

# リカレント教育の推進に関する 厚生労働省の取組について

令和 6 年 9 月 人材開発統括官

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 目次

## 1 リカレント教育の推進に係る 令和7年度概算要求事項

- ▶ 個人向け支援策
- ▶ スキルの標準化
- ▶ デジタル人材育成

## 2 職場における学び・学び直し促進ガイドラインの周知について

## 個人向け支援策

### ➤ 経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援【拡充】

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大と教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

118億円（128億円） 5ページ

### ➤ 教育訓練休暇給付金の創設【新規】

労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるよう、雇用保険被保険者が自発的に教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する給付を創設（令和 7 年10月施行）。

79 億円（ — ） 7ページ

### ➤ キャリア形成・リスキリング推進事業【拡充】

融資制度の創設に関するキャリアコンサルティングの提供体制の強化や従業員のキャリア形成支援に取り組む企業を支援するためのセルフ・キャリアドック拠点の拡充を行うとともに、中高年齢層を対象としたキャリア形成支援の強化のための「中高年層の経験交流・キャリアプラン塾」（仮称）に新たに取り組む。

41億円（38億円） 8ページ

### ➤ 教育訓練期間中の生活を支えるための融資制度の創設【新規】

雇用保険被保険者以外の者が、生活費等への不安なく教育訓練に専念し、スキルアップ等を実現できるようにするため、これらの者が自ら選択した教育訓練を受けるに当たって必要となる費用を融資する制度を創設（令和 7 年10月施行）。

5.1億円（ — ） 9ページ

## スキルの標準化

### ➤ スキルの向上を処遇に結び付けていく環境整備に向けた調査研究事業【新規】

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・明確化し、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。

52百万円（－） 10ページ

### ➤ 団体等検定の創設支援事業

事業主団体等が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のうち、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「団体等検定制度」について、同制度の認定を受けることを希望する業界団体等に対し、コンサルタントによる支援や出張相談会を行う。

17百万円（19百万円） 11ページ

## デジタル人材育成

### ➤ デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業（R5年度からR7年度まで）

生成AIを含むデジタル人材の育成が急務である中、OFF-JTだけでは不十分で実務経験が必要とされるケースに対して「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。

14億円（15億円） 12ページ

### ➤ 人材開発支援助成金【拡充】

事業主等が雇用する労働者に対して職業訓練等を実施した場合の賃金助成額を、賃金上昇率を踏まえて、全てのコースにおいて5%程度引き上げる。

623億円（645億円）の内数 13ページ

### ➤ 公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進【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）

556億円（540億円）の内数 14ページ

令和7年度概算要求額 **118億円**（128億円） ※（）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

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大と教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

### デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大

- 個人や地域の訓練ニーズを踏まえたデジタル分野等の成長分野の講座を拡大

### 教育訓練を受講しやすい環境の整備

- 教育訓練給付の受給手続のオンライン化
- 教育訓練支援給付金による訓練期間中の受講支援

### 専門実践教育訓練の概要

#### <給付の内容>

労働者等が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練（専門実践教育訓練）を受講・修了した場合に、訓練費用の最大80%（※）を支給  
※50%（上限年間40万円）を6か月ごとに支給。訓練修了後1年以内に資格取得・就職した場合等は20%（上限年間16万円）、賃金が上昇した場合は更に10%（上限年間8万円）を追加支給

