

第 10 次職業能力開発基本計画案 たたき台

1. 計画のねらい

個々の職業能力開発施策を検討するに当たって、以下のような計画のねらいを念頭に置く必要があるのではないか。

- 日本経済は四半世紀ぶりの良好な状況を迎えるに至っているが、この流れを確実にし、さらに加速させるためには、人口減少に伴う経済成長への制約を打ち破り、日本経済を持続的な成長軌道に乗せることが求められる。そのためには、一人一人の働く者の生産性を向上させる取組が不可欠である。
- 経済社会の変化に目を向ければ、グローバル化の進展や、従来の IT 技術にとどまらない IoT（モノのデジタル化・ネットワーク化）、ロボット、ビッグデータ解析、AI（人工知能）等の技術進歩、さらに経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンド増加等による国際化等を背景に、ビジネス環境、就業環境は加速度を増して変化しており、これからの労働者に求められるスキルも大きく変化していくことが見込まれる。このため、経済のフロンティアの拡大の方向を的確に把握するとともに、それに伴う人材ニーズの変化に機動的に対応する職業能力開発施策が求められる。特に、技術進歩や経済のサービス化の進展に伴って、従来の職業訓練の枠では収まらない分野についての新たな訓練プログラム・手法の開発・実施に関する在り方を検討するべきではないか。
- こうした経済環境の変化により、企業は大規模な事業構造・業態変革を迫られており、非正規雇用労働者の活用や長期雇用システムの変容と相まって、人材育成の方向性を明確化し、これに沿った継続的な取組を行うことが困難になる等の制約が生じている。こうした状況の変化によって、企業の人材育成投資がより限定的になっていくことが懸念される中、我が国の人材育成においては企業の役割が大きいことを踏まえると、企業内の人材育成投資を促進する取組の強化が求められる。
- このような中で、労働者の自発的な能力開発の取組が一層重要になっているが、労働市場の不確実性が高まっているため、労働者にとっても自発的な能力開発の方向付けや投資を行いにくい状況になっている。また、働き方の変化として、職業人生の長期化とともに、働く意識が多様化し、

例えば、「就社」ではなく、「就職」を意識するような考え方の変化が労働者にみられる中、職業生涯を通じた継続的なキャリア形成が重要であることを踏まえると、企業に依存するだけではない、労働者の主体的なキャリア形成を可能とするような能力開発の取組が求められる。特に、非正規雇用労働者などの職業能力開発機会の乏しい者に対する継続的支援によるキャリアアップの実現は引き続き重要である。

これらの取組は、女性・若者・高齢者・障害者等が自分らしく活躍できる「一億総活躍」社会の実現のためにも重要である。

- さらに、我が国の経済成長の大部分が地域経済の成長に支えられていることを踏まえると、地域経済のさらなる活性化が我が国全体の成長にとっても重要となる。このため、地域の特色を活かした産業活性化が求められ、これまで以上にきめ細かく、様々な主体が有機的なネットワークでつながり、個々の地域の特性を踏まえた産業ニーズを反映した人材育成の展開が地域レベルでも求められる。

- 企業・労働者の職業能力開発の取組は、それぞれにとって未来の成長に向けた投資として捉えられるものである。このため、職業能力開発制度の設計に当たっては、市場における企業・労働者の投資行動を促進するような設計が求められ、企業・労働者の投資インセンティブを高める助成金等の在り方や、職業能力評価制度による労働者のスキルの適正評価と訓練インセンティブの向上、企業における人材育成投資を引き出す仕組みの検討が重要である。

- 今後5年間の職業能力開発の施策の検討に当たっては、上記の各視点を踏まえるとともに、職業能力開発行政の車の両輪である職業訓練制度と職業能力評価制度に関わる労働市場インフラをより強力に整備・展開していくために、国や都道府県に加えて、民間企業、教育訓練機関、学校などの地域のアクターを有機的に結びつけ、職業能力開発施策を一体的に実施していくことが重要である。

また、その効果的・効率的な実施のためにも、IT技術の活用の視点が一層重要である。

- こうした取組により、人々が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会と人材の最適配置を同時に実現することによって、我が国の経済を量の拡大と質の向上といった観点から成長させる人材育成戦

