

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会（議論のたたき台）の参考資料

厚生労働省 人材開発統括官

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

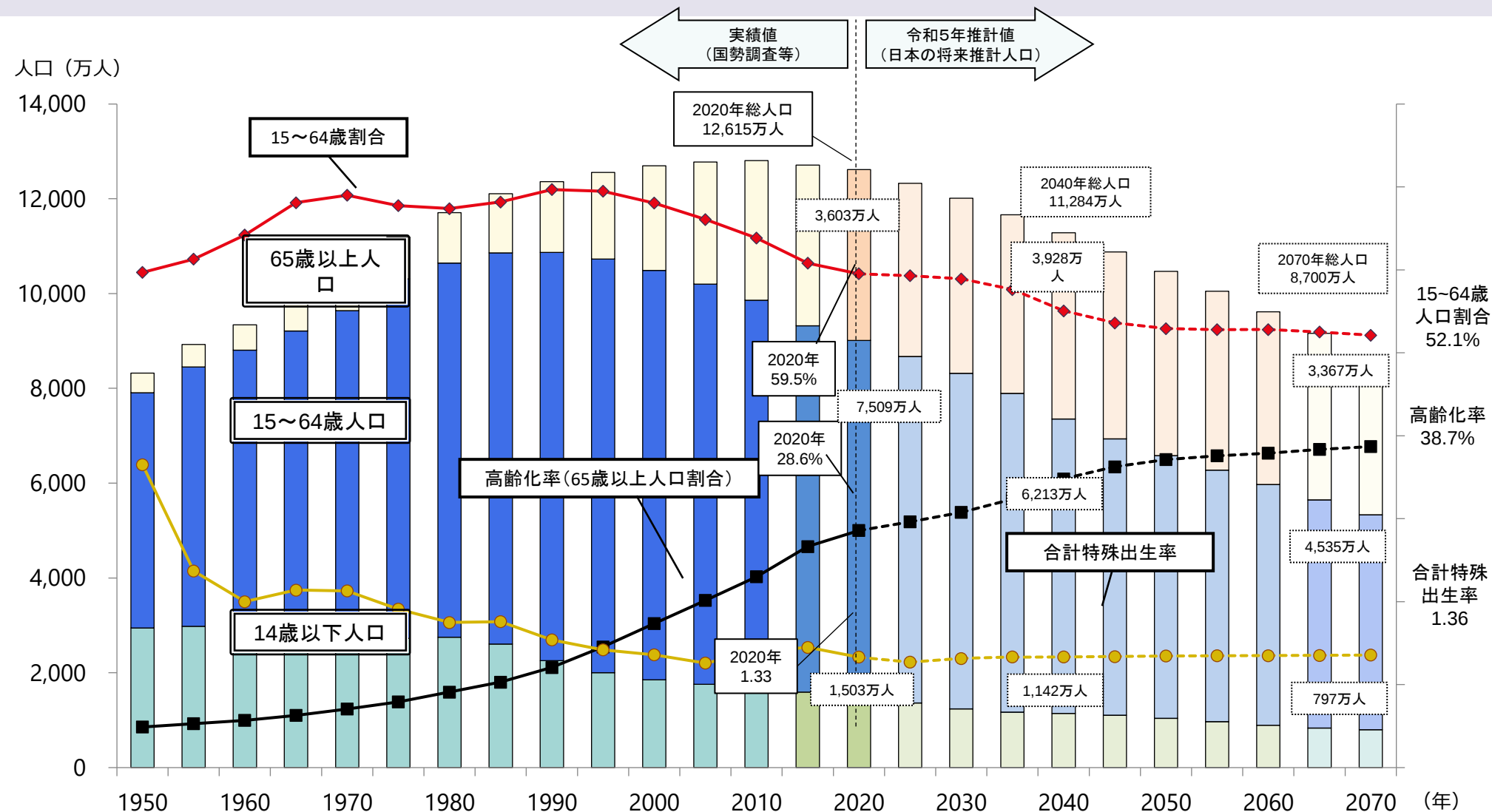
1. 労働市場関係
2. 生産性、技術進展、業務効率化
3. 人材開発関係
4. 就業意識、キャリア形成関係
5. 職業訓練の実施方法・提供体制
6. 仕事・スキルの見える化
7. 多様な労働者のキャリア形成、技能の振興

1. 労働市場関係

日本の人口の推移

・日本の人口は近年減少局面を迎えている。

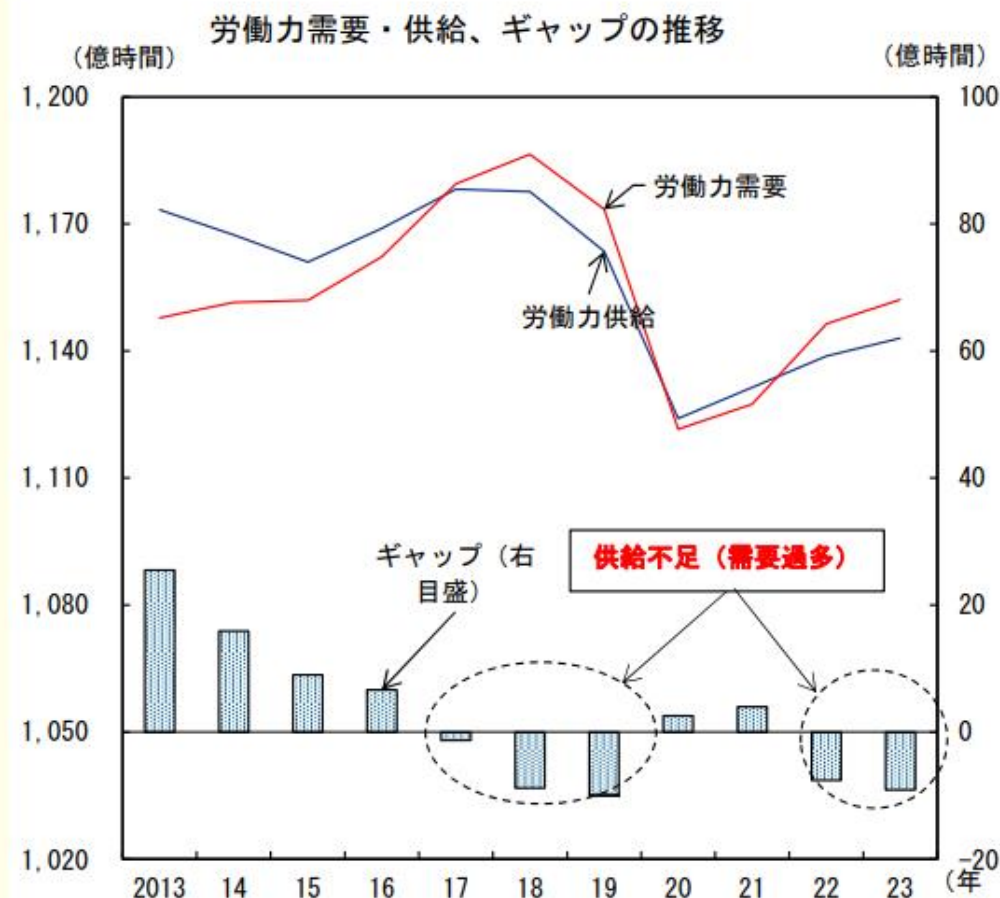
2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている



出所：2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

労働力人口等の推移について

一人当たり平均労働時間が減少していることなどから、就業者数と労働時間を乗じて算出した「総労働力供給」は、1990年代以降緩やかな減少傾向で推移している。しかしながら、2010年代以降、女性や高齢者の就業者が大きく増えていることで、総労働力供給が維持されている。



労働力需給推計について

- 就業者数については、今後2030 年までは横ばいで推移し、その後減少に転じる（成長率ベースライン・労働参加漸進）。
- 就業者の年齢構成については、2030年、2040年ともに就業者に占める60歳以上の割合が増加（成長率ベースライン・労働参加漸進）。

図 就業者数・就業率の見通し

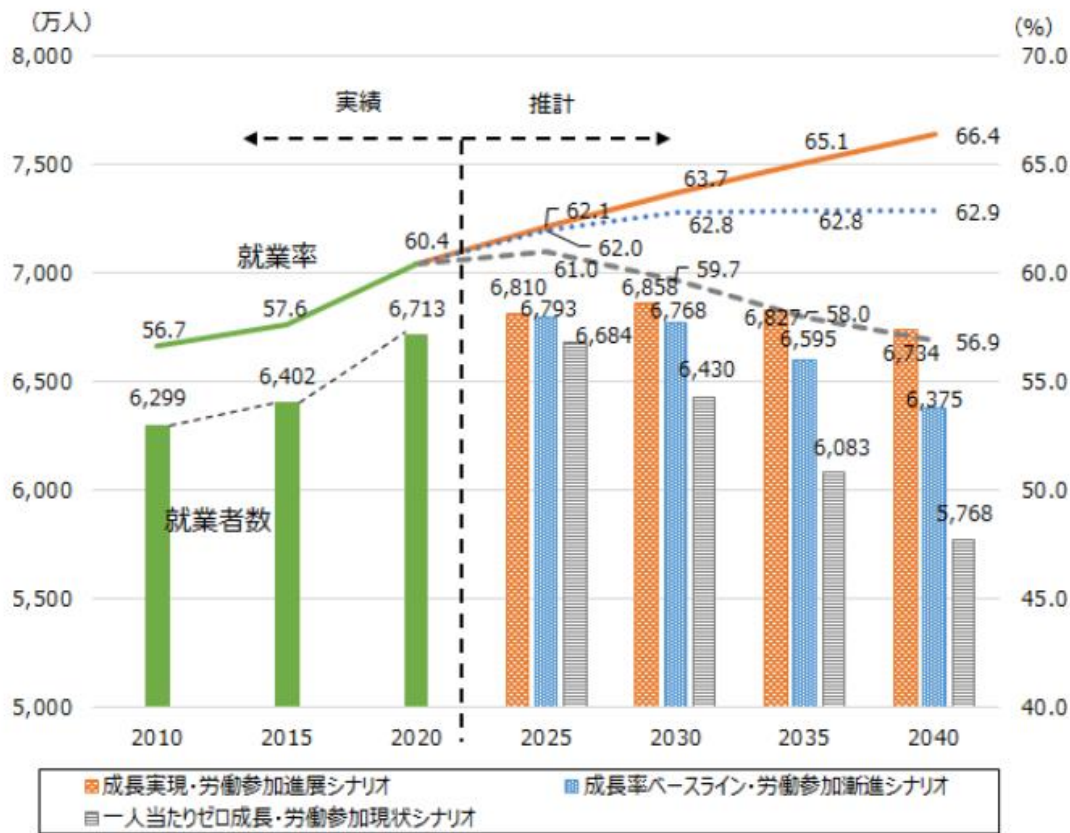
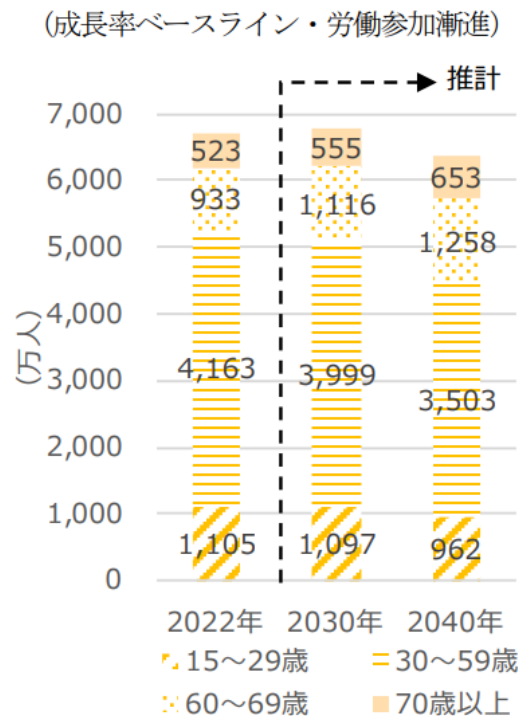
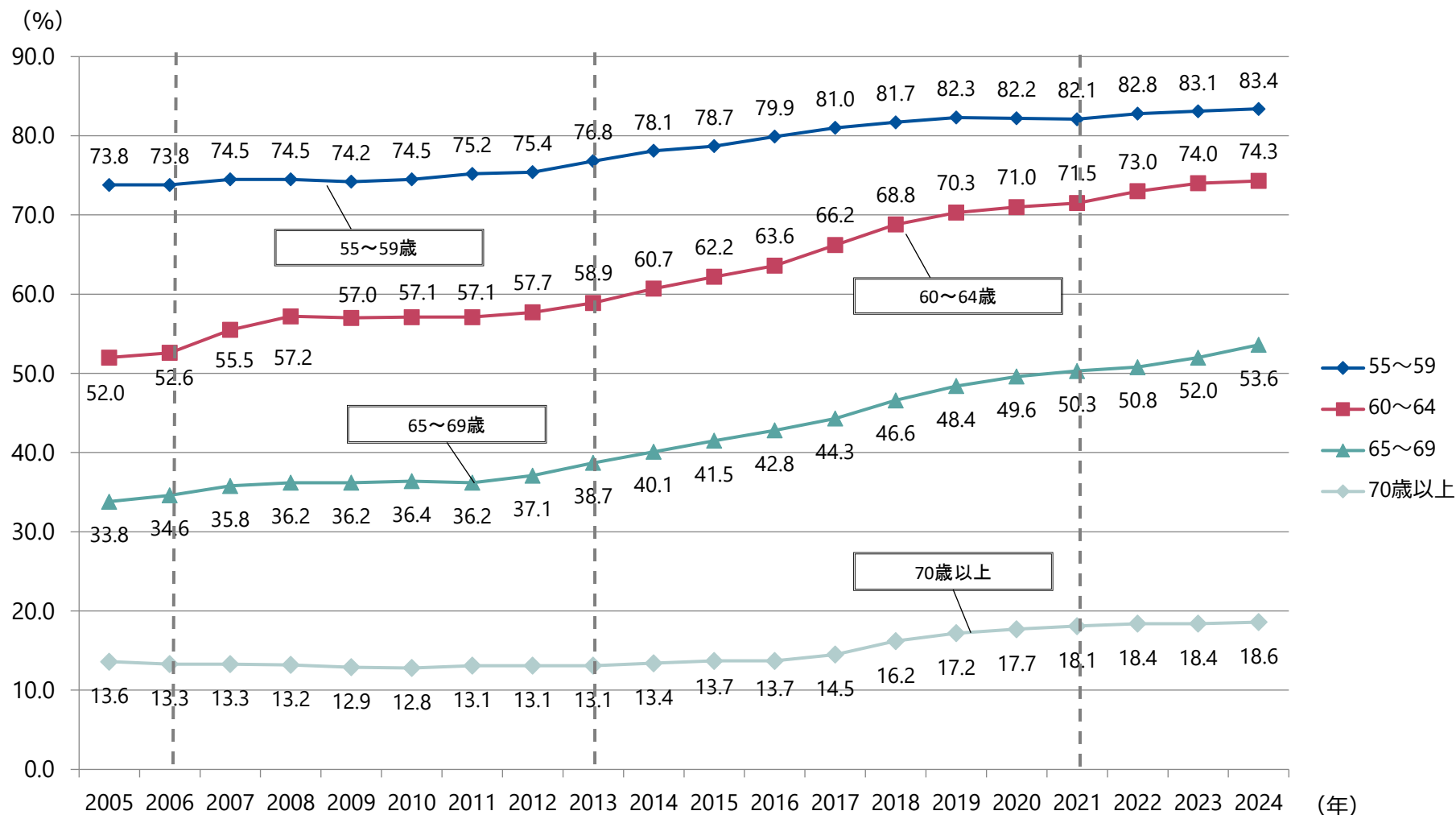


図 年齢階級別就業者数の見通し



高齢者の就業率の推移

- 60～64歳、65～69歳での就業率は、2005年以降約20ポイント近く上昇しており、70歳以上においても就業率の上昇がみられる。

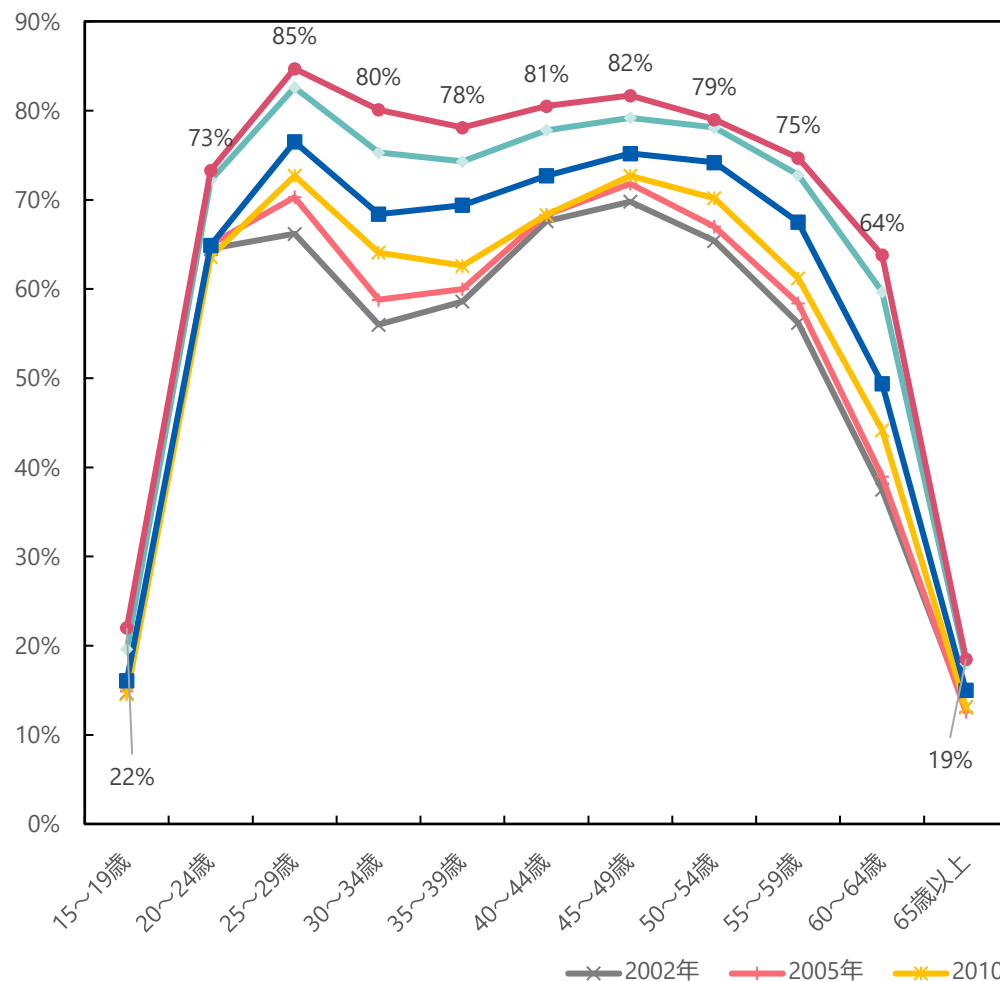


(資料出所)総務省統計局「労働力調査」より作成。

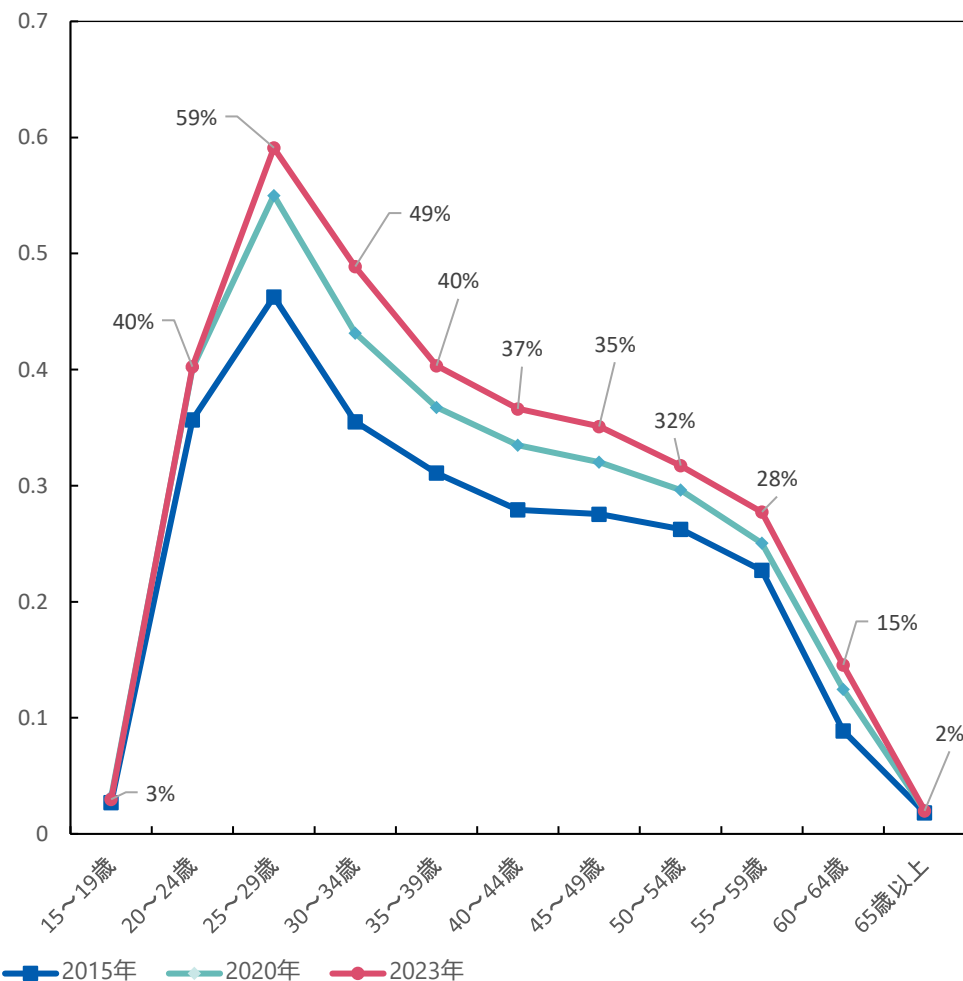
女性を取り巻く雇用環境

- 近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

【女性の就業率】



【女性の正規雇用率】



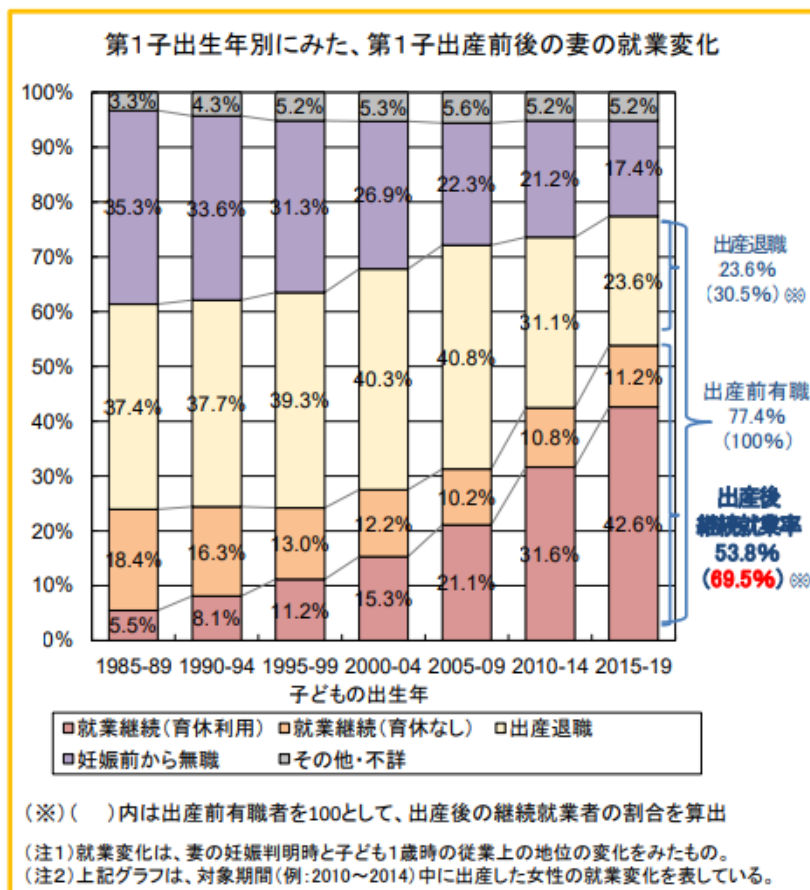
(資料出所) 総務省「労働力調査」基本集計より作成。

(注) データラベルは2023年の数値。就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。正規雇用率は、各年齢階級で人口に占める正規の職員・従業員（役員を除く雇用者）の割合。

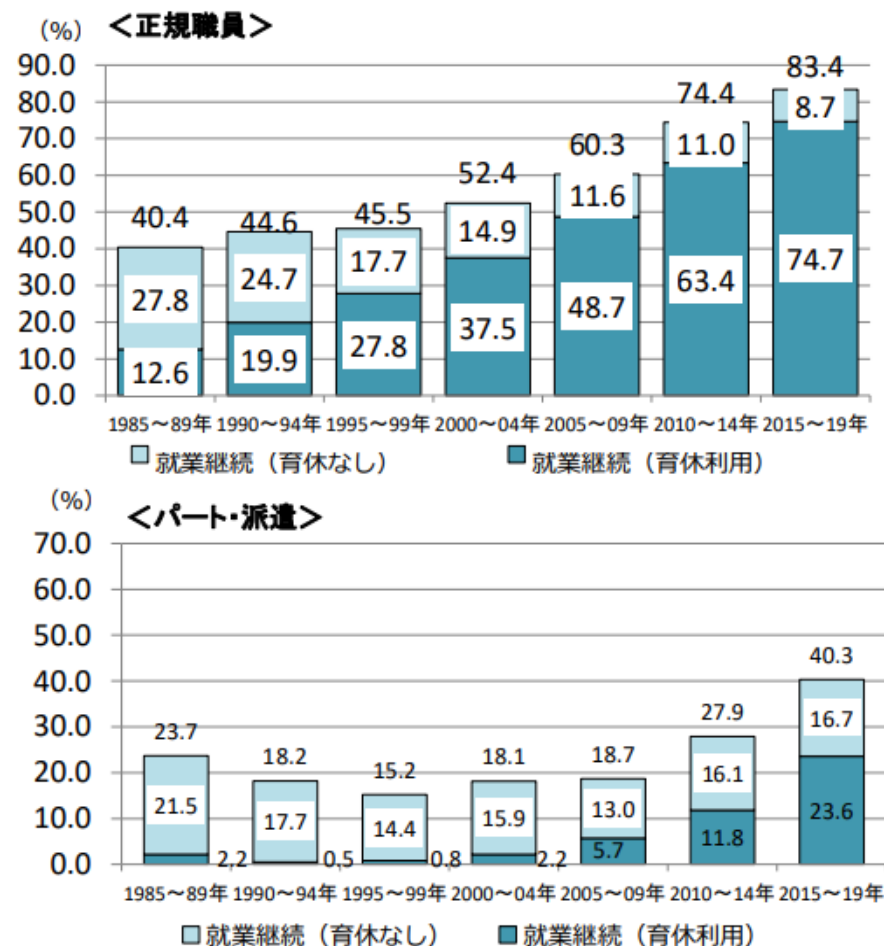
第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)



【出典】国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2021年）

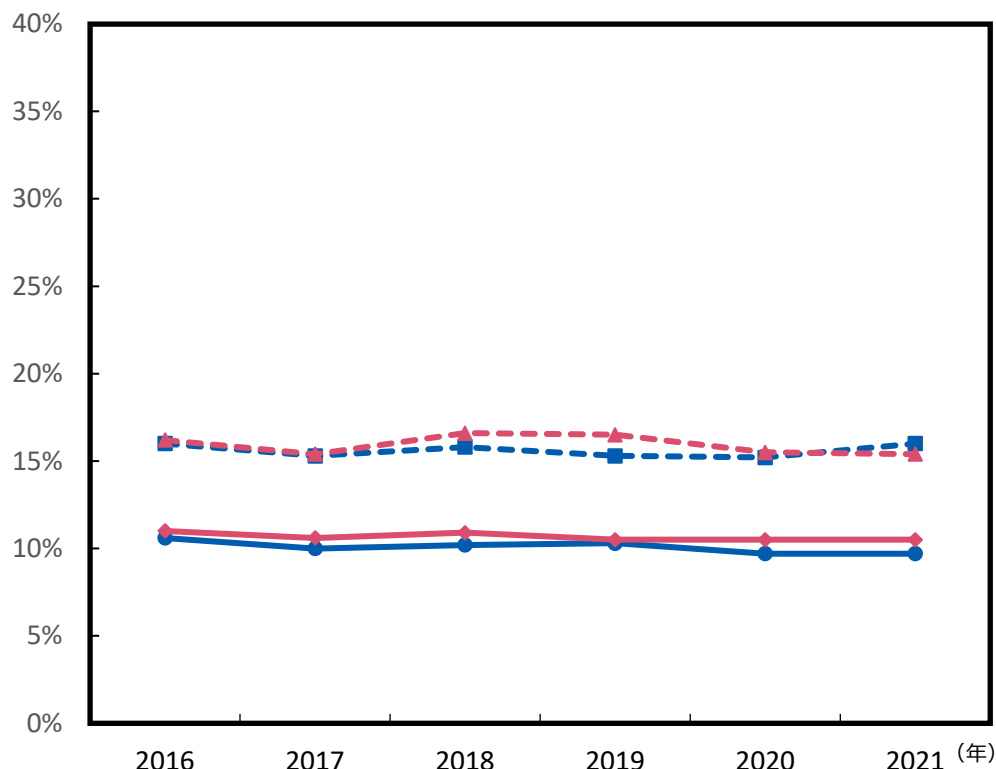


副業・兼業の実施状況の推移（性別・雇用形態別）

- 副業実施の割合をみると、2021年においては男女ともに、正規の職員・従業員で10%程度、非正規の職員・従業員で15%程度が副業を行っている。
- 一方、副業実施意向の割合をみると、2021年においては男女ともに、正規の職員・従業員で35%程度、非正規の職員・従業員で30%程度が副業を実施したいと回答しており、実施割合との間にギャップがみられ、特に正規の職員・従業員でギャップが大きい。

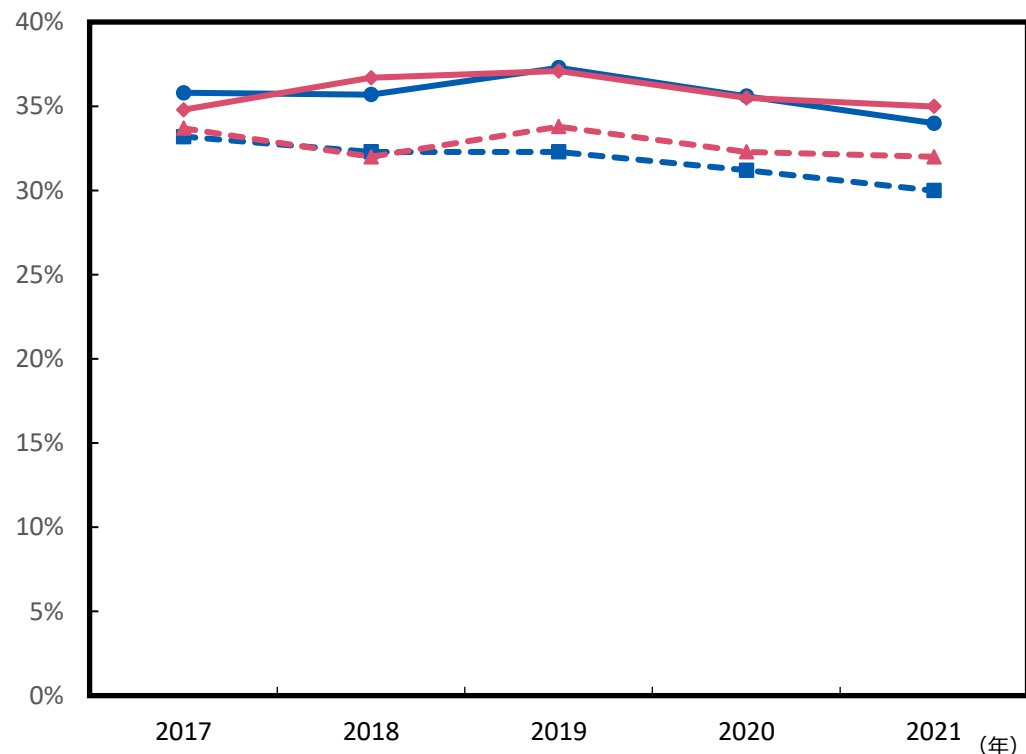
副業実施有無（1年間のうちで1か月でも働いた者）

Q：昨年1年間の中で主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をしましたか。
※株の配当・利息や家賃収入などの労働を伴わない仕事は、含みません



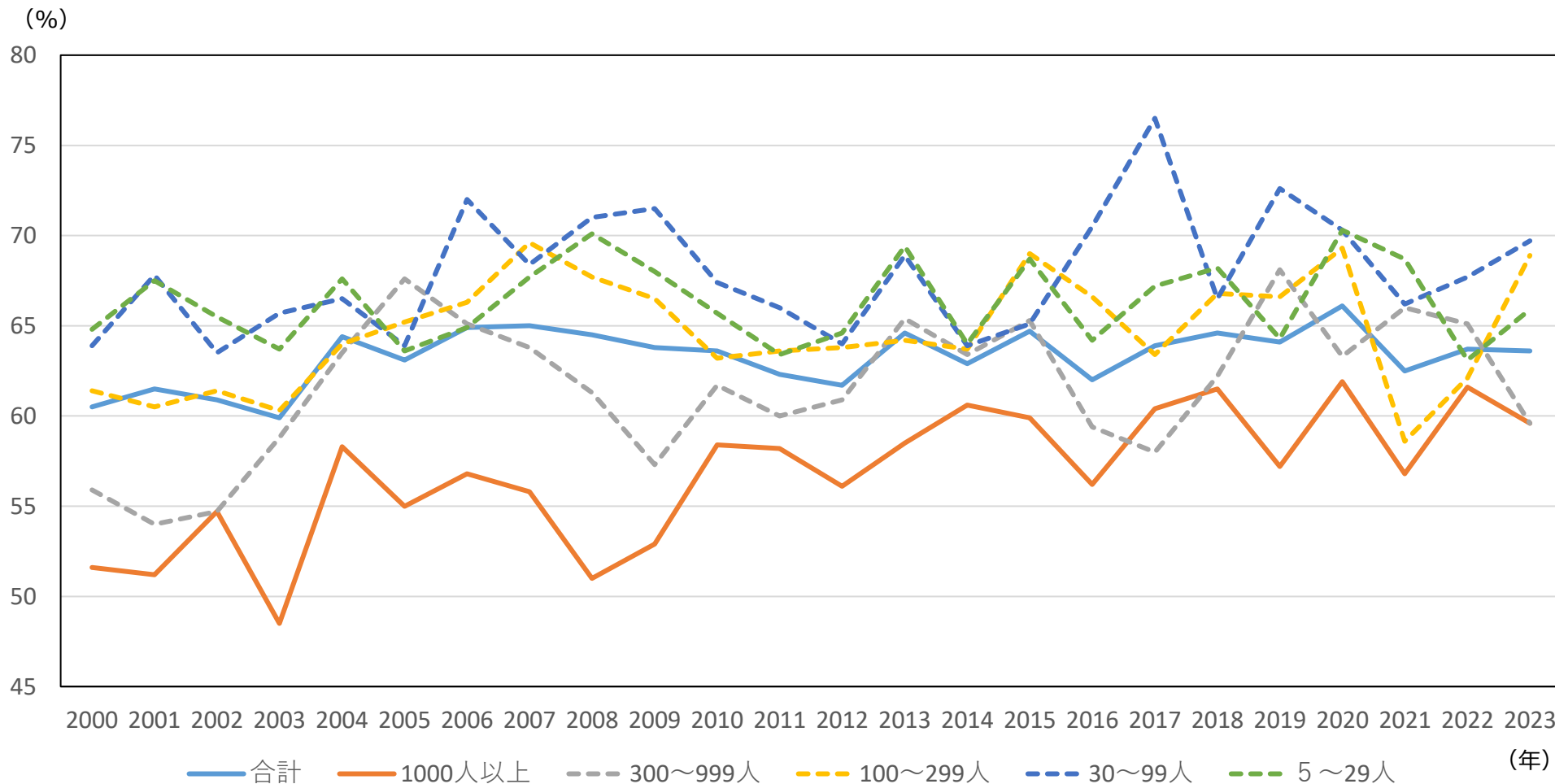
副業実施意向（副業をしていない者）

Q：今後、主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をしたいと思いますか。



企業における転職入職者の割合の推移

- 過去20年の中途採用の割合を企業規模別にみると、概ね、規模が小さいほど転職入職者の割合が高い傾向にあるが、大企業において割合が緩やかに上昇している。

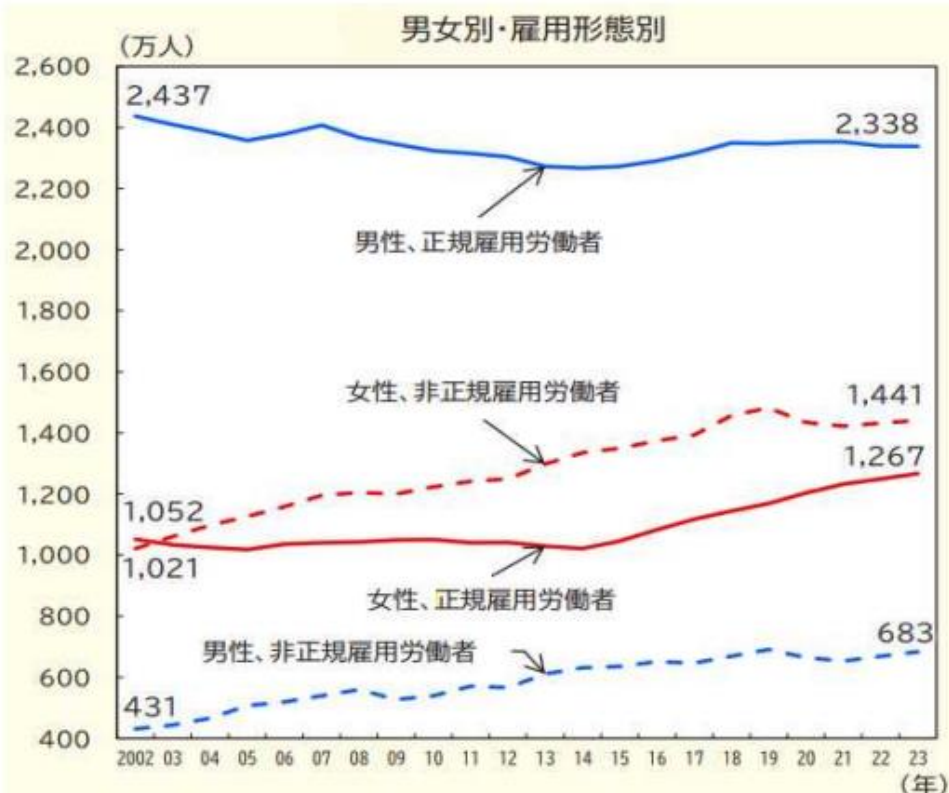


(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 「転職入職者」とは、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。

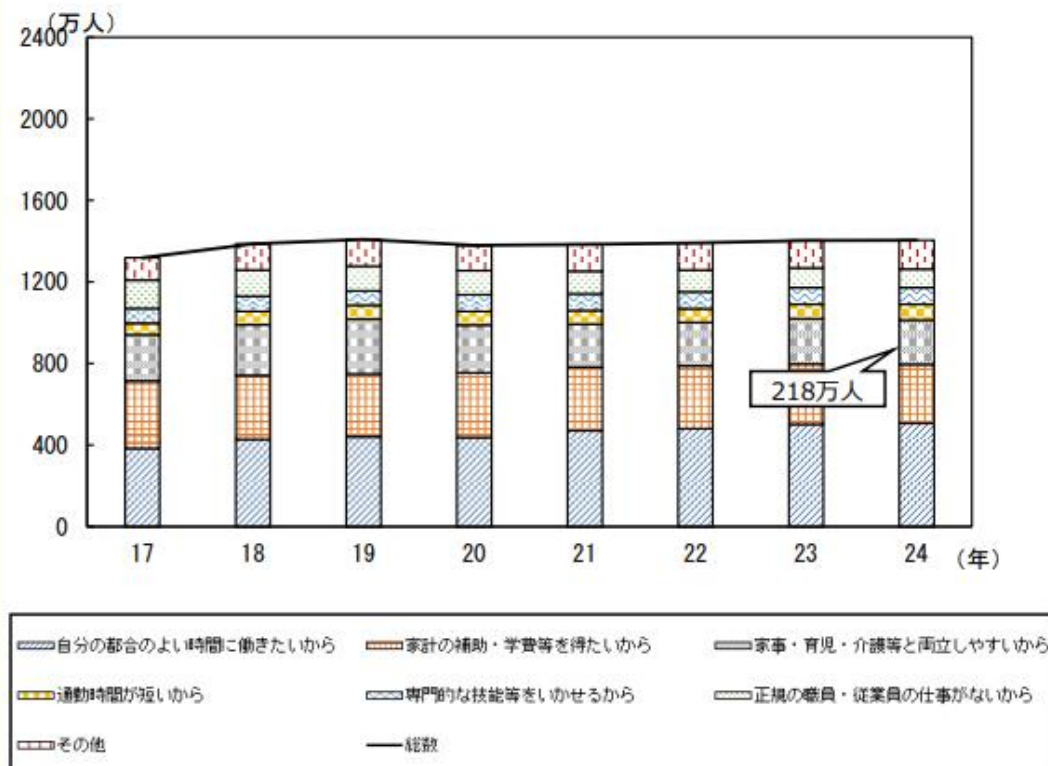
雇用形態別にみた雇用者数の推移について

雇用形態別にみると、15歳～54歳の男性の正規雇用労働者が2013年以降ほぼ横ばいで推移している一方で、女性は180万人程度増加している。15歳～54歳の女性の非正規雇用労働者数も減少傾向がみられるものの、非正規雇用で働いている者で「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を主な理由にしている者は約218万人いる。



(資料出所) 厚生労働省「令和6年版労働経済の分析」より抜粋

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数（女性）の推移



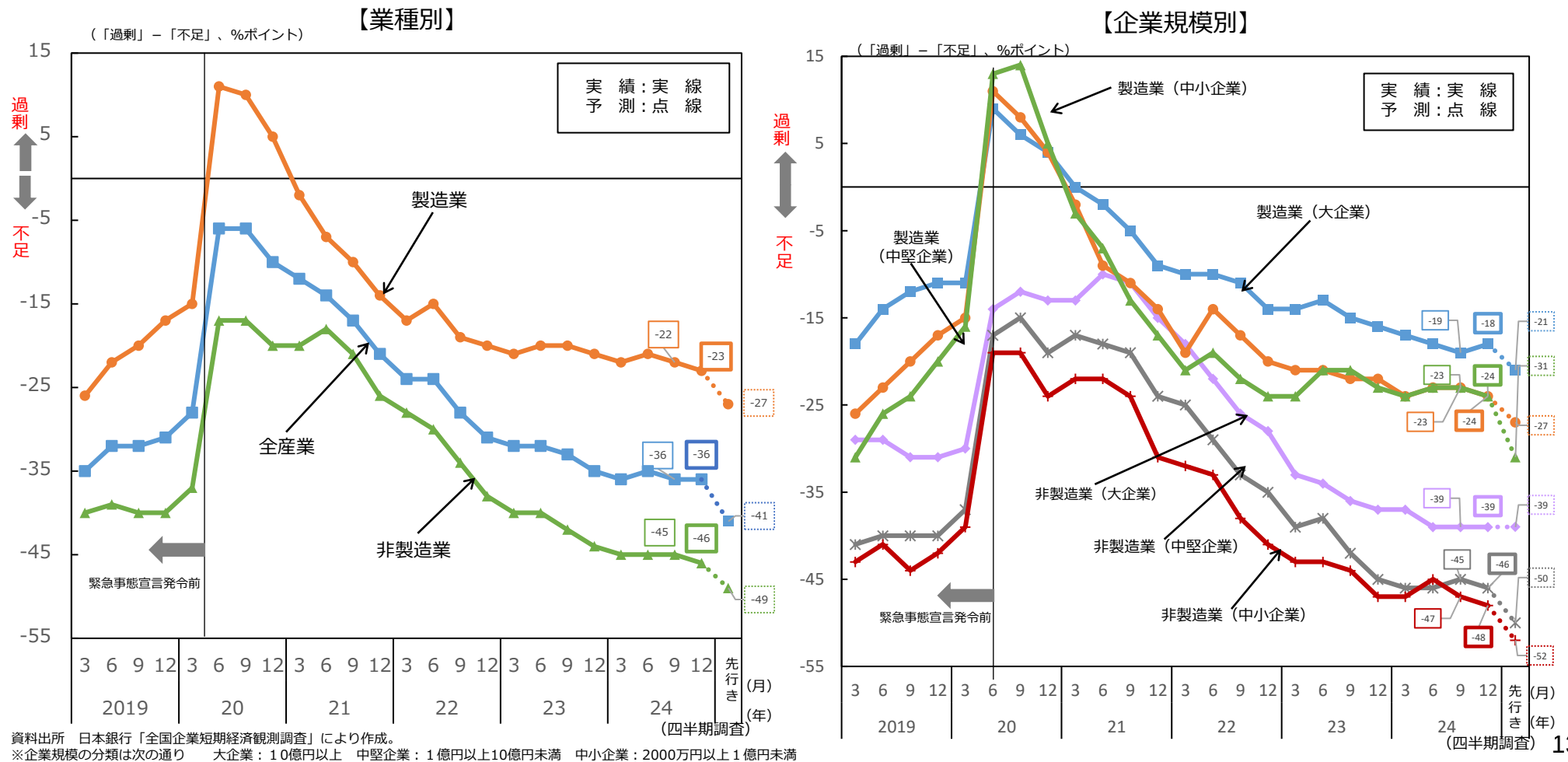
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由の内訳を示したもの

