

人材確保等支援助成金は、魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成します。魅力ある雇用創出を図ることにより、人材の確保・定着を目的としています。

## I 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

雇用管理制度（賃金規定・諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度及び健康づくり制度）の導入・実施や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、従業員の職場定着に取り組む事業主に対して助成。

## II 中小企業団体助成コース

改善計画の認定を受けた中小企業団体（事業協同組合等）が構成中小企業者のために、人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行った場合に助成。

## III 建設キャリアアップシステム等活用促進コース

技能者の能力・経験に応じた適切な処遇を目的として、中小建設事業主が実施するCCUSを活用した雇用管理改善の取組や、建設事業主団体が中小構成員等に対し、技能者登録料、レベル判定手数料等の全部または一部を補助する事業に対して助成。

## IV 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主または建設事業主団体、建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成。

## V 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借により設置した中小元方建設事業主、認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人、石川県に所在する工事現場に作業員宿舎、作業員施設、賃貸住宅を賃借により設置した中小建設事業主に対して助成。

## VI 外国人労働者就労環境整備助成コース

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成。

## VII テレワークコース

人材確保や雇用管理改善等の観点から適切な労務管理下におけるテレワークを制度として導入し、所定のテレワーク実績基準および離職率目標を満たした中小企業事業主に対して助成。

# 早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）

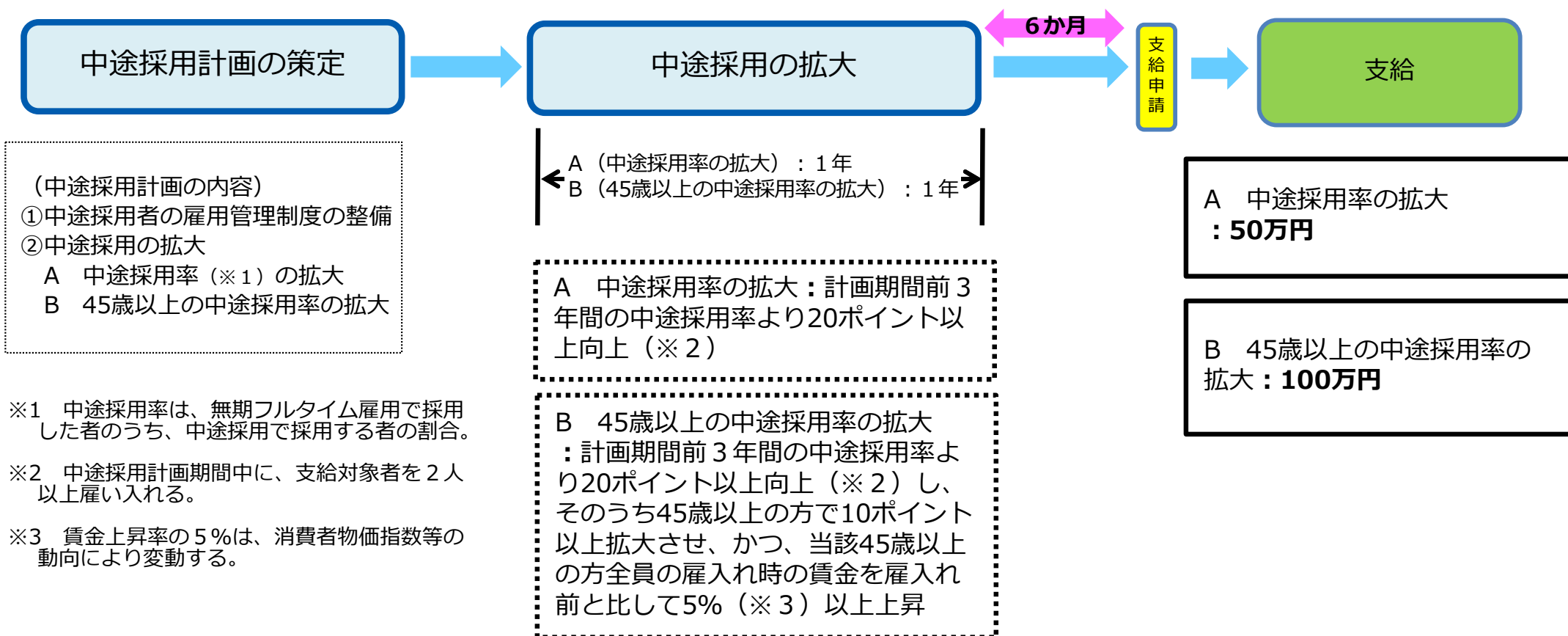
令和7年度予算額 72百万円

## 1 事業の目的

中高年齢者等の多様な就労機会の確保や賃金上昇による分配強化を図るため、中途採用の拡大と賃金上昇等を行う事業主に対して助成し、転職・再就職者の採用機会の拡大を図る。

令和5年度実績（支給対象事業所数）：34事業所

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体



# 早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）

令和7年度予算額 23百万円

## 1 事業の目的

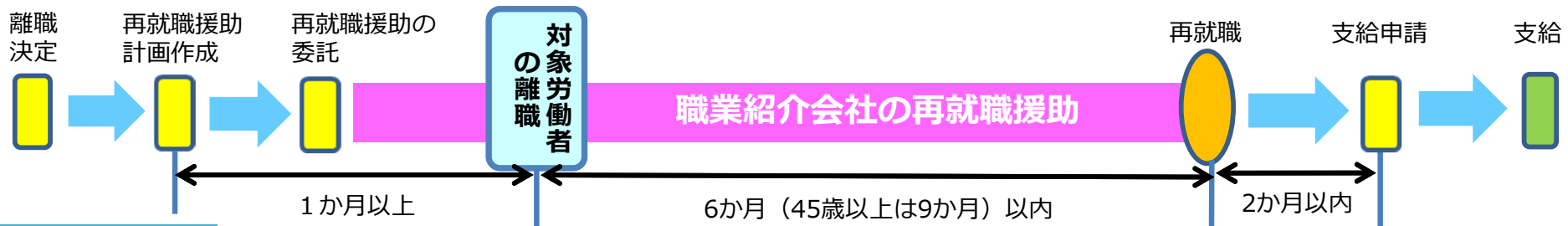
事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に対し、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介業者へ委託、求職活動のための休暇付与、再就職に資する訓練の実施のいずれか（複数を組み合わせることも可能）により実施し、再就職を実現させた事業主に対して助成。 令和5年度実績（支給対象者数）：25人

## 2 事業の概要・スキーム

### 再就職支援

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、職業紹介会社への委託によって行う事業主に対して、その費用の一部（中小企業：45歳以上2/3（4/5）、45歳未満1/2（2/3）、大企業：45歳以上1/3（2/5）、45歳未満1/4（1/3））を助成。

（注）（ ）は、支給対象者の再就職先の雇用形態・賃金等が一定の要件に該当する場合の助成率



### 休暇付与支援

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、求職活動のための有給休暇の付与によって行う事業主に対して、その費用の一部（上限180日分（6か月分）、中小企業：1日8,000円、大企業：5,000円）を助成。また離職から1か月以内に再就職が実現した場合に10万円/人を助成。

### 職業訓練実施支援

送出企業が民間教育訓練機関への委託により、再就職援助計画対象者等に対する訓練を実施した場合、その費用の一部を助成  
実施助成：960(480)円/h( )は中小企業以外、経費助成：3/4(上限10～50万円(訓練時間数、企業規模に応じて設定))を助成。

# 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）

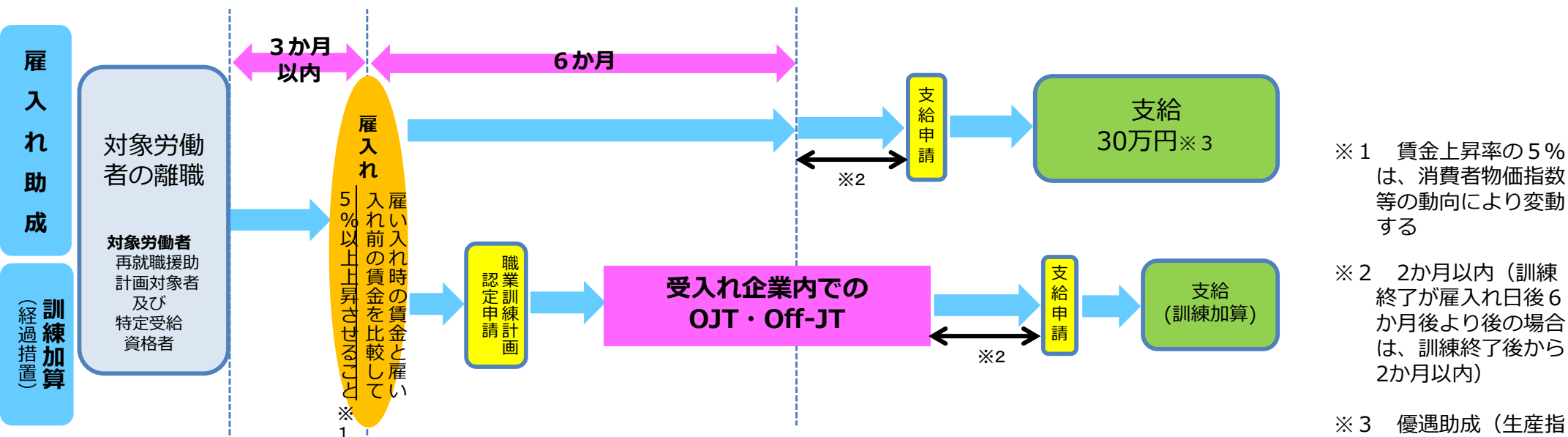
令和7年度予算額 34億円

## 1 事業の目的

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後3か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた事業主に対して助成。

