

# 全国厚生労働関係部局長会議

平成 29 年 1 月 19 日（木）

職業能力開発局

## <説明事項>

- 1 職業能力開発行政の現状と重点事項について . . . . . 1
- 2 公的職業訓練の効果的・効率的な実施について . . . . . 11
- 3 ジョブ・カード制度について . . . . . 13
- 4 地域若者サポートステーション事業について . . . . . 18
- 5 キャリアコンサルティングの普及等について . . . . . 20
- 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 . . . . . 25
  - (2) 技能振興施策の充実について . . . . . 28
- 7 外国人技能実習法の施行について . . . . . 32
- 8 平成 29 年度予算案及び組織について . . . . . 40

# 全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

## 1. 職業能力開発行政の現状と重点事項について

- 昨年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」においては、若者の雇用安定・待遇改善や多様な人材力の発揮のための取組等能力開発の機会が限定されがちな人々に対する支援が盛り込まれたほか、「日本再興戦略2016」においては、人口減少に伴う供給制約や人手不足を克服する「生産性革命」、新たな産業構造を支える「人材強化」が解決すべき課題として挙げられており、職業能力開発施策に対する期待が高まっている。【資料2ページ～】
- また、政府として「働き方改革実現会議」を設置し、「働き方改革」の一環として、人材育成がテーマの一つとして取り上げられ、厚生労働省としても、人材育成の充実を図るための新たな支援の方向性を打ち出したところであり、今後、支援の具体化に向けて取り組むこととしている。【資料6ページ】



今後取り組んで頂きたい事項【資料7～10ページ】

- 正社員就職を目指す若者や、子育てや育児でキャリアに空白がある女性が安定した仕事に就けるよう支援するため、公共職業訓練（委託訓練）において、
  - ・非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、高い可能性で正社員就職に導くことができる長期の訓練コースの新設、拡充
  - ・離職中の子育て女性等のリカレント教育に資する訓練コースの拡充を予定しているため、訓練委託先を開拓するとともに、積極的な訓練設定をお願いしたい。
- ものづくり人材の育成を支援するため、若者の技能検定の受検料減免措置を平成29年度予算に盛り込んでおり、平成29年度後期から実施の予定。各都道府県において、手数料条例や関連規則等の改正により、公示する受検手数料を引き下げ、それに対して国が支援する形を検討しているところであり、実施に当たっては、ご協力いただきたい。

# 「ニッポン一億総活躍プラン」(抄) (平成28年6月2日閣議決定)

## 「希望出生率1.8」の実現

### ① 若者の雇用安定・待遇改善

(ロードマップ:具体的な施策)

- 若者の能力開発、キャリア形成を進めるため、ジョブ・カードの活用を促進するとともに、ものづくり分野を担う人材の育成を支援するため、若者の技能検定の受検料減免措置等を検討する。  
また、キャリア形成促進助成金の活用等により、教育訓練休暇制度の導入促進、能力開発の取組促進を図る。
- 高校・高等専修学校とサポステ等の連携による中退者・若年無業者・ひきこもりの若者等へのアウトリーチ型等の就労支援や高卒資格の取得に向けた学びの支援を実施。

### ⑦ 保育サービスを支える多様な人材の確保、生産性の向上

(ロードマップ:具体的な施策)

- 有資格者向け訓練の設定等、保育分野向けの職業訓練コースを拡充する。

### ⑧ 働き方改革の推進

(ロードマップ:工程表)

- 非正規雇用労働者の能力開発機会の充実

### ⑨ 女性活躍の推進

(ロードマップ:今後の対応の方向性)

- 子育て等で一度退職した正社員等の復職やキャリアアップへの道が一層開かれるようにするため、企業への働きかけ、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進する。

(ロードマップ:具体的な施策)

- 復職やキャリアアップを目指す女性等に対する大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進する。

## 「介護離職ゼロ」の実現

### ⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援

(ロードマップ:具体的な施策)

- 精神障害者等の職業訓練を支援するため、職業訓練校に精神保健福祉士を配置してそのサポートを受けながら職業訓練を受講できるようにするなど受入体制を強化する。

## 名目GDP600兆円の実現

### ① 多様な人材力の発揮(社会的損失の解消、就労支援、教育等)

(ロードマップ:具体的な施策)

