

概要（事前分析表（案）のポイント）

施策目標Ⅵ－１－１

**公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な
取組による職業能力開発等を推進すること**

確認すべき主な事項（事前分析表）

背景・課題について	
1	施策目標の実現に向けて、どのような課題があるかを過不足なく記載できているか。 （注1）課題の分析に漏れがあると、その後に続く、達成目標の設定が不十分となる可能性あり。
達成目標について	
2	課題に対応した達成目標を設定できているか。
3	施策目標の実現に向け、適切にブレイクダウンできているか、抽象的なものとなっていないか。 （注2）達成目標に含まれる内容が多すぎる場合は、適宜分割をすることも要検討。
測定指標、参考指標について	
4	達成目標の進捗度合いを測定する指標として、合理的な指標が設定されているか（達成目標と測定指標の関係性は明確か）。
5	測定指標はアウトプットとアウトカムの双方が設定されているか。 （注3）最終的なアウトカムだけでなく、アウトプットと直接的な関係性のある短期的なアウトカムや、最終的なアウトカムを実現するための中期的なアウトカムを設定することが望ましい。
6	測定指標のうち「主要な指標」とそれ以外の指標が区分されているか。また、「主要な指標」とする理由は明確で、適切に選定されているか。
7	当該年度の目標値が記載されているか。
8	目標値は過年度実績や最終目標年度の目標値を踏まえ、適切な水準に設定されているか。
9	目標値を設定することは困難だが、実績値を経年的に把握することで、評価の参考となる情報について、参考指標として設定されているか。
達成手段について	
10	測定指標と関連する達成手段数が0となっていないか。
11	達成目標と関連する達成手段が多数になっているなど、達成目標と達成手段との関係が複雑な構造となっていないか。（注2）参照

【概要】令和7年度事前分析表（案）（施策目標VI-1-1）

基本目標VI：労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること

施策大目標1：経済社会の変化を踏まえ、非正規雇用労働者を含めすべての労働者について、時代のニーズに対応した人材育成を強化するとともに、継続的な学びと自律的・主体的なキャリア形成の支援等をする

施策目標1：公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること

現状（背景）

1. 公共職業訓練

- ・ R6年11月末現在で新規求職者が2,982,603人（前年同月比98.5%）であることに、離職者に対する公共職業訓練受講者は70,958人（前年同期比96.2%）、在職者訓練受講者は92,871人（前年同期比104.1%）。
- ・ DXの加速化など企業・労働者を取り巻く環境の急速・広範な変化や労働者の職業人生の長期化が同時に進行。

課題1

- ・ 何歳になっても学び直し、求められる能力・スキルを身に付けることができよう、雇用のセーフティネットとして、産業界や地域のニーズを踏まえた公共職業訓練等を実施する必要がある。

達成目標1

国・都道府県による公共職業訓練等の推進

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 1 **公共職業訓練（離職者訓練・委託訓練）の修了者における就職率（アウトカム）**
- 2 公共職業訓練（離職者訓練・施設内訓練）の修了者における就職率（アウトカム）
- 3 公共職業訓練（離職者訓練・委託訓練）の受講者数（アウトプット）
- 4 公共職業訓練（離職者訓練・施設内訓練）の受講者数（アウトプット）
- 5 生産性向上支援訓練の受講者数（アウトプット）

2. 労働者の自発的な職業能力開発

- ・ 急速なデジタル化の進展や職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化。経済社会の変化に先手を打って対応していくため、労働者が自らのキャリアを主体的に考え、定期的に能力開発の目標や身につけるべきスキル等を確認する機会が必要。
- ・ キャリア形成・リスクリング支援センター等の利用者はR6年11月末現在で93,103件（前年同期比229%）と増加。

課題2

- ・ キャリアプランの明確化の支援や幅広い観点から学びの環境整備を推進することで、労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援を行う必要がある。

達成目標2

労働者の自発的な職業能力開発の促進

- 6 **ジョブ・カード取得者数（アウトプット）**
- 7 キャリア形成・リスクリング推進事業において提供するキャリアコンサルティングの結果、リスクリングに関心をもったなどリスクリングの後押しとなった旨回答した者の割合（アウトカム）
- 8 **キャリア形成・リスクリング推進事業における企業向け支援が大変有益であったと回答した者の割合（アウトカム）**

3. 事業主等による職業能力開発

- ・ 事業主は、在職労働者の職業能力の開発及び向上につき第一義的な責務を負うこととされている。
- ・ R5能力開発基本調査によると、教育訓練費用（OFF-JT費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は54.6%（R4調査比4.3p増）、OFF-JTを実施した事業所は、対正社員は71.4%（同1.0p増）、対非正社員は28.3%（同1.3p減）。能力開発や人材育成に関して何らかの問題があるとする事業所は、79.8%（同0.4p減）。

課題3

- ・ 日本企業のOFF-JTの研修費用が低くとどまり、かつ近年さらに低下傾向にあることから、企業のOFF-JTの研修投資を高め、人的投資を強化していく必要がある。

達成目標3

事業主等による職業能力開発の促進

- 9 **認定職業訓練助成事業費の助成措置の対象となった従業員が受けた職業能力検定等（訓練に密接に関連するものに限る。）の合格率（アウトカム）**
- 10 人材開発支援助成金の支給決定件数（アウトプット）
- 11 建設労働者育成支援事業の訓練修了者数（アウトプット）

4. 中高年層の安定就労支援

- ・ 就職氷河期世代を含む中高年層には、希望する就職ができず、早期離転職等により、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていないため、現在も、不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にある等、様々な課題に直面している方が一定数存在。

