○厚生労働省告示第百十七号

職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七の規定に基づき、職業訓練実施計画を次のように定める。

平成二十三年四月一日

厚生労働大臣　細川　律夫

職業訓練実施計画

第一部　総説

一　計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（以下「法」という。）第十六条第一項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（法第十五条の六第三項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練の対象者数等を明確にし、計画的な公共職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図ることとする。

二　計画期間

計画期間は、平成二十三年四月一日から平成二十四年三月三十一日とする。

第二部　労働市場の動向と課題

労働市場の状況をみると、現下の雇用失業情勢は、地域差はあるが全国的には、依然として厳しい状況にある。また、若年者を中心として、労働力需給のミスマッチは依然として大きい。このため、離職者の増大に的確に対応する上で、必要な職業能力開発の機会を確保し、離職者の再就職の実現に資する、地域における企業の人材ニーズに合致した多様な職業訓練を効率的かつ効果的に実施することが重要である。特に、若年者については、新規学卒者の就職環境は非常に厳しい状況にあり、完全失業率も依然として年齢計に比べて相対的に高水準で推移している。また、フリーターの数については、平成十五年の二百十七万人をピークに五年連続で減少したものの、平成二十一年には六年ぶりに増加に転じ、平成二十二年も引き続き増加している。また、ニートである若年者もいまだに多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。併せて、ジョブ・カード制度（フリーター等の正社員経験の少ない者を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発や課題の明確化、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめて就職活動等に活用する制度）を推進し、これらの者の能力向上を図り、正社員への移行を促進することが重要である。

女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、一度離職すると正社員として再就職が難しい状況もみられる。一方、六十歳を過ぎても多くの高齢者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働き続けたいという者も多い状況にある。少子高齢化が進む中、これら女性や高齢者の職業能力開発を推進していくことも重要な課題である。

経済のグローバル化及びＩＴ技術等の進歩は、既存産業の再編、新規産業の創出等をもたらしているところであり、企業が付加価値の高い分野若しくは新規・成長分野への展開を図るために必要となる人材又は我が国の基幹的な産業であるものづくりの分野を担う人材の育成を行うことが必要である。また、これまでものづくり現場を支えてきた団塊の世代の熟練技能者が、徐々に職業生活からの引退過程を迎えているため、現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、現場の戦力となる人材の育成を図ることが重要である。このため、事業主等による多様な職業能力開発を一層推進するほか、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣するなど事業主等による職業能力開発を支援するとともに、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した職業訓練及びものづくり現場の戦力となる若年技能労働者の育成を一層推進する必要がある。

障害者については、新規求職申込件数が年々増加している。このため、障害者基本計画（平成十四年十二月二十四日閣議決定）に基づき、障害者の実質的な社会参加に向けて、障害者が自らの能力を最大限発揮し自己実現できるよう支援することが求められている。加えて、障害者の福祉から就労への移行を促進するため、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策が有機的な連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力を身につける職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

また、母子家庭支援施策や生活保護制度については、母子家庭や生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）の規定により保護を受けている世帯の自立・就労を支援する必要性が高まっていることから、地方公共団体等関係機関との連携を強化した上で、母子家庭の母、同法第六条第一項に規定する被保護者（以下「被保護者」という。）に対する職業能力開発を含めた就労支援の充実を図ることが必要である。

第三部　計画期間中の公共職業訓練の対象者数等

公共職業訓練は、人材ニーズがありながら、民間で実施を期待し難い、又は実施していない職業訓練を実施することを原則とし、次の各号に掲げる公共職業訓練を実施するものとする。

一　離職者訓練の対象者数等

(1)　対象者数

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、十九万七千四百人とする。

離職者訓練の対象者数のうち、三万千六百人については、施設内訓練（公共職業能力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。）として実施するものとする。施設内訓練のうち、三千人については、企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練（以下「日本版デュアルシステム」という。）として実施するものとする。

また、離職者訓練の対象者数のうち、十六万五千八百人については委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、今後成長が見込める介護・福祉、医療、子育て、情報通信等において充実を図ることとし、当該訓練の対象者数のうち、四千八百人については介護福祉士及び保育士の資格取得を支援する二年訓練として、二万千三百人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、二千二百人については福祉事務所（社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）等を通じて職業訓練の受講を希望する母子家庭の母及び被保護者に対する、職業訓練の受講を円滑にするための講習と組み合わせた職業訓練として、それぞれ実施するものとする。

(2)　離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会を都道府県又は市町村が法第十六条第一項又は同条第二項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。以下「都道府県等施設」という。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施する。

また、雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母、刑務所を出所した者等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。

(3)　効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練科の見直しを行うこととする。また、離職者訓練の訓練科のうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図ることとするほか、当該訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、綿密なキャリア・コンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施するとともに、