実績評価書

（厚生労働省7（Ⅵ－1－1））

施策目標名	**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すること
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、第12次職業能力開発基本計画（令和8年度～令和12年度）を策定している。具体的には、産業構造の急速な変化や人口減少に伴う労働供給制約の中で、産業界等や成長分野等に必要な人材を戦略的に育成・確保するとともに、労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備や、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援、企業における職業能力開発の充実等を推進することで、労働生産性の向上と労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済社会の成長につながるよう職業能力開発施策を推進していくこととしている。
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。 直近の公共職業訓練をめぐる状況としては、令和7年11月末現在で新規求職者が2,955,587人（前年同月比99.1%）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67,392人（前年同期比95.0%）、在職者訓練受講者は91,827人（前年同期比98.9%）となっている。 令和7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54.4%（令和6年調査比0.5p減）、OFF-JTを実施した事業所は、対正社員は70.9%（同0.7p減）、対正社員以外は30.7%（同0.5p減）。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、80.1%（同0.2p増）。 経済財政運営と改革の基本方針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た。これを踏まえ、令和8年4月10日「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」において、「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」が決定され、当面3年間程度（2028年度まで）諸施策に集中的に取り組むこととされた。また、経済財政運営と改革の基本方針2026においては、就職氷河期世代等の就業・処遇改善や社会参画を促すため、「新たな支援プログラム」の実施に取り組むこととされている。 キャリア形成・リスキリング推進事業における令和7年度の相談支援件数は190,974件（前年度比119%）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をするとともに、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層の中には、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就け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必要があるため。
	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、在職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。
	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ため。

施策の予算額・執行額等	区分		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	予算の状況（千円）	当初予算（a）	180,336,119	179,981,890	183,566,529	177,027,568	175,169,027
		補正予算（b）	0	91,701	0	50,439	
		繰越し等（c）	836,474	124,210	1,700,378	3,147,734	
		合計（a＋b＋c）	181,172,593	180,197,801	185,266,907	180,225,741	
	執行額（千円、d）		107,275,172	115,661,702	140,281,694	168,747,310	
	執行率（%、d/(a＋b＋c)）		59.2%	64.2%	75.7%	93.6%	

施策に関係する内閣の重要政策（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2025	令和7年6月13日 閣議決定	第2章 1.（1）（2） 3.（2） 4.（7）
	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	Ⅱ. 4.（1）（2）（3） Ⅵ. 1.（1）（3） 2（2） 3
	経済財政運営と改革の基本方針2026	令和8年7月21日 閣議決定	第2章 1.（4）
	日本成長戦略	令和8年7月21日 閣議決定	Ⅲ. 5.（2）③ⅰ）～ⅲ）

達成目標1について	国及び都道府県による公共職業訓練等の推進									
測定指標	指標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）	指標の選定理由	・ 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。 ・ 令和7年度の実績値の算出方法は、以下のとおり。 （就職者17,089＋中退就職者1,783）/（訓練修了者25,112＋中退就職者1,783－複数受講者1）							
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	令和7年度の目標水準は、令和6年度の目標値（75%）及び過去5年（令和元年度～令和5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。							
		基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
		平成22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	令和7年度	○	（△）
		63.7%	75%	75%	75%	75%	75%	75%		
			73.8%	75.1%	74.2%	72.8%	70.2% （速報値）			
	指標2 公共職業訓練（離職者訓練・施設内訓練）の修了者における就職率 （アウトカム）	指標の選定理由	・ 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。 ・ 令和7年度の実績値の算出方法は、以下のとおり。 （就職者7,457＋中退就職者1,485）/（訓練修了者8,800＋中退就職者1,485）							
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	令和7年度の目標水準は、過去の実績等を踏まえ、（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。							
		基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
		平成22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	令和7年度		（○）
		77.6%	80%	80%	82.5%	82.5%	82.5%	82.5%		
			87.4%	87.9%	87.7%	87.3%	86.9% （速報値）			
	指標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）	指標の選定理由	・ 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。							
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	令和7年度の目標水準は、離職者の多様なニーズに対応した訓練機会を確保する観点から、受講者数が求職動向等の影響を受けることを勘案し、令和6年度の目標値（118,599人）及び過去5年の実績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）の対象者数が109,754人とされている。							
		基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
		―	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	令和7年度		（×）
		―	135,287人	121,169人	121,074人	118,599人	109,754人	109,754人		
			74,016人	69,321人	63,535人	60,554人	58,657人 （速報値）			
	指標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）	指標の選定理由	・ 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。							
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	令和7年度の目標水準は、令和6年度の目標値（23,000人）に過去3年間（令和3年度～令和5年度）の新規求職者の増減率等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（施設内訓練）の対象者数が23,000人とされている。							
		基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
		―	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	令和7年度		（○）
		―	24,000人	24,000人	24,000人	23,000人	23,000人	23,000人		
			25,217人	24,922人	24,673人	23,974人	23,207人 （速報値）			
	指標5 生産性向上支援訓練の受講者数 （アウトプット）	指標の選定理由	・ 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。							
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	令和7年度の目標水準は、令和6年度の目標値（48,500人）に中小企業等のDXに対応するための訓練コースの拡充分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、生産性向上支援訓練の受講者数は51,500人とされている。							
		基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
		―	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	令和7年度		◎
		―	39,500人	42,500人	45,500人	48,500人	51,500人	51,500人		
			51,061人	60,602人	65,483人	70,951人	72,645人			

