

第7次職業能力開発基本計画においては、産業構造の変化に伴う労働移動の増大等に対応し、労働者の職業キャリアの形成と雇用の安定を図る観点から、労働市場を有効に機能させるため教育訓練、能力評価、キャリア・コンサルティング、労働市場情報といった分野でインフラストラクチャー（経済社会基盤。以下「インフラ」という。）を整備してきた。

これらの労働市場のインフラの整備は、後述の通り、一定の進展は見られるものの必ずしも十分な状況ではなく、今後とも、働く者の円滑なキャリア形成を進めるために官民協力によって継続して構築・整備を進めていく必要がある。

具体的には、これまで整備してきた制度を適切に運用していくとともに、高度なものを含め多様な職業能力開発が求められていることに対応し、多様な教育訓練を提供する法人や団体の教育訓練サービスの提供主体としての一層の育成や活用、企業・業界団体等のニーズを踏まえた職業能力評価制度づくり、キャリア・コンサルタントの養成や資質の一層の向上等に取り組んでいくことが必要である。

### (3) 職業生涯の全期間を通じた職業キャリア形成支援

高齢化社会を迎えた我が国において、意欲と体力に応じ、生涯を通じ可能な限り充実した職業生活を送れるようにすることは、働く者本人のためだけでなく、経済社会全体の活力にとって本質的な問題である。

しかしながら、働く者の職業キャリアについて、第2部2「職業キャリアの各段階における状況」において述べたように、その「準備期」については、職業キャリアを開発できる就業機会の確保、「発展期」については、キャリアを発展させるための家庭や地域における生活と職業生活との均衡、「円熟期」については、蓄積された能力の発揮の機会の確保など、それぞれの世代ごとに大きな課題を抱えている。特に、近年、パートタイム労働者、派遣労働者等のいわゆる「非正社員」の増加が著しいが、こうした動向が人材の二極化につながることはないよう、いわゆる「非正社員」も含め、バランスの取れた職業キャリア形成の支援や職業能力開発の在り方を模索する必要があると考えられる。

働く者の生涯にわたる持続的な職業キャリアの発展を確保するためには、企業の中の問題だけではなく、社会や家庭における人を育成する環境にも配慮しつつ、こうした課題に対処していかなければならない。

### 3 労働力需給の動向に応じた職業能力開発の促進

職業能力開発政策は、雇用対策の一環として位置づけられるものであり、これまで労働力需給の動向に応じ、主に求職者や中小企業労働者を対象に公共部門（国としての雇用・能力開発機構、都道府県）が中心となって職業訓練を行ってきた。

特に、経済の不況や産業経済政策の影響等により、大量に離職者が発生した時などには、雇用対策として公共部門が中心になって、機動的に離職者訓練を実施することとされてきた。

今後とも、こうした雇用対策として公共部門が主体となった職業訓練等の取組の重要性に変わりはないが、その促進に当たっては、特に民間教育訓練機関の積極的かつ効果的な活用、企業における教育訓練ニーズの効果的把握、中小企業等の事業主に対する能力開発ノウハウ、施設・設備等の面での支援に配慮していくことが重要である。

また、近年は、求職者の能力と求人側の求める能力のミスマッチが大きくなっており、キャリア・コンサルティングを行いながら、成長分野へ向けて能力開発を実施することが重要な課題である。

### 4 人を育てる環境の再構築

#### (1)企業における「現場力」の再構築

これまで、我が国の産業、とりわけ製造業の競争力を支えてきたのは、ものづくりの現場をはじめ様々な現場における技術・技能及び経験に裏打ちされた問題解決能力や管理能力、すなわち「現場力」の強さであった。

他方、生産現場における重大災害や欠陥製品問題等を契機として、「現場力」の低下が問題となっている。こうした問題の背景には、進学率の上昇に伴う現場に入職する若年人材の不足、厳しい人員抑制に起因する従業員の年齢構成の偏り、さらには、従来の養成訓練のような若者を育成するシステムの後退等の実態がある。加えて、技術・技能等を持った団塊の世代が引退することにより、現場を支える技術・技能・ノウハウが失われてしまうことが懸念される。

今後、高付加価値製品の製造や質の高いサービスの提供に不可欠な「現場力」の強化を図るために、将来の中核を担う若者の現場への入職を確保し、育成する仕組みを抜本的に再構築するとともに、技術・技能等を持った団塊の世代をはじめとする中高年労働者から技能継承を進める措置を併せて講じていくことが求められる。

