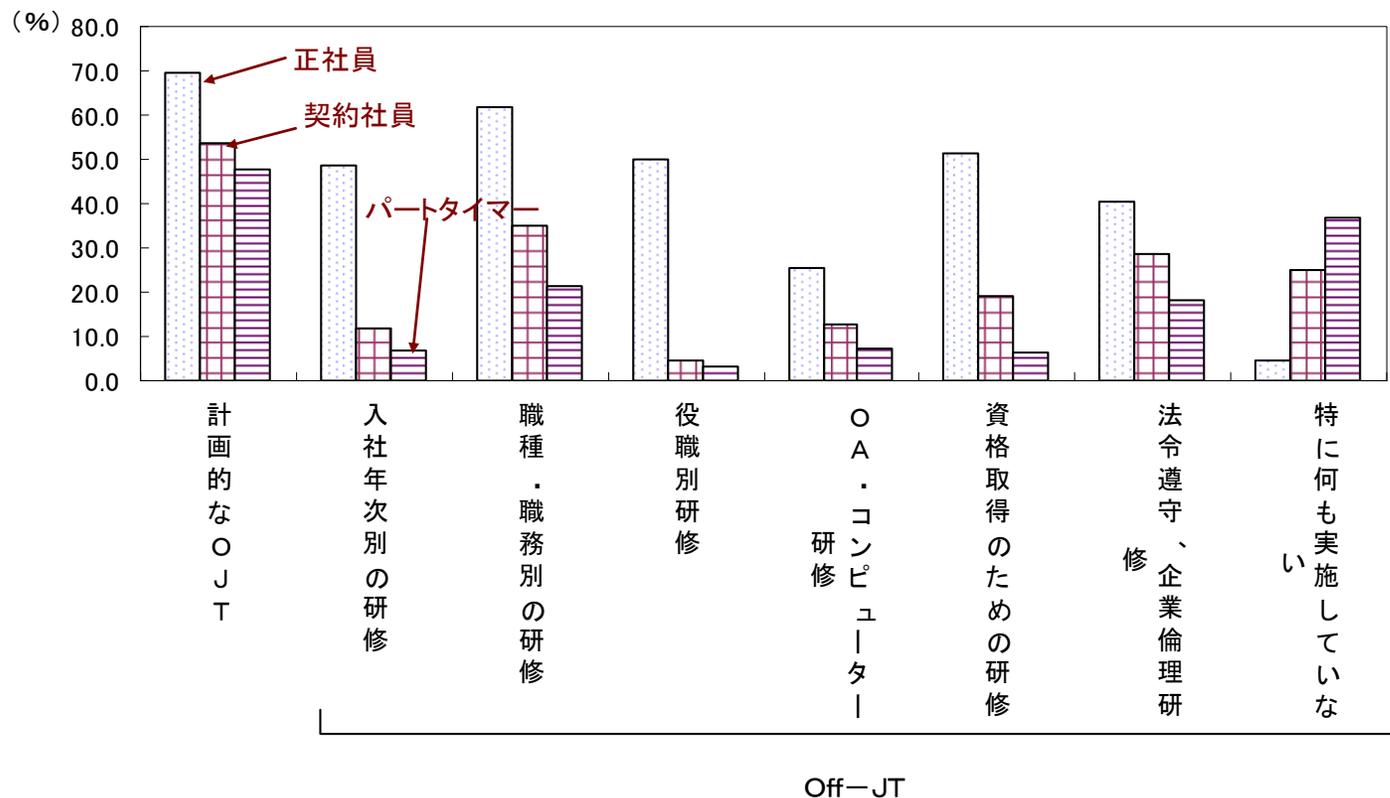


Ⅱ－（３）－④ 非正規雇用増加の社会的影響

正規雇用者と非正規雇用者との間では、職業能力開発機会に格差があり、非正規雇用増加の社会的影響として、社会全体としての人的資本の蓄積の弱化の加速が懸念。

教育訓練の実施状況

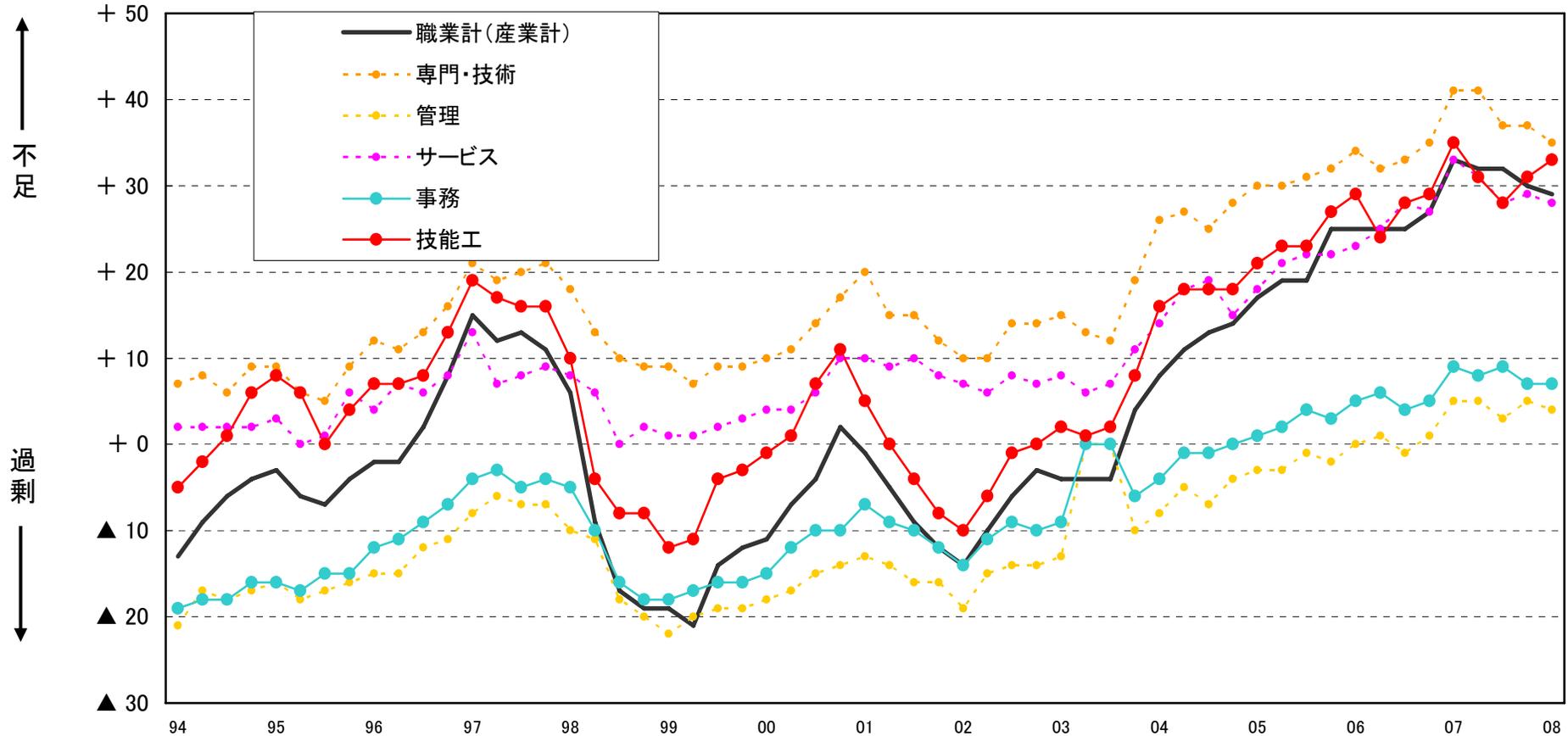


(資料出所)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを
基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

職種別労働者の過不足状況の推移

- 専門・技術及び技能工は、相対的に労働者の不足度が高くなっている。
- 景気が回復軌道に乗った2003年以降は、技能工の不足度は高水準で推移している。
- 一方、事務及び管理の不足度は、一貫して低い水準で推移している。

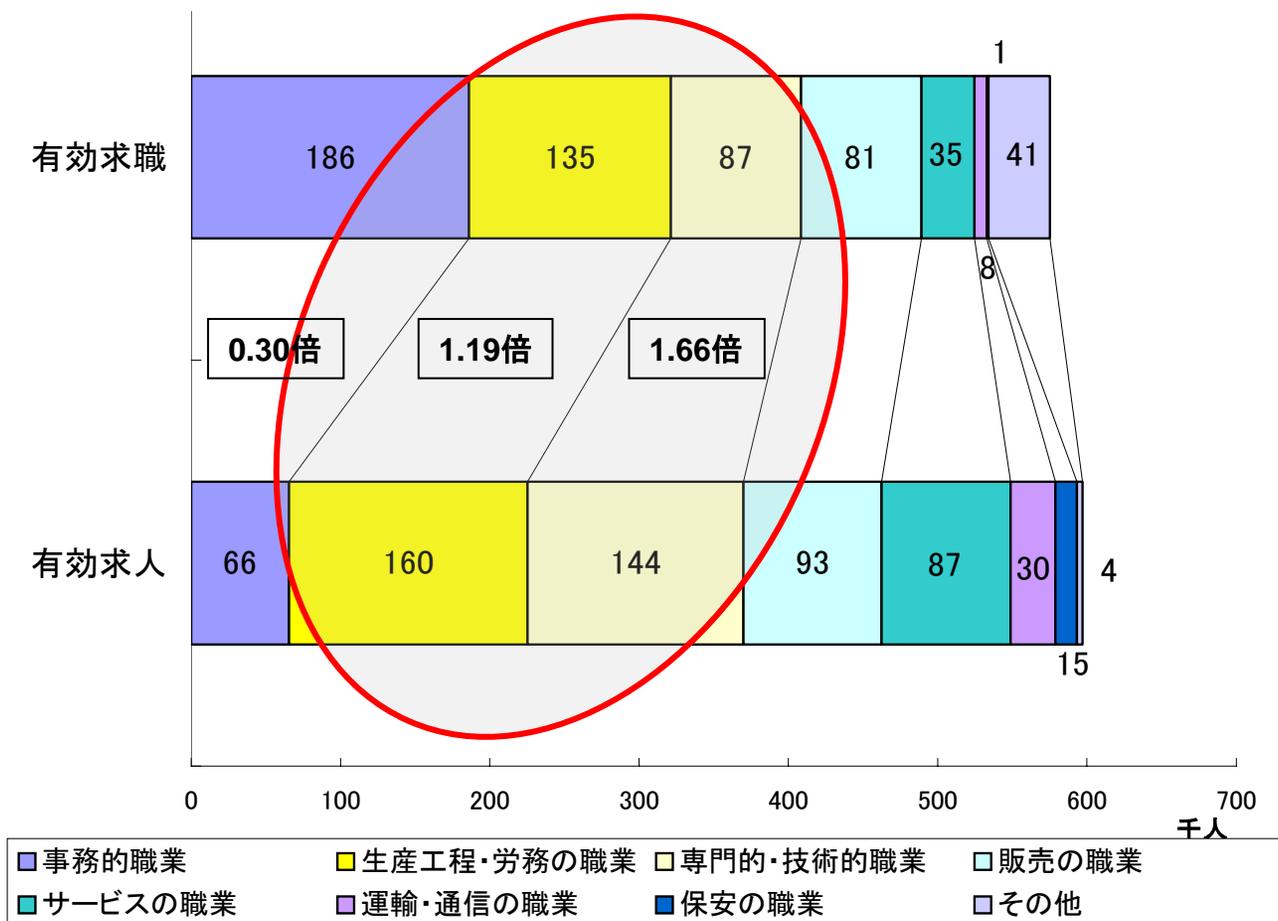
(D. I.、ポイント)



