

雇用・能力開発機構の今後のあり方のシミュレーション

あり方	論点	解決すべき課題																				
① 社会的に必要なし	清算のあり方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施設・設備の売却をどう進めるか。 ○ 職員の再就職斡旋。受入先の確保。 ○ 失業者や中小零細企業の労働者の職業訓練について、何を財源として誰が行うこととするか。 																				
② 社会的に必要あり																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="124 449 783 926" rowspan="4">②-① 民間で実施可能 → 民間に移管して実施</td> <td data-bbox="783 449 1219 537">移管の実施方法</td> <td data-bbox="1219 449 2875 537"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 施設・設備の移管をどのように行うか。引き渡し条件。指導員をはじめ職員の処遇のあり方。 ○ 公募委託、指定管理者制度も選択肢とするか。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="783 537 1219 669">雇用のセーフティネットの担保</td> <td data-bbox="1219 537 2875 669"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 収益性のない事業であり、失業者や能力形成機会に恵まれない人に訓練機会が提供されるか。 ○ 事業の継続性についての制度的担保。 ○ 失業情勢の変化に応じた緊急対応、計画の変更への対応の必要性。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="783 669 1219 802">ものづくり分野の訓練実施</td> <td data-bbox="1219 669 2875 802"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 民間でできない分野として実施しているものづくり訓練を、機構に代わって実施できる民間教育訓練機関があるか。 ○ 特に、民間教育訓練機関の地域的偏在が大きい中で、地方では受け手が見つかるか。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="783 802 1219 926">指導技法、PDCA、施設・設備の維持・発展</td> <td data-bbox="1219 802 2875 926"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 指導員の養成及び技術革新へのキャッチ・アップのための再研修をどこが担うか。 ○ 資格系の多い民間教育訓練機関で企業ニーズに対応するための訓練科目の改訂をどのように進めるか。 ○ 高度でコストのかかる施設・設備を継続的に維持、発展できるか。 </td> </tr> </table>			②-① 民間で実施可能 → 民間に移管して実施	移管の実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施設・設備の移管をどのように行うか。引き渡し条件。指導員をはじめ職員の処遇のあり方。 ○ 公募委託、指定管理者制度も選択肢とするか。 	雇用のセーフティネットの担保	<ul style="list-style-type: none"> ○ 収益性のない事業であり、失業者や能力形成機会に恵まれない人に訓練機会が提供されるか。 ○ 事業の継続性についての制度的担保。 ○ 失業情勢の変化に応じた緊急対応、計画の変更への対応の必要性。 	ものづくり分野の訓練実施	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民間でできない分野として実施しているものづくり訓練を、機構に代わって実施できる民間教育訓練機関があるか。 ○ 特に、民間教育訓練機関の地域的偏在が大きい中で、地方では受け手が見つかるか。 	指導技法、PDCA、施設・設備の維持・発展	<ul style="list-style-type: none"> ○ 指導員の養成及び技術革新へのキャッチ・アップのための再研修をどこが担うか。 ○ 資格系の多い民間教育訓練機関で企業ニーズに対応するための訓練科目の改訂をどのように進めるか。 ○ 高度でコストのかかる施設・設備を継続的に維持、発展できるか。 											
②-① 民間で実施可能 → 民間に移管して実施	移管の実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施設・設備の移管をどのように行うか。引き渡し条件。指導員をはじめ職員の処遇のあり方。 ○ 公募委託、指定管理者制度も選択肢とするか。 																				
	雇用のセーフティネットの担保	<ul style="list-style-type: none"> ○ 収益性のない事業であり、失業者や能力形成機会に恵まれない人に訓練機会が提供されるか。 ○ 事業の継続性についての制度的担保。 ○ 失業情勢の変化に応じた緊急対応、計画の変更への対応の必要性。 																				
	ものづくり分野の訓練実施	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民間でできない分野として実施しているものづくり訓練を、機構に代わって実施できる民間教育訓練機関があるか。 ○ 特に、民間教育訓練機関の地域的偏在が大きい中で、地方では受け手が見つかるか。 																				
