

「雇用・能力開発機構あり方検討」中間整理(評価編)



- 雇用・能力開発機構については、「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)において、「雇用のセーフティネットとしての**職業能力開発施設の設置・運營業務**について、ものづくりの分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化するとの観点から、その**必要性について評価**を行い、その**結果を踏まえ、法人自体の存廃について1年を目途に検討**を行う。」とされた。
- これを踏まえ、「雇用・能力開発機構のあり方検討会」(以下「検討会」と略)として、これまでに重ねてきた議論を中間的に整理することとした。

- 1 雇用・能力開発機構が行う職業訓練の現状についての評価 p. 3
 - (1) 雇用のセーフティネットとしての訓練に係る評価 p. 3
 - (2) ものづくり訓練に係る評価 p. 4
 - (3) 指導員訓練など職業訓練の基盤に係る評価 p. 5
 - (4) 訓練の現状全体に対する意見 p. 6

- 2 民間教育訓練機関との役割分担のあり方 p. 7

- 3 都道府県との役割分担のあり方 p. 8
 - (1) 都道府県との現在の役割分担に係る評価 p. 8
 - (2) 国から都道府県に訓練を移管できるか p. 9

1 雇用・能力開発機構が行う職業訓練の現状についての評価

(1) 雇用のセーフティネットとしての訓練に係る評価

- 雇用・能力開発機構が行う職業訓練は、雇用のセーフティネットとしての実績を挙げており、その重要性は認められる。ただ、訓練内容については、平均的であり、もっと高度なことができるのではないかと意見があった。
 - 年長フリーター、女性等の能力形成機会に恵まれない方への訓練や、障害者等に配慮した訓練への取組の強化が必要。
- ➡ 雇用のセーフティネットの重要性については異論がないのではないか。
 - ➡ 国が行うセーフティネットとして職業訓練という大事な役割は再認識されていいのではないか。
 - ➡ 量的な面では、セーフティネットとして、実際に訓練を必要としている離職者に対し十分な量の訓練を確保する必要がある。
 - ➡ 離職者訓練は、内容的に平均的すぎるのではないか、もっと高度なことができるのではないか。
 - ➡ 離職者訓練(委託訓練)については、訓練内容と受講生の意識とにミスマッチがあるのではないか。
 - ➡ 非正規労働者に対する訓練(ジョブ・カード制度※1を活用した訓練(日本版デュアルシステム※2等)などを積極的に展開していくべき。
 - ➡ セーフティネットとして、年長フリーター、女性等の能力形成機会に恵まれない方への訓練が重要。
 - ➡ DV被害者、知的・発達障害者、犯罪を犯した方等に配慮した訓練も必要ではないか。

※1 「ジョブ・カード制度」 職業能力形成機会に恵まれない求職者の方々を対象として、企業現場・教育機関等で実践的な職業訓練を受け、修了証を得て、求職活動などに活用することを目的とする制度

※2 「日本版デュアルシステム」 企業における実習と教育訓練機関における座学を並行的に実施することにより、若者を職業人に育てる訓練システム。

(2)ものづくり訓練に係る評価

- 公共職業訓練として、雇用・能力開発機構が高度なものづくり分野を支えるための訓練を中心に実施する必要性は認められる。
- 我が国におけるものづくり基盤を維持するためには、機構の訓練等の高度化も含め、先端企業等との連携や、地域ごとのニーズに応じた対応等、より積極的な取組が必要。