達成目標2について	労働者の自発的な職業能力開発の促進

測定指標

指標6　ジョブ・カード取得者数（アウトプット）

指標の選定理由	・ 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。
目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
―	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	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	32.6万人		
	29.6万人	26.3万人	28.8万人	32.5万人	32.9万人			

指標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】

指標の選定理由	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】
目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	上記のとおり

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
平成27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	―		
53,088人	9万6千人	10万6千人	11万5千人			―		
	9万8千人	10万7千人	11万7千人					

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っ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】

指標の選定理由	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っ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っ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7年度：116,487人） 分子：（令和7年度：103,299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。
目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。

基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
―	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	令和7年度	○	○
―				85%	85%	85%		
			93.0%	89.5%	88.7%			

	指標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】	指標の選定理由	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。 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、キャリアコンサルティングが「大変有益」「まあまあ有益」であったと回答した者の割合 分母：（令和6年度：102,478人） 分子：（令和6年度：100,736人） 【※本指標は令和6年度まで】
			目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	上記のとおり

基準値	年度ごとの目標値 / 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
―	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	―		
―	80%	80%	80%	90%	－	―		
	99.0%	96.5%	97.0%	98.3%				

	指標8	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】	指標の選定理由	雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しくなる中、労働者の抱える課題は複雑化しており、労働者の自律的なキャリア形成を実現するためには、企業による労働者に対するキャリア形成支援を促進することが重要である。このため、企業における労働者のキャリア形成を支援するための取組であるセルフ・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。 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企業支援実施後のアンケートに回答した者のうち、企業支援が「大変有益」であったと回答した者の割合 分母：（令和7年度：1,133人） 分子：（令和7年度：851人） 【※本指標は令和7年度から】
			目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。

基準値	年度ごとの目標値 / 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
―	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	令和7年度		
―					64.0%	64.0%		○
		48.2%	71.1%	67.6%	75.1%			

達成目標3について	**事業主その他の関係者による職業能力開発の促進**		
測定指標	指標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）	指標の選定理由	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。
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	過去4年の平均値を踏まえて設定した。

基準値	年度ごとの目標値 / 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
―	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	令和7年度		
―	84.0%	84.0%	85.0%	85.0%	88.0%	88.0%	○	○
	86.3%	88.8%	88.7%	89.7%	89%			

	指標10 人材開発支援助成金の支給決定件数（アウトプット）	指標の選定理由	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（水準・目標年度）の設定の根拠	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。

基準値	年度ごとの目標値 / 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成
―	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	令和7年度		
―	76,819件	94,665件	74,205件	85,092件	77,256件	77,256件		△
	31,114件	26,943件	38,190件	50,487件	70,779件			

