

第 8 次職業能力開発基本計画の概要

働く者を育てる環境の再構築

—職業キャリアの持続的発展のために—

I 計画のねらい及び期間

本計画は、若年失業者やフリーターの趨勢的な増加、自発的な職業能力開発に取り組む上での時間面・情報面における制約の強まり、我が国経済を支えてきた「現場力」の低下等の課題に的確に対応し、働く者一人一人の職業キャリア*の持続的な発展を実現するため、企業をはじめ社会における人材育成環境を再構築することをねらいとする。

計画期間は、平成 18 年度から平成 22 年度までの 5 年間とする。

※「労働者の職業生活設計に即した実務経験や教育訓練の積み重ね」を指す。

II 職業能力開発施策の実施目標

1 職業キャリア形成支援政策推進の視点

職業能力開発施策の推進に当たって、雇用情勢に対応した職業訓練の推進など従来からの視点に加え、今後は次の 3 つの視点が重要。

- ① 職場における実務の積み重ねを通じた職業能力の蓄積、すなわち職業キャリアの円滑な発展を図る視点
- ② 職業キャリアの多様化に着目し、一人一人の職業キャリア形成を通じて雇用可能性を高める視点
- ③ 職業キャリア形成支援を職業能力開発の支柱としていく上での理論的な整理を進める視点

2 職業キャリア形成支援政策の展開

(1) 働く者に対する職業キャリア形成支援政策の推進

雇用者や求職者にとどまらず、ニート状態にある者、出産・育児・介護等により職業キャリアを中断している者、さらに雇用と自営の中間的な働き方をする者等の職業キャリア支援にも配慮すること。

(2) 労働市場を有効に機能させる基盤整備の推進

多様な職業訓練・教育訓練機会の確保、職業能力評価インフラの充実、情報提供体制の充実といった労働市場の基盤整備を一層推進。

(3) 職業生涯の全期間を通じた職業キャリア形成支援

職業生涯が長期化する中で、職業キャリアの段階によって課題が異なる状況を踏まえ、職業キャリア形成支援施策を、職業キャリアの「準備期」、「発展期」、「円熟期」*それぞれの状況に応じて推進。

※「準備期」：職業生活に入る前の時期、「発展期」：職業生活に入っている又は職業生活を中断している時期、「円熟期」：職業生活の引退過程に入る時期を指す。

3 労働力需給の動向に応じた職業能力開発の促進

今後とも、雇用対策の一環として、国及び都道府県が中心となって、求職者や中小企業労働者を主な対象として職業能力開発を実施するとともに、大量に離職者が発生した場合等には、機動的に訓練を実施。

また、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把握、中小企業事業主等に対する職業能力開発の支援といった点に配慮すること。

4 働く者を育てる環境の再構築

企業における「現場力」※の強化を図るため、現場における若者の育成・確保のための仕組みを再構築するとともに、団塊の世代など中高年労働者からの技能継承を促進。

また、地域のコミュニティが変容する中で、地域における若者や障害者等の人材育成の場を再構築するとともに、家族の教育力の重要性にも配慮すること。

※「ものづくりの現場をはじめ様々な現場における実践的な経験に裏打ちされた技術・技能、問題解決能力、管理能力」をいう。

5 官民協力による「公」の形成

職業キャリアの持続的な発展を確保するため、労働市場の基盤整備とともに、若者の職業キャリア形成支援、生活との調和がとれた働き方の推進、地域貢献分野の創出等について、官民協力による「公」の視点に立って対応。

Ⅲ 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

(1) 多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保

多様な教育訓練を提供する教育訓練機関の育成が必要であるため、事業主団体や公益法人を教育訓練の受け皿として活用すること等により、質の高い民間教育訓練機関を育成。

また、公共職業訓練の充実に当たっては、企業及び労働者のニーズを踏まえたコースの設定等の取組を推進するほか、創業支援も実施。

さらに、中小企業事業主団体の機能を活かして「実践型人材養成システム」の普及・定着を図る。

(2) 職業能力評価に係るインフラの充実

職業能力評価基準、技能検定制度等の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果たせるよう、企業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。

