今後、国家資格化されたキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングや、ジョブ・カード、教育訓練給付制度等が活用され、労働者の主体的な能力開発が促進されるよう取り組んでいく必要がある。

具体的には、キャリアコンサルタントについて、継続的な質の保証を図りつつ計画的に養成を進めるとともに、有効なツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する。あわせて、活動分野ごとに求められる役割等に応じたキャリアコンサルタントの専門性向上の取組や、労働者個人や企業等が直面する課題解決を促す仕組みの検討を進める。

また、職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドックの導入を推進するため、導入マニュアルの作成や、導入・実施する事業主に対する支援や好事例の周知等を行う。

さらに、労働者のキャリアアップに資する教育訓練給付制度の活用促進のため、更なる周知・広報を行うとともに、特に専門実践教育訓練給付制度については、関係省庁との連携により、例えば労働者が在職しながら受講可能な質の高いプログラム開発等に向けた検討を行うことに加え、制度開始後３年後を目途に、同制度の活用状況等を踏まえた総合的な検討・見直しを行うなど、講座の質・量両面からの充実を推進する。

⑶　企業・業界における人材育成の強化

労働者が働きながら、計画的なＯＪＴやＯＦＦ－ＪＴを受けられる機会や自発的な職業能力開発に取り組める環境が確保されることは、労働者の実践的な職業能力開発を図る上で重要である。

このため、企業において人材育成の重要性・必要性が一層認識され、企業自らが人材育成に取り組むとともに、労働者の自発的な職業能力開発を企業の立場で支援するよう後押ししていくことが必要である。また、中長期的視野に立った業界単位の人材育成を促進する仕組みの検討、若者の訓練機会の確保や、人手不足産業での人材の確保を推進していく必要がある。

具体的には、成長が見込まれる分野や人手不足分野等に重点を置きつつ、労働者の能力開発を通じた生産性の向上、グローバル人材育成等のため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金による訓練機会確保や、同助成金の手続きの簡素化、周知広報を通じた一層の活用促進により企業内又は業界単位での人材育成を促す。

また、労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入等に取り組む企業に対する支援を行う。

さらに、ＯＪＴとＯＦＦ－ＪＴを組み合わせた雇用型訓練については、業界等の人材育成の課題を踏まえた実践的で職場へのマッチングに資する訓練であり、特に若年者への効果が高いことから、事業主への支援の拡充等を通じて更なる実施を推進する。

民間の活力を活かした認定職業訓練制度について、建設業等の人材が不足している産業を中心として若者の担い手を確保する観点からも、訓練に取り組む事業主等への支援の拡充等を通じ、活用促進を図る。

加えて、設備、訓練指導員、訓練ノウハウ、資金等の面で個々の企業では実施困難なものづくり分野等の職業訓練について、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型在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を更に効果的に実施する。

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

⑴　女性の活躍促進に向けた職業能力開発

経済社会の活性化に向けて、職業能力開発施策においても、女性の活躍の推進に向けた取組が重要であり、女性の多様な課題、ニーズを捉えたきめ細やかな対策を講ずる必要がある。

このため、子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等を推進する。

また、ハローワークを中心に、母子家庭の母等や、出産・育児・介護等により離職し、就業にブランクがある女性を対象として、キャリアコンサルティングの機会を確保し、個々の課題に配慮した、積極的な職業能力開発機会の提供を推進する。

⑵　若者の職業能力開発

若者一人一人が長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、一人一人の状況に応じた就職実現やキャリアアップに向けた職業能力開発を進めることが必要である。

具体的には、初等中等教育を含む学校段階から多様な職業について理解を深め、就業前段階で適切な職業意識を持つことが、その後の職業人生に重要であることから、学校等関係機関と連携し、児童・生徒等への職場体験等の支援とともに、ものづくり体験や技能講習会、「ものづくりマイスター」による実技指導等の実施を推進する。

また、若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等によるキャリアコンサルティングの機会を確保する。

さらに、就業経験の少ない若者が、就職するために必要なスキルを得る上で効果的な日本版デュアルシステム、雇用型訓練等による若者向けの訓練の推進を図る。加えて、学卒者向けの公共職業訓練について、更なる就職率の向上に向けて取組の充実を図る。

ニート等の若者について、将来生活困窮に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするため、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働した職業的自立に向けた専門的相談等の支援を行うとともに、学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化を行う。

また、公的職業訓練や地域若者サポートステーションの活用につながりづらい高校中退者等の対象者の潜在的な支援ニーズを掘り起こすため、関係機関の緊密なネットワークの下での更なる周知等を行う。

学校生活から就労への円滑な移行のために、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、労働行政がこれまで培ってきたツールやノウハウを活かし、関係機関と連携しつつ、キャリアコンサルタント等のキャリア教育に資する人材を養成する。

⑶　中高年齢者の職業能力開発

人口減少社会において、生涯現役社会の実現や企業の生産性向上を図ることが求められており、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げつつ、中高年層の強みを発揮できるよう職業能力の蓄積を図るとともに、キャリア転換を希望する中高年の職業能力開発を推進することが必要である。

このため、中高年が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できるよう、中高年のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する。

また、在職中の職業能力開発の向上が必要という視点から、キャリア形成促進助成金による雇用する労働者に対する訓練機会の確保や、更なるスキルアップを図る在職者向けの訓練の実施のほか、雇用型訓練を実施する事業主への支援を行う。さらに、新たな場での活躍を期する中高年に対して、今までの経験・能力に足りない知識や技能を付与するとともに、意識の見直しも必要という視点から、経験交流会など再就職に向けた準備支援を含めた新たな職業訓練コース等の支援策の開発・検証を実施する。

⑷　障害者職業能力開発校における受入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の提供

ハローワークにおける障害者の求職者数が近年増加を続けている中で、就職の実現に向けて、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。

このため、一般の公共職業能力開発施設で受入れが困難な重度障害者を受け入れる障害者職業能力開発校での職業訓練、障害者の態様に応じた多様な委託訓練、障害者向けのデュアル訓練等について、障害者の雇用の促進に向けた在り方の検討を実施する。

また、訓練実施主体である都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）、都道府県労働局及びハローワークが中心となって、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健及び経済団体等関係機関との連携・協力体制を推進する。