	指標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）	指標の選定理由	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。								
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。								
		基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成	
		ー	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	令和7年度		
		ー	360人	270人	270人	270人	360人	360人		○
			412人	340人	331人	364人	391人			
	【参考】指標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	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				
			17,293人	19,361人	17,699人	16,571人	15,448人				

達成目標4について	**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**										
測定指標	指標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）	指標の選定理由	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体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（水準・目標年度）の設定の根拠	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）								
		基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成	
		ー	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	ー		
		ー	4,000人	2,670人				ー		ー
			1,698人	1,367人						
	指標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）	指標の選定理由	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。								
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。								
		基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成	
		ー	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	令和7年度		
		ー	260万件	160万件	160万件	172万件	188万件	188万件		◎
			1,534,567件	1,751,371件	1,844,238件	2,020,399件	2,839,487件			
	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 （アウトカム）	指標の選定理由	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）								
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。								
		基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成	
		ー	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	令和7年度			
		ー	90%以上	90%以上	90%以上	92%以上	94%以上	94%以上	○	○	
			96%	92%	94%	95%	94%				
	指標16 就職説明会等への参加者数 （アウトプット）	指標の選定理由	学識経験者の意見を踏まえ、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新たに設定した。								
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	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。								
		基準値	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					目標値	主要な指標	達成	
		ー	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	令和7年度			
		ー	－	－	－	－	5,000人以上	5,000人以上		◎	
			－	－	－	－	6,919人				

	【参考】指標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	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		
			－	－	－	－	88%		

※　令和4年度から令和8年度は第5期基本計画期間である。

学識経験を有する者の知見の活用	第19回政策評価に関する有識者会議労働ワーキンググループ（令和8年8月7日開催）で議論いただいたところ、以下のご意見があり、これを踏まえ、以下に示すような対応を行った。 【達成目標1の指標1について】 就職が比較的しやすくなった中でも訓練を求められる方というのは、非常に訓練に時間がかかったり、丁寧な訓練をしていかないといけない、課題を抱えていらっしゃる方が多いとすると、量として受講者数が何人いるかということだけではなくて、言わば質的な評価というか、どれだけの訓練が必要な人たちを対応しているのかということ。両面見ないと、何人就職しましたとか、何人受講しましただけではますます測れない。その辺りの質の評価ということをどう考えているのか。 ⇒質的な側面については、どのような指標を用いて評価するかという点も含め、今後、評価の在り方について検討してまいりたい。 【達成目標2及び達成目標3について】 達成目標3の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、資料4－2の5ページから7ページに関して、いまだにOJTとかOFF-JTの実施は、正社員に比べて正社員以外の実施率が低いということで、以前から課題提起はなされていると思うが、正社員以外の教育訓練機会というのはまだまだ少ない現状にある。そうした現状を踏まえて個人への支援も進めていると思うが、やはり企業がしっかり請け負っていくというのも重要であり、企業における非正規雇用労働者を対象とした職業能力開発の実施率というものを、指標とできるのか分からないが、そういった視点も必要ではないか。 達成目標2にも関わるが、能力開発をするためには、前提として時間が確保されていなければならないが、これも調査で人材育成の問題点としてその時間がないということが挙げられている。助成金の中でも教育訓練休暇制度や短時間勤務制度といったものの助成を行っていることも踏まえると、教育訓練休暇制度の導入割合など、何らか労働者に対する能力開発のための時間確保に関する施策を行っている割合も測定指標として検討してみることもあるのではないか。 ⇒ご指摘の指標については、事業主による職業能力開発の状況を把握する上で重要である。一方で、これらの指標は、企業の人材育成方針、業種、企業規模等の影響を受けるものであるため、参考指標としての設定の可否について、今後検討してまいりたい。

