

職業能力開発についての検討の視点

1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における職業訓練の推進

(1) 成長が見込まれる分野(※)の人材育成

- 今後、成長が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信、観光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。産業構造の変化や技術の革新等にもなう人材ニーズを十分に踏まえ、成長分野において必要とされる人材を確保できるよう、戦略的に施策を打ち出すことが必要となっているのではないか。

※ 「新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）」においては、2020 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。

- 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む必要があるのではないか。
- さらに、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校、民間教育訓練機関、民間企業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のではないか。
- また、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、ハイレベルの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）を適切に実施する必要があるのではないか。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、幅広く人材が確保されるようにする必要があるのではないか。

また、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ブラッシュアップを図る訓練（スキルアップ訓練（仮称））についても、適切に実施する必要があるのではないか。

- 民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の質を維持・向上させるため、民間教育訓練サービスに係る国際規格 ISO29990 の発行を踏まえ、訓練の企画・実施・評価に関する客観的な基準により質を保証する仕組みを構築することによって、良質の訓練が提供されることや、訓練のユーザーが訓練を的確に選択することができるようになることから、ISO 規格への適合性を確保するために必要な具体的事項等を内容とするガイドラインについて早期に検討し、普及・促進を図る必要があるのではないか。

- 公的な職業訓練の実施の際は、多様な職業訓練機会を効率的に確保・提供する観点から、民間教育訓練機関で実施可能なものについては、民間教育訓練機関を重要な役割を担う主体として活用する必要があるのではないか。

※ 新成長戦略においては、「雇用・人材戦略」において、2020年までに「公共職業訓練受講者の就職率：委託65%」とすることを目標としている。

- また、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、専門学校等との連携を深め、大学、専門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考えられるのではないか。

- さらに、グローバル化が進展し、海外への企業進出が進展している状況においては、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を育成し、アジアの成長をさらに着実なものとしつつ、アジアの成長を日本の成長に確実に結実させることが求められているのではないか。

(2) ものづくり分野の人材育成

- 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も重要ではないか。

- その際は、高レベルの指導員や高額な設備を必要とするというものづくり分野の特性に鑑みれば、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が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はないか。

- ※ 新成長戦略においては、「雇用・人材戦略」において、2020年までに「公共職業訓練受講者の就職率：施設内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については、国は、高度な充実した施設・設備や指導員等を要し、スケールメリットを活かすことで実施可能となるにより、都道府県や民間では実施できない高度なものづくり分野における職業訓練を実施し、都道府県は、地域産業の人材ニーズに対応した、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のではないか。

- 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、訓練カリキュラムや指導技法の研究開発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ことが必要ではないか。

- また、ものづくり分野には、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必要があるのではないか。

- 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が、引き続き重要なのではないか。

- 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・訓練指導員の派遣や単位互換により、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必要があるのではないか。

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在り方

- 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、雇用保険の受給資格を有さ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のではないか。
- 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、職業訓練が企業と地域のニーズにあったものとしていくことが必要ではないか。
- 公共職業訓練の実施に当たっては、訓練が時代のニーズに応じたものとするため、職業訓練基準の見直しを行うとともに、現在の企業の人材のニーズや訓練のニーズを把握し、それが時代に応じた内容となるよう、PDCA サイクルによって訓練カリキュラム等を不断に見直す必要があるのではないか。
- 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、成果報酬制度の拡充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ことが求められているのではないか。
- また、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のではないか。

(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、「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリ

スクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることになるのではないか。

- そのためには、雇用保険を受給できない求職者に対する第2のセーフティネットとして、職業訓練及び給付を行う「求職者支援制度」を恒久制度として創設することが求められているのではないか。

(3) ジョブ・カード制度の普及促進（P）

- 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、これまで約 30 万人が取得する等の実績となっており、職業能力形成機会や職業能力を適正に評価される機会に恵まれないため不本意ながら非正規雇用となっている者の正規雇用への転換や、希望して非正規雇用となっている者のキャリア・アップのための、有効なツールとして活用することが期待されるのではないか。

- こうした中で、「新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）」においても、平成 32 年までの目標として、「ジョブ・カード取得者 300 万人」を設定しており、ジョブ・カード制度の活用場面を広げる必要があるのではないか。また、これまで企業に対する支援を通じてジョブ・カードの普及を図ってきたところであるが、これに加えて求職者支援という観点からジョブ・カードの普及を図っていくことが必要ではないか。

- このため、ジョブカード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成型訓練等に加え、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）等に拡大していくため、公共職業訓練受講者、基金訓練受講者、一般求職者、学生、在職労働者等の幅広い層への普及を進めていくことが必要ではないか。

- また、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、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のではないか。

- さらに、第2のセーフティネットである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ツールとして活用され、また、職業訓練と連携した能力評価のシステムにおけるツールとしても活用されることが期待されるのではないか。

3 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備について

- 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たり、企業内での処遇に結びつけたりするためには、習得した職業能力を客観的に評価するいわば「ものさし」としての評価制度が必要ではないか。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はないか。

