



厚生労働省

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

資料 1

今後の人材開発政策について

厚生労働省 人材開発統括官

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

今後の人材開発政策について ～論点（案）～

我が国の生産年齢人口の減少が進むとともに、産業構造の変化も加速するなかで、労働者の能力が最大限発揮される環境整備を通じて、雇用の安定と経済成長とを同時に実現していくことが求められている。

現行の第12次職業能力開発基本計画、日本成長戦略会議労働市場改革分科会のとりまとめや日本成長戦略（閣議決定）などの内容を踏まえ、今後の人材開発政策に関し、下記の論点をどう考えるか。

- 1 リ・スキリング等の人材育成の実効性を高めるため、労働市場で求められるスキルの可視化・標準化から教育訓練プログラムの開発・提供までを一体的に進めこれを採用・処遇向上につなげる取組を、積極的に進められるよう支援する環境整備として、どのようなことが考えられるか。
- 2 中小企業をはじめとした各企業において、一人ひとりの従業員の能力獲得・発揮が労働生産性の向上に効果的に結びつくことを促進する環境整備として、どのようなことが考えられるか。
 - ① 中小企業等の人材育成に関する課題や人材ニーズに対応した支援方策について
 - ② 職務等の変化に合わせて、実践的な職業能力を身につけていくための訓練の促進について
 - ③ 企業/事業所内における計画的な能力開発と職業能力開発推進者の活動の促進について
- 3 公的職業訓練において、成長分野やエッセンシャル分野など人材ニーズの高い分野の人材の育成を推進するため、国と都道府県/地域の役割分担（中央職業能力開発促進協議会や地域職業能力開発促進協議会の機能強化など）や具体的な取組として、どのようなことが考えられるか。

一気通貫のリ・スキリング支援について

【考えられる議論のポイント】

- ・スキルの可視化から標準化に至るプロセス
（例）個社におけるスキルの可視化から複数の企業・業界内レベルでのスキルの標準化まで
- ・スキルの標準化と職業能力評価制度（技能検定、団体等検定）の構築やプログラム開発の関連性
- ・効果的なスキル標準やプログラム開発を関係者で構築していくに当たっての留意点
- ・戦略分野等における産業界と連携した人材育成の進め方
（例）エネルギー分野におけるJEEDと産業界の連携等
- ・スキルの可視化からプログラム提供までを一体的に進める上での人材開発支援助成金の活用方法や教育訓練給付金の指定講座の在り方

ひと、くらし、みらいのために

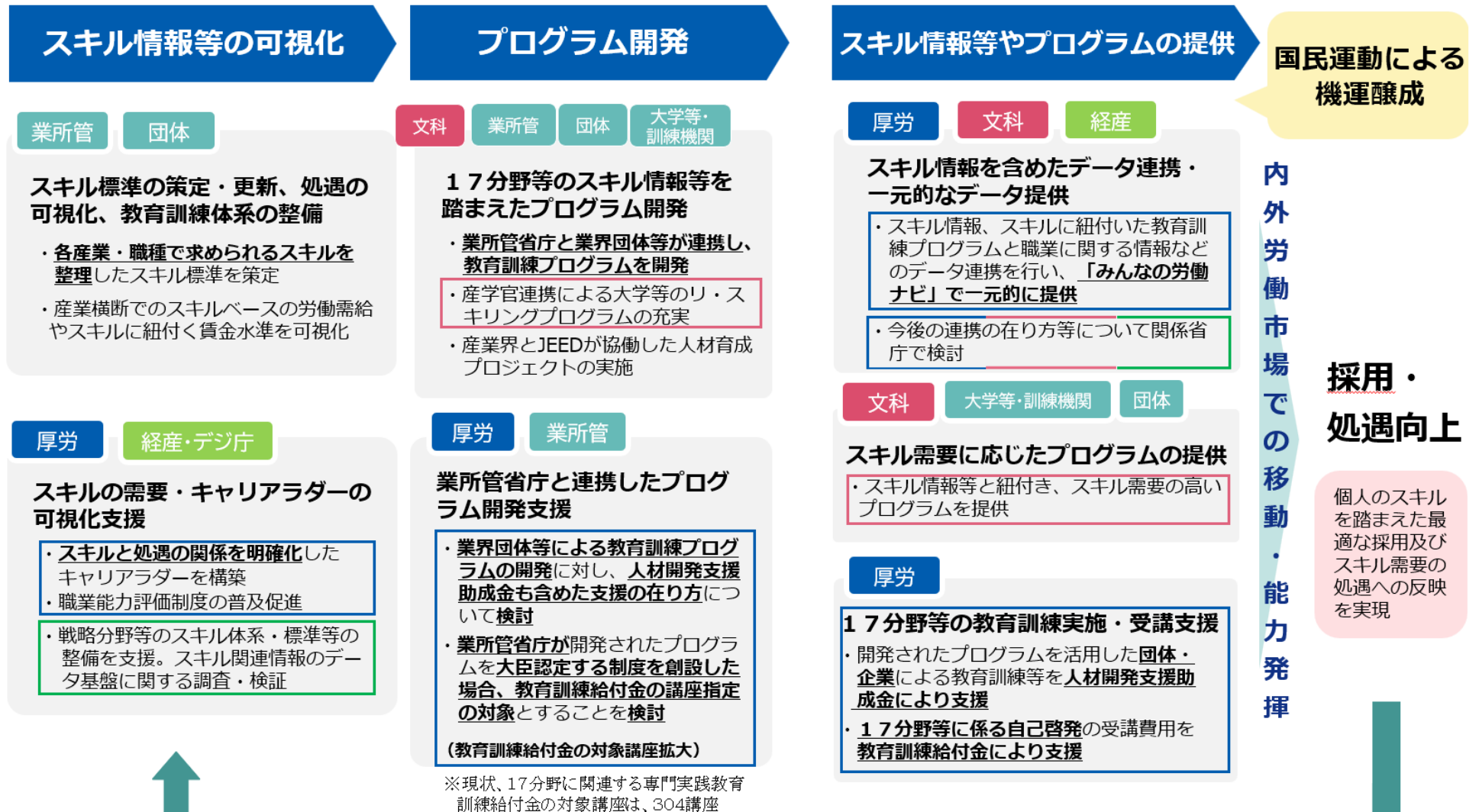


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

17の戦略分野等におけるリ・スキリング・人材確保に向けた取組

2026年6月16日
第1回戦略分野・社会インフラ関連分野の人材育成・確保を推進するための関係府省庁連絡会議より資料抜粋

強い経済の実現に向けて、17の戦略分野及びそれを支えるエッセンシャルワーカーを始めとした分野における人材を育成・確保するため、各分野の業所管省庁による主体的な取組と、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策とを有機的に連携させることで、スキル標準の可視化から、プログラム開発・提供までスピード感をもって一貫通貫で支援する取組を進める。



キャリアラダーの構築・普及

1 キャリアラダー構築支援の趣旨

- 就業人口の約6割を占める「現場人材」を効果的に育成・確保するには、求められるスキルを可視化・標準化するとともに、スキルを正当に評価し社内外の労働移動・処遇向上につなげる仕組みが必要。スキルの階層化・標準化の推進と、企業の導入を促進する観点から、以下の事業を実施中。
- －「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」（R7～）
…各分野の勤続年数、技能評価制度と処遇の関係性などの基礎調査を行い、キャリアラダーの有用性を啓発するモデルを作成中（次頁参照）。
令和7年度：観光、物流 令和8年度：飲食、製造（電気機械器具製造業、プラスチック製造業、軽金属製品製造業、金属プレス加工業）
 - －「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」（R8～）
…中小企業を中心に観光・物流の個社が、自らキャリアラダーを作成する際に活用できる「標準キャリアラダー」と導入支援ツールを作成中。

2 標準キャリアラダー及び導入支援ツールのイメージ

標準キャリアラダー※

- 職種ごとに業務の習熟度を整理。隣接する職種にキャリアの幅を広げることで処遇向上が可能なキャリアパスを可視化

	レベル(括弧内は役職等の目安)			
	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)
職種 物流企画	○万円 ～ ○万円	○万円 ～ ○万円	○万円 ～ ○万円	○万円 ～ ○万円
職種 物流営業	○万円 ～ ○万円	○万円 ～ ○万円	○万円 ～ ○万円	○万円 ～ ○万円
職種 配車担当	○万円 ～ ○万円	○万円 ～ ○万円	○万円 ～ ○万円	
職種 運転手	○万円 ～ ○万円	○万円 ～ ○万円		



導入支援ツール

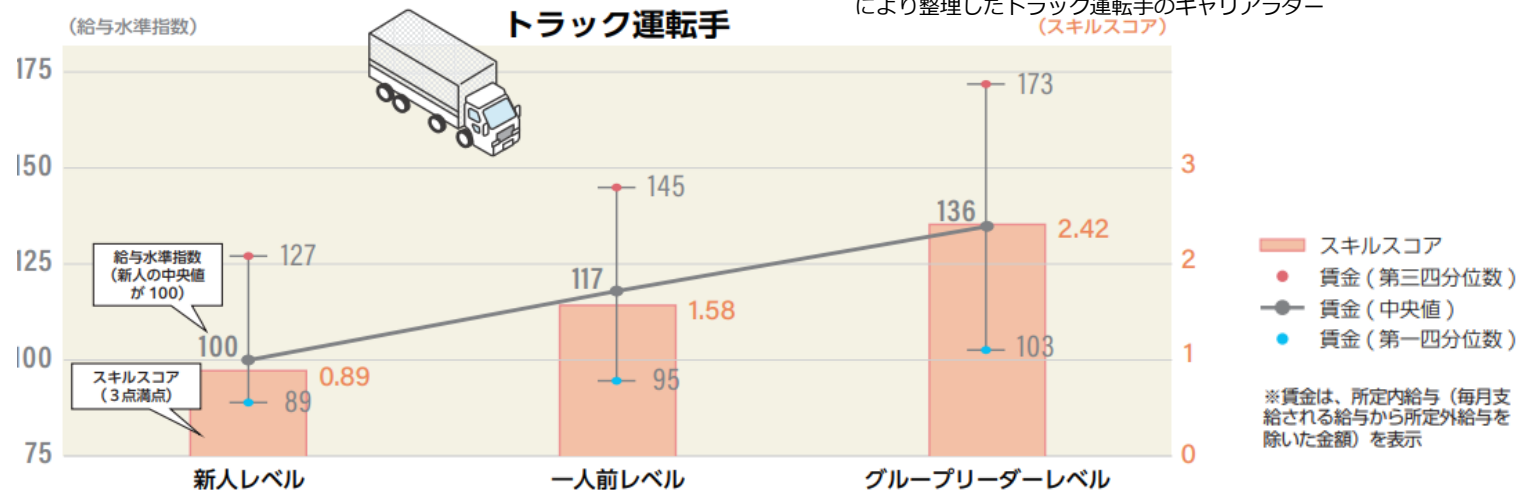
- 企業担当者が、自前で自社の人事・評価・賃金制度に即したキャリアラダーを無理なく導入・運用できるよう支援するツール
- ① **キャリアラダー作成支援シート**
 - ・ 個社ごとの職務内容・範囲や対応職種等のカスタマイズ
 - ・ 各職種/レベルに必要なスキルの可視化
 - ・ スキルや処遇の向上を実現するキャリアパスの可視化
 - ② **スキル評価シート**
 - ・ キャリアラダーで整理したスキルごとに管理者が的確に評価・それに応じたキャリア形成支援
 - ③ **導入ガイドライン**
 - ・ 企業がキャリアラダーを社内に導入する際に参照する運用モデルを提示

※必要に応じて隣接職種と切り分け（例：運転手と配車担当 等）
レベルごとの職務内容を言語化し、必要スキル・レベルを定義
職種固有スキルと職種横断スキル（コミュニケーション、デジタルリテラシー）は分けて定義

キャリアラダーの構築・普及

- 現場人材のスキルの向上を処遇に結びつけていく環境を整備するため、**スキルと処遇の関係を明確化した「キャリアラダー」を構築し、スキルを正當に評価する仕組みを普及。**
- 令和7年度は「観光（ホテルスタッフ・旅館スタッフ）」「物流（トラック運転手・倉庫スタッフ）」の4職種、令和8年度は17の戦略分野等に関連する「製造（電気機械器具製造業、プラスチック製造業、軽金属製品製造業、金属プレス加工業）」、「飲食」の合計5職種で調査を実施。

令和7年度「スキルの向上を処遇に結びつけていく環境整備に向けた調査研究事業」により整理したトラック運転手のキャリアラダー



総合スコア（3点満点）

新人レベル		一人前レベル		グループリーダーレベル	
0.89		1.58		2.42	
点数のつけ方					
他の従業員を指導しつつ、自身の判断で遂行している				3点	
自身の判断で遂行している				2点	
指導を受けながら遂行している				1点	
担当していない				0点	
輸配送 作業	14	運転者の責務	1.02	1.61	2.37
	15	日常点検	1.25	1.88	2.52
	16	点呼の励行	1.27	1.78	2.44
	17	運行内容の確認と理解	1.17	1.85	2.48
	18	貨物の積付け（図罫）	1.19	1.98	2.61
	19	乗務記録等による記録	1.28	1.94	2.48
	20	情報機器の取扱	1.16	1.79	2.37
	21	運転者のマナーと顧客対応	1.19	1.93	2.55
	22	貨物事故発生時の対応	0.96	1.50	2.16
	23	交通事故発生時の対応	1.00	1.48	2.11
	24	大型自動車の運転	0.94	1.82	2.50
	25	トレーラの運転	0.74	1.74	2.41
	26	大型特殊自動車の運転	0.79	1.69	2.50
	27	輸配送	1.22	1.93	2.57
	28	積込・荷下ろし	1.26	1.99	2.63
	29	輸送商品の理解	1.18	1.91	2.54
	30	輸送品質の管理	1.11	1.82	2.51
	31	輸送商品の衛生管理	1.15	1.85	2.56

	新人レベル	一人前レベル	グループリーダーレベル
キャリアの特徴	運転業務に慣れながら、交通安全の遵守や商品別の取扱い方法、配送ルートなどを覚えていく段階	基本的な業務ができることを前提に、難易度が高い商品やルートを扱ったり、担当外の応援に入ったりできる段階	業務への習熟や運転技能・安全性の高さから、他のドライバーへの指導的な立場を担う段階
資格・検定	フォークリフト運転技能者	- はい作業主任者 - 危険物取扱者（各種） - 小型移動式クレーン運転士 - 玉掛け技能者	- 運行管理者（貨物） - 整備管理者 - その他（防火管理者、衛生管理者等）
全レベル共通：各種の自動車運転免許			

経験年数	新人レベル	一人前レベル	グループリーダーレベル
1～2年			
3～4年			
5～7年			
8～10年			
11年以上			

※アンケートの回答の多さで色を分けています。

- 5% 未満
- 5% 以上 10% 未満
- 10% 以上 20% 未満
- 20% 以上 30% 未満
- 30% 以上

(※)スキルスコアは、配車運行管理、輸配送作業、輸送梱包作業を整理

職業能力検定の創設支援事業

1 事業の目的と内容

- 地場産業や成長分野など業界標準が確立していない技能も対象に、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（団体等検定）の創設と活用の促進により、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。

【主な事業内容】

- ・検定構築・運営経験を有するコンサルタントが検定構築の初期段階から厚生労働省への認定申請まで一貫して行う伴走支援
- ・制度紹介と検定構築初期相談が同時に可能な出張相談会の開催

2 職業能力検定の概要と事業スキームのイメージ

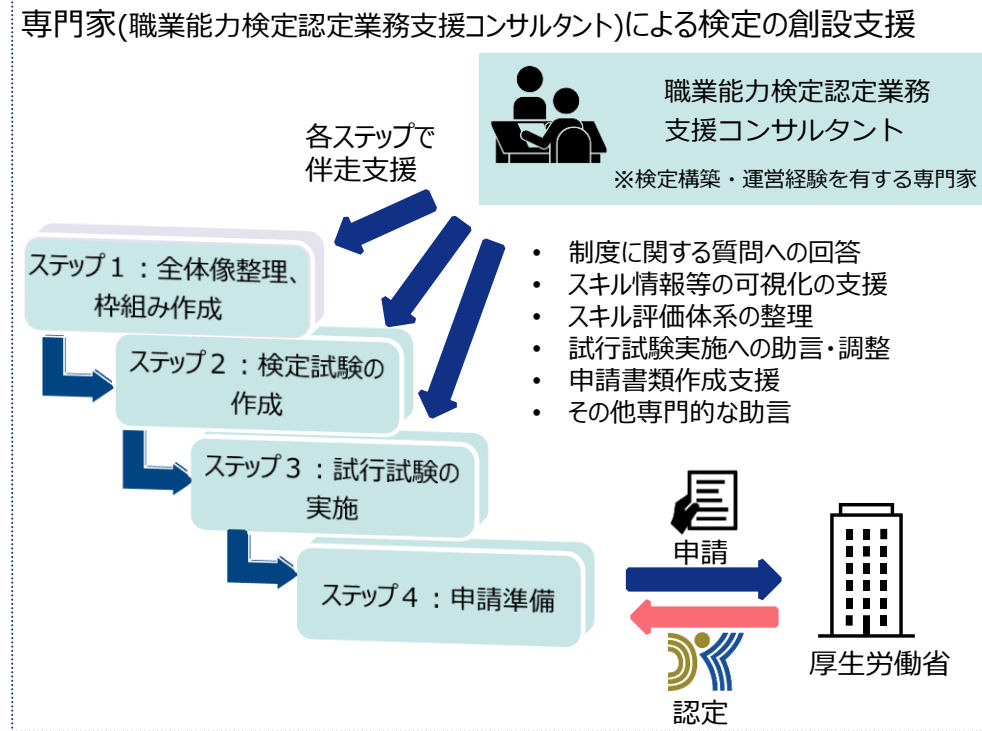
【団体等検定の概要】

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
概要	厚生労働大臣が労働者の技能を検定し、これを公証する制度（技能士） （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）
実施機関	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
対象となる技能・受検対象者	・全国的に業界標準が確立された技能 ・一定数の受検者が見込める職種（概ね年間1000人以上） ・実施機関の雇用労働者以外も対象 ・現在、133職種	・地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象（検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可） ・実施機関の雇用労働者以外も対象 ・現在 6 団体、6 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43企業・団体、113職種認定
評価方法	・学科試験＋実技試験により評価 ・労働者のスキル向上を促すため、原則として複数等級		

【事業スキームのイメージ】

民間団体への委託により、以下の事業を実施する。



教育訓練給付金について

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**労使が拠出する**雇用保険より支給。
⇒各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、**専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討**

	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 ⇒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	3,485 講座	1,532 講座	12,140 講座
受給者数	37,174人（初回受給者数）	7,941人	70,510人
講座指定要件	次のいずれかの類型に該当し、かつ、原則、訓練期間が1年以上又は120時間以上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） 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 文部科学大臣認定 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 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学大臣認定 ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座の課程（ITSSレベル3以上） 経済産業大臣認定 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、原則、訓練期間が1年未満又は120時間未満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 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 文部科学大臣認定 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	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8年10月1日時点、受給者数は令和7年度実績（速報値）。

教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など

	専門実践教育訓練給付金 最大で受講費用の 80% 〔年間上限64万円〕を受講者に支給		特定一般教育訓練給付金 最大で受講費用の 50% 〔上限25万円〕を受講者に支給		一般教育訓練給付金 受講費用の 20% 〔上限10万円〕を受講者に支給
--	--	---	--	---	---

