

(参考資料) 第 2 回懇談会における議論に関連する資料

1. 米国のコミュニティカレッジについて
2. 企業トップと労働者の総報酬（各国比較）
3. 中心市街地のまちづくり

米国のコミュニティカレッジについて

第2回懇談会で複数の委員から指摘のあった米国のコミュニティカレッジは、州立等の公立のものを中心に運営されており、原則2年制の高等教育機関としての役割のほか、職種転換や再就職のための職業訓練、在職者向けの短期の職業教育や市民向けの教養・文化プログラムの提供など幅広い役割を果たしている。

なお、日本では公共職業能力開発施設や専門学校・各種学校等が役割分担と連携の下にこうした役割を果たしている。

① コミュニティカレッジの総数	1,655校(うち1,047校が公立)
② コミュニティカレッジの在校生数	年間のべ1,000万人以上
③ コミュニティカレッジの機能	(ア) 4年制大学の後期課程への進学を可能とする教育の実施 (イ) 技術・技能職への(再)就職に向けた職業教育の実施 * IT事務、医療・福祉、エンジニアリング等のほか、ファッション、アート、旅行・ホテル等の分野においても実践的なプログラムを提供 (ウ) 在職者向けの職業訓練や市民向けの教養文化プログラムの提供 など

(JILPT『教育訓練制度の国際比較調査、研究』2003年等による。)

<コミュニティカレッジの実情の紹介> — ペンシルバニア州フィラデルフィア市のコミュニティカレッジ —

フィラデルフィア・コミュニティカレッジの運営は州教育省、フィラデルフィア市、受講者が、それぞれ経費の3分の1ずつを負担する形で行われている。1995-96年度にはおよそ40,500人が受講しており、うち26,700人ほどが単位を授与するコースに参加していた。受講者のうち、52%は4年制大学転学プログラム又は一般教育のプログラム参加者であり、20%が職業キャリア・プログラム参加者、残り27%が生涯学習コース参加者であった。

受講者全体のうち、58%は25歳以上である。受講料は標準的な3単位のコースの場合、市内居住者225ドルであるが、市外の州内居住者は2倍、州外居住者または外国人は3倍の受講料を負担する。しかしフル・タイムの受講者の69%、パート・タイムの受講者の44%は、奨学金などの何らかの資金援助制度を利用している。