- 現在は、産業構造が変化し、国際競争が激化する中、企業の教育訓練への投資は伸び悩んでおり、新たな成長分野を中心として、実践的な職業能力を備えた人材育成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能力育成の機会に恵まれない人が増大しており、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。

- このため、社会全体で実践的なキャリア・アップを図っていくには、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となっているのではないか。

- 現在は、新たに就業した者から管理職まで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可能とし、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遅れている業種については、業界団体や企業のニーズを踏まえつつ活用例を参考にしながら評価基準の普及・促進を図る必要があるのではないか。

- 併せて、増加する非正規雇用者が正社員へ転換する等の場面で、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・アップ制度（キャリア段位制度）」を構築する必要があるのではないか。

- 「実践キャリア・アップ制度（キャリア段位制度）」を構築する際には、これまでの取り組み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

最大限活用しながら、まずは新成長戦略に記載された「介護・ライフケア」分野、「環境・エネルギー」分野、「食・観光」重点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必要があるのではないか。

- また、ジョブ・カード制度については、職業訓練と連携した能力評価のシステムにおいて、訓練歴等の記録のツールとして有効に活用することが必要ではないか。

※ 新成長戦略においては、「雇用・人材戦略」として、職業能力開発・評価制度に関しては、以下のとおり記載されている。

「また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版 NVQ (National Vocational Qualification)」へと発展させていく。」

また、「雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト」として、以下の記載がある。

「時代の要請に合った人材を育成・確保するため、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」では、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、英国の職業能力評価制度 (NVQ : National Vocational Qualification) を参考とし、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』を導入・普及する (日本版 NVQ の創設)。」

- 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、技能検定職種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平断の見直しを行う必要があるのではないかと。

- 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のではないかと。

4 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進について

- 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には、職業訓練の充実・強化や能力本位の労働市場の形成のみならず、個々人に合った職業生涯を通じたキャリア形成支援が重要である。

(個人の主体的な能力開発の支援)

- このため、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行え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はないか。

- また、産業・就業構造の変化等で経済情勢が変化する中、職業生活の急な変更を余儀なくされる状況においては、キャリア・コンサルタントが果たす役割は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、引退により仕事を従とする生活へと転換する際等の必要などきにキャリア・コンサルティングを受けられる環境を整備し、キャリア・コンサルティングを一層進めて行くことが重要ではないか。

- 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、技能検定等による能力評価体系の整備・キャリアコンサルタントの養成講座の実施等を通じ、質・量両面からの充実を図る必要があるのではないか。

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のではないか。

(企業による労働者の能力開発の支援)

- 教育訓練投資が削減傾向にある企業内の職業能力開発やキャリア形成支援の取組を支援するため、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相談・情報提供、企業内でキャリア形成の推進役となる人材の育成等を推進して、労働者の能力開発に積極的な取組を行う企業の創出を促進する必要があるのではないか。

- 企業内で実施困難な職業訓練や、指導的人材の育成については、企業ニーズに即してオーダーメイドによる在職者訓練の実施や訓練指導員の企業への派遣等を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のではないか。

※ 新成長戦略においては、「雇用・人材戦略」において、2020年までに「自己啓発を行っている労働者の割合：正社員 70%、非正社員 50%」とすることを目標としている。

(キャリア教育の推進)

- 初等中等教育学校教育の早期の段階から本格的な進路決定に至るまでの各学校段階でのまでにおける計画的なキャリア教育の推進に関わり、労働行政の立場で、若者雇用対策上の意義を踏まえ、キャリア教育推進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、これら人材による効果的なプログラムやジョブ・カードを含むツールの活用促進等に取り組む必要があるのではないか。や、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により、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必要があるのではないか。

5 技能の振興について

- 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は、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。
- 若年者の技能離れが見られる中で、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必要があるのではないかと。
- また、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う必要があるのではないかと。
- さらに、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工場等を活用し、教育機関等関係機関との連携により、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のではないかと。
- 加えて、地域に適した技能継承策の作成や好事例等の調査等を支援する等により、地域や業界の特性に応じた技能振興への取り組みを支援し、技能継承の啓発を図る必要があるのではないかと。

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について

- 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、知識・技能・経験不足やコミュニケーション能力等の基礎的能力の不足、技能のミスマッチ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のではないか。

(長期失業者等に対する能力開発)

- 長期失業者等に対しては、スキルの向上や、働く意欲の向上等を含めた訓練が、また、学卒未就職者に対しては、基礎的能力の向上を付与する訓練が必要ではないか。こうした訓練を付与する制度として、求職者支援制度による新たな職業訓練の受講促進を検討する必要があるのではないか。

(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対しては、「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)の「雇用・人材戦略」において、2020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10万人」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による学校教育からの円滑な誘導體制の強化、ひいてはニート化の未然防止、また、継続支援事業を活用した、において地域若者サポートステーションから職業訓練へ移行した者に対する生活指導等を含めたきめ細かいフォローアップも実施可能な支援プログラムできるように内容の充実を図ることが必要ではないか。