大学・専門学校等の講座関係 職業実践専門課程 (商業実務、工業、情報、デザイン、土木・建築、経理・簿記、電気・電子、医療福祉等) 【講座例】 ・AIシステム科 ・公認会計士税理士科 ・電気・通信施工学科 等 職業実践力育成プログラム (社会科学、工学・工業等) 【講座例】 ・慶應義塾大学大学院EMBA ・早稲田大学スマートエスイーIoT/AIコース ・立教大学大学院人工知能科学研究科 等 キャリア形成促進プログラム (医療、商業実務等) 短時間の職業実践力育成プログラム (人文科学・人文) 短時間のキャリア形成促進プログラム (文化教養関係) 【文科大臣が認定】	情報関係 第四次産業革命スキル習得講座 (クラウド、IoT、AI、データサイエンス、ネットワーク、セキュリティなど) 【経産大臣が認定】 ITSSレベル3以上の資格取得を目指す講座 (シスコ技術者認定資格等) ITSSレベル2の資格取得を目指す講座 (基本情報技術者試験等) ITパスポート Webクリエイター能力認定試験 Illustratorクリエイター能力認定試験 CAD利用技術者試験	輸送・機械運転関係 大型自動車第一種・第二種免許 中型自動車第一種・第二種免許 技術関係 測量士補 電気工事士 航空運航整備士 自動車整備士 海技士 電気主任技術者試験 建築士 技術士 土木施工管理技術検定 建築施工管理技術検定 管工事施工管理技術検定 電気通信工事担任者試験	営業・販売関係 調理師 宅地建物取引士資格試験 国内旅行業務取扱管理者試験 専門的サービス関係 キャリアコンサルタント 社会保険労務士試験 ファイナンシャル・プランニング技能検定試験 中小企業診断士試験 事務関係 登録日本語教員 Microsoft Office Specialist 365 VBAエキスパート 簿記検定試験(日商簿記)	医療・社会福祉・保健衛生関係 介護福祉士(介護福祉士実務者研修を含む) 社会福祉士 保育士 看護師、准看護師、助産師 主任介護支援専門員研修 介護支援専門員実務研修 介護職員初任者研修 医療事務技能審査試験 医療事務認定実務者(R)試験 製造関係 製菓衛生師 パン製造技能検定試験
--	--	--	--	---

専門実践教育訓練給付金における指定基準の考え方について

基本的な考え方

- 専門実践教育訓練は「中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練」とされており、制度創設当初（平成26年）は、国がその専門性・実践性を認める「業務独占資格・名称独占資格」の養成課程及び「専門職大学院等」に限定して指定。
- その後、経済社会情勢や産業構造の変化等による指定講座拡大の要請を受け、訓練の「専門性」、「職業実践性」、「労働市場における価値」の観点についてそれぞれ指定対象とすることの妥当性を検証した上で、これらを包括的に担保する大臣認定制度の導入を前提として、新類型を創設する方式を導入。

新類型創設の例（経済産業大臣認定「第四次産業革命スキル習得講座」）

「専門性」について

- 階層的に整備されたスキル標準（ITSS）に紐づけられた一定のレベル（ITSSレベル3）相当以上の人材の育成を目指す講座であることを外部有識者や専門的な知見を有する機関（（独）情報処理推進機構）が審査・確認

※ 一定の高いレベル（ITSSレベル2以上など）の知識・技能や実務経験を既に有していることを受講要件とし、実務経験や下位レベルのスキル習得によって補完されるとの考え方から、「訓練時間30時間以上」で専門実践の対象とされた。

「職業実践性」について

- 実践的な方法による教育訓練が講座のカリキュラムの50%以上あることが要件となっていること
- 教育訓練の内容が真に産業界のニーズに沿ったものであるか産業界を交えて審査されているものであること

「労働市場における価値」について

- 認定講座修了者を活用する立場にある産業界において、当該認定講座に対する期待、制度が開始された際の積極的な協力・修了者の活用等に関する意向が示されていること

人材開発支援助成金について

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。

⇒**業界団体等による教育訓練プログラムの開発**に対し、**人材開発支援助成金も含めた支援の在り方について検討**

【助成対象（申請者）：雇用保険適用事業主 対象労働者：雇用保険被保険者】

（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)		新規採用助成 ・ 職務代行助成 ※2・5	設備投資 助成 ※3
				賃金要件等を 満たす場合※1		賃金要件等を 満たす場合※1		賃金要件等を 満たす場合※1		
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				正規：45(30)% 非正規：70%		正規：60(45)% 非正規：85%	－	－
	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)	－
	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練				75%	100%	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)	－
	中高年齢者実習型訓練	中高年齢者が実践的なスキルを習得するために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練				60%	75%	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)	－
② 教育訓練休暇等付与コース		有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	－	－		30万円	36万円	－	－	－
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～※7	高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	1,000円 (500円)	－		75% (60%)	－	－	－	－
	成長分野等人材訓練		1,000円※4	－		75%	－	－	－	－
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)		60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)	－
	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	－	－		60% (45%)	75% (60%)	－	－	－
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練（訓練費用を負担する事業主に対する助成）	－	－		45%	60%	－	－	－
	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	1,000円※5 (800円)	－※5 (1,000円)		20万円	24万円	－	－	新規採用助成※6： 27.45.67.5万円 職務代行助成：75%
	教育訓練短時間勤務等制度		－	－		20万円	24万円	－	－	－
④ 事業展開等リスクリテラシー支援コース 令和4年12月～※7		1～3に関する10時間以上のOFF-JTによる訓練 1：事業展開、2：DX・GX化、3：企業内の人事・人材育成に関する計画に基づき今後従事することが予定される職務	1,000円 (500円)	－		75% (60%)	－	－	－	50%

※1 訓練終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、訓練終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

※2 休暇取得者に代わって業務を行った職員に対して職務代行手当を支払った場合や新規雇用または派遣受入をした場合に助成（中小企業のみ対象）

※3 訓練終了後、実技の訓練等で実際に使用した機器・設備等と同種であって、事業展開等に資する機器・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）
（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に限る）

※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 休暇取得期間に応じて助成額が異なる ※7 令和8年度末までの時限措置

JEEDと東京電力・東北電力・JR東日本との 基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた包括連携協定について

課題

- 電力需要の増加
- 重要インフラ設備の老朽化への対応や災害対応力強化の必要性の高まり
- 技術者不足や人材の高齢化、技能継承の停滞

- 若年人口減少による人材確保の困難化
- 教育設備や指導人材の不足により自社での人材育成が困難(特に中小企業)

企業や業種の枠を超えた
新たな人材育成体制構築の必要性

連携の趣旨

エネルギー(電気)分野には上記のような喫緊の課題がある中で、電力会社と鉄道会社、JEEDが連携し、各者が有する高度な現場技術や教育資源、ネットワーク、職業訓練のノウハウなどの強みを融合することで、業種の枠を超えた新たな人材育成の枠組みを構築するとともに、各地域の中小企業等に実践的な教育訓練機会を提供することが可能となる。

各者の強み

TEPCO
東京電力ホールディングス

より、そう、ちから。
東北電力

JR
JR東日本

／らしく、はたらく、ともに／
JEED

- 東日本エリアの暮らしを支える地域のネットワーク
- 実践的かつ高度な現場技術
- 安全性・信頼性を確保・向上するためのノウハウ
- 見学等が受け入れ可能な発・受変電設備、施設



- 主に中小企業等を対象とした多様な職業訓練サービス
- ものづくり人材育成に関するノウハウ
- 幅広い専門性を持った職業訓練指導員
- 全国規模の教育訓練ネットワーク



具体的な取組内容

- エネルギー(電気)分野の職業訓練カリキュラム開発
- 在職中の方を対象としたスキルアップのためのエネルギー(電気)分野の職業訓練の実施

- 3社が保有する発・受変電設備、施設を活用した職業訓練指導員への実地研修
- エネルギー(電気)分野の仕事理解のための職場見学
- 就業促進に向けた情報交換・ネットワークの構築

基幹インフラを支える次世代の人材を育成することによって、安心・安全な暮らしを実現

みんなの労働ナビ について

- 労働関係情報を掲載する各種サイトを集約し、**利用者が自身のニーズに合った情報にワンストップでアクセスすることができるポータルサイト「みんなの労働ナビ」**を令和8年3月に開設

ワンストップで知りたい情報にアクセス可能

- ①求職者（就職・転職希望者）学生
- ②在職者（キャリア形成、働き方）
- ③企業・事業主
- ④支援者（キャリアコン、教育機関など）

利用者の属性に応じて情報を整理



分野別に探すことも可能
統計については別途導線
を設置

利用者が、属性ごとに知りたい情報を選択することで、必要な情報へ誘導



[URL] <https://www.mhlw.go.jp/roudou-navi/>

ピックアップによる重点的な情報発信

トップページにピックアップ欄を設け、より多くの利用者への周知が必要な情報を取り上げることで強力かつ効果的なPRを実施



(参考) 「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）（抄）

リ・スキリングの各種支援策に関する関係省庁の情報の連携・一体化を進め、**包括的で利便性の高いポータルサイトの構築**に向けて検討する。

○「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。

年間アクセス (PV) 件数 : 49,559,183件 (R7年度) 26,305,246件 (R6年度) 21,977,736件 (R5年度)

掲載職業 (令和8年3月現在) : 556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)



○「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

○ 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。

職場情報総合サイト (しょくばらぼ)

○企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのWebサイト。企業の多様な職場情報を幅広く提供するとともに企業間の比較を容易にする一覧化の仕組みを提供する。

年間アクセス (PV) 件数 : 7,854,950件 (令和7年度) 6,069,950件 (令和6年度) 2,668,972件 (令和5年度)

※ボット (機械) によるアクセスを除外していないことに留意。

掲載企業数 (令和8年9月1日現在) : 150,785企業

【掲載情報】

「テレワーク制度」、「副業・兼業」、「多様な正社員制度」、「正社員転換制度」、「中途採用・経験者採用の定着率」、「定年制」、「取得可能資格」、「オンボーディング制度・フォロー体制」、「証券コード」、「市場区分」、「36協定に関する情報」、「社会保険 (厚生年金保険・健康保険) 適用の有無」、「中途採用比率 (直近3事業年度)」及び「自由PR欄」



人材開発支援助成金の受給の有無と能力開発が行われる労働者の増減の関係

- 職業に関連した資格を年度中に取得した労働者数が「増加した」とする企業割合は、人材開発支援助成金を受給したことがある企業では 50.9%、受給したことがない企業では 33.3%と大きな差がみられる。
- また、社内の職業能力評価基準等に沿ったスキルの向上がみられた労働者の増減についても同様の傾向がみられる。

図 21 人材開発支援助成金の受給の有無と
職業に関連した資格を取得した労働者の増減

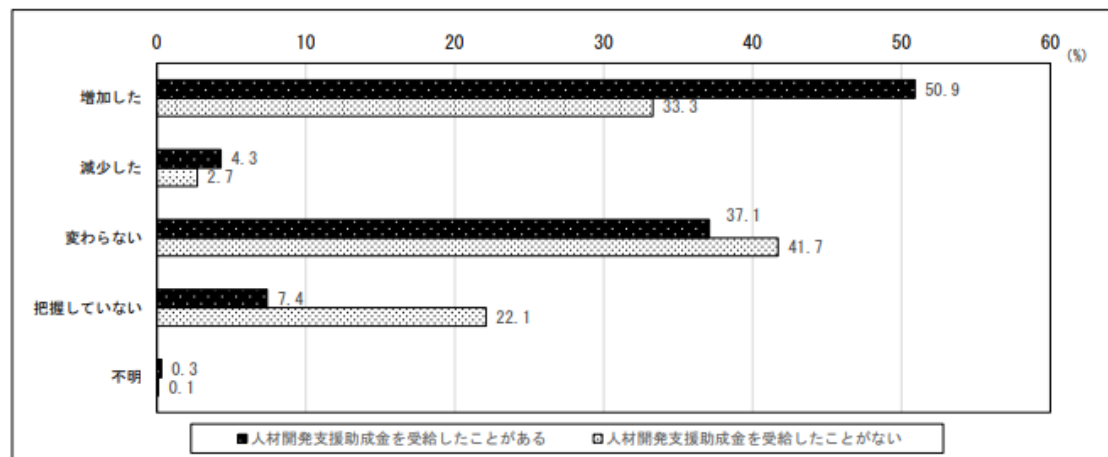
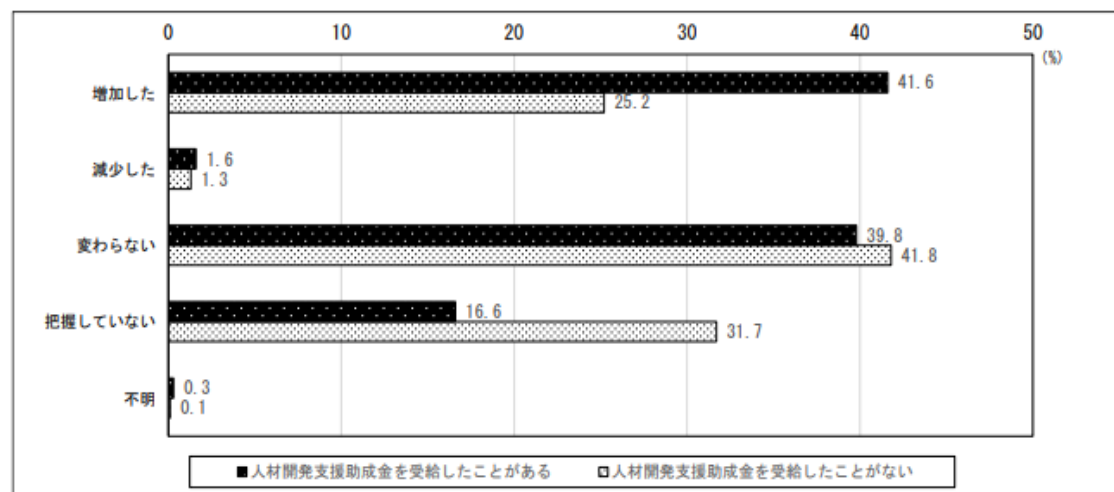
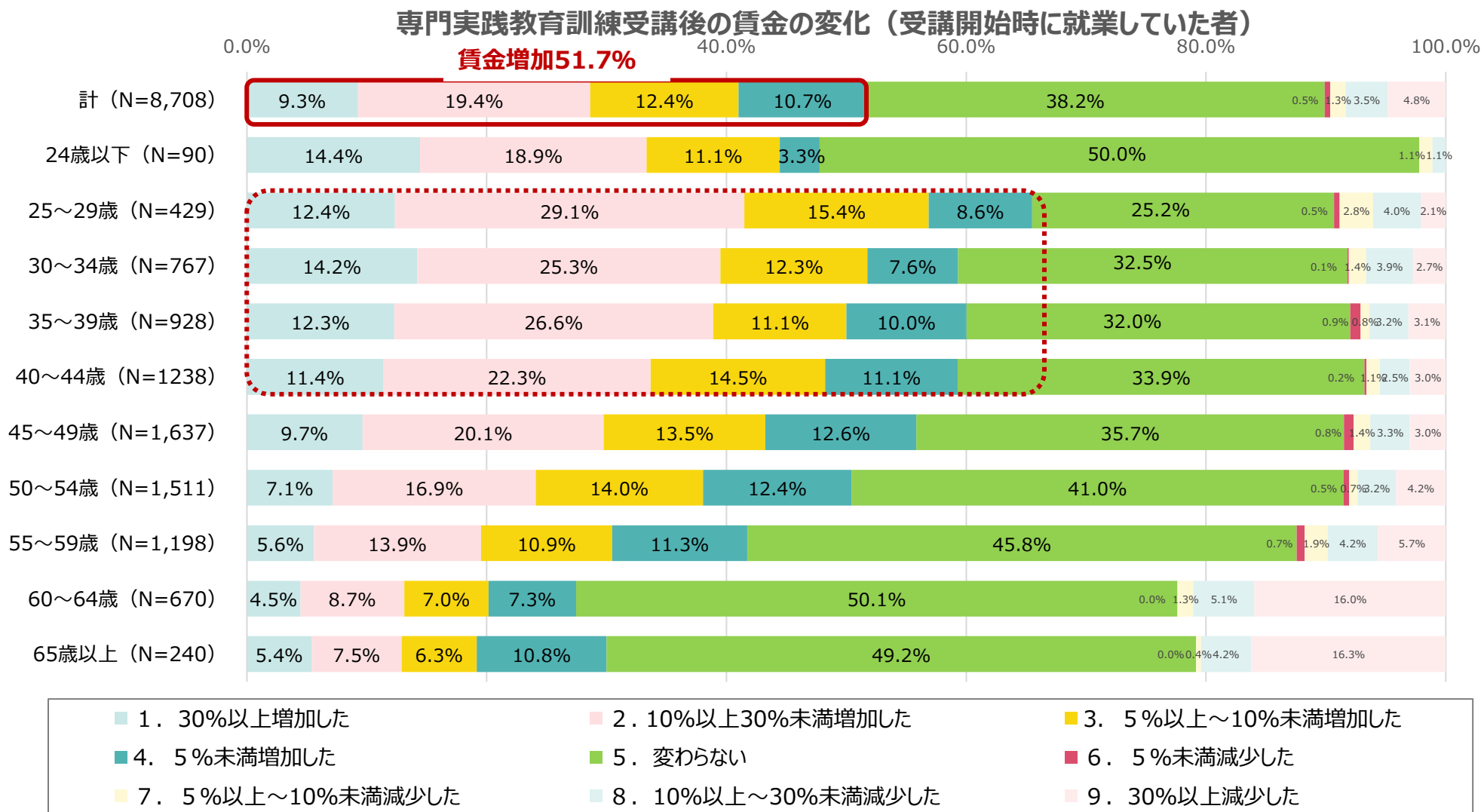


図 22 人材開発支援助成金の受給の有無と
社内の職業能力評価基準等に沿ったスキルの向上がみられた労働者の増減



【在職者】専門実践教育訓練給付金受給者の訓練修了後の賃金の変化（受給者アンケート）

- 専門実践教育訓練受講者のうち受講開始時に就業していた者の約 5 割（51.7%）が受講後に賃金が増加しており、25歳から45歳未満では約 6 割の賃金が増加している。



※ 令和8年4月28日～6月1日に、令和3年4月1日から令和7年3月31日時点までの専門実践教育訓練給付受給者138,959名に対し、WEB回答フォームによるアンケート調査を実施（厚生労働省委託）。11,262名が回答（回収率8.1%）。

（注）賃金には資格手当等も含む。

17の戦略分野等におけるリ・スキリング人材育成加速化プラン ～スキル標準化からプログラム開発・実施支援～



共同要求
1,909億円

戦略17分野等の人材育成が急がれる分野を中心に、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策を有機的に連携させ相乗効果を発揮することで、スキルの可視化・標準化からプログラム開発・実施までを一気通貫で支援し人材育成を加速する。

スキル情報等の可視化・標準化

○スキル標準策定支援

(11.2億円→13.0億円)

経産

- ・内外労働市場からの人材確保・育成の観点から、
①産業横断的スキル体系、②産業別スキル標準
(必要なスキルの整理)の作成を進める

○キャリアラダーの企業導入に向けた 環境整備 (0.9億円→1.2億円)

厚労

- ・①産業別スキルを可視化し、習熟に応じた標準的
なキャリアラダーを作成、②キャリアラダーの
企業導入のための支援ツールの作成を進める

○職業能力検定の創設支援 (1.6億円)【新規】

厚労

- ・技能検定や団体等検定の創設等により、業界
で求められるスキルの習熟度の可視化を推進
※創設等を目指す団体に対する必要経費の
補助やコンサルタントによる伴走支援を実施

個別分野で活用される場合のイメージ

【創薬・先端医療分野で求められる人材】

(例) バイオ医薬品等の製造人材：スキル標準の策定＋スキル標準に紐づく
リ・スキリングプログラム開発＋受講支援（人材開発支援助成金等の
活用も想定）

プログラム開発・環境整備

○成長分野等におけるリ・スキリングプログラム開発 (22億円→337億円)

文科

- ・大学等において、産学官連携による短期実践型の
リ・スキリングプログラムを開発・提供を支援

○大学の全学的体制整備支援 (210億円)【新規】

- ・持続的な成長分野等の人材輩出等に向け体制整備を行う
大学を支援

○産学連携による社会人修士・博士育成(53億円)【新規】

- ・成長分野等を牽引する高度人材の育成に向け、社会人が
働きながら修士・博士課程を修了できる環境整備を支援

○専門学校を活用した実践的な職業人材の高度化 (102億円)【新規】

- ・将来の産業構造や地域ニーズを見据え、各都道府県の
成長分野等への人材輩出を担う専門学校における質の高い
職業人材育成を支援

○人材開発支援助成金による業界団体等への 訓練プログラムの開発支援等(539億円→602億円)

厚労

- ・業界団体等によるプログラム開発経費の支援
※プログラム開発に先立って、スキルの可視化・標準化を
行う場合、当該経費も助成対象

文科

厚労

経産

スキル情報等やプログラムの提供

○スキル情報を含めたデータ連携・ 一元的なデータ提供(4.5億円→7.1億円)

厚労

- ・スキル情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラム
と職業に関する情報などのデータ連携を行い、
「みんなの労働ナビ」で一元的に提供

デジタル・経産

○デジタル人材スキルプラットフォーム 【新規】(情報システム関係経費の内数で要求)

- ・戦略17分野等を念頭にAI・デジタル関連スキル・
資格等の可視化・証明のための基盤を整備

○教育訓練給付金等による労働者の主体的な 能力開発への支援 (558億円→582億円)

