

全国厚生労働関係部局長会議

令和7年1月

厚生労働省人材開発統括官

～配付資料～

- ・人材開発統括官における令和7年度予算案の概要について…… P.2
- ・人材開発統括官から都道府県の皆様方に特に御願いたい事項について
 - ・地域職業能力開発促進協議会について……………P.23
 - ・就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援……………P.25
 - ・外国人技能実習制度について……………P.26

令和7年度予算案総括表

区 分	令和6年度 当初予算額 千円	令和7年度 当初予算案 千円	対前年度 比較増減額 千円	前年比 %
<u>一 般 会 計</u>	12,214,135	12,160,596	▲ 53,539	100
(うち義務的経費)	7,561,208	7,554,572	▲ 6,636	100
(うち裁量の経費)	4,652,927	4,606,024	▲ 46,903	99
<u>労働保険特別会計</u>	225,107,216	220,878,739	▲ 4,228,477	98
(労 災 勘 定)	2,041,640	2,164,056	122,416	106
(雇 用 勘 定)	223,065,576	218,714,683	▲ 4,350,893	98
<u>合 計</u>	237,321,351	233,039,335	▲ 4,282,016	98.2

1. 持続的・構造的な賃上げの実現 4. 中高年齢層へ向けた支援

スキルの向上支援・スキルを正當に評価する仕組みの構築

人材開発支援助成金の賃金助成額引き上げ

⇒5%程度の引き上げ

960円→1,000円(480円→500円※)、760円→800円(380円→400円※)

※中小企業以外の場合

中高年世代活躍応援プロジェクト

中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾

2. デジタル人材育成

公共職業訓練のデジタル分野コースに係る委託費を引き続き上乗せ

訓練コースの質確保のため委託費単価引き上げ

5. 若者の所得向上

雇用情勢が改善する中で、ひきこもりや就労に課題を抱える

若年者への対応(サポステ等)を重点的に強化

3. 育成就労制度の施行準備

人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度の創設等を行う

改正法が6月に成立・公布(公布後3年以内施行)

外国人育成就労機構に改組される外国人技能実習機構の

システム体制の強化等

6. 2028年技能五輪国際大会招致

令和6年9月9日のWSI総会にて日本招致が決定

1. 持続的・構造的な賃上げの実現 4. 中高年齢層へ向けた支援

スキルの向上支援・スキルを正當に評価する仕組みの構築

人材開発支援助成金の賃金助成額引き上げ

⇒5%程度の引き上げ

960円→1,000円(480円→500円※)、760円→800円(380円→400円※)

※中小企業以外の場合

中高年世代活躍応援プロジェクト

中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾

2. デジタル人材育成

公共職業訓練のデジタル分野コースに係る委託費を引き続き上乘せ

訓練コースの質確保のため委託費単価引き上げ

5. 若者の所得向上

雇用情勢が改善する中で、ひきこもりや就労に課題を抱える

若年者への対応(サポステ等)を重点的に強化

3. 育成就労制度の施行準備

人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度の創設等を行う

改正法が6月に成立・公布(公布後3年以内施行)

外国人育成就労機構に改組される外国人技能実習機構の

システム体制の強化等

6. 2028年技能五輪国際大会招致

令和6年9月9日のWSI総会にて日本招致が決定

現場人材のスキル評価の推進を通じた「スキル向上を処遇に結び付けていく仕組み」の整備

- 就業人口の約6割を占める「現場人材」(※)の「持続的・構造的賃上げ」を実現するため、**スキルの向上の支援と向上したスキルを正當に評価する仕組みが必要**。
(※) 生産工程、販売、建設・採掘、輸送・機械運転、運搬・清掃・包装等、調理、接客・給仕、生活衛生、保健医療、介護、保安などの職業
- 現在スキルを公証する仕組みが十分に整っておらず、キャリアラダーが見えにくい産業・職種において、**業所管省庁や業界団体等の協力を得て、職業能力評価制度を整え、「スキル向上を処遇に結び付けていく仕組み」を整備していく**。
- 具体的には、「技能検定」に加え、**3月1日に創設した厚生労働大臣が認定する「団体等検定」制度を活用する**。また、**スキルの向上を支援する施策と一体的に取り組む**。

団体等検定の活用

- 団体等検定の主なターゲットとして考えているのは、人手不足感が強く、賃金水準が相対的に低めで、労働者のスキル向上を処遇に結びつける仕組みも十分存在しない(既存の公的資格(技能検定等)もカバーしていない)業界。
- 各業界においては、団体等検定制度を用いて、**スキルを評価する仕組みを整備**するとともに、それらを**採用や昇任・昇給の目安として活用し、実際の処遇に反映していくことを発信していただくことにより、人材の確保や定着に資することが期待される**。

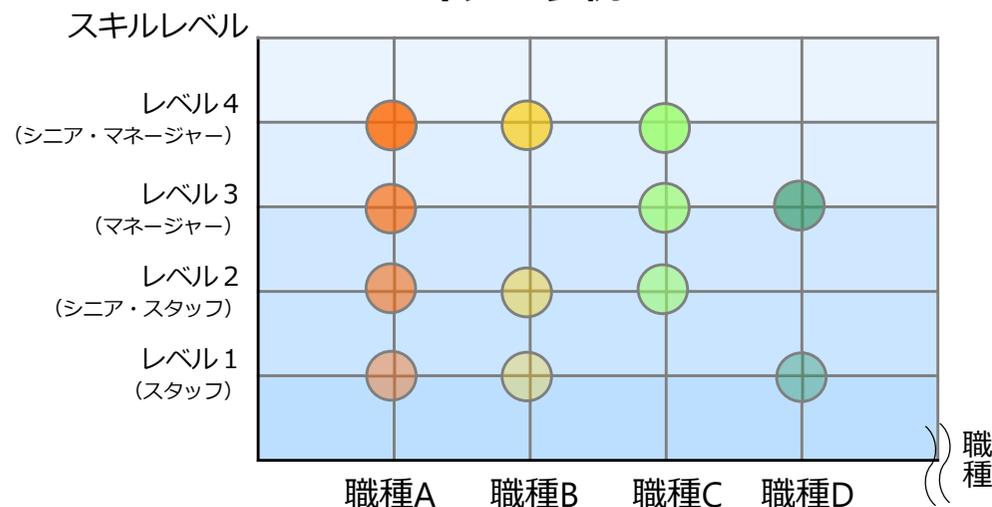
スキル向上を支援する仕組み

- 団体等検定の合格を目標とする講座について、教育訓練給付の講座指定の対象講座に加える。

スキル向上を処遇に結び付けていく仕組み

- こうした個人のスキルを公証する仕組みと、別途職業安定局で取組を進めている労働市場に係る各種情報を可視化するプラットフォームの整備を通じて、労働者が、自ら有するスキル、処遇の向上に必要なスキルや経験を理解し、それらを身につけるための支援やキャリアコンサルタントによる助言を活用して、適切な処遇の確保や円滑な労働移動ができるようになる仕組みの構築を目指していく。

スキル向上を処遇に結び付けていく仕組みイメージ例



※スキル向上が処遇に結び付けていく仕組みの最終的なイメージとして、上記のように各職種毎に処遇向上のために必要なスキルが可視化されることを目指す。

団体等検定の創設支援事業

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

令和7年度当初予算案 17百万円（19百万） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 令和6年3月、社内検定認定制度（当該企業等の雇用労働者のみ受検対象とする職業能力検定）を拡充した団体等検定制度について、外部労働市場に一定の通用力を有する職業能力評価制度として活用促進を行うことで、企業横断的な能力評価の基盤整備、労働者が自らの意思で仕事を選択でき、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を実現する。
- そのため、同制度の認定を受けることを希望する企業・業界団体等に対し、コンサルタントによる支援や出張相談会を行う。

※ 労働移動を進めていくには、…（略）…企業横断的な能力評価の基盤整備、…（略）…等、労働者が自らの意思で仕事を選択でき、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備が重要（労働政策審議会労働政策基本部会報告書（令和5年5月12日））

