資料３

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

今後の人材開発政策について②

厚生労働省 人材開発統括官

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

御議論いただきたい事項

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。

【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
- 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）の構築とプログラム開発の関連性
- 現場の変化にあった時流に対応できる検定制度の運営・見直し
- 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
- 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

御議論いただきたい事項（続き）

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

【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
- 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

【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

【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

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。

【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
- 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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

一気通貫のリ・スキリング支援について

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

スキルの可視化・標準化へのプロセス（イメージ）

○　特定の又は非特定の職務に必要なスキルを可視化・標準化していくプロセスにおいては、
- 個々の企業内での取組
- 複数企業や団体での取組
- 全国単位での取組

が観念される（図左）。

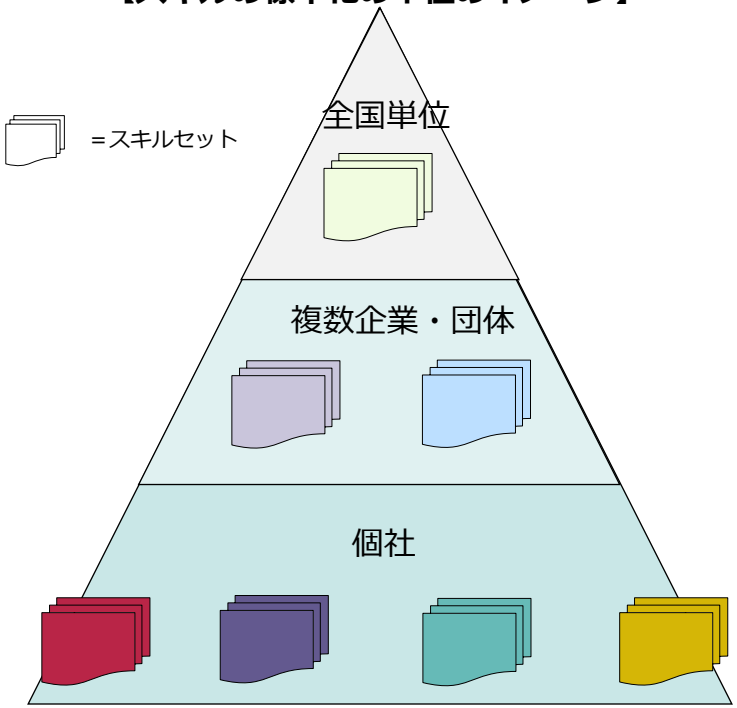
○　また、標準化されたスキルの基準に照らし、労働者自身が持つスキルの程度を公的に証明するものとして検定制度が位置付けられる。さらに、検定等級より細かいものとしてキャリアラダーや職務分析が存在（図右）。

※　個社単位では認定社内検定、団体単位では団体等検定、全国単位では技能検定。

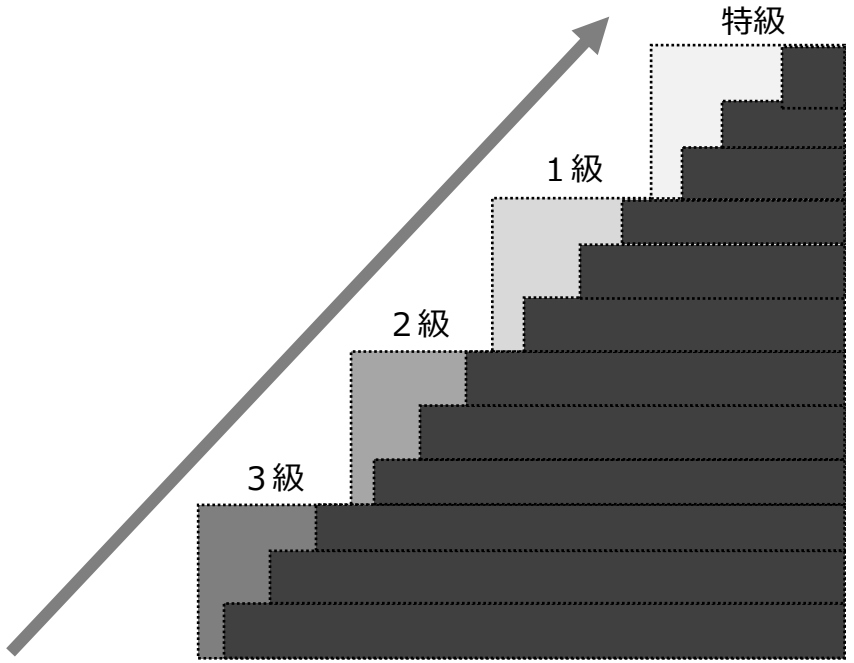
○　個社の取組や複数企業での共同の訓練実施、業界団体での訓練実施については、人材開発支援助成金の活用が可能。

※　R9概算要求においては、団体訓練を実施する場合、スキルの可視化・標準化、訓練プログラム開発の実施について加算。

【スキルの標準化の単位のイメージ】



【検定等級・キャリアラダーとスキル可視化の関係（イメージ）】



キャリアラダー企業導入促進事業

（令和９年度概算要求）

1 キャリアラダー構築事業の概要

① **業界標準キャリアラダーの構築**

各業界で求められる人材の育成・評価・処遇の基盤となる標準キャリアラダーを構築

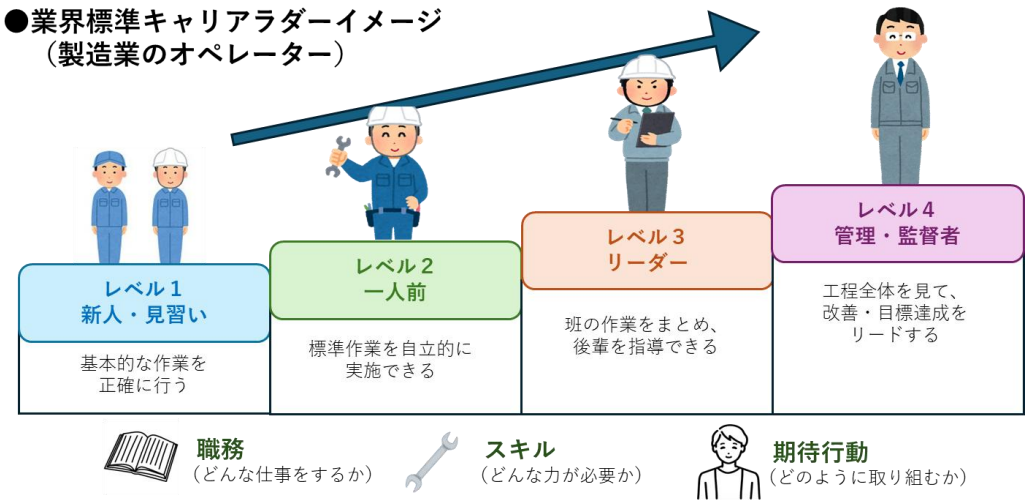
② **企業導入のための支援ツールの作成**

業界標準キャリアラダーを個社の実態に合わせてカスタマイズし、自社版キャリアラダーを作成するための支援ツールを提供。生成AIを使った作成・活用ガイドにより、中小企業でも自社でキャリアラダーの作成が可能

2 キャリアラダーとは

職種ごとに、新人からリーダーなどの段階に応じて、職務、スキル、期待される行動などを、その習熟度とともに、「キャリアのはしご（ラダー）」として可視化したもの。

●業界標準キャリアラダーイメージ
（製造業のオペレーター）



キャリアラダー導入の効果

・成長の道筋を「見える化」する
・働く人の成長を支える
・企業の人材育成の基盤になる　等

●支援ツールの活用イメージ

✓ 業界標準キャリアラダーをカスタマイズした自社版キャリアラダーを作成
✓ 個社に応じたスキル評価シートや育成計画の案を作成
✓ 導入準備から運用までの留意すべき事項をチェックリストで確認

