

労働市場における人材開発の基盤整備について

厚生労働省 人材開発統括官

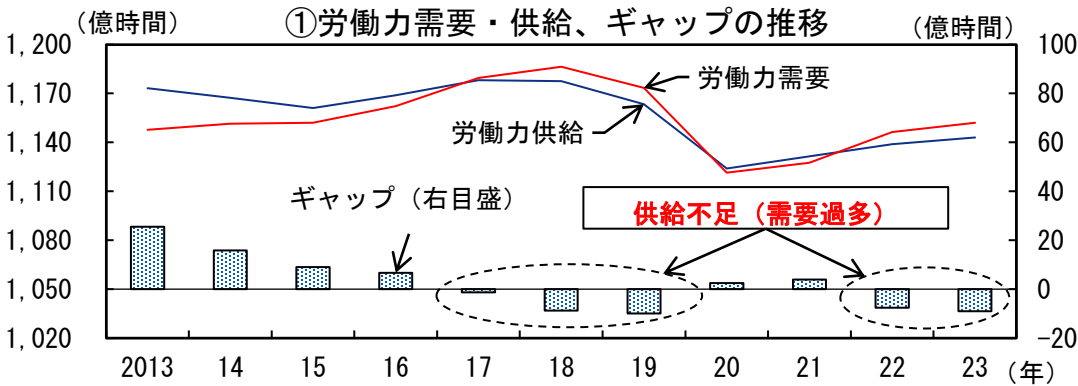
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1. 労働需給のギャップと労働移動について**
- 2. 労働市場の「見える化」について**
- 3. 訓練の提供と質の向上について**

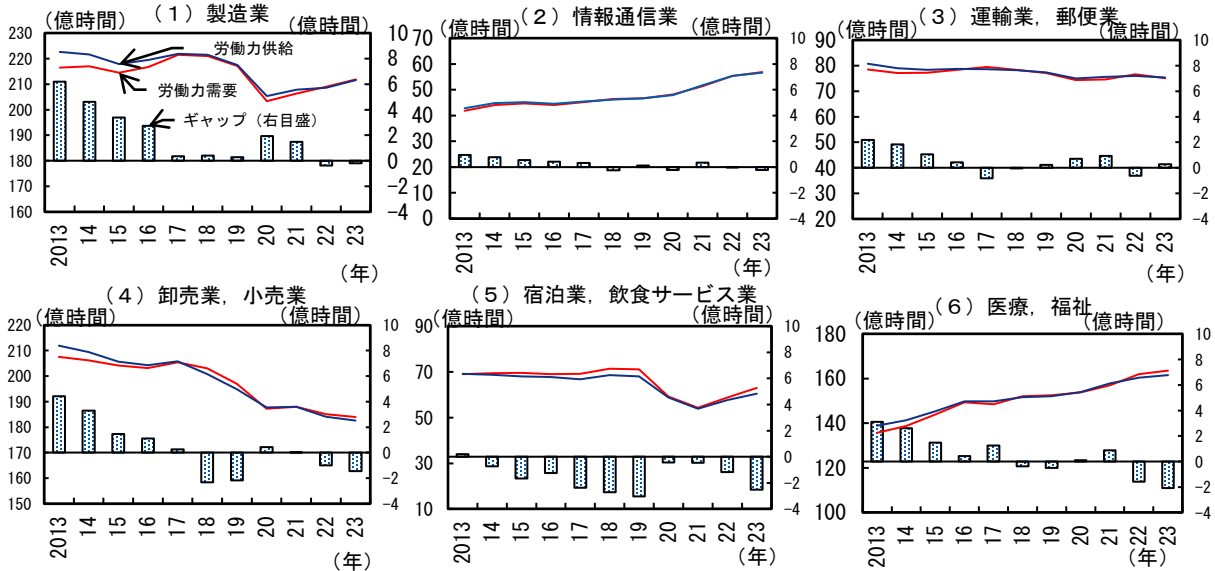
1. 労働需給のギャップと労働移動について

労働力需給のギャップについて

労働力供給量（マンアワーベース）は、1990年代から緩やかに減少傾向にある。2017年以降、総じて労働力供給量（マンアワーベース）が労働力需要を下回っており、人手不足の産業・職業の範囲が広がっている。



②産業別 労働力需要・供給、ギャップの推移



③労働力需給ギャップ

(1) 2013年

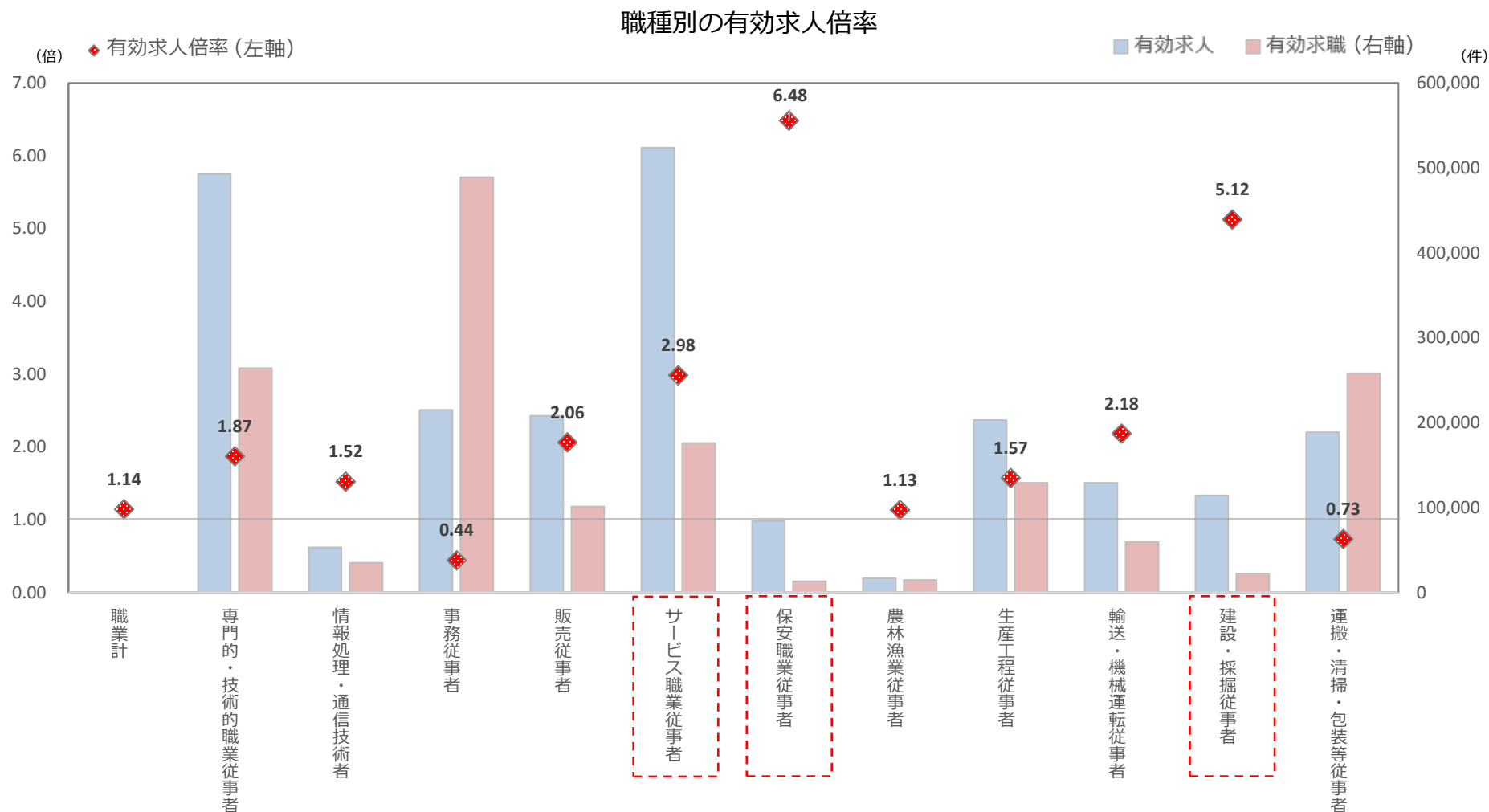
2013年	管理的職 業従事者	専門的・ 技術的職 業従事者	事務従事 者	販売従事 者	サービス 職業従事 者	保安職業 従事者	生産工程 従事者	輸送・機 械運転従 事者	建設・採 掘従事者	運輸・清 掃・包装 等従事者	計
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
建設業	79	474	-	-	381	-	7,663	-	7,033	-	15,630
製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
情報通信業	-	-	-	155	-	-	-	-	-	-	155
運輸業、郵便業	-	92	-	-	-	-	-	616	-	-	708
卸売業、小売業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
不動産業、物品賃貸業	-	-	-	-	-	-	-	-	75	-	75
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
宿泊業、飲食サービス業	56	391	-	757	-	-	-	-	-	-	1,205
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
教育、学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
医療、福祉	9	-	-	-	-	119	-	-	-	-	128
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
サービス業（他に分類されないもの）	-	-	-	-	-	-	1,214	-	44	-	1,258
計	145	957	0	912	381	119	8,877	616	7,152	0	19,159

(2) 2023年

2023年	管理的職 業従事者	専門的・ 技術的職 業従事者	事務従事 者	販売従事 者	サービス 職業従事 者	保安職業 従事者	生産工程 従事者	輸送・機 械運転従 事者	建設・採 掘従事者	運輸・清 掃・包装 等従事者	計
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	88	-	-	88
建設業	1,139	4,123	-	1,134	-	-	1,365	3,132	17,563	-	28,456
製造業	83	33	-	2,314	15	1	9,395	29	249	-	12,118
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
情報通信業	20	4,406	-	789	-	-	-	-	-	63	5,279
運輸業、郵便業	-	-	-	-	167	-	383	4,371	-	-	4,921
卸売業、小売業	-	2,396	-	16,153	58	-	1,701	110	-	-	20,417
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
不動産業、物品賃貸業	50	103	-	1,022	978	-	147	335	80	-	2,716
学術研究、専門・技術サービス業	-	1,596	-	-	-	-	-	-	-	220	1,816
宿泊業、飲食サービス業	117	216	-	1,952	23,001	-	206	-	-	196	25,687
生活関連サービス業、娯楽業	-	755	-	1,014	6,922	-	-	282	-	-	8,973
教育、学習支援業	-	-	-	487	-	-	-	281	-	-	767
医療、福祉	57	7,009	-	-	12,732	-	-	5,492	-	-	25,290
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
サービス業（他に分類されないもの）	-	987	-	794	135	4,746	5,834	1,449	76	-	14,021
計	1,465	21,623	0	25,660	44,008	4,747	19,031	15,568	17,969	480	150,550

職種別の求人倍率について

職種別の有効求人倍率でみると、求人・求職の母数に差はあるものの、保安職業従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等は1倍を大きく上回っている。



JILPT労働力の推計について

JILPT が行った将来推計によると、2040年にかけて、全体の労働力人口は減少するものの、産業別では医療・福祉の社会インフラ維持に必要な分野では、少なくとも現在よりも200万人以上の雇用者の増加が見込まれている。一方で、運輸業、飲食店・宿泊業、生活関連サービス業では雇用者の減少が見込まれる。

産業別就業者数の推計（成長実現・労働参加進展シナリオ）

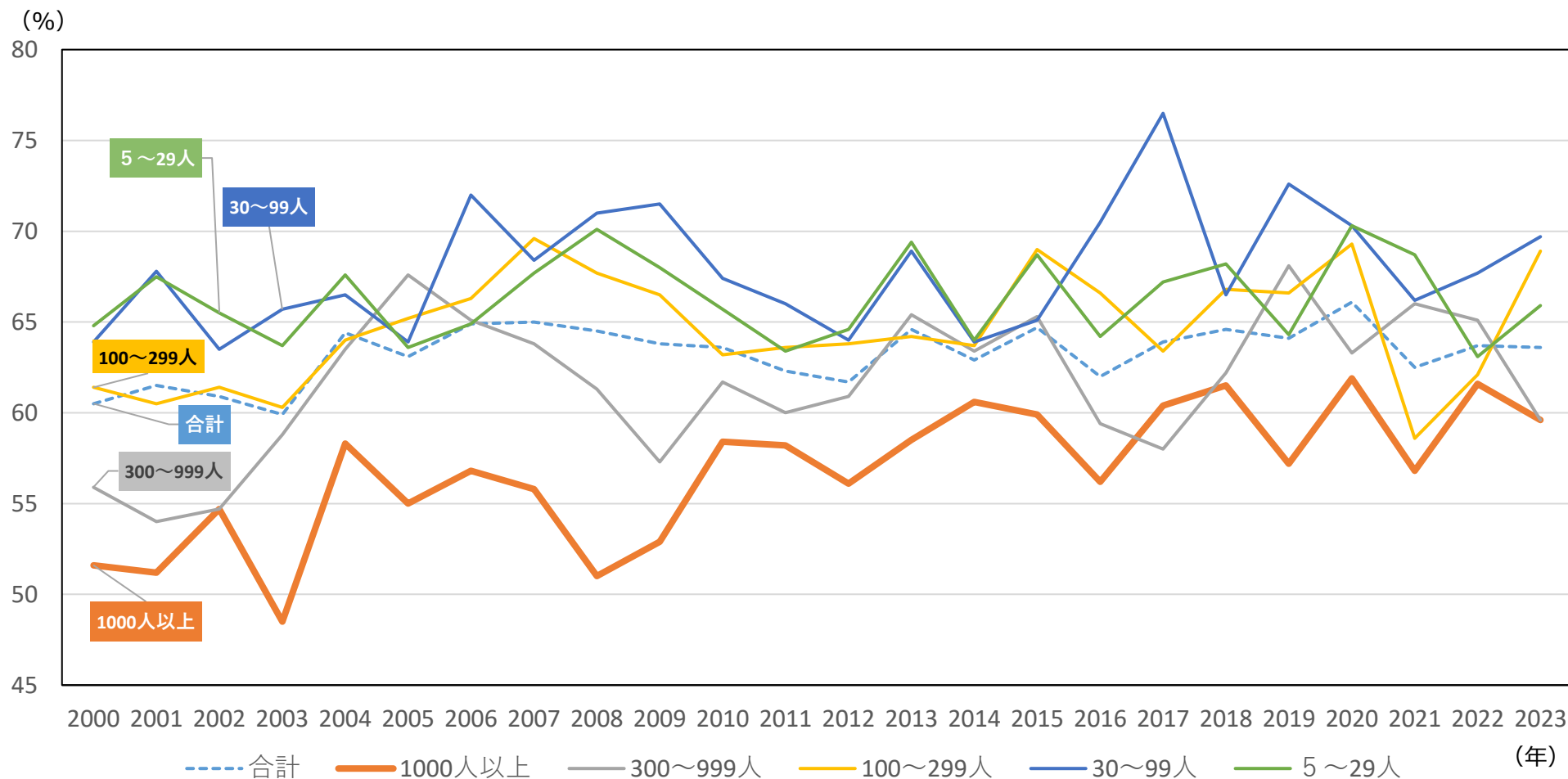
（単位 万人）

		実 績	推 計				2022年との差				
		2022年	2025年	2030年	2035年	2040年	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年
産 業 別 就 業 者 数（万人）	農林水産業	204	190	168	150	134	-	-14	-36	-54	-70
	鉱業・建設業	477	460	438	416	394	-	-17	-39	-61	-83
	製造業	996	992	995	991	979	-	-4	-1	-5	-17
	食料品・飲料・たばこ製造業	143	147	146	134	116	-	4	3	-9	-27
	一般機械器具製造業	135	140	140	141	140	-	5	5	6	5
	電気機械器具製造業	137	132	140	158	178	-	-5	3	21	41
	輸送用機械器具製造業	124	112	105	101	97	-	-12	-19	-23	-27
	その他の製造業	457	461	463	457	447	-	4	6	0	-10
	電気・ガス・水道・熱供給業	31	29	27	25	23	-	-2	-4	-6	-8
	情報通信業	263	257	275	314	364	-	-6	12	51	101
	運輸業	342	322	326	314	311	-	-20	-16	-28	-31
	卸売・小売業	1,030	1,039	1,018	994	966	-	9	-12	-36	-64
	金融保険・不動産業	266	272	271	264	248	-	6	5	-2	-18
	飲食店・宿泊業	379	376	354	336	318	-	-3	-25	-43	-61
	医療・福祉	897	938	1,010	1,068	1,106	-	41	113	171	209
	教育・学習支援業	346	367	392	420	444	-	21	46	74	98
	生活関連サービス業	151	162	157	148	138	-	11	6	-3	-13
	その他の事業サービス業	458	534	578	571	533	-	76	120	113	75
	その他のサービス業	487	475	490	514	535	-	-12	3	27	48
	公務・複合サービス・分類不能の産業	396	396	359	304	241	-	0	-37	-92	-155
	産業計	6,724	6,810	6,858	6,827	6,734	-	86	134	103	10

