

行政減量・効率化有識者会議説明資料
(独立行政法人雇用・能力開発機構)

平成20年5月21日
厚生労働省

私のしごと館のあり方検討会

資料5-1

○「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)

雇用・能力開発機構(私のしごと館について)

組織の見直し

【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。

○私のしごと館のあり方検討会

1 趣旨

私のしごと館(以下「しごと館」という。)については、「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)において、「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。」ことが求められている。

このため、有識者からなる「私のしごと館のあり方検討会」(以下「検討会」という。)を開催する。

2 検討事項

- (1) しごと館の包括的民間委託に関する事
- (2) 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)を踏まえたしごと館の存廃を含めた在り方に関する事

3 構成

- (1) 検討会は、別添の有識者により構成する。
- (2) 職業能力開発局長は、有識者の中から、検討会の座長、座長代理を依頼する。
- (3) 検討会には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

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 マネジング 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
座長代理	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
	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）

私のしごと館のあり方検討会の取りまとめ

「私のしごと館のあり方検討会」の3回の議論、委員のしごと館及びキツザニアの視察を踏まえ、包括的民間委託に当たっての視点・考え方を以下のとおり取りまとめた。

1 民間事業者の裁量の範囲について

「しごと館」の委託に当たり、職業キャリア教育の中核をなす職業体験事業については必須とする一方、民間事業者の創意工夫に委ねる観点から、それ以外の事業については、広範な裁量に委ねる。

2 収支について

検討会の御議論では、収支の大幅な改善が必要であることや、職業キャリア教育施策としての職業体験とそれ以外とで分けて考えるべきとの方向性が出ていたことを踏まえ、本とりまとめでは、5年後目途のあるべき姿として収支率5割を目指すこととする。

なお、その考え方は、次のとおり。

- ・ 職業キャリア教育施策としての職業体験事業については、政策として幅広く学生・生徒の利用を図るため、料金を低廉に抑え、料金を差し引いても、6億円程度の財政援助が必要。
- ・ 他方、職業体験事業以外のしごと館自体の運営については、運営に必要な人件費、事務所経費、間接部門の経費を含め、6～7億円程度の経費を要する。しかしながら、これらの経費については、企業からの収入を中心に、民の創意工夫の発揮により、自前調達を目指すことも可能。

以上をまとめると、「収支率5割」の水準となる。

なお、5年後の姿については、別紙のとおり。

3 委託期間について

委託期間については、年末で廃止もあり得ることを前提に6ヶ月というような短期の設定をすることについては、民間が引き受けることは不可能として検討会では強い反発があり、3年とすることが大半の委員の意見であった。

他方、行政改革上の要請を踏まえる必要があることから、委託期間については、2年とする。

4 関係機関等のバックアップについて

包括的民間委託移行後も、しごと館事業が厚生労働省の施策に基づく事業であることは変わらないので、従来から行ってきた厚生労働省、雇用・能力開発機構、経済団体、教育界等によるバックアップを行う。

5 評価について

本年末においては、収支改善に向けた問題点・課題及び職業キャリア教育としての効果を高める上での問題点・課題について分析を行っているか、あるいは、行おうとしているかなど、委託期間終了時の目標を展望した着実な努力を実施しているかをチェックした上で、その結果をもとに存廃を含めた在り方を検討する。

委託後においても、本年末のほか、1年後、2年後と段階を踏んで評価をし、その結果をもとに、存廃を含めた在り方を検討する。

私のしごと館の5年後の姿

- 5年後は、次のとおり施策としての体験事業と館自体の運営を別事業として区別することにより、館のあり方を明確にし、効果的な運営を行う道を考える必要がある。
- 私のしごと館事業の収支のあり方を考えるに当たっては、職業キャリア教育施策である職業体験事業とそれ以外の事業に分けて考えることが必要。
- 前者の職業体験事業については、基本的にコストのかかる事業であり、かつ、職業キャリア教育政策として、低所得者層の子弟を含め、広く生徒・学生の利用を図るため、料金を低廉に抑える必要から、政策面から国の財政的援助(6億円程度)が必要となる。
- 他方、「私のしごと館」自体の運営については、それに係る人件費、事務費、間接部門の経費(約6億円)も含め、基本的に自前で収支均衡を図り、運営することが可能である。
- これまでは、「私のしごと館」のこうした両面が混在した形で交付金の中で運営されてきたために、「赤字垂れ流し」との非難がある一方で、キャリア教育施策としての必要性も強調されてきた。
したがって、今後、そのあり方については、こうした「私のしごと館」の性格を踏まえると、次のように、政策的な面と自前で行う面を分別し別事業としたうえで、それぞれ評価することによって、そのあり方を明確にすることができる。
- ① 施策としてのキャリア教育(職業体験事業)
 - ・ この事業については、上記のとおり、施策として実施するため、収支均衡を図ることは性格上なじまないため、他の施策(例えば、インターンシップ奨励施策)と同様、委託費など国からの財政支援のもとに行う。
- ② しごと館自体の運営
 - ・ しごと館自体の運営については、運営に必要な人件費、事務所経費、間接部門の経費を含め、6～7億円程度の経費を要する。しかしながらこれらの経費については、スポンサーシップの確立等を通じ、企業からの収入を中心に自前で調達すべき経費であり、収支均衡を目指し、民の創意工夫を発揮すべきである。
- 以上のとおり、しごと館事業のうち、施策的事業としごと館の運営を明確に区分し、別個の事業として組み立て、政策効果や収支目標を明らかにすることが、しごと館運営の適正化につながると思われる。

