

令和7年度実施施策に係る政策評価の事前分析表(案)

(厚生労働省7(VI-1-1))

* 厚生労働省では、基本目標＞施策大目標＞施策目標を設定して、政策を実施しています。

施策目標名(政策体系上の位置付け)	公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること(施策目標VI-1-1) 基本目標VI:労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策大目標1:経済社会の変化を踏まえ、非正規雇用労働者を含めすべての労働者について、時代のニーズに対応した人材育成を強化するとともに、継続的な学びと自律的・主体的なキャリア形成の支援等を行うこと		担当 部署名	人材開発統括官	作成責任者名	参事官(人材開発総務担当) 五百旗頭 千奈美 参事官(人材開発政策担当) 澤口 浩司 参事官(若年者・キャリア形成支援担当) 今野 憲太郎
施策の概要	労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備を行う。 ※職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第4条第2項に、国及び都道府県の責務として、職業訓練等の振興並びにこれらの内容の充実を図ること等が定められている。 ※また、同法第5条に基づき、現在、第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)を策定しているところである。同計画は、新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定めたもの。 令和7年7月に「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」をとりまとめたところであり、今後、第12次職業能力開発基本計画(令和8年度～)についても検討を進めていく。					
施策を取り巻く現状	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の進展といった大きな変革の中で、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。 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、公共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共職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在职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。 直近の公共職業訓練をめぐる状況としては、令和6年11月末現在で新規求職者が2,982,603人(前年同月比98.5%)であることに対し、離職者に対する公共職業訓練受講者は70,958人(前年同期比96.2%)、在职者訓練受講者は92,871人(前年同期比104.1%)となっている。 令和6年能力開発基本調査によると、教育訓練費用(OFF-JT費用や自己啓発支援費用)を支出した企業は54.9%(令和5年調査比0.3p増)、OFF-JTを実施した事業所は、対正社員は71.6%(同0.2p増)、対非正社員は31.2%(同2.9p増)。能力開発や人材育成に関して何らかの問題があるとする事業所は、79.9%(同0.1p増)。 骨太の方針2025において、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議(令和7年6月3日)において決定された「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」に基づき、「就労・処遇改善に向けた支援」、「社会参加に向けた段階的支援」、「高齢期を見据えた支援」の3本柱に沿って、従前からの取組を強化することとされている。 キャリア形成・リスキリング支援センター及びキャリア形成・リスキリング相談コーナーの新設に伴う拠点の増設により、利用者は令和6年11月末現在で93,103件(前年同期比229%)と増加している。					
施策実現のための課題	1	DXの加速化など企業・労働者を取り巻く環境の急速かつ広範な変化や労働者の職業人生の長期化が同時に進行する中で、何歳になっても学び直し、求められる能力・スキルを身に付けることができるよう、雇用のセーフティネットとして、産業界や地域のニーズを踏まえた公共職業訓練等を実施する必要がある。				
	2	急速なデジタル化の進展や人生100年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していく。このため、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進することで、労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援を行う必要がある。				
	3	日本企業のOFF-JTの研修費用が低くとどまり、かつ近年さらに低下傾向にあることから、企業のOFF-JTの研修投資を高め、人的投資を強化していく必要がある。				
	4	就職氷河期世代を含む中高年世代の中には、非正規雇用の期間が長く能力開発の機会に恵まれなかった等の理由により、処遇面でも厳しい状況に置かれている方々や、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせず諦めている方々が一定数存在する。また、新卒時に正規雇用にならなかったことにより、上の世代と比べて、賃金上昇が緩やかであったり、保有する金融資産が少ないといった課題もある。				
各課題に対応した達成目標	達成目標/課題との対応関係			達成目標の設定理由		
	目標1 (課題1)	国及び都道府県による公共職業訓練等の推進		上記の課題を解決するために、離職者等に対して、職業に必要な技能及び知識を習得させるための公共職業訓練等を実施する。		
	目標2 (課題2)	労働者の自発的な職業能力開発の促進		経済社会の変化に先手を打って対応をしていくために、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備する必要があるため。		
