

戦略17分野等の人材育成に係る各種支援策の進捗状況（厚生労働省）

資料 3

現状の取組

- ・戦略17分野等の業所管省庁にヒアリング（～2026.7）

今後の予定（令和9年度概算要求の内容については調整中）

①キャリアラダー企業導入促進事業

- ・2026年度中に対象分野を決定
- ・2027年度から対象分野のキャリアラダーの構築・企業導入促進策に着手

②団体等検定・技能検定

- ・2026年度は団体等検定創設に向けた伴走支援を実施
- ・2027年度は戦略17分野等を重点支援対象とした新たな伴走支援を実施

③教育訓練給付金

- ・業所管等大臣認定制度の創設への伴走
- ・既存講座のより給付率の高い講座への移行に向けた、潜在的な指定対象講座の掘り起こし

④人材開発支援助成金

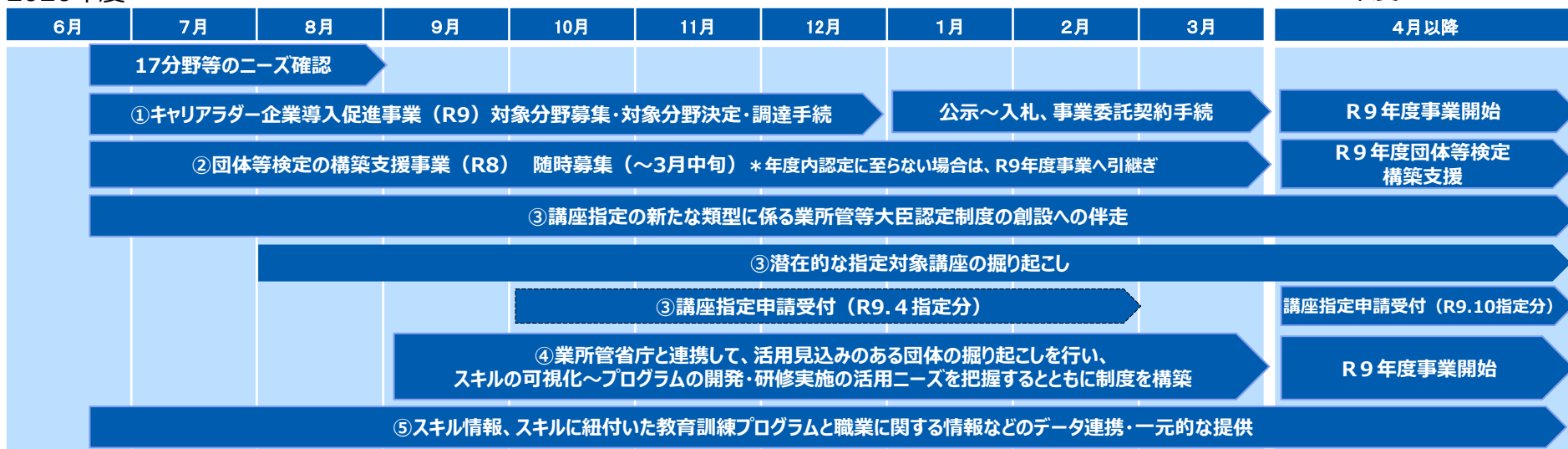
- ・2026年度中に団体向けの活用ニーズを把握、制度を構築
- ・2027年度から団体向け助成を開始

⑤労働市場の見える化

- ・スキル情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラムと職業に関する情報などのデータ連携を行い、「みんなの労働ナビ」等で一元的に提供

2026年度

2027年度



① キャリアラダー企業導入促進事業

(令和9年度概算要求)

