

職業能力開発の現状について

厚生労働省職業能力開発局

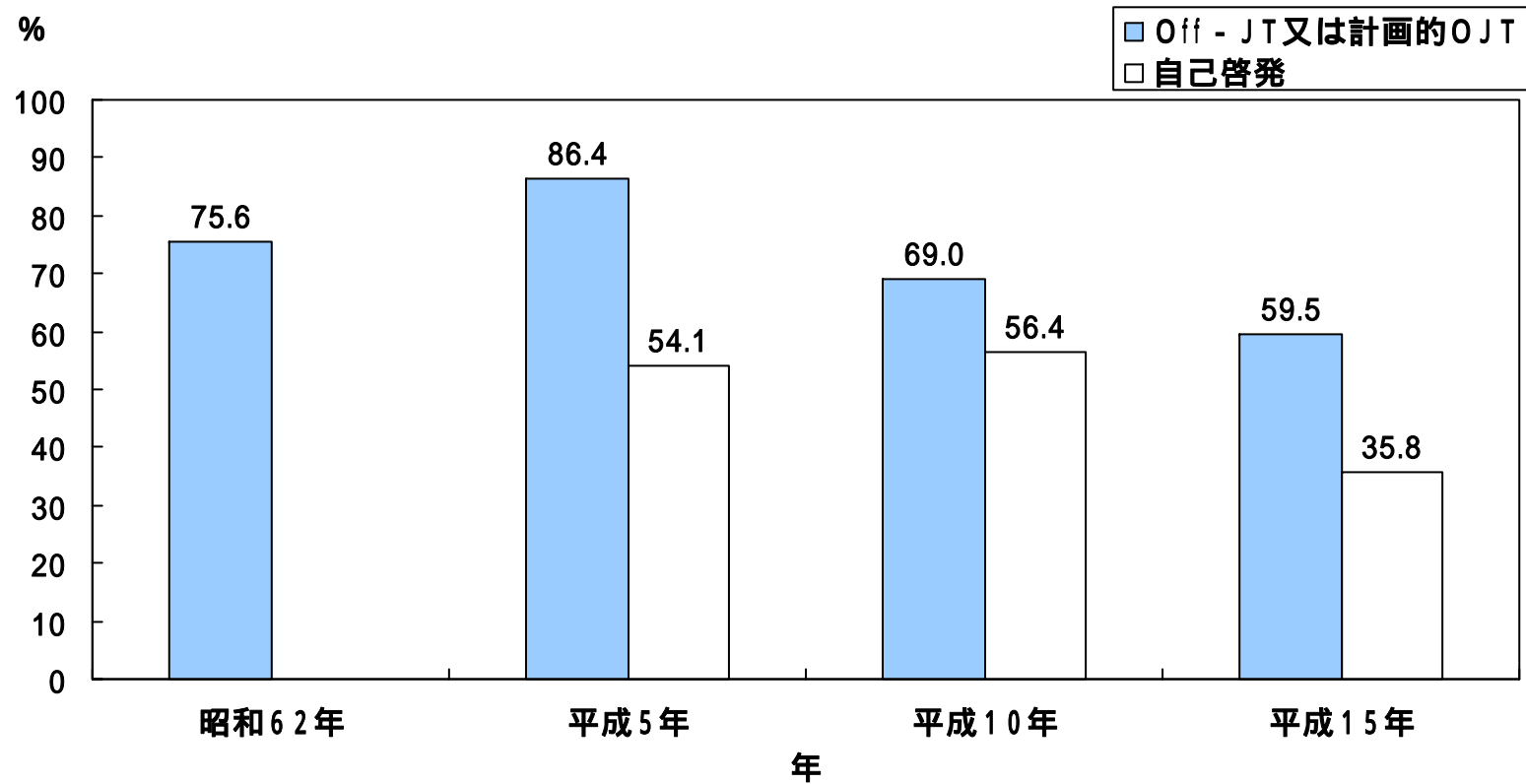
目次

- 1 . 職業能力開発の現状
- 2 . 職業能力開発施策の概要
- 3 . 生産性向上等に関する施策

1. 職業能力開発の現状

企業における教育訓練の実施状況

Off - JT又は計画的OJTの実施状況は低下傾向。自己啓発の実施率も低下している。

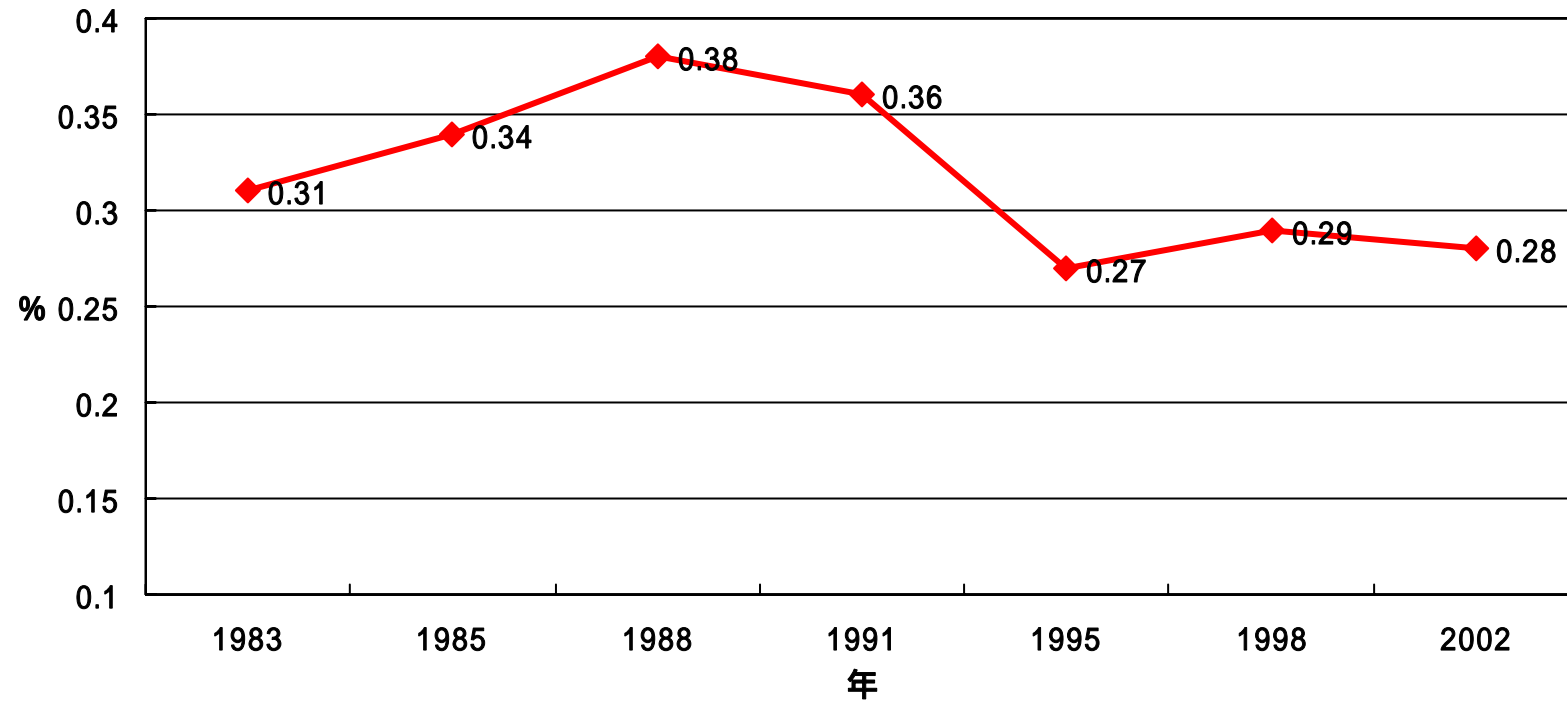


資料出所:厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成15年度 三井情報開発(株)総合研究所)

教育訓練の実施状況

労働費用に占める教育訓練費の割合は、90年代に大きく減少している。

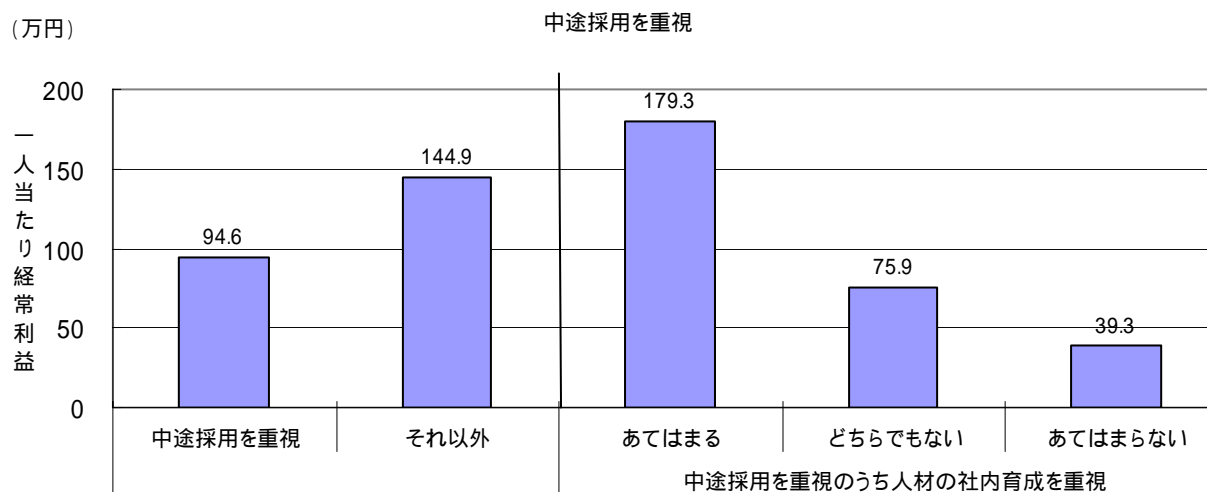
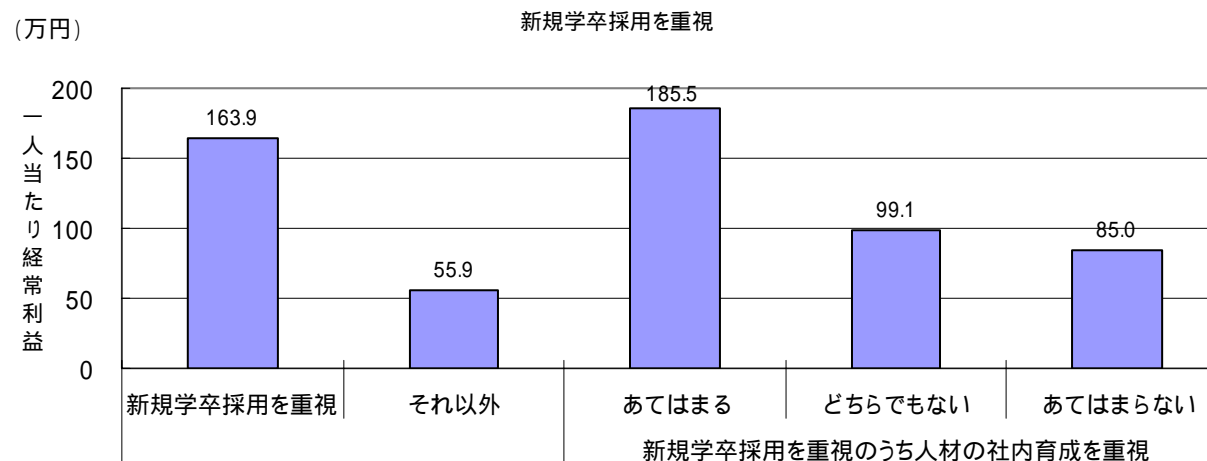
労働費用(現金給与総額を含む)に占める教育訓練費の割合