	目標達成度合いの測定結果	（各行政機関共通区分） **③【相当程度進展あり】**
	総合判定	（判定結果） **B【達成に向けて進展あり】** （判定理由） **【達成目標1：国及び都道府県による公共職業訓練等の推進】** ・ 指標1については、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が、速報値ではあるものの前年度を下回り目標達成には至らない見込みではあるが、目標達成率は93%を越えているため「（△）」（概ね達成）と評価した。 ・ 指標2については、目標である公共職業訓練（離職者訓練・施設内訓練）の修了者における就職率82.5%という目標を達成したことから「（○）」（達成）と評価した。 ・ 指標3については、公共職業訓練（離職者訓練・委託訓練）の受講者数が、速報値ではあるものの前年度を下回り目標達成には至らない見込みであり、目標達成率も80%を下回るため「（×）」（目標未達成）と評価した。 ・ 指標4については、目標である公共職業訓練（離職者訓練・施設内訓練）の受講者数23,000人という目標を達成したことから「（○）」（達成）と評価した。 ・ 指標5については、目標である生産性向上支援訓練の受講者数51,500人という目標を40%以上上回ったことから、「◎」（目標を大幅に上回る）と評価した。 **【達成目標2：労働者の自発的な職業能力開発の促進】** ・ 指標6については、ジョブ・カード取得者数32.6万人以上という目標を達成したことから「（○）」（達成）と評価した。 ・ 指標7については、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っ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85%以上という目標を達成したことから「○」（達成）と評価した。 ・ 指標8については、キャリア形成・リスキリング推進事業における企業支援実施後のアンケートに回答した者のうち、企業支援が「大変有益」であったと回答した者の割合64.0%以上という目標を達成したことから「○」（達成）と評価した。 **【達成目標3：事業主その他の関係者による職業能力開発の促進】** ・ 指標9については、目標である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88.0%を上回ったことから「○」（達成）と評価した。 ・ 指標10については、主に令和4年度に開始した「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」において、都道府県労働局の幹部を中心に事業主への積極的な活用勧奨を行った結果、訓練計画の提出件数が大幅に増加した。一方で助成要件及び支給申請手続きの見直しにより審査手順が増加したこと等により、都道府県労働局における支給申請に係る審査期間が、当初の想定よりも時間を要することとなった。このため、実績については、令和6年度までは目標値の80%を下回っていたが、審査項目の省力化をはかる等の対応を進めたことにより、毎年度、着実に実績を伸ばし、令和7年度は目標値の80%以上（92%）となっていることから、「△」（概ね達成）と評価した。 ・ 指標11については、目標である訓練修了者数360人を上回ったことから「○」（達成）と評価した。 **【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】** ・ 指標13については、本事業は令和4年度をもって終了していることから、令和7年度における達成状況は「－」（判定不能）とした。 ・ 指標14については、目標である特設HPアクセス件数188万件を大幅に上回ったことから「◎」（目標を大幅に上回る）と評価した。 ・ 指標15については、目標である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94%以上を達成したことから「○」（達成）と評価した。 ・ 指標16については、目標である就職説明会等への参加者数5,000人を大幅に上回ったことから「◎」（目標を大幅に上回る）と評価した。 **【総括】** ・ 以上より、主要な測定指標以外である指標3は×だが、主要な測定指標の5分の4が○であり、各取組において一定の成果が認められる。 ・ 目標を下回った指標については、引き続き要因分析を行い、取組の改善・強化を図る必要がある。 ・ これらを総合的に勘案し、施策全体としては目標達成に向けた進展が認められることから、判定結果は③【相当程度進展あり】に区分されるものとして、B【達成に向けて進展あり】と判定した。