厚労

- ・労働者による自己啓発の受講費用を支援

○人材開発支援助成金による訓練経費や賃金 等の支援(539億円→602億円) (再掲)

厚労

- ・業界団体や企業が行う教育訓練等の経費や、
訓練中の賃金助成の支援
・大学院等を受講する従業員に有給の教育訓練
休暇を提供した場合の賃金助成

〈隣接施策との連携による相乗効果も追求〉

【例】

- ・DXに資する最新の設備機器等の導入への補助(経産省)と、導入した設備
機器を活用したスキルアップ研修への助成(厚労省)により、設備投資
と人材育成の相乗効果による投資成果の最大化を促進

厚労

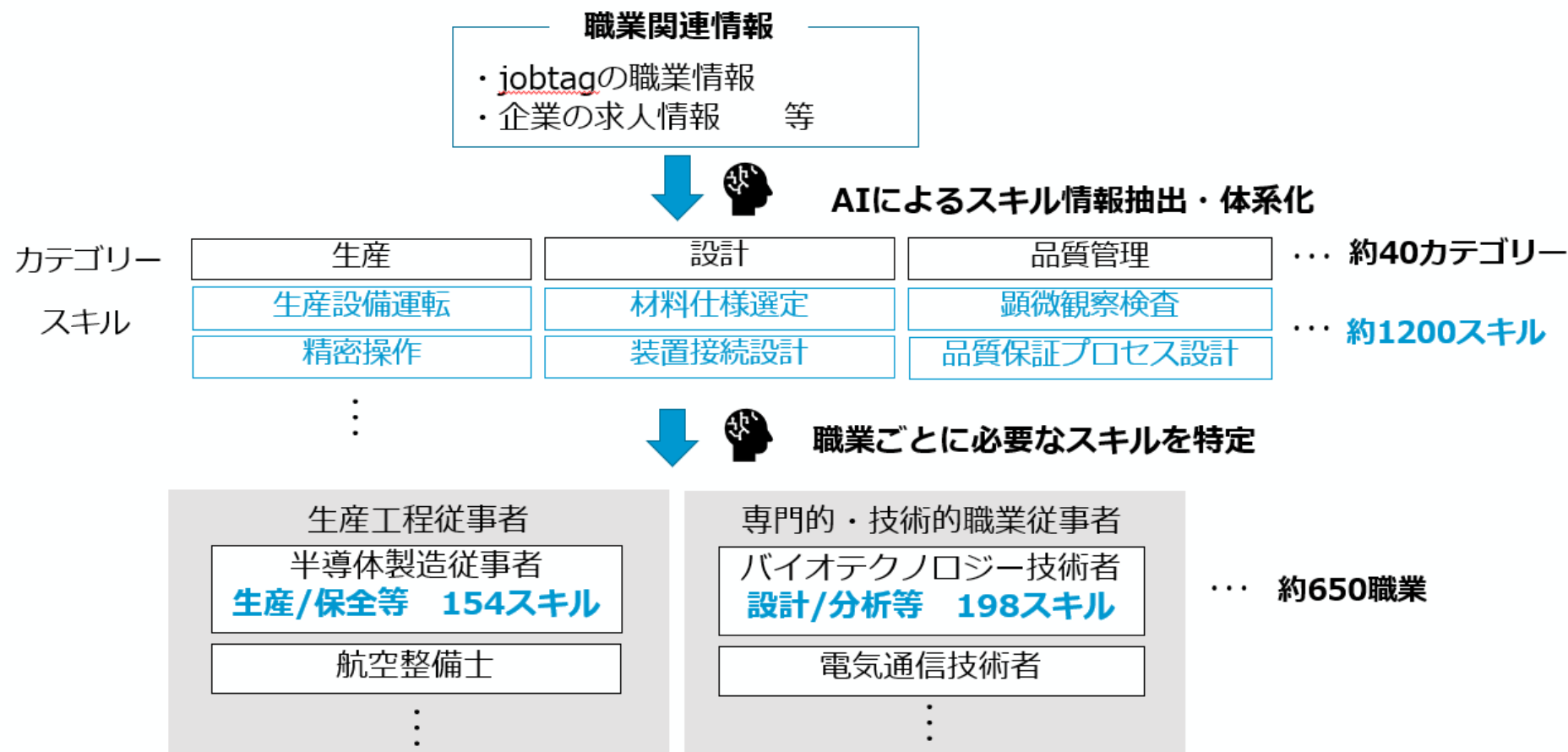
経産

設備投資×人材育成

【令和9年度概算要求中（要求額：13億円）】

- 17の戦略分野・社会インフラ関連分野の人材育成・確保を推進するため、戦略分野等における産業個別スキル標準の策定、業界を跨いで活用するための産業横断スキル標準の整備等を実施する。

【産業横断スキル標準のイメージ】



「GRIT」～成長分野等におけるリ・スキリングの戦略的推進～

(Growth-sector Reskilling and Innovative Training)

令和9年度要求・要望額
うち「強く豊かな日本」投資枠

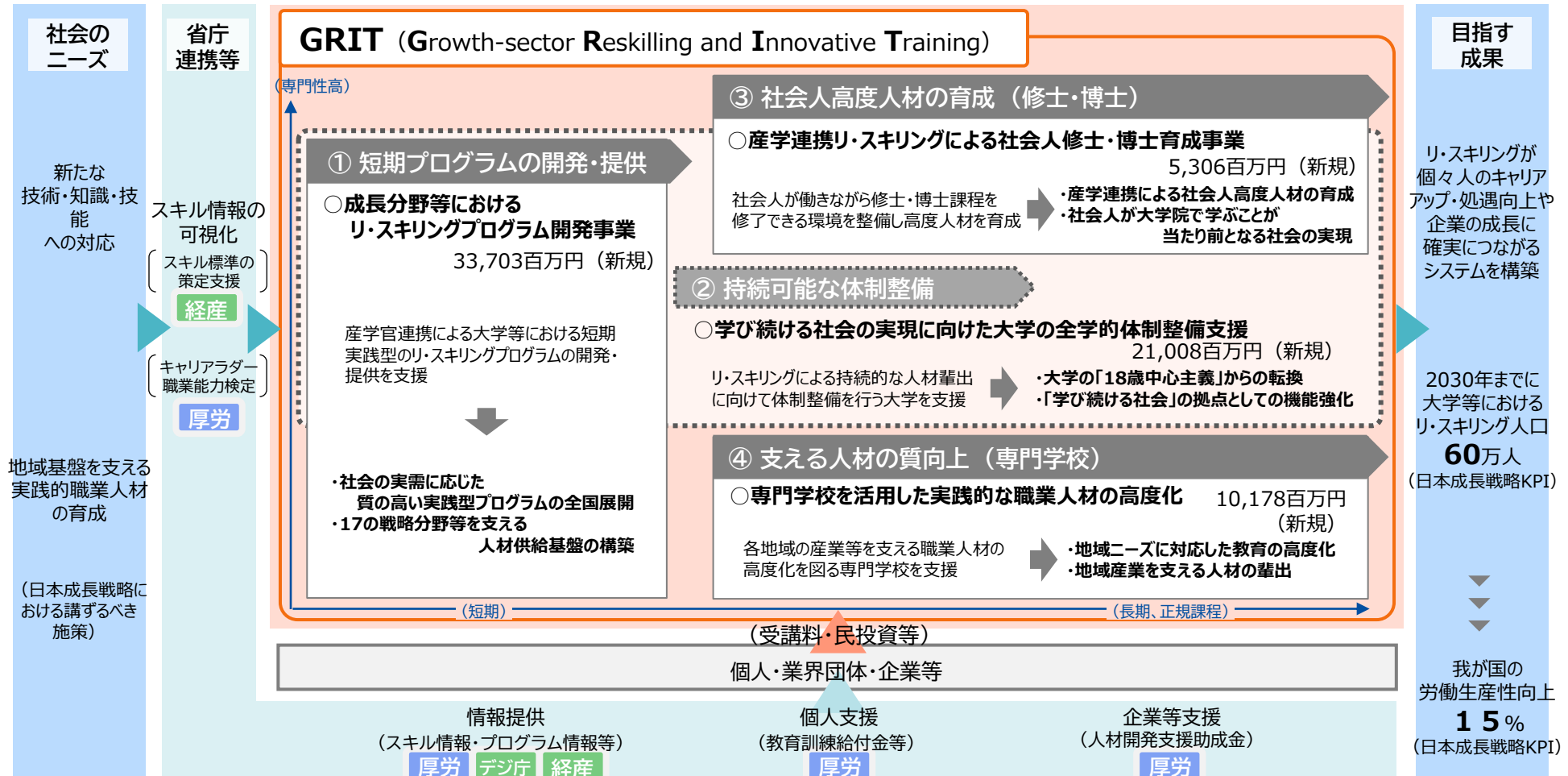
702億円
702億円
(新規) 文部科学省

現状・課題

人口減少やA Xの進展、産業構造の変化に伴う人材需要の大きな変化が見込まれる中、将来の人材需要とのミスマッチを解消するため、17の戦略分野における課題を踏まえた人材や、それを支える人材を戦略的に育成することが求められている。また、地域ごとの人材需給ギャップの状況等も踏まえ、地域を支える必要な人材を確保していくことが必要。（「日本成長戦略2026」令和8年7月21日閣議決定）

事業内容

- ▶ 17の戦略分野を中心に、厚労省や経産省等と連携した一気通貫の支援により成長分野等の必要な人材育成を加速化
- ▶ 産学官連携による短期プログラムの開発・提供や全学的な体制整備等を支援することで、実践的専門人材の持続的供給基盤を構築



(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

成長分野等におけるリ・スキリングプログラム開発事業

令和9年度要求・要望額
うち「強く豊かな日本」投資枠

33,703百万円
33,703百万円

(新規)文部科学省

概要

- 「量子・航空・宇宙、コンテンツ、創薬などの**17の戦略分野**については、**大胆な投資促進**、国際展開支援、**人材育成**、研究開発、産学連携、国際標準化、防衛調達を含む官公庁による調達、規制・制度改革といった、**供給及び需要の両面にアプローチする多角的な観点からの総合支援策を講じ**ることとしている。【第221回国会における高市内閣総理大臣施政方針演説（令和8年2月20日）】。
- 他方、これらの成長投資を実行するためには、研究開発人材のみならず、実装・製造・保守・運用、AI・データ活用、事業化、標準化、海外展開等を担う人材の確保が不可欠であり、**人材不足が成長投資のボトルネックとなる**おそれがある。
- このため、17の戦略分野ごとに、関係省庁、産業界、大学・高専等からなる分野別WGを設置し、**各分野における人材需要、必要となる人材像・スキル、リ・スキリングによる定量効果を明確化**する。
- その上で、大学等において、産学官連携による短期の実践型のリ・スキリングプログラムを開発・実施し、学修成果の可視化、企業での職務活用、効果測定まで一体的に支援することにより、**17の戦略分野の官民投資ロードマップを支える全国的な人材供給基盤を構築**する。
- 本事業は、個別大学における講座開発にとどまらず、**17の戦略分野の官民投資ロードマップを実行するための人材供給インフラを全国に整備するもの**であり、**各分野の人材不足緩和、労働生産性向上、付加価値やGDP押上げに資するリ・スキリングエコシステムを形成し、「人への投資の好循環」を成長分野において実装**を目指す。

予算

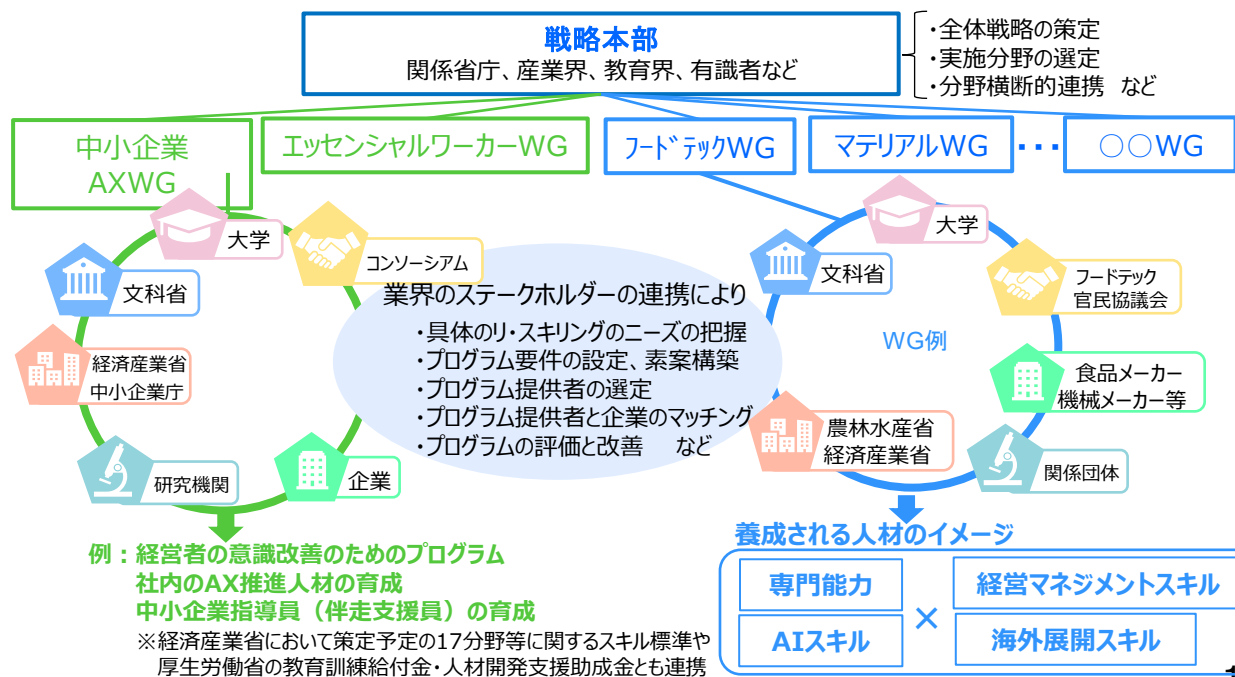
- 戦略分野WG：17WG×10億円
(WG運営1億円+3分類×6大学等×5,000万円)
- 中小企業AXWG：1WG×71.5億円
(WG運営1億円+47都道府県×3大学等×5,000万円)
- エッセンシャルワーカーWG：1WG×95億円
(WG運営1億円+47都道府県×4大学等×5,000万円)

リ・スキリングニーズ（例）

- AI実装人材
各分野の現場の専門能力 × 最新のAIスキル
- 複数領域の知見を有する人材
フードテック × 国際ビジネス 等
- 各分野に関する専門性向上、最新の知見の習得等

分野	必要な人材像
フードテック	工場メンテナンス・工場新設の担当人材
	プラント設計・運営・管理人材
	食品機械メンテナンス等人材
	新規食品の品質等管理人材
マテリアル	AI駆動マテリアル研究開発人材
造船	船舶の設計・研究開発等を担う技術者
	船舶の建造現場を担う技能者
	法務人材

事業実施プロセス（イメージ）



(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

「学び続ける社会」の実現に向けた 大学の全学的体制整備支援

令和9年度要求・要望額
うち「強く豊かな日本」投資枠

21,008百万円
21,008百万円
(新規)

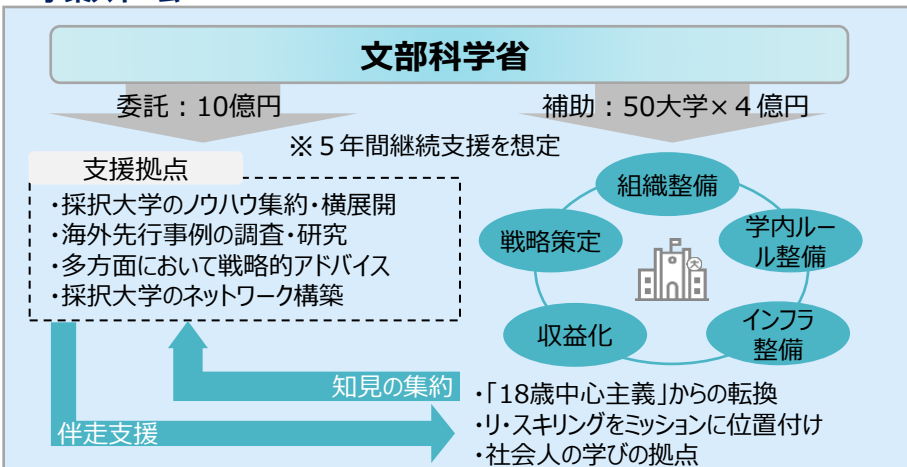


背景

- これからの時代における大学は、『**18歳中心主義**』という前提を改め、…**社会人の受入れ…キャンパスのダイバーシティを支える環境整備等が必要**である」。
【我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）（令和7年2月21日中央教育審議会）】
- 戦略17分野をはじめとする成長分野で活躍する人材のリ・スキリングプログラムを充実させるためにも、**リ・スキリングを大学のミッションとして明確に位置付け、全学的な体制を整備することが不可欠**。
- 一方、現状、多くの大学において、経営戦略にリ・スキリングが位置付けられておらず、**学内組織や体制、インフラ、ルールなどの整備が不十分**であり、持続可能な形で質の高いリ・スキリングプログラムを提供できる体制が整っているとは言えない。
- 大学が、**「学び続ける社会」の拠点としての機能強化を図る**ことができるよう、**学内変革に向けた総合的な支援**を行う。

事業内容

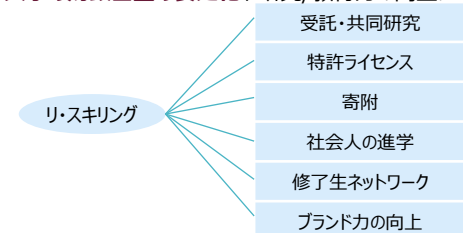
■ 事業スキーム



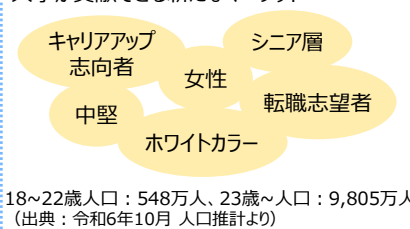
■ 目指す姿

各採択大学において、**5年後の「大学全体の収入に占めるリ・スキリング関係収入」に関する目標値**（〇%以上、現在の〇倍以上など）を設定し、達成を目指す。

リ・スキリングによる企業とのリレーション強化やブランド力の向上により、社会・企業・学生に「**選ばれる大学**」となり、**大学の財政基盤の安定化**や研究/教育力の向上に寄与



リ・スキリングのニーズは幅広い層にわたっており、18歳人口が減少する中、大学が貢献できる新たなマーケット



■ 支援対象

※地域で必要とされるエッセンシャルワーカーのリ・スキリングなど地方創生や産業成長に資するプログラムを提供することを必須要件とする

戦略策定

- ・ 理念の確立・**経営戦略での位置づけ明確化**（リ・スキリングを大学のミッション、収益の柱の一つに設定）
- ・ 成長モデルの構築・**中長期の戦略策定**
- ・ **事業戦略の策定**（収益化戦略、マーケティング戦略など）

全学的な体制整備

- 【組織整備】
 - ・ **全学横断的な組織の設置**及び**専属の幹部職員（統括責任者）**の配置
 - ・ リ・スキリング**専属職員・教員**、キャリアコンサルタントの配置、学外講師の積極採用
 - ・ 産業界の動向や学内の仕組みに知見のあるコーディネーター配置
- 【学内ルール整備】
 - ・ 意思決定プロセスへの経営陣の参画
 - ・ **適正な受講料設定**のための規程改正、収益配分ルール設定
 - ・ **柔軟な履修制度**の活用促進（長期履修制度、単位累積加算制度）
 - ・ リ・スキリング担当**教員の評価・報酬体系の整備**（インセンティブ付与）
- 【インフラ整備】
 - ・ オンライン提供・LMS（ラーニングマネジメントシステム）等の**学習基盤整備**
 - ・ 卒業生の**アルumni組織**の結成 / 卒業生・受講生のデータ活用
 - ・ 転職支援環境の整備

収益化

- ・ 社会、地域、企業のニーズ把握と**収益化計画の策定**
- ・ **企業との連携協定**等の締結促進、受講生確保
- ・ **地域プラットフォームの形成・企業とのスキルマッチング**による修了者の処遇改善支援

