参考資料２

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

令和８年策定の主な政府文書及び関連データ

厚生労働省 人材開発統括官

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

令和８年策定の主な政府文書

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

第12次職業能力開発基本計画（概要）

産業構造の急速な変化や人口減少に伴う労働供給制約の中で、産業界等や成長分野等に必要な人材を戦略的に育成・確保するとともに、労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備や、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援、企業における職業能力開発の充実等を推進することで、労働生産性の向上及び労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済社会の成長につながるよう職業能力開発施策を推進する。

今後の方向性	基本的施策
今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進 産業界や地域、成長分野等において求められる人材ニーズを的確に把握し、デジタル技術の進展等経済社会の動きや労働者の希望に応じた労働移動もキャリアアップの選択肢の１つであること等も考慮しつつ、効果的な職業能力開発を推進する	○ 中央・地域職業能力開発促進協議会の強化、産官学連携のもと地域のニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等 ○ 戦略分野等について関連の産業界と協働した職業訓練や業界団体の取組の支援、当該分野等の教育訓練給付金指定講座の拡大 ○ ハローワークでキャリアコンサルティング、スキル向上、職業紹介までの切れ目ない支援サービスを実施 ○ 職業能力開発に関連する情報や制度に対するアクセス性の向上に向けた申請手続のオンライン化の推進 ○ 職業能力開発の各種支援策について、処遇向上等の成果の把握を通じて効果検証を行い、見直し等を推進 ○ リスキリングを促進する国民運動の推進、労使協働の取組の促進
労働市場でのスキル等の見える化の促進 労働市場の需給調整機能を高め、職務に必要となるスキル等の情報や企業の職業能力開発の情報の「見える化」を進めることで、人材育成の取組や処遇向上等を図ることができる基盤を整備する	○ 職業情報提供サイト（job tag）の能力向上や処遇向上、戦略分野等のキャリアラダーに係る情報等の充実 ○ 支援策に関する情報の連携・一体化を進め、包括的で利便性の高いプラットフォームを構築するとともに、当プラットフォームを通じた申請手続のデジタル化 ○ 技能検定、認定社内検定、団体等検定の整備・活用促進、スキル標準の企業導入の促進 ○ 企業による職業能力開発の効果的な情報発信の進め方の検討
個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実 労働者個人が労働市場や会社の状況、自分の能力を適切に把握し、キャリアの目標を定め自律的に能力開発を行うことができるよう、キャリア形成の伴走支援や個人の能力開発支援の環境を整備する	○ キャリアコンサルティング機会の拡充、セルフ・キャリアドックの導入促進 ○ キャリアコンサルタントの専門性向上、キャリアコンサルタントの活用促進に向けた理解促進の取組 ○ 夜間・休日、オンラインで受講できる教育訓練給付金指定講座の拡大や教育訓練休暇制度等の普及促進
企業の職業能力開発への支援の充実 企業の職業能力開発機会を充実させるとともに、能力開発の成果を労働生産性の向上に結び付ける人事制度等の仕組みの整備やDXを推進する人材の育成、中小企業の能力開発の支援等を推進する	○ 事業内職業能力開発計画や職業能力開推進者について、その機能が効果的に発揮されるよう支援 ○ 生産性向上人材育成支援センター等により、経営者等への伴走支援を推進 ○ 公的職業訓練や人材開発支援助成金等におけるDX推進人材の育成やデジタルリテラシー向上支援 ○ 産業・地域単位で複数企業が共同で人材育成を行う効果的な仕組みの検討
多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進 多様な労働者(非正規雇用労働者、中高年労働者、若者、女性、障害者、就職やキャリアアップに特別な支援を要する者、外国人、現場人材) の職業能力開発に係る支援を実施する	○ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の全国展開等 ○ 中高年労働者に対する実務経験を積む機会の確保、キャリア形成・リスキリング支援センターでの支援等 ○ 在学段階からのキャリアについての相談機会の提供、ユースエール認定制度の活用促進等 ○ 育児等により離職した方が再就職ができるよう、職業能力開発機会の提供や託児サービス付きの訓練の設定等 ○ 障害者や企業のニーズに応じた職業訓練、障害者職業訓練のノウハウの一般校への共有、定着支援の強化等 ○ 就職氷河期世代等に対するリスキリング支援や職業的自立に向けた支援等の実施 ○ 育成就労制度の円滑な施行に向けた取組等 ○ 業界毎のキャリアラダーの整備、現場人材を含め生産性向上のための在職者訓練等の積極的な推進等
技能五輪国際大会を契機とした技能の振興 技能労働者の人材育成の取組や技能五輪国際大会を契機とした技能尊重の機運醸成等を図る	○ 中央・都道府県職業能力開発協会との緊密な連携による着実な技能検定の実施、技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化、技能競技大会等の実施を通じた技能振興の取組を推進 ○ 「卓越した技能者の表彰」制度の普及促進、業界団体等における表彰・評価等の活動を促進、「ものづくりマイスター」による実践的な実技指導やものづくりの魅力を伝える取組の推進 ○ 若手の技能人材等の確保・育成のため、地域の技能士・業界団体等の連携による人材育成の体制の整備

このほか、職業能力開発分野の国際連携・協力の推進に係る施策を実施する。

日本成長戦略会議労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月2日）概要①

我が国の労働市場の現状と課題

2040 年までの人口推計を見ると、今後、生産年齢人口は急減し、労働力供給制約はよりその厳しさを増していくことが見込まれており、持続的な経済成長を実現するためには、労働供給力強化が必要。

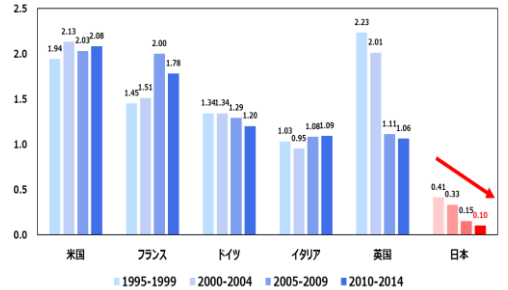
そのためには、**17 の戦略分野等の成長分野における人的資本投資の促進**や**成長分野への円滑な労働移動**といった労働生産性の向上に向けた取組を進めていくとともに、**女性や高齢者をはじめとした、多様な人材の労働参加の促進**に向けた改革を進めていく必要。

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

実質労働生産性の上昇率は、1990 年代以降徐々に低下し、2000 年代以降は１%前後にとどまる。2011～2019 年における名目労働生産性の上昇率を要因分解すると、主要先進国と比較して人的資本投資を含めた無形資産投資の寄与が弱く、労働生産性の向上に向けては、人的資本投資の推進が重要。

また、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、社会を支える社会インフラ関連職の労働生産性の向上等に取り組むことが重要。

企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）



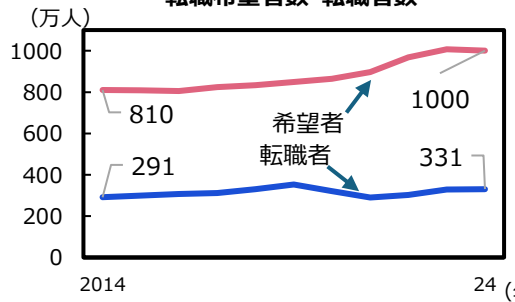
（出所）「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」（令和４年６月７日閣議決定）
（注）内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース等を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計を行ったもの（平成30年版労働経済白書にも掲載）

2.労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

労働者が転職を希望しながら転職活動をしていない理由として、「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」といった理由のほか、「自分にあった仕事がわからない」、「仕事の探し方がわからない」といった理由が挙げられている。

労働力がより希少になる中で、我が国の経済全体の効率性を高めていくとともに、必要なサービス提供を維持するためには、労働者の希望に応じて、成長分野や社会を支えるインフラ関連分野への労働移動を進め、希少な労働力がより効率的に活用される労働市場の整備が必要。

転職希望者数・転職者数

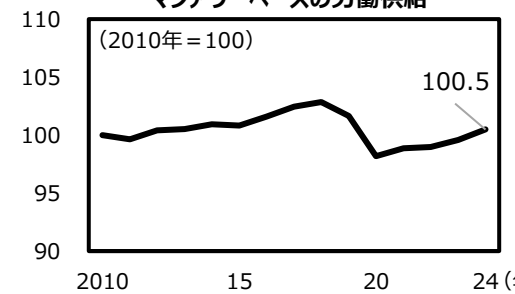


（出所）「転職希望者数・転職者数」は、総務省「労働力調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。
（注）2015～2017年の転職等希望者数については、公表値（遡及改定前の数値）であることに留意。

3.多様な人材の労働参加の促進

生産年齢人口の減少に伴う労働力供給制約が進む中、長時間労働が可能な一部の者に依存する働き方では、持続的な成長は見込めない。女性や高齢者、障害者、さらには自身の創造的な能力を発揮したい者など、多様な事情や希望を持つ誰もが働きやすい労働環境を整備し、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方の実現が不可欠。

マンアワーベースの労働供給



（出所）総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

日本成長戦略会議労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月2日）概要②

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

戦略的なリ・スキリングの推進等

・戦略分野等の業所管省庁と連携し、スキルの可視化からプログラム開発・提供までを一気通貫で支援、効果検証による好循環を実現。人材開発支援助成金による支援の在り方や業所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、精査の上、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。

・中央・地域職業能力開発促進協議会において、産業界等と連携して必要とされる人材ニーズ等を踏まえた職業訓練機会の創出等を推進。ミドルシニア層を含めた実践的な職業訓練機会の確保を推進。

・生産性向上人材育成支援センター等における個別企業への伴走支援や経営者等に対する支援の強化。

・雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等の職業訓練の受講に向けた支援の在り方の検討

社会インフラ関連分野の生産性の向上、担い手の確保

・医療・介護・障害福祉等の地域の社会インフラを支える分野の人材育成等を通じた生産性の向上やハローワークにおける社会インフラ関連分野のマッチング支援の強化等による必要な担い手の確保

・手数料率等を確認できる人材サービス総合サイトの活用促進、適正紹介事業者の利用促進による民間職業紹介の「見える化」

2.労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

・労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障等の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方を検討

・スキルの情報、教育訓練プログラムと職業に関する情報等のデータ連携の強化

・労働に関する情報を一元的に提供する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の利便性の向上のため、各種支援制度の申請画面への遷移やAI機能の装備を検討

・AI等の活用等による、雇用関係助成金の申請時等の負担軽減のためのDX化や、ハローワークのマッチング機能の強化

4.中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援

働き方改革推進支援センターを中心として、よろず支援拠点等との相互連携を強化することによる、労務相談のみならず経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークの構築

3.多様な人材の労働参加の促進

柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等

・労働時間法制等に係る政策対応については、夏以降の労働政策審議会において議論。

- 裁量労働制について、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、その対象の在り方について、見直しの検討を行う。
- 変形労働時間制について、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。
- その他、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、副業・兼業に当たっての健康確保などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。

・36 協定の締結等に係る相談支援を充実する。労働基準監督署で労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう見直す。

