

第11次職業能力開発基本計画 のフォローアップ表

1. 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

(1)IT人材の育成強化

計画の内容	これまでの実績と課題
① 労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、教育訓練給付制度において、関係省庁とも連携しつつ、IT分野についても講座の充実に努める。	【これまでの実績】 ○デジタル関係講座の指定基準について、令和6年10月指定分から専門実践教育訓練給付金の第6類型「第四次産業革命スキル習得講座」について、指定対象講座のレベルを「ITSSレベル4相当」から「ITSSレベル3以上」に拡充。 ○また、同第5類型「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程」について、訓練時間の要件を第6類型「第四次産業革命スキル習得講座」の要件(30時間以上)と統一した上で統合(新第5類型)。 (専門実践教育訓練のデジタル関係講座数) 令和3年4月 146講座 令和4年4月 155講座 令和5年4月 179講座 令和6年4月 230講座 令和7年4月 337講座 【課題】 ○専門実践教育訓練給付金のデジタル関係講座の拡大に向けて、関係省庁と連携した講座指定範囲の拡大、業界団体を通じた教育訓練機関への周知や、事業者説明会の機会を活用した講座指定申請勧奨を実施しており、こうした取組により引き続き指定講座数の拡大に努めることが必要。
②企業内において高度なIT人材の育成に係る訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金において訓練経費等を助成することにより、高度なIT人材の育成を促進する。	【これまでの実績】 ○「人材開発支援助成金」において、令和3年度からITSSスキル標準レベル3・4となる訓練を、他のコースよりも高い助成率等で助成するコースの対象とした。令和4年度からは、同年創設した「人への投資促進コース」の対象訓練と位置づけ、さらに高い助成率等で助成する等、IT人材の育成に取り組む事業主の支援を実施。 (人材開発支援助成金(人への投資促進コース)の実績) 【支給決定件数】令和4年度 9件 令和5年度 735件 令和6年度 1,759件 【支給額】令和4年度 0.03億円 令和5年度 12億円 令和6年度 35億円 【課題】 ○人材開発支援助成金の活用促進に向けて、手続きの簡素化や全国の労働局とハローワークにより積極的な活用勧奨の取組を引き続き実施することが必要。

(1)IT人材の育成強化

計画の内容	これまでの実績と課題
③中小企業等の在職者に対して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において、民間を活用し、ITの活用による生産性の向上に向けた訓練の提供を推進する。	【これまでの実績】 ○高障求機構（生産性向上人材育成支援センター）が民間教育訓練機関に委託して実施している生産性向上支援訓練において、ITを活用した実践的な業務改善を習得する訓練を実施（令和3年度～）。 ○IT業務改善に関するコース数及び受講者数 令和3年度：コース数1,285コース、受講者数13,129人 令和4年度：コース数1,260コース、受講者数15,092人 令和5年度：コース数1,391コース、受講者数15,973人 令和6年度：コース数1,458コース、受講者数16,558人（速報値） ○令和4年度より、生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成コーナー」を設置し、中小企業等からのデジタル対応に係る人材育成上の悩み等に係る相談を行うとともに、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練（DX対応コース）を実施。 ※令和4年度以降令和7年度まで、生産性向上支援訓練（DX対応コース）の訓練規模を毎年度3,000人拡充 ○DX対応コースのコース数及び受講者数 令和4年度：コース数 742コース、受講者数 7,975人 令和5年度：コース数1,209コース、受講者数13,682人 令和6年度：コース数1,442コース、受講者数16,609人（速報値） 【課題】 ○生産性向上支援訓練（DX対応コース）について、引き続き同規模で実施していくことが必要。

(1)IT人材の育成強化

計画の内容	これまでの実績と課題
④離職者のITスキルの向上を促進するため、公的職業訓練において、IT活用スキルや基礎的なITリテラシー等の習得に資する訓練を組み込んだ訓練コースの設定を推進する。	【これまでの実績】 ○離職者向けの公的職業訓練(デジタル分野)を以下のとおり実施。 令和3年度:コース1,248コース、受講者数17,454人 令和4年度:コース2,010コース、受講者数28,223人 令和5年度:コース数2,521コース、受講者数31,460人 令和6年度:コース数2,535コース、受講者数29,265人(速報値) ○求職者支援訓練について、高障求機構において、基礎的ITリテラシーに対応したカリキュラムモデルの開発及び既存カリキュラムモデルの修正を行い、民間教育訓練機関向けにホームページで公表(令和4年3月) ○公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練について、デジタル推進人材の育成を図るため、訓練を実施する民間教育訓練機関に対する委託費等を以下のとおり拡充。 ①デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースについて、資格取得率・就職率が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せする。また、同コース(IT分野)が設定されていない地域において、さらに1人当たり月1万円上乗せする(令和3年12月～) ②実践的な経験を積む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、該当コースの委託費等を1人当たり2万円上乗せする(令和4年12月～) ③DX推進スキル標準に対応した訓練コースについて、当該コースを設定した場合に委託費等を1人当たり月5,000円上乗せする(令和5年12月～) ④全ての訓練分野でデジタルリテラシー習得のためのカリキュラム設定を必須とし、委託費等を1人当たり月3,000円上乗せする(令和7年4月～) ○デジタル分野の公的訓練等を修了した中高年齢者や、企業のDXを推進する役割を期待される人材に対して、実務経験を積むための「実践の場」を開拓するため、デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業を令和5年度より実施中。 【課題】 ○公的職業訓練(離職者向け)に占めるデジタル分野の訓練コースや定員数の割合は上昇傾向にあるものの、依然としてデジタル人材は不足していることから、引き続き、デジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る必要がある。

(1)IT人材の育成強化

計画の内容	これまでの実績と課題
⑤ものづくり分野におけるIoTやロボット等の第4次産業革命に関連する技術の習得に向けた職業訓練プログラムの開発・実施を推進する。	【これまでの実績】 ○高障求機構において、中小企業等の人材ニーズ及び人材育成ニーズに基づき、職業訓練指導員等で構成する各カリキュラム等検討委員会において訓練カリキュラムの開発及び見直しを実施。 ○高障求機構の公共職業能力開発施設における実績 ①離職者訓練 【IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した訓練コースの受講者数】 令和3年度:1,259人、令和4年度:1,278人、令和5年度:1,481人、令和6年度:1,767人(速報値) (※令和5年度以降は、DX、GXに対応した訓練コースの受講者数) ②在職者訓練 【IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した訓練コースの受講者数】 令和3年度:3,515人、令和4年度:5,116人、令和5年度:6,382人、令和6年度:6,553人(速報値) (※令和5年度以降は、DX、GXに対応した訓練コースの受講者数) ③学卒者訓練(高度技能者養成訓練) 【生産ロボットシステムコース修了者数】 令和3年度:90人、令和4年度:153人、令和5年度:157人、令和6年度:158人(速報値) 【建築施工システム技術科修了者数】 令和6年度:119人(速報値) 【課題】 ○高障求機構において、中小企業等の人材ニーズ及び人材育成ニーズに基づき、訓練カリキュラムの開発及び見直しを引き続き実施することが必要。

(2)ITや新たな技術を活用した職業訓練等の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
①新型コロナウイルス感染症の影響の下での「新たな日常」への対応の一環として、令和2年5月より、公共職業訓練の全ての課程において、同時双方向型によるオンライン訓練の実施を可能としたところであり、オンライン訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、更なる活用を推進する方策を検討する。	【これまでの実績】 ○公共職業訓練 オンライン訓練(同時双方向型)については、令和2年5月より実施を可能とし、オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、平成29年度より、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月より対象者にシフト制労働者を追加。 ○求職者支援訓練 オンライン訓練(同時双方向型)については、令和3年2月より実施を可能とし、オンデマンド型(eラーニングコース)については、令和3年10月より実施を可能。 【課題】 ○オンライン訓練(同時双方向型)について、訓練全体に占めるオンライン割合について、訓練効果等を把握・分析した上で、今後の取扱いについて検討が必要。 ○eラーニングコースについては、事情を抱える者の受講機会の拡大に寄与している一方で、就職率が低いといった課題があるため、就職率改善に向けた方策の検討が必要。

(2) ITや新たな技術を活用した職業訓練等の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
②訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、高障求機構が行うものづくり分野の職業訓練における新たなIT技術（AR・VR技術を活用した訓練、受講管理システム等）の導入に向けて、訓練手法の開発・検証等を進める。	【これまでの実績】 ○職業能力開発総合大学校において、令和3年度から令和5年度にかけて「職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発」について調査研究を実施し、様々なICTの活用事例の中から、従来の指導における課題が解決でき、汎用性が高く取り組みやすい事例について以下の指導技法を開発。 ・動画コンテンツの活用 ・センサを活用した暗黙知の数値化 ・CGを活用した作業支援 ・シミュレーションの活用 ・安全教育のデジタル活用 【課題】 ○職業能力開発総合大学校ホームページで調査研究報告書及び成果物（開発した指導技法、指導ツール）を公開すること等により、普及・啓発を図っていくことが必要。 ○高障求機構が運営する公共職業能力開発施設において、訓練支援用ICT機器を活用した職業訓練を実施し、受講生の訓練理解度向上や指導の効率化を図っていくことが必要。
③在職者をはじめとする労働者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備するために、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。	【これまでの実績】 ○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置するとともに、当該センター及び全国のハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置し、平日夜間・休日を含めオンラインでのキャリアコンサルティングを利用できる機会を提供。 （キャリアコンサルティング 提供人数（うちオンライン提供人数）） 令和4年度：7,494人（2,305人） 令和5年度：24,860人（9,663人） 令和6年度：99,557人（14,921人） 【課題】 ○キャリア形成・リスキリング推進事業におけるオンラインでのキャリアコンサルティングの提供に引き続き取り組むことが必要。

(3)企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
① 個々の企業・業界のニーズに即した人材育成のため、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成し、企業内又は業界単位での職業訓練の実施を促進する。	【これまでの実績】 ○「人材開発支援助成金」において、令和4年度に、国民の皆さまから募集したご提案をもとに、企業における高度なデジタル人材の育成のための訓練等の実施を支援する「人への投資促進コース」を創設。また、令和4年12月には、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の実施を支援する「事業展開等リスキリング支援コース」を創設するなど、様々なニーズに即した人材育成を支援。 （人材開発支援助成金の実績） 【支給決定件数】令和3年度 31,136件 令和4年度 26,943件 令和5年度 38,190件 令和6年度 50,487件 【支給額】 令和3年度 191億円 令和4年度 152億円 令和5年度 197億円 令和6年度 315億円 【課題】 ○人材開発支援助成金の活用促進に向けて、手続きの簡素化や全国の労働局とハローワークにより積極的な活用勧奨の取組を引き続き実施することが必要。
② 民間の活力を活かした人材育成を行う認定職業訓練制度については、訓練の修了者が公的職業訓練と同様に技能検定等において一部科目が免除になるなど技能者育成に寄与することも踏まえ、認定職業訓練を行う事業主等を支援する。	【これまでの実績】 ○技能者育成に関連する訓練科も含め、認定職業訓練に対し、雇用保険法施行規則の規定に基づき、都道府県が事業主等に補助した額(2/3)の1/2を国が補助を実施。 【課題】 ○技能者育成に関連する訓練科も含めた認定職業訓練を実施する中小企業事業主等に対し、都道府県と連携して補助を引き続き実施することが必要。

