

中国における職業技能訓練の現状とすう勢

中国労働社会保障科学研究院

陳玉傑 職業・技能研究室 副研究員

[要旨] 職業技能訓練は技能人材育成の重要な手段であり、就業の構造矛盾を解決するための重要な措置である。新中国成立以来 70 年、中国は、職業技能訓練に関する政策法規体系、訓練媒体、訓練に対する技術支援・訓練奨励制度を含めた職業技能訓練制度体系を構築し、職業技能訓練の規模および質を向上させて来ており、政策実施の効果は良好で、満足度も比較的高い。しかし、今後、技術の進歩、経済発展形式の変化、産業構造の是正、高齢化の進行とともに、労働者の技能水準と就業ポスト側のニーズのミスマッチなどの構造矛盾がますます突出してくるため、終身職業技能訓練制度を推進して、労働者の生涯にわたって職業技能訓練の機会を提供し、訓練方針を整備し、訓練の質を向上させ、訓練のための基礎能力の構築に力を入れ、政府の公共サービスを強化することなどが急ぎ求められる。

1 中国における職業技能訓練の現状

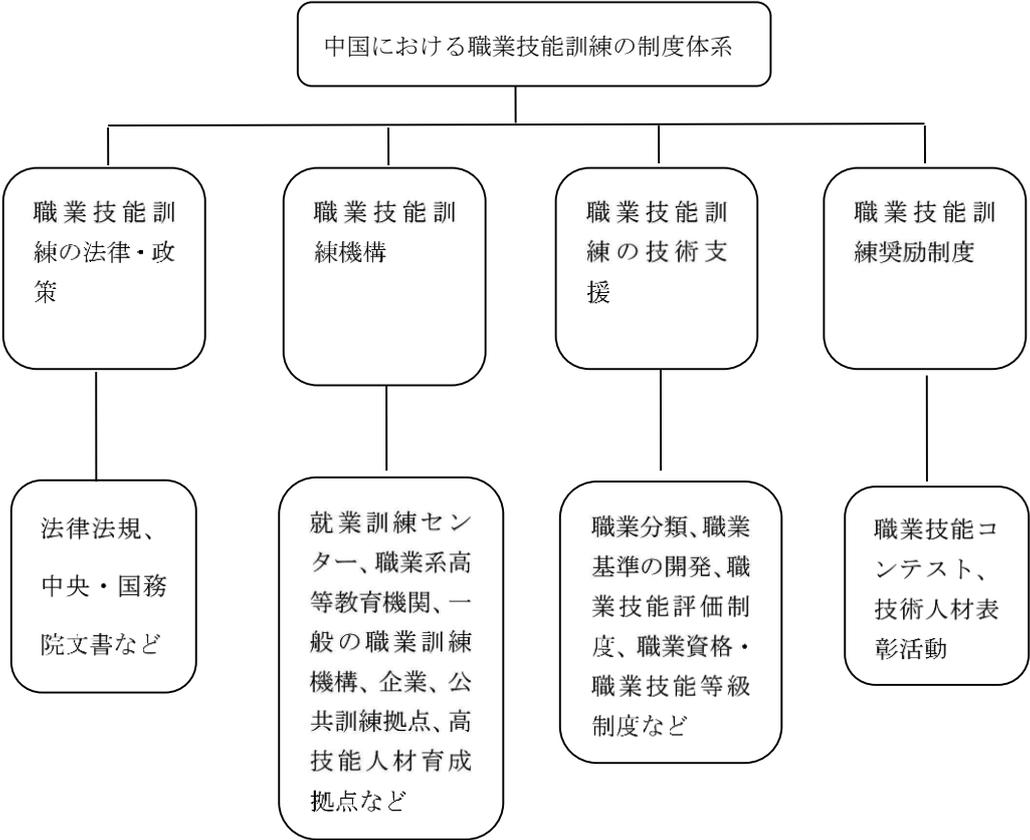
職業技能訓練は中国の人材開発制度の重要な構成部分である。「第十三次五カ年計画」期間中、中国では補助金対象となる職業技能訓練が延べ 1 億人に対して実施されたが、企業従業員の訓練受講者は延べ 3,000 万人を超え、農民工の訓練受講者も延べ 4,000 万人を超え、貧困状態にある労働力の受講者は延べ 1,000 万人近くに達して、労働者の資質向上、就業の促進、貧困脱却の支援、経済・社会の発展促進といった面で重要な役割を果たした。

