

職業能力開発の今後の在り方に関する研究会中間取りまとめ（案）

1 職業能力開発を巡る課題と今後の方向性

- 日本経済は、緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢も、一部に厳しさが見られるものの、平成 26 年 5 月の有効求人倍率は 1.09 倍と 21 年 11 ヶ月ぶりの高水準、完全失業率は 3.5%と 16 年ぶりの低水準となるなど、着実に改善が進んでいる。こうした中で、人口減少・少子高齢化社会の進展、若年層を中心とした非正規雇用労働者の増加、グローバル化による競争激化など、我が国の雇用を取り巻く現状は大きく変化している。

- 職業能力開発の状況を見ると、産業構造のサービス経済化、技術革新、顧客ニーズの変化等が進み、労働者に求められる職業能力が変化している中で職業能力開発の必要性が高まっているにも関わらず、企業・個人が職業能力開発にかかる費用・時間は減少傾向にある。また、労働者の職業人生が長期化し、その働き方がこれまで以上に多様化する中で、従来の行き過ぎた雇用維持型の政策から労働移動支援型の政策への転換や、非正規雇用労働者のキャリアアップ等を図るための職務等に着目した「多様な正社員」の普及・拡大が進められているが、こうした労働環境の変化に応じた職業能力開発の実施・提供や職業能力評価制度の整備やその活用が十分になされているとはいえないといった状況にある。

- このような職業能力開発を取り巻く状況の変化に対応するため、今後の職業能力開発について、以下の観点から取り組むこ

とが必要である。

- ・ 若年層を中心に増加している非正規雇用労働者や女性など企業内育成の機会に恵まれにくい労働者等に対して重点的に支援を行うこと
- ・ 産業構造の変化、IT化等技術革新、国際化の進展等に対応した職業訓練の提供ができるよう、職業訓練の計画、ノウハウの蓄積や訓練提供機関の育成を行うこと
- ・ 職業人生の長期化に合わせ、中高年齢期における職業能力開発について強化すること

○ これらを踏まえ、具体的には以下のような取組を進めることが必要であると考えられる。

2 具体的な取組

(1) 職業能力評価制度の構築

- 職業能力開発と職業能力評価は、車の両輪と言えるものである。しかしながら、職業能力開発については、委託訓練や求職者支援訓練をはじめ順次整備されてきたのに対して、職業能力評価制度については、更なる整備やその活用が期待される状況である。
- また、産業構造の変化や非正規雇用労働者の増加等により、職業能力開発の目標設定・動機付け等の目的だけでなく、業種・職種をまたぐ移動や、企業内の労働者の客観的な能力評価等の観点からも、職業能力評価制度の重要性が増している。

- このため、技能検定制度について、ものづくり人材養成等の観点からの継続的・安定的運用を図りつつ、外部労働市場での活用を念頭に、産業活動の変化・高度化等に即応した職種・作業の追加を含む見直しや若者等を重点とした積極的活用促進が求められる。

- これに加え、就労人口が多く、入職機会が多いにもかかわらず、既存の国家資格、技能検定ではカバーできていない対人サービス分野等を重点に、求職者や外部労働市場を通じてキャリア形成を行う非正規雇用労働者等が活用することのできる職業能力評価制度を構築することが必要である。

- このような外部労働市場でも活用可能な新たな職業能力評価制度の構築に当たっては、
 - ① 人材ニーズを直接把握する業界団体等が、当該業界における各企業の採用選考・人事での活用を目指し、自らが制度設計の主体となり、その分野のリーディングカンパニー、専門学校、官民のマッチング機関等の幅広い関係者等の参画を得て開発・運営を行うことによって、多様な利用主体にとって、活用しやすい制度とすること
 - ② 円滑な就職の実現を促し、労働者のキャリアアップの目安にもなるよう、階層性（学生、フリーター等の若年層を主な対象とするエントリー級を含めたもの）を持たせること
 - ③ 企業が独自に行う社内検定等との組合せ又は接続が可能となること
 - ④ ジョブ・カード等を用い他の職業能力評価関連情報と併せ、蓄積・「見える化」が図られる仕組みを整えること

等が重要であると考えられる。また、制度の信頼性や受検者数確保・普及等の観点から、国による質保証の仕組みや、受検者のモチベーションを高めるための社会的効果を設けることも必要である。

- さらに、当該職業能力評価制度について、大学や専門学校等を含む教育訓練プログラムを接続させること、採用選考場面における積極的な活用を促進することなど、教育政策や労働市場政策と連動させた統合的な運用を図ることが重要である。

