

人員配置等雇用管理面での配慮も求められる。

また、自己啓発への取組も必要となっている側面はあるものの、労働者自身は、自己啓発に当たっての問題点として、「やるべきことがわからない」、「セミナー等の情報が得にくい」、「自己啓発の結果が社内で評価されない」等もあげており、単純に能力開発の責任主体を従業員個人とするだけでは効果的な職業能力開発が行われにくい可能性が高い。企業は、労働者が職業能力開発に取り組むやすい環境を整備するとともに、どのような能力や成果を発揮することを期待しているのかを示し、そのためにどのような取組が必要か、取り組んだ結果をどう評価するのかといった点について、労働者の求めに応じ、あるいは職業生活の節目毎に示すなどの取組を行うことが、今後はさらに必要となってくると考えられる。

他方、労働者が職務に関する職業能力開発のみならず、自己啓発も含め様々な能力開発に積極的に取り組むことは、労働者本人のモチベーションや適応力を高めるとともに、優れた人材の確保にも資するなど、企業にとっても直接的・間接的に効果があると考えられることから、企業は労働者が能力開発を行いやすい体制を整備するなど、必要な支援を行うよう努める必要がある。

さらに、事業主等が自らの資源を提供しあい、雇用する労働者以外の種々の者に対しても教育訓練を行う、あるいは地域の事業主が集まって、共同で訓練を行うことは、労働者の職業上の可能性を広げ、企業の活力を増すという点で有益なものであり、企業がこのような取組を進めることも今後必要になってくるものと考えられる。

加えて、企業は、社会の一員としての責任を果たすという観点から、若年者などの内で職業能力開発を行う機会が少ない者に対し、実践的な職業能力を習得させるため、例えばデュアルシステム等の職業訓練を積極的に受け入れるなどの取組を行うことも、今後より重要となってくる。

企業の行う労働者に対する具体的な支援としては、金銭的な支援のほか、例えば自己啓発を行いやすくするための労働時間上や教育訓練のための休暇付与等の配慮など、時間面の配慮を行っていくことが不可欠である。さらに、社内にキャリア・コンサルタントを配置するなどにより、労働者が職業能力開発を行っていくために必要な相談・支援を行うための体制を整えるとともに、労働者に対する OJT の実施に関して大きな役割を担う現場の管理者や上司がどのような取組を行うべきかについて認識させ、具体的な手法について情報提供することも重要である。また、企業がこのような能力開発を積極的に行い、労働者を支援する際には、より体系的・効果的に行う観点から、職業能力開発推進者を活用することが不可欠である。

③ 教育訓練機関

社会における職業能力開発を推進するに当たっては、多様な教育訓練機関による、個人や企業の多様なニーズに合った教育訓練機会の提供が重要である。

能力開発の各場面において、既に様々な形で民間教育訓練機関が活用されており、官民の役割分担の原則も踏まえれば、民間教育訓練機関が引き続き積極的に活動すること

が重要である。

また、今後は、企業の求める能力の高度化・多様化や個人の職業生活の長期化などの変化にも対応した職業能力開発機会の提供が必要となる。そのため、教育訓練機関においても、組織的に個人や企業のニーズを汲み取るとともに、教育訓練機関が行う教育訓練の内容について、利用者である個人や企業に情報提供していくといった取組が今後は重要である。

さらに、より個人の自発的な、中長期的な視野に立った教育訓練に対するニーズの増加にも応えるため、専門職大学院も含めた、大学・大学院等の高等教育機関の活用等、社会全体が有する様々な教育訓練資源の有効な活用が必要になる。

また、個人が能力開発を行いたいと思ったときに、いつでも学習できるよう、インターネットの活用も含め、身近な場で教育訓練機会を提供できるようにすることが重要であり、既存の公的施設や民間資源も活用して、教育訓練のための社会的なインフラを整備する必要がある。

④ 行政

職業能力開発の効果は、個別の労働者と企業にメリットがあるだけではなく、社会全体としての生産性の向上や新たな雇用機会の創出につながるとともに労働者に対する雇用のセーフティネットとして機能するなどの効果も考えられることから、国及び地方公共団体は個人や企業が行う職業能力開発を引き続き積極的に支援していく必要がある。このため、国及び地方公共団体は、能力開発の必要性に関する社会の共通認識の形成を図るとともに、職業能力開発を希望する者がいつでもその機会を得られるよう、能力開発のための社会的なインフラ整備の推進や、個人や企業の積極的な取組に対する支援を強化していくため、民間教育訓練機関等を積極的に活用しつつ、効果的・効率的な職業能力開発施策を展開していくことが重要である。

