

第 45 回職業能力開発分科会における議論の整理(案)

1 職業能力開発総合大学校について

- ① 総合大は、指導員の養成機関としては指導員就職の率が高い方が良いのだろうが、就職状況が厳しい中で民間も含めた就職率が高いことが評価できるものであり、多面的な評価をしてはどうか。

2 新法人のガバナンスについて

- ② 労使の代表者の参画については、意見を踏まえた改善がなされないなど、労使が入ってもよくなることある。意見が反映される仕組みをしっかりと作ってほしい。
- ③ 現在も運営委員会はあるが、新法人の運営委員会では、きちんと参画し、コミットできる形にしてほしい。雇用・能力開発機構の失敗を繰り返さないような仕組みを作りたい。
- ④ 大臣指示により、天下りを排除して役員を公募することとなっているが、資質を兼ね備えた人材を選ぶため、徹底して欲しい。

3 職員の雇用について

- ⑤ 雇用・能力開発機構はハコモノに対する批判等があつて廃止されるが、杜撰であつた社会保険庁の廃止とは事情が違う。人員の削減や移管先による採用試験を実施するということだが、今回のような場合には普通は雇用関係を維持し、そうでなければ早期退職制度を設けるなどするのが筋である。また、新法人で能力開発の業務を担うことになる職員のモチベーション維持も必要である。
- ⑥ 雇用・能力開発機構の過去の経緯を振り返ると、特殊法人から独立行政法人となった際は、職員はすべて承継した。今回の採用試験は、社会保険庁と同様に考えているとしたら問題であり、これまでの経緯を踏まえて配慮すべきではないか。
- ⑦ やむなくリストラをする場合にも、経営側としては丁寧に職員 1 人 1 人に説明し、手間と時間をかける必要がある。採用試験で真面目に仕事をして能力のある方に対して改めて採用試験を実施する手法では、組織は強くない。
- ⑧ 23%は自然減も考えているということだが、新規採用をしないと年齢層が偏り、組織としてよくない。

4 国が行う職業能力開発について

- ⑨ 昨年7月から緊急人材育成支援事業が始まっているが、北海道から沖縄までユニバーサルサービスとして全国ネットワークを張るものである。現在、受託して行っているが、全国ネットワークを張れるのは、雇用・能力開発機構しかない。こうした点も、見直しの背景に盛り込むべき。
- ⑩ 雇用・能力開発機構は、今の理事長の下、独法の中では優等生だと思う。また、職業能力開発はますます重要になっている。国全体の能力開発としては、維持ではなく向上させなければならない。
- ⑪ 私のしごと館は廃止することだが、若年期のキャリア形成の機能を大きく担っていたと考えられる。失われた機能をどう回復するのか。若年期のキャリア形成は基盤施策だと考えられるので、前向きに検討してほしい。
- ⑫ 日本の訓練水準の維持向上のための監視・指導の実施が必要であり、企画競争入札で、安ければ良いという方向に流れるのではないか。品質管理が必要であり、職業訓練の質は国の責任で保障しなければならない。