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

職業安定分科会雇用保険部会（第216回）	資料
令和８年11月20日	

教育訓練給付等について②

（これまでの議論の整理と検討の方向性）

厚生労働省 職業安定局 雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

これまでの議論の整理

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

第213回雇用保険部会にお示しした論点（教育訓練給付等について）

○ 教育訓練給付の現状（効果、支給実績等）について、どう考えるか。

○ 特に、令和８年度末までの暫定措置とされている教育訓練支援給付金の在り方について、上記の結果を踏まえてどう考えるか。

○ 求職者支援制度における職業訓練の受講に向けた支援の在り方について、どう考えるか。

雇用保険部会における教育訓練給付等の主なご意見①

文責：事務局

（注）主な御意見を事務局で整理したもの。（順不同。御意見の趣旨を踏まえて文言を整理している。）

【教育訓練給付の現状（効果、支給実績等）について】

- 教育訓練給付は、個人の自発的な学び直しを恒久的に直接支援する重要な制度。限られた財源の中で、指定講座が社会の変化に対応しているか、受講の効果があるのか等について常に検証を行い、効果を一層高めていくことが必要。
- 教育訓練休暇給付については、好事例を含めて引き続き周知に取り組むべき。 また、国を挙げてリ・スキリングに取り組んでいく中にあって、一般財源も含めて財源の在り方を考えるべき。
- 教育訓練給付は、キャリア形成や再就職の促進という雇用保険制度の目的に照らし、一定の役割を果たしていると考えられるが、受講後に賃金が上昇していない労働者も一定数存在することは課題。教育訓練を通じて習得したスキルが企業で適切に評価され、処遇の向上に繋がることも重要。
- 長期的なキャリア形成という目的に鑑みれば、中長期的な効果や、就職率や賃金以外の効果も見る必要があるのではないか。
- 中小企業の労働者でも積極的な活用が図られるよう、工夫して制度の周知を行うべきではないか。
- きちんと効果検証をするということであれば、教育訓練を受講していない人との比較等が必要であり、データ整備についても政策として考えてみるべきではないか。

【教育訓練支援給付について】

- 教育訓練支援給付の受給者の雇用保険適用就職率や関連業務従事率は高くなっている一方で、教育訓練支援給付による訓練内容が特定分野に偏っており、制度趣旨を踏まえた上で幅広い分野で活用されるよう、偏りの原因や背景の分析を行うべき。こうした偏りが見られることや、初回受給者が限定的であること、受給額が高水準であること等からすると、負担と給付のバランスの観点から、在り方については慎重な議論が必要。
- 特定分野のエッセンシャルワーカーを確保する目的であれば、一般会計での予算の確保についても検討すべき。

雇用保険部会における教育訓練給付等の主なご意見②

文責：事務局

（注）主な御意見を事務局で整理したもの。（順不同。御意見の趣旨を踏まえて文言を整理している。）

【求職者支援制度における職業訓練の受講に向けた支援の在り方について】

- 求職者支援制度において、安定的な雇用を目指す方を政府が支援するということは大変重要。職業訓練受講給付金についても、現在非常に物価が上がっていること等を踏まえれば、一定程度の引き上げについて検討する必要があることは理解。
- 求職者支援制度は雇用保険の被保険者ではない方を対象としており、本来であれば全額一般会計で負担することが適当ではないかと考えており、雇用保険財源を使うと言うことであれば、被保険者になっていただくため、就職率の向上に繋がるような訓練分野・講座の見直しや、ハローワークにおけるマッチングの強化についてもあわせて取り組むべき。
- 職業訓練受講給付金の額は平成23年の制度創設以来据え置かれており、昨今の物価や最低賃金の上昇といった事情は理解する一方で、どのような指標をどう見て見直すものなのかといった根拠等を丁寧に見ていく必要がある。
- 雇用保険制度が労働者のセーフティネットとして有効に機能し続けていくためには、雇用を巡る状況や制度の問題を的確に捉えて、適時その制度をアップデートしていくことが重要。雇用保険が適用されない労働者の訓練受講支援にかかる費用を雇用保険制度で賄い続けることには違和感があり、創設されたリーマンショック時から環境は大きく変化していることを踏まえ、制度そのものの必要性について議論すべき。
- 職業訓練受講給付金について、その財源を含めて今後の在り方を検討することは重要である一方で、本給付金が訓練中の生活支援を目的としているという観点からいえば、物価・賃金の上昇といった社会状況に照らして、引き上げを検討することは必要。

追加資料

１７の戦略分野等におけるリ・スキリング・人材確保に向けた取組

2026年６月16日
第１回戦略分野・社会インフラ関連分野の人材育成・確保を推進するための関係府省庁連絡会議より資料抜粋

強い経済の実現に向けて、**１７の戦略分野及びそれを支えるエッセンシャルワーカーを始めとした分野における人材を育成・確保するため、各分野の業所管省庁による主体的な取組と、**厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策とを有機的に連携させることで、**スキル標準の可視化から、プログラム開発・提供までスピード感をもって一気通貫で支援する取組を進める**。

スキル情報等の可視化

業所管　団体

スキル標準の策定・更新、処遇の可視化、教育訓練体系の整備

- **各産業・職種で求められるスキルを整理**したスキル標準を策定
- 産業横断でのスキルベースの労働需給やスキルに紐付く賃金水準を可視化

厚労　経産・デジ庁

スキルの需要・キャリアラダーの可視化支援

- **スキルと処遇の関係を明確化**したキャリアラダーを構築
- 職業能力評価制度の普及促進

- 戦略分野等のスキル体系・標準等の整備を支援。スキル関連情報のデータ基盤に関する調査・検証

プログラム開発

文科　業所管　団体　大学等・訓練機関

１７分野等のスキル情報等を踏まえたプログラム開発

- **業所管省庁と業界団体等が連携し、教育訓練プログラムを開発**
- 産学官連携による大学等のリ・スキリングプログラムの充実
- 産業界とJEEDが協働した人材育成プロジェクトの実施

厚労　業所管

業所管省庁と連携したプログラム開発支援

- **業界団体等による教育訓練プログラムの開発**に対し、**人材開発支援助成金も含めた支援の在り方**について**検討**
- **業所管省庁が**開発されたプログラムを**大臣認定する制度を創設した場合、教育訓練給付金の講座指定の対象**とすることを**検討**

