

今後の職業能力開発促進施策の基本的視点
(及び今後の検討項目とスケジュール)

厚生労働省職業能力開発局作成

(労働政策審議会職業能力開発分科会資料：平成17年9月27日)

今後の職業能力開発促進政策の基本的視点

I 問題の所在

<人材が経済社会の発展を担う時代の到来>

- サービス経済化、知識社会化が進み、我が国においても労働の内容が、組織に従い機械・設備を使って物を生産することを中心とするものから、知識・ノウハウを提供して付加価値を生み出すことを中心とするものへと次第に移りつつある。
- こうしたポスト工業社会に移行しつつある我が国において、経済活動の中心として付加価値を生み出す源泉は、「知恵」、「感性」、「思いやり」等のヒトの能力そのものであり、様々な能力を持った多様な人材の育成は、まさに経済社会の在り方を左右する課題である。
- 加えて、少子化の進展による人口減少社会の到来を目前に控える中で、経済社会の活力を維持するためには、一人一人の働く者を人材として育て、その能力を高めることによって生産性を向上させていくことが求められる。
- また、視点を変えて、こうした経済社会の発展を個人の幸福追求という視点で考えると、そもそも、豊かな長寿社会を迎えている我が国として、国民一人一人が、それぞれに応じた夢を持ち、様々な経験を積みつつ、自らの納得できる働き方を選択し、その資質・能力を開花させ自己実現を図ることを通して社会貢献できるようにすることを、具体的な目標として明確に掲げるべき時代を迎えていると言えよう。

<能力開発投資の後退、人材の質的低下の進行>

- しかしながら、現実には、景気動向はようやく持ち直し、失業率は回復してきたものの、若年層にみられるように、依然としてニート、フリーターなど能力の蓄積を図れない不安定雇用層の滞留や能力の質的低下傾向が続くとともに、壮年層についても、OFF-JT実施率の減少や計画的OJTの停滞など能力開発投資が後退している状況である。
- 具体的には、例えば、
 - ・ 若年層ではフリーターが210万人強、ニートが60万人強という高水準で推移しており、
 - ・ 壮年層では、企業における「OFF-JT又は計画的OJT実施率」が平成5年の86.4%から15年度の68.2%へ低下する中、従業員の「OFF-JT受講

率」は29.0%まで低下しており、

- ・ また、民間企業の労働費用に占める教育訓練費の割合は平成年代に入って急落しており、我が国全体で過去のピークの昭和63年と比べ、約1000億円減少している。

- 国際的にみると、先進諸国においては人材の在り方如何が社会経済の在り方を左右する「ポスト工業社会」ないし「知識社会」に突入し、各国が競って人材投資に力を入れている。

こうした中で、我が国は、従業員1人当たりの研修費用が欧米諸国の約半分程度の水準であるなど能力開発投資が際立って低い上に、近年さらに後退しており、従来の遺産で持ちこたえているものの、このままでは早晚各国から取り残され、人材の質的低下から衰退に向かいかねない。

- 特に若年層ではニート、フリーターや失業者が依然多数に上っているが、こうした状況が続くことは、能力を修得すべき時に修得できない結果、将来における人材の不良債権を累積することを意味しており、ポスト工業社会に入った我が国経済社会の質的破綻につながりかねない危機的状況であると言える。

- このほか、企業における事業の選択と集中により、中高年層のリストラが進み、現場力が弱まっているが、2007年以後、団塊の世代が大量に引退することにより、技術・技能が継承されず、失われてしまうことが懸念される。

II 人材育成システムをめぐる構造的変化

上記のような能力開発投資の低下や若年層等のキャリアに係る深刻な問題の背景には、構造的ともいえる環境の変化の結果、従来の人材育成システムが十分機能しなくなっているという事情があり、構造的な変化に焦点を当て、新たな対応を考えていく必要がある。

