

職業能力開発についての検討の視点

1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における職業訓練の推進

(1) 成長が見込まれる分野(※)の人材育成

- 今後、成長が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信、観光等の分野の発展を確実なものとしていくには、これらの分野における求人ニーズに即した人材を多様な担い手によって供給することが重要である。産業構造の変化や技術の革新等にもともなう人材ニーズを十分に踏まえ、成長分野において必要とされる人材を確保できるよう、戦略的に施策を打ち出すことが必要となっているのではないか。

※ 「新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）」においては、我が国の「新成長戦略」を、

- ・ 強みを活かす成長分野（環境・エネルギー、健康）、
- ・ フロンティアの開拓による成長分野（アジア、観光・地域活性化）、
- ・ 成長を支えるプラットフォーム（科学・技術・情報通信、雇用・人材、金融）

として、2020 年までに達成すべき目標と、主な施策を中心に方向性を明確にしている。

- このため、国は、産学官の有識者の参集を求め、新分野における人材ニーズの把握と、職務内容や必要となる能力分析に必要な基礎研究に取り組む必要があるのではないか。
- さらに、基礎研究が終了した分野については、具体的な訓練カリキュラムや指導技法の研究開発を行い、開発した訓練カリキュラム等については、国の職業能力開発施設のみならず、全国の都道府県立職業能力開発校、民間教育訓練機関、民間企業において活用できるインフラとし、その普及を図る必要があるのではないか。
- また、機構、都道府県、民間教育訓練機関、企業等に訓練指導員候補として採用された民間企業の技能者としての経験を有する者、工科系大学の卒業生等を対象とした、最先端の技術・技能や指導技法、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法、カリキュラムの作成等の訓練の企画・立案の技法等、ハイレベルの訓練指導員として必要な能力を付加するための訓練（ハイレベル訓練（仮称））を適切に実施する必要があるのではないか。在職の指導

員を対象とした、専門分野のスキルや指導技法の不断のブラッシュアップを図る訓練（スキルアップ訓練（仮称））についても、適切に実施する必要があるのではないか。

- 民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の質を維持・向上させるため、民間教育訓練サービスに係る国際規格 ISO29990 の発行を踏まえ、訓練の企画・実施・評価に関する客観的な基準により質を保証する仕組みを構築することによって、良質の訓練が提供されることや、訓練のユーザーが訓練を的確に選択することができるようになることから、ISO 規格への適合性を確保するために必要な具体的事項等を内容とするガイドラインについて早期に検討し、普及・促進を図る必要があるのではないか。
- 公的な職業訓練の実施の際は、多様な職業訓練機会を効率的に確保・提供する観点から、民間教育訓練機関で実施可能なものについては、民間教育訓練機関を重要な役割を担う主体として活用する必要があるのではないか。
- また、成長が見込まれる分野における職業訓練については大学、専門学校等との連携を深め、大学、専門学校等において取り組んでいる専門教育分野を活かしつつ、効果的なカリキュラムを開発していくことも考えられるのではないかと。

(2) ものづくり分野の人材育成

- 我が国の経済社会が持続的な発展を続けるためには、成長が見込まれる分野の人材育成が重要である一方、我が国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野を支える人材育成も重要ではないか。
- その際は、高レベルの指導員や高額な設備を必要とするというものづくり分野の特性に鑑みれば、個々の企業、特に中小企業では実施が困難であり、民間教育訓練機関において訓練の担い手となることが困難であることから、引き続き国自らが訓練を実施する等の取組が必要ではないか。
- ものづくり分野における人材育成を推進していく際にも、最先端の技術革新にも対応しうる人材を育成するため、訓練カリキュラムや指導技法の研究開発等の訓練のインフラ整備が重要であり、訓練が時代のニーズに応じたも

のとなるよう、PDCA サイクルによって訓練カリキュラム等を不断に見直していくことが必要ではないか。

- また、ものづくり分野における人材育成においては、最先端の技術革新に対応しうる人材育成のための職業訓練のみならず、ものづくりの基本となる技能を習得するための職業訓練が、引き続き重要なのではないか。
- さらに、生産現場における即戦力となる技能者を育成する職業能力開発大学校・短期大学校と、技術者や研究者を育成するための理論面の知識習得を主眼とした工科系大学や高等専門学校等との連携を深め、相互の教員・訓練指導員の派遣や単位互換により、それぞれの特長を活かした弾力的・効果的な教育訓練を実施する必要があるのではないか。

2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の

強化

(1) 雇用のセーフティネットとしての職業訓練の在り方

- 雇用失業情勢の変化に的確に対応するため、雇用のセーフティネットとしての離職者に対する公共職業訓練を実施するとともに、雇用保険の受給資格を有さない求職者等に対しても、新たなセーフティネットとして、職業訓練により新たな職業能力や技術を身につけるための支援を行っていく必要があるのではないか。
- また、国全体で実施される公共職業訓練及び新たなセーフティネットとしての職業訓練の調整を図るため、中央と地方に設置された協議会を活用して、職業訓練を実施する分野や規模等に関する年間計画を策定し、職業訓練が企業と地域のニーズにあったものとしていくことが必要ではないか。
- 公共職業訓練の実施に当たっては、訓練が時代のニーズに応じたものとするため、職業訓練基準の見直しを行うとともに、現在の企業の人材のニーズや訓練のニーズを把握し、それが時代に応じた内容となるよう、PDCA サイクルによって訓練カリキュラム等を不断に見直す必要があるのではないか。
- 民間教育訓練機関の活用の際は、効果的な訓練の実施のため、成果報酬制度の拡充によりインセンティブの付与を積極的に行い、また、訓練の受講者の選択に資するような仕組みとしての情報提供を行っていくことが求められているのではないか。
- また、訓練受講者の早期かつ円滑な再就職を促進するため、訓練受講前、訓練受講中、訓練受講後のそれぞれの段階において、キャリア・コンサルティングを適切に実施するとともに、職業安定機関が実施する再就職支援との一層の連携強化を図る必要があるのではないか。

(2) 第2のセーフティネットの創設

- 就業経験がない求職者、非正規就業を繰り返しており雇用保険に加入していなかった、又は加入していても給付の受給資格を得るに至らなかった求職者や雇用保険の受給期間が終了した後も就職していない求職者等が増大する中で、「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリ

スクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることになるのではないか。

- そのためには、雇用保険を受給できない求職者に対する第2のセーフティネットとして、職業訓練及び給付を行う「求職者支援制度」を恒久制度として創設することが求められているのではないか。

(3) ジョブ・カード制度の普及促進

- きめ細やかなキャリア・コンサルティング、企業実習とOFF-JTを組み合わせた内容のジョブ・カード制度は、これまで約30万人が取得する等の実績となっており、職業能力形成機会や職業能力を適正に評価される機会に恵まれなため不本意ながら非正規雇用となっている者の正規雇用への転換や、希望して非正規雇用となっている者のキャリア・アップのための、有効なツールとして機能していると評価できるのではないか。

- 「新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）」においても、平成32年までの目標として、「ジョブ・カード取得者300万人」を設定しており、ジョブ・カード制度の活用場面を広げるため、公共職業訓練受講者、基金訓練受講者、一般求職者、学生、在職労働者等の幅広い層への普及を進めていくことが必要ではないか。

- また、第2のセーフティネットである求職者支援制度においても、各節目においてキャリア・コンサルティングと共にツールとして活用され、また、職業訓練と連携した能力評価のシステムにおけるツールとしても活用されることが期待されるのではないか。