

第3章 個別ナレッジ

第3章 個別ナレッジ

第1節 雇用管理改善分野

1-1 労働法

「労働法」とは労働問題に関する法律の総称をいう。行政の組織・作用・統制に関する法律の総称を行政法と呼ぶのと同じ関係にある。

労働法の基本理念は、憲法第25条の「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」、すなわち生存権の保障に由来している。

また、憲法第27条は、第1項で「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。」と規定した上で、第2項で「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」と、労働条件について法が関与することを明確にうたっている。さらに、憲法第28条は「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」と、団結権、団体交渉権、団体行動権のいわゆる労働三権を保障している。

労働法は、こうした憲法の規定の法律においての具体的な展開ということができ、それぞれの法律が内容や目的に応じて、労働者の保護や労使関係の安定への寄与を目的に構成されている。

ところで、労働法の理解のために法の分類について触れておこう。近代国家の下では、法の分類として公法（国家と国民の公的関係を規制する法律で、憲法、行政法、刑法、訴訟法などがこれに含まれる）と私法（私法は個人と個人の私的関係を規制し、民法、商法などがこれに含まれる）の区別が主要なものとして理解されていた。しかし、両者の区別については諸説の対立が長年の経過であるとともに、未だ定説が存在しない状態が続いている（敢えて区分の必要がないとの主張もある）ことを認識する必要がある。

契約自由の原則に象徴される私法の原理は、資本主義社会が進展するにつれて、経済的格差の著しい広がりをもたらした。すなわち私法の原理の強調は、経済力を持っているものだけに利益を、経済力のないものに対しては自由の束縛を課すこととなり、国家・社会秩序の維持が問題となった。これを是正すべく、個人と個人の関係についても、国家が当事者間に実質的な平等を保障するために積極的介入することが必要となった。これを受けて国家による「生存権の保障」や「実質的平等」の実現のための労働法を中核とする社会政策立法の法領域が「社会法」であり、広義には、経済法、社会保障法などもこれに分類される。労働法の概要をいわゆる労働3法の定義、趣旨、目的等によって述べる。

労働基準法は、労働条件に関する基本法規であり、日本国憲法第27条第2項（勤労条件の基準）に基づき労働者が人たるに値する生活を営めることを目的に必要な労働条件の最低基準を定めた法律である。例えば「1日8時間労働」や「残業手当」、「給与の支払い」、「年次有給休暇」など日常業務に係わってくる労働条件は、この労働基準法に定める基準を満たしたものでなければならない。したがって、使用者はこの法律が定める基準を下回る

条件、待遇で、労働者を使用することはできない。仮に、労働基準法を下回る基準で使用した場合は、罰則適用の対象になることから本法は刑罰法規でもある。但し、一般職の国家公務員や同じく一般職の地方公務員は国家公務員法や地方公務員法の適用を受けるため、全部または一部が適用されない。その他、船員法が適用される船員も労働基準法は一部の適用となっている。

労働組合法は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出すること、その他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること、ならびに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすることおよびその手続きを助成することを目的とする法律である(労組法1条1項)。

また、労働関係調整法は、労働組合法と相俟つて、労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、もつて経済の興隆に寄与することを目的とする法律である。

労働法は、飢餓からの脱却が主要命題であった戦後初期、高度成長期の権利闘争時代、そして市場構造の変容に伴う労働環境と労働諸条件の相対化が進んでいる現在へとの変遷を辿っている。国家・社会の構成単位の主要な担い手である企業(使用者)と労働者は、国家・社会の経済活動の主軸を担うものでもある。係る関係が続くかぎり、労働関係を規律する労働法は必要不可欠かつ重要なものといえる。

以下に労働法を学ぶ(習得)ための資料を挙げておく。書籍については報告者において手にすることができたものの中でのコメントである。

1. 「労働法入門第6版」著者：外尾健一 出版社：有斐閣

伝統的体系を維持しつつも、急速に変容する状況を反映させ平成15年労基法改正等の情報も織り込まれている。

2. 「労働法実務講義」著者：大内伸哉 出版社：日本法令

賃金、労働条件、解雇のルールなど労働条件の基本問題を詳解し、判例、学説上の争点を明確にするとのコンセプトのとおり、労働法の概要理解の上に、問題意識に込めてくれる。

3. 「労働法第6版」著者：菅野和夫 出版社：弘文堂

大学の労働法の授業の指定教科書として高位置にランクされる一冊であり、じっくり取り組むにはこの程度の内容、分量が求められるであろう。

4. 「URL」

- 労働基準関係判例検索 「<http://www.zenkiren.or.jp/hanrei/index.html>」
- 労働記事データベース 「<http://db.jil.go.jp/cgi-bin/jnk01?smode=srcdsp>」

- 労務安全情報センター「<http://www.campus.ne.jp/~labor/>」
社会保険労務士が中心になって運営されているサイトであり、関連情報多数で労働判例、主要最高裁判例も掲載。労働法、社会保障法の情報収集には最適である。
- 日本労働弁護団「<http://homepage1.nifty.com/rouben/>」
憲法で保障された労働者と労働組合の権利を擁護することを目的として、全国の弁護士によって組織された団体のサイトであり、「労働裁判情報」の記述がわかりやすい。
- 労働判例集「<http://www.ne.jp/asahi/morioka/masato/roudou.htm>」

1-2 知的財産権（知的財産法）

「知的財産法」を念頭に知的財産権とは何かについて述べると、わが国では、従来は工業所有権、無体財産権と言われていた。英語では Intellectual Property が知的財産に相当する。

そこで、知的財産を改めて定義し直せば、人間の創作や営業標識等、無形の経済的価値を有するものの総称ということになる。すなわち、知的財産権とは、知的財産に関する権利、すなわち義務履行を請求し得る根拠である。

かかる知的財産権を規律する法律が知的財産法であり、知的財産権は、大きくは産業の振興を目的とした「工業所有権（産業財産権）」と、文化の発展を目的とした「著作権」、その他の権利に分類される。

工業所有権は、新しい発明を保護する「特許権」、物品についての簡易な小発明を保護する「実用新案権」、優れたデザインを保護する「意匠権」、営業上の信用を保護する「商標権」よりなる。その他の権利には、不正競争防止法で保護される営業上の秘密や種苗法で保護される植物の新品種に関する権利等がある。

これら知的財産権の客体である知的財産には具体的な形がなく（無体物）、有体物の所有権にみられる「排他性」がない。ここで「排他性」とは、囲い込みができるということである。「モノ」であれば一人で占有し、かつ専有できるが、知的財産はこれができないのである。利用（模倣ないしは複製）しようとするれば自由に利用できてしまうという性質、すなわち排他性を有しないのである。

かかる性質を補充すべく、排他性のない知的財産を保護するために存するのが知的財産法と呼ばれる一連の法律（群）である。

知的財産法は、規律の対象（客体）の特質等によって異なるが、概ね①権利の客体（当該法律によって保護すべきもの）、②権利の主体（権利者は誰か）、③権利の効力（権利者は誰に対してどのような権利行使ができるか、具体的には権利に係る客体の排他的利用とその制限及び権利侵害の排除）、④権利の譲渡及び担保の設定（含む適否及び制限）、⑤権利行使の可能な範囲（保護範囲）、⑥権利の制限（権利の存続期間と自由利用の可能な場合）、⑦権利発生の手続き等（大きくは方式主義と無方式主義）、⑧刑罰（権利侵害に対する刑罰とその他に対する刑罰）より構成されている。

これに沿って著作権法を概観すれば、著作物（権利の客体）、著作者の二つの権利（著作者人格権と財産的著作権：複製権等）、著作権の発生と帰属、権利の制限（権利の保護期間、自由利用）、他人の権利にかかる著作物の利用の方法（許諾、出版権の設定等）、著作隣接権、刑罰等よりなっており、上記知的財産法の構成に符合するといえる。

なお、知的財産法は、財産的情報（経済的価値を有する無体物）の保護法であるということも可能である。

知的財産法によって規律される権利は、知的創作物に関する権利と営業標識についての権利とに大別される。具体的に前者に分類される権利としては、①特許権（特許法）、②実用新案権（実用新案法）、③意匠権（意匠法）、④著作権（著作権法）、⑤回路配置権（半導体集積回路の回路配置に関する法律）、⑥植物新品種（種苗法）、⑦企業秘密（民法・刑法・不正競争防止法）等が、後者に分類される権利としては、①商標権（商標法）、②商号権（商法）、③著名商標・原産地表示等（不正競争防止法）等がある（括弧内の表示は主として当該権利を規律する法律）。

ところで、今日のわが国経済は、低廉な労働コストと生産技術の向上を背景にしたアジア諸国等の追い上げ、グローバルな社会の情報化の進展等により、過去の成功を支えた経済モデルからの脱却が求められ、新たな成長モデルを模索する必要が生じている。

これに対応すべく、創造性の重視が叫ばれ、知的財産の強化を柱にした環境整備が進められることとなった。すなわち、知的財産戦略大綱の実行とこれによる我が国産業の国際競争力の強化が模索されることとなる。

「知的財産立国」の標榜の下、政府は我が国産業の国際競争力を強化し、経済を活性化していくためには、研究活動や創造活動の成果を知的財産として戦略的に保護・活用していくことが重要であり、これの実現のために、我が国として知的財産戦略を樹立し、必要な政策を強力に進めるべく平成14年2月に知的財産戦略会議の開催を決定し、平成14年3月20日の初回会合以来、平成15年1月16日までに8回会合を持ち、知的財産基本法（平成14年法律第122号）の立法をはじめ、諸施策を積極的に提言している。

以上より、知的財産をめぐる情勢は概ねご理解頂けるであろうが、知的財産（権）を規律する知的財産法は、今日、産業人のみならず全国民の必須のアイテムであり、これのナレッジはあらゆる機会を捉えた習得が求められているといえる。

以下に知的財産権を学ぶ（習得）ための資料を挙げておく。書籍については報告者において手にすることができたものの中でのコメントである。

1. 「知っておきたい特許法」著者：工業所有権法研究グループ 出版：独立行政法人 国立印刷局

昭和55年に初版が発行されて以来、平成15年に13訂版が出されている工業所有権法の伝統的概説書である。初版以来貫かれているコンセプトは「特許関係の仕事をしてい

ない一般の学生、サラリーマンなどを対象として、できる限りわかりやすく特許法などを概説する」ことであり、平易な記述は初学者にとっては勿論、ある程度学習した者が自分の知識を確認する上でも有益といえる。本書がカバーする法領域は特許法、実用新案法、意匠法、商標法、不正競争防止法の5法である。

2. 「知的財産法（第3版・2003年）」著者：田村善之 出版社：有斐閣

著者の田村教授が所属の北海道大学における知的財産法の講義用にかかれたもので、カバーの法領域は概ね上記「知っておきたい特許法」プラス著作権法であるが、記述内容は豊富である。また、知的財産法をインセンティブ支援型とインセンティブ創設型に区分する教授のアプローチも本書の特長といえる。

3. 「URL」

- 産業財産法全般（特許庁ホームページ）「<http://www.jpo.go.jp/indexj.htm>」
- 著作権法制全般（社団法人著作権情報センターホームページ）「<http://www.cric.or.jp/>」

1-3 国際関連

長引く景気低迷の中、国内企業は経済のグローバル化による産業界を取り巻く環境の変化や構造改革などへの対応に迫られ、厳しい経営環境にさらされている。中でも海外との商取引、海外進出、技術者・従業員間の交流などにより、社員の海外派遣、海外からの社員・研修生等の受け入れなど企業活動を推進していく上で企業内要員管理、労働条件に関わる事項等は避けて通れない多くの問題点、課題が発生し、その対応策が求められる状況となっている。

その対応策の支援の一つとして、事業改善や企業の要員に関する適切な助言等の役割を担う能力開発担当者には必要最小限の語学力の修得をもちろんのこと、対象国との商取引事情や異文化コミュニケーション等（政治、習慣、教育、文化、生活事情、安全、リスク対策、医療事情など）に関する知識、情報等が欠かせないものといえる。国内の雇用管理問題だけではなく、海外企業における雇用管理も視野に入れ対応していく必要がある。

その他、国内で就労する外国人就労者が急増していることから、能力開発担当者として出入国、在留資格等に関する基本法を知り、国内企業の雇用管理等だけでなく外国人雇用に対する事業主等への助言、指導や外国人就労者への適切なアドバイス等が必要な時代に変化している背景も付け加える必要があるだろう。

表3-1 国際関連に必要とされる主なナレッジ、入手・習得方法等

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手・習得方法
語学力（英会話）	外国企業の国内進出の増加に加え、国際化する企業活動に対する雇用管理の情報収集、把握等には、少なからず語学力の修得の差が情報収集・指導・伝達力に直結する。	英検2級以上かつ、TOIEC650点以上	個別研修、対象国のサークル活動への参加、研究会の発足等
入国管理法	国内の雇用管理と併せて、外資系企業の国内進出など急増する外国人就労者の雇用問題など幅広い知識が必要となる。	外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針、技能実習制度、外国人雇用状況報告	個別研修
異文化コミュニケーションに関する知識、異文化適応に係る知識	国や企業情報だけでなく、個々の国を支える人を中心とした宗教、政治、習慣、教育、文化、生活事情等を知ることが、雇用管理上の適切な事業推進、指導が実施可能であるから。	海外事情（政治、習慣、教育、文化、生活事情、安全、リスク対策、医療事情など）、訓練テキスト情報、海外職業訓練機関等情報（国内外）、WebサイトURL情報	サークル活動等を通じた人的ネットワークの醸成、当該国際関連機関へのアクセス、関連図書等の入手

表3-2 企業活動の際に求められる情報の種類と主な情報提供機関

情報の種類	主な提供機関		
ヒト	人材育成	能力開発分野	雇用・能力開発機構 中央職業能力開発協会
		海外職業訓練分野	海外職業訓練協会（OVTA）
	人事、労務等（労政問題）		労働政策研究・研修機構（旧日本労働研究機構）
モノ	資材、設備、技術等		【国内】 国民生活金融公庫 商工会議所等 各種銀行、各都道府県中小企業支援センター、 中小企業総合事業団 高齢・障害者雇用支援機構 【海外】 日本貿易振興機構（JETRO） 国際協力銀行 アジア経済研究所 日本在外企業協会 国際協力事業団など
カネ	投資、資金等		
情報（海外）	各国事情、政治、経済、教育、文化、生活事情、家族生活、子女教育、安全、医療情報、リスク対策 など		

1-4 人事・人材育成

(1) 人事

正社員の人事制度については、個別化・多様化が進んでいます。昇進格差のつき始める時期が早期化する動きもみられ、今後一層選別が厳しくなることも予想される。成果主義の下で重要となる人事考課制度について、評価基準の明確化や公開制度等の充実により、労働者の納得性を高めることが重要である。

また、正社員への転換制度を始めとした非正社員の評価・処遇を充実させていくことは、企業にとっても、増加する非正社員の就業意欲の維持向上やその能力の有効活用を通じて、事業活動の活性化に資するものであるといえるのではないのでしょうか。

成果主義的賃金・処遇制度の導入が進みつつある中で、同制度の下では評価によって賃金・処遇が決まる割合が高まることから、人事考課制度における従業員の納得性の確保がより重要となってきます。人事考課制度については、評価方法・基準、考課者訓練の在り方等が課題であり、評価基準の明確化や公開制度等の充実が重要である。

(単位 %)

企業規模	人事考課制度がある企業	制度・運営上の問題点がある	問題はない	無回答
規模計	[51.0]	88.8	8.5	2.7

企業規模	問題点 (複数回答)									
	考課の寛大化のため格差がつかない	考課の厳格化のためモラルの低下が生じる	資金不足で考課を昇給等に反映しきれない	ポスト不足で考課を昇進に反映しきれない	能力開発・人材育成に役立っていない	考課者訓練が不十分である	仕事の内容に精通していないと評価が難しい	質の異なる仕事をする者への評価が難しい	考課基準が不明確又は統一が難しい	その他
規模計	(29.8)	(2.6)	(18.1)	(12.1)	(22.5)	(49.4)	(25.0)	(51.7)	(42.8)	(4.3)

(2) 人材育成

企業、労働者とも人材育成を重視しています。企業の能力開発支援は正社員、非正社員ともに能力開発意欲・就業意欲を高めることができる。

企業の教育訓練の実施や従業員の自己啓発の実施は十分とはいえません。成果主義により人材育成が軽視されるおそれもあり、計画的な人材育成の取組が必要である。

離職失業者等が増加する中で、企業外の人材育成機能（公共職業訓練機関、学校）の重要性が高まっており、また、学卒未就職者、フリーター等が増加している若年者に対して、学校、企業等と連携した人材育成の取組を強化することが重要である。

非正社員の能力開発機会は少なく、非正社員の就業意欲を高め一層の活用を図るため、職務遂行に必要な訓練、意欲と就業実態に応じたキャリア形成・処遇の実施が重要である。

若年者においては、学卒未就職者や早期離職者、フリーターなどが増加しており、この問題の原因としては、(1) 求人の大幅な減少、(2) 将来の目標を立てられない若年者の増

加、(3) 経済社会の構造変化に教育・人材育成・雇用のシステムが対応できていないこと等があります。若年者の人材育成を促進するため、学校、企業、職業安定機関等が連携、協力して、若年者自らの職業意識の向上、企業実習も含む実践的な職業能力開発機会の充実等の課題に取り組むことが重要である。

計画的なOJT、Off-JTを実施した企業の割合は1990年代後半に低下傾向にあり、特にOff-JTについては、企業の対労働費用総額に占める教育訓練費の割合は低下傾向にあり、人材育成に対する投資が不十分となっている可能性がある。

