参考資料1

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

人材開発政策をめぐる現状等について

厚生労働省 人材開発統括官

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第１部　計画のねらい

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

第11次職業能力開発基本計画（令和3年度～令和7年度）（概要）

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定める。

今後の方向性	基本的施策
産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進 Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る	○　教育訓練給付におけるIT分野の講座充実に向けた関係府省の連携、公的職業訓練におけるIT活用スキル・ＩＴリテラシー等の訓練を組み込んだ訓練コースの設定の推進 ○　オンラインによる公的職業訓練の普及、ものづくり分野の職業訓練におけるAR・VR技術等の新たな技術の導入に向けた検討 ○　企業・業界における人材育成の支援、中小企業等の生産性向上に向けたオーダーメイド型の支援の実施 ○　教育訓練の効果的実施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進
労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進 労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する	○　企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備、キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークづくりの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上 ○　IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開、教育訓練給付制度の対象講座に関する情報へのアクセスの改善 ○　教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進、社内公募制などの労働者の自発性等を重視した配置制度の普及促進
労働市場インフラの強化 中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進める	○　地域訓練協議会等を通じた産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練の推進、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築・活用促進 ○　技能検定制度・認定社内検定の推進、ホワイトカラー職種における職業能力診断ツールの開発、日本版O-NETとの連携 ○　ジョブ・カードの活用促進 ○　デジタル技術も活用した在職者・離職者、企業等への情報発信の強化
全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進 希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるよう、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる	○　企業での非正規雇用労働者のキャリアコンサルティングや訓練の実施、求職者支援訓練の機会の確保 ○　育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供の促進 ○　就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化 ○　高齢期を見据えたキャリアの棚卸しの機会の確保、中小企業等の中高年労働者を対象とした訓練コースの提供 ○　障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリア形成の支援 ○　就職氷河期世代、外国人労働者など就職等に特別な支援を要する方への支援

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進（技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施）に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会　報告書（概要）

人材開発政策により目指すべき社会の姿

○　個々人が、職業人生を通じて、技術発展や産業構造の変化に応じて自律的にキャリアプランを思い描き、スキルの向上に取組み適職選択を行うことで、自己実現や処遇等の向上につなげていくこと。

○　企業が、技術発展や経営環境の変化に応じ、人材開発に積極的に取組むことを通じて労働生産性を高め、その成果を処遇や人材開発に適切に投資することで継続的に発展すること。

○　経済社会が、労働市場における人材開発と人材の需給調整の仕組みを通じて、労働者が能力を高め、その能力を十分に発揮できる仕事に就くことができるようにすることで発展すること。

実現するための課題

企業・労働者による人材開発の取組の促進

◆ 国際的に見て、我が国企業の人材開発投資が総じて低調であり、近年も伸びず。個人の自己啓発も同様。この状況を好転させる取組が重要

◆ 特に、非正規雇用労働者への人材開発と中小企業の人材開発が低調であり、対応が重要

◆ また、家庭・育児・介護と仕事の両立など、仕事以外の時間の確保が必要な就業者が増加している影響を踏まえた対応が重要

労働供給制約への対応

◆ 構造的な労働供給制約と人材不足が見込まれる中で経済的な発展を実現するためには、労働者の能力向上を図ることと、人材の需給調整の仕組みがより機能することが重要であり、そのための労働市場の整備を進めることが必要

◆ さらに労働参加と継続的なスキル向上を支援することで、高齢者や非正規雇用労働者等の一層の戦力化を図ることが重要

労働者の自律的・主体的キャリア形成の促進

◆ 長期化する職業人生においては、また、雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しく、将来のキャリアの見通しが立てにくい状況のなかでは、労働者がその状況に柔軟に対応しつつ、何をしたいか（Will）の明確化、自律的・主体的なキャリアプランの作成と振返りと見直し、能力向上への取組が重要であり、それを支援する仕掛けの充実が必要

◆ 自律的・主体的キャリア形成を支援するために、職務・スキル・処遇・人材開発機会の情報の充実とそれへのアクセス性の向上を図ることが重要

デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応

◆ AIの進化やデジタル技術の進展、業務のDX化等を背景にした市場の人材ニーズに応じたプログラムの開発、提供が重要

◆ デジタル技術を駆使する能力に加えて、人の判断が必要な仕事、人でしかできない仕事に求められる技能をより注目すべき

これからの人材開発政策を考えるにあたって重要な３つの「視点」

「個別化」

個人、企業の個々の状況に合わせた人材開発

個人がキャリア形成を行う上では、労働市場や会社の状況、自分の能力等を適切に把握して、キャリアの目標を定め、それに向かって能力開発することが望ましいが、これを行うことは難しくもあると考えられる。

考える機会の提供や、個々の状況に合わせた伴走型支援により個人のキャリア形成を支えていく。

企業が人材開発を企画するにあたって、訓練機会の提供や好事例の共有などを受けても、それを参考にして自社にあった効果的な人材開発計画を作ることは、人材開発に専任者を置くことが困難な中小企業を中心に難しいことが考えられる。

個々の企業に応じた人材開発の支援により、人材開発を支える。

「共同・共有化」

産業・地域等の単位で複数企業による人材開発

中小企業では、人材開発を行うメリットを理解しつつも、人材育成の計画を作るコストが大きいこと、少人数を対象とするためOFF-JTの効率性が悪いこと、代替要員の確保が難しいことなどの課題から、訓練が行われなくなっていることが考えられる。

→　人材育成の単位を複数の企業に拡大することで、指導者・訓練設備・訓練ノウハウの共有化、・共通する課題への対応策の共有化、相互理解が進むことによる企業間連携やサプライチェーンの強化等の利点を生じさせる。

経済社会が大きく変化する中で、労働者に求められるスキルは企業を超えて必要とされるスキルの部分が大きくなり、企業の枠を超えた人材を評価し、育成する仕組みを整備することが重要。

また、比較的雇用の流動生が高い非正規雇用労働者についても、企業を超えて、産業・地域での人材育成の観点が重要。

「見える化」

労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化

労働市場・企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化・スキルの標準化の実現が進むことは、人・企業が目標を定めて人材開発に取り組むこと、適材適所の人材活用の実現に貢献していく。

労働者にとって能力開発機会を得られることが仕事選択の重要な条件になってきている。

人材開発に積極的に取り組む企業が労働者から評価され、人材確保の面でメリットを享受することができる環境整備をすることが重要。

人材開発政策の基本的方向

労働市場でのスキル等の見える化の促進

〇ジョブ(職業・仕事)、タスク(作業)、スキル(技術・技能)、賃金等の観点から職業の見える化を図り、各サイトとの連携を通じてハローワーク求人や訓練・講座の情報が入手できる「job tag」を整備してきたところ。
〇企業横断的なスキルを評価する「技能検定」、個別企業におけるスキルを評価する「認定社内検定」に加えて、特定の業界におけるスキルを評価する「団体等検定」を令和６年３月に創設したところ。また、建設業界では「建設キャリアアップシステム」を構築しており、このような職業能力評価の業界単位の取組を支援することも重要。
〇スキルの見える化、標準化の整備とともに、多くの企業がそれを用いて社内版のスキル標準を整備することも重要。
〇企業の人材開発の情報について、大企業は有価証券報告書において人的資本の一定の開示義務が課されたところであるが、資本市場向けであり、これだけでは個人が自らのキャリアを考える上で十分参考になるかという視点では課題がある。
〇従業員の定着性と能力開発機会に対する満足度の間には相関関係が見られ、企業の人材開発の取組は、離職防止、人材獲得に資すると考えられる。

【今後の取組】
〇ジョブ、タスク、スキル、賃金等の観点から、job tagのより一層の充実
〇団体等検定、認定社内検定に取組む企業、団体に対する支援
〇社内版スキル標準の作成支援の方策の検討
〇個人のスキルを市場に伝達する効果的な仕組みの検討
〇企業の人材開発情報の開示、発信についての検討

個人のキャリア形成と能力開発支援の充実

〇各個人は社内外の仕事とスキルの情報をもとに、「Will(何をしたいか)Can(何ができるか)Must(何が必要か)」を考えた上でキャリアプランを立てスキルの獲得・向上に努めることが重要であるが、若者を中心にキャリアビジョンについて考えたことがない者やキャリアに不安を感じている者が多い。
〇雇用と仕事をとりまく環境の変化が激しい中で、個人がキャリア形成を考えていく困難度があがっており、キャリア形成支援を充実させることが重要。
〇職場におけるキャリア相談では上司による1on1ミーティングが広がりを見せているが、相談者の負担も懸念される。
〇社外でもキャリアについて相談できる環境の確保が重要。
〇自己啓発実施割合は低調であり、仕事・家事・育児で時間がないという理由のほか、目指すべきキャリアがわからないなどの課題もあがる。

【今後の取組】
〇キャリアプランの作成、振り返り、見直し等のキャリア形成の伴走型支援の充実
〇若い年代からキャリアの相談をする力の獲得を促す取組
〇上司などキャリア相談を行う者への支援の整備
〇キャリアコンサルタントの専門性を高めるとともに、労働者等が認識できるよう知識や経験の可視化
〇社外のキャリア相談環境の整備
〇被相談者同士の横のつながりも重要
〇労働者の自己啓発・キャリア形成の基盤整備として、企業を後押しする取組
〇労働者が自ら学び、スキルを高める機運の醸成

企業の人材開発への支援の充実

〇人材確保が難しくなる中で、従業員のスキルの向上やDXによる業務効率化を図ることを通じて労働生産性を向上させていくことが一層必要。
〇OFF-JT受講を希望していても受講ができていない、業務関連のOFF-JTにニーズがあるものの、職層や基礎的なOFF-JTが中心となるなど、OFF-JTの対象と内容には改善の余地があると考えられる。
〇人材育成の目標明確化、習得したスキルの配置や処遇への反映といった人材開発の周辺の仕組みの整備を行っている企業が、人材開発の効果を実感している。
〇DXについて、推進する人材を課題にあげる企業が多い。また米国企業と比べて日本企業はDX推進者としてのスキル向上支援、従業員全体のITリテラシー向上への取組が低調。中小企業のDXは経営者・役員の発案が中心。
〇中小企業は、OFF-JT,計画的OJTの実施率、技能承継への取組等が大企業と比べて実施率が低い他、人材開発の専任者を置くことが難しい等の課題もある。

【今後の取組】
〇人材開発の周辺の仕組みの構築を促す取組
〇事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者を普及・機能させていく取組
〇自社に合った効果的な訓練を行うための伴走型支援について、企画段階からのより踏み込んだ対応
〇企業の人材育成に伴走支援する専門家の育成
〇セルフ・キャリアドックの普及促進
〇中小企業に対する個別伴走支援の充実
〇経営者のDX知識を高めるための取組

人材開発機会の拡大、技能の振興

〇人材開発について、AI等の技術の進展や市場ニーズを踏まえた訓練機会の充実を図ることが重要。
〇実習機会を組み込んだ訓練は訓練の効果が高い他、他の従業員のモチベーション向上や全社的な人材育成体制整備が、日本では普及していない。
〇労働者が働きながらスキルの向上を図ることが重要となっている。
〇マンツーマンコーチングやフォローを行うことで職業訓練効果は高まる。
〇AI・ロボット等の技術の進展が進む状況において、その技術を駆使する能力に加えて、人の判断が求められる仕事や人でしかできない現場の仕事に求められる技能の重要性が高まると見込まれる。

【今後の取組】
〇技術進展や市場ニーズを踏まえた訓練機会の充実のための地域職業能力開発促進協議会の機能の検討
〇実務経験を組み合わせた訓練機会を拡充するための方策の検討
〇産業・地域単位で複数の企業が行う人材開発を進める方策の検討
〇認定職業訓練の仕組みの活性化、団体等検定の活用促進
〇教育訓練給付金の指定講座の拡大
〇職業訓練機会の情報提供の充実、能力開発を含めたキャリア相談機会の充実
〇民間教育訓練機関の訓練の質の向上
〇2028年の技能五輪国際大会を契機とした技能を尊重する機運の醸成と、技能労働者のスキル向上の取組強化

多様な労働者の人材開発策

非正規雇用労働者

〇非正規雇用労働者について、正社員と比べて企業からの能力開発機会が乏しく、育児等の理由から30代以降で非正規雇用を選択する女性も多い中、継続的な能力開発機会の確保が課題。
〇一方、人材不足の対応として非正規雇用労働者の積極的な活用を進める対応が行われている状況も確認でき、人材開発の重要性が高い。
〇非正規雇用労働者は、仕事以外に時間を割きたい人が多くを占めていることから、オンライン訓練を組み合わせた方法を効果的・効率的に行うことが求められ、試行事業を実施しているところ。

【今後の取組】
〇試行事業を踏まえたオンライン訓練の実施を行う際には、委託可能な教育訓練機関の地域偏在の状況を踏まえて、都道府県による委託訓練に加えてJEEDを通じた全国展開を検討

中高年労働者

〇65歳以上の就業率が上昇しているなど、職業人生が長期化している。
〇OFF-JTの受講率、自己啓発の実施率ともに20代をピークとして年齢があがるにつれて低下していく。
〇中高年労働者は、組織内における役割の変化や、能力開発機会の減少、デジタル化など時代の変化への対応が求められてくる。
〇JEEDの生産性向上支援訓練（ミドルシニアコース）では、「役割の変化への対応コース」「技能・ノウハウ伝承コース」を実施。
〇初期段階の職業能力形成に焦点を当てた、実習機会との組み合わせた訓練である認定実習併用職業訓練への助成は、45歳未満に制限されているが、職業人生が長期化する中で、中高年労働者においても職種を変更し新たなスキルを獲得することが増えていくことも考えられる。
〇同じ企業に継続して勤務する労働者であっても勤務している企業を離れた視点を持つことや、同世代との企業を超えた横のつながりをもつことが大切。

【今後の取組】
〇組織における役割の変化など中高年が直面する課題に対する取組は今後も継続して充実
〇人材開発支援助成金の対象となる認定実習併用職業訓練について、年齢制限の見直し
〇所属する組織を超えて学ぶ越境学習や、横のつながりの機会の提供を念頭に置き、中高年労働者のキャリア形成支援の方策を検討

若者

〇若者の職業意識については、自分の時間を持ち生活と両立できることや、休みを取りやすい、在宅勤務が可能など柔軟な働き方ができることを重視する志向が確認できる。
〇若者の有効求人倍率の高さや職業意識の変化により、労働移動が以前よりも容易に行われる状況が想定されるが、転職に当たって職業に関する情報収集を行う者が少ないなど、キャリアプランを持たない若者が多く、労働移動が必ずしも職業能力の向上につながらない懸念がある。
〇若者がキャリア形成意識の醸成に課題を抱える局面において、企業が人材育成の計画等を策定し、キャリアに関する相談の機会の提供を行うなど従業員に寄り添った取組をすることが有効。
〇若者のキャリア意識の醸成には、若者同士の横のつながりを作ることが重要。
〇不登校児童生徒数が大きく増加するなど、就労に当たって困難を抱える一定の層が確認でき、今後も増えていくことが懸念される。

【今後の取組】
〇在学段階からのキャリアに関する相談の機会の提供
〇ユースエール認定制度の活用を通じて企業による人材育成の計画等の策定を促すため、方策を講じること
〇キャリア形成意識の醸成のため、地域や同業種の中での若者同士の横のつながりの促進
〇就労に当たって困難を抱える者について、専門家による支援の強化や学校をはじめ多様な主体と連携したアウトリーチを含めた支援の充実

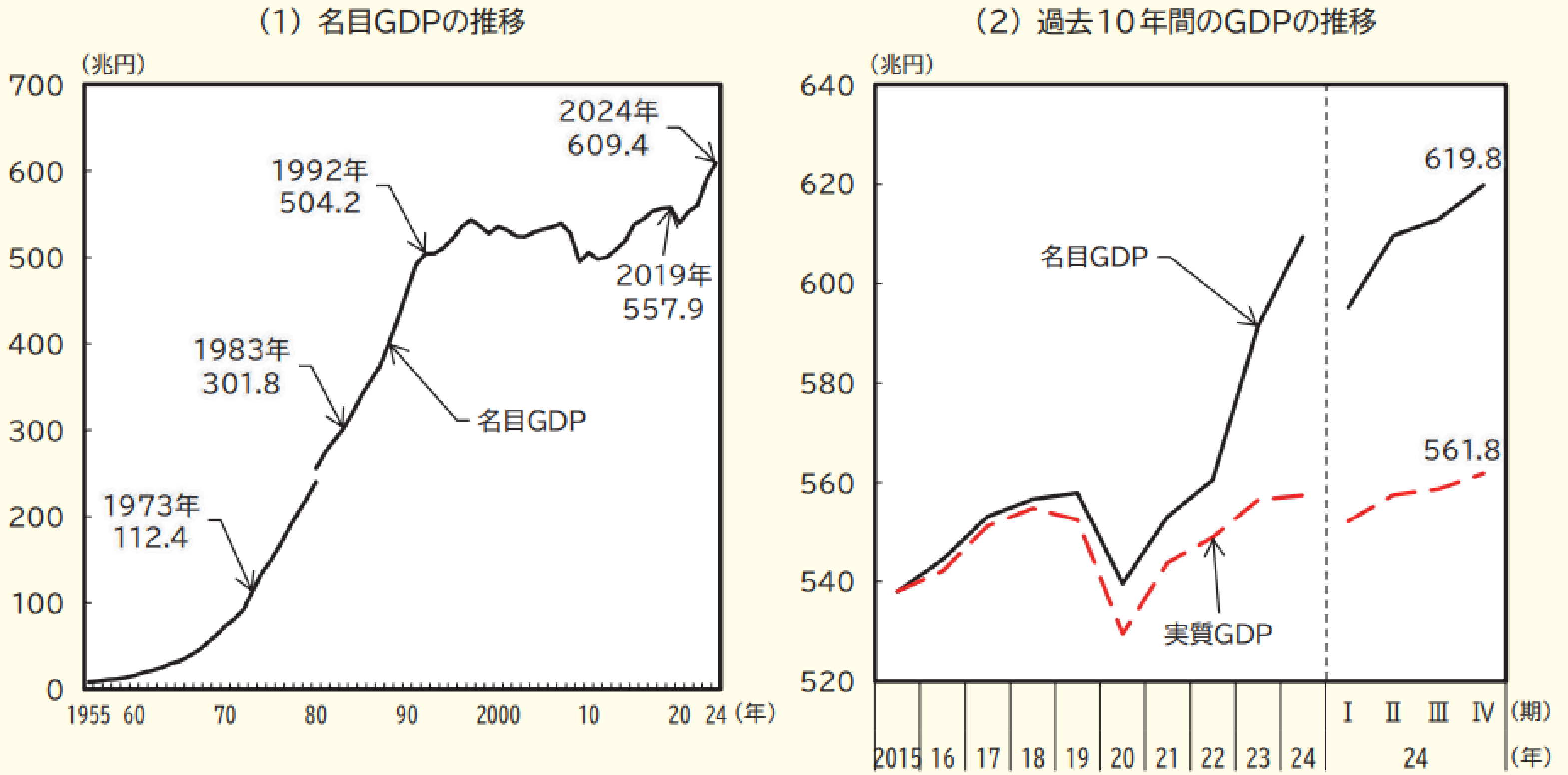
現場人材

〇新たな技術に対応した専門技術職に加えて、経済社会活動にとって不可欠な基盤となる分野で働く現場人材において、人材不足が深刻化。
〇ホワイトカラーの労働需要が減少することが予想される一方で、人の判断が求められる仕事や人でしかできない仕事に求められる技能の重要性が増してくると考えられる。
〇現場人材に焦点をあてた人材育成を強化していくことが重要。

【今後の取組】
〇現場人材のスキルの標準化・見える化を進め処遇改善につなげ魅力を高めること
〇デジタル技術を有する人材が参入して現場から業務効率化・省人化を図ること
〇一定の資格や実務経験を持つ現場人材のデジタル化に必要なスキルの学びを支援する方策の強化

GDPの推移

・名目GDPは2024年に初めて600兆円を超え、実質GDPは４年連続プラス成長



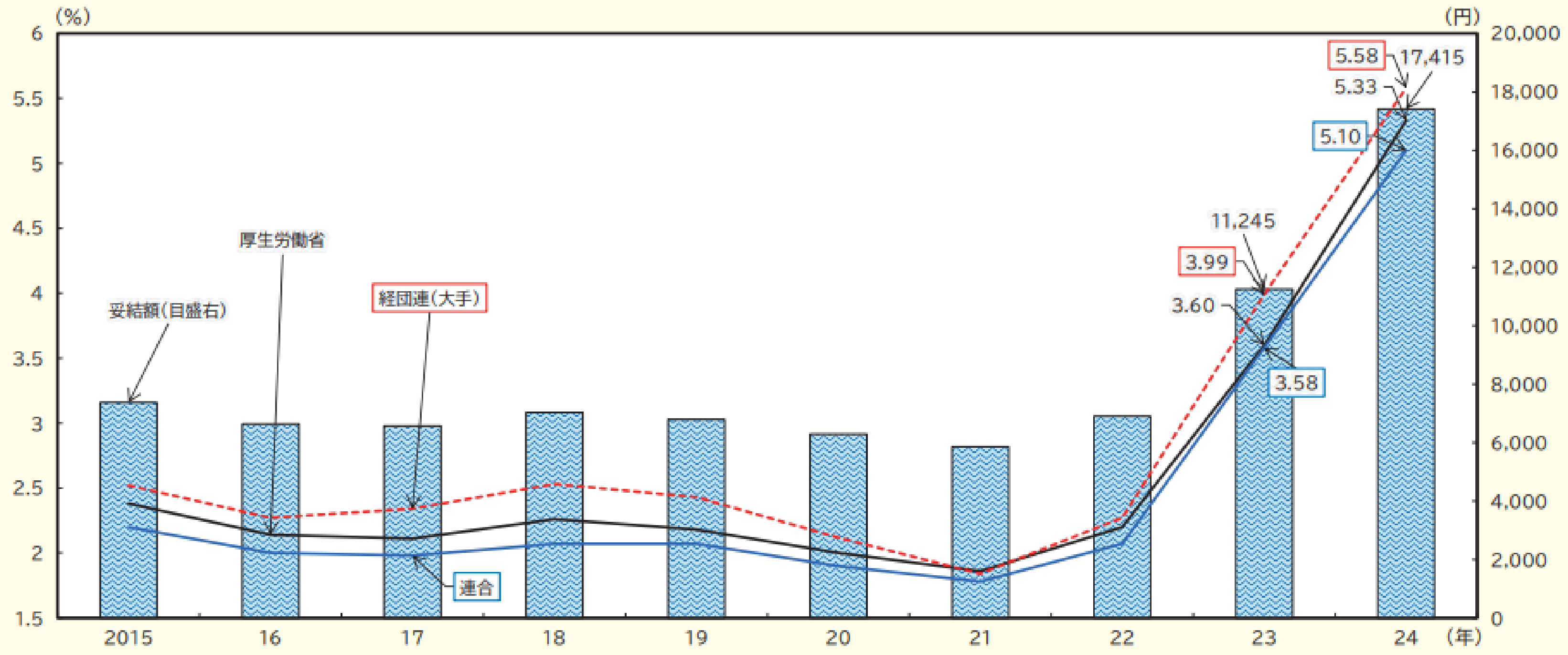
資料出所　内閣府「国民経済計算」（2025年1-3月期２次速報時点）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）　１）四半期データは季節調整値。
　　　２）（１）について、1979年以前は1990年基準（1968ＳＮＡ）の数値、1980～1993年は2015年基準（2008ＳＮＡ）簡易遡及系列の数値。

出所：厚生労働省「令和７年版　労働経済の分析」

賃上げ集計結果の推移

・2024年春季労使交渉では賃上げ率は5.10%、33年ぶりの高水準



資料出所　厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社) 日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果 (加重平均)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争 (最終) 回答集計結果」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) 厚生労働省の集計対象は、妥結額 (定期昇給込みの賃上げ額) などが把握できた資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である (加重平均)。

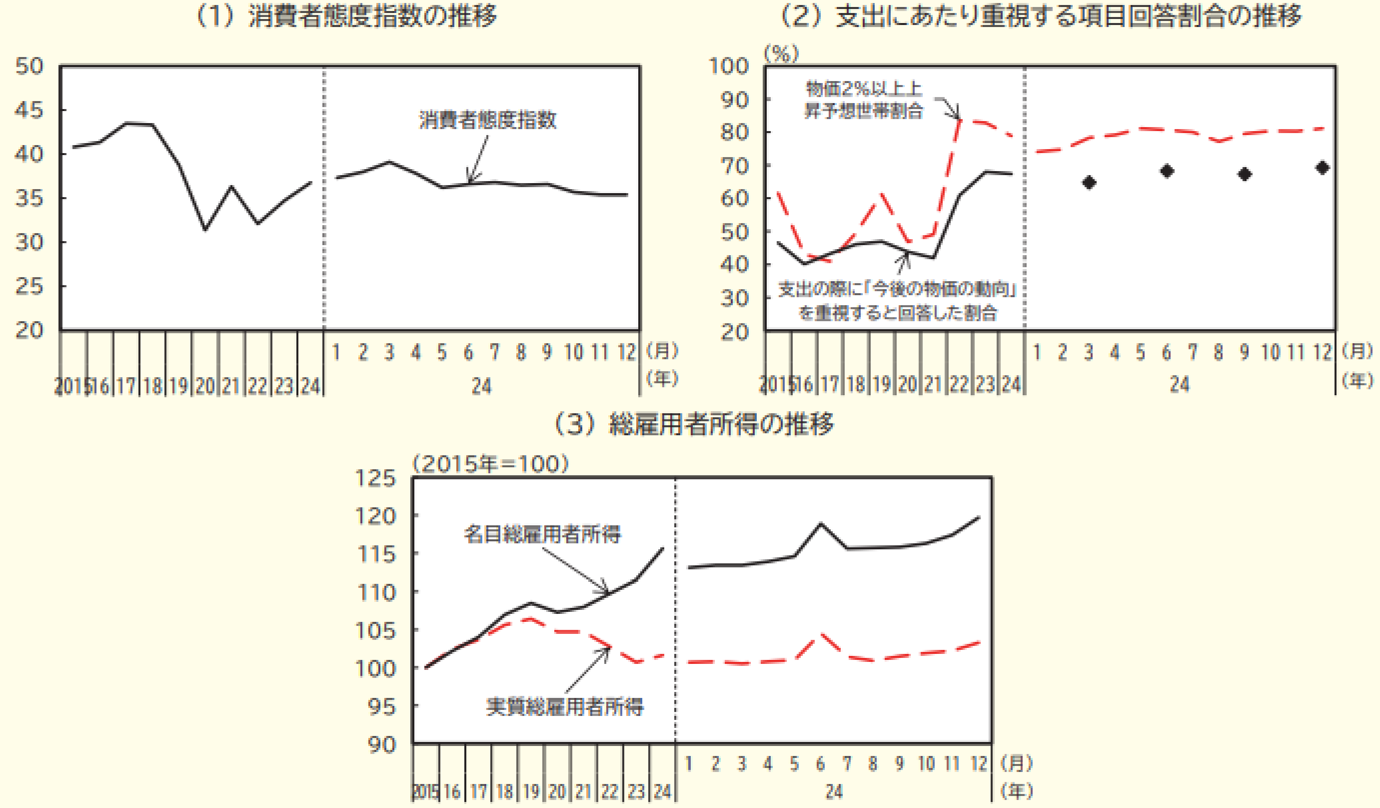
2) 経団連 (大手) の集計対象は、原則として従業員500人以上の主要22業種の大手企業。

3) 連合の集計組合は99人以下の中小組合を含み、集計組合員数による規模計の加重平均。

出所：厚生労働省「令和７年版　労働経済の分析」

消費者態度指数等の推移

・消費者態度指数は、2021年以降横ばい圏内で推移しており、2024年の月次の動きをみると低下傾向



資料出所　内閣府「消費動向調査」「総雇用者所得」、日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」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）（2）について、「支出の際に「今後の物価の動向」を重視すると回答した割合」は四半期調査データであり、年次のデータは四半期のデータの平均値である。
ただし、2015年の値は３月調査の値、2016年の値は３月調査の値と９月調査の値の平均値である。

2）「名目総雇用者所得」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の一人当たり名目賃金（現金給与総額）に、総務省「労働力調査」の非農林業雇用者数を乗じて算出したもの。「実質総雇用者所得」は、「名目総雇用者所得」を物価要因で除して算出している。実質総雇用者所得について、家計最終消費支出（除く持ち家の帰属家賃及びFISIM）デフレーターで実質化している。

3）（3）について、月次のデータは季節調整値。

出所：厚生労働省「令和７年版　労働経済の分析」

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

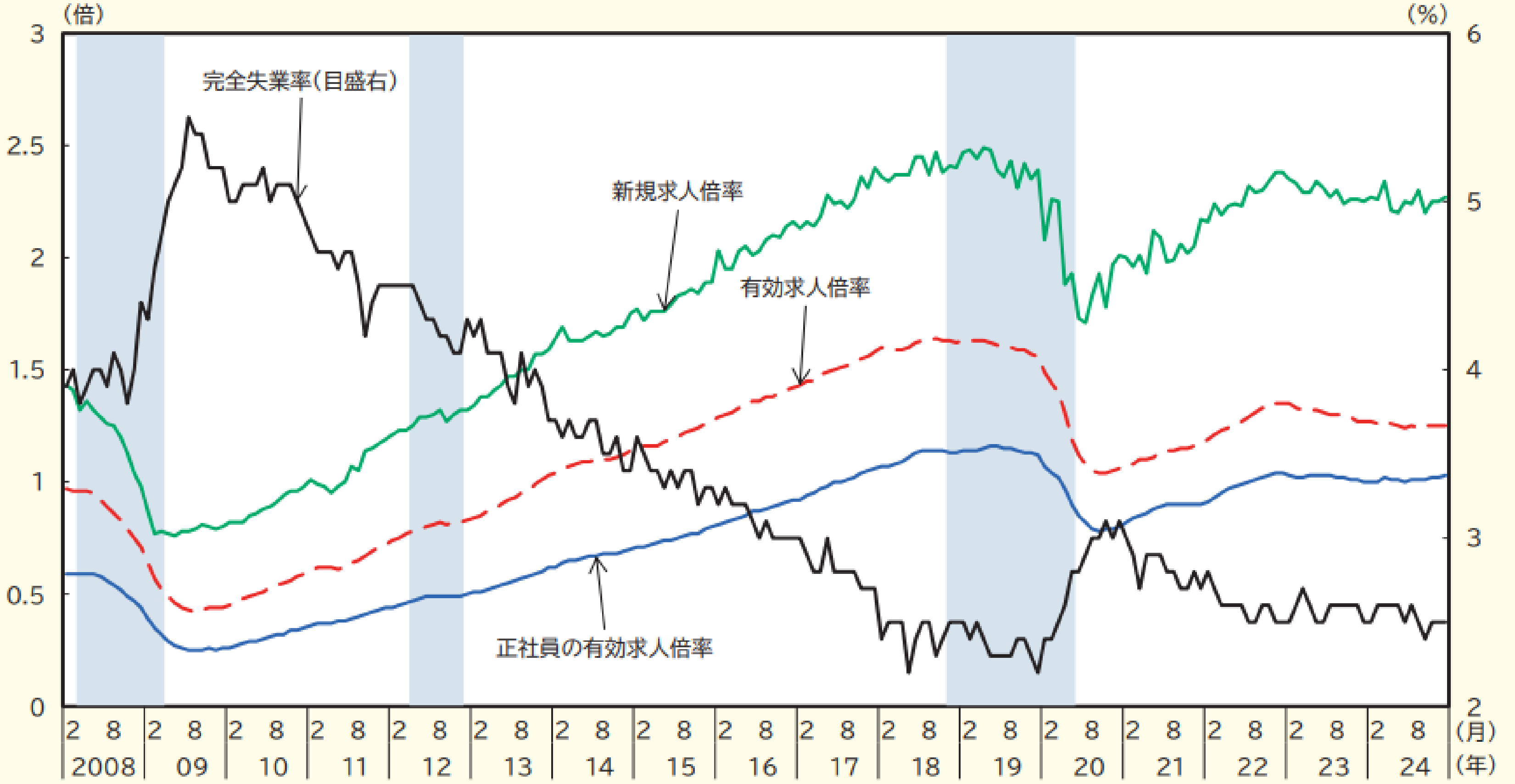
第２部　職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題

１　近年の労働市場の変化と課題

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

求人倍率と完全失業率の推移

・2024年の完全失業率は改善、有効求人倍率はほぼ横ばいで推移。



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」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）データは季節調整値。

2）完全失業率は、2011年3～8月の期間は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（2015年国勢調査基準）を使用。

3）シャドーは景気後退期。

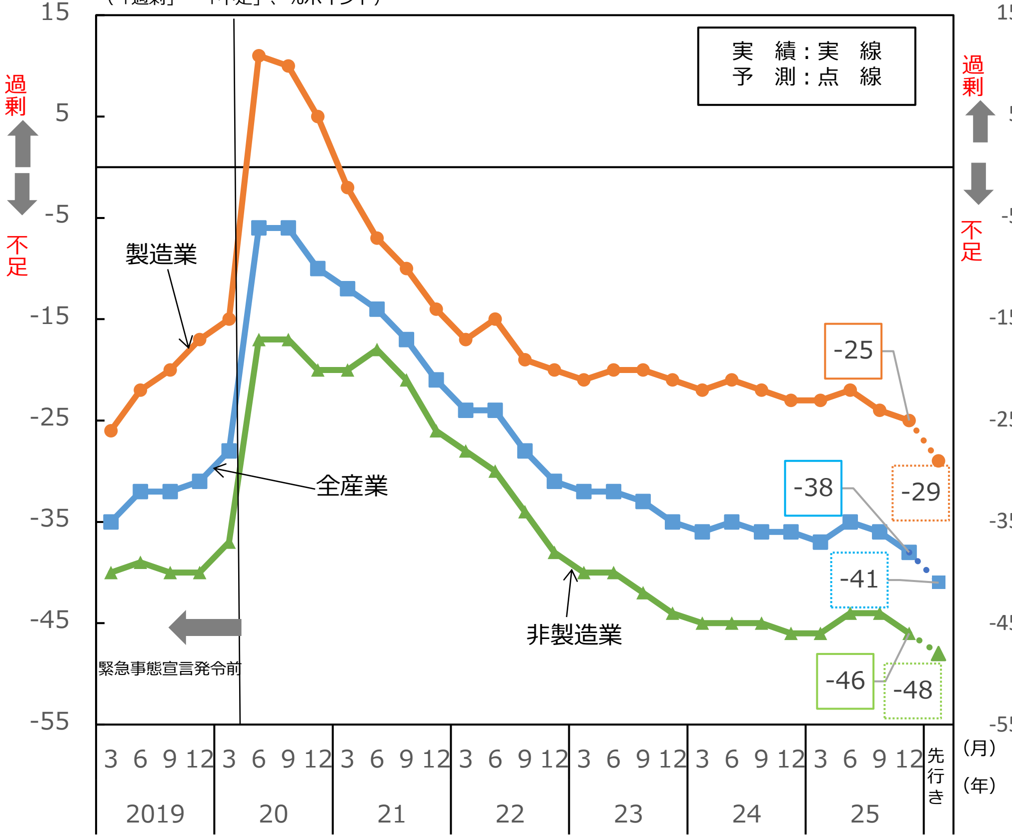
雇用人員判断の動向について

○業種別に雇用人員判断D.I.をみると、
・製造業は、2025年12月調査では、前回2025年９月調査から１ポイント低下し、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、2025年12月調査では、前回2025年９月調査から２ポイント低下し、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、
・製造業およ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（先行きでも全ての規模の製造業及び非製造業で更なる人手不足感の高まりが予測されている。）。

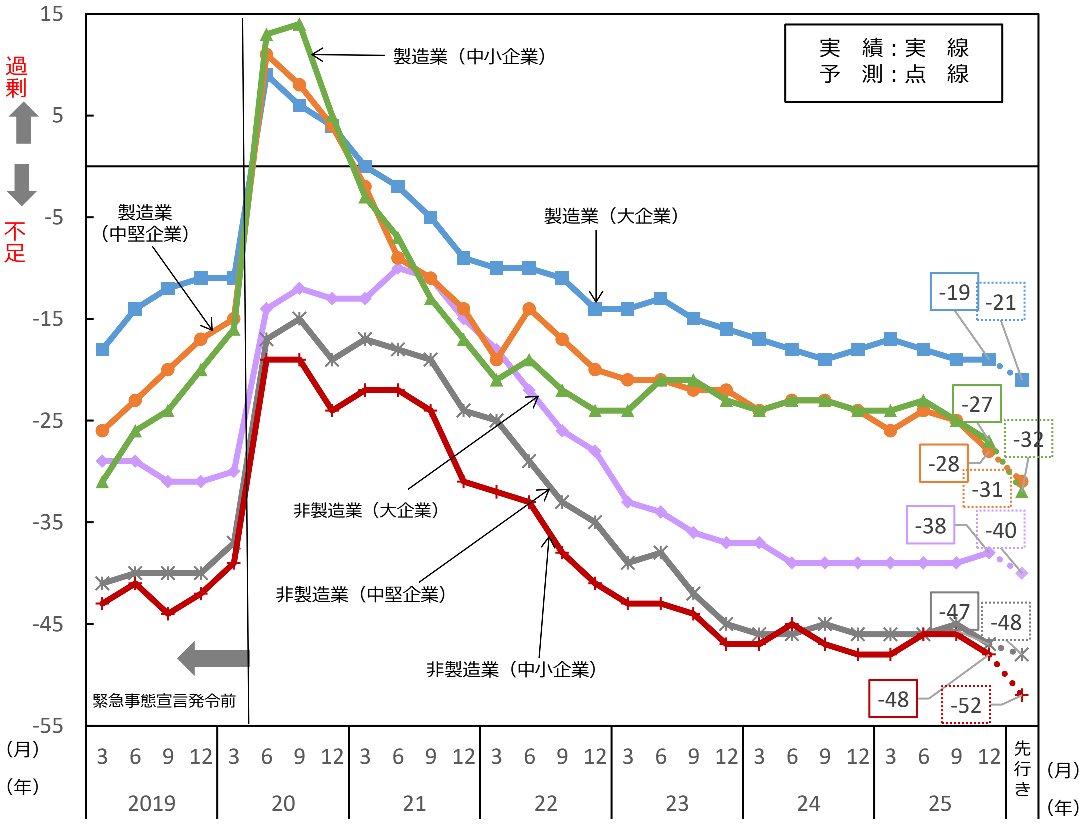
【業種別】

（「過剰」－「不足」、%ポイント）



【企業規模別】

（「過剰」－「不足」、%ポイント）



資料出所　日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。
※企業規模の分類は次の通り　　大企業：１０億円以上　中堅企業：１億円以上10億円未満　中小企業：2000万円以上１億円未満

