

○村松大臣官房会計管理官

それでは、次に2つ目の事業に移ります。「中小企業等担い手育成支援事業」に係るレビューを始めます。まず最初に担当部局から5分程度で説明をお願いします。

○人材開発統括官

それでは、中小企業等担い手育成支援事業について御説明申し上げます。資料の2-1ページを御覧ください。事業目的・概要です。建設業や製造業では人手不足が問題というようになっておりますが、中小企業では、一定のスキルを有する技能人材の獲得が非常に難しく、また人を雇っても人材育成に取り組むだけの余裕やノウハウがないというような状況です。このため、本事業では業界団体に委託を致しまして、業界団体が支援団体となり、中小企業の事業主と共同して訓練生が技能検定3級相当の合格、2級相当の受検、そのレベルを目指していくといったOff-JTとOJTを組み合わせた訓練実施計画を作成していただき、業界団体がOff-JT訓練を実施し、更に中小企業事業主が行うOJTの進捗管理ですとか、訓練生の習熟度の確認、必要な補講の実施や相談、支援を行うというようなものがございます。開始は、平成30年度から開始した事業となっております。

事業の予算額・執行額でございます。平成30年度は当初予算が2億6,900万円でしたが、執行額の方が3,600万円にとどまっております。それから成果目標・アウトカムにつきましては、目標の最終年度に設定を致しまして、訓練生の技能検定3級程度の合格、それから2級程度の受検、その達成率が80%を設定しているのと、もう1つ、訓練修了生の訓練終了3か月後の正社員率80%以上というものを設定しております。

アウトプットについては、平成30年度におきましては訓練開始者数の当初見込みが250人と見込んでおりましたが、実績のほうが16名と非常に少なくなっております。なお、平成31年度の見込みについては開始者数は125名です。

実際の事業の実施状況につきまして、資料2-8ページを御覧ください。平成30年度に取り組まれた団体の取組例を幾つか御紹介させていただきます。1つ目の取組例は溶接の業界団体です。溶接は、近年の製造業の国内回帰、好景気により求人倍率が上昇しており、90年代に製造業の空洞化ということが発生して、それに伴って減少してしまった教育訓練機関など、そういった役割を業界として取り組んでいきたいというような背景があって本事業を受託したということです。

本事業を通じた取組としては、全国共通の教育カリキュラムやツールを開発して訓練を実施していただいているというところ です。

今後の展望というところですが、平成30年度開始事業では関東・甲信越で訓練を実施していたところ、本年度開始の事業では、九州、中国地方で実施というように対象地域を広げております。将来的には、業界の独自事業として全国展開を志向していきたいと聞いているところです。

2つ目は、2-9ページを御覧いただければと思います、こちらは造船の業界団

体の取組例となっております。こちらでは独自の職業能力評価基準を策定しております、それに基づく研修プログラムを開発していただき、訓練生、それから事業所等、訓練成果をフィードバックするようなチェックリストなどを作成しながら、訓練を進めていただいているところです。

今後の展望のところですが、平成 30 年度の開始事業では中国・四国地方を対象に事業を実施していただいておりますが、本年度の開始事業では、九州、東北、近畿地方で実施ということにしております。将来的には国内の造船業が盛んな他地域への展開ということも志向していくというように伺っているところです。

このように受託した団体におきましては、将来的には業界として自立した取組を行いたいということ視野に意欲的な取組をしていただいているところですが、にも関わらず平成 30 年度の執行率が低くなってしまった理由ということで、2-10 ページを御覧いただければと思います。こちらの論点・課題のところですが、本事業につきましては、当初、全国を 6 ブロックに分けて、地域ごとの業界団体を担い手としようとしていたところです。しかし、各地域の団体におきましては、訓練の必要性の理解や事業への意欲というものは見られたものの、国から事業を受託する際に必要な体制、具体的には事務局の体制や全省庁統一資格、そういったものが整わないといったようなハードルもあって実際に応札できた業界団体が 3 団体に止まったということがございます。

それから、対象業種として建設・製造という団体に限ってございましたが、ほかの業界のニーズには応えられないという課題もあったところです。これを受けて、今年度について 2 点ほど見直しを行っております。1 つ目は、事業の実施地域を限定せず、団体が任意に設定できるようにしたという点、2 つ目は、「その他」の実施分野の区分を設け、建設業や製造業と同様、資格取得を通じて若年者のスキル人材の確保・定着を図ることが有効なその他の業界についても参入可能とする見直しを実施したところです。この見直しにより、本年度開始分の団体につきましては、当初見込みの 5 団体と同数の受託者を確保するような結果となっております。

更に 2-11 ページを御覧ください。もう 1 つの課題ですけれどもアウトカムの設定目標です。本事業におきましては、アウトカムとして訓練修了生の訓練終了 3 か月後の正社員率 80% という目標を掲げていたところです。しかし、実際に平成 30 年度事業を通じ、現場におきましては人手不足の中で当初から正社員という形で採用するという意欲が高かった。ただ、それでもなお、採用後の育成や定着というものが非常に難しいということは課題となっていたということが事業を通じて分かってきたということです。そこで見直しの方向性ですが、現在の成果指標に替えて、訓練を修了した者に対して、今後業界での定着の意向を測定することができるような、適切な成果目標を検討したいと考えているところです。

