

第9次職業能力開発基本計画における視点

- 急速な少子高齢化の進展の下、我が国の人口は減少局面にあり、就業者数も減少している。そのような中、労働力の需給の以下の変化に留意して、我が国の職業能力開発の在り方を検討すべきではないか。

- ① 新成長分野における人材ニーズの高まり。
- ② 非正規労働者の増加。
- ③ 若年者の厳しい雇用情勢。フリーター・ニートの高止まり。
- ④ 企業の教育訓練費の割合の低下。
- ⑤ 非正規労働者に対する、正社員と比較して少ない職業能力形成機会。

（成長が見込まれる分野における公共職業訓練の推進）

- 産業構造の変化への対応や国際競争力の強化のためには、成長が見込まれる分野の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。民間教育訓練機関等で実施できる分野は、多様な訓練実施機関を活用し、国は、民間教育訓練機関に対して訓練指導員の供給、訓練カリキュラム・指導技法・キャリアコンサルティング技法等の開発・提供等を通じて、その質と量の確保を図ることが必要ではないか。
- 国際競争が激化する中、我が国が優位性を持つものづくり分野における人材育成も重要であり、高レベルの指導員や高額な設備を必要とし個々の企業や中小企業では実施が困難なものづくり分野の訓練については、引き続き国が実施することが必要ではないか。

（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）

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、就職ガイダンス・指導などのキャリア形成支援が含まれた新訓練を行う、第2のセーフティネットとしての求職者支援制度を構築していくことが必要ではないか。
- ジョブ・カード制度は、本人の計画的なキャリア形成に役立つとともに、能力評価のツールとしても有効であることから、普及促進することが必要ではないか。

（教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備）

- 若者や非正規労働者などの能力育成の機会に恵まれない人が増大しており、こうした人については、職業訓練を行いながらその成果を評価してキャ

リア・アップを図ることを可能とすることが求められている。教育訓練と結びついた実践的な職業能力の評価の仕組みを構築することが必要ではないか。

（職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進）

- キャリア形成支援の観点からは、必要なときにキャリア・コンサルティングを受講できる環境の整備のほか、労働者自身による自主的な能力開発や、これを支援する企業の取組について、推進することが必要ではないか。

（技能の振興）

- 技能者の社会的評価の向上を図るとともに、若年者も進んで技能労働者を目指すような環境を整備することが必要ではないか。産業の持続的な発展のため、熟練技能の活用が重要ではないか。

（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）

- 長期失業者・学卒未就職者・ニート等の若年者、母子家庭の母、障害者等の就職が困難な者については、その特性に応じた訓練を実施する必要があるのではないか。

（職業能力開発分野の国際協力の推進）

- 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進める必要があるのではないか。

（我が国の職業能力開発のプロデュース機能の強化）

- 成長が見込まれる分野の人材ニーズの高まりや、非正規労働者の増加の中、多様な訓練の担い手を活用して質・量ともに十分な訓練を実施する必要性が高まっている。一方、厳しい財政の下、効率的・効果的な職業訓練の実施が求められている
- このため、国は、ものづくり分野や成長が見込まれる分野、公共及び民間を含む我が国全体の職業能力開発の中長期ビジョンの策定・提示やインフラ整備等の職業能力開発のプロデュース機能を果たすることが必要ではないか。
- インフラ整備として、訓練指導員の供給、訓練カリキュラム・指導技法・キャリアコンサルティング技法等の開発・提供等を行うことが求められているのではないか。