

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

4. ジョブ・カード制度について

- ジョブ・カード制度については、「日本再興戦略」改訂2014等において、学生段階から職業生活を通じて活用できるものに見直すなどと提言されたことを踏まえ、有識者等による研究会を開催し、ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして見直すことなどを内容とした報告書を取りまとめたところ。
- これに伴い、今後は、新たなジョブ・カード制度の普及促進方策等を内容とした「制度推進基本計画」を策定することとし、平成27年度10月より新制度を施行する予定

今後取り組んで頂きたい事項

- 各都道府県におかれては、離職者訓練などにおける着実なジョブ・カードの活用、交付を行っていただくとともに、新制度発足までは、各都道府県労働局と一層連携をしていただき、現行のジョブ・カード制度の普及促進に向けた積極的な取組を実施していただくようお願いしたい。

ジョブ・カードの見直し案(キャリア・パスポート(仮称)構想研究会報告書)

現行

- ・ジョブ・カードは累計約121万人(平成20年度～)へ交付(目標:平成32年までに300万人交付)
- ・大半は職業訓練の場面で活用

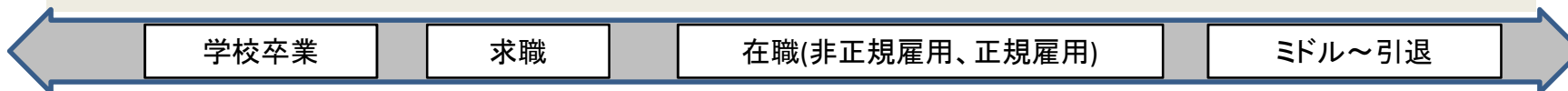
見直し案

目的

- 個々の労働者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、下記のツールとして、生涯を通して活用(現行は訓練・就職時での活用)

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し訓練の受講、キャリア選択等で活用



◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

- 免許・資格、学習・訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事振りの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

活用の形態・様式

○職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に記入、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し、継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。

キャリア・プラン(※)

職務経歴

免許・資格

学習・訓練歴

訓練、仕事振りの評価

原則、個人の内部情報
(現行は応募書類とすることを想定)

※ HPで示す質問等を参考に、必要に応じてキャリア・コンサルティング等の支援を受けて記入

今後、普及・促進方策等を内容とした「制度推進基本計画」を「ジョブ・カード制度推進会議」において検討し、平成26年度中にジョブ・カード制度の見直し案のとりまとめを行う予定。平成27年度中に見直し後のジョブ・カード制度を施行予定。

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

5. 地域若者サポートステーション事業について

- 地域若者サポートステーション(以下「サポステ」という。)事業は、地方自治体からの推薦・要望を受けて、若者支援のノウハウを有する民間団体を認定し、実施しているもの。
- 平成25年11月に、行政改革推進会議が行ったレビューの指摘に対し、平成27年度についてはサポステ事業を雇用対策として重点化し、更なる見直しを予定



今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

- サポステ事業は、ニート等の若者の職業的自立を支援するための事業であり、平成26年度は、全国160箇所の拠点で実施しており、平成27年度においても同様の160箇所の拠点で実施するとともに、雇用対策の重点化の考えの基に、サポステを経て就職した者等の就労後の定着やステップアップに向けた支援を全国展開する等の事業を行うこととしている。
- これらサポステ事業に係る予算は国が基盤的事項に係る費用を措置し、地域の実情に応じて地方自治体がその上乘せの事業を行うというかたちで実施しており、
 - ① 本事業の推進に当たっては、地域の関係者、とりわけ自治体の果たす役割が非常に重要であること
 - ② 平成27年度から、地方自治体からサポステへの支援が予定されており、当該支援に伴ってサポステの事業内容又は体制等が強化された結果、より高い目標を達成できると認められた場合は、事業費の決定に際して考慮されることから、支援の充実に引き続きご尽力いただきたい。

