

第4節 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

1 構造的人手不足に対応した労働市場改革

人手不足の問題が顕在化する中においては、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援する必要がある。そのために、厚生労働省では、関係省庁と連携し、「個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入」、「労働移動の円滑化」、「リ・スキリングによる能力向上支援」といった労働市場改革に取り組んでおり、こうした取組みを通じて、働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指している。

(1) ジョブ型人事の導入

2024(令和6)年9月に、ジョブ型人事の導入企業の事例を掲載した「ジョブ型人事指針」を取りまとめ、周知を行っている。また、厚生労働省が作成した「職務分析実施マニュアル」や、「職務給の導入に向けた手引き」等を活用し、個々ノ企業の実態に応じたジョブ型人事の導入を促進している。

(2) 労働移動の円滑化

雇用情勢や産業構造の変化を踏まえた労働移動の円滑化を図るため、転職・再就職支援のための助成金の支給等を進めている。

転職・再就職支援のための助成金については、「早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)」において、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等を早期に雇い入れるとともに、前職よりも賃金を5%以上上昇させた事業主に対する助成を行うことにより、能力開発支援を含めた賃金上昇を伴う労働移動の促進に取り組んだ。また、「早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)」において、中途採用者の雇用管理制度を整備した上でその採用を拡大させた事業主又は45歳以上の労働者の中途採用率を上昇させる等とともに当該45歳以上の労働者の賃金を前職と比べて6%以上上昇させた事業主に対する助成を行うことにより、賃金上昇を伴う労働移動の促進に取り組んだ。

加えて、就職困難者の成長分野等の業務や一定の技能を有する業務への労働移動を図るために、就職困難者を雇い入れ、当該業務に従事させた事業主に対して「特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)」を支給している。

さらニ、「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和6年法律第26号)において、自己都合で退職した者が、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合に、給付制限をせずに雇用保険の基本手当を給付する見直しを行い、2025(令和7)年4月から施行した。

その他、「ジョブ」(職業、仕事)、「タスク」(作業)、「スキる」(技術・技能)等の観点から職業情報を提供する「職業情報提供サイト(job tag)」において、掲載する職業の賃金情報の充実等を図るほか、企業等が職場情報を提供するに当たっての一般的な課題や対応策を示した「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定するとともに、企業情報を総合的・横断的に提供する「職場情報総合サイト(しょくばらボ)」の掲載対象企業の拡大

等の整備を行うなど、労働市場の見える化にも取り組んでいる。

(3) リ・スキリングによる能力向上支援

我が国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっている。これについて、「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 5 年 6 月 16 日閣議決定）において、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5 年以内を目途に、効果ヲ検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていくなど、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいる。

④個人の主体的な能力開発に対する支援

雇用保険の被保険者等が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付金については、関係省庁と連携して、デジタル分野等の成長分野の講座拡大やオンライン等で受講できる講座の充実を進めていくほか、更なる制度の周知・広報の実施により、活用を促進していく。また、雇用保険制度において、自ら教育訓練に取り組む労働者への支援を強化するため、2024（令和 6）年 5 月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和 6 年法律第 26 号）において、2024 年 10 月より教育訓練給付金の給付率の上限の引上げを実施するとともに、2025（令和 7）年 10 月より、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるために休暇を取得した場合に賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」を創設することとした。さらに、雇用保険被保険者以外の者が教育訓練を受ける場合に教育訓練費用と生活費用を融資対象とする「リ・スキリング等教育訓練支援融資事業」を創設することとした。

⑤企業に対する職業能力開発への支援

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、人材開発支援助成金により、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している。2022（令和 4）年度には「人への投資」を強化するため、「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリスキリング支援コース」を創設し、2026（令和 8）年度まで高率助成により支援することとしている。

また、2024（令和 6）年度から、人への投資促進コースの長期教育訓練休暇制度について、労働者が柔軟に休暇を取得できるよう時間単位の休暇を対象とし、中小企業事業主における 1 人当たり賃金助成支給上限時間数、賃金助成額等を引き上げた。また、自発的職業能力開発訓練の活用促進を図るため、訓練時間の下限 20 時間を見直し、10 時間に引き下げるとともに、長期教育訓練休暇制度と組み合わせて活用しやすくするため、職務関連の訓練に限ることとしていた要件について職務関連以外も認めるなど、引き続き、人材育成に取り組む事業主等を支援していくこととしている。

