

令和6年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省6(VI-1-1))

* 厚生労働省では、基本目標＞施策大目標＞施策目標を設定して、政策を実施しています。

施策目標名(政策体系上の位置付け)		公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること(施策目標VI－1－1) 基本目標VI：労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策大目標1：経済社会の変化を踏まえ、非正規雇用労働者を含めすべての労働者について、時代のニーズに対応した人材育成を強化するとともに、継続的な学びと自律的・主体的なキャリア形成の支援等を行うこと				担当 部局名	人材開発統括官	作成責任者名	参事官(人材開発総務担当) 溝口 進 参事官(人材開発政策担当) 松瀬 貴裕 参事官(若年者・キャリア形成支援担当) 今野 憲太郎			
施策の概要		労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備を行う。 ※職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第4条第2項に、国及び都道府県の責務として、職業訓練等の振興並びにこれらの内容の充実を図ること等が定められている。 ※また、同法第5条に基づき、現在、第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)を策定しているところである。同計画は、新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定めたもの。										
施策を取り巻く現状		デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーションの進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。 こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公共職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の就職の実現に資する公共職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。 直近の公共職業訓練をめぐる状況としては、令和5年11月末現在で新規求職者が3,027,813人(前年同月比98.7%)であることに対し、離職者に対する公共職業訓練受講者は73,693人(前年同期比90.9%)、在職者訓練受講者は56,358人(前年同期比112.5%)となっている。 就職氷河期世代を取り巻く現状としては、骨太の方針2022において、令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度からの2年間を「第二ステージ」と位置付け、引き続き政府全体として就職氷河期世代支援に取り組む方針とされており、施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援の実施を行うこととされている。令和5年5月に開催された「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」では、就職氷河期世代の正規雇用労働者を30万人増やす府目標については、令和元年から令和4年の3年間で8万人の増加となったことが示された。 キャリア形成・リスキリング支援センター及びキャリア形成・リスキリング相談コーナーの新設に伴う拠点の増設により、利用者は昨年度と比較し増加傾向にある。										
施策実現のための課題		1	DXの加速化など企業・労働者を取り巻く環境の急速かつ広範な変化や労働者の職業人生の長期化が同時に進行する中で、何歳になっても学び直し、求められる能力・スキルを身に付けることができるよう、雇用のセーフティネットとして、産業界や地域のニーズを踏まえた公共職業訓練等を実施する必要がある。									
		2	急速なデジタル化の進展や人生100年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していく。このため、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進することで、労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援を行う必要がある。									
		3	職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上について、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされている。									
		4	いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、早期離転職等により、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていないため、現在も、不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。									
各課題に対応した達成目標		達成目標/課題との対応関係				達成目標の設定理由						
		目標1 (課題1)	国及び都道府県による公共職業訓練等の推進				上記の課題を解決するために、離職者等に対して、職業に必要な技能及び知識を習得させるための公共職業訓練等を実施する。					
		目標2 (課題2)	労働者の自発的な職業能力開発の促進				経済社会の変化に先手を打って対応をしていくために、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備する必要があるため。					
		目標3 (課題3)	事業主その他の関係者による職業能力開発の促進				職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上については、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされており、事業主その他の関係者による職業能力の開発及び向上の促進を図る必要があるため、本目標を設定した。					
		目標4 (課題4)	就職氷河期世代の安定就労につながる支援の推進				就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえ、個々人の状況に応じた支援により、正社員就職等安定就労につながる支援を推進する必要がある。					
達成目標1について												
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
						年度ごとの実績値						
