

特に、経済の不況や他分野の政策の影響等により、大量に離職者が発生したとき等には、雇用対策として、公共部門が中心になって機動的に離職者訓練を実施することに力を注いできた。

今後とも、こうした雇用対策として公共部門が主体となった職業訓練等の取組の重要性に変わりはないが、その促進に当たっては、特に民間教育訓練機関の積極的かつ効果的な活用、企業における教育訓練ニーズの把握、中小企業等の事業主に対する職業能力開発ノウハウ、施設・設備等の面での支援に配慮することが重要である。

また、近年は、求職者の能力と求人側の求める能力とのミスマッチが大きくなっており、キャリア・コンサルティングを行いながら、成長分野へ向けて職業能力開発を実施することが重要な課題である。

4 働く者を育てる環境の再構築

(1) 企業における「現場力」強化に向けた仕組みの再構築

これまで、我が国の産業、とりわけ製造業の競争力を支えてきたのは、ものづくりの現場を始め様々な現場における、いわゆる「現場力」の強さであった。

他方、生産現場における重大災害や欠陥製品の発生等を契機として、「現場力」の低下が問題となっている。こうした問題の背景には、進学率の上昇に伴う現場に入職する若者の不足、厳しい人員抑制に起因する労働者の年齢構成の偏り、さらには、従来の企業内訓練校のような若者を育成するシステムの縮小等の実態がある。加えて、技術・技能等を持った団塊の世代が引退することにより、現場を支える技術・技能等が失われてしまうことが懸念される。

今後、高付加価値製品の製造や質の高いサービスの提供に不可欠な「現場力」の強化を図るために、将来の中核を担う若者の現場への入職を確保し、育成する仕組みを抜本的に再構築するとともに、技術・技能等を持った団塊の世代を始めとする中高年労働者から技能継承を進める措置を併せて講じることが求められる。

(2) 地域社会等における人材を涵養する力の再構築

我が国社会は、従来、雇用者以外にも自営業者・家族従業者が多数存在し、地域のコミュニティを支えてきたが、近年、大都市を中心とする雇用者中心の社会となり、各地のコミュニティも変容し、衰退しつつあるものも少なくない。

これに伴って、地域社会において様々な価値観・生き方を受け入れ、若者等の人材を涵養する力も衰退している。

都市化の進展した我が国において、従来のような地域のコミュニティを再生させることは大きな課題であるが、各地に教育・文化・環境などの多様な地域貢献分野をつくり出すことによって、様々な生き方や価値観を受け入れる地域社会をつくるとともに、若者や障害者も含め多様な人材を受け入れ、育成する取組を進める必要がある。

また、こうした取組と並んで、家族の在り方や家庭の教育力の重要性についても理解を深め、一定の配慮をしていくことが望まれる。

5 官民協力による「公」の形成

人口減少局面を迎え、企業が労働者に対し職業能力開発の充実を図ることは、企業内における生産性を向上させ、個々の労働者の職業キャリア形成を図ることとなるのみならず、我が国経済の活力を維持・向上させていくためにも、これまで以上に重要となっている。

また、労働者が、その職業キャリア形成のために自発的に職業能力開発に取り組むことは、企業にとっても職業能力が高められた人材を確保することにつながるとともに、豊かな社会の実現に向け貢献し得ることとなると考えられる。

こうした観点から、改正職業能力開発促進法において、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上をを促進するため事業主が講ずる措置として、勤務時間短縮措置及び再就職準備休暇に関する規定が追加されたこと等を踏まえ、企業において、労働者の自発的な職業能力開発を支援するための措置を講ずることが期待される。

第7次職業能力開発基本計画に基づき、国は労働市場を機能させることによって職業キャリア形成を円滑に推進することに重点を置いて政策を進めてきた。

しかしながら、前述した、各段階それぞれに生じている職業キャリア形成のための課題に対応して、生涯にわたる職業キャリアの持続的な発展を確保するためには、労働市場のインフラづくり等により労働市場を機能させることと並行して、①若者の職業キャリア形成支援、②労働者のワーク・ライフ・バランス、③地域貢献分野の創出と地域の教育力の再構築等官民協力による「公」の視点に立った政策の推進が不可欠である。

また、企業においても、地域社会への貢献や若者の職業キャリア形成支援等の面で、企業の社会的責任（CSR）の考え方を取り入れることや、社会全体として社会的責任投資（SRI）等を媒介として、そうした企業を評価し、「公」の視点の下に持続可能な社会の在り方を探ることが期待される。