資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(平成15年度)

採用の動向と企業業績

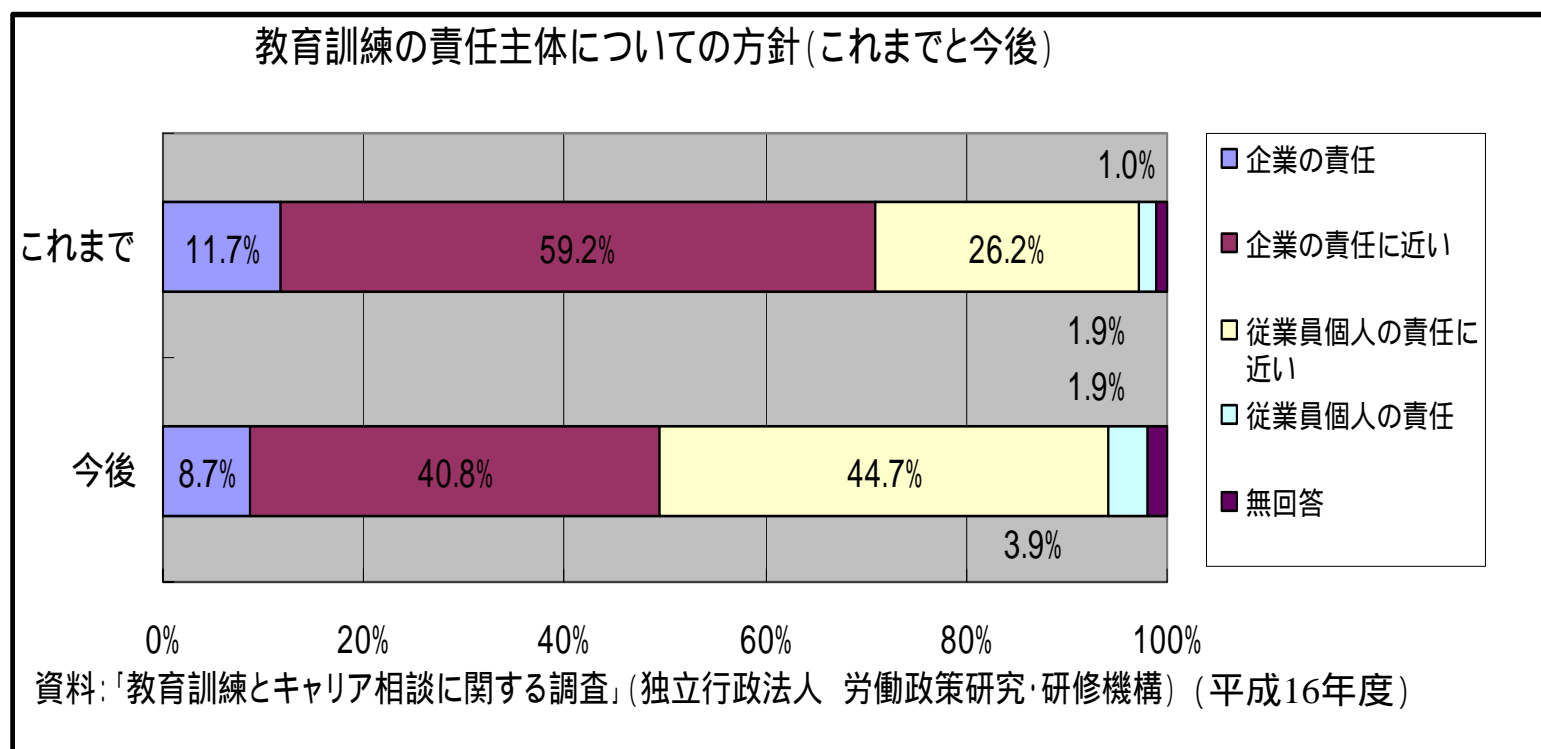
採用に関する方針と企業業績の関係についてみると、新規学卒者の採用を重視している企業の方が、そうではない企業より一人当たりの経常利益が高い傾向にあり、そのうち人材の社内育成を重視している企業では特に高くなっている。



資料出所：労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査(企業調査)」(2004年)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

教育訓練の責任主体の方針

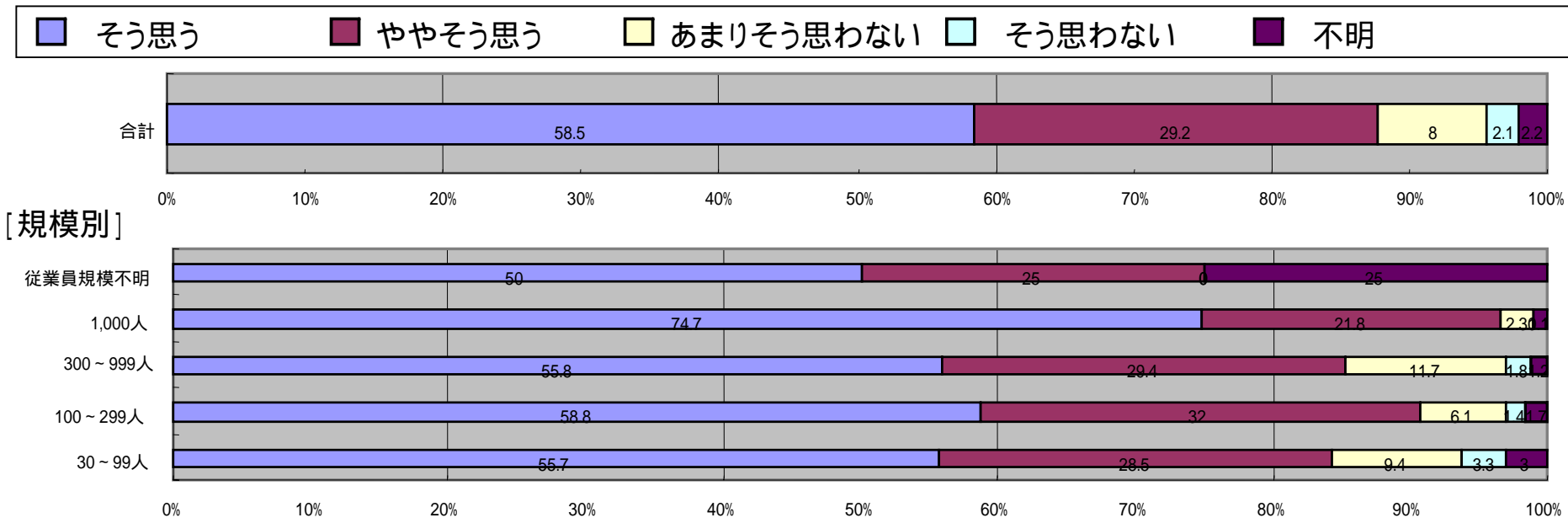
教育訓練の責任主体について、これまでは「従業員個人の責任」「従業員個人の責任に近い」と考えていた企業は約3割に過ぎなかったが、今後については約5割の企業が「従業員個人の責任」「従業員個人の責任に近い」と考えている。



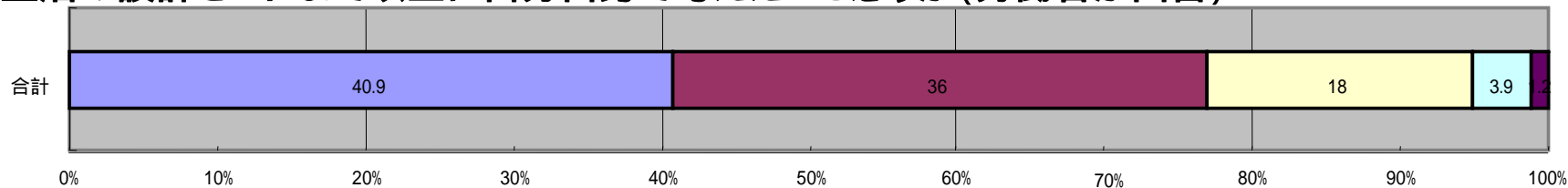
キャリア設計の自己責任化に関する企業と労働者の考え方の比較

キャリア設計は自己責任であるとする企業の割合が9割弱であるのと比較して、職業生活の設計をこれまで以上に自分自身で考えたいと思う労働者の割合は1割程度少ない。また、1000人規模以上の大企業においてキャリア設計は自己責任と捉える傾向が強い。

キャリア設計の自己責任化の必要性(企業が回答)