○1	公共職業訓練(離職者訓練・委託訓練)の修了者における就職率(アウトカム)	63.7%	平成22年度	75.0%	令和6年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、就職率を指標として選定した。 ・ 実績値の算出方法は、以下のとおり。 (就職者34,161+中退就職者2,818)/(訓練修了者47,044+中退就職者2,818-複数受講者1) (※)確定値は令和7年2月に公表予定	・ 都道府県が実施する委託訓練については、2023年度の目標値(75%)及び過去5年(2018年度～2022年度)の就職率実績(平均値:74.0%)を踏まえて設定した。 ・ なお、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和6年度全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(委託訓練)の就職率目標が75%とされている。
						75%	75%	75%	75%	75%		
2	公共職業訓練(離職者訓練・施設内訓練)の修了者における就職率(アウトカム)	77.6%	平成22年度	82.5%	令和6年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、就職率を指標として選定した。 ・ 実績値の算出方法は、以下のとおり。 (就職者10,780+中退就職者2,212)/(訓練修了者12,595+中退就職者2,212) (※)確定値は令和7年2月に公表予定	・ 令和6年度の目標水準は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標において82.5%以上と定めていることから、同じく82.5%と設定した。 ・ なお、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和6年度全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(施設内訓練)の就職率目標が82.5%とされている。
						80%	80%	80%	82.5%	82.5%		

3	公共職業訓練(離職者訓練・委託訓練)の受講者数 (アウトプット)	-	-	121,074人	令和6年度	135,164人	135,287人	121,169人	121,074人	118,599人	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、アウトプットは受講者数を指標として選定した。 (※)確定値は令和7年2月に公表予定	・ 令和6年度の目標水準は、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和6年度全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(委託訓練)の対象者数が118,599人とされていることから118,599人と設定した。
4	公共職業訓練(離職者訓練・施設内訓練)の受講者数 (アウトプット)	-	-	24,000人	令和6年度	23,000人	24,000人	24,000人	24,000人	23,000人	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、アウトプットは受講者数を指標として選定した。 (※)確定値は令和7年2月に公表予定	・ 令和6年度の目標水準は、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和6年度全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(施設内訓練)の対象者数が23,000人とされていることから23,000人と設定した。
						24,855人	25,217人	24,922人	24,673人 (※速報値)			
5	生産性向上支援訓練の受講者数 (アウトプット)	-	-	45,500人	令和6年度	25,300人	39,500人	42,500人	45,500人	48,500人	・ あらゆる産業分野の企業において、DXに対応できる人材の育成を支援するなど、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ことを目的としているため、アウトプットは受講者数を指標として選定した。	・ 令和6年度の目標水準は、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和6年度全国職業訓練実施計画」において、生産性向上支援訓練にかかる受講者は48,500人とするとされていることから48,500人と設定した。
						28,106人	51,061人	60,602人	65,483人			
達成手段1 (開始年度)		令和4年度 予算額 執行額	令和5年度 予算額 執行額	令和6年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等						令和6年度行政事業レビュー事業番号
(1)	都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金(職業転換訓練費交付金、離職者等職業訓練費交付金) (昭和60年度)	125億円	125億円	125億円	2	都道府県が設置する職業能力開発校等の運営に必要な経費を交付し、離職者、在職者及び学卒者に対して職業訓練を行うことにより、職業に必要な技能及び知識を習得させる。 都道府県が設置する職業能力開発校等を運営することにより、当該施設内で行う職業訓練の受講機会を求職者のほか、在職者や学卒者に対して提供し、職業能力開発の向上を図ることにより、職業の安定等の向上を支援する。						002629
		125億円	125億円									
(2)	介護労働者雇用改善等援助事業費 (平成4年度)	13億円	13億円	13億円	-	介護労働安定センターに必要な経費を交付し、介護事業者、介護労働者及び介護労働者になろうとする者について、雇用管理の改善、能力開発及び向上等に関し必要な事業を実施することにより、介護労働者等の職業の安定その他の福祉の増進に資する。 具体的には、当該センターにおいて、介護労働講習及び研修コーディネート事業の実施等を行う。						002611
		13億円	集計中 (令和6年11月公表予定)									
(3)	職業能力開発校施設整備費等補助金 (平成5年度)	26億円	30億円	32億円	2	職業能力開発校の設備整備(建物の整備(建替、改修、修繕等)、機械器具の整備)に係る経費、職業訓練指導員の研修の実施に係る経費について補助を行う。 都道府県立職業能力開発施設の建物・機械の整備等を実施し、公共職業訓練による労働者の職業能力の開発及び向上を促進させる。						002623
		24億円	27億円									
(4)	離職者等の再就職に資する総合的な職業能力開発プログラムの推進 (平成13年度)	348億円	349億円	360億円	1.3	国から都道府県への委託により、様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業訓練機会を提供する。 都道府県を通じて様々な民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施することにより、求職者に対して多様な職業訓練機会を提供し、職業能力の向上を図ることにより、早期の就職を支援する。						002624
		203億円	267億円									
