

## 職業能力開発分科会における審議状況について (平成 23 年 9 月 28 日以降)

### 1 政省令改正について

第 65 回職業能力開発分科会（平成 23 年 10 月 27 日）において、以下の内容に係る政省令改正案について、諮問・答申が行われた。

- ・ 技能検定職種の一部廃止について【参考 1】
- ・ 求職者支援訓練の認定基準に関する被災 3 県での特例について【参考 2】
- ・ キャリア形成促進助成金（有期実習型訓練の訓練期間）の見直しについて【参考 3】

### 2 中央職業能力開発協会の在り方に関する専門委員会報告書について

中央職業能力開発協会の在り方について、職業能力開発分科会の下に置かれた中央職業能力開発協会の在り方に関する専門委員会において第 1 回（平成 23 年 7 月 1 日）から第 4 回（平成 23 年 11 月 30 日）にかけて検討。第 4 回において報告書を取りまとめ、第 66 回職業能力開発分科会（平成 23 年 12 月 14 日）に報告。【参考 4】

### 3 第 9 次勤労青少年福祉対策基本方針の進捗状況について

平成 23 年 4 月 26 日に告示された「第 9 次勤労青少年福祉対策基本方針」について、第 10 回職業能力開発分科会若年労働者部会（平成 24 年 2 月 1 日）においてその進捗状況を確認するとともに、種々の課題等について議論。

# 技能検定職種の廃止について

## 技能検定制度とは

技能検定は、職業能力開発促進法に基づき、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する制度であり、厚生労働大臣が、政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して、実技試験及び学科試験により行っている。

職種は、平成23年4月1日現在136職種(うち14職種については民間の指定試験機関に試験業務を行わせている。)。これらについては、時代のニーズに合ったものとなるよう、職種・作業の新設・統廃合、試験基準の見直し等を毎年行っている。

社会のニーズ等に合わせて技能検定職種の見直しが必要

## <既存の技能検定職種について>

「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」

(平成17年12月21日・規制改革会議)(抄)より

- ・ 民間参入のない職種については、受検者等の社会的ニーズを踏まえ、技能検定職種として存続すべきか検証し、見直しを行うべきである。

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日・閣議決定)(抄)より

- ・ 技能検定制度について、既存の職種については、経済社会情勢の変化に対応した統廃合を行うこと。

## <技能検定職種を統廃合する要件>

「平成18年度技能検定職種等のあり方に関する検討会報告書」(抄)より  
 検定職種の統廃合に当たっては、「技能検定を開始してから一定の年数を超えた職種であって、かつ、受検者数が特に少ない職種」を検討の対象とすること。

### ○ 廃止

基本的に、次のような場合には、廃止の方向で検討すること。

- ・ 当該技能に対する需要や当該技能を必要とする製品の需要等が減少し、今後ともその需要の増加が見込めないこと。
- ・ 当該技能を有する人材に対する需要が減少し、今後ともその需要の増加が見込めないこと。
- ・ 技能検定試験の実施等において、業界団体等の協力が得られないこと。

## 今回廃止する職種 (計7職種)

- ・ 金属研磨仕上げ職種
- ・ 製材のこ目立て職種
- ・ 竹工芸職種
- ・ ガラス製品製造職種
- ・ れんが積み職種
- ・ コンクリート積みブロック施工職種
- ・ 建築図面製作職種

技能検定職種一覧表（136職種）

平成23年4月1日現在

	技能検定職種
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、れんが積み、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、コンクリート積みブロック施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、建築図面製作、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
窯業・土石関係	ガラス製品製造、陶磁器製造
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、金属研磨仕上げ、切削工具研削、製材のこ目立て、ダイカスト、金属材料試験
一般機械器具関係	機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、木工機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図
電気・精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、複写機組立て、電気製図
食料品関係	パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造
衣服・繊維製品関係	染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製
木材・木製品・紙加工品関係	機械木工、木型製作、家具製作、建具製作、竹工芸、紙器・段ボール箱製造、畳製作、表装
プラスチック製品関係	プラスチック成形、強化プラスチック成形
貴金属・装身具関係	時計修理、貴金属装身具製作
印刷製本関係	製版、印刷、製本
その他	<u>ウェブデザイン</u> 、 <u>キャリア・コンサルティング</u> 、 <u>ピアノ調律</u> 、 <u>ファイナンシャル・プランニング</u> 、 <u>知的財産管理</u> 、 <u>金融窓口サービス</u> 、 <u>着付け</u> 、 <u>レストランサービス</u> 、 <u>ビル設備管理</u> 、 <u>園芸装飾</u> 、 <u>ロープ加工</u> 、 <u>情報配線施工</u> 、 <u>化学分析</u> 、 <u>印章彫刻</u> 、 <u>ガラス用フィルム施工</u> 、 <u>塗料調色</u> 、 <u>義肢・装具製作</u> 、 <u>舞台機構調整</u> 、 <u>工業包装</u> 、 <u>写真</u> 、 <u>調理</u> 、 <u>ビルクリーニング</u> 、 <u>ハウスクリーニング</u> 、 <u>産業洗浄</u> 、 <u>商品装飾展示</u> 、 <u>フラワー装飾</u>