地域若者サポートステーション

若者職業的自立支援推進事業
平成27年度予定額: 39億円

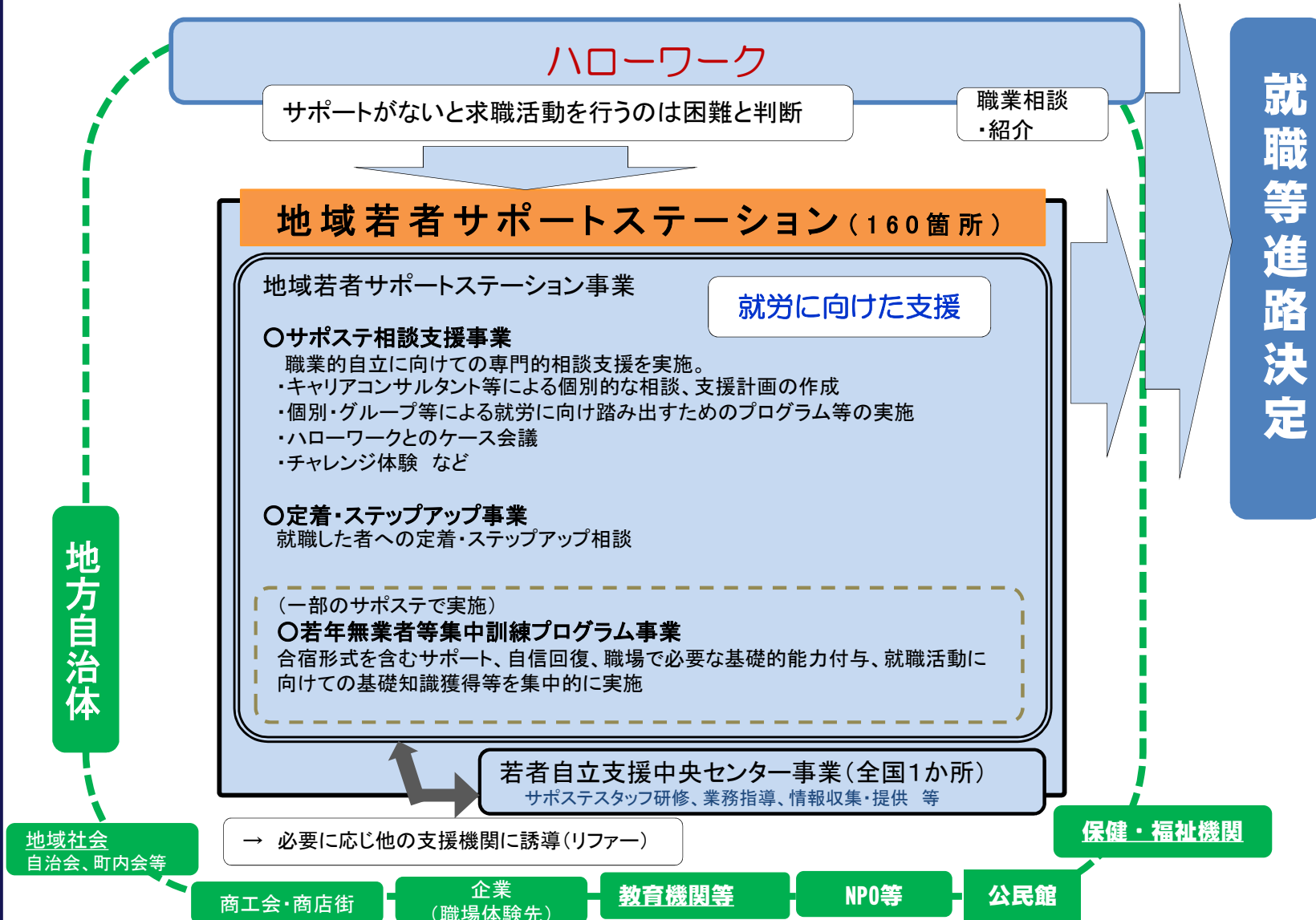
総合的な見直しによる若年無業者の就労支援の充実

- ①法的位置付けの明確化を検討するなど安定・継続した事業の実施。
- ②若年無業者のうち求職活動を行うにあたってサポステの支援がないと就職活動を行うことが困難な者を、ハローワークと連携し、就労に向けた支援を実施。

～若者の職業的自立支援～

- 若者の数が減っているにもかかわらず、ニート(※1)の数は近年、60万人超で高止まり。
※1 ニートとは、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者
- これら若年無業者等の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要な施策である。また、人口減少社会の中で成長を実現していくために、若者の活躍が一層求められているところ。
- このため、ニート等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「**地域若者サポートステーション**」において、地方自治体と協働し(※2)、職業的自立に向けての専門的相談支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラムを実施。(15～39歳対象)
(H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等が実施。)

※2 地方自治体から予算措置等



全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

6. 職業能力評価制度・技能振興施策の充実について

(1) 職業能力評価制度の充実について

- 「日本再興戦略」改訂2014に基づき、労働市場のマッチング機能の最大化に向けて、技能検定の産業活動の変化等に即応した見直し等や、対人サービス分野を重点とした実践的な職業能力評価制度の構築について、これまで労働政策審議会で議論を行い、建議(27年1月)では「対人サービス分野を中心に、業界団体が設計及び運営の主体となるなど、産業界で活用される実践的な職業能力検定を整備していくべき」など、今後の見直しを行うべき事項について方向性が示されたところ。
- 政府の産業競争力会議雇用・人材・育成WGにおいても、「業界検定」の開発・活用促進に加え、「社内検定」の強化・普及や、「業界検定」との連関性・互換性の確保等が今後の検討課題として示されたところ。

➡ 今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

- 今後、職業能力開発促進法等の改正も視野に入れた検討を進めるとともに、27年度予算案に、「業界検定スタートアップ支援事業」による新規4業界分のモデル事例創出や、技能検定の産業活動の変化等に即応した見直し等を行う「技能検定集中強化プロジェクト(仮称)」に係る所要の経費を計上している。
- 各都道府県においては、技能検定制度を中心とする職業能力評価施策を担う立場から、これらの議論・取組みにご関心を寄せていただき、特に技能検定については、エントリー級である3級の若年者に対する積極的な受検促進の取組みに都道府県職業能力開発協会ともどもご協力いただくようお願いしたい。