(5)	能力開発基本調査 (平成18年度)	0.5億円	0.6億円	0.6億円	-	主要産業における民営事業所の教育訓練の制度及び実施状況や正社員以外を含めた労働者の能力開発の実態等を明らかにするため、常用労働者数30人以上の民間企業を対象とした「企業調査」、常用労働者数30人以上の事業所を対象とした「事業所調査」及びその従業員(正社員及び正社員以外)を対象とした「個人調査」をアンケートにより行う。これまでの結果とも比較し、能力開発行政の今後の施策を検討するための基礎資料として取りまとめる。						002620
		0.5億円	0.6億円									
(6)	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発勘定運営費交付金 (平成23年度)	498億円	528億円	543億円	2.4	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する職業能力開発促進センター等の運営に必要な経費を交付し、離職者、在職者及び学卒者に対して職業訓練を行うことにより、職業に必要な技能及び知識を習得させる。 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する職業能力開発促進センター等を運営することにより、当該施設内で行う職業訓練の受講機会を求職者のほか、在職者や学卒者に対して提供し、職業能力開発の向上を図ることにより、職業の安定等の向上を支援する。						002631
		470億円	528億円									
(7)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構施設整備費補助金 (平成23年度)	17億円	37億円	39億円	2.4	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設・設備の整備又は改修のための経費について補助を行う。 求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を行うことにより、求職者その他の労働者の職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与する。						002632
		12億円	21億円									
(8)	情報処理技能者育成施設(コンピュータ・カレッジ)及び地域職業訓練センター等の施設整備等に必要経費 (平成23年度)	1.8億円	1.7億円	1.7億円	-	旧独立行政法人雇用・能力開発機構(以下「機構」という。)が設置し、地方公共団体への委託により運営していた地域職業訓練センター及び情報処理技能者養成施設については、機構の業務としては平成22年度末をもって廃止し、施設の譲渡を希望する地方公共団体等に対して譲渡したところであり、その譲渡後の施設については、これまでの機構が行ってきた経緯を踏まえ、激変緩和措置として目標を達成している施設のコンピュータ・リース料を国が負担する。また、地方公共団体との協議により、地方公共団体等に譲り受けの意向がないと認められた施設については、土地が地方公共団体の所有地であることから、施設の取り壊しを行い、更地にして地方公共団体に返還する。 地方公共団体等の要望を踏まえ、目標を達成している情報処理技能者養成施設のコンピュータ・リース料を国が負担し、譲渡後の施設運営を円滑に行うことで、職業能力の開発に資する。						002633
		1.5億円	1.0億円									
(9)	訓練協議会に必要な経費 (平成23年度)	0.2億円	0.4億円	0.4億円	1.2.3.4	訓練実施に係る関係機関、労使等の訓練ユーザー等の参集の下、国においては、公共職業訓練及び求職者支援訓練の全体の実施方針、分野別の実施規模等について協議・とりまとめを行い、各地域においては、当該実施方針等を踏まえ、各地域における人材ニーズを十分に把握した上で、地域内における具体的な実施分野、実施数、訓練内容、実施時期等について協議・調整を行う場を設ける。 産業構造の変化や技術の革新等に伴う人材ニーズの変化に即応し、それぞれの実施分野、実施規模、実施時期の調整等を図りながら、効果的、効率的な運用を行うことで、職業能力の開発に資する。						018377
		0.1億円	0.4億円									
(10)	民間教育訓練機関に対する質向上の取組支援の実施 (平成25年度)	0.08億円	0.05億円	0.05億円	-	民間教育訓練機関が「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン(平成23年厚生労働省策定)」を認知、活用し、実施する職業訓練サービスの質を向上させることを目的として、「職業訓練サービスガイドライン研修」を実施する。						002637
(11)	受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業	-	6.1億円	5.4億円	-	(令和5年度より追記) ・非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者など、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間から募集し、その構築から試行まで行わせる事業を実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる ・令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。						005589
		-	3.1億円									

達成目標2について																
測定指標(アウトカム、アウトプット)		基準値		目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠				
						年度ごとの実績値										
		令和2年度	令和3年度			令和4年度	令和5年度	令和6年度								
⑥	ジョブ・カード取得者数 (アウトプット)	-	-	29.6万人	令和6年度	20.6万人	27.1万人	28.2万人	27.6万人	29.6万人	ジョブ・カードは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するためのものであることから、ジョブ・カード取得者数を測定指標として設定している。		ジョブ・カード作成者数の過去3年間の平均値及び令和3年度の実績値(29.6万人)を踏まえて設定。			
						26.0万人	29.6万人	27.4万人	28.6万人							
7	キャリアコンサルタント養成数(延べ数) (アウトプット)	53,088人	平成27年度	-	-	8万7千人	9万6千人	10万6千人	11万5千人		労働者等が主体的かつ適切に職業選択、職業生活設計や職業能力開発を行うことができるよう、キャリアコンサルティングを受けることのできる環境整備を図るため、キャリアコンサルタントの体系的な養成を行っていることから、その養成数を指標として設定するとともに、これまでの養成実績を踏まえ目標値を設定している。ただし、既に当初の目標である累計で10万人の目標を達成していることから、令和5年度の実績をもって廃止。 累計値:116,861人(令和5年度末現在) 【※本指標は令和5年度まで】		左記のとおり			
						8万9千人	9万8千人	10万7千人	11万7千人							
