

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業能力の開発・向上と能力発揮の環境整備

第1節 新たな職業能力開発施策体系の整備

1 職業能力開発促進法の改正

近年の技術革新の進展、産業構造の変化、労働者の就業意識の多様化等に伴う労働移動の増加、職業能力のミスマッチの拡大等に的確に対応し、雇用のミスマッチを解消するため、今後は、職業能力開発行政の重点として、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発(キャリア形成)を促進するとともに、これに資する職業能力評価制度を整備することが必要となっている。

そのため、2001(平成13)年4月に、職業能力開発の基本法である職業能力開発促進法を次のような観点から改正したところである(2001年10月1日施行)。

(1) 労働者個々人の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発および向上の促進

労働者のキャリア形成を支援するためには、労働移動の増加等により、企業主導の職業能力開発だけでは限界がみられるようになっている。

そのため、事業主が労働者の自発的な職業能力開発を促進するために講ずべき措置を明確化し事業主に対し助成金や相談援助業務等適切な支援措置を講ずることとしている。

(2) 職業能力評価制度の整備

教育訓練や実務経験等を通じて習得された職業能力の適正な評価を推進するため、客観的かつ公正な評価基準の整備が求められている。

そのため、職業能力評価基準の整備や評価方法の充実に努めることや、技能検定制度について民間機関への全部委託を活用する等の方法により職業能力評価の普及を促進していくこととしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業能力の開発・向上と能力発揮の環境整備

第1節 新たな職業能力開発施策体系の整備

2 第7次職業能力開発基本計画の概要

また、上記の法改正の趣旨も踏まえつつ、今後の職業能力開発の目標および施策の基本的な考え方を明確にし、計画的な職業能力開発施策の推進を通じて、労働者の職業の安定、社会的な評価の向上等を図るため、第7次職業能力開発基本計画を策定した。

図5-1-1 第7次職業能力開発基本計画の概要

図5-1-1 第7次職業能力開発基本計画の概要

(1) 労働市場のインフラストラクチャーとしての職業能力開発の枠組みの整備

労働者や事業主が適切な職業能力開発を行い、職業能力に応じた雇用の機会の確保や円滑な再就職が可能となるよう、五つの観点から、労働市場の整備を推進する。

① キャリア形成支援システムの整備

- ・ キャリア・コンサルティングの推進
- ・ 民間、企業内におけるキャリア形成支援システムの整備

② 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

- ・ 職業情報および人材ニーズの動向、訓練コース、職業能力評価に関する情報の収集、整理および提供体制の充実強化

③ 職業能力を適正に評価するシステムの整備

- ・ 民間委託を活用した技能検定制度の拡充および整備
- ・ ホワイトカラーの職業能力の評価基準や職業経験等を基礎とした実践的な評価手法の確立

④ 多様な教育訓練機会の確保

- ・ 民間における教育訓練の有効な活用、公共職業訓練の効果的な実施
- ・ 多様な教育訓練の機会の確保のための官民の連携

⑤ 労働力需給調整システムの整備

(2) 労働力需給の動向に対応した機動的な職業能力開発の推進

産業構造の変化等に対応した機動的な人材育成の推進という観点から、IT化への適切な対応や、新規・成長分野において求められる人材の育成、確保に向けた取組みを強化することが重要であることから、次の施策を推進する。

① IT化の進展に対応した職業能力開発の推進

② 新規・成長分野を担う人材の育成、確保

③ ホワイトカラーの職業能力開発の推進

④ 離転職者に対する機動的な職業訓練の実施

(3) 就業形態の多様化等に的確に対応した職業生活の全期間を通じた多様な職業能力開発の推進

就業形態の多様化が進む中で、多様な教育訓練機会の確保を図る。

① 若年者、中高年齢者、パートタイム、派遣労働者、在宅就業、障害者等に対する効果的な職業能力開発

② 学生、主婦、自営業者等に対する職業能力開発面での的確な対応等

今後は、職業能力開発促進法および第7次職業能力開発基本計画の理念に基づき、現下の雇用情勢に対応した能力開発対策を推進し、労働者の雇用の安定を図るとともに、これからの時代に必要とされる人材の育成等、経済社会情勢に対応した職業能力開発行政を推進し、一人一人が職業能力を高め、その能力を十分に発揮できる社会を実現していく。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業能力の開発・向上と能力発揮の環境整備

第2節 現下の雇用情勢に対応した能力開発の推進

1 ミスマッチ解消を重点とする緊急雇用対策

近年の雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しい状況が続いており、今後についても、当面は厳しい状況が続くものと考えられる。その中で、情報通信技術(Information Technology;IT)や介護関連の分野等の新規・成長分野に必要な人材を早期に育成し、その着実な就職促進を図ることが極めて重要である。このため、2000(平成12)年5月に「ミスマッチ解消を重点とする緊急雇用対策」を策定し、雇用の回復が景気の回復に後れることのないよう対策を推進してきた。同対策に盛り込まれた職業能力開発対策は次のとおりである。