1 キャリアラダー構築事業の概要

① 業界標準キャリアラダーの構築

各業界で求められる人材の育成・評価・処遇の基盤となる標準キャリアラダーを構築

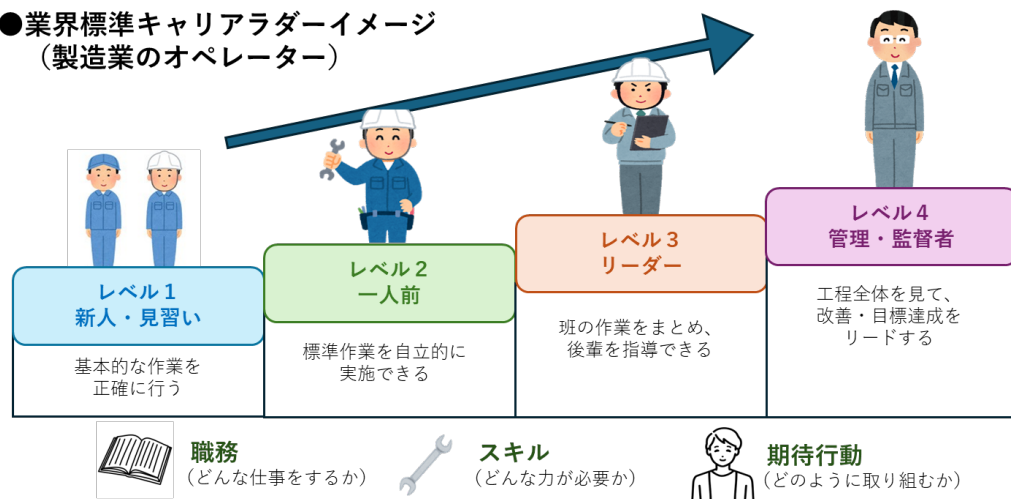
② 企業導入のための支援ツールの作成

業界標準キャリアラダーを個社の実態に合わせてカスタマイズし、自社版キャリアラダーを作成するための支援ツールを提供。生成AIを使った作成・活用ガイドにより、中小企業でも自社でキャリアラダーの作成が可能

2 キャリアラダーとは

職種ごとに、新人からリーダーなどの段階に応じて、職務、スキル、期待される行動などを、その習熟度とともに、「キャリアのはしご（ラダー）」として可視化したもの。

●業界標準キャリアラダーイメージ (製造業のオペレーター)



キャリアラダー導入の効果

- ・成長の道筋を「見える化」する
- ・働く人の成長を支える
- ・企業の人材育成の基盤になる 等

●支援ツールの活用イメージ

- ✓ 業界標準キャリアラダーをカスタマイズした自社版キャリアラダーを作成
- ✓ 個社に応じたスキル評価シートや育成計画の案を作成
- ✓ 導入準備から運用までの留意すべき事項をチェックリストで確認

段階的に育成・評価・配置・処遇に活用

② 団体等検定・技能検定

(令和9年度概算要求)

1 事業の目的

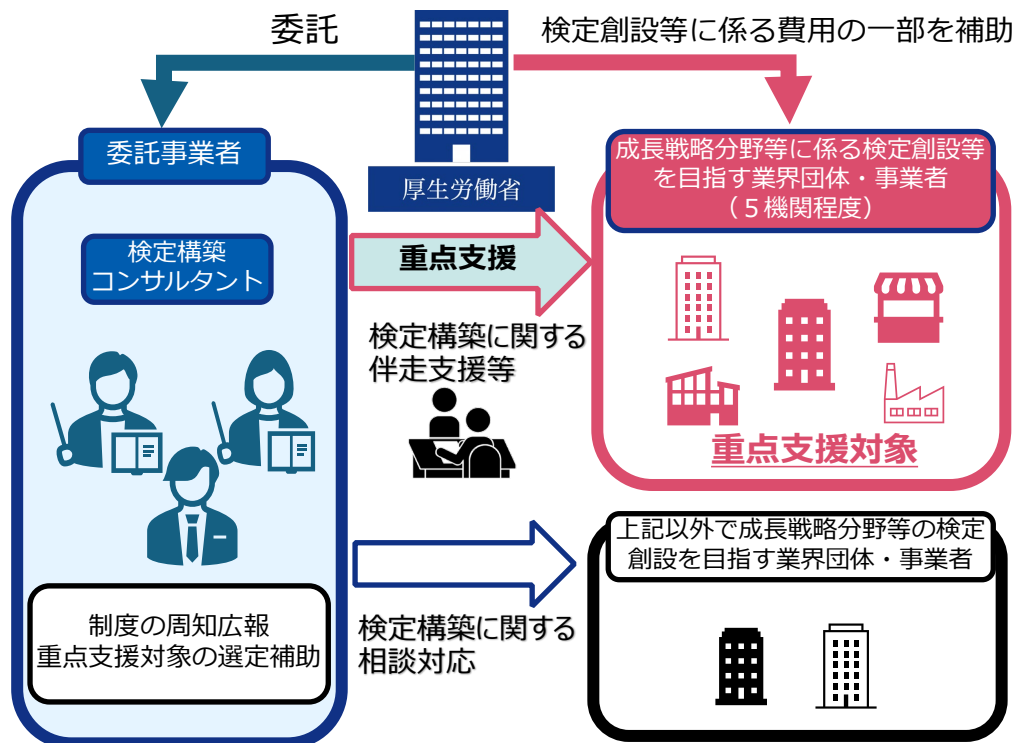
- 日本成長戦略(令和8年7月閣議決定)の政府方針等を踏まえ、17の戦略分野及びこれらを支える職種、若しくは時代のニーズ(例:アドバンスド・エッセンシャルワーカーの育成)に応じた職種(以下「成長戦略分野等」)について、労働者のスキルを見える化し、職業能力評価制度の効果的な活用を図る観点から技能検定及び団体等検定の創設やアップデートを支援する。
- 戦略分野等に係る職種等において検定の創設や大幅見直し(等級新設など)を行う団体等に対し費用の補助を行うとともに、コンサルタントによる伴走支援等も併せて行うことにより、早期の検定構築を促進する。