8	キャリア形成・リスキリング推進事業において提供するキャリアコンサルティングの結果、リスキリングに関心をもったなどリスキリングの後押しとなった旨回答した者の割合(アウトカム)	-	-	85.0%	令和6年度					85.0%	労働者のリスキリング支援が重要であることから、キャリア形成・リスキリング推進事業において提供するキャリアコンサルティングの結果、リスキリングに関心をもったなどリスキリングの後押しとなった旨回答した者の割合を指標とするもの。 【※本指標は令和6年度から】 実績値の算出方法は、以下のとおり。 算出式 キャリア形成・リスキリング推進事業におけるキャリアコンサルティングを実施した労働者のうち、リスキリングに関する相談をした者の人数÷キャリア形成・リスキリング推進事業におけるキャリアコンサルティングを実施した労働者の人数 分母:(令和5年度:24,860人) 分子:(令和5年度:23,129人) ※なお、令和5年度は前身であるキャリア形成・学び直し支援センター事業の実績。		令和6年度目標値は、昨年度の実績(93.0%)及び事業の拡充に伴う支援対象者の見込みを踏まえ設定した。			
						-	-	-	93%							
⑨	キャリア形成・リスキリング推進事業におけるキャリアコンサルティングが有益であったと回答した者の割合(アウトカム)	-	-	90%	令和6年度	80%	80%	80%	80%	90%	個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要であり、その受け皿としてキャリア形成・リスキリング推進事業(令和6年度よりキャリア形成・学び直し支援センター事業を拡充)において提供するキャリアコンサルティングの効果を測り、その質を担保するため、本制度の目標指標として相応しい水準として設定。 実績値の算出方法は、以下のとおり。 算出式 キャリア形成・リスキリング推進事業におけるキャリアコンサルティング実施後アンケートにてキャリアコンサルティングが「大変有益」「まあまあ有益」であったと回答した者÷キャリア形成・リスキリング推進事業におけるキャリアコンサルティング実施後アンケートに回答した者 分母:(令和5年度:24,764人) 分子:(令和5年度:24,094人)		左記のとおり			
						99.0%	99.0%	96.5%	97.3%							
達成手段2 (開始年度)		令和4年度	令和5年度	令和6年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等									令和6年度行政事業レビュー事業番号	
		予算額 執行額	予算額 執行額													
(12)	ジョブ・カード制度の推進を通じたキャリアコンサルティングの普及促進(令和2年度)	21.3億円 15.3億円	25.2億円 20.6億円	44.6億円	6,7,8,9	国から民間への委託により、「キャリア形成・リスキリング支援センター」及び「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、ジョブ・カードを活用した労働者のキャリアプラン再設計や企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入などを支援する。また、キャリアコンサルタント登録制度の適正運用、キャリアコンサルティングを行う人材の資質向上を図るほか、「マイジョブ・カード」においてジョブ・カード作成機能や関連情報を提供する。									002648	
達成目標3について																
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠					
						年度ごとの実績値										
		令和2年度	令和3年度			令和4年度	令和5年度	令和6年度								
⑩	認定職業訓練助成事業費の助成措置の対象となった従業員が受けた職業能力検定等(訓練に密接に関連するものに限る。)の合格率(アウトカム)	-	-	85%	令和6年度	84.0%	84.0%	84.0%	85.0%	85.0%	助成措置により従業員の職業能力が向上したことを客観的に把握する観点から助成措置の対象となった従業員が受けた職業能力検定等の合格率を目標として設定し、目標数値については前年度実績(88.7%)及び過去3年度実績も踏まえて令和6年度の目標を設定した。 (参考1)令和元年度実績:85.9% (参考2)令和5年度実績値88.7%は分母:技能検定等の受検者数(19,955人)、分子:合格者の人数(17,699人)から算出したもの。					
						86.1%	86.3%	88.8%	88.7%							
11	建設労働者育成支援事業の訓練修了者数(アウトプット)	-	-	270人	令和6年度	450人	360人	270人	270人	270人	人手不足が著しい建設分野の人材育成及び確保を図る事業のため訓練修了者数を測定指標として選定し、令和6年度においては年間300名の訓練生の確保を行う事業であるため、その90%の修了率を目標として令和6年度の目標を設定した。					
						498人	412人	340人	331人							

達成手段3 (開始年度)		令和4年度	令和5年度	令和6年度	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	令和6年度行政事業レビュー事業番号						
		予算額	予算額	予算額									
		執行額	執行額	執行額									
(13)	認定職業訓練助成事業費 (昭和44年度)	10.5億円 8.5億円	10.2億円 8.2億円	10.0億円	10	都道府県知事が一定の基準を充たすとして認定した、中小企業事業主等が実施する職業訓練の実施に要する経費について都道府県が行う助成の一部を国が助成する。 これにより、中小企業事業主等が雇用する労働者等の能力開発のために行う訓練の水準の維持向上を図る。	002626						
(14)	人材開発支援助成金 (平成13年度)	698.3億円 167.3億円	657.8億円 213.7億円	644.8億円	－	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や、教育訓練休暇等の制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する。	002628						
(15)	建設労働者育成支援事業 (平成27年度)	5.2億円 5.2億円	4.8億円 4.8億円	4.8億円	11	建設分野の事業主等による訓練を促進し、人手不足が著しい建設分野の人材育成及び確保を図る。 ※令和2年度から就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」の対象者を除く。	002638						
達成目標4について													
測定指標(アウトカム、アウトプット)		基準値		目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
						年度ごとの実績値							
						令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度			
