

## 我が国における職業能力開発の展望と課題

井戸 和男

### はじめに

昨今、いわゆる格差社会ということについて種々の角度から議論を呼んでいる。一極集中が進展する中での地域格差、正規従業員と非正規従業員における労働条件格差、能力主義・成果主義の導入に伴う従業員の収入格差や性別格差など、さまざまな格差が問題となっている。

このような格差が生じた原因や背景は複雑多義であるが、本稿では「人材による格差」に焦点をあて、職業能力開発の展望と課題について述べるものである。

さて、我が国では、長年にわたり企業が、職業経験の無い新規学卒者を採用し、責任を持って、自社に定年まで役立つ人材として教育・育成を行ってきた。しかし、バブル経済の崩壊後、企業が定年に至るまで雇用を継続することが極めて困難になった。このため、従業員の教育は、自己の責任において行うべきであるとの考え方に大きく変化していった。

具体的には、エンプロイアビリティ（雇われうる能力）を、個人の自己啓発努力によって高めていくことを、経済団体が提唱した。今までの終身雇用制度の実質的崩壊を受けて、企業と従業員の間にも自りつ（立・律）と連帯という雇用関係を築こうとしたといえる。

また、企業は総人件費の削減を積極的に行うために、成果主義・能力主義の導入を進め、同時に、経済環境の変化に柔軟に対応できるように非正規従業員を大幅に増加させてきた。

このようなことが、正規従業員と非正規従業員の労働条件格差や性別格差を生じ、増幅させていった大きな要因といえよう。また、能力主義・成果主義の積極的な導入は、正規従業員間の収入格差を顕著にしていったのである。

地域格差の進展の大きな要因は、本社機能が東京にますます集中することに加速がついてきている状況にあることやグローバル化（大競争化）であるといえる。その結果、地方の産業の空洞化が進み、人材の流出を生むことになっているといえる。

したがって、これらの諸課題を解決していく上で、我が国における職業能力開発の取り組みが、今まで以上に、重要な意味を持つことになると思われる。平成 18 年度において、厚生労働省が第 8 次職業能力開発計画を策定した。本計画は、昭和 4 6 年以降、5 年毎に策定され成果を収めてきた。

平成 1 8 年度の計画は、平成 2 2 年度までの 5 年間となっており、奈良県においてもその趣旨にのっとり、県の特質を踏まえ、奈良県職業能力開発審議会において 3 回にわたる議論を重ねてきた。平成 1 8 年 9 月 2 5 日に審議会の答申に基づきその計画案が承認された。

筆者は、この審議会の会長を務めてきたこともあって、本計画が実行に移され、着実な成果が得られることを期待している。このような観点に立って、今後の奈良県の職業能力開発に焦点をあてながらその展望と課題について、若干の私見を述べることにしたい。

## 1. 職業能力開発を考えるうえでの奈良県の雇用環境の特徴

奈良県における職業開発を考えるうえで、特徴的なことは次の通りである。

### 1) 厳しい雇用環境

奈良県の有効求人倍率は、全国平均に比較すると表1に見られる通り低く、且つ、回復基調の足取りも遅い。

表1 有効求人倍率の推移

	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年
全国	0.56	0.56	0.69	0.86	0.95
奈良県	0.45	0.44	0.54	0.62	0.72

資料：奈良労働局

働局

また、完全失業率は、総務省の労働力調査と奈良労働局の調査を比較すると、平成16年全国4.7%に対し、奈良県は5.2%、平成17年全国4.4%に対し、奈良県は4.4%と低い。以上のことからわかるように奈良県における雇用情勢は、厳しい状況にあるといえる。

### 2) 高いパートタイム労働者比率

バブル経済崩壊後、非正規従業員数が年々増加してきていることが、大きな課題となっている。なかでも、パートタイム従業員が増加し、その労働条件の改善が今後の大きな課題となっている。奈良県は、全国の平均と比較してもパートタイム従業員の占める比率が表2の通り、高いことが特徴であるといえる。