→ 段階的に育成・評価・配置・処遇に活用

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。

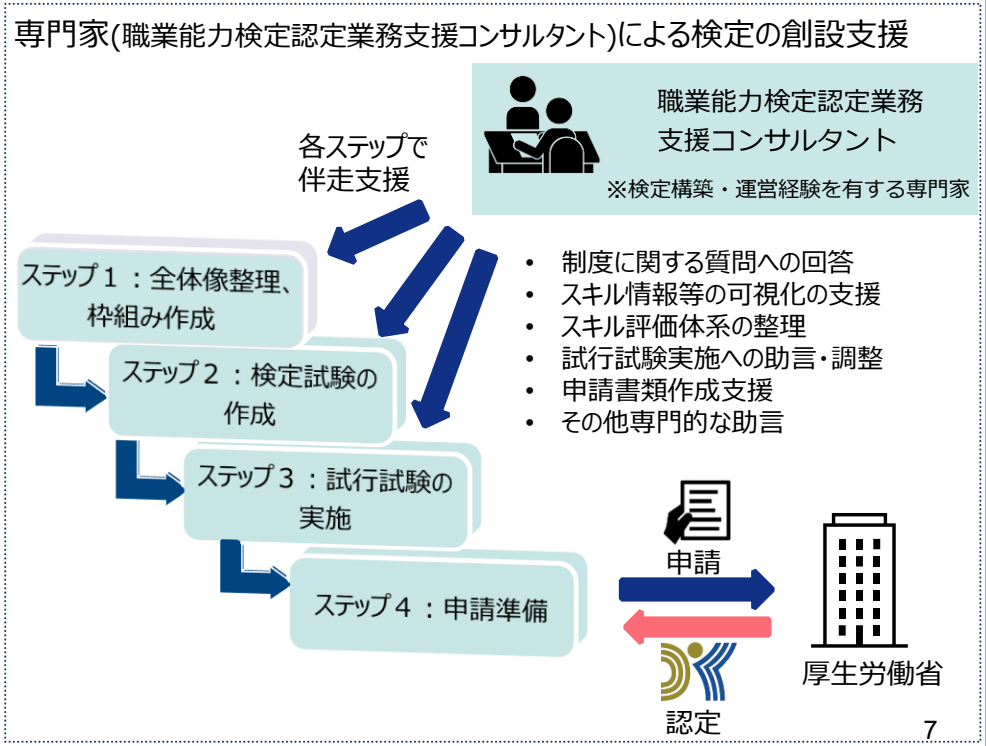
【主な事業内容】
・検定構築・運営経験を有するコンサルタントが検定構築の初期段階から厚生労働省への認定申請まで一貫して行う伴走支援
・制度紹介と検定構築初期相談が同時に可能な出張相談会の開催

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。



技能検定制度について

概要

○　技能検定制度は、**労働者の有する技能の程度を検定**し、これを**公証する国家検定**制度。**労働者の技能と地位の向上を図ることを目的**に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。

○　**ものづくり分野を中心**に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、**国が主体**となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。



機械加工職種

実施内容

○　厚生労働大臣が厚生労働省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級（特級、１～３級など）に区分して、**レベルに応じた技能・知識の程度**を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。令和８年４月１日現在、**133職種**（うち**建設・製造業関係**は造園、さく井、金属溶解、機械加工など**101職種**。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係等は32職種）。



建築大工職種

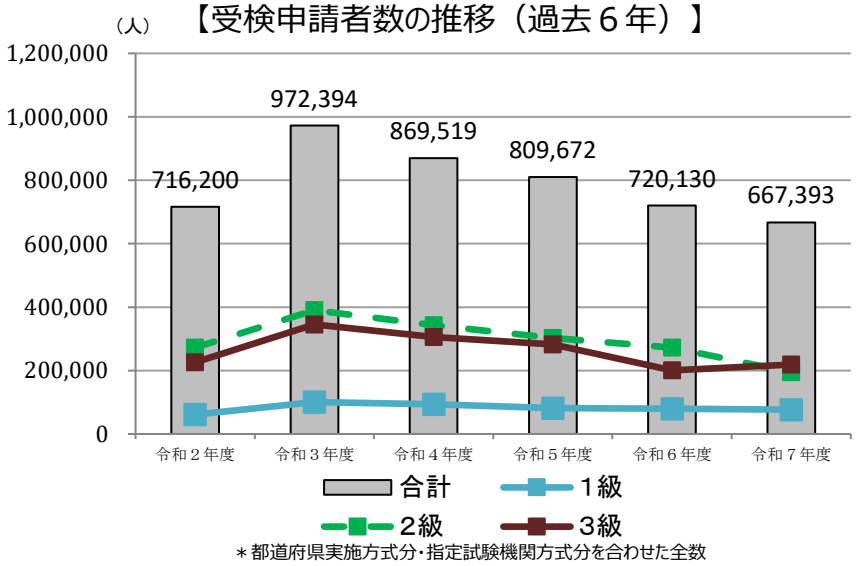
○　技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる（いわゆる**名称独占資格**）。職種によって他資格試験の受験資格を取得できることや一部試験が免除になるほか、企業内の能力評価等にも活用されている。



ｳｪﾌﾞﾃﾞｻﾞｲﾝ職種

○　都道府県が実施する方式（現在111職種）に加え、平成13年に、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式（現在22職種）を導入。

【受検申請者数の推移（過去６年）】



＊都道府県実施方式分・指定試験機関方式分を合わせた全数

【等級別の合格者数・合格率（令和７年度）】

等　級 （技能検定の合格に必要な技能及び知識）	受検申請者数 （令和６年度比）	合格者数 （令和６年度比）	合格率 （前年度） （令和６年度）
特級 （管理者又は監督者に必要な技能及び知識）	3,744人 (−13.8%)	1,299人 (−21.9%)	34.7% (38.3%)
１級 （上級の技能労働者に必要な技能及び知識）	76,744人 (−3.3%)	26,970人 (+3.0%)	35.1% (33.0%)
２級 （中級の技能労働者に必要な技能及び知識）	194,378人 (−28.6%)	70,512人 (−16.5%)	36.3% (31.0%)
３級 （初級の技能労働者に必要な技能及び知識）	219,186人 (+9.3%)	132,191人 (+11.5%)	60.3% (59.1%)
単一等級 （等級に区分していない職種で、1級相当の技能及び知識）	3,004人 (+29.9%)	1,558人 (+27.6%)	51.9% (52.8%)

※　随時級・基礎級を除く

技能検定職種一覧表（１３３職種）

（令和８年４月１日現在）
（注：下線の22職種については、指定試験機関（民間機関）において実施）

	技能検定職種
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、シャッター施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、非接触除去加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、切削工具研削、ダイカスト、金属材料試験
一般機械器具関係	機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図
電気・精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、シーケンス制御、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、電気製図
食料品関係	パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造
衣服・繊維製品関係	染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製
木材・木製品・紙加工品関係	機械木工、家具製作、建具製作、紙器・段ボール箱製造、畳製作、表装
プラスチック製品関係	プラスチック成形、強化プラスチック成形
貴金属・装身具関係	時計修理、貴金属装身具製作
印刷製本関係	プリプレス、印刷、製本
その他	ウェブデザイン、キャリアコンサルティング、ピアノ調律、ファイナンシャル・プランニング、眼鏡作製、知的財産管理、金融窓口サービス、ブライダルコーディネート、接客販売、着付け、ホテル・マネジメント、レストランサービス、フィットネスクラブ・マネジメント、ビル設備管理、林業、園芸装飾、ロープ加工、情報配線施工、化学分析、印章彫刻、ガラス用フィルム施工、塗料調色、義肢・装具製作、舞台機構調整、工業包装、写真、調理、ビルクリーニング、ハウスクリーニング、産業洗浄、商品装飾展示、フラワー装飾