（四半期調査）

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

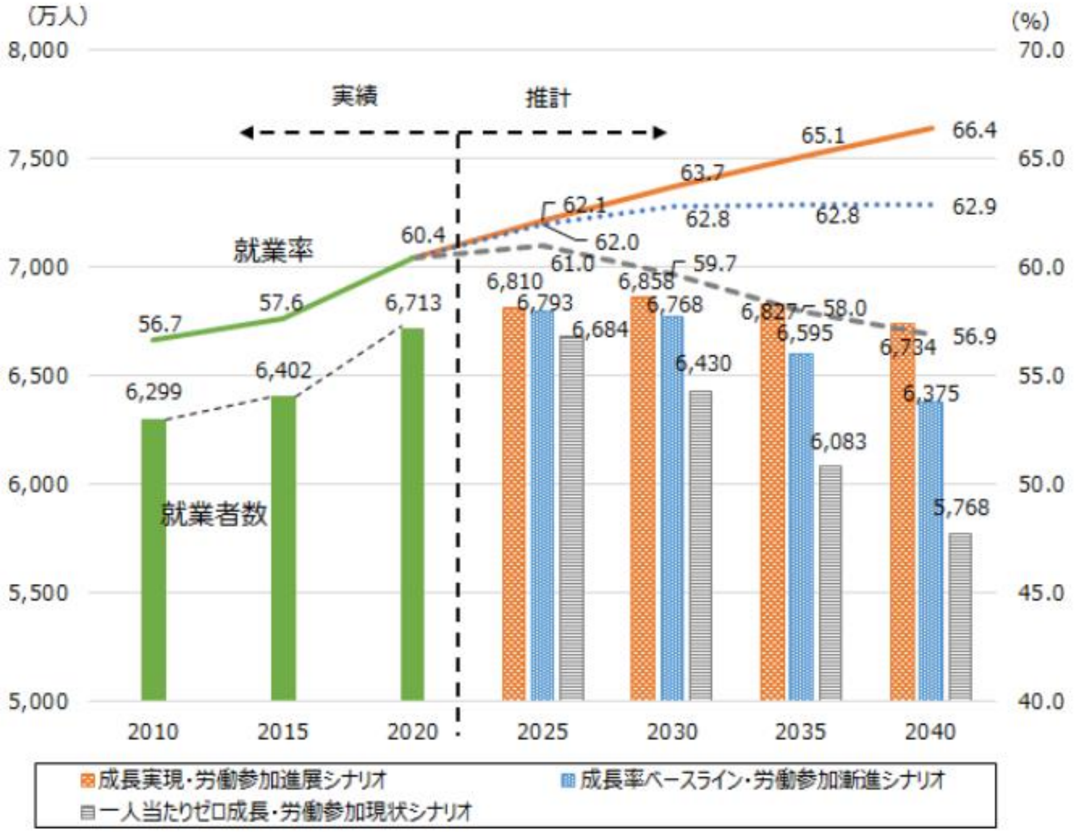
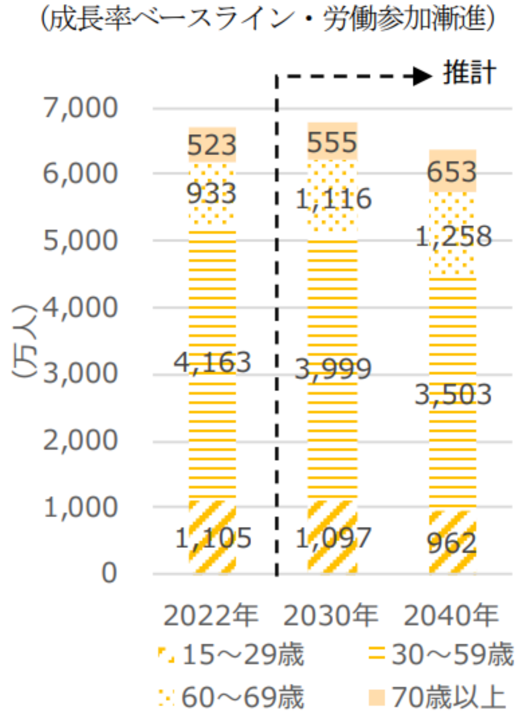


図　年齢階級別就業者数の見通し



（資料出所）「日本の将来推計人口（令和５年推計）」等に基づき、（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）において作成

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）

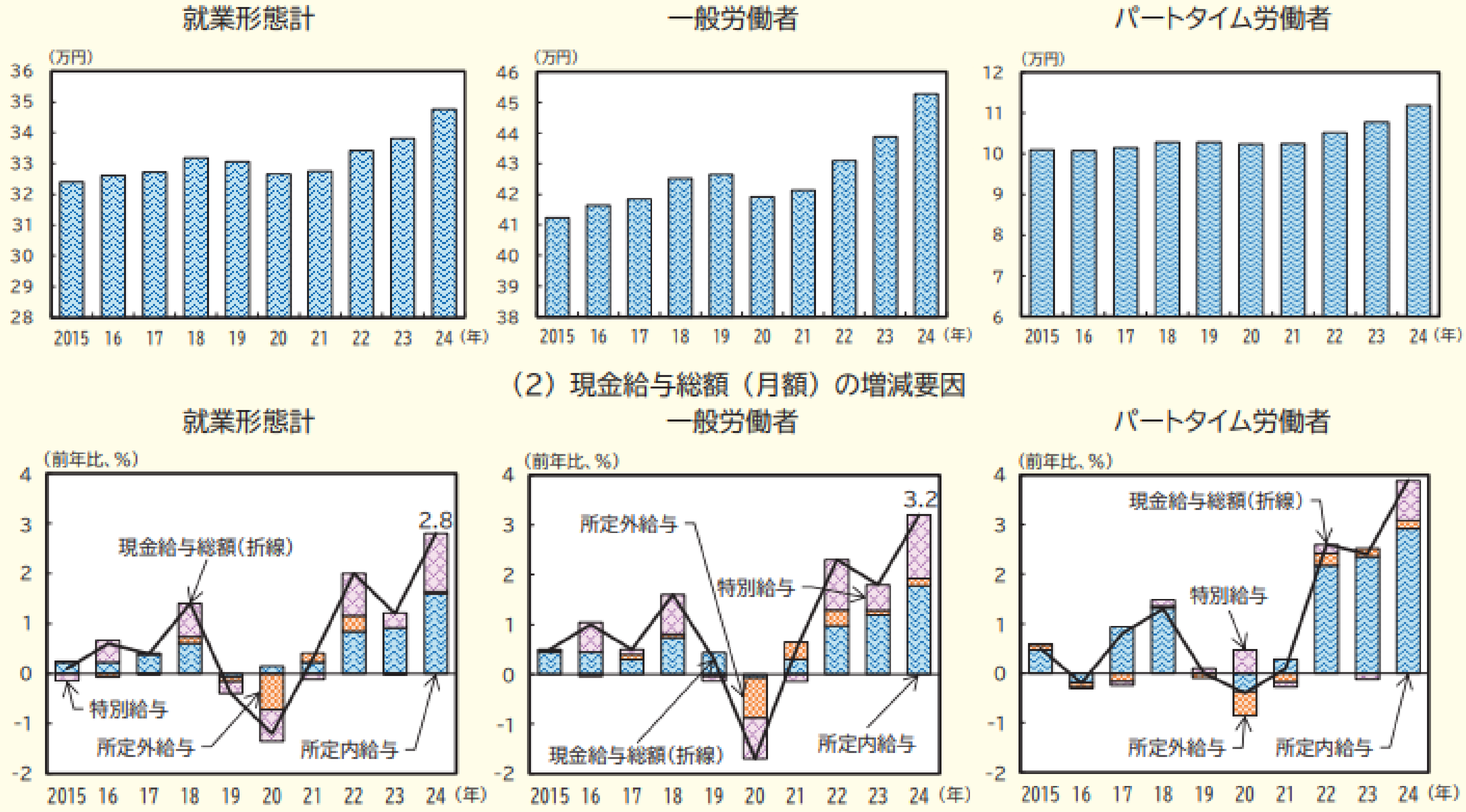
		実 績	推 計				2022年との差				
		2022年	2025年	2030年	2035年	2040年	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年
産業別就業者数（万人）	農林水産業	204	190	168	150	134	-	-14	-36	-54	-70
	鉱業・建設業	477	460	438	416	394	-	-17	-39	-61	-83
	製造業	996	992	995	991	979	-	-4	-1	-5	-17
	食料品・飲料・たばこ製造業	143	147	146	134	116	-	4	3	-9	-27
	一般機械器具製造業	135	140	140	141	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

現金給与総額（名目賃金）の推移

・現金給与総額は４年連続で増加

（1）現金給与総額（月額）の推移



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」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）調査産業計、事業所規模５人以上の値。

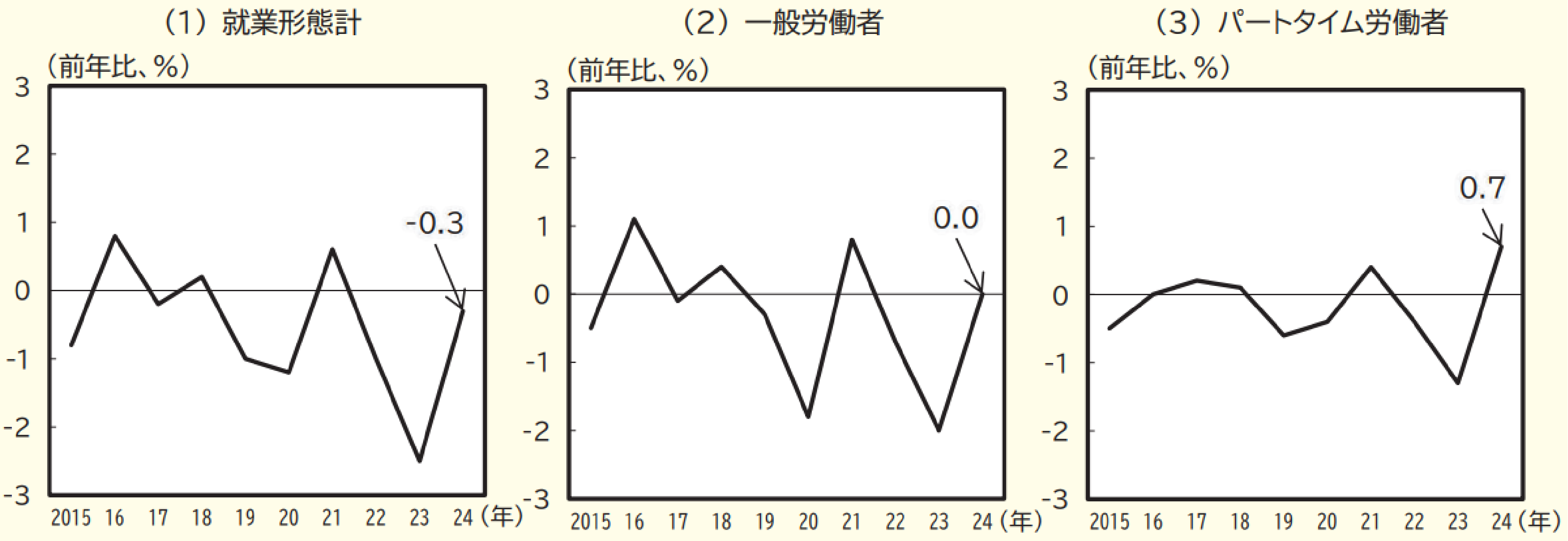
２）指数（2024年）に基準数値（2020年）を乗じた後100で除することで2024年の実数値を算出し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年比伸び率で除して算出。

３）所定外給与＝定期給与（修正実数値）−所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）−定期給与（修正実数値）として算出。このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。

出所：厚生労働省「令和７年版　労働経済の分析」

実質賃金の推移

・実質賃金は就業形態計では３年連続で減少



資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」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）調査産業計、事業所規模５人以上の値。

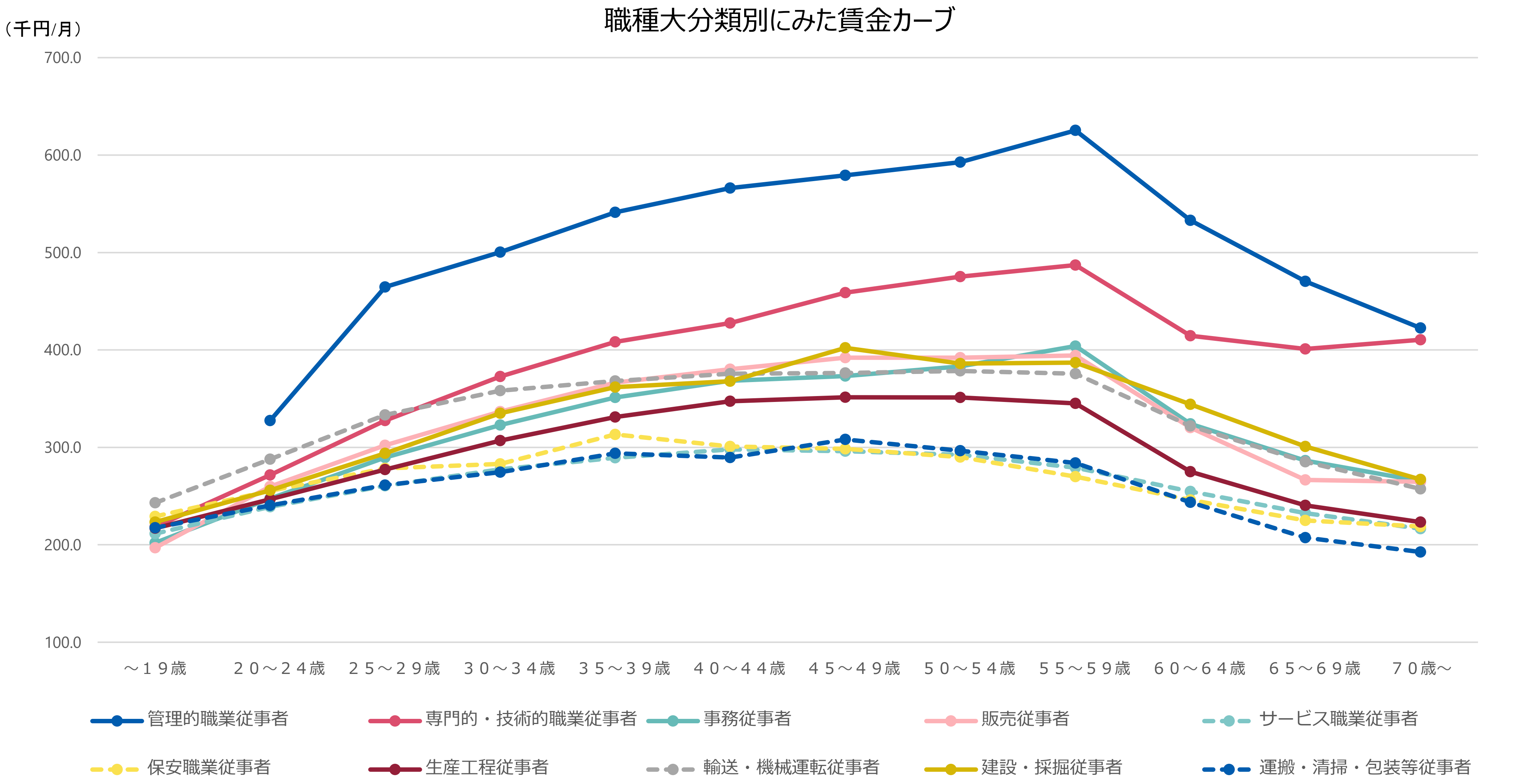
２）「毎月勤労統計調査」「消費者物価指数」は、いずれも2020年基準の数値。

３）実質賃金は、現金給与総額を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出。

出所：厚生労働省「令和７年版　労働経済の分析」

きまって支給する現金給与額について

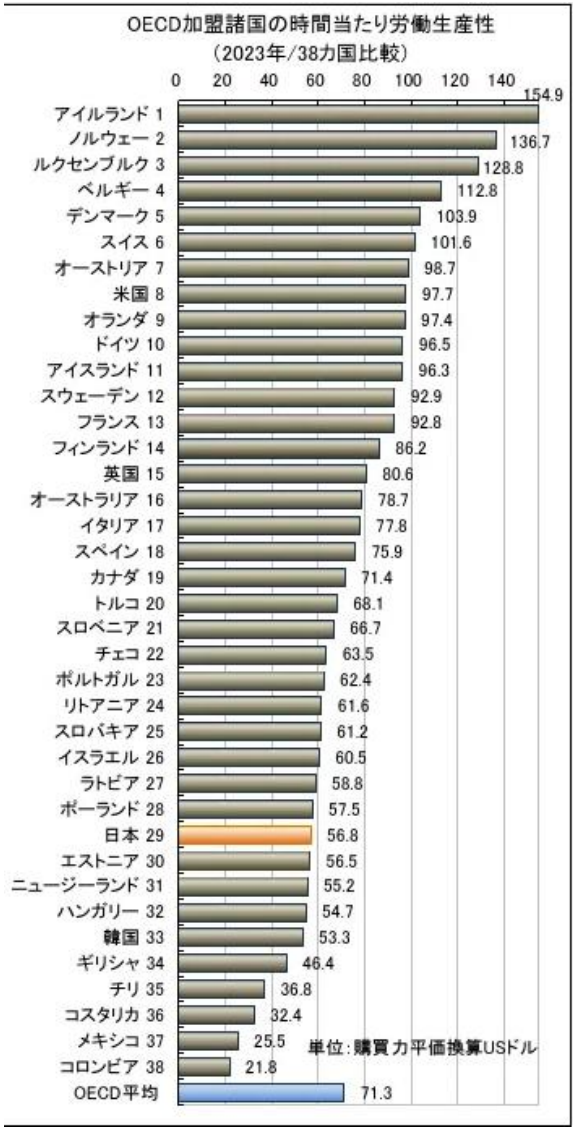
20歳代後半から50歳代後半にかけて賃金上昇が見られるが、「サービス職業従事者」「保安職業従事者」「輸送・機械運転従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」など、年齢による賃金上昇があまり見られない職種もある。

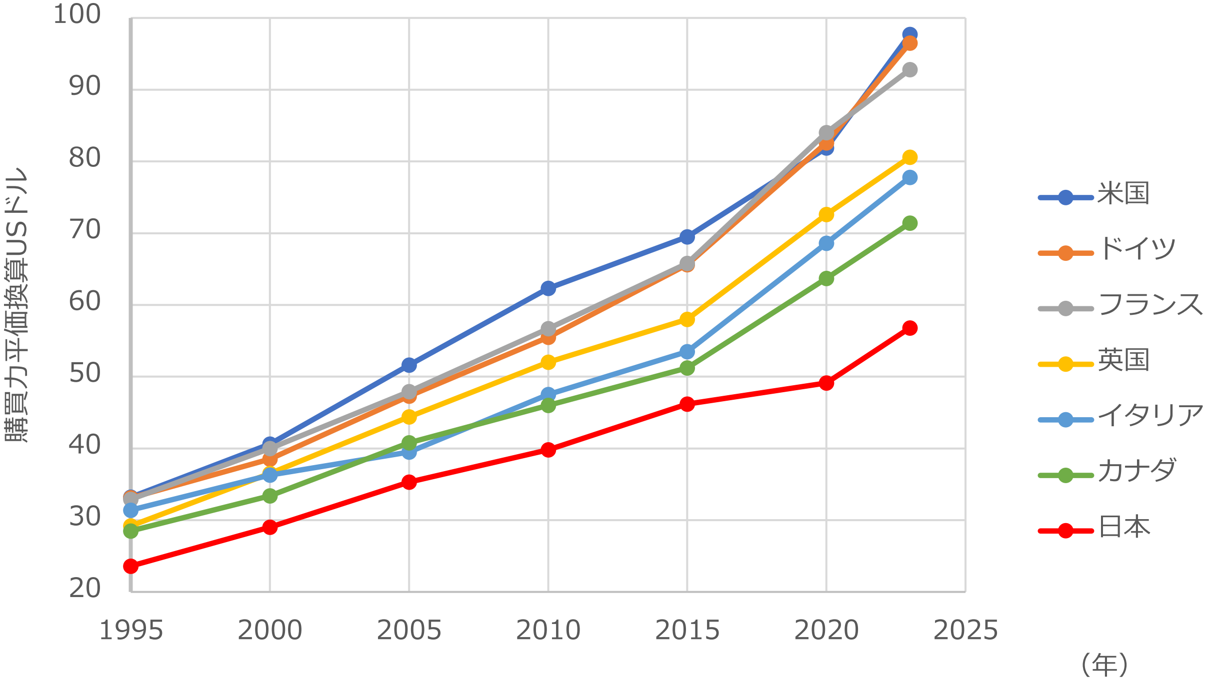


出所：厚生労働省「令和６年賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室にて作成

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。





資料出所：「労働生産性の国際比較2024」公益社団法人　日本生産性本部　より

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第２部　職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題

２　労働需要側の構造的な変化と課題

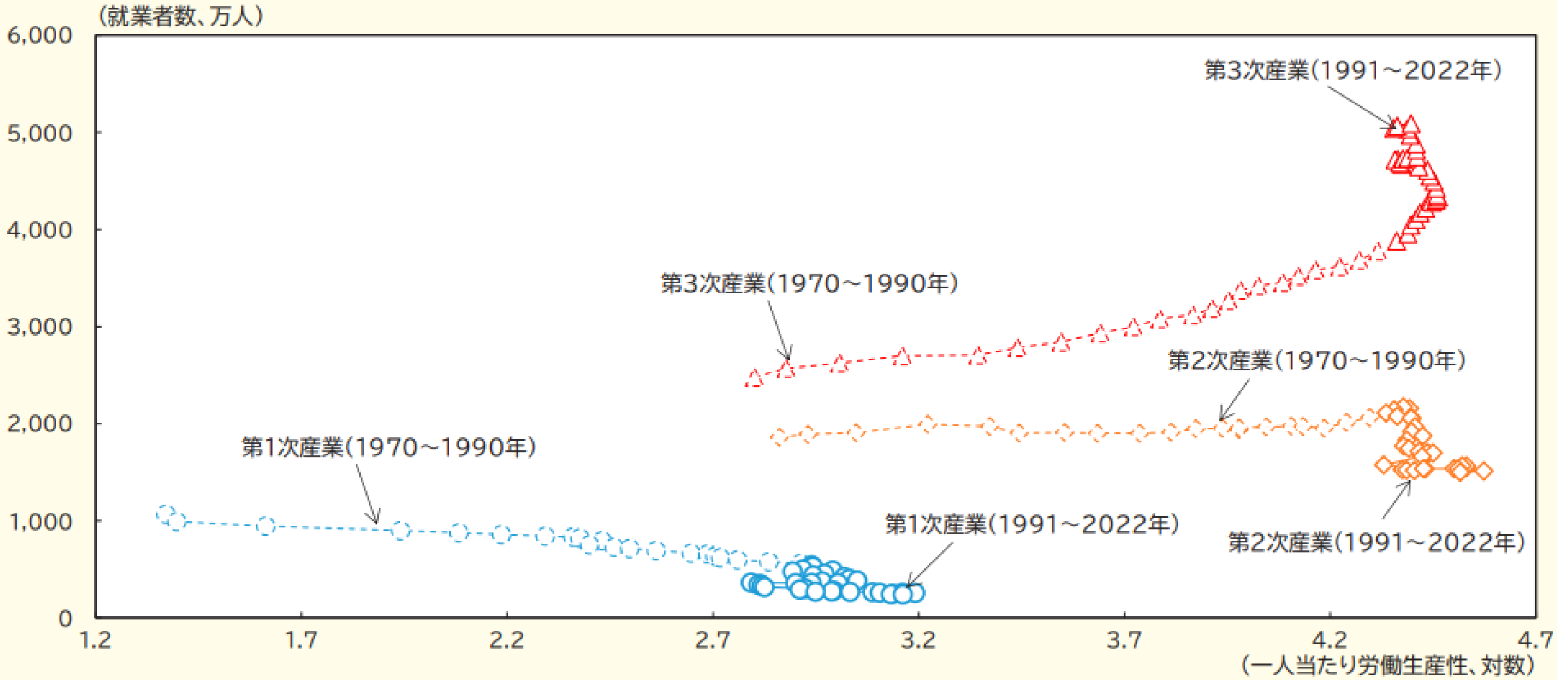
ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

一人当たり労働生産性と就業者数の推移（産業別）

○　1990年頃を境に一人当たり労働生産性の伸びは鈍化。第３次産業の就業者数は増加したが、第２次産業は減少。



資料出所　内閣府「国民経済計算（平成２年基準（1968SNA)、平成12年基準（1993SNA)、平成27年基準（2008SNA))」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

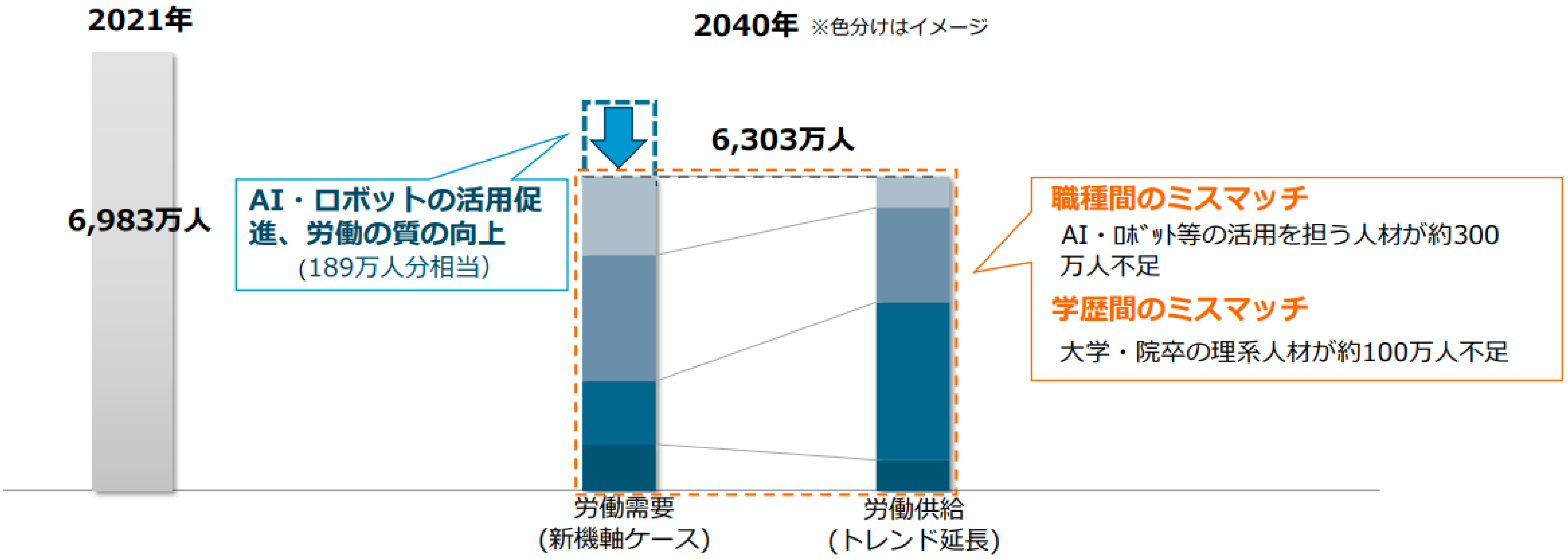
（注）　１）基準が異なる３種類の国民経済計算について、それぞれの前年比を結合させることで、1970～2022年までの各指標の前年比を作成し、この前年比と2022年時点での水準を用いて、各指標を計算。

２）第２次産業とは、「鉱業」「製造業」「建設業」を指し、第３次産業は、全産業から「農林水産業」と第２次産業を除いた産業を指す。

出所：厚生労働省「令和６年版　労働経済の分析」

2040年の就業構造推計

- 「2040年に向けたシナリオ・新機軸ケース」では、少子高齢化による人口減少に伴って**労働供給は減少**するものの、**AI・ロボットの活用促進や、リスキリング等による労働の質の向上**により大きな不足は生じない（**約200万人分の不足をカバー）**。今後、シナリオ実現に向けた政策対応が必要。
- 一方、現在の人材供給のトレンドが続いた場合、職種間、学歴間によって**ミスマッチが発生するリスクがあり、戦略的な人材育成や円滑な労働移動の推進が必要**となる。



出所：経済産業省「経済産業政策新機軸部会 第４次中間整理」 参考資料集より抜粋

就業構造推計の試算方法につい

2040年に向けたシナリオ・新機軸ケース

<前提>

- ✓ **国内投資：名目+4%**で、2040年度200兆円 **（国内投資フォーラムの官民目標）**
- ✓ **「2040年新機軸（定性的）シナリオ※」**、**「GX２０４０ビジョン」**、**「第7次エネ基」**等を踏まえて考慮
- ✓ AI、ロボットの活用促進や、リスキリング等による労働の質の向上が一定程度進んだ影響を加味。

※2024年6月 産構審・新機軸部会「第３次中間整理」

<産業ごとの将来像>

○**製造業X（エックス）**
➢GX、フロンティア技術で差別化、DXによるサービス化等で新需要創出による高付加価値化により雇用拡大・賃上げ

○**情報通信業・専門サービス業**
➢新需要開拓で新たな付加価値を創出。他産業を上回る賃上げ

○**アドバンスト・エッセンシャルサービス業**
➢省力化設備・サービスを使いこなし賃上げ

新機軸ケースのアウトプット（産業構造）を活用

就業構造推計

<人材需要>

✓新機軸ケースの産業別就業者数を、**足下データ（2020）の産業×職業×学歴別比率で分解**。

✓**その上で、①産業別の自動化影響による職種の変化、②職種ごとの学歴構成の変化を加味**。

両者の差分をミスマッチとして分析

<人材供給>

✓2040年就業者数*を、**産業別・職業別就業者数の足下の増減傾向が続くと仮定**して産業×職業×学歴別比率を推計、分解。

※学歴については、最終学歴に大きな変化が生じないという仮定のもと、大学進学率の上昇を加味しつつ、**年代に応じ、足下比率（2020）をスライド**。

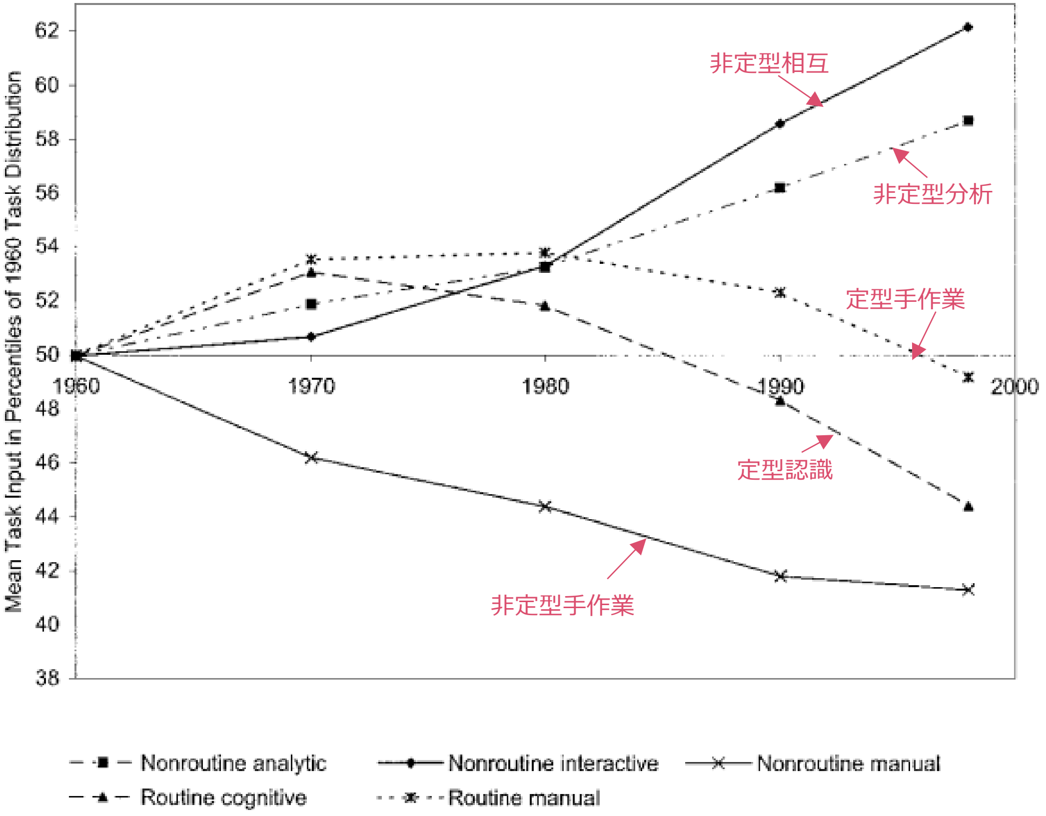
*2023年度版労働力需給の推計（JILPT）の労働参加漸進シナリオを活用

出所：経済産業省「経済産業政策新機軸部会 第４次中間整理」 参考資料集より抜粋

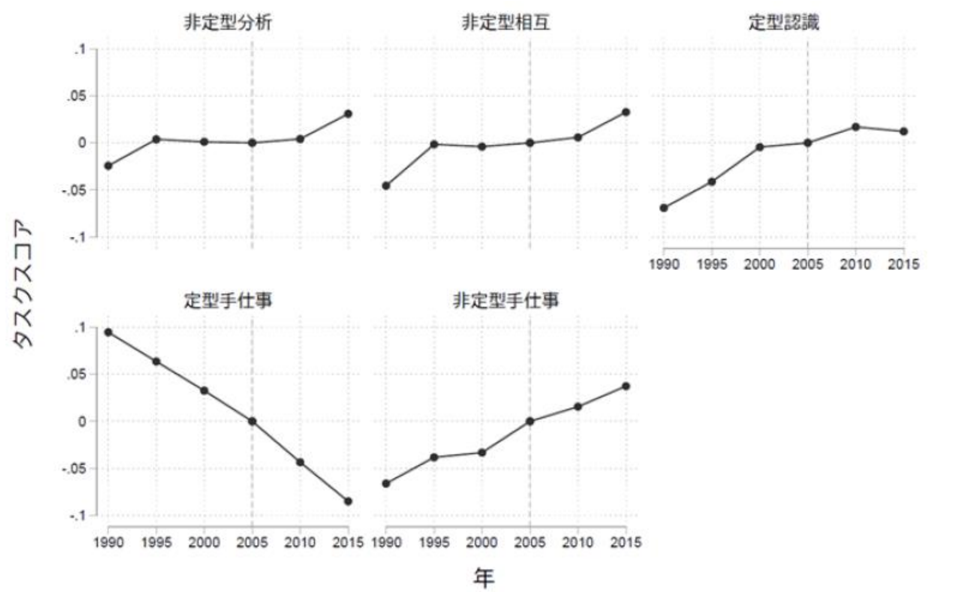
新たなテクノロジーがタスクに与える影響

◆ 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）

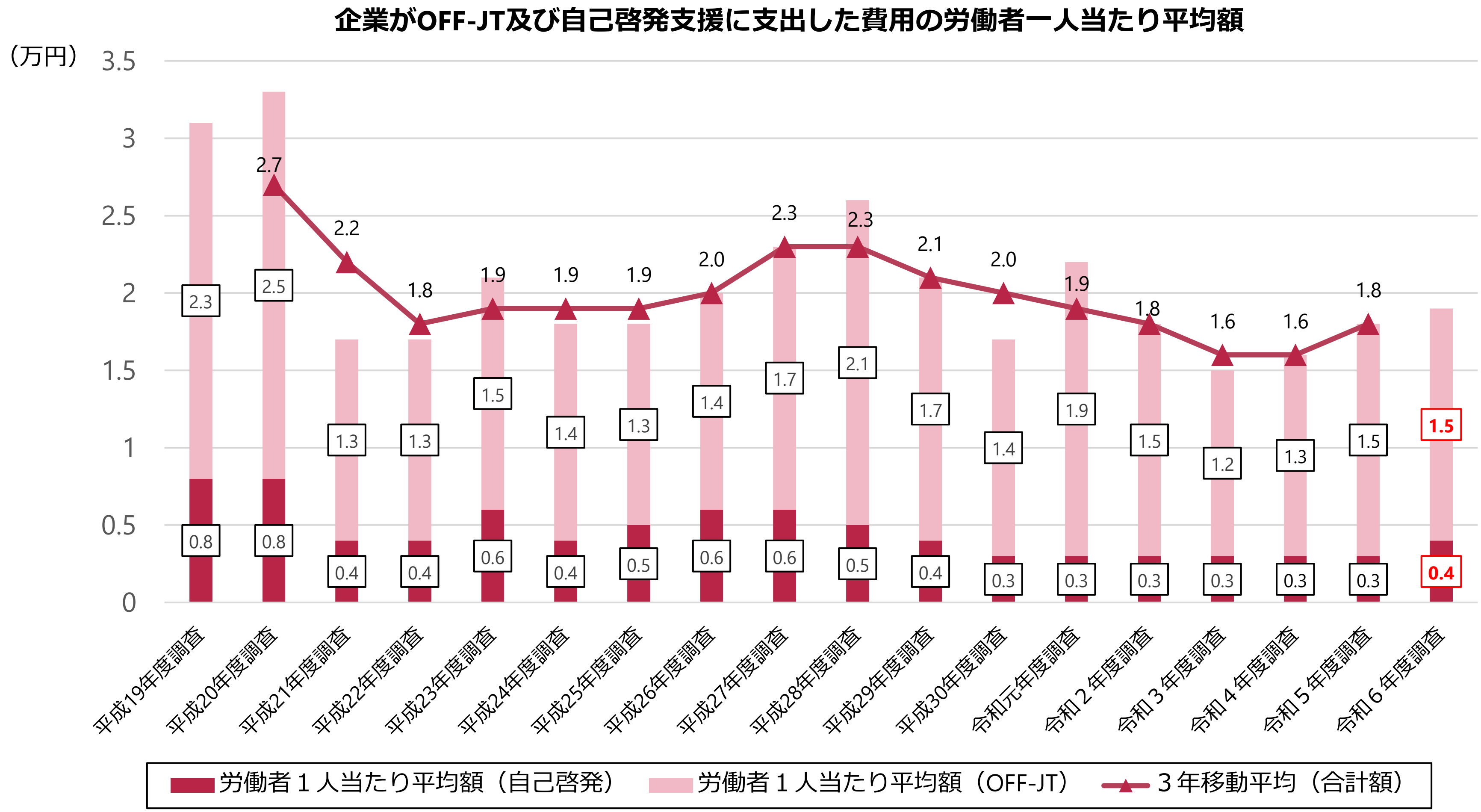


注）国勢調査、日本版 O-NET より筆者計算。2005 年以前は旧職業分類、2010 年以降は新職業分類を使用。2005 年については遡及集計の値を併用。

（資料出所）：図１） Autor,Levy and Murnane. "THE SKILL CONTENT OF RECENT TECHONOLOGICAL CHANGE: AN EMPRICAL EXPLORATION". 2003 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 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。

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６年度調査ではOFF-JT支援で1.5万円、自己啓発支援で0.4万円であった。

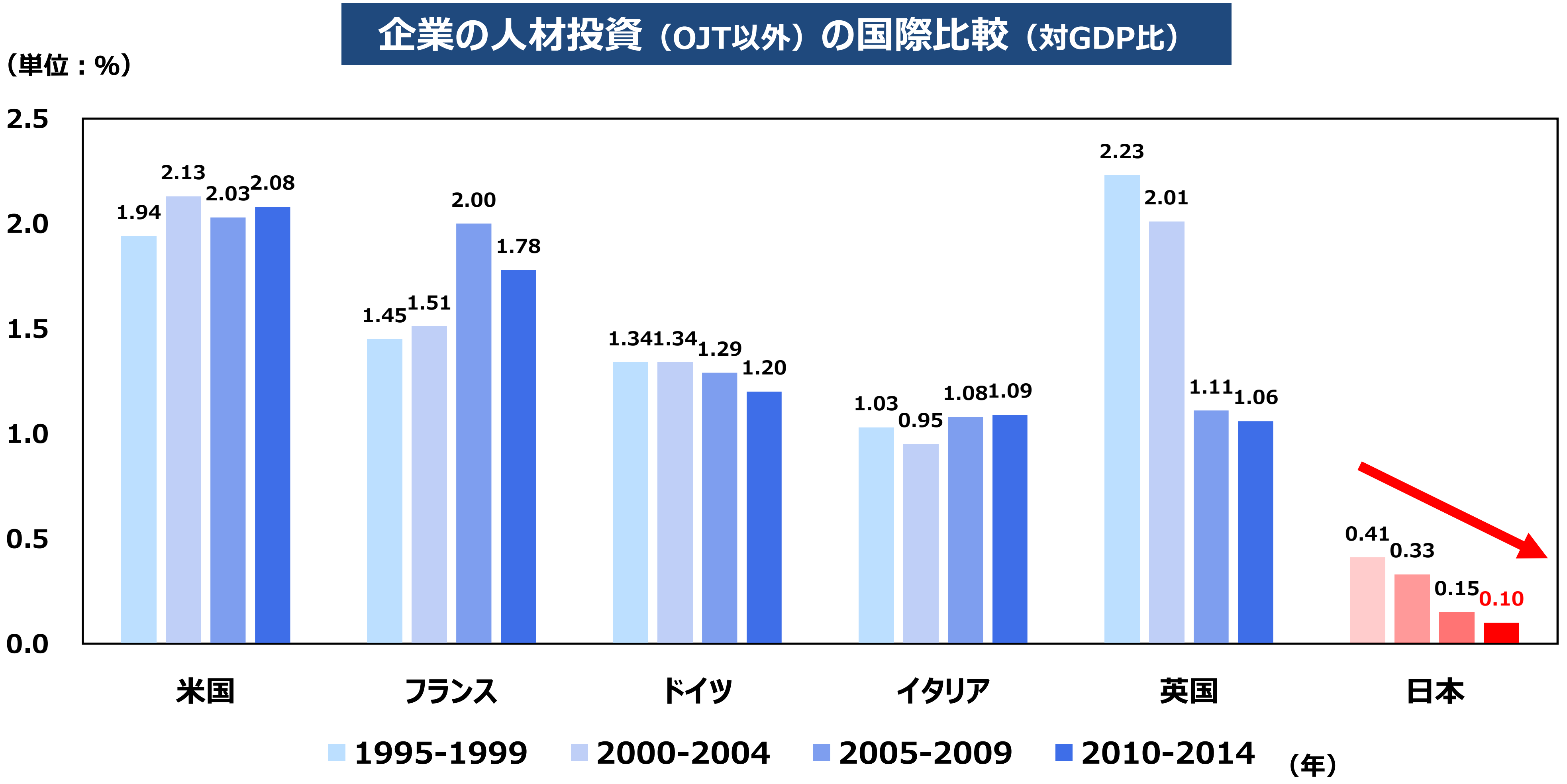


（注）本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。３年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値。