「私のしごと館」の概要

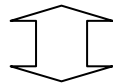
若者を中心に職業意識の効率的かつ効果的な形成等を図るため、**様々な職業体験機会、体系的な職業情報及び相談等をワンストップで提供。**
(京都府関西文化学術研究都市)

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3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241万人
- 平成20年3月末時点の来館予約(平成22年3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

「私のしごと館」の収支の状況

(平成18年度収支状況)

	支出(千円)	収入(千円)
職業体験事業	595,517 (指導員謝金、設備保守費、 体験材料費等)	55,903(体験料)
上記以外	319,093	2,746
展示事業	126,976(人材派遣経費等)	1,313(企画展入場料)
相談・援助/ ライブラリー事業	189,115(機器保守、機器リース費 嘱託謝金等)	1,059(映像ソフト等販売料)
研修・セミナー事業	3,002(講師謝金等)	374(研修セミナー料)
共通	698,566(職員人件費、 館内保守費、光熱費等)	78,012(入館料63,227, 駐車場利用料6,610, 企業広告・法人会員料3,075等)
計	1,613,178	136,662

「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

3ヶ月程度

入札公告（約1ヶ月）

審査（約2週間）

引き継ぎ期間（約1か月強）

民間委託開始予定

平成20年末まで（第4回） 委託先からのヒアリング・実施状況評価
（第5回） 報告取りまとめ

參考資料

キャリア教育の重要性

【キャリア教育等が求められる背景】

経済構造の変化や雇用形態の多様化等を背景に、非正規雇用の増大等若者の進学・就職をめぐる環境が大きく変化してきている。また、早期離職する若者や進学も就職も決まらないまま卒業する若者の存在が問題となっている。こうした中、青少年が自らの個性や適性を自覚し、主体的に進路を選択し、社会的自立を果たしていく必要性が顕在化している。

このような状況に対応していくためには、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てるキャリア教育等の取組が重要である。

【キャリア教育等の意義】

キャリア教育等は、その実施を通じて、青少年一人一人の個性・特性を見極め、将来の進路と日々の教育活動の意義とを結び付け、社会的自立に向けた力をはぐくんでいくものである。

それは学校にとっては、職場体験の実施等を通じ、産業界や地域社会との対話を得る機会の増大につながり、教育課程編成の改善や見直しを促すとともに、産学連携教育の一層の推進に資するものである。

さらに企業等にとっては、職場体験者の受入れ等を通じ、若者の就業に対する理解を促進させ、実践的な能力を備えた人材の育成に寄与するものである。(中略)

そして、我が国全体としては、自立した青少年を世の中に送り出すことにより、少子高齢化による労働力人口の低下を補う労働生産性の向上に寄与し、活力ある経済社会の発展に資するものである

「キャリア教育等推進プランー自分でつかもう自分の人生ー」(平成19年5月29日キャリア教育等推進会議※)(抜粋)

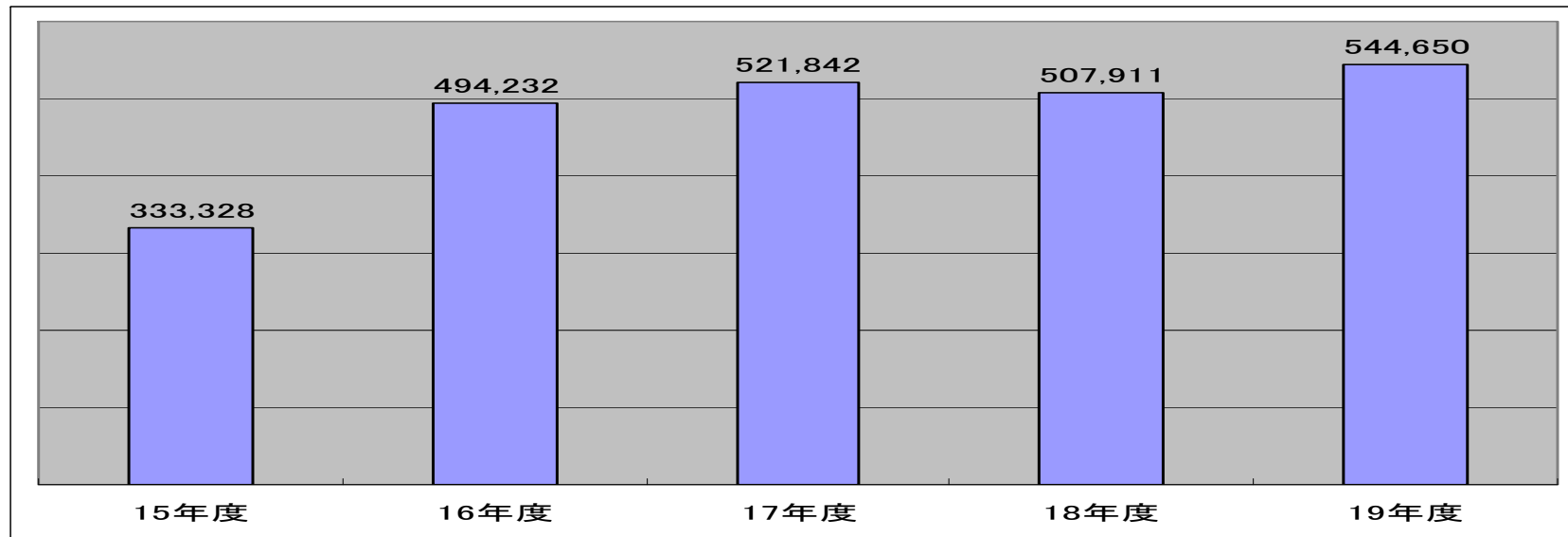
※青少年育成担当大臣、文部科学大臣、経済産業大臣、厚生労働大臣で構成

「私のしごと館」の利用状況

- 平成15年3月の開館以降、平成20年3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人数は約241万人(来館者数は約168万人)。
- 学校・教育委員会関係者への誘客、説明会等を実施した結果、平成20年3月末時点の来館予約(平成22年3月まで)は約16万人。(修学旅行シーズンは予約がほぼ満杯)
- 昨年度実施した利用者アンケートによれば、回答者の8割以上から、「さまざまな職業に関心を持つようになった」、「さまざまな職業の理解が深まった」などの高評価。

