

第5回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

日時 令和2年1月21日(火)

10:00～

場所 厚生労働省共用第8会議室(11階)

○武石座長 ただいまから第5回「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」を開催いたします。本日の出欠状況ですが、藤村委員と武田委員が御欠席ということになっております。

議事に入る前ですが、この研究会はペーパーレス会議となっています。皆様の目の前に置かれているタブレット端末により資料を御確認いただくことになっていきますので、端末の説明につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 事務局から、幾つか事務連絡をさせていただきます。厚生労働省では審議会等のペーパーレス化の取組を推進しており、本研究会も原則ペーパーレスで実施させていただきます。お手元のタブレットの使用方法につきましては、操作説明書を配布しておりますが、御不明な点や説明者がどこの資料を使っているか分からない等の御照会がありましたら、受付の職員にお声掛けいただければと思います。基本的な動作について、簡単に御説明いたします。皆様のお手元のタブレットは、既に本研究会の資料が表示されるよう設定させていただいております。各資料のアイコンを指で押していただくと、当該資料が閲覧できます。本日は、使用予定の資料を入れ込んだ全体版資料で説明させていただきます。

次に、資料の確認をいたします。タブレットの操作説明書、座席表、議事次第のほか、資料1から資料5まで、参考資料として、これまでの研究会で使用した資料をお手元のタブレットにダウンロードしております。資料1につきましては、紙での配布もしております。資料の不備等がございましたら、事務局までお申付けください。

なお、事務局のメンバーにつきましては、用務の都合上、途中入室する場合がございますので、あらかじめ御了承いただければと思います。説明は以上となります。

○武石座長 それでは、本日の議事に入りたいと思います。まず、前々回の研究会で議題になった、訓練体系についてです。前回、関家委員に資料を御準備いただいたのですが、時間の都合上、御説明いただく時間を取れませんでした。本日、改めて御説明をお願いできればと思います。関家委員、どうぞよろしく申し上げます。

○関家委員 よろしく申し上げます。第3回の研究会のときに、藤村先生から、御指摘がありましたように、公共職業訓練の対象者や、どのぐらいの能力レベルをカバーしているのか分からないという御指摘がございました。能力レベルに関しては、私のほうでカバーしきれなかったのですが、対象者別に公共職業訓練を再整理することは可能かなと思いましたので、本日、整理したものを御報告させていただきたいと思います。

まず、資料1を御覧ください。この資料は3枚の紙で構成されているのですが、1枚目と2枚目で職業訓練政策の全体系を示しております。これが、2019年7月時点で、厚生労働省で行われている訓練政策の全体像だと認識しています。作成に当たっては、事務局の皆さんにも御確認いただきまして、制度の概要や2018年度実績について、御指導いただいたという状況です。

まず、この1ページ目を御覧いただきますと、この構成は、1ページ目で直接的な支援

等、2枚目で間接的な支援等についてまとめました。表頭は対象者として、対象者を学卒者と若年未就業者、離職者、在職者に大別されます。離職者を、更に雇用保険の受給者と受給者以外、在職者は正規雇用の若年と中高年、それから非正規雇用者、障害者の正規と非正規というように、第3回の議論で出た訓練の対象者として皆様が御提示くださった対象者として、かなり詳細に分けてはみたのですが、パッと御覧いただいで分かるように、そこまで細かく分けた対象者で、対象者別に訓練が整備されているかということ、そうでもないなという感触です。

まず1ページ目ですが、一番左の列に、オレンジ色のマーカーで塗り潰してありますが、「直接的な支援等」と銘打っています。これは、3つの事業からなります。1つが、公共職業訓練事業で個人への訓練機会の提供をするような事業です。2つ目が、職業訓練指導員の確保・養成の事業、3つ目が教育訓練給付事業で、個人への経済的な支援がここで行われます。

公共職業訓練事業から見ますと、その対象者は学卒者、離職者、在職者、障害者にわたっておりまして、それぞれの対象者について、学卒者は学卒者訓練で全て施設内訓練で行われます。離職者に対しては、雇用保険受給者と雇用保険受給者でない者に大別されて訓練が提供されています。在職者は、在職者訓練、生産性向上支援訓練、IT理解・活用力習得訓練からなります。障害者訓練は、施設内訓練と委託訓練の両方でやっているということです。

次に、職業訓練指導員の確保・養成事業としては、指導員になりたい人には指導員養成訓練、更なる技能向上を求める人には指導員技能向上訓練が行われているという構成です。最後に、下の教育訓練給付事業としては、在職者若しくは原則として離職後1年以内の人に対して、一般教育訓練と専門実践教育訓練が行われているということです。各制度の概要については、小さな文字で申し訳ありませんが、書いてあるので御確認いただければと思います。

御説明していなかったのですが、一番右側に○×△で表していますが、○が当該対象者の対象となる制度、×はそうではないということと、△は条件付きでその制度の対象となることを意味しています。一番右の列に、2018年度の実績として、受講者の人数が載せられています。

2ページに移ります。こちらは間接的な支援ということで、職業能力評価・技能振興事業と企業等への支援事業からなります。職業能力評価・技能振興事業は、次の2つに大別されます。1つ目が、個人の職業能力評価のためのインフラ整備です。これは職業能力評価基準やジョブ・カード制度、キャリアコンサルタント登録制度と技能検定制、社内検定制からなります。2つ目の優れた技能の維持・継承・発展のための制度としては、技能競技大会、若年技能者人材育成支援等事業、卓越した技能者表彰制度からなります。

次に、企業等への支援事業としては、社内訓練を行う企業への支援と、訓練プロバイダーへの支援に大別されています。社内訓練を行う企業への支援には、先日議論に上がりま

したが、グッドキャリア企業アワード、それから認定職業訓練、人材開発支援助成金が含まれます。訓練プロバイダーへの支援は、人材開発支援助成金の障害者職業能力開発コースという1つのコースと、職業訓練サービスガイドラインと、適合事業所認定の制度からなります。

各制度の対象者というのも、○×△で書いているのですが、△というのは、間接的にその制度の恩恵を受けている人と定義して、△にしてあります。一番右端の列が2018年度の実績です。ただし、1ページ目は全て受講者数や受給者数だったのですが、2ページ目は、作成者数だったり合格者数というように定義が変わっていますので、御確認ください。

3ページ目に移ります。こちらでは、1ページ目の公共職業訓練事業の対象者数を、表頭を対象者、表側を訓練方法、施設内訓練か、若しくは委託訓練、求職者支援訓練かという表側で取ったものです。上の表が実際の受講者数です。2018年度の受講者数の合計は31万6,939人なのですが、これを100としたときの内訳というのが下の表です。こちらを見ていただくと、まず表頭の離職者と在職者の列を見ていただくと、施設内訓練を受けている離職者は公共職業訓練の受講者の10.5%、委託訓練及び求職者支援訓練を受けている離職者の割合は30.5%ということで、公共職業訓練事業の全受講者の4割が離職者ということになります。在職者については50.2%なので、公共職業訓練の約半数が受講者ということです。

表側で見ますと、施設内訓練が全体の56.6%を占めているので、半数以上が施設内訓練の受講者、委託訓練及び求職者支援訓練の受講者が43.4%を占めると。これが公共職業訓練事業の全体的な構成ということになります。ひとまず、ここまでで、御報告させていただきました。ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。全体の非常に複雑な制度を分かりやすく見取図にしてくださいまして、大変参考になりました。

続いて、資料の説明を連続してお願いいたしますが、前々回の研究会で話に上がった、委託先機関の選定等について、事務局から御説明をお願いします。

○相本人材開発政策担当参事官 第3回の研究会で関家委員から御質問のあった離職者委託訓練の事務手続について、資料2で御説明いたします。まず、1枚目です。これは、離職者訓練のスキームの概要となっています。また、過去にも御説明したことがあるかと思いますが、まず離職者訓練のスキームとしては、国と都道府県が委託契約を結んで、都道府県が事業の実施主体となって民間職業訓練機関などを活用して、離職者に対する職業訓練を実施するという事を通じて、早期の就職を支援するという事業です。

具体的には、まず厚生労働省で全国計画を策定あるいは都道府県等の訓練実施計画の確認をした上で、予算を交付します。都道府県のほうが主体となって、地域の雇用情勢を踏まえた訓練実施計画を策定し、それに応じた委託訓練のコースの設定、それから訓練実施機関の調達を行います。また、委託訓練の委託先に対しても、必要な助言及び指導等を行うということです。それで、都道府県が委託訓練実施機関である民間教育訓練機関などと

委託契約を結んで、民間教育訓練機関が主体となって、離職者に対する訓練を実施するという事です。

主な訓練コースとしては、ここにあるように早期再就職に必要な知識と技能を習得する職業訓練、より高度な技能や資格取得を目指す職業訓練、訓練生の個別の事情に配慮した職業訓練などを実施するという事です。受講料については、テキスト代等の実費を除いて無料となっています。具体的な離職者の受講手続としては、一番下にありますが、離職者がハローワークに対して求職の申込みをしていただきます。職業相談を経て、ハローワークから委託訓練実施機関に対して受講のあっせんを行います。あっせんを受けた訓練機関で訓練を終了した後、就職を目指していただくというような流れになります。

