

全国厚生労働関係部局長会議

令和6年1月

厚生労働省人材開発統括官

令和 6 年度予算案の概要

令和 5 年 12 月 人材開発統括官

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和6年度予算案総括表

区 分	令和5年度 当初予算額	令和6年度 予算案額	対前年度 比較増▲減額	前年比
	千円	千円	千円	%
<u>一 般 会 計</u>	12,463,699	12,214,135	▲ 249,564	98.0
(義務的経費)	7,557,179	7,561,208	4,029	100.1
(裁量の経費)	4,906,520	4,652,927	▲ 253,593	94.8
<u>労働保険特別会計</u>	218,811,307	225,107,216	6,295,909	102.9
(労災勘定)	2,041,847	2,041,640	▲ 207	100.0
(雇用勘定)	216,769,460	223,065,576	6,296,116	102.9
<u>合 計</u>	<u>231,275,006</u>	<u>237,321,351</u>	<u>6,046,345</u>	102.6

令和6年度予算案における重点事項（ポイント）

○リ・スキリングによる能力向上支援 【1175億円】（1080億円）

- 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施
38億円（22億円）3ページ
- 中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施
0.8億円（0.4億円）4ページ
- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施
3.1億円（－）5ページ
- 公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成
540億円（546億円）6ページ
- 生成AIを含むデジタル人材育成のための「実践の場」を開拓するモデル事業の実施
15億円（－）7ページ
- 受講者の特性に対応した新たな教育訓練手法のコンテスト方式による選定、開発・試行
5.4億円（6.1億円）8ページ
- 労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進
573億円（505億円）9ページ

○非正規雇用労働者への支援 【259億円】（268億円）

- ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援
259億円（268億円）10ページ

○多様な人材に対する支援 【82億円】（78億円）

- 技能実習制度の抜本的見直しに向けた外国人技能実習機構の体制整備等
66億円（62億円）11ページ
- 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施
16億円（16億円）12ページ

○就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援 【162億円】（163億円）

- 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援
4.3億円（4.3億円）13ページ
- 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援
46億円（48億円）14ページ
- フリーター等に対する就職支援
24億円（24億円）15ページ
- 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援
87億円（86億円）16ページ

○技能者人材の育成・技能振興の支援 【69億円】（63億円）

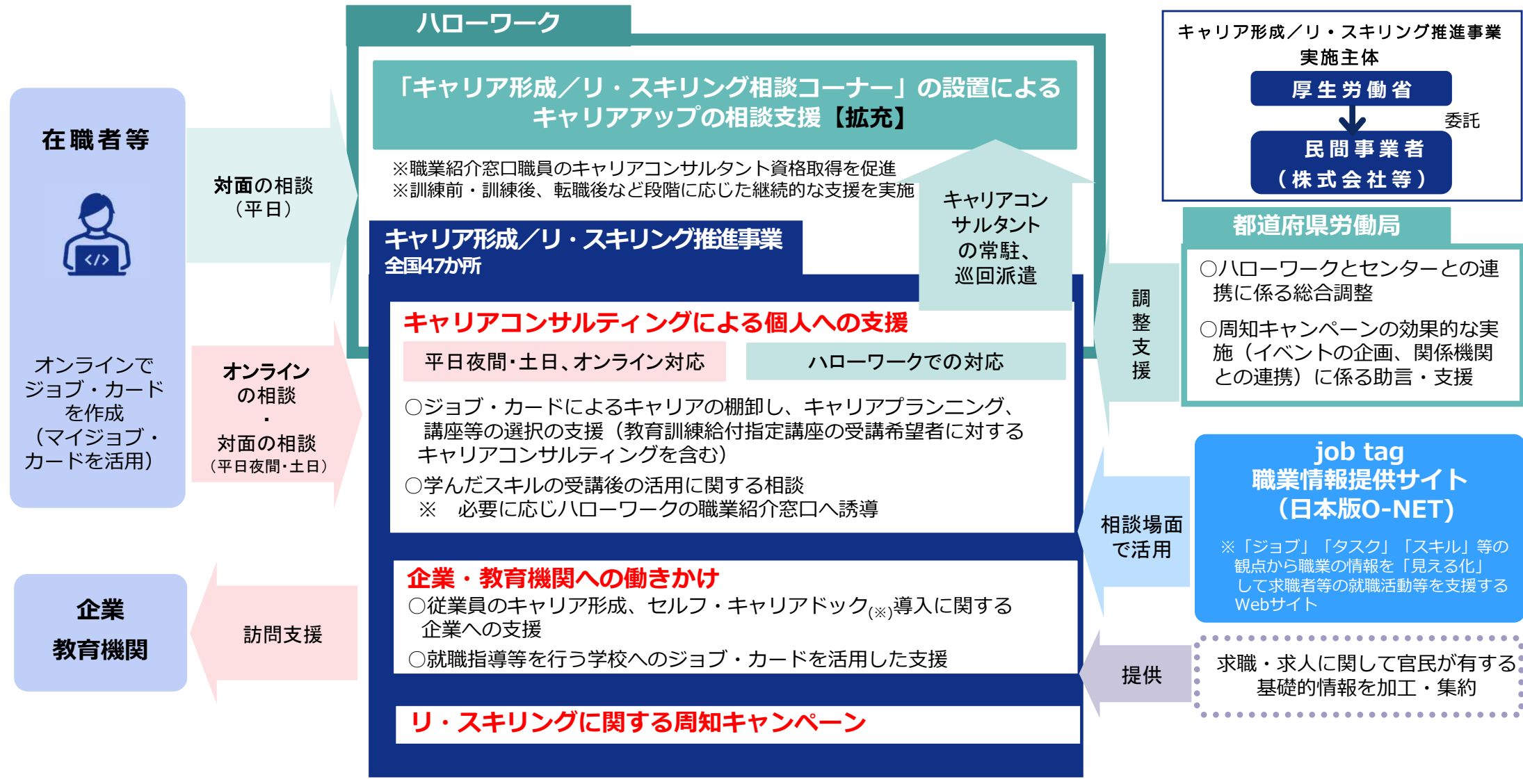
- 技能検定等推進費
24億円（25億円）17ページ
- 各種技能競技大会等の推進
21億円（16億円）18ページ
- 若年技能者人材育成支援等事業・各種表彰
24億円（22億円）19ページ

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

事業の目的 令和6年度当初予算案 **38億円**（22億円）※（ ）内は前年度当初予算額

「三位一体の労働市場改革の指針」を踏まえ、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報を活用し、ハローワークの機能を強化する形で、在職時からキャリアアップに関する継続的な相談支援が行えるよう、必要な体制整備を図る。

事業の概要 令和4年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 24,488件



※「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施

令和6年度当初予算案 81百万円（41百万円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 労働者の中長期的なキャリア形成に資する効果的な支援を提供できるよう、キャリアコンサルタントに対して、雇用政策課題に応じたテーマ別の研修をオンラインで提供する。
- リ・スキリングによる能力向上支援を推進する上で、労働者の有するスキルや希望及び労働市場の状況を踏まえ、リ・スキリングの内容を適切に選択できるよう、キャリアコンサルタントが的確な支援を行うことが必要である。こうした役割を十分に担うことのできるキャリアコンサルタントの確保を図るため、リ・スキリング支援の観点から、労働市場情報を活用した効果的なキャリアコンサルティングを実施するために必要な知識・技能を付与する研修を新たに開発し、提供を行う。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

既存研修の内容更新、新たな研修の開発及びオンラインでの提供（委託により実施）

【これまでに開発・提供したもの】

若者応援キャリアコンサルタント育成研修

- ・若者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識

IT分野の能力開発に関する専門研修

- ・IT分野の技術動向、キャリアパス、教育訓練や資格等の知識

中高年齢者の能力開発に関する専門研修

- ・中高年齢者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識

外国人の能力開発に関する専門研修

- ・外国人労働者・留学生の特性、抱えやすい課題、関連する法律・支援制度等の知識

出産・育児等と仕事との両立支援に関する専門研修

- ・出産・育児等と仕事との両立で抱えやすい課題、支援に有用な法律・支援制度等の知識

訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

- ・中長期的なキャリア形成支援に係るキャリアコンサルティング（背景（意義）や制度、キャリアコンサルティングの方法など）の理解、職業訓練や職業・資格、学び直し支援に有用な支援制度等の知識、

企業支援に関する専門研修

- ・企業内のキャリア形成支援に関わる共通の課題、支援に有用な支援制度等の知識

多様な働き方で働く者の能力開発に関する専門研修

- ・多様な働き方（非正規雇用・フリーランス等）に応じたキャリア形成支援に関わる課題、支援に有用な支援制度等の知識

スーパービジョン研修

- ・継続的にスーパービジョンを受けることにより資質の向上を図る契機とするため、キャリアコンサルタントにスーパービジョンを受ける機会を提供

【令和6年度新規開発】

労働市場の基礎的情報の活用に関する専門研修

- ・job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））や求職・求人に関して官民が有する基礎的情報等を有効に活用したキャリアコンサルティングの実施に関する研修

成長分野のニーズを踏まえた能力開発に関する専門研修

- ・成長分野のニーズを踏まえ、当該分野への就職や企業内でのキャリアアップに関する的確な助言・支援の実施に必要な知識を付与する。
- ・令和6年度においては、3業種を対象に開発する。

令和6年度当初予算案 3.1億円 (-) ※()内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 74百万円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が70.4%に対し、正社員以外に対しては29.6%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせることを想定。