2 事業の概要・スキーム

【制度概要】

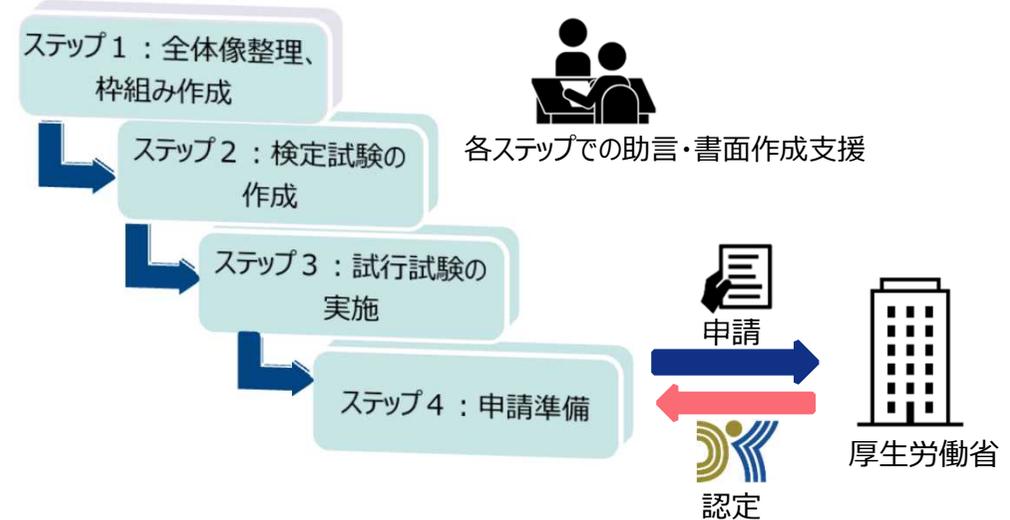
事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定について、一定の基準に適合し技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する。

	技能検定	団体等検定 (令和6年3月新設)	認定社内検定
概要	名称独占の国家資格 (技能士)	要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定 (国家資格ではない)	要件を満たす社内検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定 (国家資格ではない)
実施機関	都道府県又は民間団体が実施	民間団体・個別企業が独自に実施	民間団体・個別企業が独自に実施
対象技能・対象者	・全国的に業界標準が確立された技能 ・一定数の受検者が見込める職種 (概ね年間1000人以上) ・実施機関の雇用労働者以外も対象	・地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象 (検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可) ・実施機関の雇用労働者以外も対象	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・実施機関の雇用労働者のみが対象(団体が実施する場合には会員企業の労働者)
評価方法	・学科試験+実技試験により評価 ・労働者のキャリアラダーとなるよう、原則として複数等級		

【事業概要】

民間団体への委託により、以下の事業を実施する。

① 専門家(職業能力検定認定業務支援コンサルタント)による検定の創設支援



② 団体等検定実施によるメリット、検定の構築方法等について説明する、周知広報を目的とした出張相談会の開催（全国で計4回）



令和7年度当初予算案 52百万円 (-) ※ ()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

- 就業人口の約6割を占める「現場人材」の持続的・構造的賃上げを実現するためには、スキルの向上の支援と向上したスキルを正当に評価する仕組みが必要であり、経済財政運営と改革の基本方針（2024年）においても「幅広い業種(建設、物流、観光等)において、業所管省庁や業界団体の協力を得て、団体等検定の活用を促進する」とされている。
- 現場人材が活躍する分野にスキルを正当に評価する仕組みを広げるため、現状の国家資格・民間資格と処遇との関係を、業界内の労使団体の協力を得て、実態調査やヒアリングを通じて整理・明確化するとともに、必要に応じて技能検定、団体等検定等の創設の検討を進める事業を実施する。
- 令和7年度は厚生労働省職業能力評価基準が一定程度作成されている観光・物流等の分野から2分野選定して実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【主な検討事項等】

- ① 業界内における国家資格・民間資格の把握・整理
- ② 把握した資格と処遇(雇用形態、職務範囲、賃金等)の現状を把握(個別企業のヒアリングやアンケート調査を活用)
- ③ ②で把握した関係を元に、業界内の資格のラダーを作成し、標準的なキャリアラダーを整理
 - ※ 技能検定や、現在先行し実施されている、建設関係のCCUS、IT関係のIPAのように、複数階級による段階的なラダーの整備を想定
- ④ 資格制度を活用した処遇改善に関する取り組み(好事例)

①学識経験者・労使
団体代表からなる検
討会の設置



【令和7年度実施予定候補分野】

- ▶観光
 - ・ホテル業
 - ・添乗サービス業
- ▶物流
 - ・ロジスティック分野
 - ・マテリアル・ハンドリング分野

②ヒアリング・アン
ケート調査により、
業界内の国家・民
間資格と処遇との
関連を調査・整理

③結果のとりまとめ



報告書・好事例集

令和7年度当初予算案 **545億円（645億円）** ※（ ）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 444億円（573億円）

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

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5年度実績：38,190件（支給決定件数）】

見直しの概要

○非正規に係る訓練機会を増加させるため、人材育成訓練の非正規助成率を60%→70%に引き上げる。

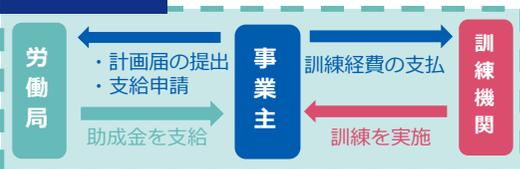
また、正社員化による高率助成を有期実習型訓練に限定し、正社員化を支給要件とし、助成率を75%に引き上げる。

○賃金助成を960円から1,000円、760円から800円、380円から400円、480円から500円に引き上げる。

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:45(30)% 非正規:70%	800(400)円/時・人	-
	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）	45(30)%		最低6か月 20(11)万円/人
		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）（ 正社員化要件 ）	75%		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)%	1,000(500)円/時・人	-
		成長分野	75%	1,000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)%	800(400)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	1,000(800)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)%	1,000(500)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。

スキーム



1. 持続的・構造的な賃上げの実現 4. 中高年齢層へ向けた支援

スキルの向上支援・スキルを正當に評価する仕組みの構築

人材開発支援助成金の賃金助成額引き上げ

⇒5%程度の引き上げ

960円→1,000円(480円→500円※)、760円→800円(380円→400円※)

※中小企業以外の場合

中高年世代活躍応援プロジェクト

中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾

2. デジタル人材育成

公共職業訓練のデジタル分野コースに係る委託費を引き続き上乗せ
訓練コースの質確保のため委託費単価引き上げ

5. 若者の所得向上

雇用情勢が改善する中で、ひきこもりや就労に課題を抱える
若年者への対応(サポステ等)を重点的に強化

3. 育成就労制度の施行準備

人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度の創設等を行う
改正法が6月に成立・公布(公布後3年以内施行)

外国人育成就労機構に改組される外国人技能実習機構の
システム体制の強化等

6. 2028年技能五輪国際大会招致

令和6年9月9日のWSI総会にて日本招致が決定

令和7年度当初予算案 537億円（540億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	9/10			1/10

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全ての訓練分野において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、質的拡充を図る。

2 事業の概要

令和5年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）9,788人／求職者支援訓練14,915人／生産性向上支援訓練13,682人

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
（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（+3,000人）【拡充】