■ ハーバード大学：全学ポートフォリオ経営（モデル事例）

- ・ 多様な成人向けのコースを提供し、リ・スキリングプログラム授業料が収益の大きな柱（大学全体の収入の8% cf: 学位プログラム13%、民間からの研究費6%）。
- ・ 中央統括組織が全学としてのリ・スキリングの戦略策定・資源配分を一元的に担う。
- ・ コーディネーターの役割を担うポストに、MBA保持者や産学連携プロジェクト経験者を配備。
- ・ 担当する教員・職員に対して競争力の高い報酬を付与。

(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

産学連携リ・スキリングによる社会人修士・博士育成事業

令和9年度要求・要望額
うち「強く豊かな日本」投資枠

5,306百万円
5,306百万円

(新規)文部科学省

背景・目的

- 我が国における大学院への社会人入学者数は頭打ち状態にあり、博士人材数の伸び悩み、高度専門人材の産業界での活用不足、国全体の生産性停滞に繋がっている。
- 17の戦略分野などの成長分野（バイオ、AI・半導体、蓄電池など）では、**修士・博士レベルの高度な専門知識・研究力を備えた人材ニーズ**が高まっており、新卒学生の育成のみではなく、**社会人のリ・スキリングによっても人材を確保していくことが急務**。博士レベルの知は産業・社会実装に不可欠であり、博士人材を社会で循環させる設計は、国全体の競争力・成長に直結する。この体制を構築するためには、**経営層を含む社会人が働きながら修士課程・博士課程まで進める履修形態や学びが処遇改善に確実に繋がる基盤**を整備することが必要。

概要

- 大学と企業が包括連携協定を締結するなど協働し**、企業の人材戦略と連動した人材育成計画を共同で策定した上で、**社会人が働きながら修士課程・博士課程で学ぶことができる環境整備**（特別コース等を整備し、受講期間、開講時間、履修方法等に配慮した柔軟な教育プログラムを提供するなど）を行う。大学院での学修は、企業の研究開発課題や業務課題の解決、産学共同研究等と連携して実施するなど、**学びと労働を接続した実践的な人材育成**を推進する。
- 短期リ・スキリングプログラムから修士課程・博士課程への接続を促進するとともに、企業ニーズに基づく研究成果の単位認定や、**修了後の配置・処遇への反映を通じて、継続的な学びとキャリア形成を支援**する。こうした取組を通じて、**大学・企業間の連携体制の構築、人材育成計画の高度化、優良事例の横展開**を図り、社会人が修士課程・博士課程で学ぶことが当たり前となる社会の実現を目指す。

予算

53億円/年×6年

-  **大学（補助1億円×50件）**
-  **支援機関（委託3億円×1件）**

- 採択業務
- 大学と企業のマッチング支援
- 連携企業の人材育成計画に対する戦略的アドバイス
- 採択大学のノウハウ集約・横展開
- 周知広報 など

目指す社会

- 大学と企業が強力に連携し、**修士課程・博士課程まで一気通貫の計画的なハイレベル企業人育成**
- 学びと労働が接続し、**「学び直しが当たり前」の社会の実現**



事業スキーム

補助金
(講義時間・履修
形態等の工夫)

文科省

委託費

支援機関

- ノウハウの横展開
- 人材育成計画のブラッシュアップ支援 など

包括連携協定など

人材育成計画策定
(「○○コースを修了後、
◆◆職に配置する」等)

- 社会人が**働きながら学べる環境整備**
(受講期間・曜日・時間や履修形態等の特別カリキュラム・コース編成、単位互換、評価制度、実務家教員など)
- 共同研究や企業の課題解決など、社会人の受け入れによって
大学・企業の双方にメリット



企業



- 人材育成計画に基づいて、**大学へ社員を派遣**



- 産学連携のメリットが**企業成長に寄与**
- 学びの成果を確実に**処遇に反映**



(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

専門学校を活用した実践的な職業人材の高度化

令和9年度要求・要望額

10,178百万円

うち「強く豊かな日本」投資枠

10,178百万円

(新規)



文部科学省

背景・課題

我が国は既に人手不足の状況にあり、今後も労働力人口の減少が見込まれている。このため、AIやデジタル技術等を活用し、従来より少ない人数でも生産性を維持できる人材育成が不可欠。地域に必要な不可欠であっても需要規模が小さい職種（例：歯科技工士、助産師等）などは、教育機関や事業者による人材供給の維持が困難となる場合があるほか、人口減少や若年層流出により人材需要を満たすことができないケースも生じている。

また、「量子・航空・宇宙、コンテンツ、創薬などの17の戦略分野については、**大胆な投資促進**、国際展開支援、**人材育成**、研究開発、産学連携、国際標準化、防衛調達を含む官公庁による調達、規制・制度改革といった、供給及び需要の両面にアプローチする多角的な観点からの総合支援策を講じ」ることとしている。【第221回国会における高市内閣総理大臣施政方針演説（令和8年2月20日）】。

このため、各地域（都道府県単位）が将来の産業構造や地域ニーズを見据え、将来にわたり質の高い職業人材を継続的かつ安定的に育成できるよう、これを地域任せにせず、国として全国的な視点から専門学校教育の高度化を推進することが必要である。

事業内容

地域構想推進プラットフォーム等による地域の人材需要の分析も踏まえ、都道府県が作成する専門学校教育の高度化の方針に基づき、戦略17分野を中心に、専門学校における教育プログラムの開発・実施や教育内容・カリキュラムの高度化等の取組を実施するために必要な経費を国が補助する。

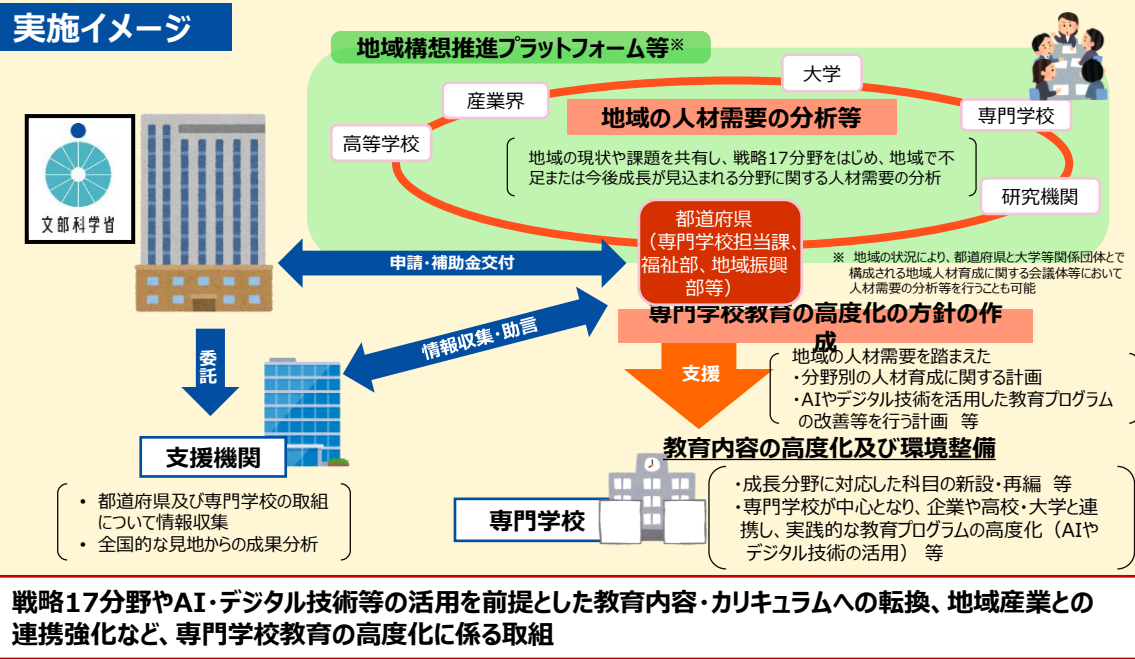
（想定される取組）

- 17の戦略分野等を支える人材育成に向けた取組
- 専門高校等との接続を意識した専門学校のカリキュラム改革
- AIやデジタル技術の活用を前提とした学科・カリキュラムの転換・高度化

（補助率・単価等）

- 補助率：定額
 - 件数・単価：47箇所×約2億円（予定）
※ 5年間の継続支援を予定
 - 補助対象経費：
 - ・都道府県における専門学校教育高度化の方針を作成するための経費
 - ・都道府県から専門学校への支援経費のうち、外部人材への人件費、教育プログラム・カリキュラムの高度化に必要な設備経費等
- ※ 都道府県への補助のほか、各都道府県の取組の情報収集及び成果分析のための取組を実施

実施イメージ



アウトプット（活動目標）

- ◆ 関係機関による連携体制の構築
- ◆ 専門学校教育の高度化の方針に基づくプログラムの開発・実施

アウトカム（成果目標）

- ◆ 戦略17分野及びエッセシャル分野における人材育成プログラムの改善数／修了者数（輩出数）の増加
- ◆ 地元就職率の向上

インパクト（国民・社会への影響）

- ◆ 地域における人材供給体制の維持・強化による持続的な地域経済・生活基盤の確保
(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

デジタル人材スキルプラットフォーム

経済産業省資料

- AX時代を見据え、戦略分野等における人材育成を加速するにはスキル情報の一体提供が重要。
- 関係省庁の連携の下、**人材、スキル情報を一体的に提供する横断的なデジタル基盤を構築。**

デジタル人材スキルプラットフォーム（仮称）

デジタル庁、厚生労働省、文部科学省、経済産業省の連携の下、独立行政法人IPAが構築。
2027年春頃から順次サービスを開始していく。

公的なスキルタクソノミーと、マイナンバーと連携した個人のスキルIDによる関連情報の一体提供

スキル可視化

1. **各職種に求められるスキル**
職種毎の詳細スキル定義
分野・職種間の共通スキル
関連する資格情報
2. **個人のスキル証明/ギャップ**
保有スキルと希望職種の差
3. **スキルトレンド、動的更新**
最新の必要スキルの収集分析

リスキリング

1. **各スキルを取得できる講座**
大学、高専、工業高校
専修学校、職業訓練校
民間講座 等
2. **受講を推奨する講座例**
希望に合致する講座候補
3. **公的支援の情報**
教育訓練給付の対象講座

マッチング

1. **各スキルの需給、処遇**
職種・スキル毎の需給
職種・スキルと賃金の関係
2. **スキルに紐付いた求人情報**
ハローワークの具体的な求人情報

他の公的DBとの情報連携

職業情報：job tag

講座情報：マナバス、マナビDX
教育訓練給付金検索システム

雇用情報：ハローワーク

民間サービスへの活用

人材関連企業
スキル情報による求人、転職サービス

教育機関・講座提供事業者
スキル需要を踏まえた講座の提供

産業界、企業
必要な人材の採用・育成計画への活用

令和9年度概算要求額 1.2億円（92百万円）（）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

- 日本成長戦略（令和8年7月閣議決定）において、17の戦略分野や社会インフラ関連分野等（以下「17の戦略分野等」という。）について、スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一気通貫でリ・スキリング支援を行うこととしている。
 - このうち、スキルの標準化・可視化について、17の戦略分野等を支える人材の育成・確保していくためには、当該分野を支える現場人材のスキルが正當に評価され、そうした者の実際の処遇が向上されることが重要である。
 - 現場人材が活躍する分野にスキルを正當に評価する仕組みであるキャリアラダー（※）の企業導入を促進するため、17の戦略分野等が関連する職種において通用する標準キャリアラダーや企業導入のための支援ツールを作成・提供し、これらを活用して各企業が自社のキャリアラダーの作成、従業員のスキルの到達レベルの確認、必要なスキルアップの支援等の今後の人材戦略を分析・計画ができる環境整備を進める調査研究事業を実施する。事業の成果はjob tagに掲載する。
 - **令和9年度は、17の戦略分野等に関連する3職種及び令和8年度にキャリアラダーのモデル例を開発する製造・飲食の5職種について業界団体等の協力を得て、実態調査やヒアリングを行い、キャリアラダーの企業導入促進策について検討を行う。**
- （※）職種や役割での能力や経験等を段階的に整理して、成長の過程を「はしご（ラダー）」のように可視化したもの

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【主な検討事項等】

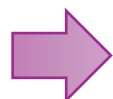
- **17の戦略分野等に関連する3職種及び令和8年度にキャリアラダーのモデル例を開発する製造・飲食の5職種について企業導入促進策の検討を行い、キャリアラダーの企業導入に向けた環境整備に取り組む。**
 - ① 職種において通用する標準キャリアラダーや導入支援ツールを作成（学識経験者・業界団体等からなる検討会を開催）
 - ② 標準キャリアラダーに対応した処遇（賃金）の状況等を整理（企業アンケート調査を通じて把握）
 - ③ 標準キャリアラダーや企業導入のための支援ツールを活用した企業導入の実証（企業ヒアリングを通じて実証）

①学識経験者・業界団体等からなる検討会

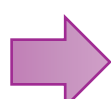


【令和8年度調査研究】
製造、飲食の5職種
【令和9年度調査研究（予定）】
17の戦略分野等に関連する3職種

②企業アンケート調査



標準キャリアラダーの職
種の段階に応じた処遇
（賃金）の範囲を把握



③企業ヒアリング

標準キャリアラダーや企業
導入支援ツールを活用し、
各企業が自社のキャリアラ
ダーの作成等を行うことが
可能かどうかの実証



結果のとりまとめ



標準キャリアラダー

企業導入支援ツール

処遇（賃金）の範囲

企業導入の実証

job tagへ掲載、周知・普及啓発 24

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

令和9年度概算要求額 1.6億円 (一) (一)内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 日本成長戦略（令和8年7月閣議決定）の政府方針等を踏まえ、17の戦略分野及びこれらを支える職種、若しくは時代のニーズ（例：アドバンスド・エッセンシャルワーカーの育成）に応じた職種（以下「成長戦略分野等」）について、労働者のスキル見える化し、職業能力評価制度の効果的な活用を図る観点から技能検定及び団体等検定の創設やアップデートを支援する。
- 戦略分野等に係る職種等において検定の創設や大幅見直し（等級新設など）を行う団体等に対し費用の補助を行うとともに、コンサルタントによる伴走支援等も併せて行うことにより、早期の検定構築を促進する。

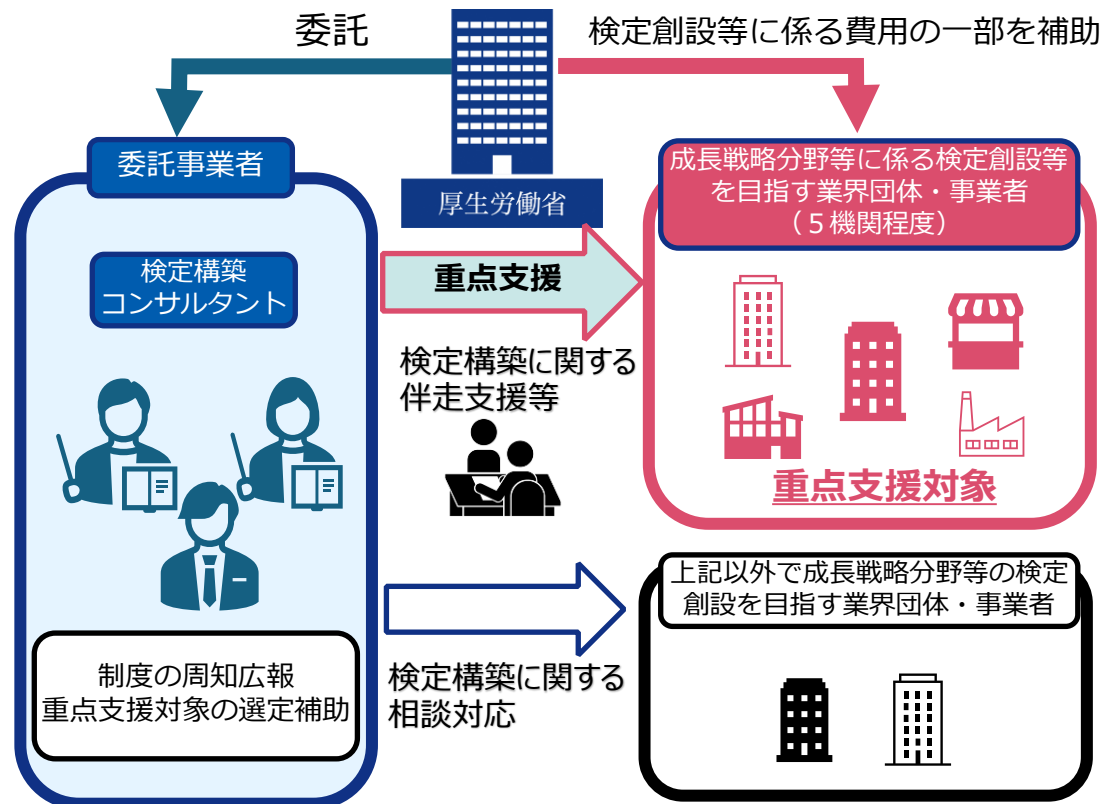
2 事業の概要・スキーム

検定構築コンサルタントを中心に、補助対象団体（重点支援対象）には重点支援、それ以外には相談支援を実施する

支援対象の考え方

○ 成長戦略分野等に係る検定創設等を目指す業界団体等のうち、**重点支援対象として集中的に支援を行う5機関程度**を選定し、**補助金と重点的なサポート**を提供する。

○ なお、成長戦略分野等に係る検定創設等を目指す場合は、**重点支援対象として選定されなくても**コンサルタントの相談支援を受けることができる。



（補助対象経費）

- ▶ 試験問題作成に係る費用
↳ 謝金・会議費、旅費、人件費、調査費等
- ▶ 実技試験設備導入に係る費用
↳ 機材・備品の購入・貸借費、システム導入費等
- ▶ トライアル試験実施に係る費用
↳ 謝金・会議費、旅費、委員・受検者への謝金、会場利用料、人件費等
- ▶ その他
↳ 印刷製本費、通信費等

補助率：5/10（上限 1千万円）

令和9年度概算要求額 **602億円（539億円）**（）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
	○			

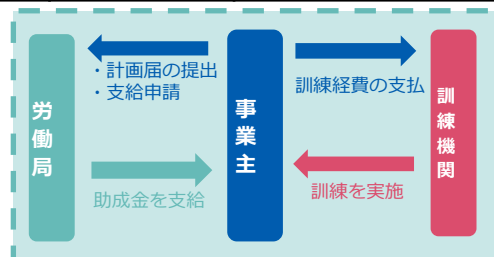
1 事業の目的

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。

コース名 ※[]は一事業所あたり1年度の上限額			賃金助成額 ※1人1時間あたり	賃金要件等 達成※1	経費助成率	賃金要件等 達成※1	OJT 実施助成額 ※1人1コースあたり ※[]はOJT訓練時間	賃金要件等 達成※1	設備投資加算 ※2	新規雇用助成 職務代行助成 ※3
訓練実施コース	一般訓練 【1000万円】	一般訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%)	60% (45%)	—	—	50%(—)	—
		認定実習併用職業訓練等					【85時間未満】 14万円(10万円) 【85時間以上】 27万円(13.5万円)	【85時間未満】 17万円(12万円) 【85時間以上】 32万円(16万円)	—	
	特定訓練 【1500万円】	非正規雇用労働者	1,000円 (500円)	—	75% (60%) ※5	—	【85時間未満】 14万円(10万円) 【85時間以上】 27万円(13.5万円) ※6	【85時間未満】 17万円(12万円) 【85時間以上】 32万円(16万円) ※6	—	—
		中核人材※4			60% (45%)		—	—	—	
休暇制度導入コース	団体訓練 【1億円（うちスキル可視化500万円・スキル標準化500万円・訓練プログラム開発1000万円×3回まで）】		800円 (400円)	1,000円 (500円)	75% ・ 45% (30%) ※7	—	—	—	—	—
	教育訓練休暇制度	教育訓練休暇制度	—	—	30万円 (30万円)	36万円 (36万円)	—	—	—	—
		長期教育訓練休暇制度	1,000円 (500円)	—	20万円 (20万円)	24万円 (24万円)				
		教育訓練短時間勤務等制度	—	—	—	—				



- ※1 訓練終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、訓練終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
- ※2 事業展開に資する訓練の場合で、訓練終了後、実技の訓練等で実際に使用した機器・設備等と同種であって、事業展開に資する機器・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）
- ※3 休暇取得者に代わって業務を行った職員に対して職務代行手当を支払った場合や新規雇用または派遣受入をした場合に助成（中小企業のみ対象）
- ※4 高度デジタル人材の育成のための訓練または大学、大学院での訓練が助成対象
- ※5 有期契約労働者等を正規雇用労働者等への転換等した場合の助成率（転換しない場合は60%（中小企業以外は45%）助成）
- ※6 OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を実施した場合に助成
- ※7 訓練プログラムの開発経費、スキルの標準化・可視化に係る経費については75%助成。訓練実施に係る経費については45%（中小企業以外は30%）助成