1 これまでの組織中心の人材育成システム

- これまでの労働者の職業キャリアの在り方は、大企業を中心に、長期の安定した雇用が保障される中で、異動、配置転換、昇進・昇格などを基本的に「企業任せ」にし、人材育成という点でも、企業に入ってからOJTを中心とする教育訓練によって職業上必要な知識・技能を修得し、長期にわたる実務経験を通じて実践力を蓄積していくという方法が支配的であった。
- また、新規学卒者の採用についても、こうした企業内人材育成システムを前提に、

新規学卒者の潜在的な能力や性格・意欲を重視し、偏差値や成績、勤怠度によって採用を行ってきた。学校教育も、こうしたシステムに応じて、安定性の高い大企業への就職を上位とし、学校の格付け、成績等に応じた振り分けがなされ、学生はそれに従い、就職先に流し込まれる仕組みとなっていた。

- しかしながら、こうした学校から企業を通じた人材育成システムは、以下のような要因により大きな転換点を迎えており、それによって人材育成をめぐる様々な問題が生じている。

2 人材育成システムを巡る構造的変化

(1) 企業間競争の激化と企業・組織任せのキャリア・能力開発からの転換

- 第一に、経済のグローバル化に加え、技術革新等に伴う商品サイクルの短縮、IT化に伴う取引のスピードアップ、消費者のニーズ、嗜好の急激な変化等により、生き残りをかけた企業間の競争が激化している。このため、大企業といえども急激な変化による倒産のリスクを避けられない時代となり、企業寿命は短縮される傾向にある。
- 他方、人生 80 年時代を迎え、働く者の職業生涯は長期化する傾向にあり、生涯一企業での雇用という形は崩れ、働く者にとってこれまでのような企業・組織任せのキャリア・能力開発のままでは済まなくなり、自らのリスクにおいてキャリアを考え、能力を開発することが必要となってきた。
- また、企業内において、組織のフラット化やネットワーク化が進むとともに、労働者に求められる能力も、指示に従って的確に業務をこなすことから、自ら裁量を持ちながら知恵やノウハウを提供して付加価値を生むものへと変わりつつあり、企業による画一的なキャリア形成や能力開発になじまない職務が増加している。
- こうした中で、働く者個人の能力開発意欲は高まっているが、これを後押しする企業内外の体制や環境が整っていないこと、特に閉鎖的な企業体質や情報・金銭・時間面での問題等により自己啓発としての能力開発は低水準にとどまっている。

(2) 短期的収益増大と長期的人材育成システムの後退

- 第二に、企業間競争が激化する中で、長期的企業成長を指向する日本型経営に対して、株式持ち合いの解消による機関投資家の発言力の高まり等を背景に、株主利益最大化、短期的収益増大を目標とするコーポレートガバナンスが広まっている。
- 人事管理の面でも、こうした動きに対応して、短期的な成果主義、能力主義の人事システムの導入が進むとともに、採用における即戦力志向や若手の早期選抜の傾

向が強まっている。こうした状況の中で、能力開発対象の絞り込み、指導者の不足、余裕のなさ等により、OFF-JT実施率の減少、計画的OJTの停滞など全体として長期的人材育成システムは後退の方向にある。

- 他方、こうした動きに対して、企業が持続的に発展していく上で能力のある多様な人材を確保することがますます重要になっていることを踏まえ、人材を陳腐化させず、自ら学習し成長し続ける組織を目指す企業も出てきている。また、近年、企業は社会の公器であるとして、利潤・経済的価値の追求のみならず、社会的価値や人間的価値などにもバランスよく配慮すべきであるという企業の社会的責任（CSR）を強調する考え方も有力になっており、短期的収益の増大を目指す企業が増える一方で、企業の在り方の根本的な問い直しもなされつつある。

