

生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会について

1 趣旨

- 経済のグローバル化や急激な技術革新が進展する一方、本格的高齢化社会やポスト産業社会が到来する中で、労働者の働き方・育成の仕方、職業生涯の過ごし方、企業等の組織との関わり方等について、大きな転機を迎えている。
- 具体的には、
 - ① 高齢化の進展に伴う社会的コストの負担増や社会的活力の喪失が懸念される中で、働く意欲と能力の高い団塊の世代が働き続けることのできる能力開発・環境づくりを行い、高齢化社会を乗り切るモデルづくりを行うことや、エージフリー社会へ向けたバランスのとれた職業生涯のあり方（マラソン型の職業キャリア）への抜本的切り替え等が求められているのではないかと。
 - ② ポスト産業社会で人材の重要性が高まる一方、短期的な視点からのコスト削減等が盛んとなり、長期的人材投資の後退、中核人材の過度の絞り込みと非正規労働者等の増加、30代の長時間労働等職業キャリアの持続可能性が懸念される中で、企業と個人の関係のあり方や人材育成の場としての企業のあり方が問われているのではないかと。
 - ③ 現代社会において、個人が長い職業生涯を円滑に過ごすためには、教育も含めた若年期の社会環境づくり、壮年期の労働と家庭・地域生活とのバランスの確保、老年期の様々な活動機会の創出など社会のあり方や諸々の組織や個人との関わり等について可能性を模索していく必要があるのではないかと。
- 上記のように、高齢化社会及びポスト産業社会の到来が本格化し、団塊の世代が引退年齢に差しかかる中で、働く者の職業生涯を軸として、上記①～③の相互に関連する企業に関わる問題点を探り、今後の職業キャリア支援策の方向を定めるため研究会を設置する。

2 主な検討事項

- ① 生涯にわたるキャリア支援（能力開発にとどまらず幅広い観点から）
- ② 企業の人材育成力の再構築
- ③ 社会、地域等の人材育成力の再構築と企業の役割

3 メンバー

別紙のとおり

4 当面のスケジュール

平成19年2月に研究会を立ち上げ、以降1か月に1、2回程度開催し、6月頃までに中間的なとりまとめを行う。

5 事務局

事務局は、職業能力開発局総務課・基盤整備室とする。