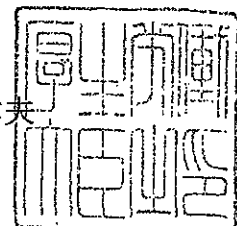


別添 1

厚生労働省発能0325第2号
平成23年3月25日

労働政策審議会
会長 諏訪 康雄 殿

厚生労働大臣 細川 律夫



職業能力開発促進法第5条第5項の規定に基づき、別添「第9次職業能力開発基本計画（案）」について、貴会の意見を求める。

第9次職業能力開発基本計画（案）

—成長が見込まれる分野の人材育成と
雇用のセーフティネットの強化—

目次

第1部 総説

- 1 計画のねらい 3
- 2 計画の期間 4

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

- 1 労働市場の現状と変化 5
- 2 労働力の供給面の変化 5
- 3 労働力の需要面の変化 6

第3部 職業能力開発の実施目標

- 1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進 . . . 9
- 2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化 10
- 3 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備 10
- 4 我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能（総合調整機能）の強化 10

第4部 職業能力開発の基本的施策

- 1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進 . . . 12
 - (1) 成長が見込まれる分野における人材育成の推進 . . . 12
 - (2) ものづくり分野における職業訓練の推進 . . . 13
- 2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化 14
 - (1) 雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化 . . . 14
 - (2) 第2のセーフティネットの創設 15
 - (3) ジョブ・カード制度の普及促進 15
- 3 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備 16
- 4 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進 17
 - (1) 個人の主体的な能力開発の支援 17
 - (2) 企業による労働者の能力開発の支援 18
 - (3) キャリア教育の推進 18
- 5 技能の振興 19
- 6 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進 20
 - (1) 長期失業者に対する能力開発 20
 - (2) 学卒未就職者に対する能力開発 20
 - (3) ニート等の若年者に対する能力開発 20
 - (4) 母子家庭の母等に対する能力開発 21

(5)	障害者に対する能力開発	21
7	職業能力開発分野の国際連携・協力の推進	22
8	我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能（総合調整機能）の強化	23
(1)	国のプロデュース機能（総合調整機能）の強化の必要性	23
(2)	職業能力開発のビジョン・訓練計画の策定	24
(3)	職業訓練のインフラの構築	24
イ	訓練カリキュラム・指導技法等の開発	24
ロ	職業訓練に係る情報の提供・品質の確保	25
ハ	訓練指導員等の育成・質の確保	26
ニ	職業能力の評価システムの整備	27
ホ	職業訓練の実施体制の整備	28

第1部 総 説

1 計画のねらい

(1) 日本の経済社会は、高度成長期から現在に至るまで、それぞれの時代において、世界に伍する技術力と、その技術力を支える人材によって発展を遂げてきた。資源に乏しい日本では、質の高い労働力こそが、国力の源泉、経済社会の発展の基盤である。

グローバル化が進展する中、これまで蓄積してきた技術や人材を活かしつつ、さらなる経済成長を遂げるためには、今後5年程度の間に、成長が見込まれる分野の人材育成と、日本が強みを有するものづくり分野の人材育成に集中的かつ強力に取り組み、これらの分野の成長を経済全体の成長に結びつけていく必要がある。

同時に、人材育成を進めるに当たっては、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる「全員参加型社会」を実現することができるよう、国民一人一人の能力を高めていく視点が重要である。

(2) 近年は、第一次、第二次産業から第三次産業へと産業構造が転換する中で、男性が多く従事する建設業、製造業の雇用が縮小する一方、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）で盛り込まれている分野を始めとした介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境分野等今後の成長が見込まれる産業での雇用の拡大が著しく、併せて女性や高齢者の就業も増加している。

また、中国や東南アジア諸国の目覚ましい成長は、アジアでの巨大な需要の創出や外資系企業との協同等の企業戦略の選択肢を増やす一方で、国際競争の激化を意味している。

このような労働市場をめぐる環境や企業の経営環境が著しく変化する中では、今後は、世界レベルの技術革新に対応できる高度な能力開発を進めるため、成長が見込まれる分野を中心として必要とされる人材育成を図るとともに、我が国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野における人材育成を図ることが喫緊の課題となっている。

(3) また、少子高齢化の進展は、労働市場も含めた社会全体の在り方に大きな影響を与えるものである。人口減少社会の下において、また、職業能力形成機会が乏しい非正規労働者の数や就業者に占める割合が高まっている中で、活力ある経済社会を構築するためには、若年者、女性、高齢者、障害者、非正規労働者を含め、一人一人の能力を高め、生産性を向上させることが不可欠である。

一人一人の能力を高めていくためには、雇用保険を受給できない求職者も安心して職業訓練を受講できる仕組みが必要であり、雇用のセーフティネットとして求職者支援制度を創設するとともに、能力本位の労働市場の形成に資するため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る。

さらに、高齢化や職業構造の大きな変化の中、地域社会にとって必要な職種 of 専門的 skill 等を有する人材が減少しており、後継者難等の問題が生じていることに留意して施策を展開する必要がある。

(4) 以上のような取組を効率的かつ効果的に推進するためには、国、地方公共団体、民間教育訓練機関、企業等の多様な主体が適切に役割分担する中で、企業や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが必要である。そのためには、国は、成長が見込まれる分野やものづくり分野を含む、我が国全体の職業能力開発についてのビジョンを策定するとともに、訓練カリキュラムや職業能力評価システム等の職業能力開発のインフラ整備を行うプロデュース機能（総合調整機能）を戦略的に強化することが必要である。

(5) 本計画は、前述のとおり新成長戦略との整合性を図りつつ、今後の職業能力開発に関する中期的な基本方針を定めるものである。

2 計画の期間

本計画の対象期間は、平成 23 年度から平成 27 年度までの 5 年間とする。

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

1 労働市場の現状と変化

近年、少子高齢化や産業構造の変化、グローバル化等の社会経済環境の変化や、市場競争の激化や消費者行動の変化に対応した企業行動の変化等を背景に、労働力の需給両面にわたる構造的な変化が著しく進行している。労働力供給の減少、産業別・年齢別等の就業構造の変化が進む中で、雇用システムにも変化が現れ、非正規労働者の増加や賃金格差の拡大等の職業能力開発をめぐる様々な問題が顕在化してきている。