技能検定制度における実技試験課題の見直し

1 実技試験課題の見直し

現行職種作業の実技試験については、現場の変化に応じた不断の見直しと最新化が必要。

見直しの際には、現場での頻度は少ないとしても熟練工として保有すべき技能や技能伝承等の観点も踏まえた上で、技能士として保有すべき技能を適切に評価・公証する実技試験を検討。

【見直しのプロセス】

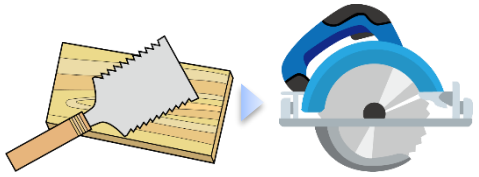
1. 関係団体等からの意見聴取 → 2. 専門家による検討（専門調査員会 または 中央技能検定委員会） → 3. 課題改正案作成、試行試験実施 → 4. 全国での試験実施（改正後の課題にて）

2 近年の見直し事例：型枠施工職種

都道府県技能検定委員からの要望等を踏まえ、型枠施工（型枠工事作業）１級及び２級の実技試験（製作等作業試験）について、施工図、持参工具等の変更を行うとともに、これらの変更に伴い試験時間の短縮を行った。

①**「充電式携帯用電気丸のこ」**を持参・使用可能とした
- 合板の切断のみ使用可
- 使用する必要がない場合、持参しないことも可
- ３級は安全面等を考慮し、「充電式携帯用電気丸のこ」の使用は見送った

②試験課題の変更と試験時間の短縮
- 型枠施工図の変更及びそれに伴う支給材料の変更
- １級：５時間30分　→　５時間
- ２級：５時間30分　→　４時間20分









写真出所：香川県職業能力開発協会ホームページ

技能検定の受検者拡大について

○　技能検定の受検者拡大に資する取組として、各種競技大会の開催やものづくりマイスターの派遣により技能人材の確保・育成を図るとともに、技能検定３級の拡充等により、受検者の裾野を拡大してきたところ。

各種競技大会の開催

○　若年者ものづくり競技大会等の各種競技大会を開催し、若年技能者が日頃培った技能を競い合う姿を広く発信。





ものづくりマイスターによる技能者育成支援

○　「ものづくりマイスター」（ものづくり分野等で１級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者）を中小企業や教育機関へ派遣し、技能検定受検を目指す若者への実技指導等を実施
- マイスター認定者数（累計）：**15,554名**（令和７年度末時点）
- マイスター活動数：**182,568人日**（令和７年度実績）







技能検定３級の拡充等

○　技能検定の受検資格は、職業訓練・学校教育・実務経験等により一定以上の職業能力を習得していると見込まれる者を対象としている中、３級は実務経験を有すること（年数不問）をもって受検が可能。若年技能者や他分野からの転換人材の受検機会の拡大を図るため、３級職種の拡充や技能習得方法の多様化に応じた対応等を実施。

＜都道府県が実施する技能検定の受検資格＞
- １級（上級の技能者）：受検職種に関する７年以上の実務経験、短期課程の普通職業訓練修了後６年以上の実務経験　等
- ２級（中級の技能者）：受検職種に関する２年以上の実務経験、普通職業訓練修了（実務経験年数不問）　等
- ３級（初級の技能者）：当該職種に関する実務経験を有すること（年数は不問）、工業高校・訓練校等の在校生　等

＜３級職種の拡充例＞
- 鉄筋施工職種（鉄筋施工図作成作業）の３級追加（令和元年度）
- シーケンス制御職種（シーケンス制御作業）３級について、前期・後期の両期で実施（令和５年度）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

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

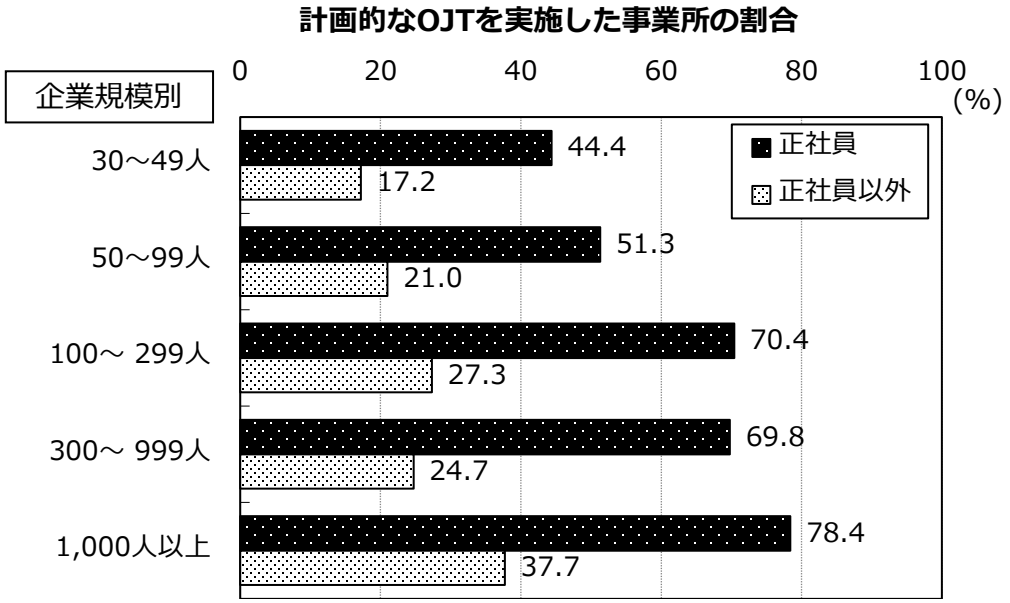
③ 企業/事業所内における計画的な能力開発と職業能力開発推進者の活動の促進について

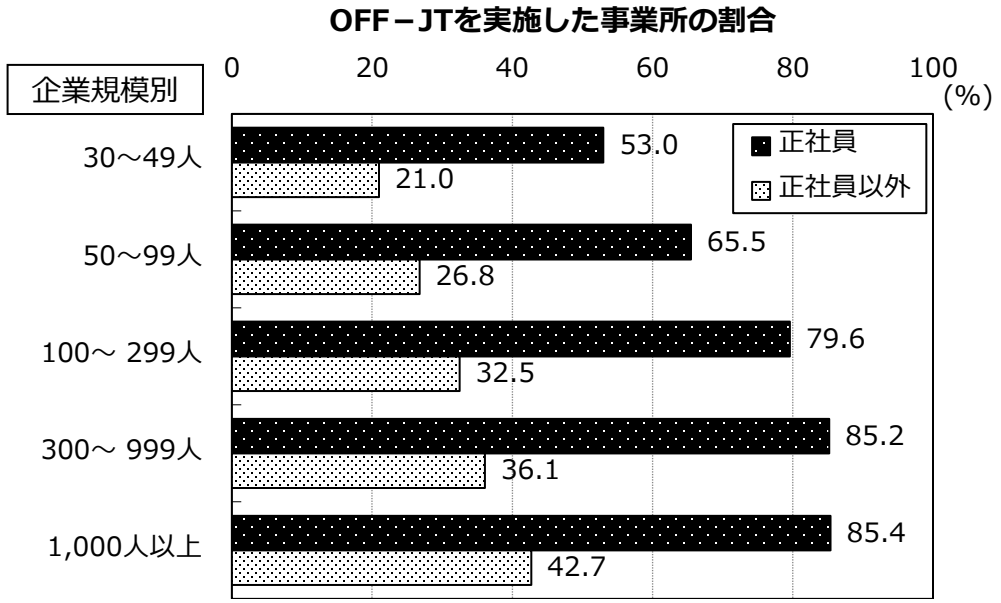
ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