(3)企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
③ 全国87カ所の職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)等に設置した「生産性向上人材育成支援センター」において、中小企業等を対象に、企業の人材育成に関する相談支援及び課題に合わせた人材育成プランの提案を行うとともに、ポリテクセンター等におけるものづくり分野の在職者訓練及び個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練を中心とする生産性向上支援訓練を実施する。	【これまでの実績】 ○生産性向上人材育成支援センターにおいて、人材育成に関する相談から、企業の要望に応じたオーダーメイドの職業訓練の提供まで、一貫した支援を実施。 ○令和4年度より、生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成コーナー」を設置し、中小企業等からのDX導入に係る人材育成の相談を行うとともに、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練(DX対応コース)を実施。 ※令和4年度以降令和7年度まで、生産性向上支援訓練(DX対応コース)の訓練規模を毎年度3,000人拡充 ○DX対応コースのコース数及び受講者数 令和4年度:コース数 742コース、受講者数 7,975人 令和5年度:コース数1,209コース、受講者数13,682人 令和6年度:コース数1,442コース、受講者数16,609人(速報値) 【課題】 ○生産性向上支援訓練(DX対応コース)について、引き続き同規模で実施していくことが必要。

(3)企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
④ 中小企業等への支援として、職業訓練指導員の企業への派遣や、ポリテクセンター等の施設・設備の貸出しも行う。また、事業主団体と共同で訓練コースを開発・実施するなど、個々の実情に応じた支援をしていく。	【これまでの実績】 ○事業主等の要望に応じて、職業訓練指導員の派遣や施設設備等の貸出を実施。 （職業訓練指導員派遣数）令和3年度：3,864人、令和4年度：3,919人、令和5年度：3,946人、令和6年度：2,995人（速報値） （施設設備貸出数）令和3年度：10,892件、令和4年度：10,473件、令和5年度：10,381件、令和6年度：10,068件（速報値） ○高障求機構が各地域に設置している、事業主団体を含む外部有識者で構成する訓練計画専門部会において、訓練計画案の審査を経て、在職者訓練を実施。 【課題】 ○中小企業等の生産性向上に向けた人材育成が図られるよう、引き続き、生産性向上人材育成支援センターが提供する事業主支援サービスの一つとして、職業訓練指導員の派遣や施設設備等の貸出等の活用促進に取り組むことが必要。
⑤ 企業における教育訓練を効果的に実施し、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発等を促進していくために、企業におけるセルフ・キャリアドックの活用促進等が重要であり、国は、企業におけるキャリアコンサルティングの推進を支援していく。	【これまでの実績】 ○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置し、キャリアコンサルタントによる企業訪問を通じ、セルフ・キャリアドックの導入等、企業におけるキャリアコンサルティングを推進するための支援を実施している。 （企業に対する支援実績） 令和3年度 757件 令和4年度 804件 令和5年度 1074件 令和6年度 924件 【課題】 ○厚生労働省で行った令和6年度「能力開発基本調査」（事業所調査）によると、キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所割合は約5割。（個人調査によると、キャリアに関する相談をする主な組織・機関は「職場の上司・管理者」が約7割。） ○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取組みに対する支援を強化することが必要。

(3)企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
⑥ 中央職業能力開発協会においては、企業内におけるキャリア形成支援の充実を図るため、職業能力開発推進者に対する研修等を実施する。	【これまでの実績】 ○中央職業能力開発協会において、職業能力開発推進者をはじめ企業等において人事・人材開発関連の業務に従事している者等に対し、企業内のキャリア形成支援を行うリーダー養成等のセミナーを実施。 (職業能力開発推進者リーダー研修実施回数) 令和4年度 7回 令和5年度 8回 令和6年度 6回 ○企業内の人事・人材開発関連の業務に従事している者等に対して実施するセミナーにおいては、職業生活全般にわたるキャリア形成を研修の対象としているが、企業内で、シニアになっても生き生きと働き続けることを目的とした研修プログラム「キャリア・シフトチェンジワークショップ」を実施できる人材を養成する研修を実施 (「キャリア・シフトチェンジワークショップ」に関する研修等) 【回数】 令和3年度 4回 令和4年度 5回 令和5年度 7回 令和6年度 5回 【参加者】 令和3年度56人 令和4年度67人 令和5年度125人 令和6年度 90人 【課題】 ○事業内職業能力開発計画の作成状況については全ての事業所又は一部の事業所において作成している企業の割合は約2割、職業能力開発推進者の選任状況については全ての事業所又は一部の事業所において選任している企業の割合は約2割となっている。 ○引き続き中央職業能力開発協会において、企業におけるキャリア形成支援の充実を図るため、研修等の支援策を実施することが必要。

2. 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

(1) キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
① キャリア形成サポートセンターの整備等を通じて、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、夜間・休日、オンラインで利用できる環境等の労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備を更に推進する。	【これまでの実績】 ○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置するとともに、当該センター及び全国のハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置し、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援を実施するとともに、夜間・休日、オンラインで利用できる環境等の労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用できる環境を整備。 (キャリアコンサルティング 提供人数(うちオンライン提供人数)) 令和4年度: 7,494人(2,305人) 令和5年度: 24,860人(9,663人) 令和6年度: 99,557人(14,921人) (※令和2年度から令和4年度までは「キャリア形成サポートセンター」を広く全国に展開していたところ、令和5年度からはこれを拡充し、「キャリア形成・学び直し支援センター」を各都道府県ごとに設置した。また、令和6年度からは「キャリア形成・リスキリング支援センター」と名称を変更し、当該センター及び全国のハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置した。) 【課題】 ○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取り組みに対する支援を強化することが必要。 ○キャリア形成・リスキリング推進事業を推進し、夜間・休日、オンラインを含め労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用できる機会を引き続き提供することが必要。

(1) キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
② キャリアコンサルティングの推進に当たっては、産業界・企業における理解が不可欠であり、その理解を促す取組を推進する。	【これまでの実績】 ○令和4年3月30日、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」の成立に伴い、職業能力開発促進法において、キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定を整備。 ○キャリア形成・リスクリング推進事業等を実施し、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援を実施するとともに、社会全体としてリ・スキリングの必要性を認識し、自発的な学び直しに取り組んでいただけるよう、リ・スキリングやキャリアコンサルティングに関するWEB広告や車内広告等を活用した周知キャンペーンを実施。 ○従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業を表彰する「グッドキャリア企業アワード」を実施し、取組内容や効果等の発信・普及を推進。（隔年、15社程度） 【課題】 ○キャリア形成・リスクリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取り組みに対する支援を強化することが必要。 ○引き続き、キャリアコンサルティングの実態や効果について把握・周知を進め、キャリアコンサルティングの普及促進を図ることが必要。

(1) キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
③ ジョブ・カードは、キャリアコンサルティングの過程で有効活用できるツールであり、デジタル技術の進展を踏まえ、利便性の向上を図るとともに、企業が従業員に対して行うキャリア支援の場面（キャリアコンサルティングやキャリア研修等の場面）における活用を促すなど、更なる普及を推進する。	【これまでの実績】 ○ ジョブ・カードに関する活用ガイド(冊子)を作成・配布することにより、普及促進を実施。 ○ ジョブ・カードをオンライン上で登録できるサイト「マイジョブ・カード」を令和4年10月に開設し、社会人の学びのポータルサイト「マナパス」に登録された学習履歴情報を連携できるよう改修することなどにより、利便性の向上を推進。 ○ 各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置し、ジョブ・カードを活用して採用活動（応募書類等）、従業員の人材育成（リ・スキリングを含む）、評価を実施する企業への支援や、ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援等を実施。 ○ 訓練受講者を対象にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを訓練受講前又は訓練期間中に実施するとともに、教育訓練給付金の専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練の受講前に、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することとしており、これら制度においてもジョブ・カードの活用を推進。 （ジョブ・カード作成者数(年度別実績)）：令和3年度 295,662人、令和4年度 262,507人、令和5年度 288,161人、令和6年度 325,412人 （ジョブ・カード作成者数(累計)）：4,004,037人(令和7年6月末現在(速報値)) 【課題】 ○ 引き続き、デジタル技術の進展を踏まえた「マイジョブ・カード」の利便性向上を検討・推進し、利用促進に取り組むことが必要。 ○ キャリア形成・リスキリング推進事業において、ジョブ・カードを活用して採用活動（応募書類等）、従業員の人材育成（リ・スキリングを含む）、評価を実施する企業への支援や、ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援等を実施することが必要。

(1) キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
④ キャリアコンサルタントについて、平成28年の国家資格化以降、量の確保と資質の維持・向上を図ってきたが、今後は労働力需給調整の場面や職業訓練の場面における支援等の活動領域に応じた専門性を深めることや、豊富なキャリアコンサルティング経験を持つキャリアコンサルタントによる指導を受けることなど、実践力の向上に向けた取組を推進する。	【これまでの実績】 ○キャリアコンサルタントの資格更新時に必要な更新講習において、専門的な技能を習得できるよう、活動の場や対象者層のニーズに応じた支援方法等に係る多様な講習を指定。（令和7年4月時点：知識講習：39講習、技能講習：650講習）。 ○「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」事業において、労働力需給調整の場面や職業訓練の受講等の場面における支援を実施するキャリアコンサルタント等向けに「労働市場の基礎的情報の活用に関する専門研修」をオンラインにて無料で提供するとともに、キャリアコンサルタントが、豊富なキャリアコンサルティング経験を持つキャリアコンサルタントによる指導（スーパービジョン）を試行的に受ける機会を提供。 （参考）キャリアコンサルタント登録者数の推移は以下のとおり 令和3年度 60,562人 令和5年度 72,567人 （令和7年7月末現在 82,653人） 【課題】 ○引き続き研修の受講等を通じた能力向上の取組を促すとともに、更新要件の見直しといったキャリアコンサルタント登録制度の見直しも含め、キャリアコンサルタントの能力向上に向けた方策を検討することが必要。

(1) キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
⑤ キャリアコンサルタントに寄せられる相談内容の複雑化・高度化に対応するため、キャリアコンサルタントに必要な知識・技能を身に付ける機会を確保するとともに、専門家や専門機関に関する情報提供や講習の実施等により、産業医や保健師等関連領域の専門家に適切につなぐための知識・能力の習得や専門家等とのネットワーク作りを促進する。	【これまでの実績】 ○キャリアコンサルタントの資格更新時に必要な更新講習において、専門的な技能を習得できるよう、活動の場や対象者層のニーズに応じた支援方法等に係る多様な講習を指定。（令和7年4月時点：知識講習：39講習、技能講習：650講習）。 ○「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」事業において、支援対象者や相談場面に応じた課題への対応のため、必要な場合の専門家へのリファーに関する情報も含めた知識等を習得するための研修をオンラインにて無料で提供。 【課題】 ○「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」事業において、引き続き、キャリアコンサルタントの知識・技能の向上を図るとともに、必要な場合に適切な関連領域の専門家へリファーするよう研修を実施することが必要。

(1) キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
⑥ 企業に関わるキャリアコンサルタントについては、労働者のキャリア意識の形成や職業生活を通じたキャリアプランの作成を支援することに加え、当該企業における人材育成の取組の改善や組織課題の解決に向けた提案を行うなど、キャリアコンサルティングを通じて得られた知見を当該企業の関連する制度やその運用、さらには組織活性化による生産性向上に活かすための専門性の向上を図る。	【これまでの実績】 ○「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」事業において、企業内のキャリア形成支援に有用な知識に関する研修をオンラインにて無料で提供するとともに、キャリアコンサルタントが、豊富なキャリアコンサルティング経験を持つキャリアコンサルタントによる指導（スーパービジョン）を試行的に受ける機会を提供。 ○キャリアコンサルタントの資格更新時に必要な更新講習において、企業領域に特化した講習（650講習中83講習）を選択できることとし、当該領域での支援に必要な専門的な技能を習得できるようにしている。（令和7年4月時点）。 【課題】 ○引き続き研修の受講等を通じた能力向上の取組を促すとともに、キャリアコンサルタント登録制度の見直しも含め、キャリアコンサルタントの能力向上に向けた方策を検討することが必要。
⑦ 場所を問わずキャリアコンサルティングの機会を提供できるよう、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。	【これまでの実績】（P6下段、P11と同様） ○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置するとともに、当該センター及び全国のハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置し、平日夜間・休日を含めオンラインでのキャリアコンサルティングを利用できる機会を提供。 【課題】 ○引き続き、キャリア形成・リスキリング推進事業において、夜間・休日やオンラインでのキャリアコンサルティングを提供することを通じ、労働者がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境を整備することが必要。

