

その自立に向けた効果的な支援が求められている。特に、母子家庭の母については、訓練の受講に当たって保育面についての配慮が必要となっている。

このため、母子家庭の母及び生活保護受給者の職業的自立等が図られるよう、子の保育の必要性など対象者の置かれた状況に配慮しつつ、積極的な職業能力開発機会の提供を図る。

ハ その他

同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者等については、その雇用の機会を確保し、職業生活の安定を図るため、職業安定機関と密接な連携を取りつつ、公共職業能力開発施設において効果的な職業訓練の実施に努める。

(3) パートタイム労働者や派遣労働者等の職業能力開発についての環境整備

就業形態の多様化の中で、十分な職業能力開発機会を得られない者が増加しているが、こうした状況を放置すれば、これらの者の十分な職業能力の開発及び向上が図られず、職業キャリアの持続的な発展は困難となる。

このため、企業内においてバランスの取れた職業能力開発機会が提供されるよう、例えば、事業内職業能力開発計画におけるパートタイム労働者等の位置づけの明確化、企業内外のキャリア・コンサルタントによる相談、援助等の支援を、個々の企業の実情に応じて促す。

さらに、労働市場のインフラの充実を図る中で、パートタイム労働者等の求職ニーズに配慮した訓練コースの設定、eラーニングを活用した教育訓練等についての情報提供、好事例の収集及び企業への提供、関連する支援策を推進している団体との連携等を進める。

また、派遣労働者については、その職業キャリアの持続的な発展の観点に立つて、派遣元事業主による職業能力開発の取組、派遣先事業主による派遣労働者の自発的な職業能力の開発及び向上への協力等とともに、業界団体等における職業能力評価に関する自主的取組を促進する。

なお、「非正社員」の勤務実態及び職業能力開発の在り方については、本人及び企業のニーズが様々であることから、今後、国においてそれらをより詳細に把握した上できめ細やかな施策を検討する必要がある。

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

(1)雇用失業情勢に対応した職業能力開発

雇用失業情勢や労働力需給の変化に的確に対応するため、事業の再構築や、技術・技能等の陳腐化等により離職を余儀なくされた者に対して、雇用のセーフティネットとしての離職者に対する公共職業訓練及び公共職業安定所等との一層の連携強化による訓練受講生に対する一貫した再就職支援の実施により、早期かつ円滑な再就職の実現を図る。

なお、こうした職業訓練については、地域の雇用失業情勢等に対応して機動的に実施するとともに、大量の離職者が発生した場合については、迅速かつ適切な対応に努める。

(2)産業動向等に対応した職業能力開発

産業動向や技術革新、求職者のニーズの多様化等に対応するため、産業分野ごとの企業の人材ニーズの変化を踏まえた職業訓練のコースの設定を進める。

ものづくり分野については、我が国産業の競争力を支える源泉であり、自ら職業能力開発を行うことが困難な中小企業を中心として、公共職業能力開発施設において、この分野の現場を担う人材の育成支援をすることは国としての重要な政策課題である。

特に、訓練の展開に当たっては、製造ラインや工作機械等の生産工程の自動化・効率化、製品の高付加価値化、製品の設計から加工、生産・品質管理など複数の工程に対応できる技術・技能の要請、機械系、電子系、情報系等の技術分野の複合化といったものづくり分野の近年の動向を踏まえ、基礎的技術・技能等の鍛錬を含め、実践力の付与や訓練内容の高度化・複合化等を図る。

また、情報通信分野やサービス分野等については、今後、先端技術を活用した省力化や生産性の向上への取組が進むことが予想され、職業能力開発に当たっては、高度通信技術等の新技術の現場への応用に対する支援や新技術に対応できる人材の育成が必要である。

こうした人材ニーズの高度化や多様化に対応して、大学、大学院等を含めた幅広い民間教育訓練機関への委託訓練の積極的な活用や企業実習を取り入れた実践力の付与を図るとともに、就職実績を反映した委託費の支給等を通じた委託訓練の質の向上を図る。

さらに、幅広い分野において求められる情報通信に関する職業能力開発や、高齢化の進展に伴い労働力需要が高まっている介護分野における職業能力開発等に必要な教育訓練についても積極的に進める。

