自動車整備科
14	第二種自動車系	自動車車体整備科
15	メカトロニクス系	メカトロニクス科
		15訓練科

☆「安全衛生」に関する「訓練内容」の充実強化に伴う訓練時間の追加(4科)

金属材料系各訓練科共通の学科「安全衛生」の内容について、従来からの「産業安全」や「労働衛生」の内容に加えて、**環境面の安全確保に必要な「リスクアセスメント」に関する訓練内容を追加**する。

・金属材料系各訓練科の学科全体の総訓練時間:200時間(改正前)→**改正後:210時間(10時間増)**

☆「溶接」に関する「訓練内容」の充実強化に伴う訓練時間の追加(7科)

「溶接基本実習(金蔵加工系の共通実習科目)」や「溶接加工(機械系の専攻共通実習科目)」の内容について、近年の溶接形態の多様化に伴い**訓練内容を充実**するため、従来からの「被覆アーク溶接」や「ガス溶接」に加えて、**金属加工系では「マグ溶接」(10時間分)を、機械系やメカトロニクス系では「アーク溶接」(20時間分)の訓練内容をそれぞれ追加**する。

・金属加工系各訓練科の実技全体の総訓練時間:290時間(改正前)→**改正後:300時間(10時間増)**

・機械系機械加工科の実技全体の総訓練時間:370時間(改正前)→**改正後:390時間(20時間増)**

・機械系精密加工科の実技全体の総訓練時間:350時間(改正前)→**改正後:370時間(20時間増)**

・機械系機械技術科の実技全体の総訓練時間:830時間(改正前)→**改正後:850時間(20時間増)**

・メカトロニクス系メカトロニクス科の実技全体の総訓練時間:300時間(改正前)→**改正後:320時間(20時間増)**

☆教科科目名の統一(4科)

系基礎実技の教科科目の名称を「**自動車整備士技能検定規則(昭和26年運輸省令第71号)**」で規定されている「**一級自動車整備士**」などの実技試験科目と統一して、整合性を図る。

- ① 測定基本実習
- ② 機械操作基本実習
- ③ 工作基本実習
- ④ 安全衛生作業法

(改正後)

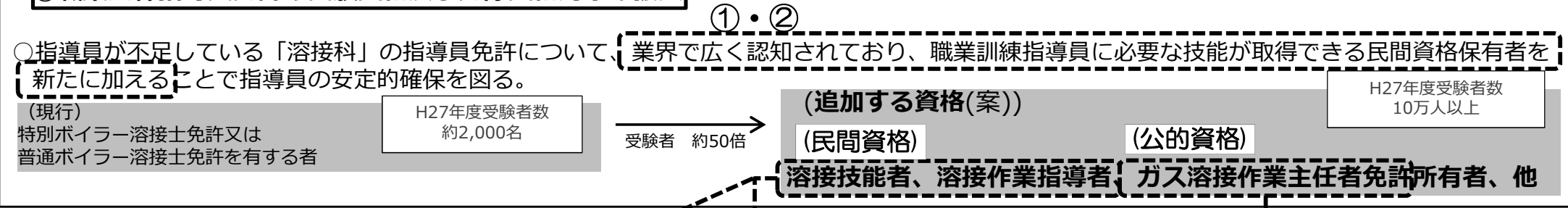
- ① 測定基本実習
- ② 工作基本実習
- ③ 安全衛生作業法

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案(第45条の2及び第46条等概要)

特に不足している免許職種に係る職業訓練指導員(愛称：テクノインストラクター)の今後の継続的・安定的な確保に資するよう、当該免許職種におけるテクノインストラクター試験の受験対象を拡大し受験者数の増加を図る必要があることから、所要の制度追加・改正を行うもの。**【施行期日】平成30年4月1日**
また、平成30年度の改正対象は、テクノインストラクターの免許職種(全123職種)のうち、「溶接科」とする。

「第3回人材開発分科会(平成30年2月6日)」説明資料

②職業訓練指導員免許の受験資格及び免除資格対象の拡大



省令改正による対応

①「実技試験合格者と同等以上の技能を有する者」への受験資格の付与
(第45条の2第3項第4号)

当該業界で広く認知され、職業訓練の実技指導時に必要な技能・技術を取得する『民間資格保有者』を指導員試験の「実技試験合格者と同等以上の技能を有する者」として、試験の受験資格を追加

②「実技試験免除」規定の追加
(第46条)

当該民間資格保有者に対して、試験受験時の「実技試験を免除」する規定を追加

③「溶接科」の「受験資格」の追加
(別表11の3)

溶接科の受験資格として、「ガス溶接作業主任者」免許又は「ガス溶接技能講習」修了者を追加

参考「実技試験合格者と同等以上の技能を有すると認められる者として厚生労働大臣が定める者」(溶接科)

・民間資格保有者の保有技能のうち、溶接の「方法(自動・半自動やティグ溶接)」を規定して、溶接の「姿勢(上向きや横向きなど)」や「材料の材質(「鋼」や「ステンレス」、「アルミ」)」、「板の厚さ(何ミリ以上)」といったより具体的・詳細な「技能」の要件は、人材開発統括官通達で規定。



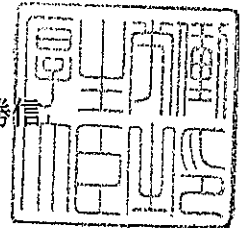
厚生労働省発開0328第4号

平成30年3月28日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



別紙「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施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

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施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 職業訓練の認定に係る厚生労働省令で定める基準の特例及び特定被災地認定職業訓練に係る厚生労働省令で定める基準の特例の延長

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施行規則附則第三条に規定する職業訓練の認定に係る厚生労働省令で定める基準の特例及び附則第三条の三に規定する特定被災地認定職業訓練に係る厚生労働省令で定める基準の特例を平成三十一年三月三十一日まで延長すること。（附則第三条及び附

則第三条の三関係）

第二 施行期日

この省令は、平成三十年四月一日から施行すること。

○ 適用期限が今年度末までとなっている震災特例措置について、被災県でのニーズを踏まえ、適用期限の1年間の延長を行う。(平成31年3月31日まで適用期限を延長)

1. 災害復旧に必要な人材育成のための震災対策特別訓練コースの設定に係る特例措置
→ 引き続き同内容で特例措置を継続することとする。

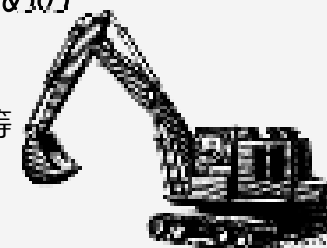
復旧・復興事業に必要な整地作業等に必要な人材(車両系建設機械運転手)を育成するための訓練の実施を奨励【対象県】岩手県、福島県

- 訓練内容 車両系建設機械運転、小型移動式クレーン、玉掛け、フォークリフトの技能講習等
- 訓練期間 10日～1ヶ月以内
- 訓練奨励金 12万円/人

(参考) 震災対策特別訓練コース実績

H27年度受講者数(岩手) 43人、就職率 23.8%(福島) 88人、就職率 43.5%

H28年度受講者数(岩手) 35人、就職率 45.7%(福島) 111人、就職率 36.1%



2. 被災県において実施した求職者支援訓練の就職率に係る特例措置
→ 引き続き同内容で特例措置を継続することとする。

被災県で実施された求職者支援訓練の就職率について、認定基準上の特例措置を設け、被災県での求職者支援訓練の実施を促進【対象県】岩手県、福島県

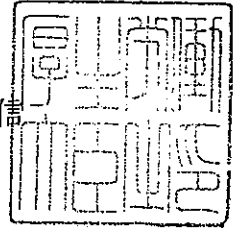
通常の取扱い	被災県における特例措置(現行)
連続する3年の間に同一の都道府県で同分野2コース以上の求職者支援訓練を行った場合に、2コース以上の就職率が、基礎コース:30%未満、実践コース:35%未満でないこと。 ※2コース以上が該当した場合、当該該当した県で当該分野の求職者支援訓練を1年間不認定。	平成29年度末までに開始する求職者支援訓練の就職率が該当した場合、0.5コースと取り扱う。(例えば、3コースが該当した場合、1.5コースと取り扱うので、<u>不認定とならない。</u>)

厚生労働省発開 0328 第 3 号
平成 30 年 3 月 28 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第九条第一項第一号の規定に基づき、下記の事項について、貴会の意見を求める。

記

- 1 職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令の一部を改正する省令案要綱

職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令の一部を改正する省令案要綱

第一 職業能力開発促進法施行規則の一部改正

一 技能検定職種の追加

1 技能検定に係る検定職種のうち、ブライダルコーディネーター及びホテル・マネジメントについて追加すること。（別表第十一の三の三、別表第十一の三の四関係）

2 技能検定の職種ごとの等級の規定について、ブライダルコーディネーター及びホテル・マネジメントの等級として一級、二級及び三級を定めること。（別表第十一の四関係）

3 技能検定の職種ごとの実技試験の実施方法の規定について、ブライダルコーディネーターの実技試験の方法として判断等試験及び実地試験を定め、ホテル・マネジメントの実技試験の実施方法として計画立案等作業試験及び実地試験を定めること。（別表第十一の四の二関係）

第二 職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令の一部改正

指定試験機関の指定の規定について、検定職種としてブライダルコーディネーター及びホテル・マネジメント

ントの項を追加し、ブライダルコーディネーター職種の技能検定試験の実施に関する業務を行う者として公益社団法人日本ブライダル文化振興協会を定め、ホテル・マネジメント職種の技能検定試験の実施に関する業務を行う者としてホテル業界検定スタートアップ支援協議会を定めること。

第三 施行期日（附則関係）

この省令は、公布の日から施行すること。

職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令の一部を改正する省令案の概要

平成30年3月

技能検定「ブライダルコーディネーター職種」の職種新設について

1 技能検定試験の概要

- ① 「ブライダルコーディネーター職種」は、ブライダル業において顧客のニーズに沿った挙式・披露宴を企画・提案し、遂行する業務に従事する職種。
- ② 顧客の個性化・多様化により顧客ニーズに沿った挙式・披露宴を行うに当たり必要な技能を対象とし、複数等級（1級、2級、3級）による試験を実施。
- ③ 業界団体である公益社団法人日本ブライダル文化振興協会が、試験を実施する指定試験機関として指定申請。

2 職種新設の背景・理由

- ① 平成27年度から2年間にわたり、厚生労働省委託事業「業界検定スタートアップ支援事業」を実施。
- ② 公益社団法人日本ブライダル文化振興協会が実施する「アシスタントブライダルコーディネーター検定」の延べ有資格者は約2万9千名であり、平成28年度受検者数は約3,900名となっており、継続的な需要があること。
- ③ 1県当たりの事業所数（結婚式場業）は100所超が2都県、50～99所が4県、20～49所が20道府県、19所以下が21県となっており、職種の対象労働者が全国的に相当数存在していること（総務省「経済センサス-基礎調査」（平成26年）より）。

3 申請内容の審査

- ① 公益社団法人日本ブライダル文化振興協会から、「ブライダルコーディネーター職種」の指定試験機関の指定申請（平成30年2月）。
- ② 職業能力開発専門調査員に、申請内容について意見聴取を行ったところ、適切であるとの回答を得た。

4 今後のスケジュール

- ① 職種新設に係る改正省令等は、平成30年5月中に公布、同日施行予定。
- ② 平成30年度下期からの試験実施を予定。

技能検定「ホテル・マネジメント職種」の職種新設について

1 技能検定試験の概要

- ① 「ホテル・マネジメント職種」は、ホテルの経営管理業務に従事する職種。
- ② ホテルにおける宿泊・料飲・宴会部門の経営管理を行うに当たり必要な技能を対象とし、複数等級（1級、2級、3級）による試験を実施。
- ③ 業界団体であるホテル業界検定スタートアップ支援協議会が、試験を実施する指定試験機関として指定申請。

