

(5-1-I~IV)
 (5-2-I~III)
 (5-3-I~VII)
 (5-4-I~II)
 (10-1-II)

総 合 評 価 書

平成18年3月

政策体系	番 号	
基本目標	5	労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境を整備すること
施策目標	1	雇用の安定・拡大を図るための職業能力開発の枠組みを構築すること
	I	キャリア形成支援システムを整備すること
	II	職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供の体制を充実強化すること
	III	職業能力評価システムを整備すること
	IV	職業能力開発に必要な多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図ること
	2	労働力需給の動向に対応した職業能力開発を展開すること
	I	IT分野における職業能力開発を推進すること
	II	介護分野、環境分野その他の新規・成長分野における職業能力開発を推進すること
	III	ホワイトカラーの職業能力開発を促進すること
	3	労働者の就業状況等に対応した多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図ること
	I	離転職者の再就職を促進するための職業能力開発を推進すること
	II	若年者の職業能力開発を推進すること
	III	中高年齢者の職業能力開発を推進すること
	IV	就業形態の多様化に対応した職業能力開発を推進すること
	V	障害者等特別な配慮を必要とする人たちへの対応を推進すること
	VI	勤労青少年が有為な社会人、職業人として成長しその責任を果たすように支援すること
	VII	国際化に対応した職業能力開発を推進すること
	4	技能の振興及びものづくり労働者の職業能力開発を推進すること
	I	ものづくり振興に係る環境を整備すること
	II	高度熟練技能の維持・継承を図ること
基本目標	10	国際化時代にふさわしい厚生労働行政を推進すること
施策目標	1	国際機関の活動に対し協力すること
	II	APECの人材養成分野の活動に対し協力すること

(5-1-I~IV)
 (5-2-I~III)
 (5-3-I~VII)
 (5-4-I~II)
 (10-1-II)

担当部局・課	主管部局・課	職業能力開発局総務課基盤整備室、能力開発課、能力評価課
	関係部局・課	職業能力開発局能力開発課特別訓練対策室、育成支援課、育成支援課キャリア形成支援室、海外協力課

1 評価対象の設定

評価対象	第7次職業能力開発基本計画（平成13年5月厚生労働大臣決定）
評価の契機等	職業能力開発行政は職業能力開発基本計画に基づき実施することとされているが現在の第7次職業能力開発基本計画が平成17年度を終期としているため、次期計画策定に向けた見直しが必要となっている。

2 評価の方法等

評価の観点	<p>第7次職業能力開発基本計画（以下「第7次計画」という。）は、「近年のIT等の技術革新の進展、産業構造の変化、労働者の就業意識・就業形態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するためには、我が国の労働市場の整備を着実に進める必要がある、労働力需給調整機能の充実強化に加え、職業能力開発施策においても、労働者個々人のキャリア形成支援、適正な職業能力評価の推進のためのシステム整備を始めとした総合的かつ体系的な対応が不可欠」であるという考え方に立って策定されている。</p> <p>具体的には、労働者が自らの職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即して教育訓練を受け、キャリア形成を図ることができるようにするには、労働市場を有効に機能させることが必要であるため、そのインフラストラクチャーとして以下の4つのシステムを構築していくことが不可欠であるとしている。</p> <p>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</p> <p>第7次計画に示された上記の労働市場の4つのインフラ整備を基軸として、その後の職業能力開発を取り巻く情勢の変化も踏まえつつ、その実施状況の評価を行う。</p>
	第7次職業能力開発基本計画の実施状況を踏まえつつ（別添1）、そ

