

II キャリア形成支援施策の流れ

II—1 キャリア形成支援施策の誕生期

上記 I の時代背景を通して厚生労働省によるキャリア形成支援施策が誕生した。

誕生期（※）の主なキャリア形成支援施策としては、「個人主導の職業能力開発の推進に向けて～自己啓発推進有識者会議報告書～」(平成 7 年 12 月)、「第 6 次職業能力開発基本計画」(平成 8 年 2 月)、「職業能力開発促進法改正」(平成 9 年 5 月)が挙げられる。

※ここでは、平成 7 年度から平成 11 年度までをキャリア形成支援施策の誕生期とした。

1. 「個人主導の職業能力開発の推進に向けて～自己啓発推進有識者会議報告書～」(平成 7 年 12 月)

これまでは、企業内教育訓練が企業主導で行われ、自己啓発もその一環として位置づけられてきたが、これからはこれとは別に個人の自主的な職業能力開発の取組（個人主導）が重要になってきていると提言した。

第 2 章 個人主導の職業能力開発を推進する意義

1 個人主導の取組が今求められる背景

これまでの企業における職業能力の開発・向上の取組は、いわゆる OJT やジョブローテーションに特徴づけられる各種の教育訓練が中心的なものとなっているが、「自己啓発」の奨励もこうした企業内の人材育成の方策の一つとして位置づけられてきた。しかしながら、今後は、以下のような背景の下で、労働者自身の方でも、自らのキャリアや職業能力に対する関心が強くなるとともに、その資質を向上させようというニーズが高まるものと予想され、個人の意思で積極的に自らの職業能力の開発・向上へ取り組む傾向が大きく増加していくと考えられる。(以下、略)

(1) 企業や社会が求める人材の在り方の変化

情報化を始めとした急速な技術革新、国際化等の進展の中で、企業・産業における高付加価値化や新分野展開等の動きが進み、労働者の仕事の内容も急速に高度・複雑化ないし専門化する一方、職種転換の動きもより活発化すると見込まれる。こうした中で求められる人材としては、幅の広い高度な専門能力や創造力あるいは構想力、問題解決力などといった非定型的な職業能力が期待されてきている。これらの職業能力を持った人材の育成は、企業内の教育訓練だけでは必ずしも捉えきれないものであり、むしろ個人の資質に依存したものであることから、各人の個性に応じ自主的な職業能力開発の取組が重要になっている。

(2) 企業内における個人の實力重視の傾向

企業内においては、高付加価値化や新分野展開等の動きが活発化する一方、このような経営環境の変化に伴い、経営手法も、集団主義的なものから、労働者個人の實力を重視し、それを活用するものになってきている。一方、労働者の側にも能力や資格を活かして働きたいと考える者が多くなっており、専門能力をさらに向上させるとともに、各人の個性を活かした創造性等を錬磨することなどが、自らの評価を高めるためにも重要になっている。このため、労働者自身としても、能力開発の多様なチャンスを掴み、刺激を受けつつ、自

らの資質を向上させ、さらなるキャリアアップを目指すため、自主的に職業能力開発に取り組むことが重要になっている。

(3) 個人の就業パターンの変化

産業構造が変化する中で出向や離転職等の増加が見込まれるが、最近の雇用情勢の中で、特に中高年齢層については、その雇用の過剰感が高まっており、企業間移動を余儀なくされる者も多い。また、勤労観やライフスタイルの変化から、自らのキャリア設計に沿って自主的な形で転職等を行う動きや、ベンチャー企業を起こすなど独立開業を目指す動きが増加することも予想される。これらの企業間の労働移動が円滑に行われるためには、キャリアや職業能力が客観的に評価され、企業を超えても通用するようなものとなることが求められるほか、起業に当たっては、起業家精神に加え新しい事業を創造する推進力となるような幅広い経営能力も必要であり、こうした職業能力の開発・向上についての個人主導の取組が重要になっている。

