

全国厚生労働関係部局長会議

厚生労働省 人材開発統括官
宮本 悅子

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1.人材開発統括官における令和8年度予算案の概要について
- 2.職業能力開発基本計画について
- 3.地域職業能力開発促進協議会について
- 4.外国人技能実習制度について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1

1.人材開発統括官における令和8年度予算案の概要について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和8年度予算案総括表

| 区分 | 令和7年度 当初予算額 | 令和8年度 当初予算案 | 対前年度 比較増減額 | 前年比 % |
|-----------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------|
| | 千円 | 千円 | 千円 | |
| 一般会計 | 12,160,596 | 11,743,698 | ▲ 416,898 | 97 |
| (うち義務的経費) | 7,554,572 | 7,232,212 | ▲ 322,360 | 96 |
| (うち裁量的経費) | 4,606,024 | 4,511,486 | ▲ 94,538 | 98 |
| 労働保険特別会計 | 220,878,739 | 218,992,960 | ▲ 1,885,779 | 99 |
| (労災勘定) | 2,164,056 | 2,140,554 | ▲ 23,502 | 99 |
| (雇用勘定) | 218,714,683 | 216,852,406 | ▲ 1,862,277 | 99 |
| 合計 | 233,039,335 | 230,736,658 | ▲ 2,302,677 | 99.0 |

1. 人への投資の推進

(主な施策)

- ・公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援
- ・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施
- ・キャリア形成・リスキリング推進事業
- ・人材開発支援助成金

2. 持続的な賃上げの実現

スキルや賃金等の情報の見える化とスキル向上を処遇に結びつけていく仕組みの構築

人材開発支援助成金の設備投資助成の新設

3. 就職氷河期世代等を含む多様な人材の支援

就職氷河期世代を含む中高年層や、ひきこもり、就労に課題を抱える若年者への支援

4. 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施行に向けて、必要な体制を整備する

5. 2028年技能五輪国際大会準備

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催に向けて組織委員会を立ち上げ、競技運営等の準備を行うとともに技能尊重の機運を醸成するための取組みを行う

人材開発統括官 令和8年度予算案のポイント

1. 人への投資の推進

(主な施策)

- ・公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援
- ・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施
- ・キャリア形成・リスキリング推進事業
- ・人材開発支援助成金

2. 持続的な賃上げの実現

スキルや賃金等の情報の見える化とスキル向上を処遇に結びつけていく仕組みの構築

人材開発支援助成金の設備投資助成の新設

3. 就職氷河期世代等を含む多様な人材の支援

就職氷河期世代を含む中高年層や、ひきこもり、就労に課題を抱える若年者への支援

4. 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施行に向けて、必要な体制を整備する

5. 2028年技能五輪国際大会準備

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催に向けて組織委員会を立ち上げ、競技運営等の準備を行うとともに技能尊重の機運を醸成するための取組みを行う

令和8年度当初予算案 490億円 (577億円) ※()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、デジタル技術を利活用できるようにすることが重要であるとされている。また、「サイバーセキュリティ戦略」（令和7年12月閣議決定）において、個人・中小企業を含むあらゆる主体を標的としたサイバー攻撃リスクが増加している状況の下、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められている。

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、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、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、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や情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き質的拡充を図る。この他、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施により、非正規雇用労働者等のデジタル推進人材の育成を行う。

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 ※令和8年度末までの時限措置

- (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 ※令和8年度末までの時限措置

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

④デジタルリテラシーの向上促進

公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の全て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や情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き訓練の質的拡充を図る。【拡充】

令和8年10月開講コースより、公共職業訓練（委託訓練）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

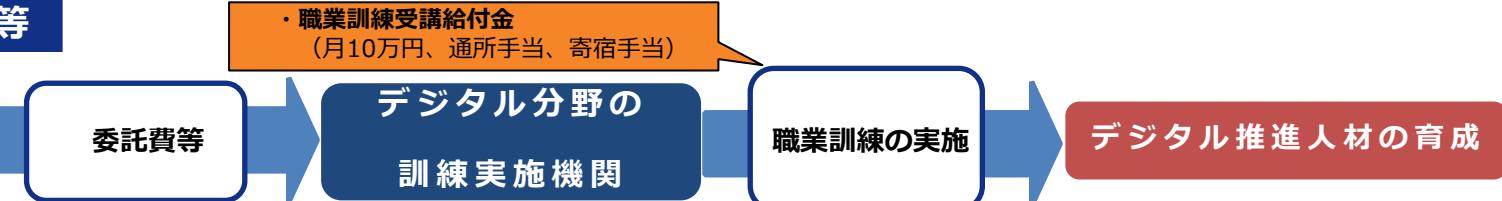
⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

非正規雇用労働者等を対象とする、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施する。【拡充】

令和6年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）10,691人／
求職者支援訓練11,930人／生産性向上支援訓練16,609人

3 スキーム・実施主体等

厚生労働省・都道府県等
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構



非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

令和8年度当初予算案 10億円 (3.1億円) ※()内は前年度当初予算額

※令和7年度補正予算額

50百万円

| 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

正社員と比べて正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は低く（正社員71.6%に対し正社員以外31.2%（能力開発基本調査））、自己啓発の割合も低い（正社員45.3%に対し正社員以外15.8%（同））など、非正規雇用労働者等の能力開発機会が乏しい状況にある。また、平日日中の通学を基本とした従前の離職者訓練では、非正規雇用労働者等にとって受講が難しい状況にある。

こうした状況及び令和6、7年度の試行事業の結果等を踏まえ、オンラインを活用した職業訓練を実施することで、全国の非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境の整備を図ることとする。

2 事業の概要

(1) 本格実施の概要

これまで試行的に実施していた非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。【拡充】

(2) 職業訓練の内容等

ア 実施方法等

①都道府県等

地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースについて、オンライン（eラーニング、同時双方向）形式の他、平日夜間・土日のスクーリングを組み合わせた訓練を実施