(2) 自律的・主体的な学びの支援

計画の内容	これまでの実績と課題
① 労働者が自発的な学び直しに取り組みやすくするため、関係省庁と連携して、IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的な知識等を学習できる動画を作成・公開し、オンラインで無料で学べる環境を整備する。	【これまでの実績】 ○職業能力開発総合大学校において、令和3年度から令和4年度にかけて「リカレント教育の一環としてのオンラインにより無料で学べる職業教育動画教材等の開発、配信」について調査研究を実施し、「デジタル技術を活用したものづくり動画教材」、「生産性向上支援訓練に関する動画教材」、「eラーニング教材等を利活用した動画教材」の3つのカテゴリーそれぞれの動画教材を制作。YouTubeに「ものトレTV」チャンネルを開設し、制作した職業教育動画教材を配信。 【課題】 ○「ものトレTV」チャンネルの周知を図ることが必要。 ○「職場における学び・学び直し促進ガイドライン特設サイト」においては、オンラインかつ無料で学べるコンテンツが含まれている、社会人の大学等における学びの応援サイト「マナパス」やデジタル関連の教育コンテンツをデジタルスキル標準に紐付け掲載するポータルサイト「マナビDX」の発信を行っており、引き続き情報発信を進めていくことが必要。

(2) 自律的・主体的な学びの支援

計画の内容	これまでの実績と課題
② 労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、関係省庁とも連携しつつ、教育訓練給付の対象講座の充実に努めるとともに、教育訓練給付の対象講座に関する情報が得やすくなるよう、学び直しに関するポータルサイトと連携する等の情報へのアクセスの改善に取り組む。	【これまでの実績】 ○教育訓練給付金の対象講座を検索できる「厚生労働大臣指定教育訓練給付対象講座検索システム」について、関係省庁等が運営する各ポータルサイト（厚生労働省の「job tag(職場情報提供サイト)」、文部科学省の「マナパス」、経済産業省の「マナビDX」）と相互にリンクを設置し、アクセスを改善。 ○教育訓練給付金の対象講座数(全体): 令和3年4月 14,060講座、令和4年4月 14,562講座、令和5年4月 14,997講座、令和6年4月 15,722講座、令和7年4月 16,577講座 ○令和6年5月10日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和6年法律第26号)において、教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の最大70%から80%に引き上げる改正を実施(令和6年10月1日施行)。 ○教育訓練給付金の対象講座を検索できる「厚生労働大臣指定教育訓練給付対象講座検索システム」について、令和5年3月に利用者の利便性向上の観点から改修を実施。また、令和6年3月からjob tag(職場情報提供サイト)と連携を開始し、同サイトの各職業情報ページから、関連する教育訓練給付金の対象講座に容易にアクセスすることを可能とした。 【課題】 ○今後とも、教育訓練給付金の対象講座の拡大と、対象講座に関する情報が得やすくなるよう、ポータルサイトとの連携等によるアクセス改善に取り組むことが必要。 ○教育訓練給付金の対象講座の拡大に向けて、厚生労働省本省において関係省庁と連携した講座指定範囲の拡大、業界団体を通じた教育訓練機関への周知、地域職業能力開発促進協議会を通じて把握した地域の訓練ニーズを踏まえた講座指定申請勧奨等により引き続き指定講座数の拡大に努めるほか、修了者の賃金上昇等の状況を確認する仕組みを検討することが必要。

(2) 自律的・主体的な学びの支援

計画の内容	これまでの実績と課題
③ 在職者が自発的な学び直しのための時間を確保できるよう、新たに教育訓練休暇を導入・適用する企業に対して人材開発支援助成金により経費等を助成すること等により、教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及を促進する。	【これまでの実績】 ○「人材開発支援助成金」において、令和4年度に長期教育訓練休暇制度の支給要件を緩和するとともに、新たに教育訓練短時間勤務等制度を助成対象とする「人への投資促進コース」を創設。 ○令和6年度からは、長期教育訓練休暇制度の賃金助成額の引き上げ等の拡充を実施。 （教育訓練休暇等付与コース実績（人への投資促進コースの長期教育訓練制度と教育訓練短時間勤務等制度の実績を含む）） 【支給件数】令和3年度 36件 令和4年度 178件 令和5年度 247件 令和6年度 213件 【支給額】令和3年度 0.1億円 令和4年度0.6億円 令和5年度 0.8億円 令和6年度 0.7億円 ○長期教育訓練休暇制度については、令和3年度までは120日連続で休暇を取得する必要があり制度の活用が進まなかったところ。令和4年度には「人への投資促進コース」に位置づけ、30日連続取得に要件を緩和。さらに令和6年度からは10日連続取得（かつ合計30日以上）の休暇の取得）に緩和。 ○教育訓練短時間勤務等制度については、令和4年度に人への投資促進コースの一つとして創設。制度創設当初は短時間勤務を30回以上取得する必要があったところ、令和4年9月には活用促進のため短時間勤務の取得回数を1回以上に緩和。 ○令和6年5月10日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第26号）において、雇用保険の被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金として「教育訓練休暇給付金」を創設（令和7年10月1日施行）。 【課題】 ○人材開発支援助成金の活用促進に向けて、手続きの簡素化や全国の労働局とハローワークにより積極的な活用勧奨の取組を引き続き実施することが必要。 ○教育訓練休暇給付金については、更なる周知を行い、より多くの企業で教育訓練休暇制度が設けられ、教育訓練休暇給付金の利用が促進されるよう取り組むことが必要。

(2) 自律的・主体的な学びの支援

計画の内容	これまでの実績と課題
④ 労働者が実務経験を通じた主体的な能力の向上や学び直しの意欲の維持・向上が可能となるよう、社内公募制やフリーエージェント制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置並びに処遇上の配慮が可能となる制度の普及促進を図る。	【これまでの実績】 ○令和4年6月に労働者の学び・学び直しを促進するため、労使が取り組むべき事項等を示した「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(以下、「ガイドライン」と記載)を策定。 ○ガイドラインの中で、労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促すため、本人の意欲・意思・学んだ内容を尊重した多様な実践の場として、社内公募制度、社内副業制度、社内ベンチャー制度、社内フリーエージェント制度などを導入すること、学び・学び直しで身に付けた能力・スキルを仕事上で実践して成果が得られた場合に、昇進や希望する部署への配置転換、処遇への反映を行うことを推奨される取組例を記載。 ○加えて、ガイドラインの更なる普及促進を目的とした周知事業を令和5年度～7年度にかけて実施しており、特設サイトを立ち上げ、サイト内で企業事例の掲載(令和7年8月時点で19社)、診断コンテンツ、解説動画等を順次公開。シンポジウムも開催(令和7年8月時点で4回実施)。 【課題】 ○ガイドラインについて周知事業に引き続き取り組んでいくことが必要。

3. 労働市場インフラの強化

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

① 人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
・ 成長分野や人手不足分野をはじめとして産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練を推進するために、中央訓練協議会及び地域訓練協議会等を通じて、関係者の意見を聴いた上で、公的職業訓練の実施に関する総合的な計画を国レベル及び地方レベルで策定するとともに、訓練の実施に係るPDCAサイクルを推進する。	【これまでの実績】 ○令和4年3月30日、雇用保険法等の一部を改正する法律の成立により、職業能力開発促進法を改正。職業訓練に地域のニーズを適切に反映し、効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する「都道府県単位の協議会」を法定化（令和4年10月施行）。 ○中央及び各都道府県で、労使を含む関係者に参画いただいている協議会（中央・地域職業能力開発促進協議会）を開催し、応募倍率及び就職率に着目した分野別の取組方針の立案のほか、各地域において訓練を修了された方やその採用企業から訓練内容のうち就職に役立ったものなどをヒアリング等によって聴取し、訓練効果の分析・検証を行い、地域における適切な訓練コースの設定を促進するなど、訓練内容の継続的な改善を実施。 【課題】 ○関係機関が連携して、求職者への情報提供及び訓練受講に向けた働きかけ、職場見学等の受入事業所の確保及び訓練実施機関への情報提供、訓練受講者に対する就職支援を引き続き、①協議会参画者からの情報提供（経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等）、②応募倍率や就職率等の実績データ、③訓練修了者やその採用企業等の現場の声、等により把握した人材ニーズや課題を踏まえ、引き続き、訓練内容の継続的な改善を図っていくことが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

①人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
・特に医療・福祉分野について、ハローワーク、訓練実施機関、福祉機関等の連携により、離職者への医療・福祉分野への再就職支援を推進する。	【これまでの実績】 ○介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターが連携して就職支援を推進する「雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ」を創設(令和3年1月～)。(職業訓練では、訓練枠の拡充を図るため、職場見学・職場体験を訓練に組み込んだ場合、訓練機関に対する委託費等を上乘せ(1人1コース当たり1万円)) (人材確保対策コーナーにおける医療・福祉分野への就職実績) 令和4年度48,786件、令和5年度52,751件、令和6年度53,843件 【課題】 ○引き続き、関係機関が連携した求職者への情報提供や訓練受講に向けた働きかけ、職場見学等の受入事業所の確保や訓練実施機関への情報提供、福祉人材センター及び社会福祉協議会の利用者に対する訓練の情報提供、訓練受講者の訓練修了後の就職に向けた支援等により介護・障害福祉分野における人材確保を支援することが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

①人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
・IT分野について、離職者や中小企業等の労働者に対し、IT利活用人材向けの訓練(IT活用スキルや基礎的なITリテラシー等に係る訓練)を中心とした職業訓練を推進する。また、製造業等ものづくり分野においてIoT、ロボット等の第4次産業革命に関連する技術の習得に向けた職業訓練を推進する。	(再掲 p.2～p.4を参照) ○中小企業等の労働者に対するIT利活用人材向けの訓練はp.2 ○離職者に対するIT利活用人材向けの訓練についてはp.3 ○製造業等ものづくり分野においてIoT、ロボット等の第4次産業革命に関連する技術の習得に向けた職業訓練についてはp.4
・ITや新たな技術を活用した職業訓練として、オンラインによる公的職業訓練の一層の普及を図るため、オンライン訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、更なる活用方策を検討する。また、訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、高障求機構が行うものづくり分野の職業訓練における新たなIT技術(AR・VR技術を活用した訓練、受講管理システム等)の導入に向けて、訓練手法の開発・検証等を進める。	(再掲 p.5-p.6を参照) ○オンライン訓練についてはp.5 ○訓練手法の開発・検証についてはp.6上段 (AR・VRの活用例) ・動画コンテンツの活用 ・センサを活用した暗黙知の数値化 ・CGを活用した作業支援 ・シミュレーションの活用 ・安全教育のデジタル活用

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

①人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
・都道府県が中心となり、地域レベルで産官学が連携する地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める離職者向けの職業訓練コース(委託訓練)を開発し、検証する事業について、実施コース数の制限の要件緩和や実施事例の共有により、更なる活用を図る。	【これまでの実績】 ○公共職業訓練(委託訓練)(地域レベルのコンソーシアムによる開発実施コース)について、各地域において年度毎に2コース(2種類)を上限としていたところ、令和3年度からこのコース数制限を当面の間廃止。(地域職業能力開発促進協議会が令和4年10月より法定化されたことも踏まえ、令和5年度より「地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コース」とコース名を変更。) (地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コースのコース数及び受講者数) 令和3年度:コース数5コース、受講者数90人 令和4年度:コース数4コース、受講者数56人 令和5年度:コース数1コース、受講者数20人 令和6年度:コース数1コース、受講者数28人(速報値) 【課題】 ○活用実績が低調なため、都道府県に対し再周知を図る等、更なる活用促進を図ることが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