なお、産業動向や雇用失業情勢に的確に対応した職業能力開発の推進を図るため、地域における人材ニーズの把握・分析を踏まえた柔軟な訓練コースの見直しを図る。

4 「現場力」の強化と技能の継承・振興

(1) 「現場力」の強化に向けた能力開発

我が国の産業競争力の基盤となる高付加価値製品の生産や質の高いサービスを提供するために不可欠な「現場力」や、それを支える人材の育成・確保を図るための取組を総合的に推進する。

具体的には、職業能力開発促進法改正案に基づく「実践型人材養成システム」や、キャリア形成促進助成金や外部の教育訓練機関の活用に係る情報提供等による効果的なOFF-JT等を推進する。

また、公共職業訓練において、中堅技能者層を主たる対象として、生産管理や安全管理など能力の幅を広げるためのオーダーメイド訓練の実施、指導員の派遣、施設・設備の開放等の事業主支援を進める。さらに、ものづくり分野を中心に自ら教育訓練を行うことが困難な中小企業等に対して、民間教育訓練機関においては対応が困難な訓練機会の提供を図る。

また、認定職業訓練制度の下、大企業では認定職業訓練短期大学校を中心とし、中小企業では認定訓練校を中心として、その運営を通じた能力開発を進めているところであるが、同制度についても、必要に応じた制度の見直しを行いつつ、現場を担う中核となる人材の育成・確保に資する制度として、その普及を図る。

さらに、魅力ある職場、現場づくりによる人材獲得のため、労働環境の改善に取り組む中小企業事業主に対する資金や人材募集等の面での支援制度の活用を進めると

ともに、パートタイム労働者、派遣労働者などの業務に応じた技能評価や能力開発の促進について政策面からの配慮を進める。

(2) 技能の継承・発展のための施策

技能継承を円滑に進めるためには、引き継ぐべき技術・技能等を明らかにし、団塊の世代等の定年延長や継続雇用等により、中堅技能者にその技術・技能等を引き継ぐとともに、若年層の現場への誘導と育成、「非正社員」の多能工化など能力開発の措置を一体として講ずる必要がある。

こうしたことを踏まえ、職業能力開発促進法改正案に基づく、労働者の熟練した技術・技能等の習得の促進を図るための事業主の取組として、熟練技能の体系的な管理及び提供等を促す。併せて、技術的問題点に係る情報提供、相談・援助を行う窓口の開設、技能継承のための人材確保・教育訓練の取組に対するノウハウや資金面の支援施策の強化に取り組む。

また、近年、中小企業同士のネットワーク形成や、産学共同のクラスター（集積）形成等の動向が進展していることを踏まえ、職業能力開発行政においても、関係する行政機関や団体等との連携の下に、技術・技能等の交流の場の設定や公共職業能力開発施設と企業との産学連携等に積極的に取り組む。

(3) 技能の振興のための施策（技能競技大会等）

ものづくり分野をはじめとして、技能の重要性について国民各層の理解を深め、技能者の社会的評価・技能水準の向上を図るため、技能振興施策の積極的な推進を図ることが必要である。とりわけ次代を担う若者が技能の現場に対して興味を持ち、自ら進んで技能の習得に向かう環境を整備することが課題である。

こうした課題に対応し、若者に対する技能やものづくりの振興を図るため、教育機関など関係機関との連携により、児童・生徒の段階から技能やものづくりの魅力に触れる機会をつくる。

また、若者が目標を持って技能を競い合う機会を増やすとともに、各種技能競技大会の周知・広報と、その観戦を通じた技能振興を並行して進める。

特に、本計画期間中には、平成19年に静岡において、世界で初めて「技能五輪国際大会」と「国際アビリンピック」を同時に開催する「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」が行われることとなっており、これを契機として、大会の周知・

広報と大会後も含め積極的な技能振興等を進める。

このほか、高度熟練技能者等を工業高校等に派遣する取組等を推進する。さらに、技能競技大会優勝者等の職業キャリアの紹介等を通じた高度技能者の職業キャリアモデルの提示や周知・啓発を図るとともに、企業内における様々な高度技能者の顕彰制度の紹介と普及を図る。

5 地域貢献分野の創出と教育力の強化

第3部4(2)で述べたとおり、地域のコミュニティは、元来、異なる世代の者が地域に根ざした様々な活動を通じて人的交流を図る場であり、高齢者に活躍の場を提供するとともに、若者が一人前になるための社会性やコミュニケーション能力を養う教育の場でもあった。