②（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）

オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

イ 訓練期間

原則2か月以上 6か月以下（最長1年）

ウ 申込み方法

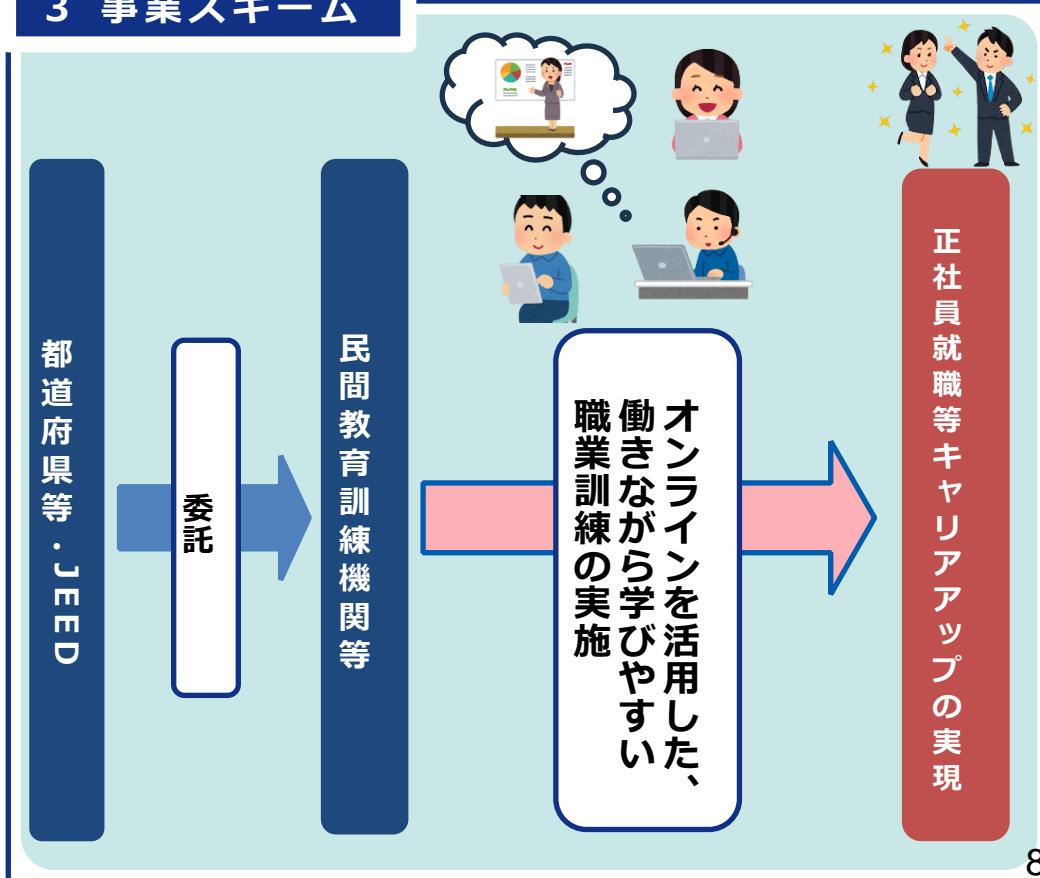
訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

エ 受講継続等の支援

訓練実施機関において、学習支援者の配置等を行い、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を実施

（参考）試行事業の実績（令和6年度）：受講者数 554名

3 事業スキーム



事業の目的 令和8年度当初予算案 42億円 (41億円) ※()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 |
| | ○ | | |

- 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、労働者が自らリスキリングに取り組み、主体的にキャリア形成を図ることを支援するため、労働者に対してキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するとともに、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業への支援を行う。
- 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ていることから、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランニングの支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等

キャリア形成・リスキリング相談コーナー 全国各地のハローワークに設置

○キャリアコンサルティングの提供

- ・ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択の支援
- ・学んだスキルの受講後の活用に関する相談（必要に応じハローワークの職業紹介窓口へ誘導）

キャリア形成・リスキリング支援センター 全国47か所

○キャリアコンサルティングの提供（平日夜間・土日 オンライン可）

○「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」【拡充】

- ・40代後半以降の中高年齢層を対象に、セカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する連続セミナーを開催。（セミナーの例）キャリアの振り返り、リスキリングの方向性、マネープラン、経験交流など
- ・各支援センターにおいて、年4回、4回連続のセミナーを毎回10人程度で開催するほか、中高年齢層の従業員のキャリア形成に关心を持つ企業への出張セミナーを実施（令和8年度拡充）。

○従業員のキャリア形成に関する企業への支援

- ・セルフ・キャリアドック（※）の試行導入および取組の定着を支援。
(※) 企業が人材育成ビジョン・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・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み。

○企業におけるキャリア形成支援の好事例の収集・普及【拡充】

○リスキリングに関する周知キャンペーンの実施【拡充】

- ・既存の制度周知広報に加え、機運醸成に向けた全国キャンペーンを展開する。

○グッドキャリア企業アワードの実施

- ・従業員のキャリア形成に取り組む企業への表彰、シンポジウム等によりキャリア形成を啓発。

都道府県労働局

- ハローワークとセンターとの連携に係る総合調整

- 周知キャンペーンの効果的な実施（イベントの企画、関係機関との連携）に係る助言・支援

調整支援

job tag 職業情報提供サイト

※「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から職業の情報を「見える化」して求職者等の就職活動等を支援するWebサイト

相談場面
で活用

実施 主体

委託事業（厚生労働省
→株式会社等）

事業 実績

令和6年度相談支援件数（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）
161,852件

令和8年度当初予算案

539億円（545億円）※（ ）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 | |
| | ○ | | | |

うち、人への投資促進コース及び事業展開等リスクリング支援コース 405億円（444億円）

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。

拡充・見直しの概要

○「設備投資助成」を新設

- ・訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入し、訓練受講者全員の賃金を一定割合引き上げた場合に助成（中小企業のみ対象）

購入費用の50%（受講者数に応じて上限設定（最大150万円））

○中高年齢者実習型訓練の新設

- ・45歳以上を対象とした、OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練が対象

経費助成率 → 60 (45) %
賃金助成 → 800 (400) 円/時・人
OJT 実施助成 → 10 (9) 万円/人

○教育訓練休暇等付与コース等の見直し

- ・制度導入・適用計画期間（3年間）を緩和し、休暇取得後速やかに申請可【教育訓練休暇等付与コース】
- ・休暇取得者に代わって業務を行った職員に支払った職務代行手当等を助成対象に追加（中小企業のみ対象）
【人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）】

| 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 | 設備投資助成（※1、2） | |
| | | 経費助成 | 賃金助成 | 手当支給助成（※2） | | 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% | | | | - |
| | OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練 | 45(30)% | 800(400)円/時・人 | - | 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） | 75% | | | 最低2か月 10(9)万円/人 | - |
| 教育訓練休暇等付与コース | 中高年齢者が実践的かつ体系的なスキルを習得のするための訓練（中高年齢者実習型訓練） | 60(45)% | | | 最低2か月 10(9)万円/人 | - |
| | 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 | | | - | - |
| | 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練 | 75(60)% | 1,000(500)円/時・人 | - | - | - |
| 人への投資促進コース | 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 | 20万円 ※制度導入助成 | 1,000(800)円/時・人 ※有給時 | 手当支給: 75% 新規雇用（※3）: 27.45、67.5万円 | - | - |
| | 短期間勤務等 | 20万円 ※制度導入助成 | - | - | - | - |
| 事業展開等リスクリング支援コース | 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 | - | - | 50% |

