

第10次職業能力開発基本計画における視点

- 我が国の経済社会をみると、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のスピードが加速される状況にあるとともに、人口減少という局面を迎え、若者、女性、高齢者、障害者、非正規雇用労働者等を含む多様な人材一人一人の能力を高め、生産性を向上させていくことが不可欠ではないか。また、このような中、労働力の需給の変化等の以下の観点に留意して、我が国の職業能力開発の在り方を検討すべきではないか。

- ① 労働力人口の減少。労働力人口の年齢構成の変化
- ② 非正規雇用労働者の割合の増加。フリーター・ニートの人数の高止まり
- ③ 企業の教育訓練費の推移
- ④ 労働者の自己啓発の実施割合の推移

(産業界や地域ニーズを踏まえた人材育成の推進)

- 産業構造の変化、非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットや地域で必要とされる人材育成の観点から、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得ることができるよう、公共職業訓練や求職者支援訓練を適切に実施することが重要である。このため、現在、別々に策定している公共職業訓練の実施に関する計画と求職者支援訓練の実施に関する計画を一体化し、総合的な計画を策定することなどにより、両訓練を効果的に実施することを進めていくべきではないか。また、その際には、公共職業訓練及び求職者支援訓練ともに、引き続き、産業界や地域のニーズを適切に把握し、それを踏まえた訓練コースを設定するとともに、訓練カリキュラムや指導技法等の開発・検証等による、職業訓練の質の担保・向上や職業訓練に係る情報の提供等を進めるべきではないか。
- また、生産性向上を図り、日本経済を持続的な成長軌道に乗せていくためには、企業内における人材育成の強化や、労働者の主体的なキャリア形成の推進に記載している施策をはじめとする各種施策を実施していくべきではないか。また、中長期を見据えて、必要となる人材育成を戦略的に進めるために、雇用政策、産業政策、教育政策が密接に連携し、産業構造の変化等を踏まえた人材育成施策を一体的・計画的に推進していくことが必要ではないか。

(企業内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を受けられる機会が確保されることが重要であることから、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金の活用の促進により、企業内の人材育成を促進していくことが必要ではないか。また、中長期的視野に立った企業内の人材育成を促進する仕組みを検討すべきではないか。
- Off-JTとOJTを組み合わせた雇用型訓練は、業界等の人材育成の課題を踏まえた実践的な訓練であることから、雇用型訓練を行う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べきではないか。

- 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での若者の担い手を確保する観点からも、認定職業訓練に取り組む事業主等への支援の拡充等を通じて、更なる実施を推進するべきではないか。

(職業人生を通じた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、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ことから、(キャリアコンサルタントに求められる役割・機能を整理した上で、)引き続きキャリアコンサルタントの計画的な養成を図るとともに、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の機会を確保していくべきではないか。また、新ジョブ・カードについて、キャリアコンサルティング等の支援のもと、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されるよう、普及・促進を行うことが必要ではないか。
- 教育訓練給付制度について、より効果的な周知を行うとともに、専門実践教育訓練については、現在のご審議いただいている講座数の充実に向けた検討も踏まえつつ、ユニバーサルサービスとしてより効果的に実施していくことが必要ではないか。
- 労働者本人の主体的なキャリア形成のため、企業における教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入の支援を通じて、自発的な職業能力開発のための時間を確保することが必要ではないか。

(「全員参加の社会」の実現加速に向けた職業能力開発の推進)

- 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、若者雇用促進法について、その確実な施行を行うとともに、キャリア教育の推進、日本版デュアルシステム等の若者向けの訓練メニューの充実、キャリアコンサルティングによる気づきの機会の付与、雇用型訓練による安定的な雇用機会の確保、地域若者サポートステーションによる支援等を促進するべきではないか。
- 労働者の年齢構成等の変化、事業構造・構造変革に伴い必要とされる保有スキルの変化等の中で、中高年齢者のキャリア形成・希望に応じたキャリアチェンジを支援するため、若年期からの定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保、中高年向けの雇用型訓練を行う事業主の支援、職業訓練コースの開発・検証、能力評価制度の整備等を行うべきではないか。
- 女性の活躍推進のため、出産・育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、復帰に向けたキャリアコンサルティングの機会の確保や、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拡充等を今後さらに進めていくべきではないか。

(労働市場で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等)

- 労働市場において、働き手の職業能力を適切に評価できる環境を整備するため、対人サービス分野を重点とした技能検定の整備をはじめとする見直しを推進するとともに、社内検定の普及のために、社内検定の社会的な認識を高めるとともに、社内検定に取り組む業界団体や企業の開拓から構築支援まで一貫した支援を行う等、積極的な支援を進めるべきではないか。

(非正規雇用労働者や特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進)

- キャリアアップの機会に恵まれにくい非正規雇用労働者については、キャリアアップ助成金、雇用型訓練、専門実践教育訓練を含む教育訓練給付制度等の更なる活用を進めるべきではないか。
- 学卒未就職者、ニート等の若年者、障害者、母子家庭の母等の就職が困難な者については、その特性に応じた訓練を実施するとともに、訓練を受講しやすくする環境の整備を図るべきではないか。特に、障害者の職業能力開発のうち障害者職業能力開発校においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者の受入れを更に積極的に推進し、障害特性に配慮した効果的な職業訓練機会を提供すべきではないか。また、障害者に対する職業能力開発を推進していく上では、訓練実施主体である都道府県（職業能力開発施設）と労働局、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、経済団体等関係機関との連携・協力体制を構築すべきではないか。

(技能の振興)

- 若者のものづくり離れ等に起因するものづくり技能の喪失が生じないように、技能や技能者を尊重する社会的な気運を醸成することにより、若者のものづくり分野への積極的誘導を行い、技能の継承を図っていくべきではないか。

(職業能力開発分野の国際連携・協力の推進)

- 我が国の蓄積してきたノウハウや人材を活用して、人材育成の分野における国際協力を更に進める必要があるのではないか。