

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
第14回外部評価委員会職業能力開発専門部会 議事概要

- 1 開催日時 令和5年6月6日(火) 10:00~12:00
- 2 場所 AP日本橋 Gルーム(東京都中央区日本橋3-6-2)
- 3 出席者
【外部評価委員】
藤村委員、黒澤委員、浅井委員、小久保委員、重里委員、伊藤委員、西尾委員、山脇委員、大下委員、佐久間委員、土井委員、平田委員

【機構】

輪島理事長、鈴木理事、青田理事、小林総務部長、木原経理部長、飯田企画部長、須摩求職者支援訓練部長、山谷公共職業訓練部長

- 4 議題
令和4年度及び第4期中期目標期間における実績評価(職業能力開発業務等)について

5 概要

事務局から、資料2-1及び3-1に基づき、職業能力開発業務に係る令和4年度及び第4期中期目標期間における業績評価について説明が行われた。なお、各委員からの主な意見の概要及びその他の質疑応答は以下のとおり。

(1-4-1 離職者を対象とする職業訓練の実施)

令和4年度における業績評価

自己評定Aについては、「概ね妥当」との意見であった。

また、以下のような意見があった。

- 50才以上の受講者比率が非常に増えていることからわかるように、就職困難者比率が著しく増えているにもかかわらずここまでの実績を示していることは、コロナ禍であったという状況も加味した上で、Sに値するのではないか。
- 定量的な目標は超えているが、A評定としては、ややものたりなく感じる。
正社員の就職率が昨年度より伸びたものの、66.0%となった。今後もデジタル技術に対応した訓練カリキュラムを充実、拡大することにより、事業者が求めるような即戦力のあるDX人材を育成することで、事業者が手放したくない人材(=正社員)として就職率を高めていくことにつながるはずである。

【評価できる点】

- 第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数が平成30年度の691人から令和4年度には1,278人に急増しているように、地域の人材ニーズや時代の要請に対応し、生産現場で必要とされる技能・知識を明確に描ききめ細かい就職支援を実施、87.5%という高い就職率へと繋げた。新規DX対応訓練カリキュラム開発は初めての試みの中、確実に成果を上げている点、高く評価できる。生産現場の特殊性を鑑み、オンライン訓練だけでは解決できない訓練について、感染対策を十分に行な

った上で対面授業を実施した。学習用映像コンテンツも制作し、施設に展開することで、誰一人取り残すことなく訓練に取り組む姿勢は、SDGs の考え方にも合致し、時代の要請に対応できている。

- 就職支援の充実による就職率・正社員就職率の向上。
- 第4次産業革命の進展に対応した訓練の充実。
- 年度目標値（訓練終了後3か月時点の就職率 80%以上、第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コース受講者数 1,205人以上）を達成したこと。
- カリキュラムの開発・見直し、訓練指導員の育成（デジタル技術を活用した新たな訓練指導方法の検討）に取り組んだこと。
- 訓練コースを実状に合わせて柔軟に変更している点。
- 正社員就職の支援において、希望する正社員就職率 81.6%は評価できる。
- 全体として目標を達成し、内容改善に取り組んでいる。
- 第4次産業革命に対応した取組はなされている。
- 女性への就業促進への対応も進めている。
- 引き続き高い就職率を実現した点。
- 訓練修了者全体の就職率のみならず、正社員を希望する者の正社員就職率も8割超と高い成果。
- 訓練終了後の就職率 80%以上とする定量的目標に対し、87.5%（達成度 109.4%）と昨年の 86.8%（達成度 108.5%）に対して、やや上昇し、目標は超えている。
- 入口から出口まできめの細かい施策を工夫しながら実施している点は評価できる。
- DX 人材が不足する中、IoT 技術等第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コースの受講者数について、目標を上回った点を評価。
- コロナ禍で活動が制限される中、ハローワークとも連携しつつ周知・広報活動に努め、ポリテクセンターの定員充足率向上に取り組んだ点を評価。

【改善すべき点】

- 提供された職業訓練への「訓練が就職に役立った」と回答する満足度が 97.5%と高いことに象徴されるように、人材ニーズ等をよく把握されていると思う。テクニカルオペレーション科、スマート生産サポート科等は、女性は苦手と「unconscious bias」で捉えられがちだが、現在の事務系職種以上に、仕事の成果が客観的に数値化、見える化できるため、評価の公正性、透明性という視点からも、スキルを身につけることで正当な評価を得られるメリットをより伝えることができると良い。

- 訓練制度の社会的認知度向上に向けてハローワークとの連携による訓練説明、訓練紹介動画の放映、コース情報検索システムの活用など、求職者に対する一層の情報提供の環境整備が必要。
- 日本版デュアルシステムの更なる充実を期待する。
- 女性の就業促進に関しては、趨勢を踏まえて、ニーズの拡大も含んだ入所者数の割合を高める取組が求められる。（女性の数は益々増えることを想定すべきである。）
- 正社員就職希望者の正社員就職率が近年のなかで低位となった点に課題が残る。
- 引き続き本人希望に沿った就職が実現するようハローワークとの連携強化による訓練コースの設定及び民間訓練事業者を含む関係者とハローワーク関係者相互の理解促進に努められたい。
- 日本版デュアルシステムは引き続き高い実績となっている。デュアルシステム受け入れ企業の開拓に努められたい。また、就職氷河期世代の利用促進につながるよう周知啓発に努められたい。
- 地方を含め、中小企業で働く従業員にも行き届くよう、DX、GX など産業構造の変化や人材ニーズに対応した訓練コースの設定や拡充を引き続きお願いしたい。
- サンプル調査ではあるが、コロナ禍から回復しつつある中、企業の採用意欲も上がってきた時期にも関わらず、正社員としての就職を希望する者の正社員就職率が過去5年間で最も低くなっている点が気にかかる。

