

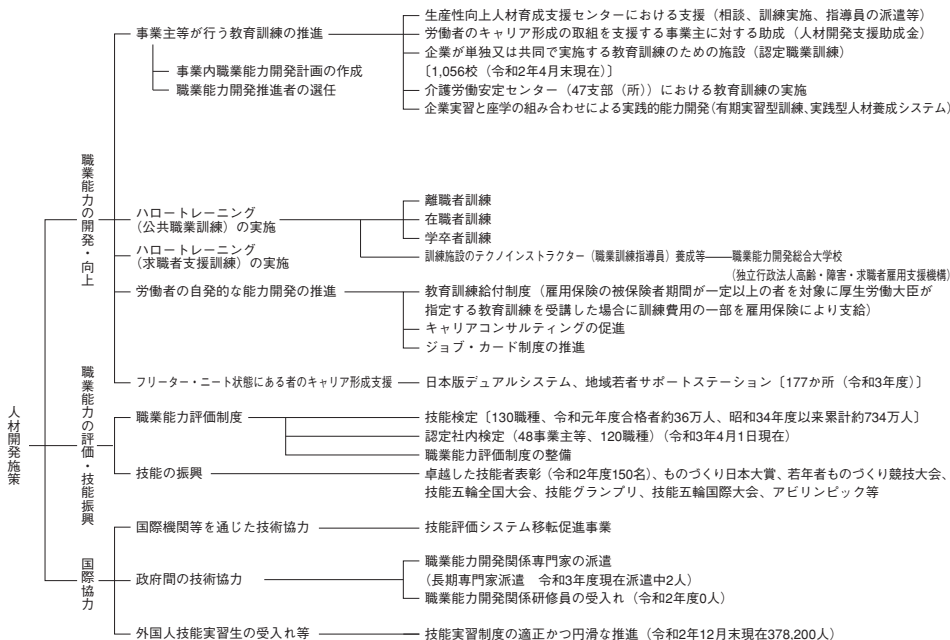
6

人材開発

人材開発施策

概 要

人材開発施策の体系



6

人材開発

ハロートレーニング（公共職業訓練）

概 要

ハロートレーニング（公共職業訓練）の概要

1. 概要

国及び都道府県は、その責務として「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」に努めなければならないこととされており（職業能力開発促進法第4条第2項）、この規定を踏まえ、労働者ごとのニーズに即した多様な職業訓練を実施するため、公共職業能力開発施設を設置している。

2. 訓練対象者

離職者、在職者、学卒者

3. 公共職業能力開発施設【238校】

区 分	職業訓練の実施	設置主体	設置数
職業能力開発大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施（応用課程）	独立行政法人高齢・障害・求職者 雇用支援機構	10
職業能力開発短期大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程）	独立行政法人高齢・障害・求職者 雇用支援機構	1
職業能力開発促進センター	離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	都道府県	14
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施	独立行政法人高齢・障害・求職者 雇用支援機構	46
障害者職業能力開発校	障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	都道府県 市町村	147 1
		国（注） 都道府県	13 6

（注）運営は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2）及び都道府県（11）に委託している。

障害者の人材開発

概 要

障害者人材開発行政の概要

障害者に対する人材開発の推進

1 障害者職業能力開発校の設置・運営（全19校）

- (1) 国立障害者職業能力開発校（13校）
 - ①（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構営（2校）
 - ② 都道府県営（11校）
- (2) 都道府県立障害者職業能力開発校（6校）

2 一般の職業能力開発校における障害者の職業能力開発

- 受講者数
H28年度：625人 H29年度：651人 H30年度：653人 R元年度：633人

3 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練（平成16年度開始）

- 企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等、地域の多様な委託先を活用して、職業訓練を実施
- 訓練対象人員（予算）
H30年度：3,580人 R元年度：3,380人 R2年度：3,430人 R3年度：3,380人
- 特別支援学校と連携した早期委託訓練事業
H30年度：270人 R元年度：270人 R2年度：270人 R3年度：270人
- 在職障害者を対象とした障害者委託訓練の実施（平成22年度開始）
H30年度：150人 R元年度：150人 R2年度：150人 R3年度：150人

