

このため、現在の雇用慣行の下では、重要な意味を持っている新卒者の採用については、今後出身校で限定されることのないオープンな学卒労働市場の形成を促進しつつ、学校歴より学習歴を重視した人物評価の普及・定着を推進する。また、新卒者等若年者の採用のあり方について社会的な議論を深め、採用選考期間を年に複数回設けることや、未就職卒業者やいわゆる第2新卒者にも広く採用選考の門戸を広げることによって、求人側が適材を確保するとともに、若年者が広く応募機会を享受できる環境づくりを進める。さらに、中途採用枠の拡大などにより参入しやすく転出しやすい労働市場の整備を進める。

加えて、能力の有効な発揮、適正な評価を確保するため、産業界、個々の企業等においては、現在取り組んでいる雇用管理システムの見直しについての検討を進め、多様な人材を有効に活用できるような採用・処遇の基準や方法を充実することなどが期待される。また、これらのうち能力評価システムについて客観性が確保されるなど、労働者、産業界等にわかりやすいものにしていくことを促進する。

(4) 学校、家庭・地域、職場等の連携等

我が国の人材育成は、これまで過度に学校教育や企業内訓練に依存してきた傾向がある。また一方、学歴社会の弊害やいじめなどの問題行動の存在等の様々な問題点が指摘されている。こうした状況のなかで、次代を担う個性的で道徳的資質を備えた人材を育成するために、家庭・地域の教育力を十分に強化するとともに、学校、家庭・地域、職場等が、その役割を相互に補完・連携して課題に取り組めるよう支援する。

III. 人材育成のための各分野の役割と課題

社会の変化と人材育成の方向を踏まえ、学校、職業能力開発施設、家庭・地域社会等の人材育成の各分野別に、その役割と課題を述べる。各々は目的に合わせ、密接な連携を持って人材育成にあたる必要があるが、ここでは、重点的に担うべき事柄について整理した。

1. 学校教育の役割と課題

学校教育においては、道徳的資質、基礎的な知識・技術の修得とともに、個性と自立を重視し、創造性を持った変化に対応できる人材育成のため、教育の個性化・多様化やゆとりある教育の実現、多様な資質を持つ人材の教員への登用など、教育改革を一層推進する。

また、公共投資基本計画の考え方を踏まえて教育関連施設の計画的整備を行うほか、教職員配置の改善や教員の資質向上のための研修機会の拡充など、ソフト面を含めた総合的な教育インフラの整備を図る。その際には、社会の変化等に応じ、これまで行ってきた施策の役割を評価、見直すとともに、資金の重点的・効率的配分に努める。

(1) 少子化への対応

① 少子化は教育にとって、二つの側面を持つ。一つは少子化の要因のひとつと考えられる教育費負担の問題であり、もう一つは学校教育の対象としての児童・生徒・学生の減少である。

② 「責任急増世代」(ここでは、世帯主の年齢が40～50歳代)における教育費負担感が「子育て世代」(同じく20歳代後半～30歳代)の意識に影響を与えている可能性もあり、「責任急増世代」の家計支出における教育費の過重感を軽減し、安心して子どもを産み、育てるための環境を整備することが必要である。

近年、保護者の教育費負担を少しでも軽減するため、幼稚園就園奨励事業や私立学校への助成、育英奨学金の貸与等の経済的支援がなされているところであり、このような施策の充実等が必要である。

③ 児童等の減少により、各学校間の競争が強まると考えられ、各学校においても

経営や内容面などでその対応が必要であり、個性化・多様化等の一層の推進を図る。

- ④ 児童・生徒・学生に対し、一人一人にきめ細かい指導を行うことは教育の基本であり、児童等の減少を一つの契機として教職員配置など教育インフラの相対的な充実を図る。

(2) 自立性・創造性の涵養

- ① 学校教育においては、現行の学習指導要領は、児童・生徒が個性・創造性を発揮し、自ら考え主体的に判断し行動できる力の育成を重視する観点から改訂されており、これに基づいた教育を実施することとしている。例えば、生活科の授業においては、生活上必要な習慣や技能を身に付けさせ自立への基礎を養うこととしており、今後も学校教育全体を通じて自立性・創造性の涵養に資する施策を推進する。また、個に応じた教育を展開するため、チームティーチング等の新しい指導方法に対応した教職員配置の改善を図る。

