

## 第4部 職業能力開発の基本的施策

### 1 労働市場のインフラストラクチャーの充実

#### (1) キャリア形成支援システムの充実

産業や職業の構造的変化、技術革新の進展、働き方の多様化等の中で、働く者の職業キャリアの持続的かつ円滑な展開を実現するためには、働く者が自らの職業生活設計に即した取組を進めることができるよう、労働市場のインフラストラクチャーを整備していくことが不可欠である。

具体的には、職業訓練・教育訓練の機会や実務経験機会の確保、適正な職業能力評価、ニーズに即した能力開発関係情報の提供等が必要であるが、そうしたインフラストラクチャーの前提として、キャリア・コンサルティングの重要性は一層高まっている。

こうした中で、利用者ニーズに見合ったキャリア・コンサルタントの養成を進めるとともに、その資質の向上や能力発揮の場の拡大を図っていくことが課題となっている。

同時に、働く者の人生キャリア全体の設計やメンタルヘルス等の問題への対応も視野に入れたキャリア・コンサルティングの在り方の確立や、様々な業種や規模の企業におけるキャリア・コンサルティングの普及・浸透も課題である。

このため、キャリア形成促進助成金や教育訓練給付制度の活用により、民間機関におけるキャリア・コンサルタントの養成を推進するとともに、キャリア・コンサルタントの資質の確保・向上等を図るための取組を支援していく。

さらに、人生キャリアをめぐる知識や再就職のための活動の実施方法などキャリア・コンサルティングを有効に進める上で今後必要となる様々な知識や技能について、専門家による研修等を実施する。同時に、メンタルヘルス等の問題を抱える者に対する支援に当たっては、関係の専門家と連携を密にして支援に取り組むことが必要であるため、こうした連携体制の整備に努める。

なお、こうした取組については、改正予定の「職業能力開発促進法及び中小企業

における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案」(以下「改正職業能力開発促進法」という。)において、事業主等の行う職業能力開発促進の措置として、キャリア・コンサルティングの機会の確保が追加されるとともに、国等による援助として、キャリア・コンサルタントに対する講習の実施が明記されたことを踏まえて推進する。特に、企業内にキャリア・コンサルタントを配置することが困難な中小企業事業主に対しては、公共職業安定所等の公的機関に配置されたキャリア・コンサルタントを積極的に活用するよう、周知や啓発を進める。

さらに、キャリア・コンサルティングに関する好事例の労使への提供等の取組を進め、キャリア・コンサルタントの能力が発揮される環境の整備を進める。

## (2) 多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保

産業構造の変化や技術革新、求職者のニーズの多様化等に対応するため、企業の人材ニーズの変化を踏まえた職業訓練のコースの設定を進めるとともに、求職者自身のニーズを踏まえた選択を可能とする公共職業訓練の充実に取り組む。

また、幅広い分野において求められる情報通信に関する職業能力開発や、高齢化の進展に伴い労働力需要が強まっている介護分野における職業能力開発等に必要となる職業訓練・教育訓練を積極的に進める。その際、民間の活力やノウハウを最大限活用する観点から、大学等を活用した高度な教育訓練を含め、多様な民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に実施するとともに、就職実績を反映した委託費の支給等を通じて委託訓練の質の向上を促進する。

併せて、創業を目指す者については、「創業サポートセンター」による相談援助や情報提供等を推進する。

さらに、教育訓練給付の講座指定に当たって、講座修了者に対する職業能力評価の状況等を勘案し、教育訓練の質の向上を図るとともに、eラーニング(インターネット等の情報通信技術を活用した教育システム)手法を活用した能力開発の推進を図るため、情報提供その他の支援を行う。

こうした取組に加えて、改正職業能力開発促進法において、事業主等の行う職業能力開発促進の措置として追加される「実践型人材養成システム」(注)の普及・定着を図る。

具体的には、改正職業能力開発促進法に基づく指針において、訓練内容や訓練期間中の労働条件等の労働者への周知方法、教育訓練機関と事業主との連携の在り方等を示すとともに、訓練内容等に関する必要な記載事項について分かりやすいモデル契約書を作成し、その活用を促進する。

また、「実践型人材養成システム」のうち、訓練の期間、時間数、内容等の面で若者の就職支援策として有効であるものについての認定制度や、認定事業主の取組を称揚する表示制度等について周知を図る。

さらに、訓練生の募集を支援するとともに、カリキュラムの編成方法や修了時の職業能力評価の方法について、事業主の求めに応じて相談援助その他の支援を進める。

同時に、中小企業や中小企業団体に対して、改正中小企業労働力確保法に基づく支援措置の効果的な活用を促すとともに、業界団体としての取組や、中小企業団体と教育訓練機関とのコーディネートを推進していく。