更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備

・女性活躍に向けた企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う。「共育（トモイク）プロジェクト」等により、仕事と育児・介護との両立や共働き・共育てを推進する。

・高齢期の多様なニーズや健康状態に応じた就業機会の提供のための職務の切り出し支援に取り組む。

・非正規雇用労働者の処遇改善に向けた改正「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知を徹底する。

・障害者雇用の「質」の向上に向けた取組促進や難病患者の就労促進など雇用率制度の在り方についての検討を行う。等

成長戦略の検討体制

2025年12月24日
第２回日本成長戦略会議資料より抜粋

日本成長戦略会議 ⇔ 連携 ⇔ 経済財政諮問会議

17の戦略分野における官民連携での危機管理投資・成長投資の促進

新設　戦略分野分科会　1月～
（分科会長：副長官（衆）、分科会長代理：副長官補（内政）、関係省庁局長級）

① AI・半導体　◎人工知能戦略大臣　◎経産大臣
新設 AI・半導体WG　1月～
・関係省庁（NSS、警察、金融、デジタル、総務、外務、文科、厚労、農水、国交、環境、防衛）
・有識者９名

② 造船　◎国交大臣　◎経済安全保障大臣
新設 造船WG　1月～
・関係省庁（NSS、内閣府（科技）、入管、外務、文科、経産、環境、装備）
・有識者７名

③ 量子　◎科技政策大臣
新設 量子WG　1月～
・関係省庁（総務（政務）、外務、文科（政務）、経産（政務）、防衛）
・有識者７名

④ 合成生物学・バイオ　◎経産大臣
新設 合成生物学・バイオWG　1月～
・関係省庁（内閣府（科技、健康医療）、文科、厚労、農水、国交）
・有識者12名

⑤ 航空・宇宙　◎経済安全保障大臣
新設 航空・宇宙WG　1月～
・関係省庁（内閣府（宇宙）、総務、文科、経産、国交、防衛）
・有識者10名

⑥ デジタル・サイバーセキュリティ　◎経産大臣　◎デジタル大臣
新設 デジタル・サイバーセキュリティWG　1月～
・関係省庁（総務、文科、厚労）
・有識者11名

⑦ コンテンツ　◎CJ戦略大臣
新設 コンテンツ産業官民協議会　1月～
・関係省庁（公取（審議官級）、総務、外務、文科、経産）
・有識者15名

⑧ フードテック　◎農水大臣
新設 フードテックWG　12月～
・関係省庁（経産）
・有識者７名

⑨ 資源・エネルギー安全保障・GX　◎経産大臣（出席）
GX実現に向けた専門家WG　1月～
・関係省庁（外務、財務、経産、環境）
・有識者７名

⑩ 防災・国土強靱化　◎国土強靱化大臣（出席）　防災大臣（出席）
国土強靱化推進会議　2月～
・関係省庁（内閣府（防災）、総務、厚労、エネ、国交）
・有識者19名

⑪ 創薬・先端医療　◎科技政策大臣　◎デジタル大臣
新設 創薬・先端医療WG　1月～
・関係省庁（文科、厚労、経産（いずれも政務））
・有識者10名

⑫ フュージョンエネルギー　◎科技政策大臣
新設 フュージョンエネルギーWG　1月～
・関係省庁（文科、経産、規制（部長級））
・有識者７名

⑬ マテリアル（重要鉱物・部素材）　◎経産大臣（出席）
産業構造審議会 製造産業分科会　2月～
・関係省庁（内閣府（科技）、外務、文科、環境）
・有識者15名

⑭ 港湾ロジスティクス　◎国交大臣
新設 港湾ロジスティクスWG　1月～
・関係省庁（サイバー統括室、財務、経産）
・有識者９名

⑮ 防衛産業　◎経産大臣　◎防衛大臣
新設 防衛産業WG　1月～
・関係省庁（NSS（審議官級））
・有識者18名

⑯ 情報通信　◎総務大臣
新設 情報通信成長戦略官民協議会　1月～
・関係省庁（経産、防衛）
・有識者12名

⑰ 海洋　◎海洋政策大臣
新設 海洋WG　1月～
・関係省庁（NSS、内閣府（科技、宇宙）、外務、文科、水産、経産、国交、海保、環境、防衛）
・有識者10名

◎：責任大臣　※時期は目途。今後、変更の可能性あり。

分野横断的課題への対応

①【新技術立国・競争力強化】　産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会等　1月～
◎経産大臣
・関係省庁（内閣府（科技）、文科）
・有識者13名

②【人材育成】　新設 人材育成分科会　1月～
◎文科大臣
・関係省庁（内閣府（科技）、総務、厚労、経産）　・有識者４名＋テーマごとに２名

③【スタートアップ】　新設 スタートアップ政策推進分科会　1月～
◎スタートアップ大臣、内閣府副大臣、内閣府政務官（スタートアップ・金融）、経産副大臣
・関係省庁（内閣官房（GSC室）、内閣府（科技、規制）、金融、デジタル、総務、文科、厚労、農水、経産、国交、環境、防衛）
・有識者10名

④【金融】　新設 新戦略策定のための資産運用立国推進分科会　1月～
◎金融大臣、副長官（衆）
・関係省庁（金融、総務、法務、財務、文科、厚労、経産）
・有識者10名

⑤【労働市場改革】　新設 労働市場改革分科会　1月～
◎厚労大臣
・関係省庁（内閣官房（成長戦略）、内閣府（規制）、経産省、国交省、文科省）　・有識者11名

⑥【家事等の負担軽減】　新設 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議　1月～
◎日本成長戦略大臣
副長官補（内政）・関係省庁（内閣官房（成長戦略）、こ家、厚労、経産）
こども家庭審議会子ども・子育て支援分科会、労働政策審議会人材開発分科会、労働政策審議会雇用環境・均等分科会等でも議論

⑦【賃上げ環境整備】　政労使の意見交換　11月～
◎賃上げ環境整備大臣
再編 賃上げに向けた中小企業等の活力向上に関するWG
（副長官（参）ヘッド・内閣官房副長官補（内政）、内閣官房（補室（審議官級）、成長戦略、地域未来）、警察、金融、総務、財務、国税、文科、厚労、農水、経産、中企、国交、環境）
中小企業政策審議会、労働政策審議会でも議論

⑧【サイバーセキュリティ】　サイバーセキュリティ推進専門家会議　2月～
◎サイバー安全保障大臣（出席）
・関係省庁（内閣府（サイバー）、警察、総務、文科、経産、防衛）　・有識者18名

※対応者の記載がないものは原則局長級

日本成長戦略（抜粋）（人材開発統括官関係）
Ⅲ．８つの分野横断的課題の解決

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。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

関連データ

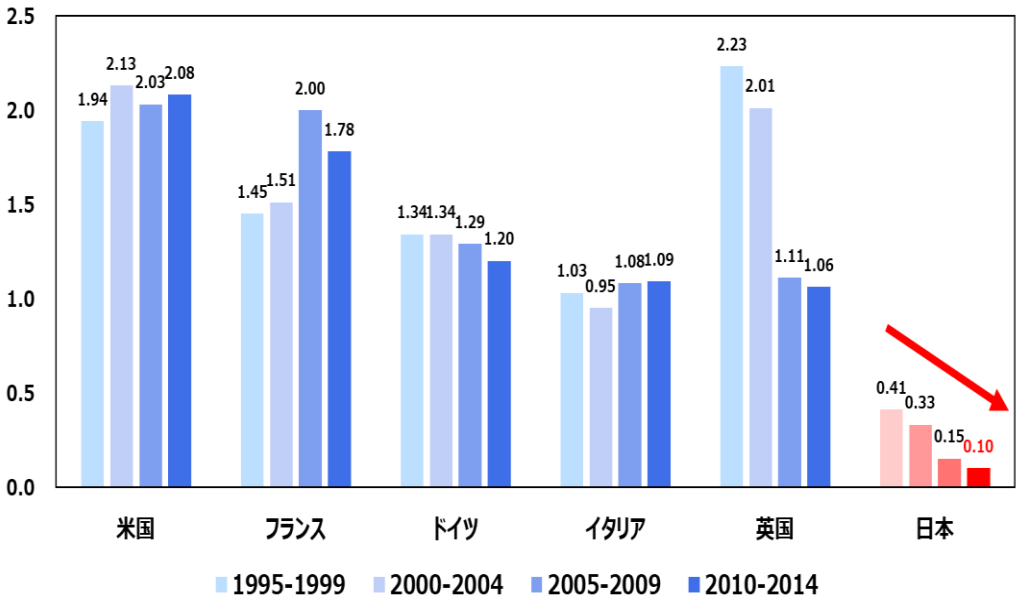
ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

リ・スキリングを含む人材開発の現状（企業の人材投資）

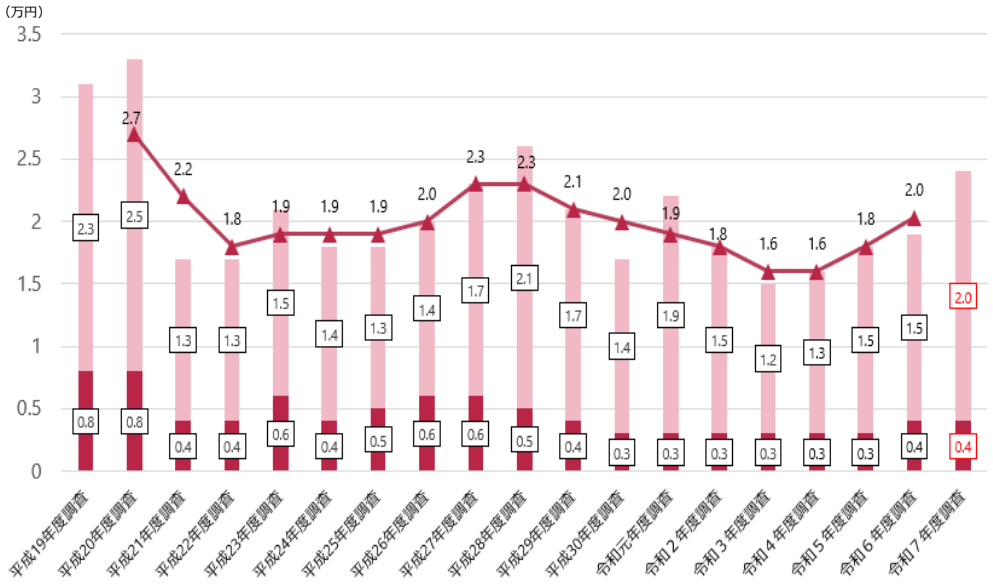
- 日本企業の人的投資（OJTを除くOFF-JTの研修費用）は、2010-2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にある。
- 企業が労働者のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の、労働者1人あたりの平均額は、令和７年度調査ではOFF-JT支援で2.0万円、自己啓発支援で0.4万円であった。