以上、足早ではございますが御説明とさせていただきます。何卒よろしくお願い致します。

○村松大臣官房会計管理官

次に、私から論点を説明させていただきます。2-12 になります、下の方に論点が2点ございます。1つ目のポツにつきましては、平成30年度の訓練開始者数が想定を大きく下回り16人に止まっている。今年度についても、さほど多くの訓練対象者が参加できていないという実態を踏まえると、中小企業者が抱える人材確保・育成の課題に対応して実行可能な事業スキームになっていないのではないかと。

2つ目は、先ほど担当部局からもございましたが、若年者の雇用の安定を図ることが目標にあるにもかかわらず、人手不足の中で最初から正社員として雇用されている者を事業の対象にしているということで、成果目標の指標が適切なものとなっていないのではないかとという2点を挙げております。

質疑応答に移ります。また発言は挙手の上、簡潔にお願い致します。なお、コメントシートの記載についても適宜よろしくお願い致します。では御自由にどうぞ。

○山田委員

山田です。事前勉強会するとき、建設業について類似の制度があるのではないですか、調べて教えてくださいと伺ったところ、御回答いただいでいて、厚生労働省が実施している人材開発支援助成金(旧建設労働者確保育成助成金)、それから建設分野におけるハロートレーニング(職業訓練)の実施、ものづくりマイスター制度による若年技能者への実技指導というものがあり、国土交通省には多能工化推進事業があり、内閣府には地方創生加速化交付金事業があるという回答がありました。

今、読み上げたものは平成30年(2018年)よりも前にスタートしているわけですか。その状況の中で、2018年度から中小企業担い手育成支援事業として建設業を支援しなければいけない特別な必然性がある、ということがどこにあるのかということの説明してください。

それから、建設業で見たときに必要があるということの説明してください。

2番目に、建設業以外にも多様な産業で労働者不足に悩んでいます。なぜ建設業が特別に選ばれたのか、どのようなロジックあるいはエビデンスがあったのかを説明してください。お願いします。

○人材開発統括官

ありがとうございます。まず、様々な他の事業がある中で、建設業についてなぜ必要なのかという御質問でございます。今回の事業でございますけれども、働き方改革ということが叫ばれる中で、中小企業に対するいろいろな生産性向上の支援その他、様々な支援をしっかりとやっていこうということで政府として取組をしていたところです。

その中の1つと致しまして、中小企業の実産性向上の支援のため、今回の事業のほうもやらせていただくということで検討させていただいて、企画・立案され

た事業となっております。

なぜ、建設について必要なかというところですが、時間を掛けてしっかりとスキルを蓄積していただくということが必要なのではないかという問題意識に沿って、そういったようなところこそ、生産性向上のための国からの支援ということをさせていただきたいということで検討したところ、やはりその時点におきまして、建設業と製造業というものにおきましては現場のOJTもございまして、その背景となる知識や実技なども含めたOff-JT、そういった訓練をしっかりと行ったことで時間を掛けて技能を身に付けることで育成されていくという業種として、建設と製造というものを我々の方で考えたというところがございます。したがって、建設について必要だということでやらせていただいたということでございます。

建設以外にも、悩んでいる事業がほかにもいろいろあるはずであるけれども、なぜ特別にこちらが選ばれたのかということでございます。裏返しのようにになってしまうかもしれませんが、ほかにもおっしゃるとおり様々な業界があるというように認識しておりますがその他の業界に比べ、やはりOff-JTやOJTを通じてしっかりと、当初3年以下の訓練実施期間と考えておりましたものですから、じっくりと、しっかりとした、長期の訓練を行って定着をさせていくことにふさわしいものということでこの2つ、ほかのものについても当然人手不足には悩んでおられるということもあるかと思いますが、それほどの長期ということではないのではないか。最初、始めた当初にそういうように思っていたことからこの建設と製造の2つということに絞らせていただいたというのが経緯です。

○山田委員

でも、極端なことを言うように聞こえるかもしれませんが、例えば、調理師免許取りたての若い人の作った料理と料亭の大将の作った料理は味が全然違いますよね。同じ材料を使っても。

調理の分野でも、長い期間を掛けてスキル育成が必要だし、IT系でも最初に、入ってちょっとしたサブ・プログラムのコーディングをするだけの仕事から、全体を見てのシステム設計ができるまでにはやはり長い期間が掛かるわけですから、今の説明は建設業や製造業を選ぶ理由にはならないと思うのですが。

○人材開発統括官

ありがとうございます。ほかの業界についても長い時間掛かるというのは、確かに一つ一つの業界を取り上げていけばそういったこともあるかと思いますが、今後の参考にさせていただければと思います。

○松村委員

これは第三者にも証明できるような、何級とかというような客観的に技能を証明出来るような技能の取得を促すことによって、それによって若者の生産性を上げ、それにより業界全体の生産性を上げることを目指したものですよね。それに