※ 1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に助成

※ 2 手当支給助成及び設備投資助成の対象は中小企業のみ



| 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

令和8年度当初予算案 85百万円 (一) ※当該額はキャリア形成・リスクリキング推進事業の内数

- グローバル社会の進展や労働供給制約が進行するなか、労働生産性の向上、生涯を通じたキャリア形成や労働移動の円滑化を図るために、労働者、企業、大学等の教育機関、業界団体等において、リスクリキングの重要性や必要性の認知・理解が促進され、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成が求められている。
- 経済財政運営と改革の基本方針（2025年）においても「2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と待遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する」とされている。
- これまでリスクリキングに関心が無かった層、関心は持っているが行動を起こせていない層などに対して、効果的な働きかけを図り、取組に向かう行動変容を促すために、全国的かつ訴求力のある周知広報キャンペーン、いわゆる全世代を対象とした国民運動を展開する。

2 事業の概要

(1) 機運醸成に向けた全国キャンペーンの展開（新規）

- 効果的な周知広報施策の検討・助言を行う有識者会議を設置。
- 年間を通じた取組+11月の人材開発促進月間における集中取組。
- 労働者、企業、大学等、業界団体の各層に効果的な取組を展開。特に労働者向けには、関心度合いを踏まえたアプローチを行う。

【主な取組】

- 有識者会議の設置
- キャンペーンロゴ・名称の設定
- 広報ツールの新規制作、SNS・ウェブ等を通じた情報発信
- 機運醸成に向けたシンポジウム等の開催
- 経産省・文科省など他省庁の政策資源の活用・連携 等

(2) 各周知広報施策との有機的な連携（既存・拡充）

- 令和8年度に人材開発統括官が実施する各周知広報施策において、(1)と有機的な連携を図り、局として一体的な取組を推進。
- 既存施策においてもアウトリーチを意識した拡充を行う。

(3) 想定スケジュール

<R8.4月> <6月～>

- 有識者会議の発足
- 広報ツール等の制作
- キックオフイベント
- キャンペーン施策を順次展開

各周知広報施策・他省庁との連携

<11月>
人開促進月間
キャリアマンス
における
集中的な取組

3 実施主体

「キャリア形成・リスクリキング推進事業」において実施予定

1. 人への投資の推進

(主な施策)

- ・公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援
- ・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施
- ・キャリア形成・リスキリング推進事業
- ・人材開発支援助成金

2. 持続的な賃上げの実現

スキルや賃金等の情報の見える化とスキル向上を処遇に結びつけていく仕組みの構築

人材開発支援助成金の設備投資助成の新設

3. 就職氷河期世代等を含む多様な人材の支援

就職氷河期世代を含む中高年層や、ひきこもり、就労に課題を抱える若年者への支援

4. 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施行に向けて、必要な体制を整備する

5. 2028年技能五輪国際大会準備

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催に向けて組織委員会を立ち上げ、競技運営等の準備を行うとともに技能尊重の機運を醸成するための取組みを行う

職業能力検定の創設支援事業

令和8年度当初予算案 19百万円（17百万） ※（ ）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

- 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。
- 引き続き、積極的に本制度を広報するとともに、本制度の活用を検討している企業・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。
※ 2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と待遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する（経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日））

2 事業の概要・スキーム

【制度概要】

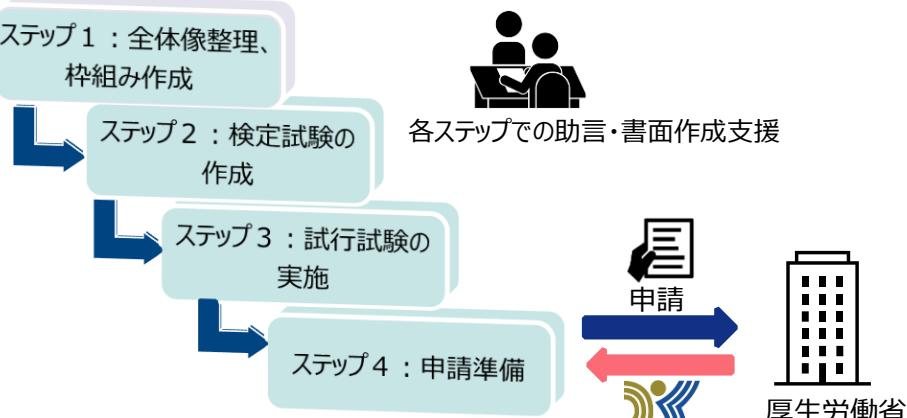
事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定について、一定の基準に適合し技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する。

| 技能検定 | 団体等検定 | 認定社内検定 |
|--|---|--|
| 厚生労働大臣が労働者の技能を検定し、これを公証する制度 （技能士） (国家資格) | 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) |
| 都道府県知事又は指定試験機関（厚生労働大臣が指定した民間団体）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 |
| ・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 ・現在、133職種 | ・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 ・現在4団体、4職種認定 | ・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) ・現在42企業・団体、111職種認定 |
| ・学科試験+ 実技試験 により評価 ・労働者の スキル向上 を促すため、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 制度の周知広報等

- 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5回以上）
- 認定事例の紹介ウェブサイト及び動画作成
- 受検対象者向けの団体等検定の制度周知 等

令和8年度当初予算案 92百万円（52百万）※()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

- 就業人口の約6割を占める「現場人材」の持続的な賃上げを実現するためには、スキルの向上の支援と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（2025年）において「現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備する」とされているとともに、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（2025年）においても「人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等）で、現場人材のスキルが正当に評価され、こうした者の実際の処遇が改善されることが重要であり、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進める」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、業界団体等の協力を得て、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。事業の成果はjob tagに掲載する。
- 令和7年度は観光・物流の2分野を選定して事業を実施しており、令和8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飲食・製造等の人手不足分野を中心に4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】