備考: 左の目盛りは「不足と回答した事業所の割合」-「過剰と回答した事業所の割合」である。調査時期は毎年2月、5月、8月、11月である。
資料: 厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

Ⅱ－（４） 29歳以下の職業別求人・求職の状況（2008年3月）

29歳以下の若年者の事務的職業の有効求人倍率は0.30倍。一方、生産工程・労務の職業及び専門的・技術的職業の有効求人倍率は1.19倍及び1.66倍と、職種によるミスマッチが認められる。

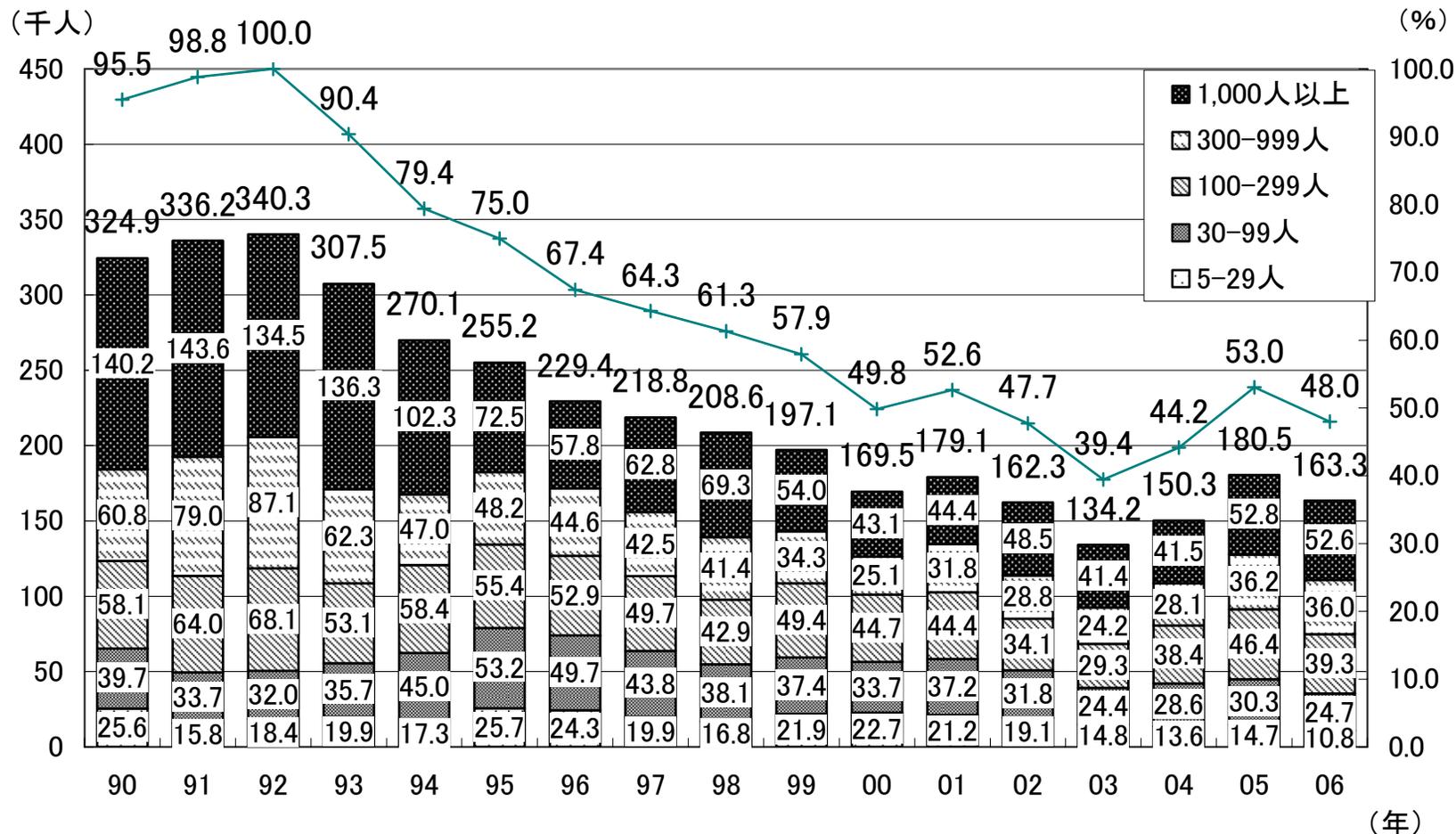


備考：新規学卒者を除きパートタイムを含む常用

資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

Ⅱ－（４） 製造業における新規学卒入職者数の推移

