



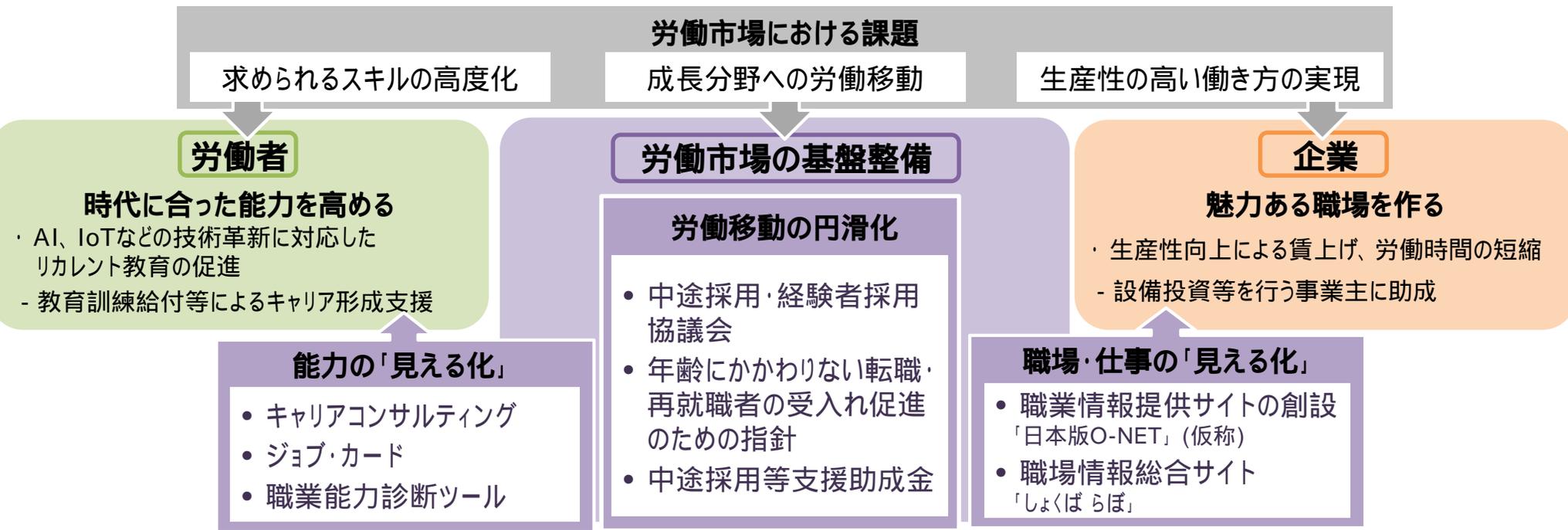
人的資本投資について

- 人材開発・労働移動・就職氷河期世代対策 -

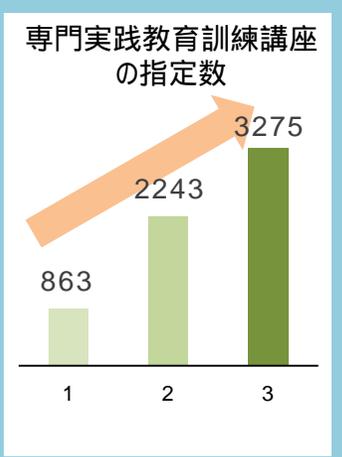
平成31年4月10日
根本臨時議員提出資料

Society5.0時代の価値創造を支える人的資本投資 - 人材開発・労働移動等 -

- AIなどの技術革新が進むSociety5.0時代には、個人に求められるスキルは飛躍的に高度化・専門化。
- 個人の能力開発、労働市場の基盤整備、企業の働き方改革を通じ、個人のステップアップを後押ししつつ、人口減少の中で、労働市場全体での人材の最適活用を進めていく。



- ### 今後の取組例 | リカレント教育
- 「専門実践教育訓練」(給付率最大7割)**
 - 高度IT資格を目指すものなど、能力開発ニーズを反映した講座指定を引き続き実施。
 - 「特定一般教育訓練」(給付率4割)の指定をスタート。**(本年10月から適用開始。)
 - ITスキルなど速やかな再就職や早期のキャリア形成に資する講座を指定。



- ### 今後の取組例 | 転職がしやすい社会に転換
- 職業情報提供サイト「日本版O-NET」(仮称)を中心として、職業、職場、求人、教育訓練、職業能力についての情報に関するシステムの連携を図る。**
 - 2020年はハローワークインターネットサービス(ハローワークの求人検索サイト)と公的職業訓練コース検索システムの統合を進める。**
 - 中途採用・経験者の採用の拡大に向けた企業への働きかけを強化。**UIJターンを支援し、地方の人材ニーズに対応。
 - 中途採用等支援助成金の見直し。

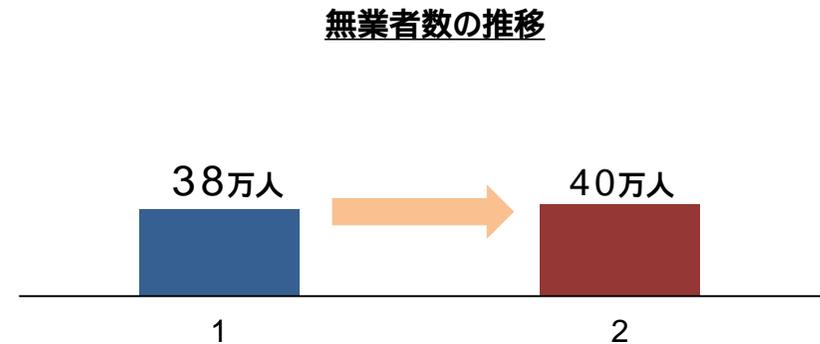
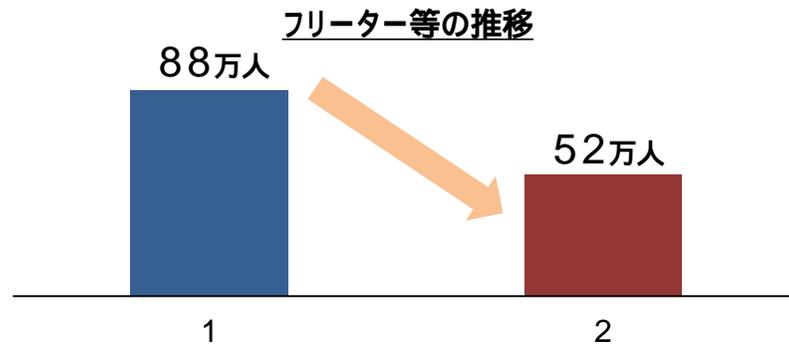
就職氷河期世代に対するこれまでの取組と課題

これまでの取組

平成18年以降のフリーター・ニート等を対象とした再チャレンジ施策や、経済環境の変化等により、**就職氷河期世代に概ね該当する現時点で35歳～44歳の層の就業状況は、10年前（当時25歳～34歳）と比べて**

- **フリーター等の数は約36万人の減少**
- **無業者数は概ね横ばい（他の世代と同水準）**

なお、この世代の不本意非正規の割合（平成30年）は、14.1%となっている。（全体：12.8%）



（出典：総務省「労働力調査」）

課題

- 取り残された人々が一定数存在。
- これまで不安定な就労を繰り返しており、概して**能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない。**
（原因）学卒時に不安定就労・無業に移行したことや、就職できても本来の希望業種・企業以外での就職を余儀なくされたことによる早期離転職等
 - また、加齢（特に35歳以降）に伴い企業側の人事・採用慣行等により、**安定した職業に転職する機会が制約されやすい。**
 - 不安定な就労状態にあるため、**収入が低く、将来にわたる生活基盤やセーフティネットが脆弱。**

不本意非正規については、ハローワークにおける正社員就職の実現、無期転換ルールの周知やキャリアアップ助成金の活用、同一労働同一賃金の円滑な施行を通じた待遇改善などに取り組む。

就職氷河期世代が社会の担い手として活躍するために

- 現在40歳代後半に到達した就職氷河期世代に対し、関係府省と連携し、社会の担い手として活躍できるよう支援
 - 一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援の充実や職業的自立の促進
 - 生活支援の充実等によるセーフティネットの強化

就職支援の充実・職業的自立の促進

- 「就職氷河期世代就職実現総合プラン（仮称）」を策定、取組を強化。
無業者に対する生活困窮者自立支援等のワンストップ型支援を一層強化
不安定就労者に対する各種支援

- ハローワークの担当者によるチーム支援
- 対象者の状況に応じた能力開発メニューの充実（正社員就職に有効で、短期間で取得できる知識・技能・資格の習得を支援する訓練）
- 対象者を雇い入れる事業主に対する支援
- 今からでも間に合う、安定就職の途があるという趣旨の積極的な広報

経済界とも密接に連携し、就職氷河期世代の求職者の正社員就職の実現につなげる。

ハローワークでの就職支援の好事例

これまで正社員経験のない30代後半の女性。アルバイトや派遣でホールスタッフなどの仕事に従事してきたが、職種転換による安定した正社員就職を希望。

知識・経験不足を補うために、3ヶ月間のパソコンスキル習得のための職業訓練を受講するとともに、ハローワークで担当者制によるきめ細かい支援を実施。

事務職
正社員
として採用

生活支援等の充実・強化

- 就職氷河期世代等の生活支援等について、制度・予算両面から取組強化を検討
 - 生活困窮者への就労準備支援事業等の全対象自治体での実施
 - 地域におけるひきこもり支援の強化
 - 「断らない相談」、伴走型支援の充実等
 - 地域共生に資する多様な地域活動の普及・促進