④デジタルリテラシーの向上促進

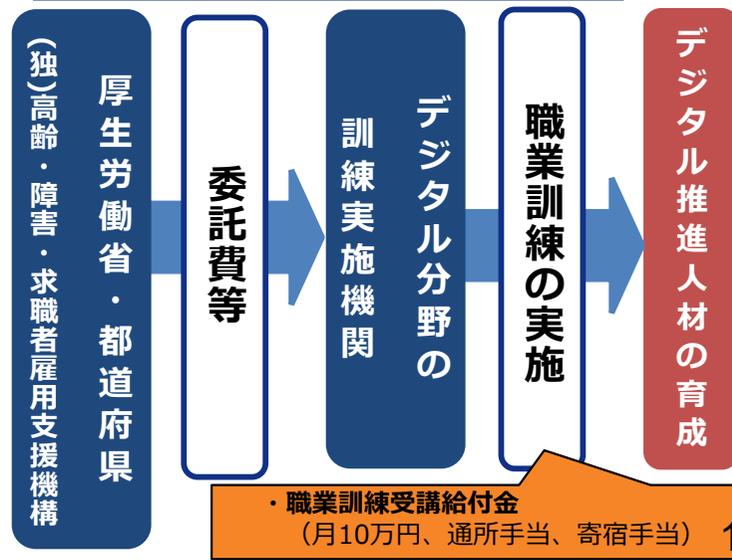
全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練分野において、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

※①～②は令和8年度末までの時限措置

3 訓練コースの質・量の確保の取組

訓練コースの質・量の確保のため、デジタル分野の訓練を含む公共職業訓練（委託訓練）の一部コース及び求職者支援訓練の委託費等の単価を1人当たり月3,000円引き上げる【拡充】

4 スキーム・実施主体等



労働特会		子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

デジタル人材育成のための「実践の場」 開拓モデル事業

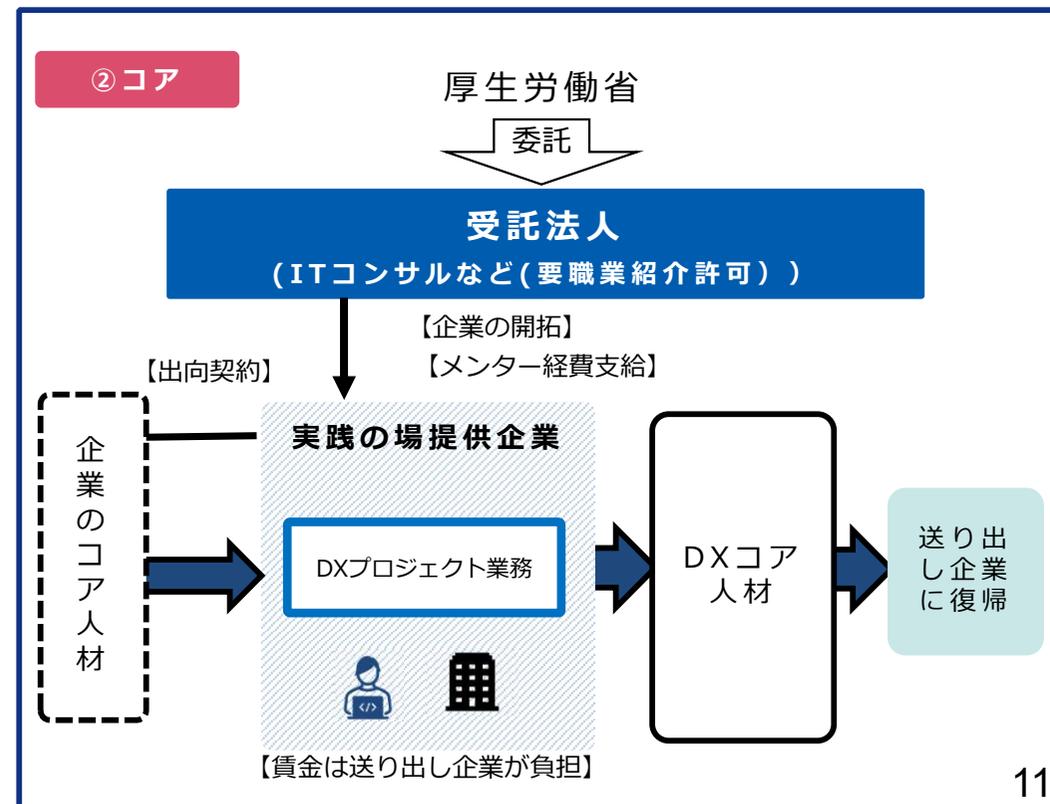
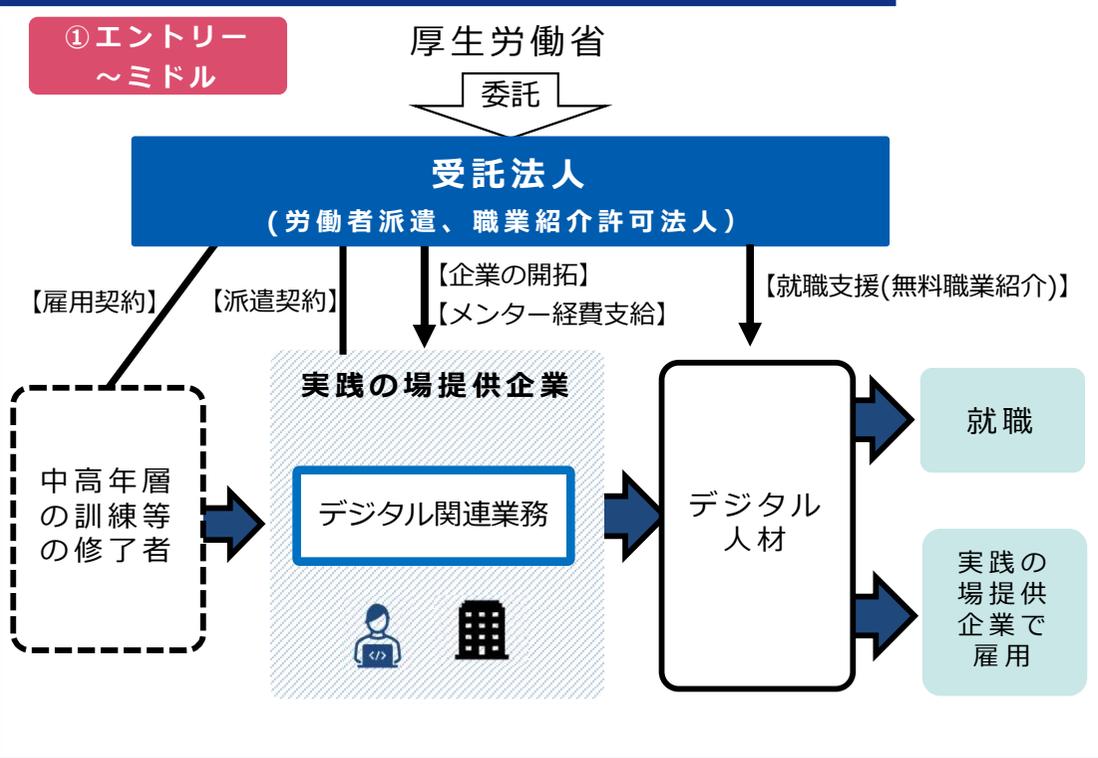
令和7年度当初予算案 14億円 (15億円) ※ ()内は前年度当初予算額

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



1. 持続的・構造的な賃上げの実現 4. 中高年齢層へ向けた支援

スキルの向上支援・スキルを正当に評価する仕組みの構築

人材開発支援助成金の賃金助成額引き上げ

⇒5%程度の引き上げ

960円→1,000円(480円→500円※)、760円→800円(380円→400円※)

※中小企業以外の場合

中高年世代活躍応援プロジェクト

中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾

2. デジタル人材育成

公共職業訓練のデジタル分野コースに係る委託費を引き続き上乗せ

訓練コースの質確保のため委託費単価引き上げ

5. 若者の所得向上

雇用情勢が改善する中で、ひきこもりや就労に課題を抱える

若年者への対応(サポステ等)を重点的に強化

3. 育成就労制度の施行準備

人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度の創設等を行う

改正法が6月に成立・公布(公布後3年以内施行)

