

## 第2章 職業訓練基準の位置づけと見直し



## 第2章 職業訓練基準の位置づけと見直し

### 第1節 職業訓練をめぐる情勢（第8次職業能力開発基本計画から）

近年の激しい社会変化を背景に、厚生労働省は平成18年7月、「第8次能力開発基本計画」（平成19年度～平成23年度）を発表した。

以下に、若者育成に関連する部分の抜粋を掲げる。

（表2-1）「第8次能力開発基本計画」における若者育成関連部分（抜粋）

<p>（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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業キャリア形成支援政策の展開</li> <li>・「現場力」の強化、将来中核を担う若者の現場への入職確保、育成する仕組みを抜本的に再構築</li> </ul> <p><b>第1部 総説</b></p> <p>1. 計画のねらい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業キャリアの円滑な形成、企業現場や社会における教育力の再構築等</li> </ul> <p><b>第3部 職業能力開発政策の実施目標</b></p> <p>3. 労働力需給の動向に応じた職業能力開発の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公共部門が主体となった職業訓練等の取組の重要性</li> <li>・民間教育訓練機関の積極的効果的な活用、企業の教育訓練ニーズの把握、中小事業主への能力開発ノウハウ、施設・設備等の面での支援</li> <li>・キャリア・コンサルティング、成長分野へ向けて職業能力開発を実施</li> </ul> <p>4. 働く者を育てる環境の再構築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業における「現場力」強化に向けた仕組みの再構築</li> <li>・「現場力」の低下、現場に入職する若者の不足、企業内訓練校等の若者育成システムの縮小</li> </ul> <p><b>第4部 職業能力開発の基本施策</b></p> <p>1. 労働市場のインフラの拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な職業訓練、教育訓練の機会の確保、様々な教育訓練サービスの組み合わせ</li> <li>・事業主団体や公益法人、長期の職業能力開発に係る大学・専修学校等の活用</li> <li>・公共能力開発の充実、企業ニーズの変化を踏まえた訓練コースの設定、中小企業等への能力開発支援、求職者自身のニーズを踏まえた選択可能な公共訓練の充実</li> <li>・「実践型人材養成システム」の普及・定着</li> <li>・職業能力評価に係るインフラの充実、統一的基準としての「職業能力評価基準」の活用、企業・業界団体のニーズを踏まえた技能検定職種の見直し、技能検定制度の普及促進</li> </ul> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業キャリア段階に応じた支援の充実、職業キャリア準備期にある若者への職業キャリア教育の充実、職業と触れ合う機会づくり、インターンシップや職業ガイダンス</li> <li>・第三の選択肢としての「実践型人材養成システム」、「日本版デュアルシステム」等の実施</li> </ul> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産業動向等に対応した能力開発、産業分野ごとの企業の人材ニーズ変化を踏まえたコースの設定</li> <li>・公共能力開発施設におけるものづくり現場を担う人材の育成支援、複数工程に対応できる技術・技能の養成、基礎的技術・技能等の鍛錬、実践的な職業能力や訓練内容の高度化・複合化</li> </ul> <p>4. 「現場力」の強化と技能の継承・振興</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「現場力」強化に向けた能力開発、公共におけるオーダーメイド訓練の実施、事業主への支援、大企業では認定短大、中小企業では認定訓練校を中心として、必要に応じて制度を見直し普及を図る</li> <li>・技能の継承・発展のための施策、引き継ぐべき技術・技能の明確化、若年層の現場への誘導と育成、「非正社員」の多能工化等</li> </ul> <p>7. 職業能力開発施策の推進体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公共部門と民間部門との役割分担と連携、国家的見地からのものづくり人材等の職業訓練の実施、公共は訓練コースの開発普及とともに、民間の訓練コーディネート等を通じた訓練機会の確保</li> <li>・国と地方公共団体との役割分担と連携</li> <li>・関連諸施策との連携、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、大学・大学院等の高度実践的教育の活用に向けた教育施策との連携</li> </ul>
--

上記施策は多様な観点に触れているが、特に若者育成に重要な視点として、以下のよう  
な点を挙げている。このような視点を組み込みながら、今後いかに有効な職業訓練を展開  
するかが問われる時代にあると言えよう。

(1) 労働市場のインフラの拡充

- ・多様な職業訓練、教育訓練機会の確保、様々な教育訓練サービスの組み合わせ
- ・公共訓練の充実と企業ニーズの変化を踏まえたコースの設定
- ・統一的基準としての「職業能力評価基準」の活用
- ・技能検定制度の普及促進と企業・団体等のニーズを踏まえた検定職種の見直し