企業規模別の計画的なOJT・OFF-JTの実施状況

- 計画的なOJTを実施した事業所の割合を企業規模別にみると、正社員については、「30～49 人」で 44.4%、「50～99 人」で 51.3%、「100～299 人」で 70.4%、「300～999 人」で 69.8%、「1,000 人以上」で 78.4% と、おおむね規模が大きくなるに従って実施した割合が高くなる傾向がある。正社員以外についても同様に、おおむね規模が大きくなるに従って割合が高くなる傾向がある。
- OFF－JTを実施した事業所の割合を企業規模別に見ると、正社員については「30～49 人」（53.0%）、「50～99 人」（65.5%）、「100～299 人」（79.6%）、「300～999 人」（85.2%）、「1,000 人以上」（85.4%）と、企業規模が大きくなるに従って割合が高くなっている。正社員以外についても、正社員の企業規模別の結果と同様に、規模が大きくなるに従って割合が高くなっている。



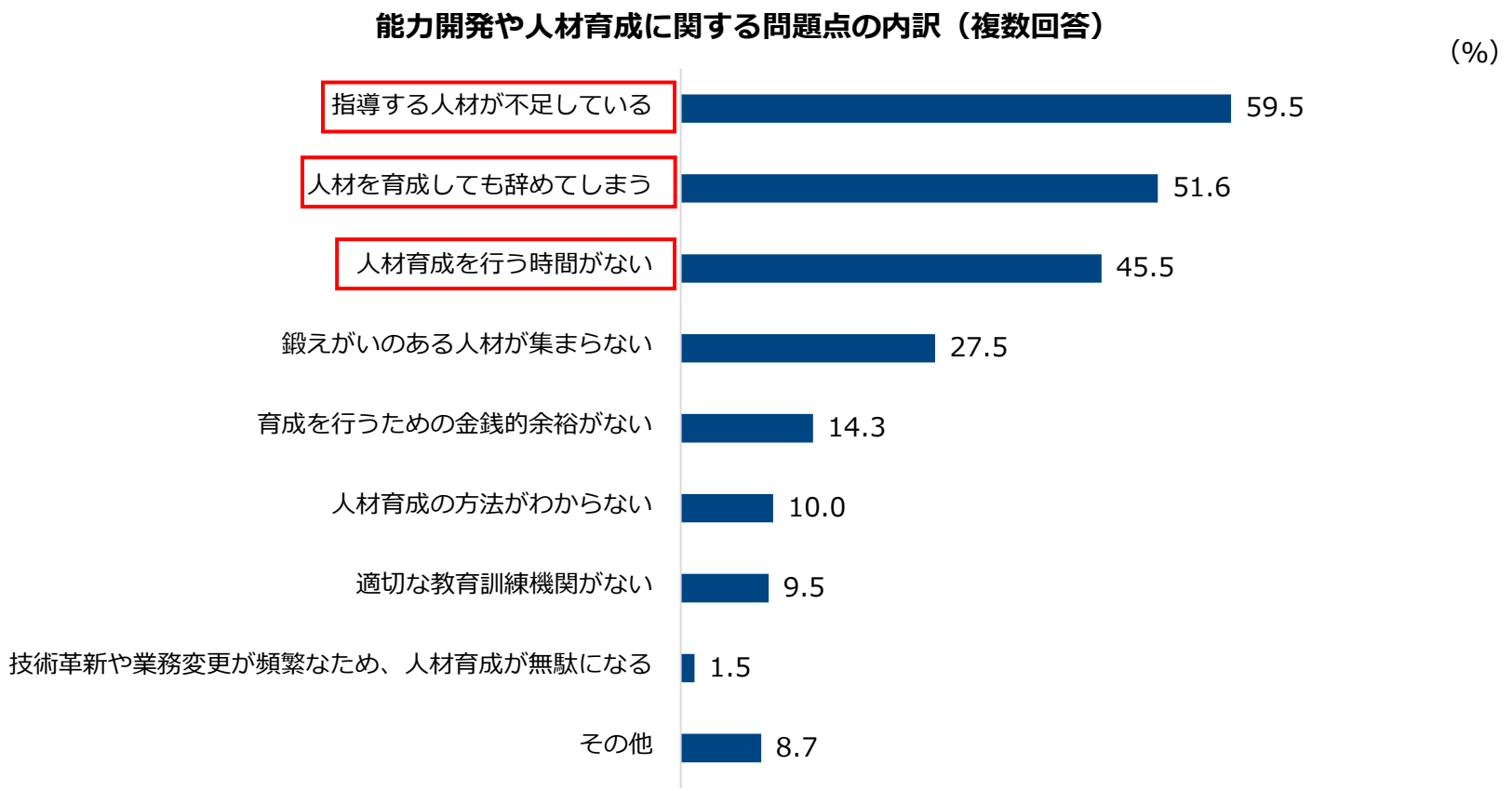


（出典）令和７年度能力開発基本調査（事業所調査）

（注）ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

事業所における人材育成上の課題

- 事業所の抱えている人材育成上の問題点は、「指導する人材が不足している」（59.5%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（51.6%）、「人材育成を行う時間がない」（45.5%）の順で多くなっている。