職業能力評価制度の概要

(平成27年2月2日現在)

	技能検定	認定技能審査	認定社内検定	職業能力評価基準
根拠	職業能力開発促進法第44条	技能審査認定規程（48年告示）	社内検定認定規定（59年告示）	法令規定なし
概要	大臣(又は都道府県知事)が、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。	非営利団体が実施する技能審査のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。 (技能審査:労働者の有する職業知識・技能を審査し証明する)	事業主等が、雇用する労働者に対して実施する検定のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。なお、社内検定自体は、大臣認定を受けなくても事業主等が実施することはできる。	労働者の職業能力を共通のモノサシで評価できる様、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。 あくまでも基準のみであって、具体的な試験問題、活用方法等が予め組み込まれたものではない。
対象職種等	企業横断的・業界標準的な普遍性を有する、技能および知識を客観的に評価できる、対象労働者が全国的に相当数存在する等といった職種。	企業間で共通性のある技能であるが、技能労働者が少ない、特定地域にのみ存在する、技能の幅が狭い等といった職種。 技能検定とは競合しないこと。	個別企業において、先端的な技能、特有な技能など。 技能検定を補完するものであること。	業種別に幅広い業種を対象とし、業種横断的な経理・人事等の事務系職種についても整備。
被評価・受検対象者	一定以上の実務経験年数を有する者など。	一定以上の実務経験年数を有する者など。	事業主(事業主団体等の場合は、その構成員である事業主)に雇用される労働者に限定。 (系列企業の労働者や団体傘下の一人親方等も可)	労働者、求職者(だれでもよく、評価基準を用いる実施者に委ねられる)
評価方法	具体的な試験基準、試験採点基準、試験実施要領、評価者の選任基準等を定める必要がある。 試験は、実技試験＋学科試験 ・実技試験は、実際に作業等を行わせて技能程度を検定する。 ・学科試験は、作業の遂行に必要な正しい判断力及び知識の有無を判定する。			評価基準は、業界内での標準的な基準。各企業で適宜にカスタマイズして活用する。継続的観察による評価でも、試験方式による評価でも可。
実施機関	○都道府県及び職能開発協会 ○指定試験機関 ・事業主団体、その連合団体 ・一般社団法人、一般財団法人 ・法人である労働組合 ・営利を目的としない法人	○非営利団体 *平成12年行革大綱等に基づき、公益法人が実施する技能審査は認定廃止(13年に14職種を廃止→うち3職種は指定試験機関制度による技能検定へ)。 *非営利団体が実施する技能審査についても(局長通達により)新規認定は行わない。	○事業主 ○事業主団体又はその連合団体	国が関係団体の協力を得て実施。
現状	128職種	8団体9職種	46事業主等126職種	52業種、事務系9職種

「業界検定スタートアップ支援事業」の概要

- ものづくり分野を中心に、国が主体となり、労働者の技能を客観的に評価する仕組みとして整備している技能検定制度について、産業ニーズに即した見直し・活用促進
- これに併せ、職業能力の「見える化」を更に促進する観点から、業界検定等の能力評価の仕組みを整備することとし、
 - ・ 26年度から、対人サービス分野等を対象に、実践的な「業界検定」のモデル事例の創出に着手(2年計画で4業界)
 - ・ 新規4業界分について、平成27年度予算(案)に計上
- 「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」報告書(9月)の提言等を踏まえた労働政策審議会の建議(1月)においても「対人サービス分野を重点に、…業界団体が設計及び運営の主体となるなど、産業界で活用される実践的な職業能力検定を整備していくべき」との記述

業界検定スタートアップ支援(平成26年度～)

対人サービス分野等の業界団体

- 企業横断的に必要な能力の分析
- 能力を客観化できる評価ツール(検定等)の整備
- 評価者の育成
- これらの試行的運用 等

モデル事例の創出

支援

厚労省

参照

支援着手4業種(2年計画で検定整備)

①派遣・請負業	(一社)日本生産技能労務協会
②流通業	日本百貨店協会
③健康産業	(一社)日本フィットネス産業協会
④学習・教育業	(公社)全国学習塾協会

平成27年度スタートアップ支援は、対人サービス分野を中心に対象業種を拡大。新規4業種に着手予定。(2年計画で検定整備)

職業能力評価基準
(26年度現在:52業種
+事務系9職種)

現行の技能検定制度の全体像(イメージ)