- 若者雇用促進法に基づき、若年者の円滑な就職支援や職業能力の開発・向上を図る。
- 「第4次産業革命 人材育成推進会議」を設置し、産業界で求められる人材層や人材スペック等を関係省庁や関係業界が連携しながら適切に描き出すとともに、必要に応じて政策に反映する。  
さらに、キャリア形成支援・生産性向上のため、企業の人材開発投資を促進。

# 「日本再興戦略2016」(平成28年6月2日閣議決定)(抄)①

## Ⅲ. イノベーション・ベンチャー総出力の強化、チャレンジ精神にあふれる人材の創出等

### 2. 多面的アプローチにとる人材の育成・確保等 2-1. 人材力の強化 (2)新たに講ずべき具体的施策

#### ii) 高等教育等を通じた人材力の強化

##### ④ 「第4次産業革命 人材育成推進会議」の設置

第4次産業革命が進行し、産業界で求められる人材層や人材スペックも変化していくことが予想される中、中長期的な産業構造・就業構造の変化を踏まえ、成長産業で活躍できる人材を、戦略的に育成していく必要がある。このため、関係省庁・産業界・労働界・教育機関・職業訓練機関や人材育成産業等が連携しながら、今後到来すると考えられる産業構造・就業構造の変化と、その中で想定される新しい産業に即した人材像・その資質や能力を適切に描き出すとともに、その結果を官民で認識共有し、職業能力開発政策・教育政策等へ具体的に反映させる仕組みを本年中に整備する。

#### iii) 企業の人材管理の促進

##### ① 企業における人材育成等の取組の情報提供の促進

企業の人材育成等の取組に関する情報(以下「職場情報」という。)について、求職者にとって実用性が高く、人材育成に前向きに取り組む企業が積極的に評価されやすいデータベース化が必要である。このため、求職者に有益な「職場情報」のフォーマットを作成し、幅広い「職場情報」の積極的な提供を企業に要請する。また、企業の「職場情報」を求職者に提供する際、企業間の比較を容易にし、希望に沿った職業選択に資するよう、一覧化を図る。これらについて、来年度からの実施を目指し、本年度中に対処方針を取りまとめる。

##### ② 中高年人材の最大活用

企業を取り巻く環境変化の加速化により、企業内の人材育成のみでは変化に十分に対応できなくなっており、また、転職等により様々なキャリアを持つ働き手が増加している中で、特に即戦力を必要としている企業(例えば地方の中小企業や成長軌道にある新興企業等)で、能力と経験を有する人材が持てる能力を存分に発揮できる仕組みを整備すべきである。このため、公益財団法人産業雇用安定センターにおける「試行在籍出向プログラム」を通じ、試行型出向のノウハウ・課題を整理・取りまとめ、平成30年度の創設を目指す更なる支援制度の在り方を来年度中に検討し、結論を得る。また、「セルフ・キャリアドック」等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する。

##### ③ 未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の加速化(「セルフ・キャリアドック」の導入・促進等)

未来を担う若者が、職業生活において自身の能力や個性を発揮できる環境の実現を目指す。このため、若者雇用促進法の成立も踏まえ、企業による職場情報提供の促進や「セルフ・キャリアドック」の導入促進等、企業における人材育成等を推進するとともに、専門実践教育訓練等を活用して、労働者のキャリア形成に資するIT技術の習得など、自発的な能力開発を支援する。また、生産性の高いものづくり分野の人材育成のため、若者の技能検定の受検料の減免を速やかに検討し本年内に結論を得るとともに、技能五輪国際大会の日本への誘致に向けた具体的な方策を検討し、来年度年央までに結論を得る。

## 2-2. 働き方改革、雇用制度改革 (2)新たに講ずべき具体的施策

### i)働き方改革の実行・実現

#### ③ 同一労働同一賃金の実現等

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、

- ① 労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。
- ② ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」(平成28年1月28日正社員転換・待遇改善実現本部決定)を踏まえ、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。