課題4

- ・ 中高年層が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえ、個々人の状況に応じた支援により、正社員就職等安定就労につながる支援を推進する必要がある。

達成目標4

就職氷河期世代を含む中高年層の安定就労につながる支援の推進

- 12 就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース訓練受講者数（アウトプット）
- 13 就職氷河期世代等支援特設HPアクセス件数（アウトカム）
- 14 **就職説明会等に参加した企業等にアンケート調査を行い、「役に立った」旨の評価の割合（アウトカム）**

人材開発施策の全体像

職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に基づき厚生労働大臣が策定する「**職業能力開発基本計画**」(現行は第11次、令和3年4月1日適用。期限は令和7年度まで)に沿って以下を実施。

1. 公的職業訓練(ハートレーニング)の実施

○公共職業訓練(離職者、在職者、学卒者、障害者)

＜実施主体:国(※)、都道府県＞

・主に雇用保険受給者に対する職業訓練(概ね3ヶ月～2年)。施設内または民間委託により実施。

※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が国の業務を代行。

○求職者支援制度による職業訓練(離職者)

＜実施主体:民間教育訓練機関 受講費用:無料(実費除く)＞

・主に雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練(2ヶ月～6ヶ月)

・要件を満たした方に訓練期間中の給付(職業訓練受講給付金、月10万円他)



2. 労働者の主体的な職業能力開発支援

○労働者の行う能力開発の支援:教育訓練給付

厚生労働大臣の指定する教育訓練を労働者等が受けた場合に、費用の一部(2割～8割)を雇用保険から支給。※2024年10月1日以降に受講開始した者について適用。

3. 企業による職業能力開発支援

○事業主の行う能力開発の支援:人材開発支援助成金

職業訓練を実施する事業主に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成

4. キャリア開発のインフラ整備

○キャリアコンサルティングの推進

キャリアコンサルタント(名称独占の国家資格)を軸に、労働者のキャリア形成を支援。

○ジョブ・カード制度

生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツール。

職務経験や職業訓練の評価などの情報を蓄積。



5. 能力評価制度の整備、技能の振興

○技能検定制度 建設・製造分野が中心の国家検定。合格者は「技能士」(名称独占)

○団体等検定制度 令和6年3月創設。要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定。

○技能競技大会(2028年技能五輪国際大会の日本(愛知県)での開催等)

○優秀な技能者の表彰制度(現代の名工、ものづくりマイスター等)

6. 若者雇用対策等

若者雇用促進法(昭和45年法律第98号)に基づき厚生労働大臣が策定する「**青少年雇用対策基本方針**」(令和3年3月29日)に沿って以下を実施。

○新卒応援ハローワーク(56か所)

○わかものハローワーク(21か所)

わかもの支援コーナー・窓口(200か所)

○地域若者サポートステーション(177か所)

○同法に基づく適切なマッチングの促進

(青少年雇用情報の提供、ユースエール認定制度 等)



就職氷河期世代対策

「**就職氷河期世代活躍支援プログラム**」(令和元年6月21日閣議決定)等に基づき、令和2年度からの3年間で集中的に取り組むとともに、令和5年度から2年間の「第二ステージ」においても、支援に取り組んでいく。

- ①不安定就労者への支援(業界団体と連携した短期間での資格取得支援など)
- ②長期無業者へのサポステによる支援
- ③社会参加に向けた支援を必要とする方への地域レベルでの支援

7. 外国人技能実習制度・育成就労制度

＜法務省と共管＞

○外国人技能実習制度とは、国際貢献のため、開発途上地域等の外国人を日本で一定期間(1年～最長5年)受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度

○令和6年の法改正により、技能実習制度に代えて人材育成及び人材確保を目的とする「**育成就労制度**」を創設(公布後3年以内施行)。

令和7年度予定額 61百万円（61百万円） ※（）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	
				○

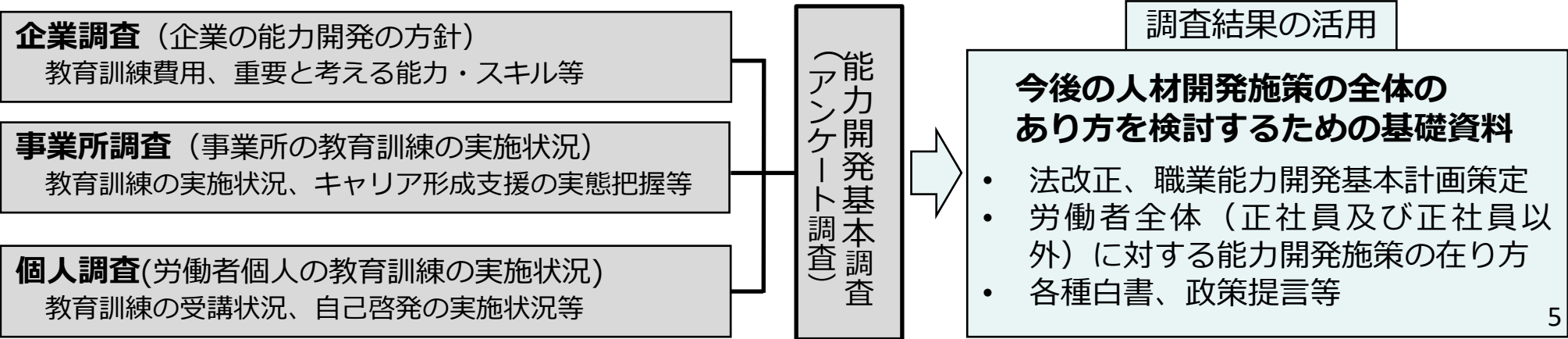
1 事業の目的

- 国内の企業・事業所と労働者（正社員及び正社員以外）の能力開発の実態を明らかにすることを目的として、平成13年度から毎年実施（民間団体への委託事業）。
- 国が実施する統計調査の中で、能力開発について網羅している唯一の統計調査。
- 平成18年度からは統計報告調整法による総務大臣の承認を受けた「承認統計」として実施（統計法改正に伴い平成21年度より「一般統計」として実施）。
- 令和5～7年度まで（第3期）市場化テストを継続実施（第1期：平成29～令和元年度、第2期：令和2～4年度）。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

