

職業訓練の分野別見直しに係る基礎研究

—平成19年度 建築・土木、非金属加工分野—

(資料編)

(資料編)

1. 第8次職業能力開発基本計画・抜粋（職業訓練関連部分）	97
2. 職業能力開発促進法・抜粋（職業訓練基準関連部分）	107
(1) 職業能力開発促進法	
(2) 職業能力開発促進法施行規則	
(3) 同・別表の例	
3. 各訓練科の現行の「カリキュラム表」（普通課程）	119
4. 各訓練科の現行の「設備の細目表」（普通課程）	161
5. 建築・土木、非金属加工分野の訓練科の設置状況	197
(1) 公共施設における関連訓練科の設置状況	
(2) 認定施設における関連訓練科の設置状況	
6. 現行訓練科の「カリキュラム」の見直し提案表	213
7. 現行訓練科の「設備の細目」の見直し提案表	231
8. 参考文献	251

1. 第8次職業能力開發基本計畫・抜粹
(職業訓練関連部分)
(平成18年7月発表、厚生労働省)

「第8次職業能力開発基本計画」から

(職業訓練関連部分の要抜粋)

(平成18年7月発表、厚生労働省)

(前文)

働く者を育てる環境の再構築—職業キャリアの持続的発展のために

……就業者や完全失業者に限らず、ニート状態にある者、出産・育児・親の介護等により職業キャリアを中断している者など働く者に対する職業キャリア形成支援政策の展開を図るとともに、いわゆる「現場力」の強化を図るために、将来の中核を担う若者の現場への入職を確保し、育成する仕組みを抜本的に再構築すること等を目指して、第8次職業能力開発基本計画の策定を進めて来ました。……

第1部 総説

1. 計画のねらい

……しかしながら、職業キャリアの形成をめぐるのは、若年失業者、フリーター及びニート状態にある者の趨勢的な増加、企業における職業能力開発の対象者の重点化とそれに伴う職業能力開発の機会が減少する労働者の増加、労働者が自発的に職業能力の開発及び向上に取り組む上での時間面・情報面における制約の強まり等様々な問題が深刻化している。同時に、我が国経済を支えてきた「現場力」の低下が問題となっている。

こうした諸問題に対応し、職業能力を高めるためには、単に職業訓練を実施するだけでなく、職業キャリアの円滑な形成を支援する政策に踏み込んでいく必要がある。……

本計画は、……職業キャリアの形成をめぐる問題の背景にある労働市場の変化、企業における人材処遇の在り方の変化、働く者の意識や働き方の変化、さらには企業現場や社会の教育力の低下等の構造的な変化に対応し、職業キャリア形成支援政策を本格的に進めることを目指すものである。

特に、本計画がねらいとするのは、職業キャリアの持続的な発展を実現するため、企業内外における職業キャリア形成支援を促進するとともに、企業現場や社会における教育力の再構築等、幅広く働く者を育てる環境の再構築に向けた取組を進めることである。

……

2. 計画の期間

本計画の対象期間は、平成18年度から平成22年度までの5年間とする。

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化

1 労働力需給構造の変化

(2) 企業等における労働力需要面の変化

……さらに、高付加価値製品の生産や質の高いサービスの提供がますます求められる

一方、生産現場における重大災害が連続したことや、「2007年問題」を間近に控えていること等から、我が国企業において、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、問題解決能力や管理能力等、いわゆる「現場力」を改めて強化することが求められている。

こうした中で、我が国の企業における職業能力開発の状況をみると、「正社員」（期間の定めのない労働契約の下、いわゆるフルタイムで労働する者）以外の労働者の活用や業務の外部化が進むとともに、計画的なOJT（…）やOFF-JT（…）の実施率の停滞、訓練対象者の重点化の傾向がみられる。同時に、大企業の労働者と中小企業の労働者との間には、依然として職業能力の開発及び向上の機会をめぐる格差がみられる。