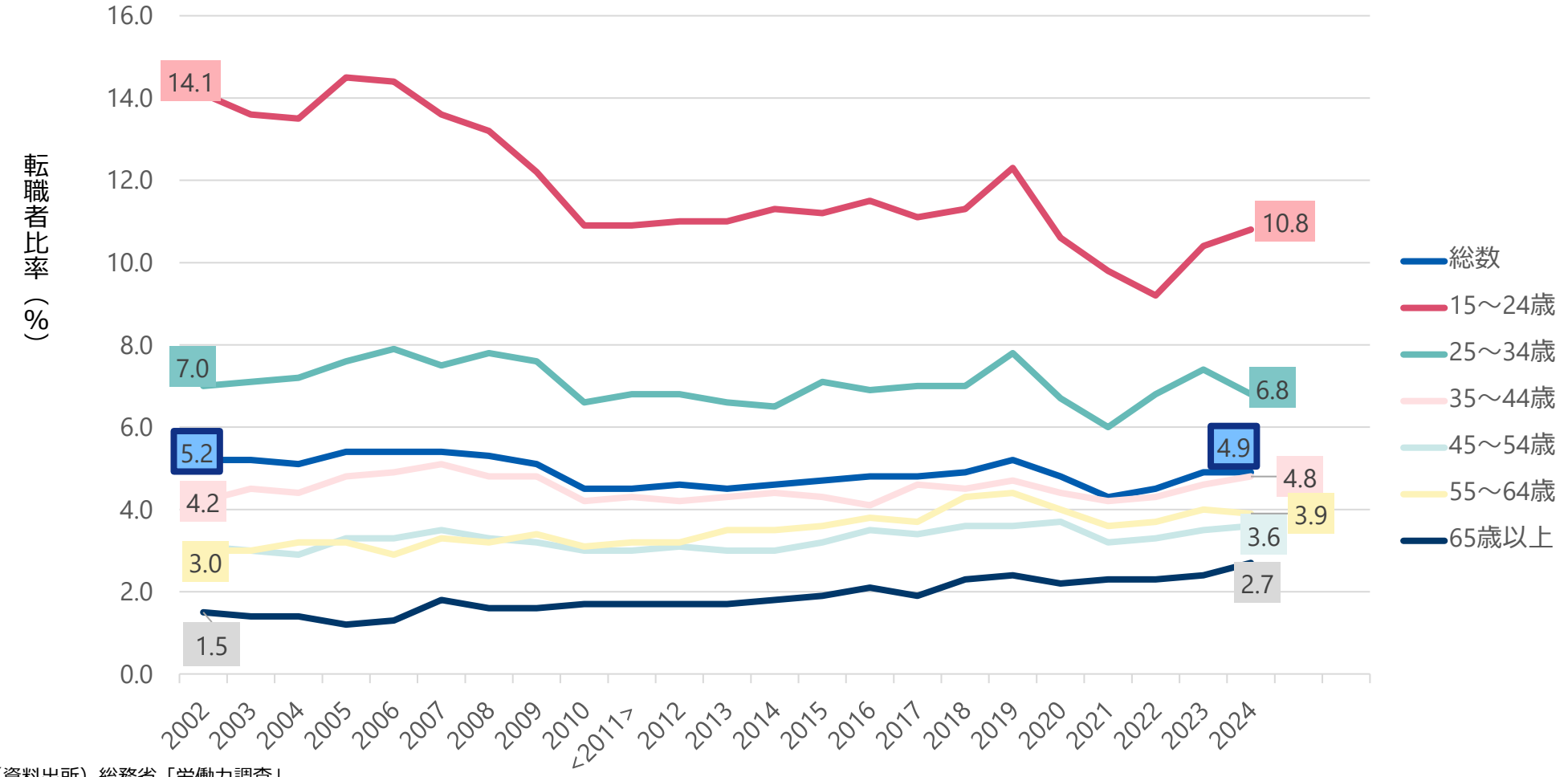


（注）各項目の割合は、能力開発や人材育成に関する問題があると回答した事業所をそれぞれ100とした割合。

（出所）厚生労働省「令和７年度能力開発基本調査（事業所調査）」

年齢階級別の転職者比率の推移

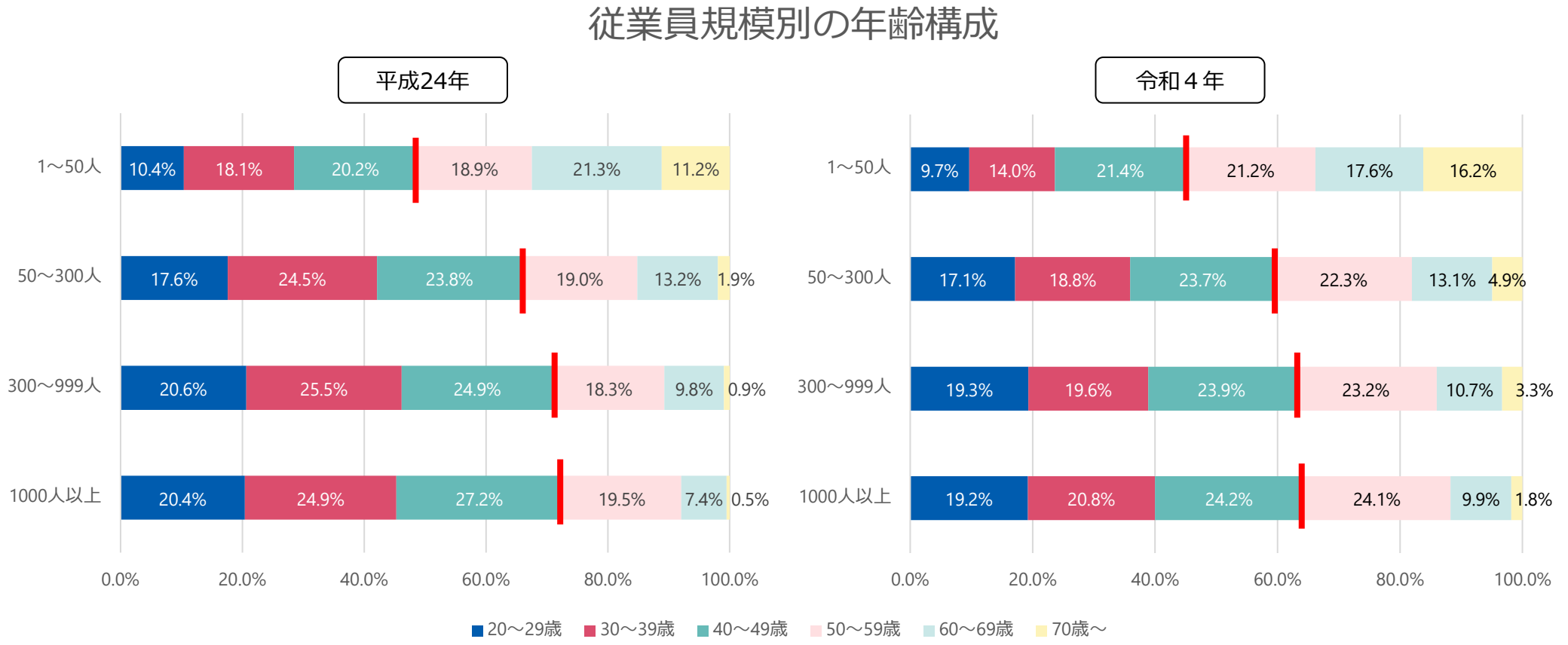
- 年齢階級別の転職者比率の長期推移をみると、
  - ・全体は概ね横ばい。34歳までの若年層は他の年齢階級よりも高い比率だが、微減傾向。
  - ・一方、45歳以上のミドルシニア層では緩やかな上昇傾向。特に65歳以上の転職者比率が伸びてきている。



（資料出所）総務省「労働力調査」
（注）「転職者比率」とは、調査期間中における就業者に占める転職者の割合をいう。

従業員規模別の年齢構成

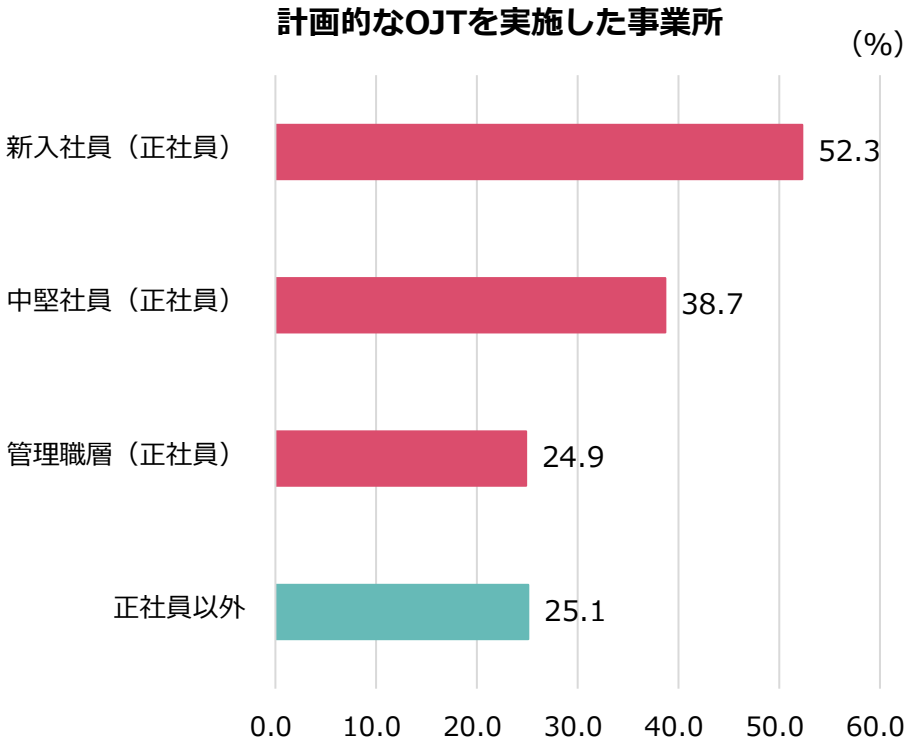
- 従業員規模が小さいほど、従業員の年齢構成は高くなっている。
- 平成24年から令和４年までの10年間で、従業員数50人以上の企業では、50歳以上の割合が増え、49歳以下の割合が減少している。70歳以上の割合はどの企業規模のカテゴリーでも増加。

