

第 10 次職業能力開発基本計画
—生産性向上に向けた人材育成戦略（仮称）—
《素案》

目次

第 1 部 総説

- 1 計画のねらい
- 2 計画の期間

第 2 部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題

- 1 近年の労働市場の変化と課題
- 2 労働需要側の構造的な変化と課題
- 3 労働供給側の構造的な変化と課題

第 3 部 職業能力開発の方向性

- 1 生産性向上に向けた人材育成の強化
- 2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進
- 3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進
- 4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

第 4 部 職業能力開発の基本的施策

- 1 生産性向上に向けた人材育成の強化
 - (1) 生産性向上に資する IT 人材育成の強化・加速化
 - (2) 労働者の主体的なキャリア形成の推進
 - (3) 企業・業界における人材育成の強化
- 2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進
 - (1) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発
 - (2) 若者の職業能力開発
 - (3) 中高年齢者の職業能力開発
 - (4) 障害者職業能力開発校における受け入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の提供
 - (5) 非正規雇用労働者の職業能力開発
- 3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進
- 4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開
 - (1) 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略
 - (2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施
 - (3) 対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普

及促進等による職業能力評価制度の構築

- (4) ジョブ・カードの活用促進
- (5) 企業における自発的な人材育成投資の促進
- (6) 都道府県労働局の機能強化

5 技能の振興

6 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

第1部 総説

1 計画のねらい

日本経済は四半世紀ぶりの良好な状況を迎えるに至っているが、この流れを確実にし、さらに加速させるためには、人口減少に伴う経済成長への制約を打ち破り、日本経済を持続的な成長軌道に乗せることが求められる。

そのためには、一人一人の働く者の生産性を向上させる取組が不可欠であり、個々の労働者が生涯を通じて能力開発を行い、その能力を高めることとあわせて、その労働者が高めた能力を最大限発揮できる環境を整備することの重要性がさらに増してきている。また、生産性の向上は、同じ量の仕事を短時間で処理することにもつながり、働き方の効率化といった観点からも重要な取組である。

経済社会の変化に目を向ければ、グローバル化の進展や、従来の IT 技術にとどまらない IoT（モノのデジタル化・ネットワーク化）、ロボット、ビッグデータ解析、AI（人工知能）等の技術進歩、さらに経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンド増加等による国際化等を背景に、ビジネス環境、就業環境は加速度を増して変化しており、これからの労働者に求められるスキルも大きく変化していくことが見込まれる。このため、経済のフロンティアの拡大の方向を的確に把握するとともに、それに伴う人材ニーズの変化に機動的に対応する職業能力開発施策が求められる。

職業能力開発施策の展開に当たっては、企業における労使の職業能力開発の取組を基本として、経済社会動向の変化を踏まえつつ、事業主及び労働者の努力を支援するための施策の強化を図るとともに、職業能力開発行政の車の両輪である職業訓練制度と職業能力評価制度等の労働市場インフラをより強力に展開していくために、国や都道府県に加えて、企業、民間教育訓練機関、学校などの地域のアクターを有機的に結びつけ、職業能力開発施策を一体的に実施していくことが重要である。

上記の視点を踏まえ、人々が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会と人材の最適配置を同時に実現することによって、我が国の経済を量の拡大と質の向上の双方の観点から成長させる「生産性向上に向けた

人材育成戦略（仮称）」として本計画を位置付け、職業能力開発施策を実施していく。なお、経済社会情勢の変化等に伴って、本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合は、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとする。

2 計画の期間

本計画の対象期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とする。

第 2 部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題

1 近年の労働市場の変化と課題

我が国経済は、足下では緩やかな回復基調が続く中、特に雇用情勢は着実に改善し、平成 27 年 11 月の有効求人倍率は 1.25 倍と 23 年ぶりの高水準、完全失業率は 3.3%と低水準で推移している。こうした中で、幅広い産業で人手不足感が出てきており、特に建設業、運輸業、郵便業、医療、福祉、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業等で不足感が高く、これらの産業における人手の確保が課題となっている。

また、景気循環に伴う転職動向の変化をみると、雇用情勢が改善する時期は賃金上昇を伴う自発的な転職が増えることとなる。このため、労働者の希望に応じた労働移動を実現させるためにも、足下の景気回復の時期を逸することなく、職業能力の開発、向上を必要とする者に対して、その機会を的確に提供していくことが重要である。