社会保険の適用拡大

- 次期年金制度改正に向けて、短時間労働者等への更なる適用拡大を検討

農業などの分野で活動

參考資料

労働市場の基盤整備

「キャリアコンサルティング」とは：

労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5項）

（一般的なキャリアコンサルティングの流れ）

自らのキャリアに対する不安・目標の不明確さ等



本人の希望・能力と今後の課題の明確化

- ・ 本人の興味・適性等の明確化
- ・ キャリアの棚卸し(どのような職業能力があり、何が課題か確認)
- ・ 職務に求められる能力、キャリアパス等の理解のための支援

「長期的なキャリアプラン」と「当面の目標」の設定

- ・ 中長期的及び短期的目標の設定、職業生活設計のための支援
- ・ 教育訓練等に関する情報提供、動機付け

「職業能力開発」など、具体的な行動の実行

本人の実行状況を把握しつつ、必要に応じて支援

新たな職業又は新たなキャリアアップへ

転職、異動、教育訓練の受講等

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる
段階的な職業能力の形成(キャリア形成)



(キャリアコンサルティングの実施風景)



- ジョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進 -

目的

個人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

生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用

学校卒業

求職

在職(非正規雇用、正規雇用)

ミドル～引退

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、雇成型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

活用の形態・様式

職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている。

職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入(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)。

原則、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。様式の一部に所要の調整等を加えることも可能。

様式
1

様式
2

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

職業能力証明シート

様式
3-1

様式
3-2

様式
3-3

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知・広報

ジョブ・カード制度総合サイト

・ジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、メール相談サービス、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。

・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。

パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。

ジョブ・カード制度の説明や活用好事例をまとめた動画を配信。



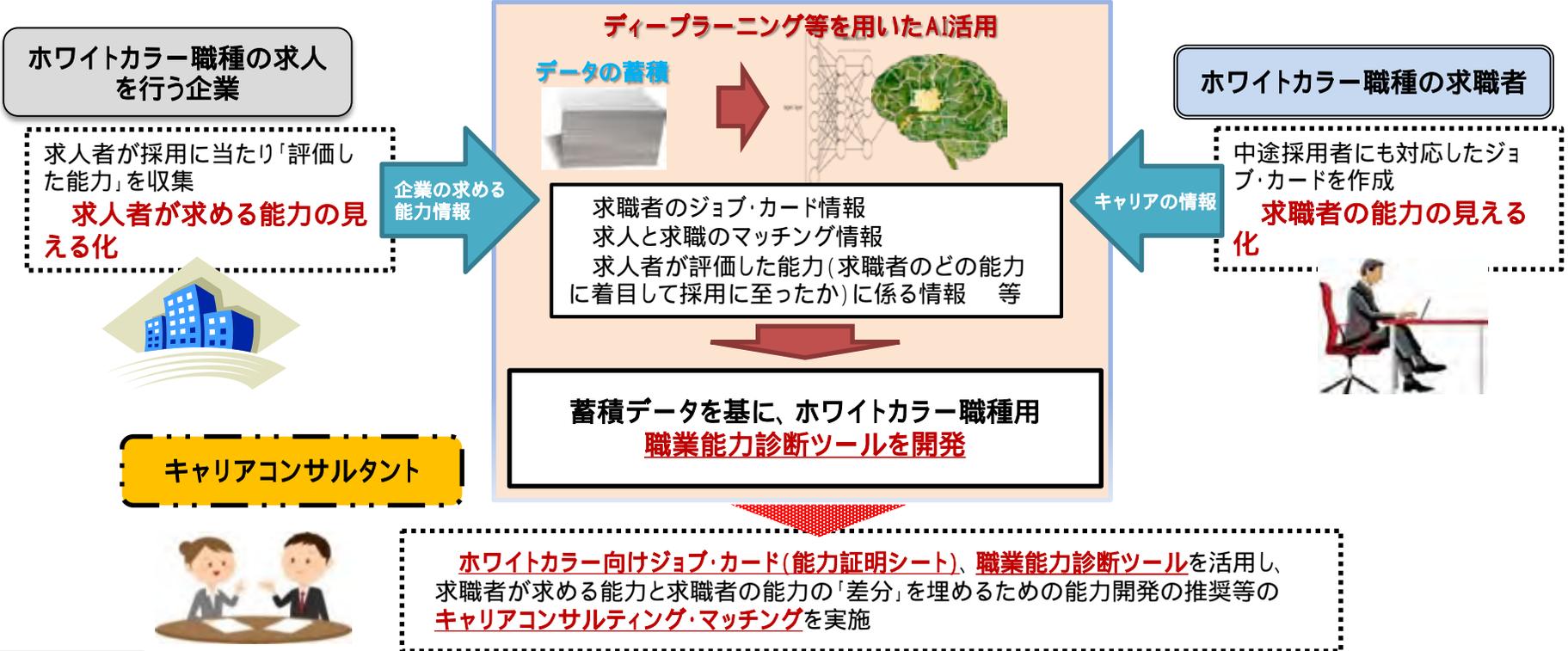
職業能力評価基準とA Iを活用したホワイトカラー職種に係る職業能力診断ツールの開発

平成31年度予算額 30,342千円

概要

○ ホワイトカラー職種(人事、経理等、以下同じ。)は、求められる職業能力が企業・業界により異なること、知識・技能に還元できないコンピテンシーの重要性が高いことから、いわゆる「資格」による職業能力の診断が困難。
 こうしたホワイトカラー職種の能力特性を踏まえ、「求職者のジョブ・カード情報」「求人と求職のマッチング情報」等について、ディープラーニング等を用いたAI活用による分析を実施し、キャリアコンサルティングにおいて活用できる「職業能力診断ツール」を開発する。
 [2019(H31)年度～新規要求(計画)]

平成31年度においては、職業能力評価基準をもとに作成した「人材要件確認表(中途採用面接評価シート)」、「ジョブ・カード」を活用し、職業能力診断ツールの開発に向けた調査・研究を実施する。



効用

ホワイトカラー職種の適正なキャリア診断
 外部市場においてホワイトカラー職種に求められる能力(コンピテンシー)・訓練の明確化
 これら客観情報とキャリアコンサルタントによるキャリア設計支援・能力開発の動機付け等の専門性を組み合わせた効果的なマッチング

中途採用の拡大に向けた協議会を通じた機運の醸成

1. 趣旨

中途採用について社会全体の機運を醸成するため、中途採用に前向きな企業の取組を報告いただくとともに、中途採用の拡大策について検討を行う。

2018年12月21日に「第1回中途採用・経験者採用協議会」を開催。
中途採用・経験者採用に積極的な大企業から、中途採用に関する先進事例の共有を図った。
次回は、中小企業を対象とした協議会を開催予定。

2. 第1回協議会の参加メンバー

中西 宏明	日本経済団体連合会 会長 株式会社日立製作所 会長	有馬 浩二	株式会社デンソー 社長
小林 喜光	経済同友会 代表幹事 株式会社三菱ケミカルホールディングス 会長	内田 高史	東京ガス株式会社 社長
江崎 勝久	江崎グリコ株式会社 社長	豊田 章男	トヨタ自動車株式会社 社長
澤田 道隆	花王株式会社 社長	大原 孝治	株式会社ドンキホーテホールディングス 社長
木股 昌俊	株式会社クボタ 社長	安藤 宏基	日清食品ホールディングス株式会社 社長
辻 卓史	鴻池運輸株式会社 会長	真貝 康一	日本貨物鉄道株式会社 社長
柿木 厚司	JFEスチール株式会社 社長	永井 浩二	野村ホールディングス株式会社 社長
手代木 功	塩野義製薬株式会社 社長	稲葉 善治	ファナック株式会社 会長
井上 和幸	清水建設株式会社 社長	助野 健児	富士フィルムホールディングス株式会社 社長
池田 潤一郎	株式会社商船三井 社長	小山 正彦	株式会社プリンスホテル 社長
新妻 一彦	昭和産業株式会社 社長	堀場 厚	株式会社堀場製作所 会長
平子 裕志	全日本空輸株式会社 社長	國分 文也	丸紅株式会社 社長
西澤 敬二	損害保険ジャパン日本興亜株式会社 社長	坂井 辰史	株式会社みずほフィナンシャルグループ 社長
中山 讓治	第一三共株式会社 会長	淡輪 敏	三井化学株式会社 社長
野村 博	大日本住友製薬株式会社 社長	安永 竜夫	三井物産株式会社 社長
芳井 敬一	大和ハウス工業株式会社 社長	菰田 正信	三井不動産株式会社 社長
佐藤 慎次郎	テルモ株式会社 社長	山名 清	株式会社やまみ 社長
		西島 剛志	横河電機株式会社 社長
		竹増 貞信	株式会社ローソン 社長

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の策定と働きかけ

平成30年3月に、転職・再就職者の受入れ促進のため、企業が取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した、「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」を新たに策定し、同年4月に経済界に要請を行った。

指針策定の背景

職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化によって、企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズが高まっている。このため、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められている。

