ロ　職業訓練に係る情報の提供・品質の確保

職業訓練受講者が、自らに適した職業訓練を選択・受講し、早期かつ円滑に就職することを可能とするため、職業訓練の受講者の選択に資する情報提供の仕組みの構築や、職業訓練自体の品質の確保を行うことが求められている。その際には、訓練実施機関、訓練内容、就職実績や、応募・選考手続、受講要件等の情報を適切に提供する必要がある。また、職業能力開発施策についての国民一般の理解を深めるため、インターネット等を活用して、国は職業能力開発施策のメニューや活用の方法等についての情報発信に努めていく。

なお、民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の品質を維持・向上させること等を目的とした非公式教育・訓練における学習サービスに係る国際規格ＩＳＯ29990が平成22年９月に発行されたところであり、当該規格においても、訓練実施機関が訓練内容等について訓練受講者及び利用者に対して確実に情報開示するよう求めているところである。当該規格には、訓練内容等の情報開示のほか、①訓練ニーズの把握、適切なカリキュラムの策定、指導者の質の確保、訓練効果の評価等の訓練サービスに係る要求事項や、②訓練サービス事業者の経営管理体制の整備、事業計画の作成・記録、財務管理、内部監査等のマネジメントに係る要求事項等が示されている。このため、当該規格を踏まえ、公的職業訓練の質の保証及び向上、民間教育訓練機関の自発的な質の保証及び向上に対する支援、民間教育訓練機関を委託訓練や今後創設される求職者支援制度における訓練の実施機関として活用する場合の質の保証及び確保等のツールとなるガイドラインを早期に策定し、その普及・促進を図っていく。

ハ　訓練指導員等の育成・質の確保

①　良質な職業訓練の実施や訓練受講者の就職の実現のためには、その担い手となる人材の育成・質の確保が重要であり、専門分野についての技能や知識、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法、訓練カリキュラムの設定方法等を習得した訓練指導員の育成や、キャリア・コンサルティングについて専門的な知識・経験を有するキャリア・コンサルタントの育成が必要である。

②　具体的には、訓練指導員の育成・質の確保については、職業能力開発総合大学校を我が国の職業訓練を担う訓練指導員の育成の中枢拠点と位置づけ、独立行政法人雇用・能力開発機構、都道府県、民間教育訓練機関、企業等に訓練指導員候補として採用された民間企業の技能者としての経験を有する者、工科系大学の卒業生等を対象とした、最先端の技術・技能や指導技法、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法、カリキュラムの作成等の訓練の企画・立案の技法等、高度な訓練指導員として必要な能力を付加するための訓練（ハイレベル訓練（仮称））を適切に実施する。その際、民間企業の技能者としての経験を有する者、工科系大学やポリテクカレッジの卒業生等、幅広い人材が確保されるようにするとともに、将来にわたり、訓練指導員が安定的・継続的に育成・確保されるようにしていく必要がある。

③　ハイレベル訓練については、多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識、技能、経験等に応じて訓練指導員として不足する能力を付与することにより、訓練指導員の質の確保を図ることが求められている。また、多様な訓練期間やカリキュラムを設定し、訓練受講者の知識・技能・経験等に応じて必要な教科目を選択できるような柔軟な制度とすることにより、短期間で優秀な訓練指導員を育成できるようにする必要がある。

さらに、在職の指導員を対象とした、専門分野のスキルや指導技法の不断の向上を図る訓練（スキルアップ訓練（仮称））については、専門分野における先端的な技術・技能の習得や、民間教育訓練機関に対するカリキュラムの作成から就職支援までの訓練の実施運営に係る援助のノウハウ等の習得を可能とする多様な訓練カリキュラムを設定する必要がある。

その際、就職支援技法のカリキュラムにおいては、カウンセリングの高度な知識・スキルや、キャリア・パスに係る専門的知識、的確な能力評価と、能力評価を踏まえたマッチング等に関する知識・スキルの習得が可能となるものとする必要がある。

④　キャリア・コンサルタントの育成については、カウンセリングや就職活動の支援技法の知識やスキルの習得に加え、職業能力開発の各種制度や、訓練分野に係るキャリア・パスについての知識、ジョブ・カード活用のスキル等を習得させるための仕組みが必要である。また、特定の業種・職種についてのキャリア・パス等についての専門的知識や、企業・生産活動の現場での経験を備えたキャリア・コンサルタントの育成も重要な課題である。

ニ　職業能力の評価システムの整備

労働者の技能と地位の向上のためには、企業内での能力評価やキャリア形成支援、外部労働市場における就職や転職の際の指標が必要不可欠であることから、職業能力開発のインフラ整備の一つとして、職業能力を客観的に評価する「ものさし」としての評価制度が重要である。

また、職業訓練の成果の測定等を可能とするため、教育訓練と連携した能力評価のシステムが重要性を増している。

このため、社会全体で実践的なキャリア・アップを図っていくために、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り、第４部３で述べたように、「実践キャリア・アップ戦略（キャリア段位制度）」を構築する必要がある。また、職業能力評価基準、技能検定、社内検定等の既存の評価制度については、幅広い業種・職種にわたり構築されているものであり、一層の活用を図っていくことが重要である。具体的には、職業能力評価基準については、業界団体や企業のニーズを踏まえつつ活用例を参考に普及・促進を図り、技能検定制度については、職種の統廃合の推進や民間機関が実施する指定試験機関方式への移行等を進めて社会的ニーズにあったものとしていく。さらに、社内検定についても、従業員の技能の向上に資するため、適切に実施する必要がある。

ジョブ・カードについては、職業能力開発の各種施策の推進の場面において基本的なツールとして活用されることが期待されるものであり、普及を推進していく。

ホ　職業訓練の実施体制の整備

①　独立行政法人雇用・能力開発機構、都道府県、民間教育訓練機関、企業等多様な主体により国全体として必要な職業訓練が着実に実施されるよう、職業訓練の実施体制を整備することが、職業訓練のインフラ整備として極めて重要である。

その中で国は、高度な施設・設備や訓練指導員等を要し、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や、雇用のセーフティネットとしての一端としての訓練を担うという役割分担の下、引き続き国の責任において訓練を担っていくことが求められている。

また、雇用する労働者に対して自らスキルアップのための訓練を行うことが困難な中小企業に対する支援として、国及び都道府県において在職者に対する訓練を実施することが引き続き重要である。

さらに、国は都道府県とともに、各地域において必要とされる職業訓練受講機会が確保されるよう努めていく必要がある。

②　一方、国は、民間教育訓練機関への委託訓練や、求職者支援制度の創設により、民間教育訓練機関を積極的に活用することで、訓練プロバイダーとしての民間教育訓練機関を育成し、公共職業訓練機関と合わせて訓練の実施体制を全国的に強化していくことが求められている。また、民間教育訓練機関が、修了生の就職支援を自ら適切に行うことができるよう、国は民間教育訓練機関に対し、就職支援技法等のノウハウを提供する必要がある。