

1 職業能力開発促進法等の一部改正

労働政策審議会においては、職業能力開発分科会及び同審議会職業安定分科会における議論・検討を踏まえ、2005（平成17）年12月21日に「今後の職業能力開発の在り方について」、2006（平成18）年1月27日に「中小企業における技能の受け手となる人材の確保に係る支援について」がそれぞれ厚生労働大臣に対して建議がなされた。

これを受け、厚生労働省において「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要綱」を取りまとめ、2006年2月1日に厚生労働大臣から労働政策審議会に対して諮問され、同月9日、同法律案要綱は妥当である旨の答申がなされた。

厚生労働省においては、この答申を踏まえ、「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」を作成し、2006年3月7日の閣議決定後、直ちに第164回通常国会へ提出され、同年6月13日に成立した（同年10月1日から施行）。

その主な内容は次のとおりである。

1) 職業能力開発促進法の一部改正

実習併用職業訓練（「実践型人材養成システム」）の創設など若者支援の強化

労働者の実践的な職業能力の開発及び向上のために事業主が行う措置として、「企業における実習（いわゆるOJT）」と「教育訓練機関における座学」とを効果的に組み合わせて実施する「実習併用職業訓練」を位置づけた。

青少年に対する職業訓練について、有為な職業人として自立しようとする意欲を高めることができるよう配慮することを規定した。

労働者の自発的な職業能力開発の促進等

労働者が自発的に行う職業能力開発を促進するために事業主が講ずる措置として、勤務時間短縮や再就職準備休暇等を追加した。

円滑な技能継承の促進

熟練技能の効果的かつ効率的な習得を促進するために事業主が講ずる措置として、熟練技能に関する情報を体系的に管理し、提供すること等を規定するとともに、そうした措置の適切かつ有効な実施が図られるよう、厚生労働大臣定

めの指針を策定することとした。

その他

都道府県に置く職業能力開発に関する審議会等の必置規制を緩和した。

2) 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改正

労働環境の改善、福利厚生の充実、募集方法の改善その他の雇用管理の改善に関する事業（改善事業）についての計画の類型に、「実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが必要な青少年にとって良好な雇用の機会の創出に資するものについての計画」（青少年雇用創出計画）を追加し、中小企業者又は事業協同組合等が都道府県の認定を受けた青少年雇用創出計画に基づき改善事業を実施する場合、資金面、人材確保の面で支援する枠組みを新設した。

2 第8次職業能力開発基本計画の策定

職業訓練及び職業能力検定等は、個々の労働者や企業の利益のためのものであると同時に、社会全体の利益のためのものである。このため、国、都道府県等が公共的立場から自ら職業訓練を行うほか、民間で行われる職業能力の開発及び向上の促進の措置に対する援助を行うなど、職業能力の開発全体の振興を図ることとしている。こうした趣旨を踏まえ、厚生労働大臣は、職業能力開発促進法第5条第1項の規定に基づき、職業能力の開発に関する基本となるべき計画として、職業能力開発基本計画を策定することとなっており、2006（平成18）年7月に第8次職業能力開発基本計画が告示された。計画の期間は2006年度から2010年度までの5年間である。

計画の主な内容は次のとおりである。

1) 職業能力開発政策の実施目標

職業キャリア形成支援政策推進の視点

政策を推進するに当たっては、円滑な職業キャリア形成を支援すること、雇用対策としての機能を持つこと、職業能力開発の中心として職業キャリア支援を整理・実施することの3つの視点が重要である。

職業キャリア形成支援政策の展開

経済社会の活力の維持・向上の観点から、政策の対象としてニート状態にある者、出産・育児等により職業キャリアを中断している者や、職業生活からの引退過程にある高齢者等を含めた働く者に配慮して推進し、さらに職業キャリアの各段階の状況に応じて推進する。

