

# 行政減量・効率化有識者会議 説明資料

(雇用・能力開発機構)

平成20年4月10日  
厚生労働省

# 目 次

○ 独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定)(抄)	… P3
-------------------------------------	------

## 1. 事務及び事業の見直し

### (1)【職業能力開発業務(職業訓練業務)及び関連業務】

①職業訓練業務に係る効率化	… P4
②職業訓練におけるPDCAプロセス	… P5
③訓練科の新設・廃止・見直し状況	… P6

### (2)【雇用開発業務(助成金支給業務)】

雇用開発業務(助成金支給業務)の重点化等	… P7
----------------------	------

### (3)【勤労者財産形成業務】

勤労者財産形成業務	… P8
-----------	------

## 2. 組織の見直し

### (1)【法人形態の見直し】

①雇用・能力開発機構のあり方検討会	… P9
②雇用・能力開発機構のあり方検討会 構成員	…P10
③雇用・能力開発機構のあり方検討会－今後のスケジュール(予定)	…P11

### (2)【組織体制の抜本的見直し】

①私のしごと館のあり方検討会	…P12
②私のしごと館のあり方検討会 構成員	…P13
③私のしごと館のあり方検討会－今後のスケジュール(予定)	…P14
④生涯職業能力開発促進センター(アビリティガーデン)	…P15

⑤職業能力開発総合大学校の効果的な運営	…P16
⑥平成19年度職業能力開発総合大学校就職状況	…P17
⑦職員数の削減状況(第1期・第2期中期目標期間)	…P18

### 3. 運営の効率化及び自律化

(1)【雇用促進住宅の売却の加速化、随意契約の見直し等】 雇用促進住宅に関する措置状況	…P19
(2)【保有資産の見直し】 保有資産の見直しについて	…P20
(3)【職業能力開発業務における自己収入の増大】 職業能力開発業務における自己収入の増大	…P21
○ 随意契約の見直しについて	…P22
○ 第2期中期目標・中期計画 概要	…P23

# 独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定) (抄)

## 1. 事務及び事業の見直し

### (1)【職業能力開発業務(職業訓練業務)及び関連業務】

①～③

○職業訓練業務については、民間で実施していない訓練に特化し、PDCAサイクルにより、訓練コースの改廃等を通じた効率化を図る。

### (2)【雇用開発業務(助成金支給業務)】

○助成金支給業務については、予算に比して助成件数や助成金額等の実績の乏しい助成金を廃止するなど、助成金の削減・抑制を図る。

### (3)【勤労者財産形成業務】

○勤労者財産形成業務については、利用件数の減少等の状況を踏まえ、事業項目の廃止縮減等、財形融資制度の見直しを行うとともに組織の移管を図る。

## 2. 組織の見直し

### (1)【法人形態の見直し】

①～③

○法人形態の在り方については、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化すると観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について1年を目途に検討を行う。

### (2)【組織体制の抜本的見直し】

①～③

○私のしごと館については、運営を包括的に民間に委託し、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、1年以内に存廃を含めその在り方について検討を行う。

④

○生涯職業能力開発促進センター(アビリティガーデン)については、廃止する。

⑤・⑥

○職業能力開発総合大学校については、今後の指導員需要に応じ、訓練科の再編、定員の削減等運営の在り方を抜本的に見直す。

⑦

○大胆な業務の見直しを行うことにより、全体としてできる限り大幅な職員削減を行い、組織のスリム化を図る。

## 3. 運営の効率化及び自律化

### (1)【雇用促進住宅の売却の加速化、随意契約の見直し等】

○雇用促進住宅の売却については、進ちょく状況が十分でない現状が見られることから、中期目標に定められた廃止予定住宅数について、全住宅数の2分の1程度に前倒して廃止決定するとともに、売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための具体的方策を速やかに講ずる。

○雇用促進住宅の管理運営に係る(財)雇用振興協会への委託業務については、随意契約を改め、平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は都道府県単位ごとの競争性のある入札方式へ移行するとともに、計画修繕の廃止などを通じ、委託額の大幅な削減を図る。

○公務員入居者の速やかな完全退去を促す。

### (2)【保有資産の見直し】

○機構が保有する職員宿舎については、すべて構造・耐用年数にかかわらず整理を進め、平成23年度末までに設立時と比して4割を超える施設の廃止を行う。木造(戸建て)宿舎について、最終的に原則廃止する。あわせて、宿舎を含めた資産全体の管理体制を早急に整備する。

### (3)【職業能力開発業務における自己収入の増大】

○自己負担の増額等の費用負担の見直しを実施する。

1. 事務及び事業の見直し

(1)【職業能力開発業務(職業訓練業務)及び関連業務】

① 職業訓練業務に係る効率化

独立行政法人整理合理化計画(抄)

【職業能力開発業務(職業訓練業務)及び関連業務】

- 職業訓練業務については、民間で実施していない訓練に特化し、PDCAサイクルにより、訓練コースの改廃等を通じた効率化を図る。

取組

- 各施設から半径40km圏内において、民間教育訓練機関等が実施する訓練コースとの競合状況について、民間教育訓練機関、都道府県関係者等の外部委員による審査を実施
  - ➡ 競合する訓練コースは改廃し、地域の民間で実施していないものに特化

- ①訓練ニーズの的確な把握、ニーズに応じたカリキュラムの設定、②効果的な訓練の実施、③訓練実施結果の評価、問題点の把握、④問題点を踏まえたカリキュラム等の修正、といった一連のプロセス(PDCAサイクル)を構築
  - ➡ 訓練ニーズ等の変化に即応、キャッチアップした効果的な訓練の実施
- PDCAサイクルを効果的に運用し、既存の訓練コースの改廃等不断の見直しを実施

平成20年度当初において、離職者訓練の約3割、在職者訓練の約7割を改廃  
(平成19年度実施コースとの比較)

1. 事務及び事業の見直し

(1)【職業能力開発業務(職業訓練業務)及び関連業務】

② 職業訓練におけるPDCAプロセス

独立行政法人整理合理化計画(抄)

【職業能力開発業務(職業訓練業務)及び関連業務】

- 職業訓練業務については、民間で実施していない訓練に特化し、PDCAサイクルにより、訓練コースの改廃等を通じた効率化を図る。

取組

離職者訓練、在職者訓練においては、PDCAサイクルによる見直しを実施。

○ 訓練ニーズの把握、カリキュラム・コース設定

- ・アンケート調査、ヒアリング調査によるニーズ把握
- ・生涯職業能力開発体系(仕事の体系と訓練の体系)を用いたニーズの分析
- ・カリキュラムモデルをベースとしてニーズに応じたコース設定

P

○ 効果的な訓練の実施

- ・カリキュラムのポイントを押さえた指導
- ・受講者の習得状況に応じた訓練を実施(補講等)

D

○ 効果の評価と問題点の把握

- ・受講者の訓練習得度の把握
- ・訓練受講者の就職先(あるいは、受講者を派遣した事業主)に対する訓練効果と問題点の把握

C

○ カリキュラム、コースの修正

- ・問題点(足りない技術・技能部分等)を踏まえて、追加・変更すべきニーズの把握とカリキュラム・コースの修正

A

1. 事務及び事業の見直し

(1)【職業能力開発業務(職業訓練業務)及び関連業務】

③ 訓練科の新設・廃止・見直し状況

独立行政法人整理合理化計画(抄)

【職業能力開発業務(職業訓練業務)及び関連業務】

○ 職業訓練業務については、民間で実施していない訓練に特化し、PDCAサイクルにより、訓練コースの改廃等を通じた効率化を図る。

取組

訓練科の見直しは、産業界の技術動向、地域の求人ニーズや事業主団体等に対するアンケート、ヒアリング調査結果等に基づき、地方公共団体や民間教育訓練機関との役割分担を踏まえつつ、**既存のコースの内容変更・廃止・新設を行う。**

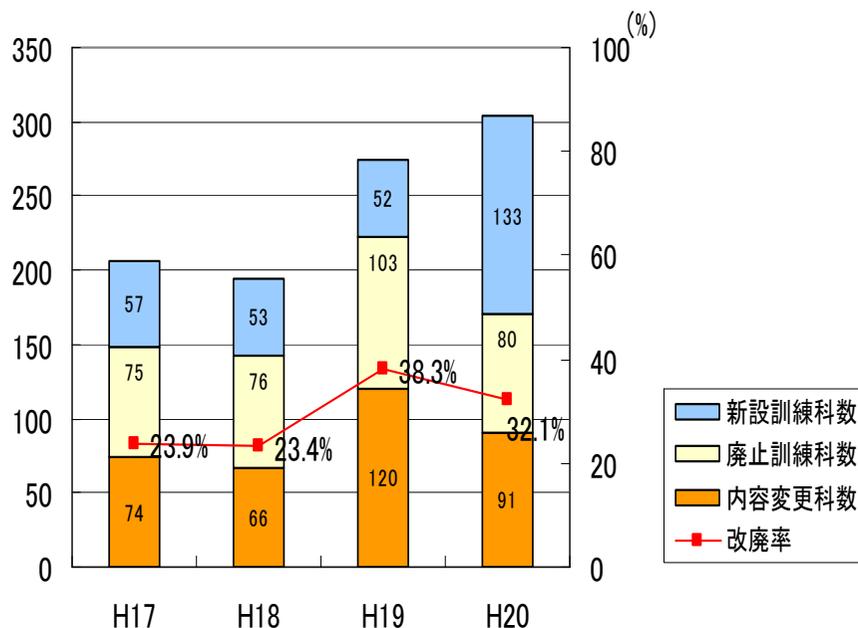
(例) 離職者訓練 「(新設)機械加工技術科」←「(廃止)テクニカルオペレーション科」

○ 設計開発の都市部集約化や、地方における機械加工分野の訓練ニーズが増加したことに伴い、設計製図を中心としたテクニカルオペレーション科を廃止し、機械加工技術科を設置した。

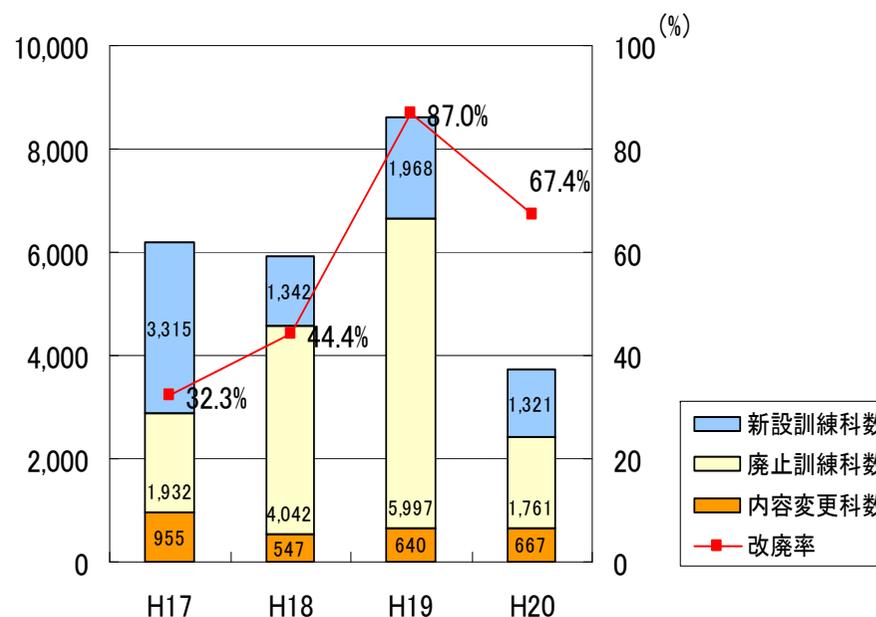
(例) 在職者訓練 「(新設)フライス盤実践技術コース」

○ 事業主団体からの要望に基づき、複雑な形状の加工物を高精度、高能率に製作できる技能を習得するためのコースを新設。

離職者訓練



在職者訓練



注1)全訓練科数は、年度末時点のものである(平成20年度のみ年度当初時点)。

注2)廃止訓練科数は、前年度末で廃止済みのものである。

1. 事務及び事業の見直し  
 (2)【雇用開発業務(助成金支給業務)】

## 雇用開発業務（助成金支給業務）の重点化等

独立行政法人整理合理化計画(抄)

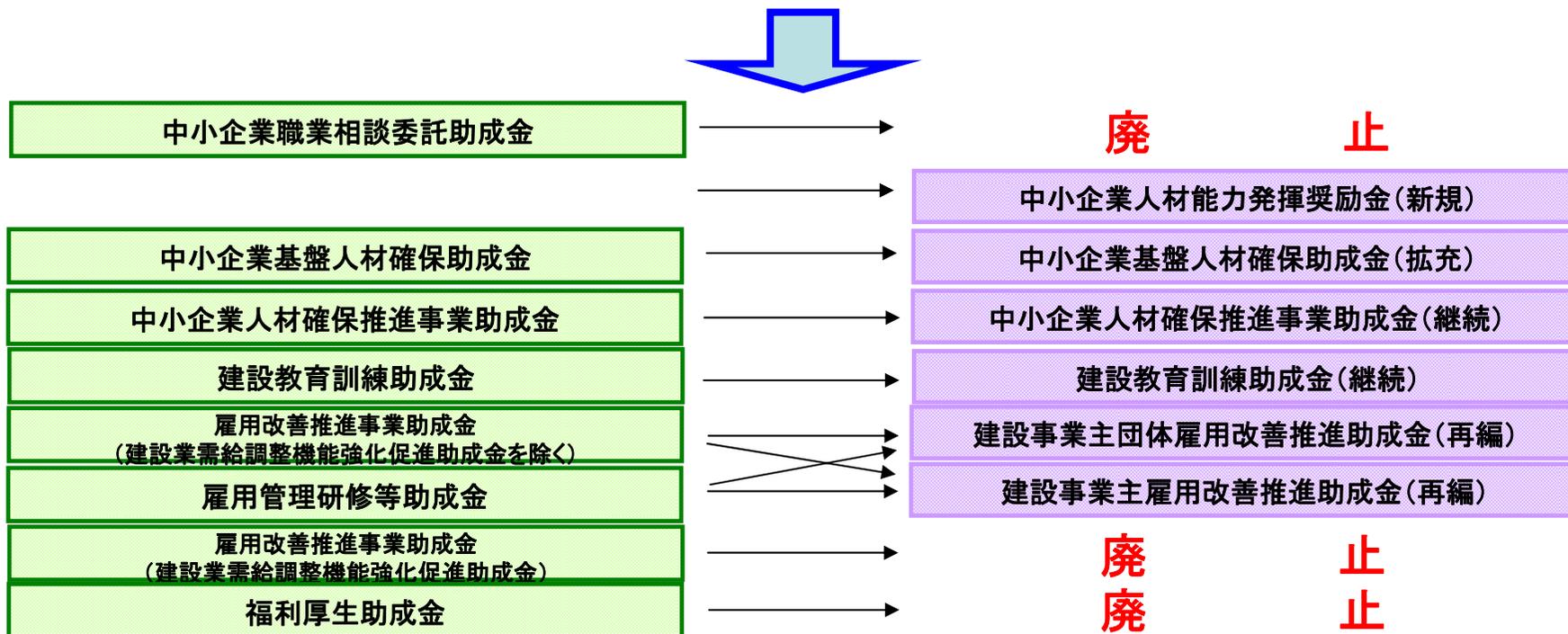
【雇用開発業務(助成金支給業務)】

○ 助成金支給業務については、予算に比して助成件数や助成金額等の実績の乏しい助成金を廃止するなど、助成金の削減・抑制を図る。

取組

雇用開発業務(助成金支給業務)については、その効果等の評価を行うとともに、**毎年度、各助成金の重点化等を弾力的かつ機動的に実施**。今後も、助成件数や助成金額が予算に比べて特に乏しい助成金については、**その効果等を踏まえた見直しを行うことにより、廃止するなどの措置を講ずる**。