2 ページです。具体的に、都道府県が委託先機関を選定するに当たって、どのような基準を定めているかです。これは厚生労働省で要綱を定めていて、各都道府県が委託先機関を選定する際の選定基準を定めています。

上から2番目の欄を御覧ください。委託先機関の選定基準です。まず、訓練の受託実績がある機関に対しては、受託実績を踏まえて、具体的な就職率、就職支援の取組状況等を踏まえて選定を行います。この場合、直近の受託訓練のコースの就職率が地域の他の訓練コースに比べて有意に低いとか、同一地域内において類似の訓練コースなどが無い場合で当該訓練コースの就職率が同一地域内全体の就職率と比較して著しく低いといったように、パフォーマンスがよくない場合に対しては、対象としないということになります。また、新たに委託訓練の委託先として選定される場合には、その民間教育訓練機関などの学生の就職状況や、就職支援の実施の見込み等を勘案して選定するという事になっています。

次に、委託先機関としての継続要件として、就職率が35%未満となった場合には、まず委託先が就職実績が向上するように訓練内容を見直し、就職支援体制の整備等に関して改善指導・助言を行う。また、2回連続で35%に達成しなかった場合には、原則として当該コースを委託の対象としないという運用とすることを定めています。

このような、厚生労働省の要綱に基づいて、具体的な各都道府県における委託の選定方法については、それぞれの自治体が定めているところです。

3 ページを御覧ください。その1例として、都道府県の委託先機関の選定の事例を御紹介します。まず、この自治体の運用の仕方としては、委託先機関の選定方法に関しては、いわゆるプロポーザル方式を採用しています。具体的な審査基準が●の2番目から書いています。ここにある1~4までの基準を定めて、それを点数化して、合計100点で審査を行って、その中から優れた提案を行った候補先を委託先として決定するという事です。

基準としては、1番にあるように、訓練の実施体制、訓練内容、カリキュラム内容、2番目としては、就職支援の体制、就職支援の内容、3番目として就職率の実績といったものを点数化して、総合的に最も優れた受託先を委託先として選ぶというような基準を定めているという事例です。私からは以上です。

○武石座長 ありがとうございます。それでは、資料1と資料2について御説明をいただ

きましたので、まず、この2つに関しまして、皆さまから御質問あるいは御意見を頂ければと思います。資料2は、関家委員からの御質問があったのですが、何かありますか。大丈夫でしょうか。

○関家委員 非常に分かりやすく御説明いただいて、有り難いです。特に大丈夫です。

○武石座長 それでは、資料1、2に関して、御質問等あればお願いいたします。いかがでしょうか。

○石崎委員 すみません。いろいろ不勉強で教えていただきたいことがあるのですが、まず確認として、今回資料2で御説明いただいた離職者訓練というのは、関家委員が作成くださった表でいうと、「離職者」のところの離職者訓練(委託訓練)というものであって、その下の求職者支援訓練は、これとはまた別のものという理解でよろしいでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 御指摘のとおりです。今、御説明したのは、関家委員の御提示の資料の離職者のうちの離職者訓練(委託訓練)の部分で、いわゆる公共職業訓練と呼ばれているものです。専ら、雇用保険後の受給資格がある方を対象とした離職者の訓練であって、もう1つの求職者支援訓練は、主に雇用保険の受給資格がない方を対象としていて、そういった方に対する離職者のための訓練を行うコースになります。

○石崎委員 ありがとうございます。そこでもう少しお伺いしたかったのは、それぞれ基本的には雇用保険受給者か否かで主な対象者を分けていることのようなのですが、注5を参照すると、必要な手続を踏めば、それぞれ違う訓練も受けられるようなのですが、この手続におけるハードルがどれくらいのものかということと、やはり実際に、こういった手続を踏んだ上で違うほうを受けるケースは例外的なものともみて、いいのかどうかという辺りについて、まずはお伺いできれば幸いです。

○相本人材開発政策担当参事官 まずはハードルという意味では、いずれのコースを受けていただく場合でも特段のハードルはないということで、基本的にはハローワークで御相談いただいて、求職者の方が必要な訓練を受けていただけるようにします。特に、例えば地域におきましては必ずしも十分にいろいろな種類の訓練が提供されていないという場合もあると思います。そういった場合に、訓練を希望する方が最も適切なコースを選んでいただくという観点から選んでいただけるものと考えております。

○武石座長 実績というか、実際にそういうケースというのは結構あるものなのか、意外と少ないのか、どうなのでしょう。

○相本人材開発政策担当参事官 今、手元に数字がありませんので、また補足させていただければと思います。

○武石座長 ありがとうございます。ここの参画が例外的なのか、わりとメインなのかという辺りが伺えれば、有り難いと思ったところです。また今、御発言の中にやはり地域によっては、いろいろ訓練が十分でなかったりといったように、地域による差というお話も出たかと思いますが、そうすると委託先の訓練機関というものも、一応、ある自治

体の例として、こういったプロポーザル方式でという話ではあったのですが、そもそも選定が困難といいますか、そういう訓練機関がない、あるいは非常に少ない地域もあると認識しておいたほうがよろしいかどうかということについても、教えていただければ幸いです。

○相本人材開発政策担当参事官 都道府県ごとの訓練機関につきまして、またこの後の資料でも御説明いたします。やはり大都市に比べますと、地域においては、民間教育訓練機関の数というのは、どうしても大都市に比べると限定されることはあるかと思えます。いずれにしても、先ほど御説明したような都道府県ごとに訓練計画を定めていただいて、それを基に適切な訓練を実施できるよう、その民間プロバイダーの方々にも入っていただいた形で、地域で協議していただいて、しっかりとした訓練を教育できるようにしていくというのは基本であると考えております。

○石崎委員 ありがとうございます。あと2点ほど、ほかの点で伺いたい点があるのですが、もしかすると、過去の研究会資料等に出ていたかもしれませんが、人材開発支援助成金の件数について、コースごとの数字が、もしあれば今でなくても構いませんので、教えていただくと有り難いというのが1点と、もう1点はジョブ・カード制度の作成者についても、おおよその内訳、あるいは数字が、もしあれば御提示いただくと有り難いです。

○相本人材開発政策担当参事官 整理しまして、後ほど御提示できるようにしたいと思います。

○石崎委員 ありがとうございます。以上です。

○武石座長 ジョブ・カードについての内訳というのは、例えば正規、非正規など、働いていない人など、そういう属性別のものですね。

○石崎委員 はい、そうですね。

○武石座長 では次回以降、可能な範囲で御提供いただければと思います。石崎委員、以上で大丈夫ですか。

○石崎委員 はい、ありがとうございます。

○武石座長 ほかにいかがでしょうか。

○関家委員 すみません、石崎先生の御質問に、私ももう少し深く伺いたいと思ったのですが、資料2の離職者等再就職訓練事業の概要については、先ほど私の資料で言った離職者訓練(委託訓練)という部分ということなのですが、求職者支援訓練は認定訓練なので、これは委託訓練とはまた違って、方法というか手続が違うということで、よろしいでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 委託訓練のほうは、新しく先ほど御説明したとおりの都道府県からの委託で実施しております。求職者支援訓練のほうは、国の直轄で、具体的には高障求機構の事業が技術的な認定に係る事務を行って、それを認定するというので、スキームが若干、異なっております。

○関家委員 分かりました。それと資料2の2ページ目なのですが、委託先機関の選定についてまとめていただいた基準は、厚生労働省から出している選定基準であって、各都道府県は、これを基に選定基準を作るという理解でよろしいですか。

○相本人材開発政策担当参事官 2ページ目が厚生労働省の要綱、通知に基づく基準ということです。基本的には、これをベースに各都道府県が、それぞれの運用のルールを定めていただくということです。3ページ目は、実際に、ある自治体における運用の基準やルールが定められているという事例の御紹介になります。

○吉川委員 そこに関連してなのですが、就職率が気になっていまして、今は人材不足のところがあるということから、今後、就職率で判断してもいいのかということが気になっています。要は、つまり人材不足を前提に置くとすると、「就職率が低い」イコール「ニーズ分析が甘かった」という話にしか多分ならないので、そうすると、選定基準ではなくて、そもそもドメインがないという話になってしまうので、そこはちょっと気に掛かります。その代わりに、それでいても就職できないというのであれば、多分、その定義されているスキルセット自体が合わなくなっているという話になるので、ここに関する工夫を今後、検討されてもいいかと思っております。

○武石座長 何かありますか。

○相本人材開発政策担当参事官 ありがとうございます。御指摘のとおり、就職率をベースにという部分は現状の取組で、基本的に委託訓練の場合はコースの設定が民間プロバイダーがなされるということで、当然その地域における人材ニーズを踏まえて、どの程度の訓練ニーズがあるかを地域ごとに整理いただいてコースを説定していくというのが基本ですが、当然その中では、訓練の供給数と実際の就職の数のミスマッチも起こり得ることはあるかと思えます。そういった中で、都道府県の中できちんと求人ニーズに応じた訓練を設定することが基本となると思いますので、都道府県の中での調整をしっかりと取り組んでいただくことが基本と考えております。