- また、「子ども・若者育成支援推進法」のスキームも活用し、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のではないか。

(母子家庭の母等に対する能力開発)

- また、就労経験が乏しい母子家庭の母等が、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が、母子家庭の母等に対しては、託児サービスの提供とともに、準備講習付き職業訓練が行わ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のではないか。

(障害者に対する能力開発)

- また、厳しい雇用情勢においても、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も増加している。少子高齢社会が進展し、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、このような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きめ細やかな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を設置したり、障害者の態様に応じた多様な委託訓練を実施することにより、その障害の程度に配慮したきめ細かい職業訓練を実施しているところであるが、引き続き障害に配慮した訓練を実施する必要があるのではないか。
- また、一般の職業能力開発校については、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のではないか。
- 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のではないか。
- 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のではないか。

7 職業能力開発分野の国際協力の推進について

- 多数の日本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、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のではないか。
- 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したりする必要があるのではないか。
- 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必要があるのではないか。
- 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のではないか。
- 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のではないか。
- なお、国際協力を行う際は、これまで日本が協力を進めてきた国の中には、職業能力開発分野に関する能力が向上していることを踏まえると、これらの開発途上国と協同して人材育成を行う、ということにも留意する必要があるのではないか。

- また、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のではないか。

- さらに、技能実習制度推進事業運営基本方針（平成 5 年労働大臣公示）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いた上位級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のではないか。

8 我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能の強化

(1) 国のプロデュース機能の強化の必要性

- 今後、成長が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信、観光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はないか。

- 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、雇用保険の受給資格を有さ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のではないか。

- 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はないか。

- 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が、上記のような人材育成の重要性を踏まえると、今後とも職業能力開発施策の充実を図っていく必要があるのではないか。

- 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のではないか。

- このため、国は、我が国全体の職業能力開発の量及び質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を果たす必要があるのではないか。

- 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として、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、等を行う必要があるのではないか。

(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プロデュースのため、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、ものづくり・非ものづくり分野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はないか。
- また、国は、中央及び地域単位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、中央レベルにおいては、厚生労働省、関係府省、教育訓練機関、労使団体、学識経験者、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、実施規模を決定することが求められているのではないか。
- さらに、地方レベルにおいても、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、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、実施規模を決定することが求められているのではないか。

(3) 職業訓練のインフラの構築

<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、民間企業を含む我が国全体の職業訓練の質の維持・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のではないか。
- 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

分野や、ものづくり分野における技術革新等に対応した訓練を実施させるため、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む必要があるのではないか。

○ 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のではないか。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、P D C A サイクルを通じて不断に見直すことが必要とされているのではないか。

○ 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のではないか。

○ 加えて、国は、開発した訓練カリキュラム等を、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、民間企業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のではないか。

<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ためには、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のではないか。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ことが求められているのではないか。

○ 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・向上させることを目的とした民間教育訓練サービスに係る国際規格 ISO29990においても、訓練実施機関に対して訓練内容等について情報開示を求めているところである。

※ ISO29990 は、公教育以外の教育訓練サービスに係る国際規格で、2010年9月に発行。規格の内容として、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盛り込まれている

- ISO29990 を活用することにより、民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の品質を維持・向上させることができるようになることから、ISO規格への適合性を確保するために必要な具体的事項等を内容とするガイドラインについて早期に検討し、普及・促進を図る必要があるのではないか。

<訓練指導員等の育成・質の確保>

- 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はないか。
- 具体的には、訓練指導員の育成・質の確保については、機構、都道府県、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・技能や指導技法等、ハイレベルの訓練指導員として必要な能力を付加するためのハイレベル訓練や、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ブラッシュアップを図るスキルアップ訓練を、適切に実施する必要があるのではないか。
- 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のではないか。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、短期間で訓練指導員を供給できるようにする必要があるのではないか。
- スキルアップ訓練については、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のではないか。

- 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、これ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のではないか。
- 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はないか。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を有するキャリア・コンサルタントの育成も重要な課題ではないか。

<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、処遇の指標、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求められている状況であることから、職業能力評価制度はますます重要性を増している。
- 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は、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、新成長戦略に盛り込まれた「実践キャリア・アップ制度（キャリア段位制度）」を構築する必要があるのではないか。その際には、職業能力評価基準等の既存の評価制度や資格制度について最大限活用しながら、「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必要があるのではないか。
- 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

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。

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・促進を図る必要があるのではないか。

また、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必要があるのではないか。

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のではないか。

<訓練の実施体制の整備>

- 国は、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って全国的に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必要ではないか。

- その中で国は、高度な施設・設備や指導員等を要し、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のではないか。

- 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、訓練のプロバイダーとしての民間職業訓練機関を育成し、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のではないか。

- また、国は、業務が定型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べきでないか。

- その際、国は、中央訓練協議会や地方訓練協議会において、労使団体・業界団体等からの訓練ニーズを把握し、これまで以上に職業訓練のユーザーである労使等のニーズを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ことが求められているの
ではないか。

- 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のではないかと。