略を策定すべきではないか。

2. 職業能力開発施策の視点

(1) 生産性向上に向けた人材育成の強化

○ 生産性向上に資する IT 人材育成の加速化等

企業の付加価値を高めるために有効と考えられる IT 資本投資が、我が国では過小であると指摘される中、IT 投資の拡大とともに、IT の持つ潜在力を発揮させるような人的資本投資への取組が求められる。また、人材育成の手法そのものについても、IT を活用してその効果や効率性を高めていく必要がある。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 労働者が自発的に IT 技術を習得するための支援
- ・ IT 業界と企業が連携した雇用型訓練を通じた実践的な人材育成に対する助成
- ・ 公共職業訓練における IT 人材育成の強化
- ・ IT を活用した職業能力開発施策の高度化・効率化（一部後掲）

○ 労働者の主体的なキャリア形成の推進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくためには、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要である。このため、新たに職業能力開発促進法に位置づけられるキャリアコンサルタントの計画的な養成を図るとともに、キャリアコンサルタントに求められる役割・機能の明確化や、キャリアコンサルティングの有効なツールであるジョブ・カードの活用促進、職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を整備していく必要がある。

また、労働者の職業生活設計を基に、職業能力開発が推進されるよう、教育訓練給付制度の活用促進を図る必要がある。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ キャリアコンサルタントの計画的養成や、キャリアコンサルタントの活動分野ごとに求められる役割等に応じた専門性向上の取組に加え、これらを活かし、労働者個人や企業等が直面する課題解決を促す仕組み等の検討
- ・ 職業能力開発促進法に位置づけられた職務経歴等記録書（ジョブ・カード）の活用促進（後掲）

- ・ 労働者の職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する「セルフ・キャリアドック」（仮称）を推進するための導入マニュアルの作成や、導入・実施する事業主に対する支援、好事例の周知など、企業内におけるキャリアコンサルティング機会の整備・推進
- ・ 教育訓練給付制度の活用促進に向けた周知・広報を行うとともに、特に専門実践教育訓練については、関係省庁との連携により質の高いプログラム開発等に向けた検討を行うことに加え、制度開始後３年の機会を捉えて活用実態等を踏まえた検討・見直しを行うなど、講座の質・量両面からの充実を推進

○ 企業・業界における人材育成の強化

労働者が働きながら、計画的な OJT や Off-JT を受けられる機会が確保されることは、労働者の職業能力開発において重要である。このため、企業における人材育成の取組が推進されるとともに、労働者の自発的な職業能力開発を企業が支援することが必要である。また、中長期的視野に立った業界単位の人材育成を促進する仕組みを検討する必要がある。さらに、若者の訓練機会の確保や、人手不足産業での人材の確保のための能力開発施策を推進させていく必要がある。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 成長が見込まれる分野や、人手不足分野等の労働者の能力開発を通じた生産性向上のため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金による訓練機会確保や同助成金の手続きの簡素化、周知広報を通じた活用促進による企業内又は業界単位での人材育成の促進
- ・ 教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入等を行う企業に対する支援を通じた労働者の職業能力開発の環境整備
- ・ Off-JT と OJT を組み合わせた雇用型訓練については、業界等の人材育成の課題を踏まえた実践的な訓練であり、特に若年者への効果が高いことから、事業主への支援の拡充等を通じて、更なる実施を推進
- ・ 民間の活力を活かした認定職業訓練制度について、建設業等の人材が不足している産業を重点に若者の担い手を確保する観点からも、認定職業訓練に取り組む事業主等への支援の拡充等を通じて、更なる実施を推進

(2)「全員参加の社会」の実現加速に向けた能力開発の推進

○ 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

経済社会の活性化に向けて、女性の活躍の推進に向けた取組が重要であり、女性の多様なニーズを捉えた職業能力開発が必要である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 子育て女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）における育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等の推進
- ・ ハローワークに訓練担当の就職支援ナビゲーターを配置し、母子家庭の母等や、出産・育児等によるブランクがある女性に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせんを行うことを通じて、母子家庭の母等や出産・育児等により離職した女性の特性に配慮した、積極的な職業能力開発機会の提供

