○厚生労働省告示第百三十六号

職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の八第一項及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成二十三年法律第四十七号）第三条第一項の規定に基づき、職業訓練実施計画を次のように定める。

平成二十九年三月三十一日　厚生労働大臣　塩崎　恭久

職業能力開発促進法第十五条の八第一項及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第三条第一項の規定に基づく計画

第一　総則

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（昭和四十四年法律第六十四号。以下「能開法」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（能開法第十五条の七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。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成二十三年法律第四十七号。以下「求職者支援法」という。）第四条第一項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」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及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的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ものとする。

二　計画期間

計画期間は、平成二十九年四月一日から平成三十年三月三十一日までとする。

三　計画の改定

本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

第二　労働市場の動向と課題等

一　労働市場の動向と課題

労働市場の状況をみると、最近の雇用情勢は、改善しているものの、少子高齢化が進展する中、我が国の持続的な経済成長のためには、働き方改革の推進等を通じた非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正、人材育成の強化・人材確保対策の推進、地方創生の推進及び労働者が安全で健康に働くことができる職場作りなどにより、労働環境の整備・生産性の向上を図ることが喫緊の課題である。

このため、これらの課題等に的確に対応するため、離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練を実施するとともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、若年者については、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、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、平成二十七年も引き続き高水準となっている。また、ニートである若年者もいまだ多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国の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。あわせて、能開法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を活用し、若年者の職業能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

また、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、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。

高齢者については、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である。生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の職業能力開発を推進していくことも重要である。

我が国の持続的な経済成長のためには、企業が付加価値の高い分野又は医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図ることが重要であり、そのために必要となる人材の育成を行うことが必要である。

また、我が国の基幹的な産業であるものづくり現場を支えてきた熟練技能者が、徐々に職業生活からの引退過程を迎えているため、ものづくり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、当該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等、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公的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。

さらに、我が国の産業構造や資源には地域特性があることから、地域のニーズを踏まえた公的職業訓練を実施することが必要である。

障害者については、法定雇用率の引上げ、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成二十五年法律第四十六号）による障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）の改正等を背景として、その就労意欲が高まっており、新規求職申込件数が年々増加している。このため、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。また、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開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

母子家庭等支援施策、生活保護制度や生活困窮者の自立支援施策については、母子家庭、父子家庭、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や生活困窮者（生活困窮者自立支援法（平成二十五年法律第百五号）第二条第一項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。）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、父子家庭の父、生活保護法第六条第一項に規定する被保護者や生活困窮者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。

二　平成二十八年度における公的職業訓練をめぐる状況

平成二十八年度の新規求職者のうち、求職者支援法第二条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は平成二十八年十一月末現在で百六十二万九千九百六十八人であった。

そうした中、平成二十八年度の公的職業訓練の受講者数は、公共職業訓練（離職者訓練）については、平成二十八年十一月末現在で八万三千八百六十一人であり、求職者支援訓練については、同月末現在で二万千五百九十五人であった。

また、平成二十八年度の就職率は、公共職業訓練（離職者訓練）の施設内訓練（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。）が八十四・八パーセント、委託訓練が七十二・五パーセント、求職者支援訓練の基礎コースが五十九・五パーセント、実践コースが六十三・五パーセントであった。