②　労働供給制約等への対応

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労働力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労働者、若者、女性、障害者等の労働参加や継続的な能力向上を支援するとともに、特に人材不足感が強い現場人材の育成・確保やそのスキルの向上による生産性向上等を推進することが重要である。

③　労働者の自律的・主体的なキャリア形成の促進

職業人生の長期化や、産業構造の変化など雇用と仕事を取り巻く環境が大きく変化する中では、労働者が何をしたいかを明確にし、自律的・主体的なキャリアプランの作成、振り返り及び見直しを行い、継続的に能力向上に取り組むことが重要であり、企業が環境を整備することも含め、これらの取組への支援の充実が必要である。そのためには、職務やスキル、処遇、職業能力開発機会に係る情報の充実と、これらの情報や能力開発機会そのものへのアクセスの改善が重要である。

④　デジタル化の進展など産業構造の変化等への対応

ＡＩ等の技術の進展等により求められるスキルが絶えず変化する中で、人材ニーズの変化に対応した訓練プログラムの開発、提供等、迅速かつ機動的な対応が重要である。デジタルトランスフォーメーション（以下「ＤＸ」という。）の推進については、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、生産性向上や処遇向上等を図り、経済や産業の発展・成長につなげていくことが重要である。

これらの課題や、現行の職業能力開発施策及び企業・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を推進するに当たっては、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「個別化」、一つの企業では行えない職業能力開発を産業・地域等の単位で複数の企業が連携して行う「共同・共有化」、労働市場及び企業における職務やスキル、処遇、職業能力開発機会の可視化を進めることで企業や個人の職業能力開発を促進する「見える化」の３つの視点を持つことが重要である。

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。）では、成長型経済への移行を確実なものとするために、国として産業界等で必要とされる人材や成長分野等に必要な人材を戦略的に育成・確保する施策を講ずる。これにあわせて労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備を進めるとともに、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援や企業における職業能力開発の充実、多様な労働者の職業能力開発、技能の振興等を推進することとする。これらにより、労働生産性の向上及び労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済や産業の発展・成長につながるよう職業能力開発施策を推進していく。

この際、これらの施策の推進に当たっては、国、都道府県、企業、労働組合、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「ＪＥＥＤ」という。）等の関係機関が連携して一体的に取り組んでいくことが重要である。

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

雇用情勢は緩やかに持ち直している。感染症が拡大した令和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（総務省「労働力調査（基本集計）」及び厚生労働省「職業安定業務統計」）。

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（日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(2025年12月調査)）。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（独立行政法人労働政策研究・研修機構「2023年度版　労働力需給の推計―労働力需給モデルによるシミュレーション―」）。

名目賃金については令和３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（厚生労働省「毎月勤労統計調査」及び総務省「消費者物価指数」）。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、能力の向上や経験の蓄積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（厚生労働省「令和６年賃金構造基本統計調査」）。

また、日本の時間当たりの労働生産性をみると、ＯＥＣＤ諸国の中でも低位となっている。持続的な賃上げと人材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

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、農林漁業等の第一次産業及び建設業や製造業等の第二次産業から、サービス業等の第三次産業へと比重が移ってきている。

また、「2040年の就業構造推計（改訂版）」（令和８年３月５日経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会）では、労働供給は、少子高齢化による人口減少に伴って減少するものの、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、学歴間で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、高度な分析スキルを要する非定型分析タスクや高度な対人スキルを要する非定型相互タスクが増加する一方、あらかじめ定められた基準の正確な達成が求められる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、定型的なタスクの効率化が進む中、デジタル技術・リテラシーを有する人材については、更に需要が高まるものと考えられる。

企業における人的投資の状況をみると、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（厚生労働省「能力開発基本調査」）。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、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、計画的ＯＪＴ及びＯＦＦ－ＪＴいずれも、正規雇用労働者と比べて、正規雇用労働者以外の労働者に対する実施率が大きく下回っており、非正規雇用労働者の能力開発機会の確保が必要である（厚生労働省「能力開発基本調査」）。

３　労働供給側の構造的な変化と課題

少子化の進展に伴い、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ある。今後も地方を中心に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。