## (2) 地域社会等における人材を涵養する力の再構築

我が国社会は、従来、雇用者以外にも自営業者・家族従業者が多数存在し、地域のコミュニティを支えてきたが、近年、大都市を中心とする雇用者中心の社会となり、各地のコミュニティも変容し、消滅しつつあるものも多い。

これに伴って、雇用者中心の直接的な成果・成績を問う単線的な価値観が支配的となり、様々な価値観・生き方を受け入れ、若者等の人材を涵養する地域社会の育成力が衰退しており、居場所のない若者も出現している。

都市化の進展した我が国において、従来のような地域のコミュニティを再生させることは困難であるが、各地に様々な地域貢献分野をつくり出すことによって、様々な生き方・価値観を受け入れる地域社会をつくるとともに、若者や障害者も含め多様な人材を受け入れ、育成する取組を進めていく必要がある。

また、こうした地域社会の中で、家族の在り方や家庭の教育力などを考え、支援していくことも期待される。

さらに関係者の連携の下、身近な地域において多様な人材育成の場を再構築していくことが求められている。

## 5 官民協力による「公」の視点からの政策の推進

第7次職業能力開発基本計画では、労働市場を機能させることによって働く者のキャリア形成を円滑に推進することに重点を置いてきた。

しかしながら、前述した、各世代それぞれに生じている職業キャリア形成のための課題に対応して、働く者の生涯にわたる職業キャリアの持続的な発展を確保するためには、労働市場を機能させることと並行して、

①労働市場のインフラづくり、②若者の職業キャリア形成支援、③雇用者のワークライフバランス、④地域貢献分野の創出、など官民協力による「公」の視点に立った政策の推進が不可欠である。

とりわけ、企業においても、地域社会への貢献や若者の職業キャリア形成支援などの面で、企業の社会的責任（CSR）の考え方を取り入れていくことや、社会的責任投資（SRI）などを媒介として、そうした企業を評価し、「公」の視点のもとに持続可能な社会の在り方を探っていくことが期待される。

なお、こうした人材育成に係る「公」の視点に立った政策という点で、アメリカにおいては、寄付金をベースとした様々な財団やNPOの活動が盛んであり、ヨー

ロッパにおいては、中小企業団体や組合などの役割が大きい。

これに対し、我が国において、どのように日本流の「公」を形成していくかは大きな課題である。

## 第4部 職業能力開発の基本的施策

### 1 労働市場のインフラの充実

産業や職業の構造的変化、技術革新の進展、働き方の多様化等の中で、働く者の職業キャリアの持続的かつ円滑な展開を実現するためには、働く者一人一人が自らの職業生活設計に即して教育訓練の受講や実務経験等を重ね、効果的に職業能力を発揮できる環境を整備していくことが重要な課題である。

こうした観点に立って、第7次職業能力開発計画期間中は、職業訓練・教育訓練の機会や実務経験機会の確保、適正な職業能力評価、キャリア・コンサルティング、能力開発に関する情報の提供等の労働市場のインフラ整備を通じた職業キャリア形成支援システムの整備に取り組んできたところである。

その現状を見ると、公共職業訓練における民間教育訓練機関への委託訓練の活用、職業能力評価基準の整備やキャリア・コンサルタントの養成など一定の成果が見られる。しかしながら、多様な職業訓練・教育訓練インフラの整備、企業や業界団体等のニーズを踏まえた職業能力評価インフラの整備等の課題が残されるとともに、「働く者」の職業キャリアの各段階における問題の深刻化への対応が急務となっている。

このため、本計画期間においては、こうした課題に適切に対処し得る労働市場のインフラの充実を進めていくこととする。

#### (1) 多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保

労働者に求められる職業能力が多様化、専門化するとともに、激しく変化する中で、経済社会のニーズに応じた多様な職業訓練・教育訓練の機会を提供していくことが求められる。

##### イ 多様な教育訓練サービスを提供する主体の育成及び活用

今後ともOJT及び企業内におけるOFF-JTは引き続き人材育成に大きな役割を果たしていく一方、技術革新や求職者ニーズの多様化が進む中で、労働者一人一人の職業能力の開発及び向上を図るためには、企業外におけるOFF-JTや自発的な職業能力の開発及び向上が重要性を増していくものと考えられる。

