

全国厚生労働関係部局長会議

令和2年1月
厚生労働省人材開発統括官

～配布資料～

1. 人材開発統括官における令和2年度予算案について・・・・・・・・P.1
2. 就職氷河期世代活躍支援について・・・・・・・・P.9
3. 公的職業訓練の効果的・効率的な実施について・・・・・・・・P.13
4. 若年者雇用対策について・・・・・・・・P.20
5. 技能振興施策・技能検定制度について・・・・・・・・P.22
6. 外国人技能実習制度について・・・・・・・・P.24

全国厚生労働関係部局長会議(人材開発統括官)

1. 人材開発統括官における令和2年度予算案について

○ 令和2年度における人材開発統括官施策に関する具体的な対策の柱

①多様な人材の活躍促進、人材育成の強化

②外国人材受入れの環境整備

➡ 上記の柱を踏まえた人材開発統括官における令和2年度予算案の主な施策

①多様な人材の活躍促進、人材育成の強化

➤ 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

- ・短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援
- ・就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充
- ・地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化
- ・一人ひとりにつながる積極的な広報等

➤ 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

- ・労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点の整備
- ・企業の実情に応じた中高年齢層向けの訓練、リカレント教育の推進

➤ 技能を尊重する気運の醸成(技能五輪国際大会等に向けた選手強化)

➤ 精神障害者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

②外国人材受入れの環境整備

➤ 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

令和２年度予算案 の概要について

令和元年１２月
人材開発統括官

令和2年度予算案総括表

[人材開発統括官]

区 分	令和元年度 予算額	令和2年度 概算要求額	令和2年度 予 算 案	対 前 年 度 比較増▲減額	前年比
	千円	千円	千円	千円	%
<u>一 般 会 計</u>	<u>13,112,133</u>	<u>14,062,589</u>	<u>13,095,344</u>	▲ 16,789	99.9
（うち義務の経費）	(7,643,869)	(7,629,280)	(7,631,876)	▲ 11,993	99.8
（うち裁量の経費）	(5,468,264)	(6,433,309)	(5,463,468)	▲ 4,796	99.9
（推進枠）	(0)	(1,378,130)	(795,242)	795,242	
<u>労働保険特別会計</u>	<u>244,147,791</u>	<u>279,900,474</u>	<u>280,445,575</u>	36,297,784	114.9
（ 労 災 勘 定 ）	<u>2,564,151</u>	<u>2,383,019</u>	<u>2,302,254</u>	▲ 261,897	89.8
（ 雇 用 勘 定 ）	<u>241,583,640</u>	<u>277,517,455</u>	<u>278,143,321</u>	36,559,681	115.1
<u>合 計</u>	<u>257,259,924</u>	<u>293,963,063</u>	<u>293,540,919</u>	<u>36,280,995</u>	<u>114.1</u>

令和2年度人材開発統括官重点施策と予算案の概要について

令和2年度予算案 2, 935 (2, 573) 億円

第1 多様な人材の活躍促進、人材育成の強化

2, 554 (2, 103) 億円

1 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

114 (50) 億円

(1) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援【新規】

35 億円

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース（仮称）」を創設し、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。さらに、同コースにおいて、求職中の非正規雇用労働者の方が働きながら受講しやすい夜間、土日やeラーニング等の訓練を提供する。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

主に雇用保険を受給できない方を対象に行っている求職者支援訓練において、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練コース及びマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在职中の方等を対象とした訓練コースについて、コース設定の要件緩和等を行う。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充

13 (9.9) 億円

正社員経験が無い又は少なく、キャリア形成の機会がなかったこと等から正社員就職が長続きしない方や非正規雇用を繰り返す方を雇い入れた企業への助成金について、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の方のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるよう制度を拡充する。

(3) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

53 (40) 億円

学校など関係機関との連携による、若年無業者等に対する切れ目のない就労支援の推進に加え、就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を拡大し、40歳代の無業者に対する相談体制の整備、把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ展開、全国一元的な案内・相談を実施する。

(4) 一人ひとりにつながる積極的な広報等【新規】

5.5 億円

就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS 広告、動画広告、インターネット広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその保護者等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

また、行政、経済団体等各界一体となって、就職氷河期世代の積極採用、正社員化等に取り組むため、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援を実施する。

2 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

1, 309 (948) 億円

(1) 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点の整備【新規】 18 億円

労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援するキャリアサポートセンター（仮称）を整備し、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を実施する。

労働者等に対しては、特に中高年齢層等に対し、キャリアの棚卸しや高齢期を見据えたキャリアプラン再設計をジョブ・カードを活用しながら支援する。企業に対してはセルフ・キャリアドック（※）の導入を支援するとともに、ジョブ・カード制度の周知、ジョブ・カード制度活用企業の開拓等を行う。

※ セルフ・キャリアドック：労働者のキャリア形成を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み

(2) 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供【新規】 1.9 億円

65 歳超の高齢者の継続雇用支援のため、生産性向上人材育成支援センターによる、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練を推進する。

(3) 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

1, 289 (948) 億円

ア 正社員就職の実現を図る長期高度人材育成コースの推進

402 (395) 億円

ハロートレーニング（公共職業訓練）において、国家資格の取得等により、正社員就職を実現する長期の訓練を推進する。

イ 長期の教育訓練休暇制度を推進する事業主等への助成金による支援

874 (534) 億円

長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主等に対して助成金による支援を実施する。

ウ 中小企業等の労働者を対象にした IT 理解・活用力習得のための職業訓練の実施 7.9 (8.6) 億円

中小企業や製造現場等で働く人向けの IT 理解・活用力習得のための職業訓練コースについて、全国の生産性向上人材育成支援センターで実施する。

3 技能を尊重する気運の醸成

3. 7 (3. 4) 億円

技能五輪国際大会等に向けた選手強化策の実施を通じ、世界レベルの高度技能者を集中的に育成し、企業・社会に展開していくとともに、企業等の人材投資への意識を向上させることで、日本全体の人材のレベルアップを図る。