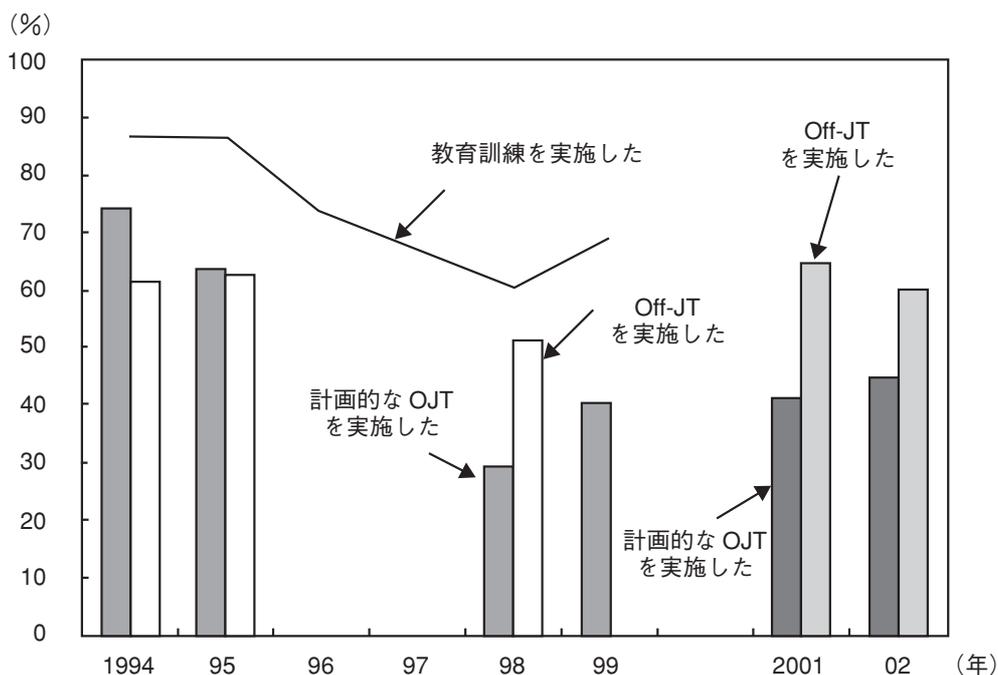


図3-3 教育訓練を実施した場合

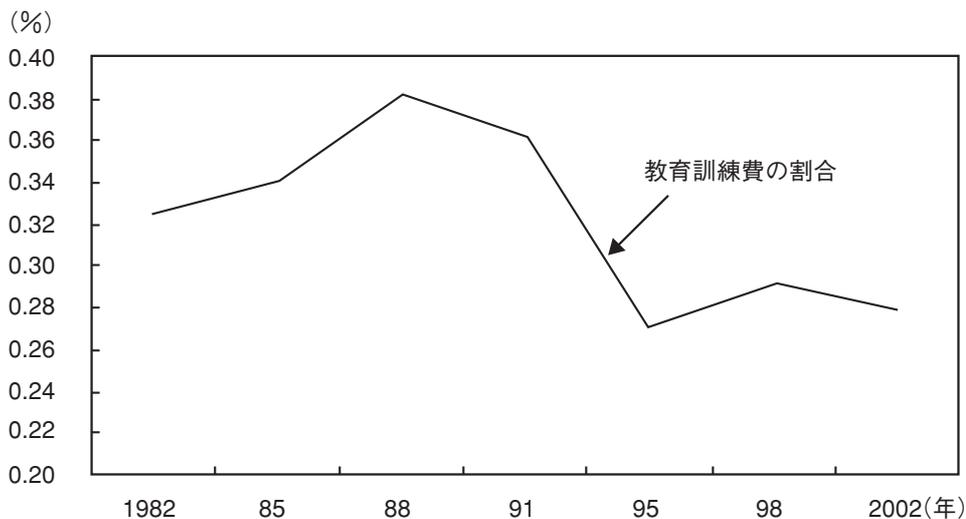


図3-4 企業の対労働費用総額に占める教育訓練費 (Off-JT) の割合の変化

表3-5 人事・人材育成に必要とされる主なナレッジ、入手方法

ナレッジ	必要性	範囲	入手方法
人事制度等の動向	新たな価値観による人事制度の構築が必要になってきているため、その動向について情報を入手しておく必要があるため。	労働経済白書の内容全般	厚生労働省(H15労働経済白書) http://www.mhlw.go.jp/
採用管理	雇用管理の改善には常に情報を入手しておく必要があるため。	採用管理全般	労働統計要覧 http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/index.html
採用後の諸管理	雇用管理の改善には常に情報を入手しておく必要があるため。	採用後の管理全般	労働統計要覧 http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/index.html
退職管理	雇用管理の改善には常に情報を入手しておく必要があるため。	退職管理全般	労働統計要覧 http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/index.html
パートタイム労働者	急増するパートタイム労働者の雇用管理に適切に対応するため、最新情報を入手しておく必要があるため。	パートタイム労働指針	パートタイム労働指針等 各都道府県労働局 http://osaka-rodo.go.jp/joken/kinto/part.php (大阪労働局)
人材育成の動向	近年の多様な就業形態における人材育成について、その動向等について必要な情報を入手していく必要があるため。	労働経済白書の内容全般	厚生労働省(H15労働経済白書) http://www.mhlw.go.jp/

1-5 助成金

助成金とは、国家や団体が、特定の事業・研究に対して、その促進・発展・完成をはかるために与えるお金と定義されるが、多くの種類がある。

雇用開発業務の相談業務等において、相談者に対して、間違いなく適切な助成金活用についての助言ができるように各種助成金の制度について知っておくことが必要である。

(1) 厚生労働省関係の助成金制度を対象者で区分すると、

- 事業主団体に対するもの
- 事業主に対するもの
- 起業家に対するもの
- 労働者に対するもの

があり、取り扱い窓口もそれぞれの助成金によって、公共職業安定所、都道府県労働局職業安定部、都道府県職業能力開発主管課、独立行政法人 雇用・能力開発機構都道府県センター、日本障害者雇用促進協会、(財)都道府県高年齢者雇用開発協会、(財)介護労働安定センター、(財)21世紀職業財団地方事務所、(財)産業雇用安定センター地方事務所がある。

注意しなければならない事は、制度そのものが廃止されたり、支給条件が変更になったりする事があることであり、情報収集を怠らないことである。

(2) 雇用・能力開発機構で取り扱う助成金を対象者で区分すると、次の様になる。

- 事業主団体に対するもの
 - ・ 雇用開発に関する助成金等
 - 中小企業人材確保推進事業助成金
 - 介護労働環境改善事業助成金
 - 建設教育訓練助成金
 - 雇用管理研修助成金
 - 福利厚生助成金
 - 雇用改善推進事業助成金
 - ・ 勤労者のための財産形成に関する助成金
 - 事務代行・中小企業財形共同化支援事業助成金
- 事業主に対するもの
 - ・ 雇用開発に関する助成金
 - 中小企業雇用管理改善助成金
 - 中小企業基盤人材確保助成金
 - 介護労働者福祉助成金
 - 介護労働環境改善事業助成金
 - 建設教育訓練助成金

- 雇用管理研修等助成金
- 福利厚生助成金
- 建設業労働移動支援助成金
- 建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金
- ・能力開発に関する助成金
 - キャリア形成促進助成金
 - 中小企業雇用創出等能力開発助成金
 - 地域人材高度能力開発助成金
- ・勤労者のための財産形成に関する助成金
 - 財形助成金
 - 財形基金設立奨励金
 - 財産形成貯蓄活用助成金
- 起業家に関するもの
 - ・雇用開発に関する助成金
 - 中小企業雇用管理改善助成金
 - 中小企業基盤人材確保助成金
- 勤労者、離・転職者及び一般人に関するもの
 - ・財形制度に関するもの
 - 財形持家転貸融資

表3-6 雇用開発、職業能力開発助成金に必要とされる主なナレッジ、入手方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手方法
厚生労働省関係助成金	雇用開発の相談業務において、適切な助言をするために必要	助成金の内容と取り扱い機関	<ul style="list-style-type: none"> ・「雇用の安定のために」事業主の方への給付金のご案内（厚生労働省作成） ・インターネット
雇用・能力開発機構関係助成金	雇用開発、職業能力開発、勤労者財産形成促進業務の相談援助において適切かつ正確な助言をするために必要	助成金の内容、支給対象者、支給額等概要が説明できる範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用能力開発関係ガイドブック ・雇用・能力開発機構事業概要 ・機構で作成しているパンフレット ・実施要領

1-6 会計

日本の会計は、商法、税法及び上場会社等適用の証券取引法に準拠して行われている。そして、企業会計には、企業会計原則があり、企業会計原則は法令ではないが、企業が会計処理をする場合に従わなければならない会計の基準であって、会計実務の中から一般に公正妥当と認められたものを要約して大蔵省企業会計審議会が、我が国経済の発展を基調として企業の合理化・証券投資の民主化等のために定めたものである。しかし経済のグローバル化により、企業会計のおおもととなる会計基準も早晩国際会計基準に対応せざるを得ない時期にくると思われる。

昨今の日本経済の大きな課題となっている不良債権処理についても企業会計基準が関わっている。この様に、会計についての基本的知識の習得並びに理解は、日本経済の状況を認識するために有用である。

また、財務諸表の見方、損益分岐点の意義等、雇用開発業務における各種相談、及び創業の事業計画立案時等の相談援助にも必要である。

実際にどの程度の理解、及び知識が必要かの一つの目安としては、日本商工会議所が実施する商業簿記3級程度の理解は少なくとも必要と思われる。

表3-7 会計の基本に必要なナレッジ、入手・習得方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手・習得方法
会計の基本	雇用開発相談援助業務における基礎知識として必要である。	日本商工会議所主催の商業簿記3級検定試験をクリアーできる程度	・書籍による自学自習 ・通信教育
会計基準等	企業経営の様々な局面で「グローバル・スタンダード」への対応が重視される傾向にあり、会計基準もこの枠組みに入ろうとしている。現在の経済の実情を認識することは相談業務において必要である。	会計基準のグローバル化の意味、日本の遅延、アメリカにおける経緯、企業の不祥事、バブル崩壊、金融破綻と簿価会計と時価会計等	・書籍による自学自習 ・インターネット等

1-7 マネジメント

雇用管理改善業務担当者において、「マネジメント」全般に関する知識は必要不可欠であり、共有すべきナレッジ項目の一つである。しかし、マネジメントという言葉は、企業活動における「組織・財務・経営・人事などの管理・運営」そのものであり、公共機関として企業やそこで働く従業員を対象に業務展開する場合には次元が異なることに留意する必要がある。

ある。

雇用管理改善におけるマネジメントを考えるとときには「労働者のキャリア形成を目的とし、業務における必要な職業能力や教育訓練に関する情報を十分に活用した相談・援助」に特化すべきであり、まずは企業の職業能力開発担当者の「キャリアコンサルティング」に対する理解を得なければならない。近年、産業構造の変化や企業の技術革新は急速であり、当然のことながら企業の従業員を取り巻く労働環境も大きく様変わりしている。企業の人事・能力開発担当者としても労働者個々の希望や能力適性に応じたキャリア形成の必要性は理解しているものの具体的な取り組みについては、担当者間において大きな格差が見受けられる。

すでに、厚生労働省としては企業内におけるキャリアコンサルティングの普及・促進を目的とした「キャリアコンサルティングマニュアル」を作成している。また、雇用能力開発機構は各都道府県センターに平成14年10月より「キャリア形成支援コーナー」を設け、求職者にキャリアコンサルティングを実施しているが、同時に企業の能力開発担当者に対する広報活動やセミナー研修を通じて、企業内においても従業員にキャリアコンサルティングを受け入れるように取り組んでいるところである。従って雇用管理改善担当者はこの「キャリアコンサルティング技法」を共有ナレッジと考えるべきである。

このキャリアコンサルティングマニュアルによれば、「キャリア形成」とは個々の労働者が自らの能力や特性にもとづき主体的に行なうものであり、「職業経歴とその成果」、「研修等の自己啓発活動」を客観的に記述し、その適性・能力・希望と個別企業や労働市場のニーズと照合して方向を模索・決定する作業であると定義している。しかし、一人ひとりの労働者が単独で自らのキャリア形成の方向づけを行なうのは困難であり、最終的には企業の人事・能力開発担当者や管理者が支援ツール等を活用しながら、従業員の相談を受けて進めていかなければならない。また、このとき相談を受ける立場の担当者は、学校における「進路指導担当者」にあたるわけであり、細心の注意を払いながら従業員のキャリア形成の方向づけを支援していかなければならない。ここで問題になるのは「従業員個々のキャリア形成ニーズ」と「企業が従業員に求めるニーズ」のミスマッチであり、企業戦略にもとづく人員配置計画への理解を得ながら、組織的で継続的な取り組みを行なうことが大切である。

また、具体的なキャリアコンサルティングの実施に向けて、相談担当者は次のような「キャリア選択の6段階のステップ」を踏襲し、それぞれのステップにおいて、適切な相談・援助を行なわなければならない。具体的には、次のようになる。

- | | |
|----------------------|-------------------------------|
| 第1ステップ「自己理解」 | 進路や職業・職務、キャリア形成に関して自分自身を理解する。 |
| 第2ステップ「仕事理解」 | 進路や職業・職務、キャリアルートの種類と内容を理解する。 |
| 第3ステップ「啓発的経験」 | 選択や意思決定の前に体験してみる。 |
| 第4ステップ「意思決定」 | 相談の過程を経て、選択肢の中から選択する。 |

第5ステップ「方策の実行」 仕事、就職、進学、キャリアルートの選択、能力開発の方向など意思決定したことを実行する。

第6ステップ「仕事への適応」 それまでの相談を評価し、新しい職務等への適応を行なう。

これらの6段階ステップが労働者の職業生活の分岐点で実施され、個人のキャリア形成が年代とともに広がり、自分の適性や能力に合った職種領域と重複しながら、より専門性が深められれば理想的である。また、この他にも「キャリアコンサルティングの留意点」、「より良い相談を行なうための人間関係の確立」、「相談・援助を実施するためのキャリアシート作成」等キャリアコンサルティングを円滑に行なうためには相談担当者が熟知しておかなければならない事柄があり、内容を理解する必要がある。

これらのキャリアコンサルティングマニュアルは厚生労働省がインターネットのホームページ上で公開しているので、簡単に入手することができる。

雇用問題は産業構造変化、少子高齢化、外国人労働者等さまざまな課題を抱えながら、今までにない雇用環境の変化をもたらすと予想されている。このような状況下で、雇用管理改善担当者は離職者に対して個別の相談援助業務を行ない、企業訪問した際には人事・教育訓練担当者に対し雇用管理改善業務に関する広報活動等を行なう立場にある。今後、キャリアコンサルティングは企業や個々の労働者にとって益々重要性を帯びてくるものと思われる。

参考文献

「URL」厚生労働省報道発表資料「<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0517-3.htm>」

1-8 生産管理等

(1) 生産管理

① 必要性について

所定の品質の製品を所定の期間に、所定の数量を期待される原価（コスト）で生産して、生産活動全体の最適化を図ること。生産の概念には二通りあり、広い概念としては設計から製品検査までの仕事を言い、品質管理、原価管理、工程管理、作業管理、設備管理、運搬管理、資材管理等がある。狭い概念としては製造の仕事だけをさし、工程管理をさす。生産には「物の流れ」の製造活動と「情報の流れ」の管理活動がある。

② 入手・修得方法

- ・財団法人社会経済生産性本部 : <http://www.jpc-sed.or.jp/>
- ・財団法人日本規格協会 : <http://www.jsa.or.jp/>
- ・財団法人日本科学技術連盟 : <http://www.juse.or.jp/>
- ・社団法人日本能率協会 : <http://isoweb.jma.or.jp/>

③ 活用方法

ISO9000、ISO14000

(2) 品質管理

① 必要性について

日本工業規格（JIS Z 8101）によれば、品質管理とは“買い手の要求に合った品質の品物又はサービスを経済的に作り出すための手段の体系”と定義している。企業は、資金を調達し、経済活動を行っている。良い品質の品物又はサービスを社会に提供することによって適正な利潤をあげ、株主に還元し、関係者の生活を豊かな安定なものにし、社会に貢献することができる。従って、企業において品質管理は社会に対して大切な役割を担っている。

② 入手・修得方法

- ・財団法人日本規格協会 : <http://www.jsa.or.jp/>
- ・財団法人日本科学技術連盟 : <http://www.juse.or.jp/>
- ・社団法人日本能率協会 : <http://isoweb.jma.or.jp/>
- ・財団法人日本品質保証機構 : <http://www.jqa.jp/>

③ 活用方法

ISO9000、ISO14000

(3) ISO

① 必要性について

国際標準（Global standard）とは、製品の品質、性能、安全性、寸法、試験方法などに関する国際的な取極めのことです。そもそも、国際標準は工業化社会が到来し製品が国境を超える交易の対象となって間もなく登場したもので、経済活動が国内交易で完結せず国際貿易に依存するようになったことの必然的結果です。国際市場においても円滑に経済取引を行っていくには、相互理解、互換性の確保、消費者利益の確保などを図ることが重要であり、いずれが保証されなくても取引上大きな障害となります。また、新技術・製品の国際的普及のためにも、技術内容が国際的に理解できる形で共有されていることが重要であることから、国際標準化への取り組みは極めて重要です。

② 入手・修得方法

- ・財団法人日本規格協会 : <http://www.jsa.or.jp/>
- ・財団法人日本科学技術連盟 : <http://www.juse.or.jp/>
- ・社団法人日本能率協会 : <http://isoweb.jma.or.jp/>
- ・財団法人日本品質保証機構 : <http://www.jqa.jp/>

③ 活用方法

ISO9000、ISO14000

1-9 労働市場

(1) 必要性

日本の雇用、労働市場は大きな曲がり角に立っている。グローバルな企業競争が激しさを増す中で、終身雇用、年功賃金に代表される日本的雇用制度が崩れつつあり、労働者の雇用期間が短くなっている。そのため、労働者は労働市場を通じて、人材を必要としなくなった企業から人材を必要とする企業へ移動することで職業生涯を送る状況に直面している。

このような状況下では、労働市場の機能向上が求められる。例えば、どこにどんな仕事があり、どんな人材が存在しているのかといった雇用情報を行き渡らせること。新しく伸びて行く産業で必要とされる能力を身につけるための能力開発プログラムを充実させること。雇用可能性を高めたり、労働移動がスムーズに行くための能力評価システム（職業能力資格制度を含む）を構築することなどである。

そして、これらの状況に対応した雇用支援、職業能力開発及びキャリア形成支援業務を進めるためには、労働市場インフラに関する知識や労働市場を特徴づける用語の理解が求められる。

(2) 具体的内容

労働市場は、労働力の売り手側（労働者）と労働力の買い手側（企業）で構成される市場で、仲介側として職業安定所や求人・求職情報の提供業者等が介在する。

労働市場を構成するインフラとして職業能力開発システム、職業能力評価システム、雇用・職業情報提供システム等がある。これらのシステムは、お互いに関連して、能力開発、労働移動、エンプロイアビリティ等労働市場を特徴づけている事柄に機能している。したがって、まず、「職業能力開発システム」、「職業能力評価システム」及び「雇用・職業情報提供システム」の現状と現在の枠組みを理解しておく必要がある。

そして、労働市場を理解する上で、「労働移動」、「雇用調整」、「構造的失業」、「職業紹介」、「ミスマッチ」、「エンプロイアビリティ」、「ワークシェアリング」等の用語の意味や最近の特徴を完全に押さえておくことが大切である。

また、労働問題を理解する上で、労働力指標として「労働力人口」、「労働力率」、「失業者（非自発的失業者、自発的失業者）」、「失業率」、「有効求人倍率」、「将来推計人口」等が使われているので、その意味と最近の数値や特徴を併せて理解しておく必要がある。

また、労働市場の周辺知識として以下の用語と現状を理解しておくことが有効である。「フレックスタイム制度」、「労働者派遣／人材派遣」、「フリーター」、「裁量労働制」、「男女雇用機会均等法」。

(3) 活用方法

例えば、労働市場における「雇用のミスマッチ」に視点をあててみる。一方で人を求めている求人企業があり、他方で仕事を求めている求職者がいる。その際、

企業の求めている職種、技能・能力、賃金、就業地等の条件と、求職者個人のそれとが一致しないと雇用に結びつかない。このように、企業にとっては必要な求人が埋まらず、一方、失業者は再就職できない状況を雇用のミスマッチという。この状況を詳細につめて行くと、そこにキャリアコンサルティング業務や能力開発プログラムの開発・実施といった業務が介在する余地が発見でき、業務展開が開けてくる。用語の意味に隠されている実態を詳細に詰めていくことが大切である。

1-10 統計手法（統計の意義）

(1) 必要性

実際の業務を進めるに当たり、サンプリング調査を行うことが多々ある。市場調査の妥当性や調査処理の能率性、有効性を把握するためには集団の特徴を数値として表現する方法や、そこに用いられる用語の意味を理解しておくことは重要である。そのためには、調査データ（統計データ）を処理する際に使われる、必要最小限の数式と求め方や数値が意味するものを理解しておく必要がある。

例えば、よく設計された調査票を用いたサンプリング調査で集団の現状把握と今後の傾向を予測する上で役立つ事項をつかむことができる。

(2) 具体的内容

サンプリング調査と、統計処理に関する項目として「標本調査（サンプリング調査）の意義と目的」、「標本抽出方法」、「標本分布」、「度数分布」、「正規分布」、「母集団平均、平均値」、「分散、標準偏差」、「相関表・散布図」、「標本調査において注意すべき事項」が上げられる。

また、統計データの集計、まとめ方と表示方法及び分析に関する項目として、「統計データと統計図表」、「各種統計図表の特徴と作り方（棒グラフ、ヒストグラム、折れ線グラフ、円グラフ等）」、「単純集計とクロス集計」、「クロス集計の分析の仕方」等があり、その意味と手法を理解しておくことが肝要である。

(3) 活用方法

クロス集計の例を取り上げる。調査の対象者全体に対して、パソコンコースの質問に対して「受講希望する」人が××人、「受講希望しない」人が〇〇人という集計は単純集計である。

一方、調査の対象者全体を年齢層を聞く質問に対する回答結果によって、「30歳以下」、「31～50歳以下」、「51歳以上」に分けて、それぞれの年齢層について、「受講希望する」人××人、「受講希望しない」人〇〇人というように集計すれば、これは「年齢層を軸とする」クロス集計である。