2 職種新設の背景・理由

- ① 平成27年度から2年間にわたり、厚生労働省委託事業「業界検定スタートアップ支援事業」を実施。
- ② 事業所数は平成21年は47,895所、平成24年は41,592所、平成26年は41,615所であり、一定の経営管理者の需要が見込まれること（総務省「経済センサス-基礎調査」（平成21年・26年）及び「経済センサス-活動調査」（平成24年）より）。
- ③ 1県当たりの事業所数は1,000所超が12都道府県、500～999所が22府県、499所以下が13県となっており、職種の対象労働者が全国的に相当数存在していること（総務省「経済センサス-基礎調査」（平成26年）より）。

3 申請内容の審査

- ① ホテル業界検定スタートアップ支援協議会から、「ホテル・マネジメント職種」の指定試験機関の指定申請（平成30年2月）。
- ② 職業能力開発専門調査員に、申請内容について意見聴取を行ったところ、適切であるとの回答を得た。

4 今後のスケジュール

- ① 職種新設に係る改正省令等は、平成30年5月中に公布、同日施行予定。
- ② 平成30年度下期からの試験実施予定。

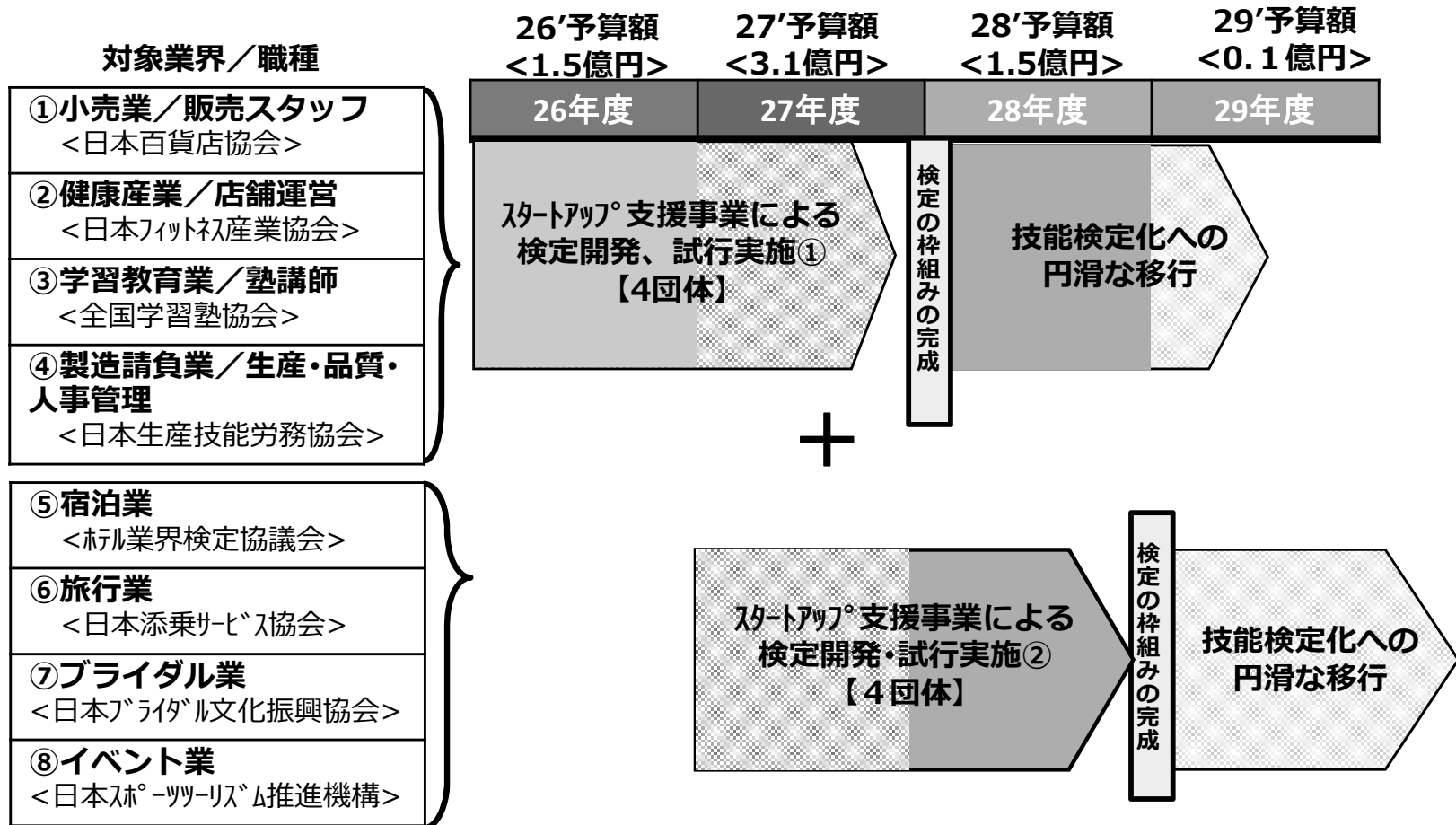
『業界検定スタートアップ支援事業』による「業界検定」の整備

- 日本再興戦略改訂版(H26年6月閣議決定)の政府方針等を踏まえ、対人サービス分野を重点とした検定制度の整備を図るため、平成26・27年度は2カ年計画のモデル事業(それぞれ4業界)の開発に着手。
- 平成29年度は、検定の枠組みが完成した業界に対して、円滑な技能検定への移行に向けた技術的指導等を実施する。

業界検定の対象業界の考え方

- ジョブ型労働市場
- 非正規雇用労働者の活用が進みキャリア形成上の課題あり
- 雇用吸収力あり
- 業界検定の開発・運用、採用・人事の基準として活用
の意思が明確

→対人サービス分野を主に想定。
→業界検定の開発・活用の意思を有する業界団体から、企画競争を通じ、事業計画の具体性・見込まれる効果等の観点により選定



【参考】日本再興戦略 改訂2015（平成27年6月30日 閣議決定）(抄)

対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これらの検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

専門実践教育訓練の指定基準の見直しについて③

1. 専門実践教育訓練の基本的コンセプトその他 前回までの議論に関する資料

「専門実践教育訓練」の基本コンセプトの再整理（対比資料）

【専門実践教育訓練の法令上の定義】

- 雇用保険法施行規則第101条の7第2項（前略）…雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練のうち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として厚生労働大臣が指定する教育訓練（以下「専門実践教育訓練」という。）…（後略）

→ これに係る、本制度創設時の労政審職業能力開発分科会（当時）の議論での考え方の整理のポイントと、今般の「3年後の見直し」に当たっての考え方の関係を大まかに整理すると、以下のとおり。

制度創設時の考え方のポイント

- 教育訓練の効果を10年程度活かせる能力習得を目指す

- 専門実践教育訓練
給付のインターバル
要件の見直し
- 産業構造変化・技術
革新の加速

- 教育訓練の成果をもって就職や正社員転換の実現、定着等の可能性が高まるとともに、その後の就業経験、さらなる体系的教育訓練受講等の効果と相まって、キャリアアップ(能力、職位・処遇等の様々な観点から)に結びつく

今回の見直し検討に当たっての考え方再整理（案）

- 教育訓練の効果を、分野に応じ3～10年程度活かせる能力習得を目指す

- 職業に不可欠・重要な資格を身につけ、専門的就業に結びつく【注:課程類型①が該当】

- 特に実践的な専門能力を、企業と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かせる【注:課程類型②が該当】

- 技術革新や社会の変化等に対応した企業の現場で生かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等を社会人向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かせる【注:課程類型③が該当】

- 本制度創設後の、
各般の政府方針や、
新たな専門的・実践
的な教育訓練制度の
整備等を踏まえた、
課程類型追加に係る
議論の経過を踏まえ
た考え方の再整理

- 国家資格や、特に高い成長性が期待される民間資格の取得に直結【注:課程類型①⑤が該当】

- 教育訓練の質が、技術革新、市場ニーズやその変化等にも対応した、専門性・実践性を備えたものであることを国が保証する厳格な仕組みが具備【注:課程類型②③④⑥が該当】

- (習得能力量の代理指標としての) 時間数・期間が一定水準以上

- (講座ごとの質の代理指標としての) 資格受験・合格、就職・在職等の実績が一定水準以上

* 指定基準のあり方の検討に当たっては、雇用保険制度としての負担と給付の均衡等の観点も勘案する必要があるもの

課程類型別/専門実践教育訓練給付金の受給額及び受講者が実質負担した受講費用

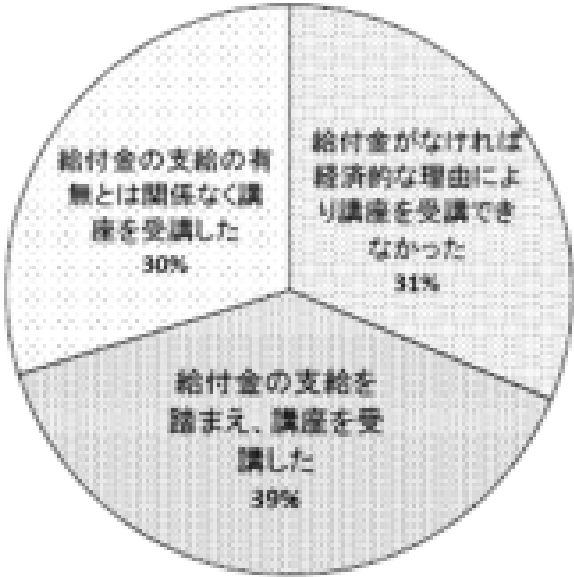
(1) (専門実践教育訓練) 受給者の一人当たり支給金額と実質本人負担額 (推計)

	①一人当たり平均 受講費用 <円>	②一人当たり平均 支給額 <円>	③受講費実質本人 負担額 <円>	(参考) 受給者数 (人)
全類型合計	935,233	410,260	524,973	5,637
第一類型(業務・名称独占資格養成課程)	661,781	303,080	358,701	4,149
第二類型(職業実践専門課程)	1,560,537	729,996	830,541	103
第三類型(専門職大学院)	1,815,994	748,517	1,067,477	1,283
第四類型(職業実践力育成プログラム)	348,284	192,333	155,951	102

(出典)雇用保険業務統計値

注)金額は、全受講期間通算。②は、平成29年3月末までの受講修了者5,637名に係る平成29年9月末までの支給実績をもとに作成。③は①から②を引いたものを推計値として掲載。なお、3年課程(看護師等)の実績等のデータはこの集計に入っていないため、現時点での暫定値である。
第一類型は3年課程を多く含むため、受講者の実際の平均受講費用、支給額などは、この数字より高くなると考えられる(なお、第一類型に含まれる指定講座(3年課程)の受講費用総額(登録ベース)の平均値は、平成29年10月1日時点で、2,384,195円となっている。)