4 精神障害者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化 67 (67) 億円

障害者職業能力開発校において、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた職業訓練を実施する。

また、精神障害者等の受入体制を整備するため、職業能力開発校（一般校）において精神保健福祉士等を配置するとともに、精神障害者等の受入に係るノウハウの普及・対応力強化に取り組む。

5 職業能力の見える化の推進【一部再掲】

58 (51) 億円

職業能力の「見える化」の観点から、技能検定やジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

6 ハロートレーニングによるセーフティネットの確保【一部新規】【一部再掲】

1, 423 (1, 379) 億円

求職者の安定した就職の実現につなげるため、地域のニーズに対応した効果的なハロートレーニングを推進する。

第2 外国人材受入れの環境整備

64 (64) 億円

1 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化 64 (64) 億円

外国人技能実習制度の適正な運用を図るため、監理団体・実習実施者に対する実地検査及び外国人技能実習生に対する相談援助等を実施する外国人技能実習機構の体制強化等を実施する。

主要事項の担当課室名

項 目	担当課室名（内線）
第1 多様な人材の活躍促進、人材育成の強化	
1 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	
（1） 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	政策企画室（内5929） 訓練企画室（内5600）
（2） 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充	若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内5937）
（3） 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化	若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内5937）
（4） 一人ひとりにつながる積極的な広報等	政策企画室（内5648） 人材開発総務担当参事官室（内5915）
2 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進	
（1） 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点の整備	キャリア形成支援室（内5953）
（2） 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供	訓練企画室（内5923）
（3） 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進	
ア 正社員就職の実現を図る長期高度人材育成コースの推進	訓練企画室（内5926）
イ 長期の教育訓練休暇制度を推進する事業主等への助成金による支援	企業内人材開発支援室（内5313）
ウ 中小企業等の労働者を対象にしたIT理解・活用力習得のための職業訓練の実施	訓練企画室（内5923）
3 技能を尊重する気運の醸成	能力評価担当参事官室（内5942）
4 精神障害者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化	特別支援室（内5962）
5 職業能力の見える化の推進	キャリア形成支援室（内5959） 能力評価担当参事官室（内5942）
6 ハロートレーニングによるセーフティネットの確保	訓練企画室（内5926）
第2 外国人材受入れの環境整備	
1 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化	海外人材育成担当参事官室（内5603）

全国厚生労働関係部局長会議(人材開発統括官)

2. 就職氷河期世代活躍支援について

- いわゆる就職氷河期世代の方々への支援は、我が国の将来に関わる、社会を挙げて取り組むべき待ったなしの課題である。不本意ながら不安定な仕事に就いている方、長期間無業の状態にある方、社会参加に向けた支援を必要とする方など、一人一人の状況に応じたきめ細かな支援を通じて、働くことや社会参加を支援していく必要がある。
- 昨年6月、経済財政運営と改革の基本方針2019(骨太方針2019)に、政府として3年間の集中的な支援に取り組む「就職氷河期世代支援プログラム」が盛り込まれた。また、同年12月、このプログラムに基づく取組を具体的に明らかにした「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」が関係府省会議でとりまとめられた。

今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

- 行動計画を踏まえ、国と地方自治体は連携して、地方のプラットフォームの開催により、これまで以上に当事者やご家族の声を聞きながら、地域における取組を推進していく。
- 先行して取り組んでいただいている4府県(愛知県、大阪府、福岡県、熊本県)以外の43都道府県におかれては、社会を挙げて支援に取り組む気運の醸成のためにも、都道府県労働局と連携の上、第一四半期を目途にプラットフォームを開催し、事業計画の検討を開始していただくよう、特段の御協力をお願いしたい。また、就職氷河期世代の支援は、労働、福祉等、部局横断的な取組が期待されるため、国との窓口となる部局を定めていただきたい。

就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるために

- 就職氷河期世代（※）の方々への支援として、**政府でとりまとめた3年間の集中プログラムに沿って**、厚生労働省においては、**「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、各種施策を積極的に展開**していく。

（取組の基本的な方針）

- 地域ごとのプラットフォームにおいて支援対象者の状況を把握し、地域一体となった取組を推進
- 民間の活力を最大限に活用し、取組の成果を最大化
- 支援が必要なすべての方に対し、個別の状況に応じたきめ細やかな支援が届く体制を構築

**就職・正社員化の実現
多様な社会参加の実現**

※ 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。2019年4月現在、大卒で概ね37～48歳、高卒で概ね33歳～44歳に至る。

I 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）（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等）
- ◆ 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（ひきこもりの方など）

II 主な取組の方向性

- 地域ごとのプラットフォームの形成・活用
 - 都道府県レベルのプラットフォーム（経済団体、労働局等）により各界一体となった取組を推進
 - 市町村レベルのプラットフォーム（自立相談支援機関、地域若者サポートステーション、ハローワーク、経済団体、ひきこもり地域支援センター、ひきこもり家族会等）により、地域資源、ニーズの把握、適切な支援へつなぐ等の取組を推進
- 就職氷河期世代、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の展開（関連施策：短時間労働者等への社会保険の適用拡大）

◆ 不安定な就労状態にある方

- 民間事業者のノウハウを活かした正社員就職につなげる成果連動型事業
- 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
- 短期間で取得でき、安定就労に有効な資格等の習得を支援
- 働きながらでも無料で受講可能な訓練の提供
- 助成金等による企業の取組支援

◆ 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において以下の取組を実施
 - ① 生活困窮者自立支援とのワンストップ支援
 - ② 地域レベルでの潜在的支援者把握のためのアウトリーチ展開
 - ③ 全国レベルでの一元的案内・相談機能の整備

◆ 社会参加に向けた支援を必要とする方

- 身近な地域レベルでの周知・広報のための環境整備
- 生活困窮者自立相談支援事業及び就労準備支援事業の強化
- 中高年者へのひきこもり支援充実
- 8050等の複合課題に対応できる包括的支援や居場所を含む多様な地域活動の推進