(1) 職業技能訓練の制度体系が徐々に整う

中国における職業技能訓練の制度体系は、職業技能訓練の法律・政策、職業技能訓練

媒体、職業技能訓練に対する技術支援制度、職業技能訓練奨励制度の四つで構成される。職業技能訓練の政策には、法律法規、中央・国務院文書、部門規則、政策文書が含まれる。職業技能訓練媒体には主に、就業訓練センター、職業系高等教育機関、一般の職業訓練機構、企業などが含まれる。職業技能訓練に対する技術支援制度には、職業分類、職業基準の開発、職業技能評価制度、職業資格・職業技能等級制度などがある。職業技能訓練奨励制度には主に、職業技能コンテスト、技術人材表彰活動が含まれる。

図1 中国における職業技能訓練の制度体系



ア 政策法規体系

中国では、『労働法』、『職業教育法』、『民間教育促進法』、『就業促進法』等の法律がいずれも職業訓練について規定している。1994年に公布された『労働法』第66条には、「国は様々なルートを通じ、各種措置を講じて、職業訓練事業を発展させ、労働者の職

業技能を開発し、労働者の資質を高め、労働者の就業能力ならびに業務能力を強化する」との明確な規定がある。また、第 67 条には、「各レベルの人民政府は職業訓練の発展を社会・経済発展の計画に組み入れ、条件の整った企業、事業団体、社会組織ならびに個人が各種形式の職業訓練を行うのを奨励し、支援しなければならない」との規定がある。

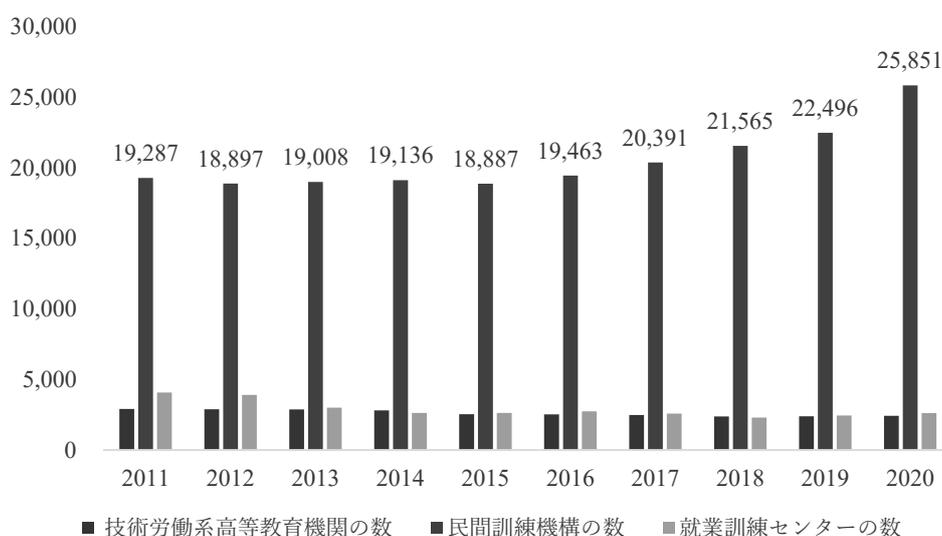
政策措置の面において、党中央、国務院は重要な文書を数多く打ち出し、訓練媒体、訓練対象、訓練形式、訓練奨励制度、訓練関連の基礎能力（教材、基準）、訓練関連の教育者、訓練の監督評価など多くの面から職業訓練業務を促進している。たとえば、国務院の『職業訓練を強化し就業を促進することに関する意見』（国発〔2010〕36号）、『高技能人材グループ構築の中長期計画（2010-2020年）』（中組発〔2011〕11号）、国務院の『終身職業技能訓練制度推進に関する意見』（国発〔2018〕11号）、『職業技能向上のアクションプラン（2019-2021年）』（国弁発〔2019〕24号）、『技能人材評価制度の改革、整備に関する意見』（人社部発〔2019〕90号）、『「技能中国アクション」実施計画の発表に関する通達』（人社部発〔2021〕48号）等がある。特に、『職業技能向上のアクションプラン（2019-2021年）』（国弁発〔2019〕24号）は、職業技能訓練を就業の安定を保ち、就業をめぐる構造的な矛盾を緩和するための重要な措置であると位置づけ、経済の転換・レベルアップならびにハイクオリティな発展を支える重要事項であるとして、失業保険残高から1,000億人民元を支出し、従業者、就業面で重点となるグループ、貧困労働力などの都市・農村の各種労働者を対象に職業技能訓練を大規模に展開するもので、2019年から2021年までの3年で補助金対象となる各種職業訓練を延べ5,000万人以上に対して実施し、2021年末の時点で技能労働者が就業者全体に占める割合が25%以上に達し、高技能人材が技能労働者に占める割合が30%以上となることを目標とする。全体的にみて、職業訓練に関する政策法規体系はすでに基本的に形成されている。