4 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

⑥

人材開発

職業能力評価

概要

職業能力評価制度の推進

名 称	技能検定制度	社内検定認定制度
概 要	国が労働者の有する技能を一定の基準に基づいて検定し、公証する制度	事業主等が実施している社内検定のうち、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度
対象となる技能及び職種等	全国的に企業間で共通性のある技能で、対象労働者が多い職種を対象 令和3年4月1日現在、機械加工、建築大工等130職種について特級、1級、2級、3級等に区分して実施（等級区分のない職種（単一等級）もある）	企業内における特有な技能を対象 令和3年4月1日現在、食品の販売加工、自動車部品管理等120職種（48事業主等）を認定
認定等の内容	合格者は、厚生労働大臣名（特級、1級及び単一等級）、都道府県知事名又は指定試験機関の長名（2級、3級等）の合格証書が交付され、「技能士」と称することができる	認定を受けた社内検定（以下「認定社内検定」という。）については、「厚生労働省認定」と表示することができる
受検対象者	原則として一定の実務経験を有する者	認定社内検定を実施する事業主等に雇用される労働者

等 級	技能検定試験の概要
特級	検定職種ごとの管理者又は監督者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
1級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
2級	検定職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
3級	検定職種ごとの初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
基礎級	検定職種に係る基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。
単一等級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。

名 称	職業能力評価基準
概 要	労働者の職業能力を共通のものさしで評価できる様、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。
対象となる職種等	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。
被評価者	労働者・求職者（職業能力評価基準を用いる実施者に委ねられる。）
活用方法	職業能力評価基準は、業界内での標準的な基準であり、各企業の活用目的に応じてカスタマイズすることで、人事制度の見直しや社員教育制度の導入、キャリア・パスの提示等、様々な場面での活用が可能。

詳細データ

技能検定の実施状況

	特 級	1 級	2 級	3 級	随時2級	随時3級	基礎級	単一等級	合 計
申請者数 (人)	4,900 112,112	96,157 3,670,350	328,805 8,917,663	279,789 3,742,381	1,422 —	57,560 110,798	100,002 867,321	2,817 324,709	871,452 17,745,334
合格者数 (人)	670 29,678	29,728 1,516,048	92,984 2,995,394	133,234 1,772,179	47 —	14,922 32,292	90,624 810,104	1,525 182,047	363,734 7,337,742
合格率 (%)	13.7 26.5	30.9 41.3	28.3 33.6	47.6 47.4	3.3 —	25.9 29.1	90.6 93.4	54.1 56.1	41.7 41.4