2 労働需要側の構造的な変化と課題

グローバル化の進展や、従来の IT 技術にとどまらない IoT、ロボット、ビッグデータ解析、AI 等の技術進歩、さらに経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンド増加等による国際化等を背景に、労働需要においても構造的な変化がみられている。

長期的な産業構造の変化をみると、農林漁業等の第 1 次産業、及び建設業や製造業等の第 2 次産業から、サービス業等の第 3 次産業へと比重が移ってきており、経済のサービス化が進展する中、高齢化の進行を背景として、特に医療、福祉においては、就業者の割合が高まってきている。

また、IT 技術の進展が労働需要に及ぼす影響として、定型的な作業が多い職種の労働需要が減る一方、技術に代替されない職種の需要が高まることが予想される。職業大分類別に就業者割合の変化をみると、生産工程・労務作業従事者の就業者割合が大きく低下する一方、管理的職業、専門的・技術的職業及びサービス職業従事者の就業者割合に高まりがみられる。さ

らに正規雇用労働者に限って詳細にみると、情報処理・通信技術者、社会福祉専門職、保健師・助産師・看護師、介護サービスなどで増加がみられており、技術変化に伴う労働需要の変化に対応した人材育成が重要となっている。

我が国の労働生産性の状況を欧米諸国と比較すると、その水準が低い実態にあり、その向上が喫緊の課題となっている。また、産業横断的にみると、米国と比較して、非製造業を中心に低くなっている。さらに、米国と比べて我が国の産業は総じて IT 投資の水準も低くなっており、IT 投資を高めることによって、労働生産性を向上させる余地があることが指摘されている。

また、近年の労働生産性分析で注目されている無形資産（①ソフトウェア等の「情報化資産」、②R&D（研究開発）等の「革新的資産」、③人的資本投資等の「経済的競争能力」で構成）を考慮した労働生産性の要因分解に基づく分析によれば、我が国では無形資産投資の経済成長への寄与が欧米諸国と比べて小さいことが指摘されるとともに、無形資産投資の中でも、特に人的資本投資を含む「経済的競争能力」の投資割合が小さい。さらに、「経済的競争能力」を「企業が行う人的資本投資」とそれ以外に分解してみると、我が国では「企業が行う人的資本投資」が主要国と比較して少なく、また、その投資割合も低下傾向にあることが指摘されており、将来の我が国の発展の基礎となる人的資本の蓄積がなされていないことが懸念される。我が国の教育訓練費の推移をみても、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、80 年代においては一貫して上昇していたが、90 年代以降低下あるいは横ばい傾向にある。また、雇用形態別に OJT・OFF-JT の実施状況をみると、非正規雇用労働者は正規雇用労働者に比べていずれの能力開発の機会も乏しくなっており、非正規雇用労働者の能力開発機会の確保に向けた取組が引き続き重要となっている。

このように、我が国においては IT 投資も人的資本投資も諸外国と比較して過小となっているが、産業成長力を伸ばすためには、それぞれの投資が同時的に取り組まれることが重要との指摘があることを踏まえると、我が国の IT 投資を増やす努力とともに、IT を使いこなすことのできる人材の育成が重要となる。

企業の人材育成の姿勢をみると、企業競争力を高めるために人材の能力・資質を高める育成体系の強化の必要性を認識しているとする調査結果がある。一方で、非正規雇用労働者の活用を進めていることを背景として、一人当たり平均の教育訓練費が減少している実態にあると推測されること

から、各企業が、より幅広い労働者に対して人材の育成投資を行うことを促す施策がさらに求められる。

3 労働供給側の構造的な変化と課題

少子高齢化の進展に伴って、我が国の人口は平成 20 年の 1 億 2808 万人をピークに減少局面に入っている。このトレンドを前提とすると、労働投入量の増加により経済の供給力を拡大することには限りがあり、我が国経済の規模を拡大するためには、一人一人の労働者の生産性を高めていくことが重要となる。

男女別の就業率の動向をみると、男性の就業率については、25～34 歳、35～44 歳、45～54 歳といった働き盛りの層で低下傾向にある一方、55～64 歳層では近年就業率が高まっている。高齢者の就業意欲に対する国際比較をみても、我が国の高齢者の就業意欲の高さがうかがわれ、高齢者の活躍を進める取組が求められる。