企業外におけるOFF-JTや自発的な職業能力の開発及び向上のための教

育訓練サービスを提供する主体としては、民間企業、中小企業団体・業種別団体等の事業主団体、大学・専修学校等の学校、公益法人等が存在する。

これらの主体の本来的役割、提供する教育訓練サービスの水準や価格等は多様であり、今後、そうした個々のサービスを提供主体の役割や性格に応じた育成を進めていくことが必要である。特に、中小企業労働者やいわゆる「非正社員」の職業キャリア形成支援における事業主団体や公益法人等の役割や、職業キャリアの方向づけや転換等のための長期の能力開発に係る大学・専修学校等の役割は大きい。

そうした観点から、①教育訓練給付の講座指定に当たって、講座修了者に対する職業能力評価の状況等を勘案し、民間企業等における教育訓練の質の向上を図ること、②大学等を活用した高度な教育訓練を含め、多様な民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に実施するとともに、訓練修了者の就職実績を反映した委託費の支給等を通じ、訓練の質の向上を図ること、③事業主団体や公益法人を教育訓練の受皿として活用していくこと等を推進する。

#### ロ 公共職業能力開発の充実

産業構造の変化や技術革新、求職者のニーズの多様化等に対応するため、企業の人材ニーズの変化を踏まえた職業訓練のコースの設定を進めるとともに、求職者自身のニーズを踏まえた選択を可能とする公共職業訓練の充実に取り組む。

また、幅広い分野において求められる情報通信に関する職業能力開発や、高齢化の進展に伴い労働力需要が高まっている介護分野における職業能力開発等に必要な職業訓練・教育訓練を積極的に進める。その際、上述のとおり民間の活力やノウハウを最大限活用する観点から、多様な民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に実施する。

併せて、創業を目指す者について、「創業サポートセンター」による相談援助や情報提供等を推進するほか、eラーニング手法を活用した能力開発の推進を図るため、情報提供その他の支援を行う。

#### ハ 「実践型人材養成システム」の普及・定着

「職業能力開発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案」

(以下「職業能力開発促進法改正案」という。)において、事業主等の行う職業能力開発促進の措置として追加される「実践型人材養成システム」(企業が主体となって、教育訓練機関における理論的な学習と、企業における有期雇用の下で賃金を払いつつ行うOJTとを組み合わせることにより、若者に実践的な職業能力を習得させる制度)の普及・定着を図る。

具体的には、職業能力開発促進法改正案に基づく指針において、訓練内容や訓練期間中の労働条件等の労働者への周知方法、教育訓練機関と事業主との連携の在り方等を示すとともに、訓練内容等に関する必要な記載事項について分かりやすいモデル契約書を作成し、その活用を促進する。

また、「実践型人材養成システム」のうち、訓練の期間、時間数、内容等の面で若者の就職支援策として有効であるものについての認定制度や、認定事業主の取組を称揚する表示制度等について周知を図る。

さらに、訓練生の募集を支援するとともに、カリキュラムの編成方法や修了時の職業能力評価の方法について、事業主の求めに応じて相談援助その他の支援を進める。

同時に、中小企業や中小企業団体に対して、職業能力開発促進法改正案に基づく支援措置の効果的な活用を促すとともに、業界団体としての取組や、中小企業団体と教育訓練機関とのコーディネートを推進していく。

## (2) 職業能力評価に係るインフラの充実

専門的・技術的職業の割合の増加や職務内容の高度化・多様化等が進む中で、労働者の職業能力の適正な評価を進め、企業が求める職業能力と労働者の持つ職業能力のミスマッチを抑制し、雇用に関する労使双方のリスクを軽減させることの重要性が増している。

このため、職業能力評価制度について、企業内外を通じた職業キャリアの円滑な展開を図るための指針としての役割を効果的に果たしていくことができるよう、企業・業界団体等のニーズを踏まえた整備・充実に努め、労使双方の利用を促進していく。

職業能力の評価に用いられている制度の現状をみると、技能検定制度や職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)等の職業能力評価制度に加え、各種の資格制

度、各民間企業における職能資格制度や社内検定制度等が存在しているが、これらの諸制度に統一的な基準は存在していない。

このため、幅広い職種にわたって横断的な評価制度を整備する観点から、現在、国と業界団体等が共同し、職業能力を評価する統一的な基準として策定を進めている職業能力評価基準について、企業・業界団体等のニーズを踏まえた一層の整備・充実を図り、様々な制度の位置づけの明確化に活用することにより、働く者の職業キャリア形成の目標を立てやすくする。

また、技能検定制度について、企業・業界団体等のニーズを踏まえた検定職種の見直し、民間機関の活力の活用等を図り、職業キャリア形成の段階に応じた受検機会の拡大に努めるとともに、技能士の活用を含め技能検定制度の一層の普及促進に努める。