12	就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース訓練受講者数	－	－	－	令和4年度	2,000人 1,097人	4,000人 1,698人	2,670人 1,367人			就職氷河期世代の抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げ、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境整備を進めるため、業界団体等に委託して行う訓練と職場見学・職場体験等を組み合わせた正社員就職を支援する出口一体型の訓練であることから、訓練の受講者数を指標として選定した。 【※本指標は令和4年度まで】	目標値については、令和2年度、3年度の実績を踏まえ計画の見直しを行った結果を設定している。 (本事業については令和4年度をもって終了している)	
13	就職氷河期世代支援特設HPアクセス件数	－	－	160万件	令和6年度	10万件 1,308,829件	260万件 1,534,567件	160万件 1,751,371件	160万件 1,844,238件	172万件	就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS広告、動画広告、インターネット広告等を活用し、本人やその家族等に周知する事業であることから、各種支援策等を掲載予定の特設HPへのアクセス件数を目標値に設定した。	本事業は、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援策を、就職氷河期世代の本人やその家族、関係者に幅広く認知してもらい、活用に繋げるための広報事業であることから、過去3年度の平均以上の特設ホームページアクセス件数を目標とする。 令和6年度の目標値については、令和3年度(1,534,567件)、令和4年度(1,751,371件)及び令和5年度(1,844,238件)の実績を踏まえて設定した。	
14	就職説明会等に参加した企業等にアンケート調査を行い、「役に立った」旨の評価の割合(アウトカム)	－	－	90%以上	令和6年度	90%以上 95.9%	90%以上 96.2%	90%以上 92.1%	90%以上 94.0%	92%以上	就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームの取組の一環として、地域の実情に応じて、企業説明会・就職面接会やセミナー等を実施することとしており、それぞれの地域において実施する事業内容の効果を適切に把握する観点から、企業や求職者等の事業利用者の評価が一定水準以上となることを目標として設定した。 実績値の算出方法は、以下のとおり。算出式X/Y 分母Y: 令和5年度・アンケート回答者(企業・参加者) 4,567人 分子X: アンケート回答のうち「大変役に立った」「まあまあ役に立った」旨の回答数(令和5年度: 4,303人)	事業内容の効果を適切に把握する観点から、事業利用者の評価を目標とする。目標値については令和3年度から令和5年度の実績を踏まえて設定した。	
達成手段4 (開始年度)		令和4年度	令和5年度	令和6年度	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	令和6年度行政事業レビュー事業番号						
		予算額	予算額	予算額									
		執行額	執行額	執行額									
(16)	就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース等 (令和2年度)	31億円 17億円	483百万円 0	0	12	・就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」を創設し、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と職場見学・職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。 ・職場実習・体験の機会をコーディネートする専門の者を設置し、就職氷河期世代の不安定就労者等の安定的な就労に向けた支援を行う。	－						
(17)	就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施 (令和3年度)	90百万円 81百万円	87百万円 79百万円	86百万円	13	就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS広告、動画広告、インターネット広告等を活用し、本人やその家族等の置かれている多様な状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。	002645						
(18)	就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援 (令和3年度)	443百万円 346百万円	428百万円 323百万円	427百万円	14	都道府県ごとに設置する就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの取組の一環として、各地域において、都道府県をはじめとする各界の参画を得て企業説明会等を行い、就職氷河期世代の積極採用や正社員化等の支援、行政支援策等の周知等に取り組む。	002645						
施策の予算額(千円)		令和4年度				令和5年度				令和6年度		政策評価実施予定 時期	令和8年度
		181,172,593				180,106,100				185,266,907			
施策の執行額(千円)		107,275,172				115,661,702							

	施政方針演説等の名称	年月日	関係部分(概要・記載箇所)
	経済財政運営と改革の基本方針2023	令和5年6月16日閣議決定	第2章 新しい資本主義の加速 1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成 「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」の実現の鍵を握るのが賃上げであり、これまで積み上げてきた経済成長の土台の上に、構造的な人手不足への対応を図りながら、人への投資を強化し、労働市場改革を進めることにより、能力を最大限いかして働くことで企業の生産性を向上させ、それが更物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現する。あわせて、賃金の底上げや金融資産所得の拡大等により家計所得の増大を図るとともに、多様な働き方の推進等を通じ、多様な人材がそのなる賃上げにつながる社会を創る。 (三位一体の労働市場改革) 一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、人的資本こそ企業価値向上の鍵である。こうした考え方の下、「リ・スキリング」による能力向上支援、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。(中略) 「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。その際、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討する。また、5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。 「成長分野への労働移動の円滑化」については、(中略)求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタントが、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制の整備等に取り組む。 これらの労働市場改革の際、官民でその進捗を確認し、計画的に見直しを行っていく。