	目標3 (課題3)	事業主その他の関係者による職業能力開発の促進		職業能力開発促進法第4条において、在职労働者の職業能力の開発及び向上については、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされており、事業主その他の関係者による職業能力の開発及び向上の促進を図る必要があるため、本目標を設定した。		
	目標4 (課題4)	就職氷河期世代を含む中高年層の安定就労等につながる支援の推進		就職氷河期世代を含む中高年層が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえ、個々人の状況に応じた支援により、就労・処遇改善につながる支援を推進する必要がある。		

測定指標（アウトカム、アウトプット） ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値（参考値）					測定指標の選定理由	目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	
						年度ごとの実績値							
						令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度			
○1	公共職業訓練（離職者訓練・委託訓練）の修了者における就職率（アウトカム）	63.7%	平成22年度	75.0%	令和7年度	75%	75%	75%	75%	75%	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、就職率を指標として選定した。 ・ 実績値の算出方法は、以下のとおり。 （就職者31,096＋中退就職者2,769）／（訓練修了者44,035＋中退就職者2,769－複数受講者3）	都道府県が実施する委託訓練については、2024年度の目標値（75%）及び過去5年（2019年度～2023年度）の就職率実績（平均値：74.0%）を踏まえて設定した。 なお、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和7年度全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練（委託訓練）の就職率目標が75%とされている。	
						73.8%	75.1%	74.2%	72.4% （速報値 確定値は 令和8年2 月に公表 予定）				
2	公共職業訓練（離職者訓練・施設内訓練）の受講者数（アウトカム）	77.6%	平成22年度	82.5%	令和7年度	80%	80%	82.5%	82.5%	82.5%	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、就職率を指標として選定した。 ・ 実績値の算出方法は、以下のとおり。 （就職者10,756＋中退就職者2,086）／（訓練修了者12,619＋中退就職者2,086）	令和7年度の目標水準は、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標（令和5年度～令和9年度）において82.5%以上と定めていることから、同じく82.5%と設定した。 なお、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和7年度全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練（施設内訓練）の就職率目標が82.5%とされている。	
						87.4%	87.9%	87.7%	87.3% （速報値 確定値は 令和8年2 月に公表 予定）				
3	公共職業訓練（離職者訓練・委託訓練）の受講者数（アウトプット）	－	－	109,754人	令和7年度	135,287人	121,169人	121,074人	118,599人	109,754人	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、アウトプットは受講者数を指標として選定した。	令和7年度の目標水準は、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和7年度全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練（委託訓練）の対象者数が109,754人とされていることから109,754人と設定した。	
						74,016人	69,321人	63,535人	60,439人 （速報値 確定値は 令和8年2 月に公表 予定）				
4	公共職業訓練（離職者訓練・施設内訓練）の受講者数（アウトプット）	－	－	23,000人	令和7年度	24,000人	24,000人	24,000人	23,000人	23,000人	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、アウトプットは受講者数を指標として選定した。	令和7年度の目標水準は、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和7年度全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練（施設内訓練）の対象者数が23,000人とされていることから23,000人と設定した。	
						25,217人	24,922人	24,673人	23,974人 （速報値 確定値は 令和8年2 月に公表 予定）				
5	生産性向上支援訓練の受講者数（アウトプット）	－	－	51,500人	令和7年度	39,500人	42,500人	45,500人	48,500人	51,500人	・ あらゆる産業分野の企業において、DXに対応できる人材の育成を支援するなど、企業が生産性を向上させるために必要な知識などを習得することを目的としているため、アウトプットは受講者数を指標として選定した。	令和7年度の目標水準は、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和7年度全国職業訓練実施計画」において、生産性向上支援訓練にかかる受講者数は51,500人とされていることから、51,500人と設定した。	
						51,061人	60,602人	65,483人	70,951人				
達成手段1 （開始年度）		令和5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等					令和6年度行政事業レビュー事業番号		
