

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 7 年 1 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 令和 7 年度当初予算案**
- 2 第12次職業能力開発基本計画の策定について

企業向け支援策

➤ 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。

545 億円（645億円） 5 ページ

➤ 公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成支援【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）

537億円（540億円）の内数 6 ページ

➤ 生成AIを含むデジタル人材育成のための「実践の場」を開拓するモデル事業の推進

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） 7 ページ

➤ 中小企業リスクリング支援事業【新規】

中小企業がDX、GXによる事業展開等に伴い必要となる職業訓練の提案や支援策の誘導等を行う、相談支援事業を試行的に実施することにより、中小企業のリスクリングを支援する。

2.5 億円（－） 8 ページ

個人向け支援策

➤ 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業の拡充【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） 9 ページ

➤ 中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施【拡充】

労働者の有するスキルや希望及び労働市場の状況を踏まえ、キャリアコンサルタントが的確な支援を行うことが出来るよう、労働市場情報を活用した効果的なキャリアコンサルティングを実施するために必要な知識・技能を付与する研修を提供する。

80百万円（81百万円） 10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（－） 11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） 12ページ

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）

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）】

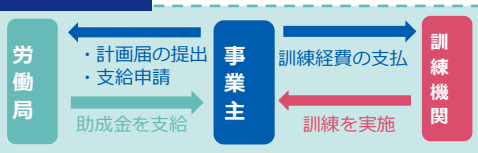
見直しの概要

○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。

令和7年度当初予算案 537億円（540億円）※（）内は前年度当初予算額

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

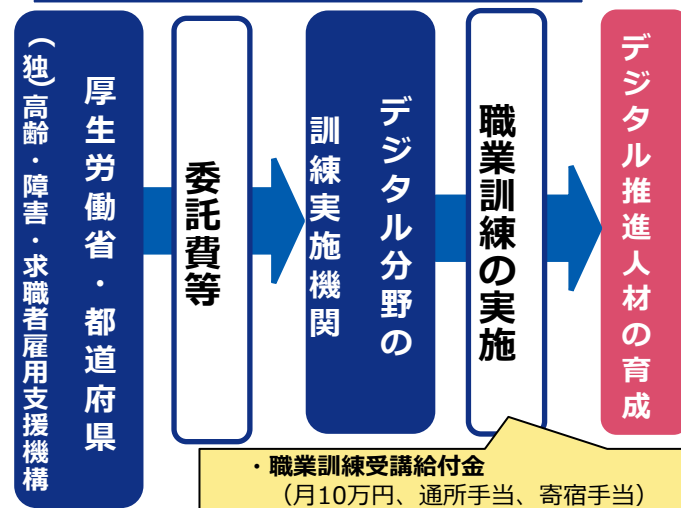
全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練分野において、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

※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）の一部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



