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は、職場の上司の役割が重要となることから、上司のキャリア相談を専門的な立場から支援する体制を整備することが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　労働者や企業等がキャリアコンサルタントを活用しやすくなるよう、相談プロセスや、キャリアコンサルタントが有する知識や経験を可視化するとともに、労働者の多様なニーズに対応できるようキャリアコンサルタントの育成・確保を推進する。

・　キャリア形成・リスキリング支援センター等においてキャリアコンサルティングの機会を拡充するとともに、企業が労働者の自律的・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ついての講習の設定及び実践的な学びの機会の確保に向けた取組を促進する。

・　キャリアコンサルティングの活用促進のため、キャリア形成の必要性等やキャリアコンサルティングの効果等に係る社会全体の理解を促進する取組を行う。

⑵　個人の職業能力開発支援

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。自己啓発を行う上での問題点として、「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」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」等のキャリア形成上の理由を挙げる者が多い（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。

有給の教育訓練休暇制度の導入も含め、企業が労働者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、労働者が働きながら自ら学び、能力を向上していく機会の充実が重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　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、企業における環境整備のための人材開発支援助成金の活用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、能力を向上していく機会を充実するため、教育訓練給付金の指定講座について、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講座の拡大を図る。

・　キャリア形成・リスキリング支援センター等においてキャリアコンサルティングの機会を拡充するとともに、企業が労働者の自律的・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。

4　企業の職業能力開発への支援の充実

⑴　ＤＸ関連を含めた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、企業が、雇用する正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の能力開発を推進するとともに、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より一層重要である。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も重要性が増してきている。しかしながら、労働者の人材育成に関して「問題がある」とする事業所割合は約８割に上り、その主な理由としては、「指導する人材が不足している」が59.5％、「人材育成しても辞めてしまう」が54.7％、「人材育成を行う時間がない」が47.4％となっている（厚生労働省「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、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）においては、事業内計画の作成や推進者の選任を企業の努力義務としており、事業内計画の作成に当たっては、経営方針を実現するために必要な人材像等を定めた人材育成方針や、労働者の配置、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、限られた時間の中で効果的な訓練を行う必要があり、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、習得したスキルを配置や処遇に反映させる仕組みの整備を行うことが重要である。しかしながら、事業内計画を作成している企業や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、事業内計画の作成や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。あわせて、各企業の状況や課題に合わせた好事例の提供を行うなど個別化された伴走支援の仕組みが求められる。

また、ＤＸの推進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も重要である。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おり、ＤＸを推進する人材の育成や労働者全体のデジタル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、経営者や役員がＤＸ推進の主な発案者となるため、これらの者に対して、人材戦略を立てる企画段階から支援をすることが重要である。

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り組むことができるよう、労働者が自律的・主体的にキャリア形成を行う意識を持つことや、企業の経営者が労働者に学び・学び直しの重要性を伝える等、企業の人材戦略と個人のキャリアプランをすり合わせ、適切な能力開発機会を提供することも重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　事業内計画の作成や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、例えば、全社的な人材育成方針を含む事業内計画の記載に係るモデルや好事例の提示、推進者に対する支援、労使でコミュニケーションを取りながら事業内計画を作成するなど労使協働の取組の促進、「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。

・　効果的な在職者向けの訓練の実施のため、ＪＥＥＤが設置している生産性向上人材育成支援センター（以下単に「生産性向上人材育成支援センター」という。）や中小企業リスキ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においては、中小企業・小規模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。

・　企業の事業内計画の作成や人材管理等の仕組みの整備等に対して伴走支援する専門人材の育成のため、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に取り組む体制を整備する。

・　公的職業訓練や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や労働者全体のデジタルリテラシーの向上支援を引き続き推進するとともに、生産性向上人材育成支援センターにおいて、ＤＸ関連も含めた企業に対する人材育成の支援の充実を図る。

・　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、労働者の自律的・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。

⑵　中小企業に対する人材育成の支援

企業規模別に計画的ＯＪＴやＯＦＦ－ＪＴの実施率をみると、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困難を抱える状況が見られる。また、技能継承の取組についても、若年・中堅層への教育訓練による技能・知見等の伝承や、伝承するべき技能・知見等のマニュアル化やデータベース化等の積極的な対策は、事業所規模が大きいほど進んでいる（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。