2 労働力の供給面の変化

(1) 我が国は、合計特殊出生率が1.37(平成21年)と低迷し少子化が進行する中で、人口は平成16年に1億2779万人とピークを迎えた後、減少局面に入っている。平成42年には、1億1522万人となり、高齢化率は31.8%になると推計されている。

このような急速な少子高齢化の進展の下においては、我が国の就業者数も平成32年には平成21年と比較して433万人減少することが見込まれている。

(2) 若年者の雇用失業情勢については、完全失業率が、年齢計に比べて相対的に高い水準で推移しており、平成22年においては、年齢計の失業率が5.1%であるのに対し、15歳から19歳までの完全失業率は9.8%、20歳から24歳までの完全失業率は9.1%となっている。また、平成22年3月卒業の高校新卒者の就職内定率は93.9%と前年同期を1.7ポイント下回っており、大学新卒者の就職内定率も91.8%と前年同期を3.9ポイント下回る等、若年者の雇用失業情勢は非常に厳しい状況にある。

(3) フリーターの数は、平成15年の217万人をピークに5年連続で減少したものの、平成21年には178万人と6年ぶりに増加し、平成22年には183万人となっている。また、教育も訓練も受けず、就労もしていないニート状態の若者の数は平成22年において60万人と依然として高止まりしている。

(4) 女性の就業状況については、女性雇用者数は平成22年において2329万人と、雇用者数の42.6%を占めているが、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いており、出産・子育て期に当たる25歳から44歳までの就業率は66.5%となっている。平均勤続年数も、男性が13.3年であるのに対し、女性は8.9年と男性より短く、民間企業における課長職以上の女性の割合も6.2%にとどまっている状況である。

(5) 高齢者の就業状況については、平成 22 年における 65 歳以上の就業者は 570 万人に上り、就業率は、男性は、55 歳から 59 歳までが 88.0%、60 歳から 64 歳までが 70.6%、65 歳から 69 歳までが 46.8%となっている。女性については、55 歳から 59 歳までが 61.2%、60 歳から 64 歳までが 44.2%、65 歳から 69 歳までが 26.9%となっており、60 歳を過ぎても多くの高齢者が就業している。また、就業についての引退時期について「65 歳から 69 歳くらいまで」と考える人、「70 歳以上」と考える人及び「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」と考える人の割合の合計は、平成 21 年において、55 歳から 59 歳までの男性では 75.4%であり、55 歳から 59 歳までの女性では 53.4%となっている。

(6) 障害者については、全国の障害者数は、身体障害者・障害児数が約 366 万人（平成 18 年）、知的障害者・障害児数が約 55 万人（平成 17 年）、精神障害者数が約 323 万人（平成 20 年）である中で、厳しい雇用失業情勢においても、障害者の就労意欲は年々高まりを見せており、障害者の新規求職申込件数は、平成 19 年度が 10.8 万人、平成 20 年度が 12.0 万人、平成 21 年度が 12.6 万人と増加している。

(7) バブル崩壊以降の雇用失業情勢の悪化の中で、非正規労働者は近年増加している。非正規労働者の労働者全体に占める割合を見ると、昭和 62 年には 19.7%であったが、平成 19 年には 35.5%に上昇している。さらに、非正規労働者の内訳の推移を見ると、派遣社員は平成 12 年には 2.6%であったが、平成 22 年には 5.5%に上昇し、契約社員・嘱託等は平成 12 年には 12.6%であったが、平成 22 年には 26.6%に上昇している。

労働者が非正規雇用の就業形態を選んだ理由は、平成 19 年においては、「自分の都合のよい時間に働きたいから（42.0%）」、「家計の補助、学費等を得たいから（34.8%）」、「正社員として働ける会社がなかったから（18.9%）」となっている。その中で、「正社員として働ける会社がなかったから」と答えた割合は、平成 11 年の 14.0%から 4.9 ポイント上昇している。他の就業形態に変わりたいとする者の割合は、平成 11 年の 13.5%から 30.6%に上昇しており、そのうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。

3 労働力の需要面の変化

(1) 産業別に雇用者数の変化を見てみると、平成 12 年から平成 22 年までの 10 年間に、建設業は 539 万人から 405 万人と 134 万人減、製造業は 1205 万人から 996 万人と 209 万人減となっている。これとは対照的に、サービス業では雇用者数の増加が顕著であり、特に医療・福祉分野では、平成 14 年から平

成 22 年までの間に、雇用者数は 440 万人から 620 万人へと 180 万人増加している。第一次、第二次産業から第三次産業へと産業構造が転換する中で、建設業、製造業の雇用が縮小する一方、医療・福祉分野等今後の成長が見込まれる産業での雇用の拡大が著しく増加している。

(2) 前述したように、平成 19 年においては、労働者が非正規雇用の就業形態を選んだ理由について、「正社員として働ける会社があった」と答えた者の割合が、平成 11 年の 14.0%から 18.9%に上昇している。また、他の就業形態に変わりたいとする者の割合は、平成 11 年の 13.5%から 30.6%に上昇しており、そのうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。

(3) 企業の職業能力開発に対する意識・行動については、能力開発のための制度が労働生産性の向上に役立つとする企業の数、役立つとしないとする企業の上回っている。

このような中、企業の労働費用に占める教育訓練費の割合は、平成 17 年において、大企業は 0.42%、中小企業は 0.18%となっている。また、OFF-JT（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）に企業が支出した費用の労働者一人当たり平均額は、平成 19 年度は 2.5 万円である一方、平成 20 年度及び平成 21 年度は 1.3 万円となっており、平成 19 年度の約半額にとどまっている。