平成20年度においても、実績の乏しい助成金を廃止するとともに、生産性向上、教育訓練の実施等を促す助成金に重点化。



## 勤労者財産形成業務

独立行政法人整理合理化計画(抄)

### 【勤労者財産形成業務】

- 勤労者財産形成業務については、利用件数の減少等の状況を踏まえ、事業項目の廃止縮減等、財形融資制度の見直しを行うとともに組織の移管を図る。

### 取組

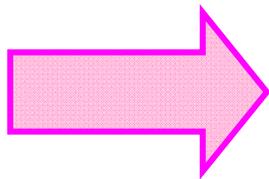
廃止縮減する事業項目及び組織の移管先について検討しているところである。

### 財形融資制度の概要

財形融資制度は、

- ・ 銀行、生命保険会社等の財形貯蓄取扱金融機関に集積された財形貯蓄を原資として、財形貯蓄を行っている勤労者に対して住宅建設等に必要な資金を事業主を通じて融資
- ・ これにより、勤労者の財産形成の促進を図る制度(企業の福利厚生制度である社内融資を支援)

《融資残高》 財形住宅融資 64,866件 859,160百万円(平成18年度末)  
財形教育融資 452件 285百万円(平成18年度末)



廃止縮減する事業項目及び組織の移管先についての検討を進め、結論を得た上で所要の措置を講ずる。

## ① 雇用・能力開発機構のあり方検討会

### 独立行政法人整理合理化計画(抄)

#### 【法人形態の見直し】

- 法人形態の在り方については、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について、ものづくり分野を重点に、地域の民間では実施していないものに特化するとの観点から、その必要性について評価を行い、その結果を踏まえ、法人自体の存廃について1年を目途に検討を行う。

#### 取組

- 次の事項を検討するため、「雇用・能力開発機構のあり方検討会」(座長:庄山悦彦(株)日立製作所取締役会長)を参集。
  - ① 機構の職業能力開発施設の設置・運営業務に関する評価
  - ② 機構の職業能力開発施設の設置・運営業務等の改革に関すること
  - ③ ①②を踏まえた機構のあり方に関すること。
- 平成20年3月13日に第1回の会合を開催。機構の概要及びこれまでの経緯の説明、論点・検討課題の整理を行ったところ。

## ② 雇用・能力開発機構のあり方検討会 構成員

	青木 学	愛知県産業労働部労政担当局長
	秋葉 英一	全国専修学校各種学校総連合会理事・総務委員長
座長代理	今野浩一郎	学習院大学経済学部教授
	上原 洋一	東京都中小企業団体中央会理事 (上原ネームプレート工業株式会社代表取締役)
	大久保幸夫	リクルート ワークス研究所所長
	清成 忠男	法政大学名誉教授・学事顧問
	紀陸 孝	日本経済団体連合会専務理事
	古賀 伸明	日本労働組合総連合会事務局長
	上甲 啓二	愛媛県経済労働部長
座長	庄山 悦彦	日立製作所取締役会長
	住田 裕子	弁護士
	高本 隆	石川県商工労働部長
	千葉 茂	日本工学院八王子専門学校長
	本田 一男	全国産業人能力開発団体連合会専務理事
	山田 真哉	公認会計士
	渡辺 祥二	日本商工会議所労働小委員長 (豊田商工会議所会頭 大豊工業株式会社相談役)

(五十音順 敬称略)

(平成20年3月31日現在)

### ③ 雇用・能力開発機構のあり方検討会—今後のスケジュール（予定）

平成20年	3月	あり方検討（第1回） ・ 機構の概要、これまでの経緯説明、論点・検討課題整理
	4月	あり方検討（第2回） ・ 検討（機構からのヒアリング）
	5月	施設見学（総合大、ポリテクセンター関東）
	6月	あり方検討（第3回） ・ 検討（機構のあり方検討の視点）
	6月	あり方検討（第4回） ・ 検討（視点に基づく問題点の整理）
	7月	あり方検討（第5回） ・ 報告書素案検討（中間取りまとめ）
	9月以降	あり方検討（第6回～） ・ 報告書取りまとめ

## ① 私のしごと館のあり方検討会

### 独立行政法人整理合理化計画(抄)

#### 【組織体制の抜本的見直し】

- 私のしごと館については、運営を包括的に民間に委託し、第三者委員会による外部評価を実施し、その結果を踏まえて、1年以内に存廃を含めその在り方について検討を行う。

### 取組

- 次の事項を検討するため、「私のしごと館のあり方検討会」(座長:加藤丈夫・富士電機ホールディングス(株)相談役)を参集。
  - ① 私のしごと館の包括的民間委託に関する事
  - ② 私のしごと館の包括的民間委託の外部評価に関する事
  - ③ 上記②を踏まえた私のしごと館の存廃を含めたあり方に関する事
- 平成20年3月6日に第1回、3月27日に第2回、4月9日に第3回を開催し、民間委託に当たっての視点・考え方について議論を行ったところ。

## ② 私のしごと館のあり方検討会 構成員

座長	石原 俊介	ムデイズ・ジャパン ストラクチャード ファイナンス マジックディレクター
	鹿嶋 敬	実践女子大学人間社会学部教授（元日経論説委員）
	加藤 丈夫	富士電機ホールディングス相談役
	加藤 裕治	全日本自動車産業労働組合総連合会会長
	工藤 啓	NPO法人「育て上げ」ネット理事長
	長南 祐志	東京都調布市立第六中学校長
	橋本 浩樹	王子製紙株式会社取締役業務執行役員・人事本部長兼務
	マイア・フィン	ドイツ経済新聞ハンデルスブラット特派員
座長代理	前島 富雄	埼玉県高等学校長協会会長・県立浦和高校長
	牧野 明次	岩谷産業株式会社社長
	宮本みち子	放送大学教養学部教授
	森永 卓郎	獨協大学経済学部教授
	山口 学	エム・エス・コンサルティング代表取締役
	吉永みち子	作家

（五十音順 敬称略）

（平成20年3月31日現在）

### ③ 「私のしごと館のあり方検討会—今後のスケジュール（予定）」

平成20年 3月（第1回） 私のしごと館の概要説明、論点提示

平成20年 3月（第2回） 委託の視点・考え方について  
（※ 現地視察・ヒアリング実施）

平成20年 4月（第3回） 委託の視点・考え方について

7月 1日  
入札公告（約3週間）  
審査（約1週間）  
引き継ぎ期間（約1か月強）  
民間委託開始

平成20年 10月（第4回） 委託先からのヒアリング・実施状況評価

11月（第5回） 報告取りまとめ

#### ④ 生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）

独立行政法人整理合理化計画（抄）

【組織体制の抜本的見直し】

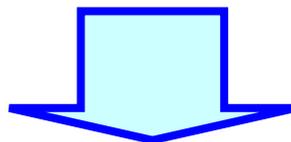
○ 生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）については、廃止する。

取 組

平成20年度末をもって廃止することとし、地元（墨田区）や関係事業主団体（訓練コースの開発に協力している業界団体）への説明等を行った。

生涯職業能力開発促進センターは、

- ① 訓練コースの開発、試行・検証、普及とともに、
- ② 在職者、離職者に対するホワイトカラー等の職業能力開発を実施。



平成20年度末で廃止

## ⑤ 職業能力開発総合大学校の効果的な運営

独立行政法人整理合理化計画(抄)

### 【組織体制の抜本的見直し】

- 職業能力開発総合大学校については、今後の指導員需要に応じ、訓練科の再編、定員の削減等運営の在り方を抜本的に見直す。

### 取 組

- 「雇用・能力開発機構のあり方検討会」において、職業能力開発総合大学校について、指導員需要等に応じた抜本的見直しを行う。
- 当面の措置として、平成21年度入学者より、現在7科ある**訓練科を4科に再編**、定員を200名から**120名に削減**し、効率的な運営を図る。

幅広い訓練ニーズに応えられるよう、訓練科の大括り化をするとともに、それに応じた定員の削減

機械制御システム工学科(30人)

精密機械システム工学科(30人)

電気システム工学科(30人)

電子システム工学科(30人)

情報システム工学科(30人)

通信システム工学科(30人)

建築システム工学科(20人)

計 200名

機械システム工学科(40人)

電気システム工学科(30人)

電子情報システム工学科(20人)

建築システム工学科(30人)

計 120名

※訓練科再編後の定員は、平成21年度入学者からの予定数

## ⑥ 平成19年度職業能力開発総合大学校就職状況

### 独立行政法人整理合理化計画(抄)

#### 【組織体制の抜本的見直し】

○ 職業能力開発総合大学校については、今後の指導員需要に応じ、訓練科の再編、定員の削減等運営の在り方を抜本的に見直す。

#### 取 組

- 平成18年度の指導員就職率(10.1%)と比較し、平成19年度は指導員就職率が19.6%となり、**指導員への就職率が9.5ポイント増**
- さらに、平成20年度より、**入学試験に面接試験を導入、実務実習(教育実習)の早期化、指導員採用試験併願制の導入**等様々な策を講じる

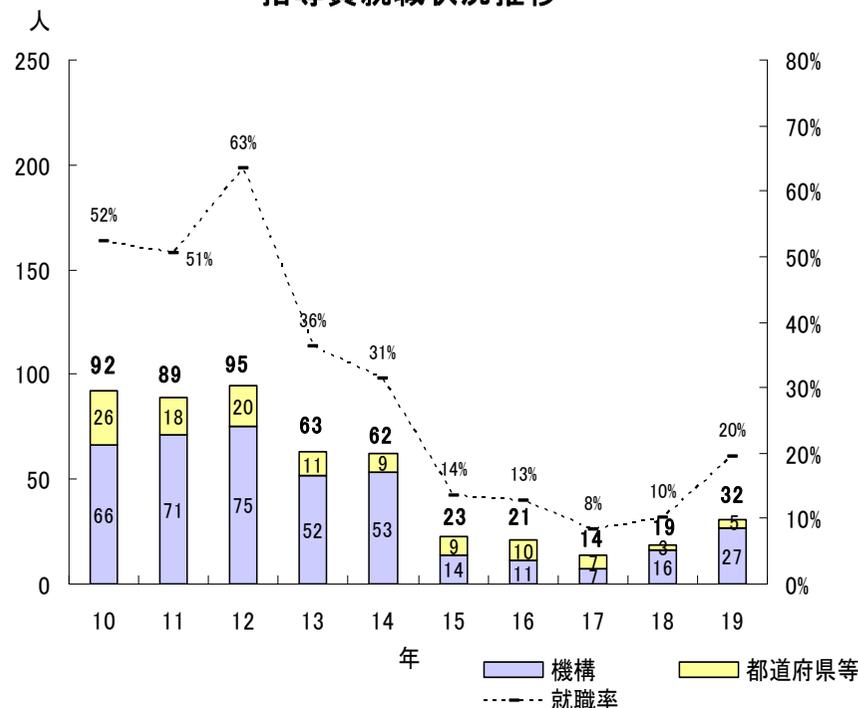
	卒業生	指導員として就職	指導員以外として就職	指導員就職率 ※1	就職率 ※2
18年度	239人	19人	160人	10.1%	94.7%
19年度	196人	32人	128人	19.6%	98.2%

※1 指導員就職率=指導員就職者数/(卒業生数-(留学生数+進学者数))

※2 就職率=就職者数/(卒業生数-(留学生数+進学者数))

○ 留学生数(H18:16人、H19:15人) 進学者数(H18:34人、H19:18人)

職業能力開発総合大学校(長期課程)卒業生の指導員就職状況推移



※平成19年度は、速報値(平成20年3月末現在)である。

## 2. 組織の見直し

(2)【組織体制の抜本的見直し】

### ⑦ 職員数の削減状況（第1期・第2期中期目標期間）

独立行政法人整理合理化計画(抄)

