

概要（実績評価書（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**

【概要】令和7年度実績評価書（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事

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

- DXの加速化など企業・労働者を取り巻く環境の急速かつ広範な変化や労働者の職業人生の長期化が同時に進行。
- R7年11月末現在で新規求職者が2,955,587人（前年同月比99.1%）であることに對し、離職者に対する公共職業訓練受講者は67,392人（前年同期比95.0%）、在職者訓練受講者は91,827人（前年同期比98.9%）。

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るよう、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

国及び都道府県による公共職業訓練等の推進 労働者の自発的な職業能力開発の促進

【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）**
- 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）
- 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）
- 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）
- 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・リスキリング支援センターにおける令和7年度の相談支援件数は190,974件（前年度比119%）と増加。

課題2

- キャリアプランの明確化へ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

- 6 ジョブ・カード取得者数（アウトプット）**
- 7 キャリア形成・リスキ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、リスキリングに関心をもちたなどリスキ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・リスキ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。
- 令和7年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54.4%（令和6年調査比0.5p減）、OFF-JTを実施した事業所は、対正社員は70.9%（同0.7p減）、正社員以外は30.7%（同0.5p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、80.1%（同0.2p増）。

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

事業主その他の関係者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った等の理由により、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。

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等につながる支援の推進

- 13 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）
- 14 就職氷河期世代等支援特設HPアクセス件数（アウトカム）
- 15 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）**
- 16 就職説明会等への参加者数（アウトプット）

【概要】令和7年度実績評価書（案）（施策目標VI-1-1）

総合判定

※赤字は主要な指標

【達成目標1】国及び都道府県による公共職業訓練等の推進

指標1: (△) (目標達成率: 93.6%) 指標2: (○) (目標達成率: 105%)
指標3: (×) (目標達成率: 53.4%) 指標4: (○) (目標達成率: 101%)
指標5: ◎ (目標達成率: 141%)

【達成目標2】労働者の自発的な職業能力開発の促進

指標6: (○) (目標達成率: 101%) 指標7: ○ (目標達成率: 104%)
指標8: ○ (目標達成率: 117%)

【達成目標3】事業主その他の関係者による職業能力開発の促進

指標9: ○ (目標達成率: 101%) 指標10: △ (目標達成率: 91.6%)
指標11: ○ (目標達成率: 109%)

【達成目標4】就職氷河期世代を含む中高年層の安定就労等につながる支援の推進

指標13: — (判定不能) 指標14: ◎ (目標達成率: 151%)
指標15: ○ (目標達成率: 100%) 指標16: ◎ (目標達成率: 138%)

【目標達成度合いの測定結果】

③ (相当程度進展あり)

【総合判定】

B (達成に向けて進展あり)

(判定理由)

・ 主要な測定指標以外である指標3は×だが、主要な測定指標の5分の4が○であるため、上記のとおり判定した。

施策の分析

《有効性の評価》

- ・ 指標3については、新規求職者数が年々減少傾向にあることが影響し、目標値は未達となる見込みではあるものの、都道府県ごとに開催する地域職業能力開発促進協議会において、地域の実情やニーズに即した訓練の設定・実施等を行っていることから、多様な職業能力開発の機会を確保できていると評価できる。
- ・ 指標5については、目標を大幅に上回る成果を上げており、生産性向上に関する訓練機会が広く提供されたことから、国による公共職業訓練等の推進に関する施策が有効に機能していると評価できる。
- ・ 指標14・16については、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、就職氷河期世代を含む中高年層の安定就労等につながる支援の推進に関する施策が有効に機能していると評価できる。

《効率性の評価》

- ・ 指標3については、毎年度、訓練規模等を精査した上で、必要に応じて見直しを行っているものの、実績を踏まえた予算額とすること等により、より効率的・効果的な事業運営を図っていきたい。
- ・ 指標5については、近年予算額に大きな変動がない中、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、効率的な取組が行われていると評価できる。
- ・ 指標14については、毎年度予算額を削減している一方で、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、効率的な取組が行われていると評価できる。
- ・ 指標16については、近年予算額に大きな変動がない中、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、効率的な取組が行われていると評価できる。

