

「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額は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ASG有限責任監査法人総括代表社員公認会計士
日本公認会計士協会常務理事
総務省政策評価・独立行政法人評価委員会臨時委員
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
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
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
労政審能開分科会臨時委員 |