

第1章 離職者訓練の現状と課題

第1章 離職者訓練の現状と課題

第1節 はじめに

我が国の完全失業率は、高水準ながら 2003 年以降低下傾向に推移しているが、失業期間が1年以上の長期失業者は（完全失業者）329万人のうち112万人（2004年1～3月期）となっており、失業期間の長期化傾向がみられる。景気が回復しているものの、求人と求職のミスマッチが存在していることなどから、失業者が滞留していることの現われである。

現在、我が国では、産業構造の変化にともない産業間の労働人口移動、人材の有効活用及び失業無き労働移動が緊急で重要な課題となっている。国内の製造業が生き残るためには生産性を上げ、少数精鋭の就業者で対応し、その少数精鋭の人材によって付加価値の高い製品を実現していかなければならない。それらに伴う製造業人口の減少は、第3次産業のサービス業を中心に雇用創出を図ることが必要になる。

こうした中で個人と組織との関わり合いの姿は、かつての垂直方向の社会制度と構造に頼り、忠誠心と雇用保障という従来の日本的雇用関係で保たれていたものが崩壊し、雇用関係が流動化し社会不安が出ているのが現状のようである。我が国が活性化した社会を継続するためには、人材の有効活用が望まれ、個々の職業能力を有効に発揮するには、職業生活を通じて能力開発の機会が保証されることが必要である。目指す自分になろうと努力する個々を支援していかななくてはならない。

場所、国、時代によって社会が求める職業能力が異なり、キャリアゴールも固定したものではない。また、個々の訓練ニーズが異なってきたのが現状であり、離職者が保有する潜在能力を顕在化し得る環境を提供しなければならない。離職者がこれまでに培ってきた職務経験を更に補強し、企業から求められる戦力として新たな職務能力を付加して、年齢にかかわらず働きつづけることができるための環境整備が強く求められている。

第2節 離職者の職業能力開発の現状

これまでは、離職者訓練というと、機構、各都道府県の職業能力開発施設内で実施する公共職業訓練が主であったが、平成10年度から失業率の増大に対処するため、離職者に対する緊急対策として多様な職業能力開発のニーズに応えるため、及び特に中高年ホワイトカラー離職者の増加を受けて、広い階層の方々への職業能力開発に寄与するため、専修学校、各種学校等の民間教育機関及び企業に業務委託して、離職者のための様々な支援を拡大した。

離職者の再就職の可能性を高めるためには、離職者個々にあった訓練システムを構築し、新規のコース設定を促進する必要がある。また、再就職の可能性を高めるためには、時代にあった職業能力を付加し、今後雇用増が見込める産業への就業促進を進めなければならない。

受講者の能力と個々の訓練ニーズには、離職対象者である受講者の特性やこれまでの実

務経験、保持している職業能力、就業意識、生活感などを考慮した対応が求められている。

いずれにせよ、離職者が職業能力を有効に発揮するには、職業能力開発の機会が保証され、一人ひとりの職業能力の育成と向上を促進することが必要である。今こそ「人的資本重視」の観点に立って、長期的な能力の蓄積と発揮を促すシステムを構築することが求められている。

第3節 離職者訓練の問題点を探る

これらの離職者対象の職業能力開発において、機構の職業能力開発施設の離職者訓練では、地域企業の求人ニーズに対応させているが、現状の集合訓練主体のシステムでは、受講者側が求める訓練ニーズのすべてには対応しきれていないのが実状である。

そこで、今後より一層きめ細かい離職者に対する職業能力開発を行うにあたっての問題点を探り、検討する事とした。

今回、この問題点を探るために、訓練受講者の求職ニーズ、採用者である企業側の求人ニーズと求職者とをマッチングする業務の関係アドバイザーの方々からの各種の調査の分析・まとめから離職者訓練に対する問題点について、以下のように整理した。

- ① 多様化した求職者ニーズに応えるには、確かに多数の訓練受講者を一同に会して実施する集合訓練方式では対応しきれるものではなく、個々の能力に応じたメニューの設定が求められ、選択可能なメニューを揃えておく必要がある。
- ② 実際に訓練を実施する際、年齢、性別等の属性が異なり特有の問題がある。やはり、その職務経歴等とその職業能力も多様であることを考慮し、訓練開始にあたっては、それらの多様な職業能力を的確に把握し評価した上で、各人の適性にあった訓練方法、訓練内容を選択することが望まれる。集合訓練方式では、個々のレベルや前提知識等に対応しきれないので、実際の訓練現場では、各指導員の対応により補講等の努力で補っているのが現状である。
- ③ 各職業能力開発施設の指導體制、設備機器等により、実施できる訓練コースには限界があり、受講者サイドから見れば、必ずしも個々の特性に合わせた職業能力開発が考慮されているとは言い難い部分もある。
- ④ 各企業では、即戦力を求めており、企業の人材ニーズに合わせる事が重要である。しかしながら、各企業が要求している人材ニーズは千差万別であり、現実的には難しいものがある。各職業能力開発施設では、地域の各企業が採用した修了生に何を望んでいるか、常に把握しておく必要があり、その訓練内容を改善する創意工夫が望まれる。

第4節 委託訓練の取り組み事例

機構において、離職者に対する多様な職業能力開発のニーズに応えるため、専修学校や各種学校等の民間教育機関及び企業に業務委託して、離職者のための様々訓練を実施している。委託訓練の取り組み事例について、平成15年度に機構の全国の都道府県センターに対して

実施したアンケート調査による一部の抜粋である。

4-1 組合せ訓練

委託訓練の一つに、組合せ訓練がある。これは、訓練期間6ヶ月のうち前半の3ヶ月は専修学校・各種学校等の施設が担当し、後半の3ヶ月は民間企業等にて訓練を実施するものである。特に後半においては、前半では担当できない実技内容を主に委託することが多い。

4-2 求人セット型訓練

委託訓練の一つに、求人セット型事業主委託訓練がある。これはハローワーク駐在の能力開発支援アドバイザー及び能力要件明確化アドバイザーと密接に連絡をとりながら、求人企業・求職者情報と訓練内容とを有効に関わらせながら実施するものである。求人企業側のニーズについて最適化を図るとともに、求職者側の就職率向上には効果的なシステムといえる。

4-3 就職促進取り組み

委託訓練受講生の就職促進の取り組みでは、就職率向上への支援が求められている。雇用情勢が地域により異なるが、各地の取り組み事例からは参考になるところがあり、また実施上の成果や課題も見えてくる。

(注)

*システム・ユニット訓練方式とは、システム及びユニットごとに必要とされる技能と知識の範囲及び到達水準、教科の細目、内容等を明確にし、雇用に結び付く職務のシステムを、ユニットの組み合わせにより構築して訓練カリキュラムを組み立てる方式である。

(引用・参考文献)

- (1) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター、2002. 3「高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方について調査報告書」 pp24-26
- (2) 西村吉雄、2000. 3「情報産業論—ネットワーク時代の産業構造—」 pp84-92
- (3) 厚生労働省編、平成16年. 9「労働経済白書」 pp1-19