(2) 教育訓練の受講と、専門実践教育訓練給付金制度の関係



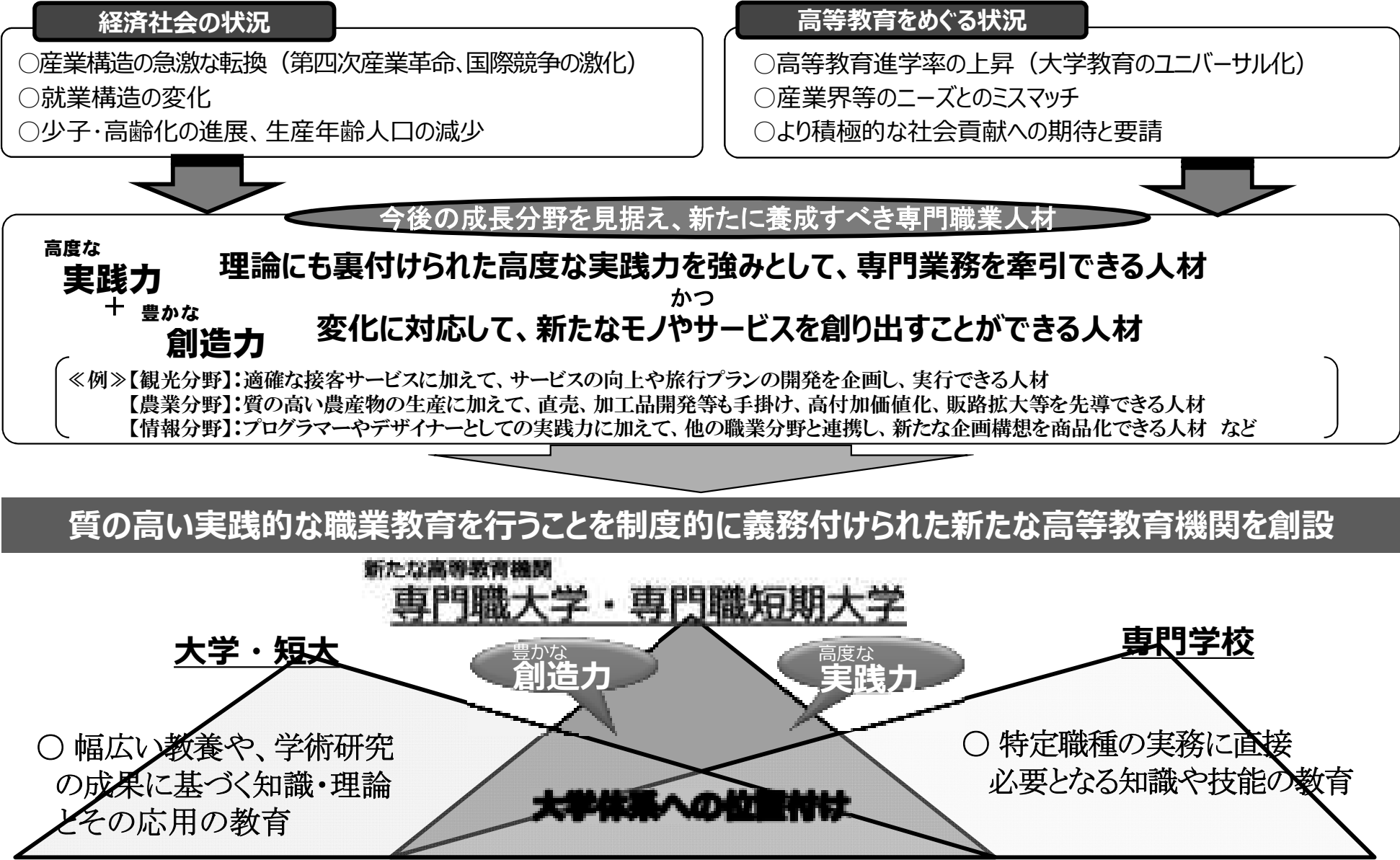
- 給付金がなければ経済的な理由により講座を受講できなかった
- 給付金の支給を踏まえ、講座を受講した
- 給付金の支給の有無とは関係なく講座を受講した

(出典) 専門実践教育訓練給付の受給者に対し、教育訓練実施施設を通じて実施したアンケート調査の結果を分析。

※ 調査対象者数4,520人(平成27年10月末時点の専門実践教育訓練給付受給者)、回答者数2,752人(回答率60.9%)

2. 専門職大学・短期大学・学科について

専門職大学等の制度化



- ・ 新たな機関は、教養や理論に裏付けられた実践力を育成するものであること等を踏まえ、大学体系に位置づけ、大学等と同等の評価を得られるようにする。
- ・ 既存の大学・短大の一部における「専門職学科」も制度化

専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の制度のポイント①

産業界等と緊密に連携した実践的な職業教育により、質の高い専門職業人材を育成するため、一般の大学の学部・学科にない次のような基準を設けている。

教育課程の編成方針

- ◎ 産業界等と連携しつつ、教育課程の編成方針に見直し。
- ◎ 「専門性が求められる職業を担うための実践的な能力及び当該職業の分野において創造的な役割を担うための応用的な能力」の育成・展開 及び「職業倫理の涵養」に配慮。
- ◎ 産業界及び地域社会との連携による教育課程の編成・実施のため「教育課程連携協議会」の設置を義務付け。

(教育課程連携協議会の構成)

- ① 学長が指名する教員その他の職員
- ② 当該専門職大学の課程に係る職業に就いている者又は当該職業に関連する事業を行う者による団体(※)のうち、広範囲の地域で活動するものの関係者であって、当該職業の実務に関し豊富な経験を有するもの
(※) = 職能団体、事業者団体等
- ③ 地方公共団体の職員、地域の事業者による団体の関係者その他の地域の関係者
- ④ 臨地実務実習その他の授業科目の開設又は授業の実施において当該専門職大学と協力する事業者
- ⑤ 当該専門職大学の教員その他の職員以外の者であって学長が必要と認めるもの

専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の制度のポイント②

産業界等と緊密に連携した実践的な職業教育により、質の高い専門職業人材を育成するため、一般の大学の学部・学科にない次のような基準を設けている。

実践的な教育課程

◎ 開設すべき授業科目として、4つの授業科目を規定

科目区分	内容	単位数 (4年制)	単位数 (2年制)
基礎科目	生涯にわたり自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成するための授業科目	20単位以上	10単位以上
職業専門科目	専攻に係る特定の職業において必要とされる理論的かつ実践的な能力及び当該職業の分野全般にわたり必要な能力を育成するための授業科目	60単位以上	30単位以上
展開科目	専攻に係る特定の職業の分野に関連する分野における応用的な能力であって、当該職業の分野において創造的な役割を果たすために必要なものを育成するための授業科目	20単位以上	10単位以上
総合科目	修得した知識及び技能等を総合し、専門性が求められる職業を担うための実践的かつ応用的な能力を総合的に向上させるための授業科目	4単位以上	2単位以上

◎ 実習等による授業科目の40単位(1200時間相当。4年制の場合)以上(2年制で20単位以上)の修得が卒業要件。かつ、企業等での「臨地実務実習」をこのうち20単位(600時間相当。4年制の場合)以上(2年制で10単位以上)含む。

- ※ やむを得ない事由があり、かつ、教育効果を十分に上げられる場合は、企業等と連携した「連携実務演習等」による一部代替も可能(4年制の場合5単位まで)
- ※ 講義及び演習については15～30時間、実験、実習及び実技については30～45時間までの範囲で大学が定める時間の授業をもって、一単位とする。

◎ 同時に授業を行う学生数については、原則として40人以下。

専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の制度のポイント③

産業界等と緊密に連携した実践的な職業教育により、質の高い専門職業人材を育成するため、一般の大学の学部・学科にない次のような基準を設けている。

教員

- ◎ **必要専任教員数のおおむね4割以上は実務家教員**（専攻分野におけるおおむね5年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者）とする。
- ◎ **必要専任実務家教員数の2分の1以上は、研究能力を併せ有する実務家教員**とする。
※ 大学等での教員歴、修士以上の学位、又は企業等での研究上の業績のいずれかを求める。

社会人が学びやすい仕組み

- ◎ **専門職大学(4年)の課程は、前期(2年又は3年)及び後期(2年又は1年)に区分できる。**
 - ・ 専門職短期大学の修業年限は2年又は3年
- ◎ 入学前に専門性が求められる職業に係る**実務の経験を通じ**、当該職業を担うための**実践的な能力を修得している場合**に、当該実践的な能力の修得を授業科目の履修とみなし**単位認定できる**仕組みを規定。〔4年制で30単位まで／2年制で15単位まで〕
- ◎ 実務の経験を有する者が入学する場合には、文部科学大臣の定めにより、当該**実務経験を通じた能力の修得を勘案して、一定期間を修業年限に通算**できる(専門職大学・短大のみ)。
- ◎ 実務の経験を有する者その他の**入学者の多様性の確保に配慮した入学者選抜を行うことを努力義務化**。

学位、認証評価について

所定の課程を修めた者に学位を授与。
専門職大学及び専門職短期大学には分野別の認証評価も義務付け。

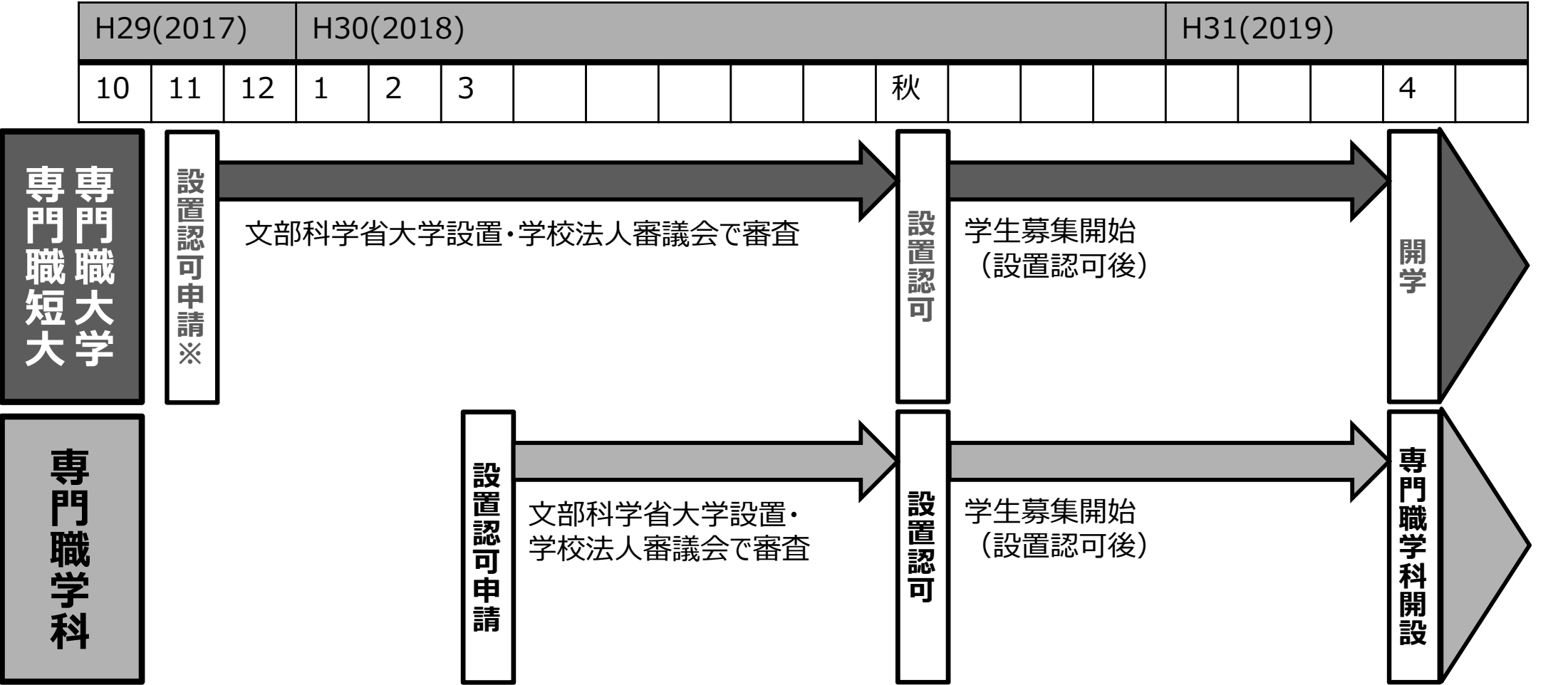
学位

- ◎ 学位の授与 課程修了者には、**学位を授与する**。
 - ・専門職大学卒業……〇〇学士(専門職)
 - ・専門職短期大学卒業、専門職大学前期課程修了……〇〇短期大学士(専門職)
 - ・専門職学科卒業……学士(〇〇専門職)、短期大学士(〇〇専門職)
- ※ 〇〇には専攻分野名を付記