対する成果が、もともと資料の 11 ページにも正社員として採用された率を挙げるのはやはり変だというのは確かにそうなのですが、見直しの方向でアンケート調査を行い、「この業界にずっといたいと思う」という意識が高ければ成功で、低ければ失敗だというロジックは一体どこから出てきているのでしょうか。

つまり、この事業を受けた結果として、例えば溶接の訓練を受けた。溶接のジェネラル・スキルというか、溶接に関するジェネラル・スキルを身に付けた。それによって、溶接に携わる仕事に今後も就こうという意識を改善するという目的でこの事業をやっているのですか。違いますよね。そうではなくて技量を高めるためですよね。なぜ主観的な、「この業界にしようという意識が高まることを成果指標として挙げよう」と考えたのですか。

○人材開発統括官

すみません、私の説明がもしかして分かりにくかったのかもしれませんが。申し訳ありません。

アウトカムで2つ御説明をさせていただいております。資料 2-1 なのですが、アウトカムとして2つ掲げていて、1つは訓練生の目標で実際に合格したり2級程度受検をした、要するに先生がおっしゃった技能レベルのところを1つ達成率80%とする。そうやって技能がちゃんと上がって、という目標はそれを見ていただいてということなんです。

もう1つは、せっかく技能が上がったのだから定着してほしいということの、もう1つのアウトカムの目標として訓練終了後3か月後の正社員率80%。そちらの方が私どももやはり最初から正社員で雇われているという実状が事業を通じて実態が本当に見えて参りました。その点、技能のところはこのまま置かせていただいて、定着のところを少し変えさせて頂ければというように思います。

○松村委員

それは分かりました。なぜそれが主観的に、溶接業を今後もずっとやっていこうと思う人の率が高ければそれは成功なのですか。なぜこれは主観が出てきたのですか。アンケートがいろいろな文脈で重要だというのは分かるのですが、なぜここで。

○人材開発統括官

技能が向上していく。それに伴って、やはり技能が向上すればその業界にも長く定着してくれるであろうということも事業の目標に入っておりましたので、技能の目標と定着の目標の2つというところがございます。すみません、分かりづらくて申し訳ございません。

○松村委員

定着が目標になるのはいいと思うのですが、このアンケートでイエスと答えたから成功と言われたら、評価が甘過ぎるのではないかと私は懸念しています。

次に今、まさに御指摘になったとおり、目標は本来生産性の向上だったわけですよ。生産性の向上だったらもっと直接に図れるのは、この事業の結果として若者の給与が上がった、当然生産性が高くなればそれに対応する給与というのが出てくるわけです。しかも、これは企業特種なものではなくて外でも通用する技量。本当にこれが意味のある技量だとすれば、厚生労働省の方から働き掛けてこれを取った人の給与を上げてくださいますなど余計なこと言わなくても、当然給与は上がるはずですよ、生産性が上がったのに対応して。なぜ、そこをターゲットにするのではなくこのようなものになってしまうのでしょうか。

○人材開発統括官

ありがとうございます。今回の事業で業界団体にやっていただく実施内容の一つとして、実際に検定に合格した暁には処遇の改善を働き掛けてほしいということも、業界にやっていただく取組として入れさせていただいております。ですので、実際に検定などに合格していただいたら、恐らく給与が上がったという成果が得られるのではないかとというように私どもも考えております。

目標として、ただ給与を、例えば何パーセントアップとかいうような形にしたほうがいいのかという御指摘だと思うのですが、業界のほうとしては当然しっかりと処遇改善の働き掛けということはやっていただくということになるかと思っております。当然仕様の内容に入っておりますので。実際、それで事業所のほうが確実に上げられるかどうかを業界の目標とするかにするかどうかというのはちょっと、今、御指摘を頂きましたので私どものほうで検討したいと思っております。

○松村委員

分かりました。いずれにせよ、このような意識調査のアンケートなどではなく、少なくとも調査というレベルでは実際に給料が上がったのかの調査のほうが遥かに重要だと思います。

○人材開発統括官

はい、ありがとうございます。

○栗原委員

現地調査にもお伺いさせていただき、ある業界団体の取組についても拝見させていただきました。やはり、若い方の担い手だけではなく、指導者も含めて不足していて、負のスパイラルに入るという危機感が強いと感じました。この制度がそれに対して有効であれば良いと思います。

ただ、始まったばかりだからかもしれませんけれども、資格自体は以前からあり、有資格者と言いますか、毎年の合格者に対してこのプログラムから誕生するであろう資格取得者が極めて少ない。この事業の効果がどの程度あるのかということについて考えざるを得ないのではないかと思います。

例えば溶接の事業で見ても、毎年溶接3級程度というのは7,000人位の合格者がいて、この新規で受ける方で7,000人位の合格者があるのに対して、この事業は昨年度からですが9人に止まっている。今年も恐らく10数人かなと思いますと、この事業によって誕生する担い手は、非常に少ない比率だと思いますので、この制度の効果についてはどうなのかなと思います。

逆に、毎年合格者の方はどういう研修を受けて、どういう支援が有効なのかというところをもう少し分析されたほうがいいのかと思います。その辺の声を拾い上げていただいた上で、業界団体を作る本プログラムに参加してもらう方がいいのか、それとも違う方法での支援策が良いのかを検討した方がよいのではないかと思います。