労働力需給の動向に応じた職業能力開発の促進

職業能力開発政策は、離職者訓練を行うに当たり、企業における教育訓練ニーズの把握や民間教育訓練機関の活用等に配慮しつつ推進する。

働く者を育てる環境の再構築

「現場力」^(注)の強化を図るために、現場における若者の育成・確保のための仕組みを再構築するとともに、団塊の世代など中高年労働者による技能承継を推進する。また、地域における若者や障害者等の人材育成の場を再構築するために地域貢献分野を活用する。

官民協力による「公」の形成

生涯にわたる職業キャリアの持続的な発展を確保するため、労働市場を機能させるとともに、若者の職業キャリア形成支援、労働者の仕事と生活の調和、地域貢献分野の創出等について、官民協力による「公」の視点に立った政策の推進が必要である。

2) 職業能力開発施策の基本的施策

企業の人材ニーズに応じた公共職業訓練コースの設定や、「実践型人材養成システム」の普及・啓発などにより、多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保し、また職業能力評価に係るインフラの充実や職業キャリア形成に向けた情報提供体制の充実により労働市場のインフラの充実を図る。

働く者の職業生涯を通じた持続的なキャリア形成への支援のため、キャリア・コンサルティングの活用による職業キャリアの段階に応じた支援を充実させるとともに、障害者、母子家庭や生活保護受給者等の職業的自立等を図るため、職業能力開発機会を積極的に提供することで、福祉から自立に向けた職業キャリア形成の支援等を行う。またいわゆる非正社員の職業能力開発についての環境整備を行う。

雇用失業情勢や産業分野の動向に応じた職業能力開発を促進する。

「現場力」の強化と技能の継承のため、事業主の訓練ニーズを踏まえた訓練や技能の継承を円滑にするための支援等を実施する。また各種技能競技大会等を周知・広報するなど、技能の振興のための施策を推進する。

第2節

「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン (改訂版)」の推進

若者の失業率が高い水準で推移していることや、フリーターの増加、学校に通っておらず、働いてもおらず、職業訓練も行っていないいわゆるニートの状態にある若年無業者の増加を背景に、厚生労働大臣をはじめとした関係閣僚により「若者自立・挑戦戦略会議」が発足している。会議においては、2003(平成15)年6月に「若者自立・挑戦プラン」を、2004(平成16)年12月には、プランの実効性・効率性を高めるため、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」を取りまとめ、関係府省が密接

(注) 「ものづくりの現場をはじめ様々な現場における実践的な経験に裏打ちされた技術・技能、問題解決能力、管理能力」をいう。

に連携しつつ、若年失業者等の増加傾向を転換させることを目指し、各種対策に取り組んでいるところである。

この結果、24歳以下の若者の失業率は、2004年をピークに減少に転じ、また、フリーターについても、2004年から2年連続で減少するなど、各種対策の効果が現れつつある。しかしながら、依然としてなお厳しい状況にあることから、2006（平成18）年1月にはプランの最終年度である2006年度に向けて、アクションプランの改訂版を取りまとめた。これに基づき、厚生労働省では関係府省間のみならず、国と地方、行政と産業界・教育界の連携の下、フリーターの常用雇用化、ニートの自立化支援など、若者一人一人の状況に応じたきめ細かな対策等に取り組むこととしている。

1 「フリーター20万人常用雇用化プラン」の推進

2005（平成17）年5月より、年間20万人のフリーターの常用雇用化を目指すという目標を掲げ、以下の各種対策を最大限効果的かつ効率的に実施し、約22万5千人（速報値）の常用雇用を実現したところである。