また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部を上乗せ助成（経過措置）。 令和5年度実績（支給対象者数）：1,389人

## 2 事業の概要・スキーム



※1 賃金上昇率の5%は、消費者物価指数等の動向により変動する

※2 2か月以内（訓練終了が雇入れ日後6か月後より後の場合は、訓練終了後から2か月以内）

※3 優遇助成（生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、再就職援助計画対象企業のうち事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成）は40万円

【助成額】

雇入れ助成		通常の助成		優遇助成※3		
		30万円		40万円		
訓練加算 (経過措置)	OJT実施助成		20万円(11万円)			
	Off-JT	実施助成	960円(480円)/時		1,060円(580円)/時	
		経費助成	上限	10～99h 15(10)万円 100～199h 30(20)万円 200h～ 50(30)万円	上限	10～99h 25(20)万円 100～199h 40(30)万円 200h～ 60(40)万円

※ 括弧内の数値は、中小企業以外

# 雇用調整助成金

令和7年度当初予算 **130**億円（**53**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
	○			

## 1 事業の目的

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、失業の予防その他雇用の安定を図るため、労働者を休業させる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行う。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が  
休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に休業手当等の一部を助成

令和6年度支給実績：支給決定額 165億円、支給決定件数 2.9万件

	中小企業	大企業	教育訓練実施時加算
助成率・額	2/3	1/2	1,200円 <sup>(※1)</sup>

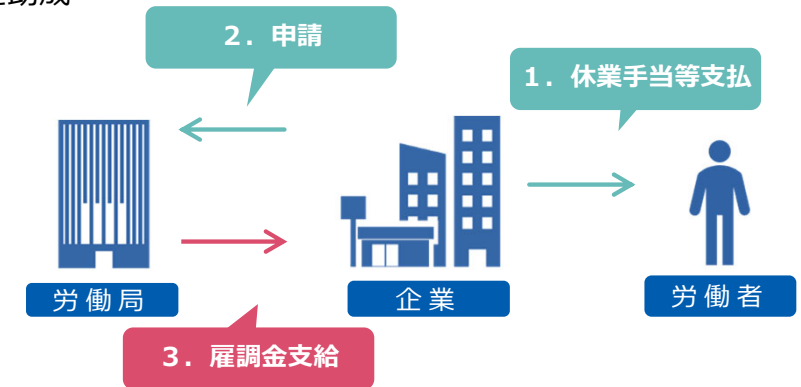
### □ 支給日数30日経過後

休業・教育訓練のうち教育訓練実施率が

10%未満	1/2	1/4	1,200円
20%以上	2/3	1/2	1,800円

※ 日額上限額は雇用保険基本手当日額の最高額（令和7年8月1日現在、8,870円）

※1 一人一日あたり



- 【支給対象事業主】：雇用保険適用事業所
- 【支給対象労働者】：雇用保険被保険者
- 【要件】：当該事業主の生産指標の最近3か月間の値が前年同期との比較で10%以上低下等
- 【支給限度日数】：1年100日、3年150日

# 職業情報提供サイト (job tag) の整備 (令和7年度予算額 2.6億円)

「**ジョブ**」(職業・仕事)、「**タスク**」(作業)、「**スキル**」(技術・技能)等の観点から**職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するWebサイト**。求職者は自分にあつた職業を見つけることができる。

※ 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 : 26,305,246件 (令和6年度)**

**掲載職業 (令和8年3月現在) : 556職業** ※ 厚生労働省編職業分類の小分類(440分類)の約7割をカバー

※ 米国のO\*NETは1000以上の職業を掲載

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



## 主な機能

### ○ 「職業情報」の検索・提供

職業情報を様々な切り口(仕事の性質、スキル、職種カテゴリー、産業など)から検索可能

#### (各職業に掲載している情報)

- ① 一般的な仕事内容・作業
  - ・ 仕事の内容を文章及び90秒程度の動画で紹介
  - ・ その仕事に含まれるタスクの詳細やその実施率、重要度が見える化
- ② 一般的な入職経路、学歴、関連資格、入職前後の訓練期間、入職前の実務経験
- ③ 労働条件(労働時間、賃金\*、平均年齢、一般的な就業形態)
  - \* 全国平均・都道府県別の平均年収、時間換算した賃金、全国の所定内給与額別の人数割合・年齢別の年収・経験年数別の所定内給与額グラフ、ハローワークの求人賃金、転職市場の賃金相場 等
- ④ 労働市場の状況(有効求人倍率、産業景況データ)
- ⑤ その職業に求められるスキル・知識・アビリティ、その職業に就いている人の興味・価値観、仕事の性質
- ⑥ 類似する職業 など

※ 職業に就くための学習の場(職業訓練校、専門学校、大学、教育訓練給付等)のデータベースにリンク。

※ 掲載職業は、JILPT研究員、厚生労働省等で構成する研究会で選定し、その内容は、文献調査や企業や関係団体への訪問ヒアリング等により、現場の仕事の実態を収集して作成。(職業情報は、毎年10~15程度ずつ追加していく予定。)

- 加えて、求職者がネット上でできる「**自己診断ツール**」「**キャリア分析**」や、企業が人材採用要件(仕事内容、必要なスキルや知識等)を整理する機能なども搭載し、多様な活用が可能。

**自己診断ツール**：アンケートやテストを行い、回答者の仕事に対する興味、価値観、能力面の特徴などを浮き彫りにして、回答者に向いている職業を検索。

**キャリア分析**：これまでの職歴と希望する職業のスキル等がマッチしているか、ネット上でわかる。

### <職業情報の例>



# 請負事業適正化・雇用管理改善推進事業

令和7年度予算額 18百万円

## 1 事業の目的

請負事業主、発注者の取組や抱えている課題及び請負事業の適正化・雇用管理改善を図るための助言等の相談支援や、適正に製造請負事業を行うために必要な知識の付与、働き方改革を踏まえた待遇改善や請負労働者のキャリアアップに係る事例紹介等の周知や事業者の取組を好事例としてまとめたリーフレットの配付を行うとともに、相談支援や実態把握を通して事例の収集や課題の把握・分析を行い、適切な支援の実施を通じて業界の健全化を図る。



## 2 事業の概要・スキーム

### ① 製造請負事業改善推進協議会の設置

請負事業適正化・雇用管理改善推進事業の円滑かつ効果的な推進を図るための運営機関として、「製造請負事業改善推進協議会」を設置する。

### ② 製造請負事業者等を対象とした相談支援等の実施

製造請負事業者等（※）を対象とした電話・訪問による相談支援の実施により、適正に製造請負事業を行うために必要な知識を付与する。

相談支援や実態把握により、請負事業者等が抱える課題について把握・分析することで、業界の健全化を図る。

※ 製造請負事業者、請負労働者及び発注者等

### ③ 製造請負優良適正化事業認定制度の運営

優良認定事業者にかかる取組事例の紹介等を行う好事例集を作成し、製造請負事業者に対して幅広く情報提供を行うことで、効果的に請負事業の適性化等を推進する。

## 3 実施主体等

実施主体：民間団体等

令和7年度当初予算額 47億円 (46億円) ※ ()内は前年度当初予算額

※令和6年度補正予算額 4.8億円 令和7年度補正予算額 3.6億円

## 1 事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

## 2 事業概要等

### 実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和7年度179か所（全都道府県に設置）。

### 支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、**個別の支援計画を作成。**
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、**利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラム**を実施。
- **オンラインによる個別相談等も可能。**
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が**学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援**を実施（学校と連携した支援）。
- OJTとOFF-JTを組み合わせた**職場体験プログラム**を実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- **合宿形式を含めた集中訓練プログラム**を実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナーの習得などを集中的に支援。
- 就職後、**職場への定着・ステップアップに向けたフォローアップ相談**を実施。
- **地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し、連携（必要に応じて相互にリファー）。**



就職等者数

12,255人

(令和5年度)

就職等率

(=就職等者数/新規登録者数)

71.7%

(令和5年度)

総利用件数

491,394件

(令和5年度)

新規登録者数

17,096人

(令和5年度)

令和7年度当初予算額 **85**億円 (87億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働特会		子会特会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	9/10			1/10