基本的考え方

- 就職氷河期世代の中には、就労や社会参加に向けた支援を行う上で、配慮すべき様々な事情を抱える方がおられ、生活の基盤を置く地域の実情もまた多様である。
- このため、地域の創意工夫を活かし、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューを構築し、一人でも多くの方に積極的に届けていかなければならない。
- 「就職氷河期世代支援プログラム」では、現状より良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、就職氷河期世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指し、今後3年間で集中的に取り組むべき期間と定めている。他方、就職氷河期世代の方々はそれぞれに事情が多様であり、息長く支援していく必要がある場合も十分に想定される。
- 本行動計画の実行に必要な予算については、集中的な取組期間である3年間、安定的に確保する。
特に、**相談・支援機関の強化・連携や本人に対する支援策については、大幅に新設・拡充するとともに、地域における先進的・積極的な取組への支援**を含め、関係者が安心して取り組めるよう、**令和元年度補正予算を含め、3年間で650億円を上回る財源を確保**。

相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援

- きめ細やかな伴走支援型の就職相談・定着支援体制の確立
 - 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の実施
- 受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立（出口・体型）
（業界団体等と連携した即効性のある就職支援等）
 - 業界団体等による短期間での資格取得・正社員就職の支援
 - 観光業、自動車整備業、建設業、造船・船用工業、船員等への新規就業者の確保・育成
 - 農業、林業、漁業への新規就業者の確保・育成
 - 求職者支援訓練の訓練期間等の下限の緩和
（キャリアアップ・就職に向けたリカレント教育等）
 - リカレント教育に関する大学・専修学校等の取組の支援
 - 社会人等を対象とする実践的能力開発プログラムの開発実証
- 採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備
 - トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の拡充
 - 特定求職者雇用開発助成金の拡充（就職氷河期世代安定雇用実現コースの創設）
 - 人材開発支援助成金の要件緩和
 - キャリアアップ助成金（正社員化コース）
 - 就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象とした募集機会の拡大
 - 採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の実施の推進
 - セキュリティ人材のキャリアアップ等の促進
 - 中小企業による多様な形態・人材からの人材の確保・活用に向けた支援
 - 障害者や生活困窮者向けの農業技術習得の研修等の支援
- 民間ノウハウの活用
 - 民間事業者のノウハウを生かした不安定就労者の就職・定着支援

個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

- アウトリーチの展開
 - アウトリーチ等の充実による自立相談支援機関の機能強化
 - 本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化
 - 地域若者サポートステーションの支援対象の拡大、福祉機関等へのアウトリーチの強化
- 支援の輪の拡大
 - ひきこもり地域支援センターと自立相談支援機関の連携強化
 - 本人の生きる力の回復や自己肯定感を育むための伴走型支援・家族支援及び居場所の充実等
 - ひきこもり支援に携わる人材の養成研修
 - 8050等の複合的な課題を抱える世帯への包括的な支援の推進、居場所を含む多様な地域活動の促進
 - ポスト青年期を過ぎようとしている者への対応に関する講習開催への支援等
 - 都道府県による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング
 - 就労準備支援事業等の広域の実施による実施体制の整備促進
 - 農業分野等との連携強化モデル事業の実施
 - 技能修得期間における生活福祉資金貸付の推進
 - 女性向け就労支援等を行う地方自治体の取組への支援等

その他の取組

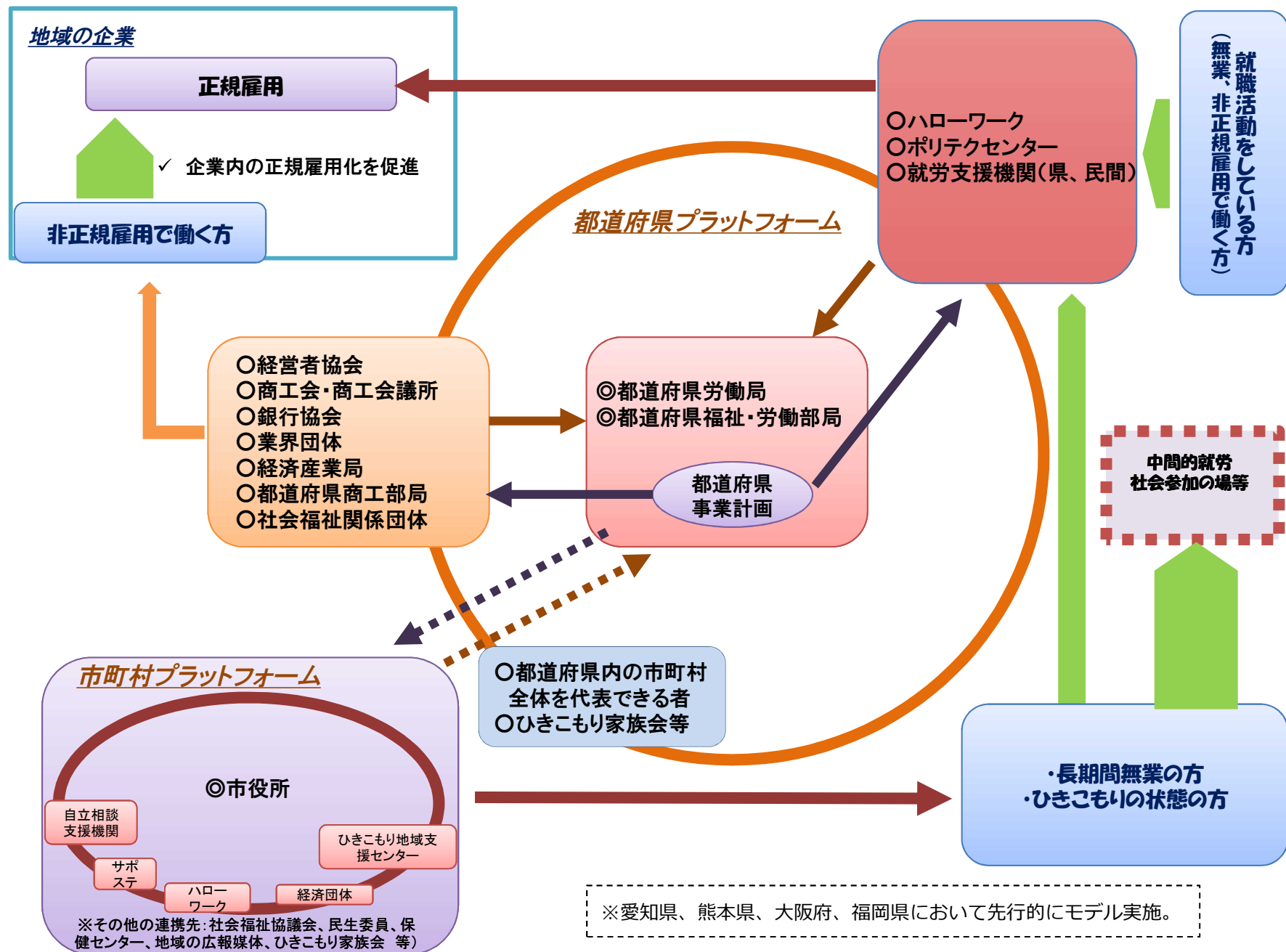
- 一人一人につながる戦略的な広報の展開
 - 就職氷河期世代等に関する積極的な広報の実施
- 地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策
 - 社会人版ふるさとワーキングホリデーの推進等
- 国家公務員・地方公務員の中途採用の促進
 - 国家公務員の中途採用の促進
 - 地方公務員の中途採用の促進
- 労使の取組
 - 各団体の取組について、全国プラットフォームの場において共有