		予算額	予算額										
		執行額	執行額										
(1)	都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金（職業転換訓練費交付金、離職者等職業訓練費交付金）（昭和60年度）	※	※	※	2	※					002629		
		※	※										
(2)	介護労働者雇用改善等援助事業費（平成4年度）	※	※	※	－	※					002611		
		※	※										
(3)	職業能力開発校施設整備費等補助金（平成5年度）	※	※	※	2	※					002623		
		※	※										
(4)	離職者等の再就職に資する総合的な職業能力開発プログラムの推進（平成13年度）	※	※	※	1.3	※					002624		
		※	※										
(5)	能力開発基本調査（平成18年度）	※	※	※	－	※					002620		
		※	※										

(6)	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発助定運営費交付金 (平成23年度)	※	※	※	2.4	※	002631
		※	※				
(7)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用 支援機構施設整備費補助金 (平成23年度)	※	※	※	2.4	※	002632
		※	※				
(8)	情報処理技能者育成施設(コンピュー タ・カレッジ)及び地域職業訓練セン ター等の施設整備等に必要経費 (平成23年度)	※	※	※	-	※	002633
		※	※				
(9)	訓練協議会に必要な経費 (平成23年度)	※	※	※	1.2.3.4	※	018377
		※	※				
(10)	民間教育訓練機関に対する質向上の 取組支援の実施 (平成25年度)	※	※	※	-	※	002637
		※	※				
(11)	受講者の特性に対応した教育訓練手 法の構築・普及促進事業	※	※	-	-	※	005589
		※	※				

達成目標2について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
						年度ごとの実績値						
						令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
○6	ジョブ・カード取得者数 (アウトプット)	-	-	29.6万人	令和7年度	27.1万人	28.2万人	27.6万人	29.6万人	32.6万人	ジョブ・カードは、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ことを目的として、「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ためのものであることから、ジョブ・カード取得者数を測定指標として設定している。	近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去3年間(令和4年度～令和6年度)の平均値(約29.2万人)と令和6年度の実績(約32.5万人(速報値))を踏まえて設定した。
						29.6万人	26.3万人	28.8万人	32.5万人			
7	キャリアコンサルタント養成数(延べ数) (アウトプット) 【※令和5年度まで】	53,088人	平成27年度	-	-	9万6千人	10万6千人	11万5千人			労働者等が主体的かつ適切に職業選択、職業生活設計や職業能力開発を行うことができるよう、キャリアコンサルティングを受けることのできる環境整備を図るため、キャリアコンサルタントの体系的な養成を行っていることから、その養成数を指標として設定するとともに、これまでの養成実績を踏まえ目標値を設定している。ただし、既に当初の目標である累計で10万人の目標を達成していることから、令和5年度の実績をもって廃止。 累計値:116,861人(令和5年度末現在) 【※本指標は令和5年度まで】	左記のとおり
	キャリア形成・リスキリング推進事業において提供するキャリアコンサルティングの結果、リスキリングに関心をもちたなどリスキリングの後押しとなった旨回答した者の割合 (アウトカム) 【※令和6年度から】	-	-	85%	令和7年度				85%	85%	労働者のリスキリング支援が重要であることから、キャリア形成・リスキリング推進事業において提供するキャリアコンサルティングの結果、リスキリングに関心をもちたなどリスキリングの後押しとなった旨回答した者の割合を指標とするもの。 【※本指標は令和6年度から】 実績値の算出方法は、以下のとおり。 ＜算出方法＞ キャリア形成・リスキリング推進事業におけるキャリアコンサルティング実施後アンケートに回答した者のうち、リスキリングに関心をもちたなどリスキリングの後押しとなった旨回答した者の割合 分母: (令和6年度:102,478人) 分子: (令和6年度:91,703人) ※なお、令和5年度は前身であるキャリア形成・学び直し支援センター事業の実績。	令和7年度目標値は、令和6年度における事業の拡充に伴う支援対象者の広がり等(※)を踏まえ設定した。 ※令和6年度から全国のハローワーク等にキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置して労働者に対するキャリアコンサルティングを実施しており、当該窓口における支援対象者の拡充が見込まれる。さらに令和7年度においても支援対象者の拡充を予定している。支援対象者の拡充後も引き続きサービスの品質が維持できるよう令和6年度(85%)を踏まえて設定した。
											93.0%	

8	キャリア形成・リスキリング推進事業におけるキャリアコンサルティングが有益であったと回答した者の割合 (アウトカム) 【※令和6年度まで】	-	-	-	-	80%	80%	80%	90%	-	個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要であり、その受け皿としてキャリア形成・リスキリング推進事業(令和6年度よりキャリア形成・学び直し支援センター事業を拡充)において提供するキャリアコンサルティングの効果を測り、その質を担保するため、本制度の目標指標として相応しい水準として設定した。	左記のとおり
