

リカレント教育の推進に関する 厚生労働省の取組について

令和 8 年 1 月 人材開発統括官

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

○リ・スキリングによる能力向上支援 【1,099億円】（1,182億円）

- 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充 42億円（41億円）3,4ページ
- 中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施 97百万円（80百万円）5ページ
- スキルの階層化、標準化に向けた幅広い業種における団体等検定制度の活用促進 112百万円（69百万円）6,7ページ
- 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 55百万円（-）8ページ
- 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援 490億円（577億円）9ページ
- 生成AIを含むデジタル人材育成のための「実践の場」を開拓するモデル事業の推進 15億円（14億円）10ページ
- 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 10億円（3億円）11ページ
- 事業主等が雇用する労働者に対して職業訓練等を実施した場合の助成の拡充による企業における人材育成の推進 539億円（545億円）12ページ

○非正規雇用労働者への支援 【213億円】（261億円）

- 求職者支援制度を通じた非正規雇用労働者への支援の推進 213億円（261億円）13ページ

○多様な人材の活躍促進 【263億円】（255億円）

- 就職氷河期世代を含む中高年層への就労支援 5.6億円（5.6億円）14ページ
- 地域若者サポートステーションによる就労支援 47億円（47億円）15ページ
- 育成就労制度の施行に向けた必要な体制整備 88億円（76億円）16ページ
- 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援 82億円（85億円）17ページ
- フリーター等に対する就職支援 25億円（24億円）18ページ
- 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施 16億円（16億円）19ページ

○技能者人材の育成・技能振興の支援 【81億円】（74億円）

- 2028年技能五輪国際大会の日本開催を契機とした若年層に対する技能尊重の機運醸成や技能労働者のスキル向上に向けた支援策の強化 30億円（24億円）20ページ
- 技能検定等の実施 25億円（26億円）21ページ
- 若年技能者人材育成支援等事業・各種表彰制度 26億円（24億円）22ページ

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

事業の目的 令和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

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

令和8年度当初予算案 85百万円 (一) ※当該額はキャリア形成・リスキ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～>

- ・キャンペーン施策を順次展開

各周知広報施策・他省庁との連携

<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

3 実施主体

「キャリア形成・リスキング推進事業」において実施予定

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			子会特会	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。）

職業能力検定の創設支援事業

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

令和8年度当初予算案 19百万円（17百万） ※（ ）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 令和6年3月、社内検定認定制度（当該企業等の雇用労働者のみ受検対象とする職業能力検定）を拡充した団体等検定制度について、外部労働市場に一定の通用力を有する職業能力評価制度として活用促進を行うことで、企業横断的な能力評価の基盤整備、労働者が自らの意思で仕事を選択でき、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を実現する。
- 引き続き、積極的に本制度を広報するとともに、本制度の活用を検討している企業・業界団体等に対し、コンサルタントによる支援や出張相談会を行う。
 - ※ 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（経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日））

2 事業の概要・スキーム

【制度概要】

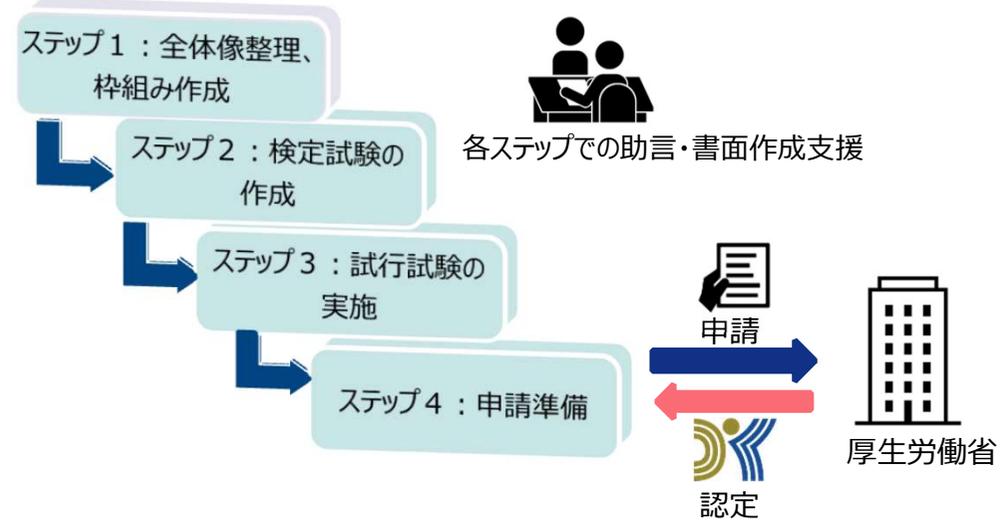
事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定について、一定の基準に適合し技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する。