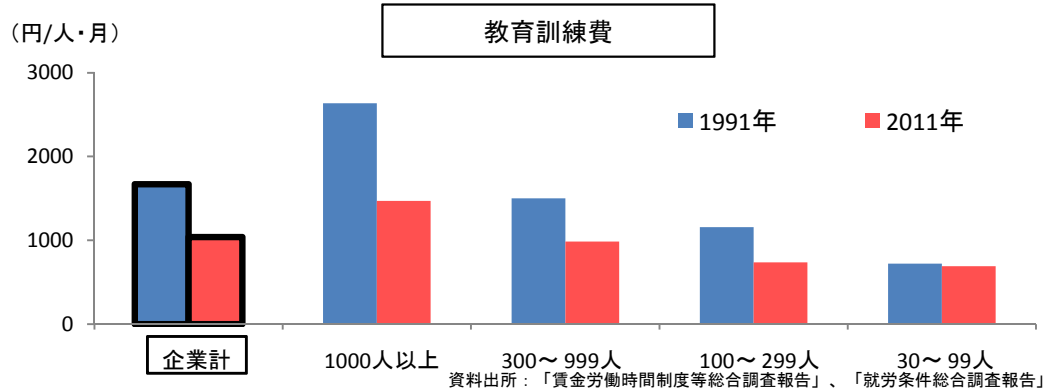
### ii)労働市場での見える化の促進

女性の活躍推進企業データベースの開設(本年2月)や若者雇用促進法による職場情報提供の開始(本年3月)等、職場情報の「見える化」の取組について、人材育成や長時間労働是正などの働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的な取組をさらに促進する、という好循環の実現を目指す。このため、これらの情報提供の仕組みについて不断の改善を図るとともに、若者・女性といった属性に縛られない利便性の高い情報開示の仕組みとなるよう、様々な「見える化」の取組の統合等に向けて、①利便性の高い検索機能や企業間比較の仕組みの導入、②「えるぼし認定」「くるみん認定」「ユースエール認定」「なでしこ銘柄」「健康経営銘柄」などの各種認定制度等との連携(取得の有無の表示等)、③情報提供の対象項目(長時間労働是正の観点から、例えば、三六協定で締結された時間外労働時間数について、企業の情報提供を可能とする等)、④長時間労働の是正や多様な働き方等、上場企業における働き方に関する方針の開示の在り方等についても検討した上で、来年度からの実施を目指し、本年度中に対処方針をとりまとめる。