第4期中期目標期間における業績評価

自己評定Aについては、「妥当」との意見であった。

【評価できる点】

- 第4期中期目標期間開始当初の、新型コロナウイルス感染症は想定外であったが、時代の流れに即した対応となり、ニーズの高いものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練は、1企業単体で行うには負担も大きく容易ではないため、再就職を目指す離職者にとって心強い職業訓練であると評価できると同時に、採用する企業側にとっても、必要な技術・技能、関連知識を身につけていることは即戦力と期待できる。61か所もの多岐にわたるポリテクセンターに目配りし、時代の要請や地域の特性に応じた訓練についてPDCAサイクルを回しながら不断に進化させていく努力は高く評価できる。
- 第4次産業革命の進展に対応した訓練の受講者数の着実な増加。
- 期間目標値（訓練終了後3か月時点の就職率80%以上、第4次産業革命の進展に対応した離職者訓練コース受講者数3,760人以上）を達成したこと。
- 第4次産業革命への対応、新しい生活様式への対応等多方面でデジタル化を推進したこと。

- 新型コロナウイルス感染症という経験したことのない状況の中でも必要とされる訓練を提供し続けた点。
- コロナ禍という非常事態の中、様々な工夫（オンライン活用）をし、対応したことは、評価できる。
- 全体として目標を達成し、内容改善に取り組んでいる。
- 第4次産業革命に対応した取組はなされている。
- 女性への就業促進への対応も進めている。
- 高い就職率を実現した点。
- ニーズに応じた訓練コースの設定やオンライン併用により、コロナ以前と同程度の高い就職率や受講者満足度の維持につながっていると史料。
- 就職率目標 80%以上の目標に対し、5年度の%を単純平均すると 86.4%となりクリアしている。達成度平均も 108.1%となっており、120%までは達していないものの、十分な水準であると考え。また、受講者数についても延べ 5,005 人となり、目標の 3,760 人もクリア。達成度は、133.1%であり、十分目標を達成している。
- コロナ禍の影響を受ける期間にも関わらず安定的な実績を維持できている。特に第4次産業革命関連では期間を通じて毎年実績を伸ばしている。
- 産業構造が変革する中、人材ニーズを的確に把握し、柔軟に訓練カリキュラムの見直しや訓練科の新設・廃止等を実施した点を高く評価。コロナ禍において、新しい生活様式に対応するための取組としてオンライン面接を意識した指導や練習環境の提供を行ったことは、環境変化に対応したものと評価できる。今後も継続が必要。

【改善すべき点】

- コロナ禍を経て、オンラインでの就職活動や生活そのものの変化に伴い、働き方も大きく変容したと考えられる。とりわけ今後、若い世代は、就職と同時に転職サイトに登録する等、転職・退職をネガティブには捉えない傾向が高まっている。ジョブ型雇用制度の導入の検討や、労働者側も長期雇用・終身雇用の発想から転換し、納得が行かなければ離職する、という選択肢を選ぶ時代、機構への期待が増す一方で、そうした就職への価値観の急変に指導側も変化する必要がある。
- デュアルシステムは企業の協力を得ることが困難であるとはいえ、やはり大変有効な訓練であることに違いはなく、そうした企業実習を提供する企業への訓練ノウハウのアドバイス等も一緒に提供し、企業にとってもより一層メリットの高いものとなるよう、プログラム自体を拡充してもらいたい。
- 今後もDX化への対応など多様なカリキュラム開発・コース設定が必要。
- 民間教育訓練施設との役割分担を明確化するよう訓練計画専門部会による審査の徹

底を望む。

- 女性の就業促進を図る取組、継続して実施してもらいたい。
- 女性の就業促進に関しては、趨勢を踏まえて、ニーズの拡大も含んだ入所者数の割合を高める取組が求められる。（女性の数は益々増えることを想定すべきである。）
- 就職率の達成に加え、安定した就労の実現が重要。人材定着状況を把握し、訓練コースの見直し等に活用する観点から、一定期間でのパネル調査の実施を検討されたい。
- ハローワークとの連携強化を含め、求人開拓や訓練受講等を通じて、正社員就職率の向上に引き続き取り組まれない。
- 社会環境の変化に適切に対応できるよう企業ニーズに把握に努め、GX等の動向も踏まえた訓練コースの設定を検討されたい。
- 人手不足がより深刻になる中で、離職者訓練の重要性はより一層高まる。予算・機能の拡充によりさらなる支援強化をお願いしたい。
- 女性の活躍推進に向け、引き続き、女性の正社員での就業割合が高い分野のコース選定、育児との両立しやすい受講環境の整備などの取組をお願いしたい。
- 正社員としての就職を希望する者の正社員就職率は80%を超える水準で推移している一方で、足もとでは人手不足が大きな課題となっている。離職者訓練により技能を身に付けた働き手を正社員として雇い入れたい企業も多いことが予想される。目標の引き上げを検討すべき。

その他の主な質疑応答

- 特になし

(1-4-2 高度技能者養成のための職業訓練の実施)

令和4年度における業績評価

自己評価Aについては、「概ね妥当」との意見であった。
また、以下のような意見があった。

- 以下の理由から自己評価Bが妥当である。
 - ・ 機構の活動が他の関係各所の協力に基づく「地域の人材育成」を目的とするならば「相互の発展」を見据え、機構施設と各機関との役割分担の明確化は必要。
 - ・ 特に訓練（教育）内容の重複や安価な授業料設定等による新規高等学校卒業者の受入れにより、地域の私立高等教育機関との競合状態が解消されていないことについては非常に憂慮している。
 - ・ 社会人の入校を促進するための恒常的な広報・募集展開や、入校者選抜方法や入所要件の早期見直しが必要。

