⑶　企業の職業能力開発に対する意識・行動については、能力開発のための制度が労働生産性の向上に役立つとする企業の数は、役立たないとする企業の数を上回っている。

このような中、企業の労働費用に占める教育訓練費の割合は、平成17年において、大企業は0.42%、中小企業は0.18%となっている。また、ＯＦＦ－ＪＴ（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）に企業が支出した費用の労働者一人当たり平均額は、平成19年度は2.5万円である一方、平成20年度及び平成21年度は1.3万円となっており、平成19年度の約半額にとどまっている。

また、正社員に対しては、平成20年度は57.2%、平成21年度は57.8%の事業所が計画的なＯＪＴ（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）を実施し、平成20年度は68.5%、平成21年度は67.1%の事業所がＯＦＦ－ＪＴを実施している。一方、正社員以外（常用労働者のうち、正社員以外の者）に対する実施は、計画的なＯＪＴは平成20年度は28.3%、平成21年度は27.7%、ＯＦＦ－ＪＴは平成20年度は33.2%、平成21年度は31.4%と低い水準にとどまっている。従業員の自己啓発を支援している事業所も、正社員では平成20年度は66.5%、平成21年度は62.2%であるのに対して、正社員以外では平成20年度は41.3%、平成21年度は38.0%と低い水準にとどまっている。非正規労働者は、実際の職務においても単純な職務に就き続ける傾向にあり、職業能力形成機会が乏しい者が多い。

さらに、個々の労働者の職業生活設計については、自ら主体となるべきと考える労働者が多数を占めるが、自己啓発の実施率は、正社員で平成20年度は42.1%、平成21年度は41.7%であるのに対し、正社員以外では、平成20年度は20.0%、平成21年度は18.4%であり、自己啓発を行う上での問題点としては、時間的制約や費用の問題を挙げる者が多い。

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所の割合は平成20年度において4.5%、平成21年度において4.9%にとどまり、同制度を導入しておらず、かつ予定していない事業所で、同制度を知らない事業所は、平成20年度において42.3%、平成21年度において44.3%となっている。教育訓練休暇制度を導入している事業所の割合も、平成20年度は7.6%、平成21年度は4.2%にとどまっている。

注　厚生労働省職業能力開発局が実施している「能力開発基本調査」では、常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者等を除いた、いわゆる正社員を「正社員」と定義し、常用労働者のうち、正社員以外の者を「正社員以外」と定義している。

第３部　職業能力開発の実施目標

第２部で見たように、近年の我が国の経済社会は、少子高齢化が急速に進展し、人口は減少局面にあり、就業者数も減少している。一方、雇用システムにも変化が現れ、成長が見込まれる分野における人材ニーズの高まりや、非正規労働者の増加、若年者の厳しい雇用失業情勢、フリーター・ニートの数の高止まりといった状況が見られる。また、非正規労働者については、正社員と比較して職業能力形成機会が乏しい状況にある。

第８次職業能力開発基本計画では、いわゆる「2007年問題」を背景として、ものづくり等の現場における円滑な技能継承に対する支援等の「現場力」強化の施策を講じるとともに、職業意識の形成に課題を抱える若者の増加等の状況を踏まえて、職業生涯を通じたキャリア形成支援の施策を講じてきた。しかしながら、その後生じてきた成長が見込まれる分野における人材ニーズの高まりや、非正規労働者の増加等の状況に対しては、これまでの施策では十分に対応できるものではなく、成長が見込まれる分野の人材育成、雇用のセーフティネットの強化等に国全体で取り組んでいく必要がある。

このような状況に鑑み、国は、今後５年間の職業能力開発の実施目標として、主として次の視点から、今後の我が国の職業能力開発を推進する。

1　成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進

産業構造が変化し、国際競争が激化する中、製造業や建設業における雇用が縮小する一方で、介護・福祉、医療等の分野での雇用が拡大している。我が国の経済社会が持続的な発展を続けるとともに、雇用を確保していくためには、こうした介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境等、新成長戦略で盛り込まれている分野を始めとした今後成長が見込まれる分野の発展を確実なものとしていくことが重要である。そのためには、これらの分野において必要とされる人材を確保できるよう、これらの分野における人材育成について戦略的に進めていくことが必要である。

一方、我が国の経済社会が持続的な発展を続けるためには、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依然として重要である。その際、ものづくり分野の人材育成について、産業ニーズに即したものとしていく必要がある。

また、今後海外への企業進出や海外での事業展開が増大することが見込まれる中、我が国が、新成長戦略における「パッケージ型インフラ海外展開」等を通じてアジアと共に成長し、その成果を国内の雇用に結びつけていくためには、グローバル化に対応する人材育成が重要である。

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

非正規労働者が増加するとともに、正社員として働くことを希望する非正規労働者の割合が高まっている一方で、非正規労働者は職業能力形成機会が乏しい状況にある。少子高齢化が進展し就業者が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発展していくためには、非正規労働者を含め労働者一人一人の職業能力を向上させ、生産性を高めていくことが必要である。

厳しい雇用失業情勢の下、雇用保険を受給できない求職者についても、求職者支援という観点から、新たな職業能力や技術を身につけることができる仕組みを整備する必要がある。

また、ジョブ・カード制度は、これまでも非正規労働者等のキャリア・アップのための有効なツールとして活用が進んできたところであり、今後とも、職業能力開発施策における基本的なツールとしてジョブ・カードを活用し、制度の普及・促進を図っていくことが必要である。

3　教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備

産業構造が変化し、国際競争が激化する中で、今後成長が見込まれる分野を中心として、実践的な職業能力を備えた人材を育成するための環境を整備するとともに、若者や非正規労働者など職業能力形成の機会に乏しい者の職業能力の開発及び向上を図ることが求められている。

このような状況を踏まえ、職業能力が公平・公正に評価される、能力本位の労働市場を形成し、社会全体で実践的なキャリア・アップを図り、労働者の技能や社会的評価の向上、円滑な就職や転職、企業内における適切な能力評価、労働者に対するキャリア形成やスキルアップのインセンティブの付与等を実現するためには、職業能力を客観的に評価する「ものさし」が必要であり、教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備を図る必要がある。

4　我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能（総合調整機能）の強化

産業構造の変化や国際競争の激化、非正規労働者の増加が進む中で、成長が見込まれる分野の人材育成や雇用のセーフティネットの強化等、現在の我が国の状況においては、職業能力開発に対するニーズが高まっている。一方で、国や地方公共団体の財政状況が厳しい中では、より効率的で効果的な職業能力開発施策の実施が求められる。

このため、国、地方公共団体、民間教育訓練機関等、多様な主体が役割分担をしながら、我が国全体として必要な職業訓練を着実に実施していくことが必要となってきている。

国全体で必要となる訓練（規模、分野等）を確保する役割を強化する必要性が高くなってきていることから、今後、国は、スケールメリットを活かすことで実施可能となる高度なものづくり分野における職業訓練の実施主体としての役割のみならず、職業訓練が多様な主体によって全国にわたり適切に担われるよう、国全体の職業能力開発のビジョンを策定するとともに、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必要がある。