2) 時系列接続を行うために、2019～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用

雇用人員判断の動向について

- 業種別に雇用人員判断D.I.をみると、
- 製造業は、2024年12月調査では、前回9月調査から低下し、引き続き「不足」が「過剰」を上回っている（先行きは人手不足感の高まりが予測されている）。
- 非製造業は、2024年12月調査では、前回9月調査から低下し、製造業と比べて人手不足感が高くなっている（先行きは人手不足感の高まりが予測されている）。
- 業種別・企業規模別に雇用人員判断D.I.をみると、
- 製造業及び非製造業の全ての企業規模で「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも非製造業（大企業）を除いて更なる人手不足感の高まりが予測されている）。



JILPT労働力の推計について

JILPT が行った将来推計によると、2040年にかけて、全体の労働力人口は減少するものの、産業別では医療・福祉の社会インフラ維持に必要な分野では、少なくとも現在よりも200万人以上の雇用者の増加が見込まれている。一方で、運輸業、飲食店・宿泊業、生活関連サービス業では雇用者の減少が見込まれる。

産業別就業者数の推計（成長実現・労働参加進展シナリオ）

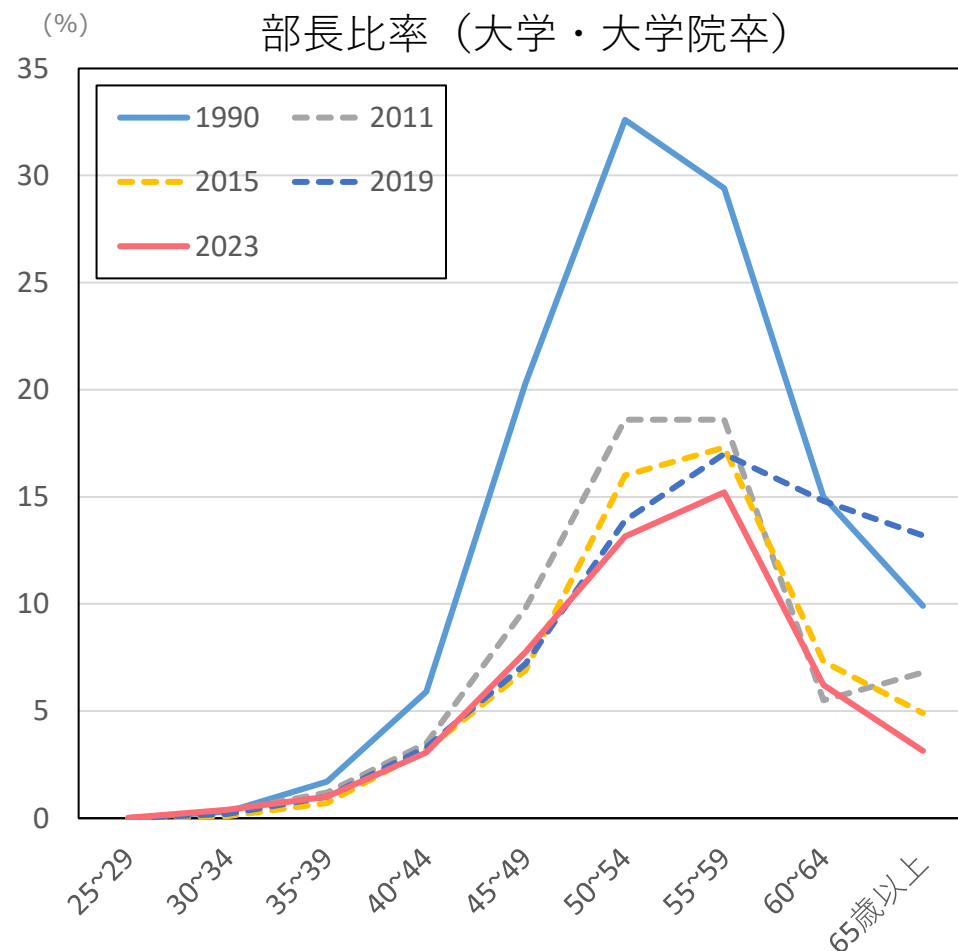
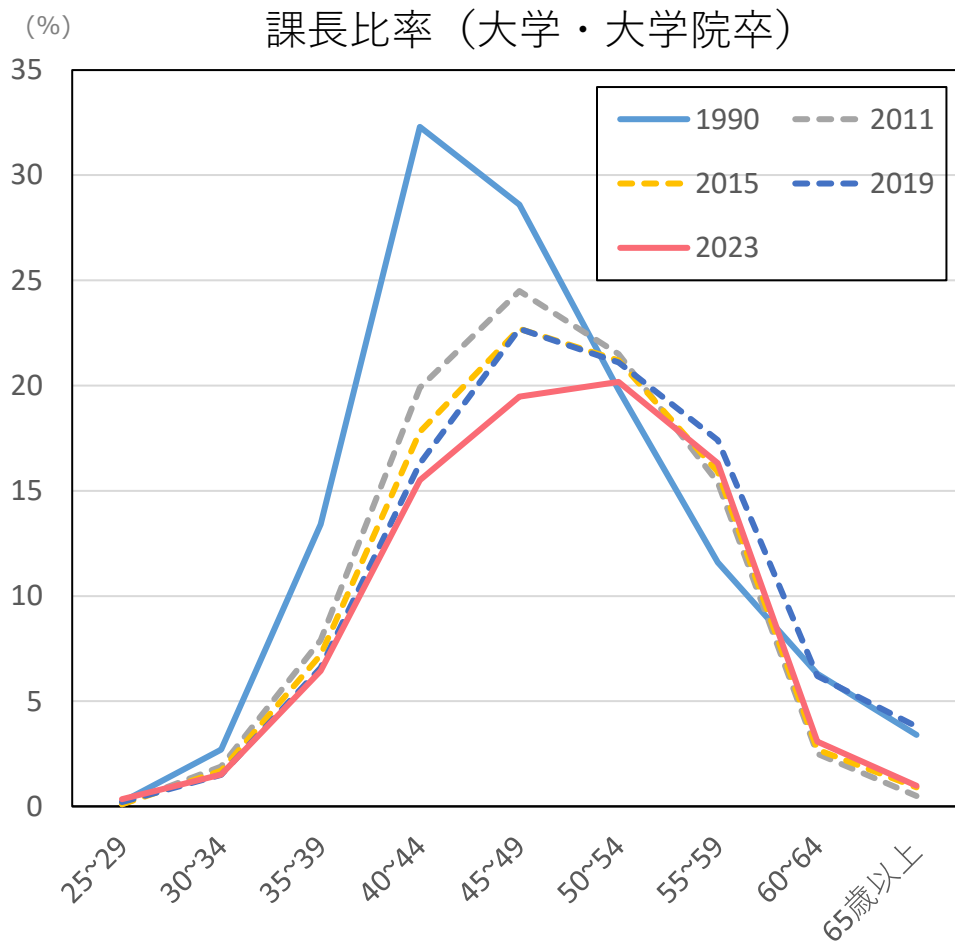
（単位 万人）

		実 績	推 計				2022年との差				
		2022年	2025年	2030年	2035年	2040年	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年
産 業 別 就 業 者 数（万人）	農林水産業	204	190	168	150	134	-	-14	-36	-54	-70
	鉱業・建設業	477	460	438	416	394	-	-17	-39	-61	-83
	製造業	996	992	995	991	979	-	-4	-1	-5	-17
	食料品・飲料・たばこ製造業	143	147	146	134	116	-	4	3	-9	-27
	一般機械器具製造業	135	140	140	141	140	-	5	5	6	5
	電気機械器具製造業	137	132	140	158	178	-	-5	3	21	41
	輸送用機械器具製造業	124	112	105	101	97	-	-12	-19	-23	-27
	その他の製造業	457	461	463	457	447	-	4	6	0	-10
	電気・ガス・水道・熱供給業	31	29	27	25	23	-	-2	-4	-6	-8
	情報通信業	263	257	275	314	364	-	-6	12	51	101
	運輸業	342	322	326	314	311	-	-20	-16	-28	-31
	卸売・小売業	1,030	1,039	1,018	994	966	-	9	-12	-36	-64
	金融保険・不動産業	266	272	271	264	248	-	6	5	-2	-18
	飲食店・宿泊業	379	376	354	336	318	-	-3	-25	-43	-61
	医療・福祉	897	938	1,010	1,068	1,106	-	41	113	171	209
	教育・学習支援業	346	367	392	420	444	-	21	46	74	98
	生活関連サービス業	151	162	157	148	138	-	11	6	-3	-13
	その他の事業サービス業	458	534	578	571	533	-	76	120	113	75
	その他のサービス業	487	475	490	514	535	-	-12	3	27	48
	公務・複合サービス・分類不能の産業	396	396	359	304	241	-	0	-37	-92	-155
	産業計	6,724	6,810	6,858	6,827	6,734	-	86	134	103	10

（資料出所）JILPT「労働力需給の推計（2023年）より抜粋

年齢階級ごとの管理職比率

- 年齢階級ごとの課長比率を見ると、ほとんど全ての年齢階級で年々、比率が低下し、ピークの時期が遅れている。
- 年齢階級ごとの部長比率も同様に、ほとんど全ての年齢階級で年々、比率が低下し、ピークの時期が遅れている。



出所：①2023年の数値は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室にて算出。

②1990、2011、2015、2019年の数値は、労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計2020』、『ユースフル労働統計2016』、『ユースフル労働統計2013』より作成。

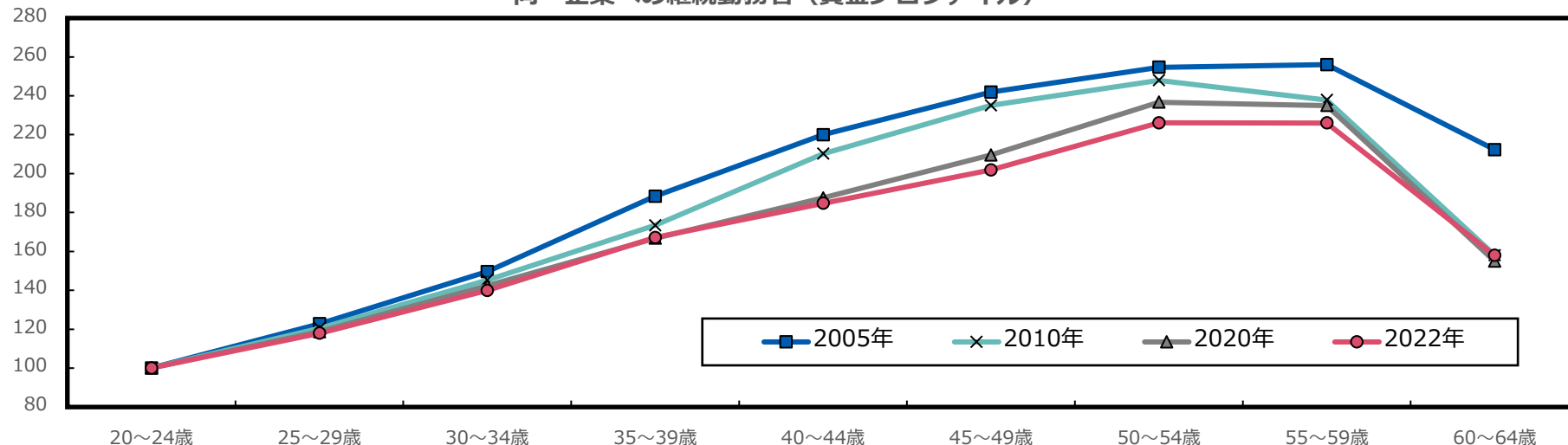
注) 企業規模100人以上の企業の数値

賃金カーブのフラット化

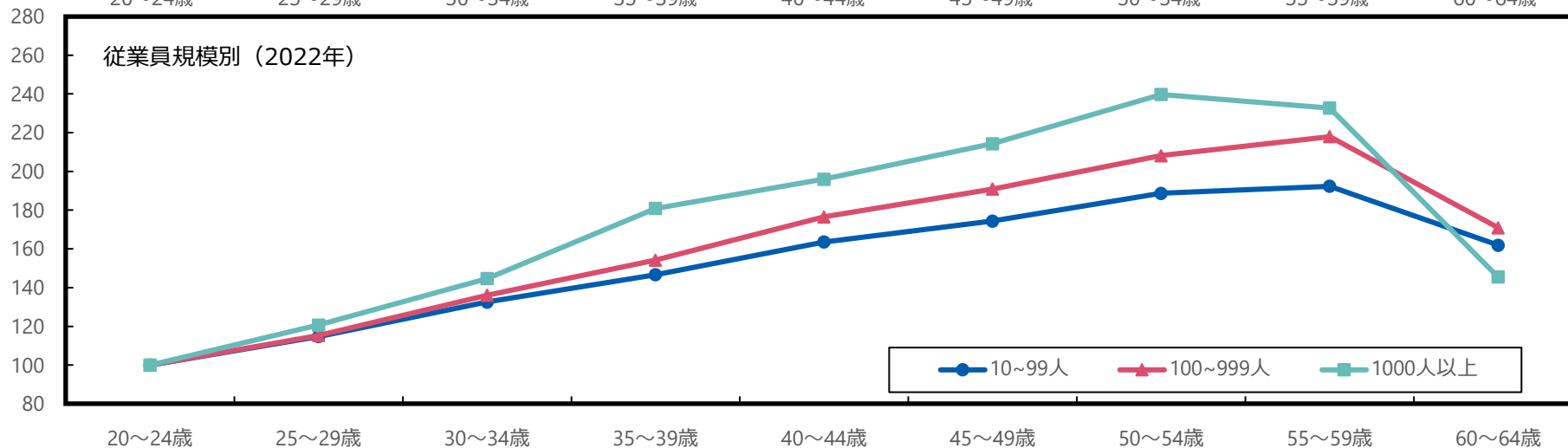
- ・ 同一企業の継続勤務者の賃金プロファイルを見ると、近年にかけて、フラット化している。
- ・ 従業員規模1000人以上の企業では、50～54歳をピークとして賃金の上昇幅が大きく、60～64歳で大幅に下がる。

(20～24歳 = 100)

同一企業への継続勤務者（賃金プロファイル）



従業員規模別（2022年）

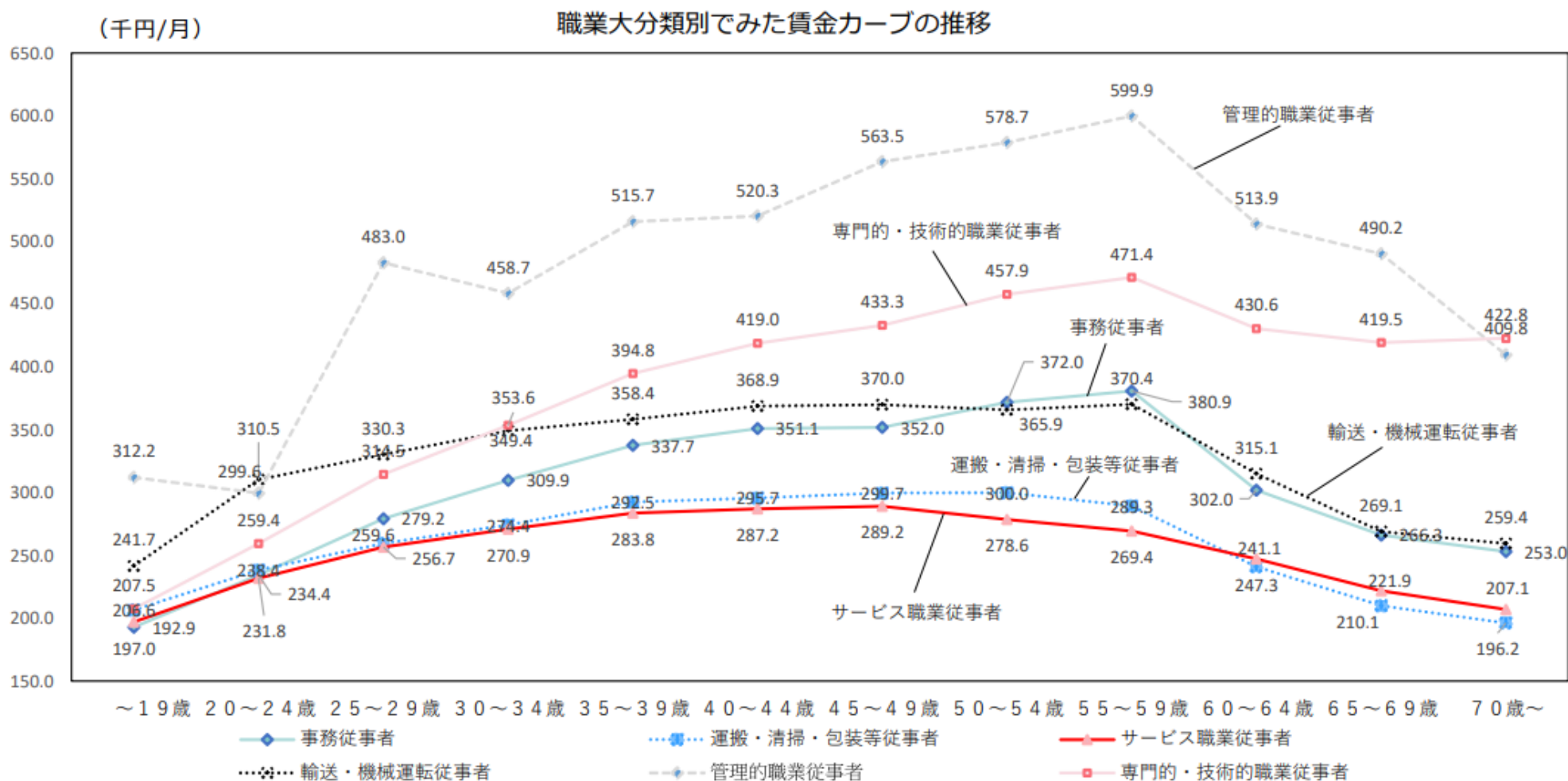


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

(注) 男性の標準労働者（同一企業への継続勤務者）、学歴計（中卒、高卒、高専・短大卒、大卒をそれぞれの労働者のウェイトで合算したもの）、企業規模計、産業計の所定内給与額について、各年の20～24歳の水準を100としたときの値。

きまって支給する現金給与額について（令和5年賃金構造基本調査）

「サービス職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」では、20歳代後半から50歳代後半にかけてスキルや経験等に応じた賃金上昇がほとんど見られない。また、職業大分類で他の職種をみると、「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」以外の職種の賃金は、賃金カーブがほぼ横ばいとなっている。



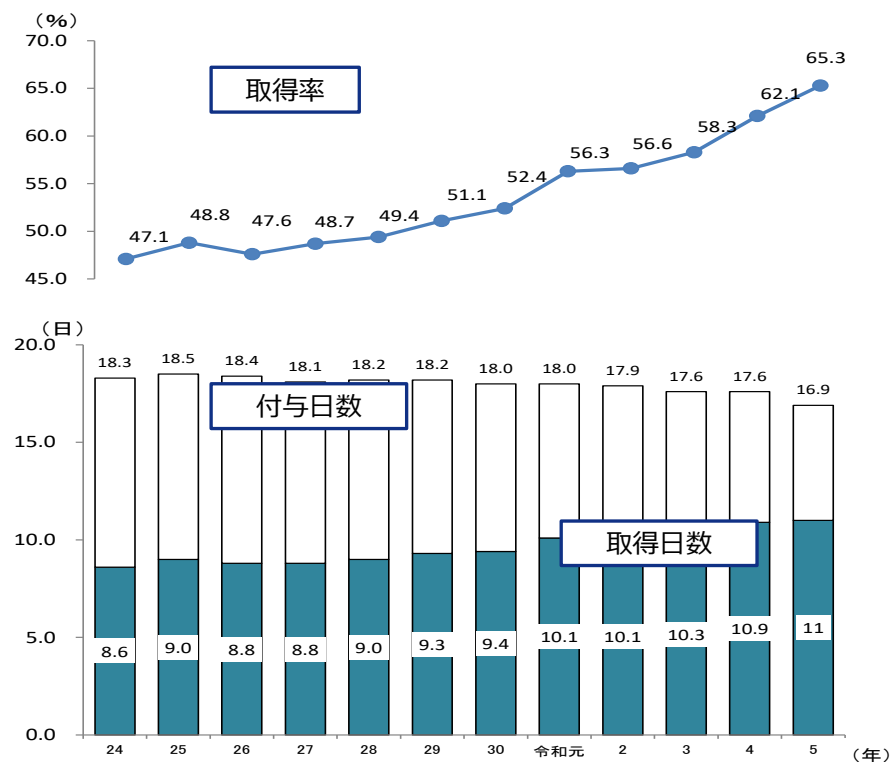
(資料出所) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括付政策統括室にて作成

(注) 「きまって支給する現金給与額」=労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額

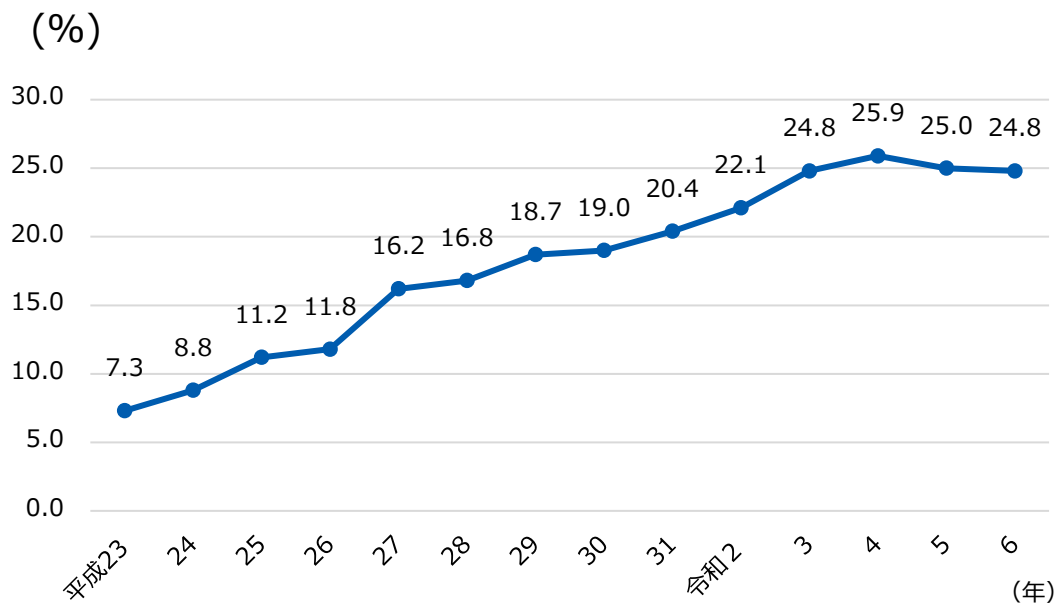
年次有給休暇の取得率・時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

- 令和5年の年次有給休暇の取得率は65.3%と、前年より3.2ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。
- 時間単位の年次有給休暇制度導入率は、上昇傾向にある。

年次有給休暇の取得率の推移



時間単位の年次有給休暇制度導入率（企業別）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

（注）「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

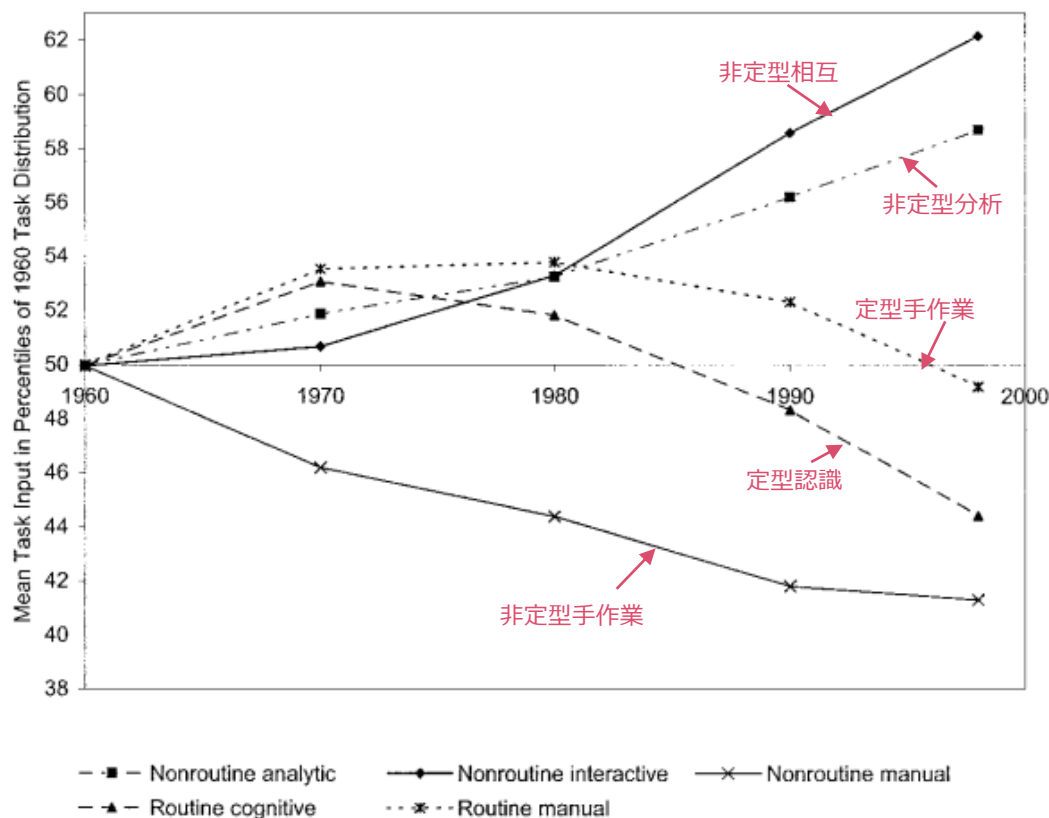
平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行されたのは平成22年4月1日。

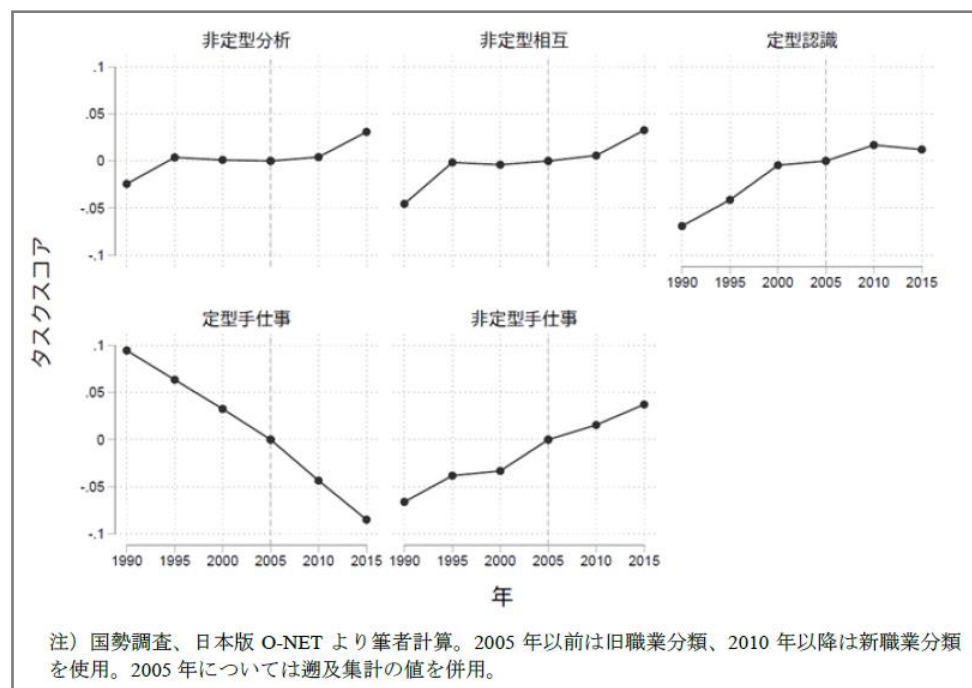
新たなテクノロジーがタスクに与える影響

- ◆ 近年のタスク分布のトレンドをみると、日米ともに非定型分析タスク・非定型相互タスクが増加している一方で、定型手仕事タスクが減少している。

(図1) アメリカにおけるタスクのトレンド
(1960-1998)



(図2) 日本におけるタスクのトレンド
(1990-2015)



(資料出所) : 図1) Autor, Levy and Murnane. "THE SKILL CONTENT OF RECENT TECHNOLOGICAL CHANGE: AN EMPIRICAL EXPLORATION". 2003 年より抜粋。一部追記。

図2) 小松、麦山. 「日本の労働市場におけるタスクの分布のトレンド：日本版O-NETと国勢調査のマッチングデータから得られた知見」. JILPT 資料シリーズNo.256. 2022 年より抜粋
(注) タスクのトレンド算出について、Autor, Levy and Murnane (図1) では米国労働省によるDictionary of Occupational Titles (DOT) と米国国勢調査の集計データが用いられており、小松、麦山 (図2) ではAutor, Levy and Murnane (図1) 等を先行研究とし、日本版O-NETの数値情報と国勢調査の集計データを用いた二次分析を行っている。

2. 生産性、技術進展、業務効率化

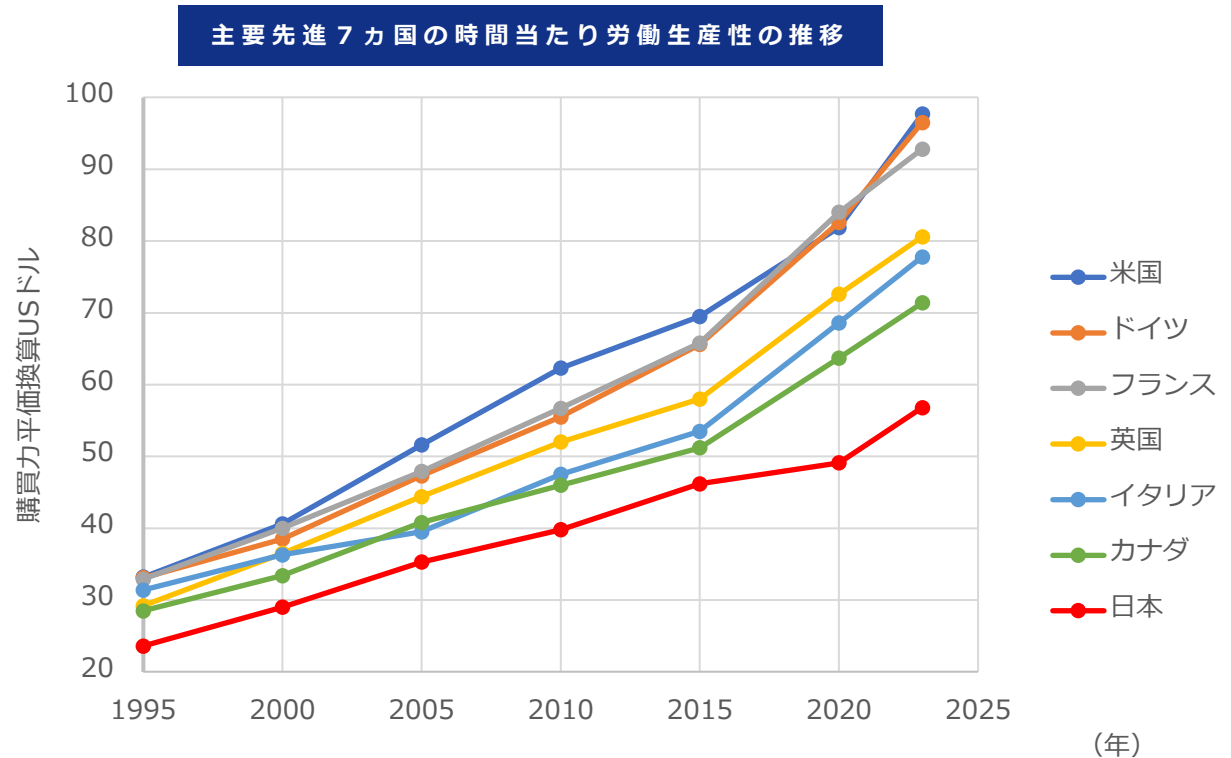
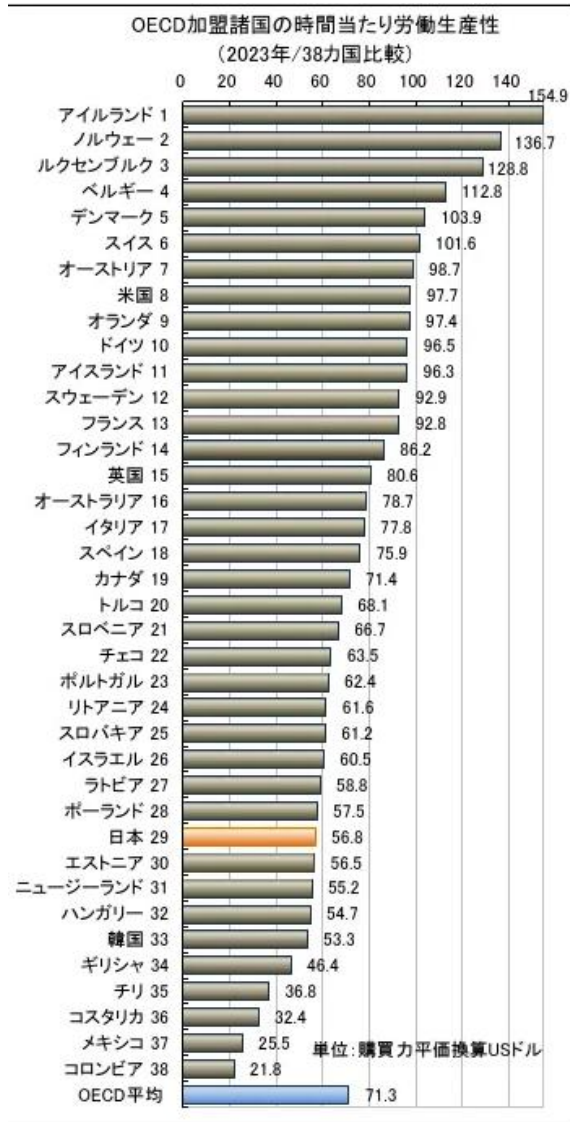
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

日本の時間当たり労働生産性はOECD諸国の中でも下位

- 日本の時間当たり労働生産性は、56.8ドル。OECD加盟38カ国中29位。



生産性の評価要因

- 日本は学力的なパフォーマンスは高いものの、人材育成にかかる投資額は低く、DX等による付加価値創出・業務効率化などが進んでいないと指摘されている。

生産性評価要因のスコア（日本／2020年）

	日本	平均	OECD平均
労働生産性	44.6	50	56.8
IT・デジタル化	56.6	50	58.7
教育・人材	63.7	50	47.4
イノベーション	61.7	50	61.1
環境	55.5	50	50.9
所得分配	48.4	50	46.0
サプライチェーン	65.0	50	55.8

※46カ国（OECD加盟国+G20）平均を50としたスコア

生産性評価要因のスコア（米国／2020年）

	米国	平均	OECD平均
労働生産性	80.1	50	56.8
IT・デジタル化	68.6	50	58.7
教育・人材	62.2	50	47.4
イノベーション	67.7	50	61.1
環境	23.9	50	50.9
所得分配	49.6	50	46.0
サプライチェーン	60.9	50	55.8

生産性評価要因のスコア（ドイツ／2020年）

	ドイツ	平均	OECD平均
労働生産性	61.9	50	56.8
IT・デジタル化	65.5	50	58.7
教育・人材	59.1	50	47.4
イノベーション	64.9	50	61.1
環境	69.4	50	50.9
所得分配	64.7	50	46.0
サプライチェーン	74.9	50	55.8

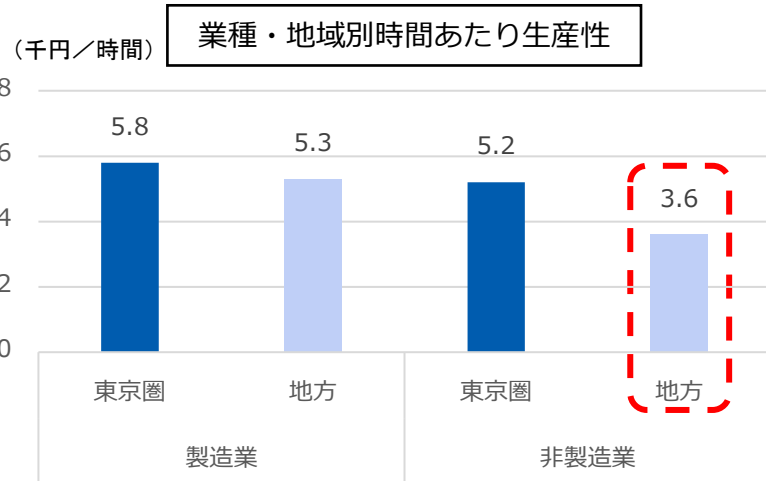
	日本	平均	OECD平均
教育・人材	63.7	50	47.4
学校教育成績	90.1	50	38.7
社会人学力成績	100.0	50	39.5
人材投資・育成	37.9	50	57.7
付加価値創出力	26.8	50	53.7

	米国	平均	OECD平均
教育・人材	62.2	50	47.4
学校教育成績	55.0	50	38.7
社会人学力成績	38.2	50	39.5
人材投資・育成	60.5	50	57.7
付加価値創出力	95.1	50	53.7

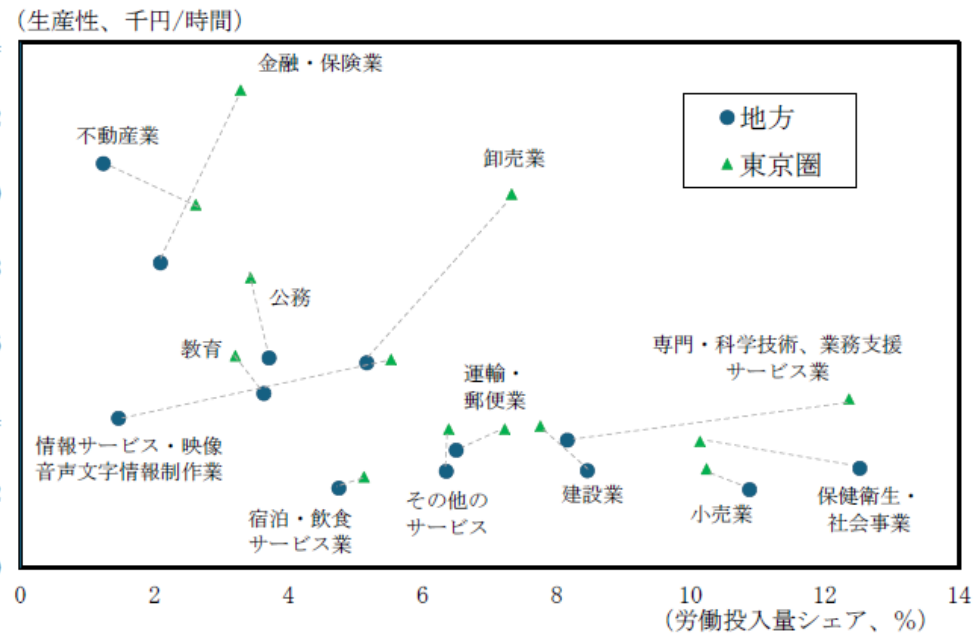
	ドイツ	平均	OECD平均
教育・人材	59.1	50	47.4
学校教育成績	65.8	50	38.7
社会人学力成績	56.8	50	39.5
人材投資・育成	67.5	50	57.7
付加価値創出力	46.3	50	53.7

生産性（東京圏・地方の生産性の格差について）

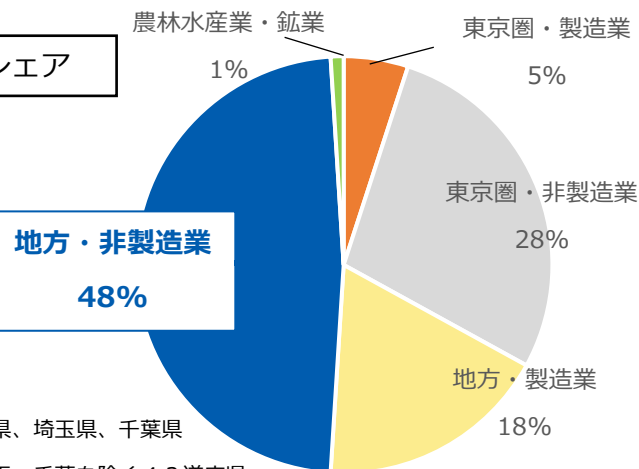
- 東京圏と地方では特に非製造業において生産性格差が大きい。
 - 地方においては、生産性の水準が低い「保健衛生・社会事業」と「小売業」のシェアが高い。
- 東京圏においては「金融・保険業」や「卸売業」の生産性が地方と比べて高い。



非製造業の生産性（マンアワーベース）と労働投入量のシェア



業種・地域別GDPシェア



(注) 東京圏：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県

地方：東京、神奈川、埼玉、千葉を除く43道府県

(注) 2018年時点。GDPは帰属家賃を除くベース。

労働投入量シェアは各産業の総労働時間の全産業に占める割合であり、

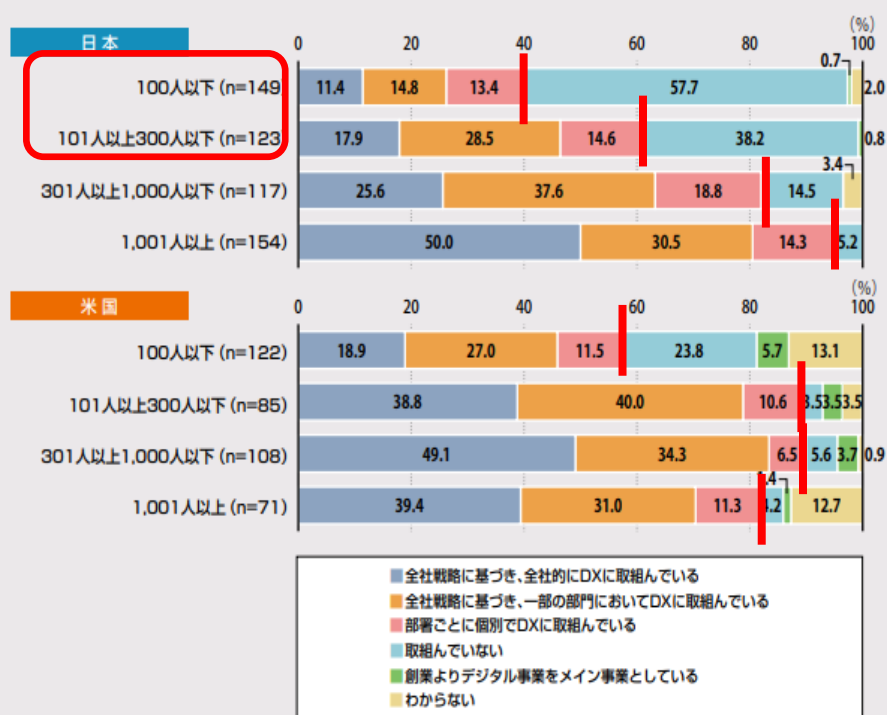
1%以下の業種は割愛。産業名称はR-JIP産業分類による。

(資料出所) 経済産業研究所より大和総研作成

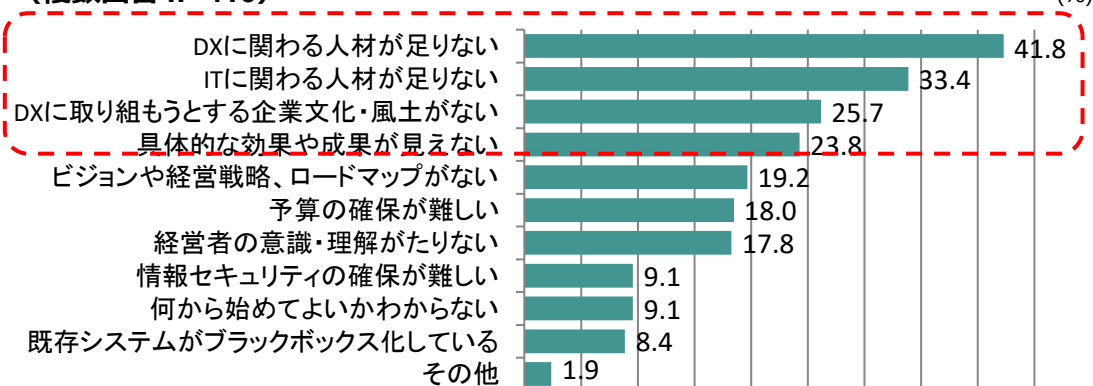
DXの取組状況と課題

- DXは、業務の効率化、新製品・新サービスの創出などの成果につながっているが、日本は米国よりもDXの取組が進んでいない。特に従業員数が300人以下の中小企業において取組の遅れが顕著。
- 企業がDXに取り組むに当たっての課題は「DX・ITに関わる人材が足りない」は企業規模に関わらず多いが、従業員規模20人以下の企業では「予算の確保が難しい」が最も高くなっている。

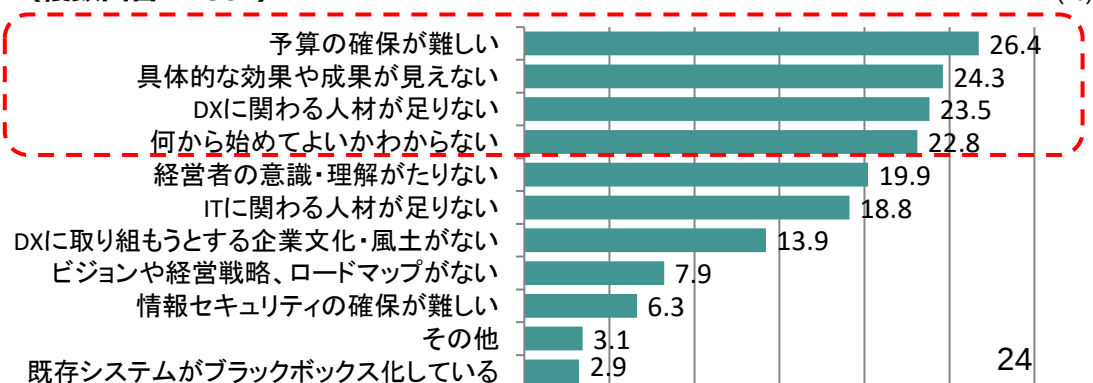
図表1-8 DXへの取組状況(従業員規模別)