①人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
・地域単位での工科系教育機関と職業能力開発大学校又は職業能力開発短期大学校の学生交流協定等を通じて、教育分野のEdTechと職業訓練分野のデジタル化の相乗効果による技術革新に対応した質の高い人材の供給を推進する。	【これまでの実績】 ○高障求機構が設置運営する職業能力開発大学校又は職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において、若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため、工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、取組を実施。 （「教育分野のEdTechと職業訓練分野のデジタル化の相乗効果」と関連する連携取組事例） ・ポリテクカレッジにおいて開発した海洋ロボットを使用して、水槽内の映像を遠隔地に送信するプロジェクトを大学と共同で実施。（島根短大） ・県高等学校教育研究会工業部会と連携して、新たに情報系の授業を担当される教員へ体験授業を実施。（四国能開大） ・工業高校電子系科教員に対するRaspberry Piを用いた工作及び情報実習についての研修を実施し、その中でDXやIoTに関する指導方法の意見交換を実施。（滋賀短大） 【課題】 ○引き続き、工業高校や高等専門学校、大学等と教育訓練等の実施等の連携を図ることが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

②雇用のセーフティネットとしての離職者向け訓練の実施

計画の内容	これまでの実績と課題
・新型コロナウイルス感染症の影響等による雇用情勢の動向を踏まえ、離職者に対し、再就職に必要な公的職業訓練の機会を確保するとともに、地域の求人者及び求職者のニーズを踏まえて安定した就職につながる訓練コースの設定に努める。	【これまでの実績】 ○地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定については、p21参照 ○新型コロナウイルス感染症の影響を受け、以下の特例を実施した。 ・オンライン訓練(同時双方向型)の実施 ・オンデマンド型(eラーニングコース)の対象者にシフト制労働者を追加 ・短期間・短時間訓練の実施 ○特例措置後においては、効果等を踏まえ、訓練時間・訓練期間等の見直しを実施した。 【課題】 ○引き続き、離職者に対し、再就職に必要な公的職業訓練の機会を確保するとともに、地域の求人者及び求職者のニーズを踏まえて安定した就職につながる訓練コースの設定に努めることが必要。 ○公共職業訓練(委託訓練)については、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行うことが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

②雇用のセーフティネットとしての離職者向け訓練の実施

計画の内容	これまでの実績と課題
・求職者支援訓練について、高障求機構において、都道府県労働局とも連携の上、必要な訓練実施機関の開拓を行う。また、高障求機構が作成し、ホームページ上で公表している訓練実施機関向けのモデルカリキュラムについて、人材ニーズに応じた必要な見直しを行うことを通じて、訓練内容の質的向上に努める。	【これまでの実績】 ○高障求機構において、説明会等を通じた制度の周知・広報の実施を実施。また、民間教育訓練機関等を訪問し、訓練コース設定への協力要請を実施。 ○高障求機構において、既存カリキュラムに新たに基礎的ITリテラシーに関する内容を追加するとともに、デジタル分野に関する訓練カリキュラム例を9コース追加作成。(令和3～5年度) 【課題】 ○求職者支援訓練が地域のニーズに合ったものとなるよう、引き続き訓練実施機関の開拓や訓練内容の質的向上に努めることが必要。
・一人ひとりの職業生活設計に沿った職業の選択に資するよう訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを実施する。	【これまでの実績】 ○公共職業訓練(離職者訓練、学卒者訓練)及び求職者支援訓練においては、訓練受講前又は訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行いつつ、就職支援を実施。 【課題】 ○公共職業訓練(離職者訓練、学卒者訓練)及び求職者支援訓練においては、訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することを必須としており、引き続き、的確なキャリアコンサルティングに努めることが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

③中小企業等に対する人材育成の支援

計画の内容	これまでの実績と課題
・全国87カ所のポリテクセンター等に設置した「生産性向上人材育成支援センター」において、中小企業等を対象に、企業の人材育成に関する相談支援及び課題に合わせた人材育成プランの提案を行うとともに、ポリテクセンター等におけるものづくり分野の在職者訓練及び個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練を中心とする生産性向上支援訓練を実施する。	(再掲 p8参照)
・都道府県における地域の産業や企業のニーズ等地域の実情に応じた在職者訓練の実施を促進する。	【これまでの実績】 ○在職者向けの公共職業訓練を以下のとおり実施。 【公共職業訓練受講者数】 令和3年度: 92,467人(うち高障求機構54,220人、都道府県38,247人) 令和4年度: 105,616人(うち高障求機構65,092人、都道府県40,524人) 令和5年度: 114,552人(うち高障求機構70,789人、都道府県43,763人) 令和6年度: 112,148人(うち高障求機構72,187人、都道府県39,961人)(速報値) 【課題】 ○引き続き、都道府県における地域の産業や企業のニーズ等地域の実情に応じた在職者訓練の実施を促進することが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

④職業訓練指導員の育成・確保

計画の内容	これまでの実績と課題
・将来にわたり訓練指導員を安定的・継続的に育成・確保するため、職業能力開発総合大学校を中心に、多様なカリキュラムを設定し、多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識、技能、経験等に応じた指導員訓練を実施する。特に、IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等の第4次産業革命に伴う技術革新の進展に対応するため、最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開発できる訓練指導員を養成する	【これまでの実績】 ○職業能力開発総合大学校で実施する指導員技能向上訓練について、第4次産業革命に関する研修、最新のデジタル技術や脱炭素化等に資する技術を習得するための研修、オンライン訓練の指導技法等を習得するための研修など、ニーズに沿った研修を開発し、多種多様な研修を実施。 (指導員技能向上訓練コース数及び受講者数) 令和3年度:コース数450コース、受講者数5,916人 令和4年度:コース数520コース、受講者数5,390人 令和5年度:コース数547コース、受講者数6,158人 令和6年度:コース数536コース、受講者数5,638人(速報値) 【課題】 ○引き続き、職業能力開発総合大学校において、多様なカリキュラムによる指導員技能向上訓練を実施することが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

④職業訓練指導員の育成・確保

計画の内容	これまでの実績と課題
・地域の人材ニーズに対応した職業訓練を的確に実施できるよう、指導員養成訓練の訓練課程の見直しを進めるとともに、高障求機構が運用する「テクノインストラクター総合情報サイト」等を通じ、若年層から熟練者層まで幅広い層に対して職業訓練指導員の魅力を発信し、職業訓練指導員の確保を図る。あわせて、公共職業能力開発施設やその設備の整備に努める。	【これまでの実績】 ○早期に若年層の職業訓練指導員を確保するため、令和3年4月の職業能力開発促進法施行規則の改正により、指導員養成訓練を「指導員養成課程」と「高度養成課程」に再編した上で、指導員養成課程の訓練期間・訓練時間の短縮を図ることにより、早期に指導員免許を取得することを可能とした（これにより、応用課程修了者はこれまでより6ヶ月早く、一般工科系大学等修了者は1年早く訓練指導が可能）。 ○職業訓練指導員業務の魅力を発信する「テクノインストラクター総合情報サイト」において、現役指導員のインタビューや動画コンテンツを掲載。また、本サイトへ誘導する広告動画をSNSにおいて配信し、職業訓練指導員業務の魅力発信に取り組んだ（令和5年度6月～9月）ほか、若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会にテクノインストラクター紹介ブースを出展し、テクノインストラクターに関する情報発信を実施。あわせて、厚生労働省ホームページにおいて、全国の職業訓練指導員の活躍状況を伝える情報を74件分掲載（令和5年度3月～）。 ○指導員養成訓練の職業能力開発研究学域のカリキュラムの一部をニーズに合わせて見直しを行い、令和7年度から運用を開始。（選択科目に「サステナブル建築デザイン特論」、「建築物維持保全特論」の2科目を新設） 【課題】 ○引き続き、「テクノインストラクター総合情報サイト」等を通じ、職業訓練指導員の魅力を発信し、職業訓練指導員の確保を図ることが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

⑤職業訓練サービスの質の確保・向上

計画の内容	これまでの実績と課題
・民間教育訓練機関の行う職業訓練サービスの質の確保・向上については、一義的には民間教育訓練機関において取り組むべき課題であるが、国においても職業訓練サービスガイドラインの認知度の向上を図るとともに、職業訓練サービスガイドラインに関し、民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組みやすくなるよう、公的職業訓練を受託する際の研修受講の要件や研修内容の見直しによる研修効果の向上等の方策を検討する。	【これまでの実績】 ○民間教育訓練機関が取り組むべき事項を具体的に掲示した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の周知・普及を図るため、平成26年度から「職業訓練サービスガイドライン研修」を実施。その実績は以下のとおり。 （修了者数） 令和3年度 696名 令和4年度 562名 令和5年度 709名 令和6年度 784名 ○「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定制度」は、厚生労働省が策定したガイドラインに沿って、職業訓練サービスの質の向上に取り組む民間教育訓練機関の事業所を「適合事業所」として認定する制度で、平成28年度及び平成29年度の試行実施を経て、平成30年度より実施していたが、令和5年度をもって休止している状況。認定制度における実績は以下のとおり。 令和3年度 30事業所 令和4年度 25事業所 令和5年度 34事業所 （※委託訓練においては、47都道府県において、ガイドライン研修の受講が委託要件として設定されている。また、求職者支援訓練においては、ガイドライン研修の受講を認定要件としている。） 【課題】 ○令和7年5月に公表した「公的職業訓練の在り方に関する研究会の議論のとりまとめ」において、民間職業訓練機関がPDCAサイクルによる運営改善を促していく観点から、適合事業所認定制度を継続していくべきとされたことを踏まえ、より多くの民間教育訓練機関が認定を受けられるような仕組みとするなど必要な見直しを行った上で再開し、ガイドライン研修の実施と相まって民間訓練の質の向上を図ることが必要。

(3) 技能検定・職業能力評価や日本版O-Netの推進

① 技能検定の活用促進

計画の内容	これまでの実績と課題
技能検定制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう職種及び作業の新設・統廃合や等級、試験基準等について不断の見直しを行う。	【これまでの実績】 ○職種の統廃合については、「技能検定職種の統廃合等に関する検討会」において審議しており、職種毎の専門調査員会において作業・等級の新設、統廃合、試験基準見直しの議論を実施。 （ ・令和3年度～令和6年度の実績（都道府県方式） 職種新設 1 作業新設 1 その他見直し 8 職種廃止 1 作業廃止 4 ） ○令和3年度に眼鏡作製職種、令和6年度に林業職種及びシャッター施工職種を技能検定制度に追加し、133職種となった。 【課題】 ○職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の不断の見直しを継続することが必要。 ○国際的な動向（技能五輪国際大会）との整合性についても検討が必要。
技能検定に関する業務の一部を担う中央職業能力開発協会においては、時代のニーズに適合した技能検定制度の実施に向け、試験問題の作成・見直しを行う。	【これまでの実績】 ○毎年、職種毎の中央技能検定委員会において、試験問題について必要な検討・議論が行われ、必要に応じ、試験問題の見直しが行われてきた。 【課題】 ○育成就労制度において外国人労働者向けに実施される技能検定について、作業内容等に適合した新たな試験基準・試験問題の在り方を検討することが必要。