技能検定

- ものづくり技能職 (例)機械加工
- サービス系技能職 (例)ビルクリーニング
- レストランサービス等
- 知的専門職 (例)知的財産管理・着付け

* 公的な検定制度の未確立な領域

対人サービス分野等

場面設定等により
影響を受けにくい

場面設定等により
影響を受けやすい

* 現行の技能検定については、ものづくり技能分野に限定してみると、カバレッジは約8割。他方、対人サービス分野等に限定してみると、カバレッジは約2割にとどまる。

『業界検定スタートアップ支援事業』による「業界検定」の計画的な整備・拡大の方針

- 日本再興戦略（H25年6月閣議決定）、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、26年度に開始した「業界検定スタートアップ支援事業」について、主な対象とする対人サービス分野等の「塊」ごとに、モデル事例の創出を図るといった基本的考え方の下で、対象業界を拡大（26年度に4業界+27年度新規4業界）。これらを参照した同一・関連分野内での効果的な開発・普及を期す。
 - これらスタートアップ支援事業の一部について、教育訓練との一体的な開発を期すことで、両者の相乗効果を期す。
 - 並行して検討を進める「業界検定」の具体化でも、本事業によって得られた成果を可能な限り反映するとともに、本事業により開発した「検定」、これを参考にして開発された「検定」、いずれも積極的な活用を目指す。
- ※ 一定の仮定の下で、「業界検定」の整備により、長期的に**全就業者の3割弱《技能検定を合わせると約6割》が〻可能**と見込む。

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

→対人サービス分野等を主に想定。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

対象業界

- ①小売業
<日本百貨店協会>
- ②健康産業
<日本フィットネス産業協会>
- ③学習教育業
<全国学習塾協会>
- ④派遣請負業
<日本生産技能労務協会>

〈例〉
宿泊業、旅行業、
外食産業、ファッション産業、
卸売・ロジスティック業、
広告・イベント業 など
＜対人サービス等に関わる業界を広く対象＞

* 業種横断の専門事務職等のニーズもあり、上記業界区分は確定的なものではない

26'予算額
<1.5億円>

27'政府予算案
<3.1億円>

26年度

27年度

28年度

29年度

スタートアップ支援事業による
検定開発、試行実施①
【4団体】

検定完成

検定の継続的实施、
人事・採用での活用

* 同業種他団体（業態）でのモデルを参照した効率的な検定の開発・運用

+

スタートアップ支援事業による
検定開発・試行実施②
【4団体程度】

検定完成

//

- ★27年度から、さらに対象業界を拡大し、業界検定スタートアップ支援を実施
- ★この一部について、教育訓練との一体的な開発を目指す。
- ★28年度以降の、本事業の実施計画については、業界検定に係る具体方針等を踏まえ精査。

【参考】日本再興戦略 改訂2014（平成26年6月24日 閣議決定）(抄)

労働市場のマッチング機能の最大化に向けては、「産業界が求める職業能力」と「各人が有する職業能力」を客観的に比較可能にすることが必要である。このため、…業界団体への支援により、サービス分野等における実践的な「業界検定」の計画的な整備・拡大、教育訓練との一体的運用を図る。

★幅広い業種・職種、多数の労働者を対象とした検定の整備・活用を期すもの

技能検定集中強化プロジェクト（仮称）＜産業活動の高度化や労働市場ニーズに即応した技能検定のアップデート、活用促進の総合的取組み＞の推進

- 製造業の国際競争力の強化、建設業の人手不足の顕在化
- 技能者の人材確保、技能水準の向上により、高品質な製品の製造、企業の生産性の向上を図る必要性の高まり

- 産業競争力会議において外部労働市場の活性化に資する能力評価制度の構築が議論される中で、ものづくり分野の代表的な評価制度である技能検定制度の充実が課題に。
- 日本再興戦略改訂版においても、ものづくりなど人材不足分野における人材確保・育成対策を強化する観点から、技能検定制度のさらなる普及・拡充及び若者を重点とした積極的活用の促進が求められるもの。
- これら課題に対応し、産業活動の変化、高度化や労働市場上のニーズ、技能実習制度の見直し等に即応した技能検定のアップデート、活用促進を図る総合的な取組み「**技能検定集中強化プロジェクト(仮称)**」として、以下の見直しや事業推進を図ることとするもの。

実施事項

技能向上対策費補助金

平成27年度予算案 13.0(9.9)億円

(うち技能検定集中強化プロジェクト(仮称)対応分 2.9億円)

① 検定職種・作業の新設・抜本的見直し 約0.4億円

- ⇒ (1)人材ニーズの高まりの顕在化が認められる分野(例:航空機製造、自動車組立等)を明確化し、企業・団体への訪問調査等を通じ人材ニーズの把握・分析、試験基準案等の作成等、職種・作業の新設を行う。
- (2)産業活動・技能の変化・高度化に合わせて試験内容、手法の抜本改訂を行う。
- (3)若年技能者のためのエントリー級である3級職種・作業について、業界関係者、教育訓練関係者等双方からニーズ把握し、人手不足分野を重点に3級職種・作業の新設の準備を行う。
- 具体には「家具手加工」(27年度実施準備中)に加え、「鉄筋施工」等を対象に試験問題の作成を行う。

② 若年者の受検支援 約1.4億円

- ⇒ 訓練受講者等の3級受検を推進するため、職業能力開発施設等との連絡調整及び他等級に比べ実務経験の少ない3級受検者への安全衛生確保、保険加入、これに応じた都道府県協会の体制整備を図る。

③ 技能検定の実施内容・方法の改善 約0.1億円

- ⇒ 設置年が古く評価対象能力の変化の大きな作業の技能検定合格者に対し、都道府県技能検定委員による近年の技術革新等を踏まえたフォローアップ講習をモデル的に行い、技能検定の実施内容方法の改善点の明確化にも資する。

