

職業能力開発基本計画について

- 職業能力開発促進法における職業能力開発基本計画の位置づけ
－ 1 頁
- 法改正及び基本計画策定の効果について
－ 2 頁
- これまでの職業能力開発基本計画の策定状況
－ 3 頁
- 第 7 次職業能力開発基本計画の構成について(平成 13 年 5 月
策定)
－ 5 頁

職業能力開発促進法における職業能力開発基本計画の位置づけ

(計画の根拠 (法第5条第1項))

- 厚生労働大臣は、職業能力の開発（職業訓練、職業能力検定、その他職業能力開発促進法の規定による職業能力の開発及び向上）に関する基本となるべき計画（職業能力開発基本計画（以下「計画」という））を策定する。

(計画に定めるべき事項 (法第5条第2項))

- ① 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- ② 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- ③ 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

(計画策定に当たり留意する事項 (法第5条第3項))

- 計画を策定するに当たっては、経済の動向、労働市場の推移等についての長期的見通しに基づき、かつ、労働力の産業別、職種別、企業規模別、年齢別等の需給状況、労働者の労働条件及び労働能率の状態等を考慮して定められなければならない。

(計画策定の手続 (法第5条第5項、第6項))

- 厚生労働大臣は、計画を策定するに当たって、労働政策審議会の意見を聞くほか、関係行政機関の長及び都道府県知事の意見を聴く。
- 厚生労働大臣は、計画を定めたときは、その概要を公表する。

(都道府県職業能力開発計画 (法第7条))

- 都道府県は、厚生労働大臣の策定した計画に基づき、当該都道府県の区域内において行われる職業能力開発の基本となるべき計画を策定するものとする。

法改正及び基本計画策定の効果について

能開法改正

審議会における審議を経て、下位法令、指針の策定等

審議会における議論を踏まえ計画案を策定の上、関係省庁、都道府県への協議

基本計画策定

・各都道府県は合議制の機関における審議を経て都道府県職業能力開発計画を策定
・当該計画を踏まえ、必要に応じ、公共職業訓練コースや施設の見直しを実施

【事業主】

○法第11条において作成が努力義務とされている事業内職業能力開発計画について、改正された法令や新たな基本計画の内容を踏まえて見直し
※法第12条において選任が努力義務とされている職業能力開発推進者が担当

○事業内職業能力開発計画の見直し内容を具体化するため、
①事業内における職業訓練や職業能力評価等の見直し
②キャリア形成促進助成金(☆)を活用した教育訓練機会の確保
③雇用する労働者の配置その他の雇用管理の見直しやキャリア・コンサルティング等の機会の確保
等を実施し、労働者のキャリア形成を支援
☆助成金の基本的な支給要件として、労働組合等の意見を聴いて作成した事業内職業能力開発計画に基づく年間の職業能力開発計画を策定していること、職業能力開発推進者を選任している事業主であること等が掲げられている。

【国・都道府県】

○改正された法令や新たな基本計画の内容を実現するため、
①必要な職業訓練等の実施
②事業内における職業能力開発の取組の中心的な担い手となる能力開発推進者への講習
③キャリア形成促進助成金による事業主の取組の後押し
④事業主、労働者その他国民一般に対する情報提供、広報啓発等を実施し、労働者のキャリア形成を支援

これまでの職業能力開発基本計画の策定状況

- 第1次職業訓練基本計画（昭和46年4月制定）
計画期間：昭和46年度から5年程度
副題：なし
概要：高度経済成長を背景とした第2次、第3次産業の旺盛な労働力需要、深刻な人手不足等に対応するため、人的能力の開発・向上によって生産性の向上等を図る。

- 第2次職業訓練基本計画（昭和51年6月制定）
計画期間：昭和51年度から55年度までの5年間
副題：「生涯訓練の基礎づくり」
概要：低成長期への移行による労働力需要の伸びの鈍化や、建設労働力や技術者・テクニシャンへの根強い需要等に対応し、基礎的職業訓練を土台として、在職者・離転職者に対する職業訓練を段階的に整備する等生涯訓練の基礎づくりを推進する。

- 第3次職業訓練基本計画（昭和56年4月制定）
計画期間：昭和56年度から昭和60年度までの5年間
副題：「生涯訓練体制の整備」
概要：知識集約的産業における労働力需要や専門的・技術的職業従事者の需要の増加等に対応し、在職者訓練の充実、離転職者に対する能力再開発訓練の機動的・効果的な実施等を図る。

- 第4次職業能力開発基本計画（昭和61年5月制定）
計画期間：昭和61年度から昭和65年度までの5年間
副題：「新時代の職業能力開発」
概要：技術革新、経済のサービス化・ソフト化、国際化の進展を背景に、高度化、専門化する熟練技能と豊かな適応力を有する人材の育成等を図るため、民間・公共の各部門の職業能力開発の機能を強化する。

- 第5次職業能力開発基本計画（平成3年6月制定）
計画期間：平成3年度から平成7年度までの5年間
副題：「技能者不足への対応と豊かな生活の実現を目指して」
概要：技術革新、情報化の進展を背景として、幅広い知識や高い技能を有する人材の育成等を図るため、高年齢者・女性等の職業能力開発や中小