(3)技能検定・職業能力評価や日本版O-1NETの推進

①技能検定の活用促進

計画の内容	これまでの実績と課題
学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーションの向上や円滑なキャリアアップに資するよう、技能検定を受検しやすい環境を整えとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用を促進する。	【これまでの実績】 ○産業界のニーズも踏まえつつ、令和元年度から鉄筋施工（鉄筋施工図作成作業）の3級を新設。 ○平成29年度後期から、若年者の受検手数料を減免する措置を行い、学生や若年層の受検支援を推進。 【課題】 ○技能士の地位向上、若年受検者の更なる増加に向けた広報啓発の推進を検討することが必要。
外国人技能実習生向け技能検定試験の受検申請の増加への対応については、技能検定を行う都道府県等に対して、試験会場や技能検定委員等の各地域における実施体制を踏まえつつ、集合的な試験の実施等、試験の効率的な実施に向けた技術的助言等を行う。	【これまでの実績】 ○外国人技能実習生向け技能検定試験の円滑かつ確実な実施のため、当該試験を行う都道府県等に対して、試験の円滑化や体制整備についての依頼に係る通知等を実施。 【課題】 ○現在も一部の都道府県において、申請から受検まで長期を要する場合や、時として受検に対応できない場合が見受けられ、引き続き通知等を周知徹底することが必要。

(3)技能検定・職業能力評価や日本版O-1NETの推進

②認定社内検定の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
社内検定認定制度の社会における認知度を向上させるとともに、認定社内検定の構築方法についても見直しを図り、計画的な制度の実施に努める。	【これまでの実績】 ○検定構築を希望する企業・団体へ、検定構築マニュアルのステップを踏まえた計画的な構築支援を実施。 ○令和6年3月、以下の認定要件に見直し。 ・ 実技試験の実施方法 実践的な試験であることを前提に、ペーパー試験である計画立案等作業試験や判断等試験のみでの実技試験も可能とすること。 ・ 受検対象者 受検資格について、最低実務経験1年以上とする要件を削除し、最も下位の等級（単一等級を除く）については実務経験を求めないことも可能とすること。 ○令和6年度から、認定社内検定及び団体等検定（※）の構築を希望する企業・団体へコンサルタントによる支援や出張相談会を行う委託事業を開始。 【課題】 ○認定社内検定についての制度周知・相談支援に引き続き取り組んでいくことで、早期認定を目指すことが必要。 （※）令和6年3月、告示を改正し、検定実施機関の雇用労働者以外も受検対象となる「団体等検定制度」を創設。

(3)技能検定・職業能力評価や日本版O-NETの推進

③職業能力評価基準の整備・活用促進

計画の内容	これまでの実績と課題
業界団体等との連携の下、職業ごとにレベルに応じて業界内共通で必要とされる職業能力を整理した職業能力評価基準を整備し、企業の実情に応じた活用を促してきたが、今後は、技術の進展も踏まえた見直しや、活用事例の幅広い周知など、更なる普及・促進に取り組むことにより、労働者の主体的なキャリア形成にもつなげていく。	【これまでの実績】 ○策定済みの業種横断的な人事・経理等の事務系9職種及び電気機械器具製造業、ホテル業など56業種の職業能力評価基準を効果的に活用するため、職業能力評価基準の基本的内容を学ぶ「職業能力評価基準紹介動画」を作成し、厚生労働省HPIに掲載。 【課題】 ○引き続き、職業能力評価基準の普及・促進のため、厚生労働省のHPでの掲載内容を修正・更新し、活用しやすい環境を整備するなど、周知広報活動を行うことが必要。また業界団体から技術の革新を踏まえた見直し等について強い要望がある場合には検討することが必要。
ホワイトカラー職種については、いわゆる「資格」による職業能力の診断が難しいことから、求められる職務遂行能力を分析し、労働者個人の職業能力と各職種で求められる能力を比較して診断結果を表示することにより、キャリアコンサルティング等でも活用できる職業能力診断ツールの開発を進めるとともに、職業情報の「見える化」を進める日本版O-NETとの連携を図る。	【これまでの実績】 ○令和4年3月に、特にホワイトカラー職種のミドルシニア層の方がキャリア形成やキャリアチェンジを検討する際に活用できるポータブルスキルを測定するツールを開発し、直ちにjob tag(職業情報提供サイト)に搭載。 【課題】 ○ポータブルスキル見える化ツールの活用促進のため、主に活用が見込まれるキャリアコンサルタントや、ハローワーク職員へ定期的に情報提供を行うなど、周知広報活動を行うことが必要。

(3)技能検定・職業能力評価や日本版O-1NETの推進

③職業能力評価基準の整備・活用促進

計画の内容	これまでの実績と課題
外国人労働者の増加に対応して、企業のニーズを踏まえた日本語能力評価ツールを開発し、各企業が活用できるひな形として提供するとともに、その普及・活用を促進することにより、職場における受入環境の整備を図る。	【これまでの実績】 ○令和3年3月に開発したの「就労場面における日本語コミュニケーション能力評価ツール」について、各企業が活用できるよう、普及・促進のため周知広報活動を実施。 【課題】 ○引き続き、各企業が活用できるよう普及・促進を図るため、厚生労働省のHPの掲載内容を随時、修正・更新し、活用しやすい環境を整備するなど、周知・広報活動を行うことが必要。

(4) ジョブ・カードの活用推進

計画の内容	これまでの実績と課題
① ジョブ・カードについて、これまでの実績、活用状況、取組等を踏まえつつ、更に活用されやすいものとし、引き続き個人(学生・求職者・在職者等)及び企業、学校等に幅広く周知し、キャリアコンサルティング等の個人に対する相談支援ツールとして、求職活動、職業能力開発等の場面においてより一層積極的に活用を促進する。	(再掲 p13参照)
② ジョブ・カードの周知及び活用促進に当たっては、関係省庁や都道府県労働局、都道府県、キャリア形成サポートセンター、訓練実施機関等の関係機関が連携して取り組む。	【これまでの実績】 ○都道府県労働局、都道府県、キャリア形成・リスキリング推進事業実施者、訓練実施機関等においてジョブ・カードの周知や作成支援を連携して実施。 ○周知広報の媒体としては、ポスター、リーフレット、パンフレットのほか、令和4年10月より運用開始した「マイジョブ・カード」への各種情報の掲載、SNS運用、オンライン広告を実施。 ○令和4年10月よりマイジョブ・カードとマイナポータルの連携実施(シングルサインオン機能)しており、令和6年度に文部科学省が所管する社会人の学びのポータルサイト「マナパス」に登録された学習履歴情報を連携できる機能を実装。 【課題】 ○引き続き、関係機関と連携しつつ、各種媒体を活用した周知広報に取り組み、「マイジョブ・カード」の利用を含めたジョブ・カードの活用促進を図ることが必要。
③ 長期にわたるキャリア形成の促進のため、新たにジョブ・カードをオンラインで登録・更新できるウェブサイトシステムの構築、マイナポータルとの連携など、ジョブ・カードのデジタル化を推進する。	(再掲 p13、上記②参照)

(5)職業能力開発施策に関する情報発信の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
① これまで、公的職業訓練の愛称(ハロートレーニング)やロゴマークを決定するなど周知・広報に注力してきたところであるが、今後もそれぞれの施策の対象の特性等を踏まえた広報資料を作成するなど、必要な情報を分かりやすく発信するよう努める。	【これまでの実績】 ○民間を含む訓練の実施主体のみならず、全国のハローワークや都道府県労働局をはじめとする関係機関において、インターネットやSNS等の様々な広報媒体を活用しながら、わかりやすい周知に努めている。また、事業主や労働者(在職者・離職者)全般を対象としたリスキリングの重要性の発信をSNSの活用や、地域団体報誌への掲載、電車内広告などを積極的に実施。 【課題】 ○引き続き、全国の労働局やハローワークを活用した周知広報、関係機関と連携した周知広報を実施することが必要。
② 特に在職者の学び直しを後押しするため、キャリアコンサルティングや教育訓練給付制度等の在職者向けの施策に係る情報発信を強化する。	【これまでの実績】 ○教育訓練給付金については、より多くの方に当該制度を知っていただけるよう、令和5年度には、オンライン広告の継続的な実施や、受給者による座談会形式の新聞広告の掲載などの周知広報を実施。 ○各都道府県に設置したキャリア形成・リスキリング支援センター及び令和6年度から各ハローワークに設置するキャリア形成・リスキリング相談コーナーを通じて、将来のキャリアプランを無料で相談できる機会を提供。また、動画投稿サイト(YouTube)への動画広告の掲載やSNSを用いた積極的な周知・利用勧奨、電車内広告の掲載など、各施策ごとに効果的な手段を用いた周知・広報を展開。 【課題】 ○教育訓練給付金やキャリア形成・リスキリング支援センター等の周知広報等を実施することが必要。

(5)職業能力開発施策に関する情報発信の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
③ 個々の労働者、企業、業界、地域等における積極的な取組につなげるため、従業員のキャリア形成支援について優れた取組を行う企業等を表彰し、積極的に広報するなど、人材育成に関する好事例を周知する。	【これまでの実績】 ○労働者の主体的なキャリア形成を支援する取組を普及・啓発するために、模範的な取組を行う企業を「グッドキャリア企業」として表彰するとともに、企業の人材育成に精通した有識者による人事担当者向けのシンポジウムの開催や各種媒体を通じた広報により、企業や学生・労働者に対してグッドキャリア企業の魅力を発信。 ○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドックを活用した企業の好事例をホームページに掲載。 【課題】 ○労働者の主体的なキャリア形成を支援する取組を普及・啓発するため、引き続き、模範的な取組を行う企業を「グッドキャリア企業」として表彰するとともに、有識者による人事担当者向けのシンポジウムの開催や各種媒体を通じた広報により、企業や学生・労働者に対してグッドキャリア企業の魅力を発信することが必要。 ○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取組に対する支援を強化することが必要。

4. 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
① 非正規雇用労働者が企業内でキャリアアップできるよう、企業内におけるキャリアコンサルティングの実施とともに、キャリアパスの整備や企業内における訓練の実施及び計画的な配置を通じた職業能力の向上を促進する。	【これまでの実績】 ○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置し、非正規雇用労働者を含めた企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援を実施するとともに、ジョブ・カードを活用して採用活動（応募書類等）、従業員の人材育成（リスキリングを含む）、評価を実施する企業への支援を実施。 （企業に対する支援実績） 令和4年度 804件 令和5年度 1074件 令和6年度 924件 ○また、「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」事業において、キャリアコンサルタントに対して多様な働き方（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を提供するため、多様な働き方で働く者の能力開発に関する専門研修をオンラインにて無料で提供。 ○企業が実施する職業訓練等を支援する人材開発支援助成金において、正社員経験が少ない非正規雇用労働者等に対して、正社員転換を目的とした訓練を実施する場合、訓練開始前にキャリアコンサルティングを実施することを要件とすることを通じて、非正規雇用労働者のキャリア形成を推進。 【課題】 ○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取組に対する支援を強化することが必要。 ○キャリアコンサルタントが多様な働き方（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に対応できるよう、引き続き能力向上の取組を促すことが必要。 ○人材開発支援助成金の手続きの簡素化や周知広報等により、活用促進を図ることが必要。

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
② 企業内における訓練の実施に関しては、有期契約労働者等が正規雇用労働者等に転換等することを目的とした訓練の実施を推進するため、人材開発支援助成金による訓練経費等の助成により支援するとともに、周知広報により助成金の活用促進を図る。	【これまでの実績】 ○「人材開発支援助成金」において非正規雇用労働者を正規雇用労働者に転換することを目的として、「有期実習型訓練」等を実施する事業主に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。 (人材開発支援助成金(R3・R4は特別育成訓練コース、R5・R6は非正規雇用労働者を対象とした有期実習型訓練)の実績) 支給決定件数 R3:8,699件 R4:7,838件 R5:4,103件 R6:3,098件 支給額 R3:57億円 R4:50億円 R5:27億円 R6:14億円 ※令和5年度以降は非正規雇用労働者への支援として「有期実習型訓練」で集計。「特別育成訓練コース」は、令和5年度以降、「人材育成支援コース」の「人材育成訓練(正規雇用労働者も対象)」と「有期実習型訓練(非正規雇用労働者が対象)」にわかれている。 ○令和5年4月から、特別育成訓練コース、特定訓練コース、一般訓練コースを「人材育成支援コース」に統合し、OFF-JTの最低訓練時間数を10時間に統一、有期実習型訓練を除き雇用形態を問わず訓練の受講が可能とする要件の見直し等を図るとともに、統合にともなう様式・ルールの一斉化による利便性の向上を実施。 【課題】 ○人材開発支援助成金の手続きの簡素化や周知広報等により、活用促進を図ることが必要。

