資料１

各種閣議決定文書について
（人材開発施策主要部分抜粋）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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

５．労働市場改革

（２）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

ｉ）処遇向上に向けたリ･スキリング支援や労働生産性向上

17の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、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。人材開発支援助成金も含め、効果的にプログラムの開発が進むような支援の充実について検討するとともに、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する。

各種リ・スキリング・職業関連情報サイトについては、厚生労働省を始め、経済産業省、文部科学省、デジタル庁等の関係省庁で連携し、最終的な一本化を目指し、早期に一体的な提供を実現する。さらに、職業能力開発を効果的に推進するため、教育訓練給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセス等の合理化、実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する。

（略）

あわせて、エネルギー等の戦略分野等における人材育成のため、産業界と高齢・障害・求職者雇用支援機構が協働した人材育成プロジェクトを実施する。

企業の職業能力開発を支援するため、生産性向上人材育成支援センター等における人材育成プランの策定支援から訓練の実施まで一貫した企業への伴走支援を強化し、その効果把握も含む支援の方策の検討を進めるほか、産業・地域単位で複数企業が共同で行う訓練を促進する。

５．労働市場改革

また、産業界等と連携した、訓練の中期的な方針の策定や、地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練機会の創出など、国及び都道府県における効果的な公的職業訓練の在り方を検討するほか、全国的なリ・スキリングの機運醸成及び支援策などの情報発信の充実のため、「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開する。

労働者が教育訓練のための時間を確保しやすくなるよう、事業主等に対する教育訓練休暇制度等の周知、人材開発支援助成金の活用による教育訓練休暇制度の導入支援、教育訓練休暇給付金制度の活用促進等を推進する。

このほか、多様な労働者の能力発揮に向け、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職業訓練の推進や、ミドルシニア層を含め、OJTとOFF-JTを効果的に組み合わせた職業訓練機会の確保を進めるとともに、雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等に対するリ・スキリングの促進に向け、職業訓練受講への支援の方策を検討する。

ⅱ）円滑な労働移動の促進

生産性の高い成長産業・企業への円滑な労働移動を実現することで、人手不足により成長が阻害されることを防ぐ。特に、17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報や、スキルにひも付いた教育訓練プログラム、職業情報といったデータ連携を強化する。

また、外部労働市場の機能を強化するため、厚生労働省が運営する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」について、各支援制度の申請画面への遷移やＡＩ機能装備等、利便性向上の具体策について検討し、2026年度内を目途に結論を得るとともに、経済産業省、デジタル庁を含む関係省庁における情報連携を推進する。あわせて、リ・スキリングの支援等を行う事業主が必要な支援策を活用しやすいよう、雇用関係助成金のＤＸを進める。

（略）

ⅲ）多様な人材の労働参加の促進

（略）

上記ⅰ）～ⅲ）の施策を進める上で、企業における人材マネジメントへの支援が重要であり、働き方改革推進支援センターを中心として、労働基準監督署やよろず支援拠点等との連携を強化することにより、労務関係のみならず、生産性向上に向けた様々な経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する。

６．家事等の負担軽減

（２）対応の方向性　③講じるべき施策パッケージ

ｉ）家事支援サービスの普及・広報、品質向上と人材育成・確保

（略）

サービスの品質・信頼性向上のため、家事支援サービスに係る複数等級の国家資格（技能検定）の創設に向け、需要に応じたサービス提供を確保する観点にも配慮しつつ、関係業界と連携し、職務分析の実施、検定試験の作成、試行試験の実施等の準備を進め、関連審議会における議論を行った上で、2027年秋を目途に第１回の国家資格試験実施を目指す。

さらに、この新たな国家資格の取得を支援するため、2027年春を目途に受講が開始できるよう、家事支援サービスに係る民間事業者による講習プログラムの開発を促進する。2026年度中については、家政士団体検定を含む制度の周知徹底を行い、受検者数を増加させることで、質を備えた担い手の確保を図る。あわせて、多様な人材の確保に向けた検討を進める。

ⅲ）税制措置を含む経済的支援策の検討

今後創設する新たな国家資格保有者等による家事支援サービスや保育士・看護師等によるベビーシッター等の安全で質の高いサービスの利用促進に向け、税制措置を含む新たな支援策を検討する。