プラットフォームを核とした新たな連携の推進

○関係者で構成する全国プラットフォーム、都道府県・市町村プラットフォームの開催 ○地域における就職氷河期世代の先進的・積極的な取組への支援

※ 毎年、全国プラットフォームにおいて、取組状況のフォローアップを実施。
各事業の実施に当たっては、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューとしていく必要があることにかんがみ、当事者をはじめとする関係者の声に耳を傾け、地域における施策の運用実態を把握しながら、不断の見直しを行いつつ、取組を進めていく。

都道府県・市町村プラットフォームによる支援のイメージ図



全国厚生労働関係部局長会議(人材開発統括官)

3. 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共有や就職支援等に関して、都道府県と労働局等の関係機関との連携が重要。
- 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。

⇒ 今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

- 労働局による地域訓練協議会を通じた地域の訓練ニーズの共有やそれを踏まえたコース設定をお願いしたい。
- また、昨年度より、委託訓練において、①コンソーシアムを形成し、各地域の人材育成ニーズ等を踏まえた見直しを行うことで高い就職率を目指す訓練コース、②第4次産業革命を迎えるに当たり、全ての労働者が標準的に身につけておくべきIT理解・活用力を習得するコースを新設しており、これらのコースと、③非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コース(就職氷河期対策として、対象年齢を55歳に引き上げる予定)については、予算の確保や訓練実施機関の確保など、コースの設定促進に向けた積極的な取組をお願いしたい。
- 訓練修了までに就職が決まらない可能性のある者については、訓練修了1か月前を目処に漏れなくハローワークへ誘導するなど、引き続き、ハローワークと連携した受講者への就職支援等の徹底をお願いしたい。
- 令和2年度の予算案に、都道府県が設置する職業能力開発校・職業能力開発短期大学校等において、この4月から、住民税非課税世帯及びそれに準ずる世帯の学生を対象に、授業料・入学金を減免するための財源を盛り込んでおり、今後、ご準備をお願いしたい。
- また、都道府県が設置する職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受入体制の強化を図るため、一般校への精神保健福祉士等の配置を進めており、未配置県においては引き続き配置の検討をお願いしたい。令和2年度の予算案に、一般校における精神障害者等の受入に係るノウハウ普及・対応力強化事業を実施する財源を盛り込んでおり、ご承知置きをお願いしたい。
- 公的職業訓練等の広報については、求職者が減少する中で求職者のみならず事業主にも、訓練の内容や生産性向上の観点からの有用性などについてもPRしていただきたい。
- なお、次期職業能力開発基本計画について、現在有識者研究会で検討を行っている。都道府県においても、各地域の状況を反映した計画の策定について検討をお願いしたい。

委託訓練における「地域レベルのコンソーシアムによる開発等訓練コース」の創設

令和2年度予定額 11億円(11億円)

業界団体・民間教育訓練機関・都道府県をはじめとする行政機関等によるコンソーシアムを形成し、地域における人材育成ニーズ等を踏まえて見直し・開発した訓練カリキュラムを都道府県から民間教育訓練機関等へ委託訓練(離職者訓練)として実施。

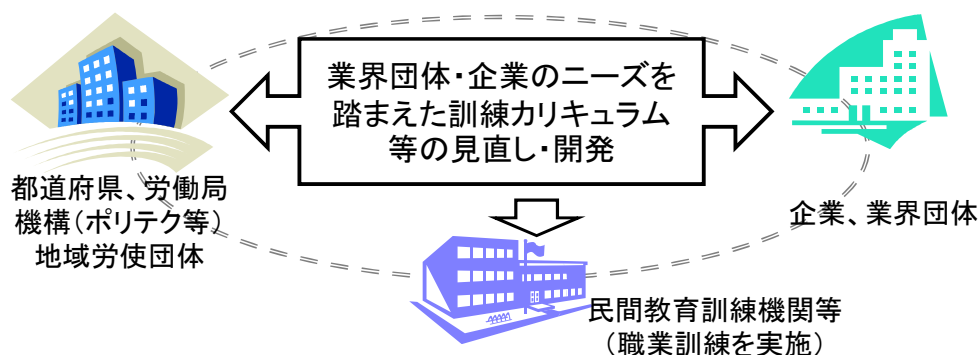
【目的と課題】

- ・ 既存の委託訓練の中には就職率が低調な訓練コースも見られるなど、地域ニーズを踏まえた適切なコース設定が十分にできておらず、訓練内容の見直し等の取り組みも十分でない。
- ・ 各地域の産業施策を踏まえた訓練コースについては、現行制度の枠組みでは訓練設定が難しい課題(単価等)もある。

【地域レベルのコンソーシアム】

- ◇ 地域の関係者間のネットワークを構築し、企業・業界団体が求める知識・技能を訓練内容に取り込む。
- ◇ 過去に実施したコンソーシアム事業で得られた以下のようなポイントも踏まえ、訓練内容の見直し又は開発に取り組む。
 - ①関連資格の取得を考慮したカリキュラムの構成
 - ②訓練期間中のきめ細やかな就職支援
 - ③訓練を実施できていない分野におけるニーズを踏まえた新規設定
 - ④企業実習型(日本版デュアルシステム)の活用