④ 技能実習制度の見直し等に伴う新等級試験問題等作成・試験実施体制確保 約1.0億円

- ⇒ (1)技能実習制度の見直し等を踏まえ、技能実習対象職種の拡大に対応した技能検定職種・作業上の新等級設定に係る試験問題等の作成を行う。
- (2)技能実習制度の見直しに伴う、技能実習の評価に用いられる技能検定受検者数増に対応するための試験実施体制確保を行う。

措置事項

- ①ニーズ分野に係る職種・作業の新設・見直しに係る訪問調査・試験基準案等の作成等、これに伴う人件費
- ②職業能力開発施設等との連絡会議・安全確保対策
- ③技術革新に対応した技能士へのフォローアップ講習
- ④技能実習制度の見直し等に伴う技能実習対象職種の拡大に対応した試験問題等の作成及び試験実施体制確保

技能検定が直面する具体の課題

- 一部技術、産業活動の変化に、技能検定の試験内容・手法が適合していないとの指摘
- 職業訓練等との連携が必ずしも十分図られておらず、訓練受講者等の検定活用が不十分、入職に結びつかず
- 外国人技能実習制度の見直し・拡充が行われる中で、到達目標としての技能検定の整備が必要

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

6. 職業能力評価制度・技能振興施策の充実について

(2) 技能振興施策の充実について

- ものづくり分野においては、若年者のものづくり離れ・技能離れに伴い、就業者数の減少が進んでいる。企業においても、若年技能者の確保・育成が進まず、このままものづくり人材の減少が続けば、失業率の悪化だけでなく、熟練技能の継承の支障ともなり、日本の競争力の源泉である技術力が低下するおそれがある。
- 「日本再興戦略」改訂2014においても、製造業等における人材育成など、若者をはじめとする人材の確保・育成対策を推進することが求められている。



今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

- 若年技能者人材育成支援等事業について、「ものづくりマイスター」による若年技能者、学生生徒等への実技指導を、より重点化・効率化するとともに、これまで原則都道府県単位で実施してきたものづくりマイスターの広域的な活用を期すなどの新たな取組みにも着手し、若者へのものづくり技能分野へのより積極的な誘導を図ることとしている。
- 都道府県におかれては、本事業のより効果的な実施に結びつくよう、特に教育委員会・学校等への活用・協力の働きかけなど連携会議を通じた本事業へのご協力をお願いしたい。
- 加えて、地域における技能振興・人材育成上の意義を踏まえ、平成31年度技能五輪全国大会共催に向けた積極的なご検討や、平成27年度卓越した技能者の表彰に向けた被表彰候補者の積極的な推薦(とりわけ女性適格者の開拓)をお願いしたい。

- 若者のものづくり、技能離れ等の実態を踏まえ、技能尊重機運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成を図るため、「ものづくりマイスター」の開拓・認定、活用（技能検定・競技大会の課題を用いた実技指導等）による技能継承、その他地域関係者の創意工夫による技能振興の取組を推進するため、「若年技能者人材育成支援等事業」を実施（平成25年度～）。
- 平成27年度は、フリーター等向け実技指導方法等の開発・活用を進めるとともに、これまで原則、県レベルで実施してきたものづくりマイスターの広域的な活用を図るなど「目指せマイスター」プロジェクトを拡充・若者のものづくり技能分野への積極的誘導を期す。

<事業スキーム>

中央
(民間団体に委託)

都道府県
(民間団体に委託)

※「ものづくりマイスター」の認定条件：製造、建設技能112職種（機械加工（旋盤等）、機械組立、建築大工、造園等）を対象とし、①技能士（1級以上）、技能五輪全国大会等成績優秀者等、②実務経験15年以上、③技能の継承等の活動の意思・能力を有する者

<「ものづくりマイスター」の認定>

→ものづくりマイスター認定数（累計）
5,564名（平成26年度）

<「ものづくりマイスター」の活用支援>

- マイスターの効果的な活用にあ資する好事例等の資料作成・活用
- マイスターの指導技法に講習等を通じた支援
- フリーター等向け指導技法等プログラムの開発【新規】

<地域の取組に対する支援の実施>

- 技能士の資質向上にあ資する教材の開発
- 若手技能者の人材確保、育成・定着に関する企業のモデル事例の開拓・PR
- 技能検定に関する若者、学校関係者への集中的な周知広報等

地方公共団体、経済団体、教育機関関係者等との連携会議の開催

<「ものづくりマイスター」の開拓>～業界団体、技能士関連団体等と連携し開拓

<「ものづくりマイスター」の派遣指導> ※都道府県域を越えマッチング

- 若年技能者に対するマイスターによる実技指導等
- 地域の教育機関関係者・学生等に対する「ものづくりの魅力」の発信
 - ・学校へのマイスターの講師派遣による技能検定受検を目指す若者へ実技指導
 - ・学生等を対象とした訓練施設等見学会の開催（マイスターによる実演・講義等）
 - ・学校の教師を対象とした『ものづくりの魅力』講座等の開催
 - ・学生を対象としたマイスター所属事業所での職場体験実習の実施
 - ・技能検定に関する若者、学校関係者への集中的な周知広報等