各事業サービス利用者延べ人数の推移

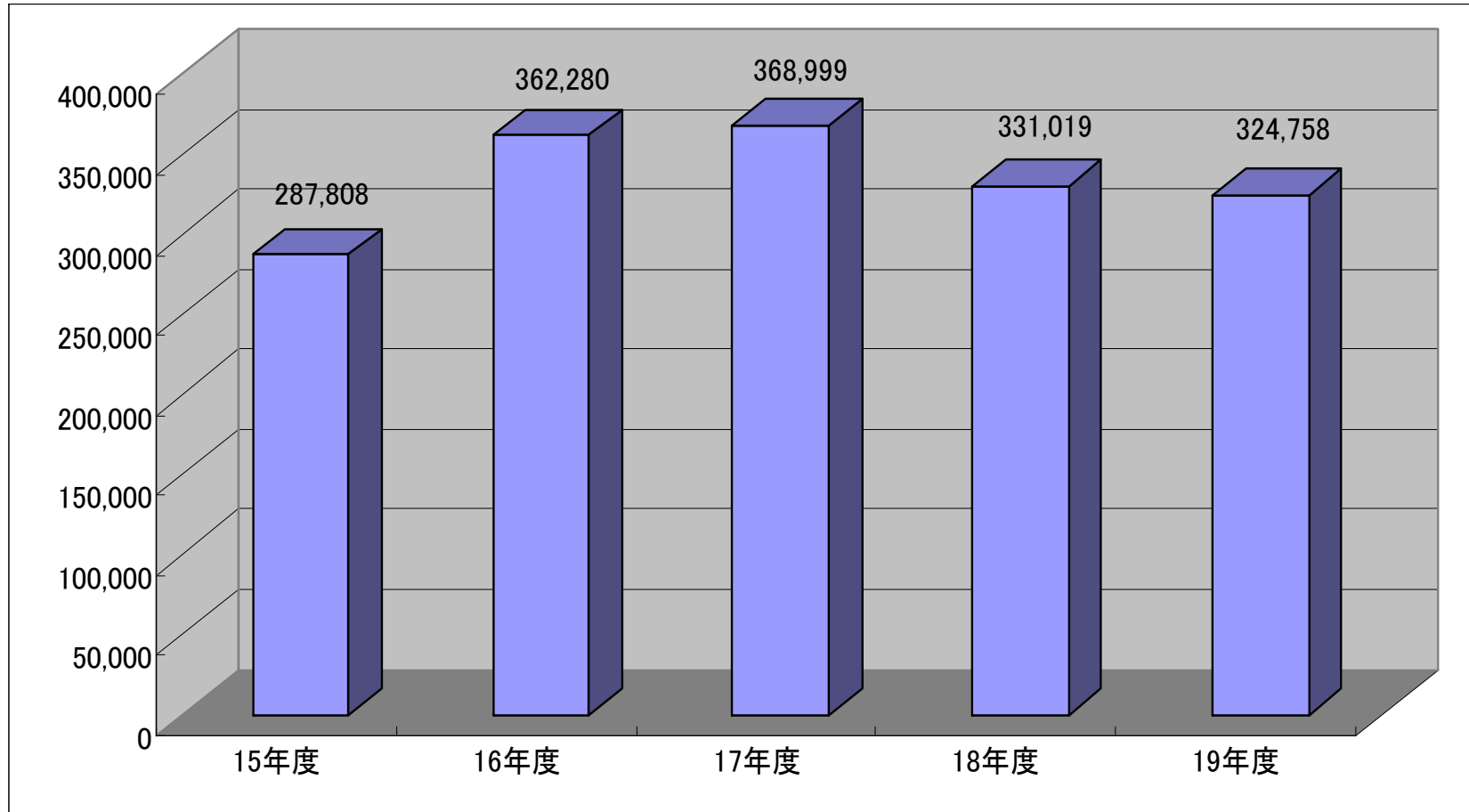
(人)