転職・再就職拡大を進める主体

企業

- 人手不足の中で、事業承継や企業価値向上の担い手となる**中核人材**を求める中小企業。
- 産業・事業構造の劇的な変化の中で、必要な**専門性等を持つ人材**を速やかに採用したい企業。

労働者

- これまで培ってきた「**職務遂行能力**」や「**専門性**」を利用して、キャリアアップやキャリアチェンジを図りたい労働者。

転職市場

国等 | 企業・労働者双方のニーズを踏まえて、年齢にかかわらず円滑な転職・再就職を支援する国等。

年齢にかかわらず活躍の可能性

- 一度でも中高年齢者の中途採用経験がある企業は、採用に積極的になる傾向がある。
- 「専門性」だけでなく、職務経験により培われる土台となる「職務遂行能力」（コンピューターのOSに相当するもの）が、企業横断的に活躍するために重要であり、**職務経験が豊富な労働者の転職後の活躍が期待される。**
- 転職後の活躍度合いは、転職による業種・職種の変化にかかわらずほぼ同様の傾向にある。**
- 中途採用された中高年齢者が活躍している**好事例を持つ企業の存在。**

転職指針の中核となる取組

機運の醸成

年齢にかかわらず適正な評価・採用

採用後の活躍支援

< 国の取組 >

- 転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進
- 転職・再就職者の受入れ促進のための機運の醸成

- 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化
- 中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業への助成等

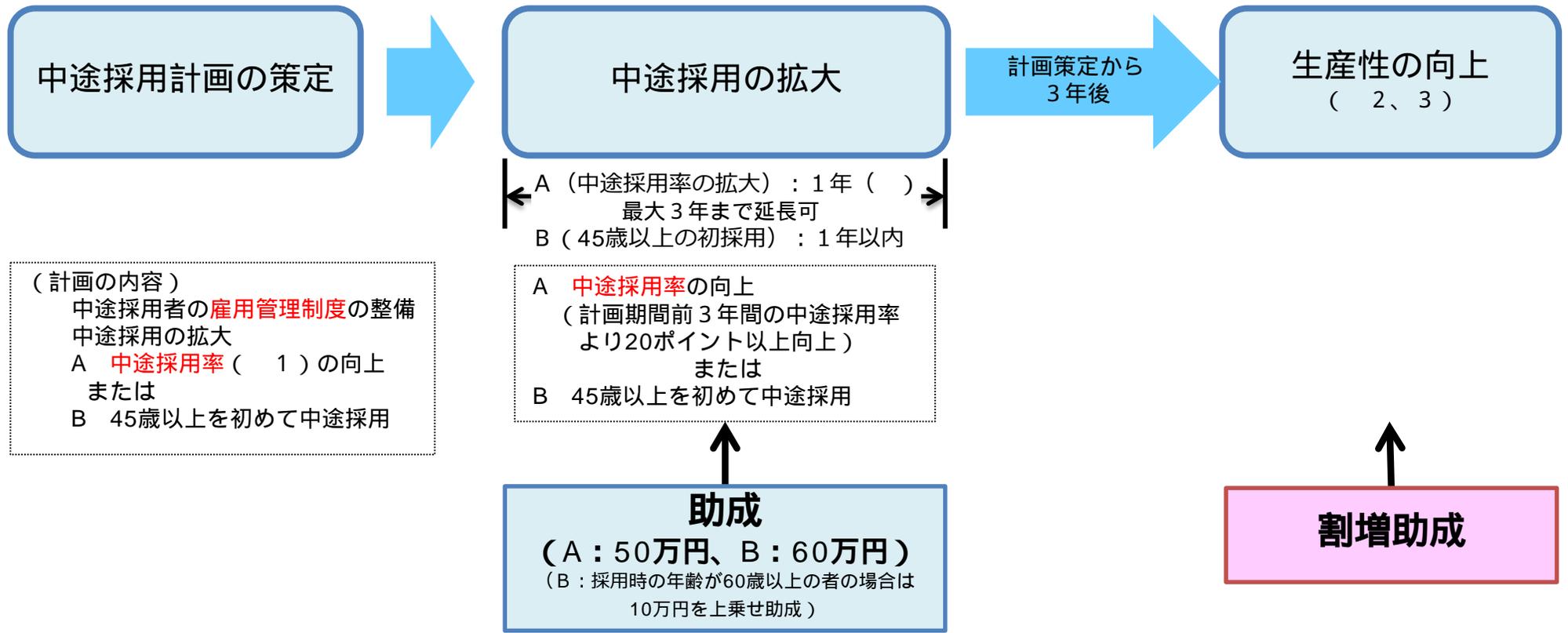
< 企業の取組 >

- 必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供
- 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
- 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
- 従業者の主体的（自律的）・継続的なキャリア形成の促進
- 公平かつ柔軟な処遇
- 早期定着に向けた支援
- 平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

I これまで学卒採用中心であった企業が、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大し、生産性を向上させた場合に助成を行う。

平成31年度予算額 22.8億円
（平成30年度予算額 18.1億円）



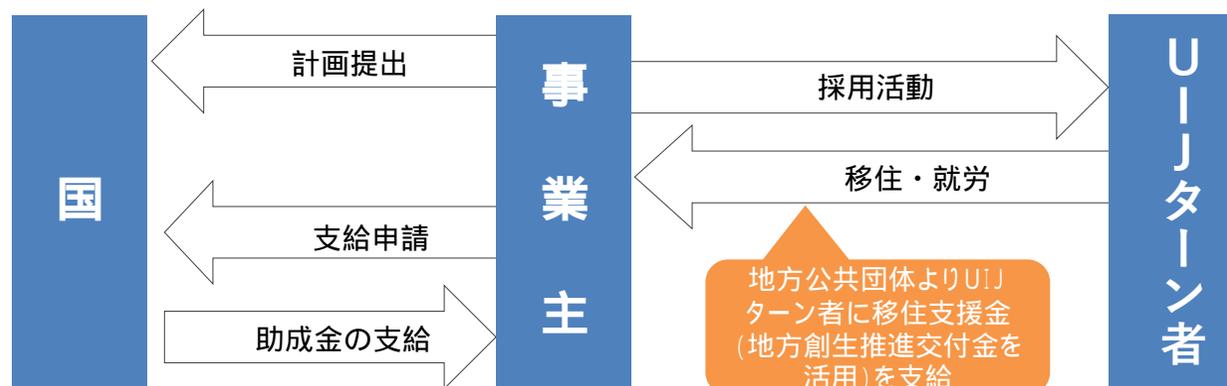
1 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。計画前3年間の中途採用率の平均が50%未満の企業が対象。
 2 生産性は、中途採用計画開始前直近の事業年度と、その3年後を比較。
 3 3年後に、中途採用計画期間に採用した者の定着率が一定割合以上であることが必要。

中途採用等支援助成金（UIJターンコース）

- 1 東京一極集中の是正を図り、地方創生を推進する観点から、東京圏（一定の要件を満たす地域）から東京圏以外の地域へのUIJターンを促進するとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材の確保を図ることが必要。
- 1 このため、内閣府の地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を利用したUIJターン者を採用した事業主に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成する。

平成31年度予算額 1.1億円
(新規)

支給までの流れ



支給申請に当たっては、地方公共団体が対象労働者に移住支援金を支給したことを証明する書類の提出を求める

助成の内容

対象事業主	東京圏以外の地域又は東京圏内の条件不利地域（ 1 ）に所在する事業所において対象労働者を1名以上雇い入れた事業主
助成対象経費	対象労働者の採用に要した次の経費 就職説明会等の実施に係る経費 募集・採用パンフレット等の作成経費（ 2 ）
対象労働者	地方公共団体から移住支援金（ 3 ）の支給を受けた労働者（新規学卒者を除く）
助成額	助成対象経費に1 / 2（ 4 ）を乗じた額（上限100万円）

- 1 過疎地域自立促進特別措置法等の関係法において規定される条件不利地域を有する市町村（政令指定都市を除く）。
- 2 地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用したマッチング支援事業により支援する経費を除く。
- 3 移住支援金は、地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して創設されたものに限る。
- 4 中小企業以外は1 / 3

現状・課題

- 1 人口減少下で安定的な経済成長を実現し、国全体の労働生産性の向上を図るためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かせるよう、**転職・再就職など多様な採用機会を拡大することが必要**。この多様な採用機会の拡大のためには、転職希望者等が持つ職業スキルや経験等を活かした就職活動や企業の採用活動が行えるよう「**職業情報の見える化**」を進めることが重要。また、「見える化」された職業情報が有効活用されるためには、ユーザがいつでも手軽に情報を入手できるようサイトによる無料提供が効果的。
- 1 そのため、**職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）を構築し、広く求人者・求職者等に職業情報を提供することにより、効果的なマッチングを図る。**

概要

目的

職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準（ ）としてデータベース化することで、職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動を支援する。
 （ ）「共通言語」とは、誰もが共通の認識で誤解無く使用することができる言葉・用語。
 「共通基準」とは、業種間・企業間等で共通して使用できる基準を指す。

対象者

キャリアコンサルタント等の専門家、需給調整機関の担当者、企業の人事管理担当者、求職者（高齢者、障害者等を含む）、学生等
 就職・転職・進路指導、企業の人事労務管理・マネジメント等