調査概要（令和5年度調査計画実績）

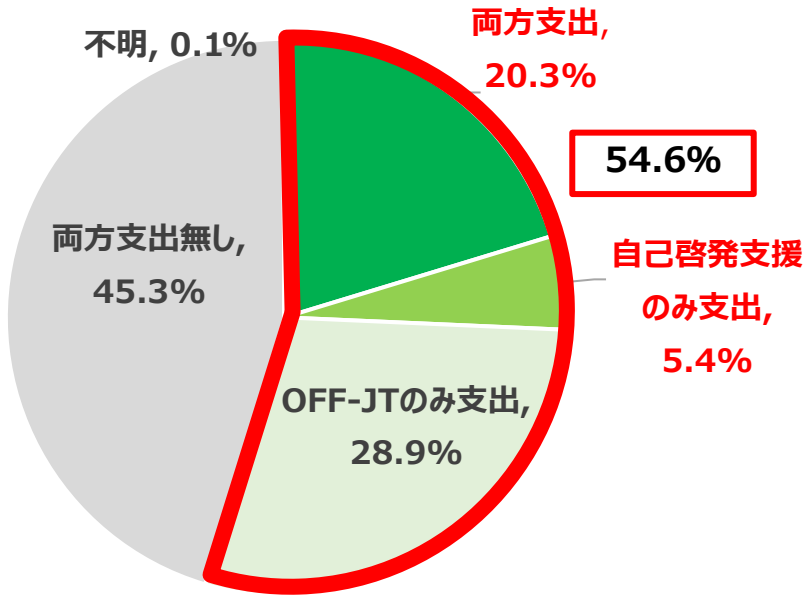
- 調査対象数： 約7,300企業、約7,000事業所、約28,400人（正社員及び正社員以外の労働者）
- 調査方法： 郵送調査（回答は郵送またはオンライン）
- 調査実施者： 民間事業者への委託により調査を実施



令和5年度「能力開発基本調査」【企業調査】 調査結果のポイント

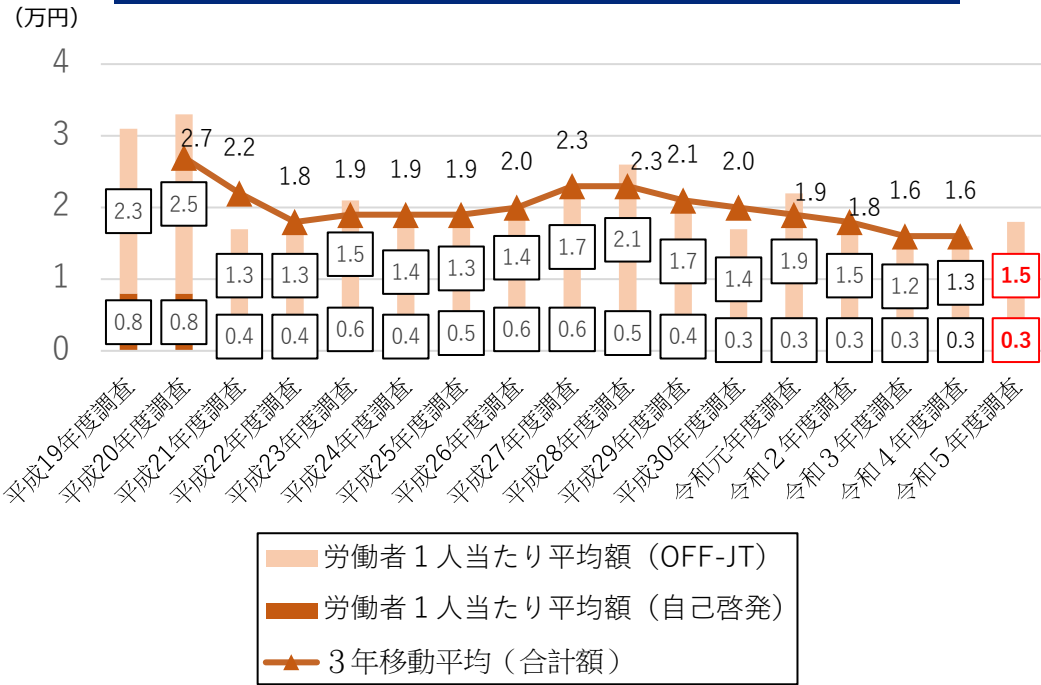
- 教育訓練費用（OFF-JT費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は54.6%（図1）。
- 企業が労働者のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の、労働者1人あたりの平均額は、令和5年度調査ではOFF-JTで1.5万円、自己啓発支援で0.3万円（図2）。
- 教育訓練休暇制度を導入している企業は8.0%、教育訓練短時間勤務制度を導入している企業は7.1%、教育訓練所定外労働時間免除制度を導入している企業は6.3%。

（図1）OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の状況



（注）令和4年度におけるOFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の実績を企業に調査したもの。
（出所）厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査（企業調査）」