(1)非正規雇用労働者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
③ 非正規雇用労働者等が働きながら訓練を受講しやすいよう、短時間の訓練コースの設定を推進する。	【これまでの実績】 ○訓練期間や時間に制約のある方も含め、誰もが職業訓練を受講しやすいようにするため、通常よりも短期間・短時間のコース設定を可能とした。 （公共職業訓練（委託訓練）） 訓練期間：標準3ヶ月 →（令和3年2月～）1ヶ月 →（令和6年4月～）3ヶ月 訓練時間：標準月100時間 →（令和3年2月～）60時間 →（令和6年4月～）80時間 （求職者支援訓練） 訓練期間：3ヶ月～6ヶ月→（令和3年2月～）2週間～6ヶ月→（令和6年4月～）2ヶ月～6ヶ月 訓練時間：月100時間以上→（令和3年2月～）月60時間以上→（令和6年4月～）月80時間以上 ○非正規雇用労働者が働きながら学ぶことができるよう、柔軟な受講日程や、受講継続に向けたサポートなどを盛り込んだ新たな職業訓練を試行的に実施中（令和6年度及び7年度）。 【課題】 ○公共職業訓練（委託訓練）の受講者数増加に向け、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等に取り組むことが必要。 ○非正規雇用労働者を対象とした試行訓練については、今後は「公的職業訓練の在り方に関する研究会」での議論等を踏まえ、本格実施に向けて制度設計を検討することが必要。
④ 離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の安定した就職を促進するため、求職者支援訓練等の受講枠を確保し、企業外における職業能力開発を推進する。	（再掲 p26参照）

(2) 女性の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
① マザーズハローワーク等において、子育て中の女性、母子家庭の母等で早期の就職を希望する者等に対し、一人ひとりの希望、状況等に応じて、仕事と子育ての両立、長期の職業上のブランク及び長期的なキャリアの視点に配慮したキャリアコンサルティングを実施し、積極的な職業能力開発の機会の提供を推進する。	【これまでの実績】 ○マザーズハローワーク等において、キッズコーナー、ベビーチェアの設置等により子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、子育て中の女性等で早期の就職を希望する者等（重点支援対象者）に対し、一人ひとりのニーズや状況に応じた担当者制による個別支援を実施。 （重点支援対象者数） 令和3年度 61,517人 令和4年度 63,852人 令和5年度 64,921人 令和6年度 64,173人 （重点支援対象者就職件数） 令和3年度 58,108人 令和4年度 61,381人 令和5年度 63,081人 令和6年度 62,428人 （就職率） 令和3年度 94.5% 令和4年度 96.1% 令和5年度 97.2% 令和6年度 97.3% 【課題】 ○引き続き、子育て中の女性等の早期就職に向け、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな就職支援を実施することが必要。

(2) 女性の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
② 公的職業訓練において、介護分野、医療分野、IT分野等の女性が活躍している分野での訓練コースを設定するほか、子育て中の女性が受講しやすくなるよう、託児サービス付きの訓練コースや短時間の訓練コースを設定する。	【これまでの実績】 ○公的職業訓練(IT分野、介護・医療・福祉分野)における女性の受講状況(速報値) (公共職業訓練) IT分野:令和6年度:女性2,627人/全体4,715人(55.7%) 介護・医療・福祉分野:令和6年度:女性4,623人/全体6,858人(67.4%) (求職者支援訓練(実践コース)) IT分野:令和6年度:女性1,720人/全体3,775人(45.6%) 介護・医療・福祉分野:令和6年度:女性1,774人/全体2,853人(62.2%) ○保育所に預けられない子の育児のため、職業訓練を受けることが困難な求職者に対して受講の際に託児サービスを提供。 ※訓練期間中に訓練実施機関が自ら又は委託により、小学校就学前の乳児・幼児を対象に託児サービスを提供した場合に、当該サービスの提供に要した経費について、1月あたり、子1人につき6万6千円を上限として実費を支給 ※求職者支援訓練について、託児サービス付き訓練コースの設定手続きを柔軟化すること等により訓練コースの設定を促進(令和6年度～)。 【課題】 ○子育て中の女性が職業訓練を受講しやすくなるよう、託児サービス付きの訓練コースの実施を引き続き推進することが必要。 ○公共職業訓練(委託訓練)の受講者数増加に向け、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等に取り組むことが必要。

(3)若者の職業能力開発

①学校卒業見込者等に在学中からのキャリア教育を通じた職業意識等の醸成

計画の内容	これまでの実績と課題
・学校等関係機関と連携し、児童・生徒等への職場体験等の支援とともに、ものづくり体験や技能講習会、ものづくりに関して優れた技能及び経験を有する者として認定された「ものづくりマイスター」による実技指導等の実施を推進する。	【これまでの実績】 ○中小企業、業界団体、工業高校等の若年技能者に対する「ものづくりマイスター」による実技指導等を実施。 ○小中学生等をものづくり分野へ誘導するため、学校でのものづくり体験教室の実施、また、地域の技能士会等と連携して様々なものづくり体験ができる企画を全国で開催。 【課題】 ○中小企業、業界団体、工業高校等の若年技能者に対する実技指導等、小中学生等を対象としたものづくり体験教室について、引き続き取り組んでいくことが必要。 ○コロナ禍における予算の大幅な削減や感染症対策による活動制限等を受けて、令和4年度には企業や学校等の連続派遣を全面禁止する等の大幅な制度変更せざるを得ない状況となったため、活動実績が著しく減少したが、令和5年度の活動数は増加し、令和6年度はコロナ禍以前の取扱いに戻して事業を実施、今後も引き続きより効果的な事業運営を継続していくことが必要。

(3)若者の職業能力開発

②キャリアコンサルティングの機会の確保等の若者の職業人生を通じたキャリア形成支援

計画の内容	これまでの実績と課題
若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドックやオンラインを活用したキャリアコンサルティングの推進等により、キャリアコンサルティングの機会を確保する。	【これまでの実績】(P6下段、P11と同様) ○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置するとともに、当該センター及び全国のハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置し、企業に対してセルフ・キャリアドックの導入支援を実施するとともに、労働者に対し平日夜間・休日やオンラインも含めキャリアコンサルティングを利用できる機会を提供。 【課題】 ○引き続き、キャリア形成・リスキリング推進事業において、企業に対するセルフ・キャリアドック導入支援を実施するとともに、夜間・休日やオンラインも含めキャリアコンサルティングを提供することを通じ、労働者がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境を整備することが必要。また、就職指導等を行う学校に向けて、学生のうちからジョブ・カードを作り、キャリア形成を意識してもらうように支援することが必要。
学校生活から就労への円滑な移行のため、キャリア教育を行う専門人材の養成が求められていることから、キャリア教育に資するキャリアコンサルタントを養成する。	【これまでの実績】 ○キャリアコンサルタントの資格更新時に必要な更新講習において、教育領域に特化した講習(650講習中29講習)を選択できることとし、当該領域での支援に必要な専門的な技能を習得できるようにしている。(令和7年4月時点)。 ○令和4年度にJILPTが実施したキャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査では、キャリアコンサルタントとしての活動する者のうち主に学校・教育機関で活動する者は20.6%。 ○講習検索システムにおける領域別の検索機能の細分化など、環境整備を実施。 【課題】 ○引き続き、学校・教育機関を含め、各領域における課題やニーズに応じた支援をキャリアコンサルタントが適切に実施できるよう、能力向上の取組を促していくことが必要。 特に、学校・教育領域におけるキャリアコンサルタントの能力向上を促すため、当該領域における更新講習の拡大を図ることが必要。

(3)若者の職業能力開発

③公共職業訓練等による若者向けの職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的な日本版デュアルシステム、認定実習併用職業訓練(雇用型訓練)等を実施することにより、若者の人材育成を推進する。	【これまでの実績】 ○日本版デュアルシステム(公共職業訓練活用型)の実施状況(受講者数)は以下のとおり 令和3年度:5,466人(高障求機構2,021人、都道府県3,445人) 令和4年度:4,921人(高障求機構2,004人、都道府県2,917人) 令和5年度:4,601人(高障求機構1,823人、都道府県2,778人) 令和6年度:4,189人(高障求機構1,735人、都道府県2,454人)(速報値) ○新規学校卒業者を中心とした若年者を対象にしたOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を実習併用職業訓練として厚生労働大臣が認定するとともに、これらの訓練について「人材開発支援助成金」により、訓練経費及び訓練期間中の賃金の一部等を助成。 (支給決定件数) 令和4年度 899件 令和5年度 1,430件 令和6年度 729件 (支給額) 令和4年度 21億円 令和5年度 27億円 令和6年度 13億円 【課題】 ○引き続き、若年者等を対象に、日本版デュアルシステム、認定実習併用職業訓練(雇用型訓練)の活用促進を図ることが必要。

(3)若者の職業能力開発

③公共職業訓練等による若者向けの職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
学卒者向けの公共職業訓練について、更なる就職率の向上に向けた取組の充実を図る。	【これまでの実績】 ○高障求機構が設置運営する職業能力開発大学校(ポリテクカレッジ)において、企業の即戦力となるよう、実学融合の訓練カリキュラムによる指導、職業意識を高めるためのインターンシップ等の取組を実施したほか、オンライン面接に対応した就職支援、Web会議システムを活用した企業説明会の開催、正社員として就職することのメリット等の周知、きめ細かなキャリアコンサルティングを実施。 ○学卒者向けの公共職業訓練の実施状況(就職率)は以下のとおり 令和3年度:96.5%(高障求機構99.2%、都道府県95.5%) 令和4年度:96.0%(高障求機構99.5%、都道府県94.8%) 令和5年度:96.4%(高障求機構99.6%、都道府県95.3%) 令和6年度:96.0%(高障求機構99.5%、都道府県95.0%)(速報値) 【課題】 ○引き続き、きめ細かな就職支援に取り組むことが必要。

(3)若者の職業能力開発

④ニート、高校中退者等の支援

計画の内容	これまでの実績と課題
・ニート等の若者について、将来生活困窮に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするため、ニート等の青少年の支援の拠点である地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働した職業的自立に向けた専門的相談等の支援を行うとともに、学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化を行う。	【これまでの実績】 ○就労に当たって困難を抱える若者等(15～49歳の無業の方)に対し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談支援や就職支援セミナーを実施するとともに、高等学校等と連携を図り、中途退学者等のニーズに応じて学校や自宅へ訪問するアウトリーチ型の相談等を実施。 【課題】 ○地域若者サポートステーション事業の支援対象者には、人間関係のトラブル等により、心の不調がある者又は自信を喪失している者が多いことに加え、最近では発達障害が疑われる方からの相談が増加していることが課題となっており、専門の相談員を一部のサポステにモデル的に配置し、地域の関係機関と連携して心理的ケアを含めた就労支援を行う体制を構築した事例の収集に取り組むことが必要。
・公的職業訓練や地域若者サポートステーションの支援につながりづらい高校中退者等の対象者の潜在的な支援ニーズを掘り起こすため、関係機関の緊密なネットワークの下での更なる周知等を行う。	【これまでの実績】 ○高等学校等と連携を図りながら、高校中退者等のニーズに応じたアウトリーチ型の相談等を実施するとともに、令和3年度に当該支援の好事例を関係機関へ周知を行い、潜在的な支援ニーズへの対応を実施。 総利用件数(※) R3:477,012件 R4:498,797件 R5:491,394件 R6:494,669件 ※相談件数及びセミナー利用件数を集計(内数にアウトリーチ支援による実績を含む) ○地域職業能力開発促進協議会等を活用し、地域関係機関のネットワーク下での周知等を実施。 【課題】 ○引き続き、地域若者サポートステーション事業において、関係機関の緊密なネットワークの下、高校中退者等に対する切れ目ない就労支援を行うことが必要。

