

## 第 4 部「施策の基本となるべき事項」の構成（後半部分）（案）

※ 本資料は、①第 4 部全体の構成、②項目ごとの取組の現状、課題、現時点で考えられる今後の方向性について整理したものである。

1 労働市場のインフラ（経済社会基盤）の整備(1) 教育訓練インフラの整備について(2) 能力評価インフラの整備について

## 【現行計画期間中の主な取組】

- 技能検定職種の見直し
- 職種間・業種間共通の職業能力評価基準の整備
- ホワイトカラーの職業能力評価の推進 等

## 【課題の整理】

職業能力評価制度については、労働者の職業能力を適正に評価することにより、企業内外を通じた職業キャリアの円滑な展開を図るためのインフラとしての役割を効果的に果たしていく必要がある。このため、各評価制度について、企業や業界団体等のニーズや、多様な働き方の増大等を踏まえつつ、職業キャリア形成の段階に応じて活用促進が図られるよう、その整備充実に努めることが課題である。

## 【今後の方向性】

- 職業能力評価基準について、職業能力を評価する共通言語としての普及・定着を図るため、企業等のニーズを踏まえた整備・充実、業界団体も活用した普及促進等
- 技能検定制度について、企業・業界団体等のニーズを踏まえた検定職種の見直し、若年者など職業キャリア形成の段階に応じた受検機会の拡大、民間活用の促進等
- ビジネス・キャリア制度について、ユニットの大括り化、試験制度の整備等による能力評価機能の強化等
- 若者の就職基礎能力（社会人基礎力）の向上を図るための YES プログラムの普及促進 等

(3) キャリア形成支援システムの整備について(4) 情報システムの整備について(5) 労働市場のインフラの整備・充実に図るための官民協力

## 2 働く人一人一人の生涯を通じた持続的なキャリア形成への支援

### (1) 職業キャリアの段階に応じた支援の充実

- ① 準備期における支援
- ② 発展期における支援
- ③ 円熟期における支援

### (2) 福祉から自立に向けたキャリア形成の支援

- ① 障害者への支援
- ② 母子家庭の母及び生活保護受給者等への支援

### (3) 人を育てる環境の再構築

- ① 職業キャリアの持続可能性をめぐる課題への対応
- ② 地域貢献活動分野の創出と関連する能力開発施策の推進
- ③ より良く「生きる」ことを求める意義

## 3 雇用失業情勢や産業分野の動向に応じた職業能力開発の促進

#### 4 「現場力」の強化と技能の継承・振興

##### (1) 「現場力」の強化に向けた能力開発

###### 【現行計画期間中の主な取組】

- 事業主や事業主団体が行う教育訓練に対して公共職業能力開発施設の指導員の派遣や施設の貸与を行う等の支援の実施
- 公共職業能力開発施設等において新規学卒者等を対象にした若年技能労働者の養成や「日本版デュアルシステム」の実施
- 地域の企業の在職労働者に対する職業訓練の実施

###### 【課題】

- 生産現場における大規模事故の発生や欠陥商品の多発等により、我が国の安全や品質に関する神話が揺らぐ中で、これまで産業を支えてきた現場における技術・技能及び管理能力、すなわち現場力が問われている。
- また、製造業を中心に、グローバル経済の下で、高付加価値製品・部品や戦略性の高い製品の製造、製品の開発・設計・試作は国内で行い、汎用品の製造、製品の組立て等は、東アジア諸国で行うという棲み分けの方向が明確となり、製品の開発・設計に伴う試作や高付加価値製品を作り出す現場の技術・技能とそれを支える人材の重要性が見直されている。
- こうした中で、各企業は、90年代に国内の余剰人員のリストラを進めた反動による現場を支える人材の不足や若手後継者層の不足の問題を抱える一方、いわゆる「2007年問題」により、団塊の世代の大量の引退に伴う技術・技能の喪失の問題に直面しており、現場力の強化と技術・技能の継承・発展が喫緊の課題である。