クロス集計は、ある質問に対する反応分布が、軸となる質問に対する回答結果によって異なるか否かを検討するために実施するもので、実態をより正確につかむために必要な作

業である。

(4) その他

統計データを取る場合、ヒアリングやアンケートによる手法が広く用いられている。その際、「調査票（質問票）の設計方法」、「調査の進め方」について習熟していることが前提となるので、これらの事項をマスターしておく必要がある。

1-11 ビジネス基礎コンピタンス（プレゼンテーション）

仕事を進めるためには、仕事の対象者（相手方）に仕事の内容を正しく理解してもらうとともに、部内に対しても仕事の内容や進め方を正しく理解してもらい、協力を得る必要がある。

そのためには、自分の考えを効果的に相手に伝える能力を身につけることが必要となる。プレゼンテーションは業務を獲得したり、仕事を自分の思った通りに進めたりする上で大事な情報発信の場であり、情報の送り手が受け手に対して、企画や情報を正確に且つ効果的に伝達し、その結果として送り手の意図した方向へ受けての判断や意思決定をおこなってもらえるよう説得するコミュニケーションともいえる。

したがって、いかにして、聞いて貰えるように話をするか、限られた時間の中で話に耳を傾けてもらい、ポイントを理解して貰うための方法、すなわち、より効果的に情報を伝達する能力を身につけることが必要である。

表3-7 プレゼンテーションに必要とされる主なナレッジ、入手・習得方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手・習得方法
表現手法	<p>プレゼンテーションを行うにあたっては、当然プレゼンテーションの内容を決定し、全体の構成を考えていかなければならない。</p> <p>また、聞き手の集中力は時間の経過とともに変化するため、集中力が低下する時間帯は、動きのあるものを持って来るなどして、聞き手の集中力を持続させる工夫が必要である。</p>	<p>イ．S D S法 Summary（全体要約） Details（詳細説明） Summary（全体要約） (1)聴衆者に、これから何を話すかを要約して概要を話す。 (2)本論を実際に詳しく話す。 (3)最後に、もう一度何を話したかをまとめる。</p> <p>ロ．P R E P法 Point（要点）、 Reason（理由）、Example（具体例）、Point（要約） (1)最初に、自分の言いたい結論を述べる。 (2)次に、その理由を述べる。 (3)具体例、実例、事例を挙げ相手を納得へ導く。 (4)最後に、もう一度自分の言いたいポイントを繰り返し締めくくる</p>	個別研修、通信教育
プレゼンテーション・ツール	<p>プレゼンテーション・ツールを選ぶにあたっては、聞き手の人数や場所を考慮する必要がある。これまでは、OHPがよく使われる傾向にあったが、最近では、パソコンとプロジェクターを利用したケースが主流となっている。</p> <p>プレゼンテーション・ツールには、それぞれ一長一短があり、その特性をふまえた上で、適切なツールを効果的に利用していくことが大切である。</p>	OHP、35mmスライド、パソコン&プロジェクター、ホワイトボード	個別研修、通信教育、機器取扱説明書、機器活用解説本
デジタル・コンテンツ作成	<p>プレゼンテーションをする場合は、聞き手に伝えたい内容を図や表（コンテンツ）にわかりやすくまとめて表現するのが一般的である。かつては、手書きで作成していたが、現在ではワープロやパソコンを用いて作成することが当たり前となっている。</p> <p>さらに、音（音楽）や映像（動画）などの情報含めたデジタル・コンテンツを活用することで効果的なプレゼンテーションが可能となっている。</p> <p>デジタル・コンテンツの作成には、専用の機器やソフトウェアが必要であり、その操作方法に習熟する必要がある。また、作成したデータのファイル形式によっては表示できなかったり、表示に時間がかかりすぎるなどの問題が発生することがあり、注意が必要である。</p>	プレゼンテーション・ソフトウェア、画像編集ソフトウェア、音楽編集ソフトウェア、カメラ、ビデオ、スキャナ	個別研修、ソフトウェア解説本、機器取扱説明書、機器活用解説本

1-12 MOT（技術経営）

我が国を取り巻く環境が激変しており、今こそこれからの産業のあり方あるいは技術戦略が問われている。日本の製造業に翳りが見えたとは言え、科学インフラの分野の水準（GNPに占める研究開発に占める支出の割合、特許取得件数）は世界のトップに位置している。しかし、問題は、国際競争力（起業家精神の普及やマーケティング）では20数番目という位置に甘んじている現状である。このことは我が国の高い科学技術力とその成果が、事業化に繋がっていないことを明示している。今欠けている致命的な要因の1つに「マネジメント」が挙げられている。

産業再生は、現在、日本の最重要課題の1つである。それには強い製造業の復活と新しいビジネス・モデルが絶対条件である。その条件として成長性のある新規分野の産業を創出しなければならない。市場や顧客の現在必要とするニーズ、近未来に望まれると思われるウォンツを的確に把握し、高付加価値の製品や収益に結びつけるかである。その方法論としてMOT：Management of technology（技術経営）が注目を集めている。

MOTは、米国の多くの大学にて提供しており、技術者に経営を教えるプログラムとして知られているが、もとを辿ると多くは1980年代の日本的経営に行き着く。MOTが注目されたのは、1998年の「メイド・イン・アメリカ」でその必要性が指摘されてからと言われているが、1980年代の当時の世界最強といわれていた日本式経営の研究から生まれたものである。つまり、日本で生まれ、米国によって洗練され、体系化されて日本に戻ってきたわけである。しかし、20年前の日本の置かれている立場が違っていることに注目しなければ成らない。1970～80年代で日本での競争ルールは、規模の経済（資金を投入し大量生産）を生かして、QCD（高品質、低価格、短納期）で「もの」をつくることであった。そこで日本の製造業は国際的に優位に立ったが、失われた10年といわれている1990年代の中では日本の経済成長が急激に減少した。

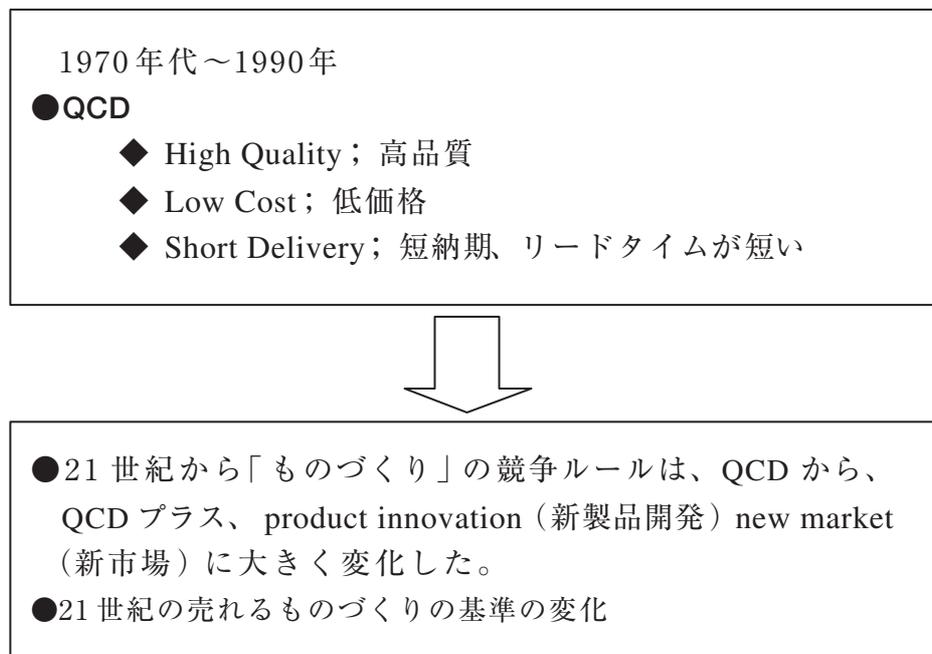
その理由は、21世紀の新しいゲームのルールの変更に気づかずに日本がゲームに参加したからである。QCDは「ものづくり」ができることはきわめて重要だが、いまやそれは日本企業だけの専売特許ではなく、国際競争力の優位とはならない。

それは、第三次産業革命（情報通信IT産業を中心とする構造改革）とともに、日本や米国で新製品開発に特化した研究開発型ベンチャー企業が台頭していることは、成功パターンは変わってきていることを意味する。

先進諸国では、1990年代以降急速に第3次産業革命と位置づけられる変革に潮流により、工業社会から知識・情報社会へ向けての移行が進展しつつある。



21世紀の製造業の競争ルールは、新製品開発を中心としたイノベーションマネジメントが重要視される。これまでの製造業では、生産設備や建物・土地が企業の資産であったが、これからの新製品開発を重視した企業では、会社の人材が保有するイノベーションの経験、それから得られるマネジメント、人間の知識が企業の資産である。なぜならば、「ものづくりの産業」では、機械設備がモノを生み出したが、新製品開発は、人間の知識によってなされるからである。



産業界の復活は、POST工業化社会である知識・情報社会において勝者にならないといけない。それを実現するには、新しいコンセプトであるMOTの方法論が必要である。

MOT講座は多くの大学や民間にでも実施されているが、期間、カリキュラム等はかなりバラツキがある。受講を希望する際には各自で「URL」で調べ、受講先に問い合わせ下さい。

カリキュラム例を示すと、経営学、経営工学・経営情報科学、経営戦略論、技術発展と社会論、技術マネジメント、リスクマネジメント、知的財産戦略、イノベーション論、ベンチャー起業論、マーケティング、コーポレート・ファイナンス、リーダーシップ論、プロジェクト・マネジメントなどがある。

MOTを学ぶための参考資料として、下記のものを紹介する。

- | | |
|--|------------------|
| (1) 早稲田大学ビジネススクール 寺本義也監修『MOT入門』 | 日本能率協会マネジメントセンター |
| (2) 早稲田大学ビジネススクール 寺本義也監修『MOTアドバンス技術戦略』 | 日本能率協会マネジメントセンター |
| (3) クレートン・クリステンセン著『イノベーションのジレンマ』 | 翔泳社 |
| (4) 三菱総合研究所著『勝ち組企業の選択力』 | PHP研究所 |
| (5) 『放送大学；ベンチャー企業論』 | (財)放送大学教育振興会発行 |

(6) 『放送大学；イノベーション経営』

(財)放送大学教育振興会発行

(7) 高村寿一・小山博行監修『日本産業史』

日本経済新聞社

(8) 田村正紀著『マーケティングの知識』

日本経済新聞社

参考【メード・イン・アメリカ】

これは、MIT（マサチューセッツ工科大学）産業生産性調査委員会による「アメリカ再生のための米日欧産業比較」と副題のつけられた報告書（1989年刊行）のものである。ここでは、米国の産業に生じた異変は何か。そして、その打開と改善のために米国ができることは何かについて論じられている。

このように1980年代の米国の産業実態を謙虚に反省と共に新たな戦略構築が図られた。同レポートは、MITが、80年代に世界最強と言われた日本式経営の研究から学んだものが多い。しかし1990年代に入り、日本ではバブル経済の崩壊と同時に長期に及ぶ経済不況が続く間に国際競争環境が激変し、第3次産業革命と位置づけられる新たな産業・企業環境への対応が日本ではかなり遅れたと判断される。今では「日本企業はアメリカ企業より10年遅れている」と言われている環境となったことを鑑み1990年代末からに至り、産学官上げて産業技術競争力の問題が採りあげられ、それらの回復と強化の方策が論じられ、種々の施策が打たれてきた。

参考文献

※ 〈引用文献〉

- (株)三菱総合研究所著

『知識産業時代の技術経営』 2003年11月

- (財)放送大学教育振興会発行

『イノベーション経営』 2001年3月

1-13 IT関連

政府のIT戦略本部は、2001年1月に発足し、2002年5月9日の「e-Japan重点計画」には、2005年までに世界最先端のIT国家になることを目指す「e-Japan戦略」(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2>)を具体化するための施策として策定されたもので、全公立学校のインターネット接続、電子商取引のための基幹的整備制度、電子政府の基盤作りなど、220の具体的施策を盛り込んだ内容となっている。政府e-Japan計画の流れを図にするとこのようになる。

る。以上のことから必要のナレッジを表にすると、下記のようなものが考えられる。

表3-9 IT関連ナレッジと必要性、入手・習得方法

ナレッジ	必要性(提案理由)	範囲	入手・習得方法
電子政府	e-Gov(イガープ)は申請・届出等手続のオンライン化に関わる各府省の汎用受付等システム(電子申請システム)の運用開始に伴い、「申請・届出等の行政手続」を掲載している。	行政が計画している電子社会の概要と利用方法	電子政府総合窓口 http://www.e-gov.go.jp/
Webサイトからの情報収集	能力開発に係る情報収集の取得の方法として、インターネットは最善の取得手段であり、活用は広範囲である。	サイトの閲覧方法 インターネットでの情報検索方法 「AND検索」方法	講習会の参加や職場における研究会の発足
コンピュータリテラシーに関する知識	情報機器の操作能力だけではなく、「情報を活用する創造的能力」のことを指し、情報手段の特性の理解と目的に応じた適切な選択、情報の収集・判断・評価・発信の能力、情報および情報手段・情報技術の役割や影響に対する理解など、“情報の取り扱い”に関する広範囲な知識と能力が必要とされている。	コンピュータが操作 ソフトソフトウェアの操作、 1) ワードソフト 2) 表計算ソフト 3) データベース管理	講習会の参加や職場における研究会の発足
ネットワーク構成	特に中小企業において、パソコンのネットワーク化による情報の共有化が急務となっている。	コンピュータやネットワークの基礎的な理解 LANの構成	講習会の参加や職場における研究会の発足

1-14 職場環境維持改善(セクシャル・ハラスメント対策含む)

職場環境物的改善については、労働厚生省から労働安全衛生に対する指針が告示され、ILOもガイドラインを作成するなど、職域の現場に立脚したリスクアセスメント(リスク評価)・マネジメント(管理)手法構築に支援に向けての取り組みが進められています。職場環境に存在する物質有害因子は、複雑多岐にわたり、産業現場で新規科学物質の取り扱いなど健康リスクの総合的な評価と管理が重視されています。以上のことから職場環境物的改善の必要なナレッジを表にすると、以下のようなものが考えられる。

表3-10 職場環境物的対策に必要とされる主なナレッジ、入手方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手方法
職場環境対策	職場環境物的改善は労働厚生省から労働安全衛生に対する指針が告示され、ILOもガイドラインを作成している。	採光照明、気温、湿度、換気、騒音、振動、におい、ほこり、等の安全衛生基準 有機化合物の基礎知識 環境発がん物質の知識	中央労働災害防止協会 http://www.jisha.or.jp/organization/outline/index.html (財)労働科学研究所 http://www.isl.or.jp/top.html
VDT作業環境	ビデオ・ディスプレイ・ターミナル。コンピュータ、ワープロなどのテレビ画面のようなディスプレイ装置を使用する職種が多いなか、作業上の安全に対する意識が、大切である。	VDT作業における労働衛生管理ガイドライン	中央労働災害防止協会 http://www.jisha.or.jp/organization/outline/index.html

職場環境人的改善は、社員の相互理解が欠かせません。ただし、業務をスムーズに運営するために必要な最低限の理解でよいと思いますが、しかし男性と女性の場合、無理解は簡単にセクハラに発展するので、性差についても理解し合う必要がある。

セクシャル・ハラスメント（セクハラ）は一般的に次のような形で起こる。

1) 地位利用型

上司と部下、教職員と学生、先輩と後輩、などの力関係を利用して性的な嫌がらせを繰り返す。

2) 対価型

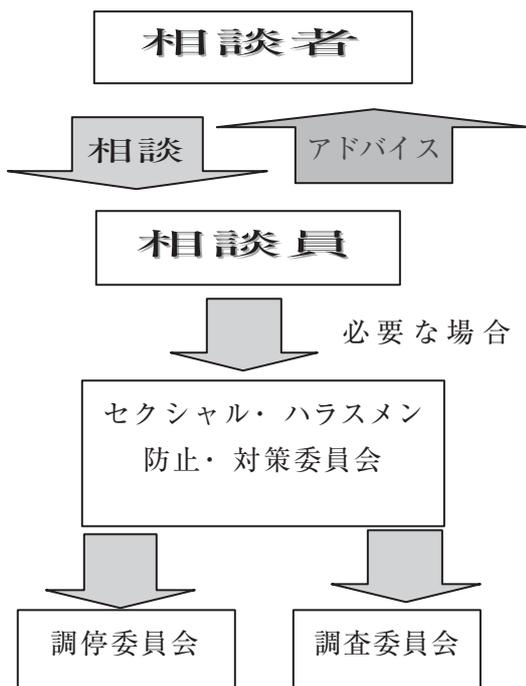
性的な誘いを受けるか否かで、相手に利益や不利益をあたえる

3) 環境型

性的な含意のある言動で、職場環境を悪化させる。

セクハラ防止は、誰もが男女の対等な関係を前提として、相手の立場を尊重し人間関係を損なわないことで、男女共同参画社会を実現することができ職場環境の改善につながると思われる。セクハラに対する対応のプロセスと例として、図にまとめると（図「対応のプロセス」を参照）このようになる。

(対応のプロセス)



- 相談員に連絡を取る。
電話または、メール
- 相談員は相談者のプライバシーを守り、相談内容はすべて、厳重な秘密とする。
- 相談内容に対する対応は、相談者自身の意向を最大限に尊重して行い必要と認められた場合は被害者の同意を得て、調停、審査を行い、問題解決と再発の防止のために必要な処置をとる。
- セクシャル・ハラスメント防止・対策委員は、必要に応じて事案ごと調停委員会や調査委員会を設置し、適正公正な処置をする。

図 3-11 職場環境対策人的改善プロセス

表 3-12 職場環境人的対策に必要とされるナレッジ、入手方法

ナレッジ	必要性 (提案理由)	範囲	入手方法
セクシャル・ハラスメント対策	職場での性的いやがらせを指すの対策を、企業が委員会を設立して実行しているのが現状です。そのガイドラインを作成するためには。雇用機会均等法に則した、基本的人権の尊重、性差別の撤廃、男女共同参画社会について、理解を深めることが必要である。	言葉、視覚、行動、性差別的意識によるセクシャル・ハラスメント対策	労務安全情報センター http://www.campus.ne.jp/~labor/kintou.html

第2節 能力開発／キャリア形成支援分野

2-1 職業能力開発論Ⅰ（高度な技能・技術者育成）

昨今のグローバル化、コンペティションの時代には、我が国の職業能力開発も国際分業体制の中で述べられなければならない。

これからの企業は、競争に勝ち抜くための新製品開発（product innovation）する研究開発型企業に脱皮しなければならない。そのためには、創造型の技能・技術者を育成する必要がある。また、そのための職業能力開発論が必要となる。

1. 今後の職業能力開発のあり方について

国際的分業体制の中で、我が国の技能・技術者がいかにして生き抜いていくか、十分な調査研究が必要である。「高度な技能者」の必要性は一企業の問題ではなく、ましてOJTのみで養成できるものではない。やはり、OJTとOff-JTのベストミックスが重要と考える。ここでは高度な技能者の人材ニーズを2通りに区分した。それは「高度実践技術者」及び「高度熟練技能者」である。

1.1 高度実践技術者とは

実践技術者（テクニシャン・エンジニア）の一般的な定義は「技術者と技能者との間にあって、両者の中間的な階級に相当する職務を遂行する者」である。すなわち、熟練工に必要とされるものとは異なる技能と知識をその職務要件とする独立の労働力のカテゴリーとして、定義づけられている。この定義が我が国の職業能力開発で現出したのは、1974年に職業訓練短期大学校が創設されたときである。それは、職業訓練短期大学校の養成目標として掲げたことに始まる。当時、これは産業界が要望する「腕と頭」とを有し、技術の変動にも適応しうる、現場の作業をもこなせる実践的な技術者、つめて実践技術者と言い、英国流にはテクニシャン・エンジニアと呼ぶことができる。また、1996年10月に出された報告書「産業社会の変化に対応した職業訓練のビジョンを考える懇談会」産業構造の転換・技術革新に対応しうる「高度実践技術者」を育成するために2年間の新たな課程が創設された（2）。

