

# I T 分野の教育訓練推進に向けた 厚生労働省の取組について

平成30年12月25日

厚生労働省 人材開発統括官付

訓練企画官 菱谷 文彦

# 目 次

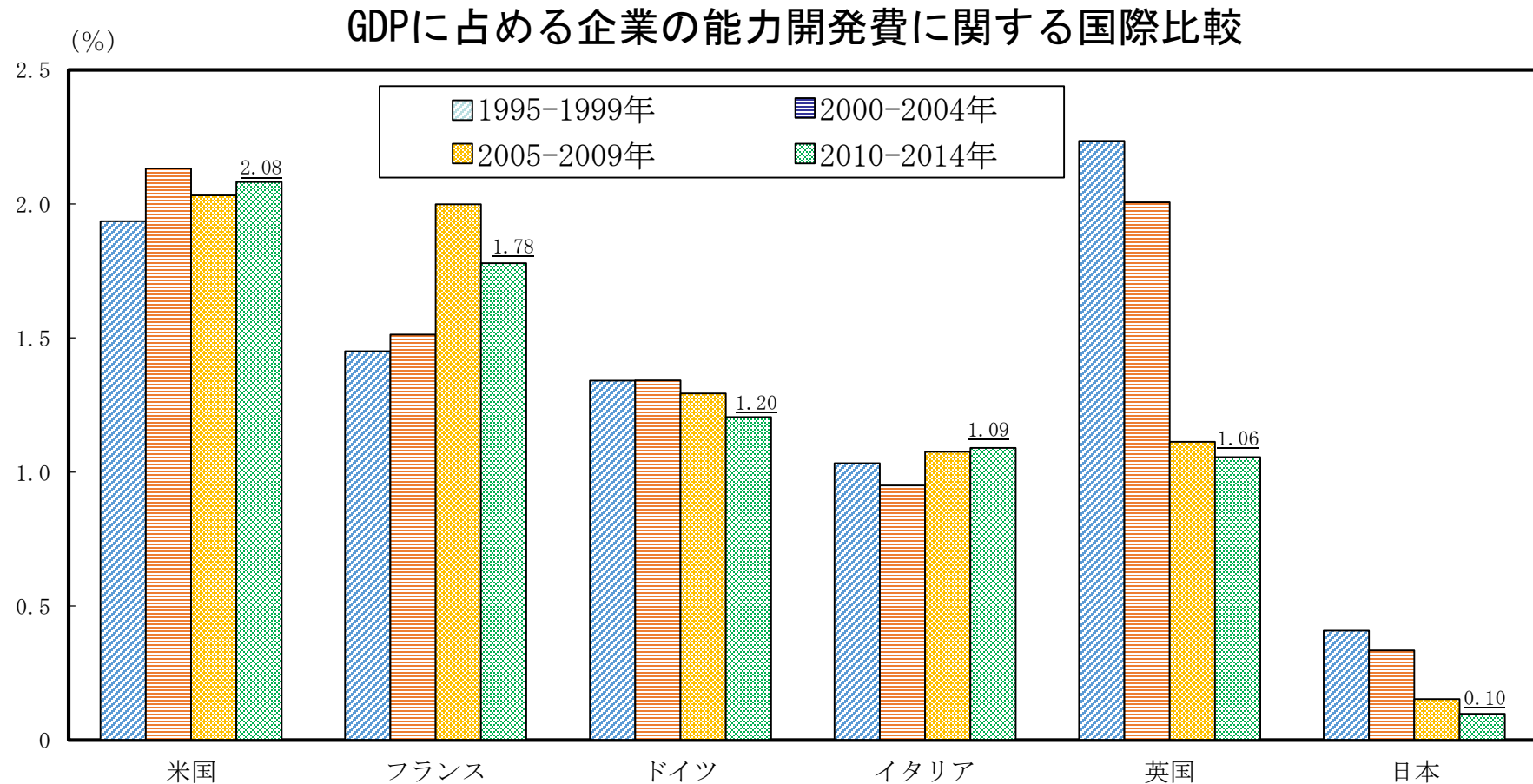
---

1. 教育訓練の現状
2. 政府の各種決定
3. 厚生労働省における対応

# 1. 教育訓練の現状

# GDPに占める能力開発費に関する国際比較

➤ 我が国のGDPに占める企業の能力開発費の割合は、低下傾向にある。



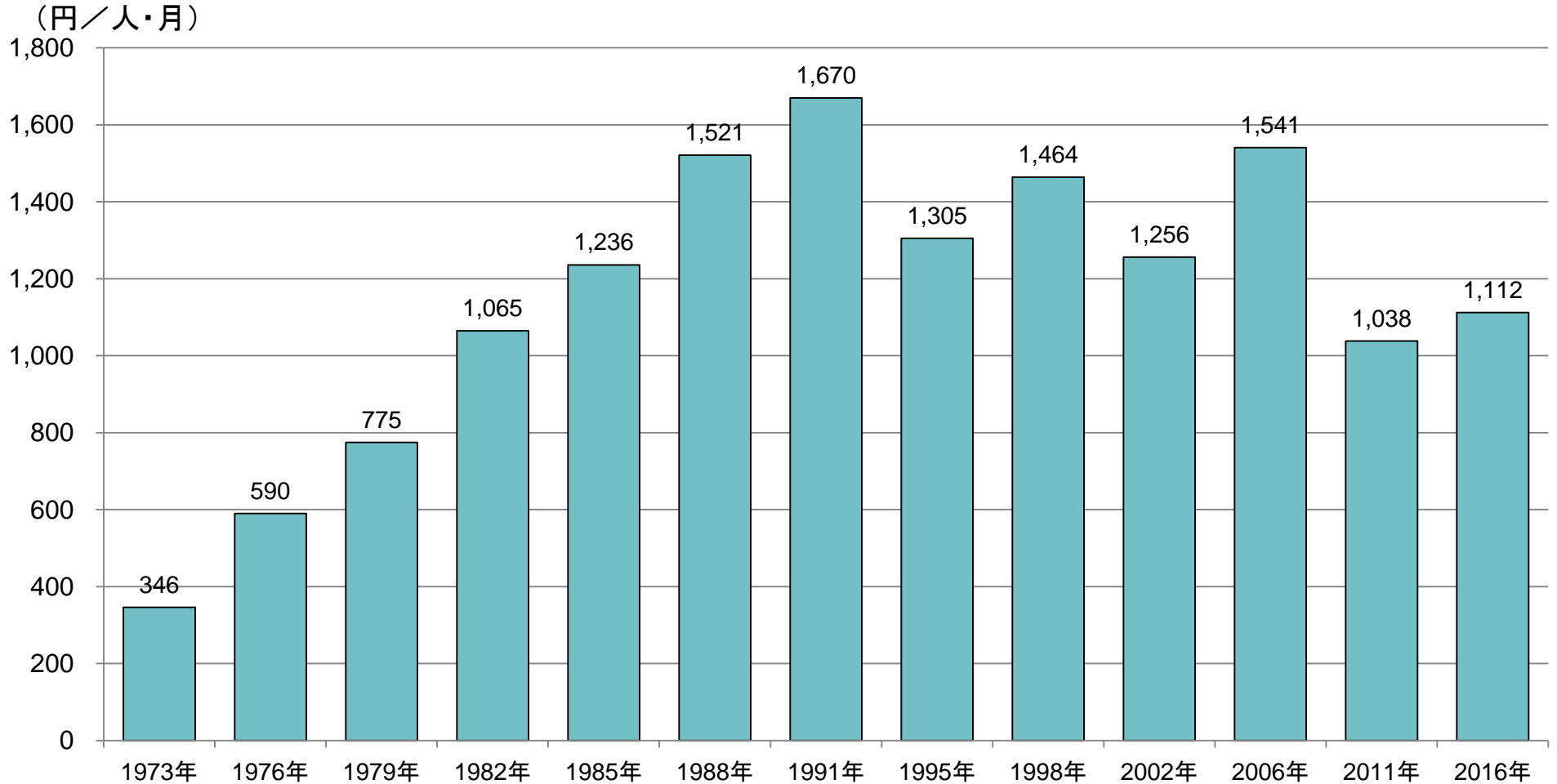
資料出所 内閣府「国民経済計算」、(独)経済産業研究所「JIPデータベース」、INTAN-Invest databaseより作成

(注) 図は、能力開発費が実質GDPに占める割合の5箇年平均の推移。なお、ここでの能力開発費は、企業内外の研修費用等を示すOFF-JTの額の推計値を指し、OJTに要する費用は含まない。

(出典) 厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」

# 民間企業における教育訓練費の推移

- 民間企業における1人当たり教育訓練費は、90年代以降漸減傾向。産業競争力を考えるとき、人的資本の蓄積に不安あり。



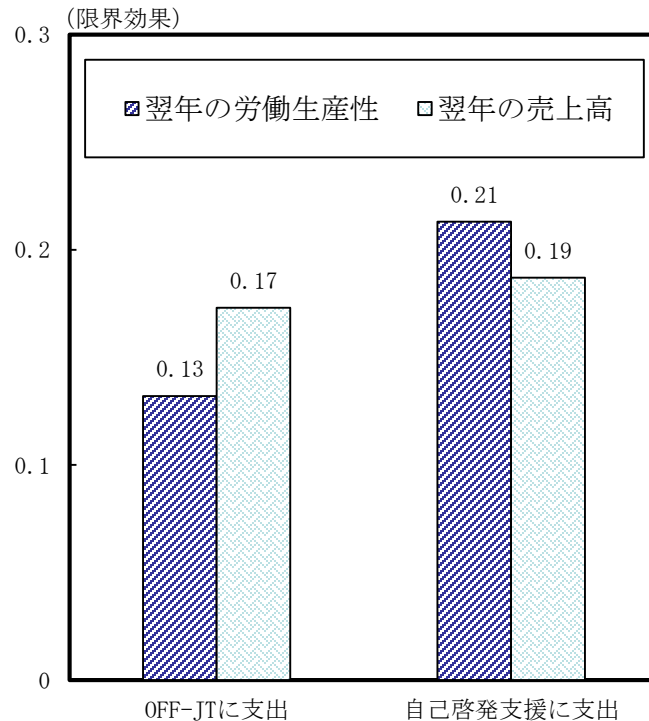
(出典) 労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」より作成。

(注) 労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額。

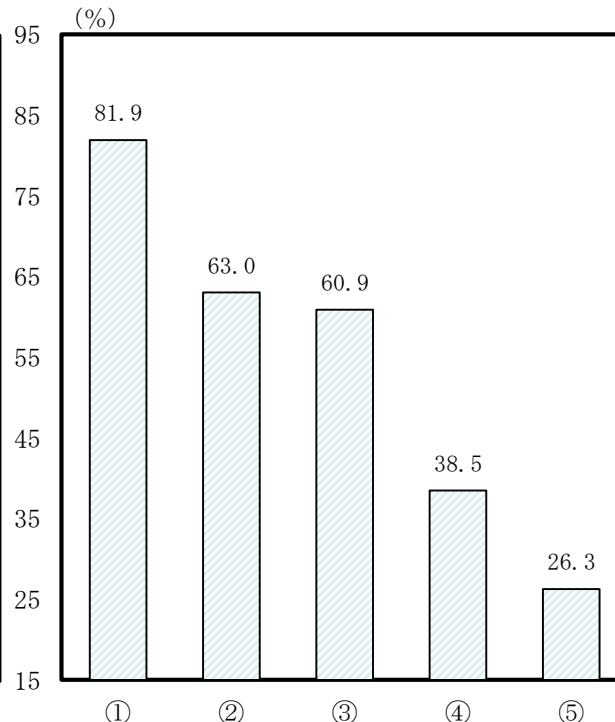
# 能力開発と企業のパフォーマンス・労働者のモチベーションとの関係

- OFF-JTや自己啓発支援への費用を支出した企業では、翌年の労働生産性等が向上する関係がみられる。
- 企業における人材育成の目的として、労働生産性や従業員のモチベーションの維持・向上等が多く挙げられている。
- 能力開発に積極的な企業では、労働者の仕事に対するモチベーションが向上する傾向にある。

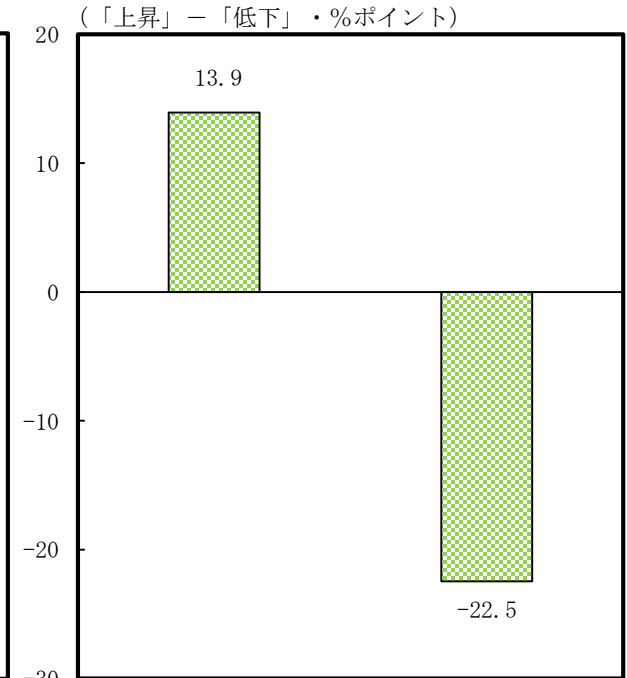
能力開発への費用の支出が翌年の  
企業のパフォーマンスに与える効果  
(限界効果)