（3）労働市場の現状と見通し

……職業キャリアの準備期にある若者においては、大学等進学率が50%を超える一方、大学（学部）卒業後、就職も進学もしない者の割合が20%前後の水準に上っている。また、高校卒業者及び大学卒業者の就職後の早期離職率は高水準で推移している。こうした中で、若年層の完全失業率は高水準で推移している。

また、平成17年平均で、若年失業者、フリーター及びニート状態にある者の重複を排除した合計は370万人を超える。その要因は、新規学校卒業者の採用が特に厳しい時期に「正社員」として就職できなかった者が「正社員」となる機会に恵まれなかったこと、職業キャリアの準備期にある若者に対する職業意識の涵養や、社会生活に最低限必要なコミュニケーション能力等の基礎的能力を習得させるための支援が十分に行われてこなかったこと等、多様である。……

第3部 職業能力開発政策の実施目標

1 職業キャリア形成支援政策推進の視点

職業能力開発政策は、雇用対策の一環を成すものであり、従来、その重点は、経済・産業全体の視点から、労働力需給の状況に応じた職業訓練や離職者の発生に対応した機動的な職業訓練の実施に置かれてきた。今日においても、こうした施策の重要性に変わりはない。

しかしながら、……近年、働く者の職業生活をみると、準備期、発展期及び円熟期それぞれに新たな課題が生じており、これらに対する的確な対応が求められている。……

3 労働力需給の動向に応じた職業能力開発の促進

職業能力開発政策は、雇用対策の一環として位置付けられるものであり、これまで労働力需給の動向に応じ、主に求職者や中小企業労働者を対象に公共部門（国及び都道府県）が中心となって職業訓練を行ってきた。

特に、経済の不況や他分野の政策の影響等により、大量に離職者が発生したとき等には、雇用対策として、公共部門が中心になって機動的に離職者訓練を実施することに力を注いできた。

今後とも、こうした雇用対策として公共部門が主体となった職業訓練等の取組の重要

性に変わりはないが、その促進に当たっては、特に民間教育訓練機関の積極的かつ効果的な活用、企業における教育訓練ニーズの把握、中小企業等の事業主に対する職業能力開発ノウハウ、施設・設備等の面での支援に配慮することが重要である。

また、近年は、求職者の能力と求人側の求める能力とのミスマッチが大きくなっており、キャリア・コンサルティングを行いながら、成長分野へ向けて職業能力開発を実施することが重要な課題である。

4 働く者を育てる環境の再構築

(1) 企業における「現場力」強化に向けた仕組みの再構築

これまで、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、ものづくりの現場を始め様々な現場における、いわゆる「現場力」の強さであった。

他方、生産現場における重大災害や欠陥製品の発生等を契機として、「現場力」の低下が問題となっている。こうした問題の背景には、進学率の上昇に伴う現場に入職する若者の不足、厳しい人員抑制に起因する労働者の年齢構成の偏り、さらには、従来の企業内訓練校のような若者を育成するシステムの縮小等の実態がある。加えて、技術・技能等を持った団塊の世代が引退することにより、現場を支える技術・技能等が失われてしまうことが懸念される。

今後、高付加価値製品の製造や質の高いサービスの提供に不可欠な「現場力」の強化を図るために、将来の中核を担う若者の現場への入職を確保し、育成する仕組みを抜本的に再構築するとともに、技術・技能等を持った団塊の世代を始めとする中高年労働者から技能継承を進める措置を併せて講じることが求められる。

(2) 地域社会等における人材を涵養する力の再構築

5 官民協力による「公」の形成

……また、企業においても、地域社会への貢献や若者の職業キャリア形成支援等の面で、企業の社会的責任（CSR）の考え方を取り入れることや、社会全体として社会的責任投資（SRI）等を媒介として、そうした企業を評価し、「公」の視点の下に持続可能な社会の在り方を探ることが期待される。

なお、こうした人材育成に係る「公」の視点に立った取組という点で、例えばアメリカにおいては、寄付金をベースとした様々な財団やNPOの活動が盛んであり、ドイツにおいては、商工会議所が若者の職業訓練に関して主要な役割を担う等各国の状況に応じた取組がなされており、今後、我が国において、どのような形で「公」の視点に立った職業キャリア形成支援政策を進めていくかは大きな検討課題である。