技能検定	団体等検定	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） （国家資格）	要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定 （国家資格ではない）	要件を満たす社内検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定 （国家資格ではない）
都道府県知事又は指定試験機関（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 ・一定数の受検者が見込める職種 （概ね年間1000人以上） ・実施機関の雇用労働者以外も対象 ・現在、133職種	・地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象 （検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可） ・実施機関の雇用労働者以外も対象 ・現在4団体、4職種認定	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・実施機関の雇用労働者のみが対象 （団体が実施する場合には会員企業の労働者） ・現在42企業・団体、111職種認定
・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		

【事業概要】

民間団体への委託により、以下の事業を実施する。

① 専門家(職業能力検定認定業務支援コンサルタント)による検定の創設支援



② 制度の周知広報等

- ・ 団体等検定実施によるメリット、検定の構築方法等について説明する、周知広報を目的とした出張相談会の開催（全国で計5回以上）
- ・ 認定事例の紹介ウェブサイト及び動画作成
- ・ 受検対象者向けの団体等検定の制度周知 等

令和8年度当初予算案 92百万円 (52百万) ※()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	
	○		

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、スキルの向上の支援とスキルを正当に評価する仕組みが必要であり、経済財政運営と改革の基本方針(2025年)において「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」とされているとともに、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「人手不足の現場(自動車運転業(物流・人流)、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業(修理・検査を含む)、介護業、観光業、飲食業等)で、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、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進める」とされている。
- 現場人材が活躍する分野にスキルを正当に評価する仕組みを広げるため、現状の国家資格・民間資格と処遇との関係を、業界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・明確化するとともに、必要に応じて技能検定、団体等検定等の創設の検討を進める事業を実施する。事業の成果はjob tagに掲載する。
- 令和7年度は観光・物流の2分野を選定して事業を実施しており、令和8年度は厚生労働省職業能力評価基準が一定程度作成されている飲食・製造等の人手不足分野を中心に4分野選定して実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【主な検討事項等】

- ① 業界内における国家資格・民間資格の把握・整理
- ② 把握した資格と処遇(雇用形態、職務範囲、賃金等)の現状を把握(個別企業のヒアリングやアンケート調査を活用)
- ③ ②で把握した関係を元に、業界内の資格のラダーを作成し、標準的なキャリアラダーを整理
※ 技能検定や、現在先行し実施されている、建設関係のCCUS、IT関係のIPAのように、複数階級による段階的なラダーの整備を想定
- ④ 資格制度を活用した処遇改善に関する取組(好事例)
- ⑤ 把握した成果をjob tagに掲載する。

①学識経験者・業界団体等からなる検討会の設置



【令和7年度調査研究】
観光、物流の2分野

【令和8年度調査研究(予定)】
飲食、製造等の人手不足分野
を中心に4分野



②ヒアリング・アンケート調査により、業界内の国家・民間資格と処遇との関連を調査・整理



③結果のとりまとめ



報告書・好事例集



④job tagへ掲載



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

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

令和8年度当初予算案 55百万円（-） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 就業人口の約6割を占める「現場人材」の持続的な賃上げを実現するためには、スキルの向上の支援とスキルを正当に評価する仕組みが必要であり、経済財政運営と改革の基本方針（2025年）において「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」とされているとともに、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「人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等）で、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、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進める」とされている。
- 現場人材が活躍する分野にスキルを正当に評価する仕組みを広げるためには、スキルの階層化・標準化の推進のみならず、企業の導入を促進する仕組みを組み合わせる必要がある。こうした取組は海外において先進的な事例が存在するため、それらの取組について調査研究を実施し、海外事例の日本への導入について検討を行う。