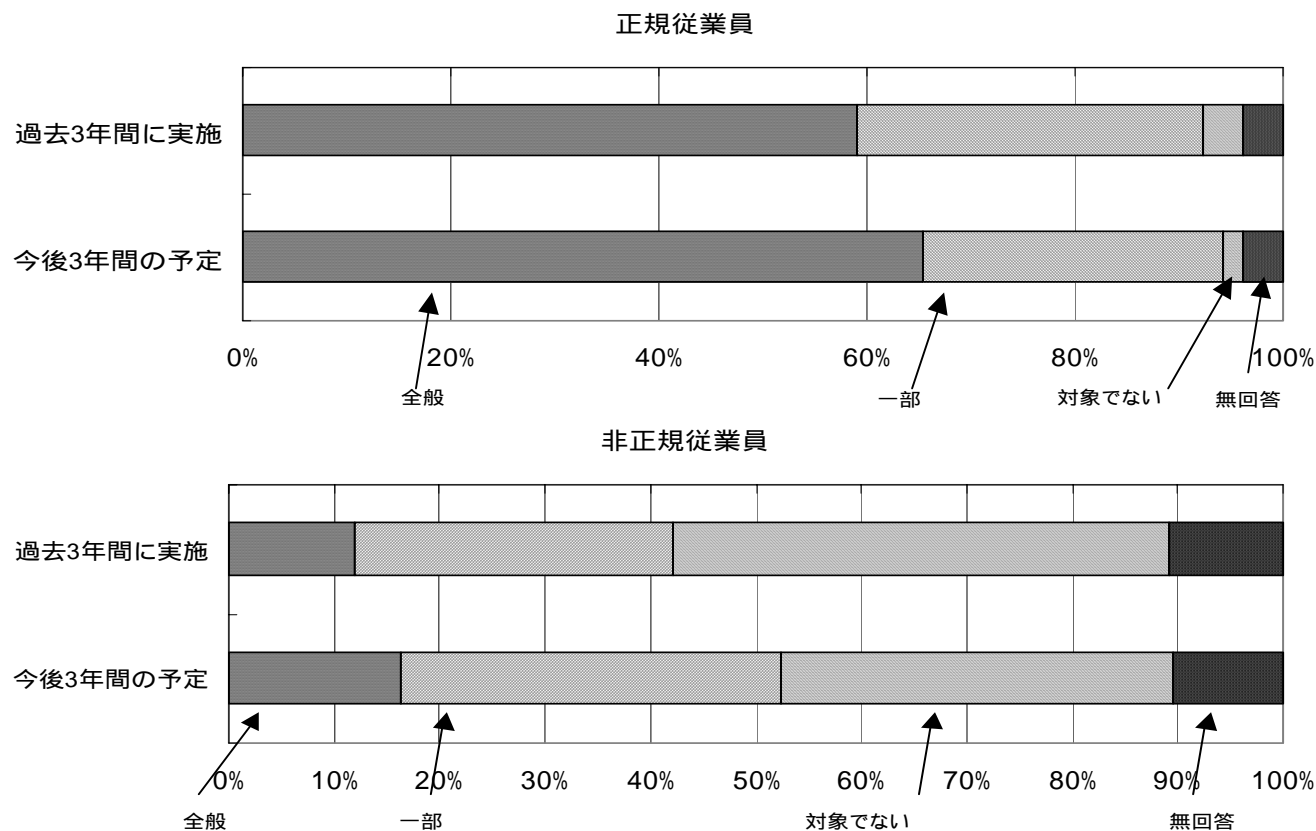


職業生活の設計をこれまで以上に自分自身で考えたいと思うか(労働者が回答)



能力開発の対象者

能力開発の状況を見るとこれまで正規従業員を能力開発の対象としていた企業は9割以上。一方、非正規従業員を対象としていた企業はその一部を対象とするものを含めても約4割。今後3年間で約5割まで増加するものの、正規従業員を対象とするものとは比べ進んでいない。

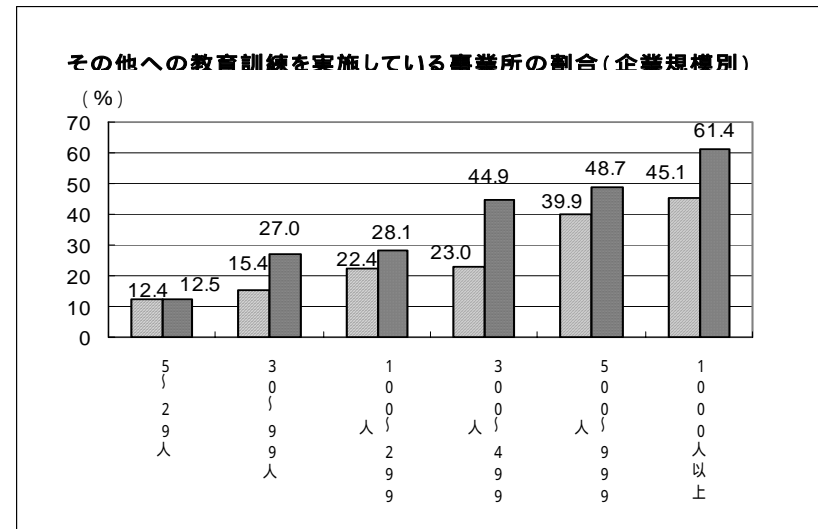
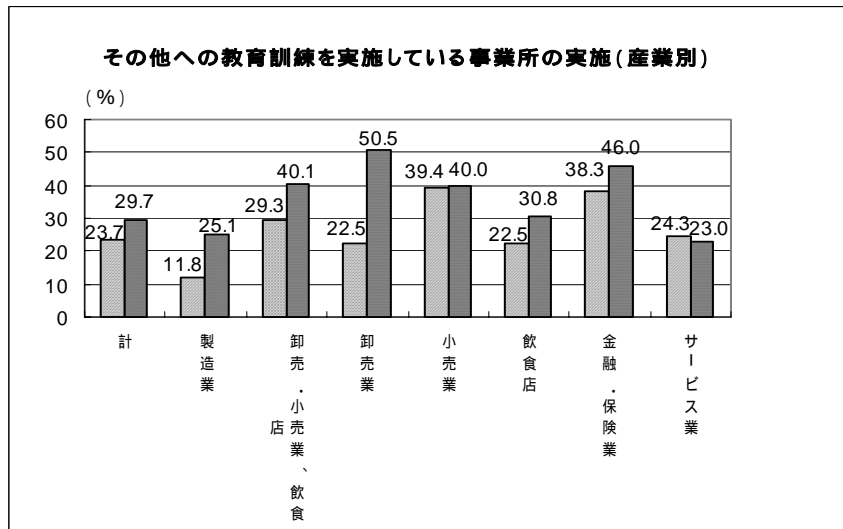
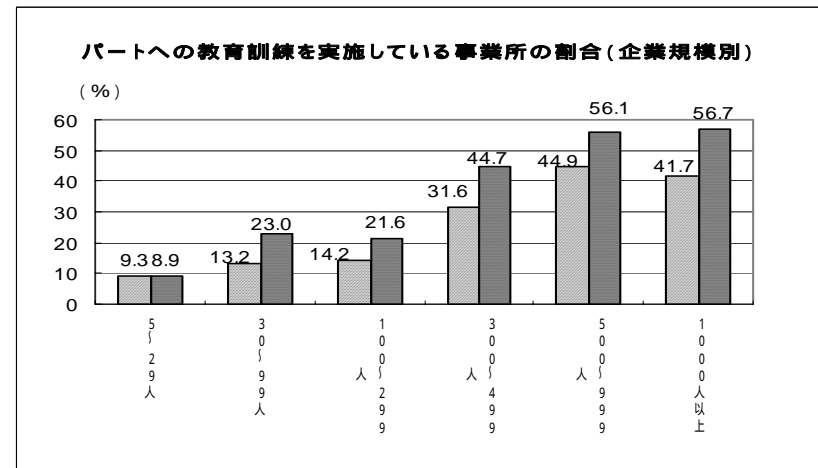
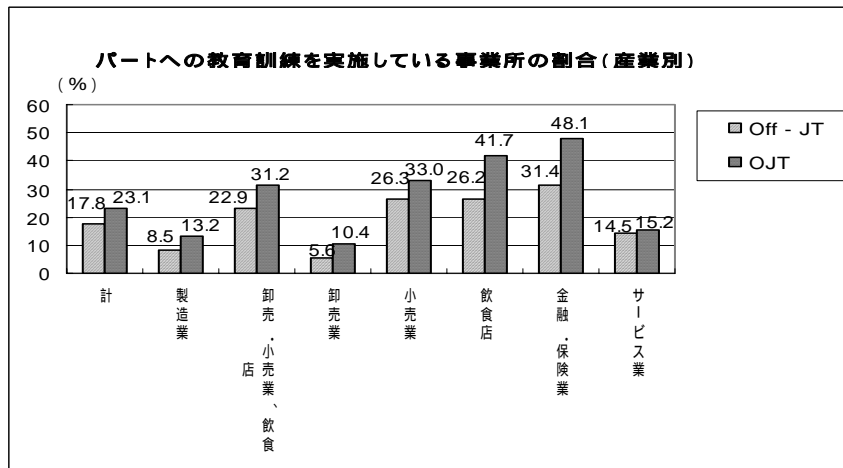


資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査(企業調査)」(平成16年度)

(注) 正規従業員、非正規従業員それぞれにおいて、全般とは従業員全体を能力開発の対象とする場合であり、一部とは職種や職位、労働条件等によって能力開発の対象となる従業員を限定する場合である。

パート等労働者への教育訓練の実施状況

計画的なOJT、Off-JTのいずれも、「パート等労働者」に対して実施している所は2割程度にとどまっているが、産業別にみると小売業、飲食店や金融・保険業などで高くなっている。



資料出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年度)

注1)「パート」とは、正社員以外の労働者(パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等)で名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。 7

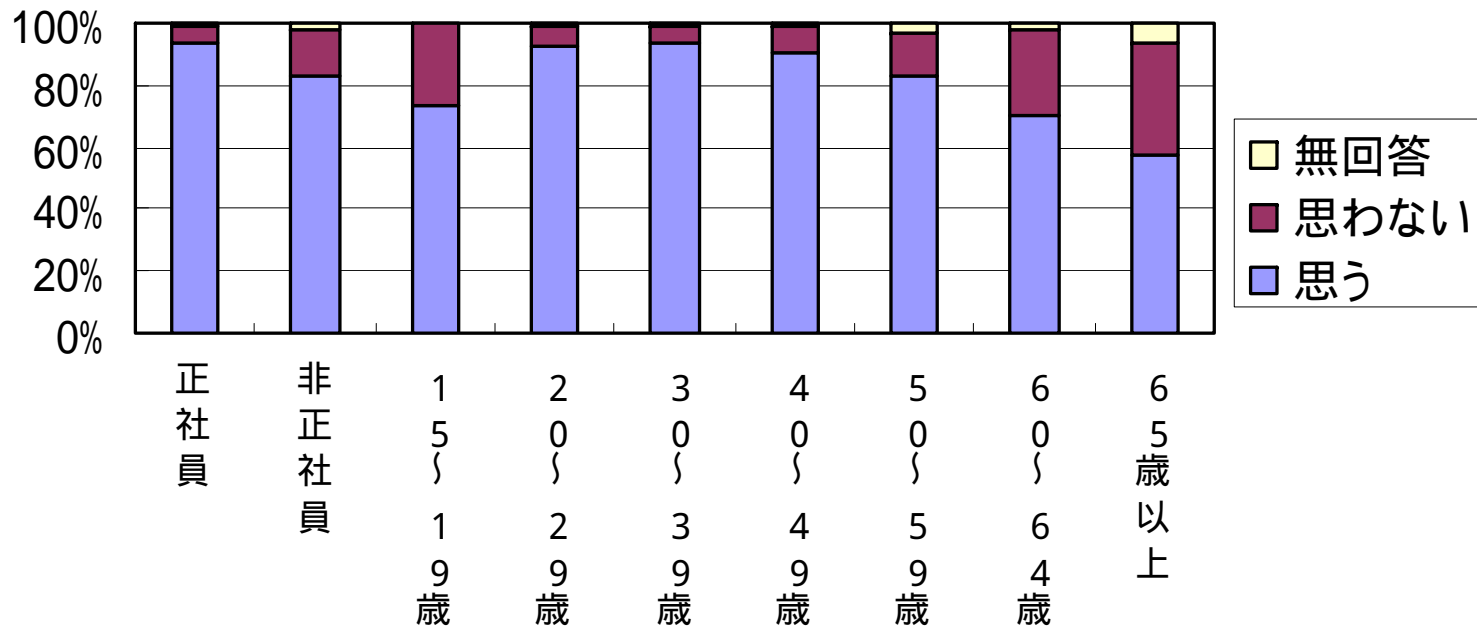
2)「その他」とは、正社員以外の労働者で、一週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者をいう。