○大久保座長代理 委託訓練の就職率の目標を全体で掲げていますよね。全体で70%強と設定しているのではないかと思います。どうやって委託訓練の就職率を上げていくのかという具体的な取組についてお聞きしたいのです。資料2の最初のページにあるとおり、実際には厚生労働省から各都道府県の職業訓練開発校に委託して、更に民間の機関に委託することになっています。民間の教育訓練機関は35%を下回るとイエローカードで、それが続くと継続できなくなると思いますが、その35%というラインから目標として掲げる7割ぐらいのラインの間がありますよね。その辺りのところにある民間の訓練機関等が、どういう形で就職率を改善していくのが大事なポイントだと思うのですが、国として目標を掲げているわけですから、何らかの方法で改善するための助言や指導があるのではないかと思います。

構造図の中では、都道府県の役割となっているのですが、実際には多くの委託訓練を抱えている厚生労働省として具体的にどういうアプローチをして、どういう改善ポイントに

手を付けると、就職率は改善すると指導しているのでしょうか。あるいは、そのノウハウを蓄積していかなければいけないと思うのですが、それは具体的にどこかで何かをやっているのですか。

○相本人材開発政策担当参事官 ありがとうございます。委託訓練の就職率の改善に関して、まず1点目は先ほど申し上げたように、地域における人材ニーズ等の訓練の供給のバランスをしっかりと取っていくことです。どうしても人材ニーズが十分でないところで訓練の枠が大きすぎると就職率が下がっていくことがあるかと思っておりますので、そのミスマッチを減らしていくのは第一であるかと考えております。

2点目としては、一義的な都道府県の役割ということで、先ほどの資料にも説明を書いてありましたが、受託訓練先における就職支援活動をしっかり取り組んでいくことです。具体的にはキャリアコンサルティングを配置していくことや、あるいは取組に対するアドバイスをしっかりやっていくことが大事だと考えております。そういった受託訓練先に対する支援を、私どもと都道府県がしっかり情報共有し、連絡しながらやっていくことが大事だと考えております。

3点目ですが、この後の議題になりますが、そういった訓練を受託していただく、民間訓練機関の質の向上をしっかり図っていくことも、就職率を上げていくための重要な要素と考えております。そういった取組を今後ともしっかりと進めていくことで、この就職率の目標を達成していきたいと考えております。

○大久保座長代理 ここからは意見なのですが、具体的にどのような訓練やキャリアコンなどを通じたサポートをすると就職に結びやすくなるのか、いわゆるベストプラクティスなのかノウハウなのかの蓄積が、もう少し体系的に行われる必要があるのではないかと思います。それは委託訓練というのは、国が直接のプレイヤーではないので、全体のコーディネーター的な役割になりますので、その質を高めるための知見やノウハウの蓄積がとても大事なテーマだと私は思っています。

もう1つは、確かにニーズのないコースを作れば就職率は下がると、それを調整するというのは当然一つあるのですが、それだけではないと思うのですね。訓練が比較的ダイレクトに就職に結び付きやすい科目と、そうでない科目がありますが、そうでない科目が重要ではないというわけでもないのです。就職率だけで見ると重要なものを切り落としかねないところもあるので、その辺りの考え方を、どう整理するかというのも大事なポイントなのかと思ひまして、その2点は、率直な意見として申し上げたいと思います。

○武石座長 ありがとうございます。この後、民間教育訓練機関の役割や質の問題が、今日のメインの議題になっていきますが、そういうことに関連する御意見ということで頂戴させていただきたいと思ひます。

○八木委員 先ほどから関家委員のものを見させていただいているのですが、提供している訓練内容に技能的な偏りがあるような気がいたします。就職、雇用を考えると、サービス産業に対する支援を、増やしていく必要があるのではないかと思います。あるいは現状

はこうかもしれないのだけれども、未来を見ればデジタルに関するところや、AI の時代だからこそ人間ができること、すなわち、クリエイティビティの部分にもっとフォーカスすべきではないか。先ほど吉川委員や大久保委員がおっしゃったような現状の就職率だけではなくて、必ずしも就職率は一気に上がらないかもしれないけれども、未来に向けて何か構築していくような特定の強化分野があるのではないのかと、資料を見させていただきながら感じました。

もう1つは、民間の委託に関しては、基準があるようですが、国がやっている訓練等に廃止する判断の基準を持っているのかどうか、その辺りを聞かせていただけますでしょうか。

○相本人材開発政策担当参事官 まず前半の御意見ですが、現状を申し上げますと、専ら国の訓練機関におきましては、御指摘のとおり、ものづくり分野を対象に行っています。サービスや事務の分野におきましては、先ほど御説明したような民間の受託機関が専ら対象にしていくということで、一応の住み分けがなされています。その中で御指摘のように、例えば AI といった新たな分野に対して、どうやって対応していくのかというのは、ある意味これからの課題になります。そういったものをどう訓練の中に続けていくのかは、この研究会における御議論の課題として受け止めさせていただきたいと思えます。

2点目は、国の訓練の選択基準みたいな部分だと思います。現状を申し上げますと、国で訓練の内容の基準は、それぞれ分野において定めておいて、例えば4年に1回とか、2年に1回見直す作業を行っております。ただ御指摘のように、やめるとかという基準ではなくて、行う場合の訓練をアップデートしていく基準ですので、これからの訓練を来年はもっと増やすとか減らすなどの基準自体は、この訓練の基準自体の中にはないということになります。具体的な訓練規模等につきましては、毎年度その訓練計画を定めていくと、その中で大まかな方針を定めていっているというのが現状の実態になります。

○武石座長 資料1、資料2に関連していろいろな議論が出てきているのですが、後半の議論に関わるような御意見も出てきていると思えますので、また資料1、資料2についての御質問等があれば戻っていただいてもいいのですが、今日のメインの議論ということで、資料3、資料4を御説明いただいた後に、民間教育訓練機関の役割と職業訓練サービスの質の確保・向上等について事務局から資料についての御説明をお願いしたいと思います。

○廣田政策担当参事官室長補佐 それでは、まず資料3について説明させていただきます。毎回の研究会で提出させていただいているものですが、これまでの研究会における主な御意見等についてまとめさせていただいたものです。下線部が前回(第4回)の研究会で出た意見となっています。

(1)の全般については、中高年向けの能力開発に関して、企業の管理者層が外部での訓練を受ける機会を設けるよう企業に促す仕組みが必要ではないかといったことや、中高年にとってはマネジメント能力が重要であり、そういった能力を企業が評価する仕組みを作るよう促すのがよいのではないかといったこと。また能力開発には、労働者自身が意欲を

持って取り組むことや、企業による労働者への能力開発の働きかけが重要ではないかといったこと。企業や労働者の意識改革を進めて、スキル習得が賃金等の次のステップに結び付くように促していく必要があるのではないかとといった御意見を頂戴しています。

続いて、2 ページ目の(3)企業内における人材育成のあり方に関しては、企業による職業能力開発計画の策定やその後の周知について強化していくことができないか。また労使間でのコミュニケーションを促す仕組みが必要になってくるのではないかとといったことのほか、グッドキャリアアワード受賞企業の取組の横展開や、企業に取組を促す上での学生を含めた、より積極的な周知の必要性といった御意見を頂いています。

また、企業内で研修・教育を行う部署と人材配置を行う部署が分断してしまっており、両部門の連携が労働者にとって本質的なキャリア自律に努める上でも必要ではないかといったことや、一度獲得した職業能力が時代の需要に合わせて相対的に低下し得るため、そのことを意識して企業での待遇や処遇を促す工夫があってもよいのではないかとといったこと。また、OJT については仕事を取り巻く環境が今後変化していく中で機能してなくなるのではないかとといった御意見を頂戴しています。

(4)キャリアコンサルティングに関しては、第 1 回の研究会でいただいた御意見の中で、キャリアコンサルタントの在り方について、領域ごとに特化する形での多様化が求められるのではないかとといった意見に関連して、今後は個性化を進めていく必要があるのではないかとといったこと。また、キャリアコンサルタントに寄せられる相談内容の高度化に対応して、産業医や保健師などの専門家との連携が重要であり、キャリアコンサルタントが他の専門家とのネットワークを作る仕組みを構築していくべきではないかとといった御意見を頂いています。

(5)職業能力評価に関しては、対人サービス分野の技能検定について、何を測るのかという点をよく検討する必要がある、他の分野の試験も参考にしてはどうかといったことや、VR などの先端技術を取り入れてはどうかといった御意見を頂いています。また、地方で開催される技能競技会の活性化に関する御意見もいただいています。

(6)その他として、失敗のリスクがあるために企業が手を出せないような先進分野の訓練プログラムの開発を国が担うことができないかという御意見を頂いているところです。

続いて、資料 4 です。こちらは事務局から、たたき台として出させていただいている「御議論いただきたい事項」です。基本的には、第 1 回の研究会で提出した資料の再掲となっています。民間職業訓練機関とありますが、職業能力開発促進法上、教育訓練については公共職業能力開発施設で行われる職業訓練のほか、学校等における教育を含んで用いられていることから、こちらの説明では、民間職業訓練機関は、民間教育訓練機関と読み換えて説明させていただきます。