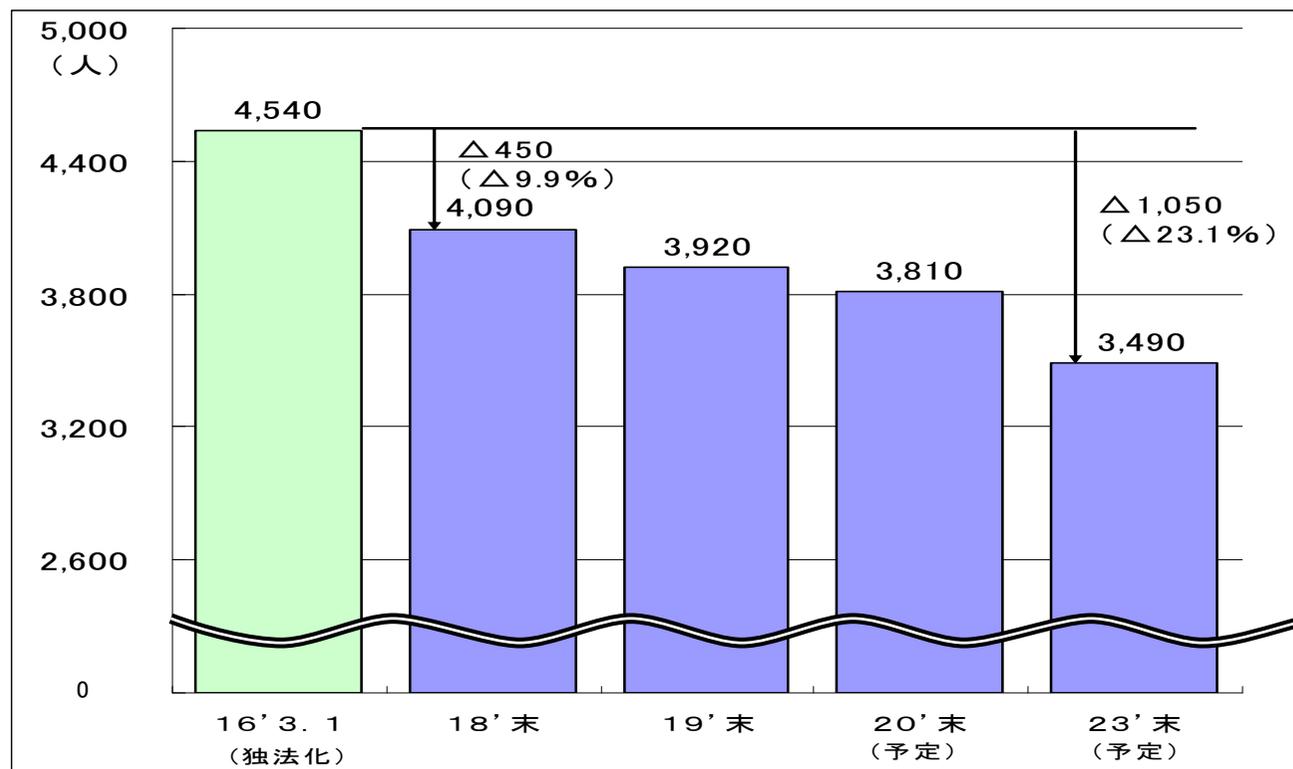
#### 【組織体制の抜本的見直し】

○ 大胆な業務の見直しを行うことにより、全体としてできる限り大幅な職員削減を行い、組織のスリム化を図る。

#### 取組

- 第1期中期目標... 職員数は、独法化期首から平成18年度までに**450名(△9.9%)**を削減。  
(平成16年3月策定)
- 第2期中期目標... 職員数は、平成18年度末から平成23年度末までに**600名(△14.7%)**を削減。  
(平成19年3月策定)

上記によって、独立行政法人化以降、第2期中期目標期間終了までに、職員数は**1,050人(△23.1%)**の削減を行うこととなる。



### 3. 運営の効率化及び自律化

#### (1) 【雇用促進住宅の売却の加速化、随意契約の見直し等】

## 雇用促進住宅に関する措置状況

### 指摘事項

- 全住宅の2分の1程度の廃止決定
- 売却業務を民間等に委託するなど、売却を加速化するための措置を講ずる。

- 住宅の管理運営業務に係る委託について、平成20年度はブロック単位、平成21年度以降は、都道府県単位ごとの競争性のある入札方式に移行する。
- 計画修繕の廃止などを通じ、委託額の大幅な削減を図る。

- 公務員入居者の速やかな完全退去を促す。

### 4月10日までの取組及び今後の対応方針

- 平成20年4月1日をもって、**650住宅を廃止決定**  
※ 住宅数 1,517住宅、**廃止決定住宅数 784住宅(約52%の廃止決定)** (平成20年4月1日現在)
- **平成20年度のなるべく早い時期に、売却業務を民間等に委託予定**

- 平成20年度の管理運営業務の委託について、**全国7ブロックの単位で企画競争入札を実施**  
⇒平成21年度以降は、都道府県単位での企画競争を予定  
※ うち2ブロックにおいては、民間企業からの応札があったが、結果として7ブロックとも(財)雇用振興協会が落札
- 計画修繕の廃止などを通じ、**平成20年度委託費の大幅な削減**  
※ 住宅の管理運営業務に係る委託費 19年度：369億  
⇒**20年度：247億円(約33%減)**

- **平成20年3月末までの大幅な退去の実現**  
⇒**今後とも継続的かつ強力に退去要請**  
※ 入居国家公務員数 平成19年3月末：75名  
⇒**平成20年3月末：3名(約97%減)**  
※ 入居地方公務員数 平成19年3月末：227名  
⇒**平成20年3月末：121名(約46.7%減)**

## 保有資産の見直しについて

### 独立行政法人整理合理化計画(抄)

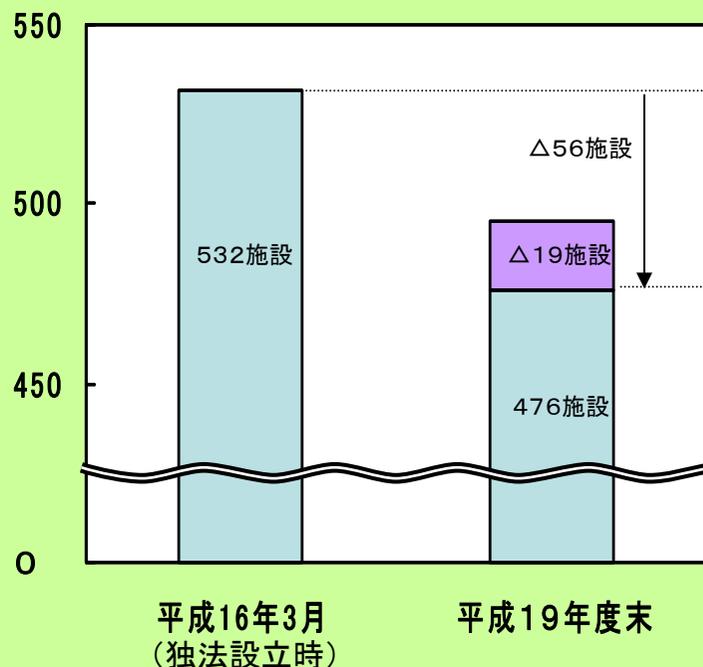
#### 【保有資産の見直し】

○ 機構が保有する職員宿舎については、すべて構造・耐用年数にかかわらず整理を進め、平成23年度末までに設立時と比して4割を超える施設の廃止を行う。木造(戸建て)宿舎について、最終的に原則廃止する。あわせて、宿舎を含めた資産全体の管理体制を早急に整備する。

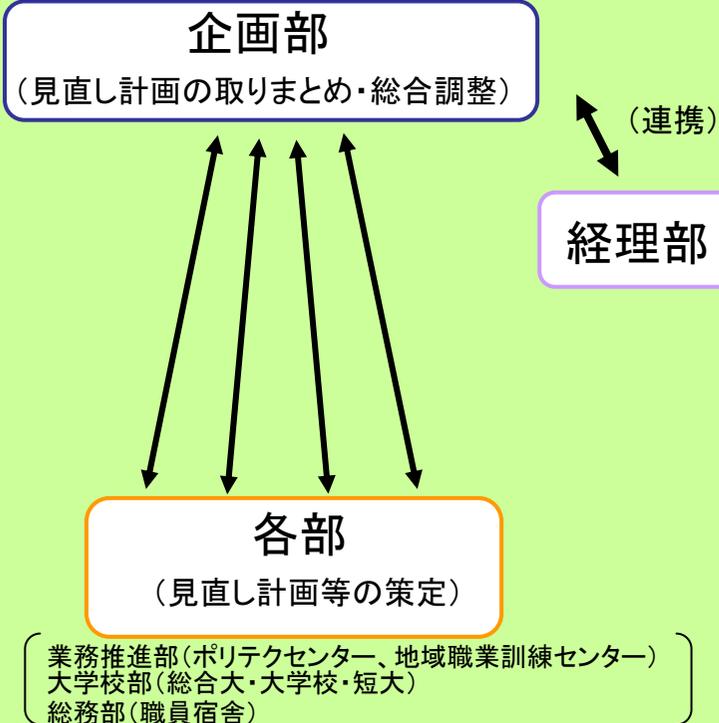
#### 取組

- 職員宿舎については、平成19年度には**19施設を廃止**し、独法設立時から平成19年度末までに**56施設を廃止**。
- 企画部において各部が所掌する建物等の資産の見直しについて全体的な取りまとめを行う。

#### 職員宿舎について



#### 資産管理体制の見直し



3. 運営の効率化及び自律化

(3)【職業能力開発業務における自己収入の増大】

## 職業能力開発業務における自己収入の増大

独立行政法人整理合理化計画(抄)

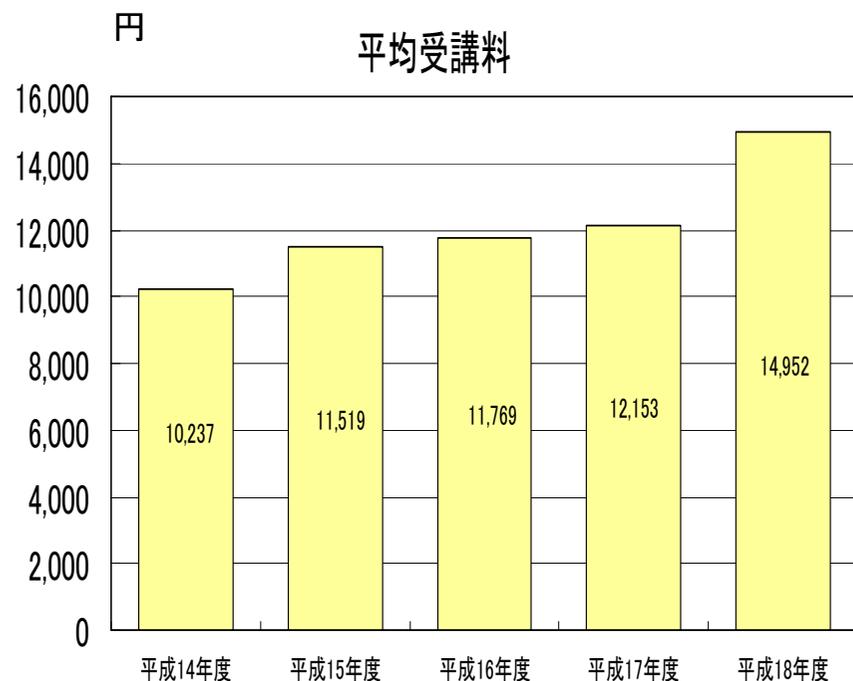
### 【職業能力開発業務における自己収入の増大】

○ 自己負担の増額等の費用負担の見直しを実施する。

#### 取組

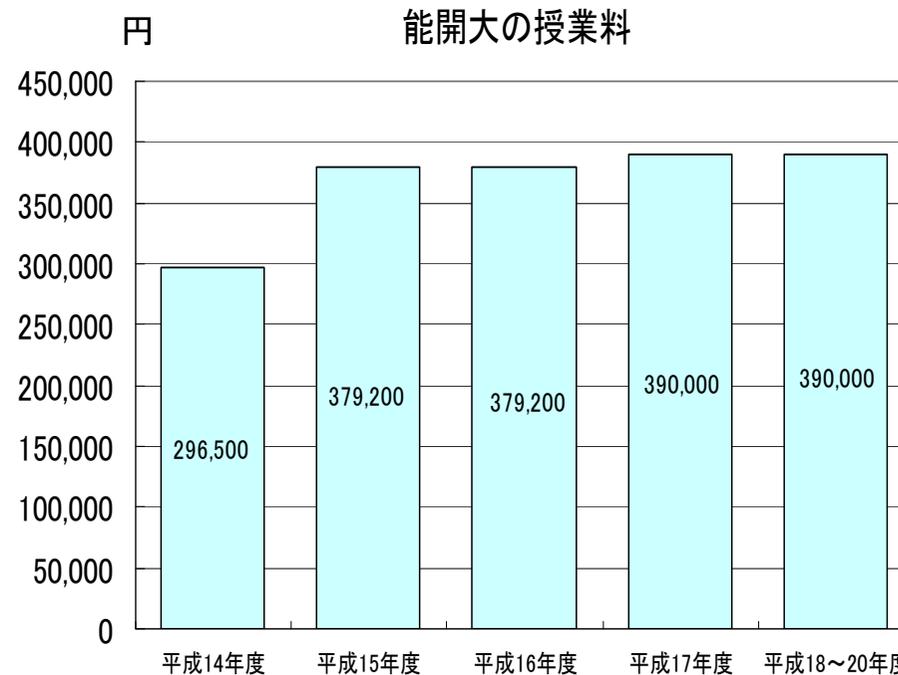
在職者訓練においては、**受講料の引上げを年々行い**、学卒者訓練については、**平成21年度の入校者から新たに入学金を徴収**。

在職者訓練における受益者負担(年度別推移)



注)実績は、在職者訓練受講者1人当たりの平均受講料

学卒者訓練における受益者負担(年度別推移)



注)授業料は、国公立短期大学に準じて設定(年間授業料)

## 随意契約の見直しについて

### 独立行政法人整理合理化計画(抄)

#### Ⅲ. 独立行政法人の見直しに関し講ずべき横断的措置

##### 1. 独立行政法人の効率化に関する措置

###### (1) 随意契約の見直し

②各法人が策定する随意契約直し計画において、独立行政法人全体で、平成18年度に締結した競争性のない随意契約約1兆円のうち、約7割(0.7兆円)を一般競争入札に移行することとしており、これらを着実に実施することにより、競争性のない随意契約の比率を国並みに引き下げる。

### 取組

全体の契約のうち随意契約が占める割合は、平成18年度実績で80%を超えていたが、随意契約見直し計画により、**6%程度**となる見込みであり、計画の着実な実施に向けて取り組んでいるところである。

(単位:件,億円)

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(円)	件数	金額(円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(1.4%) 100	(1.2%) 9.7
一般競争入札等	競争入札 (指名競争含む。)	(14.4%) 1,060	(18.6%) 152.3	(24.6%) 1,812	(23.4%) 190.9
	企画競争	(0.3%) 21	(0.2%) 1.9	(68.1%) 5,023	(68.6%) 560.0
随意契約		(85.3%) <b>6,295</b>	(81.1%) <b>662.5</b>	<b>(6.0%)</b> <b>441</b>	<b>(6.9%)</b> <b>56.1</b>
合計		(100.0%) 7,376	(100.0%) 816.7	(100.0%) 7,376	(100.0%) 816.7

注) 上表中、「見直し後」の「競争入札(指名競争含む。)」欄には、見直しを行った結果計上される契約と18年度に競争入札を行った契約の合計を計上している。

## 第2期中期目標・中期計画 概要

平成19年3月策定（平成20年3月改訂）

すべての労働者がその能力を発揮し、雇用及び生活の安定が図られる社会の実現

### 雇用開発業務

#### ○相談・講習・研修

- ・相談者等の要望に的確に応えられる相談等を実施し、80%以上の評価

#### ○助成金の支給等

- ・HP・説明会等による周知の充実（説明会 80%以上の評価）
- ・手続の合理化
- ・職員の審査能力向上
- ・不正受給の防止

### 職業能力開発業務

#### ○離職者訓練

- ・主にものづくり分野で民間にはできないもの限定して実施し、就職率は各年度80%以上（委託訓練65%以上）

#### ○高度技能者の養成のための職業訓練

- ・主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化し、就職率は各年度95%以上

#### ○在職者訓練

- ・中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なものを実施し、80%以上の評価

#### ○若年者対策

- ・「私のしごと館」の運営を包括的に民間に委託し、第三者委員会による外部評価を踏まえ、平成20年末までに存廃を含め、その在り方について検討することに協力

#### ○公共職業能力開発施設等

- ・雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について、その必要性について評価し、法人自体の存廃について平成20年末を目途に検討することに協力
- ・生涯職業能力開発促進センターについては、平成20年度末までに廃止

