・　若者のキャリア形成を支援するため、ハローワークやキャリア形成・リスキリング支援センターにおけるキャリアコンサルティング機会の確保やセルフ・キャリアドックの導入を促進する。
・　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。
・　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、地方公共団体とも連携しつつ、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し、必要な施策を講ずる。
・　就労に当たって困難を抱える若者に対する、キャリアコンサルタントや臨床心理士等の専門家を活用した支援や、学校をはじめとする多様な主体と連携したアウトリーチを含めた支援等、個々のニーズや課題に応じた支援の充実を図っていく。

⑷　女性への支援

女性の活躍推進の観点から、職業能力開発機会の充実とともに、女性が直面している多様な課題やニーズを捉えたきめ細かな支援策を講ずる必要がある。また、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、雇用の質や能力発揮のためのキャリア形成の面にも焦点を当てていくべきである。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　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た再就職やキャリアアップができるよう、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オンラインを活用した職業訓練を全国展開する。

⑸　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、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。障害特性や個別ニーズ、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。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）において、一般の公共職業能力開発施設（以下「一般校」という。）で受入れが困難な重度障害者や、特に近年増加傾向にある精神障害者や発達障害者を積極的に受け入れるとともに、効果的な職業訓練が実施できる環境整備を推進する。
・　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。
・　一般校への障害者職業訓練のノウハウの共有や精神保健福祉士等の配置、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訓練を受けやすい環境整備を推進する。
・　障害者委託訓練の質の向上を目的とし、有効な訓練を実施できる環境整備を推進するとともに、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。
・　障害者職業訓練受講者に対する就職支援及び定着支援の体制確保に向け、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。
・　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。

⑹　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

就職氷河期世代など、新卒時に希望する就職ができず、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、経済社会の影響により様々な課題に直面する者に対し、個別の課題やニーズに応じた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。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議の決定を踏まえ、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、リスキ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」に取り組む。

⑺　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、制度目的と実態がかい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、必要な支援を着実に進めていくことが重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　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。
・　日本語でのコミュニケーションに課題を抱える外国人等が職業訓練を受けるに当たり、訓練内容を理解する上で必要な支援等を実施する。

⑻　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間でしかできない仕事に求められる技能の重要性が増すと考えられる。こうした新しい技能を身につけた現場人材（生産工程、建設、輸送・機械運転、介護、サービスなどの職業）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と「見える化」を進めることで処遇向上等につなげ、仕事の魅力を高めるとともに、デジタル技術等の活用による業務効率化や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、現場人材に対し必要なデジタルスキルの習得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。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　団体等検定等の職業能力評価制度の活用促進や、業界ごとに資格や経験等と処遇を紐付ける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と「見える化」を処遇向上等につなげる取組を推進する。
・　ＡＩ・ロボット等の技術革新の進展等を踏まえ、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訓練カリキュラムの抜本的な見直しを実施する。

6　技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

デジタル等の技術が進展する中で、改めて技能の重要性が高まると考えられ、我が国の産業・企業の国際競争力を高めるためには技能労働者の人材育成の取組をより一層推進していく必要がある。