

以下の点に留意しつつ推進することが適当である。

- ① 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。
 - ② 職業能力開発機会の提供について、情報通信分野、福祉分野の拡大等の産業構造の変化や利用者のニーズ等を踏まえ、例えば、公共職業訓練の委託訓練コースの設定や教育訓練給付制度に係る講座指定等においては、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が提供されることが重要であること。
 - ③ 企業の倒産や事業の再編に伴う失業、自らの技術・技能の陳腐化、出産・育児や親等の介護、ボランティア等の社会活動のほか、転職や起業等による職業キャリアの中断があった際に必要となる様々な情報や職業訓練機会の提供など職業キャリアの再構築や円滑な再開、新たな展開の機会の確保が重要であること。
- 技能の継承等の取組が円滑に進むよう、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、情報提供や相談援助の体制を整備することが適当である。
- 併せて、公共職業能力開発施設は事業主団体等との連携を強化しつつ、地域の企業ニーズに即したオーダーメイド訓練の推進、地域企業への施設開放や指導員派遣等により、地域レベルでの「現場力」の強化に一層の役割を果たしていくことが求められる。
- 技能の振興を図る観点から、教育機関をはじめとする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直接触れる機会や、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ことが適当である。
- 特に、2007（平成19）年に我が国において「2007年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ことが適当である。
- 多様な雇用・就業形態で働く労働者の増加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た職業能力開発体制の整備が必要であり、労働者一人一人の状況に応じたきめ細かい情報提供や多様な職業訓練・教育訓練機会の確保、整備を図るための具体的な方策について

検討を深めていくことが必要である。

- 障害者、母子家庭の母など自立に向けた支援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面で支援の在り方については、関連する行政分野の動向も踏まえつつ、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充実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活用しやすいものとなるよう留意することが重要である。
- 職業能力開発の諸施策を講じるに当たっては、事業の利用度や成果に係る実績も十分踏まえた上で適切に目標管理を行うことや、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が重要である。

また、若年者対策をはじめとする職業能力開発施策を効果的に実施するためには、関係省庁との連携を一層緊密なものとしつつ、施策を総合的に推進していくことも重要である。

労働政策審議会建議「今後の職業能力開発施策の在り方について」(概要)

【課題】

○ 人口減少社会の到来を目前に控え、経済社会の活力を維持するためには、労働者一人一人の職業能力を向上させ、生産性を高めることが不可欠であるにもかかわらず、以下のとおり、**職業キャリアをめぐる問題が深刻化**。

- ① **ニート、フリーター及び若年失業者の合計が400万人**に達し、このまま放置すれば、職業能力の蓄積が困難になるだけでなく、安定した生活基盤を築くことが困難。
- ② 企業が実施する計画的OJTやOFF-JTの実施率が停滞傾向にあることに加え、企業内における**教育訓練投資が中核的な労働者に重点化**される傾向。
- ③ 労働者の自発的な**職業能力開発に向けた意欲は高いが、時間・金銭・情報面での制約**から、自己啓発の実施率は横ばいで推移。
- ④ 団塊の世代が大量に引退する時期に入ることに伴い、**熟練した技能が失われるおそれがある**という「**2007年問題**」の到来。

誰かが職業生活を通じて働く意欲と能力を十分に発揮できる社会を作るため、以上の課題に的確に対応し、労働者一人一人の能力開発を支援していくことが不可欠。とりわけ、

- ① **高学歴化が進む一方で実践的職業能力を習得する機会に乏しい若年者に対する新たな能力開発の仕組みづくり、**
- ② 「**2007年問題**」等から深刻な影響が懸念される**技能継承への支援**については、**制度見直しを中心に早急に取り組むことが必要。**

(参考1)

【制度見直しの方向性】

○ 「実践型人材養成システム」の創設

- ・ 「実践型人材養成システム」(別紙)を、事業主の行う職業訓練として、職業能力開発促進法に新たに位置づける。
- ・ 若年求職者の就職促進に有効と認められる「実践型人材養成システム」を実施する事業主を対象として負担の軽減等を図る支援策を講じ、この仕組みを就労・就学に次ぐ「第三の選択肢」として普及・定着させる。

○ 労働者の自発的な職業能力開発を支援する環境の整備

◇ 労働者の職業生活設計に即した職業能力開発を促進するため、以下のとおり、事業主及び国による支援策を充実する。

- ・ 企業に勤務しながら社会人大学に通学しやすいような勤務時間の設定、退職後の再就職・就業等に向けた準備を行うための休暇制度の導入、キャリア・コンサルティング体制の充実について事業主の配慮規定を設ける。
- ・ こうした事業主の取組を促進するため、
 - ① 訓練期間の賃金に係る助成金の支給要件を1日単位から時間単位に見直す、
 - ② 事業主が行う労働者の自主的な職業能力開発への経費助成、
 - ③ キャリア・コンサルタントの養成等の支援策を講じる。