### 勤労者財産形成 促進業務

#### ○融資業務

- ・職員の審査能力向上等による勤労者の生活の安定・事業主の雇用管理の改善等に資する融資の実現

#### ○周知

- ・HP・説明会等による周知の充実（説明会 80%以上の評価）

#### ○業務運営の効率化

- ・外部委託や競争入札の活用による業務の効率化、経費の削減

### 職員数600名削減

#### 《業務の効率的な実施》

一般管理費及び業務費の17.8%以上削減（平成18年度予算比）／人件費を5%以上削減（平成17年度比）／随意契約の見直し

※ 雇用促進住宅については、遅くとも平成33年度までに譲渡・廃止するため、中期目標期間中に全住宅の2分の1を廃止決定し、おおむね3分の1について譲渡・廃止。

※ 中期目標の期間は、平成19年4月1日から平成24年3月31日までの5年。

## 機構の概要

- 1. 独立行政法人雇用・能力開発機構の概要 ……P3
- 2. 事業費及び職員数の削減状況(第1期・第2期中期目標期間) ……P4

## 公共職業訓練の概要

- 3. 公共職業訓練とは ……P5
- 4. 公共職業訓練のための施設 ……P6

## 離職者訓練

- 5. 職業能力開発促進センター(ポリテクセンター) ……P7
- 6. 離職者訓練 訓練コース例 ……P8
- 7. 公共職業訓練実施状況(離職者訓練) ……P10
- 8. 雇用対策における離職者訓練の実施 ……P11

## 在職者訓練

- 9. 機構が行う在職者訓練の特徴 ……P12
- 10. 在職者訓練 訓練コース例 ……P13
- 11. 公共職業訓練実施状況(在職者訓練) ……P14

## 学卒者訓練

- 12. 職業能力開発大学校(ポリテクカレッジ) ……P15
- 13. 学卒者訓練の概要① ……P16
- 14. 学卒者訓練の概要② ……P17
- 15. 学卒者訓練 専門課程 訓練コース例 ……P18
- 16. 学卒者訓練 応用課程 訓練コース例 ……P19
- 17. 公共職業訓練実施状況(学卒者訓練) ……P20

## 学卒者訓練

- 18. 職業能力開発大学校の特徴について(国立大学工学部との比較) ……P21
- 19. 職業能力開発大学校と国立大学工学部の総訓練時間・取得単位の比較表 ……P22

## 職業能力開発総合大学校

- 20. 職業能力開発総合大学校 ……P23
- 21. 公共職業訓練のインフラ整備 ……P24

## 生涯職業能力開発促進センター

- 22. 生涯職業能力開発促進センター(アビリティガーデン) ……P25

## 私のしごと館

- 23. 私のしごと館 ……P26

## ものづくり施策における位置づけと役割

- 24. ものづくり基盤技術振興基本法(平成11年法律第2号)(抄) ……P27
- 25. ものづくり人材の育成 ……P28
- 26. ものづくり政策に対応した人材育成(学卒者訓練) ……P29

## 民間、地方公共団体との関係

- 27. 官民の役割分担と連携 ……P30
- 28. 国と地方の役割分担と連携 ……P31
- 29. 国と都道府県の役割分担 ……P32

## 公共職業訓練の政策的位置づけ、必要性

- 30. 教育訓練市場の全体像(推計) ……P33
- 31. 各国における訓練プログラムへの公的支出(対GDP比) ……P34

# 1. 独立行政法人 雇用・能力開発機構の概要

## 沿革・組織

- 発足 平成16年3月1日、特殊法人雇用・能力開発機構より独立行政法人化
- 役職員数 役員8名(理事長、理事5名、監事2名)、職員3,959名(平成19年4月1日現在)
- 所在地 神奈川県横浜市(本部)
- 組織 本部(8部1室)、従たる事務所(47所)、職業能力開発施設等(75所)

## 事業概要

- 能力開発に関する業務
  - ・ 公共職業能力開発施設等の設置運営、事業主等の行う職業訓練の援助等
  - ・ 労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発及び向上についての労働者等に対する相談等(キャリア・コンサルティング)
- 雇用開発に関する業務
  - ・ 雇用管理に関する相談等
  - ・ 中小企業の雇用創出、人材確保等のための助成金の支給、相談等
- 勤労者財産形成促進に関する業務
  - ・ 勤労者の財産形成を促進し、生活の安定を図るための持家取得資金、教育資金の融資等
- その他
  - ・ 雇用促進住宅を譲渡又は廃止する業務並びに譲渡等するまでの間の管理運営業務

## 改革の取組状況

第1期中期目標期間(当初:H15~H19年度)を1年間前倒しし、平成19年度から第2期中期目標(H19~H23年度)を設定、取組みを開始。

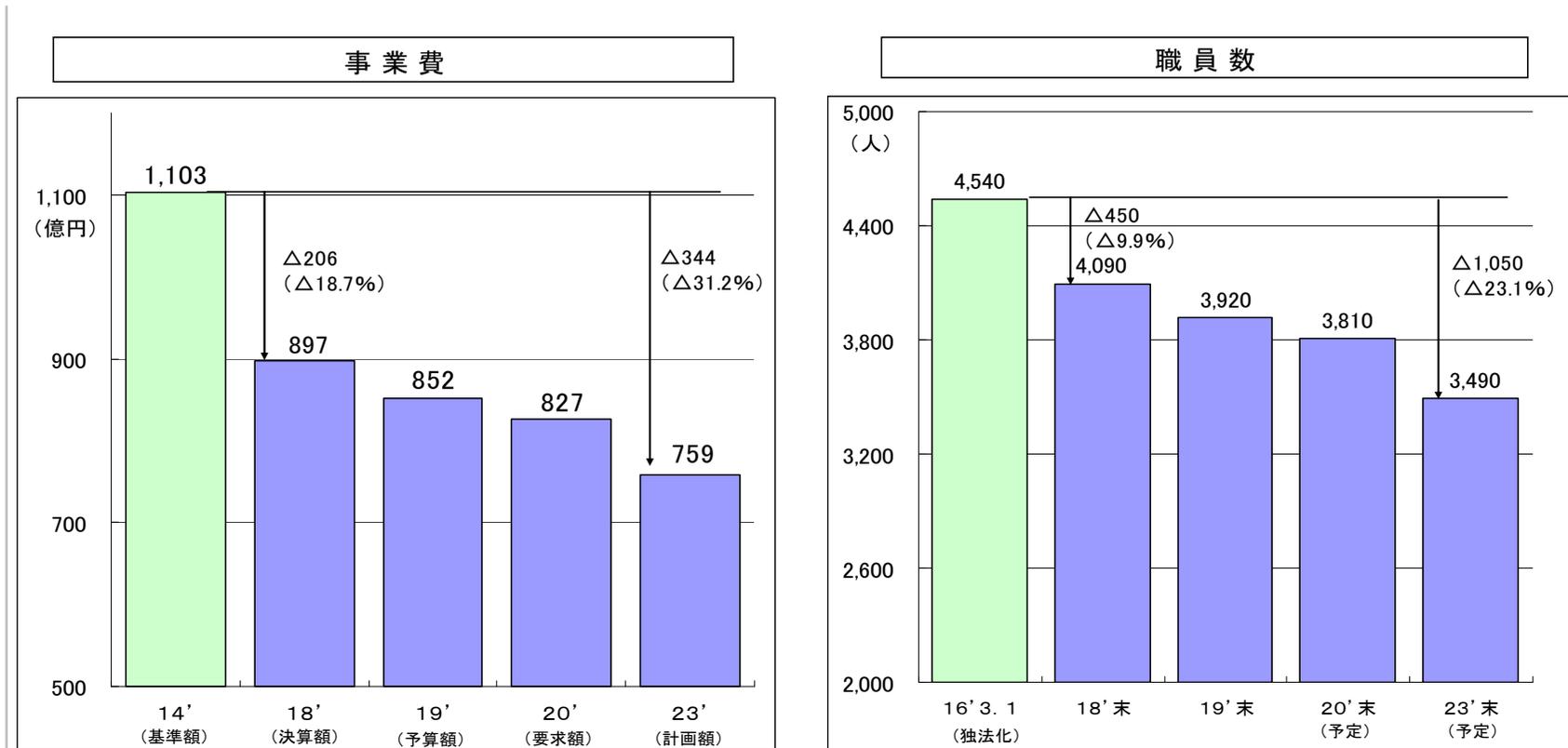
※独立行政法人化以降、平成23年度までに職員数1050人(△23.1%)、一般管理費及び業務経費(14年度基準額から)344億円(△31.2%)削減予定。

## 2. 事業費及び職員数の削減状況（第1期・第2期中期目標期間）

○第1期中期目標... 事業費は、平成18年度までに削減目標である15%を3.7%上回る18.7%（△約206億円）（平成16年3月策定）の削減を達成。また、職員数は、独法化期首から平成18年度までに450名（△9.9%）を削減。

○第2期中期目標... 事業費は、平成18年度の予算と比して期末（平成23年度）までに17.8%以上を削減。また、（平成19年3月策定）職員数は、平成18年度末から600名（△14.7%）を削減。

上記によって、独立行政法人化以降、第2期中期目標期間終了までに、事業費は約344億円（△31.2%）職員数は1,050人（△23.1%）の削減を行うこととなる。



注) 事業費とは、運営費交付金が充当される一般管理費及び業務費のこと。

### 3. 公共職業訓練とは

国及び都道府県は、その責務として

- ・ 職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施
- ・ 事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施に努めなければならない(職業能力開発促進法第4条2項)こととされており、当該規定を受けて**離職者**、**在職者**及び**学卒者**に対する公共職業訓練を実施している。

#### 離職者訓練

- 国は、雇用のセーフティネットとして離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するための**必要最低限**の職業訓練を実施。
- これに加え、**都道府県**は**地域の実情によりきめ細かく対応**するために、必要な訓練を実施。

【対象】 ハローワークの求職者(無料)

【訓練期間】 概ね3月～6月

【機構の主な訓練コース例】

・施設内訓練

民間には実施できないものづくり系を中心に実施。(CAD/CAM科、テクニカルメタルワーク科、電気設備科 等)

・委託訓練

民間にできるものにおいては、専修学校、NPO等多様な民間教育訓練機関へ委託して実施。(OA事務コース、経理事務コース 等)

#### 在職者訓練

- 国は、ものづくり分野を中心に**真に高度なもの**のみに限定して職業訓練を実施。
- **都道府県**は、地域の人材ニーズを踏まえ、**地域の実情**に応じた職業訓練を実施。

【対象】 在職労働者

【訓練期間】 概ね2日～3日

【機構の主な訓練コース例】

民間には実施できないものづくり系を中心に実施。  
(TIG溶接コース、フライス盤・NC旋盤実践技術コース、油圧制御技術コース 等)

【受講料】

1万5千円(機構の平均受講料)

#### 学卒者訓練

- 国は、職業に必要な**高度な技能及び知識を習得**させるための職業訓練を実施。
- **都道府県**は、職業に必要な**基礎的な技能及び知識**を習得させるための職業訓練を実施。

【対象】 高等学校卒業者等

【訓練期間】 1年又は2年

【機構の主な訓練コース例】

民間には実施できないものづくり系を中心に実施。  
(機械加工科、電子技術科、情報技術科、生産機械システム科 等)

【受講料】

年間39万円(機構)

## 4. 公共職業訓練のための施設

### (1) 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）

- ① 雇用のセーフティネットである失業者の早期再就職を図るための離職者訓練と、
- ② ものづくり分野を中心に民間では実施していない中小企業向け在職者訓練を実施する施設。

〔施設数〕 各都道府県に最低1箇所、全国に61箇所設置

〔実績〕 施設内離職者訓練受講者数:3万3千人 就職率:81.6% (18年度)

### (2) 職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）

高校卒業生等を対象に、高度な知識と技能を兼ね備えた実践技術者、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる産業の基盤を支える人材を養成する施設。

〔施設数〕 全国10ブロックに大学校を各1箇所設置(その他附属短期大学校を12箇所設置)

〔実績〕 在学者数:8千人 就職率:98.3% (18年度)

### (3) 職業能力開発総合大学校

産業構造の変化や技術革新等に伴う訓練ニーズの変化に対応した職業訓練指導員の養成と再訓練を行う我が国唯一の施設。(一般大学の教育学部に相当)

〔施設数〕 全国に1箇所設置(神奈川県相模原市)

〔実績〕 公共職業訓練(機構、都道府県)でものづくり分野を担当する指導員の41%は総合大の卒業生機構、都道府県等の1500名の訓練指導員に対し、再訓練を実施 (18年度)

### (4) 生涯職業能力開発促進センター(アビリティガーデン)

- ① 訓練コースの開発、試行・検証、普及とともに、
- ② 在職者、離職者に対するホワイトカラー等の職業能力開発を実施する施設。

〔施設数〕 全国に1箇所設置(墨田区)

〔実績〕 在職者訓練:121コース、受講者数1,681人 離職者訓練:23コース、入校者601人、就職率78.1%(18年度)

## 5. 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）（61所）

職業能力開発促進センターは、

- ① 雇用のセーフティネットである失業者の早期再就職を図るための**離職者訓練**と、
- ② ものづくり分野を中心に民間では実施していない中小企業向けの**在職者訓練**を実施。

### 特 徴

#### 雇用のセーフティネットとしての離職者訓練

- 離職者訓練は、雇用対策の一環。
- 急激な雇用失業情勢の悪化時には機動的に訓練を設定。

〔18年度実績〕 受講者数:3万3千人 就職率:81.6%

※13年度には緊急雇用対策として離職者訓練30万人を緊急設定



#### ものづくり人材の育成のための在職者訓練

- 職業訓練の実施が困難な中小企業等を中心に、ものづくり系の能力の付与を目的とした高度な訓練を実施。
- 我が国の競争力を支えるものづくり人材の育成を支援。

〔18年度実績〕 受講者数:8万1千人 受講者満足度:97.1%

事業主満足度:95.2%



## 6. 離職者訓練 訓練コース例

### ○ 訓練コース例

### CAD/CAM技術科

#### 仕上がり像(訓練目標)

- ①3次元CADによる機械部品の3次元形状の作成ができる。
- ②3次元CADデータに基づくNCデータ作成とマシニングセンタによる所定の精度の加工ができる。

#### コース概要(習得内容)

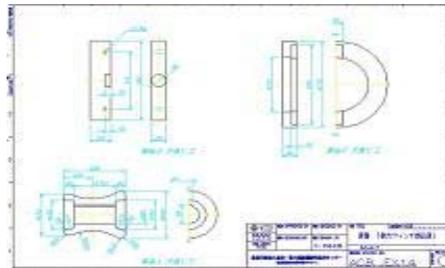
- ・機械要素と機械製図 ・2次元CAD製作と機械製図 ・3次元CAD(3次元形状の作成)
- ・マシニングセンタのプログラミングや汎用機械加工 ・CAMによるマシニングセンタ加工