DXに取り組むに当たっての課題(従業員規模21人以上)
(複数回答 n=416)



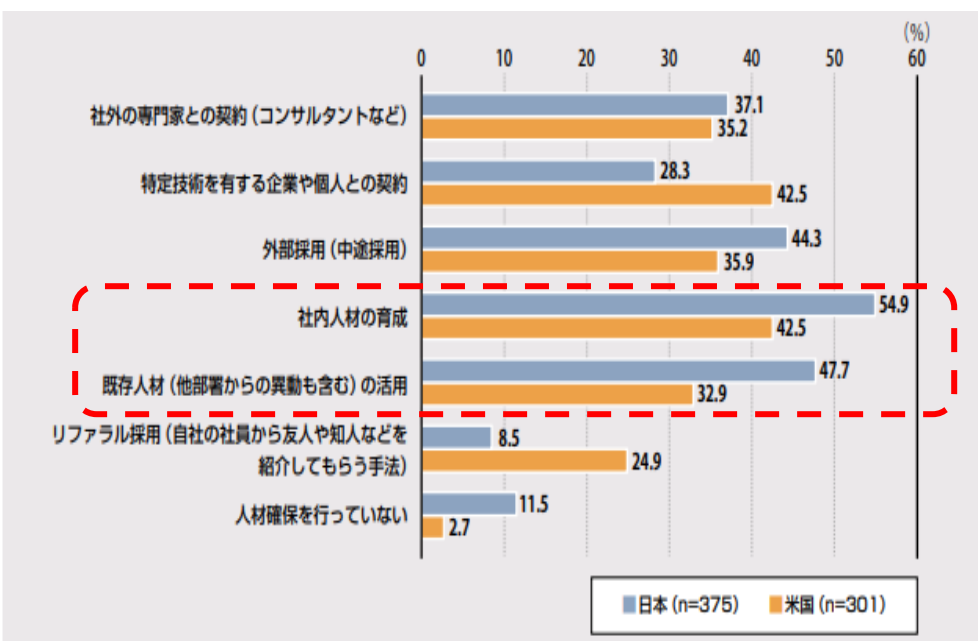
DXに取り組むに当たっての課題(従業員規模20人以下)
(複数回答 n=584)



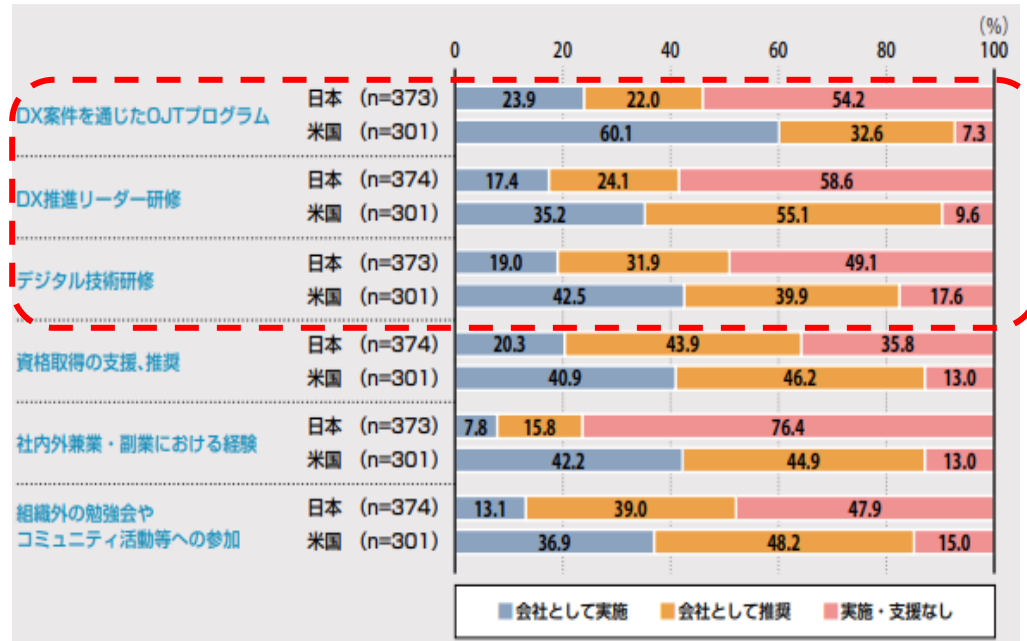
DXを推進する人材

- DXを推進する人材について、日本は米国よりも「社内人材の育成」「既存人材の活用」により確保している割合が高い。
- 一方で、DXを推進する人材の育成手段は米国の方が充実している。

DXを推進する人材の獲得・確保



DXを推進する人材の育成方法

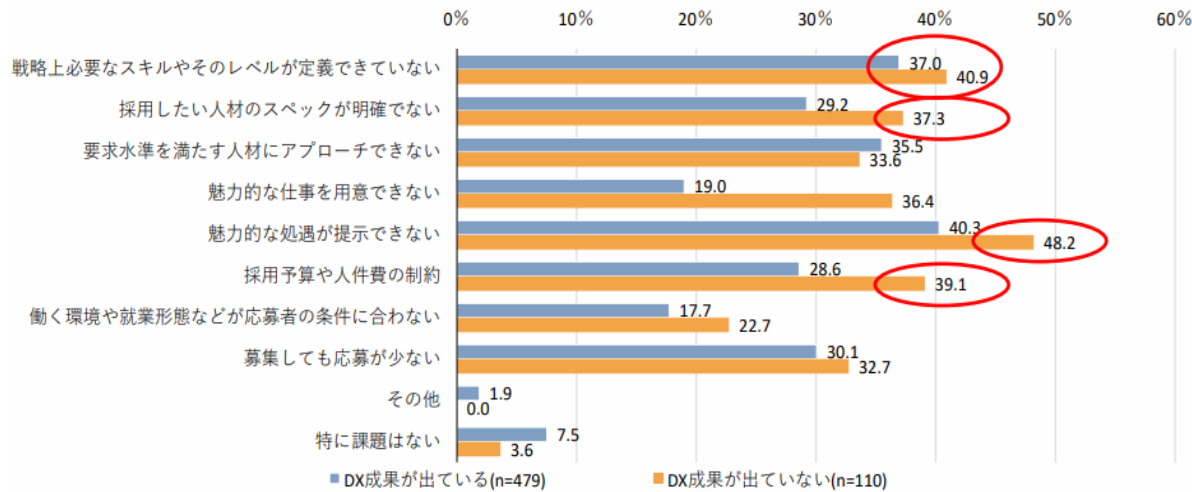


(資料出所) IPA「DX白書2023」に厚生労働省人材開発統括官について追記

D X 推進人材確保の課題

- D Xを推進する上で戦略上必要なスキルやレベルの定義を行えていない企業が多い。

DXを推進する人材の獲得・確保の課題（DX成果別）



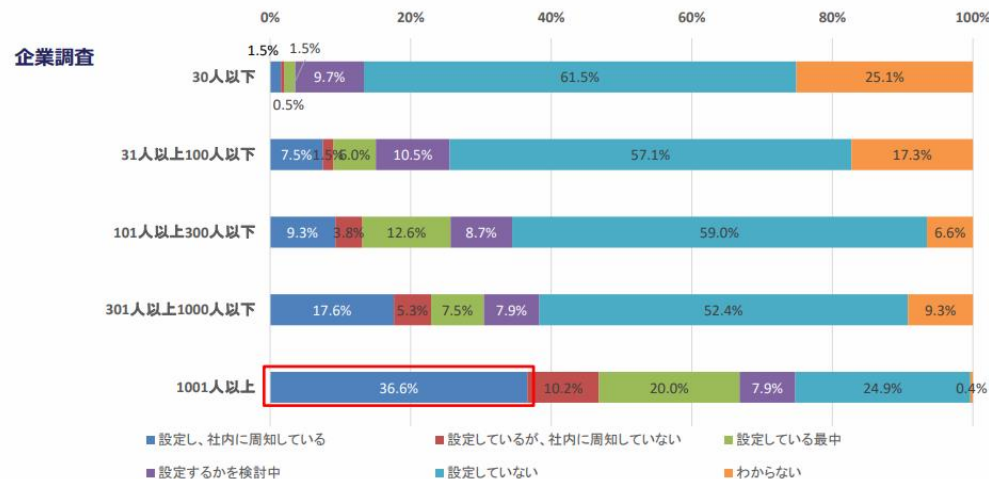
図表 3-2 各取組における人材関連の課題

取組内容	課題	割合（%）	選択順位
データ整備・管理・流通	人材確保が難しい	57.5	1
AIの導入	AIに関連する人材が不足している	62.4	1
	自社内でAIへの理解が不足している	47.0	2
生成AIの業務活用	生成AIの効果やリスクに関する理解が不足している	47.0	1
システム開発の内製化	人材の確保や育成が難しい	87.4	1
レガシーシステムの刷新	他の案件に手一杯で要員を割けない	39.9	1
	レガシーシステム刷新に長けたプロジェクトリーダーがいない	24.9	3

選択順位：回答選択肢の中で割合が高い順位

出所：DX動向2024調査をもとにIPA作成

- ◆ 全社戦略に基づきDX推進に必要な経営、ビジネス、技術における役割を担う人材像を設定しているかを問うたところ、設定している企業は、1001人以上の企業においても4割弱、1000人以下の企業では2割にも満たなかった。

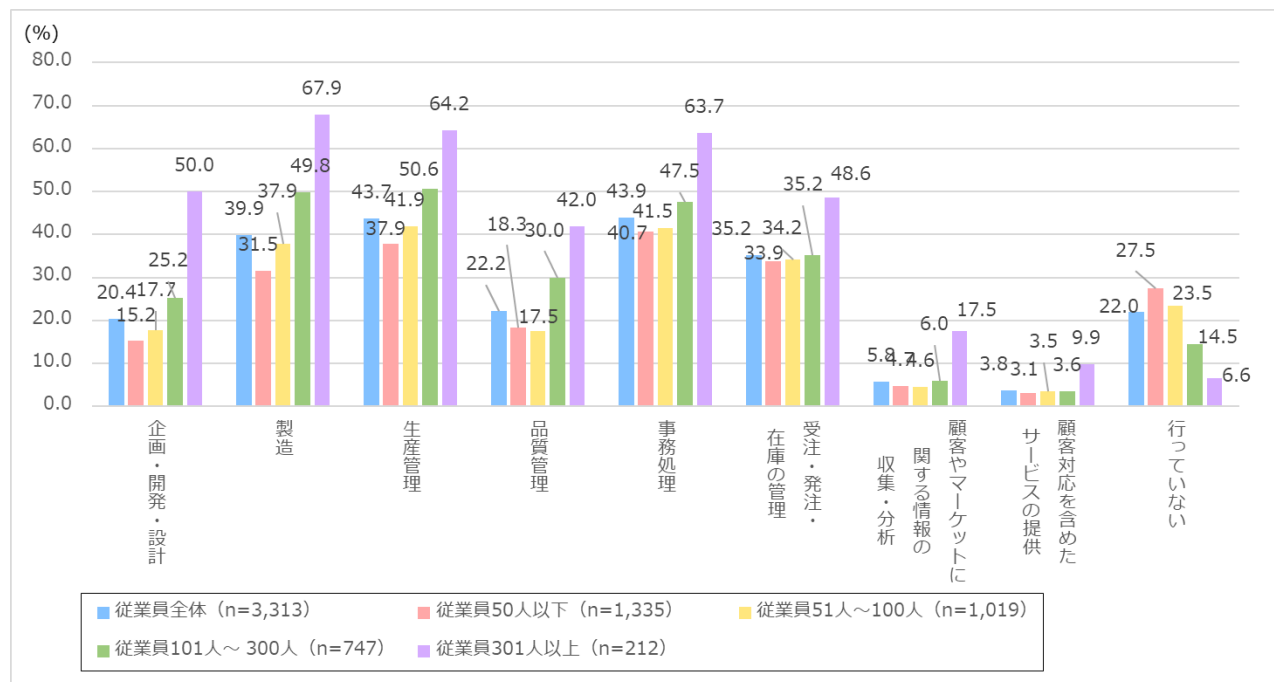


（資料）IPA「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2023年度)」

ものづくり産業におけるDXの状況①

- ものづくり産業の約 8 割がデジタル技術を活用した業務改善（DX）を行っており、製造、生産管理、事務処理の工程での実施が多くなっている。
- 企業規模により、DXの実施状況には差があり、従業員数の大きい企業の方が実施率が高くなっている。工程別でみると、企画・開発・設計、製造での差が大きくなっている。

【デジタル技術を活用して業務改善を行った工程（ものづくり産業）】

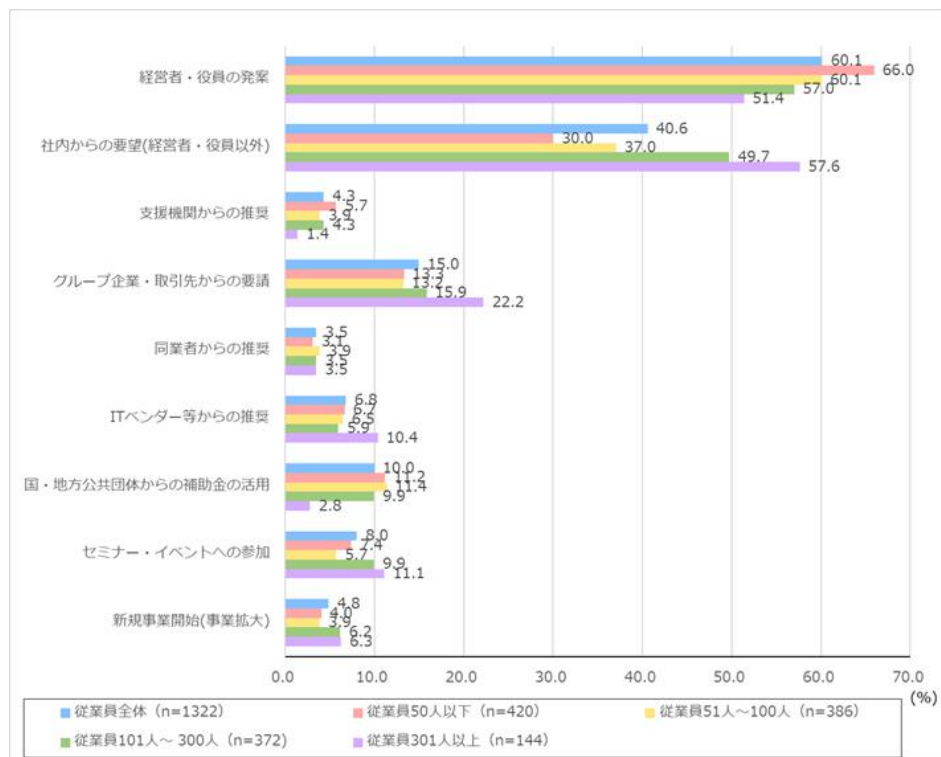


（資料出所） JILPT 「ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査」（速報）

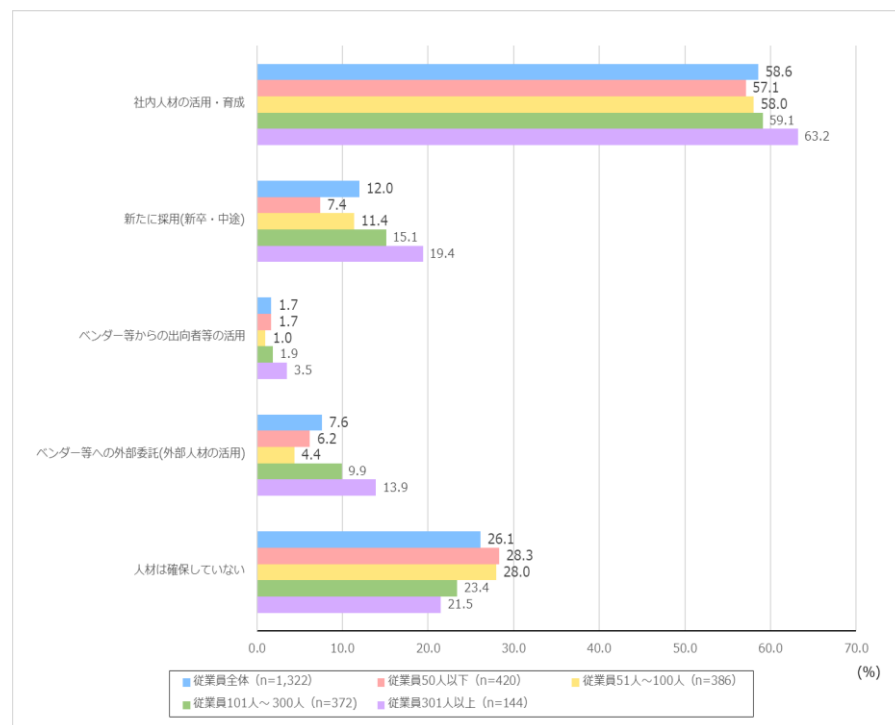
ものづくり産業におけるDXの状況②

- 規模の小さい企業では、経営者・役員の発案によるDX導入が多くなっている、一方で、規模の大きい企業では、経営者・役員以外の要望からDXを導入しているケースが多くなっている。
- DXを行う際の人材確保の方策は、社内人材の活用・育成が最も多く6割程度となっている。一方で、2割程度の企業は新たな人材確保は行っていない。

【デジタル技術の導入を進めたきっかけ(ものづくり産業・製造工程)】



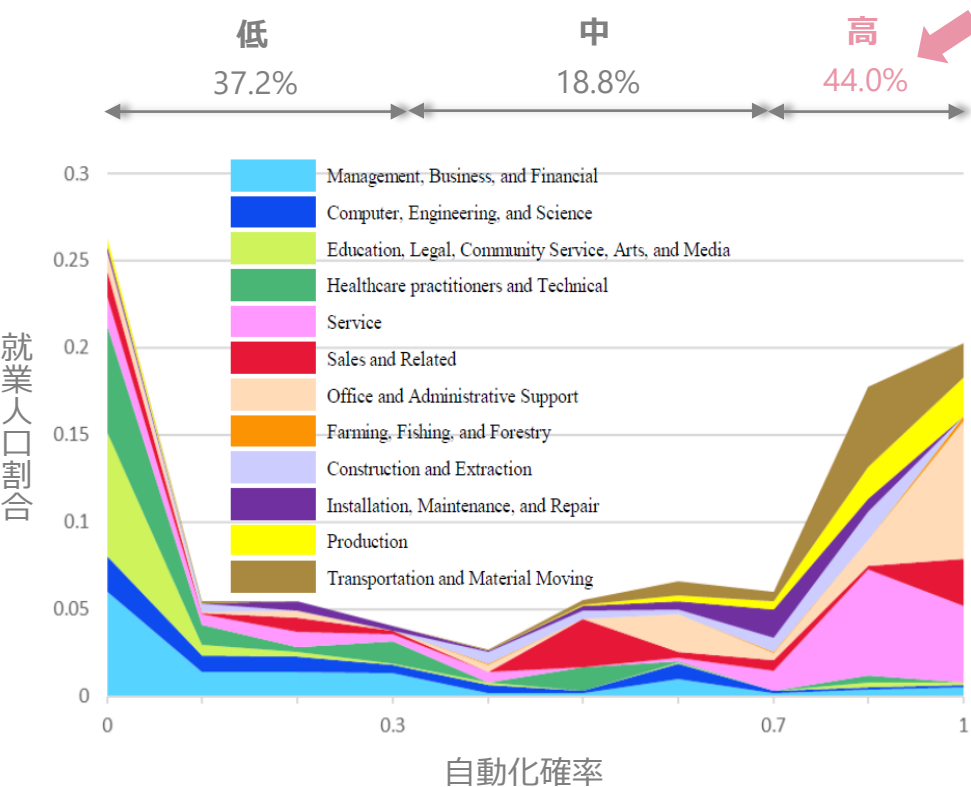
【デジタル技術の導入のための人材確保の方法(ものづくり産業・製造工程)】



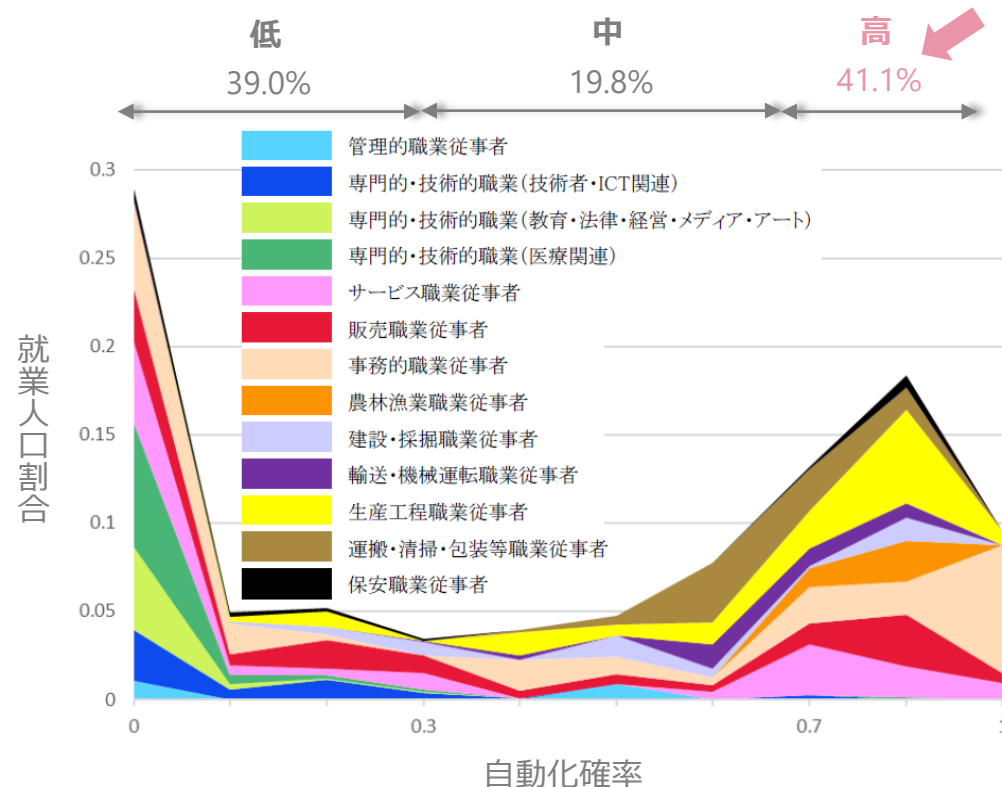
コンピューター等のテクノロジーによる自動化確立別就業人口分布

- FreyとOsborne(2013,2017)が構築した職業の自動化確率の推計モデルを基に千葉、福田（2023）が推計した日米における2020年の同確率をみると、自動化確率が高い職業についている人口割合は日本が41.1%、米国が44.0%となっている。

(図1)
自動化確率別就業人口分布
(2020年におけるアメリカの拡張モデル)



(図2)
自動化確率別就業人口分布
(2020年における日本の拡張モデル)



(資料出所) 千葉、福田、「職業の自動化率についての日米比較- Frey&Osborneモデルの再現と日本版O-NETデータへの拡張 -」, JILPT Discussion Paper23-S-01, 2021

(注) FreyとOsborneによる研究("THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?", 2013, 2017)では米国労働省が公開するO*NETをもとに702の職業について、各職業が完全に自動化される確率を推計しており、米国で自動化確率の高い職業に就業している人口割合が2010年時点で47%であることを示している。

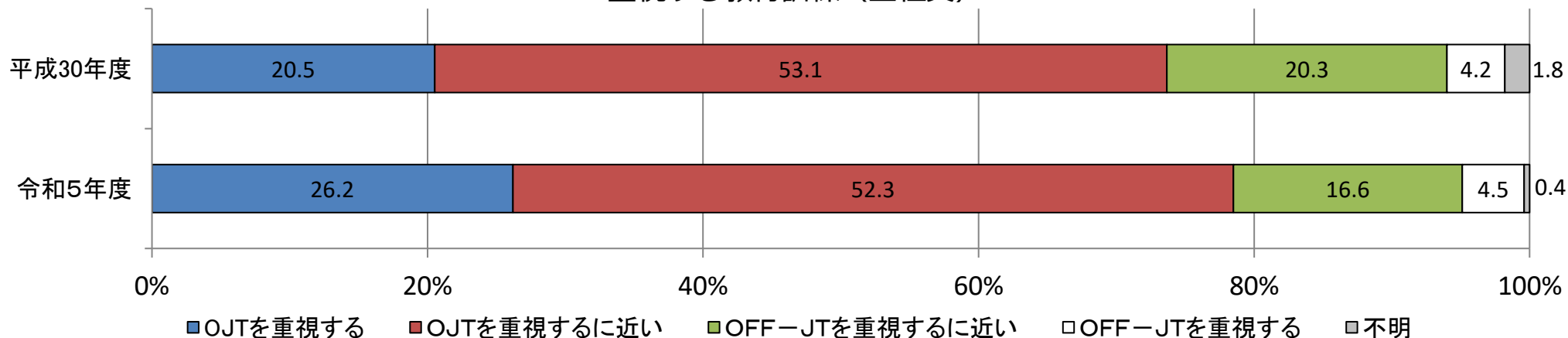
3. 人材開発関係

ひと、くらし、みらいのために

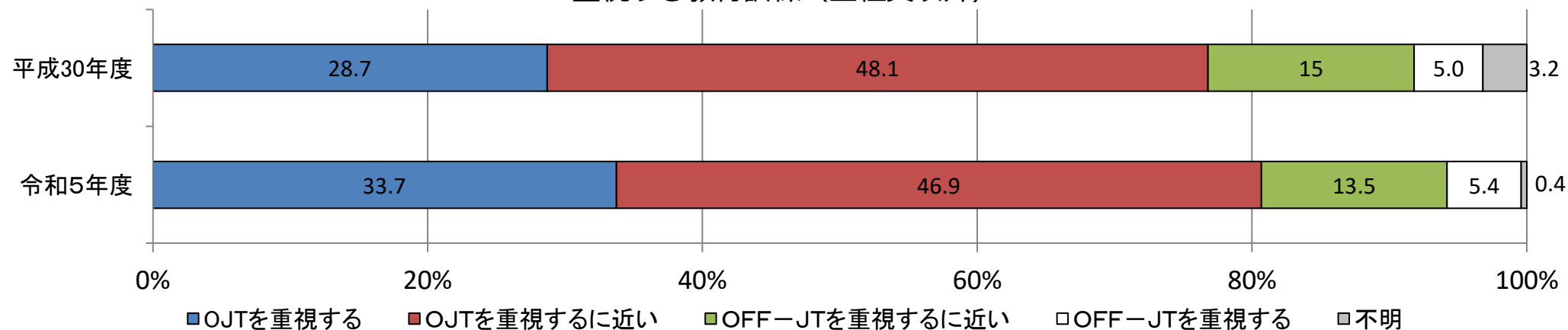
「OJT」か「OFF-JT」か

- 重視する教育訓練については、正社員・正社員以外ともに、「OJT」を重視する又はそれに近い企業割合が7割を超えている。

重視する教育訓練（正社員）



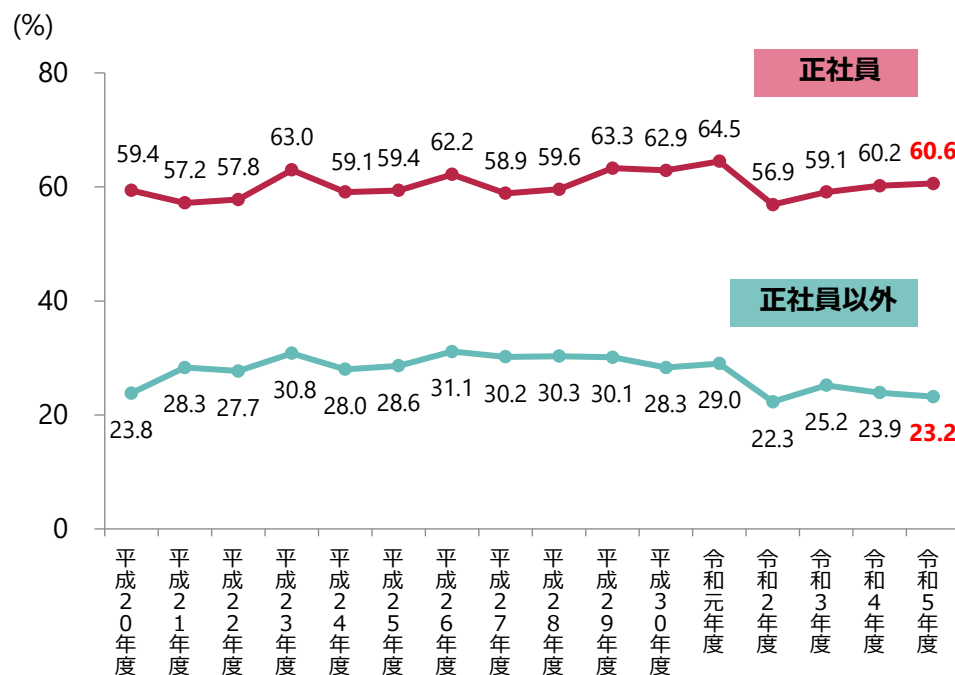
重視する教育訓練（正社員以外）



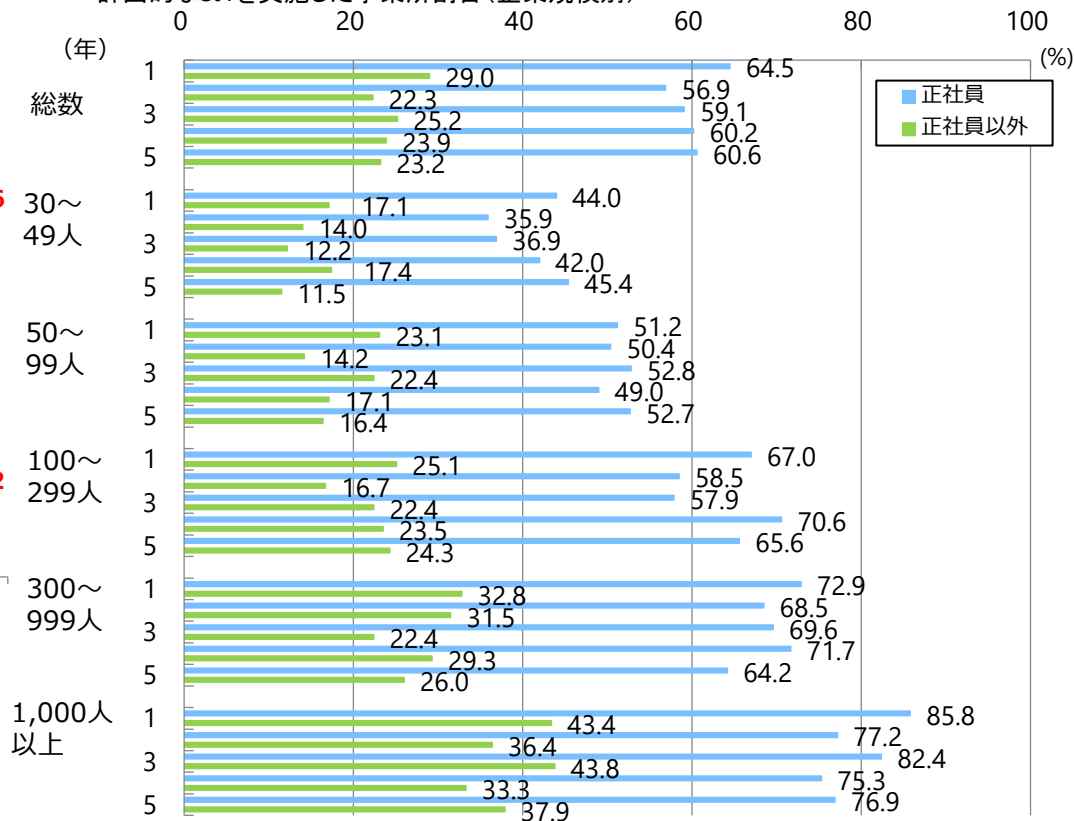
計画的なOJTの実施状況

- 計画的なOJTの実施率は、新型コロナウイルス感染症が流行した令和2年に落ち込み、令和3年以降、正社員に対するOFF-JT実施割合は徐々に上昇傾向にあるものの、正社員以外に対する実施割合は上昇していない。いずれも令和5年度の実施割合は令和元年度の水準を下回っている。

計画的なOJTを実施した事業所



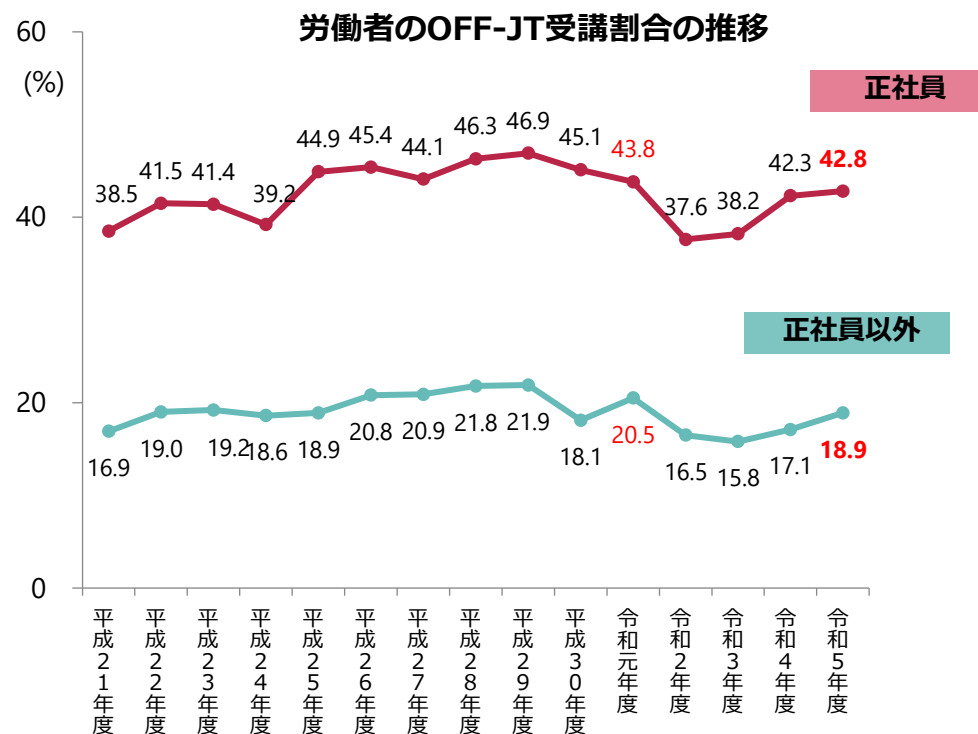
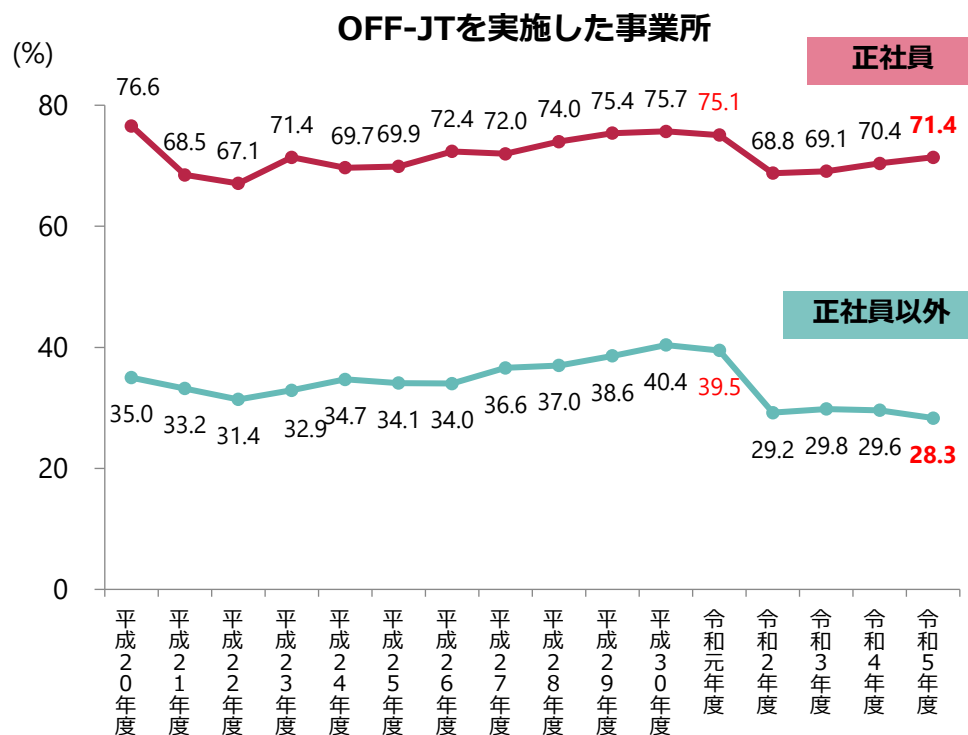
計画的なOJTを実施した事業所割合(企業規模別)



(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。

OFF-JTの実施状況

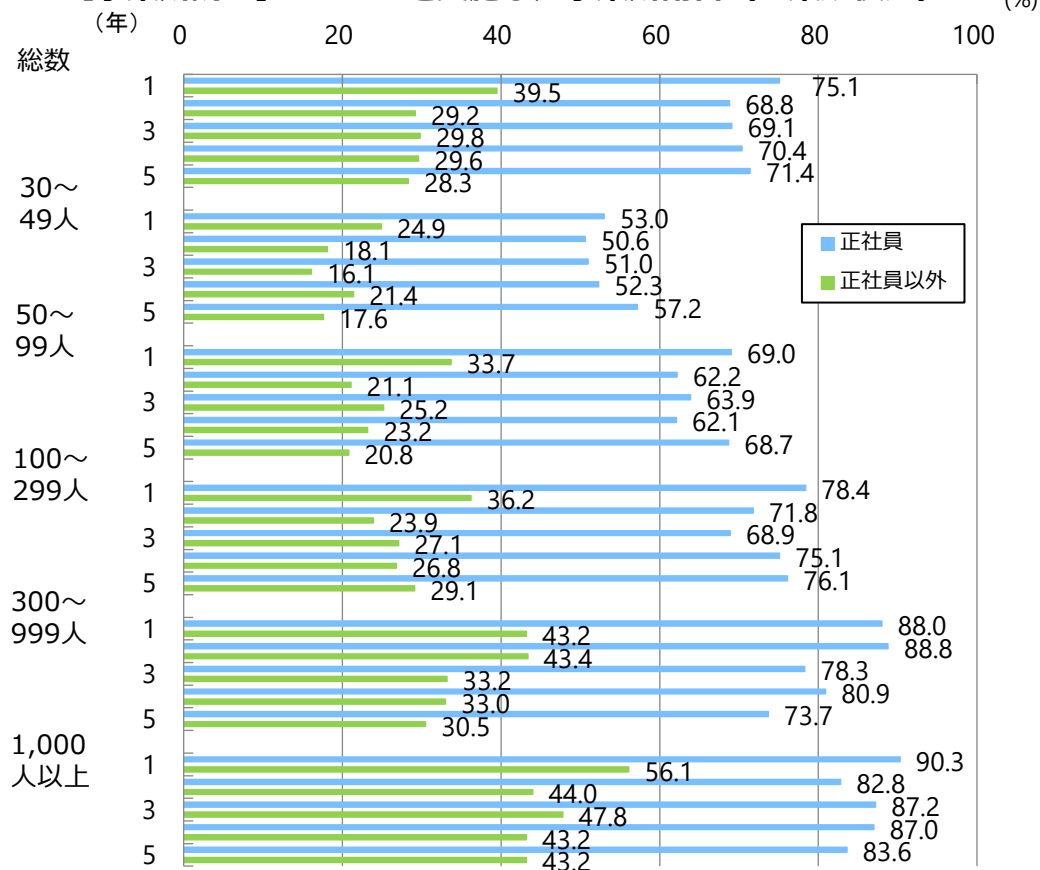
- OFF-JTの実施状況は、新型コロナウイルス感染症が流行した令和2年に落ち込み、令和3年以降、正社員に対するOFF-JT実施割合は徐々に上昇傾向にあるものの、正社員以外に対する実施割合は上昇していない。いずれも令和5年度の実施割合は令和元年度の水準を下回っている。
- 労働者ベースで見えていくと、受講した労働者の割合は正社員・正社員以外ともに令和3年度以降は上昇しており、令和5年度実績はコロナ前の令和元年水準に近づきつつある。



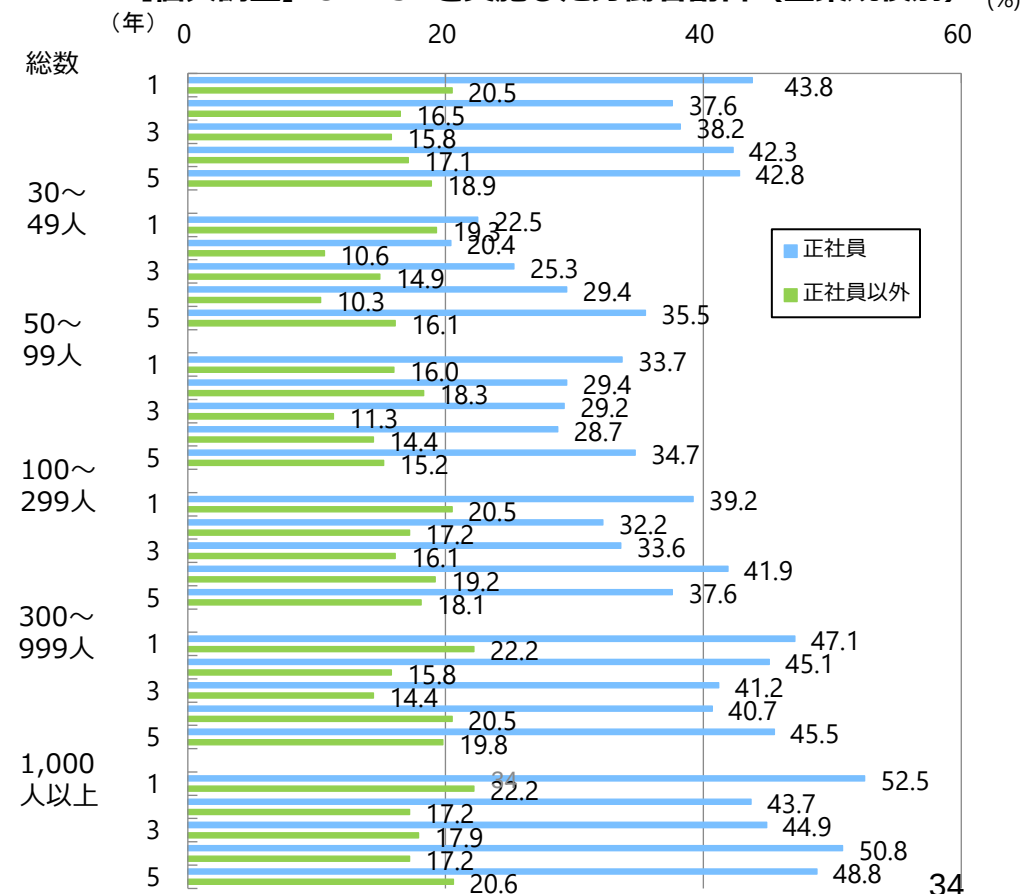
OFF-JTの実施状況

- 企業規模が大きいカテゴリーの方が、OFF-JT実施率が高い。
- 事業所調査を見ると、49人以下の企業で正社員に対するOFF-JT実施率がコロナ前を上回っているが、それ以外の企業規模では実施率が下がっている。特に300人以上の企業では低下幅が大きい。正社員以外については、企業規模を問わず実施率がコロナ前より大きく低下している。
- 労働者調査を見ると、49人以下の企業の正社員について受講率が大きく伸びている。コロナ前よりも、企業規模による受講率の差は小さくなっている。

【事業所調査】OFF-JTを実施した事業所割合（企業規模別）



【個人調査】OFF-JTを実施した労働者割合（企業規模別）



(資料出所) 厚生労働省「令和元年度～5年度能力開発基本調査」

労働者の自己啓発に対する事業所の支援の内訳（事業所規模別）

- 労働者の自己啓発に対する支援について、事業所規模が大きい方が支援を行っている割合が高い。特に、「教育訓練機関に対する情報提供」や、「自己啓発を通じて身につけることが望まれるスキルの提示」などの差が大きい。

	事業所計	支援を行っている	労働者の自己啓発に対する支援（複数回答）				就業時間の配慮	教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供
			受講料などの金銭的援助	社内での自主的な勉強会等に対する援助	教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与			
総 数	100.0	81.0	(100.0)	(77.5)	(35.5)	(18.0)	(40.0)	(39.2)
事業所規模								
30 ～ 49人	100.0	76.8	(100.0)	(73.1)	(37.4)	(20.2)	(43.2)	(32.5)
50 ～ 99人	100.0	82.4	(100.0)	(78.7)	(33.3)	(15.9)	(37.6)	(42.0)
100 ～ 299人	100.0	88.0	(100.0)	(84.5)	(33.2)	(16.3)	(35.9)	(46.7)
300 ～ 999人	100.0	92.4	(100.0)	(88.9)	(39.1)	(16.3)	(37.3)	(59.8)
1,000人以上	100.0	98.3	(100.0)	(87.7)	(47.8)	(23.0)	(44.1)	(67.4)