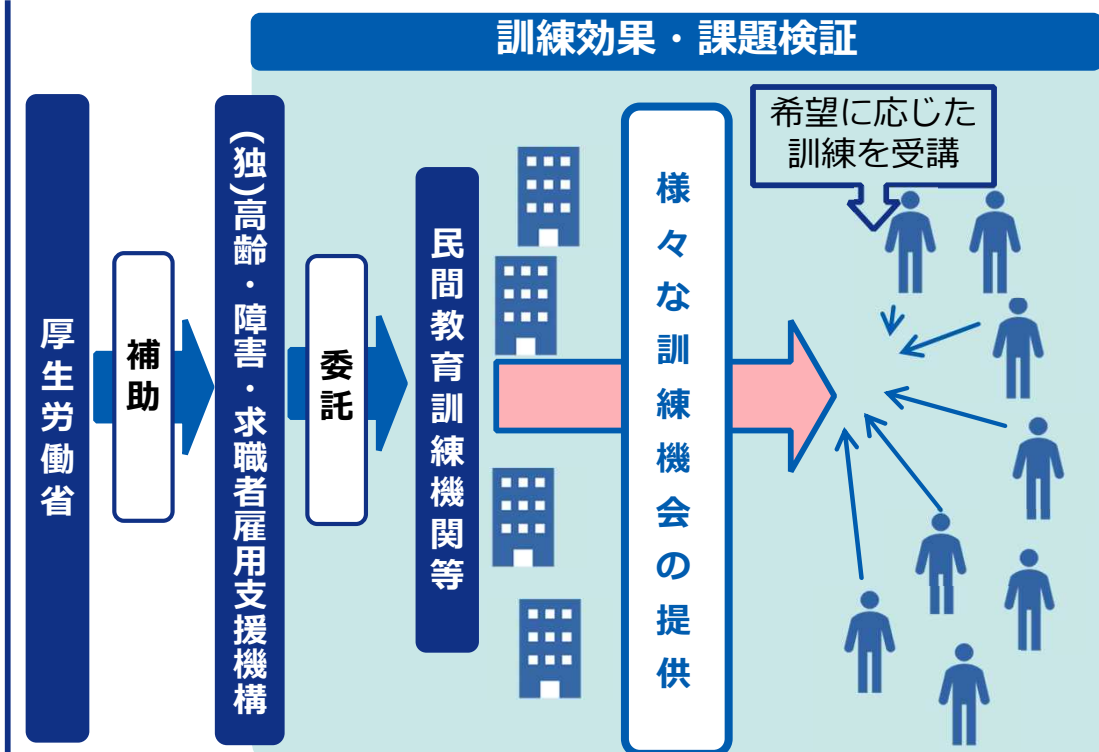
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大12か月（最長R6.12末まで）

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



令和6年度当初予算案 540億円（546億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	9/10		1/10

※令和5年度補正予算額 制度要求

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せをするほか、②オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する③DXに対応した生産性向上支援訓練の機会を拡充し、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、④デジタル分野以外の訓練コースにおいてもDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、質的拡充を図る。

2 事業の概要

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ

(1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする【拡充】

(IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ)

(2) 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

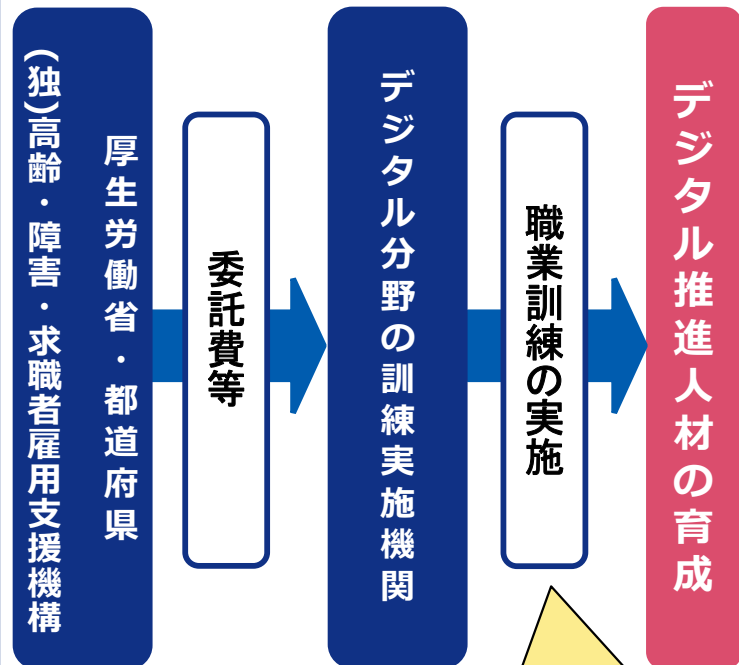
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する【拡充】

④デジタルリテラシーの向上促進

デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

※①～②は令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



令和5年度補正予算・令和6年度予算案に係るデジタル分野の委託費等の上乗せの拡充イメージ（1人1月あたりの委託費等）

公共職業訓練(委託訓練)

委託費の支払額 (知識等習得コース) 訓練期間: 3か月～1年	=	5万円/月	+	就職率に応じた上乗せ措置 1～2万円/月	+	IT(注1) デザイン(注1)	資格取得率が一定以上かつ就職率が70%以上である場合など 1～2万円/月(注2)
				1万円:就職率60%以上80%未満 2万円:就職率80%以上			企業実習を実施した場合 2万円/回(注3)

令和5年度補正予算～ DX推進スキル標準に対応した5万5千円/月コースを設定した場合	=	5万5千円/月	+	就職率に応じた上乗せ措置 1～2万円/月	+	IT(注1) デザイン(注1)	企業実習を実施した場合 2万円/回(注3)
				1万円:就職率60%以上80%未満 2万円:就職率80%以上			

令和8年度
未まで

求職者支援訓練

奨励金の支給額 (実践コース) 訓練期間: 3～6か月	=	5万円/月	+	就職率に応じた上乗せ措置 1～2万円/月	+	IT(注1) デザイン(注1)	資格取得率が一定以上かつ就職率が65%以上である場合など 1～2万円/月(注2)
				1万円:就職率35%以上60%未満 2万円:就職率60%以上			企業実習を実施した場合 2万円/回(注3)

令和5年度補正予算～ DX推進スキル標準に対応した5万5千円/月コースを設定した場合	=	5万5千円/月	+	就職率に応じた上乗せ措置 1～2万円/月	+	IT(注1) デザイン(注1)	企業実習を実施した場合 2万円/回(注3)
				1万円:就職率35%以上60%未満 2万円:就職率60%以上			

注1 IT分野 : ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。
デザイン分野: WEBデザイン系のコースに限る。
注2 IT分野の訓練未実施都道府県の場合は2万円。

注3 当該経費については、**1人あたり**の上乗せ措置。
注4 上記上乗せ措置の他、デジタル分野（IT分野及びデザイン分野）のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする。

令和6年度当初予算案 15億円 (-) ※ ()内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 18百万円

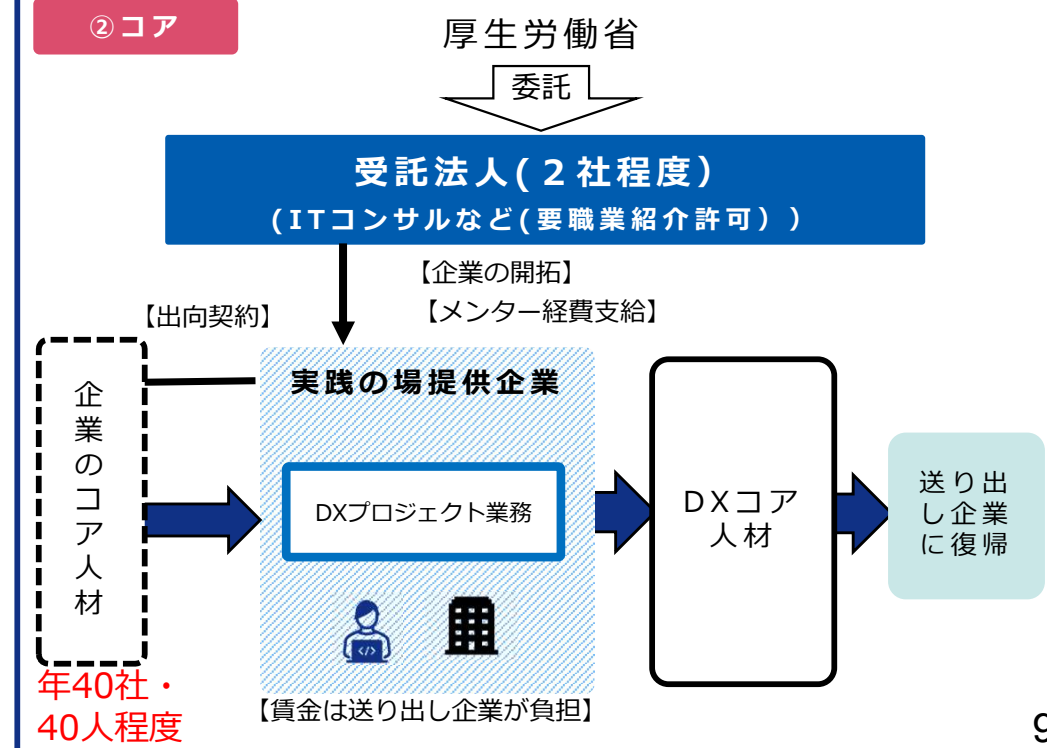
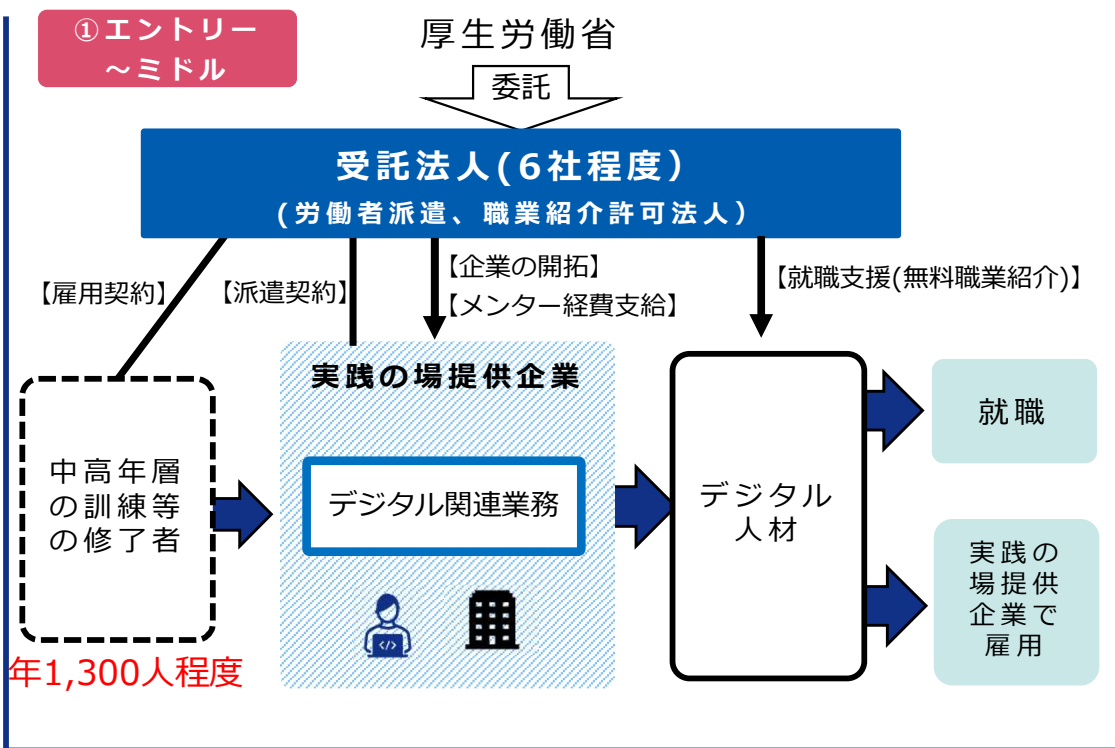
労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 生成AIを含むデジタル人材の育成が急務である中、以下の2つのタイプの人材はOFF-JTだけでは不十分で実務経験が必要とされている。
- ①他職種からIT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者は、公的職業訓練等を修了し一定のスキルを得ても未経験のため就職率が低い傾向(※1)。
 - ②IT以外の産業分野の企業のDX推進のためには、企業内に、DXを推進する人材が必要だが、こうした人材は座学講座だけでは足りず、実践の場を通じて経験を積むことが必要(※2)。
- このため、①、②のケースのための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。(事業実施期間：令和5年度～7年度)

