

裕に乏しく、これを支える企業内外の支援体制や環境が整っていないために、低調な水準に止まっていること
等双方の要因が相乗的に作用しているためであり、こうした状況を変えていくことが、今後の最も重要な課題である。

イ 企業主導の職業能力開発の促進

- 近年、企業の能力開発に対する投資が減少しており、中には人材育成より外部からの即戦力の調達に走る企業もある。また、事業の選択と集中を図り、中核となる人材については早期に選抜し、積極的に能力開発投資を行うものの、それ以外については、パート労働者への切り替えや外部化、リストラ等を進める傾向も根強い。
- 我が国企業もグローバル経済の下で知識社会を迎える中で、人材への投資を怠れば、中長期的に存立すら危うくなることは明らかであり、現場力の衰退も、リストラや人事育成を怠った結果であるとも言えよう。
- 製造業では、景気の回復に伴い、活発な設備投資が行われるようになったが、製品の高付加価値化に伴い、生産技術の精度を格段に上げる必要が生じている。また、サービス業でも、顧客ニーズの変化を見据えた素早い対応策が求められる等、新たな課題に対応して、役員、管理職、一般従業員すべてが能力を発揮しなければならない時代を迎えており、企業自体が従業員共々自ら学習し成長する企業像を目指すことが求められていると言えるのではないかと。
- 政策的には、人材投資促進税制やキャリア形成促進助成金等により能力開発投資のインセンティブを付けること、公共職業能力開発施設による訓練や技術的支援を行うことなどが重要であるが、今後については弱体化した現場力の強化、特に「2007年問題」を控えての技術・技能の継承、現場力を担う若年人材の育成・確保等を推進していくことが重要な課題である。
- さらに、上記のようなインセンティブを付ける施策だけでなく、企業の人材の二極分化への対応や長期的人材育成を進めるためには、人間的価値や社会的価値にもバランスよく配慮し、パート労働者等のいわゆる非正規労働者のキャリア形成を支援すること、若年者の受入れを積極的に行う社会的経営責任(CSR)の考え方を推進すること、こうした取組を行う企業を顕彰したり、積極的な投資の対象とする(SRI)等の幅広い施策の展開を図るといったことが必要ではないかと。

ロ 個人主体のキャリア形成・能力開発を支援する仕組みの確立