

第12次職業能力開発基本計画（たたき台）

第1部 総説

1 計画のねらい

（1）はじめに

日本経済は、緩やかな回復基調となっており、令和6年度には名目GDPが600兆円を超える、賃金上昇率は33年ぶりの高さとなるなど、明るい動きがみられる。その一方で、賃金の伸びが物価の上昇に追いつかず、物価上昇の継続が消費動向に影響している状況が見られる。こうした中、コストカット型経済から脱却し、成長型経済への移行を確実なものにすることが重要である。

中長期的にみると、我が国は労働供給制約という課題を抱えている。こうした中、成長型経済への移行を確実なものとするためには、労働者一人ひとりの雇用の質や労働生産性を向上させ、もって、日本経済全体の生産性向上や待遇の向上等につなげていくことが必要である。

職業能力開発施策をめぐる状況を見ると、AI等のデジタル技術の進展により、人間の業務の一部が自動化され、一部の事務職等の労働需要が減少する可能性があるなど、技術や産業構造が急速に変化していくことが見込まれる。こうした経済・社会環境の変化を的確に把握し、人材ニーズや働き方等の変化に対応した職業能力開発施策を推進することが求められる。

また、我が国の経済成長は地域経済の成長にも支えられていることから、地域経済の更なる活性化を図ることが我が国全体の成長にとっても重要であると考えられる。

職業能力開発施策の展開に当たっては、労働者の自律的・主体的なキャリア形成を支援すること、企業における労使の職業能力開発の取組を促進することが重要であるとともに、経済・社会の動向の変化を踏まえつつ、国として、成長分野等に必要な人材確保・人材育成を積極的に推進することが求められており、これらの施策については、国、都道府県、企業、民間教育訓練機関、学校、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。）等の関係機関が連携して一体的に推進していくことが重要である。

第11次職業能力開発基本計画では、感染症の影響等による産業構造の変化や社会全体のデジタル化、人生100年時代の到来による職業人生の長期化・多様化等が進む中において、企業における人材育成の支援や労働者の自律的・主体的なキャリア形成の支援等の各施策を推進してきたところである。こうした取組については、その成果の検証等に努めながら、引き続き推進することが重要である。

（2）今後の職業能力開発施策において目指すべき方向性

今後の職業能力開発施策について、個人、企業、経済社会の観点から、以下のような方向性を目指すべきであると考える。

- ① 「個人」が、技術や産業構造等の変化に応じて、職業人生を通じて、自律的にキャリアプランを描き、スキルの向上に取り組み、適職選択を行うことで、自己実現や待遇等の

向上につなげていくこと。

- ② 「企業」が、技術や経営状況等の変化に応じ、職業能力開発に積極的に取り組むことを通じて労働生産性を高め、その成果を処遇や職業能力開発に投資することで、継続的に発展していくこと。
- ③ 「経済社会」が、労働市場における職業能力開発と人材の需給調整の仕組みを通じて、労働者が能力を高め、その能力を十分に發揮できる仕事に就くことができるようになることで、発展していくこと。

(3) 目指すべき方向性を実現するための課題

(2) で掲げた方向性を実現するためには、以下の4つの課題に対応することが必要である。

- ① 企業、労働者による職業能力開発の取組の促進

企業における職業能力開発の取組、個人における自己啓発等の取組をより一層促進していくことが重要である。特に、非正規雇用労働者に対する職業能力開発と中小企業における取組への支援が重要となる。また、家事・育児・介護と仕事の両立など、仕事以外の時間の確保が必要な就業者への配慮も重要である。

- ② 労働供給制約への対応

労働供給制約と人材不足という課題がある中で、経済的に発展していくためには、労働者の能力向上及び人材の需給調整機能が重要であり、そのための労働市場の整備が必要である。さらに、非正規雇用労働者や中高年齢労働者、若者、女性、障害者等の人材の労働参加や継続的なスキル向上を支援することが重要である。

- ③ 労働者の自律的・主体的キャリア形成の促進

職業人生の長期化や、雇用と仕事を取り巻く環境が大きく変化する中で、労働者が、何をしたいかを明確にしつつ、自律的・主体的なキャリアプランの作成・振り返り・見直しを行い、能力向上に取り組むことが重要であり、これらの取組への支援の充実が必要である。労働者の自律的・主体的なキャリア形成と能力開発を支援するためには、職務・スキル・処遇・職業能力開発機会の情報の充実と、これらの情報や能力開発機会そのものへのアクセシビリティを向上させることが重要である。

- ④ デジタル化の進展など産業構造の変化等への対応

AIの進化や業務のデジタル化等を背景にした人材ニーズの変化に応じた訓練プログラムの開発、提供が重要である。その際にはデジタル技術の開発等を担う高度な専門人材を育成するとともに、労働者全体のデジタル技術リテラシーの向上を図ることが必要である。また、成長分野等に必要な人材確保・人材育成や労働移動等を推進することにより、生産性の向上や処遇の向上等を図り、経済・産業の発展・成長につなげていくことが重要である。

(4) 今後の職業能力開発施策において重要な3つの視点

現行の職業能力開発施策や企業・個人の職業能力開発の状況を踏まえ、今後の職業能力開発施策の検討に当たっては、以下の3つの「視点」を持つことが重要である。

- ① 個々の労働者・企業の事情に合わせた職業能力開発を行うこと（個別化）。
- ② 産業・地域等の単位で複数の企業が連携して職業能力開発を行うこと（共同・共有化）。
- ③ 労働市場及び企業における職務・スキル・待遇・職業能力開発の見える化を進めることにより、企業や個人の職業能力開発を促進していくこと（見える化）。

（5）第12次職業能力開発基本計画の方向性

以上のような観点から、第12次職業能力開発基本計画（以下「本計画」という。）においては、労働市場における職業能力開発の基盤整備を推進し、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援等を行い、自己実現や待遇等の向上につなげていくとともに、産業界で必要とされる人材や成長分野等に必要な人材の確保・育成等を進めることで生産性の向上等を図り、経済・産業の発展・成長につながるような職業能力開発施策を推進していく。

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

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とすること

第2部 職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題

1 近年の労働市場の変化と課題

(雇用情勢について)

雇用情勢は緩やかに持ち直している。完全失業率及び有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響で悪化し、令和2年平均では完全失業率は2.8%、有効求人倍率は1.18倍となっていたが、令和6年平均では、完全失業率が2.5%、有効求人倍率が1.25倍となっている。