また、女性の就業率は、25～64 歳までの全ての年齢層で上昇傾向にあるが、これは経済のサービス化が進む中で女性の労働需要が相対的に高まったこともあって、女性の労働市場への参入が進んだことが要因と考えられる。女性の非労働力人口のうち就業を希望している方は 303 万人（平成 26 年）にのぼるなど、女性の潜在的な労働力人口の規模に鑑みれば、女性の活躍を促進する取組を行うことで、我が国経済を成長させる余地はまだまだ大きい。現状では女性の潜在的な労働力率と現実の就業率にはギャップがみられ、そうした取組が不十分であることが指摘されている。

労働者の平均勤続年数をみると、男女ともに長期化する傾向にある。高齢者の雇用が進む中で、今後も個々人の職業人生は延びていくことが見込まれており、職業人生を通じて能力を十分に発揮できるような環境を作っていくことが重要である。

雇用形態に着目すると、正規雇用労働者については、長期的にみると人口減少の影響を受け、やや減少している。一方、経営の不確実性の増大や IT 等の技術進歩を背景として労働需要側では非正規雇用労働者の活用が進む中、労働供給側においても自らの生活スタイルに合わせた働き方としてパート等の非正規雇用を望む者がいることから、長期的にみて非正規雇用労働者数は増加している。また、ニート数やフリーター数の推移をみると、足下では景気回復の影響を受けてやや減少しているが、その水準は引き続き高止まっている。

障害者においては新規求職件数が増加しており、就職の実現にむけて、障害者の障害特性やニーズに応じた環境整備が求められる。

労働者の自己啓発の状況を正社員・正社員以外別にみると、正社員の取組割合が相対的に高くなっている。また、正社員・正社員以外ともに自己啓発に問題があると回答する者が多くなっており、理由として「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」「費用がかかりすぎる」「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」などのほか、約2割が「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのか」分らないとしている。このように、正社員・正社員以外ともに時間・費用による制約を問題としており、そうした制約を緩和するような取組が求められるとともに、適切なキャリアが分らないとする者に対する支援の重要性が示唆される。

第3部 職業能力開発の方向性

第2部でみた職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題を踏まえ、以下の観点から、今後の我が国の職業能力開発を推進していく。

1 生産性向上に向けた人材育成の強化

我が国の労働生産性の維持・向上に資する人材の継続的な育成に向け、国、企業、民間教育訓練機関、学校等の教育訓練資源を効果的に活用し、我が国全体における人材育成機能の抜本的な強化を図るべきである。特に、我が国の労働生産性向上のカギとなるITを活用し、新たな製品やサービスを生み出すIT人材層を分厚くする取組の強化・加速化が重要である。

我が国の基幹産業であり、国際競争力を有するものづくり分野においては、IoT等の技術進歩にも対応したスキルが求められることが見込まれることや、こうした技術進歩や経済のサービス化の進展に伴って、従来の職業訓練の枠では収まらない分野についての新たな訓練プログラム・手法の開発・実施に関する在り方を検討する必要性が生じている。このため、我が国の経済の基盤であるものづくり産業における人材育成の取組の強化はもとより、対人サービス分野をはじめとしたものづくり以外の分野においても取組の重点化を図る必要がある。

また、経済環境の変化により、企業は大規模な事業構造・業態変革を迫られており、長期雇用システムの変容やその中での非正規雇用労働者の増加等の実態がある中で、人材育成の方向性を明確化し、これに沿った継続的な取組を行うことが困難になる等の制約が生じている。こうした状況の変化によって、企業の人材育成投資がより限定的になっていくことが懸念される中、我が国の人材育成においては引き続き企業の役割が大きいことを踏まえると、特に企業内の人材育成投資を促進する取組の強化が求められる。

さらに、労働者の自発的な能力開発の取組が一層重要になっているが、労働市場の不確実性が高まっているため、労働者にとっても自発的な能力開発

の方向付けや積極的な投資を行いにくい状況になっている。また、働き方の変化として、職業人生の長期化とともに、働く意識が多様化し、例えば、「就社」ではなく、「就職」を意識するような考え方の変化が労働者にみられる中、職業人生を通じた継続的なキャリア形成が重要である。職業能力開発の実現については、労働者自身の処遇改善にもつながりうるものであり、これらのことを踏まえると、企業の人材育成促進の取組と相まって、労働者の主体的なキャリア形成を可能とするような職業能力開発の取組が求められる。

2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

女性・若者・中高年齢者・障害者等、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供することによって、一人一人の能力の底上げを図っていくことが重要である。

潜在的な労働力として経済成長への大きな力ともなる女性の活躍促進は、社会の持続可能性のみならず、個々の世帯の経済的安定といった観点からも不可欠である。男女が働きながら、共に家事、育児等を行うことができるよう、また、結婚・出産、育児・介護等のライフイベントに関わりなく、希望する者が継続して働くことができるよう、職業能力開発機会を提供することが求められる。