《現状分析》

- ・ 指標3については、実績を踏まえた予算額となるよう見直しを図ることが必要と考えられる。
- ・ 指標5については、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、着実に取組が進んでいると考えられる。
- ・ 指標14・16については、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、着実に取組が進んでいると考えられる。

次期目標等への反映の方向性(施策及び測定指標の見直しについて)

- ・ 指標1については、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底することで、改善を図る。
- ・ 指標2・4・6～9・11・15については、目標を達成しており、引き続き着実に取組を進める。
- ・ 指標3については、都道府県等に対して、労働局と連携した、地域のニーズに沿った訓練の設定を促すこと等により、訓練受講者の確保に努める。
- ・ 指標5・14・16については、目標を大幅に達成しており、引き続き着実に取組を進める。
- ・ 指標10については、必要な制度見直しを行った上で、引き続き、目標達成に向け、着実に取組を進める。

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12次、令和8年4月1日適用。期限は令和12年度まで)に沿って以下を実施。

1. 公的職業訓練(ハロートレーニング)の実施

○公共職業訓練(離職者、在職者、学卒者、障害者)

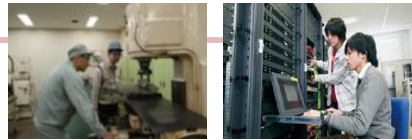
＜実施主体:国(※)、都道府県＞

- ・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。※令和6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

職業訓練等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)での開催等)
- 優秀な技能者の表彰制度(現代の名工等)

6. 若者雇用対策

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8～12年度)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(199か所)

○地域若者サポートステーション(179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)

※ 箇所数は令和8年4月1日現在



就職氷河期世代等対策

これまで、「**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」においても施策の見直しを行い、より効果的な支援に取り組んできたところ。

今後は「**新たな就職氷河期世代等支援プログラム**」(令和8年4月10日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定)に基づき、「就労・処遇改善に向けた支援」(リ・スキリングの支援等)、「社会参加に向けた段階的支援」(就労に困難を抱える者の職業的自立に向けた支援等)等の取組を継続・拡充していく。