なお、こうした人材育成に係る「公」の視点に立った取組という点で、例えばアメリカにおいては、寄付金をベースとした様々な財団やNPOの活動が盛んであり、ドイツにおいては、商工会議所が若者の職業訓練に関して主要な役割を担う等各国の状況に応じた取組がなされており、今後、我が国において、どのような形で「公」の視点に立った職業キャリア形成支援政策を進めていくかは大きな検討課題である。

第4部 職業能力開発の基本的施策

1 労働市場のインフラの充実

産業や職業の構造的変化、技術革新の進展、働き方の多様化等の中で、働く者の職業キャリアの持続的かつ円滑な展開を実現するためには、一人一人が自らの職業生活設計に即して教育訓練の受講や実務経験等を重ね、効果的に職業能力を発揮できる環境を整備することが重要な課題である。

こうした観点に立って、第3部2(2)で述べたように、第7次職業能力開発基本計画期間中は、キャリア形成支援、職業能力開発に関する情報、職業能力評価、多様な職業訓練・教育訓練等の労働市場のインフラ整備を通じた職業キャリア形成支援システムの整備に取り組んできたところである。

その現状をみると、公共職業訓練における民間教育訓練機関への委託訓練の活用、職業能力評価基準の整備やキャリア・コンサルタントの養成等一定の成果がみられる。しかしながら、多様な職業訓練・教育訓練インフラの整備、企業や業界団体等のニーズを踏まえた職業能力評価インフラの整備等の課題が残されるとともに、職業キャリアの各段階における問題の深刻化への対応が急務となっている。

このため、本計画期間においては、こうした課題に適切に対処し得る労働市場のインフラの充実を進めることとする。

(1) 多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保

労働者に求められる職業能力が多様化、専門化するとともに、激しく変化する中で、経済社会のニーズに応じた多様な職業訓練・教育訓練の機会を提供することが求められる。

イ 多様な教育訓練サービスを提供する主体の育成及び活用

今後ともOJT及び企業内におけるOFF-JTは引き続き人材育成に大きな役割を果たしていく一方、技術革新や求職者ニーズの多様化が進む中で、労働者一人一人の職業能力の開発及び向上を図るためには、企業外におけるOFF-JTや自発的な職業能力の開発及び向上が重要性を増していくものと考えられる。

企業外におけるOFF-JTや自発的な職業能力の開発及び向上のための教育訓練サービスを提供する主体としては、民間企業、中小企業団体・業種別団体

等の事業主団体、公益法人、大学・専修学校等の学校などが存在する。

これらの主体の本来的役割、提供する教育訓練サービスの水準や価格等は多様であり、今後、そうした個々のサービスの提供主体の役割や性格に応じた育成を進めるとともに、様々な教育訓練を組み合わせることにより多様な教育訓練ニーズに対応することが必要である。特に、中小企業労働者や「非正社員」の職業キャリア形成支援を担う事業主団体や公益法人等の役割や、職業キャリアの方向付けや転換等のための長期の職業能力開発に係る大学・専修学校等の役割は大きい。

そうした観点から、①教育訓練給付の講座指定に当たって、講座修了者に対する職業能力評価の状況等を勘案し、民間企業等における教育訓練の質の向上を図ること、②事業主団体や公益法人を教育訓練の受皿として活用すること、③高度な教育訓練を担う大学等を含めた、多様な民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に実施するとともに、訓練修了者の就職実績を反映した委託費の支給等を通じ、訓練の質の向上を図ること等を推進する。

ロ 公共職業能力開発の充実

産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応するため、企業の人材ニーズの変化を踏まえた職業訓練のコースの設定や中小企業等に対する職業能力開発に係る支援を進めるとともに、求職者自身のニーズを踏まえた選択を可能とする公共職業訓練の充実に取り組む。

また、幅広い分野において求められる情報通信に関する職業能力開発や、高齢化の進展に伴い労働力需要が高まっている介護分野における職業能力開発などに必要な職業訓練・教育訓練を積極的に進める。その際、民間の活力やノウハウを最大限活用する観点から、多様な民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に実施する。

併せて、起業等を希望する者について、「創業サポートセンター」による相談・援助や情報提供等を推進するほか、eラーニング手法を活用した職業能力開発の推進を図るため、情報提供等の支援を行う。

ハ 「実践型人材養成システム」の普及・定着

改正職業能力開発促進法において、事業主等の行う職業能力開発促進の措置として追加された「実践型人材養成システム」（企業が主体となって、「教育訓練機

関における理論的な学習」と「企業における有期雇用の下で行うOJT」とを組み合わせることにより、若者に実践的な職業能力を習得させる制度)の普及・定着を図る。

具体的には、改正職業能力開発促進法に基づく指針において、訓練内容や訓練期間中の労働条件等の労働者への周知方法、教育訓練機関と事業主との連携の在り方等を示すとともに、訓練内容等に関する必要な記載事項について分かりやすいモデル契約書を作成し、その活用を促進する。