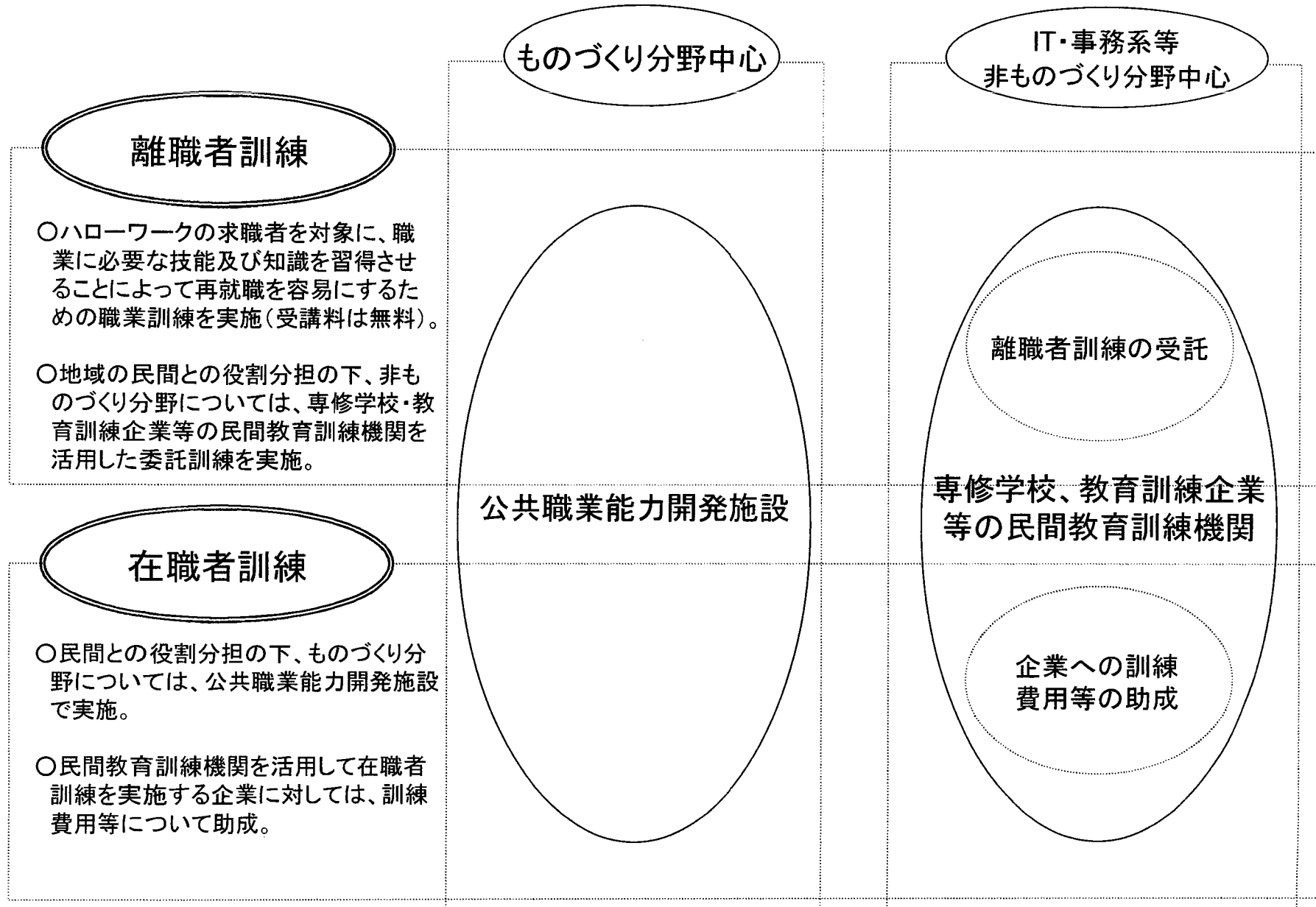
同カレッジでは、上記のような多様な受講者に対応するために、日中・夕方・週末にコースを提供している。コースは、キャンパス内で提供されるだけでなく、3つの地域センターおよび、ハイスクール、教会、高齢者センターなどからなる30あまりの地域拠点においても提供されている。

同カレッジでは、個別の企業ニーズに応じた教育訓練の提供にも力を入れている。また、ハイスクール卒業検定(GED)準備教育を各地で実施しているほか、基本的な読み書き能力に欠ける成人を対象とした基礎教育(Adult Basic Education:ABE)クラスを、連邦補助金を受けて無料で提供している。

(出所:OVTA『海外・人づくりハンドブック 米国』2001年 上西充子編著より。)

日本における職業訓練の役割分担と連携

2



労働者の自己啓発に対する支援策について

現役世代全般

労働者の自己啓発の推進

教育訓練給付制度

労働者の自発的な能力開発の取り組みを支援するため、労働者が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に、労働者が負担した費用の一部に相当する額を教育訓練給付金として支給。

- 給付対象者：被保険者期間原則3年（初回に限り1年）
- 給付額：労働者が負担した費用の2割（上限10万円）に相当する額
- 給付実績：約103億円（平成18年度）
- 指定講座数：6,148講座（平成19年10月1日現在）

企業における自己啓発支援の推進

法律、指針等の整備

労働者が自発的に行う訓練等の機会を確保するため、職業能力開発促進法に、事業主が講ずる措置として、勤務時間の短縮、教育訓練休暇の付与等を規定するとともに、関係指針を整備。

キャリア形成促進助成金

事業主が行う従業員の自発的な能力開発への支援を促進するため、事業主が、従業員の申出により、教育訓練、職業能力検定又はキャリア・コンサルティングを受けるために必要な経費を負担したり、休暇を与える場合に、事業主が要した費用の一部をキャリア形成促進助成金により助成。

- 支給実績：約3千万円（平成18年度）

キャリアの節目

キャリア健診・企業診断システム事業（20年度新規事業）

労働者が生涯を通じて、意欲をもって、やりがいや充足感を感じながら働けるようにするため、様々なキャリアや生活上の問題を抱えるキャリアの節目の時期にある労働者に対し、心の健康保持も含めた総合的なキャリア形成支援を行うモデル事業を実施するとともに、企業が行う自己啓発支援等を診断するプログラムを開発する。

- 有識者による研究会を開催し、①効果的な支援方法等を検討し、試行的に20社程度の企業で実施（キャリア健診）、②能力開発に有効な企業の取組指針等を検討（企業診断システム）。
- 予算額：約5千万円