イ 職業技能訓練媒体

現在、中国において職業技能訓練を実施する主な媒体は技術労働者を育成する高等教育機関などの職業系高等教育機関、就業訓練センター、民間の職業訓練機構、中外共同経営の職業訓練機構や企業などである。2020年末の時点で、全国にはあわせて技術労働

者育成校が 2,423 校あり、395.5 万人が在学しており、年間で一般人延べ 485.8 万人に対して訓練を行っている。就業訓練センターは 2,622 か所、民間の訓練機構は 25,851 か所ある¹。近年の主な職業技能訓練機構の数を図 2 に示した。技術労働者育成の高等教育機関や就業訓練センターの数は小幅ながら減少する傾向にあり、一方で民間の職業技能訓練機構の数が次第に増えている。

図2 2011-2020 年 中国における主な職業技能訓練媒体の数



ウ 職業技能訓練に対する技術支援

職業技能訓練に対する技術支援制度には、職業分類、職業基準、職業資格、職業技能等級制度などが含まれる。2015 年に改訂、公布された『職業分類大典』は中国の職業を 8 つの大分類項目、75 の中分類項目、434 の小分類項目、1,481 の細分類項目（職業）、2,670 の工種に分けている。職業基準は、職業分類を基礎として、職業（工種）の活動内容に基づき、従業者の業務能力水準について規範的な要件を示すもので、労働者が職業教育訓練や職業技能評価を受ける際、また労働者の就業資格や能力をはかる際に重要な依拠と

¹ 2020 年度人力資源社会保障事業発展統計公報。人力資源社会保障部

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/202106/t20210604_415837.html,

2021 年 9 月 15 日。

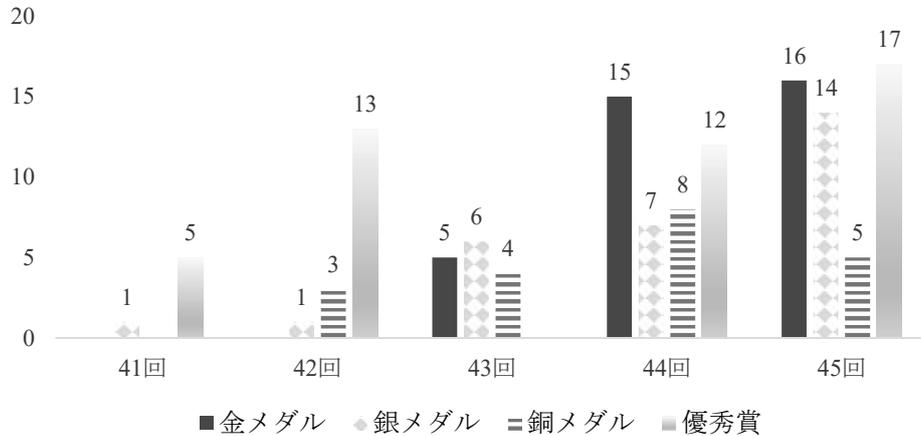
なる。2018年以降、人力資源社会保障部は229の国家職業基準を公布している。

職業技能は、一級（上級技師）、二級（技師）、三級（上級技能）、四級（中級技能）、五級（初級技能）の五つの等級に分けられる。技能人材の評価では、職業資格評価、職業技能等級認定、特定職業能力評価を組み合わせた評価制度が採用されている。2019年、人力資源社会保障部は『国家職業資格リスト』を発表して、リストによる管理を施行した。リストに掲載された職業資格はあわせて139項目で、内訳は58項目が専門技術者職業資格、81項目が技能要員職業資格であり、リストに含まれる職業については職業資格証明書が発行される。リストの範囲外の職業については、職業技能等級を認定する方式が採用され、「雇用者が評価を行い、証明を発行する者が責任を負う」ことを原則として、主に企業、職業系高等教育機関、第三者の一般評価機構が評価を行い、職業技能等級証書を発行する。同時に、各省・市は、新興産業の発展、地方に特有の産業ニーズや就業・創業のニーズと結び付けて、市場ニーズが大きく、就業・創業が可能な最小の技能単元（モジュール）を選んで特定職業能力評価を実施することで、技能人材評価を補足することが可能であり、これが重要な補足要素となる。