1) 職業訓練の拡大による働く人すべてのIT化対応の促進と就職の促進

専修学校・各種学校との連携の強化や夜間コースの開設等などによる情報通信等の訓練コースの拡充強化等

2) 学卒未就職者対策等の強化

学卒未就職者に対する事業主や民間教育訓練機関への委託訓練の実施等

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業能力の開発・向上と能力発揮の環境整備

第2節 現下の雇用情勢に対応した能力開発の推進

2 日本新生のための新発展政策

また、我が国の景気をしっかりとした自律的回復軌道に乗せるため、2000(平成12)年10月に「日本新生のための新発展政策」が策定されたが、同政策に盛り込まれた、主な職業能力開発施策は次のとおりである。

1) IT化に対応した総合的な職業能力開発施策の推進

働く人すべてのIT化対応を目指し、約140万人を対象に、労働力の能力水準、ニーズ等に応じたITに係る多様な能力習得機会の確保・提供等を推進している。また、中小企業におけるIT訓練の実施を促進・支援するため、地域の事業主団体との連携の下、ITインストラクターの計画的育成等を実施している。

2) 職業能力のミスマッチ解消のための高度人材の養成

中高年齢者等に対し求人未充足分野の高度な専門知識、技能を付与するため、より高度かつ多様な委託訓練を実施し、当該分野への人材供給の拡大を図っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業能力の開発・向上と能力発揮の環境整備

第3節 職業能力開発のための各施策

1 労働者の自発的な能力開発の推進

技術革新の進展、産業構造の変化、就業意識の多様化等に伴い、労働者の自発的な能力開発の取組みを支援することが重要となっている。このため、厚生労働省としては教育訓練給付制度等を活用した多様な教育訓練機会を確保するほか、労働者がその職業能力を的確に把握し、適切に自発的な能力開発を行うことができるようにするため、職業能力評価システムの構築に向けて検討を行っている。

教育訓練給付制度については、労働者が自発的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図ることを目的として、1998(平成10)年12月に創設された。本制度は、支給要件を満たしている労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その教育訓練に要した費用の一部を支給するものである。支給額は、労働者が負担した費用の8割であり、上限額については制度創設時は20万であったが、2001(平成13)年1月より30万円に引き上げられた。また、厚生労働大臣の指定する教育訓練講座は、制度創設時の約3,500講座から、大学・大学院等の教育訓練講座を指定の対象に加える等の制度の拡充等により、2001年4月1日現在で約1万8,000講座となっている。

図5-3-1 教育訓練給付講座の指定講座数・受給者数の累計

図5-3-1 教育訓練給付講座の指定講座数・受給者数の累計



資料：厚生労働省調べ

(注) 1. 教育訓練給付の施行は1998年12月1日、支給開始は1999年3月である。

2. 受給者数は各時点での累計(1999年10月1日であれば1999年9月までの累計)を示す。

本制度は、2000(平成12)年度の利用者数が約27万人となり、労働者の自発的な能力開発や雇用の安定の

ために重要な役割を果たすものとしてニーズが高まっているところであり、2000年度には教育訓練給付対象講座情報提供システムを構築し、労働者等に対する情報提供の充実を図ったところである。

また、職業能力評価システムについては、現在、厚生労働省では、技能検定制度等の制度を実施しているが、対象とする職種は主に技能系が中心であること等から、今後より一層、職業能力評価システムを整備することが必要である。2000年度においては、産業界のニーズを踏まえ、技能検定職種の見直しを行い、「織機調整」を廃止し、新たに「産業車両整備」を追加した。また、実践的な職業能力の内容や、評価の必要性、評価基準の作成のあり方等について学識経験者等を交えた研究会を開催し、今後、産業界等との連携の下に、労働市場で通用する包括的な職業能力評価システムの構築を図ることとしている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業能力の開発・向上と能力発揮の環境整備

第3節 職業能力開発のための各施策

2 事業主等が行う教育訓練に対する支援

労働者の職業生活の全期間を通じて職業能力開発が行われることが重要であり、労働者の主体的な職業能力開発とともに、事業主が行う能力開発を積極的に推進する必要がある。厚生労働省では各種施策を通じて、事業主が行う能力開発を支援している。

まず、事業主が職業能力開発を段階的・体系的に進めるための計画(事業内職業能力開発計画)の策定を支援するため、都道府県職業能力開発協会の職業能力開発サービスセンターにおいて助言、相談等を行っている。また、事業主が行う職業訓練の実施に対しては、全国の職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)等において在職者訓練(2000(平成12)年度約27万人)を受託実施するほか、職業訓練を行う施設の貸与、指導員の訓練等の援助を行っている。事業主等が行う教育訓練に対する費用面の支援としては、雇用する労働者に対して教育訓練を行う場合に、訓練費用および訓練期間中の賃金の一部等を助成する能力開発給付金(1999(平成11)年度約44万人)や人材高度化助成金等(1999年度約57万人)の制度を実施している。