## 1 事業の目的

- 令和6年3月卒の新規学卒者等の就職率は大学生で98.1%と過去最高を記録したが、一方で、中小企業における若年者の人材確保難や早期離職問題も顕在化しているほか、家庭・経済環境の問題や心身の不調といった、深刻な課題を抱えた学生も一定数存在している。
- このような中で、就職に困難な課題を抱える新規学卒者等の状況に即した的確な対策を重点的に講じることにより、新規学卒者等の安定就職と企業の人材確保を強力に推進する。

## 2 事業の概要・スキーム

**新卒応援ハローワーク** (55箇所)

**就職支援ナビゲーター** (1,208人)



一般支援  
(1,117人)

- ・就職活動に不安を抱える学生等への支援
- ・早期離職のリスクを抱えた学生等への支援
- ・企業に対するマッチング支援

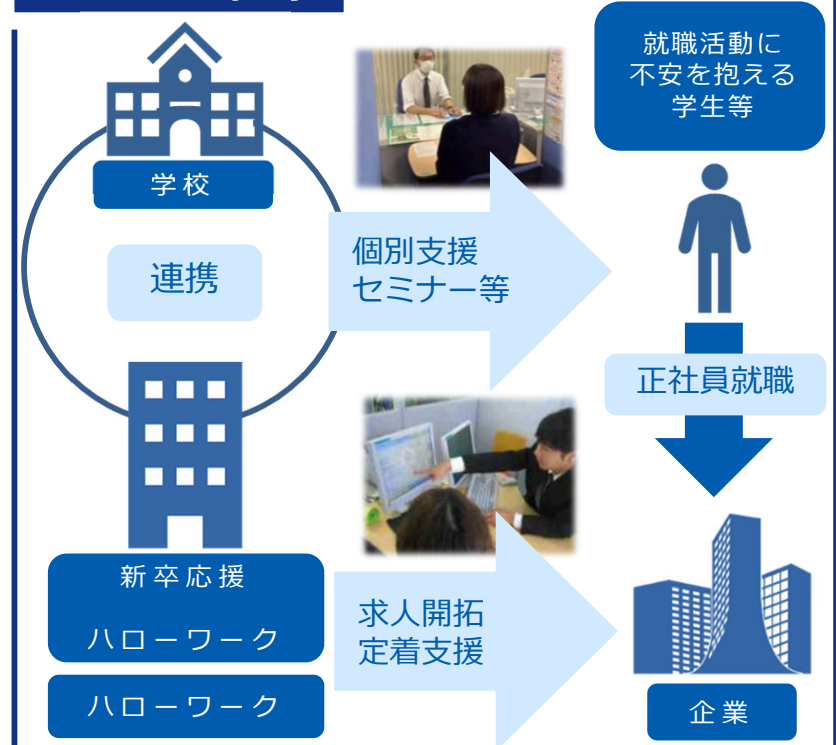
連携支援  
(91人)

- ・コミュニケーションに課題を抱える等、就職活動に特に支援を要する学生等への支援

- 担当者制によるきめ細かな個別支援、面接指導の実施等
- 学校担当者制による出張相談・セミナーなど大学等と連携した支援
- 新卒者等向けの求人開拓の積極的な実施
- 事業者及び労働者に対する就職後の定着支援 など

令和5年度実績：就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数 15.8万人

## 3 実施主体等



令和7年度当初予算額 24億円 (24億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

- フリーターは長期的には減少傾向にあるものの、令和5年には全国で約134万人と2万人増加した。フリーターは収入やキャリア形成、社会保障など様々の面で課題があり、フリーターとしての期間が長期化することは経済社会全体にも影響を及ぼしかねない。
- また、正社員として就職したが早期に離職する等、不本意な非正規雇用を続ける若年者も一定程度存在している。
- そのため、正社員就職を希望するおおむね35歳未満の求職者であって、フリーターを始めとした臨時的・短期的な就業や失業状態を繰り返す等不安定就労の期間が長い方や、非正規雇用の就業経験が多い方、正社員就職後短期間で離職した方などについて、「わかものハローワーク」等を拠点とした計画的で一貫した就職支援を実施する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

わかものハローワーク  
(21カ所)

わかもの支援コーナー等  
(200カ所)



就職支援ナビゲーター  
(学卒・若者定着支援分)  
若年者の採用・就職活動に  
精通した専門の相談員

- 初回利用時のプレ相談の実施
- 担当者制によるマンツーマンでの個別指導
- 正社員就職に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介
- 正社員就職に向けたセミナー、グループワーク等の各種支援メニュー
- 就職後の定着支援の実施 等

- 定着支援に係る相談
- 重点的な事業所への訪問、定着支援の個別指導
- 人材確保が困難な中小企業に対するマッチング推進



令和5年度実績：ハローワークにおけるフリーター等の正社員化数 9.8万人

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の年齢までの継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げ等を行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

## 1 65歳超継続雇用促進コース

### ● 助成内容

- ① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成
- ② 希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成
- ③ 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要な経費を全て負担した場合、送出し事業主に対して要した経費の1/2を助成 等

### ● 助成額 当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

① 定年引上げ又は定年の定めを廃止

措置内容 60歳以上被保険者数	65歳への引上げ	66～69歳への引上げ		70歳未満から70歳以上への引上げ	定年(70歳未満に限る)の定めを廃止
		5歳未満	5歳以上		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

② 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上被保険者数	66～69歳への引上げ	70歳未満から70歳以上への引上げ
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

③ 他社による継続雇用制度の導入

措置内容	66～69歳への引上げ	70歳未満から70歳以上への引上げ
支給額(上限)	10万円	15万円

※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

## 2 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

### ● 助成内容

高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成

### ● 助成額

雇用管理制度の導入等に要した経費の額（上限50万円）に、以下の助成率を乗じた額  
 ・ 60%（中小企業以外は45%）

## 3 高年齢者無期雇用転換コース

### ● 助成内容

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、その人数（上限10人）に応じ助成

### ● 助成額

対象者1人につき、以下の額を支給  
 ・ 30万円（中小企業以外は23万円）



# 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

令和7年度当初予算額 440億円

## ■ 概要

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

## ■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期（6ヶ月）毎に支給する。

対象労働者	短時間労働者以外			短時間労働者		
	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額
高年齢者（60歳以上） 母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)
重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	240万円 (100万円)	3年 (1年6ヶ月)	40万円 × 6期 (33万円 × 3期) ※第3期の支給額は34万円			

- ※ 「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者、「短時間労働者以外」とは30時間以上の労働者をいう
- ※ 支給対象期は、雇入れ日直後の賃金締切日の翌日を起点に6ヶ月ごとに設定
- ※ ( ) 内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

## ■ 対象労働者

高年齢者（60歳以上の者）、母子家庭の母等、父子家庭の父（児童扶養手当を受けている者）  
身体障害者、知的障害者、精神障害者 等

- ※ 高年齢者（60歳以上の者）を除き、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限る。

## ■ 対象事業主

対象労働者をハローワーク等の紹介により、雇用保険の一般被保険者又は高年齢被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められる雇用保険適用事業所の事業主。

- ※ 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）している場合など、一定の要件に該当しないことが必要。

## 施策名:シルバー会員就業支援事業

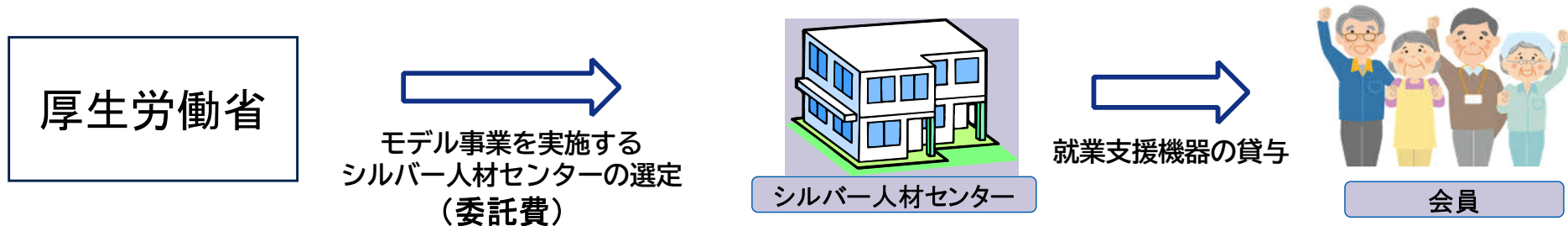
### ① 施策の目的

平均年齢が約75歳と高齢化傾向にあるシルバー人材センター会員への就業支援機器の貸与等により、会員の身体的な不安を取り除き、安心して就業できる環境を整備することで、会員数及び就業延人員の増加等に繋げるとともに、地域における人手不足への対応や高齢者の生活の安定等に繋げる。

### ② 施策の概要

高齢等により体力面などで身体的な不安を抱えるシルバー人材センター会員に対して、腰、腕、脚などの筋肉をサポートする高齢者向けアシストスーツ等の貸与により、安心して就業できるよう環境整備支援を行う、モデル事業を実施する。