中小企業等における人材育成・生産性向上

① 中小企業等の人材育成に関する課題や人材ニーズに対応した支援方策について

【考えられる議論のポイント】

- ・ 中小企業等の人材育成に関する課題
（例）経営戦略や人材戦略が未整理、人材育成に係る人的・経済的資源の不足等
- ・ 企業ニーズに伴走した支援方策の在り方

② 職務等の変化に合わせて、実践的な職業能力を身につけていくための訓練の促進について

③ 企業/事業所内における計画的な能力開発と職業能力開発推進者の活動の促進について



中小企業リスクリング支援事業

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

国
(厚生労働省)

委託

経済団体
・企業等

・企業訪問
・オンライン相談
・専用相談窓口等での相談

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

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



事業所

課題に応じた解決
法の案内・関係機関へ
の誘導

生産性向上人材育成支援センター

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

地域の訓練機関

課題に応じた訓練の実施

労働局

人材開発支援助成金の支給

生産性向上人材育成支援センターとは、中小企業等に対して人材育成に関する相談を実施し、様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案し、職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。

生産性向上人材育成支援センターは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等に設置（全国 87 カ所）。

生産性向上人材育成支援センター支援の流れ

J E E Dホームページ
生産性センターの支援メニューを紹介しています。



1. 人材育成に関する相談

人材育成に悩みを抱える中小企業等を、担当者が訪問し、人材育成に関する課題や方策等を整理。

2. 人材育成プランの提案

整理した課題等に応じて、生産性向上人材育成支援センターの用意する様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案。

3. 職業訓練の実施や指導員の派遣

人材育成プランに応じて、民間を活用した企業の要望に応じたオーダーメイド型の職業訓練の実施や、指導員の派遣等を実施。

相談例

- ・ものづくりのスキルアップをどのように行えば良いのか分からない
- ・職場のベテランのノウハウを若手に伝えたいがどうすれば良いか
- ・工場にITを導入したいけど何をえば良いのだろうか
- ・インターネットを活用して販売促進を行いたい
- ・研修を行いたいが講師がない、研修場所がない

等



生産性向上支援訓練を実施した事業主に対するアンケートにおいて「生産性向上等につながった」旨の回答割合は**93.5%**。
(R8.3月末時点)
同じく、訓練受講者に対するアンケートにおいて、「訓練が役に立った」旨の回答があった割合は**98.6%**。(R8.3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】

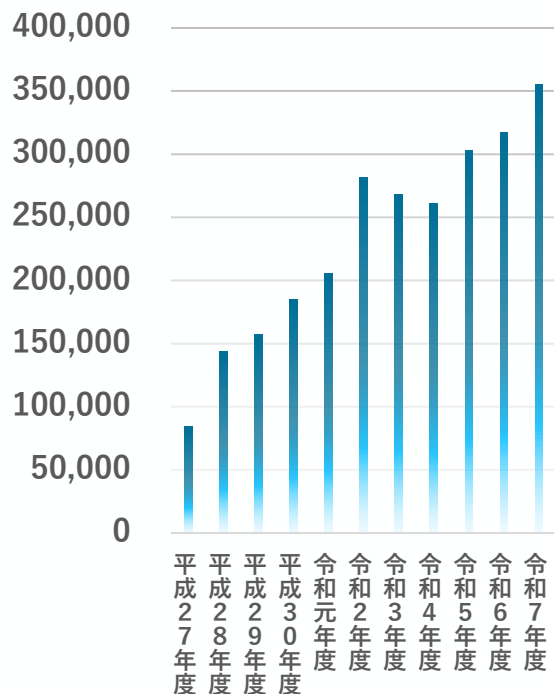
- ・社内DXの進め方が明確になった

支援の概要	訓練期間	コース数・受講者数 (令和7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： 5,957コース 受講者数： 72,645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： 9,188コース 受講者数： 72,599人
職業訓練指導員の派遣／施設設備の貸出 機構の職業訓練指導員を企業に派遣、ポリテクセンター等の施設設備等の貸出し	—	指導員派遣： 3,641人 施設設備貸与： 9,865件

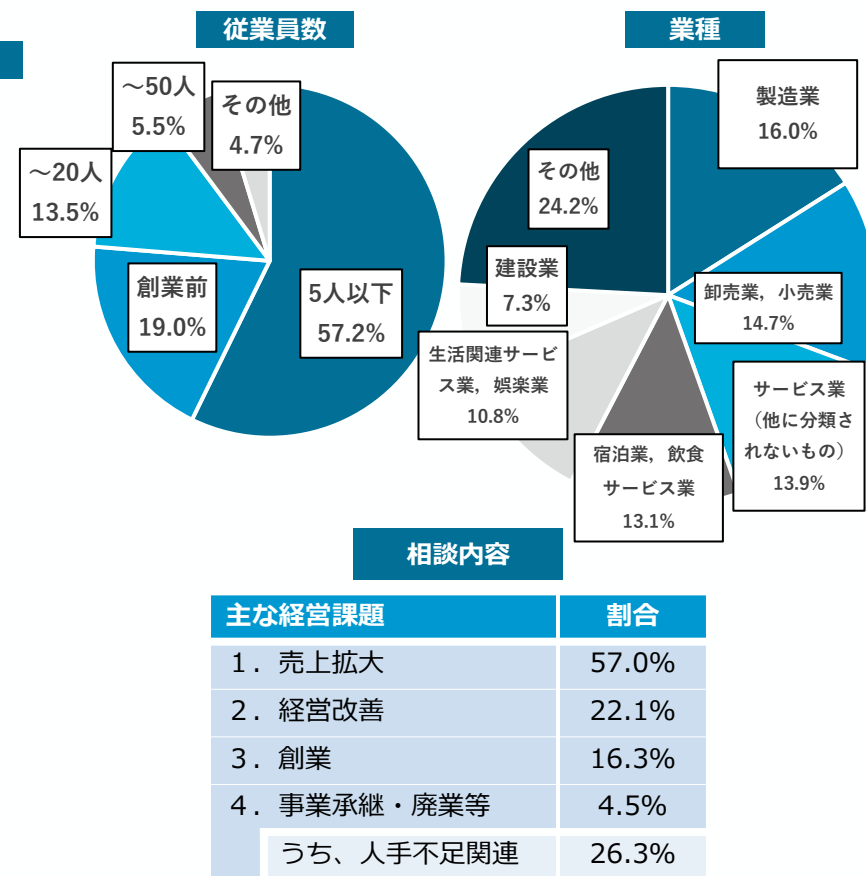
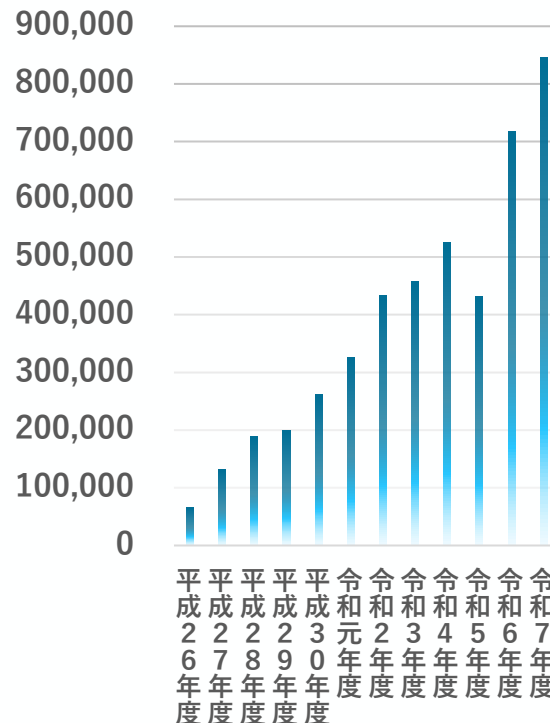
よろず支援拠点について

- 平成26年度に事業を開始し、令和8年度で創設から12年が経過。知名度の向上により、年々相談件数は増加。令和7年度は35万件超の相談対応を実施。
- 小規模事業者を中心とした様々な業種の事業者からの、売上拡大、経営改善、創業、事業承継、人手不足等の多様な経営課題に関する相談に対応しており、よろず支援拠点で対応した事業者の課題の延べ件数も増加傾向。

相談実績件数（相談回数の延べ件数）の推移



対応課題件数（延べ件数）の推移



※上記1～4の経営課題から細分化した分類のうち、「IT活用（内部関連）」、「雇用・労務」、「現場改善・生産性向上」に関する相談対応を、人手不足関連とカウントしている。

人材の活用に向けては、支援機関のノウハウ向上が必要

中小企業庁資料

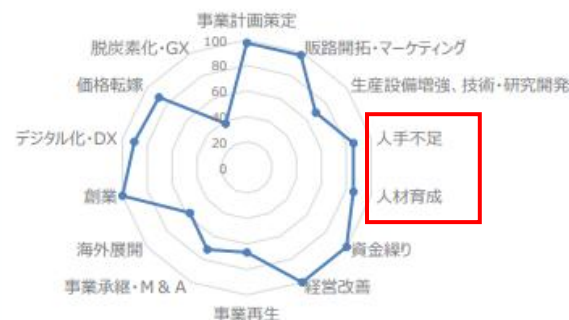
- 人手不足や人材育成に対する支援機関のノウハウは必ずしも十分ではなく、機関によってばらつきがある。

支援機関が単独で対応できる経営課題

(商工会・商工会議所)



(よろず支援拠点)



(中小企業診断士)



(金融機関)



出典：中小企業庁「中小企業白書2024」を基に作成

中小企業等における人材育成・生産性向上

- ① 中小企業等の人材育成に関する課題や人材ニーズに対応した支援方策について
- ② **職務等の変化に合わせて、実践的な職業能力を身につけていくための訓練の促進について**
 - 【考えられる議論のポイント】
 - ・ OJTとOff-JTを組み合わせた訓練の意義
 - ・ 実践的な職業能力開発の促進方法
 - ・ 効果的な人材育成に積極的に取り組むことによる企業価値の向上
- ③ 企業/事業所内における計画的な能力開発と職業能力開発推進者の活動の促進について

ひと、くらし、みらいのために



OJTとOff-JTをいずれも実施した場合の効果について

○ OJTとOff-JTをいずれも実施した場合、訓練受講後の賃金上昇の有意な効果等を示唆する研究も存在。

OJTとOff-JTをいずれも実施した場合の効果に関する分析

○ OJTを「過去1年間に、あなたの仕事上の能力の向上を考えて、上司や同僚、仕事仲間が仕事の指導やアドバイスをしてくれたか」、Off-JTを「勤め先の指示で仕事から離れて仕事に役立てるための訓練（研修など）をしたか」と定義した上で、それぞれが賃金率に与えた効果及び両者を一体的に行うことでどれだけ相乗効果が生まれるかを把握。その結果、**OJTとOff-JTをともに受けた場合は、受講後2年後に賃金上昇の有意な効果がみられた。**

※東京大学社会科学研究所が実施した東大社研若年パネル調査（JLPS-Y）と壮年パネル調査（JLPS-M）を合わせたサンプルにおいて分析。

※Off-JTを受講しているがOJTは受けていないサンプルサイズが小さい点を踏まえると、OJTとOff-JTの相乗効果と言える部分はOff-JTだけの効果にもある程度含まれている可能性があり、Off-JTを実施する企業はその効果が現れるようにOJTを機能させるよう職場環境を整えていることが示唆されると論文は分析。

（出典：内閣府経済社会総合研究所『経済分析』「企業内部の能力形成とその効果—OJTとOFF-JTの相乗効果に関する分析—」（戸田淳仁（慶応義塾大学産業研究所客員研究員）,2019））

中小企業白書（2026年）（抜粋）

先行研究においても、「**教育訓練投資は、企業の労働生産性に対してプラスの貢献をしている**」と指摘されており、人材育成は労働生産性向上のために重要な取組と考えられる。

① 人材育成と付加価値額の変化

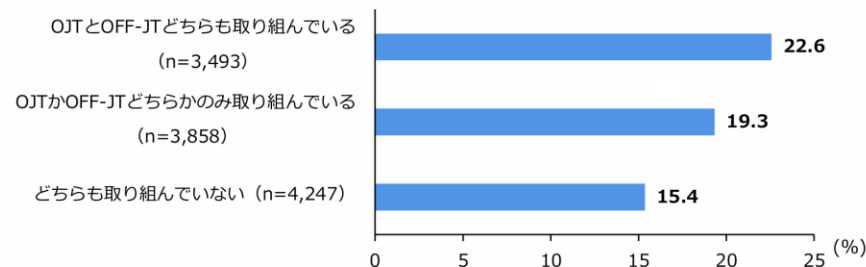
まず、人材育成と付加価値額の変化について確認する。

第2-2-24図は、OJT25の取組・OFF-JTの取組状況別に、付加価値額の変化率（中央値）を確認したものである。

これを見ると、「**OJTとOFF-JTどちらも取り組んでいる**」と回答した事業者は、**付加価値額の変化率（中央値）が最も高く**、次いで、「**OJTかOFF-JTどちらかのみ取り組んでいる**」、「**どちらも取り組んでいない**」と続いていることが分かる。

この調査結果から一概にはいえないが、**人材育成は付加価値額の増加に寄与し、OJTとOFF-JTを組み合わせることは、その効果を更に高めることが示唆される。**

第2-2-24図 付加価値額の変化率（OJT、OFF-JTの取組状況別、中央値）



資料：（株）帝国データバンク「令和7年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」

（注）1. 「OJTとOFF-JTどちらも取り組んでいる」は、OJTとOFF-JTの取組状況について、どちらも「大いに取り組んでいる」、「ある程度取り組んでいる」と回答した事業者の合計。「OJTかOFF-JTどちらかのみ取り組んでいる」は、OJTとOFF-JTの取組状況について、どちらかを「大いに取り組んでいる」、「ある程度取り組んでいる」と回答した事業者のうち、もう一方を「あまり取り組んでいない」、「ほとんど取り組んでいない」と回答した事業者の合計。「どちらも取り組んでいない」は、OJTとOFF-JTの取組状況について、どちらも「あまり取り組んでいない」、「ほとんど取り組んでいない」と回答した事業者の合計。なお、「従業員はいない」と回答した事業者は除く。

2. 付加価値額＝営業利益＋人件費＋賃借料＋租税公課＋減価償却費

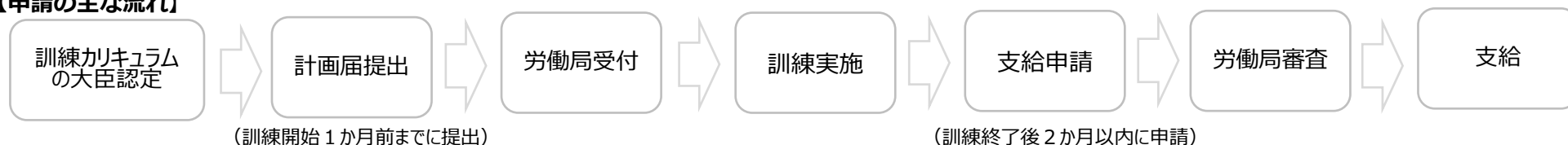
3. 付加価値額の変化率は、2024年と2019年を比較して算出したもの。

認定実習併用職業訓練について

- 実習併用職業訓練とは、**事業主が、その雇用する労働者にOJTとOff-JTを効果的に組み合わせて実施する職業訓練**であり、多様な職業能力開発の機会の確保を促進するために事業主が行う職業訓練の一形態である。
 - ※ 我が国が人口減少社会を迎えつつあったなかで「現場力」の衰退が指摘されていたことを受け、企業が主体となって、その雇用する労働者の実践的な職業能力の開発及び向上を図りつつ現場の中核人材確保する取組を進めていくため、**平成18年に職業能力開発促進法に位置付けられた。**
- 実習併用職業訓練は特に**青少年の安定した雇用を実現する就職促進策として有効と考えられたことから、青少年を対象として、実習併用職業訓練の内容が一定の基準に適合していることを担保する大臣認定の仕組みを創設（認定実習併用職業訓練）。**
 - ※ 「青少年」とは、15歳以上45歳未満の者を指す（省令事項）
 - ※ 省令基準は、①訓練実施期間が6月以上2年以下であること ②職業能力の評価の方法が訓練により習得された技能及び知識を客観的かつ公正に行うに足りるものであること。 ③総時間数が1年間当たり850時間以上であること ④OJTの時間数の総時間数に占める割合が2割以上8割以下であること
- 認定を受けた事業主は、**求人票等に、当該実習併用職業訓練が実施計画の大臣認定を受けている旨の表示を付することができる（独占表示）。**
 - ※ 現行、付すことができる表示は「認定実践型人材養成システム」の文字とされている（省令事項）

人材開発支援助成金による支援

- 大臣認定を受けた上で、一定の要件※を満たす事業主は、**人材開発支援助成金（認定実習併用職業訓練）**の申請が可能。
 - ※ OFF-JTの1コースの実訓練時間数が10時間以上であること、OJTについては大臣認定を受けた実習併用職業訓練の計画に沿って、適格な指導者の指導のもとで、計画的に行われるものであることなど
- 【助成率】経費助成率 45% 賃金助成 800円／1人1時間当たり OJT実施助成額 一律20万円／1人1コース当たり
- 【申請の主な流れ】



※ 45歳以上の労働者についてもOJTとOff-JTを組み合わせた訓練を実施する事業主は、**人材開発支援助成金（中高年齢者実習型訓練）**の申請が可能。

事業の概要

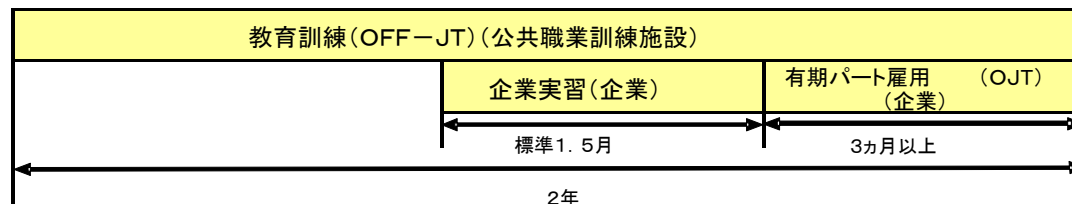
- 企業実習又はOJTとこれに密接に関連した教育訓練機関におけるOFF-JTを組み合わせにより実施し、訓練修了時に能力評価を行う訓練制度。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県において実施。

1. 専門課程・普通課程活用型

訓練期間：9か月以上3年以下
対象者：高校卒業者等
受講料：原則有料
令和6年度就職率：(専門課程)95.7% (普通課程)95.5%
実施主体：ポリテクカレッジ、都道府県
主な訓練コース例：メカトロニクス技術科、
港湾・物流科、電気技術科

(実施例)

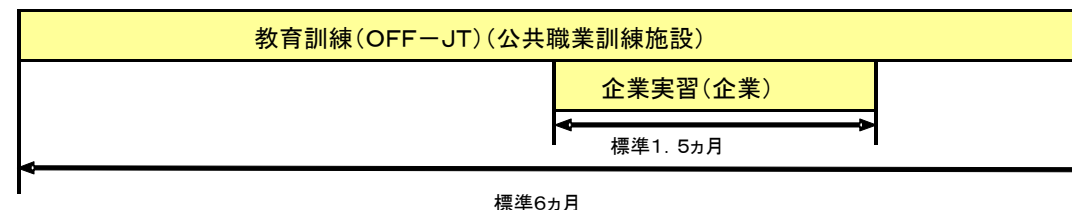
※企業実習期間中は必要に応じ、巡回指導等を実施。



2. 短期課程活用型

訓練期間：6か月以上1年以下
対象者：フリーター等
受講料：無料
令和6年度就職率：92.2%
実施主体：ポリテクセンター、都道府県
主な訓練コース例：機械加工技術科、
電気設備科、左官技術科

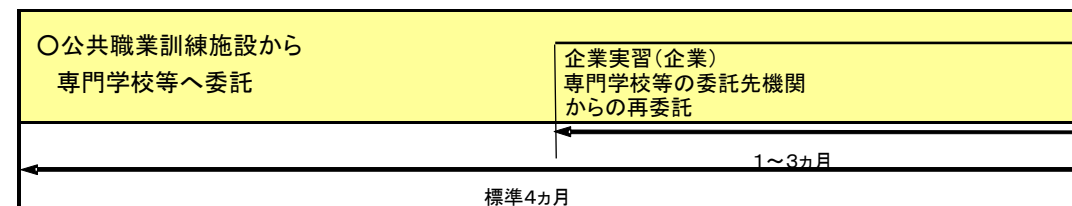
(実施例)