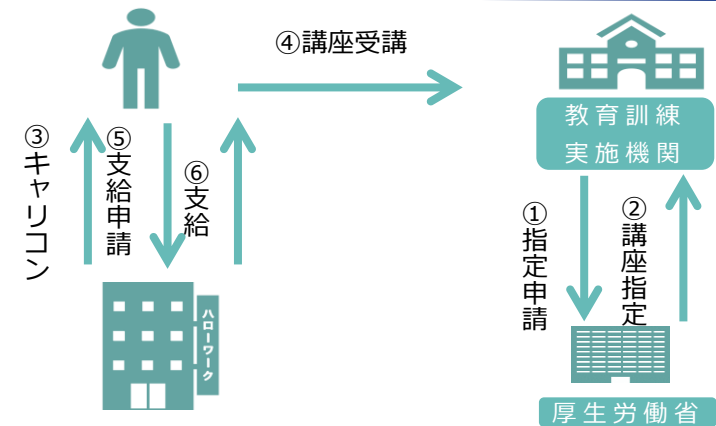
#### <支給要件>

雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は2年以上）を有する者

### 教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練（通信制・夜間制を除く）を受講し、修了する見込みのある45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の60%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの（令和8年度末までの暫定措置）

※受講開始日前に教育訓練給付金を受給していないことを要する。



指定講座数：2,972講座（令和6年4月1日時点）

- ①業務独占資格等の取得を訓練目標とする養成課程  
例：看護師、介護福祉士、美容師 等
- ②専修学校の職業実践専門課程等  
例：商業実務、情報処理 等
- ③専門職学位課程  
例：法科大学院、教務大学院 等
- ④大学等の職業実践力育成プログラム  
例：特別の課程（保健）、（工学・工業） 等
- ⑤一定レベルの情報通信技術資格取得を目標とする課程  
例：シスコ技術者認定資格（CCNP） 等
- ⑥第四次産業革命スキル習得講座  
例：データサイエンティスト、サイバーセキュリティ 等
- ⑦専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程

# 教育訓練給付の拡充

- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく観点から、教育訓練給付の専門実践教育訓練給付金や特定一般教育訓練給付金の拡充等を行う。
- <施行期日> 2024（令和6）年10月1日
- ※ 黒字は現行制度。赤字部分が、今回の見直し内容。

|                                     | 専門実践教育訓練給付金                           | 特定一般教育訓練給付金                     | 一般教育訓練給付金                |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| 対象講座                                | 労働者の中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練       | 労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練  | 左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練 |
| 本体給付                                | 50%（年間上限40万円）                         | 40%（年間上限20万円）                   | 20%（年間上限10万円）            |
| 追加給付①<br>（資格取得+就職・雇用）               | 20%（年間上限16万円）                         | 【新規】<br>10%（年間上限5万円）            |                          |
| 【新規】<br>追加給付②（賃金上昇）<br>※①の給付を前提とする。 | 【新規】<br>10%（年間上限8万円）<br>※訓練前後で賃金が5%上昇 |                                 |                          |
| 最大給付率                               | 70%（年間上限56万円）<br>→80%（年間上限64万円）       | 40%（年間上限20万円）<br>→50%（年間上限25万円） | 20%（年間上限10万円）            |

令和7年度概算要求額 **79**億円（一億円）※（）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   |
|      | 39/40 |    |      | 1/40 |