注：下線の14職種については、指定試験機関（民間機関）において実施することとなっている。

## 求職者支援訓練の認定基準に関する被災3県（岩手県、宮城県、福島県）での特例（案）

- 1 震災特例重機訓練の開始期間を、「平成23年度末まで」から「平成24年度末まで」に延長すること。
- 2 平成24年度末までに開始する求職者支援訓練について、いわゆるイエローカード基準とレッドカード基準の特例措置を講ずること。

認定職業訓練（求職者支援訓練）	被災3県での特例（案）
<p>【これまで実施した訓練の実績】</p> <p>○ 連続する3年の間に同一の都道府県の区域内において同分野2コース以上の求職者支援訓練を行った場合に、2コース以上の求職者支援訓練の就職率が</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基礎コース 45%未満</li> <li>・ 実践コース 50%未満</li> </ul> <p>でないこと。 (2コース以上が該当した場合、<u>全国で当該分野の求職者支援訓練を不認定とする。</u>)</p> <p>○ 求職者支援訓練の就職率が、そのコース区分ごとに次に定める割合を下回った場合に、改善計画を提出したこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基礎コース 45%未満</li> <li>・ 実践コース 50%未満</li> </ul> <p>○ 過去に同分野に係る求職者支援訓練を行った場合に、当該求職者支援訓練の就職率が</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基礎コース：30%未満</li> <li>・ 実践コース：35%未満</li> </ul> <p>でないこと。 (該当した場合、<u>全国で当該分野の求職者支援訓練を不認定とする。</u>)</p>	<p><u>次の①及び②の措置を講ずる。</u></p> <p>① 被災3県に限り、平成24年度末までに開始する求職者支援訓練の就職率が該当した場合、<u>0.5コースと取り扱う</u>（例えば3コースが該当した場合1.5コースと取り扱うので、不認定とならない。）。</p> <p>② 被災3県に限り、平成24年度末までに開始する求職者支援訓練の就職率が該当した場合、<u>当該該当した県のみ当該分野の求職者支援訓練を不認定とする。</u></p> <p>特例なし</p> <p>被災3県に限り、平成24年度末までに開始する求職者支援訓練の就職率が該当した場合、<u>当該該当した県のみ当該分野の求職者支援訓練を不認定とする。</u></p>

<特例措置なしの場合>

平成25年3月31日

A ・・・(3か月) × 1.0  
 改計 ・・・(3か月) × 2.0  
 →全国で当該分野不認定

<特例措置①>

B ・・・(3か月) × 0.5  
 改計 ・・・(3か月) × 1.0  
 改計 ・・・(3か月) × 1.5  
 改計 ・・・(3か月) × 2.0  
 →**全国で**当該分野不認定

C ・・・(3か月) × 0.5  
 改計 ・・・(3か月) × 1.0  
 改計 ・・・(3か月) × 1.5  
 改計 ・・・(3か月) × 2.5  
 →**全国で**当該分野不認定