【評価できる点】

- 人材育成ニーズをしっかりと把握し時代の要請に対応した訓練を実施し、企業から期待される人材を育てて就職に資する訓練。製造業の生産現場等はまだまだオンライン化が困難な側面もあり、DX の進展といえども、実際に製造現場に行き、リアルな場で仕事を行う必要がある側面も大きい。製造業の生産現場における人手不足の解消、生産性の向上などの社会的課題の解決のために、機構にはより期待が集まるなか、時代の要請に対応して常に変革に取り組んでいる姿勢は高く評価できる。
- ロボット技術に対応した訓練の成果。
- 年度目標値（就職率 95%以上、生産ロボットシステムコースの実施校数 10 校、同コースの修了者数 137 人以上）を達成したこと。
- 職業訓練としては比較的新しい分野である生産ロボットシステムコースの運用について、カリキュラムの見直しや指導体制の構築により高い就職実績を挙げたこと。
- 正社員就職率が高いこと。
- 地域社会との連携において、中小企業の技術力と学生の知識・技術をタイアップしての共同研究は評価できる。
- 全体として目標を達成し、内容改善に取り組んでいる。
- 引き続き高い就職率を実現した点。
- いずれの課程でも高い就職率。正社員就職率も高い。実践的なプログラムによる実習と計画的なキャリアコンサルティング、社会人に対する広報強化などが成果につながっていると史料。
- 就職率目標 95%以上の目標に対し、令和 4 年度は 99.5%となっており、令和 3 年度 99.2%より上昇した。達成度については、104.7%であり、昨年度より上昇した。また、生産ロボットシステム修了者実施校も 10 校をクリア。受講者数についても令和 4 年度目標の 137 人以上目標のところ、153 人と達成している。
- 人手不足への対応策のひとつとして、生産ロボット技術を活用して、生産性を引き上げることは極めて重要。こうした分野でリーダーとなりうる人材を養成する生産ロボットシステムコースで目標を上回る修了者を確保した点を評価。

【改善すべき点】

- 第 4 次産業革命及び技術動向の急速な変化に対応し新技術の利活用に関する見直しを行い続けていくことはとても負担が重い対応であるにもかかわらず取り組んでいる姿勢に敬意を表したい。今後は、生成 AI 等々も取り入れながら、同時に人間ならではの見抜く力、等々、それぞれの長所を生かした訓練プログラムに期待が高まるかもしれない。若年層に対する実践的な技術教育の充実を図るため、工業高校や高等専門学校、大学等との連携は高く評価でき、今後も一層進めていってほしい。
- 生産ロボットシステムコースは、産業界にとっても有為な人材を生んでいると考えている。修了者数を更に増やすべきと考える。

- 就職率の達成に加え、安定した就労の実現が重要。人材定着状況を把握し、訓練コースの見直し等に活用する観点から、一定期間でのパネル調査の実施を検討されたい。
- 就職率に関して高い実績を維持していることから、引き続き企業等のニーズに対応した訓練コースを設定されたい。
- 生産ロボットシステムコースの実施校数については、目標を達成し、今後も継続が見込まれることから、別の数値目標を検討されたい。
- 地方を含め、中小企業で働く従業員にも行き届くよう、GX、DX など産業構造の変化に対応した訓練カリキュラムの見直しを引き続きお願いしたい。
- 技術の進展が激しい分野のため、技術革新や人材ニーズなどを適切に汲み取りカリキュラムに反映いただきたい。

第4期中期目標期間における業績評価

自己評価Aについては、「概ね妥当」との意見であった。
また、以下のような意見があった。

- 以下の理由から自己評価Bが妥当である。
 - ・ 毎年、全専各連と厚生労働省人材開発統括官との意見交換会において、新規高校卒業者よりも社会人入校者を増加させるよう意見を提出しているところ。
 - ・ 社会人の入校率向上に対する取組が結果につながっていない。特に広報面において恒常的な展開が必要。
 - ・ 学校教育と職業訓練の両制度がフルに活用されるような中長期的かつ包括的な視点で、地域の人材育成の在り方の検討が必要。

【評価できる点】

- 従来のKKD（勘・経験・度胸）に基づく実践に加え、産業構造の変化に対応した理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システム、ロボット技術を活用した生産システムの構築・運用管理等ができる人材育成の目標を高く掲げ、生産ロボットシステムコースを10校全ての職業能力開発大学校において実施。最新の技術・技能に対応した高度技能者の養成は、手探りの開発プロセスとなる中、着実な結果を出している。
- 就職希望者に係る持続的な高就職率。
- 期間目標値（就職率95%以上、生産ロボットシステムコースの実施校数10校、同コースの修了者数300人以上）を達成したこと。
- オンライン訓練の実施やオンライン面接に対応した就職支援など、コロナ禍においてもデジタル技術を活用して訓練生に対するきめ細やかな支援を行ったこと。
- 生産ロボットシステムコースを10校で開設したこと。
- コロナ禍において、オンライン配信等は効果的であったと評価する。

- 全体として目標を達成し、内容改善に取り組んでいる。
- 高い就職率を実現した点。
- 高い就職率を維持している点評価。
- 就職率目標95%以上の目標に対し、5年度平均99.3%の成果を上げている。達成度平均は104.5%となっており、100%を安定して超えている。私としては、高度技能者の養成の水準が高い訓練でもあり、十分な水準であると考えます。
また、生産ロボットシステムコース実施校も10校をクリア。300人以上の受講者数についても延べ335人となり目標を達成している。特に生産ロボットシステムコースの就職率は目を見張るものがある。
- コロナ禍の影響を受ける期間にも関わらず安定的な実績を維持できている。
- DX、GXの進展に伴う産業構造変革に対応して、すべての職業能力開発大学校で生産ロボットシステムコースを開講させるとともに、高い就職率を実現した点を評価。地域におけるものづくり能力の維持・向上が課題となる中、地域の工業高校や大学等との連携を進め、地域の中小企業の課題を解決しようとした点を評価。

