

## 令和7年度第2回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和8年1月29日(木) 10:00~12:00  
中央合同庁舎第5号館 専用第21会議室(17階) 〕

## 1 開会

## 2 議題

- (1) 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議状況について
- (2) 各地域における取組事例について
- (3) 令和8年度全国職業訓練実施計画(案)について
- (4) 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (5) その他

## 3 閉会

## 【説明資料】

資料1 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会【概要】

資料2 各地域における取組事例

資料3-1 令和8年度全国職業訓練実施計画(案)

資料3-2 令和8年度全国職業訓練実施計画(案)における主な内容の変更点

資料3-3 ハロートレーニング(離職者向け)の令和6年度実績(確報値)

資料4-1 リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について

資料4-2 経済産業省の産業人材育成に関する取組について

## 【参考資料】

参考資料1 令和7年度第2回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿

参考資料2 ハロートレーニング(公的職業訓練)に係る令和8年度当初予算案

参考資料3 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会【詳細】

参考資料4 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等【詳細】

参考資料5 令和8年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)

【令和7年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料】

参考資料6 ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況(全体版)

参考資料7 ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からの主なご意見・ご要望に対する回答(令和7年度上半期分)



地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練計画策定の方針を協議したほか、訓練効果の把握・検証（WG）や教育訓練給付制度における地域のニーズの把握に係る報告、職業能力開発に関する取組を関係者間で共有。

開催状況

国と都道府県の共催により、令和7年10月から12月にかけて全都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添1～3

- ① 令和6年度公的職業訓練の実施状況について
- ② 訓練効果の把握・検証（WG）に係る報告について
- ③ 令和8年度地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針について
- ④ 教育訓練給付制度における地域のニーズの把握等について
- ⑤ その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組



令和7年10月29日  
第1回長野県地域職業能力開発促進協議会の風景



【地域独自に招聘した参加者など】

別添4

- リカレント教育を実施する大学等の参画 計28 地域  
 社会福祉協議会の参画 計9 地域  
 その他
- ・ 地方自治体の各部局からの説明・共有
  - ・ リカレント教育を実施する大学等からの説明・共有
  - ・ その他、職業紹介事業者からの報告



令和7年10月29日  
第1回愛媛県地域職業能力開発促進協議会の風景

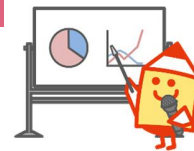
令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議①】

別添1-1

地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

「地域の人材ニーズの把握」について

【地域協議会での意見等】



【方針】



福島

○ 県の求人・求職状況から見える課題として、中高年齢者の求職者（ハローワーク利用者）が半数以上を占め、65歳以上の高齢者の新規求職申込者が増加傾向にある。併せて、若年層の求職者は減少傾向にあり、職業訓練の受講者も減少している。現在開講している訓練コースと求人ニーズとの乖離があるとの意見。

○ 県内の産業構造及び求人者ニーズを鑑み、中高年齢者のキャリアチェンジに対応する新たなコースを設定する。

群馬

○ デジタル人材の育成・確保も重要であるが、各業界（介護・建設・運輸分野）・業種で人手不足が深刻であり、人材確保が必要ではないかとの意見。

○ 委託訓練では、引き続き、デジタル分野の訓練コースの拡充を図りつつ、介護、建設、運輸分野のエssenシャルワーカーと呼ばれる職種の人材育成・確保を基本方針の1つに掲げて取り組む。

神奈川

○ IT分野の職業訓練の実施状況を見ると、一時のブームは過ぎ去ったように感じる。これからは、仕事で使えるITが何なのかを再確認し、それを踏まえた訓練内容にしていく必要があるとの意見。  
 また、全ての職種でITや生成AIが必要になってきている。今まで人間がやっていた業務の多くが生成AIに取り替わることを前提に、企業が何を求めているのかを把握し、訓練の内容に反映していく必要があるとの意見。

○ IT分野における求人者ニーズ・求職者ニーズの把握に努め、IT自体が全産業共通の技術要素であることを踏まえつつ、各訓練実施機関、HW連携してカリキュラムの見直しを図る。

高知

○ 高知県は、農林漁業の女性就労支援に力を入れているところ、「農業分野」訓練が実施されていない。また「旅行・観光分野」訓練についても実施されておらず、高知県の産業育成からすると、これらの分野の訓練を増やしていくことが地域産業、訓練受講生にとってプラスになるのではないかと意見。

○ 公共職業訓練のみならず求職者支援訓練においても、指摘のあった分野の訓練実施施設の開拓に向け、労働局・高知県・機構で情報共有しつつ取り組んでいく。

地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

「公的職業訓練の実施状況」について



【方針】



【地域協議会での意見等】

新潟

○ ビジスマナーを身につけるカリキュラムを実施してもらうと求人事業主としてはありがたいこと。また、デジタル分野の職業訓練修了後の仕上がり像を求人事業主にも伝えていただくと、就職促進にもつながるとの意見。

○ ビジスマナーを身につけるカリキュラムを多く盛り込んだ求職者支援訓練（基礎コース）の設定については、引き続き重点的に取り組む。また、求人事業主に対しては、職業訓練受講後の就職事例や訓練修了者及び採用企業等のコメントなどを掲載した求人事業主向けの資料を作成し、デジタル分野の求人事業主をはじめデジタル分野以外の求人事業主に対しても、デジタル分野の訓練修了者の採用を促す働きかけを行う。

愛知

○ 応募倍率が100%を超えているコースにおいても、定員充足率が80%程度にとどまっている場合がある。その要因には入学辞退者の存在があるが、一定数の辞退者の発生（目減り率）を想定した合格者を出すこと、補欠合格枠を設けることなど、多くの人に受講機会を提供していくこと、定員充足率を向上していく取組が必要ではないかとの意見。

○ 現時点において、定員数を超える合格者は出しておらず、また、補欠合格枠も設けていないため、今後、関係機関（愛知県・JEED等）と調整の上、それらの仕組みの設定について検討する。

島根

○ 訓練の実施は一定進んでいるが、制度の存在自体や訓練の成果が十分に伝わっていない。修了者の声や、訓練が就職・定着・生産性向上につながった事例が見えにくく、採用側にも訓練の評価が伝わっていないとの意見。

○ アンケートやヒアリング結果をもとに、修了者の就職状況を整理し、訓練の成果を適切に伝える方策を検討する。

高知

○ 「医療事務分野」「介護・医療・福祉分野」の応募が低調である状況を踏まえ、公的職業訓練の広報について、構成員それぞれのネットワークを活用して周知に協力していきたいとの意見。

○ 各構成員への情報共有の内容、時期や方法について協議し、広報の協力依頼を行っていく。

令和7年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要】

別添2

目的

適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

令和7年度の対象分野

デジタル分野 19県  
IT分野 2県

デジタル分野：北海道・青森・岩手・茨城・千葉・福井・静岡・三重・和歌山・鳥取・島根・広島・徳島・愛媛・福岡・長崎・熊本・宮崎・鹿児島  
IT分野：滋賀・山口

介護・医療・福祉分野  
(一部のみを含む。) 18県

山形・福島・栃木・千葉・神奈川・富山・石川・山梨・長野・岐阜・京都・大阪・兵庫・奈良・香川・高知・大分・沖縄

営業・販売・事務分野  
(一部のみを含む。) 8県

宮城・秋田・群馬・新潟・島根・岡山・佐賀・熊本



※ 上記の対象分野のほか、医療事務分野（山梨）、旅行・観光分野（東京）、製造分野（埼玉・愛知）、建設関連分野（愛知）が選定された。（複数分野選定した県もあり。）

<参考> 検討スケジュール

	令和6年度	令和7年度上半期	令和7年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	1月 協議会開催	9月 協議会開催	地域協議会から 検討結果を報告 1月 協議会開催
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催		10月～12月 協議会開催 WGから報告 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ (WG)	① 検証対象訓練分野を選定	② ヒアリング等 選定分野のうち 3コース×3者（修了者、採用企業、実施機関）	③ 結果整理 ④ 改善促進策（案）検討

# ヒアリング実施結果概要① (デジタル分野)

別添3-1

## 訓練実施機関

### 【ヒアリングの内容等】

訓練実施にあたって工夫している点

- 知識の習得だけでなく、実務に近い環境での演習を積極的に取り入れ、訓練生が現場で必要とされる対応力や問題解決力を育成している。【徳島県】

訓練実施にあたって課題である点

- デジタル分野の企業求人が少ないため、訓練後の出口が少ない。求人数も少なく、経験や知識が必須の者が多いため応募可能な求人が限られてくる。【福井県】

職業訓練に対する意見

- CMなどの広報を通じて職業訓練にもっと付加価値をつけて欲しい。【島根県】

## 訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等

- チームで作業を行う業務であるため、コミュニケーション能力が重要である。【北海道】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

- 他部署との連携が重要になり、コミュニケーション力が必要なため、実務に即した課題解決のためのグループワークやグループディスカッションがあるとよい。【三重県】

職業訓練に対する意見

- 「プログラマー養成科」という名称が企業に誤解を招く可能性がある。より実態に即した名称の方が企業とのマッチング率が高まるのでは。【徳島県】

## 訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

- チーム作業やプレゼンテーション等は就職後も役立っている。【和歌山県】

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

- サイバーセキュリティの重要性は認識されていたが、訓練では十分に扱われていなかった。実務では、セキュリティは非常に重要であるため、より深く学べたらよかったと思う。【徳島県】

職業訓練に対する意見

- 訓練内容や仕上がり像を明確化するために、より分かりやすい資料や説明、体験会等があれば良かった。【広島県】

### 【改善案等】

求人確保および経験や知識が必須の求人に対しての要件緩和の提案を行う。また訓練情報について求人企業に対しての広報を強化する。【福井県】

周知動画を制作し、訓練の具体的な成果と活用事例を“見える化”する。また、作成動画を協議会構成機関が共通の素材として活用し、訓練の社会的認知度を高める。【島根県】

企業は専門分野の知識に限らず、基本的なビジネススキルやコミュニケーション能力等の習得も求めていることに着目し、カリキュラムの見直し等を推進。【北海道】

訓練コースの名称について、内容や目的に即した、より適切な名称への見直しを提案。【徳島県】

ネットワークにおける情報漏洩やサイバー攻撃のリスクが高まっていることを踏まえ、カリキュラム等に、デジタルセキュリティやサイバーセキュリティに関する知識の取得を提案【徳島県】

事前説明会における資料や説明のさらなる具体化等により、訓練の受講により得ることができる知識・技能についてのより一層の見える化を図る。【広島県】

# ヒアリング実施結果概要② (介護・医療・福祉分野)

別添3-2

## 訓練実施機関

### 【ヒアリングの内容等】

訓練実施にあたって工夫している点

- 介護現場でよくあるケーススタディを用いたロールプレイを積極的に実施している。【香川県】

訓練実施にあたって課題である点

- 訓練コースの設定の都度、介護施設等の介護従事者に講師を依頼しているが、介護現場は人手不足の状況であり、講師を依頼することが容易ではなく、講師の確保が厳しい状況【福島県】

職業訓練に対する意見

- 全体的なPRだけでなく、介護のような充足率が低い分野には個別コースの周知などにも協力してほしい。【石川県】

## 訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル

- 実習等で実際に触って、体験していること。人と対したときに力の加え方など不安が生じるので、そこに免疫があることが大事。【大分県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

- 介護記録をタブレット端末で行うが、操作に苦慮する者もある。現場におけるIT機器の広がりや踏まえると、IT関係の訓練内容を組み込めるとよい。【岐阜県】

職業訓練に対する意見

- 多様な種類の施設で実習・見学を行い、各施設の雰囲気や接していただく機会を多くとってほしい、そうすることでミスマッチによる離職も防げると思う。【石川県】

## 訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

- 利用者や直接触れ合う作業が役に立った。【大分県】

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

- 訓練カリキュラムの中で、利用者とのコミュニケーションに関する内容、例えばカスタマーハラスメントやアンガーマネジメントなどの講義も必要である。【福島県】

職業訓練に対する意見

- 職場実習や職場見学は、もっといろんな種類の施設に行ってみたかった。それによって、就職活動がよりスムーズに進められると思う。【神奈川県】

### 【改善案等】

講師の負担を軽減するために、一部オンライン形式で行う方法を計画・検討。【福島県】

ハローワークと訓練実施機関が連携し、SNS等を活用して職業訓練制度の更なる周知を図るとともに、積極的な受講勧奨に取り組む。【石川県】

現場においてIT機器が活用されている状況を踏まえ、IT機器(パソコン、タブレット)の能力に関する講習時間の確保。【岐阜県】

職場実習や見学等を通じて実際の就労現場を想定できるよう、訓練内容の充実を図るよう提案する。【石川県】

コミュニケーション能力向上を特に重要とする意見が多く、また、職場内での人材育成を行う余裕がないとの意見から、現場で活用できるスキルを身に付けられるよう、カリキュラムの内容を見直す。【福島県】

実技の授業、職場実習・職場見学等の充実など就職後のミスマッチを防ぐよう、カリキュラムの内容を見直す。【神奈川県】

## 訓練実施機関

### 【ヒアリングの内容等】

### 【改善案等】

訓練実施にあたって工夫している点

● 実際に就職して役立つビジネスマナーやパソコンの基本操作等をカリキュラムに組み込んでいる。【岡山県】

受講生送り出しに際し、ハローワーク窓口にて就職のための訓練制度である旨の趣旨説明を徹底する。【秋田県】

訓練実施にあたって課題である点

● 訓練を修了出来ない方や就職意欲が欠如している方（健康状態が悪い、制度不理解、受講意欲の欠如等）に対する受け入れの厳格化が必要。【秋田県】

引き続きホームページやSNS、関係機関との連携によるイベント等を活用した訓練の周知・体験・広報を行い、訓練内容の認知を図る。【宮城県】

職業訓練に対する意見

● 公共職業訓練の認知度は依然として低く、ハローワークでの説明会やイベントなどを通じて、今後も認知拡大に努め、定員充足の向上を図っていただきたい。【宮城県】

## 訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等

● PC基礎力が身につけていれば、ステップアップしたところから新規採用研修することができ業務効率化に繋がっている。【群馬県】

PCセキュリティ対策に関するカリキュラムの充実。【岡山県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

● 企業における基本的なPCセキュリティの習得を期待する。【岡山県】

パソコン中級科のコース設定に向け、開講時期や開催地域等も含めて検討する。【秋田県】

職業訓練に対する意見

● パソコン訓練については、初級科も必要ではあるが、その上位レベルである中級科や上級科などレベル分けしたコースを設定してもいい。【秋田県】

## 訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

● 求人票にWord、Excelの基本操作が必要とあると応募を躊躇していたが、訓練受講により「Word、Excelの基本操作はできます」と自信を持って言えるようになった。【新潟県】

より高度なスキルや知識が必要な場合には、他分野の適切なコースを案内。【岡山県】

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

● エクセルでマクロを使ったりしたが、今はアクセスをよく使っているので、もう少しやっておけばよかった。【岡山県】

訓練実施機関に対し、訓練内容に盛り込まれているコミュニケーション能力やビジネスマナーを重視する声があることを伝え、その重要性についての認識を共有する。【秋田県】

職業訓練に対する意見

● コミュニケーションやビジネスマナーに関して、簡単な説明程度の内容であったため、仕事に活かせるような充実した内容を望む。【秋田県】

# 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会【共有事例など】

## 職業能力開発に関わる様々な情報共有

兵庫

県の教育委員会事務局より、高校生に対するキャリア教育の一環として教育委員会が実施しているインターンシップ事業及び高度熟練技能者等が特別非常勤講師として実技指導を行う事業等について説明、情報共有。

地方自治体の各部署

愛媛

県の経済労働部産業雇用局労政雇用課から、県で実施しているデジタル人材育成のための施策、IT人材確保のため外国人材受入・定着サポートデスクを開設したこと、県外大学との就職支援連携協定の締結について説明、情報共有。

宮城

リカレント教育を実施する大学等

愛媛

宮城大学から「Downstreamから学ぶDX」(※)の取組みを発表、共有。

(※) 県内の中小企業のデジタル人材の不足が指摘される中、県内産業のDX推進を加速化させることを目的として開催するプログラムであり、対象は県内の中小企業に勤務する在職者20名となっている。