※1 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代68.2%、デジタル65.7%、**全体35歳以上63.0%、デジタル53.5%** (令和3年度 公共職業訓練(都道府県分))
 ※2 デジタル人材育成のため「自社のe-ラーニング」(59.3%)を実施しているものの、「取り組んでいるがDXにつながらない」(28.2%)、「推進できる人がいない」(27.4%)傾向がある。
 育成が必要なDX人材は「現場でDXを企画・推進するデジタル変革人材」(65.6%)、「現場でデジタルを活用できるデジタル活用人材」(46.2%)などと考えられており、現場でのアウトプットも含めた「実践的な学び」の機会が必要(パーソルプロセス&テクノロジー株式会社「DX・デジタル人材育成トレンド調査2022」)

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



令和6年度当初予算案5.4億円 (6.1億円) ※ ()内は前年度当初予算額

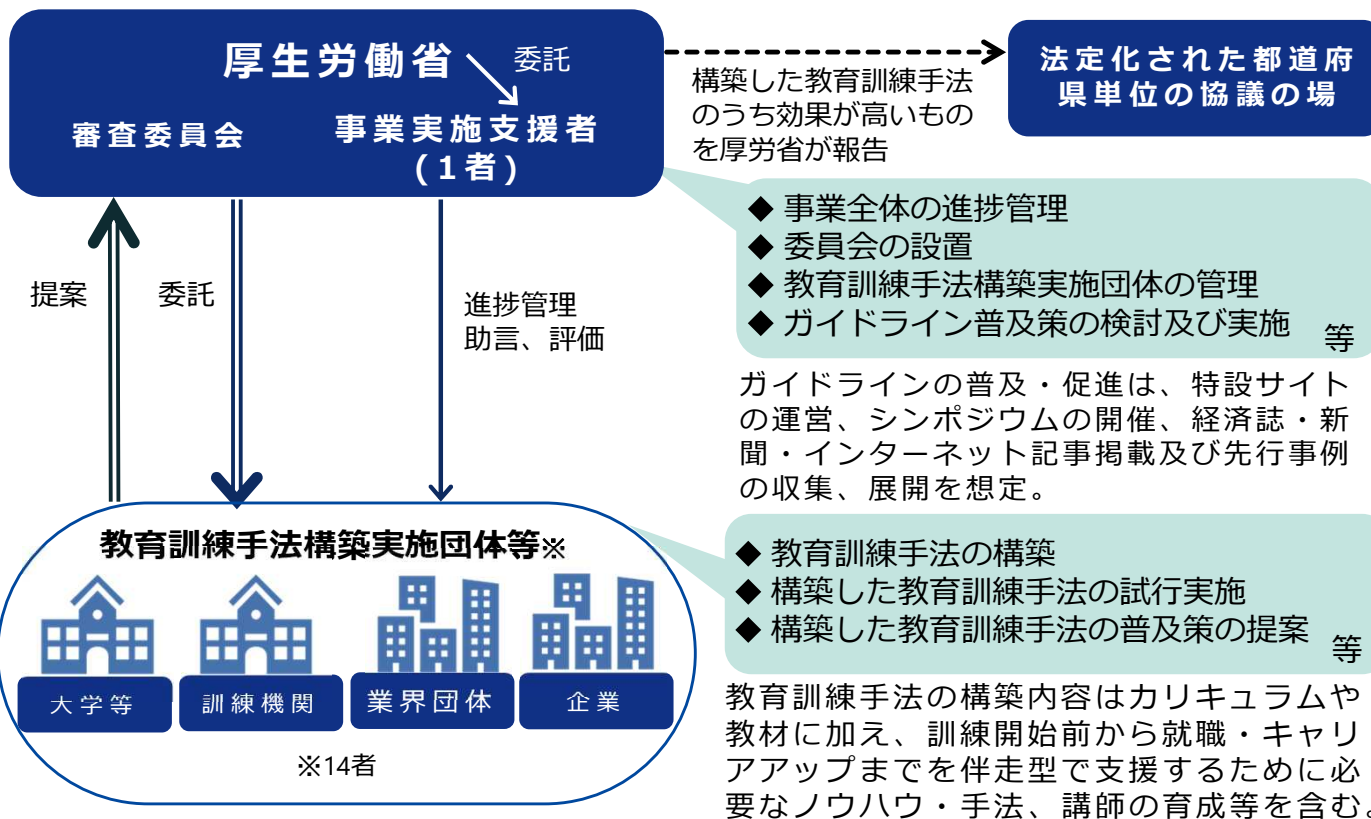
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者など、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間から募集し、その構築から試行まで行わせる事業を実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(ガイドライン)について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。(事業実施期間：令和5年度～6年度)

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



＜対象となる受講者の特性区分＞

- 非正規雇用労働者
- 長期離職者又は離転職を繰り返している者
- 就職氷河期世代
- 中高年齢者
- その他

＜構築する教育訓練手法の例＞

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職に導くための伴走支援手法の構築
- ①中高年齢者がセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジ、②管理職(現場リーダー)のマネジメント能力向上のための訓練プログラムについて、実施のみならず、実効性を上げるための手法を構築するためのもの

令和6年度当初予算案 **645**億円（658億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

うち、人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コース 573億円（505億円）

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、能開法第11条に規定する事業内職業能力開発計画及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。【令和4年度実績：26,943件（支給決定件数）】

長期教育訓練休暇制度の拡充

○ 中小企業の賃金助成額の引き上げ及び柔軟化

- ① 現行：6,000円/日・人（企業規模問わず）
⇒改正後：**中小企業 8,000円/日・人 程度***
大企業 6,000円/日・人 程度*

- ② 労働者が柔軟に休暇を取得できるよう、**時間単位の休暇を対象**とする。

* 960（760）円/時・人×8時間＝約8,000（6,000）円

○ 中小企業における賃金助成支給上限日数の引き上げ

- 現行：150日/人（企業規模問わず）
⇒改正後：**中小企業 200日/人 程度***、大企業 150日/人程度*
- * 200（150）日×8時間＝1,600（1,200）時間/人

【参考】三位一体の労働市場改革の指針（抄）

7. 多様性の尊重と格差の是正

(2) 中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等

- 中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なり・スキリングであっても、賃金助成などの支援策の拡充を検討する。

スキーム



コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外			
		OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	OFF-JT訓練（人材育成訓練）	正規雇用:45(30)% 非正規雇用:60% 正社員化した場合:70%		-	
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練	企業の中核人材を育てるための訓練（認定実習併用職業訓練） 非正規の正社員化を目指して実施する訓練（有期実習型訓練）	45(30)% 60% 正社員化した場合:70%	760(380)円/時・人 最低6か月 20(11)万円/人 最低2か月 10(9)万円/人	
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度(3年間で5日以上)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	30万円 ※制度導入助成	-	-	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480)円/時・人	-
		成長分野	75%	960円/時・人 ※国内大学院	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	60(45)%	760(380)円/時・人	最低6か月 20(11)万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	-	-	
	自発的職業能力開発訓練	45%	-	-	
長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度及び 所定外労働免除制度	長期休暇	20万円 ※制度導入助成	960(760)円 /時・人 ※有給時	-	
	短時間勤務等	20万円 ※制度導入助成	-	-	
事業展開等リスキリング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480)円/時・人	-	