	自己啓発を通じて身につけることが望まれるスキルや知識の提示	自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬	自己啓発の取組に対する人事考課における考慮	その他の支援	特に支援を行っていない	不 明
総 数	(27.3)	(41.1)	(29.3)	(5.6)	18.7	0.4
事業所規模						
30 ～ 49人	(24.9)	(37.3)	(28.3)	(4.7)	22.5	0.6
50 ～ 99人	(27.4)	(44.6)	(29.7)	(6.1)	17.5	0.1
100 ～ 299人	(30.6)	(41.9)	(29.3)	(6.3)	11.9	0.1
300 ～ 999人	(37.2)	(53.2)	(36.1)	(7.7)	7.6	-
1,000人以上	(54.0)	(50.0)	(38.4)	(14.5)	1.7	-

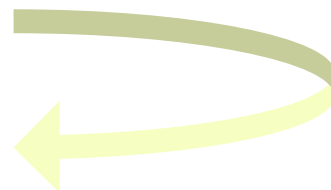
従業員のOFF-JT受講希望①

- 令和5年度にOFF-JTを受講しなかった者のうち、OFF-JTを受講したいと思っている労働者の割合は43.9%。

(調査における、労働者全体の34.6%)

令和5年度にOFF-JTを受講しましたか？

	N	%
全体	10000	100
受講した	1251	12.5
受講しなかった	7882	78.8
令和5年度は全く働いていない	867	8.7



「受講しなかった」と回答した方、どのようなOFF-JTを受講したいと思いますか？（複数回答可能）

	N	%
全体	7882	100
現職の業務を行う上で不足している専門技術・知識を身につける	1159	14.7
現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術知識を身につける	1196	15.2
現在の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につける	1052	13.3
新しい職種（職務）に対応するための専門技術・知識を身につける	1013	12.9
一般的な知識・スキルを身につける	1332	16.9
受講したいものはない	4423	56.1



「受講したいものがある者」

$7882 - 4423 = 3459$ 人

従業員のOFF-JT受講希望②

- 労働者は業務に関係の深い専門技術・知識の研修を望んでいる者が多い。一方で、実際に受講しているものは、ビジネスの基礎知識、管理監督能力、法令遵守に関する研修が多くなっている。

あなたが受講したOFF-JTはどのようなものですか？（複数回答可能）

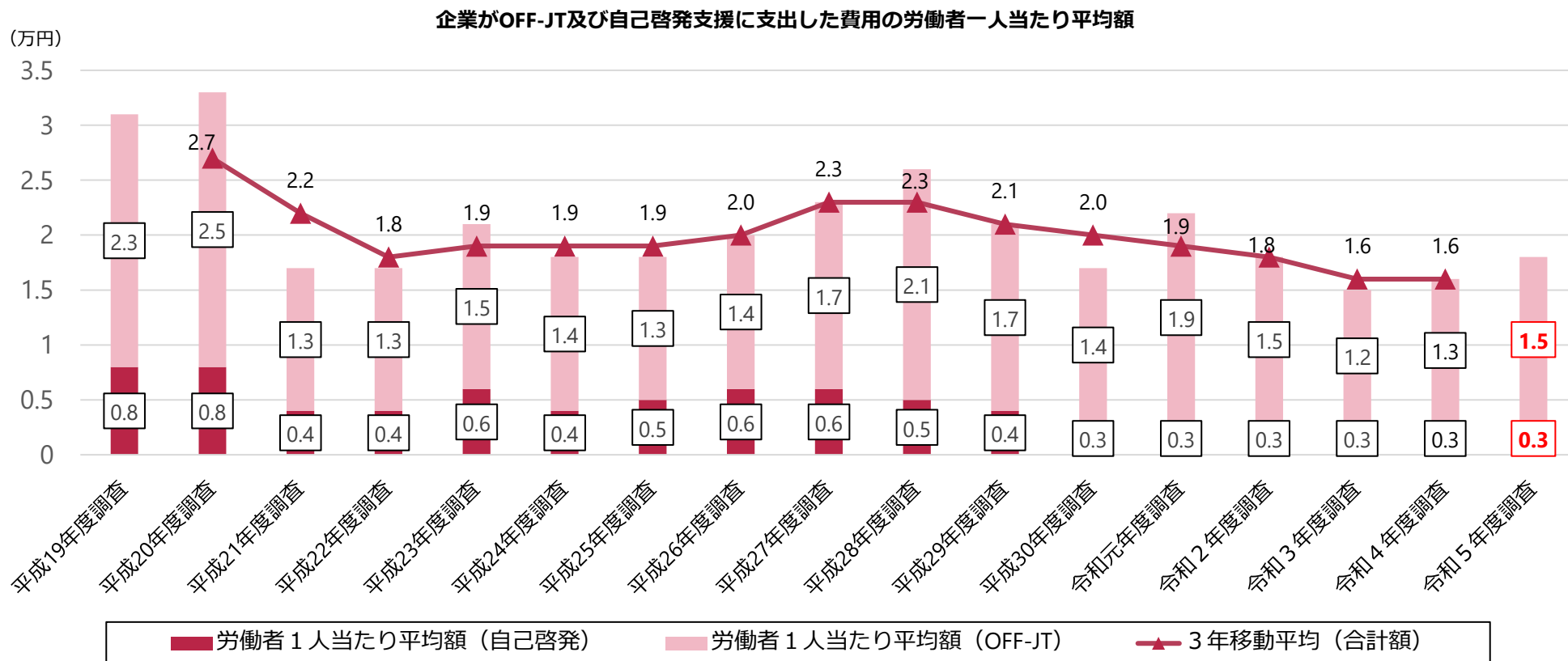
	n	%
全体	1251	100.0
新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	237	18.9
仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	410	32.8
管理・監督能力を高める研修	309	24.7
日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	207	16.5
設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	119	9.5
仕事に関連した資格の取得をめざすための研修	176	14.1
中長期的なキャリア設計に関する研修	146	11.7
所属する業界の理解のための研修	142	11.4
ダイバーシティ・マネジメント（多様性）の研修	154	12.3
グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	174	13.9
法務・法令遵守（個人情報保護・ハラスメント等）に関する研修	224	17.9
OA・事務機器（オフィスソフトウェア）の研修	50	4.0
AI・IT（システム開発、システム運用、プログラミング）等の研修	63	5.0
DX対応のための研修（RPAの利用やデータサイエンス等を含む）	76	6.1
総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	77	6.2
語学・国際化対応能力を高めるための研修	38	3.0
コミュニケーション能力を高めるための研修	121	9.7
その他	32	2.6

（令和5年度にOFF-JTを受講した者に対する質問）あなたが受講したいOFF-JTもしくは、受講が不足しているOFF-JTは？（複数回答可能）

	n	%
全体	1251	100.0
現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につける	439	35.1
現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につける	466	37.3
現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につける	366	29.3
新しい職種（職務）に対応するための専門技術・知識を身につける	257	20.5
一般的な知識・スキルを身につけるOFF-JT	195	15.6
受講したい、足りないと考えているものはない	237	18.9

企業によるOFF-JT・自己啓発支援の推移

- 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0.3万円であった。



(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。

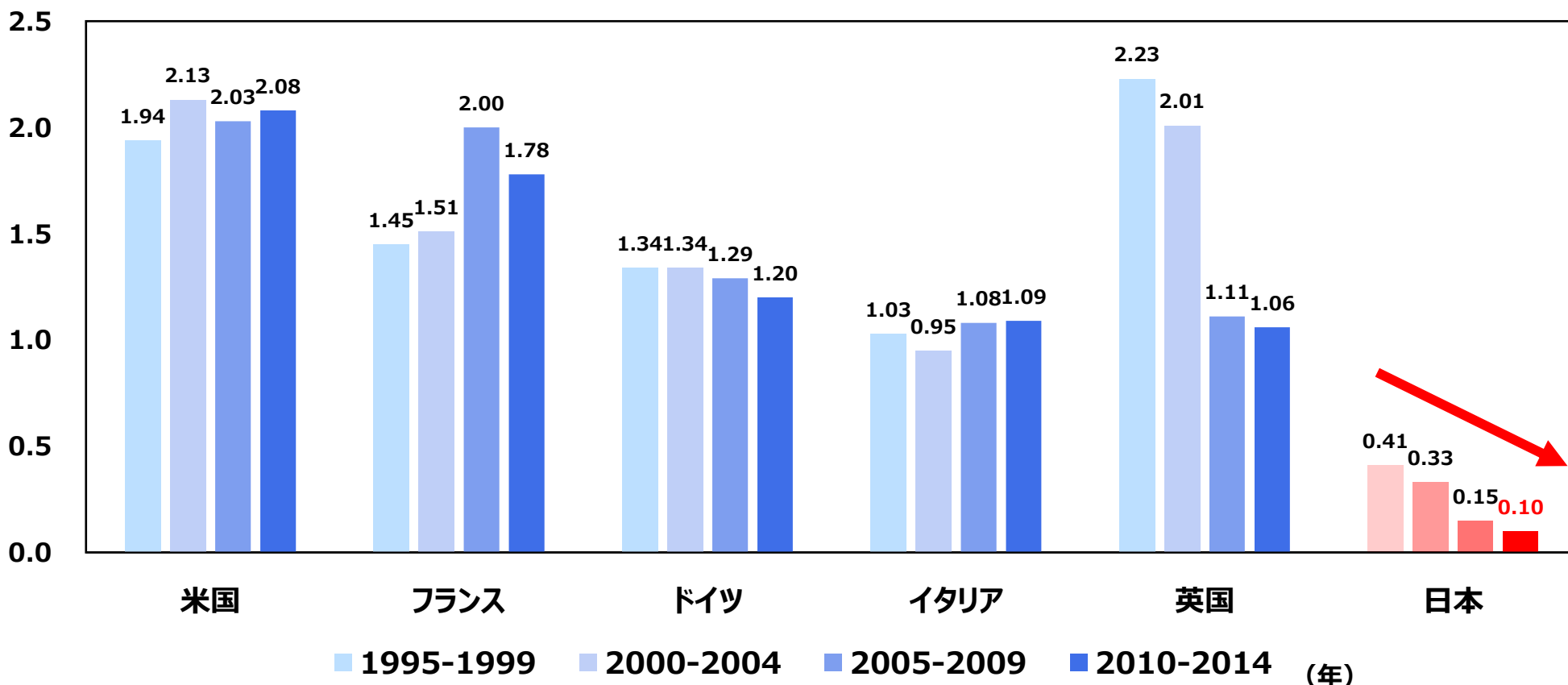
(出所) 厚生労働省「平成19年度～令和5年度能力開発基本調査（企業調査）」

企業の人材投資の国際比較

- ◆ 日本企業の人的投資（OJTを除くOFF-JTの研修費用）は、2010-2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にある。かつ、近年更に低下傾向にある。

企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）

（単位：％）



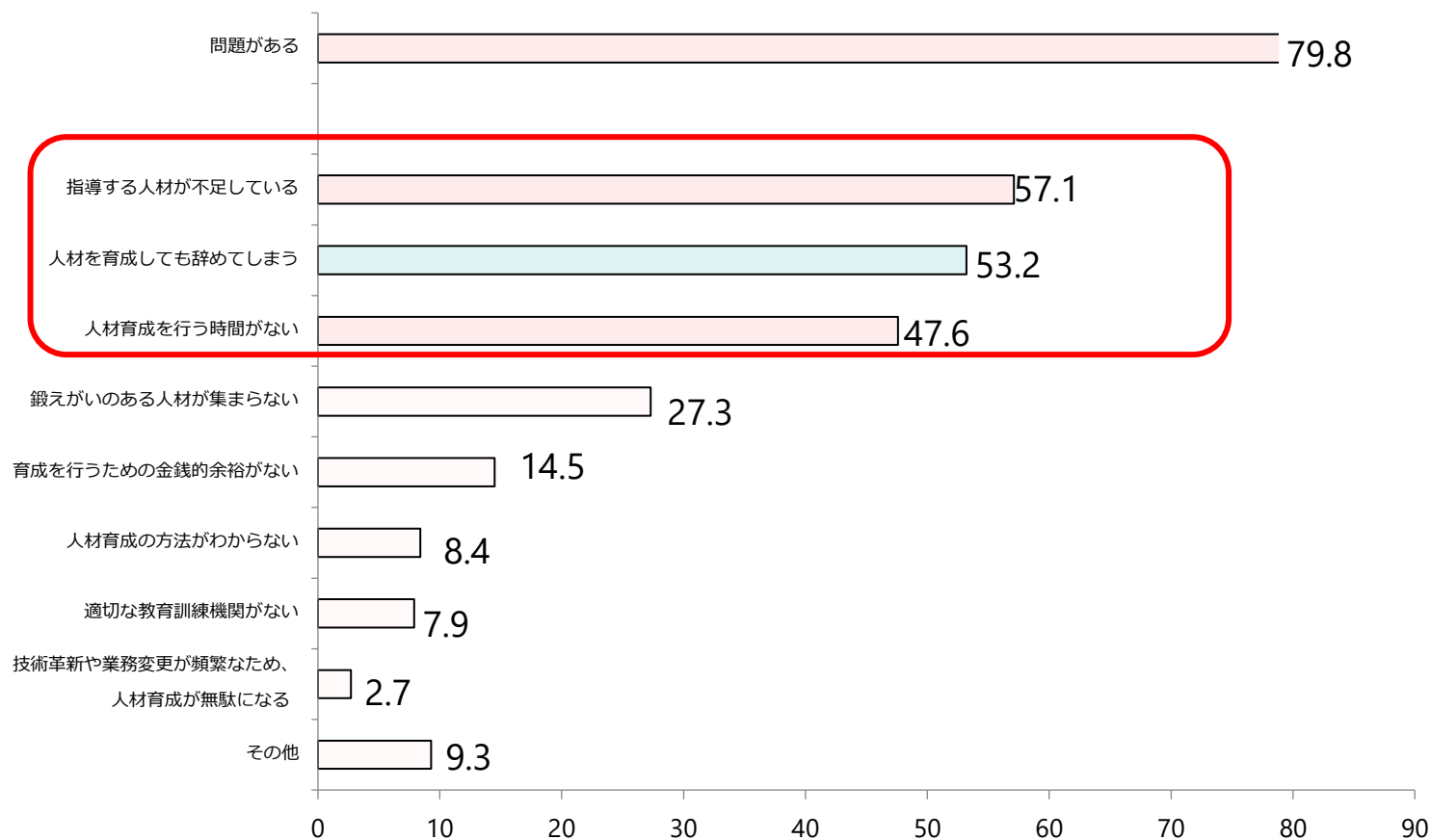
（資料出所）新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～（令和4年6月7日閣議決定）

（注）内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース等を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計を行ったもの（平成30年版労働経済白書にも掲載）

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）

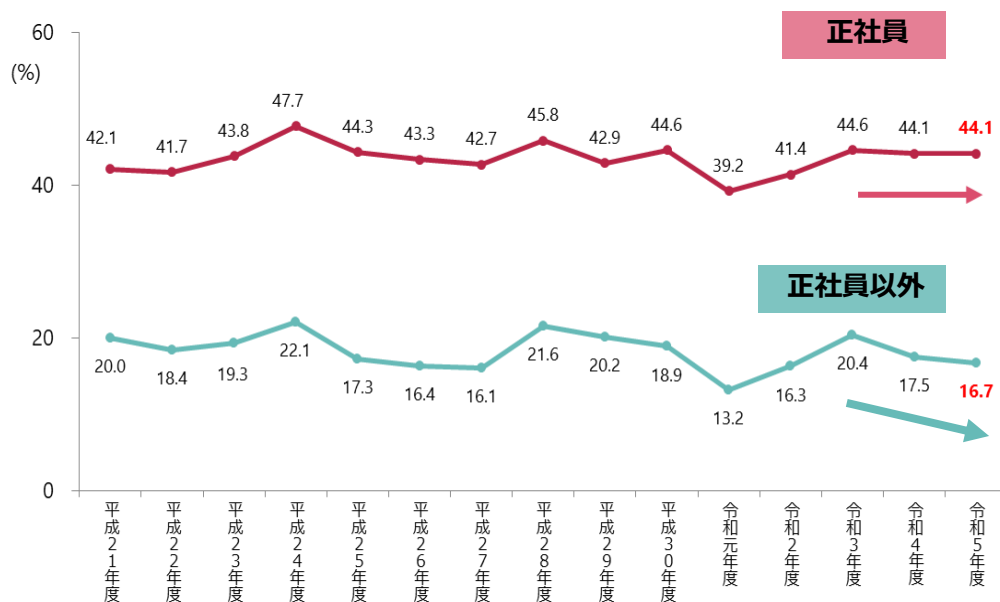


(%)

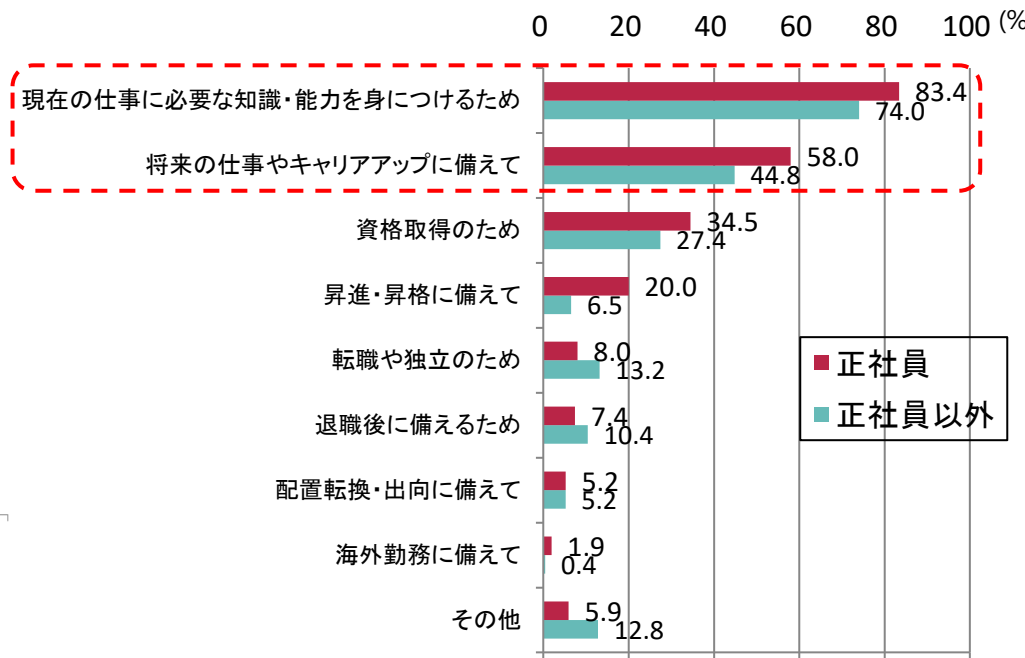
労働者の自己啓発実施状況と理由

- ◆ 自己啓発の実施割合は、正社員で44.1%、正社員以外で16.7%となっており、近年は正社員は概ね横ばい、正社員以外はやや低下方向で推移している。
- ◆ 自己啓発を行った理由は、現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるためが最も多く、次に将来の仕事やキャリアに備えてが多いが、転職や独立のためは1割程度となっている。

労働者の自己啓発実施割合の推移



自己啓発を行った理由（複数回答）



(注) 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。

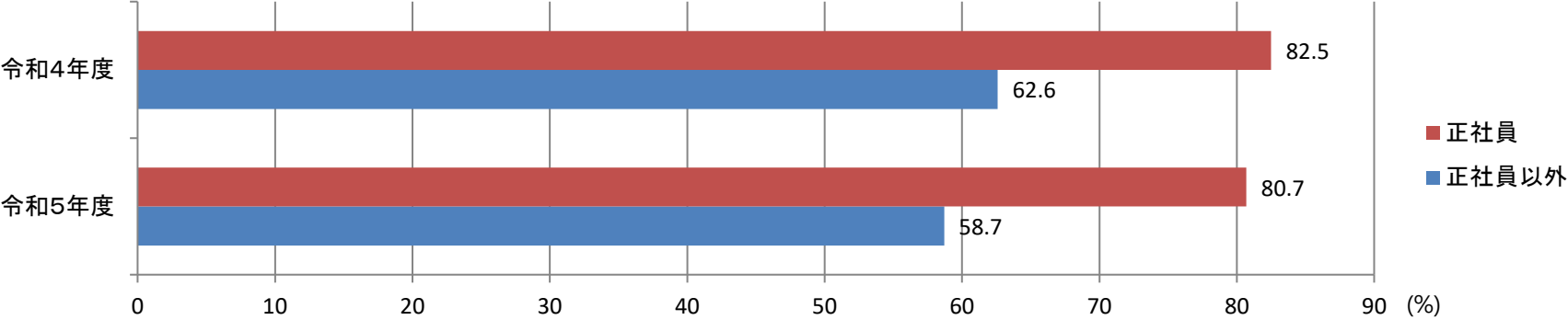
当調査における「自己啓発」は、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう。
(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。)

(資料出所) 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)」

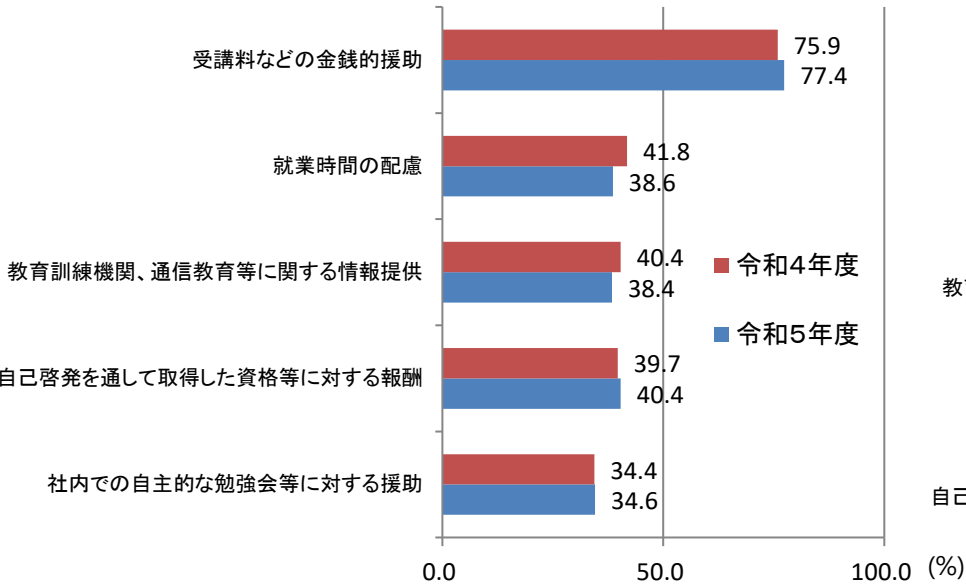
労働者の自己啓発に対する支援

- 自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は正社員では約 8 割だが、正社員以外では約 6 割にとどまっている。
- 自己啓発に対する支援の内容としては、「受講料などの金銭的援助」と回答する割合が最も高い。

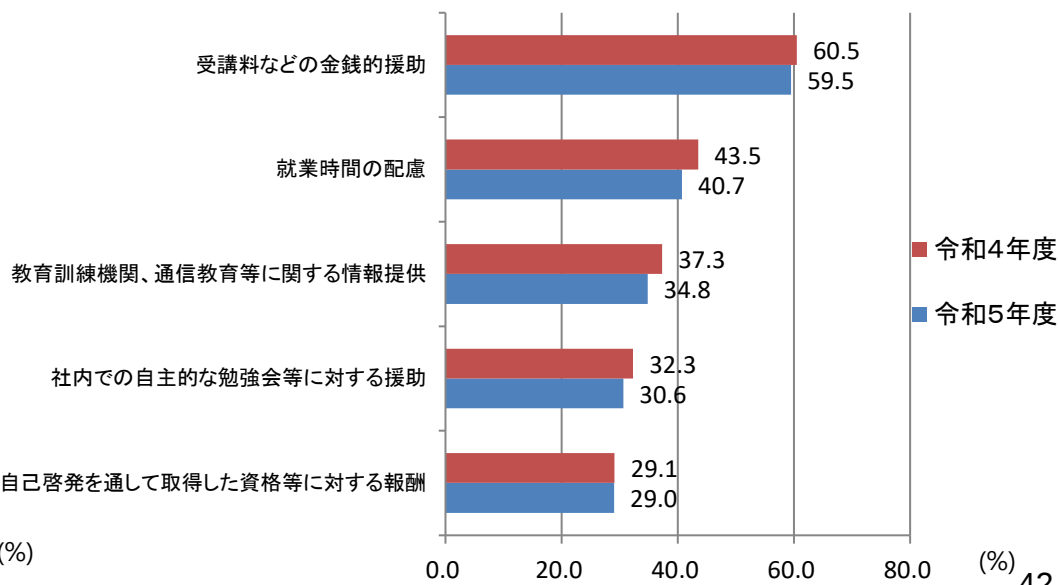
労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所



労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答、上位 5 つ）（正社員）



労働者に対する自己啓発への支援の内容（複数回答、上位 5 つ）（正社員以外）

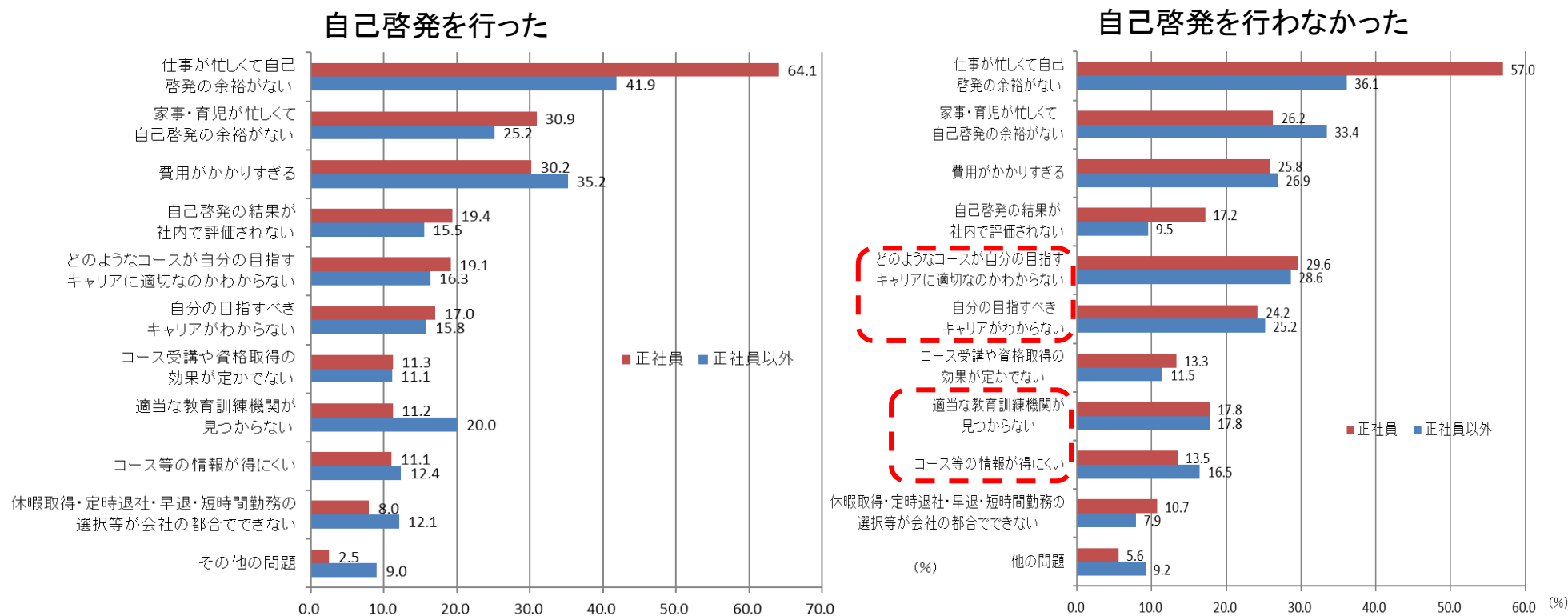


（出所）厚生労働省「令和 4 ～ 5 年度能力開発基本調査（事業所調査）」

自己啓発を行うにあたっての問題点

- ◆ 自己啓発を行う上での問題点は、仕事・家事・育児で余裕がない、費用がかかりすぎるのほか、そもそも「どのようなコースが適切なのか分からない」「自分の目指すべきキャリアが分からない」などがあがっている。
- ◆ 特に、自己啓発を行わなかった者は、自己啓発を行った者と比べて、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのか分からない。」「自分の目指すキャリアがわからない」「コース等の情報が得にくい」などの割合が高くなっている。

自己啓発にあたって、どのような問題点を感じるか（問題があると回答した人の内訳）



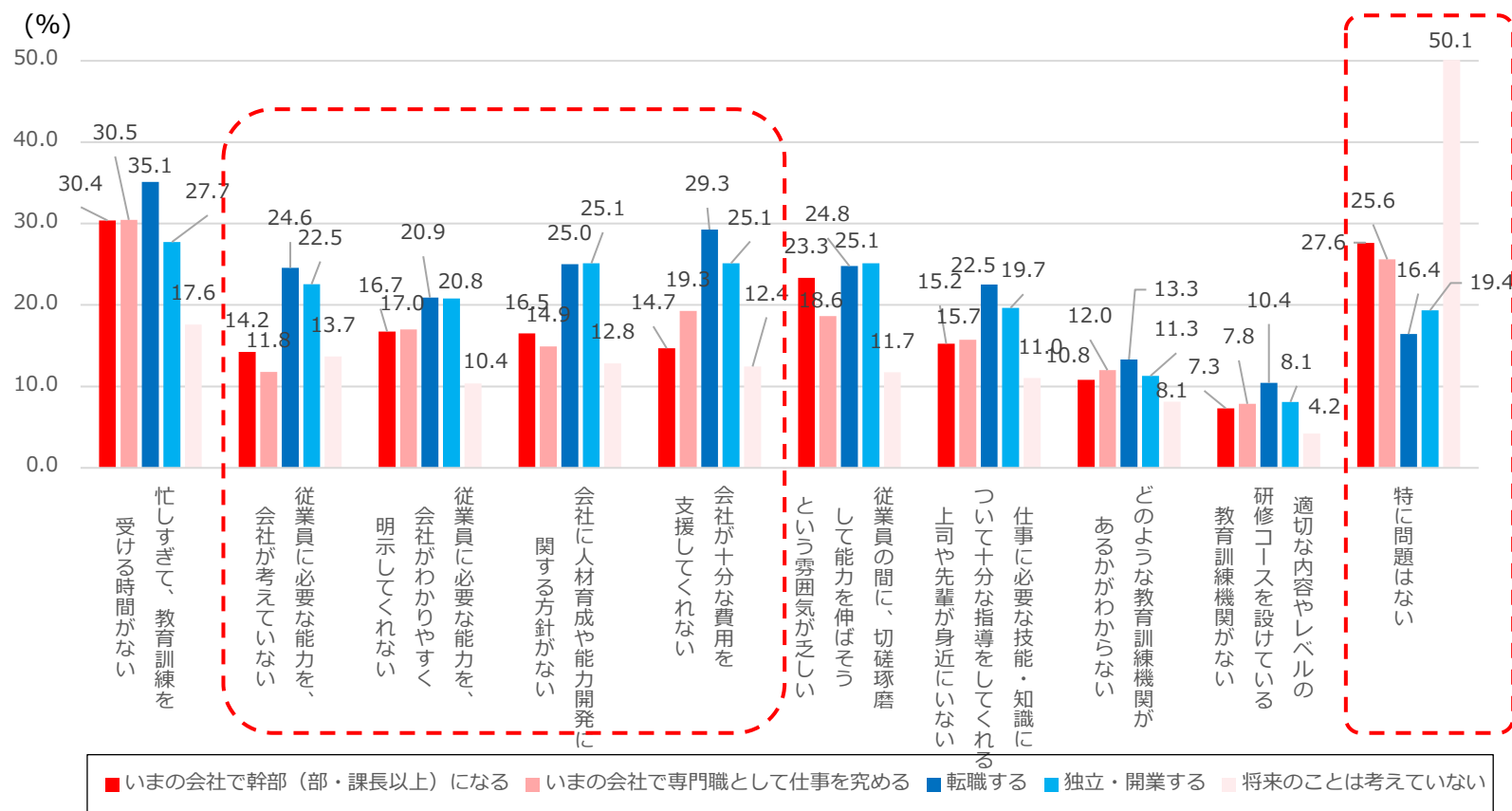
(注) 「問題点の内訳」は自己啓発に問題があると回答した正社員及び正社員以外をそれぞれ100とした割合。

(資料出所) 厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」特別集計

従業員の将来のキャリアの希望とキャリア形成に関する課題の関係

- 従業員について、転職する又は独立・開業することを希望している者は、いまの会社で幹部又は専門職として働くことを希望している者よりも、自らの能力形成への課題として「従業員に必要な能力を会社が考えていない」「従業員に必要な能力を明示していない」「会社に人材育成や能力開発に関する方針がない」「会社が十分な費用を払ってくれない」と応える割合が高くなっている。

【仕事をする上での能力を高めるにあたり、課題と感ずること(従業員:将来のキャリアの希望別)】

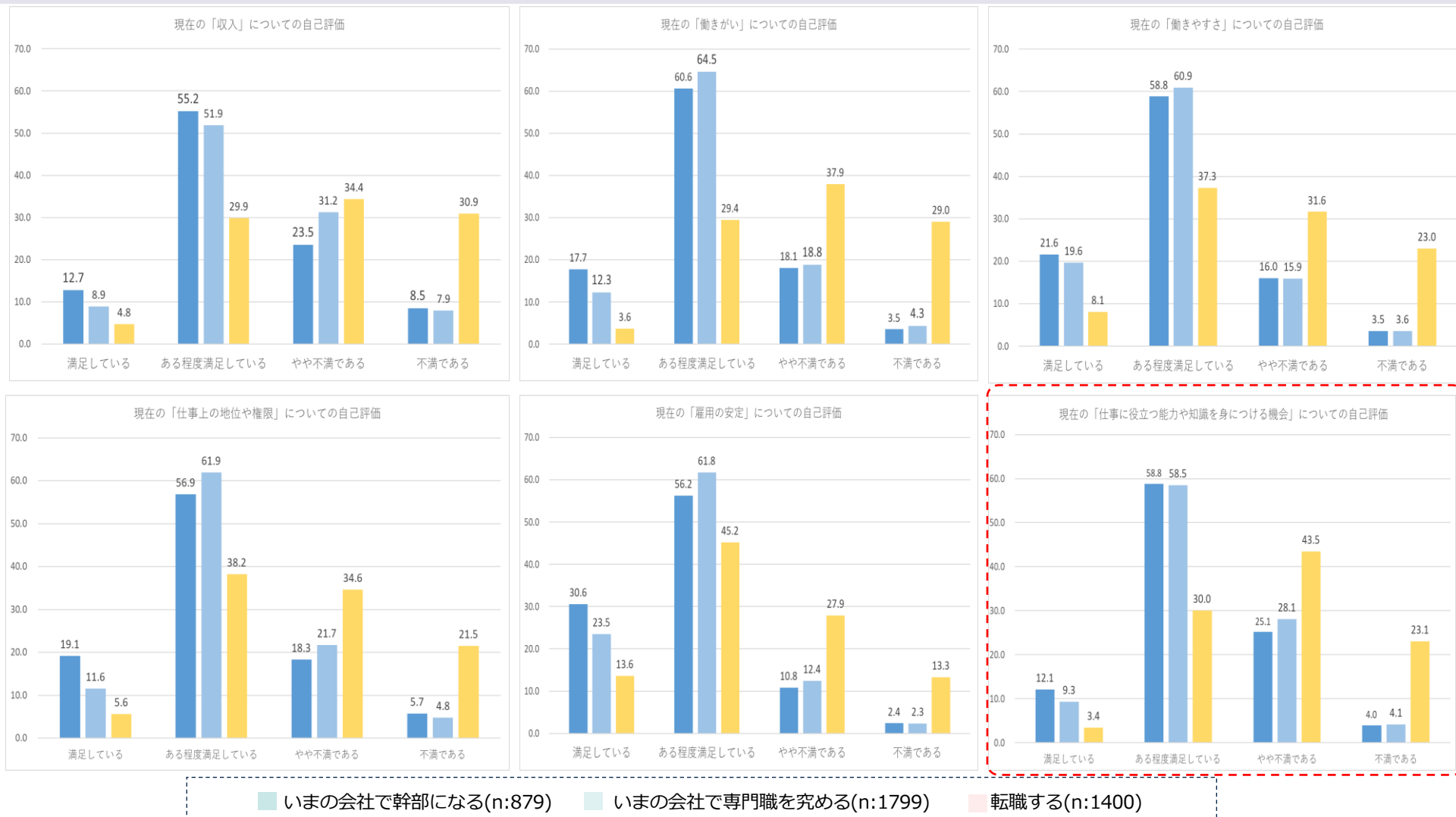


(出所) JILPT「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査(労働者調査)」

将来の見通しと現状の認識の関係

「転職をする」ことを考えている者は、現在の「仕事に役立つ能力を身につける機会」に対する不満が強い。

（「収入」「働きがい」「働きやすさ」「仕事上の地位や権限」も同様の傾向。「雇用の安定」については、他項目と比べると不満の度合いが低い。）



人材投資と離職率の関係

- 離職率が低い事業所は、OFF-JT実施率、計画的なOJTの実施率が高くなっている。
- 従業員数が多い事業所の方が、OFF-JT実施率、計画的なOJT実施率と離職率の負の相関が強くなっている。

【全事業所】

	事業所計	OFF-JT または計画的 なOJT を実施した	OFF-JT を実施した	計画的な OJT を実施した	いずれも実施 していない
総 数	100.0	78.8	72.7	63.1	21.1
離職率階級					
離職者なし	100.0	77.8	68.6	67.0	22.2
～2%未満	100.0	91.4	88.3	73.2	8.6
2～5%未満	100.0	85.3	80.1	69.3	14.4
5～10%未満	100.0	79.2	74.2	63.8	20.8
10～20%未満	100.0	73.9	68.4	55.3	26.1
20～30%未満	100.0	75.8	66.2	58.1	24.2
30%以上	100.0	76.3	68.5	64.3	23.7

【従業員数50-99人事業所】

	事業所計	OFF-JT または計画的 なOJT を実施した	OFF-JT を実施した	計画的な OJT を実施した	いずれも 実施して いない
離職率階級	100.0	83.8	77.9	66.5	16.2
離職者なし	100.0	82.7	77.8	74.5	17.3
～2%未満	100.0	86.1	82.6	60.2	13.9
2～5%未満	100.0	91.0	85.1	73.1	9.0
5～10%未満	100.0	85.0	81.0	69.6	15.0
10～20%未満	100.0	82.5	77.0	61.8	17.5
20～30%未満	100.0	71.4	59.9	50.0	28.6
30%以上	100.0	83.2	73.0	70.4	16.8

【従業員数300-999人事業所】

	事業所計	OFF-JT または計画的 なOJT を実施した	OFF-JT を実施した	計画的な OJT を実施した	いずれも実 施していな い
離職率階級	100.0	94.2	92.5	84.7	5.8
離職者なし	100.0	100.0	100.0	100.0	-
～2%未満	100.0	99.3	99.3	95.0	0.7
2～5%未満	100.0	97.7	96.5	89.0	2.3
5～10%未満	100.0	97.6	95.9	88.0	2.4
10～20%未満	100.0	90.5	86.9	81.6	9.5
20～30%未満	100.0	88.6	86.0	76.1	11.4
30%以上	100.0	77.0	77.0	59.6	23.0

【従業員数1000人以上事業所】

	事業所計	OFF-JT または計画的 なOJT を実施した	OFF-JT を実施した	計画的な OJT を実施した	いずれも 実施して いない
離職率階級	100.0	99.4	97.8	93.6	0.6
離職者なし	100.0	100.0	100.0	100.0	-
～2%未満	100.0	100.0	100.0	100.0	-
2～5%未満	100.0	100.0	99.4	96.9	-
5～10%未満	100.0	100.0	98.4	91.1	-
10～20%未満	100.0	100.0	100.0	84.0	-
20～30%未満	100.0	95.9	81.6	81.6	4.1
30%以上	100.0	89.0	89.0	89.0	11.0

従業員の主体的なキャリア形成に向けた取組と離職率の関係

○ 離職率の低い事業所は、「人材育成に関する基本方針の策定」をはじめ、従業員の主体的なキャリア形成に向けた取組を実施した割合が高くなっている。

○ 人材育成に関する基本的方針の策定は、事業所規模問わず、離職率階層と負の相関がある。

【全事業所】

	事業所計	主体的なキャリア形成に向けた取組を実施した		主体的なキャリア形成に向けて実施した取組 (複数回答)												実施していない
				人材育成に関する基本方針の策定	経営者や管理職から主体的なキャリア形成の重要性を発信	職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供	キャリアコンサルティングの実施	上司による定期的な面談の実施(1on1ミーティング等)	社内公募制等の労働者の意向を重視した人員配置	社内兼務制度の導入・実施	兼業・副業の推進・容認	自己啓発に対する支援	労働者の意向や課題に応じて個別最適化したOFF-JTの実施	労働者の主体的な取組に対する人事考課における考慮	人材育成に関するPDCAのための労働者に対する調査	
総数	100.0	81.7	(100.0)	(34.6)	(30.3)	(52.7)	(12.7)	(65.8)	(20.3)	(15.1)	(18.1)	(45.8)	(21.3)	(28.9)	(10.0)	17.7
離職率階級																
離職者なし	100.0	78.3	(100.0)	(43.1)	(35.2)	(56.5)	(19.1)	(61.9)	(23.5)	(17.3)	(19.2)	(53.5)	(24.2)	(31.0)	(13.4)	21.7
～2%未満	100.0	87.5	(100.0)	(48.5)	(36.8)	(55.5)	(15.3)	(78.5)	(36.9)	(24.7)	(23.6)	(61.0)	(32.5)	(35.0)	(15.6)	12.5
2～5%未満	100.0	85.9	(100.0)	(35.2)	(30.9)	(56.3)	(13.5)	(71.0)	(22.2)	(16.3)	(13.5)	(54.9)	(25.5)	(29.8)	(10.3)	13.5
5～10%未満	100.0	83.7	(100.0)	(33.5)	(34.1)	(55.9)	(12.8)	(64.8)	(15.2)	(14.5)	(16.9)	(47.9)	(22.0)	(32.7)	(7.7)	15.9
10～20%未満	100.0	76.8	(100.0)	(32.1)	(28.9)	(49.2)	(10.6)	(59.9)	(16.6)	(13.2)	(20.7)	(37.6)	(18.6)	(25.3)	(10.8)	22.6
20～30%未満	100.0	81.6	(100.0)	(34.0)	(24.8)	(49.7)	(7.4)	(63.4)	(15.5)	(12.7)	(17.6)	(36.9)	(16.4)	(31.9)	(7.4)	18.4
30%以上	100.0	81.6	(100.0)	(29.4)	(21.3)	(42.2)	(13.8)	(68.7)	(31.5)	(14.3)	(23.3)	(35.9)	(12.8)	(20.7)	(10.0)	17.9

【従業員数50-99人事業所】

離職率階級	事業所計	主体的なキャリア形成に向けた取組を実施した		人材育成に関する基本方針の策定
離職者なし	100.0	72.8	(100.0)	(61.6)
～2%未満	100.0	81.5	(100.0)	(42.9)
2～5%未満	100.0	86.9	(100.0)	(39.5)
5～10%未満	100.0	85.9	(100.0)	(38.5)
10～20%未満	100.0	77.4	(100.0)	(38.8)
20～30%未満	100.0	78.7	(100.0)	(28.3)
30%以上	100.0	81.9	(100.0)	(27.3)

【従業員数300-999人事業所】

離職率階級	事業所計	主体的なキャリア形成に向けた取組を実施した		人材育成に関する基本方針の策定
離職者なし	100.0	96.4	(100.0)	(49.5)
～2%未満	100.0	100.0	(100.0)	-
2～5%未満	100.0	96.6	(100.0)	(63.5)
5～10%未満	100.0	96.9	(100.0)	(55.1)
10～20%未満	100.0	98.2	(100.0)	(54.8)
20～30%未満	100.0	99.1	(100.0)	(39.3)
30%以上	100.0	93.0	(100.0)	(29.5)
30%以上	100.0	84.7	(100.0)	(35.3)

【従業員数1000人以上事業所】

離職率階級	事業所計	主体的なキャリア形成に向けた取組を実施した		人材育成に関する基本方針の策定
離職者なし	100.0	99.4	(100.0)	(73.0)
～2%未満	100.0	100.0	(100.0)	(86.5)
2～5%未満	100.0	100.0	(100.0)	(89.3)
5～10%未満	100.0	100.0	(100.0)	(75.8)
10～20%未満	100.0	100.0	(100.0)	(69.2)
20～30%未満	100.0	96.0	(100.0)	(72.4)
30%以上	100.0	98.6	(100.0)	(55.7)
30%以上	100.0	97.1	(100.0)	(28.2)