	キャリア形成・リスキリング推進事業における企業向け支援が大変有益であったと回答した者の割合 (アウトカム) 【※令和7年度から】	-	-	60%	令和7年度					64.0%	労働者の自律的なキャリア形成には、企業による従業員に対するキャリア形成支援が重要であることから、キャリア形成・リスキリング推進事業において提供するセルフ・キャリアドックの導入支援等の効果を測り、その質を担保するため、本制度の目標指標として相応しい水準として設定した。	令和7年度目標値は、令和4年度～令和6年度の実績を踏まえて設定した。
達成手段2 (開始年度)		令和6年度 予算額	令和6年度 予算額	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等						行政事業レビューシート予算事業ID
		執行額	執行額									
(12)	ジョブ・カード制度の推進を通じたキャリアコンサルティングの普及促進 (令和2年度)	25.2億円	44.6億円	47.8億円	6.7,8	国から民間への委託により、「キャリア形成・リスキリング支援センター」及び「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、ジョブ・カードを活用した労働者のキャリアアプラン再設計や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の導入などを支援する。また、キャリアコンサルタント登録制度の適正運用、キャリアコンサルティングを行う人材の資質向上を図るほか、「マイジョブ・カード」においてジョブ・カード作成機能や関連情報を提供する。						002648
達成目標3について												
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値	基準年度	目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
						年度ごとの実績値						
○9	認定職業訓練助成事業費の助成措置の対象となった従業員が受けた職業能力検定等(訓練に密接に関連するものに限る。)の合格率 (アウトカム)	-	-	88%	令和7年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	助成措置により従業員の職業能力が向上したことを客観的に把握する観点から助成措置の対象となった従業員が受けた職業能力検定等の合格率を目標として設定した。 (参考1)令和元年度実績:85.9%、令和2年度実績:86.1% (参考2)令和6年度実績値89.7%は分母:技能検定等の受検者数(18,476人)、分子:合格者の人数(16,571人)から算出したもの。	過去4年の平均値を踏まえて設定した。
						84.0%	84.0%	85.0%	85.0%	88.0%		
10	人材開発支援助成金の支給決定件数 (アウトプット)	-	-	77,256件	令和7年度	76,819件	94,665件	74,205件	85,092件	77,256件	助成措置により企業において人材育成が実施されたことを客観的に把握する観点から、支給決定件数を測定指標として選定した。	目標値の支給決定件数は、主に計画届の提出件数の実績を元に算出している。 具体的には、令和5年度の支給決定件数と計画件数を元に、計画届が提出された当該年度に支給決定まで至る率を算定している。また、令和6年度、令和7年度の計画届の提出件数見込みを、令和5年度及び6年度の月次の計画届の提出件数の実績を元に推計した上で、令和6年度に提出された計画届のうち令和6年度に支給決定まで至らないと見込まれるものと、令和7年度に提出された計画届のうち令和7年度中に支給決定まで至ると見込まれるものを、先に求めた支給決定率を加味して合算している。その他、最終的に支給決定実績の伸び率も考慮した上で、令和7年度に支給決定に至る件数の見込みを算定している。
						31,114件	26,943件	38,190件	50,487件			
11	建設労働者育成支援事業の訓練修了者数 (アウトプット)	-	-	360人	令和7年度	360人	270人	270人	270人	360人	人手不足が著しい建設分野の人材育成及び確保を図る事業のため訓練修了者数を測定指標として選定した。	令和7年度においては年間400名の訓練生の確保を行う事業(予定)であるため、その90%の修了率を目標として令和7年度の目標を設定した。
						412人	340人	331人	364人			

(参考指標)		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	選定理由					
12	認定職業訓練助成事業費の助成措置の対象となった従業員が受けた職業能力検定等(訓練に密接に関連するものに限る。)の合格者数	17,293人	19,361人	17,699人	16,571人		達成目標3である「事業主その他の関係者による職業能力開発の促進」については、指標9にある「認定職業訓練助成事業費の助成措置の対象となった従業員が受けた職業能力検定等(訓練に密接に関連するものに限る。)の合格率」を測定指標として設定し、目標を達成しているか判断しているが、実数である合格者数を参考指標とすることで達成度合いをより正確に把握でき、ひいては達成目標をより一層促進することができると思われるため設定した。					
達成手段3 (開始年度)		令和5年度 予算額	令和6年度 予算額	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等		行政事業レビューシート予算事業ID				
		執行額	執行額									
(13)	認定職業訓練助成事業費 (昭和44年度)	※	※	※	9	都道府県知事が一定の基準を充たすとして認定した、中小企業事業主等が実施する職業訓練の実施に要する経費について都道府県が行う助成の一部を国が助成する。 これにより、中小企業事業主等が雇用する労働者等の能力開発のために行う訓練の水準の維持向上を図る。		002626				
(14)	人材開発支援助成金 (平成13年度)	※	※	※	10	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や、教育訓練休暇等の制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する。		002628				