第4部 職業能力開発の基本施策

1 労働市場のインフラの拡充

(1) 多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保

イ 多様な教育訓練サービスを提供する主体の育成及び活用

……企業外におけるOFF-JTや自発的な職業能力の開発及び向上のための教育訓練サービスを提供する主体としては、民間企業、中小企業団体・業種別団体等の事業主団体、公益法人、大学・専修学校等の学校などが存在する。

これらの主体の本来的役割、提供する教育訓練サービスの水準や価格等は多様であり、今後、そうした個々のサービスの提供主体の役割や性格に応じた育成を進めるとともに、様々な教育訓練を組み合わせることにより多様な教育訓練ニーズに対応することが必要である。特に、中小企業労働者や「非正社員」の職業キャリア形成支援を担う事業主団体や公益法人等の役割や、職業キャリアの方向付けや転換等のための長期の職業能力開発に係る大学・専修学校等の役割は大きい。

そうした観点から、(1)教育訓練給付の講座指定に当たって、講座修了者に対する職業能力評価の状況等を勘案し、民間企業等における教育訓練の質の向上を図ること、(2)事業主団体や公益法人を教育訓練の受皿として活用すること、(3)高度な教育訓練を担う大学等を含めた、多様な民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に実施するとともに、訓練修了者の就職実績を反映した委託費の支給等を通じ、訓練の質の向上を図ること等を推進する。

ロ 公共職業能力開発の充実

産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応するため、企業のニーズの変化を踏まえた職業訓練コースの設定や中小企業等に対する職業能力開発に係る支援を進めるとともに、求職者自身のニーズを踏まえた選択を可能とする公共職業訓練の充実に取り組む。……

ハ 「実践型人材養成システム」の普及・定着

改正職業能力開発促進法において、事業主等の行う職業能力開発促進の措置として追加された「実践型人材養成システム」（企業が主体となって、「教育訓練機関における理論的な学習」と「企業における有期雇用の下で行うOJT」とを組み合わせることにより、若者に実践的な職業能力を習得させる制度）の普及・定着を図る。……

また、「実践型人材養成システム」のうち、訓練の期間、時間数、内容等の面で若者の就職支援策として有効であるものについての認定制度や、認定事業主の取組を称揚する表示制度等について周知を図る。

さらに、訓練生の募集を支援するとともに、カリキュラムの編成方法や修了時の職業能力評価の方法について、事業主の求めに応じて相談、援助等の支援を進める。……

(2) 職業能力評価に係るインフラの充実

……職業能力評価に用いられている制度の現状をみると、技能検定制度や「職業能力習得支援制度」（ビジネス・キャリア制度）等に加え、各種の資格制度、各民間企業における職能資格制度や社内検定制度等が存在しているが、これらの諸制度に統一的な基準は存在していない。

このため、幅広い職種にわたって横断的な職業能力評価制度を整備する観点から、現在、国と業界団体等が共同し、職業能力を評価する統一的な基準として策定を進めている「職業能力評価基準」について、企業・業界団体のニーズを踏まえた一層の整備・充実を図り、様々な制度の位置付けの明確化に活用することにより、職業キャリア形成の

目標を立てやすくする。

また、技能検定制度について、企業・業界団体のニーズを踏まえた検定職種の見直し、民間機関の活力の活用等を図り、職業キャリア形成の段階に応じた受検機会の拡大に努めるとともに、技能士の活用を含め技能検定制度の一層の普及促進に努める。……

加えて、若者の就職基礎能力の向上を図るための「YES-プログラム」についても、普及促進等に努める。

2 働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援

(1) 職業キャリアの段階に応じた支援の充実

イ 準備期における支援

職業キャリアの準備期にある若者については、家庭、学校、企業、地域社会等がそれぞれ役割を果たすとともに、相互に連携を図り、職業意識の涵養、社会人となるためのマナー等職業に必要な基礎的能力の習得を始めとする職業キャリアの準備のための支援をすることが必要である。