製造業における新規学卒入職者数は90年代に入って全体的に低落傾向にある。2004年には持ち直したものの、2006年には再び低下した。

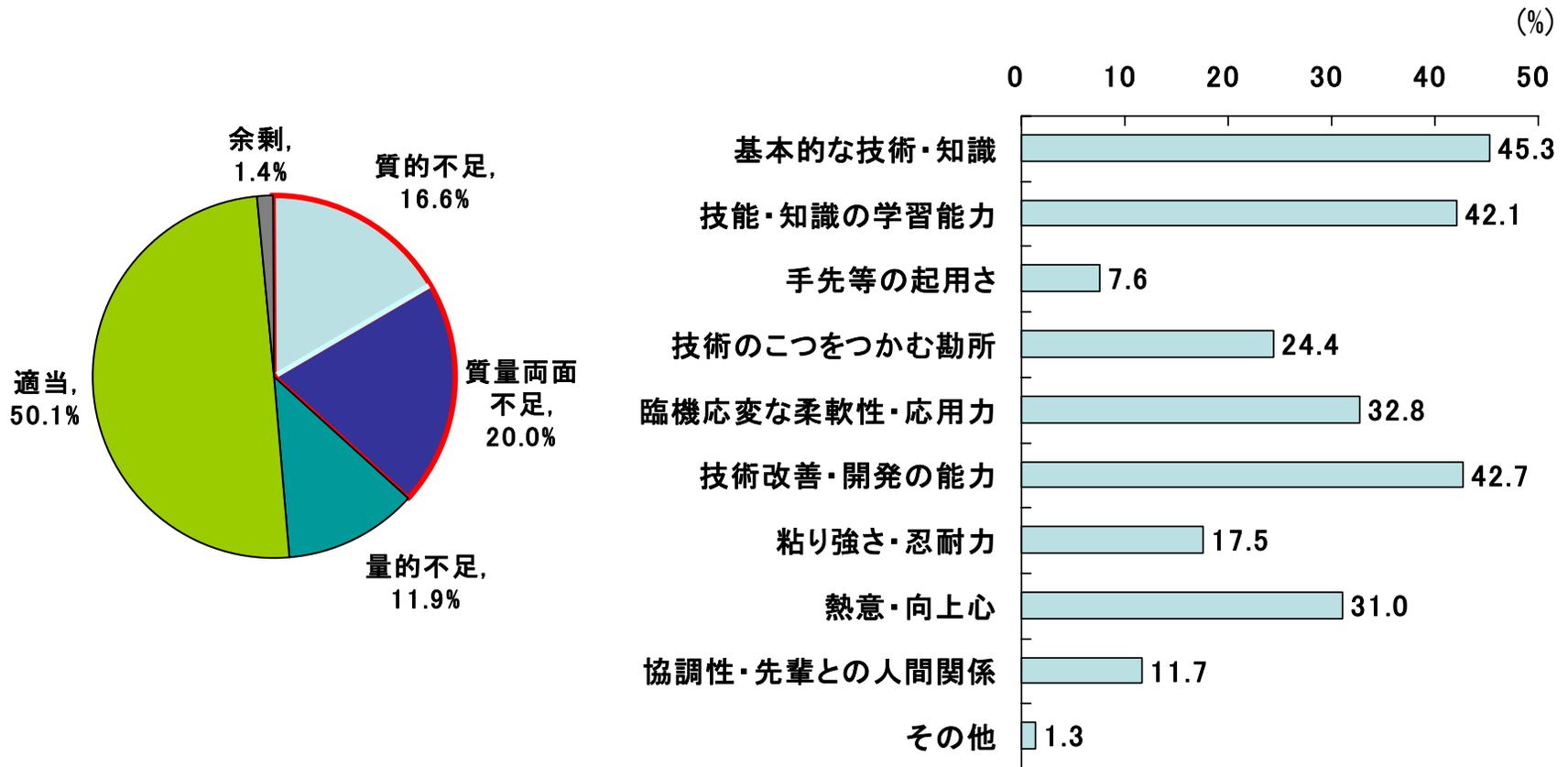


備考:折れ線グラフは直近のピークである92年入職者数を100としたときの割合(%)

資料:厚生労働省「雇用動向調査」より作成

Ⅱ－（５） ものづくり労働者に対する企業ニーズ

- 企業におけるものづくり労働者の過不足状況について、**質的に不足**（「質的不足」或いは「質量両面不足」の和）とするものが**36.6%**となっている。
- 当該企業に、質的に何が不足しているか尋ねたところ、「基本的な技術・知識」が最も多く、次いで「技術改善・開発の能力」、「技術・知識の学習能力」、「臨機応変な柔軟性・応用力」、「熱意・向上心」の順となっており、**企業が求めるニーズは多様である**。