【改善すべき点】

- 正社員就職率 98.3%。生産ロボットコースは、従来の各科の強みを活かした訓練科横断的なカリキュラムに新たにロボット技術の要素を取り入れた総合的なカリキュラムで構成されている。生産ロボットシステムコースを開設、令和元年度修了者から5年連続で就職率 100%と高い実績は、産業界から期待されている証左。今後、第4次産業革命の進展に対応し、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」人材への需要は急増すると考えられるので、定員増も期待されるかもしれない。
- 社会人入校促進の活動もより一層進めてもらいたい。
- 都道府県、労働局、事業主や労働代表、教育機関で構成する地方運営協議会、地域職業能力開発促進協議会などを有効に活用し、スキルニーズに合致した訓練カリキュラムを引き続き提供してもらいたい。
- 生産ロボットシステムコースは、4年間にわたり設置増してきた。今後も増設を求めるとともに地域バランス（ニーズ）にあわせて増設してもらいたい。
- DXの推進により、ものづくり分野でもさまざまな変化が起きることも想定される。指導人材の不足など、中小企業等が抱える技術力等の課題解決に向け、地域との連携強化に努められたい。
- 人への投資の重要性が高まる中、公的職業訓練の重要性は中小企業においてより高まっている。特に生産性向上と付加価値増大の視点は特に重視すべき。本分野の更なる支援人数の拡大を期待する。
- 共同・受託研究の件数が減少しつつあるため、新たな掘り起こしが必要ではないか。

- 高い需要を背景に5年間にわたり、非常に高い就職率・正社員就職率を実現している。
ニーズを調査し、生産ロボットシステムコースの受入れ定員の拡大を検討していくべき。

その他の主な質疑応答

- 特になし

(1-4-3 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施)

令和4年度における業績評価

自己評定Aについては、「概ね妥当」との意見であった。
また、以下のような意見があった。

- 生産性向上人材育成支援センターの取組は素晴らしいと思う。利用事業所をさらに拡大してもらいたい。
前半はまだコロナ禍であったにもかかわらず、後半はここまで在職者訓練、そして生産性向上訓練の実績を達成できたことは素晴らしい。
よって自己評定Sが妥当。

【評価できる点】

- 人材育成ニーズ、IoT技術等の進展に対応し、新カリキュラムモデルによる訓練を実施。機構のスケールメリットを活かし、施設間連携を図ることは機構ならではの強みであり、束ねる、幅広い、大局的に幅広い人材育成ニーズに対応でき大規模に取り組むことができることには大きな優位性を改めて証明している。今後、DXの進展、産業構造の桁違いの変化の中で、実践的教育、即戦力となる職業訓練を行なっている機構の役割はいよいよ期待が増す。
- 関係機関との連携等による利用事業所数、訓練実施人数の増加。
- 年度目標値（生産性向上人材育成支援センター利用事業所数30,000以上、在職者訓練受講者数64,000人以上、在職者訓練利用事業主からの生産性向上等に繋がった旨の評価90%以上）を上回ったこと。
- DX対応コースを充実させていること。
- DXの推進に資する人材育成において、訓練コースの受講者増加のためPR等について評価できる。
- 中小企業におけるDX人材育成の推進に新たに取り組んだことは評価できる。
- 訓練の質について利用者から高い評価を得ている点。
- 生産性向上人材育成支援センターの利用事業所数が目標の約2倍となり、事業主からの評価も高い。中小企業の生産性向上への有効な支援となっていると思料。

- 生産性向上支援訓練は過去最高の利用実績。うち DX 対応コースが約 1.5 割を占め、構造変化への対応支援となっている。
- 機構の有効な事業として掲げられる「生産性向上支援訓練」は、少人数、時間数のオーダーメイド化など、きめ細かい訓練となっており、実施件数も多く、大変有意義な訓練プログラムであるといえる。
企業ごとに相談できるカリキュラム作りを行っているため、企業ニーズに応じた対応ができています。
- 積極的な企業への働きかけと DX 人材の育成という企業にとってタイムリーな提案を
かけ合わせた取組が効果的であったと思う。
- 生産性向上人材育成支援センターの利用事業所数、在職者訓練の実施人数について、
オンラインの活用や受講者のニーズに合った新コースの設置（DX 対応訓練コースを
含む）、既存コースの改善、機構の主體的な周知・広報等の取組の結果、令和 4 年度
の目標水準を大きく上回った点を評価。
事業主を対象としたアンケート結果を見ると、単に訓練の実施人数や利用事業所数
が形式的に増えただけでなく、生産性向上につながる質の高い訓練が実施できてい
ることを評価。