			2. 投資の拡大と経済社会改革の実行 (5)インバウンド戦略の展開 (技能実習制度及び特定技能制度の在り方の検討) 技能実習制度及び特定技能制度の在り方を検討するに当たっては、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指し、両制度を外国人がキャリアアップしつつ国内で就労し活躍できる分かりやすいものとするとともに、人権侵害等の防止・是正等を図り、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立たなければならぬ。以上のことから、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」における中間報告書を踏まえ、現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消して人材確保と人材育成を目的とした新たな制度を創設するとともに、特定技能制度は、制度を見直して適正化を図った上で引き続き活用していくなどの方向で検討することとし、さらに今後の有識者会議の議論等も踏まえ、制度の具体化に向けて取り組む。
			4. 包摂社会の実現 (共生・共助社会づくり) (略)さらに、認知症の人や家族に対する支援、障害者の地域生活の支援、生涯学習の推進、就労支援、情報コミュニケーション等に対する支援、官民協働の支援体制構築等困難な問題を抱える女性支援の強化、労働者協同組合の活用促進、成年後見制度を含めた総合的な権利擁護、無戸籍者の解消、性的マイノリティに関する正しい理解や社会全体が多様性を受け入れる環境づくりの促進等を図る。(略)。 (就職氷河期世代支援) 今年度から2年間の「第二ステージ」において、これまでの支援の成果等を踏まえて強化した施策を着実に実施し、地方自治体の取組も後押ししながら、相談、教育訓練から就職、定着までの切れ目のない支援や、個々人の状況に合わせた丁寧な寄り添い支援を行う。 あわせて、公務員での採用を推進するほか、「第二ステージ」から開始した独立行政法人等での採用の促進に取り組む。さらに、就職氷河期世代の実態の把握を図りつつ、「第一ステージ」の総括的検証を踏まえた施策の見直し等を行い、より効果的な支援に取り組む。

			Ⅲ. 人への投資・構造的質上げと「三位一体の労働市場改革の指針」 (4)リ・スキリングによる能力向上支援 ①個人への直接支援の拡充 国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっており、現在、企業経由が75% (771億円 (人材開発支援助成金、公共職業訓練 (在職者訓練)、生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金)、個人経由が25% (237億円 (教育訓練給付)) となっている。これについては、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていく。 その際、業種を問わず適用可能な科目についてのリ・スキリングが、労働者の中長期的なキャリア形成に有効との先進諸国での経験を踏まえ、民間教育会社が実施するトレーニング・コースや大学が実施する学位プログラム等を含め、業種・企業を問わずスキルの証明が可能なOff-JTでの学び直しに、より重点を置く。 業種・企業を問わず個人が習得したスキルの履歴の可視化を可能とする一助として、デジタル上での資格情報の認証・表示の仕組み (オープンバッジ) の活用を推奨を図る。 雇用保険の教育訓練給付に関しては、高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上が期待される分野 (IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究、営業/マーケティング、経営・企画、観光・物流等) について、リ・スキリングのプログラムを受講する場合の補助率や補助上限について、拡充を検討することとし、具体的な制度設計を行う。 特に今般拡充する部分については、在職者を含め労働者が自身の有するノウハウやスキル、本人の意向に応じて、リ・スキリングプログラムを受ける内容、進め方を、コンサルティングを受けながら適切に選択できるように、ハローワーク、教育訓練機関等で、事前に在職者へのコンサルティングとリ・スキリングの内容の妥当性の確認を行うこととする。 キャリアコンサルタントの役割の強化を図り、将来的には、民間に在籍するキャリアコンサルタントの一部にも、支援措置の妥当性の確認の役割を担わせる可否の検討を進める。 企業経由の支援策についても、その中身を見直しつつ、必要なものについては充実させることを検討する。この際、企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。 (略) ②日本企業の人への投資の強化の必要性 日本企業の人への投資 (OJTを除く) は、2010年から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%) 等の先進諸国に比べても低い水準にある。かつ、近年、更に低下傾向にある。今後、人口減少により労働供給制約が強まる中、人への投資を行わない企業は、ますます優秀な人材を獲得できなくなり、それは企業価値や競争力の弱体化に直結することを認識しなければならない。 他方で、諸外国の経験を見ると、人への投資を充実した企業においては、離職率の上昇は見られず、むしろ、自分を育てる機会を得られるとして、優秀な人材をひきつけることが可能となっている。 このため、企業自身が、働く個人へのリ・スキリング支援強化を図る必要があることを肝に銘じる必要がある。 ③「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し 本指針を踏まえ、パッケージの各支援策が労働者にとってより利用しやすいものとなるよう、毎年度パッケージの実施状況をフォローアップし、その結果を翌年度の予算内容へと反映する。 あわせて、受講後の処遇改善・社内外への昇進・登用に与える効果について計測し、分析を行い、施策の改善に活かす。 ⑤デジタル分野等の講座の拡充 デジタル分野へのリ・スキリングを強化するため、専門実践教育訓練について、デジタル関係講座数 (179講座 (本年4月時点)) を、2025年度末までに300講座以上に拡大する。その際、生成AI等、今後成長が期待され、今の時代に即した分野に関する講座の充実を図る。 ⑥給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組みの柔軟化 給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組み (特定支出控除) について、勤務先企業だけでなく、キャリアコンサルタントも、そのリ・スキリングが職務に関連する旨の証明を行えるように改正した。新制度の活用状況も見ながら、更なる制度の柔軟化を検討する。 (6) 成長分野への労働移動の円滑化 ④求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化 (略) 我が国でも、成長分野への円滑な労働移動のため、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタント (現在6.6万人) が、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制を整備する。 