D ・・・(3か月) × 0.5  
 改計 ・・・(3か月) × 1.5  
 改計 ・・・(3か月) × 2.5  
 →全国で当該分野不認定

E ・・・(3か月) × 1.0  
 改計 ・・・(3か月) × 2.0  
 →全国で当該分野不認定

<特例措置②>

上記の専案について、囲み部分**全国で**を**当該該当した県で**に置き換える。

※ 累計2.0以上となった場合に、当該該当した県のみ当該分野を以後不認定とする。

※ 特例措置の対象とならない訓練コースのみで2.0以上となった場合は、原則どおり、全国で当該分野を以後不認定とする (D、E)。

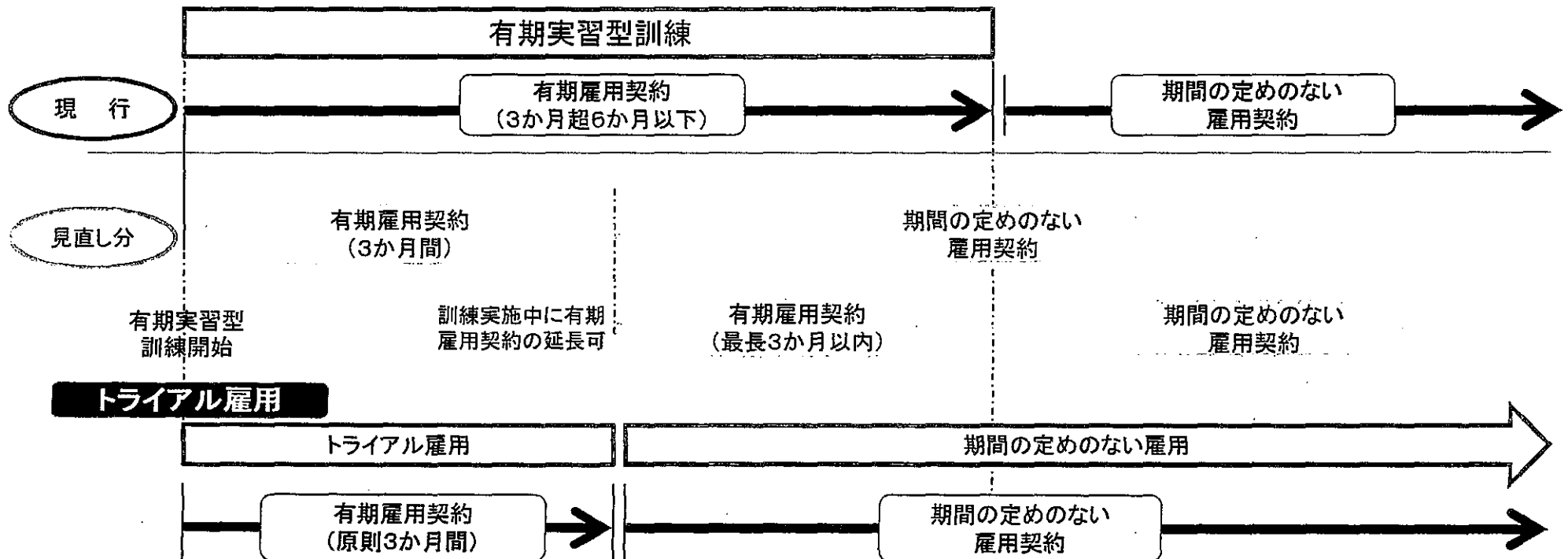
※ 上記の措置は、被災3県それぞれ独立して発動要件を判定し、効果が生ずる (例えば、宮城県で発動要件に抵触すると宮城県のみ不認定となる。)

# 雇用保険法施行規則の一部改正について

## (キャリア形成促進助成金(有期実習型訓練の訓練期間)の見直し)

- 有期実習型訓練は、訓練修了後の正社員への移行促進を図る制度であり、正社員への移行割合は約7割と高い水準で推移しているが、非正規雇用者が増加傾向にあることから、今後、この有期実習型訓練の正社員への移行割合をさらに引き上げる必要がある。また、現状では訓練期間が「三箇月を超え」と規定されているため、3か月と1日等、訓練期間に端数を組み入れざるを得ないこととなっており、事業主からは、月単位での訓練期間を希望する声が寄せられている。  
これらに鑑み、有期実習型訓練とトライアル雇用を一体的に活用することで、更なる正社員への移行を促進するため、①訓練期間の下限を訓練計画を立てやすい3か月に設定し、②事業主が訓練生の正社員への移行を見極めるために訓練期間を延長する場合には、雇用契約更新の上、引き続き最大3か月間までの訓練期間の延長を可能とする。  
このため、キャリア形成促進助成金の支給対象(有期実習型訓練)の規定について、「三箇月を超え」を「三箇月以上」と改正する。
- 上記により、改正後に開始される有期実習型訓練は、キャリア形成促進助成金と試用雇用(トライアル雇用)奨励金の併給の活用が可能となる(併給の場合の訓練期間は3か月とし、トライアル雇用期間の延長と併せた訓練期間の延長を可能とする。また、延長期間については併給されず、キャリア形成促進助成金で対応)。