また、「実践型人材養成システム」のうち、訓練の期間、時間数、内容等の面で若者の就職支援策として有効であるものについての認定制度や、認定事業主の取組を称揚する表示制度等について周知を図る。

さらに、訓練生の募集を支援するとともに、カリキュラムの編成方法や修了時の職業能力評価の方法について、事業主の求めに応じて相談、援助等の支援を進める。

同時に、中小企業や中小企業団体に対して、改正職業能力開発促進法に基づく支援措置の効果的な活用を促すとともに、当該団体としての取組や、当該団体と教育訓練機関とのコーディネートを推進する。

(2) 職業能力評価に係るインフラの充実

専門的・技術的職業の割合の増加や職務内容の高度化・多様化などが進む中で、労働者の職業能力の適正な評価を進め、企業が求める職業能力と労働者の持つ職業能力とのミスマッチを抑制し、雇用に関する労使双方のリスクを軽減させることの重要性が増している。

このため、職業能力評価制度について、企業内外を通じた職業キャリアの円滑な展開を図るための指針としての役割を効果的に果たすことができるよう、企業・業界団体のニーズを踏まえた整備・充実に努め、労使双方の利用を促進する。

職業能力評価に用いられている制度の現状をみると、技能検定制度や「職業能力習得支援制度」(ビジネス・キャリア制度)等に加え、各種の資格制度、各民間企業における職能資格制度や社内検定制度等が存在しているが、これらの諸制度に統一的な基準は存在していない。

このため、幅広い職種にわたって横断的な職業能力評価制度を整備する観点から、

現在、国と業界団体等が共同し、職業能力を評価する統一的な基準として策定を進めている「職業能力評価基準」について、企業・業界団体のニーズを踏まえた一層の整備・充実を図り、様々な制度の位置付けの明確化に活用することにより、職業キャリア形成の目標を立てやすくする。

また、技能検定制度について、企業・業界団体のニーズを踏まえた検定職種の見直し、民間機関の活力の活用等を図り、職業キャリア形成の段階に応じた受検機会の拡大に努めるとともに、技能士の活用を含め技能検定制度の一層の普及促進に努める。

さらに、ホワイトカラーの職務分野に係る「職業能力習得支援制度」（ビジネス・キャリア制度）について、利用者のニーズを踏まえたものとなるよう見直しに努め、試験制度の整備等による職業能力評価機能の強化を図る。

加えて、若者の就職基礎能力の向上を図るための「YESプログラム」についても、普及促進等に努める。

(3) 職業キャリア形成に向けた情報提供体制の充実

イ キャリア・コンサルティング環境の整備

職業生活の長期化等を背景として、働く者が自ら職業生活設計を行う傾向が強まる中で、キャリア・コンサルティングの重要性は一層高まっている。

こうした中で、利用者ニーズに見合ったキャリア・コンサルタントの養成を進めるとともに、その資質の向上や能力発揮の場の拡大を図ることが課題となっている。

特に、ライフ・キャリア（職業・職務のみにとどまらず、家庭生活や地域活動等を含めた個人の生き方）全体の設計やメンタルヘルスなどの問題への対応も視野に入れたキャリア・コンサルティングの在り方の確立、様々な業種や規模の企業におけるキャリア・コンサルティングの普及・浸透を進めていく必要がある。

具体的には、キャリア形成促進助成金や教育訓練給付制度の活用により、民間機関におけるキャリア・コンサルタントの養成を推進するとともに、キャリア・コンサルタントの資質の確保・向上等を図るための取組を支援する。

また、ライフ・キャリアをめぐる知識や再就職のための活動の実施方法等、キ

キャリア・コンサルティングを有効に進める上で必要性の高まっている様々な知識や技能について、専門家による研修等を実施するほか、メンタルヘルス等の問題を抱える者への対応に当たっては、関連分野の専門家との連携体制の整備に努める。

なお、こうした取組については、改正職業能力開発促進法において、事業主等の行う職業能力開発促進の措置として、企業内外におけるキャリア・コンサルティングの機会の確保が明確に位置付けられるとともに、国等による援助として、キャリア・コンサルタントを含めた職業キャリア形成支援を行う者に対する講習の実施が規定されたことを踏まえて推進する。特に、企業内にキャリア・コンサルタントを配置することが困難な中小企業事業主に対しては、公的機関に配置されたキャリア・コンサルタントを積極的に活用するよう、周知や啓発を進める。