(3) 人材の「二極化」の傾向

- 第三に、企業が、事業の選択と集中を図る中で、競争力の源泉となる中核的業務については内部化を進め、それに応じた人材を早期に選抜した上で、能力開発投資やストックオプションによって、そうした人材へのコミットメントを高める反面、標準化された業務や非中核的業務については、外部化やパート労働者等の非正規従業員への切り替えを進めている。その結果、人材の二極化というべき傾向が強まっている。
- この結果、一部の中核的な労働者は企業による安定した雇用保障の下で手厚い能力開発を受けつつも、長時間にわたる過密な労働など強い拘束を受ける一方、多くのパート労働者や派遣労働者等は不安定な雇用の下、職業能力開発機会に欠け、特段の技能等を要しない労働を繰り返すことを余儀なくされており、しかも後者が増大するのに対し、前者は絞り込まれており、かつ両者の溝は広がりつつある。
- また、学卒労働市場において、企業の中核を担うことが期待される人材層は別として、それ以外の人材については、即戦力志向とも相まって、いわゆる正社員としての採用枠が大幅にしぼられている。こうした中で、これまで新規学卒者を就職先に流し込んできたパイプラインは十分に機能しなくなり、採用口のない新卒者を含めた若年層は行き場を失い、大量のフリーターや失業者が生み出されている。

(4) 「2007年問題」と現場力の低下

- このほか、これまでの我が国の産業、とりわけ製造業の競争力を支えてきたのは、ものづくりを中心とする現場力の強さであったが、いわゆる「2007年問題」が間近に迫っており、技術・技能やノウハウを身につけた団塊の世代が大量に引退し、これまで現場を支えてきた技術・技能やノウハウが急速に失われてしまうことが懸念されている。

- また、大学等進学率が約 50%に達する超高学歴社会となる一方、実践力のある若者を育て、現場に送り込むパイプラインが先細り、現場を支える人材の不足感が顕著になっている。こうした人材不足が復活しつつある国内製造業の発展のボトルネックとなりかねない状況であり、技能継承と現場力の強化が喫緊の課題となっている。
- 元来、我が国産業、経済の強みは現場を支える人材の技術・技能の高さにあり、そうした人材が層の厚い中間層を形作り、社会の安定に寄与してきた。
我が国における人材の資質をみても、飛び抜けた能力の持ち主は多くないものの、高い水準の実践的な資質を持った人材に恵まれており、こうした人材を現場に供給し、従来の技術・技能を受け継ぎつつ、新たな技術との融合を図ることが求められる。

Ⅲ 課題の整理

1 中長期的課題

- このところ、景気は回復基調にあり、ようやく明るい兆しが見え、労働市場においても失業率等の改善に広がりが見られるが、他方、人材の二極分化や長期的人材育成の後退、若年層におけるニート・フリーターの問題など労働市場の「ひずみ」が目立っている。
- 第7次職業能力開発基本計画では、労働市場を有効に機能させるための中期目標として、①キャリア・コンサルティングシステム、②職業能力開発に係る情報システム、③多様な教育訓練システム、④実践的な能力評価システムを構築することを掲げてきた。
- こうしたインフラストラクチャーの構築は、少しずつ進んでいるものの、目覚ましい進捗を遂げている状況ではなく、景気回復により労働移動が活発になることが予想される中で、さらに労働市場に根付く形で進めていく必要がある。
- しかしながら、第8次職業能力開発基本計画では、こうしたインフラ作りに止まらず、上記のような労働市場の「ひずみ」の問題を中長期的課題として取り上げるとともに、そうした課題への対策を主要目標として考えていく必要があるのではないか。

2 今後の施策の基本的在り方

(1) キャリア権を指導理念とする政策展開

- これまでの職業能力開発施策は、概ね長期雇用型の日本型雇用慣行を前提に、大企業を中心とする内部労働市場における職業能力開発を促進しつつ、失業者や中小企業労働者に対する公共職業訓練を提供する仕組みであった。
- その後、労働移動の活発化への対応や労働市場に通用する幅広い能力の習得のため、自己啓発を促進する観点から、教育訓練給付制度の創設やキャリア・コンサルティングシステムの導入、キャリア支援対策の強化等が行われてきた。
- 今後とも、パート等いわゆる非正規労働者の増大、若年層におけるニート・フリーターの滞留、転職志向や専門職志向の高まり、女性のライフサイクルに応じた就労など企業の枠に止まらないキャリア形成支援や能力開発の必要性が生じている。
- また、長期雇用の恩恵を受けてきた正規労働者も、長い職業人生の中で職務転換や転社・転職等の大きな変化に見舞われることも覚悟しなければならなくなっている。
- こうした事情を考えると、今後の職業能力開発施策のターゲットは、職業生涯における激しい環境変化に対応する観点から、個人の財産である職業経験を通じた能力の蓄積に着目し、その能力の蓄積が中断したり、ロスを生ずることなく円滑に発展することを狙いとして進めていくことが必要ではないか。
- こうした考え方は、働く者が職業キャリアを準備し、開始し、展開し、修了する一連の流れを総体的に把握し、これら全体が円滑に進行するよう基礎づける権利としてのキャリア権の概念に通ずるものであり、今後の職業能力開発施策は、こうしたキャリア権を指導理念として、世代や就業形態ごとの問題点に応じ、きめ細かなキャリア形成支援策を講じていくことが必要ではないか。