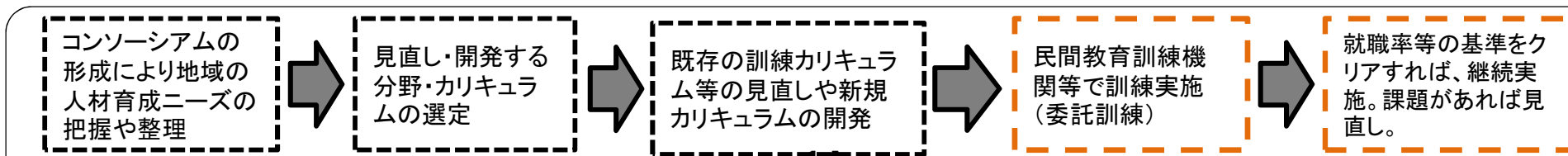
【コンソーシアムのイメージ】



【コンソーシアムによる開発等訓練コースの内容】

- ◆ 地域における求人ニーズや産業施策を踏まえ新規開発したコース
- ◆ 求人企業における人材ニーズ等を踏まえ既存の訓練のカリキュラムなどを見直したコース
- ◆ 委託費単価の上限9万円。
 - ※ 実施した訓練を各地域に定着させるため、「地域レベルのコンソーシアムによる開発等訓練コース」として継続して実施できる期間は3箇年度とし、その後は他の訓練課程での実施とする。
 - ※ 2箇年度目以降の実施に当たっては就職率や充足率の継続基準を満たしていることを要件とするほか、受講者数や就職率の実績を都道府県別に公表する。

【訓練コース開発等の流れ】



第4次産業革命による技術革新に対応したIT理解・活用力習得のための職業訓練の実施

令和2年度予定額 7.1 (7.1) 億円

- ◆ 第4次産業革命による産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、労働者の能力開発が一層重要となる中、特にITリテラシーはIT業界に限らず、ITを活用する全産業の人材に求められている。
- ◆ 「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)においても「年代・職種を問わず、様々な人材が多様な機会を通じて基礎的なIT・データスキルを身につけることは重要」とされている。
- ◆ このため、IT理解・活用力を習得するための職業訓練を実施し、働く人々のIT力の強化を図る。

様々な職業への就職を希望する方々を対象とした職業訓練(離職者訓練)

これからの社会人が標準的に装備しておくべきIT理解・活用力を習得する職業訓練コースを設定し、他の公的職業訓練との連続受講も可能とすることにより、希望の職業への就職を実現する。

◇ 訓練の概要

- ・ 実施機関及び内容: 民間訓練機関を活用し、職種を問わず必要となるIT理解・活用力を習得するカリキュラム
- ・ 受講対象者: あらゆる職種への就職を希望する求職者
- ・ 令和2年度計画数: 0.5万人



非正規雇用労働者等への長期高度人材育成コースの推進

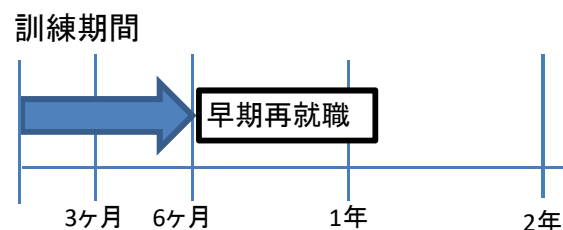
令和2年度予定額 402(395)億円

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。

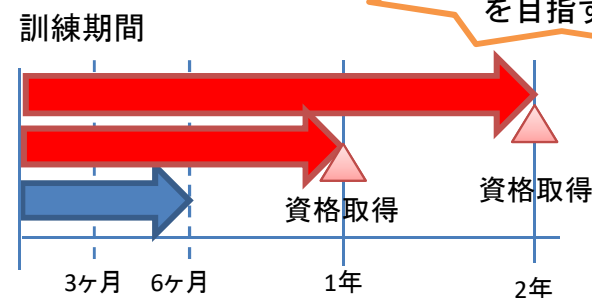
これまでの委託訓練コース

- 離職者訓練の期間は、主に原則3～6ヶ月の短期の訓練



長期高度人材育成コース

- 国家資格の取得等ができる**1～2年の長期の離職者訓練を推進**



正社員就職
を目指す!!

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: 介護福祉士、保育士、社会福祉士、
精神保健福祉士、栄養士、
ITSSLレベル3以上のITスキル講座 など

公共職業能力開発施設の役割、制度趣旨

都道府県が運営する公共職業能力開発施設では、地域の実情やニーズに応じ、地域産業に必要な多様な技能・知識を持つ人材を養成する訓練を行っており、全国で11,211名(平成30年度)の修了生を輩出している。就職率は96.7%(平成30年度)に達しており、我が国の地域産業の重要な担い手となっている。

⇒ そのような中、公共職業能力開発施設に入校する者には、低所得者層も多く、意欲・能力のある学生の方が、経済的な事情により公共職業能力開発施設で訓練を受けられないことは、重要な問題。

経済的負担を軽減する一定の支援を行うことによって、職業に必要な技能・技術・知識を習得させる機会の強化を図ることが必要となっている。

授業料・入学金の免除又は減免

1. 都道府県が設置する職業能力開発校・職業能力開発短期大学校

- 2020年4月から、住民税非課税世帯及びそれに準ずる世帯の学生を対象に、授業料・入学金を免除又は減免する。
- 授業料・入学金の免除又は減免を行った都道府県に対する交付金により措置。

2. 制度の対象者数について

- (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施した職業能力開発大学校等に在籍する学生の世帯に係る経済状況調査をもとに、都道府県が設置する職業能力開発校等について、在校生又は入校生の約24%が授業料又は入学金の免除又は減免の対象となると推計。