### ③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



### ④ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

モデル事業において就業支援機器の貸与等による会員の就業を促進し、会員数及び就業延人員の増加を見込む。

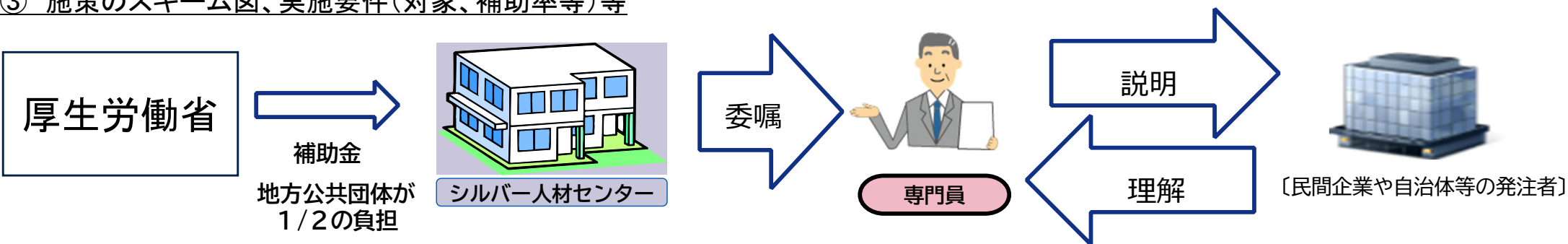
### ① 施策の目的

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に伴い、同法の趣旨等を踏まえ、シルバー会員の契約方法の見直しを順次行うこととしており、同法の趣旨及び規定により課される義務について、民間企業等の発注者に丁寧な説明を行い、会員が安心して就業できる環境の整備を行う。

### ② 施策の概要

フリーランス新法が施行されることを踏まえ、シルバー人材センターの契約方法の見直しを順次行うこととしている。このため、フリーランス新法や関係法令の内容等を熟知した弁護士や社会保険労務士等を専門員としてシルバー人材センターに委嘱し、民間企業等の発注者に対して、法の趣旨及び同法の規定において課される義務を丁寧に説明し、理解を求め、円滑に契約方法の見直しがなされるよう支援を行う。

### ③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



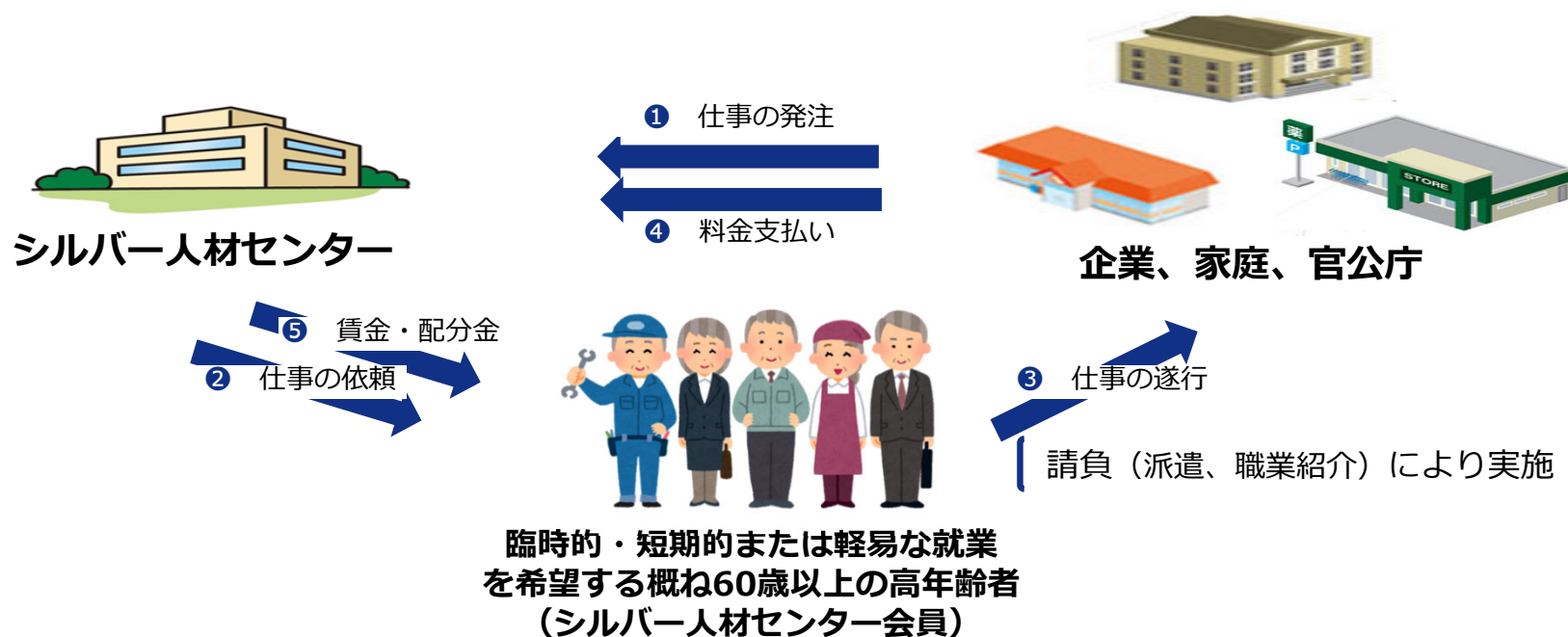
### ④ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

契約見直しの説明対応による民間企業等の発注を促進し、受注件数の増加を見込む。

臨時的・短期的または軽易な就業（\*）を希望する高齢者に、シルバー人材センターが就業機会を提供

## ○ シルバー人材センターの概要（令和6年度）

団体数1,307団体、会員数67.4万人（男性43.4万人・女性23.9万人）、平均年齢75.1歳、月平均収入4.0万円



## ○ シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット等への派遣、  
福祉・家事援助サービスや清掃、自転車置き場管理、公園管理、植木剪定 など

地域の経済・社会の維持・発展 など

企業等の人手不足の解消、現役世代の下支え

高齢者の生きがいの充実、健康の維持増進、生活の安定

\* おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業

施策名:シルバー人材センター活性化推進事業

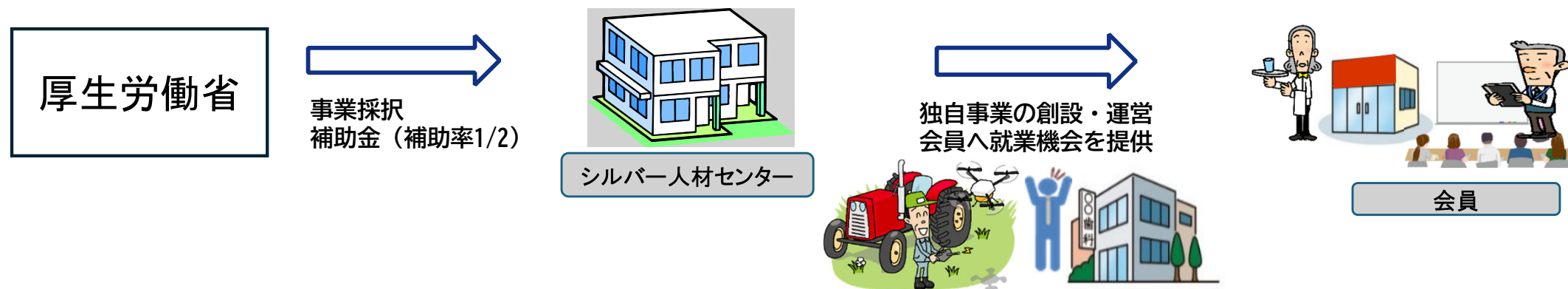
① 施策の目的

高齢人口が増加する中で、多様なニーズに応じた就業機会を提供するシルバー人材センターの活性化を図り、高齢者がより長く活躍できるようにすることは、高齢者の生きがいの充実や健康の維持増進、地域の活性化等の効果が期待できるとともに、高齢者の生活や所得の安定に繋がる。

② 施策の概要

物価高騰等の影響を受ける高齢者の生活・所得の安定を図りつつ、高齢者が生きがいや役割を持てる包括的な地域共生社会を実現するためには、高齢期のニーズに応じた多様な就業機会の提供を官民連携して早期に推進する必要がある。そのため、シルバー人材センターが会員の就業ニーズを踏まえつつ、会員が健康状態に合わせて活躍できる社会参加の場や地域貢献等にも繋がる独自事業を創意工夫により生み出すための体制整備等に要する経費の一部を補助する。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

創設する独自事業において会員に就業機会を提供し、会員の就労による社会参加等を促進することで、高齢者の生活・所得の安定を図るとともに、シルバー人材センター及び会員の更なる活性化を図る。