認証評価

- 【目的】
- ・評価結果が公表されることにより、大学等が社会的評価を受ける
 - ・評価結果を踏まえて大学等が自ら改善を図る
- 【種類】
- ① 大学の教育研究等の総合的な状況の評価（**機関別認証評価**）・・・7年以内ごと
大学等の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況について評価
 - ② 専門職大学・専門職短期大学の評価（**分野別認証評価**）・・・5年以内ごと
専門分野の特性に応じ、教育課程、教員組織その他教育研究活動の状況について評価
- ※ 各認証評価機関(文部科学大臣の認証を受けた第三者機関)が定める評価基準に従って実施

専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の開設に向けたスケジュール



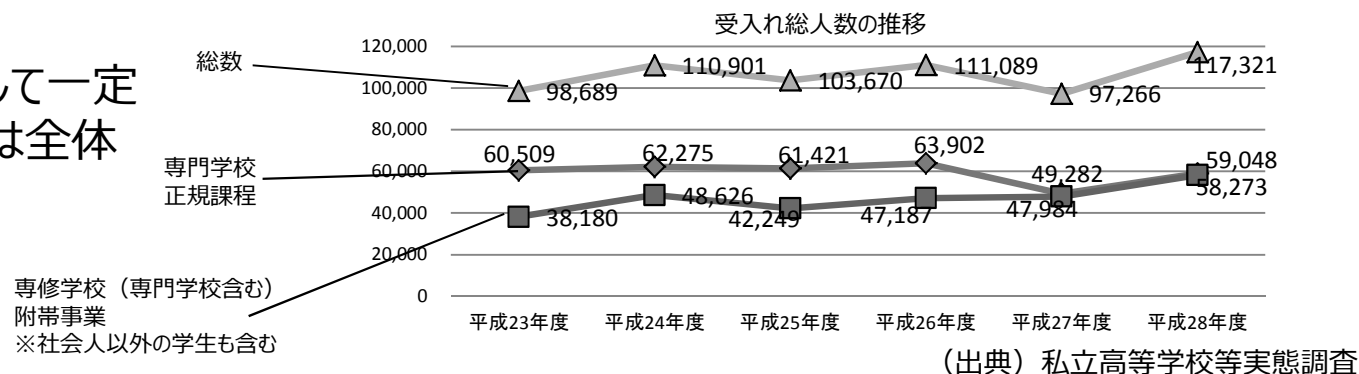
※初年度に限り、1か月後ろ倒しとなっている。

3. 専門学校による社会人向け短期プログラムについて

「専門学校による社会人向け短期プログラム」認定制度について（概要）

社会人受入れの現状

専門学校は社会人学び直しの受け皿として一定の役割を果たしており、社会人受入れ数は全体として増加傾向。



社会人学び直しの課題

<労働者が考える学び直しの問題点（正社員）>

- 仕事が忙しくて学び直しの余裕がない（59.3%）
- 費用がかかりすぎる（29.7%）
- 家事・育児が忙しくて学び直しの余裕がない（21.8%）

（出典）平成28年度能力開発基本調査

<企業が大学等を活用しない理由>

- 大学等を活用する発想がそもそもなかったため（37.2%）
- 大学等でどのようなプログラムを提供しているか分からないため（30.7%）

- 他の機関に比べて教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため（27.6%）
- 他の機関の方が業務分野に関する最先端の技術を学ぶことが出来るため（13.2%）

（出典）平成27年度社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究

時間的・経済的
コスト軽減

短期プログラムに対象を限定

社会人向け
プログラム可視化

既存の大臣認定制度の仕組みを活用

実践的教育
プログラム

「これからの専修学校教育の振興のあり方について（報告）」（平成29年3月）

専門学校は、社会人の学び直しの機会を積極的に提供していくことが期待されている。学び直し機会の創出に向けた工夫の支援とともに、専門学校による社会人等向け短期プログラムを文部科学大臣が認定する制度の創設が重要。

「専門学校による社会人向け短期プログラム」認定制度について（概要）

新たな大臣認定制度のイメージ

教育内容の実践性を担保する仕組みとして主に職業実践専門課程の要件を、社会人向けプログラムを可視化する仕組みとして職業実践力育成プログラムの要件をそれぞれ援用し、より実践的な社会人向け講座の質の確保に組織的に取り組む専門学校が提供する短期プログラムを文部科学大臣が認定する仕組みを構築する。

新たな大臣認定制度

専門学校

- 専門学校の修業年限が2年未満の正規課程及び履修証明プログラム

時間的・経済的
コスト軽減



実践的教育
プログラム



社会人向け
プログラム可視化

援用する既存の大臣認定制度

専門学校

【職業実践専門課程】

- 専門学校の修業年限が2年以上の正規課程
- 企業等と連携体制を確保し、授業科目等教育課程を編成（教育課程編成委員会）
- 企業等と連携して、教員に対し、実務に関する研修を実施
- 企業等と連携して、学校関係者評価と情報公開を実施（学校関係者評価委員会）
- 企業等と連携して、演習・実習等を実施

大学

【専門実践力育成プログラム（BP）】

- 大学等の正規課程及び履修証明プログラム
- 総授業時数の一定以上（5割以上目安）が企業連携等実践的な授業
- 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
- 自己点検・評価を実施、結果を公表
- 対象の職業及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表
- 修了要件・成績評価・修了者の効果検証の実施
- 社会人が受講しやすい工夫の整備

「専門学校による社会人向け短期プログラム」認定制度について（概要）

認定対象講座イメージ(例)

正規課程

【ITライセンス科】

養成する人材	どのような業界、職種にも活用されるITスキルを身に付け、ITエンジニアとしてのスキルアップだけでなく、幅広い業界において経営課題解決やビジネスの改革を推進できる人材。
主な対象者	大学・短大・専門学校卒業生、社会人
期間	1年間（約1,000時間）
講座内容	ITの基礎スキルの習得にはじまり、以下のような内容を段階的に学習。 ○IT系国家資格取得対策、ベンダー系資格取得対策 ○課題解決型アプリケーション開発企画 ○プログラミング実習・アプリケーション開発実習 ○産学連携によるアイデアソン、ハッカソン ○プレゼンテーション技法等のビジネススキル



正規課程外

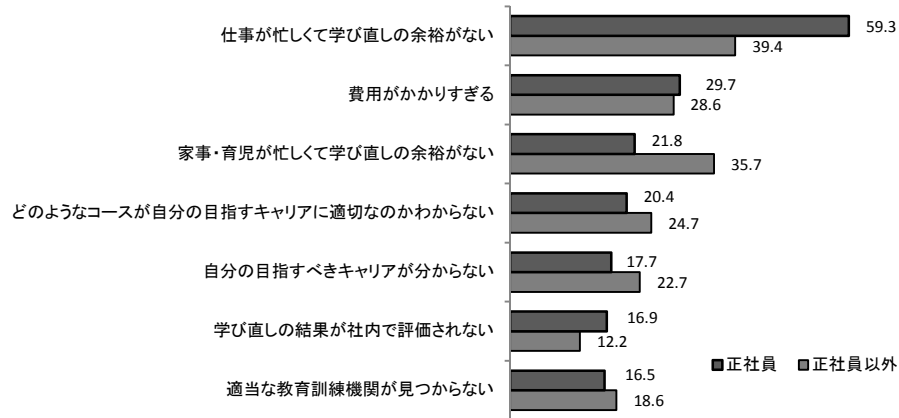
【介護人材アドバンスレベルプログラム】

養成する人材	専門的な知識・技術を活用しながら、自律的な判断力を備え、組織におけるケアの質を向上させるために、日々の業務改善や課題解決、部下の育成を主導し、結果に責任を負う介護人材。
主な対象者	業務従事経験3～5年以上の介護職員 あるいは現場のリーダー職にある介護職員
期間	30日間（200時間）
講座内容	○介護の基礎理論 ○地域包括ケア ○他職種連携 ○介護過程 ○組織・人材マネジメント ○サービス品質維持・向上