中高年齢者

コミュニティ・ジョブ支援事業（20年度新規事業）

団塊世代等を中心とした中高年労働者が、NPO法人等を就業先として積極的に選択できるようにするため、NPO法人等での就業又はNPO法人等の起業を希望する中高年齢者等に対し、NPO法人等に関する情報提供やNPO法人等での職場体験機会を提供するモデル事業を実施。

- 事業を総合的に実施する「コミュニティ・ジョブセンター」を全国に3箇所設置し、運営をNPO法人等へ委託。
- 予算額：約3千万円

教育訓練休暇に対する支援策について

法律、指針等の整備

労働者が自発的に行う訓練等の機会を確保するため、職業能力開発促進法に、事業主が講ずる措置として、教育訓練休暇の付与等を規定するとともに、関係指針を整備、周知。

○職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（抄）

第10条の4 事業主は、（中略）、必要に応じ、その雇用する労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な次に掲げる援助を行うこと等によりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

- 一 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与すること
- 二 （略）

※有給教育訓練休暇：職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる有給休暇

※長期教育訓練休暇：職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇であつて長期にわたるもの

※再就職準備休暇：再就職のための準備として職業能力の開発及び向上を図る労働者に対して与えられる休暇

○労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針（平成13年厚生労働省告示第296号）（抄）

第4 法第10条の4第1項第1号に関する事項（休暇の付与）

事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇（以下「休暇」という。）の付与を効果的に行うため、次のように配慮すること。

一 労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画において対象労働者、教育訓練の範囲等を明記し、その内容を労働者に周知すること等により、休暇の活用の促進を図ること。

二 教育訓練の受講のための休暇のほか、職業能力検定又はキャリア・コンサルティングを受けるための休暇、自己啓発を目的としたボランティア体験等のための休暇等労働者自らによる多様な職業能力開発の促進に資する休暇を与えるよう配慮すること。

三 休暇の付与の対象となる教育訓練等の範囲について、労働者の希望及び適性に応じた多様な選択が可能となるよう、配慮すること。

四 長期にわたる休暇について、キャリア・コンサルティングとの組合せ、定期的に付与する仕組みの導入等その効果的な付与に配慮すること。

助成金による支援

事業主が行う従業員の自発的な能力開発への支援を促進するため、事業主が、従業員の申出により、教育訓練、職業能力検定又はキャリア・コンサルティングを受けるために必要な経費を負担したり、休暇を与える場合に、事業主が要した費用の一部をキャリア形成促進助成金により助成。