(2) 若者のキャリア形成支援政策の展開

- ・職業と触れ合う機会づくり
- ・インターンシップや職業ガイダンス
- ・学校と企業の連携による「実践型人材養成システム」や「日本版デュアルシステ  
ム」等の普及

(3) 「現場力」の強化

- ・将来中核を担う若者の現場への入職確保
- ・育成の仕組みを抜本的に再構築
- ・認定短大や認定訓練校の普及と必要に応じた制度の見直し

(4) 雇用情勢や産業分野動向に応じた能力開発の促進

- ・産業分野ごとの企業の人材ニーズ変化を踏まえたコースの設定
- ・複数工程に対応できる技術・技能
- ・基礎的技術・技能等の鍛錬
- ・実践的な職業能力や訓練内容の高度化・複合化

(5) 関連部門や関連施策との連携

- ・公共部門と民間部門、国と地方公共団体の役割分担と連携
- ・若者のキャリア形成支援に係る教育施策や産業施策との連携

## 第2節 職業訓練基準の位置づけ

職業訓練基準については、以下のような位置づけがなされている。

職業訓練の基準は、職業能力開発促進法第19条により定められている。

同法では「訓練課程ごとに教科、訓練時間、設備その他の厚生労働省令で定める事項に  
関し厚生労働省令で定める基準に従い」職業訓練を行うものと規定しており、職業訓練の  
基準として定めるべき事項及び各内容のいずれもが厚生労働省令に委ねられている。また  
職業訓練の基準では、教科、訓練時間等の具体的な内容については必要なもののみを定め、  
地域ニーズ等を勘案した弾力的な職業訓練が展開できるようにしている。

表2-2に、公共職業訓練の種類と内容を記す。

(表2-2) 公共職業訓練の種類と概要

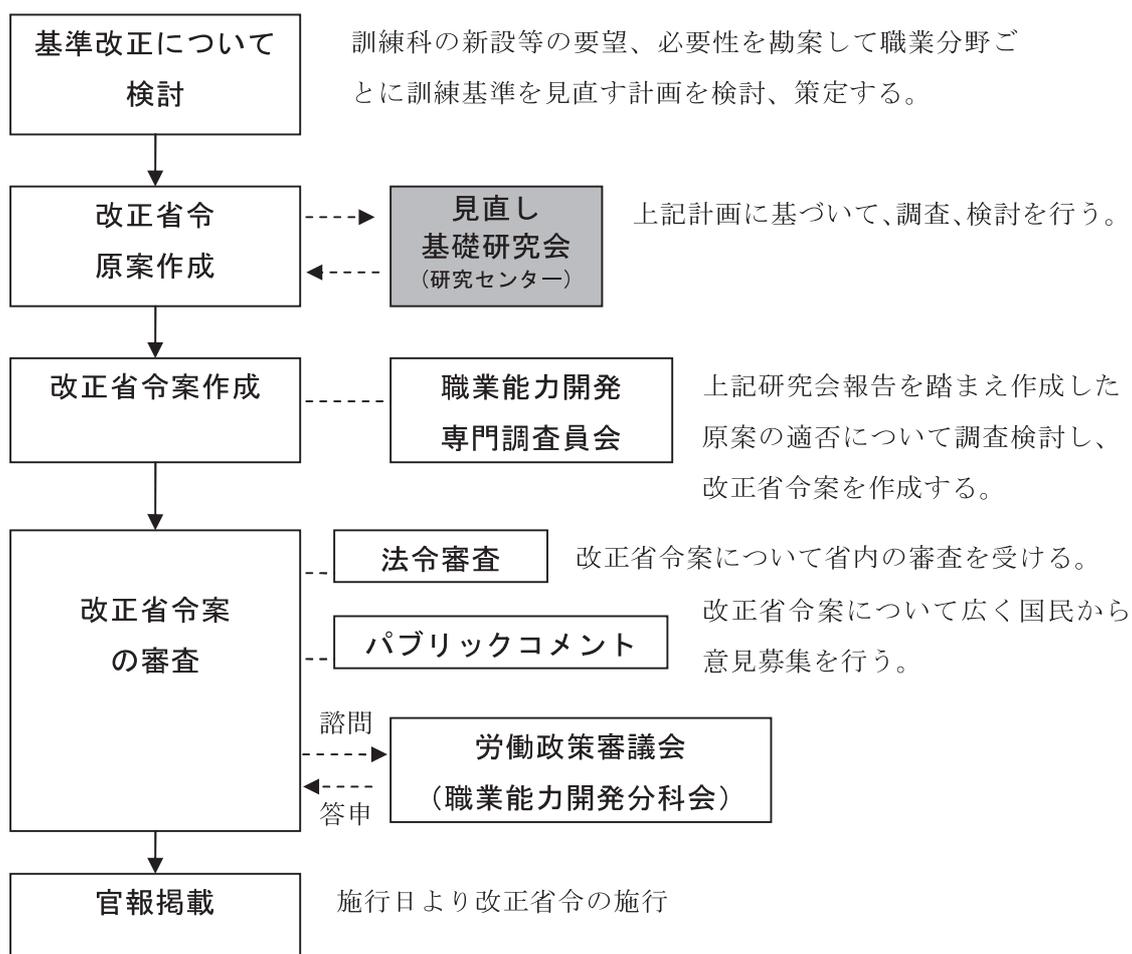
職業訓練の種類	訓練課程	訓練の概要	訓練期間及び総訓練時間
普通職業訓練	普通課程	中学校卒業業者又は高等学校卒業業者等に対して、将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高等学校卒業業者等 1年総訓練時間 1,400時間以上 中学校卒業業者等 2年総訓練時間 2,800時間以上 1年につき概ね 1,400時間
	短期課程	在職労働者、離転職者等に対して、職業に必要な技能（高度の技能を除く）・知識を習得させるための短期間の課程	6月（訓練の対象となる技能等によっては1年）以下 総訓練時間 12時間以上（管理監督者コースにあつては、10時間以上）
高度職業訓練	専門課程	高等学校卒業業者等に対して、将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高等学校卒業業者等 2年 総訓練時間 2,800時間以上 1年につき概ね 1,400時間
	応用課程	専門課程修了者に対して、将来職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を有する労働者となるために必要な技能・知識を習得させるための長期間の課程	専門課程修了者等 2年 総訓練時間 2,800時間以上 1年につき概ね 1,400時間
	専門短期課程	在職労働者等に対して、職業に必要な高度の技能・知識を習得させるための短期間の課程	6月（訓練の対象となる技能等によっては1年）以下 総訓練時間 12時間以上
	応用短期課程	在職労働者等に対して、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための短期間の課程	1年以下 総訓練時間 60時間以上