このため、 i) ハローワークの保有する「求人・求職情報」を加工して集約し、 ii) 民間人材会社の保有する「求人情報」のうち、職種・地域ごとに、求人数件数 (求人の) 賃金動向・必要となるスキルについて、求人情報を匿名化して集約することとし、その方法については、転職賃金相場等をまとめている人材サービス産業協議会の場において検討を行う。 iii) 民間の協議会・ハローワーク等に情報を集約し、一定の要件を満たすキャリアコンサルタントに基礎的情報を提供することとする。 iv) 官においては、ハローワークにおいて、キャリアコンサルティング部門の体制強化等のコンサルティング機能を強化し、在職時からの継続的な相談支援の充実を図る。 (略) 公共職業訓練制度については、申請のオンライン化やハローワークの就職データの活用による民間教育訓練事業者の業務の効率化を推進するとともに、現場の民間教育訓練事業者からの意見を直接聴取する仕組みの導入等を速やかに実現する。 また、ハローワークにおいて推薦する職種について、転職前後の賃金を捕捉・比較する方法を検討する。その上で、転職前後の賃金上昇可能性やその後の熟練度に応じた更なる上昇可能性まで考慮に入れた推薦が行われるよう、制度の運営改善を行う。 なお、求職者が中小・小規模企業を選択肢の一つとして検討できるように、個々の中小・小規模企業の強みや魅力についての定性的情報をキャリアコンサルタントが求職者に対し効果的に提供する方途について検討を行う。 ⑦厚生労働省関係の情報インフラ整備 厚生労働省が運営する職場情報提供サイト (しよくばらぼ) の機能強化と利用促進を図る。また、日本版O-NET (job tag) の機能強化と多様な属性の利用者に対する利便性の向上を図る。
	新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画	令和5年6月16日閣議決定	

施策に関する内閣の重要施策 (施政方針演説等のうち主なもの)			(7)多様性の尊重と格差の是正 ②中小企業・小規模企業等の質上げに向けた環境整備等 ii)中小・小規模企業の生産性向上支援策の推進 (略) 中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なり・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討する。 ⑥外国人労働者との共生の推進 現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消して人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設する方向で検討する。 (略) VIII. 経済社会の多極化 1. デジタル田園都市国家構想の実現 (1)デジタル田園都市国家の実現に向けた基盤整備・中山間地の生活改善 ⑦デジタル人材の育成 地域が抱える課題の解決をけん引するデジタル人材について、来年度末までに年間45万人を育成できる体制を段階的に構築し、2026年度までに合計330万人を確保する。このため、大学生・高等専門学校生の育成(年17万人)、社会人等のスキルアップ支援(年13万人)、職業訓練等(年13.5万人)などの各領域において具体的な育成計画を定め、フォローアップを行う。 特に、教員確保に課題を抱える大学・高等専門学校があること、社会人向け教育コンテンツが限られていること、職業訓練の中でのデジタル関連講座の開講が都市部に偏在していることを踏まえ、大学・高等専門学校でデジタル教育を担う教員確保のための実務家の導入、オンラインを活用した社会人向け教育コンテンツの提供・充実、職業訓練の中で各地の産業・雇用特性に応じたデジタル関連講座の強化を図る。また、地域におけるDXを推進するため、自治体におけるデジタル人材の確保・育成を進める。
	規制改革実施計画	令和5年6月16日閣議決定	II. 実施事項 3. 個別分野の取組 ＜人への投資分野＞ (1)外国人材の受入・活躍の促進 c 法務省及び厚生労働省は、技能実習制度に関する手続について、書類又は記載の重複排除などの観点から、簡素化に向けた見直しを検討し、必要な措置を講ずる。また、今後の技能実習制度の見直しにおいては、これまでの規制改革における議論を踏まえ、手続が簡素で合法的なものとなるよう検討する。 d 法務省及び厚生労働省は、技能実習計画の認定申請に関する手続について、今後の技能実習制度の見直しの方向性も踏まえつつオンライン化に向けた検討を行い、必要な措置を講ずる。 (7)多様な正社員(限定正社員)の活用促進 d 厚生労働省は、パートタイム・有期雇用労働者や、無期転換正社員、限定正社員を含む多様な働き手のキャリア形成を支援するため、職業訓練や学び・学び直しの支援に関する研修を受講したキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングの機会を提供する。 e 厚生労働省は、多様な働き手の中長期的なキャリア形成を支援するため、パートタイム・有期雇用労働者、無期転換正社員、限定正社員等多様な働き方に応じたキャリア形成支援に関するキャリアコンサルタント向け研修を新規開発・提供し、キャリアコンサルタントの専門性の向上を図る。 f 厚生労働省は、若年層の将来の選択に資するよう、現在行っている労働関係法令に関する教育の取組に加え、特に中学生・高校生向けに、「多様な働き方」や、その前提となる労働法の基本的な考え方に関する情報提供を強化する方策について検討し、必要な措置を講ずる。

	経済財政運営と改革の基本方針2024	令和6年6月21日閣議決定	第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～ 1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」 (1) 賃上げの促進 ・非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。 (2) 三位一体の労働市場改革 ・賃上げを持続的・構造的なものとするため、三位一体の労働市場改革を推進する。 ・リ・スキリングによる能力向上支援については、全世代のリ・スキリングを推進する。 ・教育訓練給付の給付率の引上げを含めた拡充、対象資格・講座の拡大に取り組む。(中略)2024年3月に創設した団体等検定に係るスキルの習得講座の対象への追加について、2024年中に検討を行うとともに、幅広い業種(建設、物流、観光等)において、業所管省庁や業界団体の協力を得て、団体等検定制度の活用を促進する。 ・成長分野への労働移動の円滑化については、求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の整備・集約を進めるとともに、2025年度に、リ・スキリングのプログラムや施策内容を含む各種情報を可視化するプラットフォームの整備を開始する。 ・労働市場改革を進めるため、国民会議の開催の検討等、国民運動を展開する。 2. 豊かさを支える中堅・中小企業の活性化 (1) 人手不足への対応 ・自動化技術を用いることができる現場労働者の育成に向けたリ・スキリングを推進する。人手不足の資格職等における「分業」(例えば、教師に対する校務・マネジメントの支援、機械導入によるトラクトドライバー業務の軽減等)を推進する。 