

能力開発

T O P I C S

3

今後の職業能力開発行政のあり方について中間まとめを公表

厚生労働省は、今後の職業能力開発行政のあり方について、七月六日に「職業能力開発行政改革検討チーム報告」を、同月三十一日には「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会中間とりまとめ」をそれぞれ公表した。

昨年六月に政府が閣議決定した「日本再興戦略」では、「日本経済が安定的な成長を遂げていくには、『人材こそが我が国最大の資源である』とのビジョンが掲げられ、若者を含むすべての人材がその能力を存分に発揮できる社会を構築していく方向性が示された。

さらに今年六月に閣議決定した「日本再興戦略改訂二〇一四」では、労働者が企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会を構築するため、国、地方、民間も含めたオールジャパンで円滑な労働移動を実現するための取り組みを強化するとしており、職業能力開発関連の具体的な方策として、①ジョブ・カードの抜本的見直し、②能力評価制度の見直し、③キャリア・コンサルティングの体制整備、④産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進——などをあげている。

厚生労働省の雇用政策研究会が一月にまとめた報告書でも、労働市場の将来的なビジョンとして、「内部労働市場と外部労働市場の活用のベストミックス」がうたわれており、外部労働市場

の強化に向け、個人主導の能力開発への支援や職業能力の「みえる化」などが提言された。

このように職業能力開発の重要性が以前にも増して高まる中、厚生労働省では、職業能力開発のあり方について検討するとともに、コンプライアンスのあり方も含めた能力開発行政における組織体制についても改革の議論を行うこととした。

今後の中長期的な職業能力開発行政のあり方の検討については、学識経験者などで構成する「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」（座長 野浩一郎・学習院大学経済学部教授）を設置し、三回にわたり議論を重ねてきた。一方、職業能力開発行政における組織体制のあり方などについては、五月に村木厚子・厚生労働事務次官をトップとする改革検討チームを立ち上げ、検討を行ってきた。

本稿では、これらの内容について概要を紹介する。

1 職業能力開発の今後の在り方に関する研究会中間取りまとめ

「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」中間報告では、次の三つの観点から今後の職業能力開発に取り組むことを提言した。

一点目は、若者を中心に増加している非正規労働者や女性など企業内での能力開発の機会に恵まれにくい労働者に対して、重点的に支援を行うこと。

二点目は、産業構造の変化、IT化などの技術革新、国際化の進展などに対応した職業訓練が提供できるよう職業訓練の計画、ノウハウの蓄積や訓練提供機関の育成を行うこと。三点目は、職業人生の長期化に合わせ、中高年齢期における職業能力開発を強化すること——である。

具体的な取り組みとして、①職業能力評価制度の構築、②個人主導のキャリア形成支援、③産業界のニーズを踏まえた効果的な職業訓練の推進——をあげている。

職業能力評価制度の構築

「職業能力評価」の目的は、個人がもつ職業能力を適性に評価し、「みえる化」することにある。

今後、職業能力評価制度は、産業構造の変化や非正規労働者の増加などにより、業種・職種をまたぐ労働移動や企業内における労働者の客観的な能力評価の観点から重要性が一層高まることが予想されており、整備が求められている。

すでに一二八の職種では、国の「技能検定制度」による技能の習得レベル

の評価が行われており、企業内で活用されているが、今後は外部労働市場での活用促進も視野に入れ、産業活動の変化や高度化に対応した職種・作業を追加する。

他方、既存の国家資格や技能検定ではカバーできていない対人サービス分野については、キャリア形成を行う非正規労働者や育児でキャリアにプランクがある女性などを含めた求職者が活用できる職業能力評価制度を別途構築する。

外部労働市場でも活用できる制度とするため、制度の構築にあたっては、人材ニーズを把握する業界団体が、業界内における各企業の採用選考や人事で活用できるように自らが制度設計の主体となつて、その分野のリーディングカンパニーや専門学校、官民のマッチング機関など幅広い関係者と連携して、開発・運営することで活用しやすい制度とすることをうたっている。

その上で、労働者の円滑な就職の実現を促し、労働者のキャリアアップの目安にもなるように、学生、フリーターなどの若年者向けのエントリー級も含めた階層性のある制度とすること、ジョブ・カードを活用し、他の職業能力評価関連情報と併せて、利用者の職業能力の蓄積と「みえる化」ができるような仕組みを整えること——も提言する。

制度の信頼性の担保や受検者数の確保・普及の観点から国が制度の質を保証する仕組みも設ける。

さらに職業能力評価制度について学校教育における訓練プログラムと接続させることや企業の採用選考場面ででの活用を促すことも提言している。

個人主導のキャリア形成支援

報告書は、学校教育段階から個人の主体的なキャリア形成を支援するため、キャリア・コンサルティング機能の整備も提言している。

キャリア・コンサルティングを担うキャリア・コンサルタントの養成数は、二〇一三年度末現在で約八万七〇〇〇人。キャリア・コンサルタントには、①技能検定職種のひとつとして実施されている検定（一級・二級）に合格した「キャリア・コンサルティング技能士」、②一四〇時間のキャリア・コンサルタント養成講座の受講を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した「標準レベルキャリア・コンサルタント」、③一四時間以上の講習を修了し、ジョブ・カードを発行することができる「登録キャリア・コンサルタント」——の三種類がある。