本日の御議論いただきたい事項として、3 点出しています、民間教育訓練機関の役割をどのように考えるか。また、職業訓練サービスの質の確保・向上や民間教育訓練機関に対する国の関与の在り方について、どのように考えるかといったことや、これまでの取組を

検証した上で今後どのように民間教育訓練機関におけるサービスの質の確保・向上を図っていくべきかという論点のほかに、3点目としては、都市部と地方部において受講できる訓練の種類や質について格差が存在しており、それを解消するために、eラーニングの活用を含めてどのような方策が考えられるか。以上3点について、御議論いただきたい事項として出させていただきます。資料4に関する説明は以上です。

○前田政策企画室長 続きます。資料5について説明させていただきます。民間教育訓練機関の役割と職業訓練サービスの質の確保・向上等についてまとめています。

3 ページ目を御覧ください。民間教育訓練機関をめぐる状況をまとめています。公的職業訓練を実施している民間教育訓練機関の数ですが、最近では約2,000事業所となっています。下の図を見ていただくと、委託訓練を実施している事業所が平成30年度は1,511、求職者支援訓練を実施している事業所は893となっています。両方を受託しているところもありますので、重複を考慮すると1,990といった数になっています。また別に、教育訓練給付の指定講座を実施する施設も、その下に掲げています。

求職者支援訓練を実施している民間教育訓練機関の状況を表にしてみたものが、一番下の図です。申請件数、認定件数、開講件数、それぞれかなり減っている状況です。この背景としては、雇用情勢の改善に伴いまして求職者が減っていることがあります。また、訓練の受講者も減っている関係で、訓練の認定の申請件数自体が相当減ってきているという状況です。ちなみに少し前の数字になりますが、民間教育訓練プロバイダーの推計数は、JILPTから2007年に出しておりまして、1万5,000ぐらいとなっています。潜在的に訓練実施を受託し得る機関ということで、その中には民間企業や経営者団体、大学等も入っています。

次のページは、都道府県別に見た公的職業訓練を行う民間教育訓練機関数です。事業所ベースの数になっています。左側の図が1位から10位で、やはり東京都が一番集積していて118ということです。次いで、福岡県の115、大阪府の107となっています。他方で、事業所数が少ない都道府県は、最も少ないのが福井県になっていて、17の事業所があります。その次が香川県の18、佐賀県の19ということです。県別に見ると、それなりに偏りがあります。

次のページを御覧ください。このような地理的な条件で、受講機会の格差というものが生まれてき得るわけですが、それを解消するための1つの手段としては、eラーニングが考えられると思います。関連の各施策において、eラーニングを推進するために行っている取組を少しまとめましたので御紹介させていただきます。

まず左の公共職業訓練の部分です。公共訓練では、現行の「第10次職業能力開発基本計画」において、育児・介護等の事情により通所での訓練受講が困難な方に対して受講方法の選択肢を広げるといったことで、eラーニング等による訓練の実施について検討することになっています。平成29年10月より、eラーニングコースを設定可能としています。

次に下を見ていただきますと、人材開発支援助成金による助成です。赤字部分を御覧い

ただきますと、令和元年4月以降の一般教育訓練給付指定講座、特定一般の訓練についても通信制による訓練を助成の対象としました。右のほうを御覧ください。教育訓練給付については、平成元年10月指定分の講座より、eラーニングの要件を明確化しています。それから、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの見直しということで、後ほどガイドラインについては詳しく説明しますが、平成31年度からガイドラインの一部の内容を見直ししています。その際にeラーニングに関する項目を追加しています。具体的には、関連部分を黄色い字で分かるようにしていますが、そういった部分を追加した形にしています。

次のページを御覧ください。民間教育訓練機関における離職者訓練・求職者訓練の実施状況です。こちらについては、平成30年度全体として約12万9,000人に訓練を実施しているわけですが、定員ベースで見ますと約75%は民間教育訓練機関により実施されています。下のグラフを見ていただきますと、求職者支援訓練で大体20%、民間への委託訓練で55%、トータルで75%ぐらいとなっています。また、右に経年で見たグラフを付けています。平成23年以降の数字を取っていますが、大体7割から8割の間です。民間教育訓練機関が公的訓練において大きな役割を担っていると言えます。

7ページを御覧ください。民間教育訓練機関における公共職業訓練・求職者支援訓練における就職率の推移を少し取ってみました。一番上の緑色の点線が、高障求機構の離職者に対する施設内訓練です。その次が都道府県の施設内訓練です。下の実線で、ピンクとブルーと水色の線が民間教育訓練機関に委託して実施している離職者訓練や求職者支援訓練となっています。点線の部分と実線の部分を比較すると、やはり実線の部分が少し低く、点線の部分がやや高い状況になっています。

8ページですが、企業の実施するOFF-JTにおける民間教育訓練機関の活用の状況です。これは、能開基本調査から取っていますが、正社員に対するOFF-JTで、民間教育訓練機関に実施を委託している企業数です。まず左のグラフを見ていただくと、自社で7割以上は実施しているようですが、その次の48.5%が民間教育訓練機関が実施ということになっています。経年で見てみますと、平成21年度には41.1%が民間教育訓練機関という回答でしたが、平成30年度には48.5%となっていて、こちらも増加傾向となっています。公的職業訓練分野に限らず、企業が行う教育訓練においても民間教育訓練機関の役割が高くなってきていることを表しているのだろうと考えています。

次は、「職業訓練サービスの質に係る規格・指標等」です。10ページを御覧ください。職業訓練サービスの質に係る規格や指標といったものは、今、主に3つあります。JEEDがもともと作っていたもの、それからISOの規格、厚生労働省のガイドラインが示されていますので、それらについて少し説明をさせていただきます。

ページ数で言いますと、10、11、12ページにそれぞれ書いてありますが、構成はほぼ同じで大きく分けて職業訓練サービス、それから組織マネジメントの2つのパートからなっています。最も早くできたのが機構版のガイドラインで、機構が独自の水準を自ら定め

て、公的機関で実施する訓練の質の確保を図ってきているというものです。こちらの規格については、次に説明する ISO29990 の規格化に当たっても御紹介をしているところです。

11 ページが、ISO29990 です。こちらは民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の品質を維持・向上させることなどを目的とした非公式教育・訓練における学習サービス、つまり教育訓練分野における国際規格です。学習サービスに関する要求事項と、学習サービス事業者のマネジメントに関する要求事項の2つのものが含まれているハイブリッドな規格として、平成 22 年に発行されました。この規格には、訓練ニーズの把握や適切なカリキュラムの策定、指導者の質の確保、訓練効果の評価等、訓練サービスに関わる要求事項、それからサービス事業者の経営管理体制の整備、事業計画の策定や記録、財務管理、内部監査等、マネジメントに係る要求事項が示されています。

この規格は発行後、ISO でこのようなハイブリッドの、2つのものが1つに乗っている規格は認められないということになりまして、学習サービスに関する規格と、マネジメントシステムに関する規格、赤とオレンジの部分ですが、2つの後継規格に分離して整理をするように指示がありましたので、分離した形で発行しています。なお、ISO29990 は平成 30 年に廃止になっていますが、認証の有効期間が3年間となっていて、まだ有効期間が残っているところもあります。

次に職業訓練サービスガイドラインの概要です。こちらについては、先ほどの ISO の内容も踏まえて、国内の民間教育訓練機関が自発的に職業訓練サービスの質の向上を図るために取り組むべき事項ということで提示したものです。平成 23 年に厚労省が策定したものです。このガイドラインに沿った形で、いろいろと整備していただくと、ISO の認証も取りやすくなるという形で考えていました。ガイドラインの内容については、ISO と同様に第3節とありますが、正しくは第3章です。3章の職業訓練サービスと、4章の民間教育訓練機関のマネジメントの2つのパートに分かれています。なお、1章と2章については、1章が一般的な規定、2章が定義について書かれています。

職業訓練サービスとしては、PDCA サイクルに沿って職業訓練ニーズの明確化、サービスの設計、実施、モニタリング、評価をするということを説明しています。マネジメントについては、右にありますようにシステムの確立、事業戦略や計画、文書管理、財務管理、人事管理等について説明しています。サービスの本文については指針と指針に対する補足説明、公的職業訓練等の受託に向けた取組例といったような記載から構成されています。そのほか、サービスの質の向上のための実践例や自己診断表というものも付けています。民間教育訓練機関がサービスの質の向上を図る際のツールとして活用できるような内容となっています。一応、iPad の中に御参考としてガイドライン自体は入れていますが、かなり大部になりますので、適宜、御参照いただければと思います。

13 ページは参考になりますが、職業訓練サービスの質に係る指標ということで、先ほど資料2で委託訓練の委託先選定の基準について説明申し上げたところですが、委託訓練と求職者支援訓練、それぞれの訓練制度ごとに委託先選定の際や評価の際に、サービスの

質に係る指標として、どのような要件や評価指標を定めているかを一覧にしたもので、例示的なものになりますが御参照いただければと思います。

次に、「職業訓練サービスの質の確保・向上の取組」といったことで説明させていただきます。15 ページを御覧ください。これまでの取組です。第 9 次職業能力開発基本計画では、職業訓練に係る情報の提供・品質の確保というパートが入れられています。情報提供に加え、ISO の規格が発行された直後ぐらいですので、それに基づいて取組を求めるといったような内容です。この時点では、まだガイドラインが策定されていなかったもので、一番下の行ですが、「ガイドラインを早期に策定し、その普及推進を図っていく」ということが計画の中に盛り込まれていました。