- ➡ 中小企業をはじめとするものづくり分野では、高度な多能工が育成・確保できなくなっており、中小企業の基幹労働者育成に当たっては、国の関与、公的職業訓練が不可欠。
- ➡ ものづくりに特化した訓練については、国の力がないと維持していけない。
- ➡ 地域での機構の職業訓練に対するニーズは高く、ものづくり基盤を支える重要な役割を果たしている。
- ➡ ものづくり系分野にはミスマッチが起きていて、企業のニーズはあるが、人材が足りない。だから公共が訓練を行っているのだが、効率化を求められ、規模の経済を考えるのであれば、一元化をしていく、機構に一元化して効率化を図る方が良いのではないか、ということになるだろう。
- ➡ 機構の訓練は、一定の労働力を育成するには役立ってきたが、最先端の職人芸的技能労働者の育成のノウハウは持っていないのではないか。
- ➡ ポリテクセンターで行っている訓練は、企業にもものづくり人材を供給するには教育内容が不足していると感じた。
- ➡ ものづくり技術は地域的な偏りが顕著なため、全国どこでも同じように訓練を提供するのは効率的ではない。
- ➡ 高度な技能労働者育成のためには、先端的な優良中小企業等と組んで新たな仕組みを構築することが必要。その際、機構の取組を高度化することにより対応することも可能。
- ➡ ものづくり分野における訓練の実施などについて、他の機関、施策との連携を図ることが重要。
- ➡ ものづくり訓練は重要だとしても、ゼロベースで議論して、必要な土地・建物・設備となっているかどうか検討すべき。

(3) 指導員訓練など職業訓練の基盤に係る評価

- 雇用・能力開発機構の行っている指導員の養成や再訓練の機能については、その社会的役割・意義について、概ね評価。
 - 指導員となる者の割合の低さ、設備・機械の効率的活用、カリキュラムの公開など、改革すべき課題が存在。
-
- ➡ 機構の財産・強みは、指導法も含め、他ではあまり教える機会のない知識技術を教えるノウハウであり、離職者訓練、指導員訓練が柱である。
 - ➡ 総合大の指導員の養成・再訓練の機能は、地方自治体の指導員の人材育成という観点からも重要であり、民間では担えない。
 - ➡ 委託訓練においては、専修学校の講師は、その分野の指導には長けているが、就職支援の技術等は十分でなく、指導員の再訓練は必要な機能だと思う。
 - ➡ 総合大卒業者のうち、2割(19年度卒)しか指導員になっていないことは問題。
 - ➡ 指導員を自前で養成すると、かえって指導員の技能が時代遅れになってしまうのではないか。
 - ➡ 総合大が開発した訓練カリキュラムを民間に公開し指導すれば、企業にとっても訓練に伴う負担の軽減になるのではないか。
 - ➡ 訓練の設備機器について離職者、在職者、学卒者の各訓練で重複して使用し効率化を図るべき。
 - ➡ リソースの有効活用という観点から、訓練施設・設備の大学、高校、高専との連携・コラボレーションが重要ではないか。

(4) 訓練の現状全体に対する意見

- 特に財源を負担している事業主の立場からすれば、機構の訓練をより効率的に実施するとともに、より充実させるべきであり、地域・国民に積極的にPRを行うべき。
- 機構の行うものづくり訓練については、中小企業を含め国民の認知度が低い。

〔財源・コスト〕

- ➡ 訓練の財源は雇用保険料の事業主負担分であるが、失業の予防や能力開発のために使われることはどの事業主も納得する話だ。財源は事業主が払っていることをきちんとPRすべき。
- ➡ 事業主が職業能力開発の費用が事業主のお金から出ていることをきちんと認識していない。事業主に実績報告等を行うこと等を通じ、事業主側の認識も高めるべき。
- ➡ 雇用対策は雇用保険二事業で実施しているが、今後とも効率的に実施するとともに、職業訓練について必要なものは充実させて欲しい。
- ➡ 離職者・在職者・学卒者の各訓練における一人当たりのコストを検証する必要がある。
- ➡ 離職者訓練の効果は失業者を就職させることにより、失業給付や社会保障給付費などの支払いをしなくて済むことであり、この観点から、訓練生一人あたりいくら訓練経費をかけるのが合理的といえるのか。

〔雇用・能力開発機構のPR不足〕

- ➡ 機構がもっと明確に、特に、地方においてやっていることをPRして欲しい。民間や地方自治体などではできない、だから機構が行うということをアピールすべき。
- ➡ 機構の施設の意義はあるが、PRが足りない。いろいろ話を聞いて調べてみると、充実していることがわかる