愛媛大学からしまなみ未来社会人材育成プラットフォームおよび地域共創型リカレントプログラムの実施状況等について説明、情報共有。

長野

長野県専修学校各種学校連合会から、若年者への産業理解のための取組として文部科学省の委託事業を活用し、メタバース空間を活用した企業紹介や産業案内の取組について説明、協力依頼がされた。

その他

愛知

中部経済産業局から、中小企業庁が作成した人材育成ガイドブックの活用方法について説明があり、同ガイドブックには企業が直面する経営課題への対応、人材に関する支援策、人材戦略の取り組みポイントが整理されていることなどについて、情報共有。

広島

中国経済産業局から、「人材育成にかかる企業側の受け入れ体制の整備、意識醸成に向けての取組」についての説明、情報共有。



【ワーキンググループの検証結果等を踏まえたPDCAの取組】

- ワーキンググループの検証結果等を踏まえた改善策を実施
- 実施した改善策について検証を行い、更なる改善策を検討・実施

令和6年度ワーキンググループによる効果検証

- 新潟県においては、官民で連携して県内産業のDXを推進する上で、人材が最たる課題
- R5はデジタル分野全体の検証を行ったが、新潟県が提唱する「県内産業のDX化の推進」の面の検証が不十分であったと分析
- デジタル分野の中でも、特にDX人材に有効とされているPython、JavaScript、PHP等のスキルを習得できる訓練コースに絞り効果検証を実施

- Python、JavaScript、PHP等のデジタルスキルの習得は、県内企業の人材ニーズに対応しており、有益なカリキュラム
- 一方で、求職者には、デジタル分野の訓練の魅力や訓練修了後の仕上がり像、就職先のイメージ等が十分に伝わっていないため、以下のような課題も
  - 訓練の申込みに結びついていない
  - 訓練修了後の就職先選定時におけるミスマッチ 等

改善策の実施（令和7年度の取組）

「訓練プラスPR情報」

- 訓練修了後の就職先のイメージや訓練で習得したスキルの活用場面等をまとめた「訓練プラスPR情報」を作成
- デジタル訓練の魅力等を求職者にアピール



※作成実績：延べ8施設17コース（R7.11）

求職者の関心を引く訓練科名の設定

- 訓練の仕上がり像や学習レベル等に応じた求職者の関心を引く訓練課名やサブタイトルを設定

【設定事例】

- プログラミング科  
➢ データに強くなる！  
➢ プログラミング科
- DSプログラマー養成科  
➢ 企業実習付き！  
➢ 未経験からチャレンジ！  
➢ プログラマー養成科

HW職員のデジタル知識向上

- 訓練実施施設による訓練説明会
- 職員を対象とした訓練実施施設見学会
  - 訓練修了後の就職を見据えた的確な受講あっせん

求人事業主に対する周知・啓発

- デジタル分野の訓練修了者の認知度向上及び採用促進に向けた働きかけ
  - 訓練修了者歓迎求人確保

取組実績（令和7年度）

- ① デジタル分野の定員充足率（9月末） R6年度 68.6% → **R7年度 71.4%**
- ② プログラミング分野の訓練コースの中止コース数（9月末）  
R6年度 2コース → **R7年度 0コース**

実績等を踏まえた更なる改善

- 「訓練プラスPR情報」が受講率向上に効果
  - 求職者支援訓練のコースで必須に
- 訓練修了生の就職促進には、求人部門と連携した取組が不可欠
  - 求人部門担当者も訓練実施施設見学会に参加

各地域における取組事例【高知】



【ハロートレーニング・メディアツアーの実施】

- メディア関係者に「見て・体験して・知って」もらうことで、ハロートレーニングの理解を深め、その魅力を発信

報道されるために

工夫①

- 報道「映え」する体験メニューを用意



工夫②

- 「たしかめたん」（厚生労働省労働基準局広報キャラクター）と「くろしおくん」（高知県広報キャラクター）が参加者と一緒に職業訓練を体験するとともに、高知県の地域別最低賃金のPR活動を実施



充足率の強化等の観点から、「介護分野」の体験メニューも用意

工夫③

- 参加メディアを「ハロートレーニング 体験大使」に任命
  - 当日、労働局長から任命書を交付



参加メディア

- 高知さんさんテレビ
- RKC 高知放送
- 高知ケーブルテレビ

工夫④

- メディアに対して、繰り返し参加依頼を実施
  - 定例記者会見の場において、労働局長から参加を依頼
  - 県内の全メディアに対して、訪問・電話による参加依頼を実施



報道実績

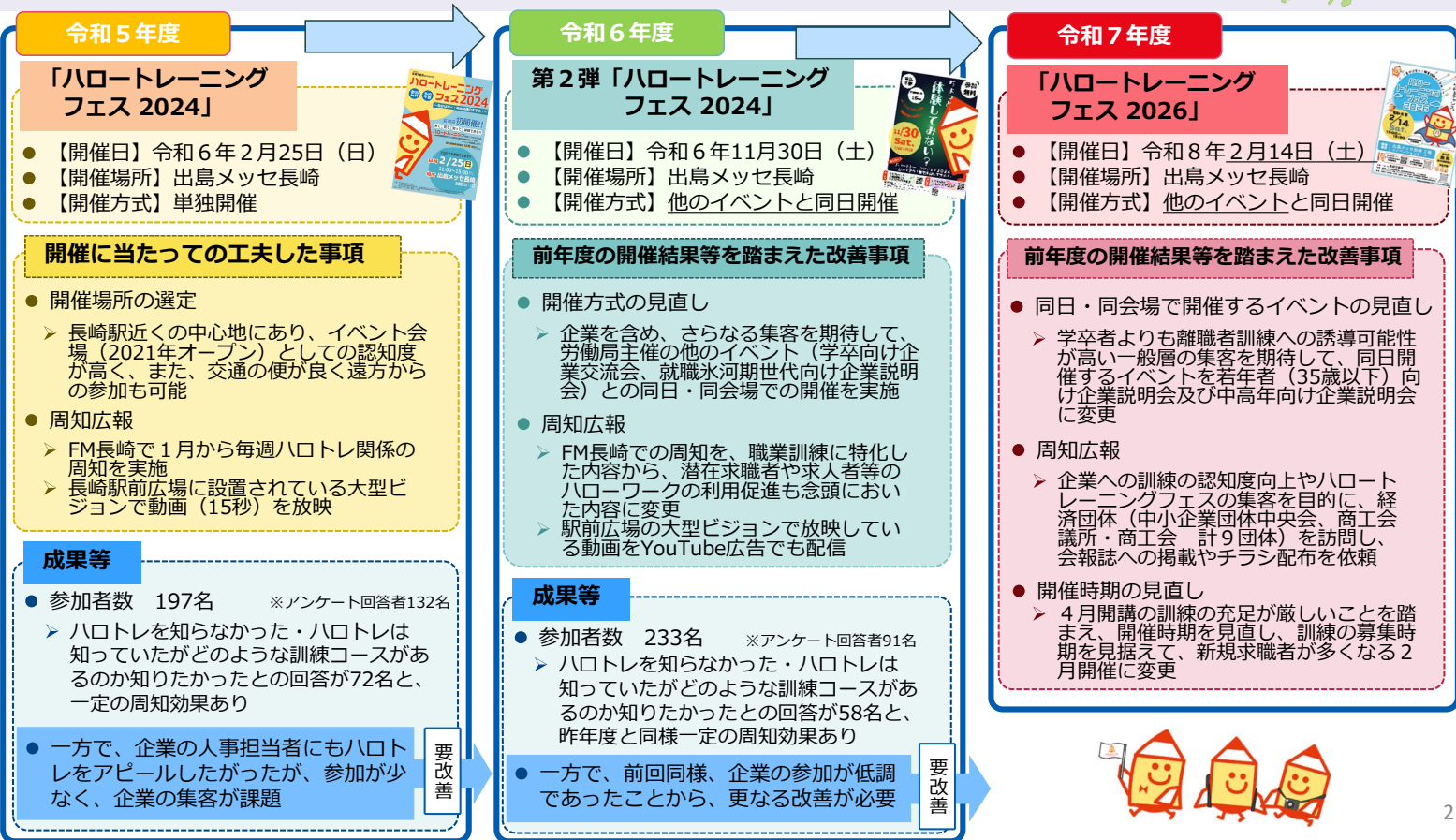
- 高知さんさんテレビ
  - ローカルニュース番組で約3分間の放映
- RKC 高知放送
  - ローカルニュース番組で約2分間の放映
- 高知ケーブルテレビ
  - 情報番組で約8分間の放映
  - ※再放送を含め20回の放映
  - ※他の17局（他県の11局含む）のケーブルテレビでも放映

来年度に向けた課題等

- ドローン操作は興味を示される一方、放映されない内容も
  - 新たな体験内容等を検討
- 注目度の高いイベントと同日の開催となったため、参加を辞退するメディアも
  - ギリギリまで他イベントの日程を見極め

## 各地域における取組事例【長崎】

- 令和6年度第1回の当協議会で取り上げた、長崎労働局主催の「ハロートレーニングフェス2024」実施による成果等



## 各地域における取組事例【好事例の横展開の成果等】

- 令和6年度第1回の当協議会で取り上げた、長崎労働局主催の「ハロートレーニングフェス2024」を参考にした取組が更に増加



### 横展開の成果

#### 参加者数

197名 → 506名 → 1,342名  
(5年度) (6年度) (7年度)

#### アンケート結果

- ハロートレーニングを知らなかった
  - 169名（5～7年度計） ※アンケート総回答者625名
- どのような訓練コースがあるのか知りたかった
  - 120名（5～7年度計） ※アンケート総回答者346名

※7年度分には、1月以降開催の福島局、兵庫局、長崎局開催分を含んでいない

## 令和 8 年度 全国職業訓練実施計画（案）

### 第 1 総則

#### 1 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、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 16 条第 1 項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び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（平成 23 年法律第 47 号。以下「求職者支援法」という。）第 4 条第 1 項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、ハローワーク、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

#### 2 計画期間

計画期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までとする。

#### 3 計画の改定

本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

### 第 2 労働市場の動向、課題等

#### 1 労働市場の動向と課題

労働市場の動向をみると、足下の令和 7 年 11 月現在では、有効求人倍率は横ばいで、求人が引き続き求職を上回って推移しており、緩やかに持ち直しているが、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。一方、生産年齢人口の減少に伴って人手不足感が深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要となっており、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こ

うした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

加えて、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（以下「DX等」という。）の進展といった大きな変革を受けて、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。あわせて、企業規模等によってはDX等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

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、公的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的職業訓練や、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。

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023改訂版）」（令和5年12月26日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、訓練機会の確保・拡充等を通じた一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は在職者訓練を通じた雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

## 2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和7年度の新規求職者は令和7年11月末現在で2,955,587人（前年同月比99.1%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和7年11月末現在で1,405,894人（前年同月比99.9%）であった。

これに対し、令和7年11月末現在の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和7年4月～11月>

離職者に対する公共職業訓練	67,392人（前年同期比95.0%）
求職者支援訓練	26,274人（前年同期比99.1%）
在職者訓練	59,579人（前年同期比100.6%）

## 第3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針

令和6年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること  
・応募倍率は約70%であり、引き続き改善の余地がある

- ・就職率は依然高水準で推移している
  - ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「デザイン分野」）があること
    - ・応募倍率については、公共職業訓練では低下している一方、求職者支援訓練では上昇している
    - ・就職率は50%～60%台で比較的低調であり、引き続き改善の余地がある
  - ③ 委託訓練の計画数と実績は乖離していること、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があること
    - ・令和6年度も同様の傾向にある
    - ・2年連続で目標の就職率（75%）を下回っており、同分野内でも訓練コースにより就職率に差が見られる
  - ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること
    - ・離職者向けの訓練に占めるデジタル分野の訓練コースや定員数の割合は全国的に増加傾向にあるが、依然として不足している
    - ・都市圏を除くデジタル分野の訓練コース及び定員数の割合は増加傾向である
- といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和8年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、引き続き、応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組も併せて行う。

②については、特に就職率の向上に向け、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。さらに、訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進や、eラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、就職支援の充実を図る。

③については、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行うほか、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。また、都道府県等と連携してハローワークにおける就職支援の強化を検討するほか、都道府県労働局と地方公共団体との連携の上、目標を達成していない民間教育訓練機関に対し、訓練及び就職支援の自律的な改善を促すとともに、就職率の向上に向けて、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。

④については、引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。コース設定が進んでいない地域においては、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。

なお、令和6年度より試行的に実施していた「非正規雇用労働者等が働きながら学びやす

いオンラインを活用した職業訓練」については、令和8年度より公共職業訓練として全国展開を図ることから、本実施計画にも当該事項を新たに盛り込むこととする。

その他、地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証結果等が訓練カリキュラム改善により資するよう、PDCAサイクルの仕組みについて見直しを検討する。

#### 第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

##### 1 離職者に対する公的職業訓練

###### (1) 離職者に対する公共職業訓練

###### ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数 23,000 人  
目標 就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数 74,263 人  
目標 就職率：75%

###### イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

離職者に対する公共職業訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

###### ① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、職務経歴書・履歴書の作成指導、面接指導、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、職業相談、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることや、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 委託訓練については、2年連続で目標の就職率（75%）を達成していないことにかんがみ、都道府県等と連携して、ハローワークへの来所等を促して就職支援を行う取組の強化を検討する。また、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会において目標

を踏まえた訓練先の選定方策について協議を行う。

- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースの委託費の上乗せ措置（IT分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者の職業能力や求職条件等に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、ハローワークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためセミナー等を開催するとともに、職場見学会、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、

定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。

- ・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「J E E D」という。）と連携し、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に関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 41,377人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 60,487人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 60% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

求職者支援訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

① 職業訓練の内容等

- ・ 基礎的能力を習得する職業訓練(基礎コース)及び実践的能力を習得する職業訓練(実践コース)を設定することとし、全国の認定規模の割合は以下のとおりとする。

基礎コース 訓練認定規模の30%程度

実践コース 訓練認定規模の70%程度

※ 実践コース全体の訓練認定規模に対してデジタル分野 30%、介護分野 20%を下限の目安として設定する。

- ・ 地域ニーズ枠については、より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等について、全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練(離職者訓練)の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の20%以内で設定する。

- ・ 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース 30%

実践コース 10%

※ 実践コースの新規参入枠については、地域職業能力開発促進協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて、上限値を30%とした範囲内で設定することが可能である。

- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間

における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。

- ・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることや、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

## ② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置（IT分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励金の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者の職業能力や求職条件等に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、ハロ

ークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためのセミナー等を開催するとともに、職場見学会、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。

- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

- ・ J E E Dと連携し、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に関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

2 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練

(1) 対象者数

国	1,500人
都道府県	300人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法によって、非正規雇用労働者等が、住んでいる地域に関係なく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で訓練を受講できるように進めていく。
- ・ 訓練の実施に当たっては、能開法第15条の7第3項に基づく委託訓練として、都道府県での実施を基本としつつ、都道府県においては、地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースを柔軟に設定できるようにするとともに、eラーニングを活用した訓練の地域偏在を踏まえて、オンラインで対応できる訓練コースについては、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、J E E Dを通じた広域展開を行う。
- ・ 訓練内容や訓練ニーズ等について、全国展開後も受講生のニーズをアンケート等により収集・把握するとともに、受講勧奨、受講継続支援、広報については、好事例を収集、展開するなどにより、継続的な見直しを図っていく。
- ・ 修了率等に加え、訓練前後でどのような行動・意識の変容があったか、訓練成果が仕事で役立っているか等の受講生の評価を収集していくことで、今後の成果指標について検討する。また、訓練修了後一定期間経過時点の受講生の状況についても、アンケートにより把握する。

3 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	65,000人
生産性向上支援訓練	51,500人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施する。
- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、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を実施する。さらに、DX等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、職場での業務改善や事業所の生産性向上、現場力の強化など訓練の受講により生じた効果を確認する。
- ・ 事業主等に対し、在職者訓練等の受講による従業員のスキル向上及び生産性向上等の訓練効果を広く周知し、在職者訓練等の受講促進を図る。

