

# 第1回 労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について

## 第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について①

- ① 企業の付加価値向上に向けた経営課題への対応として、適切な価格転嫁・取引適正化の取組に加え、労働力供給制約など経営環境の変化の下で、中小企業を含め、新たな経営戦略に基づき事業構造の転換やDX等の設備投資を進める企業が、必要な人材の育成・確保を含めた人材戦略の実践（経営戦略と人材戦略の連動）を進めていくことが重要ではないか。
- ② 我が国の人的資本投資が少ないことが課題であるが、産業政策と連携した国や地域におけるリ・スキリング等の取組を進めるにはどのような方策が考えられるか。また、労働者のリ・スキリングの時間を確保できていない、必要な人材育成を担う者が確保できないなどの課題が考えられるが、どのように対応していくべきか。
- ③ 労働力供給制約下でも、将来にわたって必要なサービスを確保するためには、社会を支える現場人材、エッセンシャルワーカーの生産性向上を図ることも重要。現場のニーズを踏まえながら、積極的なDXや、リ・スキリング等により労働生産性を向上させ、質的な向上を図ることが重要であるが、どのように対応していくべきか。
- ④ 労働力供給制約の中、希少な労働力がより効果的に活用され経済全体の効率性が高まることが重要であるが、労働者の希望に応じた労働移動の実現に向けて、「労働市場の見える化」、マッチング機能の強化やセーフティネットのあり方についてどう考えるか。
- ⑤ 今後も中小企業を中心に人手不足が続く可能性が高いが、地域経済の中核をなす中小企業やエッセンシャルワーカー等の人材確保・育成に向けてどのように対応していくべきか。

## 第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について②

- ⑥ 労働力希少社会であることを踏まえると、労働投入の効率化や労働参加の促進が重要であるが、労働者の健康確保を前提としつつ、労働時間制度について、柔軟で多様な働き方の実現に向け、どのように対応していくべきか。
- ⑦ 女性、高齢者をはじめとした労働者について、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、非正規雇用労働者の処遇改善等が求められる。また、就労意欲ある障害者についても、能力発揮の十分な促進等に向けた雇用の質の向上等が求められる。これらの課題について、具体的にどのように対応していくべきか。
- ⑧ 労働力希少社会では、多様な人材を活かすことや人材の確保・定着を進めていくことが重要であるが、特に中小企業における人材マネジメントを支援するため、能力開発に関する伴走型支援、様々な労働時間制度の活用、人材の確保・定着に結びつけるための相談体制などに対する既存の仕組みを踏まえつつ、どのように対応していくべきか。
- ⑨ これらに向けては、企業における人材マネジメントの課題解決に向けた取組と、適切な価格転嫁・取引適正化、事業構造の転換やDX化等の設備投資といった経営課題の解決に向けた取組が一体となって実施されることが重要であるが、人材マネジメントに関する支援と経営課題の解決に向けた支援の連携について、既存の仕組みを踏まえつつ、どのように対応していくべきか。

# 労働時間制度の運用面の見直しについて

## 【現状】

- ・「働き方改革推進支援センター」（支援センター）は、労働時間に限らず助成金等の支援策の活用についても助言・指南している。（※全国社会保険労務士会連合会が受託、各都道府県にセンターを設置している。）
- ・労働基準監督署（労基署）に、監督指導と切り離れた「労働時間相談・支援班」を設けており、個別の訪問支援や説明会により、希望した事業場に対して、労働時間に関する法制度等を中心に説明を行っている。
- ・労基署において、適法な時間外労働に対しても、時間外労働時間数に着目した一律の指導を実施している。

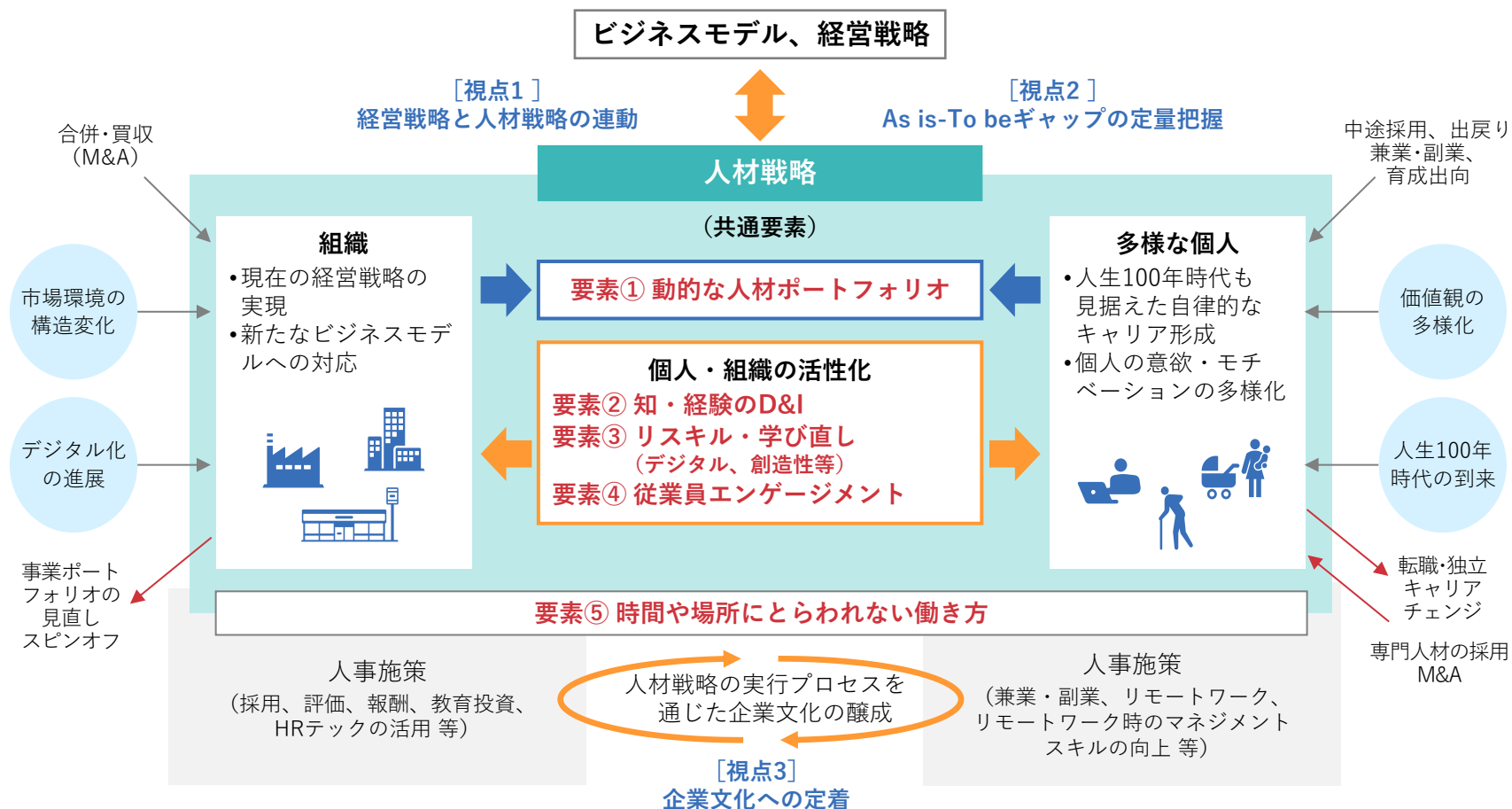
## 【方向性】

- 労働時間制度の範囲内で柔軟で多様な働き方のニーズに対応できるよう、事業主や労働者が置かれている個別の事情に合った支援を、**労基署と支援センターが連携して効果的に実施**していくことが重要ではないか。
- **支援センターにおいて、36協定の締結・改定や柔軟な労働時間制度の活用に向けた相談・支援**を積極的に行ってはどうか。また、人事・労務に限らず、様々な経営課題に対応するため、支援センターとよろず支援拠点、商工会議所や商工会等との連携強化も重要ではないか。
- また、企業の希望や支援ニーズに応じ、**労基署（相談・支援班）と支援センターが連携**し、働き方の実態やニーズを踏まえた36協定の締結・改定等に向けた相談支援や、業務効率化に資する設備投資に使える助成金の提案など、**企業が求める支援をパッケージで提供**してはどうか。
- また、**労基署における指導の在り方**についてどのように考えるか。

## 【論点①】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

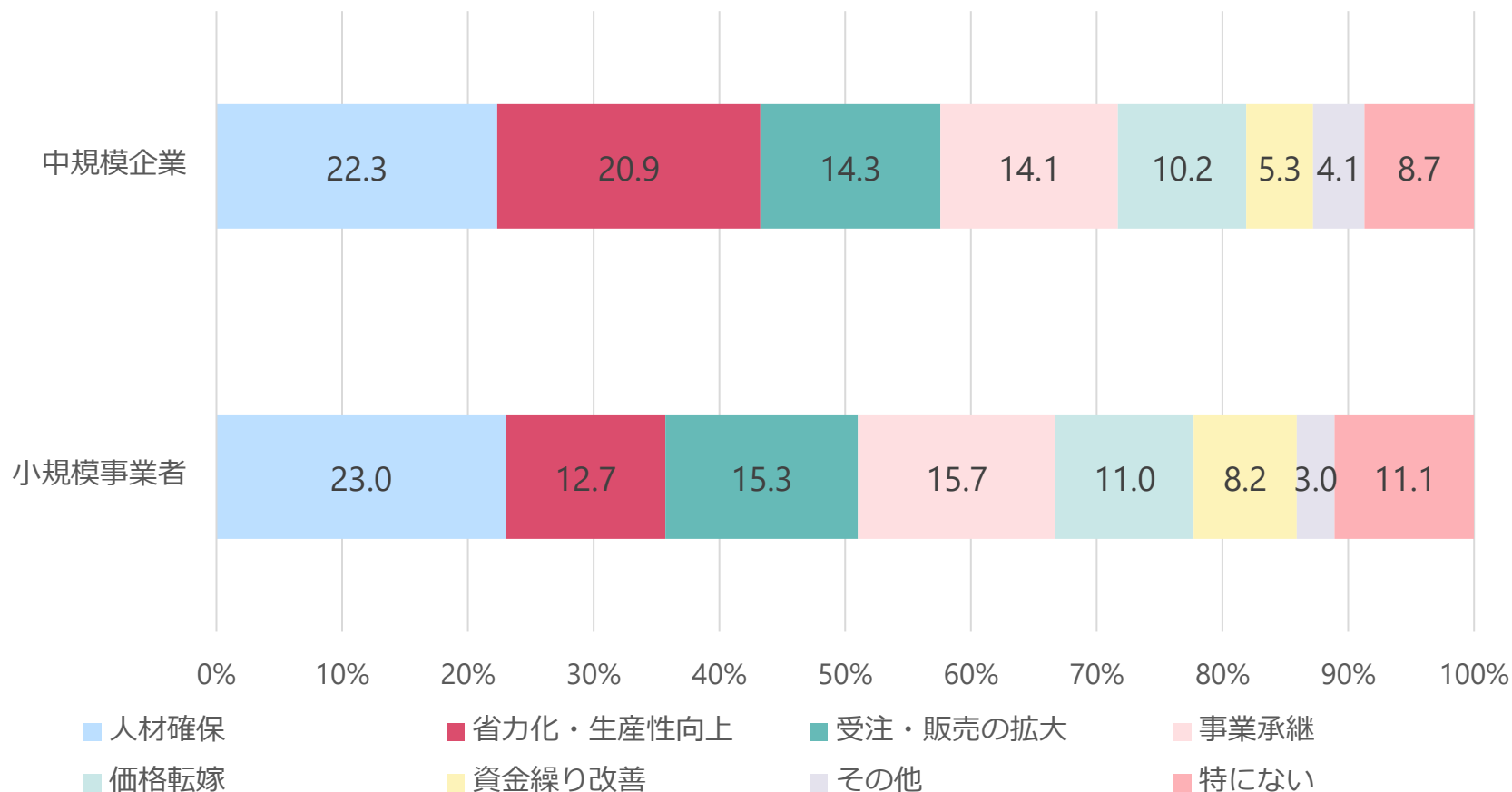
企業の付加価値向上に向けた経営課題への対応として、適切な価格転嫁・取引適正化の取組に加え、労働力供給制約など経営環境の変化の下で、中小企業を含め、新たな経営戦略に基づき事業構造の転換やDX等の設備投資を進める企業が、必要な人材の育成・確保を含めた人材戦略の実践（経営戦略と人材戦略の連動）を進めていくことが重要ではないか。