【改善すべき点】

- 女性の就労意欲が増し、女性の登用機運が高まると同時に、いかに公平・透明性ある
人事評価を行うか、ということが急速に問われるようになり、逆不平等感の不満に対
応するためにも、客観的指標がより求められると考えられるが、DX 化へ対応する職
種は、数値化され客観的な成果を目に見える形で問われる側面があるため、男女を問
わず納得できる形で評価できる側面があり、こうした分野の技術・技能、専門的知識
を短期間で習得し職場で成果を発揮することは、やりがいがある形で活躍する一助
となると考えられるので、より多数の者への職業訓練を期待する。
- 生産管理、品質管理、IoT、マーケティング等あらゆる産業分野の生産性向上に訓
練を実施していく不断の努力は高く評価できる。令和 2 年度まで実施した IT 活用セ
ミナーのノウハウを活かし、IT を活用した実践的な業務改善を習得する訓練コース
を開発し、令和 3 年度より統合を図ったことは高く評価できると同時に、生産性向
上支援訓練の利用事業所が 21,174 事業所と急増する中、大規模化することで訓練の
品質レベルを維持していくこと、均質化の確保に一層のエネルギーを要するかもしれ
ない。
- 今後はさらにオンラインの活用をより一層拡大し、受講しやすく費用対効果の高い
訓練の提供をお願いしたい。特に非正規労働者のリスクリングへの貢献も検討して
もらいたい。
- 各地域の事情やニーズを的確に捉え他の職業教育・訓練の資源を有効活用すること
も必要。
- 中小企業における DX 人材育成のニーズは高いと考えられる。今後も拡充を期待する。
- 生産性向上支援訓練について製造業以外のニーズが高まっていることからニーズを

分析して対応してほしい。

広く産業界全体に認知を広めるとともに受け皿も大きくして欲しい。(中小企業の人材サポートに有効)

- 在職者訓練は、現行の労働者個々のスキルアップを行うことはもとより、企業内の指導人材を育成することに特化したコースの設定を検討してはどうか。
- 生産性向上支援訓練については、引き続き希望企業が訓練を受けられるよう取り組まれない。特に訓練事業所の少ない地方の中小企業などに対しては、企業を訪問するなど丁寧な支援に努められたい。
- 深刻な人手不足の中、生産性向上の支援は極めて重要。中小企業においては公的な職業訓練への期待高く、さらなる支援拡充を期待する。
- 中小企業においては、スキルアップ後の従業員流出への懸念も根強い。学び直しが賃金アップにつながるよう、政府による「賃上げ支援策」との連動も図られたい。

第4期中期目標期間における業績評価

自己評定Aについては、「妥当」との意見であった。

【評価できる点】

- 緊急事態宣言発令等、新型コロナウイルス感染防止のため、一時期は、人との接触を避ける事業所も多かったと考えられ、生産性向上支援訓練受講者数が、平成30年度の33,294人から令和2年度は28,106人と急減したが、コロナ禍を経て、産業構造の変化、技術変化、採用難への危機感から事業者側が訓練を推進し生産性向上へと取り組む姿勢は、令和4年度の60,602人への急増に見て取れる。また、アンケート結果も評価が年々高まっている。
- 特に生産性向上支援訓練の満足度の期間を通した増加傾向はめざましい。
- 中小企業の人材育成に関する相談、訓練コーディネート等における継続的な高実績。
- 期間目標値（生産性向上人材育成支援センター利用事業所数150,000以上、在職者訓練受講者数300,000人以上、在職者訓練利用事業主からの生産性向上等に繋がった旨の評価90%以上）を上回ったこと。
- 幅広く訓練コースを提供していること。
- 訓練の質について利用者から高い評価を得ている点。
- 生産性向上支援訓練はコロナ以降大幅に増加。企業における生産性向上のニーズに応えてきた成果と史料。利用事業所数及び高い満足度の維持に向けた、取組を継続いただきたい。
- 生産性向上人材育成支援センター利用事業所数150,000事業所を目標としているが5年間で220,479事業所と147%の達成率である。コロナの影響がある中で、素晴ら

しい成果だと思う。事業者にとって、使いやすい、そして、何よりも機構の担当者、それぞれの能力とご努力に敬意を表したい。

在職者訓練についても301,266人と目標はクリア。さらに、生産性向上につながった目標値も平均93.8%と達成している。

- コロナ禍で令和2年度の利用受講及び令和3年度の受講実績が少ないが、それ以外は高い実績を残せている。
- コロナの影響で令和2年度・3年度は生産性向上人材育成支援センターの利用事業所数、在職者訓練の実施人数が大きく落ち込んだが、機構本部による個別企業への働きかけ等の様々な工夫によって、中期目標を大きくクリアした点を評価。

【改善すべき点】

- 第4次産業革命に対応した職業訓練をさらに発展させ、DX対応訓練コースとしてさらに進化させている不断の努力に敬意を表する。在職者には派遣側の事業者の事情もあり、仕事を遂行する上での必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図るための短期間（2～5日程度）で効率的に訓練を受けることが期待される中、対面での訓練を短期間で、と同時に、学習用映像コンテンツを充実させてオンラインで発信し、繰り返し学習により補完できることが一層期待される。
- 在職者訓練の業界団体を通じた横展開など、より一層の拡充に期待します。
- DX化への対応など、今後より一層デジタル技術の活用が進むと思われるが、その過程で、例えばオンラインと対面との訓練効果の比較等、これまでの取組を検証し、訓練の質保証に繋げていくことが必要。
- 生産性向上支援訓練等を通じて民間教育機関への委託を推進すべき。
- 第4次産業革命に対応した訓練コースについては、DXに関する企業ニーズに違いがあることから、多様なニーズに対応できるよう訓練コースの充実に努められたい。
- 企業の新たな事業展開による付加価値の増大にむけて、生産性向上に向けた人材育成は不可欠であり、公的訓練の果たす役割は大きい。ニーズの高い訓練、オーダーメイドでの対応など拡充いただきたい。
- 生産性につながったという評価については、感覚的であり、また、売上高、利益金額を大まかに生産性と捉えるのではなく、「営業利益+人件費+（減価償却費）+動産・不動産賃借料+租税公課」もしくは、「営業利益+人件費+（減価償却費）」の項目を出して、何割程度上がったのか、概数でも良いので明記していただくと、正確な数字ではなくても定量的な実績が明確になる。
- 特に、生産性向上人材育成支援センターの利用事業所数について、令和4年度は目標を大きく上回る結果となった。令和5年度からの目標値の見直しに際しては、令和4年度の実績を踏まえ、よりチャレンジングな目標を検討すべき。