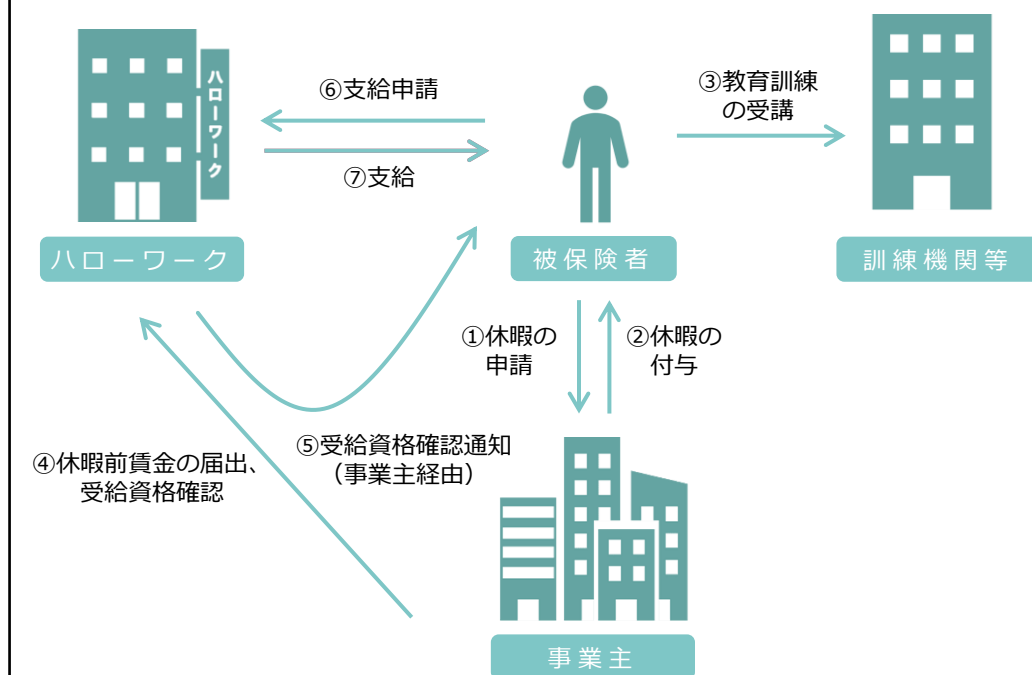
## 1 事業の目的

労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点から、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるよう、雇用保険被保険者が自発的に、教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する給付を創設する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

| 事業の概要 |                                                                                                                                         |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 名称    | 教育訓練休暇給付金                                                                                                                               |
| 対象者   | 雇用保険被保険者                                                                                                                                |
| 支給要件  | <ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練のための休暇（無給）を取得すること</li> <li>休暇開始前2年間にみなし被保険者期間が12か月以上あること</li> <li>算定基礎期間が5年以上あること</li> </ul> |
| 給付内容  | <ul style="list-style-type: none"> <li>離職した場合に支給される基本手当の額と同じ</li> <li>給付日数は、算定基礎期間に応じて90日、120日、150日のいずれか</li> </ul>                     |
| 国庫負担  | 給付に要する費用の1/4又は1/40（基本手当と同じ）                                                                                                             |