#### <就職先>

CAD/CAMシステムを使用した設計製図業務 NC加工データ作成業務  
NC工作機械のオペレーター 等



1か月目「機械製図」



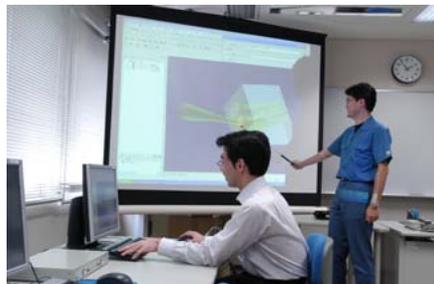
2か月目「2次元CAD」



3か月目「3次元CAD」



4か月目「工作機械 加工技術」



5か月目「NC工作機械」



6か月目「NC工作機械」

## 【訓練課題例】

訓練期間中又は修了時に訓練生の習得度合いの確認のために実施



製図に係る三次元CAD  
課題 マウス



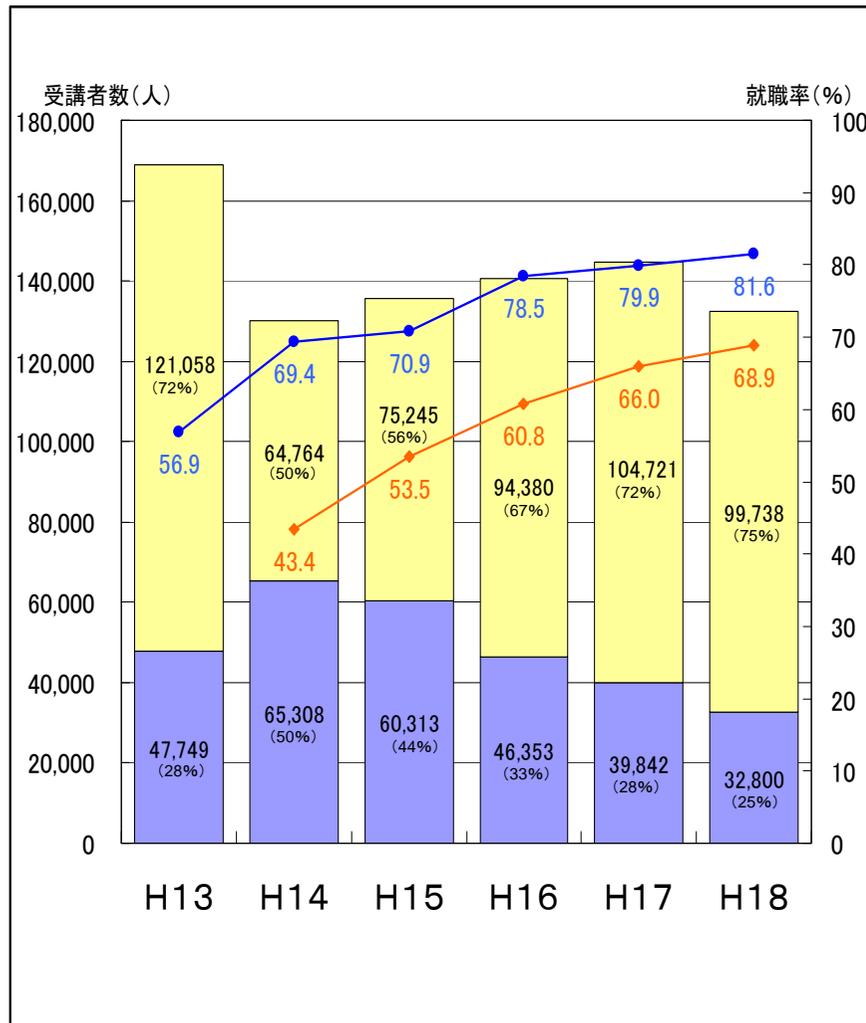
切削加工に係るNC旋盤課題



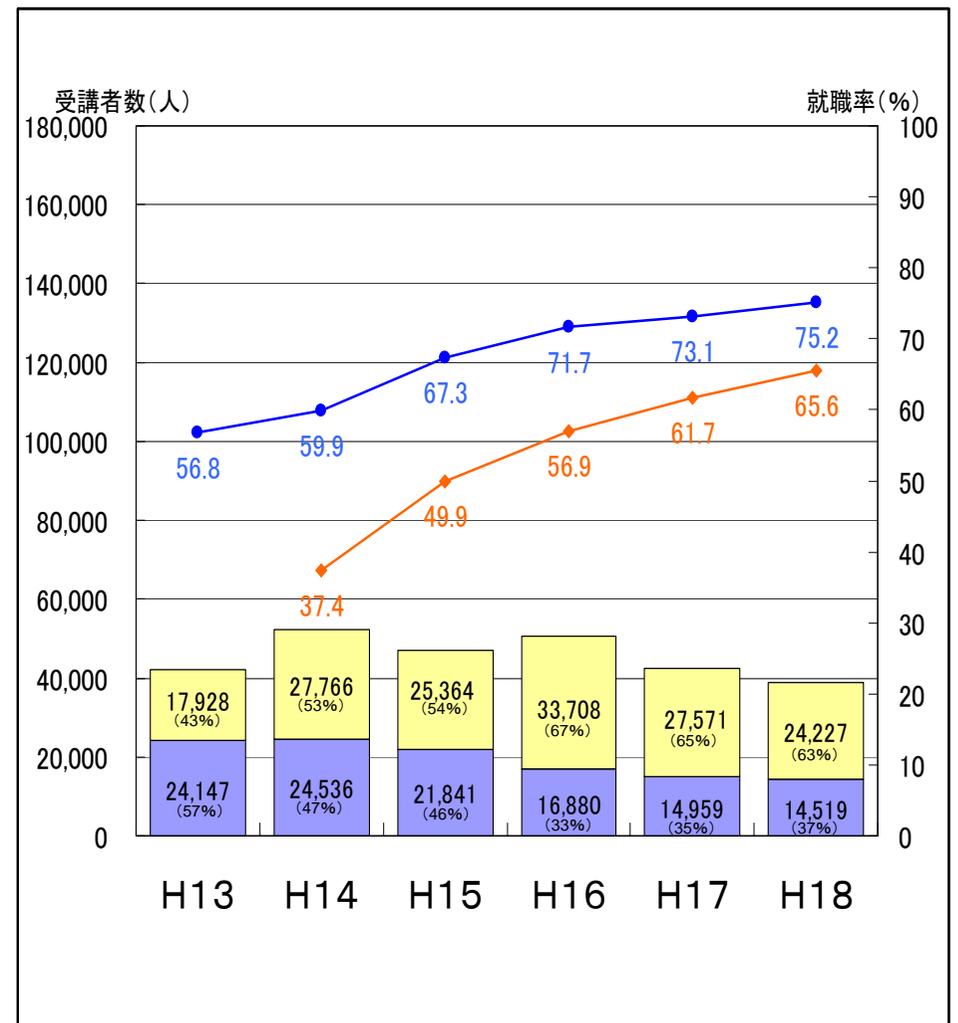
切削、穴あけ加工に係る  
マシニングセンタ課題

## 7. 公共職業訓練実施状況（離職者訓練）

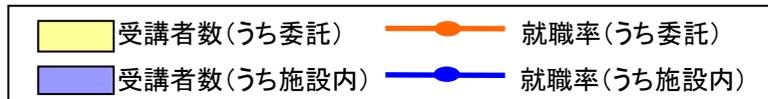
### 雇用・能力開発機構



### 都道府県



※委託訓練の就職率は、平成14年度から調査を行っている。



## 8. 雇用対策における離職者訓練の実施

離職者訓練は、雇用情勢の変化に応じ、雇用対策の重点の一つとして機動的に実施。

雇用対策名	雇用対策の内容	対象規模
1 緊急雇用開発プログラム (平成10年4月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>離職者等の職業能力開発の推進(公共職業訓練の機動的・弾力的実施)</li> </ul>	13,040人(うち機構分8,360人)
2 雇用活性化総合プラン (平成10年11月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>中高年求職者就職支援プロジェクトにおける職業能力開発支援事業の実施</li> </ul>	85,000人(機構のみ)
3 緊急雇用対策 (平成11年6月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>中高年求職者就職支援プロジェクト等の拡充強化</li> <li>学卒未就職者の能力開発支援の実施</li> </ul>	50,000人(うち機構分47,500人) 1,000人(機構のみ)
4 経済新生対策における雇用対策 (平成11年11月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規成長分野における職業訓練の推進</li> <li>中小企業の発展を担う人材の育成の推進(専修学校等を活用した能力開発)</li> </ul>	2,000人(機構のみ) 30,000人(うち機構分20,000人)
5 日本新生のための新発展政策における雇用対策 (平成12年10月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>IT化に対応した総合的な職業能力開発施策の推進</li> <li>職業能力のミスマッチ解消のための高度人材養成事業の実施</li> </ul>	238,600人(うち機構分216,300人) 23,000人(うち機構分11,500人)
6 緊急経済対策における雇用対策 (平成13年4月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>中高年ホワイトカラー離職者向け訓練コースの充実、IT関連の能力開発の推進)</li> </ul>	260,000人(機構+都道府県。5からの翌年度繰越し分を含む。)
7 総合雇用対策における雇用対策 (平成13年9月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>中高年ホワイトカラー離職者等に対する効果的かつ多様な職業能力開発の強化</li> <li>ITに係る多様な職業能力開発の推進</li> </ul>	56,000人(機構のみ) 10,000人(機構のみ)

## 9. 機構が行う在職者訓練の特徴

技術革新や産業構造の変化等に対応し、我が国の競争力を支える中小企業を中心とするものづくり人材の育成を支援するため、**職業に必要な高度な技能及び知識**を習得させるための職業訓練を実施。

### ➡ **新たな技術に対応**した訓練コース

(例) 「難削材・新素材の最新切削加工技術」

工業製品の高性能化に伴い、質的にも多様化している難削材(ステンレス鋼、チタン合金等)や新素材(形状記憶合金、セラミック等)の加工を身につけ、**新製品等の生産に即応可能な技術習得を目指す**訓練。

### ➡ **生産工程の改善・改良**に関する訓練コース

(例) 「油圧システムにおけるトラブルの原因究明と改善」

日常的に生じるトラブルに係る原因究明と改善方法を習得することにより、**生産性の向上を目指す**訓練。

### ➡ **技能継承の必要性に対応**した訓練コース

(例) 「実践被覆アーク溶接(指導者育成編)」

被覆アーク溶接の作業要領及び溶接部の評価方法を習得し、溶接作業者に対する**技術的指導が可能な人材の養成を目指す**訓練。

### ➡ **環境問題に対応**した訓練コース

(例) 「省エネルギーを意識したエネルギー計画の最適化設計」

エネルギー消費の最適化を図るため必要となる設備構成を理解し、現有設備の運用・保守監理の最適化を計画・実現できる能力を習得することにより、**エネルギー消費の最小化に資することを目指す**訓練。