今後、各地域において、様々な地域貢献活動が活発化することによって、同様の効果がもたらされることが期待される。

こうした地域貢献分野に係る人材面の対策としては、これまでも、

- ① 勤労者が在職中から、関心のある分野の社会活動に参加することにより、視野を広げるとともに、退職後の生きがい就労につなげることを目的として、地域貢献分野に係る情報の提供・相談、講習、トライアル等を内容とする勤労者マルチライフ支援事業
- ② 求職者に対し、NPO起業ないし雇用のために必要な知識・技能を習得するための訓練をNPOに委託して実施する事業
- ③ 中高年齢者、若者、専業主婦等がコミュニティ・ビジネスに係る起業・就労・社会参加を行うことを通じて、これらの者の自己実現と地域の活性化をめざすコミュニティ・ビジネス支援集中モデル事業がある。

今後、地域におけるこれらの事業について、

- ① 団塊の世代等の人材を幅広く受け入れる対策の強化
- ② 若者や障害者の訓練受け入れ体制の整備
- ③ 市町村等と連携した各種サービスをワンストップで提供できる仕組みなどの観点から、事業の総合化を検討して、段階的に地域の貢献分野をつくりあげることが必要である。

また、こうした事業の推進については、地方の自治体やNPO、公益法人等の関係者のほか、地域の企業が果たす役割も大きい。

このほか、家族、家庭の在り方が問われる中で、ニート状態にある者の保護者に対する相談・指導・助言の強化、企業におけるワークライフバランス対策の強化等により、家庭における人を育てる環境づくりを進めることも重要である。

6 国際化と職業能力開発

(1) 質の高い労働力育成に向けた国際協力

近年、グローバル化に対応した自国産業の国際競争力の強化のため、開発途上国においては、人材育成を重視する機運が一層高まっていることから、今後の国際協力については、経済発展の基盤となる労働力の育成・確保のためのシステムづくりに重点を置きつつ、各国における経済の発展段階に応じた協力を効果的かつ効率的に実施する。具体的には次のような施策を講ずる。

- ① 我が国との経済的相互依存関係が拡大・深化しつつある東アジアを中心に、質の高い労働力の育成・確保を図るため、「技能評価システム移転促進事業」等の事業を通じて、日系企業と連携しつつ、技能評価システムの構築・改善のための協力を行うとともに、民間の製造現場における指導者層の育成・確保を積極的に支援する。
- ② 能力開発分野の技術協力についても、協力終了後の自律発展性を高めるため、協力過程において相手国業界団体等との連携を積極的に図るとともに、職業能力開発や職業能力評価制度に関する政策助言及び現地政府の人材育成を重視する。また、開発途上国における職業訓練指導員等を育成するため、職業能力開発総合大学校へのこれら諸国からの留学生の受け入れを積極的に推進する。
- ③ 国際労働機関（ILO）、アジア太平洋経済協力（APEC）等の国際機関等を通じた国際協力においても、各国の能力開発システムが有効に機能するよう、長年の実績を有する我が国のシステムの長所や運用のノウハウを紹介することにより、我が国として国際社会に貢献する。

(2) 外国人研修・技能実習制度について

開発途上国への技能等の移転により、その経済発展に貢献するという制度の趣旨

に基づき、制度の適正な運用と見直しを検討する。具体的には、次のような施策を講ずる。

- ① 国内において、実務研修期間における研修手当の不払いや不適正な時間外研修等、技能実習期間における賃金不払いや失踪等の事案も一部発生していることを踏まえ、実務研修に係る法的保護のあり方等を検討するほか、制度の周知や効果的かつ的確な巡回指導を展開すること等により、賃金不払いや失踪等の不適正事案の発生防止を図る。
- ② 本制度については、実習生送出国における技術移転ニーズ等から実施職種の拡大が要望されていること等を踏まえ、効果的かつ的確な技能移転を進めるため、技能実習移行対象職種の見直しを行う。
- ③ 技能実習による技能習得の成果の検証が不十分であることから、修了時等における技能実習生の技能検定等の受検を促進するとともに、技能実習生の帰国後の状況についても可能な限りフォローを行い、成果の検証に努める。

(3) 企業活動のグローバル化に対する支援

企業活動の国際化の進展を背景として、我が国企業の海外への事業展開は今後もますます活発になることが見込まれているが、特に中小企業を中心に国内外で国際業務を担うことができる実践力のある労働者の育成が喫緊の課題となっている。

