

- 具体的には、フリーター、ニートの増大に対応し、職業キャリアの準備として、
 - ① 職業とのふれあい、職業人の講話、職場見学等による職業意識の啓発、
 - ② キャリア・コンサルティング、お互いの職業情報や意見の交換等を通じた自らの資質の発見と方向付け等を行うことが重要である。

- さらに、就労に向けた職業能力の習得として、
 - ① コミュニケーション能力・ビジネスマナーの修得、職業人意識の涵養等の基礎的な能力の修得、
 - ② 様々なレベルに応じた教育訓練、デュアルシステム等による技術・技能、実践力の修得等を行っていく必要がある。

- 特に、デュアルシステムについては、これまで教育訓練主導型のものとして、主として、失業者やフリーターを対象に、
 - ① 従来から離職者等を対象に実施してきた専修学校・各種学校等への委託訓練について、一定の実習部分を設け、それを企業に委託するもの
 - ② 公共職業訓練の専門課程や普通課程を活用しつつ、一定の実習部分を設け、それを企業に委託するもの
 - ③ 専修学校等民間教育訓練機関が実施する教育訓練について、一定の実習部分を設け、それを企業に委託するもの
 - ④ 従来から既に雇用されている労働者等を対象に実施してきた認定職業訓練について、座学と企業実習を一定の形で組み合わせた形態に改変したものを実施してきた。

- しかしながら、現場力の中核を担う人材を育成し、現場に送り込むパイプが先細り、現場の人材不足が顕著になっていること、大学等進学率が50%近い実態の中で、実践的資質を持った人材がそれに相応しい教育訓練を受けているか問題があること等を踏まえ、企業に有期雇用の形をとりながら一定期間（2年程度）座学と企業実習を受け、一人前の職業人に育て上げるデュアルシステム（企業主導型）を本格的に起動させ、現場力の中核となる人材を育成し、送り込む新たなパイプラインを形成する必要があるのではないかと。

<壮年層のキャリア支援>

- これまで、労働者のキャリアや職業生活上の悩みについては、先輩や同僚がアドバイスをを行うことが多かったが、能力主義・成果主義の時代となり、こうした助言者的役割を先輩や同僚に期待することは困難となりつつある。また、