

## (1) キャリア権を指導理念とする政策展開

- これまでの職業能力開発施策は、概ね長期雇用型の日本型雇用慣行を前提に、大企業を中心とする内部労働市場における職業能力開発を促進しつつ、失業者や中小企業労働者に対する公共職業訓練を提供する仕組みであった。
- その後、労働移動の活発化への対応や労働市場に通用する幅広い能力の習得のため、自己啓発を促進する観点から、教育訓練給付制度の創設やキャリア・コンサルティングシステムの導入、キャリア支援対策の強化等が行われてきた。
- 今後とも、パート等いわゆる非正規労働者の増大、若年層におけるニート・フリーターの滞留、転職志向や専門職志向の高まり、女性のライフサイクルに応じた就労など企業の枠に止まらないキャリア形成支援や能力開発の必要性が生じている。
- また、長期雇用の恩恵を受けてきた正規労働者も、長い職業人生の中で職務転換や転社・転職等の大きな変化に見舞われることも覚悟しなければならなくなっている。
- こうした事情を考えると、今後の職業能力開発施策のターゲットは、職業生涯における激しい環境変化に対応する観点から、個人の財産である職業経験を通じた能力の蓄積に着目し、その能力の蓄積が中断したり、ロスを生ずることなく円滑に発展することを狙いとして進めていくことが必要ではないか。
- こうした考え方は、働く者が職業キャリアを準備し、開始し、展開し、修了する一連の流れを総体的に把握し、これら全体が円滑に進行するよう基礎づける権利としてのキャリア権の概念に通ずるものであり、今後の職業能力開発施策は、こうしたキャリア権を指導理念として、世代や就業形態ごとの問題点に応じ、きめ細かなキャリア形成支援策を講じていくことが必要ではないか。

## (2) 職業能力開発促進のための政策

- 国際的に比較しても能力開発投資水準の低い我が国が、近年さらに、そうした投資を後退させていることは、今後のグローバル経済下における知識社会化が進む中で、各国から取り残されかねない深刻な事態である。
- こうした事態を招いている原因は、
  - ① 各企業が短期的な収益や成果を求め、過剰と判断される人材のリストラを進める中で、長期的人材育成をおろそかにする傾向があること、
  - ② 働く者個人の自己啓発としての能力開発についても、情報、時間、金銭的余