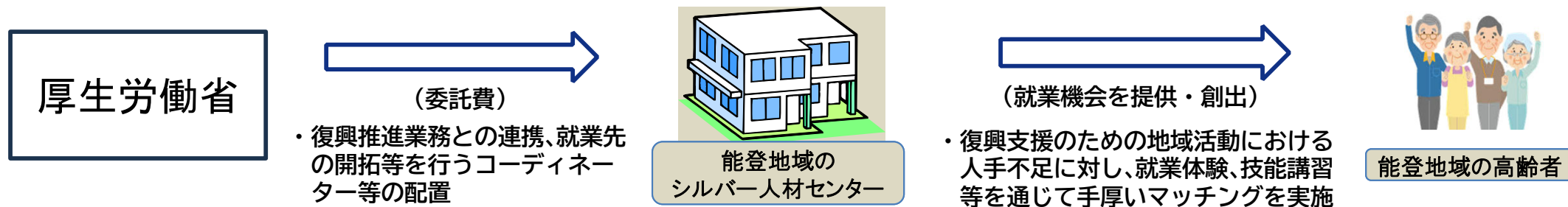
### ① 施策の目的

雇用調整助成金の能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例の期限満了（令和7年12月末）等に伴い、能登地域において特に高齢の離職者が生じ得る見込みであるところ、当該高齢者がシルバー人材センターの会員となり、人手不足分野等での就業機会を提供・創出することは、能登復興の推進にも寄与するとともに、高齢者の生活の安定等にも繋がる。

### ② 施策の概要

能登地域のシルバー人材センターにおいて、復興支援のための地域活動における人手不足に対して、能登復興推進業務との連携や就業先の開拓等を行うコーディネーター等の配置、オーダーメイドの就業体験（介護及び家事援助等の人手不足分野や高齢者のスキルを生かせる業務等）や就業に必要な技能講習等の実施を通じたマッチング支援を図ることにより、能登地域の高齢者の就業機会を提供する。

### ③ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



### ④ 施策の実施スケジュール

補正予算成立後、速やかに能登地域のシルバー人材センターに委託し、本事業を実施する。

### ⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

能登地域の高齢者に人手不足分野での就業機会を提供・創出することで、復興推進にも寄与し、高齢者の生活の安定等にも繋がる。

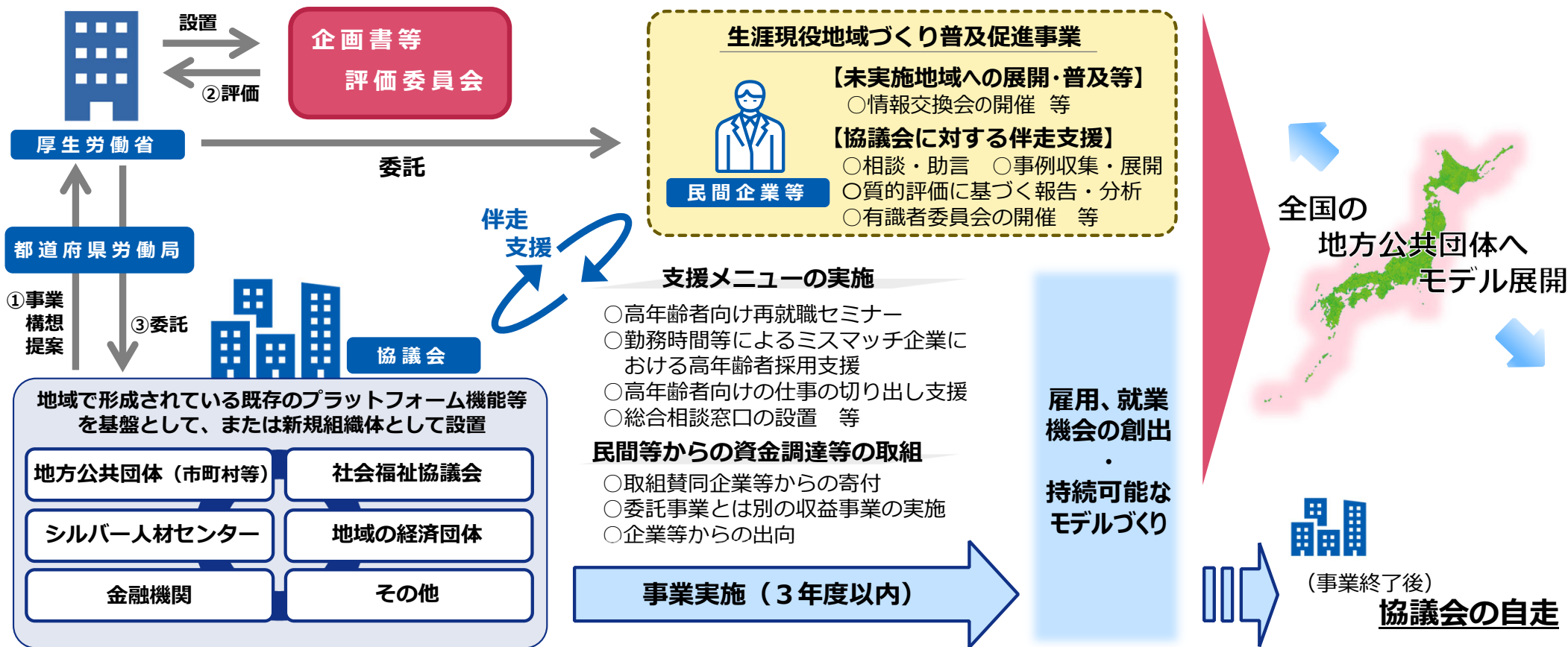
## 1 事業の目的

地域のニーズを踏まえた高齢者の多様な雇用・就業機会を創出すると共に、地域における高齢者等の雇用・就業支援の取組を持続可能にするモデルを構築し、他地域への展開・普及を図ることを支援する。

## 2 事業の概要

- 地域の課題・実情を解決するための事業構想を協議会自らが策定
- 提案された事業構想の中から、特に事業効果が高いと評価されるものをコンテスト方式で選抜
- 【実施期間】3年度以内 【実施規模】各年度1,750万円（2年度目以降は実績加算金を含む）
- 【実施主体】高齢者雇用安定法第35条第1項に規定する協議会
- 【支援対象】55歳以上の高齢者、地域内企業等 【実施中箇所数】9協議会（R8.1現在）
- 併せて、協議会へ伴走型支援を行うとともに、取組や成果を他地域に波及させるため、「生涯現役地域づくり普及促進事業」を実施

## 3 事業のスキーム・実施主体等



国及び都道府県は、**離職者、在職者、学卒者及び障害者**に対する**公共職業訓練**を実施している。

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

離職者向け

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）

(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
令和6年度公共職業訓練実績(速報値)						
離職者訓練	89,792	-	23,974	-	65,818	-
うち施設内	29,353	85.7%	23,974	87.3%	5,379	80.7%
うち委託	60,439	72.4%	-	-	60,439	72.4%
在職者訓練	112,148	-	72,187	-	39,961	-
学卒者訓練	13,767	96.1%	5,222	99.5%	8,545	95.0%
合計	215,707	-	101,383	-	114,324	-

在職者向け

対象：高等学校卒業生等（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）

学卒者向け

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・求職者支援機構運営  
 ・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）

障害者向け

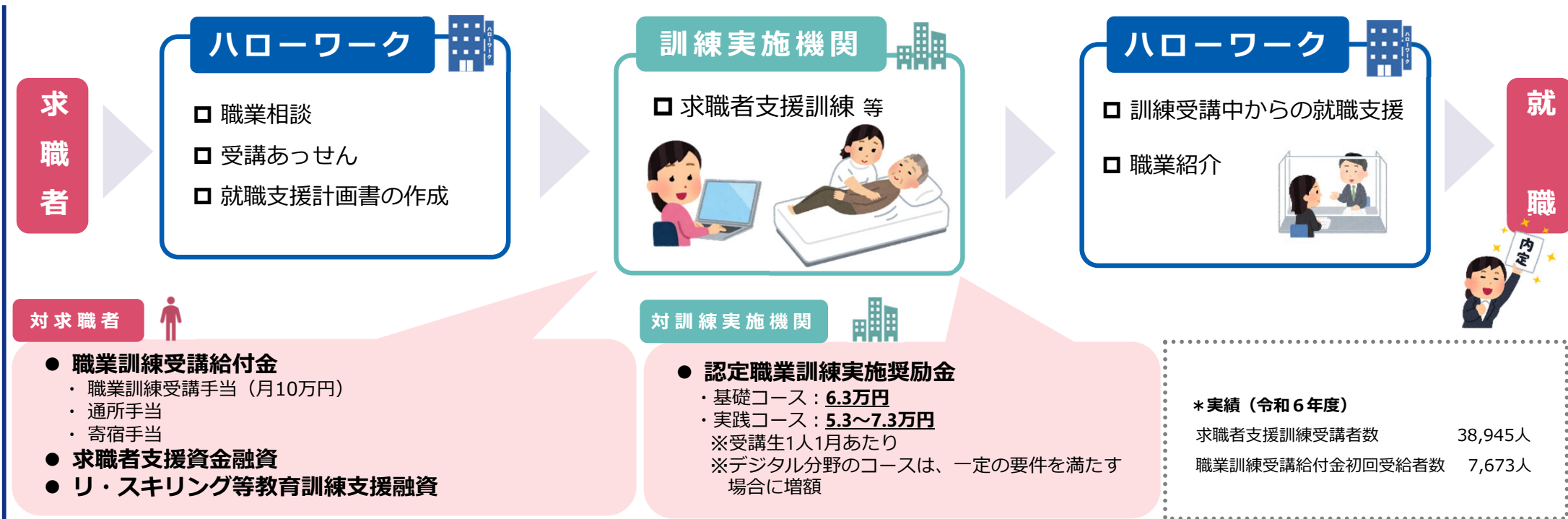
	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
令和6年度公共職業訓練実績(速報値) 障害者訓練(離職者訓練のうち施設内)								
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