その他の主な質疑応答

- 生産性向上人材育成支援センターを初めて利用した事業所の割合はどの程度か。

また、効果的な利用勧奨の手法及び今後の利用勧奨に関する課題は何か。

→ 令和4年度実績においては在職者訓練で56.7%、生産性向上支援訓練で58.3%となっており、いずれの訓練も半数以上が新規事業所となっている。企業はDXについて関心は高いものの、何から手を付ければ良いか分からないといった声が多く挙がっている。そのような中で積極的に企業訪問を行い、生産性の向上にあたり企業が抱える課題についてきめ細やかな相談等の支援を行ったことが新規利用事業所数の獲得につながっている。なお、中小企業は新しい取組を始めることに抵抗感を持つ傾向にあるが、こうした中小企業に対しても、より積極的に自社の課題に焦点を当てた訓練を活用していただきたいと考えている。

○ 生産性向上支援訓練の利用事業所数の内訳で製造業が減少している一方で、サービス業や卸売・小売業は増加している理由は何か。

→ 制度発足当初は、在職者訓練の受講歴のある製造業を中心に利用勧奨を行ったことから製造業の割合が多くなっているが、生産性向上支援訓練はあらゆる産業分野を対象とした訓練であり、生産管理、組織マネジメント、マーケティング及びデータ活用といったカリキュラムで構成されていることから、その後は製造業以外の業種に対しても訓練の利用勧奨を行ったことにより生産性向上支援訓練が浸透してきた結果が実績として表れていると考えている。

○ 中小企業等DX人材育成支援コーナーのスキームについて、どのような人材が配置され、どのような相談があるのか。

→ 中小企業等のDX人材育成を推進するため、令和4年度から全国の生産性向上人材育成支援センター87か所に中小企業等DX人材育成支援コーナーを設置し、DX人材育成推進員を100名配置している。中小企業等DX人材育成支援コーナーでは、事業主が抱えるデジタル対応に係る人材育成上の悩みについて相談を受け付けており、DX人材育成に関する課題を整理し、デジタル技術に関する技能・技術に応じた課題であれば在職者訓練、DX人材の育成に関する知識等の習得であれば生産性向上支援訓練といった双方の訓練で課題に応じ、人材育成の支援につなげている。中小企業等DX人材育成支援コーナーに配置するDX人材育成推進員については、コンサルタントではなく、訓練をコーディネートして人材育成を支援することをその役割としており、可能な限り、IT企業で人材育成やシステム開発、営業等に携わった経験のある者のほか、ユーザー企業においてデジタル技術の導入による業務改善に携わった経験のある者など中小企業におけるDXの推進に知見のある者を配置している。また、DX人材育成推進員を含む全ての事業主支援相談員に対してDXに関する知識等を付与するため、顧客に合わせた訓練コーディネートの提案方法や提案のポイントをまとめたマニュアルを作成するとともに、その活用方法についてオンラインであるが、研修を実施するなど、生産性センター全体で中小企業等のDXに対応するための人材育成を総合的に推進している。この取組によりDXに繋がる在職者訓練の第4次産業革命に対応した訓練コースは788コース、5,116人となっており、生産性向上支援訓練のDX対応コースについては742コース7,975人の受講者実績を確保することができた。

(1-4-4 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等)

令和4年度における業績評価

自己評定Bについては、「妥当」との意見であった。

【評価できる点】

- 令和2年度のコロナ禍でのコースの中止や受講辞退に直面する中で、オンライン研修の実施等、新たな取組や、コロナ禍を経てのニーズの変化に対応して、オンライン訓練の指導技法等の研修を実施し、目標値を大きく上回る傾向が続いているのは機構ならではの努力の賜物。令和2年度まで実施したIT活用セミナーのノウハウを活かし、ITを活用した実践的な業務改善を習得する訓練コースを開発し、令和3年度より統合を図る等、時代の要請に合わせて、常にスクラップアンドビルドを行い、進化させ続けているたゆまぬ姿勢は高く評価できる。
- 指導員養成訓練やスキルアップ訓練の充実。
- 年度目標値（職業訓練指導員養成課程修了者数100人以上、スキルアップ訓練受講者数5,000人以上）を達成したこと。
- ニーズに沿った多様な訓練の充実により、事業所への訓練の質も向上するものとして評価したい。
- テクノインストラクターの社会的認知度向上に向けた取組も評価。
- スキルアップ訓練も受講者数目標達成。
- 都道府県訓練センター指導員への指導・交流も重要な取組。
- 修了者目標500人とされており、各年度100名以上を達成すれば、目標を満たすが、令和4年度は104人（達成度104.0%）で、なんとか、100名はクリアした。
- 受講者確保のために説明会のメニューを工夫したり、効果的な広報活動の実施をしたりすることにより、着実に目標を達成したことを評価。

【改善すべき点】

- 国際連携・協力の推進は、機構の実績確認にとどまり、評価を行うことは難しい。
- 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームへの参画について、更なる取組強化を期待する。
- DXやGXなどの環境変化に適切に対応できるよう、引き続き質の高い指導員の養成に努められたい。とりわけ、女性活躍推進の観点も踏まえ、女性指導員の育成に一層努められたい。
- 受講者・利用事業者数が増加する中、訓練指導員の確保・育成は極めて重要。一層の強化・拡充を図られたい。
- 令和4年度は104人（104.0%）であり、過去5年では最少である。高度技能者を育てていく、指導員養成課程は、非常に重要であることから、能力向上がどの程度、どの分野の専門知識として養成で要請されるのか、PRを含め周知して欲しい。
地方運営協議会の開催状況と各関係機関の意識、関与がどの程度、各都道府県で開きがあるのか、取りまとめでいただくことも必要である。