このため、海外に展開している中小企業等を対象に、相談援助、情報提供、セミナーの開催等により海外での事業活動に即した職業能力開発の機会を提供する「グローバル人材育成支援事業」の一層効果的な実施を図り、実践力のある国際人材の育成を推進する。

7 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との役割分担及び連携について

雇用者の職業キャリア形成や職業能力開発に関しては、事業活動の主体である企業が事業運営上不可欠なものとして実施することが基本である。

しかしながら、近年、企業が従業員に対して実施する職業能力開発の内容も多様化し、教育訓練をアウトソーシングする動きが顕著になっている。加えて、働く者の自発的な職業能力の開発及び向上の増加と相まって、企業外の教育訓練サービス

を提供する主体の役割はますます重要となっている。

こうした受け皿となる民間の教育訓練サービスを提供する主体は、民間企業、事業主団体、公益法人、学校等が主要なものであり、サービスの水準や価格等により、その特質に応じた役割分担を行っている。

これに対して、公共部門は、

- ① 中小企業等、自ら従業員に対する職業能力開発を行うことが困難な分野に対する支援を行うこと
- ② 教育訓練サービスを提供する主体がそれぞれの特質を生かして、企業や働く者のニーズに応じた教育訓練サービスを提供できるよう、育成を図ること
- ③ ものづくり分野など訓練の実施経費が訓練効果と比べて膨大であるが、国家的見地からは人材育成が必要な分野における職業訓練を実施すること
- ④ 離職者の早期再就職や障害者・生活保護受給者等の職業的自立に向けた職業訓練等の実施や、職業訓練の基本的な枠組みの設定を行うこと

が主な役割である。

特に、雇用対策の一環としての離職者訓練の実施については、多様な民間教育訓練機関への委託を推進するとともに、委託訓練を含めた公共職業訓練全般について、訓練修了後の就職率等による評価を進めるほか、求人事業主と求職者それぞれの選択を機能させた職業訓練を推進し、公共職業訓練の効率化及び利用者サービスの向上を促進することが課題である。

このほか、労働市場のインフラの充実を図る上で、官民連携による多様な教育訓練機会の確保が必要であることから、上記のような役割分担を基本としつつ、公共部門は訓練コースの開発及び普及を行うとともに、民間における教育訓練のコーディネート等を通じた教育訓練機会の確保を図る

(2)官民協力による「公」の視点に立った施策の推進

第3部の実施目標で述べたような、働く者の生涯にわたる職業キャリアの持続的発展性を確保するためには、職業訓練の実施により直接職業能力の開発及び向上を進めるだけでなく、企業・地域・家庭にまたがり、官民協力の下、公的視点から人を育成する環境を再構築する必要がある。

例えば、働く者の職業キャリアの持続的発展を図るためには、企業において、従業員に対して能力開発を行うのみならず、

- ① 日本版デュアルシステムや実践型人材養成システムのように、若者に対して幅広く教育訓練機会を提供すること
 - ② 働く者の育児・介護と仕事の両立をはじめ、ワークライフバランスに対する配慮や、仕事の分かち合い（ワークシェアリング）を進めること
- などについて、積極的に取り組むことが期待されるが、こうした取組を行う企業を積極的に評価し、支援する仕組みを官民の協力の下、つくりあげていくことが求められる。

また、地域における人材育成力を再構築するためには、地方公共団体と地域のNPOを含めた公益団体や企業との連携や、必要に応じた国等の支援が不可欠である。具体的には、地方公共団体が主導しつつ、団体の協力と国等の支援の下に、地域貢献分野を担う人材の育成や情報の提供、就労環境の整備等を図ることが考えられる。また、企業においても、地域に貢献する存在として、従業員に対するボランティア休暇の付与や時間面での配慮や、地域行政に対する協力を行うことが望まれる。

(3) 国と地方公共団体との役割分担及び連携について

国と地方公共団体における職業能力開発施策には、次のような役割の相違があり、この相違を踏まえた施策の推進が求められる。

国は、雇用対策の一環として離転職者の早期再就職を図るための職業訓練を行い、また、高度・先導的な教育訓練を開発し普及させるとともに、自ら当該教育訓練を実施する。

一方、地方公共団体にあつては、地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズをきめ細かく把握しつつ、これに対応した職業訓練を行う等、地域の実情に応じた職業能力開発を推進する役割を担い、地方公共団体としての産業施策や福祉施策と一体となって、雇用の創出や安定に向けた取組が期待される。

