
第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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 労働者のキャリア形成促進のための労働市場の整備

1 職業能力開発促進法の改正、第7次職業能力開発基本計画の策定

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。

このため、2001(平成13)年4月に、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を図る観点から、職業能力開発の基本法である職業能力開発促進法を改正し、

- 1)労働者の自発的な職業能力開発を促進するために事業主が講ずべき措置の明確化
- 2)事業主による1)の措置の適切な実施を図るため、厚生労働大臣が指針を公表
- 3)事業主に事業内の職業能力開発計画を労働者に周知させる努力義務

等の措置を講じた(2001年10月1日施行)

なお、2)については、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指針として明確化した(2001年10月1日、厚生労働大臣告示)。同指針においては、1)情報提供、相談その他の援助、2)労働者の配置についての配慮、3)有給教育訓練休暇の付与その他の配慮等について、事業主が講ずべき措置を明確化している。

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、次のような内容を盛り込んだ第7次職業能力開発基本計画(2001年厚生労働省告示)を策定した。

第7次職業能力開発基本計画においては、職業能力のミスマッチを解消し雇用の安定を図るため、労働力需給調整機能の整備とともに、以下のようなインフラストラクチャーの整備を進めていくこととしている。

- 1)キャリア形成の促進のための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
 - 3)職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備
 - 4)能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保
-

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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 労働者のキャリア形成促進のための労働市場の整備

2 労働市場のインフラ整備状況

法律の改正、計画の策定等の体制の整備を受けて、現在、労働市場のインフラ整備を行っているところであり、2001(平成13)年度における対応は、以下のとおりである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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 労働者のキャリア形成促進のための労働市場の整備

2 労働市場のインフラ整備状況

(1) キャリア形成の促進のための支援システムの整備

1)

キャリア・コンサルティング(注)を担う人材の効果的な養成に資するため、キャリア・コンサルティングの実施に必要な能力要件や資格のあり方等を検討するため、2001(平成13)年10月から研究会を開催し、2002(平成14)年4月に報告書をまとめた。同報告書においては、キャリア・コンサルティングをになう人材を養成している現行の民間講座等の実態を踏まえ、標準的なキャリア・コンサルティング体系を作成し、キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力要件の整理を行っている。

(注) キャリア・コンサルティングとは、労働者が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発等を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談をいう(職業能力開発基本計画(第7次))。

2)

事業主の従業員に対するキャリア形成を促進するため、2001(平成13)年10月に「キャリア形成促進助成金」を創設した(同助成金の詳細については第3節2を参照)。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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 労働者のキャリア形成促進のための労働市場の整備

2 労働市場のインフラ整備状況

(2) 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

2002(平成14)年1月から、学識経験者等を交えた研究会を開催し、今後の職業能力開発に関する情報収集・提供体制に向けた検討を行った。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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 労働者のキャリア形成促進のための労働市場の整備

2 労働市場のインフラ整備状況

(3) 職業能力を適正に評価するための基準仕組みの整備

1)

2002(平成14)年4月に、改正職業能力開発促進法に基づく指定試験機関方式による技能検定職種として、フィナンシャル・プランニング等4職種を新たに追加するとともに、同年6月、当該職種に係る指定試験機関として5つの民間団体を指定した。

2)

2002年から、産業界との連携の下に労働者の習得した知識・技能だけでなく、労働者の実務経験等を踏まえた実践的な職業能力システムの構築に向けた検討を行うこととしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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 労働者のキャリア形成促進のための労働市場の整備

2 労働市場のインフラ整備状況

(4) 労働者が多様な教育訓練を受けられることができるシステム

1)

教育訓練給付制度の指定講座について、大学・大学院等の指定範囲の拡大と機動的指定を行うなど、見直しを実施した。

2)

あらゆる教育訓練機関の活用による中高年ホワイトカラー離職者等に対する高度・多様な職業訓練機会の提供(2001(平成13)年度計画約20万人)や、ITにかかる多様な能力習得機会の確保を図った(2001年度実績約202万人)(詳細については第2節1を参照)。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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 失業者の早期再就職を実現するためのあらゆる教育訓練資源を活用した職業能力開発対策の展開