2006（平成18）年度においては、その目標を25万人まで引き上げ、就職支援の充実強化を図ることとしている。

（1）地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進

若者の雇用問題の解決のためには、それぞれの地域において、実情に応じた積極的な取組みが重要である。このため、都道府県が地域における主体的な取組みとして、若者に対するカウンセリングから研修等までの一連の就職支援サービスをワンストップで提供するセンター（通称ジョブカフェ）を設置する場合、厚生労働省では、都道府県からの要望に応じ、ジョブカフェにハローワークを併設し、若者を対象とした職業紹介を実施するほか、企業説明会や各種セミナーの実施等の若者の職業意識啓発に資する事業（若年者地域連携事業）を委託している。また、経済産業省が指定する20のモデル地域においては両省で連携しながら都道府県の取組みを支援することにより、地域の実情に応じた効果的な就職支援を推進している。

2005（平成17）年度においては、46都道府県（95か所）にジョブカフェが設置されており、うち38都道府県においてジョブカフェにハローワークを併設している。また、ジョブカフェを利用した若者の数については、2005年度は延べ約163万人、就職者数については約8.9万人となっており、着実に実績を上げている。

さらに2006（平成18）年度にはフリーターの常用就職を促進するため、新たな支援メニューとして、フリーターを対象としたセミナーやカウンセリング、職場見学会等を実施し、ジョブカフェの就職支援機能の一層の強化を図ることとしている。

（2）若年者トライアル雇用事業の実施

フリーターや学卒未就職者などの若年失業者を短期間のトライアル雇用として受け入れる企業に対する支援を行い、その後の常用雇用への移行を図る若年者トライアル雇用事業を実施している。これにより2005（平成17）年度は、50,722人がトライアル雇用を開始し、そのうちトライアル雇用を終了した44,110人の80.0%に当たる35,302人が常用雇用に移行するなど、若者の安定した雇用の促進に効果がみられるところである。2006（平成18）年度には、新たに長期若年無業者等を対象として、働く自信と意欲を高めつつ、段階的に常用雇用への移行を促進するための、短時間勤務によるトライアル雇用事業を追加することとしている。

（3）日本版デュアルシステム（実務・教育連結型人材育成システム）の拡充

若者のフリーター化・無業化を防止しつつ、企業の求人内容の高度化のニーズに対応した実践的な能力を習得するため、企業実習と一体となった教育訓練を行うことにより一人前の職業人を育成する日本版デュアルシステムを実施している。

その実績は、標準5か月間の短期訓練については、2006（平成18）年3月末までに約26,500人が受講しており、その就職率（11月末までに終了したコース受講者の3か月後のもの）は、72.3%と高いものとなっている。1～2年間の長期訓練については、2006年3月までに28都道府県47施設57コース（626人）実施されている。

また、企業が主体となって現場の戦力となる人材を育成するため、座学と雇用関係の下での一定期間の実習を組み合わせる「実践型人材養成システム」を職業能力開発促進法に位置付け、就労と就学双方の要素を併せ持った「第三の選択肢」として普及と定着を図ることとしている。

（4）ハローワークにおけるフリーター常用就職支援事業の実施

2005（平成17）年5月より、常用雇用を希望するフリーターを支援するため、ハローワークにおいて専門の窓口を設け、セミナーや合同選考会の開催、専任職員による一対一の相談・助言、求人開拓、職業紹介、就職後の職場定着指導等、常用雇用化のための一貫した支援を実施している。また、2006（平成18）年度においては、若年者ジョブサポーター（フリーター支援担当）を新たに配置し、担当者制による一貫した就職支援を拡充実施することとしている。

（5）フリーター等若者に対する農業就業の支援の実施

2006（平成18）年度からは農林水産省と連携し新たに、農業への就業を希望するフリーター等若者を重点に、都道府県労働局ごとに1か所のハローワークに設置した「就農等支援コーナー」において農業で働くことについての理解を深めさせるとともに、個人の状況・希望に応じて農業就業のための情報提供、農業法人等への職業紹介や農業研修施設へのあっせんを行う等きめ細かな相談を実施することとしている。

