

て77.8%と高い。一方満足していない者の理由としては、「賃金が低いから」「自分の能力を高められていないから」という順が続いている。

現在勤めている会社でどのように働いていきたいか尋ねると、現在の職種で経験を積み、スペシャリストを目指したいとする者の割合が最も多くなっているが、他の職種も経験し、ゼネラリストを目指す者の割合も他の業種と比較すると多くなっている。

3 ロジスティクス分野における課題

ロジスティクス業務を遂行する上で課題となっていることとしては、「マネジメント能力を持つ人材の不足」が最も多くなっており、「経営の観点から物流効率の改善を行うことのできる人材の育成」がこれに続く。ロジスティクスは調達から生産・販売等市場に至る流れを全体的に管理するもので、マネジメントの能力や、物流の効率化に関する幅広い知識等が不可欠と考えられるものの、現実には十分に育成されていないと考えられる。

また、ロジスティクスにおいては物流効率の改善のため、社内の教育訓練制度の充実を図る企業が多い。この分野は規模が比較的大きいことに加え、正社員の割合が高く、また、職種間に差はあるものの、総じて知識面での求められる能力が高いことがその背景にあると考えられる。

したがって、今後は、例えば、物流管理の業務を経験させつつ、あるいは、キャリアの節目で Off-JT を行う等することにより、ロジスティクスの専門職としての能力を形成していくなど、これらの新しい事業の展開に対応しうる人材の育成を図っていくことが求められる。

第5章 社会人教育サービス分野

1 社会人教育サービス分野における雇用創出の期待

今後、雇用を生み出すため、産業が発展していくためには、その産業を担う人材の能力のレベルアップが不可欠である。これまで、様々な学校教育を通じて、ものづくり産業やサービス業をはじめ、多様な分野で通用しうる能力が養われてきたところであり、特に法務、会計といったエキスパートを養成するための専門職大学院が設置されるなど、特定の専門職の養成に特化した教育も始まっている。

経済のグローバル化の進展や国際競争の激化、さらには国民の権利意識の変化や企業の資金調達の方法の変化等の中で、複雑化、多様化する一方で、めまぐるしく変化する経営環境へ迅速に対応するために、企業は、法務、会計はもとより、IT等の技術分野、企業経営、金融、事業再生、外国語等、様々な専門分野をもった多様な人材を効率的かつ効果的に活用することが求められているものと考えられる。

このような中、新しく社会に出ようとする未就労者に対しては、その人格形成の側面に加えて、より高度で専門的な知識を付与する学校教育の場の充実が求められることになるが、既に社会に出て活躍している者においても職務を行う上で必要な専門的な知識、技能を修得する一方で、さらにこうした変化に対応できるだけの能力を身に付けることが求められている。

この点、我が国企業においては、既に、OJTや人事ローテーションの中で、業務を通じて労働者の職業能力の開発を図ってきたところであるが、こうした状況変化の中で、これに加えて、一旦業務を離れて外部の専門の教育機関等を活用しつつ、より高度な専門的知識や進歩する技術を身に付けることの必要性が高まっていくものと考えられる。今後は、これらの必要性に応えるサービスを専門的に提供する社会人教育サービスを業とする機関が大きな役割を果たすことが期待される。

2 社会人教育サービス分野の就労の状況

以下では、まず、社会人教育サービスを提供する主体について紹介する。第一に、学校教育法（以下「法」という。）に規定する大学院、大学、短大（以下「大学等」という。）、第二に、いわゆる専門学校と呼ばれる専修学校・各種学校、第三に社会人のための各種セミナーを実施しているサービス提供者、第四に、公共職業能力開発施設である。

(1) 社会人教育サービスの主体

① 大学等

社会人入学者数の推移をみると（文部科学省調べ）、平成 11 年から平成 15 年までの間に、大学院は 2,936 人増、大学は 2,185 人減、短大は平成 11 年から平成 13 年までの間に 544 人増となっている。また、文部科学省「平成 17 年度学校基本調査」（以下「学校基本調査」という。）によると、通信制の大学・短大に在学する学生の年齢別職業別在籍人数は、18 歳～22 歳が 36,693 人、23 歳～24 歳が 15,232 人、25 歳～29 歳が 37,950 人、30 歳～39 歳が 65,158 人、40 歳～49 歳が 35,904 人となっており、年齢階層が高くなるほど、会社員等の社会人の利用の割合が増加している。