# 経営戦略と連動した人材戦略



## 中規模企業・小規模事業者が最も重視する経営課題（企業規模別）

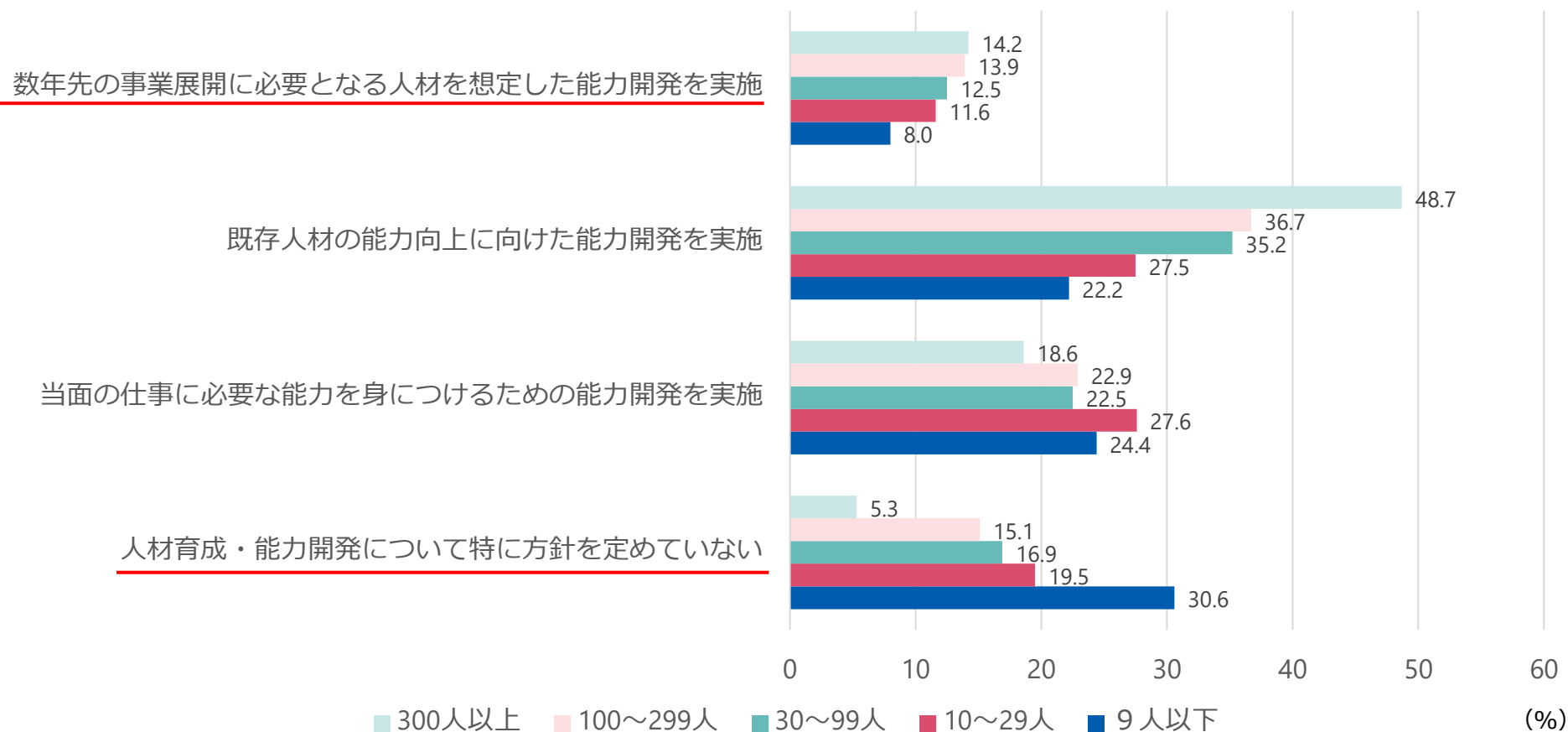
中規模企業、小規模事業者が最も重視する経営課題として「人材確保」が最多となっている。



注) 「直面している経営課題のうち、まだ取り組んでいないが、これから着手する必要があるもの」で最も重要な者について聞いたもの。

## 従業員に対する人材育成・能力開発の方針

規模の小さい企業ほど、数年先の事業展開に必要となる人材を想定した能力開発を実施している割合が低く、人材育成・能力開発について特に方針を定めていない割合は高くなっている。



(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査 (企業調査)」 (2025年11月) を基に事務局で作成

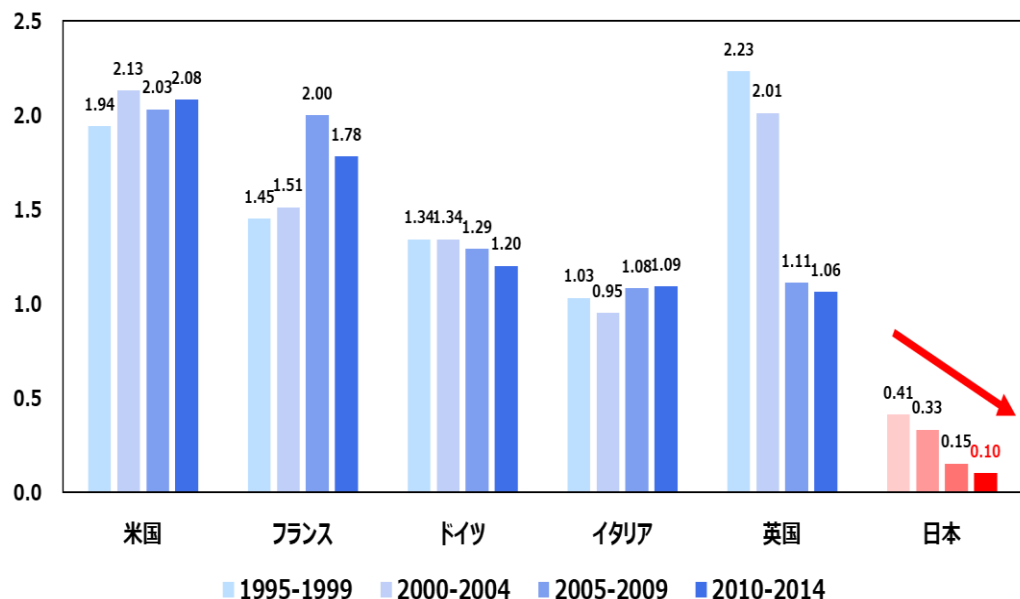
## 【論点②】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

我が国の人的資本投資が少ないことが課題であるが、産業政策と連携した国や地域におけるリ・スキリング等の取組を進めるにはどのような方策が考えられるか。また、労働者のリ・スキリングの時間を確保できていない、必要な人材育成を担う者が確保できないなどの課題が考えられるが、どのように対応していくべきか。

# 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は、概ね横ばいで推移しており、令和6年度調査では労働者1人あたり1.9万円。

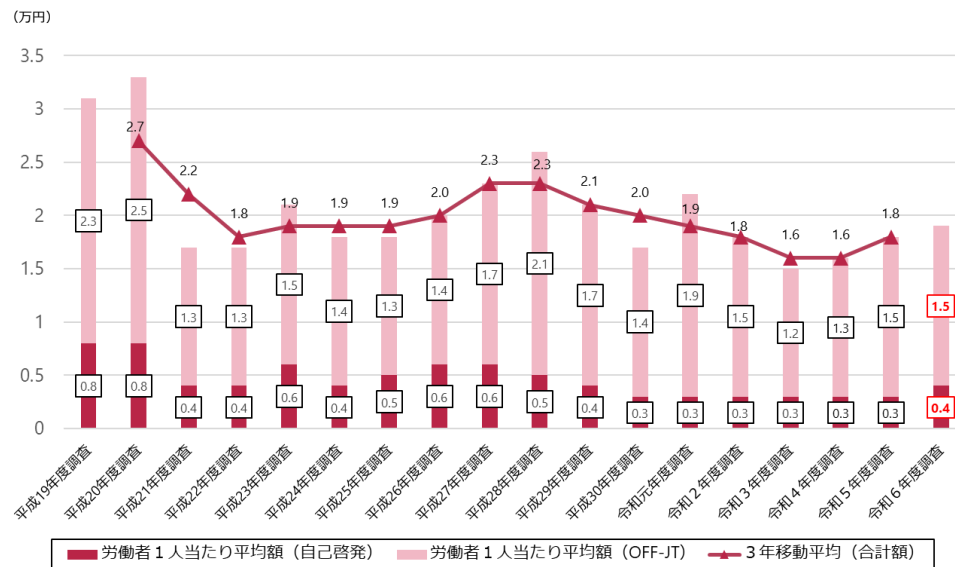
【企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）】



（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】



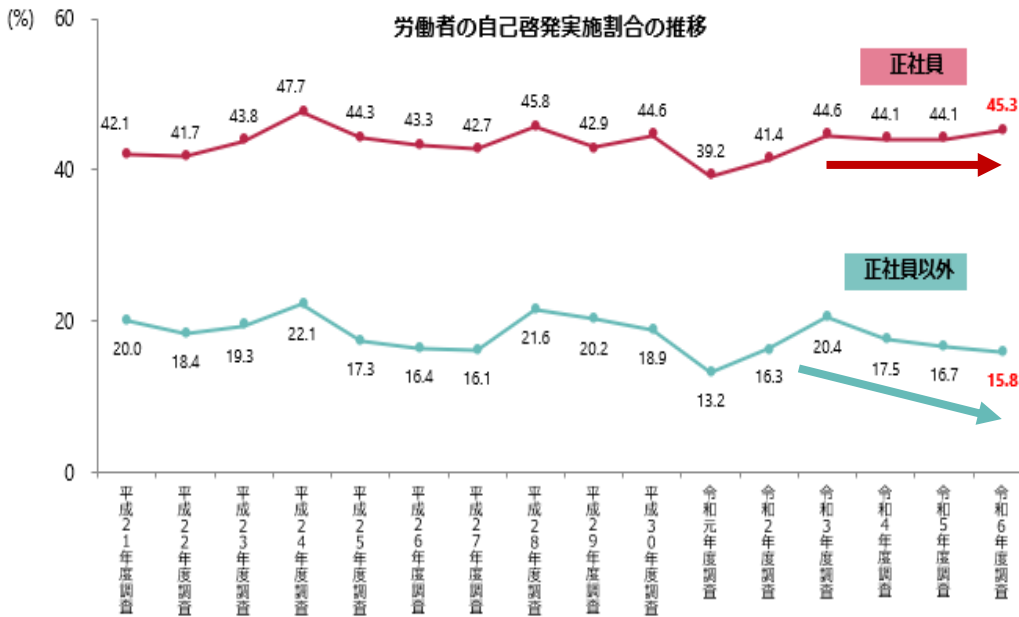
（資料出所）厚生労働省「平成19年度～令和6年度能力開発基本調査（企業調査）」

（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。

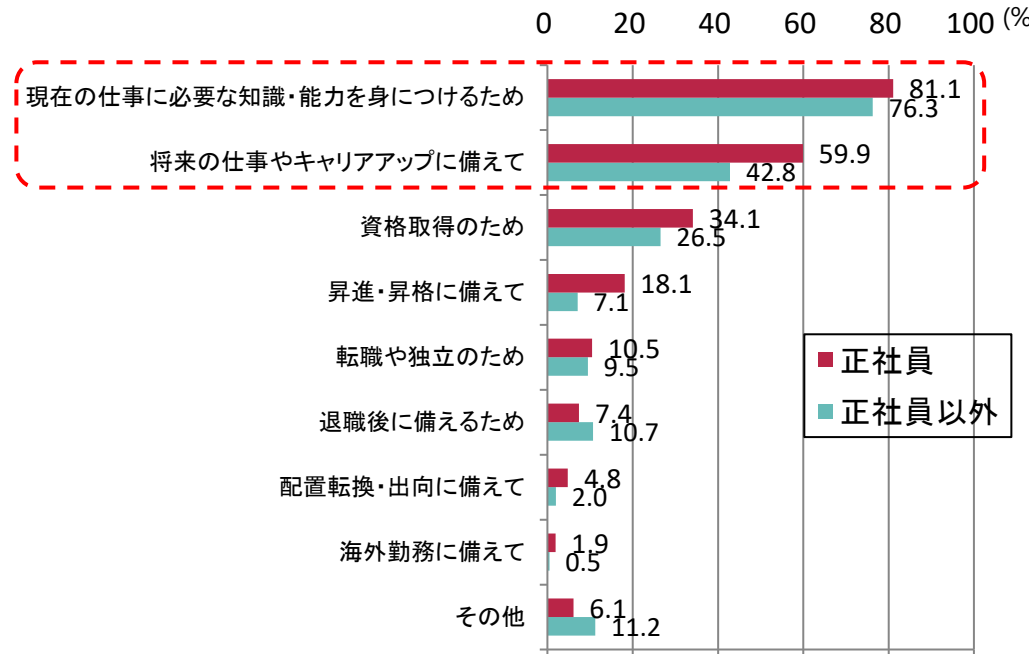
# リ・スキリングを含む人材開発の現状（労働者の自己啓発実施状況と理由）

- 自己啓発の実施割合は、正社員で45.3%、正社員以外で15.8%となっており、近年は正社員は概ね横ばい、正社員以外はやや低下方向で推移している。
- 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割程度となっている。

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。)

(出所) 厚生労働省「平成21年度～令和6年度能力開発基本調査（個人調査）」

# 新たな職業能力開発基本計画（令和8年度～12年度）のポイント

技術や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もと、「成長型経済への移行」を確実なものとするため、

- ・国として、産業界等との連携のもと、成長分野等に必要な人材確保・育成や労働者の希望に応じた労働移動を推進するとともに、
- ・労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進による処遇向上等や企業における職業能力開発の促進による生産性の向上を進める。

## ① 戦略的な職業能力開発支援の推進、個別ニーズを踏まえたキャリア形成支援

- ・経済社会の変化やデジタル化など技術の進展、労働力需給の状況等を踏まえつつ、成長分野等に必要な人材確保・人材育成や処遇向上等を推進する必要。
- ・労働者個人が労働市場や自らの能力等を把握して、キャリアの目標を定め、それに向かって能力開発を進めることができるよう支援する必要。

### (戦略的な職業能力開発支援の推進)

- 成長分野等に必要な人材育成に向け中央・地域職業能力開発促進協議会の機能強化、地域の産官学連携のもと人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等。
- 戦略分野等の人材育成を加速化するため、関連の産業界と協働した人材育成プロジェクトの実施、業界団体による人材開発支援助成金の活用等の促進、当該分野等における教育訓練給付金の指定講座の拡大を推進。
- ハローワークにおけるキャリアコンサルティング、能力向上、職業紹介までの切れ目ない支援サービスを実施。
- リスキング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政策効果の検証を行い、見直しや重点化を推進。
- 労働者や企業、社会全体がリスキングに取り組む機運醸成を行う国民運動（周知啓発）に取り組む。労使協働の取組を促進する周知啓発も実施。

### (個人への職業能力開発支援)

- キャリアコンサルティングの量的・質的確保。個人が自ら学び、キャリアを形成していくための教育訓練機会の充実。
- 非正規雇用労働者等の活躍に向けた学びやすい職業訓練機会の充実。

### (企業への職業能力開発支援)

- 企業の事業戦略を踏まえた生産性向上人材育成支援センター等による効果的な在職者向けの訓練や経営者等への伴走支援の推進。
- 産業・地域単位で複数企業が共同で行う人材育成の推進のため、認定職業訓練の活性化等を図る。公的職業訓練における在職者向けの新たな訓練の検討・実施。

## ② 労働市場でのスキルや処遇等の見える化

- ・労働者が働き方や職業を選択し、望むキャリアを形成するとともに、企業の人材確保等を実現するため、職務やスキル標準、賃金・能力開発の機会などの「見える化」を進め、人材育成の取組の促進や処遇向上を図る必要。