経済財政運営と改革の基本方針2026（抜粋）（人材開発統括官関係）

第２章　日本の成長力強化と安全･安心の確保

１．「強い経済」の実現　（４）人材力の強化・人材総活躍
（人材の育成・能力発揮）

17の戦略分野やエッセンシャル分野を始めとする幅広い人材の育成・確保のため、国・地域における取組を推進する。教育政策、産業政策と雇用政策を始めとする関係政策を連携させ、人材育成を一気通貫で推進する。人づくりの礎である教育の質を向上させる。産学官が連携し、必要なスキルや処遇の明確化、プログラム開発、費用負担の軽減や情報提供の充実、大学の体制強化、社会人による奨学金の活用の更なる向上に向けた検討を通じて、リ・スキリング機会を拡充する。アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組む。これらにより、処遇や生産性の向上を図る。

こうしたスキルアップや技能尊重の機運醸成に向けた「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開するとともに、2028年技能五輪国際大会の日本開催の準備を進め、技能士・業界団体等の連携による人材育成の取組を推進する。

（略）

３．国民の安全・安心の確保　（４）外国人政策の推進

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」に基づき、一部の外国人による違法行為やルールからの逸脱など問題のある行為に毅然と対応し、国民の不安や不公平感への対処に向けた取組を一層進める。在留許可手数料の見直しや電子渡航認証制度（ＪＥＳＴＡ）導入による手数料収入により確保した財源を最大限活用しつつ、従来の考え方にとらわれずに必要な措置を講じて、外国人政策を総合的かつ強力に進める。

手数料引上げの趣旨に鑑み、優先して、出入国在留管理庁の人的・物的体制を抜本的に強化し、ＪＥＳＴＡの2028年度中の導入に向けた準備作業やＤＸの推進による審査の迅速化・高度化を進めるほか、「不法滞在者ゼロプラン」を強力に推進するなど出入国在留管理の一層の適正化を図る。育成就労制度の円滑な施行・不法就労対策のために必要な体制を整備する。各種民泊について、適切な運営確保を徹底する。

（略）

経済財政運営と改革の基本方針2026（抜粋）（人材開発統括官関係）

第３章　責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

３．主要分野ごとの重要課題と取組方針

（１）少子化対策と日本の未来を担うこども・若者のための政策の推進

少子化対策とこども・若者・子育て支援は、相互に関連するため、「こども未来戦略」等に基づき、一体的かつ総合的に、力強く推進する。こども家庭センターにおける相談支援の一元的な対応や、産後ケアをはじめとした母子保健政策を含む妊娠から子育てまでの切れ目のない支援、不妊症等への支援を進める。保育料負担軽減をはじめ、幼児教育・保育の支援について、人材や財源の確保の課題を踏まえつつ検討し、取組を進める。保育士、幼稚園教諭等の処遇改善や地域区分を含む公定価格の見直し、幼児教育・保育に係る要領等の共通化、こども政策ＤＸを進める。仕事と家庭の両立支援のため、質の高いベビーシッター・家事支援サービスの利用促進、企業等の活力も活かした放課後の居場所や病児保育などの充実、子育て世帯向けの住宅供給の促進など、子育てしやすい社会・居住環境の整備を行う。企業の支援と成長の好循環を創出するため、「こどもとともに成長する企業構想」を推進する。

（略）

Ⅱ　実施事項
２．地方を伸ばし、暮らしを守る
（３）働き方・人への投資

３．育成就労制度を見据えた技能実習制度の試験内容の見直し

a　厚生労働省は、技能検定及び技能実習評価試験について、厚生労働省及び法務省は、技能実習制度から育成就労制度への移行後の育成就労評価試験について、関係省庁の協力を得て、それらの試験内容が現場の実務で求められる技能と乖離している、試験制度が実務能力の適切な評価につながっておらず外国人材の活躍や産業活動に支障が生じ得る、特定技能制度との接続性を踏まえた一体的な制度設計が十分でないなどの声を踏まえ、実務適合性や効率性向上、制度運用の信頼性確保の観点から、技能検定に関する窓口について関係者へ周知するとともに、関係者の意見を聴きつつ、試験問題に求められる技能と実務内容との乖離がないかを網羅的に精査し、必要な見直しを行う。その際、技能検定試験が国籍を問わず技能水準を評価する制度であることを踏まえ、技能士として身に付けるべき技能及び知識について、外国人材向け試験のみならず日本人受検者も含め職種内での一体性を確保する。【令和８年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