エ 職業技能訓練奨励制度

職業技能訓練奨励制度には主に、職業技能コンテストや技術技能人材表彰活動がある。中国にはすでに、技能五輪国際大会（国際技能競技大会）をトップに戴き、中華人民共和国職業技能大会を中心とし、全国の業界職業技能コンテストや地方の各レベルの職業技能コンテスト、項目別コンテストを主体とし、企業や高等教育機関の技能コンテストを基礎とする、中国的特色を有する職業技能コンテスト制度が構築されている。中国は2011年、イギリスのロンドンで開催された第41回技能五輪国際大会（国際技能競技大会）に初めて参加し、第46回技能五輪国際大会を2022年に上海で開催する予定である。

図3 第41-45回技能五輪国際大会の受賞状況



高い質と非常に優れた技能を備えた技術労働者を数多く、急ぎ育成するため、中国は1995年から、「中華技能大賞」、「全国技術名人」の選抜、表彰制度を打ち立てて、1995年から1997年までは毎年一回開催し、1998年からはこれを2年に一回開催することとなった。「中華技能大賞」では毎回30名がノミネートされ、「全国技術名人」では300名がノミネートされる。

(2) 職業訓練重点プロジェクトの継続的推進

高技能人材の育成を促進し、一部重点グループの就業・創業技能の向上を促すため、中国は一連の重点的事業を行っている。それはたとえば、高技能人材振興計画、公共実践訓練基地の構築、農民工職業技能向上計画—春潮アクション、生産能力過剰解消を行う企業の従業員に対する職業訓練計画、Uターン農民工創業訓練アクションプラン、百城技能振興特別活動、企業の新型徒弟制、職業技能向上行動、技能中国アクションなどである。たとえば、『国家高技能人材振興計画実施案』は、技師訓練プロジェクト、高技能人材訓練基地建設プロジェクト、「技能大師工作室」構築プロジェクトの3つのプロジェクトを確定している。また、「春潮アクション」は、農村から転出して就業する労働者の資質や就業・創業能力の向上を目指したアクションで、2012年以来、中国では延べ8,287

万人の農民工に対して訓練が実施されている。年平均延べ 921 万人である。生産能力が過剰な企業の従業員を対象とした特別職業訓練計画は、2016 年から 2020 年までの約 5 年の期間を利用して、訓練受講の希望があり、必要がある企業失業者や転職従業員がいずれも、政府が補助金を出す相応の職業訓練を一回受けられるよう力を尽くすことを明確にしている。また、2015 年には、企業の新型徒弟制のモデルケースがスタートし、22 の省において二期に分けてモデル事業が展開され、2018 年には全国規模で推進された。このモデルケースでは、育成対象を主に企業のポストのニーズに適合する中級労働者、上級労働者および技師、上級技師とし、育成期間を 1 年から 2 年として、徒弟一人当たりの年間補助金支給基準を原則として 5,000 元以上とすることが明確にされた。『職業技能向上アクションプラン（2019-2021 年）』（国弁発〔2019〕24 号）は、2019 年から 2021 年までの三年間に、延べ 5,000 万人以上に対して補助金が支給される職業技能訓練を行うことを打ち出した。『技能中国アクションプラン』は、「第十四次五カ年計画」期間中に新規技能人材を 4,000 万人以上とすること、技能人材が就業者に占める割合が 30%となり、東部の省では高技能人材が技能人材に占める割合が 35%に達し、中西部の省では高技能人材が技能人材に占める割合が現状を基礎に 2~3 ポイント上昇することを提示した。

(3) 多角的な訓練資金投入の仕組みが基本的に成立

現在、中国では職業訓練資金は主に、職業技能向上資金、就業補助資金、失業保険基金、職業教育特別経費、人材業務プロジェクト経費、企業従業員の教育訓練費、個人からの投入と一般からの寄付の 7 つを財源としている。具体的に見ると、『職業技能向上アクションプラン（2019-2021 年）』（国弁発〔2019〕24 号）は、失業保険基金の残高から 1,000 億元を出して職業技能向上アクションプランに統一的に用いることを明確にしている。また、『就業補助資金管理方法』（財社〔2017〕164 号）は、就業補助資金を職業訓練補助金や職業技能評価補助金に用いることができると定めている。『失業保険による保険加入従業員の職業技能向上支援の問題に関する通達』（人社部発〔2017〕40 号）は新たな技能向上補助金を設け、失業保険の保険料を 3 年以上納付した企業従業員が職業資格証書または技能等級証書を取得した場合、その年に初級 1,000 元、中級 1,500 元、上級 2,000