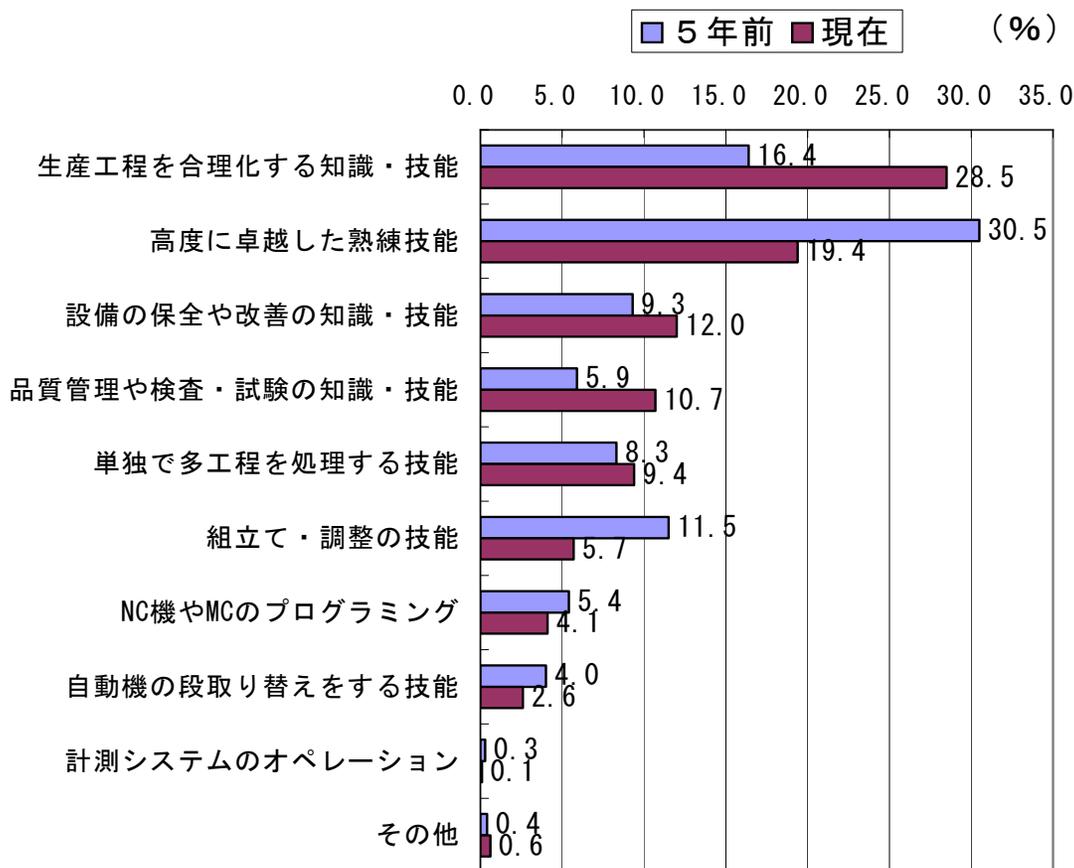


資料出所：厚生労働省「企業が求める人材の能力等に関する調査」（2006）

技能系正社員に求められる知識・技能の変化

企業が技能系正社員に求める知識技能は、「高度に卓越した熟練技能」「組立て、調整の技能」などが大幅に減少する一方、「生産工程を合理化する知識・技能」「品質管理や検査・試験の知識・技能」「設備の保全や改善の知識・技能」などへのニーズが高まっている。

技能系正社員に求められる最も重要な知識・技能



労働市場の状況

- ① 雇用・失業情勢は近年4%前後で安定しつつも、改善の動きが弱まるなど国際情勢との関係もあり、今後予断を許さない。
- ② 若年者の失業率は、依然として高く、フリーター、ニート状態にある者も高水準。特に年長フリーターが大きな課題。
- ③ パート、派遣、契約社員等のいわゆる非正規労働者の割合が増加の一途。約1/3(33%超)
- ④ 大企業と中小企業との間で教育訓練機会に格差が生じている。
- ⑤ 地域によって、失業者数、失業率に大きな違いがある跛行的状況。
- ⑥ 職種によって、労働者の過不足状況に違い。専門・技術・技能等は不足する一方、事務・管理は供給過剰。

職業訓練における課題

- 民間委託訓練、機構・都道府県の施設内訓練を含め、失業者の発生に備える必要。
- フリーターの実践力強化訓練としてのデュアルシステム、実践型訓練、年長フリーター向け等、対象者に応じた効果的訓練の実施。
- 非正規労働者を正規労働者に誘導するためのジョブ・カードシステムの活用などによる教育訓練機会の提供。
- 中小企業の高度化、技術革新へのキャッチアップを可能とするための人材確保・育成支援の必要。
- 都道府県における訓練実施体制にも大きな違い。地域の求職者訓練の実施を支えていく体制構築の必要性。
- 専門・技術・技能等の教育訓練の充実の必要性。他方、事務については、教育訓練機関が多数ある一方、求人不足。

労働弱者・地域間格差に対する政策的寄与

8. グローバル化と技術革新は、より豊かになり、より大きく成長し、より多くの雇用を生む潜在的な機会を世界経済にもたらすとともに、人々の生活を一層向上させるものである。一方で、グローバル化と技術革新は労働市場における格差や適応困難を伴い得るものである。これらは、多くの労働者の混乱や不安定性の増大、一部の地域における経済の低成長や景気後退という結果をもたらした。

12. 上記で考察したことを視野に入れた上で、我々は以下の各点を確認した：

- ・ 我々は、公共の職業紹介機関や職業訓練機関が就業希望者に適切な支援を提供しなければならないこと（中略）を合意する。
- ・ 我々は、労働市場のニーズを満たす有効な技能開発や訓練プログラムなどを含めて、あらゆる人々に能力開発の機会を確実に提供する重要性を再確認した。この中には、(i)能力開発システムへの弱者の組み込み、(ii)職業能力評価システムの向上、(iii)個人々のキャリア形成を支援するキャリアコンサルティング機能や職業教育の更なる高度化を推進する施策が含まれる。

Ⅲ 職業訓練政策における 雇用・能力開発機構の役割

1 政策的課題への対応

○ 失業者については、**失業期間が長期化するほど**、就職意欲の減退や職業能力の衰退が進行し、本人の就職可能性の低下が生じ、こうした状態を放置すれば、**人材の質の劣化、社会経済の生産性の低下**につながっていく。

○ したがって、こうした状態に陥ることを防ぐため、失業した場合に、**希望・能力に応じた訓練を受講する機会を提供し**、目標を持って能力を向上させることにより、**できるだけ短い失業期間で再就職を可能にすることが、雇用対策として不可欠**であり、このことは本人のためには勿論、**社会全体の負担の減少、生産性の向上**につながる。