（図2）企業がOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額の推移

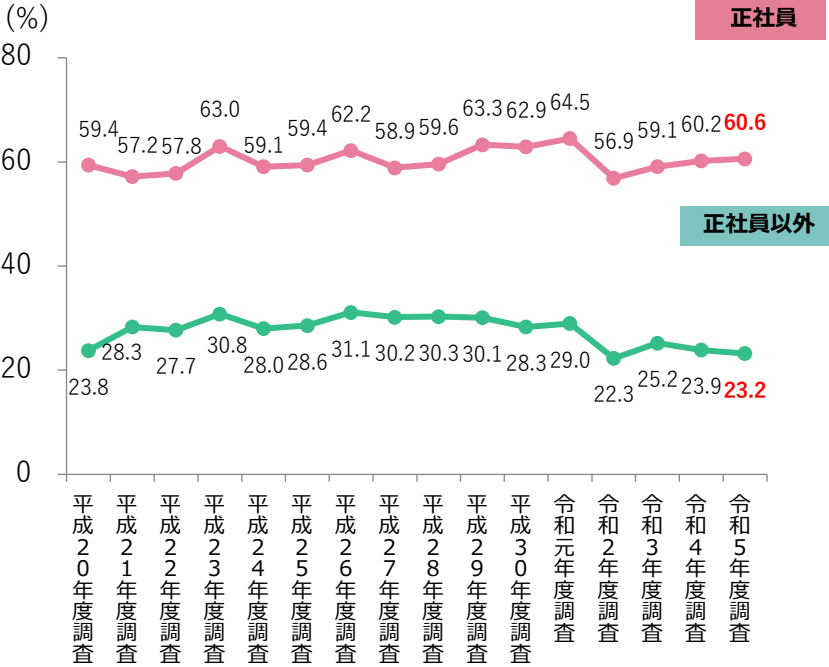


（注）本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。
3年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値。
（出所）厚生労働省「平成19年度～令和5年度能力開発基本調査（企業調査）」

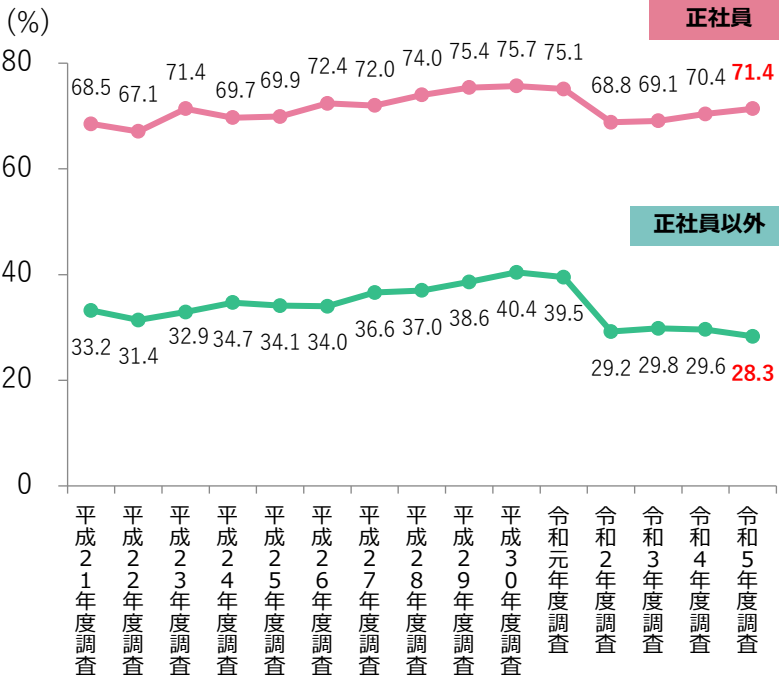
令和5年度「能力開発基本調査」【事業所調査】 調査結果のポイント

- 計画的なOJTを実施した事業所、OFF-JTを実施した事業所の割合は、いずれも正社員については高く、正社員以外については低くなっている（図1、図2）。
- 計画的なOJTを実施した事業所、OFF-JTを実施した事業所の割合は、令和5年度調査では、正社員は前年から上昇しているものの、正社員以外は低下している（図1、図2）。
- 能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は79.8%。

（図1）計画的なOJTを実施した事業所の割合の推移



（図2）OFF-JTを実施した事業所の割合の推移



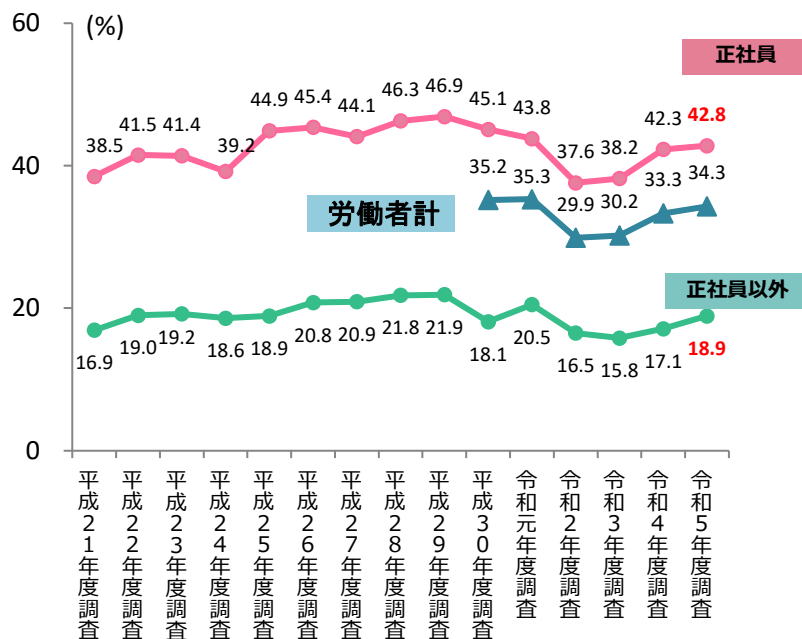
（注）ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