<地域関係者の創意工夫による事業実施>

- 地域における技能振興
ex. イベント（『ものづくり体験教室』や『製作実演』等）



<企業・業界団体、教育訓練機関>

若者のものづくり業界への誘導・若年技能者の人材育成、
技能尊重機運の醸成 等

技能五輪全国大会の概要

概要 【後援：文部科学省、経済産業省、国土交通省】

- **技能五輪全国大会**は、青年技能者(23歳以下)がその技能レベルについて日本一を競うことで、若年層の技能の向上を図るとともに、**広く国民にもものづくり分野等の技能の重要性・必要性をアピール**することを目的に、昭和38年から毎年開催。幅広い職種を対象とする、唯一の全国レベルの技能競技大会。偶数年度の大会は、翌年に開催される**技能五輪国際大会**＜唯一の世界レベルの技能競技大会(隔年開催)＞の選手選考を兼ねている。

第52回技能五輪全国大会の計画概要(主催：厚生労働省、愛知県、中央職業能力開発協会)

- **日程** : 平成26年11月28日(金)～12月1日(月)
 - ・開会式：11月28日(金) ・競技：11月29日(土)～30日(日) ※一部の職種の競技は、この日程に先行して実施
 - ・閉会式：12月1日(月)
- **競技会場** : 名古屋市中小企業振興会館など計13会場
- **参加者数** : 1,200人(過去最多)
- **競技職種** : 製造・建設分野をはじめとする41職種



【技能五輪全国大会の意義に関する代表的な製造業企業の認識】 【技能五輪全国・国際大会の開催(予定)地】

(株)東芝は、社内コンテストの充実を技能五輪全国大会の代替対策と位置付け、1980年代後半に参加を取りやめた。しかし、同大会への参加は、①競合他社とのベンチマークを行うことができ、**自社の技能ポテンシャルを高め、イノベーションに結びつけること**、②若年層のモチベーションを高め、モラルアップにつながること、③**企業イメージの向上を図ることができること**等の利点があることから、再度2010年から技能五輪全国大会に参加。(平成24年「ものづくり白書」(抄)より)

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度
技能五輪全国大会	長野県	中央(千葉県など)	愛知県	中央(千葉県など)	山形県	栃木県	沖縄県	募集予定(27年7月末×切予定)
技能五輪国際大会	選考・派遣	ドイツ(ライプツィヒ)	選考・派遣	ブラジル(サンパウロ)	選考・派遣	UAE(アブダビ)	選考・派遣	未定

技能五輪全国大会の競技職種(計41職種)

- 電子技術系(4職種) ... メカトロニクス、電子機器組立て、電工、工場電気設備
- 情報通信系(3職種) ... ITネットワークシステム管理、情報ネットワーク施工、ウェブデザイン
- 機械系(8職種) ... 機械組立て、抜き型、精密機器組立て、機械製図、旋盤、フライス盤、木型、自動車工
- 金属系(5職種) ... 構造物鉄工、電気溶接、自動車板金、曲げ板金、車体塗装
- 建設・建築系(10職種) ... タイル張り、配管、石工、左官、家具、建具、建築大工、造園、冷凍空調技術、とび
- サービス・ファッション系(11職種) ... 貴金属装身具、フラワー装飾、美容、理容、洋裁、洋菓子製造、西洋料理、和裁、日本料理、レストランサービス、時計修理

卓越した技能者（現代の名工）の表彰制度

趣旨

卓越した技能者を表彰することにより、広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、もって技能者の地位及び技能水準の向上を図るとともに、青少年がその適性に応じ、誇りと希望を持って技能労働者となり、その職業に精進する気運を高めることを目的としている。

被表彰者の決定

被表彰者は、次の各号の全ての要件を充たす者であって、**都道府県知事、全国的な事業主団体等の推薦を受けた者のうちから**、厚生労働大臣が技能者表彰審査委員の意見を聴いて決定する。

- ①きわめてすぐれた技能を有する者
- ②現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者
- ③技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者
- ④他の技能者の模範と認められる者

**27年度表彰について、
27年3月末まで推薦受付**

表彰

表彰は、厚生労働大臣が**毎年1回**、概ね150名の被表彰者に表彰状、卓越技能章(盾及び徽章)及び褒賞金(10万円)を授与して行われる。
平成26年度の受賞者は、金属熱処理工、旋盤工、板金工、溶接工、機械組立工などの工業系技能職から**59名**、大工、左官、造園工、紳士服仕立職、調理人、畳工、表具師などの生業系技能職から**90名**の合計**149名**。
昭和42年に第1回の表彰が行われて以来、平成26年度の第48回の表彰までで5,737名が表彰されている。

平成26年度の代表的な被表彰者



小笠原庄八氏
(自由鍛造工)

自由鍛造プレスの卓越した技能と優れた創造性により、造船関連業界の発展に貢献



塩崎秀正氏
(フライス盤工)