【企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）】



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

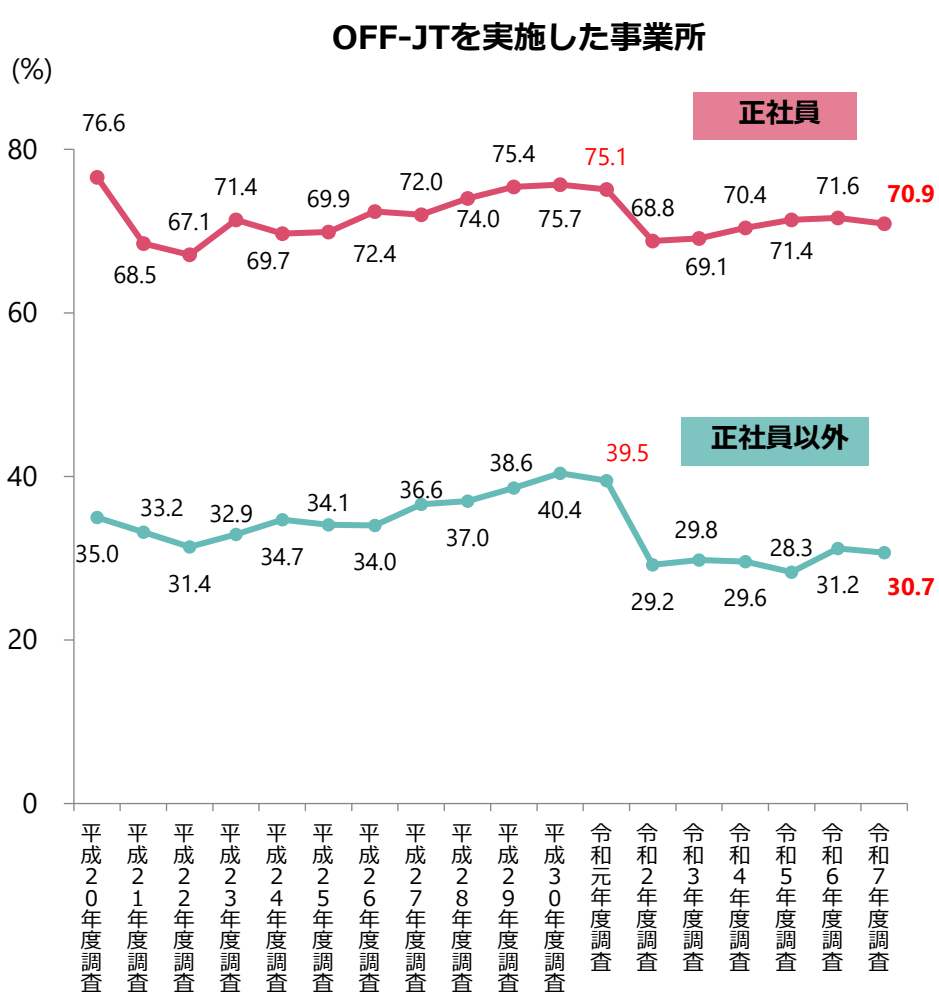
【企業がOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額】

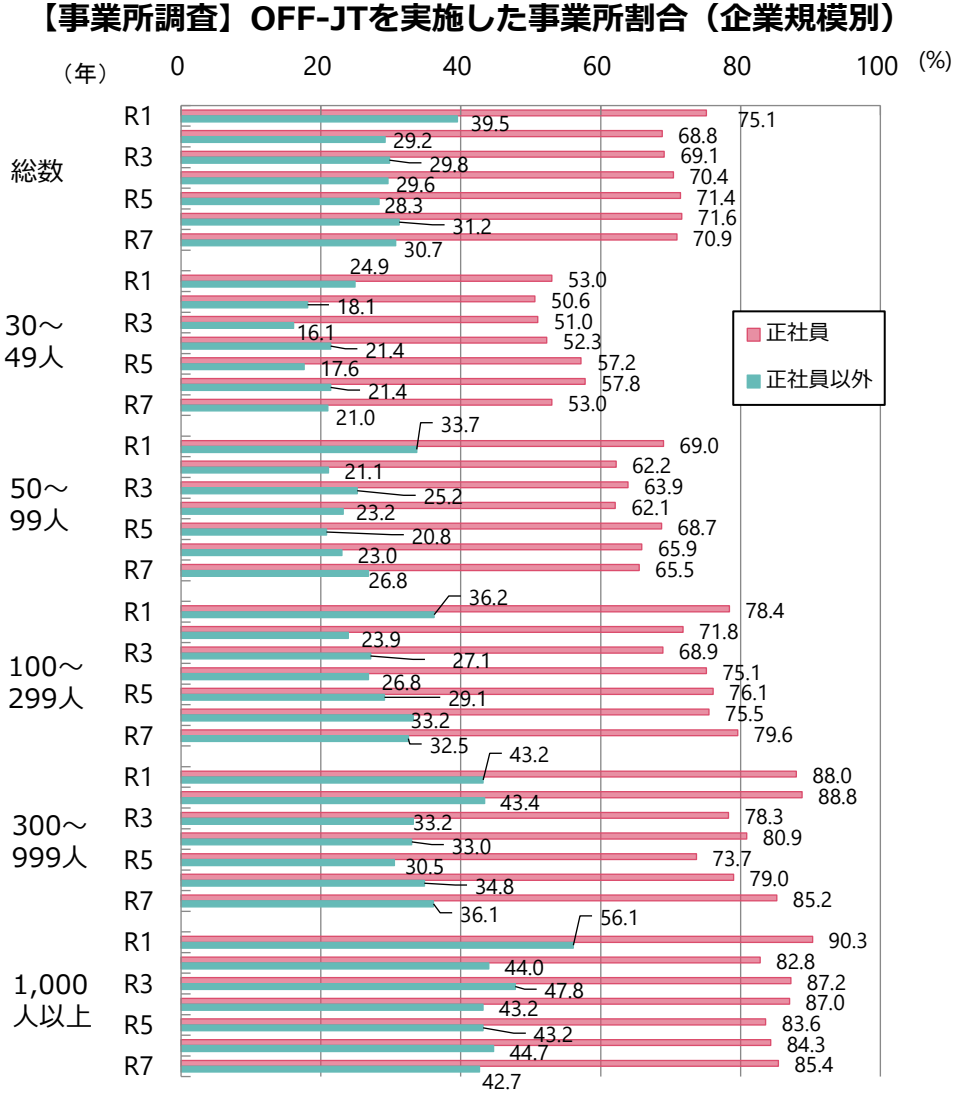


（資料出所）厚生労働省「平成19年度～令和７年度能力開発基本調査（企業調査）」
（注）本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。３年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値。

リ・スキリングを含む人材開発の現状（企業の人材投資）

- OFF－JTの実施割合は、新型コロナウイルス感染症が流行した令和２年度に低下し、令和３年度以降は、正社員は上昇傾向から横ばいで推移し、正社員以外は令和６年度に上昇したものの、直近はほぼ横ばいとなっている。
- 企業規模別では、規模が小さい企業ほど実施割合が低い。正社員は30～49人以下の企業でコロナ前と同水準、100～299人の企業ではコロナ前を上回っている。正社員以外は企業規模を問わずコロナ前を下回っている。



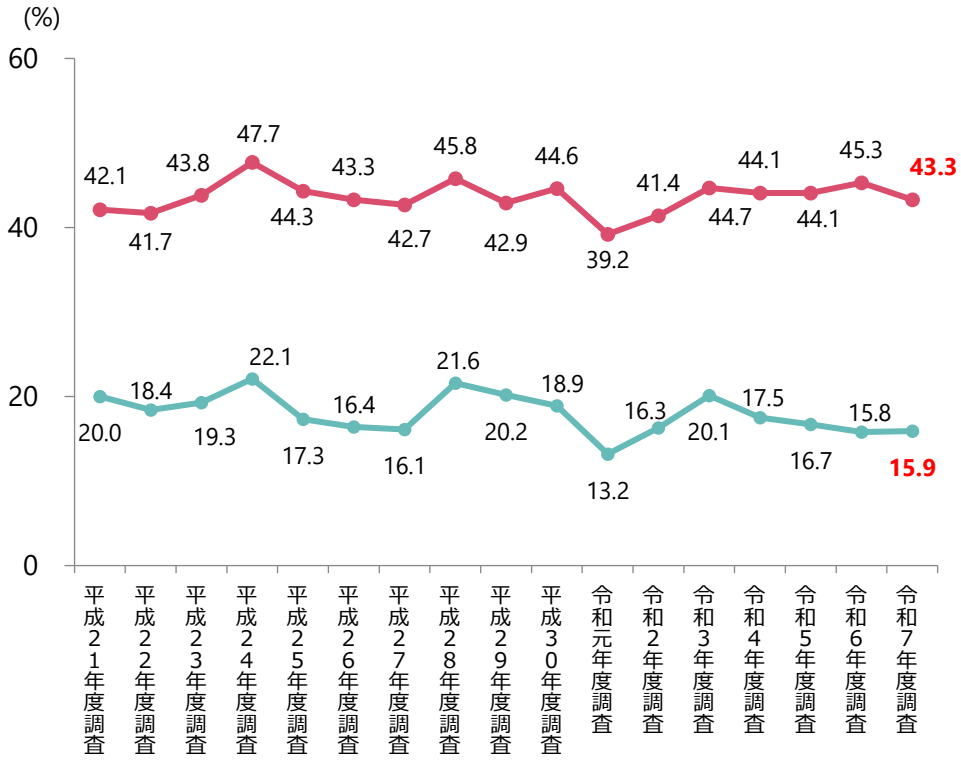


資料出所　厚生労働省「平成20年度～令和７年度能力開発基本調査（事業所調査）」

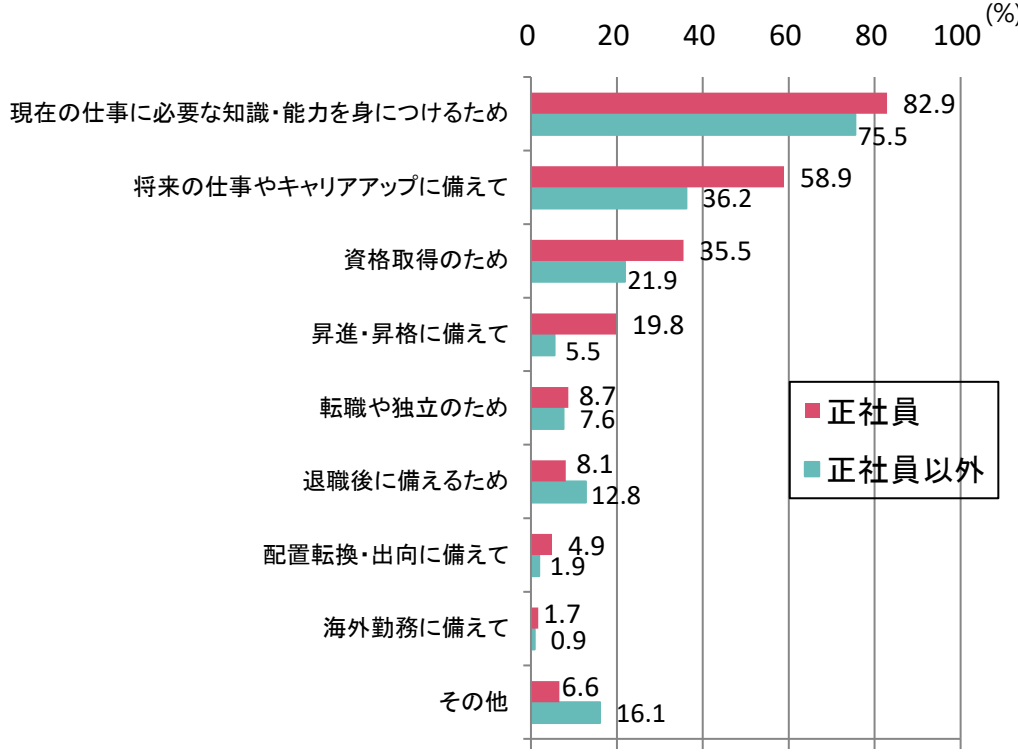
リ・スキリングを含む人材開発の現状（労働者の自己啓発実施状況と理由）

- 自己啓発の実施割合は、正社員で43.3%、正社員以外で15.9%となっており、直近は正社員は低下、正社員以外はほぼ横ばいとなってている。
- 自己啓発を行った理由は、現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるためが最も多く、次に将来の仕事やキャリアアップに備えてが多いが、転職や独立のためは1割弱となっている。