- 職業情報提供サイト（job tag）について、スキル向上や処遇向上につながる情報や戦略分野等のキャリアラダーに関する情報など一層の充実を図る。
- 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の構築や当プラットフォームを通じた申請手続のデジタル化を図る。
- 団体等検定など各種検定制度等の整備により、スキルの「見える化」や企業導入を進め、現場人材等の処遇向上を図る。
- 企業内の能力開発機会の情報開示に係る検討を実施。

## ③ 技能者の育成、技能振興

- ・デジタル等の技術の進展が進む状況にあって、人でしかできない仕事を担う技能者の重要性が高まっており、職業の魅力向上や人材育成のための取組や技能尊重の機運醸成を図る必要。

- ものづくりの高付加価値化を行い、技能の魅力向上を図るため、熟練技能者の知見等の継承や顧客ニーズ等に対応する知識・技能の習得のための体制を整備。
- 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を整備。
- 技能五輪国際大会を契機とし、技能振興、技能の魅力発信を推進。

## 日本成長戦略会議



## 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

分野横断的課題への対応

### 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  
新設 AI・半導体WG  
1月～  
◎人工知能戦略大臣 ◎経産大臣  
・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  
新設 造船WG  
1月～  
◎国交大臣 ◎経済安全保障大臣  
・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  
新設 量子WG  
1月～  
◎科技政策大臣  
・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  
新設 合成生物学・バイオWG  
1月～  
◎経産大臣  
・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  
新設 航空・宇宙WG  
1月～  
◎経済安全保障大臣  
・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  
新設 デジタル・サイバーセキュリティWG  
1月～  
◎経産大臣 ◎デジタル大臣  
・関係省庁(総務、文科、厚労)  
・有識者11名

⑦ コンテンツ  
新設 コンテンツ産業官民協議会  
1月～  
◎CJ戦略大臣  
・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  
新設 フードテックWG  
12月～  
◎農水大臣  
・関係省庁(経産)  
・有識者7名

⑨ 資源・エネルギー安全保障・GX  
GX実現に向けた専門家WG  
1月～  
◎経産大臣(出席)  
・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  
国土強靱化推進会議  
2月～  
◎国土強靱化大臣(出席) 防災大臣(出席)  
・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  
新設 創薬・先端医療WG  
1月～  
◎科技政策大臣 ◎デジタル大臣  
・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  
新設 フュージョンエネルギーWG  
1月～  
◎科技政策大臣  
・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)  
産業構造審議会 製造産業分科会  
2月～  
◎経産大臣(出席)  
・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  
新設 港湾ロジスティクスWG  
1月～  
◎国交大臣  
・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  
新設 防衛産業WG  
1月～  
◎経産大臣 ◎防衛大臣  
・関係省庁(NSS(審議官級))  
・有識者18名

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

⑰ 海洋  
新設 海洋WG  
1月～  
◎海洋政策大臣  
・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

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)  
子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

# ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



## 公共職業訓練

## 求職者支援訓練

### 離職者向け

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：概ね3か月～2年  
実施機関

※受講期間中  
基本手当+受講手当(500円/訓練日)+通所  
手当+寄宿手当を支給

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間教育訓練機 関等(都道府県から の委託)
主にものづくり分野の 高度な訓練を実施 (金属加工科、住 環境計画科等)	地域の実情に応じた多 様な訓練を実施(木 工科、自動車整備科 等)	事務系、介護系、 情報系等モデルカリ キュラムなどによる訓練 を実施



### 在職者向け

対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)  
○都道府県(職業能力開発校)

### 学卒者向け

対象：高等学校卒業者等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)  
○都道府県(職業能力開発校)

### 障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

実施機関：○国(障害者職業能力開発校)  
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営  
・都道府県営(国からの委託)  
○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)  
○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通  
所手当(※)+寄宿手当を支給(本収入  
が月8万円以下、世帯収入が月30万円以下  
等、一定の要件を満たす場合)

訓練期間：2～6か月

※職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の  
要件(本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を  
満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。

実施機関

民間教育訓練機関等 (訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)	
<b>&lt;基礎コース&gt;</b> 社会人としての 基礎的能力を習 得する訓練	<b>&lt;実践コース&gt;</b> 基礎的能力から実践的能力まで一括し て習得する訓練 (介護系(介護福祉サービス科等)、情報系 (ソフトウェアプログラマー養成科等)、医療事 務系(医療・調剤事務科等)等)



令和6年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	90,155	-	23,974	-	66,181	-
うち施設内	29,494	86.0%	23,974	87.3%	5,520	82.1%
うち委託	60,661	72.8%	-	-	60,661	72.8%
在職者訓練	115,208	-	72,187	-	43,021	-
学卒者訓練	13,780	96.2%	5,222	99.5%	8,558	95.0%
合計	219,143	-	101,383	-	117,760	-

令和6年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

令和6年度求職者支援訓練 実績  
受講者数：38,945人  
(基礎コース) 6,129人 就職率：60.9% (実践コース) 32,816人 就職率：62.4%

# 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

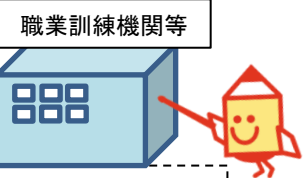
地域の人材ニーズや検証を踏まえた  
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

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

「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証



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

(協議会の下での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

## 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

⇒ 個別コースの質の向上を促進

# 教育訓練給付金の概要

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、その費用の一部を雇用保険により支給。

	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>50%</b>（上限年間<b>40万円</b>） （6か月ごとに支給）</li> <li>追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の<b>20%</b>（上限年間<b>16万円</b>）</li> <li>追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒受講費用の<b>10%</b>（上限年間<b>8万円</b>）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>40%</b>（上限<b>20万円</b>）</li> <li>追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒受講費用の<b>10%</b>（上限<b>5万円</b>）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>20%</b>（上限<b>10万円</b>）</li> </ul>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>在職者又は離職後1年以内</b>（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</li> <li>○ <b>雇用保険の被保険者期間3年以上</b>（初回の場合、専門実践教育訓練給付金は<b>2年以上</b>、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は<b>1年以上</b>）</li> </ul>		
講座数	3,300 講座	1,188 講座	12,352 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	<p>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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 R7.4～）</li> <li>② 専門学校<sup>1</sup>の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム <b>文部科学省連携</b></li> <li>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（R7.4～）</li> <li>④ 大学等の職業実践力育成プログラム <b>文部科学省連携</b></li> <li>⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）(※2) <b>経済産業省連携</b></li> <li>⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</li> </ol>	<p>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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 (※2)</li> <li>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 <b>文部科学省連携</b></li> <li>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（R7.4～）</li> </ol>	<p>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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）</li> </ol>

（注）講座数は令和7年10月時点、受給者数は令和6年度実績。（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）令和6年10月1日付け指定から適用。

# 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（※1）



## 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（※2）



## 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

※1 2024年9月までに開講した講座は最大で受講費用の70%（年間上限56万円）を支給  
※2 2024年9月までに開講した講座は受講費用の40%（上限20万円）を支給

## 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  
大型特殊自動車免許  
準中型自動車第一種免許  
普通自動車第二種免許  
フォークリフト運転技能講習  
けん引免許  
車両系建設機械運転・  
玉掛・小型移動式クレーン・  
高所作業車運転・  
床上操作式クレーン・  
不整地運搬車運転技能講習  
移動式クレーン運転士免許  
クレーン・デリック運転士免許  
一等無人航空機操縦士

## 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  
行政書士、税理士  
通関士、マンション管理士試験  
司法書士、弁理士  
気象予報士試験  
土地家屋調査士

中小企業診断士試験  
司書・司書補  
産業カウンセラー試験  
公認内部監査人認定試験

## 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）  
日本語教員、IELTS  
日本語教育能力検定試験  
実用英語技能検定（英検）  
TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT  
中国語検定試験  
HSK漢語水平考試  
「ハングル」能力検定  
建設業経理検定

## 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  
精神保健福祉士、はり師  
柔道整復師、歯科衛生士  
歯科技工士、理学療法士  
作業療法士、言語聴覚士  
栄養士、管理栄養士  
保健師、美容師、理容師  
あん摩マッサージ指圧師  
きゆう師、臨床工学技士  
視能訓練士  
臨床検査技師

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  
特定行為研修  
喀痰吸引等研修  
福祉用具専門相談員  
登録販売者  
衛生管理者免許試験

医療事務技能審査試験  
医療事務認定実務者  
（R）試験  
調剤薬局事務検定試験  
健康管理士一般指導員  
資格認定試験  
メンタルヘルス・マネジメント  
検定試験

## 営業・販売関係

調理師  
宅地建物取引士資格試験  
インテリアコーディネーター  
パーソナルカリスト検定  
ソムリエ呼称資格認定試験  
国内旅行業務取扱  
管理者試験

## 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

## 製造関係

製菓衛生師  
パン製造技能検定試験

## 大学・専門学校等の 講座関係

職業実践専門課程  
（商業実務、文化、工業、衛生、  
動物、情報、デザイン、自動車整備、  
土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・  
家政、医療、経理・簿記、電気・電  
子、ビジネス、社会福祉、農業な  
ど）  
職業実践力育成プログラム  
（保健、社会科学、工学・工業な  
ど）

キャリア形成促進プログラ  
ム（医療、文化教養、商業実務  
関係）

専門職学位  
（ビジネス・MOT、教職大学院、法  
科大学院など）

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）

修士・博士  
履修証明  
科目等履修生

## 情報関係

第四次産業革命スキル  
習得講座  
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

令和8年度当初予算案 **539**億円 (**545**億円) ※( )内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

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

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

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

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

### 拡充・見直しの概要

#### ○「設備投資助成」を新設

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

#### ○中高年齢者実習型訓練の新設

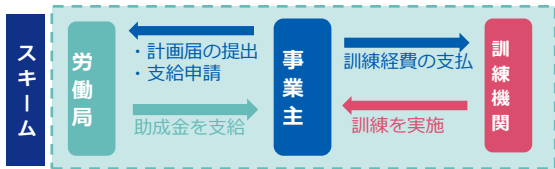
- ・45歳以上を対象とした、OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練が対象
- ・経費助成率 → 60(45)%
- ・賃金助成 → 800(400)円/時・人
- ・OJT実施助成 → 10(9)万円/人

#### ○教育訓練休暇等付与コース等の見直し

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

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

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に助成  
 ※2 手当支給助成及び設備投資助成の対象は中小企業のみ ※3 休暇取得期間に応じて助成額が異なる



# 全世代型リ・スキリング国民運動

## 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。

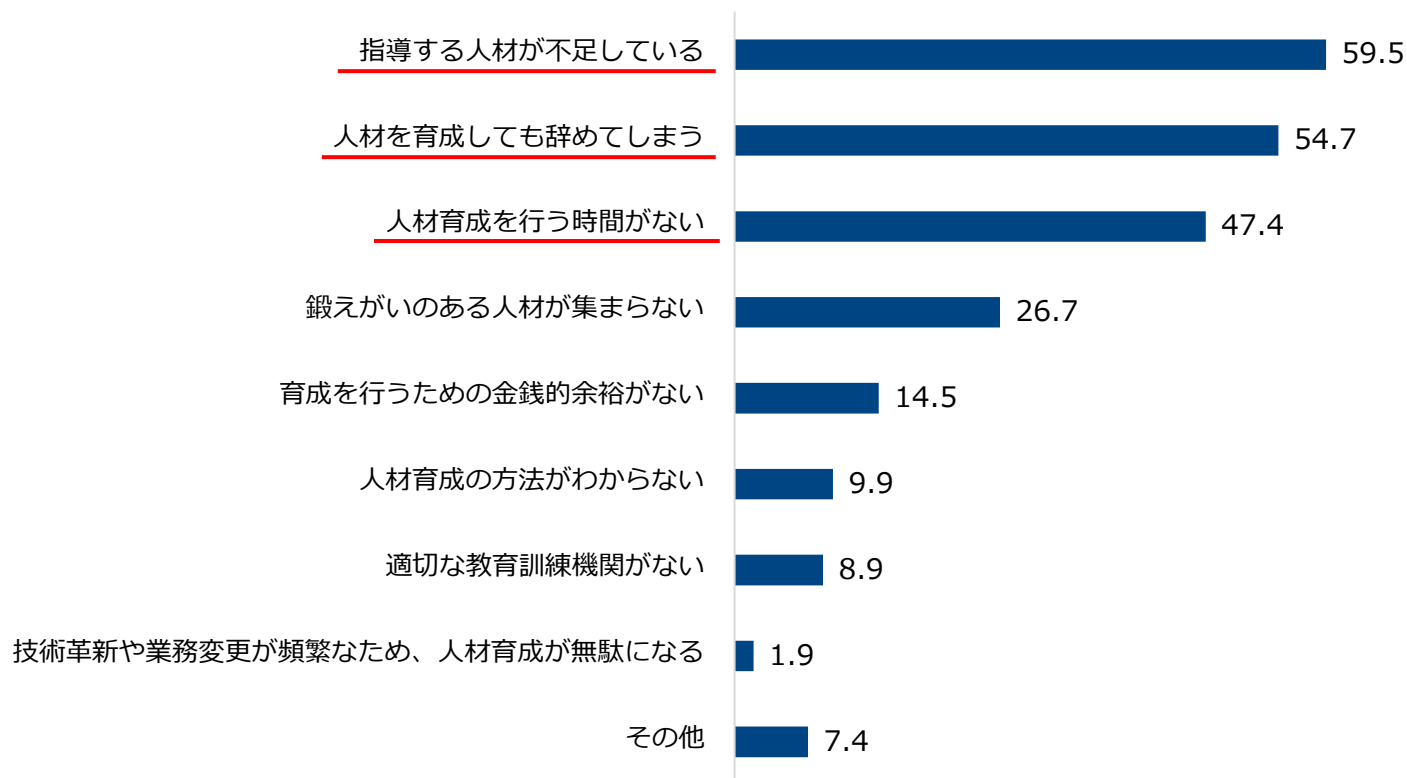


## 事業所における人材育成上の課題

- 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」（54.7%）、「人材育成を行う時間がない」（47.4%）の順で多くなっている。

能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）

(%)