もう1点、この制度についてですけれども、まず、指導者が少なくなってくるということは大変大きい課題で、かつこれは企業の中の問題に止まらず、業界としても指導者のプールが必要だと思うと、場合によってはこうした指導者育成プログラム、あるいはそういう人達の登録という方法に切り替えていくというのも、むしろ業界団体さんがやっていくのに有効な方法ではないかと思います。

そういう印象を持ちましたので、検討いただいたほうが良いと思います。

○人材開発統括官

ありがとうございます。御視察もいただきまして、ありがとうございます。確かに、おっしゃるとおり、全体の中で占める本事業の合格者の割合が非常に少ないのではないかと御指摘は、真摯に受け止めなくてはいけないとは思っております。御覧いただいて、やはりこういう形だと思われたと思うのですが、ホワイトカラー系の資格と違って、座学で大人数というやり方がなかなか難しく、非常に限られた人数、5人とか10人の人数に講師がしっかり付き添って、例えば目の前に溶接なら溶接の実機があってやっていくというやり方しております。確かに、そういった意味では効率的な分野ではなかなかないということはあるかと思います。

中小企業の側も非常に人手不足、まさに負のスパイラルということも御指摘いただいたところではあります。訓練に送り出すというとき、なかなか繁忙期をうまく避けて送り出してほしいとか、いろいろそういったようなものがある中で、制約がある中で今回業界に苦勞を掛けながらやっていただいているというところがございます。そういった中で、どういうやり方が本当に効率的なのか、きちんと再度分析したほうがよろしいという御指摘だと思いますので、きちんと再度分析をさせていただければと思います。

指導者の育成プログラムにつきましても、そういったこと自体が減っていくというのが大きな問題ということも私どもも今回把握を致しましたので、そういった育成プログラムにつきましても検討をさせていただければと思います。

○井出委員

御説明、ありがとうございます。現地調査へはちょっと行けなかったのですが、

本来、この事業に意外と期待感があるのかどうかというのは残念ながら知り得ませんでした。

これも意見ですが、今お聞きすると、やはりこの事業に対しての期待や思いというのはよく分かりました。ただ、まだまだ事業開始間もないので、どこまで成果や効果が出るのかはまだ不透明だなという印象を持っています。ただ、期待や思いとは別に、例えば執行率もそうですが、もし思ったほどの伸びがないときは予算については身の丈に合ったものに変えるべきではないか。

あるいはもう1つ、もっと厳しいことを言えば、私はある評価をしますけれども、その評価をする中で今後大きく変えなければいけないかなという流れの中で、私の口からは「廃止」とは言いませんけれども、流れの中で、お考えの中で廃止をする一つの決断というか、担当の方のほうで決断も将来的には必要ではないかという気がします。

例えば、事業が短いから成果が出ないというのもあります。大学でもそうですが、あることを始めて意外と短期間で成果が出ないと、言い方は悪いけれども止めてまた別のことを考えるというのも一つの手かなという気はしています。そのような印象を持ちました。

○赤井委員

似た議論になるかもしれませんが、まず、この執行率が、もう議論は十分されているのだと思うのですが、ちょっともう一度教えてください。執行率が低かったのは、今、見直してみても何が原因だとお考えですか。

○人材開発統括官

最初、平成30年度の開始の時点で6ブロックに分けて、12の団体に募集をかけたところですが、実際に3つしか応募がなかったという現実がありました。その理由として、いろいろ業界の周知などにも努めたのですが、その中で分かったこととしては、やはり地域ごとの小さい業界団体ですと、非常に業界自体の規模が思ったよりも小さくて、事務局の体制ですとか、それから、入札をする際には全省庁統一資格というものを取っていないといけないのですが、業界団体さんは、別にその事業を受諾したりすることに必ずしも慣れていなくて、そういったものがなかなか取れない、取引や財政の規模からもそもそもそういうものが実は取りづらいというハードルがあります。そういうことを受けて、地域ごとの小さい団体をお願いするよりは、地域を限定せずにやらせていただくと。

○赤井委員

ちょっと2つよろしいですか。まず1つ目に、多分、ここ人材開発のことはずっとされてきたと思うのですが、そういうのが事前にどうして分からなかったのが1点と、もう1つは、ブロックに分けずにやると、そういう団体は確実に増えてうまくいくというのはある程度見えているのですか。

○人材開発統括官

すみません、その当時なぜ分からなかったのかという御指摘に対しては、非常に申し訳ございません。これまで、必ずしも業界団体ということにあまり我々のほうでノウハウがなかったのも、そこは申し訳ございませんということです。ブロックを限らずにという形を考えたのは、いろいろ掘り起こしをしている中で、全国規模の団体にやってもらうのであれば地域も協力できるみたいな、そういったお声もあったことから、ブロックを外して全国規模の団体に受けていただくというやり方でいけば、実際に可能という。