労働者の自己啓発実施割合の推移



自己啓発を行った理由（複数回答）



（注）各調査年度の前年度一年間に行った自己啓発について調査したもの。
当調査における「自己啓発」は、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、 向上させるための活動をいう。
（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）

（資料出所）厚生労働省「平成21年度～令和７年度能力開発基本調査（個人調査）」

労働者が自己啓発を行う上での問題点

自己啓発を行う上で仕事や家事・育児による時間的な制約や、目指すべきキャリアがわからない点が正社員、正社員以外いずれにおいても問題となっている。

自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）

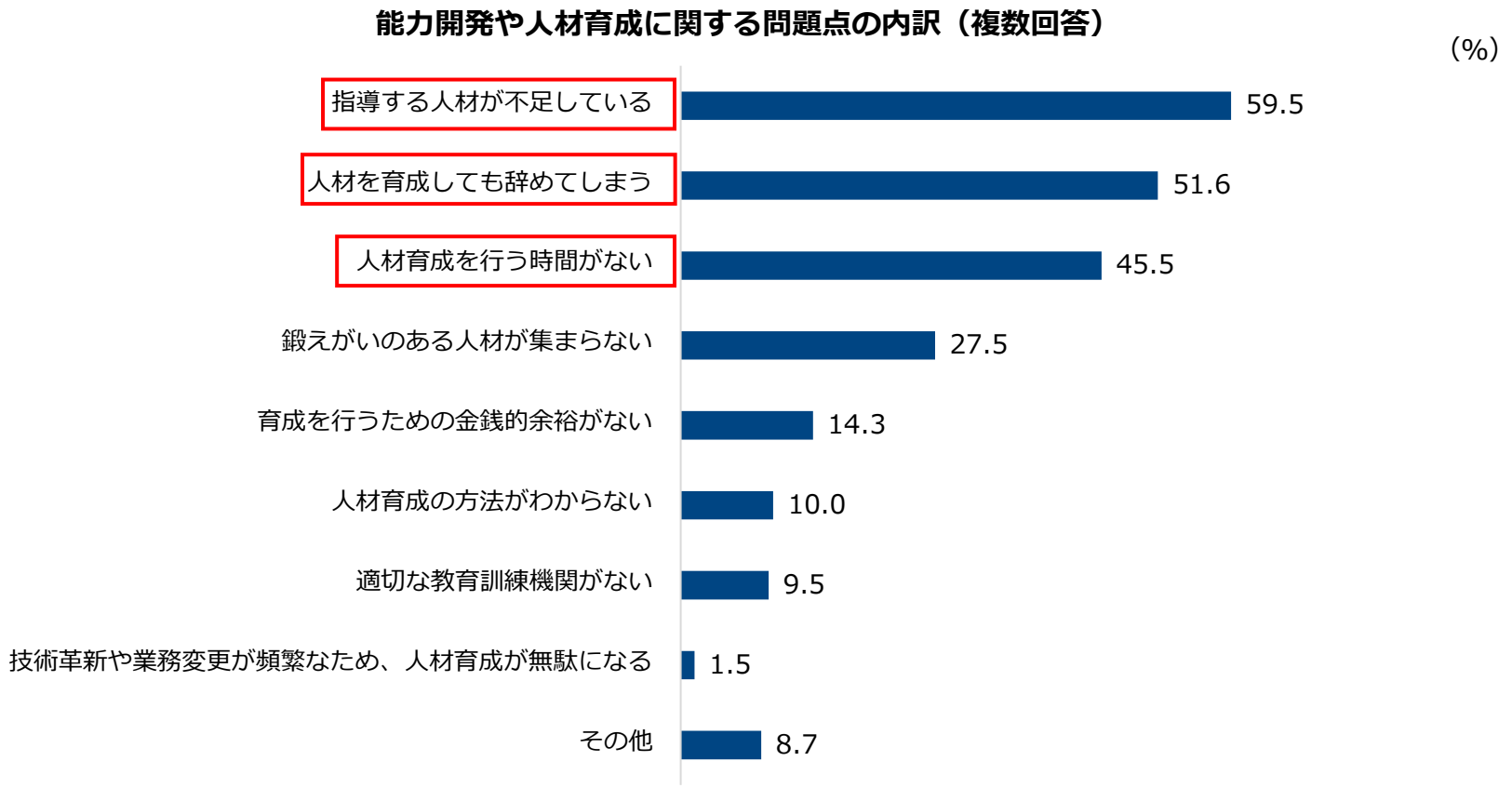


（注）自己啓発に問題があると回答した正社員及び正社員以外をそれぞれ100とした割合。

（資料出所） 厚生労働省「令和７年度能力開発基本調査（個人調査）」

事業所における人材育成上の課題

- 事業所の抱えている人材育成上の問題点は、「指導する人材が不足している」（59.5%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（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。

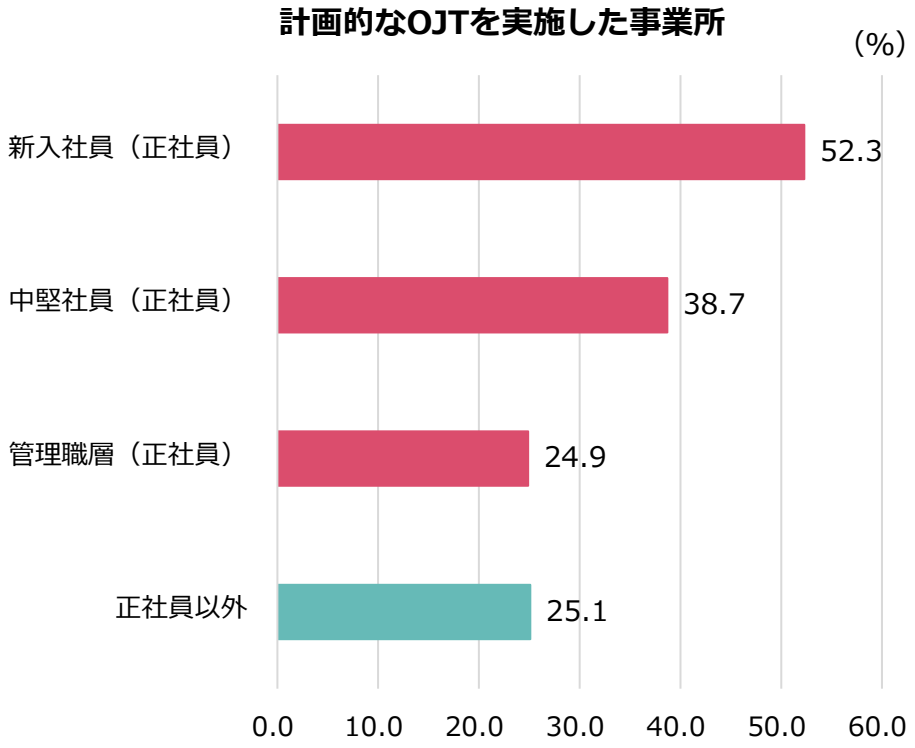


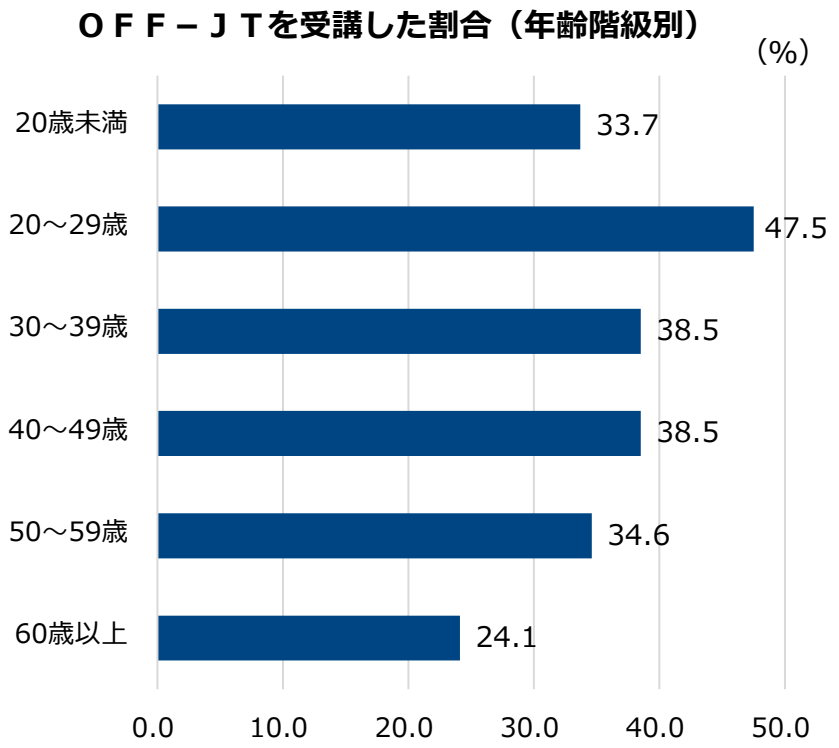
（注）各項目の割合は、能力開発や人材育成に関する問題があると回答した事業所をそれぞれ100とした割合。