⑥成長分野等でのハロートレーニング（公的職業訓練）の推進

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施にあたっては、専修学校、大学・大学院、企業や特定非営利活動法人を含む民間教育訓練機関を積極的に活用し、成長分野等における多様な人材ニーズに応じた訓練機会を提供することとしている。また、国の公共職業能力開

発施設において、在職中の労働者を対象に、技術革新、産業構造の変化などに対応する高度な技能や知識を習得させるための在職者訓練を実施している。

さらに、でデジタル推進人材の育成に向けて、デジタル分野の訓練コースの設定促進に取り組んでいる。

2023（令和 5）年度においては、公共職業訓練で約 9.5 万人、求職者支援訓練で約 4.5 万人に対して離職者訓練を実施した。2025（令和 7）年度は、公共職業訓練で約 14.4 万人、求職者支援訓練で約 4.6 万人が離職者訓練を受講できるように措置している。

2 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用創出の中核的な担い手である中小企業等では採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えており、人材不足が顕著となっている。この解消のためには、現在就業している従業員の職場定着を高めるなど、雇用管理改善の取組みを通じた、「魅力ある職場づくり」を推進する必要がある。

このため、魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等に取り組む事業主や事業協同組合等に対し、「人材確保等支援助成金」により支援をしている。

また、建設業に関しては、2021（令和 3）年度からの 5 か年計画である「第 10 次建設雇用改善計画」を策定し、若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備、職業能力開発の促進、技能継承を最重点事項として、施策を実施している。

3 ものづくり分野等での人材育成の推進

（1）ものづくり立国の推進

㊦熟練技能者を活用した技能継承、技能尊重気運ノ醸成等

若者のものづくり離れ・技能離れが見られる中、業界団体等を活用した技能継承に取り組んできたところであるが、2013（平成 25）年度から若年技能者人材育成支援等事業を創設し、若年技能者が技能を向上させる、あるいは、若者が進んで技能者を目指す環境の整備等に取り組んでいる。

本事業において、ものづくりに関して優れた技能や経験を有する熟練技能者を「ものづくりマイスター」として認定・登録するとともに、企業、業界団体、教育訓練機関に派遣し、若年技能者等に対する実技指導等を実施した。

㊦各種技能競技大会等の推進

技能者に技能向上の目標を与えることにより、効果的な技能習得意欲の向上、ものづくり分野の裾野の拡大や技能者の社会的評価の向上を図るとともに、若年者を始めとした国民各層に技能の素晴らしさ、重要性をより深く浸透させることにより技能尊重気運の醸成を図るため、以下の技能競技大会について、実施及び参加を行っている。

①技能五輪国際大会

青年技能者（原則 25 歳以下）を対象に、技能競技を通じ、参加国・地域の職業訓練の振興及び技能水準の向上を図るとともに、国際交流と親善を目的として開催される大会である。

1950（昭和 25）年に第 2 回が開催され、1973（昭和 48）年から原則 2 年に 1 度開催されており、我が国は 1962（昭和 37）年の第 11 回大会から参加している。

直近では、2024（令和 5）年 9 月にフランス・リヨンで第 46 回技能五輪国際大会が開催された。日本選手は、47 職種の競技に参加し、「産業機械」、「自動車板金」、「美容/理容」、「車体塗装」、「再生可能エネルギー」の 5 職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル 5 個、銅メダル 4 個、敢闘賞 25 個の成績を収めた。金メダル獲得数の国・地域別順位は、第 5 位であった（第 1 位中国（36 個）、第 2 位韓国（10 個）、第 3 位フランス、スイス（6 個））。

次の第 48 回大会は、2026（令和 8）年 9 月に中国・上海で開催される。

また、2024 年 9 月にフランス・リヨンで開催されたワールドスキルズインターナショナル（WSI）総会で、2028（令和 10）年技能五輪国際大会の日本・愛知県での開催が決定した。日本では、1970（昭和 45）年の東京、1985（昭和 60）年の大阪、2007（平成 19）年の静岡に引き続き、21 年ぶり 4 回目の開催となる。大会の実施に向け、2026（令和 7）年夏頃に大会組織委員会を設立し、関係機関と連携しながら国際大会の開催に向けて準備を進めていく。

②技能五輪アジア大会

職業訓練の振興と技能水準の向上、技能者の国際交流、親善を図ることを目的として、26 の加盟国・地域などから派遣された青年技能者が技能を競う大会で、技能五輪国際大会の開催されない年に開催している。