###### 【今後の方向性】

- 高卒就職者が激減（平成17年度で約20万人、17.2%）する中で、高校卒業業者等の若者を現場に誘導し、実践的な能力開発をする仕組みとしての「実践型人材養成システム」（注）を立上げ、就労・就学に次ぐ、双方の要素を兼ね備えた第三の選択肢として普及・定着させる。
- また、大企業を中心とした認定職業訓練短期大学校制度や中小企業を対象とした認定職業訓練制度についても、必要に応じた制度の見直しを行いつつ、現場を担う中核となる人材の育成・確保に資する制度として、その普及を図る。
- さらに、魅力ある職場、現場づくりによる人材獲得のため、労働環境の改善に取り組む中小企業事業主に対する資金や人材募集等の面での支援制度の活用を進めるとともに、派遣労働者、パートタイム労働者、契約労働者、請負従事者などの業務に応じた技能評価や能力開発の促進について政策面からの配慮を進める。
- この他、公共部門においても、上記の「実践型人材養成システム」に係る支援の他、中堅技能者層を主たる対象として、生産管理や安全管理など能力の幅を広げるためのオーダーメイド訓練の実施、指導員の派遣、施設・設備

の開放等事業主支援を進める。

(注)企業が主体となって、教育訓練機関(専修学校等)における理論的な学習と、企業における有期雇用の下で賃金を払いつつ行う実習(OJT)とを組み合わせることにより、若者に実践的な職業能力を習得させる制度。

## (2) 技能の継承・発展のための施策

### **【現行計画期間中の主な取組】**

高度な熟練技能を有する者の認定を行い、そうした者の情報収集を行うとともに、実技講習等の実施のため、認定職業訓練校等への派遣等により活用する事業の実施。

### **【課題の整理】**

- 2007年以降団塊の世代が引退過程に入るなかで、現場を支える熟練した技術・技能や管理能力が継承されずに失われてしまうことが懸念されている。
- とりわけ中小企業においては、人材確保面、ノウハウ面、資金面等での課題を抱えており、中核を担う若年者の現場への入職を持続的に確保するとともに、熟練技能を円滑に継承していくための支援措置を講じていくことが課題である。
- また、これまで各地に様々な中小企業集積が存在し、こうした集積の中において、多様な技術・技能を持った企業がネットワークを形成し、競争、相互援助、連携しつつ、切磋琢磨し技術力を磨いてきたが、こうした集積の衰退により、技術・技能が失われようとしている。

### **【今後の方向性】**

- 技能継承を円滑に進めるためには、引き継ぐべき技術・技能を明らかにし、団塊の世代等の定年延長や継続雇用等により、中堅技能者にその技術・技能を引き継ぐとともに、若年層の現場への誘導と育成、非正規従業員の多能工化など能力開発の措置を一体として講ずる必要がある。
- このため、これらの措置を進めるための計画の策定や技術的問題点に係る情報提供、相談・援助を行う窓口の開設、技能継承のための人材確保・教育訓練の取組に対するノウハウ・資金面の支援施策の強化、「実践型人材養成システム」の立上げと普及・定着を進める。
- また、企業内における場合以外にも、中小企業集積に替わって、中小企業同士がネットワークを形成することや、産学共同のクラスターを形成する等の動きが出ており、能力開発行政においても、関係行政機関との連携の下に、技術・技能の交流の場の設定や公共職業能力開発施設と企業との産学連携、施設の開放、オーダーメイド訓練の実施等技術的援助を積極的に行う必要がある。

## (3) 技能の振興のための施策(技能競技大会等)

### **【現行計画期間中の主な取組】**

- 各種技能競技大会の開催（技能五輪全国大会、技能グランプリ等）
- 技能者等の顕彰（卓越した技能者の表彰、職業能力開発関係厚生労働大臣表彰等）

**【課題の整理】**

ものづくり分野をはじめとして、技能の重要性について国民各層の理解を深め、技能者の社会的地位・技能水準の向上を図るため、技能振興施策の積極的な推進を図ることが必要である。とりわけ次世代を担う若者が技能の現場に対して興味を持ち、自ら進んで技能の習得に向かう環境を整備することが課題である。