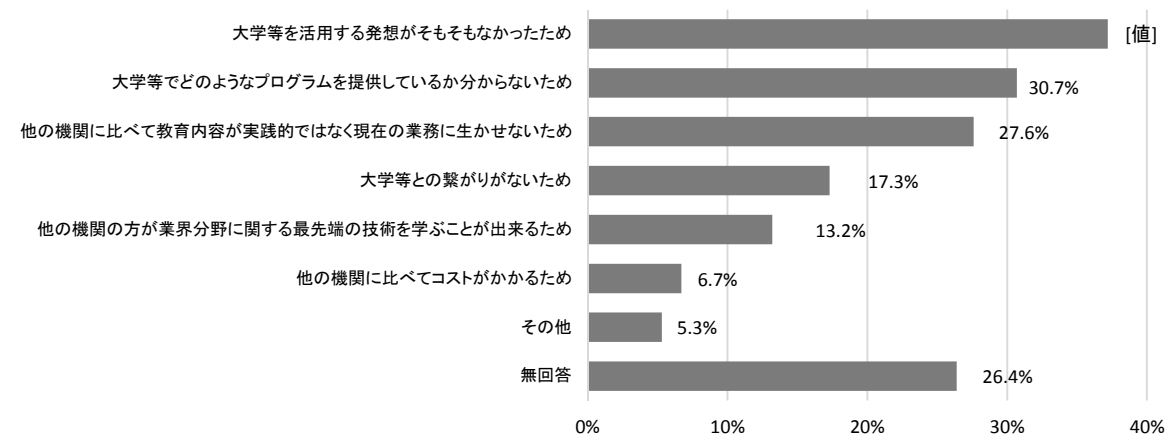
「専門学校による社会人向け短期プログラム」認定制度について（参考データ）

＜労働者が考える学び直しの問題点＞



（出典）平成28年度能力開発基本調査

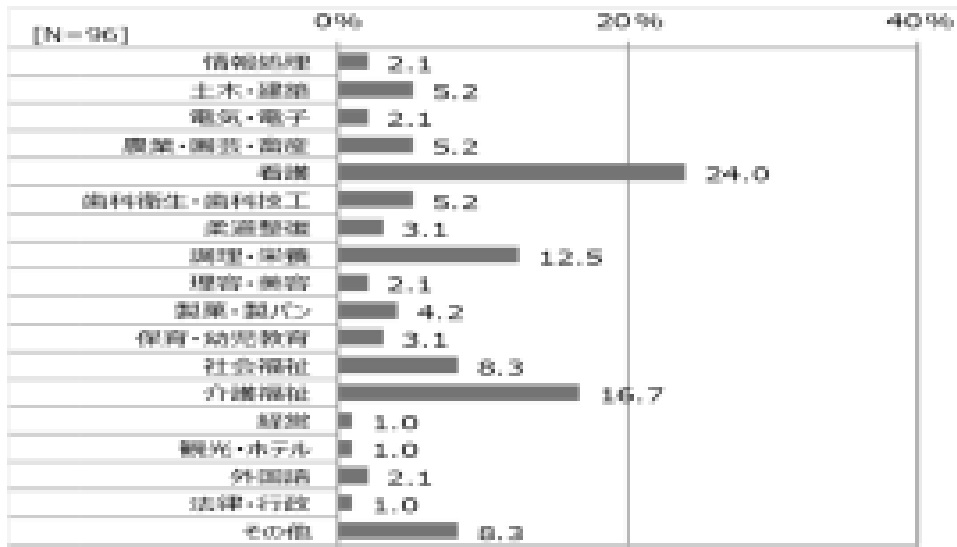
＜企業が大学等を活用しない理由＞



（出典）平成27年度社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究

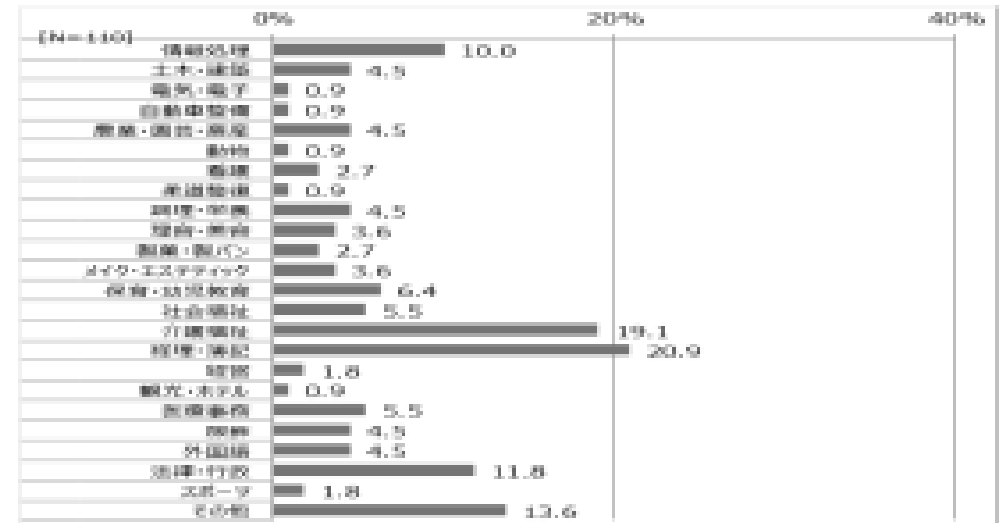
＜1年以上2年未満の正規課程における教育分野＞

（社会人受講者数2割以上）



＜2年未満の附帯事業における教育分野＞

（委託訓練等以外の一般向け）



（出典）平成29年度「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究

參考資料

I 法令上の定義

○ 雇用保険法第60条の2第1項【一般・専門含めた教育訓練給付の対象となる教育訓練の定義】

教育訓練給付は…(中略) …雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として厚生労働大臣が指定する教育訓練を受け…(中略) …支給する。

○ 雇用保険法施行規則第101条の7第2項【うち、専門実践教育訓練の定義】

(前略) …雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練のうち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として厚生労働大臣が指定する教育訓練（以下「専門実践教育訓練」という。）…(後略)

II 制度創設時に分科会で整理された(※)、より具体の考え方

- 対象訓練は、現行教育訓練給付の対象訓練の状況も踏まえ、効果の高い持続的なものとするべく、就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練、その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練（中長期的キャリア形成に資する教育訓練）とすることとして、指定基準を策定することが適当。
- キャリア形成と対象訓練のあり方として、次のようなケースが想定。
 - ・ 職業に不可欠・重要な資格を身につけ、専門的に就業するケース【注:課程類型①が該当】
 - ・ 特に実践的な専門能力を、企業と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かすケース【注:課程類型②が該当】
 - ・ 技術革新や社会の変化等に対応した企業の現場で生かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等を社会人向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かすケース【注:課程類型③が該当】

(※) 労働政策審議会第76回職業能力開発分科会（平成25年12月27日）配付資料「中長期的キャリア形成支援措置の対象とする教育訓練の考え方（職業能力開発分科会報告書）」より

- その後の専門実践教育訓練給付制度改革（受給要件期間10年→3年等）の趣旨や、労働政策審議会人材開発分科会における審議等を踏まえれば、「中長期的なキャリア形成」の概念及び、これを反映した対象講座指定基準の設定の基本的考え方について、現時点で、以下のような整理が可能ではないか。

Ⅲ 考え方の再整理(案)

- 専門実践教育訓練の基本コンセプトの概念整理
 - ・ **「中長期的な」** → 元々10年程度の期間を念頭に置いているが、産業構造、技術変化等のスピードアップ、今般の教育訓練給付制度改革の趣旨を踏まえるなら、分野等に応じ3～10年程度といった幅を伴った捉え方が考えられる。
 - ・ **「キャリア形成への寄与」** → 教育訓練の成果をもって就職や正社員転換の実現、定着等の可能性が高まるとともに、その後の就業経験、さらなる体系的教育訓練受講等の効果と相まって、キャリアアップ(能力、職位・処遇等の様々な観点から)に結びつくもの。
- 専門実践教育訓練の指定基準は、こうした意味合いでの「中長期的な」「キャリア形成への寄与」を高める可能性の高い教育訓練を、**「習得目標とする能力水準の高さ」**（*受講者の元々の能力水準が特に高い場合を除き、訓練期間も必然的に長期となるもの）、**「能力の確実な習得に繋げるためのプログラムの質」**の2つの観点から選別することを企図したもの。これを踏まえた具体性、客観性を備えたいわば代理指標として、以下の要件を設定しているものと整理可能。

【対象課程の基本的要件】

- i) **「国家資格や、特に高い成長性が期待される民間資格の取得に直結」**【注：現行課程類型①⑤が該当】
or → 学位や資格の公的位置づけ、レベルの高さで評価
- ii) **「教育訓練の質が、技術革新、市場ニーズやその変化等にも対応した、専門性・実践性を備えたものであることを国が保証する厳格な仕組みが具備」**【注：現行課程類型②③④⑥が該当】
→ 講師のレベル、教授の内容・方法の実践性、プログラムの開発体制への企業の関与等から総合的に評価

and

【課程類型共通の要件】

- iii) **（習得能力量の代理指標としての）時間数・期間**
→ 課程類型ごとに制度設計、受講者層の属性等に鑑み、必要かつ合理的と考えられる水準を設定し判断

and

【講座共通の要件】

- iv) **「就職等のパフォーマンス」**
→ 直近実績ベースの資格試験受験・合格率、就職・在職率等が一定水準(課程類型共通)以上かで判断

専門実践教育訓練給付の対象となる教育訓練の課程類型ごとの考え方

専門実践教育訓練給付の対象となる訓練は以下の3つをともに満たすものであることが必要

- 「国家資格、特に高い成長性が期待される民間資格取得（といった、労働市場における価値の高さが客観的に把握可能な物差し）に直結」又は「質（専門性・実践性）を国が保証する仕組みが具備」された教育訓練であること
- こうした課程ごとの教育訓練の目的・受講生の属性に応じた、一定の習得能力量(代理指標の期間・時間数)を備える訓練であること
- 講座ごとに見た場合、(資格取得を目指す課程の場合) 資格試験受験・合格率、就職・在職率が一定の水準に達していること

	価値の高い資格取得直結	教育訓練の質（専門性・実践性）の保証の仕組み	受講者属性	訓練期間・時間の長さ（＝習得能力量）	資格取得、就職のパフォーマンス
業務・名称独占課程の養成課程	就職と結びつきの強い業務独占・名称独占資格を高い確率で取得できる			1年以上2年以内 （資格取得に繋がるものは3年以内）	（資格取得を目指す課程の場合）資格試験受験・合格率が全体平均以上、就職・在職率が80%以上
職業実践専門課程		教育課程の編成、演習・実習、教員研修、学校評価、情報公開等を企業と連携して実施すること等について、文部科学大臣認定		2年	
専門職学位課程		○必要専任教員中の3割が実務家教員 ○事例研究や現地調査を中心に双方向・多方向に行われる討論や質疑応答等を授業の基本とする ○文部科学大臣の設置認可		1年以上2年以内 （資格取得に繋がるものは3年以内）	
職業実践力育成プログラム		○インターンシップや課題発見・解決型学修等、実践的な授業が半分以上を占めること ○教育課程の編成や学校評価を企業と連携して実施等について、文部科学大臣認定		120時間以上／1年以上2年以内	
高度IT資格取得講座	就業者増が見込まれるIT分野で高く評価される高度資格を取得できる			120時間以上	
			ITSSレベル4を目指すITSSレベル3相当の者	30時間以上	
第四次産業革命スキル習得講座		実習・実技・演習又は発表などが含まれる実践的な講座が半分以上を占めること等について経済産業大臣認定（産業界を交えた外部有識者の審査を経る）	ITSSレベル4を目指すITSSレベル3相当の者	30時間以上	

教育訓練給付制度の概要

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、その費用の一部を「教育訓練給付」として雇用保険により支援。

	専門実践教育訓練給付（平成26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＞	一般教育訓練給付（平成10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	○ 受講費用の 50% （上限 年間40万円 ）を6か月ごとに支給。 ○ 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 20% （上限 年間16万円 ）を追加支給。	○ 受講費用の 20% （上限 年間10万円 ）を受講修了後に支給。
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）
対象講座数	2,133講座（平成30年4月指定分含む） 〔 * 累計新規指定講座数 2,765講座 ※ ※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 〕	10,928講座（平成29年10月時点）
受給者数	9,622人（平成28年度実績）／15,489人（制度開始～平成28年度）	111,790人（平成28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）	次の①～⑥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。 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 （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】 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ② 専門学校の職業実践専門課程（商業実務、経理・簿記等） 【2年】 就職・在職率の実績が一定以上 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）】 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 ④ 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） （*平成28年4月から適用） 【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】 就職・在職率（正規課程にあっては、就職・在職率及び定員充足率）の実績が一定以上 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 （*平成28年10月から適用） 【時間が120時間以上（ITSレベル4相当以上のものに限り30時間以上）かつ期間が2年以内】 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ⑥ 第四次産業革命スキル習得講座（*平成30年4月から適用） 【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】 就職・在職率の実績が一定以上	次の①又は②のいずれかに該当する教育訓練を指定。 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（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等） ※ ただし、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。 指定講座例 ○ 輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等） ○ 医療・社会福祉・保健衛生関係（介護職員初任者研修等） ○ 専門的サービス関係（社会保険労務士、税理士、司法書士等） ○ 情報関係（プログラミング、CAD、ウェブデザイン等） ○ 事務関係（簿記、英語検定等） ○ 営業・販売・サービス関係（宅地建物取引主任者等） ○ 技術関係（建築施工管理技士検定、電気主任技術者等） ○ 製造関係（技能検定等） ○ その他（大学院修士課程等）
【教育訓練支援給付金】専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者 に対し、訓練期間中の受講支援として、 基本手当日額の80% を訓練受講中に2か月ごとに支給（平成33年度末までの暫定措置）。		

専門実践教育訓練給付金の概要

- 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、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付金」及び「教育訓練支援給付金」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援

専門実践教育訓練給付金の概要

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)の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

<給付の内容>

- 受講費用の50%(上限年間40万円)を6か月ごとに支給
- 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20%(上限年間16万円)を追加支給

<支給要件>

- 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)を有する者

教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の80%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(平成33年度末までの暫定措置)

専門実践教育訓練の指定講座について

指定講座数:2,133講座(平成30年4月指定分含む)

* 累計新規指定講座数 2,765講座(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)

①業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程

講座数:1,180講座
例)看護師、介護福祉士 等

②専修学校の職業実践専門課程

講座数:742講座
例)商業実務
経理・簿記 等

③専門職学位課程

講座数:77講座
例) MBA、MOT等

④大学等の職業実践力育成プログラム

講座数:94講座
例) 特別の課程(工学・工業) 等

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

講座数:24講座
例)シスコ技術者認定CCNP、
情報処理安全確保支援士等

⑥第四次産業革命スキル習得講座

講座数:16講座
例) クラウド・IoT 等

「働き方改革」に向けた専門実践教育訓練給付対象講座の拡充について

平成29年1月24日
第100回労働政策審議会職業能力開発分科会資料をもとに作成

今般の「働き方改革」実現のため、働く方の自発的な職業能力開発の強力な支援として、教育訓練給付の給付率の引き上げ・利便性の向上等の制度改革に併せ、その効果を最大化できるよう、対象講座の拡充を行うこととする。

【参考】教育訓練給付に係る制度改革

- ・専門実践教育訓練給付の給付率・上限額引き上げ（6割→7割、48万円→56万円）、支給要件緩和（支給要件期間を10年→3年）
- ・教育訓練支援給付金の支給額の引き上げ（基本手当の5割→8割）、暫定措置の延長（平成33年度末まで）
- ・専門実践教育訓練給付・一般教育訓練給付ともに、出産・育児等による場合は、離職後4年以内→20年以内まで受給可能に