(人手不足の状況等)

企業における人材不足感については、足下では製造業、非製造業ともに不足とする企業が過剰とする企業を上回っており、特に中小企業の人材不足感が強い。就業者数については、2040年にかけて全体として減少するものの、その変化は産業によって大きく異なり、「医療・福祉」等では増加が見込まれる一方で、「運輸業」、「飲食店・宿泊業」、「生活関連サービス業」等では減少が見込まれている。

名目賃金については2021年以降増加に転じている一方、足下の実質賃金については物価上昇等の影響によりマイナスとなっている。職種別にみると、多くの職種では20歳代後半から50歳代後半にかけて、スキルや経験の向上等に応じて賃金上昇がみられるが、「サービス職業従事者」、「保安職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」など、20歳代後半から50歳代後半にかけて賃金上昇があまりみられないものもある。

また、日本の時間当たりの労働生産性を見ると、OECD諸国の中でも低位となっている。持続的な賃上げと人手不足への対応に同時に取り組むためには、労働生産性の着実な上昇が必要と考えられる。

2 労働需要側の構造的な変化と課題

(労働需要の構造的な変化等について)

AIの進化や業務のデジタル化等の動きを背景に、労働需要において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、高齢化の進行を背景として、特に医療・福祉の就業者数が増加してきている。

また、2040年の産業構造・就業構造の推計（令和7年6月3日産業構造審議会経済産業政策新機軸部会 第4次中間整理）では、少子高齢化による人口減少に伴って労働供給は減少するものの、AI・ロボットの活用促進や、リスキリング等による労働の質の向上により大きな不足は生じない一方、現在の人材供給のトレンドが続いた場合、職種間、学歴間によってミスマッチが発生するリスクがあり、戦略的な人材育成や円滑な労働移動の推進が必要となることが示されている。

デジタル技術の進展が労働需要に及ぼす影響として、近年、非定型分析タスク・非定型相互タスクが増加する一方、定型手仕事のタスクが減少している。今後、AIやロボット等のテクノロジーの進化により、事務等の定型的タスク等の効率化が進み、いわゆるホワイトカラーの

労働需要が減少する一方、AI やロボット等を使いこなす仕事や人の判断が求められる仕事、人でしかできない仕事の需要が高まることが予想される。特に、デジタル技術・リテラシーを有する人材については、今後更に需要が高まるものと考えられる。

(企業における課題等)

企業における人的投資の状況を見ると、企業が労働者の OFF-JT や自己啓発支援に支出した費用は直近では増加しているものの、長期的にはやや減少の傾向にある。また、日本企業の人的投資（OJT を除く OFF-JT の研修費用等）は、他の先進国と比べて低い水準にあることが指摘されている。

計画的 OJT 及び OFF-JT の実施率は、新型コロナウイルス感染症が拡大した令和 2 年度に低下し、令和 3 年度以降は正規雇用労働者については徐々に回復する傾向にあるものの、過去の水準には届いていない。また、正規雇用労働者と比べて、正規雇用労働者以外の方が令和 2 年度の落ち込みが大きくなっている。我が国では 30 代以降で女性の正規雇用比率が低下しており、非正規雇用労働者についての能力開発機会の確保が課題である。

企業規模別に計画的 OJT、OFF-JT の実施率を見ると、企業規模が大きいほど実施率は高く、大企業と比べ中小企業の実施率は低くなっている。人材育成に問題があるとする事業所の割合は約 8 割となっており、その理由として、「指導する人材が不足している」、「人材を育成しても辞めてしまう」等が多く挙げられている。

また、技能継承の取組についてみると、若年・中堅への教育訓練によるノウハウ伝承、技能・ノウハウのマニュアル・データベース化、仕事のやり方・設計の変更等の積極的な対策について、中小企業では苦慮しており、中小企業における職業能力開発の取組の推進が課題である。

3 労働供給側の構造的な変化と課題

(労働力の状況等について)

少子化の進展に伴い、我が国の人団は平成 20 年の 1 億 2808 万人をピークに減少局面にある。今後も人口の減少傾向が続き、労働供給制約が強まっていくことを前提とすると、我が国の経済成長のためには、一人ひとりの労働者の労働参加と労働生産性を高めていくことが重要となる。

男女別・年齢階級別の労働力率の推移をみると、男性の労働力率は横ばいで推移しているが、女性の労働力率は過去 10 年間で 6.0% 上昇している。年齢階級別の労働力率は、全ての年齢階級において上昇傾向で推移し、令和 6 年は過去最高水準となった。労働力率の上昇幅が最も大きかったのは、女性の労働参加が大きく進んでいる「55~64 歳」であり、女性や高年齢層を中心に労働参加が進んでいる。なお、令和 6 年平均で、非労働力人口で就業を希望する者は 225 万人、就業者のうち、今より仕事の時間を増やしたい者は 432 万人となっている。

就業者数と労働時間を乗じて算出した労働力供給量は、1 人当たり平均労働時間が減少したことなどから 1990 年代以降緩やかな減少傾向で推移してきた。2010 年代以降は、女性や高齢者の就業者数が大きく増加したことで、その傾向は緩和し、横ばいで推移している。今後について、就業者数は 2030 年までは横ばいで推移し、その後減少に転じること、就業者の年齢構成は 60 歳以上の割合が増加していくことが見込まれている。

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。その一方、平成 23 年以降、転職者数は緩やかに増加する傾向にあり、令和元年には過去最高の 353 万人、その後、感染症の影響で減少したが、令和 4 年に再び増加に転じ、令和 6 年は 3 年連続増加の 331 万人となった。特に「より良い条件の仕事を探す」ことを目的とする転職が増加している。

(雇用形態等について)

雇用形態に着目すると、正規雇用労働者は、女性を中心に増加傾向で推移している。非正規雇用労働者は、女性や高年齢層を中心に労働参加が進む中で長期的には増加傾向にあるものの、2019 年以降は横ばい圏内で推移しており、女性の正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数の差が縮小傾向にある。労働者が非正規雇用労働を選択する理由として、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」といった理由が多くなっている。