**【今後の方向性】**

- 若者に対する技能やモノづくりの振興を図るため、教育機関等関係機関との連携により、児童・生徒の段階から技能やモノづくりの魅力に触れる機会をつくる。
- また、若者が目標を持って技能を競い合う機会を増やすとともに、各種技能競技大会のPRと、その観戦を通じた技能振興、観戦のための魅力づけを並行して進める。
- 特に、2007年に我が国において、世界で初めて「国際技能五輪」と「国際アビリンピック」を同時に開催する「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」（静岡）が開催されることとなっており、これを契機として、大会後も含め積極的な技能振興等とPRを進める。
- このほか、技能競技大会優勝者等のキャリアの紹介等を通じた高度技能者のキャリアモデルの提示と周知・啓発、企業内における様々な高度技能者の顕彰制度（マイスター制度、モノづくり匠制度）の紹介と普及を進める。

## **5 国際化に対応した職業能力開発の推進**

### **(1) 外国人研修・技能実習制度について**

**【現行計画期間中の主な取組】**

- 外国人研修指導・援助事業の推進
- (財)国際研修協力機構（JITCO）を通じた制度の適正かつ円滑な実施

**【課題の整理】**

- 海外諸国等からのニーズに応じた職種拡大要望が出ている。
- 国内において、実務研修期間における研修手当の不払いや不法な残業等、技能実習期間における、賃金不払いや失踪等の事案も一部発生している。
- 技能実習修了時等の技能検定受検が、ほとんどなされない等、技能習得の成果の検証が不十分である。

**【今後の方向性】**

- 技能実習移行対象職種について、効果的かつ的確な技能移転を進めるため、開発途上国の技能移転に関するニーズや国内の受入体制等を踏まえ逐次見直す。

- また、実務研修に係る法的保護のあり方等を検証するほか、制度の周知や効果的かつ的確な巡回指導を展開すること等により、賃金不払いや失踪等の不適正事案の根絶を目指す。
- さらに、技能実習の成果を検証し、制度の政策評価に資するため、修了時等の技能実習生の技能検定受検を促進するとともに、送出国に帰国後の状況についても可能な限りフォローを行う。

## (2) 質の高い労働力育成に向けた国際協力

### 【現行計画期間中の主な取組】

- 開発途上国の職業能力開発施設の設置・運営、職業能力開発施策の策定等に関する専門家の派遣、研修員の受入れ等の技術協力
- 職業能力開発総合大学校における外国人留学生の受入れ
- 国際機関等を通じたアジア太平洋地域の人材養成分野の活動に対する協力
- 我が国の技能評価システムの開発途上国への移転 等

### 【課題の整理】

- これまで海外での技術協力プロジェクトの実施や研修員の国内受入れ等の形により、職業訓練や技能評価等についての様々な技術協力を行ってきたところである。
- 今後の課題として、これらの諸々の技術協力を、東アジアにおける経済発展の基盤となる労働力の育成・確保のためのシステムづくりに係る協力を中心にする形で、戦略的に再構築することが求められる。

### 【今後の方向性】

- 東アジアを中心とした開発途上国における質の高い労働力の育成・確保を図るため、「技能評価システム移転促進事業」等を通じて、これらの諸国に展開する日系企業と連携しつつ、技能評価システムの構築・改善のための協力を行うとともに、民間の製造現場における指導者層の育成・確保を積極的に推進する。
- 能力開発分野の技術協力についても、協力終了後の自立発展性を高めるため、協力過程において相手国業界団体等との連携を積極的に図るとともに、能力開発・評価制度に関する政策助言及び現地政府の人材育成を重視する。
- ILO、APEC 等の国際機関等を通じた国際協力においても、各国の能力開発システムが有効に機能するよう、長年の実績を有する我が国のシステムの長所や運用のノウハウを紹介していくことにより、国際社会への貢献度を高めていく。
- 開発途上国の人材養成を担う者を育成するため、職業能力開発総合大学校へのこれら諸国からの留学生の受入れを積極的に推進する。

## (3) 企業活動のグローバル化に対する支援

### 【現行計画期間中の主な取組】

海外に展開している中小企業等を対象に、情報提供やセミナーの開催等により実践的な職業能力開発の機会を提供し、実践力のある国際人材の育成を推進するグローバル人材育成支援事業の実施