企業が人材育成を行う目的について



企業の能力開発に対する評価別にみた  
仕事に対するモチベーションのD.I.  
(「上昇」－「低下」・%ポイント)



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(左図)、経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」(左図)、(独)労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」(2018年)(中図、右図)より作成

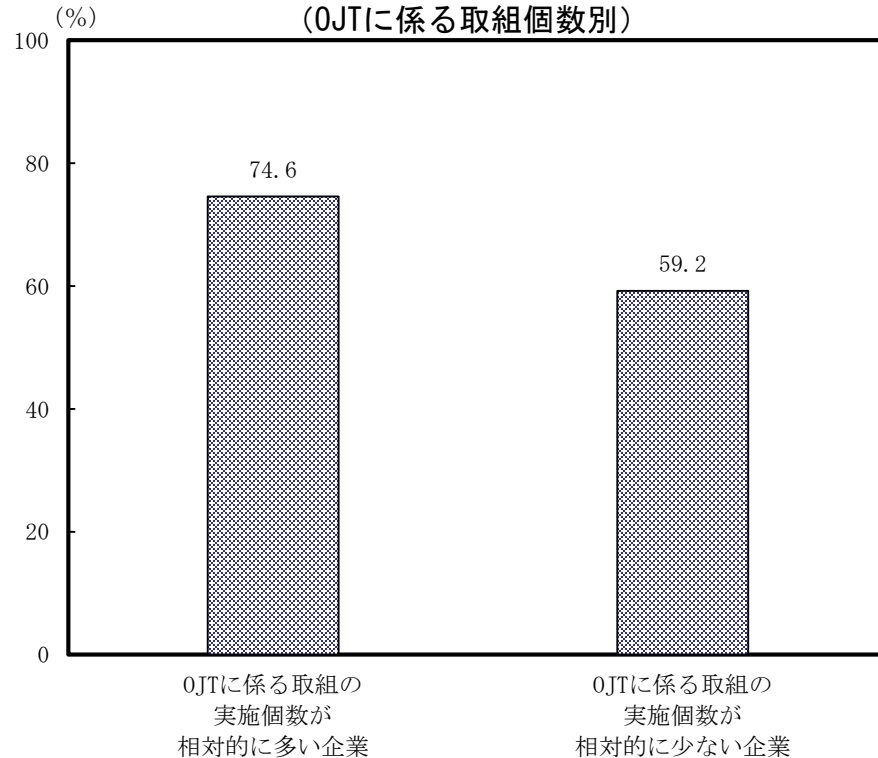
(注) 左図の限界効果とは、被説明変数に対する説明変数の影響度合いを示しており、例えば、「OFF-JTに支出」した企業は、そうでない企業と比べて翌年の労働生産性を0.13(=13%)、売上高を0.17(=17%)上昇させる効果があることを示している。また、能力開発基本調査と経済産業省企業活動基本調査の個票を紐付け作成したパネルデータを用いて、能力開発の実施が翌年の労働生産性・売上高の額に与える影響を推計。

(出典) 厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」

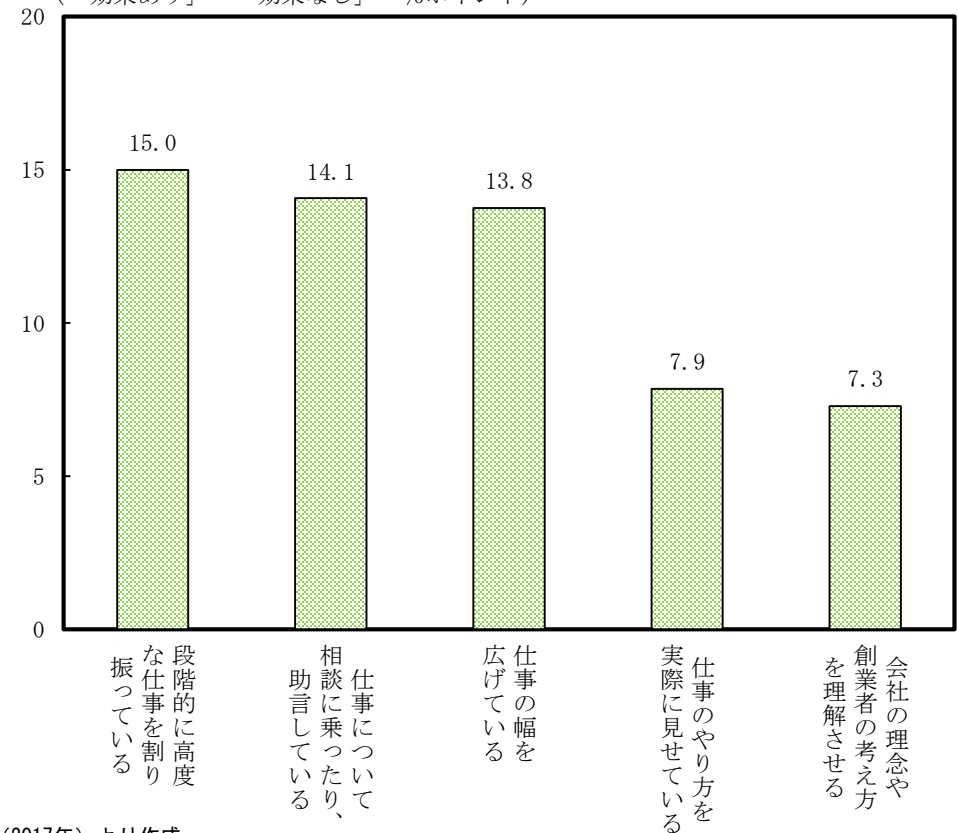
# 職場の生産性向上等につながるOJTに関する取組

- OJTに関する取組個数が相対的に多い企業では、OJTがうまくいっており、職場の生産性が向上していると認識している企業の割合が高い。
- 段階的に高度な仕事を割り振るなどの取組が、職場の生産性の向上等につながる可能性がある。

人材育成が職場の生産性の  
向上等につながっていると認識している企業の割合  
(OJTに係る取組個数別)



OJTに係る様々な取組の実施状況と  
職場の生産性向上等への効果に関する企業の認識との関係  
(「効果あり」－「効果なし」・%ポイント)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」(2017年)より作成。

(注) 1) 左図の「相対的に多い企業」とは、「段階的に高度な仕事を割り振っている」「仕事について相談に乗ったり、助言している」等の16個のOJTに係る取組のうち、6個以上実施している企業を指し、「相対的に少ない企業」とは、取組個数が6個未満の企業を指す。

2) 右図は、人材育成が職場の生産性向上に効果があり、OJTがうまくいっていると認識している企業と、人材育成が職場の生産性向上に効果がなく、OJTがうまくいっていない企業のOJTに係る各取組の実施率のギャップの上位5項目を指す。

(出典) 厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」

# 正社員の学び直しの状況

- 5 割の労働者が学び直しを実施。
- 学び直しの実施方法として多いものは、「各種メディア利用による自学、自習」、次いで「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」となっている。

学び直しを行った労働者（正社員）の割合及びその実施方法の内訳（複数回答）

学び直しを行った労働者：45.8%

## 【学び直しの実施方法】

ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習

49.4

社内の自主的な勉強会、研究会への参加

29.1

社外の勉強会、研究会への参加

24.1

民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーの参加

22.9

通信教育の受講

19.4

公共職業能力開発施設の講座の受講

2.6

専修学校、各種学校の講座の受講

2.0

高等専門学校、大学、大学院の講座の受講

1.1

その他

9.2

不明

0.3

0 10 20 30 40 50 60 (%)



