

○厚生労働省告示第百六十五号

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（平成二十九年厚生労働省告示第百三十六号）の一部を次の表のように改正し、平成三十年四月一日から適用する。

平成三十年三月三十日

厚生労働大臣 加藤 勝信

(傍線部分は改正部分)

| 改正後   | 改正前  |
|---|--|
| <p>第一 総則<br/>一 (略)</p> <p>二 計画期間<br/>計画期間は、平成三十年四月一日から平成三十一年三月三十一日までとする。</p> <p>三 (略)</p> <p>第二 労働市場の動向と課題等<br/>一 労働市場の動向と課題<br/>労働市場の状況をみると、最近の雇用情勢は、着実に改善が進んでいるものの、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処遇改善、長時間労働の是正、安全で健康に働くことができる職場づくり、柔軟な働き方がしやすい環境整備、賃金引き上げのための支援、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転換・再就職支援、人材育成の強化・人材確保対策・地方創生の推進などにより、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。</p> <p>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。</p> <p>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、平成二十八年で百五十五万人と三年連続で減少している一方、フリーターと同属性の三十五〜四十四歳の層は六十万人と高止まりの状態となっている。また、ニートである若年者もいまだ多い状況と</p> | <p>第一 総則<br/>一 (略)</p> <p>二 計画期間<br/>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。</p> <p>三 (略)</p> <p>第二 労働市場の動向と課題等<br/>一 労働市場の動向と課題<br/>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p> |

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

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、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）により、平成二十八年四月からは事業主に対して、雇用の分野における障害を理由とした差別的取扱いが禁止され、また、障害者が職場で働くに当たっての障害を改善するための合理的配慮の提供が義務付けられるとともに、平成三十年度から精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加え、法定雇用率が〇・二パーセント引き上げられること等を背景として、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 平成二十九年度における公的職業訓練をめぐる状況

平成二十九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二十九年十一月末現在で百五十四万五千七百三十八人であった。そうした中、平成二十九年度の公的職業訓練の受講者数は、

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二百二十三号）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、平成二十九年十一月末現在で八万九千九百九十二人であり、求職者支援訓練については、同月末現在で一万八千百十三人であった。

また、平成二十九年年度の就職率は、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。）が八十五・八パーセント、委託訓練が七十二・七パーセント、求職者支援訓練の基礎コースが五十九・一パーセント、実践コースが六十六・三パーセントであった。

注 求職者支援訓練については、平成二十六年四月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

注 施設内訓練は平成二十九年八月末までの、委託訓練は同年七月末までの、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは同年四月末までの訓練修了者等の訓練修了後三箇月の就職率である。

さらに、在職者訓練の受講者数は、平成二十九年十一月末現在で五万三千三百四十二人であり、学卒者訓練については、同年十月末現在で五千六百九十人であった。

### 第三 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする公的職業訓練については、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価制度、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

#### 一 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

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、同月末現在で二万五千五百九十五人であった。

また、平成二十八年年度の就職率は、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。

注 求職者支援訓練については、平成二十六年四月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

注 施設内訓練は平成二十八年八月末までの、委託訓練は同年七月末までの、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは同年四月末までの訓練修了者等の訓練修了後三箇月の就職率である。

さらに、在職者訓練の受講者数は、平成二十八年十一月末現在で四万八千九百五十四人であり、学卒者訓練については、同年四月末現在で五千六百五十五人であった。

### 第三 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする公的職業訓練については、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価制度、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

#### 一 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、十六万三千九百四十二人とする。

離職者訓練の対象者数のうち、二万五千人については、施設内訓練として実施するものとする。施設内訓練のうち、二千五百人については、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、十三万八千九百四十二人については、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、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信分野等において充実に努めるものとし、その対象者数のうち、一万一千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、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で八十パーセント、委託訓練で七十五パーセントを目指す。

(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能開法第十六条第一項又は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。）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ものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する

また、雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等の

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、十五万五千五百一十一人とする。

離職者訓練の対象者数のうち、二万五千五百人については、施設内訓練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、十二万九千六百五十一人については、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、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信分野等において充実に努めるものとし、その対象者数のうち、一万一千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、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で八十パーセント、委託訓練で七十五パーセントを目指す。

(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能開法第十六条第一項又は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。）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ものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する

また、雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等の

ひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人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ものとする。出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。あわせて、多様な民間教育訓練機関等を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し、早期就職を支援する。さらに、これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者を対象として、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースを推進し、正社員就職に導くことができる充実した訓練を実施するものとする。