それから、現行の第 10 次職業能力開発基本計画(平成 28 年～令和 2 年度)ですが、この中には職業訓練サービスの質の確保・向上といったような項目が設けられています。ISO を踏まえて策定されたガイドラインについて、実態に合わせて内容の見直しや普及啓発を図るよう努めるということ。具体的には、高障求機構が実施する研修の受講促進、訓練機関の取組の好事例の周知、ガイドラインに沿った取組を進める優良訓練機関の認定(スキーム)の検討等のサービス等を進めるといったことが計画に盛り込まれています。

次の 16 ページですが、これまでの取組を年表のような形にしたものです。今までの説明とほぼ重複しますので新しい部分だけを説明します。ピンク色の矢印を御覧ください。ガイドラインの策定が平成 23 年です。その翌年から、ガイドラインの研修を開始しています。また、ガイドライン適合事業所認定ということで、優良認定のスキームですが、28 年、29 年でトライアルテストを実施しました。その後、平成 30 年度から適合事業所認定という形で制度を本格実施をしています。また、平成 31 年度には認定マークを策定しています。

一番下の所に、インセンティブ付与ということで、黄色の矢印を 4 本書いていますが、適合事業所に対するインセンティブ等を付与するという発想で幾つかの取組をしています。1 つ目は、求職者支援訓練や委託訓練の受託申請において研修の受講を要件化しています。令和 2 年度までは経過措置ということですが、全ての受託事業所に研修の受講をお願いするという内容です。「ガイドライン適合事業所認定」の認定事業所名を web ページにまとめて公表しています。また、適合事業所認定については、各訓練の受託申請時に取得していれば加点するというも行っています。また、労働局やハローワークへ認定事業所を紹介するポスターを掲示するといったこともやっています。

資料には入れていませんが、平成 28 年のいろいろな取組をどんどん進めていく前ぐらの状況ですが、JILPT で民間教育訓練プロバイダーの活動といった調査をして、ガイドラインの認知状況を聞いています。ガイドラインについて「知っていて、それに沿った取組を行っている」と回答した事業所は 25.3%、「知っているがガイドラインに沿った取組は行っていない」とした事業所は 21%でした。他方で、ISO では、「知っていてそれに沿った取組を行っている」という事業所は 5.9%、「知っているが取組は行っていない」

という事業所は 35.8%でした。

17 ページを御覧ください。厚生労働省では、ガイドラインを策定した後、ガイドラインの研修事業及び適合事業所認定についての 2 つの予算事業を通じてガイドラインの普及促進、サービスの質向上に対する支援を行っています。

18 ページは、ガイドライン研修について説明したものです。事業の趣旨・目的としては、ガイドラインの普及を図り、民間教育訓練機関が、PDCA サイクルを活用した訓練運営のために必要な知識・技能を習得するための研修ということです。平成 26 年から 29 年度は、JEED が実施しています。30 年度からは、民間企業に委託して実施しています。受講料は 1 人 1 回 6,000 円で、修了証は 5 年間有効となっています。研修ですが、事前学習として eラーニングで少し学習してきていただいた上で、集合研修で座学、グループワークを行います。令和 2 年度より、受講が委託訓練の受託申請における要件となります。現在、求職者支援訓練、離職者訓練委託の際の要件としては、研修受講者の属性は特に定めていませんので、「事業所に 1 名、受講者がいること」を求めています。

下の図が研修受講者の推移です。26 年から 5 年間ですが、受講者数で御覧いただきますと、4,466 人となっています。右が受講者に対するアンケートですが、満足度も 8 割程度、それから難易度、活用度を見ても、それなりによい評価となっています。

19 ページを御覧ください。ガイドラインの適合事業所認定については、28 年度、29 年度の試行実施を経て、30 年度から審査・認定事業を開始しています。事業の概要です。審査・認定のスキームですが、制度管理・運用は、運営受託団体事務局が行い、実際の審査は、ISO29990 の審査経験を持つ機関や業界団体をお願いしています。最終的な認証行為は、認証委員会において行われています。

下の表は、年度別審査認定の状況です。トータルを御覧いただくと、現在の認定数は 41 ということです。令和元年度については、現在審査中で、申請数が 20 ということです。審査認定と審査業務と審査に係る費用としては、下に書いていますが、大体 50 万円と現地審査旅費を頂くという形になっています。

右側が、この制度に関する民間教育訓練機関からの意見です。ガイドライン認定を取った事業所に聞いていますが、認定取得の影響については「プラスに影響した」というところが 57%。費用対効果については、「どちらとも言えない」というところが 63.9%です。「有効期間(3 年間)が満了した後、再取得しますか」という質問に対しては、半数程度が再取得を考えているということです。その下に、本事業に関する認知向上に向けた取組をまとめています。

20 ページですが、現在の取組に基づく民間教育訓練機関の質の確保・向上のイメージとして少し整理してみました。一番下の緑の部分は先ほど申し上げた調達要件ということで最低限のところはこれで見ているということです。その上で、第 1 段階としてガイドライン研修の受講をお願いしています。こちらについては、右側にありますようなインセンティブを付けています。また、第 2 段階としては赤の部分ですが、審査認定機関による認

定で、書類審査と対面審査を経て認定を取るということです。こちらについては、右に書いてあるように加点要素としています。私からの説明は以上です。

○武石座長 ありがとうございます。民間教育訓練機関の役割とか、そこに国がどう関わるか、あるいは、地域的な偏在の問題などいろいろあるわけですが、今日御議論いただきたいのは、先ほどの関家委員の資料1で言うと、離職者を対象とする委託訓練の離職者訓練と、それから求職者支援訓練の認定訓練と言っている部分がメインになるということですね。あと、一部の企業が実施する Off-JT の受皿としての民間教育訓練機関もあるので、在職者の部分が一部関わってはくるけれども、メインは離職者訓練のところということですね。委託訓練と認定訓練における民間訓練機関の役割というところがメインの議論になるかと思うのですが、そこをちょっと最初に確認させていただけますか。それをお願いします。

では、資料を3つ御説明いただきましたが、資料3に関しては、これまでの御意見ですので、特にこれはよろしいでしょうか。何か皆さんの御意見で、違う解釈で書かれているとかということがあれば御指摘いただきたいと思います。これは議論の整理なので、随時、更新されていくこととなります。御確認いただければと思います。

では、資料4の「御議論いただきたい事項」を中心に、資料5も御説明いただきましたので、この辺りで皆様から自由に御意見を頂きたいと思います。どこからでもよろしいのでお願いします。大久保委員、どうぞ。

○大久保座長代理 主にガイドラインの周りの所で少し確認をしたいのです。職業能力開発基本計画の中で、職業訓練サービスの質の確保・向上ということをやってきました。その中で当然、ISOとかガイドラインというのがあるわけなのですが、職業訓練サービスの質の確保・向上というものを掲げた背景には、先ほどの議論そのものですが、委託訓練等の民間の教育訓練機関の訓練の質が向上することによって就職率が高まる。就職率が高まるだけではなくて、もともと訓練を受け始めた人が途中で離脱してしまわずに、きちんと目的どおりに最後まで受講を完了し、そこで受講した技能をいかして就職が決まっていくという、そういう率を高めていくことが正しく職業訓練サービスの質の向上ということだったと思うのです。そのために、でき始めたISOについて積極的に取り組んできたりとか、ガイドラインを策定したりということをやってきたのだと思うのです。一番肝心な所は、ガイドラインをやったことによって本当に就職率が上がったのかとか、離脱者が減ったのかとかという、そのことにガイドラインはきちんと成果を上げたのかどうかというのが、一つ私の気になるところで、それについてはどうなのでしょうかと質問が1つです。

もう1つは、ガイドラインというものを、丁寧に作り込んでいく中で、それを民間の教育機関に求めるときに、ある意味すごく重荷になってはいないですかということですね。ガイドラインのアンケートが19ページにあります。認定取得の費用対効果の63%が、「どちらとも言えない」で、費用対効果が高いよりも費用対効果が低いほうが多いという

のは、これは結構ネガティブな評価だと思っています。つまり、このようなガイドラインが運営されていることは、やはり事業者にとってみるとメリットよりもデメリットのほうが強く意識されるし、言わば、公的職業訓練の委託、受託をすることが魅力的でない状態を作り出している可能性もあると思うのです。その2つの観点で、どのようにお考えになっているのか、御覧になっているかというところを、まず最初に確認と質問をしたいと思います。

○武石座長 ではいかがでしょうか。

○前田政策企画室長 まず1点目についてお答えいたします。就職率だけが指標ではないのですが、7ページの就職率の資料を御覧いただきますと、求職者支援訓練については、基礎コース、それから実践コースともに少し改善傾向にあります。都道府県の委託訓練についてはおおむね横ばいだと思います。端的な効果と言いますと、ほかの指標もなかなかないものですから、就職率で御説明すると、以上になります。

それから認定についてです。研修は確かに非常に役に立ったという好意的な評価が多いように思われますが、ガイドラインの適合事業所認定については、やはり少し負担感と言いますか、そういった声も一部あるのかと認識をしております。