○赤井委員

見込みとしてはどのぐらいまで、例えば実績人数だとどういう感じですか。

○人材開発統括官

平成 31 年度にも新たに開始をしております、平成 31 年度の時点では、5 団体ということで募集をして 5 団体全て埋まったところです。

○赤井委員

実績人数みたいなものはもう分かっているのですか。

○人材開発統括官

活動指標及び活動実績(アウトプット)の所の平成 31 年度活動見込みの所です。

○赤井委員

ただ、平成 30 年度も 250 と言っていて 16 だったので、この 125 はもっと確実に達成できるのですか。要するに、これ、訓練がいつから開始か分からないのですが、もう今の時点 6 月で、訓練を開始している人が 120 人ぐらいいるという理解でよろしいのですか。

○人材開発統括官

はい。元年度の開始分として出ている合計数ということになっていますので、これは確実に元年度について実施させていただけるというところです。

○赤井委員

今もう受講を始めている人は具体的に何名ですか。明確に。それは分かれますか。

○人材開発統括官

今、6 月の今の時点でということですか。

○赤井委員

はい。というか、そのプログラムがどうなっているか分からないのですが、また10月とか、いつから始まるプログラムなのですか。

○人材開発統括官

本年度の4月1日以降の5月末までについては、既に43人が訓練を開始しているところです。

○赤井委員

まだ予定、その訓練は何月始まりとかいろいろあるのですね。また夏に始まるとか、秋に始まる人も見込まれるという。

○人材開発統括官

おっしゃるとおりです。

○赤井委員

それで120人ぐらいいくだろうという。

○人材開発統括官

そういうことです。

○松原委員

この育成支援事業の話から若干離れていく話ではあるのですが、溶接技術を持っている方が、まず指導する方が少なくなっていて、習う人が少なくなっていくとなると、これから正に今後の日本の建設業とか製造業の質もそうですが、安全性が確保できるというのは、非常に負のスパイラルというだけでは済まないようなちょっと怖い印象を受けるのです。そういうことを是正するためにも、もっと建設関係の所轄庁と組んで、この技能検定3級以上が何名いないとできないとか、又は建設するときには必ず何名いないと駄目、いやできない、何ていうかそういう縛りを掛けていって、技能検定を持っていないとビジネスにならないとか、又は収入アップにならないとか、個人レベルではなくて企業レベルでそういう仕組みを作っていないと、なかなかこの問題が解決しなくて、そういった問題が解決しないと、この支援事業も人も増えない。別に支援事業を受ける人を増やすためにそうしろではなくて、もっと根本的な問題です、日本の企業の。その問題のためにもそういった取組が必要かと思います。感想です。

○人材開発統括官

ありがとうございます。国土交通省ともよく連携してしっかりと、厚生労働省のほうは人材育成という面から、それから国土交通省からは、恐らく入札の内容とかそういうものがあるかと思いますので、御相談しながら、連携しながら今後とも事業を進めていければと思っております。

○山田委員

生産性向上が最終的な目標だというのでは本当によく分からないのです。自動車業界に昔、季節工というのがいたのですが、消えてしまったのは、要するに生産工程にロボットが全面的に導入されたからなわけです。日本全体の生産年齢人口が、2015年には7,700万人くらいいるのが、2065年には4,500万人にまで減る中で、全ての業界で、単純な作業はロボットをさらに導入していくと思われるわけですから、それは、溶接にしても建設にしても製造にしても然りで、生産性向上でしたらそちら方向に動くはずなのです。そのときに、どういう人がいるかというと、溶接ができる人ではなくて、溶接ロボットがどのようにして動いているかを理解して、きちんとコントロールできる、ロボットに指示を与える人はいるかもしれないけれど、それは自動車工場でも生産管理をしている人がいるわけですから、同じようにいるわけですが、それ以上の人は要らないではないですか。

とすると、育成しなければいけない担い手というのは、正にそういう原理を理解して、ITの力も使って管理をしていく仕事をする人を育成する必要があると思うのですが、お話を伺っていると、そういう方向に全く見えないのです。つまり、何が言いたいかというと、2年か3年か5年後のニーズには応えている事業のように見えるけれど、50年ぐらい先まで考えると、何か全然筋違いだと思うのですがいかがですかという質問です。

○人材開発統括官

ありがとうございます。確かにおっしゃるとおりに、今後、AIとかIOTとか進んでいったときに、どこまでロボットに置き換えることができるのかというのは当然あると思います。今の時点で考えているよりも多くのものが、ロボットが代替できる状況は本当によく御指摘をされている事項だと思っております。そういった入れ替わる時期がいつ来るのか、10年後なのか15年後なのか5年後なのかといろいろあるかと思いますが、そういった意味では、私どもとしては、確かに先生がおっしゃるとおり短期的な視点との指摘もあるのかもしれませんが、中小企業に対して、今、そのような必要な技能はきちんと蓄積する必要があると。

一方で、ITリテラシーみたいなものをきちんと持った技能労働者を育成していくという重要性については、私どものほうでも理解をしておりますので、今後、正にどういうやり方でそういう技能者を育てていくかということも含めて、これはまた、実際に業界などとも実態を教えていただきながら検討していかなくてはいけない大きな課題だと考えております。短期的な視点なのではないかというのは、ある意味ではそうかもしれませんが、10年ぐらいはこういった技能も非常に、特に中小企業においては重要なのではないかと考えているところです。