（出所）厚生労働省「平成20年度～令和5年度能力開発基本調査（事業所調査）」

令和5年度「能力開発基本調査」【個人調査】 調査結果のポイント

- OFF-JTを受講した労働者の割合について、令和5年度調査では、労働者計は34.3%（前回より1.0ポイント上昇）、正社員で42.8%、正社員以外で18.9%となっている（図1）。
- 自己啓発を実施した労働者の割合について、令和5年度調査では、労働者計は34.4%（前回より0.4ポイント低下）、正社員で44.1%、正社員以外で16.7%となっている（図2）。

（図1）労働者のOFF-JT受講割合の推移

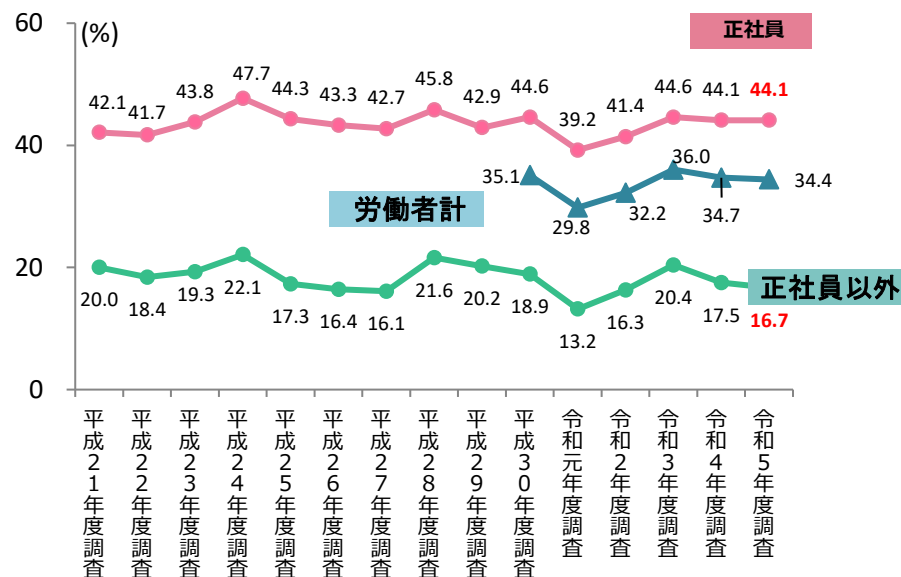


（注1） 各調査年度の前年度一年間に受講したOFF-JTについて調査したもの。
当調査における「OFF-JT」は、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含む。

（注2）平成29年度調査以前は「労働者計」の数値は集計していない。

（出所）厚生労働省「平成21年度～令和5年度能力開発基本調査（個人調査）」

（図2）労働者の自己啓発実施割合の推移



（注1）各調査年度の前年度一年間に行った自己啓発について調査したもの。
当調査における「自己啓発」は、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう。
（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）