元の補助金を支給することを定めている²。国の中等職業教育基礎能力構築プロジェクト経費もまた、中等職業学校（技術労働者高等教育機関を含む）のインフラ建設ならびに設備施設購入に用いることができる。地方の人材業務プロジェクトの経費もまた、職業訓練や技能人材グループの構築に用いることができる。企業の職業教育訓練費もまた、職業訓練資金の重要な財源である。1996年に公布された『中華人民共和國職業教育法』の第28条には、「企業は自社の従業員ならびに雇用予定の者に対する職業教育の費用を負担しなければならない」との規定がある。2002年の『職業教育の改革と発展の推進強化に関する国務院の決定』（国発[2002]16号）には、「一般の企業は従業員の賃金総額の1.5%を教育訓練費として支出し、従業者の技術的資質要件が高く、訓練の任務が重く、経済的収益率が比較的良好な企業は2.5%を支出することができ、経費に計上する」との規定がある。『財政部等11の部門による「企業従業員教育訓練費の支出、使用の管理に関する意見」公布の通知』（財建[2006]317号）は、企業従業員の教育訓練費の支出と使用について詳細に定めている。

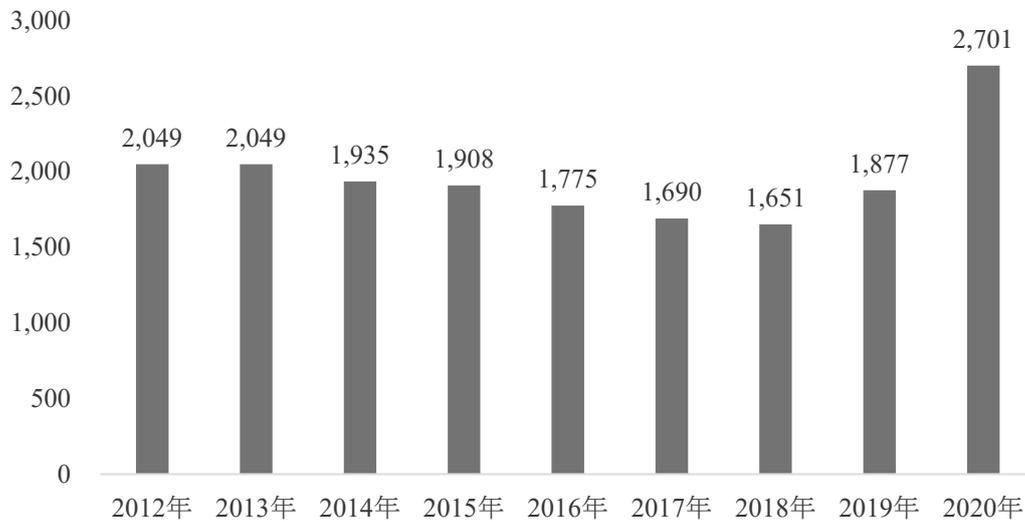
（4）職業訓練の規模と質は継続的に向上

2012年以降、中国では政府が補助金を出す職業訓練が延べ17,634.6万人に対して実施された。このうち2020年には、年間で補助金が支出される職業技能訓練が延べ2,700.5万人に対して、OJTが延べ2,209.6万人に対して実施された。この訓練対象には、農民工が延べ1,046.6万人、貧困労働力が延べ270.4万人、都市部の届出済み失業者が延べ80.5万人、高等教育機関の新卒者延べ109.8万人含まれている³。

² 陳玉傑、徐艶。中国の職業訓練補助金制度の研究、中国労働、2017年6月期。

³ 2020年度人力资源社会保障事業發展統計公報。人力资源社会保障部
http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/202106/t20210604_415837.html,
2021年9月15日。

図4 2012～2020年の政府が補助金を出さず職業訓練の実施状況(単位:延べ万人)