○山田委員

厚生労働省は、正社員になるのはいいと思っている省ではないですよ。雇用政策はそうではないではないですか。正社員とか、正規雇用でも非正規雇用でも、

同じことをすれば同じ賃金がもらえるようなものにしていこうと考えていらっしゃると思うのですが、ここに正社員率 80%と書いてありますよね、それがまずそもそも分からないのです。ここで言っていることが、いわゆる勤続何十年で退職するまでその会社に勤めるようなイメージで正社員率だと言っているとする、すごく大きな問題だと思うのです。若い 20 歳前後の人に溶接なり建設なりスキルを身に付けていただいて、そのときの国家資格なり民間資格を与えて、それで中小企業に就職すれば、あなたは 40 歳、50 歳、60 歳まで働けるのですよということを行っているような気がするのです。それは、今、先ほど言ったような、2065 年には生産年齢人口がほとんど半減するような時代を展望しての政策ではないように思うので、正社員率を、そもそもそこをアウトカムの指標にするところがおかしいというか理解できないのです。

○人材開発統括官

私どもとしては、定着を図るための 1 つの指標として正社員を目標として掲げております。一方で、長期的に見て、正に大きな必要な技術、知識の転換が起こるといふ御指摘は非常に大事な課題だと思っておりますので、この事業ということではないかもしれませんが、そういった御指摘についてきちんと受け止めさせていただければと思います。

○村松大臣官房会計管理官

議論の途中ではありますが、コメントシートの記入を進めていただくようお願いいたします。15 時めどに記入を終えていただきたいと思っております。担当者が回収に伺います。ほかに御意見ございますでしょうか。どうぞ。

○赤井委員

目標の 1 つである資格の話なのです。技能検定 3 級と 2 級で達成率目標があるのですが、やはり、3 級を目指す場合と 2 級を目指す場合はいろいろ訓練も違うと思うのですが、その辺を、ちょっと工夫された何か戦略的な考え方とか、目標値に違いを出すとか、そのようなことを考えられているかが 1 つと、もう 1 つは、職種によって違うと思うのですが、技能検定 3 級、2 級というのを、この事業がない場合にある業種で取ろうと思うと、何らかの学校に行ったりして取るとかいう別の方法はあるのでしょうか。

○人材開発統括官

ありがとうございます。3 級と 2 級については、まず、3 級というのが高等専門学校とかで専門の勉強をしたような方、その高校の過程を卒業した方のレベルと言われております。2 級というのは、3 級の技能検定に合格している方で、かついろいろな要件が付いているのですが、レベルとしては、中級の技能労働者が通常有するようなレベルとなっております。今回対象とするのは、本当に高専とか出ていないような、初めてやりますというような方でも、まずはしっかりと

Off-JT、OJT を受けて、専門の高専とかを受けたような方レベルの 3 級を目指すという。

○赤井委員

これは、産業は関わらず統一ですよ。産業別になっているのですか。例えば、溶接業専門の 2 級とか 3 級ではなくて、もっと技能全般としての 2 級、3 級。

○人材開発統括官

レベルの考え方は業種横断的なのだらうと思うのですが、それぞれ建設は建設、溶接は溶接とかなり細かく分かれております。そういう形になっていますので、まず 3 級を取って、次のステップアップとして 2 級という形で考えております。基本的には、3 級合格はこの事業ではマストで考えています。そういう意味では 80%でなくて 100%でもいいのかもしれませんが、ただ、どうしても繁忙期に当たってしまって訓練に出れないとか、場合によってはけが、それほどよくあることではないとは思いますが、けがとかそういったことで抜ける場合もあり得るかもしれないということで、80%に設定している、考え方としてはそのようになっています。

○赤井委員

あと、この事業がない場合に、本人が訓練学校に行って受けるとか、そういう専門学校とかはあるのですか。

○人材開発統括官

こちらについては、技能検定の受検の資格要件みたいなものがありまして、そこで、実務経験が何年という要件ですとか、それとも、実務経験がなくても 3 級に合格していることとかいろいろな要件が付いていますので、必ずしも当然、本事業を受けていなくても技能検定は受検はして。

○赤井委員

検定を受けれるかどうかはいいのですが、技能訓練を受ける点についてです。この事業ではなくて、別の専門学校で、検定に通るための訓練を何らかの、自分のお金でもいいのですが、お金があればお金を持っているとして受けに行くことは普通にできるのか。

○人材開発統括官

教育訓練機関が非常に減少したという話を聞いていますので、数はそれほど多くはないかもしれませんが、そういった専門の学校というか訓練センターみたいなものはあるということです。

○赤井委員

最後の質問です。例えば訓練センターが100万円で授業を受けれると、100万円もしないかもしれないですが、この授業が1人当たり平成30年度でしたら200万円掛かっていて、平成31年度に全員受けても160万円掛かっていて、160万円掛けて授業するより、本人に幾らかお金を渡してというか、専門学校に補助をしてその学校に行ってもらおうというほうが安くて効率的。何を言っているかという、目標は2級、3級でもいいと思うのですが、それを達成するもっと効率的な方法があるのではないかという気がしているので、それについてはいかがですか。