○ 「2007年問題」等に対応するための熟練した技能の円滑な継承への支援

- ・ 事業主に対して、熟練技能をデータベース化し、必要な者に提供すること、熟練技能者が技能を教えやすいよう配置に配慮することなどを促す。
- ・ こうした事業主の取組を支援するため、マンツーマンによるOJTに係る費用や、事業所における中核的技能のマニュアル化に係る費用等に対し支援策を講じる。
また、技能継承等の取組が円滑に進むよう地域における相談窓口等を設置する。

【第8次職業能力開発基本計画の策定に向けた検討課題】

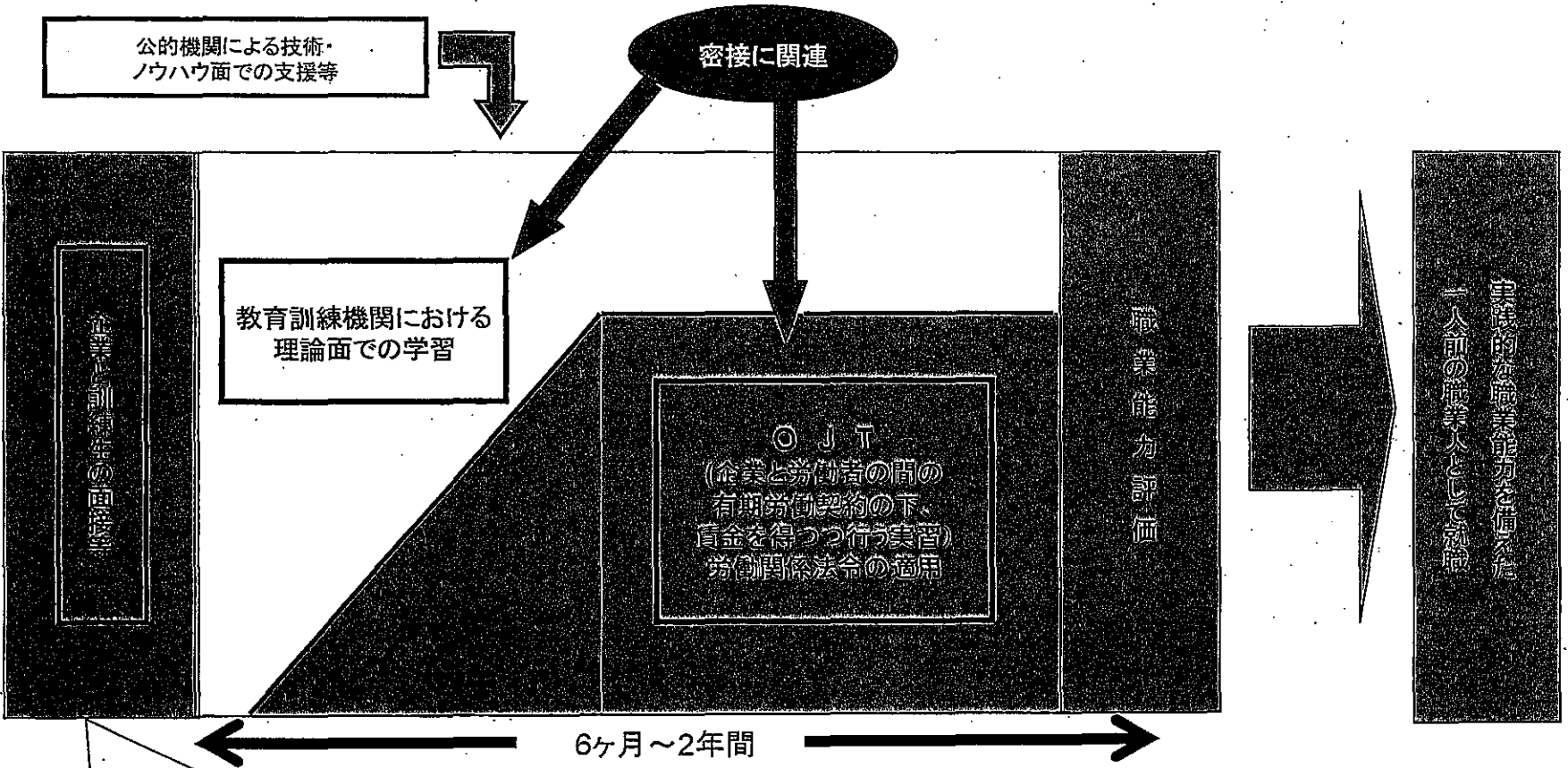
上記の諸課題に対応するため、制度の見直しを行うほか、職業能力開発分科会において指摘のあった以下のような点に留意しつつ検討する。

