

論点の整理（案）

1 職業能力開発をめぐる課題

(1) 若年を中心とする職業キャリア支援の必要性

- 我が国経済社会をみると、サービス経済化、知識社会化が進み、労働の内容が「設備や機械を使ってモノを生産するもの」から、「知識やノウハウを提供して付加価値を生み出すもの」へ重心を移しつつある中で、様々な能力を持った人材を育成していくことが重要な課題となっている。

同時に、人口減少社会を迎えつつある中で、経済社会の活力を維持していくため、働く人一人一人の職業能力を高めることによって生産性を向上させていくことが求められている。

- しかしながら、現実には、
 - ・ 厳しい雇用情勢とともに、新規学卒者の一括採用・就職システムの趨勢的な機能低下や、職業キャリアの方向付けをする教育訓練の不足等を背景として、ニート・フリーターなど職業能力の蓄積が困難な若年者が増加していること、
 - ・ 企業において中核的な人材に教育訓練投資を集中する傾向が強まる一方で、いわゆる正社員以外の労働者等については希望に応じた職業能力開発の機会が得にくいといった格差が顕在化していること、
 - ・ 職業生活設計について自ら考える志向が高まっているにもかかわらず、時間・費用・情報の不足等が隘路となって、自己啓発の機会を得られない労働者が存在していること、
 - ・ 職業生活の長期化にもかかわらず学び直しの機会が少ないことや、失業のみならず育児・介護など様々な理由による職業経歴の中断後の再訓練の重要性が増していること等

職業キャリアの段階ごとに様々な問題が深刻化している。

- 特に、若年層では、ニート・フリーターや失業者が合計 400 万人に上るなど依然多数となっており、こうした状況を放置することは、能力を修得すべき時に修得できない結果、将来における人材の質的劣化を招くことを意味しており、少子高齢化による経済社会を担う世代の減少と相まって、ポスト工業社会に入った我が国経済社会の質的破綻につながりかねない危機的状況であると言える。

(2) 技能の振興・継承、現場力強化の必要性

- 生産現場における重大災害や製品への信頼性を損ねる事故の発生を契機として、仕事の現場における技術・技能や管理能力すなわち「現場力」の在り方が問題となっている。

同時に、グローバル経済化に伴う企業間競争が製造業を中心に激化する中で、高付加価値製品等をつくり出すのに不可欠な現場を支える人材の重要性が改めて見直されている。

- 一方で、少子高齢化の進展に加え、若者のものづくり離れや近年の厳しい人員抑制に起因する年齢構成の偏り等も相まって、製造業等の企業において、いわゆる団塊の世代が労働市場からの段階的な引退過程に入ることに伴い、熟練した技術・技能やノウハウが喪失の危機にさらされており、「2007 年問題」として重大な関心を呼んでいる。
- こうした中で、団塊の世代からの技能の円滑な継承を支援する仕組みづくりについて喫緊の課題として取り組むとともに、若年層の意識啓発による現場への誘導、実践的な職業能力を育成する教育訓練の仕組みづくり、効果的に技能継承を進めるための企業内の体制の整備、技能の重要性に関する国民各層の意識の喚起等を総合的に進めていくことが必要である。

2 制度見直しの方向性

1 でみた職業能力開発をめぐる課題に対応し、人口減少社会の中にあって経済社会の礎となる一人一人の人材が意欲と能力を発揮できるようにするため、制度の見直しについて、以下の方向で対応することが必要と考えられる。

(1) 職業キャリア形成の支援措置の充実

① 職業キャリアの準備段階における支援措置

- 職業キャリアの準備段階における支援策として、現行の短期のものを中心とする「教育訓練機関主導型」のデュアルシステムのみならず、企業が主体となって「教育訓練機関における座学」と「企業が雇い入れて行う実習」を効果的に組み合わせ現場力の中核となる人材を育成する「実践型人材養成システム」（仮称）を職業能力開発促進法に位置づけ、就労と就学の要素を併せ持つ「第三の選択肢」として、その普及・定着を図る。
- 併せて、若年者が有為な職業人として自立できるよう、「若者自立・挑戦プラン」等に基づく諸事業について、以下の点に留意しつつ効果的に推進する。
 - ・ 小学校高学年ないし中学校程度の早い段階からの職業とのふれ合いや職業意識の啓発等が重要であること
 - ・ ニート・フリーター等に至る経過や要因の多様性にかんがみ、カウンセリングやキャリア・コンサルティングに基づくきめ細かな支援が必要であること
 - ・ 併せて、若年者の目線に立って就労支援を行う NPO 等の機関・団体を育成