（資料出所）JILPT「労働力需給の推計（2023年）より抜粋

労働移動の現状：企業における転職入職者の割合の推移

- ◆ 過去20年間の企業における中途採用割合について、企業規模別にみると、
- ・ 中小・零細企業において、転職入職者の割合が高い傾向にあるが、
 - ・ 大企業においても、近年、転職入職者の割合が緩やかに上昇している。

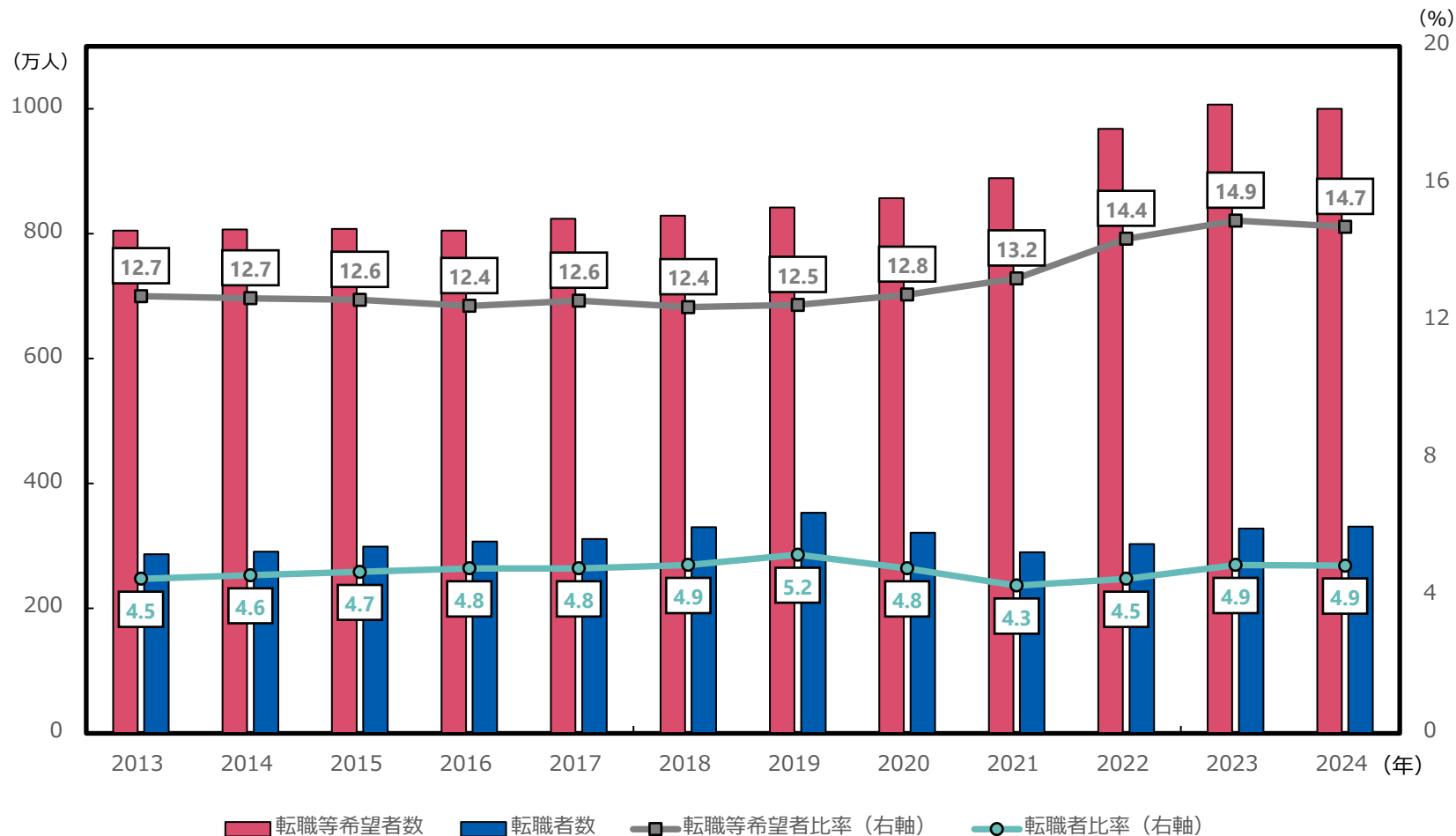


(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

(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。

労働移動の現状：転職等希望者数及び転職者数の動向

- ◆ 「転職等希望者数」及び「転職等希望者比率」については、近年、上昇傾向となっている。
- ◆ 一方、「転職者数」及び「転職者比率」については、横ばいで推移している。



(資料出所) 総務省「労働力調査」より作成。

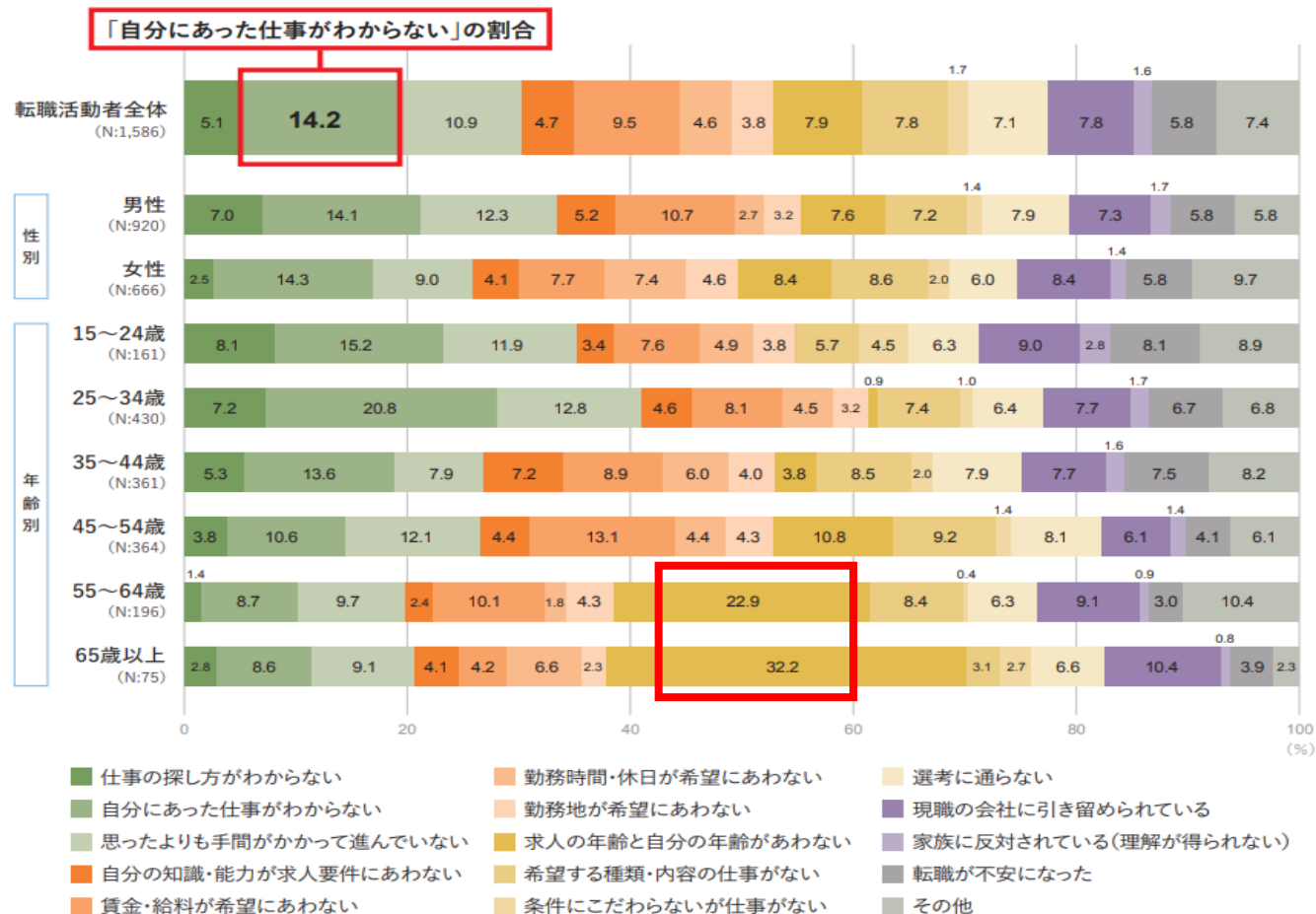
(注1) 転職者比率 (%) = 転職者数 ÷ 就業者数 × 100

(注2) 転職等希望者比率 (%) = 転職等希望者数 ÷ 就業者数 × 100

労働移動の現状：転職活動者がまだ転職していない理由（性別・年齢別）

◆ 「転職活動者がまだ転職していない理由」をみると、

- ・ 転職活動者全体では、「自分にあった仕事が見つからない」、「仕事の探し方がわからない」など、転職活動に関する理由が3割以上を占めている。
- ・ また、55～64歳、65歳以上では、「求人の年齢と自分の年齢があわない」と回答する者が2～3割を占めている。



企業内部での獲得したスキルの発揮の場と処遇への反映（令和5年度版ものづくり白書より）

- ものづくり企業において、約8割の企業が従業員が身につけたスキルを発揮するための取組を行っている。「そのままの配置で身につけた能力・スキルに関連する業務を指示」が最も多く63.8%である。異動・配置転換、プロジェクトチームへの人選はそれぞれ34.0%、13.7%である。
- 正社員については、約9割のものづくり企業が身につけたスキル・能力の処遇への反映を行っている。正社員以外については、約6.5割が反映を行っている。反映の仕方は、正社員・正社員以外のいずれも昇給、賞与への反映が多くなっている。

【身につけたスキル・能力を発揮するための取組】

(%、n = 3,366)											
全体	そのままの配置で身につけた能力・スキルに関連する業務を指示	その部署・担当への異動・配置転換	身につけた能力・スキルに関連する業務に付けた能力・スキルの考慮	プロジェクトチーム等の人選での身につけた能力・スキルの考慮	社内公募制度の導入	社内副業制度の導入	が会社で復帰できる制度の設定	退職して学び・学び直しを行った者が会社で復帰できる制度の設定	社内フリーエージェント制度の導入	その他の支援	社内ベンチャー制度の導入
	100.0	63.8	34.0	13.7	3.3	2.6	2.3	1.3	0.8	0.7	21.4
											0.4

【身につけたスキル・能力の処遇への反映】

(%、n = 3,366)											
	全 体	昇給 （基本給の引き上げ）	賞与への反映	技能手当や資格手当など能力に関する 手当の支給（デジタル技術に特化した ものを除く）	役職等の昇進・昇格	資格取得などに対する一時金の支給	正社員への転換	デジタル技術に特化した、技能手当や 資格手当など能力に関する手当の支給	その他	特に反映させていない	無回答
正社員	100.0	54.5	51.8	36.9	36.6	23.4	-	3.6	0.8	11.6	0.8
正社員以外	100.0	27.5	19.7	14.9	6.1	8.9	20.1	1.4	0.5	35.7	13.2

2. 労働市場の「見える化」について

職業情報提供サイト（job tag）について

「**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**賃金を含めた職業情報を「見える化」**し、**求職者の就職活動等を支援するWebサイト**。各種サイトと連携し、**ハローワーク求人**や**訓練・講座の検索も可能**。

※ 米国労働省が公開している職業情報データベース（O*NET）を参考に、（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）で開発を行い、2020年3月から運用開始。

年間アクセス（PV）件数：21,977,736件（令和5年度）

掲載職業（令和6年3月現在）：531職業

※ 米国のO*NETは900以上の職業を掲載

※ 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

〔job tag へのリンク〕 <https://shigoto.mhlw.go.jp>



掲載例（プログラマー）

どんな仕事？

システム開発において、システムエンジニア（SE）が作成した詳細設計に基づきプログラムを作成する。
システム開発の流れをみていくと、SEが顧客の要望をヒアリングし要件定義を行い、この要件定義に基づいて基本設計を行う。この基本設計を基に詳細設計に至るまで処理方法を確定する詳細設計を行う。ここまでは上流工程と呼ぶ。
プログラマーは詳細設計に基づきコーディングし、プログラムを作成する。ここから下流工程という。出来上がったプログラムを個々に動作させテストを行う。単体テスト、複数のプログラムを組み合わせた統合テストをSEと連携して行う。テストの結果、プログラムの動作を確認し、必要に応じて修正を行う（デバッグ）。修正が完了すると、プログラムの保守に必要なドキュメント（テスト結果等）を作成する。プログラマーの仕事である。
基本的にはSEの仕事は上流工程と、下流工程のうちのテストと納品後のアフターケアであり、プログラマーの仕事は下流工程でのコーディング作業である。場合によっては、プログラマーが基本設計や詳細設計、また、プログラムのテストを行う場合もあり、SEがコーディングを行う場合もあるが、コーディングはプログラマーの仕事である。
プログラマーには様々な種類がある。経理等各種業務用のソフトウェアを開発するプログラマー、家電製品や電子機器などのソフトウェアを開発するプログラマー、スマートフォン向けアプリ、ゲームの開発、通信やオンラインを制御するプログラマー、また、大型汎用計算機のプログラマーなど、様々である。開発言語や開発環境はそれぞれ異なり、得意とする分野も異なるが、プログラマーはこれらのソフトウェアを作成する。
また、今日、多くの情報システムが稼働しており、それら既存のプログラムを修正し、変化に対応したり、機能を追加する仕事をするプログラマーも多い。



ジョブ

仕事の内容を文章と動画で紹介

◇ よく使う道具、機材、情報技術等
OS（オペレーティングシステム）: Linux、Apache、MySQL、デザインツール、HTML、プログラミング言語（C言語、JAVA、Python、Ruby等）、データベース（Access、SQL Server、MySQL、Oracle等）、パソコン