- 業界内における国家資格・民間資格の把握・整理
- 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）
- 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
- 資格制度を活用した処遇改善に関する取組（好事例）
- 把握した成果をjob tagに掲載する。

①学識経験者・業界
団体等からなる検討
会の設置



【令和7年度調査研究】
観光、物流の2分野

【令和8年度調査研究(予定)】
飲食、製造等の人手不足分野を
中心に4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

④job tagへ掲載



産業・職業別スキル標準の企業導入を促進するための調査研究事業

令和8年度当初予算案 55百万円（-）※()内は前年度当初予算額

| 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

- 就業人口の約6割を占める「現場人材」の持続的な賃上げを実現するためには、スキルの向上の支援と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（2025年）において「現場人材のスキル向上と待遇改善のための環境を整備する」とされているとともに、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（2025年）においても「人手不足の現場（自動車運輸業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等）で、現場人材のスキルが正当に評価され、そうした者の実際の待遇が改善されることが重要であり、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進める」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には、スキルの階層化・標準化の推進のみならず、企業の導入を促進する仕組みを組み合わせて行うことが必要である。こうした取組は海外において先進的な事例が存在するため、それらの取組について調査研究を実施し、海外事例の日本への導入について検討を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【主な検討事項等】

海外事例についての調査国を決定し、以下の事項について具体的なヒアリング項目等を検討する。

- ① 産業別・職業別スキル標準の企業導入方法
- ② 政府の導入促進策
- ③ 個人が職業別スキル標準を活用する仕組み など

これらについて調査研究を行い、さらに令和7年度に実施した観光・物流の2分野の標準的なキャリアラダーを参照し、日本への企業導入を促進する方策について検討し、報告書にまとめる。

②海外事例における企業導入を促進するための取組の調査研究

- ①学識経験者・業界団体等からなる検討会の設置



調査国の決定

企業の導入促進

職業別スキル標準を活用することへのモチベーション
社内活用するための方法（システムによるアプローチ、
キャリアコンサルタントなど専門職によるアプローチ
の両面から）

政府の導入促進策

ツールの無料提供、活用企業への優遇措置

個人が活用する仕組み

- ③企業導入促進の方策について検討

【令和7年度調査研究】
観光、物流の2分野を
参照し、海外事例の日本への導入方策について検討を行う。

- ④結果のとりまとめ



報告書

1. 人への投資の推進

(主な施策)

- ・公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援
- ・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施
- ・キャリア形成・リスキリング推進事業
- ・人材開発支援助成金

2. 持続的な賃上げの実現

スキルや賃金等の情報の見える化とスキル向上を処遇に結びつけていく仕組みの構築

人材開発支援助成金の設備投資助成の新設

3. 就職氷河期世代等を含む 多様な人材の支援

就職氷河期世代を含む中高年層や、ひきこもり、就労に課題を抱える若年者への支援

4. 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施行に向けて、必要な体制を整備する

5. 2028年技能五輪国際大会準備

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催に向けて組織委員会を立ち上げ、競技運営等の準備を行うとともに技能尊重の機運を醸成するための取組みを行う

中高年世代活躍応援プロジェクト

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内線5695）

| 労働特会 | | 子子特会 | 一般会計 |
|------|----|------|------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 |
| | ○ | | |

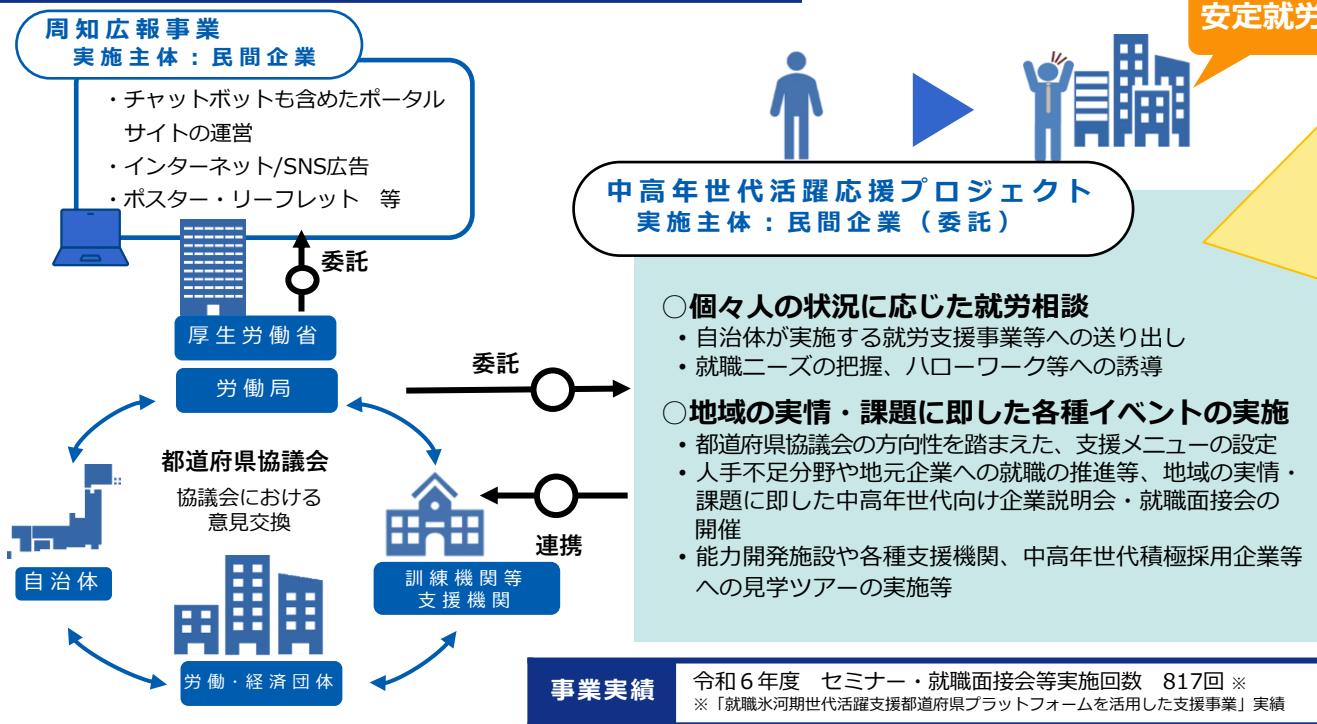
令和8年度当初予算案

5.6億円（5.6億円）※()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の中には、非正規雇用の期間が長く能力開発の機会に恵まれなかつた等の理由により、処遇面でも厳しい状況に置かれている方々や、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する。
- 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する。
- 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施策の方向性を取りまとめ、その具体化と事業の実施を民間企業に委託する。
 - 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する。
 - 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施策を、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する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