デジタル人材育成のための「実践の場」 開拓モデル事業

令和7年度当初予算案 14億円 (15億円) ※ () 内は前年度当初予算額

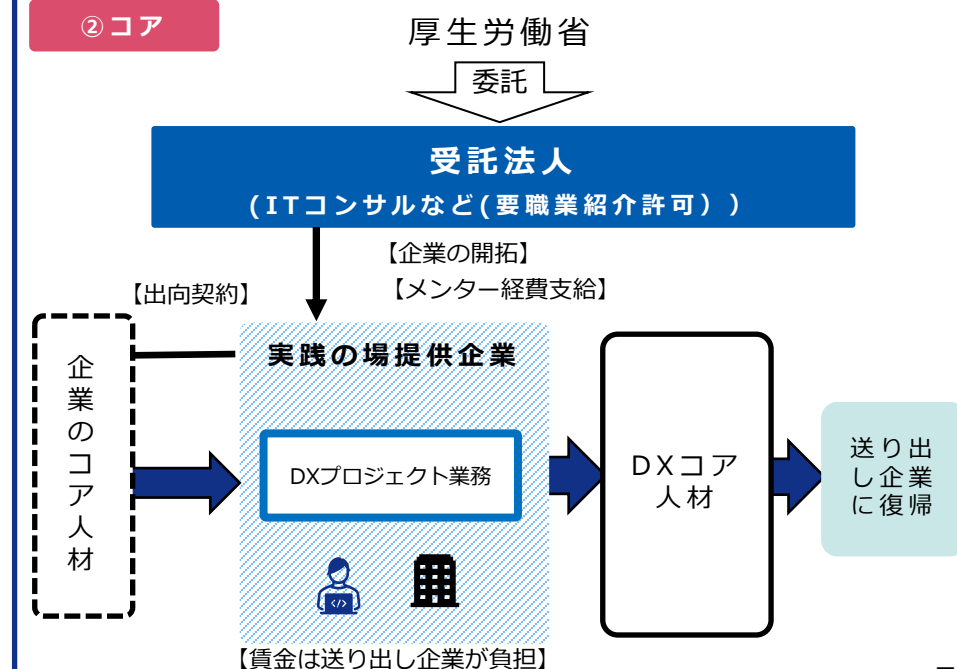
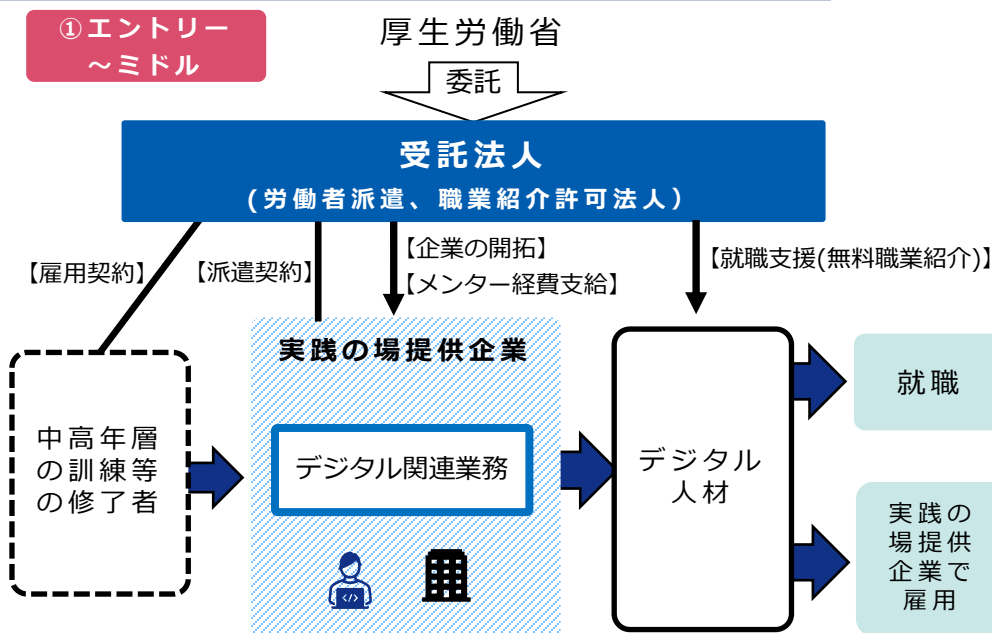
1 事業の目的

- 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年度当初予算案 2.5億円

1 事業の目的

中小企業がDX、GXによる事業展開等に伴い必要となる職業訓練の提案や支援策の誘導等を行う、相談支援事業を試行的に実施することにより、中小企業のリスクリングを支援する。

- ※ 中小企業がDXについて最も多い回答は「何から始めて良いかわからない」 (27.7%) (独) 中小企業基盤整備機構「中小企業のDX推進に関する調査」(2023年10月公表)
- ※ 中小企業がGXについて最も多い回答は「何から取り組めば良いかわからない」 (28.9%) 東京商工会議所「付帯調査 脱炭素・カーボンニュートラルに向けた取り組みについて」(2023年12月公表)

2 事業の概要・スキーム

- 1 委託先** 厚生労働本省から各中小企業の強みや弱み、今後の事業展開の方向性を踏まえた効果的な職業訓練を提案、助言できる経済団体・企業等に委託して実施。
- 2 事業内容** 中央センター及び各地域の拠点を設置、それぞれにコーディネーターやオンライン相談設備を配置し、予約制による専用相談窓口又は企業訪問等を通じて、DX・GX等も含めて、「何から始めてよいかわからない。」といった課題すら認識していない（あるいは認識できない）中小企業に対し各中小企業の強みや弱み、今後の事業展開の方向性を踏まえた従業員向けの効果的な職業訓練を提案する。また、提案に応じた職業訓練実施機関の紹介や、人材開発支援助成金を始めとした各種支援策への誘導を行う。
- 3 実施地域** 事業を安定的に行うことが可能か検証するため、宮城、東京、大阪、香川、福岡 の5か所で実施し、事業効果を分析し効果検証を行い事業の在り方を検討する。

3 実施主体等

国
(厚生労働省)