(3) 職業キャリア形成に向けた情報提供体制の充実

キャリア・コンサルタントの養成や資質向上に当たり、メンタルヘルス等の問題への対応を視野に入れるとともに、様々な業種・規模の企業においてキャリア・コンサルティングの普及・浸透を図ること。

また、職業キャリアの円滑かつ持続的な発展を実現するため、労働者や求職者はもとより、出産・育児・介護等により職業キャリアを中断した者等、条件が整えば就業可能な潜在求職者に対する情報提供を充実。

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

早期からのキャリア教育の実施、各種助成金制度による支援及び訓練等に関する情報提供等を通じて、「準備期」、「発展期」及び「円熟期」それぞれの状況に応じた支援策を充実。

(2) 福祉から自立に向けた職業キャリア形成の支援等

福祉から職業的自立に向けた雇用・就業への移行の流れの中で、障害者については、障害の態様に即したきめ細やかな訓練を実施するとともに、居住地域の近隣において訓練機会を確保。

また、母子世帯や生活保護受給者等については、保育の必要性など対象者の置かれた状況に配慮しつつ、積極的な職業能力開発機会を提供。

(3) パートタイム労働者や派遣労働者等の職業能力開発についての環境整備

企業内において、パートタイム労働者や派遣労働者等に対して、企業内においてバランスの取れた職業能力開発が行われるよう、個々の企業の実情に応じた取組を促すとともに、更

なる対策について今後調査、検討。

3 雇用失業情勢や産業分野の動向に応じた職業能力開発の促進

事業の再構築等により離職を余儀なくされた者に対して、職業安定機関と連携しつつ、雇用のセーフティネットとしての離職者訓練を実施し、早期再就職の実現を図る。

また、ものづくり分野やサービス分野など各産業分野における人材ニーズの変化を踏まえた職業訓練コースの設定や見直しを実施。

4 「現場力」の強化と技能の継承・振興

事業主の行う職業能力開発の措置として、「実践型人材養成システム」、キャリア形成促進助成金を活用した効果的なOFF-JT等を推進するとともに、公共職業訓練においてはオーダーメイド訓練の実施、指導員の派遣、施設・設備の開放等の事業主支援を積極的に推進。

また、技能の継承を円滑にするため、改正中小企業労働力確保法に基づく助成措置等を活用。また、関係行政機関等との連携の下、公共職業能力開発施設と企業との連携等を推進。

さらに、技能振興のために、教育機関との連携により、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を創出するとともに、各種技能競技大会の機会を拡大し、技能振興を図ること。

5 地域貢献分野の創出と教育力の強化

教育・文化・環境等の分野における地域貢献活動への中高年齢者等の参加を促進するため、地域貢献分野のNPOへの委託訓練を活用。さらに、今後、団塊の世代の人材を幅広く受け入れ、地域の教育力を再構築。

6 国際化と職業能力開発

質の高い人材育成に向けた職業能力開発や技能評価に関する国際協力、外国人研修・技能実習制度の適正な運用や見直しの検討等に取り組むこと。

7 職業能力開発施策の推進体制の整備

(1) 公共部門と民間部門との役割分担及び連携

労働者の職業キャリア形成に関しては、事業活動の主体である企業による実施が基本。

一方、公共部門は、企業や求職者のニーズ等を踏まえ、中小企業等その労働者に対する職業能力開発を行う上での制約が大きい企業への支援や、ものづくり分野など国家的見地から人材育成が必要な分野の職業訓練の実施等を重点的に推進。

また、官民連携による多様な教育訓練機会の確保が必要であることから、官民の教育訓練機関のコーディネートを通じて教育訓練機会の多様化を図ること。

(2) 国と地方公共団体との役割分担及び連携

国は、セーフティネットとしての離職者の早期再就職を図るための職業訓練を実施。また、高度・先導的な教育訓練を開発、普及させることも役割。

地方公共団体は、地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズをきめ細かく把握しつつ、これに対応した職業訓練を行う等、地域の実情に応じた職業能力開発を推進する役割を果たし、地方公共団体としての産業施策や福祉施策と一体となった、雇用の創出や安定に向けた取組を実施。

(3) その他

官民協力の下での諸施策との連携、政策評価を通じた効率的な施策の推進及び職業能力開発に係る施策の周知・広報についても、積極的に実施。