(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6年度能力開発基本調査（事業所調査）」

# 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6年度能力開発基本調査（個人調査）」

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%**。  
(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)
<b>生産性向上支援訓練</b> 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
<b>在職者訓練</b> 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
<b>職業訓練指導員の派遣／施設設備の貸出</b> 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

**事業の目的** 令和8年度当初予算案 **42億円 (41億円)** ※ ( )内は前年度当初予算額

- 労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、労働者が自らリスキングに取り組み、主体的にキャリア形成を図ることを支援するため、労働者に対してキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するとともに、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業への支援を行う。
- 特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められていることから、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランニングの支援を強化する。

**事業の概要・スキーム、実施主体等**

**キャリア形成・リスキング相談コーナー** 全国各地のハローワークに設置

- **キャリアコンサルティングの提供**
  - ・ ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択の支援
  - ・ 学んだスキル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・リスキング支援センター** 全国47か所

- **キャリアコンサルティングの提供（平日夜間・土日 オンライン可）**
- **「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」【拡充】**
  - ・ 40代後半以降の中高年齢層を対象に、セカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する連続セミナーを開催。（セミナーの例）キャリアの振り返り、リスキングの方向性、マネープラン、経験交流など
  - ・ 各支援センターにおいて、年4回、4回連続のセミナーを毎回10人程度で開催するほか、中高年齢層の従業員のキャリア形成に関心を持つ企業への出張セミナーを実施（令和8年度拡充）。
- **従業員のキャリア形成に関する企業への支援**
  - ・ セルフ・キャリアドック（※）の試行導入および取組の定着を支援。  
（※）企業が人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み。
- **企業におけるキャリア形成支援の好事例の収集・普及【拡充】**

- **リスキングに関する周知キャンペーンの実施【拡充】**
  - ・ 既存の制度周知広報に加え、機運醸成に向けた全国キャンペーンを展開する。
- **グッドキャリア企業アワードの実施**
  - ・ 従業員のキャリア形成に取り組む企業への表彰、シンポジウム等によりキャリア形成を啓発。

**都道府県労働局**

- ハローワークとセンターとの連携に係る総合調整
- 周知キャンペーンの効果的な実施（イベントの企画、関係機関との連携）に係る助言・支援

調整支援

**job tag 職業情報提供サイト**

※「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から職業の情報を「見える化」して求職者等の就職活動等を支援するWebサイト

相談場面で活用

<b>実施主体</b>	委託事業（厚生労働省 →株式会社等）
-------------	--------------------

<b>事業実績</b>	令和6年度相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 161,852件
-------------	---

# 教育訓練休暇給付金の概要

- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点から、雇用保険被保険者が自発的に教育訓練を受けるために無給の休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給するもの。

【令和7年10月1日施行】

対象者・支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用保険の一般被保険者</li> <li>休暇開始前2年間<sup>※1</sup>にみなし被保険者期間(賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月)が12か月以上あること</li> <li>休暇開始前に算定基礎期間(被保険者として雇用された期間)が5年以上あること</li> </ul>
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練休暇を開始した日から1年<sup>※2</sup>の期間内の教育訓練休暇を取得している日に、離職した場合に支給される基本手当の額と同じ額<sup>※3</sup>を支給</li> <li>給付日数は、算定基礎期間に応じて90日、120日又は150日</li> </ul>
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約、就業規則等により設けられた制度に基づき、自発的に<sup>※4</sup>教育訓練休暇(当該休暇の期間が30日以上であり、かつ、対象教育訓練を受けるものとして、事業主の承認を得たもの)を取得した場合に、その期間内の自己の労働等によって収入を得ていない日について支給</li> </ul>
対象教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学、高等専門学校、専修学校又は各種学校が行う教育訓練</li> <li>教育訓練給付金の支給対象として厚生労働大臣の指定を受けた講座を実施する施設が行う教育訓練</li> <li>その他職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練休暇給付金の支給を受けた場合、休暇開始日前の被保険者期間は、基本手当の受給資格決定に用いる期間から除く。ただし、特定教育訓練休暇給付金受給資格者<sup>※5</sup>については、基本手当の受給資格決定に用いる期間から休暇開始前の被保険者期間を除かない。</li> </ul>

※1 疾病、負傷、事業所の休業、出産等により引き続き30日以上賃金の支払いが受けられなかった場合は、最大4年間

※2 妊娠、出産、育児、疾病、負傷等により30日以上教育訓練を受けられない場合は最大4年間

※3 休暇前の賃金・年齢に応じて、2,295～8,635円/日(令和6年8月1日以降の額。毎年8月1日に改定)

※4 事業主の提出書類により、申請者が解雇等の予定がないことを確認。虚偽申告は罰則の対象。

※5 基本手当の特定受給資格者(暫定措置で特定受給資格者とみなされる特定理由離職者の一部を含む。)と同じ。

### 【論点③】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

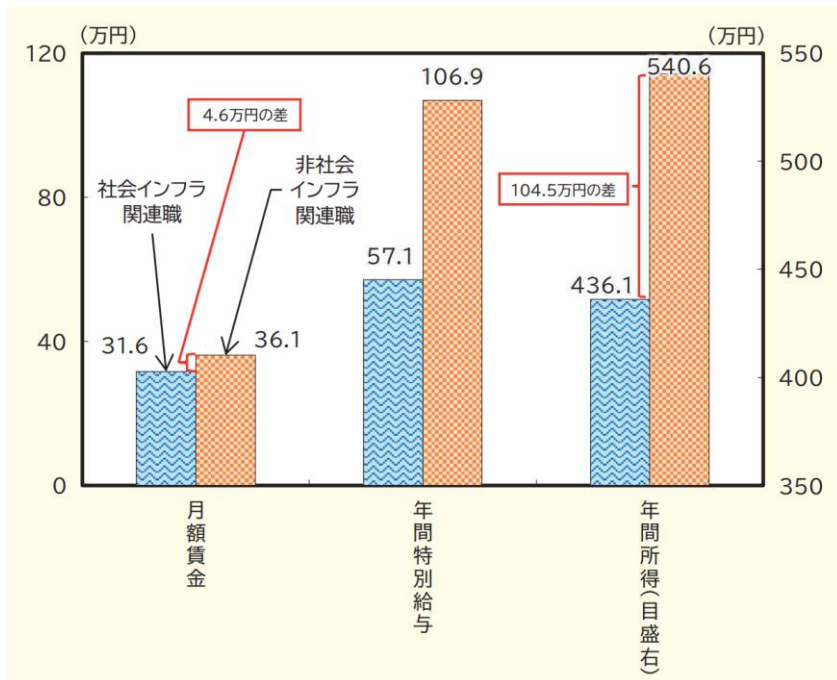
労働力供給制約下でも、将来にわたって必要なサービスを確保するためには、社会を支える現場人材、エッセンシャルワーカーの生産性向上を図ることも重要。現場のニーズを踏まえながら、積極的なDXや、リ・スキリング等により労働生産性を向上させ、質的な向上を図ることが重要であるが、どのように対応していくべきか。

# 社会を支えるエッセンシャルワーカーの賃金水準

- エッセンシャルワーカーは、非エッセンシャルワーカーと比較して賃金水準が低い。また、キャリアに応じて賃金が上昇していかないと指摘されている産業や職業もある。

【 我が国の就業者数は増加しているが、エッセンシャルワーカーの増加は限定的。 】

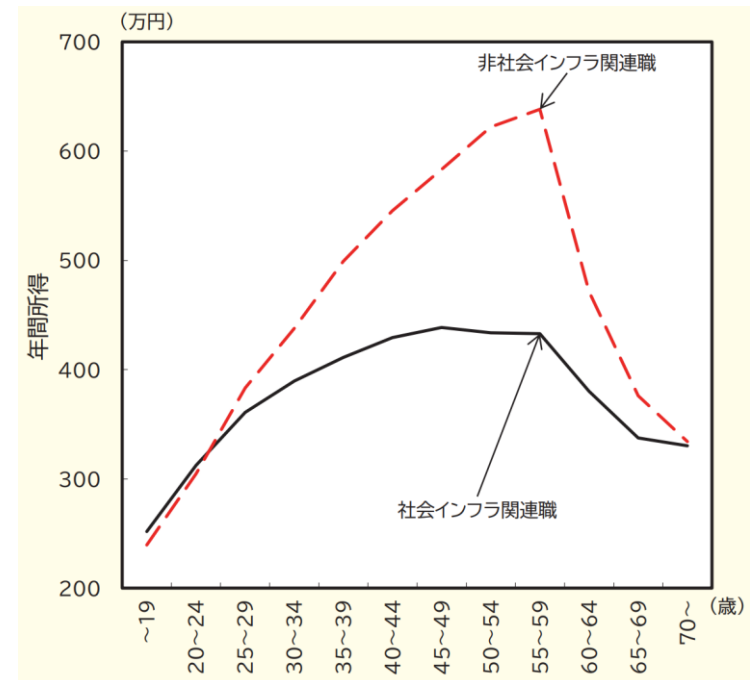
社会インフラ関連職の平均給与水準



資料出所 厚生労働省「令和7年版労働経済の分析」

【 社会インフラ関連職の賃金カーブは緩やかであり、経験に対する賃金の伸びが限定的。 】

社会インフラ関連職の賃金プロフィール



資料出所 厚生労働省「令和7年版労働経済の分析」

# 厚生労働省のデジタル人材育成の取組の全体像

## 離職者向けの支援

### ハロートレーニング (公共職業訓練、求職者支援訓練)

離職者等に対して、民間教育訓練機関等も活用し、無料の職業訓練を提供。民間訓練実施機関等へは委託費等を支給。

- デジタル分野の訓練コースの設定を促進するため、DX推進スキル標準に対応した訓練コースや、IT分野・WEBデザインの資格取得を目指すコース、実践的な経験を積むための企業実習を行うコースについて、訓練実施機関への委託費等を上乘せ。
- デジタル分野のオンライン訓練においてPC等の貸与に要する経費について委託費等の対象に追加。

## 離職者及び在職者向けの支援

### 教育訓練給付金

雇用保険制度において、労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合にその費用の一部(2割～8割)を支給する「教育訓練給付金」により支援。

- 第四次産業革命スキル習得講座(経済産業大臣認定)のうち基準を満たすものは教育訓練給付金の支給対象として指定する等、関係省庁と連携して、デジタル分野の講座指定を促進。

## 企業(在職者)向けの支援

### 人材開発支援助成金

職業訓練等を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

- 高度なデジタル人材の育成のための訓練を高率助成するとともに、IT分野未経験者の即戦力化のための訓練やデジタル分野を含む研修をeラーニングで効率的に受講できるサブスクリプション型のサービスを利用した訓練を助成。
- 事業展開や、デジタル技術による業務の効率化等を行うために新たに必要となる知識等を習得させる訓練に高率助成。

### 生産性向上人材育成支援センター

中小企業等に対して、

- ① 人材育成に関する相談、
- ② 人材育成プランの提案、
- ③ 民間教育訓練機関等を活用したオーダーメイド型職業訓練の実施、

まで一貫して支援する総合窓口。

(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ヶ所)

【訓練コースの例 (IT関連)】

- ・クラウド活用
- ・IoT活用によるビジネス展開
- ・AI活用
- ・RPA活用
- ・ビッグデータ活用

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%**。  
(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)
<b>生産性向上支援訓練</b> 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
<b>在職者訓練</b> 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
<b>職業訓練指導員の派遣／施設設備の貸出</b> 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

【○生産性向上に対する支援】

施策名:エ 医療分野における生産性向上に対する支援

① 施策の目的

業務効率化・職場環境改善に資する取組を支援し、医療分野の生産性向上を図り、医療人材の確保・定着に繋げる。

② 対策の柱との関係

I			II					III	
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
	○								

③ 施策の概要

業務効率化・職場環境改善に関する目標値を設定し、進捗管理を行う「業務効率化推進委員会(仮称)」を設置し、業務効率化・職場環境改善に資するICT機器等の導入等の取組を行う病院に対して必要経費を支援し、医療分野の生産性向上を図る。

総事業費: 1病院あたり1億円(うち交付額(上限)は8,000万円【負担割合:国2/3、都道府県1/3】)

【生産性向上に資する取組のイメージ】

- ICT機器の導入による業務の効率化
  - ・ スマートフォンによるカルテ閲覧・情報共有、インカム、IWB等の導入 ⇒ DX化による情報伝達の効率化
- 取組を行う病院への医療勤務環境改善センターによるサポート体制強化

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



- I 医療機関は都道府県に交付申請し、都道府県は国に所要額を交付申請
- II 国は都道府県を通じて医療機関に所要額を交付決定(補助率4/5)し、都道府県が医療機関に交付
- III 医療機関は都道府県に実績報告(概ね3年後)
- IV 都道府県が国に実績報告を行い、国は交付額を確定して都道府県に通知

⑤ 施策の実施スケジュール

予算成立後、速やかに実施

⑥ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

業務効率化・職場環境改善に取り組む病院への財政支援を行うことで、職場内の生産性向上を図り、医療人材の確保・定着に繋げ、地域に必要な医療提供体制を確保する。

# 医療機関の業務効率化・勤務環境改善への支援

## 趣旨・概要

- 2040年に向けて、医療従事者を安定的に確保し、質が高く効率的な医療提供体制を構築するために、医療機関の業務効率化・勤務環境改善の取組の支援について、以下の制度的対応を行う。
  - ① 今後継続的に支援することができるよう、地域医療介護総合確保基金に、業務効率化・勤務環境改善の取組を支援する新たな事業を設ける。  
(参考) 業務のDX化に取り組む多くの医療機関を支援するため、令和7年度補正予算において、200億円を計上。
  - ② 業務効率化・勤務環境改善に積極的・計画的に取り組む病院を厚生労働大臣が認定できる仕組みを設け、認定を受けた病院は特定の表示を行うことができることとする。
  - ③ 都道府県の医療勤務環境改善支援センターの体制拡充・機能強化を図り、医療機関の労務管理等の支援に加え、業務効率化に係る助言・指導等も行うよう努める旨を明確化する。
  - ④ 医療法上、病院又は診療所の管理者は、勤務環境の改善に加え、業務効率化にも取り組むよう努める旨を明確化する。併せて、健保法上の保険医療機関の責務として、業務効率化・勤務環境改善に取り組むよう努める旨を明確化する。