2 ニート等若者の働く意欲と能力を高めるための総合的な取組みの推進

(1) 若者自立塾事業の推進

様々な要因により、働く自信をなくした若者を対象として、合宿生活による集団生活の中で、生活訓練、労働体験等を通じて、働くことについての自信と意欲を付与することにより、就労等へと導く「若者自立塾」事業を2005（平成17）年度から開始し、全国20団体において、若者の自立に向けた支援等を実施しているところである。

2006（平成18）年度においては、新たに5団体を選定し、2005年度に選定した20団体と合わせ、全国25団体において、一層の支援を実施し、「若者自立塾」事業の推進を図っていくこととしている。

(2) ニート等の自立を支援するための地域における体制の構築

ニート等の若者の自立を支援するためには、基本的な能力（人間力：社会の中で人と交流し、協力し、自立した一人の人間として力強く生きるための総合的な力）等の養成だけに留まらず、職業意識の啓発や社会適応支援を含む包括的な支援が必要である。こうした支援は、各人の置かれた状況に応じて、個別に行うことや、一度限りの支援にとどまらず、継続的に行うことが必要となっている。

このため、各地域において、地方自治体の主導により、関係機関が若者自立支援のためのネットワークを構築し、これを活用した若者の職業的自立支援の取組みが促進されるよう、2006（平成18）年度においては、各地域に「地域若者サポートステーション」を設置し（全国25か所）、若者の置かれた状況に応じた専門的な相談を行うとともに、地域の若者自立支援ネットワークの中核として各機関のサービスが効果的に受けられるようにすることにより、ニート等の自立を支援することとしている。

(3) 若者の就業をめぐる悩みに対する専門的相談体制の整備

若者の中には、対人関係における不安や就職活動での失敗による挫折等が原因となって、就職を希望しながら就職活動に対して消極的になっている者も少なくない。これら若者に対しては、就職の実現を図る前提として、心理面も含めたよりきめ細かい支援が不可欠である。

このため、2006（平成18）年度においては、全国のハローワーク等において、臨床心理士等の専門的人材を活用し、就職活動等における不安などの多様な悩み、課題を有するフリーター層、早期離職者等を含めた若年求職者を対象に、就職に関わるそれぞれ個々の課題に応じた個別的、専門的相談を提供し、その就職促進を図ることとしている。

3 若者に対する職業意識形成支援、就職支援の強化

(1) 学生生徒に対する職業意識形成支援、就職支援の強化

在学中の早い段階から職業意識を形成し、若者の適切な職業選択の確保や安易な離

転職の防止を図ることが重要である。このため、2005（平成17）年度においては、小中高校等と連携して「総合的な学習の時間」などを活用したジュニア・インターンシップの推進、企業人等働く者を講師として学校に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義等に関して生徒に理解させ自ら考えさせるキャリア探索プログラムの実施、就職活動に必要な知識や基本的な実務能力を付与するための就職ガイダンスの実施などにより、早い段階からの職業意識の形成を支援している。

特に、中学生を対象とした文部科学省のキャリア・スタート・ウィーク事業（中学校において5日間以上の職場体験を行う学習活動）の実施に当たって、職場体験の前にキャリア探索プログラムを行うことや、受入先企業の開拓や情報収集・提供をハローワークが行うなどの取組みを進めているところであり、2006（平成18）年度においても、引き続き連携した事業実施を図ることとしている。

また、大学生等に対しては、大学等と連携し、適職選択のための自己理解等を促進するためのセミナー等を実施しているほか、インターンシップ受入企業開拓事業を経済団体に委託して実施している。

さらに、高校卒業者等の円滑、的確な就職を支援するため、若年者ジョブサポーターを全国のハローワークに配置し、在学中の早い段階からの職場見学等による職業理解の促進から、就職後の職場定着までの各段階を通じて一貫した支援を行っている。

新規大卒者等に対しては、学生職業センターや学生職業相談室、その中核としての学生職業総合支援センターにおいて、大学等と連携した職業指導や職業相談、情報データベースによる広範な求人情報の提供、就職面接会の開催等により、就職活動を支援している。