## 10. 在職者訓練 訓練コース例

### ○ 訓練コース例(訓練期間:2~3日)

#### チタンのTIG溶接施工と検査技術

##### (コース概要)

溶接施工が極めて難しいとされているチタン材の溶接特性(高温で著しく酸化しやすい)を理解し、TIG溶接における高度な溶接施工と検査技術を習得する。

##### (カリキュラム)

チタン材溶接の留意点、チタン材の溶融特性を考慮した溶接施工、チタン材溶接部のX線透過試験 等

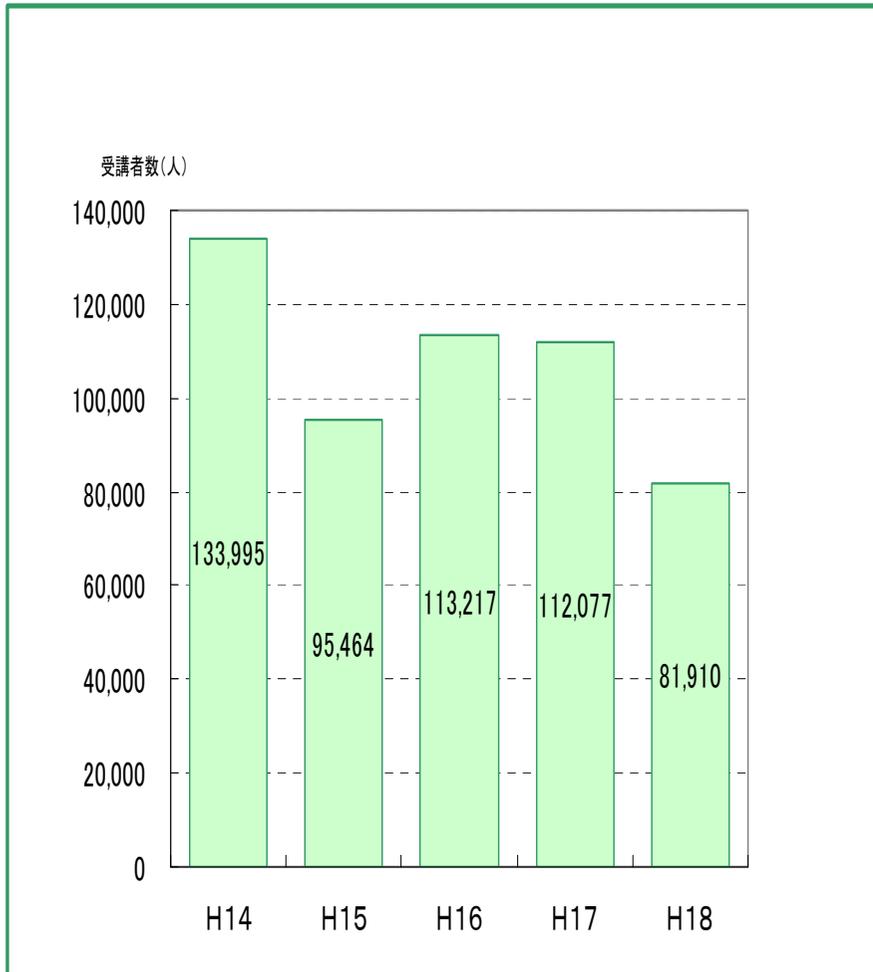
訓練風景



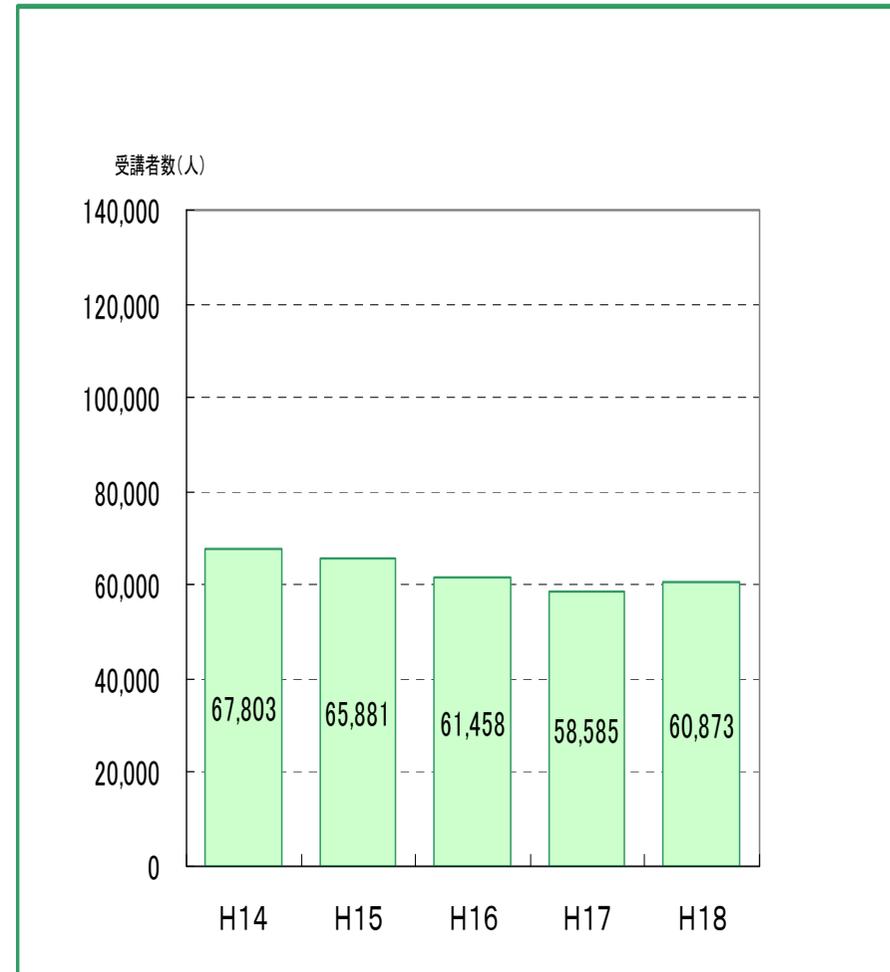
TIG溶接実習。難易度が高いチタン材の溶接を行っているところ。(チタンは他の金属より、溶接時に溶接棒が材料から離れにくいいため、材料の厚さによる電流値や電極と材料の距離などを調整するための高い技能が必要となる。)

# 11. 公共職業訓練実施状況（在職者訓練）

## 雇用・能力開発機構



## 都道府県



■ 受講者数

## 12. 職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）（11校）

職業能力開発大学校は、

- 技術革新等に対応できる高度な知識と技能を兼ね備えた実践技術者、生産部門のリーダーとなる我が国の産業基盤を支える人材を養成。

### 特徴

知識と技能を兼ね備えた実践技術者を育成し、高い就職率

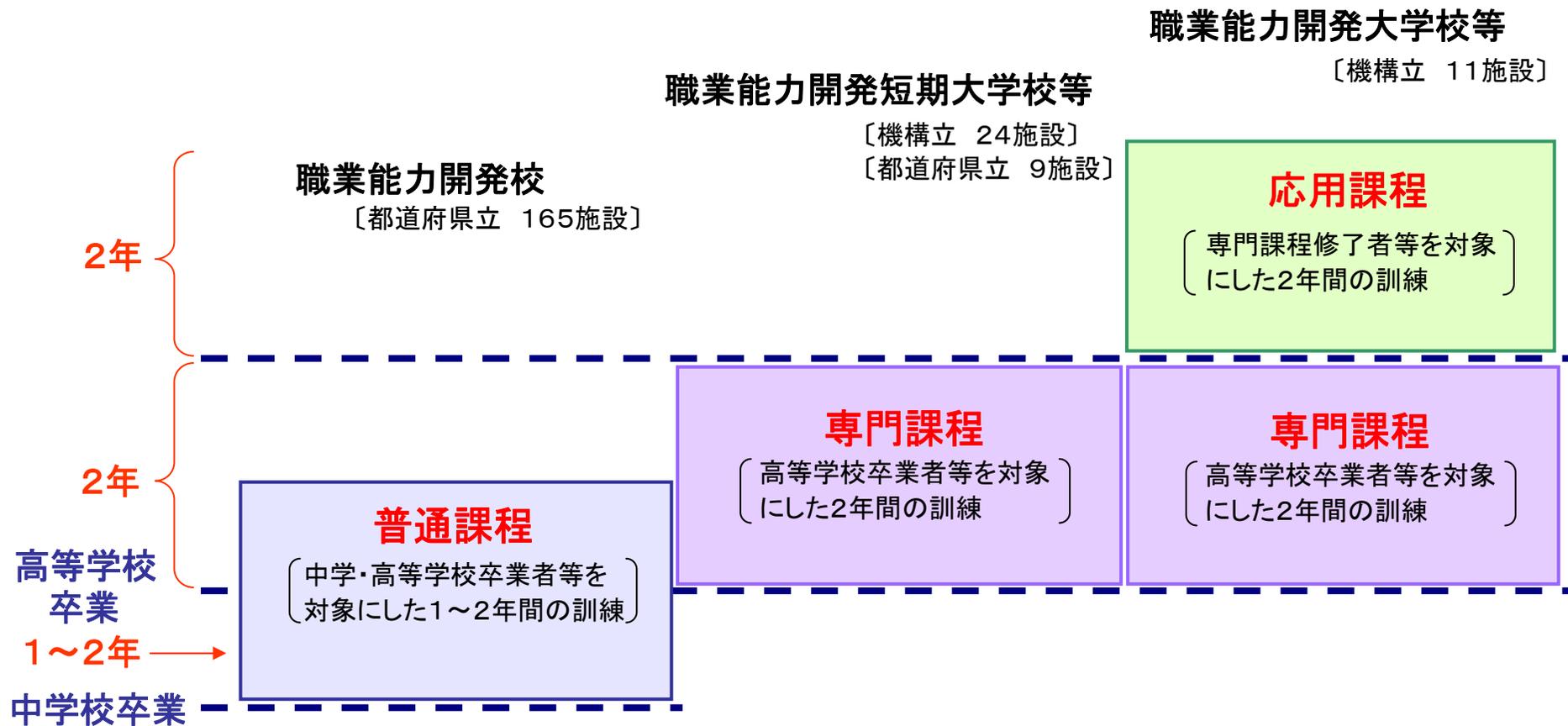
- 職業能力開発大学校・附属短期大学校は、**高校卒業生等を対象**。
- 職業に必要な知識及び技能を段階的かつ体系的に習得させることを通じ、技術革新に対応できる**高度な実践技術者を養成**。
- 卒業生の**就職率は98%以上**。

〔平成18年度実績〕 在学者数：8千人 就職率：98.3%



### 13. 学卒者訓練の概要①

国は産業基盤を支えるものづくり人材を育成するため、**高度な実践技能者の養成**を目的とした職業訓練を、都道府県は**地域の実情に応じ、多様な技能・知識を有する労働者**となるために必要な基礎的な訓練を実施。



## 14. 学卒者訓練の概要②

	普通課程 (中学・高等学校卒業者等を対象にした 1～2年間の訓練)	専門課程 (高等学校卒業者等を対象にした2年間の訓練)	応用課程 (専門課程修了者等を対象にした2年間の訓練)
実施施設	職業能力開発校	職業能力開発大学校 職業能力開発短期大学校 等	職業能力開発大学校 等
目的	地域の実情に応じ、 <b>地域産業に必要な多様な技能・知識を有する労働者を養成</b>	高度なものづくり人材を育成するため、技術革新に対応できる <b>高度な知識・技能を兼ね備えた実践技能者を養成</b>	高度な技能・技術や企画・開発能力等を習得し、 <b>生産技術・生産管理部門のリーダー</b> となる人材を養成
訓練時間	中卒者等(2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上)、 高卒者等(1,400時間以上)	2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上	2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上
訓練科	OA事務科、機械加工科、自動車整備科、木造建築科 等	生産技術科、電子技術科、情報技術科、住居環境科 等	生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等
実績	入校者数 9,108人 就職率 <b>92.0%</b> (平成18年度)	入校者数 3,502人 就職率 <b>98.1%</b> (平成18年度)	入校者数 895人 就職率 <b>99.3%</b> (平成18年度)
受講料	応分の負担(都道府県毎に決定)	390,000円(1年間:機構)	390,000円(1年間:機構)

## 15. 学卒者訓練 専門課程 訓練コース例

### ○ 訓練コース例

#### 住居環境科

(コース概要／習得内容)

「ものづくり」の原点である創造的な設計能力と施工能力に重点を置き、

- ①建築物の計画設計に関する知識、
  - ②建築CADによる設計・製図、
  - ③構造解析、構造材料の特性に関する知識、
  - ④測量及び施工技術、
  - ⑤工事管理や積算方法
- 等を習得。

環境と調和した建築空間を創造する技術を持った実践技能者を養成。

(就職先)

建築業務、インテリア業務及び生産分野での管理・運用業務等に就職。

#### 訓練風景

建築材料強度試験



材料特性を理解するための強度試験実習

建築設計実習(CAD実習)



建築CADによる設計と併せてCGアニメーションによる表現技法実習

建築施工実習



設計をする上で必要な木造、コンクリート造の施行実習

# 16. 学卒者訓練 応用課程（専門課程修了者等を対象にした2年間の訓練） 訓練コース例

## ○ 訓練コース例

### 生産機械システム技術科

（コース概要／習得内容）

機械技術を中心に、エレクトロニクス、情報技術等を融合し、①CADによる図面作成、精密加工、組立、評価、②PLCを活用した制御技術、③CAEを活用した各種シミュレーション技術等を習得。課題実習とグループ学習方式により、問題解決力、応用力、協調性を持った人材を育成。

（就職先）

機械メーカー、精密加工メーカー、部品メーカー、メカトロニクス企業等に将来の生産現場のリーダー・管理者として就職。

#### 訓練風景

##### ①企画・開発



##### ③ワーキンググループによるミーティング



##### ②設計



##### ④製作



#### 開発課題

現場における製品、工程、管理などに関する課題を企業から題材として取り入れ、企画から製作に至る一連の工程・作業を体得する「課題実習方式」を実施。また、現場での工程・作業は複数の職種・分野にまたがることから、複数の訓練科による「ワーキンググループ方式」を実施。実際の企業における製品開発をイメージしたカリキュラムにより、新しいものを創り出す能力を培う。