※ 授業料分については、2020年4月より前に既に入学している学生も対象に含む。

職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受入に係るノウハウ普及・対応力強化事業

令和2年度予定額 91,805(0)千円

「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、職業能力開発校における精神障害者等の受入体制の強化が盛り込まれ、一般校で精神障害者を対象とした訓練科を設置・実施するモデル事業(平成30年度からの2年間)を実施。

- 今後、モデル事業により得られた知見・ノウハウを一般校に普及するとともに、各一般校において障害に係る理解を深めつつ、具体的な対処方法等を会得するなど段階的に取り組んでいくことが必要。
- 一般校の既存の訓練科に精神障害者等が入校するケースもあり、受入に係る対応力を強化することが必要。

➡ 一般校(9都道府県から各1校を強化校に選定)において、精神障害者等の受入に係るノウハウ普及、対応力強化の事業を実施。

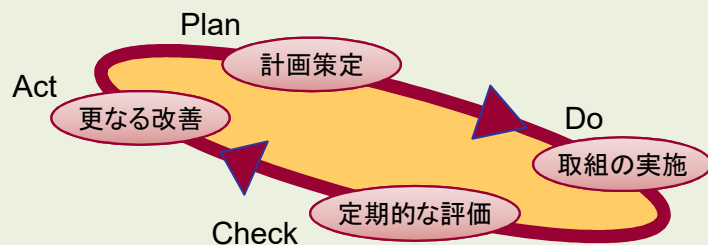
ノウハウ普及・対応力強化に取り組む一般校(強化校)

校内委員会の設置



校内で職員、
専門スタッフ等
が集まり協議

「ノウハウ普及・対応
力強化計画」を策定



強化校内を対象とした取組例

～強化校内のノウハウ普及・対応力の強化のための取組～

- ✓ 校内の支援体制の構築
- ✓ 地域の関係機関等との連携・ネットワークの構築
- ✓ 校内研修会の実施
- ✓ ケース会議の開催 など

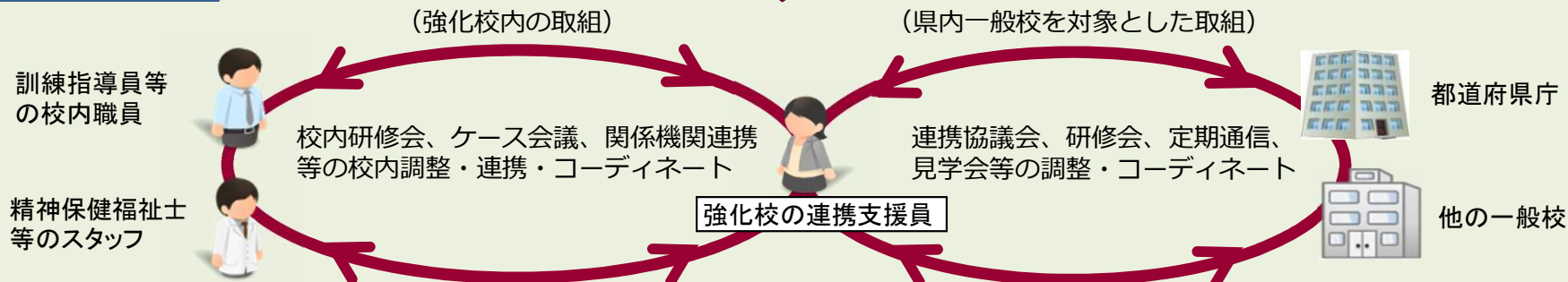
強化校を含めた県内一般校を対象とした取組例

～強化校の取組を他の県内の一般校に波及させるための取組～

- ✓ 県内の一般校を対象とした障害者職業訓練連携協議会の開催
- ✓ 県内の一般校を対象とした研修会の実施
- ✓ 県内の一般校に対する定期通信の発行
- ✓ 障害者訓練に係る実績がある訓練校への見学会の実施 など

「ノウハウ普及・対応力強化計画」に基づき、校内委員会が
中心となり、連携支援員が連絡・調整・コーディネートを実施

連携支援員の配置



今後の人材開発政策の在り方に関する研究会について

1.趣旨

- 2015(平成27)年に職業能力開発促進法の一部を改正した際に、改正法施行後5年を目途として見直しを行うよう規定されているところであり、また、現行の第10次職業能力開発基本計画については、対象期間が2020(令和2)年度で満了することから、次期基本計画の策定に向けた検討を行う必要がある。
- このため、時代の要請に合致した人材開発政策の在り方について幅広く検討すべく、人材開発統括官が学識経験者等の参集を求め、開催するもの。

2.検討事項

- 平成27年改正法及び第10次職業能力開発基本計画に基づく取組とその評価について
- 人材開発政策における労働者、事業主、行政の役割・責務について
- 人材開発政策における民間教育訓練機関の役割と職業訓練の質の保証について
- 職業能力の適正な評価の在り方について 等

3.構成員

- | | |
|---------|-----------------------------------|
| 石崎 由希子 | 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授 |
| ○大久保 幸夫 | 株式会社リクルート リクルートワークス研究所所長 |
| 関家 ちさと | 労働政策研究・研修機構 研究員 |
| ◎武石 恵美子 | 法政大学キャリアデザイン学部教授 |
| 武田 洋子 | 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター長、チーフエコノミスト |
| 谷口 雄治 | 職業能力開発総合大学校名誉教授 |
| 藤村 博之 | 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授 |
| 八木 洋介 | 株式会社people first代表取締役 |
| 吉川 厚 | 東京工業大学 情報理工学院 特定教授 |

- ◎ 座長
- 座長代理

4.開催状況

令和元年10月3日に第1回開催。令和2年5月頃目途でとりまとめ(予定)。

全国厚生労働関係部局長会議(人材開発統括官)

4. 若年者雇用対策について

- 若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成の取組みに積極的で、雇用管理が優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定している。
- 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、地方公共団体と協働して、若者支援のノウハウを有する民間団体に委託し、実施している。