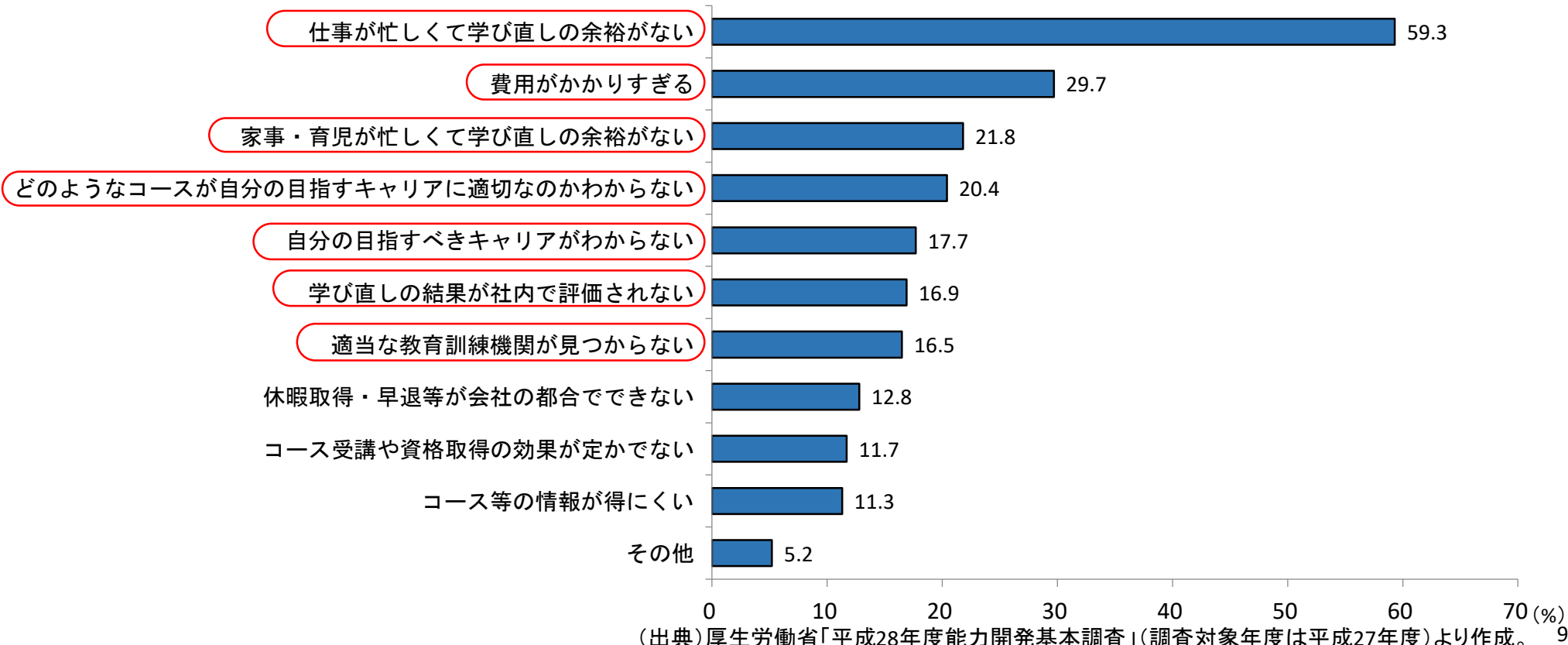
# 正社員の学び直しの障害

- 7割強の労働者が学び直しに問題を抱えていると回答。
- 多いものは、「仕事が忙しくて学び直しの余裕がない」、「費用がかかりすぎる」が2大問題点。

学び直しに問題があるとした労働者（正社員）及びその問題点の内訳（複数回答）

問題がある: 78.4%

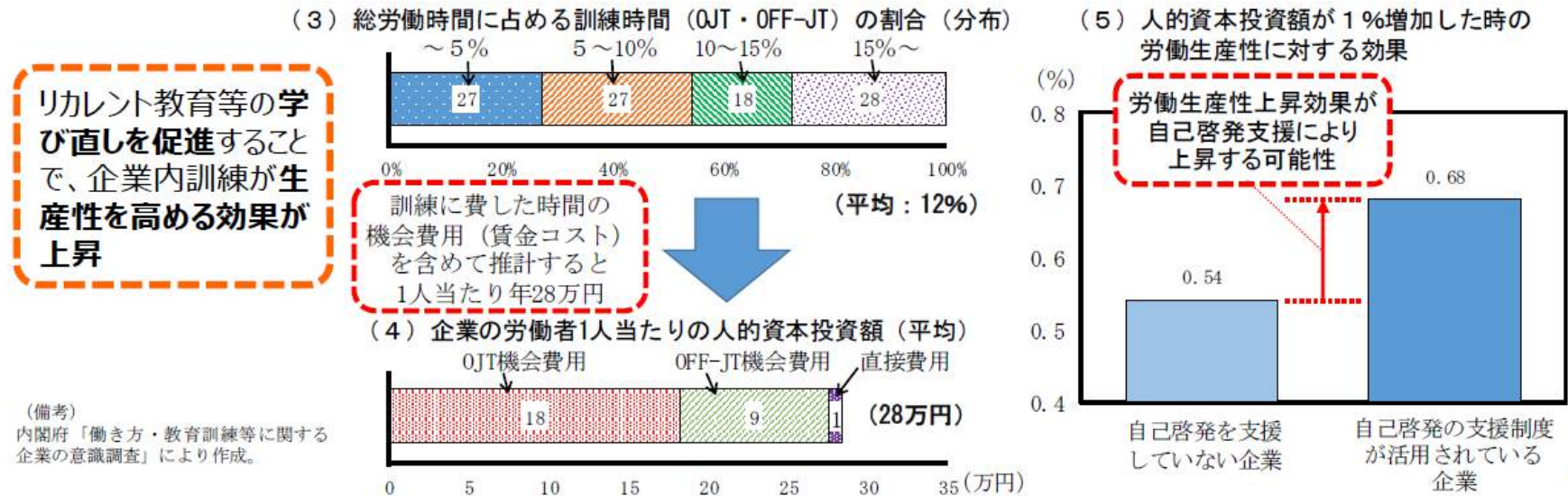
【問題点の内訳】



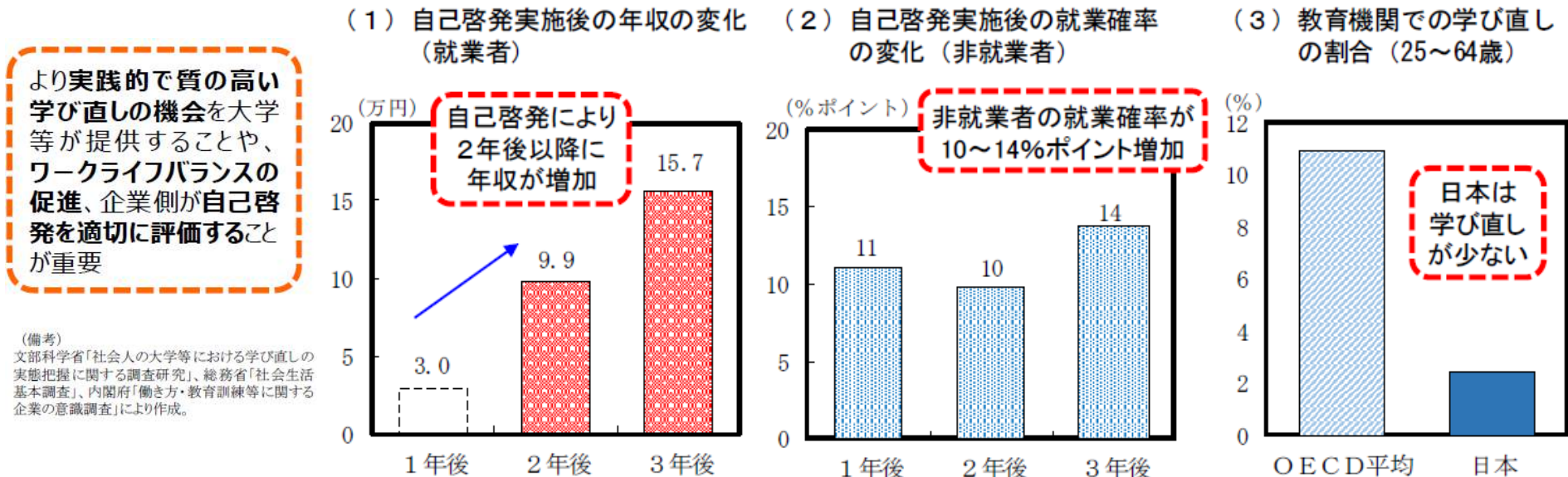
# 教育訓練・自己啓発の効果(人生100年時代の学び直し)

(出典)内閣府「平成30年度年次経済財政報告」

## 企業の教育訓練とその効果



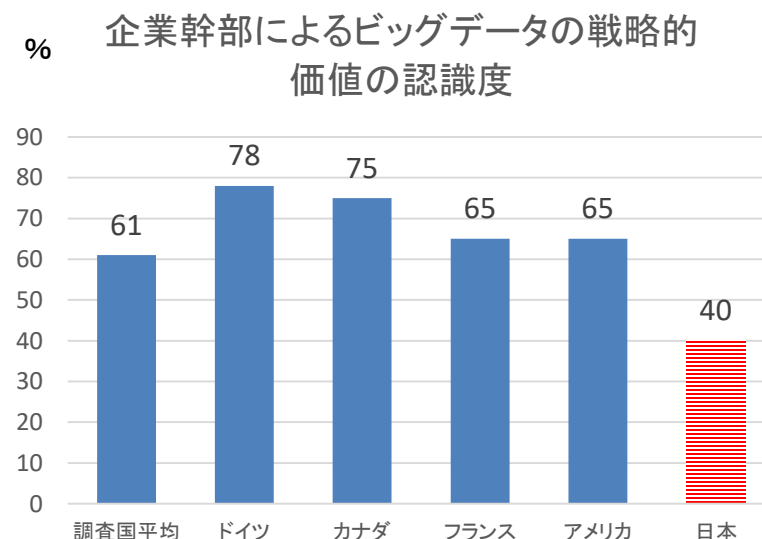
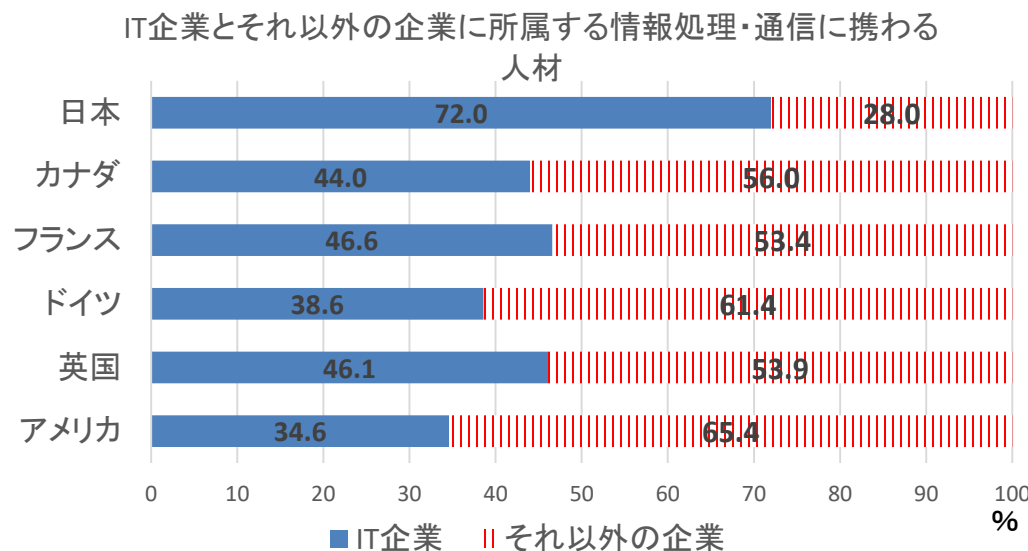
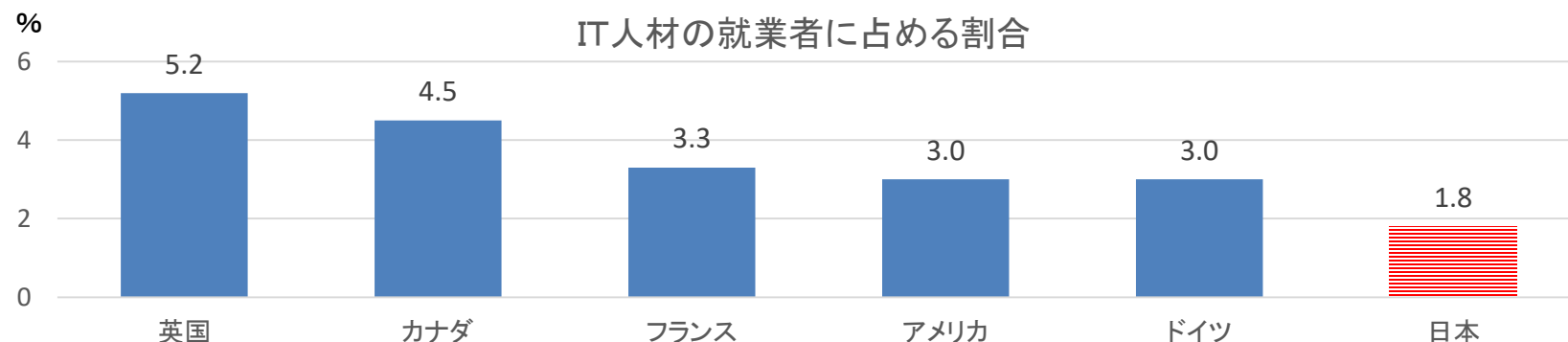
## 自己啓発の効果



# IT人材の不足の状況 (内閣府「平成30年度経済財政白書」より)

○情報処理・通信に携わる人材(IT人材)の割合をG7諸国で比較すると、日本では就業者に占める割合が1.8%に留まっている。さらに、日本ではIT人材の7割程度がIT企業に勤務しているが、諸外国ではその割合が低く、幅広い産業でITを積極的に活用していることが考えられる。

○23カ国の企業幹部を対象に実施したアンケート結果をみると、ビッグデータやアナリティクスを用いた意思決定は他のG7諸国や調査対象国平均の割合を下回っているとの調査結果も存在。



- (1) (2) 情報処理推進機構 (2017)、ILOSTAT Database により作成。日本、アメリカ、英国、ドイツ、フランスは2015 年。カナダは2014 年。
- (3) GEジャパン株式会社「2016GE グローバル・イノベーション・バロメーター」により作成。調査対象は世界23か国のイノベーション担当企業幹部。「次の要素はイノベーションに成功することができるようになるために企業にとってどれくらい重要だと思いますか」の質問に対し、「ビッグデータやアナリティクスを活用して戦略的知識を高め、意思決定に活かすこと」を上位3 位以内に挙げた幹部の割合。

## 2. 政府の各種決定

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備 及び 項目8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実（その1）

働き方改革実行計画(平成29年3月)より

【働く人の視点に立った課題】

民間企業における一人当たりの教育訓練費は、漸減傾向。

- ・企業の実施教育訓練費の推移  
1,670円/人・月(1991年)→1,038円/人・月(2011年)

社会人の半数が、学び直しを希望。学び直しや  
すくするのための要望として、学費の負担への支  
援、プログラムの充実などが挙げられている。

- ・社会人学生(25歳以上の学士課程入学者) 2.5%(2016年)  
(OECD平均16.7%(2014年))
- ・20歳以上の男女「学んだことがある、学んでみたい」49.4%
- ・社会人が学び直しやすすめるための取組  
「学費の負担などに対する経済的支援」46.1%  
「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」35.0%  
「土日祝日や夜間における授業の充実」34.0%

育児等で離職した女性の方の学び直しと再就職  
を支援するリカレント教育課程が注目されてい  
る。

- ・「人は幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経  
験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
- ・「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履  
歴を書き、自分で起業に提出しても、採用まで行かない。リカレント  
教育課程の中で、企業を紹介したいで初めて再就職できた。」(子  
育てをしながらの在宅ワークからリカレント教育を経て再就職した女  
性)

<働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声 2016  
年12月8日>

第4次産業革命により、IT・データ等の働き手  
に必要なスキルが変化し、これに合わせたスキ  
ルの獲得が必要。

【今後の対応の方向性】

個人、企業、政府による人材投資を抜本強化、集中投資を行う。子育て等により離職した女性のリカレント教育や  
高度なITなど個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・再就職への支援を抜本的に拡充する。あわせて、  
企業による教育訓練の実施拡大、長期の離職者訓練の拡充を図る。また、実践的な職業教育を行う専門職大学を創  
設するとともに、体系的なキャリア教育を推進する。

【具体的な施策】

(女性のリカレント教育など個人の主体的な学び直し講座の受講支援)

- ・雇用保険の専門実践教育訓練給付を拡充するため、2017年に法案を提出、2017年度中に施行する。  
① 給付率 6割→7割 上限額 年間48万円→56万円  
② 受給可能期間 離職後4年以内→離職後10年以内(これまで離職後1か月以内に必要とされていた子育て  
中の受給期間の延長手続きを、2017年4月から撤廃)

(学び直し講座の充実・多様化)

- ・ 子育て女性のためのリカレント教育やITなど就業者増が見込まれる分野の講座、土日・夜間講座を増設するほ  
か、完全eラーニング講座を新設するなど、講座の多様化、利便性の向上を図る。
- ・ 高度なIT分野を中心に、今後求められる能力・スキルに係る教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度を  
2017年度中に創設し、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。
- ・ 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、正社員就職を実現する長期の離職者訓練コー  
スを新設、拡充する。
- ・ 関係機関のサイトの連携を図り、学び直しに関する様々な情報を一括して閲覧できるサイトを構築する。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
女性のリカレント教育の受講支援	【教育訓練給付の拡充】	<<人材投資の集中支援期間>>											女性のリカレント課程の講座数を増加させる。  B P 認定講座数（女性活躍）を増加させる。  教育訓練給付金の受給者数を増加させる。  専門実践教育訓練給付の対象講座数を倍増（2,500→5,000）  非正規雇用労働者等を対象とした正社員就職を目指す長期の訓練の受講者数を増加させる（2018年度以降2万人）  学び直し情報サイトの利用状況
	法案提出 施行準備 手続撤廃	給付率・上限引き上げ 受給可能期間延長	女性のリカレント教育の受講促進										
学び直し講座の充実・多様化		専門実践教育訓練給付の対象講座の多様化、利便性の向上					施行状況に応じて見直し						
	【経済産業大臣認定制度の創設】												
	基準の策定	申請・認定	大臣認定講座の受講開始、産業界のニーズ発掘										
		正社員化実現コース（仮称）の拡充					施行状況に応じて見直し						
		サイトの構築、ハローワーク等を通じた掲載情報の周知	内容の見直し・改良		サイトの利用状況等を踏まえて更に見直し・改良を実施								