1.2 高度熟練技能者とは

1999年（平成11年）に初めて高度熟練技能者が397名認定され、現在までの人数は10業種23職種で約2400名になる。これは、高度な熟練技能の重要性が社会に認識され、その維持継承及び活用が図られることを容易にするため、「高度熟練技能活用促進事業」を厚生労働省が中央職業能力開発協会に委託して実施しているものである。

Aタイプ（＝スーパー技能者）

機械では代替できない高度な技能を駆使して、高精度・高品質の製品を作り出すことのできる技能者、または機械が創り出す製品と同等以上の高精度・高品質の製品を作り出すことのできる技能者

Bタイプ（＝フロンティア技能者）

Aタイプと同等またはAタイプに近い技能者であって、幅広い製作要素にも応えられる柔軟性を有し、技術開発にも携われる者

Cタイプ（＝ハイテク技能者）

高度な技能、技術的知識を持って、機械の性能を十二分に発揮でき、新技術の製造現場へのブレークダウンができる技能者

ここで定義されている「高度熟練技能者」は以上の3タイプとしている（3）。図3に（1）高度実践技術者（2）高度熟練技能者のイメージ図を示したが、主にOJTによる（1）→（2）、Off-JTによる（2）→（1）が可能である。今後は、Off-JTの場とされる職業能力開発施設の充実が必要である。

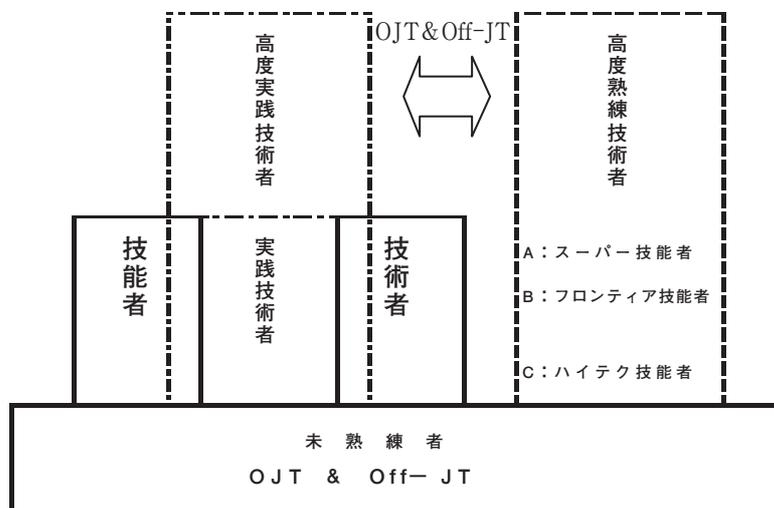


図3-13 高度技能者のイメージ図

国の施策として、公共の職業能力開発施設は高度な技能者養成の取り組みが必要である。これからの我が国の産業活性化や研究開発型企业に脱皮するには、職業能力開発による人材が必要である。

参考文献

〈引用文献〉

- (1) 「職業能力大学校における応用課程の現状とその課題」 山見 豊
職業能力開発研究 第20巻 2002.3
- (2) 平成8年度「高度熟練技能継承検討委員会報告書」中央職業能力開発協会
- (3) 「高度職業訓練が担う日本に残すべき技能」職業能力開発大学校能力開発研究センター
調査研究報告書 No.111 2003.3 p150-151

2-2 職業能力開発論Ⅱ（離転職者訓練、能力再開発適応講習、雇用保険制度）

1. 離転職者訓練

離転職者等の早期再就職を図るための職業訓練をいう。実施に当たっては地域における求人・求職状況等に応じた訓練コースを設定し、再就職に必要な知識・技能から応用性のある技能・技術を習得させることが目的である。訓練期間は1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月等があり、離転職者に対しては2002年度約42万人訓練が実施されたが、離職予備軍と思われる非正規従業員に対しての対策も望まれる。

また、国の総合雇用対策に基づき、多様な能力開発機会の確保、創出を図り、離職者向けの各種職業訓練を行う。

① 雇用のミスマッチ解消

年齢階層、職種や地域などによって雇用情勢の厳しさにも格差があるため、関係機関との連携を図りながら、求人企業のニーズにあった就業能力開発やきめ細かな就職情報の提供などを充実させることにより、雇用のミスマッチの解消を図る。

② 時代に適応した職業訓練

就職に結びつく職業訓練でなければならない。ニーズに対応した職種に関連した訓練内容でなければならない。民間の職業訓練・教育訓練機関や企業などと連携して時代に対応した能力開発・職業訓練を促進する。

③ 中高年層の就業の厳しい階層への就業支援として、事業所などへのOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）委託訓練や民間の教育訓練施設を活用した委託訓練など、雇用情勢の厳しい中高年層の雇用促進を図る。また、65歳までの継続雇用を推進し、高年齢者の働く場の確保に努める。

また、国の総合雇用対策に基づき、多様な能力開発機会の確保、創出を図り、離職者向けの各種職業訓練を行う。

2. 能力再開発適応講習（キャリアアップガイダンス）

能力再開発適応講習は求職者の職業訓練受講意欲を喚起することにより、その求職活動の過程において早期に効果的に職業訓練を受講させ職業能力の開発・向上を図り、それによって早期再就職の促進を図ることを目的としている。

講習の実施主体は、雇用・能力開発機構都道府県センターである。対象者は公共職業安定所長の受講指示対象（雇用保険受給資格者及び求職申し込み者等）である。各公共職業安定所管内にて2回平均（年間20回前後）実施しているので、求職者の方に積極的に講習を受講してもらうように勧誘する必要がある。内容的には職業訓練の内容、労働市場の状況、各種手当の説明をし、訓練施設見学を実施している所が多い。

受講後の感想として、職業訓練について初めて知った方も多い。講習を受講したアンケート結果から8割以上の方が職業訓練受講を希望している。実際に公共職業能力開発施設施設の入所者は、能力再開発適応講習を受講した割合は、6～7割に達しており、訓練

内容を理解して入所し、入所後のミスマッチ防止に役足っている。

提言としては、地域事情や都合などにより受講できなかった人も多く、希望者全員が能力再開発適応講習を受講できるような体制が望まれる。講習の日数は2～3日のものも多く、個々の相談援助までできないのが現状であるが。後日でも個々にキャリアシートや相談援助や意志決定に必要な追加情報の提供が職業能力開発アドバイザーからの援助・指導が必要である。

あるセンターでは能適講習の中にグループカウンセリングによる意識転換訓練の内容をいれている施設もある。

3. 雇用保険制度とは

第1条 雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。《改正》平10法19

第2条 雇用保険は、政府が管掌する。

2 雇用保険の事務の一部は、政令で定めるところにより、都道府県知事が行うこととすることができる。

第3条 雇用保険は、第1条の目的を達成するため、失業等給付を行うほか、雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業を行うことができる。

第4条 この法律において「被保険者」とは、適用事業に雇用される労働者であつて、第6条各号に掲げる者以外のものをいう。

2 この法律において「離職」とは、被保険者について、事業主との雇用関係が終了することをいう。

3 この法律において「失業」とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう。

4 この法律において「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うもの（通貨以外のもので支払われるものであつて、厚生労働省令で定める範囲外のものを除く。）をいう。

《改正》平11法160

5 賃金のうち通貨以外のもので支払われるものの評価に関して必要な事項は、厚生労働省令で定める。

離転職者訓練は、能力再開発訓練とかアビリティ訓練とも呼ばれており、受講対象者、コース内容を十分掌握して、受講する必要がある。訓練内容を理解して入所後のミスマッチ防止には、能力再開発適応講習（キャリアアップガイダンス）が有効である。

詳細な情報を得るには、地元のハローワークや雇用・能力開発機構都道府県センターに相談すると良い。

推薦図書として、下記のものを紹介いたします。

- (1) 『職業能力開発用語集』 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター
- (2) 『高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究書 No104』 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

2-3 職業能力開発各論Ⅲ（在職者訓練、キャリア・コンサルティング、技能検定試験）

1. 在職者訓練

受講者自身が持つ知識・技能を高め、所属企業や各自の持ち場で活用することを通じて、受講者の職業生活や所属企業の企業活動に貢献をもたらしている。従業員に対して在職者訓練という形で、厚労省（雇用・能力開発機構）、各自治体（都道府県等）では、2002年度（平成14年）19万人の教育訓練が実施されている。

目的として、産業構造の変化や雇用情勢などの動向把握に努めながら、各産業界を支える人材の育成をめざし、各職業能力開発施設等で職業訓練を行っている。初期のころは、基礎的スキルや資格試験のための講習会が多かったが、最近では、「各専門的領域におけるスペシャリスト」、および「最先端の知識・技能をもった人材」などの高度な内容の訓練まで幅広く求められるようになった。

企業の従業員に対しては、単独企業が実施するOJTのみでは無理がある。産、学、官の各界が連携した人材開発システムの構築が必要である。公共と連携して技能・技術者の育成を支援する事が大切であり、公共が行う（Off-JT）や企業自が行う（OJT）の効果的組み合わせが大切である。しかしながら、それらをコーディネートする人材不足が現状である。

2. キャリア・コンサルティング

労働者のキャリア形成を推進するに当たって、労働者自らが主体性を持って個々の能力や特性に合わせたキャリア形成を行うことが重要である。また、企業においては、こうした相談に的確に対応できる体制を整備し、労働者のキャリア形成に係る支援を積極的に行うことが必要である。

厚労省として、労働者個人の主体的なキャリア形成や職業生活設計を踏まえた能力開発や求人と求職の効果的マッチング促進するため、労働者に対するきめ細かな相談を行う「キャリア・コンサルタント」の養成を2002年以降5年間で官民併せて5万人養成することを目標としている。

3. 技能検定試験制度

① 技能検定の概要

技能検定は、「働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家

検定制度」です。技能検定は、技能に対する社会一般の評価を高め、働く人々の技能と地位の向上を図ることを目的として、職業能力開発促進法に基づき実施されています。

技能検定は昭和34年に実施されて以来、年々内容の充実を図り、現在137職種（注1）について実施されています。技能検定の合格者は平成14年度までに270万人を超え、確かな技能のあかしとして各職場において高く評価されている。

② 技能検定の実施機関

技能検定は、国（厚生労働省）が定めた実施計画に基づいて、試験問題等の作成については中央職業能力開発協会が、試験の実施については各都道府県がそれぞれ行っている。また、各都道府県の業務のうち、受検申請書の受付、試験実施等の業務は各都道府県職業能力開発協会が行っています。

③ 技能検定の等級区分

技能検定には、現在、特級、1級、2級、3級に区分するもの、単一等級として等級を区分しないものがあります。それぞれの試験の程度は次のとおりです。

特 級	……	管理者または監督者が通常有すべき技能の程度
1級及び単一等級	……	上級技能者が通常有すべき技能の程度
2 級	……	中級技能者が通常有すべき技能の程度
3 級	……	初級技能者が通常有すべき技能の程度

④ 技能検定の合格者

技能検定の合格者には、厚生労働大臣名（特級、1級、単一等級）または都道府県知事（2級、3級）の合格証書が交付され、技能士と称することができます。また、技能検定合格者には、他の国家試験の受験や資格取得に際して特典が認められる場合があります。

在職者に対する能力開発は、各大学、厚労省（雇用・能力開発機構）、各自治体（都道府県等）、民間等多くの教育訓練機関で実施されているので情報を収集する必要がある。

技能検定については中央職業能力開発協会や各都道府県職業能力開発協会に問い合わせてください。

2-4 モチベーション（仕事意欲）

今日のテクノロジーの進歩と経済のボーダーレス化は企業環境を急激に変化させます。現代の企業経営は正に嵐の中のヨットレースと言えます。このような経営環境の中、企業に求められるのは社員の「モチベーション」です。昨今、企業組織において従業員のモチベーション向上は経営課題の一つであるという認識が広がっている。一部の企業では、人材育成や人事評価などの人事諸制度と連携させる応用も進んでいる。

マネジャーは部下の5つの基本的欲求（所属・力・自由・楽しみ・生存）に基づいた鮮明な願望を理解し、外的評価ではなく、自己評価に基づく評価システムを確立し、リードマネジメントを実行します。そうすることで、組織としての長期的目標、戦略が明確にな

2-5 労働安全衛生

労働安全衛生法の目的は、「労働基準法と相まって、労働災害の防止に関する総合的、計画的な対策を推進することにより、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、さらに進んで快適な作業環境の形成を促進すること」である。そのために、総合的な労働災害防止計画を立案して、危害防止基準の確立、責任体制の明確化、自主的活動の促進等に取り組むための安全衛生管理体制を確立する必要がある、これは「事業者」が行なう責務として、労働安全衛生法に明記されている。安全管理体制は事業所の規模・業種により多少異なるが、「事業者」は各部門担当者として「統括安全衛生管理者」、「安全管理者」、「衛生管理者」、「安全衛生推進者」、「産業医」、「作業主任者」を選任しなければならない。また、統括安全衛生管理者は安全管理者や衛生管理を指揮し、安全管理者や衛生管理者は統括安全衛生管理者を補佐しながら、作業主任者に対し指導・監督しなければならない。事業所の規模が大きい場合には、労働者の健康管理を行なうための専門家「産業医」や安全衛生に関する調査審議機関として「安全・衛生委員会」を設置しなければならない。安全管理体制は下図のようになる。（※印は事業所規模により配置することが義務付けられている）

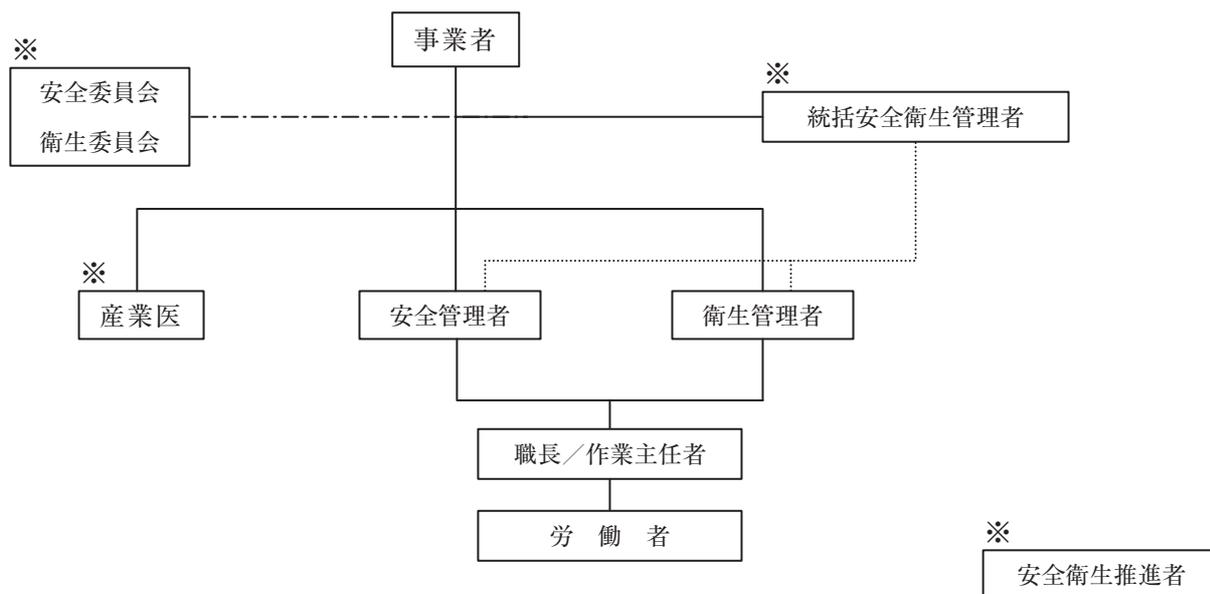


図3-14 安全衛生体制図

安全管理体制下における関係者の職務は法律で定められており、能力開発・キャリア形成担当者は「事業者の義務」と「労働者の職務」に関連する事項は共有すべきナレッジとして熟知しておく必要がある。特に職業訓練指導員は安全衛生法に基づく技能講習や特別教育を担当する機会が多く、講習の中で労働安全衛生法の趣旨に沿った安全作業及び職務に対する責任所在について十分に講義すべきである。講習内容が当該講習に関わる技能の習得のみに重点が置かれないように考慮する必要がある。

労働安全衛生法で定める技能関係の資格は「特別教育」で38職種、「技能講習」で39職

種、「国家免許」で19職種あり、それぞれの資格で従事できる職務内容と責務が明確に定められている。これら労働安全衛生法における資格証明書は事業所の屋内または屋外における作業に従事する際には必携しなければならない。危険物を扱う場合や特殊作業に従事する場合も同様であり、能力開発関係者は受講者だけでなく、事業所及び資格既取得者に対しても広報すべきであると考ええる。

また、事業所内における危険な作業に使用する機械等について、「製造許可」、「製造時等検査」、「性能検査」、「個別検定・型式検定」、「特定自主検査」等の許可及び検査を伴う業務が発生する場合があります、特定の有資格者でなければできないこともある。従って、当該の専門性を有する能力開発担当者は機会あるごとにナレッジ共有事項として他の能力開発担当者に情報発信する必要がある。

一般に、能力開発担当者には個々の専門性があり、大職種分類で「機械」、「電気・電子」、「情報」、「建築」等に分けられる。しかし、近年「情報技術」がすべての業種に普及し、各専門分野のVDT作業におけるRSI（反復性過労症候群）や頸肩腕症候群が新たな労働災害として注目されるようになってきた。これは、コンピュータ等の情報機器を扱う業務において共通の問題であり、「労働安全衛生法」で取り上げなければならない事項の一つであるが科学的・医学的に十分解明されておらず、法整備が遅れている。

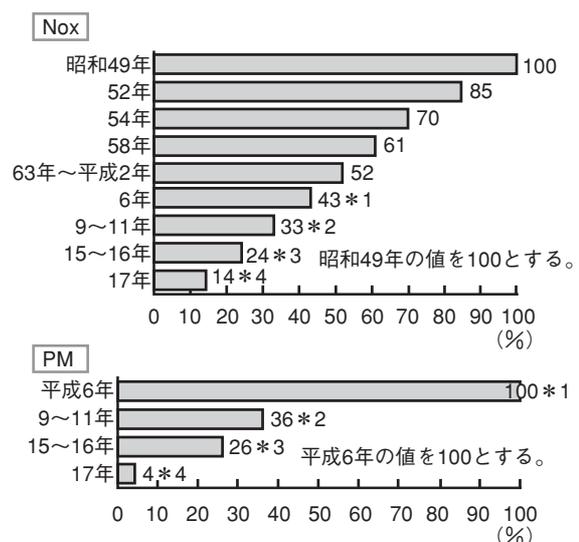
「安全衛生法」に関するナレッジは技能講習テキストの添付資料で習得可能であるが、市販の「安全工学」教科書やインターネットによってもできる。

参考文献

「URL」 中央労働災害防止協会 「<http://www.jaish.gr.jp/menu.html>」
法庫 「<http://www.houko.com/index.shtml>」

2-6 環境問題一般

環境問題は、大気、水質、土壌、騒音・振動、悪臭、光害、人口増や自然災害によるもの、リサイクルの対策など一概に環境問題といっても広範囲に渡るため、すべてを網羅することは困難である。従って、この問題においては一般的な知識に絞りたい。そこで、温室効果ガス(二酸化炭素排出量)による温暖化や自動車排気ガス対策による遊粒子状物質による大気汚染、リサイクルによる有用な資源の再利用等、現在報道等によく取り上げられている問題の知識に留めます。