活用領域

職業解説（視覚情報を含む）、タスク・スキル等の定性・定量データ、各種官公庁統計データ等（約500職業を想定）

主な機能

- 職業検索（フリーワード、職業分野、資格・スキル・知識等からの検索等）
- キャリア分析（自己のこれまでの職歴等により、保有しているスキル・知識等のレベルと、希望する職業で求められるスキル・知識等との類似性やギャップを照合できる機能）
- 人材採用支援（職業のタスク・スキル等情報を自社の求人内容等に合うよう編集した職務要件シートを作成する機能）
- 人材活用シミュレーション（企業内人材活用の際して、各職業間のスキル・知識等の類似性やギャップを比較できる機能）
- 外部サイト（ハローワークインターネットサービス、職場情報総合サイト等）との連携機能

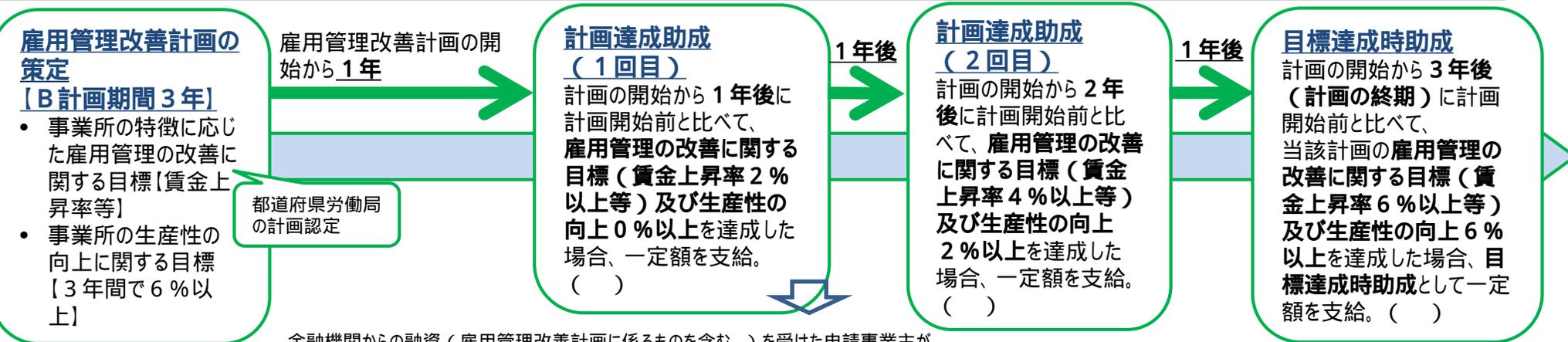
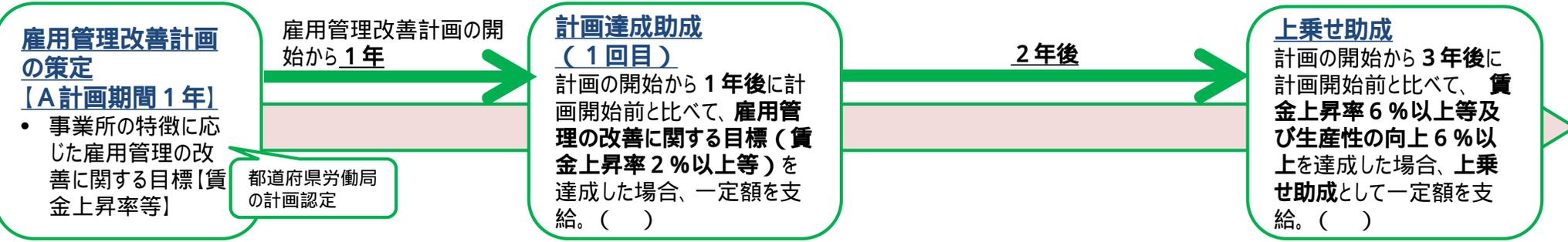
日本版O-NET（仮称）のコンテンツ（イメージ）



人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）

- 1 処遇改善等雇用管理改善を図るため、事業主がICT化、自動化装置等ハード面の整備により、事業所内の生産性の向上を図ることが考えられる。
- 1 このような取組を促進するため、上記のような設備投資により生産性向上を図り、雇用管理を改善した事業主に対して助成する。

平成31年度予算額 121.1億円の内数
 （平成30年度予算額 175.9億円の内数）



金融機関からの融資（雇用管理改善計画に係るものを含む。）を受けた申請事業主が希望する場合は、労働局が金融機関に事業性評価を依頼、金融機関の事業性評価を1、2回目の計画達成状況の生産性向上についての審査の際に加味する。

（ ）設備投資額と計画目標の達成に応じて定額を助成

計画期間	設備投資費用	1年後	2年後	目標達成時助成	総額
A 1年	175万円以上1,000万円未満	50万円	-	80万円（上乗せ助成）	130万円
B 3年	240万円以上5,000万円未満	50万円	50万円	80万円	180万円
	5,000万円以上1億円未満	50万円	75万円	100万円	225万円
	1億円以上	100万円	150万円	200万円	450万円

（注）5,000万円未満については中小企業のみを対象

時間外労働等改善助成金

平成31年度予算額 6,261,208 (3,501,528) 千円

1 時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース 予算額 2,053,963千円 (1,919,015千円)	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の3/4を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合 上限150万円 等 月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合 100万円 等 更に、週休2日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 4週当たり4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 就業規則の作成・変更 労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） 外部専門家によるコンサルティング 労務管理用機器等の導入・更新 労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 予算額 1,104,767千円 (1,027,974千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満：80万円 ・11時間以上：100万円	
職場意識改善コース 予算額 97,997千円 (128,099千円)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること 月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース 予算額 3,004,481千円 (426,440千円)	3社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額：1,000万円	市場調査 新ビジネスモデルの開発、実験 好事例の周知、普及啓発 セミナーの開催 巡回指導、相談窓口の設置 等

【助成概要】

全国47都道府県において、企業の生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内の最低賃金(事業場内で最も低い時間給)を30円以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。
また、賃金引き上げを行う労働者数に応じ、助成上限額を上乗せする。

【対象事業場】

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内及び事業場規模30人以下の事業場

【助成率】

3 / 4 (4 / 5)

生産性要件を満たした場合には 4 / 5 (9 / 10)

生産性要件とは、支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性指標と、その3年前の決算書類に基づく生産性指標を比較して伸び率が6%以上伸びている場合等

() は事業場内最低賃金800円未満の場合

【助成上限額】

引き上げる労働者の数	助成上限額
1～3人	50万円
4～6人	70万円
7人以上	100万円

教育訓練給付

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「教育訓練給付」として雇用保険により支援。

	専門実践教育訓練給付 （平成26年10月制度開始） <small><特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練受講を対象></small>	特定一般教育訓練給付 （2019年10月制度開始） <small><特に労働者の即効性あるキャリア形成に資する教育訓練受講を対象></small>	一般教育訓練給付 （平成10年12月制度開始） <small><左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講を対象></small>
給付内容	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。	受講費用の40%（上限年間20万円）を受講修了後に支給。	受講費用の20%（上限年間10万円）を受講修了後に支給。
支給要件	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		
対象講座数	2,407講座（平成31年4月時点） <small>累計新規指定講座数 3,275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</small>	現時点では指定講座なし	11,701講座（平成31年4月時点）
受給者数	13,229人（平成29年度実績） / 28,726人（制度開始～平成29年度） <small>いずれも初回受給者数</small>	現時点では受給者不在	99,978人（平成29年度実績）
対象講座指定要件 <small>（講座の内容に関する主なもの）</small>	次の～のタイプのいずれかに該当し（【】内は講座期間・時間要件）かつ、<u>類型ごとの講座レベル要件</u>を満たすものを指定。		
	<p>業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程 <small>（看護師・准看護師、社会福祉士の養成課程等）【原則1年以上3年以内で、かつ取得に必要な最短期間（法令上の最短期間が4年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が3年の養成課程であって定時制により訓練期間が4年となるものを含む。）】</small> 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>専門学校の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） <small>（商業実務、経理・簿記等）【2年（キャリア形成促進プログラムは120時間以上2年未満）】</small> 就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>専門職大学院（MBA等） <small>【2年以内（資格取得につながるものは、3年以内で取得に必要な最短期間）】</small> 就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上</p> <p>職業実践力育成プログラム（子育て女性のリカレント課程等） <small>【正規課程：1年以上2年以内、特別の課程：時間が120時間以上かつ期間が2年以内】</small> 就職・在職率（正社員等にあっては、就職・在職率及び定員充足率）の実績が一定以上</p> <p>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 <small>（情報処理安全確保支援士等） 【時間が120時間以上（ITSSレベル4相当以上の制限時間以上）かつ期間が2年以内】</small> 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>第四次産業革命スキル習得講座（AI、IoT等） <small>【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】</small> 就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程 <small>【専門職大学・学科：4年、専門職短期大学・学科：3年以内】</small> 就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <small>1:平成28年4月から適用 2:平成28年10月から適用 3:平成29年10月から適用 4:平成30年4月から適用 5:平成31年4月から適用(予定)</small> </div>	<p>次の～のタイプのいずれかに該当し、<u>類型ごとの講座レベル要件</u>を満たすものを指定。</p> <p>業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 <small>（介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修等を含む）</small> 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>情報通信技術に関する資格のうち高度情報通信技術資格及び情報通信技術資格の取得を目標とした課程 <small>（120時間未満のITSSレベル3を含む）</small> 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>新たなITパスポート試験合格目標講座 <small>（2019年4月1日以後に実施される当該試験の合格を訓練目標とする課程についてのみ対象）</small> 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>短時間のキャリア形成促進プログラム及び職業実践力育成プログラム 就職・在職率の実績が一定以上</p> <p>ただし、趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>講座時間・期間要件は ともに原則として以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通学制：期間が1ヶ月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・通信制：3ヶ月以上1年以内 	<p>次の 又は のいずれかに該当する教育訓練を指定。</p> <p>公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</p> <p>に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）</p> <p>ただし、趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>講座時間・期間要件は ともに原則として以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通学制：期間が1ヶ月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・通信制：3ヶ月以上1年以内 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 指定講座例 <small>輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等） 医療・社会福祉・保健衛生関係（介護職員初任者研修等） 専門的サービス関係（社会保険労務士、税理士、司法書士等） 情報関係（プログラミング、CAD、ウェブデザイン等） 事務関係（簿記、英語検定等） 営業・販売・サービス関係（宅地建物取引主任者等） 技術関係（建築施工管理技士検定、電気主任技術者等） 製造関係（技能検定等） その他（大学院修士課程等）</small> </div>