	指導技法、PDCA、施設・設備の維持・発展	<ul style="list-style-type: none"> ○ 指導員の養成及び技術革新へのキャッチ・アップのための再研修をどこが担うか。 ○ 資格系の多い民間教育訓練機関で企業ニーズに対応するための訓練科目の改訂をどのように進めるか。 ○ 高度でコストのかかる施設・設備を継続的に維持、発展できるか。 																				
②-② 民間では実施不可能																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="124 989 783 1423" rowspan="4">②-②-① 都道府県で実施可能 → 都道府県に移管して実施</td> <td data-bbox="783 989 1219 1077">移管の実施方法</td> <td data-bbox="1219 989 2875 1077"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 継続的实施に不可欠な財源の確保をどのように行うか。 ○ 指導員などの人材も移管するか。身分・定員はどうするか。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="783 1077 1219 1251">雇用のセーフティネットの担保</td> <td data-bbox="1219 1077 2875 1251"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 離職者訓練をほとんど行っていない県がある中で、全国にわたる雇用のセーフティネットの担保をどうするか。 ○ すべて県が自立的に対処するとすれば、地域的失業者多発に対する応援、緊急かつ柔軟な投入をどうするか。 ○ 年長フリーター対策等国の雇用対策として対応が必要な職業訓練の実施が担保できるか。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="783 1251 1219 1339">ものづくり分野の訓練の実施</td> <td data-bbox="1219 1251 2875 1339"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 技術革新の急速な進展に対応するために必要な、高度で、施設・設備にコストのかかるものづくり訓練の実施の方法。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="783 1339 1219 1423">訓練のマネージメント能力</td> <td data-bbox="1219 1339 2875 1423"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 規模の小さな県では、人材の固定化→科目の硬直化→訓練内容の陳腐化といった負のスパイラルの懸念。 ○ 指導技法、PDCA サイクルなどのノウハウの蓄積、専門化を図ることの困難さ。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="124 1423 783 1806" rowspan="5">②-②-② 都道府県で実施不可能 → 機構のあり方の改革</td> <td data-bbox="783 1423 1219 1512">組織形態</td> <td data-bbox="1219 1423 2875 1512"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 年長フリーター対策等国による能力開発の必要性が一層増大する中で、失業者や地域の中小企業事業主等のニーズを反映できる組織、運営形態はどうか。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="783 1512 1219 1644">訓練内容</td> <td data-bbox="1219 1512 2875 1644"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練施設の性格・内容をみると、高度なもの、ノウハウの集積のあるものがある一方、平均的で県の施設や民間教育訓練機関の訓練とあまり変わらないものなどもあるのではないか。 ○ 離職者訓練の中で、訓練を受けたい人や、能力形成の機会の乏しい人に対する対応が不十分なのではないか。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="783 1644 1219 1690">指導員の養成</td> <td data-bbox="1219 1644 2875 1690"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 総合大卒業生のうち2割しか指導員になっておらず、指導員就職率をいかにして上げるか。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="783 1690 1219 1736">施設・設備</td> <td data-bbox="1219 1690 2875 1736"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 施設・設備の合理化が必要なのではないか、無駄があるのではないか。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="783 1736 1219 1806">業務内容の認知度の向上</td> <td data-bbox="1219 1736 2875 1806"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職業訓練業務の内容について、どのようにすれば認知度を高めることができるか。 </td> </tr> </table>			②-②-① 都道府県で実施可能 → 都道府県に移管して実施	移管の実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 継続的实施に不可欠な財源の確保をどのように行うか。 ○ 指導員などの人材も移管するか。身分・定員はどうするか。 	雇用のセーフティネットの担保	<ul style="list-style-type: none"> ○ 離職者訓練をほとんど行っていない県がある中で、全国にわたる雇用のセーフティネットの担保をどうするか。 ○ すべて県が自立的に対処するとすれば、地域的失業者多発に対する応援、緊急かつ柔軟な投入をどうするか。 ○ 年長フリーター対策等国の雇用対策として対応が必要な職業訓練の実施が担保できるか。 	ものづくり分野の訓練の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○ 技術革新の急速な進展に対応するために必要な、高度で、施設・設備にコストのかかるものづくり訓練の実施の方法。 	訓練のマネージメント能力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 規模の小さな県では、人材の固定化→科目の硬直化→訓練内容の陳腐化といった負のスパイラルの懸念。 ○ 指導技法、PDCA サイクルなどのノウハウの蓄積、専門化を図ることの困難さ。 	②-②-② 都道府県で実施不可能 → 機構のあり方の改革	組織形態	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年長フリーター対策等国による能力開発の必要性が一層増大する中で、失業者や地域の中小企業事業主等のニーズを反映できる組織、運営形態はどうか。 	訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練施設の性格・内容をみると、高度なもの、ノウハウの集積のあるものがある一方、平均的で県の施設や民間教育訓練機関の訓練とあまり変わらないものなどもあるのではないか。 ○ 離職者訓練の中で、訓練を受けたい人や、能力形成の機会の乏しい人に対する対応が不十分なのではないか。 	指導員の養成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 総合大卒業生のうち2割しか指導員になっておらず、指導員就職率をいかにして上げるか。 	施設・設備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施設・設備の合理化が必要なのではないか、無駄があるのではないか。 	業務内容の認知度の向上	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業訓練業務の内容について、どのようにすれば認知度を高めることができるか。
②-②-① 都道府県で実施可能 → 都道府県に移管して実施	移管の実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 継続的实施に不可欠な財源の確保をどのように行うか。 ○ 指導員などの人材も移管するか。身分・定員はどうするか。 																				
	雇用のセーフティネットの担保	<ul style="list-style-type: none"> ○ 離職者訓練をほとんど行っていない県がある中で、全国にわたる雇用のセーフティネットの担保をどうするか。 ○ すべて県が自立的に対処するとすれば、地域的失業者多発に対する応援、緊急かつ柔軟な投入をどうするか。 ○ 年長フリーター対策等国の雇用対策として対応が必要な職業訓練の実施が担保できるか。 																				
	ものづくり分野の訓練の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○ 技術革新の急速な進展に対応するために必要な、高度で、施設・設備にコストのかかるものづくり訓練の実施の方法。 																				
	訓練のマネージメント能力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 規模の小さな県では、人材の固定化→科目の硬直化→訓練内容の陳腐化といった負のスパイラルの懸念。 ○ 指導技法、PDCA サイクルなどのノウハウの蓄積、専門化を図ることの困難さ。 																				
②-②-② 都道府県で実施不可能 → 機構のあり方の改革	組織形態	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年長フリーター対策等国による能力開発の必要性が一層増大する中で、失業者や地域の中小企業事業主等のニーズを反映できる組織、運営形態はどうか。 																				
	訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練施設の性格・内容をみると、高度なもの、ノウハウの集積のあるものがある一方、平均的で県の施設や民間教育訓練機関の訓練とあまり変わらないものなどもあるのではないか。 ○ 離職者訓練の中で、訓練を受けたい人や、能力形成の機会の乏しい人に対する対応が不十分なのではないか。 																				
	指導員の養成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 総合大卒業生のうち2割しか指導員になっておらず、指導員就職率をいかにして上げるか。 																				
	施設・設備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施設・設備の合理化が必要なのではないか、無駄があるのではないか。 																				
	業務内容の認知度の向上	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業訓練業務の内容について、どのようにすれば認知度を高めることができるか。 																				

上記のあり方は、機構の業務を全て廃止又は民間、都道府県へ移管する場合に単純化したものであるが、機構の各業務につき、民間、都道府県、国の三者がそれぞれ協力・分担して行う場合がある。