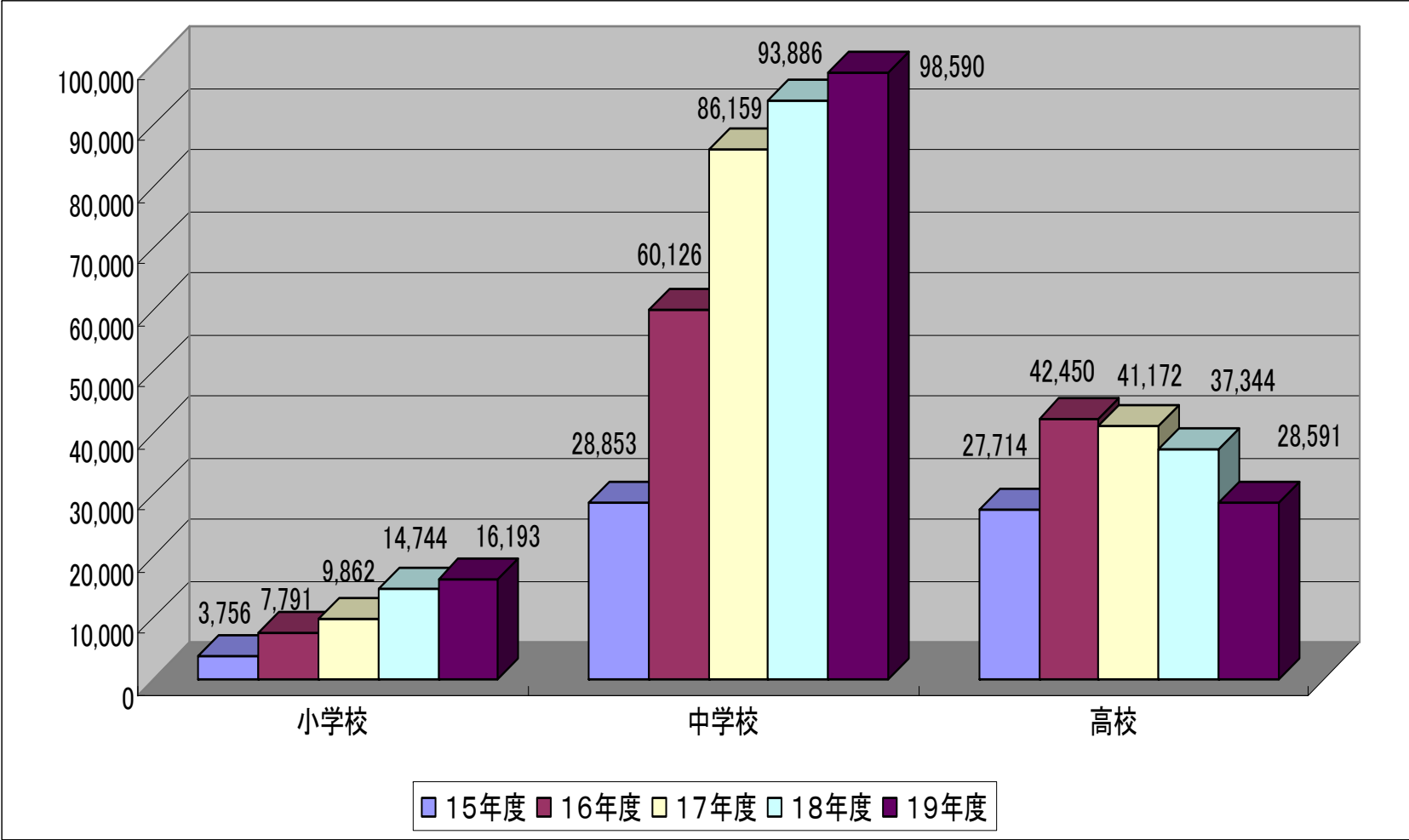
※「各事業サービス利用者延べ人数」とは、展示・体験(展示・体験、ワークショップ、企画展)、ライブラリ(職業DB)、相談・援助(キャリアコンサルティング、職業適性診断)、研修・セミナーの利用者と施設貸与利用者の延べ人数をいう。

来館者数の推移

人



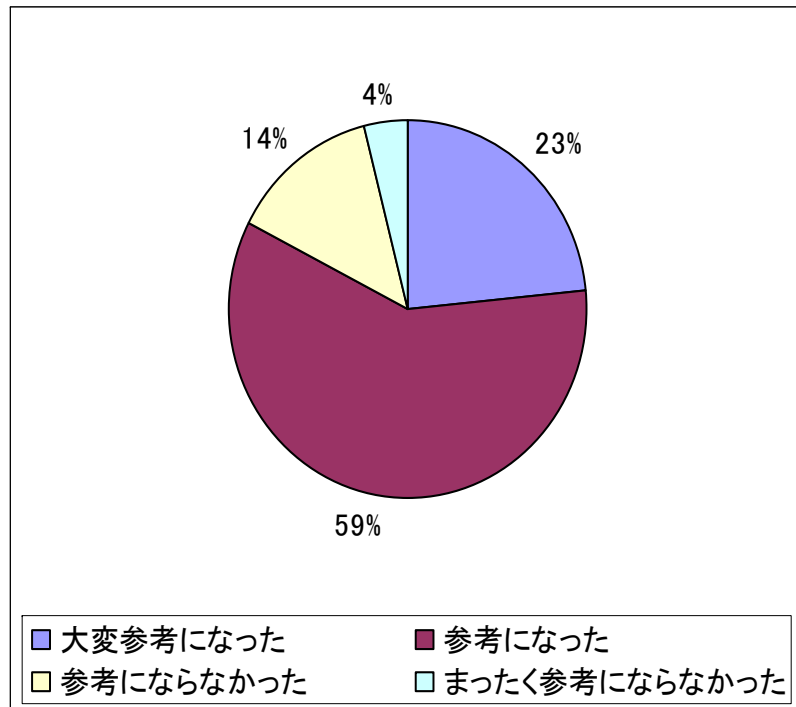
小学校、中学校、高校の団体来館内訳



「私のしごと館の利用者の反応」

＜来館者の満足度調査(平成19年度)＞

自分の仕事を考えていく上で参考になった:83%



展示・体験ゾーン利用者のうち参考になったと回答した者の中で多かった回答上位3つ。()はその割合(複数回答)。

- ・さまざまな職業の理解が深まった(56%)
- ・さまざまな職業に関心を持つようになった(53%)
- ・自分の適性、適職を理解することができた(53%)