企業の職業能力開発等を促進する。

○ 第6次職業能力開発基本計画（平成8年2月制定）

計画期間：平成8年度から平成12年度までの5年間

副題：「各人の個性を活かしつつ変化への対応を図る職業能力開発の実現を目指して」

概要：経済・産業構造の転換、技術革新の進展、少子・高齢化等に対応し、事業の高付加価値化・新分野展開を担う人材の育成、個人主導の職業能力開発の環境整備等を推進する。

○ 第7次職業能力開発基本計画（平成13年5月制定）

計画期間：平成13年度から平成17年度までの5年間

副題：なし

概要：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、キャリア形成支援システムや職業能力評価システム等の労働市場を有効に機能させるインフラの整備を行うほか、労働力需給の動向に対応した職業能力開発の展開等による職業能力開発施策の推進を通じて、労働者の職業の安定等を図る。

第7次職業能力開発基本計画の構成について
(平成13年5月策定)

第1部 総説

- 1 計画のねらい
- 2 計画の期間

第2部 労働力需給の動向等

- 1 労働力需給構造の変化
 - (1) 労働力の需要面の変化
 - (2) 労働力の供給面の変化
 - (3) 職業能力のミスマッチの状況
- 2 年齢別、産業別の労働力需給の動向等
 - (1) 年齢別の動向
 - (2) 産業・職種別の動向
 - (3) 労働移動の動向

第3部 職業能力開発施策の実施目標

- 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) 中長期的な視点に立った施策の枠組みの構築
 - (2) 労働力需給の動向に対応した職業能力開発の展開
 - (3) 離転職者の再就職のための職業能力開発の充実強化
- 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
- 3 事業主、事業主団体、労働組合及び労働者の役割

第4部 職業能力開発の基本的施策

- 1 雇用の安定・拡大のための職業能力開発施策の枠組みの構築
 - (1) キャリア形成支援システムの整備
 - イ キャリア形成の意義とその重要性
 - ロ 労働者個人が適切なキャリア形成を図るための支援システムの整備
 - (イ) キャリア・コンサルティング技法の開発
 - (ロ) キャリア形成に関する情報提供、相談等の推進
 - (ハ) 民間におけるキャリア形成支援システムの確立及び人材育成
 - (ニ) 企業内におけるキャリア形成支援システムの確立

- (2) 職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供の体制の充実強化
 - イ 職業情報及び人材ニーズの動向に関する情報
 - (イ) 各職業の業務内容及び求められる職業能力の内容
 - (ロ) 各業界、企業の人材ニーズに関する動向
 - ロ 訓練コースに関する情報
 - (イ) 事業主等の行う職業訓練に関する情報
 - (ロ) 民間の教育訓練機関が実施する教育訓練に関する情報（教育訓練給付制度の指定講座に関する情報を含む。）
 - (ハ) 公共職業訓練に関する情報
 - ハ 職業能力評価に関する情報
 - (イ) 職業能力評価システムに関する情報
 - (ロ) 労働者の有する職業能力に関する情報
 - (3) 職業能力評価システムの整備
 - イ 民間委託を活用した技能検定制度の拡充及び整備
 - ロ 包括的な職業能力評価システムの構築に向けた検討の実施
 - (イ) ホワイトカラーを含む適正な能力評価基準の設定
 - (ロ) 効果的な職業能力評価手法の確立
 - (ハ) 職業能力評価システムの適切な活用の促進
 - (4) 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（官民の連携による職業能力開発の推進）
 - イ 民間における教育訓練の有効な活用
 - ロ 公共職業訓練の効果的な実施
 - ハ 多様な職業訓練の機会の確保のための官民の連携
- 2 労働力需給の動向に対応した職業能力開発の展開
- (1) IT分野における職業能力開発の推進
 - イ IT分野の職業能力開発支援の必要性
 - ロ ITに関する職業能力開発のための基盤整備
 - ハ 新たな教育訓練システムの開発
 - (2) 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の推進
 - (3) ホワイトカラーの職業能力開発の推進
- 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
- (1) 離転職者の再就職を促進するための職業能力開発
 - (2) 若年者の職業能力開発
 - (3) 中高年齢者の職業能力開発
 - (4) 就業形態の多様化に対応した職業能力開発

- イ パートタイム労働者の職業能力開発
- ロ 派遣労働者の職業能力開発
- ハ 育児や介護等のために離職した労働者の職業能力開発
- (5) 障害者等特別な配慮を必要とする人たちへの対応
 - イ 障害者の職業能力開発の推進
 - ロ その他特別な配慮を必要とする人たちの職業能力開発
- (6) 職業生活の多様化に対応した職業能力開発
- 4 技能の振興及びものづくり労働者の職業能力開発について
 - (1) ものづくり振興に係る環境整備
 - (2) 高度熟練技能の維持・継承について
- 5 国際化と職業能力開発
 - (1) 国際協力の重要性と課題
 - (2) 国際協力の推進
 - (3) 外国人研修・技能実習制度の推進
 - (4) 海外進出企業対策等の推進
- 6 職業能力開発施策の推進体制の整備
 - (1) 公共部門と民間部門の役割分担について
 - (2) 国と地方公共団体の役割分担について
 - (3) 公共職業能力開発施設等の体制の整備
 - (4) 政策評価手法の導入
 - (5) 関係施策との連携等