(15)	建設労働者育成支援事業 (平成27年度)	※	※	※	11	建設分野の事業主等による訓練を促進し、人手不足が著しい建設分野の人材育成及び確保を図る。 ※令和2年度から就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」の対象者を除く。		002638				
達成目標4について												
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値	基準年度	目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
						年度ごとの実績値						
						令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
13	就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース訓練受講者数 (アウトプット)	-	-	-	令和4年度	4,000人	2,670人				就職氷河期世代の抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げ、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境整備を進めるため、業界団体等に委託して行う訓練と職場見学・職場体験等を組み合わせた正社員就職を支援する出口一休型の訓練であることから、訓練の受講者数を指標として選定した。 【※本指標は令和4年度まで】	目標値については、令和2年度、3年度の実績を踏まえ計画の見直しを行った結果を設定している。 (本事業については令和4年度をもって終了している)
						1,698人	1,367人					
14	就職氷河期世代等支援特設HPアクセス件数 (アウトカム)	-	-	172万件	令和7年度	260万件	160万件	160万件	172万件	188万件	就職氷河期世代等を含む中高年層に対する国の各種支援策について、SNS広告、動画広告、インターネット広告等を活用し、本人やその家族等に周知する事業であることから、各種支援策等を掲載予定の特設HPへのアクセス件数を目標値に設定した。	本事業は、就職氷河期世代等を含む中高年層の方々の活躍の場を更に広げるための支援策を、本人やその家族、関係者に幅広く認知してもらい、活用に繋げるための広報事業であることから、過去3年度の平均以上の特設ホームページアクセス件数を目標とする。 令和7年度の目標値については、令和4年度～令和6年度の実績を踏まえて設定した。
						1,534,567件	1,751,371件	1,844,238件	2,016,170件			
○15	就職説明会等に参加した企業等にアンケート調査を行い、「役に立った」旨の評価の割合 (アウトカム)	-	-	92%以上	令和7年度	90%以上	90%以上	90%以上	92%以上	94%以上	中高年世代活躍応援プロジェクトの取組の一環として、地域の実情に応じて、企業説明会・就職面接会やセミナー等を実施することとしておりそれぞれの地域において実施する事業内容の効果を適切に把握する観点から、企業や求職者等の事業利用者の評価が一定水準以上となることを目標として設定した。 実績値の算出方法は、以下のとおり。算出式X/Y 分母Y: 令和6年度: アンケート回答者(企業・参加者) 6,318人 分子X: アンケート回答のうち「大変役に立った」「まあまあ役に立った」旨の回答数(令和6年度: 5,976人)	事業内容の効果を適切に把握する観点から、事業利用者の評価を目標とする。目標値については令和4年度～令和6年度の実績を踏まえて設定した。
						96.2%	92.1%	94.0%	94.6%			
16	就職説明会等への参加者数 (アウトカム)	-	-	5,000人以上	令和7年度	-	-	-	-	5,000人以上	中高年世代活躍応援プロジェクトの取組のうち、求職者等を対象に企業説明会やセミナー、交流イベント等を実施することとしており、それぞれの地域において実施する事業内容の効果を適切に把握する観点から、求職者等の参加者数が一定水準以上となることを目標として設定した。	参加者数については、これまで企業と求職者等とを分けて集計できていなかったものの、令和4年度～令和6年度実績の平均が約7,000人であったことを踏まえ、令和7年度以降求職者等の人数を把握できるように集計方法を変更した上で、企業分を差し引いた参加者(求職者等)を5,000人と想定し、それ以上の数を令和7年度の目標値に設定する。
						-	-	-	-			
(参考指標)						令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	選定理由	
17	就職説明会等に参加した中高年層にアンケート調査を行い、「自身の就業意欲に変化があった」旨の回答の割合					-	-	-	-		達成目標4(就職氷河期世代を含む中高年層の安定就労等につながる支援の推進)については、測定指標15「就職説明会等に参加した企業等にアンケート調査を行い、『役に立った』旨の評価の割合」を主要な指標に設定して達成度合いを判断しているが、その前提として、支援の有効性をより詳細に把握する観点から、参考指標(就職説明会等に参加した中高年層にアンケート調査を行い、「自身の就業意欲に変化があった」旨の回答の割合)により支援の前後での自己肯定感の上昇の有無を把握することとした。	

達成手段4 (開始年度)		令和5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	行政事業レビューシート予算事業ID	
		予算額 執行額	予算額 執行額					
(16)	就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース等 (令和2年度)	483百万円	0	0	13	・就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」を創設し、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と職場見学・職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。 ・職場実習・体験の機会をコーディネートする専門の者を設置し、就職氷河期世代の不安定就労者等の安定的な就労に向けた支援を行う。 (本事業については令和4年度をもって終了している)	-	
		0	0					
(17)	中高年世代の就職支援等に関する積極的な広報の実施 (令和3年度)	※	※	※	14	※	002645	