外国人育成就労機構に改組される外国人技能実習機構の

システム体制の強化等

6. 2028年技能五輪国際大会招致

令和6年9月9日のWSI総会にて日本招致が決定

令和7年度当初予算案

76億円 (66億円) ※ ()内は前年度当初予算額

一般会計 17億円 (15億円)
 労災勘定 14億円 (12億円)
 雇用勘定 46億円 (39億円)

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
4/20	12/20			4/20

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。なお、育成就労制度においては外国人育成就労機構に改組される予定。

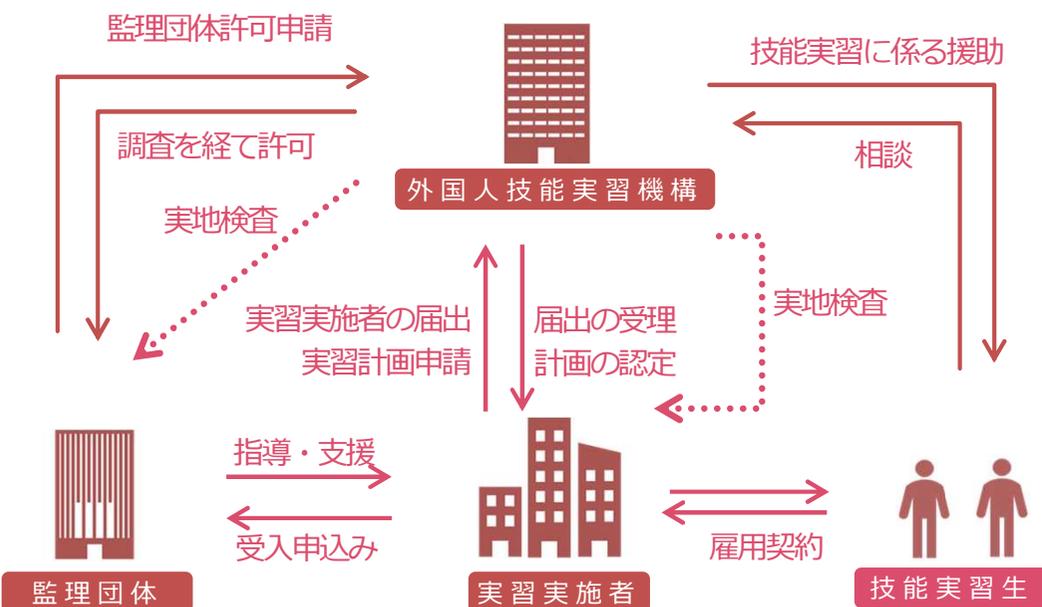
2 事業の概要・スキーム

<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
5. 技能実習生に対する相談・援助 等

公布後3年以内に施行される育成就労制度の創設を見据え、法施行と同時に外国人育成就労機構に改組される外国人技能実習機構におけるシステム体制の強化等を行う。

【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6年4月1日時点

4 事業実績

技能実習生数 (令和6年6月末)
: 425,714人
 監理団体数 (令和6年11月)
: 3,742
 実習実施者数 (令和4年度末)
: 64,945

1. 持続的・構造的な賃上げの実現 4. 中高年齢層へ向けた支援

スキルの向上支援・スキルを正當に評価する仕組みの構築

人材開発支援助成金の賃金助成額引き上げ

⇒5%程度の引き上げ

960円→1,000円(480円→500円※)、760円→800円(380円→400円※)

※中小企業以外の場合

中高年世代活躍応援プロジェクト

中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾

2. デジタル人材育成

公共職業訓練のデジタル分野コースに係る委託費を引き続き上乗せ

訓練コースの質確保のため委託費単価引き上げ

5. 若者の所得向上

雇用情勢が改善する中で、ひきこもりや就労に課題を抱える

若年者への対応(サポステ等)を重点的に強化

3. 育成就労制度の施行準備

人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度の創設等を行う

改正法が6月に成立・公布(公布後3年以内施行)

外国人育成就労機構に改組される外国人技能実習機構の

システム体制の強化等

6. 2028年技能五輪国際大会招致

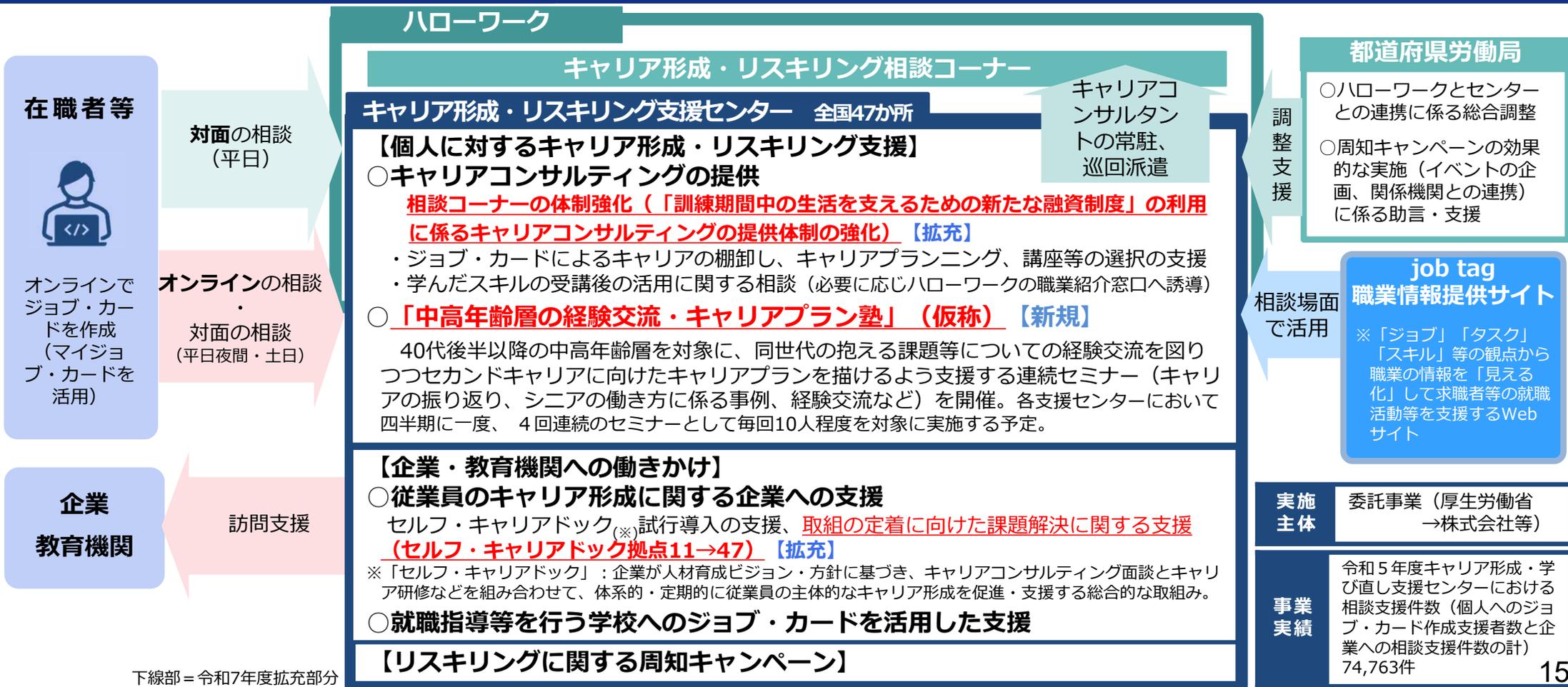
令和6年9月9日のWSI総会にて日本招致が決定

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

事業の目的 令和7年度当初予算案 **41億円（38億円）** ※（ ）内は前年度当初予算額

- 労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリア形成を図る労働者のリスキングの取組を促すため、リスキングの重要性や必要性に関する理解を進めるキャンペーンを行うとともに、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の提供や従業員のキャリア形成支援に取り組む企業等への支援を推進する。
- 特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められる中、中高年齢層においてはセカンドキャリアを見据えたキャリアプランの策定やモチベーションの維持に課題を抱える者も多く見られることから、当該年齢層を対象としたキャリア形成支援の強化を図る。
- また、企業における従業員のキャリア形成支援の取組について、試行導入後の定着のための課題解決に必要な支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等