使用機器や技術等を掲載

掲載している職業情報について（職業分類など）

職業・付・連関の位置

説明力

3.6

外国語を読む

1.9

外国語を聞く

1.0

外国語で書く

1.1

外国語で話す

0.9

数学的素養

3.0

科学的素養

2.1

論理と推論（批判的思考）

3.1

新しい情報の応用力

3.2

スキル

職業横断的な39の評価項目について
それぞれ7段階の評価

タスク（職業に含まれることな仕事）

タスク

表示順序	実務率	実務率	タスク内容
91.5%	4	4	コンピュータ言語を使いプログラムを作成する。
81.4%	6	6	できあがったプログラムに問題点があれば修正をする（デバッグ）。
81.4%	5	5	開発するシステムがどのようなものか、システムエンジニアから説明を受け、概要を把握する。
67.8%	8	8	開発するシステムがどのようなものか、システムエンジニアから説明を受け、概要を把握する。
59.3%	7	7	開発するシステムがどのようなものか、システムエンジニアから説明を受け、概要を把握する。
59.3%	3	3	開発するシステムがどのようなものか、システムエンジニアから説明を受け、概要を把握する。
59.3%	2	2	開発するシステムがどのようなものか、システムエンジニアから説明を受け、概要を把握する。
59.3%	1	1	開発するシステムがどのようなものか、システムエンジニアから説明を受け、概要を把握する。

個別の職業において行う具体的な作業を掲載

統計データ

プログラマーが属する主な職業分類（厚生労働省編職業分類の「プログラマー」等）に対応する統計情報です。

※「統計データ」は、必ずしもその職業のみの統計データを示しているものではありません。各統計データで表示されている職業分類の詳細については[職業分類の解説](#)をご覧ください。

※各統計データに関する留意事項については[ここ](#)をご覧ください。

※開示関係等が別途就業率等を公表している場合は「労働条件の概要」本文中に記載されていることがあります。

都道府県を選択 ▼ データ表示対象地域を選択（就業率統計データおよび求人統計データの都道府県別の数値が表示されます。）

統計データ

就業率

全国

賃金（年収）

（出典：令和5年度賃金構造基本統計調査の結果を加工して作成）

年齢

（出典：令和5年度賃金構造基本統計調査の結果を加工して作成）

全国

557.6

万円

全国

38.6

都道府県を選択すると都道府県別の数値が表示されます。

都道府県を選択すると都道府県別の数値が表示されます。

賃金分布（グラフ）※全国のみ

（出典：令和5年度賃金構造基本統計調査の結果を加工して作成）

所定内給与と勤続人数グラフを見る

年齢別の年収グラフを見る

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）の運用等

1 事業の目的

- 意欲ある個人が能力を最大限活かすことが出来るよう、円滑な労働移動を推進することは、持続的な賃上げにつながる好循環を生み出すカギとなるものであり、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援していくことが重要。
- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を強化していく。また、企業が職場情報を開示・提供する機会を設けることにより、労働市場で選ばれるための雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）への積極的な取り組みの意欲を喚起する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 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ウェブサイト「**職場情報総合サイト（しょくばらぼ）**」を運営。
- 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。

「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」

※ 若者雇用促進総合サイト、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろばに掲載している情報も転載

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：職場情報総合サイトへの掲載企業数
119,724件（R7.3.1）

<検索結果のイメージ（現行サイト）>

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ

複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ

ジョブ・カード制度について

- 個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目 的

- 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。
- 職業生活の様々な場面・局面における活用。

◆ 職業能力証明のツール

- 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン
再設計

セカンドキャリア

様式の構成

- 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
- 個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)、場面に応じて活用。

様式
1

様式
2

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

職業能力証明シート

様式
3-1

様式
3-2

様式
3-3

周知・広報

○マイジョブ・カード

- ・オンラインでジョブ・カードを作成・保存・更新できる機能を提供。
- ・ジョブ・カードの活用方法やキャリア形成に役立つ情報を発信。

○キャリア形成・リスクリング推進事業

- ・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。
- ・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施。

○パンフレット・動画

- ・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。
- ・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。



マイジョブ・カードの構築について ～ ジョブ・カードのデジタル化 ～

○ ジョブ・カードの利便性や利用継続性を向上させるため、オンライン上で作成、登録、更新できる新たなサイト「マイジョブ・カード」（図1）を構築、令和4年10月26日からサイト開設。

（注1）「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」（令和元年6月4日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルとの連携が掲げられている。

（注2）構築に先立ち、現行制度の課題把握のため、利用者のヒアリング調査を実施した（図2）。

マイジョブ・カード TOPページ

<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>



図1 マイジョブ・カードの概要

個人（学生・求職者・在職者）が、PCやスマートフォンからインターネットでアクセスし、オンラインでジョブ・カードの作成、更新を行える。

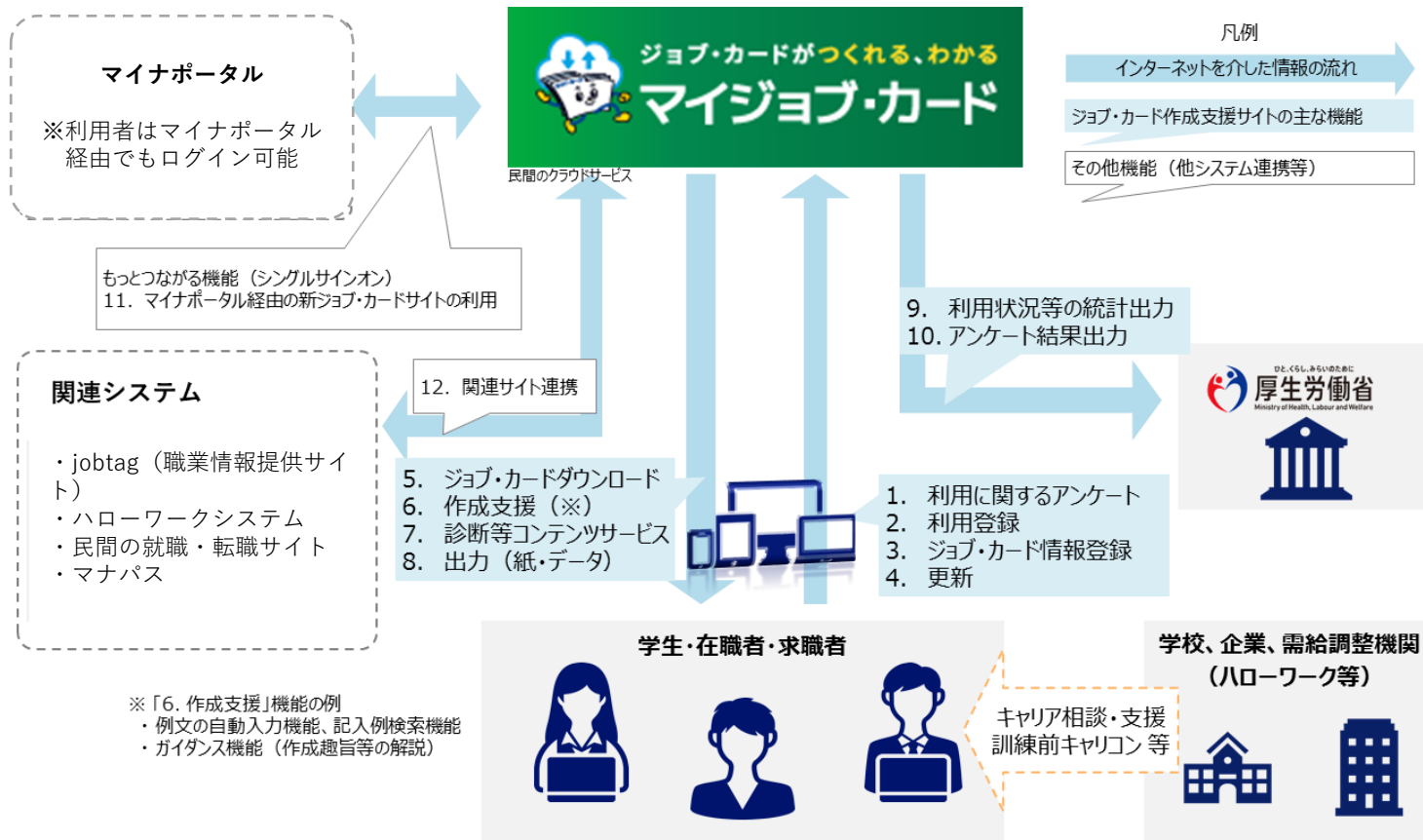


図2 利用者のヒアリング調査

調査概要 調査実施期間：2020年2～3月、6～10月

・実施目的	現行制度の課題把握
・実施方法	WEB調査、ヒア調査
・ヒア項目	ジョブ・カード制度の課題、要望等

《分析結果》

〈課題・ニーズ〉

「キャリアの情報の蓄積による個人管理」

「PCや手書きだけでなく、スマホでも作成できるようにしてほしい」

「ジョブ・カード作成までのハードル高い」

「キャリアや属性の類似した人の例示があると参考になる」

「ジョブ・カード作成・活用のメリットが見えにくい」

「利用情報が取得できず、サービスの向上につなげづらい」

職業能力評価制度の概要

外部労働市場に一定の通用力※を有する職業能力評価制度として、
新たに団体等検定を創設（令和6年3月1日）

※合格者は一定の業界で採用・昇進の考慮要素となる、資格手当等の処遇に反映されることが期待される等

	技能検定	新 団体等検定	認定社内検定
概要	名称独占の国家資格 （技能士）	要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定（国家資格ではない） 家政士団体検定（（公社）日本看護家政紹介事業協会）、 陸災防フォークリフト荷役技能検定（陸上貨物運送事業労働災害防止協会）、 日本躯体コンクリート打込み・締固め工団体検定（（一社）日本建設躯体工事業団体連合会）を認定	要件を満たす社内検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定（国家資格ではない）
実施機関	都道府県又は民間団体が実施	民間団体・個別企業が独自に実施	民間団体・個別企業が独自に実施
対象技能・対象者	- 全国的に業界標準が確立された技能 - 一定数の受検者が見込める職種（概ね年間1000人以上） - 実施機関の雇用労働者以外も対象	- 地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象（検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可） - 実施機関の雇用労働者以外も対象	- 個別企業、団体において先進的・特有の技能 - 実施機関の雇用労働者のみが対象（団体が実施する場合には会員企業の労働者）
評価方法	- 学科試験＋実技試験により評価 - 労働者のスキル向上に資するため、原則として複数等級		

建設キャリアアップシステムについて

目的

技能者の処遇

人材確保

生産性向上

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、技能・経験に応じた適切な処遇につなげようとするもの

技能者の技能・経験に応じた処遇改善を進めることで、①若い世代がキャリアパスの見通しをもて、②技能者を雇用し育成する企業に人が集まる建設業を目指す

また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

<建設キャリアアップシステムの概要>

技能者・事業者の事前登録

- 【技能者情報】
- ・本人情報
 - ・保有資格
 - ・社会保険加入 等



技能者にカードを交付

就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、カードリーダーを設置



技能者が現場入場の際にカードタッチで履歴を蓄積



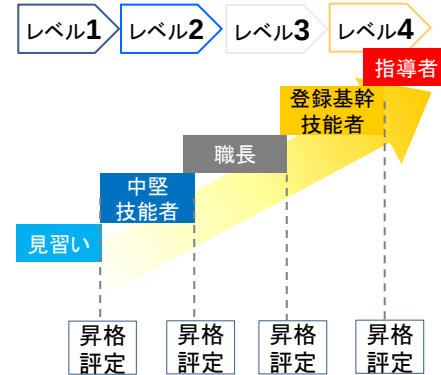
能力評価の実施

経験や資格に応じたレベル判定



経験・技能に応じた処遇

レベルに応じた賃金支払い



現場管理での活用

社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

職業能力評価基準

1. 概要

- 職業能力評価基準は、職業能力が適切に評価される社会基盤づくりとして、平成14年から国と業界団体と連携の下で策定に着手。
- 幅広い業種・職種を対象に、各企業において、この基準をカスタマイズの上、能力開発指針、職能要件書及び採用選考時の基準などに活用することを想定。

2. 内容

- 仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を、担当者から組織・部門の責任者まで4つのレベルに設定し、整理・体系化。

3. 実績

- 業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、電気機械器具製造業、ホテル業など56業種で完成（平成30年度末現在）。

〔業種ごとの策定状況〕

建設業関係 (7業種)	型枠工事業 平成16年10月完成	鉄筋工事業 平成16年10月完成	防水工事業 平成17年5月完成	左官工事業 平成17年12月完成	造園工事業 平成17年12月完成	総合工事業 平成18年4月完成	電気通信工事業 平成20年8月完成	製造業関係 (13業種)	電気機械器具製造業 平成16年6月完成	プラスチック製品製造業 平成16年9月完成 (平成21年度改訂)	フルードバワー業 平成16年10月完成	ファインセラミックス製品製造業 平成17年3月完成	自動車製造業 平成17年8月完成
光学機器製造業 平成17年9月完成	パン製造業 平成18年2月完成 (平成20年度改訂)	軽金属製品製造業 平成19年3月完成	鍛造業 平成19年10月完成	金属プレス加工業 平成20年3月完成	石油精製業 平成20年12月完成	ねじ製造業 平成24年5月完成	鋳造業 平成26年5月完成	運輸業関係 (2業種)	ロジスティックス分野 平成17年5月完成	マテリアル・ハンドリング業 平成21年7月完成	卸売・小売業関係 (6業種)	スーパーマーケット業 平成16年12月完成 (平成28年度改訂)	卸売業 平成19年10月完成 (平成28年度改訂)
D I Y 業 平成20年2月完成	コンビニエンスストア業 平成20年3月完成	専門店業 平成20年8月完成	百貨店業 平成25年5月完成	金融・保険業関係 (2業種)	クレジットカード業 平成20年2月完成	信用金庫業 平成26年5月完成	サービス業関係 (16業種)	ホテル業 平成16年9月完成 (平成20年度改訂)	市場調査業 平成17年7月完成	外食産業 平成17年7月完成	広告業 平成17年9月完成	フィットネス産業 平成18年2月完成 (平成22年度改訂)	クリーニング業 平成19年3月完成
在宅介護業 平成19年3月完成 (平成24年度改訂)	ボウリング場業 平成19年3月完成	写真館業 平成19年3月完成	産業廃棄物処理業 平成20年3月完成	ビルメンテナンス業 平成21年2月完成	旅館業 平成22年12月完成	施設介護業 平成22年12月完成 (平成24年度改訂)	添乗サービス業 平成25年5月完成	葬祭業 平成28年5月完成	エステティック業 平成29年5月完成	その他 (10業種)	印刷業 平成16年9月完成	アパレル業 平成17年3月完成 (平成23年度改訂)	エンジニアリング業 平成17年12月完成
自動販売機製造・管理運営業 平成20年2月完成	イベント産業 平成20年12月完成	プラントメンテナンス業 平成23年5月完成	ウェブ・コンテンツ制作業（モバイル） 平成23年5月完成 (平成28年度改訂)	屋外広告業 平成24年5月完成	ディスプレイ業 平成27年5月完成	警備業 平成29年5月完成							