（教育訓練給付金の対象講座拡大）

※現状、17分野に関連する専門実践教育訓練給付金の対象講座は、304講座

スキル情報等やプログラムの提供

厚労　文科　経産

スキル情報を含めたデータ連携・一元的なデータ提供

- スキル情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラムと職業に関する情報などのデータ連携を行い、**「みんなの労働ナビ」で一元的に提供**
- 今後の連携の在り方等について関係省庁で検討

文科　大学等・訓練機関　団体

スキル需要に応じたプログラムの提供

- スキル情報等と紐付き、スキル需要の高いプログラムを提供

厚労

１７分野等の教育訓練実施・受講支援

- 開発されたプログラムを活用した**団体・企業**による教育訓練等を**人材開発支援助成金により支援**
- **１７分野等に係る自己啓発**の受講費用を**教育訓練給付金により支援**

国民運動による機運醸成

内外労働市場での移動・能力発揮

採用・処遇向上

個人のスキルを踏まえた最適な採用及びスキル需要の処遇への反映を実現

PDCAサイクルによる効果検証　処遇向上等の効果を把握・検証し、各ステップをアップデート

キャリアラダー企業導入促進事業

（令和９年度概算要求）

1 キャリアラダー構築事業の概要

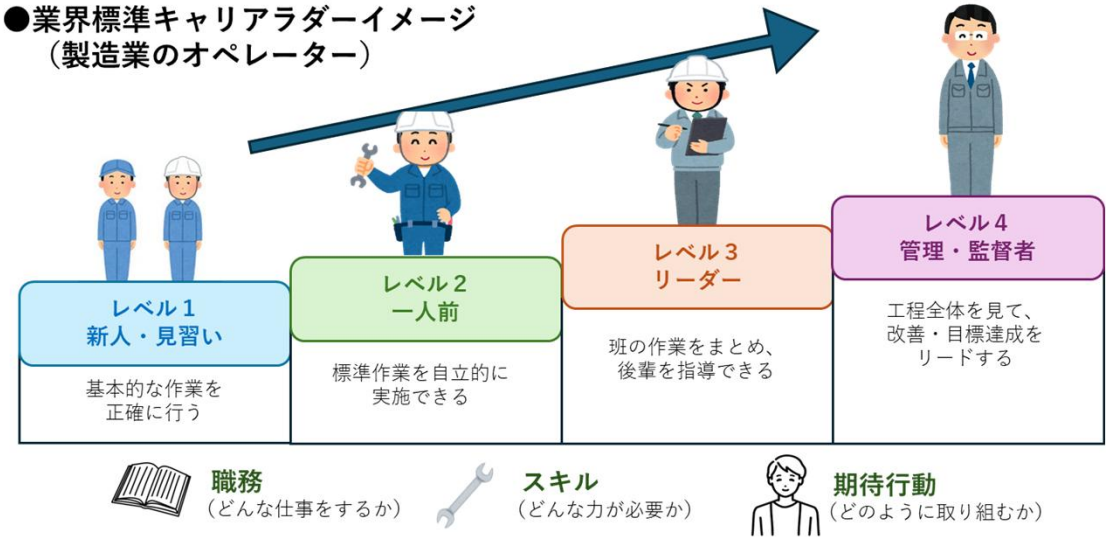
① **業界標準キャリアラダーの構築**
各業界で求められる人材の育成・評価・処遇の基盤となる標準キャリアラダーを構築

② **企業導入のための支援ツールの作成**
業界標準キャリアラダーを個社の実態に合わせてカスタマイズし、自社版キャリアラダーを作成するための支援ツールを提供。生成AIを使った作成・活用ガイドにより、中小企業でも自社でキャリアラダーの作成が可能

2 キャリアラダーとは

職種ごとに、新人からリーダーなどの段階に応じて、職務、スキル、期待される行動などを、その習熟度とともに、「キャリアのはしご（ラダー）」として可視化したもの。

●業界標準キャリアラダーイメージ
（製造業のオペレーター）



キャリアラダー導入の効果

・成長の道筋を「見える化」する
・働く人の成長を支える
・企業の人材育成の基盤になる　等

●支援ツールの活用イメージ

✓ 業界標準キャリアラダーをカスタマイズした自社版キャリアラダーを作成
✓ 個社に応じたスキル評価シートや育成計画の案を作成
✓ 導入準備から運用までの留意すべき事項をチェックリストで確認

→ 段階的に育成・評価・配置・処遇に活用

17の戦略分野等におけるリ・スキリング人材育成加速化プラン
～スキル標準化からプログラム開発・実施支援～

文部科学省 厚生労働省 経済産業省

共同要求 1,909億円

戦略17分野等の人材育成が急がれる分野を中心に、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策を有機的に連携させ相乗効果を発揮することで、スキルの可視化・標準化からプログラム開発・実施までを一気通貫で支援し人材育成を加速する。

スキル情報等の可視化・標準化

○スキル標準策定支援（11.2億円→13.0億円） 経産

・内外労働市場からの人材確保・育成の観点から、①産業横断的スキル体系、②産業別スキル標準（必要なスキルの整理）の作成を進める

○キャリアラダーの企業導入に向けた環境整備（0.9億円→1.2億円） 厚労

・①産業別スキルを可視化し、習熟に応じた標準的なキャリアラダーを作成、②キャリアラダーの企業導入のための支援ツールの作成を進める

○職業能力検定の創設支援（1.6億円）【新規】 厚労

・技能検定や団体等検定の創設等により、業界で求められるスキルの習熟度の可視化を推進
※創設等を目指す団体に対する必要経費の補助やコンサルタントによる伴走支援を実施

プログラム開発・環境整備

○成長分野等におけるリ・スキリングプログラム開発（22億円→337億円） 文科

・大学等において、産学官連携による短期実践型のリ・スキリングプログラムを開発・提供を支援

○大学の全学的体制整備支援（210億円）【新規】

・持続的な成長分野等の人材輩出等に向け体制整備を行う大学を支援

○産学連携による社会人修士・博士育成(53億円)【新規】

・成長分野等を牽引する高度人材の育成に向け、社会人が働きながら修士・博士課程を修了できる環境整備を支援

○専門学校を活用した実践的な職業人材の高度化（102億円）【新規】

・将来の産業構造や地域ニーズを見据え、各都道府県の成長分野等への人材輩出を担う専門学校における質の高い職業人材育成を支援

○人材開発支援助成金による業界団体等への訓練プログラムの開発支援等(539億円→602億円) 厚労

・業界団体等によるプログラム開発経費の支援
※プログラム開発に先立って、スキルの可視化・標準化を行う場合、当該経費も助成対象

スキル情報等やプログラムの提供

○スキル情報を含めたデータ連携・一元的なデータ提供(4.5億円→7.1億円) 厚労

・スキル情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラムと職業に関する情報などのデータ連携を行い、「みんなの労働ナビ」で一元的に提供