フリーター数については、平成 15 年の 217 万人をピークに概ね減少傾向にあったものの、近年は 130 万人台で推移しており、令和 6 年は 136 万人となっている。ニート（若年無業者）数については、令和 2 年には前年比で 13 万人増の 69 万人となり、その後減少したものの、令和 4 年以降は増加傾向にあり、令和 6 年は 61 万人となっている。今後ともきめ細かな就職支援が重要である。

(自己啓発の状況と課題等)

自己啓発を行った労働者の割合を正規雇用労働者・正規雇用労働者以外の別にみると、正規雇用労働者の取組割合が相対的に高くなっている。正規雇用労働者・正規雇用労働者以外とともに自己啓発に問題があると回答する者が多く、その理由として「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」等が多く挙げられているが、「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わからない」「自分の目指すべきキャリアがわからない」といったキャリア形成上の問題も挙げられている。このように、正規雇用労働者・正規雇用労働者以外とともに時間・費用による制約を問題としており、働きながら学べることを実現するなど、こうした制約を緩和するような取組が必要であるとともに、適切なコースや目指すべきキャリアがわからないとする者に対するキャリアコンサルティング等の支援が重要である。

第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策

1 労働市場でのスキル等の見える化の促進

今後、労働供給制約が強まる中で、働く意欲を持つ労働者がそれぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、労働に参加できる環境を整備することが重要である。

そのためには、労働市場の需給調整機能を高めつつ、職務に必要となるスキル等の情報や、企業の職業能力開発の取組に関する情報を「見える化」することを通じて、労働者自身が職業や職務の選択を適正かつ自律的に行うことができる基盤を構築していくことが重要となる。

また、今後、産業構造等の変化の中で、求められるスキルが変化していくことにも留意することが必要である。

(1) 労働市場におけるスキルの標準化と見える化

労働者がそれぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、自律的にスキルの向上を進め、自らの望むキャリアを形成していくためには、職務の内容、キャリアパス、求められる知識・スキル、賃金などの職業の情報を得られる環境を整備することが重要である。

また、産業構造の変化や働き方の多様化が進む中で、労働者におけるキャリア形成・能力開発及び企業における人材の確保・育成を効果的に進め、処遇向上にもつなげていくためには、労働市場や企業において、労働者の有するスキルと企業が求めるスキルの「見える化」を促進することが必要である。職業に求められるスキルを整理したスキル標準や、企業内の仕事に求められるスキルを整理した社内版スキル標準を作成することは、「見える化」のための重要な取組であり、労働市場における労働者の職業能力の評価や、企業における人材育成や適材適所の配置を実現するために必要であると考えられる。

さらに、スキルの「見える化」という労働市場のインフラの整備と合わせて、労働者個人が仕事等を通じて習得した能力を把握し、それを労働市場や企業に対して証明することを支援する仕組みを整備することも重要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 職業に関する情報が得られる環境を整備するため、「職業情報提供サイト（job tag）」について、労働者等が効果的に活用できるよう一層の充実を図る。
- ・ リスキリングの各種支援策に関する関係省庁の情報の連携・一体化を進め、包括的で利便性の高いポータルサイトを構築する。
- ・ 企業横断的なスキルを評価する「技能検定」、個別企業におけるスキルを評価する「認定社内検定」及び特定の業界におけるスキルを評価する「団体等検定」の整備・活用を促進するとともに、こうした業界単位で行う職業能力評価の取組の支援や「認定社内検定」と「団体等検定」に取り組む企業・団体に対する支援を拡充する。
- ・ 高障求機構や都道府県が行っている訓練について、業界単位で共通性が認められるものは技能検定等の職業能力評価制度や資格につなげるなどにより、訓練で得られたスキルの「見える化」を進めることとともに、個人・企業が活用しやすいよう訓練で得られるス

ルに関する情報を整理して発信する取組を行う。

- ・ ジョブ・カードについて、認知度の向上を図るとともに、個人のスキルを労働市場に伝達する効果的な仕組みを検討する。
- ・ 国が業界団体と連携して作成したスキル標準である「職業能力評価基準」をベースとしつつ、海外事例等を参考にしてスキル標準の企業導入を促進する方策を検討する。

(2) 企業の職業能力開発に関する情報の発信等

労働者がそれぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、自らの望むキャリアを形成していくためには、企業が社内で行う職業能力開発の取組を「見える化」することが重要である。

多くの企業が人材育成に関する課題として「人材育成をしても辞めてしまう」ことを挙げているが、企業の職業能力開発と人材確保の関係について見ると、労働者の職場定着と「能力開発機会に対する満足度」や「人材育成に関する基本方針の策定状況」との間には相関関係があると考えられる。また、労働者にとって「能力開発機会を得られること」が職業選択の重要な条件になってきている。これらのことから、企業の職業能力開発の取組は、離職防止や人材の確保につながると考えられる。

今後においては、労働者個人が自らの意思で企業内の能力向上の機会を活用してキャリアを形成していくことができるとともに、職業能力開発に積極的に取組む企業が労働者から評価され、人材確保の面でのメリットを享受することができる環境を整備することが重要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 労働者の自律的なキャリア形成や企業の人材確保・定着等に資するよう、企業による職業能力開発の効果的な情報発信の進め方について検討する。
- ・ 事業内職業能力開発計画の作成や職業能力開発推進者の選任を促進するとともに、その機能が発揮されるよう支援等を行う（全社的な「人材育成方針」を含む事業内職業能力開発計画の記載に係るモデルや好事例の提示や職業能力開発推進者に対する支援、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の周知啓発等を行う。）。

2 個人のキャリア形成と能力開発支援の充実

個人が自律的に能力開発を進め、その能力を最大限に発揮することを可能とすることは、社会全体の活力を高める上で望ましいことである。そのためには、個人が何をしたいかを明確にし、その目標に向かって能力を開発し、キャリアを積むことができるよう、キャリア形成支援や能力開発支援の環境を整備していくことが重要である。

(1) キャリア意識の醸成とキャリア形成支援

就業構造が大きく変化する中、労働者の仕事に対する価値観や生活スタイルの多様化が進むとともに、職業人生も長期化しており、キャリアや働き方の多様化が進んでいる。一方、企業においては、人材の最適配置やエンゲージメント向上による生産性向上を実現し、待遇改善