（例）長ナス自動皮むき装置（来年度より漬物工場生産ラインにて活用予定）

##### ①ヘタ・果尻切断装置↓



##### ←②皮むき装置



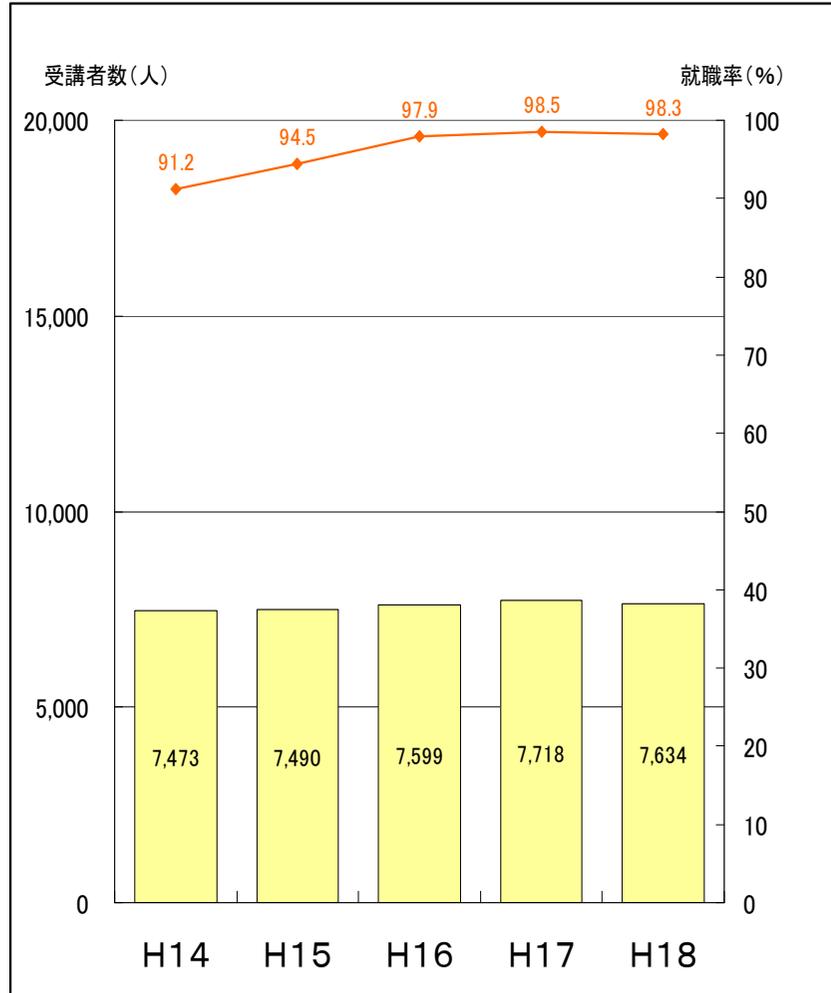
##### ①通過後のナス ②通過後のナス



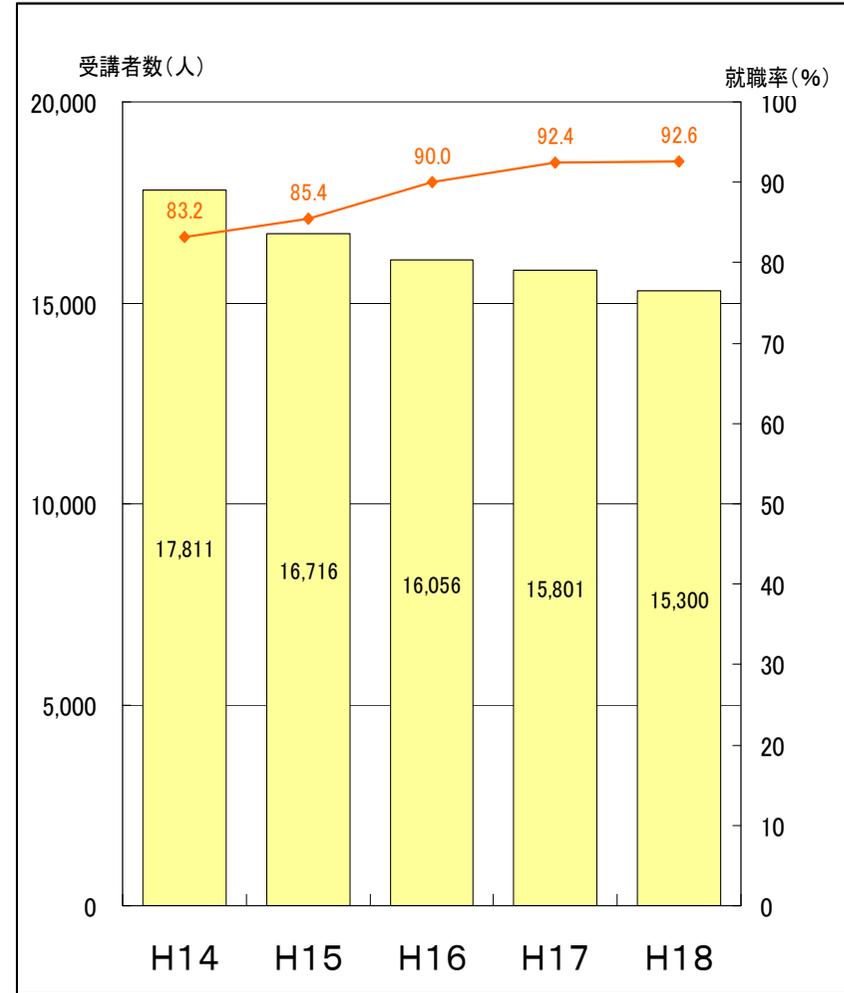
☆上記（例）のように、開発した製品のうち、実際に企業の生産ラインに活用されたり、製品化された事例が多数。

# 17. 公共職業訓練実施状況（学卒者訓練）

## 雇用・能力開発機構



## 都道府県



## 18. 職業能力開発大学校の特徴について（国立大学工学部との比較）

- 職業能力開発大学校の学卒者訓練は、実技・実習を重視。
- **実技・実習**の総訓練時間に占める割合は**約65%**。
- 生産現場等の特に技能分野を担う人材を育成。

	職業能力開発大学校	国立大学工学部
目指すところ (目的)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>就職を目的</b>とする職業訓練</li> <li>○ 特定の職業（<b>ものづくり関連職種</b>）に就くためのもの</li> <li>○ 生産現場等の特に<b>技能分野</b>を中心的に担い、設計・開発部門に対して提言できる人材の育成を行う</li> <li>※ 訓練関連職務への就職成果を求められる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>研究開発型</b>人材の育成を基本</li> <li>○ 就業のほか<b>進学のため</b>のもの</li> <li>※ 教育内容に関連した就職成果を必ずしも求められていない</li> </ul>
実習と研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>技能実習</b>の時間が多く、技能の習得と習熟を行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 知識を授け、学芸を教授<b>研究</b>し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的</li> </ul>
実習等の割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 実習と技術・知識を併行して習得する<b>実学融合</b>の訓練手法とカリキュラム</li> <li>※ 実技・実習割合：<b>約65%</b></li> <li>※ 実際の生産現場と実際の製造設備を取り入れた訓練環境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 理論に係る講義（座学）及びそれらを検証するための実験を中心とするカリキュラム</li> <li>※ 実験・実習割合：<b>約51%</b></li> </ul>
カリキュラムの基礎	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ カリキュラムのベースとなるものは<b>生産現場等における職務</b></li> <li>※ 一般教育科目としては、ものづくり現場（職場）において必要な<b>安全教育、社会人（躰等）教育</b>などを重視</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>学術・理論</b>からなるカリキュラム</li> <li>※ 一般教育科目は<b>教養科目</b>が主である</li> </ul>
卒業研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 卒業前には課題として実際の<b>ものづくり（制作課題）</b>を行う（総合制作実習）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 主として<b>卒業論文（研究）</b>である</li> </ul>

## 19. 職業能力開発大学校と国立大学工学部の総訓練時間・取得単位の比較表

○ 職業能力開発大学校の**総訓練時間**、**実技・実習時間**は、国立大学に比べ相当長くなっている。

	総訓練時間	実技・実習時間	総訓練時間に占める実技・実習時間の割合
職業能力開発大学校	5,616時間	3,636時間	64.7%
国立大学工学部	3,000時間	1,530時間	51.0%

職業能力開発大学校 (4年間)	一般教育	系基礎		専攻		応用	実技・実習 単位小計	総単位 合計
	学科	学科	実技	学科	実技	開発課題実習		
	18	28	14	64	134	54		

比較

国立大学工学部 (4年間)	教養科目	専門科目			実技・実習 単位小計	総単位 合計
	学科48	学科34	演習8	実習34		
					34	124

- ※1 職業能力開発大学校の修了までの単位数 312単位 総訓練時間 5,616時間  
(修了に必要な時間数は、総訓練時間:5,616時間の8割以上)
- ※2 国立大学工学部の卒業に必要な単位数 124単位 総授業時間 3,000時間  
(大学設置基準による)
- ※3 国立大学文系学部の卒業に必要な単位数 124単位 総授業時間 1,860時間

注) 職業能力開発大学校の1単位については18時間で算出。国立大学については、学科1単位:15時間、演習1単位:30時間、実習1単位:45時間で算出。

## 20. 職業能力開発総合大学校 (1校)

職業能力開発総合大学校は、産業構造の変化や技術革新等に伴う訓練ニーズの変化に対応した**訓練指導員の養成と再訓練**を、我が国で唯一実施。

(一般大学の教育学部に相当)



### 特徴

#### 訓練指導員の4割以上が総合大卒業生

- 公共職業訓練(機構、都道府県)でものづくり分野を担当する指導員の41%は総合大の卒業生。
- 中核的役割を果たす指導員として、ものづくり現場を担う人材の育成を支えている。

[カリキュラムの特徴]

- ①専門の技能
- ②訓練技法
- ③キャリア・コンサルティング
- ④コース設定 等

[ものづくり分野における総合大卒業指導員の占める割合]

総合大卒 41%	その他 59%
-------------	------------

#### 年間1500名の訓練指導員の再訓練

- 訓練指導業務は、技術革新の進展等にキャッチアップし、指導内容を絶えず変化させる必要。
- このため、機構、都道府県等の年間1500名の訓練指導員に対し、再訓練を実施。

## 21. 公共職業訓練のインフラ整備

技術革新の進展等、技術・技能の変化に対応し効果的な職業訓練を実施することを通じて、公共職業訓練の質を担保するためには、これを担う**職業訓練指導員の養成、再訓練や訓練カリキュラム、教科書、指導技法等の開発などインフラ整備**が不可欠。

### 職業能力開発総合大学校

#### ○職業訓練指導員の**養成訓練**の実施

長期課程修了者数:7学科、**239人**(平成18年度)  
研究課程修了者数:3専攻、**20人**(平成18年度)  
公共職業能力開発施設におけるものづくり分野の指導員の**4割以上が総合大を卒業**。

#### ○職業訓練指導員の**再訓練**を実施

研修生の向上研修 **約1,500人**(平成18年度)  
(うち、都道府県の指導員 約600人)

### 能力開発研究センター

○職務分析に基づく「仕事の体系」と「訓練の体系」の蓄積(生涯職業能力開発体系)

○教材・訓練コースの開発(教科書等の作成、モデルカリキュラムの開発、策定等)

○訓練技法・評価方法等の開発(ジョブ・カードの対象となる日本版デュアル訓練終了後の評価項目例の開発等)

※ 開発した教材等はホームページ等を通じて広く官民の職業能力開発施設等に提供

## 22. 生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）（1所）

生涯職業能力開発促進センターは、

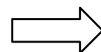
- ① 訓練コースの開発、試行・検証、普及とともに、
- ② 在職者、離職者に対するホワイトカラー等の職業能力開発を実施。

### 特徴

ホワイトカラー向け訓練コースの研究開発、試行・検証、普及を一体的に実施

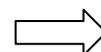
#### 研究開発

ホワイトカラーのための新たな訓練コース（訓練目標、カリキュラム、教材等）の開発



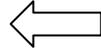
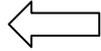
#### 試行・検証

開発した訓練コースの試行実施、効果検証（2年間）



#### 普及

検証した訓練コースの普及、改良点発見等のための継続実施



（平成18年度実績）

- 在職者訓練 121コース、受講者1,681人
- 離職者訓練 23コース、入校者601人、就職率78.1%

## 23. 私のしごと館

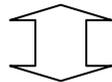
若者を中心に職業意識の効率的かつ効果的な形成等を図るため、**様々な職業体験機会、体系的な職業情報及び相談等をワンストップで提供。** (京都府関西文化学術研究都市)

### 展示・体験事業

関係業界団体等の協力を得ながら、

- ①「職業人として必要な意識・心構え」の理解
- ②「ものづくり」や「サービス」等約40職種の実体験
- ③プロの職業人による実演・実技の見聞、挑戦の機会を提供

機械工作の仕事の体験風景



職業適性検査・職業情報の提供、キャリア・コンサルティングの実施、セミナーの開催等

### 利用状況

- 平成15年3月の開館以降、平成20年2月までの生徒・学生を中心とした各事業サービス利用者延べ数：約237万人
- 平成20年2月末時点の来館予約(平成22年2月まで)は約16万人。

個々人の適性に  
応じた進路・職業  
選択等の実現

## 24. ものづくり基盤技術振興基本法（平成11年法律第2号）（抄）

### （国の責務）

第四条 国は、ものづくり基盤技術の振興に関する総合的な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

### （ものづくり労働者の確保等）

第十二条 国は、ものづくり労働者の確保及び資質の向上を促進するため、ものづくり労働者について、次の事項に関し、必要な施策を講ずるものとする。

- 一 失業の予防その他雇用の安定を図ること。
- 二 **職業訓練及び職業能力検定の充実等により職業能力の開発及び向上を図ること。**
- 三 ものづくり基盤技術に関する能力の適正な評価、職場環境の整備改善その他福祉の増進を図ること。

## 25. ものづくり人材の育成

機構は、我が国の産業基盤を支える中小企業のものづくりを担う人材を育成。

- 学卒者訓練修了生の多くは、ものづくり分野の中小企業に就職。
- 在職者訓練は、自ら職業訓練の実施が困難な中小企業の労働者を中心にもものづくり系の高度な訓練を実施。
- 離職者訓練については、民間教育訓練機関では実施できない訓練について、ものづくり系を中心に実施。
- 中小企業分野におけるものづくり人材の育成を支援。
  - (例1)地域の中小企業事業者等の連携
    - ・ 地元金型工業会と連携し、現場の実践的な技能を備えた人材の育成を目指して、同工業会が傘下企業の訓練カリキュラムを作成、機構がOFF-JTを実施。
    - ・ 地元企業との連携により、生産管理や技能継承方法に係る指導技法を開発。企業のグループリーダーを集め、これらの能力を付与する「総合的のものづくり推進事業」
  - (例2)施設の貸与、講師の派遣等
    - ・ 職業訓練を行う事業主からの要望に対して、施設内の実習場を貸与。
    - ・ 電気・機械関連工業会が会員企業の若手社員にロボット制御に係る講習を実施するに当たり、必要な訓練指導員を講師として派遣。

## 26. ものづくり政策に対応した人材育成（学卒者訓練）

機構が実施する学卒者訓練の約8割が「特定ものづくり基盤技術」に対応

中小企業のものづくり基盤技術の高度化  
に関する法律（平成18年法律第33号）

### 特定ものづくり基盤技術（20技術）

1. 組込みソフトウェアに係る技術
2. 金型に係る技術
3. 電子部品・デバイスの実装に係る技術
4. プラスチック成形加工に係る技術
5. 粉末冶金に係る技術
6. 溶射に係る技術
7. 鍛造に係る技術
8. 動力伝達に係る技術
9. 部材の結合に係る技術
10. 鋳造に係る技術
11. 金属プレス加工に係る技術
12. 位置決めに係る技術
13. 切削加工に係る技術
14. 織染加工に係る技術
15. 高機能化学合成に係る技術
16. 熱処理に係る技術
17. 溶接に係る技術
18. めっきに係る技術
19. 発酵に係る技術
20. 真空の維持に係る技術