将来の我が国を支える貴重な存在である若者に対しては、在学中や学校から職場への移行期、また就職後や転職時など、様々な段階において、企業内外での能力開発に取り組むことができるようにする必要がある。また、ニート等の自立に困難を抱える者については、学校等の関係機関との連携の強化により、切れ目のない支援を図っていくことが重要である。

職業人生の長期化が確実に見込まれ、職業生涯を通じて能力を発揮できる環境作りが重要となっている中で、高齢期に入る前からの職業生活設計や能力開発がとりわけ重要であり、職業人生の節目において、これまで培った能力をキャリアコンサルティングによって客観的に見つめ直すなどの機会を企業内外で整備するとともに、中高年齢期における職業能力形成を公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）によって支援していく必要がある。

障害があったとしても、障害のない人と同じように、その能力と適性に応じて働くことにより、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現に向け、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要である。

非正規雇用労働者などの職業能力開発機会の乏しい者に対する継続的支援によるキャリアアップの実現が引き続き重要である。

3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

我が国の経済成長の大部分が地域経済の成長に支えられていることを踏まえると、地域経済のさらなる活性化が我が国全体の成長にとっても重要となる。

その際、地域の特色を活かした産業活性化が求められるものであり、これまで以上にきめ細かく、様々な主体が有機的なネットワークでつながり、個々の地域の特性を踏まえた産業ニーズを反映した人材育成を地域レベルで実施していく必要がある。こうした取組によって、地域で働く一人一人の労働の質を高めることは、ひいては地域経済の「稼ぐ力」の向上にもつながり、魅力ある地域づくりに資することとなる。

4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

経済社会環境が急速に変化する中で、人材の最適配置を図るとともに、個々の労働者の能力を最大限に活かすため、職業訓練制度や職業能力評価制度等の労働市場インフラの戦略的展開が重要な課題である。

その展開に当たっては、将来の経済社会と就業構造の変化を見通した上で、我が国の人材ニーズを中長期的な観点から把握・分析することが、今後5年間の職業能力開発行政を戦略的に進めていく上で重要である。

また、IoTを始めとしたIT技術の進歩等に機動的に対応するとともに、経済のサービス化の進展を踏まえた対人サービス分野での人材育成の重点化など、職業訓練メニュー・手法の開発の在り方も重要な検討課題である。

さらに、職業訓練の実施に当たっては、産業界や地域のニーズを踏まえるため、国がコーディネーターとしての役割を果たしつつ、都道府県・訓練実施機関・産業界等の関係者を有機的に結び付けた上で、職業訓練の実施を図ることが必要である。

加えて、若者、女性や就業困難者等、対象者の多様化に応じ訓練機会を提供するとともに、訓練サービス提供の効率化の観点からも、ITを活用したe-ラーニング等、新たな職業訓練コース・手法の開発やノウハウの蓄積を行っていくことが重要である。

職業能力評価制度によって、労働者の職業能力の「見える化」を進めることは、産業界が求める能力と労働者が有する職業能力との円滑なマッチングに資するものであり、人材の最適配置による産業全体の労働生産性の向上が図られる。また、企業内においても適切な能力評価が実施されることで企業内の人材の最適配置が促されるとともに、労働者の能力が最大限発揮されることで、企業の持続的な発展にも寄与することが期待される。

なお、企業・労働者の職業能力開発の取組は、それぞれにとって未来の成長に向けた投資として捉えられるものであり、職業能力開発施策の制度設計に当たっては、市場において企業・労働者の投資行動を促進するような設計を意識することも重要である。

第4部 職業能力開発の基本的施策

1 生産性向上に向けた人材育成の強化

(1) 生産性向上に資するIT人材育成の強化・加速化

企業の付加価値を高めるために有効と考えられるIT投資が、我が国では過小であると指摘される中、IT投資の拡大とともに、ITの持つ潜在力を発揮させることができる人材育成に向けた取組の強化・加速化が必要である。

具体的には、労働者等がIT分野の教育訓練を受けることが中長期的なキャリア形成、ひいては雇用の促進や職業の安定に資すること等を踏まえ、労働者が自発的にIT技術を習得することを支援するため、専門実践教育訓練給付制度等においてIT分野の講座拡充に向けた検討を行う。