を図っていくため、キャリア形成や能力開発に自ら取り組む自律的人材の育成に取り組むことが求められている。

労働者が生涯にわたり充実した職業人生を送るためには、労働者が自身の将来のキャリアについて考え、主体的に能力開発に取り組み、自らの能力を発揮していく自律的なキャリア形成に取り組むことが不可欠である。そのためには、個人が、労働市場における仕事とスキルの情報をもとに、「何をしたいか、何ができるか、何が必要か」を考え、生涯にわたる自身の職業生活の計画であるキャリアプランを立てた上で、スキルの獲得・向上に努めていくことが必要である。

一方、雇用と仕事をとりまく環境の変化が激しくなる中、労働者個人が単独で、労働市場や会社の状況、自分の能力等を適切に把握して、キャリアの目標を定め、それに向かって能力開発を行うことは難しくなってきている。このため、労働者がキャリアプランを作成し、定期的に振り返り、状況に応じて見直すことに対する伴走支援を充実させることが重要であり、特に、その方策として、キャリアコンサルティングが重要となる。

また、企業が個人に対するキャリア形成の伴走支援を行うに当たっては、職場の上司の役割が重要となることから、企業は上司のキャリア相談の負担を軽減する措置を講じるとともに、専門的な立場から上司のキャリア相談を支援する体制を整備することが必要である。

＜考えられる施策＞

- ・ キャリアコンサルタントの専門性の向上に向け、活動領域ごとに求められる能力を体系的に整理するとともに、企業の理解の促進や職場の管理者への助言等に関する講習の設定及び実践的な学びの機会の提供を推進する。
- ・ キャリアコンサルタントの専門性について、支援を受ける労働者が認識できるよう、キャリアコンサルタントの有する知識や経験の見える化を推進する。
- ・ 企業が従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援するための総合的な取組である「セルフ・キャリアドック」の導入を促進する。
- ・ キャリアコンサルティングを受けやすくする環境を整備する観点から、相談できる内容や相談後のフォローといったキャリアコンサルティングの機能を可視化するとともに、様々な属性を持つ相談者のニーズに対応できるキャリアコンサルタントを確保する。
- ・ キャリア形成・リスキリング支援センター等において、在職者も活用しやすくなるようキャリアコンサルティングの機会を拡充する。

（2）個人の能力開発支援

労働者が能力開発を行う上で、自己啓発は企業から提供される職業訓練と同様に重要な能力開発の手段であるが、自己啓発に取り組む労働者は 36.8% という状況にある（令和6年度「能力開発基本調査」）。

自己啓発を行う上での問題点としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」という時間的制約や、「自分の目指すべきキャリアがわからない」等の理由を挙げる者が多くなっており、労働者がキャリアプランを描くための支

援が重要と考えられる。

労働者が自ら学び、キャリアを形成していく基盤を整えるためには、企業が従業員の自己啓発やキャリア形成を支援することを後押しする取組の促進や、労働者が自ら学び、スキルを高めていく機会の充実が重要である。

＜考えられる施策＞

- ・ キャリア形成・リスキリング支援センター等において、在職者も活用しやすくなるようキャリアコンサルティングの機会を拡充する。(再掲)
- ・ 労働者が離職せずに生活費等への不安なく教育訓練に専念できるよう、教育訓練を受けるための休暇制度（教育訓練休暇制度）の周知や、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための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制度の活用促進、人材開発支援助成金を活用した企業による教育訓練休暇制度の導入支援等を推進する。
- ・ 労働者が自ら学び、スキルを高めていく機会を充実するため、教育訓練給付金指定講座について、夜間・休日に受講できる講座やオンラインで受講できる講座をはじめとして指定講座の拡大を図る。
- ・ 労働者が自ら学び、スキルを高めていく機運を醸成する取組（リスキリングを促進する国民運動）を推進する。

3 企業の職業能力開発への支援の充実

労働供給制約が強まり、企業の人材確保が難しくなる中で、人材育成の機会の確保や充実を通じて、従業員のスキルの向上を図り、労働生産性を向上させていくことがこれまで以上に重要になっている。また、企業における人材育成の取組は人材の確保及び定着を推進する上で重要性が増してきていると考えられる。

労働生産性の向上を図るには、企業において能力開発機会を充実させるとともに、能力開発の成果を労働生産性の向上に結びつける人事制度等の周辺の仕組みを整備することや、DXを推進する人材の育成等の取組を進めることが重要であり、こうした企業の取組に対する支援を強化することが必要である。特に、単独で職業能力開発を行うことが難しい中小企業に対する支援を強化することが重要である。

（1）職業能力開発の充実のための環境整備

人材確保が難しくなる中で、企業は従業員のスキルの向上や、DXによる業務効率化を図ることを通じて労働生産性を向上させていくことが一層必要となる。しかしながら、従業員の人才培养に関して「問題がある」とする事業所割合は8割弱と多く、その主な理由としては、指導する人材の不足(59.5%)、人材育成しても辞めてしまう(54.7%)、人材育成を行う時間がない(47.4%)となっている(令和6年度「能力開発基本調査」)。

企業が雇用する労働者の職業能力開発を段階的かつ体系的に行うために、職業能力開発促進法において、事業内職業能力開発計画の作成や職業能力開発推進者の選任を企業の努力義務として規定する。

務としており、事業内職業能力開発計画の策定に当たっては、経営方針を実現するために必要な人材像を明確にし、どのように育成をしていくかを定めた人材育成方針や、従業員の配置、賃金、昇給等に関する方針を定めた雇用管理方針等を盛り込むこととしている。労働供給制約が強まる中では、従来どおりの訓練を継続するだけではなく、限られた時間の中により効果的な訓練を行っていくことが重要であり、効果的な学習プログラムを整備するとともに、「人材育成の目標の明確化」や「人材育成のPDCAによるマネジメント体制の整備」、「習得したスキルを発揮できる仕事への配置」、「習得したスキルを処遇に反映させる仕組みの整備」など、人材育成方針や雇用管理方針等との連動を図ることが必要であるが、事業内職業能力開発計画を作成している企業や職業能力開発推進者を選任している企業はいずれも2割程度となっており（令和6年度「能力開発基本調査」）、事業内職業能力開発計画の策定や職業能力開発推進者の選任を促進するとともに、その機能が発揮されるよう支援等を実施する必要がある。

また、企業が効果的な職業能力開発を行っていく上では、好事例の共有が有効であるが、多くの企業にとっては、自社に適した好事例を探し、それを参考にして自社に合った効果的な職業能力開発施策を作ることは難しいため、企業の状況に合わせ個別化された伴走支援の仕組みが重要となる。