（注2）平成20年度調査以前は、「正社員」「正社員以外」の質問が異なるため掲載していない。

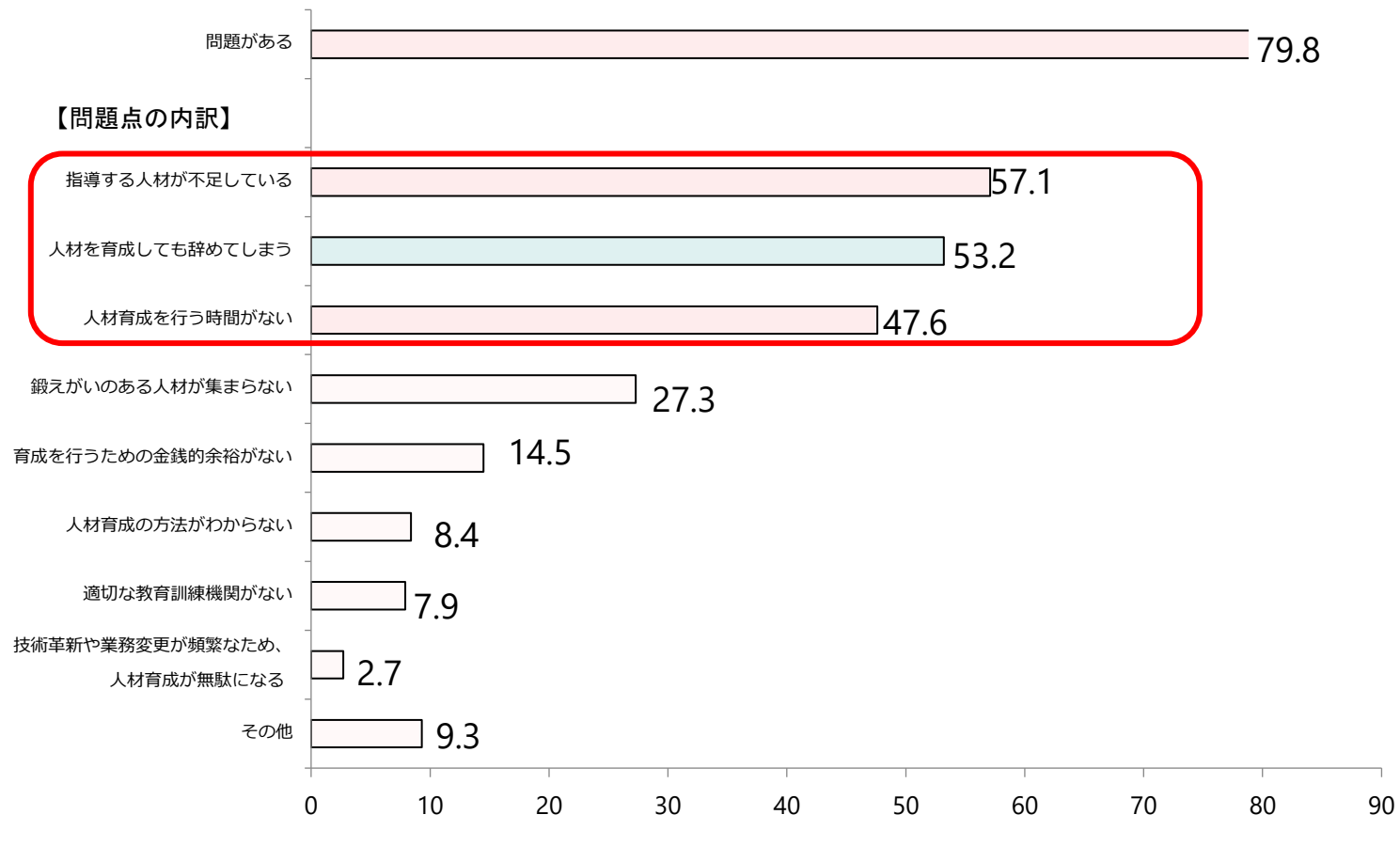
（注3）平成29年度調査以前は「労働者計」の数値は集計していない。

（出所）厚生労働省「平成21年度～令和5年度能力開発基本調査（個人調査）」

人材育成に関する問題点

- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は8割弱となっている。
- その理由としては、指導する人材の不足（57.1%）や時間の不足（47.6%）があげられており、「人材を育成しても辞めてしまう」も、50%を超えている。

人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳（複数回答）



ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



公共職業訓練

求職者支援訓練

離職者向け

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**
(無料 (テキスト代等除く))

訓練期間：概ね3か月～2年

実施機関

※受講期間中
基本手当+受講手当(500円/訓練日)
+通所手当+寄宿手当を支給

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間教育訓練 機関等(都道府 県からの委託)
主にものづくり分野 の高度な訓練を実 施(金属加工科、 住環境計画科 等)	地域の実情に応じた 多様な訓練を実施 (木工科、自動車 整備科等)	事務系、介護 系、情報系等モデ ルカリキュラムなど による訓練を実施



対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**
(無料 (テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月

実施機関

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通所
手当(※)+寄宿手当を支給(本人収入が月
8万円以下、世帯収入が月30万円以下等、一
定の要件を満たす場合)

※職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の
要件(本人収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を満た
していれば、通所手当のみの支給が可能。

民間教育訓練機関等 (訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)	
<基礎コース> 社会人としての基 礎的能力を習得す る訓練	<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括して 習得する訓練 (介護系(介護福祉サービス科等)、情 報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)、 医療事務系(医療・調剤事務科等) 等)



在職者向け

対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

令和5年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	95,752	-	24,673	-	71,079	-
うち施設内	30,633	86.4%	24,673	87.7%	5,960	82.7%
うち委託	65,119	73.6%	-	-	65,119	73.6%
在職者訓練	114,552	-	70,789	-	43,763	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%
合計	225,176	-	100,829	-	124,347	-

令和5年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース) 6,172人 就職率：60.1% (実践コース) 38,503人 就職率：60.6%

受講者数：44,699人

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

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

「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証

職業訓練機関等

職業訓練の実施

将来的に必要なスキルも含め、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

②公的職業訓練における訓練効果の把握・検証 (協議会の下で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

⇒ 個別コースの質の向上を促進

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

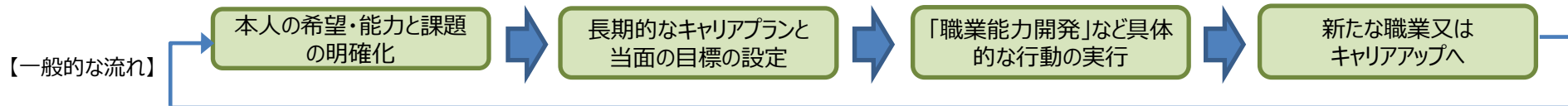
指定講座の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等における適切な訓練機会の確保等について協議

⇒ 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

キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの概要

キャリアコンサルティングについて

- 労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5項）



キャリアコンサルタントについて

- 本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り（どんな能力があって、何が課題なのかの確認）を通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援（キャリアコンサルティング）を行う者（**名称独占の国家資格**）。
- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- 令和6年3月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は **72,567人**