② 専修学校・各種学校

イ 専修学校

専修学校とは、法第 82 条の 2 に規定される法第 1 条に定める学校以外のものとして職業若しくは実際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図るために設置された教育施設であり、中卒者を対象とした高等課程、高卒者を対象とした専門課程、学歴を問わない一般課程に大別される。

まず、専修学校の現状を見てみると、学校基本調査によると、学校数は、3,439 校であり、うち「私立」が 3,225 校と 93.8% を占める。学生数は 783,783 人、教員数は、専修学校専属の本務者が 41,776 人、兼務者が 109,956 人と外部からの兼務者が大きなシェアを占めている。

次に、分野別、課程別の学生数をみると、高等課程では、医療 34.5%、衛生 15.8%、商業実務 16.1%、専門課程では、医療 29.9%、文化・教養 17.6%、工業 16.1%、一般課程では、文化・教養 92.0%、服飾・家政 3.8%、衛生 3.3% となっており、その他、農業、教育・社会福祉などがある。

ロ 各種学校

各種学校とは、法第 1 条に定める学校以外のものとして学校教育に類する教育を行うために設置されたもので、入学資格に限定がない教育施設である。

各種学校の現状を見てみると、学校数は、1,830 校であり、うち「私立」

が 1,814 校と 99.1%を占め、学生数は、163,667 人となっている。また、教員数は、各種学校専属の本務者が 11,045 人、兼務者が 10,981 人と比率は半々である。

次に、分野別の学生数をみると、予備校や自動車学校に続いて、文化・教養、商業実務が多くなっている。

③ 社会人のための各種セミナーを実施しているサービス提供者

上記の大学等や専修学校、専門学校・各種学校以外に、例えば、大学と企業のタイアップによる企業のオーダーメイドに応じたビジネス実務等のセミナーを行っている例や出版社等一般の企業が本業の関連分野において社会人向けセミナーを行っている例がある。

④ 公共職業能力開発施設

公共職業能力開発施設とは、職業能力開発促進法第 15 条の 6 に定める施設であり、高卒者等に対する高度な職業訓練及びこれらの訓練に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施する職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校、離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施する職業能力開発促進センター並びに中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施する職業能力開発校等に大別される。

これらの公共職業能力開発施設の現状を見てみると、平成 18 年 4 月現在で、施設数は全体で 287 校であり、平成 16 年度の利用者数は、離職者訓練が 191,321 人、在職者訓練が 174,675 人、学卒者訓練が 23,655 人となっている。

(2) 社会人教育サービス

以下では、上記を含めた社会人教育サービスにおける就労の状況について考察する。

① 事業概要

大学等、専門学校・各種学校等のサービス提供者が社会人教育を行う形態としては、法人向け教育サービス、資格取得支援を目的とした個人向け教育サービス、資格取得支援以外を目的とした個人向けサービスがある。

平成 16 年度三井情報開発調査によると、サービス提供者の過去 3 年の業績を分野別にみると、法人向け教育サービスでは「上向き」が 23.5%、「横ばい」「下向き」がいずれも 36.4%、個人向け教育サービス（資格取得支援）では「上向き」が 19.0%、「横ばい」が 48.3%、「下向き」が 32.8%、個人向け教育サービス（資格取得支援以外）では、「上向き」が 26.1%、「横ばい」が 43.5%、「下向き」が 30.4%となっている。景気の低迷を反映して、いずれの分野の業績もさほど上向きとは言えないが、今後 3 年の業績予想をみると、いずれの分野でも「上向き」とするものの割合が増加するとともに、「下向き」とするものの割合が減少しており、特に、法人向け教育サービスでは「上向き」が 36.4%、「横ばい」とするものが 63.6%と他の分野と比して大きな割合を示しており、今後の期待が高い。