また、第四次産業革命による産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、これから社会人として標準的に習得を求められる基礎的なITリテラシーを習得する訓練を新設する。

(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、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、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ほか、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアアコンサルティング（能開法第二条第五項のキャリアアコンサルティングをいう。以下同じ。）、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

また、安定的な雇用への円滑な移行を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要とされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

ひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人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ものとする。出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。あわせて、多様な民間教育訓練機関等を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し、早期就職を支援する。さらに、これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者を対象として、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースを新設・拡充し、正社員就職に導くことができる充実した訓練を実施するものとする。

(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、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、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ほか、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアアコンサルティング（能開法第二条第五項のキャリアアコンサルティングをいう。以下同じ。）、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、安定的な雇用への円滑な移行を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要とされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

さらに、訓練修了前から就職までの一貫した支援のため、都道府県労働局と都道府県等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前から公共職業安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

## 二 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

### (1) 対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、六万二千人とする。

### (2) 在職者訓練の内容

在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施するものとする。また、能開法第十五条の七第一項第四号に規定する職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネート等や基礎的なＩＴリテラシーを習得するための事業主支援等を行い、民間人材等を活用した在職者訓練を拡充することにより、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成を支援する。

### (3) (略)

## 三 (略)

## 四 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

### (1) 対象者数及び就職率に係る目標

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

## 二 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

### (1) 対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、五万九千人とする。

### (2) 在職者訓練の内容

在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施するものとする。さらに、民間人材等を活用した在職者訓練を拡充するとともに、全国の能開法第十五条の七第一項第四号に基づく職業能力開発促進センター等に生産性向上人材育成支援センターを設置して、在職者訓練のコーディネート等を行うことにより、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援する。

### (3) (略)

## 三 (略)

## 四 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

### (1) 対象者数及び就職率に係る目標



計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、六千九百八十人とする。

障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、二千九百八十人については、施設内訓練として、四千人については、委託訓練として実施するものとする。

また、就職率は施設内訓練で七十パーセント、委託訓練で五十五パーセントを目指す。

(2) 障害者等に対する公共職業訓練の内容

障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進するものとする。

なお、平成三十年年度から、都道府県が能開法第十六条第一項の規定に基づき設置する職業能力開発校において、精神障害者を対象とした職業訓練をモデル的に一部で実施し、精神障害者を受け入れるための体制整備を図ることとする。

また、民間企業等に対して委託する障害者委託訓練では、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの定員の重点化を踏まえて、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、特に法定雇用率が未達成である企業や、障害者の雇用の経験の乏しい企業等を開拓する。さらに、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、非正規雇用労働者自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機

計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、八千五百十人とする。

障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、二千九百八十人については、施設内訓練として、五千五百三十人については、委託訓練として実施するものとする。

また、就職率は施設内訓練で六十五パーセント、委託訓練で五十五パーセントを目指す。

(2) 障害者等に対する公共職業訓練の内容

障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進するものとする。

また、民間企業等に対して委託する障害者委託訓練では、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの定員の重点化を踏まえて、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、特に法定雇用率が未達成である企業や、障害者の雇用の経験の乏しい企業等を開拓する。さらに、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて就職支援を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、非正規雇用労働者自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機

能が果たせるよう、三万六千四百七人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模六万三千八百七十人を上限とする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで五十五パーセント、実践コースで六十パーセントを目指す。

(2) (略)

第四 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一 関係機関との連携

公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、公的職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。

このため、平成三十年度においても、地域訓練協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。

地域訓練協議会においては、必要に応じ、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容の検討を行うワーキングチームを開催する。

また、公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するに当たっては、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体、労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用し、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。

さらに、公共職業能力開発施設は、都道府県労働局及び公共職業安定所と連携し、公共職業訓練の受講者の就職支援を実施するものとする。

二 (略)

能が果たせるよう、三万九千六百五十四人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模六万三千九百五十人を上限とする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで五十五パーセント、実践コースで六十パーセントを目指す。

(2) (略)

第四 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一 関係機関との連携

公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、公的職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。

このため、平成二十九年においても、地域訓練協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。

地域訓練協議会においては、必要に応じ、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容の検討を行うワーキングチームを開催する。

また、公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するに当たっては、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体、労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用し、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。

さらに、公共職業能力開発施設は、都道府県労働局及び公共職業安定所と連携し、公共職業訓練の受講者の就職支援を実施するものとする。

二 (略)