# 項目 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

## ⑬ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化

【働く人の視点に立った課題】

一般労働者の転職入職率は低い。

- 一般労働者：8.5%、パートタイム労働者：17.2%（2015年）

転職する労働者には、転職にあたって様々な障害が存在。

- 男女とも「応募できる求人が少ない」、「新しい職場への不安」が共通して多く、それ以外では、男性では「賃金の低下」が、女性では「スキルの不足」が多い。（2016年）

一度でも中高年を採用した企業の採用意欲は高いが、経験がない企業では低い。

- 企業の中高年の採用意欲＜採用実績別＞
- 実績あり：66.1%、実績なし：34.9%（2013年）

転職市場においては、年齢が上がるにつれて、転職が難しくなることや転職後賃金が減少することが多いといった課題が存在。

- 年齢別転職率（転職入職者数／1月1日現在常用労働者数）は、年齢階級が上がるにつれて低下している。
- （25～34歳：7.1%、35～44歳：4.3%、45～54歳：3.2%、55～64歳：3.6%、65歳～：1.9%）（2015年）
- 転職による賃金の増減を見ると、年齢階級が上がるにつれて、転職後賃金が減少した割合が高くなる。
- （40～49歳：28%、50～59歳：33%、60歳～：61%）（2015年）

全国で雇用情勢は着実に改善が進んでいるが、分野によって偏りがあり、ミスマッチが生じている。

- 有効求人倍率 全ての都道府県で1倍超え（2017年1月時点）
- 職業別有効求人倍率 保安：7.13倍、建設・採掘：3.66倍、介護：3.50倍、サービス：3.21倍（2017年1月時点）

【今後の対応の方向性】

転職・再就職者の採用機会拡大に向けては、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立することが重要であり、年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針の策定を図るとともに、成熟企業から成長企業への転職支援を集中的に実施する。また、地方企業の経営改革と人材還流に対する支援を行い、ハローワークに専門窓口を設置するなど雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を推進し、職業能力や職場情報の見える化を実施する。

【具体的な施策】

（転職・再就職者の採用機会拡大のための指針の策定）

- 年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。また、転職・再就職向けのインターンシップについて、ガイドブックの作成を行うなど、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援するとともに、受入れ企業への支援を行う。

（成長企業への転職支援）

- 転職者採用の評価や処遇の制度を整備し、中高年齢者の採用開始や転職・再就職者採用の拡大を行い、生産性向上を実現させた企業を支援する。また、成熟企業から成長企業へ移動した労働者の賃金をアップさせた場合の支援を拡充する。
- 雇用保険の受給者が離職後早期に再就職し、賃金が低下した場合、雇用保険の再就職手当により、低下した賃金の最大6か月分を支給する。

（地方の中堅・中小企業等への人材支援、雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援）

- 分野別に人材不足の状況を職種別などで把握するとともに、中期的な傾向についても把握する。
- 各道府県のプロフェッショナル人材戦略拠点において、日本人材機構等と連携して、地方の中堅・中小企業の経営改革と都市圏の人材の採用・兼業者としての受入れを支援する。
- 人材確保のニーズが高い地域のハローワークに人材確保支援の総合専門窓口を創設し、業界団体と連携してマッチング支援を強化する。また、産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん事業において、経済団体等との連携体制強化や、事業の周知徹底を図る。

（職業能力・職場情報の見える化）

- AI等の成長分野も含め、仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった様々な職業情報のあり方について関係省庁や民間が連携して調査・検討する研究会を立ち上げ、資格情報等も含めて総合的に提供するサイト（日本版O-N-E-T）を創設する。あわせて、女性や若者が働きやすい企業の職場情報をワンストップで閲覧できるサイトを創設する。
- 今後需要の増加が見込まれる人材の需給予測と能力・スキルの明確化を行うとともに、データ分析など今後主流となる新たな人材類型や技術に対応するため、ITスキル標準を2017年度中に全面的に改訂する。
- 技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料を減免する。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標	
転職・再就職者採用の 拡大のための指針の策 定	検討会	指針 策定	経済界への要請			施行状況に応じて見直し							若者の技能検定の受検者 数を2016年から10%増 加させる。（2020年）	
	転職・再就職向けインターンシップのガイドブック作成、受入れ企業支援					施行状況に応じた更なる促進策の検討								
	＜成長企業への転職の集中支援期間＞													
成長企業への転職支援	助成制度の拡充	P D C Aサイクルによる検証、見直し												
地方の中堅・中小企業 等への人材支援、雇用 吸収力の高い分野への マッチング支援	プロフェッショナル人材戦略拠点等による、 地方の中堅・中小企業等の都市圏等のプロ人材採用支援				事業検証等を踏まえ、必要な見直しを図ったうえで、引き続き必要な取組を推進								2018年までに転職入職 率（パートを除く一般労 働者）を9％とする。 （2015年：8.5％）	
	人材確保支援の総合専門窓口の創設・サービスの提供				施行状況に応じて見直し									
	出向・移籍あっせん事業において、 経済団体等との連携のための体制、 情報収集能力の強化、事業の周知徹底													
職業能力・職場情報 の見える化	研究会立ち上げ	調査・分析	データベース 設計開発	日本版O-N-E-T 運用開始	運用状況を踏まえ、データの更新、改修									プロフェッショナル人材 事業戦略拠点等の相談件 数を2020年までに5万 件
	総合的職場情報提供 サイトの構築	運用状況を踏まえ、データの更新、改修												
	人材育成推進会議において、第4次産業革命の進行により、産業界で求められる能力・スキルの 明確化、人材需要の予測を行い、第4次産業革命に対応した人材育成・教育施策等を推進							実施状況に応じて見直し						
	職業能力の「見える化」のための環境整備の促進					施行状況に応じて見直し								

# 「人生100年時代構想会議」の目的と主要テーマ

平成29年9月11日

人生100年時代構想推進室

- ◇ 日本は、健康寿命が世界一の長寿社会を迎えている。海外の研究（リンダ・グラットンの著書「ライフシフト」で引用されている研究）を元にすれば、2007年に日本で生まれた子供については、107歳まで生きる確率が50%もある。この日本で、超長寿社会の新しいロールモデルを構築する取組を始めていきたい。
- ◇ こうした超長寿社会において、人々がどのように活力をもって時代を生き抜いていくか、そのための経済・社会システムはどうあるべきなのか。それこそが、「人づくり革命」の根底にある大きなテーマ。
- ◇ こうした社会システムを実現するため、政府が今後4年間に実行していく政策のグランドデザインを検討する新たな構想会議がこの「人生100年時代構想会議」。

## 人生100年時代構想会議の具体的なテーマ

- ① 全ての人に開かれた教育機会の確保、負担軽減、無償化、そして、何歳になっても学び直しができるリカレント教育
  - ② これらの課題に対応した高等教育改革※
    - ※ 大学にしても、これまでの若い学生を対象にした一般教養の提供では、社会のニーズに応えられないのではないか。
  - ③ 新卒一括採用だけでない企業の人材採用の多元化※、そして多様な形の高齢者雇用
    - ※ これが有能な人材確保のカギであり、企業にしてもこれまでの新卒一括採用だけではやっていけない。
  - ④ これまでの若年者・学生、成人・勤労者、退職した高齢者という3つのステージを前提に、高齢者向け給付が中心となっている社会保障制度を全世代型社会保障へ改革していく。
- ◇ 年内に中間報告をとりまとめ、政策パッケージも盛り込んだ基本構想を、来年前半には打ち出す。

## 人生100年時代構想会議議員

- ・議長 内閣総理大臣
- ・議長代理 人づくり革命担当大臣 (議事進行)
- ・副議長 文部科学大臣  
厚生労働大臣
- ・構成員 副総理 兼 財務大臣  
内閣官房長官  
女性活躍担当大臣  
一億総活躍担当大臣  
経済産業大臣
- ・有識者議員
  - 三上洋一郎 (19) 慶應義塾大学 2 年生、株式会社GNEX代表取締役CEO
  - 米良はるか (29) READYFOR株式会社代表取締役CEO
  - 品川泰一 (39) 株式会社ユーキャン代表取締役社長
  - 宮本恒靖 (40) 現ガンバ大阪 U-23 監督、元サッカー日本代表主将
  - 宮島香澄 (51) 日本テレビ報道局解説委員
  - 神津里季生 (61) 日本労働組合総連合会会長
  - リンダ・グラットン (Lynda Gratton) (62) 英国ロンドンビジネススクール教授
  - 高橋進 (64) 日本総合研究所理事長
  - 樋口美雄 (64) 慶應義塾大学商学部教授
  - 松尾清一 (66) 名古屋大学総長
  - 鎌田薫 (69) 早稲田大学総長
  - 榊原定征 (74) 日本経済団体連合会会長
  - 若宮正子 (82) ゲームアプリ開発者
- ・必要に応じて、有識者等と呼ぶことができる。



第4次産業革命が進む中、人生100年時代を見据え、誰もが、いくつになっても、ライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身に付けることのできる環境を整備し、一人ひとりの職業能力の開発・向上を支援する。

※下線部は、第3回（11/30）人生100年時代構想会議以降に検討を深めた施策

## キャリアアップ プロセスのモデル

企業が求める能力  
と自ら有する能力  
を理解し、キャリア  
アップを再設計

## リカレント教育

自分に合った  
キャリアを選択

新たな  
ステージへ

### 【施策の方向性①】人生100年時代を見据えて人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行うことを支援

- 労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み（セルフ・キャリアドック）の普及を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進

### 【施策の方向性②】リカレント教育機会の更なる拡充

- ◆ **教育訓練給付の拡充**
  - 専門実践教育訓練給付の対象となる講座の期間を最長4年に拡充し、専門職大学等の課程を追加
  - 一般教育訓練給付の拡充（キャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を引上げ）
- ◆ **短時間労働者等への支援の拡充**
  - 雇用保険に加入できない短時間労働者やフリーランスなどの方々も受講でき、働きながらも受けやすい正社員就職のための職業訓練コースを充実
- ◆ **事業主等による教育訓練への支援の拡充**
  - 基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練の開発・実施
  - 企業がeラーニングを活用して従業員に対して行う教育訓練も、助成金により支援
  - 教育訓練の指導人材の育成について、関係省庁が行う施策と連携しつつ、支援を検討

### 【施策の方向性③】学び直しに資する環境の更なる整備

- ◆ **個人の学び直しに資する環境の整備**
  - 事業主が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場合、助成金により支援
  - 様々なニーズに対応した教育訓練プログラムを、関係機関と連携し積極的に開発  
(例：企業の技術者向けの最新かつ高度な知識・技能の習得に資する教育訓練プログラム、時間の制約の多い社会人向けの教育訓練プログラム)
- ◆ **能力向上の重要性への理解を深め、技能を尊重する社会的機運の醸成**
  - 2023年技能五輪国際大会の我が国（愛知県）への招致
  - 技能五輪国際大会に向けた「選手強化策パッケージ」により、世界レベルの高度技能者を集中的に育成

### 【施策の方向性④】転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立

- 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成に向けて、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を策定し、経済界に要請する。

## 第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

### 1. 人づくり革命の実現と拡大

第六に、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充する。

#### （1）人材への投資

##### ④ リカレント教育

（教育訓練給付の拡充）

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120時間から60時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み（単位累積加算制度）の活用を積極的に進める。

（産学連携によるリカレント教育）

新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高いリカレント教育のプログラムの開発を集中的に支援する。

#### ○ 先行分野におけるプログラム開発

大学・専門学校・民間教育訓練機関に委託し、産学連携により、20程度の分野（AI、センサー、ロボット、IoTを活用したものづくり、経営管理、農業技術、看護、保育、企業インターンシップを取り入れた女性の復職支援等）において先行的にプログラムを開発し、逐次全国展開する。

また、業界団体、学会等と連携して実務型プログラムを大幅に拡充し、アーカイブを積極的にオンラインで提供するとともに、民間が運営しているリカレント教育の講座情報を提供するホームページをネットワーク化し、総合的な情報提供を行うポータルサイトを整備する。

### ○ 技術者のリカレント教育

情報処理、バイオ、ファインケミカル、エンジニアリング、ロボットなど各分野において、企業の研究者・技術者が最新の技術のリカレント教育を受けることができるリカレント教育コースを、新たに業界と連携し、学会等に設置し、その運営を委託する。その際、プログラムは、学会のホームページやオンラインでも提供する。産業界においても、研究者・技術者のリカレント教育受講を促すよう各企業に周知を図る。

### ○ 在職者向け教育訓練の拡充

在職者が利用しやすいような夜間・土日の教育訓練コースを推進するとともに、オンラインを活用した民間学習サービスを後押しする。

また、国（ポリテクセンター）及び都道府県（職業能力開発校）において実施している在職者向けの教育訓練について、大学・専門学校等の民間教育訓練機関への委託を進める。最新技術の知識・技能の習得・向上に関するものを対象に、教育訓練期間を2日から5日程度のコースだけでなく、企業ニーズに応じコースを拡大する。

### ○ 実務家教員育成のための研修

実務家教員の育成プログラムを開発・実施し、修了者を実務家教員の候補者として大学等に推薦する仕組みを構築する。また、地方大学への実務家教員のマッチングを行い、実際に地方大学の教員として活動するための支援策を検討する。