3)「正社員」とは、いわゆる正規型の労働者(いわゆるパートタイム労働法にいう通常の労働者)のことで、終身雇用的な長期勤続を前提としている常用労働者をいう。

労働者の能力開発意欲

正社員の約9割の者が今後の自分の知識・技能を高めたいと回答。また、20～39歳の年齢層において、高い割合で今後の自分の知識・技能を高めたいと回答している。

今後の自分の知識・技能を高めたいと思うか否かについての回答状況(就業者調査)



資料出所：日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（平成15年度）
 注）ここで「非正社員」とあるのは「パート・アルバイト、嘱託職員、契約職員、派遣職員」をいう。

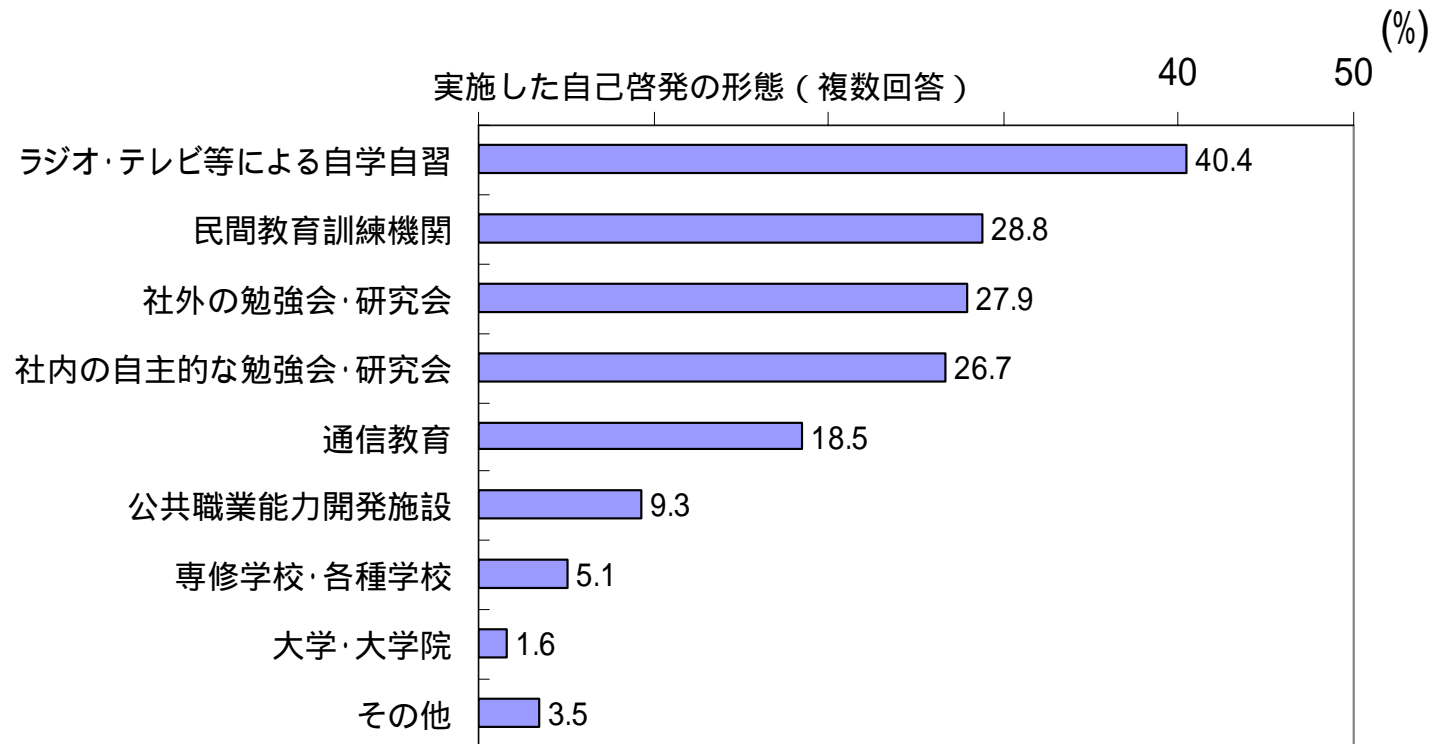
自己啓発実施状況

	行った	行わな かった	無回答
全 体	1806 35.8	3197 63.4	36 0.7
【性別】			
男性	37.5	61.8	0.7
女性	31.5	67.8	0.8
【年齢別】			
24歳以下	25	73.6	1.4
25～34歳	35.7	63.6	0.7
35～44歳	37.8	61.7	0.6
45～54歳	35.9	63.6	0.5
55歳以上	36.6	62.3	1.2
【最終学歴別】			
中学・高等学校	26.4	72.7	0.8
専修学校・短大・高専	34.2	65	0.8
大学・大学院(文系)	46	53.4	0.6
大学・大学院(理系)	47.1	52.6	0.3
【役職別】			
部・次長相当職以上	44.4	54.8	0.8
課長相当職以上	41.8	57.8	0.4
現場監督・主任・係長相当職 以上	38.4	61.2	0.4
一般社員	30.2	68.9	1
【職種別】			
専門・技術職	42.5	56.9	0.6
事務職	36.4	63	0.6
営業・販売職	34.2	64.7	1.1
サービス・保安職業従事者	34.7	64.8	0.5
運輸・通信従業者	16.4	82.5	1.1
生産工程・労務作業者	23.9	75.5	0.6
その他	31.9	66.7	1.4

資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」（平成15年度 三井情報開発(株)総合研究所）

自己啓発の形態

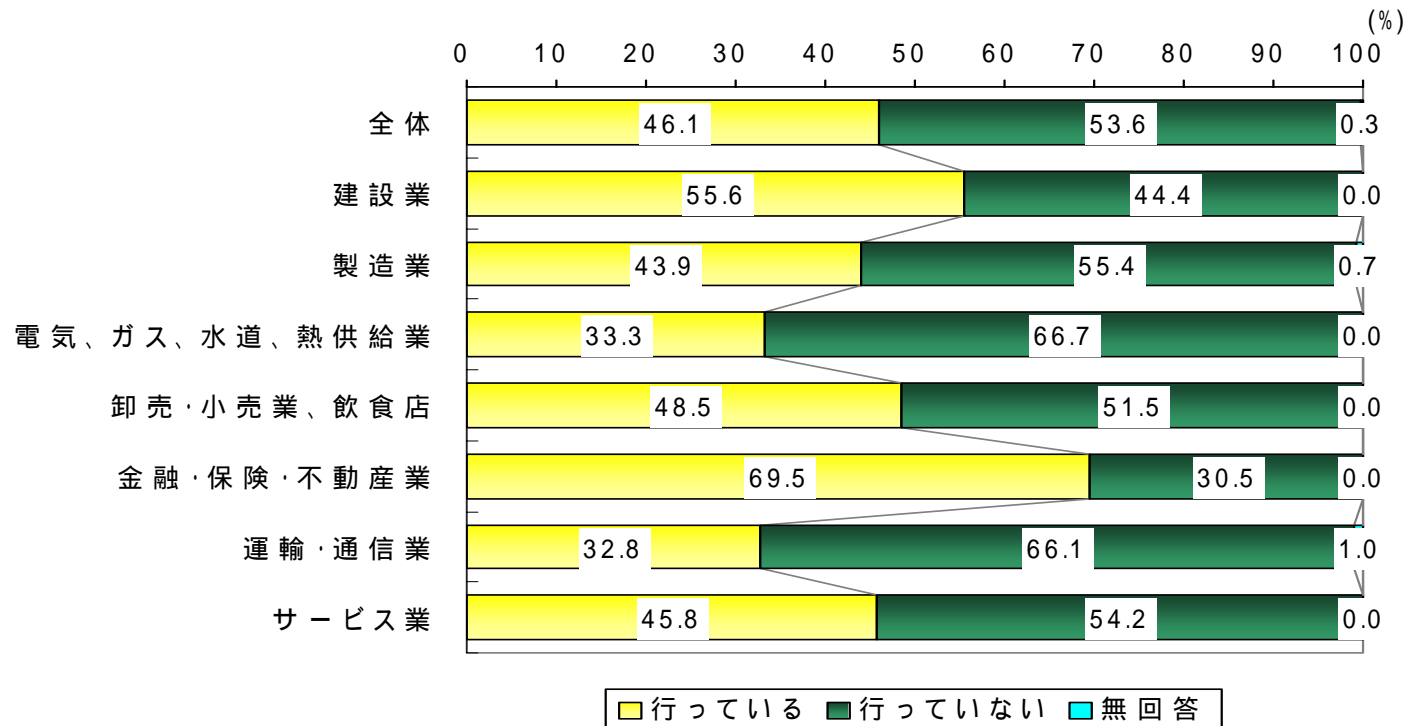
自己啓発実施者の実施した自己啓発の内容で最も参加者割合の高い形態は、「自学自習」であり40.4%となっている。以下、「民間教育訓練機関の講習会・セミナーへの参加」(28.8%)、「社外の勉強会・研究会への参加」(27.9%)、「社内の自主的な勉強会・研究会への参加」(26.7%)となっている。



資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成15年度 三井情報開発(株)総合研究所)