※ 各訓練において、訓練受講の成果を評価し、制度として資格手当を支払う場合などに経費助成率を15%加算。

令和6年度当初予算案 259億円（268億円） ※（）内は前年度当初予算額

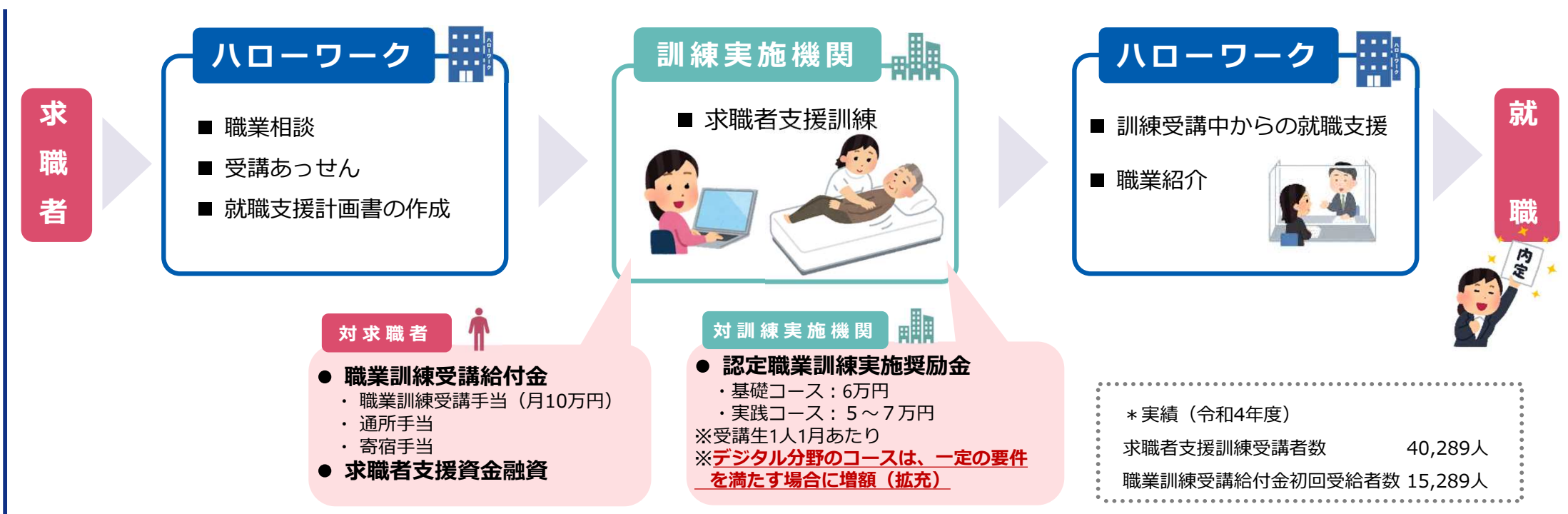
※令和5年度補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	3/4		1/4

1 事業の目的

- 雇用保険を受給できない求職者を対象に、雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。

2 事業の概要・スキーム



3 実施主体等

- ◆実施主体：都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ◆負担割合：原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5%（原則の55/100を負担）。

令和6年度当初予算案 66億円 (62億円) ※ ()内は前年度当初予算額

一般会計 15億円 (14億円)
 労災勘定 12億円 (12億円)
 雇用勘定 39億円 (36億円)

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
1/5	3/5		1/5

1 事業の目的

外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的とする。

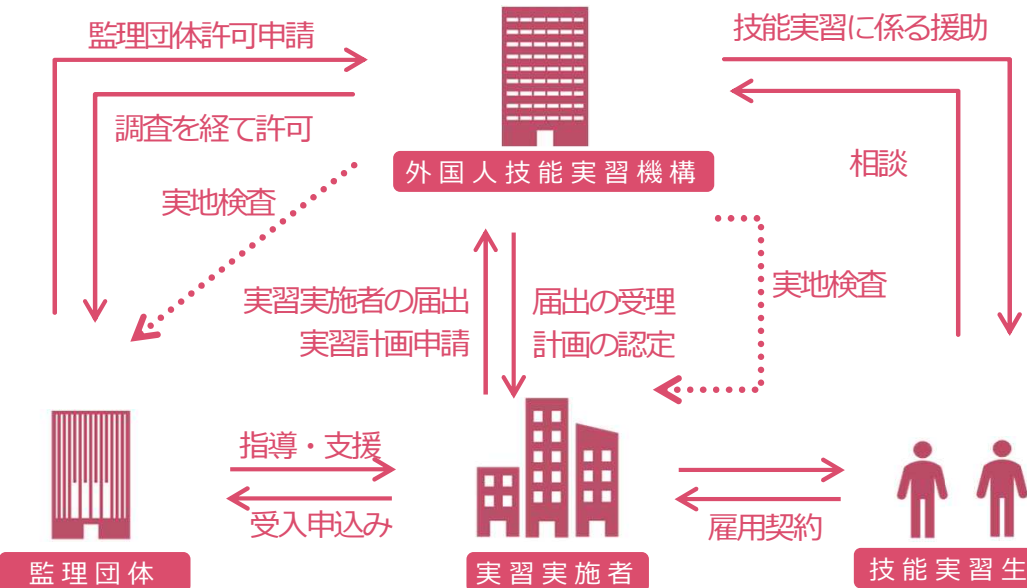
2 事業の概要・スキーム

<主な事務>

1. 技能実習計画の認定
2. 実習実施者や監理団体への実地検査
3. 実習実施者の届出の受理
4. 監理団体の許可に関する調査【**拡充**】
5. 技能実習生に対する相談・援助【**拡充**】等

「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の最終報告書の提言を踏まえ新たな制度を創設し、新たな許可基準による監理団体の審査体制の整備や、制度周知・相談対応のための体制整備等を行う。

【現行制度】



3 実施主体等

- 実施主体 : 外国人技能実習機構 (認可法人)
 ※法務大臣及び厚生労働大臣が設立を認可
 - 設置根拠 : 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
 - 交付金 : 法96条に基づき、国が交付
 - 設立年月日 : 平成29年1月25日 (設立登記日)
 - 資本金 : 1億9,304万円 (国からの出資額)
 - 本部 〒108-0075 東京都港区海岸3-9-15 LOOP X 3階
 電話番号 : 03-6712-1523 (代表)
 ホームページ : <https://www.otit.go.jp/>
 - 役員
 - 理事長 大谷 晃大
 - 理事 村松 達也
 - 近江 愛子
 - 高澤 滝夫
 - 監事 松田 誠太
 - 石田 恵美 (非常勤)
- ※令和5年7月1日時点

4 事業実績

技能実習生数 (令和4年末)
 : 324,940人
 監理団体数 (令和4年度末)
 : 3,632
 実習実施者数 (令和3年度末)
 : 61,803

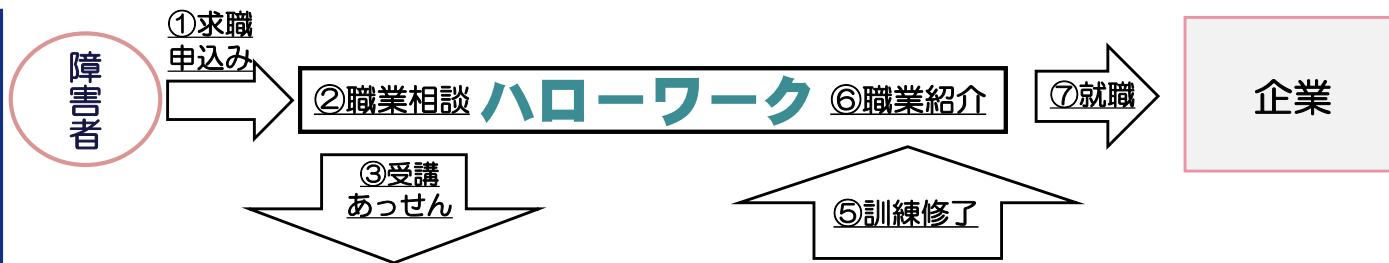
令和6年度当初予算案 16億円 (16億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

求職障害者等に対し、当該障害者の住む身近な地域で障害者の態様や障害程度に配慮した多様な職業訓練機会を確保・提供することで障害者の就職促進を図る。また、障害者職業能力開発校だけでなく、47都道府県にある一般の職業能力開発校においても、精神障害者等に対する職業訓練の実施が課題となっているため、当該訓練校における精神障害者等の受け入れ体制を強化する。

2 委託訓練事業の概要・スキーム



④訓練受講

委託訓練実施機関 (民間団体)

<対象者> 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に規定する障害者
 ・ 障害者手帳を有する者
 ・ 医師の診断書や意見書等により障害を有することが確認できる者

<訓練内容>

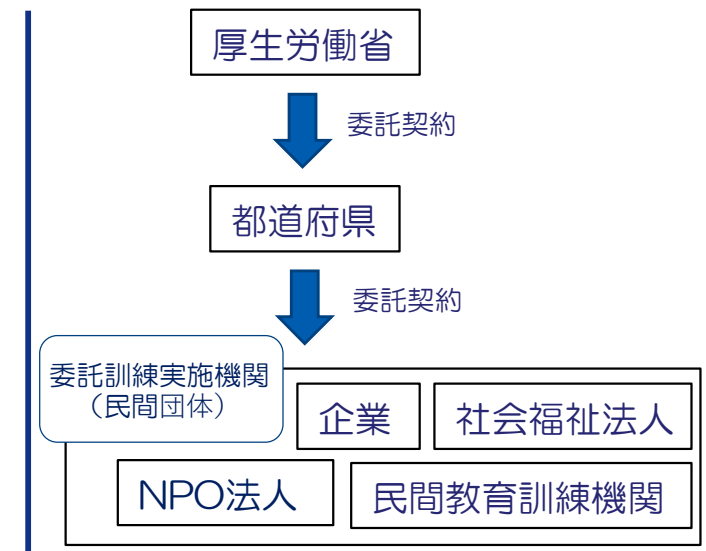
- 訓練期間：原則3月以内・月100時間が標準
- 委託費：原則訓練受講生1人当たり月6万円又は9万円が上限
 在職者訓練（指導員派遣）に係る旅費を委託費に上乗せ【新規】