2 民間教育訓練機関との役割分担のあり方

○ 民間で対応できないもののみ国で行い、それ以外は民間に任せる姿勢の徹底が必要との意見が多数。

○ そうした中で、民間教育訓練機関で費用面・施設面で対応できない分野(ものづくり分野)や離職者のセーフティネットについては、公が担うべきとの点は共通認識。

- ➡ 無駄を排除して民でできるものは民に、民でできないもののみ国で、という考え方が重要。
- ➡ 民間に全て任せてしまうと利潤を追求するため、経済的弱者や失業者が訓練を受けられなくなるのではないか。
- ➡ 費用面、施設面で育成困難であるが必須な人材は、政策的に公が担うべき。
- ➡ 民間機関では、溶接とか旋盤などの訓練は、コスト、柔軟性の問題からやってもらえないと思う。民間機関は主に学生側のニーズを見ており、企業側のニーズとは食い違いがあるのではないか。
- ➡ 離職者のセーフティネットは公の問題であると思うが、運用は公民協同で行うべき。
- ➡ 当県ではものづくり人材の要望が強く、事務系職種の有効求人倍率は低い。このため、民間教育訓練機関に任せた場合、WebやITの知識を備えた人材ばかり育成されてミスマッチが拡大し、他方で、ものづくり人材が不足し、県内の中小企業の要望に応えきれない。
- ➡ ものづくり分野の訓練を行っている民間教育訓練機関もあり、特に学卒者訓練における棲み分けの整理が必要。
- ➡ 民間で対応できない訓練は何かを検証し、それ以外の訓練は基本的に民間に任せる姿勢を持つことが必要。
- ➡ 民間ではなし得ないことは国できっちりと、ものづくり分野に特化して行うべき。

3 都道府県との役割分担のあり方

(1) 都道府県との現在の役割分担に係る評価

○ 都道府県と国とでは、国は高度で設備にコストのかかる訓練、という意見が多い。

- ➡ 県は、地域の産業ニーズを踏まえた対応をしており、機構は、高度で設備にコストのかかるもの等を担うべき。
- ➡ 県と国との役割分担を明確にすれば相乗効果が出てくる。
- ➡ 国は、ものづくり系の訓練科目に特化し、かつ、高度で専門的な内容の訓練を実施しているが、県は、ものづくり系に加え事務系などの訓練科目について、基礎的な内容の訓練を実施しており、「国は高度・県は基礎」という役割分担がなされている。
- ➡ 在職者訓練を例として言うと、技術技能は急激に進化していて、それに対して高度で複合的な企業ニーズに応える訓練を都道府県レベルで担うことは、施設・設備面の問題と、カリキュラム開発のソフト面から非常に難しい。

(2) 国から都道府県に訓練を移管できるか

- 都道府県で国が担っている機能を代替する前提として、財源も含め、訓練の継続的実施を担保する措置が必須との都道府県の意見。
- しかし、そのような担保がなされたとしても、高度で施設・設備にコストのかかる訓練が可能かという問題の指摘や、都道府県のパイの大きさ、財政力等の力量によって大きな差が生じ、小規模県は疲弊するとの都道府県の意見もある。

- ➡ 財源、物的資源のところを明確にせずには、機構で行っている訓練を全て地方に任せるといった議論は進められないのではないか。
- ➡ 県にお金を上乘せしてもらっても、国・機構の果たしている役割を引き継ぐには人や経費の面で問題があるのではないか。
- ➡ 「国を地方に」というが、前提として十分な財源が必要。それ以前に人の問題がある。力のある県にはできるだろうが、小さい県は余計に疲弊してしまう。
- ➡ 訓練ニーズは変わっていくが、県単位だと人材のパイが小さいため、新たなニーズに対応しきれない。機構から各県に人材をもらったとしても、そこで固定化してしまい、同じことの繰り返しになる。このため、大きなパイのままで、人材を流動化させ、訓練を実施した方がよい。
- ➡ 県は、地域の産業ニーズを踏まえた対応をしており、機構は、高度で設備にコストのかかるもの等を担うべき。(再掲)
- ➡ 在職者訓練を例として言うと、技術技能は急激に進化していて、それに対して高度で複合的な企業ニーズに応える訓練を都道府県レベルで担うことは、施設・設備面の問題と、カリキュラム開発のソフト面から非常に難しい。(再掲)