調査対象:(標本数 4,198人)

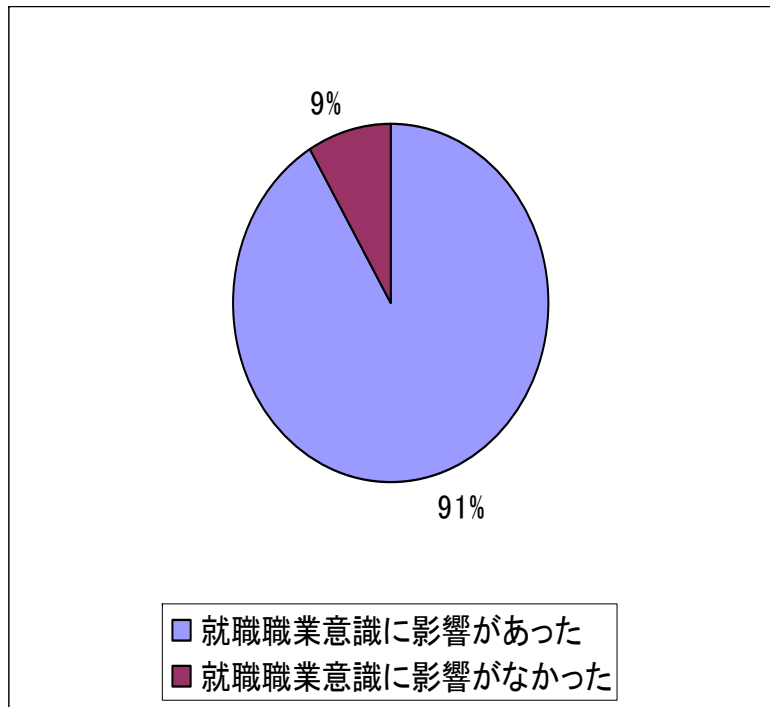
- ・中学生・高校生
展示学習、しごと体験、適性検査及び職業DBのすべてを利用する全校生徒100名以上の中学校・高校をそれぞれ4校を選び協力依頼。
- ・個人
- ・セミナー利用者

調査方法:利用当日に調査票を配布・回収。

調査回数:年4回(四半期ごと)

＜来館3ヵ月後の中高生の職業意識啓発度調査(平成19年度)＞

就職職業意識・行動に影響があった:91%



(次の3項目のいずれかで、意識や行動に影響を与えたと回答した割合。()は各質問で影響があったと回答した割合。)

- ・仕事、職業についての考え方に変化があった(84%)
- ・将来に向けて何か行動を起こした(56%)
- ・しごと体験を通じて仕事への理解が深まった(83%)

調査対象:中学校・高校各10校の生徒 (標本数 2,401人)

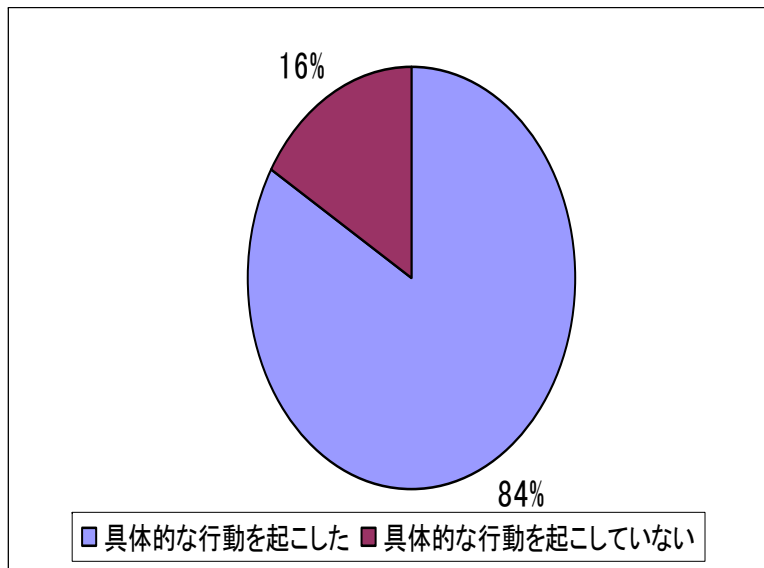
※調査対象は、展示学習、しごと体験、適性検査及び職業DBのすべてを利用する全校生徒100名以上の中学校・高校。

調査方法:調査票を来館時に引率教員に渡し、約3ヵ月後に回収。

調査回数:年2回(半期ごと)

< 来館3ヵ月後の求職者の就職への活動影響度調査(平成19年度) >

就職に結びつく具体的な行動を起こした: 84%



(具体的な行動の内容として多かった回答上位2つ。()はその割合(複数回答)。)

- ・求人に応募した(87%)
- ・現在、働いている。(52%)

調査対象:

就職支援機関を通じて「私のしごと館」において就職活動相談を行った求職中の利用者で本調査に同意を得た方(標本数 141人)

調査方法:

来館時に住所を確認し、約3ヵ月後に調査票を郵送・回収。回答のない者については、電話での聞き取り調査を行う。

調査回数: 年4回(四半期ごと)

利用者の声

学校行事で利用した生徒の感想

- 実際に新聞記者として働いていた方から直接ご指導いただきました。本物の新聞記者のように取材へ行き、記事にするためのメモを取ったり、取材メモから読み手に伝えたいことを分かりやすく文にしたりとまさに本物の新聞記者の仕事を学べる場でした。
- 職業適性検査のおかげで、考えていなかった職業の適性があることを知り、自分にもっと可能性が広がったような気がしました。

