

- これらの施策については、これまでの間に、民間の指定試験機関数は2団体から7団体へと増加するとともに、技能検定職種についても新設と見直しを行い、133業種から137業種へと拡大したところである。また、平成14年度からは業種別の職業能力評価基準を順次作成中であるとともに、事務系の職業能力評価基準についても策定する等着実に進められてきていると考えている。
- しかしながら、企業を取り巻く環境変化の中で、長期の安定した雇用を前提として職業能力開発を行うことは、一層難しさを増している。  
このため、個人にとっては、これまで以上に職業能力を身につけ、自らの能力を把握し、積極的に企業に提示していくこと、また、企業にとっては、これまで以上に労働者の職業能力を把握、評価し、企業の生産性等を高めていくことが必要になってきている。
- このため、例えば、能力評価制度の整備については、技能検定制度に関し、民間機関への技能検定の試験業務の委託の拡大、技能検定職種の拡大及び見直しを図ってきたところであるが、労働移動が活発化する中で、これらにおいてカバーされていない部分について、一層の能力評価制度の整備が求められているため、今後とも充実していくことが必要ではないか。  
また、職業能力評価制度の構築に関しては、幅広い職種を対象とするために、現在、経理・人事等の事務系職務や、電気機械器具製造業、自動車製造業等17業種について策定されたところである。しかし、まだ十分な職種数ではないことから、引き続き、幅広い職種について策定を進めるとともに、策定した職業能力評価基準の一層の普及・活用促進を図っていくべきではないか。

#### ④ 能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

- この点については、具体的には、
  - ・ 教育訓練給付制度に係る適切な講座指定等による大学、大学院等高度な内容の教育訓練の確保、
  - ・ 民間における教育訓練の質の確保・向上、ニーズ把握、
  - ・ 認定職業訓練の見直し及び支援、
  - ・ 公共職業訓練におけるIT分野・ホワイトカラー向け職業訓練の充実等訓練コースの機動的な新設及び見直し
 等の施策に努めてきたところである。