下線部 = 令和7年度拡充部分

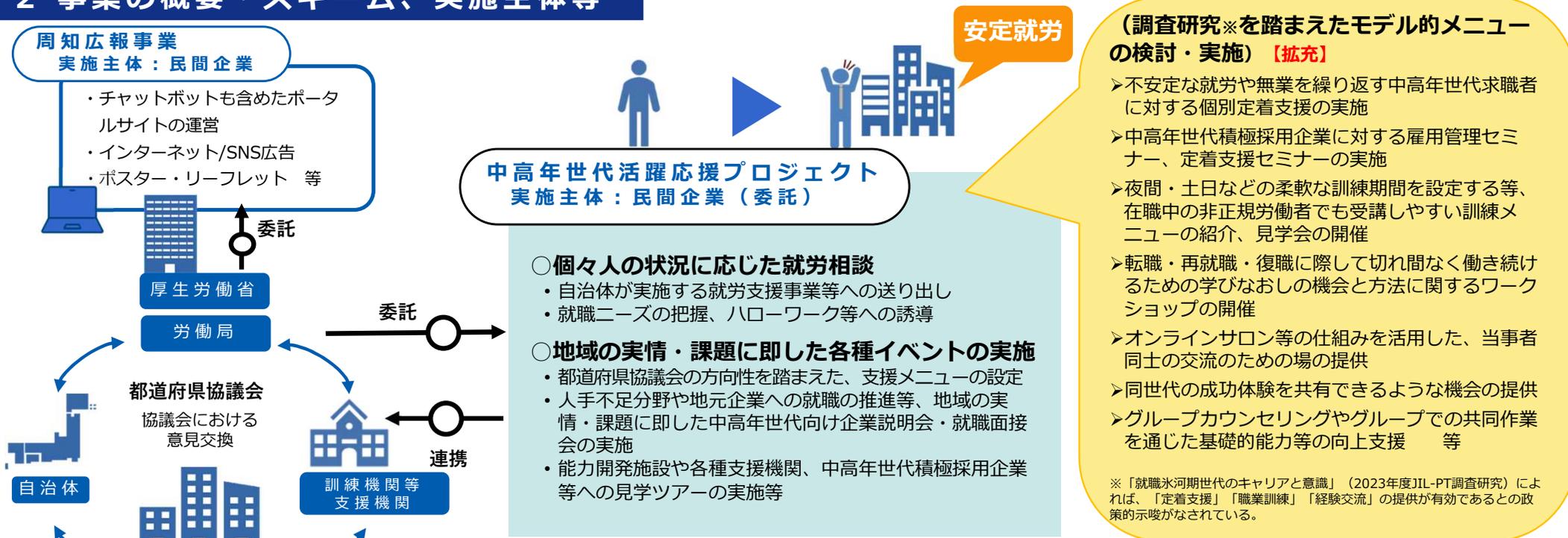
労働特区		子育て特区		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

令和7年度当初予算案 5.6億円 (5.1億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 就職氷河期世代を含む中高年世代には、非正規雇用期間が長く、正規雇用に比べて能力開発機会が乏しいため、処遇面も含めて現在も厳しい状況にあり、自己評価が低い傾向があるほか、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせず諦めている方々が一定数存在。
- このため、本プロジェクトにより、地方自治体・国と民間団体が一体となり、中高年世代の方々の安定就労の実現を支援。
- 具体的には、
 - ・ 労働局、地方自治体、労働・経済の地元団体、訓練機関等支援機関をメンバーとする協議会が、人手不足分野や地元企業への就職の推進等、地域の実情・課題も踏まえた支援の方向性を取りまとめ、その具体化と実施を民間企業に委託。
 - ・ 委託を受けた民間企業は、民間企業ならではのノウハウを活かして支援事業のメニューを作成し、展開。
 - ・ また、この取組みの成果を高めるため、社会参加から就職後の職場定着までの多岐にわたる支援をワンストップで本人や家族に届けるための広報事業を国が実施。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



- **個々人の状況に応じた就労相談**
 - ・ 自治体が実施する就労支援事業等への送り出し
 - ・ 就職ニーズの把握、ハローワーク等への誘導
- **地域の実情・課題に即した各種イベントの実施**
 - ・ 都道府県協議会の方向性を踏まえた、支援メニューの設定
 - ・ 人手不足分野や地元企業への就職の推進等、地域の実情・課題に即した中高年世代向け企業説明会・就職面接会の実施
 - ・ 能力開発施設や各種支援機関、中高年世代積極採用企業等への見学ツアーの実施等

事業実績 令和5年度 セミナー・就職面接会等実施回数 488回 ※
※「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事業」実績

1. 持続的・構造的な賃上げの実現 4. 中高年齢層へ向けた支援

スキルの向上支援・スキルを正当に評価する仕組みの構築

人材開発支援助成金の賃金助成額引き上げ

⇒5%程度の引き上げ

960円→1,000円(480円→500円※)、760円→800円(380円→400円※)

※中小企業以外の場合

中高年世代活躍応援プロジェクト

中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾

2. デジタル人材育成

公共職業訓練のデジタル分野コースに係る委託費を引き続き上乗せ

訓練コースの質確保のため委託費単価引き上げ

5. 若者の所得向上

雇用情勢が改善する中で、ひきこもりや就労に課題を抱える

若年者への対応(サポステ等)を重点的に強化

3. 育成就労制度の施行準備

人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度の創設等を行う

改正法が6月に成立・公布(公布後3年以内施行)

外国人育成就労機構に改組される外国人技能実習機構の

システム体制の強化等

6. 2028年技能五輪国際大会招致

令和6年9月9日のWSI総会にて日本招致が決定

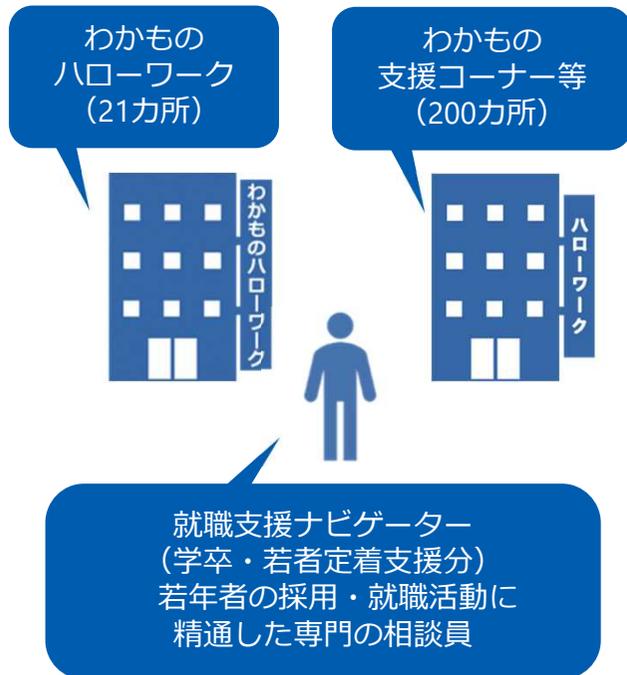
令和7年度当初予算案 24億円 (24億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

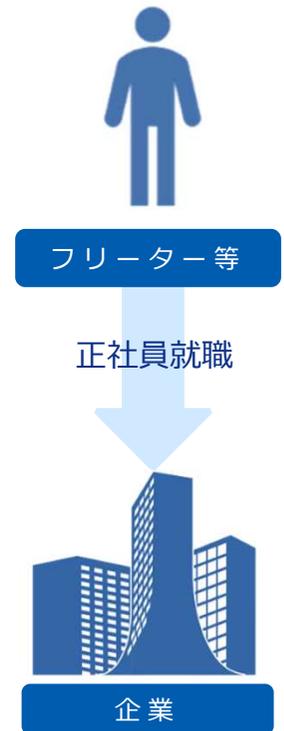
1 事業の目的

- フリーターは長期的には減少傾向にあるものの、令和5年には全国で約134万人と2万人増加した。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、フリーターとしての期間が長期化すること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」等を拠点とした計画的で一貫した就職支援を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