○デジタル人材スキルプラットフォーム【新規】（情報システム関係経費の内数で要求） デジ庁・経産

・戦略17分野等を念頭にAI・デジタル関連スキル・資格等の可視化・証明のための基盤を整備

○教育訓練給付金等による労働者の主体的な能力開発への支援（558億円→582億円） 厚労

・労働者による自己啓発の受講費用を支援

○人材開発支援助成金による訓練経費や賃金等の支援(539億円→602億円) (再掲) 厚労

・業界団体や企業が行う教育訓練等の経費や、訓練中の賃金助成の支援
・大学院等を受講する従業員に有給の教育訓練休暇を提供した場合の賃金助成

個別分野で活用される場合のイメージ 文科 厚労 経産

【創薬・先端医療分野で求められる人材】

（例）**バイオ医薬品等の製造人材**：スキル標準の策定＋スキル標準に紐づくリ・スキリングプログラム開発＋受講支援（人材開発支援助成金等の活用も想定）

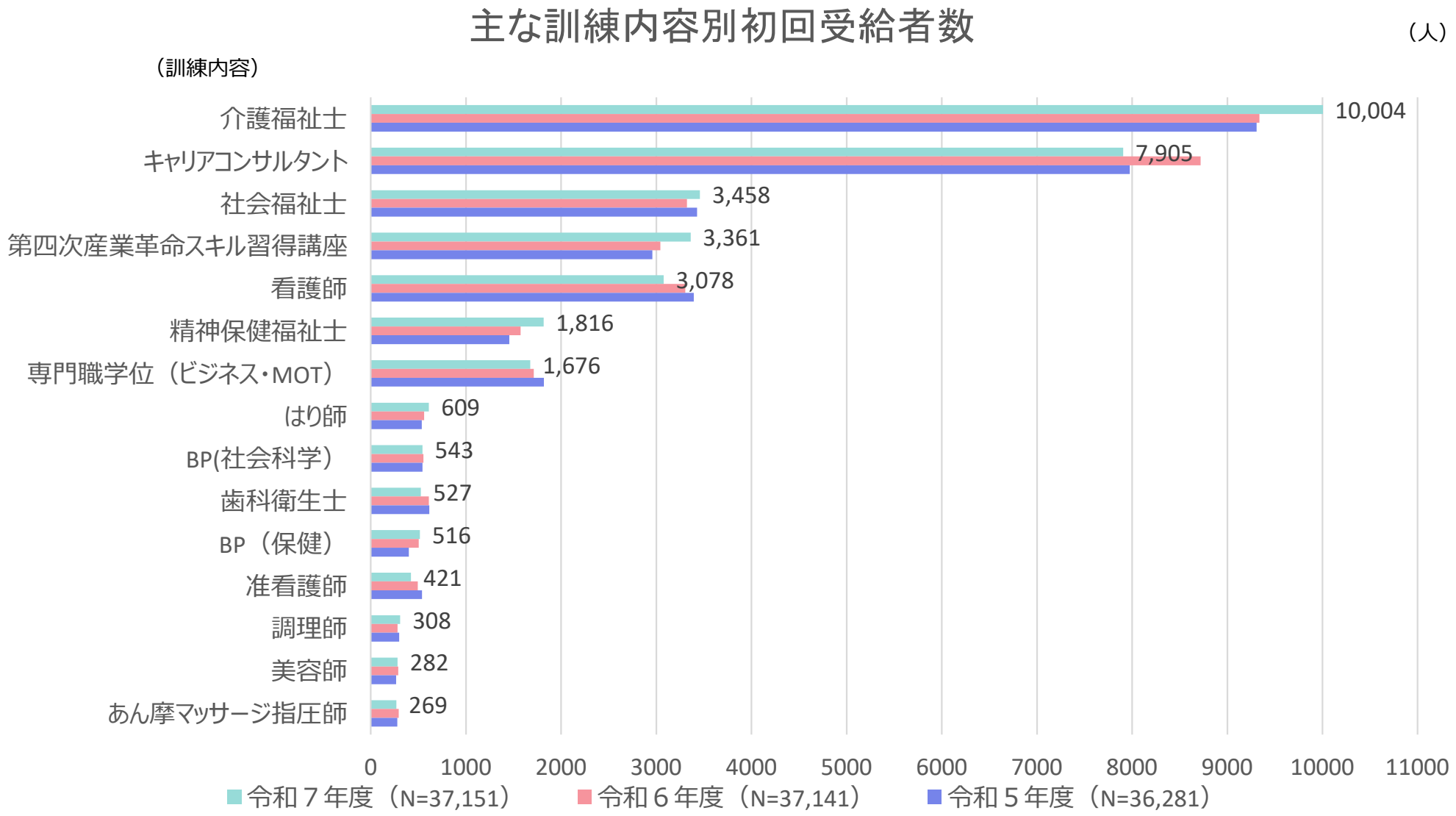
〈隣接施策との連携による相乗効果も追求〉 厚労 経産

【例】 設備投資×人材育成

・DXに資する最新の設備機器等の導入への補助(経産省)と、導入した設備機器を活用したスキルアップ研修への助成（厚労省）により、設備投資と人材育成の相乗効果による投資成果の最大化を促進

専門実践教育訓練給付金受給者の主な受講内容

○　直近3か年度の状況を見ると、介護福祉士、キャリアコンサルタント、社会福祉士、第四次産業革命スキル習得講座といった資格の取得を目的とする講座の受講者が多く、次に、看護師、専門職大学院（ビジネス、ＭＯＴ）等の受講者が多くなっている。