また、企業内において高度なIT人材を育成するために、キャリア形成促進助成金等により、IT業界と企業が連携した雇用型訓練を通じた実践的な人材育成を推進する。

さらに、IT人材の量的な拡大を図るため、離職者に対する公的職業訓練の中で、IT分野に関する訓練の弾力的な運用やコースの設定に努める。

(2) 労働者の主体的なキャリア形成の推進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくためには、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付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要である。

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の一部改正（以下「改正法」という。）では、労働者が主体的に職業生活設計を行い、職業能力の開発・向上を行うことが努力義務として新たに規定されるとともに、労働者からの相談に応じ助言・指導を業として担うキャリアコンサルタントの登録制度も併せて法定された。

今後、国家資格化されたキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングや、ジョブ・カード、教育訓練給付制度等が活用され、労働者の主体的な能力開発が促進されるよう取り組んでいく必要がある。

具体的には、キャリアコンサルタントについて、継続的な質の保証を図りつつ計画的に養成を進めるとともに、有効なツールであるジョブ・カードの活用したキャリアコンサルティングを推進する。併せて、活動分野ごとに求められる役割等に応じたキャリアコンサルタントの専門性向上の取組みや、労働者個人や企業等が直面する課題解決を促す仕組みの検討を進める。

また、職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドックの導入を推進するため、導入マニュアルの作成や、導入・実施する事業主に対する支援や好事例の周知等を行う。

さらに、労働者のキャリアアップに資する教育訓練給付制度の活用促進のため、さらなる周知・広報を行うとともに、特に専門実践教育訓練給付制度については、関係省庁との連携により質の高いプログラム開発等に向けた検討を行うことに加え、制度開始後３年後を目途に、同制度の活用状況等を踏まえた総合的な検討・見直しを行うなど、講座の質・量両面からの充実を推進する。

(３) 企業・業界における人材育成の強化

労働者が働きながら、計画的な OJT や Off-JT を受けられる機会や自発的な職業能力開発に取り組める環境が確保されることは、労働者の実践的な職業能力開発を図る上で重要である。

このため、企業において人材育成の重要性・必要性が一層認識され、企業自らが人材育成に取り組むとともに、労働者の自発的な職業能力開発を企業の立場で支援するよう後押ししていくことが必要である。また、中長期的視野に立った業界単位の人材育成を促進する仕組みの検討、若者の訓練機会の確保や、人手不足産業での人材の確保を推進していく必要がある。

具体的には、成長が見込まれる分野や人手不足分野等に重点を置きつつ、労働者の能力開発を通じた生産性の向上、グローバル人材育成等のため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金による訓練機会確保や、同助成金の手続きの簡素化、周知広報を通じた一層の活用促進による企業内又は業界単位での人材育成を促す。

また、労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入等に取り組む企業に対する支援を行う。

さらに、OJT と Off-JT を組み合わせた雇用型訓練については、業界等

の人材育成の課題を踏まえた実践的で職場へのマッチングに資する訓練であり、特に若年者への効果が高いことから、事業主への支援の拡充等を通じて更なる実施を推進する。

民間の活力を活かした認定職業訓練制度について、建設業等の人材が不足している産業を中心として若者の担い手を確保する観点からも、訓練に取り組む事業主等への支援の拡充等を通じ、活用促進を図る。

加えて、設備、訓練指導員、訓練ノウハウ、資金等の面で個々の企業では実施困難なものづくり分野の職業訓練について、中小企業等のニーズに即して個別に実施するオーダーメイドによる在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を更に効果的に実施する。

2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、女性・若者・中高齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

(1) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

経済社会の活性化に向けて、職業能力開発施策においても、女性の活躍の推進に向けた取組が重要であり、女性の多様な課題、ニーズを捉えたきめ細やかな対策を講ずる必要がある。

このため、子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等を推進する。

また、ハローワークに訓練担当の就職支援ナビゲーターの配置などにより、母子家庭の母等や、出産・育児・介護等により離職し、就業にブランクがある女性を対象として、キャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせんを行うことによって、個々の課題に配慮した、積極的な職業能力開発機会の提供を推進する。

(2) 若者の職業能力開発

若者一人一人が長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、一人一人の状況に応じた就職実現やキャリアアップに向けた職業能力開発を進めることが必要である。

具体的には、初等中等教育を含む学校段階から多様な職業について理解を深め、就業前段階で適切な職業意識を持つことが、その後の職業人生に重要であることから、学校等関係機関と連携し、学生・生徒等への職場体験の支援とともに、ものづくり体験や技能講習会、「ものづくりマイスター」による実技指導等の実施を推進する。