その推進に当たっては、我が国として中長期的な視野に立ち、どのような人材が必要か、その育成のためには各関係者に何が求められているか、どのような支援が必要か、あるいは、どのような者に対する支援が不足しており、重点的に支援すべきかといった点について十分検討し、社会に示していくことも重要である。

特に、従来は、企業が長期雇用を前提として、OJT を中心として熟練労働者を育てていくという職業能力開発が大勢を占め、我が国における職業能力開発施策もこのような企業による取組が念頭におかれてきた。しかしながら、その枠組みの外に職業生活を送る者が増えている一方、企業の人材育成機能が低下している現実を踏まえると、企業と社会の行う能力開発について、OJT や Off-JT も含め幅広く見直し、再構築を図る必要がある。それに際しては、個人が自らの望むキャリアを形成することを十分尊重した上で、その自発的な職業能力開発を支援することも重要である。また、能力開発における公平性を確保する観点から、行政として企業の取組だけに任せていただけでは能力開発が行われにくい個人に対する積極的な支援に留意することが重要である。例えば、中小企業に雇用される労働者に対して、あるいは企業による能力開発が行われにくい非正規労働者や若年者などに

対して、社会全体としての雇用のセーフティネットや雇用のミスマッチを解消するという観点から、職業訓練機会を提供するなど能力開発の取組に関与していく必要がある。

また、個人や労働者の取組を支援するに当たっては、それぞれの選択に任せるだけでは合理的な結果が得られない場合があることに留意する必要がある。すなわち、個人も企業も労働市場や能力について不十分な情報しか持たず、効果的な行動がとれないことから、情報提供を強化する必要がある。さらに、個人が自発的に能力開発を行うに当たって費用を準備することにも制約があり得ることにも十分な配慮が必要である。

加えて、離転職者の早期再就職を実現していく観点から、その職業能力のミスマッチを解消するため、求人ニーズに即した職業能力開発の充実強化を図ることが重要である。そのため、離転職者向けの訓練コースの弾力的な設定など機動的な職業訓練を実施することが重要である。

国や地方公共団体が上記のような個人や企業が行う能力開発を支援するに当たっては、従来のような助成金や公共職業能力開発施設を設置することによる支援のみならず、情報提供や労働時間面等の配慮を促すといった手法もあわせ、より効果的な支援策を選択していくべきであるとともに、支援の必要性、支援内容をそれぞれの対象者ごとに検討していくことが必要である。

また、国及び地方公共団体は、それぞれの役割分担を踏まえ、政策の重複を排除し、効果的・効率的に実施していくことが重要である。特に、国は、雇用のセーフティネットの観点から行う求職者に対する訓練や地方公共団体や民間教育訓練機関では行うことのできない能力開発の実施等自ら行う能力開発の他、能力開発を社会全体として推進していくために必要となる指導的人材の養成、高度・先導的な分野における訓練カリキュラム等の開発、全国共通の基準としていく必要がある職業能力評価基準の整備、能力開発に関する情報提供システムの整備等の我が国が社会全体として今後継続的かつ積極的に能力開発を行うためのインフラ整備を行うべきであり、また、地方公共団体は、地域に必要な人材育成に資する取組を行うべきである。その際、国は、都道府県が職業能力開発に取り組みやすい環境整備を図り、積極的に職業能力開発に取り組む地方公共団体を支援していくことが重要である。

このような行政としての機能の効果を高めていくためには、我が国の能力開発を進める中で、何が最適な施策なのか、利用者指向、目標の明確化、市場の細分化、対象に応じたきめ細やかな施策の使い分けを行うといった、いわゆる「ソーシャル・マーケティング」の考え方も取り入れることにより、我が国社会全体としての利益の実現に向け、検討していく必要がある。

ソーシャル・マーケティングについて

ソーシャル・マーケティングの概念は、米国において、マーケティングの権威とされるフィリップ・コトラー(Philip Kotler)氏らにより提唱されている概念である。これは、非営利組織にも利用者の満足を高めるという観点からマーケティングの手法が重要であるとする一方で、企業活動も、その社会的責任の観点を重視するべきであるとする考え方である。

具体的には、企業以外の非営利組織（国、地方公共団体など）についても、利用者への高い水準のサービスを実現するために、目標を明確にした上で、利用者指向に立ち、市場を細分化し、対象に応じたきめ細やかな施策を使い分けるといったソーシャル・マーケティングの考え方を導入する必要があるとされる一方で、企業については、マーケティングに当たり、単に企業の利益を追求するだけではなく、社会責任や社会貢献など社会的利益を念頭に置いたマーケティングを行う必要があるものとして議論されることが多い。

