

第 10 次職業能力開発基本計画における視点

- 我が国の経済社会をみると、産業構造のサービス経済化、技術革新、顧客ニーズの変化等のスピードが加速される状況にあるとともに、人口減少という局面を迎え、若者、女性、高齢者、障害者、非正規雇用労働者等を含む多様な人材一人一人の能力を高め、生産性を向上させていくことが不可欠ではないか。また、このような中、労働力の需給の変化等の以下の観点に留意して、我が国の職業能力開発の在り方を検討するべきではないか。
 - ① 労働力人口の減少。労働力人口の年齢構成の変化という構造的な変化と景気変動に伴って生じる労働需要の変化（人手不足等）
 - ② 非正規雇用労働者の割合の増加。フリーター・ニートの人数の高止まり
 - ③ 企業の教育訓練費の推移
 - ④ 労働者の自己啓発の実施割合の推移
- （産業界や地域ニーズを踏まえた人材育成の推進）
- 産業構造の変化、非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットや地域で必要とされる人材育成の観点から、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得ることができるよう、公共職業訓練や求職者支援訓練を適切に実施することが重要である。
- 現在、公共職業訓練は、国は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「高障求機構」という。）により、都道府県や民間教育訓練機関の主体では実施が困難なものづくり分野等の職業訓練について実施し、都道府県は、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を実施している。また、民間教育訓練機関は、介護分野や情報通信分野など実施可能な訓練分野を実施している。
- こうした役割の下、別々に策定している公共職業訓練の実施に関する計画と求職者支援訓練の実施に関する計画を一体化し、総合的な計画を策定することなどにより、両訓練を効果的に実施することを進めていくべきではないか。
- また、その際には、公共職業訓練及び求職者支援訓練ともに、関係機関がそれぞれの役割を認識しつつ有機的に連携し、産業界や地域のニーズを適切に把握し、それを踏まえた訓練コースを設定するとともに、訓練カリキュラムや指導技法等の開発・検証、訓練指導員の育成・質の確保等による、職業訓練の質の担保・向上や職業訓練に係る情報の提供等を進めるべきではないか。
- 加えて、人手不足分野を抱えている地域において、地域の創意工夫を活かした人材育成の取組を通じて、安定的な人材確保を図るべきではないか。
- 生産性向上を図り、日本経済を持続的な成長軌道に乗せていくためには、企業内に

おける人材育成の強化や、労働者の主体的なキャリア形成の推進に係る施策をはじめとする各種施策を実施していくべきではないか。

- さらに、我が国の労働力人口が急速に減少していくことが見込まれる中、我が国の産業・職業構造の変化を中長期で見据え、将来的に必要となる人材育成を国として戦略的に進めるために、雇用政策、産業政策、教育政策が密接に連携し、産業構造の変化等を踏まえた人材育成施策を一体的・計画的に推進していくことが必要ではないか。

(企業内における人材育成の強化)

- 労働者が働きながら、計画的なOJTやOff-JTを受けられる機会が確保されることが重要であることから、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金の活用促進により、企業内の人材育成を促進していくことが必要ではないか。その際、特に、成長が見込まれる分野や、人手不足分野等の労働者の能力開発を通じた生産性向上について、重点的に取り組むべきではないか。
- また、中長期的視野に立った業界単位の人材育成を促進する仕組みを検討するべきではないか。
- Off-JTとOJTを組み合わせた雇成型訓練は、業界等の人材育成の課題を踏まえた実践的な訓練であり、特に若年者についてはその訓練効果も高いことから、雇成型訓練を行う事業主への支援の拡充等を通じて、更なる実施を推進するべきではないか。
- 民間の活力を活かした認定職業訓練制度について、建設業等の人材が不足している産業での若者の担い手を確保する観点からも、認定職業訓練に取り組む事業主等への支援の拡充等を通じて、更なる実施を推進するべきではないか。

(職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成の推進)

- 経済社会環境の変化に先手を打って対応していくためには、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要であることから、(キャリアコンサルタントに求められる役割・機能を整理した上で、)引き続きキャリアコンサルタントの計画的な養成を図るとともに、職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングの機会を確保していくべきではないか。
- また、キャリアコンサルタントのキャリア教育における更なる活用を進めるとともに、これら活動分野ごとに求められる役割等に応じた専門性を高めていくための取組を検討すべきでないか。
- 新ジョブ・カードについて、キャリアコンサルティング等の支援のもと、求職活動や職業能力開発などの各場面において一層の活用されるよう、関係省庁との連携の下、学校段階での活用を含め、普及・促進を行うことが必要ではないか。