また、若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック

等によるキャリアコンサルティングの機会を確保する（再掲）。

さらに、就業経験の少ない若者が、就職するために必要なスキルを得るうえで効果的な日本版デュアルシステム、雇用型訓練等による若者向けの訓練の推進を図る。

ニート等の若者について、将来生活困窮に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするため、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働した職業的自立に向けた専門的相談等の支援を行うとともに、学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化を行う。

また、公的職業訓練や地域若者サポートステーションの活用につながりづらい高校中退者等の対象者の潜在的な支援ニーズを掘り起こすため、関係機関の緊密なネットワークの下での更なる周知等を行う。

学校生活から就労への円滑な移行のために、キャリア教育を行う専門人材の養成が求められていることから、労働行政がこれまで培ってきたツールやノウハウを活かし、関係機関と連携しつつ、キャリアコンサルタント等のキャリア教育に資する人材を養成する。

（３）中高年齢者の職業能力開発

人口減少社会において、生涯現役社会の実現や企業の生産性向上を図ることが求められており、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げるとともに、中高年層の強みの発揮や希望に応じた円滑なキャリアチェンジを進めることが必要である。

このため、中高年が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できるよう、中高年のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会の確保する（再掲）。

また、中高年層の早期再就職を図るため、中高年向けの雇用型訓練を行う事業主への支援や、今までの経験・能力を活かす一方で、意識の見直しが必要という視点から、経験交流会など再就職に向けた準備支援を含めた新たな職業訓練コース等の支援策の開発・検証を実施する。

（４）障害者職業能力開発校における受け入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の提供

ハローワークにおける障害者の求職者数が近年増加を続けている中で、就職の実現にむけて、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要である。

このため、一般の公共職業能力開発施設で受入れが困難な重度障害者を受け入れる障害者職業能力開発校での職業訓練、障害者の態様に応じた多様な委託訓練、障害者向けのデュアル訓練等について、障害者の雇用の促進に向けた在り方の検討を実施する。

また、企業の人材ニーズを踏まえ、訓練実施主体である都道府県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「高障求機構」という。）と都道府県労働局、ハローワークが中心となって、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健、経済団体等関係機関との連携・協力体制を推進する。

さらに、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を実施し、障害者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていく。

加えて、一般の公共職業能力開発施設において施設のバリアフリー化を推進し、障害者の入校を促進する。

（５）非正規雇用労働者の職業能力開発

企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対して、引き続き、企業が主体となった人材育成を促進することが必要である。また、キャリアアップを目指す労働者においては、その主体的な職業能力開発も重要である。

このため、非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、キャリアアップ助成金の活用等による職業訓練機会の確保や、同助成金の手続きの簡素化・周知広報を通じた活用の促進を図る。

また、正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結びつける効果的な方策である、雇用型訓練の更なる実施の推進を図る。

さらに、雇用保険を受給できない求職者の就職を促進するため、非正規雇用労働者に対して、求職者支援訓練制度等を活用した職業能力開発を行うとともに、キャリアアップを目指す非正規雇用労働者に対する一層の支援のあり方について、検討を行う。

３ 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

我が国の産業構造や資源には地域特性が個々に異なっていることから、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが必要である。

このため、地域ニーズを踏まえ、不安定な就労状態にある若者の安定的な就職の実現を図るため、地域レベルで産学官が連携した地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める職業訓練コースの開発・検証を行

う事業を推進する。

また、地域の創意工夫を活かした人材育成を推進するため、企業や地域の多種多様なニーズに対応した新たな人材育成プログラムの開発等を支援する。

さらに、多様な産業のニーズを把握するため、地域訓練協議会において、必要に応じ、設定する職業訓練の規模が大きい業界の関係者等にも参画を求め、産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の実施分野及び規模の設定等を実施する。

加えて、教育訓練機関と職業訓練機関が連携し、それぞれの特徴を活かした訓練を実施するため、職業能力開発大学校、短期大学校と工科系教育機関とが相互に教員・訓練指導員を派遣する等の連携を強化する。

4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

(1) 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略

我が国の労働力人口が急速に減少していくことが見込まれる中、我が国の産業・職業構造の変化を中長期で見据え、将来的に必要となる人材ニーズを把握することが必要である。

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

現在、公的職業訓練については、国（実施主体は高障求機構）は、都道府県や民間教育訓練機関の主体では的確かつ確実な実施が困難なものづくり分野等の職業訓練を、スケールメリットを活かし実施すること、都道府県は、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を実施すること、民間教育訓練機関は、介護分野や情報通信分野などの職業訓練を実施することといった役割分担の下に実施しているが、産業構造の変化、非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットとして、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得ることができるよう、公的職業訓練を適切に実施する必要がある。