さらに、ホワイトカラーの職務分野に係るビジネス・キャリア制度について、利用者のニーズを踏まえたものとなるよう見直しに努め、試験制度の整備等による能力評価機能の強化を図る。

加えて、若者の就職基礎能力（社会人基礎力）の向上を図るためのYESプログラムについても、普及促進等を推進する。

### (3) 職業キャリア形成に向けた情報提供体制の充実

#### イ キャリア・コンサルティング環境の整備

職業生涯の長期化等を背景として、働く者が自らの職業生活設計を行う傾向が強まる中で、キャリア・コンサルティングの重要性は一層高まっている。

こうした中で、利用者ニーズに見合ったキャリア・コンサルタントの養成を進めるとともに、その資質の向上や能力発揮の場の拡大を図っていくことが課題となっている。

同時に、働く者の人生キャリア全体の設計やメンタルヘルス等の問題への対応も視野に入れたキャリア・コンサルティングの在り方の確立や、様々な業種や規模の企業におけるキャリア・コンサルティングの普及・浸透も課題である。

このため、キャリア形成促進助成金や教育訓練給付制度の活用により、民間機関におけるキャリア・コンサルタントの養成を推進するとともに、キャリア・コ



ンサルタントの資質の確保・向上等を図るための取組を支援していく。

さらに、人生キャリアをめぐる知識や再就職のための活動の実施方法などキャリア・コンサルティングを有効に進める上で必要性の高まっている様々な知識や技能について、専門家による研修等を実施する。同時に、メンタルヘルス等の問題を抱える者に対する支援に当たっては、関係の専門家と連携を密にして支援に取り組むことが必要であるため、こうした連携体制の整備に努める。

なお、こうした取組については、職業能力開発促進法改正案において、事業主等の行う職業能力開発促進の措置として、キャリア・コンサルティングの機会の確保が追加されるとともに、国等による援助として、キャリア・コンサルタント等のキャリア形成支援を行う者に対する講習の実施が明記されたことを踏まえて推進する。特に、企業内にキャリア・コンサルタントを配置することが困難な中小企業事業主に対しては、公共職業安定所等の公的機関に配置されたキャリア・コンサルタントを積極的に活用するよう、周知や啓発を進める。

さらに、キャリア・コンサルティングに関する好事例の労使への提供等の取組を進め、キャリア・コンサルタントの能力が発揮される環境の整備を進める。

## ロ 職業キャリアの形成に関する情報インフラの充実

職業キャリアの円滑かつ持続的な発展を実現するためには、労働者や求職者のもとより、例えば出産、育児、介護等により職業キャリアを中断した者など、条件を整えば就業可能な潜在求職者に対する情報提供の充実を図ることも必要である。

このため、職業キャリアの形成に関する情報を総合的に整理し、ホームページ上で提供している「キャリア情報ナビ」について、多様な働く者向けの情報を分かりやすく整理するなど、情報提供等の内容や質について、利用者の立場に立った充実を図る。

また、職業能力開発に資する取組の活性化を図るため、専修学校、職能団体等の職業能力開発関係者が相互に情報交換できるシステムづくりも課題である。

このため、諸外国における情報提供システムの整備状況等も踏まえ、企業、労働者等一般の利用者向けの情報提供だけでなく、職業能力開発関係者相互の情報交換の場づくりを進めることについて検討する。

## 2 働く者の職業生涯を通じた持続的なキャリア形成への支援

### (1) 職業キャリアの段階に応じた支援の充実

#### イ 準備期における支援

職業キャリアの準備期にある若者については、家庭、学校、企業、地域社会等がそれぞれ役割を果たすとともに、連携を図り、職業意識の涵養、社会人となるためのマナー・規律や職業に必要な基礎的能力の習得をはじめとする職業キャリアの準備のための支援をすることが必要である。

具体的には、生徒・児童について、学校等との連携の下、初等・中等教育段階からのキャリア教育の充実や職業と触れ合う機会づくりを進めるとともに、事業主等との連携の下、インターンシップや職業ガイダンスを実施する。実践的な資質に富んだ新規学校卒業者等を対象に、現場への入職を誘導し、基本となる実践力を習得させるため、就労と就学と並ぶ、双方の要素を兼ね備えた第三の選択肢としての「実践型人材養成システム」の普及・定着を図る。

また、フリーターや若年失業者等については、その状況に応じ必要なカウンセリングやキャリア・コンサルティングを実施するとともに、「日本版デュアルシステム」をはじめとする効果的な職業訓練の実施等によって、その就職を支援する。

