

1

職業能力開発

生産性向上に向けた人材育成の強化を提言——第10次基本計画

厚生労働省は4月28日、今後5年間にわたる職業能力開発施策の基本方針として、「第10次職業能力開発基本計画—生産性向上に向けた人材育成戦略—」を策定した。

計画では、人口減少社会、グローバル化の進展、AI(人工知能)などのビジネス環境・就業環境の変化を踏まえ、全員参加の社会と人材の最適配置を同時に実現し、我が国経済を量の拡大と質の向上の双方の観点から成長させる「生産性向上に向けた人材育成戦略」として、職業能力開発施策の基本的方向を定めている。

職業能力開発基本計画は、職業能力開発促進法第5条第1項の規定に基づき、職業訓練や職業能力評価など、職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するもの。今回の対象期間は、平成28(2016)年度から平成32(2020)年度までの5年間。この基本計画に基づき、都道府県においても、都道府県職業能力開発計画の策定に努めることとされている。



今回、策定された計画は、グローバル化の進展やIoT(モノのデジタル化・ネットワーク化)、ロボット、ビッグデータ解析、AI等の技術進歩に加え、経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンドの増加による国際化などを背景として、これからの労働者に求められるスキルが大きく変化していくとの見込みを指摘。人材ニーズの変化に機動的に対応する職業能力開発施策が求められることを強調した。

計画は、これらの職業能力開発をめぐる経済社会の変化を踏まえ、①生産

性向上に向けた人材育成の強化、②「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進、③産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進、④人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開——などの観点から職業能力開発の推進のための方向性を示した。

IT人材の育成と量的拡大を

今回策定された計画では、職業能力開発の今後の方向性として、第一に、生産性向上に向けた人材育成の強化を挙げている。我が国の労働生産性の維持・向上に資する人材の継続的な育成に向け、国、企業、民間教育訓練機関、学校等の教育訓練資源を効果的に活用し、国全体の人材育成の抜本的な強化を図ることが重要とした。

具体的には、基本的施策の展開として、労働者が自発的にIT技術を習得することを支援するため、専門実践教育訓練給付制度等においてIT分野の講座拡充に向けた検討を行う。また、企業内において高度なIT人材を育成するために、キャリア形成促進助成金等により、IT業界と企業が連携した雇用型訓練を通じた実践的な人材育成も推進する。さらに、IT人材の量的な拡大を図るため、離職者に対する公的職業訓練の中で、IT分野に関する訓練の弾力的な運用や効果的な訓練コースの設定に努めるとした。

また、国家資格化されたキャリアコンサルタントの質の保証や専門性向上、セルフ・キャリアドックの導入の推進、教育訓練給付制度の周知・普及も盛り込んだ。

さらに、成長が見込まれる分野や人手不足分野等に重点を置きつつ、労働者の能力開発を通じた生産性の向上、グローバル人材育成等のため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金による訓練機会の確保も行う。同助成金の手続きの簡素化、周知広報を通じた一層の活用促進により企業内・業界単位での人材育成も促す。

そのほか、労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入等に取り組む企業に対する支援も行う。民間の活力を活かした認定職業訓練制度については、建設業等の人材が不足している産業を中心として若者の担い手を確保する観点から、訓練に取り組む事業主等への支援の拡充などを通じて、活用促進を図る、としている。

職業能力の底上げを推進

計画は、第二の方向性として、「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進も挙げた。女性・若者・中高年齢者・障がい者等、全ての人材が、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供し、一人ひとりの能力の底上げを図る、としている。

具体的には、女性の活躍促進に向けた職業能力開発に対して、子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等を推進する。

また、若者の職業能力開発に対して

は、児童・生徒等への職場体験の支援や、就業経験の少ない若者が就職するために必要なスキルを得る上で効果的な日本版デュアルシステム、雇用型訓練等による若者向けの訓練の推進も図る。地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化も盛り込んだ。

中高年齢者の職業能力開発に対しては、在職中の職業能力開発の向上が必要との視点から、キャリア形成促進助成金による雇用する労働者に対する訓練機会の確保や、スキルアップを図る在職者向けの訓練の実施のほか、雇用型訓練を実施する事業主への支援も行う。

障がい者に対しては、障害者職業能力開発校における受け入れ促進、障害特性に配慮した職業訓練機会の提供を盛り込んだ。

企業内で能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対しては、非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、キャリアアップ助成金の活用等による職業訓練機会の確保や、同助成金の手続の簡素化・周知広報を通じた活用の促進を図る。また、雇用型訓練等による非正規雇用労働者の支援なども推進する。

産業ニーズや地域の創意工夫を反映

計画は、第三の方向性として、産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進を盛り込んだ。様々な主体が有機的なネットワークでつながり、地域特性や、産業ニーズを反映した人材育成を、地域レベルで実施していくとしている。

計画では、地域の産業構造や資源などの地域特性は個々に異なっていることから、産業界や地域のニーズを踏ま

えた職業訓練を実施することが必要と指摘。このため、地域ニーズを踏まえ、地域レベルで産学官が連携した地域コンソーシアムを構築し、就職の可能性を高める職業訓練コースの開発・検証を行う事業を推進する、としている。

また、地域の創意工夫を活かした人材育成を推進するため、企業や地域の多種多様なニーズに対応した新たな人材育成プログラムの開発なども支援する。

さらに、多様な産業のニーズを把握するため、地域訓練協議会において、より効果的なニーズの把握手法を検討する。地域における訓練実績の把握・分析も行い、必要に応じ、設定する職業訓練の規模が大きい業界の関係者などにも参画を求め、産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の実施分野及び規模の設定なども実施する、としている。

そのほか、教育訓練機関と職業訓練機関とが連携し、それぞれの特徴を活かした訓練を実施するため、職業能力開発大学校、短期大学校及び工科系教育機関とが相互に教員・訓練指導員を派遣する等の連携を強化することも盛り込んだ。

中長期ニーズを踏まえた育成戦略が重要

計画は、第四の方向性として、人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開を示した。人材の最適配置を図るとともに、個々の労働者の能力を最大限に活かすため、職業訓練制度や職業能力評価制度を車の両輪とした労働市場インフラの戦略的展開を図る、としている。

そのためには、中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略が重要とした。特に我が国の労働力人口は今後急速に

減少していくことが見込まれている中で、産業・職業構造の変化を中長期で見据え、将来的に必要となる人材ニーズを把握することが必要としている。

また、産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施も重要とした。具体的には、公的職業訓練全体で効果的に職業訓練コースを設定するため、公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施に関する計画については、平成28(2016)年度計画より両計画を一体化した総合的な計画を国レベル及び地方レベルで策定する、としている。

育児・介護等の事情により通所で職業訓練を受講することが困難な求職者に対して、職業訓練の受講方法の選択肢を広げるため、eラーニングの導入も検討する。

さらに、対人サービス分野を重点とした技能検定の整備、認定社内検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築も盛り込んだ。具体的には、技能検定の活用促進を挙げた。技能検定制度は、企業内(内部労働市場)での人員配置・昇級・昇格などの処遇での活用に加えて、外部労働市場での活用が進むことが労働市場インフラとして求められている。そのために、計画は、幅広い層が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組むとともに、技能検定制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の不断の見直しを推進する、としている。

そのほか、ジョブ・カードの活用促進や、企業における人材育成投資の促進、地域の職業能力開発行政の拠点としての都道府県労働局の機能強化なども盛り込んだ。

(調査・解析部)