7. 外国人技能実習制度・育成就労制度

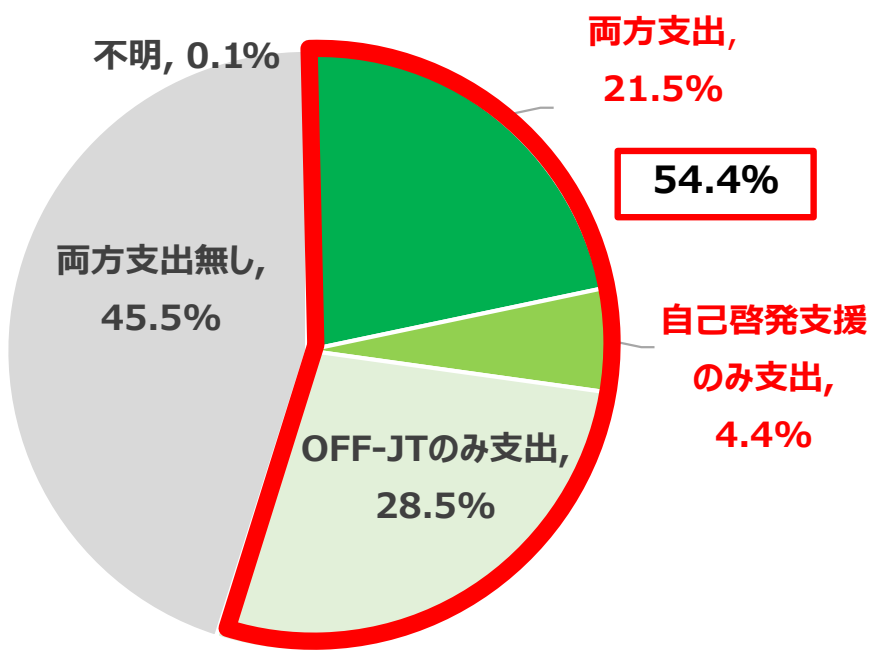
＜法務省と共管＞

- 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(令和9年4月施行予定)。

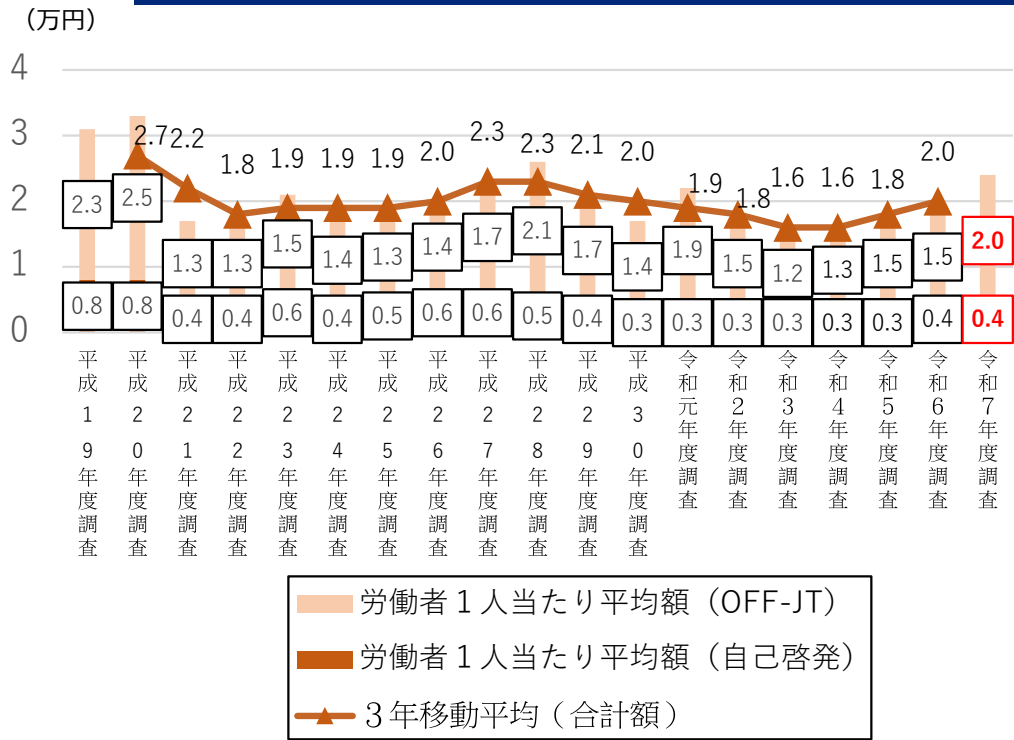
令和7年度「能力開発基本調査」【企業調査】 調査結果のポイント

- 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54.4%（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7年度調査ではOFF-JTで2.0万円、自己啓発支援で0.4万円（図2）。
- 教育訓練休暇制度を導入している企業は5.7%、教育訓練短時間勤務制度を導入している企業は4.7%、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4.6%。