イ 総合的な訓練計画の策定

公的職業訓練全体で効果的に職業訓練コースを設定するため、公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施に関する計画については、平成28年度計画より両計画を一体化した総合的な計画を国レベル及び地方レベルで策定する。

ロ 公的職業訓練の充実

工場の生産ラインの高度化を促進するための、ものづくり産業に係

る IT に関連した在職者訓練コースの充実・強化のために、訓練ニーズの調査・研究を行い、高障求機構や都道府県の職業能力開発施設における在職者訓練として実施する。

また、育児・介護等の事情により通所で職業訓練を受講することが困難な求職者に対して、職業訓練の受講方法の選択肢を広げるため、e-ラーニング等による訓練の実施について検討する。

ハ 公共職業訓練

産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応するため、成長分野・人手不足分野での就職に向けた職業訓練や、企業の人材ニーズの変化を踏まえた安定的な就業につながる職業訓練のコースを設定するとともに、個々人の職業生活設計に沿った職業訓練の選択に資するようキャリアコンサルティングの機能を強化する。

また、技術進歩や経済のサービス化の進展に伴って、新たな訓練分野の開発・実施に関する検討が必要となる中、高障求機構において先導的なカリキュラムを策定するとともに、優れたカリキュラムを全国の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等へ積極的に普及し、活用を促進する。

さらに、ものづくり分野における人材育成において、最先端の技術革新に対応しうる人材育成のための職業訓練のみならず、ものづくりの基本となる技能を習得するための職業訓練も引き続き重視していく。

二 求職者支援訓練

就業経験に乏しい就職困難者については、まずはこれらの者が必要とする基礎的能力を習得できる訓練や、就職しやすい職種に向けた実践的訓練を実施するとともに、長期に労働市場を離れていた者については、職場復帰に直結する訓練を重点的に実施する。

また、企業や求職者の訓練ニーズを適切に把握し、必要に応じて、制度の見直しを行う。

ホ 職業訓練サービスの質の確保・向上

訓練の質の確保や更なる向上を図るため、ISO29990:2010（非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向け基本的要求事項）を踏まえて策定された、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」について、実態に合わせてその内容を見直すとともにさら

なる普及啓発に努める。

具体的には、高障求機構が実施する研修の受講促進、訓練機関の取組の好事例の周知、ガイドラインに沿った取組を進める優良訓練機関の認定（スキーム）の検討等、民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の向上に向けた取組を推進する。

また、将来にわたり訓練指導員を安定的・継続的に育成確保するため、職業能力開発総合大学校を中心に、多様なカリキュラムを設定し、多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識・技能・経験等に応じた指導員訓練を実施する。特に、ものづくり分野における IT の活用などにみられる技能・技術の複合化・高度化に対応するため、最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開発できる訓練指導員を養成する。

（３）対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築

職業能力評価制度は、働き手のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、労働者の主体的なスキルの向上を通じた生産性向上につながることが期待され、ひいては、処遇の向上にもつながるものであり、更なる整備を進める必要がある。

イ 技能検定の活用促進

技能検定制度については、企業内（内部労働市場）において、人事配置・昇級・昇格などの処遇での活用に加えて、外部労働市場での活用が進むことが労働市場インフラとして求められている。

そのために、幅広い層が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組むとともに、技能検定制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の不断の見直しを推進する。

また、学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーション向上や円滑なキャリアアップに資するよう、学生・生徒等の若年層を主な対象とした技能検定３級について、産業界のニーズも踏まえつつ、積極的な設定を進めていくとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用を促進する。

さらに、対人サービス分野を中心とした成長分野における技能検定を整備するため、ロールプレイ方式など、試験実施方法を工夫した試験を実施する。

ロ 認定社内検定の拡充・普及促進

労働者の自発的な職業能力開発を推進するためには、技能検定などの業界内共通の検定に加えて、企業単位の社内検定の推進が必要である。特に、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な社内検定の拡充・普及促進を図っていくことが重要である。

そうした観点から、社内検定認定制度の社会的な認識を高めるとともに、その拡充・普及拡大を図っていくため、検定構築に取り組む企業の開拓から検定構築のサポートまで、一貫した積極的な支援を講じる。