また、正社員に対しては、平成 20 年度は 57.2%、平成 21 年度は 57.8%、の事業所が計画的な OJT（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）を実施し、平成 20 年度は 68.5%、平成 21 年度は 67.1%の事業所が OFF-JT を実施している。一方、正社員以外（常用労働者のうち、正社員以外の者）に対する実施は、計画的な OJT は平成 20 年度は 28.3%、平成 21 年度は 27.7%、OFF-JT は平成 20 年度は 33.2%、平成 21 年度は 31.4%と低い水準にとどまっている。従業員の自己啓発を支援している事業所も、正社員では平成 20 年度は 66.5%、平成 21 年度は 62.2%であるのに対して、正社員以外では平成 20 年度は 41.3%、平成 21 年度は 38.0%と低い水準にとどまっている。非正規労働者は、実際の職務においても単純な職務に就き続ける傾向にあり、職業能力形成機会が乏しい者が多い。

さらに、個々の労働者の職業生活設計については、自ら主体となるべきと考える労働者が多数を占めるが、自己啓発の実施率は、正社員で平成 20 年度は 42.1%、平成 21 年度は 41.7%であるのに対し、正社員以外では、平成 20 年度は 20.0%、平成 21 年度は 18.4%であり、自己啓発を行う上での問題点としては、時間的制約や費用の問題を挙げる者が多い。

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所の割合は平成 20 年度において 4.5%、平成 21 年度において 4.9%にとどまり、同制度を導入し

ておらず、かつ予定していない事業所で、同制度を知らない事業所は、平成20年度において42.3%、平成21年度において44.3%となっている。教育訓練休暇制度を導入している事業所の割合も、平成20年度は7.6%、平成21年度は4.2%にとどまっている。

※ 厚生労働省職業能力開発局が実施している「能力開発基本調査」では、常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者等を除いた、いわゆる正社員を「正社員」と定義し、常用労働者のうち、正社員以外の者を「正社員以外」と定義している。

第3部 職業能力開発の実施目標

第2部でみたように、近年の我が国の経済社会は、少子高齢化が急速に進展し、人口は減少局面にあり、就業者数も減少している。一方、雇用システムにも変化が現れ、成長が見込まれる分野における人材ニーズの高まりや、非正規労働者の増加、若年者の厳しい雇用失業情勢、フリーター・ニートの数の高止まりといった状況が見られる。また、非正規労働者については、正社員と比較して職業能力形成機会が乏しい状況にある。

第8次職業能力開発基本計画では、いわゆる「2007年問題」を背景として、ものづくり等の現場における円滑な技能継承に対する支援等の「現場力」強化の施策を講じるとともに、職業意識の形成に課題を抱える若者の増加等の状況を踏まえて、職業生涯を通じたキャリア形成支援の施策を講じてきた。しかしながら、その後生じてきた成長が見込まれる分野における人材ニーズの高まりや、非正規労働者の増加等の状況に対しては、これまでの施策では十分に対応できるものではなく、成長が見込まれる分野の人材育成、雇用のセーフティネットの強化等に国全体で取り組んでいく必要がある。

このような状況に鑑み、国は、今後5年間の職業能力開発の実施目標として、主として次の視点から、今後の我が国の職業能力開発を推進する。

1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進

産業構造が変化し、国際競争が激化する中、製造業や建設業における雇用が縮小する一方で、介護・福祉、医療等の分野での雇用が拡大している。我が国の経済社会が持続的な発展を続けるとともに、雇用を確保していくためには、こうした介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境等、新成長戦略で盛り込まれている分野を始めとした今後成長が見込まれる分野の発展を確実なものとしていくことが重要である。そのためには、これらの分野において必要とされる人材を確保できるよう、これらの分野における人材育成について戦略的に進めていくことが必要である。

一方、我が国の経済社会が持続的な発展を続けるためには、我が国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野を支える人材育成も依然として重要である。その際、ものづくり分野の人材育成について、産業ニーズに即したものとしていく必要がある。

また、今後海外への企業進出や海外での事業展開が増大することが見込まれる中、我が国が、新成長戦略における「パッケージ型インフラ海外展開」

等を通じてアジアと共に成長し、その成果を国内の雇用に結びつけていくためには、グローバル化に対応する人材育成が重要である。

2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

非正規労働者が増加するとともに、正社員として働くことを希望する非正規労働者の割合が高まっている一方で、非正規労働者は職業能力形成機会が乏しい状況にある。少子高齢化が進展し就業者が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発展していくためには、非正規労働者を含め労働者一人一人の職業能力を向上させ、生産性を高めていくことが必要である。

厳しい雇用失業情勢の下、雇用保険を受給できない求職者についても、求職者支援という観点から、新たな職業能力や技術を身につけることができる仕組みを整備する必要がある。

また、ジョブ・カード制度は、これまでも非正規労働者等のキャリア・アップのための有効なツールとして活用が進んできたところであり、今後とも、職業能力開発施策における基本的なツールとしてジョブ・カードを活用し、制度の普及・促進を図っていくことが必要である。

3 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備

産業構造が変化し、国際競争が激化する中で、今後成長が見込まれる分野を中心として、実践的な職業能力を備えた人材を育成するための環境を整備するとともに、若者や非正規労働者など職業能力形成の機会に乏しい者の職業能力の開発及び向上を図ることが求められている。

このような状況を踏まえ、職業能力が公平・公正に評価される、能力本位の労働市場を形成し、社会全体で実践的なキャリア・アップを図り、労働者の技能や社会的評価の向上、円滑な就職や転職、企業内における適切な能力評価、労働者に対するキャリア形成やスキルアップのインセンティブの付与等を実現するためには、職業能力を客観的に評価する「ものさし」が必要であり、教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備を図る必要がある。

4 我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能（総合調整機能）の強化

産業構造の変化や国際競争の激化、非正規労働者の増加が進む中で、成長が見込まれる分野の人材育成や雇用のセーフティネットの強化等、現在の我が国の状況においては、職業能力開発に対するニーズが高まっている。一方で、国や地方公共団体の財政状況が厳しい中では、より効率的で効果的な職業能力開発施策の実施が求められる。