（図1）OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の状況



（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



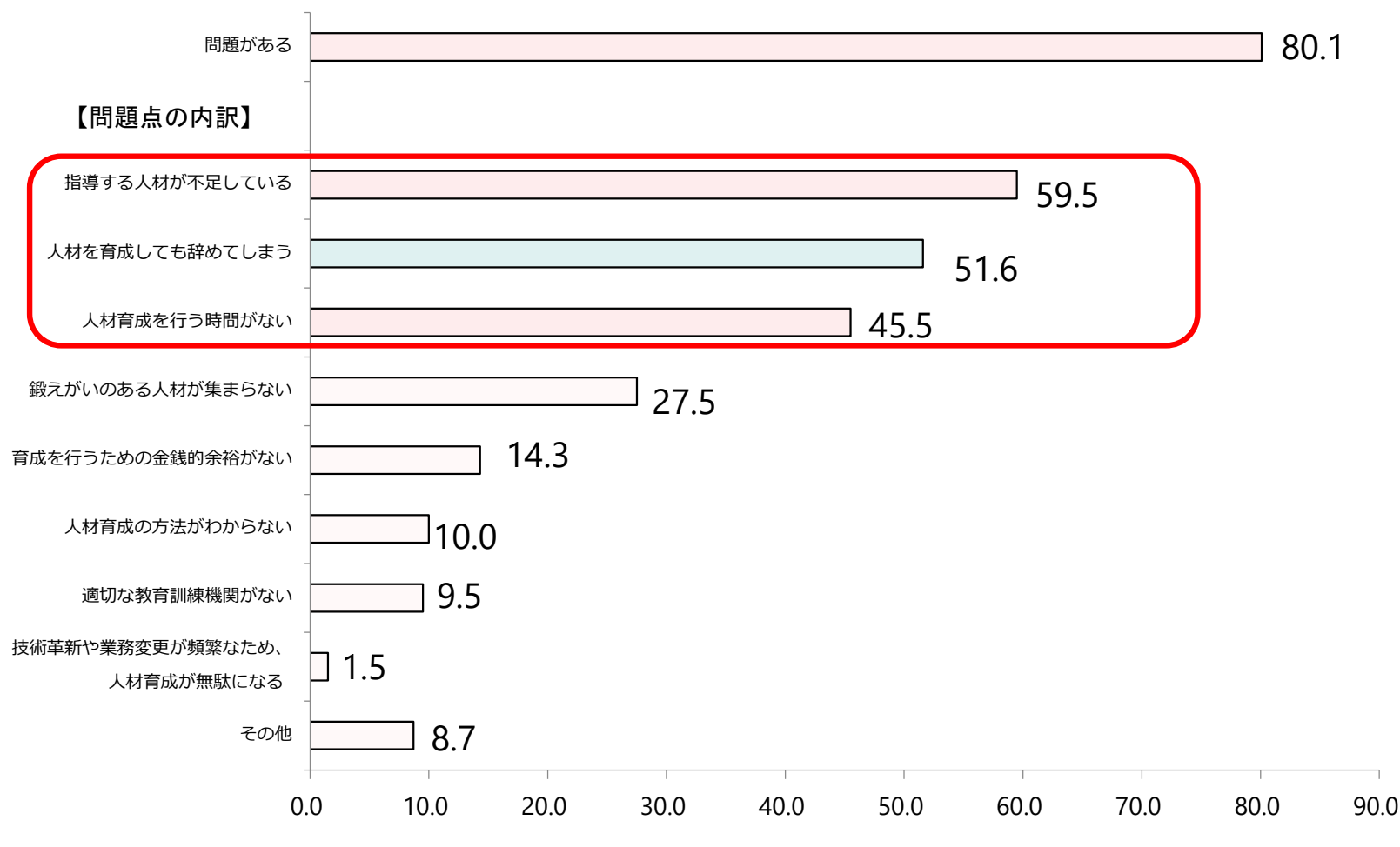
（注）令和6年度におけるOFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の実績を企業に調査したもの。
（出所）厚生労働省「令和7年度能力開発基本調査（企業調査）」

（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7年度能力開発基本調査（企業調査）」

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約 8 割となっている。
- その理由としては、指導する人材の不足（59.5%）や時間の不足（45.5%）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。

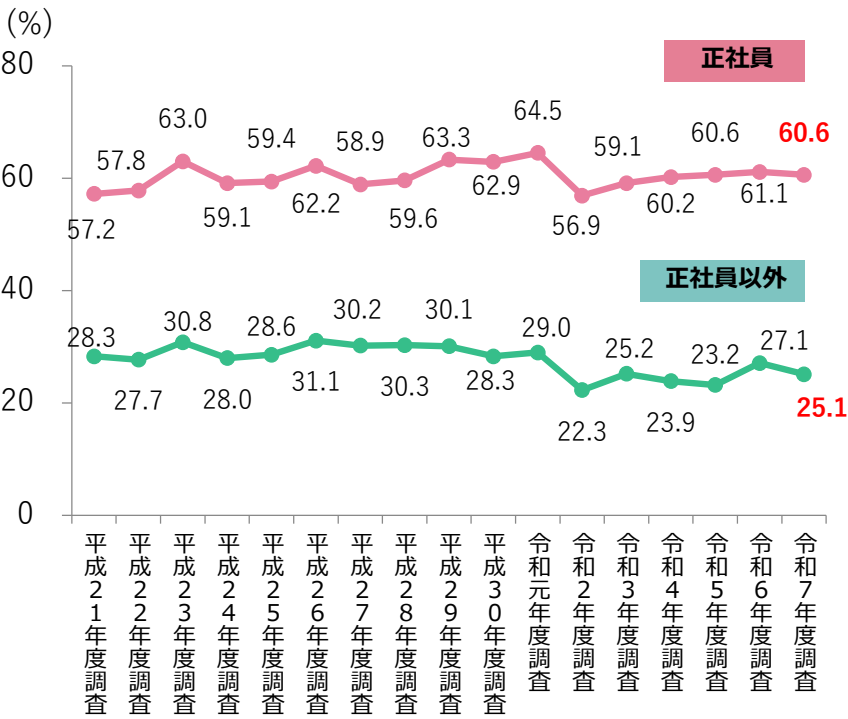
人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳（複数回答）