調査研究の結果※を踏まえたモデル的メニューの検討・実施

- 当事者の状況やニーズを踏まえた企業説明会や就職面接会の開催等
- 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直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

※令和7年10月にJILPTが公表した「就職氷河期世代（ミドル世代）の働き方と支援ニーズ－ハローワーク・サポート利用者に対するインタビューアンケートの見解から－」では、積極的活動者に対しては、当事者の状況やニーズを踏まえた就労支援機関のサポート等によりうまく面接の機会を得られるような「小さな労働市場」の創出や職業訓練による支援も有効であり、また、非積極的活動者や非活動者に対しては、社会とのつながりを感じさせる支援が中心となるため、ハローワーク・サポートのみならず、多様な支援の場が必要であるとの知見が得られている。

令和8年度当初予算案 47億円 (47億円) ※()内は前年度当初予算額

※令和7年度補正予算額 3.6億円

| 労働特会 | | 子子特会 | 一般会計 |
|------|------|------|------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 |
| | 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。（全都道府県179か所に設置）

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

12,282人

(令和6年度)

就職等率

73.7%

(令和6年度)

総利用件数

494,669件

(令和6年度)

新規登録者数

16,670人

(令和6年度)



令和8年度当初予算案 82億円 (85億円) ※()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

- 令和7年3月卒の新規学卒者等の就職率は大学生で98.0%と高い水準を記録したが、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等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

(1,140人)

一般支援
(1,085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
- ・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

連携支援
(55人)

- 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
- 事業者及び労働者に対する就職後の定着支援 等

令和6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 15.0万人

3 実施主体等



学校

連携



新卒応援
ハローワーク
ハローワーク



個別支援
セミナー等

就職活動に
不安を抱える
学生等



正社員就職



企業

求人開拓
定着支援

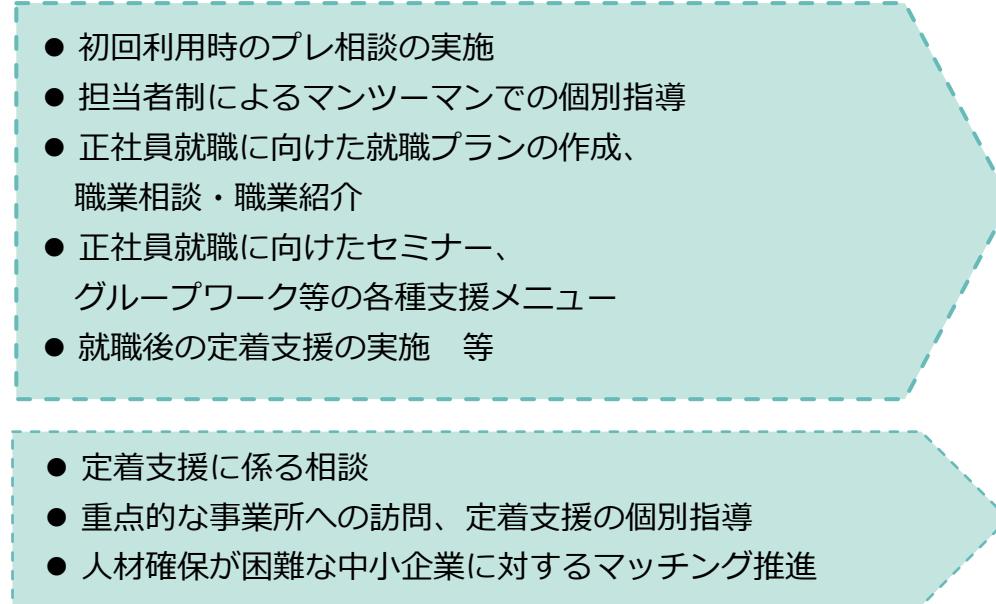
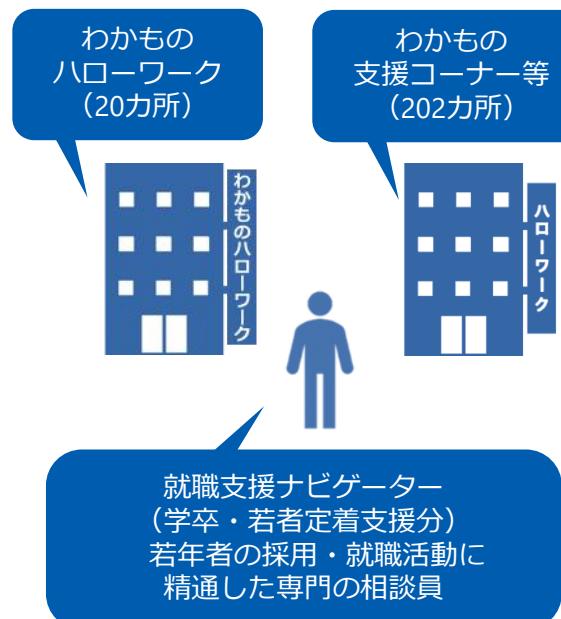
令和8年度当初予算案 25億円 (24億円) ※()内は前年度当初予算額

| 労働特会 | | | 子子特会 | 一般会計 |
|------|----|----|------|------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| | ○ | | | |

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6年には全国で約136万人と2万人増加した。フリーターは収入やキャリア形成、社会保障など様々な面で課題があり、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



令和6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 8.4万人

1. 人への投資の推進

(主な施策)

- ・公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援
- ・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施
- ・キャリア形成・リスキリング推進事業
- ・人材開発支援助成金