4. 就業意識、キャリア形成関係

ひと、くらし、みらいのために

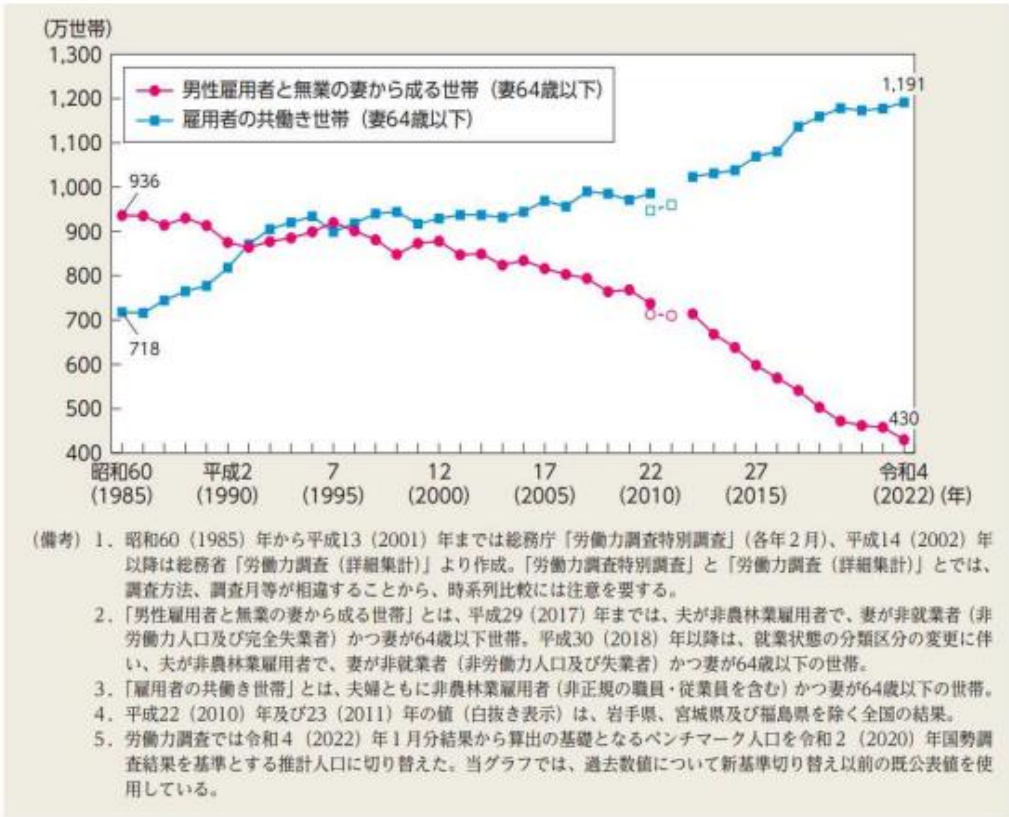


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移とワークライフバランスを意識した働き方へのニーズについて（アンケート調査）

共働き世帯は専業主婦世帯を上回って推移している中では、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方へのニーズが高まっている。

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移



(資料出所) 内閣府「男女共同参画白書 令和5年版」より抜粋

国民生活世論調査(令和5年度)

どのような仕事が理想的だと思うか

(複数回答)

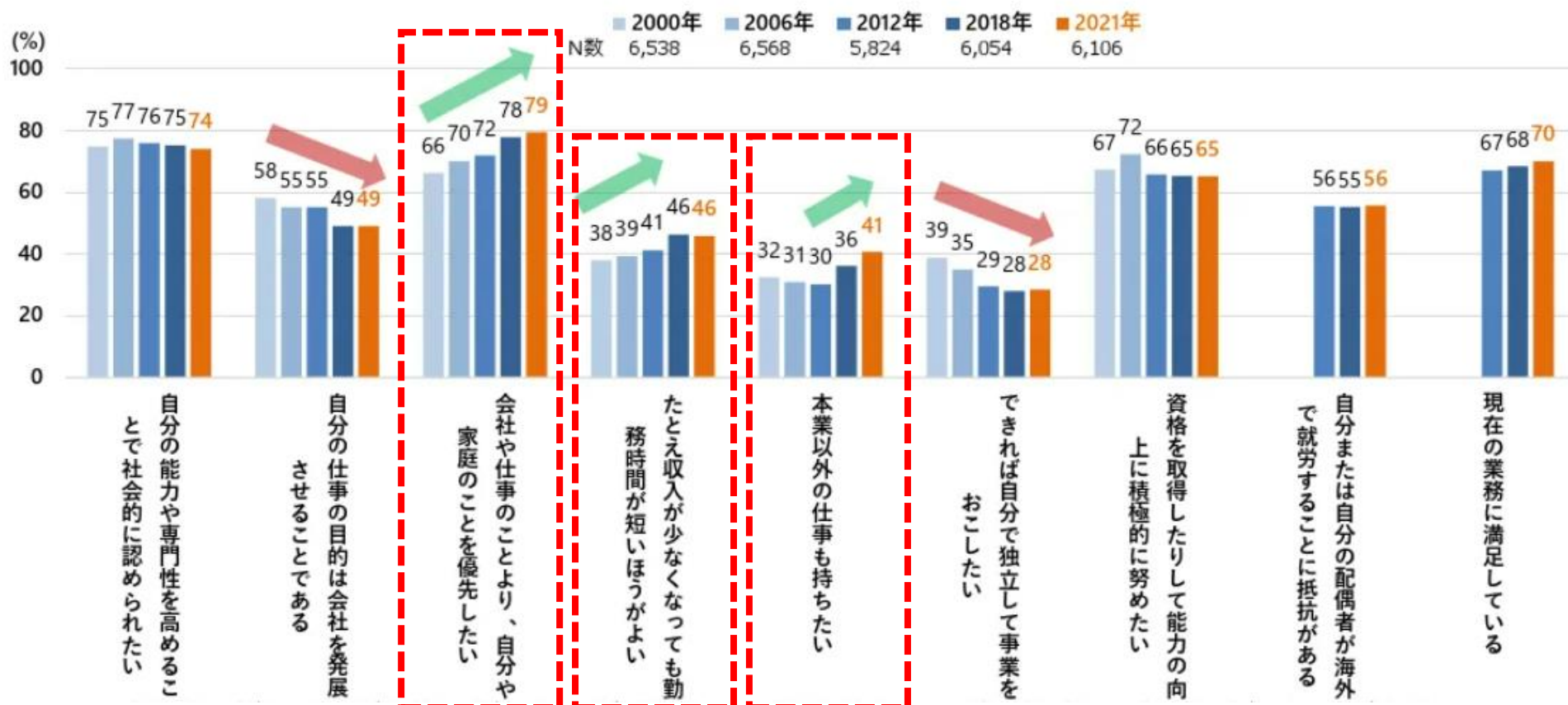
	該当者数	収入が安定している仕事	私生活とバランスがとれる仕事	自分にとって楽しい仕事	自分の専門知識や能力がいかせる仕事	健康を損なう心配がない仕事	失業の心配がない仕事	世の中のためになる仕事	高い収入が得られる仕事	その他	無回答	計(U.T.)
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
令和3年9月調査	1,895	61.3	51.2	52.3	35.6	33.7	28.3	23.3	19.5	1.6	2.6	309.4
令和4年10月調査	1,888	62.8	53.7	51.9	35.9	33.7	28.0	21.6	19.0	1.3	2.8	310.3
令和5年11月調査	3,076	62.2	55.2	54.2	36.4	35.2	26.6	23.0	22.2	1.0	2.0	317.9

(資料出所) 内閣府「令和5年度 国民生活世論調査」より抜粋

就業価値観の変化

- 過去20年の就業価値観の変化をみると、会社や仕事より、自分や家庭のことを優先する方の割合が上昇している。

就業価値観の変化（就労者のみ、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）



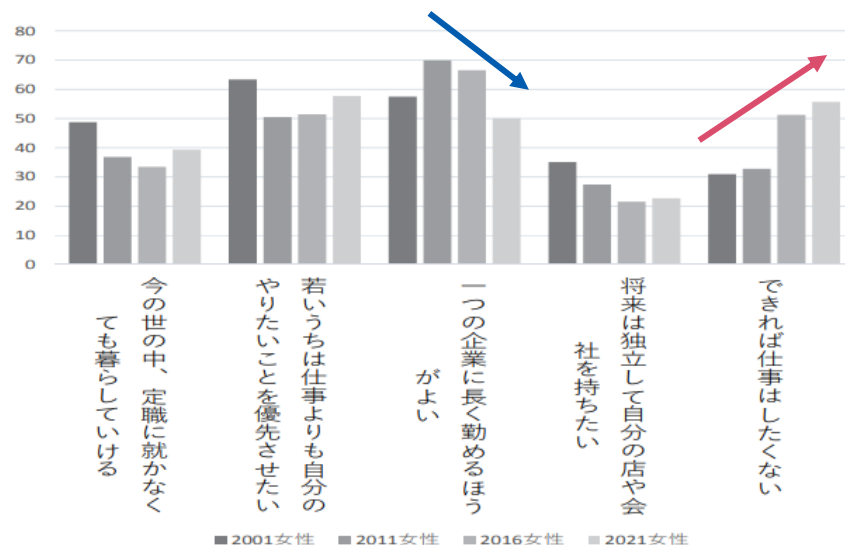
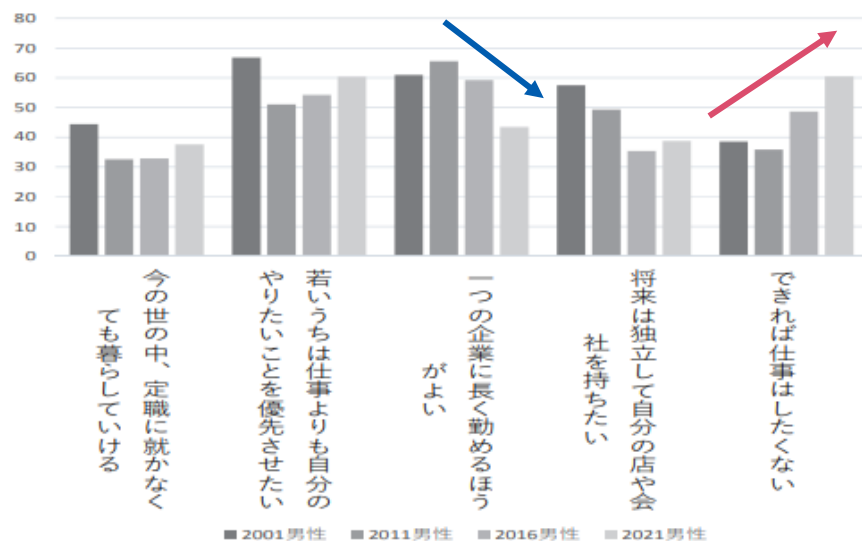
資料出所：株式会社野村総合研究所「生活者1万人アンケート調査」

注）「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそうは思わない」、「そうは思わない」の4段階の選択肢の内、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計を示している。

若者の職業意識の変化

- ◆ 労働政策研究・研修機構（JILPT）の若者のワークスタイル調査によると、この20年間の若者の職業意識については、フリーター共感が低下し、「堅実化」の状況が継続してきたが、2021年に実施された第5回調査では傾向が大きく変化した。
- ◆ 具体的には、男女ともにフリーター共感意識（「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」「若いうちは自分のやりたいことを優先させたい」）は低下傾向にあったが反転した。一社志向（「一つの企業に長く勤める方がよい」）は大きく低下したが、独立志向は下げ止まったままである。他方で仕事離れ（「できれば仕事はしたくない」）が大きく上昇した。
- ◆ 特に仕事離れと「堅実化」傾向の弱まりはこの20年間の観察において大きな変化と捉えることができる。

図表終ー7 若者の職業意識の変化（抜粋）（単位：％）



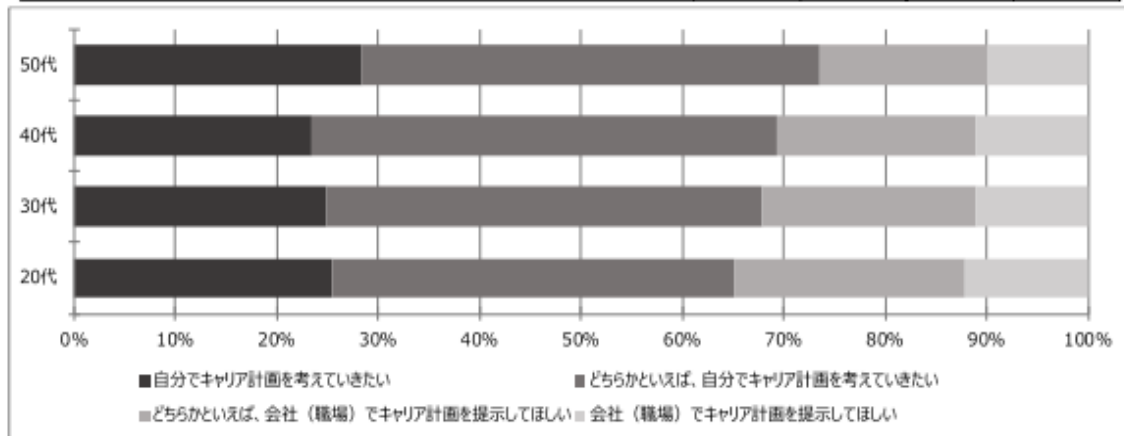
（資料出所） 労働政策研究・研修機構（JILPT）「大都市の若者の就業行動と意識の変容ー『第5回 若者のワークスタイル調査』から」

若者のキャリア自律意識

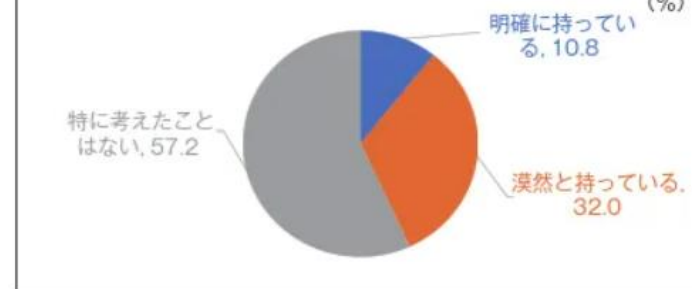
- ◆ 生涯を通じたキャリア計画に関して、自分でキャリア計画を考えていきたいが、会社でキャリア計画を提示してほしいを上回るものの、世代別でみると、20代、30代は、40代、50代と比べて会社でキャリア計画を提示してほしい割合が高くなっている。
- ◆ 20代、30代を対象とした調査においては「キャリアビジョンを持っているか」どうか確認したところ、「特に考えたことはない」が最も多く（57.2%）なっている。

図表 4-2 年代別の生涯を通じたキャリア計画に関する意識

	20代	30代	40代	50代
自分でキャリア計画を考えていきたい	25.5%	24.9%	23.4%	28.5%
どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい	39.7%	43.0%	45.8%	45.1%
どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい	22.8%	21.1%	19.6%	16.4%
会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい	12.1%	11.0%	11.1%	10.0%



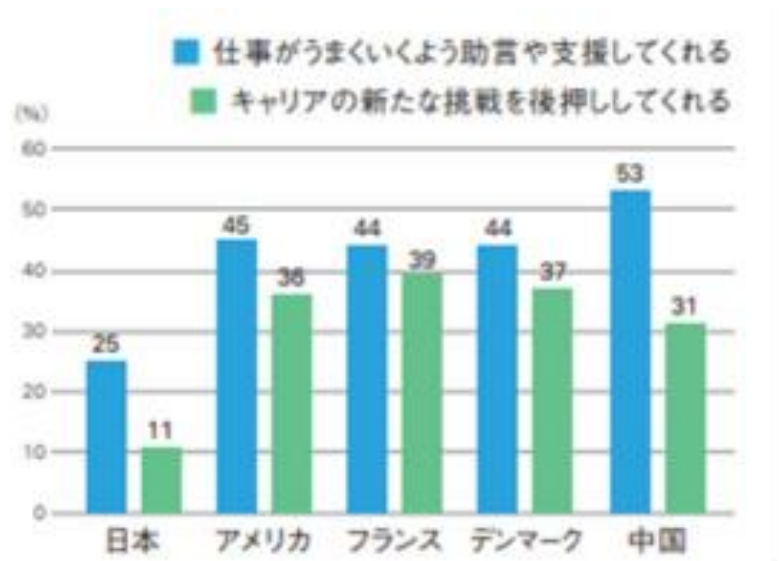
図表 1-3 キャリアビジョンを持っているか (%)



（資料出所）公益財団法人日本生産性本部「生産性年次報告」
 ※調査会社の登録モニター（20歳～39歳の男女）1,000名に対し2024年2月9日～2月12日にWEB調査したもの

◆ 「仕事がうまくいくよう助言や支援してくれる」人間関係の保有割合は海外の1/2であるのに加え、

「キャリアの新たな挑戦を後押ししてくれる」人間関係の保有率はさらに低い1/3程



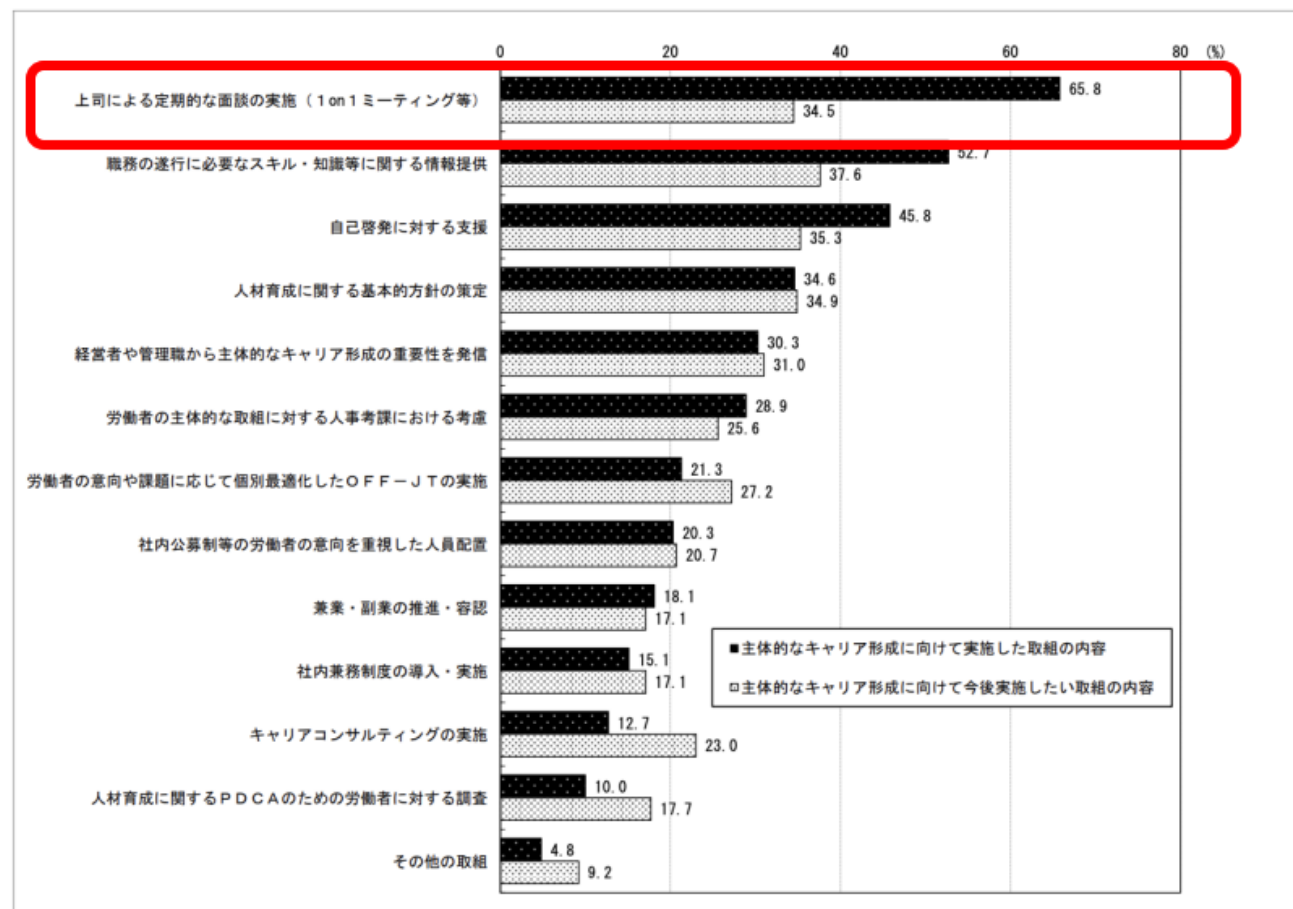
（資料出所）リクルートワークス研究所「5カ国リレーション調査」

（注）「5カ国リレーション調査」の概要 日本・アメリカ・フランス・デンマーク・中国で、民間企業に雇用されて働く、最終学歴が大卒以上の30代、40代を対象とした調査。日本・アメリカ・フランス・中国は各国の首都もしくはそれに準じる都市部で、人口が少ないデンマークは全土で、2019年12月～2020年1月オンラインで調査を行った。有効回答数は、日本621名、アメリカ624名、フランス624名、デンマーク165名、中国629名の合計2663名。

キャリア形成に向けた取組

主体的なキャリア形成に向けた取組として、上司による個別面談を行っているが広がりを見せている。

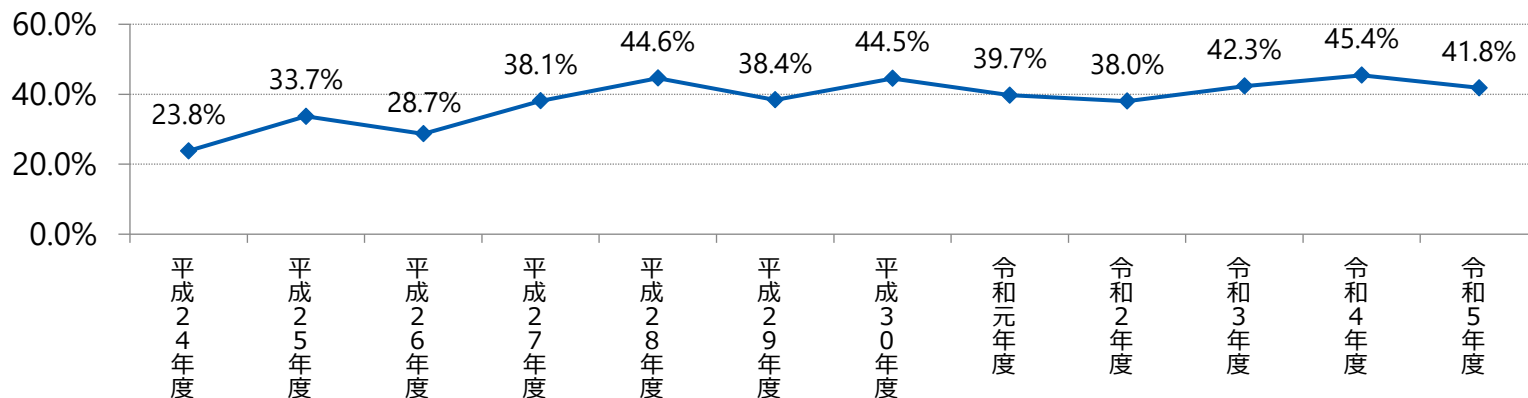
図 50 実施した主体的なキャリア形成に向けた取組と
今後実施したい主体的なキャリア形成に向けた取組の内容（複数回答）



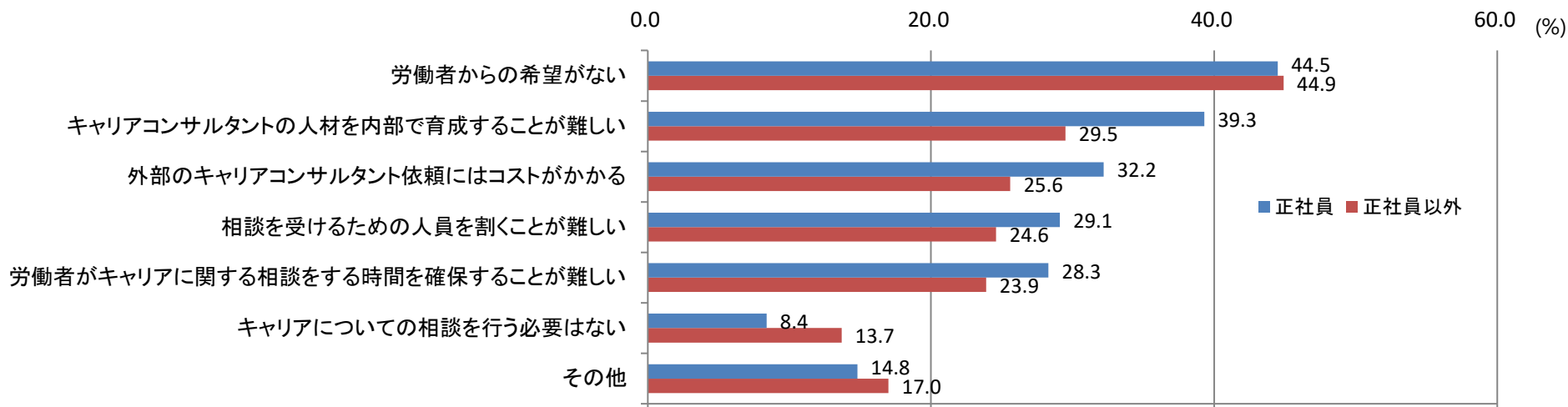
企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

- キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所の割合は、平成27年度以降、40%前後で推移している。
- キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由は、「労働者からの希望がない」が正社員、正社員以外ともに40%を超えている。

キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合



キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）

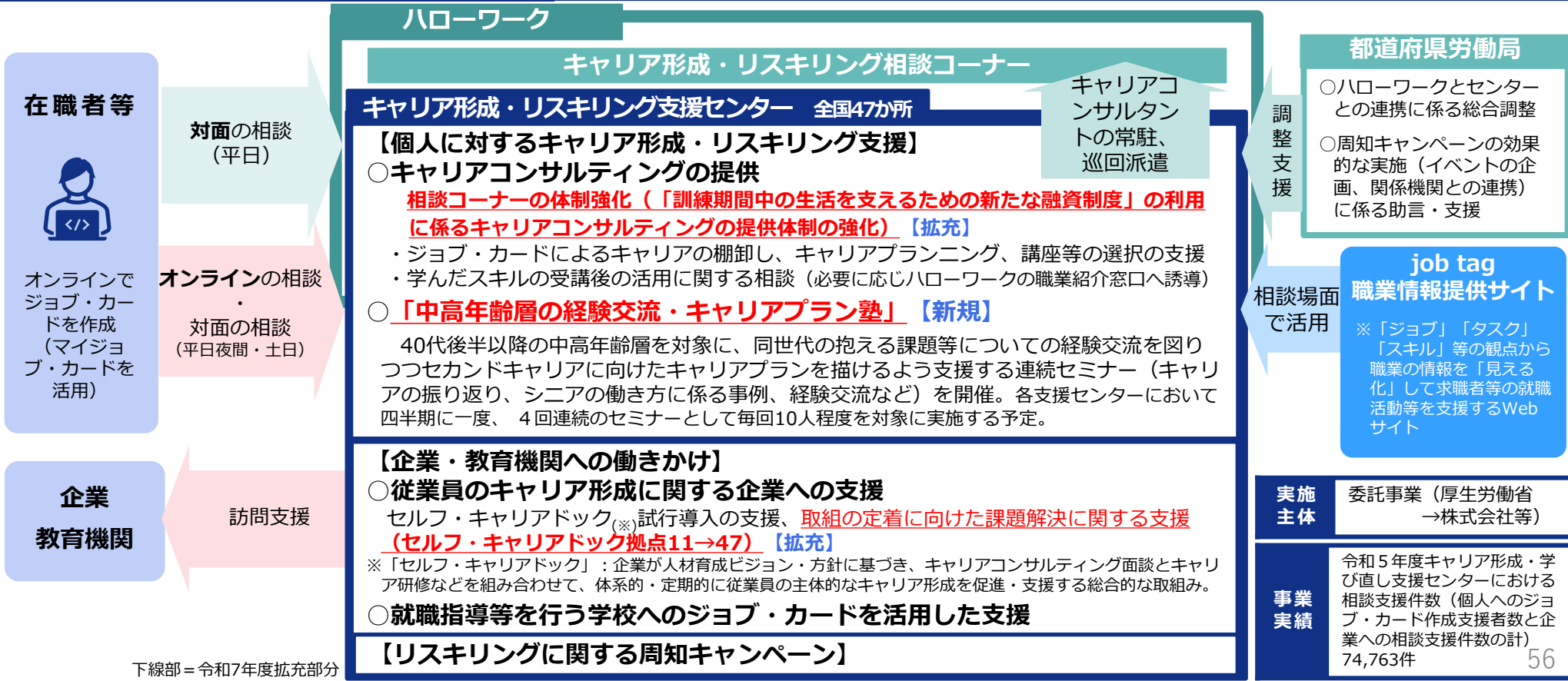


労働特区			子育て特区	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

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



5. 職業訓練の実施方法・提供体制

ひと、くらし、みらいのために

OFF-JTの実施主体、自己啓発の実施方法について

○ 企業が実施するOFF-JTで最も多いのは自社で行うものである。次いで、民間教育訓練機関、親会社・グループ会社の順となる。

○ 個人が自己啓発を行う方法として最も多いのはeラーニングによる学習となっている。次いで、専門書等による自学・自習、社内の勉強会・研究会への参加の順となっている。

図 26 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

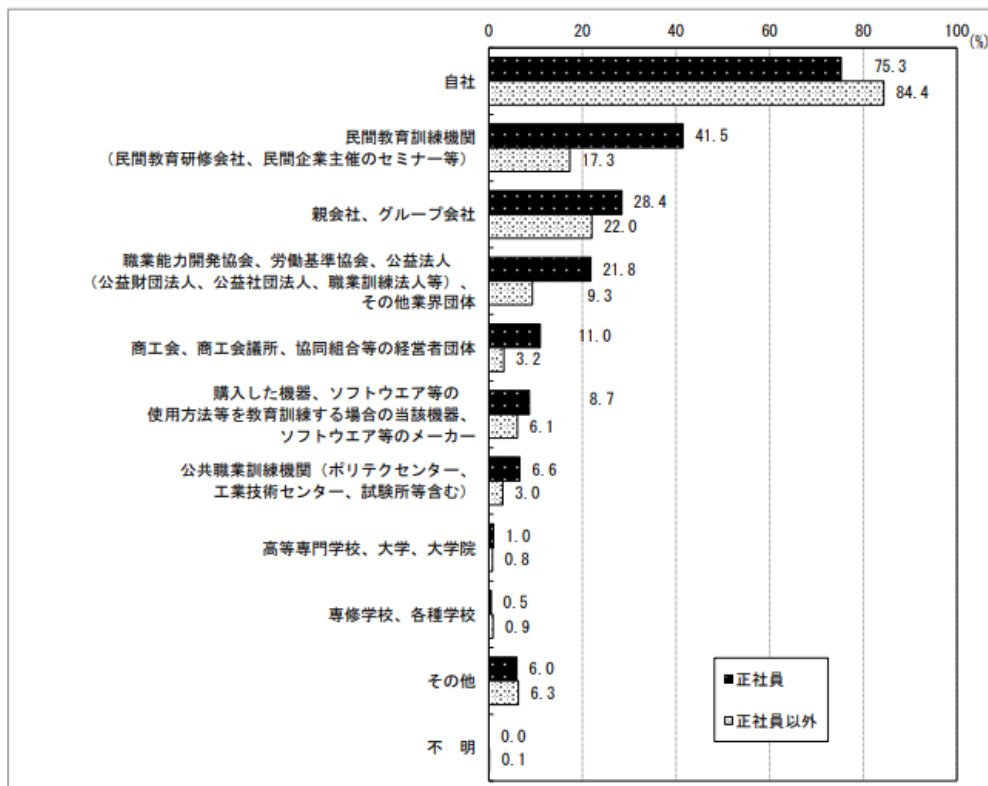
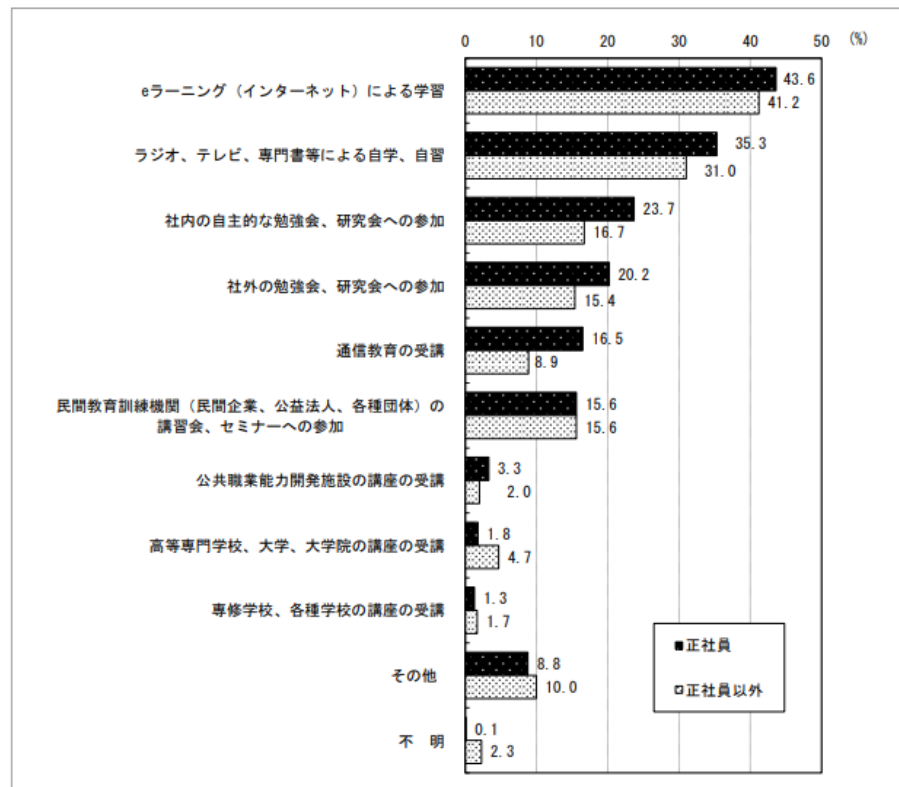


図 76 自己啓発の実施方法（複数回答）



訓練のニーズ把握について

労働市場の状況
(職種・都道府県別有効求人倍率etc)

厚生労働省（労働局）で把握。
地域職業能力開発促進協議会において情報提供
(HPで資料公表)

産業・職種のニーズ調査
(採用時に求める職業能力etc)

JEEDにおいて、製造業約2700社、製造業以外約700社を対象にした調査を実施。
(HPで資料公表)

個別訓練機関におけるコース・カリキュラム設計のための調査
(修了生の就職先候補求める職業能力の把握etc)

各訓練機関において実施することをガイドラインで推奨。

ものづくり企業における能力開発の取組と効果①（令和5年度版ものづくり白書より）

- 従業員の育成・能力開発を行っている企業のうち、経営面または人事面の効果を「実感している」、「やや実感している」とした企業は6割程度。効果を感じている企業は、「技術水準や品質の向上」や「従業員の能力・スキルの底上げ」など、期待した効果を実感している。

図1 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面の効果の期待と実感

【期待（経営面）】 (n=3,366)		【実感（経営面）】 (n=3,366)		【実感した内容（経営面）】 (n=2,221)	
技術水準や品質の向上	74.0%	効果を感じている	15.4%	技術水準や品質の向上	74.2%
生産・加工にかかる作業時間の短縮	59.5%	やや効果を感じている	50.6%	生産・加工にかかる作業時間の短縮	61.6%
不良率の低下	54.3%	あまり効果を感じていない	21.6%	不良率の低下	46.6%
売上・利益の向上	49.9%	効果を感じていない	3.0%	売上・利益の向上	34.1%
製品やサービスに対する顧客満足度の向上	40.7%	従業員の育成・能力開発を行っていない	8.7%	製品やサービスに対する顧客満足度の向上	31.2%

図2 従業員の育成・能力開発を行うことによる人事面の効果の期待と実感

【期待（人事面）】 (n=3,366)		【実感（人事面）】 (n=3,366)		【実感した内容（人事面）】 (n=2,057)	
従業員の能力・スキルの底上げ	82.2%	効果を感じている	11.7%	従業員の能力・スキルの底上げ	83.3%
既存の従業員のモチベーションの向上	56.8%	やや効果を感じている	49.4%	既存の従業員のモチベーションの向上	57.4%
従業員の仕事へのチャレンジ意欲が高まること	50.5%	あまり効果を感じていない	25.9%	従業員の仕事へのチャレンジ意欲の高まり	43.9%
経験のある従業員の指導力の向上	36.9%	効果を感じていない	3.4%	経験のある従業員の指導力の向上	28.9%
従業員の離職率の低下	30.1%	従業員の育成・能力開発を行っていない	8.8%	異動や配置のしやすさの向上	20.3%

備考：図1、図2の【実感した内容】は、従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面の効果の実感の間について、「効果を感じている」、「やや効果を感じている」と回答した企業に対する調査。
また、【期待】・【実感した内容】は、複数回答における上位5つの回答。
資料：令和5年度版「ものづくり白書」、JILPT「ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル化に関する調査」（2024年5月）

ものづくり企業における能力開発の取組と効果②（令和5年度版ものづくり白書より）

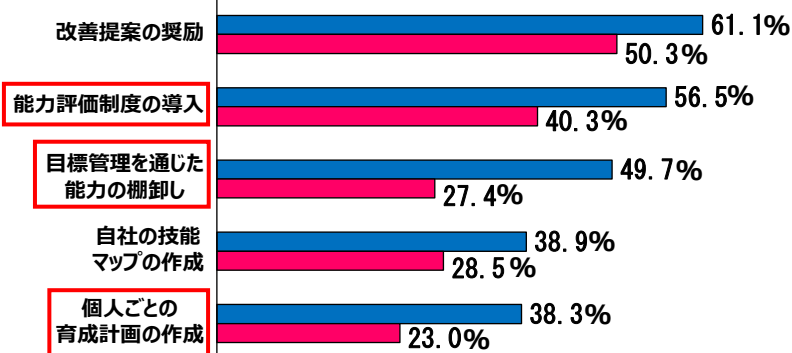
従業員の育成・能力開発を行っている企業のうち、経営面と人事面どちらも効果を「実感している」とした企業（1割程度）について分析すると、能力開発周辺の仕組みの整備に取り組んでいる割合が高い。

- ① 従業員の技能習得のプロセスを支援する「能力評価制度の導入」、「目標管理を通じた能力の棚卸し」や「個人ごとの育成計画の作成」などの環境整備が進んでいる。
- ② 身に付けた能力を実務で発揮するための取組として、「関連する部署・担当への異動・配置転換」や「プロジェクトチームへの人選の考慮」が進んでいる。
- ③ 「昇給」や「役職等の昇進・昇格」をはじめとし、身に付けた能力の処遇への反映が進んでいる。

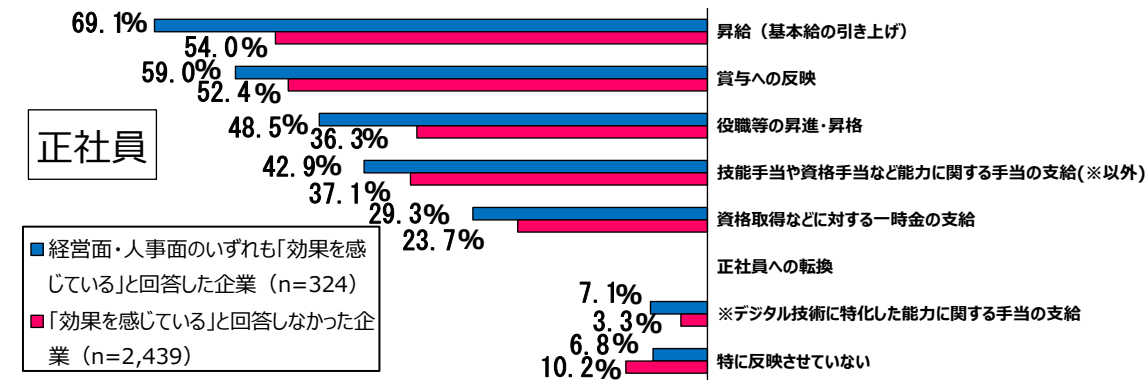
図 従業員の育成・能力開発の効果を実感している企業の能力開発周辺の仕組み

備考：【環境整備】、【実務で発揮するための取組】は、複数回答における上位5つの回答。また、後者は正社員または正社員以外に対して取組を行っている企業の割合。
資料：JILPT「ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル化に関する調査」（2024年5月）

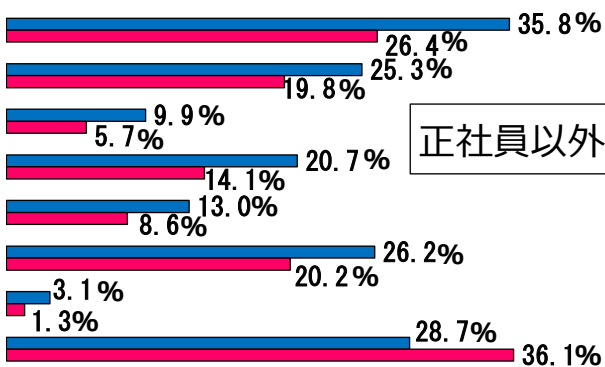
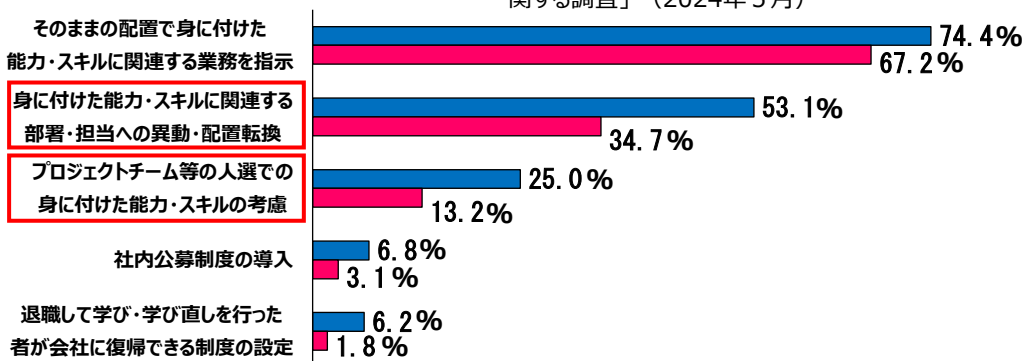
【環境整備】



【処遇への反映】



【実務で発揮するための取組】



リスキリングの在り方

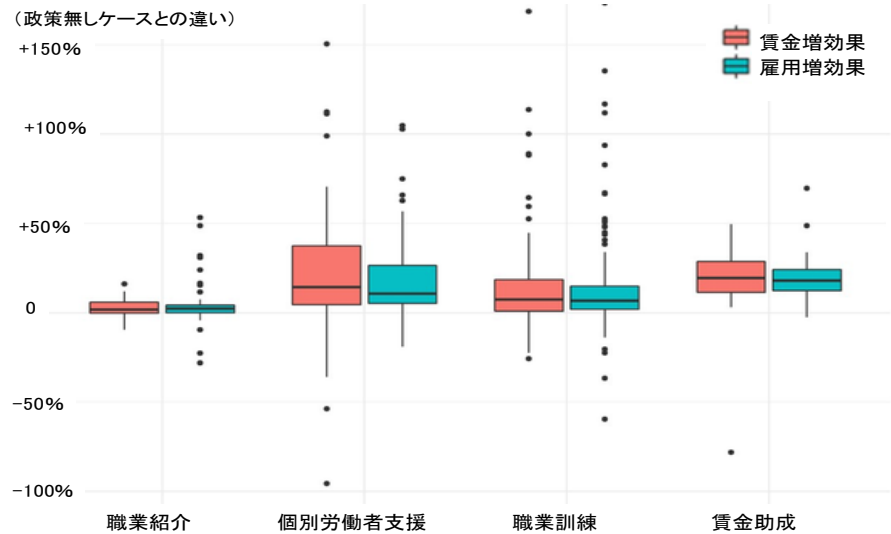
(1)有効なリスキリングとは

◆積極的労働市場政策(ALMP)の効果について、各国での実証分析結果を集約した論文によれば、支援後の再就職や賃金増で効果が最も大きいのは「賃金助成」であり、それに「職業訓練」が続く。

◆「賃金助成」の効果が高いのは、実際に企業の現場で働く経験を提供しているから。ロミンガー社の「70:20:10」の公式もあるように、働く経験こそ、エンプロイアビリティを高めるのに最も有効な方策。つまり、有効な人材育成を行うには、企業が育成プログラムに積極的に関与し、実習機会や就労の経験を提供することが重要。

◆加えて、ALMPの個別構成プログラムのうち、個々の労働者に対するマン・ツー・マンのコーチングやフォローが効果を高めるための鍵。

(図表3-1)ALMPのタイプ別の効果



(資料)E.L.Yeyati,M.Montane,L.Sartorio(2019)“What Works for Active Labor Market Policies?”Center for International Development at Harvard University Working Paper No.358

(注)652件の分析を集約。ボックスは係数値の50%が入る範囲。水平ラインは係数値の中央値。

(図表3-2)ALMPの構成要素の効果

	職業訓練	職業訓練＋ 個別労働者支援
産業を特定した訓練	0.32 **	-0.03
ソフトスキルの基本訓練	-0.07	-0.12
個別フォローアップ	0.24 **	0.25 ***
資金支援	0.26 ***	0.15
1年以上の長期訓練	0.22 **	0.20 *

(資料)E.L.Yeyati,M.Montane,L.Sartorio(2019)“What Works for Active Labor Market Policies?”Center for International Development at Harvard University Working Paper No.358

(注)652件の分析のメタ分析による。当該構成要素の有無によりプラス効果(雇用増や賃金増)が確認できるかどうかを推定した結果。

(3) スウェーデンの実践的職業能力育成の仕組み

◆2000年代に入って創設された「ユルケスホーグスコーラン」と呼ばれる高等職業教育の仕組みは、**産業界、労働組合**、そして**政府が密に連携**し、人材不足分野での実践的な即戦力人材の育成の面で成果。

◆例えば、エンジニアリング産業では、業界団体が加盟企業の人材不足の状況を調査し、ニーズに合致した育成プログラムをコーディネート。

(図表3-9) スウェーデンの高度職業教育制度 (Yrkeshögskolan)