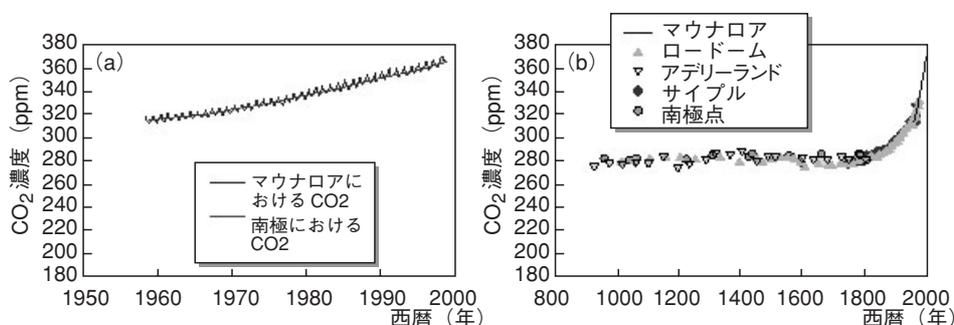
*車両総重量2.5t超のディーゼル車。平成17年から3.5t超に変更。
*1~4をそれぞれ、短期、長期、新短期、新長期規制と呼ぶことが多い。

図3-15 ディーゼル重量車*規制強化の推移

(1) 温室効果ガス（二酸化炭素排出量）

1990年から2100年までの間に1.4℃～5.8℃上昇すると予測されています。大気中の二酸化炭素濃度は、1750年と比較すると1999年には約31%増加しており、この増加率は、過去2万年間で前例のないものであり、過去42万年間を通じて最高の濃度であるとされています。

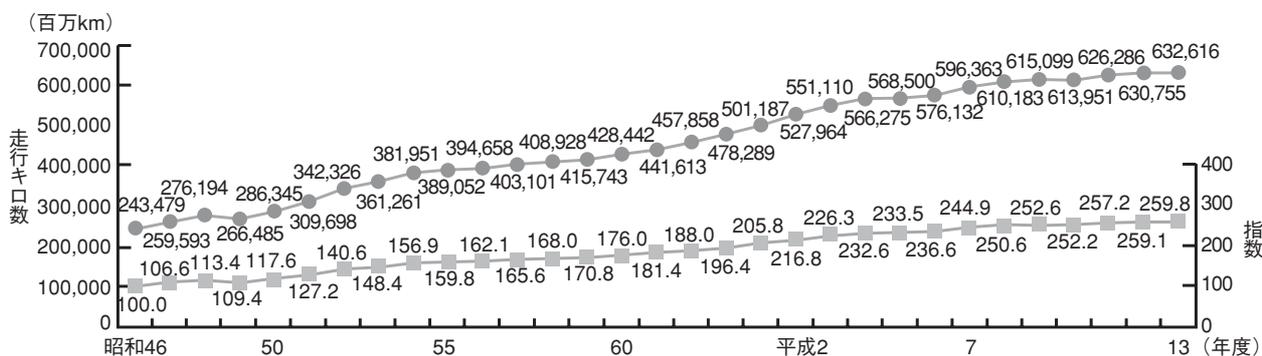
わが国への影響に関する研究をまとめた報告書「地球温暖化の日本への影響2001」によると、1mの海面上昇が起こった場合、わが国においては、平均満潮位以下の土地は現在の861km²から2,339km²へ、そこに居住する人口は200万人から410万人へ、資産は54兆円から109兆円に増大し、現在と同じ安全性を確保するためには、2.8～3.5mの堤防かさ上げなど11.5兆円の対策費用が必要になるとされています。地球温暖化が進むと生態系のバランスが崩れる危険性があると指摘されています。



出所：IPCC『Climate Change 2001-The Third Assessment Report of the IPCC』

図3-16 大気中二酸化炭素濃度の推移

(2) 大都市地域における自動車排出ガス対策



注：軽自動車は除く。
資料：国土交通省『自動車輸送統計年報』により環境省作成

図3-17 自動車走行キロ数の推移（昭和46年度～平成13年度）

大都市地域において、二酸化窒素、浮遊粒子状物質等による大気汚染は依然として厳しい状況であり、その主原因である自動車排出ガス対策が求められています。自動車排出ガスの総量が低減しない理由としては、自動車の単体対策などの対策効果が自動車保有台数の増加に伴う走行量の大幅な伸びなどに相殺されていることが挙げられます。平成15年度の環境白書によれば、平成17年末までに窒素酸化物等を低減しつつ粒子状物質に重点を置いた世界で最も厳しい規制に強化し、新短期規制（平成15～16年規制）に比べ粒子状物質で50%～85%、窒素酸化物で41%～50%削減する目標としています。

大都市地域における二酸化窒素及び浮遊粒子状物質に係る厳しい大気汚染に対応するため平成13年6月に改正された自動車NO_x・PM法に基づいて、平成14年4月に総量削減基本方針が閣議決定されるとともに、事業者が自動車を利用する際の判断基準が告示されました。同法のうち、事業者による排出の抑制については同年5月に、車種規制については同年10月に、それぞれ施行されました。自動車NO_x・PM法の円滑な施行を図るため、自動車取得税等の軽減措置や政府系金融機関による低利融資等の普及支援策を講じています。

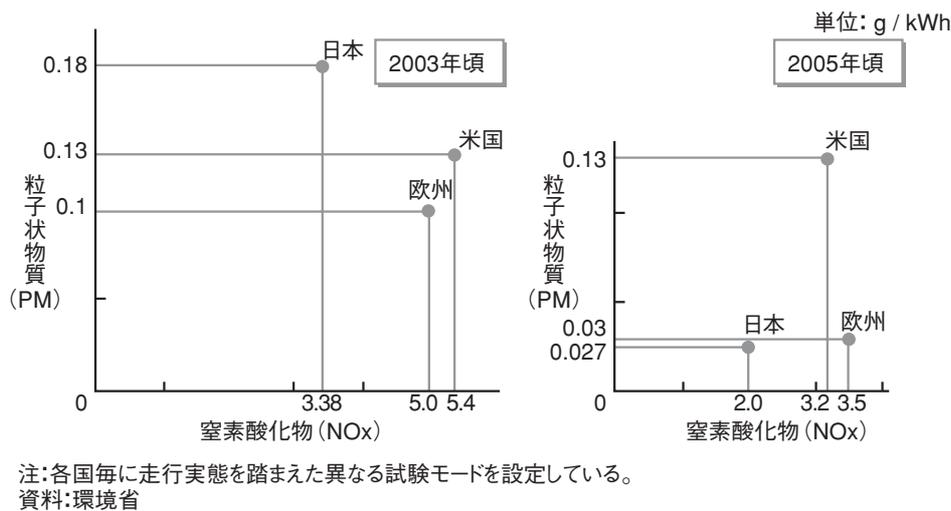
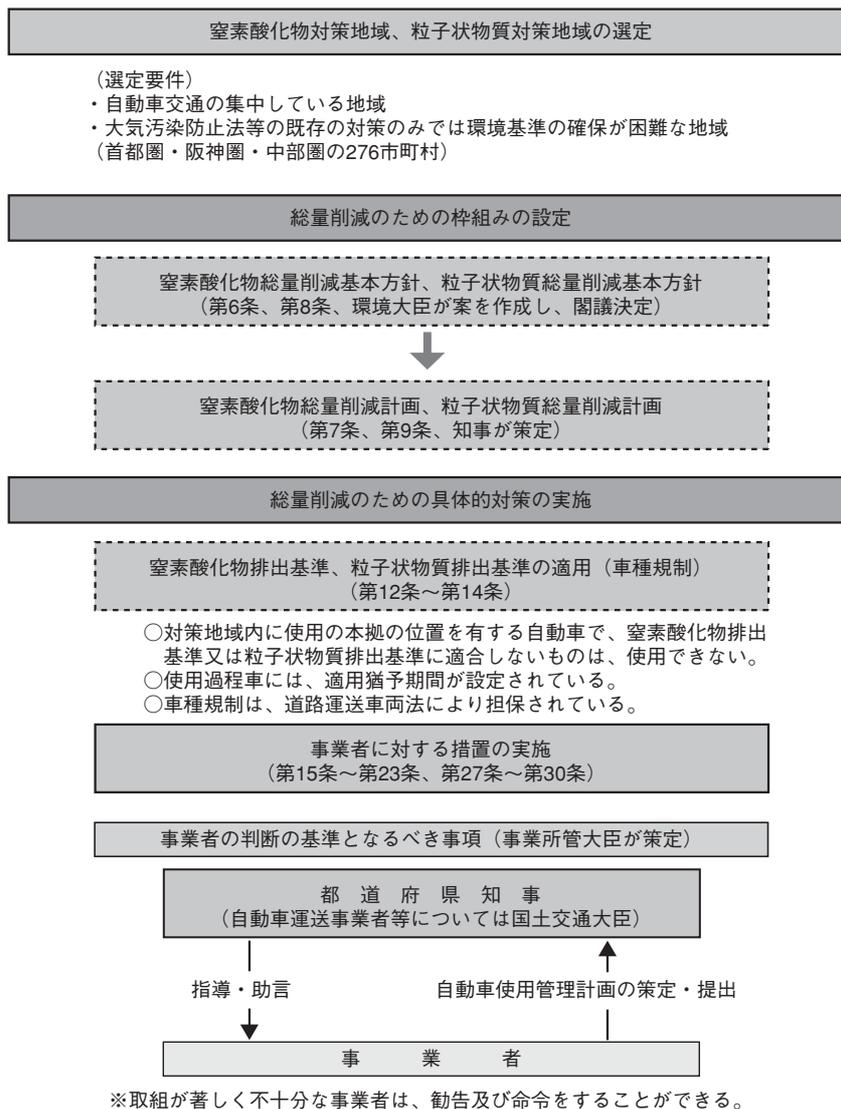


図3-18 欧米とのディーゼル重量車の排出ガス規制値の比較

(3) 有用な資源の再利用

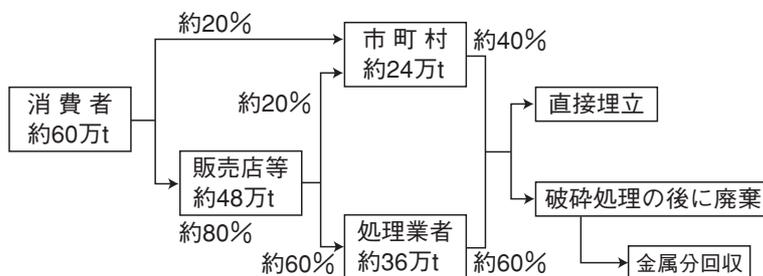
平成13年4月1日施行された家電リサイクル法（特定家庭用機器再商品化法）。

一般家庭から排出される家電製品は年間約60万tにも及び、これまではそのほとんどが埋め立てられてきました。しかし、埋め立て地には限界があり、いつまでも埋め立て続けるわけにはいきません。また、埋め立てられる廃家電には再び利用することができる有用な資源がたくさん含まれているのです。そこで、有用な資源の再利用を促進し、廃棄物を減らすために、家電リサイクル法が誕生しました。



資料・環境省

図3-19 自動車NOx・PM法の概要



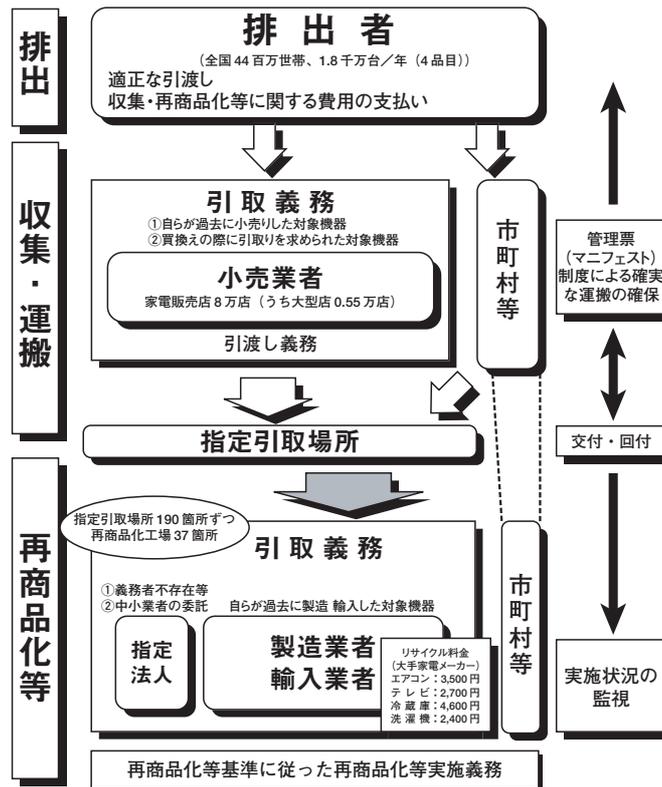


図3-20 家電リサイクルの流れ

表3-21 環境問題に関する必要とされる主なナレッジ、入手方法

ナレッジ	必要性	範囲	入手方法
環境一般知識	多種多様な環境問題に対応するため は、複合的な情報を入手する必要があるため。	環境白書全般 の知識	環境省 http://www.env.go.jp/
温暖化対策	二酸化炭素を中心とした温室効果ガス 排出問題は、地球規模の問題であり、 個人・地域レベルでの足元からの 取組が重要であるため。	温室効果ガス	環境省 http://www.env.go.jp/
自動車排出ガス対策	クローズアップされている問題であるため。	各種関係法令	環境省 http://www.env.go.jp/ 東京都ディーゼル車規制総合 情報サイト http://www2.kankyo.metro.tokyo.jp/jidousya/diesel/

リサイクル	クローズアップされている問題であるため。	特定家庭用機器再商品化法	経済産業省 http://www.meti.go.jp/policy/kaden_recycle/ekade00j.html
ISO14000 シリーズ	グローバル化に伴い、認証取得する企業が増加しているため。	ISO14000	財団法人 日本品質保証機構 http://www.jqa.jp/

2-7 情報技術及び情報活用技術

H6.8.2	高度情報通信社会推進本部を内閣に設置
H12.7.7	情報通信技術戦略本部を内閣に設置／IT 戦略会議を設置
H12.11.27	IT 基本戦略を決定
H12.11.29	高度情報通信ネットワーク社会形成基本法（IT 基本法）が成立
H13.1.6	高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部（IT 戦略本部）を内閣に設置
H13.1.22	e-Japan 戦略を決定
H15.7.2	e-Japan 戦略II を決定

「IT 関連」の項目でも述べているが、平成6年8月に内閣に設置された高度情報通信社会推進本部、平成13年1月に同じく設置されたIT 戦略本部と続き、e-Japan 戦略を推進していく中でも平成14年3月に開かれた第10回IT 戦略会議の中で「IT ひとつづくり」「IT 人材大国の実現」として①「学校教育の情報化」②「国民のIT リテラシー向上」③「IT 分野の職業能力開発及び専門家の育成」が議題として挙がり、人材育成の大切さが話し合われており、IT 関連技術はその重要な担い手として整理されている。

一方、単なる情報機器の操作だけでなく、様々な専門分野で各業務の目的に沿って「どこに」、「何が」「どんな形で」で格納されているかを知り、「どんな方法で」それらの情報を探し出すか、そして「どのように活用するのか」までを論理的に整理し、組み立て活用するのか、この一連のプロセスの視点から有効な手段、判断を行うことが必要とされている。

つまり、①「どこに」「何が」に相当する各種 Web サイト及びシステム等の所在情報を知り、②「どんな形で」「どんな方法で」に相当する情報リテラシー技術、ネットワーク技術、インターネット等検索エンジン、などの技術的側面のハード・ソフトの基礎技術を理解し、③「どのように活用するのか」に相当するインターネット活用方法、マスメディア活用方法など、活用の幅を広げることも求められている。

上述のことからも、能力開発（人材育成）にとって有効な手段として情報技術・情報活用技術が位置づけられる。

表3-22 情報技術及び情報活用技術に関する主なナレッジ、入手・習得方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手・習得方法
VDT利用管理	ビデオ・ディスプレイ・ターミナル。コンピュータ、ワープロなどのテレビ画面のようなディスプレイ装置を使用する職種が多いなか、作業上の安全に対する意識が、大切になってきている。	VDT作業における労働衛生管理ガイドライン	安全衛生協会、中央労働災害防止協会、Webサイト上での「VDT作業における労働衛生管理ガイドライン」などがある
インターネット活用法、インターネット検索エンジン特性	インターネットでは、電子メール、ネットニュース、ファイル転送等の様々なサービスを受けることができます。インターネットを利用してシステムとシステムを相互に結びつけて形成された広域ネットワーク（イントラネット WAN）により企業が企業内ばかりでなく広域にネットを展開し、異業種、異企業との連携や個人や家庭や消費者との交流を容易にしている。また、検索エンジンを有効に活用し、専門情報を効率的に入手できる。	電子メール ネットニュース ファイル転送 情報検索技術	個別研修、参考図書、職場内の研究会の発足
情報リテラシー技術、ネットワーク技術	コンピュータに関する知識。また、それを実際に活用する能力を指し、能力開発分野の豊富な知識を基に目的に応じた適切な判断力、情報収集、評価、発信能力及び情報技術の役割や影響に対する知識など広範囲な知識が必要とされている。	コンピュータ操作、コンピュータ機器・周辺機器、ネットワーク基礎技術、ソフトウェアの操作・プログラミング、データの作成、整理、インターネットを活用した検索まで含む。	個別研修、サークル活動への参加、研究会の発足
マスメディア活用法、	能力開発に係るイベント、セミナーの効果的PRとなる。	マスメディア機関 情報、活用方法	個別研修
Webサイト情報、IT学習支援事業、求職者情報システム（訓練生求職情報提供システム）含む	能力開発に関する様々な情報収集方法として最善の取得方法で、その活用方法も多岐に渡る。	サイト所在情報、 情報検索方法	

2-8 委託訓練

日本における職業訓練は、企業等がおこなう民間の訓練と、国及び地方公共団体等がおこなう公共職業訓練に大別される。さらに国及び地方公共団体が自前の訓練施設で実施する施設内訓練と、事業主や事業主団体及び民間教育機関等に委託して実施する施設外訓練であるところの委託訓練がある。以前は民間教育機関としては、専修学校や各種学校への委託が多かったが、最近では、大学、大学院やNPO法人等のあらゆる教育資源を最大限活用している。

国及び地方公共団体が実施する施設内訓練のみでは定員及び設置するコースが限定されることと、訓練受講希望者の増加や、要望の高い職種に対応した機動的な訓練を行うために、広く種々の機関に委託するコースが設定され、平成15年度雇用・能力開発機構で計画された委託訓練は115,761人である。

委託訓練は、受講希望のニーズと受講後の就職機会がどの程度見込めるかがコース設定の大きな要素である。さらに、委託先の公正な選定及び公正な委託契約事務が必要である。また都道府県等の地方公共団体と国（雇用・能力開発機構）が実施するために、競合をさけるためにコース設定と実施期間の調整等が必要となる。

表3-23 委託訓練に関する必要とされる主なナレッジ、入手・習得方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手・習得方法
委託訓練の実施コース	どのようなコースが実施されているかは、委託訓練を知る上で重要である。	雇用・能力開発機構及び地方公共団体の実施コース	・ 職業能力開発実施計画（雇用・能力開発機構編）等
委託訓練実施要領	キャリアコンサルティング等のために、どのように実施されるのかを知る必要がある。	全体の概要	・ 委託訓練実施要領

2-9 キャリア形成・キャリア支援関連

① 必要性について

職業能力開発基本計画（第7次）は、平成13年度から平成17年度までの5年間である。職業能力開発の基本的施策として、雇用の安定・拡大のための職業能力開発施策の枠組みの構築があり、(1) キャリア形成支援システムの整備、(2) 職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供の体制の充実強化、(3) 職業能力評価システムの整備等を具体的な施策としている。

② 入手・修得方法

- ・ 厚生労働省 : <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・ 独立行政法人雇用・能力開発機構 : <http://www.ehdo.go.jp/>

・都道府県センターホームページ

③ 活用方法

キャリア・コンサルタント養成講座

④ その他

キャリア・コンサルティング技法などに関する調査研究報告書の概要（平成13年5月17日 厚生労働省発表）キャリア・コンサルタント養成講座平成14年からの5年間で5万人養成機構は、5千5百人養成する。