○ 国の積極的雇用政策は、こうした考え方に立つものであり、**このような失業した場合に職業訓練を受けられる仕組みを全国にわたって保障することが雇用のセーフティネットとして重要**である。

Ⅲ-1-(1)-① 失業者に対する訓練により機構が果たしている具体的役割

○ 県や民間の教育訓練機関が乏しい地域において、一定の選択肢を持った訓練機会を確保

* 都道府県離職者訓練(施設内訓練)の実施状況(平成18年度実績:年間)

A県	4,177人	↔	B県	4人	C県	6人	D県	16人
(機構	710人)		(機構	1,189人	510人		1,292人)	

○ 急激な雇用情勢の悪化のケースにおいて、組織力を動員し、民間の教育訓練を受け皿として掘り起こすこと等により、全国にわたり機動的訓練を実施

* 平成13年度には、緊急雇用対策として離職者訓練を緊急設定

機構	約30万人	↔	都道府県	約2万人
----	-------	---	------	------

○ 地域的な離職者の大量発生 of ケースにおいて 全国組織の強みを生かし、必要な地域に訓練資源を投入することなどにより、柔軟な対応が可能

* 阪神・淡路大震災に係る被災離職者等に対する特別訓練コースを機構が設定
必要な訓練指導員についても、全国から派遣(24名)

* 全国の施設間において指導員及び機械設備の配置換え等により、地域の訓練ニーズの変化等に対応し、柔軟に訓練科を改廃、効率的効果的な訓練の実施が可能

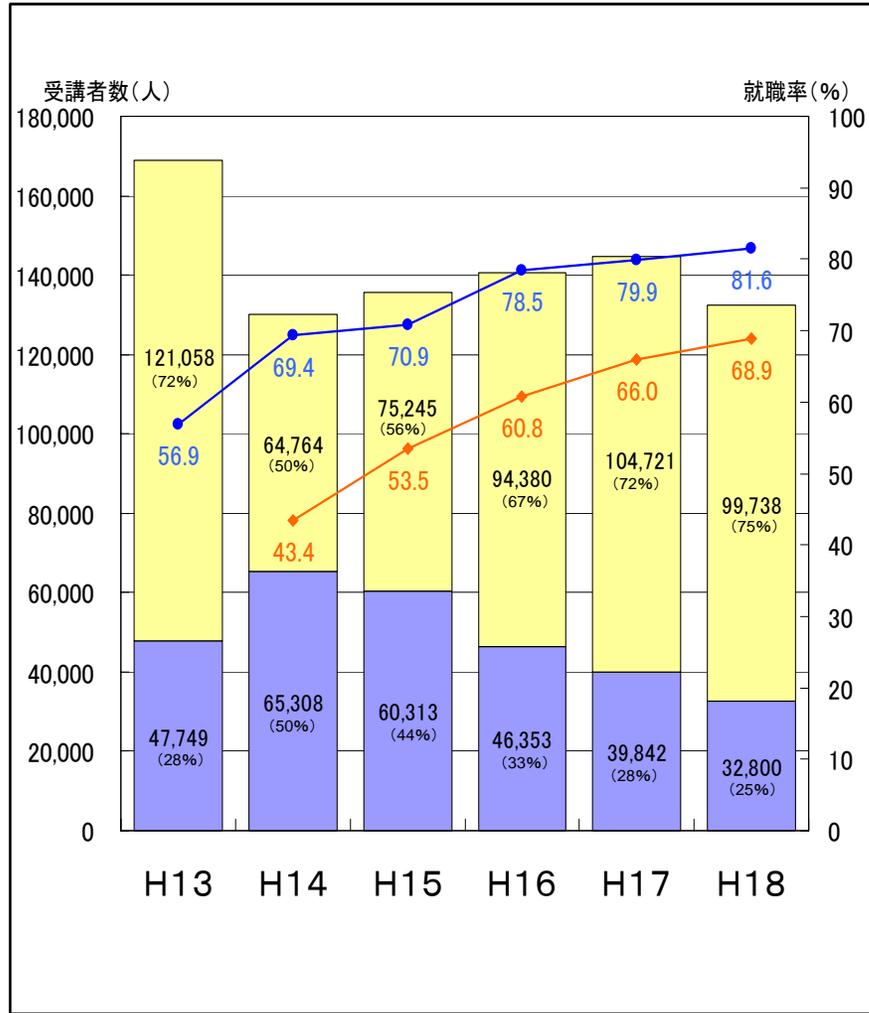
(例) 訓練ニーズにかんがみ訓練科を廃止したAポリテクセンターからBポリテクセンターへ光関係機器融着接続機を移設。