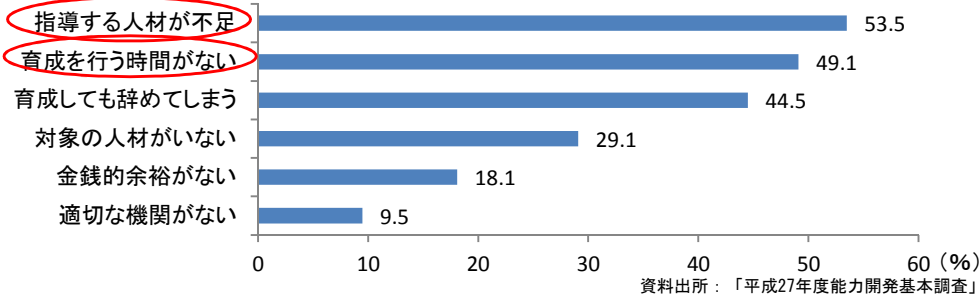


## 現状と課題

### 企業の人的資本投資の減少傾向が問題

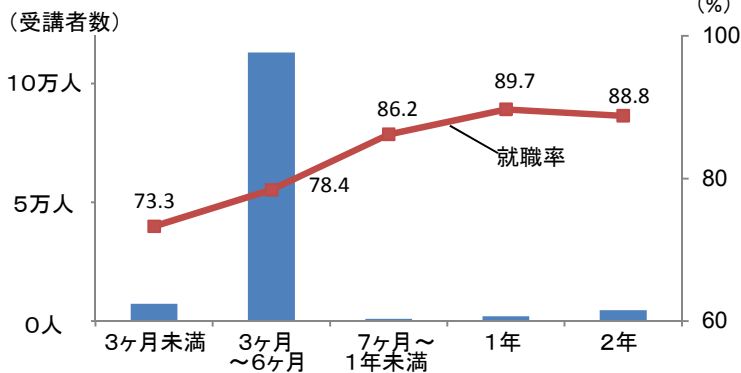


### 人材育成に関する問題点



### 再就職には長期訓練が効果的

#### 国が行う離職者訓練の期間と就職率 (H27)



#### 1、2年の受講期間を必要とする資格等の例

保育士	2年(昼間)
介護福祉士	2年(昼間)
2級建築士	2年(実務経験なしの者)
応用情報技術者	1年
高レベルの民間IT資格	1年

## 今後の対応

### ①企業による教育訓練の実施拡大

- **経営トップの意識改革**(企業)
    - 先進的な事例を収集、表彰して普及(厚生労働省) **新**
  - 中小企業の生産性向上のための従業員を対象とした**新たな訓練システム** **新**
    - 国が訓練ニーズに合わせ、先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練を開発
    - 職業訓練施設や企業の現場等で中小企業の従業員を訓練
- 「グッドキャリア企業アワード」(本年創設)

### ②個人のキャリアアップへの強力な支援

- 雇用保険で行う**「教育訓練給付」(専門実践型)の拡充**
  - (1) 助成対象講座の多様化、利便性の向上 **2500講座→5000講座**
    - ITなど就業者増が見込まれる分野の講座の増設
    - 子育て女性のための「リカレント教育」の講座の増設
    - 土日、夜間講座の増設。完全e-ラーニング講座の新設
  - (2) 出産等で離職後、子育てでの空白が **4年以内→10年以内**  
長くなっても**受給を可能に**(「教育訓練給付」(一般型)も同様に措置)
  - (3) **給付率と上限額の引上げ**  
**給付率6割→7割 最大3年で144万円→168万円**

### ③国による長期の離職者訓練の新設、拡充

- 資格の取得などを可能にする**1～2年の長期訓練の拡充、新設**(高レベルのIT等) **新**  
**年間0.7万人→2万人**



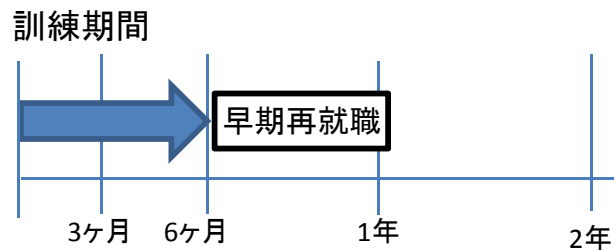
# 非正規雇用労働者の正社員化実現コースの創設（仮称）

公共職業訓練(委託訓練)において、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースを新設・拡充し、高い可能性で正社員就職に導くことができる充実した訓練を実施する。

※対象者はハローワークに求職登録している非正規雇用労働者等。

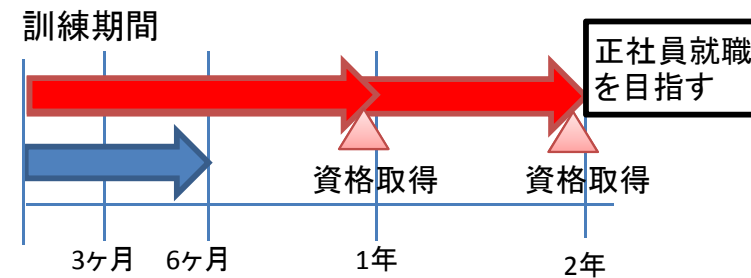
## 現行制度

- 離職者訓練の期間は、主に3～6ヶ月の短期の訓練



## 拡充後

- 資格取得等ができる1～2年の長期の離職者訓練を新設・拡充



さらに、就職後の定着指導やフォローアップの支援を行う。

コース例: 応用情報技術者、シスコ技術者認定、社会福祉士、精神保健福祉士、一級建築士、介護福祉士、保育士 など

# 子育て中の女性のためのリカレント教育の拡充

## 出産・育児を理由とする離職後の再就職に向けた能力開発の充実

- 離職によるブランクに対応するためには、実践的な職業能力の開発への支援が必要。
- 民間教育訓練機関や学校教育機関等の多様な訓練委託先を活用し、子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し、早期の就職を支援する。