課題

○産業競争力強化・生産性向上に資する分野における人材育成ニーズへの対応

- ・第四次産業革命を支える人材に求められる「高度IT分野」等のスキルを専門実践教育訓練を活用し習得できるようにすることが産業競争力強化・生産性向上の観点からも、雇用の促進・安定の観点からも重要。

○非正規雇用の若者・子育て女性等の再就職やキャリアアップのための講座の拡充

- ・非正規雇用の若者、子育て中の女性等のキャリアアップに資すると考えられる教育訓練受講機会の偏り・量的制約
- ・育児・介護等のために自宅を離れにくい者に対し、通学の不要なe-ラーニングの講座により、多様で質の高い教育訓練の機会を提供することが必要。

○講座の地域偏在

- ・地方部における指定講座数・バリエーション、ひいては受講機会の限定

当面の対応策

平成29年4月告示改正（平成29年10月から適用）

①高度IT技術等に関する講座の拡充

- 情報処理安全確保支援士資格（平成29年4月より国家資格試験実施予定）、プロジェクトマネージャ資格等、特に高度なIT資格の取得を目標とし、受講者が既に一定の高い能力レベルにあることを前提とした講座に限り、例外的に短時間の講座を含め指定対象とすることで、労働市場ニーズの高い高度IT人材の育成を推進。
- 「高度IT分野をはじめとする産業界のニーズの特に高い分野における、産業所管省庁による認定を受けた職業実践性の高い講座」について、産業所管省庁による制度設計の具体化を踏まえ、専門実践教育訓練給付の対象にすることを検討。

* ITSSレベル4以上の資格取得を目標とした講座に限り時間数の下限を30時間に緩和

平成29年10月告示改正（平成30年4月から適用）

②子育て女性等のリカレント講座の拡充

- 出産・育児等のためキャリアを中断した女性の職場復帰・キャリアアップに資する短期間の講座を拡充。
- 子育て女性等の職場復帰・キャリアアップにつながる多様な講座を新規開発し、その成果を全国に普及。

*「第四次産業革命スキル習得講座」として

平成29年4月人材開発統括官定め改正（平成29年10月から適用）

③e-ラーニング講座等の拡充

- IT技術を用いた適切な方法により受講者の本人確認を行うことを要件として、通学の不要なe-ラーニングの講座も、指定対象とする（一般教育訓練も同様）。
- 子育て女性や非正規雇用の在職者等にとって受講しやすい、土日・夜間講座の開講を促進。



○上記のほか、資格制度の創設・設定に伴い、課程類型①に該当することとなったものとして、キャリアコンサルタント資格（平成28年4月1日より名称独占の国家資格化）の養成課程（職業能力開発促進法に基づき厚労大臣が認定）が専門実践教育訓練給付の対象となることを明確化。

平成29年4月人材開発統括官定め改正（平成29年10月から適用）

さらに、今後、以下の事項について、文科省の検討等を踏まえ、具体化を図る計画。

- 文科省にて創設を予定している「**新たな高等教育機関**」（平成29年通常国会に関連法案を提出・成立）について、制度設計の具体化を踏まえ、専門実践教育訓練給付の対象講座とすることを検討。
- 文科省有識者会議における、職業実践専門課程等の専門学校における社会人の学び直しに関する議論を踏まえ、必要な措置を講じることを検討。

成年被後見人等の権利制限に係る措置の見直し
職業能力開発促進法及び
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改正

1. 見直しに至る経緯

- (1) 「成年後見制度利用促進基本計画」（平成 29 年 3 月 24 日閣議決定）において、現在、成年被後見人等の権利に係る制限が設けられている制度（いわゆる欠格条項）が数多く存在していることが、成年後見制度の利用を躊躇させる要因の一つになっているとの指摘を踏まえ、これらの見直しを速やかに進めることとされている。
- (2) 「成年後見制度の利用の促進に関する法律」（平成 28 年法律第 29 号）では、「成年被後見人等の権利に係る制限が設けられている制度について検討を加え、必要な見直しを行うこと」（第 11 条第 2 号）、「成年被後見人等の権利の制限に係る関係法律の改正その他の…（略）…必要な法制上の措置については、この法律の施行後 3 年以内を目途として講ずるものとする」（第 9 条）とされている。

（参考）成年後見制度は、精神上的の障害により判断能力が不十分であるため法律行為における意思決定が困難な方々について、その判断能力を補い、その方々の財産等の権利を擁護する制度（民法上の制度）。

2. 関係法律整備法案の閣議決定・国会提出

成年被後見人等を資格・職種・業務等から一律に排除する規定等（欠格条項）を設けている各制度について、心身の故障等の状況を個別的、実質的に審査し、各制度ごとに必要な能力の有無を判断する規定（個別審査規定）へと適正化するため、関係法律（準用も含めて 188 本）の規定を整備する。「成年被後見人等の権利の制限に係る措置の適正化等を図るための関係法律の整備に関する法律案」を閣議決定（本年 3 月 13 日）し、今国会に提出している。

3. 職業能力開発促進法及び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改正

- (1) 人材開発統括官所管の法律において、本件見直しの対象となる成年被後見人等に係る欠格条項を設けている制度は以下の通り。
- ① 職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）
 - (7) 職業訓練指導員免許（第 28 条第 5 項）
 - (イ) 職業訓練指導員試験の受験（第 30 条第 6 項）
 - (ウ) キャリアコンサルタントの登録（第 30 条の 19 第 2 項）
 - ② 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（平成 28 年法律第 89 号）
 - (7) 技能実習計画の認定（第 10 条）
 - (イ) 監理団体の許可（第 26 条）
 - (ウ) 監理責任者の設置（第 40 条第 2 項）

- (2) 具体的には、現行の「成年被後見人又は（若しくは）被保佐人」から、「心身の故障により職業訓練指導員の業務（キャリアコンサルタントの業務・技能実習に関する業務）を適正に行うことができない者として厚生労働省令（主務省令）で定めるもの」に改める。

※ 改正法案の新旧対照表及び参照条文は別添の通り

4. 改正法案の施行期日

- (1) 施行期日は、欠格条項を設けている各制度に応じて定められている。
- ① 欠格条項を削除するのみのもの→原則として公布の日
 - ② 府省令等の整備が必要なもの→原則として公布の日から 3 月
 - ③ 地方公共団体の条例等又はその他関係機関の規則等の整備が必要なもの→原則として公布の日から 6 月
 - ④ 上記により難しい場合→個別に定める
- (2) キャリアコンサルタントの登録及び外国人技能実習法関係については、公布の日から 3 ヶ月経過後を予定（上記(1)②に該当）。職業訓練指導員免許及び職業訓練指導員試験の受験については、公布の日から 6 ヶ月経過後を予定（上記(1)③に該当）。

改 正 案	現 行
（職業訓練指導員免許） 第二十八条 （略） 2ゝ4 （略） 5 次の各号のいずれかに該当する者は、第三項の規定にかかわらず、職業訓練指導員免許を受けることができない。 一 心身の故障により職業訓練指導員の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの 二 禁錮以上の刑に処せられた者 三 （略） （職業訓練指導員試験） 第三十条 （略） 2ゝ5 （略） 6 第二十八条第五項第二号又は第三号に該当する者は、職業訓練指導員試験を受けることができない。 （キャリアコンサルタントの登録） 第三十条の十九 （略） 2 次の各号のいずれかに該当する者は、前項の登録を受けることができない	（職業訓練指導員免許） 第二十八条 （略） 2ゝ4 （略） 5 次の各号のいずれかに該当する者は、第三項の規定にかかわらず、職業訓練指導員免許を受けることができない。 一 成年被後見人又は被保佐人 二 禁錮以上の刑に処せられた者 三 （略） （職業訓練指導員試験） 第三十条 （略） 2ゝ5 （略） 6 第二十八条第五項各号のいずれかに該当する者は、職業訓練指導員試験を受けることができない。 （キャリアコンサルタントの登録） 第三十条の十九 （略） 2 次の各号のいずれかに該当する者は、前項の登録を受けることができない

ない。 一 心身の故障によりキャリアコンサルタントの業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの 二 四 (略) 三・四 (略)	ない。 一 成年被後見人又は被保佐人 二 四 (略) 三・四 (略)
---	--

改 正 案	現 行
（認定の欠格事由） 第十条 次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項の認定を受けることができない。 一〜四 （略） 五 心身の故障により技能実習に関する業務を適正に行うことができない者として主務省令で定めるもの 六 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者 七 （略） 八 第十六条第一項の規定により実習認定を取り消された者が法人である場合（同項第三号の規定により実習認定を取り消された場合については、当該法人が第二号又は第四号に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。）において、当該取消しの処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。第十二号、第二十五条第一項第五号及び第二十六条第五号において同じ。）であった者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの	（認定の欠格事由） 第十条 次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項の認定を受けることができない。 一〜四 （略） 五 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者 六 （新設）（略） 七 第十六条第一項の規定により実習認定を取り消された者が法人である場合（同項第三号の規定により実習認定を取り消された場合については、当該法人が第二号又は第四号に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。）において、当該取消しの処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。第十一号、第二十五条第一項第五号及び第二十六条第五号において同じ。）であった者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの

九 (略)

十 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員（以下この号において「暴力団員」という。）又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（第十三号及び第二十六号第六号において「暴力団員等」という。）

十一 十三 (略)

(許可の欠格事由)

第二十六号 次の各号のいずれかに該当する者は、第二十三条第一項の許可を受けることができない。

一 第十条第二号、第四号又は第十三号に該当する者

二 四 (略)

五 役員のうちに次のいずれかに該当する者があるもの

イ 第十条第一号、第三号、第五号、第六号、第十号又は第十一号に該当する者

ロ 第一号（第十条第十三号に係る部分を除く。）又は前号に該当する者

ハ 第三十七条第一項の規定により監理許可を取り消された場合（同項第一号の規定により監理許可を取り消された場合については、第一号（第十条第十三号に係る部分を除く。）に該当する者となったことによる場合に限る。）において、当該取消しの処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該処分を受けた者の役員であった者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの

八 (略)

九 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員（以下この号において「暴力団員」という。）又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（第十二号及び第二十六号第六号において「暴力団員等」という。）

十 十二 (略)

(許可の欠格事由)

第二十六号 次の各号のいずれかに該当する者は、第二十三条第一項の許可を受けることができない。

一 第十条第二号、第四号又は第十二号に該当する者

二 四 (略)

五 役員のうちに次のいずれかに該当する者があるもの

イ 第十条第一号、第三号、第五号、第九号又は第十号に該当する者

ロ 第一号（第十条第十二号に係る部分を除く。）又は前号に該当する者

ハ 第三十七条第一項の規定により監理許可を取り消された場合（同項第一号の規定により監理許可を取り消された場合については、第一号（第十条第十二号に係る部分を除く。）に該当する者となったことによる場合に限る。）において、当該取消しの処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該処分を受けた者の役員であった者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの

二 (略) 六 (略) (監理責任者の設置等) 第四十条 (略) 2 監理責任者は、次に掲げる者以外の者でなければならない。 一 第二十六条第五号イ(第十条第十一号に係る部分を除く。)又はロからニまでに該当する者 二・三 (略) 3ゝ5 (略)	
二 (略) 六 (略) (監理責任者の設置等) 第四十条 (略) 2 監理責任者は、次に掲げる者以外の者でなければならない。 一 第二十六条第五号イ(第十条第十号に係る部分を除く。)又はロからニまでに該当する者 二・三 (略) 3ゝ5 (略)	