このため、国、地方公共団体、民間教育訓練機関等、多様な主体が役割分担をしながら、我が国全体として必要な職業訓練を着実に実施していくことが必要となってきた。

国全体で必要となる訓練（規模、分野等）を確保する役割を強化する必要性が高くなってきていることから、今後、国は、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の実施主体としての役割のみならず、職業訓練が多様な主体によって全国にわたり適切に担われるよう、国全体の職業能力開発のビジョンを策定するとともに、職業能力開発のインフラ整備を行う「プロデュース機能（総合調整機能）」を戦略的に強化する必要がある。

第4部 職業能力開発の基本的施策

1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進

(1) 成長が見込まれる分野における人材育成の推進

産業構造の変化への対応や国際競争力の強化のために、国は、新成長戦略で盛り込まれている分野を始めとした成長が見込まれる介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境等の分野において必要とされる人材育成を戦略的に進める必要がある。

このため、国は、産学官の有識者の参集を求め、新分野における企業に対して、企業が労働者を採用する際に求める職業能力や自社内のOJTでは養成しがたい職業能力等の人材に関するニーズ調査等を行いながら、新分野の各業種における詳細な人材ニーズの把握と、職務内容や必要となる能力分析に必要な基礎研究に取り組んでいくことが必要である。

基礎研究が終了した分野については、具体的な訓練カリキュラムや指導技法の研究開発を行い、開発した訓練カリキュラム等については、国の職業能力開発施設のみならず、全国の都道府県立職業能力開発施設、民間教育訓練機関、企業等において活用できるインフラとし、その普及を図る必要がある。また、開発した訓練カリキュラム等については、PDCAサイクルにより不断に見直していく必要がある。

成長が見込まれる分野の職業訓練については、これまでも介護分野等の職業訓練について民間教育訓練機関への委託訓練により一定の成果が上がってきているところであり、その創意工夫やノウハウを活用することが期待できることから、職業訓練の実施機関として民間教育訓練機関の更なる活用を図ることが重要である。

また、民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の品質を維持・向上させるため、非公式教育・訓練における学習サービスに係る国際規格であるISO29990の発行を踏まえ、公的職業訓練の質の保証及び向上、民間教育訓練機関の質の保証及び向上の支援、民間教育訓練機関を委託訓練や今後創設が予定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向上等のツールとして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。

さらに、後述のハイレベル訓練（仮称）やスキルアップ訓練（仮称）により、民間教育訓練機関、企業等において訓練を担う指導員の育成や指導技法

の向上を図る必要がある。

加えて、成長が見込まれる分野における職業訓練については大学、専修学校等との連携を深め、大学、専修学校等において取り組んでいる専門教育分野を活かしつつ、効果的なカリキュラムを開発していくことも必要である。また、昨今の厳しい雇用失業情勢の下で労働者が失業することは、技能の維持向上やキャリア形成の観点からも望ましいことではないことから、労働者の失業の予防の観点からも、企業が在職者のスキルアップを行う場として、専門教育機関が役割を果たすことが期待される。

成長が見込まれる分野の企業が自ら人材育成等を実施することを国が支援するため、後述のキャリア形成促進助成金や認定職業訓練制度の活用促進等を図る。

グローバル化の進展の下では、今後成長が見込まれる分野については、アジア諸国等海外における事業展開等が見込まれることから、相手国と我が国の両方の文化・慣習に通じた人材の育成が必要である。このためには、長期的な取組が必要であり、また、相手国や業種等によって必要とされる知識等が多岐にわたるため、企業による人材育成や労働者個人による能力開発を国が支援していく必要がある。

※ 新成長戦略においては、平成 32 年までに名目成長率 3%、実質成長率 2%を上回る成長をすることを目指し、

環境（グリーン・イノベーション）分野の需要創造 50 兆円、雇用創造 140 万人、

健康（ライフ・イノベーション）分野の需要創造 50 兆円、雇用創造 284 万人、

アジア分野の需要創造 12 兆円、雇用創造 19 万人、

観光分野の需要創造 11 兆円、雇用創造 56 万人

を目標としている。

(2) ものづくり分野における職業訓練の推進

今後、我が国の経済社会が持続的な発展を続けるためには、成長が見込まれる分野の人材育成が重要である一方、我が国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野を支える人材育成が不可欠であることは言うまでもない。

その際は、高度な施設・設備や訓練指導員等を必要とするというものづくり分野の職業訓練の特性に鑑みれば、個々の企業、特に中小企業では実施が困難であり、民間教育訓練機関において訓練の担い手となることは困難であることから、引き続き国自らが訓練を実施する等の取組が必要である。新成長戦略の「雇用・人材戦略」においても、平成 32 年までに公共職業訓練受講

者の就職率を、施設内訓練については80%とすることを目標としている。

また、国と都道府県の役割分担として、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ものづくり分野における先導的な職業訓練を含め、高度な職業訓練を実施し、都道府県は、地域産業の人材ニーズに密着した、主に基礎的な技術・技能を習得させる訓練を実施する必要がある。

ものづくり分野における人材育成を推進していく際にも、最先端の技術革新にも対応しうる人材を育成するため、訓練カリキュラム等の訓練のインフラ整備が重要であり、訓練が時代のニーズに応じたものとなるよう、PDCA サイクルによって訓練カリキュラム等を不断に見直していく必要がある。

また、ものづくり分野の訓練として、従来の製造業等の分野のみならず、例えば太陽光発電システムの構築等、環境・エネルギー分野等の新しい分野の訓練を拡充させることも検討する。

さらに、ものづくり分野における人材育成においては、最先端の技術革新に対応しうる人材育成のための職業訓練のみならず、ものづくりの基本となる技能を習得するための職業訓練も、引き続き重視していく。

加えて、生産現場における即戦力となる技能者を育成する職業能力開発大学校・短期大学校と、技術者や研究者を育成するための理論面の知識習得を主眼とした工科系大学や体験重視型の専門教育を特色とした高等専門学校等との連携を深め、相互の教員・訓練指導員の派遣等により、それぞれの特長を活かした弾力的・効果的な教育訓練を実施する。