3. 委託訓練活用型

訓練期間：4か月以上6か月以下
対象者：離職者等
受講料：無料
令和6年度就職率：79.6%
実施主体：民間教育訓練機関等(都道府県より委託)
主な訓練コース例：介護サービス科、
OA事務科、医療事務科

(実施例)



中小企業等における人材育成・生産性向上

- ① 中小企業等の人材育成に関する課題や人材ニーズに対応した支援方策について
- ② 職務等の変化に合わせて、実践的な職業能力を身につけていくための訓練の促進について
- ③ **企業/事業所内における計画的な能力開発と職業能力開発推進者の活動の促進について**

【考えられる議論のポイント】

- ・ 企業/事業内計画の役割（企業の経営戦略や人材戦略との接続）
- ・ 労働者の自律的なキャリア形成を支える職業能力開発推進者の活動促進や、キャリアコンサルタント、ジョブ・カードの活用促進
- ・ 職場における学び・学び直し促進ガイドラインに沿った取組の促進

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

事業内職業能力開発計画・職業能力開発推進者について

事業内職業能力開発計画・職業能力開発推進者とは

- **事業内職業能力開発計画**とは、事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、労働者の職業訓練を受ける機会の確保等をはじめとする事業主が講ずる措置に関して定める計画。（職業能力開発促進法第11条）

※事業内職業能力開発計画は、新たに職業生活に入る者や相当程度の能力を有する労働者に対して職業能力の開発及び向上を促進するための措置を定めるほか、中高年齢者に対する職業能力の開発及び向上の促進のための措置の充実強化に特に配慮することとしている。（職業能力開発促進法施行規則第1条）

- 事業内職業能力開発計画をすべての事業所で作成している事業主は14.6%。

- **職業能力開発推進者**とは、以下の業務を担当する者であり、事業主は職業能力開発推進者を選任する努力義務がある。（職業能力開発促進法第12条）

- ① 事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務
- ② 事業主がその雇用する労働者の多様な職業能力開発の機会の確保に関して講じる措置（職業訓練の実施、職業能力検定の受検、キャリアコンサルティングの機会の確保、有給教育訓練休暇の付与等）に関し、その雇用する労働者に対して行う相談、指導等の業務
- ③ 事業主に対して、国等により事業内職業能力開発計画の作成及び実施に関する助言及び指導その他の援助等が行われる場合における国等との連絡に関する業務

- 職業能力開発推進者をすべての事業所において選任している事業主は10.9%。

※事業内職業能力開発計画の作成及び職業能力開発推進者の選任は、人材開発支援助成金の支給要件とされている。

事業の目的

- 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）

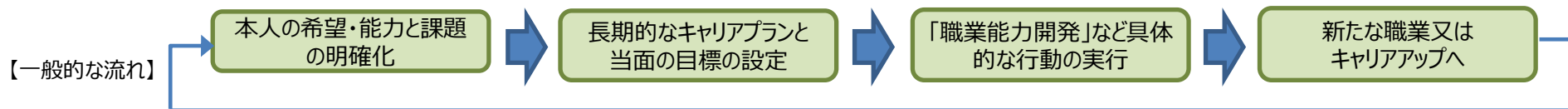
事業
実績

令和7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）
192,109件

キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの概要

キャリアコンサルティングについて

- 労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5項）



キャリアコンサルタントについて

- 本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り（どんな能力があって、何が課題なのかの確認）を通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援（キャリアコンサルティング）を行う者（**名称独占の国家資格**）。
- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- 令和8年3月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は **86,370人**

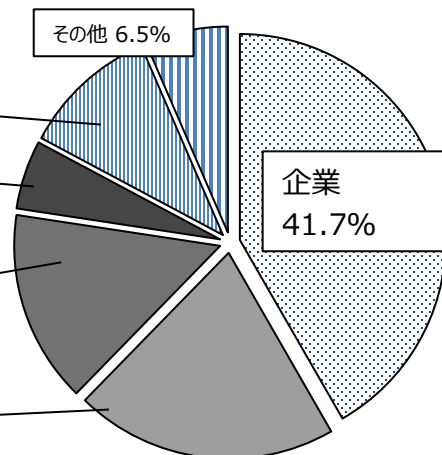
キャリアコンサルタントの活動の場

地域（地域若者サポートステーション、女性センター等） 10.7%

民間就職支援機関（職業紹介事業者等） 5.4%

公的就労支援機関（ハローワーク等） 15.1%

学校・教育機関（大学・短大、民間教育訓練機関） 20.6%



各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し

【企業】

- 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供

【教育機関】

- 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- 上記を通じた円滑な就職活動の支援

セルフ・キャリアドックについて

- 「セルフ・キャリアドック」とは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、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、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施 ～従業員の主体的なキャリア形成の促進～

社内／外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修及びキャリアコンサルティング

○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的に実施
- ・特定の条件にある従業員を対象に実施

【若手(入社時等)】

- ・キャリアプラン作りの支援を通じた職場定着や仕事への意欲の向上
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

【中堅】

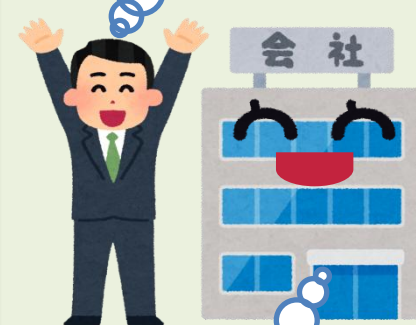
- ・ライフキャリアの後半戦に向けたモチベーションの維持、中長期的キャリアを見通して必要な能力開発に積極的に取り組む意識の向上
- ・職場メンバーのキャリア開発に対する理解 等

【シニア層】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

従業員の課題への支援

- ・キャリア目標の明確化
- ・仕事への意欲の向上
- ・計画的な能力開発
- ・満足度の向上 等



- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

組織の課題への対応

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

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

職業能力証明シート

様式
3-1

様式
3-2

様式
3-3

・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・リスクリング推進事業

- ・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。
- ・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施。

○パンフレット・動画

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



職場における学び・学び直し促進ガイドライン

意義

- 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的な強化を図るため、**企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示したもの**。
- 企業の人的資本投資（人的資本経営）への関心が高まっている。「ガイドライン」は、労働政策審議会（人材開発分科会）という「**労使双方の代表**」による検討・審議を経て、公的に初めて、**その「具体的内容や実践論」**の全体像を体系的に示すもの。

内容面のポイント

- 変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける**「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「Ⅰ 基本的な考え方」に続き、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、「**学びのプロセス**」（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）に沿って、「**取組の考え方・留意点**」と「**推奨される取組例**」を具体的に提示。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための「**経営者の役割**」、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う「**現場のリーダー**」の役割、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行う「**キャリアコンサルタント**」の役割を強調するほか、④「**労働者相互**」の学び合いの重要性も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、**広く公的な支援策**を掲載。参考になる「**企業事例**」も紹介。

普及・促進

- 労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個人まで広く周知**を図り、「人への投資 施策パッケージ」で拡充されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。

「全世代型リ・スキリング国民運動」の推進について

基本的な考え方

（「国民運動」としての取組方針）

- 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、**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・理解を促進し、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成**を図る。
- 有識者や賛同企業等にもご協力をいただきながら、経済産業省、文部科学省など**関係省庁との連携強化や関連施策の情報発信**を行う。
- **技能五輪国際大会（2028年）までの3年間を集中実施期間**とする。
- 令和8年度から、労働者、企業、大学等の教育機関をはじめ、幅広いターゲットに向けて情報発信を行う想定。
ものづくり・DX分野などにも焦点を当てながら、関係機関と連携し、
リ・スキリングに関する情報及びプログラムへのアクセス向上や技能尊重の機運醸成を図る。

令和8年度取組事項

有識者会議(仮称)の設置

機運を醸成するシンポジウムの開催

➤ 国民運動の基本的な方向性や効果的な発信手法を検討。

国民運動の効果的な発信方法(キャッチコピーやロゴの作成、企業トップからのメッセージ)・シンポジウムのコンセプトなどについて検討。

(※) 構成員として労働・産業・教育政策に関する有識者、労使団体、広報関係者、リ・スキリングに関心の高い企業などを想定。

➤ リ・スキリング国民運動の熱量を高める参加型シンポジウムを開催。

(※1) 有識者会議(仮称)メンバーにも参画いただきながら、全国3か所程度での関係省庁と連携した開催を検討。

(※2) 来場者との双方向イベント(対象層ごとにモデルとなる個人等をファシリテーターとした来場者ワークショップ)の実施を検討。

国民運動に関する特設サイトの開設

➤ 機運醸成の情報拠点として、特設サイトを開設。

- ・ 企業トップからのメッセージや人材育成の取組事例
- ・ リスキリングによってキャリアアップを実現した個人の経験談
- ・ 参加型シンポジウムなど国民運動のイベントに関する情報等

様々なチャネルを活用した発信

- SNS等を活用した情報発信、関係省庁が連携した広報資材の作成(支援策リーフレット、アンバサダーの名刺テンプレート等)、既存イベントを活用した情報発信、関係機関を通じた周知広報。



Human
Capital
Management
人的資本経営コンソーシアム

文部科学省委託事業

大学等を
活用した **リカレント教育EXPO**

R10

R9

R8

国民運動の熱量を
高める

人材ニーズの高い分野の人材育成の 推進に係る取組について

【考えられる議論のポイント】

- ・ 産業政策等と連携した「必要な人材像・関連するスキル」の把握
- ・ 中央/地域職業能力開発促進協議会のそれぞれの役割
- ・ 全国/地域職業訓練実施計画の充実（訓練の重点分野に係る中期的な方針等の記載の充実等）
- ・ 地域の人材ニーズを踏まえた訓練プログラムの開発
- ・ 公的職業訓練に係るPDCAサイクル（中央職業能力開発促進協議会の議論の共有）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

中央職業能力開発促進協議会

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

構成員

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

中央職業能力開発促進協議会の協議事項

(1) 「全国職業訓練実施計画」
の策定

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

(4) 公的職業訓練の訓練効果の
把握・検証

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

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

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

地域職業能力開発促進協議会

⇒ 協議内容を踏まえ、厚生労働省による業界団体等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施により指定講座を拡大

※ ニーズの把握等のため、産業分野ごとのワーキングチームの設置・開催が可能

第1 総則

第2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

労働市場の動向をみると、足下の令和7年11月現在では、有効求人倍率は横ばいで、求人が引き続き求職を上回って推移しており、緩やかに持ち直しているが、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。一方、生産年齢人口の減少に伴って人手不足感が深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要となっており、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こうした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

加えて、デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーション（以下「DX等」という。）の進展といった大きな変革を受けて、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。あわせて、企業規模等によってはDX等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、企業が求めるスキル等を踏まえた離職者の就職及び就職先での活躍に資する公的職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023改訂版）」（令和5年12月26日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、訓練機会の確保・拡充等を通じた一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は在職者訓練を通じた雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和7年度の新規求職者は令和7年11月末現在で2,955,587人（前年同月比99.1%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和7年11月末現在で1,405,894人（前年同月比99.9%）であった。

これに対し、令和7年11月末現在の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和7年4月～11月>

離職者に対する公共職業訓練	67,392人（前年同期比 95.0%）
求職者支援訓練	26,274 人（前年同期比99.1%）
在職者訓練	59,579 人（前年同期比100.6%）

第3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針

令和6年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況进行分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野(「介護・医療・福祉分野」)があること
 - ・応募倍率は約70%であり、引き続き改善の余地がある
 - ・就職率は依然高水準で推移している
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野(「デザイン分野」)があること
 - ・応募倍率については、公共職業訓練では低下している一方、求職者支援訓練では上昇している
 - ・就職率は50%～60%台で比較的低調であり、引き続き改善の余地がある
- ③ 委託訓練の計画数と実績は乖離していること、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があること
 - ・令和6年度も同様の傾向にある
 - ・2年連続で目標の就職率(75%)を下回っており、同分野内でも訓練コースにより就職率に差が見られる
- ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること
 - ・離職者向けの訓練に占めるデジタル分野の訓練コースや定員数の割合は全国的に増加傾向にあるが、依然として不足している
 - ・都市圏を除くデジタル分野の訓練コース及び定員数の割合は増加傾向である

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和8年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

- ①については、引き続き、応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。特に委託訓練については、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も併せて行う。
 - ②については、特に就職率の向上に向け、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。さらに、訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進や、eラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、就職支援の充実を図る。
 - ③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ほか、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。また、都道府県等と連携してハローワークにおける就職支援の強化を検討するほか、都道府県労働局と地方公共団体との連携の上、目標を達成していない民間教育訓練機関に対し、訓練及び就職支援の自律的な改善を促すとともに、就職率の向上に向けて、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。
 - ④については、引き続き、職業訓練の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。コース設定が進んでいない地域においては、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。
- なお、令和6年度より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オンラインを活用した職業訓練」については、令和8年度より公共職業訓練として全国展開を図ることから、本実施計画にも当該事項を新たに盛り込むこととする。その他、地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証結果等が訓練カリキュラム改善により資するよう、PDCAサイクルの仕組みについて見直しを検討する。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練
(1)離職者に対する公共職業訓練

- ア 対象者数及び目標
(国の施設内訓練)
対象者数 23,000人
目標 就職率:82.5%
(委託訓練)
対象者数 74,263人
目標 就職率:75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

離職者に対する公共職業訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

1 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設(障害者職業能力開発校を除く。)において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、職務経歴書・履歴書の作成指導、面接指導、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、職業相談、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることや、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とから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、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の向上促進を図る。
- ・ 委託訓練については、2年連続で目標の就職率(75%)を達成していないことにかんがみ、都道府県等と連携して、ハローワークへの来所等を促して就職支援を行う取組の強化を検討する。また、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会において目標を踏まえた訓練先の選定方策について協議を行う。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

- 2 分野に応じた訓練コースの設定等 (略)
- 3 対象者に応じた訓練コースの設定等 (略)
- 4 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上 (略)

(2)求職者支援訓練 (略)

- 2 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練 (略)
- 3 在職者に対する公共職業訓練等 (略)
- 4 学卒者等に対する公共職業訓練 (略)
- 5 障害者等に対する公共職業訓練 (略)

地域職業能力開発促進協議会

(令和4年10月施行)

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

- 【構成員】 ①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村 …… 主催
- ④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）
- ⑤労働者団体 ⑥事業主団体
- ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体） ⑧学識経験者
- ⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

①公的職業訓練における人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

「地域職業訓練実施
計画」と実績とのミ
スマッチの検証

職業訓練機関等

職業訓練の実施

将来的に必要なスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

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

カリキュラム等の改善

訓練効果の把握・検証

採用企業

ヒアリング

修了者

訓練機関

⇒ 個別コースの質の向上を促進

③地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等

指定講座の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等における適切な訓練機会の確保等について協議

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

令和6年度京都府地域職業訓練実施計画の概要(案)

実施方針のポイント

- ・デジタルトランスフォーメーション(DX)の進展に必要なIT・デジタル分野など、地域のニーズに合った人材育成・移動を重点に訓練を一層推進
- ・公的職業訓練を計画的・効率的に実施するため、「京都府雇用対策協定」に基づき、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的な計画を策定
- ・関係自治体、訓練実施機関、労使団体等の連携を密にし、「オール京都」での人材育成に取り組む

施設内訓練(離職者、障害者、学卒者)	5年度	6年度
府立京都高等技術専門学校	90	90
システム設計科	20	20
メカトロニクス科	20	20
機械加工システム科	10	10
住建築・リフォーム科	20	20
プロダクトマネージメント科	20	20
府立陶工高等技術専門学校	40	40
やきもの成形科(応用コース)	10	10
やきもの成形科(基礎コース)	20	20
絵付けデザイン科	10	10
府立福知山高等技術専門学校	65	65
自動車整備科	20	20
ものづくり基礎科	20	20
総合実務科(知的障害)	15	15
キャリア・プログラム科(精神・発達障害)	10	10
府立京都障害者高等技術専門学校	50	50
総合実務科(知的障害)	20	20
ITシステムサポート科(知的以外)	10	10
ものづくりサポート科(知的以外)	10	10
インテリアCADサポート科(知的以外)	10	10
府立城陽障害者高等技術専門学校	10	10
生産実務科(知的障害)	10	10
機構(ポリテクセンター京都)	688	660
溶接施工技術科	20	26
溶接施工技術科(企業実習付き)	26	26
CAD・CAMエンジニア科	120	100
機械加工技術科(企業実習付き)	20	20
CAD生産サービス科	50	50
生産管理実務科	64	60
電気設備技術科	60	50
電気設備技術科(企業実習付き)	32	32
FAシステム技術科	36	36
IoT機器開発科	40	40
IT生産サポート科	40	40
ビル設備サービス科	120	120
橋渡し訓練(導入講習・企業実習付き訓練とセット)	60	60
合 計	943	915

(参考)	5年度	6年度
デジタル分野(離職者訓練)	640	780

高度技能者養成訓練	5年度	6年度
機構(ポリテクカレッジ京都)	45	45
生産技術科(専門課程)	15	15
電子情報技術科(専門課程)	15	15
デジタルサポートシステム科(専門デュアル)	15	15

委託訓練(京都府)	5年度	6年度
長期高度人材育成コース	45	40
介護福祉士	20	15
保育士	20	20
調理師	5	5
知識等習得コース(デュアル・eラーニング訓練含む)	1,764	1,689
介護・福祉分野	360	310
簿記・会計系	300	300
IT系	658	553
医療事務系	105	180
Web/デザイン系	130	210
その他	195	120
知識等習得コースのうちeラーニングを活用	16	16
大学等向け就職応援コース	50	50
企業実習組合せ訓練コース	50	50
障害者向け訓練コース	205	151
知識・技能取得訓練コース	72	70
実践能力習得訓練コース	70	30
eラーニングコース	16	12
特別支援学校早期訓練コース	10	2
在職者訓練コース	37	37
合 計	2,064	1,930

求職者支援訓練(認定規模上限値)	5年度	6年度
基礎コース(地域ニーズ枠含む)	663	165
実践コース	995	964
介護系	205	195
医療事務系	50	30
デジタル系	200	200
その他	370	389
eラーニング枠	-	75
新規参入枠	170	75
合 計	1,658	1,129

在職者訓練	5年度	6年度
府立高等技術専門学校	670	670
電気工事、建築製図、機械製図等	110	105
一般事務、経理事務等	180	215
陶磁器	80	65
その他(広告美術のほかオーダーメイド型)	300	285
機構(ポリテクカレッジ含む)	2,755	2,830
材料特性/材料評価	20	20
機械設計	442	442
電子回路設計	160	140
制御システム設計	460	490
生産システム設計	20	20
電力・電気設備設計	106	106
通信・設備・通信システム設計	20	30
建築設備計画/建築意匠計画	10	10
機械加工	429	444
金属加工・成形加工	196	196
機器組立/システム組立	45	45
電力・電気・通信設備工事	134	134
建築設備工事	10	10
測定・検査	100	100
生産設備保全	213	213
工場管理	290	310
教育訓練/安全衛生	100	120
合 計	3,425	3,500

職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

- ・府・国・機構が一体的に調整を行い、規模・分野・時期において適切に受講機会や受講者を確保
- ・京都府職業能力開発促進協議会を開催し、地域の実情を踏まえた計画的で実効ある訓練を推進
- ・協議会の下にワーキンググループを設置し、訓練効果を把握検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る
- ・独自に作成するポスターや訓練施設の各種イベント等の機会を活用し、公的職業訓練を周知し、受講者の増加を図る
- ・「府民躍動 雇用応援★夢プラン」を踏まえ、DX化の進展、産業構造や社会環境の変化に対応した訓練を強力に推進
- ・地域におけるリスクリリング事業の推進

公的職業訓練効果検証WGについて

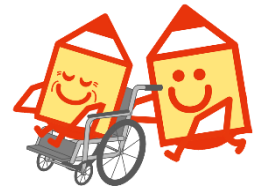
WGの目的

適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。



課題

実施要領上、「WGの検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する」としているものの、実際に改善された内容など、改善促進策のフォローアップを行うことについては定めておらず、当該改善促進策の効果検証までは十分に行われていない。