## 地域医療介護総合確保基金 対象事業

R8年度当初予算案 647億円  
※国負担：医療分 647億円  
公費：医療分 960億円

- I - 1 地域医療構想の達成に向けた医療機関の施設又は設備の整備に関する事業
- I - 2 地域医療構想の達成に向けた病床の機能又は病床数の変更に関する事業
- II 居宅等における医療の提供に関する事業
- III 介護施設等の設備に関する事業（地域密着型サービス等）
- IV 医療従事者の確保に関する事業
- V 介護従事者の確保に関する事業
- VI 勤務医の労働時間短縮に向けた体制の整備に関する事業【本法案による改正に伴い見直しを予定】

新区分 業務効率化・勤務環境改善に関する事業【本法案による改正】

## 【業務のDX化に関する取組例】

- (1) スマートフォンによる情報共有の効率化

チャット機能、ビデオ通話、ファイルの共有などにより、1対1だけでなく、グループでの一斉の情報共有が可能



- (2) 見守りカメラ・スマートグラスによる見守り業務の効率化

患者の同意のもと、病室にカメラを設置し、看護師が装着しているスマートグラスから病室の状況を確認。



- (3) 音声入力・バイタルの自動入力・生成AIによる文書自動作成支援

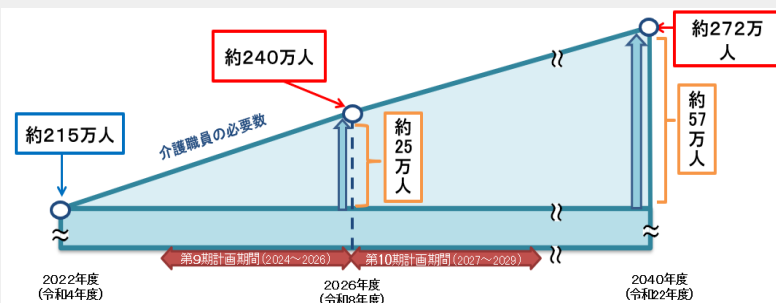


# 介護現場における生産性向上・職場環境改善の継続的な取組について

2040年に介護人材が57万人不足すると見込まれる中、「省力化投資促進プラン」において、2029年までの5年間で集中的な支援を実施していくとされたところであり、介護テクノロジー等の更なる導入・普及に向けた継続的な支援の実施をはじめ複数年度にわたる生産性向上の支援が重要。

## ■介護職員の必要数の推計

第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、2040年は2022年と比して**約57万人の新規の介護職員が必要**と推計。



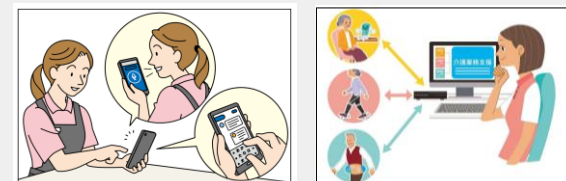
## ■介護テクノロジーの代表例

### <見守りセンサー・インカム>



- 見守りセンサーにより、「直接介護」及び「巡回・移動」時間の合計が、夜勤職員一人あたり17分減少 (38施設の平均) (※)

### <介護記録ソフト>



- 「記録・文書作成・連絡調整」業務が、約6分減少 (職員1名・1勤務当たり) (9施設の平均) (※)

業務効率化によって生み出された時間を、残業時間の削減、有給休暇取得率の向上といった**働き方改革**や、教育・研修の機会拡充など、職員への投資強化等を実施及び直接介護時間へ充当することにより、**ケアの質の向上**につながる

※第233回社会保障審議会介護給付費分科会 (令和5年11月30日) 資料3をもとに記載

## これまでの取組

- 医療介護総合確保基金又は補正予算 (補助金) \*1により**介護テクノロジーの導入を支援**  
 ※入所・居住・泊まり系7.5割、訪問系4割、通所系5割\*2が機器を導入  
 \*1令和7年度補正予算「テクノロジー導入・協働化・経営改善等支援事業」  
 予算額: 220億円、補助率: 国・都道府県4/5、事業者1/5  
 (令和6年度補正予算は、事業者負担1/4)
- 令和6年度報酬改定で施設について**生産性向上加算**を創設
- 都道府県に生産性向上促進の努力義務を新設 (令和5年法改正)  
 ※令和7年度中に45都道府県に相談窓口を設置 (令和8年度中に全都道府県の見込み)
- 令和5年度より事業所内で生産性向上を推進する人材の育成研修 (デジタル中核人材養成研修) を実施  
 ※累計終了者数3,684人 (2025年度終了者数1,764人)
- 2040年に**20%の業務効率化** (労働時間) とする目標を設定

## 今後の方向性

### 「省力化投資促進プラン」に基づく複数年度にわたる支援の実施

- 継続的な介護テクノロジー導入支援**  
 施設: 見守りセンサー、インカム、介護記録ソフト等  
 在宅: 介護記録ソフト+ケアプランデータ連携システム等
- 居宅サービス等も含め、伴走支援の機能強化及び伴走支援人材の育成、適切な評価**
- 経営改善・協働化に向けた支援**
- AIを含むテクノロジーの開発支援**
- 国及び都道府県の責務の制度上の明確化や、関係者間の連携の枠組みの構築

※障害福祉分野においても同様に複数年度にわたる生産性向上の支援を実施予定。

\*2令和7年9月時点 (「介護現場における生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくりに資する調査研究事業 (令和7年度調査)」をもとに記載)

令和8年度当初予算案

539億円 (545億円) ※( )内は前年度当初予算額

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

## 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。

### 拡充・見直しの概要

#### ○「設備投資助成」を新設

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

#### ○中高年齢者実習型訓練の新設

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

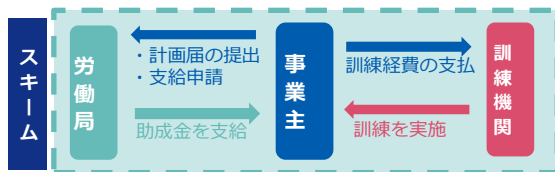
#### ○教育訓練休暇等付与コース等の見直し

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

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

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に助成

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



令和8年度当初予算案 92百万円（52百万）※（）内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

- 就業人口の約6割を占める「現場人材」の持続的な賃上げを実現するためには、スキルの向上の支援とスキルを正當に評価する仕組みが必要であり、経済財政運営と改革の基本方針（2025年）において「現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備する」とされているとともに、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（2025年）においても「人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等）で、現場人材のスキルが正當に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要であり、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進める」とされている。
- 現場人材が活躍する分野にスキルを正當に評価する仕組みを広げるため、現状の国家資格・民間資格と処遇との関係を、業界団体等の協力を得て、実態調査やヒアリングを通じて整理・明確化するとともに、必要に応じて技能検定、団体等検定等の創設の検討を進める事業を実施する。事業の成果はjob tagに掲載する。
- 令和7年度は観光・物流の2分野を選定して事業を実施しており、令和8年度は厚生労働省職業能力評価基準が一定程度作成されている飲食・製造等の人手不足分野を中心に4分野選定して実施する。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

### 【主な検討事項等】

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

①学識経験者・業界団体等からなる検討会の設置



【令和7年度調査研究】  
観光、物流の2分野

【令和8年度調査研究(予定)】  
飲食、製造等の人手不足分野を  
中心に4分野



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



③結果のとりまとめ



報告書・好事例集



④job tagへ掲載



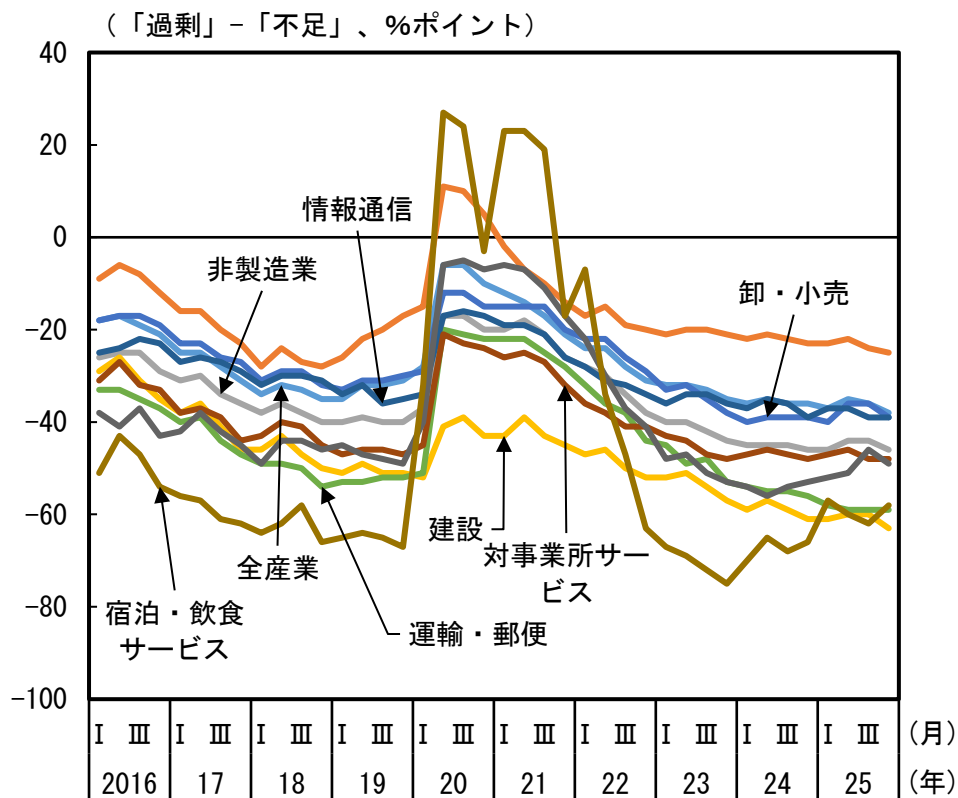
## 【論点④】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

労働力供給制約の中、希少な労働力がより効果的に活用され経済全体の効率性が高まることが重要であるが、労働者の希望に応じた労働移動の実現に向けて、「労働市場の見える化」、マッチング機能の強化やセーフティネットのあり方についてどう考えるか。

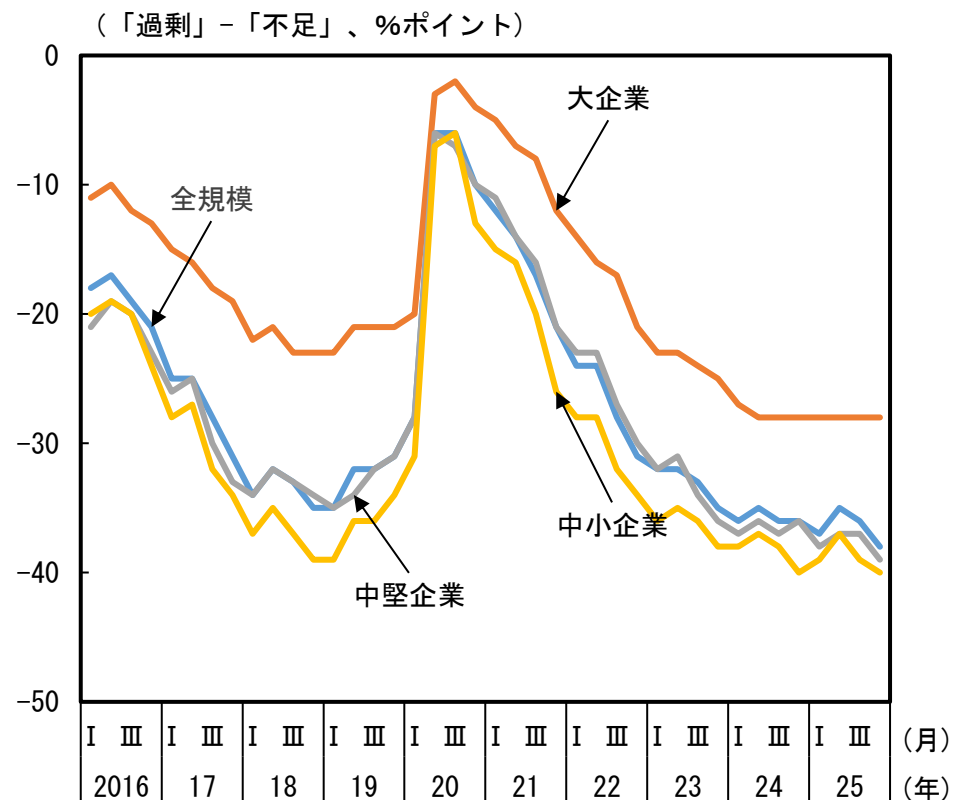
# 人手不足

企業の人手不足感は、2020年に弱まったものの、その後は再び強まっている。

産業別雇用人員判断D. I. の推移



企業規模別雇用人員判断D. I. の推移



# 労働市場情報の提供に関する主なサイト

## 職業情報提供サイト (job tag)

○「**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 : 26,305,246件 (令和6年度)** 21,977,736件 (R5年度) 16,248,427件 (令和4年度)

**掲載職業 (令和7年3月現在) : 541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 : 6,069,950件 (令和6年度)** 2,668,972件 (R5年度) 2,440,131件 (令和4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3月1日現在) : 140,560企業**

【掲載情報】

「テレワーク制度」、「副業・兼業」、「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」



# 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

 求職者 (就職・転職希望者) 学生の皆様	 在職者の皆様 (キャリア形成、 働き方)	 企業・事業主 の皆様	 支援者の皆様 (キャリアコン、 教育機関など)	 分野別で 探す	 統計・ 労働市場分析など
---	---	--	--	---	---

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

ノウハウ・お役立ち	知る・探す	学ぶ・見直す
就活の基本 ▶	職業を知りたい ▶	スキルアップをしたい ▶
働くときの基礎知識 ▶	企業・職場を知りたい ▶	キャリアを見直したい ▶
離職時・休職中に受けられる支援 ▶	仕事を探したい ▶	

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

## みんなの労働ナビ

労働に関するさまざまな情報を個人・企業の皆さまのニーズに合わせてご案内します。

 求職者 (就職・転職希望者) 学生の皆様	 在職者の皆様 (キャリア形成、 働き方)	 企業・事業主 の皆様	 支援者の皆様 (キャリアコン、 教育機関など)	 分野別で 探す	 統計・ 労働市場分析など
---	---	--	--	---	--