		※	※					
(18)	中高年世代活躍応援プロジェクト (令和3年度)	※	※	※	15,16	※	002645	
		※	※					
施策の予算額(千円)		令和5年度		令和6年度		令和7年度	政策評価実施予定 時期	令和8年度
		180,106,100		185,266,907		180,168,502		
施策の執行額(千円)		115,661,702		140,281,694				
施策に関する内閣の重要施策 (施政方針演説等のうち主なもの)		施政方針演説等の名称			年月日	関係部分(概要・記載箇所)		
		経済財政運営と改革の基本方針2024			令和6年6月21日閣議決定	第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～ 1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」 (1)賃上げの促進 ・非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。 (2)三位一体の労働市場改革 ・賃上げを持続的・構造的なものとするため、三位一体の労働市場改革を推進する。 ・リ・スキリングによる能力向上支援については、全世代のリ・スキリングを推進する。 ・教育訓練給付の給付率の引上げを含めた拡充、対象資格・講座の拡大に取り組む。(中略)2024年3月に創設した団体等検定に係るスキルの習得講座の対象への追加について、2024年中に検討を行うとともに、幅広い業種(建設、物流、観光等)において、業所管省庁や業界団体の協力を得て、団体等検定制度の活用を促進する。 ・成長分野への労働移動の円滑化については、求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の整備・集約を進めるとともに、2025年度に、リ・スキリングのプログラムや施策内容を含む各種情報を可視化するプラットフォームの整備を開始する。 ・労働市場改革を進めるため、国会会議の開催の検討等、国民運動を展開する。 2. 豊かさを支える中堅・中小企業の活性化 (1)人手不足への対応 ・自動化技術を用いることができる現場労働者の育成に向けたリ・スキリングを推進する。人手不足の資格職等における「分業」(例えば、教師に対する校務・マネジメントの支援、機械導入によるトラックドライバー業務の軽減等)を推進する。 5. 地方創生及び地域における社会課題への対応 (1)デジタル田園都市国家構想と地方創生の新展開 ・地域社会のニーズに合わせ、先端技術の社会実装等に取り組むモデル地域を創出するため、連携“絆”特区等を活用しながら、制度・規制改革や施策間・地域間連携、デジタル田園都市国家構想交付金による効果的な取組への支援の重点化をパッケージ化して支援する。5G利活用等の優良事例を支えるサービス・システムの効果的・効率的な横展開、光ファイバ、5G、データセンター等のデジタル基盤の全国での整備、デジタル人材育成等を推進する。 6. 幸せを実感できる包摂社会の実現 (1) 共生・共助・女性活躍社会づくり ○共生 ・就職氷河期世代の就労支援は、5年間の集中的取組により、一定の成果を挙げている。来年度以降、この世代への支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援するとともに、地方自治体と連携し、個々人の状況に合わせ、就労に向けたリ・スキリングを含む幅広い社会参加支援を行う。 第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現～「経済・財政新生計画」～ 3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題 (1)全世代型社会保障の構築 ・少子高齢化・人口減少を克服し、「国民が豊かさで幸せを実感できる持続可能な経済社会」を目指すためには、国民の将来不安を払拭し「成長と分配の好循環」の基盤となる改革を進めるとともに、長期推計を踏まえ、中長期的な社会の構造変化に耐え得る強靱で持続可能な社会保障システムを確立する必要がある。このため、中長期的な時間軸も視野に入れ、医療・介護DXやICT、ロボットなど先進技術・データの徹底活用やタスクシフト／シェアや全世代型リ・スキリングの推進等による「生産性の向上」、女性・高齢者など誰もが意欲に応じて活躍できる「生涯活躍社会の実現」、「こども未来戦略」の効果的な実践による「少子化への対応」など関連する政策総動員で対応する。		

	新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版	令和6年6月21日閣議決定	Ⅱ. 人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着 1. 価格転嫁の商習慣化の徹底と中小・小規模企業の省力化投資の加速 (2) 人手不足下での労働生産性向上のための中小・小規模企業の省力化投資 ○各産業の自動化技術を用いる現場労働者の育成に向けたリ・スキリング ・我が国では、人手不足と言いながら、それぞれの産業で基本的な自動化技術の利用を行うことができる労働者の割合が低い。リ・スキリングの対象として、これらの現場労働者の育成が重要である。 ・AIツールは、OJTを補完し、従業員に学習効果をもたらすことも分かっている。 ・産業の現場の労働者のリ・スキリングに向けて、取組を進める。特に、人手不足感の強い、運輸業、宿泊業、飲食業については、重点的に自動化技術の利用促進を図る。 Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行 (2) 労働移動の円滑化 ○現場人材等の評価制度の構築とスキル取得支援・人手不足が目立つ、自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理や検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等といった職種については、業界団体にスキル標準を策定いただき、スキルの評価制度を政府が認定するとともに、政府としても、これらのスキル習得のための講座受講支援を実施する。 ・具体的には、業界団体・個別企業が策定する民間検定を政府が認定する新たな枠組みを通じ、既存の公的資格（技能検定等）ではカバーできていなかった産業・職種におけるスキルの階層化・標準化を進める。