○大久保座長代理 では続きです。

○武石座長 どうぞ。

○大久保座長代理 一般に、民間企業が教育訓練機関に研修などを頼むという数字は、比率は上がっていて、右肩上がりなのです。逆に国のものは微妙に下がっているようにも見えるのです。一般に民間企業が委託する人材育成は、景気の影響を受けるけれども大きくなくて割と波が小さいのですが、離職者訓練に代表されるような国の公共職業訓練というのは、景気の影響がすごく大きくて、景気が悪くなると失業者が増えるので希望者が増えるのですが、そうでないときはかなり減る。この差が大きいのです。そうすると、実際に教室に受講生がいっぱいいるときと、そうでないときがある。そうでないときは空席がある。これは収益にダイレクトに影響を与えて利益が上がらなくなってくるので、山谷が大きいというのは、もともと事業運営上でいったら非常にやりにくい要素だと思うのです。つまり、もともと山谷の大きい性格を持っている中で、良質な民間の教育訓練機関に持続的にノウハウを蓄積しながら受託を続けてもらうということは大事なことです。行政と民間のパートナーシップがとても重要だと思うのです。そのときに、ガイドラインの問題も研修の問題もそうなのですが、あるいは最初のもともとの認定のところもそうだと思うのですが、そのルールがそういう状態になっているかどうかということを常に改善していかなければいけないと思うのです。

一方で、ガイドラインの第2段階のものについては結構、負担も大きくて、なかなかメリットを見い出せていない。一方で、ガイドライン研修に関して言えば、施設に1人ということなのですが、それがどれだけ実効があるのかという問題も気になるので、まだ構造的にいくと、いろいろと課題がそこにはあるのではないかという感じがしみじみとしてし

まうのです。ここはやはり気になります。

○武石座長 ありがとうございます。大久保委員が最初におっしゃったガイドラインの就職率などへの効果が出てくるというのは、この年表で言うと、どこからのガイドラインが始まったと考えればいいのですか。ガイドライン研修が 2012 年から始まっていますが、これが第 1 段階が始まったと考えればいいのでしょうか。第 2 段階に関しては 2018 年から始まっているということですか。

○前田政策企画室長 トライアルテストから含めると、認定のほうは平成 28 年度から開始していると考えております。

2 年間のトライアルを経て本格実施が平成 30 年度からということですか。

○武石座長 なるほど。そうすると、就職率の上昇が何の影響かというのもいろいろ景気の動向とかあると思うので、分かりました。あとは、全体の仕組みについていろいろ課題があるのではないかと御意見があったと思います。吉川委員は、第 2 段階のところで運営協議会などに関係されていると思うので、この辺りの話を少ししていただくと有り難いと思います。

○吉川委員 御指名ですので、17 ページの「サービスガイドライン適合事業所認定」の運営協議会に参加しておりますので、その話をさせていただきます。皆さんが御懸念されているように、ぶっちゃけて言いますと、20 ページの第 1 段階の部分は、ほかの資料では、先ほどありましたように、大体、第 1 段階は 1,500 件ぐらいの事業所の方がガイドライン研修を受けているのに対して、第 2 段階で受けているのは、つまり運営協議会で話しているのが大体 100 件なのです。ということは、第 1 段階と第 2 段階で、15 分の 1 で数に結構大きく差があることは、まず認識しています。その中で、もちろん 15 分の 1 で来られている方々は、多くの場合が熱心にやられている所なのです。それは、申請数の中から、結局、途中で書類不備等々があるので抜けてしまったのもありますが、認定数でいきますと半分以下に一応はなっているのです。要は、審査をきちんと通った所はそれなりの率で合格されている所なので、まず熱心な所に関してはそれなりにやっているだろうと。ですが、このアンケートの結果にもあるとおり、また大久保委員からの御指摘にもあるとおり、書類不備等々、つまり負担感がどうしてもあるのかなというところは、多分、否めない解釈だろうと思います。

多分、そこに関して何らかの形で、このステップを刻むというところで、第 1 段階から第 2 段階、つまり、本来的にサービスガイドラインに従って質の向上というのであれば、そもそもは質の向上は自助努力でいく。基本的には自分たちの中で質を向上していかないと何らかの意味で対内的な意味も含めてまずくなるだろうというところから、本来的には改善するというのがあるだろうと思います。それに対して、今、高い目標を上げている形なので、そこをもう少しステップを刻んで自分たちで改善できるような誘導型にしていってどうかというのが、今のところ運営委員会に出ている話です。というのも含めて、要は、教育サービス訓練で、負担感のない程度にうまく自分たちで回せるような形を考えな

がら話をすればいいのかというところに議論が行きかけています。ですが、全てがそういう話になっているわけではなくて、もう少しインセンティブをくれないかという意見も中にはありますが、そこは結局、このサービスガイドラインをどのように位置付けていくかという議論があつての話かと考えています。

○武石座長 ありがとうございます。第1と第2の間はかなり距離感があるので、もう少しそこを刻んではどうかという御意見だったかと思うのです。資料11、資料12辺りにいろいろなガイドラインなどの説明がありますが、PDCAをきちんと回すところに、ちゃんとガイドラインの研修を受講した後で結び付いているのかどうかという辺りが重要かと思えます。今、論点で言うと、2番目のサービスの質の確保・向上というところでの国の関与の在り方ということで議論を頂いているのですが、これに関して、ほかの委員の皆さんはいかがですか。あるいは、大久保委員、追加でもよろしいのですが、御意見があればお願いしたいと思います。石崎委員どうぞ。

○石崎委員 意見というか、まず質問から先にさせていただくと有り難いです。7ページの就職率のグラフについて認識として教えていただきたいのです。グラフだけを見ますと、民間のほうが高い就職率であるが見えるのですが、これは、ただ他方で、民間教育訓練機関が対象としている受講生の就職困難度が、高障求機構等が受け入れている方々に比べて、より高いという事情もあるのかどうかという辺りを、まず現状認識のために教えていただくと有り難いです。

2点目としては、ガイドライン研修は、eラーニングと座学、グループワークで構成されているということなのですが、具体的にどれくらいの時間、あるいは日にちで行われているのか、また、特にグループワークを行うのが非常に重要なのではないかと個人的には感じているのですが、グループワークで扱われる内容等についても、もし可能であれば教えていただくと有り難いです。

それから、先ほど認定に関して費用対効果の問題等々指摘されているところだと思えますが、費用に関して、現地審査と書類審査でそれぞれコストがあるということのようなのですが、現地審査では、具体的にはどのような形での審査が行われているのかという点も教えていただくと有り難いと思っております。

○武石座長 では3点御質問があつたと思えます。どうぞお願いします。

○相本人材開発政策担当参事官 最初の御質問の離職者訓練で、施設内と委託のほうで就職では差があるという御質問ですが、いろいろな要因があつて、一概にこうだからという部分は難しいのかもしれませんが、1つの要素として、先ほどの説明でも申し上げましたが、施設内はどちらかというと、ものづくり系の部門が中心で、委託のほうはどちらかというと座学あるいは事務系、サービス系のほうが中心というような分野の違いがあつて、それが最終的に訓練が終わった後の求職と求人とのバランスの関係でこういったものが出ているということもあるかと考えております。

○前田政策企画室長 ガイドライン研修についてです。毎年、民間事業者に委託をしてい

る関係で多少、内容は変動しますが、基本的に合計時間は6時間を想定していますので、大体1日掛けてという感じになります。それから、必須の項目を厚労省から定めております。1つは、最近の職業訓練の質の確保を取り巻く状況ということで、ISOの基準とかガイドライン認定等を0.5時間、それからガイドラインを活用したPDCAサイクルによる職業訓練の運営についてということで0.5時間、質の向上の取組についてということで2時間、ガイドラインについて、ガイドラインの構成、それから指針、補足説明、自己診断表を活用した参加者の所属している機関の職業訓練サービスの現状を自己確認していただく、それから事例及び演習としてトライアルテストの好事例などを参考に演習をしてくださいといったことをお願いしております。

○武石座長 ありがとうございます。

○吉川委員 3点目は私から答えたほうがいいと思います。実地調査ということは、実はその前に書類審査をしています。書類審査の中で、十分に資料として確認できなかった、つまり、ぶっちゃけた話をしますと、先ほどの大久保委員の話ではないですが、皆さんが認識されていて、どういう証拠があればそれを満たしているかが分かればいいのですが、必ずしも事業所や会社がそういうわけではないのです。それが本来的にはそろっているはずなのですが、書類上出てこなかったということはよくあるので、そういうものを現地に行って、確かにありますよねということを確認しているということなのです。審査という立場ではありながら、教育訓練を半分、そこでしているような感じになっているのです。

○石崎委員 なるほど。そうすると、今、伺ったお話ですと、現地調査は書類審査の補完的な役割というか、そういう位置付けなのですね。

○吉川委員 そうなのです。なるべくであれば、本来的には書類審査で済ませられるような形にしていったほうがお互いにとってもいいだろうとは思ってはいるような設計になっているのですが、残念ながら必ずしもそうではないというところから、どのように仕立てていけば、結局はこのガイドラインに沿ったようになるのかというところを見せている。やられていない事業者ではなくて、やっても、どうまとめていいかとかどうしていいかが不十分なところをチェックしているということです。