〈中・高等学校からの来館実績〉

(平成19年度)

中学校 775校
高等学校 240校

学校行事で利用した先生の感想

- 実技担当の方から時計作りに懸ける熱い思いや、時計が世の中に果たす役割や仕事人としてのプロ意識を聞かせていただけるなど第一線で活躍する方々の話が聞けることは大変意義深いと思います。
- 職業適性診断や職業データベースを利用することで、子供達の職業観が広がりました。
- 安全と効率の面からも安心して実施することができました。

地域労使就職支援機構における活用

⇒ 労使で構成される地域労使就職支援機構※において、高等学校及び専門学校等と連携して、就職に結びつけるための職業体験学習事業として「私のしごと館」を活用いただいている。

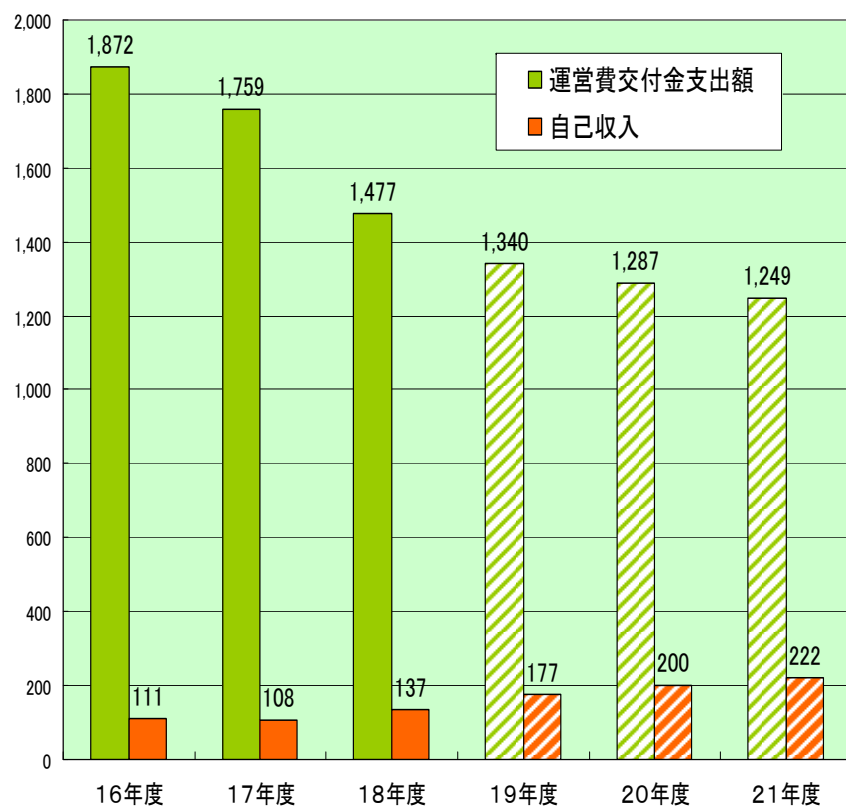
※ 政労使雇用対策会議で合意された「雇用問題に関する政労使合意」(平成14年12月4日)に基づき、地域の労使が雇用改善のための事業を実施するために47都道府県に設置した団体。

鳥取地域労使就職支援機構の例

- 鳥取地域労使就職支援機構においては、若年者を対象に「私のしごと館」で仕事体験研修を行っており、平成19年度も14回予定している。また、往復車中ではビジネスマナー研修等を実施。

運営費交付金支出額と自己収入の推移

(百万円)



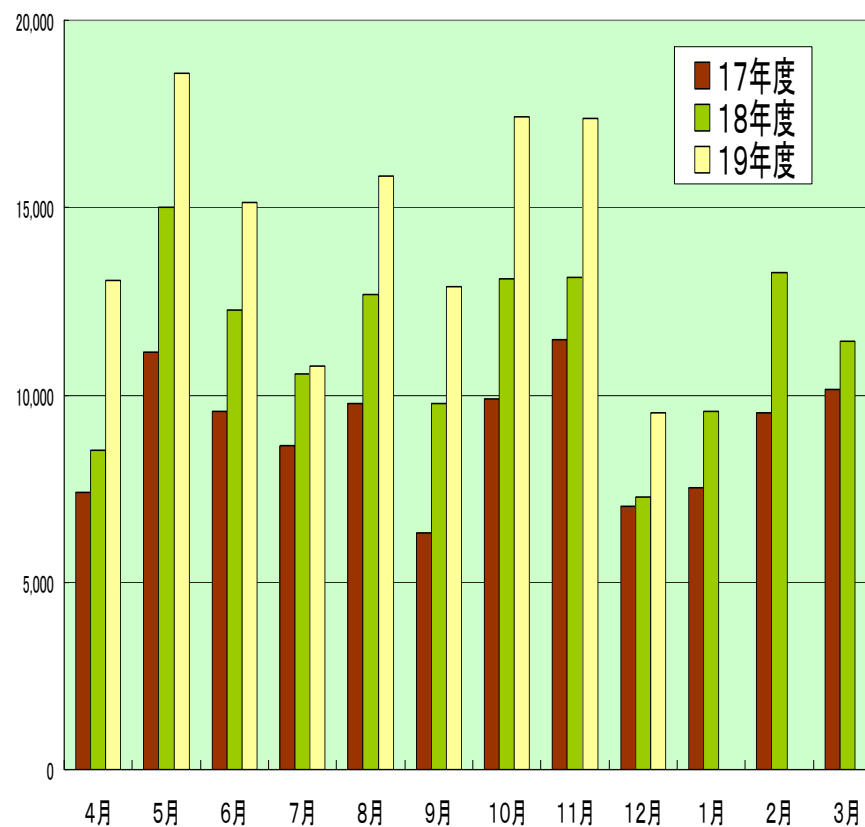
決算額

計画額

※19年度以降は、平成19年3月に策定したアクションプランに基づくものであること。

自己収入の月別推移(年度別)