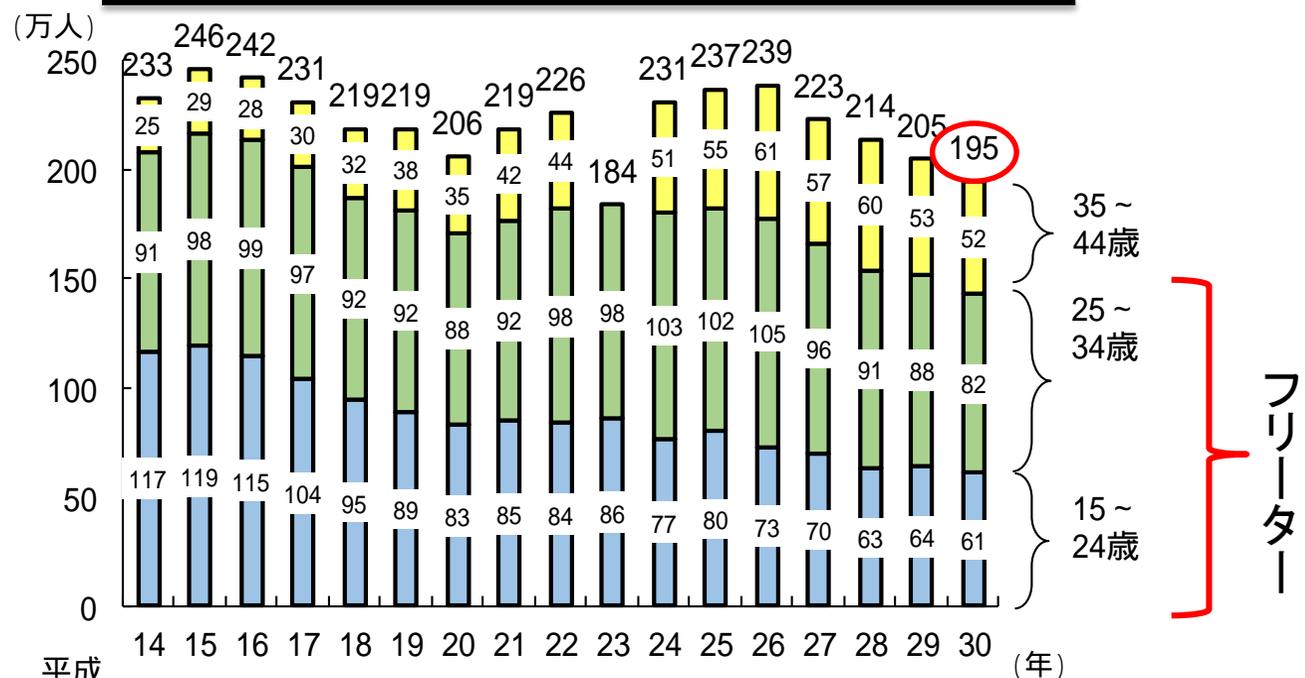
就職支援の充実・職業的自立の促進

就職氷河期世代の就業形態（パート・アルバイト等）

フリーター等の数は、平成30年で195万人

フリーター数(35歳未満)は、平成30年で143万人と、5年連続で減少している。
これに対し、フリーターと同じ属性の現時点で概ね就職氷河期世代に該当する35～44歳の層は、平成30年で52万人となっており、平成24年以降50万人～60万人台の水準で推移。

フリーター等の数の推移(年齢別)



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

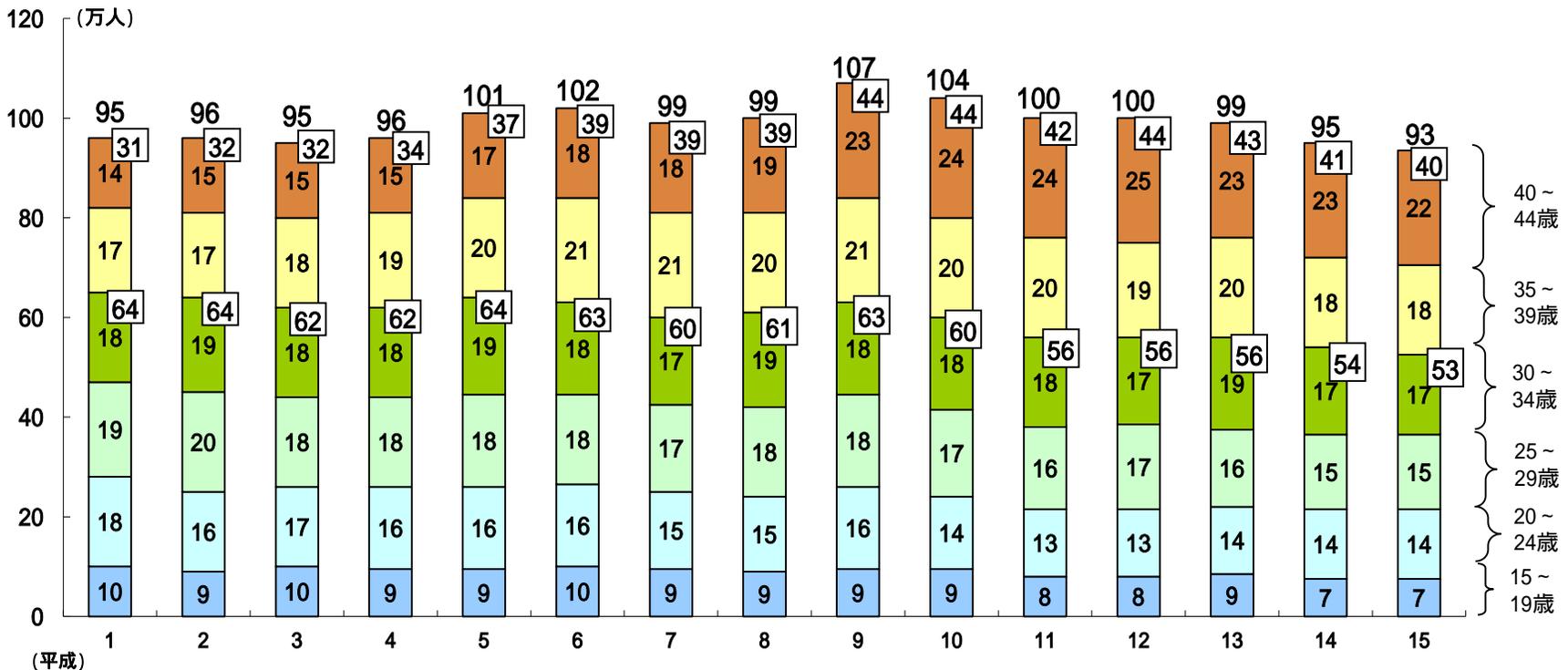
(注1) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。

- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
- 2 失業者()のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者()平成30年より、「完全失業者」(1週間以内に求職活動を行った者)から「失業者」(1ヶ月以内に求職活動を行った者)に変更。これに伴い、非労働力人口の範囲も変更。

(注2) 平成23年については、東日本大震災の影響により、35～44歳の年齢区分については算出できない。

就職氷河期世代の就業形態（無業者）

15～44歳の無業者の数は、90～100万人台で推移（平成30年93万人（前年比 2万人））。
 現時点で概ね就職氷河期世代に該当する35～44歳の無業者の数は、平成24年以降、40万人台で高止まり傾向。
 このうち35歳未満のニート^(注)の数は、平成26年以降、50万人台半ばで推移（平成30年53万人（前年比 1万人））。



（資料出所）総務省統計局「労働力調査」

（注1）「ニート」の定義は、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。これと同定義で35～44歳の無業者数を把握したもの。

（注2）統計処理の関係上、年齢区分毎の数値とその合計数が一致しないことがあり得るもの。

（注3）平成23年調査結果は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、福島県を除く。

（注4）平成29年1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口（旧基準）から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口（新基準）に切り替えた。これに伴い平成22年から24年の35歳未満及び平成25年から平成28年までの数値については、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

「わかものハローワーク」等による就職氷河期世代を含む長期不安定就労者への就職支援

平成31年度予算額 32.0 (32.1)億円
わかものハローワーク事業全体の額

- 1 就職氷河期に就職時期を迎えた者を含む、概ね45歳未満の不安定就労者等を対象に、わかものハローワーク等における担当者制によるきめ細かな職業相談を行うとともに、公共職業訓練や雇い入れ事業主に対する助成等を通じ、正社員就職実現を支援。