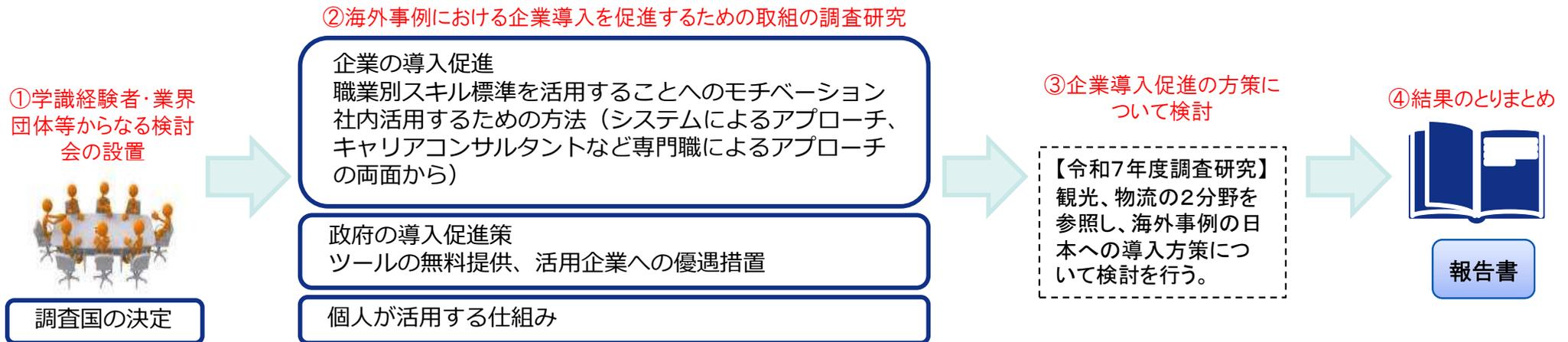
2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【主な検討事項等】

海外事例についての調査国を決定し、以下の事項について具体的なヒアリング項目等を検討する。

- ① 産業別・職業別スキル標準の企業導入方法
- ② 政府の導入促進策
- ③ 個人が職業別スキル標準を活用する仕組み など

これらについて調査研究を行い、さらに令和7年度に実施した観光・物流の2分野の標準的なキャリアラダーを参照し、日本への企業導入を促進する方策について検討し、報告書にまとめる。



令和8年度当初予算案 490億円（577億円） ※（）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	
	9/10			1/10

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされている。また、「サイバーセキュリティ戦略」（令和7年12月閣議決定）において、個人・中小企業を含むあらゆる主体を標的としたサイバー攻撃リスクが増加している状況の下、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、**全ての訓練分野においてDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き質的拡充を図る。**この他、**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**により、非正規雇用労働者等のデジタル推進人材の育成を行う。

2 事業の概要

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ ※令和8年度末までの時限措置

- DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする
（IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ）
- 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする。

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進 ※令和8年度末までの時限措置

デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする。

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する

④デジタルリテラシーの向上促進

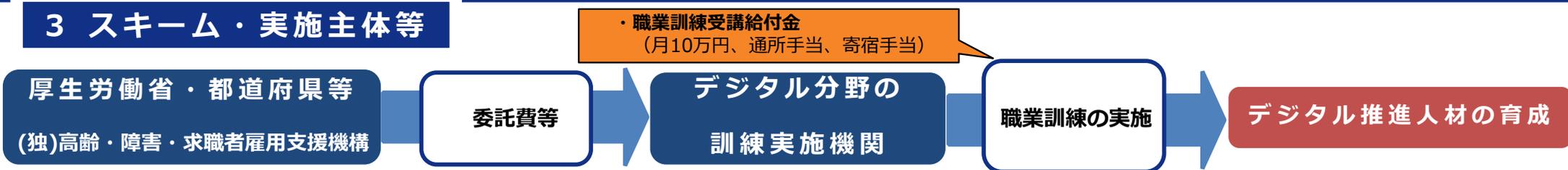
公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の全ての訓練分野において、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き訓練の質的拡充を図る。【拡充】
※令和8年10月開講コースより、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の委託費等の単価を1人当たり月3,000円引き上げ