### 有期実習型訓練



## 「中央職業能力開発協会の在り方に関する専門委員会」報告書」の概要

### 1 経緯

- 厚生労働省独立行政法人・公益法人等整理合理化委員会の報告書（平成 22 年 12 月 27 日）

「中央労働災害防止協会は、設立根拠となる労働災害防止団体法の見直しを含めて、同法の趣旨に見合う適切な経営形態に移行するために、審議会において検討を始め、1 年を目途に結論を得る。同時に、他の全ての特別民間法人についても、同様の検討を始める。」

- 上記を受けて、「中央職業能力開発協会の在り方に関する専門委員会」を、労働政策審議会職業能力開発分科会の下に設置して、検討を行った。

平成 23 年 7 月から 11 月までに 4 回開催。

- 11 月 30 日に報告書とりまとめ。

#### ※ 中央職業能力開発協会（以下「中央協会」という）

- ・ 職業能力開発促進法（以下「法」という）に基づき、業界団体等を会員に設立。
- ・ 技能検定試験業務、技能競技大会（技能五輪等）の開催等の業務を実施。

### 2 中央協会のこれまでの取組

- 昭和 54 年、事業主等が幅広く連携し自主的かつ積極的に職業訓練、職業能力検定等を推進するため、認可法人として設立。
- 平成 10 年、国の補助金等に依存しない「自立化」が求められ、民間の自主的な団体であることがより明確化された特別民間法人とされた。補助金も平成 9 年度 14 億円から平成 10 年度 10 億 5 千万円と縮減。
- 平成 17 年、「行政改革の重要方針」（12 月 24 日閣議決定）において、技能検定職種の統廃合、補助金、委託費の削減が決定。
- 平成 21 年の行政刷新会議事業仕分けの「技能向上対策費補助事業の予算要求の縮減」との評価結果等を踏まえ、補助事業の一部廃止、組織のスリム化（6 事業部→4 事業部）、定員削減（137 名→93 名）等を行い、平成 22 年度の補助金額は約 5 億円（対前年度約 2 億円減）となった。
- 平成 22 年、厚生労働省内において、事業仕分けが行われ、更なる効率化、より低廉な事務所への移転等を行った。

### 3 評価及び提言

#### (1) 基本的な考え方

事業主、事業主団体等の行う職業訓練、職業能力検定等の促進に関する業務を円滑に実施していくためには、①国や都道府県の施策に呼応しそのきめ

細かな浸透を図っていくことが必要であり、特に職業能力検定については公平性や中立性を確保する必要があること、②事業主等による職業訓練の振興を進めていく上で事業主団体等を構成員として組織運営の自主性、柔軟性、機動性等を確保することが重要であること等から、こうした業務を担う法人形態としては、引き続き、法に基づく特別民間法人であることが適当である。

## (2) 組織、業務運営

中央協会の組織や業務運営の在り方に関し、以下の6つの項目について検討し、評価及び提言を行った。

### ① 業務の状況

職業訓練振興事業、技能検定等事業、情報資料提供等事業、図書出版事業及び国等からの受託事業に大別される中央協会の業務について、法第52条及び第55条に基づいて実施されていることが確認された。

中央協会は、蓄積された情報・ノウハウ、全都道府県協会等を会員とする全国ネットワーク、法に基づいて設立されている公共性、中立性、多くの業界団体を会員とし中央技能検定委員の派遣等の協力を得やすい立場を活用し、事業を実施している。

ただし、各種技能評価試験については、合格者がより評価されるような試験とするべく、内容の精査・向上等を検討していく必要がある。

技能検定については、人材育成の目標となっていること、企業の競争力強化に繋がっていること等を周知、広報していく必要がある。また、技術革新や現場実態に対応し、試験内容の見直しを不断に進める必要がある。

委託を受けて、職業能力評価基準を策定する際には、業種選定・策定段階から具体的な活用方策を考えるなど、策定と活用の有機的連携に取り組むべきである。また、技能競技大会を運営する際には、人材養成の目標、夢や希望を与えるという効果も大きいため、その存在や役割を周知し、企業や選手の幅広い参加を工夫すべきである。

### ② 役員への官庁OBの在籍状況・給与等

厚生労働省出身者は、常勤役員3名中1名（公募により選任）、非常勤役員135名中1名であり、「特別の法律により設立される民間法人の運営に関する指導監督基準」（以下「指導監督基準」という）の基準を満たしている。