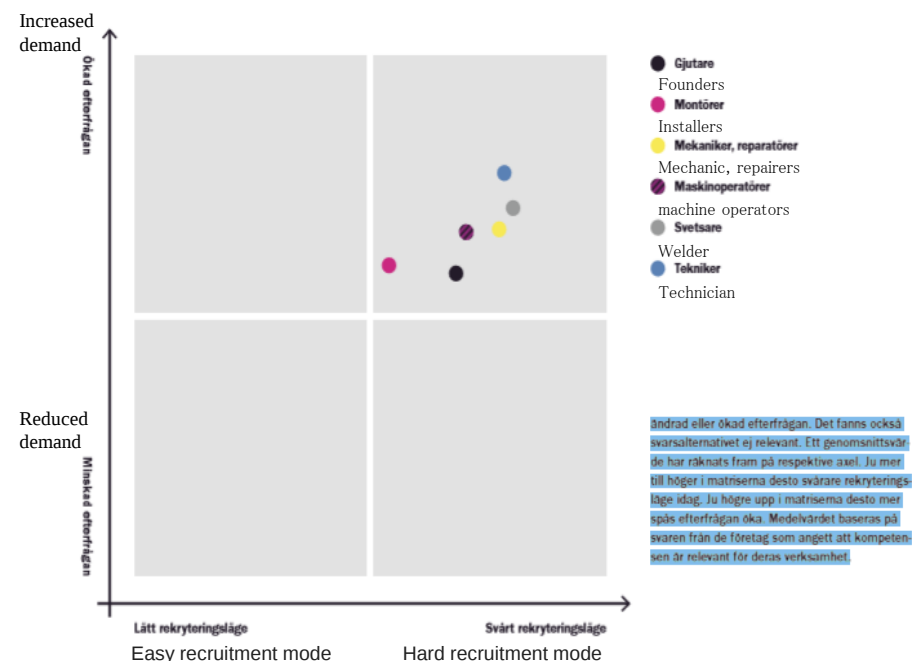
◆企業に対して即戦力となる有能な人材を提供する制度として構想。**職業安定庁および労使の委員が加わる決定機関**が、労働市場の分析に基づいて教育訓練の量と内容を決定。

◆具体的な教育サービスを提供できるのは、**大学や自治体のほか民間の教育サービス事業者**など、広く参入を促す。

◆提出した教育訓練計画が認められれば、担当行政機関のもとでプログラムを提供。プログラムの内容としては、**実地教育が重視され、約25%の時間を占める**。実地教育を受け入れる企業との密接な連携が求められ、受講生の声を反映させる仕組みも整備。

(資料) 両角道代 (2012)、Myndigheten för yrkeshögskolan

(図表3-10) スウェーデン・エンジニアリング産業協会による人材マッピング図



(資料) Teknikföretagen "Vinna eller försvinna"

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 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
	1,244	68.9%	329	85.6%	733	64.8%	182	68.1%

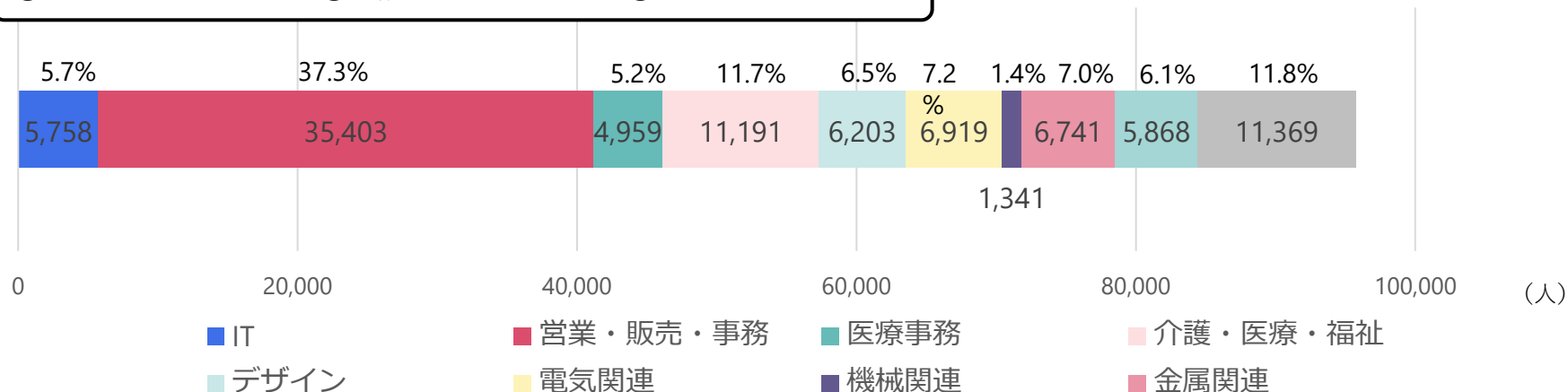
令和5年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース) 6,019人 就職率：60.1% (実践コース) 38,680人 就職率：60.6%

ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和5年度)



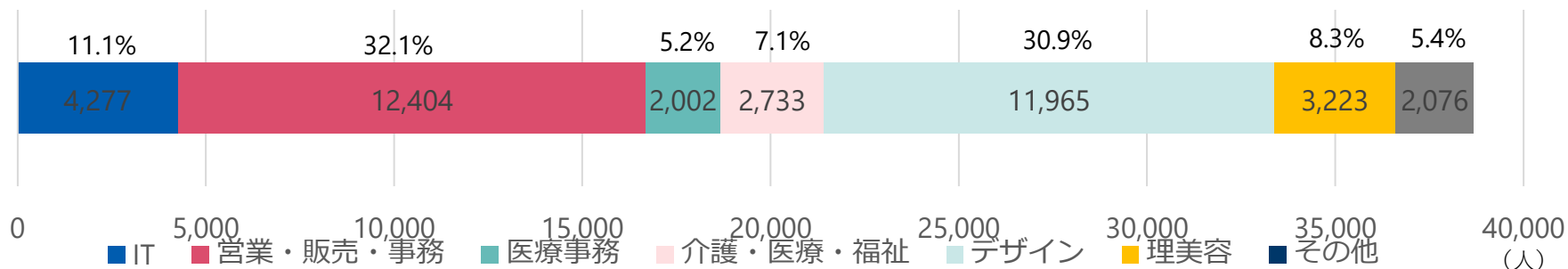
公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）

①営業・販売・事務分野、②介護・医療・福祉分野、③電気関連分野が多い。



求職者支援訓練 ※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



在職者訓練の概要

- 国は都道府県や民間教育訓練機関では実施することが困難な高度なものづくり分野における技能及び知識を習得させるための職業訓練を実施している。
- 都道府県は、地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施している。
- 令和5年度は国、都道府県を合わせて約11.5万人が受講している。

高齢・障害・求職者雇用支援機構

都道府県

○ 訓練期間 概ね2～5日

- 訓練内容等
 - ・ 主に企業において**中核的役割を果たしている者を対象**に、職務の多様化・高度化に対応した、サービス・品質の高付加価値化や業務の改善・効率化等に必要な**専門的知識及び技能・技術**を習得させる**高度なものづくり訓練**

(新たな技術に対応した訓練例)
「難削材の切削加工技術」
(生産工程の改善・改良に関する訓練例)
「製造現場における問題発見・改善手法」
(技能継承の必要性に対応した訓練例)
「実践被覆アーク溶接(指導者育成編)」
(環境問題に対応した訓練例)
「太陽光発電システムの設置施行技術」

- 訓練内容等
 - ・ 機械・機器操作等の基礎的な取扱いを習得させる訓練等地域の人材ニーズを踏まえた**基礎的な訓練**
 - ・ 地場産業等で必要とされる人材を育成するための**地域の実情に応じた訓練**

(主な訓練コース例)
機械加工科、機械製図科
情報ビジネス科 等
(地域の実情に応じた訓練コース例)
観光ビジネス科、陶磁器製造科、
繊維エンジニア科、自動車整備科 等

令和5年度受講者数(人)	合計	高齢・障害・求職者雇用支援機構	都道府県
在職者訓練	114,552	70,789	43,763

雇用型訓練の概要

- 雇用型訓練は、雇用した従業員を対象とした、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせた実践的訓練。
- 雇い入れ時の応募書類、訓練の成果の評価シートとしてジョブ・カード※を活用。企業が負担する訓練経費等に対し助成措置あり。
 ※ジョブ・カード:「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツール。個人のキャリアアップや円滑な就職等を促進するため、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するもの。

	有期実習型訓練	実習併用職業訓練
目 的	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への移行	企業現場の中核人材育成
対象者	正規雇用労働者となるために有期実習型訓練を活用して職業能力を向上させる必要がある非正規雇用労働者（過去5年以内に訓練を実施する分野でおおむね3年以上通算して正規雇用されたことがない者など） ※ 訓練終了後に正規雇用労働者として雇用することを目指して企業が新たに非正規雇用労働者として雇用する者と、既に企業に雇用されている非正規雇用労働者が対象。	新規学卒者を中心とした15歳以上45歳未満の者
訓練期間	2カ月以上	6カ月以上2年以下
OJT割合	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が 1割以上9割以下	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が 2割以上8割以下
助成措置 (令和7年度) ※1人当たり	人材開発支援助成金（人材育成支援コース） ※（）内は中小企業以外、＜＞は賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合 〔Off-JT賃金助成〕 1時間当たり 800円＜1,000円＞（400円＜500円＞） 〔Off-JT経費助成〕 正社員化した場合 75%＜100%＞ 〔OJT実施助成〕 1コース当たり 10万円＜13万円＞（9万円＜12万円＞）	人材開発支援助成金（人材育成支援コース） ※（）内は中小企業以外、＜＞は賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合 ○認定実習併用職業訓練 〔Off-JT賃金助成〕 1時間当たり 800円＜1,000円＞（400円＜500円＞） 〔Off-JT経費助成〕 45%＜60%＞（30%＜45%＞） 〔OJT実施助成〕 1コース当たり 20万円＜25万円＞（11万円＜14万円＞） 人材開発支援助成金（人への投資促進コース） ※（）内は中小企業以外、＜＞は賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合 ○情報技術分野認定実習併用職業訓練 〔Off-JT賃金助成〕 1時間当たり 800円＜1,000円＞（400円＜500円＞） 〔Off-JT経費助成〕 60%＜75%＞（45%＜60%＞）

教育訓練給付金の概要

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に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を対象＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	・受講費用の50%（上限年間40万円） （6か月ごとに支給） ・追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の20%（上限年間16万円） ・追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒受講費用の10%（上限年間8万円）	・受講費用の40%（上限20万円） ・追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒受講費用の10%（上限5万円）	・受講費用の20%（上限10万円）
支給要件	○ 在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、専門実践教育訓練給付金は2年以上、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は1年以上）		
講座数	3,220 講座	1,016 講座	12,341 講座
受給者数	36,324人（初回受給者数）	3,670人	76,257人
講座指定要件	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（4年制課程含む R7.4～） ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ 専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～） ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）(※2) 経済産業省連携 ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 (※2) ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ④ 職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～）	次のいずれかの類型に該当する教育訓練 ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの 〔民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等〕

（注）講座数は令和7年4月時点、受給者数は令和5年度実績。（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）令和6年10月1日付け指定から適用。

指定講座の状況（分野別）（令和6年10月1日時点）

- 全体で約1万6千講座を指定しており、分野別にみると最も多い「輸送・機械運転関係」が全体の約5割を占める。次いで「医療・社会福祉・保健衛生関係」「大学・専門学校等の講座関係」の順に多くなっている。
- 通信講座（e-ラーニング含む）は全体では約2割であり、そのうち「医療・社会福祉・保険衛生関係」では約6割、「専門的サービス関係」の講座では約4.5割と高くなっている。

分野	講座数				通信講座（e-ラーニング含む）		土日（※1）		夜間（※1）	
	専門実践	特定一般	一般	計	講座数	割合	講座数	割合	講座数	割合
輸送・機械運転関係	0	368	7,759	8,127	–	–	7,825	96.3%	7,307	89.9%
医療・社会福祉・保健衛生関係	1,444	365	1,917	3,726	2,291	61.5%	216	5.8%	151	4.1%
専門的サービス関係	22	1	534	557	247	44.3%	278	49.9%	266	47.8%
情報関係	206	15	271	492	178	36.2%	244	49.6%	220	44.7%
事務関係	0	0	402	402	88	21.9%	287	71.4%	283	70.4%
営業・販売関係	297	7	178	482	134	27.8%	89	18.5%	109	22.6%
技術関係	20	4	299	323	113	35.0%	144	44.6%	78	24.1%
製造関係	11	0	20	31	11	35.5%	0	0.0%	1	3.2%
大学・専門学校等の講座関係（※2）	1,011	41	731	1,783	119	6.7%	615	34.5%	590	33.1%
合計	3,011	801	12,111	15,923	3,181	20.0%	9,698	60.9%	9,005	56.6%

（※1）：「土日」「夜間」のカリキュラムが含まれる講座（例：土日や夜間のみ開講する場合や、土日、夜間を選択することができる場合を含む）。

（※2）：専門実践、特定一般では、文部科学大臣認定講座（職業実践専門課程、職業実践力育成プログラム、キャリア形成促進プログラム）として審査、指定したものを計上。一般では、修士もしくは博士の学位等の取得を目標とした講座として審査、指定したものを計上。

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えば良いのだろうか
- ・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**92.7%**。
(R6.3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**98.5%**。(R6.3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5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： 5,207コース 受講者数： 65,483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： 9,157コース 受講者数： 70,789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： 3,946人 施設設備貸与： 10,381件

認定職業訓練の概要

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）

・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。

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

中央職業能力開発促進協議会

全国において、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係者・関係機関を参集し、全国の職業訓練計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有。

構成員

【労使団体】 日本労働組合総連合会 全国中小企業団体中央会 一般社団法人日本経済団体連合会 日本商工会議所
【学識経験者】 藤村博之 独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長 堀有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員
【教育訓練関係団体】 全国専修学校各種学校総連合会 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
【需給調整関係団体】 一般社団法人日本人材紹介事業協会 公益社団法人全国求人情報協会 公益社団法人全国国民営職業紹介事業協会
【地方自治体】 京都府
【政府】 厚生労働省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省
(オブザーバー)

中央職業能力開発促進協議会の協議事項

(1) 「全国職業訓練実施計画」
の策定

(2) 人材ニーズの全国的な動向の把握
(※)と地域職業能力開発促進協議会への情報提供

(4) 公的職業訓練の訓練効果の
把握・検証

(6) 教育訓練給付制度の実施
状況等に関する事
⇒ 全国の実施状況や地域職業能力開発促進協議会における協議内容の報告等

(5) キャリアコンサルティングの機会
の確保その他の職業能力の開発
及び向上の促進のための取組
に関する事

(3) 地域職業能力開発促進協議会の協議
状況の把握
○ 計画と実績とのミスマッチの検証状況
○ 訓練効果の把握・検証の実施状況

地域職業能力開発促進協議会

⇒ 協議内容を踏まえ、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

※ ニーズの把握等のため、産業分野ごとのワーキングチームの設置・開催が可能

6. 仕事・スキルに見える化

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

職業情報提供サイト（job tag）について

「**ジョブ**」（職業・仕事）、「**タスク**」（作業）、「**スキル**」（技術・技能）等の観点から**賃金を含めた職業情報を「見える化」**し、**求職者の就職活動等を支援するWebサイト**。各種サイトと連携し、**ハローワーク求人**や**訓練・講座の検索も可能**。

※ 米国労働省が公開している職業情報データベース（O*NET）を参考に、（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）で開発を行い、2020年3月から運用開始。

年間アクセス（PV）件数：26,305,246件（令和6年度）

掲載職業（令和7年3月現在）：541職業

※ 米国のO*NETは900以上の職業を掲載

※ 厚生労働省編職業分類の小分類（440分類）の約7割をカバー

〔job tag へのリンク〕 <https://shigoto.mhlw.go.jp>



掲載例（プログラマー）

どんな仕事？

システム開発において、システムエンジニア（SE）が作成した詳細設計に基づきプログラムを作成する。
システム開発の流れをみていくと、SEが顧客の要望をヒアリングし要件定義を行い、この要件定義に基づいて基本設計を行う。この基本設計を基に詳細設計に至るまで処理方法を確定する詳細設計を行う。ここまでは上流工程と呼ぶ。

プログラマーは詳細設計に基づきコーディングし、プログラムを作成する。ここから下流工程という。出来上がったプログラムを個々に動作させテストを行う。単体テスト、複数のプログラムを組み合わせた統合テストをSEと連携して行う。テストの結果、プログラムの動作を確認し、必要に応じて修正を行う。修正後のプログラムが完成すると、今後の保守に必要なドキュメント（テスト結果等）を作成する。プログラマーの仕事である。

基本的にはSEの仕事は上流工程と、下流工程のうちのテストと納品後のアフターケアであり、プログラマーの仕事は下流工程でのコーディング作業である。場合によっては、プログラマーが基本設計や詳細設計、また、プログラムのテストを行う場合もあり、SEがコーディングを行う場合もあるが、コーディングはプログラマーの仕事である。

プログラムには様々な種類がある。経理等各種業務用のソフトウェア、PC向けソフトウェア、スマートフォン向けアプリ、ゲームの、通信やオンラインを制御するプログラム、また、大型汎用計算機のプログラムなど、様々である。開発言語や開発環境はそれぞれ異なり、得意とする分野も異なるが、プログラマーはこれらのソフトウェアを作成する。

また、今日、多くの情報システムが稼働しており、それら既存のプログラムを修正し、変化に対応したり、機能を追加する仕事をするプログラマーも多い。

◇ よく使う道具、機材、情報技術等
OS（オペレーティングシステム）：Linux、Apache、MySQL、デザインツール、HTML、プログラミング言語（C言語、JAVA、Python、Ruby等）、データベース（Access、SQL Server、MySQL、Oracle等）、パソコン



仕事の内容を文章と動画で紹介

使用機器や技術等を掲載

掲載している職業情報について（職業概要など）

職業・仕事・資格の検索

説明力

3.6

外国語を読む

1.9

外国語を聞く

1.0

外国語で書く

1.1

外国語で話す

0.9

数学的素養

3.0

科学的素養

2.1

論理と推論（批判的思考）

3.1

新しい情報の応用力

3.2

スキル

職業横断的な39の評価項目について
それぞれ7段階の評価

タスク（職業に含まれる具体的な仕事）

タスク

システム開発において、システムエンジニア（SE）が作成した詳細設計に基づき

表示順序（実務率）

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

実務率

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

タスク内容

個別の職業において行う具体的な作業を掲載

統計データ

プログラマーが属する主な職業分類（厚生労働省編職業分類の「プログラマー」等）に対応する統計情報です。

※「統計データ」は、必ずしもその職業のみの統計データを示しているものではありません。各統計データで使用されている職業分類の詳細については[職業分類の解説](#)をご覧ください。

※各統計データに関する留意事項については[ここ](#)をご覧ください。

※開示関係等が別途就業率等を公表している場合は「労働条件の概要」本文中に記載されていることがあります。

都道府県を選択 ▼ データ表示対象地域を選択（就業率統計データおよび求人統計データの都道府県別の数値が表示されます。）

統計データ

賃金等について
全国・都道府県別の
月収・年収を掲載

計算書の結果を加工して作成

就業率

全国

168 時間

都道府県を選択すると都道府県別の数値が表示されます。

賃金等

表示されます。

賃金（年収）

（出典：令和5年度賃金構造基本統計調査の結果を加工して作成）

年齢

（出典：令和5年度賃金構造基本統計調査の結果を加工して作成）

全国

557.6 万円

全国

38.6 歳

都道府県を選択すると都道府県別の数値が表示されます。

都道府県を選択すると都道府県別の数値が表示されます。

賃金分布（グラフ）※全国のみ

（出典：令和5年度賃金構造基本統計調査の結果を加工して作成）

所定内給与総額の人数グラフを見る

年齢別の年収グラフを見る

建設キャリアアップシステムについて

目的

技能者の処遇

人材確保

生産性向上

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、技能・経験に応じた適切な処遇につなげようとするもの

技能者の技能・経験に応じた処遇改善を進めることで、①若い世代がキャリアパスの見通しをもて、②技能者を雇用し育成する企業に人が集まる建設業を目指す

また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

<建設キャリアアップシステムの概要>

技能者・事業者の事前登録

- 【技能者情報】
- ・本人情報
 - ・保有資格
 - ・社会保険加入 等



技能者にカードを交付

就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、カードリーダーを設置



技能者が現場入場の際にカードタッチで履歴を蓄積



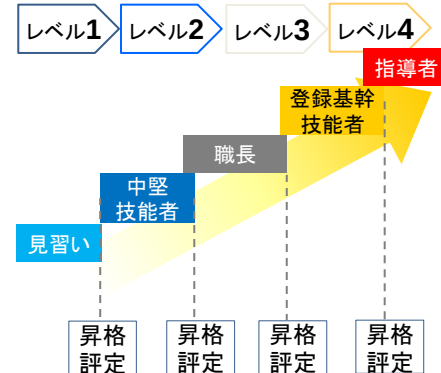
能力評価の実施

経験や資格に応じたレベル判定



経験・技能に応じた処遇

レベルに応じた賃金支払い



現場管理での活用

社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

職業能力評価基準

1. 概要

- 職業能力評価基準は、職業能力が適切に評価される社会基盤づくりとして、平成14年から国と業界団体と連携の下で策定に着手。
- 幅広い業種・職種を対象に、各企業において、この基準をカスタマイズの上、能力開発指針、職能要件書及び採用選考時の基準などに活用することを想定。

2. 内容

- 仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を、担当者から組織・部門の責任者まで4つのレベルに設定し、整理・体系化。

3. 実績

- 業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、電気機械器具製造業、ホテル業など56業種で完成（平成30年度末現在）。

〔業種ごとの策定状況〕

建設業関係 (7業種)	型枠工事業 平成16年10月完成	鉄筋工事業 平成16年10月完成	防水工事業 平成17年5月完成	左官工事業 平成17年12月完成	造園工事業 平成17年12月完成	総合工事業 平成18年4月完成	電気通信工事業 平成20年8月完成	製造業関係 (13業種)	電気機械器具製造業 平成16年6月完成	プラスチック製品製造業 平成16年9月完成 (平成21年度改訂)	フルードバワー業 平成16年10月完成	ファインセラミックス製品製造業 平成17年3月完成	自動車製造業 平成17年8月完成
光学機器製造業 平成17年9月完成	パン製造業 平成18年2月完成 (平成20年度改訂)	軽金属製品製造業 平成19年3月完成	鍛造業 平成19年10月完成	金属プレス加工業 平成20年3月完成	石油精製業 平成20年12月完成	ねじ製造業 平成24年5月完成	鋳造業 平成26年5月完成	運輸業関係 (2業種)	ロジスティックス分野 平成17年5月完成	マテリアル・ハンドリング業 平成21年7月完成	卸売・小売業関係 (6業種)	スーパーマーケット業 平成16年12月完成 (平成28年度改訂)	卸売業 平成19年10月完成 (平成28年度改訂)
D I Y 業 平成20年2月完成	コンビニエンスストア業 平成20年3月完成	専門店業 平成20年8月完成	百貨店業 平成25年5月完成	金融・保険業関係 (2業種)	クレジットカード業 平成20年2月完成	信用金庫業 平成26年5月完成	サービス業関係 (16業種)	ホテル業 平成16年9月完成 (平成20年度改訂)	市場調査業 平成17年7月完成	外食産業 平成17年7月完成	広告業 平成17年9月完成	フィットネス産業 平成18年2月完成 (平成22年度改訂)	クリーニング業 平成19年3月完成
在宅介護業 平成19年3月完成 (平成24年度改訂)	ボウリング場業 平成19年3月完成	写真館業 平成19年3月完成	産業廃棄物処理業 平成20年3月完成	ビルメンテナンス業 平成21年2月完成	旅館業 平成22年12月完成	施設介護業 平成22年12月完成 (平成24年度改訂)	添乗サービス業 平成25年5月完成	葬祭業 平成28年5月完成	エステティック業 平成29年5月完成	その他 (10業種)	印刷業 平成16年9月完成	アパレル業 平成17年3月完成 (平成23年度改訂)	エンジニアリング業 平成17年12月完成
自動販売機製造・管理運営業 平成20年2月完成	イベント産業 平成20年12月完成	プラントメンテナンス業 平成23年5月完成	ウェブ・コンテンツ制作業（モバイル） 平成23年5月完成 (平成28年度改訂)	屋外広告業 平成24年5月完成	ディスプレイ業 平成27年5月完成	警備業 平成29年5月完成							

業種横断的な事務系職種（平成28年度～平成30年度再改訂）

経営戦略	人事・人材開発・労務管理	企業法務・総務・広報	経理・資金財務・経営管理分析	情報システム	営業・マーケティング・広告	生産管理	ロジスティクス	国際経営管理・貿易
------	--------------	------------	----------------	--------	---------------	------	---------	-----------

職業能力評価制度の概要

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、

新たに団体等検定を創設 (令和6年3月1日)

※合格者は一定の業界で採用・昇進の考慮要素となる、資格手当等の処遇に反映されることが期待される等

	技能検定	新 団体等検定	認定社内検定
概要	厚生労働大臣が労働者の技能を 検定し、これを公証する制度 （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	都道府県知事又は厚生労働大臣が指定した民間団体が実施	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
対象となる技能・ 受検対象者	・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 ・現在133職種	・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 ・現在 3 団体、3 職種	・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を含む。） ・現在43企業・団体、112職種
評価方法	・ 学科試験＋実技試験 により評価 ・労働者のスキル向上を促すため、原則として複数等級		

団体等検定制度の概要

1. 概要

- 団体等検定制度は、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もの。

※ 職業能力検定とは、職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定（厚生労働省の所掌に属しないものを除く）

2. 効果

- 認定を受けた団体等検定は、「厚生労働省認定」の表示をすることができる。
- 認定を受けた団体等検定の名称、対象職種の名称、事業主団体等の名称・所在地が厚生労働省のホームページに公示される。
- 団体等検定に係るスキルの習得講座を教育訓練給付制度の対象に追加することで、講座を受講する労働者への支援を行う。

3. 認定の基準

- 検定が、直接営利を目的とするものでないこと
- 学科試験及び実技試験で行われ、客観的かつ公正な基準に基づくものであること
- 合格者については、企業として検定の可否に応じた適切な処遇を実施するなど、労働者の社会的評価の向上に資すると認められるものであること
- 全国統一的な技能評価が困難な地域的特殊性の強い職種、または、成長分野など必ずしも業界標準的な技能が確立していない職種であること 等

4. 認定までの流れ

- 事前相談
- 検定構築（試験基準の策定、試験問題作成等）
- トライアル試験実施



- ① 厚生労働省への認定申請
- ② 学識経験者からの意見聴取
- ③ 厚生労働省での審査
- ④ 認定決定
- ⑤ 厚生労働省のホームページに公示

（注）認定を受けている社内検定の場合は、さらに短期で団体等検定の認定を受けることも可能。

試験基準の策定等がスムーズにいけば、7ヶ月程度で認定を受けることも可能（注）

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

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当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。事業の成果はjob tagに掲載する。
- 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)
- ⑤ 把握した成果をjob tagに掲載する。

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

④job tagへ掲載



仕事とスキルの「見える化」海外事例 (Skills Future Singapore)

○ 個人が生涯にわたって学び、スキルの習得を追求し、充実したキャリアを築くことを目的とした、訓練検索、訓練への助成、個人への訓練受講のクレジット、スキル標準の整備、個人のスキルの見える化、求人検索等の、シンガポール政府の取組の総称。

SKILLSfuture SG

【①My skills future】

- ・個人を対象とした、仕事とスキルのポータルサイト。
- ・個人のスキル(ライセンス等)を入力し、希望の職を入力することで、現在のスキルと希望の職のスキルのギャップが示される。
- ・スキルをあげるためのトレーニングコースの検索、政府から得られるクレジットを用いた申込み等の機能も有する。
- ・政府の求人サイトである「My Career Future」と連携。個人のスキルと個別求人情報とのmatch率が示される。

【主な機能】



View
Courses



Submit
SkillsFuture
Credit Claims



Go to Careers &
Skills Passport



Access
E-Services

【登録情報】・スキル(語学力/技術力/クリティカルコアスキル)

- ・証明書(学歴証明書、職業関係証明書)
- ・ライセンス etc

<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/index.html>

<https://www.mycareersfuture.gov.sg/>

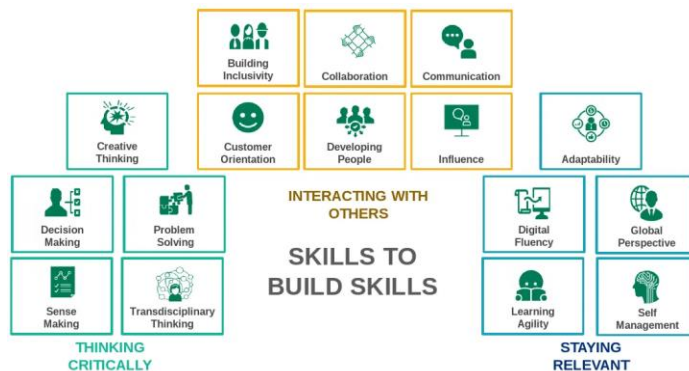
スキル体系

【②CCS(Critical Core Skill)】

職種横断のソフトスキルを示したもの。

「thinking critically」「interacting with others」「staying relevant」

の3カテゴリーで構成されている。

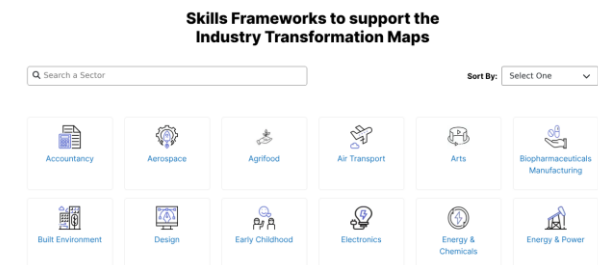


【③SF(Skills Framework)】

関係省庁と業界により作成された36業種について、スキル・キャリアパスを整理したもの。

Ex) 「infocomm technology 情報技術」においては、「cyber security」「product development」等の9つのトラックにおいて、「security architect」「threat analysis」等の合計128分類のジョブロールのスキルが示されている。

(2025年3月5日時点)



<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/index.html>

<https://www.skillsfuture.gov.sg/skills-framework>

情報基盤を個々の企業で活用する仕組み（シンガポール：JOB Kred）

- シンガポールのJOB Kred社は、シンガポール政府からの助成を受けて、個々の企業が社内の職務についてスキルを見える化し、スキルマップを構築するためのシステム（Skills Profiler）を運用している。
- 利用企業はSkills Profilerを用いることで、Critical Core Skill , Skills Frameworkや他のスキル基準をベースにして、社内の職務についてそれらの職務基準が示す各スキル項目の重点付けや項目の取捨選択を行う等のカスタマイズをすることができる。また、それを社内の職階層にごとに作成することで企業内のキャリアパスを明らかにしていくことができる。
- 社員には、設定したスキルマップの各項目の到達度が示され、訓練が提案される。
- 2023年に400社を対象にパイロットテストを行い、2024年には対象を広げ、利用企業は1000社を超えている。
- 社員の訓練受講やスキルの到達度については、My skill futureと連携している。

JobKred

Transforming Workforces with JobKred: A Proven Partnership with Singapore Government

JobKred helps individuals and organisations adapt to rapid skill changes with AI-powered career guidance and skills development



Skills Profiler: From Launch to National Impact in just 2 years

Accelerating the National Skills Agenda with a Proven, Tech-Enabled Approach

1,000+
Engaged
Companies

5,000+
Job Profiles

500K
Skills
Tracked

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。



企業の人材投資の情報開示について

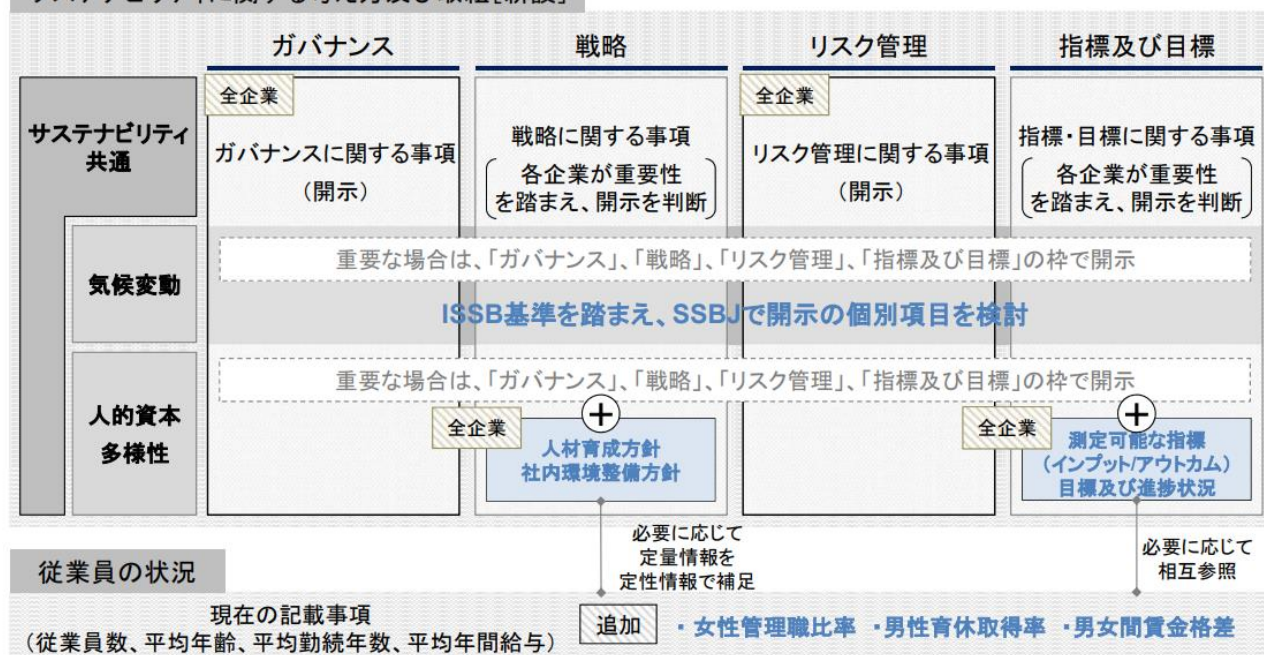
○ ESG(Environment, Society, Governance)投資への関心の高まり、ISO30414(人的資本による情報開示のガイドライン)、米国における上場企業に対する人的資本開示の義務化(2020年)、人材版伊藤レポートの発表などの流れを受け、2023年3月決算期より、ステークホルダーに対する情報開示として有価証券報告書を発行している大手企業4000社を対象に、人的資本情報の開示が義務化されたところ。

○ 開示が義務づけられている項目は6つ。「サステナビリティに関する考え方及び取組」として①人材育成方針、②社内環境整備方針、③①②の指標・目標。「従業員の状況」として④女性管理職比率、⑤男性育休取得率、⑥男女賃金格差。

* ①②について、具体的な必須の記載事項は示されていない。好事例が金融庁HPで紹介されている。

□ 有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方及び取組」と「従業員の状況」に以下の事項を記載

サステナビリティに関する考え方及び取組[新設]



7. 多様な労働者のキャリア形成、技能の振興

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が正社員70.4%に対し、正社員以外29.6%等、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない。非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

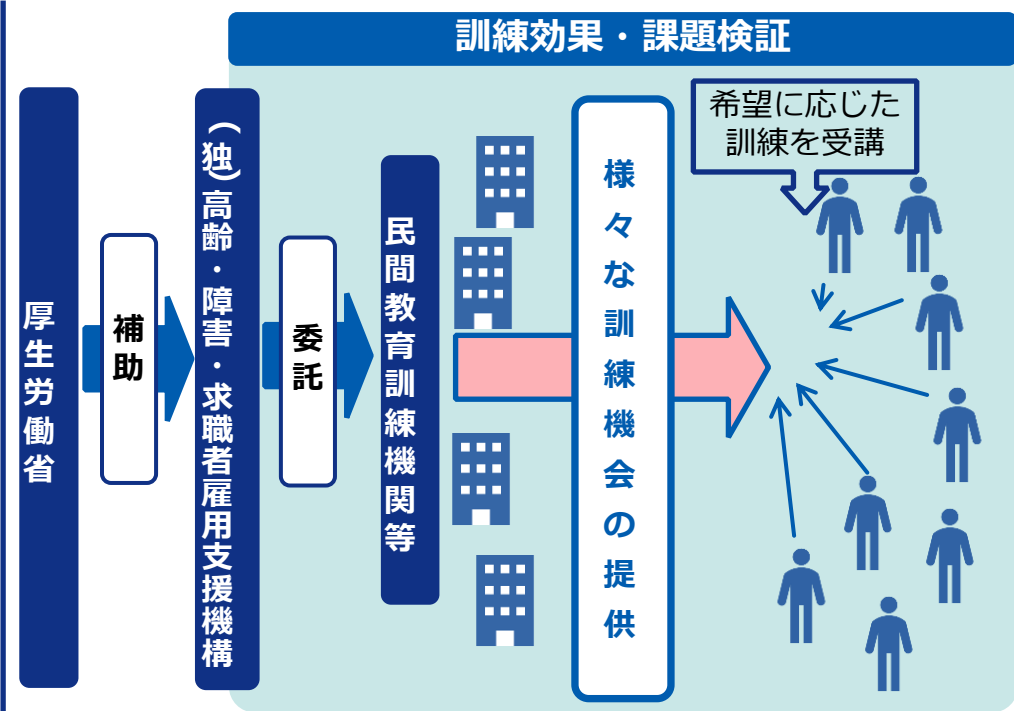
ウ 総訓練時間・受講期間

150時間程度。受講期間 4 か月

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



シニア層の就業率、就業意識

- シニア層の労働参加率は年々上昇している。また、60歳以上で仕事をしている人の約9割が「70歳くらいまで」又はそれ以上まで働きたいと回答している。
- 60歳以上で仕事をしている理由として「仕事そのものが面白いから、自分の知識・能力を生かせるから」等、収入以外の理由が約5割になっている。

図1-2-1-4 年齢階級別就業者数及び就業率の推移



資料：総務省「労働力調査」

(注1) 年平均の値

(注2) 「就業率」とは、15歳以上人口に占める就業者の割合をいう。

高齢者の就業意欲

〇60歳以上で現在収入のある仕事をしている人の約9割が「70歳くらいまで」又はそれ以上まで働きたいと回答。



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年度)

(注1) 調査対象は、全国の60歳以上の男女

(注2) 四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。

仕事をしている理由 (性・年齢別)

〇60歳以上で現在収入のある仕事をしている人のうち、仕事をしている理由として「仕事そのものが面白いから、自分の知識・能力を生かせるから」等、「収入がほしいから」以外の理由が約5割。70代以上では更に高くなる傾向。



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年度)

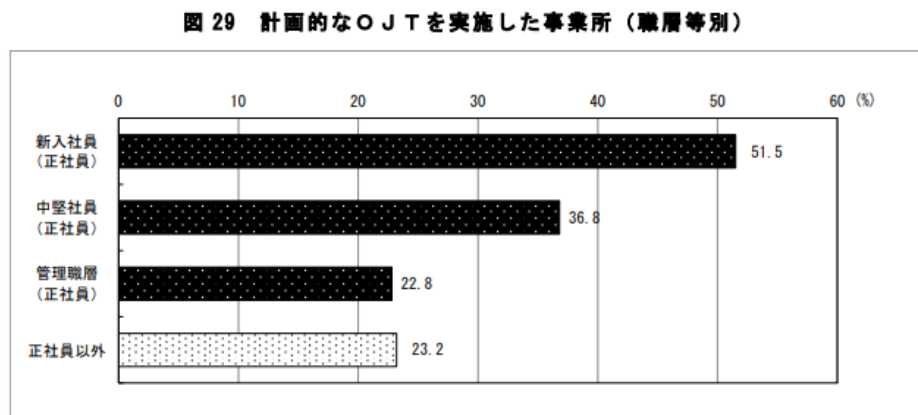
(注1) 調査対象は、全国の60歳以上の男女

(注2) 四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。

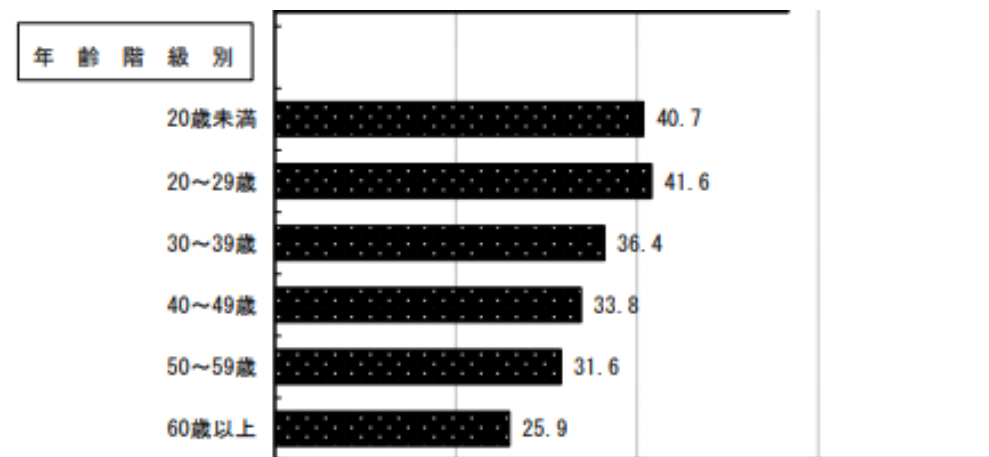
能力開発の実施状況（階層、年齢別：計画的なOJT,OFF-JT）

- 企業内の人材育成に関し、計画的なOJTの実施割合は、新入社員は5割を超えているが、中堅社員（4割弱）、管理職層（2割超）と役職が上がるにつれて、実施率が下がっている。
- OFF-JTについても、年齢階級が上がるにつれて、受講割が減っている。20代と50代では約10ポイントの差がある。

【計画的なOJTを実施した事業所】



【OFF-JTを受講した割合】



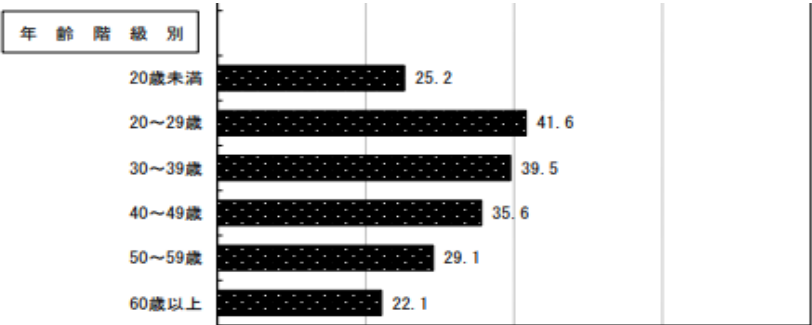
（出典）令和5年度能力開発基本調査

（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。

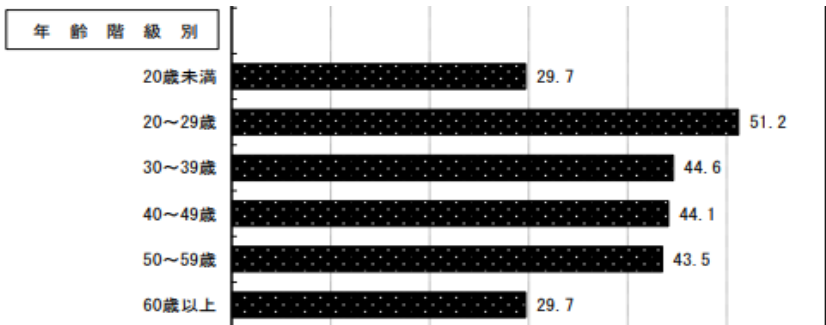
能力開発の実施状況（年齢別：自己啓発）

- 自己啓発の実施状況は20代以降、年齢が上がるにつれて実施割合が低くなっている。また、自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者の割合については、60歳以上で大きく落ち込む。
- 自己啓発を行う上で問題点は、若年層は「仕事・家事・育児により時間の余裕がない」「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切かわからない」「自分の目指すべきキャリアがわからない」といった理由の割合が高い。一方で、50歳以降は「適当な教育訓練機関が見つからない」「コース等の情報が得にくい」といった理由が若年層と比べて高くなっている。