離職者訓練は、雇用情勢の変化に応じ、雇用対策の重点の一つとして機動的に実施。

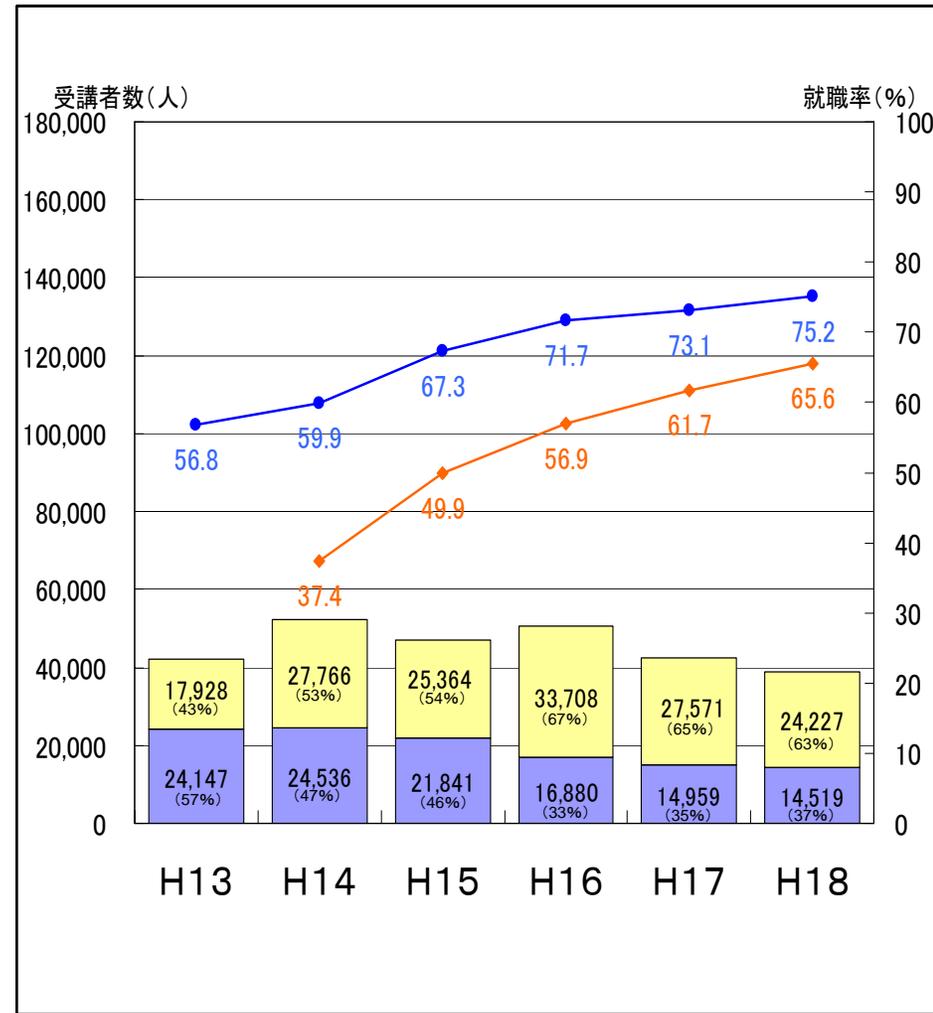
雇用対策名	雇用対策の内容	対象規模
1 緊急雇用開発プログラム (平成10年4月)	<ul style="list-style-type: none"> 離職者等の職業能力開発の推進(公共職業訓練の機動的・弾力的実施) 	13,040人(うち機構分8,360人)
2 雇用活性化総合プラン (平成10年11月)	<ul style="list-style-type: none"> 中高年求職者就職支援プロジェクトにおける職業能力開発支援事業の実施 	85,000人(機構のみ)
3 緊急雇用対策 (平成11年6月)	<ul style="list-style-type: none"> 中高年求職者就職支援プロジェクト等の拡充強化 学卒未就職者の能力開発支援の実施 	50,000人(うち機構分47,500人) 1,000人(機構のみ)
4 経済新生対策における雇用対策 (平成11年11月)	<ul style="list-style-type: none"> 新規成長分野における職業訓練の推進 中小企業の発展を担う人材の育成の推進(専修学校等を活用した能力開発) 	2,000人(機構のみ) 30,000人(うち機構分20,000人)
5 日本新生のための新発展政策における雇用対策 (平成12年10月)	<ul style="list-style-type: none"> IT化に対応した総合的な職業能力開発施策の推進 職業能力のミスマッチ解消のための高度人材養成事業の実施 	238,600人(うち機構分216,300人) 23,000人(うち機構分11,500人)
6 緊急経済対策における雇用対策 (平成13年4月)	<ul style="list-style-type: none"> 中高年ホワイトカラー離職者向け訓練コースの充実、IT関連の能力開発の推進) 	260,000人(機構+都道府県。5からの翌年度繰越し分を含む。)
7 総合雇用対策における雇用対策 (平成13年9月)	<ul style="list-style-type: none"> 中高年ホワイトカラー離職者等に対する効果的かつ多様な職業能力開発の強化 ITに係る多様な職業能力開発の推進 	56,000人(機構のみ) 10,000人(機構のみ)

Ⅲ-1-(1)-③ 公共職業訓練実施状況（離職者訓練）

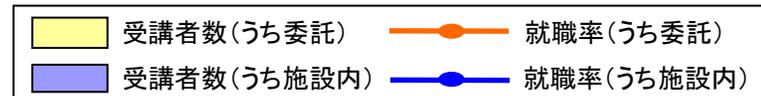
雇用・能力開発機構



都道府県



※委託訓練の就職率は、平成14年度から調査を行っている。



Ⅲ-1-(1)-③ 機構の離職者訓練（施設内訓練）の役割

○ 機構の離職者訓練（施設内訓練）は、公共職業訓練において、**高度なものづくり分野の訓練を担う**とともに、地域において**必要な訓練機会を担保**。

○ 機構は、**ものづくり分野を中心に高度な訓練**を実施。

・ 全訓練科数に占める**ものづくり分野の割合は約8割**（75.2%）

⇔ 都道府県 A県 41% B県 29%（**介護サービス**や**造園科**といった地域の実情に応じた訓練も数多く実施）

・ 生産工程の全体に係る**広範囲な知識・技術、高度な技能**を習得させる

〔例〕 機械科

<機構>

汎用旋盤・フライス盤による加工技能（技能検定2級レベル）の習得。高性能NC旋盤、マシニングセンタ等を使用し、自由曲面形成まで行う。

<都道府県> 汎用機による加工において**技能検定2級レベルまでは達していない施設もある**。

（参考）都道府県に対するアンケート調査において、機構との役割分担を「**機構は高度、先導的な訓練。都道府県は基礎的な知識・技能に係る訓練。**」と回答した県もみられる。