- ② 生徒がその興味・関心等に応じた学習内容を選択できるよう、業者テストの偏差値などに頼らず、一人一人の個性を重視した進路指導や、高等学校における選択中心の教育課程の編成や総合学科の設置などによる高等学校教育の多様化などに努める。

- ③ 各大学が個性豊かな教育を自由に展開していくことができるよう大学設置基準の大綱化等が行われたことを受け、多くの大学において、学部学科の改組を始めとした教育研究体制の見直しや、カリキュラムや教育方法の改善充実等教育研究の個性化・高度化・活性化を目指した取組が進められており、このような改革をさらに支援していく。

- ④ 特定の分野において特に稀有な才能を有した生徒に高等教育に触れる機会を与えるため、現在、いくつかの大学等において、高校生に大学レベルの教育を提供する教育上の例外措置がパイロット事業として実施されている。この措置の効果を見つつ、今後の進め方や十分な活用について積極的に検討する。

(3) 研究者・技術者等の育成・確保

- ① 科学技術創国立国日本を支える技術者・研究者の質・量両面の充実を図るためには、大学院などの高等教育機関等の役割が大きく、高等教育機関等で基礎的な

教育研究を基盤としつつ、人文・社会・自然科学の各分野において先端的な教育研究を推進することが必要である。このため、高等教育機関の充実や大学院に進学する優秀な学生の確保、若手研究者の育成を図る。

- ② 大学、国立試験研究機関等の施設・設備は老朽化・狭隘化・陳腐化したものも多く、社会的要請等に対応した施設・設備の高度化・多様化等が求められており、公共投資基本計画の考え方を踏まえた計画的な整備を推進する。さらに、創造的な教育研究プログラムの実施を含め、大学院の学生や博士課程を修了した若手の研究者に対する支援など、優秀な学生の確保と若手研究者の育成を図るためには、一層の改善・充実が必要である。

また、研究支援体制の整備、民間企業からの資金の導入とそのため条件整備、社会人の教員への採用などにより、教育研究の活性化を図る。

- ③ 工業高校などの専門高校や専修学校は、社会の変化に即応した実践的な職業教育、専門的な技術教育を行う教育機関として、技術者・技能者の育成等に重要な役割を果たしており、今後とも専門的な技術教育の水準の向上を始め、社会の変化に対応し、充実を図る。また、専門高校で学んだ生徒に対しても、その能力や適性を生かして大学で学ぶことができるよう、大学においては、入学試験やカリキュラムなどにおいて適切な措置を講じる。

- ④ 研究者・技術者の職業としての魅力を向上するためには、企業、大学、国立試験研究機関等において処遇等の改善を図ることが必要である。また、能力、成果に応じた適切な評価システムを確立し、優れた成果を挙げた研究者・技術者に対するインセンティブの付与等を行っていくことが必要である。

- ⑤ 若者の理工系離れが指摘されるなかで、初等中等教育段階においては、科学を身近に感じられ、興味・関心を喚起するよう実験や見学を積極的に活用することや、実際の生産活動に即した実験・実習など実体験を重視し、技術者としての感性や創造性を育む職業教育の活性化を図ること、大学、国立試験研究機関等において児童・生徒に対し、理工系分野の魅力に触れ、実際に体験できる様々なイベントを展開することにより、将来の技術者・研究者の育成・確保に努める。

- ⑥ 独創的な技術者・研究者を育成・確保していくためには、異質な発想との接触・交換、異なる研究環境への移動などによる新たな刺激等が重要であり、国内外を含めて、教育や研究の場での人材の交流・流動化を進める。