こうした国と地方の役割分担を踏まえつつ、効果的な職業能力開発行政を推進するため、両者は密接に連携を図り、訓練コースの設定等について必要な調整を行うものとする。

特に、若者、障害者、母子家庭の母及び生活保護受給者等に対する職業能力開発施策については、都道府県のみならず市町村も含め連携を進めること等により、これらの者の地域における職業的自立の促進を図る。

(4) 関連する諸施策との連携

今後、幅の広い職業キャリア形成支援政策の推進を図るに当たり、次のように関連施策との連携の強化を図る。

第一に、職業能力開発施策は、職業安定施策と相まって雇用対策の一環をなすものであり、密接な連携が必要である。このため、公共職業能力開発施設は雇用失業情勢や労働力需給に的確に対応した訓練を実施するとともに、ハローワークとの協力の下、訓練受講者に対して一貫した再就職支援を進めること等により、公共職業能力開発施設とハローワークの緊密な連携を図る。

第二に、働く者全般を対象として生涯にわたる職業キャリア形成支援政策を展開するため、次の点を重点的に推進する。

- ① 職業意識の啓発やインターンシップの実施、さらにはニート状態にある者やフリーター対策、実践型人材養成システム等の若者の職業キャリア形成支援に係る教育施策や産業施策との連携
- ② 大学、大学院等において行われる高度かつ実践的な教育の活用に向けた教育施策との連携
- ③ 障害者、母子家庭の母及び生活保護受給者等について職業的自立に向けた職業能力開発を行う際の教育、福祉、医療等の関連施策との連携
- ④ 起業や、雇用から自営への移行等を希望する者について、職業キャリア形成支援を進めるための産業施策等との連携

第三に、生涯にわたる持続可能な職業キャリアの発展を図るためには、青少年期における家庭や地域の教育力の強化、高齢者の体力や能力に応じた就業形態の普及や地域における活躍の場の創出などが重要課題であり、市町村行政等との協力・連携を進めることが不可欠である。

なお、上記政策の展開に当たっては、官民協力により施策を推進することが前提であり、企業の枠を超えた、労働組合や事業主団体をはじめとする諸団体の役割が重要である。

(5) 政策評価を通じた効率的な施策の推進

政策評価については、各種施策を効率的、効果的に実施するために、「行政機関が行う政策の評価に関する法律」に基づき実施することとされている。厚生労働省においても同法に基づき定められた「厚生労働省における政策評価に関する基本計画」に基づき、職業能力開発施策についても、個別の施策毎に政策評価を実施している。

こうした政策評価を行うに当たっては、事業の利用度など職業能力開発に対するニーズを十分踏まえた上で、効率的かつ効果的な施策を講じることができるようになることが重要である。

事業の検証に必要な情報収集体制の整備に努めつつ、より効率的かつ効果的な施策を講じることができるよう、事業毎に施策の利用状況や利用者のニーズの状況等を踏まえた上で、個々の訓練コースの設定や見直しなど諸事業の見直しなどに努める。

さらに、職業能力開発施策のうち雇用保険三事業として実施されている事業については、いわゆる「PDCAサイクル」による目標管理を行っており、この評価結果を踏まえ、より効率的・効果的な事業の実施に努める。

(6) 施策の周知・広報

職業能力開発に関する情報には、法令や職業能力評価制度に関するもののほか、能力開発施設におけるコースの設定の状況や助成金制度など各種支援策に関するもの、窓口等の所在案内や支援策の活用に係る好事例に関するもの等様々なものがある。これまで、職業能力開発施策に関する周知・広報については、毎年11月を「職業能力開発促進月間」、同月10日を「技能の日」として、この期間を中心に実施される諸行事を活用するとともに、施策ごとにポスターやリーフレットの作成、ホームページの活用等により実施している。

今後、職業能力開発に対する関心を高め、理解を深めるとともに、制度や各種支援策の活用を図るためには、平成19年に静岡にて開催する「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」など各種技能競技大会を積極的に活用するほか、施策に関する各種の情報について、企業や働く者が利用しやすいものとなるように提供することが重要である。

このため、職業能力開発に関する基本的な情報を整理し、それらの情報の提供を受けるための窓口の利用を含め、施策の対象となる者に幅広く行き渡るよう、その多様な状況に配慮しつつ周知・広報を行う。

その際、国や地方公共団体だけではなく、労働組合、事業主団体、職能団体、NPO等の関係団体等に広く協力を得つつ、効果的な周知・広報を行うことに努める。