(2) 職業能力開発促進のための政策

- 国際的に比較しても能力開発投資水準の低い我が国が、近年さらに、そうした投資を後退させていることは、今後のグローバル経済下における知識社会化が進む中で、各国から取り残されかねない深刻な事態である。
- こうした事態を招いている原因は、
 - ① 各企業が短期的な収益や成果を求め、過剰と判断される人材のリストラを進める中で、長期的人材育成をおろそかにする傾向があること、
 - ② 働く者個人の自己啓発としての能力開発についても、情報、時間、金銭的余

裕に乏しく、これを支える企業内外の支援体制や環境が整っていないために、低調な水準に止まっていること
等双方の要因が相乗的に作用しているためであり、こうした状況を変えていくことが、今後の最も重要な課題である。

イ 企業主導の職業能力開発の促進

- 近年、企業の能力開発に対する投資が減少しており、中には人材育成より外部からの即戦力の調達に走る企業もある。また、事業の選択と集中を図り、中核となる人材については早期に選抜し、積極的に能力開発投資を行うものの、それ以外については、パート労働者への切り替えや外部化、リストラ等を進める傾向も根強い。
- 我が国企業もグローバル経済の下で知識社会を迎える中で、人材への投資を怠れば、中長期的に存立すら危うくなることは明らかであり、現場力の衰退も、リストラや人事育成を怠った結果であるとも言えよう。
- 製造業では、景気の回復に伴い、活発な設備投資が行われるようになったが、製品の高付加価値化に伴い、生産技術の精度を格段に上げる必要が生じている。また、サービス業でも、顧客ニーズの変化を見据えた素早い対応策が求められる等、新たな課題に対応して、役員、管理職、一般従業員すべてが能力を発揮しなければならない時代を迎えており、企業自体が従業員共々自ら学習し成長する企業像を目指すことが求められていると言えるのではないか。
- 政策的には、人材投資促進税制やキャリア形成促進助成金等により能力開発投資のインセンティブを付けること、公共職業能力開発施設による訓練や技術的支援を行うことなどが重要であるが、今後については弱体化した現場力の強化、特に「2007年問題」を控えての技術・技能の継承、現場力を担う若年人材の育成・確保等を推進していくことが重要な課題である。
- さらに、上記のようなインセンティブを付ける施策だけでなく、企業の人材の二極分化への対応や長期的人材育成を進めるためには、人間的価値や社会的価値にもバランスよく配慮し、パート労働者等のいわゆる非正規労働者のキャリア形成を支援すること、若年者の受入れを積極的に行う社会的経営責任(CSR)の考え方を推進すること、こうした取組を行う企業を顕彰したり、積極的な投資の対象とする(SRI)等の幅広い施策の展開を図るといったことが必要ではないか。

ロ 個人主体のキャリア形成・能力開発を支援する仕組みの確立

- 人生 80 年時代を迎え、働く者の職業生涯は長くなる一方、企業寿命は短くなる傾向にあり、働く者は、その職業生涯を企業任せにすることはできなくなっている。

また、企業からキャリア形成や能力開発に係る手厚い支援を受けられないパート労働者等のいわゆる非正規労働者、フリーター、失業者も増大しており、国全体として能力開発を推進していくためには、個人主体のキャリア形成・能力開発を促進していくためのインセンティブを付けることやこれを支援するための企業内外の体制を確立することが不可欠である。