さらに、ニート状態にある者について、合宿形式による集団生活の中で生活訓練、労働体験等を行う「若者自立塾」による職業的自立に向けた支援等を行うほか、地域の若者の自立支援のための機関をネットワーク化すること等によりその状況に応じた多様な支援を受けられるようにする。今後、こうした事業の展開が可能となるよう、若者向けキャリア・コンサルティング技法の向上や、若者の目線に立ってキャリア支援を行う機関及び担い手の育成を図る。

加えて、ボランティア体験や社会活動等への参加の機会を提供するとともに、参加を受け入れる分野づくりにも配慮する。

#### ロ 発展期における支援

職業キャリアの発展期においては、企業による能力開発に加え、労働者の自発

的な職業能力の開発及び向上を支援していくことがますます重要である。また、職業生活の見通しがつきにくくなる中で、職業キャリアの持続可能性及び発展性をいかに確立するかが問われる。

このため、以下のような施策を講じていく。

#### ① 企業における労働者の職業キャリア形成支援に係る取組の推進

経済のサービス化や知識社会化等の進展する中で、企業の競争力の源泉は、商品やサービスの付加価値を生み出す人材であり、能力開発投資を行う企業ほど、企業業績が良いという傾向が現れている。

このため、計画的OJTのほか、キャリア形成促進助成金や外部の教育訓練機関の活用に係る情報提供等により効果的なOFF-JTを推進する。

また、労働者に求められる能力の変化により、労働者自ら職業キャリアの形成を考え自己の能力を高めていくことが企業にとっても重要となっており、企業による職業能力開発等に係る金銭面、労働時間面での配慮が可能となるよう、有給教育訓練休暇制度に加え、勤務時間の短縮措置などの導入促進に向け、助成金の活用を含めた支援を行っていく。

特に、近年、20代後半から40代の事業の中核を担う労働者の労働時間が長くなる傾向が顕著であり、能力開発を行う時間の確保という点だけでなく、メンタルヘルス、家庭生活や地域生活と職業生活との両立を含め、キャリアの持続可能性や発展性を確保する観点から、ワークライフバランスに係る政策やワークシェアリングに係る政策を関連行政と連携して推進する。

#### ② 企業の枠を超えた職業キャリアの再構築や新たな展開

労働者の職業キャリアの展開は、産業構造の変化や技術革新の急速な進展に加え、雇用慣行の変化や労働者の意識の変化により、企業の中にとどまらず多様化する傾向にあり、それぞれに応じたキャリア支援を行っていく必要がある。

まず事業の再構築や技術・技能等の陳腐化等により、職業キャリアの中断を余儀なくされた者については、キャリア・コンサルティングによる職業キャリアについての見通しなどに応じ、本人の選択も考慮しつつ、雇用のセーフティネットとして公的責任の下、民間教育訓練機関も活用した効果的な職業訓練の実施や公共職業安定所等との一層の連携強化により、早

期かつ円滑な再就職の実現を図る。

また、出産・育児・介護等の事情により職業キャリアを中断した者が再就業を希望する場合については、キャリア・コンサルティングを受けやすい体制の整備や職業能力開発に関する情報を活用しやすい環境の整備に努める。同時に、こうした者に対する支援を行う機関や団体との連携を密にし、職業能力開発施策に関して必要な情報が広く提供される環境を整備していく。

さらに、新たなビジネスチャンスを求めて積極的に転職や起業を志す者に対して、「創業サポートセンター」を中心とした情報提供、相談・援助、講習などを実施するほか、職業生活の中途から全く新たな職業キャリア形成に挑戦できる社会を目指し、支援の仕組みづくりや環境整備の在り方を検討する。

## ハ 円熟期における支援

今後の人口減少社会において、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げていくことは重要な課題であり、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置等の円滑な実施やシルバー人材センターによる多様な就業機会の提供等とともに、職業能力開発施策としても、高齢者が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できる環境づくりに努めていくことが求められる。

このため、企業が職業キャリアの円熟期を迎えた労働者に対して、人生キャリア全般を見据えたキャリア・コンサルティング機会の提供、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の促進を図る。さらに、教育・文化・環境等の分野における地域貢献活動を希望する者が、こうした活動に円滑に移行できるよう、NPOへの委託訓練の活用やマルチライフ支援事業等の勤労者福祉施策をはじめ、関連する施策等と効果的に連携する方策について検討する。

## (2) 福祉から自立に向けたキャリア形成の支援等

### イ 障害者への支援

障害者自立支援法の成立等を受けて、福祉から雇用・就業への移行支援が強化