

労働政策審議会建議「今後の職業能力開発施策の在り方について」(概要)

【課題】

- 人口減少社会の到来を目前に控え、経済社会の活力を維持するためには、労働者一人一人の職業能力を向上させ、生産性を高めることが不可欠であるにもかかわらず、以下のとおり、職業キャリアをめぐる問題が深刻化。
 - ① ニート、フリーター及び若年失業者の合計が400万人に達し、このまま放置すれば、職業能力の蓄積が困難になるだけでなく、安定した生活基盤を築くことが困難。
 - ② 企業が実施する計画的OJTやOFF-JTの実施率が停滞傾向にあることに加え、企業内における教育訓練投資が中核的な労働者に重点化される傾向。
 - ③ 労働者の自発的な職業能力開発に向けた意欲は高いが、時間・金銭・情報面での制約から、自己啓発の実施率は横ばいで推移。
 - ④ 団塊の世代が大量に引退する時期に入ることに伴い、熟練した技能が失われるおそれがあるという「2007年問題」の到来。

誰もが職業生活を通じて働く意欲と能力を十分に発揮できる社会を作るため、以上の課題に的確に対応し、労働者一人一人の能力開発を支援していくことが不可欠。とりわけ、

① 高学歴化が進む一方で実践的職業能力を習得する機会に乏しい若年者に対する新たな能力開発の仕組みづくり、

② 「2007年問題」等から深刻な影響が懸念される技能継承への支援については、制度見直しを中心に早急に取り組むことが必要。

【制度見直しの方向性】

○「実践型人材養成システム」の創設

- ・「実践型人材養成システム」(別紙)を、事業主の行う職業訓練として、職業能力開発促進法に新たに位置づける。
- ・若年求職者の就職促進に有効と認められる「実践型人材養成システム」を実施する事業主を対象として負担の軽減等を図る支援策を講じ、この仕組みを就労・就学に次ぐ「第三の選択肢」として普及・定着させる。

○ 労働者の自発的な職業能力開発を支援する環境の整備

- ◇ 労働者の職業生活設計に即した職業能力開発を促進するため、以下のとおり、事業主及び国による支援策を充実する。
 - ・企業に勤務しながら社会人大学に通学しやすいような勤務時間の設定、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、キャリア・コンサルティング体制の充実について事業主の配慮規定を設ける。
 - ・こうした事業主の取組を促進するため、
 - ①訓練期間の賃金に係る助成金の支給要件を1日単位から時間単位に見直す、
 - ②事業主が行う労働者の自主的な職業能力開発への経費助成、
 - ③キャリア・コンサルタントの養成等の支援策を講じる。

○「2007年問題」等に対応するための熟練した技能の円滑な継承への支援

- ・事業主に対して、熟練技能をデータベース化し、必要な者に提供すること、熟練技能者が技能を教えやすいよう配置に配慮することなどを促す。
- ・こうした事業主の取組を支援するため、マンツーマンによるOJTに係る費用や、事業所における中核的技能のマニュアル化に係る費用等に対し支援策を講じる。
また、技能継承等の取組が円滑に進むよう地域における相談窓口等を設置する。

【第8次職業能力開発基本計画の策定に向けた検討課題】

上記の諸課題に対応するため、制度の見直しを行うほか、職業能力開発分科会において指摘のあった以下のような点に留意しつつ検討する。

- 若年者を対象とする職業訓練においては、職業生活を営む上での基礎を身につけさせることに配慮することが必要。同時に、若年者対策については、早い段階からの職業意識の啓発等の実施、キャリア・コンサルティング等に基づくきめ細やかな支援、自立支援・就労支援を行うNPOやそれを支える人材の育成等に留意しつつ推進することが適当
- 職業キャリアの円滑な展開を支援するため、教育訓練コースに関する情報提供体制の整備や多様な教育訓練メニューの提供等に留意しつつ、現行の諸事業を推進することが適当
- 公共職業能力開発施設における地域の企業ニーズに即したオーダーメイド訓練の推進、地域企業への施設開放や指導員派遣等により、地域レベルでの「現場力」強化を図ることが必要
- 技能の振興を図るため、教育機関等との連携の下、児童・生徒の段階からの意識啓発等が必要であり、特に2007年開催の「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」を契機に、大会後も見据えた技能振興策を講じることが適当
- 多様な雇用・就業形態で働く労働者の増加等による職業能力開発機会の格差や、労働者の意識・ニーズの多様化等を踏まえた職業訓練・教育訓練機会の確保、整備を図るための具体的方策について検討が必要
- 障害者など自立に向けた支援を必要とする者の職業能力開発面での支援の在り方については、関連行政分野の動向も踏まえた検討が必要
- 社会的ニーズを踏まえ、活用しやすい職業能力評価制度の整備充実が重要
- 職業能力開発諸施策の適切な目標管理、効果的な広報活動及び関係省庁との連携強化が重要

「実践型人材養成システム」の概要

【参考】

※ 「実践型人材養成システム」は、新規学校卒業者も対象とし、現在の教育訓練機関が主導する「日本版デュアルシステム」とは異なり、企業が主体となって「自社のニーズに応じた教育訓練機関における理論面での学習」と「一定期間、訓練生を雇い入れてのOJT」を組み合わせる実施し、現場の中核となる職業人の基礎を育成する制度。
 ※ 建議においては、同システムを職業能力開発促進法における事業主が実施する職業訓練として位置づけることが提言されているところ。