- ことに企業には、事業内容の高度化や高付加価値化を図ることが求められており、自ら労働者の能力開発を行うだけでなく、新たな技術への対応や幅広い能力を形成するために労働者自ら意欲を持って勉強することを積極的に後押しし、プロフェッショナルとして仕事をこなせるよう仕向けていくことが求められていると言えるのではないか。

- しかしながら、現実には、なお多くの企業において労働者自らが外部の教育訓練機関で勉強することを公然としにくい雰囲気や、社外で勉強したことが全く評価されないといった閉鎖的ともいえる実態が存在しており、こうした状況を放置する経営マインドが問題とされよう。労働者が自ら意欲を持って勉強することを企業が促進するためには、企業側の送り出しや受け入れ体制の確立、社内公募制や FA 制など配置に当たっての本人の意向の配慮等が不可欠だと思われる。

- また、労働者個人の勉強意欲は数値的には高くなっているものの、実際には、上記のような企業内の雰囲気・環境に加え、時間の確保の困難さや金銭面の問題、さらには情報やキャリア・コンサルティングを受ける機会の不足などにより、自ら教育訓練を受ける割合は低いものになっている。

- したがって、政策的には、①時間の確保として時間外労働への配慮を進める方策や教育訓練休暇の普及促進、②金銭面の補助としての教育訓練給付のほか融資制度の検討、③情報の提供やキャリア・コンサルティングを受けられる体制づくりを進めること等が重要ではないか。同時に、大学・大学院をはじめ教育訓練給付のカリキュラムの質の保障や、専門的能力についての社会的な格付けの確立も必要条件となる。

ハ 労働市場におけるインフラの整備

- 経済のグローバル化等により企業間競争が激化する中で、職業能力開発の主体は、企業の行動及び労働者の意識を見ても、企業から労働者個人へと徐々に

移りつつある。

また、労働者の中でも、いわゆる非正規労働者、フリーター、失業者については、正規労働者と比較して、企業の能力開発の対象とされる割合が低くなっており、労働者が全体として、企業から十分な職業能力開発をうけることが困難となりつつあると考えられる。

こうした状況の中で、イのように企業主導の職業能力開発を促進するための施策を講じつつも、職業能力開発の主体が労働者個人へと移らざるを得ない状況の中では、労働者自らが、職業能力開発に関して必要な情報を得ることができるようになるとともに、得られた情報に基づいて職業生活設計を行い、それに即した適切な職業能力開発を受けることができるようにすることが求められている。

- このため、これまで第7次職業能力開発基本計画に基づいて、労働市場におけるインフラストラクチャーの整備として、
 - ① 民間におけるキャリア形成支援システムの確立及び人材育成等によるキャリア・コンサルティング体制の整備
 - ② 職業に関する基本的な情報や人材ニーズの動向に関する情報、訓練コースに関する情報等の能力開発全般に係る情報の収集・分析・提供体制等の整備、
 - ③ 民間委託を活用した技能検定制度の拡充及び整備、ホワイトカラーを含む適正な職業能力評価基準の整備等による能力評価制度の整備、
 - ④ 教育訓練給付制度における大学・大学院等の高等教育機関の活用、認定職業訓練の支援策の整備等による質の高い教育訓練の受け皿づくり、といった取組を官民協力の下、進めてきたところである。

- しかしながら、これらの各種整備の状況及び今後の課題については、それぞれ以下の通りである。
 - ① キャリア・コンサルティング体制の整備については、民間機関も活用しつつ、キャリア・コンサルタントの養成を図っており、量的には一定の成果を挙げていると言えるが、質的な面では、なお向上が求められる。さらに、企業内におけるキャリア・コンサルティングの普及・促進は、必ずしも十分とは言えない状況である。

このため、キャリア・コンサルタントの質的確保に向けて、キャリア・コンサルタントの能力要件についての見直しや、スーパーバイザーによるキャリア・コンサルタントに対する指導体制を整備していくとともに、企業におけるキャリア・コンサルティングの導入・活用事例を各企業へ情報提供することにより、キャリア・コンサルティングの普及・促進を図っていくべきではないか。