- 人材確保のため、引き続きPRに努めていただきたい。

第4期中期目標期間における業績評価

自己評定Bについては、「妥当」との意見であった。

【評価できる点】

- 令和2年度は、緊急事態宣言発令等に伴い、訓練の中止は不可抗力の外部要因であり、訓練中止や受講の辞退等、訓練実績が大きく減少した中で、オンライン訓練への対応、オンライン訓練の指導技法を習得するための研修などの設定、実施への対応努力、平成30年度の5,375人から、令和2年度の2,759人、令和4年度の5,390人へと最新のデジタル技術を習得するための研修やオンライン研修等々、受講しやすい形に改善しながら対応、等々、大変な時期を変革の機会と捉え、前向きに取り組んでいる姿を高く評価する。
- 広報等の取組によるテクノインストラクターの確保実績。
- コロナ禍の影響はあったものの期間目標値（職業訓練指導員養成課程修了者数500人以上、スキルアップ訓練受講者数25,000人以上）に近い実績を残したこと。
- 全国のテクノインストラクターがスキルアップ訓練を受講しやすい環境の整備（出前型、通信を活用した訓練、オンライン研修を新たに実施し、受講環境の拡充）。
- 各種講座の高い目標達成状況からも、指導員養成の取組は一定の成果を挙げているものと思料。
- 修了者目標500人に対し、5年度合計述べ641人。達成度平均128.2%の成果を上げている。能力を高めたい人材が育っており、高度技能者を育てていく、指導員養成課程は、非常に重要だと思う。また、スキルアップ訓練についても、令和元年、2年と達成率が低下する中で、延べ24,315人と97.3%の達成率となっているものの、令和3年度の目標値5,000人は、クリアしている。
- コロナ禍で令和2年度は受講実績が少ないが、それ以外は高い実績を残せている。
- コロナ禍で令和2年度に一度落ち込んだスキルアップ訓練の受講者数について、オンライン訓練の効果的な活用により、実績を回復させたことは評価。

【改善すべき点】

- 未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）への参画等、新しい動きに対応できているが、<テクノインストラクター>の言葉から連想する役割、機能がイメージしにくい側面もあるかもしれない。詳細な説明、周知がより必要かもしれない。
- 地域職業能力開発促進協議会における、都道府県や事業主団体との連携強化を期待する。機構のノウハウの共有、全国展開を推進してもらいたい。特にジョブ・カードの都道府県能開施設や委託訓練における活用促進を願いたい。

- 海外からの研修員の受入れ、研修講師派遣など国際協力の推進等について関係機関等との協議が必要。
- 指導員は能力開発の要であるため、今後必要となる人員数の確実な確保に努められたい。半数は都道府県において養成とあるが、それぞれの都道府県が置かれた状況に違いもあることから、一律的な対応とせず、十分に連携を図り、取り組まれたい。
- 国際協力の推進について、高い技能を有する貴機関の専門性を生かした取組のさらなる推進を検討されたい。
- 引き続き企業の訓練ニーズに応じた訓練を行えるよう、指導員に対するスキルアップ研修を充実いただきたい。
- 訓練の質の向上に加え、人材の確保策が課題。広報を行う場・対象の多様化や魅力の効果的な発信等に取り組むべき。

その他の主な質疑応答

- 令和4年度の指導員養成課程修了者数が、過年度に比べて急激に減少しているのはなぜか。また、職業大基盤整備センターホームページのダウンロード件数も令和4年度に減少しているのはなぜか、今後の取組についても教えてもらいたい。
 - 令和元年度及び令和3年度に職業能力開発促進法施行規則の改正があり、令和2年度及び令和3年度の実績が改正前と改正後の新旧の指導員養成課程が並行したことから一時的に実績が増加した。令和4年度は新課程のみの実績となったためお示しのとおりの実績となった。また、ホームページのダウンロード件数については、コロナ禍の時期と重なったこともあり、企業等が自粛している状況下で多くの方にダウンロードいただいた。令和4年度からコロナ禍も落ち着いてきたこともあり、ダウンロード件数が減少したと認識している。引き続き、新たなカリキュラムが掲載された際には対外的な広報を行いつつ、可能な限りホームページにアクセスし、ダウンロードいただくような取組を進めてまいりたい。
- スキルアップ訓練について、都道府県からの受講者数は増加しているが、令和3年度に比べ、令和4年度は民間機関と機構の実績が減少しているのはなぜか。
 - 令和3年度において、機構の全職業訓練指導員を対象に「第4次産業革命の考え方」というオンライン形式による指導員研修を行ったこと、また、民間機関等に対して、技能五輪の対応に関する指導員研修を実施したことが要因である。

(1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等)

令和4年度における業績評価

自己評定Bについては、「妥当」との意見であった。

【評価できる点】

- 働きながら受講しやすい短期・短時間特例コースの実施に向け新たなカリキュラム、という発想は、隙間時間にスキルアップ、リスキリングを各自が自律して主体的に職業訓練を受ける必要がある時代の要請にも合致している。営業・販売・事務分野を実

施している機関に対して、ITの要素を追加したカリキュラム変更の提案やデジタル系コースの応募状況が好調である旨の情報提供を実施する等、全国で大規模に職業訓練を展開している機関ならではの優位性が活かされている。訓練実施機関が抱える課題等々共有しながら、訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習に取り組んでいる。