4 学卒者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

対象者数	5,800人（専門課程 3,800人、応用課程 1,900人、普通課程 100人）
目標	就職率：95%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。特に、DX等に対応した職業訓練コースを充実する。
- ・ 職業訓練の実施に当たっては、平成10年3月31日付け管発第11号・開発第17号「公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等について」の趣旨等に留意しつつ、職業訓練と学校教育との密接な連携の下、地域人材の育成を図っていく。また、学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る。

5 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

（施設内訓練）

対象者数	2,930人
------	--------

目標 就職率：70%  
(委託訓練)  
対象者数 3,380人  
目標 就職率：55%

## (2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、一般の職業能力開発校等では受入れが困難な職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に  
応じた公共職業訓練を一層推進する。また、訓練受講生の拡大に向けて、障害福祉サー  
ビス利用者の就労促進に向けた障害者職業訓練への誘導等に取り組む。
- ・ 都道府県が一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士や公認心理師等の配置、障  
害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れる  
ための体制整備に努める。
- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの設  
定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の  
確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託  
先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、  
障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や  
就職した場合の経費の追加支給を活用するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りなが  
ら、引き続き訓練の質向上に向けた取組を推進する。なお、令和7年度より障害者委託  
訓練におけるP D C A 評価を本格実施している。当該P D C A評価では、就職率の上昇  
と計画数と実績の乖離の解消に取り組むものであり、当該評価を基に訓練を計画する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズに加え、障害種別が多様化していることを踏  
まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための  
在職者訓練の設定・周知等に努める。
- ・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析  
を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、ハ  
ローワーク等との連携強化の下、訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 令和7年6月に取りまとめられた「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告  
書」を踏まえた取組を推進する。

## 第5 令和9年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた検討事項（P）

令和9年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けては、雇用のセーフティネットとし  
ての職業訓練を引き続き確実に推進することに加え、令和8年度の実施状況や第12次職  
業能力開発基本計画（※）の内容等も踏まえつつ、以下の観点も含めた対応について検討  
を行う。

- ・ データに基づくP D C Aサイクルにより訓練の効果検証や、必要に応じて訓練プログラ

ムの開発等を行いながら、関係省庁や関係機関と連携して効果的な職業訓練を推進する。

- ・ 成長分野等に必要の人材の育成に向けた戦略的な職業訓練を推進する。中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、産業界等と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産官学の連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に取り組む。
- ・ エネルギーなどの戦略分野等における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等に取り組む。

※ 第12次職業能力開発基本計画については、現在、労働政策審議会人材開発分科会において審議中であり、今後の審議結果に応じて記載内容を確定させる。

## 令和 8 年度全国職業訓練実施計画（案）における令和 7 年度からの主な内容の変更点

- 第 1 回中央職業能力開発促進協議会の議論等を踏まえた事項
- △ 第 12 次職業能力開発基本計画策定に向けた議論等を踏まえた事項
- 令和 8 年度予算案等を踏まえた事項

## 第 3 令和 8 年度の公的職業訓練の実施方針

- 特にデザイン分野の就職率の向上に向け、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う旨を明記。
- 委託訓練の計画数と実績が乖離していること、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があることを踏まえ、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る旨を明記。また、都道府県等と連携してハローワークにおける就職支援の強化を検討するほか、都道府県労働局と地方公共団体との連携の上、目標を達成していない民間教育訓練機関に対し、訓練及び就職支援の自律的な改善を促すとともに、就職率の向上に向けて、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う旨を明記。
- デジタル分野のコース設定が進んでいない地域においては、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う旨を明記。
- 令和 6 年度より試行的に実施していた「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練」について、令和 8 年度より公共職業訓練として本実施計画に新たに盛り込む。
- 地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証結果等が訓練カリキュラム改善により資するよう、PDCAサイクルの仕組みについて見直しを検討する旨を明記。

## 第 4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

## 1 離職者に対する公的職業訓練

- 国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて新たに情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る旨を明記。
- 委託訓練の就職率の目標が 2 年連続未達であることを踏まえ、都道府県等と連携して、ハローワークへの来所等を促して就職支援を行う取組の強化を検討し、また、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会において目標を踏まえた訓練先の選定方策について協議を行う旨を明記
- △ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上に関する観点から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、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に関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する旨を明記。

## ○ 2 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練【新規】

## (1) 対象者数

国	1,500 人
都道府県	300 人

## (2) 職業訓練の内容等

以下の旨を明記。

- ・ 全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法により、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で訓練を受講できるように進めていく。
- ・ 訓練の実施に当たっては、委託訓練として、都道府県においては、地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースを柔軟に設定できるようにするとともに、オンラインで対応できる訓練コースについては、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、高障求機構を通じた広域展開を行う
- ・ 全国展開後も受講生のニーズをアンケート等により収集・把握するとともに、好事例を収集、展開するなどにより、継続的な見直しを図っていく。
- ・ 修了率等に加え、訓練前後でどのような行動・意識の変容があったか、訓練成果が仕事で役立っているか等の受講生の評価を収集していくことで、今後の成果指標について検討する。また、訓練修了後一定期間経過時点の受講生の状況についても、アンケートにより把握する。

## 4 学卒者等に対する公共職業訓練

### (2) 職業訓練の内容等

- 平成10年3月31日付け管発第11号・開発第17号「公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等について」の趣旨等に留意しつつ、職業訓練と学校教育との密接な連携の下、地域人材の育成を図っていく旨を明記。
- 学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る旨を明記。

## 5 障害者等に対する公共職業訓練

### (2) 職業訓練の内容等

- 令和7年6月に取りまとめられた「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書」を踏まえた取組を推進する旨を明記。

## △ 第5 令和9年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた検討事項 (P) 【新規】

令和9年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けて、雇用のセーフティネットとしての職業訓練を引き続き確実に推進することに加え、令和8年度の実施状況や第12次職業能力開発基本計画の内容等も踏まえつつ、以下の観点も含めた対応について検討を行う旨を明記。

- ・ データに基づくPDCAサイクルにより訓練の効果検証や、必要に応じて訓練プログラムの開発等を行いながら、関係省庁や関係機関と連携して効果的な職業訓練を推進する。
- ・ 成長分野等に必要の人材の育成に向けた戦略的な職業訓練を推進する。中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、産業界等と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産官学の連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に取り組む。
- ・ エネルギーなどの戦略分野等における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等に取り組む。



# ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績

資料3-3

## 1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		総計		
分野		コース数	定員	受講者数
+ 公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	826 (-6)	12,329 (-226)	8,311 (-643)
	営業・販売・事務分野	3,241 (-326)	51,229 (-7,010)	38,164 (-5,032)
	医療事務分野	533 (-56)	8,449 (-979)	5,633 (-746)
	介護・医療・福祉分野	1,629 (-84)	16,972 (-1,622)	9,740 (-1,038)
	農業分野	77 (1)	1,158 (14)	791 (-48)
	旅行・観光分野	45 (6)	703 (103)	522 (92)
	デザイン分野	1,046 (-26)	19,168 (-2,343)	15,534 (-1,765)
	製造分野	1,530 (-4)	17,203 (-765)	11,343 (-435)
	建設関連分野	543 (-11)	7,010 (-340)	4,900 (-424)
	理容・美容関連分野	295 (-38)	3,572 (-785)	2,758 (-648)
その他分野	876 (-31)	9,725 (-913)	8,801 (-686)	
(- 求職者支援訓練)	基礎	602 (37)	9,022 (509)	6,129 (110)
合計		11,243 (-538)	156,540 (-14,357)	112,626 (-11,263)
(参考) デジタル分野		2,547 (26)	39,073 (-2,256)	29,310 (-2,150)

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」  
公共職業訓練については、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。  
求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」  
当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」  
当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」  
当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」  
当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」  
訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数（中途退校就職者数を除く）等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。

「デジタル分野」  
IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

( )内の数値は、前年度実績と比較した増減値  
※公共職業訓練（都道府県：委託訓練）における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

## 2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

※応募倍率、就職率については、高いものから上位3位を赤色セル、下位3分野を緑色セルに着色して表示している

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	518 (23)	6,850 (361)	4,468 (-125)	81.6% (-14.2)	65.2% (-5.6)	70.7% (2.1)	298 (-29)	5,374 (-592)	3,775 (-502)	103.3% (-4.4)	70.2% (-1.4)	62.6% (1.4)
	営業・販売・事務分野	2,301 (-194)	36,041 (-3,891)	26,701 (-3,406)	94.0% (-4.0)	74.1% (-1.3)	70.7% (-1.1)	888 (-128)	14,481 (-3,043)	10,854 (-1,550)	102.9% (8.5)	75.0% (4.2)	61.8% (2.1)
	医療事務分野	375 (-27)	5,860 (-590)	3,878 (-499)	80.1% (-2.2)	66.2% (-1.7)	77.9% (-1.9)	158 (-29)	2,589 (-389)	1,755 (-247)	86.0% (0.1)	67.8% (0.6)	70.0% (2.5)
	介護・医療・福祉分野	1,276 (-80)	11,341 (-1,464)	6,311 (-1,068)	66.3% (-3.1)	55.6% (-2.0)	84.1% (-0.8)	295 (-4)	4,626 (-203)	2,853 (120)	73.6% (3.8)	61.7% (5.1)	71.1% (-2.5)
	農業分野	31 (0)	426 (3)	302 (-14)	85.9% (-11.7)	70.9% (-3.8)	67.7% (-5.0)	7 (1)	101 (11)	57 (7)	62.4% (-3.2)	56.4% (0.9)	72.5% (25.3)
	旅行・観光分野	38 (6)	579 (105)	469 (94)	115.9% (10.6)	81.0% (1.9)	50.0% (-6.1)	2 (-1)	44 (-2)	15 (-2)	34.1% (-24.6)	34.1% (-2.9)	44.0% (-6.0)
	デザイン分野	457 (79)	7,739 (1,148)	6,086 (854)	103.6% (-7.6)	78.6% (-0.7)	69.4% (1.8)	582 (-105)	11,319 (-3,491)	9,357 (-2,608)	139.3% (11.2)	82.7% (1.9)	57.8% (2.2)
	製造分野	18 (-6)	130 (-106)	82 (-74)	67.7% (-5.6)	63.1% (-3.0)	70.0% (-2.2)	8 (0)	114 (-6)	79 (-1)	90.4% (6.2)	69.3% (2.6)	65.2% (3.1)
	建設関連分野	53 (-1)	693 (-9)	416 (-34)	70.0% (-9.2)	60.0% (-4.1)	73.5% (8.1)	48 (-9)	730 (-109)	547 (-123)	110.0% (-9.4)	74.9% (-4.9)	65.9% (0.7)
	理容・美容関連分野	70 (0)	213 (-21)	173 (-10)	117.8% (-13.8)	81.2% (3.0)	82.4% (1.6)	225 (-38)	3,359 (-764)	2,585 (-638)	125.5% (9.7)	77.0% (-1.2)	69.0% (1.6)
	その他分野	168 (-16)	1,448 (-308)	1,050 (-247)	99.9% (-0.9)	72.5% (-1.3)	72.5% (-2.3)	79 (-21)	1,297 (-447)	939 (-320)	109.5% (-2.3)	72.4% (0.2)	56.7% (5.6)
基礎 訓練(支援職 者)	基礎	-	-	-	-	-	-	602 (37)	9,022 (509)	6,129 (110)	85.2% (-7.4)	67.9% (-2.8)	60.9% (0.8)
	合計	5,305 (-216)	71,320 (-4,772)	49,936 (-4,529)	88.3% (-4.4)	70.0% (-1.6)	72.8% (-0.8)	3,192 (-326)	53,056 (-8,526)	38,945 (-5,754)	105.8% (2.5)	73.4% (0.8)	(0.0)
	(参考)デジタル分野	966 (126)	14,454 (1,891)	10,446 (968)	93.1% (-11.3)	72.3% (-3.2)	70.0% (2.0)	798 (-123)	15,265 (-3,912)	11,931 (-2,985)	127.7% (5.6)	78.2% (0.4)	63.9% (6.8)

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

※公共職業訓練(都道府県:委託訓練)における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	10 (0)	105 (5)	68 (-16)	91.4% (-35.6)	64.8% (-19.2)	78.9% (4.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
営業・販売・事務分野	24 (-4)	355 (-64)	253 (-75)	98.0% (-10.6)	71.3% (-7.0)	81.0% (3.8)	28 (0)	352 (-12)	356 (-1)	128.1% (-9.8)	101.1% (3.1)	84.8% (-5.1)
医療事務分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
介護・医療・福祉分野	58 (0)	1,005 (45)	576 (-90)	70.5% (-13.7)	57.3% (-12.1)	90.0% (3.2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
農業分野	39 (0)	631 (0)	432 (-41)	90.5% (-4.8)	68.5% (-6.5)	90.5% (2.2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
旅行・観光分野	5 (1)	80 (0)	38 (0)	58.8% (0.0)	47.5% (0.0)	96.0% (14.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
デザイン分野	7 (0)	110 (0)	91 (-11)	116.4% (-24.5)	82.7% (-10.0)	68.4% (-10.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
製造分野	230 (-7)	2,892 (-73)	1,476 (-77)	62.1% (-2.2)	51.0% (-1.3)	80.1% (-0.1)	1,274 (9)	14,067 (-580)	9,706 (-283)	80.6% (0.5)	69.0% (0.8)	87.4% (-0.3)
建設関連分野	114 (-2)	1,756 (-25)	938 (-101)	68.0% (-11.4)	53.4% (-4.9)	82.0% (-1.8)	328 (1)	3,831 (-197)	2,999 (-166)	89.6% (-2.0)	78.3% (-0.3)	87.1% (0.1)
理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
その他分野	129 (0)	2,100 (20)	1,292 (12)	79.4% (-1.7)	61.5% (-0.0)	78.7% (-4.0)	500 (6)	4,880 (-178)	5,520 (-131)	140.1% (0.2)	113.1% (1.4)	87.7% (-0.8)
合計	616 (-12)	9,034 (-92)	5,164 (-399)	72.6% (-6.4)	57.2% (-3.8)	82.1% (-0.6)	2,130 (16)	23,130 (-967)	18,581 (-581)	95.4% (-0.1)	80.3% (0.8)	87.3% (-0.4)
(参考) デジタル分野	10 (0)	105 (5)	68 (-16)	91.4% (-35.6)	64.8% (-19.2)	78.9% (4.3)	773 (23)	9,249 (-240)	6,865 (-117)	86.5% (-0.6)	74.2% (0.6)	86.7% (0.2)

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値



# リカレント教育の推進に関する 文部科学省の取組について

令和8年1月29日（木）

総合教育政策局生涯学習推進課

## リ・スキリングを含めたりカレント教育等社会人の学び直しの機会の拡充

令和8年度予算額（案）	91億円
（前年度予算額）	89億円
令和7年度補正予算額	22億円

人生100年時代やデジタル社会の進展、絶え間なく変化する社会情勢を踏まえ、産業界や社会のニーズに対応した実践的なプログラムの開発・拡充やリカレント教育の基盤整備を車の両輪として厚労省・経産省と連携しながら推進し、誰もがいくつになってもキャリアアップ・キャリアチェンジを実現し、新たなチャレンジができる社会を構築する。



### 大学・専門学校・高等専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

#### <社会人を主なターゲットとしている予算事業>

##### ①産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業

：【令和7年度補正予算額：2,212百万円】

・大学等が地域や産業界と連携し、人材育成ニーズを踏まえてリ・スキリングプログラムを開発・提供。アドバンスト・エッセンシャルワーカーや就職氷河期世代、労働者のAIの活用等の幅広いニーズに応え、処遇改善につながるリ・スキリングを推進し、産学が連携したリ・スキリング・エコシステムの構築を支援する。

##### ②専修学校による地域産業中核的人材養成事業

：1,287百万円の内数（888百万円の内数）

・専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。

##### ☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実（非予算）

- ・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び専修学校「キャリア形成促進プログラム」  
⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。  
職業実践力育成プログラム：190大学等、463課程（令和7年4月時点）  
キャリア形成促進プログラム：17校、22課程（令和6年12月時点）

##### ③放送大学学園補助金：7,100百万円（7,140百万円）

・放送大学におけるテレビ・ラジオやインターネット等を活用したりカレント教育及びリ・スキリングの推進等。

##### ④女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業

：12百万円（22百万円）

【令和7年度補正予算額：15百万円】

・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成の総合的支援等。

#### <社会人をターゲットの一部としている予算事業>

##### ⑤地域活性化人材育成事業：598百万円の内数（798百万円の内数）

・学部等の再編を目指す取組、大学間の高度な連携等を通じ、地域資源を結集したプログラムを構築し、イノベーションを担う人材を育成（取組の一部に社会人等を対象とした履修証明プログラムを含む）。