(2) 個人主導のキャリア形成支援

- 学校在学中から職業人生を通じて、労働者本人が主体的に職業生活設計を行うこと、また、そのための環境整備を行うことが必要である。
- 特に、必要な技能やそのための取組を理解する観点や自己啓発を促す観点からキャリア・コンサルティングの実施が重要である。
- こうしたキャリア・コンサルティングについて、個人主導のキャリア形成を支援するための労働市場インフラとして実質的に機能させていくため、キャリア・コンサルタントの養成を促進するとともに、その役割の明確化、質の担保・向上を図ることが必要である。
- また、個々人が自らのキャリアについて意識できるよう、職場の中で日常的に部下のキャリア形成に責任をもっている管

理者等のいわゆる専門家としてのキャリア・コンサルタントではない者にキャリア形成支援のマインドやこれに関する基礎的な知識・スキルを持たせる等の取組を行うことにより、企業内におけるキャリア形成支援の裾野を広げていくことが重要である。

なお、企業内におけるキャリア・コンサルティング体制の整備のためには、企業に対しキャリア・コンサルタントの設置を義務付けるような手法ではなく、上記のような環境整備を図りつつ、外部のキャリア・コンサルタントの活用を含む個々の企業における取組を促進・支援していくことが必要である。

- これに関し、現在、ジョブ・カード制度では、登録キャリア・コンサルタントが重要な役割を担っているが、登録キャリア・コンサルタントの役割・位置付け、名称・求められる資質を整理した上でジョブ・カード制度の活用を推進すべきである。
- さらに、労働者の職業人生が長期化する中で、自らの希望に応じてキャリア・チェンジを可能とするという観点からも、キャリア・コンサルティングの実施等の個人主導のキャリア形成が重要であることから、国もそれを支援し、特にキャリア・チェンジが難しくなる中高齢者の職業能力開発を充実させていくことが必要である。
- なお、企業自身も、その雇用する労働者の職業能力開発を行い、労働者のエンプロイアビリティを高める支援を行うことは、労働者の意欲の向上、企業の生産性の向上、優秀な人材の確保、ひいては顧客満足度の向上につながることの認識を深め、その

雇用する労働者の職業能力開発を推進することが必要である。

- 労働者の職業能力開発の推進に当たっては、キャリア・コンサルティング、ジョブ・カード及び職業能力評価制度の3つを活用・機能させていくことが効果的である。また、国はこれらの取組を一層促進し、個人主導のキャリア形成等を推進するため、助成措置を設ける等の支援を行っていくべきである。
- ジョブ・カードについては、現在、「キャリア・パスポート（仮称）構想研究会」において、キャリア形成支援及び職業能力の見える化のツールとして職業生活を通じて活用できるものとするよう見直しを行っており、「キャリア・パスポート（仮称）構想研究会」等での検討結果を踏まえ、着実な普及・促進を図ることが適当である。
- これらに加えて、職業能力開発に係る情報について、若年者、育児・介護等によりキャリア・ブランクのある者等、初めて労働市場に出てくる者や一旦労働市場から離れた者に対する情報提供の強化を行うことが重要である。

(3) 産業界のニーズや職業訓練の効果を踏まえた職業訓練の推進について

- 職業訓練は、個々人の職業能力の開発を通じてキャリアアップ・キャリアチェンジを支援する有効なツールであり、マッチングや職業生活において真に役立つ職業訓練とすることが重要である。

- このため、国・都道府県・訓練実施機関・産業界等の関係者が連携し、国がコーディネーターとしての役割を果たしつつ、産業界のニーズを踏まえ、また、地方の創生の観点から、職業訓練の推進を図るべきである。また、産業構造の変化等に柔軟に対応した職業訓練を実施することが必要である。
- さらに、職業訓練の実施に当たっては、若者、女性や就業困難者等、対象者の多様化に応じた職業訓練コース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。
- 加えて、職業訓練の効果を十分把握することは、限られた資源を効果の高い分野に投入するために重要であることから、客観的な訓練効果の分析に係る調査研究を行い、職業訓練の効果の把握・検証の取組を強化することが必要である。
- なお、現在では、公的職業訓練（公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練）の約8割が民間教育訓練機関による実施であることを踏まえ、民間教育訓練機関の育成、職業訓練の質の担保・向上を図るための取組をさらに推進するべきである。