### スキーム



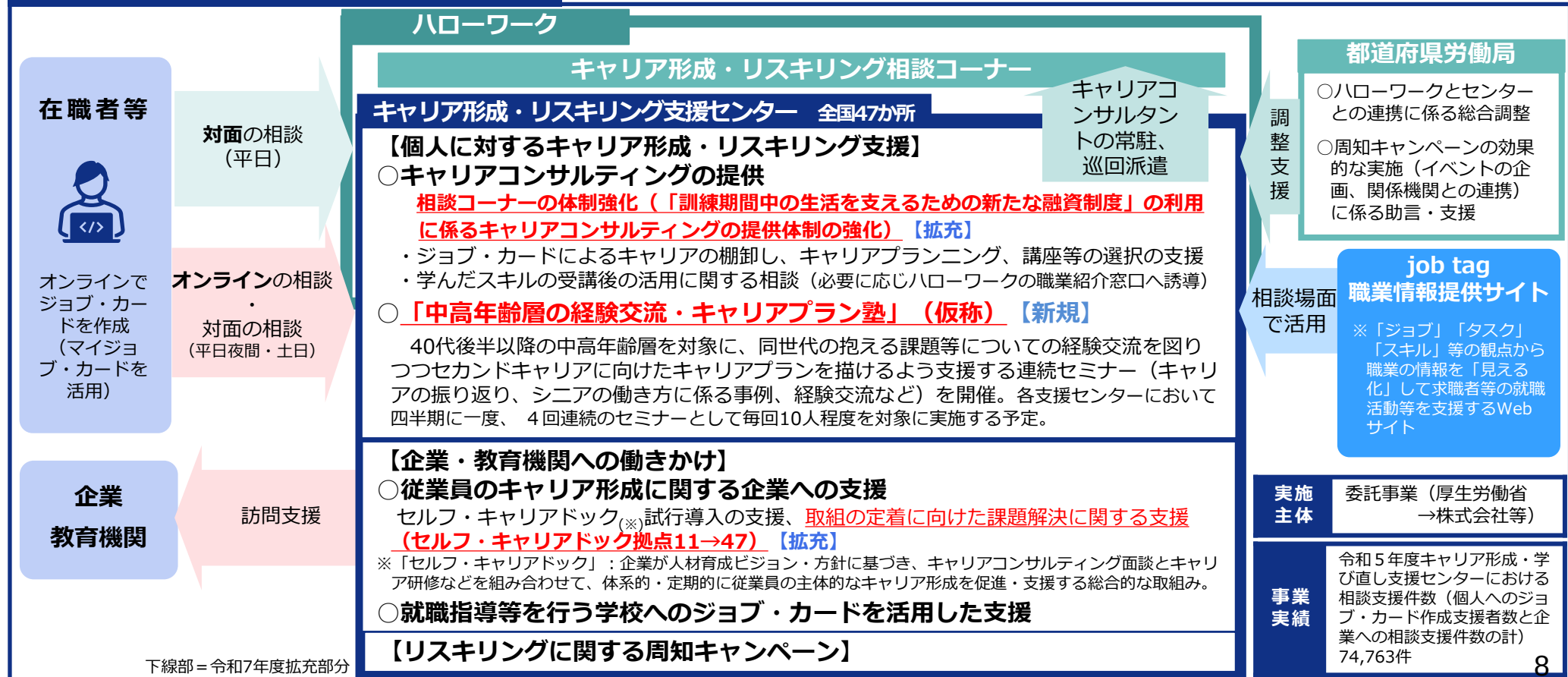


| 労働特会 |    |    | 子子特会 | 一般 |
|------|----|----|------|----|
| 労災   | 雇用 | 徴収 | 育休   | 会計 |
|      | ○  |    |      |    |

**事業の目的** 令和7年度概算要求額 **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



下線部＝令和7年度拡充部分



令和7年度概算要求額 5.1億円 (－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   |      |
|      | 3/4 |    |      | 1/4  |

## 1 事業の目的

雇用保険被保険者以外の者が、生活費等への不安なく教育訓練に専念し、スキルアップ等を実現できるようにするため、これらの者が自ら選択した教育訓練を受けるに当たって必要となる費用を融資する制度を創設する。

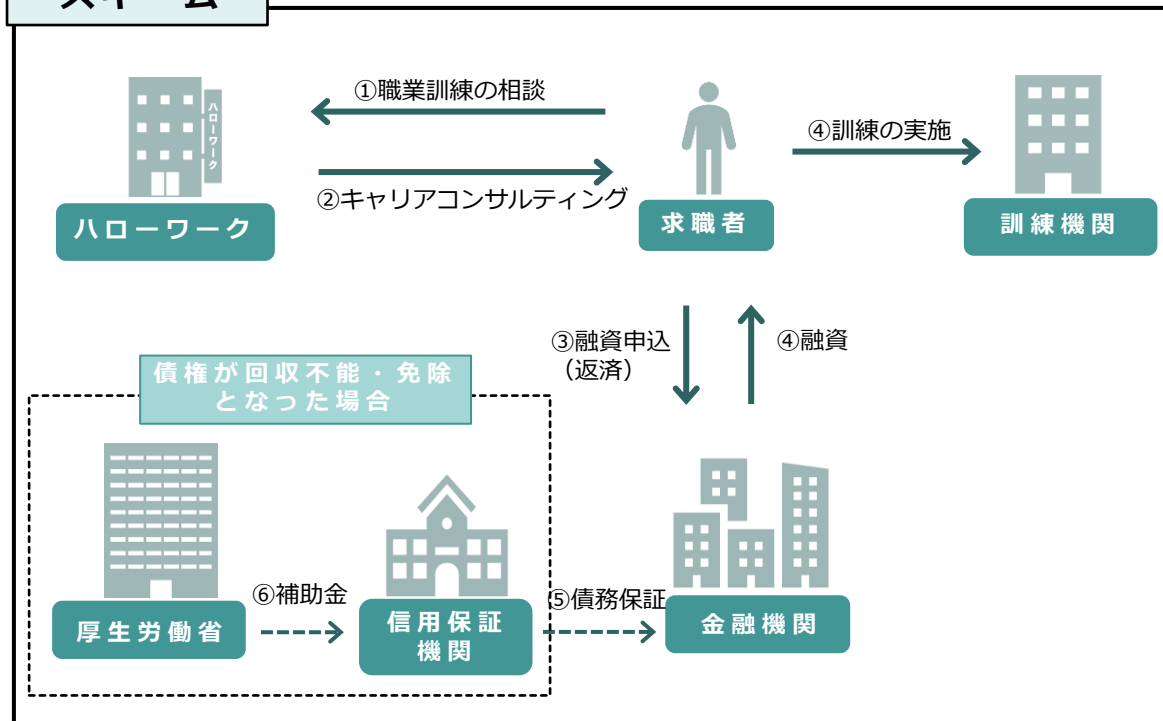
教育訓練の効果を高めるインセンティブとして、教育訓練受講後に賃金が上昇した場合には、残債務の一部を免除することとする。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