<訓練コース>

- ① 知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得） ※障害者向けデュアルシステムも実施可能
- ② 実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な職業能力の開発・向上）
- ③ e-ラーニングコース（訓練施設へ通所困難者等を対象としてIT技能等の習得）
- ④ 特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象として、在学中から実践的な職業能力の開発・向上）
- ⑤ 在職者訓練コース（雇用継続に資する知識・技能の習得）



3 委託訓練事業の実施主体等



4 訓練以外の事業概要

- 1 障害者職業訓練コーディネーターの配置
- 2 障害者職業訓練コーチの配置
- 3 実践能力習得コース等開拓支援事業
- 4 精神保健福祉士等外部専門家及び手話通訳の活用
- 5 職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受け入れ体制等の強化
精神保健福祉士の配置

就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援

令和6年度当初予算案 4.3億円 (4.3億円) ※()内は前年度当初予算額

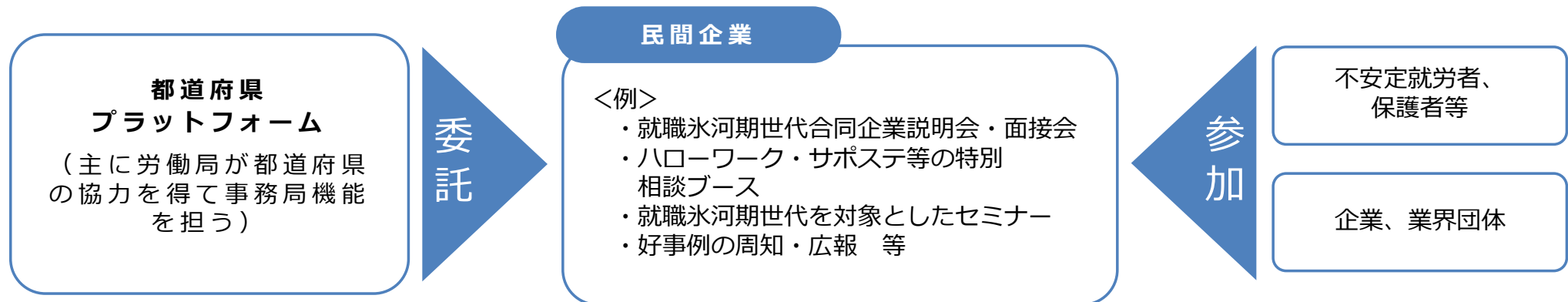
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方々がいる。
- 就職氷河期世代の方々の活躍の場を広げていくためには、地方公共団体や労使を含めて官民一体となって、各地域の実情を踏まえた取組を推進することが必要であり、都道府県ごとに設置する就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの取組の一環として、各地域において、都道府県をはじめとする各界の参画を得て企業説明会等を行い、就職氷河期世代の積極採用や正社員化等の支援、行政支援策等の周知等に取り組むとともに、好事例の発信を行う。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

就職氷河期世代の方々の活躍の促進を図るためには、各地域においても、行政、経済団体、業界団体等各界一体となつての取組を進めることが重要であることから、企業説明会等を通じた各種支援を実施。



令和6年度当初予算案 46億円 (48億円) ※()内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 38百万円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	7/10		3/10

1 事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）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、地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

2 事業概要等

実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和5年度177か所（全都道府県に設置）。

支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、**個別の支援計画を作成。**
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、**利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラム**を実施。
- **オンラインによる個別相談等も可能。**
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が**学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援**を実施（学校と連携した支援）。
- OJTとOFF-JTを組み合わせた**職場体験プログラム**を実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- **合宿形式を含めた集中訓練プログラム**を実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナーの習得などを集中的に支援。
- 就職後、**職場への定着・ステップアップ**に向けた**フォローアップ相談**を実施。
- **地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し、連携（必要に応じて相互にリファー）。**



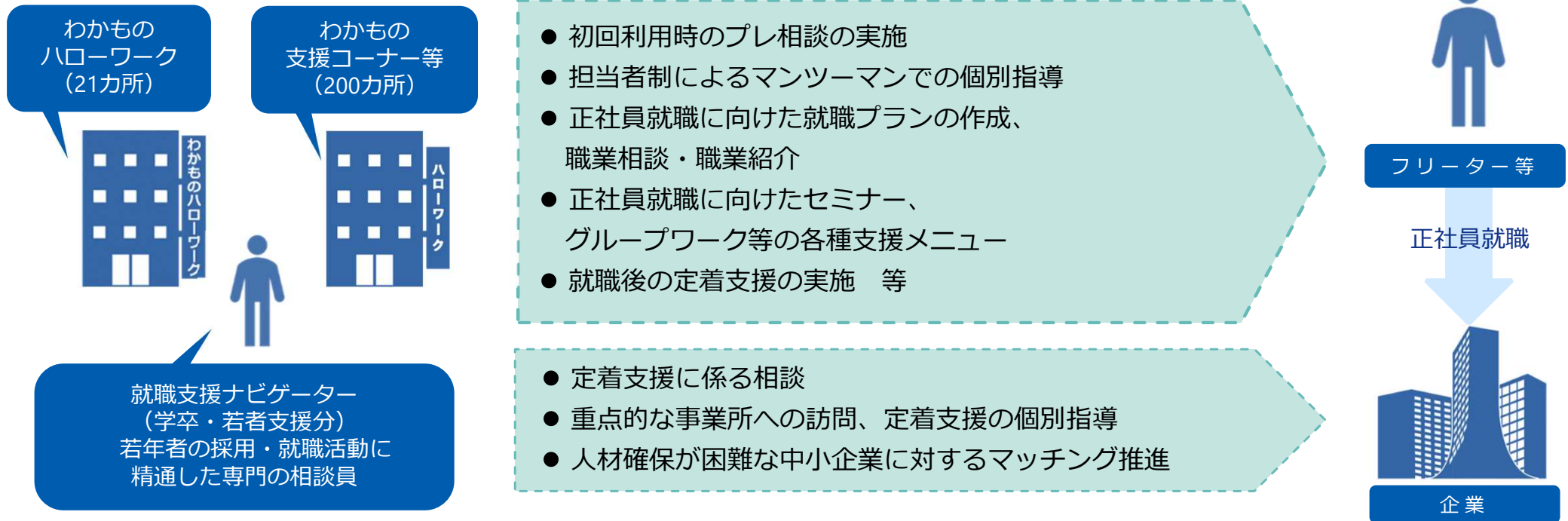
令和6年度当初予算案 24億円 (24億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- フリーターは減少傾向にあるものの依然として全国で約132万人（令和4年）存在している。フリーターは収入やキャリア形成、社会保障など様々の面で課題があり、フリーターの長期化は経済社会全体にも影響を及ぼしかねない。
- また、正社員として就職したが早期に離職する等、不本意な非正規雇用を続ける若年者も一定程度存在している。
- そのため、正社員就職を希望するおおむね35歳未満の求職者であって、フリーターを始めとした臨時的・短期的な就業や失業状態を繰り返す等不安定就労の期間が長い方や、非正規雇用の就業経験が多い方、正社員就職後短期間で離職した方などについて、「わかものハローワーク」等を拠点とした支援を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



令和4年度実績：ハローワークにおけるフリーター等の正社員化数 10.4万人

令和6年度当初予算案 87億円 (86億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	9/10		1/10

1 事業の目的

- 令和5年3月卒の新規学卒者等の就職率は概ねコロナ禍前の水準まで改善しているが、一方で、中小企業における若年者の人材確保難や早期離職問題も顕在化しているほか、家庭・経済環境の問題や心身の不調といった深刻な課題を抱えた学生も一定数存在している。
- このような中で、就職に困難な課題を抱える新規学卒者等の状況に即した的確な対策を重点的に講じることにより、新規学卒者等の安定就職と企業の人材確保を強力に推進する。

2 事業の概要・スキーム

新卒応援ハローワーク (55箇所)

就職支援ナビゲーター (1,267人)



一般支援
(1,176人)

- ・就職活動に不安を抱える学生等への支援
- ・早期離職のリスクを抱えた学生等への支援
- ・企業に対するマッチング支援
- ・事業者及び労働者に対する就職後の定着支援