○石崎委員 ありがとうございます。今、伺ったところで、恐らく、認定の制度というのは、もちろん認定を受けることが最終的な目標にはなってくるのだと思うのですが、やはりそのプロセスが重要なのかという気がしております。この表ですと、例えばトライアルの期間ですと不適合数もかなり出ていたりはするのですが、この不適合のところをそういう審査のプロセスの中でいろいろ改めたりとかがあるとするならば、そこが重要になってくるのかと感じました。また、ガイドライン研修については、思っていたより早く、1日で終わるというところもありますし、研修満足度が高い一方で、時間としては割と圧縮された研修なのかという印象があります。であれば、5年に1回1名でいいのか、例えばもう少し複数名受けてもらうとか、あるいは、事業所の中で一定程度影響力のあるポジシ

ョンにある方に受けていただくとか、そういったことを求める、あるいはそれをした場合には加点になるみたいなことも考えてみてもいいのかもしれないと伺っていて思いました。

○武石座長 ありがとうございます。大久保委員どうぞ。

○大久保座長代理 やはり全体構造の中で、私が改めて気になるのは、JILPT の委託機関は 110 なのですね。その 1990 の質の向上を進めていきたいというときに、実際にトライアルとか令和元年の途中段階を見ると、20 とか 30 の申請数なので、全体の中でいくと極めて少ない数。つまり極めて少ない数しかこれを受けようという動機になっていないという構造だと思うので、全体の質向上の施策としては、やはり課題があると思うのです。先ほど冒頭で申し上げたとおり、どのようなオペレーション、どのようなやり方をすることが最終的に本当の教育訓練機関、公的職業訓練機関としての質の向上や就職率の向上につながるのかというところによりフォーカスをしたところで、現在のルールよりも、もう少し負担感が少なく、かつ 5 年に 1 回誰か受講すればいいというガイドライン研修をもう少し体系化されたものを考える必要があるのではないかと。それを検討してもいいのではないかと思います。

○吉川委員 それは正に運営協議会のところで検討していて、このステップをもう少し小刻みにしていけないのではないかと。全体的には第一段階の人たち全員が受けてくれるような形にもっていけないと、この分野そのものがよくなるという意識はあるので、そこをどのような形でうまく誘導していくかという施策を考えていけないといけないう議論にはなっています。

○谷口委員 このガイドライン研修が滑り出す最初のところを、実は私は担当したことがあります。PDCA を回すようなことで、ガイドラインそのもの自体はそんなにハードルの高いものではないという印象を持っております。もう大分前なので最初の頃だけの担当だったものですから随分記憶が薄れているのですが。研修を受けることそのものと、それかどれだけのハードルなのかはまた別の問題として、実際にガイドラインに沿って運営していくことについてはそれほどハードルの高いものではないということが私の印象としてはあります。その適合に関しては、ペーパーワークとしてやはり非常に大変なのかと想像いたします。その辺のところをもう少し改善する必要があるのではないかと思います。このガイドラインの価値がどうのこうのというようなことにはならないと思うのです。ガイドラインを作成する際に、ISO の 29990 を右に見ながら作っていったわけですがけれども、この ISO が非公式教育訓練機関に対して、今どの程度の浸透性を持っているのか、その実態が、私は簡単に調べきれなくて分からない、掴めないのですね。その非公式教育訓練機関といっても非常に多様に幅広くあって、全てが能力開発分野だけではありませんので、我々の領域の能力開発に限って言えば、どの程度 ISO が認証というレベルで言えば実態はどうかを、もし掴めれば。それに対して、そのガイドラインがもし仮に ISO そのものがあまり実態として浸透が少なければ、このガイドラインそのものの価値は出てくるとは思うのです。そういう意味で、ちょっと ISO の実態というものを、もし調べていただける

ならば調べていただきたいと思います。

○武石座長 今の段階で、ISO の情報はありますか。

○前田政策企画室長 ISO については、不確かではありますが、日本では大体 100 ぐらいこの分野の認証を取っているところがあると聞いたことがあります。詳しくは ISO の日本の事務局に問い合わせ、次回、回答させていただきたいと思います。

また、その認知度は、先ほど口頭で申し上げましたけれども、平成 28 年の JIL の調査の時点では、厚労省のガイドラインのほうが認知度はやや高いかというような状況でした。

○谷口委員 先ほど適合に関しての部分と、ガイドライン研修との非常に大きな山谷というか、そのようなところの部分が大きいというような話もありましたけれども、一言付け加えるならば、ガイドラインは教育訓練機関が自主的に行うものというのが基本精神だと思うのです。そのためにはガイドラインというものが多くの訓練教育機関にとってよく知られていることが大事なことだと思うのです。そのためには研修が欠かせないという気がいたします。その先は自主的に、そのガイドラインに沿って運営していただくようなことではないかと。更に先で、もし適合を目指すならば、というような位置付けで捉えていいのではないかと思うのです。

○武石座長 ありがとうございます。

○吉川委員 ISO のエキスパート委員という海外に行って戦ってくる委員をやっていますので、お話をさせていただきますと、先ほど ISO29990 が分離して 2 つの規格になったという話ですけれども、マネジメント規格ですと、実は日本の事業会社はほとんど守れているような規格なのですね。そうでないと日本ではサービスが成立しないというぐらいの話です。それに対して 29993 に分かれたところ、教育オリジナルの部分に関しては、やはり日本の事業会社も少しは見習わなければいけない部分が入っております。そこに対しては意識付けのところも含めて考えていかなければならないと。しかも、ISO が今度、非公式だけではなくて公式も入れる形に変わったので、インパクトはむしろ大きい話なのですね。そのために知名度という話を先ほどおっしゃっていましたが、取得にはお金がかかりますので、多分、数になると結構少なくなるかと思いますが、知名度の点では大分有名になってきたというように認識しています。そこら辺の問い合わせを個人的にも受けますので、それなりの大きさはあるのかなと。それを今度はガイドラインと結び付けて、どう施策に結び付けていくのかが、これからの課題になってくると思っています。

○武石座長 ほかにいかがでしょうか。

○八木委員 ちょっと規格離れのことを言いますが、あまり楽しそうではないなという感じなのです。ものすごくロジカルになっていて、学ぶことの楽しさみたいなものを何かこのガイドラインの中にやはり入れたほうがいいのではないかと。参加すると学校の勉強の延長線のような、すなわち、あれをやりなさい、これをやりなさいというふうになっているような気がします。教育効果、研修効果を上げていくためには、この研修をやるのはすごく楽しいということが入ってほしい、それがガイドラインなのかというと微妙ですけれ

ども。

実は私は研修をやっている会社のお手伝いをしています。この会社は、テクニカルなことはほとんど教えません。学ぶのはすごく楽しいことだと、リーダーシップを発揮するのはすごく大事なことで、それは基本独学で身につけることだと伝えていきます。だけれども、実はものすごく効果がある。もちろん最新鋭のことや仕事をする上で絶対に理解しておかなければいけないことを論理的に教えることも大事だけれども、私は、人に学ばせなければハートに訴えて、学ぶことは楽しいことだという要素をを研修に取り入れたほうがよいのではないかと思います。

○武石座長 よろしいですか。論点の民間職業訓練機関の役割に関しては、かなり国の訓練なり企業の在職者の訓練に関する、あるいはそれをリードしていく大変重要な役割があるということでの認識の一致があったかと思うのですが、その上で、今の質確保・向上の第1段階、第2段階のところに関していろいろな御意見が出たところで、今日は意見を整理させていただきたいと思います。

もう1つ、3つ目の論点の地域間の格差などを含めて、その解消策の1つとして、eラーニングというような提案もあるのですが、この辺りの課題についての御意見があれば頂きたいと思いますが、いかがでしょうか。

○石崎委員 eラーニングの推進につきましては、いろいろな事情によって通うことが難しい方にとっては非常に有益な手段ですので今後も是非、進めていっていただきたいと考えております。

加えて、本日の議題のテーマとは若干ずれるかもしれないのですが、このeラーニングの推進ということは、やはり民間教育訓練機関だけではなくて、国の機関においても進めていっていただきたいと感じております。前回から特に、これまでやってきたのとは異なる新たな領域における職業訓練が必要になってくるのではないかとと言われておりますけれども、どうしてもいろいろな地域間の偏在を考えますと、それを担える機関というのも恐らく限られてくると。その限られてくる機関に通える人しか受益できない、受講できないということではなくて、そうではない地域の方も受講できるとか、もちろん通わなければ得られない技術もあると思うので、そこは難しいと思うのですが、そうではない部分についてだけでも、何らかの形で広くサービスが提供されるといいなと考えております。

○武石座長 国のeラーニングはやってないのですか。

○相本人材開発政策担当参事官 国の機関に関しましては原則、通所と言いますか、施設内の訓練を行うのは集合研修の形でやっておりますので、現時点ではeラーニングの取組は行われておりません。