さらに、キャリア・コンサルティングに関する好事例の労使への提供等の取組を進め、キャリア・コンサルタントの能力が発揮される環境の整備を進める。

ロ 職業キャリアの形成に関する情報インフラの充実

職業キャリアの円滑かつ持続的な発展を実現するためには、労働者や求職者はもとより、例えば出産、育児、介護等により職業キャリアを中断した者等、条件を整えば就業可能な潜在求職者に対する情報提供の充実を図ることも必要である。

このため、職業キャリアの形成に関する情報を総合的に整理し、ホームページ上で提供している「キャリア情報ナビ」について、多様な働く者向けの情報を分かりやすく整理する等、情報提供等の内容や質について、利用者の立場に立った充実を図る。

また、職業能力開発に資する取組の活性化を図るため、専修学校、職能団体等の教育・職業能力開発関係者が相互に情報交換できるシステムづくりも課題である。

このため、諸外国における情報提供システムの整備状況等も踏まえ、企業、労働者等一般の利用者向けの情報提供だけではなく、教育・職業能力開発関係者相互の情報交換の場づくりを進めることについて検討する。

2 働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援

(1) 職業キャリアの段階に応じた支援の充実

イ 準備期における支援

職業キャリアの準備期にある若者については、家庭、学校、企業、地域社会等がそれぞれ役割を果たすとともに、相互に連携を図り、職業意識の涵養、社会人となるためのマナー等職業に必要な基礎的能力の習得を始めとする職業キャリアの準備のための支援をすることが必要である。

このため、「若者の人間力を高めるための国民会議」において、「若者の人間力を高めるための国民宣言」が出されたことを踏まえ、若者が人間力を磨き、発揮することを通じ、職業人として自立できるよう、次のような施策を講じる。

① 小中高校、大学のそれぞれの段階において、職業との触れ合いや職業意識の啓発を通じ、働くことの理解を深めさせ、生きる自信と力をつけさせる。

具体的には、児童・生徒について、学校等との連携の下、初等・中等教育段階からの職業キャリア教育の充実や職業と触れ合う機会づくりを進めるとともに、生徒・学生について、事業主等との連携の下、インターンシップや職業ガイダンスを実施する。

また、実践的な資質のある新規学校卒業者等を対象に、現場への入職を誘導し、将来現場の中核となるための基礎を習得させるため、就労、就学と並ぶ、双方の要素を兼ね備えた第三の選択肢としての「実践型人材養成システム」の普及・定着を図る。

② 若年失業者やフリーター等については、その状況に応じ必要なキャリア・コンサルティングやカウンセリングを実施するとともに、「日本版デュアルシステム」を始めとする効果的な職業訓練の実施等によって、その就職を支援する。

③ ニート状態にある者については、職業的自立を促すため、合宿形式による集団生活の中で生活訓練、労働体験等を行う「若者自立塾」による支援等を行うほか、地域における若者の自立支援機関をネットワーク化すること等により、その状況に応じた多様な支援を受けられるようにする。

- ④ 若者の自立のためには、家庭、学校、企業、地域社会等の連携の下、社会全体として支援する。また、その際には若者の目線に立って自立支援・就労支援を行うNPOやそれを支える人材等を育成することが重要であることにも配慮する。

ロ 発展期における支援

職業キャリアの発展期においては、企業による職業能力開発に加え、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を支援することがますます重要である。また、職業生活の見通しがつきにくくなる中で、職業キャリアの持続可能性及び発展性をいかに確保するかが問われる。

このため、次のような施策を講じる。

① 企業における労働者の職業キャリア形成支援に係る取組の推進

経済のサービス化や知識社会化などが進展する中で、企業の競争力の源泉は、商品やサービスの付加価値を生み出す人材であり、また、職業能力開発投資を行う企業ほど、企業業績が良いという傾向が現れている。

このため、キャリア形成促進助成金や外部の教育訓練機関に係る情報提供等により効果的なOFF-JT等を推進する。

また、労働者に求められる職業能力の変化に対して、労働者自ら職業キャリアの形成を考え自己の職業能力を高めることが企業にとっても重要となっており、企業による職業能力開発に係る金銭面、労働時間面での配慮が可能となるよう、有給教育訓練休暇制度に加え、勤務時間の短縮措置等の導入促進に向け、助成金の活用を含めた支援を行う。