※このほか、国立大学や私立大学等の基盤的経費の算定において、社会人の受入れ状況や組織的な受入れ促進の取組状況が考慮されている。

### リカレント教育推進のための学習基盤の整備

#### 学びの情報プラットフォーム活用促進事業：57百万円の内数（29百万円）

- ・社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」の機能強化やコンテンツ拡充に取り組み、大学等における社会人向け講座情報や受講にあたって活用できる経済的支援の情報、実際の学習成果・ロールモデル等の情報発信を強化するとともに、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用等を促進。
- ・リカレント教育の重要性が国民に浸透し、各大学等において細分化された学習内容を個別に認証するマイクロレディンタル（履修証明プログラム）の取組が進められている中、学習者の成果や履歴を可視化し、対外的に発信するためのデジタル学修歴のシステムの構築を支援。

### 背景

- 大学等によるリ・スキリングについては、骨太2024を踏まえ、「リカレント教育エコシステム構築支援事業」（令和6年度補正予算）を推進中。地方創生や産業成長のため、**骨太2025や新資本2025（産業人材育成プラン）**においても引き続きの求めあり。
- 地方創生等の観点**では、**地方の経営者**に加え、アドバンスト・エッセンシャルワーカー、就職氷河期世代等の幅広い労働者のリ・スキリングのニーズが指摘（新資本2025、地方創生2.0基本構想施策集、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議）。
- 産業成長の観点**では、産業構造審議会部会で示された**2040年に向けたシナリオ**において、人口減少等の将来像を踏まえた、主要5ミッション、15の個別産業が提示。「リカレント教育による新時代の産学協働体制構築に向けた調査研究事業」では、大学等の優位性と企業ニーズが認められる12領域が提示。これらも踏まえ、生産性向上や労働移動の円滑化も見据えた、**戦略的な分野の選定**が必要。
- この他、**受講者の処遇改善、大学による収益化等**の推進も不可欠

### 解決策

- 地域のニーズや産業構造の変化の見通し等も踏まえた、**リ・スキリング・プログラムの戦略的拡充**
- 企業における**学びの成果の処遇反映に向けた仕組み構築**
- 大学等における**収益化の推進**

### 事業内容

リ・スキリングプログラムの本格実施 企業からの投資を含む収益モデルの構築	重点的に実施する事項 公募の際、厳格に評価しメリハリ付け	目指す状態 産学官連携によるリ・スキリング・エコシステムの構築																					
<ul style="list-style-type: none"> <li>大学におけるリ・スキリング講座の開発 補助金18.6億円</li> </ul> <table border="1"> <tr> <th>メニュー</th> <th>①地方創生</th> <th>②産業成長</th> </tr> <tr> <td>予算</td> <td>4千万円×25カ所</td> <td>4千万円×22カ所</td> </tr> <tr> <td>補助対象</td> <td>産学官金等の連携を行う地方自治体・大学等</td> <td>産学連携を行う大学等 【領域例】 GX, SCM, DX, 半導体, 経営等</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>伴走支援等 委託費3.6億円</li> <li>探択大学への伴走支援（企業等からの投資を含む収益化の推進等）</li> <li>企業のスキルセット構築</li> <li>「学び直しが当たり前の社会」を目指す広報等</li> </ul>	メニュー	①地方創生	②産業成長	予算	4千万円×25カ所	4千万円×22カ所	補助対象	産学官金等の連携を行う地方自治体・大学等	産学連携を行う大学等 【領域例】 GX, SCM, DX, 半導体, 経営等	<ul style="list-style-type: none"> <li>現下の課題に選択的に対応</li> </ul> <table border="1"> <tr> <th>個人</th> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成</li> <li>就職氷河期世代支援</li> <li>参加しやすいオンラインプログラム構築</li> </ul> </td> </tr> <tr> <th>企業</th> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>スキルの可視化や正当な評価による処遇改善</li> <li>産業構造審議会などで示される新たな人材需要への対応</li> </ul> </td> </tr> <tr> <th>大学</th> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>全学的経営改革               <ul style="list-style-type: none"> <li>教員のインセンティブ向上</li> <li>事務体制強化</li> <li>修士課程への接続等</li> </ul> </li> </ul> </td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業からの投資を含む収益計画の確認</li> </ul>	個人	<ul style="list-style-type: none"> <li>アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成</li> <li>就職氷河期世代支援</li> <li>参加しやすいオンラインプログラム構築</li> </ul>	企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>スキルの可視化や正当な評価による処遇改善</li> <li>産業構造審議会などで示される新たな人材需要への対応</li> </ul>	大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>全学的経営改革               <ul style="list-style-type: none"> <li>教員のインセンティブ向上</li> <li>事務体制強化</li> <li>修士課程への接続等</li> </ul> </li> </ul>	<table border="1"> <tr> <th>個人</th> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>働きながら学ぶ社会人の増加</li> <li>リ・スキリングによる処遇改善</li> </ul> </td> </tr> <tr> <th>企業</th> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>リ・スキリングを積極的に活用し、輩出した人材が活躍</li> </ul> </td> </tr> <tr> <th>大学</th> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>リ・スキリングプログラムの収益化、定着</li> <li>コーディネーター人材の育成、確保</li> </ul> </td> </tr> </table> <p>リ・スキリングによる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地方創生</li> <li>産業成長</li> <li>処遇改善</li> </ul>	個人	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きながら学ぶ社会人の増加</li> <li>リ・スキリングによる処遇改善</li> </ul>	企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>リ・スキリングを積極的に活用し、輩出した人材が活躍</li> </ul>	大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>リ・スキリングプログラムの収益化、定着</li> <li>コーディネーター人材の育成、確保</li> </ul>
メニュー	①地方創生	②産業成長																					
予算	4千万円×25カ所	4千万円×22カ所																					
補助対象	産学官金等の連携を行う地方自治体・大学等	産学連携を行う大学等 【領域例】 GX, SCM, DX, 半導体, 経営等																					
個人	<ul style="list-style-type: none"> <li>アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成</li> <li>就職氷河期世代支援</li> <li>参加しやすいオンラインプログラム構築</li> </ul>																						
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>スキルの可視化や正当な評価による処遇改善</li> <li>産業構造審議会などで示される新たな人材需要への対応</li> </ul>																						
大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>全学的経営改革               <ul style="list-style-type: none"> <li>教員のインセンティブ向上</li> <li>事務体制強化</li> <li>修士課程への接続等</li> </ul> </li> </ul>																						
個人	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きながら学ぶ社会人の増加</li> <li>リ・スキリングによる処遇改善</li> </ul>																						
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>リ・スキリングを積極的に活用し、輩出した人材が活躍</li> </ul>																						
大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>リ・スキリングプログラムの収益化、定着</li> <li>コーディネーター人材の育成、確保</li> </ul>																						
<table border="1"> <tr> <th>KPI[地方創生]</th> <td>累積 1,000人 ※令和7年度終了時</td> <td>累積 2,000人 ※令和8年度終了時</td> <td>累積 5,000人 ※令和11年度終了時</td> </tr> <tr> <th>KPI[産業成長]</th> <td>累積 3,000人 ※令和7年度終了時</td> <td>累積 6,000人 ※令和8年度終了時</td> <td>累積 15,000人 ※令和11年度終了時</td> </tr> </table>	KPI[地方創生]	累積 1,000人 ※令和7年度終了時	累積 2,000人 ※令和8年度終了時	累積 5,000人 ※令和11年度終了時	KPI[産業成長]	累積 3,000人 ※令和7年度終了時	累積 6,000人 ※令和8年度終了時	累積 15,000人 ※令和11年度終了時															
KPI[地方創生]	累積 1,000人 ※令和7年度終了時	累積 2,000人 ※令和8年度終了時	累積 5,000人 ※令和11年度終了時																				
KPI[産業成長]	累積 3,000人 ※令和7年度終了時	累積 6,000人 ※令和8年度終了時	累積 15,000人 ※令和11年度終了時																				

<p>経済財政運営と改革の基本方針2025</p> <p>就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて」</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産学協働によるリ・スキリングプログラムについて、<b>毎年約3,000人が修得</b>できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。</li> <li>大学・専門学校において、就職氷河期世代等に対し、企業が<b>受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座</b>を、働きながら受講しやすい週末・夜間等を含めて拡充</li> </ul>	<p>新しい資本主義 実行基本計画 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者のリ・スキリングによる<b>最先端の知識・技能の修得（2029年まで毎年約3,000人以上）</b>や、<b>地方の経営者等の能力構築（2029年までに約5,000人）</b>に向け、大学等が中心となり自治体や産業界等との協働による実践的な教育プログラムの開発を支援する。</li> <li>アドバンスト・エッセンシャルワーカー（略）の育成や、AI等の技術トレンドを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング（略）を通じ、全国の津々浦々のそれぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できる環境を整備する。</li> </ul>
---	---	---

（担当：総合教育政策局生涯学習推進課） 3

# 学びの情報プラットフォーム活用促進事業

### 背景・課題

- 大学等が提供するプログラムや学修成果に関する情報が不足していることが学び直しにおける大きな課題となっている。産業界からも、大学等におけるリカレント教育プログラムの**データベースの整備**や**企業側のニーズとのマッチング**が求められている。
- 学習成果を証明する手段が不足**しており、学びの成果を社会的に認識・評価する仕組みが求められている（学歴証明のデジタル化について諸外国がほぼ100%に近いのに対し、我が国は3%と大きく遅れている（R5文科省調査））。
- 学校現場の「1人1台端末環境」を踏まえ、**デジタル教材・学習コンテンツのさらなる充実・活用促進が必要**であり、**子供、教員、保護者の多様なニーズに応じた学習コンテンツの充実**を図るとともに、自然災害やパンデミックが生じた際にも子供の学びを止めない、ハブ機能を有した利便性の高い学習支援ポータルサイトの構築が求められている。

### 実施内容

**(1) 社会人の学びの情報アクセス改善に向けたポータルサイト「マナビス」の改良・充実（34百万円）**

社会人の大学等における学びを応援するサイト「マナビス」の機能充実・利便性向上を図る。

- 社会人の学びに役立つ情報発信：**修了生インタビューや企業向けのコンテンツを含め、一層の充実・更新**を予定。
- 地方・中小企業等へ広報・周知：経営者等へ**「マナビス」や大学等を活用したリカレント教育の必要性・有用性を普及啓発**。
- AIチャットボットの機能拡充：**事務局としての問合せ対応及びシステムの安定的な運用**を行う。

**(2) デジタルバッジ（学習履歴のデジタル証明）を活用したネットワークの構築（6百万円）**

個人がデジタル・アイデンティティ・ウォレットを管理し、生涯を通じて得た学びやスキルの証明を蓄積することのできる仕組みである分散型識別子（DID※）や検証可能なデジタル証明書（VC※）の社会実装を促すため、上記の機能を有する電子証明書を発行する大学等の教育機関に対し、国際的な相互認証を視野に入れたシステムの構築・開発や保守・管理にかかる費用を支援。

DID: Decentralized Identifiersの略。中央集権的なID管理ではなく、ブロックチェーン技術により自らのIDを管理し、必要な情報を選別して共有できる  
VC: Verifiable Credentialの略。個人が所有できるデジタル上の証明書でありながら、その正当性については信頼できる第三者機関によって検証される仕組み

**(3) 学びのDX推進に向けた学習コンテンツ充実・活用促進実践研究（17百万円）**

子供たちの好きを応援するサイト「きみの好き！応援サイト たのしみなび隊」の機能充実・利活用促進を図る。

- 学習コンテンツ・活用事例の収集・紹介
- サイト利用拡大に向けた広報活動
- ユーザー調査、サイト運用の効果検証等

### 政府文書等における提言

**新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版（令和7年6月13日閣議決定）抜粋**

**II. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進**

4. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善

**(2) AI等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング**

また、個人が継続的な学びと目的を持ったキャリア形成を行えるよう、個人のデジタルスキルの情報の蓄積・可視化や証明を可能とするデジタル基盤の整備を進めるとともに、スキル毎のトレンド等を企業側、研修事業者も含め市場全体で利用できるための環境整備を行う。

**教育振興基本計画（令和5年6月16日閣議決定）抜粋**

- **1人1台端末の活用**
- ・個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図り、…デジタル教科書・教材・ソフトウェアの活用を促進、…国策として GIGA スクール構想を強力に推進する。
- **災害時における学びの支援**
- ・災害が生じた際の学校再開の支援・学校安全の確保、災害の影響の及ぶ児童生徒等への心のケアや学習支援、就学支援などの教育環境の確保に取り組む。

### 事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓個人の学び直し（リスキリングやアップスキリング）及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性向上に寄与
- ✓リカレント教育を受ける社会人学生の増及び大学の国際化の進展
- ✓学習成果や学習履歴を可視化、リカレント教育の重要性を発信により、自律的キャリア形成の意識向上や、労働移動の円滑化にも寄与
- ✓子供たちの好きから、新たな価値を持った学びを提供し、学びのDXを推進し、ICT等の活用による学び・交流機会、アクセシビリティの向上
- ✓学校で学びたくても学べない児童生徒、自然災害等の緊急時にも、子供たちの学びを保障

（総合教育政策局生涯学習推進課） 4

○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、一定の基準を満たし厚生労働大臣の指定を受けた講座については、120時間以上かつ2年以内のプログラムは専門実践教育訓練給付金、60時間以上120時間未満の短期プログラムは特定一般教育訓練給付金の支給対象。

\* 専門実践教育訓練給付金は受講費用の最大8割、特定一般教育訓練給付金は最大5割を支給（＝受講者への支援）

○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、厚生労働省が定める一定の要件を満たした講座を人材開発支援助成金の対象とし、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している（＝企業への支援）。

## 受講者（社会人）への支援

### 教育訓練給付金との連携

○ 教育訓練給付金は、在職中又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）に教育訓練を受ける場合に、訓練内容に応じて、受講費用の一定割合を支給する制度。

#### 給付の内容

##### （専門実践教育訓練を受ける場合）

- ・ 受講費用の50%（年間上限：年間40万円）を訓練受講中・修了した場合、6か月ごとに支給。
- ・ 資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の20%（年間上限16万円）を追加で支給。
- ・ 訓練前後で賃金が5%以上上昇した場合は、受講費用の10%（年間上限8万円）を追加で支給。**（特定一般教育訓練を受ける場合）**
- ・ 受講費用の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給。
- ・ 資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の10%（上限5万円）を追加で支給。

※給付金には様々な受給要件がありますので、詳しくはHPをご覧ください。

## 企業への支援

### 人材開発支援助成金との連携

○ 人材開発支援助成金は、事業主等が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に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

○ 「人への投資促進コース」において大学で行われる高度なデジタル分野の訓練や、大学院で行われる訓練を高助成率で支給。（最大75%。各種要件を満たした場合に助成）

企業が大学におけるリカレント教育へ従業員を派遣することも考えられるため、企業に対して、職業実践力育成プログラム（BP）とあわせて人材開発支援助成金の活用について積極的に周知いただきたい。

**専門実践教育訓練給付対象講座のうち231講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち53講座が職業実践力育成プログラム（BP）の認定課程となっている。（令和7年10月時点）** 5

## ◆ 専修学校振興の取組

## 専修学校教育の振興に資する取組

22億円 (22億円)  
令和7年度補正予算額 1.1億円

### 【人材養成機能の向上】

**一部新規** 専修学校による地域産業中核的人材養成事業 12.9億円 (8.9億円)

中長期的に必要な専門的職業人材の養成に係る新たな教育モデルの構築等を進めるとともに、地域特性に応じた職業人材養成モデルの開発を行う。

- ・専修学校によるアドバンスト・エッセンシャルワーカー (AEW) 創出のためのリ・スキリング推進事業
- ・人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校振興プログラム
- ・専門学校と高等学校の有機連携プログラムの開発・実証

☆高等専修学校における多様な学びを保障する先導的研究事業 1億円 (1.2億円)

高等専修学校に求められる職業教育機能を強化し、「学びのセーフティネット」としての役割を果たすために必要となる事項について整理するとともに、モデルとなるカリキュラム等の開発、普及啓発を行う。