「わかものハローワーク」等による就職支援

- 1 就職氷河期世代を含む概ね45歳未満の不安定就労者の正社員就職の支援拠点として『わかものハローワーク』（全国28カ所）、『わかもの支援コーナー』等（全国204カ所）を設置（平成31年度、*平成24年度より順次整備）。
- 1 **就職支援ナビゲーター**が中心となり、担当者制による一対一での個別支援や、正社員就職に向けたセミナー、グループワークなど、一人ひとりが抱える課題に応じたきめ細かい就職支援を実施。

【対象者】 概ね45歳未満で正社員就職を希望する求職者であり、不安定就労の期間が長い方や安定就労の経験が少ない方等

【実績】 ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用就職者数：約28.9万人（平成29年度）

「就職支援ナビゲーター」の配置

若年者の採用・就職活動等に精通した専門の職業相談員として、わかものハローワーク等に配置。キャリアコンサルタント等の有資格者や企業の人事労務管理経験者等を採用。全国に計294名配置（平成31年度）。



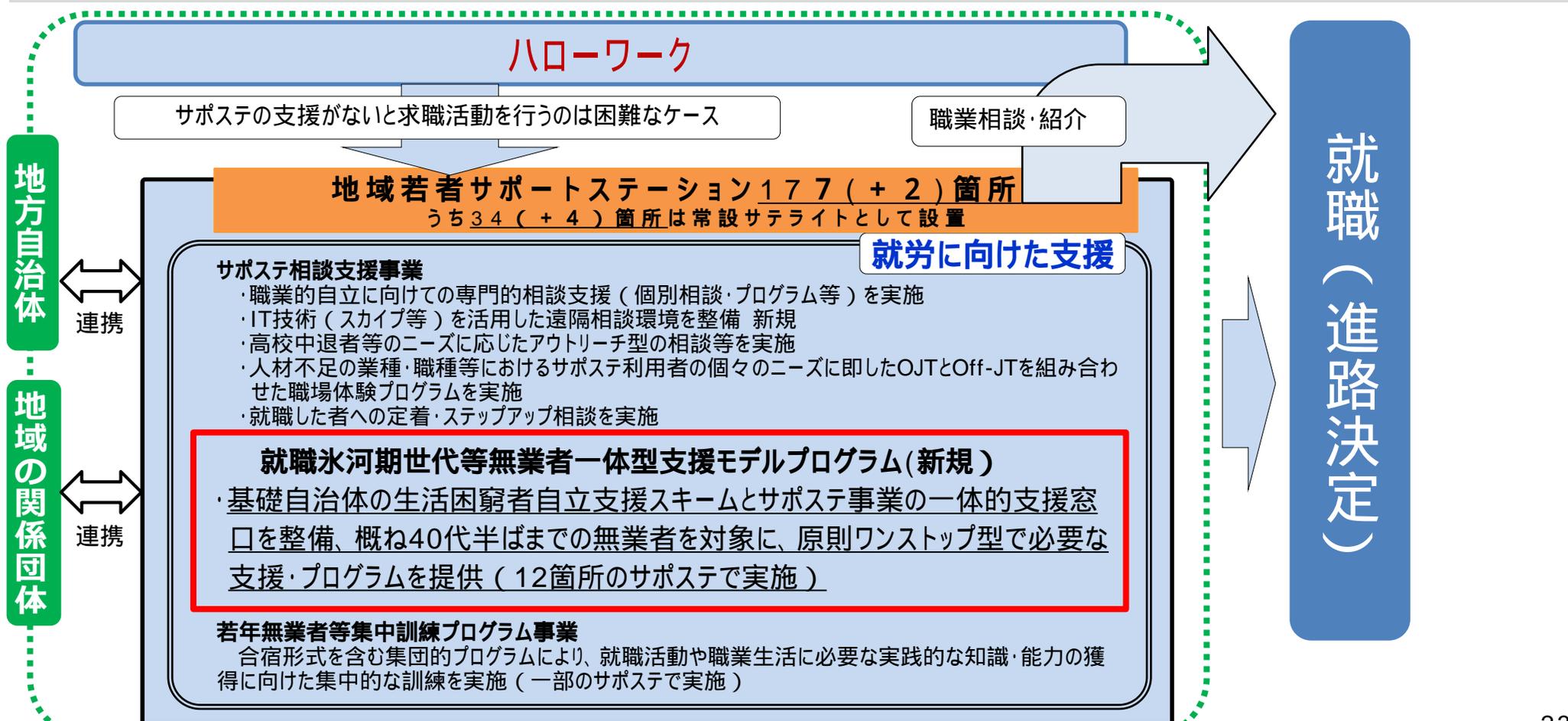
セミナーの様子

わかものハローワークの就職支援のほか、公共職業訓練受講機会の提供を通じた能力開発、特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）による企業の採用インセンティブの付与等を通じ、正社員就職実現を促進。

地域若者サポートステーション事業 ~ 就職氷河期世代等無業者一体型支援モデルプログラム ~

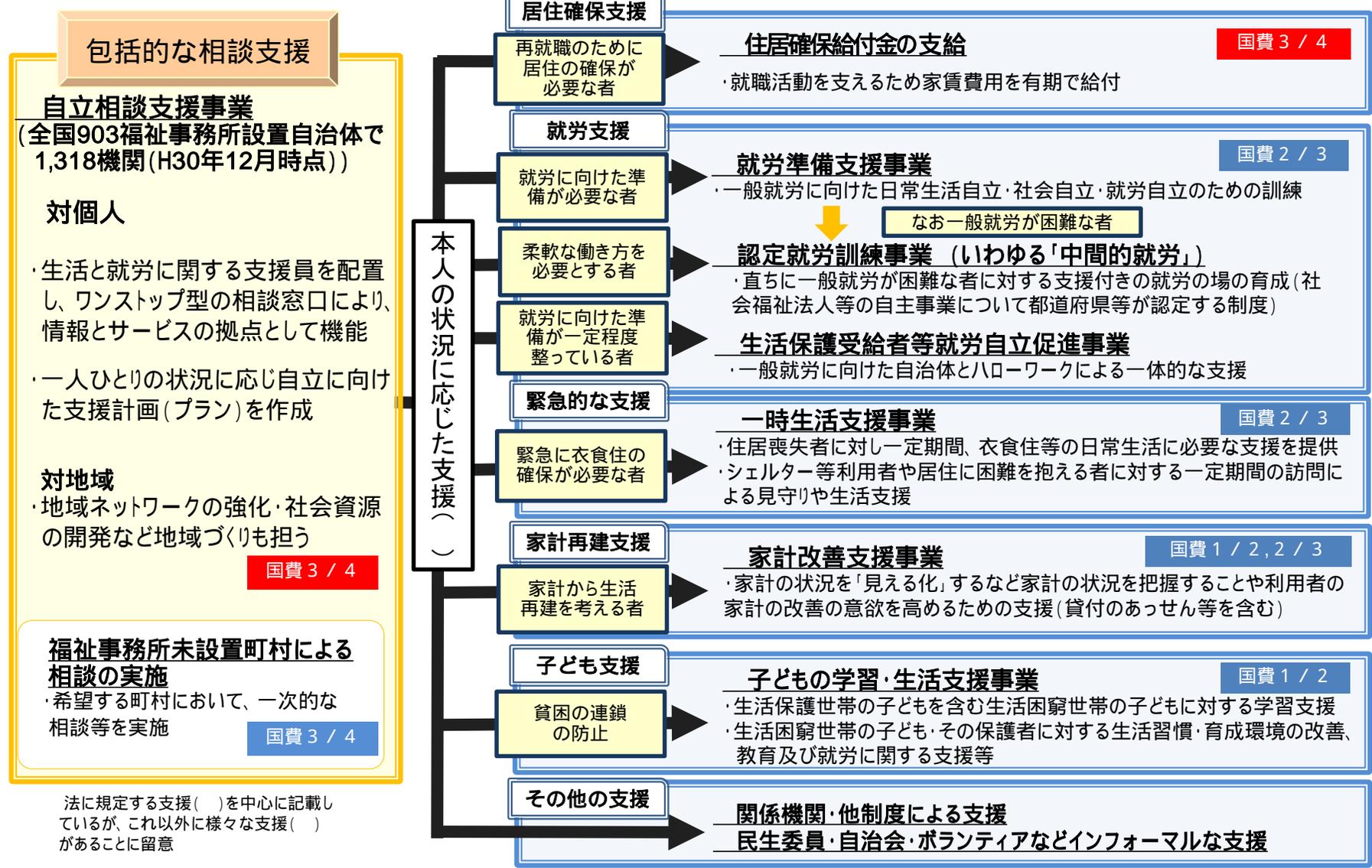
平成31年度予算額 39.7(39.5)億円
 モデルプログラムを含むサポステ事業全体の額