これらの施策に加えて、関係機関の連携の下、広く若者を対象に、ボランティア活動など無償の労働体験等の参画を促すとともに、これらの活動の実績を記録、整理すること等を通じて就職力の強化を図る「ジョブパスポート事業」に引き続き取り組むこととしている。

この他、工業高校等の専門高校における職業教育の充実を図るため、文部科学省において実施している「専門高校等における「日本版デュアルシステム」推進事業」について、受入企業の開拓や企業情報の提供などの取組みをハローワークや商工会議所が専門高校と連携して行っている地域もあり、2006年度においても、引き続きこの取組みを実施していくこととしている。

（2）学卒、若者向けの実践的能力評価・公証の仕組みの整備

若者の持っている職業能力が適正に評価・公証される仕組みとして、2004（平成16）年度からYES-プログラムを展開している。

このプログラムでは、企業の求める「就職基礎能力」（＝コミュニケーション能力等）を若者が身につけることができるよう支援するため、民間教育訓練機関等が実施する1,688講座及び348の試験をYES-プログラム認定講座・認定試験として認定している。

さらに、若者からの申請に応じ、これらの認定講座・認定試験の修了・合格等につ

いて、「若年者就職基礎能力修得証明書」を発行している。

(3) ものづくり立国の推進

ベテラン技術者が培ってきた技能をいかに継承していくかが大きな問題（いわゆる「2007年問題」）となるなか、若者に対しものづくり技能の魅力を啓発し、若者自らがすすんでその習得に向かう環境を整え就労を促進することが急務である。

このため、国民各層が技能の重要性を広く認識し、ものづくりに親しむ社会の形成を図るため、シンポジウムの開催、若者を対象としたものづくり競技大会等々を実施しているほか、2007（平成19）年ユニバーサル技能五輪国際大会を活用して技能尊重気運の更なる醸成を図ることとしている。

4 若者の人間力を高めるための国民運動の推進

若年者雇用問題の解決のためには経済界、労働界、教育界、マスメディア、地域社会、政府等の関係者が一体となった取組みが必要であることから、2005（平成17）年度から、若年者雇用問題についての国民各層の関心を喚起し、若者に働くことの意義を実感させ、働く意欲・能力を高めるため、「若者の人間力を高めるための国民運動」を展開している。

この国民運動の中核として、広く関係者により構成される「若者の人間力を高めるための国民会議」を開催し、2005年9月には、国民に向けたメッセージとして「若者の人間力を高めるための国民宣言」を取りまとめるとともに、広報・啓発活動の展開など若年者雇用に関する国民各層の関心の喚起を図っている。2006（平成18）年度においても、一層の広報・啓発活動の展開等により、国民運動を推進していくこととしている。

図表3-2-1 ▶

図表3-2-1 若者の人間力を高めるための国民宣言

若者の人間力を高めるための国民宣言

若者は、無限の可能性を秘めた、かけがえのない存在です。我が国にとって人材こそ社会の礎であり、これからの日本を担う若者が、人間力をみがき、発揮することによって、明るい未来を創り出すことができます。

社会の中で人と交流、協力し、自立した一人の人間として力強く生きるための総合的な力である人間力は、家庭、学校、職場、地域社会といった場を通じ形づくられるものですが、我が国の社会が大きく転換している今、若者を巡る様々な問題が、それぞれの場で生じています。

これらの問題の解決には、若者自らの自覚と努力も求められるところですが、若者が生きる自信を持ち、能力を高め、いきいきと活躍できる社会を目指し、経済界、労働界、教育界、マスメディア、地域社会、政府が一体となって、若者の人間力を高める国民運動を推進することとし、