※ このほか、令和7年度補正予算として、高等専修学校におけるDX人材育成のための取組を支援する経費を措置。(0.9億円)

☆専修学校の国際化推進事業 2.9億円 (3.0億円)

専修学校において、外国人留学生の戦略的受入れの促進と円滑な就職、その後の定着までを見据えた就職先企業との連携に関するモデルを構築するとともに、国際化に向けた体制整備を行う。

☆地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業 3.2億円 (3.3億円)

IT人材その他理系人材の不足等に対応していくため、最新の技術動向や市場ニーズに即したカリキュラムの調査・設計等の取組を支援することで、専修学校における学科の「理系転換」等の再編を推進する。

### 【質保証・向上】

**新規** 専修学校の質の向上に向けた学校評価等の推進 1.6億円

専修学校の質の向上に向けた学校評価等の取組を促進するための支援を行うとともに、専修学校の質の保証・向上に向けた取組を促進するための方策等を検討し、実施する。

※ このほか、令和7年度補正予算として、大臣認定業務等について、効率的な事務システムを構築するために必要な経費を計上。(0.2億円)

☆専修学校と地域の連携深化による職業教育魅力発信力強化事業 0.4億円 (0.4億円)

専門学校や高等専修学校が担う職業教育等の魅力発信力を強化するため、効果的な情報発信の在り方について検討・検証を行う。

専修学校の教育体制及び施設整備等に関する取組 3億円 (2億円)  
令和7年度補正予算額 2億円

☆私立学校施設整備費補助金 1.2億円 (1億円)

学校施設等の耐震化、アスベスト対策等に係る経費、教育装置、ICT活用等に係る経費のほか、吊り天井の落下防止対策に伴う照明のLED化事業に係る経費を補助。

☆私立大学等研究設備整備費等補助金 1.7億円 (1.3億円)

授業を実施する際に必要な情報処理関係設備の整備に係る経費を補助。

### その他関係予算

○高等学校等就学支援金交付金 (内数) 5,800億円 (4,048億円)

○高校生等奨学給付金 (内数) 322億円 (152億円)

○高等教育の修学支援の充実 (内数) 7,486億円 (7,494億円)  
(こども家庭庁計上分含む)

○国費外国人留学生制度 (内数) 174億円 (176億円)

(注) 四捨五入の関係で、係数は合計と一致

## 専修学校による地域産業中核的人材養成事業

令和8年度予算額 (案) 1,287百万円  
(前年度予算額 888百万円)

### 背景・課題

- ◆ 産業や社会構造の変化、グローバル化等が進む中で、経済社会の一層の発展を期すためには、経済再生の先導役となる産業分野の雇用拡大や人材移動を円滑に進めるとともに、就職氷河期世代を含む多様な人材の可能性を最大限発揮し、日本再生・地域再生を担う中核的役割を果たす専門人材の養成が必要不可欠。
- ◆ 実際の教育現場では、専門学校における学びの質を高めるため、より早い時期からキャリア意識、専門知識を涵養できるようなアプローチが必要との声がある。
- ◆ 社会のライフライン等を支えるエッセンシャルワーカーも不足しており、労働生産性の向上が必要。

### 経済財政運営と改革の基本方針2025 (令和7年6月13日閣議決定)

#### 第2章 質上げを起点とした成長型経済の実現

(1) 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行  
地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び**専門学校**においてアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組むほか、医療・介護・保育・福祉等の人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引上げを始めとする処遇改善を進める。

### 事業概要

専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。

### これからの時代に求められる多面的・重層的な諸課題に対応したプログラムの開発

人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の振興	中等教育段階から高等教育段階 (専門学校) への接続	アドバンスト・エッセンシャルワーカー (AEW) 創出のためのリ・スキリング <b>新規</b>
専修学校において、 <b>人口減少地域の活性化につながる取組モデルを構築</b> するとともに、伝統文化人材の育成等、 <b>国家戦略に特化した教育カリキュラムを開発</b> 。その他職業人材養成の実態等の調査を行うほか、分野横断連絡調整会議において、体系的に各モデルを整理、普及・定着方策等を検討。 (モデル:18か所×24百万円、調査研究:1か所×21百万円、連絡調整会議:1か所×27百万円)	専門学校と高等学校、教育委員会等の行政及び企業が協働で、 <b>高・専一貫の教育プログラムを開発するモデルを構築</b> 。高等学校と専門学校が出口を見据えた一貫したカリキュラムを開発。分野横断連絡調整会議において、体系的に各モデルを整理、普及・定着方策等を検討 (モデル:16か所×23百万円、連絡調整会議:1か所×25百万円)	就職氷河期世代を含む多様な人材が時代のニーズに対応できるよう、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、 <b>AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築</b> 。その他、AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等の労働生産性に関する実態調査や各取組の進捗管理等を実施するとともに各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着・横展開の方策を検討 (モデル:16か所×24百万円、調査研究・連絡調整会議:1か所×37百万円)

キャリア意識、専門知識の涵養

専修学校教育の質の向上

### アウトプット (活動目標)

社会に求められる人材ニーズに基づいた教育モデルカリキュラムの構築

職業人材確保プロジェクト	高・専一貫プロジェクト	AEWプロジェクト
18か所	16か所	16か所

### アウトカム (成果目標)

開発したモデルカリキュラム等を活用し、全国の専修学校が自らの教育カリキュラムを改編・充実

### インパクト (国民・社会への影響)・目指すべき姿

専修学校と産業界、行政機関等との連携を発展させ、諸課題に対応した教育内容の充実を図ることで、地域の中核的な職業教育機関である専修学校の人材養成機能を向上

# 専修学校によるアドバンスト・エッセンシャルワーカー創出のためのリ・スキリング推進事業（「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」のメニューとして実施）

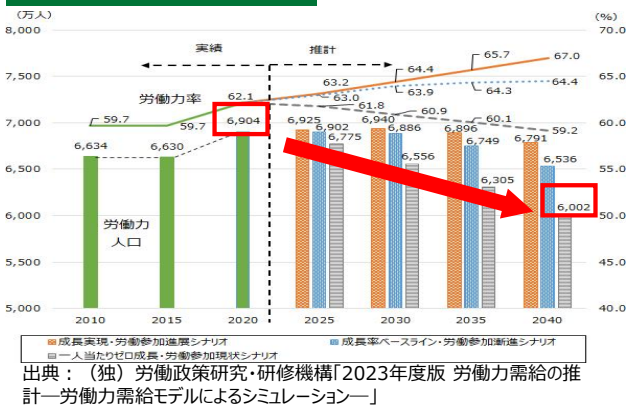
令和8年度予算額（案） 413百万円



## 背景・課題

- 2040年には労働力不足の深刻化が予想されているが、2025年現在も労働力は不足している。社会のライフライン等を支えるエッセンシャルワーカーも不足しており、労働生産性の向上が必要。
- デジタル技術等の活用により、特に深刻な地方の人手不足に対応するためにも生産性の高いアドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）の創出が求められている。
- 経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）においても「地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校においてアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組む」と明記されている。

## 労働力人口の推計



## 事業内容

- 就職氷河期世代を含む多様な人材が時代のニーズに対応できるよう、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築
- その他、AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等の労働生産性に関する実態調査や各取組の普及・定着・横展開の方策等を検討

### ① AEW創出のためのリ・スキリングモデル構築

- 各分野において、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築（例）
- 福祉分野：老人ホーム等利用者を見守るためのセンサーや移動支援機器等の介護テクノロジーを活用するための教育コンテンツ等
- 工業分野：自動車整備業における故障診断を目的としたスキャンツール等のシステムを活用した整備技術や現場業務省力化のためのドローン操縦のための教育コンテンツ等
- 教育コンテンツ・カリキュラムについて、企業・業界団体等に情報発信し、業界団体等で安定的・持続的に活用されるよう体制を構築
- 上記取組をモデルとし、検証・成果について普及・定着を促進
- 件数・単価：16か所×24百万円
- 事業期間：令和8年度～令和10年度（②も同様）

### ② 分野横断連絡調整会議の実施・AIなどのデジタル技術を活用した教育コンテンツ・カリキュラム開発等のための調査研究

- 各取組の進捗管理等を実施するとともに各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着・横展開の方策を検討
- AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集やそれを踏まえた受託団体への提案等を実施
- 各分野において企業が求めるデジタル技術等を有する人材等について調査
- 専修学校におけるデジタル技術等を習得するための教育コンテンツ・カリキュラムにおける実態調査、必要に応じて分野横断連絡調整会議で報告
- 件数・単価：1か所×37百万円

### アウトプット（活動目標）

各職業分野ごとにエッセンシャルワーカーが学び直しによりデジタル技術を身に着けることが可能となるプログラムについてモデル開発 ⇒ 16箇所

### アウトカム（成果目標）

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてAEW創出のための講座を開講

### インパクト（国民・社会への影響）、目指すべき姿

エッセンシャルワーカーの労働生産性が向上

## <参考資料>

# アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成に係る 令和7年度事業 （文部科学省）

- 専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業

# 専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育 (リ・スキリング) 推進事業

令和7年度予算額  
(前年度予算額)

388百万円  
402百万円



文部科学省

### 背景・課題

- 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
- 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできない。
- 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

### 事業概要

専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、各職業分野において受講者の知識・スキルを最新のものにアップデートできるリカレント教育のコンテンツを作成するとともに、企業・業界団体のニーズに応じたカスタマイズや受講しやすい環境構築等により、多くの企業が必要とするリカレント教育を提供することに加え、**業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行う体制を作るモデルを構築し**、その成果の普及を図る。

### 事業イメージ

#### ＜専修学校のリカレント教育に関する課題＞

リカレント講座を開講しても受講者が集まらない等、事業として成立するか見通すことが困難  
【参考】リカレント講座の実施に際しての課題  
…社会人等の生徒数の確保：28.5%

#### ＜企業・業界団体との連携によって解決されること＞

・企業研修・学び直し等において専修学校が提供する講座を積極的に活用することにより、**受講者を安定的に確保**

#### ＜専修学校との連携によって解決されること＞

・専修学校が持つ、**受講者のレベルやスキルに応じた教育や学習成果等の評価等に関するノウハウ**の提供

#### ＜企業・業界団体のリカレント教育に関する課題＞

業界ニーズを具体的な知識や技能に落とし込み、それに合った学習内容を提供するのが困難  
【参考】Off-JTを実施するうえでの課題  
…身に付けさせるべき知識・スキルの特定：32.5%

(数値については文部科学省「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」調査結果より)

**専修学校**

**企業・団体**

協働によりリカレント教育プログラムを開発・提供  
それぞれの強みを生かし、課題を解決

#### 受講者（専門職業人材）

- ・各職業分野において、進歩著しい知識・技術のアップデートによる個人の資質の向上。  
(例) 自動車整備 × 電気自動車等のグリーン技術、建築 × ゼロ・エネルギー住宅など
- ・企業や団体等からの推薦により、安心して学び直しに取り組むことが可能に。

### 事業メニュー

#### 専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発

- 各職業分野（専修学校の教育内容8分野）において、**専修学校と企業・業界団体等との連携により、最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成**。
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう**体制を構築**。
- 上記取組をモデルとし、その**効果の検証・成果について普及・展開**。
- 件数・単価：16分野×22百万円
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

#### 分野横断連絡調整会議の実施

- 各取組の進捗管理および連絡調整を実施。
- 各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着方策を検討。
- リカレント教育関連の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集、プログラム開発受託団体への提案等。
- 件数・単価：1か所×28百万円
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

#### アウトプット(活動目標)

- ・各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身に付けることが可能となるプログラムについてモデル開発 ⇒ 8分野×2か所 = 16か所

#### アウトカム(成果目標)

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

#### インパクト(国民・社会への影響)、目指すべき姿

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

# 経済産業省 説明資料

2026年1月

経済産業省 経済産業政策局 産業人材課  
商務情報政策局 情報技術利用促進課

1

暫定版（数値精査中）

## 2040年の就業構造推計（改訂版）の概要

- 2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合<sup>(注)</sup>、人口減少により就業者数は約6700万人<sup>(2022年)</sup>から約6300万人となるが、AI・ロボット等の利活用やリスクリング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない。
- 一方で、職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、**事務職**(約440万人)や**文系人材**(約80万人)が**余剰**、**AI・ロボット等利活用人材**(約340万人)を含む**専門職**や**現場人材**(約260万人)、**理系人材**(約120万人)が**不足**する可能性。

2022年

2040年

AI・ロボット等の利活用、労働の質の向上  
(約200万人分相当)

6706万人

6303万人

※色分けはイメージ

労働需要

労働供給

職種・学歴間のミスマッチ

職種別	専門職	うち AI・ロボット等利活用人材	事務職	現場人材	うち 生産工程従事者
2040年 需給ミスマッチ	-181万人	-339万人	437万人	-260万人	-206万人
2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人
2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人
学歴別	高卒 (普通科)	高卒 (工業科)	高専卒	大卒・院卒 理系	大卒・院卒 文系
2040年 需給ミスマッチ	31万人	-91万人	-15万人	-124万人	76万人
2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/447万人	77万人/62万人	899万人/776万人	1549万人/1625万人
2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	689万人	1678万人

2

(注) 2025年6月経済産業省産業構造審議会新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計（新機軸ケース）を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文部科学省）が作成・公表している統計等とは異なる。

(注) 職種分類について、「専門職」は、日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、そのうち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、日本職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

# 全国版就業構造結果 (改訂版) ・職種間ミスマッチ

- AI・ロボット等利活用による省力化に伴い、事務職は約440万人の余剰が生じる可能性。
- 多くの産業において、AI・ロボット等利活用人材(約340万人)や現場人材(約260万人)不足。

全産業	2040年 需給ミスマッチ	専門職		事務職	現場人材		
		うちAI・ロボット等の 利活用を担う人材	うち 生産工程従事者	うち その他現場人材			
	-181万人	-339万人	437万人	-260万人	-206万人	-54万人	
	2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人	2552万人/2498万人
	2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人	2803万人
需給ミスマッチの2040年の内訳	農林水産業	-9	-7	-1	-110	-3	-107
	製造業	-149	-125	-40	-256	-198	-58
	情報通信業	116	102	50	13	2	11
	卸売業、小売業	-81	-77	26	-20	-4	-16
	建設業	-33	-26	20	-31	-2	-30
	宿泊業、飲食サービス業	-21	-21	2	12	0	12
	運輸業、郵便業	-25	-26	27	26	0	25

(単位: 万人)

(注) 2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」(令和4年度)、文部科学省「学校基本調査」(令和4年度)の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体が作成・公表している統計等とは異なる。  
 (注) 産業分類は日本標準産業分類による。職業分類について、「専門職」は日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、うち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、日本標準職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。なお、表中には主要な項目のみ掲載しており、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

# 全国版就業構造結果 (改訂版) ・学歴間ミスマッチ

- 専門職を中心に、大卒・院卒の理系人材で約120万人の不足が生じるリスク。
- 事務職の需要が減少する一方、大卒・院卒の文系人材は約80万人の余剰が生じる可能性。