- 初回利用時のプレ相談の実施
 - 担当者制によるマンツーマンでの個別指導
 - 正社員就職に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介
 - 正社員就職に向けたセミナー、グループワーク等の各種支援メニュー
 - 就職後の定着支援の実施 等
- 定着支援に係る相談
 - 重点的な事業所への訪問、定着支援の個別指導
 - 人材確保が困難な中小企業に対するマッチング推進



令和5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 9.8万人

令和7年度当初予算案 **47億円** (46億円) ※()内は前年度当初予算額
※令和6年度補正予算額 4.8億円

労働特会		子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	
	8/10		2/10

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6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）。**



就職等者数
12,255人
(令和5年度)

就職等率
(=就職等者数/新規登録者数)
71.7%
(令和5年度)

総利用件数
491,394件
(令和5年度)

新規登録者数
17,096人
(令和5年度)

施策名：若年無業者等に対する 心理的相談の充実に関するモデル事業

令和6年度補正予算額 4.0億円

人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当参事官室

参考

① 施策の目的

- 地域若者サポートステーションに公認心理師等のメンタルヘルスの専門知識を有する相談員を配置することにより、相談支援の質の向上を図ることを目的とする。

② 施策の概要

- 就労に困難を抱える若年無業者等の就労支援を行う地域若者サポートステーションの支援対象者には、多くのひきこもり経験者が含まれており、こうした方の就労支援には、心理的なケアを併せて行うことが有効であり、関係機関と連携の上で支援に当たる必要がある。
- このため、地域若者サポートステーションに専門の相談員を配置することにより、幅広い層への相談支援への対応を図るとともに、現利用者について専門機関へのリファーや併用を考えた上での対応や、福祉事務所や保健所からのリファーによる利用者への対応等について、関係機関との連携の下に就労支援を行うモデル事業を実施する。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



④ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- 地域若者サポートステーションにおける相談支援の質の向上を図り、利用者が安心して利用できる環境の整備を行うことにより、若年無業者等の就労を推進する。

1. 持続的・構造的な賃上げの実現 4. 中高年齢層へ向けた支援

スキルの向上支援・スキルを正當に評価する仕組みの構築

人材開発支援助成金の賃金助成額引き上げ

⇒5%程度の引き上げ

960円→1,000円(480円→500円※)、760円→800円(380円→400円※)

※中小企業以外の場合

中高年世代活躍応援プロジェクト

中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾

2. デジタル人材育成

公共職業訓練のデジタル分野コースに係る委託費を引き続き上乗せ

訓練コースの質確保のため委託費単価引き上げ

5. 若者の所得向上

雇用情勢が改善する中で、ひきこもりや就労に課題を抱える

若年者への対応(サポステ等)を重点的に強化

3. 育成就労制度の施行準備

人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度の創設等を行う

改正法が6月に成立・公布(公布後3年以内施行)

外国人育成就労機構に改組される外国人技能実習機構の

システム体制の強化等

6. 2028年技能五輪国際大会招致

令和6年9月9日のWSI総会にて日本招致が決定

各種技能競技大会等の推進

令和7年度当初予算案 24億円 (21億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

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) 技能グランプリの実施

特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した技能士を対象に、熟練した技能を広く国民に披露する(30職種)。

(4) 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を行う。

(5) 技能五輪アジア大会への選手派遣

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アジア地域の大会に日本人選手を派遣する。

(6) 技能五輪国際大会の招致

2028年11月に愛知県で開催する第49回技能五輪国際大会の開催に向けて2028年技能五輪国際大会日本組織委員会(仮称)を立上げ、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の気運を醸成するための取組みを行う。

(7) 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を行う。

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3回技能五輪アジア大会 中国(台湾)	第48回 中国(上海)		第49回 日本(愛知県)
イベント	9月28日 総会 立候補国募集開始 11月10日 招致表明 12月8日 立候補国募集締切 WSIの検証訪問 3月上旬	6月 提案書の提出締切 9月 開催地決定	7月頃 組織委員会設立			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		・開催にむけた準備及び技能尊重気運醸成に向けた取組み			

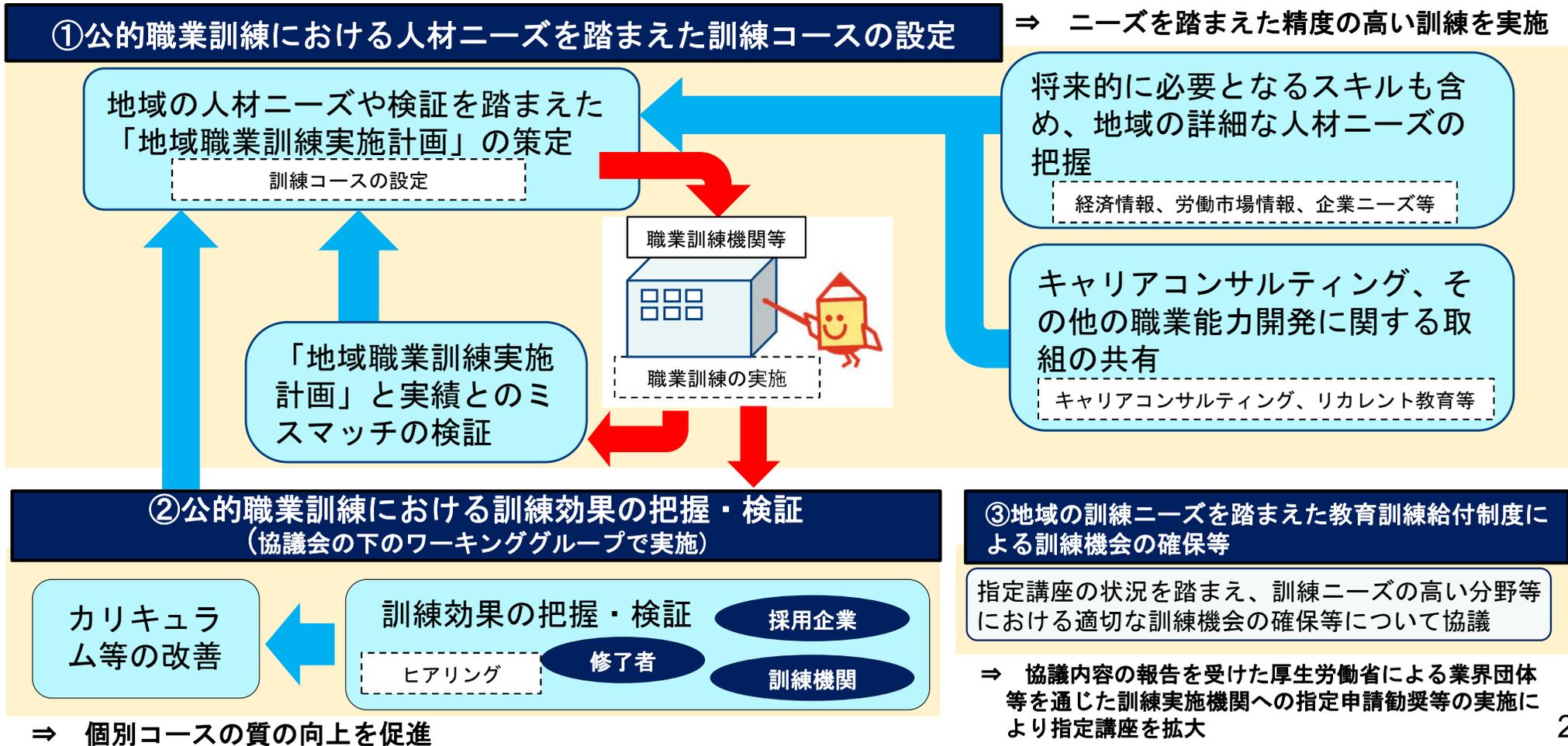
地域職業能力開発促進協議会

(令和4年10月施行)