○人材開発統括官

ありがとうございます。御指摘のとおり、ほかの所に行つてということも実際にできるかと思うのですが、今回、業界において将来的に、できれば自立してそういった今回のような取組をやっていたらいいと思っております。そういう意味で、普通の教育訓練機関だとなかなか無償とまでは言わないかもしれないですが、業界団体でしたら、安く傘下の会員の企業にやっていただけるのではないかと期待がありますので、そういうのと、少し教育訓練機関に補助金を出すというのではちょっと効果が違うのかというのを1つ考えております。やはり今回、御指摘のとおり、1人当たりのコストが高くなってしまっているのは、そういった意味から、まず立ち上げとして基本の訓練カリキュラムを作ったりとか、そういうのがありますので、そういったものがかなり掛かってしまって、初年度でのコストになってしまっているのかなど。これを長く続けていったり、今回の成果を基にして、将来的に業界で自走していただけるときには、今回、立ち上げで掛かったものがいってくるのかと思います。

○赤井委員

今後、規模が増えれば安くなるかもしれないですが、やはり今、見たところだと別の方法を取ったほうが安いかもしれないという意見も出るかという気もするので、その辺り、いろいろな方法を見ながら一番効率的なものを選んでいくのが大事かなと思います。

○栗原委員

先ほど山田先生からもありましたが、今の技能を前提にその担い手を育成することは、もちろん足元では重要ですし、安全性にも関わる問題ということでもあります。それだけではなく、新しい技術の技術革新を進めていただき、それを担っていく人材を、1企業では輩出しかねるので支援いただきたい。こうした技能を若い人たちに身に付けていただきたい。かつ、それをやるためには、先人たちの現場での知見もいかながらの技術革新だと思っておりますので、是非、何かそういう取組を業界で進めていただき、また新しい技術導入に当たって、中小企業の方々の導入支援を進めていただきたいと思っております。本事業の方向性ではないかもしれませんが、今の技術を前提とした訓練ばかりではなく、もう少し広い視点で取り組んでいただきたいと思っております。

○人材開発統括官

ありがとうございます。

○村松大臣官房会計管理官

ほかいかがでしょうか。今しばらく取りまとめに時間が掛かりますもので。

○山田委員

改善点として御提案いただいたのが、その他という区分を設けて応募できるようにしますというお話だったのですが、それはもう業界を問わないのですか。申込みがあればそれでいいのですか。それとも、何かこういう分野の人に本当は応募してほしいとかいうことがあるのでしょうか。つまり、そもそも最初に私は、建設とか製造に絞ったところは分からないという質問をしたのですが、その他を入れたとしても、ではなぜ、その他をどういう理由で入れたのかという論理的な説明があるのか、ともなくて、とにかくその他と書いてあって、資格試験があつて3年くらいでスキルを習得するようなものであって、業界が訓練を希望している者は全部どこでもいいということになるのでしょうか。そのところが分からないのですが。

○人材開発統括官

ありがとうございます。基本的には、製造や建設と同じように、資格取得などを通じてスキルアップをさせて、確保、定着を図るべき業界ということで想定をしております。本年度については、その他区分でプラントメンテナンスという業界が入ってしまして、技術サービス業という業界で、製造業と建設業とは違うのですが、訓練の中身としてはそれに相当するような技術、技能が必要な業界になっているかと考えております。

○赤井委員

今回、見直されてその他を入れたということで、今回、この120人ぐらい見定めるということなのですが、その他とそれ以外の分野の人数比は分かりますか。要するに、拡大したことで増えた人数がどのぐらいなのか。

○人材開発統括官

今年度、プラントメンテナンスの開始分が15名となっております。

○赤井委員

もともとの事業、もともとのほうでかなり増えているということですか。そのほかに広げた部分は限定的ということですか。ということは、この①②、細かくて申し訳ない、2-10 ページの①②でしたら、①の効果が人数の拡大には効いている。もちろん2年目なので、制度が周知されたということもあると思うのです

が。①のほうが、人数に貢献しているという感じですか。

○人材開発統括官

そうです。

○栗原委員

これをやっていらっしゃる事業所にお邪魔させていただき、プログラムもよく吟味されて作られたとお聞きしております。今は、このプログラムではない他の Off-JT の形で教育の機会があるのだらうと思いますが、ただ、今回作っていただいたプログラムによると、例えば、期間を短縮化できるとか、あるいはこのような内容まで学べるとか、このプログラムだからこそ効果が上がる場所があるのではないかと思うのですが、そこはいかがでしょうか。あと、そうだと、ではなぜ受けないかという理由ですが、今回拝見させていただいたところだと、5 週間ぐらいずっとこの Off-JT に費やすのですよね。そうすると、その間、会社を離れることについても、受けづらい原因になっているのではないかと思うので、その辺のプログラムへの参加の仕方についても見直す余地もあるのではないかと思います。いかがでしょうか。

