

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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支援の推進

##### 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、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等を行った（2001年10月1日施行）。

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示した第7次職業能力開発基本計画（平成13年厚生労働省告示199号）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のほか、以下のようなインフラストラクチャー（基盤）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3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支援の推進

#### 2 労働市場のインフラ整備状況

---

上記の法律の改正、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、2002（平成14）年度における主な対応は、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3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支援の推進

##### 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)事業主の従業員に対するキャリア形成を促進するため、昨年度に引き続き、「キャリア形成促進助成金」の支給を行った（同助成金の詳細については第3節2を参照）。

2)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、2002（平成14）年4月に、キャリア・コンサルティングの実施に必要な能力要件を体系化した。さらに、同年8月に、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験の基準を明らかにした。また、キャリア・コンサルティングの効果的普及のあり方について検討を始めた（キャリア・コンサルタントの養成・活用の詳細については本節3を参照）。

---

（注）「キャリア・コンサルティング」とは、労働者が、その適性や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（第7次職業能力開発基本計画）。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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支援の推進

#### 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年（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、労働者のキャリア形成に必要な企業の人材ニーズ等の情報収集を行った。また、労働者・企業の職業能力開発情報に対する要望等を把握するため、昨年度に引き続き、能力開発基本調査を実施した。さらに、公共職業訓練コース情報の提供システムの整備、教育訓練給付指定講座に関するインターネット提供情報の拡充等、教育訓練に係る情報提供の充実を図った。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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支援の推進

#### 2 労働市場のインフラ整備状況

#### (3) 職業能力を適性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、指定試験機関制度による技能検定職種として、ファイナンシャル・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4つの民間試験機関を指定した。

2)産業界等との連携の下、職業能力評価制度構築のための能力評価基準の策定に着手するとともに、特定の知識や技能のみならず、創造力や問題解決能力等の実践的な職業能力を評価する能力評価基準の策定に着手した。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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支援の推進

##### 2 労働市場のインフラ整備状況

##### (4) 能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

---

1)教育訓練給付制度（同助成金の詳細については第3節1を参照）の指定講座について、2002（平成14）年4月指定においては、大学・大学院等の指定範囲の拡大と機動的指定、2002年10月指定においては、公的職業資格、修士等の取得を目標とする講座を指定する等、重点化を実施した。

2)これまでの公共職業能力開発施設や専修学校等を活用した訓練に加え、2002年より、急速な産業構造の変化や技術革新等に対応する多様な内容・レベルの訓練を実施するため、大学・大学院、求人事業主、NPO等あらゆる教育訓練機関等を委託先機関として活用し、訓練受講者の能力・適性に応じたより就職に資する効率的・効果的な離職者向けの公共職業訓練を実施した。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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支援の推進

##### 3 キャリア・コンサルタントの活用・養成に向けた取組み

---

労働者個人の主体的なキャリア形成や職業生活設計を踏まえた能力開発、求人と求職の効果的なマッチングを促進するため、労働者等に対するきめ細かな相談を行う「キャリア・コンサルタント」の養成を推進することにより、効果的な能力開発や職業選択に関する総合的な相談機能の強化を進めている。

現在、養成については、2002年度以降5年間で官民合わせて5万人養成することを目標としており、民間における養成を推進するため、2002年11月には民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験をキャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の支給対象として指定を開始（2003年4月現在、9試験を指定。）するとともに、公的養成として職業能力開発大学校等において、2002年11月から在職者を中心とした訓練コースを開設した。

また、都道府県ごとに設置した「キャリア形成支援コーナー」やハローワーク等に配置（2002（平成14）年度末において約1,200人）することにより公的機関における活用を図るほか、民間職業紹介・就職支援機関、教育訓練機関、企業の人事管理・人材育成部門、学校の職業指導・進路指導の場等における活用について普及・啓発を行っている。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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支援の推進

#### 4 人材育成を進め看ための推進体制の整備

---

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、産業界や労働界での需要を把握しつつ、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、関係者間の連絡協議の場として、昨年引き続き、国において「人材育成会議」、都道府県において「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3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支援の推進

##### 5 若年者のキャリア形成の支援

---

若年者の雇用をめぐるのは、

- 1)10%近い高い失業率、
- 2)高水準の未就職卒業者数、
- 3)早期離職の増加、
- 4)フリーターの増加

等の問題があり、この背景として、

- 1)実践的な職業教育の欠如等による職業意識形成の困難化、
- 2)企業が若年者に求める能力の高度化、
- 3)社会の複雑化等による適職選択の困難化、
- 4)景気の悪化