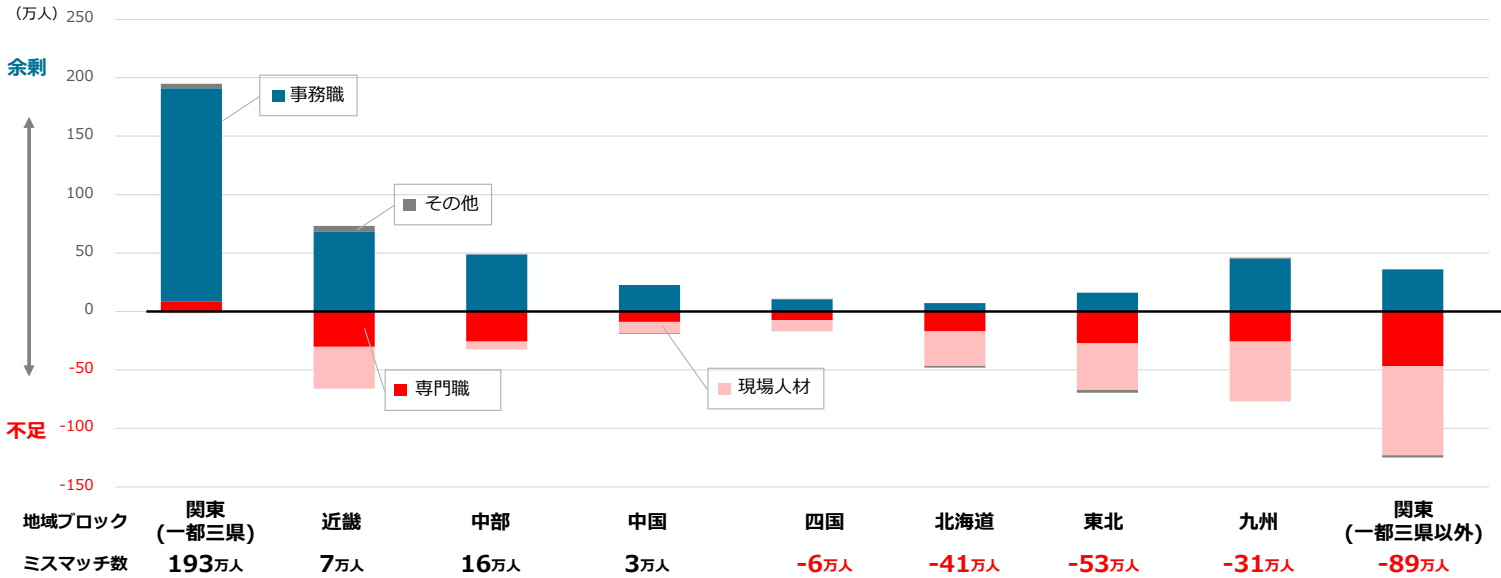
全職業	2040年 需給ミスマッチ	高卒 (普通科)	高卒 (工業科)	高専卒	大卒理系	院卒理系	大卒文系	院卒文系
		31万人	-91万人	-15万人	-96万人	-27万人	61万人	15万人
	2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/447万人	77万人/62万人	683万人/586万人	217万人/189万人	1439万人/1501万人	110万人/125万人
	2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	525万人	164万人	1556万人	122万人
需給ミスマッチの2040年の内訳	専門職	4	-54	-14	-87	-24	-69	4
	うちAI・ロボット等の 活用を担う人材	1	-60	-15	-108	-33	-135	-7
	事務職	41	8	3	20	6	163	14
	現場人材	-24	-47	-5	-29	-9	-27	-2
	うち生産工程従事者	-22	-42	-5	-26	-8	-41	-2
	うちその他現場人材	-1	-5	-0	-4	-0	14	0

(単位: 万人)

(注) 2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」(令和4年度)、文部科学省「学校基本調査」(令和4年度)の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体が作成・公表している統計等とは異なる。  
 (注) 職業分類について、「専門職」は日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、うち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、日本標準職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴分類は、学校基本調査の学部学科コードを元に分類。表中には主要な項目のみ掲載しており、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

## 地域別就業構造推計 (地域別ミスマッチ × 職種内訳)

- 東京圏では全体が余剰となり、その多くを事務職が占めている。一方、AI・ロボット等利活用人材を含む専門職はほとんどの地域で不足。また、地方では現場人材も大きく不足。

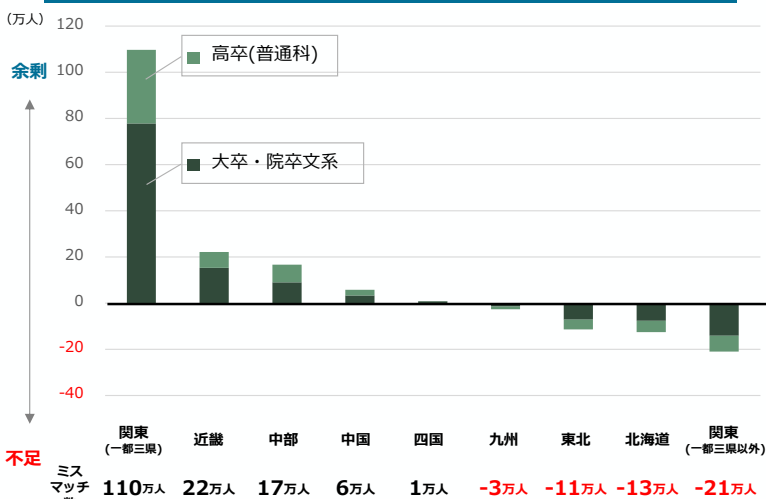


(注) 職種分類について、「専門職」は、日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、そのうち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。また、「現場人材」は、日本職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。地域ブロックは、経済産業局所管区域に沿って設定。なお、関東は一都三県/一都三県以外で二分し、沖縄県は九州に統合して集計。

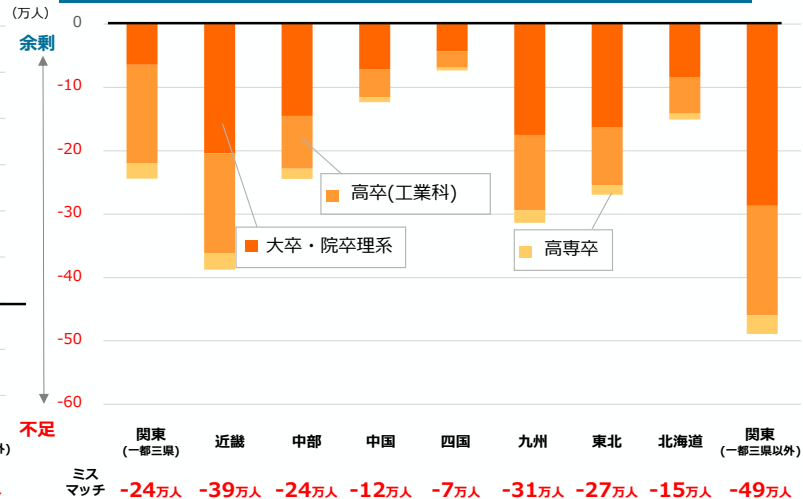
## 地域別就業構造推計 (地域別ミスマッチ × 学歴内訳)

- 特に東京圏に大卒・院卒文系等の余剰が集中する一方、一部地域では不足に。
- 大卒・院卒理系は東京圏も含めて、全ての地域で大幅な不足。工業高校、高専の不足も顕著。

地域別ミスマッチの学歴内訳 (大卒・院卒文系等)



地域別ミスマッチの学歴内訳 (大卒・院卒理系等)



(注) 学歴分類は、学校基本調査上の学部学科コードを元に分類。また、学歴分類は主要な項目のみ掲載しているため、上表のミスマッチ数の合計はゼロにならない。地域ブロックは、経済産業局所管区域に沿って設定。なお、関東は一都三県/一都三県以外で二分し、沖縄県は九州に統合して集計。

# 2040年の就業構造推計（改訂版）の試算方法

## 2040年の産業構造推計

### <前提>

- 国内投資拡大：名目+4%で、2040年度200兆円（国内投資フォーラムの官民目標）
- 産業構造転換：「2040年新機軸（定性的）シナリオ※」、「GX 2040ビジョン」、「第7次エネ基」等を踏まえて設定
- AI・ロボットの活用促進や、リスクリング等による労働の質の向上が一定程度進んだ影響を加味。

※2024年6月 産構審・新機軸部会「第3次中間整理」

### <産業ごとの将来像>

- 製造業X（エックス）
  - GX、フロンティア技術で差別化、DXによるサービス化等で新需要創出による高付加価値化により雇用拡大・賃上げ
- 情報通信業・専門サービス業
  - 新需要開拓で新たな付加価値を創出。他産業を上回る賃上げ
- アドバンスト・エッセンシャルサービス業
  - 省力化設備・サービスを使いこなし賃上げ

## 2040年の就業構造推計（改訂版）

### 2040年の労働需要

- 産業
  - 2040年の産業別就業者数（2040年の産業構造推計のアウトプット）を使用。
- 地域
  - 就業構造基本調査（総務省）の過去トレンドを用いて分解。
  - 一部産業は人口動態等の影響を受けるため個別に加味。
- 職種
  - 就業構造基本調査の過去トレンドを用いて分解。
  - AI・ロボットによる職種ごとの自動化可能性も加味。
- 学歴
  - 就業構造基本調査の足下比率を用いて分解。
  - 文理は学校基本調査（文科省）の足下比率を用いて分解。

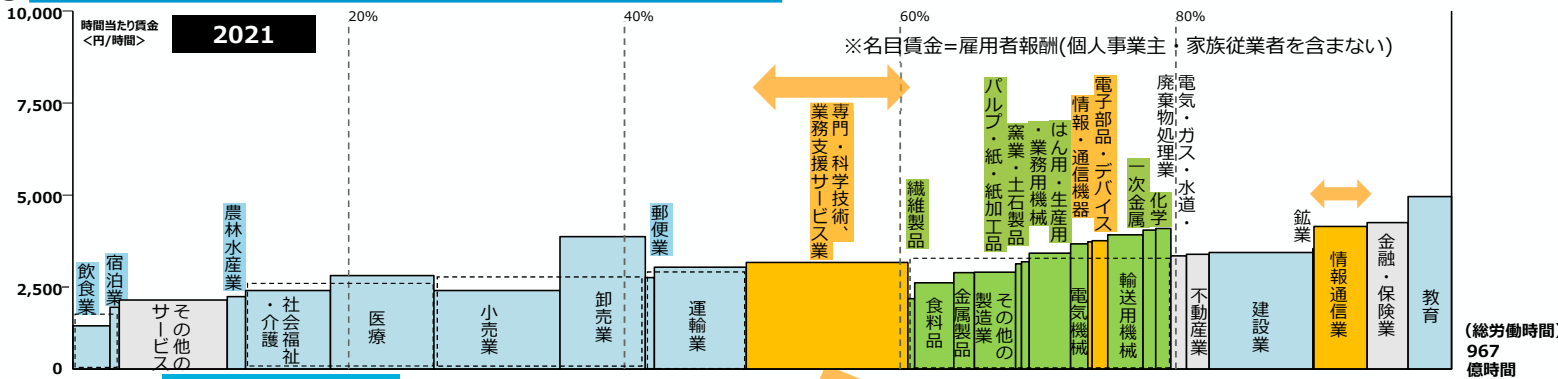
### 2040年の労働供給

- 2040年将来人口推計（社人研）と県別・年齢別就業率推計（JILPT）から地域別就業者数を算出。
- 就業構造基本調査の過去トレンドを用いて分解。
- 就業構造基本調査の過去トレンドを用いて分解。
- 就業構造基本調査の過去トレンドや年齢構成を用いて分解。
- 大学進学率の将来推計値（文科省）も加味。

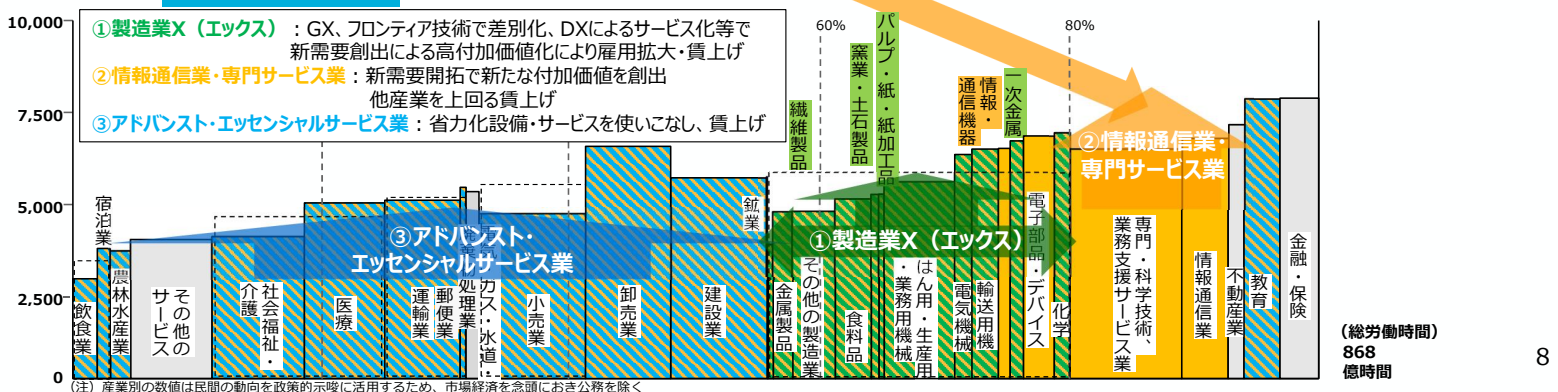
両者の差分を需給ミスマッチとして算出

(注) 2025年6月に新機軸部会第4次中間整理にて公表した「2040年の就業構造推計」（初版）をベースに、①地域ごとの人口動態・産業構造の過去トレンドを反映、②AI・ロボット等の効果を職種ごとに精査、③学歴分類の細分化等の精緻化を実施。  
 (注) 利用した主な統計は右記の通り：総務省「就業構造基本調査」（平成24年、令和4年等）、文科科学省「学校基本調査」（平成24年、令和4年等）、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「2023年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—」（2024年、成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオを使用）、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—全国推計（2018年度版）を踏まえた都道府県別試算—」（2020年）等。なお、就業構造基本調査、学校基本調査については、調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文科科学省）が作成・公表している統計等とは異なる。  
 (注) AI・ロボット等による職種ごとの自動化可能性については、Fukao, Kyoji; Ikeuchi, Kenta; Nagaya, Yoshiaki; et al. (2025). RIETI Technical Paper 25-T-001.を基に、経済産業省にて作成。  
 (注) 労働需要の地域別分解では、JILPTによる都道府県別推計（2020）の手法を参考として、右記の産業について人口動態等の地域特性の影響を加味した：医療・福祉、卸売・小売、飲食・宿泊、情報通信、教育・学習支援、事業サービス、その他事業サービス。

## （参考）将来の産業構造は、①製造業X（エックス）、②情報通信業・専門サービス業、③アドバンスト・エッセンシャルサービス業がカギ



### 2040新機軸ケース



(注) 産業別の数値は民間の動向を政策的示唆に活用するため、市場経済を念頭におき公務を除く

# 地域別就業構造推計（地域への追加投資シナリオ試算）

- 過去トレンドの延長では反映できない非連続的な大規模投資が労働需要に与える影響を分析。
- 産業特性に応じ、雇用誘発効果、専門的・技術的職業従事者、建設期に必要な労働量等が異なる。

大規模投資が想定される 産業類型	想定シナリオ例	合計	運営期に必要な労働量				
			サービス職業 従事者	専門的・技術的職 業従事者	生産工程 従事者	建設・採掘従事者	その他
① サービス業 例) ・ 商業・MICE複合開発 ・ 地域観光再生・温泉街再開発	ホテル開発（観光業） ✓ 追加投資額：計300億円	1,800人	1,200人 (66%)	140人 (8%)	10人 (1%)	30人 (1%) 建設期：260人	420人 (24%)
② 製造業 例) ・ EV自動車バッテリー工場 ・ 先端材料・電子部品製造拠点	半導体工場（半導体産業） ✓ 追加投資額：計1.5兆円	10,000人	10人 (0%)	2,600人 (26%)	3,700人 (37%)	400人 (4%) 建設期：8,600人	3,300人 (33%)
③ エネルギーインフラ業 例) ・ 再エネ発電拠点整備 （陸上風力・太陽光・地熱等） ・ 送電網・配電網・水素供給網整備	洋上風力発電事業 （洋上風力産業） ✓ 追加投資額：計5000億円	240人	0人 (0%)	50人 (20%)	30人 (14%)	60人 (24%) 建設期：950人	100人 (41%)

(注) 「想定シナリオ例」は、過去の事例を参考に、経済産業省で投資額等について仮定を置いて試算を行ったもの。  
 (注) 「運営期に必要な労働量」は、想定する投資案件の運用が開始される段階の投資を仮定して算出した必要となる単年度あたりの労働量を示す。なお、必要な労働量については、想定する投資案件に必要な機材・装置等の生産も域内で行う場合の数。%で示す割合は、必要となる労働量の合計に占める職種ごとの労働量の割合。また、労働量や割合については、端数を除いているため、合計が100%にはならない場合がある。  
 (注) 「建設期」は、想定する投資案件の建築段階の投資を仮定して算出した必要となる単年度あたりの労働量のうち、建設・採掘従事者の労働量を示す。