ものづくり分野においても、グローバル化の進展の下では、相手国と我が国の両方の文化・慣習に通じた人材、海外で技術的な指導ができる人材の育成が必要であることから、企業による人材育成や労働者個人による能力開発を国が支援するため、キャリア形成促進助成金や教育訓練給付、認定職業訓練制度の活用促進等を図っていく。

2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

(1) 雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化

雇用失業情勢の変化に的確に対応するためには、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を必要に応じて迅速に実施するとともに、雇用保険を受給できない求職者等に対しても、新たなセーフティネットとして、職業訓練により新たな職業能力や技術を身につけるための支援を行

っていく必要がある。

また、国全体で実施される公共職業訓練及び新たなセーフティネットとしての職業訓練の調整を図るため、中央と地方に設置された協議会を活用して、職業訓練を実施する分野や規模等に関する年間計画を策定し、職業訓練が企業・地域・求職者のニーズにあったものとしていくことが必要である。

これら職業訓練の実施に当たっては、企業・求職者の訓練のニーズを把握するとともに、PDCA サイクルによって訓練カリキュラム等を不断に見直していく必要がある。

さらに、訓練受講者の早期かつ円滑な再就職を促進するため、訓練受講前、訓練受講中、訓練受講後のそれぞれの段階において、キャリア・コンサルティングを適切に実施するとともに、職業安定機関が実施する再就職支援との一層の連携強化を図る必要がある。

(2) 第2のセーフティネットの創設

就業経験がない求職者、非正規就業を繰り返しており雇用保険に加入していなかった、又は加入していても給付の受給資格を得るに至らなかった求職者や、雇用保険の受給期間が終了した後も就職していない求職者等が増大する中で、新成長戦略にも述べられているように、「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、失業をリスクと捉えることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスと捉える社会を構築することが、成長力を支えることになる。

そのためには、雇用保険を受給できない求職者等に対する第2のセーフティネットとして、職業訓練・給付・就職支援を行う「求職者支援制度」を恒久制度として創設する必要がある。

(3) ジョブ・カード制度の普及促進

きめ細やかなキャリア・コンサルティング、企業実習と OFF-JT を組み合わせた内容のジョブ・カード制度は、平成 22 年 11 月末までに約 37 万人がジョブ・カードを取得する等の実績となっており、職業能力形成機会が乏しいため不本意ながら非正規労働者となっている者の正社員としての就職や、企業内における正社員へのステップ・アップのための、有効なツールとして活用が進んできたところである。

こうした中で、これまでにジョブ・カード制度が果たしてきた役割を踏まえ、新成長戦略においても、平成 32 年までの目標として設定した「ジョブ・カード取得者 300 万人」を実現するため、その活用場面を広げるよう努める。

また、平成 22 年 10 月に行われた、行政刷新会議の「事業仕分け」において、

ジョブ・カード制度の政策目的自体は重要とした上で、求職者のためという本来の目的をしっかりと実現できる新たな別の枠組みを設けることで対応するよう指摘があったことを踏まえ、事業の見直しを図ったところである。

具体的には、ジョブ・カードを職業能力開発施策における基本的なツールとして活用することとし、その活用対象となる職業訓練について、現行の企業における雇用型訓練等に加え、公共職業訓練、緊急人材育成支援事業における訓練（基金訓練）等に拡大していく。

また、ジョブ・カードについては、第2のセーフティネットとして創設予定の求職者支援制度においても、各節目においてキャリア・コンサルティングと共に有効なツールとして活用され、また、教育訓練と連携した能力評価のシステムにおける有効なツールとしても活用されることが期待される。

さらに、ジョブ・カードの普及促進の中核をなす地域ジョブ・カード運営本部について、民間団体に委託している地域ジョブ・カードセンターから国に移管し、国が中心となった関係機関による緊密な連携・協力体制といった枠組みの下で、企業と求職者の双方に対するジョブ・カードの普及を推進するとともに、制度を着実に実施していく必要がある。

3 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備

(1) 労働者の技能と地位の向上を目的とし、実際に就職や転職に結びつけ、あるいは企業内における適切な能力評価、労働者に対するキャリア形成やスキルアップのインセンティブの付与を実現するためには、習得した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必要である。また、評価制度については、業種・職種について横断的に制度を設計・運用することが必要である。

現在は、産業構造が変化し、国際競争が激化する中、成長が見込まれる分野を中心として、実践的な職業能力を備えた人材を育成するための環境整備が急務となっている。また、若者や非正規労働者などの職業能力形成機会に乏しい者が増大しており、これらの者の職業能力の開発及び向上が求められている。

このような状況を踏まえ、社会全体で実践的なキャリア・アップを図るため、教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備を行っていく必要がある。

(2) 現在は、新たに就業した者から管理職にわたる段階的かつ体系的な職業能力の評価を行うことを目的とし、仕事に必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述した職

業能力評価基準の整備を進めているところである。

この職業能力評価基準については、積極的に活用している業界団体や企業がある一方で、導入が進んでいない業種もある。導入が進んでいない業種については、その要因を分析し、業界団体や企業のニーズを踏まえつつ評価基準の改善を行い、普及・促進を図っていく。

併せて、成長が見込まれる分野を中心として、職業能力評価と教育訓練を体系的に結びつけ、職業能力の開発・向上やキャリア形成が容易となるよう、新成長戦略に盛り込まれた「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。

「実践キャリア・アップ戦略（キャリア段位制度）」を構築する際には、これまでの取組から得られた既存の評価制度・資格制度を政策資源として活用しながら、まずは「介護・ライフケア」分野、「環境・エネルギー」分野、「食・観光」分野について構築し、手に職をつけて働く「スペシャリスト」の労働市場を拡大していく。

また、ジョブ・カードについては、教育訓練と連携した能力評価のシステムにおいて、訓練歴の記録等のツールとして有効に活用していく。

さらに、国が労働者の有する技能の程度を検定し、公証する技能検定制度は、能力評価のインフラ整備や技能労働者の能力向上に重要な役割を果たしているところである。

今後も、技能検定職種の統廃合の推進、民間機関が実施する指定試験機関方式への移行、技能検定の試験基準の見直し等により、技能検定制度が社会的ニーズにあったものとなるよう、定期的に受検者・業界団体等のニーズを検証しつつ見直しを行っていく。

