

2014 年 3 月 18 日

成熟産業から成長産業へ失業なき円滑な労働移動の実現に向けて

※本ペーパーは民間議員の意見を踏まえ、主査の責任のもと取り纏めたものである。

1. 総論

- 日本再興戦略で掲げた、成熟産業から成長産業への「失業なき労働移動」を実現していくためには、ハローワーク業務の一部民間開放や評価制度導入等、ハローワーク改革と民間人材ビジネスの活用、また、ハローワークと民間人材ビジネスの各々の強みを活かした連携によって、個人の能力の効果的な教育・育成や企業ニーズとの効率的マッチングを図り、労働市場の活性化に結び付けていくことが必要である。
- グローバル化が加速し、技術革新も急速に進むなかで、求められる人材も益々多様化してきている。例えば都市部の大学で学び大企業に就職を希望する大学生は、グローバルに活躍できる人材であることを求められており、一方で、地方の大学を出て地域の経済発展に役立ちたいと考えている学生には地域振興や起業家マインド育成等が求められている。これらのニーズを踏まえ、教育界・経済界・中央／地方政府が協力して、時代の要請に合致した人材の育成および就業機会のマッチングを行うことが求められる。
- 一方、個人が様々な理由により転職を希望する場合、自身の職業経験を振り返った上で、必要に応じた新たな教育やトレーニングを受けることにより、キャリアアップ・キャリアチェンジの実現を促進し、労働市場の活性化につながるような政策的支援が求められる。
- 中でも、成熟産業から成長産業への労働移動に際する、労働市場のマッチング機能強化、企業内外での再教育・再訓練の仕組みを抜本的に拡充する必要がある。
- これらの政策目標の実現に向けて、昨年 12 月に本分科会で取りまとめた「中間整理」に従い、下記の取組を求める。その際、下記に掲げる各施策について、具体的な K P I を設定することを求めたい。
- また、今後の政策実施に当たっては、P D C A サイクルを通じて絶えず各政策の効果の見直しを行うことで、「成熟分野から成長分野への失業なき労働移動」という日本再興戦略で掲げた政策目的に資するものかを確認しながら進める。これまで様々な取組を行ってきたものの、これと言った成果が出ていないという現実を客観的かつ冷静に認識し、従来の延長線上の取組では目覚ましい成果は期待できないものと自覚した上で、各国の先駆的な取組も参考にしながら、思い切った対策を講じることが何にもまして求められている。

2. ハローワーク改革：質の向上および更なる民間開放

- ハローワークの持つ求人情報・求職情報の民間への開放に当たっては、個人情報取扱いに留意した上で、民間の持つノウハウを活かせるように実施することが必要である。

- 平成 27 年度から実施予定の個々のハローワークごとの評価・公表については、拠点毎・職員毎の目標管理を導入するとともに、利用者から見た「わかりやすさ」を念頭においた公表方式とすべきである。
- また、現状、ハローワークしか行うことができない「職業訓練受講指示」等の業務については、きちんとしたキャリア・コンサルティングやマッチング等を提供した実績のある民間企業においては、多様なノウハウの蓄積が図られていることに鑑み、そのような企業に対しても「職業訓練受講指示」を行えるものとし、ハローワークと民間人材ビジネスとの間で適切な競争・連携がなされ、国全体としてマッチング機能の向上がなされる仕組みの検討を進めるべきである。

3. 民間人材ビジネスの取組の評価・機能の向上

- 平成 26 年度下半期から厚労省で進めていく予定の「民間人材ビジネスの認定」の取組は、その目的に鑑み、国全体としてのマッチング機能強化につながるような実効性ある取組とすべきである。また、どのような業務・組織内容や実績が「認定」の条件となるのか、その基準や取組目的を明確化し、民間人材ビジネスの自発的な質の向上が促されるような仕組みとすることが必要である。
- なお、求人・求職情報など民間開放が進みつつあるが、より一層の民間活用を進める。特に、不足しつつある製造業等の人材育成が急務である。例えば、ポリテクセンター、ポリテクカレッジについて民間委託や民間人材ビジネスとの一体経営、専門学校との連携などを検討し、より上質のサービスを有償で提供するなど、民間の創意・工夫を生かす自由度を高めるべきである。