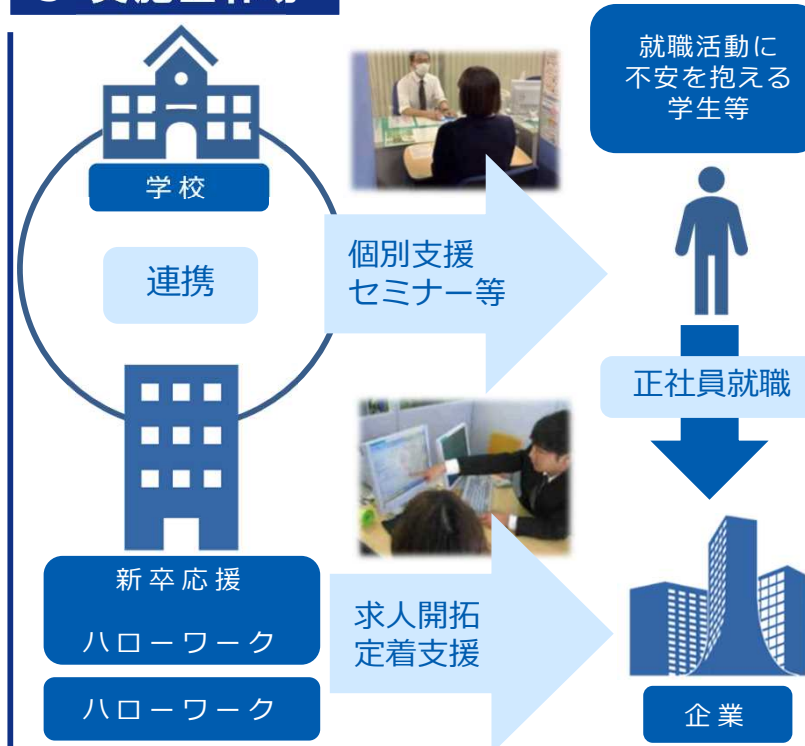
連携支援
(91人)

- ・コミュニケーションに課題を抱える等、就職活動に特に支援を要する学生等への支援

- 担当者制によるきめ細かな個別支援、面接指導の実施等
- 学校担当者制による出張相談・セミナーなど大学等と連携した支援
- 新卒者等向けの求人開拓の積極的な実施 など

令和4年度実績：就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数 16.1万人

3 実施主体等



令和6年度当初予算案 24億円 (25億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

○ 技能検定制度については、個人の能力開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、計画的なキャリア形成、人材の確保・育成を図る上で重要な役割を果たしてきている。技能検定の実施主体である、都道府県職業能力開発協会、中央職業能力開発協会、指定試験機関に対して、技能検定の運営に要する経費等を補助する必要があることから、それぞれに対して補助を行う。

2 事業の概要・スキーム

- (1) 技能向上対策費補助金（都道府県職業能力開発協会費）
 - ・ 都道府県職業能力開発協会における技能検定、職業振興訓練の各事業費及び管理費（人件費を含む）並びに都道府県の技能検定実施事務費に対する補助
【補助率：補助対象経費に対して、国負担1/4（最大で県と同額）、県負担1/4、県協会負担2/4】
- (2) 技能向上対策費補助金（中央職業能力開発協会費）
 - ・ **技能実習制度の見直しに伴う技能検定試験問題の見直し等**
 - ・ 中央職業能力開発協会の運営に要する経費等の一部に対する補助
【補助率：補助対象経費に対して1/2】
- (3) 技能向上対策費補助金（指定試験機関費）
 - ・ **若年者を対象とした入職促進関係経費**

若年者入職促進措置（仮称）

- 現行の若年減免措置を廃止し、若年者の入職促進の観点から、エントリー級である技能検定3級の若年受検者を対象に、実技試験の受検手数料の一部を支援
 <対象>
 - ・ 「ものづくり分野」技能検定の3級の実技試験
 - ・ 23歳未満の受検者
 <支援額の上限>
 - ・ 実技試験の標準手数料の1/2（在校生は1/4）

技能実習制度の見直しに伴う技能検定制度の再構築

- 新制度において外国人労働者向けに実施される技能検定について、
- ①作業内容等に適合した新たな試験基準・試験問題の在り方の検討
 - ②実態を踏まえた検定職種・分野の在り方の検討

※ 試験基準、検定職種・分野の在り方については厚生労働省が、
試験問題の在り方については中央職業能力開発協会が、それぞれ検討

各種技能競技大会等の推進

令和6年度当初予算案 21億円（16億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

若者のものづくり、技能離れが見られ、我が国の競争力の源泉である優れた技能の維持・継承が課題となっており、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、技能労働者の地位の向上を図り、技能尊重の気風を国民とりわけ若者に広く浸透させていくことが必要であるから、各種技能競技大会等の実施を通じて、若者にもものづくり分野の魅力をアピールし、ものづくり人材の育成・確保、職場定着を図ることとする。

2 事業の概要

- (1) 若年者ものづくり競技大会の実施
ものづくり産業に就職するために技能を習得中の原則20歳以下の者等を対象に、技能習得レベルを競う（15職種）。
- (2) 技能五輪全国大会の実施
技能検定2級相当以上の技能を有する原則23歳以下の青年技能者を対象に技能レベルの日本一を競う（41職種）。
- (3) 技能五輪国際大会出場選手等に対する強化訓練等の実施
強化訓練への支援、競技力向上のための海外派遣への支援等
- (4) 技能五輪国際大会への選手派遣
原則22歳以下の青年技能者を対象に、技能競技を通じて技能水準の向上等を目的とする世界レベルの大会に日本人選手を派遣する。
- (5) 技能五輪国際大会の招致
2028年技能五輪国際大会を日本に招致することとし、これに向けた具体的な検討を開始する。
- (6) 各種技能競技大会等に係る周知広報
Web・SNSによる情報発信、併催イベントの開催等

3 今後のスケジュール

年度	2023 (5年度)	2024 (6年度)	2025 (7年度)	2026 (8年度)	2027 (9年度)	2028 (10年度)
開催国		第47回 フランス(リヨン)		第48回 中国(上海)		第49回 未定
イベント	9月28日 総会 招致表明 11月10日 立候補国募集開始 12月8日 立候補国募集締切 3月上旬 WSISの検証訪問	6月 提案書の提出締切 9月 開催地決定				開催
	検討委員会の開催 ・事業計画の策定 ・プレゼン資料の作成		・開催にむけた準備			

令和6年度当初予算案 24億円 (22億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 熟練技能者の引退に伴い、我が国競争力の源泉である優れた技能の継承・発展が大きな課題となっている。また、若年者のものづくり離れ・技能離れが見られる中で、技能者の地位の向上を図るとともに、若年者が進んで技能者を目指す環境を整備し、ものづくり人材を確保し育成につなげていくためには、優れた技能によるものづくりの魅力を広く発信することが必要である。

2 事業の概要

○ 若年技能者人材育成支援等事業

(1) 「厚生労働省ものづくりマイスター」派遣による実技指導の実施

- ① 中小企業・工業高校等に派遣し、若年技能者等の技能向上を図る。
- ② 将来のものづくりを支え得る小中学生等にその魅力を伝える。
- ③ 人材育成を計画的に実施する中小企業に対する支援を実施【拡充】
 - ・ 計画的・段階的な人材育成、技能伝承を行う中小企業等支援
 - ・ 技能五輪国際大会に向けた中小企業等の技能向上の取組を支援

(2) 地域における技能振興事業の実施

- ① 技能五輪全国大会予選会の開催
- ② 技能五輪本選や若年者ものづくり競技大会の参加支援 (中小企業対象)

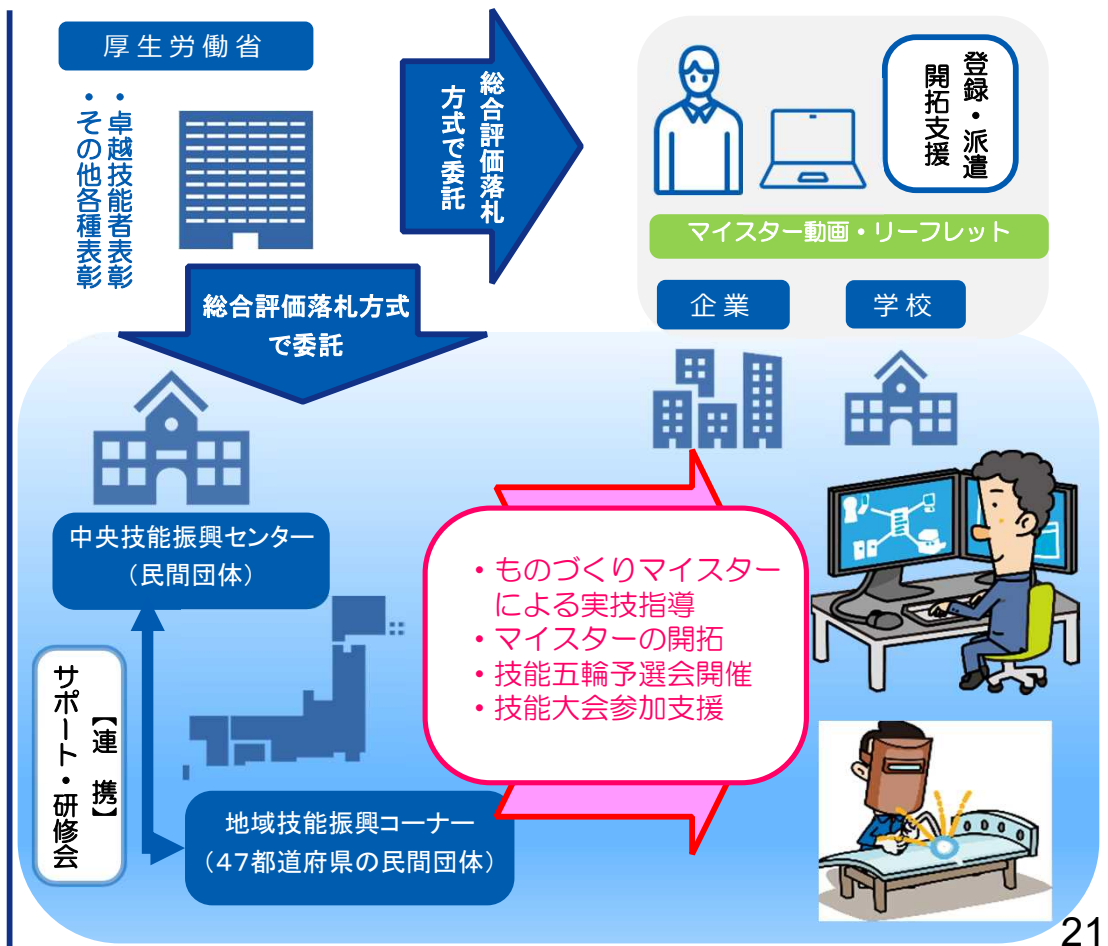
(3) マイスター登録促進・派遣先開拓等の充実

企業等支援充実に係るマイスター登録・派遣先開拓のツール開発等

(4) 各種表彰の実施 (技能尊重機運の醸成)