(4) 国際化への対応

- ① 国際化に対応するためには、語学力とともに、他国や自国の文化に対する理解や国際舞台で議論し行動できるコミュニケーション能力が必要である。
- ② 初等中等教育においては、語学力だけでなくコミュニケーション能力を重視した学習指導要領に基づいて、外国語の授業が行われている。また、生徒がネイティブスピーカーから生きた言語を学ぶ機会を得るためJETプログラム（語学指導等を行う外国青年招致事業）などの施策が実施されているが、今後もこうした機会を一層提供していく。また、その他の教科においても、他国の歴史や文化の理解などの国際理解教育を行う。そのほか、帰国子女教育の充実を図る。
- ③ 高等教育における留学生の交流は、我が国と諸外国双方の教育水準の向上、国際友好親善・相互理解の増進及び我が国の社会や大学等の国際化にも資する。このため、留学生への支援、大学等における教育・研究指導体制の整備や留学生宿舍の整備など、その学習環境を充実し、留学生受入の促進を図る。なお、留学生宿舍の整備に際しては、日本人学生との交流にも留意すべきである。

(5) 情報活用能力の向上等

- ① 高度情報通信社会に生きる人材を育成するためには、マルチメディア時代に対応し、多くの人が基礎的な情報処理・活用能力を身に付けることができるようにするとともに、その発展を支える専門的な人材を育成していくことが重要である。
- ② 初等中等教育においては、情報機器の適切な活用体験等を通じ、全ての児童生徒が、基礎的な情報処理・活用能力を身に付けることができる環境の整備が必要である。このため、おおむね平成11年度（1999年度）までに新整備計画に基づいて教育用コンピュータの設置を図るほか、教員の研修についても、平成12年度（2000年度）を目途に全ての教員がコンピュータの基礎的な操作をできるように研修を進める。また、児童・生徒が興味を持って学習に取り組めるような教育用ソフトウェアの開発を図る。
- ③ 高等教育段階においては、情報関係の学部・学科等の整備や情報教育関係施設・設備の整備、システムをサポートするスタッフの確保を進めるとともに、情報処理教育の質的充実のための標準カリキュラムの開発、情報処理教育研究集会、講習会の開催等の施策を講じる。
- ④ なお、これらの取組を進めるにあたっては、単にコンピュータ等の情報機器の

操作・利用能力を向上させるだけでなく、著作権の保護や虚偽情報の発信はしないなどのコンピュータ利用上のモラル・マナーなどの倫理観を身に付けさせる。

(6) 学校における社会人の受入れ

- ① 学校教育においては、社会人を受入れるにあたり、社会のニーズに柔軟に対応すること、企業を越えた交流機会の提供に資することが重要な役目と考えられる。
- ② 技術革新の進展や産業構造の変化等による技術者を始めとする職業人の再教育（リフレッシュ教育）の必要性、生涯学習需要の高まり、自己実現の要求などの要因により、大学や専修学校における社会人教育の重要性が高まっている。

しかし、大学等で学ぼうとする職業人にとって、高等学校卒業後大学に進学してくる伝統的な学生を中心に考えられている従来の大学制度のままでは、職業生活を続けながら勉学を行うことは困難である。そのため、社会人に別枠で入学試験を行う社会人特別選抜入試、社会人の生活形態に合わせた放送大学など新しい構想の大学、昼夜開講制の制度化や夜間大学院の開設などの施策が実施されている。このような制度の整備を積極的に進め、放送大学については、全国化を図り、学習機会の提供を進める。

大学等における社会人の受入れについては、学習情報の不足が指摘されることが多く、今後も、一層の情報提供に努める。また、専修学校においても、その柔軟な学校制度の特色を生かし、社会人を対象としたカリキュラムの開発等を進め、社会人の積極的な受入れを図る。

- ③ 実社会で職業人として活動するにあたり、必要とする知識の大半は高等学校における学習によるとの指摘もある。総合学科の設置など、高等学校教育の多様化の動きを踏まえると、社会人にとって、高等学校で学ぶことへの需要は高まると予想される。特に、専門高校など専門教育を重点的に行う高等学校においてその需要が多いものと考えられる。科目履修生の受入れや公開講座などを活用し、高等学校における生涯学習機会の提供を進める。

2. 職業能力開発の推進と課題

今後、少子・高齢化の進展等に伴い労働力供給構造が変化していくなか、労働の質の向上を図り、経済社会の活力を維持・向上させる上で、重要な意味を持つ職業能力

開発を一層推進する必要がある。

このため、企業及び勤労者の自主的な職業能力開発の取組を基本として、その努力を援助するための施策を積極的に展開し、職業生涯全期間にわたる職業能力開発を促進するとともに、経済社会の変化に対応し得る有為な人材の育成体制の積極的整備を図る。