（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）」

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。



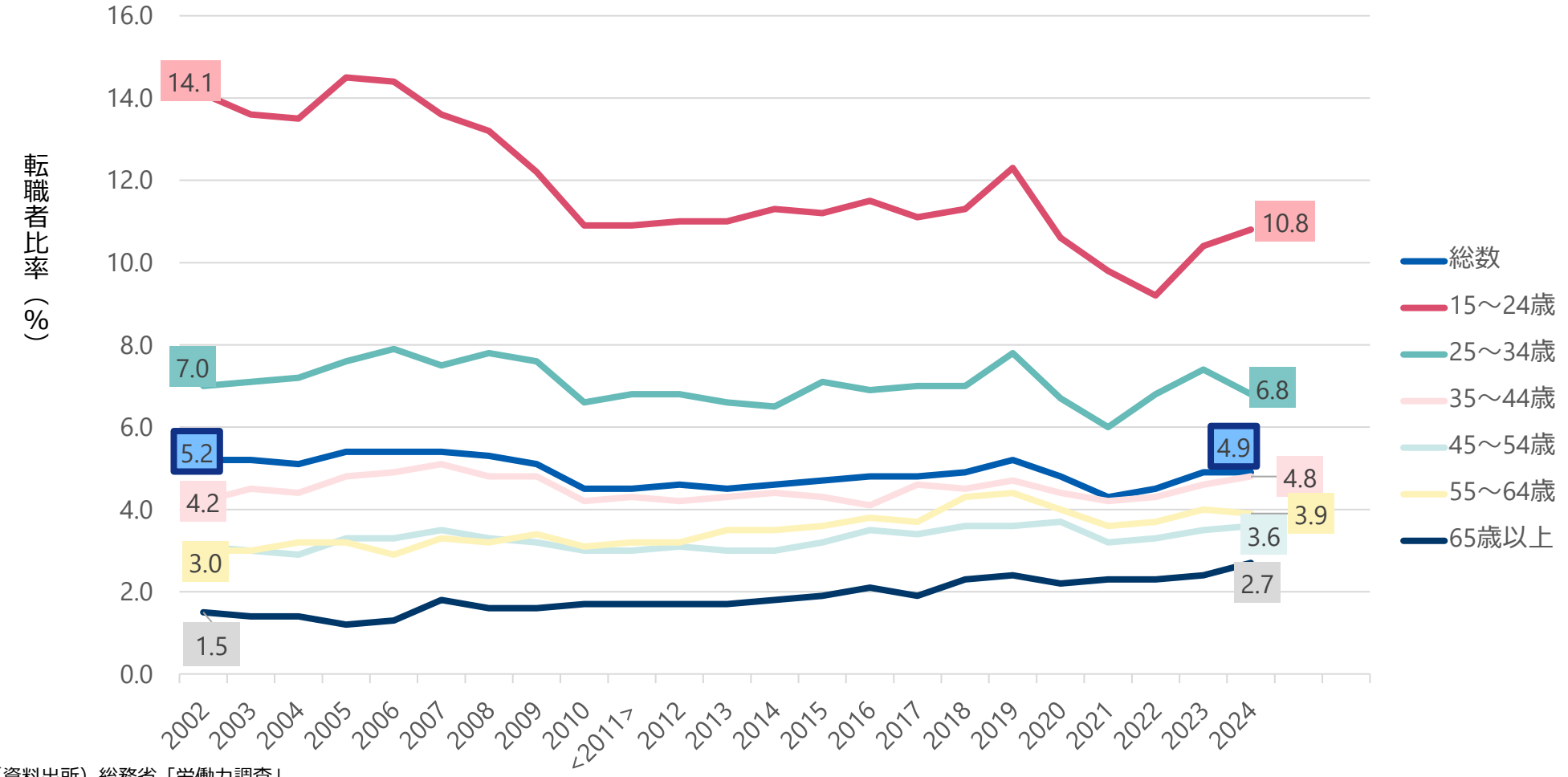


（出典）令和７年度能力開発基本調査（事業所調査、個人調査）

（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。

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。



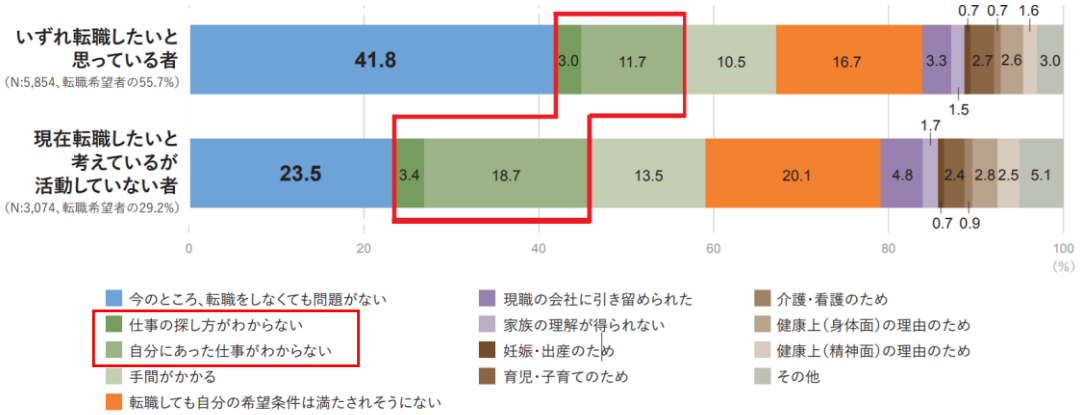
（資料出所）総務省「労働力調査」
（注）「転職者比率」とは、調査期間中における就業者に占める転職者の割合をいう。

労働移動の現状について

- 転職希望者や就業者に占めるその割合は上昇傾向であるが、転職希望者数に対して転職者数が少ない状況。転職希望者の中には「今のところ、転職をしなくても問題がない」、「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」といった理由のほか、**「自分にあった仕事がわからない」、「仕事の探し方がわからない」**といった理由で転職活動をしていない者もいる。
- これまで、日本的雇用慣行の下では、専門的な職種を除き、一般的には転職をすると賃金が低下することが多かったが、**直近では、年齢にかかわらず、転職により賃金が上昇する状況にある**。

【 転職しない理由として「自分にあった仕事がわからない」「仕事の探し方がわからない」が挙げられている 】

転職を希望しながら転職活動をしていない理由

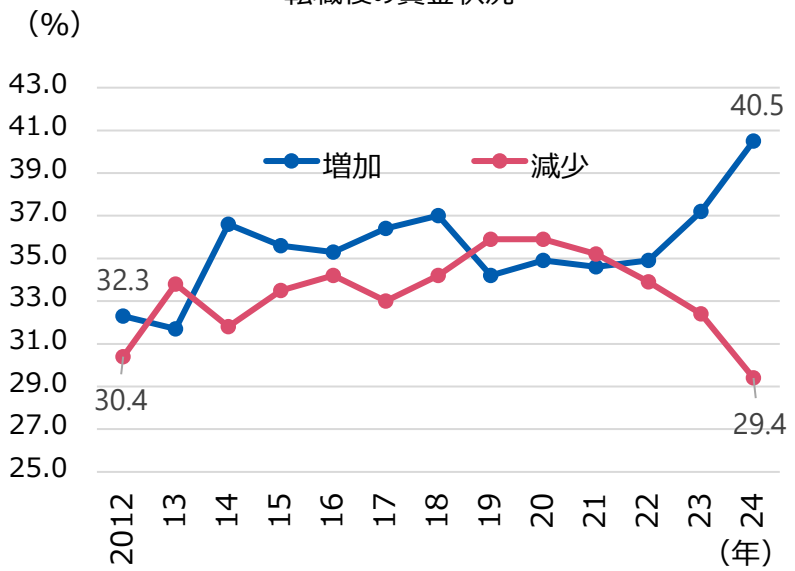


対象:2022年12月時点の就業者。

資料出所　リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのか」をもとに厚生労働省にて加工して作成。

【 近年、転職により賃金が増加した割合は、減少した割合を大きく上回っている 】

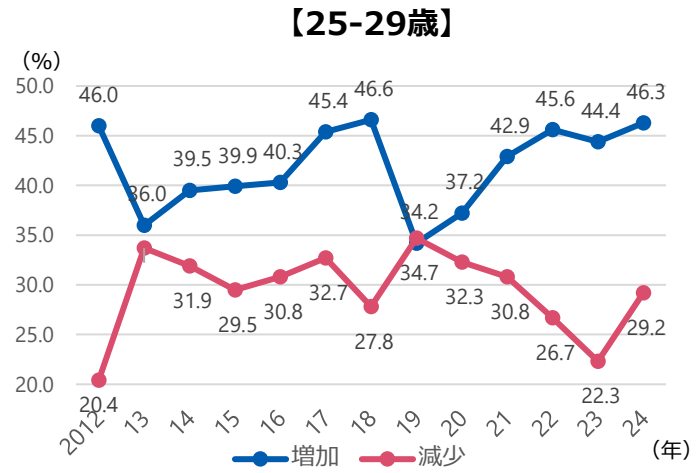
転職後の賃金状況

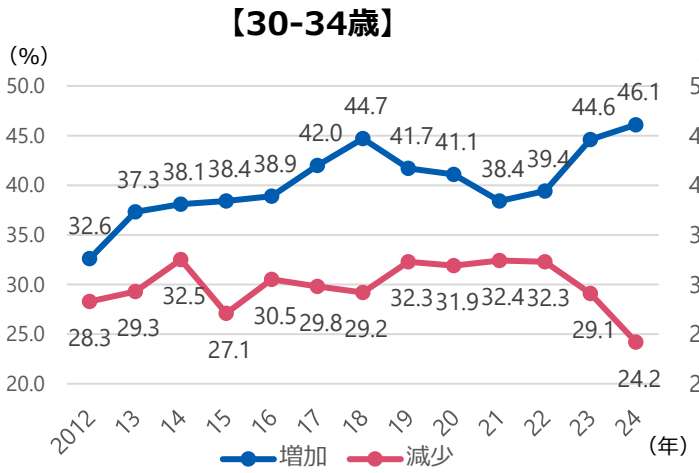


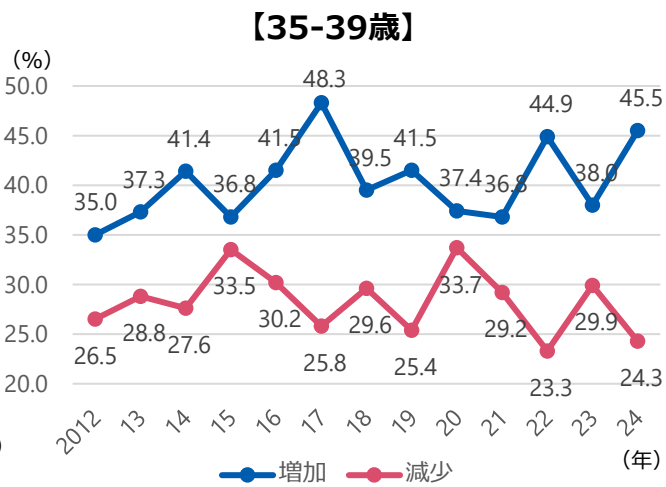
資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」