(4) 中高年齢者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
① 中高年齢者に対して、高齢期を見据えて、それまでに培った知識・経験の棚卸しや今後の課題の明確化を行いつつ、キャリアプランの再設計を考えるキャリアコンサルティングの機会を提供する。あわせて、中高年齢者等のキャリアコンサルティングにおける職業能力診断ツールの活用を検討する。また、中高年齢者等のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドックによる若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する。	【これまでの実績】 ○キャリア形成・リスクリング推進事業等を実施し、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援を実施するとともに、夜間・休日、オンラインで利用できる環境等の労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用できる環境の整備を推進。 ○キャリア形成・リスクリング推進事業において、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支援する「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」を実施中。 ○令和4年3月に中高年齢者のキャリアコンサルティング等に活用できる職業能力診断ツール（ポータブルスキルを測定するツール）、同年4月にキャリアコンサルティングにおいて同ツールを活用するためのマニュアルと動画を作成。また、キャリアコンサルティングにおいて活用が促進されるよう、上記のツール等を、キャリアコンサルタント向けのメールマガジン（キャリアコンサルタント通信）等により周知。 【課題】 ○引き続き、キャリア形成・リスクリング推進事業において、企業に対するセルフ・キャリアドック導入支援や中高年齢者に対するキャリアコンサルティングの提供等を行うほか、「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」において、中高年齢層のキャリア形成に関心を持つ企業において従業員向け出張セミナーを行うことにより、セカンドキャリアに向けた支援をさらに推進することが必要。 ○職業能力診断ツール（ポータブルスキルを測定するツール）については、キャリアコンサルティングによる活用促進のため、引き続き周知広報活動を行うことが必要。

(4)中高年齢者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
② 事業主等がその雇用する中高年齢者に対する訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成することにより、中高年齢者の更なるスキルアップを推進する。	【これまでの実績】 ○「人材開発支援助成金」において、中高年齢者を含む労働者の職業訓練等に取り組む等事業主に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。 （人材開発支援助成金の実績） 【支給決定件数】令和3年度 31,136件 令和4年度 26,943件 令和5年度 38,190件 令和6年度 50,487件 【支給額】令和3年度 191億円 令和4年度 152億円 令和5年度 197億円 令和6年度 315億円 【課題】 ○人材開発支援助成金の活用促進に向けて、手続きの簡素化や全国の労働局とハローワークにより積極的な活用勧奨の取組を引き続き実施することが必要。

(4)中高年齢者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
③65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて、生産性向上支援訓練の一環として、中高年労働者が身につけておくべき能力の習得に資する訓練コースを提供する。 概ね60歳以上の高齢求職者を対象にした離職者訓練プログラムの研究開発を高障求機構とともに実施し、開発したモデルカリキュラム等をもとに都道府県の委託訓練として普及を促進する。 これらの職業訓練の実施に当たっては、スキル・知識の複合化を行っていく視点や多様なキャリアパスの可能性を見据えた内容を盛り込む。	【これまでの実績】 ○シニア層の労働者等が、企業内で求められる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身につけることができるよう、令和2年度より「ミドルシニア」に特化した生産性向上支援訓練(ミドルシニアコース)を実施。 ○65歳超の高齢者の就業を促進するため、令和3年度に職業能力開発総合大学校において、高齢求職者を対象とした離職者訓練プログラムの開発及び普及に係る調査研究を行うとともに、令和4年度より、開発した訓練カリキュラムに基づいた訓練コースを公共職業訓練(委託訓練)(※高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース)として実施。 (※高齢者の就労が多い分野において、コミュニケーションスキル、パソコン操作やマインドリセット等、高齢者雇用に求められる能力科目を組み込んだ訓練コース) 【課題】 ○生産性向上支援訓練(ミドルシニアコース)については、事業主アンケートでは、本コースの受講が生産性向上や問題解決につながったとしたものが90%を超えているところであり、引き続き活用促進を図っていくことが必要。 ○公共職業訓練(高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース)については、実施都道府県がまだ少数にとどまっており、就職率が通常コースの高齢者より低いこと等も踏まえ、今後の対応を検討することが必要。

(5)障がい者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
① 一般の公共職業能力開発施設(以下「一般校」という。)で受入れが困難な重度障害者を受け入れる障害者職業能力開発校での職業訓練及び障害者の多様なニーズに対応した委託訓練を引き続き推進していくとともに、在職の障害者に対する職業訓練に係る企業ニーズ等の把握・分析をした上で、訓練内容を含めた方向性等の検討を実施する。	【これまでの実績】 ○障害者職業能力開発校(以下「障害者校」という。)において、一般校で受入が困難な障害者等に対する職業訓練を実施。 ○企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等を活用し、障害者の多様なニーズに対応した委託訓練(以下「委託訓練」という。)を実施。 ○障害者職業訓練における在職者訓練の実施。 ○障害のある求職者の支援ニーズ等への対応が課題となっているため、令和7年1月から有識者、関係機関の代表者を参集した『障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会』(以下「検討会」という。)を開催し、より効果的な施策の在り方について協議・検討を行い、令和7年6月に『報告書』としてとりまとめ、公表。 【課題】 ○障害者校及び委託訓練の令和5年度の就職率は第5次障害者基本計画に掲げられた就職率目標値(障害者校70%、委託訓練55% 2027年度)は未達成(障害者校68.9%、委託訓練40.4%)。検討会の報告書を踏まえ、障害者校の訓練については、訓練受講者の属性ごとの就職・定着状況等の訓練成果を把握・分析・評価し障害者校における訓練の質も含めた改善につなげていく仕組みを構築していくことが必要。また、委託訓練については、比較的就職率の高い実践能力習得訓練コースの設置・促進や、PDCA評価に基づく訓練コースの適正化、委託先選定の厳格化等を図ることで、訓練実施主体である都道府県の積極的な取組を促すことが必要。 ○在職者訓練について、検討会の報告書を踏まえ、引き続き受講者及び企業における訓練ニーズ等を把握し、高障求機構と連携しながら訓練コースや指導技法の開発を進めることで訓練機会の提供を促進することが必要。 ○また、障害者校において、知的障害や精神障害等を有する入校者が増加していることを踏まえ、求職障害者及び求人者の動向やニーズを把握しながら、訓練科目の設置等を進めていくことが必要。

(5)障がい者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題												
② 一般校においても、施設のバリアフリー化の推進、精神保健福祉士等の専門家の配置等により、障害者が入校しやすい環境を整備し、障害者の職業訓練機会の拡充を図る。	【これまでの実績】 ○一般校において、障害者向けの訓練コースを設置し職業訓練を実施。 ○一般校において、精神保健福祉士等を配置 <table><tr><td>令和3年度</td><td>107人</td><td>令和6年度</td><td>131人</td></tr><tr><td>令和4年度</td><td>119人</td><td>令和7年度</td><td>153人</td></tr><tr><td>令和5年度</td><td>122人</td><td></td><td></td></tr></table> 【課題】 ○インクルージョンの理念が後押しし、一般校においても障害者の受け入れが進んでいること、また、精神障害者及び発達障害者の求職障害者が増加していることから、障害者向け訓練コースの新たな設置に係る支援の促進や障害者職業訓練に係るノウハウの一般校への普及、精神保健福祉士等の配置拡大等に努めることで組織としての対応力向上が必要。	令和3年度	107人	令和6年度	131人	令和4年度	119人	令和7年度	153人	令和5年度	122人		
令和3年度	107人	令和6年度	131人										
令和4年度	119人	令和7年度	153人										
令和5年度	122人												
③ 訓練の実施主体である都道府県、高障求機構、都道府県労働局及びハローワークが中心となって、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健及び経済団体等の関係機関との連携・協力体制の推進・強化を図る。	【これまでの実績】 ○都道府県単位で地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域の実情や訓練実施状況を踏まえた適切な地域計画の策定や訓練の効果的な実施について協議を行う他、各地域レベルにおいて関係機関と連携を図りつつ職業訓練を実施。 ○令和5年度に「公共職業安定所等との連携した障害者委託訓練に係る取組について」事務連絡を発出し、関係機関との連携・協力体制を推進・強化。 【課題】 ○訓練ニーズの的確な把握に向けて地域職業能力開発促進協議会や障害者雇用に係る支援機関の関係者が参集する会議の場等を積極的に活用し、訓練ニーズや効率的かつ効果的な連携手法に係る議論を活性化させるとともに、地域の関係者との連携・協力体制の推進強化が必要。 ○就職支援・定着支援の強化に向けてハローワークや障害者就業・生活センター、障害者職業センター等の関係機関と連携するなど、引き続き、地域における関係機関との連携・協力体制を推進していくことが必要。また、就職支援・定着支援の強化に向けて、関係機関との連携に係る知識付与については研修受講機会の拡大を図るとともに、研修内容を不断に見直し、充実したものとしていくことが必要。												

(5)障がい者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
④ 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)を実施し、障害者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていく。	【これまでの実績】 ○毎年、全国障害者技能競技大会(アビリンピック)を実施。 第41回 令和3年12月に東京都で開催 参加選手数370人 第42回 令和4年11月に千葉県で開催 参加選手数362人 第43回 令和5年11月に愛知県で開催 参加選手数369人 第44回 令和6年11月に愛知県で開催 参加選手数398人 【課題】 ○アビリンピックの開催趣旨を踏まえ、引き続き更なる周知・広報に取り組んでいくことで、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていくことが必要。

(6)就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

計画の内容	これまでの実績と課題
① 就職氷河期世代の方々のうち、不安定な就労状態にある方に対しては、短期資格等習得コース事業の推進、求職者支援制度、人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)等により支援していくとともに、就職氷河期世代の方々の積極的な採用に取り組む企業、非正規雇用にある就職氷河期世代の処遇向上等に取り組む企業等に関する情報発信等に取り組む。	【これまでの実績】 ○47都道府県に地方自治体、労働・経済団体等で構成するプラットフォーム(協議会)を設置し、関係機関との連携・協力の下、企業説明会等を実施。 ○就職氷河期世代支援施策にかかる広報を展開し、採用に取り組む企業等の好事例集の作成(R3年度)、特設ホームページでの情報発信を実施。 ○短期資格等取得コースの実績(令和4年度末で終了) 訓練修了者の就職率 R2:31.9% R3:31.5% R4:35.0% ○求職者支援訓練の実績 雇用保険適用就職率 基礎コース R2:52.5% R3:53.9% R4:57.1% R5:60.1%R6:60.9% 実践コース R2:60.0% R3:60.0% R4:59.0% R5:60.6%R6:61.7% ※R6はR6.12末までに終了したコースを集計した速報値 ○人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)の実績 支給決定件数 R3:8,699件の内数 R4:7,838件の内数 R5:4,103件の内数 R6:3,098件の内数 支給額 R3:57億円の内数 R4:50億円の内数 R5:27億円の内数 R6:14億円の内数 ※「特別育成訓練コース」は、令和5年度以降、「人材育成支援コース」の「人材育成訓練(正規雇用労働者も対象)」と「有期実習型訓練(非正規雇用労働者が対象)」に分かれている。 【課題】 ○就職氷河期世代等支援に関する閣僚会議(令和7年6月3日)決定の「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」に基づき、引き続き人材開発施策としてもリスクリングの支援等による取組を推進することが必要。