このため、「若者の人間力を高めるための国民会議」において、「若者の人間力を高めるための国民宣言」が出されたことを踏まえ、若者が人間力を磨き、発揮することを通じ、職業人として自立できるよう、次のような施策を講じる。

(1) 小中高校、大学のそれぞれの段階において、職業との触れ合いや職業意識の啓発を通じ、働くことの理解を深めさせ、生きる自信と力をつけさせる。

具体的には、児童・生徒について、学校等との連携の下、初等・中等教育段階からの職業キャリア教育の充実や職業と触れ合う機会づくりを進めるとともに、生徒・学生について、事業主等との連携の下、インターンシップや職業ガイダンスを実施する。

また、実践的な資質のある新規学校卒業者等を対象に、現場への入職を誘導し、将来現場の中核となるための基礎を習得させるため、就労、就学と並ぶ、双方の要素を兼ね備えた第三の選択肢としての「実践型人材養成システム」の普及・定着を図る。

(2) 若年失業者やフリーター等については、その状況に応じ必要なキャリア・コンサルティングやカウンセリングを実施するとともに、「日本版デュアルシステム」を始めとする効果的な職業訓練の実施等によって、その就職を支援する。……

ハ 円熟期における支援

今後の人口減少社会において、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げることが重要な課題であり、高年齢者法に基づく高年齢者雇用確保措置等の円滑な実施やシルバー人材センターによる多様な就業機会の提供等とともに、職業能力開発施策としても、高齢者が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できる環境づくりに努めることが求められる。……

3 雇用失業情勢や産業分野の動向に応じた職業能力開発の促進

(2) 産業動向等に対応した職業能力開発

産業動向、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応するため、産業分野ごとの企業の人材ニーズの変化を踏まえた職業訓練コースの設定を進める。

ものづくり分野は、我が国産業の競争力を支える源泉であり、自ら職業能力開発を行うことが困難な中小企業を中心として、公共職業能力開発施設において、この分野の現場を担う人材の育成支援をすることは国としての重要な政策課題である。

特に、職業訓練の展開に当たっては、製造ライン、工作機械等の生産工程の自動化・効率化、製品の高出加価値化、製品の設計から加工、生産・品質管理等複数の工程に対応できる技術・技能の養成、機械系、電子系、情報系等の技術分野の複合化といったものづくり分野の近年の動向を踏まえ、基礎的技術・技能等の鍛錬を含め、実践的な職業能力の付与や職業訓練内容の高度化・複合化等を図る。

また、情報通信分野やサービス分野等については、今後、先端技術を活用した省力化や生産性の向上への取組みが進むことが予想され、職業能力開発に当たっては、高度通信技術等の新技術の現場への応用に対する支援や新技術に対応できる人材の育成が必要である。……

さらに、幅広い分野において求められる情報通信に関する職業能力開発や、高齢化の進展に伴い労働力需要が高まっている介護分野における職業能力開発等に必要な職業訓練についても積極的に進める。……

4 「現場力」の強化と技能の継承・振興

(1) 「現場力」の強化に向けた職業能力開発

……具体的には、改正職業能力開発促進法に基づく「実践型人材養成システム」、キャリア形成促進助成金や外部の教育訓練機関に係る情報提供等による効果的なOFF-JT等を推進する。

また、公共職業訓練において、企業の中堅を担う労働者層を主たる対象として、生産管理や安全管理等の職業能力の幅を広げるためのオーダーメイド訓練の実施、指導員の派遣、施設・設備の開放等の事業主支援を進める。さらに、ものづくり分野を中心に自ら教育訓練を行うことが困難な中小企業等に対して、民間教育訓練機関では対応が困難な職業訓練機会の提供を図る。

また、認定職業訓練制度の下、大企業では認定職業訓練短期大学校を中心とし、中小企業では認定訓練校を中心として、その運営を通じた職業能力開発を進めているところであるが、同制度についても、必要に応じて見直しを行いつつ、現場を担う中核となる人材の育成・確保に資する制度として、その普及を図る。……

