男女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、年齢階級別の労働力率の推移をみると、過去10年間で「55～64歳」の上昇幅が最も大きくなっていることから、女性や高年齢者を中心に労働参加が進んでいることが分かる。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（総務省「労働力調査」）。

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（総務省「労働力調査（基本集計）」）。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（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―」）。

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（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。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、感染症の影響で一時減少したものの、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（総務省「労働力調査（詳細集計）」）。

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、令和元年以降はおおむね横ばいで推移しており、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（総務省「労働力調査（詳細集計）」）。

フリーター数については、平成15年の217万人をピークにおおむ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（総務省「労働力調査」）。

第３部　職業能力開発の方向性と基本的施策

本計画のねらいや職業能力開発をめぐる経済・社会環境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。なお、本計画に基づき施策を推進するに当たっては、適切に目標を設定し、進捗状況について把握していくこととする。

１　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

⑴　産業界・地域・成長分野等における人材ニーズ等を踏まえた戦略的な職業能力開発の推進

産業界や地域、成長分野等において求められている人材ニーズを的確に把握し、これらの人材ニーズやデジタル技術の進展等の経済社会の動きを踏まえるとともに、労働者の希望に応じた労働移動もキャリアアップの選択肢の１つであること等も考慮しつつ、効果的な職業能力開発を推進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、データに基づくＰＤＣＡサイクルにより訓練の効果検証や、必要に応じて訓練プログラムの開発等を行いながら、関係省庁や関係機関と連携して効果的な職業訓練を推進していくことが求められる。

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が、我が国では普及が進んでいない。さらに、実習併用職業訓練などの職場内での実務経験を組み合わせた訓練については、訓練の直接の対象となる労働者だけでなく、他の労働者のスキル、モチベーションの向上、全社的な人材育成体制の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。

中小企業は、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など、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、キャリア形成を支援する仕組みを整備することが必要であると考えられる。

労働者及び企業双方の成長等を実現する職業能力開発を効果的に推進するためには、労使が能力開発の意義や方向性等について共有するとともに、労働者一人ひとりが主体的に能力開発に取り組む意識を持つことが重要であることから、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。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　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を推進する。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、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産官学の連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に取り組む。

・　エネルギーなどの戦略分野等における人材育成・確保を加速化するため、関連の産業界と協働した人材育成プロジェクトの実施や、業界団体による人材開発支援助成金の活用の促進等に取り組む。また、当該分野等における教育訓練給付金の指定講座の拡大に取り組むことで個人の職業能力開発支援を進める。

・　技術革新の進展等も踏まえながら、ＪＥＥＤにおいて、職業訓練指導員の育成・確保を含めた体制整備を推進するとともに、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た、在職者向けの新たな訓練プログラムを検討し、必要な施策を講ずる。

・　ハローワークにおいてキャリアコンサルティング、能力向上、職業紹介までの切れ目ない支援サービスを実施するとともに、都道府県やＪＥＥＤとの連携強化や職員の育成等を含む体制整備を図る。

・　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を検討し、必要な施策を講ずる。

・　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効果的な仕組み等を検討し、必要な施策を講ずる。

・　産業・職業等の単位での人材の評価・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。

・　キャリアコンサルタントが、職務やスキル、処遇、職業能力開発機会等に係る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等の推進や、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、処遇向上等の成果の把握を通じて政策効果の検証を行い、支援策の見直しや重点化を検討し、必要な施策を講ずる。

・　労働者や企業における職業能力開発（リスキリング）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（リスキリングを促進する国民運動）として、機運醸成に向けたシンポジウムの開催や様々なチャネルを活用した情報発信等を行い、この取組の中で、例えば、労使でコミュニケーションを取りながら事業内職業能力開発計画（以下「事業内計画」という。）を作成する等労使の協働の取組が促進されるよう周知啓発等を実施する。