### ○ 生産性向上のためのコンサルタント人材の養成

大学、業界団体、金融機関、商工会議所その他の民間団体に委託し、生産管理の実務経験を有する製造業のOBやシニア人材を、生産性改善を行うコンサルタントとして育成し、派遣する。

### ○ 長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成

企業が長期の教育訓練休暇制度を導入し、社員が休暇を取得して学び直しをした場合に、企業に対して、人材開発支援助成金による支援を新たに行う。また、従業員の学び直し、副業・兼業に向けた社会的気運を醸成する。

## (2) 多様な人材の活躍

### ② 高齢者雇用の促進

(高齢者の雇用促進策)

中高年を対象に基礎的なIT・データスキル習得のための教育訓練を拡充することにより、中高年の新たな活躍を支援する。

### 3. 厚生労働省における対応

戦後の人材育成施策の動向と現状・課題

年代	1945年～	1955年頃～	1970年代～	1980年代中頃～	1990年代前半～	1990年代後半～	現 代
経済情勢	<b>戦後復興期</b> ○復興への取組み	<b>高度成長期</b> ○高度成長 ○急速な工業化	<b>オイルショック前後</b> ○変動相場制移行 ○ <b>石油危機</b> に伴う <b>インフレ</b> の進行	<b>バブル経済期</b> ○プラザ合意による円高 ○ <b>バブル経済発生と景気拡大</b>	<b>バブル経済崩壊後</b> ○ <b>バブル経済崩壊と景気後退</b> ○資産価格の下落 ○不良債権の発生	<b>低成長時代</b> ○アジア通貨危機 ○金融危機 ○ <b>デフレ</b> の進行	<b>近年の状況</b> ○世界金融危機 ○東日本大震災の発生 ○ <b>デフレ</b> の継続
社会背景	<b>激しい労使対立</b> ○過酷な労働環境による <b>争議行為</b> ○大量復員等による労働力過剰、 <b>失業者</b> 発生	<b>労働力需給逼迫</b> ○若年層、技術者等の労働力不足 <b>中卒者=“金の卵”</b> ○分野別に <b>労働力需給の不均衡</b> 発生	<b>急激な賃金上昇</b> ○企業は <b>減量経営</b> へ転換、 <b>失業者</b> 増 ○1974年春季賃上げ率が32.9%と <b>大幅な賃金上昇</b>	<b>生活の質的向上</b> ○経済成長の成果を生活の質的向上につなげるため、 <b>労働時間短縮等労働条件改善</b> の動き	<b>国民意識の多様化</b> ○ <b>失業率</b> の上昇 ○ <b>産業構造の転換</b> ○労働者の <b>就労・生活意識の多様化</b> ○ <b>共働き世帯</b> 増加	<b>多様な問題</b> ○ <b>若者失業率</b> 上昇（フリーター、ニート） ○ <b>グローバル化</b> による国内産業の空洞化 ○ <b>少子高齢化</b> による <b>労働力人口減少</b>	<b>現状・課題</b> ○デフレ継続による <b>賃金の伸び悩み</b> （特に、 <b>非正規、中小企業、30～40代、女性</b> の賃金水準の低迷）  ○ <b>非正規労働者</b> の増加（特に、非正規の <b>固定化</b> 、 <b>不本意</b> 非正規の増加）  ○労働者の <b>能力開発、教育訓練費</b> の低下・横ばい  ○ <b>労働の担い手</b> 不足（若者、女性等の活躍推進）  ○進まぬ <b>生産性</b> の向上（サービス業、中小企業）  ○サービス産業、成長分野等への <b>労働移動</b>
労働法制	<b>基本法の整備</b> ○労働組合法、労働関係調整法、労働基準法の制定等	<b>積極的雇用政策</b> ○雇用対策法、職業訓練法の制定等	<b>失業の予防</b> ○雇用保険法、雇用安定資金制度の制定等	<b>働き方の多様化</b> ○男女雇用機会均等法、労働者派遣法、パートタイム労働法の制定、労働基準法、雇用保険法、育児・介護休業法の改正等	<b>就業機会の拡充</b> ○高年齢者雇用安定法、労働者派遣法、雇用対策法の改正等		
能力開発施策	<b>技能労働者の育成</b>  ○労働力不足時代に即応した <b>技能労働者の養成・確保</b> のための職業訓練や技能検定の実施体制の制度的基盤の確立  旧職業訓練法の制定（1958年） 職業訓練法の制定（1969年）   経済の好循環実現に向けた政労使会議（第1回）（平成26年9月29日）樋口委員提出資料を、加工し作成		<b>事業主等が行う職業訓練の推進</b>  ○雇用保険法における3事業の1つとして、 <b>能力開発事業を創設</b>  雇用保険法の制定（1974年）  ○生涯職業訓練、生涯技能評価体制の確立 ○委託訓練の創設  職業訓練法の改正（1978年）  ○事業内職業能力開発計画の策定、有給休暇の付与等による <b>労働者の職業能力の開発・向上等</b> ○委託訓練の積極的な活用等  職業能力開発促進法の制定（1985年）  <b>労働者の主体的なキャリア形成の支援</b>  ○若年の技能離れの風潮を踏まえた、職業訓練の体系の整理、国際協力の推進  職業能力開発促進法の改正（1998年）  ○教育訓練休暇制度の充実等自発的な能力開発の開発・向上の推進  職業能力開発促進法の改正（1998年）  ○教育訓練給付制度の創設  雇用保険法の改正（1998年）  実習併用職業訓練制度の創設（2006年）  <b>求職者支援制度の創設（2011年）</b>  専門実践教育訓練給付の創設（2014年）				

21



# 人材開発施策の概要

## ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施

### ○公共職業訓練

#### ・離職者訓練

離職者(主に雇用保険の受給資格者)が、再就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練

#### ・在職者訓練

在職者(技能労働者等)が、職業に必要な高度の技能及び知識を追加して習得するための訓練(有料)

#### ・学卒者訓練

新規学校卒業者等が、将来高度な技能及び知識を有する労働者になるために必要な技能及び知識を習得する訓練(有料)

### ○求職者支援訓練

特定求職者(主に雇用保険の受給資格者でない方)が、できるだけ早期に就職するために必要な技能及び知識を習得する訓練

## 社会人の学び直しの支援

### ○一般教育訓練給付

・労働者や離職者が、自ら費用を負担して教育訓練講座を受講した場合に経費の2割を支給

### ○専門実践教育訓練給付

・専門的・実践的な教育訓練として指定した講座(専門実践教育訓練)を受講した場合に経費の5割(資格取得等の場合さらに2割)を支給

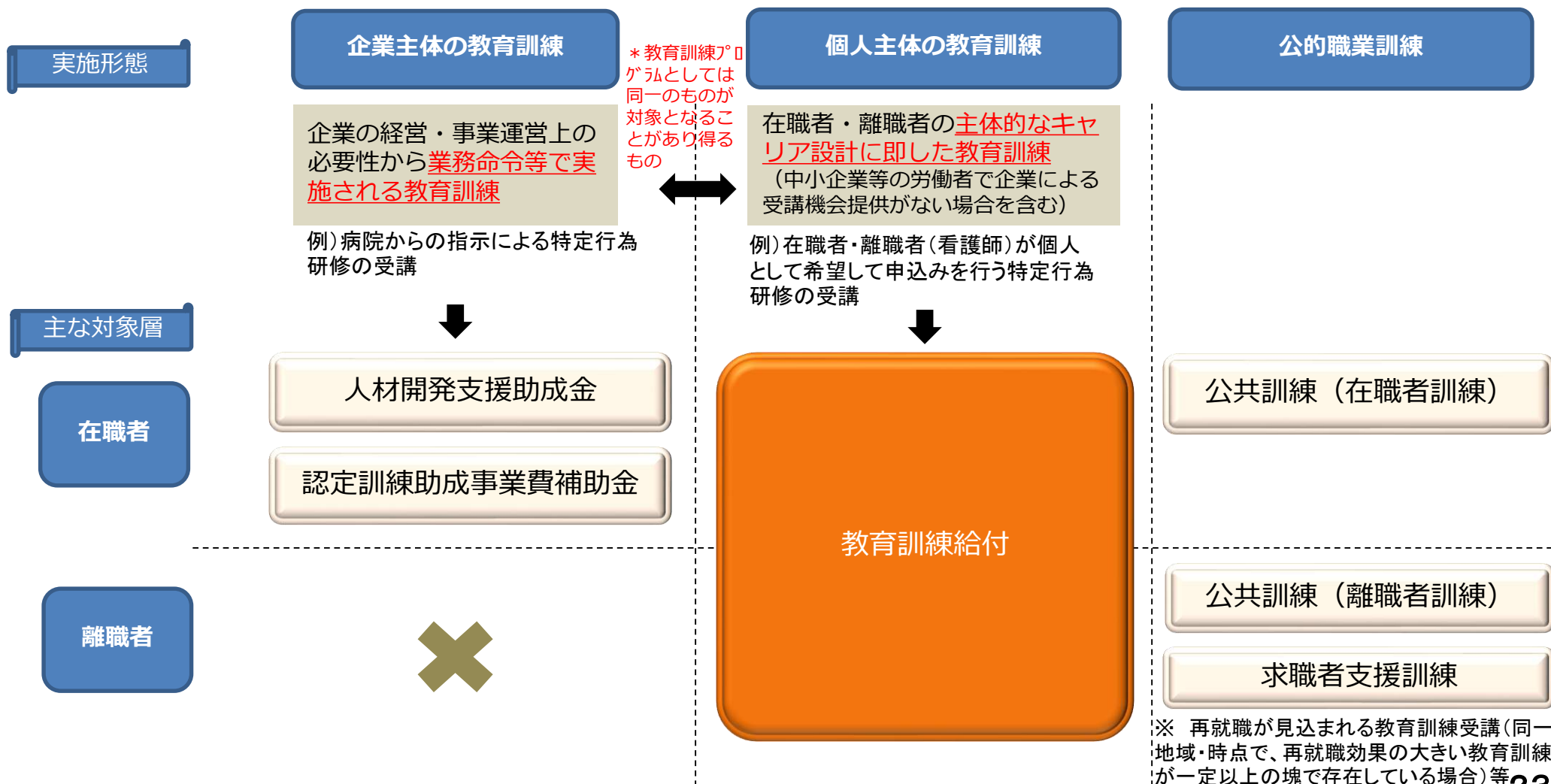
## 事業主等の行う教育訓練への支援

### ○人材開発支援助成金

・雇用する労働者に対して職業訓練を実施した場合に訓練経費等を助成

# 対象層・実施主体別の人材開発施策の関係構造

- 人材開発施策は、在職者、離職者と言った対象層の特性と、企業、個人、公共と言った実施主体に応じた制度設計がなされている。
- この中で、教育訓練給付制度は、「在職者自身のキャリア設計に即した教育訓練受講」と、「離職者の再就職に結びつく教育訓練受講」等の役割を担うもの。
- 関連する、企業主体の教育訓練、公的職業訓練との役割分担、制度設計上の連動（特に企業主体の教育訓練とは共通の教育訓練を対象に位置付けることで、企業、個人両方のニーズに応えられるようにする必要）を図ることが、目的・役割発揮上ふさわしいもの。



# 自己啓発の課題と教育訓練給付を含む支援施策の関係構造

- 能力開発基本調査（個人調査）に基づく、自己啓発の実施状況を見ると、正社員でも「行った者」の割合が半数に満たない（42.9%）など、総じて低調。OECDのレビューにおいても、日本の生涯学習への参加率は低く、成人の学ぶ意欲は、調査参加国中で最下位に近いことなどを指摘。（Education Policy in Japan Building Bridges towards 2030（OECD(2018)））
- 一方で、自己啓発を行った社会人は、2～3年後の年収に有意な効果をもたらしたり、就職できる確率を増加させるとの調査分析も存在。（平成30年度年次経済財政報告（内閣府）P178、「慶應義塾家計パネル調査（2005～2016年）」を利用）
- 教育訓練給付制度については、在職者・離職者の主体的なキャリア形成に向け、特に、一定程度以上の期間・受講料負担の教育訓練機会の活用に係る経済負担軽減や、教育訓練機会そのものを提供する等の役割が期待される。

## 自己啓発普及の主な課題

### ① 時間的制約

「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」57.5%、「休暇取得等が会社の都合でできない」11.8%等

### ② 経済的制約

「費用がかかりすぎる」28.0%等

### ③ 教育訓練そのものの制約

「適当な教育訓練機関が見つからない」16.0%等

### ④ 情報の制約

「コース等の情報が得にくい」11.5%等

### ⑤ 効果認識の制約

「コース受講等の効果が定かでない」「目指すべきキャリアがわからない」18.9%等

## 教育訓練機会の期間・時間数、経済負担の大きさの程度

右記以外のもの

一定規模の期間・受講料負担のもの

特に長期・本格的なもの

教育訓練休暇制度導入企業に対する支援（人材開発支援助成金）

長期教育訓練休暇制度導入企業に対する支援（人材開発支援助成金）

一般教育訓練給付による支援

一般教育訓練給付の拡充による、就職・キャリアアップ効果の高い講座受講に対する支援

専門実践教育訓練給付の対象講座の拡充による、中長期キャリア形成に資し、特に長期・高額の講座受講に対する支援

教育訓練給付対象講座に係る情報発信、同講座をはじめとする自己啓発の効果（具体の事例を含む）等に関する効果的な広報

訓練前キャリアコン、セルフキャリアドックの普及等による学び直しの意義に関する啓発、キャリアアップに結びつけるための助言等の支援



# 基礎的なITリテラシー習得のための職業訓練の充実

## これまでの取組及びその効果

- これまでも、ハロートレーニング（公的職業訓練）において、プログラマやwebデザイナー等のIT業界への就職を目的とした職業訓練を実施してきたところ。

## 現状・課題

- 第4次産業革命を迎え、労働者の生産性を一層向上させていくためには、IT業界に限らず、ITを活用する全産業の人材が「基礎的なITリテラシー」を備えておくことが必要。