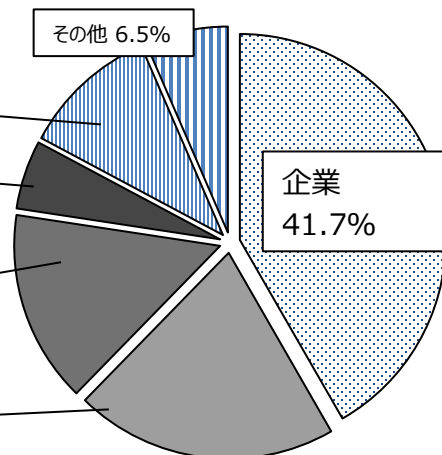
キャリアコンサルタントの活動の場

地域（地域若者サポートステーション、女性センター等） 10.7%

民間就職支援機関（職業紹介事業者等） 5.4%

公的就労支援機関（ハローワーク等） 15.1%

学校・教育機関（大学・短大、民間教育訓練機関） 20.6%



各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し

【企業】

- 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供

【教育機関】

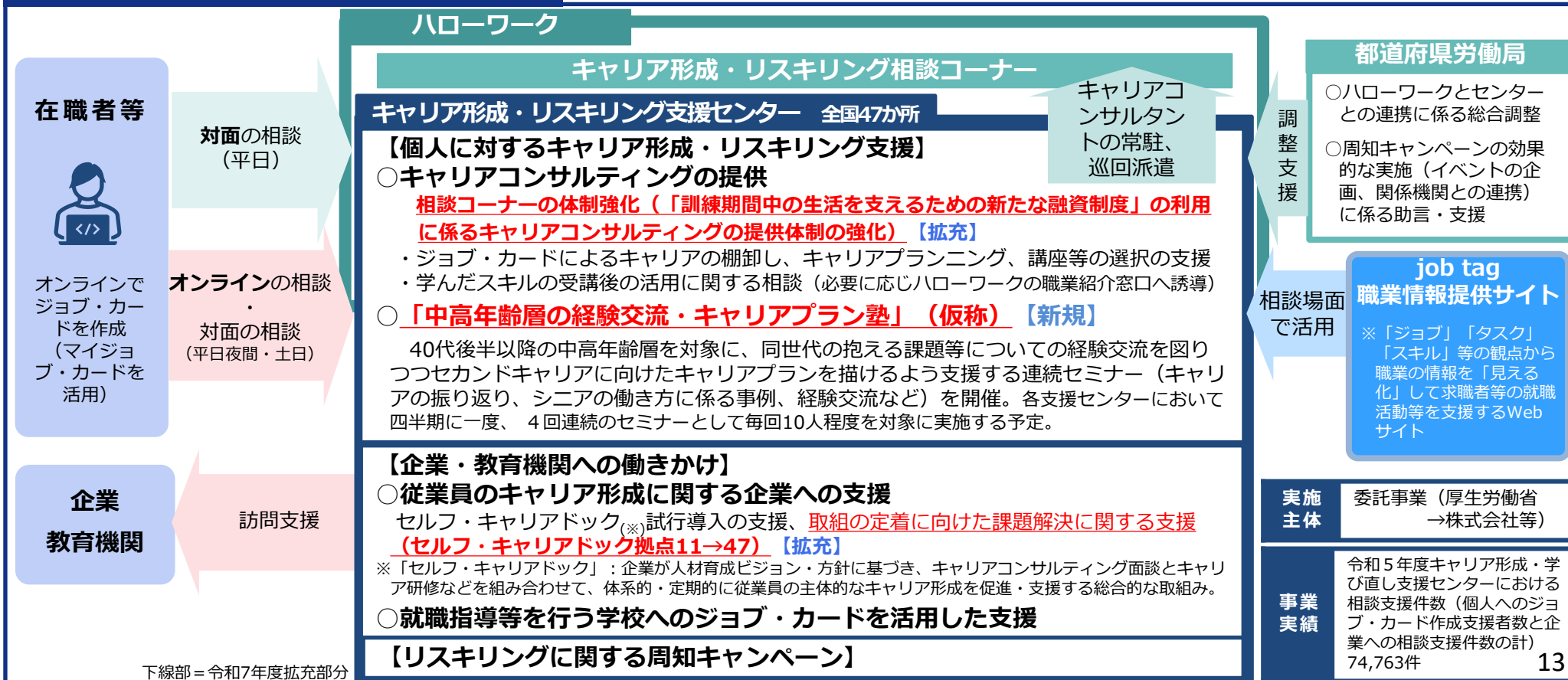
- 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- 上記を通じた円滑な就職活動の支援

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リングの取組を促すため、リスキリ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



ジョブ・カード制度について

- 個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目 的

- 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。
- 職業生活の様々な場面・局面における活用。

◆ 職業能力証明のツール

- 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン
再設計

セカンドキャリア

様式の構成

- 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
- 個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)、場面に応じて活用。

様式
1

様式
2

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

職業能力証明シート

様式
3-1

様式
3-2

様式
3-3

周知・広報

○マイジョブ・カード

- ・オンラインでジョブ・カードを作成・保存・更新できる機能を提供。
- ・ジョブ・カードの活用方法やキャリア形成に役立つ情報を発信。

○キャリア形成・リスクリング推進事業

- ・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。
- ・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施。

○パンフレット・動画

- ・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。
- ・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。



セルフ・キャリアドックについて

- 「セルフ・キャリアドック」とは、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。

職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施 ～従業員の主体的なキャリア形成の促進～

社内／外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修及びキャリアコンサルティング

○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的に実施
- ・特定の条件にある従業員を対象に実施

【若手(入社時等)】

- ・キャリアプラン作りの支援を通じた職場定着や仕事への意欲の向上
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

【中堅】

- ・ライフキャリアの後半戦に向けたモチベーションの維持、中長期的キャリアを見通して必要な能力開発に積極的に取り組む意識の向上
- ・職場メンバーのキャリア開発に対する理解 等

【シニア層】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

従業員の課題への支援

- ・キャリア目標の明確化
- ・仕事への意欲の向上
- ・計画的な能力開発
- ・満足度の向上 等



- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

組織の課題への対応

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クリング支援コース 444億円（573億円）

労働特区			子育て特区	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

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）】

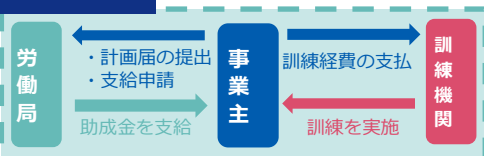
見直しの概要

○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。

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: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	—