自己啓発を行った者（個人調査）



自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者（個人調査）



自己啓発を行う上での問題点

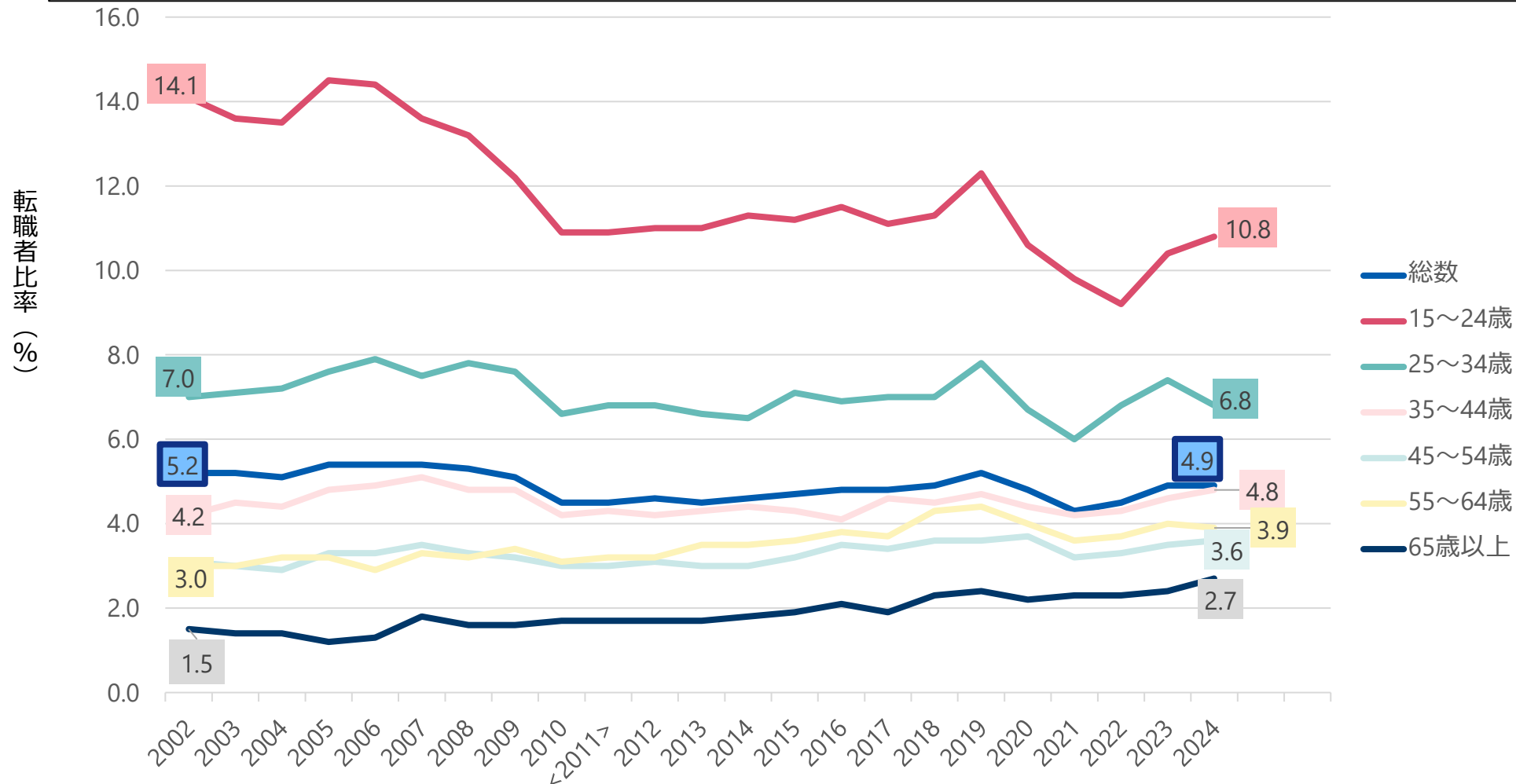
			自己啓発を行う上での問題点（複数回答）										特に問題はない	不明
			仕事に忙しくて自己啓発の余裕がない	家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない	休暇取得・定時退社・早退・短時間勤務の選択等が会社の都合でできない	適当な教育訓練機関が見つからない	費用がかかりすぎる	コース等の情報が得にくい	コース受講や資格取得の効果が定かでない	自己啓発の結果が社内で評価されない	どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない	自分の目指すべきキャリアがわからない		
総数	80.0	(100.0)	(52.4)	(29.5)	(9.2)	(16.0)	(28.0)	(13.6)	(12.2)	(15.7)	(25.6)	(22.0)	18.8	1.2
年齢階級														
20歳未満	52.8	(100.0)	(31.6)	(4.6)	(3.9)	(5.2)	(43.3)	(4.3)	(21.7)	(10.6)	(37.2)	(37.4)	45.9	1.3
20～29歳	81.4	(100.0)	(55.8)	(14.7)	(6.1)	(11.4)	(29.5)	(13.4)	(12.1)	(13.3)	(32.2)	(32.2)	17.8	0.8
30～39歳	85.7	(100.0)	(58.1)	(39.4)	(10.5)	(13.9)	(26.5)	(11.3)	(11.3)	(16.6)	(25.5)	(25.2)	13.5	0.7
40～49歳	83.8	(100.0)	(55.5)	(40.0)	(9.1)	(15.2)	(28.1)	(12.7)	(10.8)	(16.7)	(25.0)	(18.6)	15.3	0.9
50～59歳	79.5	(100.0)	(47.0)	(22.5)	(9.9)	(19.1)	(28.5)	(16.1)	(12.9)	(14.8)	(22.2)	(17.4)	19.3	1.3
60歳以上	60.6	(100.0)	(35.5)	(15.4)	(10.9)	(26.2)	(26.7)	(17.7)	(17.0)	(17.2)	(23.4)	(16.2)	36.0	3.5

注：１）（ ）は自己啓発に問題を感じる労働者計をそれぞれ100とした割合である。

年齢階級別の転職者比率の推移

◆ 年齢階級別の転職者比率の長期推移をみると、

- ・ 全体は概ね横ばい。34歳までの若年層は他の年齢階級よりも高い比率だが、微減傾向。
- ・ 一方、45歳以上のミドルシニア層では緩やかな上昇傾向。特に65歳以上の転職者比率が伸びてきている。



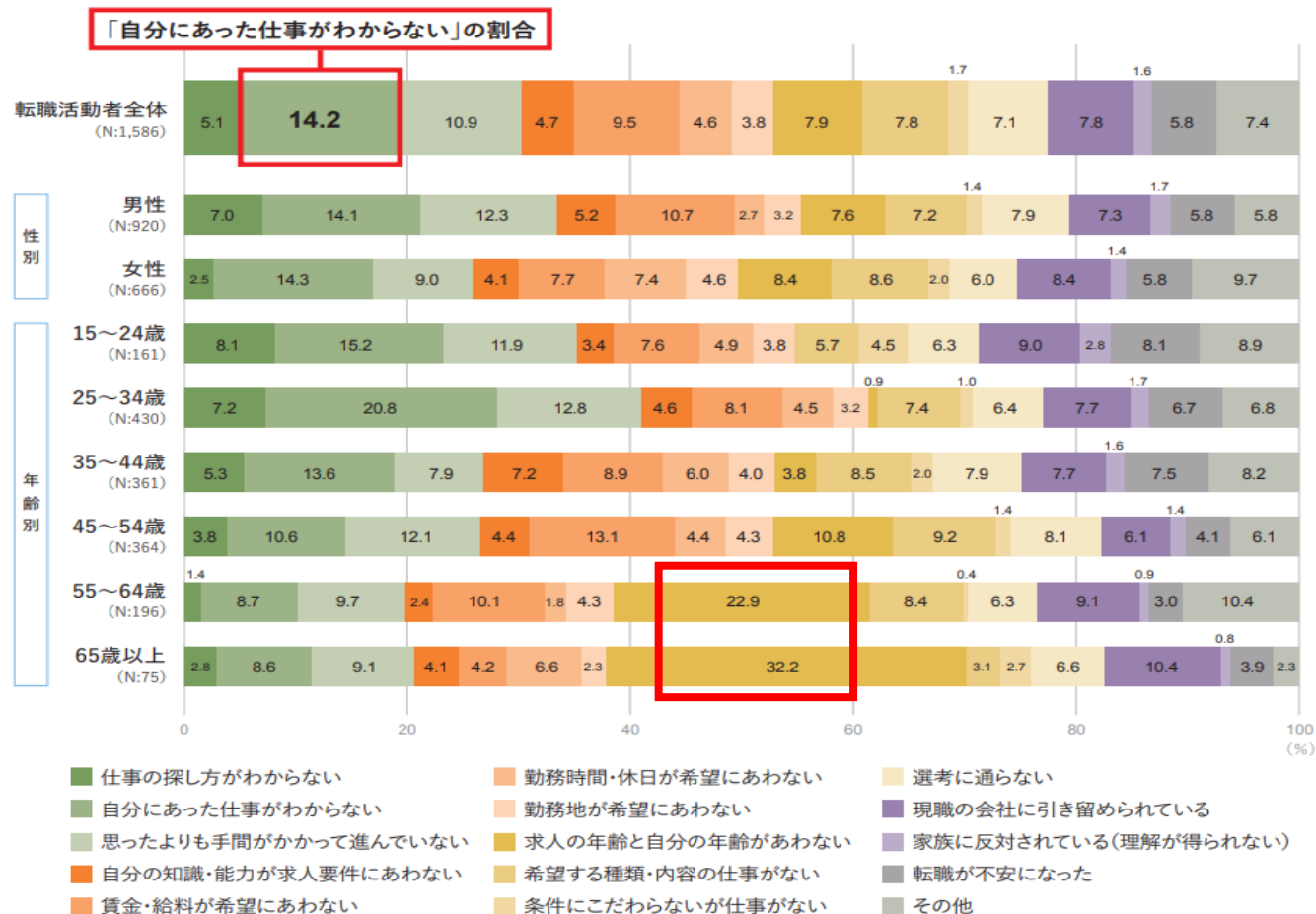
(資料出所) 総務省「労働力調査」

(注) 「転職者比率」とは、調査期間中における就業者に占める転職者の割合をいう。

労働移動の現状：転職活動者がまだ転職していない理由（性別・年齢別）

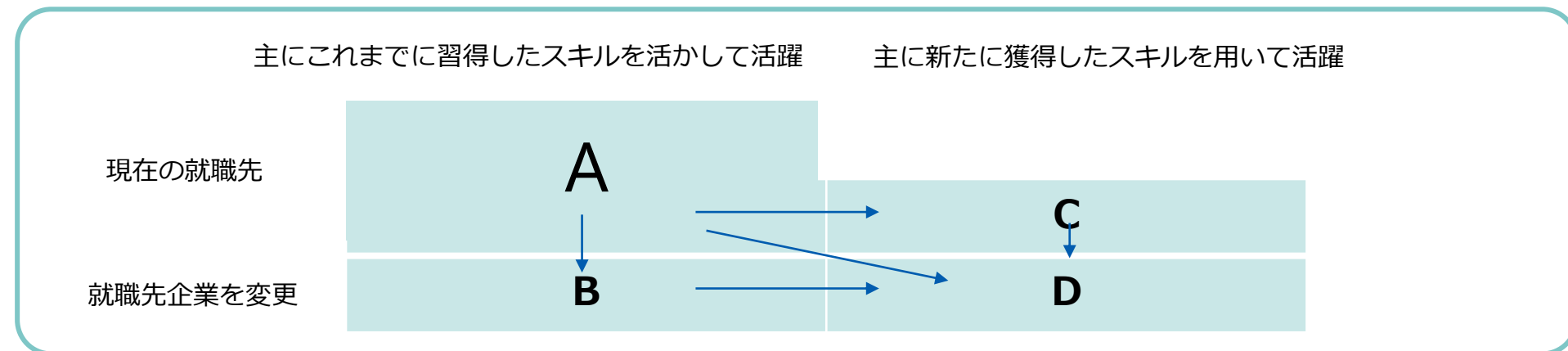
◆ 「転職活動者がまだ転職していない理由」をみると、

- ・ 転職活動者全体では、「自分にあった仕事が見つからない」、「仕事の探し方がわからない」など、転職活動に関する理由が3割以上を占めている。
- ・ また、55～64歳、65歳以上では、「求人の年齢と自分の年齢があわない」と回答する者が2～3割を占めている。



ミドル世代以降の人材開発・キャリア形成について（人材開発の課題の整理）

【局面の場合分け】



【直面する人材開発関連の主な課題】

世代共通		・組織内における役割の変化への対応が求められる。 ・若年層と比べてOJT／OFF-JTの受講機会が減少する。 ・デジタル化等への変化への対応が求められる。
A	管理・経営	・管理職としてのマネジメントスキルが求められる。 ・経営層としての能力が求められる。
	専門・指導	・技術進展へのキャッチアップが求められる。 ・後進への指導スキルの向上が求められる。 ・伝承すべき技能について、ノウハウのマニュアル化など技能承継の対応が求められる。
B	—	・職種により労働需要に差があり、新たな就職先を見つけるのが困難な可能性がある。 ・スキルへの適切な評価がなく処遇が低下する可能性がある。 ・新たな組織文化・組織特有の技術等へ適応が求められる。
C	—	・新たな業務を行うためのスキル習得が必要になるが、一般的に若年層と比べOJT/OFF-JT受講機会は減少している。 ・社内でも求められる新たな業務が本人の適性に合致しない可能性がある。
D	—	・年齢が高いことと、未経験という条件が重なることで、希望する職種によっては、職を探すことが困難な可能性がある。 ・入社後、十分なOJT/OFF-JTの機会を得られない可能性がある。

生産性向上支援訓練（ミドルシニアコース）の概要

（参考）ミドルシニアコース実績
R5：9,647人、R4：9,488人、R3：6,986人
※45歳未満の方も計上しています。

人手不足の深刻化や技術革新が進展する中、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成し、企業の労働生産性を高めていくことに加えて、70歳までの就業機会の確保に向けて企業を支えるミドルシニア世代の役割の変化へ対応できる能力や技能・ノウハウを継承する能力を育成することが重要。

この課題を踏まえ・・・生産性向上支援訓練の新たなメニューとして
令和2年度から「ミドルシニアコース」を開始し、中高年齢層の従業員の“生涯キャリア形成”を支援！！

ミドルシニアコースの概要

ミドルシニアコースでは、“従業員のモチベーションの維持”、“後輩への技能継承”など、企業の定年延長や継続雇用等における課題の解決に効果的なカリキュラムをご用意しています。

○訓練で習得できる要素

【役割の変化への対応】

- ・求められる役割の理解
- ・メンタリング など

【技能・ノウハウ継承】

- ・作業手順の作成方法
- ・研修技法 など

以上の要素を含んだカリキュラム全**17**コースで中高年齢層のベテラン従業員の人材育成を支援！！

○受講対象者

45歳以上の従業員の方推奨

○訓練日数

概ね1～5日（6～30時間）

○受講料（1人あたり・税込）

3,300円～6,600円

○訓練会場

訓練会場を自社会議室にすることが可能です
（企業に講師を派遣します）



ミドルシニアコースの訓練内容

- ・ミドルシニア世代の従業員に、今後のキャリアについて考えさせたい
- ・ミドルシニア世代の従業員に、組織の中で求められている役割を理解させたい
- ・従業員の経験を活かした後輩従業員への指導方法を学ばせたい

分野

コース

役割の変化への対応（全**8**コース）

令和5年度受講者数：7,081人

- ・後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割
- ・中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成
- ・SNSを活用した相談・助言・指導
- ・フォロワーシップによる組織力の向上 など

分野

コース

技能・ノウハウ継承（全**9**コース）

令和5年度受講者数：2,566人

- ・ノウハウの継承のための研修講師の育成
- ・クラウドを活用したノウハウの蓄積と共有
- ・作業手順の作成によるノウハウの継承
- ・効果的なOJTを実施するための指導法 など

- 40代後半以降の中高年齢層を対象に、同世代の抱える課題等についての経験交流を図りつつ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、47都道府県に設置しているキャリア形成・リスクリング支援センターにおいて四半期に一度、年4回、1回あたり4回連続のセミナーを毎回10名程度で開催。
(キャリア形成・リスクリング推進事業において実施)

実施予定内容、対象者等（第1回目の4回連続セミナーについて（予定））

対象者：正規雇用で継続的に働いてきた方、非正規雇用で働いてきた方、子育て等が一段落し今後新たに就労を希望する方等

テーマ	概要
第1回 キャリアの振り返り	ライフラインチャートでこれまでの振り返る ～ジョブ・カードを作成する～ 人生100年時代においての自分の現在地を知り、ワークを通してこれまでのキャリアを振り返り、棚卸しを行います。 ご自身の「価値観」「興味・関心」「強み」の再確認を行いながら、グループディスカッションを通してご自身にとっての今後の充実した人生とは？を考えます。
第2回 リスクリングの方向性検討	Will・Can・Mustの明確化 ～中長期的なキャリアビジョンを描く～ キャリアを考える上で重要な3つの要素である「Will（やりたいこと）」「Can（できること）」「Must（やるべきこと）」を、ワークやディスカッションを通して明確化し、仕事に対するモチベーションを再確認します。その上でご自身のなりたい姿に向けて必要なリスクリングの方向性を検討します。
キャリアコンサルティング① ～第1回・第2回の講座の気づきをより深める～	
第3回 マネープランについて学ぶ	キャリアとマネーは両輪 ～年金と保険の理解と実践的なマネープランの作成～ 人生100年時代において誰もが抱える不安のひとつ、将来に向けたお金についての課題を抽出・可視化するための「マネープラン」の作成について学びます。「マネープラン」を検討するためのツール（シミュレーションシート）の作成方法を学び、プランの見直しのポイントなどをディスカッションを通して考えます。
第4回 多様なキャリアデザイン	多様なキャリアの選択肢を探る ～中長期的なキャリアプランニング～ 定年後・雇用延長後のキャリアは多様化しており、副業、兼業、サードプレイス、Uターン、介護と仕事との両立など、多様なキャリアデザインの選択肢があります。ワークとディスカッションを通して自分らしい働き方について考え、今後のキャリアプランニングを仲間と一緒に探求していきます。
キャリアコンサルティング② ～第3回・第4回の講座で考えたプランをより深め、今後の取り組みを設定する～	

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、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(※)があり、OFF-JTだけでは不十分で実務経験が必要とされている。

このため、実務経験を補うための「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。(令和6年度及び令和7年度)

※ 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 事業の概要・スキーム・実施主体等

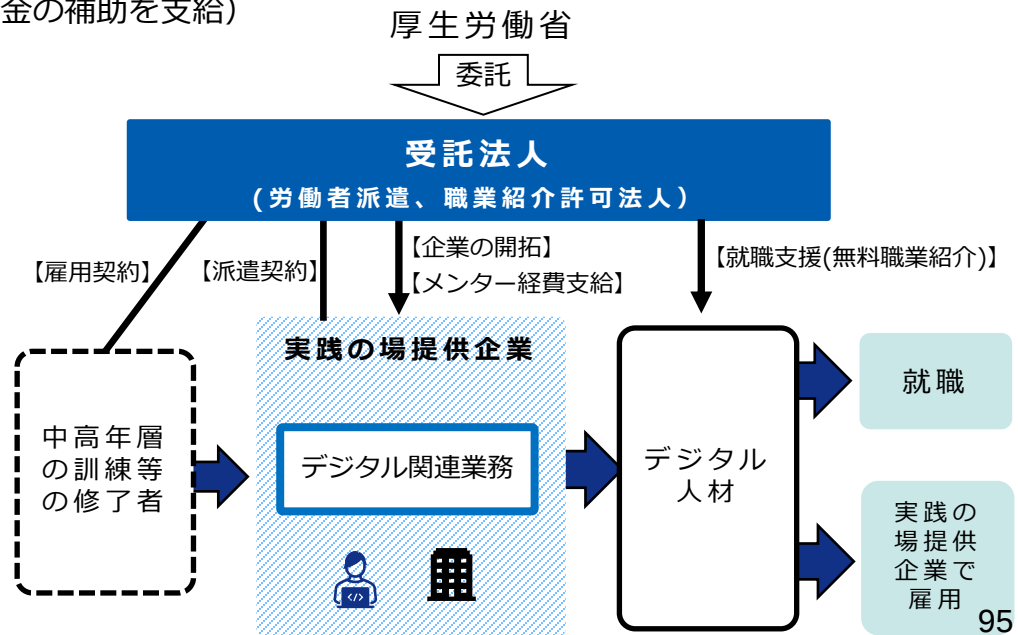
対象者：**35歳以上であり過去1年以内の**公的職業訓練等の**デジタル関係教育訓練の修了者。**

実践の場提供企業：職業訓練で得たデジタル関係の技能を活用できる業務を提供する企業
(3～6ヶ月。国からはメンター経費、派遣料金の補助を支給)

受託法人：対象者の募集、実践の場提供企業の開拓、
実践の場終了後の就職支援 etc

事業の流れ：

- ① 受託法人が対象者を募集。実践の場の開拓。
- ② 対象者と実践の場のマッチング。
- ③ 労働者派遣のスキームを用いて「実践の場」にて実務経験を得る。
- ④ 実践の場で得た経験を携えて就職活動。



人材開発支援助成金のご案内（令和7年度）

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

【助成対象（申請者）：雇用保険適用事業主 対象労働者：雇用保険被保険者】

（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

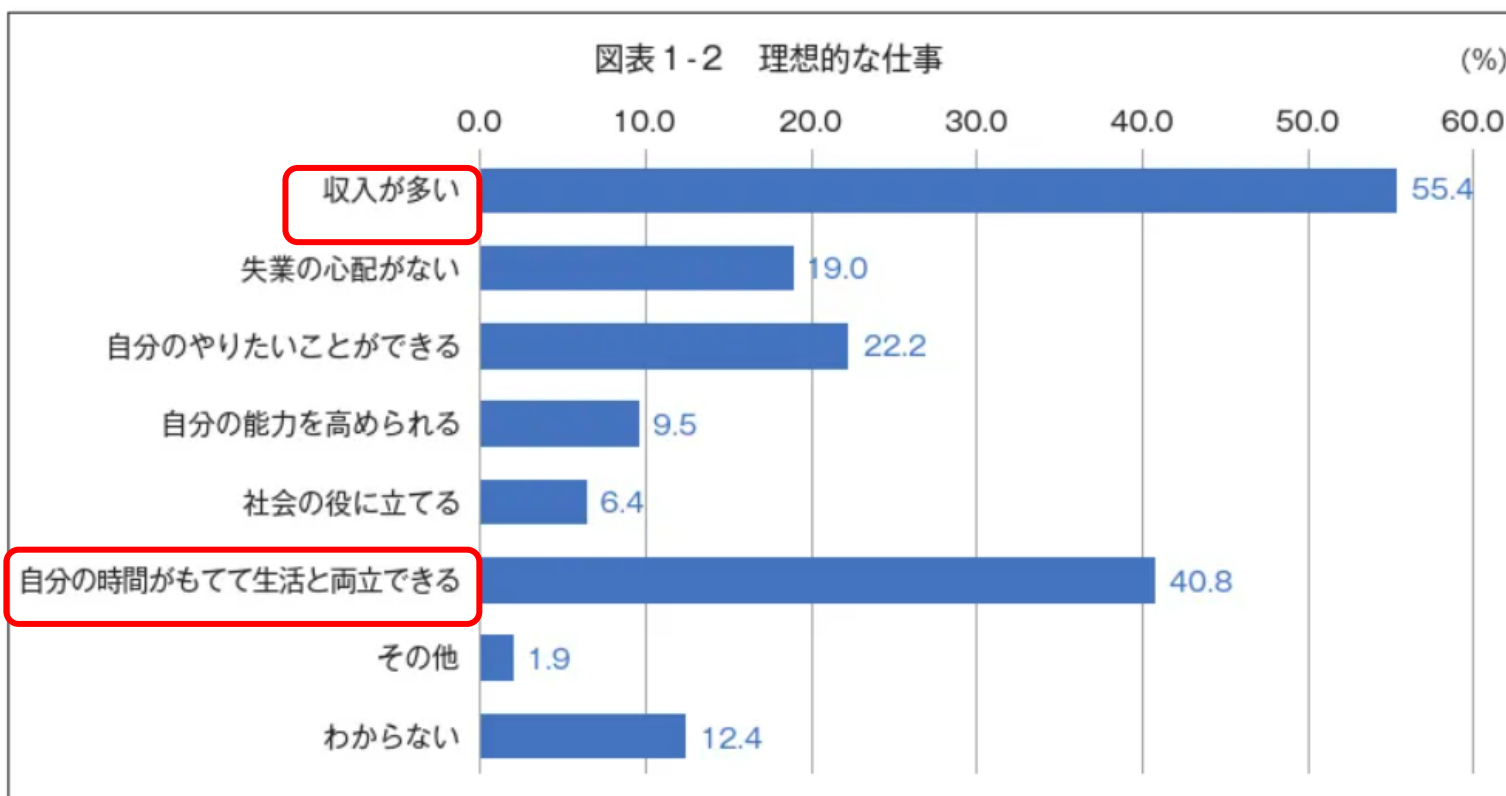
支給対象となる訓練等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)			
				賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6		
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%) ※1	60% (45%) ※1	-	-		
		70%※2			85%※2					
	認定実習併用職業訓練※8	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			45% (30%)	60% (45%)			20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			75%※3	100%※3			10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 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、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	-	-	30万円	36万円	-	-		
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～※7	高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	1,000円 (500円)	-	75% (60%)	-	-	-		
	成長分野等人材訓練		1,000円※4	-	75%	-	-	-		
	情報技術分野認定実習併用職業訓練※8	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)		
	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	-	-	60% (45%)	75% (60%)	-	-		
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練 (訓練費用を負担する事業主に対する助成)	-	-	45%	60%	-	-		
	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	1,000円※5 (800円)	- ※5 (1,000円)	20万円	24万円	-	-		
	教育訓練短時間勤務等制度		-	-	20万円	24万円	-	-		
④ 事業展開等リスクリング支援コース 令和4年12月～※7		事業展開やDX・GX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	1,000円 (500円)	-	75% (60%)	-	-	-		

※1 正規雇用労働者等の場合の助成率 ※2 非正規雇用労働者の場合の助成率 ※3 正社員化した場合に助成 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成 ※5 有給休暇の場合のみ助成

※6 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、助成率等を加算 ※7 令和8年度末までの時限措置 ※8 認定実習併用職業訓練、情報技術分野認定実習併用職業訓練については、15歳以上45歳未満が対象

若者の仕事観②

- ◆ 「理想的な仕事を複数回答で確認したところ、「収入が多い」が最も多く 55.4%、以下、「自分の時間がもてて生活と両立できる」（40.8%）、「自分のやりたいことができる」（22.2%）、「失業の心配がない」（19.0%）であった。「自分の能力を高められる」（9.5%）、「社会の役に立てる」（6.4%）の割合は 10%を下回っている。」



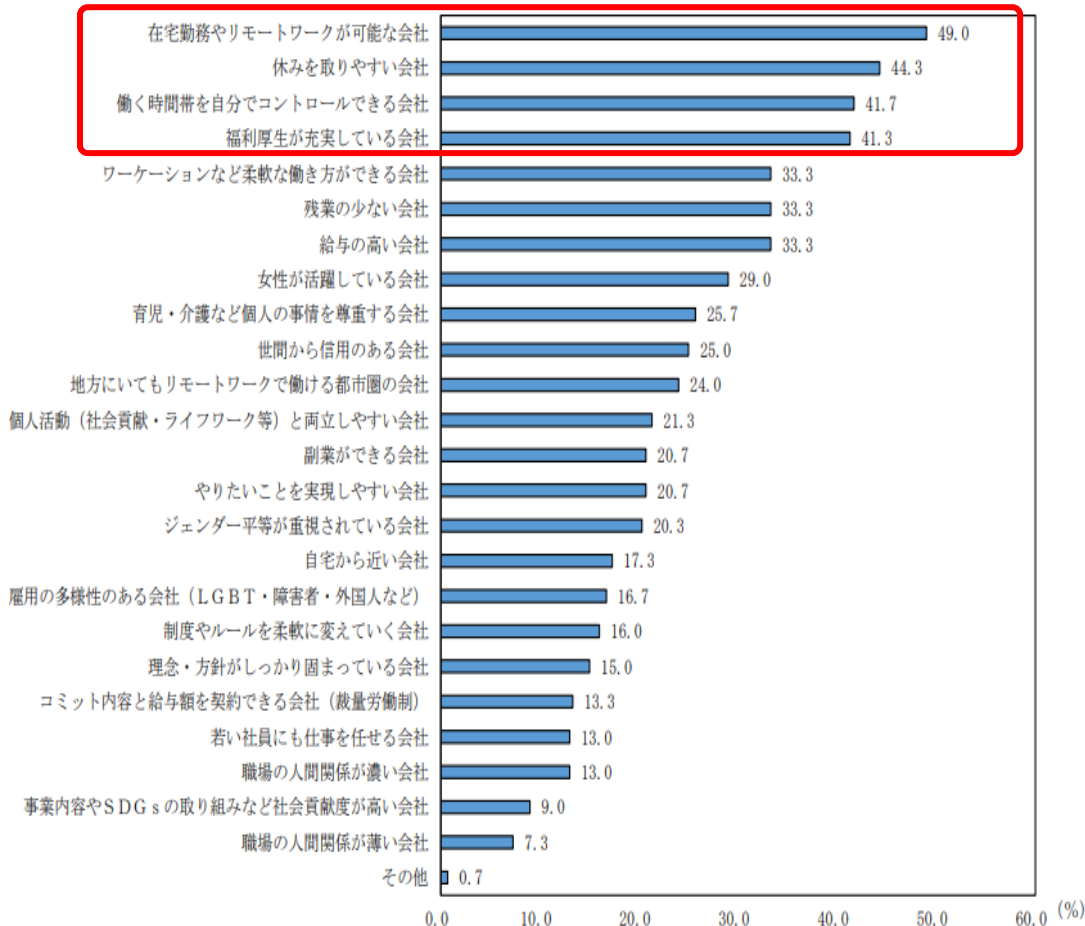
（資料出所）公益財団法人日本生産性本部「生産性年次報告2023」

※調査会社の登録モニター（20歳～39歳の男女）1,000名に対し2024年2月9日～2月12日にWEB調査したもの

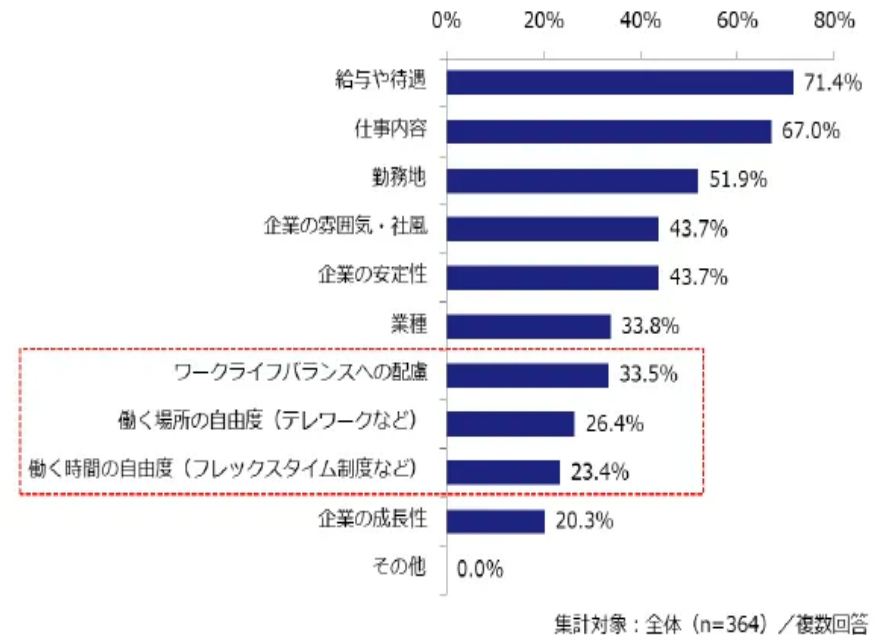
若年層が就職先に求めるもの

とりわけ、在宅勤務やリモートワーク、ワーケーションなどの柔軟な働き方に対する意識が高くなっている。

第1-3-12図 20代の学生が働きたいと思う会社



【図表1】就職活動で企業を選ぶ際に重視する条件



ザイマックス総研「首都圏就活生の企業選びに関する意識調査2024」より

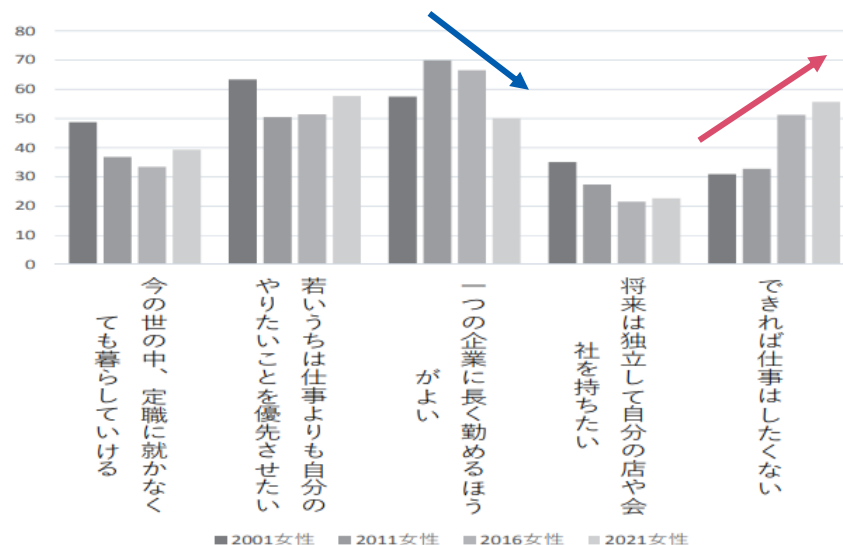
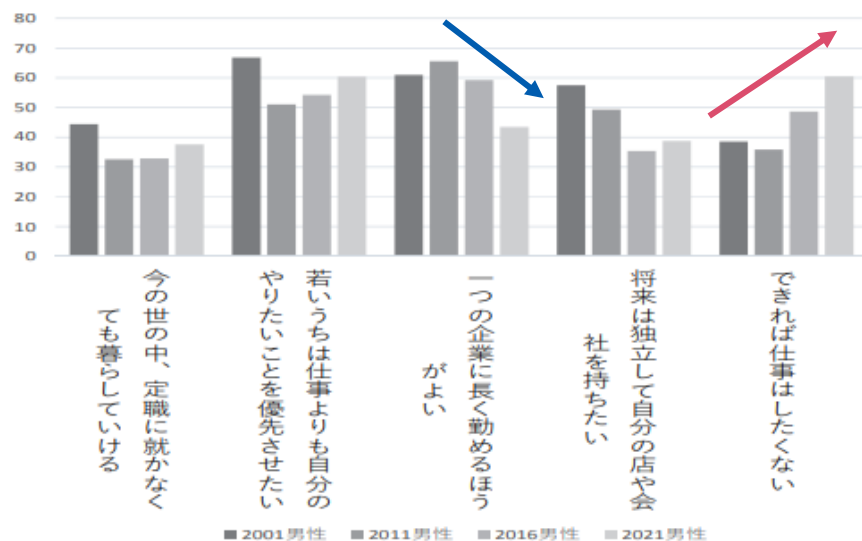
（備考）1. ビッグロブ株式会社「ニューノーマルの働き方に関する調査」（調査期間 2020年9月10日～14日）。

2. 回答者は、全国の20代の学生300人。複数回答。

若者の職業意識の変化

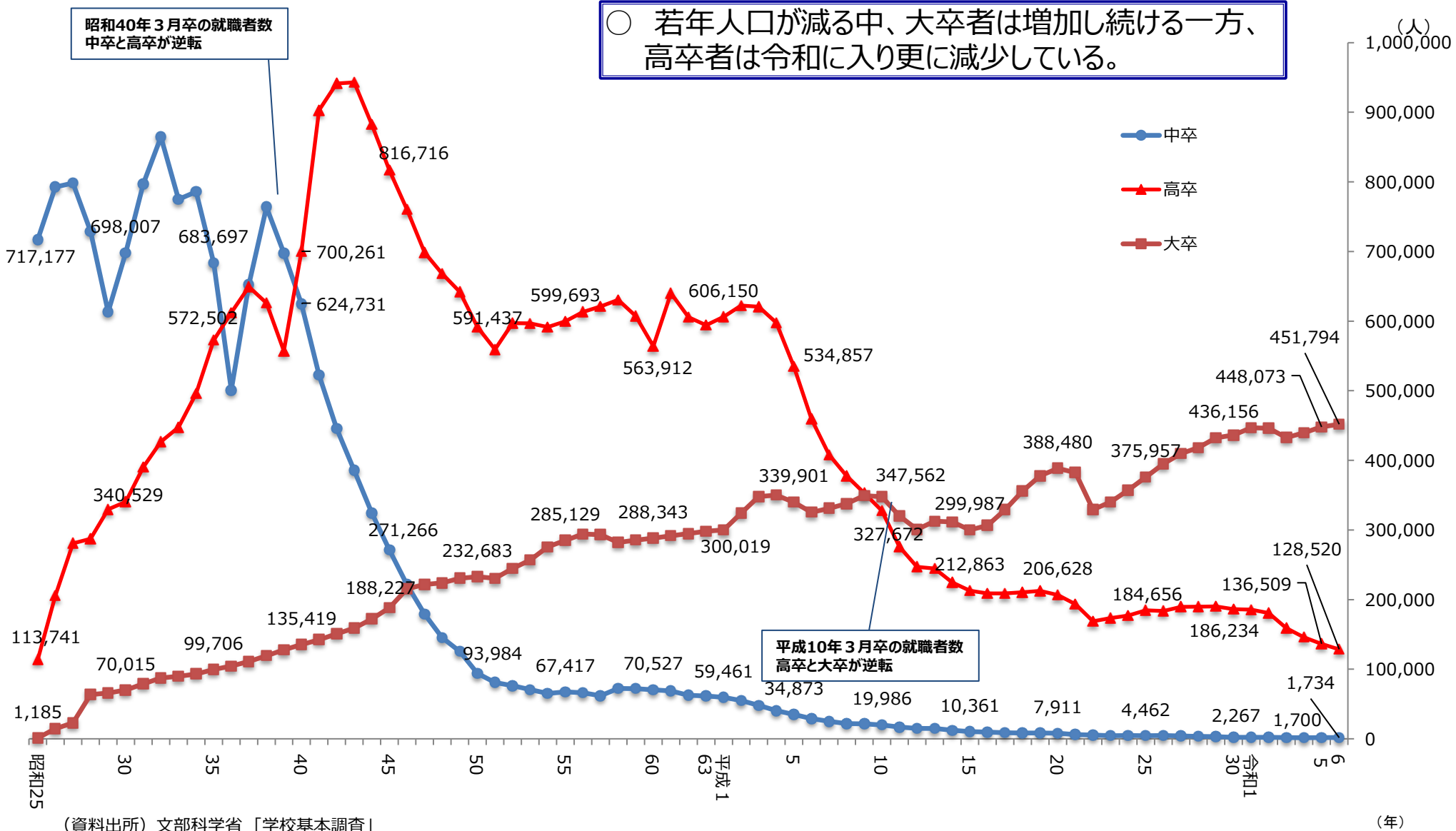
- ◆ 労働政策研究・研修機構（JILPT）の若者のワークスタイル調査によると、この20年間の若者の職業意識については、フリーター共感が低下し、「堅実化」の状況が継続してきたが、2021年に実施された第5回調査では傾向が大きく変化した。
- ◆ 具体的には、男女ともにフリーター共感意識（「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」「若いうちは自分のやりたいことを優先させたい」）は低下傾向にあったが反転した。一社志向（「一つの企業に長く勤める方がよい」）は大きく低下したが、独立志向は下げ止まったままである。他方で仕事離れ（「できれば仕事はしたくない」）が大きく上昇した。
- ◆ 特に仕事離れと「堅実化」傾向の弱まりはこの20年間の観察において大きな変化と捉えることができる。

図表終ー7 若者の職業意識の変化（抜粋）（単位：％）



（資料出所） 労働政策研究・研修機構（JILPT）「大都市の若者の就業行動と意識の変容－『第5回 若者のワークスタイル調査』から」

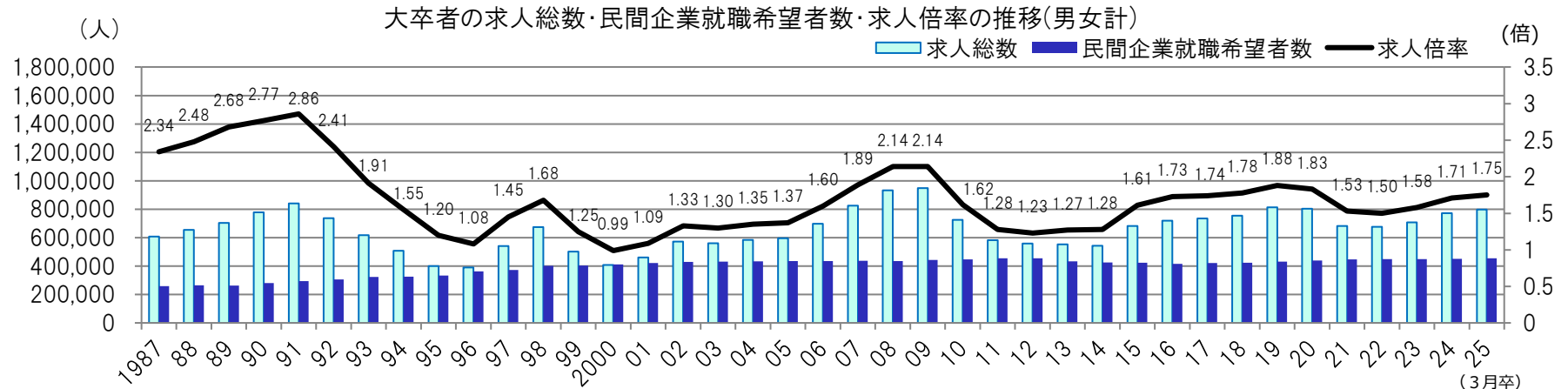
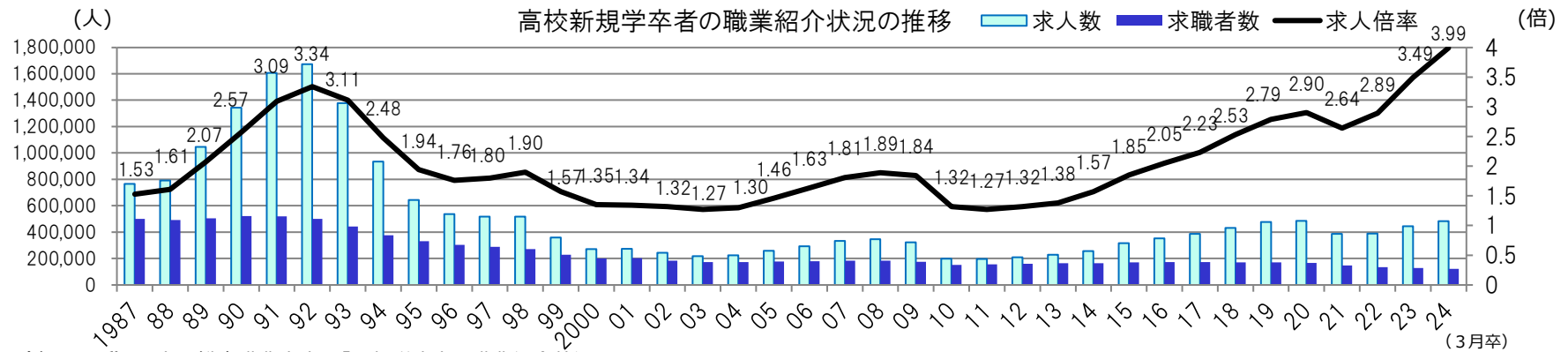
学歴別就職者数の推移



(注) 就職者数については集計項目の変更に伴い、中卒は平成30年度、高卒及び大卒は令和2年度から、就職者等のうち「自営業主等」、「無期雇用労働者」、「有期雇用労働者のうち雇用契約期間が一年以上、かつフルタイム勤務相当の者」、進学者のうち「就職している者」の計となっている。

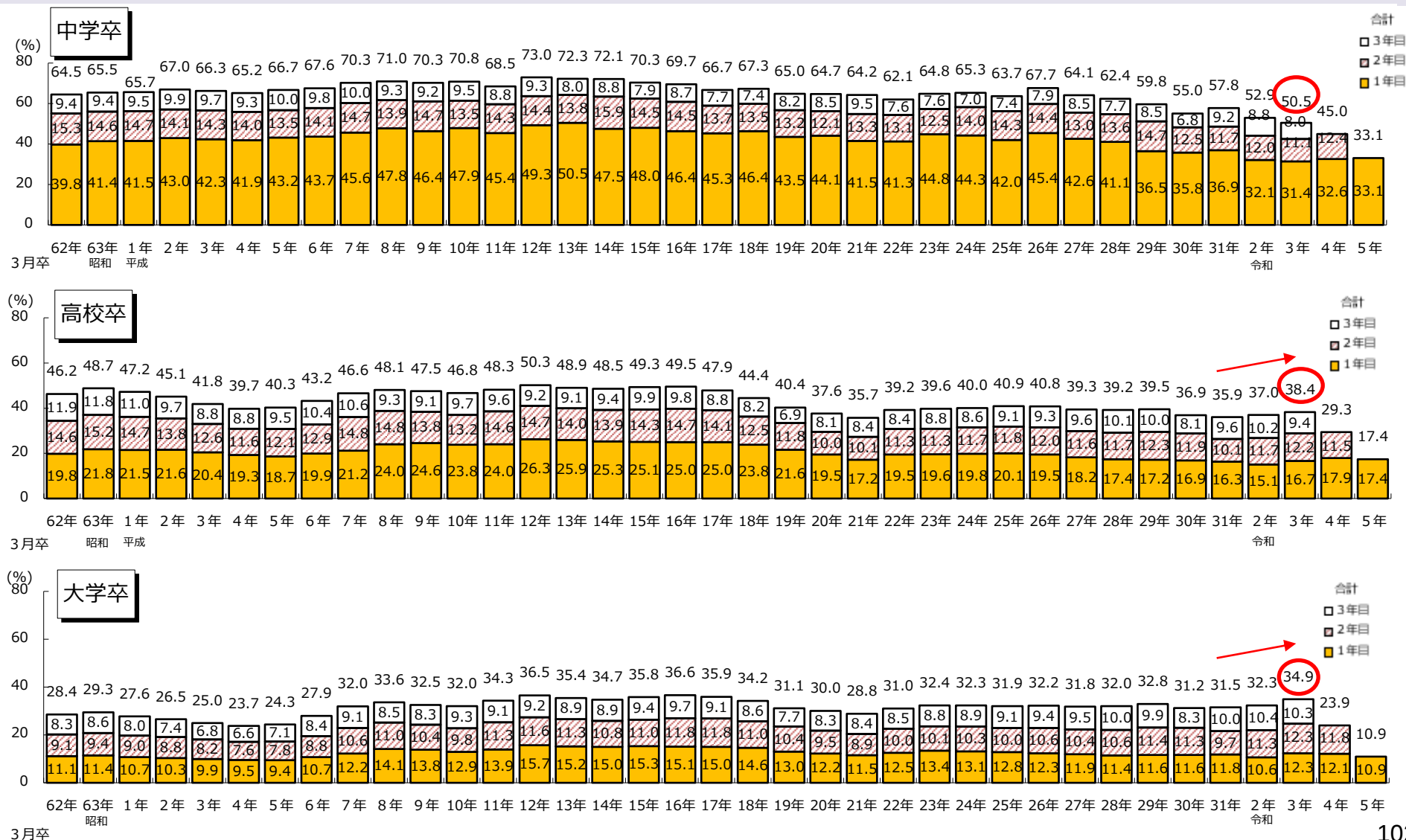
新規学校等卒業者の求人倍率等の推移

- 新規学校等卒業者の求人倍率をみると、バブル景気の頃には3倍前後あったものが、その後低下し、2000年代前半の景気の回復に伴う上昇と、2008年秋のリーマンショックの影響による低下を経て、2024年3月の高卒者に対する求人倍率は3.99倍、2025年3月の大学卒業予定者に対する求人倍率は1.75倍となっている。