(6)就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

計画の内容	これまでの実績と課題
② 長期にわたり無業の状態にある方に対しては、地域若者サポートステーションにおける相談支援等により、長期的・継続的な支援を行っていく。	【これまでの実績】 ○地域若者サポートステーション事業の実績 就職等率(※) R3:68.8% R4:73.2% R5:71.7% R6:73.7% ※就職等(雇用保険被保険者就職に加え、地域若者サポートステーションによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的職業訓練の受講)に至った者を新規登録者数で除して得た割合 ※就職等者数 R3:11,556人 R4:12,613人 R5:12,255人 R6:12,282人 ※新規登録者数 R3:16,807人 R4:17,233人 R5:17,096人 R6:16,670人 【課題】 ○地域若者サポートステーション事業の支援対象者には、人間関係のトラブル等により、心の不調がある者又は自信を喪失している者が多いことに加え、最近では発達障害が疑われる方からの相談が増加していることが課題となっているため、専門の相談員を一部のサポステにモデル的に配置し、地域の関係機関と連携して心理的ケアを含めた就労支援を行う体制を構築した事例の収集に取り組むことが必要。
③ 外国人の就職や企業実務(ダイバーシティ経営等)に関する知識を付与し、外国人材の就職等に精通したキャリアコンサルタントの育成を進めるとともに、企業内でのキャリアコンサルティングの実施により外国人材の活躍や定着につなげている企業事例の情報発信等に取り組む。	【これまでの実績】 ○「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」事業において、キャリアコンサルタントに対して外国人労働者・留学生の特性、抱えやすい課題、関連する法律・支援制度に関する知識・技能を提供する「外国人の能力開発に関する専門研修」をオンラインにて無料で提供。 ○また、キャリア形成・リスキリング推進事業において、留学生等を対象にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの企業好事例をホームページに掲載。 【課題】 ○キャリアコンサルタントが外国人材の就職等に関わる課題に対応できるよう、引き続き能力向上の取組を促すことが必要。 ○また、キャリア形成・リスキリング推進事業において、外国人材の活躍や定着につなげている企業好事例をホームページに掲載する等、人材育成に関する好事例を周知することが必要。

(6)就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

計画の内容	これまでの実績と課題
④ 日系人等の定住外国人に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施するとともに、公共職業能力開発施設等に定住外国人職業訓練コーディネーターを配置し、就職支援や関係機関等との連携調整を行う。	【これまでの実績】 ○公共職業訓練(委託訓練)(定住外国人向け職業訓練コース)として、求職中の日系人等の定住外国人のうち、訓練の受講に当たって一定の日本語能力を有する者に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施するとともに、都道府県又は公共職業能力開発施設に定住外国人職業訓練コーディネーターを配置し、就職支援や関係機関等との連携調整を実施。 (定住外国人向け職業訓練コースのコース数及び受講者数) 令和3年度:コース数22コース、受講者数165人 令和4年度:コース数23コース、受講者数153人 令和5年度:コース数26コース、受講者数208人 令和6年度:コース数24コース、受講者数167人(速報値) (定住外国人職業訓練コーディネーターの配置状況) 令和3年度:配置数:3県5名 令和4年度:配置数:3県5名 令和5年度:配置数:3県5名 令和6年度:配置数:3県5名(速報値) 【課題】 ○引き続き、日系人等の定住外国人に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施することが必要。

5. 技能継承の促進

計画の内容	これまでの実績と課題
①「ものづくりマイスター」等による技能伝承や、多くの人が気軽に参加できる技能体験イベント等地域における技能振興の取組等を通じて、若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。また、ものづくり分野等の高度な熟練技能者の技能を効果的に継承していくため、新たな機器や機材への対応も含め、デジタル技術を活用した技能継承の取組の普及を図る。	【これまでの実績】 ○中小企業、業界団体、工業高校等の若年技能者に対する実技指導等、「ものづくりの魅力」発信企画等を実施。 ○生産現場におけるDX技術の導入を推進するため、ものづくりマイスターの実技指導に加えてDX技術を活用した実践的な生産性向上のための改善指導の行う者を「ものづくりマイスター（DX）」として認定し、派遣。 （ものづくりマイスター（+DX）類型認定人数（実人数）） 令和4年度：76人、令和5年度：82人、令和6年度：89人 【課題】 ○中小企業、業界団体、工業高校等の若年技能者に対する実技指導、「ものづくりの魅力」発信企画等については、引き続き取り組んでいくことが必要。 ○「ものづくりマイスター（DX）」は、平成30年度から新設し、認定、派遣を行ってきたが、デジタル技術を活用した技能継承の取組の更なる普及を図るためには、DX技術を活用した実践的な生産性向上のための改善指導を行う者に限定せず、新たな機器や機材への対応も含め、デジタル技術を活用した技能継承を行うことができる者の登録促進に向けて幅広く取り組むことが必要。 このため、令和7年度より、認定要件を見直したところであるが、今後とも、ものづくりマイスターの中でDX技術をはじめ、新たな機器や機材を活用した指導を行うことができるマイスターの登録拡大に向けて取り組むことが必要。

計画の内容	これまでの実績と課題
② 技能五輪国際大会等の技能競技大会の実施を通じ、学生等を含む若年者に対する技能の重要性・魅力の発信の取組を推進するとともに、技能五輪全国大会について、技能五輪国際大会の動向及び産業界等のニーズを踏まえ運営改善の検討を行う。さらに、特に優れた技能について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるよう、卓越した技能者の表彰や技能グランプリ等を通じ、熟練の技能が広く社会に発信される取組を推進する。	【これまでの実績】 ○技能五輪全国大会をはじめとする各種競技大会の実施。 ■技能五輪全国大会 令和6年度：41職種976名参加（愛知県開催） 令和5年度：41職種1,010名参加（中央（愛知県など）開催） 令和4年度：41職種1,014名参加（中央（千葉県など）開催） ■技能五輪国際大会（2年に1回開催） 令和6年度：第47回 フランス・リヨン 職種数59（日本参加数47 参加者数1,313名（日本選手55名） ※日本のメダル獲得数は金5個、銀5個、銅4個であり、金メダル獲得数の国・地域別順位は第5位。 ■若年者ものづくり競技大会 令和6年度：15職種354名参加（群馬県開催） 令和5年度：15職種338名参加（静岡県開催） 令和4年度：15職種340名参加（広島県開催） ■技能グランプリ（2年に1回開催） 令和5年度：30職種379名参加（福岡県開催） 【課題】 ○社会的ニーズの高い職種の競技職種への追加を含む職種の新設・統廃合、国際大会への派遣選手の選考を兼ねる国内大会の競技課題の国際大会への整合化など、国内大会の在り方についての検討が必要。検討に当たっては、競技参加企業や競技運営面で協力を得ている業界団体等との綿密な調整が必要。 ○2028年11月に愛知県で開催する第49回技能五輪国際大会の開催に向け、2028年技能五輪国際大会日本組織委員会を2025年8月に立上げたところであり、今後、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の気運を醸成するため、イベント等を通じて周知・広報等に取り組むことが必要。

計画の内容	これまでの実績と課題
③技能五輪国際大会については、幅広い産業分野の技能人材が世界レベルの技能競技に挑戦し、また、子どもを含む多くの国民がこうした競技に触れることにより、今後の技能人材の育成や地位の向上に資するよう、出場選手の競技力向上に向けた取組や選手出場のための支援の充実を図るなど、取組を一層推進していく。	【これまでの実績】 ○技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化・人材育成に関する指針」を策定し、選手等の海外訓練に要する費用への支援を拡大する等により競技力向上を図った。 【課題と対応方針】 ○選手の競技力向上に向けた取組や選手出場のための支援の充実について、引き続き取り組んでいく。 ○2028年11月に愛知県で開催する第49回技能五輪国際大会の開催に向け、2028年技能五輪国際大会日本組織委員会を2025年8月に立上げたところであり、今後、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の気運を醸成するため、イベント等を通じて周知・広報等に取り組む。
④ 中央職業能力開発協会と連携しつつ、技能五輪国際大会等の技能競技大会に取り組むとともに、企業における能力開発・人材育成の好事例やものづくり分野の魅力の発信など、技能の振興及び発展・継承のための取組を推進する	【これまでの実績】 ○再掲 p.60を参照 ○技能競技大会の開催に寄与するための周知広報や競技大会への誘導、また、大会開催地域の「ものづくりの魅力」を伝えるため、大会併設企画を実施（令和6年度）。 【課題】 ○大会事業と連携しながら引き続き取り組んでいくことが必要。 ○2028年11月に愛知県で開催する第49回技能五輪国際大会の開催に向け、2028年技能五輪国際大会日本組織委員会を2025年8月に立上げたところであり、今後、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の気運を醸成するため、イベント等を通じて周知・広報等に取り組むことが必要。

6. 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
① 開発途上国における技能労働者の育成を行うために、技能検定等の技能評価システムの開発途上国への移転を図る「技能評価システム(技能競技大会・技能検定)を通じた技能移転事業」について、我が国の強みであるものづくり分野や中小企業が持つノウハウを最大限活用しながら推進し、日本型技能評価システムである技能検定の国際的な普及を進めるとともに、国際水準の技能競技大会の開催ノウハウを移転する。	【これまでの実績】 ○ASEAN(現在、インドネシア、カンボジア、ベトナム及びラオス)を中心に研修等を実施。(令和3年度は新型コロナウイルス感染症による渡航制限によりオンラインで実施したため、試験・採点等担当者研修受講者数が一時的に増加) (基準・問題作成等担当者研修参加者数) 令和3年度 6人 令和4年度11人 令和5年度9人 令和6年度12人 (試験・採点等担当者研修参加者数) 令和3年度 138人 令和4年度52人 令和5年度52人 令和6年度36人 ○インドネシアでは、8職種(金型仕上げ、機械保全、フライス盤、平面研削盤、プラスチック成形、金属プレス及び機械製図)について日本式の国家検定(実技試験)が行われている。ベトナムでは、旋盤、フライス盤について日本式の国家検定が行われている。 ○カンボジアでは、日本が協力した情報ネットワーク施工職種を新たに国家技能競技大会の職種に追加し、初めてASEAN技能競技大会に同職種の選手を派遣。 【課題】 ○インドネシア及びベトナムにおいて一部の職種について日本式の技能評価システムの導入が進んでいる現状を踏まえ、両国に対して定着・普及を図るための研修等を行うとともに、現在協力中のカンボジア及びラオスの他、日本式技能評価システム導入ニーズがある国に向けた評価者育成等の協力を実施することが必要。

計画の内容	これまでの実績と課題
② 外国人の技能実習については、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成28年法律第89号)に基づき、引き続き技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図っていく。	【これまでの実績】 ○外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律に基づき、技能実習計画の認定制や監理団体の許可制、外国人技能実習機構による実習実施者等に対する指導監督、母国語による技能実習生からの相談・申告の受付等の、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための取組を推進。 ○技能実習制度については、制度の目的と実態のかい離等に関する指摘も踏まえて制度を発展的に解消することとし、新たに人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設することを盛り込んだ「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」(令和6年法律第60号)が令和6年6月21日に公布された。 ○令和6年12月に「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」(以下「有識者会議」)を設置し、有識者会議での検討を経て、令和7年3月に基本方針が閣議決定された。その後、特定技能制度・育成就労制度の対象分野や分野ごとの業務の実情に応じた日本語能力基準等を定める分野別運用方針の作成に向けて検討しているところ。 ○技能実習生数(令和6年6月末時点): 425,714 名 【課題】 ○引き続き、有識者会議で検討を行いながら、育成就労制度の施行に向けて必要な準備を進めていくことが必要。