○ 若者の職業能力開発

若者一人一人が長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、一人一人の状況に応じた就職実現やキャリアアップに向けた職業能力開発が重要となる。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 学校段階から多様な職業について理解を深め、就業前段階で適切な職業意識を持てるよう、学校等関係機関と連携し、学生・生徒等に対するものづくり体験や技能講習会等の実施を推進
- ・ 「セルフ・キャリアドック」（仮称）等によるキャリアコンサルティングの機会の確保（再掲）
- ・ 日本版デュアルシステム、雇用型訓練等による若者向けの訓練の推進、安定的な雇用機会の確保（一部再掲）
- ・ ニート等の若者に対する地域若者サポートステーションにおける学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化
- ・ 公的職業訓練や地域若者サポートステーションの活用に至らない対象者層の潜在的なニーズを掘り起こすため、関係機関の緊密なネットワークの下での更なる周知等

○ 中高年齢者の職業能力開発

人口減少社会において、生涯現役社会の実現や企業の生産性向上を図る観点から、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げるとともに、中高年層の強みの発揮や希望に応じた円滑なキャリアチェンジを進めるこ

とは重要な課題である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 中高年が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できるよう、中高年のキャリア形成を支援するため、「セルフ・キャリアドック」（仮称）等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会の確保（再掲）
- ・ 中高年向けの雇用型訓練を行う事業主への支援や、職業訓練コースの開発・検証

○ 障害者職業能力開発校における受け入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の提供

ハローワークにおける障害者の求職者数が近年増加を続けている中で、就職の実現にむけて、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 一般の公共職業能力開発施設で受け入れが困難な重度障害者を受け入れる障害者職業能力開発校での職業訓練、障害者の態様に応じた多様な委託訓練、障害者向けのデュアル訓練等について、障害者の雇用の促進に向けた在り方の検討
- ・ 企業の人材ニーズを踏まえ訓練実施主体である都道府県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「高障求機構」という。）と都道府県労働局、ハローワークが中心となって地域における雇用、福祉、教育、医療・保健、経済団体等関係機関との連携・協力体制を推進
- ・ 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の実施に当たって、大会の周知・広報の積極的な推進

○ 非正規雇用労働者の職業能力開発

企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対して、引き続き、企業が主体となった人材育成を促進することが重要である。また、キャリアアップを目指す労働者においては、その主体的な職業能力開発も重要である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ キャリアアップ助成金の活用等による職業訓練機会の確保や、助成金の手続きの簡素化・周知広報を通じた活用促進（再掲）
- ・ 正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結びつける効果的な

方策である雇用型訓練の更なる実施の推進（再掲）

- ・ その他、求職者支援訓練制度等の活用（後掲）

（３）産業界や地域ニーズを捉えた人材育成

我が国の産業構造や資源には地域特性が個々に異なっていることから、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが重要である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 地域ニーズを踏まえ、不安定な就労の若者の安定的な就職の実現を図るため、地域レベルで産学官が連携した地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める職業訓練コースの開発・検証を行う事業を推進
- ・ 地域の創意工夫を活かした人材育成を推進するため、企業や地域の多種多様なニーズに対応した新たな人材育成プログラムの開発等を支援する「地域創生人材育成事業」を実施

（４）労働市場インフラの戦略的展開

経済社会環境が急速に変化する中で、人材の最適配置を図るとともに、個々の労働者の能力を最大限に活かすため、職業訓練や職業能力評価制度等の労働市場インフラの戦略的強化が重要な課題である。

その強化に当たっては、将来の経済社会と就業構造の変化を踏まえた上で、我が国の人材ニーズを中長期的に把握することが、今後５年間の職業能力開発行政を戦略的に進めていく上で重要である。

また、IoTを始めITの進展等の技術進歩にも機動的に対応するとともに、経済のサービス化の進展を踏まえた非製造分野での人材育成の重点化など、職業訓練メニュー・手法の開発の在り方も重要な検討課題である。