新規学卒就職者の離職状況

- ◆ 卒業後3年以内に離職する者の割合は、中学卒で約51%、高校卒で約38%、大学卒で約35%となっており、高校卒、大学卒において微増傾向にあるとともに、大学卒については、直近15年間で最も高くなっている。



若年労働者の定着のための対策

◆ 若年労働者の定着のための対策を行っている事業所の割合が上昇している中で、「仕事と家庭の両立支援」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「配転・勤務地等人事面での配慮」などの対策を実施する事業所の割合が特に大きく上昇している。一方で、「教育訓練の実施・援助」はやや下降している。

表8 雇用形態、若年労働者の定着のために実施している対策別事業所割合

(単位：％) 令和5年

雇用形態			若年労働者の定着のための対策を行っている ¹⁾		若年労働者の定着のために実施している対策（複数回答）											その他
					採用前の詳細な説明・情報提供	本人の能力・適性にあつた配置	職場での意思疎通の向上	仕事の成果に見合った賃金	昇格・昇任基準の明確化	教育訓練の実施・援助	仕事と家庭の両立支援	女性の活躍に向けた支援	配転・勤務地等人事面での配慮	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	職場環境の充実・福利厚生	
若年正社員の定着のための対策			[73.7]	100.0	58.4	55.6	59.7	39.1	30.5	48.5	36.3	24.4	28.4	52.9	41.2	2.7
		平成30年調査	[72.0]	100.0	52.0	53.5	59.0	36.0	25.1	49.5	28.4	20.6	22.9	37.8	36.6	2.6
		平成25年調査	[70.5]	100.0	51.2	54.0	59.5	37.8	25.6	51.6	21.5	—	19.8	25.9	34.3	2.4

注：1) []は、全事業所を100とした若年労働者の定着のための対策を行っている事業所の割合である。

2) 「女性の活躍に向けた支援」は、平成30年調査で追加した項目である。

企業のキャリアに関する姿勢と若者の受け止め

- ◆ 「入社先企業がキャリアについて考えてくれた」という学生は、そうでない学生に比べて、就業先に就職することの納得度が高いという結果も出ていることから、学生のキャリア設計に寄り添う視点で親身なコミュニケーションを図ることは、学生の就業意欲を高める可能性が示唆。
- ◆ 自社が提供できる成長・学習機会や人的ネットワークに関する説明を行ったり、学生の潜在的成長力や伸びしろを重視したりしている企業は、そうでない企業よりも、採用数が充足し、求める質の人材を採用できている傾向。

学生

入社先企業が「キャリアについて考えてくれた」学生は入社先に対する納得度が高い傾向

③ キャリアコミュニケーションと入社先企業への納得度

※就職先確定者／単一回答

※各項目の数値は入社予定の企業・各種団体等に就職することに対する納得度における「当てはまる」「どちらかという当てはまる」の計



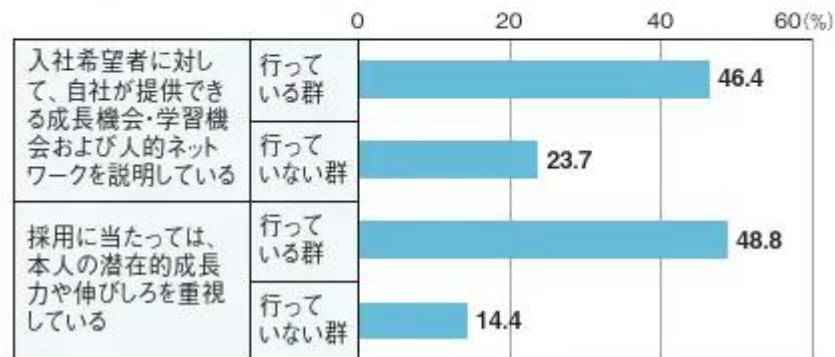
企業

キャリアコミュニケーション・伸びしろを重視する企業は採用が充足している傾向

① キャリアコミュニケーション・伸びしろ重視と採用充足

※新卒採用企業／単一回答

※各項目の数値は採用充足状況における「ある程度採用できている」「十分に採用できている」の計

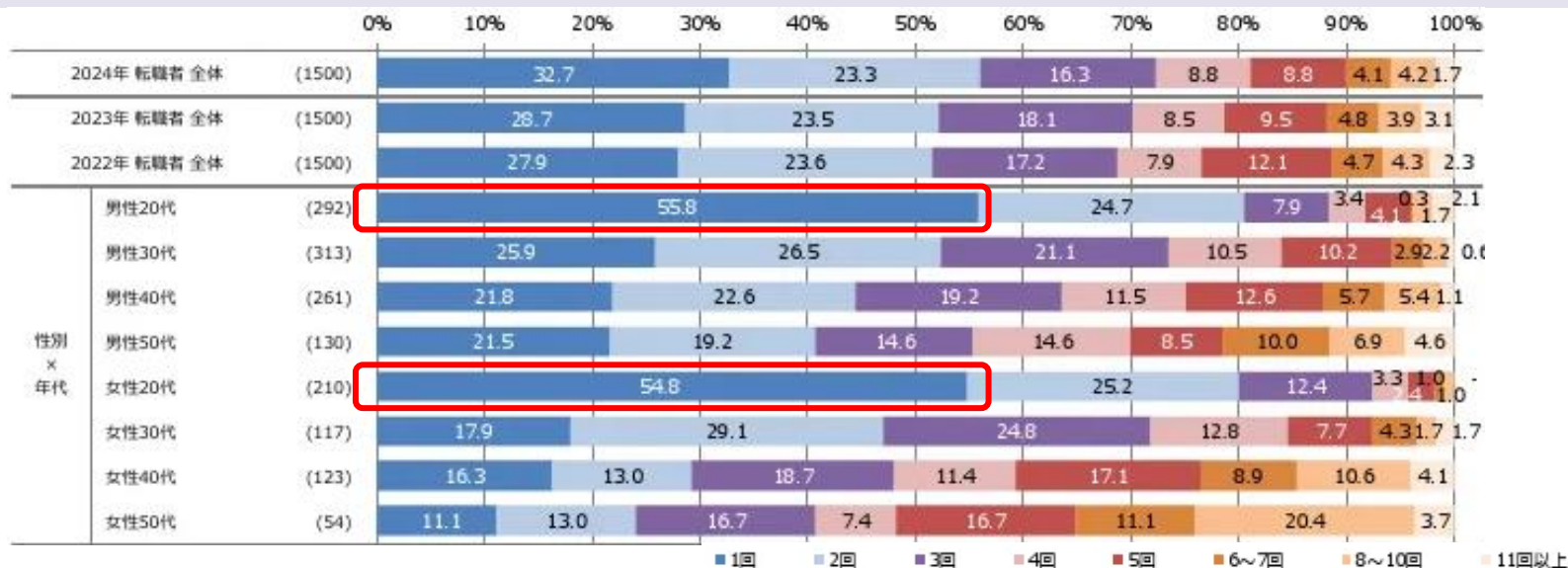


出典①②：リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023」

転職の回数

- ◆ 2019年と2024年を比べると、20代の転職者の中で、転職回数が1回である割合が下降し、複数回転職を経験している割合が高くなっている。

転職回数
(2024年)



転職回数
(2019年)



転職準備活動の内容

- ◆ 転職にあたって、「特に何もしていない」割合が6割程度を占める一方、資格の取得などスキルアップやキャリアコンサルティングを行った割合は多くはなく、平成27年と比べても大きく変わっていない。
- ◆ また、20代前半は、「産業・職業に関する情報などの収集をした」が低くなっている。

表18 性・年齢階級・最終学歴・現在の勤め先の就業形態、転職準備活動の内容別転職者割合

性・年齢階級・ 最終学歴・ 現在の勤め先の 就業形態	転職者計	転職準備活動の内容（複数回答）										特に何も して いない	不明
		転職準備活動 を行った ¹⁾²⁾	転職準備活動の内容（複数回答）										
			職業能力を 向上させる ため公共の 施設を利用 した	資格、知識 等取得する ため学校 等に通った	資格、知識 等取得する ため通信 教育等で勉 強した	今の会社で 役立つ資 格・免許を 取得した	就職ガイダ ンスや適 性・通職診 断等を受け た	キャリアコ ンサルティ ングを受け た	産業・職業 に関する情 報等の収集 をした	その他			
総 数	100.0	30.9	(100.0)	(7.6)	(9.8)	(10.3)	(13.9)	(12.9)	(16.0)	(42.9)	(22.4)	66.1	3.0
前 回（平成27年）総数	100.0	31.3	(100.0)	(11.8)	(12.7)	(8.3)	(16.2)	(16.3)	(15.5)	(38.7)	(18.6)	61.6	7.1
男	100.0	33.7	(100.0)	(7.0)	(8.2)	(8.0)	(15.7)	(11.8)	(15.6)	(46.8)	(22.2)	63.2	3.1
女	100.0	27.1	(100.0)	(8.5)	(12.6)	(14.1)	(10.9)	(14.8)	(16.6)	(36.4)	(22.8)	70.0	2.9
15～19歳	100.0	7.2	(100.0) *	(-)	(-)	(-)	(1.5)	(-)	(-)	(26.5)	(72.1)	90.8	2.0
20～24歳	100.0	28.9	(100.0)	(9.0)	(17.8)	(2.6)	(17.0)	(19.7)	(18.5)	(20.6)	(31.0)	67.7	3.3
25～29歳	100.0	35.0	(100.0)	(8.3)	(6.4)	(7.8)	(11.3)	(25.8)	(22.8)	(49.1)	(12.7)	63.2	1.8
30～34歳	100.0	40.5	(100.0)	(4.9)	(9.5)	(12.9)	(11.8)	(14.2)	(19.7)	(51.4)	(19.1)	57.5	2.0
35～39歳	100.0	32.5	(100.0)	(10.5)	(8.2)	(9.8)	(13.5)	(10.2)	(13.9)	(43.0)	(25.2)	63.4	4.1
40～44歳	100.0	33.9	(100.0)	(6.5)	(12.9)	(14.8)	(14.7)	(5.9)	(9.4)	(37.6)	(29.3)	65.1	1.0
45～49歳	100.0	25.2	(100.0)	(12.5)	(15.6)	(15.9)	(15.3)	(7.9)	(16.4)	(32.3)	(16.2)	70.1	4.7
50～54歳	100.0	27.1	(100.0)	(5.4)	(5.3)	(9.4)	(10.0)	(10.9)	(15.0)	(47.9)	(25.2)	69.8	3.0
55～59歳	100.0	25.4	(100.0)	(4.5)	(7.2)	(9.5)	(18.6)	(5.5)	(11.0)	(50.4)	(25.2)	69.5	5.1
60～64歳	100.0	26.4	(100.0)	(5.8)	(7.3)	(3.4)	(22.6)	(5.5)	(10.7)	(47.8)	(20.7)	68.8	4.8
65歳以上	100.0	10.2	(100.0)	(4.5)	(2.5)	(-)	(21.5)	(-)	(-)	(27.0)	(59.9)	86.1	3.8

(参考) 平成27年調査 年齢層別

20～24歳	100.0	26.6 (100.0)	(14.5)	(9.8)	(7.5)	(8.2)	(21.8)	(3.9)	(33.8)	(26.7)	66.7	6.7
25～29歳	100.0	43.6 (100.0)	(13.3)	(9.9)	(7.7)	(12.7)	(22.4)	(20.2)	(36.5)	(14.6)	52.8	3.7
30～34歳	100.0	31.9 (100.0)	(8.6)	(11.2)	(7.8)	(12.6)	(19.0)	(24.1)	(43.0)	(16.9)	65.4	2.7

(資料出所) 厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」、
「平成27年転職者実態調査の概況」

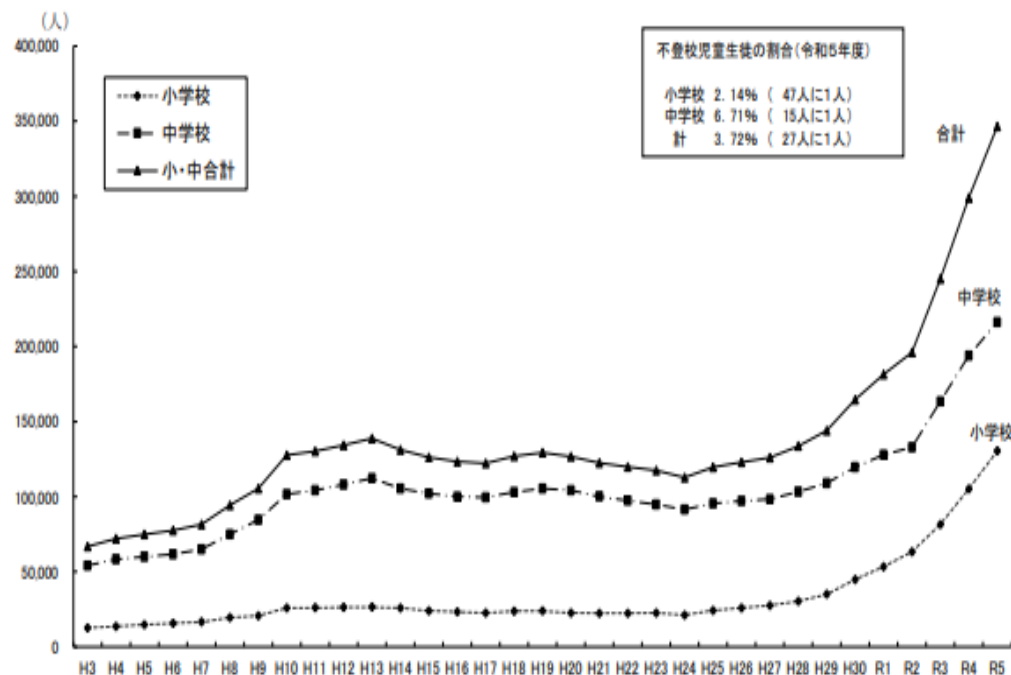
注：1) () 内の数値は「転職準備活動を行った」転職者を100とした割合である。

2) 「*」はサンプル数が少ないものであるので注意を要する。

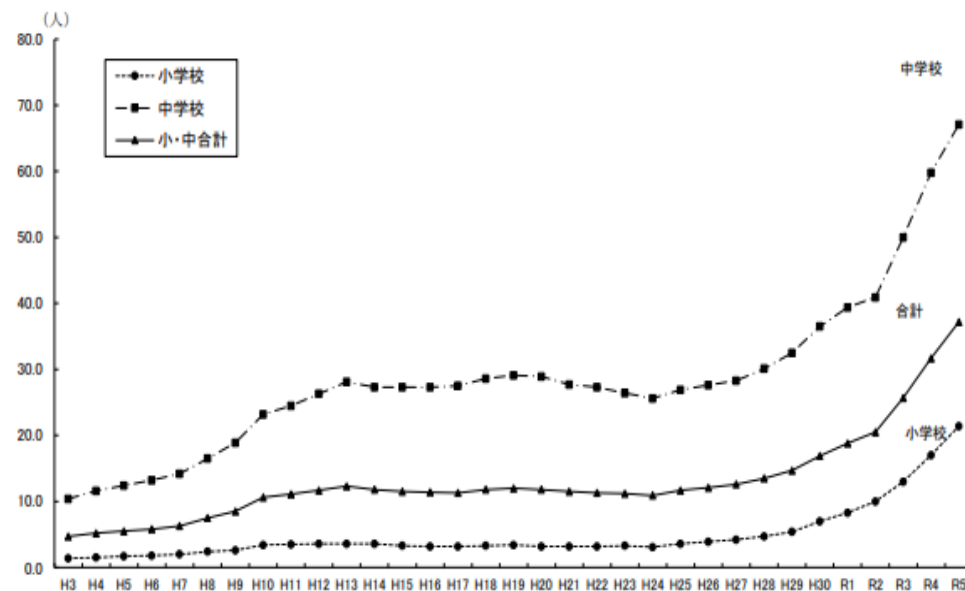
生徒等の状況について①（不登校数児童生徒数）

- ◆ 不登校児童生徒数は増加しており、小学生47人に1人、中学生は15人に1人が不登校になっている。

＜参考2＞ 不登校児童生徒数の推移グラフ



＜参考3＞ 不登校児童生徒の割合(1,000人当たりの不登校児童生徒数)の推移グラフ

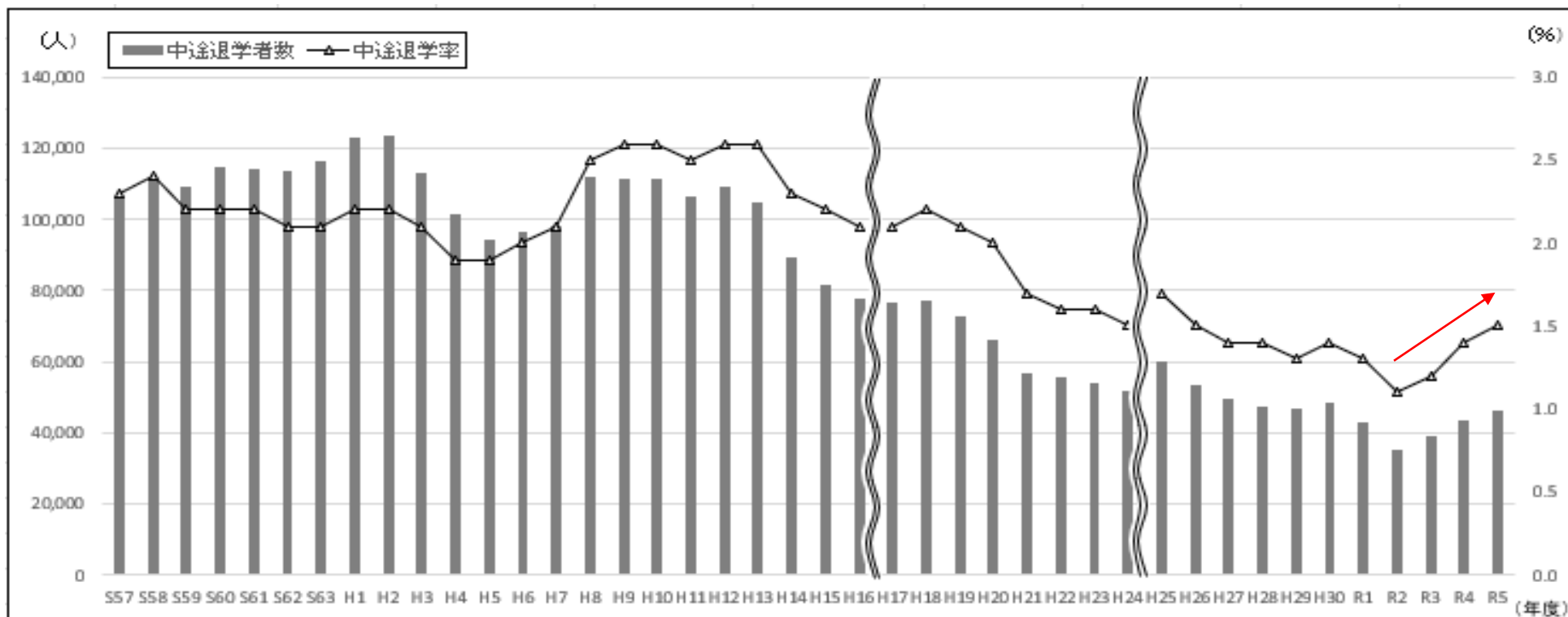


(注)調査対象:国公立小・中学校(小学校には義務教育学校前期課程, 中学校には義務教育学校後期課程及び中等教育学校前期課程, 高等学校には中等教育学校後期課程を含む。)

(資料出所)文部科学省「令和5年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果について」

生徒等の状況について②（高等学校中途退学者数及び中途退学率）

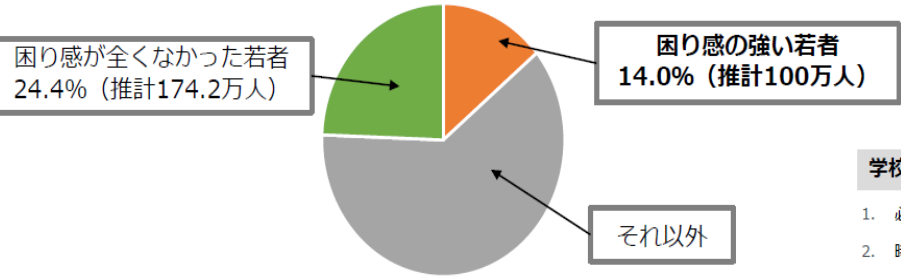
- ◆ 高等学校の中途退学者数及び中途退学率は、令和2年度を境に増加傾向。



（資料出所）文部科学省「令和5年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果について」より抜粋

困り感の強い若者①（日本財団「発達特性のある学生の「困り感」実態調査より」）

◆ 発達障害と診断を受けている者以外にも、学校生活、日常生活で困りごとを抱える若者は一定割合存在。



※ 困り感の強い者 = 下記項目で8以上に該当のある者
(回答者のうち、医療機関で発達障害の診断をされたことがある者は5.1%)

学校生活での困りごと

1. 必要な単位の把握や履修登録等の手続きが難しく、一人でできなかった
2. 時間割を組むことが苦手だった
3. メンタルの不調で授業に出られないことがよくあった
4. 授業に集中できないことがよくあった
5. 教科書など大切なものを持っていくことを忘れてしまうことがよくあった
6. 授業など大事な予定を忘れてしまったり、遅刻してしまったりすることがよくあった
7. 提出物の期限や授業内で小テストがあることなどを忘れることがよくあった
8. 先生からの指示について、意図や内容が十分に読み取れないことがよくあった
9. レポート提出と個人の予定などの優先順位をつけられずに、レポート提出ができないことがよくあった
10. 人前で発表することがとても苦手だった
11. 黒板に書かれない、先生が話すだけの授業を理解することが難しかった
12. 授業についていくことが難しく、単位をとれないことがあった
13. 授業など長時間座っていなければいけないときに、じっと座っていることが難しかった
14. 手書きで文章を書くことが極端に遅い
15. 教科書や資料を読むことが極端に遅い
16. 計算をすることが極端に苦手
17. 自分の考えをまとめることや言語化することが苦手
18. 大学内で居場所がないと感じていた
19. ゼミなど少人数で話しあうときに、ほとんど話すことができなかった

日常生活での困りごと

1. 趣味などに集中しすぎて朝起きることが難しく、大事な予定に支障をきたすことがよくあった
2. 掃除や整理整頓が極端に苦手
3. 周りの人が盛り上がって話しているときに話に入れないことがよくあった
4. 知り合いの発言などにかっとなってしまい、大きな声を出してしまうことがあった
5. ストレートすぎる物言いをしてしまい、話している相手に不快な思いをさせてしまうことがあった
6. 自分の発言で周りの人が黙ってしまうことがよくあった
7. 悩み事を話せる友人がいなかった
8. 自分に自信がない
9. アルバイトをしたかったが、嫌な思いをするかもしれないと思い、できなかった
10. アルバイトで、ミスをしてしまうことが多く、注意されることがよくあった
11. アルバイトで、指示された内容がわからずに戸惑ってしまうことがよくあった
12. アルバイトで、複数の指示をこなすことができずパニックになることがあった
13. アルバイトを、閉店など雇用側以外の理由で、クビになったことがある

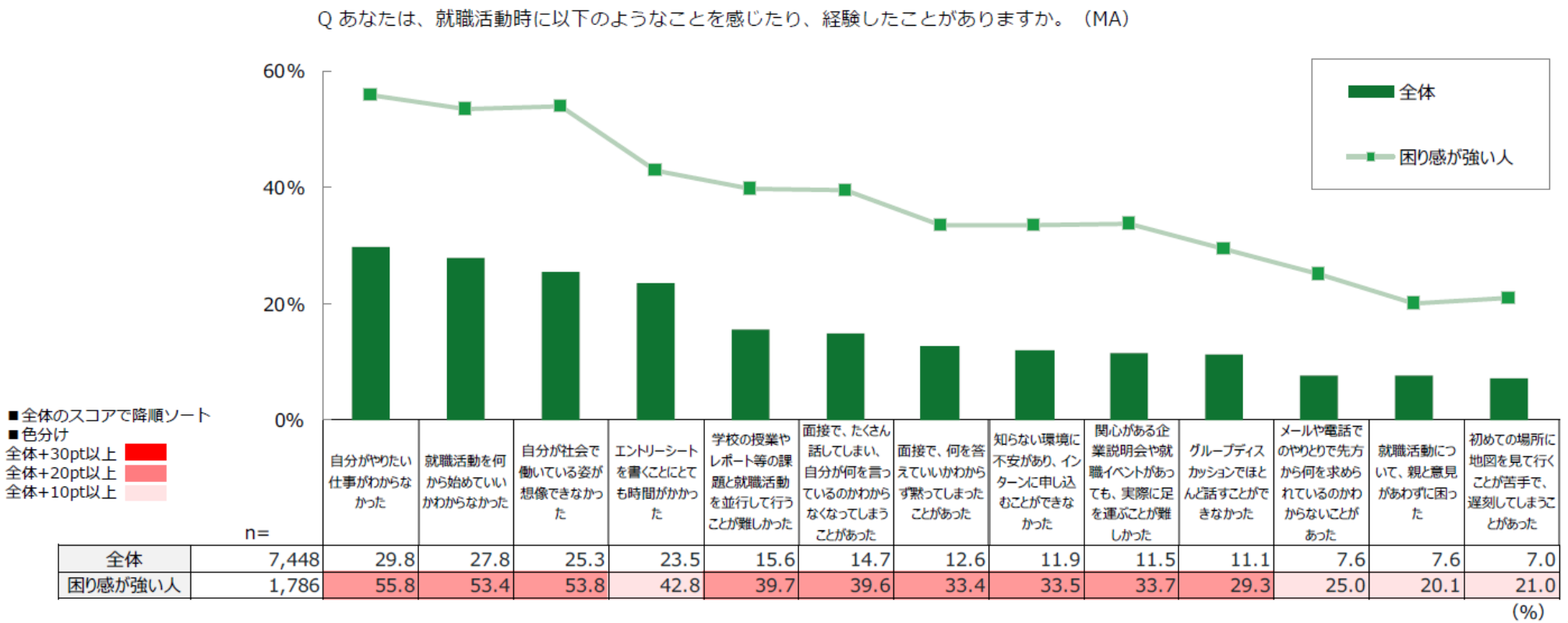
(資料出所) 日本財団「発達特性のある学生の「困り感」実態調査
調査時期：2024年11月
調査対象：全国の20～25歳

一次調査	有効回収数	WB補正後 サンプル数※1
男性	3,876s	8,853s
女性	13,522s	8,545s
合計	17,398s	17,398s

※1 R.2年国勢調査の構成比に補正

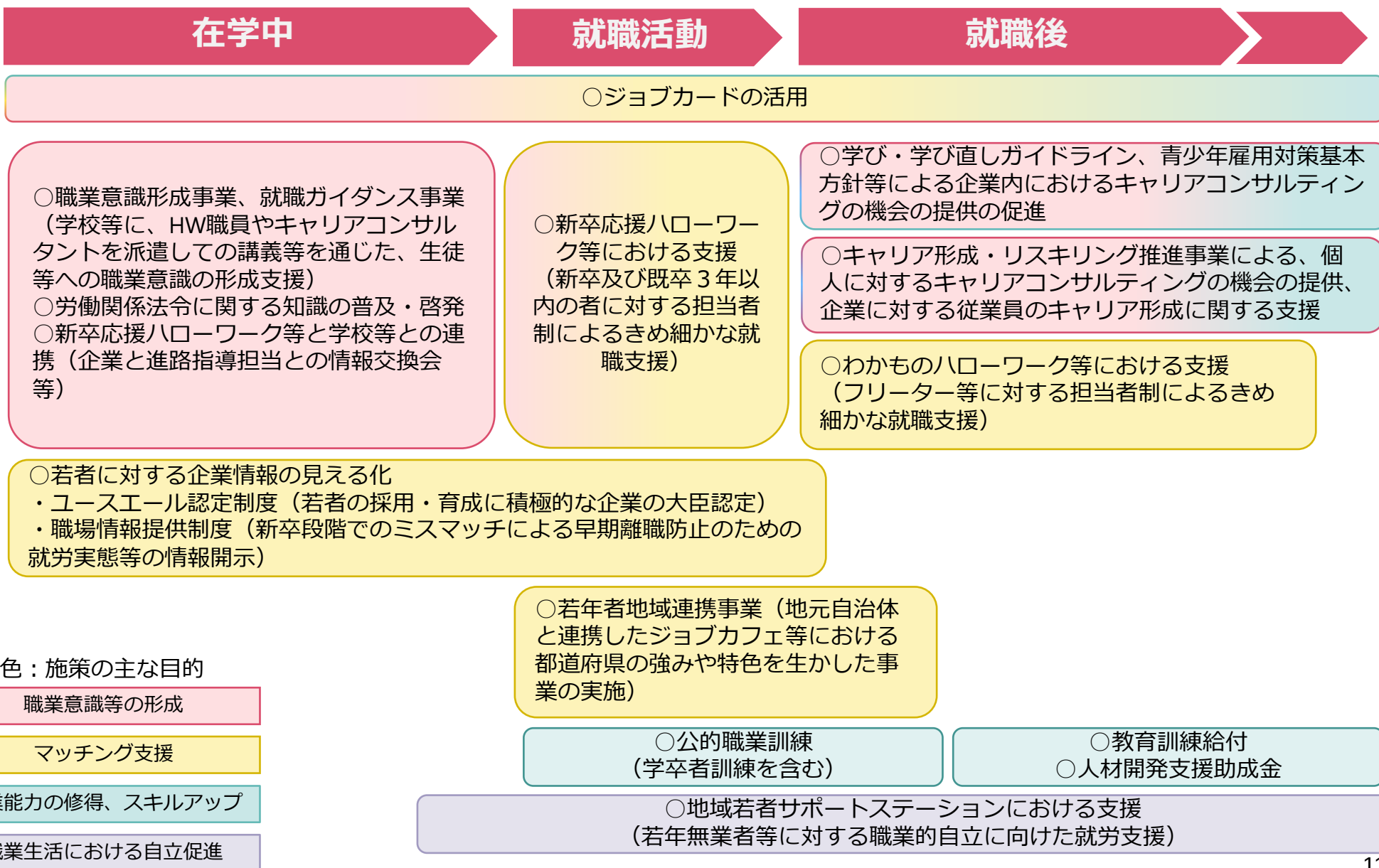
困り感の強い若者②（日本財団「発達特性のある学生の「困り感」実態調査より」）

◆ 日常・学生生活において困り感が強い学生は、就職活動時に対しても困難を経験する割合が高くなる。



（資料出所）日本財団「発達特性のある学生の「困り感」実態調査
調査時期：2024年11月
調査対象：全国の20～25歳

若年者の雇用に関わる主な施策



学生等に対する職業意識の形成支援

若者の早期離職や学校等を卒業後に安易にフリーターやニートになることを防止するため、学生・生徒の職業意識を計画的、自律的に形成していくことが重要。

そのため、各都道府県労働局では、地域の実情や学校からの要望等を勘案し、民間委託も活用しながら、学校在学中の早期段階から学生・生徒の職業意識が形成されるよう各種支援を実施。

職業意識形成支援事業（ハローワーク等）

講師 ハローワーク職員、地元企業の人事担当者 等

対象 小学生 ～ 大学生

- 学校における講義を実施
 - ・地域の労働市場、職業・産業の実態、働くことの意義
 - ・就職活動の進め方、ビジネスマナー、面接指導
 - ・適性検査の実施、個別相談、グループワーク等
- 地元企業の担当者を講師とした説明会の開催
 - ・地元企業による魅力発信、企業が求める人物像や社会人になるため取り組むべきことなどを説明
- 学校が行う職場見学への協力、支援（事業所の確保等）
- 保護者・教諭に対する職業意識の形成
 - ・就職に関する啓発文の発送やセミナーの開催（保護者）
 - ・雇用情勢等に関する情報交換会の開催（教諭）



就職ガイダンス事業（民間委託）

講師 キャリアコンサルタント等の有資格者

対象 中学生 ～ 大学生（2年生）

- 就職ガイダンスの実施
 - ・「キャリア形成支援期コース」
 - 中学生、高校1、2年生6～11月、大学1、2年生を対象として職業意識の啓発、職業選択、キャリアプランの検討を行うためのガイダンスを実施。
 - ・「就職活動準備支援期コース」
 - 高校2年生12月～高校3年生9月を対象として就職活動直前時期に面接対策（自己PRや志望動機にかかる準備等）の就活ノウハウに重点を置いたガイダンスを実施。



新卒者等への就職支援

1 目的

- 少子化に伴い若年労働力人口が減少する中で、次代を担う若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいく社会を築くことは、我が国の経済社会の発展を図る観点からも重要な課題。
- また、新卒者の就職状況は改善する一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題といった深刻な課題を抱えた新卒者が一定数存在。企業における若年者の人材確保難や早期離職問題も顕在化。
- このため、全都道府県にワンストップで新卒者等を支援する「新卒応援ハローワーク」を設置し、大学等との連携の下、きめ細かな就職支援を実施することにより、新卒者等の安定就職と企業の人材確保を推進する。

2 概要



3 実績

新卒者等の正社員就職者数：約15.0万人（令和6年度）

「ユースエール認定企業」の認定

- 若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力がある中小企業でも、知名度等から若者の採用面に課題があり、大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。
- 若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度を活用し、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業の情報発信を強力に推進し、若者の適職選択や企業の人材確保を支援することとしている。
- 令和6年度はリーフレット・ポスター配布等を行い、事業主・学生等へ認定制度の認知度を高め、引き続き若者の就職を支援していくことにより、若者等の多様な働き方を促進する。

ユースエール認定

◆ 若者の採用・育成に積極的で、一定の基準を満たす中小企業を厚生労働大臣が認定

◆ 認定企業の情報発信を後押しすることにより、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援

<認定実績>

令和6年3月末時点：1,259社

<認定基準>

- 若者対象の正社員求人・募集を実施
- 詳細な企業情報・採用情報を公表※1
- 一定の労務管理体制の要件を満たしている※2 等

<認定事務・職場定着指導>

都道府県労働局における認定要件審査業務、職場定着支援等

<支援策>

1. ハローワークなどで重点的PRを実施
2. 認定企業限定の就職面接会などの開催
3. 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
4. 日本政策金融公庫による低利融資
5. 公共調達における加点評価
6. 一部地方公共団体における優遇措置 等



※1【主な公表項目】

- ① 新卒者等の採用者数・離職者数
男女別採用者数
- ② 研修内容
- ③ 月平均の所定外労働時間
有給休暇の平均取得日数 等

※2【ユースエール認定企業の 主な労務管理体制の要件】

- ・直近3事業年度の新卒者等の正社員離職率が20%以下
- ・月平均所定外労働時間が20時間以下であり、かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
- ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上
- ・直近3事業年度で女性労働者の育児休業等取得率が75%以上 等

若者雇用促進総合サイト

◆ サイトの運用・保守を通じ、就職活動を行う若者を対象に、若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業のPR及び同法に基づく企業の青少年雇用情報の掲載等を実施

<主なサイト機能>

- 企業情報検索
- 就職に関する相談・援助を行う窓口検索
- 認定制度等の案内 等



中小企業の情報発信を後押しすることで、若者と中小企業とのマッチングを促進

適職選択のための取組促進～職場情報の積極的な提供～

- ・新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率 大卒約3割、高卒約4割。(令和3年3月卒)
- ・25～34歳の不本意非正規の割合(12.7%)は全体(8.7%)と比べて高い。(令和6年)

⇒ 新卒段階でのミスマッチ解消が重要。特に、新卒者は就労経験が少なく、情報の収集・活用面で未熟であることから、職場の就労実態に係る職場情報の提供により適職選択を支援することが必要。

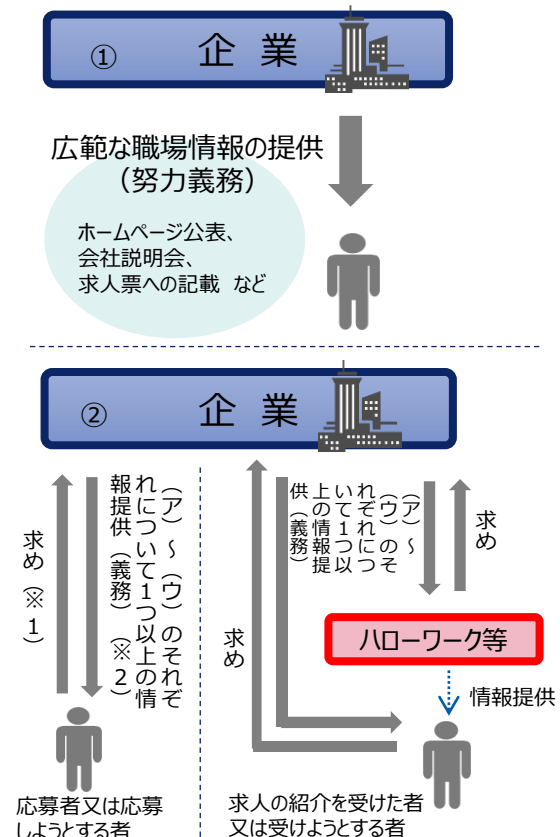
職場情報の積極的な提供の促進

- 新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、
 - ① 以下の（ア）～（ウ）の職場情報について幅広い提供を努力義務化。
 - ② 求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、以下の（ア）～（ウ）のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務化。
- 積極的な職場情報提供の取組を促すため、若者雇用促進法に基づく事業主等指針で、
 - ① 事業主等は以下の全ての項目の情報提供をすることが望ましいこと
 - ② 職業紹介事業者は新卒求人の受理時に、求人者に以下の全ての項目の情報提供を求めることが望ましいこと等を定めている。（事業主等指針第二の二及び第四の四）

【提供する青少年雇用情報の具体的項目】

(ア) 募集・採用に関する状況	・過去３年間の新卒採用者数・離職者数 ・過去３年間の新卒採用者数の男女別人数 ・平均勤続年数、 ※参考値：平均年齢（可能であれば情報提供）
(イ) 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況	・研修の有無及び内容 ・自己啓発支援の有無及び内容 ・メンター制度の有無 ・キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 ・社内検定等の制度の有無及び内容
(ウ) 職場への定着の促進に関する取組の実施状況	・前年度の月平均所定外労働時間の実績 ・前年度の有給休暇の平均取得日数 ・前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別) ・役員及び管理的地位にある者に占める女性割合

〈情報提供のイメージ〉



※ 1) メールまたは書面等で①氏名及び住所又はメールアドレス、
②学校名及び在学年又は卒業年月、③情報提供を希望する旨を

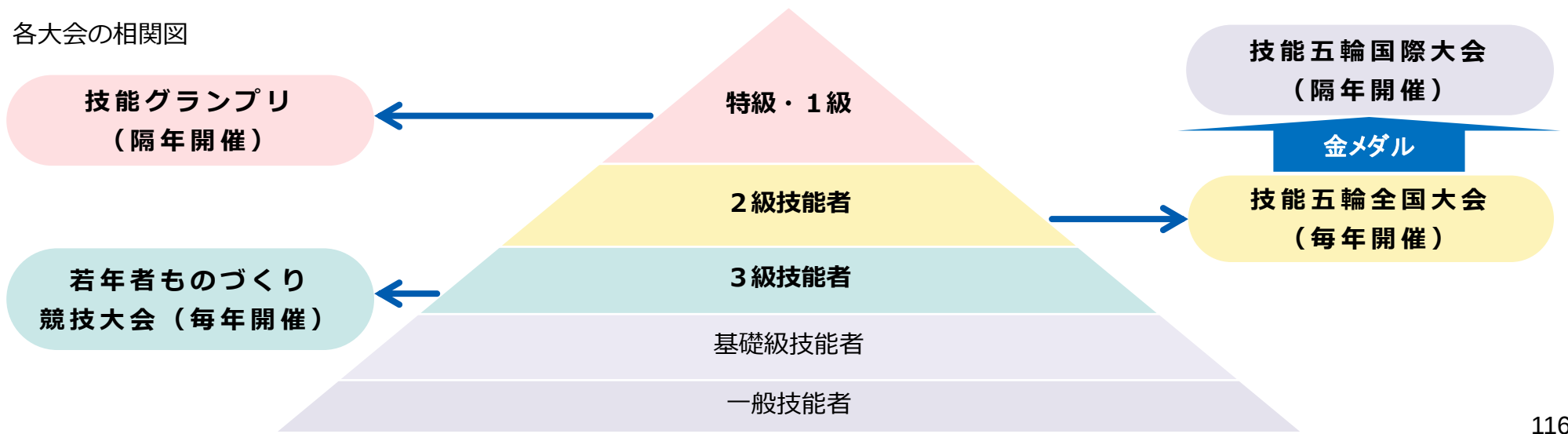
※2) メール、インターネット、書面その他適切な方法により行う

各種技能競技大会の概要

若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を推進。

	若年者ものづくり競技大会	技能五輪全国大会	技能グランプリ
目的	技能を習得中の若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより、 <u>若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図る</u>	青年技能者がその技能レベルの日本一を競うことにより、国内の青年技能者の水準向上を図り、併せて技能尊重気運の醸成を図る（技能五輪国際大会の前年度大会は翌年度の国際大会の予選を兼ねる）	技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その <u>地位の向上と技能尊重気運の醸成を図る</u>
対象	職業能力開発施設、工業高等学校等において技能を習得中（技能検定3級程度）の原則20歳以下の者で、企業等に就職していない者	技能検定2級相当以上の技能を有する原則23歳以下の青年技能者	特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した熟練技能士（年齢制限なし）
開催地と参加者数	令和6年度：群馬県 15職種 354名 令和7年度：香川県 15職種	令和6年度：愛知県 41職種 976名 令和7年度：愛知県 41職種	令和5年度：福岡県 30職種 379名 令和7年度：大阪府 30職種

各大会の相関図



技能五輪国際大会の概要

- **原則22歳以下の青年技能者**を対象に、技能競技を通じ、参加国・地域の**職業訓練の振興及び技能水準の向上**を図るとともに、国際交流と親善を目的に**隔年で開催**。幅広い職種を対象とする、**唯一の世界レベルの技能競技大会**。日本選手団は、1962年から参加。これまで日本では、**過去3回国際大会を開催**（1970年東京、1985年大阪、2007年静岡）。
- 国際大会はワールドスキルズインターナショナル（本部オランダ・WSI）により運営されており、**89か国・地域が加盟（2024年9月時点）**。
日本は中央職業能力開発協会（JAVADA）が加盟。
- 直近では、2024年9月に第47回技能五輪国際大会（フランス・リヨン）が開催。**日本からは47職種に55名の選手が参加し、金メダル5個、銀メダル5個、銅メダル4個**を獲得。
- 今後の国際大会は、**2026年9月に中国・上海、2028年11月に日本・愛知で開催予定**。
- 2025年夏頃に**組織委員会を設立**し、関係機関と連携しながら2028年国際大会の開催に向けて準備を進めていく。

【これまでの開催国】

開催年	2007年	2009年	2011年	2013年	2015年	2017年	2019年	2022年	2024年
開催国	第39回日本（静岡）	第40回カナダ（カルガリー）	第41回イギリス（ロンドン）	第42回ドイツ（ライプツィヒ）	第43回ブラジル（サンパウロ）	第44回アラブ首長国連邦（アブダビ）	第45回ロシア（カザン）	第46回15か国分散開催	第47回フランス（リヨン）
参加国・地域	46	46	48	52	59	59	62	56	60
競技職種数（日本参加数）	47（46）	45（40）	46（39）	46（40）	50（40）	51（40）	56（42）	61（51）	59（47）
参加選手数（日本選手数）	812（51）	845（45）	925（44）	986（45）	1,189（45）	1,251（45）	1,348（48）	989（59）	1,313（55）
日本の成績（金、銀、銅）	金メダル数1位（16、5、3）	金メダル数3位（6、3、5）	金メダル数2位（11、4、4）	金メダル数4位（5、4、3）	金メダル数3位（5、3、5）	金メダル数9位（3、2、4）	金メダル数7位（2、3、6）	金メダル数3位（8、5、5）	金メダル数5位（5、5、4）

【第47回大会の競技職種（59職種）】

日本は59職種のうち47職種に参加
赤字は第46回大会追加の7職種、青字は第47回大会追加の1職種、網掛けは日本選手未出場の12職種

※メダルの表記は第47回大会実績

建設・建築系（13）		アート・ファッション系（6）		情報通信系（7）		製造エンジニアリング系（19）			サービス系（8）		輸送系（6）	
タイル張り	配管 (敢)	貴金属装身具 (銅)	情報ネットワーク施工 (銅)	産業機械 (金)	製造チームチャレンジ (銀)	メカトロニクス (銀)	美容/理容 (金)	自動車板金 (金)				
電工 (敢)	れんが積み	フラワー装飾 (敢)	モバイルアプリケーション開発 (敢)	機械製図CAD (銅)	CNC旋盤 (銀)	CNCフライス盤 (敢)	ビューティーセラピー (敢)	航空機整備				
左官	広告美術	洋裁	業務用ITソフトウェア・ソリューションズ (敢)	溶接 (敢)	電子機器組立て (敢)	工場電気設備 (敢)	洋菓子製造 (敢)	自動車工 (敢)				
家具	建具	グラフィックデザイン	ウェブデザイン	自律移動ロボット (敢)	構造物鉄工 (銅)	インダストリー4.0	西洋料理 (敢)	車体塗装 (金)				
建築大工 (敢)	造園 (銀)	ビジュアル販売促進	ITネットワークシステム管理 (銀)	化学実験技術	水技術	3Dプリント	レストランサービス (敢)	重機メンテナンス				
冷凍空調技術 (敢)	建設コンクリート施工	3Dデジタルゲームアート (敢)	クラウドコンピューティング (敢)	工業デザイン技術	光電子技術	再生可能エネルギー (金)	看護/介護	物流貨物輸送				
デジタルコンストラクション			サイバーセキュリティ	ロボットシステムインテグレーション (敢)			パン製造 (敢)					
							ホテルレセプション					