（出所） 厚生労働省「平成19年度～令和６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。

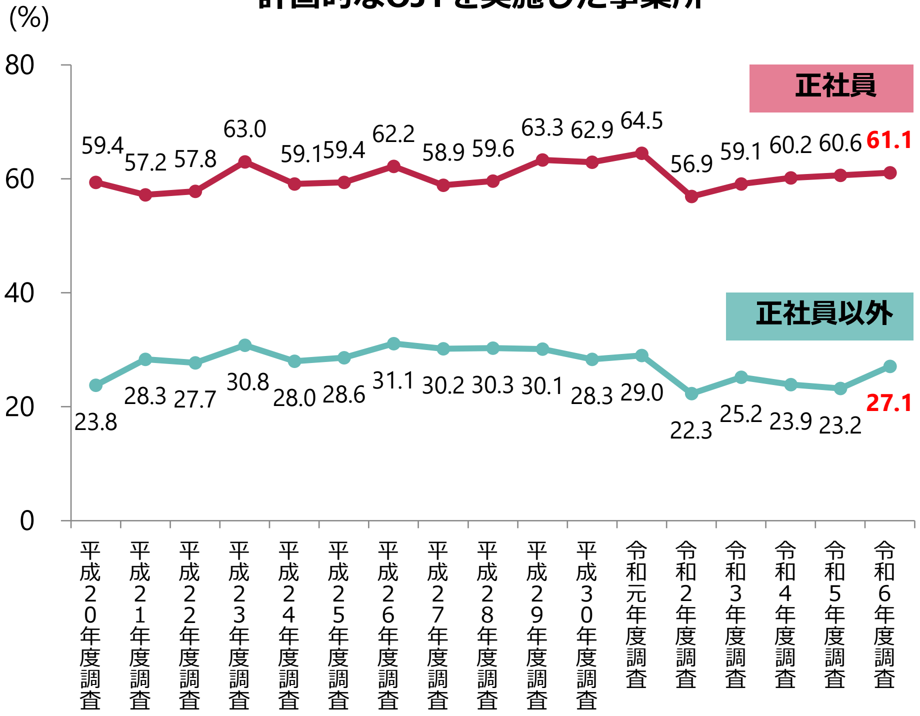


（資料出所）新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～（令和４年６月７日閣議決定）
（注）　内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース等を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計を行ったもの（平成30年版労働経済白書にも掲載）

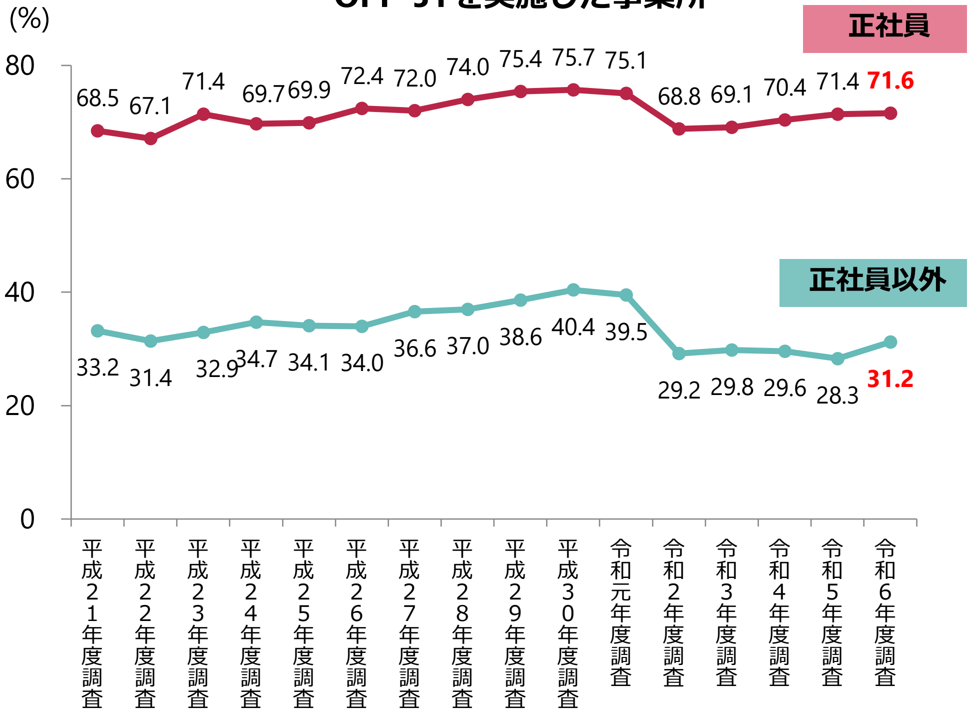
計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況

- 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、いずれも正社員については高く、正社員以外については低くなっている。
- 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、令和６年度調査では、正社員、正社員以外共に前年から上昇している。

計画的なOJTを実施した事業所



OFF-JTを実施した事業所



（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。

（出所）　厚生労働省「平成20年度～令和６年度能力開発基本調査（事業所調査）」

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第２部　職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題

３　労働供給側の構造的な変化と課題

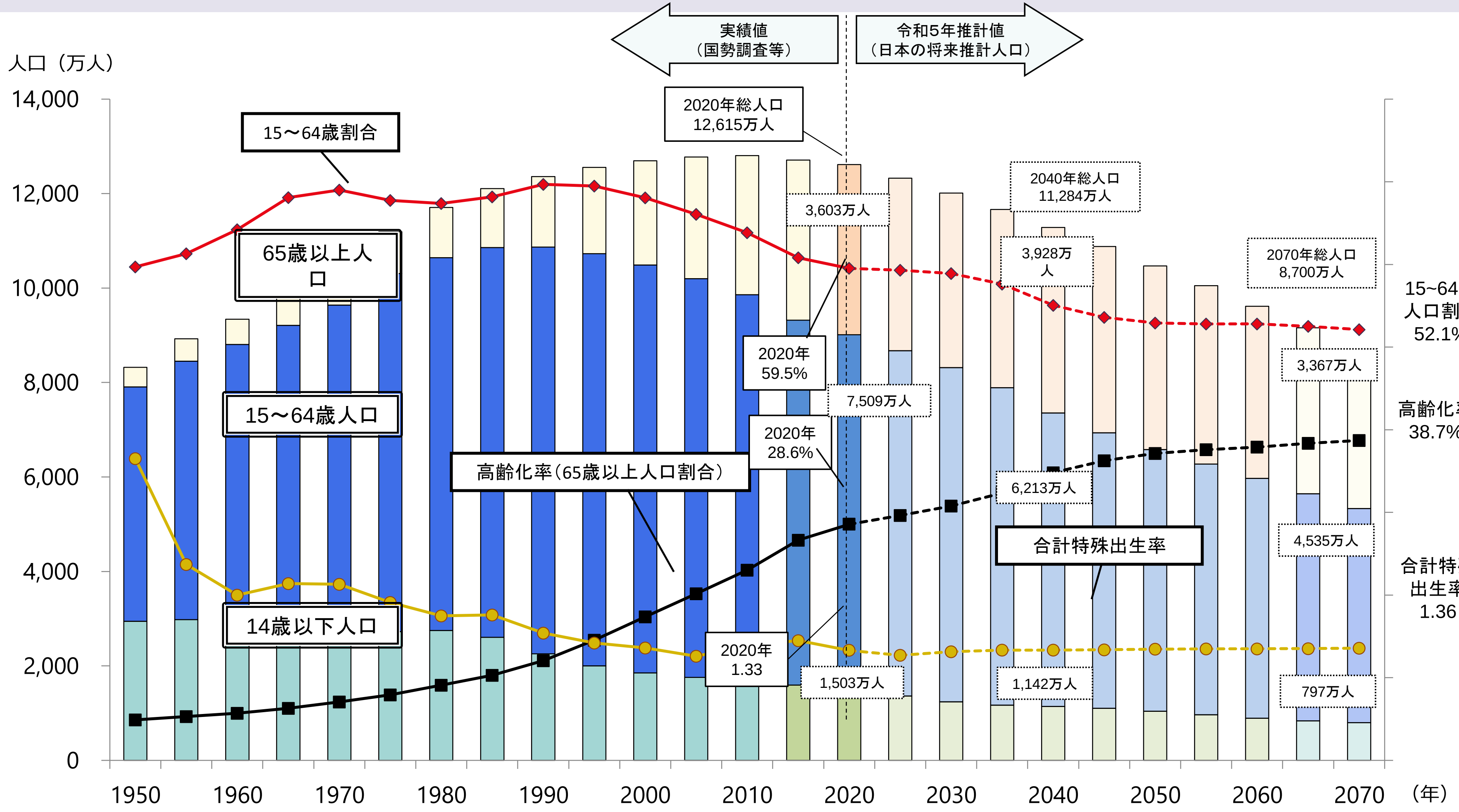
ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

日本の人口の推移

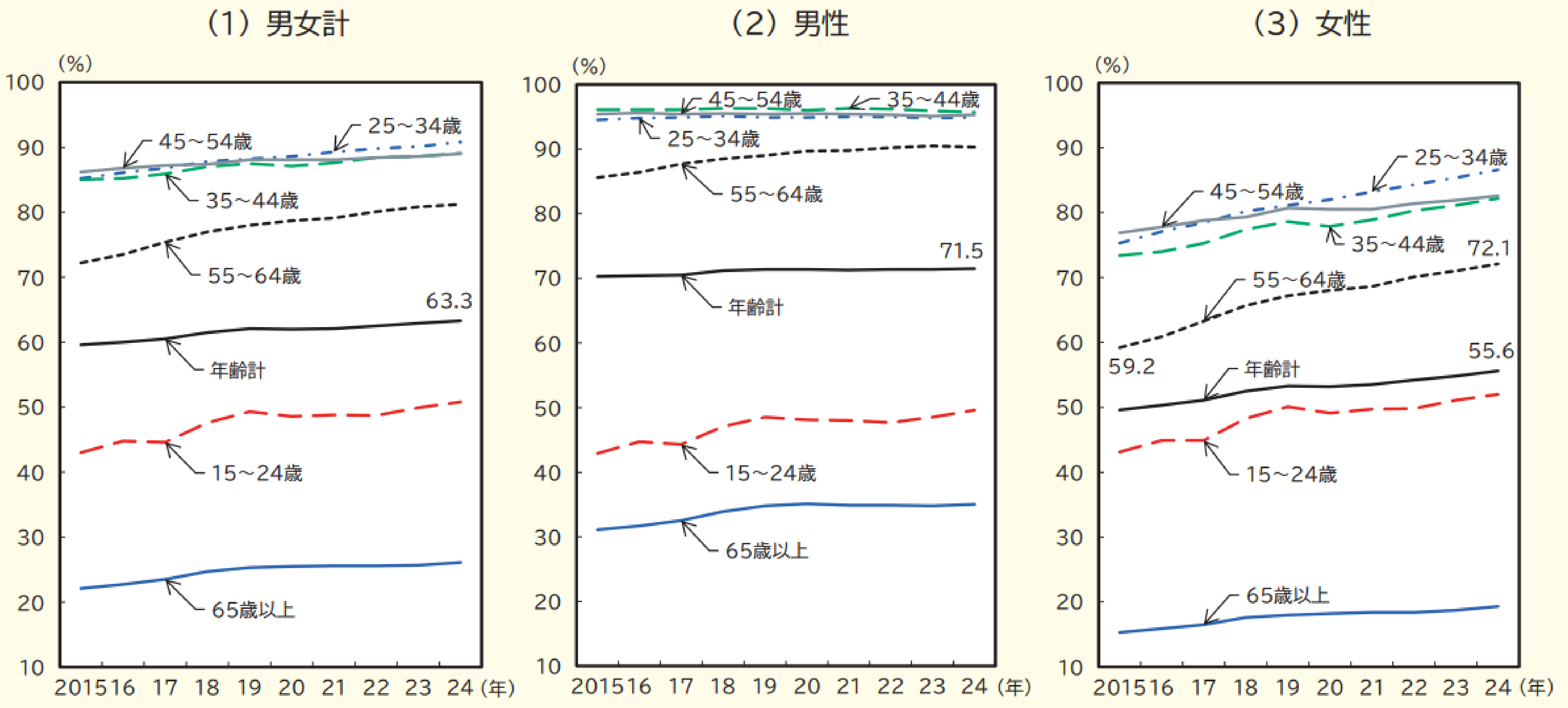
・日本の人口は近年減少局面を迎えている。
2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている



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）

男女別・年齢階級別の労働力率の推移

・女性や高齢者を中心に労働参加が進み、労働力率は過去最高の水準

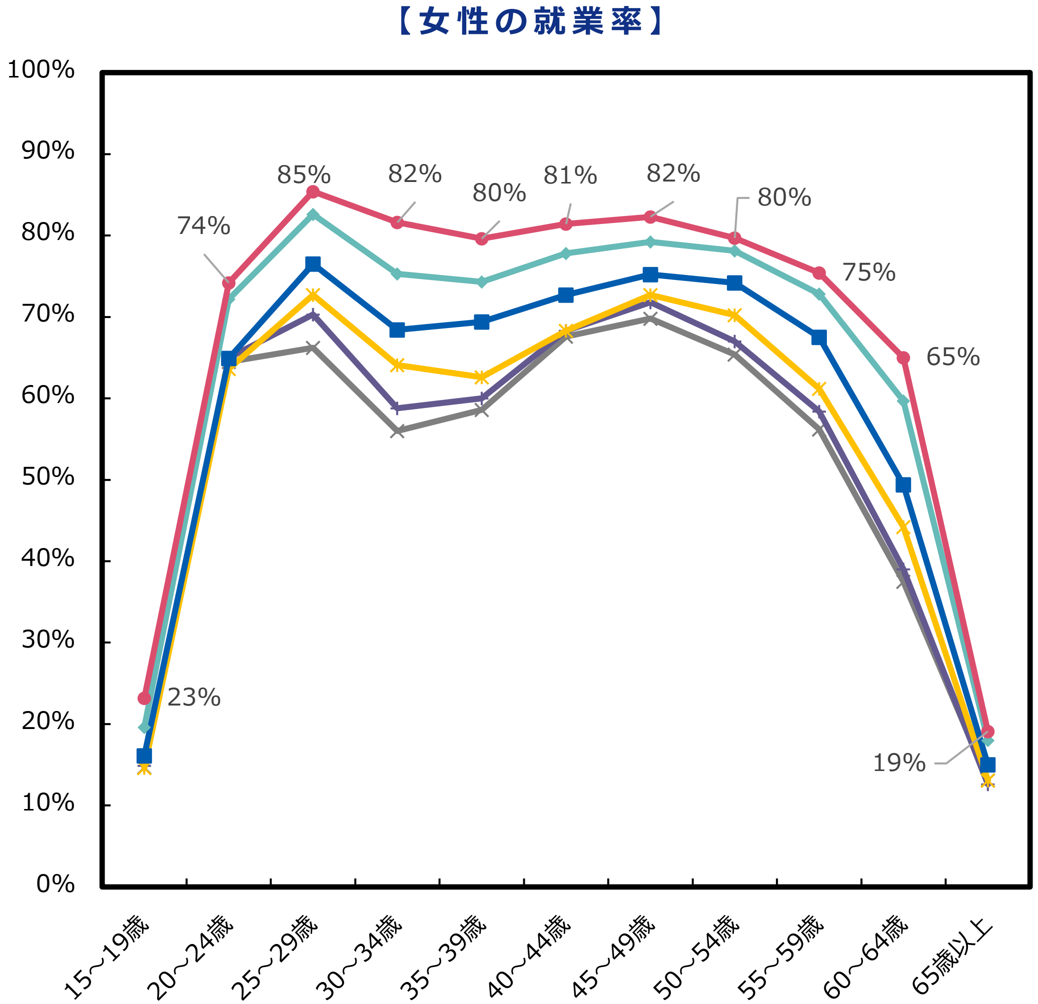


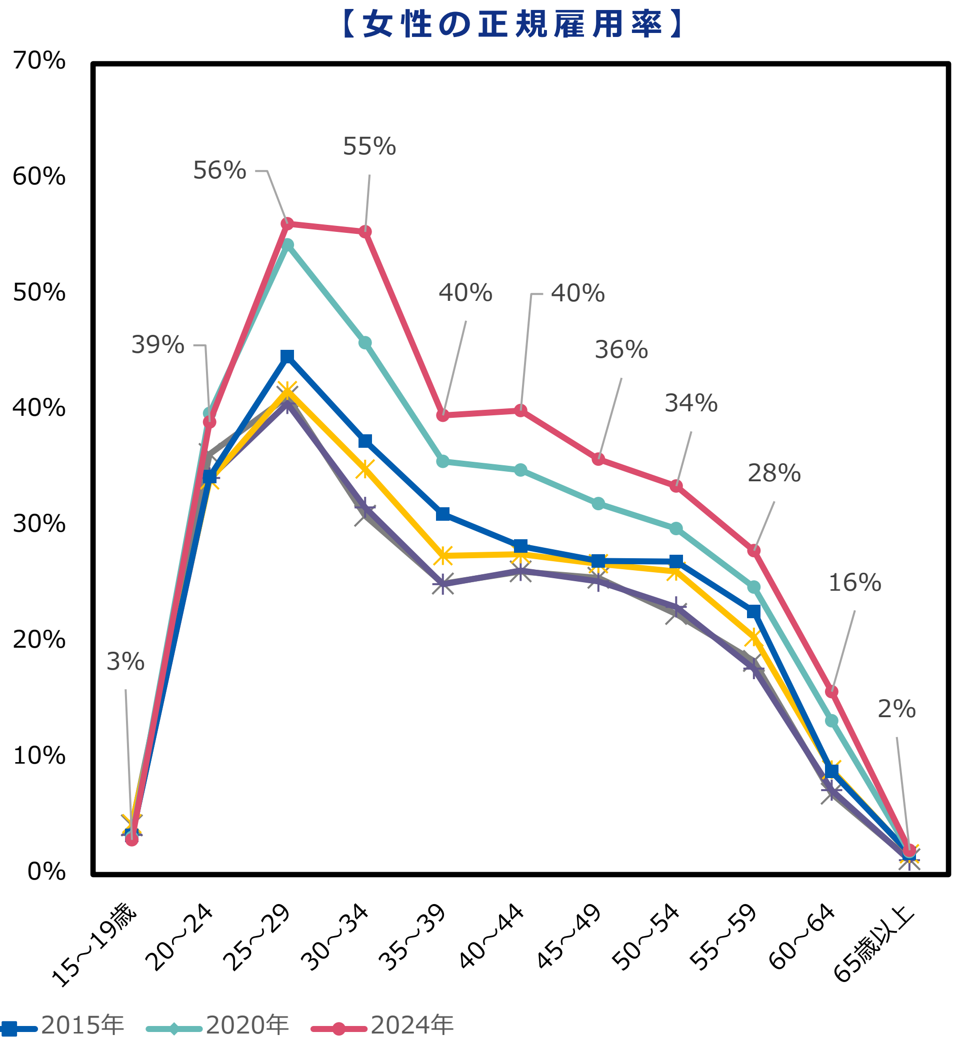
資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

出所：厚生労働省「令和７年版　労働経済の分析」

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。



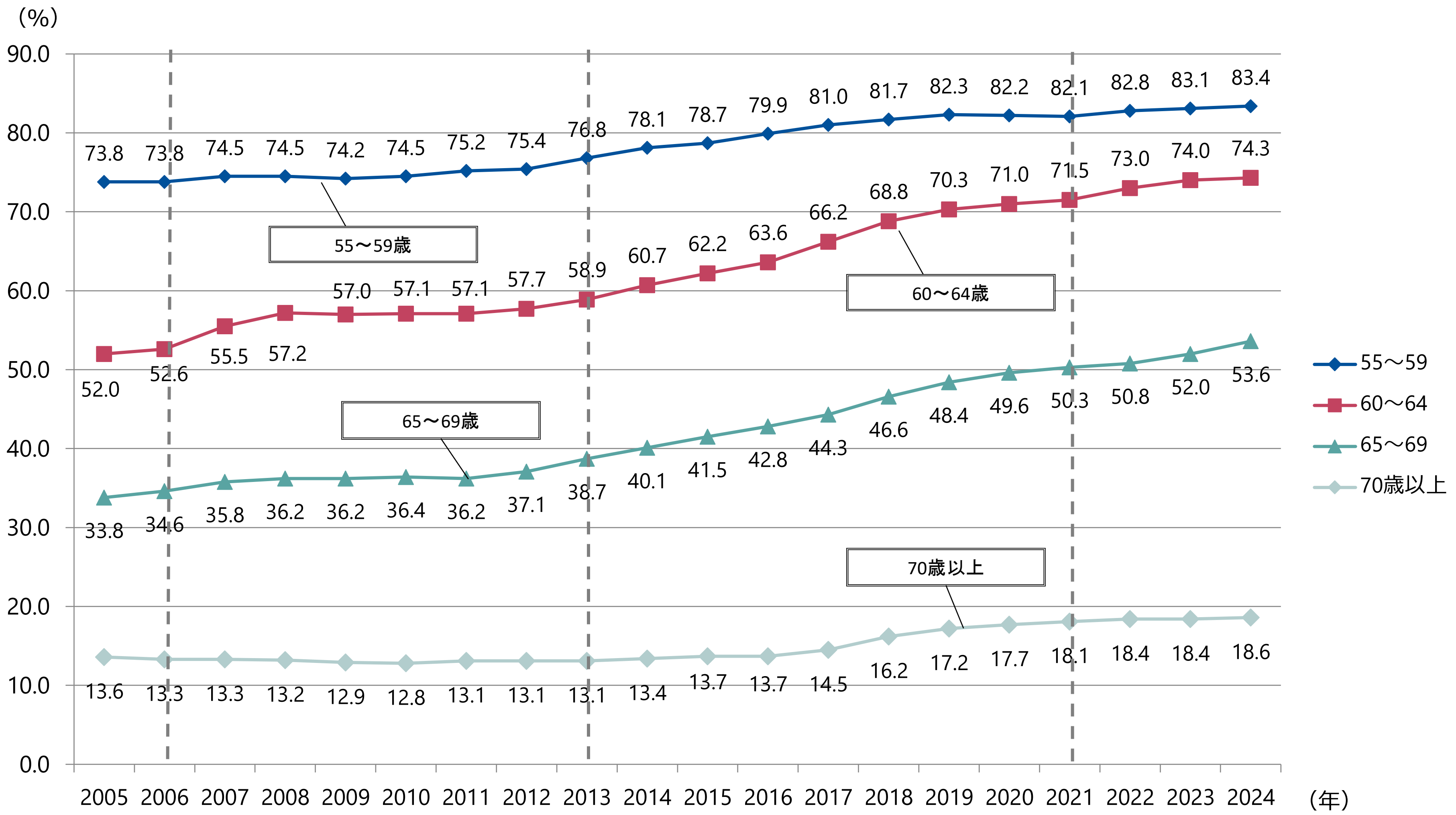


（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計・詳細集計）」より作成。

（注）データラベルは2024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。

高齢者の就業率の推移

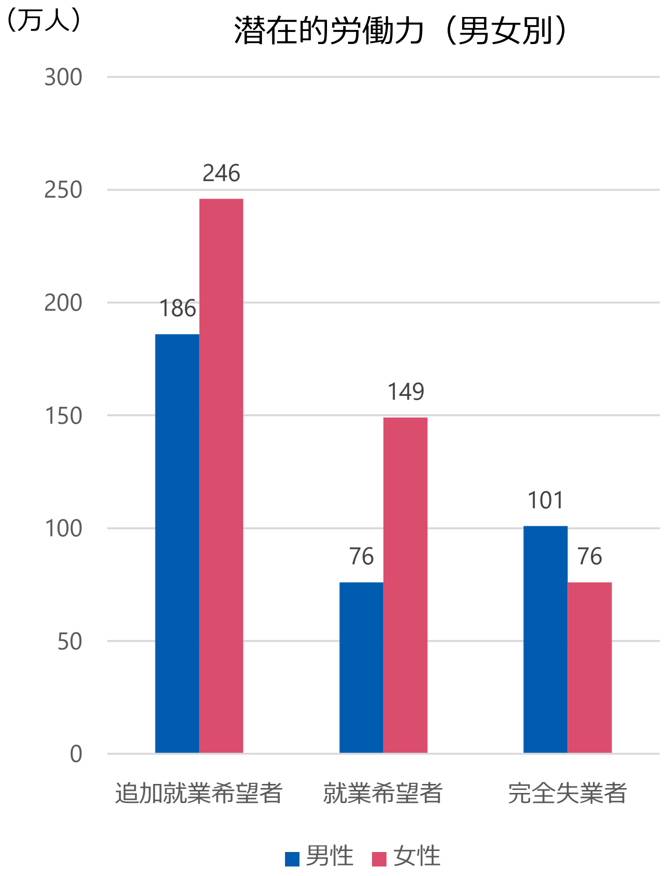
- 60～64歳、65~69歳での就業率は、2005年以降約20ポイント近く上昇しており、70歳以上においても就業率の上昇がみられる。

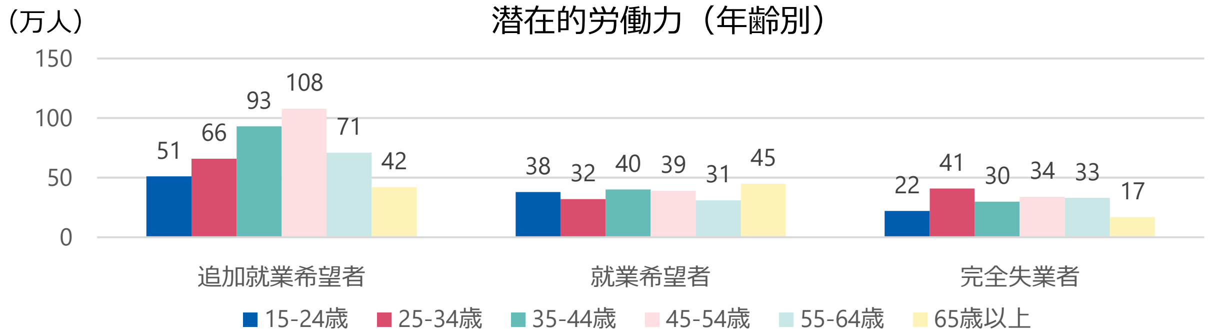


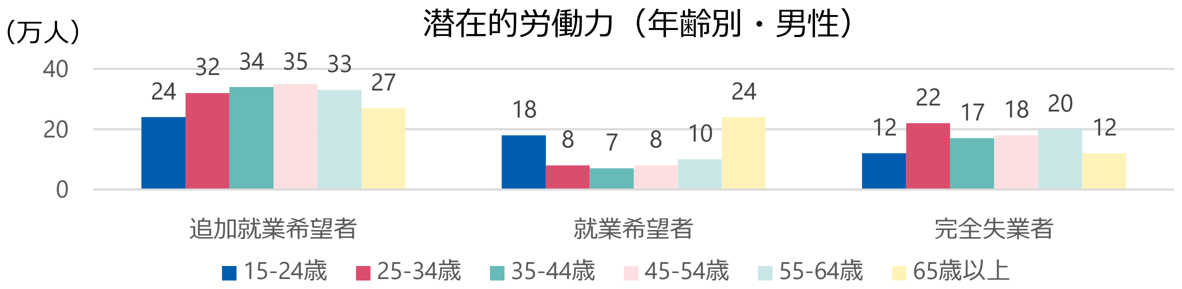
（資料出所）総務省統計局「労働力調査」より作成。

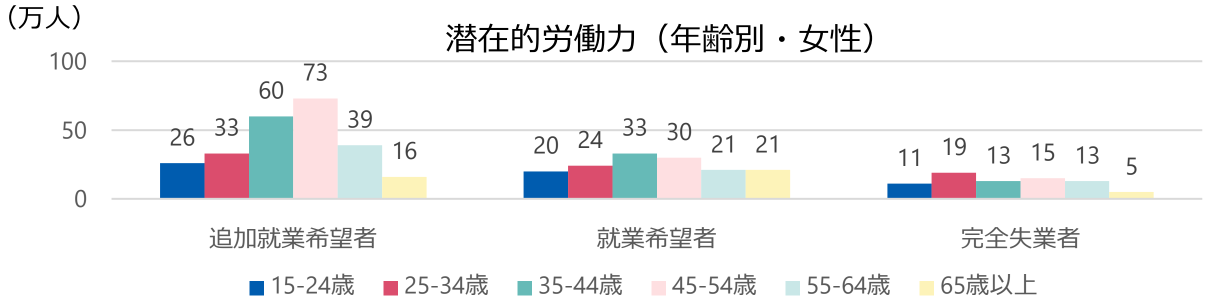
潜在的労働力

○　潜在的な労働力として、①完全失業者：177万人、②就業希望者（非労働力人口で就業を希望するもの）：225万人、③追加就業希望者（就業者のうち、今より仕事の時間を増やしたいもの）：432万人が考えられ、①と②の合計は402万人に達する。加えて、③についても希望が実現すれば労働投入という観点では一定の効果が期待。





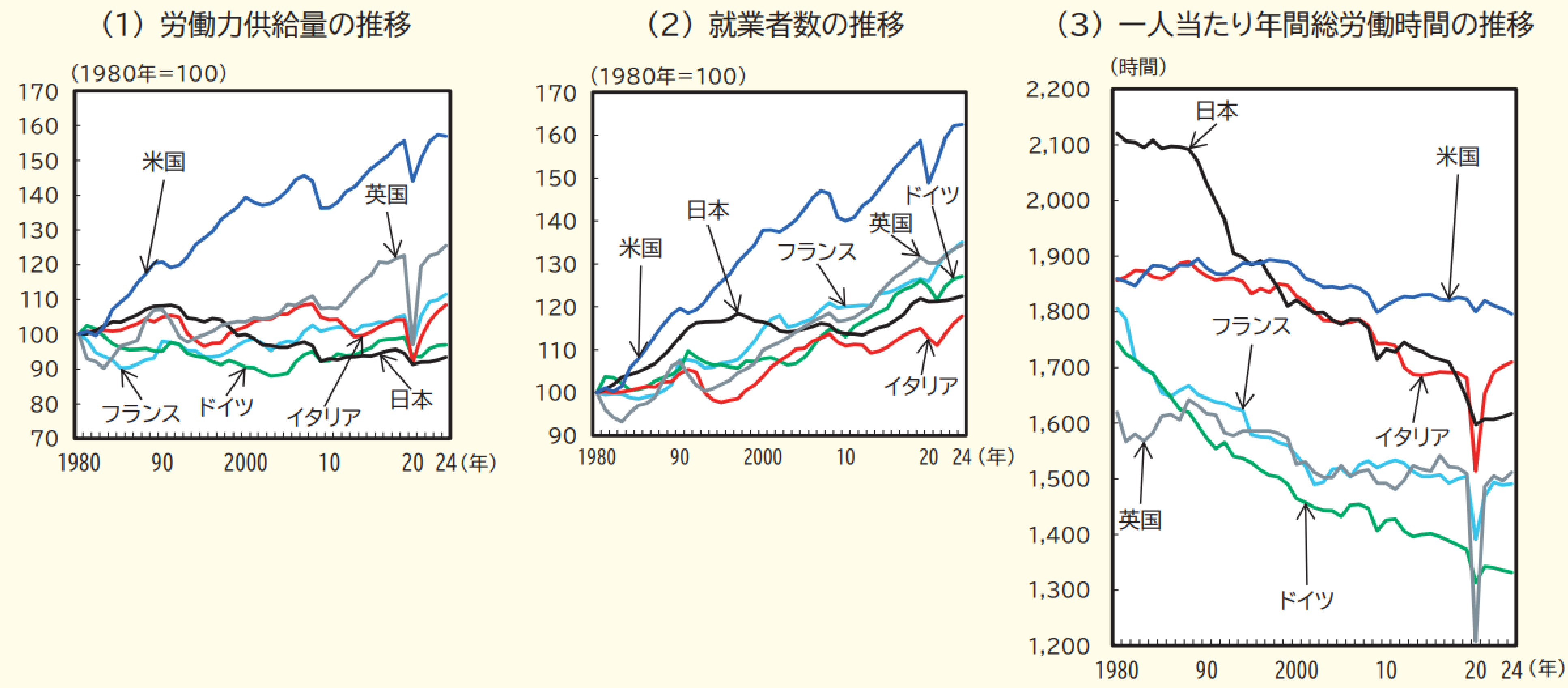




出所：総務省　労働力調査（詳細集計）

労働力供給量の推移

・我が国の労働力供給量は、1990年代及び2000年代は緩やかに減少し、2010年代以降はほぼ横ばいで推移



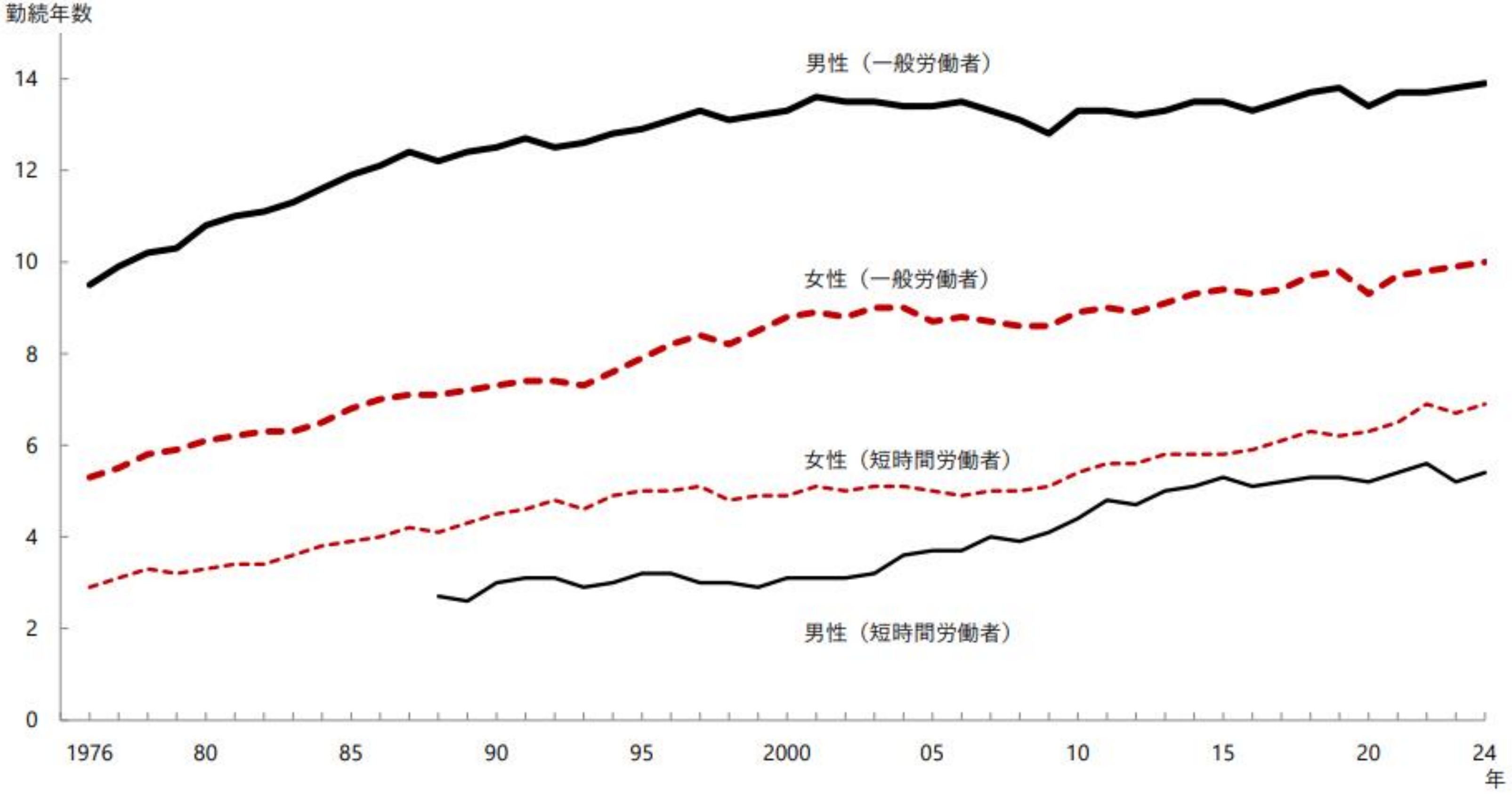
資料出所　OECD Data Explorerをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）（1）について、労働力供給量は、年間就業者数×一人当たり年間総労働時間で算出。一人当たり年間総労働時間については各国のデータ出典の違い等から各国間比較を行う際には一定に幅を持ってみる必要があることに留意する必要がある。

出所：厚生労働省「令和７年版　労働経済の分析」

平均勤続年数の推移

・平均勤続年数は男女ともに長期化する傾向

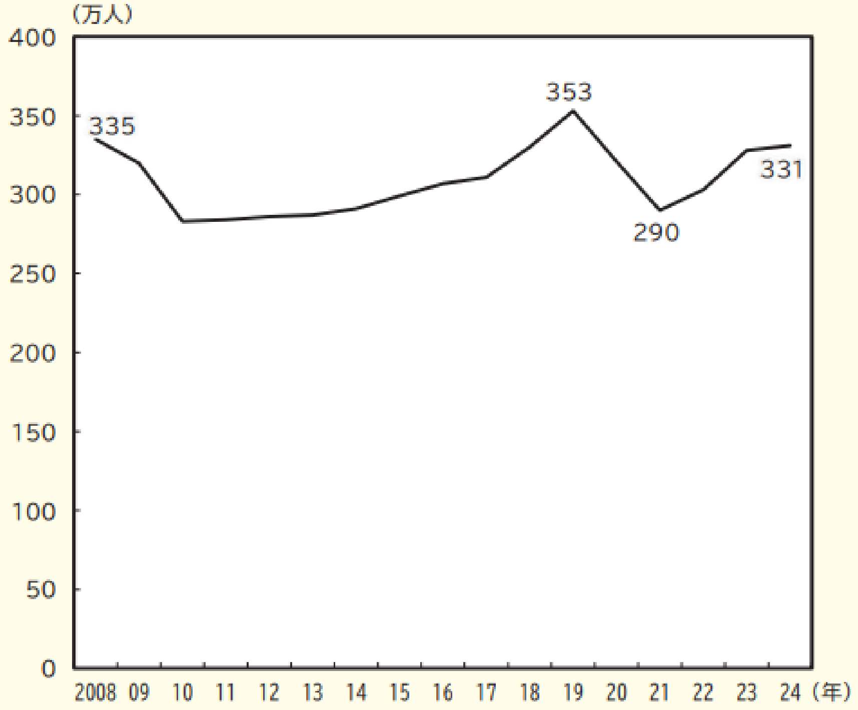


資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
注1　産業計、企業規模計、学歴計、年齢階級計の平均勤続年数
注2　男性短時間労働者の勤続年数は1988年から調査。
注3　2020年以降は推計方法などが変更されているため、これまでの公表値との比較には注意が必要である。