⑤ その他

企業が教育訓練を行う際には、必要に応じ、労働組合とも連携・協力していくことが効果的であるが、個人の自発的な職業能力開発が重要となっている中で、企業による教育訓練が十分に行われない労働者、あるいは職場外で自己啓発に取り組もうとする労働者が、その機会を確保していくために、キャリア権の実現、具体化を始めとして労働組合が果たしていくべき役割は大きい。実際、成果主義的な処遇制度の導入の進展等の事態に対応して、労働者の長期的なキャリアに関する関心度が高まっていると感じている労働組合も多い。キャリア相談について、今後労働組合が果たす役割について高くなると予測する労働組合は 6 割以上となっている。また、労働組合が組合員に対し積極的に能力開発を行い始めている例も見受けられるところである。さらに、能力開発の分野では、その担い手として今後 NPO の役割が増すことが予想されることや、特に若年者の職業意識形成に関しては、学校教育機関との連携も重要になることなど、能力開発分野における広範な関係者が有機的に連携することが不可欠である。

Ⅱ 今後の施策の具体的方向性

上記の課題に社会全体として取り組むために、今後、国、地方公共団体が取り組むべき施策については、以下のように考えられる。

1 教育訓練の実施及びその機会の提供に関する支援

今後の我が国社会を取り巻く様々な変化の中では、個人、企業をはじめとする社会の構成員がそれぞれの持てる資源を有効に活用しつつ、職業能力開発に積極的に取り組めるよう、環境を整える必要がある。

企業が職業能力開発に積極的に取り組むことを支援するためには、企業が職業能力開発を行うことの意義について情報提供を行うとともに、職業能力開発に積極的な企業が社会的に評価されるような仕組みを整備する必要がある。

企業の行う能力開発は、OJT、Off-JT あるいはそれ以外のものも含め、より意識的かつ計画的に行われる必要がある。そのため、企業が職業能力開発の重要性を認識してい

も、情報やノウハウが不足していることにより実際に対応ができていないという状況があることも踏まえ、実際に行われている訓練の好事例やその効果等も含めた職業能力開発に関する情報提供等により支援を行うことも有効である。

企業において、近時、職業能力開発の取組が低下傾向になるとともに、企業における人材育成の担い手も十分に育成されてこなかったのではないかという問題点も指摘されている。企業による教育訓練は日常の業務を通して、あるいは計画的な OJT や Off-JT を組み合わせながら行われる必要があるが、そのような取組を強化する観点からも、特に OJT の実施に当たっては、現場の管理者や上司がその大きな役割を担っていることも踏まえ、能力開発を担うべき者に対しその役割を明示し、認識させながら、計画的に推進していくことが重要である。また、そのために必要となる企業における職業能力開発の担い手の養成についての積極的な支援や、能力開発の手法についての情報提供などの環境整備を行うことが重要である。

さらに、個人も自発的に能力開発に取り組んでいくことがより強く求められる。長期にわたって働き続けられるような、あるいは、職業生活における自らの目的にかなった職業を選択していけるようにするための、中長期的な視野に立った職業能力開発機会の確保についても積極的に支援していく必要がある。これには、多様な能力開発機会の確保、相談・情報提供体制の整備の他、税や奨学金制度の面での支援も有効である。その際、「雇用」だけではなく、起業やボランティア活動など、様々な働き方・社会参加の有り様が増えていることも踏まえた能力開発への支援が必要になってくると考えられる。

なお、職業能力開発の推進において個人の自発性は重要であるものの、単純に個人の自発性のみに委ねることは、職業能力開発の取組を行うことに理解があっても、具体的にどのような取組を行うべきかについて理解が不足している個人にとっては、いたずらに不安感を増し、効果的な職業能力開発が行われないおそれもあると考えられる。個人の自発性を引き出しつつ適切な職業能力開発の取組へと導いていくため、企業における取組を推進するとともに、企業による支援が受けられない労働者に対しては公的なサービスとして適切な指導・助言・相談等の支援や能力開発機会の提供が不可欠である。

加えて、非正規労働者、女性、高齢者、障害者等が、その能力を十分発揮しつつ就労できるよう、多様な職業能力開発をより積極的に推進していくことが重要である。特に、若年者や主婦、非正規労働者など、本人の努力や企業のみ任せただけでは十分な教育訓練機会が得られない者に対するその機会の提供・確保について、今後、社会の支え手を増やしていく必要があるという観点からも、十分な配慮が必要である。