さらに、企業の職業能力開発の効果を最大限発揮するためには、労働者がその意義を理解し、意欲をもって学習に取組むことが大切であり、そのためには労働者が主体的にキャリア形成を行う意識を持つことが重要である。また、企業が職業能力開発の効果を高めるためには、企業の人事戦略と個人のキャリアプランを摺り合わせ、適切な能力開発機会を提供していくことも重要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 事業内職業能力開発計画の作成や職業能力開発推進者の選任を促進するとともに、その機能が発揮されるよう支援等を行う（全社的な「人材育成方針」を含む事業内職業能力開発計画の記載に係るモデルや好事例の提示や職業能力開発推進者に対する支援、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の周知啓発等を行う。）。（再掲）
- ・ 職業能力開発の専任者を置くことが困難な中小企業に対して、生産性向上人材育成支援センター（高障求機構）や中小企業リスクリギング支援事業により、事業戦略を踏まえて人材戦略を立てるという企画段階から経営者等にアドバイスをする等の伴走支援を推進する。その際、生産性向上人材育成支援センター（高障求機構）においては、中小企業・小規事業者等の経営支援を行うよろず支援拠点等と連携した支援を実施する。
- ・ 企業の職業能力開発計画の作成や人材管理等の周辺の仕組みの整備等の面から伴走支援する専門人材の育成が重要であるため、専門人材の候補となるキャリアコンサルタントが、人材マネジメント関連の専門家と協働して伴走支援するような体制を整備する。
- ・ 企業がキャリア面談とキャリア研修などを組み合わせて、従業員の主体的なキャリア形成への取組を体系的・定期的に支援する「セルフ・キャリアドック」を普及・促進する。（再掲）
- ・ 労働者や企業における職業能力開発の必要性・重要性の認識・理解を促進して、社会全

体の機運醸成を行うための取組（リスクリソースを促進する国民運動）を推進する。（再掲）

（2）デジタル技術の活用による労働生産性の向上と個人の能力の最大化

企業、労働者個人とともに、職業訓練や自己啓発を行う上での課題の上位に時間・余裕がないことを挙げている。その一方で、総労働時間は減少傾向にあり、働き方の多様化も進んでいる中で、職業能力開発の困難さが増している。限られた労働時間を最大限活用し、生産性を向上させるには、上記（1）に掲げる取組とともに、DXの導入等により作業の省力化を図ることで時間を生み出し、それをDX等による効率化に適さない業務や職業能力開発に充てることで、生産性を高めることが重要である。

日本企業、特に中小企業はDXが進んでいない現状にあり、多くの企業がDXを進める上での課題として「DXを推進する人材の育成」を挙げているため、DXを推進する人材の育成に向けたOJTや資格取得の支援などによるスキル向上に向けた支援、従業員全体のITリテラシーの向上等に係る企業の取組を支援していくことが重要である。

また、中小企業においては、DX導入の主な発案者となる経営者や役員に対して、DXの企画や人材育成の支援を行っていくことが必要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 公的職業訓練、人材開発支援助成金等において、DXを推進する人材の育成を引き続き推進する。
- ・ 生産性向上人材育成支援センター（高障害機関）による、DX関連も含めた、企業に対する人材育成の支援について強化を図る。

（3）中小企業に対する人材育成の支援

企業規模別にOFF-JTや計画的OJTの実施率を見ると、規模が小さいところほど実施率が低く、中小企業において職業能力開発の取組に苦慮している状況が見られる。また、技能継承の取組についても、若年・中堅への教育訓練によるノウハウ伝承、技能・ノウハウのマニュアル化やデータベース化、仕事のやり方の変更等の積極的な対策を行う企業は中小企業では少ない状況となっている（令和6年度「能力開発基本調査」。）。

中小企業においては、相対的に離職率が高い状況にあるほか、「職業能力開発の専任者がいないことが多いため、能力開発に計画的に取組むことが難しい」、「受講者数が少なく社内でOFF-JTを企画しにくい」、「研修を受けている間の代替要員の確保が難しい」などの課題を抱えている。このため、専門家が中小企業に対して「個別化」された伴走支援を行うことが重要である。

また、中小企業はOFF-JTとして、外部の教育訓練機関を利用する機会が多くなると考えられるため、外部の教育訓練機関に関する情報を得られるよう支援することも重要である。

また、上記（2）のとおり、中小企業においてDX導入の主な発案者は経営者・役員であり、DXの推進を支援するためには、経営者のDX知識を高めるための取組が必要である。

さらに、中小企業1社では職業能力開発に対応することが難しい状況も想定されるため、産

業・地域等の単位で複数の企業が集まり「共同・共有化」した人材育成を支援することも必要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 職業能力開発の専任者を置くことが困難な中小企業に対して、生産性向上人材育成支援センター（高障求機構）や中小企業リスクリング支援事業により、事業戦略を踏まえて人材戦略を立てるという企画段階から経営者等にアドバイスをする等の伴走支援を行う。その際、生産性向上人材育成支援センター（高障求機構）においては、中小企業・小規事業者等の経営支援を行うよろず支援拠点等と連携した支援を実施する。（再掲）。
- ・ 産業・地域単位での複数企業の連合体が「共同」で人材育成を行う効果的な仕組みについて、産業・地域単位での複数の企業が行う訓練の好事例を広げる取組や業界単位での訓練を支援する仕組み等を検討する。
- ・ 企業が従業員に OFF-JT を実施する際に必要となる業務代替に対する支援等について検討する。

4 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進

職業能力開発施策の推進を図るために、労働者が能力開発機会にアクセス可能であることが必要である。労働市場や企業内でのスキル等の「見える化」と合わせ、企業、産業・職業、社会全体のそれぞれの段階で、経済・社会の変化やAIなど技術の進展、労働力需給の状況等を踏まえつつ、成長分野等に必要な人材確保・人材育成や待遇の向上等が推進されるよう、また、今後求められるスキルの変化に対応できるよう、職業能力開発機会の充実等を図ることが重要である。

（1）産業界・地域における人材ニーズを踏まえた効果的な職業能力開発の推進

労働者にとっての主要な職業能力開発機会としては、「企業が提供する OJT と OFF-JT の機会」、「公共職業訓練や求職者支援訓練等といった公的機関等が提供する職業能力開発機会」、「労働者が自ら学ぶ自己啓発の機会」がある。