また、分野所管行政機関は、試験内容について、産業現場における技能育成にふさわしい実務に即したものとなるよう継続的に検証・改善する観点から、「特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針」（令和７年３月法務省・厚生労働省）に基づき、概ね３年ごとに行うこととされている試験実施結果及び運営状況についての自主点検結果に係る報告書において、育成就労評価試験の内容と現場実務との適合状況並びに見直しの実施状況の点検を含めて、法務省及び厚生労働省を通じて特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議に提出するとともに、当該点検等を踏まえ、見直しの要否を含めて検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。【令和８年度検討開始、令和12年度を目途に結論、結論を得次第速やかに措置】

規制改革実施計画（抜粋）（人材開発統括官関係）

Ⅱ　実施事項
２．地方を伸ばし、暮らしを守る
（３）働き方・人への投資

３．育成就労制度を見据えた技能実習制度の試験内容の見直し

b　厚生労働省は、法務省その他関係省庁とともに、育成就労制度に係る技能評価試験について、一部の業務区分で技能検定が引き続き用いられることで、特定技能との接続性及び試験体系全体の整理の観点から制度が複雑化・形骸化するおそれがあるとの声があることなどを踏まえ、業務区分に応じた実務適合的な試験の在り方について検討し、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）附則第26 条第１項の検討規定に定める育成就労制度運用開始３年後の見直しのタイミングも見据え、現場実態を踏まえた人材育成が可能となる適切な仕組みを構築するなど、必要な措置を講ずる。【令和８年度検討開始、令和12年度を目途に結論、結論を得次第速やかに措置】

c　法務省及び厚生労働省は、関係省庁の協力を得て、日本での生活及び就労に必要な基礎的知識を評価する仕組みが十分でなく、外国人材が日本社会で円滑に生活・就労するために必要な知識の定着状況を適切に把握できていないとの声があることなどを踏まえ、令和９年４月から運用が開始される育成就労制度において、外国人材が自立して日本社会で活躍できるよう、生活マナー、税・年金・健康保険、行政手続、在留資格・労働関係法令、安全衛生管理、医療機関での会話、交通ルール及び災害時の対応等の日本での生活習慣や基礎知識（以下「生活・就労知識」という。）をより実効性のある形で修得させるための機会の確保について、修得状況を客観的に確認できる仕組みとするとともに、修得した生活・就労知識が生活・就労の実践につながる内容とし、継続的な学習の契機となるよう配慮しつつ、実務的な負担を考慮しながら、また、「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23 日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）において今後の課題とされている「我が国の制度・ルール等を学習するプログラム」の検討状況にも留意しつつ、当該プログラムの活用も含めて検討し、結論を得次第、必要に応じて所要の措置を講ずる。【令和８年度検討開始、令和12年度を目途に結論、結論を得次第速やかに措置】

規制改革実施計画（抜粋）（人材開発統括官関係）

Ⅱ　実施事項
２．地方を伸ばし、暮らしを守る
（３）働き方･人への投資

d　厚生労働省は、都道府県が担う試験の運営・実施体制において、受検申請手続の手順や事務処理が煩雑であることや、紙及び押印を前提とした非効率な事務処理が残存し、デジタル化・効率化の支障となっているとの声を踏まえ、受検申請手続等のデジタル化を推進する際には、単なるデジタル化にとどまらず、都道府県ごとに異なる受検申請手続の様式を統一し、原則としてオンラインで完結する簡易な仕組みの構築を促すとともに、関係機関が連携し、可能な限りワンストップで受検申請手続が完了する仕組みの整備を検討し、必要な措置を働き掛ける。【令和８年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

e　法務省及び厚生労働省は、技能実習制度運用要領（令和８年４月出入国在留管理庁・厚生労働省編。以下同じ。）に掲載されている参考様式について、紙及び押印を前提とした事務処理が依然として残存し、手続の迅速化・効率化や電子化の妨げとなっているとの声を踏まえ、技能実習制度の効率化及びペーパーレス化を推進する観点から、「技能実習制度運用要領」における参考様式のうち、押印欄のある様式について、押印省略化及び電子化を検討し、必要な措置を講ずる。