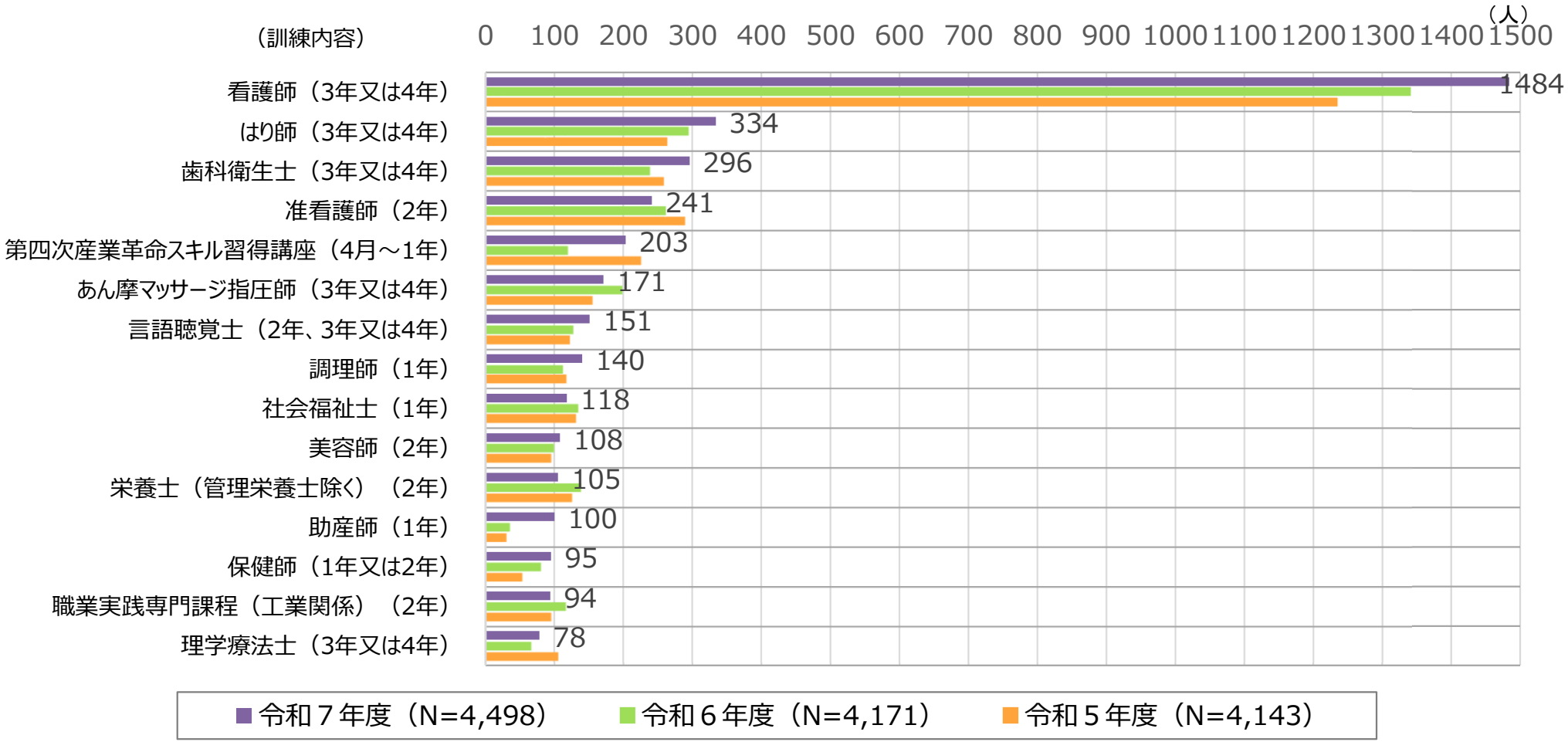


※ 専門実践教育訓練給付受給者の多い順から15コースを抽出している。それ以外のコースの受給者数は、令和５年度は2,471人、令和６年度は2,546人、令和７年度は2,378人。
※ このデータは特別集計したものであり、各年度の総数は他の業務統計と一致しない。
※「BP」とは、Brush up Program for professional（職業実践力育成プログラム）の略。BP（社会科学）は経営マネジメントコースなど、BP（保健）は認定看護師コースなど。

教育訓練支援給付金受給者の主な受講内容

○　直近3か年度の教育訓練支援給付金受講者の受講内容を見ると、各年度とも、看護師・准看護師が全体の約40%を占めているなど、２年以上の長期の訓練の受講者が多い。

主な訓練内容別受給者数



※ 専門実践教育訓練給付受給者のうち教育訓練支援給付金受給者の多い順から15コース（全体の約8割）について抽出している。それ以外のコースの受給者数は、令和５年度は781人、令和６年度は761人、令和７年度は780人 。
※ このデータは特別集計 したものであり、各年度の総数は他の業務統計と一致しない。
※ 職業実践専門課程（工業関係）の主な訓練内容は、ゲームプログラム・CGアニメーション・Webプログラムなど。
※ 訓練内容の（）カッコ書きは、訓練期間。
※「それ以外」は、柔道整復師、保育士、専門職学位（法科大学院・司法試験合格）、作業療法士、職業実践専門課程（商業実務）、精神保健福祉士など。

専門実践教育訓練給付金の指定講座の実施方法別の主な訓練内容

○　専門実践教育訓練給付金の指定講座について、実施方法別の訓練内容を見ると、教育訓練支援給付金の初回受給者数が多い、看護師、はり師、歯科衛生士、准看護師、第四次産業革命スキル習得講座等の分野は、教育訓練支援給付金の対象となる昼間通学制の講座が多く指定されている。

○　教育訓練支援給付金受給者が**特定の分野に集中している要因の１つは、当該分野において教育訓練支援給付金の対象となる昼間通学制の講座が多いため**と考えられる。

（昼間・夜間・通信の別）

昼間	夜間	通信	計
304	10	14	328
58	30	226	314
69	0	219	288
116	3	52	171
140	0	0	140
17	17	103	137
104	15	0	119
105	4	2	111
13	9	74	96
90	0	0	90
77	8	0	85
55	22	0	77
48	0	0	48
10	29	2	41
27	2	0	29
20	6	0	26
3	23	0	26
0	1	21	22

