

職業能力開発施策の動き

(1) 平成13年度法改正と第7次職業能力開発基本計画

- ・ 平成13年度法改正概要
- ・ 第7次職業能力開発基本計画概要
- ・ 現行の職業能力開発促進法における関係者の責務

(2) 公共職業訓練

- ・ 公共職業訓練施設等の種類
- ・ 訓練実施状況

(3) 事業主等が行う教育訓練に対する支援

- ・ 事業主等が行う教育訓練に対する国の支援策の概要
- ・ キャリア形成促進助成金の概要
- ・ 認定職業訓練制度の概要
- ・ 教育訓練給付制度の概要

(4) 能力評価制度

- ・ 能力評価制度の概要
- ・ 能力評価基準
- ・ YESプログラム

(5) 職業能力開発基本計画の変遷

1 職業能力開発施策の動き

(1) 平成13年度法改正と第7次職業能力開発基本計画

経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための 雇用対策法等の一部を改正する等の法律における職業能力 開発促進法の改正

I 改正の背景

- 1 労働移動の増加等により、企業主導の長期的かつ体系的な能力開発だけでは限界
- 2 労働者に求められる職業能力が企業内外を問わず通用するものへと変化

II 改正の概要

1 労働者の自発的な職業能力開発の促進

【改正の方向】

次の基本理念に従った労働者の自発的な職業能力開発（キャリア形成）の促進

- ① 労働者個人の職業生活の設計に即した職業能力開発
- ② 職業訓練等を受ける機会、必要な実務経験の機会の確保
- ③ 習得された職業能力の適正な評価

【具体的な措置等】

- 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を明確化
 - ・ 情報提供、相談その他の援助
 - ・ 労働者の配置についての配慮
 - ・ 有給教育訓練休暇の付与その他の配慮
- 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 事業主に事業所内の職業能力開発計画を労働者に周知させる努力義務

2 職業能力評価制度の整備

【改正の方向】

次の基本理念に従った職業能力評価制度の整備

- ① 職業能力の評価に係る客観的かつ公正な基準の整備
- ② 試験その他の評価方法の充実
- ③ 職業訓練、実務経験等を通じて習得された職業能力の適正な評価

【具体的な措置等】

- ① 技能検定試験に関する業務を行わせることができる民間試験機関の範囲及び民間試験機関に行わせることができる業務の範囲を拡大
- ② 「技能士」の名称の詐称に対する罰則の強化

III 施行日等

公布日：平成13年4月25日

施行日：平成13年10月1日

- 労働移動が活発化する中で、雇用の安定を図るためには、労働者や企業が労働市場に係る適切な情報を入手でき、労働者の職業能力を高めることが必要である。
- 5つの課題を解決するためのインフラストラクチャーとして、次の3つの課題を解決する必要がある。
- 労働市場の不安定な雇用を解消する。
- 労働市場の構造を改善する。
- 労働市場の機能を強化する。

労働力需給調整機能の強化

- ・ 求職者等による民間機関の利用促進を図る官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」の構築
- ・ 民間教育機関に対する民間職業紹介事業制度の周知・広報
- ・ 紹介予定派遣の積極的活用

キャリア形成の促進のための支援システムの整備

- ・ キャリア・コンサルティング技法の開発
- ・ キャリア形成に係る情報提供、相談等のための推進拠点の整備
- ・ キャリア形成支援を担う人材育成
- ・ 企業内におけるキャリア形成支援を推進するための情報提供、相談、助成金の支給等

職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実

- ・ 職業に関する基本的な情報、人材ニーズの動向情報
- ・ 教育訓練コースに係る情報
- ・ 能力評価に係る情報等の各情報について収集・整理及び企業や個人への効果的な提供システムの構築

労働市場の5つの課題整備

職業能力基準、仕組みの整備

- ・ 民間委託を活用した技能検定制度の拡充、整備
- ・ ホワイトカラーを含む適正な能力評価基準の設定
- ・ 実践的な職業能力評価手法の確立
- ・ 職業能力評価制度の適切な活用の促進

能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

- ・ 民間における新たな教育訓練コースの設定の促進
- ・ 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、政策評価を通じた公共職業訓練の効果的実施

