

とは、生活サービス需要の増大を通じて、そうした地域における新たな雇用機会の創出につながる可能性が高い。

(6) 職業能力開発～すべての人々が能力を高められる機会を用意する

人口減少社会においては、働く人すべてが働く能力を高め、十分に発揮できるようにすることが必要である。

このため、若年、壮年、高齢といった各世代に必要とされる職業能力の開発・向上を、労働者の自発的取組や企業を含め社会全体として、それぞれの世代の特性に応じて効果的・整合的に推進する。

若者については、円滑に職業生活に移行することができるよう、職業意識を高め、自ら職業能力開発を行うことを促すとともに、企業に対しても、雇用の受皿となり、また体験講習や教育訓練の受入れ先となる等、若者の能力開発機会の提供に向けた様々な取組を求めていく。

また、壮年層を中心に、個人主導の職業能力開発が行いやすくなるよう環境整備を行っていく。特に、求められる能力が高度化・多様化し、職業生涯も長期化する中で、労働者が自ら大学・大学院等の高等教育機関等で学び直す機会を確保していく。

さらに、職業生活が長期化する中で、高齢者に対しても、必要な職業能力の開発を支援していく。

また、事務職等を希望する求職者が多い一方、企業の求める人材がより専門的・技術的となっていること等により、労働移動が必ずしも円滑に進まない状況がみられることから、個人が能力開発を行うに当たって、実際に企業から求められている能力に関する情報提供を行う。併せて、労働者一人一人の能力開発の目標となるとともに、労働移動に当たっての指標となり得る職業能力評価制度の整備を行っていく⁴⁴。

介護サービス等高齢化が一層進行する中で求められる産業分野での人材育成・雇用管理改善への支援を強力に進めていく。

一方で、サービス業等を中心に現在人手がかかる産業等については、今後新たな技術を活用した省力化・生産性向上を図ることも考えられるが、こうした新技術の現場への応用を支援するとともに、新技術に対応できる人材の育成や能力開発についても検討する。

⁴⁴ 厚生労働省「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書」（2005年5月）においては、今後の施策の方向性として、教育訓練の実施及びその機会の提供に関する支援、職業能力評価制度、職業能力開発を行うに当たっての相談・情報提供等について提言を行っている。