

人口減少社会の到来により、経済社会を支える者が減少する一方で、若者を始めとする人材育成が進まず今後の我が国の産業を支える人材の質が低下し、生産性の向上が困難となることが懸念されている。加えて、2007（平成19）年から団塊の世代が引退過程を迎えることによる技能継承の問題（いわゆる「2007年問題」）なども重要な課題となっている。このため、若年、壮年、高齢といった各世代に必要とされる職業能力の開発・向上を促進するとともに、団塊の世代の高齢化に伴う技能継承問題に対する支援を実施している。

さらに、2007年2月に取りまとめられた「成長力底上げ戦略」において、「人材能力戦略」が柱の一つとして掲げられており、「職業能力を向上させようとしても、能力形成の機会に恵まれない人」への支援として、「職業能力形成システム（通称「ジョブ・カード制度」）」の構築を図ることとされた。具体的な内容については、2008（平成20）年度の本格実施に向け、内閣府の「ジョブ・カード構想委員会」において具体的な検討が進められ、2007年7月24日に中間取りまとめが公表されたところである。

第1節

成長過程にある若者の職業人としての自立の推進

1 現場の戦力となる若者の育成

（1）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）の推進

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、実践的な能力を取得するため、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）年度は約28,000人が受講しており、2006年1月末までに終了したコース受講者の3か月後の就職率は74.8%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年度は32都道府県61施設76コース（721人）実施されている。

（2）実践型人材養成システムの実施

現場の中核となる実践的な能力を備えた人材を育成するため、2006年6月、「職業能力開発促進法」を改正（2006年10月1日施行）し、新規学校卒業者を主たる対象とし、企業が主体となって「企業における雇用関係の下での実習（OJT）」と「教育訓練機関における学習」とを組み合わせて行う「実践型人材養成システム」を位置づけたところであり、当該システムの周知・普及を図っている。

2 学卒、若者向けの実践的能力評価・公証の仕組みの整備

(1) YES - プログラムの普及促進

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YES - プログラム（若年者就職基礎能力支援事業）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1,753講座及び315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習得証明書」を発行している。

なお、経済産業省でも、職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力を「社会人基礎力」として定義づけし、企業・大学・若者をつなぐ共通言語として普及・活用を図っている。

(2) 技能検定制度の整備

「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、時代の要請に合ったものとなるよう、常に業種・作業の新設、統廃合、試験基準の見直し等を行っている。2006（平成18）年度には全国で約56万人の受検申請があり、約22万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で、延べ352万人が技能士となっている。

技能検定職種は、2007（平成19）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、学卒者、若年者が、職業能力開発について目標を持ち、意欲を持って取り組むことができるよう、3級技能検定職種の拡大を図っている。

第2節

社会の中核である壮年者層の能力開発の推進

1 個人のニーズを踏まえた能力開発に取り組む企業への支援の拡充

労働者に対して時間的、金銭的な配慮を行うなど、労働者個人のニーズを踏まえた能力開発に取り組む企業を支援するため、事業主が事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画に基づき、従業員に職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を行った場合に、要した費用の一部を助成するキャリア形成促進助成金制度を設けている。同制度は2001（平成13）年度の制度創設から2005（平成17）年度までに延べ139万人の

労働者のキャリア形成のために活用されている。

2 事業主の人材育成能力の強化

企業においては、労働者の能力開発による労働生産性の向上や技能の継承等が経営的課題となっており、企業内における人材育成を重要視しているものの、指導人材の不足、指導時間の不足等の課題から積極的に実施することが困難な状況となっている。

このため、企業内における人材育成担当者に求められる職業能力を明らかにし、従来型の「仕事を教える」ことを主体としたOJTにとどまらず、職務の科学的分析やキャリア・コンサルティング等に対応した実践的な課題を通じて、その人材育成能力を付与するための訓練プログラムの開発及び普及を2006（平成18）年度から2年計画で順次進めている。

第3節

職業生活の転換期にある高齢者のキャリア形成の支援

1 地域における創業を支援する能力開発の推進

独立行政法人雇用・能力開発機構を実施主体とし、「起業・新分野展開支援センター（創業サポートセンター）」を東京（2002（平成14）年1月）及び大阪（2003（平成15）年7月）に、「起業・新分野展開支援スポット（創業サポートスポット）」を北海道（2006（平成18）年8月）及び福岡（2006年6月）に設置し、新分野等への事業展開を希望する中小企業事業主等に対して、関連情報の提供、能力開発、人材確保等に関する総合的かつ一貫した相談・支援、起業等に必要となる訓練コースの開発・実施及び技術的課題への支援を行っている。

2 起業等を支援するための多様な職業訓練機会の確保

離職者等の起業等を支援するため、NPO支援センター等の関係機関と連携の下、主に中高年齢者を対象に、NPO法人等を活用した委託訓練を実施している。具体的には、NPO法人の起業・運営に係る全般的知識習得及び特定事業分野におけるNPO法人の運営に係る知識の習得のための講義主体の訓練とNPO法人の事業資源を有効活用した実習等による訓練との組合せを標準として実施している。