さらに、離転職者の早期再就職を実現していく観点から、その職業能力のミスマッチを解消するため、求人ニーズに即した職業能力開発の充実強化を図ることが重要であり、離転職者向けの訓練コースの弾力的な設定など機動的な職業訓練を実施することが重要である。

国及び地方公共団体が教育訓練機会を提供して行くに当たっては、社会としてどのような者に対し重点的に支援すべきか、どのような教育訓練を提供する必要があるのかなどを関係者と十分な議論を行い、資源の適切な選択と集中を行いながら、国と地方が役割を分担かつ連携して、十分な教育訓練機会の提供や、施策の対象者ごとのきめ細かな施策を実施していく必要がある。また、具体的な支援の方法については、補助方式やガイドライ

ン作りなどのほか、情報提供やキャリア・コンサルティングの普及など様々な手法が考えられるが、それぞれの特質を整理した上で、対象者の特性を踏まえ、より施策の効果が発揮される形を適切に選択していくことが重要である。国が実施する教育訓練については、地方公共団体や民間教育訓練では行うことのできない能力開発など、能力開発のためのインフラ整備の観点から行っていくことが引き続き重要であるとともに、民間でできるものは民間でという官民の役割分担の原則に従い、適格な民間教育訓練機関等を今まで以上に積極的に活用していくことも重要である。

その際には、適切に民間教育訓練機関等が活用されるようになるとともに、社会全体として必要となる教育訓練機会が質・量ともに確保されるよう、個人や企業のニーズ、産業政策との連携などについて教育訓練機関との橋渡しが可能となるよう、社会全体として教育訓練のための基盤を整備していくことが重要である。また、中長期的な職業能力開発の取組を支援していくため、働きながら学ぶことが可能になることが求められ、教育訓練機関が個人に能力開発の機会を提供していくに当たっては時間、訓練期間等についてニーズに応じた対応がより一層求められる。これらへの対応策として、教育訓練内容等に関するニーズについて、個人・企業と教育訓練機関の間をコーディネートしていく取組がより一層必要となると考えられる。

また、教育訓練機会を確保・提供する方策として、今後は、地方や民間が既に有する施設等を十分活用するとともに、日常生活の様々な場面で能力開発の機会に容易にアクセスできることが効果的であることから、社会全体として、既存の多様な施設の利活用も含め、教育訓練のためのインフラが整備されるように配慮していくことが重要である。

なお、教育訓練機会の確保・提供について、社会的なニーズを踏まえた施策として実施されるよう、従来以上に、中央レベルだけではなく地域レベルでの学校、民間教育訓練機関、企業や業界団体、労働組合など様々な関係者との十分な連携ができるような体制整備を図っていくことが大切である。また、これらの施策の効果を的確に評価していくことは必要であるが、政策効果がすぐ表れてこない面があることも踏まえ、中長期的な視野に立って検証していくことが望まれる。

2 職業能力評価制度

個人や企業を取り巻く環境が変化している中で、①個人にとってはこれまで以上に職業能力を身につけ、自らの能力を把握し、積極的に企業に示していくこと、②企業にとってはこれまで以上に、その雇用する労働者の職業能力を把握・評価し、企業の生産性等を高めていくことが必要となっている。このため、職業能力に関して、個人(労働者)、企業の双方が明確かつ客観的に識別でき、かつ、社会全体で通用する共通の基準について、引き続き国が業界団体等と連携を図りつつ整備していくべきである。

特に、若年者の雇用問題が大きな社会問題となっている中で、若年者が学校から就業の場へ円滑に移行していけるようにするためにも、若年者が早期から明確な能力開発のための目標を定め、その目標を達成するための道筋が示されるような仕組みが必要であり、そのための仕組みの社会的な整備を推進することが重要である。

「職業能力評価基準」については、多くの職種がカバーされたものであるとともに、労使や民間教育訓練機関、職業紹介機関等が共通の基準として活用していくことができるようなものとして位置づけることが重要である。

また、職業能力開発の体系についても、職業能力評価制度を軸として再構築していくべきである。

さらにこのような制度の整備に当たっては、現在起こっている働き方の変化や IT 化などの進展等も踏まえ、適切にフォローアップしていくことも大事である。

3 職業能力開発を行うに当たっての相談・情報提供

能力開発が効果的に行われるようにするためには、職業能力開発を行う個人や企業が必要な情報を容易に入手し、職業能力開発のための様々な支援策を有効に活用しながら実施していくことが重要である。その際、情報の内容、提供方法等については、ユーザーの視点に立った工夫がより一層必要である。