「年齢・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」（「未来投資戦略2017」（平成29年6月9日閣議決定））



## 取組①

幅広い産業の人材が標準的に装備しておくべき基礎的なITリテラシーについて、その具体的内容を明らかにし、それらを効果的・効率的に習得するための職業訓練のモデルカリキュラムを構築すべく調査研究を実施（「平成29年度基礎的なITリテラシーの習得カリキュラムに関する調査研究報告書」（平成30年3月））

## 取組② 在職者訓練

調査研究報告書を基に中小企業や製造現場等で働く方々を対象とした基礎的なITリテラシー習得のための訓練コースを開発・実施  
（平成31年度予算案：13,000人）

- 開発に当たっては、職業能力の開発及び向上に関する専門的知見を有する（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用しつつ、IT業界や事業主団体とも連携
- 開発した訓練コースは、民間教育訓練機関等への委託により実施

## 取組③ 離職者訓練

調査研究事業において策定されたモデルカリキュラムを用いて様々な職業への就職を希望する方々を対象とした基礎的なITリテラシー習得のための訓練コースを設定  
（平成31年度予算案：5,348人）

- 基礎的なITリテラシーを習得し、他の公共職業訓練との連続受講を可能とすることにより、希望する職業への就職を実現
- 訓練の実施に当たっては、都道府県を通じて民間教育訓練機関を活用して実施

# 平成29年度基礎的ITリテラシーの習得カリキュラムに関する調査研究

◇ 平成29年度基礎的ITリテラシーの習得カリキュラムに関する調査研究報告書(厚生労働省HP)

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining/kisoteki\\_it.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining/kisoteki_it.html)

## 基礎的ITリテラシーの定義

◆ 現在入手・利用可能なITを使いこなして、企業・業務の生産性向上やビジネスチャンスの創出・拡大に結び付けるのに必要な土台となる能力のこと。いわゆるIT企業で働く者だけでなく、ITを活用する企業(ITのユーザー企業)で働く者を含め、全てのビジネスパーソンが今後標準的に装備することを期待されるもの。

具体的には、

- 1 世の中にどのようなITがあり、それぞれどのような機能・仕組みを有しているか、どのような場面で活用されているかについての理解。
- 2 企業・業務の課題解決場面に有用なITを選定し、そのITを操作して目的に適う情報を取得・分析・表現し、課題解決に繋げる能力。
- 3 ITを安全に活用するための情報セキュリティやコンプライアンスの知識。

## モデルカリキュラムの策定

離職者向けモデルカリキュラム(案)の概要〔200時間(2カ月間)〕

	科 目	時間数	必須/任意
—	入所式・修了式 ・訓練の目的、実施内容 など	—	—
学科1	ITとビジネス ・業務におけるITの活用 など	3時間 (0.5日)	必須
学科2	情報セキュリティ ・情報セキュリティの重要性 など	6時間 (1日)	必須
学科3	コンプライアンス ・ITに関連する法規制 など	6時間 (1日)	必須
学科4	業務改善の考え方・コツ ・企業における業務改善(目的とKPI) など	6時間 (1日)	必須
実技1	グループウェアの基礎知識と活用 ・クラウドの概要と活用メリット など	21時間 (3.5日)	必須
実技2	データ活用のためのデータ集計と見える化 ・Excelの概要 など	54時間 (9日)	必須
実技3	ITを活用した業務遂行の実践 ・実際の就業現場における業務遂行さながらの演習	96時間 (16日)	必須
—	その他の科目 ・実施機関が必要と考える科目	8時間 (1.5日)	任意

在職者向けモデルカリキュラム(案)の概要〔12時間(2日間)〕

クラウドを活用した情報共有能力の拡充に関するモデルカリキュラム(案)

	科 目	時間数	必須/任意
学科1	第4次産業革命のインパクト ・最新のITの概要と活用事例	1時間	任意
学科2	ビジネスプロセスモデルの作成 ・現状業務の見える化、課題・解決案の作成方法	2時間	必須
実技	クラウドを活用した情報共有能力の拡充策立案の実践 ・自社業務におけるクラウドを活用した課題解決策の検討	9時間	必須

RPAを活用した情報共有能力の拡充に関するモデルカリキュラム(案)

	科 目	時間数	必須/任意
学科1	第4次産業革命のインパクト ・最新のITの概要と活用事例	1時間	任意
学科2	ビジネスプロセスモデルの作成 ・現状業務の見える化、課題・解決案の作成方法	2時間	必須
実技	RPAを活用した業務効率化・コスト削減策立案の実践 ・自社業務におけるRPAを活用した課題解決策の検討	9時間	必須

※ 離職者向けの職業訓練については、都道府県から民間教育訓練機関への委託により実施(平成30年10月1日施行)

# 実務に役立つIT活用力習得コース（基礎的ITリテラシー習得コース）の概要

## 1. 目的

- ◆ 単なるITスキルの習得ではなく、幅広い産業・職種の全てのビジネスパーソンが、今後、標準的に習得しておくことが期待される「ITを使いこなす力」を習得することを目的とする。

## 2. 実施要件

訓練時間及び期間	総訓練時間:200時間以上（月ごとの標準設定時間を100時間以上）、訓練期間:2ヶ月。
訓練内容(目標)	<p>① 世の中にどのようなITがあり、それぞれどのような機能・仕組みを有しているのか、どのような場面で活用されているか理解する。</p> <p>② 従事する業務の課題解決場面に有用なITを選定し、目的に適う情報を取得・分析・表現し、課題解決に繋げる能力を習得する。</p> <p>③ ITを安全に活用するための情報セキュリティやコンプライアンスの知識を習得する。</p> <p>※「平成29年度基礎的ITリテラシーの習得カリキュラムに関する調査研究」において策定されたモデルカリキュラムに基づいて実施</p>
委託費	訓練実施経費:1人一月あたり上限6万円(※「就職実績に応じた委託費の支給」の対象外)
受講者像	<p>あらゆる求職者が対象となるが、訓練内容・モデルカリキュラムから想定される受講者像は以下のとおり。</p> <p>① PCを仕事または日常生活で使用したことがあり、起動方法やキーボード等の使い方など基本的な操作を行える者</p> <p>② 電子メールやウェブブラウザなど汎用的なアプリケーションを使用したことがある者</p>
留意事項	<p>◇ 当該コースの受講修了後、他の公共職業訓練を連続して受講することも可能(受講あっせんに関する規定等)に基いて求職者ごとに連続受講の可否、必要性を判断)。</p> <p>◇ 既存の訓練コースのカリキュラムにモデルカリキュラムを盛り込んで実施する場合は、既存コースの要件に基づき実施。</p>

# 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



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

\* 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

- 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。

平成29年10月告示改正（平成30年4月から適用）

\*「第四次産業革命スキル習得講座」として

### 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。

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。

# 「施行後3年後見直し」を踏まえた 専門実践教育訓練指定基準の現行からの変更点の全体像

- 1 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程  
[訓練期間：1年以上3年以内のもの（人材開発統括官の定める1年未満の養成課程を含む。）]  
目標資格の受験率：80%以上 合格率：全国平均以上 就職・在職率：80%以上

2 専門学校の職業実践専門課程 [訓練期間：2年のもの]  
就職・在職率：80%以上

3 専門職大学院  
[訓練期間：2年以内（資格取得につながるものにあつては、3年以内で取得に必要な最短期間）のもの]  
就職・在職率：80%以上（法科大学院については司法試験合格率：全国平均以上）  
定員充足率：60%以上 認証評価（機関別評価及び専門職大学院評価）において適合相当

4 大学等における職業実践力育成プログラム  
[訓練期間：正規課程・・・1年以上2年以内のもの、特別な課程・・・時間が120時間以上、かつ期間が2年以内のもの]  
就職・在職率：80%以上（+大学院における正規課程にあつては、定員充足率：60%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  
[訓練時間が120時間以上（ITSSレベル4相当以上のものに限り30時間以上）かつ訓練期間が2年以内のもの]  
目標資格の受験率：80%以上 合格率：全国平均以上 就職・在職率：80%以上

6 第四次産業革命スキル習得講座  
[訓練時間が30時間以上かつ訓練期間が2年以内のもの] 就職・在職率：80%以上

7 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程（新規）  
[訓練期間：専門職大学・学科：4年のもの、専門職短期大学・学科：3年以内のもの]  
就職・在職率：80%以上 定員充足率：60%以上  
認証評価（機関別評価及び分野別評価）において適合相当

- 管理栄養士の養成課程  
○ 法令上の最短期間が3年の養成課程であつて定時制により4年課程として開講するもの  
**告示改正②**

○ 介護福祉士実務者研修  
のうち、一定の講座レベル基準を満たすものを追加  
**統括官定め改正**

○ 専門学校が提供する実践的な社会人向けプログラムとして文部科学大臣が認定したもののうち、一定の講座レベル基準を満たすものを追加  
**告示改正③**

○ 在職者の訓練前キャリアコンサルティングの義務化や給付制度上の訓練効果の継続的把握について、検討。取組を通じて得られた結果を再指定に反映（※一部、他の課程類型にも適用。）。  
**運用等見直し**
- その他（各課程類型共通）  
○ 就職・在職率の算定に当たり、長期履修生については分母計上の対象外とする。  
**統括官定め改正**

○ 専門実践教育訓練の各課程類型に該当するものの、講座レベル基準を満たさない講座で、一般教育訓練の指定基準を満たすものについては一般教育訓練の指定対象とすることを明確化。  
**告示改正④**

# 専門実践教育訓練の対象となる情報通信技術に関する資格取得を目的とした教育訓練について

## (課程レベルの要件)

- ① 情報通信技術に関する資格のうち中長期的なキャリア形成に資するものとして職業能力開発局長が定める基準(※)に該当するものの取得を訓練の目標とする課程であること

※目標とする資格のレベルが、当該資格を用いて独力で職務を遂行できる基準(ITスキル標準(ITSS))<sup>(注)</sup>レベル3以上に達していること

<sup>(注)</sup>経済産業省により公表されている各種IT関連サービスの提供に必要とされる能力の分野・水準を明確化・体系化した指標

- ② 教育訓練の時間が120時間以上かつ期間が2年以内であること

## (講座レベルの要件)

- ① 目標資格に係る受験の状況及びその結果並びに訓練修了後の就職等の状況の実績からみて、当該教育訓練に十分な効果があると認められるもの ※ 資格の受験率:80%以上、合格率:当該資格の平均合格率以上、就職(在職)率:80%以上

## (参考)指定に係るスケジュール

- ・平成28年4月中下旬から5月中下旬まで指定希望の申請受付を行い、7月末に平成28年10月指定講座を決定(通知・公表)。  
最速で同年10月より指定講座が開始される予定。

### <ITSSレベル>

レベル5～7  
企業内～世界のハイエンドプレーヤ

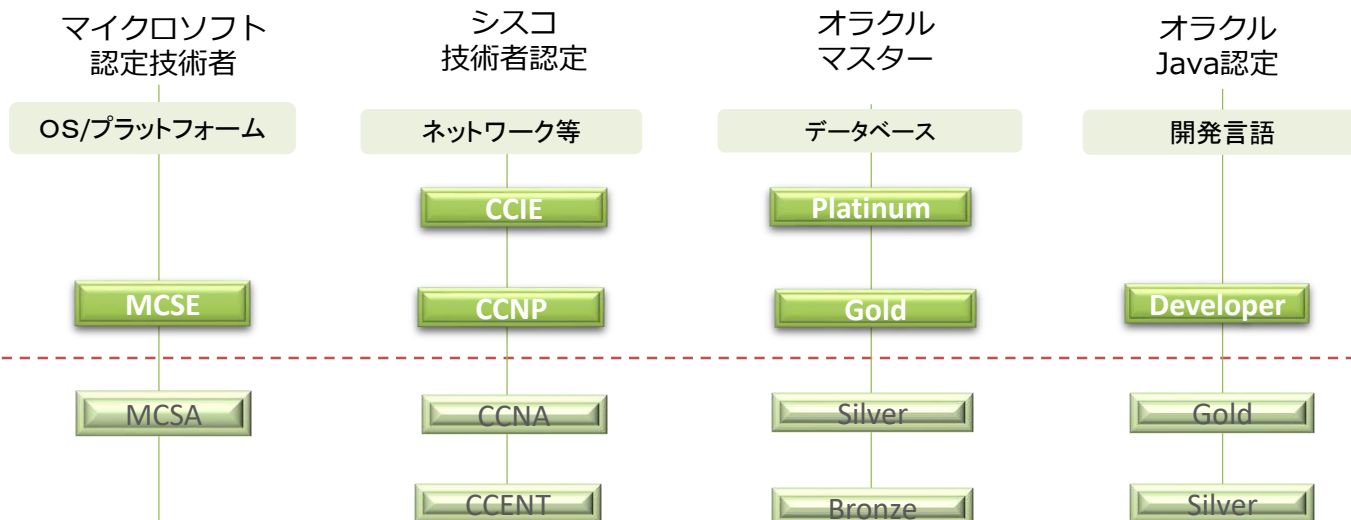
レベル4  
後進育成に貢献するハイレベルプレーヤ

レベル3  
要求された作業を全て独力で遂行

レベル2  
指揮の下に、要求された作業を担当

レベル1  
最低限必要な基礎知識を有する

### <具体的なIT資格(例)>



(資料出所)「ITスキル標準V3 2011」((独)情報処理推進機構、経済産業省)、

「ITSSキャリアフレームワークと認定試験・資格とのマップ」(NPO法人スキル標準ユーザー協会)等より厚生労働省作成

# 専門実践教育訓練指定状況(平成30年10月1日時点)

○ 平成30年10月1日付専門実践教育訓練指定講座数: 全2,175講座

## ＜IT分野の指定状況＞

○ 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: **28講座**

○ 第四次産業革命スキル習得講座: **31講座**

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	
シスコ技術者認定 CCIE	6
情報処理安全確保支援士	4
ネットワークスペシャリスト	3
ITストラテジスト	3
データベーススペシャリスト	1
プロジェクトマネージャ	1
システム監査技術者	1
ITILエキスパート	1
システムアーキテクト	1
ITサービスマネージャ	1
シスコ技術者認定 CCNP	3
オラクル認定Java認定資格 Developer	2
MS認定技術者 MCSE	1
小計	28