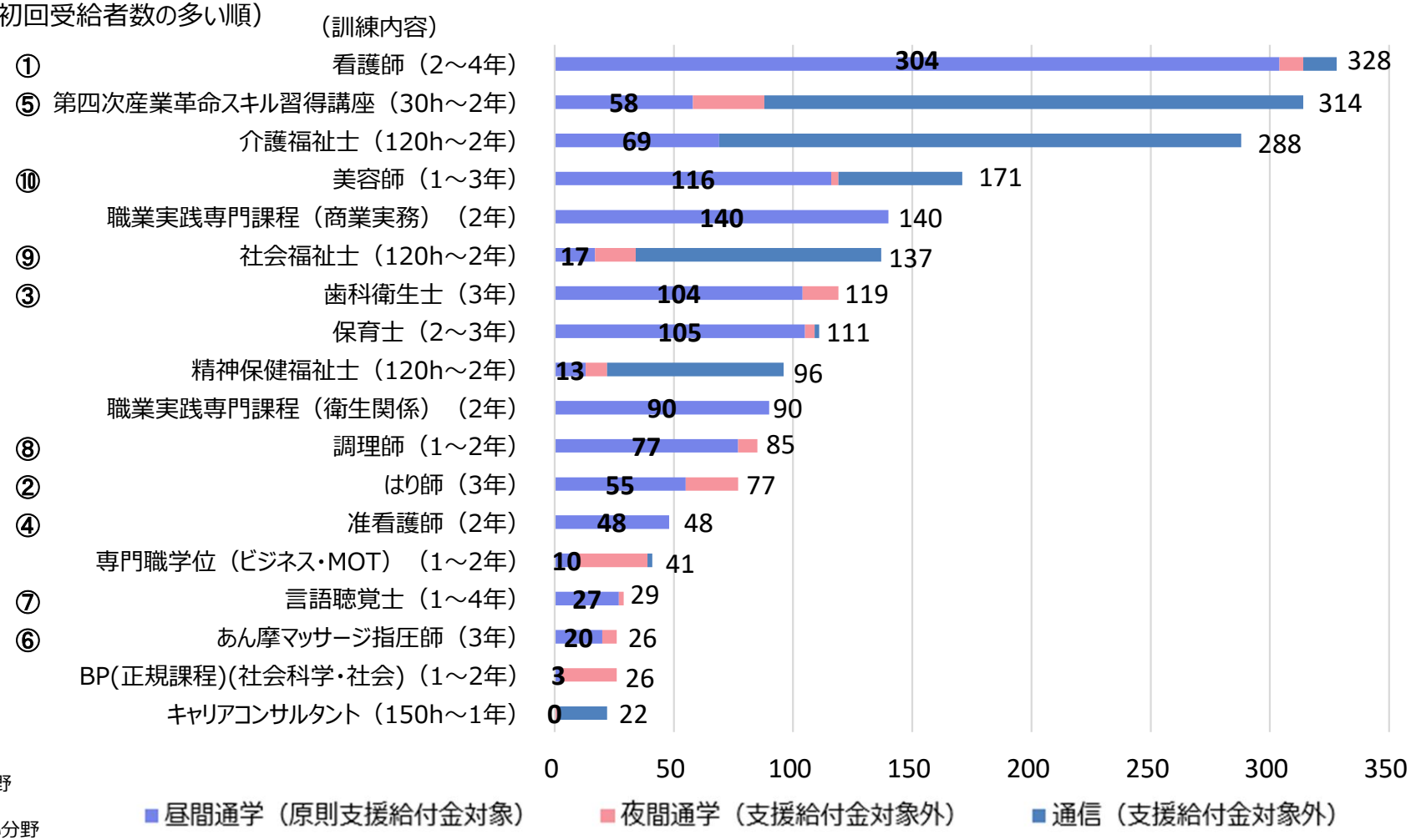
赤枠実線囲い：昼間の講座が多く、支援給付金受給者も多い分野

赤枠点線囲い：昼間の講座は多いが、支援給付金受給者は多くない分野

青枠実線囲い：通信の講座が多い分野

専門実践教育訓練給付金　指定講座数（令和７年10月１日時点）

（教育訓練支援給付金の初回受給者数の多い順）



（注）専門実践教育訓練給付金の指定講座数、専門実践教育訓練給付金の初回受給者数、教育訓練支援給付金の初回受給者数それぞれの多い順10コースを抽出している。

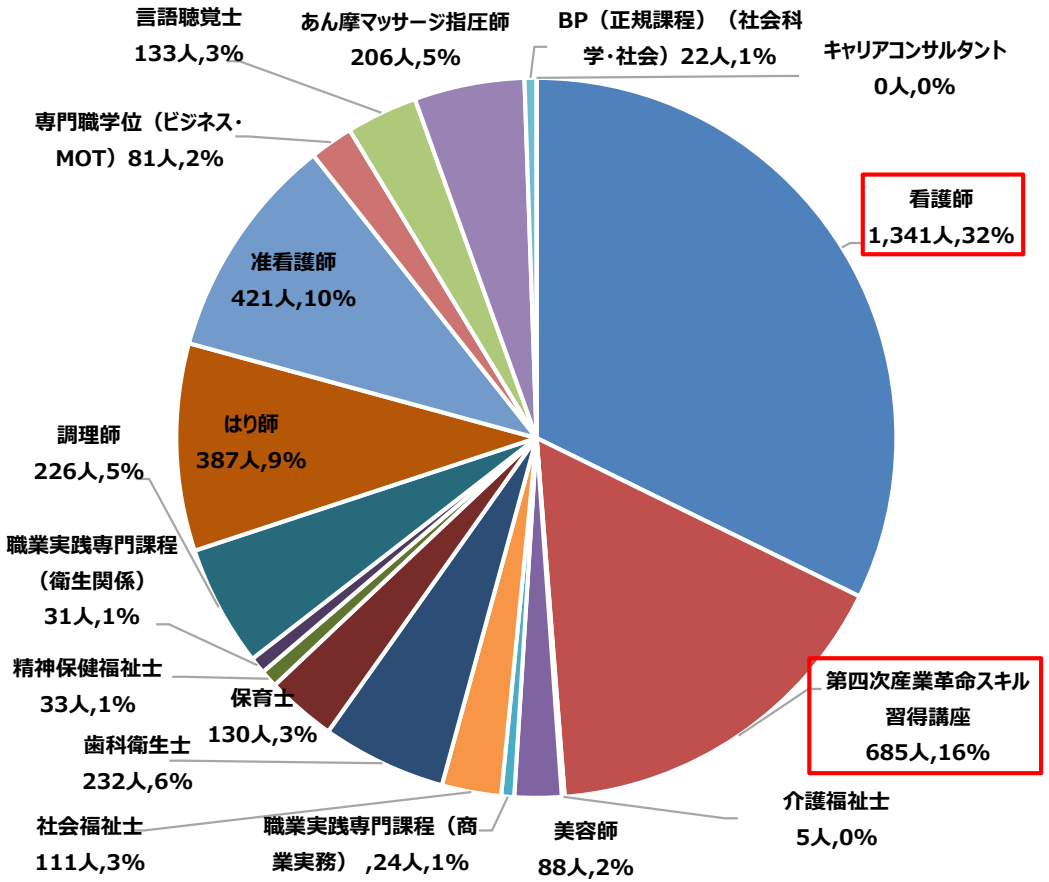
専門実践教育訓練給付金の受給者と教育訓練支援給付金の受給者との関係

○　第四次産業革命スキル習得講座は、訓練期間の短いものがあることから（30時間～２年）、**専門実践教育訓練給付金全体に占める受給者数の割合と比較して、教育訓練支援給付金全体に占める受給者数の割合は低くなっている。一方、看護師については、**訓練期間が長期（２～4年）であることから、**教育訓練支援給付金全体に占める受給者の割合の方が高くなっている。この背景として、訓練期間が短い場合には、基本手当受給中に訓練が終了し、教育訓練支援給付金の受給に至らないケースがあると考えられる。**

○　現在、17の戦略分野等における人材育成の観点から、教育訓練給付金の対象講座の拡大が検討されているが、教育訓練支援給付金の活用が可能な講座が指定された場合には、教育訓練支援給付金の利用についてもあわせて周知に取り組んでいくこととしてはどうか。

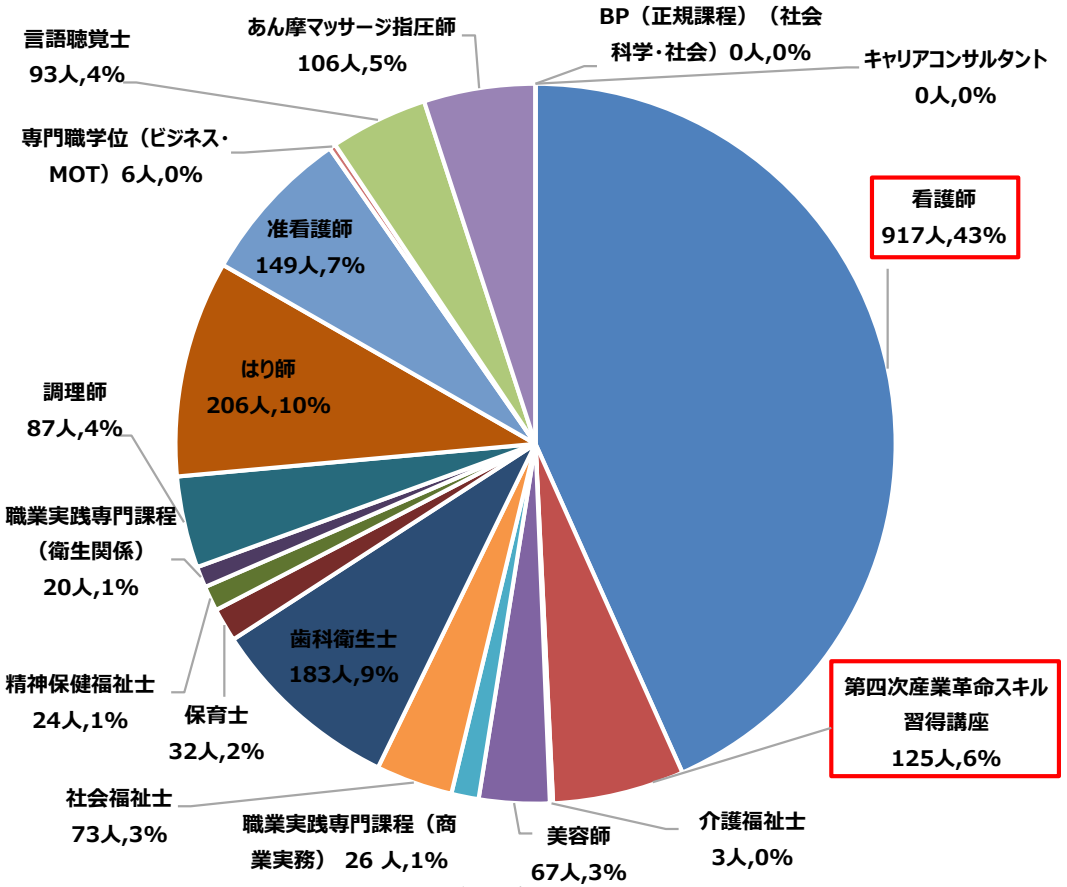