1. (4) 自己実現のための職業生活に関する生涯設計への関心の高まり

高学歴化が進む中で職業を通じての自己実現欲求が高まる一方、就業に関する価値観や意識の変化の中で、自分自身で職業生活に関する生涯設計を立てつつ、将来のキャリアについての展望を踏まえた計画的な能力開発への関心と意欲が高まっている。また、労働時間短縮によって自由時間が増大する中で、その活用を図るという観点からも、自主的な職業能力開発の活発な取組がみられる。こうした中で、社会人になる前の学歴にとらわれることなく、職業生涯を通じて、常に自らの資質を豊かにしていく機会を持ち、かつ、そうした学習歴を有効に活かしていくという意味で、個人主導の職業能力開発の取組が重要になっている。

第3章 今後における個人主導の職業能力開発の推進

1 職業能力開発プラン作成に係る支援

自主的能力開発を行うに当たっては、各人がこれまで積み重ねてきた職業能力・キャリア等を客観的に分析、把握し、それを踏まえ、独立開業する可能性も含めて将来のキャリアを設計した上で、計画的かつ体系的な職業能力開発を進めることが重要である。具体的には、以下のような方策が考えられる。(以下、略)

(1) 将来のキャリアを設計する前提として、個人の職業に関する、知識・技能、経験・経歴、適性、関心など職業能力・キャリア等について客観的に分析するとともに、その診断を行うシステムの早急な開発が求められる。(以下、略)

(2) 個人の職業能力・キャリア等の診断結果を踏まえ、専門的、客観的な立場からキャリアカウンセリングを実施し、労働者が自ら将来のキャリアの設計を行うことを支援するとともに、必要となる職業能力開発のためのプラン作成を援助する体制の整備が求められる。(以下、略)

(3) キャリアカウンセリングは、企業において労働者の計画的かつ体系的な職業能力開発を推進する場合、また離転職に際して自らの職業能力等の再確認等が必要とされる場合も含め、あらゆる場面でその必要性が高まると予想される。このため民間の教育訓練機関

などにおいても、積極的に実施されることが望ましく、キャリアカウンセリングに関する技法・ノウハウを広く提供するほか、カウンセラーの育成等を図る体制の整備が求められる。

第4章 各界の取組への期待

1 労働者個人に対する期待

(2) 自らのキャリア形成の展望に立って生涯を通じた能力開発に取り組むこと

専門的なキャリアカウンセリングの支援を受けつつ、自らの職業能力・キャリア等を把握した上で将来のキャリア形成を展望し、そのために必要な職業能力開発を生涯を通じて計画、実施していくことが重要である。

(3) 学習歴や仕事歴等も含め自らのキャリア、職業能力等をアピールすること

個人が、自らの構想したキャリアを歩むためには、資格や学歴のみではなく、自らの学習歴、仕事歴等も含め、自らのもっているキャリア、職業能力、資質等について十分に把握、整理した上で、そのアピールに努めることが重要である。

5 行政に対する期待

(1) 「キャリアシート」の普及など学習歴や仕事歴重視の気運を醸成すること

企業における個人の能力評価に当たって、学歴や職歴よりも各人の実績としての学習歴や仕事歴が重視されるような社会の気運を醸成することにより、自主的能力開発へのインセンティブを高めることが重要である。

(2) ノウハウの提供等を通じて、キャリアカウンセリングの推進を図ること

広くキャリアカウンセリングの推進が図られるよう、カウンセリングのノウハウの提供やカウンセラーの養成等の体制を整備するほか、関係者が共同して経験交流や相互啓発を行う体制を検討することが重要である。

出典：<http://labor.tank.jp/wwwsiryou/messages/113.html>

2. 第6次職業能力開発基本計画（平成8年度から平成12年度までの5年間）の策定（平成8年2月）

バブル崩壊以後の景気の低迷と日本的雇用構造の変化が必然となっている中で、各人の個性を活かしつつ経済社会の変化への的確な対応を図る職業能力開発の実現を目指すことを狙いとす第6次職業能力開発基本計画が策定された。

第1部 総説

1 計画のねらい

(中略)

バブル経済の崩壊、為替相場の急激な変動等により景気への影響が生じている一方で、中長期的には国際化の進展等を背景とした経済・産業構造の転換、情報通信技術を始めとした技術革新の進展、少子化・高齢化の急速な進展等我が国経済社会を取り巻く内外の経済環境には激しい変化が見込まれている。

(中略)