2 成長戦略分野等における検定創設等支援事業の概要・スキーム

検定構築コンサルタントを中心に、補助対象団体(重点支援対象)には重点支援、それ以外には相談支援を実施する

支援対象の考え方

- 成長戦略分野等に係る検定創設等を目指す業界団体等のうち、**重点支援対象として集中的に支援を行う5機関程度**を選定し、**補助金と重点的なサポート**を提供する。
- なお、成長戦略分野等に係る検定創設等を目指す場合は、**重点支援対象として選定されなくても**コンサルタントの相談支援を受けることができる。



(補助対象経費)

- ▶ 試験問題作成に係る費用
「謝金・会議費、旅費、人件費、調査費等」
- ▶ 実技試験設備導入に係る費用
「機材・備品の購入・貸借費、システム導入費等」
- ▶ トライアル試験実施に係る費用
「謝金・会議費、旅費、委員・受検者への謝金、会場利用料、人件費等」
- ▶ その他
「印刷製本費、通信費等」

補助率：5/10(上限1千万円)

③ 教育訓練給付金

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**労使が拠出する**雇用保険より支給。
 ⇒各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、**専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討**

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	・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 ⇒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金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金は2年以上、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は1年以上）		
講座数	3,485 講座	1,532 講座	12,140 講座
受給者数	37,174人（初回受給者数）	7,941人	70,510人
講座指定要件	次のいずれかの類型に該当し、かつ、原則、訓練期間が1年以上又は120時間以上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） ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学大臣認定 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 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学大臣認定 ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座の課程（ITSSレベル3以上） 経済産業大臣認定 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、原則、訓練期間が1年未満又は120時間未満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 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 文部科学大臣認定 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	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8年10月1日時点、受給者数は令和7年度実績（速報値）。

専門実践教育訓練給付金における指定基準の考え方について

基本的な考え方

- 専門実践教育訓練は「中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練」とされており、制度創設当初（平成26年）は、国がその専門性・実践性を認める「業務独占資格・名称独占資格」の養成課程及び「専門職大学院等」に限定して指定。
- その後、経済社会情勢や産業構造の変化等による指定講座拡大の要請を受け、訓練の「専門性」、「職業実践性」、「労働市場における価値」の観点についてそれぞれ指定対象とすることの妥当性を検証した上で、これらを包括的に担保する大臣認定制度の導入を前提として、新類型を創設する方式を導入。

新類型創設の例（経済産業大臣認定「第四次産業革命スキル習得講座」）

「専門性」について

- 階層的に整備されたスキル標準（ITSS）に紐づけられた一定のレベル（ITSSレベル3）相当以上の人材の育成を目指す講座であることを外部有識者や専門的な知見を有する機関（（独）情報処理推進機構）が審査・確認
- ※ 一定の高いレベル（ITSSレベル2以上など）の知識・技能や実務経験を既に有していることを受講要件とし、実務経験や下位レベルのスキル習得によって補完されるとの考え方から、「訓練時間30時間以上」で専門実践の対象とされた。

「職業実践性」について

- 実践的な方法による教育訓練が講座のカリキュラムの50%以上あることが要件となっていること
- 教育訓練の内容が真に産業界のニーズに沿ったものであるか産業界を交えて審査されているものであること

「労働市場における価値」について

- 認定講座修了者を活用する立場にある産業界において、当該認定講座に対する期待、制度が開始された際の積極的な協力・修了者の活用等に関する意向が示されていること

④ 人材開発支援助成金

(令和9年度概算要求)

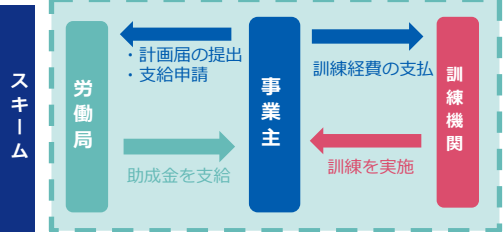
1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