◎ 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（抄）

第二十七条 職業能力開発総合大学校は、公共職業訓練その他の職業訓練の円滑な実施その他職業能力の開発及び向上の促進に資するため、公共職業訓練及び認定職業訓練（以下「準則訓練」という。）において訓練を担当する者（以下「職業訓練指導員」という。）になろうとする者又は職業訓練指導員に対し、必要な技能及びこれに関する知識を付与することによつて、職業訓練指導員を養成し、又はその能力の向上に資するための訓練（以下「指導員訓練」という。）、職業訓練のうち準則訓練の実施の円滑化に資するものとして厚生労働省令で定めるもの並びに職業能力の開発及び向上に関する調査及び研究を総合的に行うものとする。

2～5 （略）

（職業訓練指導員免許）

第二十八条 準則訓練のうち普通職業訓練（短期間の訓練課程で厚生労働省令で定めるものを除く。以下この項において同じ。）における職業訓練指導員は、都道府県知事の免許を受けた者（都道府県又は市町村が設置する公共職業能力開発施設の行う普通職業訓練における職業訓練指導員にあつては、厚生労働省令で定める基準に従い当該都道府県又は市町村の条例で定める者）でなければならない。

2 前項の免許（以下「職業訓練指導員免許」という。）は、厚生労働省令で定める職種ごとに行なう。

3 職業訓練指導員免許は、申請に基づき、次の各号のいずれかに該当する者に対して、免許証を交付して行なう。

- 一 指導員訓練のうち厚生労働省令で定める訓練課程を修了した者
- 二 第三十条第一項の職業訓練指導員試験に合格した者
- 三 職業訓練指導員の業務に関して前二号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者

4 前項第三号に掲げる者の範囲は、厚生労働省令で定める。

5 次の各号のいずれかに該当する者は、第三項の規定にかかわらず、職業訓練指導員免許を受けることができない。

- 一 成年被後見人又は被保佐人
- 二 禁錮以上の刑に処せられた者
- 三 職業訓練指導員免許の取消しを受け、当該取消しの日から二年を経過しない者

第二十九条 都道府県知事は、職業訓練指導員免許を受けた者が前条第五項第一号又は第二号に該当するに至つたときは、当該職業訓練指導員免許を取り消さなければならない。

2 都道府県知事は、職業訓練指導員免許を受けた者に職業訓練指導員としてふさわしくない非行があつたときは、当該職業訓練指導員免許を取り消すことができる。

（職業訓練指導員試験）

第三十条 職業訓練指導員試験は、厚生労働大臣が毎年定める職業訓練指導員試験に関する計画に従い、都道府県知事が行う。

2 前項の職業訓練指導員試験（以下「職業訓練指導員試験」という。）は、実技試験及び学科試

験によつて行なう。

3 職業訓練指導員試験を受けることができる者は、次の者とする。

- 一 第四十四条第一項の技能検定に合格した者
- 二 厚生労働省令で定める実務の経験を有する者
- 三 前二号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者

4 前項第三号に掲げる者の範囲は、厚生労働省令で定める。

5 都道府県知事は、厚生労働省令で定めるところにより、一定の資格を有する者に対して、第二項の実技試験又は学科試験の全部又は一部を免除することができる。

6 第二十八条第五項各号のいずれかに該当する者は、職業訓練指導員試験を受けることができない。

(業務)

第三十条の三 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを業とする。

(キャリアコンサルタント試験)

第三十条の四 キャリアコンサルタント試験は、厚生労働大臣が行う。

2 前項のキャリアコンサルタント試験（以下この節において「キャリアコンサルタント試験」という。）は、学科試験及び実技試験によつて行う。

3 次の各号のいずれかに該当する者でなければ、キャリアコンサルタント試験を受けることができない。

- 一 キャリアコンサルティングに必要な知識及び技能に関する講習で厚生労働省令で定めるものの課程を修了した者
- 二 厚生労働省令で定める実務の経験を有する者
- 三 前二号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者として厚生労働省令で定めるもの

4 厚生労働大臣は、厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、第二項の学科試験又は実技試験の全部又は一部を免除することができる。

(キャリアコンサルタントの登録)

第三十条の十九 キャリアコンサルタント試験に合格した者は、厚生労働省に備えるキャリアコンサルタント名簿に、氏名、事務所の所在地その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けて、キャリアコンサルタントとなることができる。

2 次の各号のいずれかに該当する者は、前項の登録を受けることができない。

- 一 成年被後見人又は被保佐人
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反し、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から二年を経過しない者
- 三 この法律及びこの法律に基づく命令以外の法令に違反し、禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から二年を経過しない者
- 四 第三十条の二十二第二項の規定により登録を取り消され、その取消しの日から二年を経過しない者

3 第一項の登録は、五年ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によつて、その効力を

失う。

4 前項の更新に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第三十条の二十二 厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントが第三十条の十九第二項第一号から第三号までのいずれかに該当するに至ったときは、その登録を取り消さなければならない。

2 厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントが第三十条の二十七の規定に違反したときは、その登録を取り消し、又は期間を定めてキャリアコンサルタントの名称の使用の停止を命ずることができる。

◎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（平成28年法律第89号（抄））

第二条 この法律において「技能実習」とは、企業単独型技能実習及び団体監理型技能実習をいい、「技能実習生」とは、企業単独型技能実習生及び団体監理型技能実習生をいう。

2 この法律において「企業単独型技能実習」とは、次に掲げるものをいう。

一 第一号企業単独型技能実習（本邦の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人（入管法第二条第二号に規定する外国人をいう。以下同じ。）又は本邦の公私の機関と主務省令で定める密接な関係を有する外国の公私の機関の外国にある事業所の職員である外国人が、技能等を修得するため、在留資格（入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第一号イに係るものに限る。）をもって、これらの本邦の公私の機関により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等に係る業務に従事することをいう。以下同じ。）

二 第二号企業単独型技能実習（第一号企業単独型技能実習を修了した者が、技能等に習熟するため、在留資格（入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第二号イに係るものに限る。）をもって、本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等を要する業務に従事することをいう。以下同じ。）

三 第三号企業単独型技能実習（第二号企業単独型技能実習を修了した者が、技能等に熟達するため、在留資格（入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第三号イに係るものに限る。）をもって、本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等を要する業務に従事することをいう。以下同じ。）

3 この法律において「企業単独型技能実習生」とは、次に掲げるものをいう。

一 第一号企業単独型技能実習生（第一号企業単独型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。）

二 第二号企業単独型技能実習生（第二号企業単独型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。）

三 第三号企業単独型技能実習生（第三号企業単独型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。）

4 この法律において「団体監理型技能実習」とは、次に掲げるものをいう。

一 第一号団体監理型技能実習（外国人が、技能等を修得するため、在留資格（入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第一号ロに係るものに限る。）をもって、本邦の営利を目的としない法人により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該法人による実習監理を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等に係る業務に従事することをいう。以下同じ。）

二 第二号団体監理型技能実習（第一号団体監理型技能実習を修了した者が、技能等に習熟するため、在留資格（入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第二号ロに係るものに限る。）をもって、本邦の営利を目的としない法人による実習監理を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等を要する業務に従事するこ

とをいう。以下同じ。)

三 第三号団体監理型技能実習(第二号団体監理型技能実習を修了した者が、技能等に熟達するため、在留資格(入管法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第三号口に係るものに限る。))をもって、本邦の営利を目的としない法人による実習監理を受ける本邦の公私の機関との雇用契約に基づいて当該機関の本邦にある事業所において当該技能等を要する業務に従事することをいう。以下同じ。)

5 この法律において「団体監理型技能実習生」とは、次に掲げるものをいう。

- 一 第一号団体監理型技能実習生(第一号団体監理型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)
- 二 第二号団体監理型技能実習生(第二号団体監理型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)
- 三 第三号団体監理型技能実習生(第三号団体監理型技能実習を行う外国人をいう。以下同じ。)

6 この法律において「実習実施者」とは、企業単独型実習実施者及び団体監理型実習実施者をいう。

7 この法律において「企業単独型実習実施者」とは、実習認定(第八条第一項の認定(第十一条第一項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの))をいう。以下同じ。)を受けた第八条第一項に規定する技能実習計画に基づき、企業単独型技能実習を行わせる者をいう。

8 この法律において「団体監理型実習実施者」とは、実習認定を受けた第八条第一項に規定する技能実習計画に基づき、団体監理型技能実習を行わせる者をいう。

9 この法律において「実習監理」とは、団体監理型実習実施者等(団体監理型実習実施者又は団体監理型技能実習を行わせようとする者をいう。以下同じ。)と団体監理型技能実習生等(団体監理型技能実習生又は団体監理型技能実習生になろうとする者をいう。以下同じ。)との間における雇用関係の成立のあつせん及び団体監理型実習実施者に対する団体監理型技能実習の実施に関する監理を行うことをいう。

10 この法律において「監理団体」とは、監理許可(第二十三条第一項の許可(第三十二条第一項の規定による変更の許可があったとき、又は第三十七条第二項の規定による第二十三条第一項第二号に規定する特定監理事業に係る許可への変更があったときは、これらの変更後のもの))をいう。以下同じ。)を受けて実習監理を行う事業(以下「監理事業」という。)を行う本邦の営利を目的としない法人をいう。

(技能実習計画の認定)

第八条 技能実習を行わせようとする本邦の個人又は法人(親会社(会社法(平成十七年法律第八十六号)第二条第四号に規定する親会社をいう。))とその子会社(同条第三号に規定する子会社をいう。))の関係その他主務省令で定める密接な関係を有する複数の法人が技能実習を共同で行わせる場合はこれら複数の法人)は、主務省令で定めるところにより、技能実習生ごとに、技能実習の実施に関する計画(以下「技能実習計画」という。)を作成し、これを主務大臣に提出して、その技能実習計画が適当である旨の認定を受けることができる。

2 技能実習計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 前項に規定する本邦の個人又は法人(以下この条、次条及び第十二条第五項において「申請者」という。))の氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
- 二 法人にあっては、その役員の氏名及び住所
- 三 技能実習を行わせる事業所の名称及び所在地
- 四 技能実習生の氏名及び国籍
- 五 (略)

六 技能実習の目標（技能実習を修了するまでに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第四十四条第一項の技能検定（次条において「技能検定」という。）又は主務省令で指定する試験（次条及び第五十二条において「技能実習評価試験」という。）に合格することその他の目標をいう。次条において同じ。））、内容及び期間

七 技能実習を行わせる事業所ごとの技能実習の実施に関する責任者の氏名

八 団体監理型技能実習に係るものである場合は、実習監理を受ける監理団体の名称及び住所並びに代表者の氏名

九 報酬、労働時間、休日、休暇、宿泊施設、技能実習生が負担する食費及び居住費その他の技能実習生の待遇

十 その他主務省令で定める事項

3～5 （略）

（認定の欠格事由）

第十条 次の各号のいずれかに該当する者は、第八条第一項の認定を受けることができない。

一～四 （略）

五 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

六～九 （略）

十 営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの

十一 法人であつて、その役員のうちに前各号のいずれかに該当する者があるもの

十二 （略）

（技能実習計画の変更）

第十一条 実習実施者は、実習認定を受けた技能実習計画（以下「認定計画」という。）について第八条第二項各号（第五号を除く。）に掲げる事項の変更（主務省令で定める軽微な変更を除く。）をしようとするときは、主務大臣の認定を受けなければならない。