卓越した金属切削加工技能を有し、その技能と心を後進に伝える、金属機械加工の第一人者



伊藤啓一氏
(自動車部品組立工)

五感でエンジン品質を守る卓越した技能と、重筋作業の改善、生産性に優れた人にやさしい組立ライン造りで大きく貢献



中村初代氏
(婦人・子供服注文仕立職)

立体補正を長年追究することにより、体の動きに応じて計算し尽くされた着心地のいい服づくりを実現



西沢勝治氏
(和干菓子製造工)

繊細で芸術的な工芸菓子の創作で高い評価



米花俊明氏
(畳工)

有職畳(寺社の特殊道具畳)や茶室畳の製作を極め、その技の伝承をライフワークにしている業界の第一人者

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

7. 外国人技能実習制度の見直しについて

- 技能実習制度については、「日本再興戦略」改訂2014により、新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置等による制度の適正化と期間の延長(一旦帰国後最大2年)、職種拡大などの抜本的見直しを行い、平成27年度中に新制度への移行を目指すこととしている。
- この制度管理運用機関については、法務省との共管とし、監理団体及び実習実施機関への指導監督に関する業務等を実施することを想定しているところ。

⇒ 今後取り組んで頂きたい事項

- 外国人技能実習制度については、今通常国会において、法務省と共同で関連法案を提出する予定であり、当該法案が成立した際には、新制度の円滑な施行等において、必要な協力をお願いしたい。
詳細は改めてお知らせすることを考えている。
- なお、技能検定試験については、平成27年2月16日付け事務連絡※のとおり、制度の見直しに伴い、これまで1年目修了時に加え、3年目修了時についても受検の義務化を予定しており、受検者数の増加が見込まれることから、随時3級等の実施体制の整備についてご協力をお願いしたい。

※平成27年2月16日付け各都道府県労働関係部局職業能力開発主管課長宛事務連絡
「平成27年度政府予算案(技能向上対策費補助金等関係)による「技能検定集中強化プロジェクト(仮称)」の実施事項について(都道府県・都道府県職業能力開発協会実施分)」

技能実習制度の見直しの経緯について

背景

- 実習実施機関等による入管法令や労働関係法令違反が発生していることに加え、米国務省等、国内外から技能実習制度について批判がされている。
- 一方、対象職種の拡大、実習期間の延長等の制度の拡充に関する要望が寄せられている。

日本再興戦略改訂2014（6月24日閣議決定）における見直し内容

管理監督体制の強化を前提に技能実習制度を拡充

1 管理監督体制の抜本的強化策のポイント

- ① 賃金未払いや長時間労働等の不正事案の発生を踏まえ、関係省庁の連携による全体として一貫した国内の管理運用体制の確立
- ② 送出し国との政府間取り決めの作成
- ③ 監理団体に対する外部役員設置又は外部監査の義務化
- ④ 新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置
- ⑤ 業界所管庁による指導監督の充実を図るとともに、関係機関から成る地域協議会(仮称)の設置

2 拡充策のポイント

- ① 対象職種の拡大
 - (1) 国内外で人材需要が高まることが見込まれる分野・職種のうち、制度趣旨を踏まえ、移転すべき技能として適当なものについて、随時対象職種に追加
 - (2) 介護分野はEPAに基づく介護福祉士候補者の受入れ等との関係整理や日本語要件等の質の担保サービス業特有の観点を踏まえて検討
 - (3) 全国一律での対応を要する職種のほか、地域毎の産業特性を踏まえた職種の追加を検討
- ② 実習期間の延長(3年→5年)
 - ・ 監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、技能等のレベルの高い実習生に対し、一旦帰国の後、最大2年間の実習を認める
- ③ 受入れ枠の拡大
 - ・ 監理団体、受入れ企業の監理の適正化に向けたインセンティブの一環として、監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、受入れ枠数の拡大を認める

➡ 法務省及び厚生労働省の合同で有識者懇談会を開催し、広く各界の意見を募り、検討の参考とする。
(平成27年1月30日に合同有識者懇談会の報告書を取りまとめて公表した。)

「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」報告書（平成27年1月30日）のポイント

趣旨

- 技能実習制度については、昨年6月に、法務省第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」及び「日本再興戦略改定2014」により、政府としての制度見直し方針が示された。
- 本懇談会においては、制度の趣旨・目的に沿った技能等の修得・移転が確保され、かつ、技能実習生の人権確保が図られるよう、管理監督体制の強化を前提としつつ、優良な受入れ機関に対しては制度の拡充を認めていくとの当該方針を具体化するため、以下の論点（見直し項目）ごとに検討を行ったもの。

見直し項目

見直し内容のポイント

技能等の修得・移転の確保

- ・実習の各段階での技能評価の推進（技能実習2号、3号修了時の技能評価試験の受検義務化、技能実習計画の認定制）
- ・実習生の帰国後フォローアップ・技能発揮の推進（送出国・機関の協力を得て実施。監理団体はフォローアップ結果を活用して技能移転の確保）
- ・修得技能等の見える化（グローバル・ジョブ・カード（仮称）の雛形作成）、技能評価システムの海外移転の推進