2-10 能力開発に関する事業主への支援関連

(1) キャリア形成促進助成金

① 必要性について

職業能力開発促進法に基づき、目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力の評価、労働者に対するキャリア・コンサルティングの機会の確保を行う事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

② 入手・修得方法

- ・厚生労働省 ： <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構 ： <http://www.ehdo.go.jp/>
- ・都道府県センターホームページ
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構イントラネット（ロータスノーツによる文書管理）

(2) 人材高度化研究会の設置

① 必要性について

各都道府県の産業特性や学術機関の特色等に応じた人材育成システムを構築するための具体的展開方法等一連のプロセスを確立するため、各都道府県の地域人材育成総合センターに設置している人材育成推進協議会の専門部会として人材高度化研究会を置く。

② 入手・修得方法

- ・厚生労働省 ： <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構 ： <http://www.ehdo.go.jp/>
- ・都道府県センターホームページ
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構イントラネット（ロータスノーツによる文書管理）

(3) 中小企業雇用創出等能力開発助成金

① 必要性について

中小企業労働力確保法に基づく支援措置として、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」第4条第1項による

認定を受けた事業協同組合等の構成員である中小企業者並びに同項による認定を受けた個別中小企業者のうち職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与を行う事業主に対して助成を行うことにより、職業能力の開発及び向上を図り、もって労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

② 入手・修得方法

- ・厚生労働省 ： <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構 ： <http://www.ehdo.go.jp/>
- ・都道府県センターホームページ
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構イントラネット（ロータスノーツによる文書管理）

(4) 地域職業訓練センターの運営指導

① 必要性について

地方産業都市を中心とする地域において中小企業に雇用される労働者等に対し各種職業訓練を行う事業主、事業主団体等のほか地域住民に対して各種講習等多様な教育訓練を行う地方公共団体等の団体に施設を提供し、もって地域における労働者等の職業生涯を通ずる教育訓練体制を確立するとともに、地域経済社会の発展に寄与することを目的として運営するものとする。

② 入手・修得方法

- ・厚生労働省 ： <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構 ： <http://www.ehdo.go.jp/>
- ・都道府県センターホームページ
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構イントラネット（ロータスノーツによる文書管理）

(5) 新規・成長分野能力開発事業

① 必要性について

新規・成長分野事業主が行う訓練は、事業主が自発的に行う職業訓練である。しかし、求職者の再就職を図るため、受講に当たっては、訓練計画の承認や訓練実施中の指導を行う。

② 入手・修得方法

- ・厚生労働省 ： <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構 ： <http://www.ehdo.go.jp/>
- ・都道府県センターホームページ
- ・独立行政法人雇用・能力開発機構イントラネット（ロータスノーツによる文書管理）

2-11 カウンセリング（含む心理学）

① 必要性について

キャリア形成支援をするうえで、キャリア・コンサルティング（カウンセリング）技法を身につける必要がある。「カウンセリングとは、心理的な専門的援助過程である。大部分が言語を通して行われる過程であり、カウンセリングの専門家であるカウンセラーと、何らかの問題を解決すべく援助を求めているクライアントが相互作用し、カウンセラーはさまざまな援助行動を通して、自分の行動に責任を持つクライアントが自己理解を深め、良い意思決定で行動がとれるようになることを援助する。そして、クライアントが自発的で独立した人生を歩むようになることを究極の目的とする。」

② 入手・修得方法

- ・ 独立行政法人雇用・能力開発機構 ： <http://www.ehdo.go.jp/>
- ・ 社団法人日本産業カウンセリング協会 ： <http://www.rik.ne.jp/alvio/>
- ・ 特定非営利活動法人日本心理カウンセリング協会 ： <http://www.zcounseling.org/>
- ・ 特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 ： <http://www.npo-jcc.org/>
- ・ 社団法人日本臨床心理士資格認定協会 ： <http://www4.ocn.ne.jp/~jcbcp/>

③ 活用方法

- ・ キャリア・コンサルティング
- ・ 臨床心理士

2-12 マーケティング・セールスプロモーション関連知識

① 必要性について

マーケティングとは、組織が生き残っていくために消費者の求めているものを分析して、それを満たすための活動が必要になる。その消費者ニーズ充足のための活動である。セールスプロモーションとは、販売促進、宣伝、販売店増強などによって、お客の購買欲を喚起して販売の増進を図る計画及びその活動である。単に最終消費者だけでなく、販売業者や社内に向けても実行されます。

② 入手・修得方法

- ・ 社団法人日本マーケティング協会 ： <http://www.jma-jp.org/>
- ・ 社団法人日本マーケティング・リサーチ協会 ： <http://www.jmra-net.or.jp/>
- ・ 社団法人公共広告機構 ： <http://www.ad-c.or.jp/>

2-13 職業訓練施設運営

職業訓練施設では、直接訓練に関わる業務の他、施設の維持管理や職員の安全衛生、福利厚生などの業務が行われており、直接訓練を実施するだけでなく、訓練施設を運営していくための業務全般にわたっての知識が求められる。

表3-24 職業訓練施設運営に必要とされる主なナレッジ、入手・習得方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手・習得方法
<p>財政</p>	<p>職業訓練施設で執行される予算は、施設の維持管理経費や職員の人件費、訓練にかかる経費などがあるが、予算の項目毎に執行額が定められ、その範囲内で1年間の執行を計画的に進めなければならない。</p> <p>予算項目によっては、予算の執行時期や額が変化しないものもあるが、多くの場合業務の執行状況によって執行額は変化する。したがって、予算の執行状況を見ながら業務の進め方を管理する必要がある。</p>	<p>予算項目、収入、支出、契約</p>	<p>予算関係規則 会計関係規則</p>
<p>人事</p>	<p>職員は、施設の中でそれぞれ業務を分担しているが、業務の範囲、複雑さ、困難性等の程度はそれぞれ異なっている。そこで、業務を効率的に処理するため、担当する業務の内容や責任度合い等に応じて、組織の内部をいくつかに分し体系づけている。</p> <p>業務に従事する上では、職務上の義務や責任、勤務条件、業務分担、安全衛生管理等について理解しておく必要がある。</p>	<p>職員の義務、職員の責任、勤務条件、研修制度、福利厚生、共済・互助、安全衛生、公務災害補償、業務分担</p>	<p>労働基準法、労働安全衛生法</p>
<p>機材</p>	<p>職業訓練施設で使用される機材には、直接訓練に係る機材の他、施設の管理運営に必要な機材がある。</p> <p>機材は、購入金額や耐用年数などによって備品や消耗品といった区別がなされ、備品については台帳に記載するなどして、消耗品についても在庫数を適宜把握するなどして、適正に管理することが必要である。</p> <p>また、訓練に直接関わる機材については訓練科毎に国庫補助の対象が定められており、補助要件に関する知識が必要となる。</p>	<p>庁用備品、訓練設備・機器、消耗品、耐用年数、原価償却</p>	

第3節 創業／新分野

3-1 バイオ・ゲノム関連

「バイオ」とは、英語の Bio で、「生命」「生」を表す接頭語、生物学を表す biology、あるいはバイオテクノロジーの省略表現等をいい、一義的ではない。我が国においては一般に、「生物」を指して用いられる場合が多いと思われる。

アメリカでも「biotechnology」という言葉で呼ぶことが多いが、医療、健康分野に重きをおく時は「life science」と呼ばれる場合もある。

かかるバイオが注目されるのは、詰まるところ、人の健康、生命に大きな関わりを持ち、これを操作することができるようになりつつあるからである。また、人体の「設計」、「操作」は人体に関する「engineering」であり、新規産業として投資の対象となることも注目される理由である。

ところで、「ゲノム」は一般にバイオ同列に扱われる場合が多い。だが、ゲノムとは、細胞の中に存在する遺伝情報の総体いい、ゲノムはバイオに包含される関係（バイオが上位概念）にある。ゲノムには遺伝子と、遺伝子の発現を制御する情報などが含まれている。

ここで、遺伝情報の総体とは、タンパク質、遺伝子よりなり、これはいわば製品とその設計図に例えられ、ゲノム上には設計図のほか、製品の製造を管理・制御している部位が存在する。

これの生物の機能維持への影響は極めて大であり、生命現象を対象にすることにおいてバイオと共通する。

ゲノムにつきもう少し詳しく述べよう。「ゲノム (genome)」とは“gene (遺伝子)”と“ome (ラテン語で集合体の意)”を組み合わせた言葉で、生物のもつ遺伝子 (遺伝情報) の全体を指す言葉である。その実体は生物の細胞内にある DNA 分子であり、遺伝子や遺伝子の発現を制御する情報などよりなる。各々の遺伝情報は、遺伝子と呼ばれる単位に書き込まれているが、例えばイネでいうなら、イネをイネたらしめるのに必要な約3万の遺伝子のセットがイネのゲノムである。遺伝子は、染色体の中の DNA に ATGC という4種類の文字からなる長い暗号文 (塩基配列) で書き込まれている。これは言うならば生物の設計図であり、外部からの刺激やホルモンなどの信号に対する応答の仕方についての基本的なルールまで書き込んである機能設計図と理解することが妥当であろう。

ゲノムを構成する DNA (Deoxyribonucleic acid) は、生物の遺伝情報を保持している鎖状の高分子である。DNA 分子はその構成単位であるヌクレオチドが鎖状に長くつながり、2本の鎖が撚り合わさったらせん構造 (これを2重らせんと呼ぶ) をしており、2本一組で一個の分子になっている。遺伝子はこの DNA 分子上のそれぞれの区画ということになる。DNA 分子にはたくさんの遺伝子がある。

DNA 分子を構成するヌクレオチドは、デオキシリボース糖がリン酸によって連結され、

その糖に4種類の塩基（アデニン（A）、グアニン（G）、シトシン（C）、チミン（T））のどれかが結合します。DNAの2本の鎖の間ではこれらの塩基のうち、互いに向き合った位置にあるAとT及びGとCが水素結合による対合（塩基対）を作っている。また12本の鎖は化学的に互いに逆方向になっている。

これらのことから、DNA分子のそれぞれの鎖は互いに他と相補的であるといい、一方の鎖の塩基の並び（塩基配列）がわかれば、他の塩基配列は自動的にわかるという特徴もっている。

ヒトの遺伝子情報を解読するゲノム計画（ヒトゲノム）では日本は欧米に出遅れた。今、世界の研究者は「ポストゲノム」と呼ばれるタンパク質の研究にシフトしている。例えばそのタンパク質の情報を細胞に伝える役割を果たす「糖鎖」や「脂質」の研究でいうと、細胞の表面では、糖とタンパク質、糖と脂質が鎖のように結合し、ウイルスなどの情報を識別する役割を果たす。その仕組みが解明できれば、ガンなどの病気を防ぐ新薬開発につながる可能性が期待される。

以上より、バイオ・ゲノムは人類共通の命題である健康、生命に関わるものであるがために、加えてバイオ・ゲノムがビジネスの高い可能性なり適格性を有することから一般人たりとも（能力開発担当者であればなおのこと）関心を払うべき事項であるのは当然である。

なお、政府もかかるバイオテクノロジー（BT）の重要性に鑑み、BTの目覚ましい成果を実用化・産業化し、国民生活の向上と産業競争力の強化を図るべく、平成14年に我が国としてBT戦略を早急に樹立し、その推進を図るため、「BT戦略会議」を立ち上げている。BT戦略会議のバイオテクノロジー戦略大綱はなぜ今BT戦略かにつき「人間の生活に巨大な変革をもたらす」からとし、(1) 生きる（BTは健康と長寿に変革をもたらす：BTは疾病の予防、健康の維持、疾病の治療に大きく貢献する。）、(2) 食べる（BTは食料供給に変革をもたらす：BTは良質な食料生産、食料自給率の向上、食品の品質、安全性判定技術に大きく貢献する。）、(3) 暮らす（BTは環境・エネルギーに変革をもたらす：BTは環境負荷の低減、化石資源依存からの脱却に大きく貢献する。）の切り口から具体的提言をしている。バイオ・ゲノムについて知るための参考文献を以下に挙げる。

参考文献

- 「バイオ・ゲノムを読む事典」三菱総合研究所・三菱化学生命科学研究所編著
出版社：東洋経済新聞社
- 「トコトンやさしいバイオとゲノムの本」粥川 準二著
出版社：日刊工業新聞社
- 独立行政法人 製品評価技術基盤機構（NITE）「<http://www.nite.go.jp/>」
バイオテクノロジー本部について ゲノム解析部門 生物遺伝資源部門 生物遺伝資源開発部門

3-2 環境ビジネス関連

環境ビジネスとは、さまざまな分野における環境保全に関する事業活動のことである。従来からの公害防止装置の製造メーカーや廃棄物処理業者等に加えて、砂漠緑化事業や環境調査・コンサルティング・サービス、環境への負荷の少ないエコロジーグッズを専門に扱う店等、新しいビジネスが生まれている。消費者や顧客も環境に優しい商品や企業を積極的に支持する傾向にあり、今後の成長分野として期待されている。

表3-25 わが国の環境ビジネスの市場規模及び雇用規模の現状と将来予測についての推計

環境ビジネス	市場規模（億円）			雇用規模（人）		
	平成12年（※）	平成22年	平成32年	平成12年	平成22年	平成32年
A.環境汚染防止	95,936	179,432	237,064	296,570	460,479	522,201
装置及び汚染防止用資材の製造	20,030	54,606	73,168	27,785	61,501	68,684
1.大気汚染防止用	5,798	31,660	51,694	8,154	39,306	53,579
2.排水処理用	7,297	14,627	14,728	9,607	13,562	9,696
3.廃棄物処理用	6,514	7,037	5,329	8,751	6,676	3,646
4.土壌、水質浄化用（地下水を含む）	95	855	855	124	785	551
5.騒音、振動防止用	94	100	100	168	122	88
6.環境測定、分析、アセスメント用	232	327	462	981	1,050	1,124
7.その他	—	—	—	—	—	—
サービスの提供	39,513	87,841	126,911	238,989	374,439	433,406
8.大気汚染防止	—	—	—	—	—	—
9.排水処理	6,792	7,747	7,747	21,970	25,059	25,059
10.廃棄物処理	29,134	69,981	105,586	202,607	323,059	374,186
11.土壌、水質浄化（地下水を含む）	753	4,973	5,918	1,856	4,218	4,169
12.騒音、振動防止	—	—	—	—	—	—
13.環境に関する研究開発	—	—	—	—	—	—
14.環境に関するエンジニアリング	—	—	—	—	—	—
15.分析、データ収集、測定、アセスメント	2,566	3,280	4,371	10,960	14,068	17,617
16.教育、訓練、情報提供	218	1,341	2,303	1,264	5,548	8,894
17.その他	50	519	987	332	2,487	3,481
建設及び機器の据え付け	36,393	36,985	36,985	29,796	24,539	20,111
18.大気汚染防止設備	625	0	0	817	0	0
19.排水処理設備	34,093	35,837	35,837	27,522	23,732	19,469
20.廃棄物処理施設	490	340	340	501	271	203
21.土壌、水質浄化設備	—	—	—	—	—	—
22.騒音、振動防止設備	1,185	809	809	956	536	439
23.環境測定、分析、アセスメント設備	—	—	—	—	—	—
24.その他	—	—	—	—	—	—
B.環境負荷低減技術及び製品 (装置製造、技術、素材、サービスの提供)	1,742	4,530	6,085	3,108	10,821	13,340
1.環境負荷低減及び省資源型技術、プロセス	83	1,380	2,677	552	6,762	9,667
2.環境負荷低減及び省資源型製品	1,659	3,150	3,408	2,556	4,059	3,673
C.資源有効利用 (装置製造、技術、素材、サービス提供、建設、機器の据え付け)	201,765	288,304	340,613	468,917	648,043	700,898
1.室内空気汚染防止	5,665	4,600	4,600	28,890	23,461	23,461
2.水供給	475	945	1,250	1,040	2,329	2,439
3.再生素材	78,778	87,437	94,039	201,691	211,939	219,061
4.再生可能エネルギー施設	1,634	9,293	9,293	5,799	30,449	28,581
5.省エネルギー及びエネルギー管理	7,274	48,829	78,684	13,061	160,806	231,701
6.持続可能な農業、漁業	—	—	—	—	—	—
7.持続可能な林業	—	—	—	—	—	—
8.自然災害防止	—	—	—	—	—	—
9.エコ・ツーリズム	—	—	—	—	—	—
10.その他（自然保護、生態環境、生物多様性等）	107,940	137,201	152,747	218,436	219,059	195,655
総計	299,444	472,266	583,762	768,595	1,119,343	1,236,439

注1：データ未整備のため「—」となっている部分がある。

2：2000年の市場規模については一部年度がそろっていないものがある。

3：市場規模については、単位未満について四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

資料：環境省

また、このビジネス分野は、経済活性化のため推進すべき産業分野として政府の方針が策定されている。経済財政諮問会議にて取りまとめ、平成14年6月に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002」の中には、「6つの戦略、30のアクションプログラム」の一つとして、「産業発掘戦略（技術革新が拓く21世紀の新たな需要）」が盛り込まれ、その中で、「環境・エネルギー」分野をはじめとする4分野の技術開発、知的財

産・標準化、市場化等を内容とする戦略が策定されることとなった。これを受け、平成14年12月に取りまとめた「環境・エネルギー」産業発掘戦略では、「産業活動のあらゆる局面に環境・エネルギー配慮が組み込まれ、環境・エネルギー問題の解決に資する技術、製品、サービスの創出・発展を通じ、環境の保全を図りつつ経済の活性化が図られる産業社会」など将来の社会像の実現のための戦略目標として、1)「環境・エネルギー技術へのチャレンジを産業競争力の源泉に」(技術のグリーン化)、2)「メイド・イン・ジャパン」の環境ブランド化(産業のグリーン化)、3)「日本市場を世界のエコ市場の登竜門に」(市場のグリーン化)を掲げ、これらを踏まえ環境・エネルギー産業の発掘を推進していくこととした。

表3-26 環境ビジネスに必要とされる主なナレッジ、入手方法

ナレッジ	必要性	範囲	入手方法
環境ビジネス市場	成長産業であり、ビジネス市場を常に把握しておく必要がある。	一般的な知識	環境省(環境白書) http://www.env.go.jp/
環境ビジネス関連法	環境ビジネスは多種多様であるため、その関連する法令も多岐に渡り、かつ、法令改正や新規に施行されるものも多く、整理しておく必要があるため。	環境関連法令全般	環境省(環境白書) http://www.env.go.jp/
環境省環境関連資格情報	環境関連資格情報を把握しておく必要があるため。	環境カウンセラー・公害防止管理者等	(社)産業環境管理協会 http://www.jemai.or.jp/JEMAI_DYNAMIC/index.cfm
経済産業省環境関連資格情報	環境関連資格情報を把握しておく必要があるため。	環境計量士等	日本環境測定分析協会 http://www.jemca.or.jp/info/
厚生労働省環境関連資格情報	環境関連資格情報を把握しておく必要があるため。	作業環境測定士等	(社)日本作業環境測定協会 http://www.jawe.or.jp/
資源の有効利用	平成13年4月1日に施行された特定家庭用機器再商品化法等をはじめとしたリサイクル関連情報を把握しておく必要があるため。	各種リサイクル関連法	経済産業省 http://www.meti.go.jp/report/whitepaper/index.html

3-3 新エネルギー事情(省エネルギー対策)

我が国のエネルギー需要は、第二次世界大戦後、経済がめざましい復興を果たした高度経済成長下に増大を続けた。

第1次石油危機が発生した1973年においては、消費全体の約66%を鉄鋼、化学、セメント、紙パルプ等の製造業を中心とした産業部門が占めていたが、その後の二度の石油危機を経て、産業界ではエネルギーを有効に使うなど、省エネルギー対策が徹底的に進められ、大幅な省エネルギーが実現された。

一方、近年の石油価格の低下や快適さ・利便性を求めるライフスタイルの変化、IT化の進展等を背景に、家庭や事務所・店舗等、自動車を中心とした運輸部門におけるエネルギー消費が増加してきている。