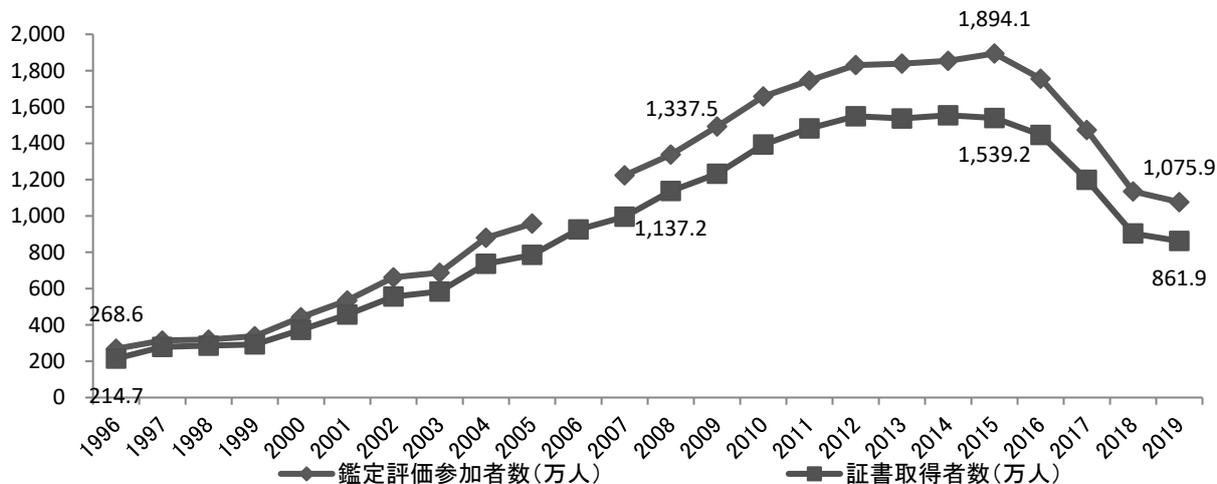


出典: 2012-2020年度人力資源社会保障事業発展統計公報。

<http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/>。

職業資格評価試験の受験者数を見ると、1996年から2019年までの間に、職業技能評価試験受験者数は268.57万人から1,075.93万人に増え、職業資格証書取得者の数は214.69万人から861.86万人に増えた。2015年以降、職業資格改革の影響を受けて評価試験受験者、職業資格証書取得者の数は減少しているが、全体としては増加傾向にある。図5を参照のこと。

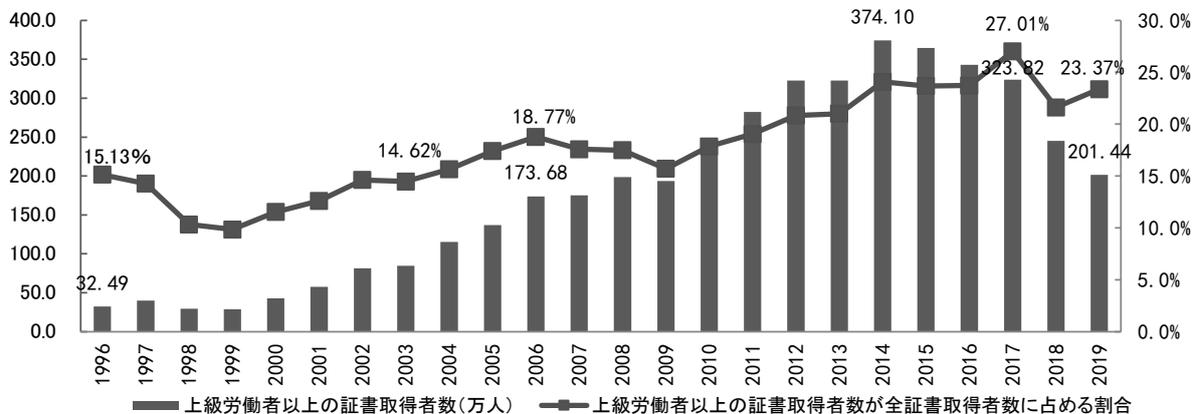
図5 1996～2019年の評価試験受験者数と職業資格証書取得者の数



出典：2019年度人力資源社会保障事業発展統計公報。国家統計局人口・就業統計司、人力資源社会保障部計画財務司作成。『中国労働統計年鑑-2020』。中国統計出版社、2020年12月。

一方で、労働者の資質は徐々に向上している。高技能人材の年間の新規増加数、すなわち上級労働者、技師、上級技師の職業資格証書を取得した人の数は、1996年には32.49万人であったが2019年には201.44万人に増えた。上級労働者以上の証書取得者が全ての証書取得者に占める割合も15.13%から23.37%に上がった。図6を参照のこと。