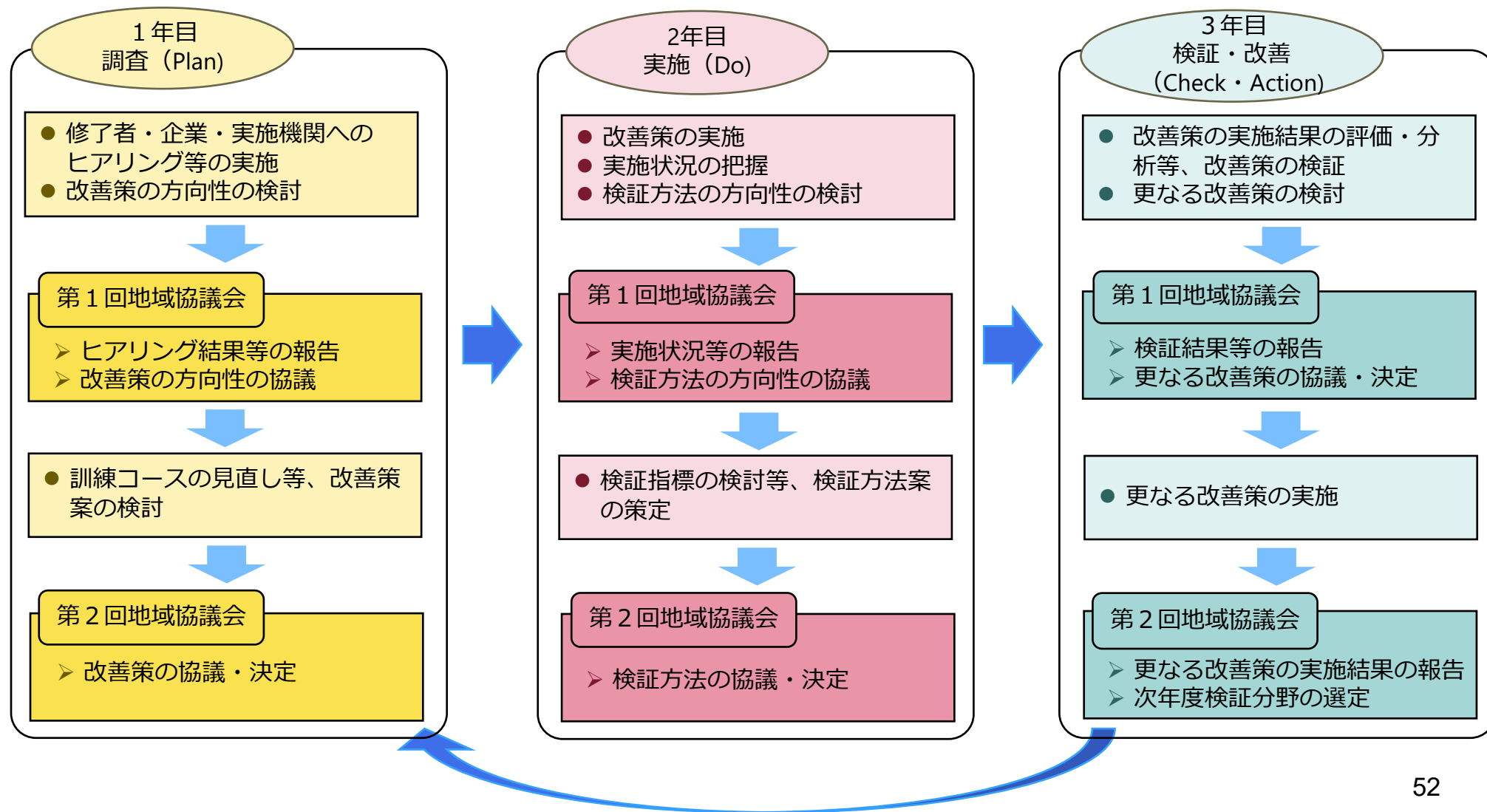
➡ **WGの取組がより地域の訓練効果の向上に資するよう、改善促進策についてのPDCAサイクルの仕組みを構築する。**

<参考> 現行のWGスケジュール

	令和6年度	令和7年度上半期	令和7年度下半期
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定		10月～12月 協議会開催 ④ WGから報告 2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定
ワーキンググループ (WG)		② ヒアリング等 選定分野のうち 3コース×3者（修了者、採用企業、実施機関） 結果整理 ③ 改善促進策（案）検討	

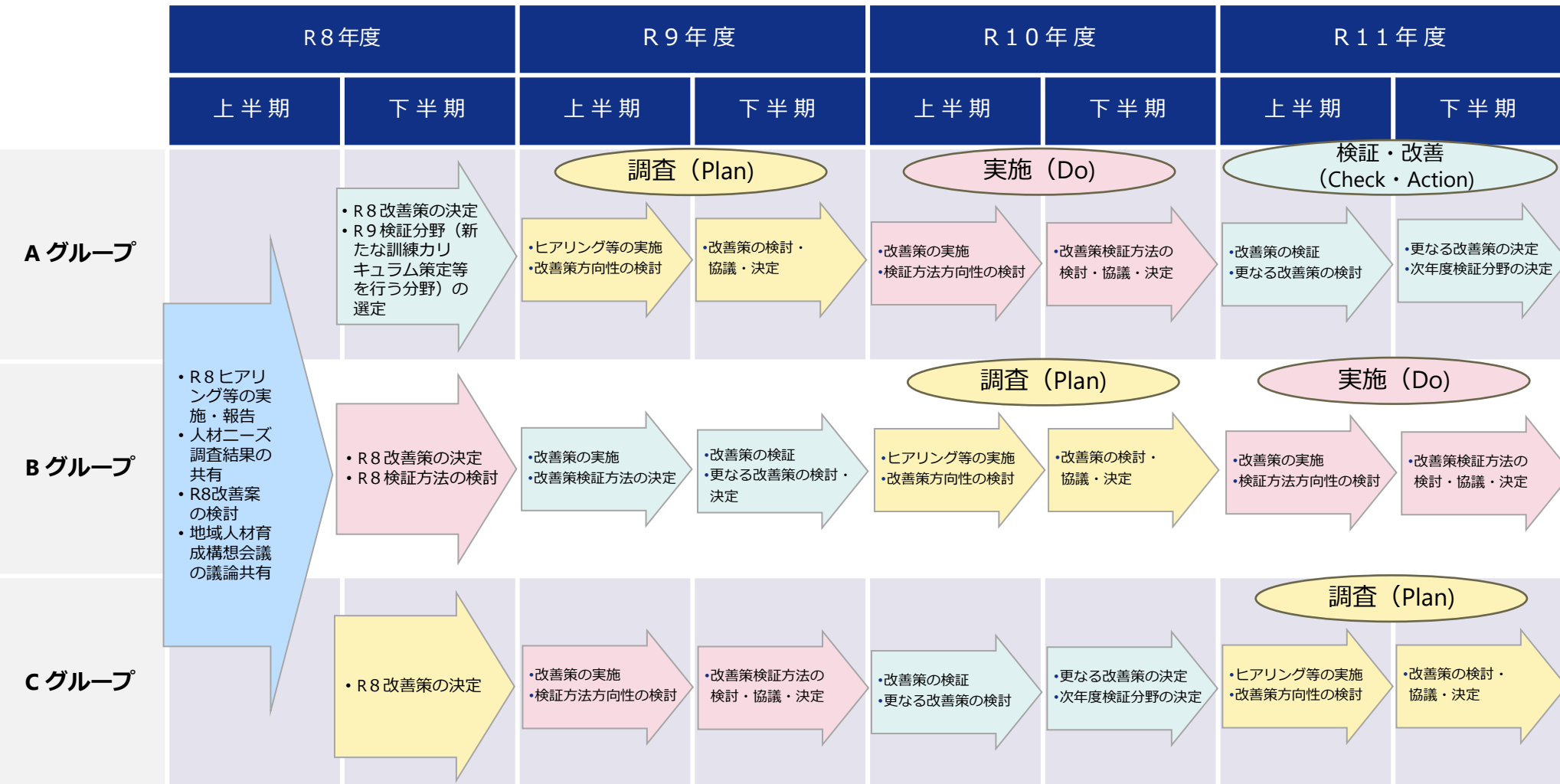
公的職業訓練効果検証WGの見直し（案）

- 1年目に「調査（Plan）」、2年目に「実施（Do）」、3年目に「検証・更なる改善（Check・Action）」の3年単位で効果検証のPDCAサイクルを回すことにより、効果検証の結果を着実に訓練内容等に反映させていくこととする。



公的職業訓練効果検証WGの見直し（案）～具体的な運用について～

- 47都道府県を3つのグループに分けて、それぞれ「調査（Plan）」、「実施（Do）」、「検証・更なる改善（Check・Action）」の3年単位で効果検証のPDCAサイクルを回していく。



地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に向けた取組

令和9年度概算要求額 84 百万円 (－) ※ () 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	
	○		

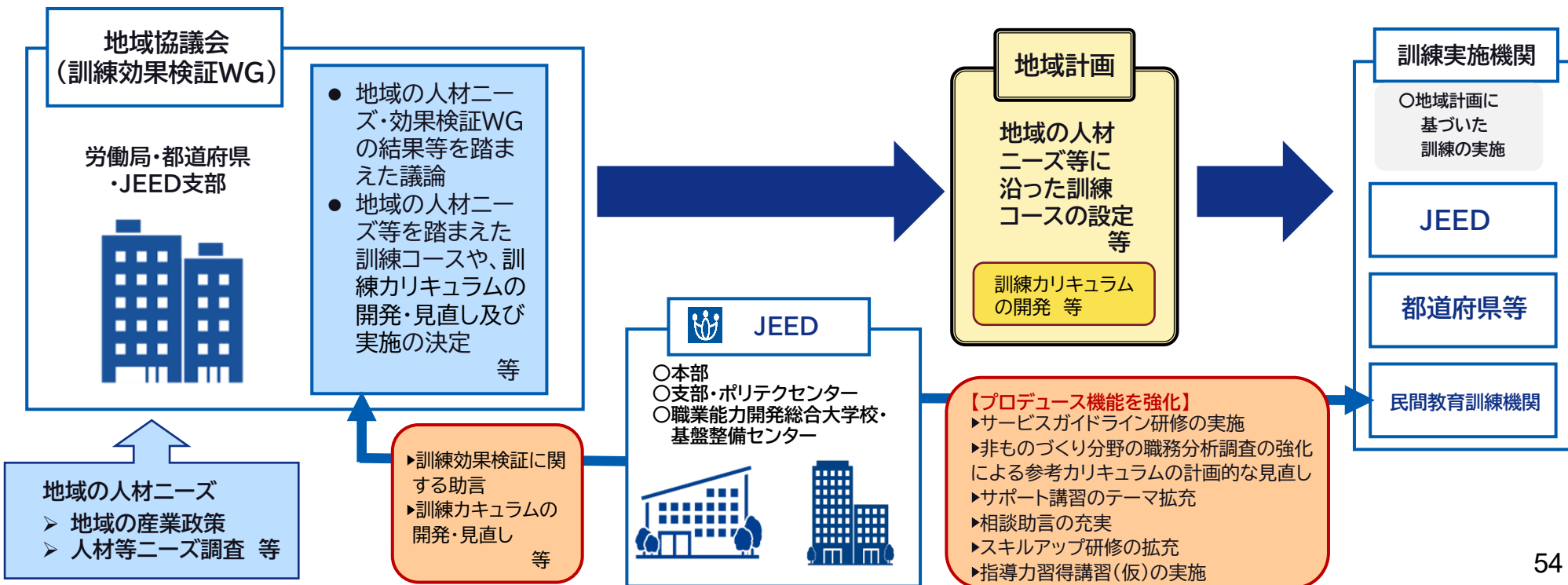
1 事業の目的

A I 等の技術の進展等により求められるスキルが絶えず変化する中で、産業界や地域、成長分野等において求められている人材ニーズを的確に把握するとともに、これらの人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出や関係機関等と連携した効果的な職業訓練の推進が求められている。

これらの状況を踏まえ、地域職業能力開発促進協議会における公的職業訓練に関する訓練効果の把握・検証や、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直し及び実施(※)を含めた訓練機会の創出や民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質の向上に資する支援の強化に向けた取組を令和9年度から継続して行う。

※訓練カリキュラムの開発・見直し及び実施は、モデル的に5地域において実施

2 事業の概要・スキーム



調査目的	地域企業における人材ニーズ及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、次年度以降の人材ニーズ等に基づいた訓練コースの設定や年度計画の策定等の検討資料とすることを目的とする。
------	--

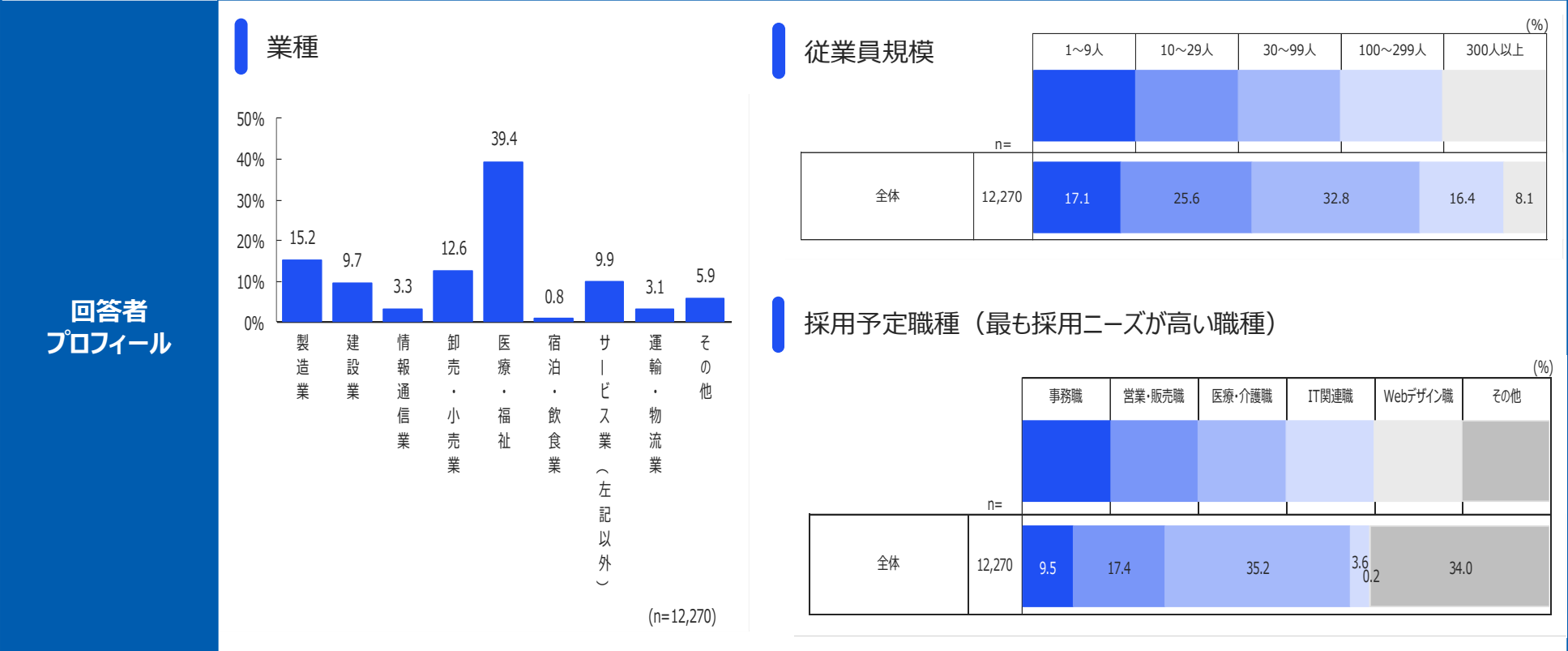
求職者調査

調査対象者	ハローワークに求職申込みを行っている求職者（回答者数：16,292人）
調査協力 依頼方法	求職者マイページを通じた協力依頼 ハローワーク窓口における協力依頼 等
調査手法	WEBアンケート調査
調査期間	2026年6月8日（月）～8月7日（金）
回答者 プロフィール	○ 性別：男性43.2%、女性54.7%、未回答2.1% ○ 年齢：20歳未満0.3%、20代11.1%、30代14.6%、40代20.4%、50代29.9%、60歳以上23.8% ○ 就業状況：無職（失業給付を受給中）52.1%、無職（失業給付を受給していない）26.5% 正社員7.8%、パート・アルバイト7.8%、派遣・契約社員3.4%、自営業0.6%、その他1.8% ○ 就職活動や転職への課題感：はい 77.2%、いいえ 22.8% ○ 希望する働き方：正社員51.1%、パート27.4%、在宅勤務中心で働ける職種を希望5.2%、派遣・契約社員4.7% ○ これまでの職務経験分野：事務47.6%、サービス業29.8%、営業・販売26.1%、製造・技能25.1%、 医療・介護18.1%

調査概要（2）

求人者調査

調査対象者	ハローワークに求人登録を行っている求人者であって、以下の職種に係る求人を募集中の求人者（回答者数：12,270社） ①事務職、②営業・販売職、③医療・介護職、④IT関連職、⑤Webデザイン職（※） ※Webデザイン職についてはサンプルが集まらず参考扱い
調査協力 依頼方法	求人者マイページを通じた協力依頼 ハローワーク窓口における協力依頼 等
調査手法	WEBアンケート調査
調査期間	2026年6月8日（月）～8月7日（金）



総論

- 求職者・求人者双方ともに職業訓練への期待は高く、特にデジタルスキルやDX人材育成のニーズが拡大している。
- 求職者は「スキル習得」「資格取得」を重視しているのに対し、求人者は「基礎的な職業意識・マナー」「コミュニケーション能力」「基本的なPCスキル」など、より実践的な就業能力を重視しており、一定の認識の差もみられる。
- 職種別にみると、以下の傾向があり、それぞれのニーズに応じた訓練が求められる。
 - ・「事務職」では、資格を評価する割合が高いものの、資格よりも基礎的なスキルや実務対応力が重視される傾向がみられる。
 - ・「営業・販売職」では、「普通自動車運転免許」の評価が高い一方で、聞き方や話し方の基本やビジネスマナー・接客対応の基礎など、業務遂行に必要な実践的スキルや対人対応力が重視される傾向がみられる。
 - ・「医療・介護職」では、資格の評価が高く、実務未経験でも資格があれば、採用対象となる傾向がみられる。
 - ・「IT関連職」では、資格の有無にかかわらず実務未経験の場合は、他の職種と比べて採用へのハードルが高く、実務経験や資格が不足している場合は、高度かつ実践的なスキル・リテラシーが求められる。
 - ・「Webデザイン職」については、求人が乏しく、分析に必要な回答数が得られていない。
- DX分野では企業の半数以上が経営課題として認識しているものの、多くの企業でIT人材が不足しており、業務改善スキル等を有した人材を求めている。他方、求職者については、デジタルスキルが十分でない者が多数を占めており、こうした求人者のDXに対するニーズや求職者のデジタルスキルを踏まえた職業訓練を行う必要がある。
- ハロートレーニングに対する認知度は依然低く、引き続き周知広報に努めるほか、訓練修了生と求人企業とのマッチング機会の強化や、求職者に対する丁寧なキャリアコンサルティングが求められる。

１．公的職業訓練に期待する内容

- 求職者全体の７割以上が公的職業訓練を受講したいと回答している（求職P13）。また、訓練に期待する内容については、希望する職種での必要となる実務スキルや資格の習得を求める割合が最も高くなっている。また、20代・30代では、「ビジネスマナーなどの基本スキル」の習得を求めるニーズが全体と比べて高くなっている（求職P21）。
- 一方、求人者も全体の８割以上が公的職業訓練修了者の採用意向を示している（求人P25）。また、公的職業訓練に期待する内容としては、基礎的な職業意識・マナーを期待する割合が最も高くなっており、次いで即戦力となる専門技能が続いている（求人P9）。
- また、求人者が採用時に求めるスキル・リテラシーとして、コミュニケーション能力や、自ら学ぶ姿勢・主体性、基本的なビジネスマナーなど、実践的な職業能力を重視する割合も高くなっている（求人P24）。



