

## 第2章 公共職業訓練の役割と課題

## 第2章 公共職業訓練の役割と課題

平成17年度厚生労働省予算案の主要事項（2004年12月24日発表）によれば再就職を促進するために職業訓練は、「企業ニーズ等に対応した職業訓練の実施」や、労働者個人が主体的なキャリア形成を図ることができるよう「キャリア形成支援のための条件整備の推進」などに取り組むこととしている。

第7次職業能力開発基本計画では、職業能力開発の基本的施策の中で、「職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供の体制の充実強化」として、労働者のキャリア形成に資するため、下記のような情報の効果的な収集、整理及び提供のための体制を充実強化することとしている。

- イ 職業情報及び人材ニーズの動向に関する情報
- ロ 訓練コースに関する情報
- ハ 職業能力評価に関する情報

### 第1節 企業ニーズに対応した訓練

「企業ニーズに対応した職業能力開発の推進」は1970年台後半頃より取り組みがはじまっている。当時、市場原理にもとづく競争関係の強化によって経済の効率化、活性化を図ろうとする数々の「規制緩和」や「基準の弾力化」が行われ、公共職業訓練も従来の供給主導から需要主導へと転換しはじめた。公共の職業訓練は、職業能力開発促進法で規定している訓練基準と業務指針は基本にするものの内容を変化させることが可能となった。これは、基準の位置付けの低下を招くこととともに、逆に市場とのマッチングという点で「訓練科、訓練内容の不断の見直し」を図ることを示す。その結果としてこれまで公共の能力開発施設は、訓練に「モジュール訓練」「単位制訓練」「システム・ユニット訓練方式」等を導入し市場志向に対応してきた。どの仕組みも、訓練科や訓練内容の見直しを図るためには、職業情報及び人材ニーズの動向に関する情報を常に把握することになる。また、訓練担当者はこれらを効果・効率的に実施するために訓練の成果や指導技法に対する恒常的なチェック（評価）が必要となった。反面、評価を実施するにあたり、コスト負担（時間、手間）を強いられることにもなる。

（参考引用：能力開発研究センター調査研究報告No115公共が行う指導技法，2002）

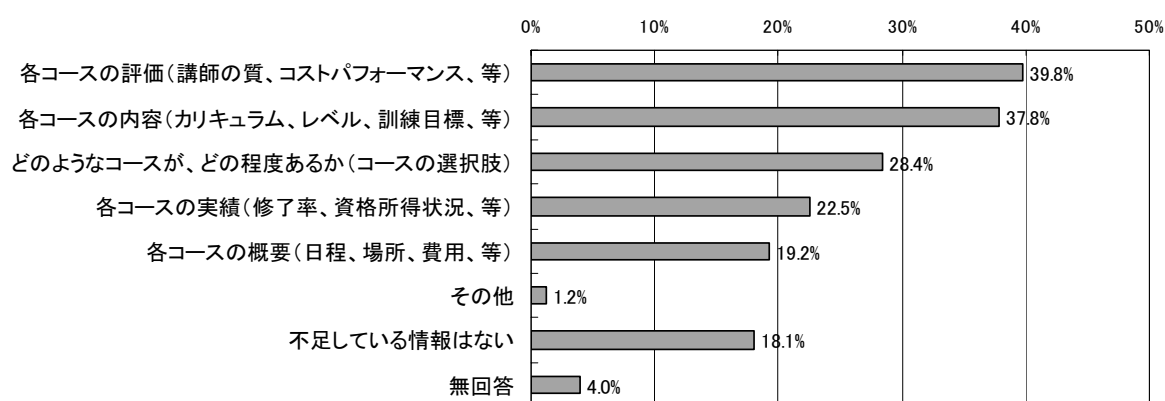
### 第2節 キャリア形成支援

キャリア形成支援を行う相談援助は、利用者に今まで以上の情報公開、情報提供を必要とする。利用者（受講者及び企業）が必要とする情報は、利用者が直接関わる業務に必要な技術・技能の情報はいうまでも無く、利用者が進むべき人材育成（能力開発）の目標設定が可