- ② 能力開発全般に係る情報の収集・分析、提供体制等の整備については、情報の収集・分析に関し、これまで産業・業種ごと、職種ごとの統計的な情報の収集・分析を行ってきたところであるが、例えば、労働者及び企業にとってより活用が容易となるよう、必要とされる職業能力についての情報をより詳細に収集するなど、より一層の展開を考慮する余地があるのではないか。

また、情報の提供体制については、今後、収集・分析を行った職業能力開発に係る情報等を提供するサイトである「キャリア情報ナビ」の運用が始まる予定である。さらに、「私のしごと館」については、平成15年10月の本格稼働から平成17年7月末までに64万人を超える来館があり、また、利用者の8割以上から、「様々な職業に関心を持つようになった」等の高評価を得ているが、厳しい財政事情等を踏まえ、今後、更なる運営の効率化による経費削減や、展示・体験事業の魅力を高めることなどを通じた自己収入の拡大が必要ではないか。

- ③ 能力評価制度の整備については、技能検定制度に関し、民間機関への技能検定の試験業務の委託の拡大、技能検定職種の拡大及び見直しを図ってきたところであるが、依然として労働移動が活発化する中で、これらにおいてカバーされていない部分について、一層の能力評価制度の整備が求められているため、今後とも充実していくことが必要ではないか。

また、職業能力評価制度の構築に関しては、幅広い職種を対象とするために、現在、経理・人事等の事務系職務や、電気機械器具製造業、自動車製造業等17業種について策定されたところである。しかし、まだ十分な職種数ではないことから、引き続き、幅広い職種について策定を進めるとともに、策定した職業能力評価基準の一層の普及・活用促進を図っていくべきではないか。

- ④ 質の高い教育訓練の受け皿づくりについては、認定職業訓練に関し、職業訓練の体制が脆弱な中小企業を中心に活用されている状況にあるが、これまでの長期にわたった景気低迷等を背景に、長期間課程の訓練生数が減少傾向にあり、今後とも、時代に即した見直しを行う必要があるのではないか。

また、公共職業訓練の訓練コースについては、従来から人材ニーズに応じた訓練コースの見直しを行ってきているところであるが、今後ともよりニーズを的確に反映することができるように努めていく必要があるのではないか。

さらに、教育訓練給付制度の講座指定については、大学・大学院の指定講座の割合を増加させるなど、質の高い教育訓練の確保に努めてきているところであるが、今後とも受講者のニーズ等を踏まえつつ、質の高い教育訓練の確保に努めていく必要があるのではないか。

- このため、今後は、こうした状況と課題となる点を踏まえて、施策を見直し、充実させていく必要がある。

(3) 世代別に見た職業キャリア上の課題

- 一人一人の働く者が、その能力を発揮し、職業生活を充実して過ごすためには、職業生涯を通じて、キャリアの準備・形成・発展が円滑になされ、能力の蓄積が図られるようにする必要がある。
- しかしながら、既述したような激しい企業間競争の下における短期的収益増大と長期的人材育成システムの後退との進行、人材の「二極化」の傾向等により、働く者のキャリアや能力開発は大きな影響を受けている。その現れ方は、世代によって様々であり、キャリア支援、能力開発支援等を講ずるに当たっては、各世代の問題に応じたきめ細かな対策を講じていかなければならない。