4. マッチング機能の強化

- ハローワークおよび民間人材ビジネス双方のパフォーマンスの評価基準を明確にした上で厳正な運用を徹底し、全体の底上げと質的向上を図るとともに両者の連携強化にも努める。また、地方自治体との連携がより一層進むよう、京都府のジョブパークのような好事例の横展開を図るなど、全国的に広がりを見せるような手立てを具体化する。因みに、この京都府の例や待機児童解消における横浜市の例などを、モデル自治体として表彰し、その横展開に際しては、モデル自治体が自らの経験を踏まえて、希望する自治体に実費負担でコンサルタント業務を行えるようにして、普及の加速化を図ってはどうか。
- 民間人材ビジネスの活用を促進するため、就職実績等を厳しく評価したうえで、ハローワークから民間職業紹介事業者ジョブコンサルティング・マッチング・訓練を包括的に提供するサービスを委託し、ハローワークが求職者に対して民間事業者を紹介する仕組みを検討する。
- オールジャパンとして労働市場の整備と流動化の促進が抜本的に進んでいることが国民に明確に解るよう、政府自らも成功例の紹介に努めるとともに、うまくいっていない原因の追求と解決のためのタイムリーなフォローアップを行う。一方、諸外国の事例も参考に不断に施策を検討し打ち出していく必要がある。
- 産業雇用安定センターは、成熟産業から成長産業への円滑な人材移動促進への貢献が期待されており、今後、成果評価を厳正に行うことを前提に、移動する

人数等のK P Iを設定し、その成果評価によって必要な見直しを図る。なお、産業雇用安定センターと民間ビジネスとの協力も一考の余地はあるが、量的対応能力に限界があるため、新たなスキームの検討も含めた抜本の見直しが必要となる。

5. ジョブ・カードの抜本の見直し（ジョブ・カードから「キャリア・パスポート（仮称）」へ）

- ジョブ・カードの見直しに当たっては、まずは、従来利活用されなかったことの原因・課題を十分に究明する。そのうえで、実際に利活用を行う「働き手」や外部労働市場への浸透を意識し、採用や転職等の外部労働市場での活用に役立つための方策や、電子化による共有の在り方も含め、抜本的な見直しを行うことが必要である。
- あわせて、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすることなど、浸透する仕組みを構築していくための議論を進めるべきである。
- これらの「抜本の見直し」の方向性については、随時情報を開示し、働き手及び企業へ働きかけ、利活用促進に向けた機運を醸成していく必要がある。

6. キャリア・コンサルティングの体制整備

- キャリア・コンサルタントは絶対数の不足への対応に加え、自身のキャリアアップや自己研鑽の機会を求めている「働き手」にとって、身近にいて気軽に相談できる存在となることが不可欠である。このため、ジョブ・カード制度の抜本の見直しとあわせ、雇用保険二事業の助成金支給要件化や一定規模以上の企業への義務付けも含めた取組みの検討を行う。
- 年央までに策定するキャリア・コンサルタントの養成計画において、必要な養成数とその根拠、その達成に必要な年数、確実に達成するための政策手段などを明らかにする。これにより、企業内外におけるキャリア・コンサルティングの体制整備を確実に進展させる。
- 能力評価制度については、今後は、特にサービス産業に係る「ものさし」の整備を図り、生産性の向上につなげることが重要である。

7. より質の向上を目指した再教育・再訓練の仕組みの改革

- 職業教育・訓練の成果については、評価システムの抜本的な拡充が必要である。訓練が真に役立つものであったかを厳しく検証し、その後の教育・訓練内容の改善につなげると同時に、成果が上がらない教育・訓練機関は退出させる仕組みとする。そのため、就職率のみならず、教育・訓練で習得した知識・技能が就職先でどの程度活用されたか、就職先企業による評価を考慮するなど、適切な評価基準を設定するとともに、産業界とも協力して評価体制の普及・確立を図るべきである。
- また、再教育・再訓練においては、より一層の民間活用を進める。特に、不足しつつある製造業等の人材育成が急務である。例えば、ポリテクセンター、ポリテクカレッジについて民間委託や民間人材ビジネスとの一体経営、専門学校との連携などを検討し、より上質のサービスを有償で提供するなど、民間の創

意・工夫を生かす自由度を高めるべきである。(再掲)

- 職業教育・訓練の種類ごとの強みを踏まえたベストミックスが実現されるよう、成果の評価を徹底し、その結果に基づき、それぞれの種類への資源配分のバランスを大胆に見直し、そのための具体的仕組みを検討する。
- 経済状況や地域経済の構造変化により、産業界が求める職業訓練へのニーズは変化する。このため、産業界のニーズ反映は臨機応変かつ継続的に行われる必要がある。こうしたPDCAに基づいた不断の見直しは、極めて重要である。

以上