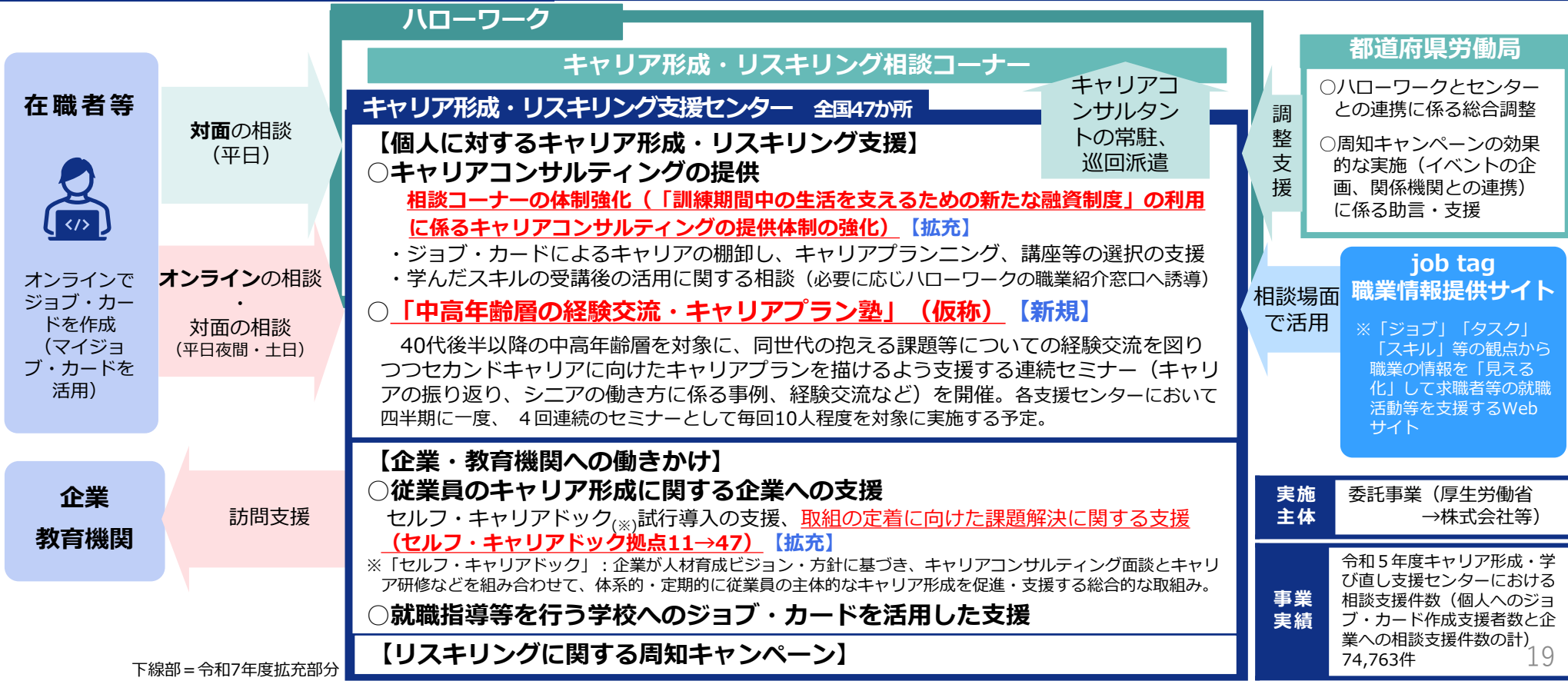
業種横断的な事務系職種（平成28年度～平成30年度再改訂）

経営戦略	人事・人材開発・労務管理	企業法務・総務・広報	経理・資金財務・経営管理分析	情報システム	営業・マーケティング・広告	生産管理	ロジスティクス	国際経営管理・貿易
------	--------------	------------	----------------	--------	---------------	------	---------	-----------

事業の目的 令和7年度当初予算案 41億円（38億円）※（ ）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、必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリア形成を図る労働者のリスキリングの取組を促すため、リスキリングの重要性や必要性に関する理解を進めるキャンペーンを行うとともに、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の提供や従業員のキャリア形成支援に取り組む企業等への支援を推進する。
- ・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る中、中高年齢層においてはセカンドキャリアを見据えたキャリアプランの策定やモチベーションの維持に課題を抱える者も多く見られることから、当該年齢層を対象としたキャリア形成支援の強化を図る。
- ・また、企業における従業員のキャリア形成支援の取組について、試行導入後の定着のための課題解決に必要な支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等



仕事とスキルの「見える化」海外事例 (Skills Future Singapore)

○ 個人が生涯にわたって学び、スキルの習得を追求し、充実したキャリアを築くことを目的とした、訓練検索、訓練への助成、個人への訓練受講のクレジット、スキル標準の整備、個人のスキルの見える化、求人検索等の、シンガポール政府の取組の総称。

SKILLSfuture SG

【①My skills future】

- ・個人を対象とした、仕事とスキルのポータルサイト。
- ・個人のスキル（ライセンス等）を入力し、希望の職を入力することで、現在のスキルと希望の職のスキルのギャップが示される。
- ・スキルをあげるためのトレーニングコースの検索、政府から得られるクレジットを用いた申込み等の機能も有する。
- ・政府の求人サイトである「My Career Future」と連携。個人のスキルと個別求人情報とのmatch率が示される。

【主な機能】



View
Courses



Submit
SkillsFuture
Credit Claims



Go to Careers &
Skills Passport



Access
E-Services

【登録情報】

- ・スキル（語学力/技術力/クリティカルコアスキル）
- ・証明書（学歴証明書、職業関係証明書）
- ・ライセンス
- etc

<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/index.html>

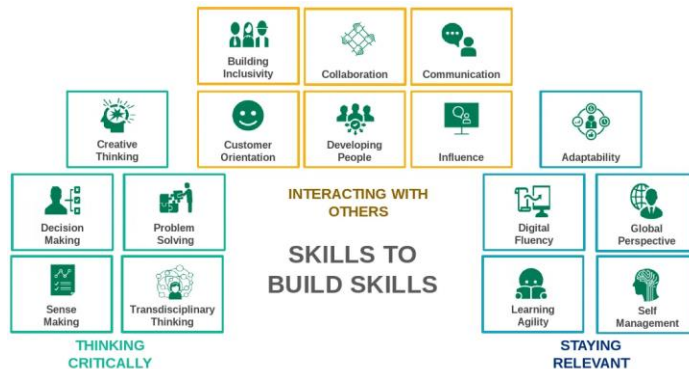
<https://www.mycareersfuture.gov.sg/>

スキル体系

【②CCS(Critical Core Skill)】

職種横断のソフトスキルを示したもの。

「thinking critically」「interacting with others」「staying relevant」の3カテゴリーで構成されている。



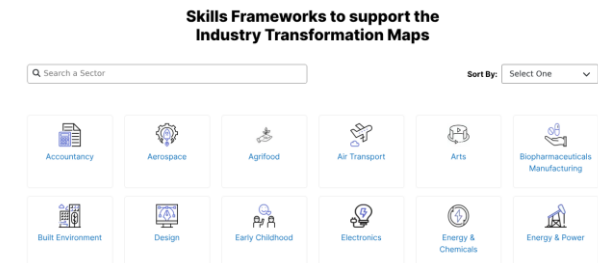
<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/index.html>

【③SF(Skills Framework)】

関係省庁と業界により作成された36業種について、スキル・キャリアパスを整理したもの。

Ex) 「infocomm technology 情報技術」においては、「cyber security」「product development」等の9つのトラックにおいて、「security architect」「threat analysis」等の合計128分類のジョブロールのスキルが示されている。

(2025年3月5日時点)



<https://www.skillsfuture.gov.sg/skills-framework>

情報基盤を個々の企業で活用する仕組み（シンガポール：JOB Kred）

- シンガポールのJOB Kred社は、シンガポール政府からの助成を受けて、個々の企業が社内の職務についてスキルを見える化し、スキルマップを構築するためのシステム（Skills Profiler）を運用している。
- 利用企業はSkills Profilerを用いることで、Critical Core Skill、Skills Frameworkや他のスキル基準をベースにして、社内の職務についてそれらの職務基準が示す各スキル項目の重点付けや項目の取捨選択を行う等のカスタマイズをすることができる。また、それを社内の職階層にごとに作成することで企業内のキャリアパスを明らかにしていくことができる。
- 社員には、設定したスキルマップの各項目の到達度が示され、訓練が提案される。
- 2023年に400社を対象にパイロットテストを行い、2024年には対象を広げ、利用企業は1000社を超えている。
- 社員の訓練受講やスキルの到達度については、My skill futureと連携している。

JobKred

Transforming Workforces with JobKred: A Proven Partnership with Singapore Government

JobKred helps individuals and organisations adapt to rapid skill changes with AI-powered career guidance and skills development



Skills Profiler: From Launch to National Impact in just 2 years

Accelerating the National Skills Agenda with a Proven, Tech-Enabled Approach

1,000+
Engaged
Companies

5,000+
Job Profiles

500K
Skills
Tracked

3. 職業訓練の提供と質の向上について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

OFF-JTの実施主体、自己啓発の実施方法について

- 企業が実施するOFF-JTで最も多いのは自社で行うものである。次いで、民間教育訓練機関、親会社・グループ会社の順となる。
- 個人が自己啓発を行う方法として最も多いのはeラーニングによる学習となっている。次いで、専門書等による自学・自習、社内の勉強会・研究会への参加の順となっている。

図 26 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

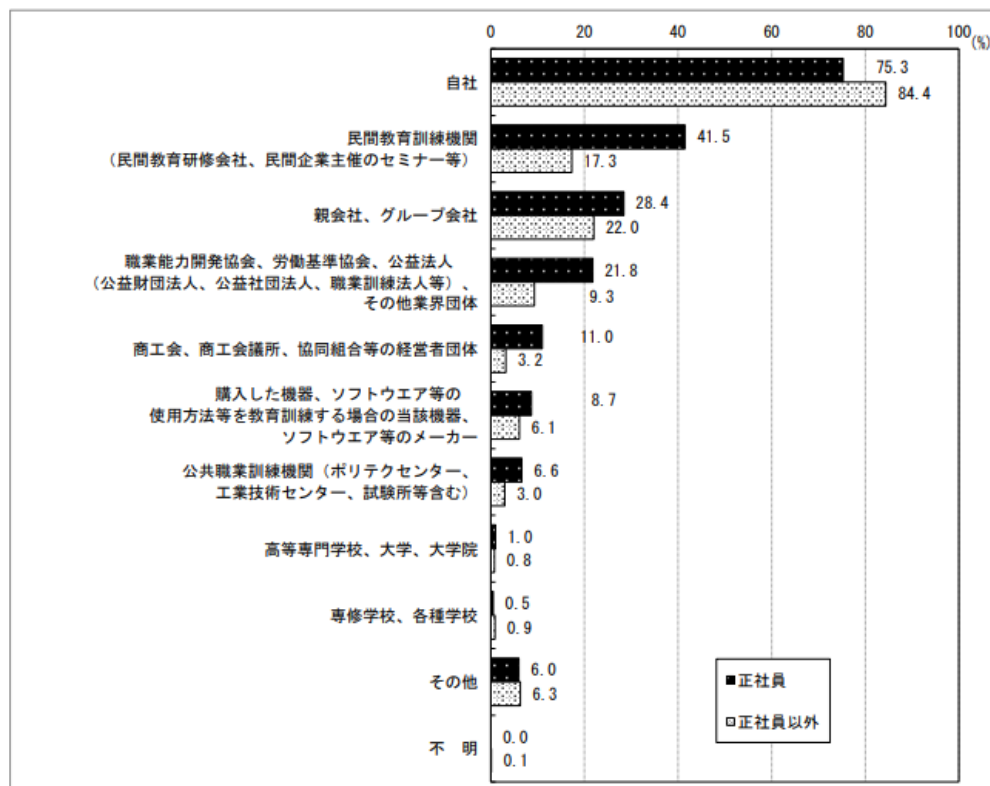
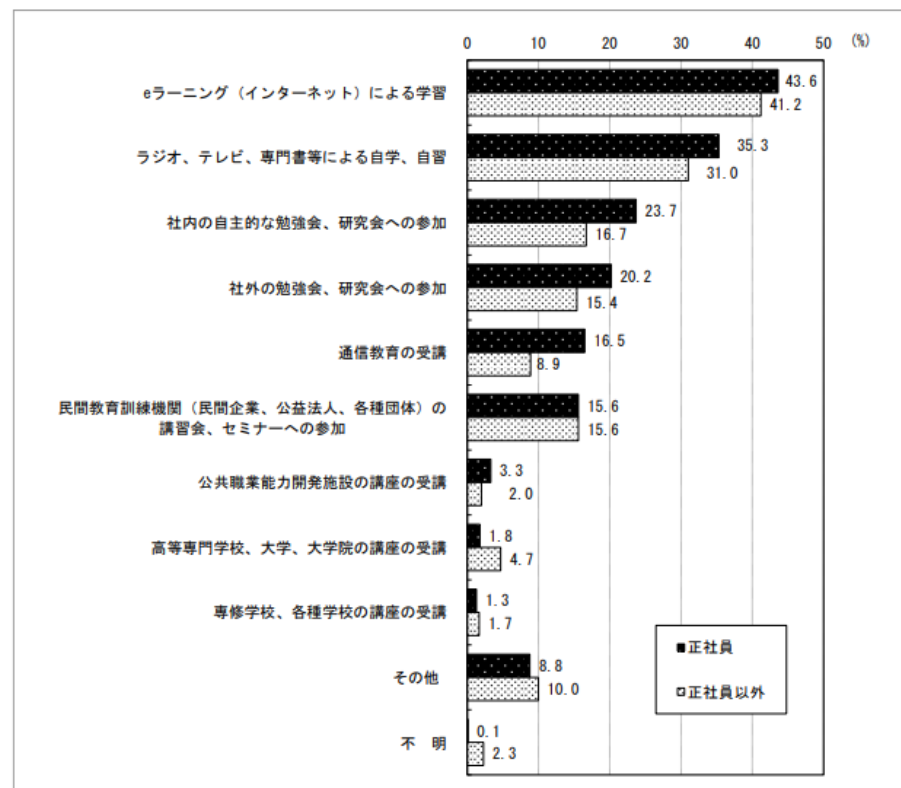


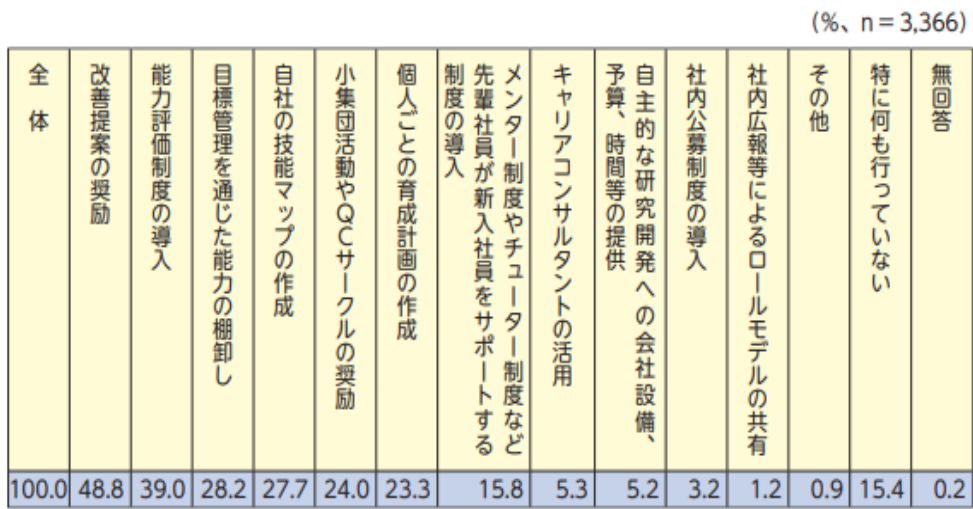
図 76 自己啓発の実施方法（複数回答）



企業内部の人材開発の環境整備（令和5年度ものづくり白書より）

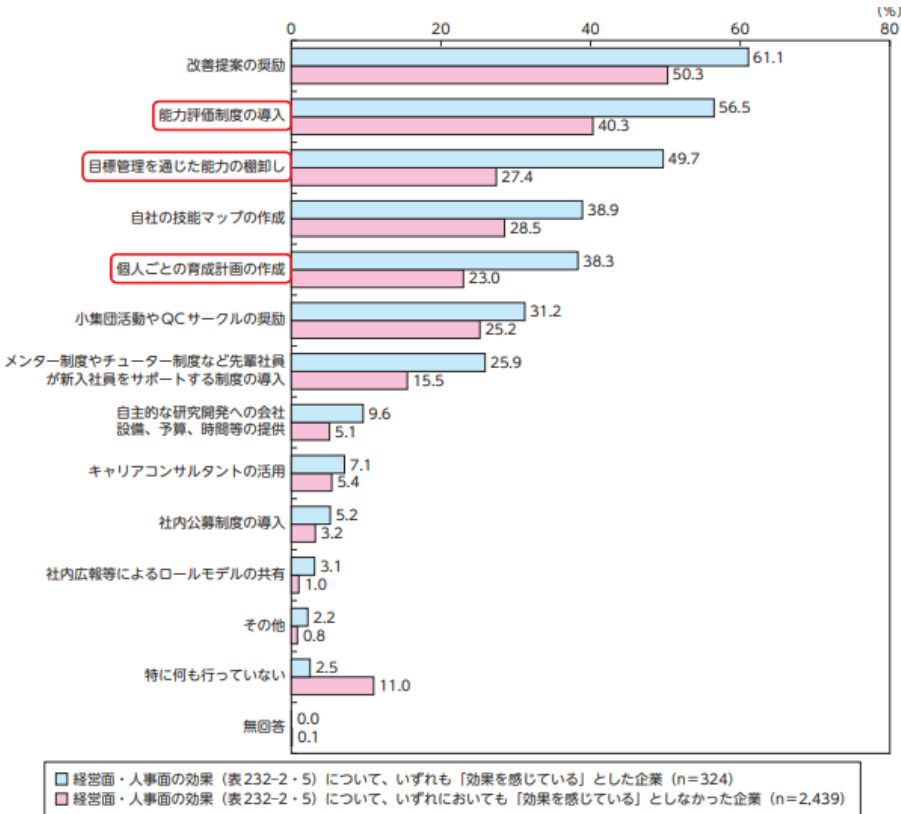
- ものづくり企業において、約8割の企業が何らかの人材開発の環境整備を行っている。伝統的に、品質向上や生産性の改善等を目的として行われることも多い「改善 提案の奨励」や「小集団活動やQCサークルの奨励」と並んで、「能力評価制度の導入」、「目標管理を通じた能力の棚卸し」、「自社の技能マップの作成」、「個人ごとの育成計画の作成」も実施率が比較的高くなっている。
- 人材育成の効果を実感している企業は、環境整備の実施割合が高く、特に「能力評価制度の導入」、「目標管理を通じた能力の棚卸し」、「自社の技能マップの作成」、「個人ごとの育成計画の作成」で差がついている。