加えて、従業員等の技能の向上に資するため、企業等が行う社内検定を、国において一定の基準により認定し、適切に実施する必要がある。

4 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

職業生涯の長期化や働き方の多様化等が進む中、労働者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を促進し、ひいては人材の育成・確保や労働生産性の向上等につなげるため、職業訓練の充実・強化や能力本位の労働市場の形成を支援するのみならず、個々人に合った職業生涯を通じたキャリア形成を支援していくことが必要である。

(1) 個人の主体的な能力開発の支援

労働者個人が主体的に職業生活設計を行うとともに、その下で、職業選択や職業訓練の受講等の能力開発を適切に行うことができるようにしていくには、教育訓練給付等の効果的な活用を図ることが必要である。新成長戦略の「雇用・人材戦略」においても、平成32年までに自己啓発を行っている労働者の割合を、正社員については70%、非正社員については50%とすることを目標としているところである。

また、産業・就業構造の変化等で経済情勢が変化する中、職業生活の大きな変更を余儀なくされる状況においては、キャリア・コンサルティングが果たす役割が非常に大きくなっている。

職業生涯にわたる個々人の主体的なキャリア形成の取組を支援する観点から、就職・転職時や、中高年期において培ってきた知識・経験等を活かし自律的にキャリアの見直しを目指す時や、引退により仕事以外の活動を中心とする生活へと転換する時等、職業生涯の節目において、キャリア・コンサルティングを受けることができる環境を整備し、キャリア・コンサルティングの活用を一層進めて行くことが重要である。

その際、専門的な相談支援を担うキャリア・コンサルタントについて、技能検定、キャリア・コンサルティング能力評価試験等による能力評価やスキルアップのための講習等による能力向上のシステムの整備等を通じ、人材の確保・質の向上を図る必要がある。

また、キャリア・コンサルティングのツールとして有効なジョブ・カードの活用促進を図る必要がある。

さらに、経済社会環境が激変し、個人のキャリア形成の在り方が多様化している中では、狭義の職業能力開発のみならず、職業能力形成に資するものとして災害ボランティア活動等の多様な経験を個人が積み、社会がこれらの経験を評価する環境作りを進めることが重要である。

(2) 企業による労働者の能力開発の支援

企業が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業が求める人材の育成につながるものとして重要であり、キャリア形成促進助成金、認定職業訓練制度等のより効果的な活用や企業内でキャリア形成の推進役となる人材の育成等を促進し、労働者の能力開発やキャリア形成支援のため積極的な取組を行う企業を支援する。

また、設備・訓練指導員・訓練ノウハウ・資金等の面で企業内では実施困難な職業訓練については、中小企業等のニーズに即して個別に実施するオーダーメイドによる在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を一層効果的に

実施することにより、在職者のキャリア形成や労働生産性の向上を図る必要がある。

(3) キャリア教育の推進

学校生活から職業生活への移行が必ずしも円滑に進まない若年者が増えている中、若年者雇用対策上、これらの者への事後的な支援に止まらず、学校在学時から、基礎的能力習得、職業意識の醸成等、働くことの基盤形成を図る意義が格段に高まっている。こうした観点から、厚生労働行政として、初等中等教育から本格的な進路決定に至るまでの各学校段階での計画的なキャリア教育の推進に積極的に関わり、その担い手となるキャリア・コンサルタント等の専門人材の養成・評価、これら人材による職場体験等の効果的なプログラムやジョブ・カード等の活用促進等に取り組んでいく。また、卒業後も生涯学習の観点から学び直しの機会を提供する等、教育施策と密接に連携して職業能力開発施策を展開する。

5 技能の振興

(1) 労働者の技能を向上させ、我が国産業の基盤を確かなものとするために、技能者の処遇面を含めた社会的評価の向上を図るとともに、若年者も進んで技能労働者を目指すような環境を整備するなど、技能を振興し、技能を尊重する機運を醸成することが重要である。

また、高齢化や職業構造の大きな変化の中、地域社会にとって必要な職種 of 専門的な技能や熟練技能を有する人材が減少していることから、技能の継承や後継者難の問題への対応といった観点から、地域社会を支える人材育成に向け、関係機関が連携した取組を進める必要がある。

(2) 若年者の技能離れが見られる中、技能の振興や技能労働者の地位の向上を図るには、技能検定制度の着実な実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨に加え、技能五輪全国大会等各種技能競技大会の実施や技能五輪国際大会への選手派遣支援、技能者に対する各種表彰により、技能の魅力や重要性の啓発を図ることが必要である。

ものづくり分野を中心とした熟練技能の重要性についての国民各層の理解を深め、技能の受け皿となる若年人材の継続的な確保を図るため、熟練技能者の派遣等による技能講習の実施や、技能者による技能の実演を通じた技能者との交流等を行っていく。

また、児童・生徒やその親に対しては、技能やものづくりの関心を深めるため、職業能力開発施設や業界団体、教育機関等関係機関との連携により、

ものづくりの現場を見学できる機会を増やすなど、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作る必要がある。

加えて、高等学校教育段階の生徒に対しては、ものづくり産業の職場体験（インターンシップ）の機会を拡大する。また、工業高校においては、デュアルシステム等長期の就業体験の充実や、実習等における産業現場の外部人材の活用を図る。

6 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

長期失業者、学卒未就職者、ニート等の若年者、母子家庭の母等は、他の離職者と比べて、技能のミスマッチや知識・技能・経験の不足等により就職が困難な状況にあり、その特性に応じた訓練を実施する必要がある。

(1) 長期失業者に対する能力開発

長期失業者については、技能のミスマッチ等により就職困難な状況にあることから、スキルの向上や、働く意欲の向上等を含めた訓練が必要であり、求職者支援制度による新たな職業訓練の受講を促進する。