## 事業の概要

|               |                                                                   |
|---------------|-------------------------------------------------------------------|
| 対象者           | 雇用保険被保険者以外の者<br>(雇用保険の適用がない雇用労働者<br>や離職者、雇用されることを目指す<br>フリーランスなど) |
| 融資対象          | 教育訓練費用及び生活費                                                       |
| 融資内容<br>(調整中) | 貸付上限：240万円/年(最大2年間)<br>利率：年2%                                     |
| インセン<br>ティブ措置 | 教育訓練修了後に賃金が上昇した場<br>合、 <u>残債務の一部を免除</u>                           |

## スキーム



令和7年度概算要求額 52百万円 ( - ) ※ ( ) 内は前年度当初予算額

| 労働特会 |    |    | 子会特会 | 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當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當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

# 団体等検定の創設支援事業

| 労働特会 |    |    | 子子特会 | 一般<br>会計 |
|------|----|----|------|----------|
| 労災   | 雇用 | 徴収 | 育休   |          |
|      | ○  |    |      |          |

令和7年度概算要求額 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】

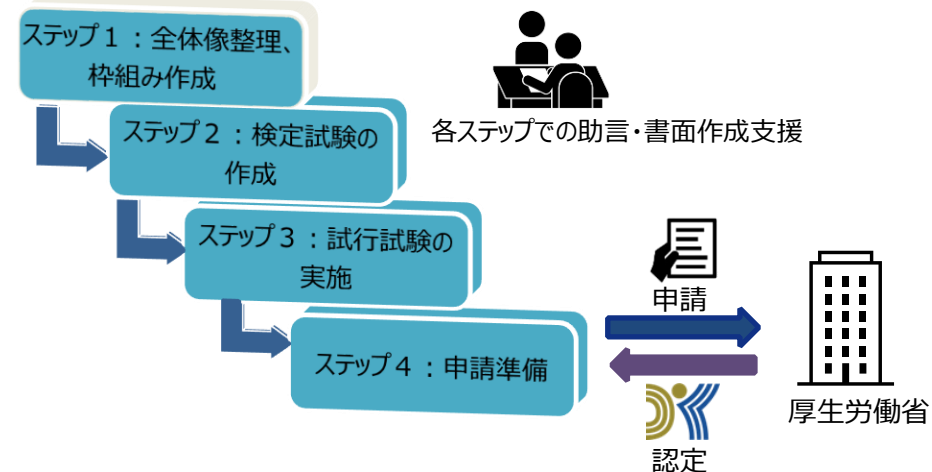
事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定について、一定の基準に適合し技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する。

|          | 技能検定                                                                  | 団体等検定<br>(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※<br>※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※<br>※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<br>・一定数の受検者が見込める職種(概ね年間1000人以上)<br>・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<br>(検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可)<br>・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<br>・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<br>・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)