② 従業員の特性

サービス提供者における職種別の従業員の割合は、講座において実際に利用者に対して講義・レクチャー等を行う講師が 29.4%、教材の手配・準備のほか、講師や生徒の出退勤、出欠席の管理等、広く業務を行う講座運営スタッフが 12.8%、人事・総務・経理が 8.7%となっており、講師が全体の約 3 割を占めている。このうち、顧客たる受講者に対して直接サービスを提供するのは講師の役割になるが、その最終的なサービスの実質的な質と内容は、共に講師の属人的能力によるところが大きく、専門性、独立性が高い職種である。

また、雇用形態別人員構成をみると「正社員」が 65.4%であり、年齢構成は 30～39 歳が 28.6%、40～49 歳が 24.3%と中年層が比較的多い。

注) 職種用語説明（平成 16 年度三井情報開発調査より）

教材・講座企画開発

教育教材や、新規講座の企画開発、また既存教材や既存講座の改良を担当する。

講師

講座において実際に利用者に対して講義・レクチャー等を行う。

講座運営スタッフ

講座の運営を行う基盤的職務である。教材の手配・準備の他、講師や生徒の出退勤、出欠席の管理等、広く業務を行う。

広報

受講者の募集に際して、WEB 媒体、紙媒体（ポスター等）など様々な広報活動を担当する。

営業

新規の顧客開拓・既存顧客の営業を行う。業務内容上、「法人向け教育・研修」の営業活動である場合が多い。

相談員

キャリアカウンセリング等の相談、また受講講座の相談等、利用者の手助けをする職務である。

③ 採用状況

正社員について職種別に過去3年の増減をみると、全体的には漸増傾向にあり、中でも特に、講師、教材・講座企画開発の伸びが大きい。

採用別割合については、正社員は中途採用の割合が高く、直近の正社員の採用割合が9割以上というサービス提供者が37.9%であり、また、中途採用者の転職回数も複数回以上の割合が65.6%と高く、経験者を採用する傾向が見られる。社会人教育サービス分野においては、その提供するサービスの専門性、技術性が高いことから、新規学卒者を採用して育成するよりも、むしろ、経験者等一定の専門的知識、能力を身に付けた者を採用する傾向が強いものと考えられる。

今後3年間の予想される変化についても「講師」の増加が最も多く42.6%となっており、講師の需要が伸びることが窺える。

④ 能力開発

いずれの職種においても、求められる能力としては、「プレゼンテーション能力」、「コミュニケーション能力」をあげる企業の割合が高くなっている。

また、個々の職種ごとに求められる能力を見てみると、講師では「特化した技術的専門知識」「新しい知識への対応力」、教材・講座企画開発では「新しい知識への対応力」「マネジメント能力」、講座運営スタッフでは「マネジメント能力」「新しい知識への対応力」、広報では「新しい知識への対応力」「マネジメント能力」、営業では「新しい知識への対応力」「自己管理能力(健康管理等)」とそれぞれ順に高くなっている。ここで、特に講師に限って言えば、他の職種では比較的低い「特化した技術的専門知識」の割合が最も高く、他の職種とは求められる能力に違いが生じている。

これらから、「プレゼンテーション能力」及び「コミュニケーション能力」は社会人教育サービス分野におけるどのような職種において性質に相違はあるものの、必要な基礎能力であり、比較的割合が高い「新しい知識への対応力」は、日々めまぐるしく環境が変化する中で、最新の学問的動向や状況の変化を吸収し、それを踏まえた形でアウトプットするため必要な能力であるといえよう。

また、これらの能力開発を進める上で、企業の能力開発の方針は、積極的に従業員の能力開発に関わろうとする割合、従業員の自発的な能力開発に期待す

る割合ともに高く、従業員の能力開発に対する考え方をみても、会社が積極的に従業員の能力開発に関わるべきと考えている割合、自ら積極的に自己啓発に取り組みたいと考えている割合ともに高い。経営者・従業員の双方にとって能力開発は必要なものであるとの認識の高さが窺える。

しかしながら、能力開発を行う上での課題として、企業においては、時間的余裕がない、指導できる人材の不足が、従業員においては、時間的な余裕がないこと、金銭的余裕がないことがあげられており、こうした課題の解決に向けた取組が必要となっている。