<若年層のキャリア支援>

- 若年層の雇用・失業情勢は、景気回復に伴い高卒求人が大幅に増える等明るい兆しが見えるものの平成 16 年における 15~24 歳の完全失業率は 9.5%、ニートは 64 万人、フリーターは 213 万人に達しており、急速に改善する状況ではない。
- これまで、若年者の学校から就職に至るプロセスは、指定校制、学校推薦、一人一社制等により秩序づけられたパイプラインに従い、半ば自動的に企業に流し込まれる仕組みとなっていたが、こうした仕組みが破綻しつつあり、若年者は複雑化する社会の中で、自らのキャリアを自分で考えざるをえない状況が生じつつある。
- したがって、自らの納得した働き口に出会うまで、ある程度の試行錯誤や職業探索期間を経ることはやむを得ない面があり、フリーター、失業者、ニートについて、単に問題視するのではなく、一定の職業探索期間に限定しつつも、これらの者の職業探索期間を就労に向け効果的に誘導する仕組みとして若年者対策を仕組んでいく必要があるのではないか。
- こうした観点に立つと、各般の若年者対策について、キャリア・コンサルティングに基づき、対象者ごとの状況や発展段階に応じたきめ細やかな対策として組み合わせしていくことやキャリアの目途をつけていくこと、さらには最終的な雇用に結びつけること等が今後の課題として重要ではないか。

- 具体的には、フリーター、ニートの増大に対応し、職業キャリアの準備として、
 - ① 職業とのふれあい、職業人の講話、職場見学等による職業意識の啓発、
 - ② キャリア・コンサルティング、お互いの職業情報や意見の交換等を通じた自らの資質の発見と方向付け等を行うことが重要である。

- さらに、就労に向けた職業能力の習得として、
 - ① コミュニケーション能力・ビジネスマナーの修得、職業人意識の涵養等の基礎的な能力の修得、
 - ② 様々なレベルに応じた教育訓練、デュアルシステム等による技術・技能、実践力の修得等を行っていく必要がある。

- 特に、デュアルシステムについては、これまで教育訓練主導型のものとして、主として、失業者やフリーターを対象に、
 - ① 従来から離職者等を対象に実施してきた専修学校・各種学校等への委託訓練について、一定の実習部分を設け、それを企業に委託するもの
 - ② 公共職業訓練の専門課程や普通課程を活用しつつ、一定の実習部分を設け、それを企業に委託するもの
 - ③ 専修学校等民間教育訓練機関が実施する教育訓練について、一定の実習部分を設け、それを企業に委託するもの
 - ④ 従来から既に雇用されている労働者等を対象に実施してきた認定職業訓練について、座学と企業実習を一定の形で組み合わせた形態に改変したものを実施してきた。

- しかしながら、現場力の中核を担う人材を育成し、現場に送り込むパイプが先細り、現場の人材不足が顕著になっていること、大学等進学率が50%近い実態の中で、実践的資質を持った人材がそれに相応しい教育訓練を受けているか問題があること等を踏まえ、企業に有期雇用の形をとりながら一定期間（2年程度）座学と企業実習を受け、一人前の職業人に育て上げるデュアルシステム（企業主導型）を本格的に起動させ、現場力の中核となる人材を育成し、送り込む新たなパイプラインを形成する必要があるのではないか。

<壮年層のキャリア支援>

- これまで、労働者のキャリアや職業生活上の悩みについては、先輩や同僚がアドバイスを行うことが多かったが、能力主義・成果主義の時代となり、こうした助言者的役割を先輩や同僚に期待することは困難となりつつある。また、

特定企業の枠を越えたキャリア展開の助言は必ずしも先輩や同僚に期待できない。今後のキャリア形成支援は、個人が主体的にキャリアを選択できるよう、内面的動機付けまで踏み込んで助言・相談することや、的確な職業情報の提供、自己分析やキャリア戦略づくりの支援等質の高い専門的能力を持ったキャリア・コンサルタントの相談・援助が不可欠である。

- また、労働者を取り巻く様々な変化に労働者個人のキャリアを対応させるためには、キャリアを流すのではなく、一定期間ごとにキャリアを棚卸しし、今後の在り方を考えたり、勉強したりする機会を職業生涯の中に組み入れていくことが、ますます必要になってくる。例えば、5年ごとに、長期教育訓練休暇を取り、キャリア・コンサルティングを受ける等によりキャリアを考えるとともに、能力開発をしたり、新たな体験や人的接触を図る等キャリアの踊り場を作る仕組みを考えていかなければならない。
- さらに、変化の激しい時代にあつては、企業の倒産やリストラによる失業や、技術・技能の陳腐化等によるキャリアブレイクが生じることも避けられない。また、人生の途中で新たな分野へのチャレンジができるようにするなど、長い職業生活の中でやり直しの効く仕組みづくりも重要である。
- このほか、人材の二極分化が進む中で、パート労働者等の非正規労働者の割合が高まっている。これらの者は、キャリア意識、年齢・性別は多様であるが、それぞれのキャリア意識に応じて、キャリア・アップを図り能力開発ができるようにしていくことが求められるのでないか。