今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

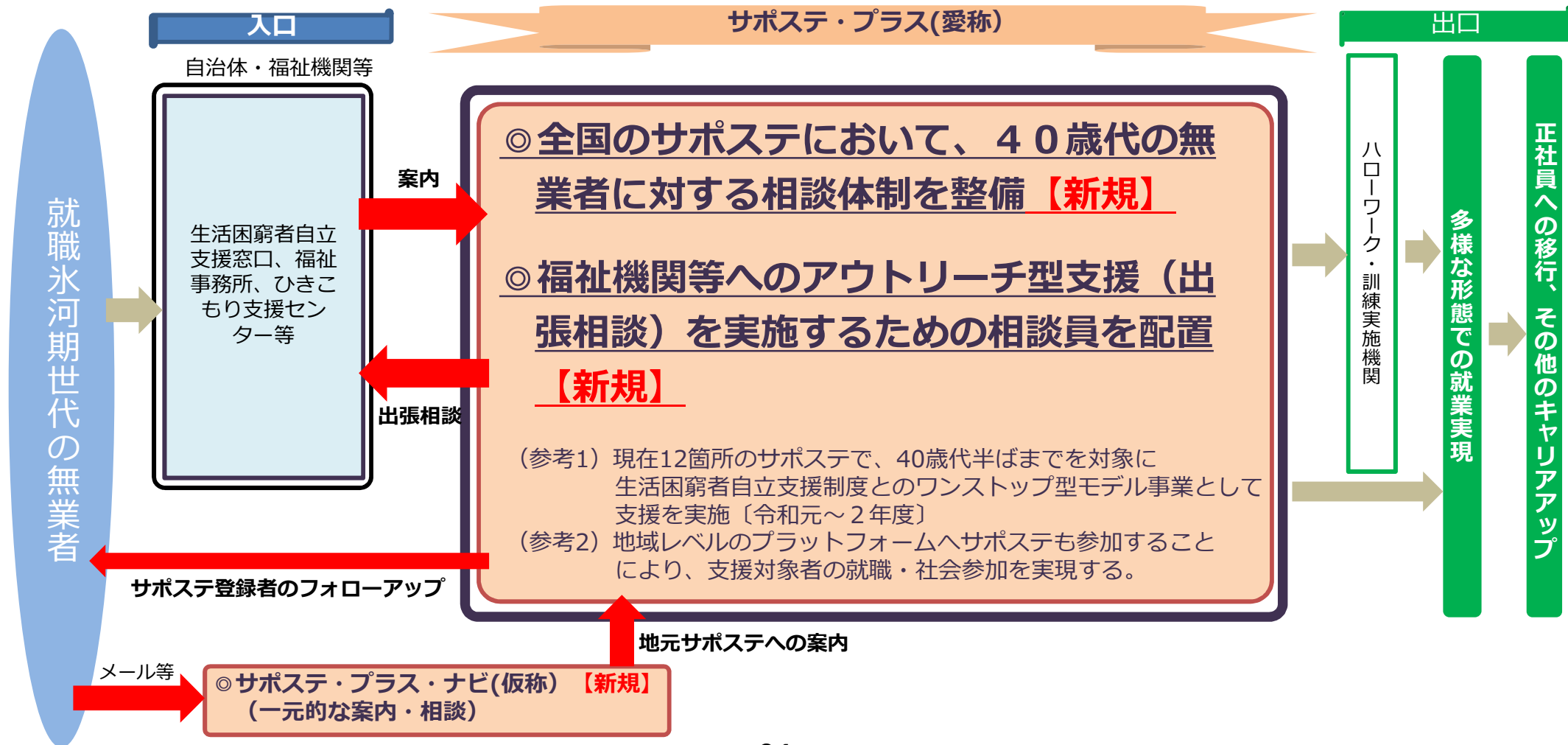
- 「ユースエール認定制度」について、令和元年11月末時点で認定企業が664社となっている。都道府県等の立場での制度の周知広報や公共調達での優遇等を通じて、管内の中小企業に積極的な取得を促していただきたい。
- サポステ事業の推進に当たっては、地方公共団体の果たす役割が非常に重要である。サポステ事業は、令和2年度から、就職氷河期世代支援として、全てのサポステの対象年齢を49歳まで引き上げるとともに、福祉機関等へのアウトリーチを強化することとしている。令和2年度事業の調達についても、近日中に公示される予定であるが、各地方公共団体においてはこれまでも、予算措置、場所の確保、人的支援やネットワーク構築に係る調整等、事業運営に当たり大きな役割を果たしていただいているため、予算措置、福祉機関や学校等関係機関との連携強化の視点を含め、地方公共団体の立場で一層のご尽力いただくようお願いする。

就職氷河期世代の無業者に対する地域若者サポートステーションの取組強化

これまで40歳未満の若年無業者等の職業的自立支援の拠点として実績を上げてきたサポステの知見・ノウハウを有効的に活用し、就職氷河期世代の支援体制を全国的に整備する。

- **全国177箇所のサポステにおいて、支援対象を40歳代にまで拡大**
- **把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ型支援（出張相談）の実施**

【支援の流れ（イメージ）】



全国厚生労働関係部局長会議(人材開発統括官)

5. 技能振興施策・技能検定制度について

- 若者のものづくり離れ等に伴い、ものづくり分野の就業者数の減少が進む中で、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。こうした背景を踏まえ、技能検定の受検料の減免や技能競技大会等、技能振興施策の充実を進めている。
- 技能検定等の職業能力検定は、引き続き、適切に実施していく必要がある。