資料：厚生労働省人材開発統計官調べ。

上段：令和元年度、下段：累計（昭和34年度～令和元年度）

(注) 1. 随時3級の申請者数及び合格者数の累計については、技能実習法改正による受検義務化（平成29年度）以降の値としている。

2. 基礎級については、平成29年度以前の実績においては、基礎1・2級を含む。

技能の振興

概 要

技能の振興

施 策	概 要
若年技能者人材育成支援等事業	ものづくり分野で優れた技能、豊かな経験を有する「ものづくりマイスター」を企業、業界団体、教育訓練機関に派遣し、若年技能者等に対して、技能競技大会の競技課題等を用いた実技指導を実施している。 また、地域における技能尊重気運の醸成を図るため、技能者を活用した技能習得機会の提供等、地域関係者の創意工夫による取組みを一層推進している。
若年者のものづくり競技大会	職業能力開発施設、認定職業訓練施設、工業高校等において技能を習得中の20歳以下の若者に対して技能レベルを競う場を提供することにより、これら若者に目標を付与し、技能を向上させることにより就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図ることを目的として、2005（平成17）年度から実施している。 ※2020（令和2）年度に予定されていた第15回大会は新型コロナウイルス感染症の状況を勘案し中止。
技能五輪全国大会	国内の青年技能者（原則23歳以下の者）の技能レベルを競うことにより、青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能に身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として1963（昭和38）年度から毎年実施している。 ※2020（令和2）年度の第58回大会は新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため無観客開催。開閉会式及び競技をLIVE配信。
技能五輪国際大会	青年技能者（原則22歳以下の者）が国際的に技能を競うことにより、参加国の職業訓練の振興及び技能水準の向上を図るとともに、国際交流と親善を目的として1950（昭和25）年にスペインで開催され、現在隔年で開催。我が国は、1962（昭和37）年度から参加している。 ※2021（令和3）年度に予定されていた第46回大会は新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、1年延期。
技能グランプリ	特に優れた技能を有する一級技能士等が参加する技能競技大会であり、技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その地位の向上及び技能の振興を図ることを目的として1981（昭和56）年度から毎年実施してきたが、2002（平成14）年度以降は隔年開催となっている。 ※2020（令和2）年度の第31回大会は新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため無観客開催。開閉会式及び競技をLIVE配信。
卓越した技能者（現代の名工）の表彰制度	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機運を高めることを目的として1967（昭和42）年度から実施している。
ものづくり日本大賞（内閣総理大臣表彰）	我が国の産業・文化の発展を支え、豊かな国民生活の形成に大きく貢献してきた「ものづくり」に携わる人材のうち、特に優秀な成果を成し得た個人若しくはグループ又は団体に対してその功績をたたえることにより、「ものづくり」に係る技術及び技能の更なる発展と次世代への着実な継承に寄与することを目的として、2005（平成17）年度から実施している（3年ごとの実施）。
職業能力開発関係厚生労働大臣表彰	認定職業訓練及び技能検定の推進についてその業績が極めて優良で他の模範となると認められる事業所、団体又は功労者及び技能振興の推進についてその業績が極めて優良で他の模範になると認められる事業所及び団体を表彰することにより、認定職業訓練、技能検定及び技能振興の推進と技能水準の向上に資するとともに職業能力開発促進法の趣旨の周知徹底を図ることを目的として実施している。
職業能力開発論文コンクール	職業能力開発に携わる方等によって執筆された職業能力開発の実践等に係る論文のうち、優秀な論文を表彰することにより、職業能力開発関係者の意識啓発及び職業能力開発の推進と向上に資することを目的として隔年実施している。
職業訓練教材コンクール	公共職業訓練又は認定職業訓練等において、訓練を担当する職業訓練指導員等が開発した教材のうち、その使用により訓練の実施効果が上がり、創意工夫にあふれ、広く関係者に普及するに足る優れたものを表彰することにより、職業訓練指導員の技術水準の向上を図り、もって職業訓練の推進とその向上に資することを目的として隔年実施している。
アビリンピック（全国障害者技能競技大会）	障害のある人の職業能力の開発を促進し、技能労働者としての自信と誇りを持って社会に参加するとともに、広く障害のある人に対する社会の理解と認識を深め、障害のある人の雇用の促進を図ることを目的として、1972（昭和47）年から実施している。

キャリア形成支援

概 要

職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進について

- 職業生涯の長期化や働き方の多様化等が進む中、労働者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を促進し、ひいては人材の育成・確保や労働生産性の向上等につなげるため、職業訓練の充実・強化や能力本位の労働市場の形成を支援するのみならず、個々人に合った職業生涯を通じたキャリア形成を支援していくことが必要。

(1) 個人の主体的な能力開発の支援

- ・ 教育訓練給付制度による労働者の自発的な能力開発の支援。
- ・ キャリアコンサルタント登録制度等を通じたキャリアコンサルタントの計画的な養成及び質の向上。
- ・ 個人が身近にキャリアコンサルティングを受けることができる環境の整備。
- ・ ジョブ・カード制度の活用促進。

(2) 企業による労働者の能力開発の支援

- ・ 人材開発支援助成金、認定職業訓練制度等のより効果的な活用や企業内でキャリア形成の推進役となる人材の育成等の促進。
- ・ 設備・訓練指導員・資金等の面で企業内では実施困難な職業訓練について、中小企業等のニーズに即して個別に実施する在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を一層効果的に実施。
- ・ 職業生活の節目において、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受けられる環境（セルフ・キャリアドック）の整備。