表2 雇用者に占めるパートタイム従業員比率の推移 ( % )

	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年
全国	20.2	21.0	22.1	22.6	25.3
奈良県	23.3	26.8	27.5	26.0	29.7

資料：厚生労働省調べ

### 3) 低いパートタイム従業員の賃金と最低保障賃金

奈良県はパートタイム従業員の雇用比率が高いが、表3に見るとおり、男性・女性共に所定内給与が全国平均に比べると低い。

表3 パートタイム従業員の時間当たり所定内給与と最低保障賃金 (円)

	パート従業員男性	パート従業員女性	最低保障賃金
全 国	1,012	904	665
奈 良 県	919	842	652

資料：厚生労働省調べ

注) パートタイム賃金は、平成16年6月、最低保証賃金は、平成17年度

しかし、厚生労働省の賃金構造基本統計調査によると、正規従業員の所定内給与は全国平均に比較して、奈良県は若干高い水準にある。いかに、パートタイム従業員の賃金と最低保障賃金が相対的に低い状況にあることがわかる。

## 2. 第8次奈良県職業能力開発経計画の特徴と課題

平成13年度から、平成17年度までの第7次計画と比較して、第8次計画は、次の様な特徴と課題がある。

### 1) 高齢者の職業能力の充実と高齢者の積極的活用

奈良県における高齢者比率は、平成12年度で全国平均17.3%に対し、16.6%と若干下回った状況にある。しかし、平成22年には、人口問題研究所の推計によると、全国平均22.5%に対し、奈良県は22.8%と僅かながらも、上回ることが予測されている。奈良労働局は、重点施策の一つとして、高齢者の雇用対策の推進を積極的に進めることにしているが、高齢者雇用確保措置の実施は、平成17年度の7.4%増の、88.6%の企業が導入している。この措置は、平成25年までに65歳までの雇用確保を義務づけているが、すでに、65歳以上の雇用確保の措置を講じている企業が、77.6に達していることが特筆すべき特徴である。

また、雇用確保措置の内訳としては、継続雇用制度の導入が85.9%であるのに対し、定年の引き上げは13.9%である。定年制度廃止の企業は、僅か1社のみである。さらに、継続雇用の内容は、希望者全員雇用は46.4%と半数にも満たない状況にあることが、今後の課題といえる。平成17年12月に奈良県地域労使就職支援機構・奈良労働局・

奈良県が共同で行った「団塊世代の就業や生活設計に関する調査」によると、定年後の就労については、「会社などで働きたい」が61.7%、「事業を始めたい」が5.7%であり、合わせて、67.4%の人たちが就労したい意向を持っていることがわかった。

就労したい理由は、「元気なうちは働きたい」が55.2%と最も多く、「働かなければ生活できないから」が45.3%、「将来の生活が不安だから」39.3%、「経済的にゆとりのある生活をしたいから」が36.2%など、生活に直結した理由から就労を希望しているが多いことがわかる。

したがって、高齢者雇用を促進する為には、高齢者の職業能力開発が健康維持と合わせて、不可欠の要件であるといえる。

第8次計画では、「職業キャリアの各段階」に分けて、それぞれの実情に応じた対応を講じる必要があるとしている。「職業生活に入る前の準備期にある若者」、「職業生活に入っている、または、職業生活を中断している発展期にある者」、「職業生活の引退過程に入る円熟期にある者」の三段階に分け、職業能力開発を考えているが、「職業生活の引退過程に入る円熟期にある者」には、「高齢者の雇用安定法」に対応した職業能力の開発の充実がある。さらに、地域における教育・文化・環境面においても、多様な経験や熟練した技術・技能を活かすことも併せて期待されている。