給与について、指導監督基準に具体的な基準はないが、独立行政法人等の長は国の事務次官の範囲内とするよう要請することとされている。中央協会の理事長の本俸月額が937,600円であり、事務次官の範囲内（約78%）



となっている。

### ③ ガバナンス体制

総会・理事会・参与会議における審議、監事・監査法人による監査、厚生労働省の指導監督など、法律等に沿ったガバナンスの確保のほか、目標管理制度（PDCAサイクル）による事業の効率化、業種別団体や都道府県協会との連携強化など、独自の取組もなされている。

しかし、目標管理制度（PDCAサイクル）については、検証を行う評価委員会及び幹部会議の構成員は協会内部の役職員に限られており、外部有識者の視点を反映する仕組みを構築するべきである。また、コスト削減のみならず、事業効果や収益性の向上にも着目した各事業の目標を設定し、その達成に取り組むべきである。

### ④ 情報公開

中央協会及び厚生労働省における閲覧、ホームページ掲載など、指導監督基準に沿った情報公開はなされている。

しかし、補助事業と自主事業に係る人件費や管理費の按分の状況、補助事業、自主事業ごとの採算状況、目標管理制度（PDCAサイクル）における各事業の目標、実績、評価などは、外部的には明らかになっていない。公的な団体であり、公益性の高い事業を実施していることから、法や指導監督基準等に定められた内容を超えたより積極的な情報公開を検討すべきである。

### ⑤ コンプライアンス

「検定秘文書取扱規程」など、各種規程を整備し、過去の不適正事案についても、適正に対応し、再発防止策を講じている。しかし、組織内の情報共有・チェック体制の整備も必要であるため、コンプライアンスに関する独自の委員会の設置を検討すべきである。

なお、都道府県協会は、中央協会とは上下関係にはないが、都道府県協会職員への研修等を通じて、そのコンプライアンスの働きかけを強めていくべきである。

### ⑥ 自己収入を確保するための枠組等

自主事業収入の総事業収入に占める割合も拡大してきており（平成20年度34.2%→平成22年度43.2%）、経営企画室の設置など、自己収入を確保するための枠組みの整備も行っている。

しかし、自己収入額は伸び悩んでいること等を踏まえ、今後も、既存事業の改善、例えば、各種技能評価試験等の受検者の増加策や、さらには、職業能力の開発の促進を図るという中央協会の設置目的に沿った新たな自主事業の開発により、自主事業収入額及び総事業収入に占める割合の拡大に、採算性も考慮しつつ、取り組んでいくべきである。

#### 4 結語

- 今後、補助金等への依存を縮減するため、既存事業の改善や新たな自主事業の開発を行う必要があるが、その際には、事業主団体等や都道府県協会を会員とするネットワーク、法に基づいて設立されているという公共性、中立性等の特性を活かした事業展開を図るべきである。
- また、公共的性質を有するが故にこそ、PDCAによる目標管理における検証に外部有識者視点を反映する仕組みを構築する等のガバナンスの強化、法や指導監督基準等に定められた内容を超えたより積極的な情報公開、コンプライアンスに関する独自の委員会の設置等、組織運営の改革を進めていくべきである。
- 取組状況について、随時、労働政策審議会職業能力開発分科会に報告。

#### 【参考】中央職業能力開発協会の在り方に関する専門委員会委員名簿（◎座長）

##### （公益代表）

- |        |  |
|--------|--|
| 浅井紀子   | 中京大学経営学部教授、労政審能開分科会臨時委員  |
| ◎今野浩一郎 | 学習院大学経済学部教授、労政審本審委員  |
| 梶川 融   | 太陽A S G有限責任監査法人総括代表社員公認会計士<br>日本公認会計士協会常務理事<br>総務省政策評価・独立行政法人評価委員会臨時委員<br>国土交通省独立行政法人評価委員会委員 |

##### （労働者代表）

- |      |                                     |
|------|-------------------------------------|
| 新谷信幸 | 日本労働組合総連合会総合労働局長<br>労政審能開分科会臨時委員    |
| 高倉 明 | 全日本自動車産業労働組合総連合会副会長<br>労政審能開分科会臨時委員 |

##### （使用者代表）

- |      |                                      |
|------|--------------------------------------|
| 上原洋一 | 東京都中小企業団体中央会副会長、労政審能開分科会臨時委員         |
| 高橋弘行 | 社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長<br>労政審能開分科会臨時委員 |