第4節

キャリア形成支援のための能力開発基盤の整備

1 幅広い職種を対象とした職業能力評価制度の整備

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、2002（平成14）年以降、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を進めている。2007（平成19）年3月現在、業種横断的な事務系職種及び電気機械器具製造業、ホテル業等の業種別の職業能力評価基準については完成し、電気通信工事業等の職業能力評価基準については、産業界との連携協力のもと、策定を進めている。今後も引き続き、幅広い分野について職業能力評価基準の整備を行うこととしている。

2 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つ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。

2006（平成18）年度においては、離職者17万人、在職者14万人、学卒者3万人の計34万人に対し公共職業訓練を実施したところである。このうち、離職者訓練においては、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、2006年度においては、離職者17万人のうち12万人に対して委託訓練を実施したところである。

3 キャリア・コンサルティングの推進

個人の主体的なキャリア形成を支援するキャリア・コンサルティングを推進するため、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。

キャリア・コンサルタントについては、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、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している（2007（平成19）年3月末現在、11試験を指定）。

また、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターのキャリア形成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。

さらに、事業主による企業内におけるキャリア形成支援を推進するため、各都道府県に設置されている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、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実施している。

4 職業能力開発分野における国際協力

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、人材育成を重視する機運が一層高まっていることから、職業能力開発分野における国際協力については、経済発展の基盤となる人材の育成・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率的かつ効果的に実施することとしている。

具体的には、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している。

また、外務省及び独立行政法人国際協力機構と連携し、開発途上国における職業能力開発関係施設の設置・運営に対する協力、職業能力開発関係専門家の派遣、職業能力開発関係研修員の受入れ等を行っている。

さらに、東南アジア諸国連合（Association of Southeast Asian Nations：A S E A N）、アジア太平洋経済協力（Asia-Pacific Economic Cooperation：A P E C）及びアジア太平洋地域技能就業能力計画（S K I L L S - A P）の枠組みを通じて各種研修事業等の国際協力事業を実施している。

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とした「研修・技能実習制度」について、円滑な運営に努めるとともに、適正化に向けた見直しを検討している。

第5節

団塊の世代の高齢化に伴う技能継承等の支援

1 熟練技能の継承・発展のための支援策の強化

我が国の産業とりわけ製造業の競争力を支えてきたのは、団塊の世代の有する熟練した技

能・技術、ノウハウと、それに裏打ちされた「現場力」^(注)の強さにあったといえる。しかし、今後、現場を支えてきた熟練した技能やノウハウを有する労働者の引退が見込まれることから、高度な熟練技能が製造現場から失われることが危惧されており、企業における技能の継承や人材の育成・確保が重要な課題となっている（いわゆる「2007年問題」）。

このため、以下の施策を実施し、円滑な技能継承を支援している。

(1) 中小企業等に対する情報提供・相談援助の実施

技能継承の取組みが遅れている中小企業等に対し、都道府県ごとに設置している「技能継承等支援センター」において、技能継承や現場力強化の取組みについての情報提供や相談援助を実施している。

(2) 技能継承に取り組む中小企業への助成

中小企業が計画的にOJTやOff-JTに取り組み、技能継承を図るための能力開発ができるよう中小企業雇用創出等能力開発助成金による支援を実施している。

また、中小企業が技能継承の受け手となり得る人材を試行的に雇用（トライアル雇用）する場合に試行雇用奨励金（技能継承トライアル雇用）による支援を実施している。

(3) 高度熟練技能者の企業等への派遣

企業や認定職業訓練校等へ高度熟練技能者を派遣することにより、若年技能者の育成（技能検定2、3級取得等のための実技指導並びに技能の実演）及び熟練技能の維持継承を支援している。

(4) 「実践型人材養成システム」の実施

企業が主体となって「企業における雇用関係の下での実習（OJT）」と「教育訓練機関における学習」を組み合わせる「実践型人材養成システム」の周知・普及を図っている。

2 ものづくり立国の推進

「2007年問題」に対処するためには、若者がものづくり現場に対して興味を持ち、さらに、自ら進んで技能の習得に向かう環境を整え、子供から大人までの国民各層がものづくりに親しむ社会の形成を図ることが急務となっている。

このため、企業の工場・訓練校、公共職業能力開発施設等の開放促進、高度熟練技能者の工業高校等への派遣、技能に関するシンポジウムの開催、若年者ものづくり競技大会の開催などの各事業により、ものづくり技能の重要性を啓発するとともに、2007（平成19）年11月に我が国（静岡県）で開催される「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」を活用した技能尊重気運の醸成を図ることとしている。

(注) 「現場力」とは、「ものづくりの現場を始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。