### ○ 子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練の実施

〈想定する内容〉

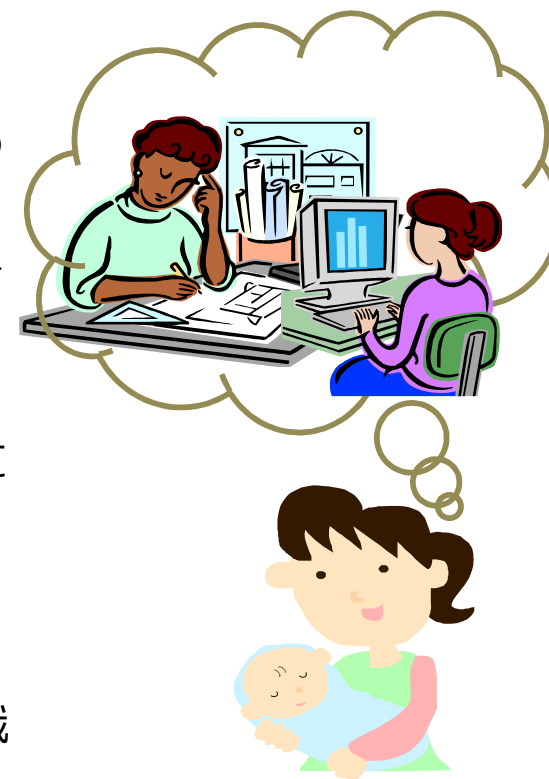
- ・ 離職した保育士や看護師の職場復帰を支援するための訓練
- ・ 医療事務や経理事務等への再就職を目指す方が職業スキルを習得するための訓練
- ・ 大学等におけるITリテラシー、企業会計などのビジネス現場の即戦力スキルの習得のための訓練

### ○ 短時間訓練の実施

育児等でキャリアを中断した女性の再就職を支援するため、育児等の時間に配慮し1日の訓練時間数を短く設定した短時間訓練（育児と職業訓練の両立が可能）の設定を推進する。

### ○ 託児サービスの実施

保育所に預けられない子の育児のため職業訓練を受講することが困難な求職者に対する、受講の際の託児サービスの提供を推進する。



## 働き方改革関係施策の目標に係る都道府県別訓練規模(目安)

(参考)

(単位:人)

	長期訓練分		リカレント教育分
	29年度	(参考)30年度以降	
北海道	403	998	4,672
青森県	146	360	1,687
岩手県	111	275	1,289
宮城県	165	408	1,911
秋田県	102	252	1,181
山形県	100	248	1,163
福島県	146	363	1,697
茨城県	135	333	1,560
栃木県	124	308	1,442
群馬県	77	191	893
埼玉県	592	1,465	6,855
千葉県	347	859	4,018
東京都	640	1,584	7,412
神奈川県	204	506	2,368
新潟県	263	651	3,049
富山県	67	167	780
石川県	159	393	1,839
福井県	56	139	651
山梨県	59	146	681
長野県	108	266	1,246
岐阜県	110	273	1,277
静岡県	150	371	1,737
愛知県	497	1,230	5,756
三重県	77	191	892
滋賀県	145	358	1,675
京都府	211	522	2,442
大阪府	436	1,080	5,055
兵庫県	293	726	3,396
奈良県	114	283	1,323
和歌山県	64	159	746
鳥取県	77	191	893
島根県	68	168	785
岡山県	156	385	1,804
広島県	154	380	1,779
山口県	159	394	1,842
徳島県	56	139	650
香川県	50	123	574
愛媛県	66	164	769
高知県	88	217	1,015
福岡県	599	1,482	6,935
佐賀県	86	212	994
長崎県	163	404	1,893
熊本県	188	467	2,183
大分県	121	300	1,404
宮崎県	95	235	1,099
鹿児島県	204	504	2,360
沖縄県	133	330	1,546
合計	8,563	21,200	99,220

