

第3章

労働者の職業能力の開発・向上と 能力発揮の環境整備

第1節

労働者のキャリア形成支援の推進

1 職業能力開発促進法の改正、第7次職業能力開発基本計画の策定

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、職業能力開発行政の重点として、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、2001（平成13）年4月に、労働者個々人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の促進を図る観点から、職業能力開発の基本法である職業能力開発促進法を改正し、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の明確化等を行った（同年10月1日施行）。

また、上記の法改正の趣旨も踏まえつつ、今後の職業能力開発の目標及び施策の基本的な考え方を示した第7次職業能力開発基本計画を策定した。第7次職業能力開発基本計画においては、職業能力の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のほか、以下のようなインフラストラクチャー（基盤）の整備を進めていくこととしている。

- キャリア形成の促進のための支援システムの整備
- 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化
- 職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備
- 職業能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

2 労働市場のインフラ整備状況

上記の法改正、計画の策定等の体制の整備を受けて、現在、労働市場のインフラ整備を行っているところであり、2003（平成15）年度における主な対応は、以下のとおりである。

(1) キャリア形成の促進のための支援システムの整備

事業主の従業員に対するキャリア形成を促進するため、2002（平成14）年度に引き続き、「キャリア形成促進助成金^(注1)」の支給を行った。

キャリア・コンサルティングを担う人材の効果的な養成に資するため、2002年4月に、キャリア・コンサルティングの実施に必要な能力要件を体系化し、同年8月に、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の基準を明らかにした。また、2003（平成15）年度においては、民間の養成機関等の参集を求め、キャリア・コンサルタントの資質確保の在り方等について検討を行った^(注2)。

(2) 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、データベース化を行った。また、労働者・企業の職業能力開発情報に対する要望等を把握するため、2002（平成14）年度に引き続き、能力開発基本調査を実施した。さらに、公共職業訓練コース情報の提供システムの整備、教育訓練給付指定講座に関するインターネット提供情報の拡充等、教育訓練に係る情報提供の充実を図った。

(3) 職業能力を適正に評価するための仕組みの整備

2003（平成15）年度に、技能検定について、受検資格要件の大幅な緩和や、実施職種の拡大等を行い、受検機会の拡大を図るための環境整備を行った。

2002（平成14）年度から、産業界との連携協力の下、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おり、経理・人事などの業種横断的な事務系職種及び電機製造業の能力評価基準が完成した。また、このほか、自動車製造業、スーパーマーケット業等13の業界団体において、能力評価基準の策定を進めた。

(4) 能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

教育訓練給付制度^(注3)の指定講座について、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。さらに、2003（平成15）年11月には指定基準を改正し、目標資格等の受験率、合格率等の実績等が十分にある講座に限って指定を行うこととするなど、一層の重点化を図っている。

(注1) 同助成金の詳細については第3節2を参照。

(注2) キャリア・コンサルタントの養成・活用の詳細については本節3を参照。

(注3) 同助成金の詳細については第3節1を参照。

離職者に対する公共職業訓練においては、公共職業能力開発施設のほか、専門学校、大学・大学院、求人企業等あらゆる民間教育訓練機関等を委託先として活用し、訓練受講者の能力・適性に応じたより就職に資する効率的・効果的な訓練を実施した。

3 キャリア・コンサルタントの養成・活用に向けた取組み

労働者個人が自らの職業生活設計を踏まえた主体的なキャリア形成を図るため、また、求人と求職の効果的なマッチングを促進するため、労働者等に対するきめ細かな相談を行う「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ており、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（2004年4月現在、12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、都道府県ごとに設置した「キャリア形成支援コーナー」やハローワーク等にキャリア・コンサルタントを配置（2003（平成15）年度末において約1,500人）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。

4 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、産業界や労働界での需要を把握しつつ、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とから、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の総合的な教育訓練を実践的に推進していくため、関係者間の連絡協議の場として、2002（平成14）年に引き続き、国において「人材育成会議」、都道府県において「人材育成地域協議会」を開催した。

第2節

若者自立・挑戦プランに基づく
職業能力開発施策の推進

厳しい雇用情勢等を反映し、近年、若年層において、高い失業率、増加する無業者、フリーターなどの問題が生じており、このような状況が続くことは、若年者本人のキャリア形成の支障となるだけでなく、我が国の経済基盤にも中長期的に重大な影響を及ぼすおそれがあることから、若年者の職業的自立促進は、喫緊の課題となっている。

このため、厚生労働省としては、2003（平成15）年6月に、厚生労働大臣を始めとする関係4大臣により取りまとめられた「若者自立・挑戦プラン」に基づき、若者の働く意欲を喚起しつつ、すべてのやる気のある若年者の職業的自立を促進するための取組みを推進しているところである。