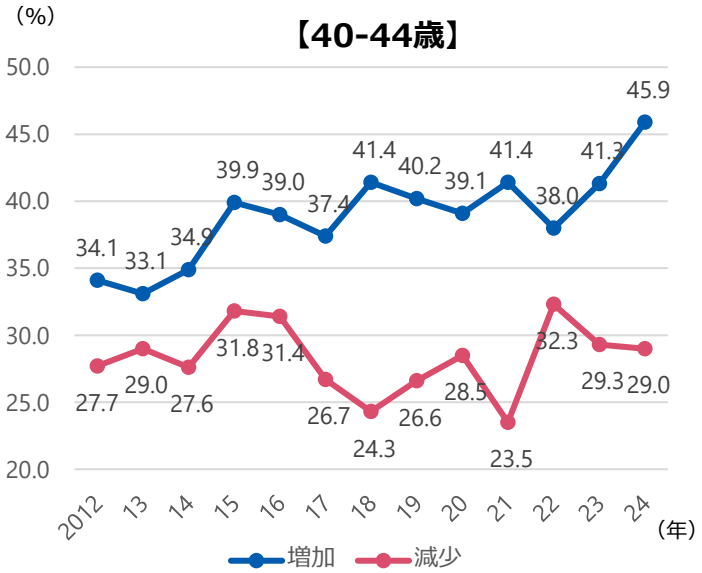
転職後の賃金状況（年齢階級別）

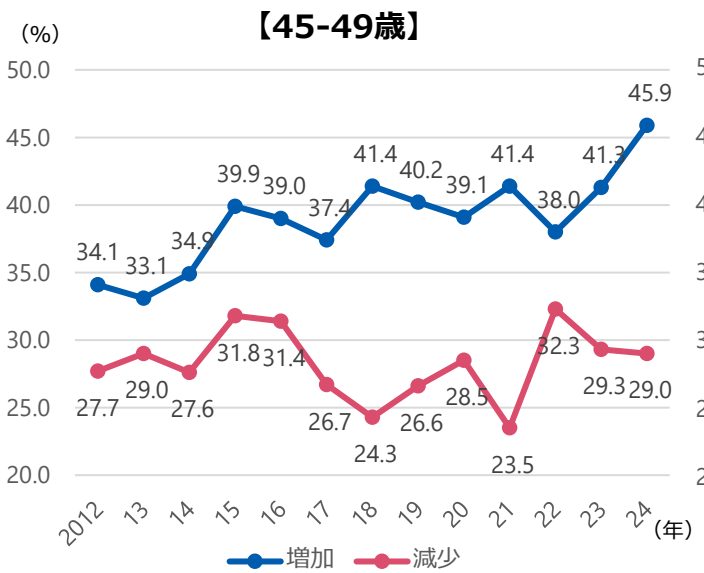
足下では「50-54歳」層においても、転職後の賃金が「増加」した者の比率が「減少」した者の比率を上回っている。

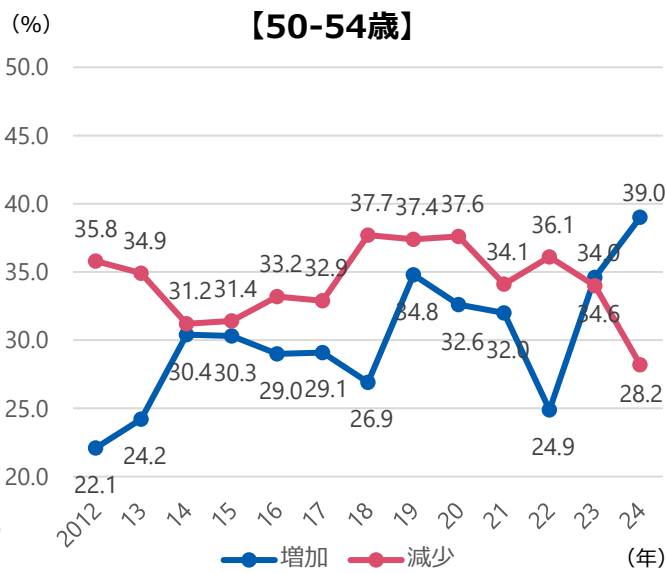








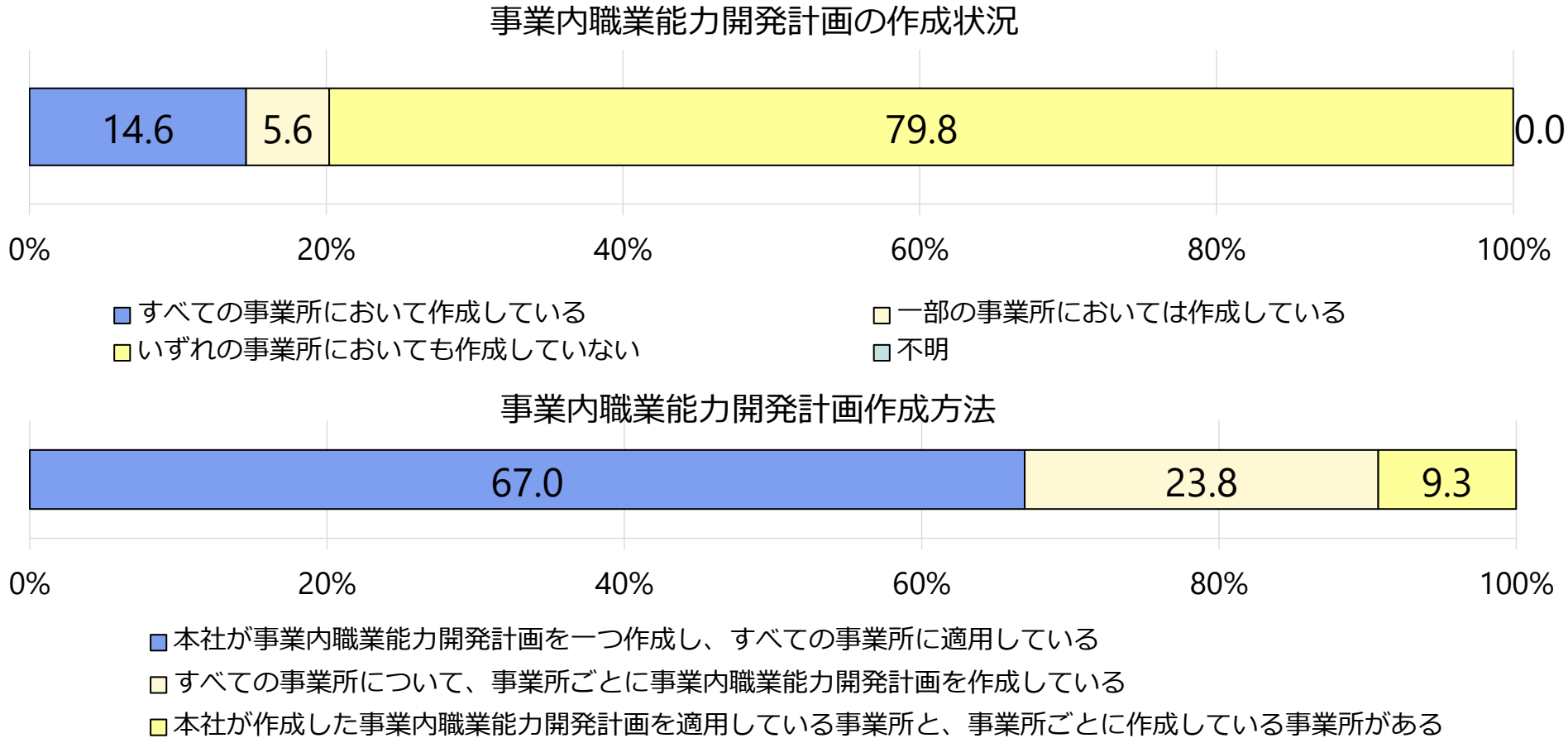




資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」

事業内職業能力開発計画の作成状況と作成方法

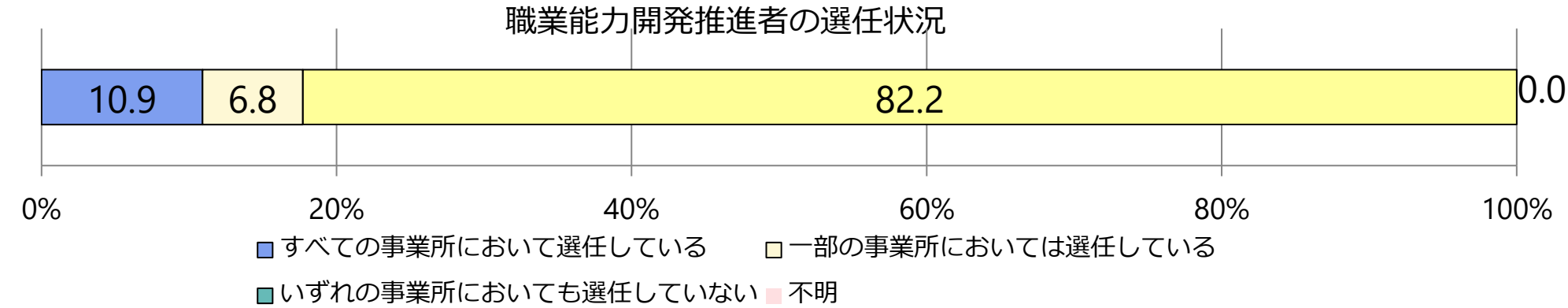
- 事業内職業能力開発計画の作成状況は、すべての事業所で作成しているのは14.6%となっている。
- 作成方法については、本社で作成した計画を全ての事業所に適用している企業が67.0%となっている。

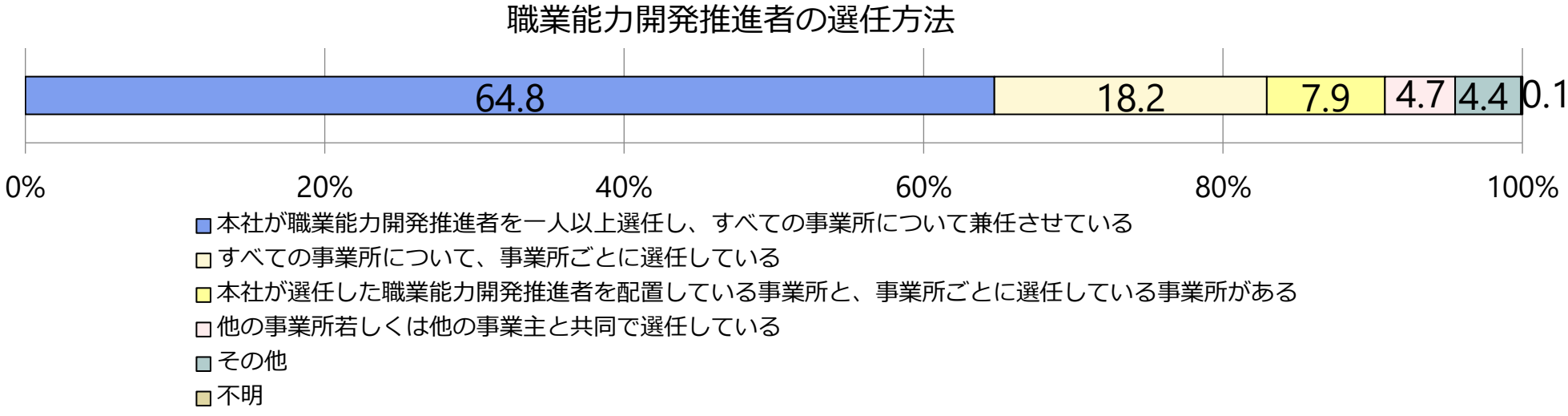


注：事業内職業能力開発計画作成方法は、すべてあるいは一部の事業所においては作成している企業をそれぞれ100とした割合である。
資料出所：厚生労働省「令和７年度能力開発基本調査」