# 生成AI・ロボット等の進展による影響

- 現時点では不確実性があるが、昨今の生成AI・ロボット等の進展が加速すると仮定した場合には、AI・ロボット等利活用人材の需要がさらに増加する可能性がある。
- 現場型職種では、操作・保守等の定型スキルで代替が大幅に進む。対人業務型職種では、職そのものの代替は起こりにくいが、AI等の補完的活用より生産性が向上する可能性がある。

## 職種別の影響について

分類	スキル・タスクの代替可能性の傾向例		職種ごとの影響例	代替率										
	高	低		0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
事務型	・ 調整業務 ・ 要件分析	・ 対面議論 ・ グループワーク	事務従事者 2040年労働需要：1040万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：670万人											
現場型	・ 操作、制御 ・ 保守、点検	・ 故障の原因特定 ・ 修理	運搬従事者 2040年労働需要：200万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：140万人											
対人業務型	・ 管理業務 ・ 道具の選択	・ 傾聴力 ・ 他者の反応の理解 ・ 腕や足の動作速度 ・ 他者の健康・安全への責任	保健医療サービス職業従事者等 2040年労働需要：計61万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：計56万人											

(注) 「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を指す。また、代替率は当該職種の労働時間のうちAI・ロボット等によって代替が可能な時間の割合。  
 (注) 本分析は、Fukao, Kyoji; Ikeuchi, Kenta; Nagaya, Yoshiaki; et al. (2025). RIETI Technical Paper 25-T-001を基に、経済産業省にて作成。

# 産業人材育成のためのプラン

## －産業側の需要と教育側の供給の双方を一体的に捉えた改革の推進－

●産業界の将来の人材需要を踏まえた地域毎の戦略的な産業人材育成を推進していくため、**文部科学省と経済産業省を中心に産業人材育成のためのプランを策定**。今後、概算要求や経済対策をふまえ、施策の具体化を進めていく。

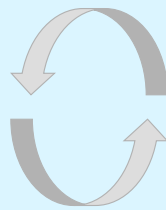
### (1) 産学協働の場づくり

- 2040年に向けた経済・産業構造のシナリオ定量化等を踏まえ、**産業界の人材需要（アドバンスト・エッセンシャルワーカー等）を地域毎に明確化**。
- 産業政策と教育・人材開発政策との連携を議論する場、当該議論を踏まえた大学・高専等の産業人材育成等を協議・推進する場を地域毎に構築**。

### (2) 教育段階に応じた教育プログラムの充実

- <大学・高専等>
- 産業界と連携した成長分野への学部・学科の再編等の推進に向け、**基金事業の活用**や設置認可手続き（実務家教員採用）の迅速化・円滑化。
  - 科学技術人材の育成に向け、**博士課程学生・若手研究者・技術者の支援強化**等の施策パッケージを策定・推進。
  - 産業ニーズ等を踏まえた**リカレント教育プログラムの充実**。
- <高校>
- 都道府県の高校教育改革を支援する仕組みづくりを進める**とともに、高校の**特色化・魅力化**を推進。教師人材バンクの構築支援を含む**産業界等の伴走支援**による実践的な専門高校の運営モデルを開発・普及。
- <初等中等教育>
- 企業と教育機関の連携を促進するマッチングの仕組み構築**。
  - 技能五輪を契機に、**技能の魅力**を伝える取組を強化。等

産業界からの  
資金提供等



産業ニーズ等  
に応じた  
人材育成

### (3) 産業界から教育機関等への資金提供の後押し

- 企業版ふるさと納税制度について、**地方自治体と企業のマッチング支援の更なる強化**に取り組み、企業による利用促進を図る。
- 企業による地元学校の教育活動への貢献の促進方策強化。
- 企業が大学等に寄附する場合の**手続き簡素化**を検討。等

### (4) 高度人材含む産業人材の活躍環境の整備

- 企業が博士を採用しやすい環境の整備、企業研究者への**博士課程進学支援、産学連携ガイドライン等の改訂**を検討。
- 企業が育成された人材を適切に処遇し、**教育投資に取り組む前提となる人的資本経営を推進するため、地方企業含めた機運醸成、人的資本開示の充実**を検討。等

11

## 地域人材育成構想会議の開催について

### 1. 開催趣旨

- DX、GXなど産業構造が加速的に変化し、全国で構造的な労働供給制約が顕在化する中において、**地域における産業需要や人口動態を踏まえた戦略的な産業人材育成を進める必要があることから、産業界・教育界・労働界等が連携した具体的な人材育成を横断的に進めるべく、各地域ごとに「地域人材育成構想会議」を開催する。**

### 2. 開催概要

- 各地域で中心となる産業界と教育界を中心に、①**地域別の人材需給推計の共有**、②**各省施策および産業界と教育機関・訓練機関の先進的な連携事例の共有**、③**これらの施策を活用した産業界と教育機関・訓練機関との連携事例創出に向けた取組**についてキックオフとしての議論を行う。夏以降、**次年度に向けたフォローアップ**を実施。

### 3. 構成員

- |     |   |      |  |
|-----|---|------|--|
| 産業界 | <ul style="list-style-type: none"> <li>経済連合会</li> <li>商工会議所連合会</li> <li>商工会連合会 等</li> </ul>   | 自治体  | <ul style="list-style-type: none"> <li>地域における知事会等の幹事県+α 等</li> </ul>       |
| 教育界 | <ul style="list-style-type: none"> <li>国公立大学、高専</li> <li>専修学校関係団体</li> <li>教育委員会 等</li> </ul> | 労働界  | <ul style="list-style-type: none"> <li>独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 等</li> </ul> |
|     |   | 関係省庁 | <ul style="list-style-type: none"> <li>文科省、厚労省（労働局）</li> </ul>             |

### 4. スケジュール

令和7年度内に先行する地域ブロック1～2地域で開催し、令和8年度以降、他地域についても順次開催。その上で、実施状況のフォローアップも踏まえ、今後の施策に必要なに応じて反映。

12

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

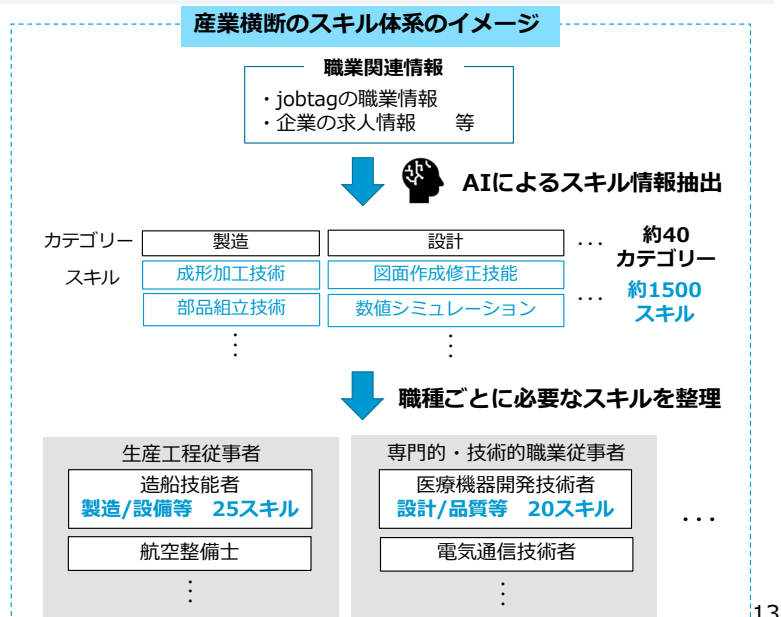
- DXやGXの進展、生成AI・ロボットの普及など産業構造が変化中、成長分野の人材確保は喫緊の課題。
- そのため、将来を見据えた重点産業分野において、**企業が求め、個人が学ぶべきスキルを共通言語化するスキル標準を体系的に整備**するとともに、**職種探索から転職までの一体的な導線の確保**に向けて、**スキル・講座・個人の履歴・求人等の情報のデータ連携の在り方を調査・検証**する。

## 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。

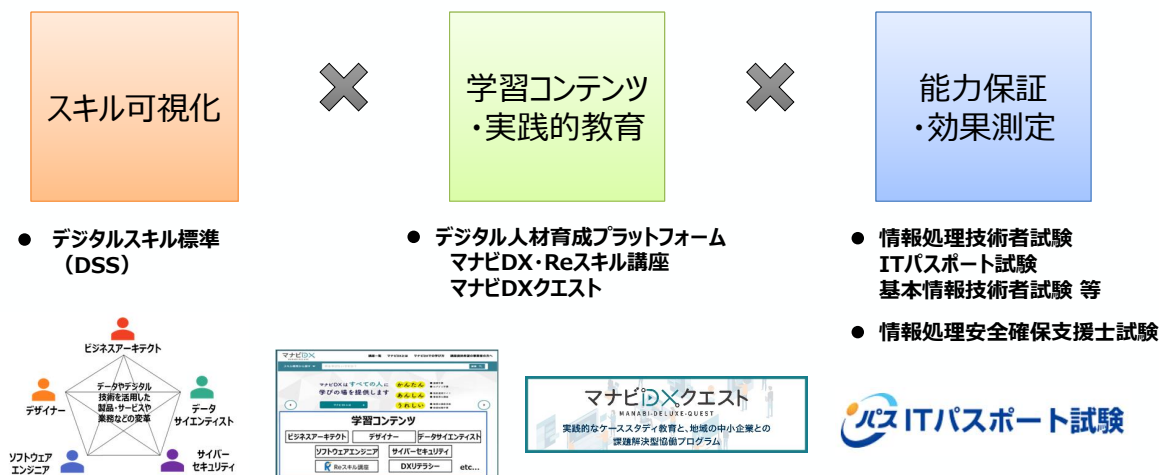
## 2. スキル関連情報のデータ基盤に関する調査検証

- ✓ 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。
- ✓ 職種やリスキリ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。



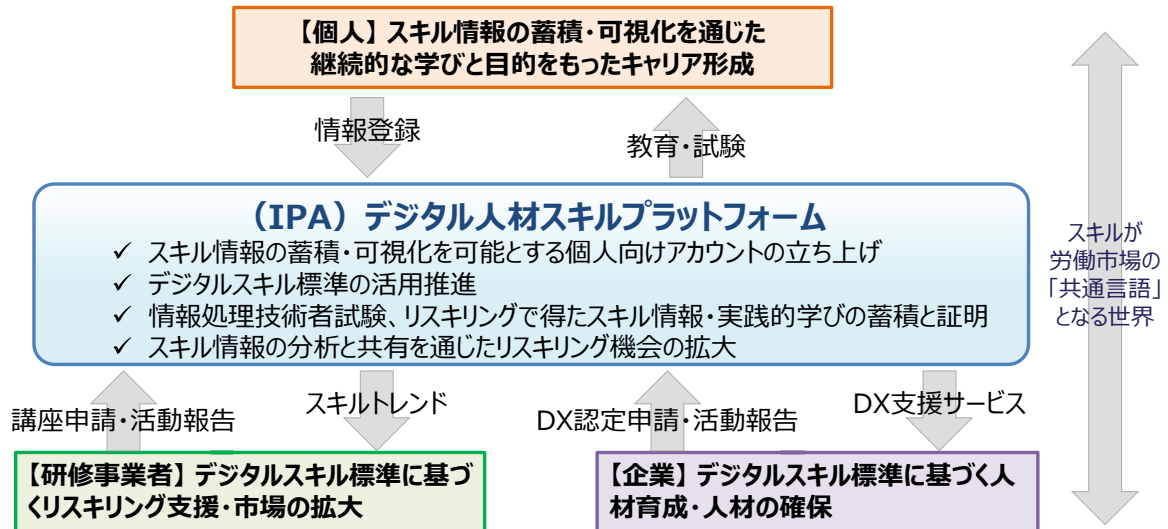
## デジタル分野の人材育成の現状

- デジタル分野に関しては、**上述の重点産業分野における取組に先行して、スキルの可視化、学習コンテンツ・実践的教育のプラットフォーム構築、情報処理技術者試験などの能力保証・効果測定**に取り組んできた。
- 今後、①**個人のデジタルスキルの可視化を行うプラットフォーム（デジタル人材スキルプラットフォーム）の構築**と、②**「土台」となる知識を身につけるため、AI技術の進歩やデータ利活用の推進に合わせた情報処理技術者試験の見直しを進めていく**。また、**知識を現場でより活かすことができるための実践的学びの場のあり方**についても検討していく。



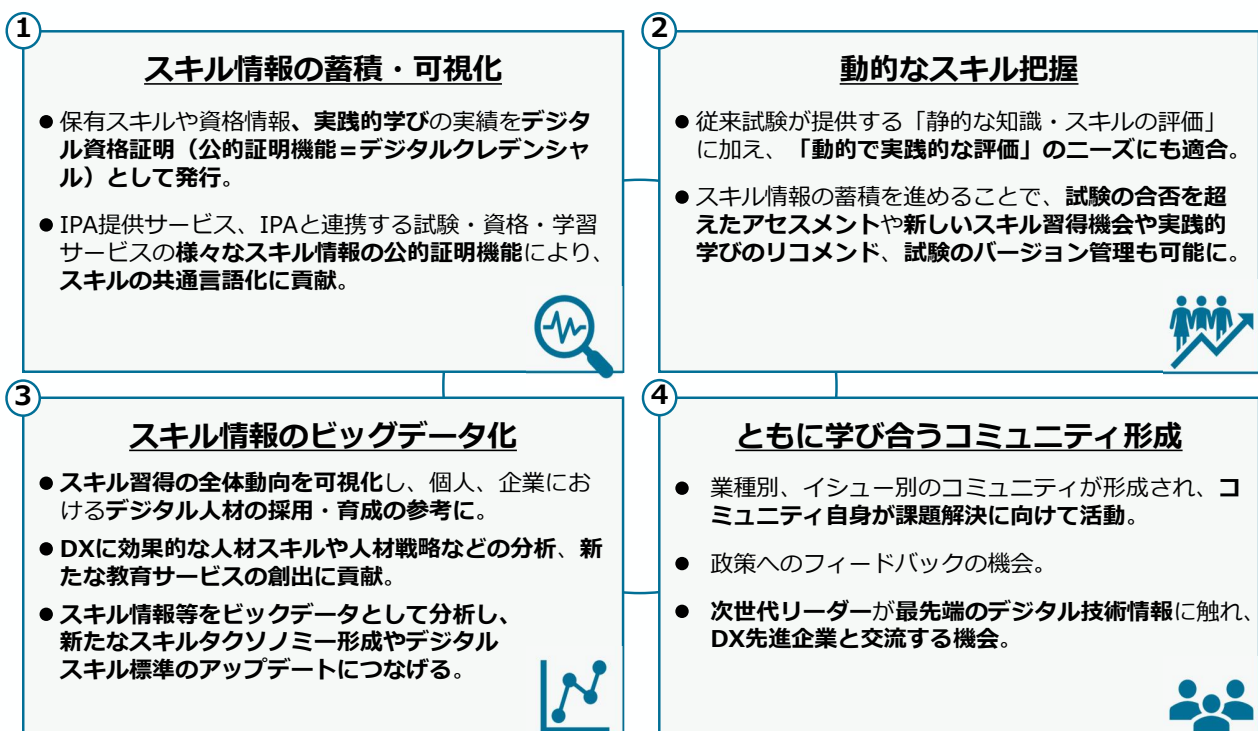
## デジタル分野の人材育成の今後の取組①デジタル人材スキルプラットフォームの構築

- **AI技術の進歩やデータ利活用の推進に合わせて、スキルアップを続けるデジタル人材が、一層活躍できる環境整備が必要。**
- そのため、**個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化**により**継続的な学びを実現**するとともに、**スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組み**として、IPAにおいて、「**デジタル人材スキルプラットフォーム**」の検討を進め、**令和8年度中のサービス構築**を目指す。



15

## デジタル分野の人材育成の今後の取組①デジタル人材スキルプラットフォームの提供価値のイメージ



16

## デジタル分野の人材育成の今後の取組②情報処理技術者試験の見直し（検討案）

- D Xの推進に必要となるデータ活用やデジタル技術は進化しており、これに対応するスキルも変化しており、この変化に柔軟に対応するためには、「土台」となる幅広いスキルを身につけることが必要。
- このため、情報処理技術者試験は、スキルの変化に柔軟に対応するため、幅広いスキルを身につけ、スキルベースで評価するための試験体系に見直すなどを検討。令和9年度開始を目指す。
- 「土台」としての国家試験と、先端的・実践的な民間学習サービスをI P Aにおいて検討している「デジタル人材スキルプラットフォーム」を介して相互補完し、スキルを可視化することで、継続的な学びにつなげる。