(1) 個人を尊重する職業能力開発

今後の経済社会の変化に対応した職業能力を身に付け、職業生活の安定・充実を図るためには、勤労者が受け身ではなく自主的に自らの能力開発に取り組んでいくことが有効である。また、能力主義的処遇の傾向の高まりなど伝統的な人事管理システムの変容の兆しのなかで、勤労者にとっても自らの能力を高め、その幅を広げる必要性が増している。このため、勤労者一人一人が自らの能力開発について絶えず関心を持ち、あらゆる機会をとらえて自己啓発に努めることが重要である。

また、従来、我が国の職業に必要な能力の開発及び向上は、主にOJT（職場での業務を通じた教育訓練）、集合教育といった企業内訓練によりなされてきたといえる。しかし、今後の経済社会の変化のなかでの人材育成については、長期雇用システムを前提とするOJTを中心とした企業内人材育成だけでは対応しきれず、企業としては勤労者一人一人のキャリア・ディベロップメントに配慮しつつ、より各自の意欲を尊重した、職場を離れた様々な教育訓練の活用等を重視した柔軟な職業能力開発の展開を図る必要がある。

(2) 自発的能力開発への支援

① 自己啓発の機会の確保及び費用の助成

現在、企業での制度普及率が約2割となっている有給教育訓練休暇の普及を強力に進めるとともに、職業生涯の節目ごとに、ある程度長期間にわたる高度で専門的な能力開発のための長期休暇制度の導入を推進する。これと併せて、企業においても、勤労者の自主的な能力開発のため、労働時間等について勤労者側にある程度選択の機会が確保されることが期待される。

また、公共職業能力開発施設、大学、専修学校・各種学校等で職業能力開発の機会の提供の充実を図るとともに、地方に居住する勤労者については、教育訓練の施設も限られていることから、遠隔教育訓練メディアの活用についても整備を進める。

さらに、自己啓発に自ら取り組む勤労者の費用負担の軽減のための援助措置、情報提供を行う仕組みづくりなど、その努力を支援する方策について検討する。

② 職業能力評価制度の充実

職業能力評価制度は、職業能力開発の目的を明確にし、その動機付けにも役立ち、質の高い勤労者育成に大きな意味を持つものである。企業においても、新規学卒者の採用段階も含め、個人が持つ能力を適正に評価することは重要な課題である。このため、現行の職業能力評価制度について、勤労者の処遇改善に結び付けることを視野に入れ、技術革新、さらにはサービス経済化の進展にも対応できるよう制度の一層の見直しを図る。

③ 労働移動に関して非中立的な制度の見直し

円滑な労働移動を確保するとともに、勤労者の自発的、主体的な能力開発を推進するためには、職業能力に応じた処遇が行われることが必要であるが、企業年金、退職一時金などの面で転職によって不利になるなど、労働移動の観点から中立的になっていない制度がみられる。このため、適格退職年金における年金間のポータビリティの確保、退職一時金の算定基礎・支給率の見直し、勤続年数を資格要件とする福利厚生制度の見直しなどの問題について検討する必要がある。

(3) 産業構造の変化への対応

① 産業構造変化等に伴う労働移動への対応

産業構造変化の進展などに伴う企業等の組織改革や人的資源の再配置の増加により、職業能力のミスマッチが増大することを回避するため、企業としては、産業界、勤労者等の教育訓練ニーズを踏まえ、社内・社外での教育訓練、人事管理等を計画的かつ柔軟に展開する必要がある。

また、特に行政としては、できるだけ失業を経ることなく安心して円滑に労働移動することができるよう、円滑な労働移動のための訓練や必要な能力開発のための情報提供・カウンセリング等の支援の強化に努める。

なお、このような状況の中においては、若い頃からの職業意識の確立が重要となる。このため、公共職業安定所や公共職業能力開発施設において職業情報の収集・提供及び職業体験機会の提供機能を強化するとともに、さらにこうした活動を行う拠点としての勤労体験プラザ（仮称）の新経済計画期間（平成7年度（1995年度）から平成12年度（2000年度））中の開館を目指し、所要の作業を進める。