<中高年層のキャリア支援>

- 中年層から高齢層になるにつれ、職業キャリアの蓄積によって形成された能力を活かした働き方をすることや、蓄積を後の世代に引き継いでいくことが重要になってくる。
- 中高年の世代は、これまでキャリアを企業・組織任せで送ってきた世代であり、体力や資産等の状況に応じた多様な働き方や社会活動に向けた情報提供、相談による支援、地域で活躍できる場の確保等を一体として進めていく必要がある。
- また、いわゆる「2007年問題」として、団塊の世代の大量の引退により、現場を支えてきた技術・技能やノウハウが失われないよう、後の世代に対する指導者としての役割が期待される。

- さらに、団塊の世代が地域において、教育、文化、環境等の様々な活動に携わり、これらの領域において地域のネットワークを形成することができれば、貴重な地域の財産として、若年層の教育や人間力の涵養にも大きく貢献できるのではないか。

(4) 産業の高度化と現場力の強化

- 経済のグローバル化や規制改革等が進展し、企業の競争力が問われる中で生き残っていくためには、市場のニーズに素早く対応し、製品やサービスの内容の高付加価値化や事業の高度化を図っていくことが必要となっている。特に電機や自動車等のものづくり産業においては、高付加価値品や戦略性の高い製品は国内で作り、それ以外の製品の製造は中国などのアジア諸国で行う等国内と海外の棲み分けを図る方向性が明確になってきた。
- こうした棲み分けを可能としているのは、擦り合わせ型の技術をブラックボックス化する手法であり、生産現場において蓄積された技術・技能やノウハウ、さらには効率的に安全で高品質の製品を作り続ける現場を熟知したマネジメント能力が鍵となっている。このように、事業の高度化・高付加価値化を図る中で、改めて現場における技術・技能の蓄積とそれを支える人材の重要性が再認識されつつある。
- また、サービス業でも顧客のニーズや嗜好の変化を見据えて対応策を具現化する能力が重要となっており、サービスの高付加価値化を図るためには、現場力が重要であることは同様である。
- こうした状況の中で、「2007年問題」を目前に控え、団塊の世代の引退による技術・技能、ノウハウの消滅を防ぐことが当面の喫緊の課題である。このため、団塊の世代を引き続き指導層として活用するとともに、現場に積極的に人材を投入し、従来の技術・技能、ノウハウを受け継ぎつつ、新たな技術との融合を図ることが求められる。
- なお、先述した企業主導型デュアルシステムは、企業と教育訓練機関との協力により、キャリアの目標を持たせながら現場力を支える、しっかりとした技術・技能を持った人材を育て、現場に送り込むものであり、上記のような要請に応えるものとして発展させていく必要があるのではないか。
- また、こうしたデュアルシステムは、製造業だけでなくサービス業においても、技術・技能を要する分野を中心に、雇用の開発と併せて実践力を持った人材を送り込む手法として活用することにより、新たに良質の雇用に創り出し、人材の二

極分化を和らげる効果も期待できるのではないか。

今後の検討項目とスケジュール(案)

- 第 21 回
平成 17 年 10 月 7 日 (金) 「能力開発の主体、キャリア形成」

- 第 22 回
平成 17 年 10 月 26 日 (水) 「能力評価、技能の継承」

- 第 23 回
平成 17 年 11 月 9 日 (水) 「若年をはじめとした世代ごとの能力開発」

- 第 24 回
平成 17 年 11 月 29 日 (火) 総括的議論

- 第 25 回
平成 17 年 12 月 9 日 (金) 総括的議論

- 第 26 回
平成 17 年 12 月 14 日 (水) 総括的議論