# デジタル人材育成のための「実践の場」 開拓モデル事業

人材開発統括官付政策企画室  
(内線5963)

令和7年度概算要求額 14億円 ( 15億円) ※ () 内は前年度当初予算額

| 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

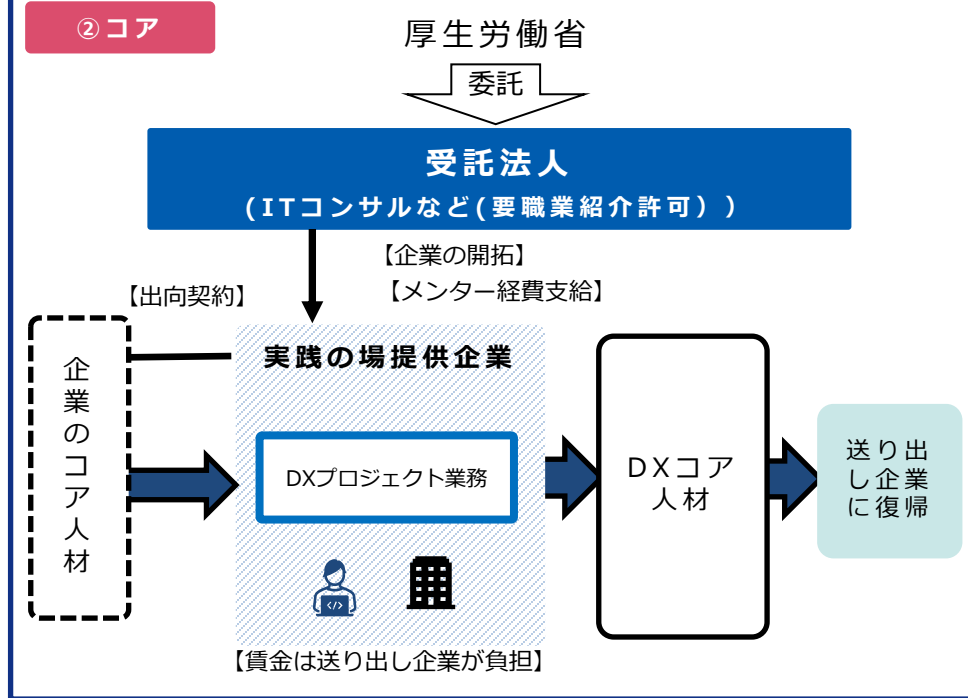
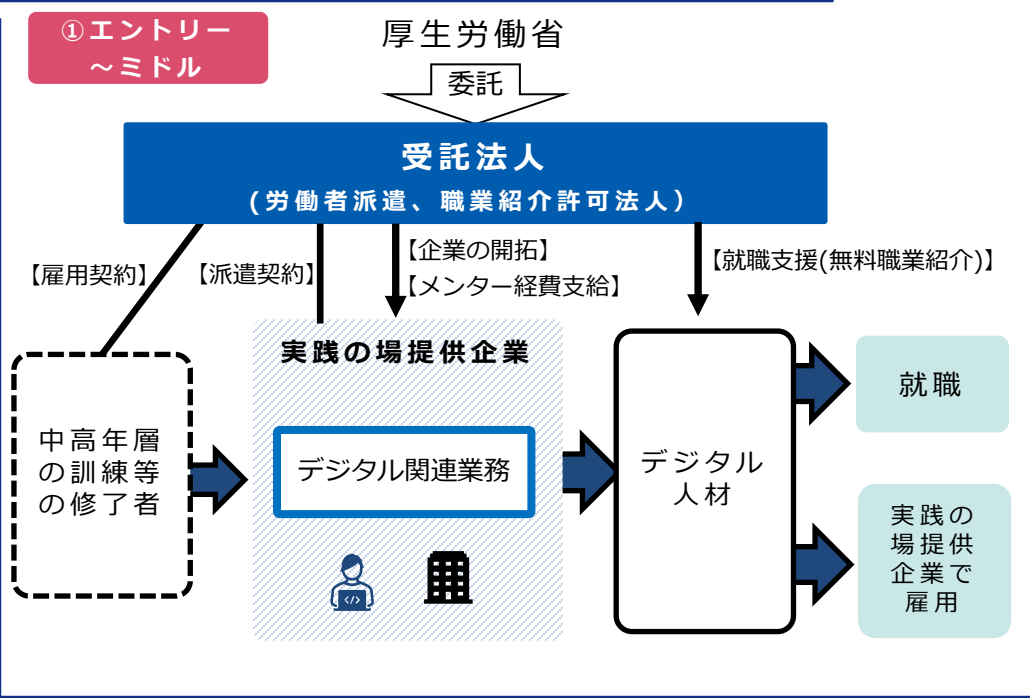
- 生成AIを含むデジタル人材の育成が急務である中、以下の2つのタイプの人材はOFF-JTだけでは不十分で実務経験が必要とされている。
- ①他職種からIT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者は、公的職業訓練等を修了し一定のスキルを得ても未経験のため就職率が低い傾向(※1)。
  - ②IT以外の産業分野の企業のDX推進のためには、企業内に、DXを推進する人材が必要だが、こうした人材は座学講座だけでは足りず、実践の場を通じて経験を積むことが必要(※2)。
- このため、①、②のケースのための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。(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