2. 持続的な賃上げの実現

スキルや賃金等の情報の見える化とスキル向上を処遇に結びつけていく仕組みの構築

人材開発支援助成金の設備投資助成の新設

3. 就職氷河期世代等を含む多様な人材の支援

就職氷河期世代を含む中高年層や、ひきこもり、就労に課題を抱える若年者への支援

4. 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施行に向けて、必要な体制を整備する

5. 2028年技能五輪国際大会準備

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催に向けて組織委員会を立ち上げ、競技運営等の準備を行うとともに技能尊重の機運を醸成するための取組みを行う

外国人技能実習機構交付金

令和8年度当初予算案

88億円 (76億円) ※()内は前年度当初予算額

| | | |
|------|------|--------|
| 一般会計 | 17億円 | (17億円) |
| 労災勘定 | 14億円 | (14億円) |
| 雇用勘定 | 57億円 | (46億円) |

| 労働特会 | | 子子特会 | 一般会計 |
|------|-------|------|------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 |
| 3/20 | 13/20 | | 4/20 |

1 事業の目的

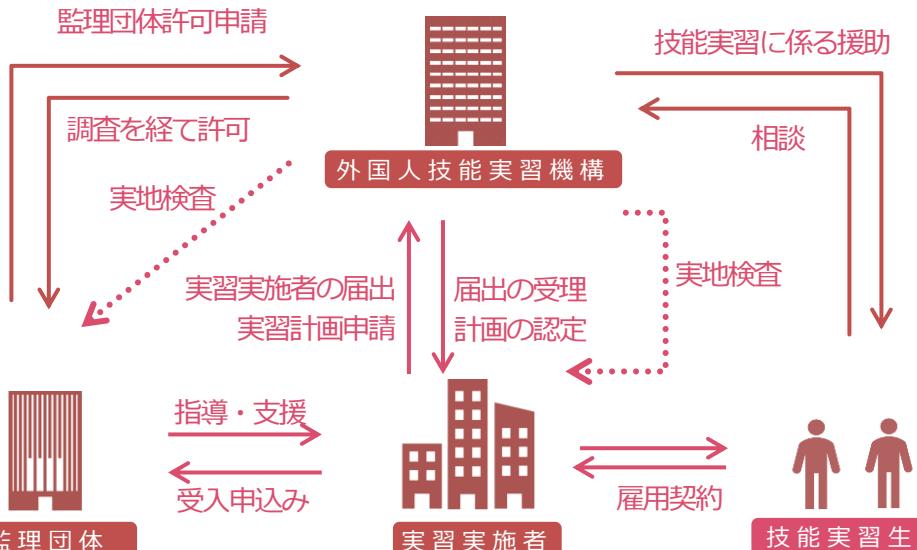
外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的とする。なお、育成就労制度の施行に伴い、外国人育成就労機構に改組される予定。

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

【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：法第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 藤枝 茂
根岸 功
高澤 滉夫
監 事 松田 誠太
石田 恵美（非常勤）

※令和7年4月1日時点

4 事業実績

- | | |
|-----------------|-----------|
| 技能実習生数（令和7年6月） | : 449,432 |
| 監理団体数（令和7年11月末） | : 3,756 |
| 実習実施者数（令和5年度末） | : 67,886 |

1. 人への投資の推進

(主な施策)

- ・公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援
- ・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施
- ・キャリア形成・リスキリング推進事業
- ・人材開発支援助成金

2. 持続的な賃上げの実現

スキルや賃金等の情報の見える化とスキル向上を処遇に結びつけていく仕組みの構築

人材開発支援助成金の設備投資助成の新設

3. 就職氷河期世代等を含む多様な人材の支援

就職氷河期世代を含む中高年層や、ひきこもり、就労に課題を抱える若年者への支援

4. 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施行に向けて、必要な体制を整備する

5. 2028年技能五輪国際大会準備

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催に向けて組織委員会を立ち上げ、競技運営等の準備を行うとともに技能尊重の機運を醸成するための取組みを行う

拡充

各種技能競技大会等の推進

令和8年度当初予算案 30億円（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 | 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）技能競技大会の実施

①若年者ものづくり競技大会の実施（富山県）

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（愛知県）

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（42職種）。

③技能五輪国際大会への選手派遣（上海（中国））

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技能五輪国際大会（上海）に日本人選手を派遣する。

④各種技能競技大会等に係る周知・広報【拡充】

Web・SNSによる情報発信、併催イベントの開催等を行う。関係省庁と連携し、若年層に対し技能五輪を活用した技能の魅力を発信する取組を実施。

（2）国際大会に向けた選手等の競技力強化【拡充】

2028年技能五輪国際大会（愛知）の開催を見据え、選手の強化訓練への支援、競技力向上のための海外派遣への支援等を重点的に行う。

（3）2028年技能五輪国際大会組織委員会の運営【拡充】

2028年技能五輪国際大会（愛知）の開催に向けて2028年技能五輪国際大会日本組織委員会において、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の機運を醸成するための取組みを行う。[技能向上対策費補助金]

3 今後のスケジュール

| 年度 | 2024 (6年度) | 2025 (7年度) | 2026 (8年度) | 2027 (9年度) | 2028 (10年度) |
|------|-------------------|------------------------|---------------------------|------------------------|---------------------|
| 国際大会 | 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4回技能五輪アジア大会 (場所未定) | 第49回 日本（愛知） |
| イベント | 9月 開催地決定 | 8月 組織委員会設立 | ・開催にむけた準備／技能尊重機運醸成に向けた取組み | 11月 開催 | ・日本選手団の競技力強化に向けた取組み |

2.職業能力開発基本計画について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)(概要)

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定める。

今後の方向性

産業構造・社会環境の変化を踏まえた 職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る

労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する

労働市場インフラの強化

中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進める

全員参加型社会の実現に向けた 職業能力開発の推進

希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しづつでもスキルアップができるよう、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる

基本的施策

- 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実に向けた関係府省の連携、公的職業訓練におけるIT活用スキル・ITリテラシー等の訓練を組み込んだ訓練コースの設定の推進
- オンラインによる公的職業訓練の普及、ものづくり分野の職業訓練におけるAR・VR技術等の新たな技術の導入に向けた検討
- 企業・業界における人材育成の支援、中小企業等の生産性向上に向けたオーダーメイド型の支援の実施
- 教育訓練の効果的実施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進

- 企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備、キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークづくりの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上
- IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開、教育訓練給付制度の対象講座に関する情報へのアクセスの改善
- 教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進、社内公募制などの労働者の自発性等を重視した配置制度の普及促進