○武石座長 なるほど。

○石崎委員 なかなかいろいろな制約によって難しい部分はあることは承知しているのですが、可能な範囲でそういったところを拡げていっていただくとか、あるいは体系的にも

コースという形でなくても、導入として最初の基礎的な部分だけでも紹介頂くとか。職業訓練の位置付けというよりは、むしろ職業訓練の動機付けとなるのかもしれませんが、そういう形でいろいろな動機付けになるような情報とか、その訓練の内容の基礎的な部分についての紹介みたいなものが進むといいなと感じております。

○武石座長 貴重な御意見、ありがとうございます。

○大久保座長代理 同じテーマで受講の問題ですけれども、先ほど御紹介があったとおり、福井県では数が少ないという状況ですが、特に全体として訓練受講者の数が少ない状況の中で、それぞれの地域が網羅的に今までどおりのやり方で講座開設の回数を求めるのはなかなか難しいところがあると思います。

それに加えて、地方の場合は科目がなかなか成立しないようなものもいっぱいあると思います。それと在職者も一定程度いることも考えると、eラーニングというような、ある種、学習のテクノロジーをうまく使った形で訓練をつくっていくことは不可欠だと思うのです。以前の資料の中にも書いてありますけれども、Learning Management System(LMS)のクオリティーによるところが大変大きいと思います。ここにはどちらかと受講管理の話が表面的には書いてあるのですが、実際には公共職業訓練は、その訓練の学習を修めることだけではなくて就職を実現するという2つの目標がありますから、そういうものを各々の中で動機付けされながら自分自身の学習の進捗状況を自ら管理していったりとか、そのプロセスの中で更に学習することを動機付けされたりするような要素がうまく組み込まれていくことが大事だと思います。

これはどういう形であれ、民間に求めるだけではなくて、国がやっている公共職業訓練の中で何らかの実験や先進的な開発をしていくことが大事だと思っていますので、先ほどの石崎委員の意見と結論的には同じことかもしれませんが、そういう取組が私は必要だと思っています。

○吉川委員 eラーニングはとても重要だというのは同じ認識ですけれども、eラーニングは、いわゆるページめくり機のような形が中心だと思っていると、テクノロジー的に今は違って、逆にeラーニングだからこそできる受講形式がどんどんできてきているのですね。例えば実際に私もやっている授業の中で、例えば遠隔地と東京の会議を結び付けてやる場合、向こうでも同じようなものを持っていてやっているし、こちらでもやっていると、ディスカッションがきちんと起きるのです。ただ、ディスカッションは起きるけれども、遠隔だからこそ、まとめて話さないといけないのです。そうすると実は学習効果的には、隣に気軽に話せる状況とは違うので、むしろまとめないといけないという負荷がかかって、逆に効果が上がったりします。あとは専門家に、逆に非同期だからこそ聞けることがあったりするので、やり方一つで、eラーニングというのが今の学習形態より良くなることは十分にあるのです。そういうことを工夫しないで、単にページめくりみたいな形で知識を植え付ければよいという形のeラーニングを作っていること自体を止めるというこのほうが、健全な議論になると思っています。

○八木委員 今の議論でいうと、eラーニングという括りを越えたオンラインラーニングですね。オンラインでディスカッションやテーマの発表をしたり、何人かの人たちが、例えば夜まとまってオンラインで何か議論をするというようなことが考えられる。やはり最新のテクノロジーをいかに取り込んでいくかを考えていくべきだと思います。ミネルバという大学があって、そのやり方は、世界でも非常に注目されている最先端のオンラインラーニングです。ちょっと研究してみてもいいかと思います。

○谷口委員 同じようなことを申し上げるようで申し訳ないのですが、もう随分以前になりますが、20年ぐらい前のJILPTの調査研究で、公共職業訓練施設に通うことの効果が検証されているのです。それは仕事の能力そのものも、もちろん身に付くのですが、施設に通うことによって生じる様々な効果、例えば規則正しい生活ができるとか、いろんな人と話ができるとか、そういったことに勇気づけられるとか、様々な側面が実は大きいという調査報告を出しているのです。そうした部分をできるだけ盛り込めるようなシステムというか、それを期待したいです。メンタリングみたいな、そういったものもしっかりしているとか、確かにページめくり機能的なものではなくて、もっと血の通う、そして目標として、その先に就職があることがきちんと骨格としてあるようなシステムにしてもらいたいと思います。

○武石座長 皆様から同じような御意見かと思います。eラーニングというのを限定的に捉えないで、少し今の情報からいろんな技術を使うことができるのではないかというアイデアだと思うのです。オンラインラーニングみたいになっていくと、都道府県単位ではなくても必ずしもよくなっていくとなると、今の委託訓練とかの枠組は都道府県からの委託になっていますが、もう少し広域で、遠隔にいる人たちが東京の人の話を聞けるとか、いろいろな所でディスカッションができるようになると、その都道府県の枠を考え直す必要も出てくるのかと、お話を聞きながら感じました。ほかにいかがでしょうか。今のeラーニングだけではなくて、また前に戻っていただいて、民間職業訓練機関全体のお話でもいいのですが。

○関家委員 今の3点目の議論ではないのですが、1点目の議論の事項として挙げられておりました民間職業訓練機関の役割をどう考えるかというテーマについて、資料5の3ページ目に、公的職業訓練を受託している民間教育訓練機関だけで2,000事業所あると。さらにそういうのを受託していない民間教育訓練機関だと2007年度時点で1万5,000施設あると先ほどおっしゃっていただいたのですが、では、民間の機関が担う役割は何だろうと考えたとき、訓練プロバイダーとしては、厚生労働省の公共職業訓練と施設内で行う訓練と個別企業が行うものと、そして民間教育訓練プロバイダーが提供するもの、さらに各省庁が業界団体を通じて提供するものもあるので、そうするとプロバイダーは、大括りにしても4種類になるということで、それぞれがどのくらいずつ規模を持っているのか分かれると、それぞれに担う役割が分かるのかなと感じました。その先行研究として、2004年にJILPTで行ったものだったと思うのですが、教育訓練の市場全体の中で、公共が担って

いる役割は 10% ぐらいという結果が出ているので、それが今はもう 15 年たっている調査なので、そこからどのくらい変動しているのかを今後追っていきたいと思うのです。その 10% を念頭において、どのような役割がその公共訓練にあるのかを考えないといけないのかなと思っています。

本日、私の提示した資料 1 の 3 ページ目に、公共職業訓練事業の受講者数の内訳を出しているのですが、これを見るとやはり受講者の全体の内訳でいったら離職者 4 割、在職者 5 割なので、この 2 組がメインになると。そのうち、離職者は景気が良かったり悪かったりで、そういった影響を受けると思うのです。そうすると、在職者の訓練を増やすか減らすかが公共職業訓練事業の中での重要な決定事項になるかと思います。

さらに、先ほどの 10% をその訓練市場全体では公共職業訓練が担っているとすると、在職者訓練で言えば中小企業、その訓練にお金がかけれられないような企業への支援がかなりメインになってくるということで、もう少し増やしたり減らしたりを考えるのかなと。まとまっていなくて、すみません。

○武石座長 この研究会は今後の人材開発政策なので、人材開発の中にいろいろな訓練の主体がある。もちろん企業の中での OJT も含めていろいろな訓練主体があって、その中の 1 つに公共職業訓練があつてと、全体像を見ながらそれぞれの役割について、少しマッピングしながら考えなければいけないという辺りも問題提起かなということで、受け止めました。

○関家委員 はい、ありがとうございます。

○武石座長 そろそろお時間になるのですが、今日のテーマに関して、これだけは言っておきたいということがありますか。

○大久保座長代理 今のテーマで、民間の役割の所ですが、もう既に、全体訓練の中で、かなり大きなウエイトのシェアを民間は持っているのですが、それに加えて一定した視点として持っているのは、1 つは新しい就業者が増えている領域、つまり新産業領域のところにおける訓練というのは、先行的に民間がその訓練を担える可能性が高いのではないかと。もともと公共職業訓練の中でやってきたことは、ものづくりとか建設とか、福祉の領域にどうしても偏りがちで、新領域については後手にまわりやすいので、そういうところについての知見は先行的に民間に蓄積されるのだろうということが 1 つあると思います。つまり、それは産業別の就業人口の比率をにらみながら、十分に今の講座が回っていないところについては民間の教育訓練機関を開拓していくということが 1 つあると思います。

それからもう 1 つは、この中には、例えば母子家庭で自立をしたい人の支援と就業訓練がありましたけれども、そのようなこれからの課題等に新しい対象領域のところについても、民間でそういうサポートをやっている所で非常によく分かっている所が訓練に当たるというのも大事なポイントだと思いますので、その両方の意味での新領域のところを、うまく民間を開拓しながらパートナーシップを組んでいくのが大事なことではないかと思

ます。

○武石座長 ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。次回以降、全体のまとめにいく方向に向けての議論になりますので、またいろいろお考えがあれば、そこで御意見を頂戴したいと思います。それでは以上で、この研究会を終了したいと思います。事務局から御説明があればお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 次回の研究会につきましては、2月の下旬又は3月の上旬で調整させていただきたいと考えております。委員の皆様には、できるだけ速やかに御連絡をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

○武石座長 以上をもちまして、本日の研究会は閉会とさせていただきます。貴重な御意見をありがとうございました。お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。