ここに、次のとおり宣言します。

- 1 子どもの頃から人生を考える力やコミュニケーション能力を身につけさせ、働くことの理解を深めさせるなど、社会に出る前の若者が生きる自信と力をつけることができるようにします。
- 2 社会にはばたく若者に広くチャンスを与え、仕事に挑戦し、活躍できるようにします。
- 3 若者が働きながら学ぶことのできる様々な仕組みを用意し、自らを高め続けることができるようにします。
- 4 働くことに不安や迷いを持つ若者が臆することなくやり直し、再挑戦できるようにします。

平成17年9月15日 若者の人間力を高めるための国民会議

第3節

企業ニーズ等に対応した職業能力開発の推進

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、雇用のミスマッチを解消するため、今後は、企業における積極的な職業能力開発の実施の促進に加え、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発（キャリア形成）を促進するとともに、これに資する職業能力評価制度を整備することが必要となっている。

このため、労働力需給調整機能の整備のほか、企業ニーズ等に対応した職業能力開発及びキャリア形成支援のための条件整備を推進しているところである。

1 人材育成を進めるための推進体制の整備

高付加価値を生む柔軟で質の高い技術と能力を有する労働者を養成するためには、産業界や労働界のニーズを把握しつつ、職業能力開発行政と教育行政等が一体となって対応することが必要である。このためには、現下の雇用失業情勢に対応して必要な職業訓練の体制を整えとともに、社会人に対する再教育の機会の整備や、社会のニーズに応じた教育訓練の展開、更には、社会に出てからの能力開発だけでなく、地域及び学校教育を含めた一貫した職業に係る教育訓練や職業意識の啓発等及びそれらを可能とする環境づくりが不可欠である。

このような総合的な教育訓練を実践的に推進する観点から、2005（平成17）年度においても、産学官の関係者による連絡協議の場として、各都道府県において「人材育成地域協議会」を開催したところである。

2 事業主等が行う教育訓練に対する支援

労働者の職業生活の全期間を通じて職業能力開発が行われることが重要であり、労働者の主体的な職業能力開発とともに、事業主が行う能力開発を積極的に推進する必要がある。厚生労働省では各種施策を通じて、事業主が行う能力開発を支援している。

まず、事業主が労働者の職業能力開発を段階的・体系的に進めるための計画（事業内職業能力開発計画）の作成など企業内におけるキャリア形成支援を推進するため、都道府県職業能力開発協会の職業能力開発サービスセンターにおいて相談・支援、情報提供等を行うとともに、選任された職業能力開発推進者に対して、計画の作成やキャリア・コンサルティングの基礎的技法などに関する講習を行っている。また、全国の公共職業能力開発施設においては、地域の事業主等の要望に基づいて、在職者訓練（2004（平成16）年度約18万人）を実施しているほか、職業訓練を行う施設の貸与、指導員派遣による援助を行っている。

また、事業主が事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画に

において能力開発の目標及び内容を明確化し、これを労働者に周知した上で、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援、職業能力評価の実施又はキャリア・コンサルティングの機会の確保を行った場合に「キャリア形成促進助成金」により助成を行っている。

3 公共職業訓練の推進

厚生労働省、独立行政法人雇用・能力開発機構及び都道府県は、公共職業能力開発施設を設置・運営することで、求職者を対象に、職業に必要な技能及び知識を習得させることによって再就職を容易にするための「離職者訓練」、在職中の労働者を対象に、技術革新、産業構造の変化等に対応する高度な技能及び知識を習得させるための「在職者訓練」、中学・高等学校卒業者等を対象に、若年技能労働者の育成を図るため、職業に必要な技能及び知識を身に付けさせるための比較的長期間の「学卒者訓練」を実施している。