ハ 職業能力評価基準

社内検定や、企業内の教育訓練制度を構築していく際には、職種ごとにレベルに応じて必要とされる職業能力を整理することが必要となる。求められる職業能力は、企業ごとの実情に応じた違いは存在するものの、業界内で共通する部分も存在する。

このため、検定制度や教育訓練制度の整備にも資するよう、政策的に必要性の高い分野を中心として、業界団体との連携の下、業界内共通の職業能力評価基準の整備等を進めるとともに、その普及・活用促進に努める。

(4) ジョブ・カードの活用促進

ジョブ・カードについては、平成 27 年 10 月より、労働者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、生涯を通じたキャリア・プランニングのツール及び職業能力証明のツールとして活用するものに見直しを行い、改正法に位置づけられたことも踏まえ、求職活動や職業能力開発などの各場面において一層の活用を促進していくことが必要である。

このため、関係省庁及び関係機関との連携や、IT を積極的に活用した利用環境を整備するとともに、職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策へジョブ・カードの活用の促進を図る。

また、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、教育訓練の成果の評価の実施を促進するため、技術的指導・援助を行う。

(5) 企業における自発的な人材育成投資の促進

企業の人材育成投資が減少しており、企業の自発的な人材育成投資を

促進することが必要である。

このため、従業員のキャリア形成支援について優れた取組を行う企業等を表彰し、積極的な周知・広報により好事例の普及を図る。

また、企業の自発的な人材育成投資を引き出す仕組みについて検討を行う。

(6) 都道府県労働局の機能強化

産業界や地域のニーズを踏まえた職業能力開発施策を一層推進する観点から、都道府県労働局が国の職業能力開発行政の拠点として位置付けられたところであり、新たに「地方人材育成対策担当官」が配置されたところである。こうした位置付けも踏まえ、職業能力開発行政における都道府県労働局の機能を強化することが必要である。

このため、都道府県労働局において能力開発行政がより円滑に実行されるため、研修等の充実を図る。

5 技能の振興

労働者の優れた技能は、これまで我が国経済社会の発展に大きな役割を果たしてきたところであるが、建設業、製造業等において技能をもつ労働者の不足が問題となっており、若年者を中心とした「技能離れ」が我が国の将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧される。このため、技能の重要性や必要性を国民一人一人に理解してもらい、技能尊重機運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成を図っていくことが必要である。

具体的には、「ものづくりマイスター」による技能伝承、地域における技能振興の取組、若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。

また、若年技能者を育成する者等に対し、熟練技能のみならず技能を伝承する能力を育成するための取組を行う。

さらに、卓越した技能者の表彰や技能五輪国際大会等の技能競技大会の実施を通じた、学校段階も含む若年者に対する「技能」の重要性・魅力の発信、また、技能士について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるような取組を推進する。

加えて、技能五輪国際大会出場選手の競技力向上に向けた取組や、選手出場のための支援の充実を図る。

6 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

経済のグローバル化が進展し、我が国の企業の海外進出等が活発化する中で、グローバル人材の活用・育成が重要となっている。その一方、国際

社会の一員として国際協力を推進することの重要性はますます高まっている。これまでも我が国は、開発途上国が自立的発展を実現するための根幹となる人材育成について、技術協力や人材の育成・確保のためのシステム作り等の支援を実施してきたところであり、引き続き、効率的・効果的に推進していく必要がある。

このため、開発途上国における技能労働者の育成を行うために、技能検定等の技能評価システムの開発途上国への移転を図る「技能評価システム移転促進事業」について、我が国の強みであるものづくり分野や中小企業が持つノウハウを最大限活用しながら推進し、日本型技能評価システムを国際的に普及させていく。

また、外務省等の関係機関と連携して、開発途上国に訓練指導員や職業能力開発分野の専門家を派遣し、現地における職業訓練の実施を支援するとともに、国際機関等を通じた国際協力においては、我が国に蓄積された人材育成に係るノウハウを活用して、開発途上国の人材育成を支援するため、開発途上国における職業能力開発関係施設の整備・運営に係る助言等、引き続きこれらの地域における人材養成に対する支援を行う。

さらに、開発途上国の職業訓練体制の整備による技能労働者の育成に資するため、開発途上国の職業訓練指導員を我が国に積極的に受け入れ、指導方法、キャリアコンサルティング技法等訓練指導に必要な能力の付与していく。

加えて、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護のために、外国人技能実習制度について、制度の見直し等、制度の適正かつ円滑な推進を図る。