出所：JILPT「早わかり　グラフで見る長期労働統計」より抜粋

転職者数の推移

・転職者数は３年連続で増加し、2024年は331万人



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）転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去１年間に離職を経験した者をいう。
２）転職者数の推移については、時系列接続用数値による。2011年の数値は東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(2015年国勢調査基準）を使用している。

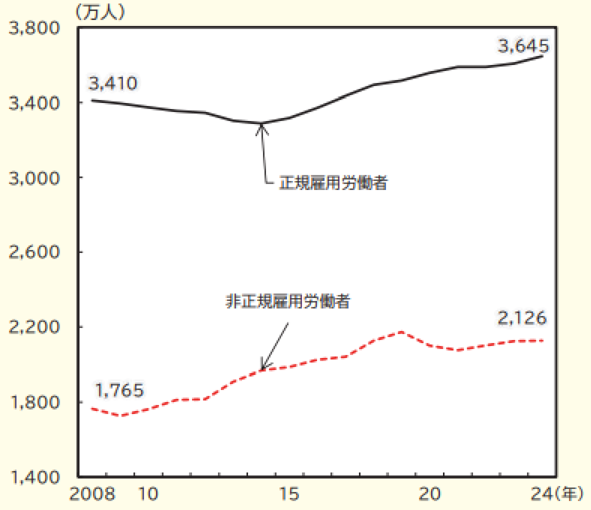
出所：厚生労働省「令和７年版　労働経済の分析」抜粋

雇用形態別雇用者数の推移

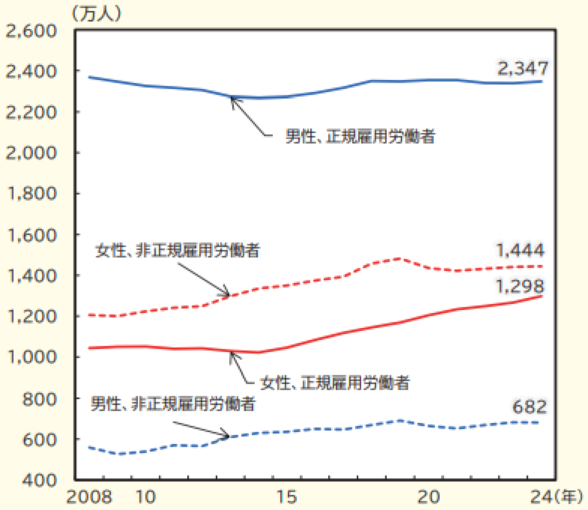
・正規雇用労働者数は10年連続で増加

・家事・育児・介護等との両立を理由に非正規雇用労働者を選択する労働者が、引き続き一定数存在。

（1）雇用形態別雇用者数の推移



（2）男女別・雇用形態別雇用者数の推移

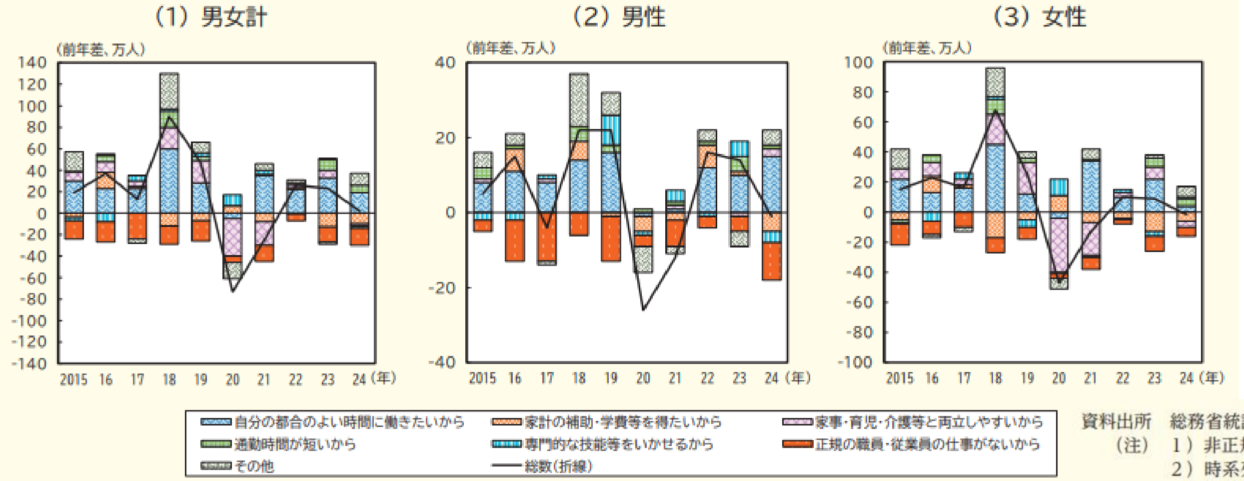


資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）1）「非正規雇用労働者」は、労働力調査において「非正規の職員・従業員」と表記されているものであり、2008年以前の数値は「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計、2009年以降は、新たにこの項目を設けて集計した値である点に留意が必要。

2）正規雇用労働者、非正規雇用労働者の2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（2015年国勢調査基準）を使用。

3）雇用労働者数には、役員の数は含まれていない。



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

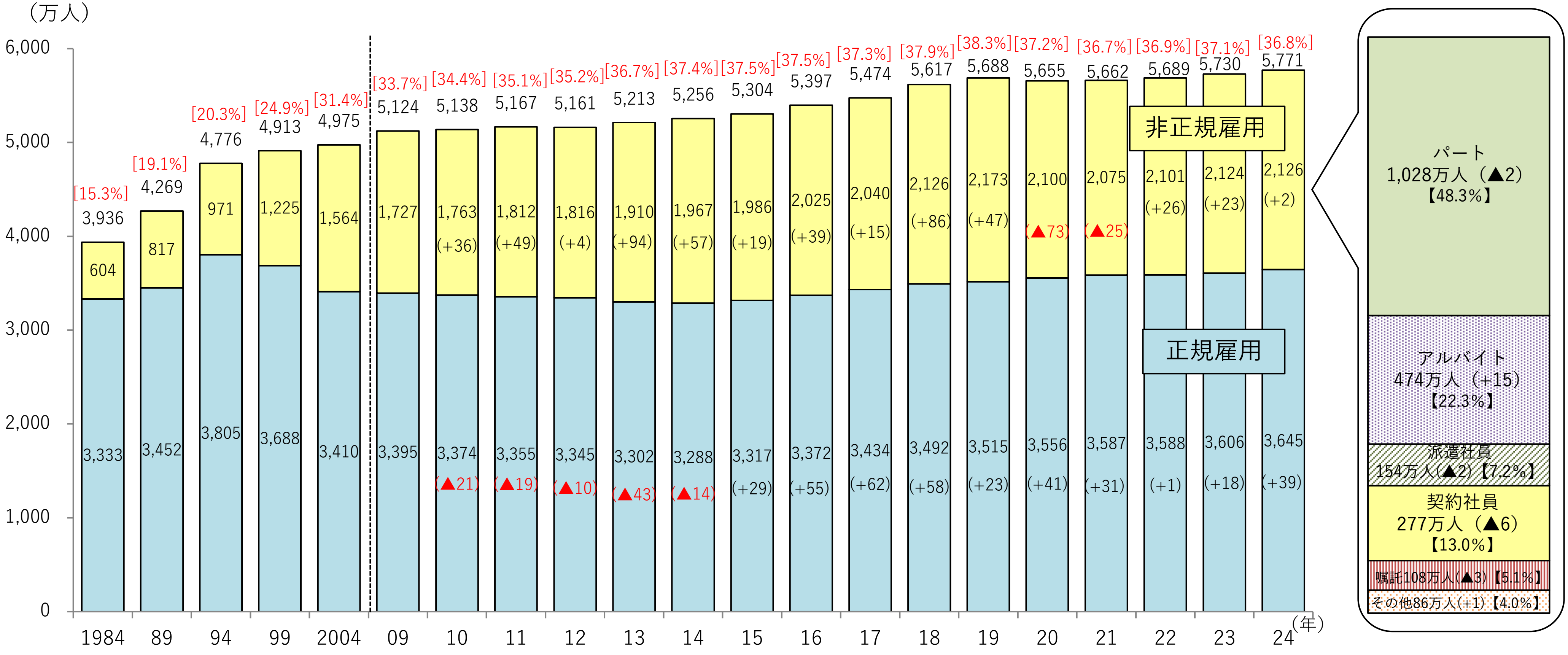
（注）1）非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由の内訳を示したもの。

2）時系列接続を行うために、2015～2016年までは、2015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、2018～2021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。

出所：厚生労働省「令和７年版　労働経済の分析」抜粋

【正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移】

○ 正規雇用労働者は、2015年に８年ぶりにプラスに転じ、10年連続で増加しています。
○ 非正規雇用労働者は、2010年以降増加が続き、2020年、2021年は減少しましたが、2022年以降は増加しています。



年	1984	89	94	99	2004	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
非正規割合	[15.3%]	[19.1%]	[20.3%]	[24.9%]	[31.4%]	[33.7%]	[34.4%]	[35.1%]	[35.2%]	[36.7%]	[37.4%]	[37.5%]	[37.5%]	[37.3%]	[37.9%]	[38.3%]	[37.2%]	[36.7%]	[36.9%]	[37.1%]	[36.8%]
合計	3,936	4,269	4,776	4,913	4,975	5,124	5,138	5,167	5,161	5,213	5,256	5,304	5,397	5,474	5,617	5,688	5,655	5,662	5,689	5,730	5,771
非正規雇用	604	817	971	1,225	1,564	1,727	1,763	1,812	1,816	1,910	1,967	1,986	2,025	2,040	2,126	2,173	2,100	2,075	2,101	2,124	2,126
非正規増減							(+36)	(+49)	(+4)	(+94)	(+57)	(+19)	(+39)	(+15)	(+86)	(+47)	(▲73)	(▲25)	(+26)	(+23)	(+2)
正規雇用	3,333	3,452	3,805	3,688	3,410	3,395	3,374	3,355	3,345	3,302	3,288	3,317	3,372	3,434	3,492	3,515	3,556	3,587	3,588	3,606	3,645
正規増減							(▲21)	(▲19)	(▲10)	(▲43)	(▲14)	(+29)	(+55)	(+62)	(+58)	(+23)	(+41)	(+31)	(+1)	(+18)	(+39)

（資料出所）1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
（注）1）2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
2）2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
3）2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
4）2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
5）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
6）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
7）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
8）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

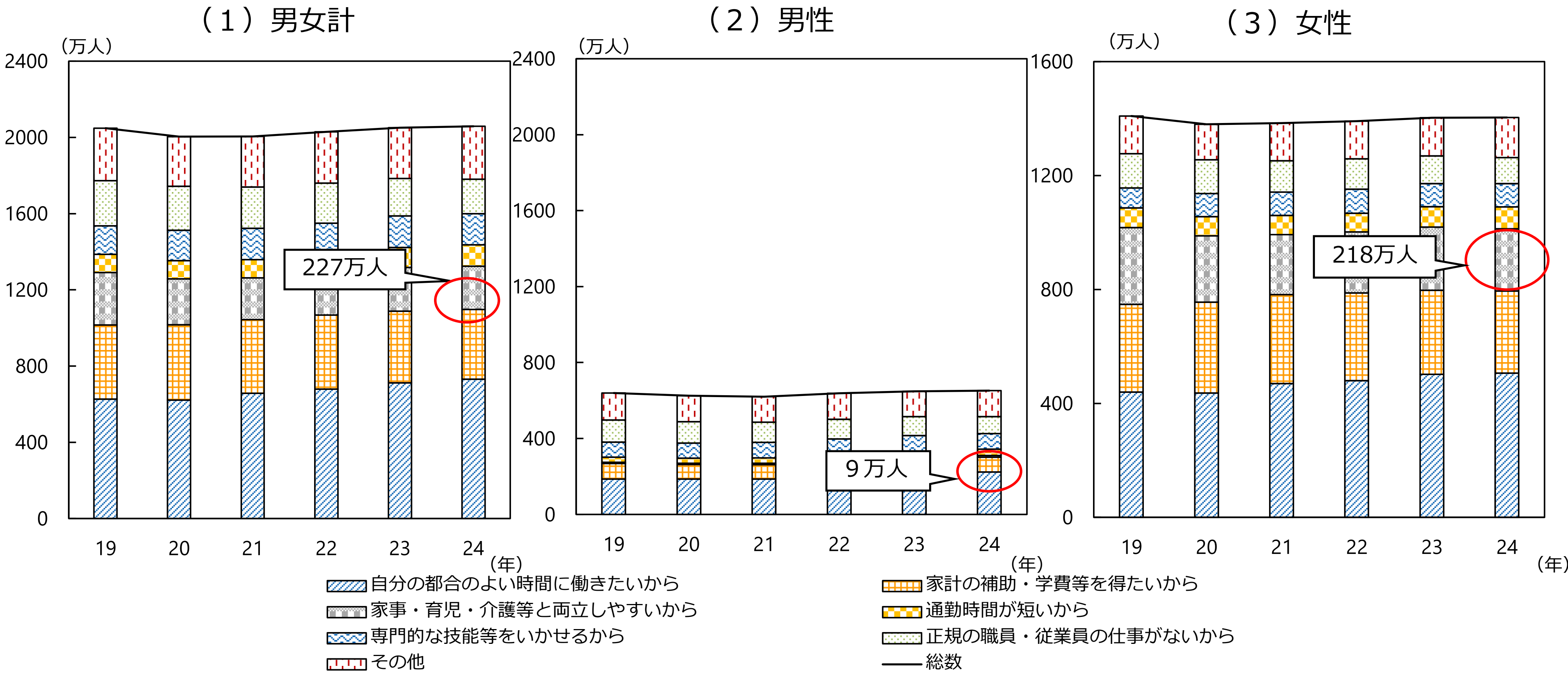
現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者の推移

時点更新

○　非正規雇用労働者を選択した理由をみると、2024年では「自分の都合のよい時間で働きたいから」が731万人(36%)、「家計の補助・学費等を得たいから」が366万人（18%）、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が227万人（11%）等となっている。そのうち、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を選択した者については、９割以上が女性である。

○　これらの者は、柔軟な働き方の推進や、家事・育児・介護等のサポートが充実すれば、正規雇用労働者として働く可能性がある。

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

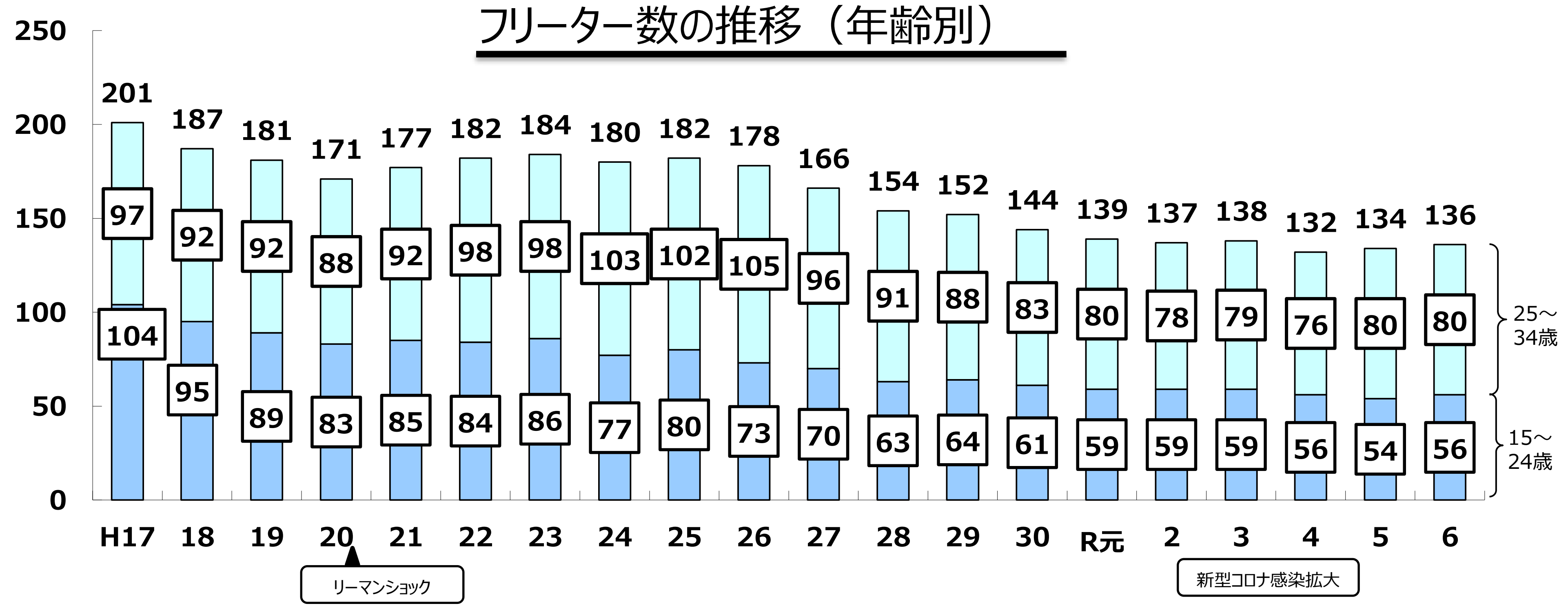


（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」 第Ⅱ-16表

（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。
　　　3）総数には、現職を選択した理由が不詳の者は含まない。

フリーター数の推移

○　フリーター数は、令和６年で136万人と、前年から２万人増加している。



（資料出所）　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

（注１）　「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。
　１　雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
　２　失業者（※）のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
　３　非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
　（※）平成30年から、「完全失業者」(１週間以内に求職活動を行った者)から「失業者」(１か月以内に求職活動を行った者)に変更。これに伴い、非労働力人口の範囲も変更。

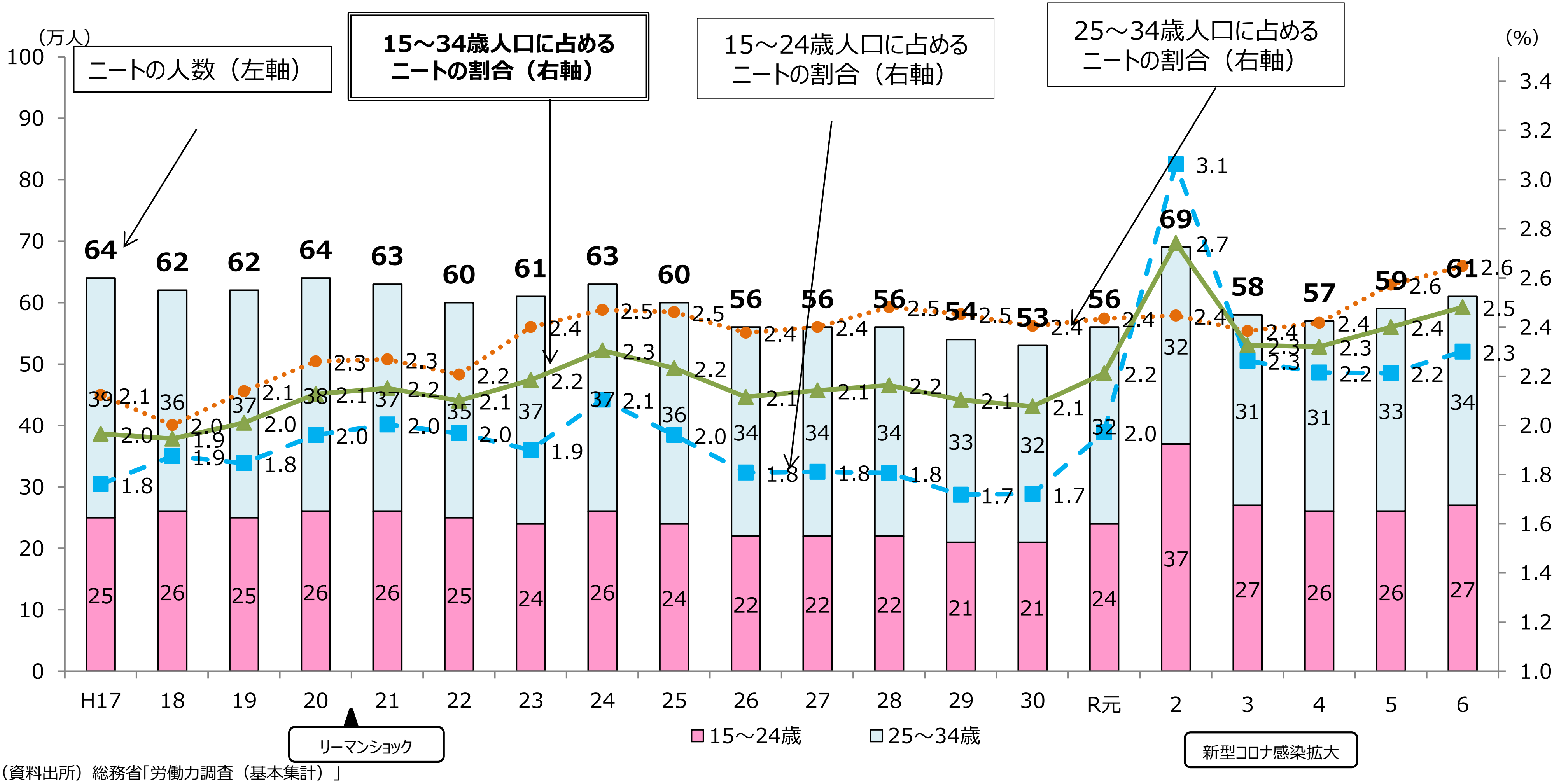
（注２）平成23年調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

（注３）平成30年から令和３年の数値については2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づき遡及又は補正した数値を採用している。

（注４）令和４年までの数値については総務省統計局「労働力調査（詳細集計）結果の概要」から転記している。

ニート（若年無業者）の推移

○　ニート数は令和６年で61万人となり、昨年より２万人増となっている。
○　令和６年の年齢別のニート数については、昨年比で15～24歳層で１万人増、25～34歳層で１万人増となっている。



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」
（注１）「ニート（若年無業者）」の定義は、15～34歳の非労働力人口で、家事も通学もしていない者。
（注２）平成23年の数値は、東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。
（注３）割合は、当該年齢階級の人口に占めるニート等の割合。
（注４）平成30年から令和３年の数値については2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づき遡及又は補正した数値を採用している。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第３部　職業能力開発の方向性と基本的施策

１　今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進

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

リスキリングの在り方

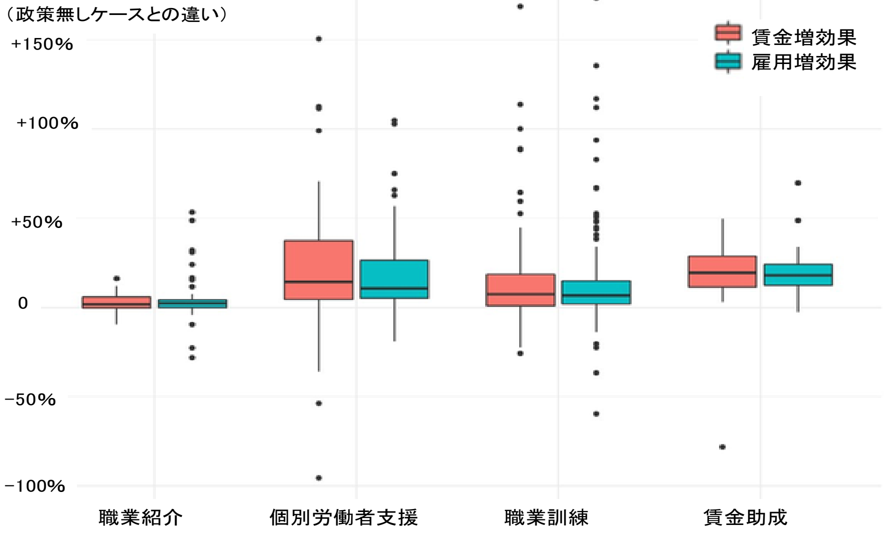
（1）有効なリスキリングとは

◆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ー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の個別構成プラグラムのうち、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 Internatonal 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 Internatonal 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。

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

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）

求職者支援訓練

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）

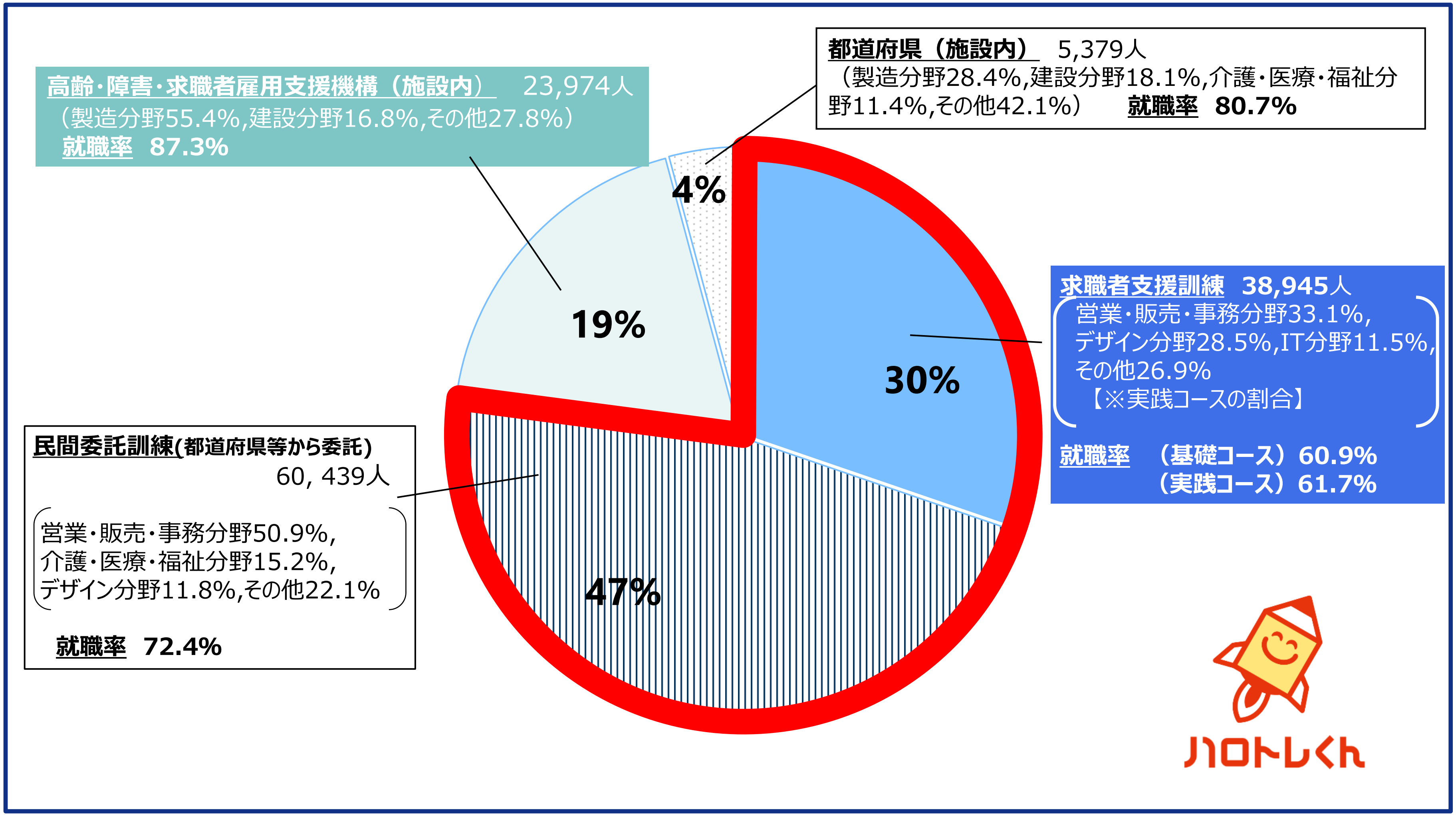
令和６年度 公共職業訓練 実績　（速報値）	合計		国（ポリテクセンター等）		都道府県	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
離職者訓練	89,792	-	23,974	-	65,818	
うち施設内	29,353	85.7%	23,974	87.3%	5,379	80.7%
うち委託	60,439	72.4%	-	-	60,439	72.4%
在職者訓練	112,148	-	72,187	-	39,961	-
学卒者訓練	13,767	96.1%	5,222	99.5%	8,545	95.0%
合計	215,707	-	101,383	-	114,324	-

令和６年度 公共職業訓練 実績　（速報値） 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
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

令和６年度求職者支援訓練　実績　　受講者数：38,945人
（基礎コース）6,129人　就職率：60.9%　（実践コース）32,816人　就職率：61.7%
※就職率は令和６年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

ハロートレーニング（離職者訓練・求職者支援訓練）の実施状況（令和6年度）

令和６年度は**128,737人**に訓練を実施。このうち**約77%（99,384人）**は民間教育訓練機関等により実施。



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　（点線枠）・・・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

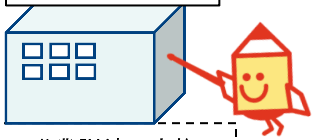
地域の人材ニーズや検証を踏まえた「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

将来的に必要となるスキルも含め、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

職業訓練機関等



職業訓練の実施

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

「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証

②公的職業訓練における訓練効果の把握・検証（協議会の下のワーキンググループで実施）

訓練効果の把握・検証

ヒアリング　修了者　採用企業　訓練機関

カリキュラム等の改善

⇒　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

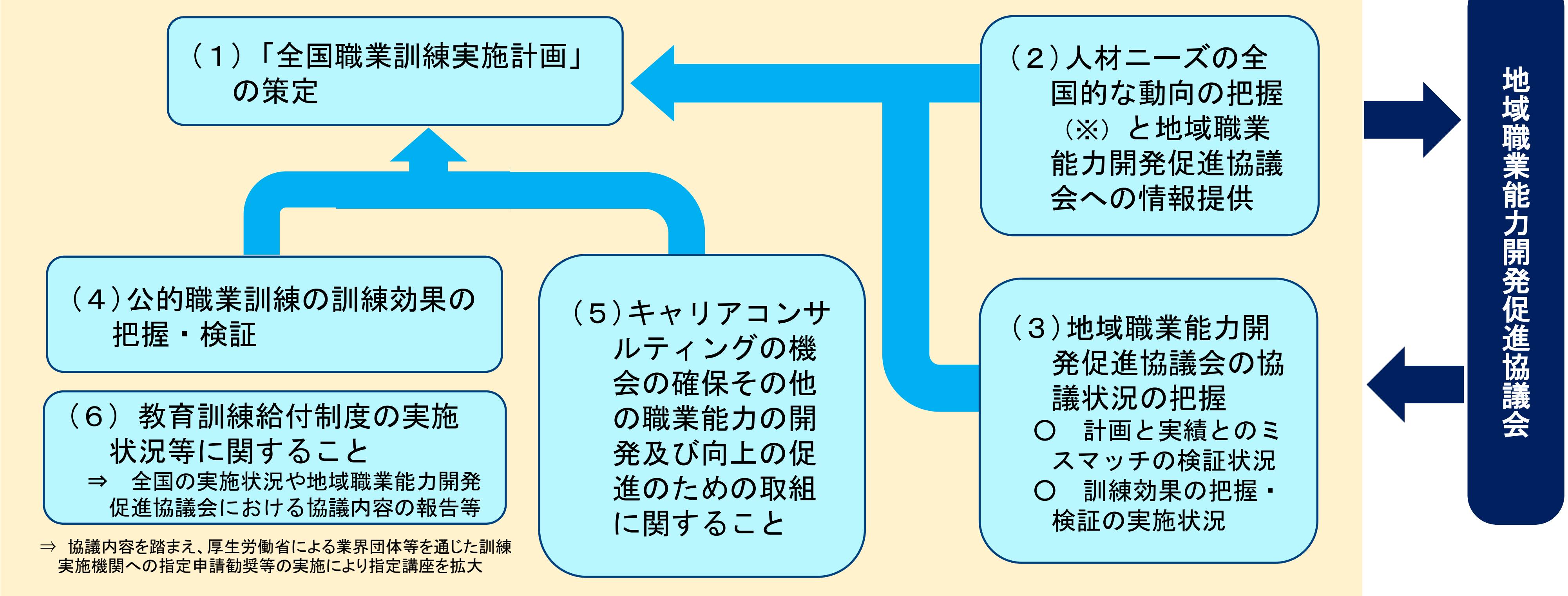
⇒　協議内容の報告を受けた厚生労働省による業界団体等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施により指定講座を拡大

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



※　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

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6年度）

施設数：964　訓練生数：約18.5万人

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。

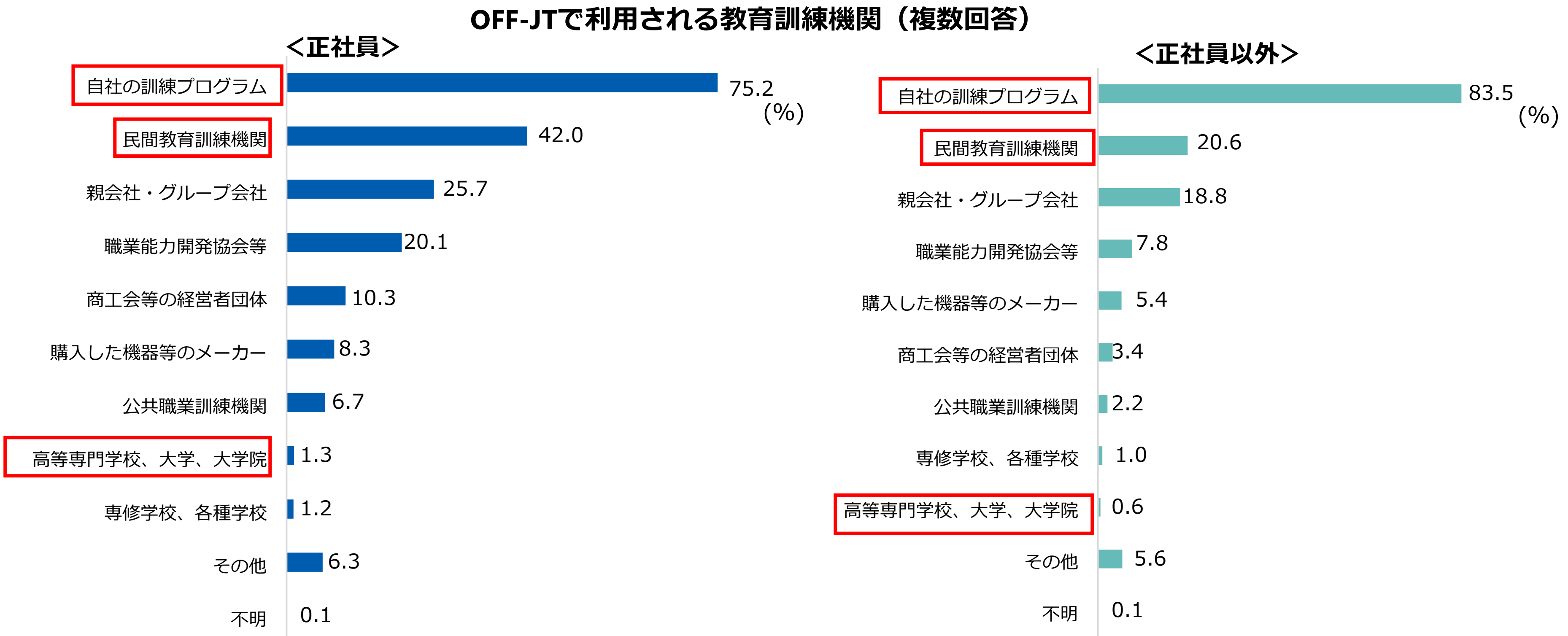
（例）木造建築科

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。

OFF-JTで利用される教育訓練機関

- OFF-JTにおいて、「自社の訓練プログラム」を提供する企業が正社員、正社員以外双方とも最多であり、「民間教育訓練機関」の利用は正社員で42.0%、「高等専門学校、大学、大学院」の利用は1.3%にとどまっている。



（注）表中の各項目について、調査における選択肢はそれぞれ下記のとおり。また各項目の割合は正社員、正社員以外にOFF-JTを実施した事業所をそれぞれ100とした割合。

・民間教育訓練機関：「民間教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等）」

・職業能力開発協会等：「職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人（公益財団法人、公益社団法人、職業訓練法人等）、その他業界団体」

・商工会等の経営団体：「商工会、商工会議所、協同組合等の経営者団体」

・購入した機器等のメーカー：「購入した機器、ソフトウエア等の使用方法等を教育訓練する場合の当該機器、ソフトウエア等のメーカー」

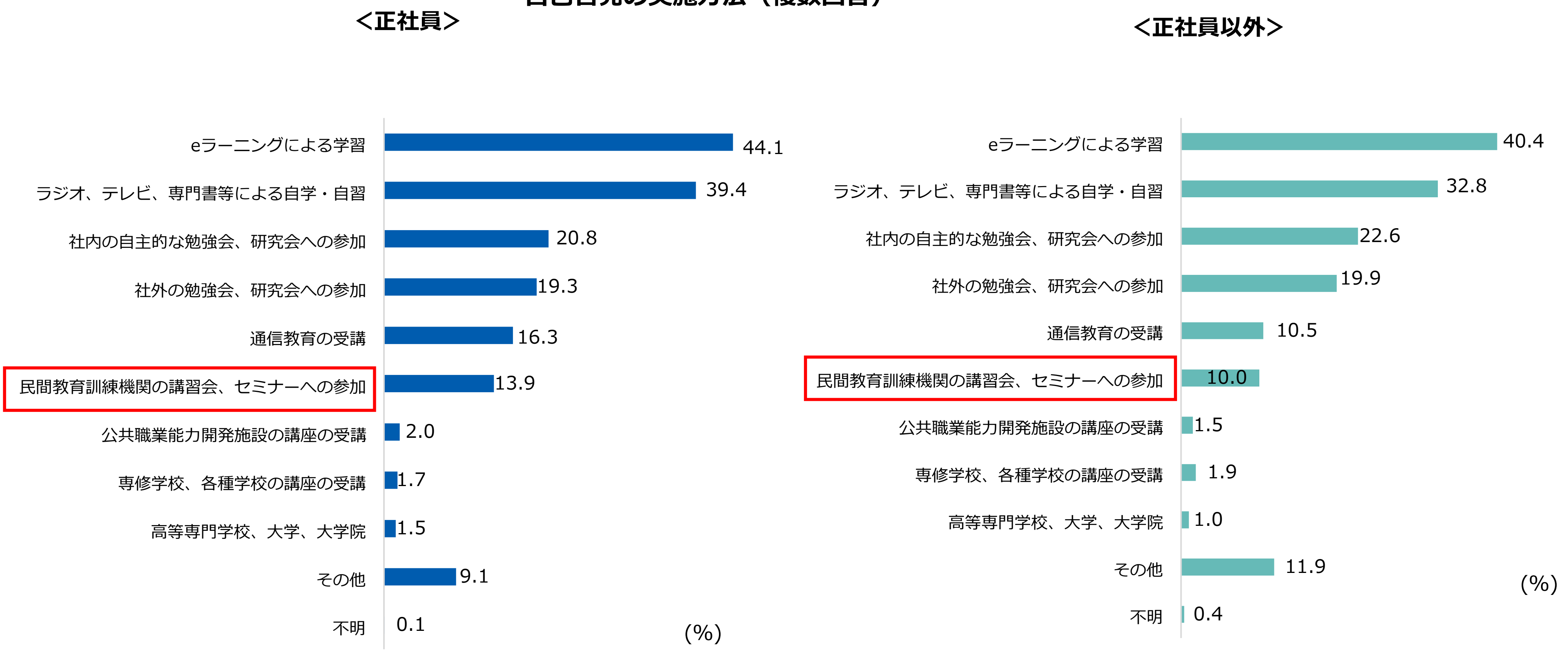
・公共職業訓練機関：「公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験所等含む）」