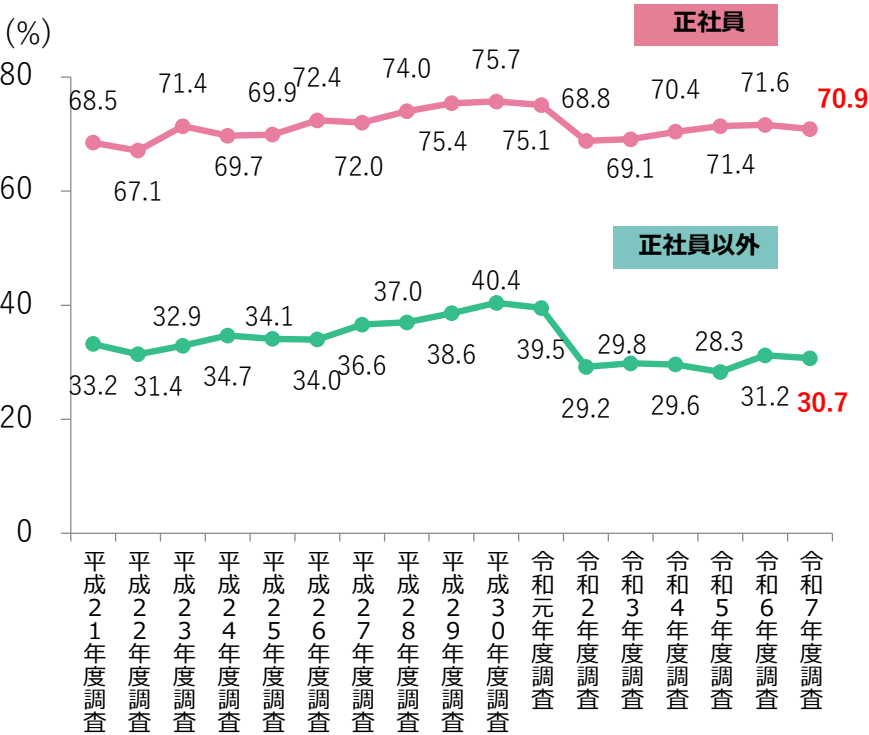
令和7年度「能力開発基本調査」【事業所調査】 調査結果のポイント

- 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7年度調査では、正社員、正社員以外のいずれも前年度から低下している。

（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21年度～令和7年度能力開発基本調査（事業所調査）」

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



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)

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

実施機関：○国(障害者職業能力開発校)
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営
・都道府県営(国からの委託)
○都道府県(障害者職業能力開発校、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)

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))

※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)

訓練期間：2～6か月

※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、通所手当のみ受給が可能。

実施機関

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)



令和6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	90,155	-	23,974	-	66,181	-
うち施設内	29,494	86.0%	23,974	87.3%	5,520	82.1%
うち委託	60,661	72.8%	-	-	60,661	72.8%
在職者訓練	115,208	-	72,187	-	43,021	-
学卒者訓練	13,780	96.2%	5,222	99.5%	8,558	95.0%
合計	219,143	-	101,383	-	117,760	-

令和6年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

令和6年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース) 6,129人 就職率：60.9% (実践コース) 32,816人 就職率：62.4%