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

コース名 ※[]は一事業所あたり1年度の上限額			賃金助成額 ※1人1時間あたり	賃金要件等 達成※1	経費助成率	賃金要件等 達成※1	OJT 実施助成額 ※1人1コースあたり ※[]はOJT訓練時間	賃金要件等 達成※1	設備投資加算 ※2	新規雇用助成 職務代行助成 ※3
訓練実施コース	一般訓練 【1000万円】	一般訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%)	60% (45%)	—	—	50%(—)	—
		認定実習併用職業訓練等					【85時間未満】 14万円(10万円) 【85時間以上】 27万円(13.5万円)	【85時間未満】 17万円(12万円) 【85時間以上】 32万円(16万円)	—	
	特定訓練 【1500万円】	非正規雇用労働者	1,000円 (500円)	—	75% (60%) ※5	—	【85時間未満】 14万円(10万円) 【85時間以上】 27万円(13.5万円) ※6	【85時間未満】 17万円(12万円) 【85時間以上】 32万円(16万円) ※6	—	—
		中核人材※4			60% (45%)		—	—	—	
休暇制度導入コース	団体訓練 【1億円(うちスキル可視化500万円・スキル標準化500万円・訓練プログラム開発1000万円×3回まで)】		800円 (400円)	1,000円 (500円)	75% ・ 45% (30%) ※7	—	—	—	—	—
	教育訓練休暇制度	教育訓練休暇制度	—	—	30万円 (30万円)	36万円 (36万円)	—	—	—	—
		長期教育訓練休暇制度	1,000円 (500円)	—	20万円 (20万円)	24万円 (24万円)				新規雇用助成: 27・45・67.5万円(—) 職務代行助成: 75%(—)
		教育訓練短時間勤務等制度	—	—	—	—				—



- ※1 訓練終了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算
- ※2 事業展開に資する訓練の場合で、訓練終了後、実技の訓練等で実際に使用した機器・設備等と同種であって、事業展開に資する機器・設備等を購入し、訓練受講者全員の賃金を一定割合引き上げた場合に助成(中小企業のみ対象)
- ※3 休暇取得者に代わって業務を行った職員に対して職務代行手当を支払った場合や新規雇用または派遣受入をした場合に助成(中小企業のみ対象)
- ※4 高度デジタル人材の育成のための訓練または大学、大学院での訓練が助成対象
- ※5 有期契約労働者等を正規雇用労働者等への転換等した場合の助成率(転換しない場合は60%(中小企業以外は45%)助成)
- ※6 OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を実施した場合に助成
- ※7 訓練プログラムの開発経費、スキルの標準化・可視化に係る経費については75%助成。訓練実施に係る経費については45%(中小企業以外は30%)助成

⑤ 労働市場の見える化

(令和9年度概算要求)

1 事業の目的

職業、職場その他労働に関する情報を一元的に提供するみんなの労働ナビについて、各種労働に関する情報を一元的に提供する総合的な労働市場データプラットフォームとして機能させるべく、求職者等の職業理解やリスクリング、よりよい職場選択のために必要な情報を含め、労働に関して多岐に渡る情報へのアクセスを容易にし、求職者等及びキャリアコンサルタント等に必要な情報を提供するサイトとなるよう改修・運用を行うとともに、AI実装に向けた調査研究を行う。

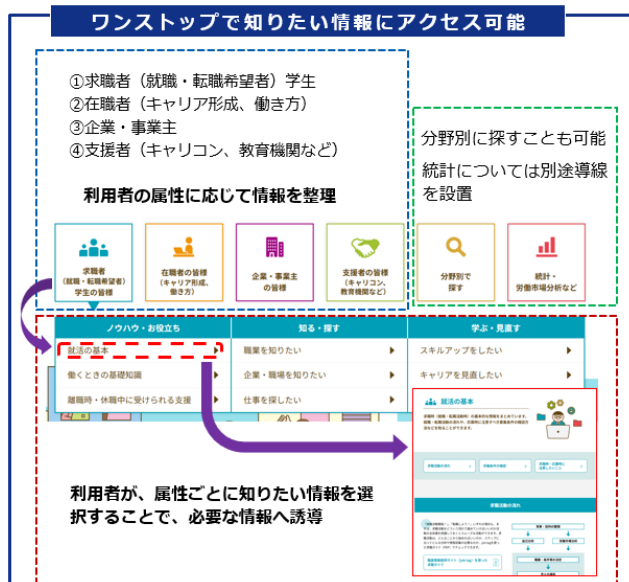
また、多様な媒体の活用等を通じ、みんなの労働ナビを中心に、しょくばらぼ等の労働市場情報等の見える化に関する各種コンテンツの周知広報を行う。