また、今後創設予定の求職者支援制度による職業訓練や就職支援策の効果の分析等を行い、長期失業者に対する有効な能力開発施策を講じる。

(2) 学卒未就職者に対する能力開発

学卒未就職者については、知識・技能・経験の不足やコミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等により就職困難な状況にあることから、人材育成のノウハウがない中小企業に対する専門家による相談支援や、ジョブサポーターによる定着までの一貫した支援等による雇用対策が講じられているところであり、学卒未就職者が円滑に就職するためには、これらの対策と組み合わせる基礎的能力の向上を付与する訓練が必要である。

こうした訓練を付与する制度として、今後創設予定の求職者支援制度による新たな職業訓練の活用を図る。

(3) ニート等の若年者に対する能力開発

ニート等の若年者については、労働に対する意識の不足やコミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等により就職困難な状況にあることから、新成長戦略の「雇用・人材戦略」において、平成32年までの10年間の目標として、地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数を10万人とすることが掲げられたところである。高校中退者や中退のリスクが見込

まれる生徒等へのアウトリーチ（訪問支援）による学校教育から自立支援プログラムへの円滑な誘導體制を強化することや、これによりニートとなることを未然に防止すること、また、継続支援事業を活用し、職業訓練へ移行した者に対して生活指導等を含めたきめ細かいフォローアップを実施すること等を可能とする支援プログラムの充実を図っていく。

また、「子ども・若者育成支援推進法」（平成 21 年法律第 71 号）の枠組みを活用し、地域の関係機関・専門家とのより幅広い連携構築、支援人材の計画的養成を推進するなど、地域若者サポートステーション事業の機能の一層の充実を図っていく必要がある。

（４）母子家庭の母等に対する能力開発

母子家庭の母等のうち、知識・技能・経験の不足等により就職困難な状況にある者が安定した職業に就くためには、就業に求められる十分な能力を身につける職業訓練を受けることが不可欠である。母子家庭の母等に対しては、準備講習付き職業訓練と託児サービスの提供を組み合わせた支援が実施されているところであり、このような母子家庭の母等の特性に配慮した支援を引き続き実施していく必要がある。

（５）障害者に対する能力開発

少子高齢化が進展し、労働力人口の減少が見込まれる中、障害者の社会参加や自立を促すためにも、障害者の雇用を促進することは、社会全体として重要な課題である。

障害者に対しては、障害者の障害特性やニーズに応じた専門的な職業訓練を行う施設である障害者職業能力開発校の設置や、障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施により、引き続き障害特性等にきめ細かに配慮した訓練を実施する必要がある。

また、一般の職業能力開発校においては、知的障害者や発達障害者等を対象とした職業訓練コースを設けるとともに、施設のバリアフリー化を推進し、障害者の入校を促進することにより、障害者の職業訓練機会の拡充を図ることが求められている。

さらに、職業意識の啓発や就職に要する職業能力の付与等を行う座学訓練と、企業における実習を組み合わせた、障害者向けの日本版デュアルシステムを導入し、企業の人材ニーズを踏まえた職業訓練としていく必要がある。

加えて、障害者の職業能力開発に関する研究、地域における障害者職業能力開発促進事業の実施、障害者技能競技大会の開催等により、障害者の職業

能力開発を促進する必要がある。

7 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

(1) 我が国の企業の海外進出が今後ますます活発化する中で、国際協力の重要性は高まっており、また、国際社会の一員として、国際協力を推進することは重要である。

これまでも我が国は、開発途上国が自立的発展を実現するための根幹となる人材育成について、技術協力や人材の育成・確保のためのシステムづくり等の支援を実施してきたところであり、今後とも引き続き、支援を効率的・効果的に推進していく必要がある。

(2) 具体的には、外務省等の関係機関と連携して、開発途上国に訓練指導員や職業能力開発分野の専門家を派遣し、現地における職業訓練の実施を支援する必要がある。

また、開発途上国における技能労働者の育成を行うために、技能検定等の技能評価システムの開発途上国への移転を図る「技能評価システム移転促進事業」を推進し、開発途上国における日本型技能評価システムの構築を支援すること等を通じて、日本型技能評価システムを国際的に普及させていく必要がある。

国際機関等を通じた国際協力においても、我が国に蓄積された人材育成に係るノウハウを活用して、開発途上国の人材育成を支援するため、開発途上国における職業能力開発関係施設の整備・運営に係る助言等、引き続き、これらの地域における人材養成に対する支援を行う必要がある。

また、開発途上国の職業訓練体制の整備による技能労働者の育成に資するため、開発途上国の職業訓練指導員について、我が国への受入れを積極的に進め、高度で専門的な技能はもとより、指導技法、キャリア・コンサルティング技法等訓練指導に必要な能力を付与する必要がある。

平成 22 年 7 月に施行された「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」(平成 21 年法律第 79 号)を踏まえ、新たな技能実習制度の適切な実施に向けて、監理団体及び実習実施機関に対する巡回指導の強化、技能実習生に対する母国語電話相談の充実等を通じて、適正で実効ある技能移転を進めるとともに、技能実習生の保護の強化を図る必要がある。

また、技能実習制度推進事業運営基本方針(平成 5 年 4 月 5 日労働大臣公示)の改正により、実習実施機関は技能実習計画に基づき技能等を評価する

こととなったことを周知し、技能実習計画に基づき技能検定3級に相当する検定・資格試験等の受験が行われるよう指導を強化するとともに、技能実習生の帰国後の状況についてフォローアップを行い、制度改正による技能移転の成果の検証に努める必要がある。

8 我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能（総合調整機能）の強化

(1) 国のプロデュース機能（総合調整機能）の強化の必要性

イ 新成長戦略で盛り込まれている今後成長が見込まれる介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境等の分野の発展を確実なものとしていくには、これらの分野における求人ニーズに即した人材を多様な担い手によって供給することが重要である。

また、雇用失業情勢の変化に的確に対応するため、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を実施するとともに、雇用保険を受給できない求職者等に対しても、新たなセーフティネットとして、職業訓練により新たな職業能力や技術を身につけるための支援を行っていく必要がある。

さらに、我が国の経済社会が持続的な発展を続けるためには、我が国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野を支える人材育成も重要である。