時間が120時間以上(ITSS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

時間が30時間以上かつ期間が2年以内

第四次産業革命スキル習得講座	
新技術・システム(クラウド、IoT、AI、データサイエンス)	24
高度技術(ネットワーク、セキュリティ)	6
自動車分野	1
小計	31



## 1 基本的枠組み

- 情報通信技術分野(※)については、以下の観点から、労働者等が教育訓練を受けることにより、特に中長期的なキャリア形成に資する、ひいては雇用の促進・安定に資すると考えられ、専門実践教育訓練の対象分野として適当。
    - ・高度技術者が、ITベンダー企業のみならずその他遍く産業(ユーザー企業)で求められている結果、情報通信技術を有する者の人手不足が深刻化していること
    - ・他産業と比較して、全産業における雇用拡大が大きく見込まれること 等

※職業分類(平成23年改訂厚生労働省編職業分類)のうち、「情報処理・通信技術者」等を想定
  - 情報通信技術に関する資格について、技術革新の早さ等を特に受ける本分野の特性を反映し、実務に直結する専門分野・担当業務の知識・技術の習得には、ITベンダー企業により提供される民間資格が多く活用されている実態にある。
  - 以上を踏まえれば、現行課程では専門実践教育訓練の対象と位置づけられていない、業務独占・名称独占資格以外の情報通信技術に関する一定レベル以上の資格取得を目指す教育訓練の類型であって、現行課程類型と同等の水準を満たすものについて、専門実践教育訓練として拡充することが適当。
- 情報通信技術分野以外にも上記観点を満たす分野が把握された場合には別途検討を行うことが望ましい。
  - 情報通信技術に関する人材育成の観点からは、企業が従業員に行う人材育成に対して、キャリア形成促進助成金等による支援を行うことも重要。

## 2 資格の捉え方

- 専門実践教育訓練の対象となる教育訓練において取得を目標とする情報通信技術に関する資格については、資格取得により得られた知識・技術を基盤としてキャリアアップ等を実現することが期待できるものとして、ITスキル標準(ITSS)※において「要求された作業を全て独力で遂行する」ことが出来るとされているレベル3(ミドルレベル)相当以上の資格を対象とすることが適当。

※経済産業省により公表されている各種IT関連サービスの提供に必要とされる能力の分野・水準を明確化・体系化した指標
- 他方、非正規労働者・子育て女性等のうちスキルが十分に身につけていない方の活躍を促進する観点からは、エントリーレベルの資格試験も有用であるため、教育訓練実施機関への働きかけ等を通じ、一般教育訓練における講座拡充等も含めて検討されることが望ましい。

## 3 教育訓練プログラムの捉え方

- 教育訓練プログラムの質保証等に関する基準については、既に専門実践教育訓練として認められている課程類型の講座に係る要件と同等の基準・水準として、目標資格に係る受験の状況及びその結果並びに訓練修了後の就職等の状況に係る基準を設定することが適当。
  - 時間数については、職業実践力育成プログラムの例を参考に、時間が120時間以上かつ期間が2年以内のプログラムを対象とすることが適当。
- 現時点では、情報通信技術の経験者等が更なるスキルアップを行うための教育訓練プログラムが乏しいため、関係機関への本制度の周知等を通じ、その拡充に努めるべき。
  - そのような教育訓練プログラムが拡充されてきた際には、経験者に求められる訓練時間を勘案し、その弾力化等について検討すべき。

## ①特に高度なIT資格の取得を目指す講座の拡充を目指した要件の見直し

情報通信技術に関する資格であって中長期的なキャリア形成に資するもののうち、特に高度な専門的知識及び技術に関するものとして職業能力開発局長が定める基準に該当するものの取得を訓練の目標とする課程については、当該教育訓練の期間及び時間が職業能力開発局長が定める要件を満たすものであれば、専門実践教育訓練の指定対象とする。

※職業能力開発局長が定める基準・要件

「ITスキル標準（ITSS）」において「プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、自らのスキルを活用することによって、独力で業務上の課題の発見と解決をリードするレベル」をすることができることとされている「レベル4相当以上の資格の取得を訓練の目標とする課程」についてはレベル3相当の能力を習得している者が受講者となっている実態にあり、また、高度IT分野は、専門実践教育訓練給付の支給要件緩和措置（現行10年⇒3年）を活用し、短時間・高密度の講座を比較的短いインターバルで段階的に受講することがキャリアアップ上有効と考えられる分野であることから、現行基準上「訓練時間が120時間以上かつ期間が2年以内」としているところ、「訓練時間が30時間以上かつ期間が2年以内」であることが必要とする。（ITSSレベル4相当以上の資格の例：情報処理安全確保支援士、プロジェクトマネージャ）

## ②講座の再指定に係る要件の見直し

現行の指定基準では、再指定において「当該教育訓練の前回指定期間に教育訓練給付金の支給実績があること」を要件としているが、制度開始から年数が浅く浸透の途上であること、「働き方改革」の一環として給付率・上限額の引き上げと対象講座の拡充を行い、制度活用の拡大を目指す中、受講選択肢を広く確保することが働く方のキャリアアップの支援につながることから、当分の間、職業能力開発局長が定める基準を満たすものであれば、支給実績がない場合であっても前回指定期間内に当該教育訓練の修了者がいることをもって、再指定を可とする。

※職業能力開発局長が定める基準

新規指定時と同様に、「就職・在職率：80%以上」、「資格試験合格率：全国平均以上」等の課程類型ごと要件を満たすことを最新の実績に基づき再確認するとともに、受給者がいないことの要因分析及びこれを踏まえた今後の講座運営の改善方針の提出を求めた上で、再指定を可とする。

上記に加え、職業能力開発局長定めにより、以下の改正を実施

○教育訓練機関が十分に存在しない地方部の者や、育児・介護等のために自宅を離れにくい者等を対象に、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必要があることから、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、通学を伴わない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）。

通学を伴わないeラーニングの講座の指定に当たっては、標準学習期間の設定、受講者の受講状況の確認、学習到達度の把握（LMS（Learning Management System）等による、学習進捗状況のきめ細かな管理、学習のつまづき・停滞の検知、フォローアップなど）が必要な旨も規定。

（参考）指定に係るスケジュール

○平成29年4月中下旬から5月中下旬まで指定希望の申請受付を行い、7月末に平成29年10月指定講座を決定（通知・公表）。

# ITSSのレベル階層と各レベルに対応する主な資格の例

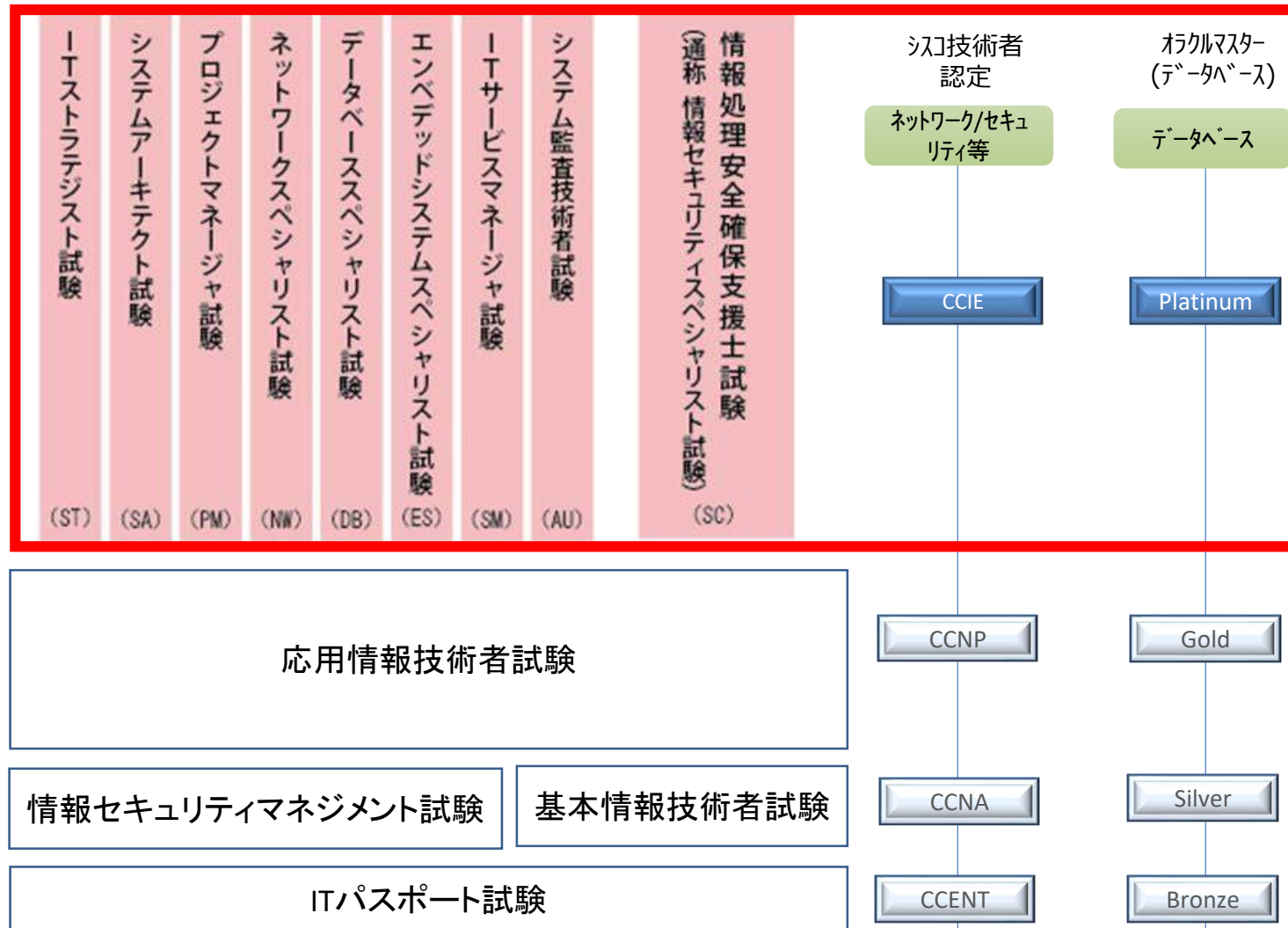
- ITSSのレベル階層と各レベルに対応する資格の例は以下のとおり。このうち、赤枠で示したITSSレベル4以上の資格の取得を目標とする課程について、今回の告示改正によって、指定基準が緩和されることとなる。

## 【ITSSのレベル階層】

## 国家資格

## 民間資格(例)

L 4	プロフェッショナルとして <b>スキルの専門分野が確立</b> し、自らのスキルを活用することによって、 <b>独力で業務上の課題の発見と解決をリードするレベル</b> 。社内において、プロフェッショナルとして求められる経験の知識化とその応用(後進育成)に貢献しており、ハイレベルのプレーヤとして認められる。【特に高度＝試験で評価可能な最高レベル】
L 3	<b>要求された作業を全て独力で遂行</b> する。スキルの専門分野確立を目指し、プロフェッショナルとなるために必要な応用的知識・技能を有する。【高度】
L 2	<b>上位者の指揮の下に、要求された作業を担当</b> する。
L 1	情報技術に携わる者に <b>最低限必要な基礎知識</b> を有する。



# 一般教育訓練給付金の概要

## 趣旨

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給するもの

## 給付の概要

次の①又は②のいずれかに該当する者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合であって、支給要件期間（注1）が3年以上（初めてに限り、1年以上）のときに、当該教育訓練に要した費用の20%相当額（上限10万円）の教育訓練給付金が支給される。ただし、当該訓練開始日前3年以内に教育訓練給付金を受給した場合は支給されない。