職業能力評価実施状況

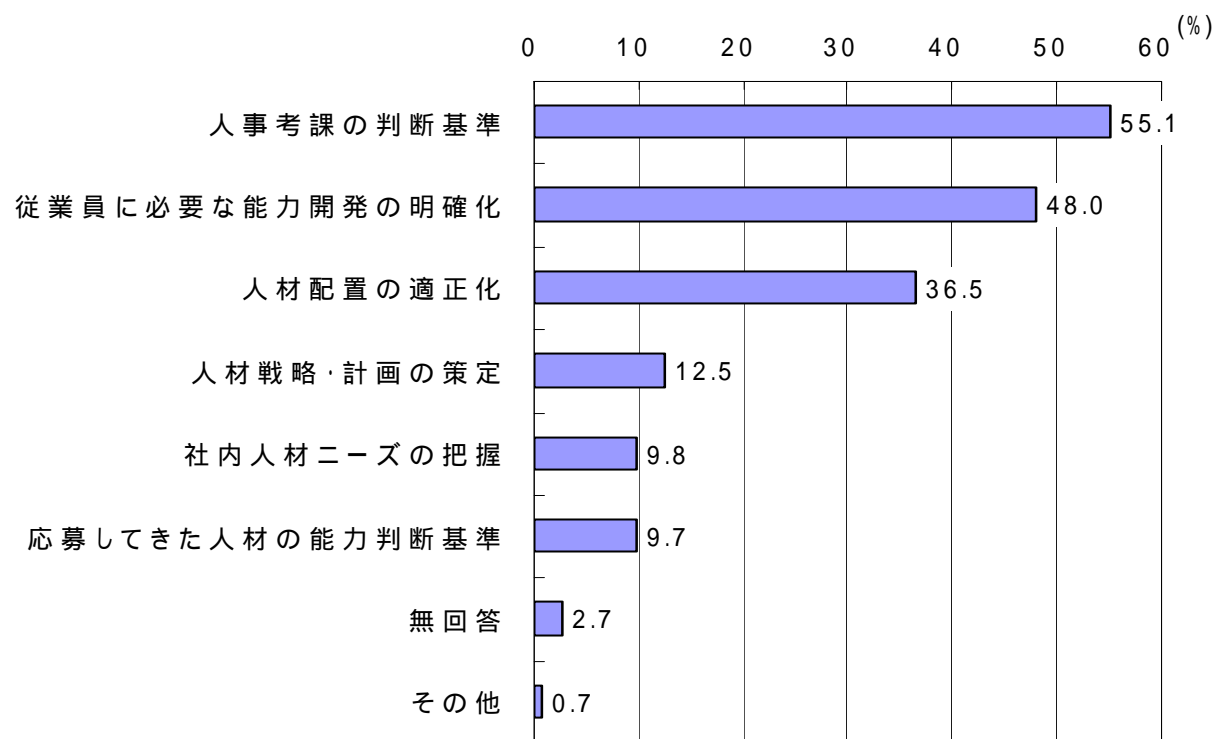
職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社組織で作成された評価基準や、既存の各種資格に基づいて評価を実施する職業能力評価についての実施状況を尋ねたところ、「行っている」企業は全体の46.1%であった。



資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」（平成15年度 三井情報開発(株)総合研究所）

職業能力評価のねらい

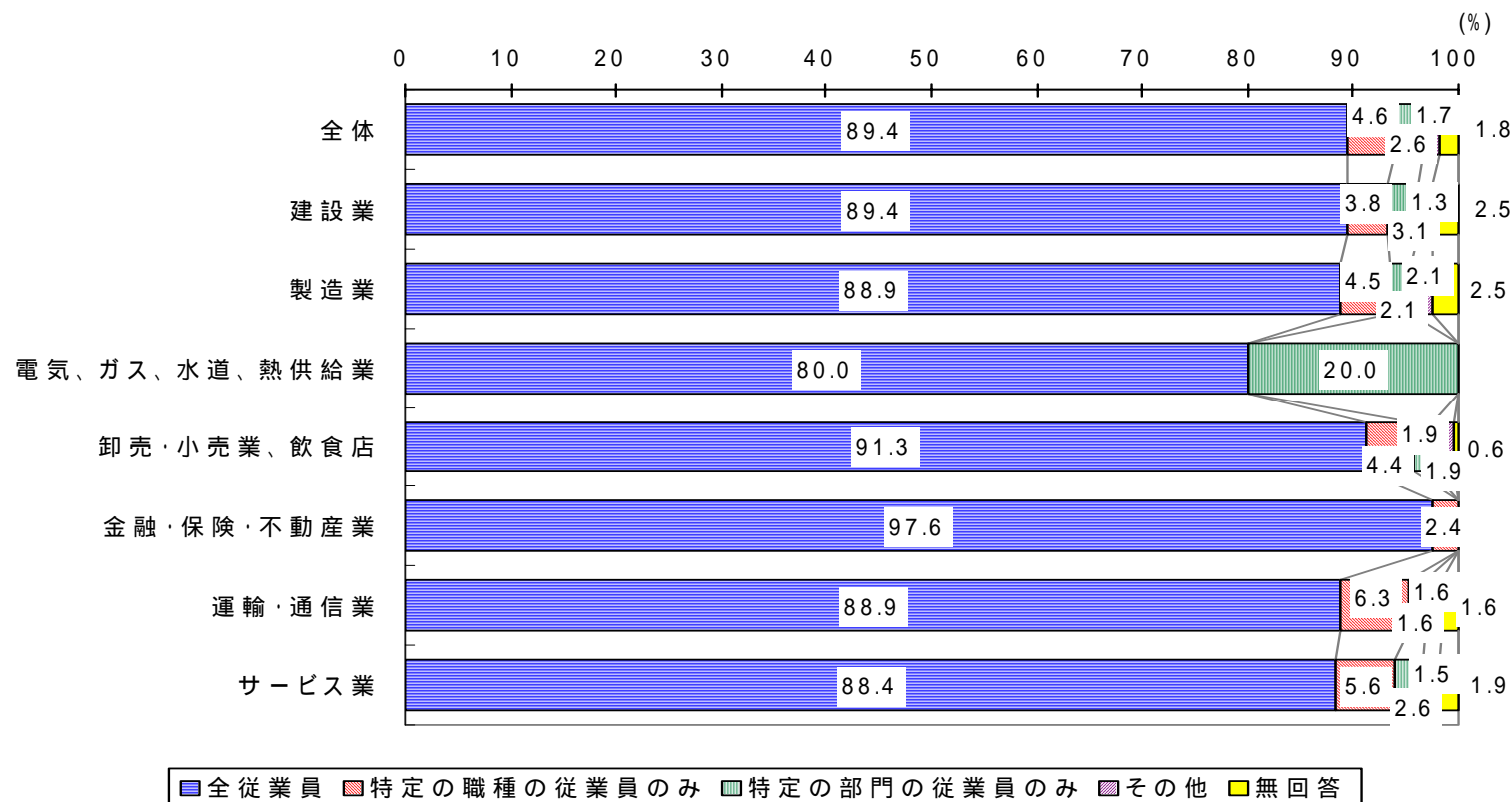
職業能力評価のねらいについて尋ねたところ、「人事考課の判断基準」との回答が55.1%と最も多く、次いで「従業員に必要な能力開発の明確化」（48.0%）、「人材配置の適正化」（36.5%）であった。



資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」（平成15年度 三井情報開発(株)総合研究所）

職業能力評価の対象者

職業能力評価を受ける対象者については、「全従業員」との回答が最も多く89.4%であった。



資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」（平成15年度 三井情報開発(株)総合研究所）

2. 職業能力開発施策の概要

第7次職業能力開発基本計画について

経済・社会構造の変化、労働者の就業意識の多様化などの様々な変化の中で、労働者がその雇用の安定を図っていくためには、労働者が職業生活設計を行い、それに即した教育訓練を受けることによりキャリア形成を図ることができるようにすることが必要。

このため、労働市場を有効に機能させる必要があり、第7次職業能力開発基本計画(平成13年5月)に基づき、以下のような基盤整備を推進しているところ。

キャリア形成促進のための支援システムの整備

- ・キャリア・コンサルティングの推進
- ・企業内におけるキャリア形成支援を推進するための情報提供、相談、支援等

職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

- ・職業に関する基本的な情報、人材ニーズ情報、教育訓練コース情報等の収集・整理及び効果的な提供システムの構築

労働力需給調整機能の強化

- ・官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」の構築
- ・民間教育機関に対する民間職業紹介事業制度の周知・広報

職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備

- ・幅広い職種を対象とした職業能力評価基準の策定
- ・策定された基準についてハローワーク等での活用
の推進

能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

- ・教育訓練給付制度による自発的な能力開発支援
- ・民間機関等を活用した公共職業訓練の効果的
実施

キャリア形成促進のための支援システムの整備

職業能力開発促進法上の事業主の責務(第4条第1項)

事業主
主導

職業訓練の実施(OJT、Off-JT)(第9条)

職業に関する教育訓練や職業能力検定を受けさせる措置
(第10条)

自発的能力開発
への援助

労働者の自発的な職業能力開発に対する援助
(第10条の2)

【手法】

(第10条の2)

業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項
に関する情報の提供、相談その他の援助
労働者の配置その他の雇用管理についての配慮

(第10条の3)

有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与
始業及び終業の時刻の変更その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定
を受ける時間を確保するための必要な措置

その他

職業訓練計画の作成、作成した際の周知及び円滑な実施
(努力義務：第11条)

職業能力開発推進者の選任(努力義務：第12条)

キャリア形成促進助成金による支援

事業主が、その従業員について、**職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティング機会の確保を行った場合に支援。**

支援のための基本的な要件として、事業主は 労働組合等の意見を聞いて、**事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成**するとともに、その内容を雇用する労働者に対して周知していること、**職業能力開発推進者を選任**していること、**が必要。**

訓練給付金：年間職業能力開発計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせる場合、職業訓練に要した経費や職業訓練期間中に支払った賃金の一部を助成

職業能力開発休暇給付金：年間職業能力開発計画に基づき、教育訓練、職業能力評価又はキャリア・コンサルティングを受けさせるために休暇を与えた場合、事業主が負担した入学金、受講料や休暇期間中に支払った賃金の一部を助成

長期教育訓練休暇制度導入奨励金：年間職業能力開発計画に基づき、連続1か月以上の長期教育訓練休暇制度又は5年以下の期間に1回以上の休暇(連続2週間以上)を与える制度を導入し、計画に基づき、その従業員に当該休暇を付与した場合、奨励金として一定額を助成

職業能力評価推進給付金：年間職業能力開発計画に基づき、その従業員に、一定の資格試験等を受けさせた場合、受験料等の経費や受検に要した期間中に支払った賃金の一部を助成

キャリア・コンサルティング推進給付金：年間職業能力開発計画に基づき、その従業員に一定のキャリア・コンサルティングを受けさせた場合、外部機関への年間委託費用の一部を助成(初年度のみ支給)

(、 については、一定の要件を満たす場合、助成率が高率である 地域人材高度化能力開発助成金及び 中小企業雇用創出等能力開発助成金が支給される。)

【実績】

区分		平成14年度	平成15年度	平成16年度
キャリア形成促進 助成金(合計)		実績	実績	予算
	金額(千円)	3,811,230	6,139,080	7,760,821
	員数(人)(上記 ~ 該当)	240,424	371,182	369,298
	員数(件)(上記 が該当)	13	14	34

人材投資促進税制の創設(平成17年度新規)