ロ OECDの報告書によると、我が国のGDPに占める職業訓練等への公的支出の比率は、OECD諸国の平均より低くなっている。これは、従前、我が国においては、他のOECD諸国と比して失業率が低い傾向にあり、公共職業訓練等に従事するスタッフの数も少ないことに加え、長期雇用制度の下で人材育成において企業が果たす役割が大きかったことなど、様々な背景が考えられる。人材育成において企業が果たす役割の重要性に変わりはないが、成長が見込まれる分野の人材育成や雇用のセーフティネットの強化等、職業能力開発に対するニーズの高まりに添えていくためには、多様な訓練の担い手を活用しつつ、今後とも職業能力開発施策の質と量の両面にわたる充実を図っていく必要がある。

一方で、我が国の財政状況が厳しいことを踏まえると、職業訓練に係る政策資源（ヒト（訓練指導員）、カネ（予算）、モノ（施設））については、選択と集中が必要であり、職業訓練の実施に際しては、効率的かつ効果的に行う必要がある。

このため、国は、我が国全体の職業能力開発の質及び量の両面にわたる確保を図るため、我が国全体の職業能力開発のビジョンを策定し、職業訓

練のインフラ整備を行う「プロデュース機能（総合調整機能）」を戦略的に強化する必要がある。

具体的には、我が国全体の職業能力開発のビジョンを策定するとともに、職業能力開発のインフラ整備のため、①国全体や地域の訓練ニーズの把握や、訓練分野・規模の決定等を可能とする仕組みの構築、②訓練カリキュラム・指導技法・就職支援技法の開発・普及、③訓練に係る情報の提供、品質の確保、④訓練指導員等の育成・確保、⑤職業能力の評価システムの整備、⑥職業訓練の実施体制の整備を行う必要がある。

(2) 職業能力開発のビジョン・訓練計画の策定

国は、我が国全体の職業能力開発の総合調整のため、職業能力開発基本計画において、今後における公共・民間部門の役割分担や、ものづくり分野・サービス分野等を含む我が国全体の職業能力開発の方向性を定める中期的なビジョンを提示することが重要である。

また、国は、中央及び地域レベルの協議機関を通じて毎年度の訓練計画を策定する必要があり、具体的には、中央レベルについては、厚生労働省、関係府省、教育訓練機関、労使団体、学識経験者、独立行政法人雇用・能力開発機構等により構成される中央訓練協議会において、職業訓練のユーザーである労使等のニーズを踏まえた毎年度の我が国全体の職業訓練の実施分野、実施規模等を決定することが求められている。

さらに、地方レベルについても、都道府県労働局、都道府県、教育訓練機関、労使団体、学識経験者、独立行政法人雇用・能力開発機構等によって構成される地域訓練協議会において、職業訓練のユーザーである労使等のニーズを踏まえた毎年度の各地域の職業訓練の実施分野、実施規模等を決定することが求められている。

(3) 職業訓練のインフラの構築

イ 訓練カリキュラム・指導技法等の開発

国、都道府県、民間教育訓練機関、企業等を含む我が国全体の職業訓練の質と量の維持・向上を図っていくためには、職業訓練の実施に必要な不可欠な訓練カリキュラム等を、広く利用できる政策資源として整備していく必要がある。

具体的には、国は、求職者支援制度が創設される中で成長が見込まれる分野における新たな訓練を適切に実施するため、また、ものづくり分野における技術革新 等に対応した訓練を適切に実施するため、産学官の有識者の参

集を求め、これらの分野における職務内容や必要となる能力分析に必要な基礎研究に取り組んでいく。

また、基礎研究が終了した分野については、これまでものづくり分野等において蓄積のある職業能力開発総合大学校等を活用して、具体的な訓練カリキュラム等の研究開発を行う必要がある。職業能力開発総合大学校においては、開発した訓練カリキュラム等を、PDCA サイクルを通じて不断に見直すことが必要である。

さらに、訓練受講者の早期かつ円滑な再就職を促進するためには、訓練受講前、受講中、受講後のそれぞれの段階において適切にキャリア・コンサルティング等を行うことが重要であり、そのためには、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法の開発と、その普及をこれまで以上に強化する必要がある。

加えて、国は、開発した訓練カリキュラム等が、独立行政法人雇用・能力開発機構のみならず、全国の都道府県立職業能力開発校、民間教育訓練機関、企業等において一層活用されるように、訓練カリキュラム等の普及・活用促進を図る必要がある。

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する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核拠点と位置づけ、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。

二 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。

民間教育訓練機関の活用の際は、効果的な訓練の実施のため、就職実績に応じた支払制度によりインセンティブの付与を積極的に行い、また、訓練の受講者の選択に資するような仕組みとしての情報提供を行っていく必要がある。

また、国は、民間教育訓練機関の活用の際は、民間教育訓練機関による公的な職業訓練の適正な実施に関する基準を設定するとともに、その基準に照らし職業訓練が適切に行われているか確認する必要がある。

国は、業務が定型化・標準化し、都道府県においても実施が可能となった民間教育訓練機関への委託訓練については、可能な限り都道府県に任せるとともに、これまで国が蓄積してきた委託訓練に係るノウハウを都道府県に提供し、委託訓練が円滑に行われるようにする必要がある。

併せて、訓練の受入れ先として大学等の専門教育機関を活用し、これらの機関と連携してカリキュラムの開発を行うことも必要である。

- ③ 国は、我が国全体としての職業能力開発の実施体制を整備するに当たり、中央訓練協議会や地方訓練協議会において、教育機関や関係行政機関と連携しつつ、労使団体・業界団体等からの訓練ニーズを把握し、職業訓練のユーザーである労使等のニーズをこれまで以上に踏まえた職業訓練とするとともに、職業訓練の実施機関の調整等を行うことで、訓練の質と量を確保する必要がある。また、産業構造の変化や技術革新に対応して企業のニーズに合った人材を確保するため、公共職業訓練の訓練基準の見直しを進め、PDCA サイクルにより、訓練科目の改廃、訓練カリキュラムの不断の見直しを行う必要がある。