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り組むことが難しい、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多様な課題を抱えていることから、「個別化」した伴走支援を行うことが重要である。

また、ＯＦＦ－ＪＴの実施の際に活用する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。

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あるため、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。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　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という企画段階から経営者等にアドバイスを行うとともに、訓練内容に合わせ外部の教育訓練機関に関する情報の提供を行う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。

・　産業・地域単位での複数企業の連合体が「共同」で行う人材育成に関して、産業・地域単位の複数の企業による訓練の事例の提供を行うとともに、産業・地域等の単位での訓練を支援する効果的な仕組みの検討を行い、必要な施策を講ずる。

・　企業が労働者に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を行い、必要な施策を講ずる。

5　多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

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、労働生産性を向上させ、処遇向上等を実現していくことが一層重要となる。

一方で、仕事と家庭の両立を重視するなど働く意識の変化も背景に労働者の求める働き方が多様化していることを踏まえ、職業能力開発についてもそれぞれのニーズに応じて個別化した支援策を講じ、社会全体としてスキルを底上げしていく必要がある。

⑴　非正規雇用労働者への支援

現状、計画的ＯＪＴ、ＯＦＦ－ＪＴの実施率については、正規雇用労働者と正規雇用労働者以外の間で大きな開きがある。また、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、正規雇用労働者以外の取組割合が相対的に低くなっている（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。

このような状況も踏まえ、非正規雇用労働者については、職業能力開発機会を確保することが必要であり、公的な職業訓練において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、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。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　非正規雇用労働者等の能力開発機会の充実を図るため、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい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を引き続き推進する。

・　非正規雇用労働者などキャリア形成の機会に恵まれにくい労働者のキャリアアップを図るため、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。

⑵　中高年労働者への支援

65歳以上の就業率の上昇により、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おり、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などが挙げられる。また特に、リスキリングを行い、新しい職務に挑戦する中高年労働者は、習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当該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、労働市場の「見える化」によるスキル等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しを行い、職業生活設計を考える取組を強化することが必要である。その際、同世代の労働者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。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　中高年労働者の職業能力開発上の課題に対応するため、生産性向上支援訓練（ＪＥＥＤ）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向けのコースを実施するとともに内容の充実を図る。

・　実務経験を積む機会の確保を図るため、中高年労働者に対するＯＪＴとＯＦＦ－ＪＴを組み合わせ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。

・　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を強化するため、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。

⑶　若者への支援

若者人口が減少傾向にある中、大学卒業者は長期的には増加傾向である一方で、高等学校卒業者は長期的には減少傾向にあり、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、学校等を卒業後、就職して３年以内に離職する者の割合は、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、今後も低下傾向で推移するか否かは、なお見通し難いところである（厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和４年３月卒業者）」）。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おり、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、学生等の時期から職業意識の醸成やライフステージの変化を見据えた自律的・主体的なキャリア形成支援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、企業が労働者の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、今後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。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　学生等の時期から職業意識の醸成を行うため、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。

・　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、適切にキャリア教育を実施できるようキャリアコンサルタントを養成する。