評価結果と 今後の方向性	施策の分析	（有効性の評価） **【達成目標1：国及び都道府県による公共職業訓練等の推進】** ・ 指標1については、令和7年度目標値に対する達成度合いが90%以上であり、国による公共職業訓練等の推進に関する施策が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標2については、目標を達成できており、国による公共職業訓練等の推進に関する施策が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標3については、新規求職者数が年々減少傾向にあることが影響し、目標値は未達となる見込みではあるものの、都道府県ごとに開催する地域職業能力開発促進協議会において、地域の実情やニーズに即した訓練の設定・実施等を行っていることから、多様な職業能力開発の機会を確保できており、公共職業訓練（離職者訓練・委託訓練）の実施は有効に機能していると評価できる。 ・ 指標4については、目標を達成しており、求職者に対して職業に必要な知識・技能を習得する機会が広く提供されたことから、国による公共職業訓練等の推進に関する施策が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標5については、目標を大幅に上回る成果を上げており、生産性向上に関する訓練機会が広く提供されたことから、国による公共職業訓練等の推進に関する施策が有効に機能していると評価できる。 **【達成目標2：労働者の自発的な職業能力開発の促進】** ・ 指標6については、目標が達成できており、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードが広く活用されていることから、リスキリングを含め、労働者の自律的なキャリア形成に向けた支援が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標7については、目標が達成できており、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が広く提供されたことから、リスキリングを含め、労働者の自律的なキャリア形成に向けた支援が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標8については、目標が達成できており、企業に対してセルフ・キャリアドックの導入支援等が広く実施されたことから、従業員のキャリア形成に関する企業への支援が有効に機能していると評価できる。 **【達成目標3：事業主その他の関係者による職業能力開発の促進】** ・ 指標9については、目標を達成できていることから、従業員の職業能力の向上へ有効に機能していると評価できる。 ・ 指標10については、目標を未達成ではあるが、支給決定件数は増加傾向にあり、企業における人材育成は着実に実施されていると評価できる。 ・ 指標11については、目標が達成できており、人手不足が著しい建設分野を志す労働者に対する訓練機会が広く提供されたことから、人材育成及び確保へ有効に機能していると評価できる。 **【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】** ・ 指標13については、本事業は令和4年度をもって終了していることから、令和7年度における達成状況は「－」（判定不能）とした。 ・ 指標14については、目標を大幅に上回る成果を上げており、国の各種支援策が本人やその家族等に広く周知されたことから、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関する施策が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標15については、目標を達成できており、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が効果的に実施されたことから、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関する施策が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標16については、目標を大幅に上回る成果を上げており、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が広く実施されたことから、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関する施策が有効に機能していると評価できる。 （効率性の評価） **【達成目標1：国及び都道府県による公共職業訓練等の推進】** ・ 指標1については、近年予算額が大きく変わっていない中、おおむね目標を達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標2については、近年予算額に大きな変動がない中、目標を達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標3については、毎年度、訓練規模や事業内容を精査した上で、必要に応じて見直しを行っているものの、新規求職者数の減少などにより受講者数が減少していることから、実績を踏まえた予算額とすること等により、より効率的・効果的な事業運営を図ってまいりたい。 ・ 指標4については、近年予算額に大きな変動がない中、目標を達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標5については、近年予算額に大きな変動がない中、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 **【達成目標2：労働者の自発的な職業能力開発の促進】** ・ 指標6については、毎年度、事業内容を精査しつつ、必要に応じて見直しを行っており、目標を達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標7については、毎年度、事業内容を精査しつつ、必要に応じて見直しを行っており、目標を達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標8については、毎年度、事業内容を精査しつつ、必要に応じて見直しを行っており、目標を達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 **【達成目標3：事業主その他の関係者による職業能力開発の促進】** ・ 指標9については、近年予算額に大きな変動がない中、目標を達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標10については、予算額の適正化を図り、毎年度、予算額を削減している一方で、実績は着実に伸びていることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標11については、近年予算額に大きな変動がない中、目標を達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 **【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】** ・ 指標13については、本事業は令和4年度をもって終了していることから、令和7年度における達成状況は「－」（判定不能）とした。 ・ 指標14については、毎年度予算額を削減している一方で、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標15については、近年予算額に大きな変動がない中、目標を達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標16については、近年予算額に大きな変動がない中、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、効率的な取組が行われていると評価できる。