(千円)



私のしごと館のあり方検討会の開催状況

第1回

開催日 平成20年3月6日(木)16:00~18:00

議題

- ・ 私のしごと館の概要について
- ・ 検討課題について 等

主な意見

- ・ 短期の委託期間で受託してくれる民間事業者はいないのでは。
- ・ キャリア教育は大切で、公的機関で進めるべき。
- ・ 収支についての論点が最大の課題である。 等

第2回

開催日 平成20年3月27日(木)10:00~12:00

議題

- ・ 第1回検討会における指摘事項について
- ・ 民間委託の視点・考え方について 等

主な意見

- ・ 民間委託に当たっては、キャリア教育の骨格だけは通し、それ以外は自由にやらせるべき。
- ・ 収支均衡を追求しすぎると、所得、意識の高い親の子供しかキャリア教育を受けられなくなる。
- ・ 委託期間について、企業としては半年で回収できる設備投資などありえず、本来、3年位の期間がないと事業は軌道に乗せられないし、評価もできない。 等

第3回

開催日 平成20年4月9日(水)15:00~17:00

議題

- ・ 民間委託の視点・考え方について 等

主な意見

- ・ 民間事業者の裁量をできる限り広くすべき。
- ・ 6ヶ月という委託期間は、民間の投資回収の観点からありえない。
- ・ 創意工夫をするためには、2、3年の委託期間では無理。
- ・ 事業が軌道に乗りそうか否かという判断は、2年で可能と考えることもできるのではないか。
- ・ 年内に行う評価については、目標達成に向けての民間事業者の取組のプロセスを評価することが適当。

○ 議論の取りまとめについては、座長一任となった。

検討会における主な意見(論点別)

民間事業者の裁量について

- 民間委託する場合は、職業体験をどう担保するかきちんと決めれば、それ以外は大胆にまかせてもいいのではないか。

収支について

- 目的がキャリア教育なのだから、収支均衡は難しい。
- 収支均衡を追求しすぎると、所得の高い親か意識の高い親の子供しかキャリア教育を受けられなくなる。生まれた家庭によってキャリア教育の機会に差があるのは不適當。
- 職業体験がキャリア教育として評価されているのは間違いない。

委託期間について

- 企業としては、半年だけで回収できる設備投資などというものはありえない。指定管理者制度は最低3年となっており、本来その位の期間がないと事業は軌道に乗せられないし、評価もできない。
- 創意工夫をするためには、2、3年の委託期間では無理であり、10年は必要。整理合理化計画で1年以内という足かせがはめられおり、民間事業者の自由度が狭められており、本検討会の報告書においては、整理合理化計画が不合理である旨をしっかりと記述すべき。
- 事業が軌道に乗りそうか否かという判断は、2年で可能と考えることもできるのではないか。

関係機関等のバックアップについて

- 民間委託を行った後も、バックアップの現状の取組は維持すべき。

包括的民間委託結果の外部評価について

- 年内に評価することが必要ということであれば、民間事業者の取組のプロセスを評価することが適當。
- 年内で結論を出すことは乱暴。

雇用・能力開発機構 関係資料

平成20年5月21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
④離職者訓練 訓練コース例	… P7
⑤在職者訓練 訓練コース例	… P9
⑥学卒者訓練 専門課程 訓練コース例	…P10
⑦学卒者訓練 応用課程 訓練コース例	…P11

(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	…P12
----------------------	------

(3)【勤労者財産形成業務】

勤労者財産形成業務	…P13
-----------	------

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	…P14
②雇用・能力開発機構のあり方検討会 構成員	…P15
③雇用・能力開発機構のあり方検討会の開催状況	…P16

(2)【組織体制の抜本的見直し】	
①生涯職業能力開発促進センター(アビリティガーデン)	…P17
②職業能力開発総合大学校の効果的な運営	…P18
③平成19年度職業能力開発総合大学校就職状況	…P19
④職員数の削減状況(第1期・第2期中期目標期間)	…P20
3. <u>運営の効率化及び自律化</u>	
(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	…P21
(2)【保有資産の見直し】 保有資産の見直しについて	…P22
(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	…P23
○ 随意契約の見直しについて	…P24
○ 第2期中期目標・中期計画 概要	…P25