今後における人材育成の取組は、企業や行政の役割だけにとどまるものではなく、労働者個人が自らの能力に関心を持ち、その向上を図っていくという主体的取組を積極的に推進することが重要であり、そのことが我が国の経済社会を活性化させる原動力ともなる。

(中略)

あらゆる労働者とその職業生涯の全ての期間において、「各人の個性を活かしつつ経済社会の変化に的確な対応を図る職業能力開発の実現」が図られることを目指すものである。

第3部 職業能力開発施策の基本的方向

1 雇用の安定・拡大を目指す職業能力開発の展開

(2) 職業能力開発による産業間・企業間の労働移動の円滑化

(中略)

離転職者に対しては、これまでのキャリア・経験等も踏まえた形で職業能力開発を行うことが効果的であることから、関係機関との密接な連携を図りつつ、キャリアカウンセリングを含めた相談援助の実施体制の整備を図る。

(3) ホワイトカラーの職業能力開発システムの整備

ホワイトカラーについては、今後、特に企業の新分野展開等に伴う職務内容の変化への対応が可能となるよう、ビジネス・キャリア制度の活用により専門的知識の習得の支援を図るとともに、キャリアカウンセリングの推進等により、ホワイトカラーの教育訓練体制の整備充実を図る。

[3] キャリア分析・キャリアカウンセリングの推進

各人の持つ職業に関する能力、適性、関心等を把握した上で、職業生涯にわたるキャリア形成についての実態分析の必要性と、その設計のために必要な職業能力開発プランの作成について、専門的見地から助言等の援助を行う「キャリアカウンセリング」の必要性が、特にホワイトカラーを中心に高まっている。

2 労働者の個性を活かす職業能力開発の展開

(1) 個人主導の職業能力開発の推進

[1] 能力開発プランの作成等の推進

労働者が自発的な職業能力開発を行うに当たっては、キャリアカウンセリングを通じて、将来のキャリア設計に資する具体的な職業能力開発プランを作成することが必要となる。(略)

(3) 高齢化に対応した能力開発

高齢者については、労働力人口の一層の増加が予想される中で、将来のキャリア設計に応じて早い段階からの職業能力開発を支援する必要があることから、各種の情報提供、キャリアカウンセリングを含めた相談援助、生涯能力開発給付金等の活用などにより、企業における教育訓練の支援や個人の自発的な職業能力開発を推進する。(略)

3. 職業能力開発促進法改正（平成9年5月）

高付加価値化等を担う人材を育成するための公共職業訓練の高度化に伴い、企画・開発能力、応用能力等労働者個人に依存する要素が高い職業能力の開発及び向上を促進するため、個人主導による職業能力開発の取組を支援することとし、職業能力開発促進法が改正された。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まつて、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（職業能力開発促進の基本理念）

第三条 職業に必要な労働者の能力（以下「職業能力」という。）を開発し、及び向上させることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、労働者各人の希望、適性、職業経験等の条件に応じ、かつ、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上のための努力を助長するように配慮しつつ、雇用及び産業の動向、技術の進歩、産業構造の変動、経済活動の国際化等に即応できるものであつて、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。

（関係者の責務）

第四条 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業訓練、職業能力検定等を受けることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

2 国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより事業主その他の関係者の行う職業訓練の振興及びその内容の充実並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために事業主の行う援助その他労働者が職業訓練、職業能力検定等を受けることを容易にするために事業主の講ずる措置等の奨励に努めるとともに、職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施、労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための援助、技能検定の円滑な実施等に努めなければならない。

第三章 職業能力開発の促進

第一節 事業主等の行う職業能力開発促進の措置

（多様な職業能力開発の機会の確保）

第八条 事業主は、その雇用する労働者が多様な職業訓練を受けること等により職業能力の開発及び向上を図ることができるよう、その機会の確保について、次条から第十条の二までに定める措置を通じて、配慮するものとする。

(略)

第十条の二 事業主は、前二条の措置によるほか、必要に応じ、その雇用する労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な次に掲げる援助を行うこと等によりその労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇を付与すること。

二 始業及び終業の時刻の変更その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講ずること。

(以下略)

注. 下線部分が改正部分

出典 : <http://pepulab.dip.jp/htcrouso/syokugyokaihatsu.html>