○ 機構は、地域における**必要な離職者訓練の訓練機会を担保**。

・ 各都道府県における離職者訓練の実施状況を見ると、**41道府県**において、**地域内の6割以上の訓練を機構が担っている**。

（参考）都道府県に対するアンケート調査において、「**機構は離職者、県は学卒**」と回答した県は20県。

・ **年4回開講**の訓練が**71.0%**（県9.8%）を占めるなど、**より多くの訓練機会を提供**。

Ⅲ-1-(1)-③ 離職者訓練（施設内訓練）の内容に係る機構と都道府県との違い

- 国は全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保。
- 都道府県は地域住民サービスの観点から、地域の実情に応じた職業訓練を実施。
- 両者の重複を避けるため、機構では「訓練計画専門部会」において、調整を徹底。

機構

○ 対象 離職者（ハローワークの求職者） **無料**

○ 訓練期間等 6ヶ月

就業範囲の拡大と多様化する職務に対応し、より再就職に資する訓練とするため、3ヶ月ごとに仕上がり像（訓練目標）を設定（6ヶ月で2つの関連する職務に係る仕上がり像を設定）。

主に**ものづくり分野**を中心とした訓練（**全訓練科の75.2%**）を実施

- ・ 機械科 18.1%
- ・ 一般事務科 13.7%
- ・ 住宅営繕科 10.6%
- ・ 電気工事科 9.4%
- ・ 溶接科 9.2%
- ・ 建築物設備管理科 8.2%

※ %は、全訓練科数に占める割合（平成18年度実績）

都道府県

○ 訓練期間 6ヶ月～1年

地域の実情に応じた訓練を実施

- ・ 溶接科 10.0%
- ・ 介護サービス科 7.8%
- ・ 情報ビジネス科 6.7%
- ・ 建築科 5.7%
- ・ 機械科 5.5%
- ・ 造園科 5.2%

※ %は、全訓練科数に占める割合（平成18年度実績）

委託訓練の意義

- 民間教育訓練機関等の実施する訓練は、
- ① 昼間に実施される成人・離職者向け集中コースのような訓練がほとんどない。
 - ② 資格取得を目的とした訓練が多く、離職者向けの再就職に資する訓練実績が少ない。
 - ③ 採算が見込める程度の一定数以上の訓練生確保が担保されない限り実施しない。

「公共」が

- ① 一定数の訓練生の確保、委託費の支給等段取りの設定
- ② コース開発、モデルカリキュラムの提供等訓練実施に当たっての必要なノウハウの提供など
訓練内容、枠組みの設定、
等を行った上で委託することにより、民間教育訓練機関における訓練機会を創出している。

機構が行う委託訓練の特徴

- 委託に当たって、機構がノウハウを提供している具体例。
- （具体例）
- ・ 個別具体的な実施カリキュラムを作成、提示。
 - ・ 委託先への巡回指導を通じて、訓練の実施状況等を確認し、必要なノウハウを提供。
 - ・ 都道府県を通じて委託する際に、都道府県に対して、コース設定に係るノウハウ、訓練運営マニュアル、モデルカリキュラム等を提供。
- 年長フリーター等を対象とした訓練を実施するなど国の雇用対策上の重要課題に対応し、先導的訓練を実施。
- ・ 年長フリーターの特性を踏まえ、座学より実習を先行させる「企業実習先行型訓練」を実施
 - ・ フリーター等に対する座学と実習を組み合わせた実践的な訓練「日本版デュアルシステム」を実施
- 業界団体と共同してカリキュラムを開発し、民間教育訓練機関等に訓練実施を委託。
- ・ フリーター等の採用意欲の高い業界団体と共同開発した訓練コースによる「再チャレンジコース」を実施

若年技能労働者の育成、在職労働者の能力開発支援等を通じて、我が国のものづくり産業を支える中小企業を支援

学卒者訓練、離職者訓練修了後に就職した者のうち、それぞれ77%が中小企業に就職

中小企業の労働者等を対象に在職者訓練を実施し、技能継承、競争力強化を支援

◆在職者訓練 実施状況(企業規模別) [平成18年度]

受講者数	中小企業				大企業 300人以上	中小企業 の占める割合
	1~29人	30~99人	100~ 299人	合計		
80,698	26,751	9,637	14,425	50,813	29,885	63%

※キャリア・コンサルティング養成講座受講者1,212人除く。

指導員の派遣による企業内訓練の支援、職業能力開発施設設備の貸与、企業の人材育成計画の作成支援など幅広いサービスの提供により、中小企業等の能力開発に貢献

◆支援状況 [平成18年度]

- ・ 職業訓練指導員の派遣数 **4,717人**(延べ数)
- ・ 受講者数 **180,452人**(延べ数)
- ・ 施設設備の貸与件数 13,373件(延べ数)

(事例)

広島県内の板金工業組合が、傘下の組合員の人材育成を支援するため、「建築板金における展開図面の作成」の講習を企画。この際、同組合から講師及びカリキュラム内容に関する相談があった。

この相談を踏まえ、カリキュラム内容を「立体図を理解し、1枚の鋼板から製品の板取ができる展開図面の描き方」とし、同組合へ職業訓練指導員を派遣することにより、企画した講習を行い、組合員の技能・知識の向上を図った。