委託

経済団体
・企業等

・企業訪問
・オンライン相談
・専用相談窓口等での相談

各企業の強みや弱み、
今後の事業展開の方向性
を踏まえた従業員向けの
効果的な職業訓練を提案

「何から始めてよいかわからない。」といった課題すら認識していない（あるいは認識できない）中小企業



事業所

課題に応じた解決方法の案内・関係機関への誘導

生産性向上人材育成支援センター

従業員の訓練について一定の課題を把握した中小企業に対し、人材育成に関する課題を整理・明確化し、その課題に応じた人材育成計画の作成や職業訓練を提供

地域の訓練機関

課題に応じた訓練の実施

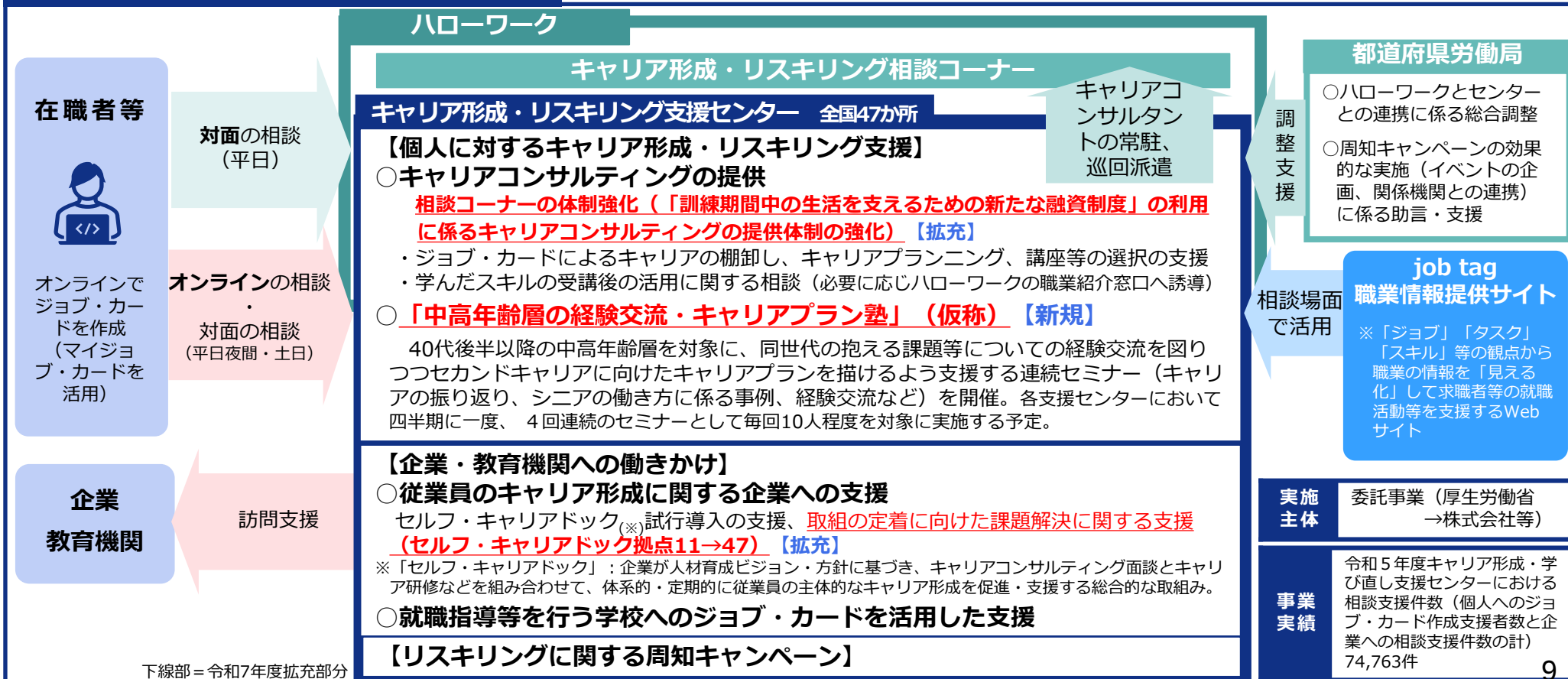
労働局

人材開発支援助成金の支給

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



中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施

令和7年度当初予算案 80百万円（81百万円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 労働者の中長期的なキャリア形成に資する効果的な支援を提供できるよう、キャリアコンサルタントに対して、雇用政策課題に応じたテーマ別の研修をオンラインで提供する。
- 特にリ・スキリングによる能力向上支援を推進する上で、労働者の有するスキルや希望及び労働市場の状況を踏まえ、リ・スキリングの内容を適切に選択できるよう、キャリアコンサルタントが的確な支援を行うことが必要である。こうした役割を十分に担うことのできるキャリアコンサルタントの確保を図るため、リ・スキリング支援の観点から、労働市場情報を活用した効果的なキャリアコンサルティングを実施するために必要な知識・技能を付与する研修を提供する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

