⑵　近年は、第一次、第二次産業から第三次産業へと産業構造が転換する中で、男性が多く従事する建設業、製造業の雇用が縮小する一方、新成長戦略（平成22年６月18日閣議決定）で盛り込まれている分野を始めとした介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境分野等今後の成長が見込まれる産業での雇用の拡大が著しく、併せて女性や高齢者の就業も増加している。

また、中国や東南アジア諸国の目覚しい成長は、アジアでの巨大な需要の創出や外資系企業との協同等の企業戦略の選択肢を増やす一方で、国際競争の激化を意味している。

このような労働市場をめぐる環境や企業の経営環境が著しく変化する中では、今後は、世界レベルの技術革新に対応できる高度な能力開発を進めるため、成長が見込まれる分野を中心として必要とされる人材育成を図るとともに、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における人材育成を図ることが喫緊の課題となっている。

⑶　また、少子高齢化の進展は、労働市場も含めた社会全体の在り方に大きな影響を与えるものである。人口減少社会の下において、また、職業能力形成機会が乏しい非正規労働者の数や就業者に占める割合が高まっている中で、活力ある経済社会を構築するためには、若年者、女性、高齢者、障害者、非正規労働者を含め、一人一人の能力を高め、生産性を向上させることが不可欠である。

一人一人の能力を高めていくためには、雇用保険を受給できない求職者も安心して職業訓練を受講できる仕組みが必要であり、雇用のセーフティネットとして求職者支援制度を創設するとともに、能力本位の労働市場の形成に資するため教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備が必要である。

さらに、高齢化や職業構造の大きな変化の中、地域社会にとって必要な職種の専門的技能等を有する人材が減少しており、後継者難等の問題が生じていることに留意して施策を展開する必要がある。

⑷　以上のような取組を効率的かつ効果的に推進するためには、国、地方公共団体、民間教育訓練機関、企業等の多様な主体が適切に役割分担する中で、企業や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが必要である。そのためには、国は、成長が見込まれる分野やものづくり分野を含む、我が国全体の職業能力開発についてのビジョンを策定するとともに、訓練カリキュラムや職業能力評価システム等の職業能力開発のインフラ整備を行うプロデュース機能（総合調整機能）を戦略的に強化することが必要である。

⑸　本計画は、前述のとおり新成長戦略との整合性を図りつつ、今後の職業能力開発に関する中期的な基本方針を定めるものである。

２　計画の期間

本計画の対象期間は、平成23年度から平成27年度までの５年間とする。

第２部　職業能力開発をめぐる経済社会の現状

１　労働市場の現状と変化

近年、少子高齢化や産業構造の変化、グローバル化等の社会経済環境の変化や、市場競争の激化や消費者行動の変化に対応した企業行動の変化等を背景に、労働力の需給両面にわたる構造的な変化が著しく進行している。労働力供給の減少、産業別・年齢別等の就業構造の変化が進む中で、雇用システムにも変化が現れ、非正規労働者の増加や賃金格差の拡大等の職業能力開発をめぐる様々な問題が顕在化してきている。

２　労働力の供給面の変化

⑴　我が国は、合計特殊出生率が1.37（平成21年）と低迷し少子化が進行する中で、人口は平成16年に１億2779万人とピークを迎えた後、減少局面に入っている。平成42年には、１億1522万人となり、高齢化率は31.8%になると推計されている。

このような急速な少子高齢化の進展の下においては、我が国の就業者数も平成32年には平成21年と比較して433万人減少することが見込まれている。

⑵　若年者の雇用失業情勢については、完全失業率が、年齢計に比べて相対的に高い水準で推移しており、平成22年においては、年齢計の失業率が5.1%であるのに対し、15歳から19歳までの完全失業率は9.8%、20歳から24歳までの完全失業率は9.1%となっている。また、平成22年３月卒業の高校新卒者の就職内定率は93.9%と前年同期を1.7ポイント下回っており、大学新卒者の就職内定率も91.8%と前年同期を3.9ポイント下回る等、若年者の雇用失業情勢は非常に厳しい状況にある。