<p>収集した情報・データ及び各種の評価手法を用いて行った分析・測定の方法</p>	<p>の後の職業能力開発を取り巻く状況の変化に対応し第8次職業能力開発基本計画を策定するほか、必要となる制度見直しを行うため、平成17年7月20日以降15回にわたり、労働政策審議会職業能力開発分科会において議論を行った。</p> <p>この議論を受け平成17年12月21日には、労働政策審議会が厚生労働大臣に対し「今後の職業能力開発施策の在り方について」の建議を行った。(別添2)</p> <p>収集した情報・データとして、以下のような種々の資料を用いて検討を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人口の推移 ・労働力人口の動向 ・労働者の過不足状況 ・完全失業率と有効求人倍率の動向 ・地域別の雇用失業情勢 ・非正規雇用者数の推移 ・就業形態別職業能力開発実施状況と派遣労働者に対する派遣元事業所の教育訓練実績 ・企業における人材投資と経常利益の関係 ・大学(学部)の入学者数と卒業者数の差の推移 ・新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移 ・若年失業者、フリーター、ニートの人数の推移 ・ニート状態の者の属する世帯の収入別割合 ・キャリアの発展段階における長時間労働 ・重大災害発生件数 ・メンタルヘルスをめぐる問題 ・高齢者の雇用形態・就業理由の多様化 ・女性の年齢階級別潜在的労働力率 ・生活保護受給者数及び被保護世帯数の動向 ・障害種別職業紹介状況 ・企業の海外進出推移
---	---

3 評価結果等

	<p>① <u>キャリア形成の促進のための支援システムの整備</u></p> <p>この点については、具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア・コンサルティングの専門家の養成、
--	---

評価結果
(問題点及び
その原因)

- ・ キャリア・コンサルティング技法の開発・普及、
- ・ キャリア形成に関する情報の収集、整理・普及、
- ・ 求職者等に対するキャリア・コンサルティングの実施、
- ・ 事業主による労働者に対するキャリア・コンサルティング等の相談・援助の促進・支援等

を実施してきたところである。

これらの施策については、これまでの間に、専門家としてのキャリア・コンサルタントが約33,000人養成されたほか、キャリア・コンサルティング関係の調査研究の実施、「私のしごと館」におけるキャリア形成に係る職業情報の提供、キャリア形成促進助成金の活用等により、着実に進んでいるものと考えている。

② 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

この点については、具体的には、インターネットの活用等による職業能力開発に関する情報(人材ニーズの動向、訓練コース、能力評価に関する情報等)の提供等の施策を進めてきたところである。

こうした施策については、これまでの間に「能力開発基本調査」や「企業が求める人材の能力等に関する調査」等により、職業能力開発関連情報に関する収集体制の整備を図っているほか、「キャリア情報ナビ」の運用、教育訓練給付の支給対象となる講座に関する情報を提供するための教育訓練講座システムの運用、ビジネスキャリア制度の推進、「私のしごと館」による様々な職業情報の提供等が着実に進んでいるものと考えている。

③ 職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備

この点については、具体的には、

- ・ 民間機関への技能検定の試験業務の委託の拡大、
- ・ 技能検定職種の拡大及び見直し、
- ・ 職種間・業種間共通の職業能力評価基準の整備、
- ・ ホワイトカラーの職業能力評価基準の確立

等の施策を進めてきたところである。

これらの施策については、これまでの間に、民間の指定試験機関数は2団体から7団体へと増加するとともに、技能検定職種についても新設と見直しを行い、133業種から137業種へと拡大したところである。また、平成14年度からは業種別の職業能力評価基準を順次作成中であるとともに、事務系の職業能力評価基準についても策定している等着実に進んでいると考えている。

④ 能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

この点については、具体的には、

(5-1-I~IV)

(5-2-I~III)

(5-3-I~VII)

(5-4-I~II)

(10-1-II)

- ・ 教育訓練給付制度に係る適切な講座指定等による大学、大学院等高度な内容の教育訓練の確保、
 - ・ 民間における教育訓練の質の確保・向上、ニーズ把握、
 - ・ 認定職業訓練の見直し及び支援、
 - ・ 公共職業訓練における IT 分野・ホワイトカラー向け職業訓練の充実等訓練コースの機動的な新設及び見直し
- 等の施策に努めてきたところである。