## 2) 若年層の職業能力開発の充実

若年層の雇用をめぐる大きな課題の一つとして、フリーター・ニート問題がある。今日では、400万人を超えともいわれている。しかも、若者に限らず、30歳台のフリーターが増加傾向にあることが大きな課題になってきている。厚生労働省は、フリーター25万人常用雇用化プランの推進事業を展開しているところである。具体的には次の様な施策が展開されている。

### フリーター窓口の活用

#### 若年者試行雇用(トライアル雇用)の推進

#### 無償の労働体験を通じての就職力強化事業(ジョブパスポート事業)の活用・普及

#### 若者の人間力を高める為の国民運動の推進

さらに、19年度以降は、25万人常用雇用化プランをより協力で推進する為の策の一つとして、「年長者フリーター自立能力開発システム」の整備を図ることになっている。具体的には、企業実習先行型訓練システムの導入を図ることになっている。

フリーター・ニートをはじめとする若者の自立支援を推進するため、「地域若者サポートステーションの拡充強化」、「若者自立塾事業」の推進、「若者の自立支援に功績のある団体などに対する厚生労働大臣表彰等の支援、等を推進することになっている。しかし、残念ながら、奈良県においては、他府県に比較して、遅れをとっているといえる。

また、若者を現場の戦力として育てる為、実践型人材養成システムの普及定着が考えられている。具体的には、「企業における雇用関係の下での実習（OJT）と教育訓練機関における学習」とを組み合わせることによって、現場の実践戦力となる人材を育成するというもので、改正職業能力開発促進法により、新たな訓練システムとして位置付けられている。

このシステムの普及定着のためには、企業の積極的な理解と協力が不可欠であるといえる。

若者の雇用をめぐる他の大きな問題として、若者の早期離職ということがあげられる。いわゆる、7・5・3現象（新規学卒者の入社3年後の退職者が中卒70%、高卒50%、大卒30%）といわれるものである。奈良県における過去3年間（平成14年度卒業業者）の離職状況は、次の表に見られるように、7・5・3どころか高校・大卒者の離職率は高い数値を示している。

表4 奈良県における過去3か年の離職状況 ( % )

	1年目	2年目	3年目	3ヵ年合計
高 校	27.3	13.1	13.5	53.9
大 学	17.1	13.3	10.2	40.6

資料：奈良労働局調べ

このような現象を解消するために、若者に対する職業意識を高める教育の必要性がある。そのためには、文部科学省や、経済産業省との連携強化が重要である。同時に、企業においても、若者を即戦力として位置付けるだけでなく、中長期の観点にたった育成が望まれる。

日本産業訓練協会が5年毎に行っている、第10回産業訓練実態調査（2005年）に興味あるデータがある。企業の能力開発の傾向がこの5年間で大きく変化してきたことが読み取れる。「若手社員の教育に重点を置く」と答えた企業の割合が28.4%から、36.5%と高くなっている。また、「入社直後から綿密に教育」という項目は、24.4%から33.3%と高くなっており、入社時からじっくりと教育をしようと考えている企業が増えていることがわかる。また、「業務直結型実務教育に重点」という企業の割合が36.8%から17.7%へと大幅に低くなっている。このことから、若者を即戦力として捉え、厳しく活用しようとしている企業が大きく減少してきていると思われる。「勤務時間内の集合研修増加」という企業が、13.9%から20.8%と増加している。さらに、「人材育

成費の増額」をしている企業が、17.9%から21.9%に増加したのに対し、「教育費用が削減」としている企業が、30.3%から16.7%と大幅に低下している。これらことから、人間尊重の視点に立って中長期にわたる職業能力開発を、企業が再び取り入れようとしていることがいえる。したがって、若者の早期離職傾向に歯止めがかかるのではないかと、期待できるのである。

表5 企業内教育の重点項目の推移 ( % )

	平成17年	平成12年
若手社員の教育に重点	36.5	28.4
入社直後から綿密に教育	33.3	24.4
勤務時間内の集合研修増加	20.8	13.9
人材育成費の増額	21.9	17.9
教育費用が削減	16.7	30.3
業務直結型実務教育に重点	17.7	36.8