特に、近年、20代後半から40代の事業の中核を担う労働者の労働時間が長くなる傾向が顕著であり、職業能力開発を行う時間の確保という点だけでなく、メンタルヘルス等を含め、職業キャリアの持続可能性や発展性を確保する観点から、ワーク・ライフ・バランスに係る政策や仕事の分かち合い（ワークシェアリング）に係る政策を関連行政と連携して推進する。

② 企業の枠を超えた職業キャリアの再構築や新たな展開

労働者の職業キャリアの展開は、産業構造の変化や技術革新の急速な進展に加え、雇用慣行の変化や労働者の意識の変化により、企業の中にとどまらず多

様化する傾向にあり、それぞれに応じた職業キャリア形成支援を行う必要がある。

まず事業の再構築や技術・技能等の陳腐化等により、職業キャリアの中断を余儀なくされた者については、キャリア・コンサルティングを通じて、自らの職業キャリアを見通し、具体的な目標設定を行えるよう支援を行いつつ、雇用のセーフティネットとして、公的責任の下、民間教育訓練機関も活用した効果的な職業訓練の実施や職業安定機関との一層の連携強化により、早期かつ円滑な再就職の実現を図る。

また、出産・育児・介護等の事情により職業キャリアを中断した者については、再就業に向け、休業期間中においても、企業や公的機関によるキャリア・コンサルティングを受けやすい体制の整備や職業能力開発に関する情報を活用しやすい環境の整備に努める。同時に、こうした者に対する支援を行う機関や団体との連携を密にし、職業能力開発施策に関して必要な情報が広く提供される環境を整備する。

さらに、新たなビジネスチャンスや自己の能力発揮の場を求めて積極的に転職や起業等を希望する者に対して、「創業サポートセンター」を中心とした情報提供、相談・援助、講習等を実施するほか、職業生活の中途から全く新たな職業キャリア形成に挑戦できる社会を目指し、支援の仕組みづくりや環境整備の在り方を検討する。

ハ 円熟期における支援

今後の人口減少社会において、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げることは重要な課題であり、高年齢者法に基づく高年齢者雇用確保措置等の円滑な実施やシルバー人材センターによる多様な就業機会の提供等とともに、職業能力開発施策としても、高齢者が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できる環境づくりに努めることが求められる。

このため、職業キャリアの円熟期を迎えた労働者に対して、企業によるライフ・キャリア全般を見据えたキャリア・コンサルティング機会の提供や、退職後の再就職・就業等に向けた準備を行うための休暇制度の導入を促進するため、キャリ

ア形成促進助成金等による支援を行う。さらに、教育・文化・環境等の分野における地域貢献活動を希望する者が、こうした活動に円滑に移行できるよう、NPO等への委託訓練の活用を行う。加えて地域貢献分野において能力を発揮することを促す等、関連する施策等と効果的な連携を図る。

(2) 福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等

イ 障害者への支援

「障害者自立支援法」(平成17年法律第123号)の成立等を受けて、福祉から雇用・就業への移行支援が強化されることにより、就職を希望する重度障害者が増加するものと予想されるが、これらの障害者に対しては、よりきめ細かな、その障害の態様に即した職業訓練支援を推進する必要がある。

このため、障害者職業能力開発校においては、日常生活に介助を要する重度身体障害者、知的障害者、精神障害者や発達障害者等自立に向けた支援が必要な障害者に対する職業訓練の実施に重点的に取り組むこととする。特に、実雇用率に算定されることとなる精神障害者については、訓練ノウハウの蓄積と普及を図りつつ、職業訓練を拡充する。発達障害者については、まず、試行的な職業訓練に取り組み、訓練技法の確立に努める。

一般の職業能力開発校においても、一般の訓練コースでの受講が可能な障害者を引き続き積極的に受け入れるとともに、知的障害者等を対象とする訓練コースの設置を促進することにより、居住地域の近隣での職業訓練機会の確保及び障害者職業訓練の一層のノーマライゼーションを進める。加えて、障害者の職業訓練機会の大幅な拡大の手法及び福祉部門等との連携の手法として機能している、障害者の態様に応じた多様な委託訓練を一層推進する。また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号)の一部改正により、在宅就労が法的に位置付けられたこと等を受け、eラーニングによる情報通信技能を習得するための委託訓練を実施することにより、在宅就労を希望する障害者を支援する。

全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の実施に当たっては、社会の障害者の技能に対する認識を高めるため、本大会の周知・広報に積極的に取り組む。さらに、平成19年に静岡で開催される「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」に向けた職種拡大と選手強化に取り組み、障害者の技能向上への取組を支