- ① 教育訓練を開始した日に被保険者である者
- ② 教育訓練を開始した日が被保険者でなくなってから1年（適用対象期間の延長（注2）が行われた場合には最大20年）以内にある者

（注1） 教育訓練を開始する日までの通算した被保険者であった期間のこと。なお、過去に教育訓練給付金の支給を受けたことがある場合は、支給に係る教育訓練を開始した日前の期間は、支給要件期間には算入されない。

（注2） 被保険者でなくなってから1年以内に妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により引き続き30日以上教育訓練の受講を開始できない日がある場合、教育訓練給付の対象となり得る期間にその受講を開始できない日数（最大19年間）を加算することができるというもの。

## （支給実績）

	受給者数（人）		平均支給額（円）		支給金額（千円）	
		（前年度比）		（前年度比）		（前年度比）
平成25年度	135,944	4.4	34,126円	△ 2.8	4,639,246	1.5
平成26年度	121,056	△11.0	37,072円	8.6	4,487,765	△ 3.3
平成27年度	120,117	△0.8	36,963円	△ 0.3	4,439,910	△ 1.1
平成28年度	111,790	△6.9	37,838円	2.4	4,229,898	△4.7
平成29年度	99,978	△10.6	38,084円	0.7	3,807,560	△10.0

（注1）支給金額は業務統計値である。



# 一般教育訓練給付金の概要

## 一般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教育訓練(一般教育訓練)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20%(上限年間10万円)を支給

### <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1年以上)を有する者

## 一般教育訓練の指定講座について

全指定講座数:11,299講座(平成30年4月時点)

①輸送・機械運転関係 6,066講座  
(大型自動車、建設機械運転等)

②医療・社会福祉・保健衛生関係  
2,786講座  
(介護職員初任者研修、実務者研修等)

③専門的サービス関係 628講座  
(社会保険労務士、税理士、司法書士等)

④情報関係 349講座  
(プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)

⑤事務関係 395講座  
(簿記、英語検定等)

⑥営業・販売・サービス関係 240講座  
(宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者等)

⑦技術関係 269講座  
(建築施工管理技士検定、電気主任技術者等)

⑧製造関係 28講座  
(技能検定等)

⑨その他 538講座  
(大学院修士課程等)

## 一般教育訓練の指定講座数推移

	平成10年度 (制度創設)	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
講座数(※)	3,445	8,541	9,084	9,571	10,056	10,305	11,299
受給者数(人)	198	135,944	121,056	120,117	111,790	99,978	—

※講座数については当該年度の4月時点での指定講座数(平成10年度については12月時点)

# 一般教育訓練給付の拡充に関する各種政府決定

## 「人づくり革命 基本構想」 （平成30年6月13日人生100年時代構想会議決定）（抄）

### 第5章 リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかねばならない。

（教育訓練給付の拡充）

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、**一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。**特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120時間から60時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

## 「経済財政運営と改革の基本方針2018」 （平成30年6月15日閣議決定）（抄）

### 第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

#### 1. 人づくり革命の実現と拡大

第六に、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充する。

##### （1）人材への投資

##### ④ リカレント教育

（教育訓練給付の拡充）

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、**一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。**特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120時間から60時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み（単位累積加算制度）の活用を積極的に進める。

## 「未来投資戦略2018」 （平成30年6月15日閣議決定）（抄）

### 2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

#### 2-1. AI時代に求められる人材の育成・活用

##### （3）新たに講ずべき具体的施策

##### iii) 産業界におけるAI人材等の育成・活用の拡大

- ・「ITリテラシー」の習得等が促進されるよう、キャリアアップ効果の高い講座を対象に、一般教育訓練給付の給付率を引き上げるなど教育訓練給付の拡充による重点的な支援を行う。

# 教育訓練給付の各類型及び対象講座のイメージ（案）

## 教育訓練給付対象講座【雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練】

### 一般教育訓練

専門実践教育訓練以外の、**雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練**が指定対象

- 訓練を通じて習得する能力に関する、客観的目標が明確に設定された講座を、幅広く対象とする。

〔典型的には、国家・民間資格の取得を目標とした講座〕

※ 入門的・基礎的水準のものは、当然に対象外。

※ 短期の課程が主な対象。必然的に比較的低額な受講料水準のものが多数。

### うち、拡充の対象となる訓練 （「論点（案）」に即した案）

一般教育訓練の対象となり得る訓練のうち「人づくり革命基本構想」等に基づく「ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座」

即効性のあるキャリア形成ができ、社会的ニーズが高く、かつ、**特に就職実現・キャリアアップとの結びつきの強さを客観的に評価できる教育訓練**が指定対象

A：公的職業資格（業務独占資格・名称独占資格・必置資格等（※））の養成課程（短期）  
それ以外の公的職業資格（業務独占資格・名称独占資格・必置資格）の試験合格目標講座  
※介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修を含む

B：IT資格取得目標講座（ITSSL2以上）

C：ITLSに基づく新たなITパスポート試験合格目標講座

D：文部科学大臣が認定する大学等の短時間のプログラム（60時間以上120時間未満）  
✓専修学校におけるキャリア形成促進プログラム  
✓大学等における職業実践力育成プログラム

### 専門実践教育訓練

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が指定対象

その代理指標として、次のいずれかの属性を備えた課程を対象とする。

- ①公的職業資格（業務独占資格・名称独占資格）の養成課程（原則1年以上3年以内（一部120時間）以上）
- ②専門学校における職業実践専門課程等（キャリア形成促進プログラムを含む）（120時間以上）
- ③専門職大学院
- ④大学等における職業実践力育成プログラム（120時間以上）
- ⑤高度IT資格取得目標講座（ITSSL3以上、120時間以上\*ITSSL4の場合は30時間以上）
- ⑥第4次産業革命スキル習得講座（ITSSL4、30時間以上）
- ⑦専門職大学

対象となる教育訓練の基本概念・具体例のイメージ

講座指定基準  
支給要件のイメージ

就職・在職率要件なし  
受験率50%・合格率全国平均の80%等によりパフォーマンスを評価

訓練前キャリアコンは要件化していない

受験率80%・合格率全国平均以上、就職・在職率80%によりパフォーマンスを評価

訓練前キャリアコンによる、受講の意思や就職実現・キャリアアップの可能性の確認を、要件化することとしてはどうか

受験率80%・合格率全国平均以上、就職・在職率80%等によりパフォーマンスを評価

訓練前キャリアコンによる、受講の意思や就職実現・キャリアアップの可能性の確認を、要件化

# 一般教育訓練給付の拡充について(案)

## 【対象講座】

- 現行の一般教育訓練給付の対象となる教育訓練のうち、特にキャリアアップ効果が高いものとして、厚生労働大臣が指定するもの。  
(具体的には、第11回人材開発分科会 (H30.10.18) で提示された対象講座 A～Dを想定。)

## 【給付割合】

- 講座費用の4割(上限20万円)とする。

## 【訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証】

- 訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証の観点から、
  - ① 専門実践教育訓練給付の取扱いも踏まえ、在職者も含めて訓練前キャリア・コンサルティングの受講を必須とするとともに、
  - ② 訓練受講の効果等についての報告を、支給申請時等に求めることとする。

## 【その他】

- その他の支給要件期間などは現行の一般教育訓練給付と同様とする。



# 人材開発支援助成金（人材開発支援コース助成金、特別育成訓練コース助成金） （平成30年度）

○職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援  
平成30年度予算額 40,933,221（20,638,469）千円

支給対象となる訓練	対象	助成内容	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
特定訓練コース	・中小企業以外 ・中小企業 ・事業主団体等	・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（※1） について助成	OFF-JT 経費助成：45（30）％ 【60（45）％（※2）】 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）％（※2）】 賃金助成：960（480）円/時・人  OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：840（480）円/時・人
一般訓練コース	・中小企業 ・事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	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	・中小企業	・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	定額助成：30万円	定額助成：36万円
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）（※3）	・中小企業以外 ・中小企業	・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 について助成	OFF-JT 経費助成：実費（※4） 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（※4） 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

※1 ・特定分野認定実習併用職業訓練（建設業、製造業、情報通信業の分野）、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練

※2 ・雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合

・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

※3 ・非正規雇用労働者が対象

※4 ・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）

事業主が労働者に対して職業訓練を実施した場合や人材育成制度を導入した場合に、訓練経費の一部等を人材開発支援助成金により助成しているところであるが、eラーニングを活用した職業訓練は助成の対象としていないところである。また、教育訓練休暇制度の導入助成については、必ずしも長期間の教育訓練休暇制度の導入のインセンティブとはなっていない。

このため、eラーニングを活用した職業訓練を助成対象とするとともに、長期間の教育訓練休暇制度を導入した場合の助成内容を充実させる。

### eラーニング訓練への助成

平成31年度要求額 2,117,700 (0) 千円

企業がeラーニング（※）を活用して従業員に対して行う教育訓練も、人材開発支援助成金の対象とする。

※一般教育訓練給付の指定講座のうち、eラーニング（通信制を含む）による講座の受講に要する経費の一部を助成対象とする。

経費助成 30 %（限度額 20 万円） 生産性要件を満たす場合は 45 %

### 長期の教育訓練休暇制度導入への支援

平成31年度要求額 5,500,000 (0) 千円

事業主が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場合（※）、人材開発支援助成金による支援を充実させる。

※「6ヶ月以上の休暇制度を導入し、6ヶ月以上の休暇取得実績が生じた場合」とする。

支給額（最大）200万円

制度の企画立案経費として20万円。有給による休暇を取得した場合は、取得日数に応じて賃金助成。



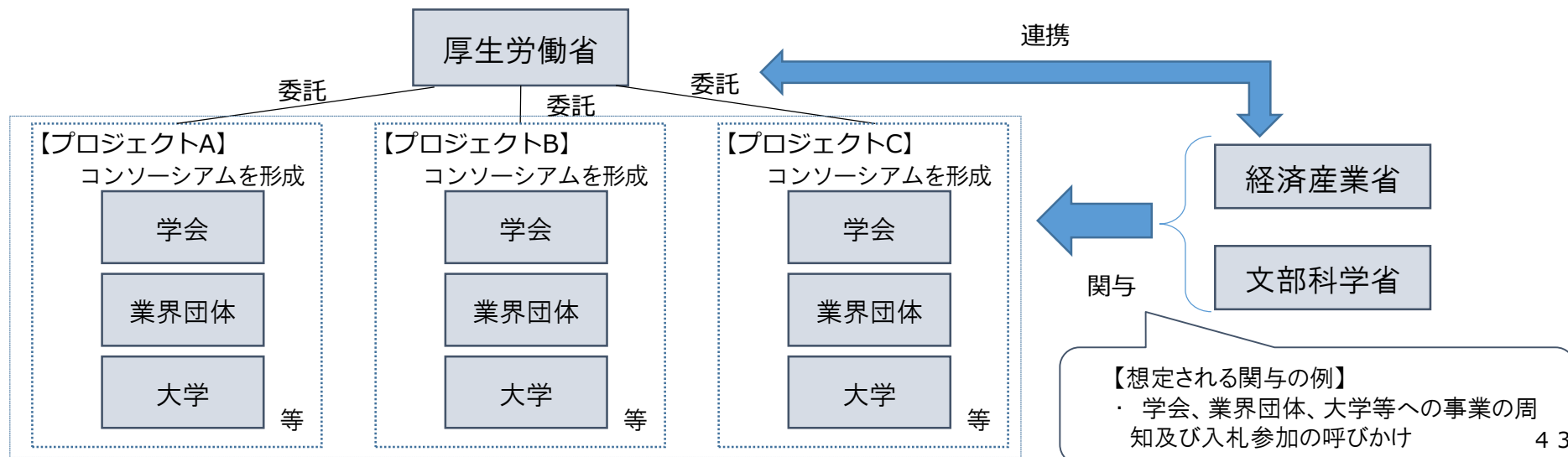
# 教育訓練プログラムの開発(案)

- 人生100年時代においては、これまでの単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、個人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につけることが重要。また、技術革新が進む中で、生涯を通じた学び直しを行うことが必要。
- 現状では、労働者の様々なニーズに対応した教育訓練プログラムが十分に供給されているとは言えず、教育訓練プログラムの開発を促進するため、国として一層支援していくことが求められている。
- そこで、新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高い教育訓練プログラムの開発・実証を、専門的な知見等を有する者(学会、業界団体、大学、民間事業者等)に委託する事業を実施する。
- 開発・実証するプログラムは、以下のものとする。
  - ・ キャリアアップやキャリアチェンジを目指す労働者(最先端技術の開発研究を担うトップレベル層ではなくミドルレベル層)を対象とし、最新かつ実践的な知識・技術の習得に資するもの
  - ・ 教育訓練給付や人材開発支援助成金の対象講座としても活用できるもの
- 事業期間(委託期間)は1年間又は2年間とし、集中的に取り組む。

## 事業のイメージ

募集要件：以下の要件に該当することを審査の上、教育訓練のプログラム開発・実証を委託する。

- ① 新規性・実践性を伴った教育訓練プログラムの開発を行うこと
- ② ニーズがある教育訓練プログラムの開発を行うこと
- ③ 教育訓練給付や人材開発支援助成金の対象講座としても活用できる教育訓練プログラムの開発を行うこと



ご静聴  
ありがとうございました。