2004（平成16）年度においては、離職者19万人、在職者18万人、学卒者2万人の計39万人に対し公共職業訓練を実施したところである。現下の雇用失業情勢は、改善が進んでいるものの、なお、厳しさが残ること等から、職業能力に起因するミスマッチを解消するため、引き続き公共職業訓練では特に離職者を対象とした訓練を重点的に実施しているところである。具体的には、訓練受講希望者に対しキャリア・コンサルティングを行った上で、求職者個人の希望、能力、適性等を踏まえて、最も適したコースの選定を行っているほか、公共職業能力開発施設における職業能力開発に加え、専修学校、大学・大学院、NPO、求人企業等の民間教育訓練機関等を積極的に活用し、多様な人材ニーズに応じた訓練機会を提供しており、2004年度においては、離職者19万人のうち13万人に対して委託訓練を実施したところである。

第4節

キャリア形成支援のための条件整備の推進

1 個人の自発的な能力開発の推進

個人の主体的なキャリア形成を支援する「キャリア・コンサルタント」の養成を推進することにより、効果的な能力開発や職業選択に関する総合的な相談機能の強化を進めている。

2002（平成14）年度以降5年間で官民合わせて5万人を養成することを目標とし、民間における養成を推進するため、2002年11月から民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験をキャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の支給対象として指定（2006（平成18）年4月現在、11試験を指定）するとともに、公

的養成として職業能力開発大学校等において、2002年11月から人事労務担当者を始めとする在職者を中心とした訓練コースを開設している。

また、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターキャリア支援コーナー等にキャリア・コンサルタントを配置することにより公的機関における活用を図るほか、民間職業紹介・就職支援機関、教育訓練機関、企業の人事管理・人材育成部門、学校の職業指導・進路指導等における活用について普及・啓発を行っている。

このほか、労働者が自発的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、「教育訓練給付制度」を推進している。厚生労働大臣の指定する教育訓練講座は、2006年4月1日現在で7,789講座となっている。本制度は、2005（平成17）年度の利用者数が約16万人となり、労働者の自発的な能力開発や雇用の安定のために重要な役割を果たしている。なお、教育訓練給付制度の指定講座については、大学・大学院等の指定の拡大、公的職業資格、修士等の取得を目標とする講座に限定して指定を行うなどその重点化を図ってきたところである。

2 職業能力評価制度の整備

「技能検定制度」は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき1959（昭和34）年度から実施され、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を果たしている。本制度による技能検定試験は、政令で定める職種ごとに、等級に区分して、実技試験及び学科試験により行われており、2005（平成17）年度には全国で約47万人の受検申請があり、約17万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で、延べ330万人が技能士となっている。

技能検定職種は、2006（平成18）年3月末現在137職種あり、129職種については、厚生労働大臣が定める実施計画に従って都道府県知事が、ファイナンシャル・プランニング等8職種については、職種ごとの指定試験機関がそれぞれ技能検定試験の実施等の業務を行っている。

技能検定試験については、時代の要請に合ったものとなるよう、常に職種・作業の新設、統廃合、試験基準の見直し等を行っているところである。

また、2002（平成14）年度以降、労働者は自らが持っている職業能力を、企業は労働者に対して求める職業能力を、互いに分かりやすい形で示すことができるよう、労働市場で共通的に通用する職業能力評価の仕組みづくりに着手している。2006年3月現在、業種横断的な事務系職種の能力評価の基準及び電機機械器具製造業、ホテル業等の能力評価の基準については完成し、また、これ以外に、在宅介護業等の能力評価基準については、引き続き産業界との連携協力の下、策定を進めている。今後、策定された評価基準は、企業における能力評価の実施やハローワーク等における求人要件の明確化等に活用することとする。

3 技能の振興

若年者を中心としたものづくり離れや熟練技能者の高齢化が進む中で、我が国産業の発展を担う優れた技能を維持・継承していくためには、広く国民がものづくりに対する技能の必要性、重要性について理解を深め、技能や熟練技能者が尊重される社会を形成していく必要がある。