図6 1996～2019年の上級労働者以上の証書取得者数



出典：国家統計局人口・就業統計司、人力資源社会保障部計画財務司作成。『中国労働統計年鑑-2020』。中国統計出版社、2020年12月。

(5) 職業訓練政策に対する高い満足度

新中国成立から 70 年の間、職業技能訓練政策は一貫して経済と社会の発展ニーズに応え、就業の動向に従い、普遍性を堅持しつつ特殊なグループにも配慮する姿勢を貫いてきた。職業技能訓練政策の効果は比較的良好で、満足度もかなり高い。『職業技能向上アクションプラン』の実施成果を見ると、2019 年と 2020 年には補助対象の職業訓練があわせて延べ 4,577.6 万人に対して実施され、すでに政策目標の延べ 5,000 万人の 91.6%が達成された。2020 年末には、中国において技能を有する労働者が 2 億人を超え、就業者総数の 26.6%を占めるに至っており、25%を超えるという政策目標はすでに達成された。このうち中高技能人材は 5,800 万人で、技能労働者総数の 29%を占め、政策目標の 30%までわずか 1%である。また、2020 年に中国労働・社会保障科学研究院が中国の 13 の省で実施した調査によると、82.47%の労働者が直近 3 年以内に職業技能訓練に参加しており、79.58%の労働者が訓練後に関連の証書を取得し、75.3%の労働者が職業技能訓練参加後に技能がかなり大きく向上したと感じている。89%の企業が職業技能訓練を実施しており、調査対象の 88%の企業と調査対象の 58.03%の訓練機構が職業訓練実施時に政府の支援または資金援助を受けていた。労働者、企業、訓練機構のいずれも、訓練政策に対する満足度はかなり高い。

2 中国の職業技能訓練が直面する情勢と問題点

中国の人口は世界一であり、就業の全体量から来る圧力は今後も長期にわたって存在する。経済発展方式の転換、産業構造の調整、都市化の急速な進展、技術革新の進展とともに、労働者の技能水準と就業ポスト側のニーズとの間のミスマッチという構造矛盾はますます大きな問題となっており、職業技能訓練を大規模に展開し、高い資質を持った労働者や技術・技能人材を数多く育成することが新しい時代における重要な任務となっている。

(1) 供給側の構造改革を深め、経済発展の質を高めるため、労働者の技能不足を早急に補う必要がある

中国の経済発展の質を向上させるためには、資源投資による成長から効率的で革新的な成長へと経済成長の転換を促進することが必要である。経済構造を最適化し、経済発展の質を高め効果を増すためには、労働者の資質を全面的に引き上げて、経済発展のニーズに適応させることがぜひとも必要である。同時に、ハイテク産業や現代的設備製造業の急速な発展、電子商取引などの新しい産業、新しい業態、新しい製品の相次ぐ登場によって、技能人材、とりわけ高技能人材には新たな、より大きなニーズが生まれている。投資、生産要素牽引型からイノベーション牽引型への経済発展形式の転換は、実質的には人材牽引型への転換であり、中国の経済大国から経済強国への転換、製造業大国から製造業強国への転換を推進し、「メイド・イン・チャイナ」から「高品質の製造」、「良質な製品の製造」への転換を実現するためには多数の技能人材による支えが必要となる。

(2) 新技術革命による労働者の資質に対する新たな要件の提示

新技術革命は、ITの画期的応用を中心として社会の生産力の変革を推し進め、情報（データ）を主要投入要素として社会・経済の効率を引き上げ、スマート製造を先導として現代的産業システムを構築し、中国の労働力市場にまったく新しいニーズをもたらし、また技能人材の育成に対しても新たな要件を提示している。新技術の発展によって、職業訓練分野も思考の転換を迫られ、新技術と職業訓練業務の融合的発展が促進され、業務内容は拡大し、業務の概念、方向、目標、内容、方法の改革、イノベーションが推進されている。

(3) 高齢化によって必要とされる高齢人材の育成強化

2019年、中国では65歳以上の高齢人口が約1.76億人となり、12.6%を占めた。中国は高齢人口の規模では長期にわたり世界一位を占めている。一方で、人口の死亡率はさらに下がって平均余命は伸び、所得の更なる増加や比較的長期にわたって行われた一人っ子政策の影響を受けて出生率は急速な低下を見せている。その結果、中国の労働年齢人

口は引き続き減少し、高齢者を支える負担は日増しに増大している。そこで、終身職業技能訓練制度を整備し、高齢人材の育成に力を入れて、中高年労働者を対象とした職業能力開発戦略を策定し、高齢人口の労働参加率を引き上げることが必要となっている。

(4) 学習ニーズの多様化により、職業訓練には終身の多元的で豊富な学習機会の提供が求められている

現在、中国社会の主要な矛盾は、次第に高まるより良い生活に対する国民のニーズとアンバランスで不十分な発展間との矛盾に変わっている。社会の主要な矛盾が変化したことにより、様々な業務に新たな要件が次々と提案されており、職業訓練関連業務もまた発展のアンバランスと不十分さの解決への本格的な取組みを迫られている。学習型社会を構築し、終身職業技能訓練制度を推進するため、職業訓練には多様な学習機会を提供し、教育内容を豊かにし、訓練の質を高め、多様化し、教育訓練に対する個別のニーズを満たすことが求められている。