公的職業訓練については、産業界や地域において求められている人材ニーズを的確に把握するとともに、デジタル技術の進展等の動きや、産業界・地域における人材ニーズを踏まえた効果的な職業訓練を実施していくことが必要である。このため、国レベル及び都道府県レベルにおいて公的職業訓練の実施に関する計画を的確に策定するとともに、PDCA サイクルにより訓練の効果検証等を行いながら、効果的な職業訓練を推進していくことが必要である。

また、実習や就労の機会を組み込んだ訓練政策は、積極的労働市場政策として効果が大きいことが実証分析でも明らかにされているが、我が国では普及が進んでいない。実習併用職業訓練などの実務経験を組み合わせた訓練については、新人だけではなく、他の従業員のスキル、モチベーションの向上、全社的な人材育成体制整備の進展という波及効果が期待できるため、こうした訓練の普及も必要であると考えられる。

また、3（3）のとおり、中小企業においては、単独で職業能力開発に十分対応することが

困難な状況にある。指導者、訓練設備、訓練のノウハウや共通課題の対応策の共有、企業間の相互理解の向上による企業間連携やサプライチェーンの強化、産業の競争力の向上を図るため、人材育成の単位を「企業単独」から、人材ニーズが重なり、開発するスキルを共有できる産業・地域等の単位の「複数の企業」に拡大する仕組みを作ることが重要である。さらに今後は、人材の獲得がますます難しくなるため、業界全体で人材を育成する取組を進めることや、産業・職業等の単位で人材を評価し、育成する仕組みを整備することが必要であると考えられる。

また、労働者及び企業双方の成長等を図るための職業能力開発を推進するためには、労使が協働して取り組むことが重要であり、こうした労使の協働した取組をより促進していくことが必要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 成長分野等に必要な人材の育成に向けた戦略的な職業訓練が実施できるよう、中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、産業界等と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、中央職業能力開発促進協議会において訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の充実等に取り組む。
- ・ 職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校のリソースを活用して、在職者向けの新たな訓練プログラムを検討する。
- ・ AI・ロボット等の技術革新の進展等も踏まえながら、職業訓練指導員の育成・確保を推進する。
- ・ 実習併用職業訓練や日本版デュアルシステムなど実務経験を組み合わせた訓練機会の拡充の方策について検討する。
- ・ 認定職業訓練の活性化に向けた支援等を含め、産業・地域単位での複数企業の連合体が「共同」で人材育成を行う効果的な仕組みについて、産業・地域等の単位で複数の企業が行う訓練の好事例を広げる取組や業界単位での訓練を支援する仕組み等を検討する（再掲）。
- ・ 産業・職業等の単位で人材の評価・育成について、団体等検定制度の活用促進を図ることや教育訓練給付金の指定講座の拡大、公的職業訓練における訓練カリキュラムの設定、人材開発支援助成金の活用促進等により推進する。
- ・ キャリアプランを考えるためのキャリアコンサルティングを利用でき、コーチングやフォローを受けながら職業訓練に取組むことができる体制を構築するとともに、キャリアの被相談者が、労働者のスキル等の情報や職業訓練機会の情報を活用できる仕組みを構築する。
- ・ 職業能力開発に関連する情報や制度に対するアクセス・利便性の向上のため、各種助成金等の申請手続のオンライン化の推進や、在職中の方や子育て・介護中の方などが訓練を受講しやすい環境整備を実施する。
- ・ 職業能力開発に係る各種支援策について、実績・成果の検証を行い、支援策の見直しや

重点化を検討する。

- ・ 労働者や企業における職業能力開発（リスクリング）の必要性・重要性の認識・理解を促進して、社会全体の機運醸成を行うための取組（リスクリングを促進する国民運動）を行い、この取組の中で、例えば、労働組合等の意見を聞いて能力開発の取組を行う等労使の協働の取組みが促進されるよう周知啓発等を実施する。

（2）民間教育訓練機関が提供する職業能力開発の充実と質の確保

現状の職業訓練の提供体制について、42%の事業所がOFF-JTの実施方法として民間教育訓練機関を活用し、個人が行う自己啓発についても14%の者が民間教育訓練機関の講座を受講している（令和6年度「能力開発基本調査」）。また、公共職業訓練のうち約7～8割程度は民間教育訓練機関が実施を担っている。このため、民間教育訓練機関の訓練の質の向上を図ることが重要である。

民間教育訓練機関にPDCAサイクルによる運営改善等を推奨する「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」（以下「職業訓練ガイドライン」という。）が、民間教育訓練機関が行う訓練の質の向上を促す仕組みとして有効であると考えられることから、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度を高めていく必要がある。このため、職業訓練ガイドラインに沿った運用を行っている民間教育訓練機関を評価する適合事業所認定の仕組みについて、より多くの民間教育訓練機関等において活用されるよう関連施策の見直しを行い、訓練の質の向上を図る取組を推進する。

また、民間教育訓練機関が提供する訓練が労働市場のニーズに応えたものになるよう民間教育訓練機関が訓練のニーズ把握を行うことを促進することや、民間教育訓練機関が行う職業訓練の効果について適切な評価を行うことも重要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 国と高障求機構が連携し、職業訓練ガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。特に、職業訓練ガイドライン適合事業所認定制度について、より多くの事業所が申請できる仕組みを検討し、制度の見直しを行う。
- ・ 職業訓練ガイドラインの周知・啓発等を通じて、民間教育訓練機関が訓練ニーズを的確に把握することを促進する。
- ・ 民間教育訓練機関が行う職業訓練の効果について適切な評価を行うことができるよう、訓練内容と訓練成果に関するデータの分析を行うための方策を検討する。

5 技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

AI・ロボット等の技術の進展が進む状況において、人の判断が求められる仕事や人でしかできない現場の仕事に求められる技能の重要性が高まると考えられる。その一方で、現場人材や技能者を目指す若者は減少している状況にある。現場人材や技能者の魅力を高めるためには、仕事・スキルの「見える化」を進めて処遇改善を図るとともに、産業・企業が仕事の魅力の発

信に取組むことも重要である。

2028年の技能五輪国際大会の開催地が愛知県に決定したところであり、これを契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から技能を尊重する機運を醸成するとともに、技能労働者のスキル向上に向けた取組の強化を進める必要がある。

