

第 1 章 調査研究の概要

第1章 調査研究の概要

第1節 研究の背景

総務省の統計局労働力調査によると平成10年度の完全失業率は4.1%であった。しかし、平成13年度には5.0%、平成14年度には5.4%となりその後5%台を推移しきわめて深刻な失業率となる。政府は、平成11年度より緊急雇用対策を策定し、雇用・就業の拡大、人材資源の活性化及び迅速な再就職の促進の強化を図った。離職者に対する民間教育機関を活用した職業訓練の実施等、多様な職業訓練の機会の確保に重点を置いた措置をとった。離職者を対象とした公共職業訓練コースの定員の拡大が図られた。

また、公共の能力開発施設以外にも民間教育機関を活用した委託訓練が大幅に実施されるようになった。しかし、平成12年にかけて、主として訓練の受講機会の確保を優先したため、離職者訓練の成果としての就職率が伴わない結果となってしまった。

公共の能力開発施設での原因としては、

- イ 訓練定員増加に対応するために指導員が再就職支援に時間が割けなくなったこと
- ロ 定員増に伴う急激な業務環境の変化に能力開発施設が慣れるまでの時間を要したこと

であった。

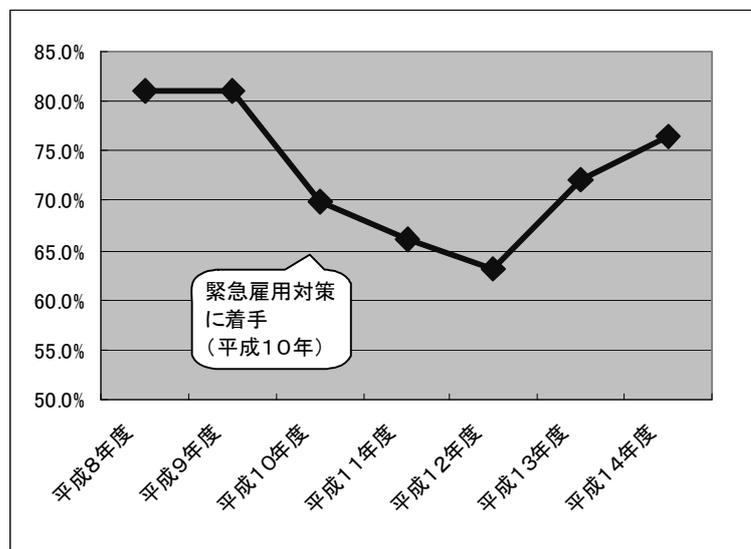


図1-1-1 雇用・能力開発機構における公共職業訓練の就職率

一方で公共職業訓練コースを受託している民間教育訓練機関からも、離職者に対する平等な職業訓練を含めた再就職支援プログラムの説明や職業訓練に関する相談援助の機会が不足しているという指摘があがった。

企業においても、イ 雇用の流動化、ロ 第3次産業の生産性の更なる向上、ハ 経済の長期的な低迷は、雇用環境の変化をもたらし、従来企業の内的人材育成を投資と考えると、その経営へ係わる成果を測定する必要性が高まっていた。

第7次職業能力開発基本計画（平成13年～17年）では、職業能力開発の基本的政策の中で「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、イ 職業情報及び人材ニーズの動向に関する情報、ロ 公共職業訓練コースに関する情報、ハ 職業能力評価に関する情報、の効果的な整理及び提供のための体制を充実強化することとなっている。

また、平成17年度厚生労働省所管予算案（2004年12月24日発表）においては、その主要事項に再就職を促進するために職業訓練は、「企業ニーズ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」等に取り組むこととしている。

第2節 研究の目的

前節のような背景を踏まえて、公共の職業訓練について、以下の事項を検証できる実効性のある適切な訓練業務の運営及び評価指標が必要となった。

① 公共職業訓練の運営に対する要求

公共職業訓練の運営には、主に以下の5点が求められている。

- イ 国民に対する説明責任（アカウンタビリティ）の徹底
- ロ 民間機関の効果的・効率的運営方法も参考とし、国民（利用者）本位の効率的で質の高い業務運営、サービスの質の向上の実現と成果重視と具体的目標設定
- ハ 財務内容の改善、国民負担の軽減等の観点から十分に検討された受益者負担の考え方
- ニ 民間にできることは民間に、地方にできることは地方にゆだねることから類似の業務を行うこれらの機関との役割分担の在り方の明確化
- ホ 事業の必要性、効率性、有効性、公平性、優先性の観点、及び政策目的の変化、少子化の進展等、社会経済・雇用情勢の変化、社会的ニーズの変化に対応できる訓練プログラム等の見直し、業務の抜本的見直し

② 公共職業訓練コース（離職者対象）に求められる機能

- イ 国のセーフティ・ネットとして就職困難な者（就職しやすい者及び賃金を得られやすい者以外）に訓練を提供し、再就職の機会の拡大に結びつく支援を行う。就職しやすい者及び賃金を得られやすい者には、応分のスキルアップ・キャリアアップの支援を行う。（コストの安価な短期間の訓練コース活用。雇用・能力開発機構では、在職者訓練が該当する。）
- ロ 訓練を必要とする者に対して公平性・平等性が損なわれないように、効果・成果が明確化された適切な訓練コース情報と受講機会が提供されること。労働者の離職・在職の状況に応じた負担により受講できること。
- ハ 離職の予防策または失業無き労働移動を可能とするために在職者のスキルアップ・キャリアアップを誘引するきっかけを与え、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的にスキルアップ・キャリアアップの支援を行うこと。

平成15年度より訓練業務の運営について雇用・能力開発機構では、公共職業訓練コース設定にかかわる業務運営方法としてプロセス管理を検討・導入している。（能力開発研究セ

ンター 調査研究報告書 No.125-1 2004 職業訓練コースの設定、運営に係わるプロセス管理)

本研究は、平成 15 年より雇用・能力開発機構が実施する公共職業訓練コースの訓練内容の効果を測る試行を受けて、「訓練コース設定・運営に係るプロセス管理手法」の訓練コースの評価段階において必要となる訓練効果測定方法やレベルを模索した（能力開発研究センター 調査研究資料 No114 公共能力開発施設の行う訓練効果測定 - 訓練効果測定に関する調査・研究 -）研究を受け、さらに公共職業訓練コース全体について評価の仕組みとしてどのようなものが適切であるかを検討し、また必要であれば仮説を立てて試行検証するために「訓練効果の評価に係わる調査研究」として引き継いだものである。

特に本研究では離職者を対象としたプロセス管理による公共職業訓練コースの設定・運営を行う際の訓練効果の評価を主として検討することとした。

参考文献等

- 1 第7次職業能力開発基本計画 2000～2005
- 2 平成 17 年度厚生労働省所管予算案 2004.12.4
- 3 総務省統計労働力調査
- 4 能力開発研究センター 調査研究報告書 No.125-1 2004 職業訓練コースの設定、運営に係わるプロセス管理
- 5 能力開発研究センター 調査研究資料 No114 公共能力開発施設の行う訓練効果測定 - 訓練効果測定に関する調査・研究 -
- 6 政策評価・独立行政法人評価委員会「独立行政法人の主要な業務及び事業の改廃に関する勧告の取り組み方針」 2003.7.1