⑤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

非正規雇用労働者等を対象とする、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施する。【拡充】

令和6年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）10,691人／求職者支援訓練11,930人／生産性向上支援訓練16,609人

3 スキーム・実施主体等



令和8年度当初予算案 15億円 (14億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

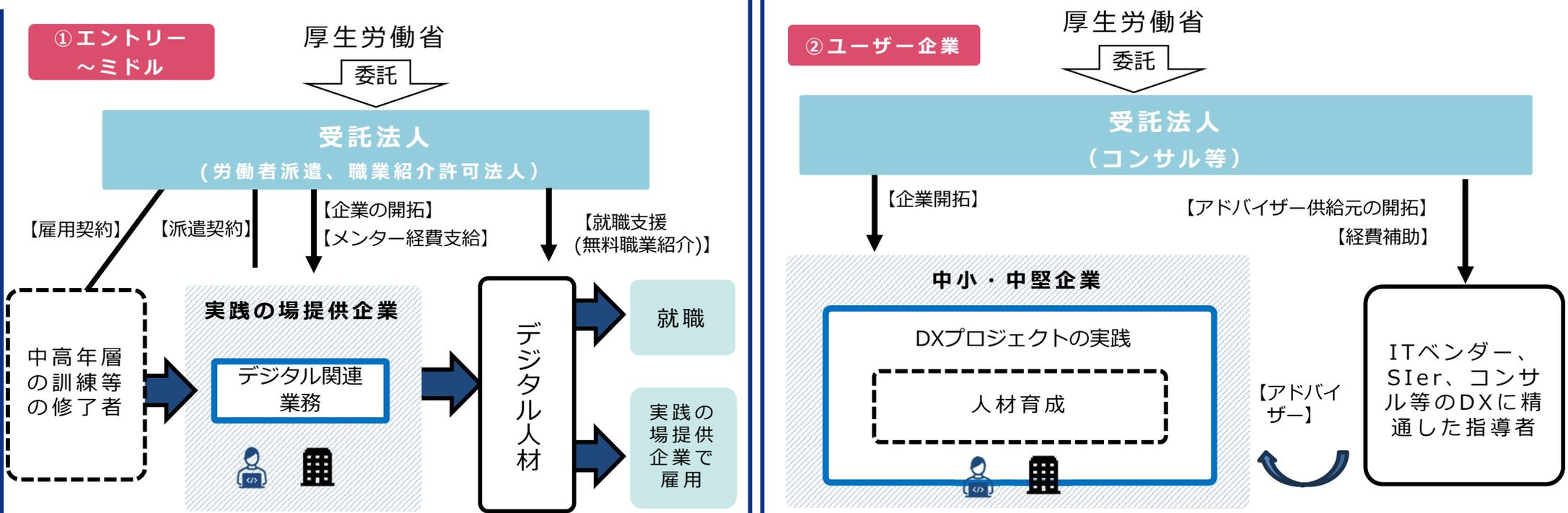
1 事業の目的

- 生成AIを含むデジタル人材の育成を促進するに当たっては、実践の機会の確保と支援が重要である※1。そのため、
- ①他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち、訓練等を修了した中高年齢者※2に対して、OFF-JTだけでは不十分な実践経験を積むための「実践の場」を創出する、
 - ②企業のDX推進人材育成のために、IT以外の産業分野においてDX導入を検討する中小企業を開拓し、(IT企業・コンサル等から)DXに精通した指導者をアドバイザーとして派遣し、DX導入の実践の場でプロジェクトの支援を行い、社内の人材育成を実施する【拡充】モデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。

※1 デジタル人材育成のため「自社のe-ラーニング」(59.3%)を実施しているものの、「取り組んでいるがDXにつながらない」(28.2%)、「推進できる人がいない」(27.4%)傾向がある。育成が必要なDX人材は「現場でDXを企画・推進するデジタル変革人材」(65.6%)、「現場でデジタルを活用できるデジタル活用人材」(46.2%)などと考えられており、現場でのアウトプットも含めた「実践的な学び」の機会が必要(パーソルプロセス&テクノロジー株式会社「DX・デジタル人材育成トレンド調査2022」)