[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。

# 労働市場情報の提供に関する今後の取組

『外部労働市場の機能を強化』を行い、情報をワンストップで提供できるよう、以下の対応を予定

令和7年度 : 労働関連ポータルサイトを構築

令和8年度～ : 職業情報（職務、スキル、賃金）、職場情報、求人情報や訓練・リスキリング等の情報連携を強化

※ ①各種申請画面への遷移、②AIによる訓練検索等への活用も検討。

## 労働関連ポータルサイト「みんなの労働ナビ」

※令和7年度中に構築（赤枠）

※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

17戦略分野のスキル標準  
等の情報を順次掲載

職業情報  
(job tag)

アクセス (PV) 件数 : 約2,600万件 (令和6年度)  
掲載職業 (令和7年3月現在) : 541職業  
※ 主なアクセス元は、民間企業 (人材サービス企業を含む)、学校、地方自治体、求職者 など

該当する職業の  
求人を検索

各職業の仕事内容、スキル、賃金やニーズの高い職業、スキル標準などの各種情報基盤を提供

職業に必要な  
訓練検索

求人情報  
(ハローワーク  
インターネット  
サービス)

訓練・リスキリング  
(各種訓練サイト)

※ハローワーク訓練検索、  
教育訓練給付金対象講座、マナパス、マナビDXなど

求人企業の情報  
を検索

職場情報  
(しよくばらぼ)

必要なスキルが  
活かせる企業を  
検索

企業における働き方や職場の取組  
などの情報を提供

※令和8年度以降、  
機能強化（青矢印）

求人・求職申込みへ

キャリアコンサルティング、訓練申込みへ

# 産業構造変化を見据えたスキル可視化・リスキング基盤整備事業（R7補正予算：11億円）

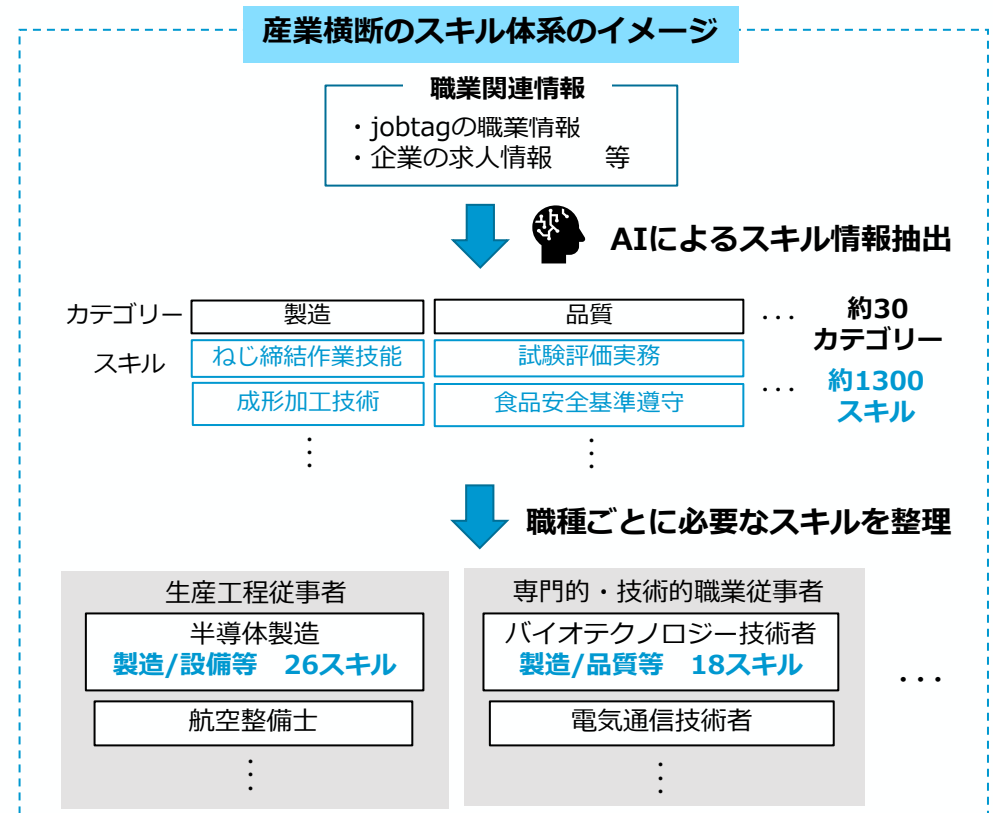
- DXやGXの進展、生成AI・ロボットの普及など産業構造が変化中、成長分野の人材確保は喫緊の課題。
- そのため、将来を見据えた重点産業分野において、**企業が求め、個人が学ぶべきスキルを共通言語化するスキル標準を体系的に整備**するとともに、**職種探索から転職までの一体的な導線の確保**に向けて、**スキル・講座・個人の履歴・求人等の情報のデータ連携の在り方を調査・検証**する。

## 1. 重点産業分野のスキル体系・標準等の整備

- ✓ 共通言語として**産業横断的に使用できる専門スキルの体系を策定**。
- ✓ スキル体系に沿った個別産業ごとのスキル標準の策定方法を整備するとともに、戦略的な人材育成が必要な重点産業分野における**専門的・実践的なスキル標準の策定**を促進する。

## 2. スキル関連情報のデータ基盤に関する調査検証

- ✓ スキル情報、講座情報、求人情報などの情報が相互に紐付く形でデータ連携することで、転職に向けた一体的な導線を確保することが重要。
- ✓ 職種やリスキング講座に関する情報をスキルと紐付け、個人が一元的に利用可能となるための**分野横断的なデータ連携の在り方について調査・検証を行う**。



# 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要

## 改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。  
※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

### 2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。  
※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。  
※3 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

### 3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。  
※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。
- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ(0.4%→0.5%)、保険財政の状況に応じて引き下げ(0.5%→0.4%)られるようにする(※5)。  
※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

### 4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ(基本手当の80%→60%)及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

## 施行期日

令和7年4月1日(ただし、3①及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日)

# 自己都合退職者が教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除

## 現状・課題

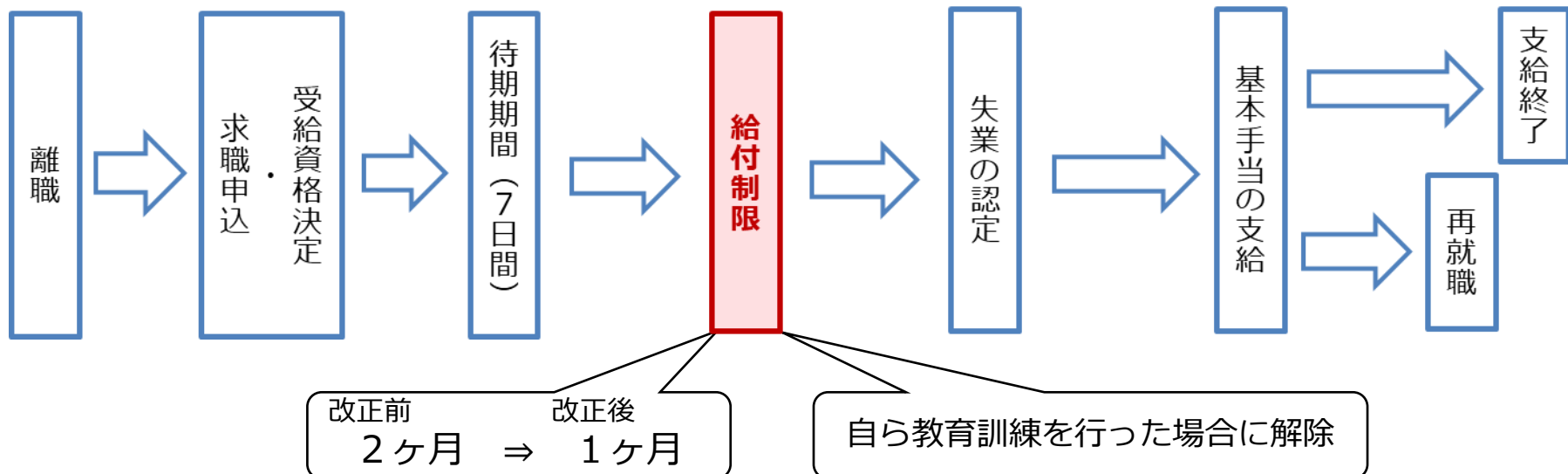
- 自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
  - ※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

## 見直し内容

- 離職期間中や離職日前1年以内に、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除**。
  - ※ このほか、通達の改正により、原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮する。ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



# 基本手当（失業手当）の受給者実人員の推移

- 令和6年度の基本手当（いわゆる「失業手当」）の受給者実人員は、42.7万人（月平均）。
- 令和7年度の受給者実人員は、前年に比べて高い水準で推移している。

【年度別】

(単位：人、%)

	受給者実人員	
		前年度比
平成27年度	435,563	△ 6.7
平成28年度	400,746	△ 8.0
平成29年度	378,344	△ 5.6
平成30年度	374,762	△ 0.9
令和元年度	387,224	3.3
令和2年度	475,700	22.8
令和3年度	434,296	△ 8.7
令和4年度	405,306	△ 6.7
令和5年度	423,289	4.4
令和6年度	427,403	1.0

(注1)各年度の数値は年度間月平均値である。

(注2)基本手当（基本分）の数値である。

【月別】

(単位：人、%)

	受給者実人員	
		前年比
令和6年1月	406,521	5.6
	392,228	5.7
	376,020	0.6
令和7年	392,935	6.6
	430,881	4.3
	432,550	△ 1.2
	486,765	4.6
	471,568	△ 2.7
	458,949	1.3
	449,625	△ 0.5
	414,249	△ 2.7
	412,437	2.0
	409,898	0.8
	389,565	△ 0.7
	379,412	0.9
令和7年	383,147	△ 2.5
	421,185	△ 2.3
	455,786	5.4
	521,837	7.2
	511,692	8.5
	522,596	13.9
	502,869	11.8
	452,954	9.3
	459,460	11.4

(注)令和7年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

# 再就職手当の支給状況

○再就職手当は、**基本手当（失業手当）の受給資格者が早期再就職した場合**に、次のとおり支給。

- ・ 所定給付日数の**3分の1以上**を残して再就職した場合は、**支給残日数の60%**に基本手当日額を乗じた額
- ・ 所定給付日数の**3分の2以上**を残して再就職した場合は、**支給残日数の70%**に基本手当日額を乗じた額

○令和6年度の再就職手当の受給者数は、38.7万人（年度計）

【再就職手当・年度別】

（単位：人、%、千円）

	受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成27年度	405,715	5.5	125,155,326	6.9
平成28年度	404,977	△ 0.2	127,695,727	2.0
平成29年度	409,886	1.2	150,402,588	17.8
平成30年度	416,257	1.6	158,847,572	5.6
令和元年度	424,512	2.0	166,181,645	4.6
令和2年度	393,121	△ 7.4	159,651,325	△ 3.9
令和3年度	356,194	△ 9.4	143,315,558	△ 10.2
令和4年度	359,734	1.0	142,857,408	△ 0.3
令和5年度	390,352	8.5	160,212,662	12.1
令和6年度	387,366	△ 0.8	166,140,508	3.7

（注1）各年度の数値は年度合計値である。

（注2）支給金額は業務統計値である。

【再就職手当・月別】

（単位：人、%、千円）

	受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
令和6年1月	25,788	8.7	10,798,775	15.3
2月	26,315	10.0	10,928,554	14.5
3月	28,624	△ 4.4	12,078,209	△ 0.1
4月	28,525	15.5	12,147,079	19.1
5月	39,389	8.0	16,632,338	12.0
6月	35,557	△ 9.9	15,160,444	△ 6.5
7月	39,786	9.9	16,676,293	14.3
8月	34,332	△ 6.1	14,343,490	△ 2.0
9月	28,173	△ 7.1	11,808,048	△ 4.2
10月	37,245	5.9	15,799,180	10.7
11月	34,114	△ 3.7	14,760,028	0.7
12月	32,707	△ 7.3	14,277,878	△ 2.8
令和7年1月	25,448	△ 1.3	11,161,153	3.4
2月	24,390	△ 7.3	10,813,747	△ 1.1
3月	27,700	△ 3.2	12,560,829	4.0
4月	27,691	△ 2.9	12,652,999	4.2
5月	37,268	△ 5.4	16,934,033	1.8
6月	36,613	3.0	16,677,528	10.0
7月	39,673	△ 0.3	17,776,705	6.6
8月	33,051	△ 3.7	14,378,171	0.2
9月	30,324	7.6	13,126,256	11.2
10月	36,598	△ 1.7	16,116,321	2.0
11月	29,316	△ 14.1	13,062,905	△ 11.5
12月	33,911	3.7	15,508,305	8.6

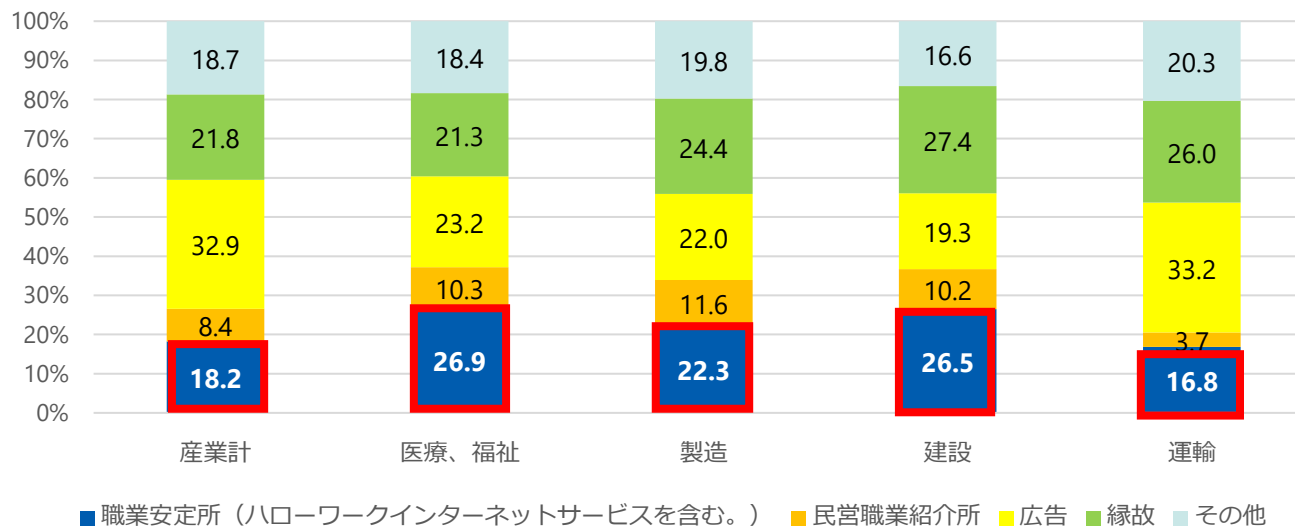
（注）令和7年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