生産性向上人材育成支援センターの概要

○令和6年度実績
利用事業所数：59,616事業所

生産性向上人材育成支援センターとは、中小企業等に対して人材育成に関する相談を実施し、様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案し、職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。

生産性向上人材育成支援センターは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等に設置（全国 87 カ所）。

生産性向上人材育成支援センター支援の流れ

[J E E Dホームページ](#)
生産性センターの支援メニューを紹介しています。



1. 人材育成に関する相談

人材育成に悩みを抱える中小企業等を、担当者が訪問し、人材育成に関する課題や方策等を整理。

2. 人材育成プランの提案

整理した課題等に応じて、生産性向上人材育成支援センターの用意する様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案。

3. 職業訓練の実施や指導員の派遣

人材育成プランに応じて、民間を活用した企業の要望に応じたオーダーメイド型の職業訓練の実施や、指導員の派遣等を実施。

相談例

- ・ものづくりのスキルアップをどのように行えば良いのか分からない
- ・職場のベテランのノウハウを若手に伝えたいがどうすれば良いか
- ・工場にITを導入したいけど何をすれば良いのだろうか
- ・インターネットを活用して販売促進を行いたい
- ・研修を行いたいが講師がない、研修場所がない

等



生産性向上支援訓練を実施した事業主に対するアンケートにおいて「生産性向上等につながった」旨の回答割合は**93.5%**。
(R7.3月末時点)
同じく、訓練受講者に対するアンケートにおいて、「訓練が役に立った」旨の回答があった割合は**98.6%**。(R7.3月末時点)

【主な生産性向上等につながった主な意見】
・社員一人ひとりがデジタル化による業務改善に取り組むようになった

【役に立った主な意見】
・社内DXの進め方が明確になった

支援の概要	訓練期間	コース数・受講者数 (令和6年度)
生産性向上支援訓練 民間教育訓練機関に委託して、生産管理、IoT、クラウドの活用、組織マネジメント、ITによる業務改善など、生産性向上に必要な知識等の習得を支援	概ね1～5日 (6～30時間) (IT業務改善は4～30時間)	訓練コース： 5,677コース 受講者数： 70,951人
在職者訓練 機構が実施する、生産現場の課題解決に向け、実習を中心としたカリキュラムにより、高度なものづくり分野の技能・技術の習得を支援	概ね2～5日 (12～30時間)	訓練コース： 9,202コース 受講者数： 72,187人
職業訓練指導員の派遣／施設設備の貸出 機構の職業訓練指導員を企業に派遣、ポリテクセンター等の施設設備等の貸出し	—	指導員派遣： 2,995人 施設設備貸与： 10,068件

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・リスキング推進事業

- ・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。



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

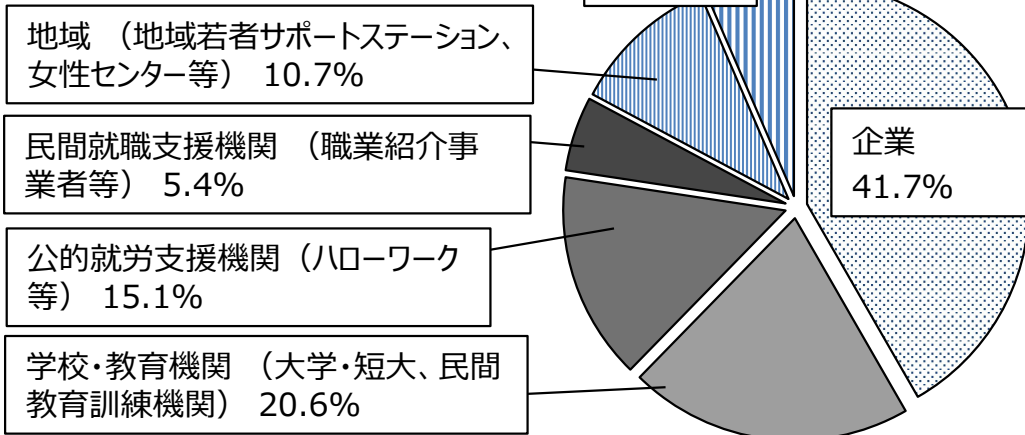
- 労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5項）