- オンライン訓練コース、eラーニングコースの推進はすばらしい。
- 令和4年7月から、雇用保険の受給資格者に対して公共職業安定所長が受講を指示する公共職業訓練等の対象に「求職者支援訓練」が追加されたことによる受講者増に対応する訓練の審査・認定の強化。
- デジタル系訓練の推進や認定カリキュラムの作成支援等の実施により、認定定員数及びコース数を堅調に伸ばしたこと。
- 実施状況確認及びサポート講習を通じた訓練実施機関の質の向上に取り組んだ点。
- 認定職業訓練の定員について、デジタル系訓練コースが約25%を占める。デジタル関連の職業訓練ニーズに対応したものと思料。
- 巡回指導件数は、昨年度より1,659件増加の11,745件（伸び率16.4%増加）となった。
- 定量的指標がないので難しいが、必要と考えられる取組は実施できている。
- オンライン訓練コース・eラーニングコースの申請促進やデジタル系訓練コースの設定促進のための情報提供といった社会のデジタル化に対応していくための取組を進めている点を評価。

【改善すべき点】

- 実施状況確認件数（巡回指導）が、11,745件、3,256コースと、大規模化、オンライン化することで、月一回の定期的な実施状況確認での不正防止と指導・助言による実施状況確認の実施だけでは状況把握が困難となる側面があるかもしれない。就職するために訓練を受けることが大前提であるのに、就職の意義や就職活動の重要性を伝えることまでを業務として行うのは、大変難しいと考えられ、現場の負担が重いのでは。
- ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングのノウハウ講習については、もっと積極的に訓練実施機関に対し実施して頂きたい。
- 令和4年度開講コースとして認定を受けた訓練実施機関は約650機関。その内専修学校・各種学校は10%弱（約50機関）。地域雇用の担い手として、専修学校・各種学校としても積極的に協力したいと考えているため、機構には今後一層の情報提供と、専修学校・各種学校教育の理解を求める。
- 訓練実施機関の役割は大きく、実施状況確認を通じた訓練実施機関の質の向上はたいへん重要。引き続き訓練実施機関の質の向上に努められたい。

- 仮にサポート講習を受講しても改善が見られない場合には、厚生労働省との連携のもと、厳正に対処されたい。
- 「三位一体の労働市場改革」指針案では、学び直しについて「個人への直接支援にシフト」の方向性が示されている。否定はしないが、地方・中小企業と都市・大企業の格差のさらなる拡大が懸念される。
- 地方における公的職業訓練の拡充・強化とともに、認定職業訓練においても、各地方のニーズに沿った内容の拡充をお願いしたい。
- コース数や巡回の件数から考えると、求職者支援訓練サポート講習の受講者はもっと多くても良いと感じるため、引き続き受講勧奨に努めていただきたい。
- カリキュラム作成ナビについては、民間教育訓練機関等の円滑な訓練カリキュラム作成に資することから、引き続き関係各所からの意見収集や改善を行い、より使い勝手の良いものとなるよう努めるべき。

第4期中期目標期間における業績評価

自己評定Bについては、「妥当」との意見であった。

【評価できる点】

- 時代の要請に合わせ、就職に資する訓練内容となっている。eラーニングコースの新設、デジタル系訓練コース奨励金等々、不断に見直し周知・広報を実施していることは高く評価できる。また、新型コロナウイルスの影響により、シフトが減少した方等が、働きながら受講しやすい短期・短時間特例コースの実施に向け新たなカリキュラムを14コース開発、広報用リーフレットを作成する等々、急激な状況変化に即座に対応し、広く周知を試みている。令和2年度には、平成30年度の10,495件から8,893件へと減少する中、改善に取り組み、令和4年度には11,745件と増加することに象徴されるように、制約の大きい中でも必死に取り組み、着実に成果をあげており、高く評価できる。
- 認定業務等の期間後半における高実績。
- 訓練実施機関に対して新型コロナウイルス感染症対策の情報提供やオンライン訓練に対応するための訓練実施方法の見直しを進めるなど、安全な訓練運営に資する取組を推進。
- 認定定員・コース数が増加傾向で令和4年度は過去5年間で最高の実績。
- 達成度の数値比較ではないため、定量的な評価しにくいだが、進化コースの充実、審査定員の拡大等を考慮すると、一定の成果を出しているといえる。
- コロナ禍で令和2年度は実績が少ないが、それ以外は安定的に実績を残せている。

【改善すべき点】

- 雇用保険を受給できない求職者の方に対し、無料の職業訓練（求職者支援訓練）を受講する機会や訓練期間中に給付金を支給する等、求職活動を行い自律しようと努

力する方を支援するシステムはとて高く評価できるが、そうした形で支援してくれる制度があること自体も知らない方が多いかもしれない。大学の在り方も、少子高齢化で、今後は、理論、技術・技能・専門知識等を本気で真摯に学び産業界から評価される実学融合の教育に変容を迫られているなか、産業構造の変化に対応し即戦力となる職業訓練を行なっている機構の役割はいよいよ期待が増すと思われるので、今後、依頼が急増するなか、業務の品質を確実に確保し成果を上げて欲しいと期待している。

- 不安定就労者や就職困難度が高い高齢者、特別な配慮が必要な受講者等へのきめ細やかな支援のさらなる充実が必要。
- 離職者、在職者、求職者訓練の評価指標に共通する課題となるが、受講人数等のアウトプット指標だけでなく、その訓練を受講した結果として、就職率に加えて、資格取得率などの訓練効果や習熟度を測るアウトカム指標を追加することを検討してはどうか。
- 引き続き訓練の質向上に向けた取組をお願いしたい。
- 適切な制度の周知・広報に引き続き取り組むとともに、社会のデジタル化に対応するためのeラーニング・デジタル系訓練の推進等についても、着実に進めていくべき。

その他の主な質疑応答

- 特になし

以上