2 第八条第三項から第五項まで及び前二条の規定は、前項の認定について準用する。

（認定の取消し等）

第十六条 主務大臣は、次の各号のいずれかに該当するときは、実習認定を取り消すことができる。

一・二 （略）

三 実習実施者が第十条各号のいずれかに該当することとなったとき。

四～七 （略）

2 （略）

（監理団体の許可）

第二十三条 監理事業を行おうとする者は、次に掲げる事業の区分に従い、主務大臣の許可を受けなければならない。

一 一般監理事業（監理事業のうち次号に掲げるもの以外のものをいう。以下同じ。）

二 特定監理事業（第一号団体監理型技能実習又は第二号団体監理型技能実習のみを行わせる団体監理型実習実施者について実習監理を行う事業をいう。以下同じ。）

2～7 （略）

（許可の欠格事由）

第二十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、第二十三条第一項の許可を受けることができない。

一～四 （略）

五 役員のうちに次のいずれかに該当する者があるもの

イ 第十条第一号、第三号、第五号、第九号又は第十号に該当する者

ロ～二 （略）

六 （略）

（許可の有効期間等）

第三十一条 第二十三条第一項の許可の有効期間（次項の規定により許可の有効期間の更新を受けた場合にあっては、当該更新された有効期間）は、当該許可の日（次項の規定により許可の有効期間の更新を受けた場合にあっては、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日）から起算して三年を下らない期間であって監理事業の実施に関する能力及び実績を勘案して政令で定める期間とする。

2 前項に規定する許可の有効期間（以下この条において「許可の有効期間」という。）の満了後引き続き当該許可に係る監理事業（次条第一項の規定による変更の許可があったとき、又は第三十七条第二項の規定による特定監理事業に係る許可への変更があったときは、これらの変更後の許可に係るもの）を行おうとする者は、許可の有効期間の更新を受けなければならない。

3・4 （略）

5 第二十三条第二項から第五項まで、第二十四条、第二十五条第二項及び第三項、第二十六条（第二号、第三号並びに第五号ハ及びニを除く。）並びに第二十九条の規定は、許可の有効期間の更新について準用する。

（変更の許可等）

第三十二条 監理団体は、監理許可に係る事業の区分を変更しようとするときは、主務大臣の許可を受けなければならない。この場合において、監理団体は、許可証の書換えを受けなければならない。

2 前項の許可については、第二十三条第二項から第五項まで及び第七項、第二十四条、第二十五条、第二十六条（第二号、第三号並びに第五号ハ及びニを除く。）並びに第二十九条の規定を準用する。

3～7 （略）

（許可の取消し等）

第三十七条 主務大臣は、監理団体が次の各号のいずれかに該当するときは、監理許可を取り消すことができる。

一 （略）

二 第二十六条各号（第二号、第三号並びに第五号ハ及びニを除く。）のいずれかに該当することとなったとき。

三～五 （略）

2～4 （略）

(監理責任者の設置等)

第四十条 監理団体は、監理事業に関し次に掲げる事項を統括管理させるため、主務省令で定めるところにより、監理事業を行う事業所ごとに監理責任者を選任しなければならない。

- 一 団体監理型技能実習生の受入れの準備に関すること。
- 二 団体監理型技能実習生の技能等の修得等に関する団体監理型実習実施者への指導及び助言並びに団体監理型実習実施者との連絡調整に関すること。
- 三 次節に規定する技能実習生の保護その他団体監理型技能実習生の保護に関すること。
- 四 団体監理型実習実施者等及び団体監理型技能実習生等の個人情報の管理に関すること。
- 五 団体監理型技能実習生の労働条件、産業安全及び労働衛生に関し、第九条第七号に規定する責任者との連絡調整に関すること。
- 六 国及び地方公共団体の機関であって技能実習に関する事務を所掌するもの、機構その他関係機関との連絡調整に関すること。

2 監理責任者は、次に掲げる者以外の者でなければならない。

- 一 第二十六条第五号イ（第十条第十号に係る部分を除く。）又は口から二までに該当する者

二・三 （略）

3～5 （略）

1 監理団体許可（平成30年3月8日現在）

申請件数	許可件数
2,165件（うち介護職種252件）	1,973件（うち介護職種172件） うち一般監理事業（※1） 676件（介護職種75件） うち特定監理事業（※2） 1,297件（介護職種97件）

（※1）一般監理事業とは、技能実習1号、技能実習2号及び技能実習3号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は5年又は7年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。

（※2）特定監理事業とは、技能実習1号及び技能実習2号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は3年又は5年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。

2 技能実習計画認定（平成30年3月2日現在）

区分	申請件数	認定件数
企業単独型（※3）	2,535件	1,329件
団体監理型（※4）	83,608件	34,967件
計	86,143件	36,296件

（※3）企業単独型とは、日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する類型。

（※4）団体監理型とは、非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する類型。

技能検定の職種及び内容について、近年の技術動向等を踏まえ、「内装仕上げ施工」職種への作業の追加及び「樹脂接着剤注入施工」職種への等級の追加を行うとともに、これらに伴う技能士コースの普通職業訓練の基準の追加等の所要の改正を行うもの。

1. 内装仕上げ施工

☆作業の追加

「内装仕上げ施工」職種に「化粧フィルム工事作業」を追加するとともに、技能検定試験の試験科目及びその範囲を定める。

それに伴い、1級及び2級技能士コースの短期課程の普通職業訓練について、内装仕上げ施工科の教科に化粧フィルム施工法を追加する。

2. 樹脂接着剤注入施工

☆等級の追加

現在は単一等級である「樹脂接着剤注入施工」職種を複数等級化（1、2級）するとともに、技能検定試験の試験科目及びその範囲を定める。

それに伴い、単一等級技能士コースの短期課程の普通職業訓練から樹脂接着剤注入施工科を削除し、1級及び2級技能士コースの短期課程の普通職業訓練に樹脂接着剤注入施工科を追加する。

【公布日】平成29年10月19日

【施行期日】平成30年 4月 1日

【職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令の概要】

以下の所要の改正を行うもの。

- ① 技能検定の職種及び内容について、近年の産業技術の動向等を踏まえ、「防水施工」職種への作業の追加及びこれに伴う技能士コースの普通職業訓練の基準の追加を行うとともに、「製版」職種の職種名称並びに「製版」職種及び「印刷」職種の試験科目等の見直しを行う。
- ② 技能検定の実技試験について、より効果的に技能を評価することができる試験内容に変更するため、「金属熱処理」職種の実技試験の実施方法の追加を行う。
- ③ 農業機械化促進法(昭和28年法律第252号)が平成30年4月1日に廃止されることに伴い、「農業機械整備」職種の試験科目等を見直す。
- ④ 農林物資の規格化等に関する法律(昭和25年法律第175号)の名称が平成30年4月1日に「日本農林規格等に関する法律」に変更されることに伴い、「ハム・ソーセージ・ベーコン製造」職種、「水産練り製品製造」職種及び「みそ製造」職種の試験科目等を見直す。

1. 防水施工

☆作業の追加（①への対応）

「防水施工」職種に「改質アスファルトシート常温粘着工法防水工事作業」を追加するとともに、技能検定試験の試験科目及びその範囲を定める。

それに伴い、1級及び2級技能士コースの短期課程の普通職業訓練について、防水施工科の教科に改質アスファルトシート常温粘着工法防水施工法を追加する。

2. 製版、印刷

☆職種名称並びに試験科目及びその範囲の見直し（①への対応）

「製版」職種の名称を「プリプレス」職種に変更し、それに伴い、「製版」職種及び「印刷」職種の試験科目及びその範囲を見直す。

3. 金属熱処理

☆実技試験への試験方法の追加（②への対応）

「金属熱処理」職種の実技試験の実施方法について、より効果的に技能を評価することができる試験内容とするため、従前の「判断等試験」及び「計画立案等作業試験」に加えて、「製作等作業試験」を加える。

4. 農業機械整備

☆学科試験の試験科目及びその範囲の見直し（③への対応）

農業機械化促進法が平成30年4月1日に廃止されることに伴い、「農業機械整備」職種の学科試験の範囲となっている当該法律に関する知識を削除する。

5. 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

☆学科試験の試験科目及びその範囲の見直し（④への対応）

農林物資の規格化等に関する法律の名称が平成30年4月1日に「日本農林規格等に関する法律」に変更されることに伴い、「ハム・ソーセージ・ベーコン製造」職種、「水産練り製品製造」職種及び「みそ製造」職種の学科試験の範囲となっている「農林物資の規格化等に関する法律」に関する知識の名称を「日本農林規格等に関する法律」に変更する。

【公布日】平成30年3月28日

【施行期日】平成31年4月1日（1及び3）、平成30年4月1日（2、4及び5）

- ジョブ・カードについては、「生涯を通じたキャリアプランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、学生段階から在職者、定年退職者まで幅広く活用できるものであり、今後、より活用しやすくするため様式を改正等する予定。
- 建設業においては、建設技能者の資格や現場での就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組みである「建設キャリアアップシステム」の構築を進めているところ。（運営主体：（一財）建設業振興基金。平成30年4月登録開始、同年秋運用開始予定。）
- 建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された情報を補完し、ジョブ・カードとして活用することにより、建設産業の担い手の確保、建設技能者のキャリアアップ等が図られることが期待される。

【建設キャリアアップシステム】

■技能者本人の閲覧ページ（イメージ）

①技能者情報（本人）

本人情報	ID	123456789	姓	氏
写真	氏名	建設 太郎	□	□
経歴年数	経歴	24年 1998/03/07	□	□
20年	生年月日	24年 1998/03/07	□	□
	年齢	45歳	□	□
	性別	男	□	□
	住所	東京都〇〇市	□	□
	〇〇〇-1-23-4		□	□
	電話番号	03-1234-5678	□	□
	緊急連絡先	03-1234-1234	□	□
	FAX	03-1234-5678	□	□
	Eメール	〇〇〇@〇〇.co.jp	□	□
	国籍	日本	□	□
	役職	—	□	□

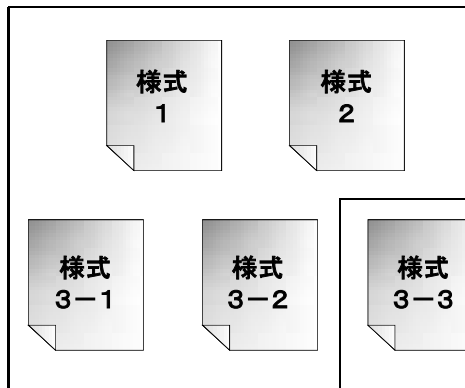
履歴	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2018	建築大工								
2	1234	建築・建築下地								
3	1234	建築大工1級								
4	1234	現場の建て増し等								
5	1234	現場の建て増し等								
6	1234	現場の建て増し等								
7	1234	現場の建て増し等								
8	1234	現場の建て増し等								
9	1234	現場の建て増し等								
10	1234	現場の建て増し等								

②就業履歴情報

技能者就業履歴	ID	123456789	氏名	建設 太郎	期間	2019年6月01日～2019年6月30日
雇用事業所	現場名	就業年月	就業日数			
〇〇建設(株)	東京都〇〇区△△ビル	2018.06	10日			
〇〇建設(株)	東京都△△市□□マンション	2018.06	4日			
〇〇建設(株)	東京都□□区××ビル	2018.06	8日			
	計3現場		22日			

ジョブ・カード情報と重複している情報（網掛け箇所）。これだけではジョブ・カードとして活用できないため……

【ジョブ・カード】



- ・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

編集

！建設キャリアアップシステムの登録情報以外のジョブ・カードに必要な項目について、様式1から3-2を所要の調整（編集）等行う。

建設キャリアアップシステムを補完する様式（別途指定予定）

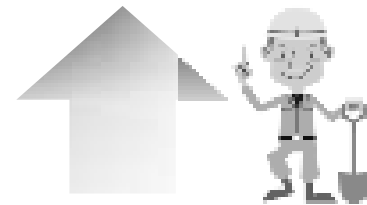
ジョブ・カードとして活用

！作成に困る場合は、キャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成支援アドバイザーの支援を受けることができる



《期待される効果等》

- ・建設産業の担い手の確保
- ・建設技能者のキャリアアップ
- ・建設技能者の適切な評価



○主な活用例

- ➡これまでの現場経験の棚卸し
- ➡セルフ・キャリアドックでの活用
- ➡人材確保や人材育成のツール

※なお、引き続き、教育訓練給付の支給申請時に活用可能。