※当該規模は、政府予算案における都道府県別の規模感を示すため、過去の受講者実績を踏まえ按分したものを。

※既存の資格取得コースや子育て女性向けのコースの人員数も上記にそれぞれ含まれる。

※長期訓練は、平成29年10月を目途に制度を整備する予定であり、平成30年度以降、通年で実施されることを想定。

「(参考)30年度以降」欄は、政府全体で2万人規模の受講目標を掲げているため、その都道府県別の規模感を示すもの。

※今後、各都道府県の積極的な計画に基づき、追加予算措置等を検討する。

## 若者の技能検定受検料減免措置について

- 技能検定制度については、個人の能力開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、計画的なキャリア形成、人材の確保・育成を図る上で重要な役割を果たしてきている。
- 技能検定の受検を含むキャリア形成は、若いうちから取り組むことが有効であると考えられるが、技能検定制度は、実技試験を重視した試験であることから受検料が高額となっている。
- 若年者が技能検定を受検しやすい環境を整備し、各都道府県における「ものづくり分野」を支える必要な人材の確保・育成を支援するため、受検料の減免を行う都道府県等に対し、国の支援を講じる。

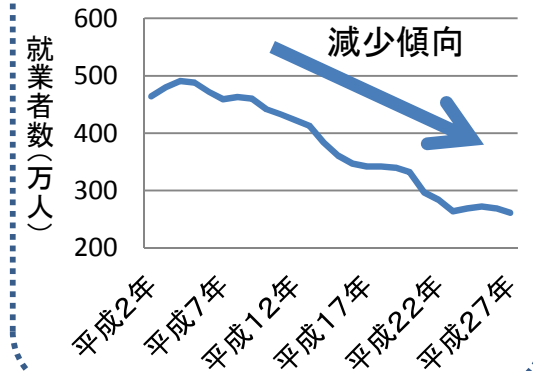
### 具体的実施方法

- 若者を対象として、実技試験受検料の助成措置を講じる都道府県等を支援。  
 <対象>
  - ・ 「ものづくり分野」技能検定の2級又は3級の実技試験
  - ・ 35歳未満
 <支援額の上限>
  - ・ 9,000円(都道府県方式の実技試験の標準手数料の1/2)

### 要求事項

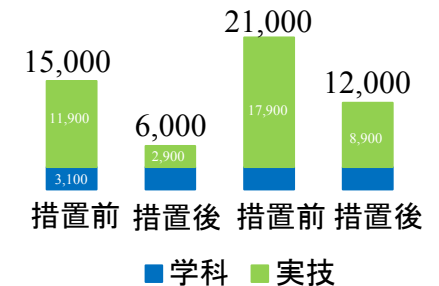
- ① 都道府県方式の実技試験受検者に対する受検料の費用
- ② 受検料減免に伴い受検者増へ対応するための都道府県協会事務費(都道府県協会職員27人)
- ③ 指定試験機関方式の実技試験受検者に対する受検料の費用
- ④ ①、③に伴う事務費

製造業における  
就業者数(35歳未満)



助成措置による受検料の例  
(学科+実技)

学生 一般 (35歳未満)



技能検定の合格者数の増加による  
ものづくり分野の人材の確保・育成

[参考] ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)(抄)  
ものづくり分野を担う人材の育成を支援するため、若者の技能検定の受検料減免措置等を検討する。

# 全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

## 2. 公的職業訓練の効果的・効率的な実施について

### <公的職業訓練の周知・広報>

- 公的職業訓練の認知度を上げ、真に必要としている方に利用していただくためには、積極的な広報戦略の展開が重要。

### <関係機関の更なる連携強化>

- 公的職業訓練をより一層効果的なものとするためには、地域の訓練ニーズの把握や就職支援等に関して、都道府県、労働局、高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関が連携することが重要。

### <職業能力開発施設における精神障害者等の受入体制の強化>

- ハローワークにおける精神障害者等の求職申込件数の増加が引き続き顕著である中、一般校における受入体制の強化が急務。

## ⇒ 今後取り組んで頂きたい事項

### <公的職業訓練の周知・広報>

- 昨年11月に、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズとして「ハロートレーニング ～急がば学べ～」を策定。この取組を一つのきっかけとして、公的職業訓練のより一層の活用促進に取り組んでいただきたい。

【資料12ページ】

### <関係機関の更なる連携強化>

- 労働局が主催する地域訓練協議会も活用し、訓練ニーズの把握やそれを踏まえたコース設定、受講者への就職支援等を推進し、また公的職業訓練に係る総合的な計画の実効性を高めるため、引き続き、関係機関の更なる連携強化にご協力をお願いしたい。
- また、公的職業訓練の訓練情報をワンストップで提供するサービスを平成29年度中に整備する予定であるため、都道府県が実施する訓練情報の提供についてご協力をお願いしたい。