3 中国の職業技能訓練の今後の発展

労働者の資質は国や民族の発展にとって非常に重要なものである。技術労働者の集団は中国の製造と創造を支える重要な基礎であり、経済発展の質の向上に重要な役割を果たす。現在、中国における職業技能訓練業務にはなお問題点や制約事項がある。問題は主に、社会の環境、雰囲気は技能人材を十分に重視するものではないこと、職業技能訓練の規模、質、水準と質の高い就業との間に依然としてギャップが存在することなどに集中している。今後しばらくの間、中国における職業訓練関連業務は国の産業構造の調整、レベルアップの要求にしっかりと照準をあわせ、大規模でハイレベルな合理的組織の技術人材集団の確立を目標として、終身職業技能訓練制度を推進し、労働者に生涯にわたって職業技能教育訓練を受ける機会を提供し、製造強国、人材強国戦略の実現を支えて行く必要がある。

(1) 多元的な終身職業訓練制度の構築

政府が補助対象とする訓練、企業独自の訓練、市場のメカニズムに基づく訓練を中心とし、公共の実践訓練機構、職業系高等教育機関、職業訓練機構、業界企業を主な媒体として構築される多元的な訓練制度を確立する。第一に、公共の訓練資源の均等化を推進し、弱い立場の地域やグループが公共の訓練サービスをより多く享受できるよう促進する。第二に、税金、補助金、社会保険など様々な面から政策措置を整備し、企業による職業訓練の実施を奨励し、職業系高等教育機関が訓練規模を拡大するよう促す。第三に、インターネット+職業技能訓練の展開に力を入れ、現代的な IT を十分に活用して人材育成形式の改革を推進する。第四に、高齢者の人材育成に力を入れる。

(2) 重点的分野に照準をあわせて訓練を行い、訓練の質を高める

『中国製造 2025』、新技術革命のすう勢などに照準をあわせて、ハイレベルな産業レベルアップ分野の技能人材を重視し、政策面でそうした人材を重点とする。特に次世代情報技術産業、ハイレベルの CNC 工作機械やロボット、航空宇宙機器、海洋工学機器、ハイテク船舶、高度な鉄道交通機器などの重点分野において職業訓練の規模を拡大し、次世代の高い質を有する技能人材の育成に力を入れて、国が重点的に発展させる分野の人材ニーズを確実に満たす。

(3) 技能訓練制度のデジタル化の推進

デジタル時代の技能人材育成は、高度の認知技能、社会行動スキル、デジタルリテラシーを重視する。職業技能訓練の重点は、単一の操作技能の育成から複合的スキルやデジタルリテラシーの育成に置かなければならない。職業技能訓練分野におけるビッグデータ、バーチャルリアリティ、人工知能などの新技術の活用を推進し、公共の職業技能訓練サービスを携帯情報端末、セルフサービス端末で提供する。リモート講習、携帯アプリ、オンライン・オフラインの組み合わせなどを通じて、職業技能訓練の利便性を向上させる。

(4) 技能人材評価制度の整備

まず、職業基準を整備する。職業基準がすでにある職業については、改訂、整備を徐々に進めて、企業や市場のニーズにマッチさせる。まだ職業基準がない職業については、早急に職業基準を策定し、人材育成、評価の基準と根拠を示す必要がある。次に、職業技能等級認定業務を持続的に推進し、企業が技能人材について独自に評価するよう奨励する。このほか、国家資格フレームワーク（National Qualifications Framework）の構築を検討し、各種の教育訓練制度間における包括的な単位互換制度、受講成果の相互運用、各種資格の同等な相互承認を実現して、受講者のために柔軟な生涯学習システムを立ち上げ、各レベル、各種の教育訓練制度の調整および実施を達成する。

(5) 政府の公共サービスの強化

技能人材育成のための公共サービス制度を強化し、有効な情報収集、発信、伝達、フィードバックの仕組みを構築する。職業訓練・技能人材育成関連政策、企業の技能人材ニーズや訓練機構の基本的状況などの情報を適時発信する。人材市場情報制度を活用して、技能人材のニーズの動的データ監視・分析システムを整備し、技能人材に関する市場需給情報を定期的に公表し、高等教育機関や訓練機構が目標別の訓練を実施できるよう主導し、技能人材の合理的な流動ならびに技能人材の最適な配置を促進する。技能人材の賃金指導水準を定期的に発表し、企業が技能労働者の賃金水準を合理的に決定するよう促し、技能人材の賃金インセンティブ制度を確立するよう企業を指導する。