- 地域訓練協議会等を通じた産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練の推進、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築・活用促進
- 技能検定制度・認定社内検定の推進、ホワイトカラー職種における職業能力診断ツールの開発、日本版O-NETとの連携
- ジョブ・カードの活用促進
- デジタル技術も活用した在職者・離職者、企業等への情報発信の強化

- 企業での非正規雇用労働者のキャリアコンサルティングや訓練の実施、求職者支援訓練の機会の確保
- 育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供の促進
- 就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化
- 高齢期を見据えたキャリアの棚卸しの機会の確保、中小企業等の中高年労働者を対象とした訓練コースの提供
- 障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリア形成の支援
- 就職氷河期世代、外国人労働者など就職等に特別な支援を要する方への支援

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進(技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施)に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感 染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

3

3. 地域職業能力開発促進協議会について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を収集し、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）

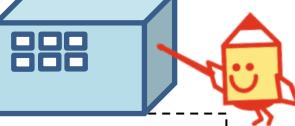
①公的職業訓練における人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

職業訓練機関等



職業訓練の実施

将来的に必要となるスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証

②公的職業訓練における訓練効果の把握・検証
(協議会の下のワーキンググループで実施)

カリキュラム等の改善

訓練効果の把握・検証

採用企業

ヒアリング

修了者

訓練機関

③地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等

指定講座の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等における適切な訓練機会の確保等について協議

⇒ 協議内容の報告を受けた厚生労働省による業界団体等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施により指定講座を拡大

⇒ 個別コースの質の向上を促進

4

4.外国人技能実習制度について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

特定技能制度及び育成労制度の受入れ見込数について（案）



受入れ見込数の設定

- 特定技能及び育成労に関する基本方針（閣議決定）において、分野別運用方針で、特定産業分野及び育成労産業分野における5年ごと（※）の受入れ見込数について示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならない旨定めている
 ⇒ 令和8年1月を目途に閣議決定予定の分野別運用方針において、受入れ見込数を記載
 ※現在、特定産業分野において令和6年4月から5年間（令和10年度末まで）の受入れ見込数を設定。

受入れ見込数の算出方法

- 受入れ分野は、生産性向上や国内人材確保の取組を行った上でなお、人手不足が深刻であり、分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要な分野であるため、令和10年度末の産業需要等を踏まえ、以下の計算で算出。

受入れ見込数 = 令和10年度末の人手不足数 - (生産性向上による人材確保相当数 + 国内人材確保数)

※更なる生産性向上・国内人材確保の取組を行う見直し

令和11年3月までの受入れ見込数

: 既存分野

: 既存分野のうち新たな業務等を追加する分野

: 新たに追加する分野

(人)

| 分野 | 介護 | ビルクリーニング | 建設 | 造船・舶用工業 | 自動車整備 | 宿泊 | 自動車運送業 | 農業 | 漁業 | 外食業 | 林業 | 木材産業 | 工業製品製造業 | 航空 | 鉄道 | 飲食料品製造業 | リネンサプライ | 物流倉庫 | 資源循環 | 合計 |
|-----------------|---------|----------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|---------|--------|-------|-----------|
| 参考：特定技能（R6.3設定） | 135,000 | 37,000 | 80,000 | 36,000 | 10,000 | 23,000 | 24,500 | 78,000 | 17,000 | 53,000 | 1,000 | 5,000 | 173,300 | 4,400 | 3,800 | 139,000 | | | | 820,000 |
| 特定技能 | 126,900 | 32,200 | 76,000 | 23,400 | 9,400 | 14,800 | 22,100 | 73,300 | 14,800 | 50,000 | 900 | 4,500 | 199,500 | 4,900 | 2,900 | 133,500 | 4,300 | 11,400 | 900 | 805,700 |
| 育成労 | 33,800 | 7,300 | 123,500 | 13,500 | 9,900 | 5,200 | | 26,300 | 2,600 | 5,300 | 500 | 2,200 | 119,700 | | 1,100 | 61,400 | 3,400 | 6,900 | 3,600 | 426,200 |
| 分野全体 | 160,700 | 39,500 | 199,500 | 36,900 | 19,300 | 20,000 | 22,100 | 99,600 | 17,400 | 55,300 | 1,400 | 6,700 | 319,200 | 4,900 | 4,000 | 194,900 | 7,700 | 18,300 | 4,500 | 1,231,900 |