現在、我が国の雇用失業情勢は完全失業率が5%を超える高い水準となっており、この相当部分は能力のミスマッチを始めとした労働力需給のミスマッチによるものとなっている。

特に雇用情勢が厳しい中高年ホワイトカラー離職者等の早期再就職を実現するためには、労働市場の人材ニーズに合致した効果的な職業能力開発を推進することが不可欠であり、厚生労働省としては、公共職業能力開発施設において新規・成長分野の職業訓練を機動的に実施しているほか、専修学校、各種学校、大学・大学院、企業の職業訓練施設、NPO法人等のあらゆる教育訓練資源を活用して、失業者に対し、求人者の求人ニーズ、訓練受講者の適性等に応じた職業能力支援を展開している。

また、求人・求職の能力のミスマッチを解消し、失業者の円滑な再就職を図っていくためには、失業者の職業経験や適性等をきめ細かく把握した上で、適切な能力開発や職業選択を図っていく必要があり、このためのきめ細やかな相談援助を行うキャリア・コンサルタントの養成を今後5年間で5万人を目標として推進しているところである。

さらに、雇用対策として、失業者の再就職だけでなく、雇用の受け皿確保の観点から、起業・新分野展開をも推進する必要があり、そのため「起業・新分野展開支援センター(創業サポートセンター)」を2002(平成14)年1月に開設し、これを拠点として起業・新分野展開を積極的に支援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6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は開発の推進

前述のとおり、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、ハローワークや、雇用・能力開発機構都道府県センターに設置された「キャリア形成支援コーナー」において、労働者および求職者等に対して、キャリア・コンサルティングを実施し、能力開発プランの作成等きめ細やかな相談支援を実施した。

また、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ため、「教育訓練給付制度」を推進している。厚生労働大臣の指定する教育訓練講座は、2002(平成14)年4月1日現在で約2万700講座となっている。本制度は、2001(平成13)年度の利用者数が約28万5,000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している。

さらに、若年層を中心にさまざまな職業を体験しながら職業に関する総合的な情報を容易に入手できる拠点の確保を図り、キャリア形成を支援することを目的として、関西文化学術研究都市(精華・西木津地区)に2002(平成14)年度末の開館を目指し「私のしごと館」の設置を推進した。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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。また、事業主が事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画において能力開発の目標および内容を明確化し、これを労働者に周知した上で、職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施又はキャリア・コンサルティングの機会の確保を行った場合に助成を行う制度として、生涯能力開発給付金、人材高度化能力開発給付金等を組み替えて2001年(平成13)年10月に「キャリア形成促進助成金」を創設した。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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、大学・大学院、NPO、事業主等の教育訓練機関の機能も有効に活用しつつ、積極的に推進しており、公共職業訓練については、2001年(平成13)年度、離職者約52万人、在職者約51万人、学卒者約3万人計約106万人に対し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校の再編により「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)を実施する等、公共職業訓練の高度化を図っているところである。

さらに、各産業分野においてIT化が急速に進展する中で、あらゆる職種において、IT化に対応できる基礎的な能力や実践的なIT活用能力が求められるようになってきたことから、離職者、在職者を含めた労働力の能力水準、ニーズ等に応じた多様な公共職業訓練コースの設定等、ITに係る多様な能力習得機会の確保を図った(2001年度約202万人に対し実施)。

加えて、高付加価値を生む柔軟で質の高い技術と能力を有する労働者を養成するため、産業界や労働界のニーズを把握しつつ、職業能力開発行政と教育行政等が一体となって対応することが必要であることから、社会人に対する再教育の機会の整備や、社会のニーズに応じた教育訓練の展開、さらには、社会に出てからの能力開発だけでなく、地域および学校教育を含めた一貫した職業に係る教育訓練や職業意識の啓発等の総合的な教育訓練を実践的に推進していくため、関係者による連絡協議の場として、国レベルにおいて「人材育成会議」を開催し、都道府県レベルにおいて「人材育成地域協議会」を開催した。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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 職業能力評価制度の整備

技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき1959(昭和34)年度から実施され、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を果たしている。本制度による技能検定試験は、政令で定める職種ごとに、等級(特級、1級、2級、3級、基礎1級、基礎2級又は単一等級)に区分して、実技試験および学科試験により行われており、2001(平成13)年度には全国で約18万人の受検申請があり、約10万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で、延べ252万人が技能士となっている。