能となる情報である。(参考例図表2-1)「産業界の技術動向」・「職業情報や人材ニーズの動向に関する情報」・「適切な訓練コースに関する情報」及び「職業能力評価に関する情報」が基本的な情報であろう。これらの情報は、入手し易く利用側の立場に立った情報であることが重要となる。特に、訓練コースに関する情報は上記のように頻繁な見直しを行っているため、短期間で陳腐化する。

広報のあり方を、リアルタイムでかつ解りやすいものとする必要がある。

外部教育訓練期間を利用するに際して、不足している情報の種類(複数回答)



図表2-1 必要としている情報の例

(出典：平成14年度能力開発基本調査報告書(平成15年度1月調査) 日本労働研究機構)

### 第3節 職業能力開発施設での展開

職業能力開発施設は、「企業ニーズに対応した訓練」と「キャリア形成支援」で必要なデータを収集・整理・分析して活用することとなる。

具体的には、人材ニーズ・訓練ニーズの情報、訓練コースや内容に関する情報、訓練実施後の情報(就職率等訓練効果の情報)等である。これらの情報は、行政により作成発表されている情報、地域の事業主や団体の協力を得て得られる情報、業務展開途中や実施後に調査・測定することにより発生する情報、それらの情報を分析して得られる情報がある。得られた情報を基に、実施訓練分野の選定・カリキュラム作成が可能となり、訓練コースの改善が可能となる。さらに、個人情報保護に考慮は必要であるものの利用側に役立つ情報として提供が可能である。

これら情報を効果・効率的に活用するために、情報を収集、測定、分析、活用する体制をとることとなる。訓練担当者個々での対応ではなく、組織的に実施業務運営を明らかにし、流れを整理し推進する具体的な手法が必要である。特に、業務展開途中や実施後に調査・測定する方法と活用方法については具体的な調査用紙等を作成する必要がある。(訓練効果測定方法)

#### 第4節 訓練効果測定に係るコスト

平成14年度能力開発基本調査報告書では、正社員一人あたりの教育訓練（OFF-JT）費用は、平成13年度一人あたり2.14万円、前の年と比較するとほぼ横ばいの金額となっていた。（図表2-2）

今回調査（平成14年度）			昨年度調査（平成13年度）		
有効数	平均 （万円）	標準偏差	有効数	平均 （万円）	標準偏差
1173	2.14	3.14	1238	2.46	3.87

図表2-2 正社員一人あたりのOFF-JT費用  
（出典：平成14年度能力開発基本調査報告書（平成15年度1月調査）日本労働研究機構）

現在、人材育成関連の雑誌などでは、「ものづくりの世界でも人材育成の必要性が強く認識されるようになってきた」ことを掲載するものが増えており、経営的にも研修費等の削減を行わず、危機感を持ち、粘り強く人材育成に取り組んできている事例が多く報告されている。企業も人材育成の必要性は十分理解し、長期的に生産力や技術力を保持するために教育訓練を実施している。そのため、社内の研修体制や社内能力・スキル評価の適正化や能力資格制度の見直し等を実施している。（日経BP Webページの人材育成のすすめ 第25回（総集編）～求められる「変革のシナリオを実現する人材」2004.12.03（<http://nikkeibp.jp/jp/report/senior/index.html>）等参考）

労働者・企業を支援するための公共の運営管理手法は、公開することでそれだけでも有用な情報提供になり得ると考えられる。

しかし、ニーズ調査や訓練効果測定等評価には時間と手間（コスト）がかかる、実施には効果・効率的な運用を検討し、訓練自体の質の低下や利用者への負担の増加は避けなければならない。

<参考>平成17年度厚生労働省予算案の主要事項でも「企業ニーズに対応した職業能力開発の推進」には、運営管理手法の民間教育機関への普及が謳われている。運営管理手法として機構立の職業能力開発施設では、平成17年度よりプロセス管理手法を取り入れた業務展開を実施する予定である。