さらに、認定された検定に係るスキルの習得のための講座受講については、本年秋から、教育訓練給付の対象に追加し、政府として支援を行う。 ・官民を挙げたスキルの評価制度の導入拡大を図るため、人手不足感が強く、かつ、労働者のスキル向上を処遇に結び付ける仕組みが十分存在していなかった業界を中心に、この制度の導入について、事業所管省庁を通じた業界団体への要請を実施する。 ○官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化 ・25～44歳の社員の8割以上が「これからは、多くの人に自律的・主体的なキャリア形成が求められる」、「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」と考えている。キャリアコンサルティングの取組を官民で我が国全体に広げていくことが重要である。 ・求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の遅れている共有化を加速するため、これまで民間人材会社が保有していた領域を含め、政府の側で、直接、民間の求人情報について、民間のデータ会社等の協力を得て、本年度から、広範かつ詳細な収集・集計の委託事業を実施する。さらに、これによって得られた民間の求人情報と、官（ハローワーク等）で保有する求人・求職情報とを集約し、民間のキャリアコンサルタントが労働者に指導・助言を行う際に具体的に参考とできる粒度で広く情報公開を実施する。 (3) リ・スキリングによる能力向上支援 ・デンマークのリ・スキリングは、受講者の7割が在職者だが、日本は失業者が6割である。我が国では、就職をすると、学び直し慣行が薄くなる。労働者の生活安定性を維持したままで、リ・スキリングを進めるためにも、在職期間中のリ・スキリングの強化を図る。 ・また、企業経由の支援策についても、その中身を見直しつつ、必要なものについては充実させることを検討する。 ○リ・スキリングのプラットフォームの構築 ・全世代のリ・スキリングを進める。 Ⅸ. 経済社会の多極化 1. 地方創生とデジタル田園都市国家構想の実現 (1) デジタル田園都市国家の基盤整備・中山間地域の生活環境改善 ○デジタル人材の育成 ・地域が抱える課題の解決をけん引するデジタル人材について、本年度末までに年間45万人を育成できる体制を構築し、2026年度までに合計330万人を確保する。このため、大学生・高等専門学校生の育成（年17万人）、社会人等のスキルアップ支援（年13万人）、職業訓練等（年13.5万人）などの各領域においてデジタル人材の育成を推進し、フォローアップを行う。
--	--------------------------------	---------------	---

	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 賃上げ起点とした成長型経済の実現 1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～ (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、(略) (2) 三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し (三位一体の労働市場改革) ・生成AIが人間の業務を代替することによって、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性があることも考慮して、技術トレンドを踏まえた幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援(※)に取り組む。 (※)リ・スキリングに関するプラットフォームの活用を含む。 ・具体的には、AIを含むデジタルスキルに関する教育訓練給付金対象講座を拡大するとともに、全国の非正規雇用労働者等がオンラインで職業訓練を受講することを可能とする。 ・中高年齢層のセカンドキャリアに向けたリ・スキリングを含め、キャリアプランニングを支援する。 ・2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する。 ・労働移動の円滑化について、官民の公開求人情報の収集・分析や検定のスキル評価を充実させ、職業情報提供サイト(job tag)の機能を強化する。 3. 「投資立国」及び「資産運用立国」による将来の賃金・所得の増加 (2) DXの推進 (デジタル・ガバメント) ・デジタル社会のパスポートであるマイナンバーカードについて、(中略)国家資格のオンライン・デジタル化(中略)など、様々な領域での利活用シーンの拡大に取り組む。 4. 国民の安心・安全の確保 (7) 「誰一人取り残されない社会」の実現 (就職氷河期世代等への支援) ・「就職氷河期世代等支援」に関する関係閣僚会議で決定した基本的な枠組みに基づき、リ・スキリング支援の充実等の「就労・処遇改善に向けた支援」、居場所づくり等の「社会参加に向けた段階的支援」及び家計改善・資産形成の支援等の「高齢期を見据えた支援」の3本柱に沿って、従前からの取組を強化する。 今後、詳細な実態や施策ニーズに関する調査を行うとともに、「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」での検討を経て、2025年度内を目途に、KPIを含む新たな就職氷河期世代等支援プログラムをとりまとめ、その当事者、家族、支援関係者等への広報を強化する。 (女性・高齢者の活躍) ・女性版骨太の方針2025に基づき、女性の所得向上・経済的自立に向け、L字カーブの解消に資するよう、(中略)女性デジタル人材の育成(中略)を推進する。
--	--------------------	---------------	---