が考えられる。現状を放置すれば、適切なキャリア形成を行わない若年者の増加により、今後、若年者自体の知識社会への不適応、さらには産業全体が必要な人的資源を確保し得なくなり、ひいては高失業化への大きな懸念がある。

このため、今後は、

- 1)在学中からの職業体験機会の充実、
- 2)若年者に対する職業訓練等の充実、
- 3)若年者の適職選択および定着促進、
- 4)フリーター対策の強化

の各政策を展開していく必要があり、一部事業については2002（平成14）年度補正予算において実施したところである。

また、2002年度においては、若年層を中心にさまざまな職業の体験機会や職業情報を提供するとともに、職業に関する相談・援助を行うなど、学校、企業、地域社会や他の若年者支援施設・機関とも連携しながら、キャリア形成を総合的に支援することを目的として、2003（平成15）年3月に「私のしごと館」（京都府関西文化学術研究都市）の事業運営を開始した。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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 2002（平成14）年度補正に盛り込んだ職業能力開発施策について

雇用失業情勢は、直近の2002年12月の完全失業率が5.5%となるなど依然として厳しい状況である。また、今後、不良債権処理の加速に伴い、雇用失業情勢は厳しさを増すことが予想されていることから、2002年度補正予算が編成され、雇用のセーフティーネット策が盛り込まれたところである。

そのうち、職業能力開発施策としては、

- 1)雇用再生集中支援事業における職業訓練の実施
- 2)キャリア・コンサルティングの充実強化
- 3)多様な能力開発プログラムの実施体制の強化
- 4)学卒早期離職者、フリーター等に対する職業能力開発支援の実施
- 5)フリーター等の職業意識を高めるためのグループ活動等の支援体制の整備

を盛り込んだところである。

まず、1)「雇用再生集中支援事業における職業訓練の実施」は、不良債権処理に伴う離職者等の雇用保険受給期間内での早期再就職を図るため、対象者に対して、（財）産業雇用安定センターの地方事務所に配置する能力開発コーディネーターが、個別のキャリア・コンサルティングを実施した上で、求職者の特性に応じた訓練を設定・実施するものである。

2)「キャリア・コンサルティングの充実強化」は、求職者と企業等のマッチング機能を強化するため、公共職業安定所に能力開発支援アドバイザーを増員配置したものである。

3)「多様な能力開発プログラムの実施体制の強化」は、再就職に結び付く能力開発を推進するためには、実務に役立つ職業訓練を実施する必要があるとの考えの下、企業実習を職業訓練の中心に据えていくため、企業実習を行う事業所を開拓する「訓練委託先開拓員」を増員したり、企業実習を受託する事業所の求める能力要件を分析・明確化し、訓練目標を策定するとともに、これを踏まえた訓練カリキュラムを作成、訓練の実施主体に対して訓練の評価に係る教授を行う「能力要件明確化アドバイザー」を新たに配置したものである。

その他、緊急の対応を要する若年者の雇用対策として、4)学卒早期離職者、フリーター等に対する職業能力開発支援の実施、5)フリーター等の職業意識を高めるためのグループ活動等の支援体制の整備を実施したところである。

なお、これらの事業の実施に当たっては、再就職に結び付く効果的な職業能力開発を実施するために、職業安定機関との連携を進めたところである。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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

---

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、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を推進することが重要となっている。このため、ハロ「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、2003（平成15）年5月1日現在で16,822講座となっている。本制度は、2002年度の利用者数が約38万1,000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。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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、全国の公共職業能力開発施設においては、地域の事業主等の要望に基づいて、在職者訓練（2002（平成14）年度約19万人）を実施しているほか、職業訓練を行う施設の貸与、指導員による援助を行っている。

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、

- 1)職業訓練の実施、
- 2)職業能力開発休暇の付与、
- 3)長期教育訓練休暇制度の導入、
- 4)職業能力評価の実施又は
- 5)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、「キャリア形成促進助成金」の支給

を行っている。

---

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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、離職者が再就職に必要な能力を身につける離職者訓練、労働者の技能の向上を図る在職者訓練、中学・高等学校卒業生等に対して、職業に必要な技能および知識を身につけさせる学卒者訓練を実施している。