技能検定職種は、2002(平成14)年8月末現在137職種あり、これらについては、時代のニーズに合ったものとなるよう、職種・作業の新設・統廃合、試験基準の見直し等を毎年行っている。

技能検定の実施体制については、131職種について、都道府県知事が厚生労働大臣の定める実施計画に従って技能検定試験の実施等の業務を行い、試験問題の作成は中央職業能力開発協会が行っている。また、都道府県知事は、技能検定受検申請書の受付け、試験の実施等の業務を都道府県職業能力開発協会に行わせている。

2001年度には、職業能力評価制度の一層の整備を図るため、職業能力開発促進法が改正され、2001(平成13)年10月1日より従来の指定事業主団体制度に代わり指定試験機関制度が創設された。この指定試験機関制度は、技能検定試験に関する業務を行わせることのできる民間試験機関の範囲および民間試験機関に行わせることができる試験業務の範囲を見直したものであり、これまで指定事業主団体制度で行っていた調理およびビルクリーニングのほか、2002年4月10日に政令の一部を改正し、ファイナンシャル・プランニング、金融窓口サービス、レストランサービスおよびガラスフィルム施工の4職種を追加し、同年6月11日に当該職種ごとに指定試験機関を指定したところであり、それぞれ2002(平成14)年度からの技能検定試験を実施している。今後、事務系職種を含めた技能検定職種の整備により、労働者が技能検定を受ける機会を拡大していくこととしている。

また、2002年度以降、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について学識経験者等を交えた研究会を開催し、産業界等との連携の下に、労働市場で通用する、幅広い職種を対象とする包括的な職業能力評価制度の整備に向けた検討を実施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6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 技能の振興

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(通称「現代の名工」)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」(2001(平成13)年度は福島県において開催、34職種に過去最高の831名が参加)、特に優れた技能を有する一級技能士等が参加しその技を競う「技能グランプリ」(2001年度は島根県において開催、27職種に過去最高の459名が参加)等の技能競技大会を毎年開催するなどの取組みを行っているところである。なお、2007(平成19)年度には、国際的に青年技能者がその技を競う「技能五輪国際大会」を静岡県で開催する予定である。

また、高度な熟練技能を駆使して、高精度・高品質な製品を作り出すこと等ができる高度熟練技能者の認定を行うとともに、高度熟練技能に関する情報の収集・提供、高度熟練技能者による実技指導等に対する支援等を通じて、高度なものづくり熟練技能の後継者の育成・確保に資する事業を行っている(2001(平成13)年度は9業種について471人認定)。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6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

6 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(Japan International Cooperation Agency ; 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め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(Asia－Pacific Economic Cooperation ; 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(Asian and Pacific Skill Development Programme ; 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実施

等により、職業能力開発分野における国際協力を推進している。

起業・新分野展開支援センター(創業サポートセンター)の創設

近年の非常に厳しい雇用情勢や急速な産業構造の変化等に伴い、今後雇用機会の拡大が期待されるサービス分野を中心とした新規成長分野等において、良好な雇用創出の実現を図ることが、雇用対策としても重要な課題となっている。これらの分野における雇用創出に向け、起業又は新規分野への事業展開に関する支援を行うことがますます重要である。

そこで、起業等を進めていく過程で生じるさまざまな問題に対して、能力開発等を通じた相談援助等の支援を行う施設として、2002(平成14)年1月に起業・新分野展開支援センター(創業サポートセンター)が開設した。

このセンターでは、自ら起業を希望する者や起業および企業の新たな分野への事業展開をサポートする人材等の能力開発、人材確保等の側面からの支援を中心として、職業能力の分析に基づく起業希望者等が持っている事業展開の可能性等に関する相談、起業等に関する公的支援機関の紹介や新分野展開の事例等の情報提供、起業等に当たって不足している技術・知識を習得するための訓練の実施等、相談者のニーズに応じたさまざまなサポートを展開している。

このような起業等についての企画・準備段階から事業展開に至るまでの支援を行うとともに、起業後の相談にも応じる等の継続的な支援を行うこととしており、起業等に向けた実践的な事業運営を行っている。