加えて、職業訓練の実施に当たっては、産業界や地域のニーズを踏まえるため、国がコーディネーターとしての役割を果たしつつ、都道府県・訓練実施機関・産業界等の関係者を有機的に結び付けた上で、職業訓練の実施を図ることが必要である。

さらに、若者、女性や就業困難者等、対象者の多様化に応じ訓練機会を提供するとともに、訓練サービス提供の効率化の観点からも、ITを活用したe-ラーニング等、新たな職業訓練コースの開発やノウハウの蓄積を行っていくことが重要である。

職業能力評価制度によって、労働者の職業能力の「見える化」を進めることは、産業界が求める能力と労働者が有する職業能力との円滑なマッチ

ングに資するものであり、人材の最適配置による産業全体の労働生産性の向上が図られる。さらに、企業内においても適切な能力評価が図れることで企業内の人材の最適配置が促されるとともに、労働者の能力が最大限発揮されることで、企業の持続的な発展にも寄与することが期待される。

○ 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略

我が国の労働力人口が急速に減少していくことが見込まれる中、我が国の産業・職業構造の変化を中長期で見据え、将来的に必要な人材ニーズの把握が必要である。

○ 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

現在、公共職業訓練については、国は、高障求機構により、都道府県や民間教育訓練機関の主体では的確かつ確実な実施が困難なものづくり分野等の職業訓練を、スケールメリットを活かし実施すること、都道府県は、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を実施すること、民間教育訓練機関は、介護分野や情報通信分野などの訓練分野の職業訓練を実施することといった役割分担の下に実施しているが、産業構造の変化、非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットとして、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得ることができるよう、公共職業訓練や求職者支援訓練を適切に実施することが必要である。

このため、次のような施策を検討するべきではないか。

・ 総合的な訓練計画の策定

公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施に関する計画については、平成 28 年度計画より両計画を一体化した公共職業訓練、求職者支援訓練の趣旨を踏まえた総合的な計画を国レベル及び地方レベルで策定

・ 公的職業訓練の充実

職業訓練の提供方法の選択肢を広げる観点から e-ラーニング等の活用の検討

・ 公共職業訓練

* 産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応するため、成長分野・人材不足分野での就職に向けた職業訓練や、企業の人材ニーズの変化を踏まえた安定的な就業につながる職業訓練のコースの設定

* 個々人の職業生活設計に沿った職業訓練の選択に資するような、職業訓練の受講に先立つキャリアコンサルティングの機能を強化

- * 技術進歩や経済のサービス化の進展に伴って、新たな訓練分野の開発・実施に関する検討が重要となる中、高障求機構が先導的にカリキュラムを策定するとともに、全国の都道府県立職業能力開発校、民間教育訓練機関等へ普及・活用促進
- * ものづくり分野における人材育成において、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も引き続き重視
- ・ 求職者支援訓練

企業・求職者の訓練ニーズを適切に把握し、①就業経験に乏しい就職困難者について、まずはこれらの者が必要とする基礎的能力を習得できる訓練や、就職しやすい職種に向けた実践的訓練、②長期に労働市場を離れていた者の職場復帰に直結する訓練を重点的に実施するとともに、制度についての必要な見直し
- ・ 職業訓練サービスの質の確保・向上
 - * 「ISO29990」（非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向け基本的要求事項）を踏まえた、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する研修の受講の更なる促進等、同ガイドラインの一層の活用により、訓練の質の確保・向上を図る。また、訓練実施の好事例の周知等を始めとして、訓練実施機関の育成や訓練の質の向上についての更なる検討
 - * 訓練指導員の養成について、ハイレベル訓練のほか、生産技術・生産管理部門のリーダーとなり得る人材を育成するとともに、将来的に質の高い職業訓練指導員となり得るような高度技能人材を育成するために実施している職業訓練（高度職業訓練）や指導員の研修であるスキルアップ訓練など、職業能力開発総合大学を中心に、訓練指導員等の育成・質の確保を推進

○ 対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築

評価制度は、働き手のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、スキルの向上を通じた、処遇の向上とともに、ひいては社会全体の生産性向上につながるものであり、更なる整備を進める必要がある。