# 求職者支援制度の推進（令和7年度予算額 260.8億円）

## 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）。

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すれば良いのだろうか
- 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**93.4%**。  
(R6.12月末時点)  
同じく、訓練受講者に対するアンケートにおいて、「訓練が役に立った」旨の回答があった割合は**98.6%**。(R7.3月末時点)

【主な生産性向上等につながった主な意見】  
・社員一人ひとりがデジタル化による業務改善に取り組むようになった

【役に立った主な意見】  
・社内DXの進め方が明確になった

支援の概要	訓練期間	コース数・受講者数 (令和6年度)
<b>生産性向上支援訓練</b> 民間教育訓練機関に委託して、生産管理、IoT、クラウドの活用、組織マネジメント、ITによる業務改善など、生産性向上に必要な知識等の習得を支援	概ね1～5日 (6～30時間) (IT業務改善は4～30時間)	訓練コース： 5,677コース 受講者数： 70,951人
<b>在職者訓練</b> 機構が実施する、生産現場の課題解決に向け、実習を中心としたカリキュラムにより、高度なものづくり分野の技能・技術の習得を支援	概ね2～5日 (12～30時間)	訓練コース： 9,202コース 受講者数： 72,187人
<b>職業訓練指導員の派遣／施設設備の貸出</b> 機構の職業訓練指導員を企業に派遣、ポリテクセンター等の施設設備等の貸出し	—	指導員派遣： 2,995人 施設設備貸与： 10,068件

# 人材開発支援助成金（令和7年度）

○ 職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援。

令和7年度当初予算額 59,666,268千円

コース名	対象訓練・助成内容		助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外					
			通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1		
			OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース	人材育成訓練		正規：45(30)% 非正規：70%	800(400)円 /時・人	－	正規雇用：60(45)% 非正規雇用：85%	1,000(500)円 /時・人	－
	認定実習併用職業訓練※2 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)		45(30)%		20(11)万円/人	60(45)%		25(14)万円/人
	有期実習型訓練※3 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)		75%		10(9)万円/人	100%		13(12)万円/人
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合		30万円※4	－	－	36万円※4	－	－
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	1,000(500)円 /時・人	－	－	－	－
		成長分野	75%	1,000円/時・人 ※5	－	－	－	－
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)		60(45)%	800(400)円 /時・人	20(11)万円/人	75(60)%	1,000(500)円 /時・人	25(14)万円/人
	定額制訓練		60(45)%	－	－	75(60)%	－	－
	自発的職業能力開発訓練		45%	－	－	60%	－	－
	長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度 及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円※4	1,000(800)円 /時・人※6	－	24万円※4	－(1,000)円 /時・人※6	－
短時間勤務等		20万円※4	－	－	24万円※4	－	－	
事業展開等リスクリリング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練		75(60)%	1,000(500)円 /時・人	－	－	－	－

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、

又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。

※2 正規雇用労働者及び非正規雇用労働者を対象とした、企業の中核人材を育てるための訓練。

※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。正社員化した場合に助成。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※6 有給による休暇を取得した場合に対象。

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額	
				賃金を一定の割合以上で増額した場合
建設労働者認定訓練コース	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小建設事業主</li> <li>・中小建設事業主団体（経費助成のみ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・能開法による認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した、または受講させた場合について助成</li> </ul>	経費助成（訓練を実施した場合）： 助成対象経費の16.7%  賃金助成（雇用する建設労働者に訓練を受講させた場合）：3,800円/日・人	賃金助成（雇用する建設労働者に訓練を受講させた場合）：4,800円/日・人
建設労働者技能実習コース	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小建設事業主、中小建設事業主団体（※支給対象：男性・女性労働者）</li> <li>・中小以外の建設事業主、中小以外の建設事業主団体（※支給対象：女性労働者のみ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安衛法による教習、技能講習、特別教育</li> <li>・能開法による技能検定試験のための事前講習</li> <li>・教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術検定に関する講習</li> </ul> などを実施した場合について助成	1. 中小建設事業主 20人以下：経費助成 75% 賃金助成 8,550円/日・人 <9,405円/日・人>（※1） 21人以上：経費助成 35歳未満 70% 35歳以上 45% 賃金助成 7,600円/日・人 <8,360円/日・人>（※1） 2. 中小以外の建設事業主： （経費助成 60%） 3. 中小建設事業主団体： （経費助成 80%） 4. 中小以外の建設事業主団体 （経費助成 66.7%）	1. 中小建設事業主 20人以下：経費助成 90% 賃金助成 10,550円/日・人 <11,405円/日・人>（※1） 21人以上：経費助成 35歳未満 85% 35歳以上 60% 賃金助成 9,350円/日・人 <10,110円/日・人>（※1）

※1 <> 括弧内は建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合の支給額。

# 認定職業訓練の概要

令和7年度予算額 983,400(1,001,940)千円

## 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(令和7年度予算額:889,710千円)

・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(令和7年度予算額:93,690千円)。

# 産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）

令和7年度予算額 9.1億円

## 1 事業の目的

人材確保に向けた産業政策との連携を図るため、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が行う、生産性を向上に資する取組等を人材の確保・育成の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と新たな人材（※）の円滑な受け入れを支援する。

※専門的な知識等を有する年収350万円以上の者

## 2 事業の概要

### ○対象事業主

- ・景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等
- ・生産性向上等（※）に必要な新たな人材を雇入れた事業主

※中小企業庁のものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金または事業再構築補助金の一部の枠において採択され、交付決定を受けている事業主が本助成金の対象となります。

### ○助成要件

補助事業の前後を通じて、労働者の雇用を確保した上で、生産性向上等に必要なスキル等を保有する労働者を1人以上、常時雇用する労働者として雇い入れること

### ○助成額

中小企業	中小企業以外
250万円 (6か月ごとに125万円×2期)	180万円 (6か月ごとに90万円×2期)

## 3 事業スキーム

### ○助成金支給までの流れ



# 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

令和7年度予算額 5.5億円

## 1 事業の目的

在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できるため、労働者のスキルアップを在籍型出向により行う場合に、労働者を送り出す事業主に対して助成することにより在籍型出向を推進し、企業活動を促進するものであり、雇用機会の増大等雇用の安定を図ることを目的とする。

## 2 事業の概要

### ○助成内容

労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際の賃金を出向前と比して5%（※）以上上昇させた事業主（出向元）に対し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成

※ 賃金上昇率の5%は、消費者物価指数等の動向により変動する。

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限額	8,635円／1人1日当たり (1事業主あたり1,000万円)	
支給対象期間	1か月～1年間	

## 3 想定される活用事例

- DXを目指す企業がIT企業への在籍型出向を通じて、従業員のデジタル技術やその活用技術を習得
- 自動車関連の工場への在籍型出向を通じて、モノづくりにおける品質管理と工程改善の手法や考え方を習得

## 4 事業スキーム

### ○助成金支給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との契約  
労働組合などの協定  
出向予定者の同意

労働局・ハローワークに出向計画届  
(スキルアップ計画を含む) 提出

在籍型出向の実施

復帰（賃金上昇）

労働局・ハローワークに支給申請

助成金受給



# 教育訓練給付金の概要

令和7年度予算額：459.9億円

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>50%</b>（上限年間<b>40万円</b>） （6か月ごとに支給）</li> <li>追加給付①：1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の<b>20%</b>（上限年間<b>16万円</b>）</li> <li>追加給付②：訓練前後で賃金が5%以上上昇（※1） ⇒受講費用の<b>10%</b>（上限年間<b>8万円</b>）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>40%</b>（上限<b>20万円</b>）</li> <li>追加給付：1年以内に資格取得・就職等（※1） ⇒受講費用の<b>10%</b>（上限<b>5万円</b>）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>20%</b>（上限<b>10万円</b>）</li> </ul>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>在職者又は離職後1年以内</b>（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者</li> <li>○ <b>雇用保険の被保険者期間3年以上</b>（初回の場合、専門実践教育訓練給付金は<b>2年以上</b>、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は<b>1年以上</b>）</li> </ul>		
講座数	3,300 講座	1,188 講座	12,352 講座
受給者数	37,165人（初回受給者数）	4,947人	73,766人
講座指定要件	<p><b>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</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① <b>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～）</b></li> <li>② <b>専門学校</b>の<b>職業実践専門課程</b>及び<b>キャリア形成促進プログラム</b> <b>文部科学省連携</b></li> <li>③ <b>専門職大学院</b>の<b>課程</b>及び<b>外国の大学院</b>の<b>経営管理に関する学位課程（R7.4～）</b></li> <li>④ <b>大学等</b>の<b>職業実践力育成プログラム</b> <b>文部科学省連携</b></li> <li>⑤ <b>第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）（※2）</b> <b>経済産業省連携</b></li> <li>⑥ <b>専門職大学・専門職短期大学・専門職学科</b>の<b>課程</b></li> </ol>	<p><b>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</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① <b>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</b></li> <li>② <b>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）</b></li> <li>③ <b>短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム</b> <b>文部科学省連携</b></li> <li>④ <b>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～）</b></li> </ol>	<p><b>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① <b>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</b></li> <li>② ①に準じ、<b>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</b> 〔民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等〕</li> </ol>