⑶　フリーターの数は、平成15年の217万人をピークに５年連続で減少したものの、平成21年には178万人と６年ぶりに増加し、平成22年には183万人となっている。また、教育も訓練も受けず、就労もしていないニート状態の若者の数は平成22年において60万人と依然として高止まりしている。

⑷　女性の就業状況については、女性雇用者数は平成22年において2329万人と、雇用者数の42.6%を占めているが、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いており、出産・子育て期に当たる25歳から44歳までの就業率は66.5%となっている。平均勤続年数も、男性が13.3年であるのに対し、女性は8.9年と男性より短く、民間企業における課長職以上の女性の割合も6.2%にとどまっている状況である。

⑸　高齢者の就業状況については、平成22年における65歳以上の就業者は570万人に上り、就業率は、男性は、55歳から59歳までが88.0%、60歳から64歳までが70.6%、65歳から69歳までが46.8%となっている。女性については、55歳から59歳までが61.2%、60歳から64歳までが44.2%、65歳から69歳までが26.9%となっており、60歳を過ぎても多くの高齢者が就業している。また、就業についての引退時期について「65歳から69歳くらいまで」と考える人、「70歳以上」と考える人及び「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」と考える人の割合の合計は、平成21年において、55歳から59歳までの男性では75.4%であり、55歳から59歳までの女性では53.4%となっている。

⑹　障害者については、全国の障害者数は、身体障害者・障害児数が約366万人（平成18年）、知的障害者・障害児数が約55万人（平成17年）、精神障害者数が約323万人（平成20年）である中で、厳しい雇用失業情勢においても、障害者の就労意欲は年々高まりを見せており、障害者の新規求職申込件数は、平成19年度が10.8万人、平成20年度が12.0万人、平成21年度が12.6万人と増加している。

⑺　バブル崩壊以降の雇用失業情勢の悪化の中で、非正規労働者は近年増加している。非正規労働者の労働者全体に占める割合を見ると、昭和62年には19.7%であったが、平成19年には35.5%に上昇している。さらに、非正規労働者の内訳の推移を見ると、派遣社員は平成12年には2.6%であったが、平成22年には5.5%に上昇し、契約社員・嘱託等は平成12年には12.6%であったが、平成22年には26.6%に上昇している。

労働者が非正規雇用の就業形態を選んだ理由は、平成19年においては、「自分の都合のよい時間に働きたいから（42.0%）」、「家計の補助、学費等を得たいから(34.8%)」、「正社員として働ける会社がなかったから（18.9%）」となっている。その中で、「正社員として働ける会社がなかったから」と答えた割合は、平成11年の14.0%から4.9ポイント上昇している。他の就業形態に変わりたいとする者の割合は、平成11年の13.5%から30.6%に上昇しており、そのうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。

３　労働力の需要面の変化

⑴　産業別に雇用者数の変化を見てみると、平成12年から平成22年までの10年間に、建設業は539万人から405万人と134万人減、製造業は1205万人から996万人と209万人減となっている。これとは対照的に、サービス業では雇用者数の増加が顕著であり、特に医療・福祉分野では、平成14年から平成22年までの間に、雇用者数は440万人から620万人と180万人増加している。第一次、第二次産業から第三次産業へと産業構造が転換する中で、建設業、製造業の雇用が縮小する一方、医療・福祉分野等今後の成長が見込まれる産業での雇用の拡大が著しく増加している。

⑵　前述したように、平成19年においては、労働者が非正規雇用の就業形態を選んだ理由について、「正社員として働ける会社がなかった」と答えた者の割合が、平成11年の14.0%から18.9%に上昇している。また、他の就業形態に変わりたいとする者の割合は、平成11年の13.5%から30.6%に上昇しており、そのうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。