（出所） 厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査（事業所調査）」

自己啓発の実施方法

- 自己啓発の実施方法について、「eラーニングによる学習」が正社員、正社員以外双方とも最多であり、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」は正社員で13.9%、正社員以外で10.0%である。

自己啓発の実施方法（複数回答）



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　－訓練の質の向上のために－

○　委託訓練や求職者支援訓練の担い手として民間教育訓練機関が果たす役割が増大しており（公的職業訓練のうち、7～8割を民間教育訓練機関が実施。）、訓練の質の向上が喫緊の課題となっていたことから、H23.12に「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」を策定。

PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営　－訓練成果だけでなく、サービス全体の質を向上－

P
- ○職業訓練ニーズの明確化
- ○職業訓練サービスの設計

D
- ○職業訓練サービスの実施
- ○職業訓練サービスのモニタリング

C
- ○職業訓練サービスの評価

A
- ○見直し・改善

事業運営の基礎

○　財務管理、リスク管理　　○　記録・文書の保存　　○　人事管理、物的資源の管理

ガイドライン研修（委託事業）

ガイドラインに沿ったPDCAサイクルによる訓練運営についての研修

ガイドライン適合事業所認定（委託事業）

ガイドラインに適合した運営を行っている事業所を認定

→ 制度の利用が進まず休止中（令和6年度～）

↓ 見直しの検討

公的職業訓練の在り方に関する研究会議論のとりまとめ（民間職業訓練サービスの質の確保と向上について）令和7年5月

○小規模事業所を念頭に置き、多くの事業所が申請できる仕組みを検討すべきである。（経営面の指標を整理することも一案）
○全85項目を満たすことが必要で、認定水準が極めて高いことから、認定の段階付けを検討すべきではないか。
○審査料（40～50万円）について、低く設定することが必要であり、審査コストを抑える工夫を行うべき。
○現在の認定事業の運用は、受託事業者が変わることで安定的な制度運用について懸念が生じる。
○認定後の短期間で大幅な変更が考えにくい仕組みであるため、認定の有効期間は現行の3年より長くすることも考えられる。
○適合事業所を通じたPDCAサイクルの促進は、好事例の収集・提供や訓練のノウハウ伝授などの取組と合わせて行い、相乗効果が生まれることが望ましい。また、適合事業所認定、研修の受講は求職者支援訓練や委託訓練の認定要素・加点要素となることから、中立性が保たれることが重要である。実施主体として、教育訓練業界を包括する団体などが考えられるが、そのような団体が存在しない現状では、例えば訓練の運用改善に知見を有するJEEDがこれを担うことが望ましいのではないか。
○制度の知名度が低いため、認定マークの改善を図ることや、効果的な周知の方策をとることが必要。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第３部　職業能力開発の方向性と基本的施策

２　労働市場でのスキル等の見える化の促進

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。求職者は自分にあった職業を見つけることができる。**

※　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　※　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

※　米国のO*NETは1000以上の職業を掲載

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

主な機能

○「職業情報」の検索・提供

職業情報を様々な切り口（仕事の性質、スキル、職種カテゴリー、産業など）から検索可能

<職業情報の例>

（各職業に掲載している情報）

① 一般的な仕事内容・作業
- 仕事の内容を文章及び90秒程度の動画で紹介
- その仕事に含まれるタスクの詳細やその実施率、重要度を見える化

② 一般的な入職経路、学歴、関連資格、入職前後の訓練期間、入職前の実務経験

③ 労働条件（労働時間、賃金*、平均年齢、一般的な就業形態）

* 全国平均・都道府県別の平均年収、時間換算した賃金、全国の所定内給与額別の人数割合・年齢別の年収・経験年数別の所定内給与額グラフ、ハローワークの求人賃金、転職市場の賃金相場　等

④ 労働市場の状況（有効求人倍率、産業景況データ）

⑤ その職業に求められるスキル・知識・アビリティ、その職業に就いている人の興味・価値観、仕事の性質

⑥ 類似する職業　など

※　職業に就くための学習の場（職業訓練校、専門学校、大学、教育訓練給付等）のデータベースにリンク。

※　掲載職業は、JILPT研究員、厚生労働省等で構成する研究会で選定し、その内容は、文献調査や企業や関係団体への訪問ヒアリング等により、現場の仕事の実態を収集して作成。（職業情報は、毎年10～15程度ずつ追加していく予定。）

○　加えて、求職者がネット上でできる**「自己診断ツール」「キャリア分析」**や、企業が人材採用要件（仕事内容、必要なスキルや知識等）を整理する機能なども搭載し、多様な活用が可能。

自己診断ツール：アンケートやテストを行い、回答者の仕事に対する興味、価値観、能力面の特徴などを浮き彫りにして、回答者に向いている職業を検索。

キャリア分析：これまでの職歴と希望する職業のスキル等がマッチしているか、ネット上でわかる。

労働市場情報等の見える化に向けた周知広報事業

1　事業の目的

　多様な媒体の活用等を通じ、job tag、しょくばらぼ等の労働市場情報等を見える化する各種コンテンツの周知広報を行う。
　また、職業、職場その他労働に関する情報を一元的に提供するポータルサイトを構築し、求職者等の職業理解やリスキリング、よりよい職場選択のために必要な情報を含め、労働に関して多岐に渡る情報へのアクセスを容易にし、キャリアコンサルタントによる活用等を通じて求職者等の円滑な労働移動を促進する。

2　事業の概要・スキーム

○job tag、しょくばらぼ等のウェブやSNS等を活用した広報
○労働市場情報ポータルサイト【仮称】の構築

実施主体：委託事業（民間事業者）

※労働市場情報ポータルサイト【仮称】

リスキリング 就職準備の促進
・「キャリア形成／リスキリング推進事業」
・「ハロートレーニング」
・「教育訓練給付制度検索システム」
・「マイジョブ・カード」

職業理解の促進
・「職業情報提供サイト（job tag）」

官民データ等
・ハローワークや民間人材サービス企業等における賃金等に関する情報
・「人材サービス総合サイト」

求人検索
・「ハローワークインターネットサービス」

労働関係の基礎知識
・e-ラーニング「今日から使える労働法」等
・「確かめよう労働条件」
・「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」
・「公正採用選考特設サイト」

企業・職場選択
・「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」
・「若者雇用促進総合サイト」
・「女性の活躍・両立支援総合サイト」

各種就職支援等
・「高齢者雇用対策ラボ」
・地方就職やUIJターンを支援する情報等

→ 求人者・求職者・キャリアコンサルタント等による活用 → 希望する労働者等の円滑な労働移動の促進

【参考】
「経済財政運営と改革の基本方針2024」（抜粋）
成長分野への労働移動の円滑化については、求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の整備・集約を進めるとともに、2025年度に、リ・スキリングのプログラムや施策内容を含む各種情報を可視化するプラットフォームの整備を開始する。
「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」（抜粋）
厚生労働省が運営する職場情報総合サイト（しょくばらぼ）、職業情報提供サイト（job tag）の内容の充実と利便性向上を図るとともに、こうした情報提供サイトにばらばらに掲載されている情報に労働者個人がワンストップでアクセスできるプラットフォームを構築する。

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）

技能検定	団体等検定（※）	認定社内検定
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**	要件を満たす**民間検定を厚生労働大臣が認定**
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**
・**全国的に業界標準が確立**された技能 ・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 ・**実施機関の雇用労働者以外も対象** ・現在４職種	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・原則、**実施機関の雇用労働者のみが対象** ・現在42企業・団体、111職種
・**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**	

（※）合格者は一定の業界において、採用や昇進の際に考慮されたり、資格手当などの待遇に反映されることが期待される等、**外部の労働市場においても一定の評価を得られる職業能力評価制度**

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。

○　団体等検定の合格を目指す講座のうち、厚生労働大臣が定める指定基準を満たした講座を受講し、その講座を修了した雇用保険被保険者等に対し、教育訓練給付金として受講費用の一部が支給される。

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、企業として検定の合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

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

（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。

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）	フルードパワー業 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）
ＤＩＹ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

スキルの向上を処遇に結び付けていく環境整備

1　事業の目的

○　就業人口の約６割を占める「現場人材」の持続的な賃上げを実現するためには、現場人材のスキルが正当に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要であり、**新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（2025年）**においても「建設キャリアアップシステムなどを参考に、業界団体等と連携し、**技術・技能や経験を客観的に評価し、処遇につなげる仕組みの導入を促進する取組を進め、能力・経験に応じた処遇改善につなげていく。**」とされている。

○　このため、現場人材が活躍する分野において、**スキルの向上を処遇につなげる仕組みを整理・明確化**するとともに、**産業・職業別スキル標準を企業導入するための環境整備を行う。**

2　事業の概要

○　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（キャリアラダー）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、業界団体等の協力を得て、実態調査やヒアリングを通じて整理・明確化する**【スキルの向上を処遇に結び付けていく環境整備に向けた調査研究事業（令和８年度は４分野に拡充して実施）】**。

○　さらに、整理・明確化したキャリアラダーを普及させるためには、キャリアラダーよって明確化された産業・職業別スキル標準を企業内の職務標準スキルに活用することが必要となるため、先進的に取り組む海外事例を踏まえて、産業・職業別スキル標準を企業が導入する方法、ツールの無料提供等の政府の導入促進策、個人が活用する仕組み等の調査・研究を行い、スキル標準の企業導入促進策を検討する**【産業・職業別スキル標準の企業導入を促進するための調査研究事業（令和８年度から実施）】**。

【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】

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）し、業界内の資格のラダーを作成

キャリラダー（レベル、括弧内は役職等の目安）

キャリアラダー（スキル）

	レベル１（スタッフ）	レベル２（シニア・スタッフ）	レベル３（マネジャー）	レベル４（シニア・マネージャー）
資格等：●●、■■■ 遂行できる職務：▲▲▲、★★★	○万円～○万円	○万円～○万円	○万円～○万円	○万円～○万円
資格等：●●●、■■■ 遂行できる職務：▲▲▲、★★★	○万円～○万円	○万円～○万円	○万円～○万円	○万円～○万円
資格等：●●●、■■■ 遂行できる職務：▲▲▲、★★★	○万円～○万円	○万円～○万円	○万円～○万円	○万円～○万円
資格等：●●●、■■■ 遂行できる職務：▲▲▲、★★★	○万円～○万円	○万円～○万円	○万円～○万円	○万円～○万円

（スキル標準の企業導入）

【産業・職業別スキル標準の企業導入を促進するための調査研究事業】

新規拡充分

海外事例を踏まえ産業・職業別スキル標準を企業が導入する方法、ツールの無料提供等の政府の導入促進策、個人が活用する仕組み等を調査し、企業導入促進策を検討

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、<u>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</u>。

SKILLS future SG

【①My skills future】

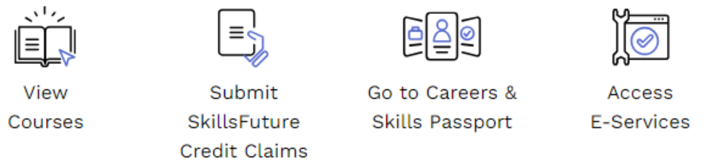
・個人を対象とした、仕事とスキルのポータブルサイト。

・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】



【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/

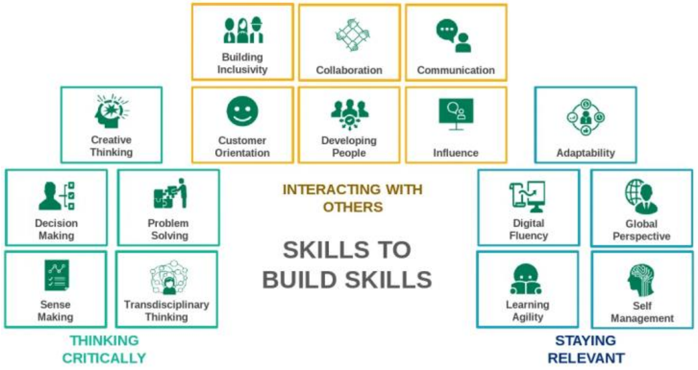
スキル体系

【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。



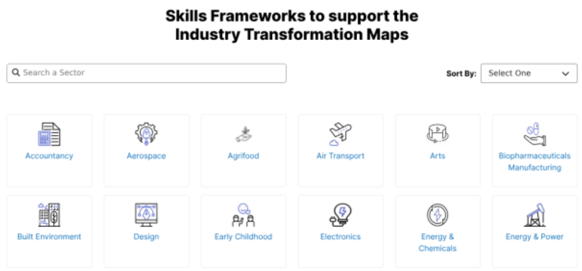
https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/index.html

【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.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。

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。

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

◆　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

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

職業能力証明シート

様式3－1　様式3－2　様式3－3

・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

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・リスキリング推進事業

・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

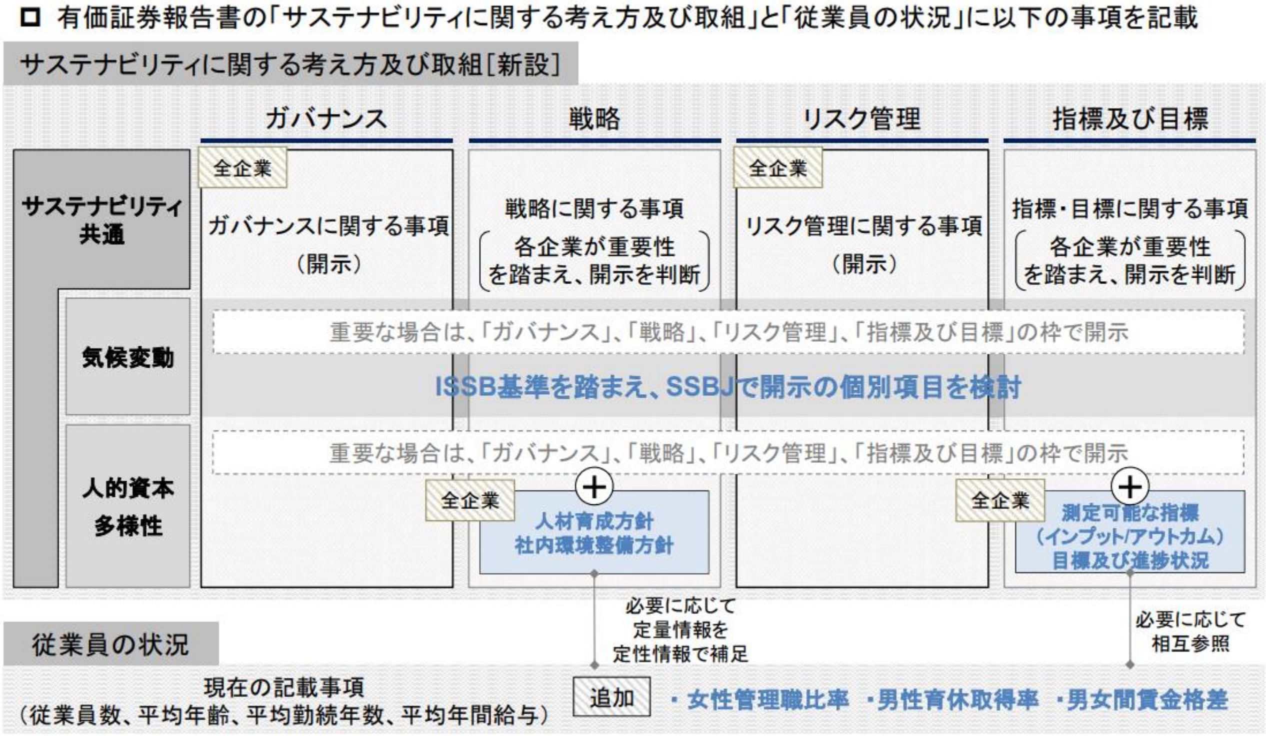
・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。
・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。

企業の人材投資の情報開示について

〇 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<u>**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**</u>。

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

＊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。

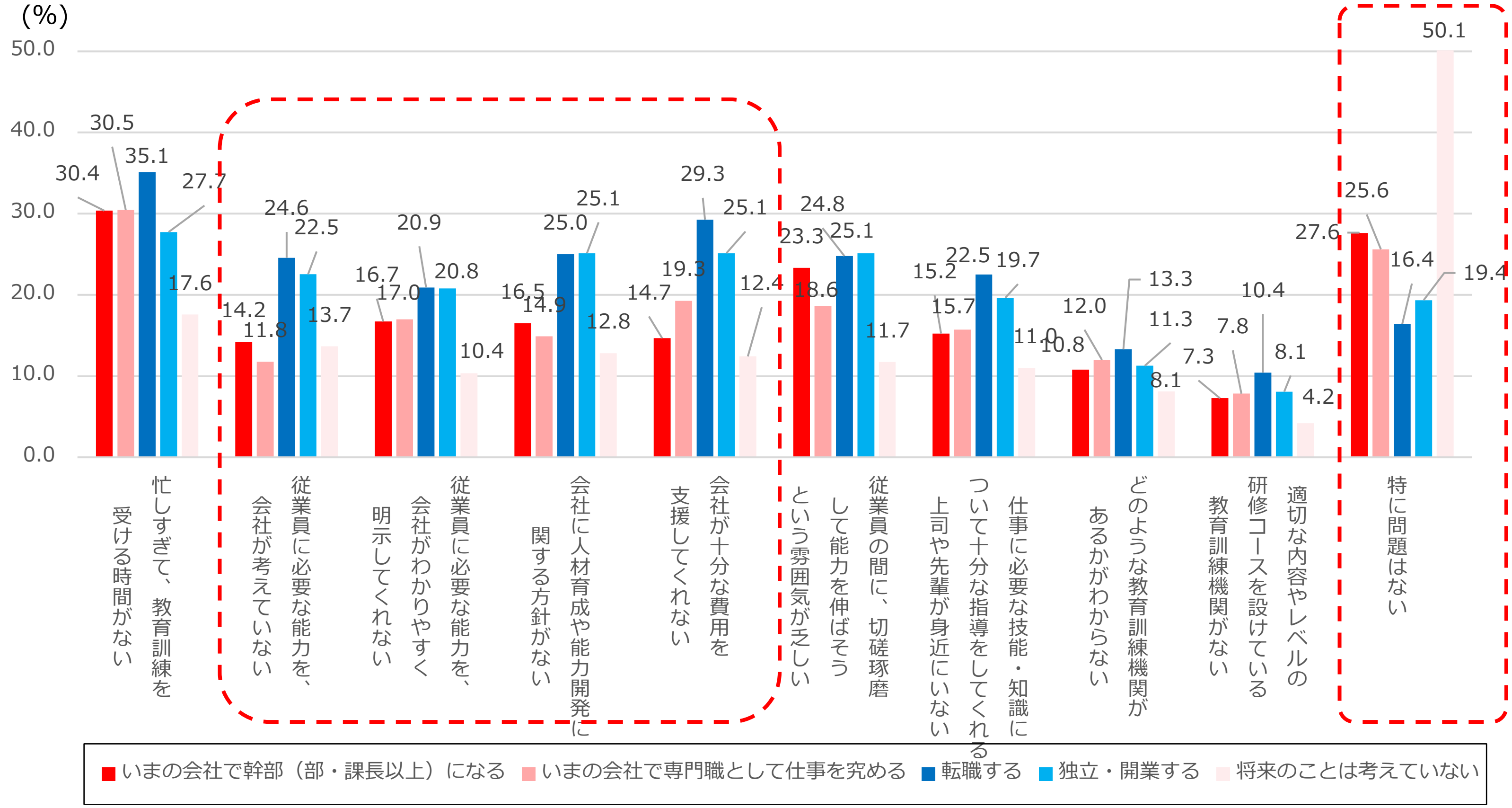


資料：金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令等改正の解説」

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、課題と感じること（従業員：将来のキャリアの希望別】

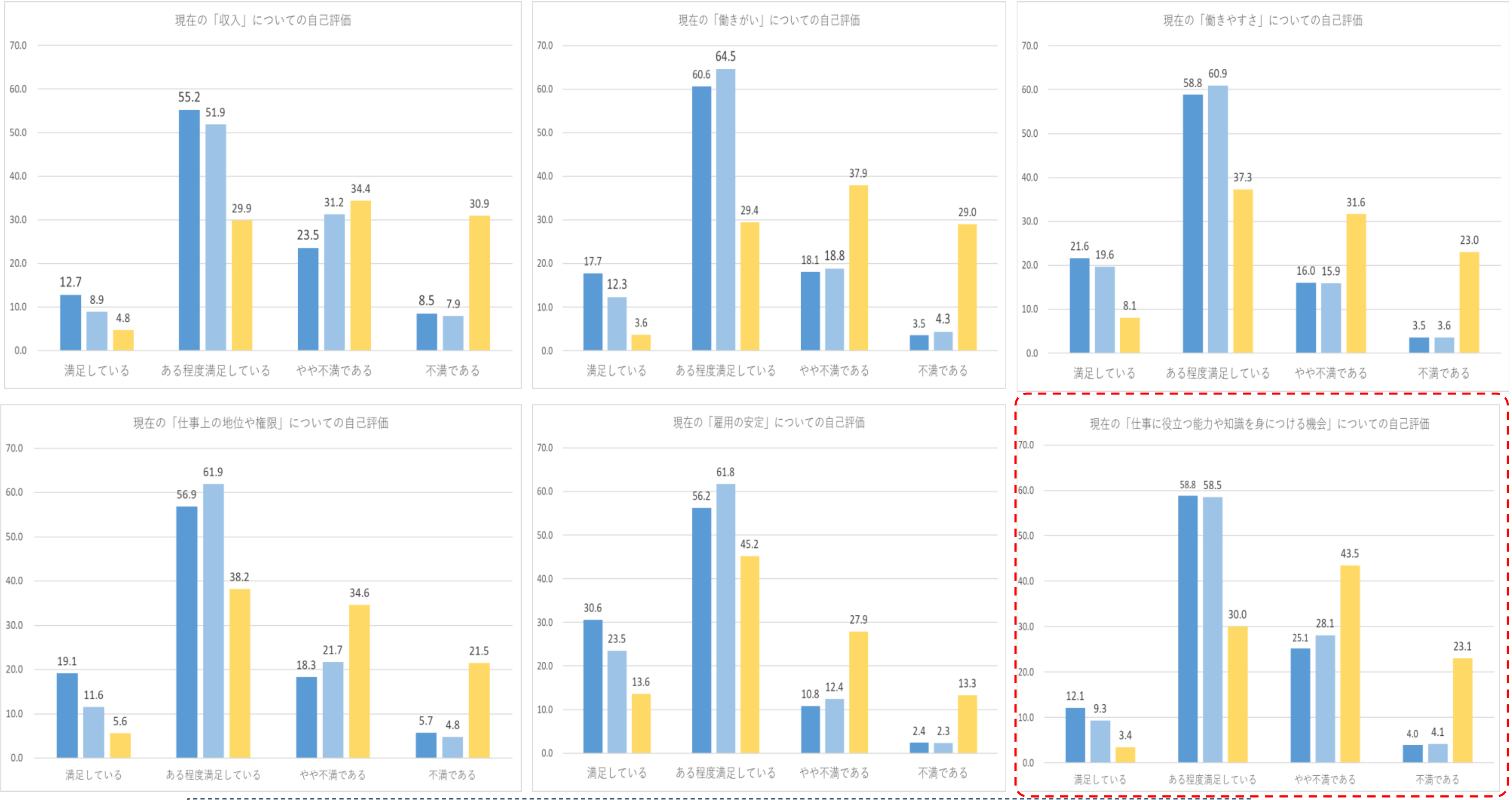


（出所） JILPT「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）」

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。）



■ いまの会社で幹部になる(n:879)　■ いまの会社で専門職を究める(n:1799)　■ 転職する(n:1400)

（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）」特別集計

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

（出典）令和５年度能力開発基本調査

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）人材育成に関する基本的方針の策定	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	実施していない
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】

	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的方針の策定
離職率階級	100.0	81.7	(100.0)	(38.6)
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】

	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的方針の策定
離職率階級	100.0	96.4	(100.0)	(49.5)
離職者なし	100.0	100.0	(100.0)	-
～２%未満	100.0	96.6	(100.0)	(63.5)
２～５%未満	100.0	96.9	(100.0)	(55.1)
５～10%未満	100.0	98.2	(100.0)	(54.8)
10～20%未満	100.0	99.1	(100.0)	(39.3)
20～30%未満	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】

	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的方針の策定
離職率階級	100.0	99.4	(100.0)	(73.0)
離職者なし	100.0	100.0	(100.0)	(86.5)
～２%未満	100.0	100.0	(100.0)	(89.3)
２～５%未満	100.0	100.0	(100.0)	(75.8)
５～10%未満	100.0	100.0	(100.0)	(69.2)
10～20%未満	100.0	96.0	(100.0)	(72.4)
20～30%未満	100.0	98.6	(100.0)	(55.7)
30%以上	100.0	97.1	(100.0)	(28.2)

（出典）令和５年度能力開発基本調査

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

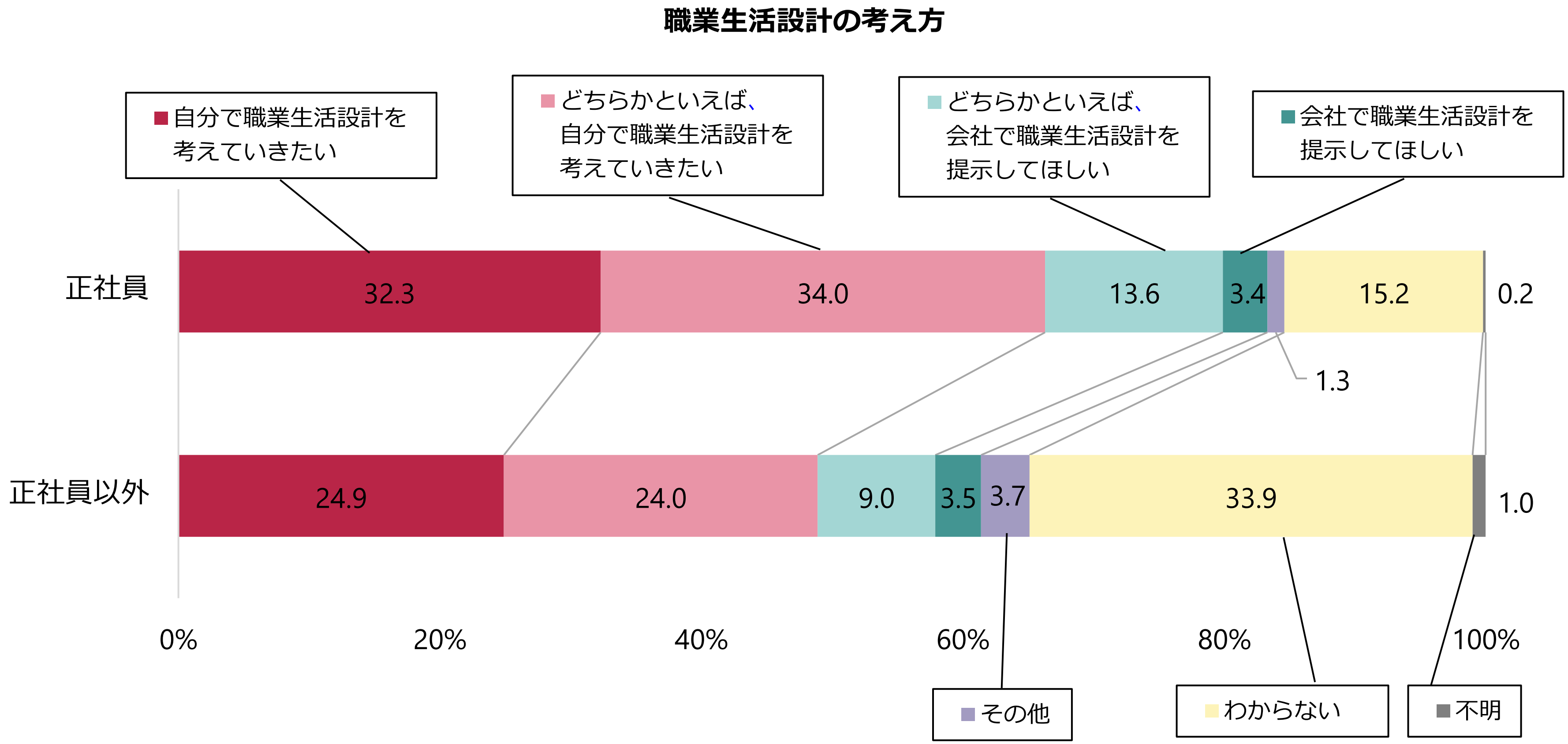
第３部　職業能力開発の方向性と基本的施策

３　個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実

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

労働者の職業生活設計の考え方

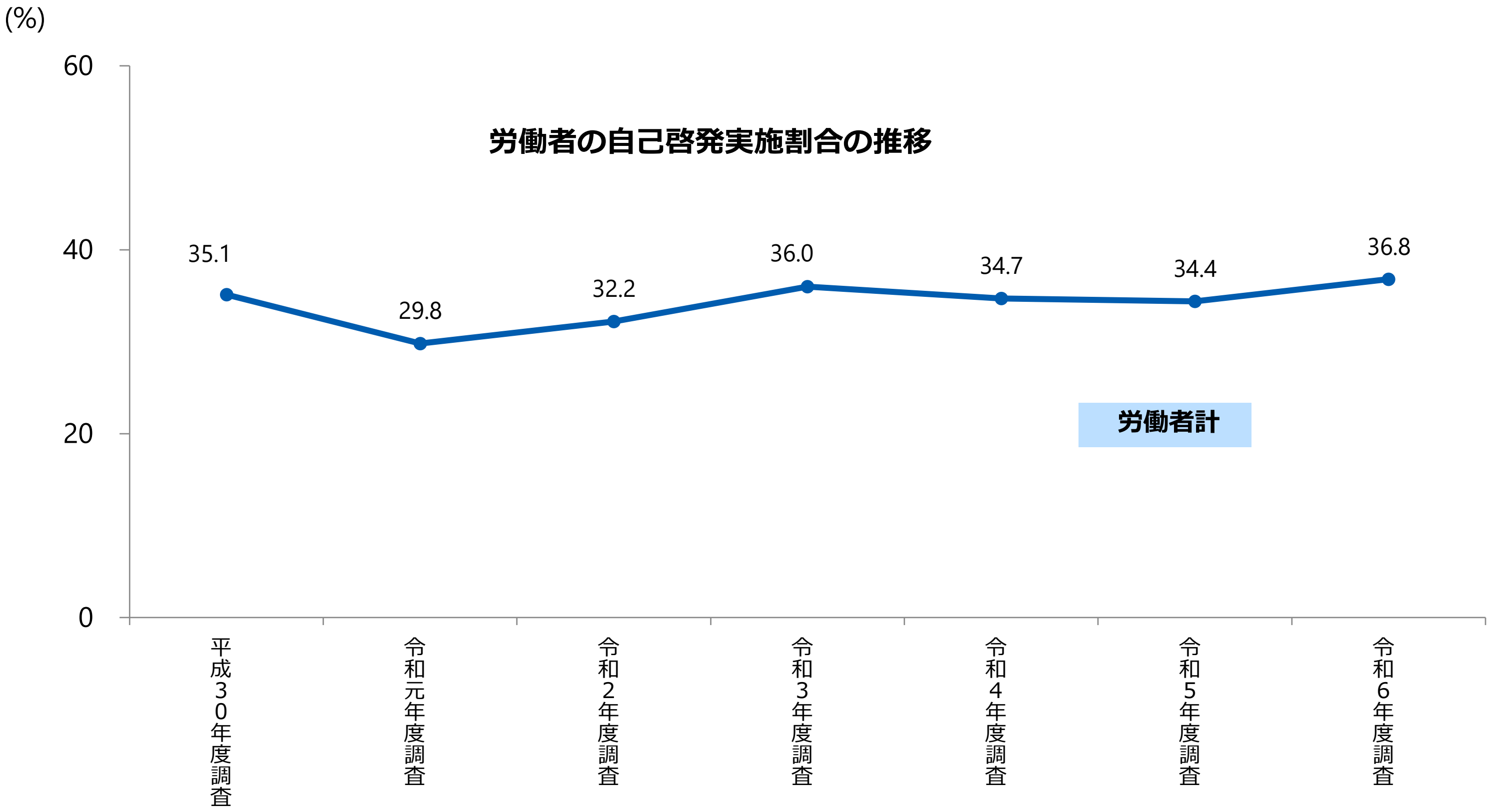
- 労働者自身の職業生活設計に対する考えをみると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」、「どちらかといえば自分で職業生活設計を考えていきたい」が合わせて７割近くを占める一方、正社員以外では５割程度に留まる。



（出所） 厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査（個人調査）」

労働者の自己啓発実施有無の推移（労働者計）

● 自己啓発を実施した労働者の割合について、令和６年度調査では36.8%となっている。



（注１）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。）

（注２）平成29年度調査以前は「労働者計」の数値は集計していない。

（出所） 厚生労働省「平成30年度～令和６年度能力開発基本調査（個人調査）」

労働者が自己啓発を行う上での問題点

- 労働者が自己啓発を行う上での問題点は、正社員、正社員以外ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最多となっている。

自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）

（注）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。

（出所） 厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査（個人調査）」

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

令和８年度当初予算案　97百万円（80百万円）※()内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

○　雇用情勢の変化などに伴いキャリアコンサルタントが対応を求められる課題が複雑化、多様化している。
○　労働者の中長期的なキャリア形成に資する効果的な支援を提供できるよう、キャリアコンサルタントに対して必要な知識・技能等を付与するため、雇用政策課題に応じたテーマ別の研修をオンラインで提供する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

下記の研修をオンラインにより提供（委託により実施）

若者応援キャリアコンサルタント育成研修

・若者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識

ＩＴ分野の能力開発に関する専門研修

・ＩＴ分野の技術動向、キャリアパス、教育訓練や資格等の知識

中高年齢者の能力開発に関する専門研修

・中高年齢者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識

外国人の能力開発に関する専門研修

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

出産・育児等と仕事との両立支援に関する専門研修

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

訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

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

企業支援に関する専門研修

・企業内のキャリア形成支援に関わる共通的課題、支援に有用な支援制度等の知識

多様な働き方で働く者の能力開発に関する専門研修

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

スーパービジョン研修

・継続的にスーパービジョンを受けることにより資質の向上を図る契機とするため、キャリアコンサルタントにスーパービジョンや企業におけるインターンシップを受ける機会を提供

労働市場の基礎的情報の活用に関する専門研修【令和８年度　拡充】

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

各産業の状況を踏まえた能力開発に関する業種別専門研修

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

拡充 キャリア形成・リスキリング推進事業

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

事業の目的

令和８年度当初予算案　４２億円（41億円）※（　）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、労働者が自らリスキリングに取り組み、主体的にキャリア形成を図ることを支援するため、労働者に対してキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するとともに、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業への支援を行う。

○　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ていることから、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランニングの支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等

キャリア形成・リスキリング相談コーナー　全国各地のハローワークに設置

○キャリアコンサルティングの提供
・ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択の支援
・学んだスキルの受講後の活用に関する相談（必要に応じハローワークの職業紹介窓口へ誘導）

キャリア形成・リスキリング支援センター　全国47か所

○キャリアコンサルティングの提供（平日夜間・土日　オンライン可）

○「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」【拡充】
・　40代後半以降の中高年齢層を対象に、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連続セミナーを開催。　（セミナーの例）キャリアの振り返り、リスキリングの方向性、マネープラン、経験交流など
・　各支援センターにおいて、年４回、４回連続のセミナーを毎回10人程度で開催するほか、中高年齢層の従業員のキャリア形成に関心を持つ企業への出張セミナーを実施（令和８年度拡充）。

○従業員のキャリア形成に関する企業への支援
・　セルフ・キャリアドック（※）の試行導入および取組の定着を支援。
（※）企業が人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み。

○企業におけるキャリア形成支援の好事例の収集・普及【拡充】

○リスキリングに関する周知キャンペーンの実施【拡充】
・　既存の制度周知広報に加え、機運醸成に向けた全国キャンペーンを展開する。

○グッドキャリア企業アワードの実施
・　従業員のキャリア形成に取り組む企業への表彰、シンポジウム等によりキャリア形成を啓発。

都道府県労働局

○ハローワークとセンターとの連携に係る総合調整
○周知キャンペーンの効果的な実施（イベントの企画、関係機関との連携）に係る助言・支援

→ 調整支援

job tag 職業情報提供サイト

※「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から職業の情報を「見える化」して求職者等の就職活動等を支援するWebサイト

→ 相談場面で活用

実施主体	委託事業（厚生労働省→株式会社等）
事業実績	令和６年度相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計）161,852件

教育訓練休暇給付金の概要

○　労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点から、雇用保険被保険者が自発的に教育訓練を受けるために無給の休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給するもの。

【令和７年10月１日施行】

対象者・支給要件	• 雇用保険の一般被保険者 • 休暇開始前２年間※1にみなし被保険者期間(賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月)が12か月以上あること • 休暇開始前に算定基礎期間（被保険者として雇用された期間）が５年以上あること
給付内容	• 教育訓練休暇を開始した日から１年※2の期間内の教育訓練休暇を取得している日に、離職した場合に支給される基本手当の額と同じ額※3を支給 • 給付日数は、算定基礎期間に応じて90日、120日又は150日
支給対象	• 労働協約、就業規則等により設けられた制度に基づき、自発的に※4教育訓練休暇(当該休暇の期間が30日以上であり、かつ、対象教育訓練を受けるものとして、事業主の承認を得たもの)を取得した場合に、その期間内の自己の労働等によって収入を得ていない日について支給
対象教育訓練	• 大学、高等専門学校、専修学校又は各種学校が行う教育訓練 • 教育訓練給付金の支給対象として厚生労働大臣の指定を受けた講座を実施する施設が行う教育訓練 • その他職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの
その他	• 教育訓練休暇給付金の支給を受けた場合、休暇開始日前の被保険者期間は、基本手当の受給資格決定に用いる期間から除く。ただし、特定教育訓練休暇給付金受給資格者※5については、基本手当の受給資格決定に用いる期間から休暇開始前の被保険者期間を除かない。

※１　疾病、負傷、事業所の休業、出産等により引き続き30日以上賃金の支払いが受けられなかった場合は、最大４年間
※２　妊娠、出産、育児、疾病、負傷等により30日以上教育訓練を受けられない場合は最大４年間
※３　休暇前の賃金・年齢に応じて、2,295～8,635円／日(令和６年８月１日以降の額。毎年８月１日に改定)
※４　事業主の提出書類により、申請者が解雇等の予定がないことを確認。虚偽申告は罰則の対象。
※５　基本手当の特定受給資格者（暫定措置で特定受給資格者とみなされる特定理由離職者の一部を含む。）と同じ。

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	3,300　講座	1,188　講座	12,352　講座
受給者数	37,165人（初回受給者数）	4,947人	73,766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10月時点、受給者数は令和６年度実績（速報値）。（※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。

新規 全世代型リスキリングを促進する国民運動の実施

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	◯			

1 事業の目的

令和８年度当初予算案　85百万円（－）※当該額はキャリア形成・リスキリング推進事業の内数

○　グローバル社会の進展や労働供給制約が進行するなか、労働生産性の向上、生涯を通じたキャリア形成や労働移動の円滑化を図るためには、労働者、企業、大学等の教育機関、業界団体等において、リスキリングの重要性や必要性の認知・理解が促進され、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成が求められている。

○　経済財政運営と改革の基本方針（2025年）においても「2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する」とされている。

○　これまでリスキリングに関心が無かった層、関心は持っているが行動を起こせていない層などに対して、効果的な働きかけを図り、取組に向かう行動変容を促すために、全国的かつ訴求力のある周知広報キャンペーン、いわゆる全世代を対象とした国民運動を展開する。

