さらに、労働者の自発的な能力開発の取組が一層重要になっているが、労働市場の不確実性が高まっているため、労働者にとっても自発的な能力開発の方向付けや積極的な投資を行いにくい状況になっている。また、働き方の変化として、職業人生の長期化とともに、働く意識が多様化し、例えば、「就社」ではなく、「就職」を意識するような考え方の変化が労働者にみられる中、職業人生を通じた継続的なキャリア形成という捉え方が重要である。職業能力の開発・向上は、労働者自身の処遇改善にもつながるものであることから、企業の人材育成促進の取組と相まって、労働者の主体的なキャリア形成を可能とするような職業能力開発の取組が求められる。

2　「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

女性、若者、中高年齢者、障害者等、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供することによって、一人一人の能力の底上げを図っていくことが重要である。

潜在的な労働力として経済成長への大きな力ともなる女性の活躍促進は、社会の持続可能性のみならず、個々の世帯の経済的安定といった観点からも不可欠である。男女が働きながら、共に家事、育児等を行うことができるよう、また、結婚・出産、育児・介護等のライフイベントに関わりなく、希望する者が継続して働くことができるよう、職業能力開発機会を提供することが求められる。

将来の我が国を支える貴重な存在である若者に対しては、在学中や学校から職場への移行期、また就職後や転職時など、様々な段階において、企業内外での能力開発に取り組むことができるようにする必要がある。また、ニート等の自立に困難を抱える者については、学校等の関係機関との連携の強化により、切れ目のない支援を図っていくことが重要である。

職業人生の長期化が確実に見込まれ、職業生涯を通じて能力を発揮できる環境作りが重要となっている中で、高齢期に入る前からの職業生活設計や能力開発がとりわけ重要であり、職業生活の節目において、これまで培った能力をキャリアコンサルティングによって客観的に見つめ直すなどの機会を企業内外で整備するとともに、中高年齢期における職業能力形成を公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）等によって支援していく必要がある。

障害があったとしても、障害のない人と同じように、その能力と適性に応じて働くことにより、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現に向け、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要である。

非正規雇用労働者の中でも、特に、新卒時にいわゆる就職氷河期に直面し、不本意に非正規雇用に就いた者等については、職業能力開発機会が乏しいことが課題となっていることから、雇用対策と一体となって、これらの者に対する継続的支援によるキャリアアップの実現が引き続き重要である。

3　産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

我が国の経済成長の大部分が地域経済の成長に支えられていることを踏まえると、地域経済のさらなる活性化が我が国全体の成長にとっても重要となる。

その際、地域の特色を活かした産業活性化が期待されることから、これまで以上にきめ細かく、様々な主体が有機的なネットワークでつながり、個々の地域の特性を踏まえ、産業ニーズを反映した人材育成を地域レベルで実施していく必要がある。こうした取組によって、地域で働く一人一人の労働の質を高めることは、ひいては地域経済の「稼ぐ力」の向上にもつながり、魅力ある地域づくりに資することとなる。

4　人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

経済社会環境が急速に変化する中で、個々の労働者の能力を最大限に活かしながら、人材の最適配置を図るためには、職業訓練制度と職業能力評価制度を車の両輪としつつ、これらを支える人材としてのキャリアコンサルタント等、支援ツールとしてのジョブ・カード等を含めた能力開発ツールを総合的に整備し、政策目的・ターゲットに即して効果的に展開することによる労働市場インフラの戦略的展開が重要な課題である。

その展開に当たっては、将来の経済社会と就業構造の変化を見通した上で、我が国の人材ニーズを中長期的な観点から把握・分析することが、今後５年間の職業能力開発行政を戦略的に進めていくために重要である。

また、IoTを始めとしたＩＴ技術の進歩等に機動的に対応するとともに、経済のサービス化の進展を踏まえた対人サービス分野での人材育成の重点化など、職業訓練メニュー・手法の開発の在り方も重要な検討課題である。

労働者等のキャリア形成といった観点からは、将来の経済社会と就業構造の変化に先手を打って対応していくことが重要であり、そのため、労働者等が自らのキャリアについて主体的に考え、能力開発を行うことについて、より一層の支援を行う等の環境整備が必要である。

さらに、職業訓練の実施に当たっては、産業界や地域のニーズを踏まえるため、国がコーディネーターとしての役割を果たしつつ、都道府県・訓練実施機関・産業界等の関係者を有機的に結び付けた上で、職業訓練の実施を図ることが必要である。

加えて、若者、女性や就業困難者等、対象者の多様化に応じ訓練機会を提供するとともに、訓練サービス提供の効率化の観点からも、ＩＴを活用したｅラーニング等、新たな職業訓練コース・手法の開発やノウハウの蓄積を行っていくことが重要である。

職業能力評価制度によって、労働者の職業能力の「見える化」を進めることは、産業界が求める能力と労働者が有する職業能力との円滑なマッチングに資するものであり、人材の最適配置による産業全体の労働生産性の向上が図られる。また、企業内においても適切な能力評価が実施されることで企業内の人材の最適配置が促されるとともに、労働者の能力が最大限発揮されることで、企業の持続的な発展にも寄与することが期待される。

なお、企業・労働者の職業能力開発の取組は、それぞれにとって未来の成長に向けた投資として捉えられるものであり、職業能力開発施策の制度設計に当たっては、市場において企業・労働者の投資行動を促進するような設計を意識することも重要である。

第４部　職業能力開発の基本的施策

1　生産性向上に向けた人材育成の強化

⑴　ＩＴ人材育成の強化・加速化

企業の付加価値を高めるために有効と考えられるＩＴ投資が、我が国では過小であると指摘される中、ＩＴ投資の拡大を促すのみならず、ＩＴの持つ潜在力を発揮させることができる人材育成に向けた取組の強化・加速化が必要である。

具体的には、労働者等がＩＴ分野の教育訓練を受けることが中長期的なキャリア形成、ひいては雇用の促進や職業の安定に資すること等を踏まえ、労働者が自発的にＩＴ技術を習得することを支援するため、専門実践教育訓練給付制度等においてＩＴ分野の講座拡充に向けた検討を行う。

また、企業内において高度なＩＴ人材を育成するために、キャリア形成促進助成金等により、ＩＴ業界と企業が連携した雇用型訓練を通じた実践的な人材育成を推進する。

さらに、ＩＴ人材の量的な拡大を図るため、離職者に対する公的職業訓練の中で、ＩＴ分野に関する訓練の弾力的な運用や効果的な訓練コースの設定に努める。

⑵　労働者の主体的なキャリア形成の推進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくためには、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要である。

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の一部改正（以下「法改正」という。）では、労働者が主体的に職業生活設計を行い、職業能力の開発・向上を行うことが努力義務として新たに規定されるとともに、労働者からの相談に応じ助言・指導を業として担うキャリアコンサルタントの登録制度も併せて法定された。