＜考えられる施策＞

- ・ 日本のWSI (WorldSkills International) 加盟組織である中央職業能力開発協会と都道府県職業能力開発協会との緊密な連携による着実な技能検定の実施（技能検定委員の確保も含む）、技能五輪国際大会に出場する選手の一層の競技力強化、未派遣職種の解消に向けた取組の実施、技能五輪全国大会、技能グランプリ等の技能競技大会の実施を通じて技能振興の取組を推進する。
- ・ 2028年の技能五輪国際大会の開催地である愛知県や2028年技能五輪国際大会日本組織委員会等と連携し、大会の実施や2028年技能五輪国際大会の開催を契機とした技能振興、技能の魅力発信等について、「リスクリミングを促進する国民運動」の取組とも連携しながら推進する。
- ・ 技能者の地位と技能水準の向上にもつながるよう、「卓越した技能者の表彰」制度の普及の促進や、業界団体や学会等における表彰・評価等の活動を促進する。
- ・ 若年層に対する技能尊重の機運醸成として、若年技能者人材育成支援等事業において、「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）を工業高校や中小企業等に派遣し、実践的な実技指導やものづくりの魅力を伝える取組を実施する。
- ・ 技能士等と連携した人材育成や技能継承の取組について検討する。

6 多様な労働者の職業能力開発策

仕事と家庭の両立を重視するなど働く意識の変化を背景にして、労働者の求める働き方は多様化している。今後、労働供給制約が強まる中では、労働参加を進め、労働者一人ひとりがスキルを向上させてその持てる力を発揮し、生産性を向上させ、待遇向上を実現していくことが一層重要となる。

スキル向上の機会が少ない非正規雇用労働者や中高年労働者、キャリア形成の初期段階にある若者などに対して職業能力開発に係る支援を実施して社会全体としてスキルを底上げしていくこと、現場人材を含む技能者の育成を進めることが必要である。

（1）非正規雇用労働者への支援

計画的OJT、OFF-JTの実施率については、正社員と正社員以外の間で大きな開きがあり、非正規雇用労働者の職業能力開発については、公的な職業訓練においても支援していくことが重要である。特に、30代以降で女性の非正規雇用労働者の割合が増加する傾向にある中、継続的な能力開発機会の確保が課題である。

また、労働供給制約が強まる中で、正社員以外の従業員に対する職業能力開発の重要性が増

してくると考えられる。非正規雇用労働者に対する職業能力開発については、家事、育児、介護等との両立を理由に非正規雇用労働者を選択する労働者が一定数存在することなどを考慮し、オンライン訓練を組み合わせた方法により効果的・効率的に行うことが必要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練（オンラインを活用した職業訓練）を全国展開するほか、教育訓練給付金による支援、人材開発支援助成金を活用した正規雇用労働者への転換等への支援、ハローワークにおける就職支援等を引き続き推進する。

（2）中高年労働者への支援

65歳以上の就業率が上昇しており、今後、就業者の年齢構成のうち60歳以上の割合が増加していくことが見込まれている。労働供給制約が強まる中では、高齢期も視野に入れたキャリア形成を考えて労働者を支援していく必要性が高まっている。

中高年労働者の職業能力開発上の課題については、組織内における役割の変化への対応が求められること、若年層と比べてOJTやOFF-JTの機会が乏しいこと、デジタル化など時代の変化への対応が求められることが挙げられる。また、新たなスキルを獲得して、新しい職務に挑戦する中高年労働者は、特に獲得したスキルを実践する機会が乏しいという課題がある。実務経験を組み込んだ訓練は高い効果が期待されるため、中高年労働者についても実務経験が得られる訓練機会を増やすことが重要である。

さらに、労働者が高齢期にわたって望むキャリアを形成するには、労働市場におけるスキル等の「見える化」の情報や企業が発信する職業能力開発の情報等を活用して、中年期からキャリアの棚卸を行い、生活設計を構想する取組を強化することが必要である。その際、同世代との企業を超えた横のつながりを持つこと等も重要であるため、こうしたつながりを持つ機会の提供等についても検討する必要がある。

＜考えられる施策＞

- ・ 生産性向上支援訓練（高障求機構）のミドルシニアコースについて、「役割の変化への対応コース」「技能・ノウハウ継承コース」といったミドルシニアに向けたコースを継続・充実させる。
- ・ OJTとOFF-JTを組み合わせた、45歳以上を対象とした訓練についても人材開発支援助成金の対象となるよう見直しを行うなど、実務経験を積む機会の確保を図る。
- ・ 企業を超えた同世代との横のつながりを持つこと等も含め、中高年労働者に対するキャリア形成支援の強化するため、キャリア形成・リスキリング支援センター等における中高年齢層に対する支援を推進する。

（3）若者への支援

若者人口が長期的には減少傾向にある中、大学卒業者は増加し続ける一方で、高等学校卒業者は令和に入り更に減少しており、新規高等学校卒業者の求人倍率は上昇傾向となっている。

また、卒業後3年以内に離職する者の割合については、高等学校卒業者及び大学卒業者において、近年は微増傾向にあり、直近は低下したものの、今後も低下が続くのかについては、なお見通し難いところである。若者の有効求人倍率の高さや職業意識の変化により、労働移動が以前よりも容易に行われる状況が想定されるが、キャリアプランを持たない若者もあり、労働移動が必ずしも職業能力の開発・向上につながらないことも懸念される。このような状況に対応するためには、学生等の時期からの職業意識やキャリア形成意識の醸成を行うことが重要である。

また、特に、キャリア形成の初期段階にある若者に対しては、企業が労働者的人材育成に関する方針や計画を策定し、キャリアに関する相談の機会を提供するなど若者に寄り添った取組を実施することが有効である。加えて、企業を超えて地域等で若者を育てていく観点も重要であり、そのような人材育成の取組を支援することも必要である。