(2) 技能の継承・発展のための施策

技能継承を円滑に進めるためには、引き継ぐべき技術・技能等を明らかにし、団塊の世代等の定年延長や継続雇用等により、企業の中堅を担う労働者にその技術・技能等を引き継ぐとともに、若年層の現場への誘導と育成、「非正社員」の多能工化等職業能力開発の措置を一体として講ずる必要がある。……

7 職業能力開発施策の推進体制の整備

(1) 公共部門と民間部門との役割分担及び連携について

……受皿となる民間の教育訓練サービスを提供する主体は、民間企業、事業主団体、

公益法人、学校等が主要なものであり、サービスの水準や価格等により、その特質に応じた役割分担を行っている。

これに対して、公共部門は、

- (1) 中小企業等、自ら労働者に対する職業能力開発を行うことが困難な者に対する支援を行うこと
- (2) 民間の教育訓練サービスを提供する主体がそれぞれの特質を生かして、企業や働く者のニーズに応じた教育訓練サービスを提供できるよう、育成を図ること
- (3) ものづくり分野等訓練の実施経費が訓練効果と比べて膨大であるが、国家的見地からは人材育成が必要な分野における職業訓練を実施すること
- (4) 離職者の早期再就職や障害者、母子家庭の母、生活保護受給者等の職業的自立に向けた職業訓練等の実施や、職業訓練の基本的な枠組みの設定を行うことが主な役割である。

特に、雇用対策の一環としての離職者訓練の実施については、多様な民間教育訓練機関への委託を推進するとともに、委託訓練を含めた公共職業訓練全般について、訓練修了後の就職率等による評価を進めるほか、求人事業主と求職者それぞれのニーズを踏まえた職業訓練を推進し、公共職業訓練の効率化及び利用者サービスの向上を促進することが課題である。

この外、労働市場のインフラの充実を図る上で、官民連携による多様な教育訓練機会の確保が必要であることから、上記のような役割分担を基本としつつ、公共部門は訓練コースの開発及び普及を行うとともに、民間における教育訓練のコーディネート等を通じた教育訓練機会の確保を図る。

(2) 官民協力による「公」の視点に立った施策の推進

……例えば、働く者の職業キャリアの持続的発展を図るためには、企業において、労働者に対して職業能力開発を行うのみならず、

- (1) 「日本版デュアルシステム」や「実践型人材養成システム」のように、若者に対して幅広く教育訓練機会を提供すること
- (2) 育児・介護と仕事の両立を始め、ワーク・ライフ・バランスに対する配慮や、仕事の分かち合い（ワークシェアリング）を進めること

等について、積極的に取り組むことが期待されるが、こうした取組を行う企業を積極的に評価し、支援する仕組みを官民の協力の下、つくり上げていくことが求められる。

……

(3) 国と地方公共団体との役割分担及び連携について

国と地方公共団体における職業能力開発施策には、次のような役割の相違があり、この相違を踏まえた施策の推進が求められる。

国は、雇用対策の観点から、セーフティネットとしての離転職者の早期再就職を図るための職業訓練を行い、また、高度・先導的な職業訓練を開発し普及させるとともに、自ら当該教育訓練を実施する。

一方、地方公共団体は、地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズをきめ細かく把握しつつ、これに対応した職業訓練を行う等、地域の実情に応じた職業能力開発を推進する

役割を担い、地方公共団体としての産業施策や福祉施策と一体となり、関係機関との連携を図りつつ、雇用の創出や安定に向けた取組が期待される。

こうした国と地方の役割分担を踏まえつつ、効果的な職業能力開発行政を推進するため、両者は密接に連携を図り、職業訓練コースの設定等について必要な調整を行うものとする。……

(4) 関連する諸施策との連携

……第二に、働く者全般を対象として生涯にわたる職業キャリア形成支援政策を展開するため、次の点を重点的に推進する。

- (1) 職業意識の啓発やインターンシップの実施、更にはニート状態にある者やフリーター対策、「実践型人材養成システム」等の若者の職業キャリア形成支援に係る教育施策や産業施策との連携
- (2) 大学、大学院等において行われる高度かつ実践的な教育の活用に向けた教育施策との連携 ……