具体的には、高障求機構が実施する研修の受講促進、訓練機関の取組の好事例の周知、ガイドラインに沿った取組を進める優良訓練機関の認定（スキーム）の検討等、民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の向上に向けた取組を推進する。

また、将来にわたり訓練指導員を安定的・継続的に育成確保するため、職業能力開発総合大学校を中心に、多様なカリキュラムを設定し、多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識・技能・経験等に応じた指導員訓練を実施する。特に、ものづくり分野におけるＩＴの活用などにみられる技能・技術の複合化・高度化に対応するため、最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開発できる訓練指導員を養成する。

⑶　対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築

職業能力評価制度は、働き手のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、労働者の主体的なスキルの向上を通じた生産性向上につながることが期待され、ひいては処遇の向上にもつながるものであり、更なる整備を進める必要がある。

イ　技能検定の活用促進

技能検定制度については、企業内（内部労働市場）において、人員配置・昇級・昇格などの処遇での活用に加えて、外部労働市場での活用が進むことが労働市場インフラとして求められている。

そのために、幅広い層が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組むとともに、技能検定制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の不断の見直しを推進する。

また、学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーション向上や円滑なキャリアアップに資するよう、学生・生徒等の若年層を主な対象とした技能検定３級について、産業界のニーズも踏まえつつ、積極的な設定を進めていくとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用を促進する。

さらに、対人サービス分野を中心とした成長分野における技能検定を整備するため、ロールプレイ方式など、試験実施方法を工夫した試験を実施する。

ロ　認定社内検定の拡充・普及促進

労働者の自発的な職業能力開発を推進するためには、技能検定などの業界内共通の検定に加えて、企業単位の社内検定の推進が必要である。特に、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な社内検定の拡充・普及促進を図っていくことが重要である。

そうした観点から、社内検定認定制度の社会的な認識を高めるとともに、その拡充・普及拡大を図っていくため、検定構築に取り組む企業の開拓から検定構築のサポートまで、一貫した積極的な支援を講じる。

ハ　職業能力評価基準

社内検定や、企業内の教育訓練制度を構築していく際には、職種ごとにレベルに応じて必要とされる職業能力を整理することが必要となる。求められる職業能力は、企業ごとの実情に応じた違いは存在するものの、業界内で共通する部分も存在する。

このため、検定制度や教育訓練制度の整備にも資するよう、政策的に必要性の高い分野を中心として、業界団体との連携の下、業界内共通の職業能力評価基準の整備等を進めるとともに、その普及・活用促進に努める。

⑷　ジョブ・カードの活用促進

ジョブ・カードについては、平成20年の制度創設以降、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、実践的な職業訓練機会の提供及び職業能力評価基準等を用いた職業能力の見える化、これらの結果をとりまとめた、求職者と求人企業とのマッチング等に活用する制度として運用されてきたが、平成27年10月より、労働者個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進するため、生涯を通じたキャリア・プランニングのツール及び職業能力証明のツールとして活用するものに見直しを行い、また、法改正により職業能力開発促進法に位置付けられたことも踏まえ、求職活動や職業能力開発などの各場面において一層の活用を促進していくことが必要である。

このため、関係省庁及び関係機関との連携や、ＩＴを積極的に活用した利用環境を整備するとともに、職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策へジョブ・カードの活用の促進を図る。

また、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、教育訓練の成果の評価の実施を促進するため、技術的指導・援助を行う。

⑸　企業における人材育成投資の促進

企業の人材育成投資が減少しており、企業の積極的な人材育成投資を促進することが必要である。

このため、従業員のキャリア形成支援について優れた取組を行う企業等を表彰し、積極的な周知・広報により好事例の普及を図る。

また、企業の人材育成投資を引き出す仕組みについて検討を行う。

⑹　都道府県労働局の機能強化

産業界や地域のニーズを踏まえた職業能力開発施策を一層推進する観点から、都道府県労働局が国の職業能力開発行政の拠点として位置付けられ、新たに「地方人材育成対策担当官」が配置されたところである。こうした位置付けも踏まえ、職業能力開発行政における都道府県労働局の機能を強化することが必要である。

このため、都道府県労働局において能力開発行政がより円滑に実行されるため、研修等の充実を図る。

５　技能の振興

労働者の優れた技能は、これまで我が国経済社会の発展に大きな役割を果たしてきたところであるが、建設業、製造業等において技能をもつ労働者の不足が問題となっており、若年者を中心とした「技能離れ」が我が国の将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧される。このため、技能の重要性や必要性を国民一人一人に理解してもらい、技能尊重気運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成を図っていくことが必要である。

具体的には、「ものづくりマイスター」による技能伝承、地域における技能振興の取組、若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。

また、若年技能者を育成する者等に対し、熟練技能のみならず技能を伝承する能力を育成するための取組を行う。

さらに、卓越した技能者の表彰や技能五輪国際大会等の技能競技大会の実施を通じた、学校段階も含む若年者に対する「技能」の重要性・魅力の発信、また、技能士について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるような取組を推進する。

加えて、若年技能者が世界トップレベルの場で活躍することは、日本の技能水準の高さを国内外に対し、訴求力をもってＰＲすることにもつながることから、技能五輪国際大会出場選手の競技力向上に向けた取組や、選手出場のための支援の充実を図る。

６　職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

経済のグローバル化が進展し、我が国の企業の海外進出等が活発化する中で、グローバル人材の活用・育成が重要となっている。その一方、国際社会の一員として国際協力を推進することの重要性はますます高まっている。これまでも我が国は、開発途上国が自立的発展を実現するための根幹となる人材育成について、技術協力や人材の確保・育成のためのシステム作り等の支援を実施してきたところであり、引き続き、効率的・効果的に推進していく必要がある。

このため、開発途上国における技能労働者の育成を行うために、技能検定等の技能評価システムの開発途上国への移転を図る「技能評価システム移転促進事業」について、我が国の強みであるものづくり分野や中小企業が持つノウハウを最大限活用しながら推進し、日本型技能評価システムを国際的に普及させていく。