【従業員の人材育成の環境整備】



資料：JILPT「ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル化に関する調査」（2024年5月）

【人材育成の効果の実感と人材育成の環境整備】



備考：経営面・人事面の効果（表232-2・5）について、いずれかのみ「効果を感じている」とした企業及び「従業員の育成・能力開発を行っていない」と回答した企業は含まれない。
資料：JILPT「ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル化に関する調査」（2024年5月）

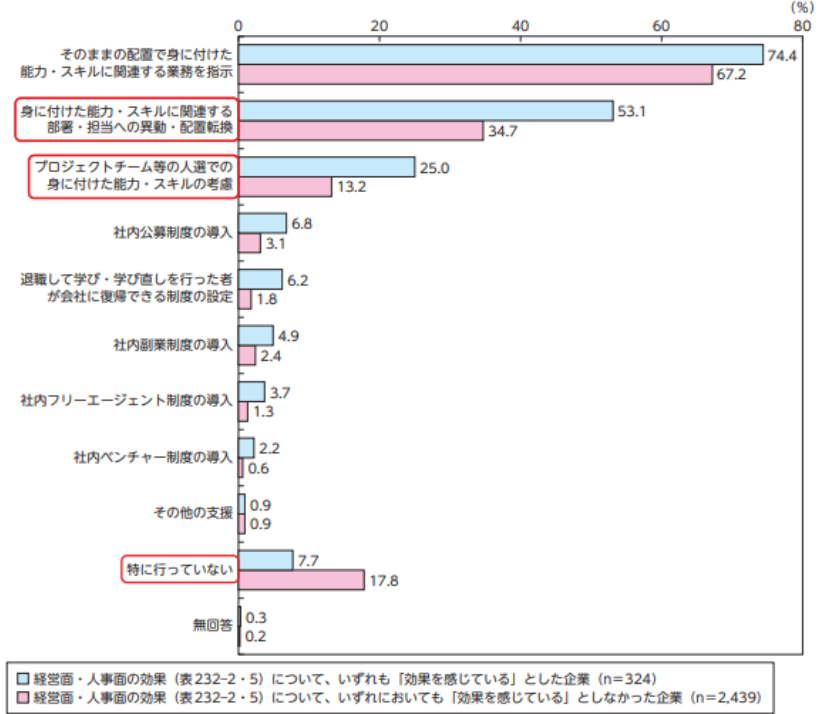
企業内部での獲得したスキルの発揮の場（令和5年度版ものづくり白書より）

- ものづくり企業において、約 8 割の企業が従業員が身につけたスキルを発揮するための取組を行っている。「そのままの配置で身につけた能力・スキルに関連する業務を指示」が最も多く 63.8%である。異動・配置転換、プロジェクトチームへの人選はそれぞれ34.0%、13.7%である。
- 人材育成の効果を実感している企業は、従業員が身につけたスキルを発揮するための取組の実施割合が高く、特に「身につけた能力・スキルに関連する部署・担当への異動・配置転換」「プロジェクトチーム等の人選で身につけた能力・スキルの考慮」で差が付いている。

【身につけたスキル・能力を発揮するための取組】

(%、n = 3,366)										
全体	そのままの配置で身につけた能力・スキルに関連する業務を指示	部署・担当への異動・配置転換	身につけた能力・スキルに関連する身につけた能力・スキルの考慮	プロジェクトチーム等の人選での身につけた能力・スキルの考慮	社内公募制度の導入	社内副業制度の導入	退職して学び・学び直しを行った者が会社に復帰できる制度の設定	社内フリーエージェント制度の導入	その他の支援	社内ベンチャー制度の導入
	100.0	63.8	34.0	13.7	3.3	2.6	2.3	1.3	0.8	0.7
									特に行っていない	無回答
									21.4	0.4

【人材育成の効果の実感とスキル・能力を発揮するための取組】



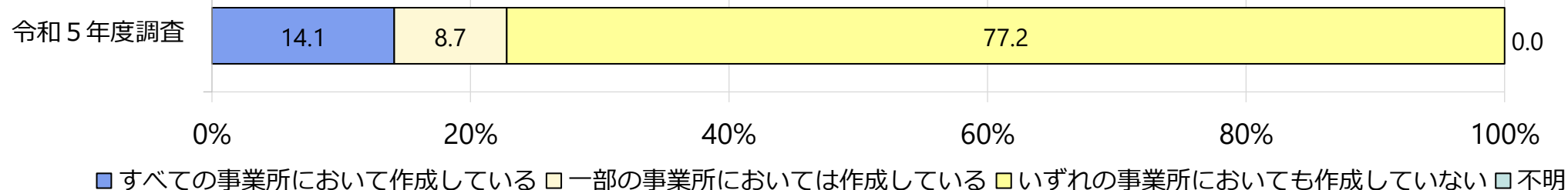
備考：正社員又は正社員以外に対して取組を行っている企業の割合。経営面・人事面の効果（表 232-2・5）について、いずれかの「効果を感じている」とした企業及び「従業員の育成・能力開発を行っていない」と回答した企業は含まれない。

資料：JILPT「ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル化に関する調査」（2024年5月）

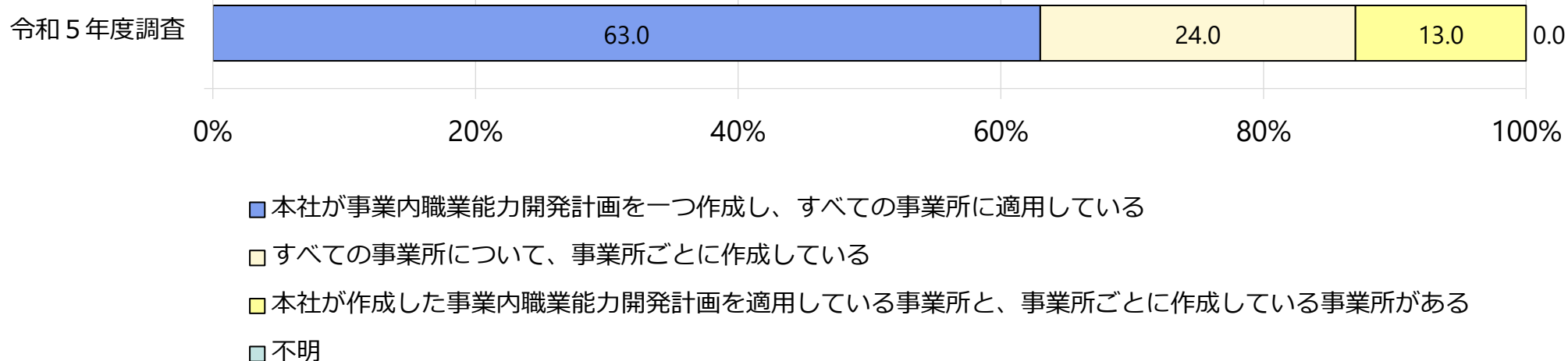
事業内職業能力開発計画の作成状況と作成方法

- 事業内職業能力開発計画の作成状況は、全ての事業所で作成しているのは1割強に留まっている。
- 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6割を超えている。

事業内職業能力開発計画の作成状況



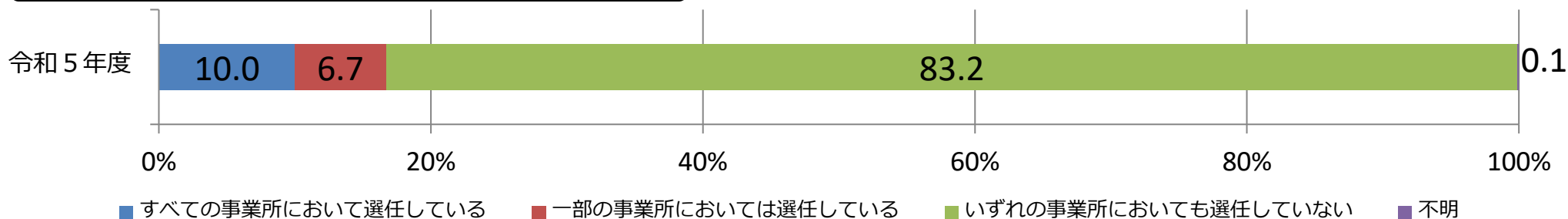
事業内職業能力開発計画作成方法



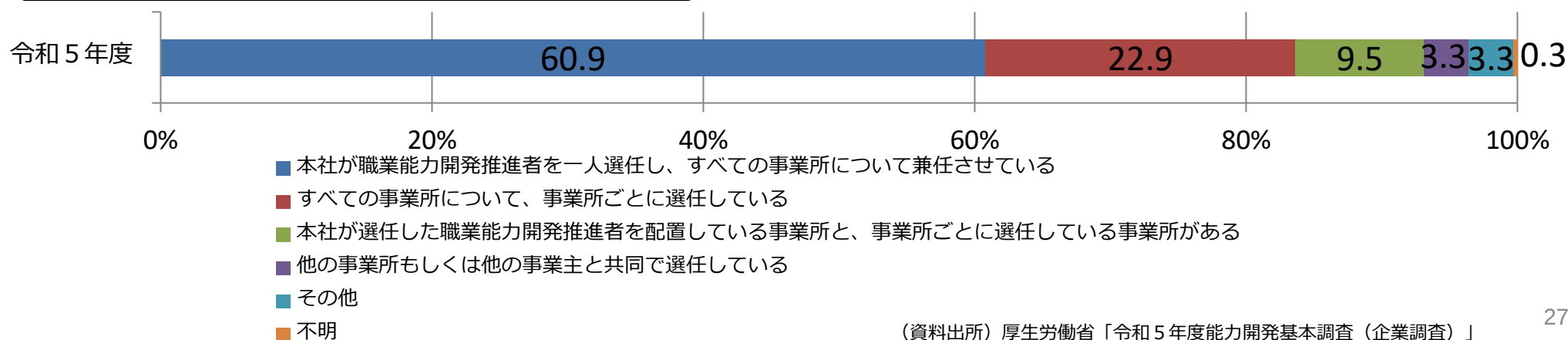
職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法

- 職業能力開発推進者は、能力開発計画の作成や、能力開発機会の確保に関する労働者の相談や指導等の役割を担う者のことであり、選任することは事業主の努力義務とされている（能開法第12条）。
- 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83.2%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60.9%となっている。

職業能力開発推進者の選任状況



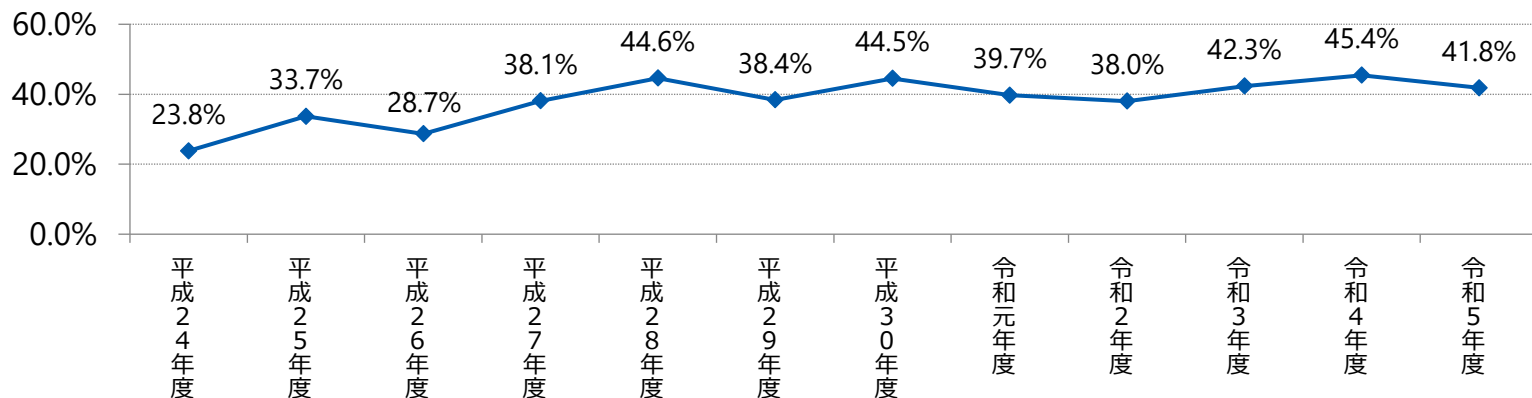
職業能力開発推進者の選任方法



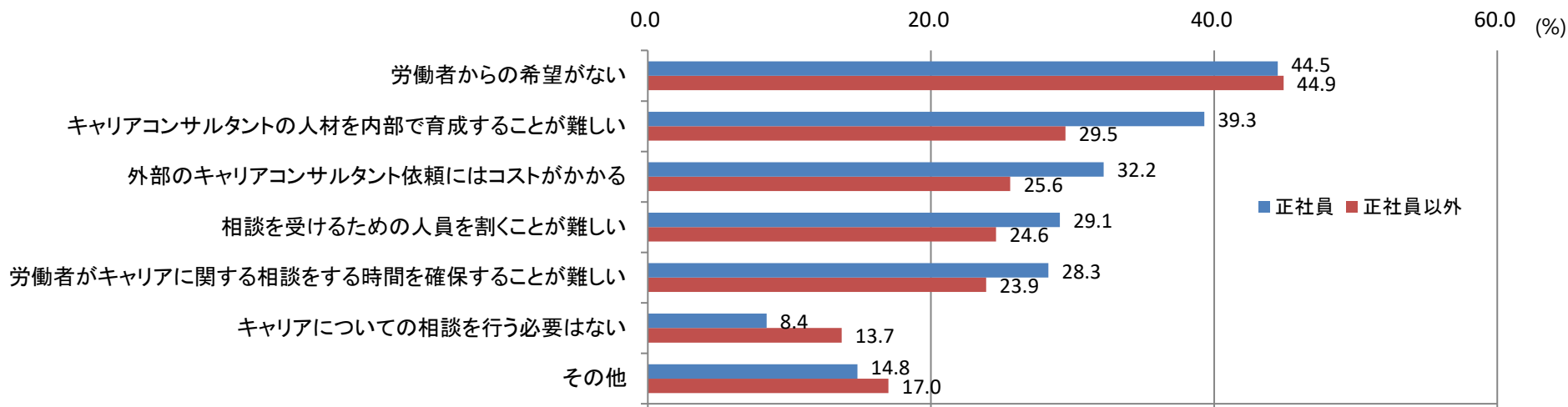
企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

- キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所の割合は、平成27年度以降、40%前後で推移している。
- キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由は、「労働者からの希望がない」が正社員、正社員以外ともに40%を超えている。

キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合



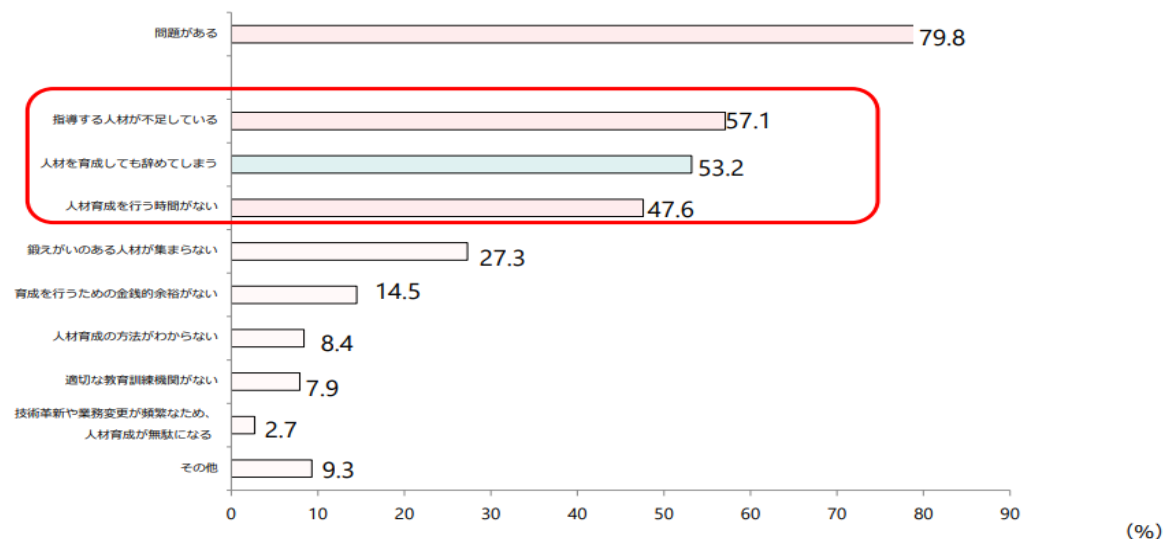
キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



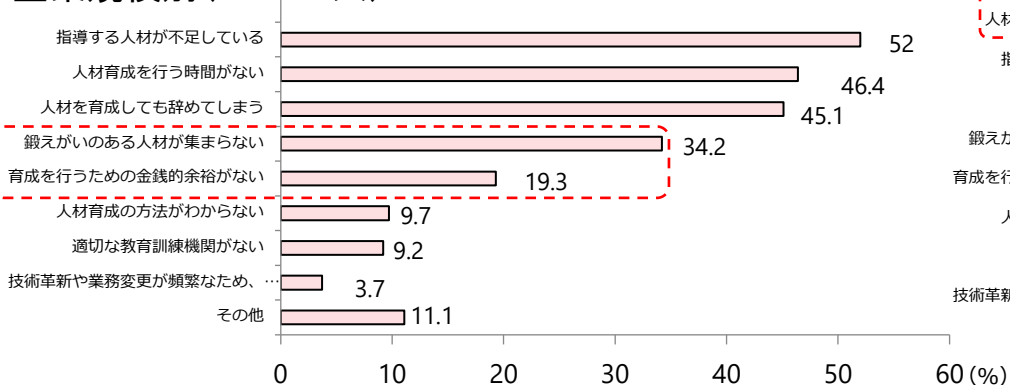
人材育成に関する問題点

- 大企業では「人材を育成しても辞めてしまう」が最も多い課題となっている。
- 規模が小さい企業では、金銭的な課題、人材育成の方法についての課題が大企業と比べて多くあげられている。

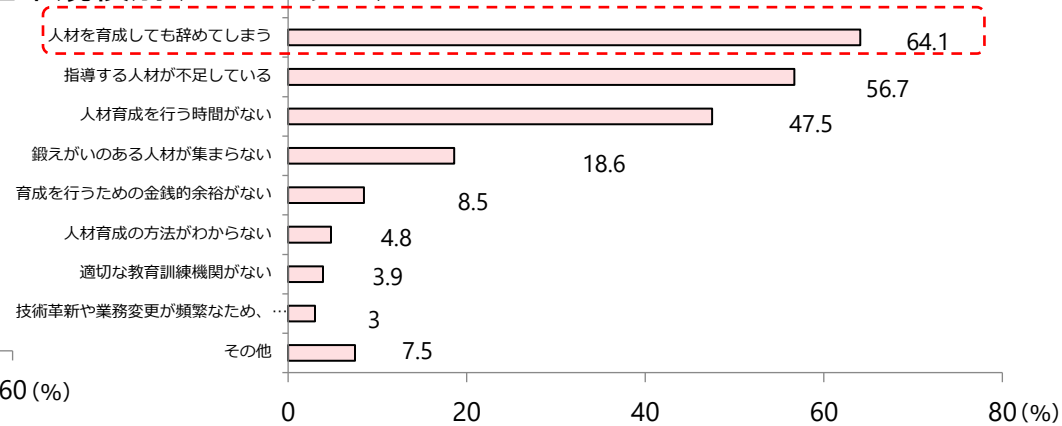
人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳(複数回答)



企業規模別(30~49人)



企業規模別(1000人以上)

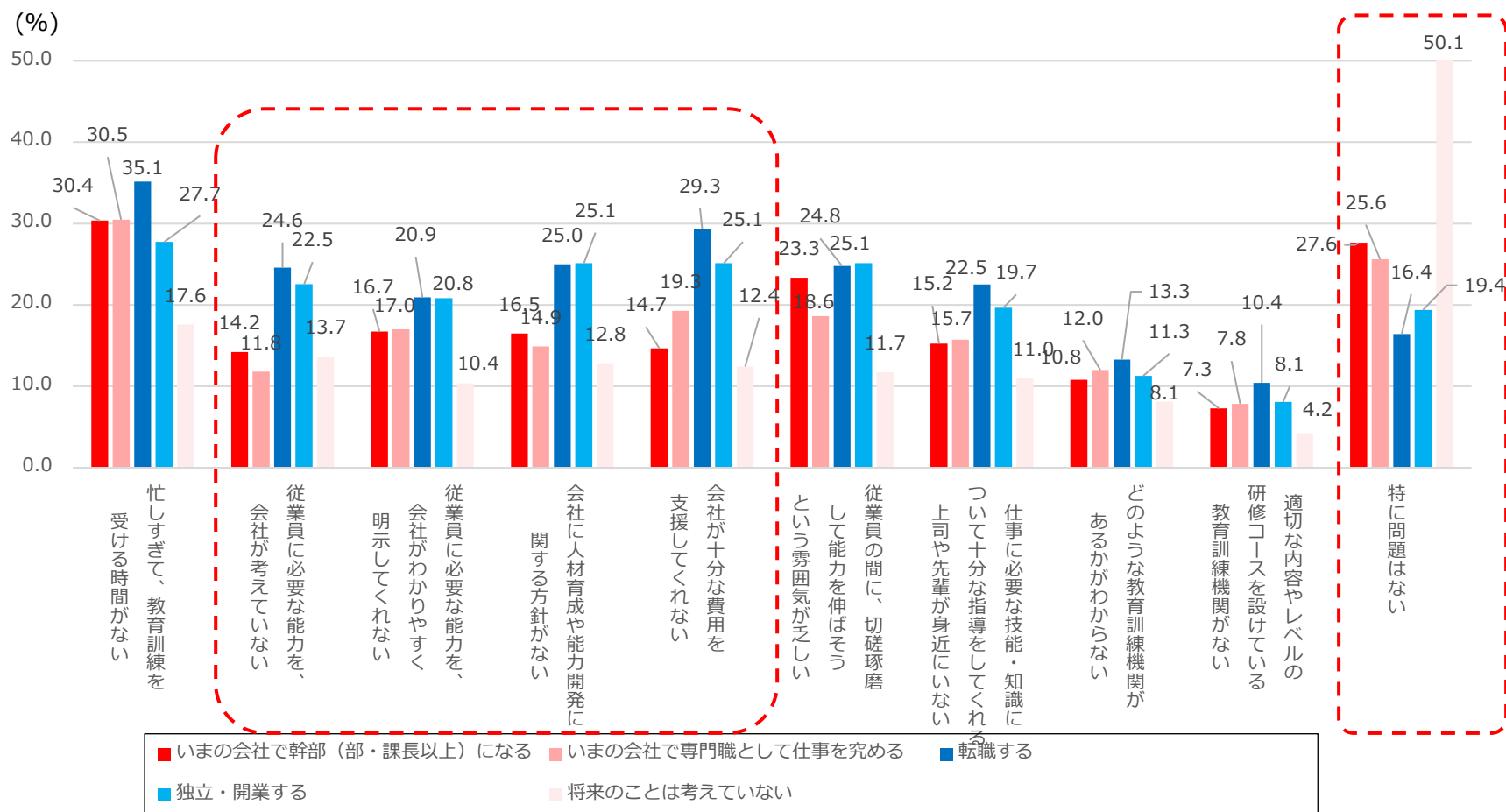


(出所) 厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」

従業員の将来のキャリアの希望とキャリア形成に関する課題の関係

○ 従業員について、転職する又は独立・開業することを希望している者は、いまの会社で幹部又は専門職として働くことを希望している者よりも、自らの能力形成への課題として「従業員に必要な能力を会社が考えていない」「従業員に必要な能力を明示していない」「会社に人材育成や能力開発に関する方針がない」「会社が十分な費用を払ってくれない」と応える割合が高くなっている。

【仕事をする上での能力を高めるにあたり、課題と感ずること（従業員：将来のキャリアの希望別）】



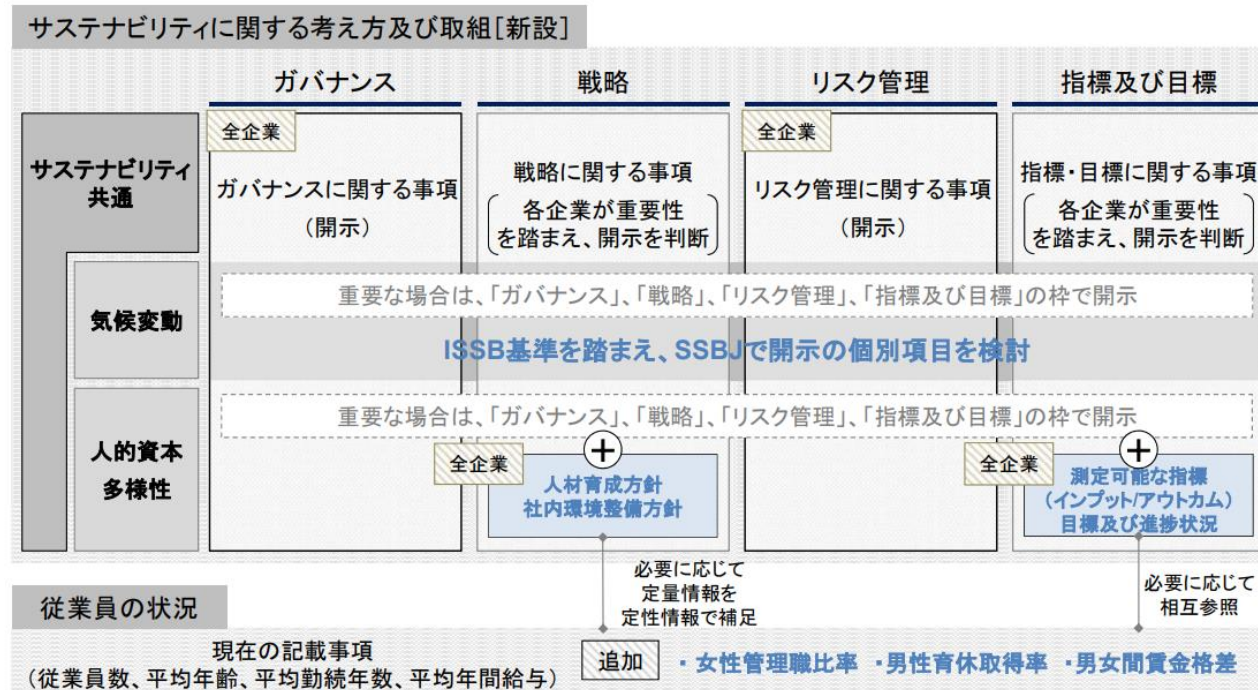
企業の人材投資の情報開示について

○ ESG(Environment, Society, Governance)投資への関心の高まり、ISO30414(人的資本による情報開示のガイドライン)、米国における上場企業に対する人的資本開示の義務化(2020年)、人材版伊藤レポートの発表などの流れを受け、2023年3月決算期より、ステークホルダーに対する情報開示として**有価証券報告書を発行している大手企業4000社を対象に、人的資本情報の開示が義務化されたところ。**

○ 開示が義務づけられている項目は6つ。「サステナビリティに関する考え方及び取組」として**①人材育成方針、②社内環境整備方針、③①②の指標・目標**。「従業員の状況」として**④女性管理職比率、⑤男性育休取得率、⑥男女賃金格差**。

* ①②について、具体的な必須の記載事項は示されていない。好事例が金融庁HPで紹介されている。

□ 有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方及び取組」と「従業員の状況」に以下の事項を記載



訓練のニーズ把握について

労働市場の状況
(職種・都道府県別有効求人倍率etc)

厚生労働省（労働局）で把握。
地域職業能力開発促進協議会において情報提供
(HPで資料公表)

産業・職種のニーズ調査
(採用時に求める職業能力etc)