しかしながら、事業主に対する助成制度については助成金が細分化されるなど、助成制度として複雑で非効率化してきているため、利用者が利用しやすい制度となるよう、制度の簡素合理化を目指した検討を2000年度から本格的に開始した。今後は第1節で述べた職業能力開発促進法の一部改正の趣旨を踏まえ、給付金の整理統合を図ることとしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業能力の開発・向上と能力発揮の環境整備

第3節 職業能力開発のための各施策

3 公共職業訓練の推進

国(雇用・能力開発機構)および都道府県等は、公共職業能力開発施設を設置・運営し、離職者、在職者、学卒者等に対する職業訓練を実施している。

とりわけ、厳しい雇用情勢が続く中で、各般の雇用対策の一環として、離転職者が再就職に必要な能力を身につけるための幅広い職業訓練を、専修学校等の民間教育訓練機関の機能も有効に活用し、積極的に推進しており、公共職業訓練については、2000(平成12)年度、離職者約24万人、在職者約27万人、学卒者約3万人計約54万人に対する訓練を実施したところである。

また、製品等の高付加価値化や事業の新分野展開を支える高度な人材の育成を図るため、1999(平成11)年度以降3年計画で、職業能力開発短期大学の再編により「職業能力開発大学校」(ブロックごとに全国10校)の設置を進め、従来、職業能力開発短期大学校において行ってきた高度職業訓練(専門課程、専門短期課程)に加え、新たに、専門的かつ応用的な能力を身につけさせる2年間の課程(応用課程)および社会人に対する応用課程レベルの短期間の訓練(応用短期課程)を実施するなど、公共職業訓練の高度化を図っているところである。

生産現場のリーダー育成～職業能力開発大学校

近年の急激な産業構造の変化の中で、産業界においては事業の新分野展開や製品等の高付加価値化が生じており、生産現場で知識および技能・技術、さらに創造性や柔軟性のある企画・開発力等高度で多様な職業能力を有する実践技術・技能者の育成の場として、職業能力開発大学校がある。

この大学校は、従来から職業能力開発短期大学校で実施してきた2年制の専門過程の訓練に加え、その修了者等を対象とする2年制の応用過程等の訓練を行う施設として、1999年度から2001(平成13)年度にかけて短期大学校からの転換が行われたものである。

応用課程においては、将来の生産現場のリーダー育成を目指し、ワーキンググループ方式により、生産現場に密着した製品の企画開発から製造に至るまでのより創造的、実践的な訓練を実施している。2001年3月に初めて応用過程修了者が出ており、既に生産現場等で活躍している。

また、専門課程、応用課程の訓練の他にも、在職者を対象とした能力開発セミナーや企業人スクールの実施、講師の派遣や施設・設備の貸与等、地域社会に開かれた幅広い人材育成の場ともなっている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業能力の開発・向上と能力発揮の環境整備

第3節 職業能力開発のための各施策

4 技能の復興

若年者を中心としたものづくり離れや熟練技能者の高齢化が進む中で、我が国産業の発展を担う優れた技能を維持・継承していくためには、広く国民がものづくりに対する技能の必要性、重要性について理解を深め、技能や熟練技能者が尊重される社会を形成していく必要がある。

厚生労働省においては、広く社会一般に技能尊重の気運を浸透させること等を目的として、卓越した技能者の表彰を毎年実施するとともに、青年技能者が技を競う「技能五輪全国大会」等の技能競技大会を毎年地方において開催するなどの取組みを行っているところである。

また、高度な熟練技能を駆使して、高精度・高品質な製品等を作り出すこと等ができる高度熟練技能者の認定を行い、高度なものづくり熟練技能者の後継者の育成・確保に資する事業を行っている。

さらに、2000(平成12)年9月には文部科学省、経済産業省と共同で、ものづくり基盤技術振興基本法に基づく「ものづくり基盤技術基本計画」を策定し、3省が連携してものづくり基盤技術に係る施策を総合的かつ計画的に推進しているところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業能力の開発・向上と能力発揮の環境整備

第3節 職業能力開発のための各施策

5 職業能力開発分野における国際協力

「人づくり」を通じて国際社会に貢献する観点から、1)国際協力事業団(JICA)を通じた、専門家の派遣、研修員の受入れ、開発途上国における研修の実施に対する協力、2)外国人研修生が、一定期間の研修後、研修成果の評価等を行った上で、引き続き雇用関係の下で実務を通して技術、技能等を修得できる技能実習制度の実施、3)開発途上国の労働者の我が国企業への研修生としての受入れおよび職業能力開発総合大学校への留学生の受入れ事業の実施、4)アジア太平洋経済協力(APEC)の人材養成分野の活動に対する支援およびアジア太平洋地域技能開発計画(APSDEP)を通じた技術協力の実施、5)海外で現地労働者を訓練できる職業訓練指導者の育成に対する支援等、海外職業訓練協力センターを活用した援助事業等の各事業により、職業能力開発分野における国際協力を推進している。