- 教育訓練給付制度について、より効果的な周知を行うとともに、専門実践教育訓練については、講座数の充実に向けた検討も踏まえつつ、ユニバーサルサービスとしてより効果的に実施していくために、関係省庁とも連携して、質の高いプログラム開発等を行っていくことが必要ではないか。
- 労働者本人の主体的なキャリア形成のため、企業における教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入の支援を通じて、自発的な職業能力開発のための時間を確保することが必要ではないか。

(「全員参加の社会」の実現加速に向けた職業能力開発の推進)

- 若者一人一人が長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、若者雇用促進法について、その確実な施行を行うとともに、キャリア教育の推進、日本版デュアルシステム等の若者向けの訓練メニューの充実、キャリアコンサルティングによる気づきの機会の付与、雇成型訓練による安定的な雇用機会の確保、ニート等の若者に対する地域若者サポートステーションによる支援等を促進すべきではないか。
- 特に、現状において公的職業訓練や地域若者サポートステーションの活用に至らない対象者層の潜在的なニーズに対し、関係機関の緊密なネットワークの下で、更なる周知等が必要ではないか。
- 労働者の年齢構成等の変化、事業構造・構造変革に伴い必要とされる保有スキルの変化等の中で、中高年齢者のキャリア形成・希望に応じたキャリアチェンジを支援するため、若年期からの定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保、中高年向けの雇成型訓練を行う事業主の支援、職業訓練コースの開発・検証、能力評価制度の整備等を行うべきではないか。
- 女性の活躍推進のため、出産・育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、復帰に向けたキャリアコンサルティングの機会の確保や、育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの拡充等を今後さらに進めていくべきではないか。

(労働市場で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等)

- 労働市場において、外部労働市場を通じてキャリア形成を行う非正規雇用労働者、育児等でキャリアブランクがある女性等を含め、働き手の職業能力を適切に評価できる環境を整備するため、対人サービス分野を重点とした技能検定の整備をはじめとする見直しを推進するとともに、社内検定の普及のために、社内検定の社会的な認識を高めるとともに、社内検定に取り組む業界団体や企業の開拓から構築支援まで一貫した支援を行う等、積極的な支援を進めるべきではないか。

(非正規雇用労働者や特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進)

- キャリアアップの機会に恵まれにくい非正規雇用労働者については、キャリアアップ助成金、雇成型訓練、専門実践教育訓練を含む教育訓練給付制度等の更なる活用を進めるべきではないか。
- 学卒未就職者については、その希望に応じつつも早期の就職が重要となることから、基礎的能力を付与する等の職業能力開発を促進するべきではないか。
- 母子家庭の母、出産・育児等により離職した女性等の再就職が円滑に進むよう、育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定や訓練受講の際の託児サービスの提供等を充実すべきではないか。
- 障害者については、その特性に応じた訓練を実施するとともに、訓練を受講しやすくする環境の整備を図るべきではないか。特に、障害者職業能力開発校においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者の受入れを更に積極的に推進し、障害特性に配慮した効果的な職業訓練機会を提供すべきではないか。また、障害者に対する職業能力開発を推進していく上では、訓練実施主体である都道府県や高障求機構と労働局、ハローワークが中心となって地域における雇用、福祉、教育、医療・保健、経済団体等関係機関との連携・協力体制を構築すべきではないか。

(労働市場インフラの戦略的強化)

- 職業訓練制度、職業能力評価制度、労働者の主体的なキャリア形成を支援する仕組みの整備等の労働市場インフラの戦略的強化を図ることが必要である。このため、国全体や地域の訓練ニーズの把握や、訓練分野・規模の決定等を可能とする仕組みの構築、訓練カリキュラム等の開発・普及、訓練情報の提供や質の確保、指導員の育成・確保、能力評価システムの整備、訓練実施体制の整備などについて、総合的な機能として果たす姿を検討すべきではないか。また、インフラの整備の際に、ITを活用する視点が重要ではないか。

(技能の振興)

- 若者のものづくり離れ等に起因するものづくり技能の喪失が生じないように、技能や技能者を尊重する社会的な気運を醸成することにより、若者のものづくり分野への積極的誘導を行い、技能の継承を図っていくべきではないか。

(職業能力開発分野の国際連携・協力の推進)

- 我が国の蓄積してきたノウハウや人材を活用して、人材育成の分野における国際協力を更に進める必要があるのではないか。