厚生労働省では、広く社会一般に技能尊重の気運を浸透させること等を目的として、卓越した技能者の表彰（通称「現代の名工」）等の各種表彰を毎年実施するとともに、青年技能者が技を競う「技能五輪全国大会」（2005（平成17）年10月に山口県において開催、43職種に1,094名が参加）、国際的に青年技能者がその技を磨き、挑戦する場である「技能五輪国際大会」（2005年5月にフィンランド（ヘルシンキ）において開催、39職種のうち日本は32職種に36名が参加）等の技能競技大会を開催するなどの取組みを行っているところである。

なお、2007（平成19）年には、「技能五輪国際大会」と、障害者の技能競技大会である「国際アビリンピック」が静岡県で世界で初めて同時開催することが決定している。

また、2005年度より、ものづくりに携わる者の誇りと意欲の向上を図り、ものづくりに係る技能等の更なる発展と次世代への着実な継承を目的として、文化庁、経済産業省、国土交通省との4省庁共同で内閣総理大臣表彰「ものづくり日本大賞」を創設し、ものづくりに携わる人材のうち特に優秀な成果を成し得た個人等に対し表彰を行ったところである（現代の名工（4名）や技能五輪国際大会（フィンランド大会）金メダリスト（6名）など59名が受賞。今後は2年に1度表彰予定。）。

さらに、高度な熟練技能を駆使して、高精度・高品質な製品を作り出すこと等ができる高度熟練技能者の認定を行うとともに、高度熟練技能に関する情報の収集・提供、高度熟練技能者による実技指導等に対する支援等を通じて、高度なものづくり熟練技能の後継者の育成・確保に資する事業を行っている（2005年度までの累計は14業種31職種について4,031人認定）。

4 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

労働者・企業の職業能力開発情報に関する実態等を把握するため、2005（平成17）年度においても「能力開発基本調査」を実施した。また、労働者のキャリア形成に必要な企業の人材ニーズ等の情報を収集し、データベース化を図るとともに、職業能力開発に関する情報（職業情報及び人材ニーズの動向に関する情報、訓練コースに関する情報、職業能力評価に関する情報等）に容易にアクセスでき、入手できるポータルサイト「キャリア情報ナビ」（<http://hrd.mhlw.go.jp>）の開発を行い、2005年11月1日に運用を開始した。本サイトでは、個人が働く際に生じる「自分を知りたい」、「職業を知りたい」、「相談したい」、「職業能力を高めたい」、「仕事を探したい」など様々な要望に応じる情報を整理し紹介するとともに、「若年者」、「高齢者」、「障害者」、「女性」、

「企業の能力開発担当者」など利用者に応じた紹介をしている。

5 職業能力開発分野における国際協力

途上国における工業化、雇用の拡大等を図るためには経済社会開発を担う人材の育成が不可欠である。厚生労働省では、職業能力開発分野における我が国の知識・経験を生かし、国内外の関係機関・団体と協力し、途上国の「人づくり」を支援している。

政府間の技術協力としては、外務省や国際協力機構（JICA）と協力して専門家の派遣や研修員の受入れを行っている。近年は、途上国のニーズが多様化し、指導員の能力向上や在職者訓練への協力、職業能力開発行政への助言、職業訓練を通じた自立支援など、協力内容が幅広くなってきている。

また、アジア太平洋経済協力（APEC）やアジア太平洋地域技能開発計画（APSDEP）といった国際機関と連携し、途上国の能力開発担当者や労働者を対象とした研修、訓練等を実施している。2004（平成16）年度からは、ASEAN（東南アジア諸国連合）を通じた人材養成分野の貢献として、新規加盟国（カンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナム）に対する当該分野での協力事業を行っている。

このほか、途上国における職業訓練分野の指導者の養成を支援するため、職業能力開発総合大学校と連携してアジア諸国から国費留学生の受入れを行っている。また、途上国への効果的な技術移転を図ることを目的に、1993（平成5）年に創設された「技能実習制度」の適正かつ円滑な運営に努めている。

さらに、開発途上国に対する技能評価分野での国際協力を推進するため、技能評価システム移転促進事業を行っている。