2 事業の概要

（１）機運醸成に向けた全国キャンペーンの展開（新規）

■　効果的な周知広報施策の検討・助言を行う有識者会議を設置。
■　年間を通じた取組＋11月の人材開発促進月間における集中取組。
■　労働者、企業、大学等、業界団体の各層に効果的な取組を展開。特に労働者向けには、関心度合いを踏まえたアプローチを行う。

【主な取組】
①　有識者会議の設置
②　キャンペーンロゴ・名称の設定
③　広報ツールの新規制作、SNS・ウェブ等を通じた情報発信
④　機運醸成に向けたシンポジウム等の開催
⑤　経産省・文科省など他省庁の政策資源の活用・連携　等

（２）各周知広報施策との有機的な連携（既存・拡充）

■　令和8年度に人材開発統括官が実施する各周知広報施策において、（１）と有機的な連携を図り、局として一体的な取組を推進。
■　既存施策においてもアウトリーチを意識した拡充を行う。

（３）想定スケジュール

<R8.4月>
・有識者会議の発足
・広報ツール等の制作

<6月～>
・キックオフイベント
・キャンペーン施策を順次展開

<11月>
人開促進月間
キャリアマンスにおける集中的な取組

各周知広報施策・他省庁との連携

3 実施主体

「キャリア形成・リスキリング推進事業」において実施予定

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第３部　職業能力開発の方向性と基本的施策

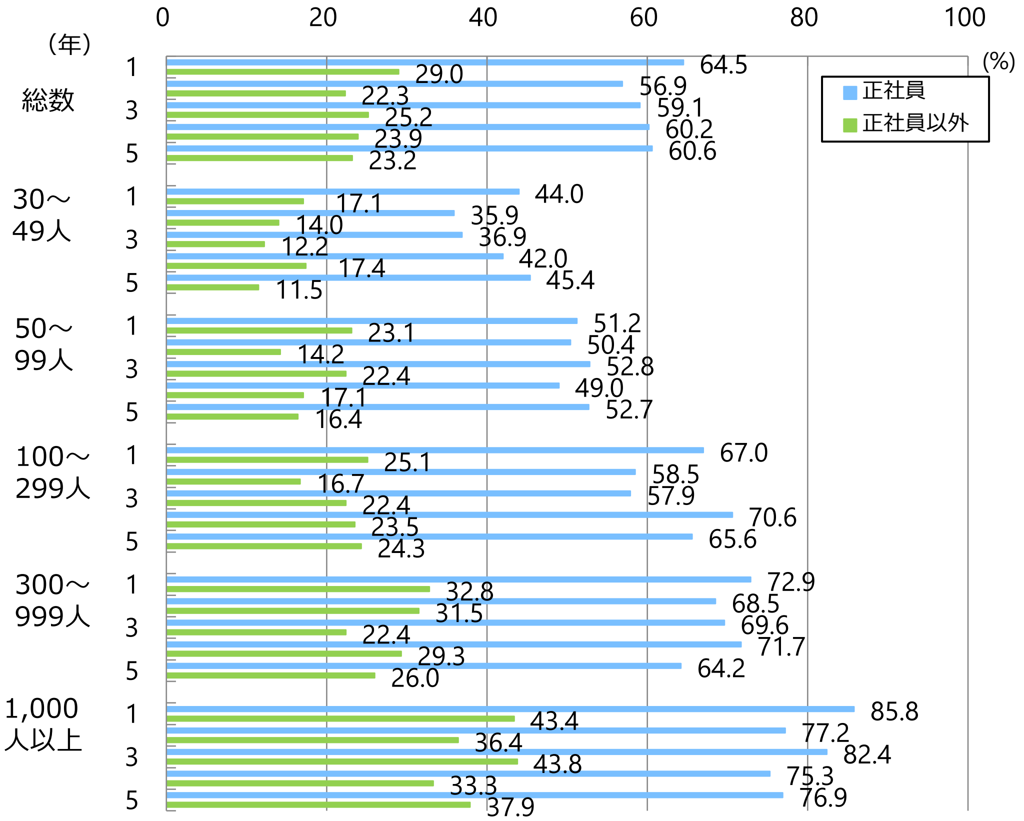
４　企業の職業能力開発への支援の充実

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

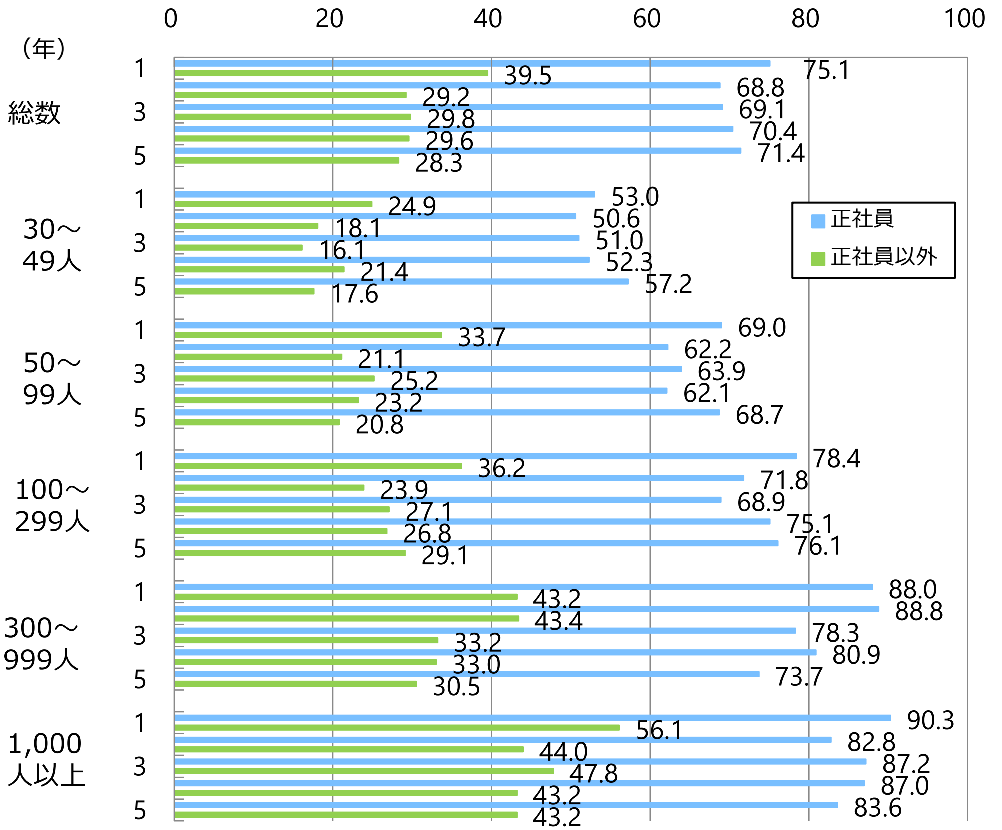
計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況（企業規模別）

- 計画的OJT及びOFF-JT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。
- 企業規模が大きいほど、計画的OJT及びOFF-JTの実施率は高い。

計画的なOJTを実施した事業所割合（企業規模別）



OFF-JT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。

（資料出所）　厚生労働省「平成20年度～令和５年度能力開発基本調査（事業所調査）」

事業所における人材育成上の課題

- 事業所の抱えている人材育成上の問題点は、「指導する人材が不足している」（59.5%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（54.7%）、「人材育成を行う時間がない」（47.4%）の順で多くなっている。

能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）

（注）各項目の割合は、能力開発や人材育成に関する問題があると回答した事業所をそれぞれ100とした割合。

（出所）厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査（事業所調査）」

技能継承の取組

- 技能継承の取組状況について、「若年・中堅への教育訓練によるノウハウ伝承」、「技能・ノウハウのマニュアル・データベース化」、「仕事のやり方設計の変更」、「技能ノウハウの絞り込み」など積極的な対策は事業所規模が大きい方が進んでいる。

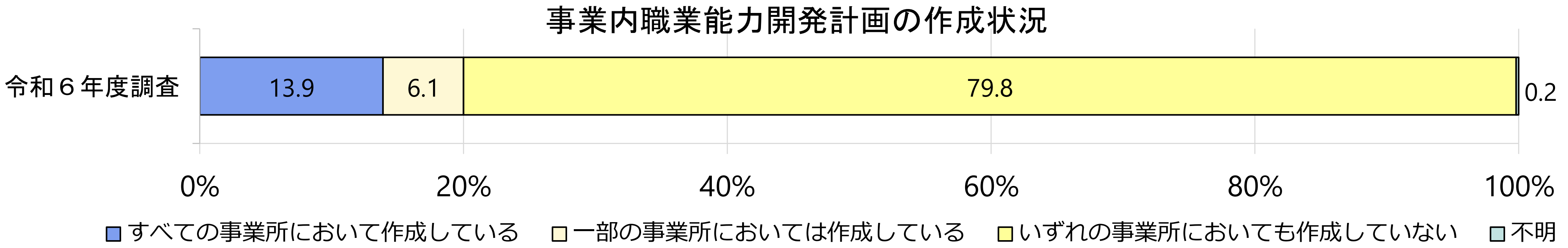
	事業所計	取組を行っている		技能継承の取組状況（複数回答） 退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している	新規学卒者の採用を増やしている	中途採用を増やしている	不足している技能を補うために契約社員、派遣社員を活用している	事業所外への外注を活用している
総　数	100.0	85.1	(100.0)	(48.9)	(33.1)	(55.7)	(25.4)	(17.1)
事業所規模								
30 ～ 49人	100.0	80.7	(100.0)	(43.7)	(28.4)	(52.4)	(20.0)	(16.5)
50 ～ 99人	100.0	88.3	(100.0)	(52.2)	(34.1)	(57.8)	(27.1)	(16.3)
100 ～ 299人	100.0	89.8	(100.0)	(53.0)	(39.8)	(59.0)	(32.2)	(18.6)
300 ～ 999人	100.0	95.5	(100.0)	(63.3)	(50.0)	(62.5)	(42.9)	(24.1)
1,000人以上	100.0	97.9	(100.0)	(68.0)	(49.1)	(70.5)	(48.5)	(28.4)

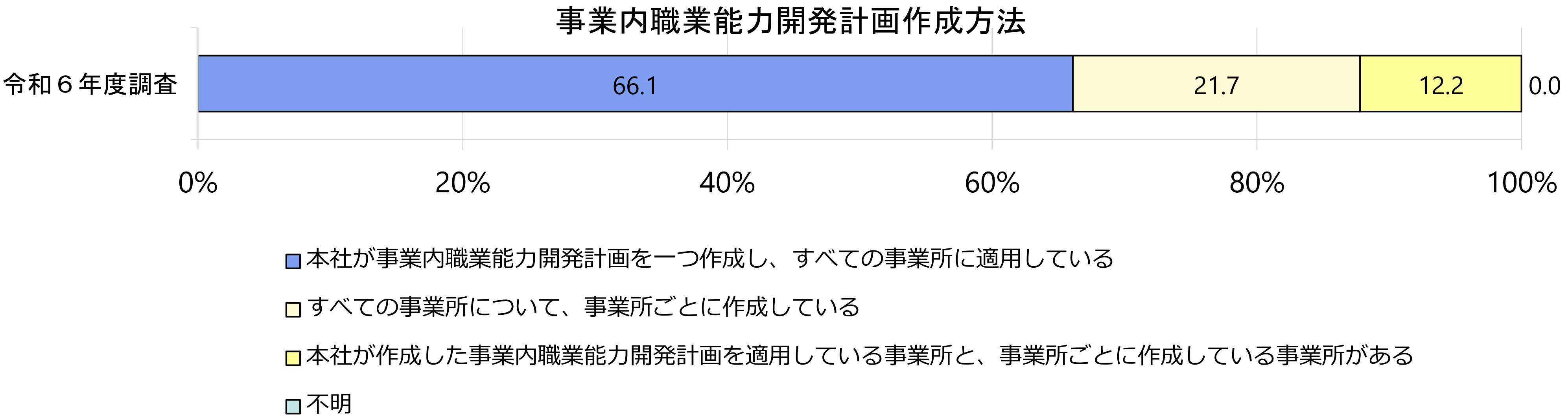
	技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能・ノウハウ等伝承している	退職予定者の伝承すべき技能・ノウハウ等を文書化、データベース化、マニュアル化している	高度な技能・ノウハウ等が不要なように仕事のやり方、設計等を変更している	伝承すべき技能・ノウハウ等を絞り込んで伝承している	その他の取り組み	特に何の取組も行っていない	不　明
総　数	(20.0)	(19.8)	(11.8)	(17.5)	(6.0)	14.6	0.3
事業所規模							
30 ～ 49人	(19.1)	(18.3)	(10.8)	(18.6)	(5.7)	18.7	0.6
50 ～ 99人	(18.4)	(17.0)	(11.2)	(16.7)	(5.7)	11.6	0.1
100 ～ 299人	(23.7)	(25.8)	(12.9)	(15.3)	(7.0)	10.2	-
300 ～ 999人	(25.6)	(31.5)	(20.9)	(18.9)	(7.3)	4.2	0.3
1,000人以上	(43.2)	(48.5)	(29.3)	(31.1)	(6.9)	1.6	0.5

（資料出所）厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査」

事業内職業能力開発計画の作成状況と作成方法

- 事業内職業能力開発計画の作成状況について、全ての事業所で作成している企業は１割強に留まっている。
- 作成方法については、本社で作成した計画を全ての事業所に適用している企業が６割を超えている。



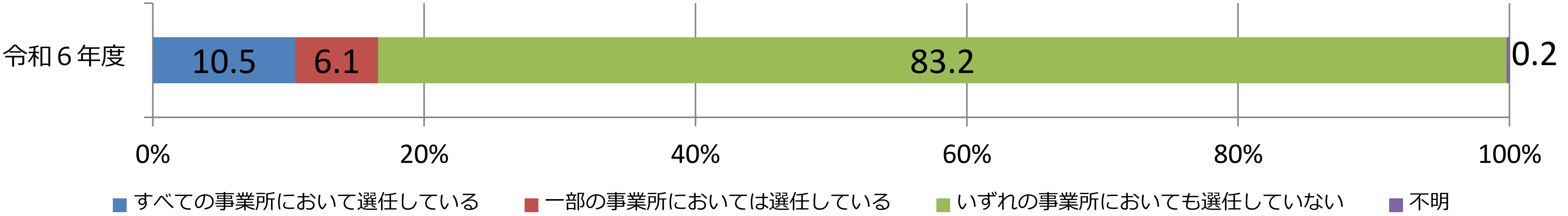


（出所） 厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査（企業調査）」

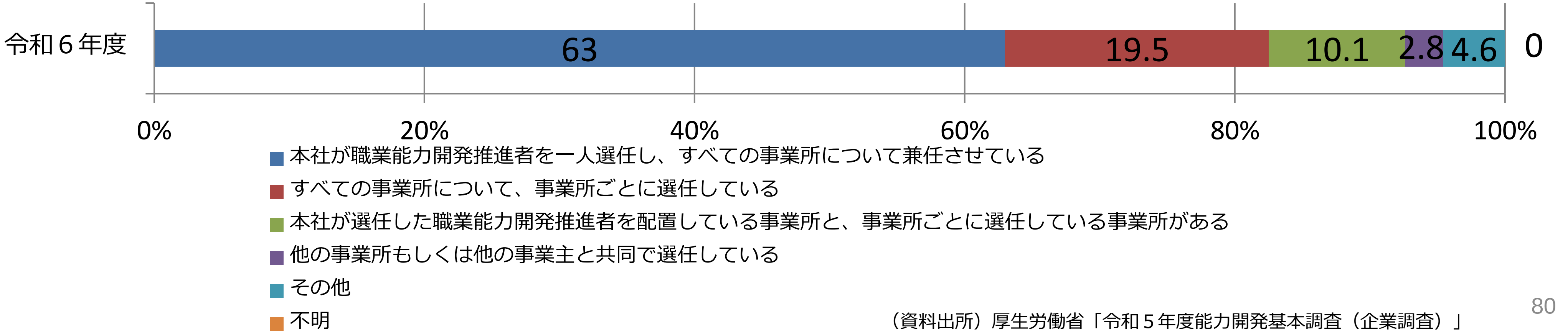
職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法

- 職業能力開発推進者は、能力開発計画の作成や、能力開発機会の確保に関する労働者の相談や指導等の役割を担う者のことであり、選任することは事業主の努力義務とされている（能開法第12条）。
- 職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業の割合が83.2%となっている。
- 職業能力開発推進者を選任している企業における選任方法については、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、すべての事業所について兼任させている」とする企業の割合が63.0%となっている。

職業能力開発推進者の選任状況



職業能力開発推進者の選任方法



（資料出所）厚生労働省「令和５年度能力開発基本調査（企業調査）」

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）

技術水準や品質の向上	74.0%
生産・加工にかかる作業時間の短縮	59.5%
不良率の低下	54.3%
売上・利益の向上	49.9%
製品やサービスに対する顧客満足度の向上	40.7%

【実感（経営面）】（n=3,366）

効果を感じている	15.4%
やや効果を感じている	50.6%
あまり効果を感じていない	21.6%
効果を感じていない	3.0%
従業員の育成・能力開発を行っていない	8.7%

【実感した内容（経営面）】（n=2,221）

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	61.6%
不良率の低下	46.6%
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	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）

従業員の能力・スキルの底上げ	82.2%
既存の従業員のモチベーションの向上	56.8%
従業員の仕事へのチャレンジ意欲が高まること	50.5%
経験のある従業員の指導力の向上	36.9%
従業員の離職率の低下	30.1%

【実感（人事面）】（n=3,366）

効果を感じている	11.7%
やや効果を感じている	49.4%
あまり効果を感じていない	25.9%
効果を感じていない	3.4%
従業員の育成・能力開発を行っていない	8.8%

【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	83.3%
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の高まり	43.9%
経験のある従業員の指導力の向上	28.9%
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問について、「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。**

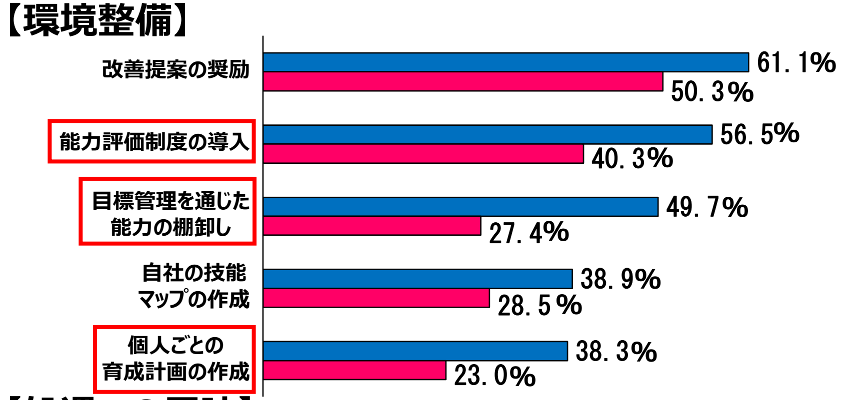
① 従業員の技能習得のプロセスを支援する**「能力評価制度の導入」、「目標管理を通じた能力の棚卸し」や「個人ごとの育成計画の作成」**などの環境整備が進んでいる。

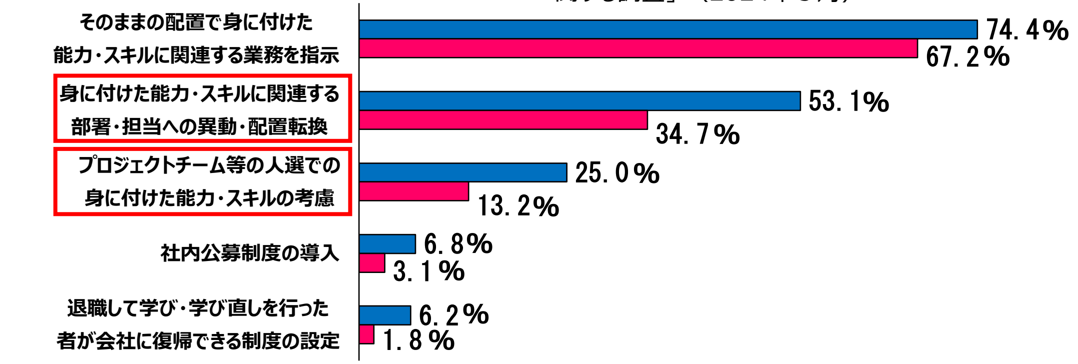
② 身に付けた能力を実務で発揮するための取組として、**「関連する部署・担当への異動・配置転換」や「プロジェクトチームへの人選の考慮」**が進んでいる。

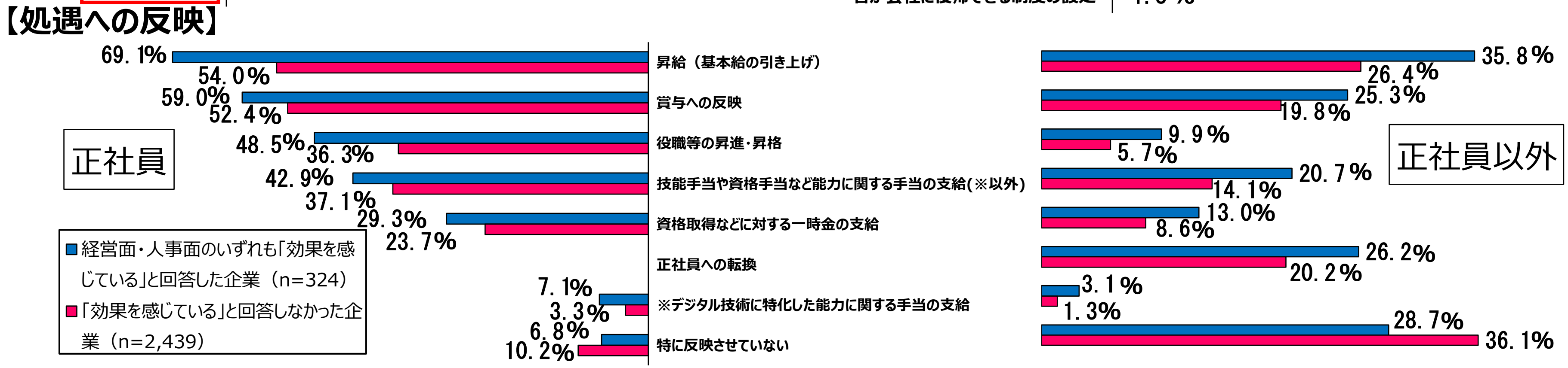
③ **「昇給」や「役職等の昇進・昇格」**をはじめとし、身につけた能力の処遇への反映が進んでいる。

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）

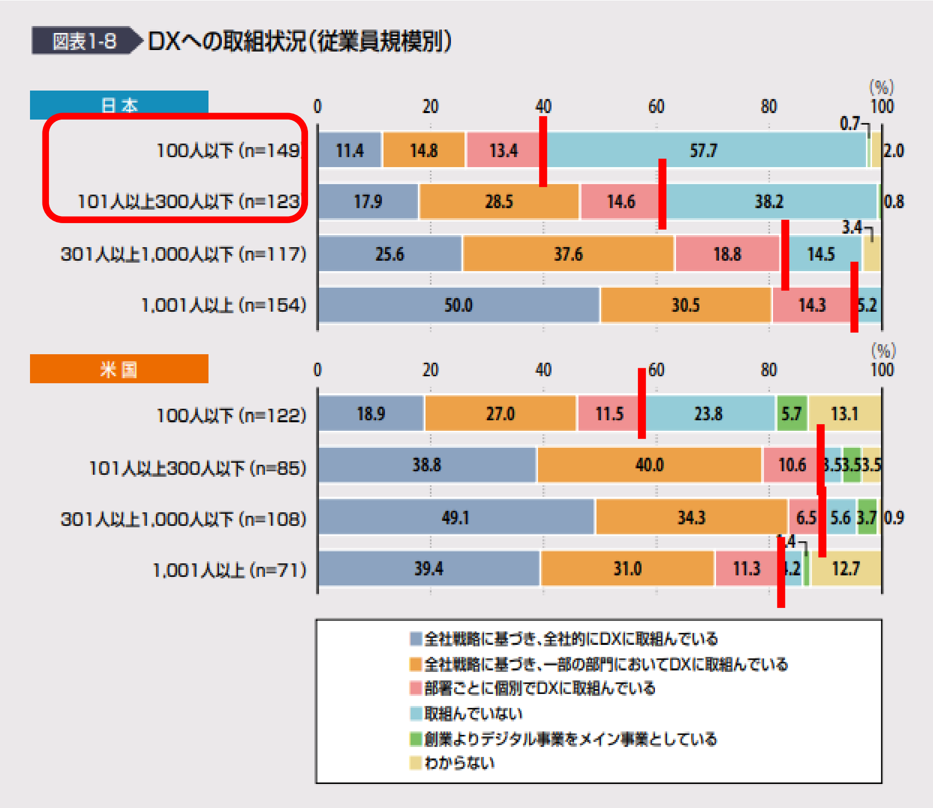


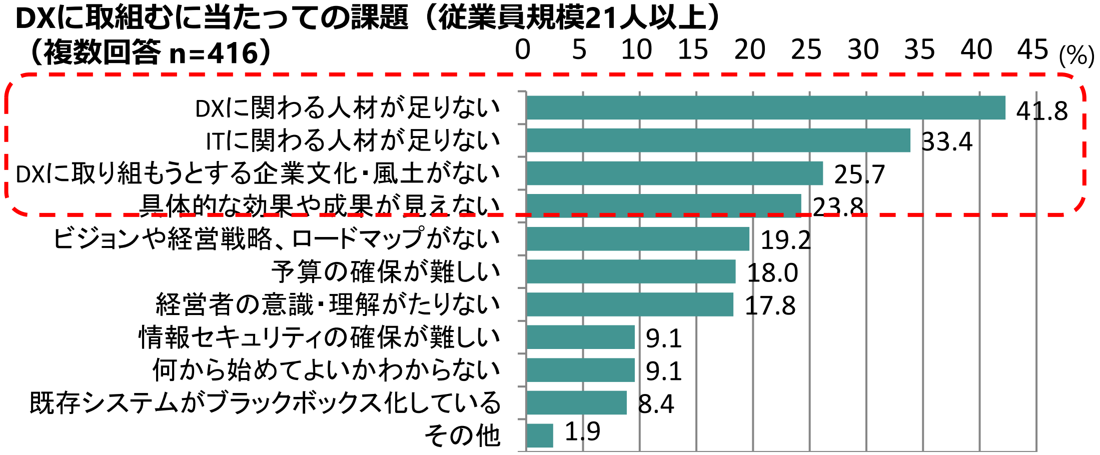


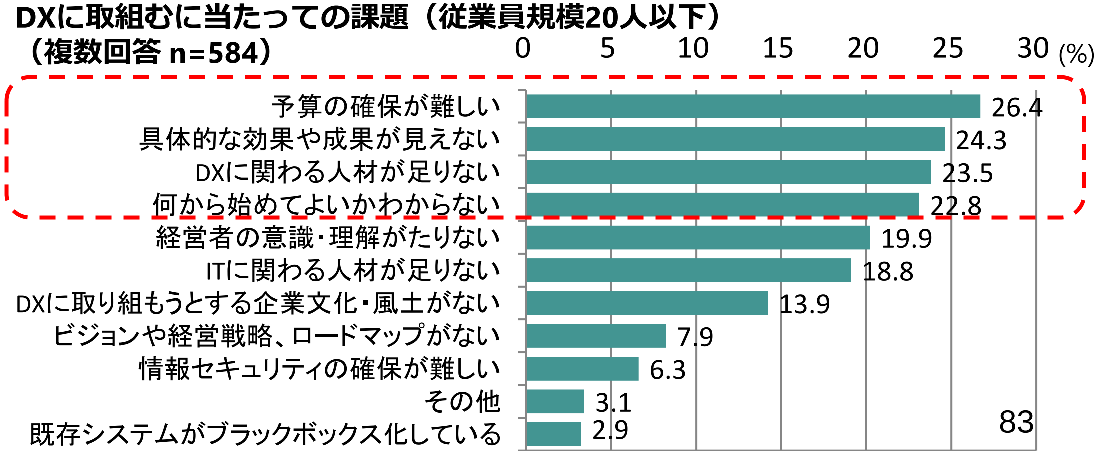


DXの取組状況と課題

- 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。





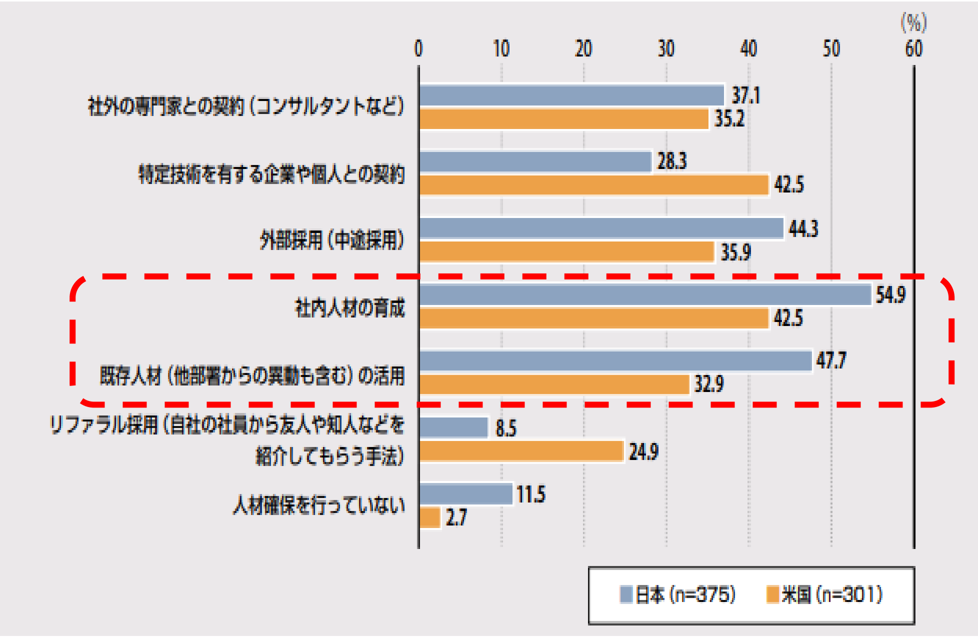


（資料出所）IPA「DX白書2023」に厚生労働省人材開発統括官について追記

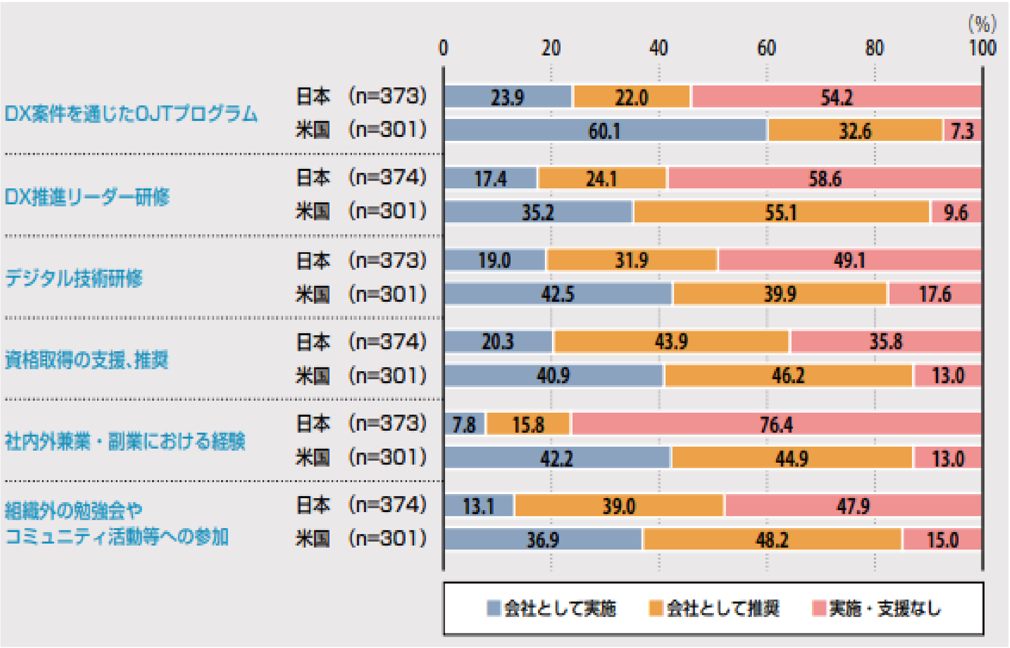
DXを推進する人材

- 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



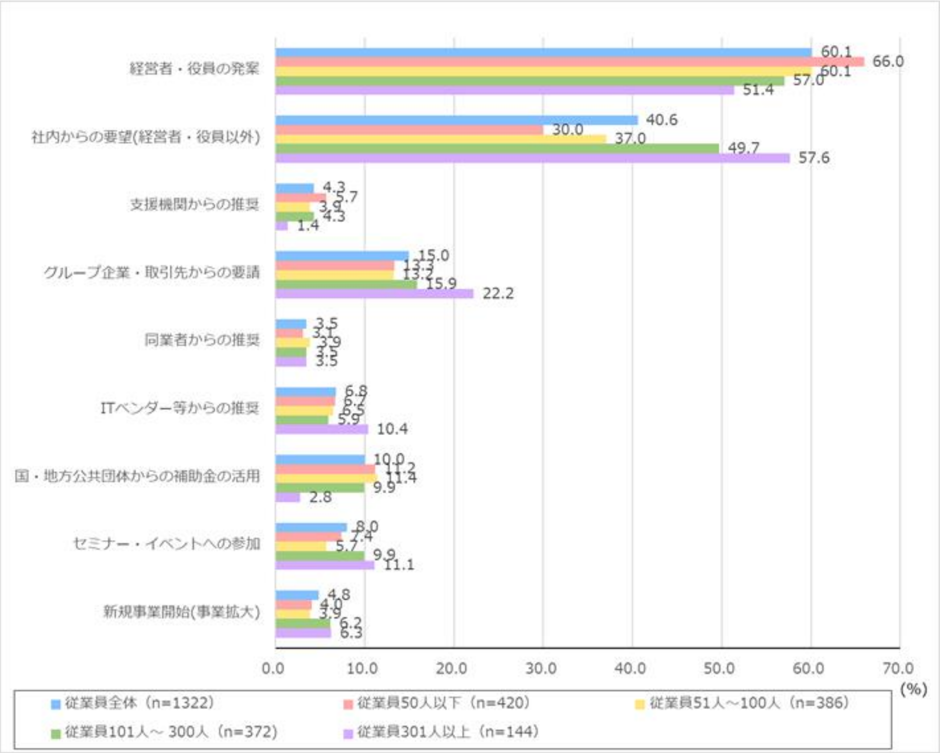
（資料出所）IPA「DX白書2023」に厚生労働省人材開発統括官について追記

ものづくり産業におけるDXの状況②

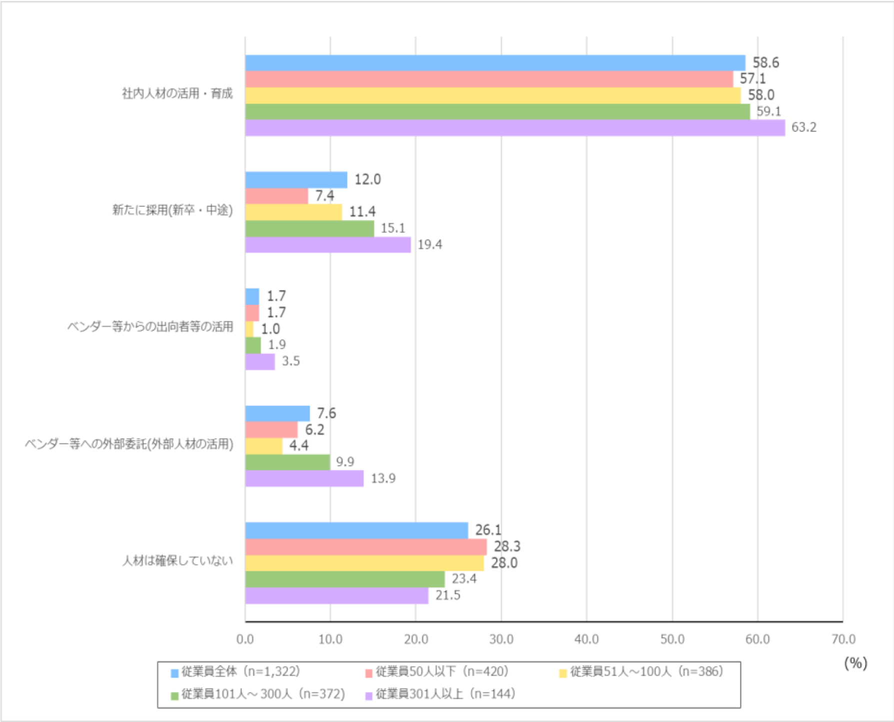
- 規模の小さい企業では、経営者・役員の発案によるDX導入が多くなっている、一方で、規模の大きい企業では、経営者・役員以外の要望からDXを導入しているケースが多くなっている。

- 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かった。

【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)】



（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）

厚生労働省のデジタル人材育成の取組の全体像

離職者向けの支援

ハロートレーニング
（公共職業訓練、求職者支援訓練）

離職者等に対して、民間教育訓練機関等も活用し、無料の職業訓練を提供。民間訓練実施機関等へは委託費等を支給。

○　デジタル分野の訓練コースの設定を促進するため、DX推進スキル標準に対応した訓練コースや、ＩＴ分野・WEBデザインの資格取得を目指すコース、実践的な経験を積むための企業実習を行うコースについて、訓練実施機関への委託費等を上乗せ。

○　デジタル分野のオンライン訓練においてPC等の貸与に要する経費について委託費等の対象に追加。

離職者及び在職者向けの支援

教育訓練給付金

雇用保険制度において、労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合にその費用の一部（２割～８割）を支給する「教育訓練給付金」により支援。

○　第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定）のうち基準を満たすものは教育訓練給付金の支給対象として指定する等、関係省庁と連携して、デジタル分野の講座指定を促進。

企業（在職者）向けの支援

人材開発支援助成金

職業訓練等を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

○　高度なデジタル人材の育成のための訓練を高率助成するとともに、IT分野未経験者の即戦力化のための訓練やデジタル分野を含む研修をeラーニングで効率的に受講できるサブスクリプション型のサービスを利用した訓練を助成。

○　事業展開や、デジタル技術による業務の効率化等を行うために新たに必要となる知識等を習得させる訓練に高率助成。

生産性向上人材育成支援センター

中小企業等に対して、
①　人材育成に関する相談、
②　人材育成プランの提案、
③　民間教育訓練機関等を活用したオーダーメイド型職業訓練の実施、
まで一貫して支援する総合窓口。

(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ヶ所)

【訓練コースの例（ＩＴ関連）】
・クラウド活用　・IoT活用によるビジネス展開　・AI活用
・RPA活用　・ビッグデータ活用

生産性向上人材育成支援センターの概要

○令和６年度実績
利用事業所数：59,616事業所

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

ＪＥＥＤ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使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いない、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**93.4%**。
（R6.12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**98.6%**。（R7.3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６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： 5,677コース 受講者数： 70,951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： 9,202コース 受講者数： 72,187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： 2,995人 施設設備貸与： 10,068件

中小企業リスキリング支援事業

令和８年度概算要求額　2. 6 億円（2.5億円）

1 事業の目的

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

※　中小企業のDXについての課題「具体的な成果が見えない」（22.2%）「何から始めて良いかわからない」（19.8%）（独）中小企業基盤整備機構「中小企業のDX推進に関する調査」（2024年12月公表）
※　中小企業のGXについての課題「マンパワー・ノウハウが不足している」（51.6%）　日本商工会議支所・東京商工会議所「中小企業の省エネ・脱炭素に関する実態調査」（2024年６月公表）