するとともに、若年者のボランティアや社会参加等を受け入れる多様な分野を作っていく必要があること

- ・ 資質や能力の多様な若年者を就労に導くためには、家庭、学校、地域社会、企業等がそれぞれ適切な役割を果たし、社会全体として支援していく必要があること

② 職業キャリアの発展段階及び円熟段階における支援措置

- 職業キャリアの発展・円熟段階における支援策として、労働者の自発的な職業能力開発に向けた環境の整備を進める。具体的には、例えば企業に勤務しながら社会人大学に通学することが可能となるような労働時間についての配慮措置の見直し、こうした企業の取組を後押しする助成金制度の見直しによる支援、企業内外におけるキャリア・コンサルティング体制の充実等による情報提供・相談面での配慮を図る。

- 併せて、職業キャリアの展開が円滑なものとなるよう、現行の諸事業についても、以下の点に留意しつつ効果的に推進する。

- ・ 職業に関する基本的な情報、人材ニーズの動向や教育訓練コースに関する情報提供体制の整備が重要であること
- ・ 教育訓練給付制度に係る講座指定等において、大学、大学院など高度なものを含めた多様な教育訓練メニューの提供が重要であること
- ・ 失業や技能の陳腐化等によるキャリア・ブレイク（職業経歴の中断）があった場合における新たな技能の蓄積に向けた再訓練の機会の確保のほか、大学やNPOへの委託訓練など多様な教育訓練機会の確保が重要であること

(2) 技能の振興・継承を通じた現場力強化のための措置の充実

- 技能の継承を通じた現場力強化の観点から、事業環境の厳しさから特に技能の継承が困難な状況にある中小企業への対策を重点的に講じるため、中小企業労働力確保法を改正し、改善計画認定の枠組を活用して、中小企業等が定年退職者や定年間近の技能労働者等を活用したマンツーマンによるOJT、コア技能をデジタル化・マニュアル化して行う場合など、技能の円滑な継承のための取組を実施した場合の支援を行う。

同時に、技能の継承等の取組に関する地域における相談窓口の設置等により、総合的な情報提供・相談援助体制の整備を図る。

さらに、企業内において、熟練した技能の習得を希望する労働者が、そうした技能を活用する業務に従事する機会を確保したり、熟練した技能を有する労働者がOJTに携わりやすいようにするといったことを促すことについても検討する。

- 併せて、技能の振興・継承の観点から、教育機関をはじめ関係機関との連携の下、

児童・生徒の段階から技能やものづくりの魅力に触れる機会や、目標を持って技能を競う機会を増やすとともに、高度熟練技能者を活用した施策を推進していく。特に 2007 年に我が国において「ユニバーサル技能五輪国際大会」が開催されることを契機として、大会後も見据えた技能振興策を講じていく。

3 今後の検討課題

第 8 次職業能力開発基本計画の策定に当たっては、第 7 次職業能力開発基本計画に掲げられた施策の実施状況を検証するとともに、2 に掲げた事項の具体化に向けた方策を検討するほか、これまで本分科会において指摘のあった以下のような点に留意しつつ、働く者一人一人が自らの資質・能力を開花させ、自己実現を図ることのできる社会づくりに向けて議論を深めていくことが必要である。

- 就業形態、企業規模等により職業能力開発機会の格差がみられることや労働者の意識やニーズが多様化していること等を踏まえて、労働者一人一人の状況に応じた多様な職業訓練・教育訓練機会の確保、整備を図ることが重要である。

特に、障害者、母子家庭の母など特別な配慮を必要とする者の職業訓練をはじめとする職業能力開発の支援の在り方については、関連する行政分野の動向を踏まえつつ、さらに検討を深めていくことが必要である。

- 労働市場を有効に機能させるためのインフラストラクチャーの整備の中でも、特に職業能力評価制度の整備を進めるに当たっては、企業・業界団体による活用状況や、評価制度が労働者の処遇にもたらしている効果等の把握を行った上で、社会的ニーズを踏まえたものとなるよう留意することが重要である。

- なお、職業能力開発の諸施策を講じるに当たっては、適切に目標管理を行うとともに、どのような公的サービスがどこにあるのかといった基本的な情報が、対象者に行き渡るような広報活動に取り組むことも重要である。