日本産業訓練協会調べ

### 3) 非正規従業員の職業能力開発の環境整備

奈良県におけるパートタイム従業員数は、全国平均に比して高いことは既述したとおりである。アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託の非正規従業員数を合計すると、奈良県の企業の従業員全体に占める割合は3分の一を超える状況にある。

平成17年度の厚生労働省が行った能力開発基本調査によると、非正規従業員に対する「OFF・JT」実施企業は、17.4%であるのに対して、正規従業員に対する「OFF・JT」の実施企業の比率が60.1%と、大きな差がある。さらに、非正規従業員に対する「計画的なOJT」実施企業は18.3%であるのに対して、正規従業員に対する「計画的なOJT」を実施する企業の比率が48.9%と大きな差がある。

このような実態からいえることは、企業には、非正規従業員に対して、中長期の観点にたつて職業能力開発を進めようとする考えがほとんどないといえる。正規従業員に比して、非正規従業員の処遇には著しい差があるばかりではなく、職業能力開発においても、ほとんど配慮がされていないのが現状である。

今後は、非正規従業員の職業能力開発についての環境整備を促進することが重要である。具体的には、バランスのとれた職業能力開発機会の提供と同時に、求職ニーズに基づく訓練コースの設定や職業能力開発の情報提供を積極的に進めるよう、企業に対する職業能力開発諸機関の助言や援助が望まれる。

このような連携により、非正規従業員の職業能力が向上していくことは、「企業」にとっても、「非正規従業員」にとっても、「地域」にとっても、極めて価値のあることであるといえる。

正規従業員をめざす非正規従業員にとって、このような環境整備が進められることによって、大きなチャンスが生まれることにつながる。このような職業能力開発の環境整備がすすむことによって、働くことの価値観に添った働き方が選択できるのである。

## おわりに

経済産業省が、昨年、日本の元気な中小企業の選定を行った。企業の持つ独創的な技術力や、世界市場で高いシェアを持ち、国際的に貢献している企業などの基準に基づき、全国のもの作り 300 社が選ばれた。奈良県では、3 社が選ばれた。

昨年末、奈良県職業能力開発協会のスタッフや職業能力開発推進者とともに、3 社のうち 2 社を訪問する機会を得た。1 社は藤井精密工業株式会社で、同社は、超高速回転による遠心力の影響を解消した世界初の工作機械用エアバルーンチャックを開発し、超高速・高精度切削加工を実現した会社である。昭和 52 年に数人で他社がやらない仕事をして社会に貢献しようという志をもって、スタートした会社である。種々の苦労があったが、当初の志を曲げずに、必至に努力を重ねたことが今日の結果を得る事につながったのである。社員の一人一人が、技術力を高め、挑戦し続けたくれたおかげであると、亀田代表取締役は述べている。

他の 1 社は、電子部品製造の西本電器製作所である。同社の社長である西本信一郎氏は、奈良県の職業能力開発関連の機関と連携を密にしながら、社長自らも自己研鑽に励むと同時に、従業員の職業能力開発にも、熱心に取り組んでおられる。また、小集団活動も取り入れ、従業員の独創性・創造性を発揮させる工夫をしている。

両社に共通する職業能力開発の進め方は、一つは、経営トップの従業員教育に取り組む姿勢であり、他の一つは、従業員が自ら積極的に自己啓発に励み、仕事を通して、企業や社会に貢献しようという高い意識をもち続けていくことである。

今後益々競争がグローバル化していくなかで、価格競争だけでは生き残ることは困難であることは明白である。勝ち残っていくためには、従業員の一人ひとりが職業能力開発を通して、独自の技術力を常に開発することが不可欠であるといえる。

第 8 次職業能力開発計画が実効あるものとなっていくためには、職業能力開発推進機関の連携を密にして、企業ニーズや従業員のニーズをしっかりと把握し、有効な情報提供や、助言・援助を行っていくことが重要である。