※1号特定技能外国人及び育成労外国人の受入れ見込数は、大きな経済情勢の変化が生じない限り、それぞれ分野ごとに在留する外国人の上限として運用するもの。

※育成労については、令和9年4月（制度開始）からの受入れ。

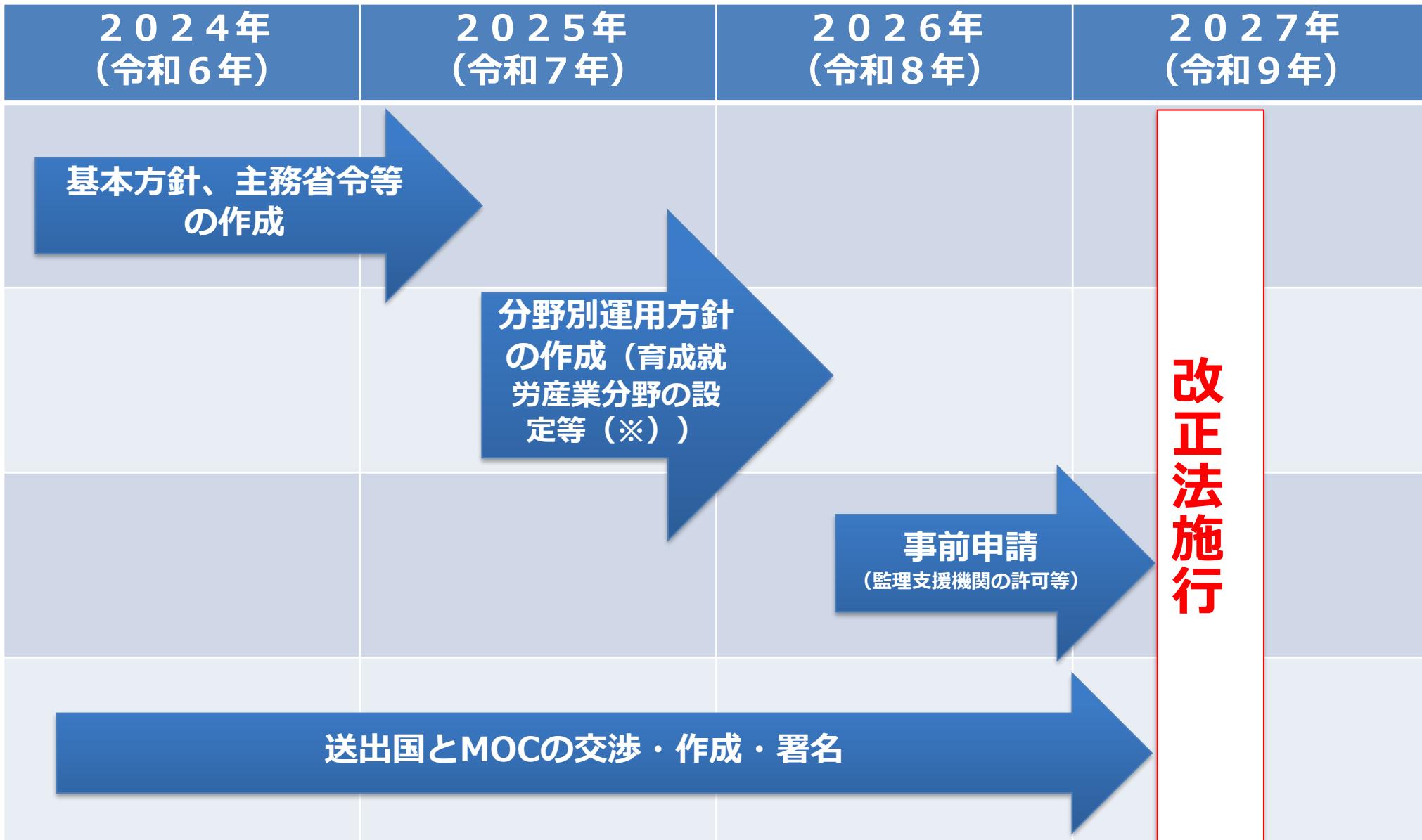
※1号特定技能外国人 333,123人、技能実習生 449,432人（いずれも令和7年6月末の在留者数）

施行までのスケジュール（予定）



世界をつなぐ。未来をつくる。
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

ひと、くらし、みらいのため
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



※ 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。

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

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

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。（令和9年4月1日施行（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こと。

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。

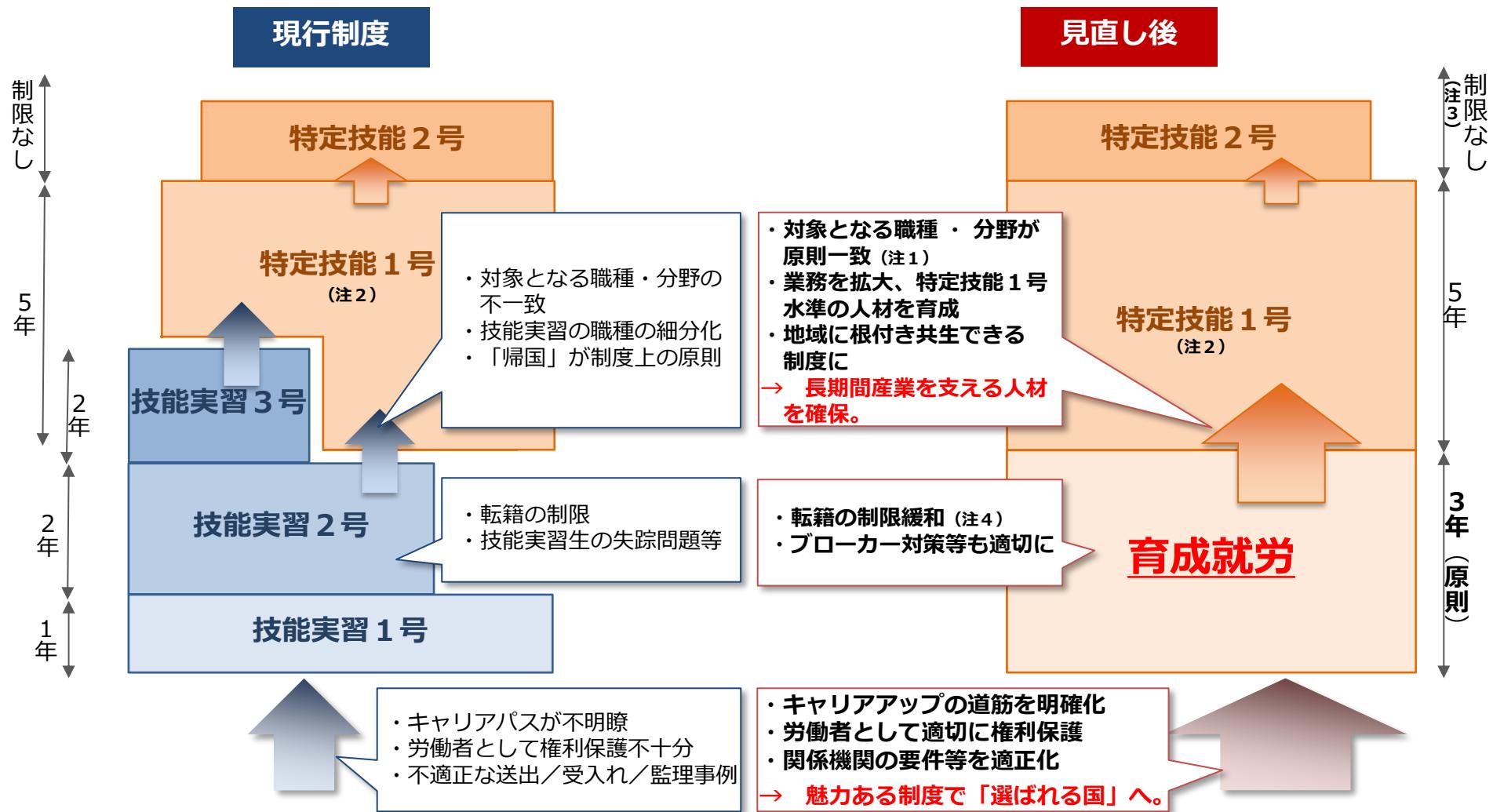
（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

（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。

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成労制度の受け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