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

# 教育訓練休暇給付金の概要

令和7年度予算額：77.9億円

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

【令和7年10月1日施行】

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

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

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

※3 休暇前の賃金・年齢に応じて、2,411～8,870円/日(令和7年8月1日以降の額。毎年8月1日に改定)

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

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

# 技能評価システム（技能競技大会・技能検定）を通じた技能移転事業

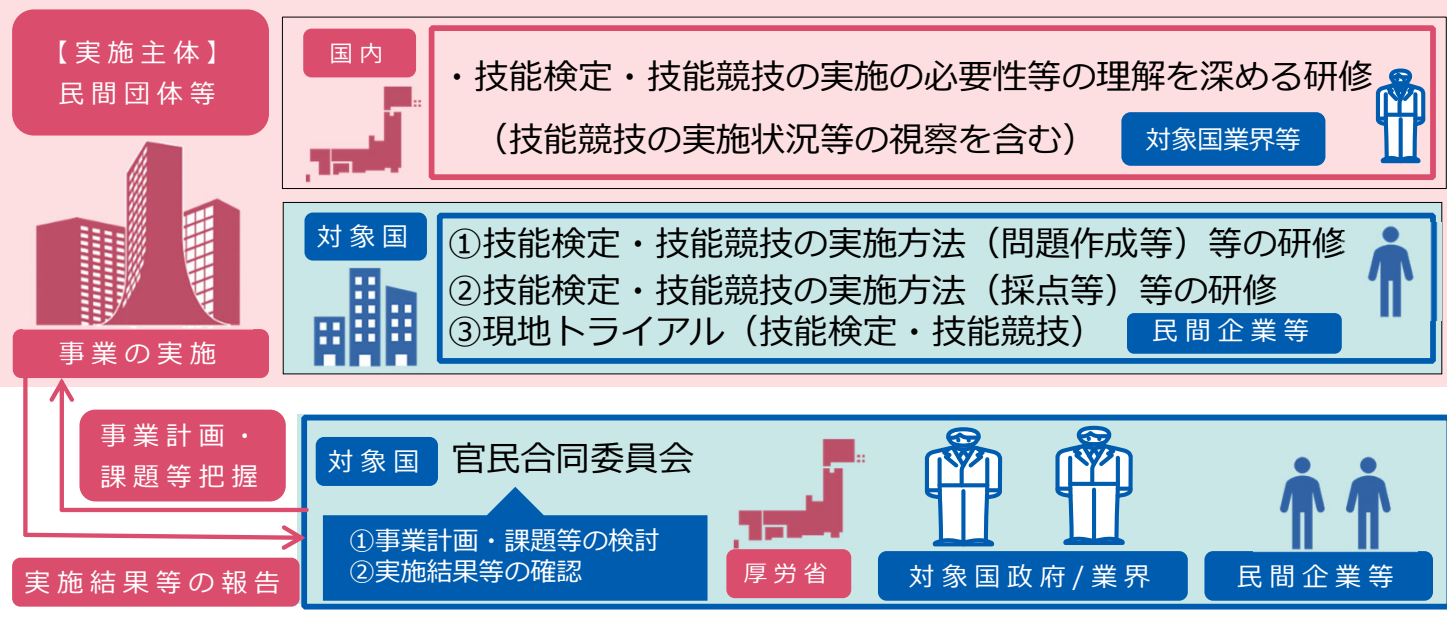
令和7年度予算額 86百万円（87百万円）※（）内は前年度予算額

## 1 事業の目的

- 開発途上国の経済発展には、ものづくりを支える技能労働者の育成等必要⇒技能評価システムの構築と活用が重要。
- 人材や資本の交流が進むアジア地域の国等に、わが国がこれまで確立・活用してきた技能評価システムである技能検定・技能競技の実施方法、技能労働者への意識啓発方法等を移転し、技能評価システムの機能強化・充実に支援。
- 新規の取組として、これまでの事業成果を踏まえつつ、帰国技能実習生などわが国で技能を学んだ外国人労働者が母国で評価・活用される仕組みの検討を行う。

技能検定合格者数（令和6年度）		
合計	実習生向け等級	実習生割合
325,560人	93,462人	28.7%

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

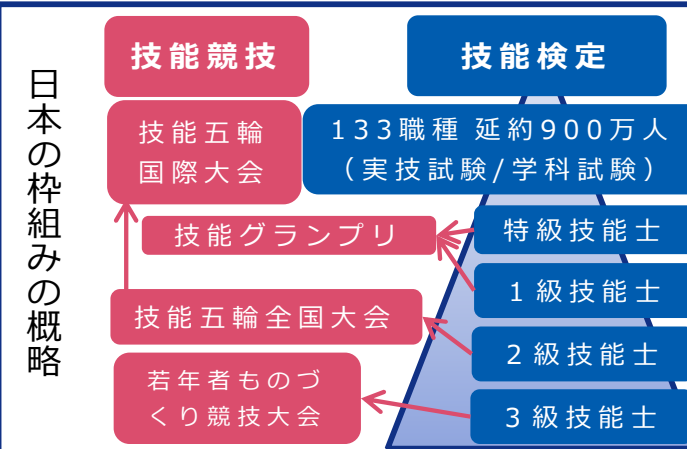


### 外国人労働者の技能評価・活用に関する専門家検討委員会の開催

- ① 帰国技能実習生などの技能を有する外国人労働者の評価・活用に関する検討
- ② 日系企業や外国政府に対するニーズ調査等の実施
- ③ 技能の相互認証に関する検討

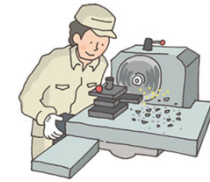
## 3 事業の実績

- 対象国(6年度) ベトナム、カボグリア、インドネシア、ラオス
- 検定・競技（問題作成等）等研修参加者 12人（6年度）、10人（7年度見込）
- 検定・競技（採点等）等研修参加者数 36人（6年度）、36人（7年度見込）
- 現地トライアルの実施回数 7回（6年度）、6回（7年度見込）



## 1. 概要

- 技能検定制度は、**労働者の有する技能の程度を検定**し、これを**公証する国家検定制度**であり、**労働者の技能と地位の向上を図ることを目的**に、職業能力開発促進法に基づき1959年から実施。
- **ものづくり分野を中心に**、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、**国が主体**となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。



機械加工職種



建築大工職種



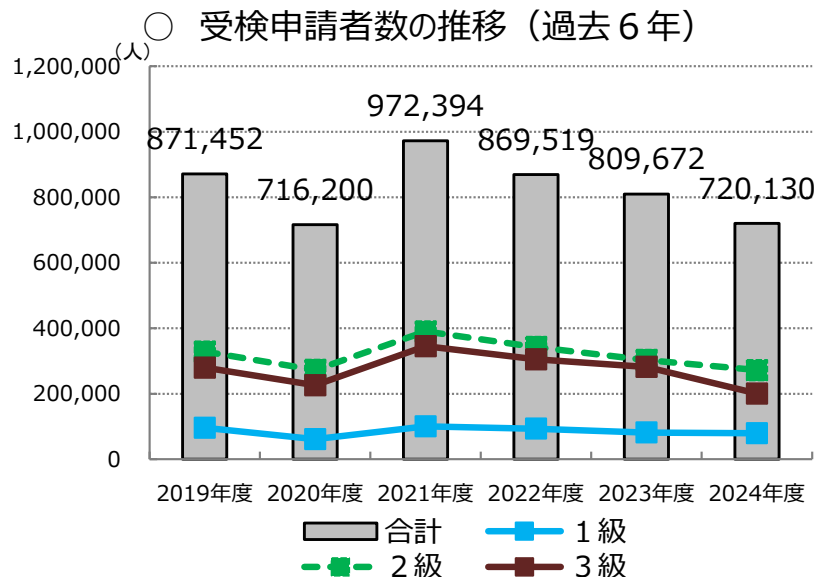
ウェブデザイン職種

## 2. 実施内容

- 厚生労働大臣が厚生労働省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級（特級、1～3級など）に区分して、**レベルに応じた技能・知識の程度**を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。2025年4月1日現在、**133職種**（うち**建設・製造業関係**は造園、さく井、金属溶解、機械加工など**101職種**。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係等は32職種）。
- 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる（いわゆる**名称独占資格**）。職種によって他資格試験の受験資格を取得できることや一部試験が免除になるほか、企業内の能力評価等にも活用されている。
- 都道府県が実施する方式（現在111職種）に加え、2001年に、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式（現在22職種）を導入。