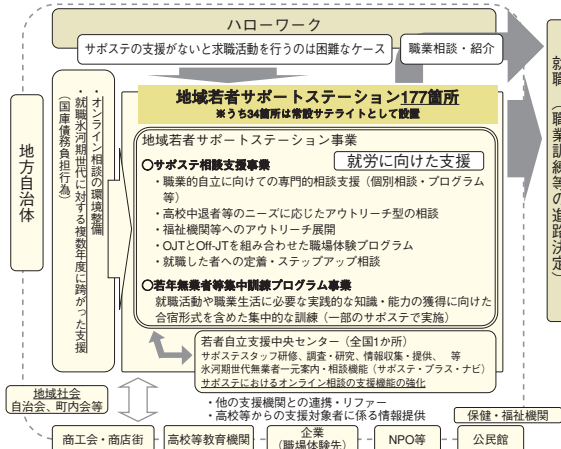
若年無業者等の職業的自立支援

概 要

地域若者サポートステーション事業

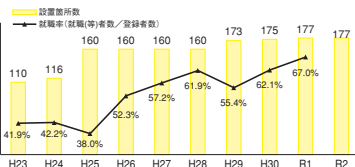
- 若者の数が減少する一方で、若年無業者（ニート）※1の数は50～60万人台で推移しており、いわゆる氷河期世代を含めた無業者の数は約130万人に達している。
- これらの者の就労を支援することは、若者等の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要である。
- そのため、若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「地域若者サポートステーション」（※2）において、地方自治体と協働し（※3）、職業的自立に向けた専門的相談支援、高等学校・福祉機関等へのアウトリーチ相談、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等を実施する。
- 令和3年度は、就職氷河期世代の方々の着実な就職等の実現を強力に支援するため、対象者の個別ニーズに対応した支援メニューを複数年度に跨がって一体的に提供するとともに、オンラインによる相談支援を促進する。

（※1 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 ※2 H18年度～、若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等 実施。15～49歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等）



【サポステの実績】

進路決定者数(人)	登録者数(人)	就職者数(人)	就職率(%)	福利利用件数(件)	相談件数(件)	セミナー等参加者数(人)
11,110	10,603	15,815	67.0%	457,293	287,413	169,880



*平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定、さらに平成29年度より、雇用保険被保険者就職であることを書類により確認できる場合に限定

*平成30年度より、「就職等」とし、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価

概 要

さらに、2017（平成29）年11月1日に施行された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に基づく新制度においては、一定の要件を満たした優良な実習実施者等に限って、技能実習3号（4・5年目）での実習が認められ、技能検定2級相当の技能習得を目標に、最長5年間の実習が可能となっている。

The diagram illustrates the J-VET system structure, showing the progression from the Basic Level (基礎級) to the 3rd Level (3級) and then to the 2nd Level (2級). The Basic Level involves a 1-year period of Skill Practice 1 (技能実習1号), followed by a 2-year period of Skill Practice 2 (技能実習2号). The 3rd Level involves a 2-year period of Skill Practice 3 (技能実習3号). The 2nd Level is reached after the 3rd Level. The chart also indicates the required practical training (実習) and the necessary examinations (試験) for each level. Arrows show the flow between levels and the progression of time. A box on the left lists the required documents for the Basic Level: 'In-country qualification' (在留資格), 'Skill Practice 1' (技能実習1号), 'Personnel' (人選), 'Vocational Training' (職業訓練), 'Employment Relationship' (雇用関係), 'Vocational Training' (職業訓練), 'Employment Relationship' (雇用関係), 'Vocational Training' (職業訓練), 'Employment Relationship' (雇用関係).

(單位：人、各年末現在)

	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
計	151,482	155,214	167,641	192,655	228,589	274,233	328,360	410,972	378,200

(注) 平成28年までは、在留資格「技能実習1号」及び「技能実習2号」の総在留外国人数を合わせた数である。