

- ・ 求職者等に対するキャリア・コンサルティングの実施、
 - ・ 事業主による労働者に対するキャリア・コンサルティング等の相談・援助の促進・支援
- 等を実施してきたところである。

- これらの施策については、これまでの間に、専門家としてのキャリア・コンサルタントが約 28,000 人養成されたほか、キャリア・コンサルティング関係の調査研究の実施、「私のしごと館」におけるキャリア形成に係る職業情報の提供、キャリア形成促進助成金の活用等により、着実に進められてきているものと考えている。
- しかしながら、資料No.2-1 で見たような人材育成システムをめぐる構造的な変化がますます進んでいるといった状況を踏まえれば、現在整備を図っている施策についても必要な見直しを図っていくことが必要であると考えられる。
- 例えば、キャリア・コンサルティング体制の整備については、民間機関も活用しつつ、キャリア・コンサルタントの養成を図っており、量的には一定の成果を挙げていると言えるが、質的な面では、なお向上が求められる。さらに、企業内におけるキャリア・コンサルティングの普及・促進は、必ずしも十分とは言えない状況である。
このため、キャリア・コンサルタントの質的確保については、キャリア・コンサルタントの能力要件についての見直しや、スーパーバイザーによるキャリア・コンサルタントに対する指導体制を整備していくとともに、企業におけるキャリア・コンサルティングの導入・活用事例を各企業へ情報提供することにより、キャリア・コンサルティングの普及・促進を図っていくべきではないか。

② 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

- この点については、具体的には、インターネットの活用等による職業能力開発に関する情報(人材ニーズの動向、訓練コース、能力評価に関する情報等)の提供等の施策を進めてきたところである。
- こうした施策については、これまでの間に「能力開発基本調査」や「企業が求める人材の能力等に関する調査」等により、職業能力開発関連情報に関する総合的な提供体制の整備を図っているほか、教育訓練給付の