労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針(平成13年労働省告示第296号) (概要)

○指針の趣旨

本指針は、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関して、その有効な実施を図るためのものである。

○指針の内容

1 情報の提供、相談その他の援助に関する事項

- ・ 職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供
→職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報
労働者の配置に係る基本的方針及びその運用状況に関する情報
人材育成に係る基本方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報
- ・ 各種情報伝達手段の活用等による雇用する労働者への公平かつ効果的な情報提供の実施
- ・ キャリア・コンサルティングの実施
→キャリアシートの活用による職業経験及び適性の把握、職業生活設計の援助等
- ・ キャリア・コンサルティングを適切かつ効果的に行うための措置
→定期的実施、職務に対する理解の促進、職業能力検定の有効活用、
キャリア・コンサルティングの専門家等の活用、個人情報適正な管理

2 配置その他の雇用管理についての配慮に関する事項

- ・ 労働者の配置等については、当該労働者の職業生活設計に即した実務経験の機会の確保に配慮すること。
- ・ 必要に応じて、社内公募制の導入等、労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置及び処遇上の配慮が可能となる制度の整備を図ること。
- ・ 職業訓練等を通じて開発及び向上が図られた職業能力の十分な発揮が可能となるよう、職務への配置等について配慮すること。

3 休暇の付与に関する事項

- ・ 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇については、労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画において、対象労働者、教育訓練の範囲等を明記し、労働者に周知すること等により、休暇の活用の促進を図ること。
- ・ 教育訓練の受講のための休暇のほか、職業能力検定、キャリア・コンサルティングを受けるための休暇等労働者自らによる多様な職業能力開発の促進に資する休暇を与えるよう配慮すること。
- ・ 休暇の付与の対象となる教育訓練等の範囲については、労働者の希望及び適性に応じた多様な選択が可能となるよう配慮すること。
- ・ 長期にわたる休暇について、キャリア・コンサルティングとの組合せ、定期的に付与する仕組みの導入等その効果的な付与に配慮すること。

4 教育訓練等を受ける時間の確保

- ・ 労働者が受講を希望する教育訓練の実施時間と就業時間とが重複する場合等については、始業及び終業の時刻の変更、時間外労働の制限等の適切な措置を講ずること。
- ・ 当該措置については、労働協約若しくは就業規則又は事業所内職業能力開発計画に明記し、内容を労働者に周知すること等により、その活用の促進を図ること。

5 その他

- ・ 職業能力開発推進者を適切に選任し、その積極的な活用を図ること。
- ・ キャリア・コンサルティングの実施に関する技術的な助言、キャリア形成促進助成金等の支援措置の効果的な活用を図ること。

第7次職業能力開発基本計画（平成13年5月策定）のポイント

1 計画期間

平成13年度から平成17年度まで

2 実施目標

1 雇用の安定・拡大のための職業能力開発施策の取組の視点

(1) 中長期的視点に立った施策の枠組み

労働者の自発的な職業能力開発及び事業主主導の職業能力開発を適切に進め、職業能力に関する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、次のような労働市場が的確に機能するためのインフラストラクチャーの整備を図ることが必要である。

- ① 労働者のキャリア形成支援システム
- ② 職業情報等の労働市場に関する情報提供システム
- ③ ホワイトカラーを含め実践的な職業能力を適正に評価するシステム
- ④ 労働者が多様な教育訓練を受けることができるシステム

(2) 労働力の需給動向に対応した職業能力開発の展開

労働力の需給動向に対応した職業能力開発を進める視点から、IT、新規・成長分野を中心として、機動的に訓練のコースの設定、実施を行うことが必要である。

(3) 離転職者の再就職のための職業能力開発の充実

職業能力に関するミスマッチを解消し雇用失業情勢を改善するため、求人ニーズに即した離転職者向けの訓練コースの弾力的な設定等を行う。

2 職業生活の全期間を通じた多様な職業能力開発の推進

(1) 職業生活の全期間を通じた職業能力開発の仕組み

(2) 職業生活の各段階、就業形態等に応じた多様な職業能力開発の推進