## 【論点⑤】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

今後も中小企業を中心に人手不足が続く可能性が高いが、地域経済の中核をなす中小企業やエッセンシャルワーカー等の人材確保・育成に向けてどのように対応していくべきか。

# 医療福祉分野等の入職経路（転職入職者）

## 転職入職者の入職経路割合（2024年／産業別）



（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」

（注）「転職入職者」とは、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。

## ハローワークと民間職業紹介事業所の就職実績

	令和6年度（2024年度）	
	ハローワーク	民間職業紹介事業所
医療分野	45,834	98,736
介護分野	103,936	42,051
保育分野	17,363	22,156
計	167,133	162,943

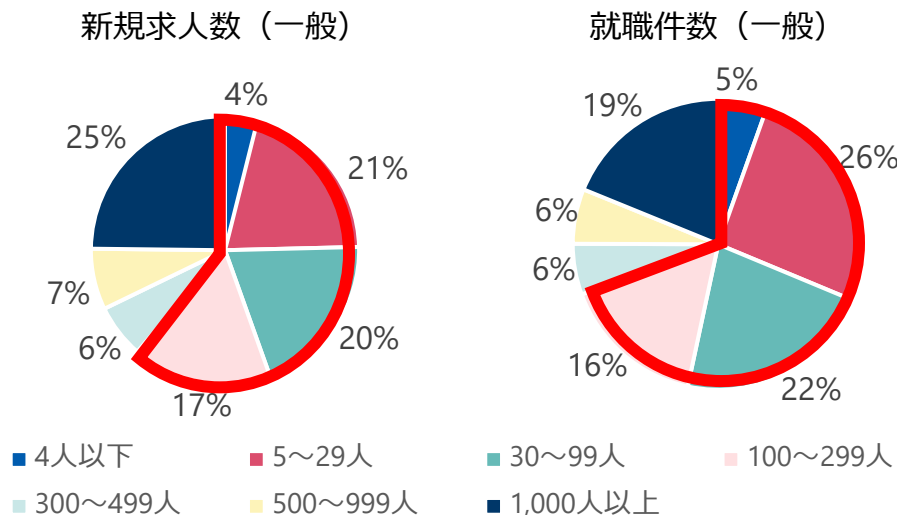
（単位：件）

資料出所：厚生労働省「職業紹介事業報告」、「職業安定業務統計」より作成

# ハローワークを通じた入職実績（企業規模別、地域別）

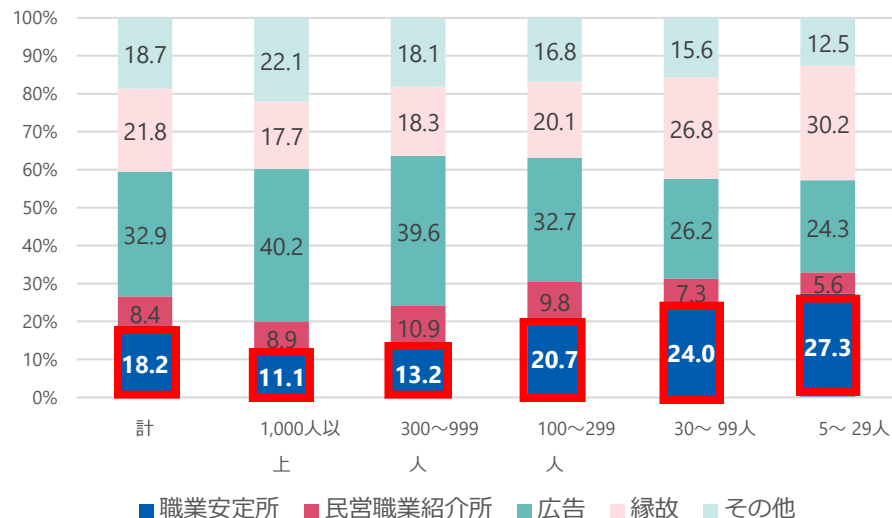
ハローワークを通じた入職実績を企業規模別・地域別でみると、300人未満の規模の企業や地方部での利用が多い。

## ➤ ハローワークの新規求人数及び就職件数の「企業規模」別内訳



(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」の令和6年度実績  
 (注) 新規学卒者を除きパートタイムを含む数値である。  
 就職件数は、オンライン自主応募を除く数値である。

## ➤ 転職入職者の企業規模別入職経路割合



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」。2024年。  
 (注) 「転職入職者」とは、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。

## ➤ 三大都市圏を除く全国の入職経路

2024年通年	職業安定所 (ハローワークインターネットサービスを含む)	民間職業紹介所	広告	縁故	その他
全国	18.2%	8.4%	32.9%	21.8%	18.7%
三大都市圏を除く	24.5%	5.8%	29.1%	24.3%	16.3%

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」  
 (注) 三大都市圏は東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）、名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）、大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）

# ハローワークの職業紹介業務における「課題解決型支援事業」

## 近年の課題

- 売り手市場の労働市場が続く中で、**就職に課題を抱えるハローワーク求職者**が増加。
- 人手不足感が高まる中で、充足に向けた**求人事業者に対するきめ細かな人材確保コンサルティング**の必要性が増加。

## ハローワークの体制強化

- 令和6年度から、幅広い業務経験や関連分野への知見を有する常勤職員を中心とした「課題解決チーム」が、地域の労働市場における特性や課題を踏まえ、求職者・求人者双方への一体的支援を行う「課題解決型支援モデル事業」を開始（令和6年度6所、令和7年度18所）。
- 令和8年度以降は、後継事業として「課題解決型支援事業」を実施し、引き続き、**就職困難度の高い求職者へのきめ細かなサービス提供や、人手不足が深刻な求人企業に対する人材確保コンサルティングに取り組む**（令和8年度33労働局・39所）。

## 成果（令和6年度モデル事業）

- 下記のような取組を通じ、課題解決チームが直接支援した求職者の就職率や事業者の求人充足率は高い実績。併せて、若手職員の柔軟なアイデアも活かしながら、ハローワーク全体としての効果的なサービス提供体制や業務方法を検討した結果、ハローワーク全体のパフォーマンスや、一体感・モチベーションも向上。

### 就職困難者に対する支援

ハローワーク墨田  
ハローワーク横須賀

#### <支援例>

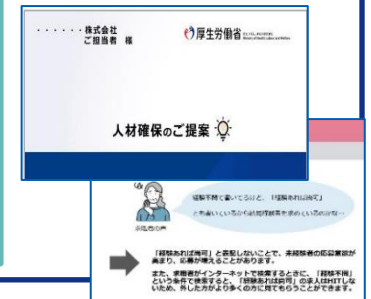
障害等への配慮が必要だが開示に抵抗がある方、LGBT当事者として職場の理解を得て働きたい方など、**より手厚い支援が必要な求職者**に対して、多様な業務経験を有する常勤職員が担当者制できめ細かに支援<墨田>

#### <実績>

ハローワーク墨田 支援対象者の就職率※1 **48.1%** ※実施所全体の就職率：17.6% (R5) →20.2% (+2.6%)  
ハローワーク横須賀 支援対象者の就職率※1 **48.3%** ※実施所全体の就職率：24.2% (R5) →29.5% (+5.3%)

(求職者の声)  
私にはハローワークしか頼るところがありませんでした。こんなことまで聞いていいの？ということまで質問しましたが、詳しく説明してくれて、おかげで就職できました。

例：個別の事業所に向けた  
オーダーメイドの提案書



### 人材不足分野等の事業者支援

(人材不足分野支援)

ハローワーク半田  
ハローワーク枚方

(地場産業支援)

ハローワーク神戸  
ハローワーク福岡東

#### <支援例>

人材不足分野ごとに担当者制を導入し、求人者と「顔の見える関係性」を構築。事業所を訪問して得た求人票以上の情報の蓄積・提供により効果的にマッチング<半田、枚方>  
魅力的な求人となるよう、**求人内容の見直しに関する個社向けのオーダーメイド提案書**を作成。求人者支援を中心に行う職員と求職者支援を中心に行う職員がペアを組み、マッチングに向けて一体的に支援<神戸>

#### <実績>

ハローワーク半田 充足率 **8.8% (+1.7%)** ハローワーク枚方 充足率 **15.3% (+6.7%)** ※2  
ハローワーク神戸 充足率 **30.6% (+17.3%)** ハローワーク福岡東 充足率 **20.5% (+7.0%)** ※3

※1 令和6年度に課題解決チームの支援対象として選定された者のうち、令和6年度末までに就職した者の割合。

※2 「充足率」とは、人材不足分野（医療、介護、保育、建設、運輸）の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けた求人の充足率。括弧書きは、人材不足分野の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けていない求人の充足率との差。

※3 「充足率」とは、地場産業（ハローワーク神戸：製造業、卸売・小売業、飲食・宿泊業、ハローワーク福岡東：運輸業、卸売・小売業）の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けた求人の充足率。括弧書きは、地場産業の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けていない求人の充足率との差。

# ハローワークにおける人材確保支援について

## 支援の概要

- 医療・介護・保育分野等の人材確保を強化するため、主要なハローワークに「人材確保対策コーナー」を設置  
(全国124か所(令和7年度補正予算により5か所増設)に設置し、専任のスタッフを配置)

<コーナーにおける支援内容>

- ・求人者に対し、窓口相談や事業所訪問を通じた求人充足のための求人条件の見直しや求人票の書き方の助言指導
- ・求職者に対し、担当者制(マンツーマン方式)によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- ・業界団体、関係機関等と連携した業界の魅力発信・求職者の掘り起こし、ツアー型面接会や就職面接会などのマッチング機会の提供

## 支援実績(医療・介護・保育)

- ハローワーク全体(3分野)では**約16.7万人**(令和6年度)
- 業界団体・自治体等と連携したセミナー、就職面接会、職場見学会等を延べ約6,700回開催(令和6年度)

## 取組事例(医療・介護・保育)



### 〔ツアー型面接会〕(看護)

看護師等を募集している病院での面接と施設見学をセットにし、ハローワーク職員が同行して実施



### 〔お仕事相談会〕(介護)

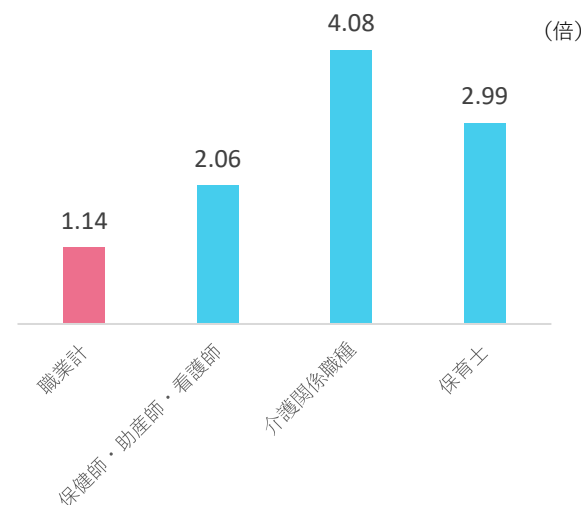
介護ロボットの展示・体験会と併せた就職相談会を県と連携して開催



### 〔保育セミナー〕(保育)

未経験・ブランクのある有資格者を対象に、保育施設の種類の説明や保育所の一日の流れ等を説明するセミナーを開催

## (参考)有効求人倍率(2024年度平均)



(※) 職業安定業務統計(パートタイムを含む常用)、保育士は特別集計。

# ハローワークによる医療・介護・保育分野の求人充足対策の取組強化

## 令和7年度の取組

**課題** 求人者（病院・施設）への働きかけの弱さ、ニーズの把握、ニーズに即した対応の弱さ

**対応** 医療・介護・保育分野について、それぞれ**集中取組期間を設定し、人材確保対策コーナー（人確コーナー）設置ハローワーク（119所→令和7年度補正予算により124か所に増設）を中心に、ハローワーク幹部が地域の重点病院・施設を訪問（アウトリーチ）し、求人**を開拓するとともに、求人充足まで継続して支援する取組をスタート。

※事業所訪問により賃金引き上げ含め**求人条件の見直し**や**求人票の書き方のアドバイス**、事業所希望に応じた**ツアー型面接会や就職面接会の開催、求職者への求人情報提供・応募勧奨**等を実施。

※事業所訪問時には、雇用仲介事業者利用の留意点も案内。

（事業所見学会の様子）



- 結果**
- 医療分野（6月～8月） 1,329回訪問、14,757求人を開拓、10月末時点の充足数1,418人  
（取組事例）看護助手の求人を開拓。求人公開から直ちにハローワークをあげて求職者への情報提供・応募勧奨を行い、10日で1名採用。（静岡県内・総合病院）
  - 介護分野（9月～11月） 2,269回訪問、24,748求人を開拓、1月末時点の充足数3,081人  
（取組事例）所長が事業所を訪問し、求める介護職の人物像を聴取。求人情報の提供により訪問から5日後に1名紹介・採用。（鳥取県・グループホーム）
  - 保育分野（12月～2月） 794回訪問、4,318求人を開拓、1月末時点の充足数264人  
※保育分野については新卒応援ハローワーク等と連携した指定保育士養成施設への訪問によるハローワーク利用勧奨等も実施。1月末時点で140回訪問し99施設から支援の希望があった。