### 雇用・能力開発機構

※職業能力開発大学校・短期大学校等（24施設）

#### 専門課程

全訓練科数 109科  
うち特定ものづくり基盤技術に対応  
88科 → **対応率 80.7%**  
(例)生産技術科、制御技術科、電子技術科

#### 応用課程

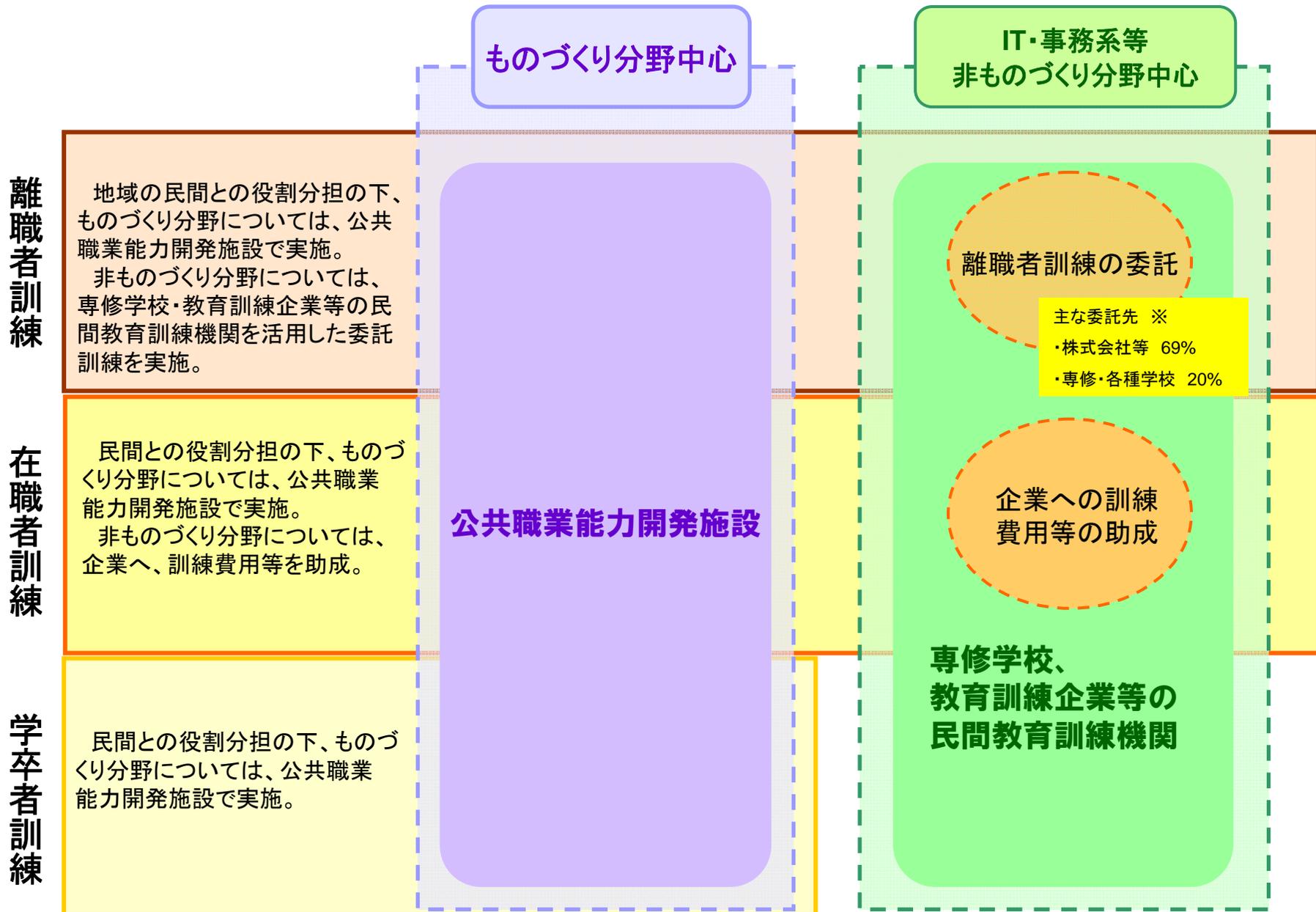
全訓練科数 38科  
うち特定ものづくり基盤技術に対応  
32科 → **対応率 84.2%**  
(例)生産機械システム技術科  
生産電子システム技術科

#### 合計

全訓練科数 147科  
うち特定ものづくり基盤技術に対応  
120科 → **対応率 81.6%**

(注)平成18年度訓練科実績(学卒者訓練)

## 27. 官民の役割分担と連携



※10都道府県におけるサンプル調査

## 28. 国と地方の役割分担と連携

### 役割分担

- 国（雇用・能力開発機構）は、雇用対策の観点から、**セーフティネットとしての離転職者の早期再就職**を図るための職業訓練を実施。
- 主として在職者を中心に、**高度・先導的な職業訓練を開発し、普及**させるとともに、**自ら当該訓練を実施**。
- **地方公共団体は**、地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズをきめ細かく把握しつつ、これに対応した職業訓練を行う等、**地域の実情に応じた職業能力開発を推進する役割**。
- 地方公共団体としての産業施策や福祉施策と一体となり、関係機関との連携を図りつつ、雇用の創出や安定に向けた取組。

### 連携

- 国と地方の役割分担を踏まえつつ、効果的な職業能力開発行政を推進するため、両者は密接に連携を図り、**職業訓練コースの設定等について必要な調整**。
- 若者、障害者、母子家庭の母、生活保護受給者等に対する職業能力開発施策については、都道府県のみならず、**市町村も含め連携**を進めること等により、これらの者の地域における職業的自立を促進。

## 29. 国と都道府県の役割分担

※数値は平成19年9月1日現在

### 雇用・能力開発機構

※職業能力開発促進センター(62施設)  
※職業能力開発大学校・短期大学校等(24施設)

雇用対策の観点から、セーフティネットとしての離転職者の早期再就職を図るための職業訓練を行い、また、高度・先導的な職業訓練を開発し、普及させる。

#### 離職者訓練

・主にものづくり分野が中心で民間にはできない訓練  
・離職者の早期再就職を実現する訓練  
(例) 金属加工科、電気設備科、生産システム技術科  
○平成18年度受講者 約13万3千人  
○就職率 → 81.6%(施設内訓練)68.9%(委託訓練)

#### 在職者訓練

ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ限定した訓練  
(例) チタンのTIG溶接施工と検査技術  
○平成18年度受講者 → 約8万2千人

#### 学卒者訓練

職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期課程の訓練(高卒者等2年間)  
(例) 生産技術科、制御技術科、電子技術科  
○平成18年度受講者 約8千人  
○就職率 → 98.3%

### 都道府県

※職業能力開発校(178施設)  
※職業能力開発短期大学校(9施設)

地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズをきめ細かく把握しつつ、これに対応した職業訓練を行う等、地域の実情に応じた職業能力開発を推進し、地方公共団体としての産業施策や福祉施策と一体となり、関係機関との連携を図りつつ、雇用の創出や安定に向けた取組を実施する。

#### 離職者訓練

地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズに対応した訓練  
(主な訓練例) 溶接科、ビルメンテナンス科、造園科  
(地域の実情に応じた訓練例)  
旅館科・陶磁器製造科、造船溶接技術科  
○平成18年度受講者数 約3万9千人  
○就職率 → 75.2%(施設内訓練)65.6%(委託訓練)

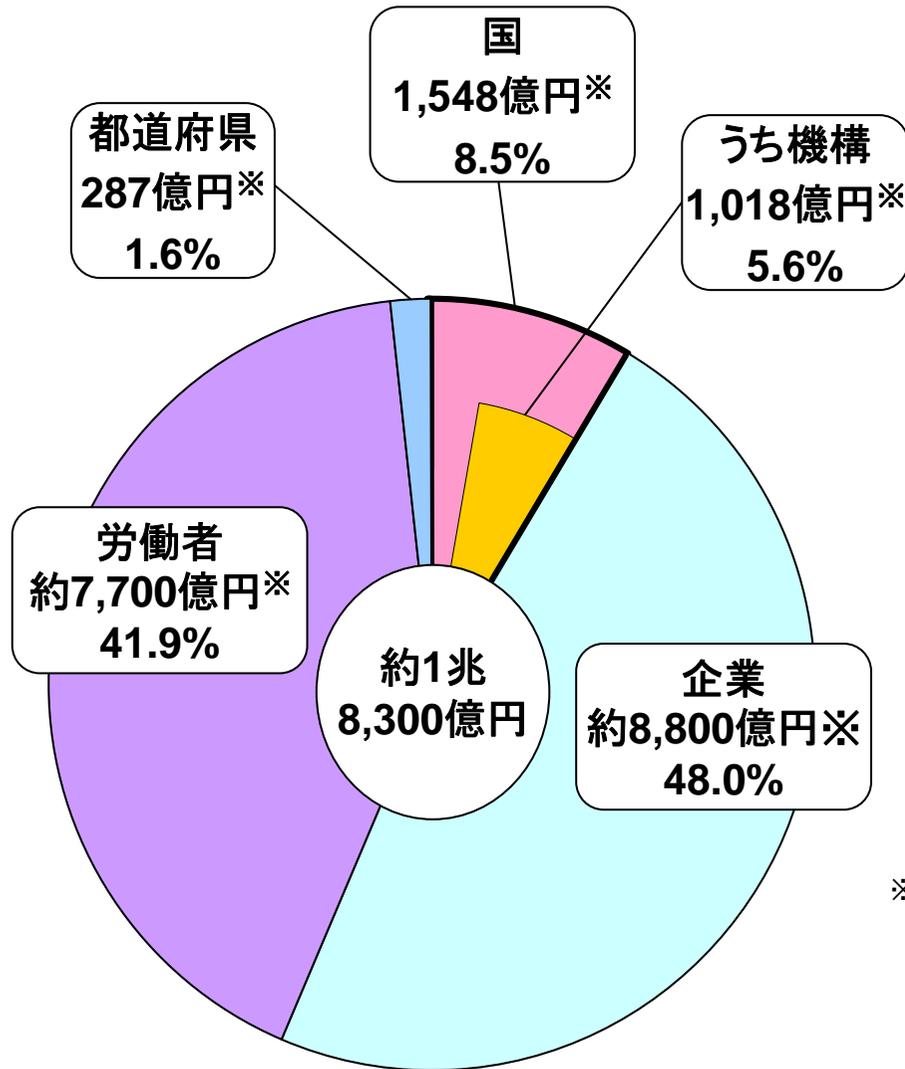
#### 在職者訓練

地域の人材ニーズを踏まえ、地域の実情に応じた訓練  
(主な訓練例) 電気工事科、機械製図科  
(地域の実情に応じた訓練例) 酪農科、観光科  
○平成18年度受講者数 → 約6万1千人

#### 学卒者訓練

職業に必要な基礎的な技術・知識を習得させるための長期課程の訓練(高卒者等1年間、中卒者等2年間)  
(主な訓練例) 建築科、機械加工科  
(地域の実情に応じた訓練例)  
ホテル・旅館・レストラン科、タオル技術科  
○平成18年度受講者 約1万5千人  
○就職率 → 92.6%

### 30. 教育訓練市場の全体像（推計）



#### ○ 国

機構への交付金・補助金  
 都道府県への交付金・補助金  
 教育訓練給付金  
 民間団体等への補助金 等

#### 【うち機構】

施設内訓練、委託訓練、キャリア形成促進助成金 等

#### ○ 都道府県

公共職業訓練経費

#### ○ 企業

OFF-JT、自己啓発支援 等

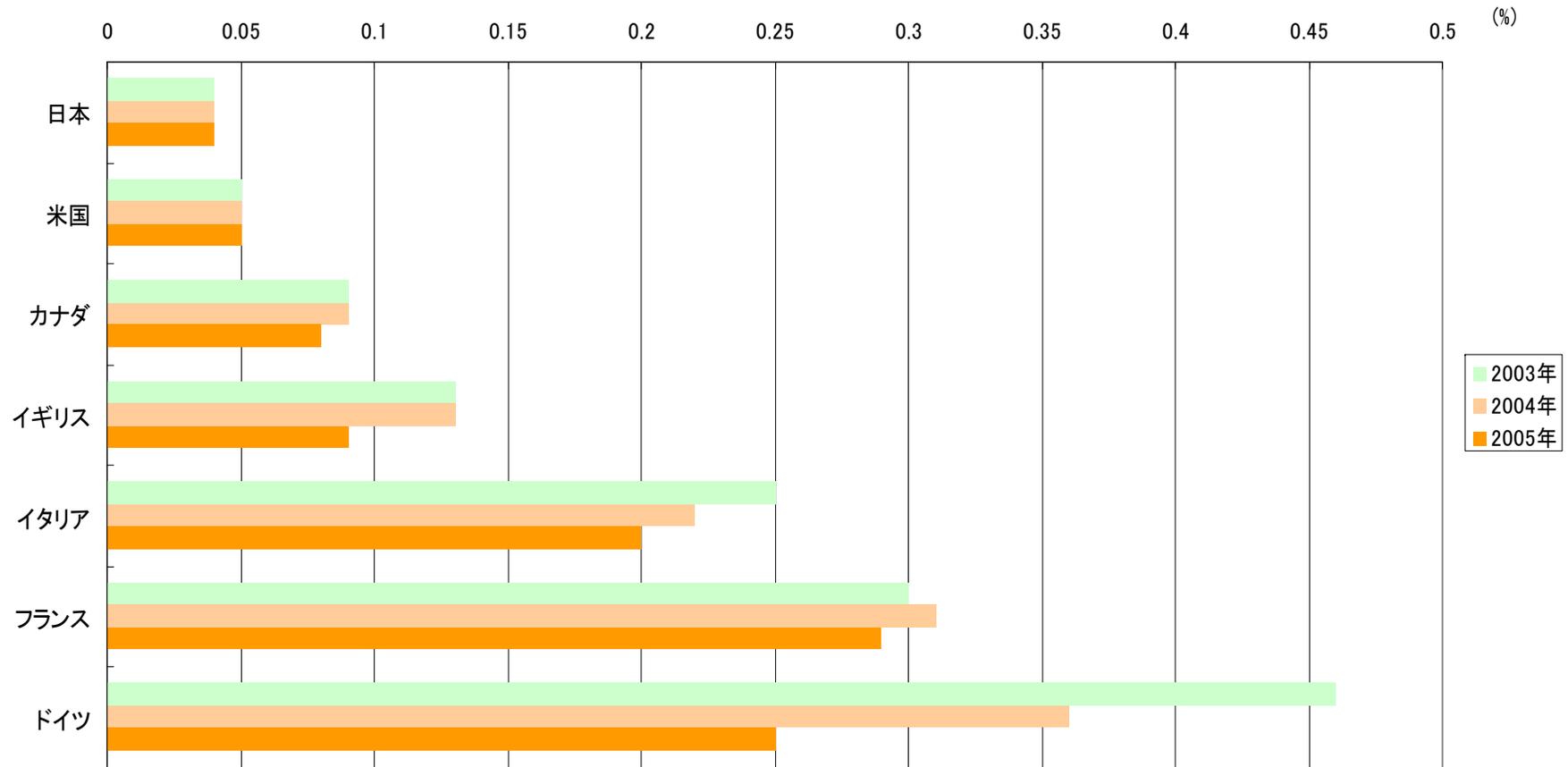
#### ○ 労働者

自己啓発 等

※ 教育訓練市場の各セクターの支出を基に整理。以下のとおり算出・推計の根拠が異なるものを、大まかな全体像を捉えるため、便宜上合算し整理。

- ・ 国、都道府県関係分：平成19年度厚生労働省予算、公共職業訓練経費に係る都道府県拠出分については平成18年度実績
- ・ 労働者：厚生労働省「平成18年度能力開発基本調査」、総務省「労働力調査」（平成18年平均）、矢野経済研究所「教育産業市場調査結果2007」を元に推計
- ・ 企業：厚生労働省「平成18年就労条件総合調査」、総務省「労働力調査」（平成17年平均）を元に推計

### 31. 各国における訓練プログラムへの公的支出（対GDP比）



出典：OECD「Employment Outlook」

注1：日本における職業訓練投資額の内訳は、①公共職業訓練に要する経費、②キャリア形成促進助成金、③介護労働者のための能力開発の実施、④企業における職業能力開発実施に対する援助、⑤認定職業訓練助成事業費補助金、⑥人材高度化能力開発助成金等となっており、国の予算を元に算出している。

注2：諸外国においても、原則、地方自治体の予算を含まず、国の予算を元に算出している。（原典において、例外として、次の記載あり。  
フランス：訓練手当を含む。ドイツ：州法による支出を含む。）