

- 人生 80 年時代を迎え、働く者の職業生涯は長くなる一方、企業寿命は短くなる傾向にあり、働く者は、その職業生涯を企業任せにすることはできなくなっている。
また、企業からキャリア形成や能力開発に係る手厚い支援を受けられないパート労働者等のいわゆる非正規労働者、フリーター、失業者も増大しており、国全体として能力開発を推進していくためには、個人主体のキャリア形成・能力開発を促進していくためのインセンティブを付けることやこれを支援するための企業内外の体制を確立することが不可欠である。
- ことに企業には、事業内容の高度化や高付加価値化を図ることが求められており、自ら労働者の能力開発を行うだけでなく、新たな技術への対応や幅広い能力を形成するために労働者自ら意欲を持って勉強することを積極的に後押しし、プロフェッショナルとして仕事をこなせるよう仕向けていくことが求められていると言えるのではないか。
- しかしながら、現実には、なお多くの企業において労働者自らが外部の教育訓練機関で勉強することを公然としにくい雰囲気や、社外で勉強したことが全く評価されないといった閉鎖的ともいえる実態が存在しており、こうした状況を放置する経営マインドが問題とされよう。労働者が自ら意欲を持って勉強することを企業が促進するためには、企業側の送り出しや受け入れ体制の確立、社内公募制や FA 制など配置に当たっての本人の意向の配慮等が不可欠だと思われる。
- また、労働者個人の勉強意欲は数値的には高くなっているものの、実際には、上記のような企業内の雰囲気・環境に加え、時間の確保の困難さや金銭面の問題、さらには情報やキャリア・コンサルティングを受ける機会の不足などにより、自ら教育訓練を受ける割合は低いものになっている。
- したがって、政策的には、①時間の確保として時間外労働への配慮を進める方策や教育訓練休暇の普及促進、②金銭面の補助としての教育訓練給付のほか融資制度の検討、③情報の提供やキャリア・コンサルティングを受けられる体制づくりを進めること等が重要ではないか。同時に、大学・大学院をはじめ教育訓練給付のカリキュラムの質の保障や、専門的能力についての社会的な格付けの確立も必要条件となる。

ハ 労働市場におけるインフラの整備

- 経済のグローバル化等により企業間競争が激化する中で、職業能力開発の主体は、企業の行動及び労働者の意識を見ても、企業から労働者個人へと徐々に