- ① 卓越した技能者 (現代の名工) の表彰
- ② 職業能力開発関係大臣表彰

3 事業スキーム・実施主体等



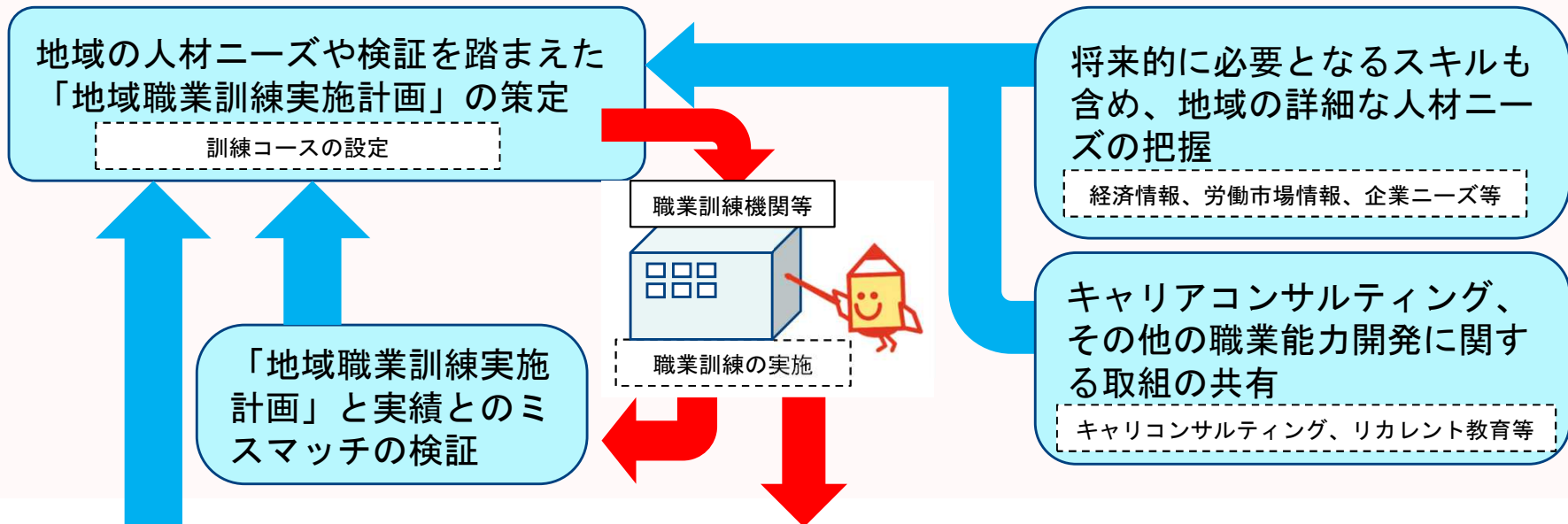
国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

- 【構成員】 ①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村 主催
- ④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）
- ⑤労働者団体 ⑥事業主団体
- ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体） ⑧学識経験者
- ⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

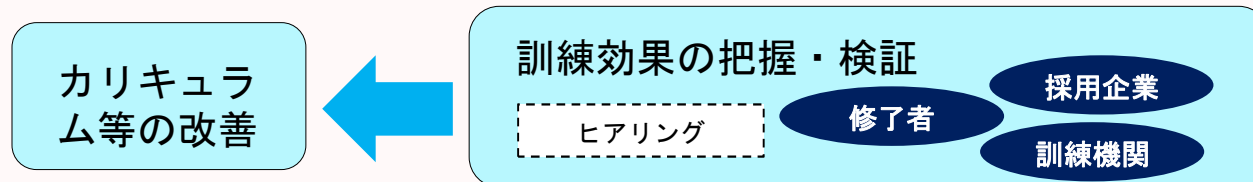
①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施



②訓練効果の把握・検証（協議会の下でのワーキンググループで実施）

⇒ 個別コースの質の向上を促進



地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置

○ 地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に要する経費に対して令和5年度より特別交付税措置(措置率0.5)を講ずる。

【対象事業】 地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、

①経営者等の意識改革・理解促進、②リスクリングの推進サポート等、③従業員の理解促進・リスクリング支援

※ 地域職業訓練実施計画(職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画)に位置付けられる地方単独事業を対象

【事業期間】 令和8年度まで(「人への投資」パッケージの終了年度と同様)

地方(対象事業例)

①経営者等の意識改革・理解促進

- 経営者向けセミナー開催
- 産学官のリスクリング協議会の設置・運営
- 経済団体等のリスクリング支援に関する理解促進

等

②リスクリングの推進サポート等

- 専門家・アドバイザー派遣による企業のリスクリング計画策定支援
- 相談窓口によるワンストップ支援
- 地域の支援人材不足解消のためのリスクリング推進人材育成

等

③従業員の理解促進・リスクリング支援

- 従業員向けセミナー開催
- 従業員向け短期講座開催
- 資格試験経費助成

等

国

リスクリングに関する支援

- 人材開発支援助成金
- 教育訓練給付制度
- 公的職業訓練

等

リスクリングの推進

(参考) 地域職業能力開発促進協議会

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証、その他の職業能力の開発・向上の促進のための関係機関の取組の協議等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

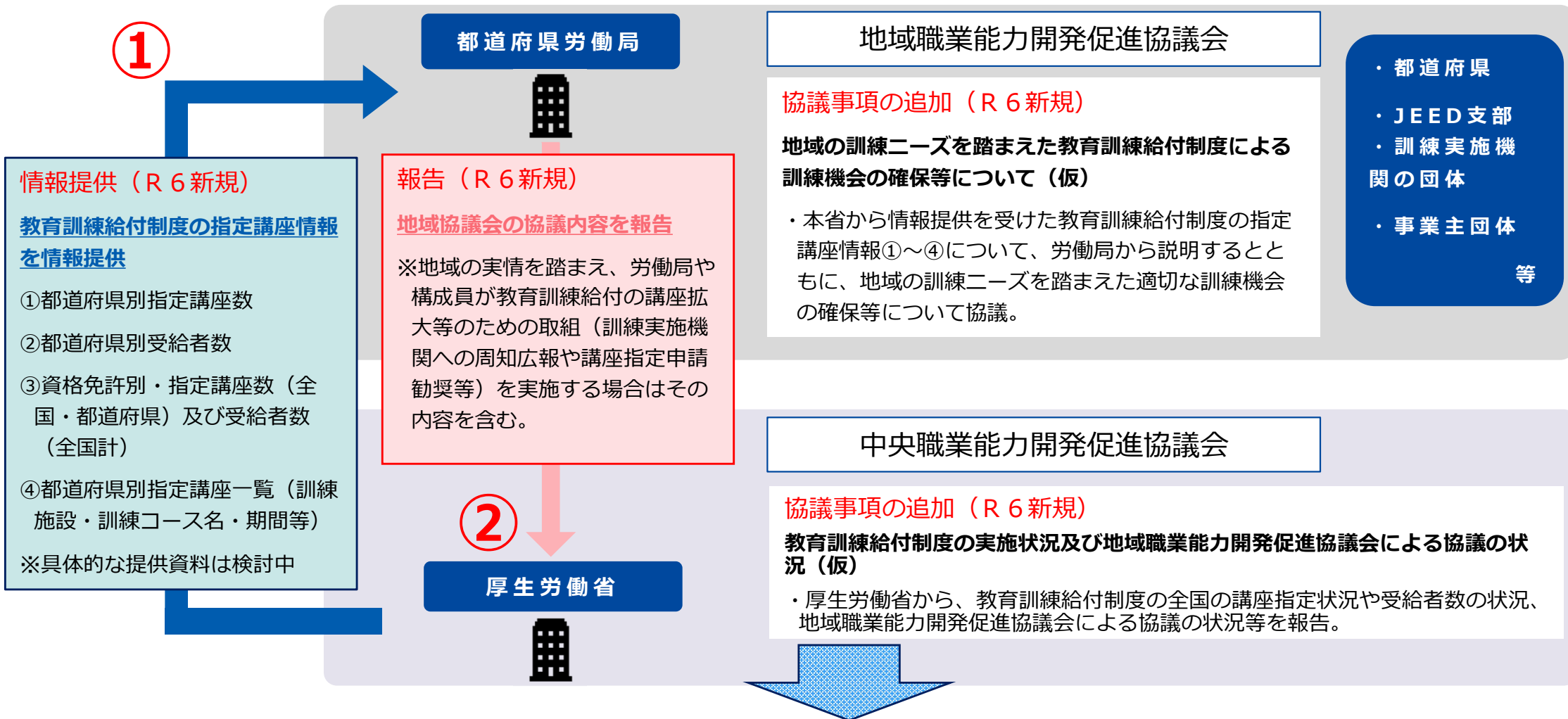
- ①都道府県労働局
- ②都道府県
- ③公共職業能力開発施設を設置する市町村
- ④職業訓練・教育訓練実施機関(専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等)
- ⑤労働者団体
- ⑥事業主団体
- ⑦職業紹介事業者(団体)又は特定募集情報等提供事業者(団体)
- ⑧学識経験者
- ⑨その他協議会が必要と認める者(例:デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等)