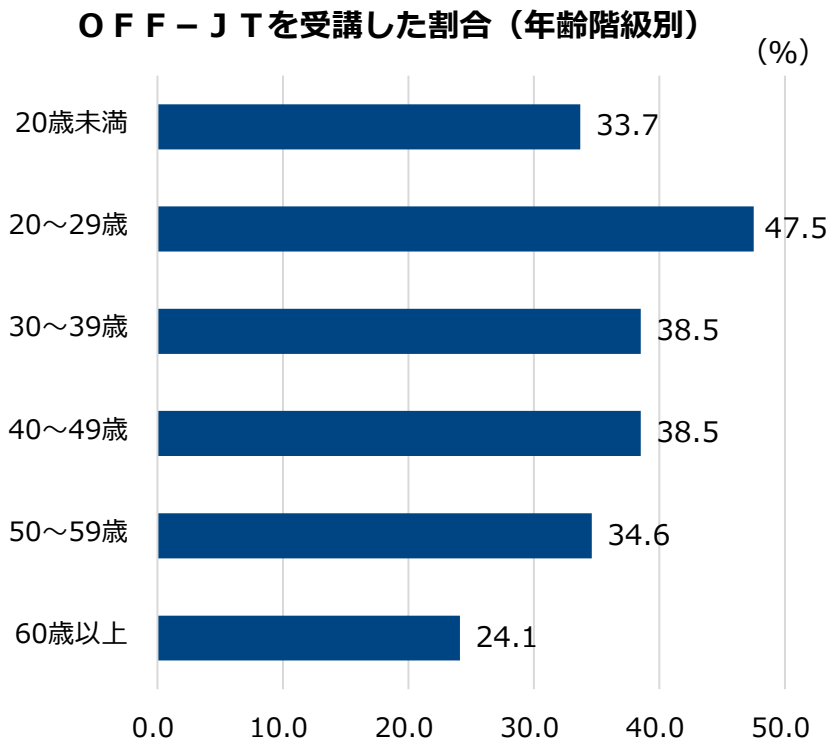


資料出所　平成24年就業構造基本調査及び令和４年就業構造基本調査

能力開発の実施状況（階層、年齢別：計画的なOJT,OFF－JT）

- 事業所における計画的なOJTの実施割合は、新入社員は5割を超えているが、中堅社員（4割弱）、管理職層（2割超）と役職が上がるにつれて低くなっている。
- OFF-JTを受講した割合についても、20歳以上では、年齢階級が上がるにつれて受講した割合が低くなっている。20代と50代では10ポイント以上の差がある。





（出典）令和７年度能力開発基本調査（事業所調査、個人調査）

（注）ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

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】

訓練カリキュラムの大臣認定 → 計画届提出（訓練開始１か月前までに提出） → 労働局受付 → 訓練実施 → 支給申請（訓練終了後２か月以内に申請） → 労働局審査 → 支給

※　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。

ユースエール認定

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

認定基準

○ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
○ 直近３事業年度の、新卒者などの正社員の離職率が20%以下。
○ 前事業年度の、正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がいない。
○ 前事業年度の、正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上又は、年平均取得日数が10日以上。
○ 直近３事業年度の男性労働者の育児休業取得者が１人以上又は、女性労働者の育児休業取得率が75%以上。　など

認定企業のメリット

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

就職面接会の様子

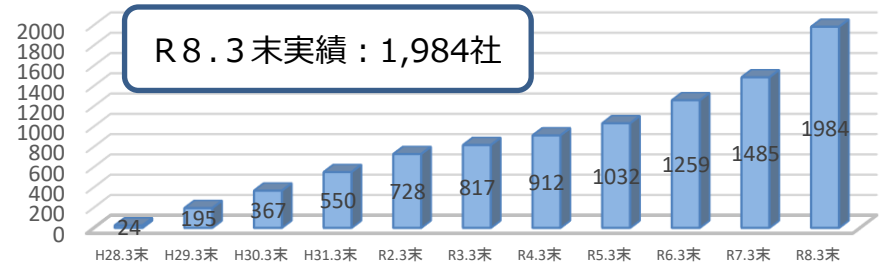


＜認定マーク＞

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

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

認定件数の実績



認定企業開拓のため労働局の取組

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

若者雇用促進総合サイト

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



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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

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

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実現に関する研究会報告書（概要）

キャリアコンサルティングをとりまく状況

・産業構造･就業構造の変化
・技術革新の進展
・価値観や生活スタイルの多様化
・職業人生の長期化

→

・労働需要が変化
・各職業の業務内容と必要な知識･技能が変化
・キャリアや働き方が多様化

→

キャリアコンサルタントには、自律的・主体的なキャリア形成に取り組む労働者に経済社会情勢の変化に対応した支援を行うことができる能力が求められる

今後のキャリアコンサルティングに必要な能力

経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングを行うために追加・強化が必要な能力について、すべての活動領域に共通して必要な能力 及び 各活動領域に応じて必要な能力 に整理

すべての活動領域において共通に追加･強化が必要な能力

労働者が自身の職業人生において目指す姿を設定し、その実現のための課題の達成に向けて継続的に取り組む力を身につけることを支援する「開発型」の支援を行うことができる能力が求められる。

○　以下の支援を行うことができる能力が必要

・様々な情報を活用した自己理解・仕事理解・環境理解の支援
・働くことの意義の理解まで含めた職業生活設計に関する支援
・将来予測も含めた最新の情報を踏まえた職業の選択に関する支援
・動機づけ支援や伴走支援も含めた職業能力開発・向上に関する支援
・組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援
・ＡＩ等のデジタルツールを活用した支援

各活動領域において追加･強化が必要な専門的な能力

企業領域	企業の理解の促進、経営層や人事部門との連携・協力、従業員のキャリア形成支援に向けた環境づくり
需給調整領域	労働市場や職種の情報の提供、マッチング、求職条件・採用条件変更への働きかけ、職場定着支援
教育領域	キャリア教育、就職支援・インターンシップ関連業務、カリキュラム設計への協力、リカレント教育
地域・福祉領域	情報収集とアセスメント、支援の方向性の提案、支援プログラムの企画運営、キャリアプランの作成・実行支援

キャリアコンサルタントの能力開発の促進

・スーパービジョン、インターンシップ、事例検討会等の実践的な学びが効果的
・今後のキャリアコンサルティングに必要な能力を身につけるために習得すべき知識・技能の具体化に向けたさらなる検討が必要