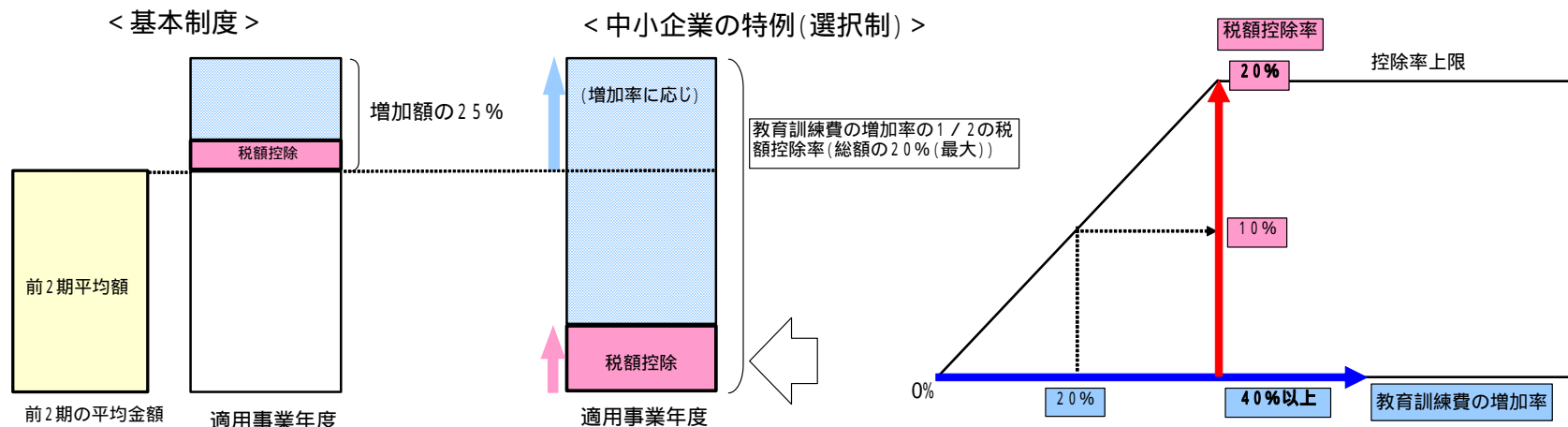
人材投資の減少傾向を拡大に転じさせるとともに、企業における戦略的な人材育成への取組を強力に後押しするため、人材育成に積極的に取り組む企業について、教育訓練費の一定割合を法人税額から控除する制度を創設する。

(文部科学省・厚生労働省・経済産業省の共同要望)

基本制度 教育訓練費を前2事業年度の平均額(基準額)より増加させた企業について、その**増加額の25%**に相当する金額を当期の法人税額から控除する。(法人税額の10%限度)

中小企業の特例 中小企業については、教育訓練費を上記基準額より増加させた場合、教育訓練費の**総額に対し、増加率の1/2に相当する税額控除率(上限20%)**を乗じた金額を**当期の法人税額から控除する**。(法人税額の10%限度。との選択が可能。)

中小企業については、地方税(法人住民税)においても適用(課税標準を法人税額控除後の額とする)。



注) 3年間の措置

効果

長期減少傾向にある企業の人材投資額を回復・増大
企業の生産性向上・経営革新を通じて、我が国産業全体の競争力が上昇

キャリア・コンサルティングの推進

個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、個人の希望に応じて実施される相談のための体制整備を推進。

< キャリア・コンサルティングの取組の推進 >

キャリア・コンサルタントの養成

平成14年度から5年間で官民合わせて5万人の養成を目標

- ・ 公的養成（職業能力開発大学校等）：毎年約1100名
- ・ 民間団体が実施する試験をキャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の対象試験として指定

・ 民間教育訓練機関の養成講座を教育訓練給付の対象講座として指定

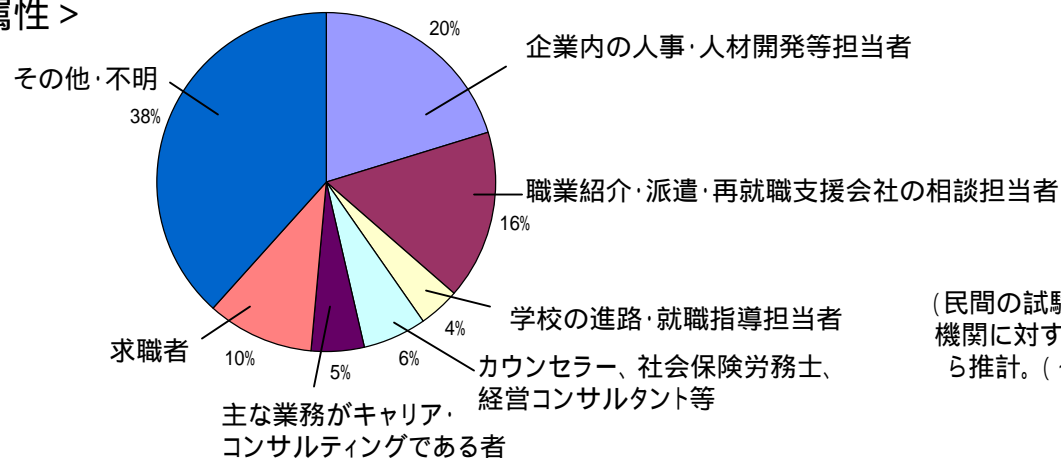
公的機関での活用（ハローワーク、キャリア形成支援コーナー等）

・ ハローワーク、キャリア形成支援コーナー等に配置し、相談を実施

企業での活用の促進

- ・ 事業主が雇用する労働者に対して社外のキャリア・コンサルティングを受けさせた場合に、キャリア形成促進助成金（キャリア・コンサルティング推進給付金）を支給
- ・ 事業主が選任する企業内における職業能力開発の実務者である職業能力開発推進者に対して導入レベルのキャリア・コンサルティング技法・知識を付与（平成16年度から本格開始）

< キャリア・コンサルタントの属性 >



（民間の試験機関及び養成機関に対するアンケートから推計。（～H16.10））

職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備

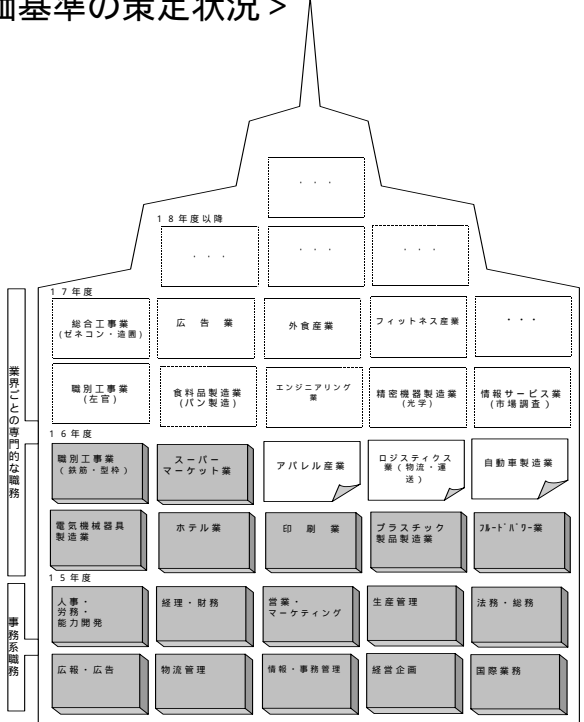
平成14年度より、労働者は自らが持っている職業能力を、企業は労働者に求める職業能力を互いに分かりやすい形で示せるようにするため、社会基盤としての職業能力評価制度の整備を推進。

具体的には、官民の有する既存の職業能力評価基準を活用しつつ、ものづくりからサービス業に至るまでの幅広い産業の業界団体との連携・協力のもと、当該産業内にある職務の内容を明らかにするための職務分析を実施し、これらのデータを基にして、職務遂行に必要とされる職業能力を「職業能力評価基準」として策定。

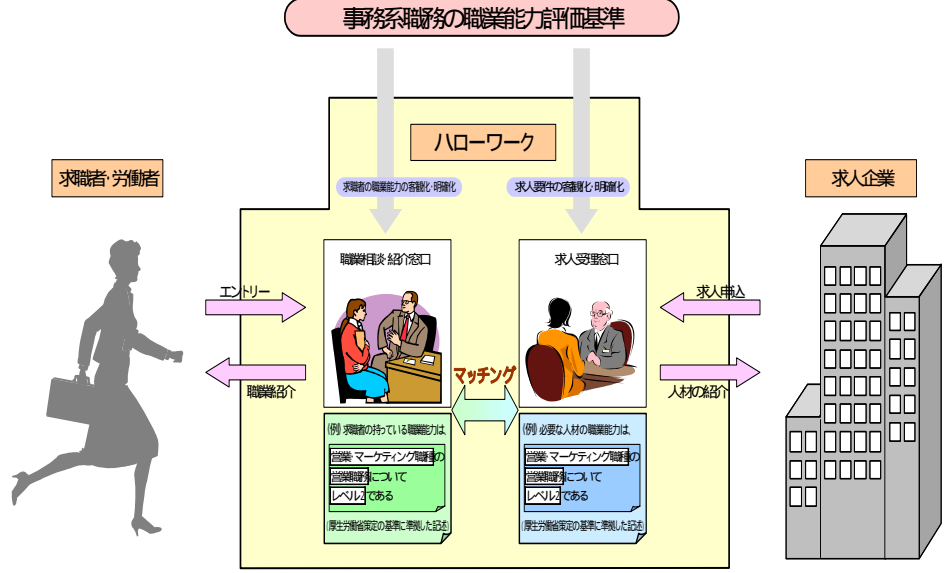
これまでに、経理・人事等の事務系職種や、電気機械器具製造業、ホテル業等の能力評価基準が完成。また、現在、自動車製造業、アパレル産業等の策定作業を進めている。

策定された基準については、能力評価基準を土台として能力評価ツールの開発を進めるとともに、官民の労働力需給調整機関における活用を推進

< 能力評価基準の策定状況 >



< 参考 能力評価基準の活用場面の一例 >



< 能力評価基準の例(事務職) >

事務系職務の職業能力評価基準(全体構成)

職種	職務	レベル1	レベル2	レベル3		レベル4	
		スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	マネージャー	スペシャリスト	マネージャー
経営企画	経営企画						
人事・労務・能力開発	人事						
	労務						
総務・法務・広報	法務						
	総務						
	広報						
経理・財務	経理						
	財務						
情報システム	情報システム						
営業・マーケティング	マーケティング						
	営業						
生産管理	生産システム管理						
	資材・設備・安全管理						
	品質・納期・コスト管理						
物流	物流管理						
	包装・荷役・保管						
	輸送						
国際事業	物流情報システム						
	国際経営管理						
	貿易						
	国際技術管理						

能力ユニット名 **営業実務**

概要 担当組織の目標に基づき、営業管理・体制の構築・推進実務を行う能力。

能力項目 職務遂行のための基準

担当業務に関する計画・企画

1. 営業実務に必要な営業・販売の基本コンセプトやスキルを理解するとともに、現実の諸問題への応用事例を通して、それらの妥当性を常に検証している。
2. 営業・販売に関する担当業務について、社内外の関係者との報告・連絡・相談をもとに現状の課題発見や優先事項を検討し、実行計画を策定している。
3. 新規開拓など、担当業務に関する関係部門との役割連携、プロジェクトの実施手順や事務的手続、社内決済ルート等を正しく理解し、主体的に情報発信・提供を行っている。
4. 担当業務の実施方法や作業分担や工程表に曖昧な点がある場合には、ボトルネックの発見とその改善・解消を行うことで業務効率化を推進している。

