

【職業能力開発分科会報告案】

1 はじめに

- 企業の支出する教育訓練費や自己啓発に取り組む労働者の割合は減少傾向にあり、職業能力開発施策が十分に機能していない恐れ
- 非正規雇用労働者として最初の仕事に就く者は約4割、不本意非正規雇用労働者の割合が若年層で高く、職業能力を修得するべき時期に修得できないことによる影響が懸念
- 将来を支える若者を始めとした人材の最適配置を図り、能力を最大限いかすため、職業訓練や職業能力評価制度、これらを機能させる労働者の主体的なキャリア形成を支援する仕組みの整備等の労働市場インフラの戦略的強化が必要

2 見直しの方向性

(1) 若者に対する職業能力開発の体系的整備について

- ・ 職業訓練、職業能力評価、個人の主体的なキャリア形成支援、ニート等に対する職業的自立支援等の整備・促進
- ・ 地域若者サポートステーションについて、より効率的・効果的な事業となるよう必要な見直しを行い、安定的に事業を運営
- ・ 学生・生徒等に対するものづくり体験等による就業意識の醸成等や文科省と連携したキャリア教育の推進

(2) 産業界のニーズや労働者の置かれた多様な状況を踏まえた企業内訓練を含む職業訓練の推進について

- ・ 公共職業訓練と求職者支援訓練等の一体的な計画の策定等の推進及び計画の策定時の関係者のニーズ把握の強化
- ・ 在職者の職業訓練の受講を容易とする取組の促進、企業内の人材育成に係る好事例の収集・周知、各種助成金の周知や手続の簡素化等の取組、雇用型訓練の更なる推進、認定職業訓練制度の拡充による企業内の人材育成の促進
- ・ 都道府県労働局を職業能力開発行政の拠点として位置付け、ハローワークにおける職業能力開発に関する機能の強化

(3) 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等について

- ・ 技能検定制度について、産業活動の変化等に即応した職種等の見直し及び若者等に対する積極的な活用促進
- ・ 対人サービス分野を重点に、業界団体主体による職業能力検定の整備

(4) 職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成について

- ・ 労働者本人によるキャリア形成の促進、専門実践教育訓練のユニバーサルサービスとしての効果的な実施及び質の高いプログラム開発、キャリア形成促進助成金等による教育訓練休暇制度の普及や自己啓発を行う時間を確保するための環境整備等
- ・ 企業に対するキャリア・コンサルティングの好事例の周知等によるキャリア・コンサルティングの機会の整備
- ・ キャリア・コンサルタントの質や専門性の確保
- ・ ジョブ・カードについて、生涯を通じて効果的に活用できるよう見直し、企業等への周知や活用の促進

※下線部分については、法令での対応の可能性などを現時点で検討しているもの