

移りつつある。

また、労働者の中でも、いわゆる非正規労働者、フリーター、失業者については、正規労働者と比較して、企業の能力開発の対象とされる割合が低くなっており、労働者が全体として、企業から十分な職業能力開発をうけることが困難となりつつあると考えられる。

こうした状況の中で、イのように企業主導の職業能力開発を促進するための施策を講じつつも、職業能力開発の主体が労働者個人へと移らざるを得ない状況の中では、労働者自らが、職業能力開発に関して必要な情報を得ることができるようになるとともに、得られた情報に基づいて職業生活設計を行い、それに即した適切な職業能力開発を受けることができるようにすることが求められている。

- このため、これまで第7次職業能力開発基本計画に基づいて、労働市場におけるインフラストラクチャーの整備として、
 - ① 民間におけるキャリア形成支援システムの確立及び人材育成等によるキャリア・コンサルティング体制の整備
 - ② 職業に関する基本的な情報や人材ニーズの動向に関する情報、訓練コースに関する情報等の能力開発全般に係る情報の収集・分析・提供体制等の整備、
 - ③ 民間委託を活用した技能検定制度の拡充及び整備、ホワイトカラーを含む適正な職業能力評価基準の整備等による能力評価制度の整備、
 - ④ 教育訓練給付制度における大学・大学院等の高等教育機関の活用、認定職業訓練の支援策の整備等による質の高い教育訓練の受け皿づくり、といった取組を官民協力の下、進めてきたところである。

- しかしながら、これらの各種整備の状況及び今後の課題については、それぞれ以下の通りである。
 - ① キャリア・コンサルティング体制の整備については、民間機関も活用しつつ、キャリア・コンサルタントの養成を図っており、量的には一定の成果を挙げていると言えるが、質的な面では、なお向上が求められる。さらに、企業内におけるキャリア・コンサルティングの普及・促進は、必ずしも十分とは言えない状況である。

このため、キャリア・コンサルタントの質的確保に向けて、キャリア・コンサルタントの能力要件についての見直しや、スーパーバイザーによるキャリア・コンサルタントに対する指導体制を整備していくとともに、企業におけるキャリア・コンサルティングの導入・活用事例を各企業へ情報提供することにより、キャリア・コンサルティングの普及・促進を図っていくべきではないか。