※ 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。

認定職業訓練の概要

令和7年度予算案 983,400(1,001,940)千円

1 職業訓練の認定

事業主等が行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、都道府県知事の認定を受けることができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。(職業能力開発促進法第13条、第24条)

また、認定職業訓練の修了者は、技能検定の受検における学科試験の免除等を受けることができる。

2 認定職業訓練施設数、訓練生数(令和5年度)

施設数:978 訓練生数:約18.8万人

3 認定職業訓練の特色

・訓練科は建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等

4 認定訓練助成事業費補助金(令和7年度予算案:889,710千円)

・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、以下の補助金を受けられる。



(例) 木造建築科



区 分	対象者	要件等	負担割合(上限)
運営費	中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が単独又は共同して行う認定職業訓練の運営等	国 1 / 3 都道府県 1 / 3
施設・設備費	都道府県、市町村、中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が行う認定職業訓練のための職業訓練共同施設の設置及び職業訓練共同設備の設置又は整備に要する経費	○都道府県が設置する場合 国 1 / 3 ○市町村、職業訓練法人等が設置する場合 国 1 / 3 都道府県 1 / 3

※ なお、複数の都道府県にまたがる中小企業事業主団体等が運営するものについては、運営に要する経費の1/2(一定の要件を満たす全国団体は2/3)を広域団体認定訓練助成金により国が助成(令和7年度予算案:93,690千円)。

令和7年度当初予算案 4.9億円（4.8億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働特区			子子特区	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

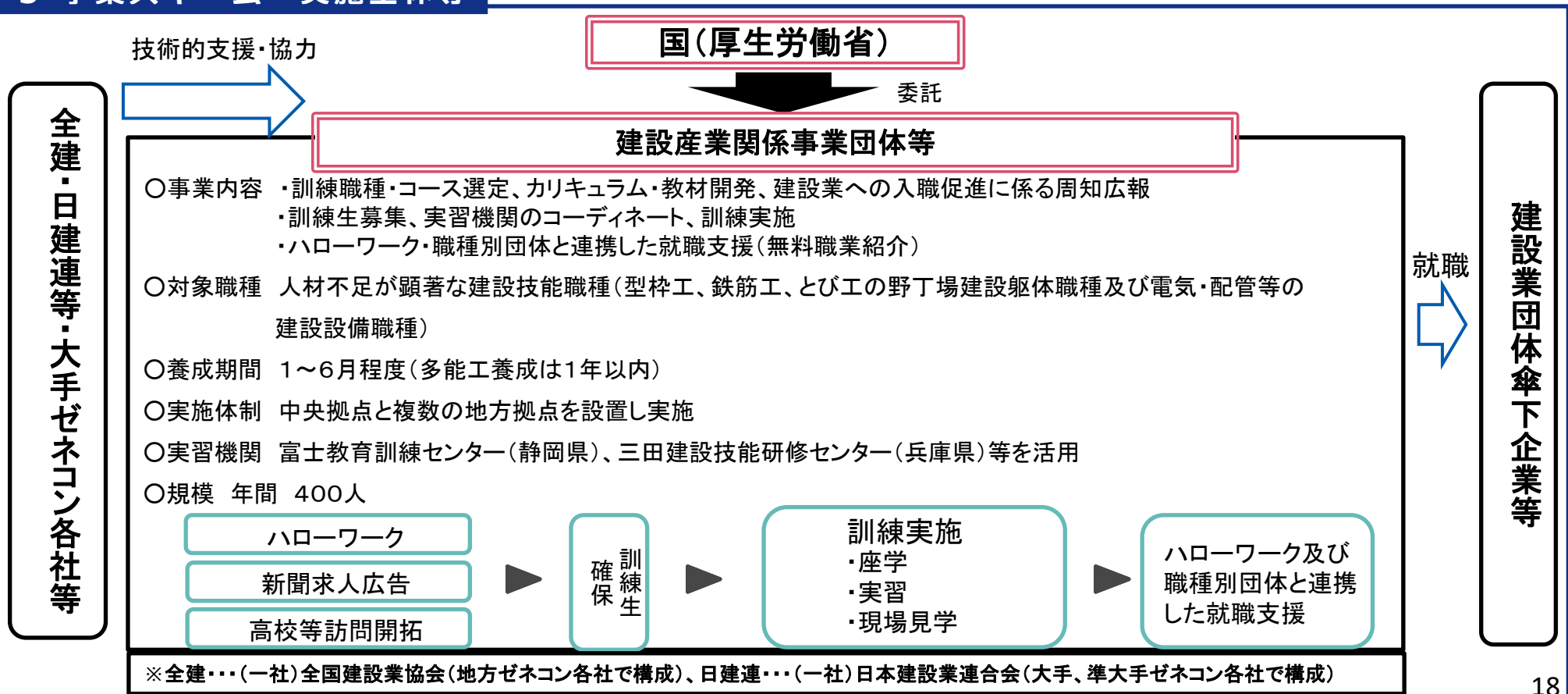
1 事業の目的

- 建設業界の人手不足解消を支援するため、建設技能労働者の人材確保・育成を図ることを目的とする。

2 事業の概要

- 建設産業関係事業団体等に委託し、離転職者、新卒者、未就職卒業者等について、座学、実習等の訓練から就職支援までをパッケージとして事業を行う。【委託事業】

3 事業スキーム・実施主体等



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 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