(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。法律上は「実習併用職業訓練」と規定。

### (3) 職業能力評価に係るインフラストラクチャーの充実

専門的・技術的職業の割合の増加や職務内容の高度化・多様化等が進む中で、労働者の職業能力の適正な評価を進め、企業が求める職業能力と労働者の持つ職業能力のミスマッチを抑制し、雇用に関する労使双方のリスクを軽減させることの重要性が増している。

このため、職業能力評価制度について、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指針としての役割を効果的に果たしていくことができるよう、企業や業界団体のニーズ等を踏まえた整備・充実に努め、労使双方の利用を促進していく。

具体的には、まず、現在策定を進めている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を推進する。

また、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、民間機関の活力やネットワークの活用等を図り、職業キャリア形成の段階に応じた受検機会の拡大に努める。

さらに、ホワイトカラーの職務分野に係る職業能力習得制度（ビジネス・キャリア制度）について、利用者のニーズを踏まえたものとなるよう見直しに努め、試験制度の整備等による能力評価機能の強化を図る。

加えて、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・プログラムについても、普及促進等を推進する。

#### (4) 職業キャリアに関する情報インフラストラクチャーの充実

職業キャリアの円滑かつ持続的な展開を実現するためには、労働者や求職者はもとより、例えば出産、育児、介護等により職業キャリアを中断した者など、条件が整えば就業可能な潜在求職者に対する情報提供の充実を図ることも必要である。

このため、職業キャリアの形成に関する情報を総合的に整理し、ホームページ上で提供している「キャリア情報ナビ」について、多様な働く者向けの情報を分かりやすく整理するなど、情報提供等の内容や質について、利用者の立場に立った充実を図る。

また、職業能力開発に資する取組の活性化を図るため、専修学校、職能団体等の職業能力開発関係者が相互に情報交換できるシステムづくりも課題である。

このため、諸外国における情報提供システムの整備状況等も踏まえ、企業、労働者等一般の利用者向けの情報提供だけでなく、職業能力開発関係者相互の情報交換の場づくりを進めることについて検討する。

## 2 働く者の職業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

#### イ 準備期における支援

職業キャリアの準備期にある若者については、家庭、学校、企業、地域社会等の連携の下、その職業意識の涵養や、職業に必要な基本的能力をはじめとする職業能力を習得できるよう支援していくことが必要である。

このため、生徒・児童について、学校等との連携の下、初等・中等教育段階からのキャリア教育の充実や職業と触れ合う機会づくりを進めるとともに、事業主等との連携の下、インターンシップや職業ガイダンスを実施する。実践的な資質に富んだ新規学校卒業者等を対象に、その職業能力の開発及び向上を図るため、就労と就学に次ぐ、双方の要素を兼ね備えた第三の選択肢としての「実践型人材養成システム」の普及・定着を図る。

また、若者の特性に応じたキャリア・コンサルティング技法を一層向上させ、よりきめ細かい支援を実現するとともに、フリーターや若年失業者等について「日本版デュアルシステム」をはじめとする効果的な職業訓練の実施等によって、その就職を支援する。

さらに、ニート状態にある者について、合宿形式による集団生活の中で生活訓練、労働体験等を行う「若者自立塾」による職業的自立に向けた支援等を行うほか、地域の若者の自立支援のための機関をネットワーク化すること等により支援を行う。これらの事業においては、経験やノウハウを蓄積しているNPO等を活用するとともに、NPO等と連携した事業の展開を通じて、若者の目線でキャリア支援を行う担い手の育成を図る。

## ロ 発展期における支援

職業キャリアの発展期においては、企業間競争の激化等を背景に職業生活の見通しが付きにくくなる中で、転職や配置転換等の職業生活の節目だけでなく、日頃から労働者が自らの職業生活設計に即して職業能力の開発及び向上に取り組む環境づくりが必要である。

このため、以下のような施策を講じていく。

### ① 企業における労働者の職業キャリア形成に向けた取組の推進

企業による労働者の計画的かつ体系的な職業能力開発に向けた取組を促進するため、職業能力開発推進者の一層の活用、キャリア形成促進助成金その他の事業内職業能力開発に対する支援策を講じるとともに、認定職業訓練制度等を活用することにより、企業における計画的なOJTやOFF-JT等の実施を促進する。

同時に、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上のための企業による環境整備に向けた取組を促進するため、有給教育訓練休暇制度等の導入の促