2002（平成14）年度においては、離職者約42万人、在職者約19万人、学卒者約3万人計64万人に対し公共職業訓練を実施したところであるが、とりわけ、現下の厳しい雇用情勢が続く中で、公共職業訓練では特に離職者を対象とした訓練を重点的に実施し、求人者の人材ニーズ、訓練受講者の適性等に応じた多様な委託訓練を実施するため、これまでの専修学校等に加えて、大学・大学院、NPO、求人企業等の民間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、2002（平成14）年度においては、離職者約42万人のうち約33万人に対して委託訓練を実施したところである。また、再就職に結びつく効果的な職業訓練を実施するため、ハローワークに「能力要件明確化アドバイザー」を配置し、離職者の能力・適性に応じた訓練コースをコーディネートすることにより、早期再就職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3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、2002（平成14）年度には全国で約42万人の受検申請があり、約21万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で、延べ273万人が技能士となっている。

技能検定職種は、2003（平成15）年8月末現在137職種あり、これらについては、時代の要請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、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（平成13）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、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、従来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2職種のほか、2002（平成14）年4月10日に政令の一部を改正し、ファイナンシャル・プランニング等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）年度から技能検定試験を実施している。今後とも、企業や労働者のニーズを踏まえた制度となるよう制度の改善に努めることとしている。

また、2002年度以降、産業界等との連携の下に、労働市場で通用する、幅広い職種ごとに労働者に求められる職務遂行能力（知識・技能）を洗い出し、職業能力評価基準の策定等を行っている。

---



## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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」（2002（平成14）年度は熊本県において開催、34職種に781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」（2002年度は千葉県において開催、29職種に436名が参加）等の技能競技大会を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ことが決定している。

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（2002年度は12業種について456人認定）。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第3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

途上国における工業化、雇用の拡大等を図るためには経済社会開発を担う人材の育成が不可欠である。厚生労働省では、職業能力開発分野における我が国の知識・経験を生かし、国内外の関係機関・団体と協力し、あるいはこれらを通じて途上国への「人づくり」協力を実施している。

政府間の技術協力としては、外務省や国際協力事業団（JICA）と協力して専門家の派遣や研修員の受入れを行っている。従来は、中等教育水準の技能者の養成が中心であったが、近年は、高度技能者の養成などニーズが高度化する一方、指導員的能力向上や在職者訓練への協力、能力開発行政への助言、職業訓練を通じた自立・起業支援への協力など、途上国からの要請内容が幅広くなってきている。

国際機関等を通じた協力としては、アジア太平洋経済協力（APEC）やアジア太平洋地域技能開発計画（APSDEP）と連携し、途上国の能力開発担当者や労働者を対象とした研修、訓練等を実施している。なお、APECを通じた国際協力では、2001（平成13）年のAPEC人材養成大臣熊本会合において「加盟国間の情報格差（デジタルディバイド）を解消するための協力が重要」との大臣声明が発表されたことを受け、2002（平成14）年度から新たに、海外進出日系企業等の協力を得て現地企業の教育訓練担当者を対象にIT化に係る教育訓練手法に関するセミナー等を開催する「APEC-IT研修事業」を開始した。

このほか、途上国における職業訓練分野の指導者の養成を支援するため、職業能力開発総合大学校と連携してアジア諸国から国費留学生の受入れを行っている。また、民間での研修生の受入れを促進し、途上国への効果的な技術移転を図ることを目的に、1993（平成5）年に創設された「技能実習制度」の適正かつ円滑な運営に努めている。

#### コラム

##### 高度な熟練技能の活用のために—高度熟練技能基盤強化支援事業の実施—

製造拠点の海外移転による産業の空洞化、若年者を中心としたものづくり離れ、さらには熟練技能者の高齢化により、高精度・高品質製品の製造、新製品の開発等を担うべき優れた熟練技能の継承が一層困難になりつつあり、我が国産業の発展にも重大な影響を及ぼすことが懸念されています。こうしたことから、厚生労働省では今後とも必要な高度熟練技能の重要性が社会に認識され、その維持継承および活用が図られることを容易にするために、「高度熟練技能基盤強化支援事業」を実施しています。

同事業では、高精度・高品質製品の製造、開発に欠かせない優秀な熟練技能者の方々を「高度熟練技能者」に選定し公表しており、その数は現在12業種で約2,600名に達しています。さらに、高度熟練技能者のプロフィールやすばらしい熟練技能など次世代の後継技能者に役立つ情報をホームページ、ビデオ、パンフレットなどを通じて提供したり、高度熟練技能者の方々の協力を得ながら、業界団体などが行う技能向上セミナーや小・中・高等学校などで行われるものづくり体験教室での実技指導等の講師として派遣する等、次世代を担う後継技能者に熟練技能の継承を行っています。