営業管理の推進

1. 定型業務は可能な限りシステム・IT化することで省力化し、顧客の視点に立て非定型業務の量と質を高めるよう工夫している。
2. 販売状況の傾向と課題に基づき、販売拠点や担当員に効果的にサポートし、現場での問題解決や相談に向けて実効性のある提案を行っている。
3. 営業活動そのものを通して顧客との関係を深めながら、顧客や市場に関する有効な情報を入手しながら、新たなビジネスチャンスの開拓を考案している。
4. 販売後のアフターサービスやフォローアップによって課題を解決するとともに、顧客からみたブランドイメージを高めるような主体的な行動をとっている。
5. ルートセールスでは、継続的な信頼関係の構築による顧客資産づくりを計画的に実施している。
6. 新規開拓では、マーケティング的な観点から販売スタイルを吟味し、販促ツール等を活用して効果的な訪問を行っている。

担当業務の評価

1. 営業・販売業務の目的と役割を忘れず、実際の顧客や現場担当者との接触の中で生の情報を入手しながら現在の体制や手法の妥当性を検証している。
2. 社内外の業界キーパーソンとの交流の機会を大切に、必要な人脈を深耕するとともに、重要な人脈・ネットワークについては発展・強化を行っている。
3. 担当業務に関する調査・報告書等を回覧し、関係者からのフィードバックを得ながら、今後の参考として役立っている。
4. 代金回収など、担当業務に関する問題点や改善点をまとめて速やかに上司に相談したうえで、業務プロセスの見直し、不要業務の廃止等の効率化を定期的に実施している。

この「選択ユニット」に必要な共通ユニット

1. 企業倫理とコンプライアンス	3. 課題の設定と成果の追求
2. 顧客との折衝と顧客関係の構築	4. 営業における問題解決

この「選択ユニット」に必要な知識

(営業知識)
自社の営業・マーケティング方針・体制・商品・サービス全般に関する知識

1. 営業の法律知識
 - (1) 売買契約に際しての法律知識
 - (2) 債務を保全するための法律知識
 - (3) 代金回収に関する法律知識
 - (4) 販売促進に関する法律知識
2. 営業の経理知識
 - (1) 利益・コストに関する知識
 - (2) 財務諸表の活用方法と分析知識
 - (3) 営業に係る財務と管理会計知識
3. 営業情報の収集と活用
 - (1) 新規開拓開拓に必要な営業情報と活用
 - (2) 得意先開拓に必要な営業情報と活用
 - (3) デスクワークに必要な営業情報と活用

方法) 10. 会社の経営状況及び今期の業績に関する知識

経営企画

人事・労務

総務・法務・広報

経理・財務

情報システム

営業・マーケティング

生産管理

物流

国際事業

経営企画

人事・労務

総務・法務・広報

経理・財務

情報システム

営業・マーケティング

生産管理

物流

国際事業

経営企画

人事・労務

総務・法務・広報

経理・財務

情報システム

営業・マーケティング

生産管理

物流

国際事業

能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

労働者の主体的な能力開発に対する支援

教育訓練給付制度の活用

労働者が主体的に能力開発の取り組むことを支援し、その雇用の安定を図るため、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合、労働者が負担した費用の一定割合に相当する額を支給。

教育訓練給付に係る支給要件

次の(1)又は(2)のいずれかに該当する者であって、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した者。

(1)雇用保険の一般被保険者

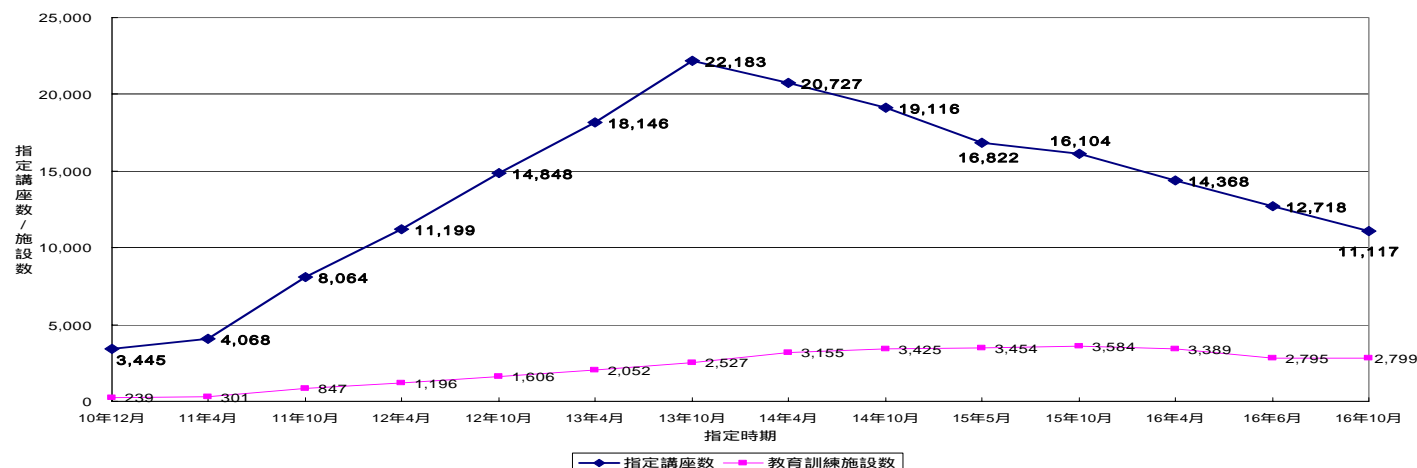
厚生労働大臣が指定した教育訓練の受講を開始した日において雇用保険の一般被保険者である者のうち、支給要件期間が3年以上ある者。

(2)雇用保険の一般被保険者であった者

教育訓練給付支給実績

	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
支給件数	約15万人	約27万人	約28万人	約38万人	約47万人	(予算額)
支給金額	約132億円	約271億円	約396億円	約684億円	約898億円	約795億円

教育訓練給付制度 指定講座数及び指定講座を有する施設



公共職業訓練の推進

企業のニーズに即応した人材を育成するため、事務・サービス系や介護・IT等の専門技術系職種の職業訓練を、民間教育訓練機関等への委託を活用して拡大

また求人ニーズに対応して、訓練科目を設定・見直し

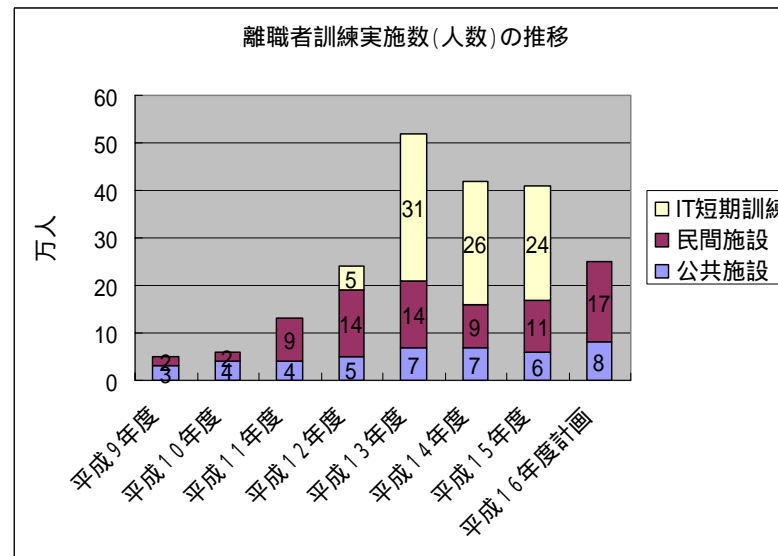
実績

就職率 : 公共職業訓練 約70% 民間委託 約53% (15年度)

19年度までに公共75%、民間60%の就職率を目標

コース例

ネットワークSEコース、介護福祉サービスコース、経理事務コース、MBA基礎講座、貿易ビジネス・マーケティングコース、福祉系NPO起業経営者養成科 など



平成12年度補正予算から開始したIT短期訓練は、平成15年度限りで廃止。

民間の積極的活用

大学等への委託訓練(平成15年度)

- ・33大学56コース実施(訓練受講者1116名)
- ・訓練実施大学 早稲田大学、明治大学、埼玉大学、大阪経済大学、北九州大学等
- ・訓練コース例 MBA基礎講座、貿易ビジネス・マーケティングコース、実践マネジメントコース、情報関連上級コース等

事業主委託訓練(平成15年度)

- ・コース実施状況 1495コース 2001名受講
- ・訓練コース例 営業管理科、財務会計科、コンピュータプログラミング科等

若年者に対する職業能力開発の推進

若年者を取り巻く厳しい雇用情勢を踏まえ、平成15年6月に、厚生労働大臣、文部科学大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣により「若者自立・挑戦プラン」が取りまとめられた。

平成16年度より、本プランに盛り込まれた各種の施策を各省庁連携して実施。平成17年度においては「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」(平成16年12月策定)に基づき、更に拡充して実施。

働く意欲を喚起するための若者自立塾の創設

合宿形式による集団生活の中で、生活訓練、労働体験等を通じて、職業人、社会人として必要な基本的能力の獲得、勤労観の醸成を図り、働く自信と意欲を付与する。

ヤングジョブスポットの見直し等による若年者への働きかけの強化

拠点を設置して若年者の参集を待つ従来の方法を見直し、若年者が集まりやすい場所に出向き、情報提供、相談等を実施するとともに、インターネット等を活用して情報を発信する等により、地域における若年者に対する職業的自立への働きかけを強化する。

就職基礎能力速成講座の実施

民間事業者を活用して、職業意識啓発、職場におけるコミュニケーション能力、基礎的ビジネスマナー等の習得を図るための講座を10日間程度で実施し、早期の就職促進を図る。

ものづくり立国の推進

工場、民間・公共の訓練施設等の親子等への開放推進、ものづくり技能に関するシンポジウムの開催、若年者によるものづくり技能競技大会の実施等を通じ、ものづくりに親しむ社会を形成し、その基盤の上に熟練技能の一層の高度化を図る。

日本版デュアルシステム（実務・教育連結型人材育成システム）の拡充

進路が決まらない学卒者等の日本版デュアルシステムの受講を促進するための体験講習を実施するとともに、企業、民間教育訓練機関の取組を促進する施策の強化等を行う。また、若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブ・カフェ）においても、受講希望の受付を開始する。

若年者向けキャリア・コンサルタントの養成・普及の推進

若年者向けのキャリア・コンサルタントを職業能力開発大学校等で養成するとともに、市町村の既存施設等を活用したキャリア・コンサルティング等を実施する。

学卒、若年者向けの実践的能力評価・公証の仕組みの整備

学卒、若年者が、職業能力開発について目標を持ち、意欲を持って取り組むことができるよう、若年者就職基礎能力支援事業（YES - プログラム）の普及促進を図るとともに、3級技能検定職種の拡大を図る。