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



地域職業能力開発促進協議会における協議等を踏まえた講座拡大の取組

- 令和5年度第2回の地域職業能力開発促進協議会（本年2～3月）以降、地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付の対象講座の拡大に取り組んでいるところ（※取組の効果は令和7年4月指定（令和6年10月申請）以降）。
- 令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会では、地域の訓練ニーズや当該ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組等を報告。

地域職業能力開発促進協議会

地域協議会を通じた地域のニーズの把握 等

（令和5年度第2回～）

労働局、都道府県、労使団体、教育訓練実施者・関係団体、学識者など関係者が参画する地域協議会において、地域の訓練ニーズの把握及び教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について協議（※）。

（※）＜協議の観点＞

- 地域で求められる訓練ニーズとは何か。
- 地域の訓練ニーズが高い分野において、教育訓練給付の対象講座は十分に指定されているか。
- 地域の教育資源を活用して指定講座を拡大できないか。

報告

情報提供

厚生労働省本省

地域協議会の報告を踏まえた指定講座拡大の取組の実施

地域協議会からの意見や要望等を踏まえ、訓練ニーズの高い分野を対象に指定講座の拡大を図るため、関係省庁と連携して業界団体等に対し講座指定申請勧奨や制度周知広報等の取組を実施。

報告

都道府県労働局

地域における指定講座拡大等の取組の実施

地域協議会における協議を通じて把握した地域の訓練ニーズにおける講座の確保等に向け、労働局の主体的な取組として、

- 地域の教育訓練機関等に対する周知広報や講座指定申請勧奨
- 教育訓練給付制度の利用勧奨等を実施。

中央職業能力開発促進協議会

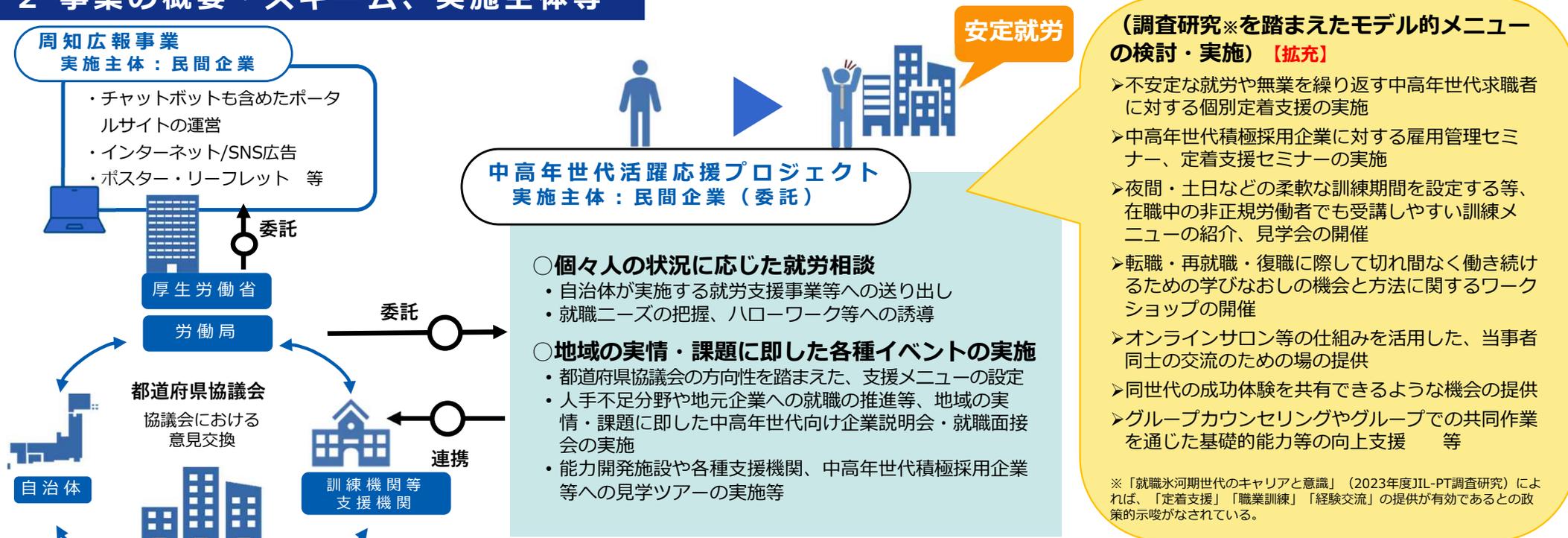
労働特会		子育て会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

令和7年度当初予算案 5.6億円（5.1億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 就職氷河期世代を含む中高年世代には、非正規雇用期間が長く、正規雇用に比べて能力開発機会が乏しいため、処遇面も含めて現在も厳しい状況にあり、自己評価が低い傾向があるほか、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせず諦めている方々が一定数存在。
- このため、本プロジェクトにより、地方自治体・国と民間団体が一体となり、中高年世代の方々の安定就労の実現を支援。
- 具体的には、
 - ・ 労働局、地方自治体、労働・経済の地元団体、訓練機関等支援機関をメンバーとする協議会が、人手不足分野や地元企業への就職の推進等、地域の実情・課題も踏まえた支援の方向性を取りまとめ、その具体化と実施を民間企業に委託。
 - ・ 委託を受けた民間企業は、民間企業ならではのノウハウを活かして支援事業のメニューを作成し、展開。
 - ・ また、この取組みの成果を高めるため、社会参加から就職後の職場定着までの多岐にわたる支援をワンストップで本人や家族に届けるための広報事業を国が実施。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



事業実績 令和5年度 セミナー・就職面接会等実施回数 488回 ※
※「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事業」実績

（調査研究※を踏まえたモデル的メニューの検討・実施）【拡充】

- 不安定な就労や無業を繰り返す中高年世代求職者に対する個別定着支援の実施
- 中高年世代積極採用企業に対する雇用管理セミナー、定着支援セミナーの実施
- 夜間・土日などの柔軟な訓練期間を設定する等、在職中の非正規労働者でも受講しやすい訓練メニューの紹介、見学会の開催
- 転職・再就職・復職に際して切れ間なく働き続けるための学びなおしの機会と方法に関するワークショップの開催
- オンラインサロン等の仕組みを活用した、当事者同士の交流のための場の提供
- 同世代の成功体験を共有できるような機会の提供
- グループカウンセリングやグループでの共同作業を通じた基礎的能力等の向上支援 等

※「就職氷河期世代のキャリアと意識」（2023年度JIL-PT調査研究）によれば、「定着支援」「職業訓練」「経験交流」の提供が有効であるとの政策的示唆がなされている。

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1））

（注1）準備行為に係る規定は公布即施行

入管法

1. 新たな在留資格創設

- 技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「**育成就労**」の在留資格を創設（注2）。

2. 特定技能の適正化

- 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

3. 不法就労助長罪の厳罰化

- 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可）

4. 永住許可制度の適正化

- 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

（注2）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。

4. その他

- 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。
- 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
- 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。

育成就労法（技能実習法の抜本改正）

1. 育成就労制度の目的・基本方針

- 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(**育成就労法**)に改める。
- 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、**当該分野における人材を確保**することを目的とする。
- 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

2. 育成就労計画の認定制度

- 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内（注3）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。
- 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（**本人意向の転籍**）に行う。

3. 関係機関の在り方

- 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
- 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