また、法務省及び厚生労働省は、技能実習制度運用要領における参考様式について、制度上は使用が義務付けられているものではないものの、実務上は申請・報告等の場面において事実上の標準様式として広く用いられている実態があることを踏まえ、使用は必須ではない旨の明記が無い様式も含め、全ての様式に使用が義務ではない旨を明記し、運用上の誤解が生じないよう周知することを検討し、必要な措置を講ずる。【令和８年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

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

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気通貫で支援する取組を進める**。

スキル情報等の可視化

業所管　団体

スキル標準の策定・更新、処遇の可視化、教育訓練体系の整備

- **各産業・職種で求められるスキルを整理**したスキル標準を策定
- 産業横断でのスキルベースの労働需給やスキルに紐付く賃金水準を可視化

厚労　経産・デジ庁

スキルの需要・キャリアラダーの可視化支援

- **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
- 職業能力評価制度の普及促進

- 戦略分野等のスキル体系・標準等の整備を支援。スキル関連情報のデータ基盤に関する調査・検証

プログラム開発

文科　業所管　団体　大学等・訓練機関

１７分野等のスキル情報等を踏まえたプログラム開発

- **業所管省庁と業界団体等が連携し、教育訓練プログラムを開発**
- 産学官連携による大学等のリ・スキリングプログラムの充実
- 産業界とJEEDが協働した人材育成プロジェクトの実施

厚労　業所管

業所管省庁と連携したプログラム開発支援

- **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**
- **業所管省庁が**開発されたプログラムを**大臣認定する制度を創設した場合、教育訓練給付金の講座指定の対象**とすることを**検討**

（教育訓練給付金の対象講座拡大）

※現状、17分野に関連する専門実践教育訓練給付金の対象講座は、304講座

スキル情報等やプログラムの提供

厚労　文科　経産

スキル情報を含めたデータ連携・一元的なデータ提供

- 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**

- 今後の連携の在り方等について関係省庁で検討

文科　大学等・訓練機関　団体

スキル需要に応じたプログラムの提供

- スキル情報等と紐付き、スキル需要の高いプログラムを提供

厚労

１７分野等の教育訓練実施・受講支援

- 開発されたプログラムを活用した**団体・企業**による教育訓練等を**人材開発支援助成金により支援**
- **１７分野等に係る自己啓発**の受講費用を**教育訓練給付金により支援**

国民運動による機運醸成

内外労働市場での移動・能力発揮

採用・処遇向上

個人のスキルを踏まえた最適な採用及びスキル需要の処遇への反映を実現

PDCAサイクルによる効果検証　処遇向上等の効果を把握・検証し、各ステップをアップデート

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	3,488　講座	1,424　講座	12,340　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、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４月時点、受給者数は令和６年度実績。

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

参考

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

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

Press Release

令和８年８月24日
【照会先】
人材開発統括官付訓練企画室
室長　　鈴木 良尚（内線5310）
室長補佐　加藤 大吾（内線5227）
（代表電話）03(5253)1111
（直通電話）03(3595)3356

報道関係者　各位

日本成長戦略の一環として、電力・鉄道・公的機関が
人材育成プロジェクトに向けた協定を締結

「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締結式」を開催します

発変電設備を活用し、中小企業を含むエネルギー分野の人材育成を推進

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」）は、「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締結式」を８月25日に開催します。

このプロジェクトは、ものづくり人材の育成を行っているJEEDと、東京電力ホールディングス株式会社、東北電力株式会社、東日本旅客鉄道株式会社の３社が連携することで、企業や業種の枠を超え、戦略分野の１つであるエネルギー（電気）分野全体で活用できる人材育成の新たなモデルを構築できる点に大きな意義があり、地域の中小企業を含めた基幹インフラ関連産業全体の発展に寄与することを目的としており、日本成長戦略（令和８年７月21日閣議決定）の「人材育成プロジェクト」の一環として実施するものです。

締結式の前後には、人材育成プロジェクトの取組内容等の説明や質疑応答を予定しています。また、締結後最初のイベントとして、９月28日（月）に東日本旅客鉄道株式会社の総合研修センター（福島県白河市）において職業訓練指導員を対象とした重要インフラ業界連携プログラムを開催する予定です。ご取材については別途ご案内いたします。

■開催概要

・テーマ　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締結式
・開催日時　令和８年８月25日（火）13:30～14:30
・出席者