⑤ キャリアパターン

キャリアパターンについては、職種間の移動が活発に行われているとは言えないものの、その中でも、講座運営を通じて、必要とされているニーズや専門的知識など社会人教育サービス運営全般のノウハウを身に付けた後、それらを活かすという観点等から、講座運営スタッフから講師への移動パターンが比較的多くなっている。また、反対に、講師として得たノウハウを教材・講座企画開発に活かす等、講師から他の職種に移動する例も見られる。

⑥ 就業意欲

現在の仕事への満足度は、「満足している」、「やや満足している」を合わせて78.2%と高い。一方、満足していない者の理由としては、「賃金が低い」、「職場の人間関係が良くない」という順に続いている。

また、現在勤める会社でどのように働いていきたいかたずねると、「現在の職種で経験を積みスペシャリストを目指したい」とする者の割合が最も多くなっている。

3 社会人教育サービス分野における課題

社会経済情勢と労働者の意識等の変化の中で、労働者の職業生涯の様々な段階において、これまでにみられなかった多様な学習ニーズが顕在化し、特に、自己啓発を目指している者の割合が高くなっており、こうした変化に対応した質の高いサービスの企画・提供を行っていく必要がある。

そのためには、教材・講座企画開発担当者のほか、講師、営業・広報等それぞれ

の担当者が様々な場面で得たニーズを総合して、教育サービスとして提供できるようにすることが必要である。こうした観点からは、例えば教材・講座の企画開発の場面のみならず、日頃より各職種間で緊密な情報の共有を図るとともに、他の職種の者も積極的に講座の企画のアイデアの提供を行える場を設けることや、職種間異動を通じて、前職で培ったノウハウの現職での発揮、情報共有を行うことなどが考えられる。

また、調査結果によれば、サービス内容を企画・開発する教材・講座企画開発担当者がニーズを把握する手段は、担当者個人による新聞・ニュース等メディアによる情報収集や受講生の生の声によるものの割合が圧倒的に高くなっており、研修やセミナーといった教材・講座企画開発担当者間の情報の共有といった方法も有効であろう。

第6章 新しいサービス分野における良質な雇用創出の課題と今後の雇用・労働施策

1 雇用創出の課題

以上、本報告書においては、新しいサービス分野として、情報サービス、健康サービス、ロジスティクスサービス及び社会人教育サービスの4分野を取り上げ、就労の状況と雇用創出に向けた課題について検討を行った。

これら4分野においては、各章で触れたように、分野ごとの固有の事情、課題はあるものの、これら新しいサービス分野を鳥瞰した場合に、雇用創出に向けた課題として浮かび上がってくるのは、就労環境面と能力開発面の課題である。

より具体的に述べれば、経済のグローバル化の進展や国際競争の激化、さらには消費者のニーズの多様化が進む中で、例えば、先述のとおり、健康サービス分野においては、基礎的医学知識や運動生理学などの専門的知識に基づいて、個人の年齢、健康状態やその利用目的に応じたメニューの提供が求められるなど多種・多様でありながら、高度で専門的なサービスの提供が求められている。こうしたニーズに的確に対応するため、企業としては、まず適切な人事労務管理を行うことにより、優秀な人材を確保し、従業員の能力を十分に発揮することができるような環境を整えることが必要である。その上で、従業員に対して、そのキャリアパターンを踏まえつつ、職種・職階ごとに必要な職業能力を示すとともに、そうした職業能力を身につけさせるために必要な能力開発の機会を提供し、あるいは従業員がそうした職業能力を身につけることを可能にする環境を整備することが必要である。なお、こうした職業能力の明確化は、一度労働市場から退出した労働者の再就職支援など外部労働市場の活性化にも有効であろう。

また、労働者の側においても、職場において提供される能力開発の機会や自らの職業生活の設計を念頭に置きつつ、自ら必要な能力開発を行っていくことが求められる。このことは、特にその技術的・専門的知識・能力に依っている職種の労働者にとって、この傾向は一層顕著といえよう。