			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 (1) アドバント・エッセンシャルワーカーの育成 ・人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む。）、介護業、観光業、飲食業等）で、デジタル技術の活用を含めて、現場人材のスキルが正当に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要である。そのため、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進めるべく、業所管省庁から、業界団体等を通じて同制度の積極的な活用に向けた働き掛けを強化し、そうした業種における現場人材の育成につなげる。あわせて、建設キャリアアップシステムなどを参考に、業界団体等と連携し、技術・技能や経験を客観的に評価し、処遇につなげる仕組みの導入を促進する取組を進め、能力・経験に応じた処遇改善につなげていく。 (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 ・生成AIが人間の業務を自動化・代替することで、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性がある。こうした環境変化や技術トレンドも踏まえ、非正規雇用で働く者を含む幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援に取り組む。 ・2022年度から2026年度末までの230万人のデジタル人材の育成（「デジタル田園都市国家構想総合戦略」で設定）に向けた取組について技術トレンドも踏まえた支援を着実に推進する。そのためにも、関係省庁等のAI・データの専門家を含むデジタル人材育成の取組について、その進捗確認及び横串を通して推進に加え、必要に応じて新たな人材育成策を講じること、政府全体でデジタル人材育成を機能させる体制を確保し、その取組を効果的に加速する。 ・職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、オンライン訓練の地域偏在を踏まえて、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、都道府県による委託訓練に加えて、高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じたオンライン訓練の全国展開を行う。 ・労働者が、キャリアコンサルタント等の継続的な支援を受けつつ、労働市場に関する情報等を活用して、自律的にキャリアを考え、スキルアップやより高度な職務に挑戦できる環境の整備を進める。 ・加えて、2028年技能五輪国際大会の日本開催を契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から若年層に対する技能尊重の機運醸成を図るとともに、技能労働者のスキル向上に向けた支援策を強化する。 (3) 社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供 ・労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキリングして身に付けるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速する。まず、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト（job tag）等を通じて発信する。 （中略）こうしたプラットフォームを通じ、企業規模にかかわらず、経験者採用が普通の選択肢となるための労働市場の整備にも努める。
	新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版	令和7年6月13日閣議決定	IV. 人への投資・多様な人材の活躍推進 1. 三位一体の労働市場改革の加速 構造的に我が国に賃上げを定着させるため、三位一体の労働市場改革を着実に実行する。 (1) リ・スキリングを始めとする能力向上支援 ・地方の労働者にとっては、対面に加え、オンラインの活用により質の高い多様なキャリアコンサルティングやリ・スキリング講座へのアクセスが可能になることから、教育訓練給付、高齢・障害・求職者雇用支援機構を活用した非正規雇用労働者等向けの職業訓練等のリ・スキリング支援策についても、オンライン対応講座の拡充や、ハローワークでの申請手続・キャリアコンサルティングのオンライン化を図る。 ・さらに、個人がリ・スキリングにより獲得したスキルをデジタル上で認証する仕組みなど、リ・スキリングに関するあらゆる事項のデジタル化について、関係省庁一丸となって、課題の洗い出しと対応方針の具体化を進める。 (3) 労働移動の円滑化 ① 社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供 ・労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキリングして身に付けるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速する。まず、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト（job tag）等を通じて発信する。 （中略）こうしたプラットフォームを通じ、企業規模にかかわらず、経験者採用が普通の選択肢となるための労働市場の整備にも努める。 ② 労働者が将来のキャリアを見通すためのハローワークの助言機能等の強化 ・中高年齢層のセカンドキャリアに向けたリ・スキリングを含むキャリアプランニングの支援を強化する。 ③ 幹部候補人材の育成の仕組みの構築 ・CEO（Chief Executive Officer：最高経営責任者）・COO（Chief Operating Officer：最高執行責任者）・CFO（Chief Financial Officer：最高財務責任者）等のいわゆるC職と呼ばれる幹部の候補人材の選抜・育成のための仕組みとして、CEO以下の社内者を中心とする人材育成委員会等を設置し、人事部門・事業部門等と連携しながら幹部候補人材の選抜・育成を担うことについて、企業向けのガイダンスを通じて働き掛けていくとともに、教育訓練給付等により、中堅企業・中小企業・小規模事業者も含めて幅広く、その育成を後押しする。 2. 多様な人材の活躍推進 (2) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底など非正規雇用労働者の処遇改善 ・不本意非正規雇用労働者は減少傾向にはあるものの、依然として180万人程度存在する。正規雇用を望む人が速やかに正規雇用に移転できるよう、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環境の整備や正規化支援の充実を図る。 3. 産業人材育成プラン ① 産学協働での地域毎の人材ニーズの明確化や人材育成の連携体制の整備 ・全国で地方ブロックごとに、地域の人材需要の変化の分析を踏まえ、人材育成施策の方向性及び産学を含む関係者による連携方策を議論する場を立ち上げる。