職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法

- 職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業の割合が82.2%となっている。
- 職業能力開発推進者を選任している企業における選任方法については、「本社が職業能力開発推進者を一人以上選任し、すべての事業所について兼任させている」とする企業の割合が64.8%となっている。

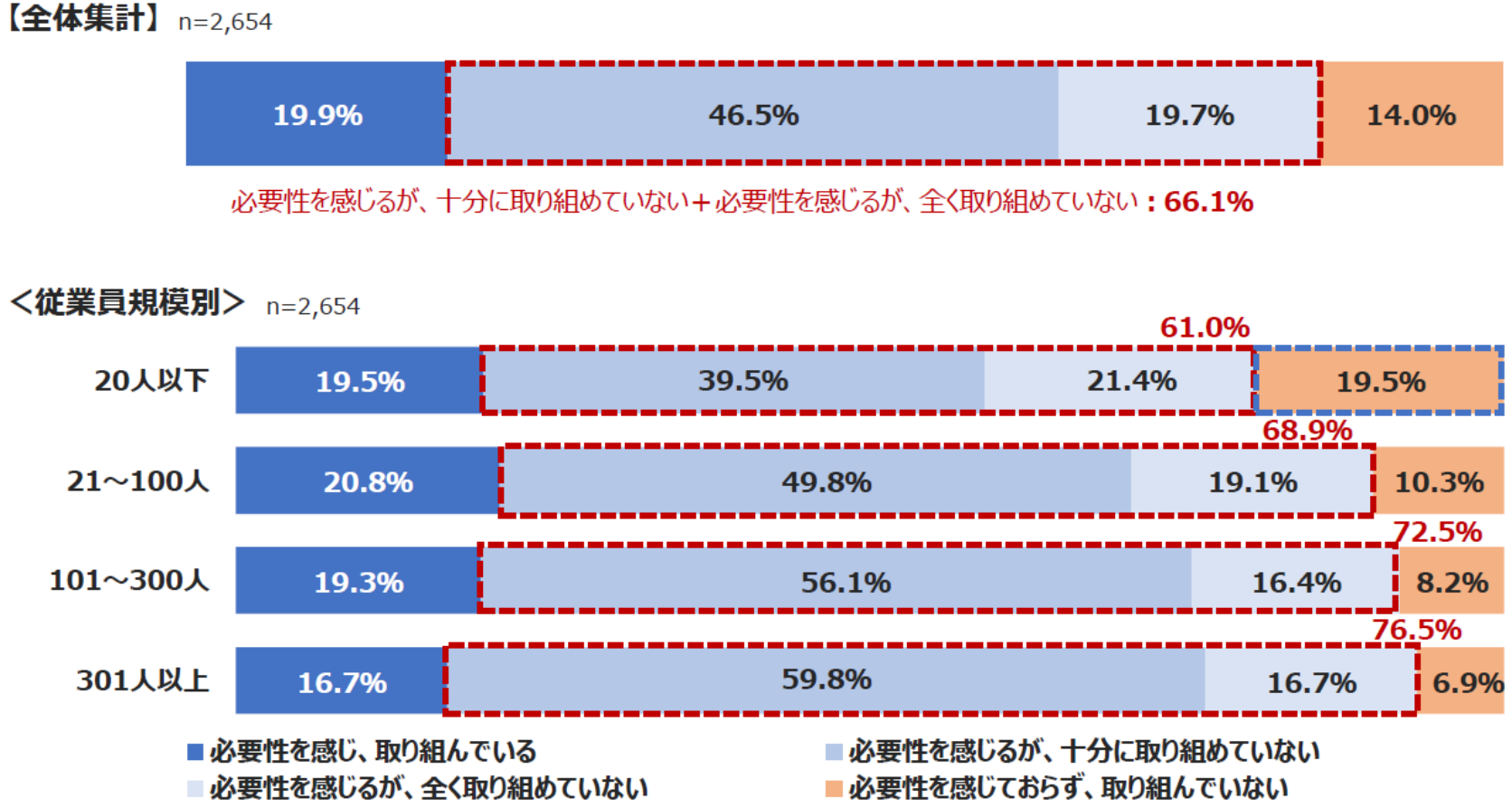




注：職業能力開発推進者は、すべてあるいは一部の事業所においては選任している企業をそれぞれ100とした割合である。
資料出所：厚生労働省「令和７年度能力開発基本調査」

中小企業におけるリ・スキリングの状況（全体・従業員規模別）

- 従業員のリ・スキリングに「**必要性を感じるが、取り組みが十分に進んでいない**（必要性を感じるが、十分に取り組めていない＋必要性を感じるが、全く取り組めていない）」は**７割近く（66.1%）**。
- **従業員規模が大きいほど、「必要性を感じるが、取り組みが進んでいない」企業が増加**。一方で、**従業員数20人以下では「必要性を感じていない」企業が約２割（19.5%）**で、回答割合が高い。

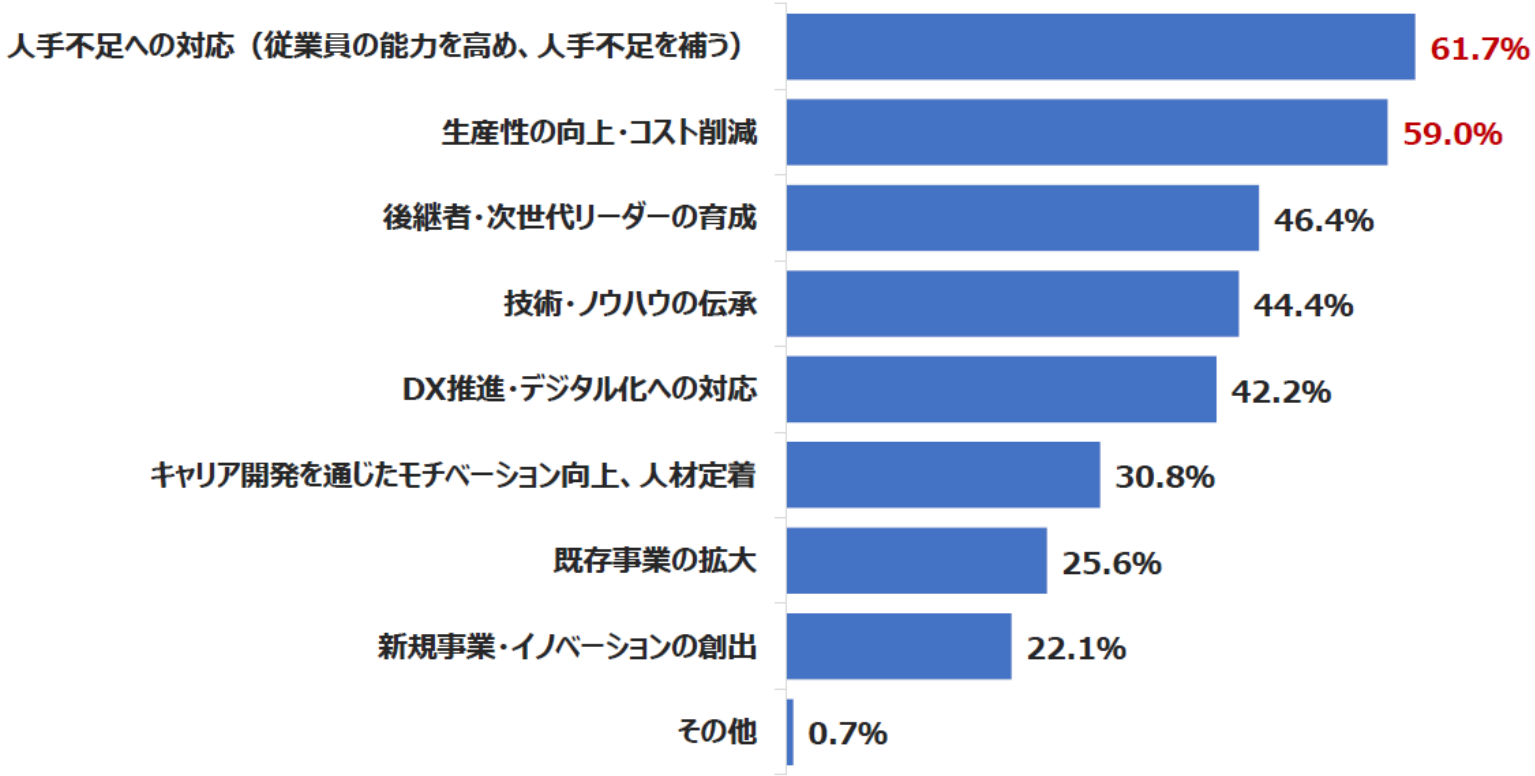


（出典：日本商工会議所・東京商工会議所「多様な人材の活躍等に関する調査」（2026年９月15日））※全国各地商工会議所の会員企業がwebフォームにより回答。

中小企業における従業員のリ・スキリングを行う理由

- リ・スキリングを行う目的は**「人手不足への対応（61.7%）」「生産性の向上・コスト削減（59.0%）」が約６割。「後継者・次世代リーダーの育成（46.4%）」「技術・ノウハウの伝承（44.4%）」「DX推進・デジタル化への対応（42.2%）」**がこれに次ぐ。
- 「既存事業の拡大（25.6%）」や「新規事業・イノベーションの創出（22.1%）」を目的とする企業は２割程度。