キャリアコンサルティングの活用促進

・キャリア形成やリ・スキリングの重要性とキャリアコンサルティングの効果についての国民の認知・理解の促進が必要
・あらゆる労働者が雇用形態や就業状況にかかわらず質の高いキャリアコンサルティングを受けられる機会の確保が重要

キャリアコンサルタント制度の見直しについて

○ 産業構造・就業構造の変化、技術革新の進展、労働者の働き方の多様化、職業人生の長期化など、経済社会情勢の変化が続く中、労働者が自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことが不可欠となっており、キャリアコンサルタントには、経済社会情勢の変化に対応した支援を行えるような能力の強化・発揮が求められている。

○ このため、キャリアコンサルタント制度に位置づけられている講習（※1）について、以下の方向で見直しを検討中。（※2）

（※1）キャリアコンサルタント資格試験の受験資格を得るには、養成講習（150時間以上）の修了または３年以上の実務経験等が必要。
キャリアコンサルタント資格の更新（５年ごと）にあたっては、更新講習（知識講習８時間以上、技能講習30時間以上）の受講が必須。
（※2）「キャリアコンサルタント登録制度等検討会」において議論し本年12月にとりまとめ予定。制度見直しは来年４月から施行予定。

講習内容の見直し

○ 労働市場や職業・能力開発の知識・情報を活用した支援

【背景】各産業・職業における労働需要が大きく変化するほか、様々な職種の業務内容や必要とされるスキルが急激に変化

【強化する内容】将来予測も含めた労働市場の情報、職業に必要なスキル、職業能力開発に関する知識

○ ＡＩ等のデジタルツールを活用した支援

【背景】ＡＩ等のデジタルツールが急速に進歩

【強化する内容】デジタルツールを活用した効率的・効果的な支援や、労働者がこうしたツールを適切に活用できるようにするための支援の技能

○ 組織・環境への働きかけや提案

【背景】労働者を取り巻く環境や働き方が多様化し、労働者個人に対する支援だけでは解決できない課題が増加

【強化する内容】組織・環境への働きかけや労働者のキャリア形成を支援する環境整備に向けた提案の技能

○ ネットワークを活用した支援

【背景】労働者のキャリアや働き方が多様化する中、労働者が抱える課題も複雑化・多様化

【強化する内容】様々な分野の専門家・専門機関や企業の人事部門等と連携した支援の技能

講習制度の見直し

○ 専門的な更新講習の実施

・ キャリアコンサルタントが、自らの活動領域や専門分野に即した能力を習得・強化できるよう、各キャリアコンサルタントが内容を選択できる「選択」区分を新設。
※ このほか、全キャリアコンサルタントに求められる能力に関する科目については「必修」として実施。

○ 講習の更新制の導入

・ 講習の質の確保及び適正な運営を維持する観点から、養成講習、更新講習のいずれについても、更新制（５年ごと）を導入。

○ 講習内容の明確化

・ 各講習科目において実施すべき内容を明確にする観点から、講習の認定・指定に当たって、その具体的な審査基準を新たに策定。

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々人まで広く周知**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。

労使協働のリ・スキリング支援①【A社（小売業）の事例】

○　経営計画等を踏まえ、労使でキャリア支援に関する社内制度を整備。
○　人生の節目となる年齢に合わせて、年代別のキャリア教育を労使で実施（社員・契約社員を対象）。
○　組合執行部によるキャリアコンサルタントの資格取得を推進すると共に、組合役員の相談対応スキル向上のトレーニングを実施、組合員のキャリア等に関する個別相談を開催。

※2025年12月に実施したヒアリングに基づく内容。

労使協働の取組

【考え方】
○　2000年代に成果主義を導入して以降、「従業員のエンプロイアビリティの向上」に向けて様々なキャリア形成支援制度の整備を実施。その後も、「グループ内の人財確保や人財活用」の観点からグループ内での各種制度の整備を実施。

【個人のキャリア形成を支援する制度】
○　個々人の成長やキャリア形成に関しては「一人ひとりが自らの責任でキャリアを選択していくこと」が重要と考え、チャレンジしやすい環境整備（異動希望の自己申告制度、求職型公募制度、社内公募制度、カムバック再雇用制度）とともに、キャリアを継続しやすくするための制度の整備（短時間勤務制度、自己研鑽休職制度）を実施。

【労使によるキャリア教育】
○　入社後、節目の年次（30歳、40歳、50歳）でキャリアの棚卸しや今後のキャリア設計等を中心としたキャリア教育を実施。組合独自で開催を続けてきた時期を経て、現在は労使共催と位置付け就業時間にグループ企業の全国の対象者全員が参加する機会となっている。

労働組合の取組

【ナナメンター】
○　組合役員のキャリアコンサルタントまたは組合認定メンター（キャリアコンサルタントの指導のもと組合内基準を満たした有スキル者）が、職場の人間関係を超えた「ななめ上の先輩」として、組合員のさまざまな相談を聴く取り組み。職場にポスターを掲示し、スマホから通年で申し込み可。コロナ後、上司との１on１や職場のコミュニケーションを補完する場としてスタート。

【キャリア個別相談会】
○　キャリアコンサルタントの資格を有する組合役員が、希望する組合員に対して実施するキャリアコンサルティング。社内の自己申告、チャレンジ申告、社内公募の実施期間である10～11月に行うため、結果的に自己申告や、チャレンジ申告はじめ、キャリアについて考える機会に繋がっている。

（出典）千頭洋一委員より提供された資料を厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室において編集

労使協働のリ・スキリング支援② 【B社（飲食業）の事例】

○　労働組合の役員が国家資格キャリアコンサルタントを取得して内部人材となり、専門性を確保した。
○　「ジョブ・カード」を活用した「セルフキャリアドック」を導入し、研修・面談を実施した。
○　滋賀キャリア形成・リスキリング支援センターを活用したため、費用は無料であった。
○　会社側から「就労管理について、労使で協力していきたい」といった声も出てきている。

※2026年３月に実施したヒアリングに基づく内容。

労使協働の取組

【労使共通認識のもと、副店長を対象にセルフキャリアドック研修を実施】

○　労使ともに、飲食業界に共通する課題として、長時間労働や従業員の定着率低下に危機意識をもっていたところ、労働組合がセルフキャリアドック研修を実施することを決定。会社側からは「副店長を対象に実施してほしい」と要請があり、労働組合としても副店長が店舗運営における実務的な要のポジションであると考えていたことから、副店長として経験が長い15名に研修を実施。

○　セルフキャリアドック研修は、労使協働の改善の取組として実施し、滋賀キャリア形成・リスキリング支援センターを活用したため、費用は無料。最近は会社側から「就労管理について、労使で協力していきたい」といった声も聞かれるようになってきた。

労働組合の取組

【「ジョブ・カード」を用いた「セルフキャリアドック研修」】

○　労働組合主導で滋賀キャリア形成・リスキリング支援センターに相談し、定期的な研修・面談体制として「ジョブ・カード」を活用した「セルフキャリアドック研修」を整備。ジョブ・カードは個々のスキルや経験を整理し、自己理解が深まり、その結果、今後のキャリアビジョンを具体的に描く手助けとなった。

○　研修はグループワークで行い、例えば各人の強み弱みといった点を共有するなかで各人多様な価値観があることを認識。研修終了後の参加者の意見としては、「今まできちんと話を聞いてもらうことがとても少なかったが、その機会に恵まれてよかった」というものが多かった。店長・副店長という立場の人が、本音の思いを語る機会は少なく、自分だけで葛藤を抱え、孤立しがちであることがうかがえた。