また、世界的に深刻な環境問題の一つである地球温暖化問題への対応として、1997年「気候変動に関する国際連合枠組み条約締結国会議」が開催され、地球温暖化防止のための具体的な対策とその数値目標を設定したいわゆる京都議定書が採択された。その中で我が国は、地球温暖化を促す温室効果ガス全体を2008年から2012年の平均値で、1990年に比べ6%削減し、このうち、温室効果ガスの約9割を占めるエネルギー消費に伴う二酸化炭素については、2010年度において1990年度と同じ水準に抑制することとした。

こうしたことから、我が国では、2010年度までに原油換算で約5,700万kl（全家庭の年間総エネルギー消費量（約5,500万kl）相当以上）を削減するための省エネルギー対策を推進している。

表3-27 省エネルギー対策に必要とされるナレッジ、入手・習得方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手・習得方法
家庭における省エネルギー	家庭においては、核家族化による世帯数の増加、生活時間の多様化や個室化、生活の質の向上志向、情報機器の普及に伴って、電化製品の保有台数や使用時間の増加、冷暖房や給湯のエネルギー消費の増加などにより、エネルギー消費が顕著な伸びを示している。	冷暖房、給湯等の熱利用の効率化 遮・断熱、換気、調湿を考慮した建物の省エネルギー 電化製品の省エネルギー及び待機時消費電力の削減 家庭用ホームエネルギーマネジメントシステム(HEMS)の普及 自然エネルギー等を利用した発電	Web ページ（資源エネルギー庁、新エネルギー産業技術総合開発機構（NEDO）、（財）省エネルギーセンター、電気事業連合会、（社）日本ガス協会、日本コージェネレーションセンター） エネルギー・経済統計要覧 運輸関係エネルギー要覧、 省エネルギー便覧
事務所・店舗等における省エネルギー	事務所・店舗等の事業所におけるエネルギー消費は、事務所・店舗等の延べ床面積の増加、情報化の進展、営業時間や各種サービスの長時間化等により大幅な増加傾向を示している。	空調・照明のエネルギー管理 冷暖房設備の省エネルギー 遮・断熱、換気、調湿を考慮した建物の省エネルギー 情報化対応機器の省エネルギー コージェネレーション等分散型電源、蓄電・蓄熱技術の開発 自然エネルギー等を利用した発電	

<p>運輸部門における省エネルギー</p>	<p>総エネルギー消費の約25%は運輸部門が占めており、その内の85%は自動車によるものである。したがって、この部門では自動車を対象とした省エネルギー対策が重要となっている。</p>	<p>既存自動車システムの改良による燃費向上 クリーンエネルギー自動車等の開発と普及 新燃料の開発 物流の効率化、交通システムの高速化</p>	
<p>製造業等産業分門における省エネルギー</p>	<p>製造業等産業部門におけるエネルギー消費は、1973年の第1次石油危機以降、産業界の省エネルギー努力等により一旦減少したが、1980年代後半以降、多品種少量生産、製品の高付加価値化等、市場ニーズへの対応等により、緩やかな増加傾向を示し、2001年には1973年とほぼ同水準の消費量となっている。</p> <p>この間、特に製造工程における省エネルギー対策で大きな効果を上げ、エネルギー需要を増加させることなく生産量の増加に対応し、経済成長を果たしてきたが、今後一層の省エネルギー対策を進めていくためには、新たな視点での取り組みが必要となっている。</p>	<p>電動機・パワーエレクトロニクス応用装置の省エネルギー技術 熱の有効利用技術の開発冷熱利用技術の開発 産業プロセスにおける固定エネルギー消費の削減 加熱・乾燥プロセスでの効率向上 蒸気利用プロセスに関する効率化</p>	

参考文献

〈引用文献〉

経済産業省資源エネルギー庁、日本のエネルギー 2003、2003年

経済産業省資源エネルギー庁省エネルギー対策課、省エネルギー技術戦略報告書、2002年

〈URL〉

経済産業省資源エネルギー庁、<http://www.enecho.meti.go.jp/>

財団法人省エネルギーセンター、<http://www.eccj.or.jp/index.html>

経済産業省総合資源エネルギー調査会省エネルギー部会、

http://www.meti.go.jp/report/committee/data/g_commi08_02.html

3-4 創業（起業）

現在日本の経済は91年のバブル経済崩壊後、景気の低迷、経済社会のグローバル化、産業構造の変革と、非常に厳しい状況にあり、さらに失業率もかつてない高率で高止まって

いる。こうした低迷から脱却を図り、経済を活性化させるために、新しい事業の創業や、新分野開拓、異業種進出の必要性が強く求められている。しかし、残念ながら日本における新規開業の実態は、かつては開業率が廃業率を上回っていたが、91年頃に逆転し、それ以後は廃業率が開業率を上回りその差が広がる傾向にある。このことは、日本の企業数が減少し続けていることの現れである。

このため、創業する方への支援について国の政策はかつてない程に拡充されるとともに、公共系金融機関、地方自治体や商工会議所等の各団体もいろいろな形で創業支援に関してのメニューを用意している。さらに創業した後のフォローについての支援も拡充されている。

次に創業の意義として次の点も上げられる。

1. 経済の活性化が図られる。新規参入業者により業界の競争が活発になる。
2. 多様化し細分化されている市場のニーズが満たされ、ひいては価値観の多様化が起こる。
3. 雇用の創出が活発になる。
4. 創業することで自己実現の機会が得られる。

創業に関連するナレッジは非常に多種、多様である。

表3-28 創業に必要とされる主なナレッジ、入手・習得方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手・習得方法
創業計画作成（ビジネスプラン作成）	雇用開発の相談業務において、適切な助言をするために必要	資金計画、マーケティングリサーチ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 書籍による自学自習 ・ 各種セミナーへの参加 ・ インターネット ・ アントレD o i t
公的創業支援制度	雇用開発の相談援助において最も必要	助成金の内容、支給対象者、支給額等概要が説明できる範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・ ベンチャー企業支援制度ガイドブック（雇用・能力開発機構編集） ・ インターネット
財務・経理 税制 経営法規 社会保険事務	雇用開発の相談業務において、適切な助言をするために必要	概要が説明できる程度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 書籍による自学自習 ・ 各種セミナーへの参加 ・ インターネット ・ アントレD o i t

参考文献

〈引用文献〉

- 国民生活金融公庫総合研究所編『新規開業白書・2001年版』

3-5 公的事業支援制度

創業／新分野進出等に係る業務として、資金援助等の間接的支援、相談援助（創業前・中・後）、情報提供、公開講座・交流会の開催、各種起業家養成セミナーの開設、専門的・技術的課題解決相談（経営・事業運営、技術・研究開発、人材確保・育成等）などがある。これらの相談内容（支援内容、業種や専門性等）を受けて技術士、中小企業診断士、弁護士、弁理士等の専門家との連携による支援はもちろんのこと、能力開発担当者として各種情報提供（専門機関等の紹介等）や相談者に対する創業・新分野進出前から進出後までの一連のコーディネート業務も重要となる。

今、我が国の経済活力を高め、雇用の安定を図る為、企業の新分野進出や新たな雇用機会の創出が重要な政策の一つに挙げられている。現在、官民の機関による様々な支援制度が整備されつつあるが、必ずしもそれらの実施機関が効果的に連携しているとは言い難い現状も指摘されている。このような中で、創業／新分野に係る相談内容等を総合的に判断し的確な情報提供、支援等を実施するには、少なくとも国、都道府県で行う公的機関による支援事業の基本的な知識が求められる。中でも創業／新分野に携わる現場（能力開発担当者含む）での役割が重要となっており、当該分野に関係する相談内容等に対して、公的事業支援制度の効果的な活用も含めた的確な間接的・直接的な支援を実施していくことが肝要である。

ここに平成10年2月から官民の機関が集い、ベンチャー企業等の新分野展開を目指す中小企業の事業主をはじめとする関係者を対象とした各種支援制度が記載された参考書を紹介する。2003年度版を最後に出版されていないが、国・都道府県等の各支援制度が分野毎にキーワードを活用しながら、体系的に掲載されているので一読願いたい。

ここで、創業／新分野のみならず、雇用管理改善分野、能力開発／キャリア形成支援分野の3分野全般に関係する公的事業支援制度の一部としての主なナレッジの必要性、習得方法等を示す。

表3-29 公的事業支援制度の主なナレッジ、入手・習得方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手・習得方法
能力開発施設 の業務	起業に関する技術的相談支援のため訓練施設が実施している求職者訓練、在職者訓練全般の枠組みを理解し、各施設で保有する専門分野を把握する。	訓練施設における求職者訓練、在職者訓練、各指導員の専門分野等	能力開発セミナーガイド（在職者）、アビリティークースガイド（求職者）、紀要等
委託訓練等の 業務 （委託訓練実施要領） （就職支援能力開発事業）	多様な訓練機会を送出するため、民間機関の機動性を有効活用し、職業訓練受講機会の確保・拡大を図り、専修学校等の民間教育訓練機関、大学・大学院、事業主、NPO法人等の幅広い教育訓練資源の知識を必要とする。	1. 委託訓練に共通する事項 2. 特別な機関を活用する委託訓練に関する事項 3. 複数訓練受講に係る訓練コースの設定に関する事項 4. 実績報告、その他経過措置	・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ
委託訓練等の 業務 （パートタイム等短期コース）	パートタイム労働者等として就労を希望する者に対し、職務に必要な基礎的スキル知識を付与し軽易な業務等への再就職の促進を図ることを目的とする。	1. 目的 2. 対象者 3. 実施主体 4. 実施の体制 5. 実施地域 6. 訓練の形態 7. 施設等の確保 8. その他	・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ
委託訓練等の 業務 （未就職卒業生能力開発支援事業）	早期就職を図るため本年度中に高等学校、大学等を卒業した未就職者に対して、職業能力開発に関するきめ細やかな相談援助を行い、職業訓練を実施する必要がある。	1. 事業の目的及び概要 2. 事業の実施方法	・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ ・私のしごと館ホームページ http://www.shigotokan.ehdo.go.jp
委託訓練等の 業務 （不安定就労若年者能力開発支援事業）	若年者の雇用環境を認識し、早期離転職者を対象とした職業訓練の受講を促す。	1. 対象者 2. プレ訓練への受講勧奨 3. 募集等方法 4. その他	・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ ・私のしごと館ホームページ http://www.shigotokan.ehdo.go.jp
自主選択訓練 コース	機構や都道府県が予め設定する求職者向け訓練コースにおいて、求職者が真に希望する内容の訓練コースがない場合等、求職者が民間教育訓練機関で一般向けに既に設定している教育訓練コースのうち、一定の要件を満たすコースを自らが選択したものを公共職業訓練とみなし、委託訓練コースとして実施する。	1. 自主選択訓練コースの概要 2. 相談時の留意事項 3. 自主選択訓練コースの審査等における留意事項 4. その他	・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ
委託訓練等の 業務 （パソコン操作習得コース）	キーボード操作等のパソコン操作の基礎技能を習得する訓練コース。なお、地域の訓練ニーズに基づき、より高度な訓練内容のコースについても実施できるものとする。	・パソコン操作習得コースの訓練対象者	・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ

<p>訓練委託先機関による就職状況実態調査</p>	<p>委託訓練に係る就職状況調査については、これまで各都道府県センター及び各職業能力開発促進センターにおいて実施してきたところであるが、今般、就職状況の把握率を向上させることを目的として、各種委託訓練コースの就職状況調査については各委託先民間教育訓練機関に実施をお願いする。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 調査開始年度 2. 調査対象訓練コース 3. 調査実施機関 4. 就職状況調査の実施方法 5. 就職状況調査実施に係る委託先への説明資料 6. 報告様式 7. 就職状況調査経費 8. 個人情報の厳格な管理 9. その他 	<p>・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>委託訓練等の業務 (求人セット型訓練)</p>	<p>ハローワークに求人申込みを行った事業主の要望に応じ、ハローワークの求職者を対象に、事業主の求める能力を身につけるため、事業主の人材ニーズに応じた訓練コースを設定、実施します。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 関係機関との連携 2. 積極的な広報及び需要の開拓 3. 訓練コースの設定・実施等に係る調整 4. 実施事例等の報告 	<p>・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>委託訓練等の業務 (訓練委託先開拓のための体制整備)</p>	<p>事業主への委託訓練及び事業主団体への委託訓練の訓練委託先を開拓するため、事業主団体等委託訓練制度の周知を行う。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 配置 2. 業務 3. 勤務 4. 委嘱及び解嘱 5. その他 	<p>・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>離転職者の職業訓練受講の支援 (若年者職業能力開発支援事業)</p>	<p>最近の若年者の雇用を取り巻く環境は、高い失業率のほか、高校、大学卒業者の新規就職に係る離職率も高く、また、長期にわたり不安定な就労状態を続けるいわゆる「フリーター」が約200万人にもものぼると推計されるなど、この状況を放置すれば、若年労働力の継続的な職業能力の蓄積が妨げられる等により、我が国全体の労働力の質が低下するのみならず、産業の国際競争力の低下等が懸念される事態となっている。このため、職業に対する認識が不十分である等から就職後早期に離職し、又はパート、アルバイトの不安定な就労を繰り返すこれら早期離転職者等を対象として職業意識の啓発や自己の職業適性の把握を行うとともに、必要な者の職業訓練の受講を促進することにより、早期に安定した就労への移行を促進していくことが重要であり、若年者職業能力開発支援事業として「若年者プレ訓練」(以下「プレ訓練」という。)及び「若年者職業訓練」を実施することとする。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 趣旨 2. 実施体制 3. プレ訓練の実施 4. 若年者職業訓練の実施 	<p>・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>

離転職者の職業訓練 受講の支援 (若年者プレ訓練)	就職後早期に離職し、又はパート、アルバイトの不安定な就労を繰り返すこれら早期離転職者等を対象として職業意識の啓発や自己の職業適性の把握を行うとともに、必要な者の職業訓練の受講を促進することにより、早期に安定した就労への移行を促進していくことが重要であり、若年者職業能力開発支援事業として「若年者プレ訓練」(以下「プレ訓練」という。)及び「若年者職業訓練」を実施することとする。	若年者プレ訓練	・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ
在職者等に対する高度化のための訓練の実施	雇用や能力開発に関する今日的課題をテーマにしたセミナー、講座等を通信衛星を用いてお届けしています。TVのように一方的に視聴するのではなく、直接質問を行ったり、アンケートを取ったりと講師と受講者の双方向でのやり取りで進めます。	AG(能力開発)セミナー	・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ
在職者等に対する高度化のための訓練の実施	視聴確認、受信チャンネル、画面表示及び双方向機能整備会場の質疑応答等ができること。	遠隔通信事業(AGネット)の受信	・生涯職業能力開発促進センター ・都道府県センター ・機構の職業能力開発施設
キャリア形成相談援助業務	労働者に対するキャリア・コンサルティング(労働者が、その適性、職業能力、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キャリア形成を図るために必要となる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、労働者の希望に応じて行う相談をいう。以下同じ。)、事業主に対する労働者のキャリア形成支援に関する専門的な相談援助等を実施することにより、労働者のキャリア形成を積極的に支援することを目的とする。	1. 目的 2. 実施体制 3. 業務の内容 4. 具体的な業務の内容 5. コーナーの設置等 6. 関係機関との連携 7. 関係機関に対する広報及び協力員の委嘱 8. 報告 9. その他	・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ
キャリア・コンサルタント養成	キャリア・コンサルティングを担う人材の養成については、「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究」(平成14年4月厚生労働省職業能力開発局)の能力体系に基づき、実施しているところである。	1. 目的 2. 対象者 3. 養成講座の訓練区分 4. 実施主体施設 5. 実施施設 6. 講座の内容 7. 定員及び実施講座数 8. 実施期間 9. 実施方法 10. 担当講師 11. 受講料 12. 受講の確認 13. 修了要件 14. 修了証書の交付 15. 実施主体施設及び実施施設の業務 16. 養成講座の実施結果報告書等の作成 17. 予算の申請等 18. 職員の勤務体制 19. 広報及び受講者の確保	・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ

<p>事業主が行う職業訓練に対する援助等 (地域職業訓練センターの運営指導)</p>	<p>地方産業都市を中心とする地域において中小企業に雇用される労働者等に対し各種職業訓練を行う事業主、事業主団体等のほか地域住民に対して各種講習等多様な教育訓練を行う地方公共団体等の団体に施設を提供し、もって地域における労働者等の職業生涯を通ずる教育訓練体制を確立するとともに、地域経済社会の発展に寄与することを目的として運営するものとする。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目的 2. 業務の内容 3. 利用者 4. 利用料等 5. 管理 6. 利用者心得 7. 備付帳簿 8. 損害賠償 9. 運営の委託 10. 収入の帰属 11. 費用の負担 12. 建物等の修理及び更新 13. 火災保険の加入 14. 報告 15. 不可抗力による損害を受けた場合の協議 16. 監査及び指導 17. 契約の解除 18. 特記事項 	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>事業主が行う職業訓練に対する援助等 (情報関連人材育成事業への支援)</p>	<p>養成施設は、情報産業の集約が著しい地域等において中小事業主に雇用される労働者等について、情報処理関連の職業訓練を行う職業訓練法人等に対して当該訓練の実施に必要な施設等を提供することによって、地域内における情報処理関連技能者等の確保と教育訓練の振興を図ることを目的として運営するものとする。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 総則 2. 情報関連人材育成事業助成金の支給の基準及び方法 	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>事業主に対する能力開発に関する支援 (キャリア形成促進助成金)</p>	<p>職業能力開発促進法に基づき、目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力の評価、労働者に対するキャリア・コンサルティングの機会の確保を行う事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目的 2. 用語 3. 助成金の種類 4. 基本要件 5. 支給要件 6. 支給額 7. 支給に係る制限 8. 他の給付金等との調整 9. その他 	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>事業主に対する能力開発に関する支援 (人材高度化研究会の設置)</p>	<p>各都道府県の産業特性や学術機関の特色等に応じた人材育成システムを構築するための具体的展開方法等一連のプロセスを確立するため、各都道府県の地域人材育成総合センターに設置している人材育成推進協議会の専門部会として人材高度化研究会を置く。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目的 2. 研究会の名称 3. 実施内容 4. 委員の構成 5. 委員の委嘱 6. 開催 7. 期間 8. 事務局 9. その他 	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>事業主に対する能力開発に関する支援 (中小企業雇用創出等能力開発助成金)</p>	<p>中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第4条第1項による認定を受けた事業協同組合等の構成員である中小企業者並びに同項による認定を受けた個別中小企業者のうち職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与を行う事業主に対して助成を行うことにより、職業能力の開発及び向上を図り、もって労働者の雇用の安定に資することを目的とする。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目的 2. 用語 3. 基本要件 4. 支給要件 5. 支給額 6. 助成対象期間 7. 受給資格認定の申請 8. 申請時期 9. 受給資格の認定 10. その他 	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>