具体的には、

中高生自らが職業に関する体験を行うことにより、在学中からの職業に対する意識を啓発する事業の実施

新たな人材育成システムとして、企業実習と教育訓練を組み合わせることで、一人前の職業人を育成する「日本版デュアルシステム」の導入

若年者向けの専門的なキャリア・コンサルタントの養成・活用

学卒・若年者向けの実践的能力評価・公証の仕組みの整備

等の若年者の人材育成施策を、関係省庁とも連携しつつ、総合的に推進しているところである。（若者自立・挑戦プランの詳細については、第2章第5節を参照）

第3節

職業能力開発のための各施策

1 労働者の自発的な能力開発の推進

前述のとおり、技術革新の進展、産業構造の変化、就業意識の多様化等に伴い、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を推進することが重要となっている。このため、ハローワークや、雇用・能力開発機構都道府県センターに設置された「キャリア形成支援コーナー」において、労働者及び求職者等に対して、キャリア・コンサルティングを実施し、能力開発プランの作成等きめ細やかな相談支援を実施した。

また、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、

2004（平成16）年6月1日現在で12,718講座となっている。本制度は、2002（平成14）年度の利用者数が約38万1,000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。

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指導・助言、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、当該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（2003（平成15）年度約15万人（速報値））を実施しているほか、職業訓練を行う施設の貸与、指導員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、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、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助成を行う制度として、「キャリア形成促進助成金」の支給を行っている。

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。

2003（平成15）年度においては、離職者41万人、在職者15万人、学卒者2万人の計58万人（各速報値）に対し公共職業訓練を実施したところであるが、とりわけ、現下

の厳しい雇用情勢が続く中で、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い、公共職業能力開発施設のほか、専修学校、大学・大学院、NPO、求人企業等あらゆる民間教育訓練機関等の機能も有効に活用しつつ、多様な委託訓練を積極的に推進しており、2003年度においては、離職者41万人のうち32万人（各速報値）に対して委託訓練を実施したところである。

さらに、資格取得等を目的とする場合に、適切な訓練コースがない場合には、求職者自らが講座を探索し、これを委託訓練コースとして認定することを含め、より一層、個人の選択を機能させた公共職業訓練を推進することとしている。

4 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、2002（平成14）年度には全国で約42万人の受検申請があり、約21万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で、延べ273万人が技能士となっている。

技能検定職種は、2004（平成16）年3月末現在137職種あり、131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6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。

なお、ビル設備管理職種については、民間機関において技能検定試験を適切に行える環境が成熟したことから、2004年度から当該職種を指定試験機関が実施する職種に移行することとしている。

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が、2003年度においては、労働者及び在校生に技能検定を受検する機会を広く提供する観点から、技能検定の受検に要する実務経験年数を大幅に短縮するとともに、若年者が早い段階からキャリア形成に取り組み、能力・適性を自覚する中で、我が国産業を支える技能労働者に育つように、3級技能検定について、実施職種の拡大、高校生の採用選考時期を考慮した合格発表時期の早期化等について制度改正を行った。今後とも、企業や労働者の

ニーズを踏まえた制度となるよう、制度の改善に努めることとしている。

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、互いにわ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。2004年2月現在、電機製造業の能力評価の基準及び業種横断的な事務系職種の能力評価の基準については完成し、また、これ以外に、自動車産業等10以上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。

5 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」（2003（平成15）年10月に新潟県において開催、34職種に974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」（2003年6月にスイス（ザンクトガレン）において開催）等の技能競技大会を開催するなどの取り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、障害者の職業的自立の意識を喚起すること等を目的とした「国際アビリンピック」が世界で初めて静岡県で同時開催することが決定している。この大会に向けて、技能五輪・アビリンピック国際大会（静岡）有識者会議を設置し、2003年6月から大会準備を進めるために必要な基本理念等について議論を行った。その中で本大会の名称は「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」と決まった。

また、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（2003年度は13業種について3,140人認定）。

6 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・起業支援など、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、新たに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うこととした。

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、民間での研修生の受入れを促進し、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。

コラム

やる気のある若者を育てるために

「日本版デュアルシステム」とは、若年者のための新しい職業訓練制度として、厚生労働省が2004（平成16）年度から全国で開始した制度です。具体的には、企業での実習訓練と専門学校・公共職業訓練施設等における座学とを組み合わせた養成プログラムを通じ、若年者を一人前の職業人に育てる新たな人材育成システムのことです。一言で言い換えれば、「働きながら学ぶ、学びながら働く」という制度で、例えば、ホテル業であれば、午前中は、専門学校などで接客マナーなどの講習を受け、午後は、実際にホテルで仕事をすることを通じ、即戦力を養成します。従来の職業訓練と比べ、現場における実習を大幅に取り入れることにより、修了後には企業が求める即戦力の人材としての就職が期待できます。安定的な就業に向けて訓練を受ける意欲のある若年者（35歳くらいまで）を広く対象とし

日本版デュアルシステムの導入

ています。

座学部分を担うのは、民間の専門学校や認定訓練施設、都道府県立の職業訓練校、独立行政法人雇用・能力開発機構の運営する職業能力開発大学校など、既に職業能力開発についての経験やノウハウが十分にある機関です。これらの教育訓練機関が、訓練生を受け入れる企業と協力して訓練計画を策定し、1～3年間にわたって座学と実習とを並行して実施します。企業が若年者を有期パートなど「雇用」という形で受け入れて訓練を実施する場合には、企業に対して立ち上げ時の費用助成や賃金、訓練費用助成などの支援策（キャリア形成促進助成金の拡充）を用意しています。

厚生労働省では、2004年度においては、約4万人を対象として実施することとしていますが、併せて中長期的な本システムの定着に努めることとしています。