特に、IT 技術の発達を踏まえた情報提供システムの整備を継続的に進める必要がある。また、近年の若年者問題に対応し、若年者の職業観の涵養に資する情報提供等も重要である。

さらに、情報を入手し、実際に、効果的な職業能力開発を行っていく過程においては、上司や現場の管理者等に相談しつつ行うとともに、職業能力開発に関し、専門的に相談・助言を行うことができる者(キャリア・コンサルタント等)による支援を適宜組み込んでいくことが望ましいと考えられる。現在は、キャリア・コンサルタントを配置する企業も少数にとどまっており、十分に普及が進んでいるとは言い難い状況であるが、今後は、キャリア・コンサルタントの行うキャリア・コンサルティングの有効性について積極的に周知していくこと等により、企業における相談体制整備を進めるとともに、企業等においてキャリア・コンサルティングを受けられない者に対し、公的機関や教育訓練機関等で容易にこの種のサービスを受けられる体制を整備すること、個人が良質なキャリア・コンサルティングを受けられるよう、キャリア・コンサルタントの資質確保のための取組を充実・強化していくこと等が重要である。

キャリア・コンサルティング、キャリア・コンサルタントについて

キャリア・コンサルティングは、キャリア形成の主体である個人に対して、そのキャリア形成を支援する目的で体系的かつ組織的に行われる一連の相談支援サービスである。離転職者のほか、キャリアの節目節目で在職者に対しても行われる。

具体的には、キャリアの棚卸しや適性検査等を通じた自己理解、労働市場や企業に対する情報提供を通じた職業理解、職場体験等を通じた職業に関する動機づけ等を行い、職業生活設計、能力開発の方向付け等に関する体系的かつ組織的な支援を通じ、キャリア形成のための主体的な行動に結びつける機能を有する。

キャリア・コンサルティングを効果的に進めるには、これをマネジメントできる専門家(キャリア・コンサルタント)の養成・確保が不可欠であり、厚生労働省の「キャリア・コンサルティング研究会」では、平成 14 年 4 月に、キャリア・コンサルタントの能力要

件を公表した。職業紹介機関、能力開発機関等のほか、企業がその労働者に対して行うキャリア形成支援としても重要性を増すと考えられる。

なお、アメリカにおいては、こうした個人のキャリアに係る相談・助言活動を「キャリア・カウンセリング」と呼称している他、我が国においても様々な呼称があるが、「カウンセリング」という用語が心理的な療法を想起させる面が強いことを考慮し、労働市場における職業キャリアの方向づけに係る相談・助言を表す用語としては、「キャリア・コンサルティング」を使うこととしている。

4 その他

(1) 若年者の職業能力開発支援の充実

若年者対策については、近年フリーターだけでなく、ニートといわれる若年無業者等が増加しているなどの問題が指摘されているが、この問題を放置することは個人の職業能力開発上の問題となるばかりではなく、社会にとっても大きな影響を与えることが予想されることから、平成 15 年 6 月以降、関係大臣が集まり、若者自立・挑戦プランに基づいた取組が展開されているところである。

若年者の自立を促進していくためには、若年者自身が職業についてよく考え、円滑に職業生活に移行し、職業を選択していくことが可能となるよう、企業、学校、家庭、行政などが連携して、若年者に対して、適切に助言を行う、教育訓練機会を提供するなど若年者の態様に応じたきめ細かな支援を行っていくことが重要であり、その際には、地域により若年者を取り巻く状況が異なっていることも踏まえ、地域の創意工夫を生かしていくことも重要である。

さらに、若年者に対する能力開発を実施していくためには企業の取組が不可欠である。企業にとって、若年者に対する能力開発機会を提供することは、企業の社会的使命であるのみならず、指導にあたる者自身の成長や職場全体の活性化等にもつながるものであり、雇用の受け皿として、あるいは体験講習や教育訓練の受け入れ先として、積極的な取組を求めていくことが必要である。

一方で、若年期から働き盛り世代の 30 代で、長時間働く労働者の割合が上昇しているとともに、これらの労働者において仕事の負担感が増しているなどの問題も指摘されている。このような労働者が、将来にわたる職業生活に希望を持ち、その能力を中長期的にも有効に発揮することが可能となるよう、企業における人材育成という観点からの取組を支援することが重要である。

(2) 生涯を通じた職業能力開発の取組みの推進

高齢化が進行する中で、今後は、個人の職業生活が長期化していくものと予想される。このような状況において、個人は、社会の変化等に対応し、長期にわたって働き続けられ