## 3. 実施状況

- 2024年度は全国で約72.0万人の受験申請があり、約32.6万人が合格。（累計では延べ約905万人が「技能士」）
- 2024年度の受験申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約35.7万人（対前年度比24.3%減）、機械保全の約3.2万人（同0.4%減）。



○ 等級別の合格者数・合格率（2024年度）

等級 (技能検定の合格に必要な技能及び知識)	受験申請者数 (前年度比)	合格者数 (前年度比)	合格率 (前年度)
特級 (管理者又は監督者に必要な技能及び知識)	4,341人 (+0.3%)	1,663人 (+21.1%)	38.3% (31.7%)
1級 (上級の技能労働者に必要な技能及び知識)	79,346人 (-2.7%)	26,188人 (-0.7%)	33.0% (32.3%)
2級 (中級の技能労働者に必要な技能及び知識)	272,141人 (-10.2%)	84,483人 (-4.0%)	31.0% (29.0%)
3級 (初級の技能労働者に必要な技能及び知識)	200,570人 (-28.9%)	118,543人 (-23.2%)	59.1% (54.7%)
単一等級 (等級に区分していない職種で、1級相当の技能及び知識)	2,313人 (-21.4%)	1,221人 (-26.6%)	52.8% (56.5%)

※ 随時級・基礎級を除く

\* 都道府県実施方式分・指定試験機関方式分を合わせた全数

# 団体等検定等認定制度

令和7年度予算額0.3億円

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）

※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	団体等検定	認定社内検定
<b>厚生労働大臣が労働者の技能を検定し、これを公証する制度</b> （技能士） （国家資格）	要件を満たす <b>民間検定を厚生労働大臣が認定</b> ※ ※検定の枠組みを認定 （国家資格ではない）	要件を満たす <b>社内検定を厚生労働大臣が認定</b> ※ ※検定の枠組みを認定 （国家資格ではない）
都道府県知事又は指定試験機関（厚生労働大臣が指定した民間団体）が実施	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
・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） ・ <b>実施機関の雇用労働者以外も対象</b>	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・ <b>実施機関の雇用労働者のみが対象</b> （団体が実施する場合には会員企業の労働者）
・学科試験 + <b>実技試験</b> により評価 ・労働者の <b>スキル向上を促すため、原則として複数等級</b>		

## 趣旨

卓越した技能者の表彰制度は、技能の世界で活躍する職人や技能の世界を志す若者に目標を示し、技能者の地位と技能水準の向上、優れた技能の継承などを目的としている。

## 被表彰者の決定

被表彰者は、次の全ての要件を充たす者であって、都道府県知事、全国的な事業主団体等、全国的な障害者団体、個人のいずれかの推薦を受けた者のうちから、厚生労働大臣が技能者表彰審査委員の意見に基づき決定する。

① きわめてすぐれた技能を有する者、② 現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者、③ 技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者、④ 他の技能者の模範と認められる者

## 表彰

表彰は、厚生労働大臣が毎年1回、被表彰者に表彰状、卓越技能章（盾及び徽章）並びに褒賞金（10万円）を授与している。

令和7年度の実賞者は、金属熱処理工、NC旋盤工、アーク溶接工、生産設備保全工等の工業系技術職から46名、染物・仕上工、婦人・子供服仕立職、建築大工、かわらぶき工、造園師、土石製品製造工、木製家具・建具製造工、日本料理調理人等の生業系技能職から96名、合計142名が受賞した。

昭和42年に第1回の表彰が行われて以来、令和7年度の第59回の表彰までに7,376名が表彰されている。

## 令和7年度の代表的な被表彰者



崎田 宏二氏  
フライス盤工  
株式会社アイシン

オートマチックトランスミッションの試作品加工に携わり、フライス旋盤の知識・技能に卓越している。

治具製作の内製立を引き上げ、生産性向上に寄与した。

技能グランプリでは、初挑戦で第1位、内閣総理大臣賞を獲得した。



銭丸 肇次氏  
左官  
株式会社イスルギ

左官業に従事し、伝統的左官技術を現代の建築ニーズに融合させ、数々の作品を手掛けている。仕上がりの美しさや迅速性は、高く評価されている。

技能五輪国際大会での優勝経験もあり、付属技能専門学校で後進の指導育成に貢献している。



三津橋 幸勇氏  
歯科技工士  
和田精密歯研株式会社

前装冠製作において顔貌に調和する形態調整や色調再現に卓越した技術を有する。

聴覚障害を抱えながらも、筆談や視覚的なコミュニケーションを工夫して、患者ごとの細かな要望に応える。

# 若年技能者人材育成支援等事業 令和7年度予算額 24.4億円

## ～ ものづくりマイスターによる技能者育成支援 ～

### 事業の概要

- 産業活動等の基礎となる技能者の育成等を図るため、「ものづくりマイスター」（ものづくり分野等で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者）派遣による中小企業の若年技能者等に対する実技指導などを実施。
- また、若者に、ものづくり技能の魅力を発信し、ものづくり分野等の人材育成を促す観点から、マイスターによる教育機関等への実技指導等の総合的な取組を推進。

### 中央

連携・協力

### 都道府県レベル

#### ■ 「ものづくりマイスター」の認定

- ・マイスター認定者数  
累計：**14,569名**（令和6年度末時点）

#### ■ 「ものづくりマイスター」の活用支援

- ・マイスターのパンフレット、指導好事例等の作成・活用
- ・マイスターへの指導技法講習の講師養成研修の実施等を通じた実技指導支援
- ・技能検定課題を活用した人材育成マニュアルの動画コンテンツの整備等



#### ■ 「ものづくりマイスター」の指導実績

- ・マイスター活動数：**168,729人日**（令和6年度実績）

#### ■ 「ものづくりマイスター」の開拓

- ・業界団体、技能士関連団体等と連携

#### ■ 「ものづくりマイスター」の派遣指導

- ・若年技能者に対するマイスターによる実技指導等
- ・学校へのマイスターの講師派遣による技能検定受検・技能五輪を目指す若者への実技指導
- ・公共施設等におけるものづくりマイスターによる実演等

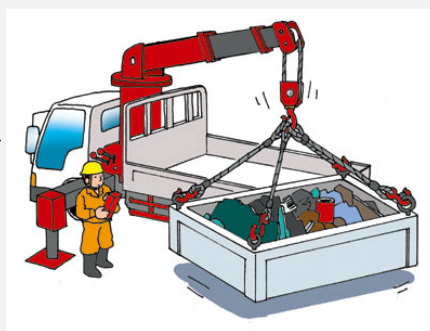
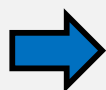


# 高度安全機械等導入支援補助金事業（令和7年度予算額：2.7億円）

近年、機械による事故の防止をサポートする様々な技術開発が行われていますが、産業現場の車両系建設機械においてもこれらの技術を活用し労働災害の防止を推進することが重要です。しかし、資力の乏しい中小事業者等においてはこれらの導入は困難であるため、令和4年度から、**中小事業者等を対象として、高度な安全性能を有する車両系建設機械の導入等のための経費の一部を補助**しています。

## 高度安全機械補助金

**補助対象：**高度な安全機能を有する車両系建設機械の導入等のために要する費用  
(補助対象経費の1/2又は基準額のいずれか低い方を補助)



### 建設業労働災害防止協会

厚生労働省が指定した安全機能を有する機械導入のための当補助金事業の公募を実施

補助金



### 高度安全機械等導入事業者 (中小事業者等)

指定された対象機械を導入する  
中小事業者等に対し、審査の上、交付決定

# SAFEコンソーシアムの推進（令和7年度予算額：1.8億円）

## 1 事業の目的

自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発等

- 事業者が安全衛生にコミットさせる環境づくり
- 労働安全衛生の社会的価値の押し上げ
- 関係者・専門家の創意工夫の下、安全衛生が自走する仕掛け

## 2 事業内容

- ①SAFEコンソーシアムポータルサイト運営
- ②現場視察
- ③見学会
- ④SAFEアワード（取組事例の募集、表彰、公表）
- ⑤転倒予防川柳
- ⑥加盟企業が交流する掲示板の運営

### ①ポータルサイトの運営



### ②現場視察



### ③見学会



- 第1回目：社会福祉法人青谷学園
- 第2回目：株式会社グリーンテック
- 第3回目：花王株式会社 川崎工場
- 第4回目：福岡市役所

リンク先はこちら



### ④SAFEアワード



### ⑤転倒予防川柳



### ⑥加盟企業が交流する掲示板の運営