⇒ 今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

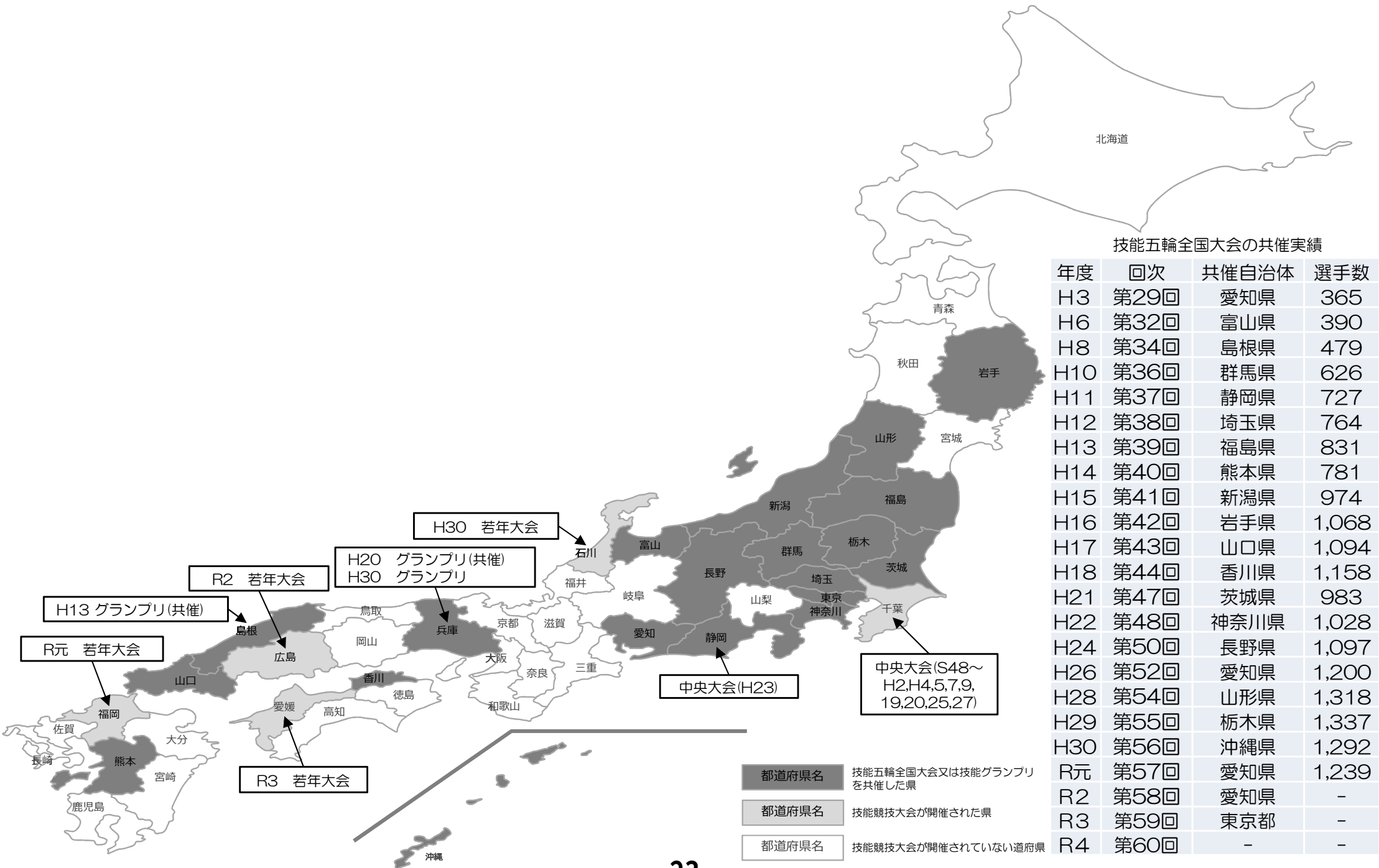
＜技能競技大会関係＞

- 来年度の技能五輪全国大会は、11月に愛知県で実施(令和3年度は東京都)。当該大会をはじめとした技能競技大会は、各地の技能者の一層の技能向上に寄与し、技能振興に繋がる契機となることから、都道府県のトップレベルにもご認識いただき、大会の参加に向けた選手の送り出しへのご協力をお願いしたい。なお、令和5年度の技能五輪全国大会については、共催都道府県が決定していないため、積極的なご検討をお願いしたい(再募集を実施予定)。
- 技能五輪全国大会のみならず、若年者ものづくり大会(令和2年度は広島県、令和3年度は愛媛県)、技能グランプリ(令和2年度は愛知県)の地域での開催についても、積極的なご検討をお願いしたい。

＜技能検定試験関係＞

- 不適切事案の発生を防ぐため、各都道府県協会に対し、引き続き適切な業務指導を行っていただきたい。
- 令和2年度も若年者の受検料減免措置を継続予定。当該制度の利用勧奨・周知等をお願いする。
- 技能実習生向け技能検定試験については、今年度以降も、技能実習生が増加傾向にあることから、受検待機が長期にわたるケースが生じていないか等、管内の状況を把握いただきたい。必要に応じ、都道府県協会の人員体制の拡充など、当該試験の円滑化や体制整備等に取り組んでいただきたい。

技能五輪全国大会の共催都道府県について



全国厚生労働関係部局長会議(人材開発統括官)

6. 外国人技能実習制度について

○認定計画数:668,021件(令和元年10月末現在)、監理団体数:2,754件(令和元年11月22日現在)

＜都道府県別計画認定割合:平成30年度＞

愛知県 10.2%、埼玉県 4.7%、広島県 4.5%

※その他の都道府県別実績については、「平成29年度・平成30年度外国人技能実習機構業務統計」(機構HP)参照。

○6月から7月にかけて、全国8ブロック(北海道、宮城、東京、愛知、大阪、広島、香川、福岡)で、地域協議会を開催。

⇒ 今後の方向性、今後取り組んで頂きたい事項

○令和2年度においても、引き続き、地域協議会の適切な開催についてご協力をお願いしたい。

(地域協議会の目的)

技能実習生を受け入れている地域ごとに抱えている課題等が異なる中で、各地域の関係行政機関が相互の連携を図り、地域レベルで情報共有等を図る仕組みを構築すること。

○技能実習生向け技能検定試験の円滑かつ確実な実施(詳細はP.22)について、ご協力をお願いしたい。

人材開発統括官 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
1. 人材開発統括官における令和2年度予算案について	8ページ参照			
2. 就職氷河期世代活躍支援について	人材開発総務担当参事官室	調整係	崎浜、市原	5647、5738
3. 公的職業訓練の効果的・効率的な実施について	訓練企画室	計画指導係	児玉、貞本	5923
4. 若年者雇用対策について	若年者・キャリア形成支援担当参事官室	企画係	酒井、副島	5969
5. 技能振興施策・技能検定制度について	能力評価担当参事官室	企画係	原田	5943
6. 外国人技能実習制度について	海外人材育成担当参事官室	企画調整係	小川、島田	5952