これらの施策については、これまでの間に、

- ・ 教育訓練給付制度における大学・大学院の講座の指定は、期間中に363講座(平成13年4月)から418講座(平成17年10月)に増加したこと、
- ・ 民間教育訓練機関への委託訓練について就職率に応じた委託費の支給を実施することとしたこと、
- ・ 雇用・能力開発機構において実施する公共職業訓練について中期目標期間中に達成すべき目標就職率を定めるとともに、コース単位等でも目標就職率を設定の上、業務推進をすることとしたこと、
- ・ 認定職業訓練については日本版デュアルシステムを導入することとしたこと、

等により、その整備が着実に進んでいると考えている。

⑤ 職業能力開発をめぐる経済社会の変化

働く者の職業キャリアの形成をめぐることは、若年失業者、フリーター及びニート状態にある者の趨勢的な増加、企業における職業能力開発の対象者の重点化と、それに伴う職業能力開発の機会が減少する労働者の増加、労働者が自発的な職業能力の開発及び向上に取り組む上での時間面・情報面における制約の強まりなど様々な問題が深刻化している。同時に、我が国経済産業を支えてきた「現場力」の低下が問題となっている。

こうした諸問題に対応し、若者の実践的な職業能力の開発を促進し、「現場力」の維持・向上を図るとともに、働く者の職業能力を高めるため、単に教育訓練を実施するだけでなく、働く者の職業キャリアの円滑な形成を支援する政策に踏み込んでいく必要がある。

今後の検討の方向性

○「職業能力開発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案」の国会提出

実践的な職業能力の開発及び向上を図るための実践型人材養成システムの創設、自発的な職業能力の開発及び向上を促進するための勤務時間短縮措置及び再就職準備休暇等に関する規定、事業主による労働者の熟練技能の習得を促進する措置に関する規定等を盛り込んだ「職業能力開

(5-1-I~IV)
(5-2-I~III)
(5-3-I~VII)
(5-4-I~II)
(10-1-II)

発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案」を国会に提出。(別添3)

○第8次職業能力開発基本計画の策定

人口減少社会が到来しつつある中で、職業キャリア形成をめぐる問題の背景にある労働市場の変化、企業における人材処遇の在り方の変化、働く者の意識や働き方の変化、さらには企業現場や社会の教育力の低下等の構造的な変化に対応し、職業キャリア形成支援政策を本格的に進めることをねらいとして、現在第8次職業能力開発基本計画を策定中。

※ 以下は、原則としてフォローアップ時に記入する。

4 評価結果の反映状況(平成19年3月)

<p>政策への 反映状況</p>	<p>労働政策審議会職業能力開発分科会の建議「今後の職業能力開発の在り方について」を踏まえ、「職業能力開発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案」を第164回通常国会に提出し、平成18年6月13日に全会一致で可決・成立した。(平成18年6月21日公布、平成18年10月1日施行)(別添4)</p> <p>また、平成18年7月25日に、平成18年度から5年間を対象期間とする第8次職業能力開発基本計画(平成18年厚生労働省告示第449号)を策定した。(別添5)</p> <p>この計画は、人口減少という局面を迎え、職業能力開発促進法及び中小企業労働力確保法の一部改正をも踏まえ、職業キャリアの持続的発展のため、働く者を育てる環境の再構築を目標とし、職業キャリア形成支援政策を本格的に進めることをねらいとしたものである。具体的には、同法律に新たに規定した実習併用職業訓練(実践型人材養成システム)の普及・定着をはじめ、①労働市場のインフラの充実、②働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援、③雇用失業情勢や産業分野の動向に応じた職業能力開発の促進、④「現場力」の強化と技能の継承・振興、⑤地域貢献分野の創出と教育力の強化、⑥国際化と職業能力開発、⑦職業能力開発施策の推進体制の整備を目指すものである。</p>
----------------------	--

(5-1-I~IV)
(5-2-I~III)
(5-3-I~VII)
(5-4-I~II)
(10-1-II)

5 その他(平成19年3月)

評価実施過程において明らかになった課題	
外部有識者等の活用状況	「職業能力開発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律」及び「第8次職業能力開発基本計画」の策定について平成17年7月20日から平成18年7月5日まで、労働政策審議会職業能力開発分科会において16回にわたり検討が行われた。
パブリックコメント等を行った場合はその意見	