### 【課題の整理】

国際化の進展を背景として、我が国企業の海外への事業展開は今なお活発であり、中小企業を中心に国内外で国際業務を担うことができる実践力のある労働者の育成が課題となっている。

### 【今後の方向性】

海外進出中小企業等に対する国内外における情報提供や相談・指導を行うことにより、国際業務を担う人材の育成を支援する。

## 6 職業能力開発施策の推進体制の整備

### (1) 公共部門と民間部門との役割分担及び連携について

#### 【現行計画における考え方】

公共部門は、民間の活力を最大限に活用するとの原則の下、職業能力開発の基本的な枠組みの設定・調整を行うほか、職業訓練については、①事業主や民間教育訓練機関等による職業訓練の促進、②ニーズがありながら民間部門では実施を期待し難い、又は実施していない分野等において自ら職業訓練を実施することを基本的役割としている。

#### 【課題の整理】

- 「官から民へ」、「民にできることは民へ」の考え方に基づく公共部門における事業見直しの徹底。
- 他方、「民ではできない分野」、「民だけではできない分野」を具体的に考えていくことが必要。
- 特に、近年、若年者問題、現場力の衰退、低所得者層の問題、女性の能力発揮、地域や家族等の人を育てる環境の問題などへの対応が重要課題。
- 「官と民」という対立軸に対し、官民協力による「公」の形成を考える必要があるのではないか。

#### 【今後の方向性】

- 民間教育訓練機関により実施可能な分野については、公共部門による実施の削減と効率化を行う。委託訓練等による民間教育訓練機関の活用と就職率等による評価。求職者の選択を機能させた教育訓練の実施。
- 「民ではできない分野」、「民だけではできない分野」として次のようなものが考えられる。
  - ① ものづくり分野等民間教育訓練機関が少ない、又は存在しない分野における教育訓練の実施や事業主に対する支援。
  - ② 労働市場のインフラとして、職業に係る教育訓練の受け皿、職業能力評価

制度、キャリア・コンサルティング制度、情報提供制度などの官民連携による整備。

- ③ 現場力の衰退に対応した能力開発、若年者のキャリア支援、母子家庭の母等低所得者層に対する職業能力開発機会の確保などは、労働市場の補完ないし「歪み」の是正として公的な対応が必要。
- 今後、労働市場を整備し、機能させることと並行して、上記③のような分野や地域における社会貢献分野の育成等、人を育てる環境づくり等官民の協力による「公」の形成を進めていくことが重要。
- このため、「民」においても、人材育成の面において、企業の社会的責任（CSR）等の公的役割が期待されるところ。

## (2) 国と地方公共団体との役割分担及び連携について

### **【現行計画における考え方】**

国は、国の雇用対策の一環として離転職者の早期再就職を図るための職業訓練を行い、また、高度・先導的な教育訓練を開発し普及させるとともに、自ら当該教育訓練を実施することとしている。

また、地方公共団体は、地域における産業の人材ニーズや職業訓練ニーズをきめ細かく把握しつつ、これに対応した職業訓練を行う等、地域の実情に応じた職業能力開発を推進することとしている。

### **【課題の整理】**

国と地方の役割分担を踏まえつつ、地域における多様な能力開発ニーズを踏まえた効果的な職業能力開発行政を推進していくため、施策の実施に当たり、地方の主体的な取組を促進することや地方公共団体との連携をより緊密にしていくことが課題である。

### **【今後の方向性】**

- 地域における産業界・企業の人材ニーズに対応するための能力開発の促進や、福祉から雇用へ向けた能力開発など地域の実態に応じた能力開発を主体的に進めることを推進する。
- また、地域における職業能力開発を実施するに当たり、雇用対策の一環としての行政が推進できるよう訓練コースの設定等について連携・調整を積極的に推進していく。
- さらに、障害者や母子家庭の母及び生活保護受給者に対する職業能力開発施策については、市レベルを含めた連携を進めること等により関係機関との連携をより緊密にしていく。