（出典）千頭洋一委員より提供された資料を厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室において編集

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

3

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

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

求職者支援制度について

概　要

○　主に雇用保険被保険者以外の者を対象に
・雇用保険と生活保護の間をつなぐ第２のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
・教育訓練費用や教育訓練期間中の生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。

スキーム

求職者

ハローワーク
- 職業相談
- 受講あっせん
- 就職支援計画書の作成

訓練実施機関
- 求職者支援訓練 等



ハローワーク
- 訓練受講中からの就職支援
- 職業紹介



就職



対求職者

- **職業訓練受講給付金**
  - 職業訓練受講手当（月10万円（見直しを検討））
  - 通所手当
  - 寄宿手当
- **求職者支援資金融資**
- **リ・スキリング等教育訓練支援融資**

対訓練実施機関

- **認定職業訓練実施奨励金（一部要望枠）**
  - 基礎コース：6.6万円※
  - 実践コース：5.6～7.6万円※

※全てのコースにおいて、令和７年4月よりデジタルリテラシー、令和８年10月より情報セキュリティに関するリテラシーのカリキュラムを必須化。また、令和９年度からAIリテラシー習得に係るカリキュラムを必須化すること等に伴う上乗せ措置を検討（新規・要望枠）。

注１）受講生1人1月あたり。
注２）実践コースにおいて企業実習等を実施した場合に上乗せ措置を検討。

＊実績（令和７年度）
求職者支援訓練受講者数 37,952人
職業訓練受講給付金初回受給者数6,663人

基礎コース	**訓練内容**		コミュニケーション能力やビジネスマナー等を習得する職業能力開発講習やITリテラシー・情報セキュリティに関するカリキュラム等を通じて、職種横断的・社会人基礎的な技能を付与するとともに、就職に必要な基礎的知識・技能を習得する訓練
	（参考）職業能力開発講習の一例	ビジネステクニック	ビジネスマナー（接遇、スケジュール管理、連絡・調整方法等）、働く上でのルール、パソコン操作方法など、職場で求められる職種横断的な職務遂行能力を習得する
		ビジネスヒューマン	グループワークを通じて、適切な自己表現、双方向の意思疎通、協同して取り組むことをなどを学ぶことで、職場で求められる職務上のコミュニケーション等人間関係能力を習得する
	訓練期間		２か月から４か月
	訓練分野		ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科など
実践コース	**訓練内容**		職務遂行のための実践的な技能などを付与する訓練
	訓練期間		２か月から６か月
	訓練分野		ＩＴ、営業・販売・事務、医療事務、介護福祉　等

ＡＩを活用した職業訓練

○　デジタル化やAIなどにより働く人に求められるスキルが急速に変化する中で、これに対応できる労働者の職業能力開発を推進していくことが必要。

○　**ポリテクカレッジ**などで実施される高度な技能・技術の習得を支援する在職者訓練は、AI技術を習得するための訓練コースを提供

○　生産性向上人材育成支援センターが実施する**生産性向上支援訓練**は、ITによる業務改善を行うためのカリキュラムを提供

高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練/能力開発セミナー）

“設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、設備保全”など“ものづくり分野”において、実習を中心としたカリキュラムにより、「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった生産現場の課題を解決するための訓練コースを体系的に実施しています。地域のニーズや個別企業等のニーズを踏まえて訓練を実施しており、**IoTやAIといったデジタル技術を習得するための訓練コースも実施しています。**



○訓練日数
概ね２～５日（12～30時間）

○受講料（１人あたり平均）
13,000円程度

○主な訓練分野

令和６年度実績
訓練コース：９,202コース
受講者数　：72,187人

機械系
◎機械設計　◎機械加工　◎金属加工

電気・電子系
◎制御システム設計　◎通信設備設計
◎電気設備工事

居住系
◎建築計画　◎測定検査　◎設備保全



生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

“生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用”など、あらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムにより、企業が生産性を向上させるために必要な知識などを習得する訓練コースを、専門的な知見を有する民間機関等を活用して実施しています。

○訓練日数
概ね１～５日（６～30時間）
（ＩＴ業務改善は４～30時間）

○受講料（１人あたり・税込）
3,300円～6,600円
（ＩＴ業務改善は2,200～4,400円）



○令和６年度実績
訓練コース：５,677コース
受講者数　：70,951人

○主な訓練分野

生産・業務プロセスの改善
◎生産管理　◎品質保証・管理　◎バックオフィス

横断的課題
◎組織マネジメント　◎生涯キャリア形成

売上げ増加
◎営業・販売　◎マーケティング　◎企画・価格

ＩＴ業務改善
◎データ活用　◎情報発信　◎倫理・セキュリティ

職業訓練指導員の派遣 施設･設備の貸出

「研修を行いたいが講師がいない」「研修を行いたいが機械を止められない」「研修場所がない」といった企業の要望に応じて、機構の職業訓練指導員（テクノインストラクター）を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の機構施設・設備（会議室、実習場及び訓練用設備・機器）の貸出しを行っています。

○令和６年度実績
指導員派遣：2,985人
施設貸与　：10,068件



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。

AX社会実装関係府省庁連絡会議
／17分野の投資を支える建設分野の人材確保等に向けたタスクフォース

■日本成長戦略会議　令和８年10月１日開催
高市総理大臣発言（抜粋）

まず、建設分野の人手不足解消に向け、尾﨑副長官の下に、国土交通省と経済産業省を中心に「政府横断の検討の場」を創設し、年末までに具体的な政策パッケージをとりまとめてください。
また、資金や電力の確保についても、関係省庁においてそれぞれ検討を加速してください。
高性能ＡＩの社会実装は、我が国の成長戦略実現に不可欠です。古川大臣は、赤澤大臣・中司大臣と共に、年末までに①信頼できるＡＩで社会全体を駆動するＡＸの具体像、②ＡＸに対応した規制・制度改革を進めるための原則、③社会実装を加速するためのアクションプランをまとめてください。

■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（第２回）令和８年10月16日開催
尾﨑官房副長官発言（抜粋）

さらに、建設分野については、先日の日本成長戦略会議における総理の御指示を踏まえ、この会議の下に私を議長とする「17 分野の投資を支える建設分野の人材確保等に向けたタスクフォース」を設置する。国土交通省と経済産業省を中心に、17 分野の業所管省庁をはじめ関係省庁による協力も得つつ、今後益々需要の高まる工場建設等を担う人材の確保に向けた検討を加速していただき、年末までにその検討結果を具体的な政策パッケージとしてタスクフォースにて取りまとめていきたい。

17の戦略分野の投資を支える建設分野の人材確保等に向けたタスクフォース（第１回）
日時：令和８年10月30日（金）17:00～17:20
場所：官邸２階小ホール
議事：17の戦略分野の投資を支える建設分野の人材確保等について
議長：内閣官房副長官（衆）、議長代理：内閣官房副長官補（内政担当）、
構成員：内閣官房日本成長戦略本部事務局長代理、厚生労働省政策統括官（総合政策、労使関係担当）、
経済産業省大臣官房技術総括・保安審議官、経済産業省経済産業政策局長、国土交通省不動産・建設経済局長

ＡＸ社会実装関係府省庁連絡会議（第１回）
日時：令和８年10月21日（水）9:30～10:30
場所：経済産業省本館17階国際会議室
議事：（１）AX社会実装の論点について、（２）地方・中小企業のAXについて、（３）自由討議
関係省庁：内閣官房、内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、消防庁、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、中小企業庁、
国土交通省、環境省