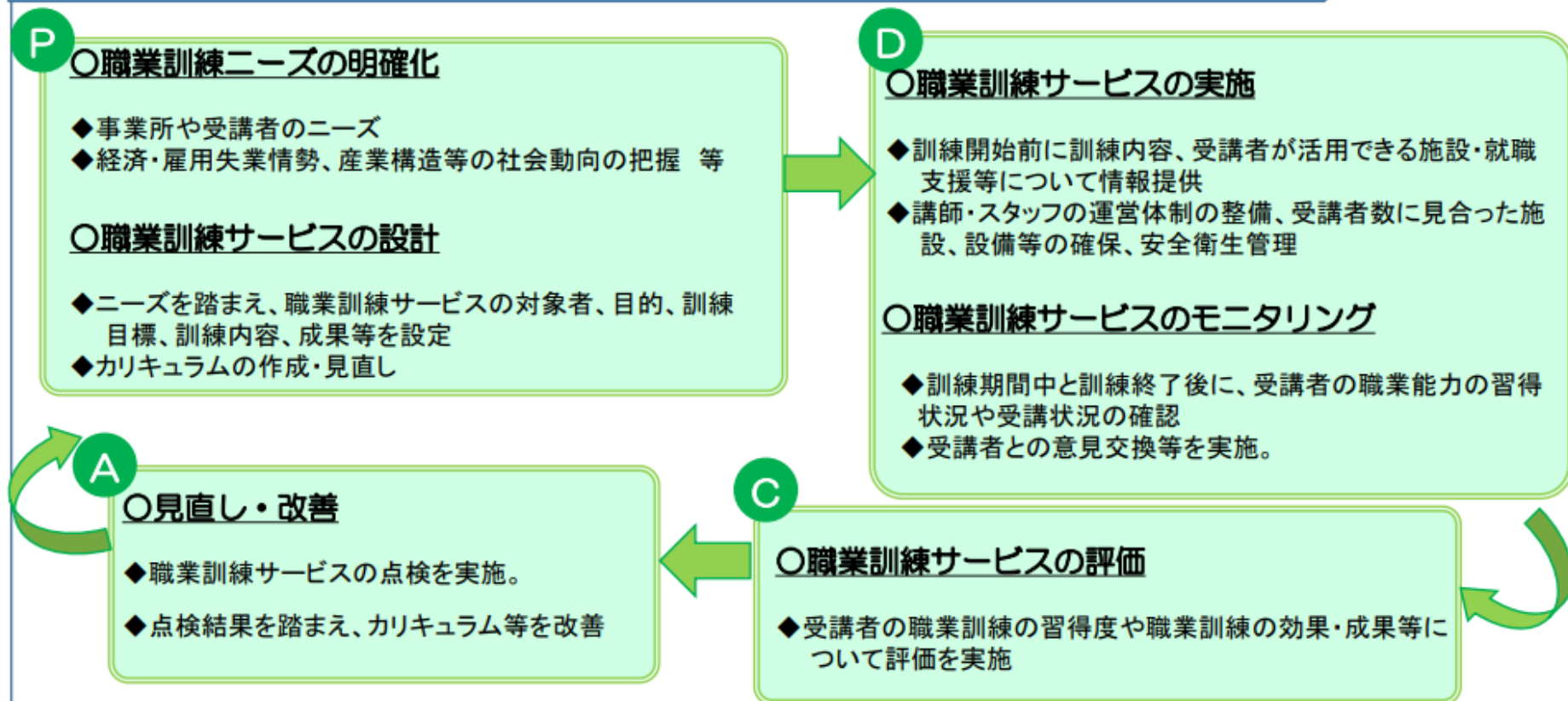
JEEDにおいて、製造業約2700社、製造業以外約700社を対象にした調査を実施。
(HPで資料公表)

個別訓練機関におけるコース・カリキュラム設計のための調査
(修了生の就職先候補求める職業能力の把握etc)

各訓練機関において実施することをガイドラインで推奨。

○ 委託訓練や求職者支援訓練の担い手として民間教育訓練機関が果たす役割が増大しており（公的職業訓練のうち、7～8割を民間教育訓練機関が実施。）、訓練の質の向上が喫緊の課題となっていたことから、H23.12に「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」を策定した。

PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営 -訓練成果だけでなく、サービス全体の質を向上-



事業運営の基礎

①マネジメントシステムの確立

（PDCAサイクルを導入し、責任者を任命した上で品質に関する方針・目標を定め、その目標を達成するためのシステムを確立）

②事業戦略・計画を文書化

③マネジメントシステムに関する情報を講師・職員で共有

④マネジメントシステムの運用状況の記録・文書管理

⑤財務管理・リスク管理

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)	
<基礎コース> 社会人としての 基礎的能力を習 得する訓練	<実践コース> 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5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	95,752	-	24,673	-	71,079	-
うち施設内	30,633	86.4%	24,673	87.7%	5,960	82.7%
うち委託	65,119	73.6%	-	-	65,119	73.6%
在職者訓練	114,552	-	70,789	-	43,763	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%
合計	225,176	-	100,829	-	124,347	-

令和5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
	1,244	68.9%	329	85.6%	733	64.8%	182	68.1%

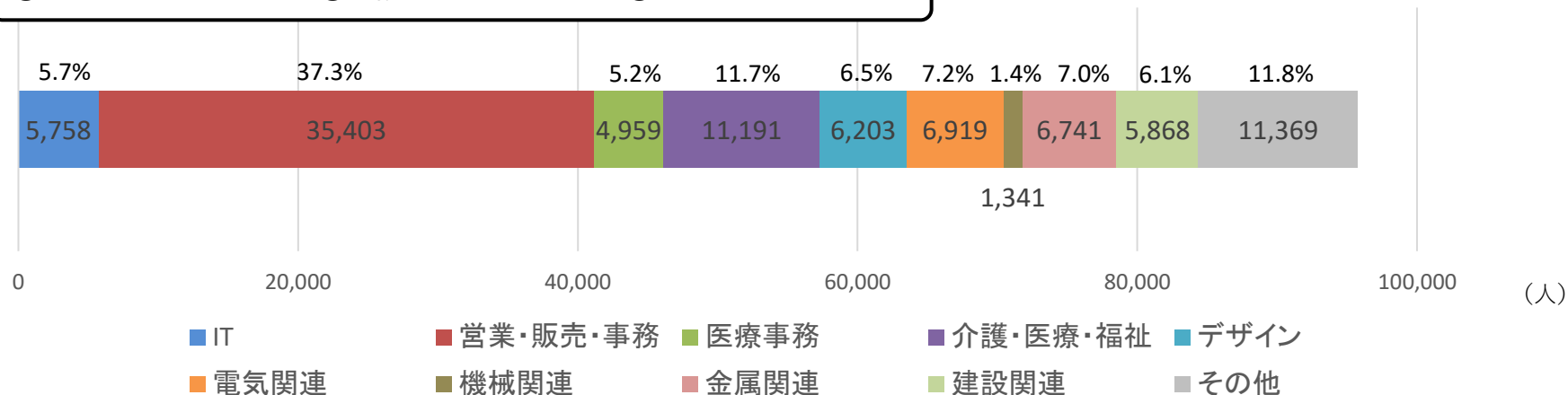
令和5年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース) 6,019人 就職率：60.1% (実践コース) 38,680人 就職率：60.6%

ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和5年度)



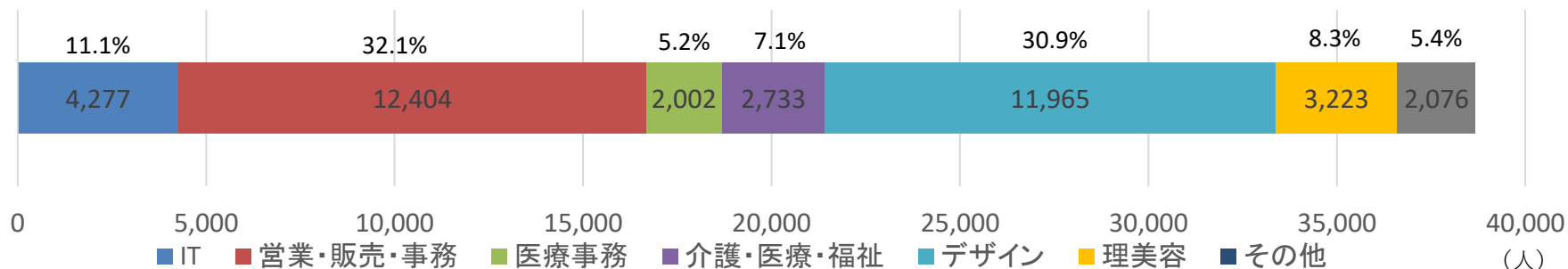
公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)

①営業・販売・事務分野、②介護・医療・福祉分野、③電気関連分野が多い。



求職者支援訓練 ※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



在職者訓練の概要

- 国は都道府県や民間教育訓練機関では実施することが困難な高度なものづくり分野における技能及び知識を習得させるための職業訓練を実施している。
- 都道府県は、地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施している。
- 令和5年度は国、都道府県を合わせて約11.5万人が受講している。

高齢・障害・求職者雇用支援機構

都道府県

○ 訓練期間 概ね2～5日

- 訓練内容等
 - ・ 主に企業において**中核的役割を果たしている者を対象**に、職務の多様化・高度化に対応した、サービス・品質の高付加価値化や業務の改善・効率化等に必要な**専門的知識及び技能・技術**を習得させる**高度なものづくり訓練**

(新たな技術に対応した訓練例)
「難削材の切削加工技術」
(生産工程の改善・改良に関する訓練例)
「製造現場における問題発見・改善手法」
(技能継承の必要性に対応した訓練例)
「実践被覆アーク溶接(指導者育成編)」
(環境問題に対応した訓練例)
「太陽光発電システムの設置施行技術」

- 訓練内容等
 - ・ 機械・機器操作等の基礎的な取扱いを習得させる訓練等地域の人材ニーズを踏まえた**基礎的な訓練**
 - ・ 地場産業等で必要とされる人材を育成するための**地域の実情に応じた訓練**

(主な訓練コース例)
機械加工科、機械製図科
情報ビジネス科 等
(地域の実情に応じた訓練コース例)
観光ビジネス科、陶磁器製造科、
繊維エンジニア科、自動車整備科 等

令和5年度受講者数(人)	合計	高齢・障害・求職者雇用支援機構	都道府県
在職者訓練	114,552	70,789	43,763

雇用型訓練の概要

- 雇用型訓練は、雇用した従業員を対象とした、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせた実践的訓練。
- 雇い入れ時の応募書類、訓練の成果の評価シートとしてジョブ・カード※を活用。企業が負担する訓練経費等に対し助成措置あり。
 ※ジョブ・カード:「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツール。個人のキャリアアップや円滑な就職等を促進するため、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もの。

	有期実習型訓練	実習併用職業訓練
目 的	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への移行	企業現場の中核人材育成
対象者	正規雇用労働者となるために有期実習型訓練を活用して職業能力を向上させる必要がある<u>非正規雇用労働者</u>(過去5年以内に訓練を実施する分野でおおむね3年以上通算して正規雇用されたことがない者など) ※ 訓練終了後に正規雇用労働者として雇用することを目指して企業が新たに非正規雇用労働者として雇用する者と、既に企業に雇用されている非正規雇用労働者が対象。	<u>新規卒者を中心とした15歳以上45歳未満の者</u>
訓練期間	<u>2カ月以上</u>	<u>6カ月以上2年以下</u>
OJT割合	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が 1割以上9割以下	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が 2割以上8割以下
助成措置 (令和7年度) ※1人当たり	人材開発支援助成金(人材育成支援コース) ※()内は中小企業以外、<>は賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合 [Off-JT賃金助成] 1時間当たり 800円<1,000円>(400円<500円>) [Off-JT経費助成] 正社員化した場合 75%<100%> [OJT実施助成] 1コース当たり 10万円<13万円>(9万円<12万円>)	人材開発支援助成金(人材育成支援コース) ※()内は中小企業以外、<>は賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合 ○認定実習併用職業訓練 [Off-JT賃金助成] 1時間当たり 800円<1,000円>(400円<500円>) [Off-JT経費助成] 45%<60%>(30%<45%>) [OJT実施助成] 1コース当たり 20万円<25万円>(11万円<14万円>) 人材開発支援助成金(人への投資促進コース) ※()内は中小企業以外、<>は賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合 ○情報技術分野認定実習併用職業訓練 [Off-JT賃金助成] 1時間当たり 800円<1,000円>(400円<500円>) [Off-JT経費助成] 60%<75%>(45%<60%>) [OJT実施助成] 1コース当たり 20万円<25万円>(11万円<14万円>)

教育訓練給付の概要

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 ＜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 ＜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 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	・ 受講費用の50%（上限年間40万円） （6か月ごとに支給） ・ 追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の20%（上限年間16万円） ・ 追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒受講費用の10%（上限年間8万円）	・ 受講費用の40%（上限20万円） ・ 追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒受講費用の10%（上限5万円）	・ 受講費用の20%（上限10万円）
支給要件	○ 在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、専門実践教育訓練給付は2年以上、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は1年以上）		
講座数	3,011 講座	801 講座	12,111 講座
受給者数	36,324人（初回受給者数）	3,670人	76,257人
講座指定要件	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 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～） ② 専門学校・職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 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～） ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 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) 経済産業省連携 ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 (※2) ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 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～）	次のいずれかの類型に該当する教育訓練 ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの （民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）

（注）講座数は令和6年10月時点、受給者数は令和5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。

指定講座の状況（分野別）（令和6年10月1日時点）

- 全体で約1万6千講座を指定しており、分野別にみると最も多い「輸送・機械運転関係」が全体の約5割を占める。次いで「医療・社会福祉・保健衛生関係」「大学・専門学校等の講座関係」の順に多くなっている。
- 通信講座（e-ラーニング含む）は全体では約2割であり、そのうち「医療・社会福祉・保険衛生関係」では約6割、「専門的サービス関係」の講座では約4.5割と高くなっている。

分野	講座数				通信講座（e-ラーニング含む）		土日（※1）		夜間（※1）	
	専門実践	特定一般	一般	計	講座数	割合	講座数	割合	講座数	割合
輸送・機械運転関係	0	368	7,759	8,127	–	–	7,825	96.3%	7,307	89.9%
医療・社会福祉・保健衛生関係	1,444	365	1,917	3,726	2,291	61.5%	216	5.8%	151	4.1%
専門的サービス関係	22	1	534	557	247	44.3%	278	49.9%	266	47.8%
情報関係	206	15	271	492	178	36.2%	244	49.6%	220	44.7%
事務関係	0	0	402	402	88	21.9%	287	71.4%	283	70.4%
営業・販売関係	297	7	178	482	134	27.8%	89	18.5%	109	22.6%
技術関係	20	4	299	323	113	35.0%	144	44.6%	78	24.1%
製造関係	11	0	20	31	11	35.5%	0	0.0%	1	3.2%
大学・専門学校等の講座関係（※2）	1,011	41	731	1,783	119	6.7%	615	34.5%	590	33.1%
合計	3,011	801	12,111	15,923	3,181	20.0%	9,698	60.9%	9,005	56.6%