- 1 若年無業者等（15歳～39歳）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職業的自立に向けての支援を実施。
- 1 現在、40代半ばに達している就職氷河期世代に代表される無業者に共通的な貧困等の課題に鑑み、サポステ事業の就職支援プログラムに併せ、必要な生活困窮者自立支援事業の福祉的プログラムをワンストップで提供可能な体制整備を含む、**新たなモデル事業に、平成31～32年度の2か年計画で着手。**
- 1 具体には、**基礎自治体(中核市・県庁所在地市区以上：12箇所)**の生活困窮者自立支援スキームとサポステ事業の「**一体的支援窓口**」を整備し、**原則ワンストップ型で必要な支援・プログラムを提供、その成果・課題検証等を踏まえ、その後（33年度以降）の展開方針を判断。**



生活支援等の充実・強化

生活困窮者自立支援制度の概要



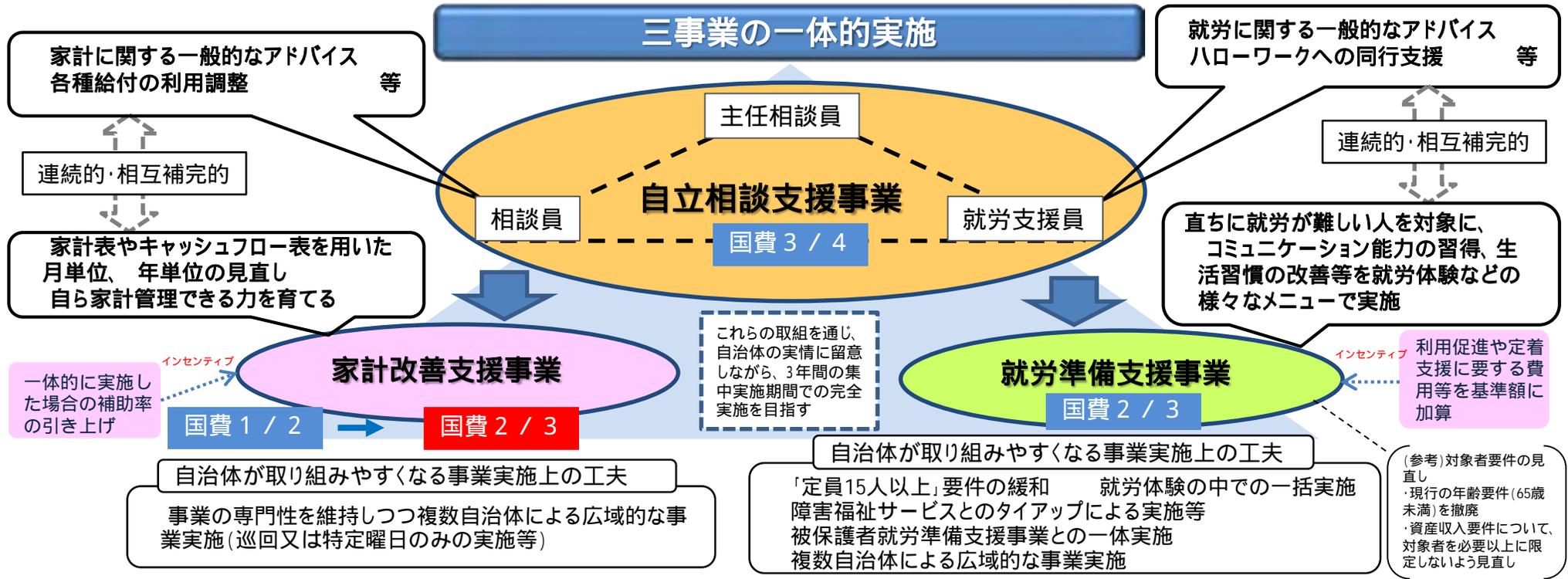
法に規定する支援()を中心に記載しているが、これ以外に様々な支援()があることに留意

都道府県による市町村支援事業 ・ 市等の職員に対する研修、事業実施体制の支援、市域を越えたネットワークづくり等を実施 **国費 1 / 2**

生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化

自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施の促進

- 就労準備支援事業と家計改善支援事業について、自立相談支援事業と併せて一体的実施を促進するため、以下を講ずる。
 就労準備支援事業と家計改善支援事業について、その実施を努力義務とする。
 国は、両事業の適切な推進を図るために必要な指針を策定し、事業実施上の工夫等を図る。
 両事業が効果的かつ効率的に行われている一定の場合には、家計改善支援事業の補助率を引き上げる(1/2 2/3)。
 就労準備支援事業については、生活困窮者の利用促進につながるようなインセンティブを補助の仕組みとして設ける。



都道府県による研修等の市等への支援事業の創設、福祉事務所を設置していない町村による相談の実施

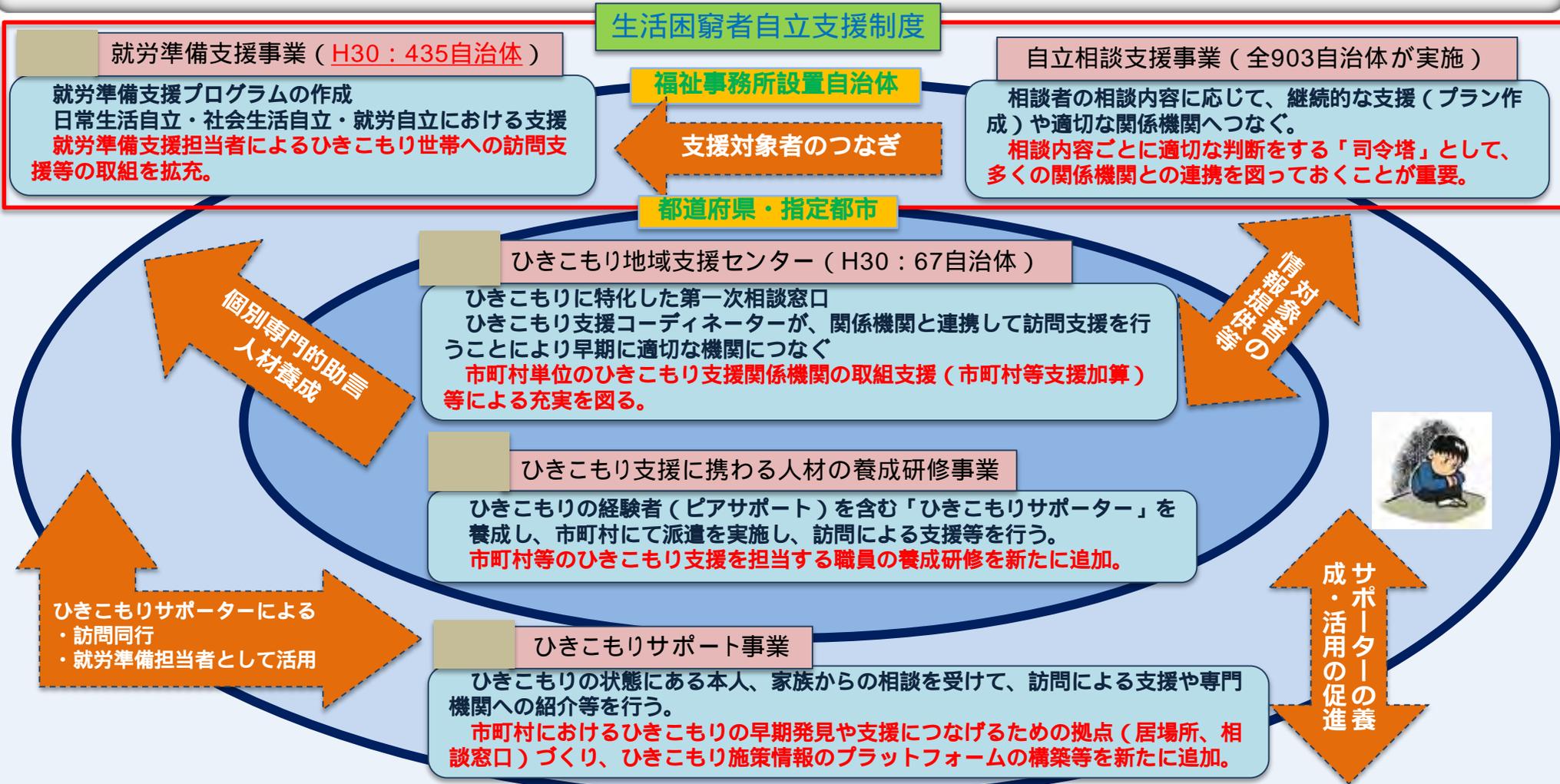
- 都道府県において、市等の職員に対する研修、事業実施体制の支援、市域を越えたネットワークづくりなど市等を支援する事業を努力義務化し、国はその事業に要する費用を補助(補助率: 1/2)
- 現行法では実施主体となっていない福祉事務所を設置していない町村であっても、生活困窮者に対する一次的な相談等を実施することができることとし、国はその要する費用を補助(補助率: 3/4)。

市町村でのひきこもり支援の強化の全体像

【地域におけるアウトリーチ型就労準備支援事業、ひきこもり対策推進事業の強化】

30年度予算において、福祉事務所設置自治体単位で実施する**就労準備支援事業において訪問支援等の取組を含めた手厚い支援を充実**させるとともに、**ひきこもり地域支援センターのバックアップ機能等の強化**（広域で設置されるひきこもり地域支援センターにおける市町村への支援等）を図り、相互の連携を強化する。

これにより、広域だけでなく、より住民に身近な市町村でのひきこもり支援を充実・強化し、隙間のない支援を実現する。



生活困窮者自立支援制度

就労準備支援事業 (H30: 435自治体)