令和7年度概算要求額 **623億円（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 569億円（573億円）

| 労働特区 |    |    | 子育て特区 | 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）】

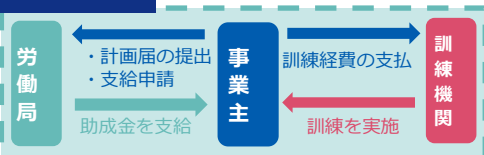
### 見直しの概要

○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。

### 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)%<br>非正規:70%   |                         | —                   |
|                      | OFF-JTとOJTの<br>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<br>実習併用職業訓練）                  | 45(30)%                 | 800(400)円/時・人           | 最低6か月<br>20(11)万円/人 |
|                      |                                                | 非正規の正社員化を目指して実施する訓練<br>（有期実習型訓練）（ <u>正社員化要件</u> ） | 75%                     |                         | 最低2か月<br>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<br>※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<br>／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<br>※国内大学院    | —                   |
|                      | 情報技術分野認定実習併用職業訓練<br>（OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）       |                                                   | 60(45)%                 | 800(400)円/時・人           | 最低6か月<br>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<br>／教育訓練短時間勤務制度及び所定外<br>労働免除制度      | 長期休暇                                              | 20万円<br>※制度導入助成         | 1,000(800)円/時・人<br>※有給時 | —                   |
|                      |                                                | 短時間<br>勤務等                                        | 20万円<br>※制度導入助成         | —                       | —                   |
| 事業展開等リスクリング支援<br>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。



令和7年度概算要求額 **556億円（540億円）** ※（）内は前年度当初予算額

| 労働特区 |      |    | 子育て | 一般   |
|------|------|----|-----|------|
| 労災   | 雇用   | 徴収 | 育休  | 会計   |
|      | 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デジタル分野以外の訓練コースにおいても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