このため、次のような施策を検討するべきではないか。

- ・ 技能検定の活用促進
 - * 技能検定制度について、企業内に加えて、外部労働市場での活用

が進むよう、産業界の人材ニーズに応じた職種・作業の追加、等級・試験基準等の見直しを推進

- * 若年層を始めとする労働者のモチベーションの向上やキャリアアップに資するよう、学生・生徒等の若者を主な対象とした技能検定3級の積極的な設定を進めるとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用促進

技能検定の更なる受検の促進のため、中小企業の労働者を含め、幅広い労働者が受検しやすい環境を整備

- * ロールプレイ方式など、試験実施方法を工夫した、対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備

- ・ 認定社内検定の普及促進

業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、認定社内検定の社会的な認識を高めるとともに、その普及拡大を図るため、検定構築に取り組む企業の開拓から構築支援まで一貫した積極的な支援を実施

○ ジョブ・カードの活用促進

ジョブ・カードについては、平成27年10月より、労働者個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進するため、生涯を通じたキャリア・プランニングのツール及び職業能力証明のツールとして活用するものに見直すとともに、職業能力開発促進法に位置づけられたこと等を踏まえ、求職活動や職業能力開発などの各場面において一層の活用を促進していくことが必要である。

このため、次のような施策を検討するべきではないか。

- ・ 関係省庁及び関係機関との連携や、ITを積極的に活用した利用環境の整備等による企業・業界団体、大学等及び個人への周知・活用の促進
- ・ 職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策へのジョブ・カードの位置づけ、活用の促進
- ・ ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、教育訓練の成果の評価の実施の促進のための技術的指導・援助

○ 企業における人材育成投資を引き出す仕組みの検討

企業の人材育成投資が減少する中、企業の自発的な人材育成投資を引き出す仕組みの検討が求められる。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ キャリア支援企業表彰について、更なる活用・見直しや積極的な周知・広報
- ・ その他、企業の自発的な人材育成投資を引き出す仕組みの検討

○ 都道府県労働局の機能強化

産業界や地域のニーズを踏まえた職業能力開発施策の推進をさらに図る観点から、都道府県労働局が国の職業能力開発行政の拠点として位置付けられたところであるが、こうした位置付けも踏まえ、職業能力開発行政における都道府県労働局の機能を強化することが必要である。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 新たに配置された「地方人材育成対策担当官」の現状把握とそれを踏まえた機能強化策の検討
- ・ 都道府県労働局において能力開発行政がより円滑に実行されるための研修等の充実

(5) 技能の振興

労働者の優れた技能は、これまで我が国経済社会の発展に大きな役割を果たしてきたところであるが、建設業、製造業等において技能をもつ労働者の不足が問題となっており、若年者を中心とした「技能離れ」が我が国の将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧される。このため、技能の重要性や必要性を国民一人一人に理解してもらい、技能尊重機運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成を図っていくことが必要となっている。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 「ものづくりマイスター」による技能伝承、地域における技能振興の取組、若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進
- ・ 若年技能者を育成する者等に対し、技能を伝承する能力や熟練技能を継承するための取組
- ・ 卓越した技能者の表彰、技能五輪国際大会や、技能五輪全国大会及びアビリンピック等の技能競技大会、技能士について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるような取組
- ・ 技能五輪国際大会出場選手の競技力向上に向けた取組や、選手出場のための支援の充実

(6) 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

我が国の企業の海外進出等が活発化する中で、国際協力の重要性はますます

ます高くなっており、グローバル化の進展に伴って、グローバル人材の活用・育成も求められることから、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作り等の支援を実施してきたところであり、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。

このため、次のような施策を検討すべきではないか。

- ・ 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」について、我が国の強みであるものづくり分野や中小企業が持つノウハウを最大限活用しながら推進し、日本型技能評価システムを国際的に普及
- ・ 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
- ・ 国際機関等を通じた国際協力においては、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
- ・ 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を我が国に積極的に受け入れ、指導方法、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の付与
- ・ 外国人の技能実習における技能等の適正な修得等の確保及び技能実習生の保護