上記のうち、普通職業訓練・普通課程の職業訓練基準では、年間1,400時間の訓練時間のうち、800時間～1,000時間程度を基準で規定し各訓練科の方向付けを行うとともに、残る400時間～600時間については、各訓練施設において地域ニーズ等を勘案した適切な教科を設定出来ることとしている。

### 第3節 研究会における訓練基準の見直しの範囲

厚生労働省において、前述の第8次能力開発基本計画など重要事項については、厚生労働省設置法第9条の規定により、「労働政策審議会」による審議が必要であると定められている。

併せて、職業訓練基準の見直しについても、労働政策審議会で審議することとしており、これらの作業に当たり厚生労働省職業能力開発局の下に「専門調査委員会」を設置する仕組みとなっている。



(図2-1) 職業訓練基準の改正プロセスと本研究の位置づけ

上記の流れの中で、網目のある「見直し基礎研究会」が当研究会の位置づけである。

当研究会の具体的な見直し作業は、以下のような項目である。

(表2-3) 基準見直しに係る基礎研究会の主な検討作業

<p><b>1 建築・土木、非金属加工分野における産業・技術動向、人材ニーズの明確化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種調査報告書等からの情報収集</li> <li>・研究会委員からの意見</li> <li>・職業能力開発施設におけるニーズ調査結果</li> </ul> <p><b>2 対象訓練科の見直し</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当該分野に設置されている訓練科をもとに、公共及び認定訓練として設置が見込まれる訓練科を次のいずれかに分類する。             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 内容の見直しを検討する訓練科</li> <li>2) 新たに設定する訓練科</li> </ol> </li> </ul> <p><b>3 訓練カリキュラムの作成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・設置科数の多い訓練科や影響度の高い訓練科など、喫緊性の高い訓練科を優先する。             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 内容の見直しを検討する訓練科                 <ul style="list-style-type: none"> <li>現行の教科の細目、教科編成指導要領（一部）をもとに加除修正を行う。</li> </ul> </li> <li>2) 新たに設定する訓練科                 <ol style="list-style-type: none"> <li>① 現行の訓練科を複合化する場合は、当該訓練科において習得すべき技能及び知識の範囲に相当する教科、訓練時間を設定し、現行の教科の細目、教科編成指導要領（一部）をもとに編成し、加除修正を行う。</li> <li>② 現行に無い新たな訓練科は、当該訓練科において習得すべき技能及び知識の範囲に相当する教科、訓練時間を設定し、現行の教科の細目、教科編成指導要領（一部）をもとに編成する。</li> </ol> </li> </ol> </li> </ul> <p><b>4 上記1～3に関する報告書の作成</b></p> <p><b>5 基準案の作成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教科の細目、設備の細目の基準案の作成。</li> </ul>
--