（※1）：「土日」「夜間」のカリキュラムが含まれる講座（例：土日や夜間のみ開講する場合や、土日、夜間を選択することができる場合を含む）。

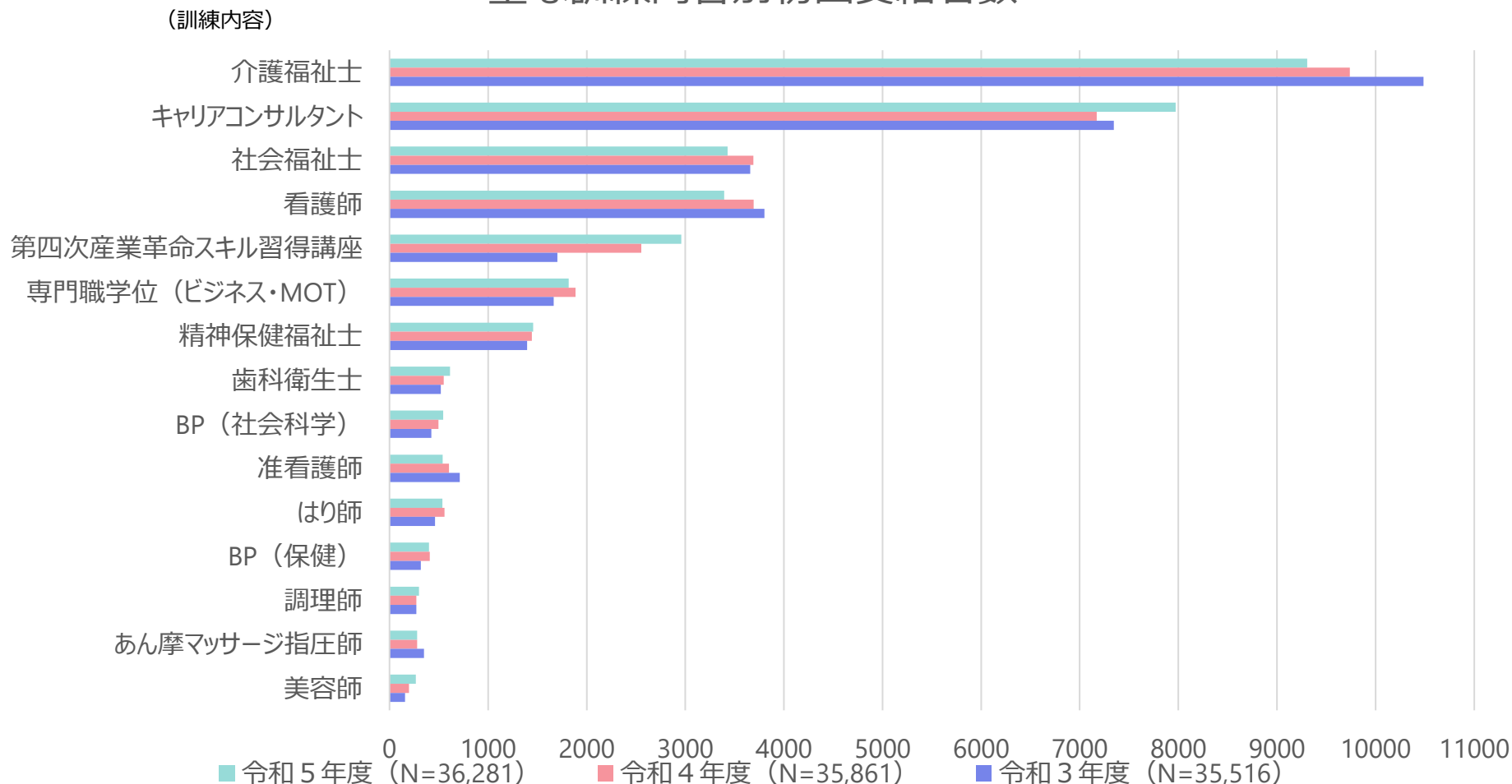
（※2）：専門実践、特定一般では、文部科学大臣認定講座（職業実践専門課程、職業実践力育成プログラム、キャリア形成促進プログラム）として審査、指定したものを計上。一般では、修士もしくは博士の学位等の取得を目標とした講座として審査、指定したものを計上。

専門実践教育訓練給付金受給者の主な受講内容

- 直近3か年度の状況を見ると、介護福祉士、キャリアコンサルタント、看護師、社会福祉士といった資格の取得を目的とする講座の受講者が多く、次に、第四次産業革命スキル習得講座、専門職大学院（ビジネス、MOT）等の受講者が多くなっている。

主な訓練内容別初回受給者数

(人)



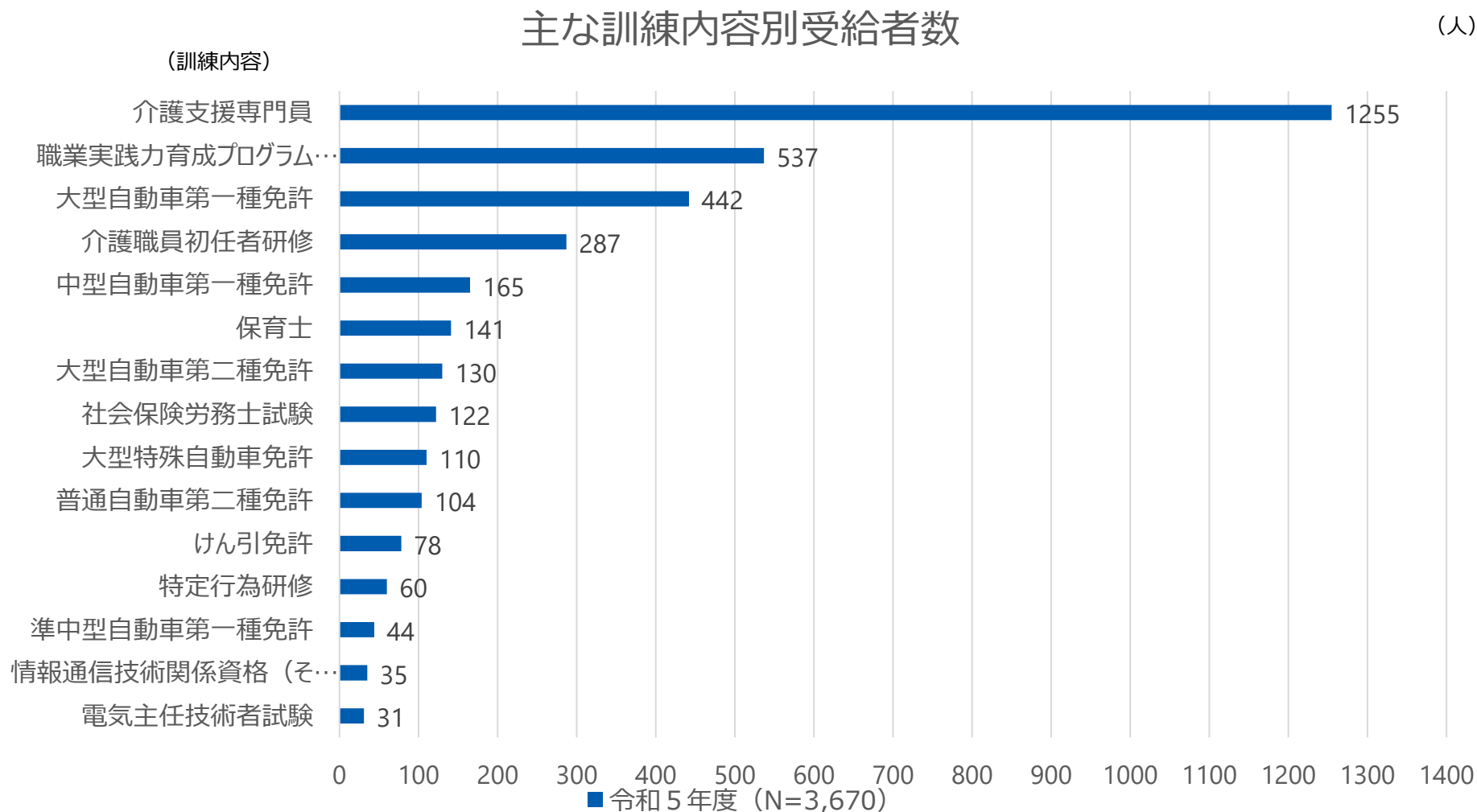
※ 専門実践教育訓練給付受給者の多い順から15コースを抽出している。それ以外のコースの受給者数は、令和3年度は2,248人、令和4年度は2,325人、令和5年度は2,471人。

※ このデータは特別集計したものであり、各年度の総数は他の業務統計と一致しない。

※ 「BP」とは、Brush up Program for professional（職業実践力育成プログラム）の略。BP（社会科学）は経営マネジメントコースなど、BP（保健）は認定看護師コースなど。

特定一般教育訓練給付金受給者の主な受講内容

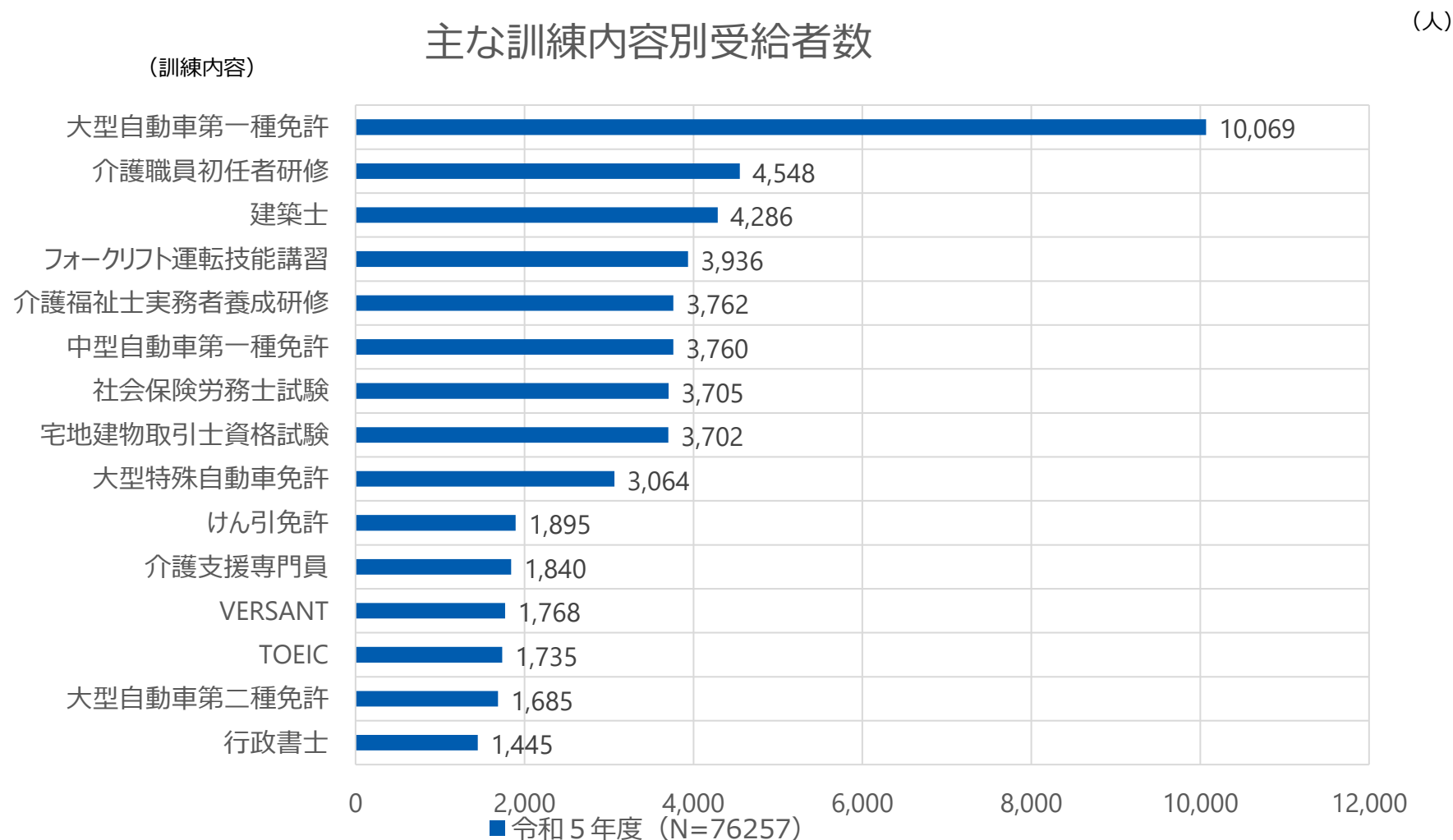
- 令和5年度の状況を見ると、介護支援専門員などの介護関係や大型自動車第一種免許などの運転免許関係の講座の受講者が多く、そのほか、職業実践力育成プログラム、保育士等が多い。



※ 特定一般教育訓練給付金受給者の多い順から15コースを抽出してまとめている。それ以外のコースの受給者数は129人。

一般教育訓練給付金受給者の主な受講内容

- 令和5年度の状況を見ると、大型自動車第一種免許の講座の受講者が特に多く、介護職員初任者研修、建築士、フォークリフト運転技能講習、介護福祉士実務者養成研修等と続いている。



※ 一般教育訓練給付金受給者のうち受給者の多い順から15コースを抽出してまとめている。それ以外のコースの受給者数は25,057人。

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
- ・研修を行いたいが講師がない、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**92.7%**。
(R6.3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**98.5%**。(R6.3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5年度)
生産性向上支援訓練 民間教育訓練機関に委託して、生産管理、IoT、クラウドの活用、組織マネジメント、ITによる業務改善など、生産性向上に必要な知識等の習得を支援	概ね1～5日 (6～30時間) (IT業務改善は4～30時間)	訓練コース： 5,207コース 受講者数： 65,483人
在職者訓練 機構が実施する、生産現場の課題解決に向け、実習を中心としたカリキュラムにより、高度なものづくり分野の技能・技術の習得を支援	概ね2～5日 (12～30時間)	訓練コース： 9,157コース 受講者数： 70,789人
職業訓練指導員の派遣／施設設備の貸出 機構の職業訓練指導員を企業に派遣、ポリテクセンター等の施設設備等の貸出し	—	指導員派遣： 3,946人 施設設備貸与： 10,381件

認定職業訓練の概要

1 職業訓練の認定

事業主等が行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、都道府県知事の認定を受けることができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。（職業能力開発促進法第13条、第24条）

また、認定職業訓練の修了者は、技能検定の受検における学科試験の免除等を受けることができる。

2 認定職業訓練施設数、訓練生数（令和5年度）

施設数：978 訓練生数：約18.8万人

3 認定職業訓練の特色

・訓練科は建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等

4 認定訓練助成事業費補助金）

・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、以下の補助金が受けられる。



（例）木造建築科



区 分	対象者	要件等	負担割合（上限）
運営費	中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が単独又は共同して行う認定職業訓練の運営等	国 1／3 都道府県 1／3
施設・設備費	都道府県、市町村、中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が行う認定職業訓練のための職業訓練共同施設の設置及び職業訓練共同設備の設置又は整備に要する経費	○都道府県が設置する場合 国 1／3 ○市町村、職業訓練法人等が設置する場合 国 1／3 都道府県 1／3

※ なお、複数の都道府県にまたがる中小企業事業主団体等が運営するものについては、運営に要する経費の1／2（一定の要件を満たす全国団体は2／3）を広域団体認定訓練助成金により国が助成。

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

「地域職業訓練実施
計画」と実績とのミ
スマッチの検証

職業訓練機関等

職業訓練の実施

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

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

⇒ 個別コースの質の向上を促進

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

中央職業能力開発促進協議会

全国において、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係者・関係機関を参集し、全国の職業訓練計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有。

構成員

【労使団体】 日本労働組合総連合会 全国中小企業団体中央会 一般社団法人日本経済団体連合会 日本商工会議所
【学識経験者】 藤村博之 独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長 堀有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員
【教育訓練関係団体】 全国専修学校各種学校総連合会 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
【需給調整関係団体】 一般社団法人日本人材紹介事業協会 公益社団法人全国求人情報協会 公益社団法人全国国民営職業紹介事業協会
【地方自治体】 京都府
【政府】 厚生労働省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省
(オブザーバー)

中央職業能力開発促進協議会の協議事項

(1) 「全国職業訓練実施計画」
の策定

(2) 人材ニーズの全国的な動向の把握
(※)と地域職業能力開発促進協議会への情報提供

(4) 公的職業訓練の訓練効果の
把握・検証

(6) 教育訓練給付制度の実施
状況等に関する事
⇒ 全国の実施状況や地域職業能力開発促進協議会における協議内容の報告等

(5) キャリアコンサルティングの機会
の確保その他の職業能力の開発
及び向上の促進のための取組
に関する事

(3) 地域職業能力開発促進協議会の協議
状況の把握
○ 計画と実績とのミスマッチの検証状況
○ 訓練効果の把握・検証の実施状況

地域職業能力開発促進協議会

⇒ 協議内容を踏まえ、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

※ ニーズの把握等のため、産業分野ごとのワーキングチームの設置・開催が可能