専門実践教育訓練給付金（昼間通学）

初回受給者数（令和７年度）



教育訓練支援給付金

初回受給者数（令和７年度･補正値 ※）



（注）専門実践教育訓練給付金の指定講座数、専門実践教育訓練給付金の初回受給者数、教育訓練支援給付金の初回受給者数それぞれの多い順10コースを抽出している。

※ 集計上、同一人物の重複計上を含むため、講座毎の合計は全体の初回受給者数と一致しない。このため、全体の初回受給者数（2,780人）に合わせて補正している。

職業訓練受講給付金の給付額の設定経緯について

職業訓練受講給付金の給付額（月10万円）は、**訓練期間中の生活を支援する観点から**、

① 総務省「家計構造調査」等に基づき、給与勧告の参考資料として人事院が作成した**一人当たりの「標準生計費」の水準**（月11万7,390円（単身世帯の標準生計費（平成23年））や、

② **雇用保険給付**（月8.8万円（最低賃金（全国最低）（平成23年度）でフルタイムで働いた場合の基本手当支給額））**とのバランスを勘案**し

③ 前身の**緊急人材育成支援事業**（無料の職業訓練と月10万円の給付を実施）**との継続性を考慮して設定**されたもの。

1．求職者支援制度について（平成23年１月30日労働政策審議会建議）

○ 給付額については、就労しないというモラルハザードとなるものであってはならないが、訓練期間中の生活を支援するための給付として、一定の水準とすべきである。

○ 具体的水準については、現行の基金事業においては、一律月10万円（世帯の場合12万円）とされていることとの継続性を考慮し、制度創設時においては、生活を支援する給付として現行と同様の水準である月10万円とすべきである。