今後、キャリア・コンサルティング機能を実質的に機能させていくためには、キャリア・コンサルタントの養成を促進するとともに、その役割の明確化、質の担保・向上が必要としている。

ジョブ・カードの見直しも

キャリア・コンサルタントが客観的に評価した仕事や職業訓練の経歴書を作り、就職などに役立てることを目的とした「ジョブ・カード」は、普及が遅れていることから、内容を大幅に見直し、職業生活全般を通じて活用でき

る「キャリア・パスポート（仮称）」に移行する。

厚生労働省は、二〇一三年度末までの利用者数の目標を一〇〇万人としていたが、八七万人に留まった。ジョブ・カード取得者は職業訓練受講者が大半を占めており、求職者や学生には浸透していない。その背景には、多くの企業は、様式の複雑さから、ジョブ・カードを応募書類として位置付けていないことなどがある。また、在職者にとっては、実務経験の具体的な評価方法が明示されておらず、キャリア・コンサルティングも十分に確保されていない実状がある。

そこで厚生労働省では、五月から有識者による「キャリア・パスポート（仮称）構想研究会」を立ち上げ、課題解決に向けて検討を行ってきた。

同研究会では、検討の結果、ジョブ・カードを、生涯を通じて活用できるよう内容を大幅に見直すことで利用者層を拡大したい考えだ。利用者の情報は電子化することで、長期に渡って蓄積するとともに、さまざまな応募書類の様式に合わせて抽出できるようにする。名称も「キャリア・パスポート（仮称）」に変更する。併せて、企業にとって、活用のインセンティブとなるよう能力開発関連の助成金の支給要件とするこ

とも検討する。

同研究会は、八月上旬に中間報告をとりまとめ、二〇一四年中の試行を経た後、二〇一五年二月頃をめどに最終報告案をまとめる。

さらに報告書は、企業の管理職に対し、キャリア形成支援に必要なマインドや基礎的な知識、スキルを持たせる

ことで、企業内におけるキャリア形成支援の裾野を広げていくことも提案している。

産業界のニーズを踏まえた職業訓練

報告は、職業訓練が企業と求職者のマッチングの際に役立つ実戦的なものとなるよう産業界のニーズを踏まえた上で、訓練を推進すべきと主張。さらに、限られた予算の中で効率的に職業訓練を実施するため、訓練の効果を十分に把握することが重要——とし、客観的な訓練効果の分析に関する調査研究を強化するとしている。在り方研究会では、今後さらに議論を重ね、九月をめどに最終報告をとりまとめる。

2 職業能力開発行政改革検討

チーム報告

報告書はまず、現在の職業能力開発行政の課題について指摘している。公的な職業訓練のほか、企業における人材育成や労働者が自ら行う教育訓練も含め、さまざまな担い手により職業能力開発が行われているものの、全体としての調整が十分に行われておらず、その結果、地域や産業界のニーズに合った効果的・効率的なものとなっていない点だ。

また、公共職業訓練と求職者支援訓練でそれぞれ別個に計画を策定しているため、公的職業訓練全体として効果的な訓練を策定できていないことも課題だ。地域ニーズを踏まえた訓練コースが設定されておらず、ハローワークで把握している求人ニーズ・職業訓練ニーズの情報が十分に反映されていないことも指摘している。

地域ごとに総合的な訓練計画を

こうした点を踏まえ、検討チームでは、改革に向けた三つの方向性を打ち出した。一点目は、地域全体による人づくりの視点での職業訓練行政の一体的実施。地域全体による人づくりの視点で取り組めるよう、各地域ごとに都道府県、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」）、都道府県労働局、有識者、産業界、教育訓練機関など関係組織・団体を一同に集めた「地域訓練企画協議会（仮称）」を設置し、総合的な訓練計画を作成する。ハローワークで把握している求人・訓練ニーズ情報は、都道府県労働局が集約し、計画に活かせるかたちで都道府県・機構に提供する。機構側は、職業訓練のモデル提示や職業訓練機関の開拓など職業訓練が適切に設計されるよう専門性を活かして助言する。

二点目は、厚生労働省職業能力開発局の権限の一部を都道府県労働局に委任することで、ハローワークとともに国の職業能力開発行政の拠点とすることをあげている。

権限の委任により、企業への人材育成支援施策や個人のキャリア形成支援施策について、より地域の実情に応じたきめ細かな対応が期待できる。

三点目は、コンプライアンスの確保に向けた取り組みである。局内に法令遵守の担当業務を置き、コンプライアンス意識の向上や監察などの業務を行う。

（調査・解析部）