### <職業能力開発施設における精神障害者等の受入体制の強化>

- 先般閣議決定された政府予算案において、新たに一般校に精神保健福祉士を配置して、訓練生や訓練指導員に対する相談体制の確保を支援する経費を計上。同予算案成立後は、これを積極的に活用いただくとともに、より一層の精神障害者等の受入促進に取り組んでいただきたい。

報道関係者 各位

平成 28 年 11 月 30 日

【照会先】

職業能力開発局 能力開発課訓練企画室

課長 波積 大樹

室長 稲原 俊浩

室長補佐 菊田 正明

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 5993)

(直通電話) 03(3595)3403

## 公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズが、 「ハロートレーニング ～急がば学べ～」に決定しました

厚生労働省は、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズを「ハロートレーニング ～急がば学べ～」に決定しましたのでお知らせします。

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズの募集は、6月9日から7月29日に実施したもので、応募総数 2,857 件（愛称：1,393 件、キャッチフレーズ：1,464 件）の中から、11月17日に開催された選定委員会での審査により決定されました。

今回選定された「ハロートレーニング ～急がば学べ～」は、今後、全国の職業訓練実施機関やハローワーク等において使用し、公的職業訓練が全ての働こうとする方、働く方にとってキャリアアップや希望する就職を実現するための有効なツールであることへの理解と、制度の活用を促進を図っていきます。

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズは、

### ハロートレーニング ～ 急がば学べ ～

■選定理由：

- 「ハロー」とは、新たな出会いを表す希望の言葉。トレーニングで鍛えた筋肉のように、「ハロートレーニング」を通じて仕事に必要な「スキル」（知識と技能）をしっかりと身につけて欲しい、そんな気持ちを表しています。
- また、新たな職業やスキルにチャレンジするには、ちょっと時間がかかるかもしれませんが、「急がば学べ」。焦らず、前向きに！
- 「ハロートレーニング ～急がば学べ～」は、新たなスキルアップにチャレンジする全ての皆さんをサポートする、「公的職業訓練」の「愛称」と「キャッチフレーズ」です。

■応募者：

「ハロートレーニング」（愛称）：東京都 大井田雄策（おおいだゆうさく）さんほか 25 名

「急がば学べ」（キャッチフレーズ）：静岡県 海野吉弘（うんのよしひろ）さん



# 全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

## 3. ジョブ・カード制度について

- ジョブ・カードについては、「日本再興戦略改訂2014」等を踏まえ、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直しを行い、その様式の策定、普及促進等を内容に含む職業能力開発促進法の一部改正や、「新ジョブ・カード制度推進基本計画」の策定を経て、平成27年10月から新制度に移行したところ。【資料14ページ】
- 平成27年12月に開設した「ジョブ・カード制度総合サイト」の一層の活用を含め、引き続き、関係省、都道府県をはじめとする関係機関等と連携して積極的な周知広報等を行い、ジョブ・カードの活用・普及促進を図る。【資料15ページ～】
- 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)において「若者の能力開発、キャリア形成を進めるため、ジョブ・カードの活用を促進する」とこととされたことも踏まえ、職業訓練以外の場面においても、今後一層のジョブ・カードの活用促進を図る。  
特に重要な領域である、企業(特に非正規雇用労働者が多い業界)・学校(特に専門学校)を対象に、平成29年度に、企業・学校におけるジョブ・カードの効果的活用方策の検討等を行う事業を新たに実施予定。【資料17ページ】

### ⇒ 今後取り組んで頂きたい事項

- 各都道府県においては、引き続き離職者訓練、就職支援事業等における、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングや訓練成果の評価の実施、さらには訓練生に対する、作成したジョブ・カードが求人企業へのアピールとなる場合の、応募書類への添付等の活用促進をお願いする。
- 上記サイトの活用促進において、特に「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」について、スマートフォン版アプリもリリースしていること、ジョブ・カードから応募書類を作成する等の利便性の高い機能を備えていることから、訓練生等に対してサイト及び同ソフトウェアの積極的な活用を図るよう周知をお願いする。