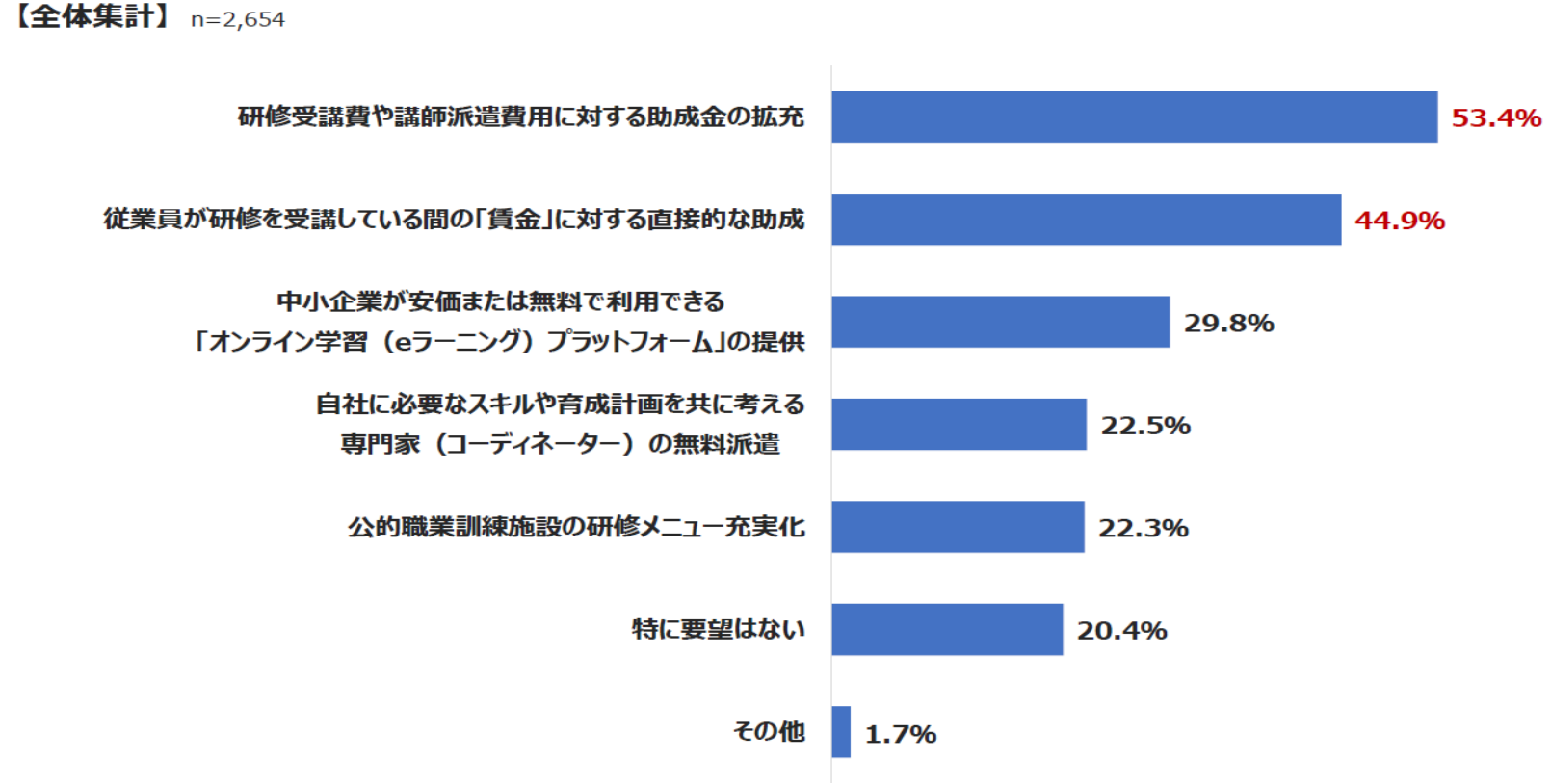
【全体集計】 n=2,282
※㉙ページで「必要性を感じ、取り組んでいる」「必要性を感じるが、十分に取り組めていない」「必要性を感じるが、全く取り組めていない」と回答した企業



（出典：日本商工会議所・東京商工会議所「多様な人材の活躍等に関する調査」（2026年９月15日））※全国各地商工会議所の会員企業がwebフォームにより回答。

中小企業がリ・スキリング推進に向けて国や自治体に求める支援

- 国や自治体に求める支援としては、**「研修受講費や講師派遣費用に対する助成金の拡充」（53.4%）**が最多で、**「従業員が研修を受講している間の「賃金」に対する直接的な助成」（44.9%）**が続く。
- アンケートに回答した中小企業の声としては、「リ・スキリングは必要だと思うが、**取り組む時間がない上に、残業扱いになればさらに経営を圧迫**する。（製造業、21～50人）」「**熟練職人から若手への技能継承、新しい加工技術やデジタル技術の習得**に対する**研修費用、研修期間中の賃金への助成、専門家派遣**など、実践的な支援の充実を希望する。（建設業、21～50人）」「企業や働く人が新たな挑戦に踏み出す**「アントレプレナーシップ（起業家精神）」を育むことも重要**（製造業、21～50人）」などが挙げられた。



（出典：日本商工会議所・東京商工会議所「多様な人材の活躍等に関する調査」（2026年９月15日））※全国各地商工会議所の会員企業がwebフォームにより回答。

過去３年間に労働生産性を高めるため行った取組（企業規模別）

- 過去３年間に労働生産性を高めるため行った取組について、**企業規模が大きいほど「教育訓練・能力開発」「設備投資」を実施した割合が高い。**

規模別		事業所数・割合	教育訓練・能力開発					設備投資			
			新製品・新サービスの開発力強化	既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）強化	顧客・販路を拡大する営業力強化	技術革新への対応力強化（新技術・新手法の開発・導入含む）	その他の教育訓練、能力開発設備投資	ＤＸの推進（システム、ＡＩ、データ活用）	機械化、ロボット活用	設備の代替・更新	その他の設備投資（建物・自動車等）等
全国		13602	2035	4822	4529	1621	1633	3410	939	4913	2007
		100.0	15.0	35.5	33.3	11.9	12.0	25.1	6.9	36.1	14.8
全体	１～９人	4737	584	1493	1328	411	370	609	142	1200	592
		100.0	12.3	31.5	28.0	8.7	7.8	12.9	3.0	25.3	12.5
	１０～２９人	4611	648	1639	1571	536	595	1085	297	1779	734
		100.0	14.1	35.5	34.1	11.6	12.9	23.5	6.4	38.6	15.9
	３０～９９人	3306	601	1284	1232	493	492	1229	334	1475	538
		100.0	18.2	38.8	37.3	14.9	14.9	37.2	10.1	44.6	16.3
	１００～３００人	948	202	406	398	181	176	487	166	459	143
		100.0	21.3	42.8	42.0	19.1	18.6	51.4	17.5	48.4	15.1

※　上記以外の選択肢としては、①女性、高齢者など多様な人材の活用 ②成果・業績で評価する人事・処遇制度の導入 ③メンタルヘルス対策、健康確保策 ④職場のコミュニケーションの円滑化 ⑤長時間労働削減等による疲労防止 ⑥残業による割増賃金の削減 ⑦仕事内容・進め方見直し（プロセス改善等） ⑧さらなるムダの削減 ⑨販路の海外展開　など

（出典：全国中小企業団体中央会「令和８年度 中小企業労働事情実態調査」）※回答企業数13,738社（うち30人未満規模が9,475社）

過去３年間に労働生産性を高めるため行った取組（経営状況別）

- 経営状況が良化した企業は、そうでない企業と比較して**「技術力（現場力）強化」「技術革新への対応力強化」「その他の教育訓練、能力開発設備投資」「ＤＸの推進」**等に取り組んでいる割合が高い。

経営状況別		事業所数	教育訓練・能力開発					設備投資			
			新製品・新サービスの開発力強化	既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）強化	顧客・販路を拡大する営業力強化	技術革新への対応力強化（新技術・新手法の開発・導入含む）	その他の教育訓練、能力開発設備投資	ＤＸの推進（システム、ＡＩ、データ活用）	機械化、ロボット活用	設備の代替・更新	その他の設備投資（建物・自動車等）等
全国		13602	2035	4822	4529	1621	1633	3410	939	4913	2007
		100.0	15.0	35.5	33.3	11.9	12.0	25.1	6.9	36.1	14.8
	良化	2435	478	1017	916	393	327	808	260	1000	379
		100.0	19.6	41.8	37.6	16.1	13.4	33.2	10.7	41.1	15.6
	変わらない	6968	902	2418	2130	826	887	1760	456	2483	1089
		100.0	12.9	34.7	30.6	11.9	12.7	25.3	6.5	35.6	15.6
	悪化	4155	652	1368	1475	394	413	833	222	1414	535
		100.0	15.7	32.9	35.5	9.5	9.9	20.0	5.3	34.0	12.9

※　上記以外の選択肢としては、①女性、高齢者など多様な人材の活用 ②成果・業績で評価する人事・処遇制度の導入 ③メンタルヘルス対策、健康確保策 ④職場のコミュニケーションの円滑化 ⑤長時間労働削減等による疲労防止 ⑥残業による割増賃金の削減 ⑦仕事内容・進め方見直し（プロセス改善等） ⑧さらなるムダの削減 ⑨販路の海外展開　など

（出典：全国中小企業団体中央会「令和８年度 中小企業労働事情実態調査」）※回答企業数13,738社（うち30人未満規模が9,475社）

過去３年間に労働生産性を高めるため行った取組（業種別）

- 教育訓練・能力開発については情報通信業が、設備投資については製造業で取り組んでいる割合が高い。

業種別		事業所数	教育訓練・能力開発						設備投資			
			新製品・新サービスの開発力強化	既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力（現場力）強化	顧客・販路を拡大する営業力強化	技術革新への対応力強化（新技術・新手法の開発・導入含む）	その他の教育訓練、能力開発設備投資	DXの推進（システム、AI、データ活用）	機械化、ロボット活用	設備の代替・更新	その他の設備投資（建物・自動車等）等
全国		13602	2035	4822	4529	1621	1633	3410	939	4913	2007
		100.0	15.0	35.5	33.3	11.9	12.0	25.1	6.9	36.1	14.8
製造業	製造業　計	6392	1377	2474	2204	776	680	1396	720	2978	755
		100.0	21.5	38.7	34.5	12.1	10.6	21.8	11.3	46.6	11.8
非製造業	非製造業　計	7210	658	2348	2325	845	953	2014	219	1935	1252
		100.0	9.1	32.6	32.2	11.7	13.2	27.9	3.0	26.8	17.4
	情報通信業	169	36	81	66	53	38	79	1	36	9
		100.0	21.3	47.9	39.1	31.4	22.5	46.7	0.6	21.3	5.3
	運輸業	646	27	141	232	30	60	152	18	194	167
		100.0	4.2	21.8	35.9	4.6	9.3	23.5	2.8	30.0	25.9
	建設業	2810	98	903	660	417	560	831	92	697	572
		100.0	3.5	32.1	23.5	14.8	19.9	29.6	3.3	24.8	20.4
	卸・小売業	2127	334	675	988	124	127	566	44	558	292
		100.0	15.7	31.7	46.5	5.8	6.0	26.6	2.1	26.2	13.7
	サービス業	1458	163	548	379	221	168	386	64	450	212
		100.0	11.2	37.6	26.0	15.2	11.5	26.5	4.4	30.9	14.5

※　上記以外の選択肢としては、①女性、高齢者など多様な人材の活用 ②成果・業績で評価する人事・処遇制度の導入 ③メンタルヘルス対策、健康確保策 ④職場のコミュニケーションの円滑化 ⑤長時間労働削減等による疲労防止 ⑥残業による割増賃金の削減 ⑦仕事内容・進め方見直し（プロセス改善等） ⑧さらなるムダの削減 ⑨販路の海外展開　など

（出典：全国中小企業団体中央会「令和８年度 中小企業労働事情実態調査」）※回答企業数13,738社（うち30人未満規模が9,475社）