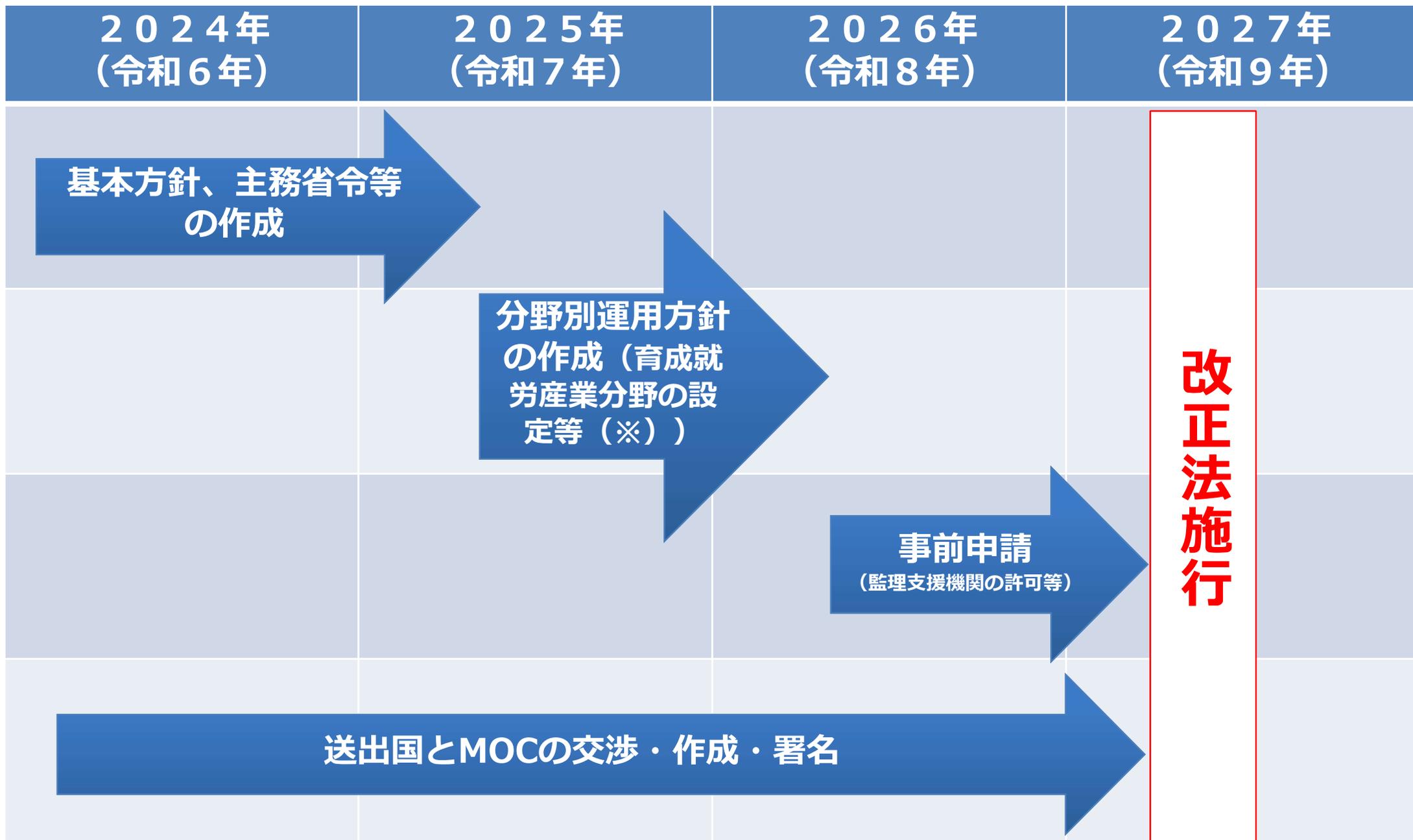
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

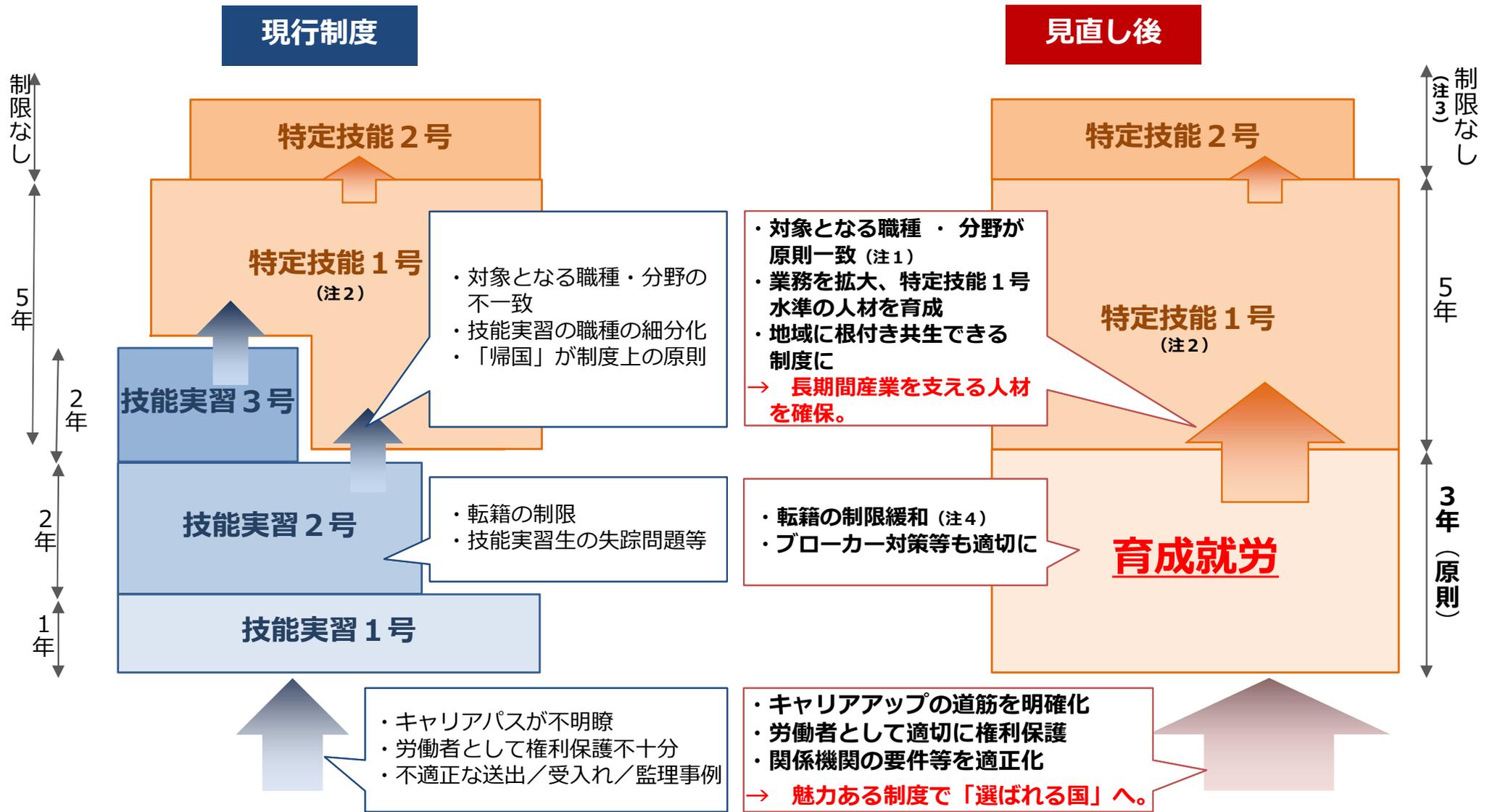
- ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
- ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格
- ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

施行までのスケジュール（予定）



※ 育成就労産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて、改正法施行までの間にも行う。

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能 1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

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7年度予算案の概要について(P2～22)	人材開発総務担当参事官室	予算係	犬塚、安藤、深澤	5915
地域職業能力開発促進協議会について(P23～24)	訓練企画室	計画指導係	谷、佐々木	5393
就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援について(P25)	若年者・キャリア形成支援担当参事官室	就職氷河期世代支援係	石橋、栗田	5695
外国人技能実習制度について(P26～29)	海外人材育成担当参事官室	企画調整係	高林・生田	5952