さらに、経済社会環境が激変し、個人のキャリア形成の在り方が多様化している中では、狭義の職業能力開発のみならず、職業能力形成に資するものとして災害ボランティア活動等の多様な経験を個人が積み、社会がこれらの経験を評価する環境作りを進めることが重要である。

⑵　企業による労働者の能力開発の支援

企業が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業が求める人材の育成につながるものとして重要であり、キャリア形成促進助成金、認定職業訓練制度等のより効果的な活用や企業内でキャリア形成の推進役となる人材の育成等を促進し、労働者の能力開発やキャリア形成支援のため積極的な取組を行う企業を支援する。

また、設備・訓練指導員・訓練ノウハウ・資金等の面で企業内では実施困難な職業訓練については、中小企業等のニーズに即して個別に実施するオーダーメイドによる在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を一層効果的に実施することにより、在職者のキャリア形成や労働生産性の向上を図る必要がある。

⑶　キャリア教育の推進

学校生活から職業生活への移行が必ずしも円滑に進まない若年者が増えている中、若年者雇用対策上、これらの者への事後的な支援に止まらず、学校在学時から、基礎的能力習得、職業意識の醸成等、働くことの基盤形成を図る意義が格段に高まっている。こうした観点から、厚生労働行政として、初等中等教育から本格的な進路決定に至るまでの各学校段階での計画的なキャリア教育の推進に積極的に関わり、その担い手となるキャリア・コンサルタント等の専門人材の養成・評価、これら人材による職場体験等の効果的なプログラムやジョブ・カード等の活用促進等に取り組んでいく。また、卒業後も生涯学習の観点から学び直しの機会を提供する等、教育施策と密接に連携して職業能力開発施策を展開する。

5　技能の振興

⑴　労働者の技能を向上させ、我が国産業の基盤を確かなものとするために、技能者の処遇面を含めた社会的評価の向上を図るとともに、若年者も進んで技能労働者を目指すような環境を整備するなど、技能を振興し、技能を尊重する機運を醸成することが重要である。

また、高齢化や職業構造の大きな変化の中、地域社会にとって必要な職種の専門的な技能や熟練技能を有する人材が減少していることから、技能の継承や後継者難の問題への対応といった観点から、地域社会を支える人材育成に向け、関係機関が連携した取組を進める必要がある。

⑵　若年者の技能離れが見られる中、技能の振興や技能労働者の地位の向上を図るには、技能検定制度の着実な実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨に加え、技能五輪全国大会等各種技能競技大会の実施や技能五輪国際大会への選手派遣支援、技能者に対する各種表彰により、技能の魅力や重要性の啓発を図ることが必要である。

ものづくり分野を中心とした熟練技能の重要性についての国民各層の理解を深め、技能の受け皿となる若年人材の継続的な確保を図るため、熟練技能者の派遣等による技能講習の実施や、技能者による技能の実演を通じた技能者との交流等を行っていく。

また、児童・生徒やその親に対しては、技能やものづくりの関心を深めるため、職業能力開発施設や業界団体、教育機関等関係機関との連携により、ものづくりの現場を見学できる機会を増やすなど、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作る必要がある。

加えて、高等学校教育段階の生徒に対しては、ものづくり産業の職場体験（インターンシップ）の機会を拡大する。また、工業高校においては、デュアルシステム等長期の就業体験の充実や、実習等における産業現場の外部人材の活用を図る。

6　特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

長期失業者、学卒未就職者、ニート等の若年者、母子家庭の母等は、他の離職者と比べて、技能のミスマッチや知識・技能・経験の不足等により就職が困難な状況にあり、その特性に応じた訓練を実施する必要がある。

⑴　長期失業者に対する能力開発

長期失業者については、技能のミスマッチ等により就職困難な状況にあることから、スキルの向上や、働く意欲の向上等を含めた訓練が必要であり、求職者支援制度による新たな職業訓練の受講を促進する。

また、今後創設予定の求職者支援制度による職業訓練や就職支援策の効果の分析等を行い、長期失業者に対する有効な能力開発施策を講じる。

⑵　学卒未就職者に対する能力開発

学卒未就職者については、知識・技能・経験の不足やコミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等により就職困難な状況にあることから、人材育成のノウハウがない中小企業に対する専門家による相談支援や、ジョブサポーターによる定着までの一貫した支援等による雇用対策が講じられているところであり、学卒未就職者が円滑に就職するためには、これらの対策と組み合わせて基礎的能力の向上を付与する訓練が必要である。

こうした訓練を付与する制度として、今後創設予定の求職者支援制度による新たな職業訓練の活用を図る。

⑶　ニート等の若年者に対する能力開発

ニート等の若年者については、労働に対する意識の不足やコミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等により就職困難な状況にあることから、新成長戦略の「雇用・人材戦略」において、平成32年までの10年間の目標として、地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数を10万人とすることが掲げられたところである。高校中退者や中退のリスクが見込まれる生徒等へのアウトリーチ（訪問支援）による学校教育から自立支援プログラムへの円滑な誘導体制を強化することや、これによりニートとなることを未然に防止すること、また、継続支援事業を活用し、職業訓練へ移行した者に対して生活指導等を含めたきめ細かいフォローアップを実施すること等を可能とする支援プログラムの充実を図っていく。

また、「子ども・若者育成支援推進法」（平成21年法律第71号）の枠組みを活用し、地域の関係機関・専門家とのより幅広い連携構築、支援人材の計画的養成を推進するなど、地域若者サポートステーション事業の機能の一層の充実を図っていく必要がある。

⑷　母子家庭の母等に対する能力開発

母子家庭の母等のうち、知識・技能・経験の不足等により就職困難な状況にある者が安定した職業に就くためには、就業に求められる十分な能力を身につける職業訓練を受けることが不可欠である。母子家庭の母等に対しては、準備講習付き職業訓練と託児サービスの提供を組み合わせた支援が実施されているところであり、このような母子家庭の母等の特性に配慮した支援を引き続き実施していく必要がある。

⑸　障害者に対する能力開発

少子高齢化が進展し、労働力人口の減少が見込まれる中、障害者の社会参加や自立を促すためにも、障害者の雇用を促進することは、社会全体として重要な課題である。

障害者に対しては、障害者の障害特性やニーズに応じた専門的な職業訓練を行う施設である障害者職業能力開発校の設置や、障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施により、引き続き障害特性等にきめ細かに配慮した訓練を実施する必要がある。

また、一般の職業能力開発校においては、知的障害者や発達障害者等を対象とした職業訓練コースを設けるとともに、施設のバリアフリー化を推進し、障害者の入校を促進することにより、障害者の職業訓練機会の拡充を図ることが求められている。

さらに、職業意識の啓発や就職に要する職業能力の付与等を行う座学訓練と、企業における実習を組み合わせた、障害者向けの日本版デュアルシステムを導入し、企業の人材ニーズを踏まえた職業訓練としていく必要がある。

加えて、障害者の職業能力開発に関する研究、地域における障害者職業能力開発促進事業の実施、障害者技能競技大会の開催等により、障害者の職業能力開発を促進する必要がある。

7　職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

⑴　我が国の企業の海外進出が今後ますます活発化する中で、国際協力の重要性は高まっており、また、国際社会の一員として、国際協力を推進することは重要である。