4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応 (2) 海外活力の取り込み ○外国人材の受入れ ・育成就労制度については、必要な体制整備、受入れ見込数・対象分野の設定、監理支援機関等の要件厳格化に関する方針の具体化等を行う。 5. 地方創生及び地域における社会課題への対応 (1) デジタル田園都市国家構想と地方創生の新展開 ・地域社会のニーズに合わせ、先端技術の社会実装等に取り組むモデル地域を創出するため、連携“絆”特区等を活用しながら、制度・規制改革や施策間・地域間連携、デジタル田園都市国家構想交付金による効果的な取組への支援の重点化をパッケージ化して支援する。5G利活用等の優良事例を支えるサービス・システムの効果的・効率的な横展開、光ファイバ、5G、データセンター等のデジタル基盤の全国での整備、デジタル人材育成等を推進する。 6. 幸せを実感できる包摂社会の実現 (1) 共生・共助・女性活躍社会づくり ○共生 ・自殺総合対策大綱に基づく施策や、地域若者サポートステーションの就労支援体制の強化などひきこもり支援を着実に推進する。 ・就職氷河期世代の就労支援は、5年間の集中的取組により、一定の成果を挙げている。来年度以降、この世代への支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援するとともに、地方自治体と連携し、個々人の状況に合わせ、就労に向けたリ・スキリングを含む幅広い社会参加支援を行う。 第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現～「経済・財政新生計画」～ 3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題 (1) 全世代型社会保障の構築 ・少子高齢化・人口減少を克服し、「国民が豊かさで幸せを実感できる持続可能な経済社会」を目指すためには、国民の将来不安を払拭し「成長と分配の好循環」の基盤となる改革を進めるとともに、長期推計を踏まえ、中長期的な社会の構造変化に耐え得る強靱で持続可能な社会保障システムを確立する必要がある。このため、中長期的な時間軸も視野に入れ、医療・介護DXやICT、ロボットなど先進技術・データの徹底活用やタスクシフト/シェアや全世代型リ・スキリングの推進等による「生産性の向上」、女性・高齢者など誰もが意欲に応じて活躍できる「生涯活躍社会の実現」、「こども未来戦略」の効果的な実践による「少子化への対応」など関連する政策総動員で対応する。
--	--------------------	---------------	--

	新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版	令和6年6月21日閣議決定	Ⅱ. 人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着 1. 価格転嫁の商習慣化の徹底と中小・小規模企業の省力化投資の加速 (2) 人手不足下での労働生産性向上のための中小・小規模企業の省力化投資 ○各産業の自動化技術を用いる現場労働者の育成に向けたリ・スキリング ・我が国では、人手不足と言いながら、それぞれの産業で基本的な自動化技術の利用を行うことができる労働者の割合が低い。リ・スキリングの対象として、これらの現場労働者の育成が重要である。 ・AIツールは、OJTを補完し、従業員に学習効果をもたらすことも分かっている。 ・産業の現場の労働者のリ・スキリングに向けて、取組を進める。特に、人手不足感の強い、運輸業、宿泊業、飲食業については、重点的に自動化技術の利用促進を図る。
			Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行 (2) 労働移動の円滑化 ○現場人材等の評価制度の構築とスキル取得支援・人手不足が目立つ、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(修理や検査を含む)、介護業、観光業、飲食業等といった職種については、業界団体にスキル標準を策定いただき、スキルの評価制度を政府が認定するとともに、政府としても、これらのスキル習得のための講座受講支援を実施する。 ・具体的には、業界団体・個別企業が策定する民間検定を政府が認定する新たな枠組みを通じ、既存の公的資格(技能検定等)ではカバーできていなかった産業・職種におけるスキルの階層化・標準化を進める。さらに、認定された検定に係るスキルの習得のための講座受講については、本年秋から、教育訓練給付の対象に追加し、政府として支援を行う。 ・官民を挙げたスキルの評価制度の導入拡大を図るため、人手不足感が強く、かつ、労働者のスキル向上を処遇に結び付ける仕組みが十分存在していなかった業界を中心に、この制度の導入について、事業所管省庁を通じた業界団体への要請を実施する。 ○官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化 ・25～44歳の社員の8割以上が「これからは、多くの人に自律的・主体的なキャリア形成が求められる」、「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」と考えている。キャリアコンサルティングの取組を官民で我が国全体に広げていくことが重要である。 ・求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の遅れている共有化を加速するため、これまで民間人材会社が保有していた領域を含め、政府の側で、直接、民間の求人情報について、民間のデータ会社等の協力を得て、本年度から、広範かつ詳細な収集・集計の委託事業を実施する。さらに、これによって得られた民間の求人情報と、官(ハローワーク等)で保有する求人・求職情報とを集約し、民間のキャリアコンサルタントが労働者に指導・助言を行う際に具体的に参考とできる粒度で広く情報公開を実施する。
			(3) リ・スキリングによる能力向上支援 ・デンマークのリ・スキリングは、受講者の7割が在職者だが、日本は失業者が6割である。我が国では、就職をすると、学び直し慣行が薄くなる。労働者の生活安定性を維持したままで、リ・スキリングを進めるためにも、在職期間中のリ・スキリングの強化を図る。 ・また、企業経由の支援策についても、その中身を見直しつつ、必要なものについては充実させることを検討する。 ○リ・スキリングのプラットフォームの構築 ・全世代のリ・スキリングを進める。
			(4) 労働市場改革の関連事項 ○外国人労働者との共生推進 ・改正入管法・改正技能実習法に基づき、現行の技能実習制度を発展的に解消して創設する人材育成と人材確保を目的とした育成就労制度を着実に施行する。新設される育成就労制度や、本年から自動車運送業・鉄道・林業・木材産業を新たに対象分野に追加した特定技能制度の活用を通じ、人権に配慮しつつ、外国人材の受入れを推進する。 ○労働市場改革の国民展開 ・上記の労働市場改革を進めるため、国民会議の開催の検討等、国民運動を展開する。
			Ⅳ. 経済社会の多極化 1. 地方創生とデジタル田園都市国家構想の実現 (1) デジタル田園都市国家の基盤整備・中山間地域の生活環境改善 ○デジタル人材の育成 ・地域が抱える課題の解決をけん引するデジタル人材について、本年度末までに年間45万人を育成できる体制を構築し、2026年度までに合計330万人を確保する。このため、大学生・高等専門学校生の育成(年17万人)、社会人等のスキルアップ支援(年13万人)、職業訓練等(年13.5万人)などの各領域においてデジタル人材の育成を推進し、フォローアップを行う。