日本選手団は 2018（平成 30）年の第 1 回大会から参加しており、2025 年 11 月には台湾・台北での開催が予定されている。

③技能五輪全国大会 国内の青年技能者（原則 23 歳以下）を対象に技能競技を通じ、青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能に身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として実施する大会であり、1963（昭和 39）年から毎年実施している。

2024 年 11 月に、愛知県の愛知県国際展示場「Aichi Sky Expo」を主会場として、第 62 回技能五輪全国大会を開催し、全 41 職種の競技に全国から 976 人の選手が参加した。また、開閉会式及び競技についてライブ配信を行った。

④若年者ものづくり競技大会

職業能力開発施設、工業高等学校等において技能を習得中の若年者（原則 20 歳以下）で、企業等に就職していない者を対象に、技能競技を通じ、これらの若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図ることを目的として実施する大会である。

2005（平成 17）年から実施しており、2008（平成 20）年からは毎年開催している。

2024 年 8 月に、J メッセ群馬を主会場として、第 19 回若年者ものづくり競技大会を開催し、全 15 職種の競技に全国から 354 人の選手が参加した。また、競技についてライブ配信を行った。

⑤技能グランプリ

特に優れた技能を有する 1 級技能士などを対象に、技能競技を通じ、技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技能尊重気運の醸成を図ることを目的として実施する大会である。

1981（昭和 56）年度から実施しており、2002（平成 16）年度からは原則 3 年に 1 度開催している。直近では、2024 年 2 月に、福岡県の西日本総合展示場を主会場として第 32 回技能グランプリを開催し、全 30 職種の競技に全国から 479 人の選手が参加した。次回大会は 2025 年度の開催を予定している。

㊦ 若年者へ技能の魅力を伝える取組み

近年、現場で働く人材の担い手確保が課題となっているなかで、若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、「若年技能者人材育成支援等事業」や「各種技能競技大会の開催」といった若年者へ技能の魅力を伝える取組みを行っている。

4 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

(1) キャリアコンサルティングの活用促進

㊦ キャリアコンサルティングの概要

キャリアコンサルティングとは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」（職業能力開発促進法第 3 条第 7 項）をいい、ハローワークなどの需給調整機関や、企業、学校などの多くの現場で実施されている。

人生 100 年時代を迎え職業人生の長期化や働き方の多様化、雇用慣行の変化などにより雇用の選択機会が増す中で、働く者が自ら職業生活設計を行うなど主体的なキャリア形成への意識がこれまで以上に高まっていると考えられる。キャリア形成支援の重要性や社会からの期待が一層高まる中で、キャリアコンサルティングは、キャリア形成に関する労働市場のインフラとしての役割も担っている。

㊦ キャリアコンサルティングの普及促進

キャリアコンサルティングを担うキャリアコンサルタントについては、2016（平成 28）年 4 月、職業選択や職業能力開発に関する相談・助言を行う専門家としてキャリアコンサルタント登録制度を法定化し、キャリアコンサルタンとを登録制の名称独占資格として位置づけるとともに、守秘義務、信用失墜行為の禁止義務を課した。また、6 年ごとの更新に当たって必要な講習の受講を義務づけるなどにより資質の確保を図っている。

また、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を推進するため、キャリア形成・リスクリング推進事業における企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みである「セルフ・キャリアドック」の普及促進や、グッドキャリア企業アワードの実施などを行っている。

このほか、キャリアコンサルティングの有用性を広め、キャリアコンサルタントの技能の向上を図るため、2008（平成 20）年 12 月よりキャリアコンサルティング職種技能検定試験

を実施している。当該検定試験に合格したキャリアコンサルティング技能士（1 級・2 級）は、その能力の水準がキャリアコンサルタントより上位の資格として位置づけられている。

（2）ジョブ・カード制度の推進

2008（平成 21）年度創設したジョブ・カード制度については、「新ジョブ・カード制度推進計画」を策定し、2015（平成 27）年 10 月から、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するために、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するよう、普及促進を行っている。

2024（令和 6）年度に始まったキャリア形成・リスクリング推進事業（キャリア形成・学び直し支援センター事業を拡充）により、各都道府県に「キャリア形成・リスクリング支援センター」を設置して、企業に対する支援を行うとともに、センター及びハローワークに「キャリア形成・リスクリング相談コーナー」を設置し、訓練受講希望者や、直ちに求職活動を行わないがキャリアについて相談したい方を含め、個人に対する相談支援を実施している。

令和 7 年度厚生労働白書（P 1 4 7 ～P 1 5 5）より引用