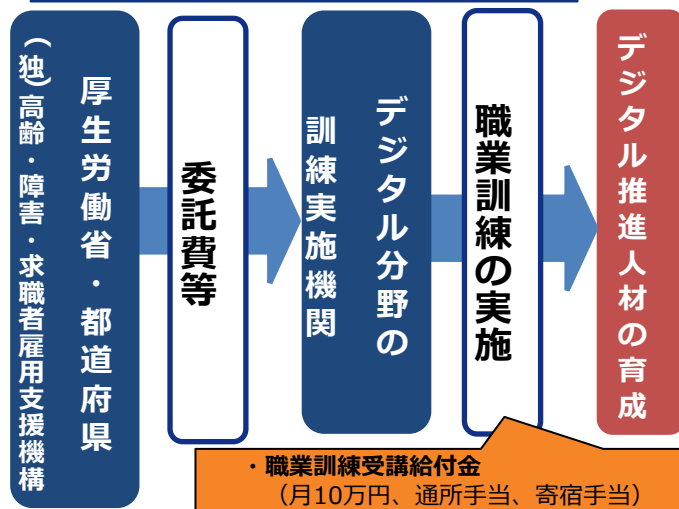
デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

※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）の知識等習得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



# 目次

## 1 リカレント教育の推進に係る 令和7年度概算要求事項

- ▶ 個人向け支援策
- ▶ スキルの標準化
- ▶ デジタル人材育成

## 2 職場における学び・学び直し促進ガイドラインの周知について



## 意義

- 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的強化を図るため、**企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示した**もの。
- 企業の人的資本投資（人的資本経営）への関心が高まっている。「ガイドライン」は、**「労使双方の代表」を含む公労使が参画する労働政策審議会（人材開発分科会）における検討・審議を経て、公的に初めて、その「具体的内容や実践論」の全体像を体系的に示す**もの。

## 内容面のポイント

- 変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける**「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「Ⅰ 基本的な考え方」に続き、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、**「学びのプロセス」**（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）**に沿って、「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に提示**。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための**「経営者」の役割**、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う**「現場のリーダー」の役割**、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行う**「キャリアコンサルタント」の役割**を強調するほか、④**「労働者相互」の学び合いの重要性**も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、**広く公的な支援策**を掲載。参考になる**「企業事例」**も紹介。

## 普及・促進

- 労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個々人まで広く周知**を図り、「人への投資 施策パッケージ」で拡充されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。

# 職場における学び・学び直し促進ガイドラインの周知等について

## 1 目的・取組内容

- 令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。
- **職場における学び・学び直しガイドライン特設サイト**を運用し、労使の協力も得ながら、ガイドラインの紹介をはじめ、**企業の好事例や公的支援策**の周知を図る。
- また、ガイドライン普及策の一環として、最新の知見や先進事例等の紹介、有識者講演を行う**シンポジウム**も開催。

## 2 特設サイトの概要

### ガイドラインの重要なポイントの紹介

- ・ 職場における学び・学び直しにおいての、「基本的な考え方」や「企業と労使が取り組むべき事項」など、重要なポイントを御紹介。
- ・ ガイドライン本体やリーフレットのダウンロードも特設サイトから可能。

### 公的支援策の紹介

- ・ ガイドライン別冊にも掲載している公的支援策について、詳細や申込方法も含めて紹介。
- ※ 今後、診断コンテンツやガイドライン解説動画も公表予定。

### 企業事例の紹介

- ・ 学び・学び直しに取り組む企業事例を紹介。今後、順次公開予定。



### 学び・学び直しに関する公的支援策のご紹介

多くの職場、多くの皆様が「学び・学び直し」に取り組むことができるよう、各省庁が連携して、各種公的支援策を講じています。

支援内容の詳細や申請方法も御参照の上、是非御活用ください。

🔍 気になる項目をクリックし、絞り込み検索してみましょう！

項目を複数選択した場合、いずれかにあてはまる支援策が表示されます。



検索する

リセットする

### シンポジウムに関するご案内

- ・ 有識者の講演や公的な支援策の紹介を交えたシンポジウムを開催。
  - ・ 参加申込や、当日のレポートを掲載。
- 第1回 令和5年9月26日@東京  
第2回 令和6年3月18日@大阪  
第3回 令和6年10月3日@名古屋  
(開催予定)

職場における学び・学び直し  
促進ガイドライン特設サイト