一定の成果が得られたため、  
ノウハウを横展開し  
坂本的強化

## 「令和8年度 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」

### 1. アウトリーチによる求人充足支援の強化

- **医療機関・介護施設・保育所へのアウトリーチ支援による求人充足支援を、全ハローワーク（544所）の最重点事項として通年で実施。**
- **特定の分野を対象とした取組を全ハローワークの最重点事項とするのは初の試み。**
- **急募求人（配置基準を満たすため迅速な充足が必要な求人など）は、求職者への優先的な求人情報の提供など、早期の求人充足に向けて迅速に対応。**
- **賃金引き上げ含め求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイスを重点的に実施。** ※ アウトリーチ支援強化とあわせ、好事例の横展開、職員の育成の取組を継続して実施。

### 2. 公的な無料職業紹介機関との連携強化

- ナースセンター等によるハローワークへの巡回相談の対象所や回数拡充、急募求人等の情報を共有し双方で迅速な充足支援の実施 など

### 3. 関係団体との連携強化

- 労働局幹部が地域の関係団体を訪問、①上記取組の周知依頼、②充足支援が必要な事業所情報の収集、③雇用仲介事業者利用の留意点の説明や法令違反が疑われる事例の把握等を行う。（結果を踏まえ、ハローワークによる求人充足支援や労働局による相談対応・指導監督等を実施。）
- 本省も中央の関係団体を訪問、労働局・ハローワークの取組への協力を依頼し、インターネットサービスの改善意見を聴取し今後の改善に反映。

# 民間職業紹介事業者の「見える化」

「人材サービス総合サイト」における手数料率実績の開示や、適正な民間職業紹介事業者認定制度の利用促進により、求人者が、実績やサービスの質が良い事業者を選択できる環境の整備を行っている。

(参考) 医療・介護・保育分野の就職実績 (令和6年度) ハローワーク：16.7万件 民間有料職業紹介：16.3万件

## 人材サービス総合サイト

職業紹介手数料率の実績開示の義務化により、民間職業紹介事業者に関する手数料実績等の確認・検索が可能。

## 医療・介護・保育分野における適正事業者認定制度

法令遵守や返戻金制度の整備等の基準を満たす、適正な紹介事業者を認定して「見える化」を推進。これにより、求人施設等が、サービスの質や内容を予め把握した上で、適正な事業者を選択可能にする。

### 【人材サービス総合サイトの検索結果のイメージ】

許可・受理番号 /許可年月日・ 届出受理年月日	事業主氏名 /事業所名称	事業所所在地 /電話番号	就職者			離職者数 (就職者の うち就職後 6ヶ月以内) (人)	取扱業務の職種	手数料実績率 (額) (%または 円)	備考
			4ヶ月以上 有効及び 継続 (人)	4ヶ月以上 有効及び 継続 (人) うち期間 (人)	4ヶ月未満 有効 (人 日)				
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	A社	●●県▲▲市 ■■■■ 00(0000)000 0	44	44	0	0	4.看護師、准看護 師	12.6%	詳細情報
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	B社	●●県▲▲市 ■■■■ 00(0000)000 0	64	5	855	1	4.看護師、准看護 師	18.3%	詳細情報
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	C社	●●県▲▲市 ■■■■ 00(0000)000 0	135	97	3,105	14	4.看護師、准看護 師	20.0%	

### 【認定マークの付与】



### 【特設サイトで公表】



適正認定事業者 63社※

(医療分野46社、介護分野30社、保育分野20社)

※令和8年4月時点

### 【人材サービス総合サイトの職業紹介事業所検索画面アクセス件数】

令和8年1月：144,799件 (前年同月比28.8%増)

### 【認定された有料職業紹介事業者を活用した常用就職件数のシェア率】

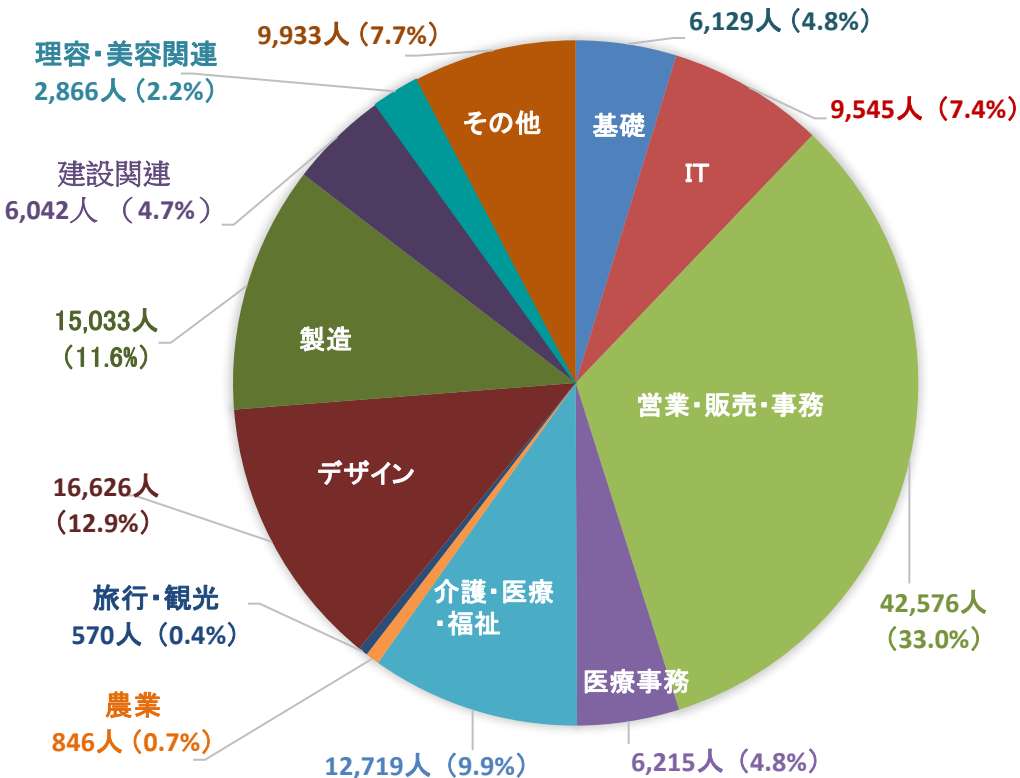
医療：78.8%、介護：55.6%、保育：67.8% (令和6年度)

# ハロートレーニング（離職者向け）の分野別受講状況、就職率

- 令和6年度は129,100人に訓練を実施。このうち約77% (99,606人) は民間教育訓練機関等により実施。
- 分野別で見ると、営業・販売・事務分野の受講者が多く、介護・医療・福祉分野の就職率が高い。
- 地域のニーズに適した訓練コースを設定する、労使や訓練機関など関係者が参画する都道府県単位の協議会を法定化。

## 分野別受講状況

令和6年度受講者数計 129,100人  
(公共職業訓練(離職者訓練)+求職者支援訓練)



## 就職率

分野	公共職業訓練 (施設内訓練)	公共職業訓練 (委託訓練)	求職者支援訓練
基礎	—	—	60.9%
IT	78.9%	70.7%	62.6%
営業・販売・事務	83.2%	70.7%	61.8%
医療事務	—	77.9%	70.0%
介護・医療・福祉	90.0%	84.1%	71.1%
農業	90.5%	67.7%	72.5%
旅行・観光	96.0%	50.0%	44.0%
デザイン	68.4%	69.4%	57.8%
製造	86.5%	70.0%	65.2%
建設関連	85.9%	73.5%	65.9%
理容・美容関連	—	82.4%	69.0%
その他	84.4%	72.5%	56.7%
合計	86.0%	72.8%	(※) 62.4%

実践コース

※ 実践コース(基礎コース以外の分野)の合計

(参考)  
デジタル分野の受講者数 29,310人

※デジタル分野とは、IT分野(ITエンジニア養成科など)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る。)等  
※デジタル分野の受講者数は、当該年度に開始したコースについて集計

# 職業能力検定制度の概要

技能検定	団体等検定（※）	認定社内検定
<u>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</u> （技能士）	要件を満たす <u>民間検定を厚生労働大臣が認定</u>	要件を満たす <u>民間検定を厚生労働大臣が認定</u>
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	<u>民間団体・個別企業が独自に実施</u>	<u>民間団体・個別企業が独自に実施</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>全国的に業界標準が確立</u>された技能</li> <li>・実施機関の雇用労働者以外も対象</li> <li>・現在133職種</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>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</u></li> <li>・<u>実施機関の雇用労働者以外も対象</u></li> <li>・現在4職種</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別企業、団体において先進的・特有の技能</li> <li>・原則、<u>実施機関の雇用労働者のみが対象</u></li> <li>・現在42企業・団体、111職種</li> </ul>
・ <u>学科試験＋実技試験</u> により評価	・労働者のスキル向上を促すため、 <u>原則として複数等級</u>	

（※）合格者は一定の業界において、採用や昇進の際に考慮されたり、資格手当などの待遇に反映されることが期待される等、外部の労働市場においても一定の評価を得られる職業能力評価制度

# 団体等検定の認定事例について

## 令和6年度認定

### 家政士団体検定

実施機関：(公社)日本看護家政  
紹介事業協会

対象職種：家政サービス

実技試験の概要：

(単一等級) 衣・食・住3課題、基本作業、  
口頭試問



### 陸災防フォークリフト荷役技能検定

実施機関：陸上貨物運送事業労働災害防止  
協会

対象職種：フォークリフト荷役

実技試験の概要：

(1級) 点検試験及び不具合箇所の発見、運転試験  
(2級) 点検試験、運転試験



### 日本躯体コンクリート打込み・ 締固め工団体検定

実施機関：(一社)日本建設躯体工事  
業団体連合会

対象職種：コンクリート打込み・締固め

実技試験の概要：

(1級) 打込み・締固め試験、フレッシュコンクリート数量計算、  
判断等試験5課題  
(2級) 打込み・締固め試験、フレッシュコンクリート数量計算、  
判断等試験3課題



## 令和7年度認定

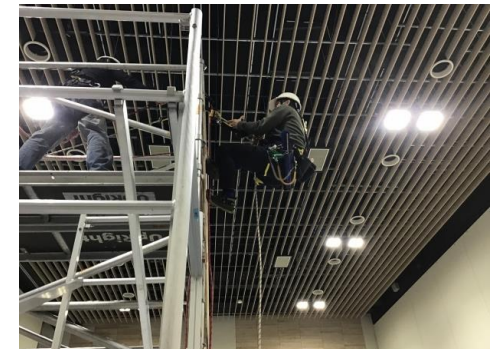
### 全国ガラス外装クリーニング協会連合会団体検定

実施機関：(一社)全国ガラス外装クリーニング協会連合会

対象職種：ガラス外装クリーニング

実技試験の概要：

(1級) 伸縮ポールを使った高所の洗浄、ロープを使った高所の洗浄  
(2級) 伸縮ポールを使った高所の洗浄



## 【論点】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

労働時間制度の運用面の見直しについて

# 中小企業事業主に対する情報発信・コンサルティング等の支援

## 1 働き方改革推進支援センター

働き方改革の推進や同一労働同一賃金の取組や非正規雇用労働者の処遇改善など、働き方改革に関する**相談支援のためのワンストップ相談窓口**として**47都道府県に設置**。

- ◆**情報発信**：リーフレット等の作成・配布、労働局による事業主向け利用勧奨、厚生労働省HP・働き方改革特設サイトによる周知、各種業界団体や関係機関等を通じた周知、セミナーを通じた周知、SNSなどのメディアを活用した周知 等
- ◆**個別相談・コンサルティング**：全て無料で実施。社会保険労務士等の専門家による窓口での相談、事業所への個別訪問・オンライン相談を実施。よろず支援拠点等の関係機関とも連携を図っており、必要に応じ、相互に相談者の取り次ぎ等を行っている。

○相談内容の例

(・働き方改革の相談例)

- ・同一労働同一賃金について、不合理な待遇差などが無い点検してほしい。
- ・キャリアアップ助成金の内容や申請の際の手順について教えてほしい。

<事業実績(令和6年度)>

窓口等における個別相談件数 約37,000件

コンサルティングによる相談件数 約33,000件

## 2 概要・スキーム、実施主体等

- ・中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティングを実施
- ・セミナーの実施

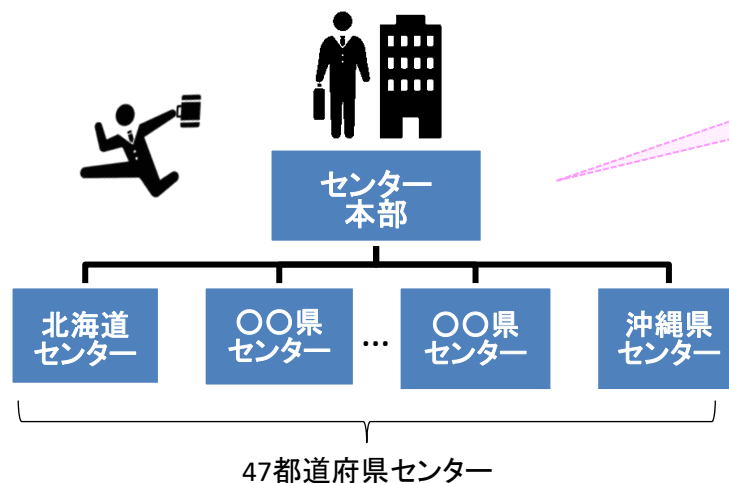
中小企業等



・来所、電話、メールによる相談

実施主体：国から民間業者へ委託

### 働き方改革推進支援センター



- ・サイト等の運営による周知啓発、総合的な情報発信
- ・専門家研修の実施(職務分析・職務評価等)



商工団体・業種別団体等

- ・商工団体等と連携した、中小企業等に対するセミナーの開催

# 労働基準監督署における「労働時間改善指導・援助チーム」の取組

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、全国の労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、

労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っている。

## 【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

### 1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理についての相談対応・支援を行う

- 労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応  
(対応する相談内容)
  - ・ 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般に関する相談
  - ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
  - ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
  - ・ 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内 等
- 説明会の開催 [ 令和6年度実績：3,063回開催、参加者数：78,294事業場 ]
- 個別訪問による支援の実施 [ 令和6年度実績：19,591件 ]

連携

働き方改革推進  
支援センター

### 2 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施