### データマネジメント試験（仮称） 新設

A Iを活用するためには、データを活用可能な状態に整備・管理する必要があり、このスキルを習得し、評価するための新たな試験を創設。

### ITパスポート試験 最適化

全ての人が変化を敏感に捉えられるようにDXのマインド・スタンス、データマネジメントの基礎に関する出題追加、AI時代に対応した倫理の出題強化など。

### 応用情報・高度試験 再編

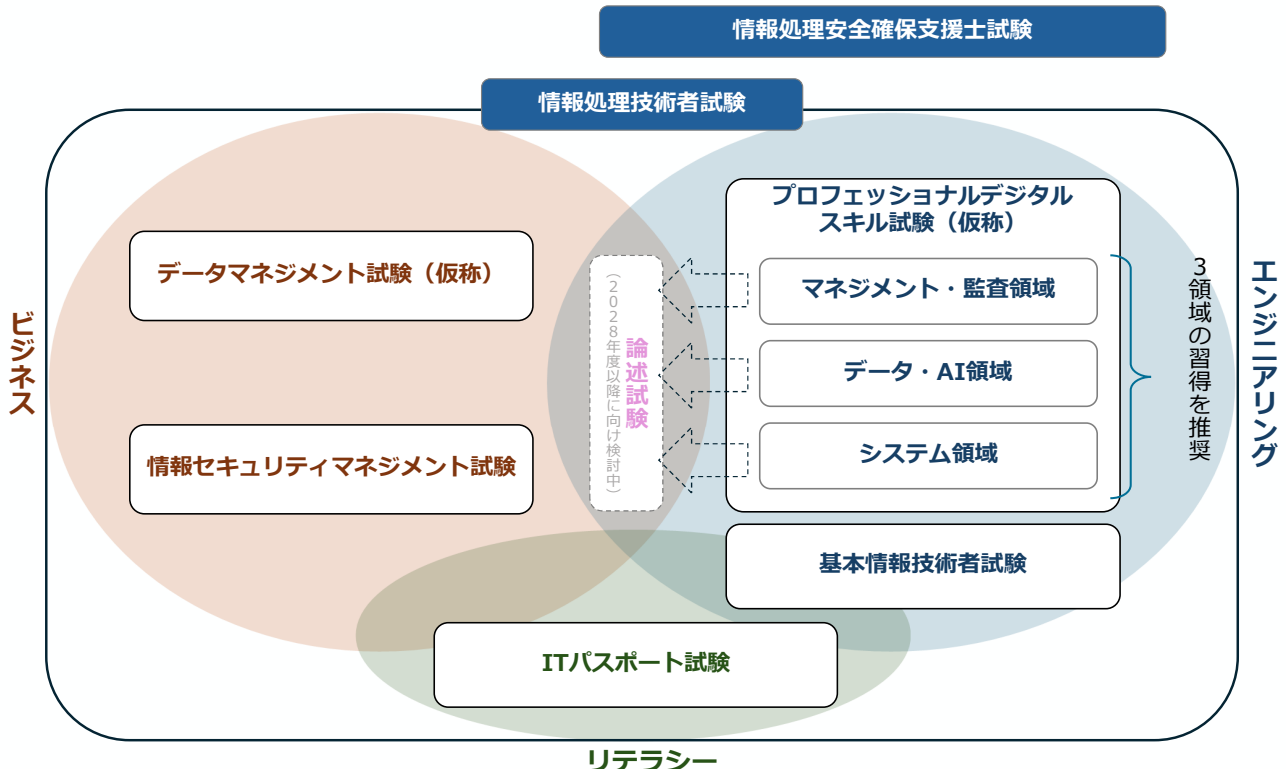
スキルの変化に柔軟に対応できるように、「土台」となる幅広いスキルを身につけるため、応用情報技術者試験と高度試験をマネジメント・監査、データ・AI、システムの3領域に大括り化し、3試験に再編。3領域の習得を推奨。

### 試験実施方法 変更

2026年度から、現行の全試験区分をペーパー方式からC B T方式※による実施方法に移行。応用情報・高度試験は、見直し後の試験をCBT方式に適した出題方式へ見直し。論述試験のあり方は、2028年度以降に向けて継続検討。

※Computer Based Testing：コンピュータを利用した試験方式

## 【参考】デジタル分野の人材育成の今後の取組②情報処理技術者試験の見直しイメージ（検討案）





令和8年度当初予算案 490億円 (577億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	9/10			1/10

### 1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされている。また、「サイバーセキュリティ戦略」（令和7年12月閣議決定）において、個人・中小企業を含むあらゆる主体を標的としたサイバー攻撃リスクが増加している状況の下、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、**全ての訓練分野においてDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き質的拡充を図る。**この他、**非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施**により、非正規雇用労働者等のデジタル推進人材の育成を行う。

### 2 事業の概要

#### ①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ ※令和8年度末までの時限措置

- (1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする  
(IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ)
- (2) 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする。

#### ②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進 ※令和8年度末までの時限措置

デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする。

#### ③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する

#### ④デジタルリテラシーの向上促進

公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の全ての訓練分野において、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き訓練の質的拡充を図る。【拡充】  
※令和8年10月開講コースより、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の委託費等の単価を1人当たり月3,000円引き上げ

#### ⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

非正規雇用労働者等を対象とする、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施する。【拡充】

令和6年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）10,691人／求職者支援訓練11,930人／生産性向上支援訓練16,609人

### 3 スキーム・実施主体等

厚生労働省・都道府県等  
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

委託費等

・職業訓練受講給付金  
(月10万円、通所手当、寄宿手当)

デジタル分野の  
訓練実施機関

職業訓練の実施

デジタル推進人材の育成

# 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

令和8年度当初予算案 10億円 ( 3.1億円 ) ※ ()内は前年度当初予算額

※令和7年度補正予算額 50百万円

労働特会		子育特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

## 1 事業の目的

正社員と比べて正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は低く（正社員71.6%に対し正社員以外31.2%（能力開発基本調査））、自己啓発の割合も低い（正社員45.3%に対し正社員以外15.8%（同））など、非正規雇用労働者等の能力開発機会が乏しい状況にある。また、平日日中の通学を基本とした従前の離職者訓練では、非正規雇用労働者等にとって受講が難しい状況にある。

こうした状況及び令和6、7年度の試行事業の結果等を踏まえ、オンラインを活用した職業訓練を実施することで、全国の非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境の整備を図ることとする。

## 2 事業の概要

(参考) 試行事業の実績 (令和6年度) : 受講者数 554名

### (1) 本格実施の概要

これまで試行的に実施していた非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。【拡充】

### (2) 職業訓練の内容等

#### ア 実施方法等

##### ① 都道府県等

地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースについて、オンライン (eラーニング、同時双方向) 形式の他、平日夜間・土日のスクーリングを組み合わせた訓練を実施

##### ② (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

#### イ 訓練期間

原則2か月以上6か月以下 (最長1年)

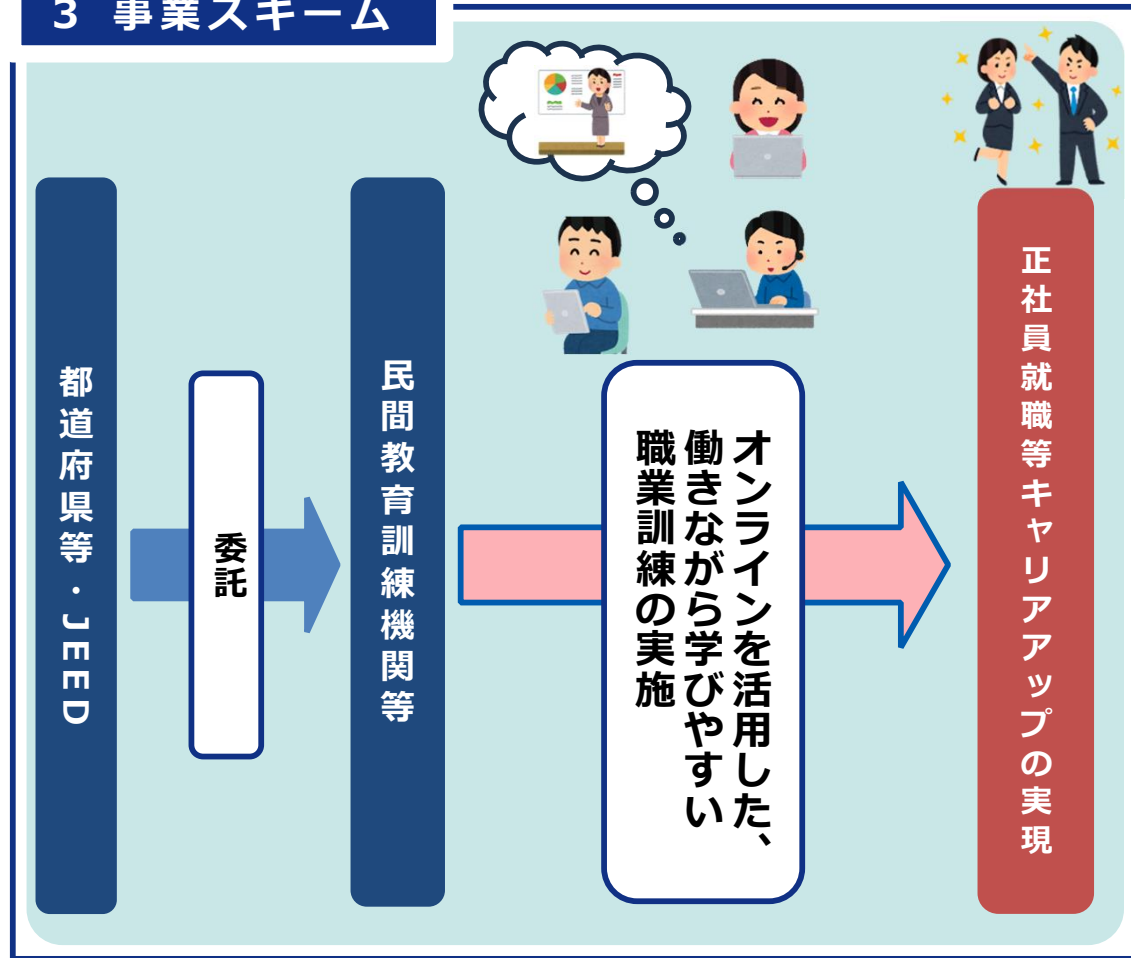
#### ウ 申込み方法

訓練実施機関に直接申込 (受講生も一定の受講費用を負担)

#### エ 受講継続等の支援

訓練実施機関において、学習支援者の配置等を行い、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を実施

## 3 事業スキーム



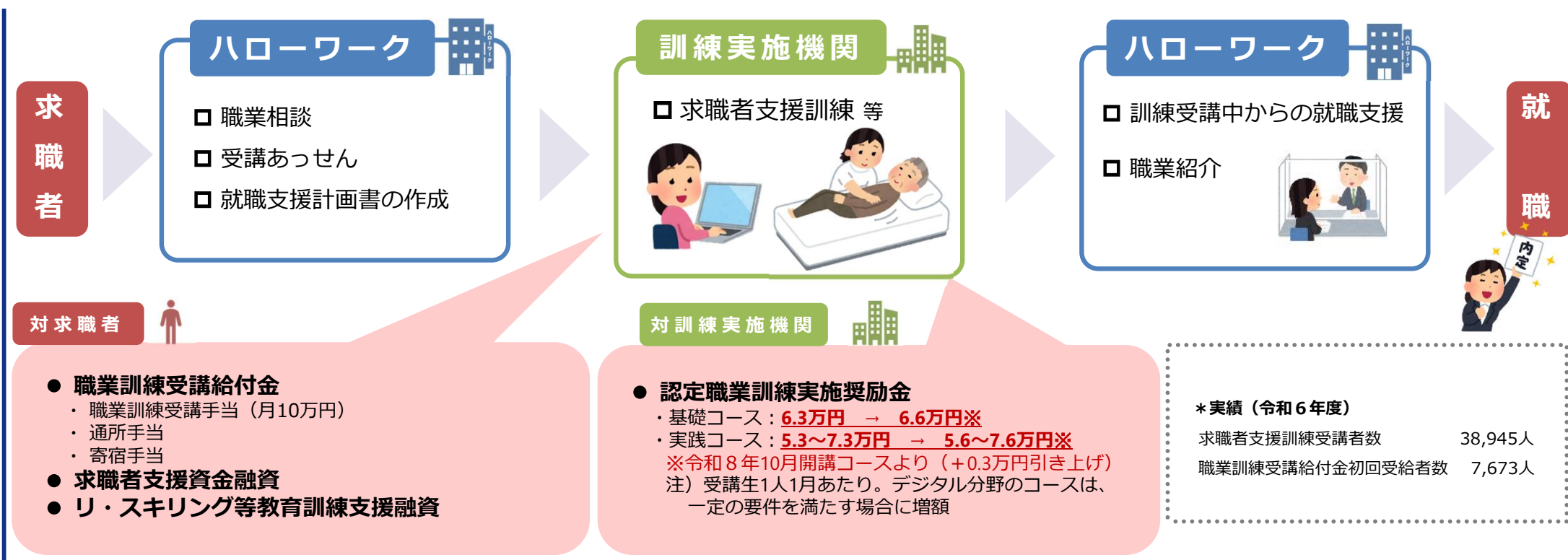
令和8年度当初予算案 213億円 (261億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	3/4		1/4
			会計

## 1 事業の目的

- 雇用保険被保険者以外の者を対象に
  - ・ 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
  - ・ 教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。

## 2 事業の概要・スキーム



## 3 実施主体等

- ◆ 実施主体：都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ◆ 負担割合：原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5% (原則の55/100を負担)。

# 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

令和8年度当初予算案 16.2億円 (16.0億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

求職障害者等に対し、当該障害者の住む身近な地域で障害者の態様や障害程度に配慮した多様な職業訓練機会を確保・提供することで障害者の就職促進を図る。また、障害者職業能力開発校だけでなく、47都道府県にある一般の職業能力開発校においても、精神障害者等に対する職業訓練の実施が課題となっているため、当該訓練校における精神障害者等の受け入れ体制を強化する。

## 2 委託訓練事業の概要・スキーム

### 委託訓練実施機関（民間団体）

### 訓練受講④

<対象者> 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に規定する障害者  
 ・ 障害者手帳を有する者  
 ・ 医師の診断書や意見書等により障害を有することが確認できる者

### <訓練内容>

- 訓練期間：原則3月以内・月100時間が標準
- 委託費：原則訓練受講生1人当たり月6.4万円又は9.6万円が上限

**訓練実施月数に応じた就職支援経費の支給【拡充】**

### <訓練コース>

- ① 知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得） ※障害者向けデュアルシステムも実施可能
- ② 実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な職業能力の開発・向上）
- ③ e-ラーニングコース（訓練施設へ通所困難者等を対象としてIT技能等の習得）
- ④ 特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象として、在学中から実践的な職業能力の開発・向上）
- ⑤ 在職者訓練コース（雇用継続に資する知識・技能の習得）

受講あつせん③

職場定着支援業務⑤

訓練修了⑥

各種支援機関

障害者

求職申込み①

職業相談②

ハローワーク

職業紹介⑦

就職⑧

企業

## 3 委託訓練事業の実施主体等

厚生労働省

職業能力開発促進法第15条の7第3項に基づき実施

委託契約

都道府県

委託契約

委託訓練実施機関  
（民間団体）

NPO法人

社会福祉法人

企業

民間教育訓練機関

## 4 訓練以外の事業概要

- 1 障害者職業訓練コーディネーターの配置
- 2 障害者職業訓練コーチの配置
- 3 実践能力習得コース等開拓支援事業【拡充】
- 4 精神保健福祉士等外部専門家及び手話通訳の活用

- 5 職業能力開発校（一般校）における精神障害者等の受け入れ体制等の強化【拡充】  
 精神保健福祉士の配置153人（131人）