- **専門的技能の習得に加え、コミュニケーション能力やビジネスマナー等の実践的な職業能力の習得についても重視していくことが考えられる。**

調査結果の概要（3）

2. 職種別にみた人材ニーズ

- 事務職では、「日商簿記」などの資格を評価する割合がみられるものの、「特に資格は重視しない」の割合も高くなっている（求人P12）。また、実務経験や資格が不足している場合でも採用を検討する条件として、「基本的なPC操作」や「ビジネスマナー」を求める割合が高くなっており、実践的スキルや実務対応力が重視される傾向がみられる（求人P19）。
- 営業・販売職では、「普通自動車運転免許」の評価が最も高くなっている（求人P13）。また、実務経験や資格が不足している場合の採用を検討する条件として、「聞き方や話し方の基本」や「ビジネスマナー・接客対応の基礎」を求める割合が高くなっており、業務遂行に必要な実践的スキルや対人対応力が重視されていることがうかがえる（求人P20）。
- 医療・介護職では、「介護福祉士」や「看護師」などの資格の評価が高く、「特に資格は重視しない」がわずかとなっている（求人P14）。一方、実務未経験でも資格があれば、他の職種と比べて「十分採用対象となる」割合が高い（求人P17）。
- IT関連職では、「基本情報技術者」や「応用情報技術者」の評価が高くなっている（求人P15）。一方、資格の有無にかかわらず実務未経験の場合は、他の職種と比べて「十分採用対象となる」割合が低い（求人P10）。また、実務経験や資格が不足している場合でも採用を検討する条件として、「IT基礎知識（OS・ネットワークセキュリティ）」、「プログラミングの基礎」、「データベースの基礎」など高度かつ実践的なスキルを求める割合が高くなっている（求人P22）。
- Webデザイン職については、ハローワークに申し込まれる求人が乏しく、分析に必要な回答数が得られていなかった。



- 職種によって求められる知識・スキルや資格に違いがみられることから、事務職、営業・販売職では、「ビジネスマナー」や「基本的なPC操作」などの共通的な実践的スキルの習得に加え、各職種で求められる専門知識・資格の習得に対応した訓練コースの設定を検討することが考えられる。
- 医療・介護職については、実務未経験であっても資格があれば十分採用対象となる可能性が高いことから、資格取得につながる訓練内容とすることも考えられる。
- IT関連職については、資格の有無にかかわらず業務未経験者の採用へのハードルが高いことから、より高度かつ実践的な訓練内容とすることが考えられる。
- Webデザイン職については、訓練規模に対してハローワークの求人が少ないことを踏まえて、訓練規模を再検討する必要がある。

３．DX推進に関する人材ニーズ

- 半数以上の求人者がDXを経営課題として位置づけている（求人P27）。
- 企業において、主に又は今後取り組みたいDX分野については、「業務効率化」「人事・労務管理のデジタル化」の割合が高く（求人P29）、また、DX人材に求めるスキルも「業務改善スキル」が最も高くなっており（求人P33）、業務改善や業務効率化に資するDX人材へのニーズが高いことがうかがえる。
- DX推進上の課題としては「IT人材不足」が最も高くなっている（求人P31）。
- 業種ごとの状況をみると、製造業では「生産・製造工程の自動化」に取り組む割合が高く、卸売・小売業や宿泊業では「顧客管理」の割合が高いなど、業種によって推進するDX関連の内容に違いがみられる（求人P29）。また、DX推進における課題においても、製造業や宿泊業では「データが整理されていない・電子化されていない」の割合が高くなっており、加えて宿泊業では「何から着手すればよいかわからない」の割合が高くなっているなど、業種によって、DX推進に当たっての課題にも違いがみられる（求人P31）。
- 一方で、求職者の現在のデジタルスキルレベルは、ほとんど使えない（13.6%）と基本操作ができる（49.7%）で6割を超えている（求職P27）。また、身につけたいデジタルスキルとしては、全体では「AI活用（生成AI・業務自動化等）」が最も高く、「データ入力・事務のデジタル化スキル」「具体的なパソコン操作」の割合が高い（求職P29）。



- 企業におけるDX推進やDX人材ニーズを踏まえ、デジタル分野については、引き続き重点的な訓練分野として位置付けることが考えられる。
- また、業種によって求められるDX関連の内容やDX推進における課題に違いがみられることから、地域の産業構造や業務効率化等の求人ニーズを踏まえた訓練内容・カリキュラムの設定を検討することが考えられる。
- 一方で、求職者の現在のデジタルスキルレベルを踏まえ、すべての受講者がAIを適正に活用できる訓練内容・カリキュラムの設定を検討することが考えられる。

４．訓練修了者の就職支援・マッチングに関するニーズ

- 求職者では公的職業訓練の内容まで知っている者が４割程度であり、特に若年層や男性に対して内容の認知まで広がっていない（求職P12）。また、求人者では、情報通信業や規模が大きい企業では一定の認知度があるものの、他の産業や300人以下の企業での認知が弱く、また、全体の３割が知らないと回答している（求人P5）。
- また、企業が行政に対して強化を求める取組として、「訓練修了生と求人企業のマッチング強化」の割合が高くなっている（求人P36）。
- 特に20代の求職者は、就職・転職に当たっての課題として、「スキル不足」を挙げる割合が高い（求職P8）。



- 求職者・求人者双方に対する公的職業訓練（ハロートレーニング）の周知の強化が必要である。
- 職業訓練の実施に加え、訓練修了者と企業とのマッチング機能の強化を検討することが考えられる。
- また、若年層の求職者が抱えるスキル不足といった課題を踏まえ、若年層の求職者に対するキャリアコンサルティングや積極的な受講あっせんを検討することが考えられる。

令和9年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針①（案）

- 中央職業能力開発促進協議会においては、関係省庁と連携し、「地域人材育成構想会議」や地域未来戦略における「戦略産業クラスター計画」等の産業政策を踏まえ、必要な人材等を示すとともに、地域職業能力開発促進協議会においては、都道府県産業部局やJEED等と連携して、示された必要な人材や「地域産業クラスター計画」等を踏まえた、**地域の産業界等が必要とする人材育成に資する職業訓練（在職者訓練を含む。）を検討する。**
- 離職者に対する公的職業訓練については、①従来の就職率等に加え、訓練の効果をより適切に反映させるため、**求人ニーズや関連就職率を踏まえたメリハリ付けを行う。**②令和8年度に実施した**人材ニーズ等調査の結果を分析し、それを踏まえた訓練コースの設定や見直しを進める。**

現状の課題

就職率が高く**、
関連就職率が**高い**分野**

介護・医療・
福祉分野

【委託訓練】（過去3年平均）
就職率81.6%、関連就職率88.1%
【求職者支援訓練】（同）
就職率71.8%。関連就職率89.9%

就職率が低く**、
関連就職率が**低い**分野**

デザイン分野

【委託訓練】（過去3年平均）
就職率68.9%、関連就職率62.0%
【求職者支援訓練】（同）
就職率は58.0%。関連就職率60.0%

評価・分析

就職率、関連就職率ともに他分野と比較して高い。

人材ニーズ等調査によれば、資格があれば実務未経験でも採用可能性が高い。

一方、応募率は低く、応募者確保に向けて改善の余地がある。

応募率は高いものの、ハローワークの求人が乏しい。

就職率、関連就職率とともに他分野と比較して低い。

このことから、労働市場ニーズ等を踏まえた計画数の適正化について検討する必要がある。

令和9年度の公的職業訓練の実施方針（案）

引き続き、介護分野等の理解促進のため、職場見学会等への参加を積極的に勧奨する。また、**資格取得や安定雇用など、人材ニーズ等調査での求職者のニーズを踏まえた訴求を行うこと**や、開講時期の柔軟化等の受講者数増加に向けた取組を行う。

また、人材ニーズ等調査を踏まえ、**資格取得等につながる訓練カリキュラム等の設定を検討する。**

就職率及び関連就職率も低調であることやハローワークの求人状況を踏まえ、必要な訓練規模を精査しつつ、計画数の見直しを図る。

また、**本人の受講希望だけでなく、出口を見据えた職業相談、訓練のあっせんを行う。**特にeラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供等を図る。

令和9年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針②（案）

現在の課題

就職率がやや低く、
関連就職率がやや高い分野

営業・販売・事務
分野

【委託訓練】（過去3年平均）
就職率71.1%。関連就職率73.9%
【求職者支援訓練】（同）
就職率61.5%。関連就職率75.9%

就職率がやや低く、
関連就職率がやや高い分野

IT分野

【委託訓練】（過去3年平均）
就職率69.6%。関連就職率70.4%
【求職者支援訓練】（同）
就職率61.8%。関連就職率72.5%

評価・分析

営業・販売・事務の求人は、ハローワークの新規求人数の約2割を占めている。

就職率はやや低い一方、応募率は高く（人材ニーズ等調査では営業・販売は低いことに留意）、関連就職率も一定の水準を維持している。

訓練内容については、人材ニーズ等調査を踏まえ、より企業ニーズに沿った内容に見直すなど質の向上を図る必要がある。

就職率はやや低い一方、応募率、関連就職率は一定の水準を維持している。

人材ニーズ等調査では、実務未経験の場合は、他職種と比べて採用へのハードルが高い。

他方、企業の半数以上がDX分野について経営課題と認識、特に業務改善スキルを有した人材を求めている。

訓練内容については、人材ニーズ等調査や上記状況を踏まえた内容に見直すなど質の向上を図る必要がある。

令和9年度の公的職業訓練の実施方針（案）

- ・事務分野については、必要な訓練規模を確保しつつ、**関連の資格取得とともに、基礎的なスキルや実務対応力を育成する訓練コースの設定を検討**する。
- ・営業・販売分野については、求職者の訓練ニーズに留意して、必要な訓練規模を確保しつつ、**業務遂行に必要な実践的スキルや対人対応力の育成、業界に必要な専門資格の取得等を目指す訓練コースの設定を検討**する。

また、受講あつせんに当たっては、企業に求められる資格（普通自動車免許等）に留意して行う。

人材ニーズ等調査を踏まえ、IT分野での就職を目指す場合は、資格取得の他、ネットワークセキュリティやプログラミング・データベース基礎など、**より高度かつ実践的な訓練コースの設定を検討**する。

また、業務未経験者の採用ハードルが高いことを踏まえ、**企業実習を組み合わせた訓練の促進を検討**する。

加えて、企業が業務改善スキルを有した人材を求めていることを踏まえ、**業務効率化や業務改善に資するDX人材を育成する訓練コースの設定を検討**する。

令和9年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針③（案）

現在の課題

評価・分析

令和9年度の公的職業訓練の実施方針（案）

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。また、都道府県により受講率、就職率に差がみられる。

受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数全体の見直しを図る。また、開講時期の柔軟化等の取組を推進する。

都道府県等の計画数の設定に当たっては、各地域の職業訓練の受講機会の確保に留意しつつ、受講率や就職率を踏まえた見直しを行う。

デジタル人材が質・量とも不足。

企業のIT人材の不足を踏まえ、引き続き、デジタル分野を重点分野と位置付け。
また、企業におけるDX人材等への需要は高い一方、業種によって求められるスキルの内容が異なることから、人材ニーズ等調査の結果等を踏まえた訓練カリキュラムの設定を検討する。

他方、AIは業務改善・業務効率化に資することから、求職者の現在のデジタルスキルレベルを踏まえ、すべての受講者がAIを適切に利活用できるよう訓練内容を設定することを検討する。

JEEDと東京電力・東北電力・JR東日本との 基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた包括連携協定について

再掲

課題

- 電力需要の増加
- 重要インフラ設備の老朽化への対応や災害対応力強化の必要性の高まり
- 技術者不足や人材の高齢化、技能継承の停滞

- 若年人口減少による人材確保の困難化
- 教育設備や指導人材の不足により自社での人材育成が困難(特に中小企業)

企業や業種の枠を超えた
新たな人材育成体制構築の必要性

連携の趣旨

エネルギー(電気)分野には上記のような喫緊の課題がある中で、電力会社と鉄道会社、JEEDが連携し、各者が有する高度な現場技術や教育資源、ネットワーク、職業訓練のノウハウなどの強みを融合することで、業種の枠を超えた新たな人材育成の枠組みを構築するとともに、各地域の中小企業等に実践的な教育訓練機会を提供することが可能となる。

各者の強み

TEPCO
東京電力ホールディングス

より、そう、ちから。
東北電力

JR
JR東日本

／らしく、はたらく、ともに／
JEED

- 東日本エリアの暮らしを支える地域のネットワーク
- 実践的かつ高度な現場技術
- 安全性・信頼性を確保・向上するためのノウハウ
- 見学等が受け入れ可能な発・受変電設備、施設



- 主に中小企業等を対象とした多様な職業訓練サービス
- ものづくり人材育成に関するノウハウ
- 幅広い専門性を持った職業訓練指導員
- 全国規模の教育訓練ネットワーク



具体的な取組内容

- エネルギー(電気)分野の職業訓練カリキュラム開発
- 在職中の方を対象としたスキルアップのためのエネルギー(電気)分野の職業訓練の実施

- 3社が保有する発・受変電設備、施設を活用した職業訓練指導員への実地研修
- エネルギー(電気)分野の仕事理解のための職場見学
- 就業促進に向けた情報交換・ネットワークの構築

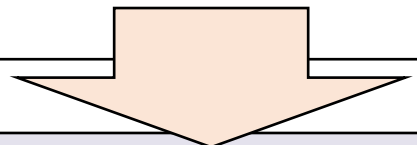
基幹インフラを支える次世代の人材を育成することによって、安心・安全な暮らしを実現

※ 本取組は、「日本成長戦略」(2026年7月21日閣議決定)における「エネルギー等の戦略分野等における人材育成のため、産業界とJEEDが協働した人材育成プロジェクト」の一環として実施するものです。

アドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）について①

日本成長戦略会議労働市場改革分科会　とりまとめ（抜粋）（令和８年６月２日）

- １ 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上**
（２）社会インフラ関連分野の労働生産性の向上、担い手の確保
- 本分科会においては、労働力供給制約下においても、将来にわたって必要な社会サービスを確保するために、こうした社会を支える社会インフラ関連職の安定的な確保や労働生産性の向上に取り組むことは、国民の安心・安全を確保する観点から極めて重要な課題であることについて、構成員の意見が一致した。
 - こうした取組の在り方については、（略）
 - ・ 労働生産性向上に向けた人材や設備投資等への支援を、政府として複数年度にわたって継続的に進めるとともに、労働生産性の向上を通じて、現場の負担の軽減や職場環境の改善を実現していくことより、離職の防止やこれらの分野への労働移動を促していくべき
 - ・ **現場の労働生産性向上に向け、例えば、当該分野の体系的な知識や技術を使いこなして現場の労働生産性向上をリードする人材や現場の作業プロセス全体を改善して組織全体の労働生産性向上を推進する人材など、いわゆる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成について、更なる取組を進めていくべき**
 - ・ **社会インフラ関連分野等の労働生産性向上や、「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成・確保に当たっては、設備投資等の支援だけでなく、関係省庁と連携を図りつつ、現場の事業所への伴走支援も必要**
（略）といった意見があった。
 - 以上の議論を踏まえ、社会インフラ関連分野における・人材育成も含めた労働生産性の向上に向けた取組・地域で必要となるサービスの担い手の確保に向けた取組を進めていく必要がある。
- 【人材育成も含めた労働生産性の向上に向けた取組】**
- 社会インフラ関連分野の労働生産性の向上や**いわゆる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成・確保**に向けて、労働生産性の向上のための設備投資などの関連施策と連携をしつつ、必要なスキルの見える化や実効性のある教育訓練プログラムの開発、訓練受講のための支援、こうした人材を育成する専門学校等の教育の高度化支援を図る必要がある。併せて、**関係省庁と連携の上、好事例や支援ツールの収集・整理**を行うとともに、ハローワーク等の労働関係機関や中小企業団体などにおける活用を図る必要がある。



厚生労働省（職業安定局）において、エッセンシャルワーカー業職種の生産性向上やいわゆる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成・確保に向けて、好事例や支援施策の収集・整理を行い事例集や支援ツールの形でとりまとめるとともに、とりまとめた成果物についてハローワーク等の労働関係機関や中小企業団体などにおける活用を図る方策等の検討を行うため、**「エッセンシャルワーカー業職種の生産性向上に向けた労働行政としての支援のあり方に関する検討会」**を７月に立ち上げ（年度内とりまとめ予定）。

※検討課題の一つにアドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）の概念整理や育成・確保に向けた方策の検討

アドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）について②

アドバンスト・エッセンシャルワーカーとは

- ◆現場労働において、高度な知識と技術を使いこなして高い生産性を実現する、高賃金の現場知識労働者。
- ◆具体的なイメージ
 - ①デジタル技術やロボット技術を使いこなし、高いレベルの業務を効率的にこなす現場オペレーション・ワーカー
 - ②デジタル技術やロボット技術の現場への導入を指導し、業務改革を行いながら現場の生産性を飛躍的に高めることを総合的に推進する現場コーディネーション・ワーカー
- ◆現場労働力不足の深刻化＝日本の社会経済基盤の崩壊を回避し、人材獲得・生産性向上・競争力強化を実現する鍵がAEW。

①現場オペレーション・ワーカーの事例

スウェーデンのハイテク鉱山開発企業（Boliden）の例。

生産性向上と安全性向上のため、採掘場の監視や遠隔操作、自動化を推進し、労働者の職場を危険な採掘現場からコントロール・ルームに移した結果、一人の労働者が一つの採掘機械ではなく、複数の採掘機械を同時に操作できるようになった。さらに、採掘場の爆破後、有毒ガスの除去作業を待たずして採掘作業がリモートでできるため、作業時間の大幅な短縮が可能になった。労働者は肉体力労働から機械オペレータという、より知的な労働につくようになり、安全性と生産性は高まり、処遇も改善。

統計によれば、鉱山開発産業の機械オペレーターの賃金は、他の機械オペレータの約1.3倍で、この10年で36%増と他のオペレータの25%を上回っている。

（資料）German Bender(2024)“Organizing the Labor Market Power, Ideas, and Institutions in Wage Formation ,Digital Automation, and Migration ” Stockholm School of Economics

②現場コーディネーション・ワーカーの事例

「介護テクノロジー導入推進人材」

低生産性と低賃金により深刻な人手不足で苦境にある介護業界を、テクノロジーの積極活用によって、高生産性・高賃金の業界に転換することを現場に入って推進する人材。経営者、実務者双方の視点で、介護施設に最適な介護テクノロジーの導入・推進を行う。

【主な役割】

- ・介護施設ごとに異なる課題を発見し、その課題解決に必要な介護テクノロジーを選択する。
- ・介護テクノロジー、施設経営、介護制度、介護実務などの広範囲な知識を持ち、最適なソリューションを企画・立案する。
- ・介護施設全体を巻き込み、業務改善を推進し、評価を行い、効果を最大限にする。

（出所）尾崎修（2026）「大企業シニア人材の介護DX推進者への転換スキーム開発」

介護分野の今後のリ・スキリング（人材育成）に向けた支援について

- サービス提供体制を確保していくためには、現場人材の確保・育成に加えて、経営・マネジメント、生産性向上等に関する舵取りや意思決定を担う管理層（中核的人材）の育成が重要であり、こうしたスキルの可視化（キャリアラダーの作成）や、生産性向上等に関する育成プログラムの開発・提供に重点的に取り組んでいく。
- こうした取組により介護事業所における生産性向上を推進することで、介護人材の確保・定着を図るとともに、介護サービスの質の向上につなげていく。

現行の取組内容：デジタル中核人材養成研修

- ・介護テクノロジーの導入・活用を主導する人材を養成
するオンライン研修（グループワーク有）
※受講料は無料、施設の中堅職員が主な対象
- ・令和6年度より実施、7年度末までに約3,700人を養成済
※デジタル行財政改革会議にて11年度中までに1万人の目標
- ・国の委託事業で実施（8年度予算：1.2億円の内数）

<課題>

- ・国の委託事業の場合、受講可能人数の限界があり、受講者の拡大が課題
- ・地域ごとの進捗度の差等に応じたきめ細かな対応が課題
※都道府県によって受講者数のばらつき
- ・AI等の進展等を踏まえた最新の介護テクノロジーの開発や活用状況に応じたプログラムの改定の必要性
※受講者の経験や知識にはばらつきも見られることから、ICTの基礎知識等に関する内容も必要

今後：介護分野の人材育成の方向性

- ・介護事業者における中核的役割を担う人材に求められるスキル等（デジタルリテラシーを含む）のキャリアラダーを作成予定。
- ・実施主体の多様化を図るため、デジタル中核人材養成研修を基盤とし、多様な主体が実施可能であり、かつ人材開発支援助成金等の助成対象となりうるプログラムの開発等について検討。

※介護現場でのAI活用・ICT活用を促す内容、テクノロジー導入による働き方改革・賃上げなど経営戦略・マネジメントといった内容を新たに盛り込む方向性で検討。
実施主体が特色を活かした付加価値のあるプログラムの開発を可能としていく。