下記の研修をオンラインにより提供（委託により実施）

若者応援キャリアコンサルタント育成研修

- ・若者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識

IT分野の能力開発に関する専門研修

- ・IT分野の技術動向、キャリアパス、教育訓練や資格等の知識

中高年齢者の能力開発に関する専門研修

- ・中高年齢者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識

外国人の能力開発に関する専門研修

- ・外国人労働者・留学生の特性、抱えやすい課題、関連する法律・支援制度等の知識

出産・育児等と仕事との両立支援に関する専門研修

- ・出産・育児等と仕事との両立で抱えやすい課題、支援に有用な法律・支援制度等の知識

訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

- ・中長期的なキャリア形成支援に係るキャリアコンサルティング（背景（意義）や制度、キャリアコンサルティングの方法など）の理解、職業訓練や職業・資格、学び直し支援に有用な支援制度等の知識

企業支援に関する専門研修

- ・企業内のキャリア形成支援に関わる共通的課題、支援に有用な支援制度等の知識

多様な働き方で働く者の能力開発に関する専門研修

- ・多様な働き方（非正規雇用・フリーランス等）に応じたキャリア形成支援に関わる課題、支援に有用な支援制度等の知識

スーパービジョン研修

- ・継続的にスーパービジョンを受けることにより資質の向上を図る契機とするため、キャリアコンサルタントにスーパービジョンを受ける機会を提供

労働市場の基礎的情報の活用に関する専門研修

- ・job tag（職業情報提供サイト）や求職・求人に関して官民が有する基礎的情報等を有効に活用したキャリアコンサルティングの実施に関する研修

各産業の状況を踏まえた能力開発に関する業種別専門研修

- ・各産業の状況を踏まえ、業種ごとに、当該分野への就職や企業内でのキャリアアップに関する的確な助言・支援の実施に必要な知識（令和6年度3業種開発中。令和7年度2業種開発予定。）

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

令和7年度当初予算案 52百万円（－） ※（）内は前年度当初予算額

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

令和7年度当初予算案 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】

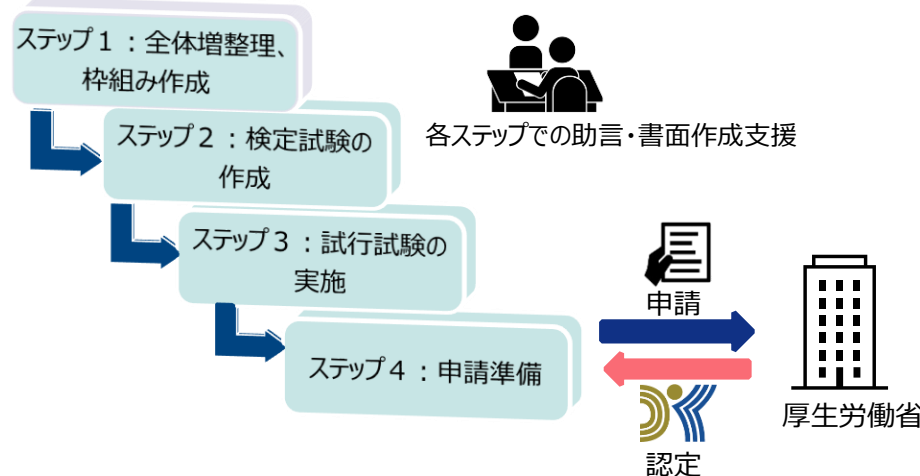
事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定について、一定の基準に適合し技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する。

	技能検定	団体等検定 (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※ ※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)
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 ・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	・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	・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)
評価方法	・学科試験＋実技試験により評価 ・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）



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月に労使の参画を得てとりまとめた「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。
- 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。
- ・ガイドラインの解説動画も特設サイト及び厚生労働省公式YouTubeチャンネルに掲載。



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。
- ・診断コンテンツでは、診断結果に応じたおおすすめの企業事例や公的支援策の検索が可能。

学び・学び直しに関する公的支援策のご紹介

多くの職場、多くの企業が「学び・学び直し」に取り組むことができます。
政府が推進する「学び・学び直し」に関する支援策をご紹介します。
支援策の内容や申請方法など詳しくは、各支援策のページをご覧ください。

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！



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。



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。



目次

- 1 令和 7 年度当初予算案
- 2 第12次職業能力開発基本計画の策定について

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、すべての者が少しずつでもスキルアップできるよう、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。