進に加え、改正職業能力開発促進法案に基づく自発的な職業能力の開発及び向上のための勤務時間の短縮措置の導入を促進するため、関連する助成金その他の支援策を講じる。

## ② 職業キャリアの中断を余儀なくされた者等への支援

事業の再構築に伴う失業や、技術・技能の陳腐化等により、職業キャリアの中断を余儀なくされた者については、雇用のセーフティネットとしての離職者に対する公共職業訓練の充実や公共職業安定所等の職業安定機関との一層の連携強化により、早期かつ円滑な再就職の実現を図る。

なお、こうした職業訓練については、地域の雇用失業情勢等に対応して機動的に実施するとともに、大量の離職者が発生した場合については、迅速かつ適切な対応に努める。

また、出産・育児・介護等の事情により職業キャリアを中断した者が再就業を希望する場合については、キャリア・コンサルティングを受けやすい体制の整備や職業能力開発に関する情報を活用しやすい環境の整備に努める。同時に、こうした事情を抱えた者に対する支援を行う機関や団体との連携を密にし、職業能力開発施策に関して必要な情報が広く提供される環境を整備していく。

## ハ 円熟期における支援

今後の人口減少社会において、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げていくことは重要な課題であり、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置等の円滑な実施やシルバー人材センターによる多様な就業機会の提供等とともに、職業能力開発施策としても、高齢者が多様な経験と熟練した技術・技能を十分発揮できる環境づくりに努めていくことが求められている。

このため、企業が職業キャリアの円熟期を控えた労働者に対して、人生キャリア全般を見据えたキャリア・コンサルティング機会の提供、退職後の再就職・就業等に向けた準備を行うための休暇制度の導入の促進を図るとともに、NPOへの委託訓練の活用を図る。さらに、教育・文化・環境等の分野における地域貢献

活動を希望する者が、こうした活動に円滑に移行できるよう、マルチライフ支援事業等の勤労者福祉施策をはじめ、関連する施策等と効果的に連携する方策について検討する。

## (2) 福祉から自立に向けたキャリア形成の支援等

### イ 障害者への支援

障害者自立支援法の成立等を受けて、福祉から雇用・就業への移行支援が強化されることにより、就職を希望する重度障害者が増加するものと予想されるが、これらの障害者に対しては、よりきめ細かな、障害の態様に即した職業訓練支援を推進していく必要がある。

このため、障害者職業能力開発校において、日常生活に介助を要する重度身体障害者や知的障害者、精神障害者、発達障害者など特別の配慮が必要な障害者に対する職業訓練の実施に重点的に取り組むこととする。特に、実雇用率に算定されることとなる精神障害者については、訓練ノウハウの蓄積と普及を図りつつ、職業訓練を拡充する。発達障害者については、まず、試行的な職業訓練に取り組み、訓練技法の確立に努める。

一般の職業能力開発校においても、一般の訓練コースでの受講が可能な障害者については引き続き積極的に受け入れることとするが、居住地域の近隣での職業訓練機会を確保するとともに、障害者職業訓練の一層のノーマライゼーションを進めるため、知的障害者等を対象とする障害者専門訓練コースの設定を促進する。

さらに、障害者の職業訓練機会の大幅な拡大及び福祉部門等との具体的連携の場として機能している、障害者の態様に応じた多様な委託訓練を一層推進する。また、障害者雇用促進法の改正により在宅就労が法的に位置づけられたこと等を受け、e-ラーニングによるIT技能を習得するための委託訓練を実施することにより、在宅就労を希望する障害者を支援する。

アビリンピックについては、2007年に静岡で開催される「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」に向けた職種拡大と選手強化に取り組み、社会の障害者の職業技能に対する認識を高めることにより、障害者の技能向上への取組を支援する。

### ロ 母子家庭の母及び生活保護受給者への支援

母子世帯や生活保護世帯が増加傾向にあり、その自立に向けた効果的な支援が

求められている。特に、母子家庭の母については、訓練の受講に当たって保育面についての配慮が必要となっている。

このため、母子家庭の母及び生活保護受給者の職業的自立が図られるよう、子の保育の必要性など対象者の置かれた状況に配慮しつつ、積極的な職業能力開発機会の提供を図る。

### (3) いわゆる「非正社員」の職業能力開発についての環境整備

就業形態の多様化の中で、希望に応じた十分な職業能力開発機会を得られない、いわゆる「非正社員」が増加しているが、こうした状況を放置すれば、これらの者の十分な職業能力の開発及び向上が図られず、職業キャリアの持続的な発展は困難となる。

このため、企業内においてバランスの取れた職業能力開発機会が提供されるよう、例えば、事業内職業能力開発計画におけるパートタイム労働者等の位置づけの明確化、企業内外のキャリア・コンサルタントによるいわゆる「非正社員」を含めた相談、援助等の取組を、個々の企業の実情に応じて促すとともに、いわゆる「非正社員」の希望やニーズに即した支援を行う。