監理団体及び実習実施機関の適正化

- ・監理団体、実習実施機関の適正化・ガバナンス強化（監理団体の許可制、実習実施機関の届出制の導入、外部役員又は外部監査の導入の要件化）
- ・新たな法律に基づく制度管理運用機関の創設（受入れ機関への立入調査や報告徴収等、指導監督に関する業務を実施）
- ・不適正な監理団体等に対する罰則や名称の公表制度の整備
- ・関係機関による取組・連携の強化（国、都道府県等の関係行政機関から成る地域技能実習協議会の設置等）

人権侵害等の防止及び対策

- ・制度管理運用機関における通報・申告窓口の整備（申告を行った実習生に対する不利益な取扱いの禁止、実習生に一時退避先の提供）
- ・実習先変更支援の充実、技能実習3号移行の際の実習先の選択可能化
- ・実習生の賃金等の処遇の適正化（日本人と同等額の要件を満たしていることにつき実習実施機関に説明責任）、関係法令等に関する啓発活動の推進

送出国との適正化

- ・送出国との政府（当局）間取決め作成（送出国との適正化のため、送出国による送出国機関の認定、調査や指導監督等）
- ・送出国の産業発展等に即した政策ニーズや技能等の移転を必要としている分野・職種の把握
- ・監理団体及び実習実施機関による送出国機関・実習生間の契約確認の義務化

実習期間の延長又は再実習

- ・優良な監理団体、実習実施機関及び実習生の要件設定（相談体制、技能評価試験の合格率、指導体制等）
- ・優良な監理団体及び実習実施機関、優良な実習生の場合、一旦帰国後、延長・再実習の実現
- ・日本語能力試験等合格の場合の講習期間（日本語講習部分）の短縮化、地域社会との共生のための取組の推進

受入れ人数枠の見直し

- ・優良な監理団体及び実習実施機関における受入れ人数枠の拡大（現行の2倍程度）
- ・常勤職員数に応じた受入れ人数枠の均整化（「50人以下は3人まで」⇒「30人以下は3人、31人～40人は4人、41人～50人は5人まで」）

対象職種の大等

- ・多能工化ニーズへの対応（複数職種の実習）
- ・技能評価試験の適正化・柔軟化（地域ごとの産業特性を踏まえた職種追加、企業単独型における社内検定の活用）
- ・介護分野の職種追加については、「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」における検討結果を踏まえて適切に対応

職業能力開発局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
平成27年度予算案の概要について	次ページ参照	次ページ参照	次ページ参照	次ページ参照
地域創生人材育成事業	能力開発課	—	大原、中山	5962 5923
ジョブ・カード制度	実習併用職業訓練推進室	キャリア政策係	中島、山本	5959
地域若者サポートステーション事業	キャリア形成支援室	若者自立支援係	小山	5937
職業能力評価制度・技能振興施策の充実	能力評価課	企画係	高原	5943
技能実習制度	外国人研修推進室	技能実習係	山口(久)	5952

主要事項の担当課室名

項 目	担当課室名（内線）
第1 若者・女性等の人材力強化	
1 若者の活躍促進	
（1）若者の職業的自立への支援【一部推進枠】	キャリア形成支援室（5969）
（2）将来を担う人材育成支援【一部新規】	能力開発課（5924） 育成支援課（5935） 能力評価課（5943）
（3）非正規雇用労働者の能力開発・育成支援	実習併用職業訓練推進室（5959） 能力開発課（5924）
2 女性の活躍促進【一部新規】	実習併用職業訓練推進室（5959） 能力開発課（5924） 育成支援課（5935）
3 障害者の職業能力開発支援の強化	能力開発課（5924）
4 技能実習制度の抜本的な見直し【新規】	外国人研修推進室（5952）
第2 ものづくり分野における人材の確保・育成支援対策の推進	
1 ものづくり分野人材確保・育成集中プロジェクトの推進【一部新規】	能力開発課（5924） 育成支援課（5935） 能力評価課（5943）
2 人手不足分野における公共職業訓練等の拡充【一部新規】	能力開発課（5924） 育成支援課（5935）
第3 労働市場インフラの戦略的強化	
1 業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の構築等	能力評価課（5943）
2 産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進【一部新規】	能力開発課（5924）
3 個人主導のキャリア形成の支援【一部新規】	実習併用職業訓練推進室（5959） 育成支援課（5935）
第4 重層的なセーフティネットの構築	
1 公共職業訓練、求職者支援制度による職業訓練を通じた能力開発	総務課（5738） 能力開発課（5924）
第5 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出等	
1 産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進【再掲】	能力開発課（5924）
2 ものづくり分野人材確保・育成集中プロジェクトの推進【再掲】	能力開発課（5924） 育成支援課（5935） 能力評価課（5943）
3 人手不足分野における公共職業訓練等の拡充【再掲】	能力開発課（5924） 育成支援課（5935）
第6 人づくりを通じた国際協力の推進	
1 技能実習制度の抜本的な見直し【再掲】	外国人研修推進室（5952）
2 職業能力開発分野における国際協力の推進	海外協力課（5957） 外国人研修推進室（5952）