独立行政法人　高齢・障害・求職者雇用支援機構	理事長	輪島　忍
東京電力ホールディングス株式会社	常務執行役	忍　義彦
東北電力株式会社	常務執行役員	荻野 隆司
東日本旅客鉄道株式会社	常務取締役	中川 晴美

・開催場所　経団連会館４階 ダイヤモンドルーム南 402号室 東京都千代田区大手町1-3-2
地下鉄「大手町」駅C2b番出口から直結
※参加申し込みは不要

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東日本

○東日本エリアのく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

×

＼らしく、はたらく、ともに／ JEED

○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・安全なくらしを実現

※ 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。

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

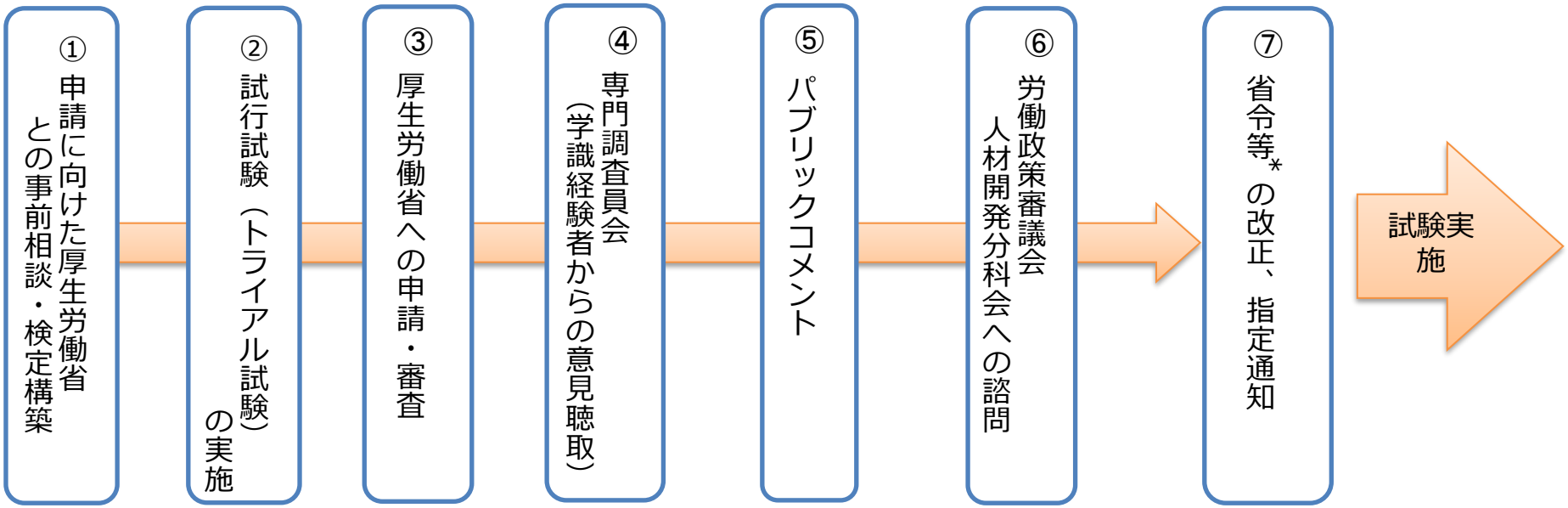
生産性向上支援訓練を実施した事業主に対するアンケートにおいて「生産性向上等につながった」旨の回答割合は**93.5%**。（R7.3月末時点）
同じく、訓練受講者に対するアンケートにおいて、「訓練が役に立った」旨の回答があった割合は**98.6%**。（R7.3月末時点）

【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

技能検定　職種新設、指定試験機関の指定手続きの流れ



＊職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令ほか関係告示

〔 検定構築 〕

○　検定対象職種の職務分析（職務内容を構成する一連の作業に必要な技能と知識の整理）を実施。

○　検定の基準、試験問題（学科・実技）の作成。

〔 トライアル試験の実施、専門調査員会の実施〕

○　設計した検定が適正に実施できるか、受検者の職業能力を適切に評価できるか等を確認するために、試行試験（トライアル試験）を実施。

○ 試験は、厚生労働省職員及び専門調査員*が立ち会いの下で行う。

＊ 専門調査員は、社会的信望があり、かつ職業能力の開発及び向上に関する事項に関し、学識経験のある者であって、職業能力の開発及び向上に関する専門的な事項に係る事務を行うために必要な能力を有する者を委嘱。