（支給実績：約3千万円（平成18年度））

（制度の概要）

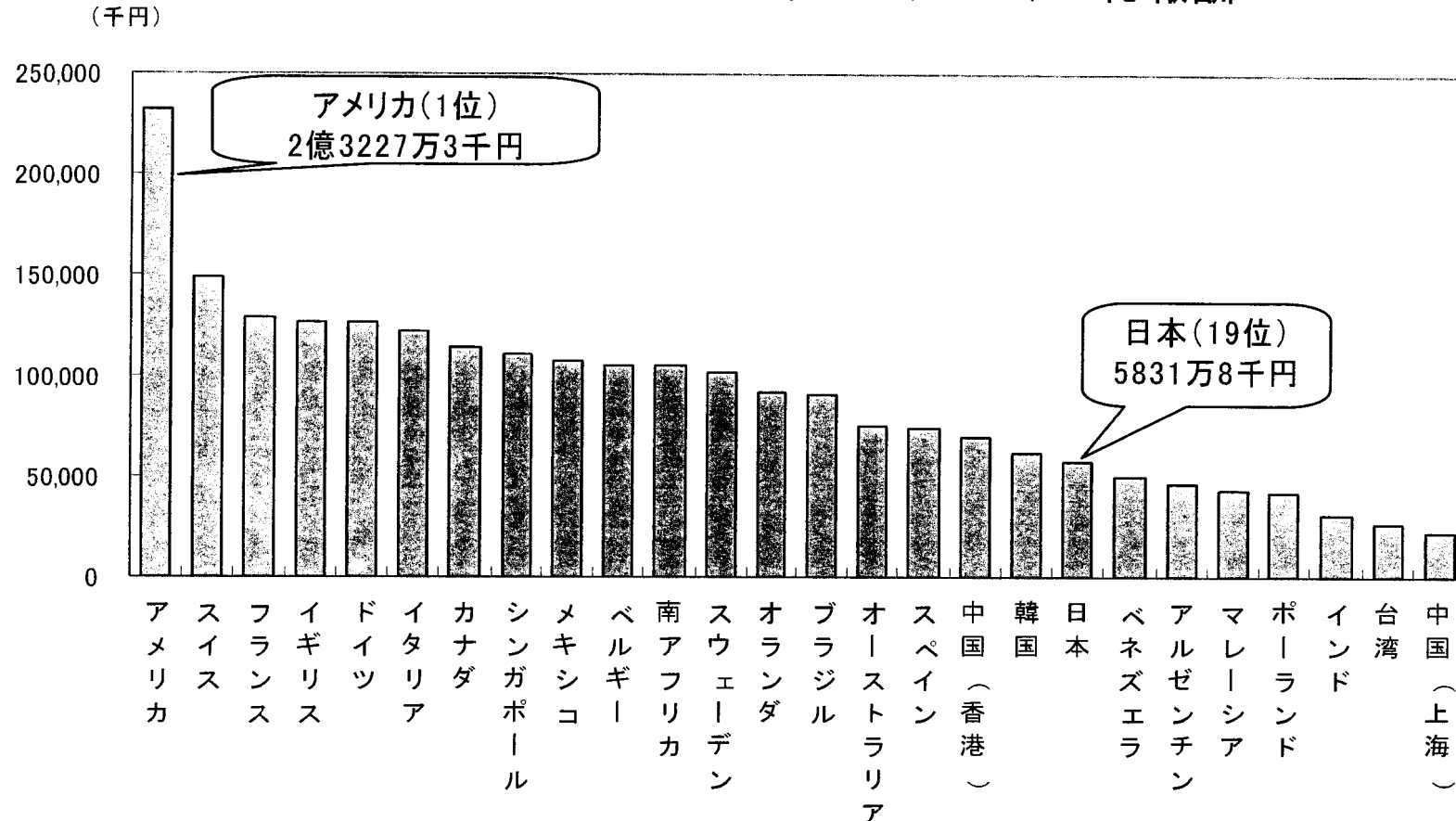
従業員の申出により、教育訓練、職業能力検定若しくはキャリア・コンサルティングを受けるために必要な経費（以下「自発的職業能力開発経費」という。）を負担する又は休暇（以下「職業能力開発休暇」という。）を与える場合

- 自発的職業能力開発経費の1/4（中小企業1/3）
- 職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/4（中小企業1/3）（原則として1,200時間を限度）
- 労働協約又は就業規則の改正等により、従業員の自発的な職業能力開発（教育訓練、職業能力検定、キャリア・コンサルティング）を支援する制度を導入し、制度利用者が発生した場合15万円（1事業所につき1回に限る。）
- 制度導入から3年以内の場合、制度利用者1人につき5万円（20人を限度）
- 制度導入から3年を経過した場合、制度利用者増加分1人につき2万円（中小企業に限り、年間5人分を限度）

企業トップと労働者の総報酬(各国比較)