○ 地域によっては、訓練の実施場所によって交通費負担が重くなり、これが訓練受講の妨げとなることから、生活を支援するための手当に加え、交通費も支給することとすべきである。

○ なお、雇用保険の給付が求職者支援制度の給付と比較して低い額となる者が存在することとなるが、雇用保険の給付と求職者支援制度の給付のバランスについては、引き続き検討する必要がある。

2．求職者支援制度の解説（改訂第２版）（労働新聞社）

月10万円とされたのは（略）

① 緊急人材育成支援事業においては、給付額は月10万円、世帯の場合12万円とされており、これとの連続性にも配慮する必要があること

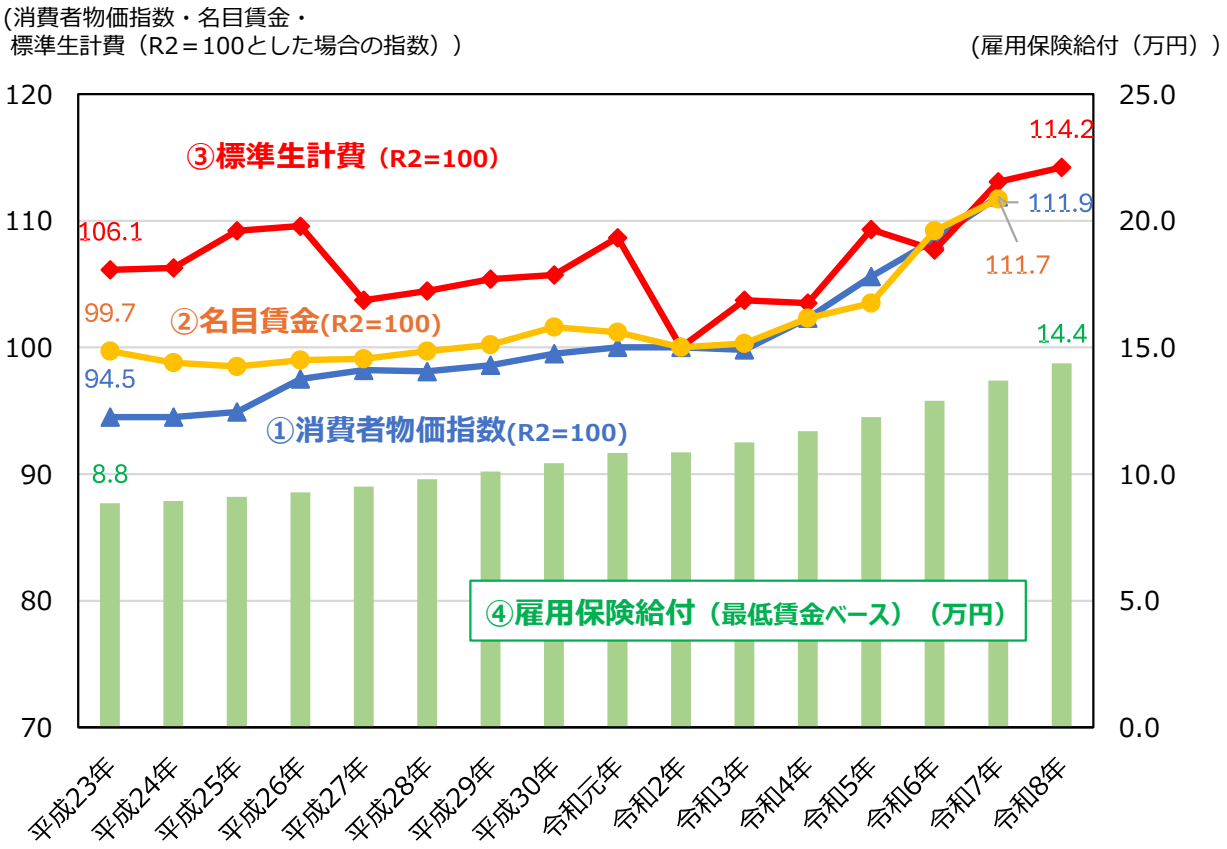
② １人当たりの標準生計費は10万円を上回る程度であること

を勘案したものである。

（下線はいずれも事務局によるもの）

求職者支援制度創設からの消費者物価指数等の推移

- 消費者物価指数は、平成23年と比べて18%（令和７年）、名目賃金は、平成23年と比べて12%増（令和７年）。
- 一人当たりの標準生計費は、11万7,390円（平成23年）⇒12万6,330円（令和８年）。
- 最低賃金（全国最低）でフルタイムで働いた場合の基本手当支給額は、8.8万円（平成23年度）⇒14.4万円（令和８年度）。



	制度創設時（平成23年10月）	現在（令和８年10月）
一人当たり標準生計費	**11万7,390円**／月	**12万6,330円**／月
雇用保険給付（全国で最も低い最低賃金で週40時間働いた場合）	**8.8万円**／月（平成23年度 全国最低賃金645円）	**14.4万円**／月（令和8年度 全国最低賃金1,085円）

①消費者物価指数：総務省「消費者物価指数」（2020年（令和２年）＝100）
②名目賃金（指数）：厚生労働省：「毎月勤労統計調査」調査産業計、5人以上、現金給与総額（指数）（2020年（令和２年）＝100）
③標準生計費（指数）：人事院調べの標準生計費を元に厚生労働省職業安定局雇用保険課で指数を作成（2020年（令和２年）＝100）
④雇用保険給付：全国で最も低い最低賃金で週40時間働いた場合の基本手当受給額を厚生労働省職業安定局雇用保険課において計算

令和９年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針①（案）

令和８年度第１回中央職業能力開発促進協議会
（令和８年10月２日）資料８－２（抜粋）

○　中央職業能力開発促進協議会においては、関係省庁と連携し、「地域人材育成構想会議」や地域未来戦略における「戦略産業クラスター計画」等の産業政策を踏まえ、必要な人材等を示すとともに、地域職業能力開発促進協議会においては、都道府県産業部局やJEED等と連携して、示された必要な人材や「地域産業クラスター計画」等を踏まえた、**地域の産業界等が必要とする人材育成に資する職業訓練（在職者訓練を含む。）を検討**する。