具体的には、労働市場のインフラストラクチャーの充実を図る中で、訓練期間や訓練時間に配慮した訓練コースの設定、情報通信技術を活用した訓練等についての情報提供、好事例の収集及び企業への提供、関連する支援策を推進している団体との連携等を進める。

また、派遣労働者については、派遣元事業主による職業能力開発の取組とともに、業界団体等における職業能力評価に関する自主的取組を促進する。

## 3 「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

我が国の産業競争力の基盤となる高付加価値製品の生産や質の高いサービスの提供のために求められている「現場力」や、それを支える人材の育成・確保を図るための取組を総合的に推進する。

具体的には、改正職業能力開発促進法に基づく「実践型人材養成システム」を推進するとともに、公共訓練において、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・設備の開放等の事業主支援を進める。また、ものづくり分野を中心に自ら教育訓練を行うことが困難な中小企業等に対して、民間教育訓練機関においては対応が困難な訓練機会の提供を図る。

特に、訓練の展開に当たっては、生産工程の自動化・効率化、製品の高付加価値化、技術の複合化といったものづくり分野の近年の動向を踏まえ、「現場力」の向上に一層資するよう、基礎的技術・技能の鍛錬を含め、実践力の付与や訓練内容の高度化・複合化等を図る。

また、認定職業訓練制度の下、大企業では認定職業訓練短期大学校を中心とし、また、中小企業では認定訓練校を中心として、その運営を通じた能力開発を進めているところであるが、同制度についても、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、パートタイム労働者、派遣労働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。

## (2) 技能の継承・発展のための施策

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、いわゆる「非正社員」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。

こうしたことを踏まえ、改正職業能力開発促進法に基づく、労働者の熟練した技能の習得を促進を図るための事業主の取組として、熟練技能の体系的な管理及び提供等を促すための指針を策定する。併せて、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や資金面の支援施策の強化に取り組む。

また、近年、中小企業同士のネットワーク形成や、産学共同のクラスター（集積）形成等の動向が進展していることを踏まえ、職業能力開発行政においても、関係する行政機関や団体等との連携の下に、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等に積極的に取り組む。

### (3) 技能の振興のための施策（技能競技大会等）

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。

こうした課題に対応し、若者に対する技能やもの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もの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、今次計画期間中には、2007年に我が国の静岡県において、世界で初めて「技能五輪国際大会」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」が行わ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の紹介と普及、高度熟練技能者を工業高校等に派遣する取組等を推進する。

## 4 国際化と職業能力開発

### (1) 質の高い労働力育成に向けた国際協力

近年、グローバル化に対応した自国産業の国際競争力の強化のため、開発途上国においては、人づくりを重視する機運が一層高まっていることから、今後の国際協力については、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重点を置きつつ、各国における経済の発展段階に応じた協力を効果的かつ効率的に実施する。具体的には次のような施策を講ずる。

- ① 我が国との経済的相互依存関係が拡大・深化しつつある東アジアを中心に、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」等の事業を通じて、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・確保を積極的に支援する。

- ② 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、職業能力開発や職業能力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。また、開発途上国における職業訓練指導員等を育成するため、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 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、我が国の国際社会への貢献度を高める。

## (2) 外国人研修・技能実習制度について

開発途上国への技能等の移転により、その経済発展に貢献するという制度の趣旨に基づき、制度の適正な運用と見直しの検討を行う。具体的には、次のような施策を講ずる。

- ① 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ことを踏まえ、実務研修に係る法的保護のあり方等を検討するほか、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発生防止を図る。
- ② 本制度については、実習生送出国における技術移転ニーズ等から実施職種の拡大が要望されていること等を踏まえ、効果的かつ的確な技能移転を進めるため、技能実習移行対象職種の見直しを行う。
- ③ 技能実習による技能習得の成果の検証が不十分であることから、修了時等における技能実習生の技能検定等の受検を促進するとともに、技能実習生の帰国後の状況についても可能な限りフォローを行い、成果の検証に努める。

## (3) 企業活動のグローバル化に対する支援

企業活動の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後もますます活発になることが見込まれているが、特に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喫緊の課題となっている。

このため、海外に展開している中小企業等を対象に、相談援助、情報提供、セミナーの開催等により海外での事業活動に即した職業能力開発の機会を提供する「グローバル人材育成支援事業」の一層効果的な実施を図り、実践力のある国際人材の育成を推進する。

## 5 職業能力開発施策の推進体制の整備（文案については別途作成）

(1) 公共部門と民間部門との役割分担及び連携

(2) 国と地方公共団体との役割分担及び連携

(3) 関連行政分野における施策との連携の強化

(4) 政策評価を通じた効率的な施策の推進

(5) 施策の周知・広報