- 主要26カ国のうち、CEOの総報酬が最も高いのはアメリカである。
- 日本のCEOの総報酬は、主要26カ国のうち19位である。

チーフ・エグゼクティブ・オフィサー(CEO)の総報酬



資料出所：タワーズペリン社「Worldwide Total Remuneration Report」

注1) データは、2005年4月1日時点で年間売上約5億米ドル規模の現地製造業企業の報酬データである。

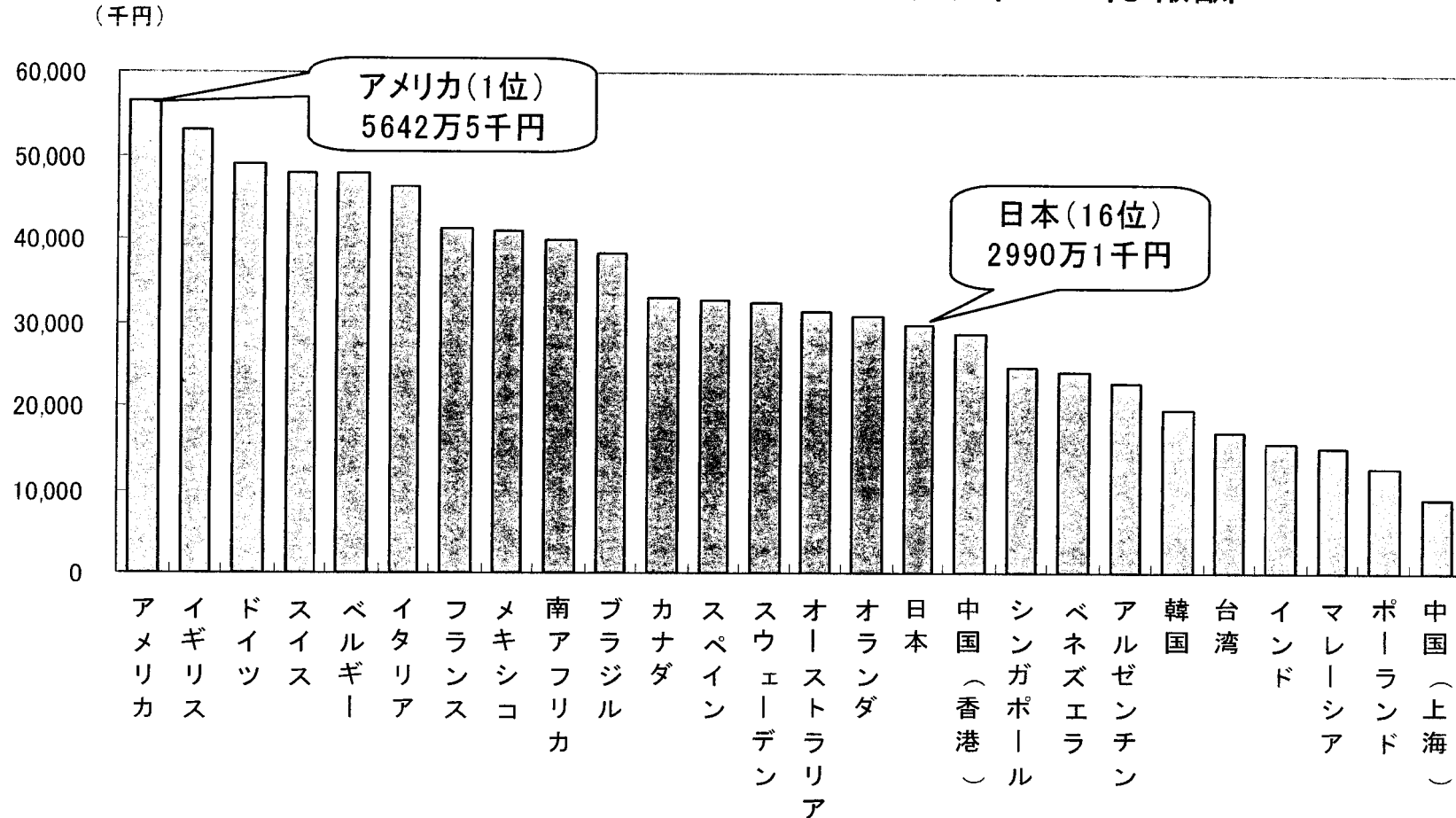
注2) チーフ・エグゼクティブ・オフィサー(CEO)とは、最高経営責任者を指す。