- 若年者に対する諸事業については、小中高校、大学のそれぞれの段階における職業意識の啓発の実施、キャリア・コンサルティング等による適切な助言、社会活動等への参加機会の提供やそれを受け入れる多様な分野づくり、就労支援等を行うNPOやそれを支える人材の育成等に留意しつつ推進することが適当
- 職業キャリアの円滑な展開を支援するため、教育訓練コースに関する情報提供体制の整備や多様な教育訓練メニューの提供等に留意しつつ、現行の諸事業を推進することが適当
- 公共職業能力開発施設における地域の企業ニーズに即したオーダーメイド訓練の推進、地域企業への施設開放や指導員派遣等により、地域レベルでの「現場力」強化を図ることが必要
- 技能の振興を図るため、教育機関等との連携の下、児童・生徒の段階からの意識啓発等が必要であり、特に2007年開催の「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」を契機に、大会後も見据えた技能振興策を講じることが適当
- 多様な雇用・就業形態で働く労働者の増加等による職業能力開発機会の格差や、労働者の意識・ニーズの多様化等を踏まえた職業訓練・教育訓練機会の確保、整備を図るための具体的方策について検討が必要
- 障害者など自立に向けた支援を必要とする者の職業能力開発面での支援の在り方については、関連行政分野の動向も踏まえた検討が必要
- 社会的ニーズを踏まえ、活用しやすい職業能力評価制度の整備充実が重要
- 職業能力開発諸施策の適切な目標管理、効果的な広報活動及び関係省庁との連携強化が重要

「実践型人材養成システム」の概要

【参考】

※ 「実践型人材養成システム」は、新規学校卒業者も対象とし、現在の教育訓練機関が主導する「日本版デュアルシステム」とは異なり、企業が主体となって「自社のニーズに応じた教育訓練機関における理論面での学習」と「一定期間、訓練生を雇い入れてのOJT」を組み合わせる実施し、現場の中核となる職業人の基礎を育成する制度。
 ※ 建議においては、同システムを職業能力開発促進法における事業主が実施する職業訓練として位置づけることが提言されているところ。



業界団体は、必要に応じ、モデルコースや実施方法のノウハウについての情報提供、広報や訓練生の募集、民間教育訓練機関等との調整に関し協力

- ・2年間(高卒2年課程程度の訓練目標)
- ・1年間(普通課程程度の訓練目標)
- ・より期間の短いもの

労働政策審議会職業能力開発分科会

(平成17年10月28日現在)

【公益代表】

江上節子	東日本旅客鉄道株式会社 顧問
黒澤馨子	政策研究大学院大学 教授
飯田有史	東京大学社会科学研究所 助教授
佐藤博樹	東京大学社会科学研究所 教授
中馬宏之	一橋大学イノベーション研究センター 教授
◎ 今野浩一郎	学習院大学経済学部 教授

【労働者代表】

井上久美枝	政府関係法人労働組合連合 書記長
大江拓美	全国建設労働組合総連合 書記次長
小栗啓豊	日本基幹産業労働組合連合会 中央副執行委員長
長谷川裕子	日本労働組合総連合会 総合労働局長
中村正武	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 代表副中央執行委員長
西原浩一郎	全日本自動車産業労働組合総連合会 副会長

【使用者代表】

谷川和生	株式会社東芝 執行役常務
五嶋耕太郎	石川県中小企業団体中央会 会長
山野壽子	株式会社ビューティートップヤマノ 代表取締役 副会長
鈴木正人	日本経済団体連合会 常務理事
中村紀子	株式会社ホピンス コーポレーション 代表取締役
草浦征史	清水建設株式会社 執行役員人事部長

(◎は分科会長)

労働政策審議会職業能力開発分科会の開催状況

○第19回

平成17年7月20日(水)

- (1) 運営規程の改正について
- (2) 職業能力開発の現況等について
- (3) 第7次職業能力開発基本計画のフォローアップについて
- (4) 人材による成長を導くために
〔「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」報告書〕
について

○第20回

平成17年9月27日(火)

- (1) 平成18年度職業能力開発局概算要求の概要について
- (2) 今後の職業能力開発の在り方について

○第21回

平成17年10月7日(金)

能力開発の主体、キャリア形成について

○第22回

平成17年10月26日(水)

技能の継承・振興及び職業能力評価について

○第23回

平成17年11月9日(水)

若年をはじめとした世代ごとの能力開発について

○第24回

平成17年11月29日(火)

総括的議論①

○第25回

平成17年12月9日(金)

総括的議論②

○第26回

平成17年12月21日(水)

総括的議論③
職業能力開発分科会報告取りまとめ