さらに、近年、不登校児童生徒数が大きく増加するなど、就労に当たって困難を抱える一定の層が確認でき、増えていくことが懸念されていることから、専門家による支援の強化や学校をはじめ多様な主体と連携したアウトリーチを含めた支援の充実を図ることが必要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 国や学校が連携し、在学段階からキャリアについて相談する機会を増やす等の取組を推進する。
- ・ 若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドックやオンラインを活用したキャリアコンサルティングの推進等により、キャリアコンサルティングの機会を確保する。
- ・ 若者の採用・育成に積極的で雇用管理が優良な企業を認定するユースエール認定制度の活用を促進する。
- ・ 企業を超えて地域等で若者を育てていく観点から、地域で働く青少年を対象とした研修会や座談会等の開催を通じて、地域で活躍する担い手となる青少年の育成を支援するとともに、産業・地域単位での複数企業が「共同」で人材育成を行う仕組みについて検討する。
(再掲)
 - ・ 就労に当たって困難を抱える若者に対する、専門家による支援の強化や、学校をはじめ多様な主体と連携したアウトリーチを含めた支援を充実させる。
 - ・ 学校生活から就労への円滑な移行のため、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、キャリア教育に資するキャリアコンサルタントを養成する。

(4) 女性への支援

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、女性の多様な課題やニーズを捉えたきめ細かな対策を講ずる必要がある。就業率という量的な面だけではなく、育児、出産等により一旦離職した後に非正規雇用労働者となる場合や、離職せずに継続就業をした場合であってもキャリアアップの機会が制約される傾向もあることから、雇用の質の面にも焦点を当てていくべきである。

＜考えられる施策＞

- ・ 子育て中の女性、母子家庭の母等を含め、一人ひとりの希望、状況等に応じたキャリアコンサルティングを提供するとともに、育児、出産等により離職した方が就業意欲に応じて再就職ができるよう、公的職業訓練において職業能力開発の機会を提供するほか、子育て中の女性が受講しやすくなるよう育児等の時間に配慮した訓練コースや託児サービス付きの訓練コースの設定等を実施する。
- ・ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練（オンラインを活用した職業訓練）を全国展開する。（再掲）

（5）障害者への支援

民間企業等の雇用障害者数が伸びている中（雇用障害者数：67.7万人、実雇用率：2.41%（令和6年））、障害者職業訓練の受講者数は平成22年度をピークに減少している。また、障害者職業訓練の主な対象について、かつては身体障害者であったところ、近年では、精神障害者や発達障害者が増加している状況である。障害者の障害特性やニーズ、企業が求める能力等を踏まえた訓練機会の確保・拡充や、障害者が企業の発展に寄与する人材としてやりがいを持って働き続けることができるよう、訓練受講者に対する就職・定着支援の強化等が重要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 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（以下「障害者校」という。）での職業訓練を引き続き推進する。
- ・ 障害者校における職業訓練及び障害者委託訓練について、オンラインによる職業訓練の普及等、障害者や企業のニーズ等に応じた効果的な職業訓練を推進する。
- ・ 障害者校の施設・設備等が将来にわたり安定的に運営されていくことを目的として方向性等を検討する。
- ・ 障害者職業訓練受講者に対する就職支援、定着支援の強化等に向け、各種協議会（地域職業能力開発促進協議会等）の活用、ハローワークや障害福祉サービス等との連携を強化する。
- ・ 障害者職業訓練のノウハウの一般校への共有と精神保健福祉士や公認心理師等の専門家の配置、施設のバリアフリー化の推進等により、一般校においても、障害者が入校しやすい環境を整備する。
- ・ 障害者委託訓練の質の向上を目的として、有効な訓練を実施できる環境を整備し、在職者訓練についても普及・活性化に向けた取組を推進する。
- ・ 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を引き続き実施する。

（6）就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

就職氷河期世代は、新卒時に希望する就職ができず、その後も不本意ながら不安定な仕事に就いている、あるいは、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面しており、個々人の課題やニーズに応じきめ細かい支援を効果的に実施していくことが必要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 様々な課題に直面している就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、リスクリング支援等による就労・処遇改善に向けた支援及び就労に困難を抱える者の職業的自立に向けた支援等による社会参加に向けた段階的支援を実施する。

(7) 外国人への支援

人材育成を通じた国際貢献を目的とする技能実習制度については、制度目的と実態が乖離しているという指摘等を踏まえて、制度を発展的に解消し、新たに人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度が創設されたところであり、令和9年4月の施行に向け、円滑な施行に努める。

また、日系人等の定住外国人等に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施する等、引き続き必要な支援を行うことが重要である。

＜考えられる施策＞

- ・ 育成就労制度の円滑な施行に向けた取組を実施するとともに、外国人育成就労機構の体制整備を行う。
- ・ 日系人等の定住外国人等に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施する等必要な支援を実施する。

(8) 現場人材のスキル向上と人材確保のための環境整備

今後、進歩が激しいAI・ロボット等を使いこなす仕事や人の判断が求められる仕事、人でしかできない仕事に求められる技能の重要性が増してくると考えられる。こうした新しい技能を身につけた現場人材の育成を強化していくことが重要である。

現場人材の確保と生産性の向上を図るには、現場人材のスキルの「標準化・見える化」を進めて処遇改善につなげ、仕事の魅力を高めること、デジタル技術を有する人材を活用して業務効率化、省人化を図ることの両者に戦略的に取り組むことが必要となる。また、一定の資格や実務経験を持つ現場人材のデジタル化に必要なスキル向上を支援する方策を強化すべきである。このような取組は、業界や業所管省庁とも協力しながら進めていくことが重要であり、その進め方について検討することが必要となる。

＜考えられる施策＞

- ・ 団体等検定等の職業能力評価制度の活用促進や、業界ごとのキャリアラダーを構築・整備するための調査研究の実施等、現場人材のスキルの「標準化・見える化」を処遇改善につなげる取組を推進する。
- ・ 現場人材を含め、デジタルリテラシーの向上や生産性向上のための在職者訓練・生産性向上支援訓練を積極的に推進する。
- ・ AI・ロボット等の技術革新の進展等を踏まえ、職業能力開発大学校及び職業能力開発短

期大学校の訓練カリキュラムを抜本的に見直す。

7 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。その一方で、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。これまでにも我が国は、開発途上地域等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、自らの経験や知見、教訓及び技術を活かし、技術協力や人材の育成・確保のためのシステム作り等の「質の高い成長」に向けた支援を実施してきたところであり、引き続き、こうした支援を効果的・効率的に推進していく必要がある。

＜考えられる施策＞

- ・ 「技能評価システムを通じた技能移転事業」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である技能検定のノウハウをアジア地域の開発途上国に移転する。
- ・ 外国人の技能実習については、育成就労制度施行後においても経過措置として実習を継続する技能実習生もいるため、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）に基づき、引き続き技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図っていく。