また、企業、従業員ともにこれらの能力開発の重要性は認識していても、殊にOff-JTについては、時間的余裕の不足から十分に機会が提供されていないという指摘もある。

したがって、これらの課題を解決することが、業界自身の活性化を通じた質の高い雇用の創出につながるものと考えられる。

2 今後の雇用・労働施策

このように、良質な雇用を創出していくためには、①能力開発環境の整備、②就労環境の整備が必要であり、企業、従業員、業界団体等関係者それぞれの取組が不可欠であるが、それらの取組をサポートする行政の役割も重要である。

まず、能力開発環境の整備については、調査結果によると、企業、従業員ともに能力開発の重要性は認識しているが、能力開発を行うための経済的余裕がない、あるいは特にOJTの場合を中心に職場の中に指導者がいない等の問題がみられる。

前者については、企業が従業員に対して訓練等を実施する場合にその費用等の一部を助成するキャリア形成助成金や従業員の教育訓練講座受講費用の一部を助成する教育訓練給付等の助成金制度がある。

また、後者については、在職者の能力向上を図るための社会的基盤が必要となるが、そのうち民間教育訓練機関で対応しているものについてはそれを活用しつつ、それに対応できないものについては、公共職業能力開発施設の在職者訓練、職業訓練指導員の派遣を活用することとなる。

行政として、これらの助成金制度や教育訓練機関の一層の周知を図り、その活用を進めていくことが重要である。

なお、この点に関連して、これらの新しいサービス分野については、一部、適正に労働保険への加入がなされていないとの指摘もあることから、労働保険の適正徴収に加えて、助成金制度の利用を通じた就労環境・能力開発環境の整備等を図るとの観点からも、引き続き、労働保険制度の周知と労働保険加入対策を推進することが必要である。

また、能力開発環境の整備については、能力開発を行うための時間的余裕がないとの問題もみられるところである。こうした企業にあっては、例えば担当するプロジェクトの合間に集中的に教育訓練を行う等労働者の仕事の実情を踏まえた計画的な職業能力開発を進める等の工夫が求められよう。また、職業能力開発促進法において、労働者の自発的な職業能力開発を支援するために事業主が講ずる措置として既に教育訓練休暇の付与等が掲げられているが、今般の同法の改正により勤務時間の短縮についての配慮規定が追加されたところである。これらに基づく施策の推進が求められよう。

なお、上述の職業能力開発促進法の改正では、現場の戦力となる実践的な職業能

力を備えた職業人を育成するため「教育訓練機関における理論面の座学」と「企業における実習」を効果的に組み合わせて実施する「実習併用職業訓練制度」が創設された。

本制度は新規高校卒業者を主たる対象としたシステムではあるが、これに基づく施策の推進を通じて、新しいサービスニーズに対応しうる実践的人材の育成が企業において積極的に進められる土壌づくりが行われることが求められる。

次に、現に働く従業員のやる気・能力を十分に引き出し、仕事を通じて達成感・満足感を得られるようにする、あるいは優秀な人材を確保するという観点からは、就労環境の整備も重要な課題である。

労働関係法令の遵守はもとより、賃金、労働時間等の労働条件を改善し、キャリアパスの明確化等適正な人事労務管理を通じて従業員の公平感、納得感を得られるようにしていくことが求められよう。

また、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方が可能となるような人事制度を整備していくことも重要な課題である。こうした企業の取組は、一部にみられる長時間の労働を抑制することになるし、自己啓発を中心に自らの職業能力を高めようとする労働者の期待を後押しすることにもつながるであろう。この点について、行政として、既に労働時間等設定改善法の施行などにより、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応した労働時間等の設定の改善の促進を進めている。これに基づく施策の推進が求められよう。

最後に、就労環境や能力開発環境の整備を通じて、自らの職場なり産業なりの魅力を高めていくためには、企業、従業員、業界団体等を含めた関係者の自らの努力に負うところが大きい。特に成長が期待される新しいサービス分野において、業界の魅力を高めていくことは、そこで働く人の雇用の質の向上のみならず、新たに優秀な人材の確保を通じた良質な雇用の拡大にもつながるものと考えられる。関係者が、これら行政のサポートも活用しつつ、それぞれの立場において取組を進めることを通じて、就労環境の整備と能力開発を展開し、良質な雇用を創出することを期待したい。