## (3) 関連する諸施策との連携

### **【現行計画での考え方】**

- 労働力需給のミスマッチを解消するために、職業能力開発機関と職業安定



機関との連携を推進。

- 人材の育成に当たり、関係施策との密接な連携が不可欠であることから、学校教育に関する施策を始め関連施策の在り方について関係省庁との連携を促進。

#### 【課題の整理】

- 職業訓練政策から職業能力開発政策への転換。さらに今後は、職業キャリア支援政策への転換を視野に入れる必要があり、こうした展望に基づいた関連施策との連携を図っていく。

#### 【今後の方向性】

- 職業能力開発政策は、職業安定行政と相俟って、広い意味での雇用対策の一環をなすものであり、その性格上、職業安定行政とは表裏一体をなすもの。
  - 他方、職業能力開発政策は、単に職業訓練や技能検定に関連する政策にとどまるのではなく、労働者を取り巻く環境の変化が激しい中で、今後個々の労働者の職業能力を高めていくためには、働く者全般を対象として生涯にわたる職業キャリアの支援政策として展開することが、時代の要請。
  - かかる観点からすると、今後重要な政策分野として、
    - ① 小中学校等における早い段階から、技能やものづくりの魅力に触れる機会を提供することを含めた職業意識の啓発やインターンシップの実施、さらには、ニート・フリーター対策、実践型人材養成システム等の若年キャリア支援対策に係る教育施策や産業施策などとの連携。
    - ② 質の高い教育を受けることによる、より一層の職業能力の開発・向上を図るため、大学、大学院等において行われる高度かつ実践的な教育の活用により、教育行政との連携。
    - ③ 障害者、母子家庭の母及び生活保護受給者等について、福祉から雇用への誘導を図るための職業能力開発についての福祉行政との連携。
    - ④ 職業キャリアの展開において、相互に出入りのある中小企業者等の自営業者も視野に入れ、起業等も含めた能力開発の実施・キャリア支援を進めるための経産行政との連携。
- 等が挙げられる。
- さらに、生涯にわたる持続可能な職業キャリアの発展を図るためには、① 青少年期における家庭や地域の教育力の強化、② 企業内におけるワークライフバランス（家庭・地域・労働）やワークシェアリング（女性の働きやすい環境を含む）への配慮、③ 高齢者の体力・能力に応じた就業形態の普及や地域における活躍の場の創出などが重要課題であり、地域行政や関係行政との協力・連携が不可欠である。
  - なお、上記政策の展開に当たっては、官民協力による「公」の形成を図っていくことが前提となり、企業の枠を超えた、労使団体をはじめとする諸団体の役割が大きい。

#### (4) 政策評価

##### 【現行計画期間中の取組】

政策評価については、「行政機関が行う政策の評価に関する法律」（平成 13 年法律第 86 号）に基づき定められた「厚生労働省における政策評価に関する基本計画」に基づき、個別の施策毎に政策評価を実施している。

##### 【課題の整理】

政策評価を行うに当たっては、事業の利用度など職業能力開発に対するニーズを十分踏まえた上で、効率的かつ効果的な施策を講じることができるようにすることが課題である。

##### 【今後の方向性】

- 事業の検証に必要な情報収集体制の整備に努めつつ、より効率的かつ効果的な施策を講じることができるよう、事業毎に施策の利用状況や利用者のニーズの状況等を踏まえた上で、個々の訓練コースの設定や見直しなど諸事業の見直しなどに努める。
- また、雇用保険三事業として実施されている事業については、「PDCA サイクル」による目標管理を行っており、この評価をも踏まえ、より効率的・効果的な事業の実施に努める。

#### (5) 施策の周知・広報

##### 【課題の整理】

職業能力開発に係る施策や情報について、企業や働く者など対象者が利用しやすいものとなるように提供することが課題である。

##### 【今後の方向性】

- 広報については、職業能力開発に係る施策及びこれに関連する基本的な情報を整理し、それらの情報の提供を受けるための窓口の利用を含め、対象者に幅広く行き渡るよう、対象者の属性に配慮しつつ周知・広報を行う。
- その際、国や都道府県だけではなく、労使団体等の関係団体等にも協力を得つつ、周知・広報を行うことに努める。