※2 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代76.8%、デジタル72.3%、**全体35歳以上73.4%、デジタル64.4%**(令和5年度公共職業訓練(都道府分))

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



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		子会特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

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

(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

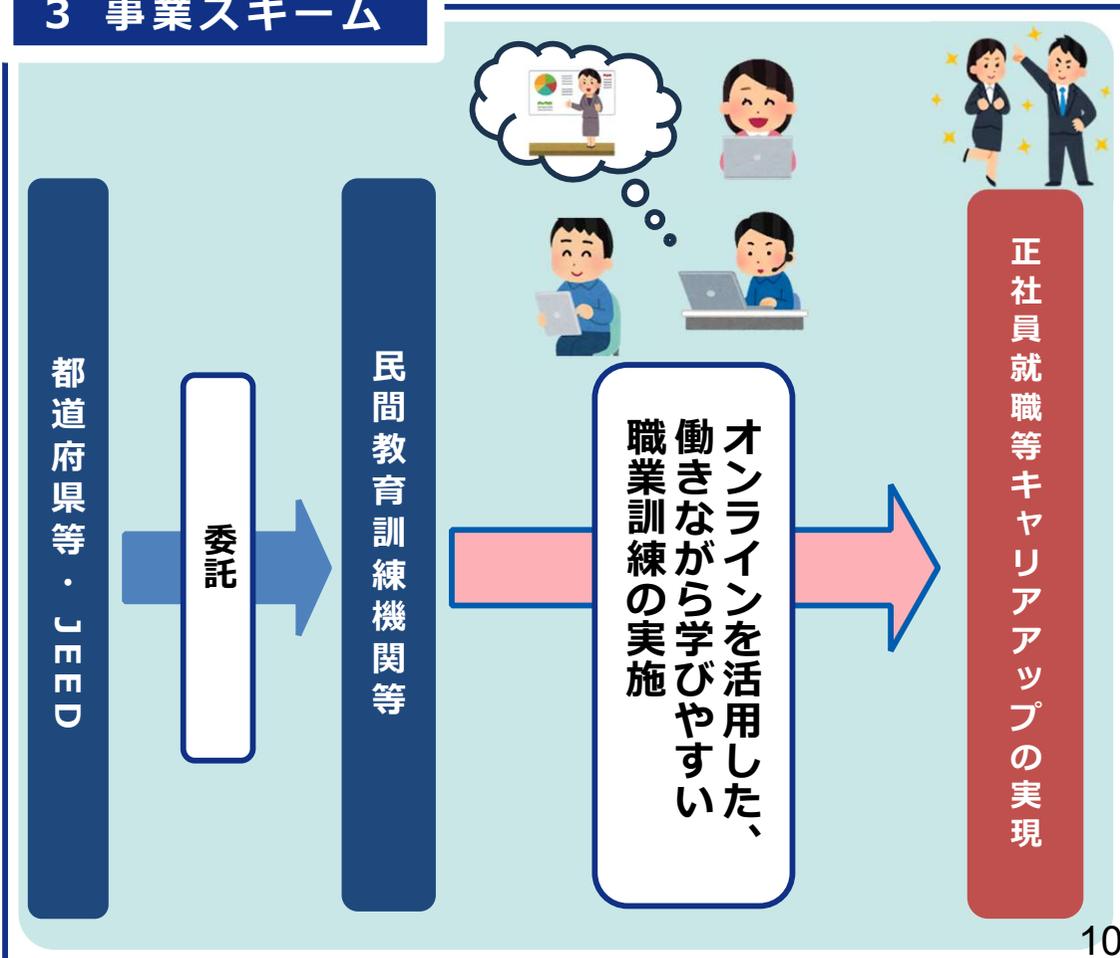
訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

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

(参考) 試行事業の実績 (令和6年度) : 受講者数 554名

3 事業スキーム



令和8年度当初予算案 **539億**円（**545億**円） ※（ ）内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

1 事業の目的

うち、人への投資促進コース及び事業展開等リスキング支援コース 405億円（444億円）

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、能開法第11条に規定する事業内職業能力開発計画及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

拡充・見直しの概要

○「設備投資助成」を新設

- ・訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入し、訓練受講者全員の賃金を一定割合引き上げた場合に助成（中小企業のみ対象）
購入費用の50%（受講者数に応じて上限設定（最大150万円））