・・・主催

※市町村においても、都道府県を通じて対象事業を地域職業訓練実施計画に位置づけることや、地域職業能力開発促進協議会に参加することが可能。

教育訓練給付制度における地域ニーズを踏まえた指定講座の拡大について

- リ・スキリングによる能力向上支援を推進するため、地域職業能力開発促進協議会を活用して教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。



- 地域職業能力開発促進協議会や中央職業能力開発促進協議会の議論を踏まえ、訓練ニーズの高い分野や、地域の教育資源が十分に活用されていない分野等の業界団体や訓練実施機関に対して、**厚生労働省から教育訓練給付制度の周知広報や講座指定申請勧奨などを実施。**

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議の開催について

技能実習制度・特定技能制度の検討条項

○技能実習制度

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（平成28年法律第89号）附則
（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（施行日：平成29年（2017年）11月1日） ⇒ 令和4年（2022年）11月1日目途

○特定技能制度

出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）附則
（検討）

第十八条

2 政府は、この法律の施行後二年を経過した場合において、新入管法別表第一の二の表の特定技能の在留資格に係る制度の在り方（地方公共団体の関与の在り方、同表の特定技能の項の下欄第一号又は第二号の技能を有するかどうかの判定の方法の在り方及び同表の技能実習の在留資格に係る制度との関係を含む。）について、関係地方公共団体、関係事業者、地域住民その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（施行日：平成31年（2019年）4月1日） ⇒ 令和3年（2021年）4月1日経過



有識者会議の開催

上記2つの法律の附則に基づき、技能実習制度及び特定技能制度の検討が求められていることから、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下、両制度の施行状況を検証し、課題を洗い出した上、外国人材を適正に受け入れる方策を検討し、同関係閣僚会議に対して意見を述べることを目的として、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」を開催する。

（令和4年11月22日関係閣僚会議決定）

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議の開催スケジュール

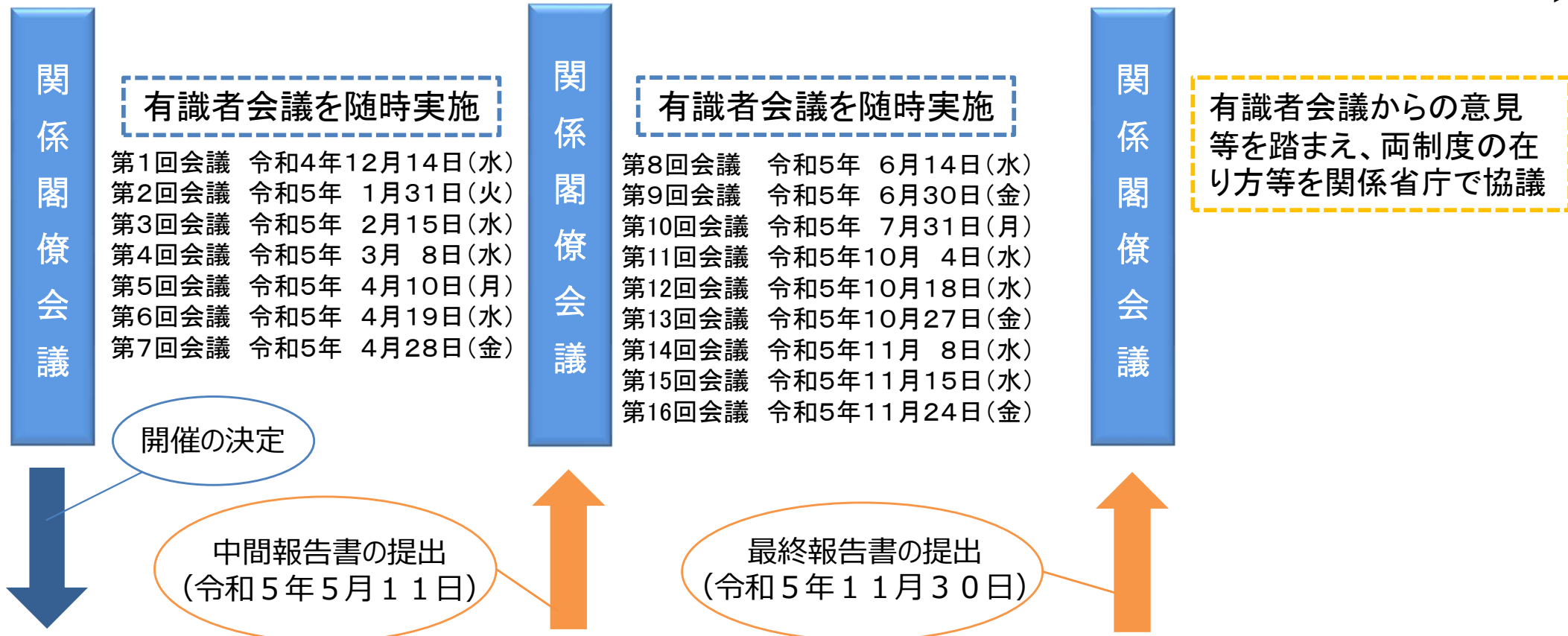
令和4年

令和5年

1月22日

6月9日

秋頃



有識者会議を随時実施

- 第1回会議 令和4年12月14日(水)
- 第2回会議 令和5年 1月31日(火)
- 第3回会議 令和5年 2月15日(水)
- 第4回会議 令和5年 3月 8日(水)
- 第5回会議 令和5年 4月10日(月)
- 第6回会議 令和5年 4月19日(水)
- 第7回会議 令和5年 4月28日(金)

有識者会議を随時実施

- 第8回会議 令和5年 6月14日(水)
- 第9回会議 令和5年 6月30日(金)
- 第10回会議 令和5年 7月31日(月)
- 第11回会議 令和5年10月 4日(水)
- 第12回会議 令和5年10月18日(水)
- 第13回会議 令和5年10月27日(金)
- 第14回会議 令和5年11月 8日(水)
- 第15回会議 令和5年11月15日(水)
- 第16回会議 令和5年11月24日(金)

有識者会議からの意見等を踏まえ、両制度の在り方等を関係省庁で協議

開催の決定

中間報告書の提出
(令和5年5月11日)

最終報告書の提出
(令和5年11月30日)

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議

① 見直しに当たっての基本的な考え方

見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点に重点を置いて見直しを行う。

外国人の人権保護

外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

外国人のキャリアアップ

外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

安全安心・共生社会

全ての人が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとする

見直しの四つの方向性

- 1 技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること
- 2 外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること
- 3 人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること
- 4 日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組により、共生社会の実現を目指すこと

留意事項

- 1 現行制度の利用者等への配慮
見直しにより、現行の技能実習制度及び特定技能制度の利用者に無用な混乱や問題が生じないように、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないように、きめ細かな配慮をすること
- 2 地方や中小零細企業への配慮
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

② 提言

1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等

- 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
- 基本的に3年間の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
- 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。
※現行の企業単独型技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、趣旨・目的を異にするものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。
※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時まで)に試験を義務付け。
- 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。

3 受入れ見込数の設定等の在り方

- 特定技能制度の考え方と同様、新たな制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。
- 新たな制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

4 新たな制度における転籍の在り方

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
 - 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(同一機関での就労が1年超/技能検定試験基礎級等・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格/転籍先機関の適正性(転籍者数等))を設け、同一業務区分に限る。
- 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補填が受けられるよう措置を講じる。
- 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新たな制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

5 監理・支援・保護の在り方

- 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- 監理団体の許可要件等厳格化。
 - 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限/外部監視の強化による独立性・中立性確保。
 - 職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件厳格化。
- 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。
※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。

6 特定技能制度の適正化方策

- 新たな制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ①技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ②日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格
※当分の間は相当講習受講も可
- 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化/支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
- 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

7 国・自治体の役割

- 地方入管、新たな機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整等、制度運用の中心的役割。
- 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

8 送出機関及び送出しの在り方

- 二国間取決め(MOC)により送出機関の取締りを強化。
- 送出機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。
- 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

9 日本語能力の向上方策

- 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
 - 就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講
特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可
特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)合格
※各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(4、6に同じ)。
- 日本語教育支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

10 その他(新たな制度に向けて)

- 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。
- 現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討。
- 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。
- 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。

技能実習法に係る地域協議会について

1. 目的

地域協議会は、技能実習生を受け入れている地域ごとに抱えている課題等が異なる中で、各地域の関係行政機関等が相互の連携を図り、地域レベルで情報共有等を図る仕組みを構築する。

2. 地域協議会で取り組む事項

- ① 技能実習制度の適正化に向けた、地域での課題の共有、当該年度に重点的に取り組む事項(取組方針※)の協議
- ② 技能実習制度の現状を踏まえた、制度運用上の留意点などの把握及び協議
- ③ 技能実習制度の適正化に向けた、業所管省庁の地方支分部局、都道府県等との連携の確保及び強化

※ 当該年度の全国での取組方針は毎年5月頃に開催する中央協議会(各省庁本省部局等を構成員とする協議会、非公開)で策定(令和5年5月26日、オンライン開催)

3. 地域協議会の開催頻度等

全国8ブロック単位(※)で、毎年6月頃に開催する。

※ 開催地:北海道、宮城、東京、愛知、大阪、広島、香川、福岡

4. 地域協議会の構成員及び事務局

構成員:労働局(監督課長、訓練課長等)、地方入管局、地方農政局、地方経産局、地方整備局、地方運輸局、都道府県(商工・労働担当部局、警察本部)、外国人技能実習機構

事務局:開催地の労働局

人材開発統括官 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
人材開発統括官における令和6年度予算案の概要について(P1~19)	人材開発総務担当参事官室	予算係	犬塚、小野寺、深澤	5915
地域職業能力開発促進協議会の運営について(P20~22)	訓練企画室	計画指導係	高木、住谷、石本	5393
外国人技能実習制度について(P23~27)	海外人材育成担当参事官室	企画調整係	長岡、石川	5952