		（現状分析） **【達成目標1：国及び都道府県による公共職業訓練等の推進】** ・ 指標1については、受講者の多い訓練分野において、訓練により得られるスキルが十分に就職に結びつかなかったこと等により、就職率が目標値を下回っていることから、目標達成ができなかったところ。引き続き、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底することで、改善を図ることとする。 ・ 指標2については、目標を達成していることから、着実に取組が進んでいると考えられる。 ・ 指標3については、実績を踏まえた予算額となるよう見直しを図ることが必要と考えられる。 ・ 指標4については、目標を達成していることから、着実に取組が進んでいると考えられる。 ・ 指標5については、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、着実に取組が進んでいると考えられる。 **【達成目標2：労働者の自発的な職業能力開発の促進】** ・ 指標6については、目標を達成していることから、着実に取組が進んでいると考えられる。 ・ 指標7については、目標を達成していることから、着実に取組が進んでいると考えられる。 ・ 指標8については、目標を達成していることから、着実に取組が進んでいると考えられる。 **【達成目標3：事業主その他の関係者による職業能力開発の促進】** ・ 指標9については、目標を達成していることから、着実に取組が進んでいると考えられる。 ・ 指標10については、目標を未達成ではあるが、実績は着実に伸びていることから、取組が進んでいるものと考えられる。 ・ 指標11については、目標を達成していることから、着実に取組が進んでいると考えられる。 **【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】** ・ 指標13については、本事業は令和4年度をもって終了していることから、令和7年度における達成状況は「－」（判定不能）とした。 ・ 指標14については、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、着実に取組が進んでいると考えられる。 ・ 指標15については、目標を達成していることから、着実に取組が進んでいると考えられる。 ・ 指標16については、目標を大幅に上回る成果を上げていることから、着実に取組が進んでいると考えられる。
	次期目標等への 反映の方向性	（施策及び測定指標の見直しについて） **【達成目標1：国及び都道府県による公共職業訓練等の推進】** ・ 指標1については、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底することで、改善を図る。 ・ 指標2については、目標を達成しており、引き続き着実に取組を進める。 ・ 指標3については、都道府県等に対して、労働局と連携した、地域のニーズに沿った訓練の設定を促していくとともに、公共職業訓練の周知・広報や、ハローワークにおいて、現在有する技能、知識等と労働市場の状況から判断して、職業訓練を受けさせることが適職に就かせるために必要であると認められる者に対して積極的な誘導を図るなどにより、訓練受講者の確保に努める。 ・ 指標4については、目標を達成しており、引き続き着実に取組を進める。 ・ 指標5については、目標を大幅に達成しており、引き続き着実に取組を進める。 **【達成目標2：労働者の自発的な職業能力開発の促進】** ・ 指標6については、目標を達成しており、引き続き着実に取組を進める。 ・ 指標7については、目標を達成しており、引き続き着実に取組を進める。 ・ 指標8については、目標を達成しており、引き続き着実に取組を進める。 **【達成目標3：事業主その他の関係者による職業能力開発の促進】** ・ 指標9については、目標を達成しており、引き続き着実に取組を進める。 ・ 指標10については、「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」は令和8年度で時限により終了となるが、事業主がさらに効果的なリスキリングを行えるよう、令和9年度に向けて必要な制度見直しを行った上で、引き続き、目標達成に向け、着実に取組を進める。 ・ 指標11については、目標を達成しており、引き続き着実に取組を進める。 **【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】** ・ 指標13については、本事業は令和4年度をもって終了していることから、令和7年度における達成状況は「－」（判定不能）とした。 ・ 指標14については、目標を大幅に達成しており、引き続き着実に取組を進める。 ・ 指標15については、目標を達成しており、引き続き着実に取組を進める。 ・ 指標16については、目標を大幅に達成しており、引き続き着実に取組を進める。

参考・関連資料等	・職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（下記検索サイトから検索できます） URL：https://laws.e-gov.go.jp/ ・第12次職業能力開発基本計画（令和8年度～令和12年度） URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_72145.html ・「能力開発基本調査」 URL:https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1.html ・全国職業訓練実施計画 URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/harotore_zenkokuplan.html ・新たな就職氷河期世代等支援プログラム URL:https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/kankeikakuryokaigi/index.html ・ハロートレーニング（公共職業訓練） ：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html ・ジョブ・カード URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/jobcard_system.html ・キャリア形成・リスキリング推進事業、キャリア形成・リスキリング支援センター、キャリア形成・リスキリング相談コーナー URL:https://carigaku.mhlw.go.jp/ ・認定職業訓練 URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/training_employer/nintei/index.html ・人材開発支援助成金 URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html ・建設労働者育成支援事業 URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/nintei/10.html ・「中高年の活躍支援」特設サイト URL:https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

担当部局名	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） 山口　了子 参事官 （若年者・キャリア形成支援担当） 鈴木　大造	政策評価実施時期	令和8年8月