○　離職者に対する公的職業訓練については、①従来の就職率等に加え、訓練の効果をより適切に反映させるため、**求人ニーズや関連就職率を踏まえたメリハリ付けを行う。**②令和８年度に実施した**人材ニーズ等調査の結果を分析し、それを踏まえた訓練コースの設定や見直しを進める。**

現状の課題	評価･分析	令和９年度の公的職業訓練の実施方針（案）
就職率が高く、関連就職率が高い分野　介護・医療・福祉分野 【委託訓練】（過去３年平均） 就職率81.6%、関連就職率88.1% 【求職者支援訓練】　（同） 就職率71.8%。関連就職率89.9%	就職率、関連就職率ともに他分野と比較して高い。 人材ニーズ等調査によれば、資格があれば実務未経験でも採用可能性が高い。 一方、応募率は低く、応募者確保に向けて改善の余地がある。	引き続き、介護分野等の理解促進のため、職場見学会等への参加を積極的に勧奨する。また、**資格取得や安定雇用など、人材ニーズ等調査での求職者のニーズを踏まえた訴求を行う**ことや、開講時期の柔軟化等の受講者数増加に向けた取組を行う。 また、人材ニーズ等調査を踏まえ、**資格取得等につながる訓練カリキュラム等の設定を検討**する。
就職率が低く、関連就職率が低い分野　デザイン分野 【委託訓練】（過去３年平均） 就職率68.9%、関連就職率62.0% 【求職者支援訓練】　（同） 就職率は58.0%。関連就職率60.0%	応募率は高いものの、ハローワークの求人が乏しい。 就職率、関連就職率ともに他分野と比較して低い。 このことから、労働市場ニーズ等を踏まえた計画数の適正化について検討する必要がある。	**就職率及び関連就職率も低調であることやハローワークの求人状況を踏まえ、必要な訓練規模を精査しつつ、計画数の見直しを図る。** また、**本人の受講希望だけでなく、出口を見据えた職業相談、訓練のあっせんを行う。**特にeラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供等を図る。

令和９年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針②（案）

令和８年度第１回中央職業能力開発促進協議会
（令和８年10月２日）資料８－２（抜粋）

現在の課題	評価･分析	令和９年度の公的職業訓練の実施方針（案）
就職率がやや低く、関連就職率がやや高い分野（営業･販売･事務分野） 【委託訓練】（過去３年平均） 就職率71.1%。関連就職率73.9% 【求職者支援訓練】（同） 就職率61.5%。関連就職率75.9%	営業・販売・事務の求人は、ハローワークの新規求人数の約２割を占めている。 就職率はやや低い一方、応募率は高く（人材ニーズ等調査では営業・販売は低いことに留意）、関連就職率も一定の水準を維持している。 訓練内容については、人材ニーズ等調査を踏まえ、より企業ニーズに沿った内容に見直すなど質の向上を図る必要がある。	・事務分野については、必要な訓練規模を確保しつつ、**関連の資格取得とともに、基礎的なスキルや実務対応力を育成する訓練コースの設定を検討**する。 ・営業・販売分野については、求職者の訓練ニーズに留意して、必要な訓練規模を確保しつつ、**業務遂行に必要な実践的スキルや対人対応力の育成、業界に必要な専門資格の取得等を目指す訓練コースの設定を検討**する。 また、受講あっせんに当たっては、企業に求められる資格（普通自動車免許等）に留意して行う。
就職率がやや低く、関連就職率がやや高い分野（ＩＴ分野） 【委託訓練】（過去３年平均） 就職率69.6%、関連就職率70.4% 【求職者支援訓練】（同） 就職率61.8%。関連就職率72.5%	就職率はやや低い一方、応募率、関連就職率は一定の水準を維持している。 人材ニーズ等調査では、実務未経験の場合は、他職種と比べて採用へのハードルが高い。 他方、企業の半数以上がDX分野について経営課題と認識、特に業務改善スキルを有した人材を求めている。 訓練内容については、人材ニーズ等調査や上記状況を踏まえた内容に見直すなど質の向上を図る必要がある。	人材ニーズ等調査を踏まえ、IT分野での就職を目指す場合は、資格取得の他、ネットワークセキュリティやプログラミング・データベース基礎など、**より高度かつ実践的な訓練コースの設定を検討**する。 また、業務未経験者の採用ハードルが高いことを踏まえ、**企業実習を組み合わせた訓練の促進を検討**する。 加えて、企業が業務改善スキルを有した人材を求めていることを踏まえ、**業務効率化や業務改善に資するDX人材を育成する訓練コースの設定を検討**する。

検討の方向性（案）

検討の方向性（案）（教育訓練給付等について）

【教育訓練給付について】

○ 教育訓練給付については、労働者の主体的な能力開発を支援する観点から重要な給付であり、訓練受講の効果を高めていくために、不断の効果検証が必要ではないか。また、令和６年改正で創設された教育訓練休暇給付金、リ・スキリング等教育訓練支援融資を含め、引き続きその周知広報に取り組んでいくことが必要ではないか。

○ 令和８年度末までの暫定措置とされている教育訓練支援給付金については、専門実践教育訓練を修了した者のうちこの給付金を受給していない同じ対象年齢の者と比較して、給付金受給者の就職率や関連業務従事率は高くなっていることが確認された一方で、一人当たりの支給金額は基本手当の支給額の平均を大きく上回っており、また、受給者が受講する教育訓練の分野の偏り等の課題は継続していることを踏まえ、暫定措置としての在り方について検討してはどうか。

【職業訓練受講給付金について】

○ 我が国では、長期にわたり物価・賃金等がほぼ横ばいで推移してきたが、近年これらは上昇傾向にある。一方で、求職者支援制度創設以来、職業訓練受講給付金の給付額は据え置かれている。

○ このため、求職者支援制度が、求職者の職業能力を高め、就職に繋げるという制度趣旨に沿った効果をあげられるよう、訓練メニューの見直し等の不断の検証を行いつつ、求職者支援制度の創設以来据え置かれてきた職業訓練受講給付金の給付額について、訓練期間中の生活を支援するための給付として一定の水準となっているか、物価・賃金の動向、雇用保険の給付とのバランスといった観点を総合的に勘案しつつ、その引き上げについて検討してはどうか。