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8年3月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は **86,370人**

キャリアコンサルタントの活動の場



【資料出所】：独立行政法人労働政策研究・研修機構
「キャリアコンサルタントの活動状況等に関する調査（第2回）」（令和4年度）

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8年度当初予算 42 億円（41億円） ※（ ）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、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

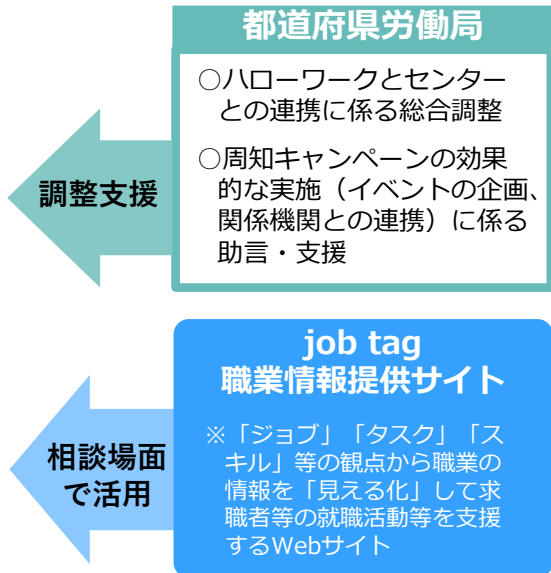
キャリア形成・リスキリング相談コーナー 全国各地のハローワークに設置

- 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関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。



実施主体	委託事業（厚生労働省 →株式会社等）
事業実績	令和7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） 192,109件

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

認定職業訓練の概要

令和8年度予算額 982,744(983,400)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6年度)

施設数:964 訓練生数:約18.5万人

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8年度予算額:889,088千円)

・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、以下の補助金が受けられる。



(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8年度予算額:93,656千円)。

令和8年度当初予算額

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
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

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 405億円（444億円）

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

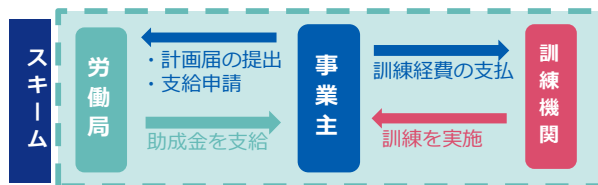
○教育訓練休暇等付与コース等の見直し

- ・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%	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）	75%			最低2か月 10(9)万円/人	－
		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	－
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	手当支給：75% 新規雇用(※3)： 27、45、67.5万円	－	－
		短時間勤務等	20万円 ※制度導入助成	－		－	－
事業展開等 リスキング 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 ※3 休暇取得期間に応じて助成額が異なる



令和8年度当初予算額 4.9億円（4.9億円） ※（）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

- 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

技術的支援・協力

国（厚生労働省）

委託

建設産業関係事業団体等

- 事業内容
 - ・訓練職種・コース選定、カリキュラム・教材開発、建設業への入職促進に係る周知広報
 - ・訓練生募集、実習機関のコーディネート、訓練実施
 - ・ハローワーク・職種別団体と連携した就職支援（無料職業紹介）
- 対象職種 人材不足が顕著な建設技能職種（型枠工、鉄筋工、とび工の野丁場建設躯体職種及び電気・配管等の建設設備職種）
- 養成期間 1～6月程度（多能工養成は1年以内）
- 実施体制 中央拠点と複数の地方拠点を設置し実施
- 実習機関 富士教育訓練センター（静岡県）、三田建設技能研修センター（兵庫県）等を活用
- 規模 年間 400人

就職

建設業団体傘下企業等

全建・日建連等・大手ゼネコン各社等

ハローワーク

新聞求人広告

高校等訪問開拓

訓練生
確保

訓練実施

- ・座学
- ・実習
- ・現場見学

ハローワーク及び
職種別団体と連携
した就職支援

※全建・・・（一社）全国建設業協会（地方ゼネコン各社で構成）、日建連・・・（一社）日本建設業連合会（大手、準大手ゼネコン各社で構成）

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）

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

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

- 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った等の理由により、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