○中高年齢者実習型訓練の新設

- ・45歳以上を対象とした、OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練が対象
経費助成率 → 60（45）%
賃金助成 → 800（400）円/時・人
OJT 実施助成 → 10（9）万円/人

○教育訓練休暇等付与コース等の見直し

- ・制度導入・適用計画期間（3年間）を緩和し、休暇取得後速やかに申請可【教育訓練休暇等付与コース】
- ・休暇取得者に代わって業務を行った職員に支払った職務代行手当等を助成対象に追加（中小企業のみ対象）
【人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）】

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外				
		OFF-JT		OJT	設備投資助成（※1、2）	
		経費助成	賃金助成	手当支給助成（※2）		実施助成
人材育成支援コース	OFF-JT訓練（人材育成訓練）	正規:45(30)% 非正規:70%			-	-
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練	企業の中核人材を育てるための訓練（認定実習併用職業訓練）	45(30)%		最低6か月 20(11)万円/人	-
		非正規の正社員化を目指して実施する訓練（有期実習型訓練）	75%	800(400)円/時・人		最低2か月 10(9)万円/人
	中高年齢者が実践的かつ体系的なスキルを習得するための訓練（中高年齢者実習型訓練）	60(45)%			最低2か月 10(9)万円/人	-
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合	30万円 ※制度導入助成	-	-	-	-
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	1,000(500)円/時・人	-	-
		成長分野	75%	1,000円/時・人 ※国内大学院	-	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練（OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）	60(45)%	800(400)円/時・人	-	最低6か月 20(11)万円/人	-
	定額制訓練	60(45)%	-	-	-	-
	自発的職業能力開発訓練	45%	-	-	-	-
長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円 ※制度導入助成	1,000(800)円/時・人 ※有給時	手当支給：75% 新規雇用(※3)： 27、45、67.5万円	-	-
		20万円 ※制度導入助成	-	-	-	-
事業展開等リスキング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	1,000(500)円/時・人	-	-	50%



※1 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
 ※2 手当支給助成及び設備投資助成の対象は中小企業のみ ※3 休暇取得期間に応じて助成額が異なる

令和8年度当初予算案 556億円 (538億円) ※ ()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	
	171/172			1/172

1 事業の目的

雇用保険被保険者等が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合に、受講費用の一部を支給する「教育訓練給付金」、雇用保険の被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」により、経済社会の変化に対応した労働者個々人の主体的、自発的な学び・学び直しを支援する。

2 事業の概要・スキーム

	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受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	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受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	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受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	教育訓練休暇給付金 ＜社内制度に基づき、教育訓練を受けるための無休の休暇を取得した場合、賃金の一定割合を支給＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>受講費用の50% (上限年間40万円)</u> (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 ⇒ <u>受講費用の20% (上限年間16万円)</u> ・ 追加給付②: 訓練前後で賃金5%以上上昇 (※1) ⇒ <u>受講費用の10% (上限年間8万円)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>受講費用の40% (上限20万円)</u> ・ 追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒ <u>受講費用の10% (上限5万円)</u> <p>(※1) 令和6年10月1日以降に受講開始した者が対象</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>受講費用の20% (上限10万円)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育訓練休暇を開始した日から原則1年の期間内の教育訓練休暇を取得している日に、<u>離職した場合に支給される基本手当の額と同じ額(※2)</u>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 <p>(※2) 休暇前の賃金・年齢に応じて、2,411～8,870円/日(令和7年8月1日以降の額。毎年8月1日に改定)</p>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>在職者又は離職後1年以内</u> (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 ・ <u>雇用保険の被保険者期間3年以上</u> (初回の場合、専門実践教育訓練給付金は<u>2年以上</u>、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は<u>1年以上</u>) の者 			<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用保険の一般被保険者である在職者 ・ 原則、休暇開始前2年間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か月以上の者 ・ 休暇開始日前に雇用保険の被保険者期間が5年以上あること

注) 専門実践教育訓練を修了見込みの者で、一定要件を満たす場合、**教育訓練支援給付金**として、基本手当日額の60%を訓練受講中に支給 (2ヶ月ごとに支給)