就労準備支援プログラムの作成
日常生活自立・社会生活自立・就労自立における支援
就労準備支援担当者によるひきこもり世帯への訪問支援等の取組を拡充。

自立相談支援事業 (全903自治体が実施)

相談者の相談内容に応じて、継続的な支援（プラン作成）や適切な関係機関へつなぐ。
相談内容ごとに適切な判断をする「司令塔」として、多くの関係機関との連携を図っておくことが重要。

福祉事務所設置自治体

支援対象者のつなぎ

都道府県・指定都市

ひきこもり地域支援センター (H30: 67自治体)

ひきこもりに特化した第一次相談窓口
ひきこもり支援コーディネーターが、関係機関と連携して訪問支援を行うことにより早期に適切な機関につなぐ
市町村単位のひきこもり支援関係機関の取組支援（市町村等支援加算）等による充実を図る。

ひきこもり支援に携わる人材の養成研修事業

ひきこもりの経験者（ピアサポート）を含む「ひきこもりサポーター」を養成し、市町村にて派遣を実施し、訪問による支援等を行う。
市町村等のひきこもり支援を担当する職員の養成研修を新たに追加。

ひきこもりサポート事業

ひきこもりの状態にある本人、家族からの相談を受けて、訪問による支援や専門機関への紹介等を行う。
市町村におけるひきこもりの早期発見や支援につなげるための拠点（居場所、相談窓口）づくり、ひきこもり施策情報のプラットフォームの構築等を新たに追加。

個別専門的助言
人材養成

ひきこもり対策推進事業

サポーターの養成・活用の促進

ひきこもりサポーターによる
・訪問同行
・就労準備担当者として活用



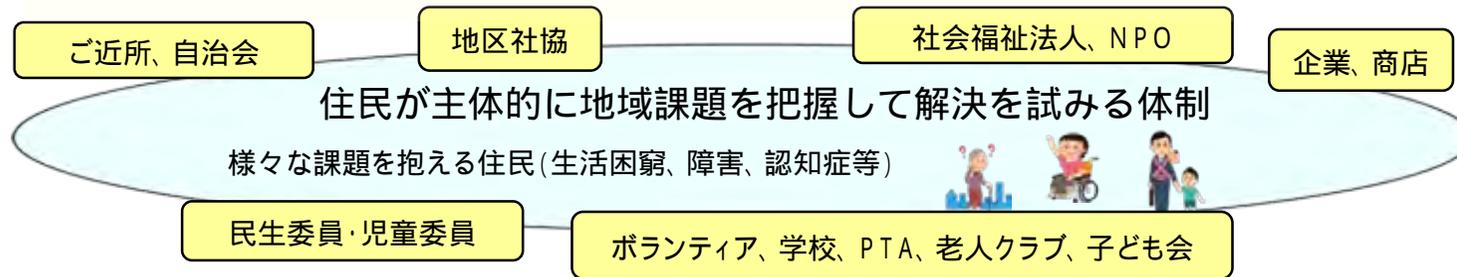
「地域共生社会」の実現に向けた地域づくりの強化のための取組の推進

平成31年度予算額
平成30年度予算額

28億円（200自治体）
26億円（150自治体）

(1) 地域力強化推進事業（補助率3/4）

住民の身近な圏域において、住民が主体的に地域課題を把握し、解決を試みることができる体制を構築することを支援する。



地域における他分野
まちおこし、産業、
農林水産、土木、
防犯・防災、環境、
社会教育、交通、
都市計画

住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくりを支援



[1] 地域福祉を推進するために必要な環境の整備(他人事を「我が事」に変えていくような働きかけ)



[2] 地域の課題を包括的に受け止める場（ ）

地域住民ボランティア、地区社協、市区町村社協の地区担当、地域包括支援センター、相談支援事業所、地域子育て支援拠点、利用者支援事業、社会福祉法人、NPO法人等

市町村レベルにおいて「地域共生社会」の実現に向けた地域づくりに係る普及啓発の取組や、都道府県による市町村における地域づくりへの支援を実施する。

ニッポン一億総活躍プラン
(H28.6.2閣議決定)

小中学校区等の住民に身近な圏域で、住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくりの支援。

(2) 多機関の協働による包括的支援体制構築事業（補助率3/4）

複合化・複雑化した課題に的確に対応するために、各制度ごとの相談支援機関を総合的にコーディネートするため、相談支援包括化推進員を配置し、チームとして包括的・総合的な相談体制を構築する。

相談支援包括化推進員
世帯全体の課題を的確に把握
多職種・多機関のネットワーク化の推進
相談支援包括化推進会議の開催等

世帯全体の複合化・複雑化した課題を受け止める、市町村における総合的な相談支援体制づくりの推進。



新たな社会資源の創出
地域に不足する資源の検討

住民に身近な圏域

市町村域等

短時間労働者に対する 被用者保険の適用拡大の概要

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

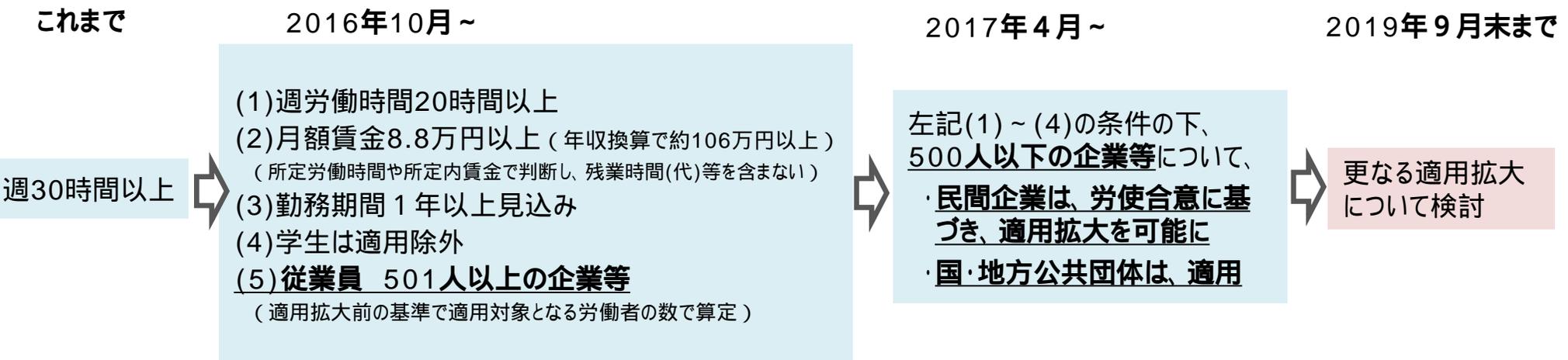
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

（2016年10月～）501人以上の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。

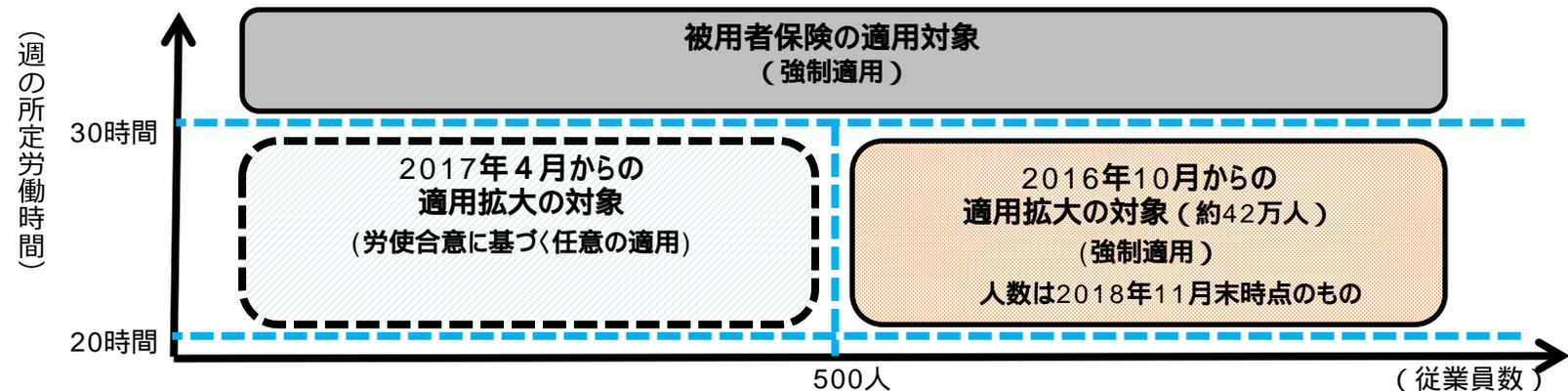
（2017年4月～）500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。

（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）

（2019年9月末までに）更なる適用拡大について検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。



<被用者保険の適用拡大のイメージ>



短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する最近の政府方針

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）抄

6．女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

（2）多様な女性活躍の推進

また、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる。

配偶者控除等については、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てている中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。

就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではない。短時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

高齢社会対策大綱（平成30年2月16日閣議決定）抄

第2 分野別の基本的施策

1 就業・所得

1) 社会保障

ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、短時間労働者の就労実態や企業への影響等を勘案しつつ、更なる被用者保険の適用拡大に向けた検討を着実に進める。

骨太の方針2018（平成30年6月15日閣議決定）抄

4．主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

（1）社会保障

（生涯現役、在宅での看取り等）

働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度の実現を目指して検討を行う。その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。

被用者保険の更なる適用拡大。