日本版デュアルシステムの推進

文部科学省

専修学校における先導的モデルカリキュラムの開発
専門高校等において導入のためのモデル事業を実施

厚生労働省

進路が決まらない学卒者等に対する体験講習の実施
専修学校等と受入企業との間のコーディネート

高校
在校生

高卒未
就職者

無業者

フリーター

日本版デュアルシステム

例；週3日は教育訓練機関で座学、週2日は企業で実習

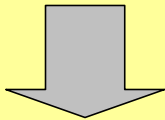


(16年度の実施状況)
短期訓練(標準5ヶ月間)については、1月末までに、全国で開始、約23,000人が受講。
長期訓練(1年~2年間)については、本年度は、28都道府県で実施予定。
専門高校等においてモデル事業(15地域)を、専修学校において教育プログラム開発(14校)を実施中。

ものづくり立国の推進

背景

- ・若年者の製造業離れ(ものづくり体験の見聞機会の不足)
- ・団塊世代の定年による「2007年問題」



- ・ものづくり現場において若年人材が不足し、技能継承が困難となるおそれ

若年者がものづくり現場に興味を持ち、就労に向かうための各種事業を展開

工場、民間・公共の訓練施設等の親子等への開放促進



若年者によるものづくり技能競技大会の実施



ものづくり技能に関するシンポジウムの開催

2007年ユニバーサル技能五輪国際大会を活用した気運醸成



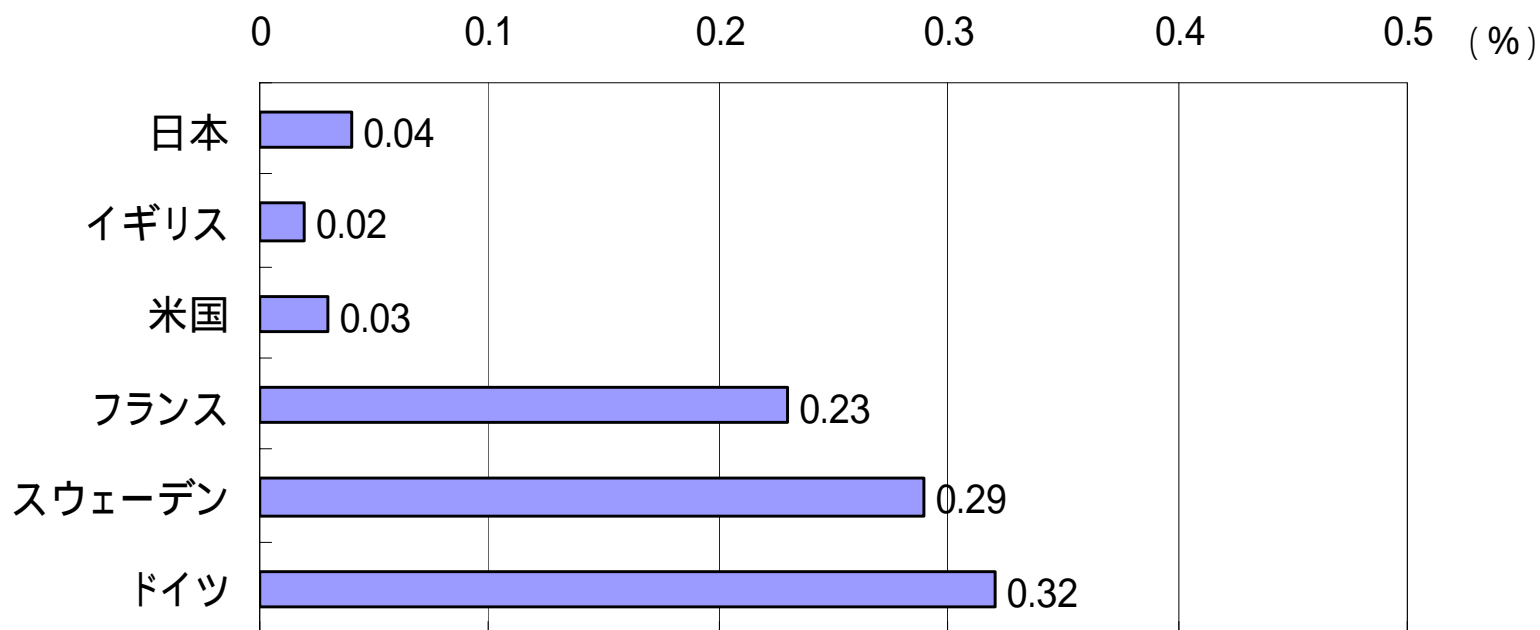
ものづくりに親しむ社会の形成

ものづくり現場における
・若年者入職
・技能継承

(参考) 各国の職業訓練投資額の比較について

スウェーデンにおける職業訓練投資額の対GDP比の割合が著しく高く、イギリス、米国の対GDP比の割合は、日本よりも低くなっている。

各国の職業訓練投資額の対GDP比(2002年)



資料出所：OECD「Employment Outlook」(2004)

備考：労働市場政策を理由に講じられる訓練対策であり、若年者及び障害者向けの特別プログラム以外のもの。費用には訓練受講者に対する受講費用及び特別手当も含まれる。企業内訓練を行う事業主に対する助成金も含まれるが、事業主自身が支払った経費は含まれない。

(参考)教育機関との連携

現状認識

能力や適性に合う人生の送り方を子供の頃から考えさせ、その実現を適切に助けるために、学校教育段階から、職業や実社会と触れ合う機会を確保しつつ、自ら考え、自立する方向へ適切に誘導していくことが早急に求められているところ。

具体的施策

関係府省が密接に連携し、産業界の最大限の協力を得つつ、学校段階からのキャリア教育を強力に推進。

中高生に対する仕事ふれあい活動支援事業

事業実施地域(県)の事業所、教育機関、NPO等が連携し、中学生及び高校生が、実際の職場見学、職場体験等の活動を行い、仕事への理解を深める。(平成15年度実績 16県 196校で実施)

キャリア探索プログラムの実施

企業人等の働く者を講師として学校に派遣し、様々な職種や産業の実態、働くことの意義等の話を行うとともに、生徒との意見交換を行い、生徒が様々な職業、業種や働き方等に関する実際の情報を得られるようにする。(平成15年度実績 1,304校にて1,438回実施)

インターンシップ等の実施

高校生を対象とした企業における就業体験(ジュニア・インターンシップ)や大学生を対象とした職業意識啓発のためのインターンシップ・各種セミナーを行うことにより、早期から自己の職業適性や将来の生き方について考える機会を提供し、職業意識の育成を図る。

3. 生産性向上等に関する施策

1. 高付加価値部門に係る職業能力開発分野の施策

現状認識

IT等の技術革新や経済のグローバル化の進展による新規産業の創出
若年者の製造業離れが依然見られる中での団塊世代の退職(いわゆる2007年問題)の発生

現状の問題意識

IT化の急速な進展、産業技術の革新に伴い、IT活用能力等の教育訓練や先端研究・開発を行う研究者、技術者等の育成や職業能力評価に係る整備を進める必要があるのではないか。

高精度製品の製造、新製品の開発等を担うべき優れた熟練技能の継承が困難になることから、後継技能者への技能継承を支援する必要があるのではないか。

具体的な施策 上記問題意識を踏まえ、現在実施している施策は以下の通り。

高度人材の育成

公共職業訓練等の実施 独立行政法人雇用・能力開発機構において以下の訓練等を実施。

- ・高度IT人材の育成 在職者訓練(例:Linux等の活用による制御システム構築技法 平成15年度実績132名)
離職者訓練(例:eビジネス管理:平成15年度実績 110名)

- ・教育訓練コースの開発 高度な実践技術と経営的資質を有する総合的のものづくり人材育成のための教育訓練コースの開発

職業能力評価制度の整備

幅広い職種を対象に職業能力評価制度の整備をする中、電気機械器具製造業等に係る職業能力評価基準を順次整備。

後継技能者への技能継承

高度熟練技能者の活用 技能の継承の必要性の高い高度熟練技能者を選定するとともに、その情報を提供し、後継技能者への技能継承を支援。(平成15年度実績 延派遣人日 1,145人日)

2. サービス分野に係る職業能力開発分野の施策

現状認識

就業者に占めるサービス業種従事者の割合が高まり、経済のサービス化が進展。
高齢化の進展等に伴い、医療・福祉関連分野等の新規・成長分野において、就業者の増加が見込まれる。
サービス経済化の進展とともに、派遣労働・パートタイム労働等の就業形態の多様化が進展しているところ。

現状の問題意識

サービス業種、ホワイトカラー職種に対する教育訓練、職業能力評価に係る整備を進める必要がある。
上記現状認識を踏まえ、施設内訓練のみではなく、あらゆる民間機関を活用した高度・多様な職業訓練機会を拡大する必要がある。
少子高齢化に伴い、医療・福祉関連分野等における人材の育成・確保を行う必要がある。

具体的施策

上記問題意識を踏まえ、現在実施している施策は以下の通り。

公共職業訓練等の実施

委託訓練の積極的活用 サービス・介護系の平成15年度の訓練実績は以下の通り。

分野別	受講者数	施設内		委託		備考
		受講者数	就職率	受講者数	就職率	
		うちサービス系	22,981	12,162	68.8%	
うち介護系	15,609	2,804	85.6%	12,805	55.7%	介護福祉サービス等
総計	409,261	82,154	69.8%	327,107	52.5%	

ホワイトカラーに対する職業能力開発 アビリティガーデンにおける公共職業訓練の実施、訓練コースの開発
介護労働安定センターにおける介護労働講習の実施
介護労働講習によるホームヘルパーの養成(平成15年度実績 15,705名)

職業能力評価制度の整備

幅広い職種を対象に職業能力評価制度の整備をする中、サービス業種としてホテル業等、ホワイトカラー職種として人事・経理等10職種に係る職業能力評価基準を順次整備。

3. 今後の課題

高付加価値部門に係る職業能力開発の課題

高付加価値分野の人材ニーズの状況を可能な限り具体的に把握し、先端研究・開発を行う研究者、技術者等の育成を行うために訓練コースの開発を行うとともに、労働者の職業能力を適正に評価するよう、引き続き、職業能力評価基準の整備を進める必要がある。

団塊の世代が定年を迎えるに当たり、これまでベテラン社員が培った技能を継承し、技能レベルの低下を防ぐ必要がある。

サービス分野に係る職業能力開発の課題

サービス分野の人材ニーズの状況を可能な限り具体的に把握し、所要の訓練コースの開発を行うとともに、労働者の職業能力を適正に評価するよう、引き続き、職業能力評価基準の整備を進める必要がある。

サービス分野の人材ニーズに対応する人材育成を行うために、引き続き民間機関を活用した高度・多様な職業訓練機会を拡大する必要がある。

サービス経済化の進展とともに増加する派遣労働者、パートタイム労働者への職業能力開発を進める必要がある。