IT学習支援事業	IT学習支援事業については、「IT化に係る多様な職業能力開発の推進」の具体的な施策として実施する。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業の目的 2. 事業の実施体制 3. 実施形態 4. 地域職業訓練センターでの実施方法 5. 広報等 6. 実施計画の策定 7. 実施状況の把握及び本部への報告 8. 予算示達等 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ
IT学習支援事業 (eラーニング)	インターネットを活用した教育訓練手法(eラーニング)を用いて、学習ソフトを配信し、学習者が自分のペースで学習できるシステム。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 受講対象者 2. 受講条件 3. 学習コース 4. 学習期間 5. 応募期間 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ
求職者情報システム (訓練生求職情報提供システム)	公共職業訓練受講者の就職促進を図るとともに、事業主等に対する更なる職業能力開発に係る情報提供を行うため、訓練生求職情報提供システム(愛称:アビリティ人材ステーション)(以下「求職情報システム」という。)について、都道府県立職業能力開発施設の訓練生(修了生を含む。以下同じ。)についても、求職情報システムでの情報提供を行うため、求職情報システムの拡充を図ることとした。	<ol style="list-style-type: none"> 1. システムの拡充概要 2. システムの拡充に伴う訓練生求職情報の提供 3. プログラム及びマニュアルの配布方法 4. 実施期日 5. その他の留意事項 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ
事業主が行う職業訓練に対する援助等 (新規・成長分野能力開発事業)	新規・成長分野事業主が行う訓練は、事業主が自発的に行う職業訓練である。しかし、求職者の再就職を図るため、受講に当たっては、訓練計画の承認や訓練実施中の指導を行う。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新規・成長分野事業主訓練の位置付け 2. 都道府県センターの役割 3. 関係機関との連携 4. 実施体制 5. 訓練計画数の取扱い 6. 事業主が行う訓練計画策定に関する指導・援助及び訓練計画の承認 7. 新規・成長分野事業主訓練の対象者 8. 求職者に対する相談援助 9. 訓練実施の指導等 10. 災害の防止 11. 実施状況報告の取扱い 12. 修了証書の発行 13. 職業能力開発に関する相談援助業務の実績計上 14. 本事業の実施状況報告 15. 職業能力開発施設等との連携 16. 就職促進 17. 事業実施期間 18. 実施年月日 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ
その間接支援 (高齢者等創業人材育成事業)	高齢者等創業人材育成事業の実施については、本事業で行われる創業支援セミナーの呼称を「シニア創業セミナー」とする。シニア創業セミナーの対象者は、創業を希望する者(創業後の事業立ち上げ期にある者を含む。)で、年齢が満55歳以上の者とする。ただし、定員に余裕がある場合については、満55歳未満の者についても、受講できるものとする。	<ol style="list-style-type: none"> 1. シニア創業セミナーの実施 2. 開催回数 3. 受講者の募集 4. 予算配賦 5. 実施計画及び実施状況報告の提出 6. セミナー受講生へのアンケート 7. セミナー実施後のフォロー 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ

<p>事業主に対する能力開発に関する支援 (中小基盤人材確保助成金)</p>	<p>新分野進出等(創業や異業種進出)や経営革新に伴い、新たに経営基盤の強化に資する労働者(基盤人材)を、雇い入れた事業主に対して、当該基盤人材の賃金に相当する額の一部として一定額を支給するもの。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目的 2. 用語 3. 基本要件 4. 支給要件 5. 支給額 6. 助成対象期間 7. 受給資格認定の申請 8. 申請時期 9. 受給資格の認定 10. その他 	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>事業主に対する能力開発に関する支援 (中小企業雇用管理改善助成金)</p>	<p>職場への労働者の定着を促進するため、労働者に対して職業に関する相談を行うための設備又は施設の設置又は整備又は、労働者に対し職業に関する相談を行う者の配置のいずれかに該当する雇用管理の改善に関する事業を行い、併せて職業相談者以外の労働者を雇い入れた場合に、当該事業に要した費用の一部を支給するもの。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目的 2. 用語 3. 基本要件 4. 支給要件 5. 支給額 6. 助成対象期間 7. 受給資格認定の申請 8. 申請時期 9. 受給資格の認定 10. その他 	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>事業主に対する能力開発に関する支援 (中小企業雇用創出等能力開発助成金)</p>	<p>中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第4条第1項による認定を受けた事業協同組合等の構成員である中小企業者並びに同項による認定を受けた個別中小企業者のうち職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与を行う事業主に対して助成を行うことにより、職業能力の開発及び向上を図り、もって労働者の雇用の安定に資することを目的とする。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目的 2. 用語 3. 基本要件 4. 支給要件 5. 支給額 6. 助成対象期間 7. 受給資格認定の申請 8. 申請時期 9. 受給資格の認定 10. その他 	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>新規・成長分野企業等に対する雇用管理相談関係業務</p>	<p>都道府県センター内に新規・成長分野企業等支援サービスコーナーを設置し、新規・成長分野企業等に対する雇用管理相談関係業務を行うこととする。</p>	<p>新規・成長分野企業等支援サービスコーナーの設置</p>	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>新規・成長分野に定められた15分野の総合的な情報提供イベントを開催</p>	<p>新規・成長分野企業等への就業に関心のある求職者等を対象とした総合的な情報提供イベントを開催し、新規・成長分野企業等と求職者の交流機会の提供、各種人材情報の提供、各種支援制度の情報提供・相談等を行い、人材面、雇用管理面等からの支援による新規・成長分野企業等の振興を通じた雇用の創出を図ることとする。</p>	<p>新規・成長分野企業等を対象とした情報提供イベントの開催</p>	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>新規・成長分野企業等支援エキスパート登録制度の取り組みによる利用勧奨</p>	<p>創業・異業種進出を行うベンチャー企業等に対し、雇用管理等諸問題解決のための相談援助を行うことができる専門家(弁護士、弁理士、中小企業診断士、社会保険労務士及び技術士)の情報を提供するものである。</p>	<p>新規・成長分野企業等支援エキスパート登録制度に係る登録希望者の取り扱い</p>	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>
<p>新規・成長分野企業等の雇用管理改善</p>	<p>雇用管理改善のためのノウハウを活用し、新規・成長分野企業等に対する必要な情報の提供及び創業に関する意識啓発を目的とした「新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー」を実施する。</p>	<p>新規・成長分野企業等の雇用管理改善のためのセミナー</p>	<p>・雇用・能力開発機構 ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ</p>

起業家経験交流会	創業に対する意識啓発、創業に関する情報の提供を目的とし、起業家経験交流会を開催する。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 趣旨 2. 開催回数及び規模 3. 開催地 4. 交流会の内容 5. 交流会の参加対象者 6. 予算の示達 7. 報告 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ ・創業サポートセンターホームページ
雇用創出セミナー	創業・異業種進出を目指す事業主、起業家、ベンチャー企業経営者等にとっては、創業、異業種進出の準備から創業、異業種進出にいたるまでには、雇用管理面をはじめ経営全般にわたる課題がある。このため、これらの課題を解決するための情報提供を図り健全な成長・発展を図るため、雇用創出セミナーを実施する。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 趣旨 2. セミナーの内容 3. 配信日時等 4. 受講料 5. 受講対象者 6. 受講の受付業務等 7. 周知・広報 8. 報告 9. 説明会との合同開催 10. その他 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ ・創業サポートセンターホームページ
建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金	建設投資の減少、不良債権処理の促進等による厳しい経営状況の中で、建設事業主が行う新規・成長分野への進出を支援することにより、建設労働者の雇用の安定、雇用機会の拡大を図ることを目的とする。また、助成金の支給については、不正受給の防止について徹底することが求められていることから、事前の相談業務においては、建設事業主等に対して助成金の趣旨・内容についてよく理解させるように努め、審査業務においては、十分な事実確認を行うなどして、より厳正な審査を心がけること。	建設業新規・成長分野進出教育訓練等計画に基づき、建設事業における新規・成長分野に係る事業の進出を、単独又は共同で行う建設事業主	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用・能力開発機構ホームページ http://www.ehdo.go.jp/ ・都道府県センターホームページ

参考文献

〈引用文献〉

「ベンチャー企業等支援制度ガイドブック」2003年度版

編集 厚生労働省／雇用・能力開発機構

3-6 介護サービス

我が国では、急速な少子高齢化の進展により、21世紀には4人に1人が65歳以上の高齢者という諸外国に例のない高い水準の超高齢社会の到来が予測されている。このような状況の中、寝たきり老人や痴呆性老人等の要介護者が増加するとともに介護の重度化や期間の長期化が進んできており、一方では、介護を担う家族の高齢化、核家族化による高齢者との同居率の低下などにより、家庭内介護では十分な対応が困難になってきている。

さらに、これまでの介護サービスは、老人福祉と老人医療の2つの制度に分かれており、利用手続きや利用者負担の面で不均衡があり、現行制度での対応には限界があるなどの問題点が指摘されてきた。

こうしたことから、保健、医療、福祉それぞれの分野で行われてきた介護に関するサービスを、利用者が自由な選択により、総合的かつ効率的に利用できる介護サービスを提供するため、国民の共同連帯の理念に基づき、介護を社会全体で支える仕組みとして介護保険制度が創設された。

表3-30 介護サービス事業の主なナレッジ、入手方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手方法
介護サービス事業	介護保険制度の創設により、介護分野における新規創業、異業種から介護分野への進出、介護保険対象サービスに加え介護保険対象外サービスを実施したり、介護サービスに加えて家事援助サービスを実施するなど従来から実施していた介護サービスとは別のサービスの提供などを行う事業主の増加が見込まれ、事業の実施に係る手続きや介護労働者の雇用管理に関する知識や情報が必要となっている。	介護保険法、介護労働者の雇用管理の改善に関する法律、介護サービス事業者の指定要件、指定事業者及び施設、介護労働安定センターの業務、雇用・能力開発機構の業務、助成金制度	Webページ（都道府県介護保険担当部署、（財）介護労働安定センター、雇用・能力開発機構）

3-7 産学官連携

平成15年6月に開催された産学官連携推進会で、産学官連携の推進を担う第一線のリーダーや実務経験者等を対象に、具体的な課題について、研究協議、情報交換、対話・交流・展示等の機会をもうけることと、それによる、産学官連携の実質かつ着実な進展を求められた。

このことは、社会の各方面からの産学官連携による、共同研究や異業種産業共同製品開発など幅の広い要請・期待の多さを裏付けるものだと考えられる。これらの要請等に雇

用・能力開発機構（以下機構）が積極的に対応し、機構の主体性を確保しつつ、産業界に社会的協力・連携を深めていくことは、社会に対する貢献として極めて重要であるとともに、民間等との活発な交流を通して有益な刺激を受けるということから有意義なことである。また、機構が全国に設置している能力開発施設の特性を発揮し、共同研究を推進し地域産業界との連携を図ることにより、地域社会経済の活力と展開ができると思われる。そこで実際に産学官連携を動かすためには、次の事項が重要になってくる。

① 産学官の相互理解の促進とインターフェースの充実

- 産学官の相互理解の促進
- 産学官連携に対する組織体としての支援体制の確立
- 知的財産権の扱いと明確な契約関係の構築
- 産学官における情報発信の拡大
- 産業界の行動と、官による制度変更

② 産学官の人材交流の推進

- 民間から大学へ、大学から民間への人材流動化の推進
- インターンシップの推進

③ 産学官連携における失敗と成功の要因の分析

④ 海外の産学官連携で優れている点の分析

経団連は産学官連携に対する産業界の考え方として、産学官の連携が必ずしも十分に行われていないのが、日米間の産業競争力格差の大きな要因と指摘している。産業界は、自前主義から脱却し、研究開発の一部を大学等へ委託する傾向が見られるが、また国内外を問わず世界中の大学から実用化に向けたシーズを積極的に探している。従って、意欲と実力のある大学の中には、産学官連携に積極的に取り組んでいる事例もあり、そのような大学に対して、重点的な産学官連携を推進するための施策を講じるべきである。国内の大学等が世界最高水準の研究を増やすとともに、大学等における産学連携への環境を整備すれば、わが国においても米国と同様の好循環を作り出すことが可能である。また、国際競争力強化のみならず地域経済・産業への貢献等の観点からも、産学官連携に積極的に取り組む必要性は増している。産学官連携は創業・新分野開拓をするうえで、産業技術シーズの発掘や産業技術研究人材の育成をするうえで重要である。地方産業のレベルアップのためには、異業種間の交流、官の事業内容の広報なども含めた情報の共有が産学官連携事業促進を、機構の創業支援業務が積極的に関わっていく必要がある。

上のことから産学官連携の必要なナレッジを表にすると、次のようなものが考えられる。

表 3-31 産学官連携に必要な主なナレッジ、入手方法

ナレッジ	必要性 (提案理由)	範囲	入手方法
知的財産	国立大学の法人格の取得(独立行政法人化平成16年4月)により、特許権を保有することが可能になります。特許権、知的財産等、を産学官の中で一元的に管理して、活用することが大切である。	特許権の概論 知的財産権の概論 実用新案法の概論 意匠法の概論 商標法の概論 著作権法の概論	知財情報局 http://braina.com/
ベンチャー支援の事例	創業事例を分析することにより、新規参入事業の抱えている問題が把握でき早期の事業展開が可能である。	日本ベンチャー学会 http://www.venture-ac.ne.jp/index.html 先人の企業失敗談から http://homepage1.nifty.com/access/sippai/index.html	

3-8 人材マネジメント

人材マネジメントは、日本企業が採用する新たな「経営戦略」や「ビジネス・モデル(事業活動の基本的な仕組み)」に即応した、人材(人的資源)のよりスピーディで機動的な獲得と展開が要求されるのであり、またその前提として、人材マネジメントにおけるより一層高いレベルの“柔軟性(flexibility)”の実現が求められている。人材マネジメントに関する柔軟性は、3つの観点から捉えることができる。

1) 量的柔軟性(numerical flexibility)

労働力の量的能力の対処能力をさし、具体的には雇用数と労働時間を調整する自由度であり、雇用労働力を「コア(core)」と「周辺(peripheral)」に区分すること。

また、有期契約労働者、派遣労働者、パートタイマーなどの非正規労働者の活用、業務自体のアウトソーシングといった仕組みや方法によって実現される。

労働者の雇用数を調整する自由度を「外的数量的柔軟性」、労働者の雇用時間を調整する自由度を「内的数量的柔軟性」と区分することもある。

2) 金銭的柔軟性(financial flexibility)

企業の支払能力と賃金を、連動させることである。具体的には報酬制度を企業の期間業績や個人の貢献度を反映して変動させることであり、実績給や利益配分制度、ストックオプション制度などにより実現される。

3) 機能的柔軟性(functional flexibility)

労働力需要の質的変動への対処能力をさす。具体的には組織従業員の多様化と状況に応じた柔軟な再配置を実現する能力である。頻繁な職種転換、計画的なローテーション、OJTなどを中心とする長期にわたる教育・訓練などにより実現される。

このような、柔軟性の程度という観点から見ると、日本伝統的な人材マネジメントは、金銭的柔軟性は「低」から「中」程度、機能的柔軟性は「高く」外的数量的柔軟性は「高い」とされてきた。

しかし、最近多くの日本企業で生じつつある「経営戦略」や「ビジネス・モデル（事業活動の基本的な仕組み）」の転換は、自社の人材資源の活用「社内人材マーケット制度」、「抜粋型研修」、「選択型研修」、「経営幹部候補の早期選抜・育成」と他社の人材資源を活用、「スカウト採用」、「職種別採用によるプロフェッショナル化の促進」をすることにより企業戦略のスピードと機動性の向上を達成しようとするものである。

一方、労働力における非中核領域の人材を、自社の人材資源以外の派遣労働者、パートタイマーなどの、組織外の能力や資源の積極的な活用することで、将来の状況変化に対する柔軟性を担保にしリスクを回避した企業も増えてきている。

このように、日本企業が積極的に採用されることの無かった慣行や制度を人材マネジメントにおける“柔軟性（flexibility）”の向上より、日本企業における経営戦略やビジネス・モデルの転換は、新たな戦略やモデルが要求する方向と、人材マネジメントにおける基本的なポリシーや施策の変化を促している。しかし、高度の専門性を持つ経営人材の開発や最先端の科学技術教育などは、企業が単独で実施することは困難である。したがって企業のみならず、行政、教育界がそれぞれの役割を担ぐと同時に、相互に連携する社会的レベルでの人材開発システムを構築することが、緊急の課題だと考える。

表3-32 人材マネジメントに必要な主なナレッジ、入手方法

ナレッジ	必要性（提案理由）	範囲	入手方法
労働関係法規	使用者と労働者との関係から発生する社会問題の解決。 労働条件の改善、労働者の保健、生活の向上。	労働法の基礎知識、 労働契約 就業規則 社会保険	労働法検索 http://www.pricom.ne.jp/soumu/kizyunnsenno.htm
組織の形成手法	企業内のあらゆるレベルで異なる情報が創造され、それらの相互作用の繰り返しによって組織全体の新しい行動様式が生まれるとされる、そのため、企業内の組織形成は以前のピラミッド型組織が崩壊しフラット型、ネットワーク型、分子型の自律性の高い組織の形成が先進型企业で進んでいる。そのため、人事交流が企業間、部門間、集団や個人の間で盛んになり、異業種、異分野への参入がたやすくなる。	フラット型組織形態 ネットワーク型組織形態 分子型組織形態 シャムロック型組織形態	財団法人 社会経済生産性本部 http://www.jpc-sed.or.jp/ 財団法人 日本総合研究所 http://www.jri.or.jp/
労働者派遣に関すること	労働者派遣事業が開始されて以降、広範囲の業界において自らが雇用している労働者（人材）を他企業の要請に応じて派遣する労働者派遣事業（人材派遣業）は、雇用関係の不明確さや、労働条件保護などの面で問題が多い中、これを認知したうえで規制を加える方針のもとに制定され登録型労働者は毎年増加しています。その問題点のアドバイスが必要である。	労働者派遣事業形態	「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（労働者派遣法） http://www.campus.ne.jp/%7Elabor/wwwsiryou/messages/86.html

3-9 新技術（全般）

創業支援担当者はこれからの業務展開において、広範囲にわたり新技術全般に関する用語とその内容を理解しておく必要がある。しかし、最先端の新技術については大型プロジェクトや大企業における次世代の開発目標である場合が多く、中小規模の起業に対する創業支援業務は対象外であると考えられる。例えば、「宇宙開発関連」、「航空機産業関連」、「原子力利用技術関連」等は国家レベルの予算規模が必要であり、創業支援を必要とする新

技術の範疇には入らない。

一般的な意味で新技術全般を概観すると、「新素材関連」、「エネルギー関連」、「環境関連」、「次世代情報システム関連」等さまざまな技術分野に分類できる。例えば、新素材関連では「フラーレンナノチューブ」、「有機EL」、「超伝導材料」、エネルギー関連では「燃料電池」、「コジェネレーション」、「自然エネルギー活用」等が注目されている。また、環境関連では「炭酸ガス固定化」、「バイオマス」、「フロン分解」、次世代情報関連では「ユビキタス」、「量子コンピュータ」等枚挙にいとまがない。これらの新技術は各分野の先端的企業に取り組んでいる今日的テーマであり、直接的に創業支援する対象とはならないが、「新技術をサポートする間接的な技術」として起業ニーズが生ずることは十分に考えられる。

例えば半導体製造工程は、「無塵化技術」、「真空技術」、「エッチング技術」、「めっき技術」、「焼結技術」、「ファインカッティング技術」、「精密金型技術」、「研磨技術」、「自動化技術」等さまざまな要素技術プロセスの集大成から成り立っており、これらの既存技術が今日の「半導体製造技術」を支えている。これらは半導体製造のために、厳しい条件をクリアし再生成長した技術であり、目新しいものではない。新技術が新たな産業に発展成長する過程においては、既存技術が新技術のどの部分に関与するかが重要であり、起業を考える経営者や技術者も常に新技術のニーズを満たす要素技術に注目している。また新技術に関連して「人材育成及び人材派遣」、「新たな複合型ビジネスモデルの生成」、「異業種間のネットワーク構築」、「経営コンサルティング」等新たなニーズに基づいたサービス業務の展開も期待できる。

今日、創業支援に関わる新技術及びその関連技術として何が起業家側から提案されるか予測はできないので、「広範囲にわたる新技術に関する用語」は理解整理しておく必要がある。これらの用語は「新聞」、「現代用語辞典」、「雑誌」、「インターネット」等あらゆるメディアから入手可能であるが、その数量が多いことと内容が分かり難いことが難点である。また、注目度は高いものの新技術として定着するかどうかは全く未知数であり、むしろ用語だけは残るものの消滅してしまう新技術も多いことに注意しなければならない。

創業支援担当者は新技術の用語とその共容を共有ナレッジとするだけでなく、従来中小企業が持っている高度で熟練した技能・技術に着目しつつ、新分野に創業意欲のある起業家へのアドバイスや支援を行なう必要があると考える。

参考文献

「書籍」	imidás 2003	集英社
	現代用語の基礎知識 2003	自由国民社
	日経サイエンス	日本経済新聞
「URL」	大学発ベンチャー企業サイト	「 http://dnd.rieti.go.jp/ 」
	科学技術振興機構	「 http://www.jst.go.jp/ 」