2 労働市場情報等の見える化に向けた周知広報事業の概要・スキーム

○みんなの労働ナビ、しょくばらぼ等のウェブやSNS等を活用した広報

○みんなの労働ナビの更新、AI機能装備に向けた調査研究

実施主体：委託事業（民間事業者）



求人者・求職者・キャリアコンサルタント等による活用

希望する労働者等の円滑な労働移動の促進

⑤ 労働市場の見える化

(令和9年度概算要求)

1 事業の目的

- 産業・労働市場の変化の中で、国全体の労働生産性を向上させていくためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かせるよう、人材配置のミスマッチを減らしていくことが必要。このため、企業、在職者、求職者・学生が信頼して活用できる情報インフラを整備し、「労働市場の見える化」を進めていく。
- 職業情報提供サイト（job tag）を運用し、いつでも・手軽に・無料で職業情報を入手できる環境を整備する。

2 職業情報提供サイト（job tag）事業の概要・スキーム、実施主体等

■「ジョブ」（職業・仕事）、「タスク」（作業）、「スキル」（技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するWebサイト「job tag」を運営。

job tagの主な機能

- 「職業情報」の検索・提供
- 求職者が自身の仕事に関する興味、価値観、能力面の特徴などを整理し、適職を検索できる「自己診断ツール」「キャリア分析」
- 企業が利用できる人材採用要件（仕事内容、必要なスキルや知識等）の整理機能

令和9年度の主な拡充内容

- 新規職業の追加
- 画面構成・検索機能の改善、掲載情報の充実 等

※令和9年度はあわせて、ガバメントクラウドへの移行可能性について調査研究を行う。

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：年間アクセス件数 49,559,183件（令和7年度）



仕事の性質や内容、仕事に対する興味・価値観、資格、賃金等、利用者の立場や志向に合わせて、さまざまな方法で職業を検索できる。

556 (R8.3月時点)の職業について、職業の一般的な仕事内容・作業を動画などで紹介している。

職業別×都道府県別の賃金、求人倍率などを客観的なデータで確認することができる。

JEEDと東京電力・東北電力・JR東日本との 基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた包括連携協定について

課題

- 電力需要の増加
- 重要インフラ設備の老朽化への対応や災害
対応力強化の必要性の高まり
- 技術者不足や人材の高齢化、技能継承の停滞

- 若年人口減少による人材確保の困難化
- 教育設備や指導人材の不足により自社
での人材育成が困難(特に中小企業)

企業や業種の枠を超えた
新たな人材育成体制構築の必要性

連携の趣旨

エネルギー(電気)分野には上記のような喫緊の課題がある中で、電力会社と鉄道会社、JEEDが連携し、各者が有する高度な現場技術や教育資源、ネットワーク、職業訓練のノウハウなどの強みを融合することで、業種の枠を超えた新たな人材育成の枠組みを構築するとともに、各地域の中小企業等に実践的な教育訓練機会を提供することが可能となる。

各者の強み



- 東日本エリアのくらしを支える地域のネットワーク
- 実践的かつ高度な現場技術
- 安全性・信頼性を確保・向上するためのノウハウ
- 見学等が受け入れ可能な発・受変電設備、施設



- 主に中小企業等を対象とした多様な職業訓練サービス
- ものづくり人材育成に関するノウハウ
- 幅広い専門性を持った職業訓練指導員
- 全国規模の教育訓練ネットワーク



具体的な取組内容

- エネルギー(電気)分野の職業訓練カリキュラム開発
- 在職中の方を対象としたスキルアップのためのエネルギー(電気)分野の職業訓練の実施

- 3社が保有する発・受変電設備、施設を活用した職業訓練指導員への実地研修
- エネルギー(電気)分野の仕事理解のための職場見学
- 就業促進に向けた情報交換・ネットワークの構築

基幹インフラを支える次世代の人材を育成することによって、安心・安全なくらしを実現

※ 本取組は、「日本成長戦略」(2026年7月21日閣議決定)における「エネルギー等の戦略分野等における人材育成のため、産業界とJEEDが協働した人材育成プロジェクト」の一環として実施するものです。

注) 本取組は、日本成長戦略 Ⅲ5(2)③i)「エネルギー等の戦略分野等における人材育成のため、産業界と高齢・障害・求職者雇用支援機構が協働した人材育成プロジェクトを実施する」を踏まえたもの。