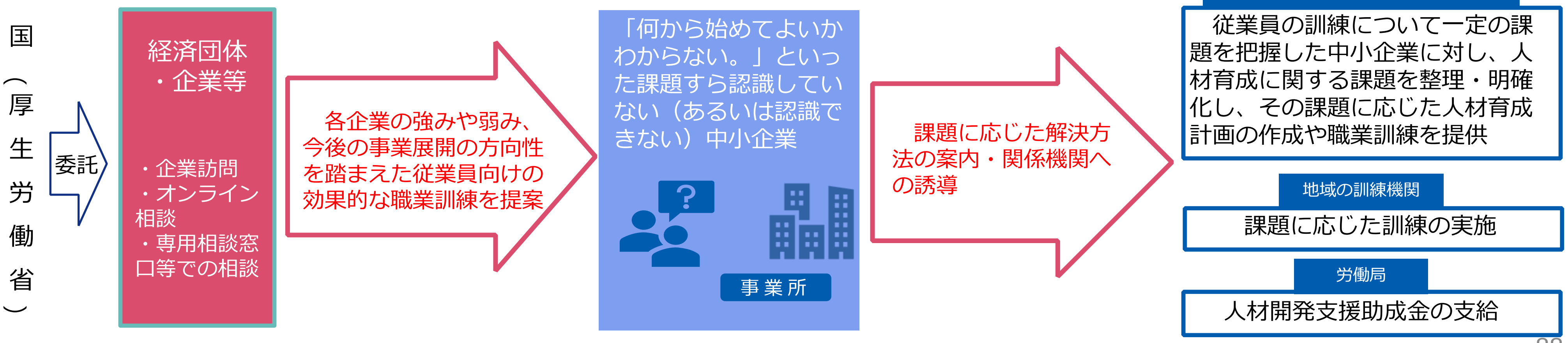
2 事業の概要・スキーム

1　委託先　厚生労働本省から各中小企業の強みや弱み、今後の事業展開の方向性を踏まえた効果的な職業訓練を提案、助言できる経済団体・企業等に委託して実施。

2　事業内容　中央センター及び各地域の拠点を設置、それぞれにコーディネーターやオンライン相談設備を配置し、予約制による専用相談窓口又は企業訪問等を通じて、DX・GX等も含めて、「何から始めてよいかわからない。」といった課題すら認識していない（あるいは認識できない）中小企業に対し各中小企業の強みや弱み、今後の事業展開の方向性を踏まえた従業員向けの効果的な職業訓練を提案する。また、提案に応じた職業訓練実施機関の紹介や、人材開発支援助成金を始めとした各種支援策への誘導を行う。

3　実施地域　事業を安定的に行うことが可能か検証するため、宮城、東京、大阪、香川、福岡 の５か所で実施し、事業効果を分析し効果検証を行い事業の在り方を検討する。

3 実施主体等



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）	賃金要件等を満たす場合※6	経費助成率	賃金要件等を満たす場合※6	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
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 70%※2	60%（45%）※1 85%※2	－	－
① 人材育成支援コース	認定実習併用職業訓練	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	800円（400円）	1,000円（500円）	45%（30%）	60%（45%）	20万円（11万円）	25万円（14万円）
① 人材育成支援コース	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	800円（400円）	1,000円（500円）	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%）	－	－	－
③ 人への投資促進コース 令和４年４月〜※7	成長分野等人材訓練	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※4	－	75%	－	－	－
③ 人への投資促進コース 令和４年４月〜※7	情報技術分野認定実習併用職業訓練	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）
③ 人への投資促進コース 令和４年４月〜※7	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%）	－	－
③ 人への投資促進コース 令和４年４月〜※7	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%	－	－
③ 人への投資促進コース 令和４年４月〜※7	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	－	－
③ 人への投資促進コース 令和４年４月〜※7	教育訓練短時間勤務等制度	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	－	－	20万円	24万円	－	－
④ 事業展開等リスキリング支援コース 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%）	－	－	－

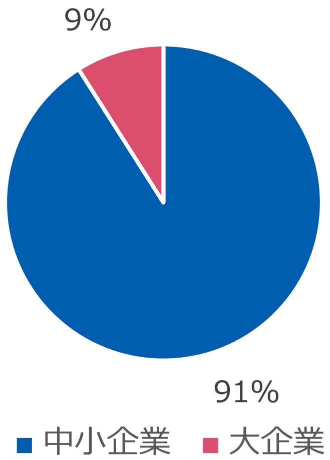
※１ 正規雇用労働者等の場合の助成率　※２ 非正規雇用労働者の場合の助成率　※３ 正社員化した場合に助成　※４ 国内の大学院を利用した場合に助成　※５ 有給休暇の場合のみ助成
※６ 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して５％以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して 当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して３％以上上昇している場合に、助成率等を加算　※７ 令和８年度末までの時限措置

人材開発支援助成金の活用状況（全体）

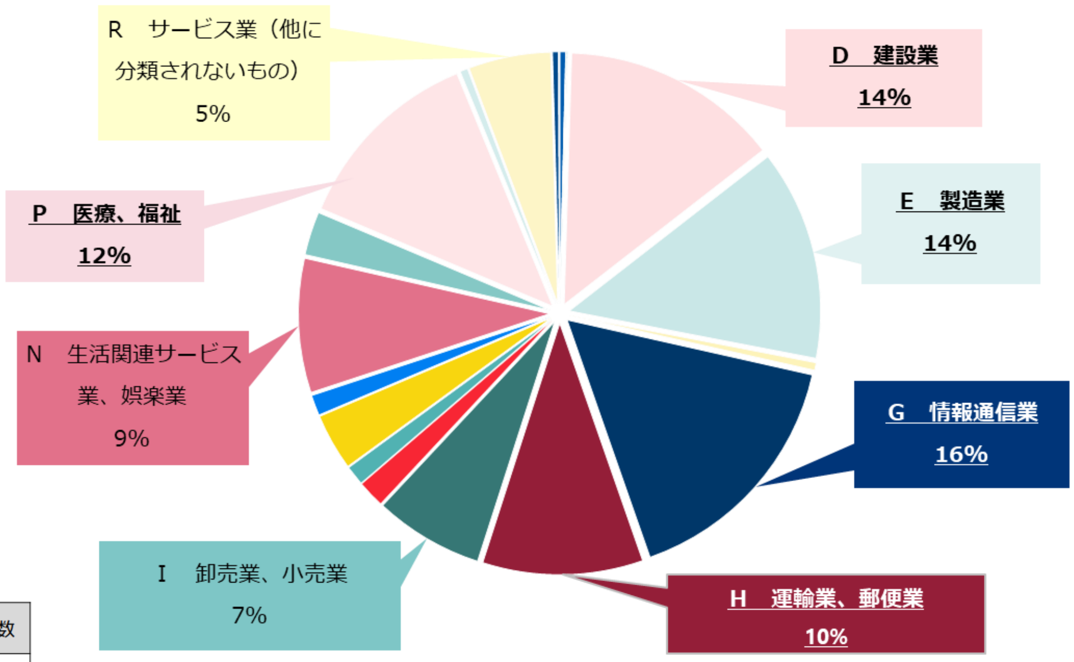
令和５年度 支給決定状況（件数ベース）【参考値】

- 中小企業：大企業＝**91%：9%**
- 産業分類別の割合：①「**情報通信業**」**16%**、②③「建設業」「製造業」**14%**、④「医療、福祉」**12%**、⑤「運輸業、郵便業」**10%**

企業規模別割合



産業分類別割合

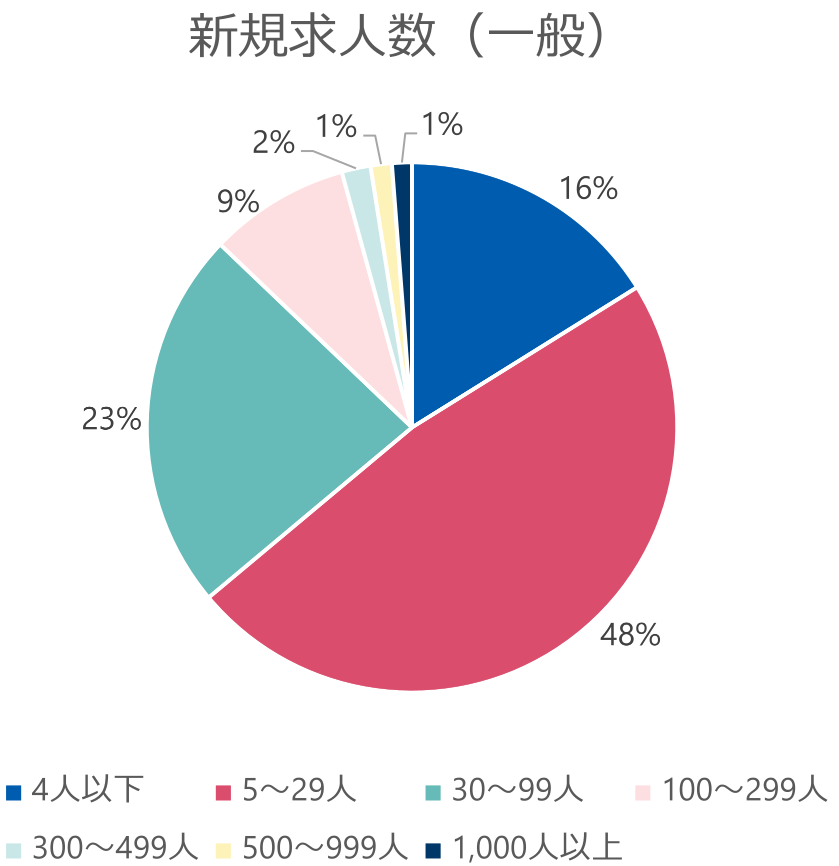


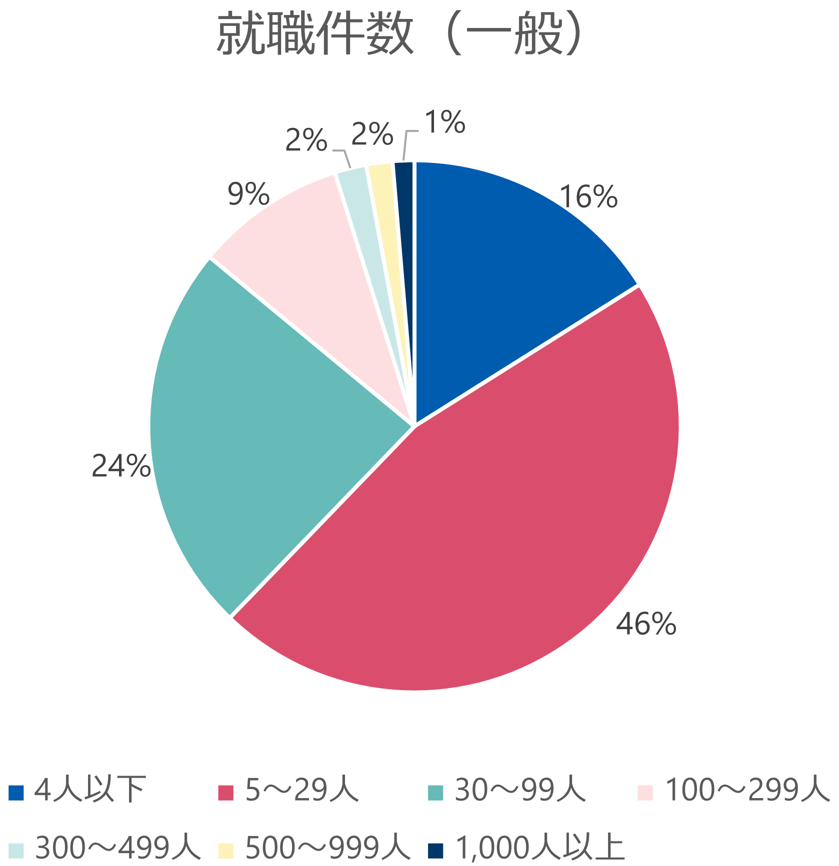
※中小企業の定義は、人材開発支援助成金における中小企業事業主の定義に基づき、下記の表の「主たる事業」ごとにA又はBのいずれかの基準を満たすもの

主たる事業	A 資本金の額または出資の総額	B 企業全体で常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

ハローワークの新規求人数及び就職件数の「事業所規模」別内訳（令和６年度実績）

事業所規模別にハローワークの就職件数をみると、300人未満の規模の事業所への就職件数が９割を超える。





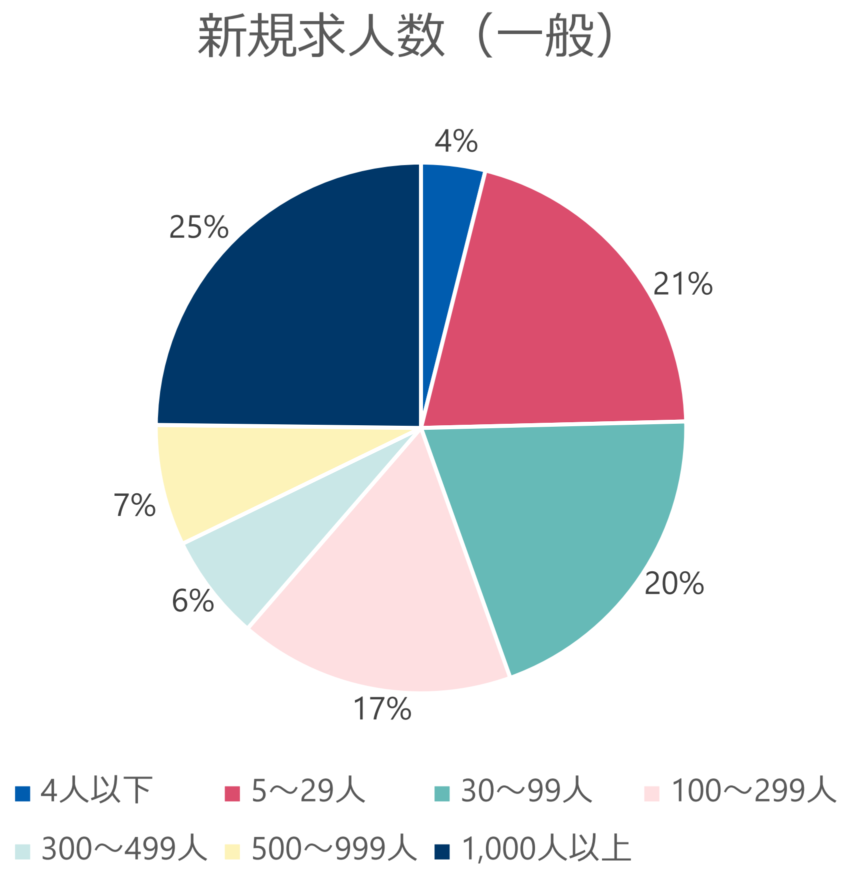
（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

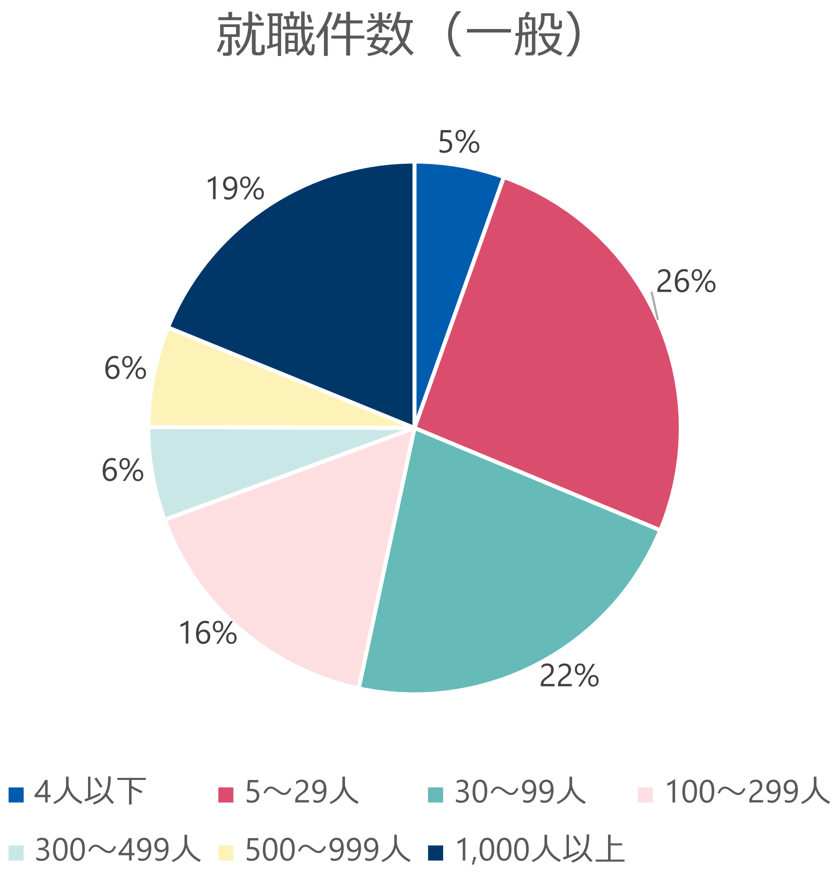
（注）新規学卒者を除きパートタイムを含む数値である。

就職件数は、オンライン自主応募を除く数値である。

ハローワークの新規求人数及び就職件数の「企業規模」別内訳（令和６年度実績）

企業規模別にハローワークの就職件数をみると、300人未満の規模の企業への就職件数が約７割を占める。





（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

（注）新規学卒者を除きパートタイムを含む数値である。

就職件数は、オンライン自主応募を除く数値である。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

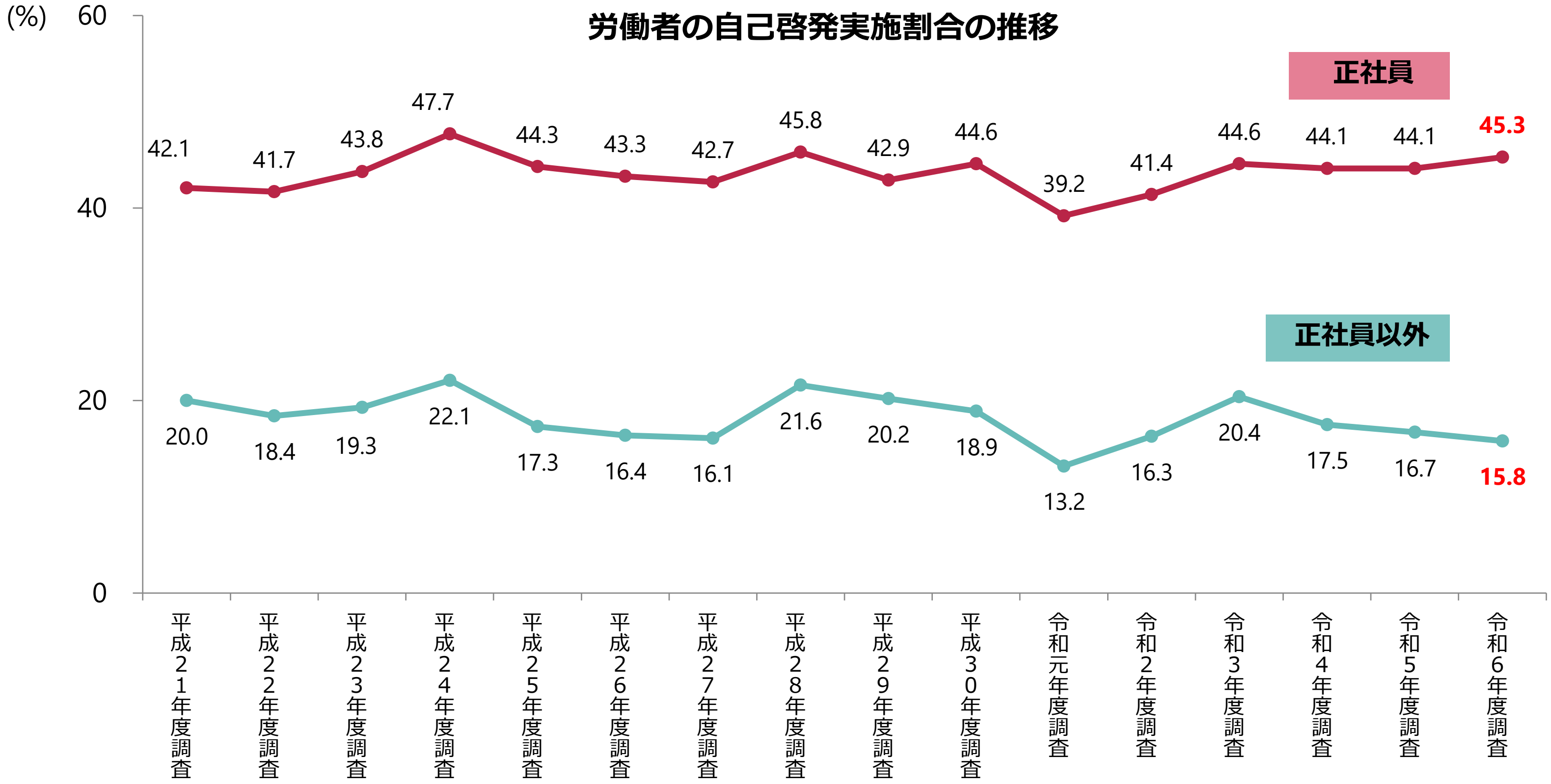
第３部　職業能力開発の方向性と基本的施策

5　多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

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

労働者の自己啓発実施有無の推移（雇用形態別）

- 自己啓発を実施した労働者の割合について、令和６年度調査では、正社員で45.3%、正社員以外で15.8%となっている。



（注１）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。）

（注２）平成20年度調査以前は質問が異なるため掲載していない。

（出所） 厚生労働省「平成21年度～令和６年度能力開発基本調査（個人調査）」

労働者が自己啓発を行う上での問題点

- 労働者が自己啓発を行う上での問題点は、正社員、正社員以外ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最多となっている。

自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）

＜正社員＞

項目	(%)
仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない	55.9
家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない	26.3
費用がかかりすぎる	25.7
どのようなコースが自分の目指すキャリア適切なのかわからない	22.1
自分の目指すべきキャリアがわからない	19.8
自己啓発の結果が社内で評価されない	16.9
適当な教育訓練機関が見つからない	14.3
コース等の情報が得にくい	12.1
コース受講や資格取得の効果が定かでない	11.6
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	8.5
その他の問題	5.0

＜正社員以外＞

項目	(%)
仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない	35.3
家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない	33.3
費用がかかりすぎる	26.8
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わからない	24.0
自分の目指すべきキャリアがわからない	23.0
適当な教育訓練機関が見つからない	16.8
コース等の情報が得にくい	14.3
自己啓発の結果が社内で評価されない	11.4
コース受講や資格取得の効果が定かでない	10.5
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	5.5
その他の問題	7.2

（注）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。

（出所） 厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査（個人調査）」

拡充 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

令和８年度当初予算案　10億円（3.1億円）※()内は前年度当初予算額

※令和７年度補正予算額　50百万円

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

正社員と比べて正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は低く（正社員71.6%に対し正社員以外31.2%（能力開発基本調査））、自己啓発の割合も低い（正社員45.3%に対し正社員以外15.8%（同））など、非正規雇用労働者等の能力開発機会が乏しい状況にある。また、平日日中の通学を基本とした従前の離職者訓練では、非正規雇用労働者等にとって受講が難しい状況にある。

こうした状況及び令和６、７年度の試行事業の結果等を踏まえ、オンラインを活用した職業訓練を実施することで、全国の非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境の整備を図ることとする。

2 事業の概要

（参考）試行事業の実績（令和６年度）：受講者数　554名

（1）本格実施の概要

これまで試行的に実施していた非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。【拡充】

（2）職業訓練の内容等

ア　実施方法等

①都道府県等

地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースについて、オンライン（eラーニング、同時双方向）形式の他、平日夜間・土日のスクーリングを組み合わせた訓練を実施

②（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）

オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

イ　訓練期間

原則2か月以上６か月以下（最長１年）

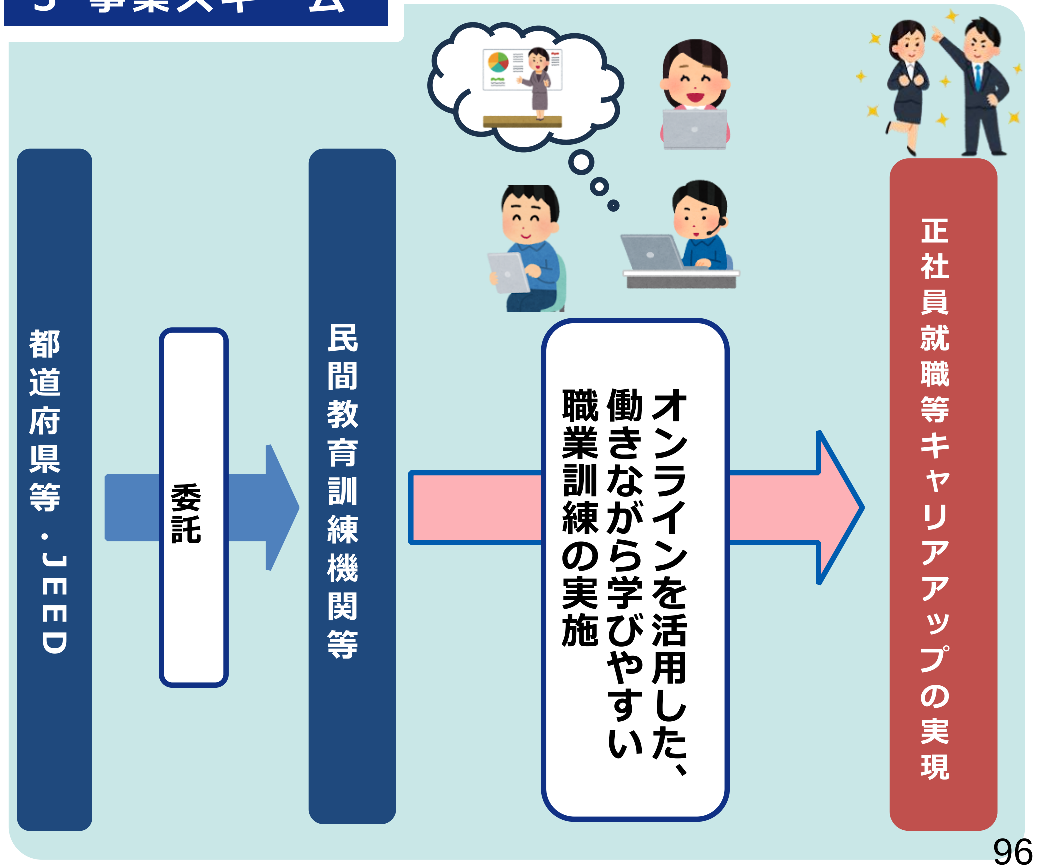
ウ　申込み方法

訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

エ　受講継続等の支援

訓練実施機関において、学習支援者の配置等を行い、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を実施

3 事業スキーム



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
R6：11,223人、R5：9,647人、R4：9,488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】	【技能・ノウハウ継承】
・求められる役割の理解	・作業手順の作成方法
・メンタリング　など	・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６年度受講者数：8,345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

・ミドルシニア世代の従業員が持つ技術やノウハウを見える化したい
・技能継承の指導者の「教える」スキルを向上させたい
・ミドルシニア世代の従業員を講師として、研修や勉強会を開催したい

→ **分野・コース**

技能・ノウハウ継承（全**9**コース）　令和６年度受講者数：2,878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

中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾の概要

- 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・リスキ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・リスキリング推進事業において実施）

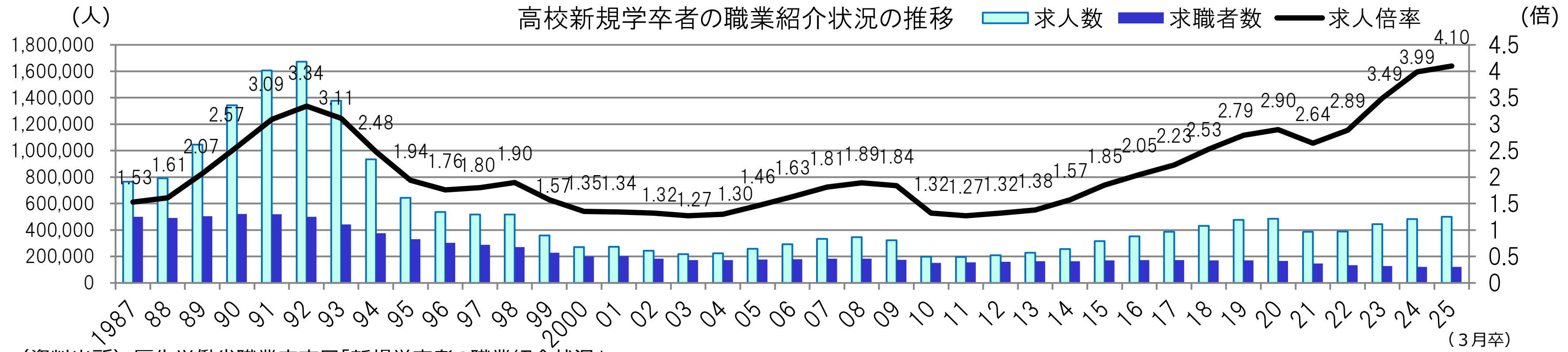
実施予定内容、対象者等

対象者：40代後半以降の中高年層で、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

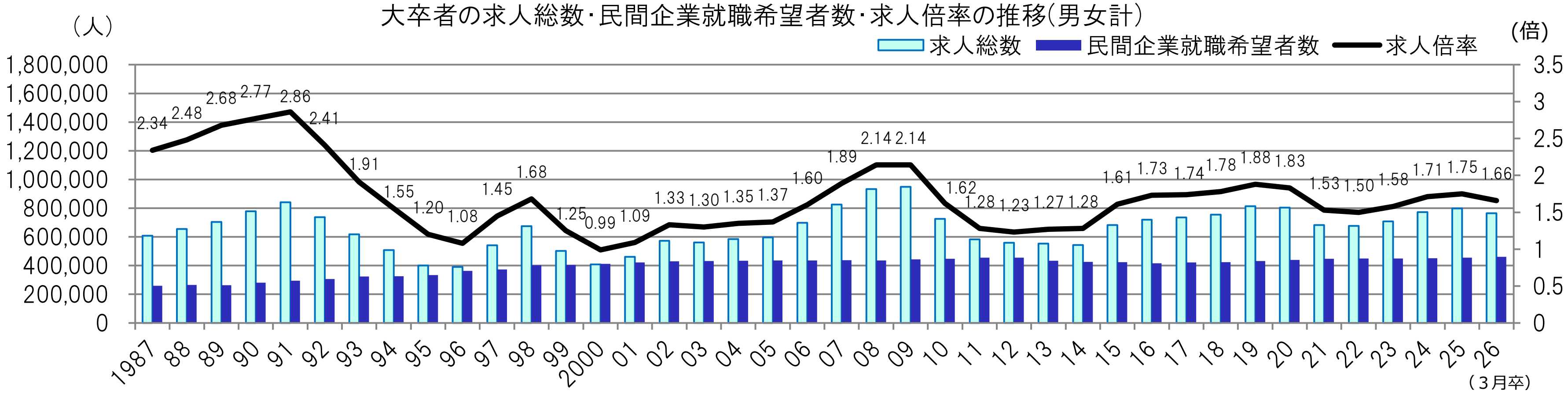
テーマ	概要
第１回 キャリアの振り返り	**ライフラインチャートでこれまでを振り返る　～ジョブ・カードを作成する～** 人生100年時代においての自分の現在地を知り、ワークを通してこれまでのキャリアを振り返り、棚卸しを行います。 ご自身の「価値観」「興味・関心」 「強み」の再確認を行いながら、グループディスカッションを通してご自身にとっての今後の充実した人生とは？を考えます。
第２回 リスキリングの方向性検討	**Will・Can・Mustの明確化　～中長期的なキャリアビジョンを描く～** キャリアを考える上で重要な3つの要素である「Will（やりたいこと）」「Can（できること）」「Must（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キ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、UI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～	

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、2025年３月の高卒者に対する求人倍率は4.10倍、2026年3月の大学卒業予定者に対する求人倍率は1.66倍となっている。



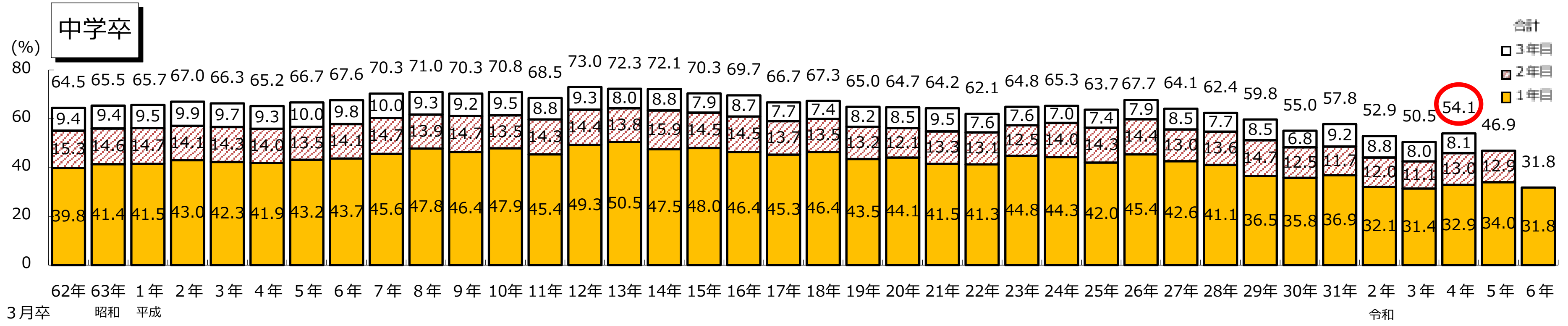
（資料出所）厚生労働省職業安定局「新規学卒者の職業紹介状況」
（注）　「新規学卒者の職業紹介状況」については、各年6月末までにハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する求人数の割合である。

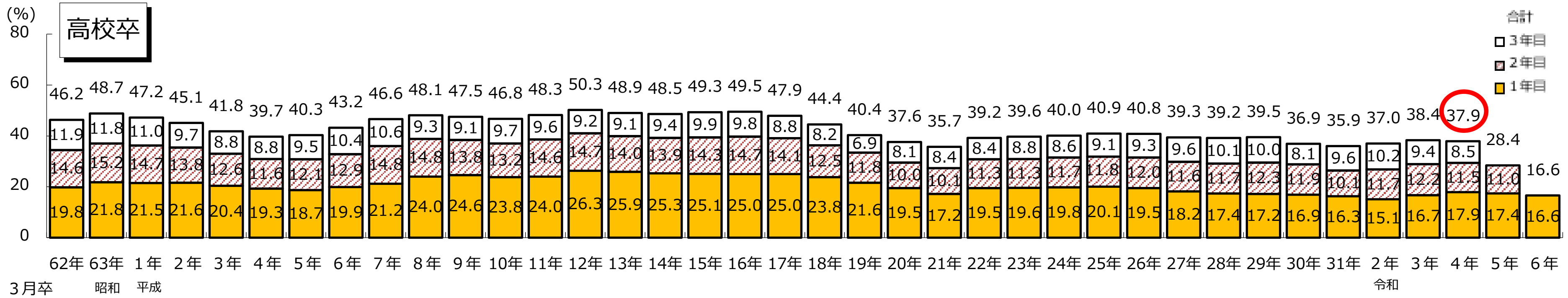


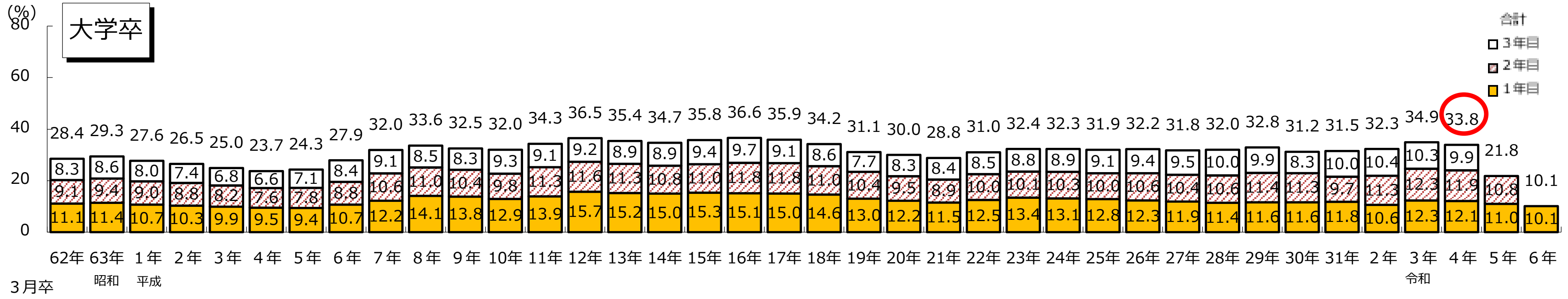
（資料出所）　リクルートワークス研究所 「第42回ワークス大卒求人倍率調査（2026年卒）」
※調査期間：令和7年1月23日～2月28日

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54%、高校卒で約38%、大学卒で約34%となっており、近年は微増傾向にあり、直近は低下したものの、今後も低下が続くのかについては、なお見通し難いところである。







（資料出所）　厚生労働省職業安定局集計

（注）「合計」の離職率は、四捨五入の関係で１年目、２年目、３年目の離職率の合計と一致しないことがある。

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。

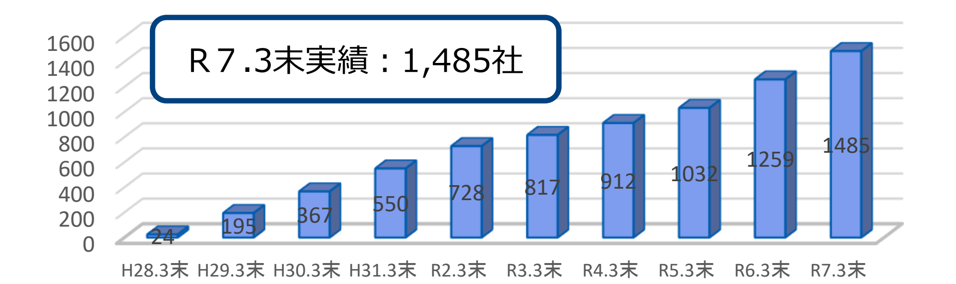
ユースエール認定

「ユースエール認定」とは、若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良である中小企業を対象に、厚生労働大臣が認定する制度（平成27年10月創設）。
認定企業に対し、情報発信等のメリットを付与し、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。

認定基準

○ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
○ 直近３事業年度の、新卒者などの正社員の離職率が20%以下。
○ 前事業年度の、正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下
　かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がいない。
○ 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
　又は、年平均取得日数が10日以上。
○ 直近３事業年度の男性労働者の育児休業取得者が１人以上
　又は、女性労働者の育児休業取得率が75%以上。　など

認定件数の実績



認定企業のメリット

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

就職面接会の様子

＜認定マーク＞

【認定マークの解説】
若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現

【愛称（ユースエール）の解説】
若者（youth）を応援する（yellをおくる）事業主というイメージを表現

認定企業開拓のため労働局の取組

○都道府県労働局・ハローワークによる企業訪問等を通じた制度周知・認定取得の勧奨
○面接会、ガイダンスなどでの参加企業・学生への制度周知
○認定企業に対する認定通知書交付式の実施
○地元紙、ケーブルテレビ等、マスコミを巻き込んだ周知を実施

若者雇用促進総合サイト

「若者雇用促進総合サイト」では、就職活動を行う若者や人材確保に取り組む企業を対象に、ユースエール認定企業の情報や認定企業に対するインタビューなど、マッチングの向上に役立つ情報を掲載している。

URL：https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action

若年者地域連携事業の概要

○　**若年者のためのワンストップサービスセンター（いわゆる「ジョブカフェ」）とは、平成15年6月に関係４大臣で合意された「若者自立・挑戦プラン」に基づく施設（平成16年度から開始）。都道府県の主体的な取組として、若年者に対する幅広い就職関連サービスをワンストップで提供。**

※１　46都道府県（104か所。類似施設のある香川県を除く）に設置（令和７年４月現在）　　※２　若年者地域連携事業としては47都道府県で実施（令和７年４月現在）

＜若者自立・挑戦プラン＞　平成15年６月10日　文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政担当大臣決定