○人材開発統括官

ありがとうございます。ほかとの違いという点においては、むしろ確かにほか合格することを目指したような、多分、直前講座みたいなイメージ、期間も恐らく 5 週間よりは短い期間、世の中で提供されているものはむしろそういう形のほうが多いのではないかと思います。今回は、中核人材を作るためにしっかりと Off-JT をやって、その Off-JT で習ったことを OJT の現場に持って帰って、OJT で実際に自分がやってみて、その OJT でやられていることをわざわざまた講師の方が見に行き、どのようにちゃんと進捗されているか、できていなければ更に補講をすとか、かなり手厚くなっておりますので、ほかとの違いという点では、むしろすごく手厚いという点が違い。なぜ受けないかということで、5 週間が長いのではないかという御指摘でしたので、ちょっとそこのあれになってしまうと思うのですが、そういう意味では、5 週間、この日に行けなかったら課題に付いて行けないとかいうのではなくて、同じ講座を受けれる日を幾つか設定して、どこかに行けばいいですよとか、そういう工夫も今回業界でされているようですので、そういった良い取組があればほかの業種にも横展開すとか、そういう形で、より送り出す中小企業さんにとっても負担が少なく効果が高い方向を検討させていただければと思います。

○村松大臣官房会計管理官

まだもう少し取りまとめに時間が掛かりますので、何か御発言があれば。

○山田委員

今、急いでネットで調べたら、例えば、溶接技能資格を取得すると未来永劫溶接技能資格がありますと言えないのです。ここで見ると、資格有効期限は1年で毎年更新されていて、更新のためにはちゃんとサーベイランスを受けなければいけないと書いてあるのです。ということは何が言いたいかというと、例えばこの成果指標も、資格とおっしゃるのであれば、3か月後の社員うんぬんではなくて、今、1年目はもちろん成果指標の1年目が空欄になってしまうのですが、2年目以降は、資格を取った人がその資格をちゃんと継続して維持しているかどうか。つまり、それがその分野での就業意欲を続けているかどうかの確実な証明になりますよね。ですから、そういう指標を入れるとか、少し、今、私がちょっとネットで調べたら出てきたのですが、そういうものを入れていくことまで考えないとまずいのではないかと思います。最初に松村先生がおっしゃっていたこととも関連するのですが、アンケートで満足していますかではなくて、今みたいなことをして確実に客観的なエビデンスを取るようにしないと制度としてはまずいのではないかと思います。

○人材開発統括官

ありがとうございます。今回、溶接以外の建設の資格とかもありますので、そこから辺で客観的な指標をとるという御指摘だと思います。私どものほうでいろいろ勉強して検討させていただければと思います。

○村松大臣官房会計管理官

それではコメントシートの取りまとめが終わりましたので、ここから栗原先生に評価結果(案)及び取りまとめコメント(案)の発表をお願いします。取りまとめの最終結果の発表まで栗原先生に進行をお願いします。

○栗原委員

それでは、評価結果(案)及び取りまとめコメント(案)を発表します。まず、集計結果を発表します。「廃止」が2名、「事業全体の抜本的改善」が4名となりました。各委員からのコメントです。受講者が技能資格を得るために、他の民間訓練学校への補助も含め、この方法制度が最も効率的なのかどうかゼロベースで見直すべき。提案された改革を行っても合格という成果を挙げた受講者の数が大幅に増えないのであれば、速やかに廃止すべき。この事業が続いても廃止しても、建設、製造等、対象とする業界の雇用動向に大きな影響を与えないので廃止するのがよい。事業継続したいのなら、執行率を勘案し、身の丈に合った予算額を設定してはどうか。建設技能者数の一定の要件化、併せて中長期的にはロボット化に対応する技術獲得のバックアップを行うのがよい。企業や技能習得希望者のニーズを踏まえた制度を再検討したほうがよい。他の制度との関係を整理し、連携しつつ進めたほうがよいなどのコメントがありました。

それでは私から、評価結果(案)及び取りまとめコメント(案)を提示させていただきます。ただいまの評価結果から、当該事業の評価結果としましては、事業全

体の抜本的改善が相当であると考えられます。取りまとめコメント(案)としまして、本事業以外にも職員の能力向上や企業向けの助成などの支援が行われている一方で、本事業により技能を習得する者の数は非常に限られている。より効率的、効果的な事業設計を検討すべきである。成果目標について、主観的な定着意識ではなく、技能向上に伴う給与改善を目標とすることを検討すべきである。指導者が減少している中で、指導者の育成や指導者データベースの構築等も検討すべきである。人手不足の深刻な業界における人材育成については、他省庁が行う関連事業との関係を整理した上で、本事業の担うべき役割を設定し、それに即した事業の在り方を検討すべきである。中期的には、新技術の担い手となる人材を育成すべきである。このように取りまとめコメント(案)を提示させていただきます。ただいまの案に対して御意見ございませんでしょうか。

よろしければ、案どおりとさせていただきます。以上です。

○村松大臣官房会計管理官

どうもありがとうございました。それでは、本事業はこれにてレビューを終了とさせていただきます。どうもありがとうございました。

それでは、ここで 2 コマが終わりましたので、一度、10 分ほど休憩を取りまして、次の開始を 15 時 25 分からとさせていただきます。

(休憩及び所管課入替え)