注3) 為替レートは、調査時のレート(1ドル=107.2880円)で換算したもの。

注4) 総報酬には、一般的な給与項目の他、社会保険の事業主負担分、退職金引当金、社用車費用等が含まれる

- 主要26カ国のうち、企業幹部の総報酬が最も高いのはアメリカである。
- 日本の企業幹部の総報酬は、主要26カ国のうち16位である。

トップ・ヒューマンリソース・エグゼクティブの総報酬



資料出所：タワーズペリン社「Worldwide Total Remuneration Report」

注1) データは、2005年4月1日時点で年間売上約5億米ドル規模の現地製造業企業の報酬データである。

注2) チーフ・エグゼクティブ・オフィサー（CEO）とは、最高経営責任者を指す。

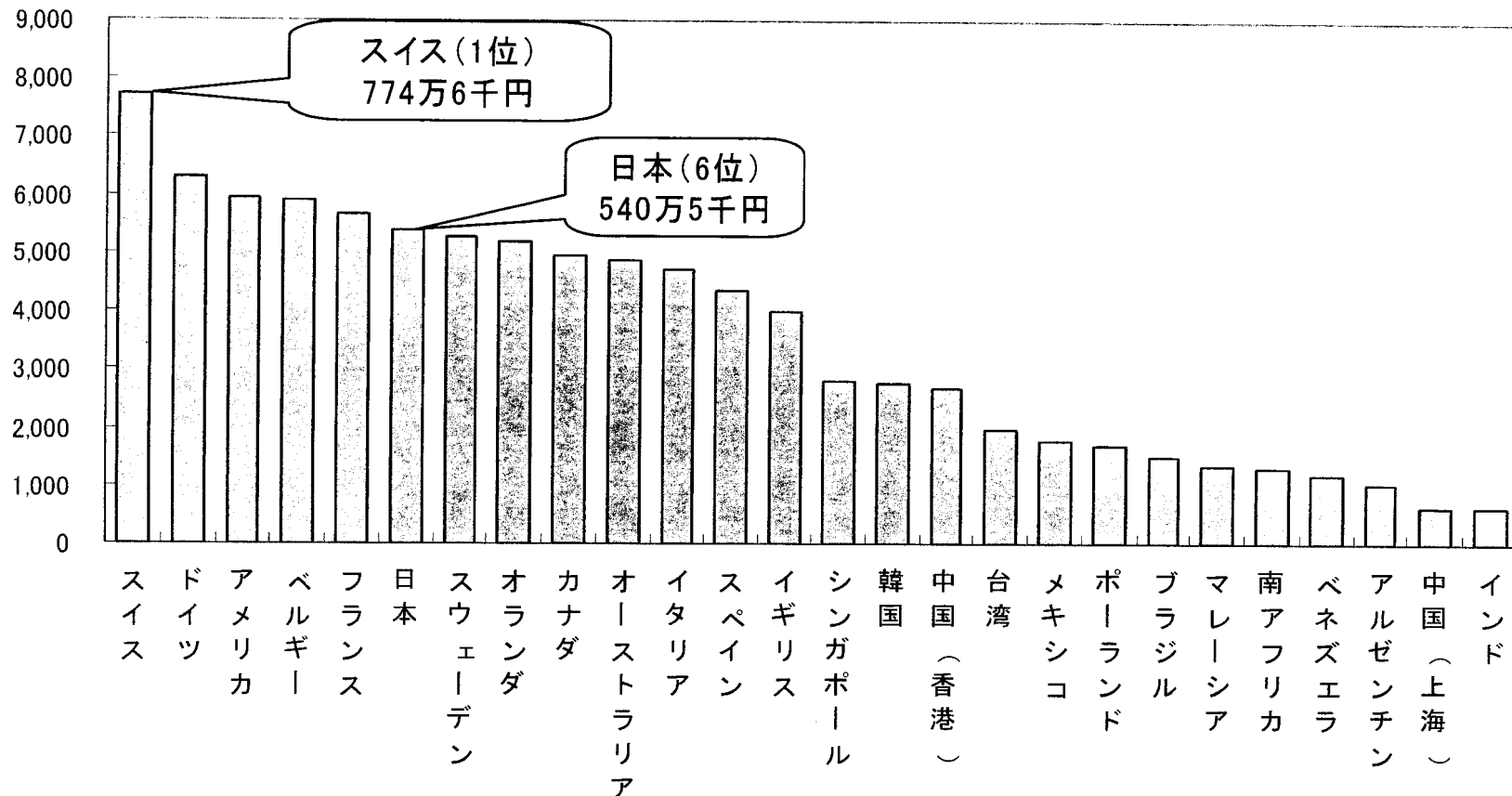
注3) 為替レートは、調査時のレート（1ドル＝107,2880円）で換算したもの。

注4) 総報酬には、一般的な給与項目の他、社会保険の事業主負担分、退職金引当金、社用車費用等が含まれる

- 主要26カ国のうち、生産労働者の総報酬が最も高いのはスイスである。
- 日本の生産労働者の総報酬は、主要26カ国のうち6位である。

生産労働者の総報酬

(千円)



資料出所：タワーズペリン社「Worldwide Total Remuneration Report」

注1) データは、2005年4月1日時点で年間売上約5億米ドル規模の現地製造業企業の報酬データである。

注2) チーフ・エグゼクティブ・オフィサー (CEO) とは、最高経営責任者を指す。

注3) 為替レートは、調査時のレート (1ドル=107.2880円) で換算したもの。

注4) 総報酬には、一般的な給与項目の他、社会保険の事業主負担分、退職金引当金、社用車費用等が含まれる