○若者の生の声を聞き、きめ細やかな効果のある政策を展開するための新たな仕組みとして、地域の主体的な取り組みによる若年者のためのワンストップサービスセンター（通称、ジョブカフェ）の整備を推進する。

【センターのイメージ】

地方自治体と地域の企業、学校等の幅広い連携･協力の下、地域による主体的な取り組みとして、その実情に応じ、若年者に対する職業や能力開発、創業支援に関する情報提供、インターンシップ等職場体験機会の確保、キャリアコンサルティング、就職支援サービス等を行う仕組み（センター）を設ける。

○　**地域関係者との連携の下、若年失業者やフリーター等の若年者を広く対象に、以下に掲げる事業を創意工夫により実施するため、適切と認められる団体に対し、厚生労働省（都道府県労働局）が若年者地域連携事業を委託し、ジョブカフェ等において実施（ジョブカフェ自体は、都道府県による直轄又は委託事業により運営）。**

厚生労働省（都道府県労働局）

若年者地域連携事業

都道府県労働局、都道府県商工労働部、教育委員会、事業主団体、外部有識者等の地域の関係者で構成する協議会を設置。都道府県の強み･特色を生かした事業内容を下記Ⅰ～Ⅴから選定し、併せて事業の目標を設定。

事業年度終了後は協議会において事業評価を行う。

Ⅰ　次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援
Ⅱ　地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス
Ⅲ　UIJターン就職に係る支援
Ⅳ　地域の人材流出防止･地元定着に係る支援
Ⅴ　都道府県が創意工夫し自ら企画･立案した、都道府県の強み･特色を生かした事業

※ハローワーク単独で実施が可能なもの、都道府県の事業と重複するものは実施不可

委託

ジョブカフェ

受託団体

若年者地域連携事業のⅠ～Ⅴの事業内容のうち、協議会において選定したものを実施

都道府県

○施設の確保
○独自事業の実施
（例）
･UIJターン就職希望者に対する生活情報、企業情報の提供等
･地元の学校等に対するキャリア教育支援
･地元の企業に対する働き方改革に関する相談、セミナーの開催　等

相談

支援

学生･生徒
フリーター
若年失業者

併設ハローワーク等における職業紹介

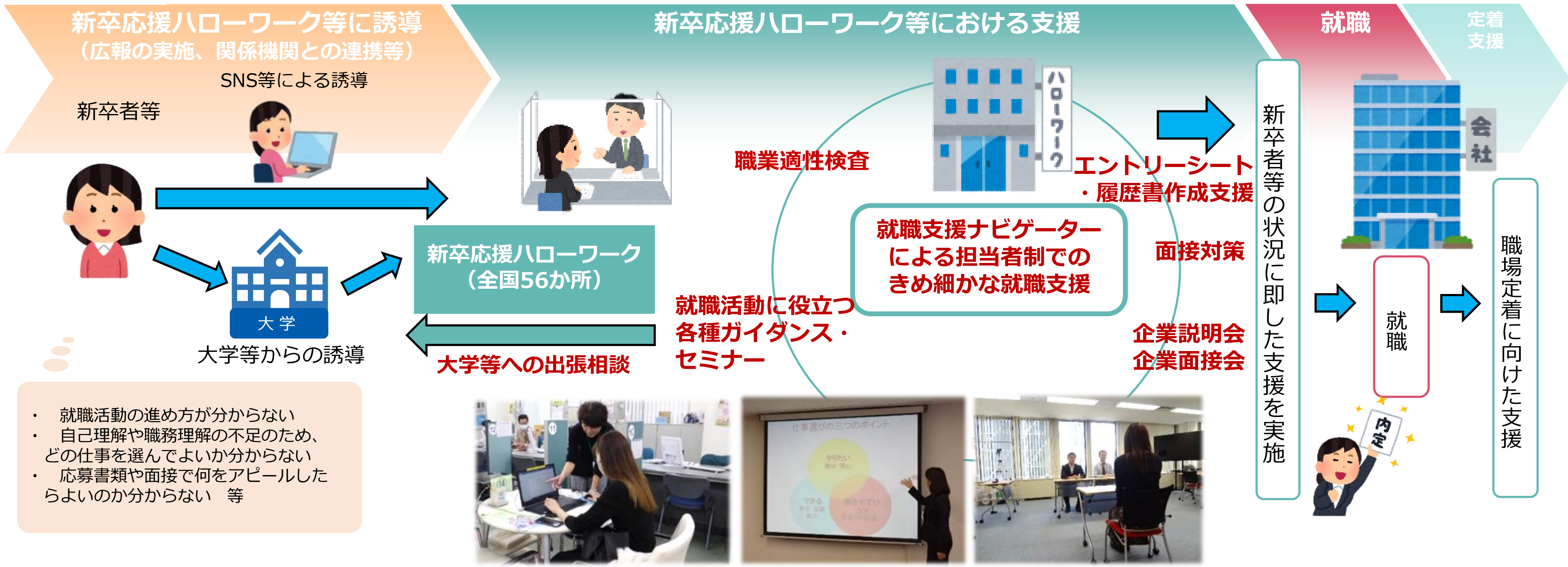
就　職

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）

フリーター等への就職支援

1 目的

○　若者のキャリア形成の初期段階において、基本的な職業能力の習得がなされないまま不安定就労の期間が長く続いた場合、その期間が長いほど、その後の正社員就職が困難となる傾向がみられる。
○　また、非正規雇用は、収入やキャリア形成、社会保障など様々な面で課題があり、経済社会全体にも影響を及ぼしかねない。
○　このため、**正社員就職を希望するおおむね35歳未満の求職者であって、安定した就労の経験が少ない者に対して、「わかものハローワーク」等を拠点としたきめ細かな就職支援を実施**する。

2 概要

3 実績

ハローワークにおけるフリーター等の正社員就職者数：**約8.4万人**（令和６年度）

地域若者サポートステーション事業

1　事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

2　事業概要等

実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和７年度179か所（全都道府県に設置）。

支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、**個別の支援計画を作成。**
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、**利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラム**を実施。
- **オンラインによる個別相談等も可能。**
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が**学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援**を実施（学校と連携した支援）。
- OJTとOFF-JTを組み合わせた**職場体験プログラム**を実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- **合宿形式を含めた集中訓練プログラム**を実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナーの習得などを集中的に支援。
- 就職後、**職場への定着・ステップアップに向けたフォローアップ相談**を実施。
- **地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し、連携（必要に応じて相互にリファー）**。

就職等者数
12,282人
（令和６年度）

就職等率
（=就職等者数/新規登録者数）
73.7%
（令和６年度）

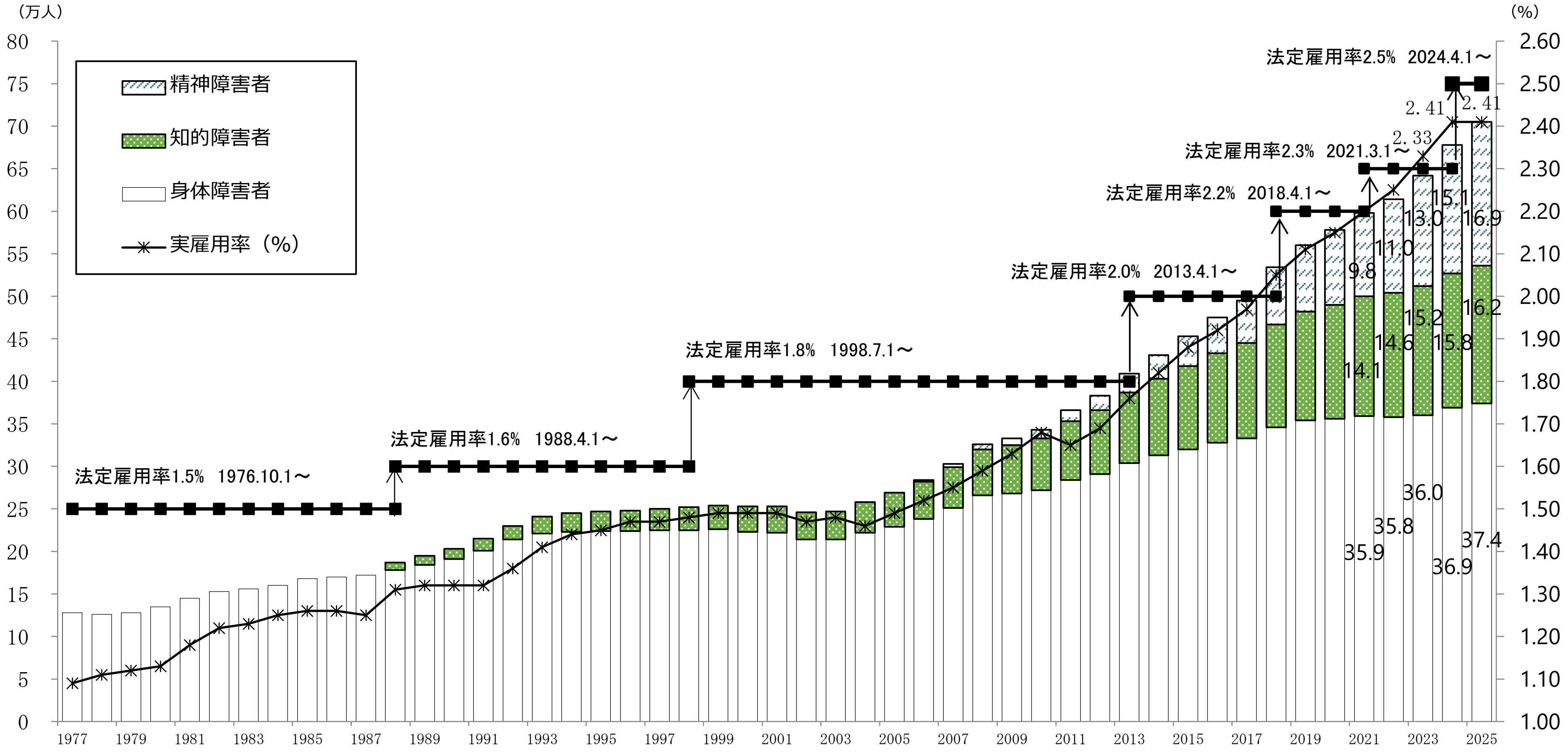
総利用件数
494,669件
（令和６年度）

新規登録者数
16,670人
（令和６年度）

サポステ
地域若者サポートステーション

障害者雇用の状況

○民間企業の雇用状況
　雇用者数 70.5万人　（身体障害者37.4万人、知的障害者16.2万人、精神障害者16.9万人）
　実雇用率 2.41%　法定雇用率達成企業割合　46.0%
○ **雇用者数は22年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



出典：障害者雇用状況の集計結果

障害者の職業訓練について

障害者職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：1,480人、就職率：70.9%】※数値は令和６年度実績(速報値)

障害者職業能力開発校（全１9校）において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた職業訓練を実施

・国立障害者職業能力開発校（１３校）
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構営（２校：埼玉、岡山）
都道府県営（１１校：北海道、宮城、東京、神奈川、石川、愛知、大阪、兵庫、広島、福岡、鹿児島）
・都道府県立障害者職業能力開発校（６校：青森、千葉、岐阜、静岡、京都、兵庫）

ビジネス情報系での訓練風景

総合訓練科での訓練風景

CAD設計科での訓練風景

一般の職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：844人、就職率：80.0%】

一般の職業能力開発校において、障害者訓練コースの設置等により、障害者に対する訓練を実施

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

【受講者数：2,625人、就職率：41.2%】

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の多様な委託先を活用した訓練を実施

＜訓練コースの例＞
①知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得を座学中心で実施）
②実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な訓練を実施）
③特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象とした在学中からの訓練の実施）

実践能力習得コースの訓練風景

アビリンピック（障害者技能競技大会）について

アビリンピックは、障害がある人々の職業能力の向上を図るとともに企業や一般の人々に障害者への理解と認識を深め、その雇用の促進を図ることを目的として開催。「アビリティー（ＡＢＩＬＩＴＹ「能力」）」と「オリンピック（ＯＬＹＭＰＩＣＳ）」を合わせた造語。

＜職業技能競技種目＞
歯科技工、家具、コンピュータプログラミング、機械ＣＡＤ、ポスターデザイン、洋裁、パソコン組立、ホームページ作成、電子機器組立・テスト、英文ワープロ、フラワーアレンジメント、データベース　等

全国アビリンピック

全国アビリンピックは、1972年（昭和47年）から国際アビリンピック開催年を除いて毎年開催され、各都道府県の代表選手が出場し技能を競う。

■主　　催：　開催県
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

■近年の開催実績：

第38回大会（平成30年度）	沖縄県	22種目382人
第39回大会（令和元年度）	愛知県	23種目382人
第40回大会（令和２年度）	機構単独主催	25種目330人
第41回大会（令和３年度）	東京都	25種目370人
第42回大会（令和４年度）	機構単独主催	25種目362人
第43回大会（令和５年度）	機構単独主催	25種目369人
第44回大会（令和６年度）	愛知県	25種目398人
第45回大会（令和７年度）	愛知県	25種目401人

全国アビリンピック成績優秀者を国際大会に派遣

国際アビリンピック

国際アビリンピックは、国連が定めた「国際障害者年」である1981年（昭和56年）に第１回大会を東京で開催。国際親善を図ることも目的としており、おおむね４年に１度開催。

■主催：国際アビリンピック連合(IAF)、開催国の障害者団体、国際リハビリテーション協会

■近年の開催実績：

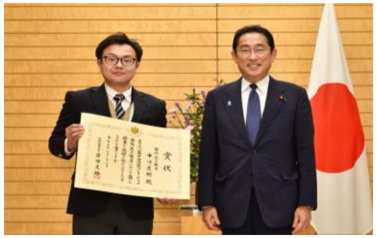
	参加国・地域	参加日本選手
第７回大会（平成１９年度）日本・静岡	34	80人
第８回大会（平成２３年度）韓国・ソウル	52	31人
第９回大会（平成２７年度）フランス・ボルドー	31	31人

＜第10回 国際アビリンピック（フランス・メッス大会）の概要＞
■日　　程：　令和５年３月22日～25日
■参加者数：　27か国・地域 329人が参加　　■実施競技種目数：　44種目
（日本選手の参加者数　17種目に30人が参加）
■日本選手の結果：　**金メダル1個（歯科技工）、銀メダル4個、銅メダル3個**

※　第11回大会（令和９年度）は、フィンランド・ヘルシンキにて開催予定

ポスターデザイン
足を使って工夫を凝らしたデザインをコンピューター上で作成

電子機器組立・テスト
測定器や経験を生かして、オーディオ装置で使用する電子機器を組み立てる



総理大臣から表彰を受けた第10回国際アビリンピック金メダリスト

第10回国際アビリンピックにおいて歯科技工種目で金メダルを獲得した日本選手

国際親善
他国の選手と交流を図る日本選手

技能実習制度から育成就労制度への見直し

技能実習制度

根拠法：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

制度目的：国際貢献のため開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度

制限なし　特定技能２号

5年　特定技能１号（注１）

2年　技能実習３号

2年　技能実習２号

1年　技能実習１号

・対象となる職種・分野の不一致
・技能実習の職種の細分化
・「帰国」が制度上の原則

・転籍の制限
・技能実習生の失踪問題等

・キャリアパスが不明瞭
・労働者として権利保護不十分
・不適正な送出／受入れ／監理事例

育成就労制度

根拠法：外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律

制度目的：我が国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保する制度

制限なし　特定技能２号

（移行時）日本語能力B１相当

5年　特定技能１号（注１）

（移行時）日本語能力A２相当

3年（原則）　**育成就労**

（就労開始までに）日本語能力A１相当

・対象となる職種・分野が原則一致
・業務を拡大、特定技能１号水準の人材を育成
・特定技能と同様に育成就労も受入れ見込数（受入れ上限数）を設定
→　長期間産業を支える人材を確保。

・転籍の制限緩和（注２）
・ブローカー対策等も適切に

・キャリアアップの道筋を明確化
・労働者として適切に権利保護
・関係機関の要件等を適正化
→　魅力ある制度で「選ばれる国」へ。

（注１）特定技能１号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。
（注２）転籍の制限緩和の内容
○　以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
・　同一機関での就労が１～２年（分野ごとに設定）を超えている
・　技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
・　転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

育成就労制度の概要

令和６年６月２１日、「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」が公布。
それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における**人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設**（育成就労制度は令和９年４月１日に施行予定）。

育成就労制度の目的	「**育成就労産業分野**（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での３年間の就労を通じて**特定技能１号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、当該分野における**人材を確保**すること。 （※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの
基本方針・分野別運用方針	育成就労制度の**基本方針**及び育成就労産業分野ごとの**分野別運用方針を策定**する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。 分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき**分野ごとの受入れ見込数を設定**し、これを**受入れの上限数として運用**する。
育成就労計画の認定制度	育成就労外国人ごとに作成する「**育成就労計画**」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（３年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、**外国人育成就労機構による認定を受ける**）。
監理支援機関の許可制度	（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う**監理支援機関を許可制とする**（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。
適正な送出しや受入環境整備の取組	・送出国と**二国間取決め（ＭＯＣ）の作成**や**送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など**、送出しの適正性を確保する。 ・育成就労外国人の**本人意向による転籍を一定要件の下で認める**ことなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。 ・**地域協議会**を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第３部　職業能力開発の方向性と基本的施策

６　技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

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

拡充 若年技能者人材育成支援等事業・各種表彰

令和８年度当初予算案　26億円（24億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

熟練技能者の引退に伴い、我が国競争力の源泉である優れた技能の継承・発展が大きな課題となっている。また、若年者のものづくり離れが見られる等の課題に対応するため、技能者の地位の向上を図るとともに、若年者が進んで技能者を目指す環境を整備し、優れた技能を習得した人材の確保・育成につなげていくためには、優れた技能の魅力を広く発信することが必要である。

2 事業の概要

（1） 若年技能者に対するものづくりマイスターの実技指導・魅力発信の実施

① 中小企業･工業高校等に派遣し、若年技能者の技能向上を図る
② 将来の技能者となり得る小中学生等にその魅力を伝える
③ 技能士の技能職種・レベルに応じた体系的支援
・経験を積んだ高度な熟練技能者による技能継承の支援
④ 労働局・ハローワークとの連携による中小企業・教育機関等へのものづくりマイスター派遣の充実【拡充】
・これまでアプローチが十分にできていなかった中小企業・大学・専門学校等への派遣の強化
・技能五輪大会金メダリストによる講演・実演等

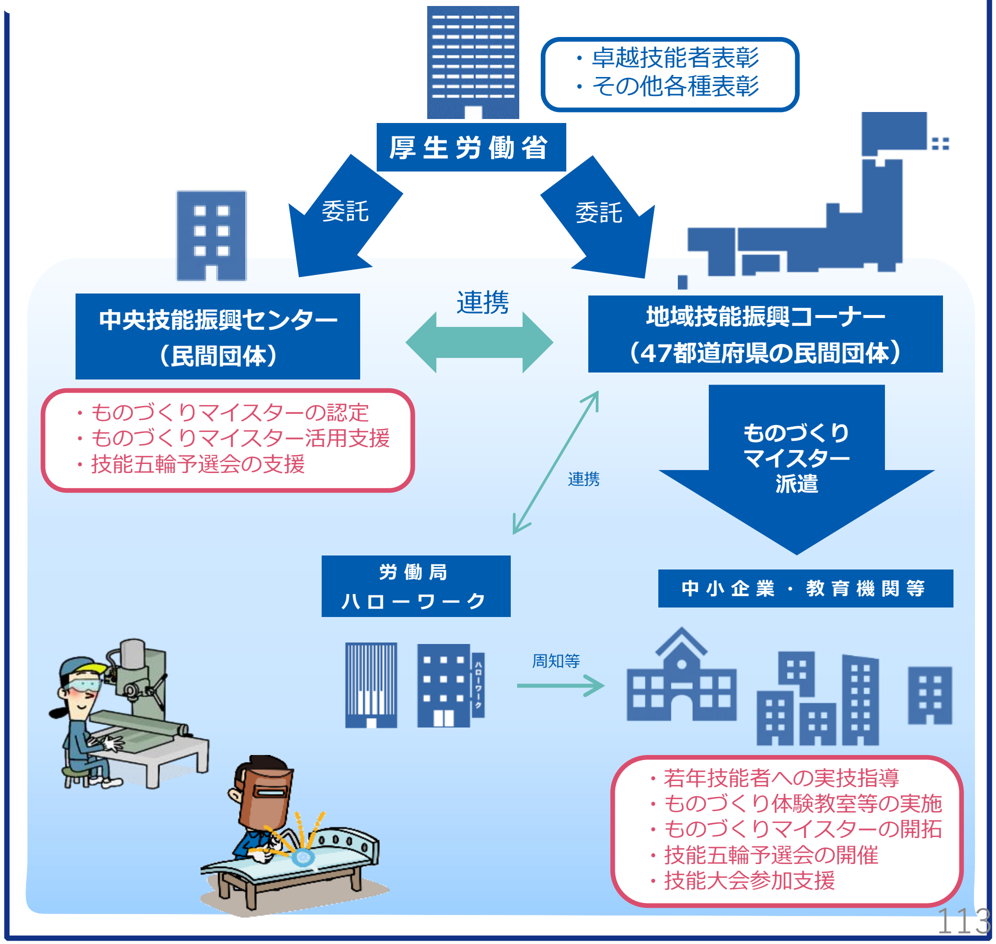
（2）地域における技能振興事業の実施

① 技能五輪全国大会予選会の開催・支援【拡充】
・技能五輪への参加機会を増やすための予選会開催の増
② 各種競技大会の参加支援（中小企業・学校対象）
③ 各種競技大会に併せた技能振興企画の実施

（3）各種表彰の実施

① 卓越した技能者の表彰
・「現代の名工」60周年記念式典の開催【新規】
② 職業能力開発関係大臣表彰

3 事業スキーム・実施主体等



2028年技能五輪国際大会について

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。これまで日本は、過去３回国際大会を開催（1970年東京、1985年大阪、2007年静岡）

○ 2028年技能五輪国際大会の開催国については、2024年9月9日にフランス・リヨンで開催されたワールドスキルズインターナショナル（WSI）総会での加盟国・地域による信任投票の結果、満場一致で日本（愛知）に決定。※日本開催は21年ぶり。

○ 2025年８月に組織委員会を設立し、関係機関と連携しながら2028年技能五輪国際大会の開催に向けて準備を進めている。

開催までのスケジュール

年度	2024（令和６）	2025（令和７）	2026（令和８）	2027（令和９）	2028（令和10）
開催国	第47回 フランス（リヨン）		第48回 中国（上海）		第49回 日本（愛知）
イベント	9月 WSI総会（開催国決定）	8月 組織委員会設立（東京都内）	9月 上海大会（大会旗引継ぎ）	秋頃 日本大会の選手選考	11月 開催

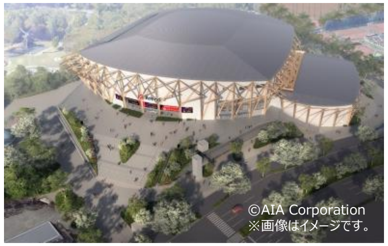
組織委員会概要

項目	概要
名称（和文）	一般財団法人2028年技能五輪国際大会日本組織委員会 ※設立後1年を目途に公益財団法人へ移行予定
名称（英文）	WorldSkills Aichi 2028
事務所	東京都新宿区神楽坂4-1-1
設立者	愛知県、中央職業能力開発協会
役員	会長：一般社団法人 日本経済団体連合会会長 等

開催概要（想定）

項目	概要		
大会名称	第49回技能五輪国際大会（日本・愛知大会）／ WorldSkills Aichi 2028（仮称）		
日時・場所	競技	愛知県国際展示場　2028年11月16～19日（４日間）	
	開会式	IGアリーナ　2028年11月15日（１日間）	
	閉会式　さよならパーティー	IGアリーナ　2028年11月20日（１日間）	
参加国・地域	65か国・地域　以上	職種数	62職種
参加者	選手　約1，700人　その他関係者　約3,600人　来場者　約30万人（目標値）		

愛知県国際展示場
（Aichi Sky Expo）



IGアリーナ
（愛知国際アリーナ）

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８月に**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る。

【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	

「卓越した技能者の表彰」制度

趣旨

卓越した技能者の表彰制度は、技能の世界で活躍する職人や技能の世界を志す若者に目標を示し、技能者の地位と技能水準の向上、優れた技能の継承などを目的としている。

被表彰者の決定

被表彰者は、次の全ての要件を充たす者であって、都道府県知事、全国的な事業主団体等、全国的な障害者団体、個人のいずれかの推薦を受けた者のうちから、厚生労働大臣が技能者表彰審査委員の意見に基づき決定する。

①きわめてすぐれた技能を有する者、②現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者、③技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者、④他の技能者の模範と認められる者

表彰

表彰は、厚生労働大臣が毎年１回、被表彰者に表彰状、卓越技能章（盾及び徽章）並びに褒賞金（10万円）を授与している。

令和７年度の受賞者は、金属熱処理工、NC旋盤工、アーク溶接工、生産設備保全工等の工業系技術職から46名、染物・仕上工、婦人・子供服仕立職、建築大工、かわらふき工、造園師、土石製品製造工、木製家具・建具製造工、日本料理調理人等の生業系技能職から96名、合計142名が受賞した。

昭和42年に第１回の表彰が行われて以来、令和７年度の第59回の表彰までに7,376名が表彰されている。

令和７年度の代表的な被表彰者

﨑田　宏二氏
フライス盤工
株式会社アイシン

オートマチックトランスミッションの試作品加工に携わり、フライス旋盤の知識・技能に卓越している。

治具製作の内製立を引き上げ、生産性向上に寄与した。

技能グランプリでは、初挑戦で第1位、内閣総理大臣賞を獲得した。

銭丸　肇次氏
左官
株式会社イスルギ

左官業に従事し、伝統的左官技術を現代の建築ニーズに融合させ、数々の作品を手掛けている。仕上がりの美しさや迅速性は、高く評価されている。

技能五輪国際大会での優勝経験もあり、付属技能専門校で後進の指導育成に貢献している。

三津橋　幸勇氏
歯科技工士
和田精密歯研株式会社

前装冠製作において顔貌に調和する形態調整や色調再現に卓越した技術を有する。

聴覚障害を抱えながらも、筆談や視覚的なコミュニケーションを工夫して、患者ごとの細かな要望に応える。

若年技能者人材育成支援等事業
～　ものづくりマイスターによる技能者育成支援　～

事業の概要

○　産業活動等の基礎となる技能者の育成等を図るため、**「ものづくりマイスター」**（<u>ものづくり分野等で１級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者</u>）派遣による中小企業の若年技能者等に対する実技指導などを実施。

○　また、若者に、ものづくり技能の魅力を発信し、ものづくり分野等の人材育成を促す観点から、マイスターによる教育機関等への実技指導等の総合的な取組を推進。

中　央　⟷　連携・協力　⟷　都道府県レベル

中　央

■「ものづくりマイスター」の認定

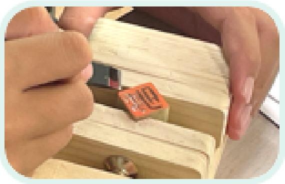
・マイスター認定者数
　累計：**<u>14,569名</u>**（令和６年度末時点）

■「ものづくりマイスター」の活用支援

・マイスターのパンフレット、指導好事例等の作成・活用

・マイスターへの指導技法講習の講師養成研修の実施等を通じた実技指導支援

・技能検定課題を活用した人材育成マニュアルの動画コンテンツの整備等



都道府県レベル

■「ものづくりマイスター」の指導実績

・マイスター活動数：**<u>168,729人日</u>**（令和６年度実績）

■「ものづくりマイスター」の開拓

・業界団体、技能士関連団体等と連携

■「ものづくりマイスター」の派遣指導

・若年技能者に対するマイスターによる実技指導等

・学校へのマイスターの講師派遣による技能検定受検・技能五輪を目指す若者への実技指導

・公共施設等におけるものづくりマイスターによる実演等

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第３部　職業能力開発の方向性と基本的施策

７　職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

開発途上国における技能評価システムの機能強化等のための支援

1 事業の目的

- 開発途上国の経済発展には、ものづくりを支える技能労働者の育成等必要⇒技能評価システムの構築と活用が重要。
- 人材や資本の交流が進むアジア地域の国等に、わが国がこれまで確立・活用してきた技能評価システムである技能検定・技能競技の実施方法、技能労働者への意識啓発方法等を移転し、技能評価システムの機能強化・充実を支援。
- 新規の取組として、これまでの事業成果を踏まえつつ、帰国技能実習生などわが国で技能を学んだ外国人労働者が母国で評価・活用される仕組みの検討を行う。

技能検定合格者数（令和５年度）		
合計	実習生向け等級	実習生割合
356,162人	84,413人	23.7%

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

【実施主体】
民間団体等

事業の実施

国内
- ・技能検定・技能競技の実施の必要性等の理解を深める研修（技能競技の実施状況等の視察を含む）
- 対象国業界等

対象国
- ①技能検定・技能競技の実施方法（問題作成等）等の研修
- ②技能検定・技能競技の実施方法（採点等）等の研修
- ③現地トライアル（技能検定・技能競技）
- 民間企業等

事業計画・課題等把握

実施結果等の報告

対象国 官民合同委員会
- ①事業計画・課題等の検討
- ②実施結果等の確認

厚労省 / 対象国政府／業界 / 民間企業等

外国人労働者の技能評価・活用に関する専門家検討委員会の開催

① 帰国技能実習生などの技能を有する外国人労働者の評価・活用に関する検討
② 日系企業や外国政府に対するニーズ調査等の実施
③ 技能の相互認証に関する検討

3 事業の実績

- 対象国(６年度) ﾍﾞﾄﾅﾑ､ｶﾝﾎﾞｼﾞｱ、ｲﾝﾄﾞﾈｼｱ、ﾗｵｽ
- 検定・競技（問題作成等）等研修参加者
１２人（６年度）、１０人（７年度見込）
- 検定・競技（採点等）等研修参加者数
３６人（６年度）、３６人（７年度見込）
- 現地トライアルの実施回数
７回（６年度）、６回（７年度見込）

日本の枠組みの概略

技能競技
- 技能五輪国際大会
- 技能グランプリ
- 技能五輪全国大会
- 若年者ものづくり競技大会

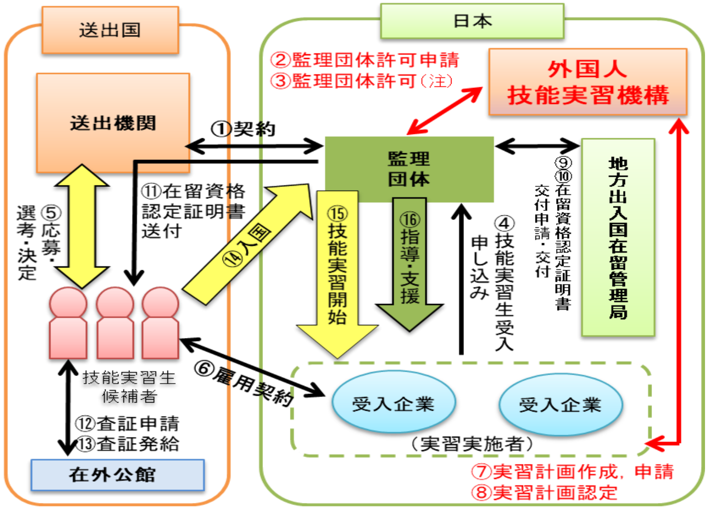
技能検定
- 131職種 延約872万人（実技試験／学科試験）
- 特級技能士
- 1級技能士
- 2級技能士
- 3級技能士

技能実習制度の仕組み

○技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、ＯＪＴを通じて技能を移転する制度。（平成５年に制度創設）
○技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約４６万人在留している。
※令和６年末時点

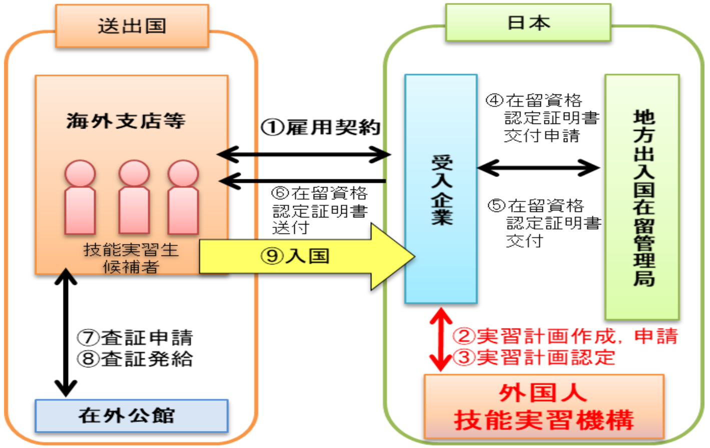
技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

【団体監理型】 非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施

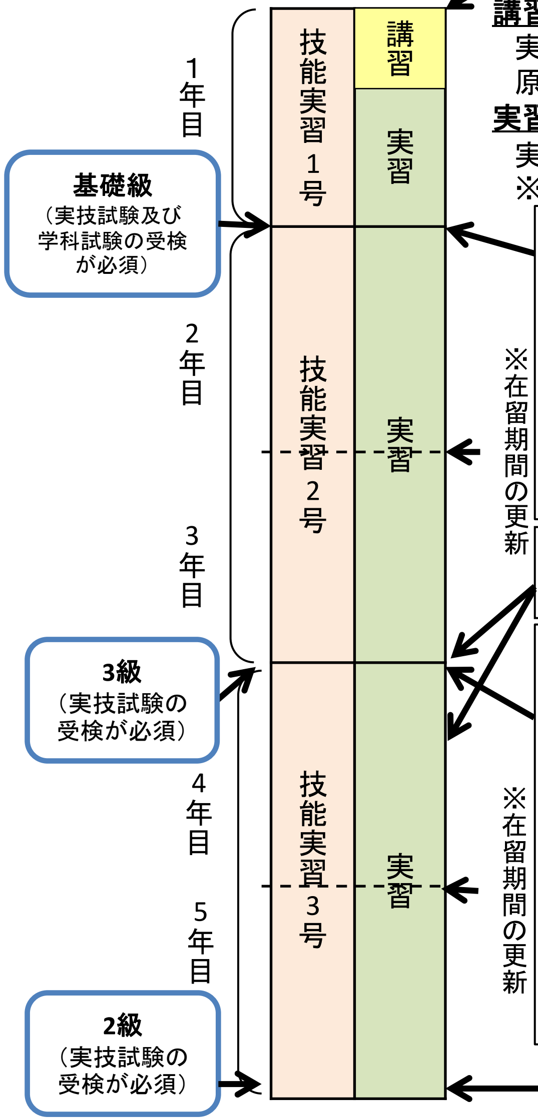


注：外国人技能実習機構による調査を経て，主務大臣が団体を許可

【企業単独型】 日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施



技能実習の流れ



○入国　在留資格：「技能実習1号イ、ロ」

講習（座学）
実習実施者（企業単独型のみ）又は監理団体で
原則2か月間実施　（雇用関係なし）

実習
実習実施者で実施（雇用関係あり）
※団体監理型：監理団体による訪問指導・監査

○在留資格の変更又は取得
在留資格：「技能実習2号イ、ロ」

①対象職種：送出国のニーズがあり、公的な技能評価制度が整備されている職種

②対象者　：所定の技能検定等（**基礎級等**）の学科試験及び実技試験に合格した者

○一旦帰国（1か月以上）
※ 第3号技能実習開始前又は開始後1年以内

○在留資格の変更又は取得
在留資格：「技能実習3号イ、ロ」

①対象職種：技能実習2号移行対象職種と同一（技能実習3号が整備されていない職種を除く。）

②対象者　：所定の技能検定等（**3級等**）の実技試験に合格した者

③監理団体及び実習実施者：一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められるもの

○帰国

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第11次職業能力開発基本計画の主な進捗状況

※各ページの右上の数値は表内の参照先のページ数

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

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】 〇高障求機構（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～）。 〇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） 〇令和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 〇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】 〇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】 〇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） 〇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） 〇公共職業訓練（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～） 【課題】 〇公的職業訓練（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】 〇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。 〇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】 〇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】 〇公共職業訓練 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。 〇求職者支援訓練 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】 〇オンライン訓練（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、今後の取扱について検討が必要。 〇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】 〇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】 〇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。 〇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】 〇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】 〇キャリア形成・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】 〇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。 〇令和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 〇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】 〇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、企業の取り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】 〇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 〇企業内の人事・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、シニアになっても活き活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】 〇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。 〇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。

（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】 〇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】 〇キャリア形成・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。 〇キャリア形成・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】 〇令和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。 〇キャリア形成・リスキ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。 〇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】 〇キャリア形成・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。 〇引き続き、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））：4,111,678 人（令和7年10 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】 〇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10 月時点：知識講習：39講習、技能講習：661 講習）。 〇「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11 月末現在　85,586 人） 【課題】 〇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】 〇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10月時点：知識講習：39講習、技能講習：661講習）。 〇「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】 〇「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】 〇「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。 〇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（661講習中86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10月時点）。 【課題】 〇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） 〇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】 〇引き続き、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「教育訓練給付金厚生労働大臣指定訓練講座検索システム」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「教育訓練給付金厚生労働大臣指定訓練講座検索システム」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。 〇令和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 〇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。 〇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。 〇令和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】 〇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。 〇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。

（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】 〇介護・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乗せ(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】 〇引き続き、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） 〇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 〇離職者に対するIT利活用人材向けの訓練についてはp.3 〇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） 〇オンライン訓練についてはp.5 〇訓練手法の開発・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】 〇公共職業訓練（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】 〇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】 〇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】 〇引き続き、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】 〇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。 〇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】 〇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】 〇公共職業訓練（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】 〇公共職業訓練（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】 〇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】 〇引き続き、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】 〇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】 〇引き続き、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「サスティ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】 〇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 〇令和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】 〇職種・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。 〇国際的な動向（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】 〇毎年、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】 〇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―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
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るとともに、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】 〇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。 〇平成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】 〇技能士の地位向上、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】 〇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を実施。 【課題】 〇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－NET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】 〇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。 〇令和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。 〇令和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】 〇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HP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―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
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、地域団体会報誌への掲載、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】 〇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。 〇キャリア形成・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】 〇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。 〇キャリア形成・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。

（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】 〇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 〇また、「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。 〇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】 〇キャリア形成・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。 〇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。 〇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】 〇「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。 〇令和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・ルールの統一化による利便性の向上を実施。 【課題】 〇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】 〇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】 〇引き続き、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】 〇公的職業訓練（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%）） 〇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】 〇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。 〇公共職業訓練（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】 〇中小企業、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。 〇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】 〇中小企業、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。 〇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） 〇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】 〇引き続き、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】 〇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（661講習中30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10月時点）。 〇令和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%。 〇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】 〇引き続き、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】 〇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。 〇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】 〇引き続き、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】 〇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】 〇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】 〇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） 〇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】 〇引き続き、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・リスキ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・リスキ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】 〇「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】 〇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】 〇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。 〇企業、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。 〇障害者職業訓練における在職者訓練の実施。 〇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】 〇障害者校及び委託訓練の令和6年度の就職率（速報値）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）に対して障害者校は達成（70.9%）、委託訓練は未達成（41.2%）。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。 〇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。 〇また、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 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 【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。
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】 〇毎年、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 第45回　令和７年10月に愛知県で開催　参加選手数401人 【課題】 〇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】 〇47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。 〇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。 〇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% 〇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% R6:62.4% 〇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（非正規雇用労働が対象）」に分かれている。 【課題】 〇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キ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】 〇公共職業訓練（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】 〇引き続き、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に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】 〇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7 年度: 42 職種1,025名(※)参加(愛知県開催) ※エキシビション職種を含む 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) ■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7 年度: 15 職種 358 名参加(香川県開催) 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) ■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】 〇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。 〇2028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】 〇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 〇インドネシアでは、8職種（機械検査、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。 〇カンボジアでは、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】 〇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。令和７年10月までに制度の具体的内容を定める政省令を策定し、現在、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７年６月末時点）：449,432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。