（個人主導の能力開発への支援）

技術や市場環境の変化により、技能の陳腐化が生じやすくなっており、企業自身も事業の長期的な展望が持てない中で、企業が提供するキャリアパスのみに依存することは労働者にとってリスクを伴うようになっている。

長期化した職業生涯を乗り切るための変化への対応を織り込んだ能力の育成や、また、キャリアアップやキャリア・チェンジの場面で必要となる実践的・具体的な能力の開発が求められる。

しかしながら、企業共通の能力の開発は、企業内での教育訓練だけでは限界があり、労働者が主体的に自己の能力開発・キャリア形成に取り組むことが必要となっている。

このため、企業が求める職業能力、労働者が有する職業能力の双方の明確化を図り、労働者が身につけるべき能力を把握するためのキャリア・コンサルティングの普及が必要であり、キャリア・コンサルタントの養成や企業内外での相談体制の整備、中長期的なキャリア形成に資する知識・技能を習得するための経済的支援を進める。

（民間部門と公共部門の連携による最適な能力開発機会の提供）

産業構造の変化、非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットとして、離職者等が、それぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得ることができるよう、公共職業訓練や求職者支援訓練を適切に実施する。

また、教育訓練・職業訓練の担い手として役割を高めつつある民間教育訓練機関の育成・振興を図るため、民間教育訓練機関における質の向上に向けた取組を適正に評価する仕組みを検討する。

一方、訓練に多くの設備投資等を要するものづくり分野については、全国ネットワークを生かしたポリテクセンターやポリテクカレッジにおいて高度な訓練を実施する。加えて、学校段階から、ものづくり分野の魅力発信・キャリア教育を一層推進し、日本の競争力の源泉であり、安定雇用の受け皿でもあるものづくり分野の技術力・熟練技能の維持・向上を図る。

このように、公共部門と民間部門の適切な役割分担のもと、対象者や目指すキャリアプラン等に応じた多様な訓練メニューを受講する機会が確保されるよう公共部門と民間部門の訓練のベスト・ミックスを目指す。

（職業能力の「見える化」）

多様な働き方の推進や円滑な労働移動の支援等が課題となる中で、教育訓練機会の整備による能力の向上に併せ、外部労働市場型の職業能力のものさしの整備による能力の適正な評価、「見える化」の重要性が一層増している。

職業能力を適切に評価することは、労働者の教育訓練・目標設定、労働者が能力開発に取り組む動機付け、企業内の人事配置・処遇など内部労働市場の観点からも重要である。加えて、労働移動の可能性が高く、かつ、キャリアアップの機会が乏しくなりがちな非正規雇用労働者層にとって、企業横断的な基準による能力評価は大きな意義を有する。

このため、多様な働き方の推進等にあわせて、特に、労働需要が増加し、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題となっている業種を重点に、各業界固有かつ、業界共通性の高い能力評価の「ものさし（業界検定等の実践的な能力評価のツール等）」を整備する。

これに加え、個人の職業能力の「見える化」に役立つジョブ・カードの活用等も一層促進する。

今後、業界検定の整備に加え、技能検定制度、職業能力評価基準といった現行の制度の見直し・充実を含めた、職業能力評価制度・体系の整備、職業能力評価と教育訓練、キャリア形成支援、マッチング等、労働市場政策上の関連制度との統合的運用を図る。

②　マッチング機能の強化

（マッチング機関がそれぞれの強みを活かして最大の効果を発揮）

公共職業安定所、民間人材ビジネス、学校、地方公共団体など様々なマッチング機関が、それぞれの得意の分野・手法により役割を果たすとともに、必要に応じて機関どうしが連携することで外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化する。

その中で、公共職業安定所は、求人情報を広く他のマッチング機関に提供する、公共職業安定所利用者に対して他のマッチング機関の情報提供を行うなど、外部労働市場全体としてのマッチング機能を高めるインフラとしての役割を果たす。

（民間人材ビジネスの活性化・活用）

民間人材ビジネスの機能がより一層発揮されるよう、ビジネス・モデルの開発への支援等の必要な環境整備を進める。

また、民間人材ビジネスの利用者が自身に合った事業者を選択できるよう、各事業者が自社の強みをよりわかりやすく伝える環境を整備する。

加えて、利用者が安心して民間人材ビジネスを利用するために、行政と業界団体が連携して業界の質の向上を推進する。

（民間人材ビジネスと公共職業安定所の連携）

外部労働市場のマッチング機能の強化を図るために、民間人材ビジネスと公共職業安定所がそれぞれの強みを発揮するとともに、両者の連携を推進する。

また、長期失業者の再就職支援、子育て後の職場復帰支援、学卒未就職者の就職支援等の民間人材ビジネスが強みを発揮できるものについて、国から民間人材ビジネスに委託し、事業実施を通じて支援のノウハウを構築する。

（地方公共団体と公共職業安定所の連携）

外部労働市場全体のマッチング機能を強化するために、国と地方の連携を強化し、一体となって雇用対策を進める。

地方公共団体の提案に基づき、公共職業安定所の職業紹介等と地方公共団体の福祉等の業務をワンストップで一体的に実施する連携事業（一体的実施）、国と地方公共団体が地域の雇用対策に一体となって取り組むための雇用対策協定の締結などの取組をさらに推進する。

（ＰＤＣＡによる継続的な改善、職員の資質の向上、ＩＴを活用したイノベーションによる公共職業安定所の改革・機能向上）

公共職業安定所の更なる機能向上のために、利用者の視点に立ったサービス改善の取組を促進するとともに、公共職業安定所間での好事例の共有や公共職業安定所ごとの評価制度の導入など、目標設定の在り方やその管理の手法を検討する。

加えて、公共職業安定所で窓口相談に従事する職員の職業相談・紹介技能を高め一層の専門性向上を図る。また、非常勤職員を含めた職員をマネジメントするスキルを高め、公共職業安定所全体としての機能向上を図る。

保有するビッグデータやＩＴ技術を効果的に活用し、労働市場の把握・分析、データに基づいたより効果的なマッチング、求職者の求人検索の利便性向上や各種情報提供機能の強化を推進するとともに、公共職業安定所業務の効率化を図る。

また、ＩＴ技術を活用した求職者の多様な求職活動への支援のためのシステム構築について検討する。

（その他のマッチング機能）

産業間・企業間の労働移動を円滑に行うため、出向・移籍による労働移動に関する情報提供、相談等を行う産業雇用安定センターの機能の充実を図る。

③　失業なき労働移動のための一体的な支援

能力開発・能力評価制度の整備、マッチング機能の強化という政策ツールを活用し、「失業なき労働移動」という政策目的にあわせて、求職者・求人企業に関する情報の充実、労働者・求職者に対するキャリア・コンサルティング、技能のミスマッチの解消、労働移動に伴うコストの支援、移動元企業による転職支援の促進、転職者・転職希望者の経験交流、一時的・試行的な転職体験機会の提供等による一体的な支援を検討する。