

これまでの議論を踏まえた論点の整理（案）

1 職業能力開発をめぐる課題

- 職業能力開発の重要性は増しているが、企業の支出する教育訓練費は減少傾向にあり、自己啓発に取り組む労働者の割合も減少傾向。
- 若年層では、ニートが平成25年は60万人、フリーターが平成25年に182万人と高止まり。さらに現在、非正規雇用労働者として最初の仕事に就く者が4割近くを占める。
- このような課題に対応し、少子高齢化に伴う人口減少やグローバル化による産業構造の変化の中で、我が国の将来を支える若者を始めとした人材の最適配置を図り、その能力を最大限いかしていくためには、職業訓練や職業能力評価制度等の労働市場インフラの戦略的強化が必要。

2 見直しの方向性

1の職業能力開発をめぐる課題へ対応するため、若者に対する職業能力開発について職業安定分科会の若年者雇用対策に係る検討と併せて、以下の方向で対応することを検討してはどうか。

(1) 若者に対する職業能力開発について

- 若年労働者部会の議論を踏まえ、社会を支えていく若者が安心して働いていけるよう、若者に対する職業訓練、職業能力評価、個人の主体的なキャリア形成支援、ニート等の若者に対する職業的自立支援等をさらに促進すること。

また、若者をはじめとする労働者の職業能力開発について、1の職業能力開発をめぐる課題へ対応するため、以下の方向で対応することを検討してはどうか。

(2) 産業界のニーズや労働者の属性を踏まえた企業内訓練を含む職業訓練の推進について

- 現在行っている都道府県との職業訓練も含めた包括的な協定締結の推進や産業界のニーズを踏まえた職業訓練コース開発の枠組み整備に加え、公的職業訓練の実施に関する計画を策定するに当たって、地域訓練協議会等の合議体の更なる活用により、関係者のニーズの継続的な把握を強化すること。
- 職業訓練を受講する側の視点や多様な労働者の置かれた状況を踏まえ、職業訓練が必要な人に情報が届くよう積極的な情報提供の在り方の検討を進めるとともに、働きながら職業訓練の受講を容易とする取組を進めること。

- 企業内の人材育成について、引き続き、助成金の活用促進等の必要な支援を行っていくとともに、企業内の人材育成に係る好事例を収集・周知すること。その際には、特に非正規雇用労働者等のキャリアアップの機会に恵まれにくい労働者に対する教育訓練機会の拡充の支援について、留意すること。
雇用型訓練について、ジョブ・カードと有機的に接続を図りつつ、更なる実施を推進すること。
- 専門実践教育訓練をユニバーサルサービスとしてより効果的に実施するなど、職業能力開発施策を地域ニーズに応じた人材育成の取組として更に推進していくため、都道府県労働局を職業能力開発行政の拠点として位置付け、ハローワークにおいても職業能力開発行政の機能を担うこととする。
- 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進めること。
- 次世代を担う人材を育成するため、学校等関係機関と連携し、学生等に対するものづくり体験や技能講習会等の実施により、就業意識の醸成や技術・技能の向上を図る取組などをより一層進めること。

(3) 新たな職業能力評価制度の構築について

- 技能検定制度について、産業活動の変化・高度化等に即応した職種・作業の追加、等級・試験基準などの見直しを進めるとともに、若者等を重点とした積極的な活用促進を図っていくこと。また、中小企業の労働者も含め、より幅広い労働者が受検しやすい環境の整備を行うこと。
- 現行の技能検定ではカバーできていない対人サービス分野を重点に、業界団体が設計及び運営主体となる検定を整備するなど、産業界で活用される実践的な職業能力検定を整備すること。その際、多様な顧客ニーズ等に応じ、職業能力評価の手法にバリエーションを設けるなど工夫すること。
- 国民各層に広く職業能力開発に関心を持ってもらうため、技能競技大会の広報など、ものづくりの魅力発信の取組をさらに強化するとともに、技術革新に対応したものづくり人材の効果的な育成の在り方について検討すること。

(4) 職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成について

- 効果的な職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成を図るため、労働者本人が自ら自覚を持ってキャリア形成に取り組むとともに、労働者の置かれる状況によって、第一義的に支援に責任を負う者が異なることに留意しつつ、国、事業主等

が労働者のキャリア形成を支援すること。

- 労働者の主体的なキャリア形成を支援するに当たって、労働者の置かれる状況に応じ、キャリア・コンサルタントの就労支援機関、職業訓練機関等への配置や、企業内におけるキャリア・コンサルティングに係るマインドやスキルを広めるための企業に対する国の支援等を通じて、キャリア・コンサルティングの機会を整備すること。
- キャリア・コンサルタントについては、質や専門性を確保し、処遇の適正化を図るため、資格としての性格付けを整理すること。
- ジョブ・カードについては、職業訓練受講者だけでなく、求職者等を含め、利用者が、効率的に、かつ、幅広く活用できるよう見直すこと。
また、登録キャリア・コンサルタントについては名称等を見直すこと。