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。**

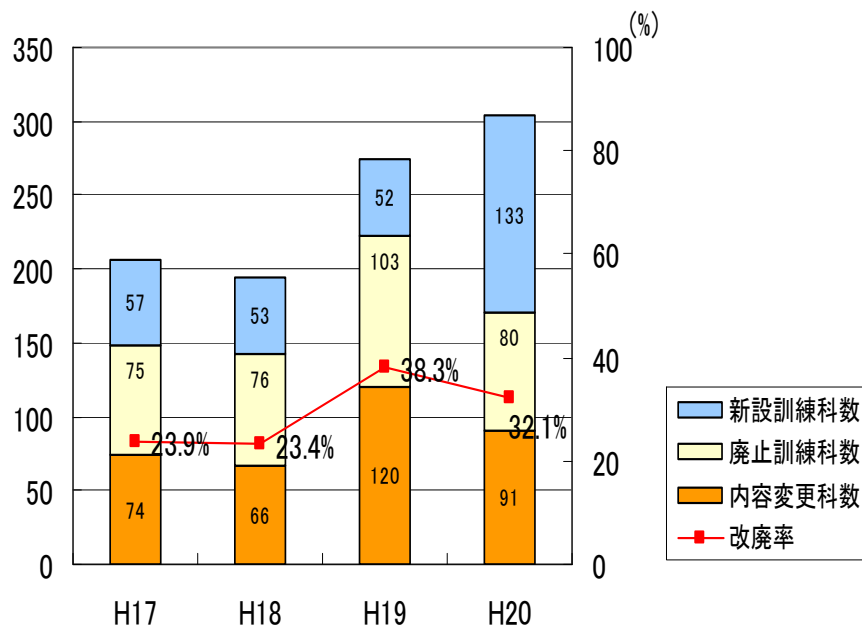
(例) 離職者訓練 「(新設)機械加工技術科」←「(廃止)テクニカルオペレーション科」

○ 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。

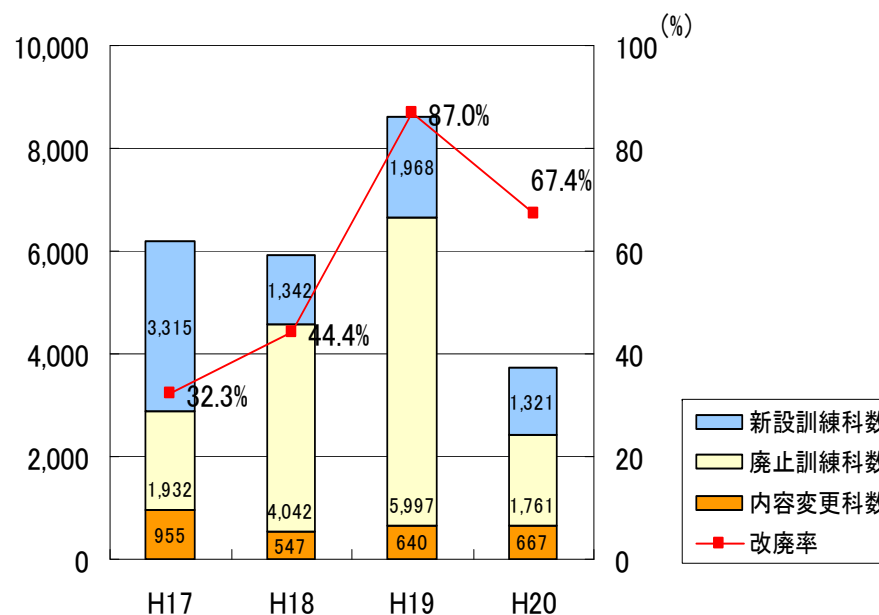
(例) 在職者訓練 「(新設)フライス盤実践技術コース」

○ 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

(1)【職業能力開発業務(職業訓練業務)及び関連業務】

④ 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)

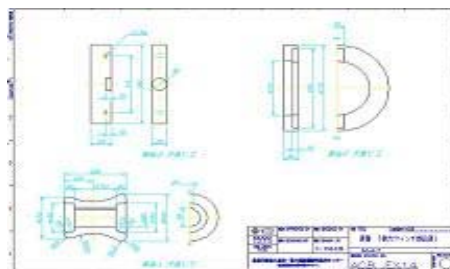
- ・機械要素と機械製図 ・2次元CAD製作と機械製図 ・3次元CAD(3次元形状の作成)
- ・マシニングセンタのプログラミングや汎用機械加工 ・CAMによるマシニングセンタ加工

<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」



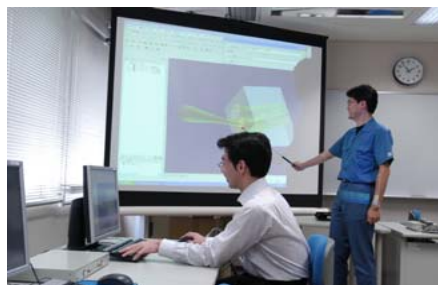
2か月目「2次元CAD」



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」



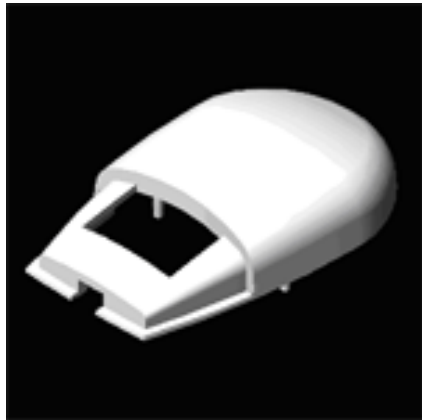
6か月目「NC工作機械」

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】

【訓練課題例】

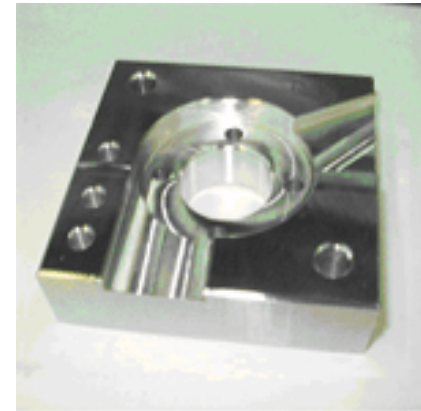
訓練期間中又は修了時に訓練生の習得度合いの確認のために実施



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

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】

⑤ 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。)

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】

⑥ 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

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】

⑦ 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



通過後のナス



②皮むき装置



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。

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)

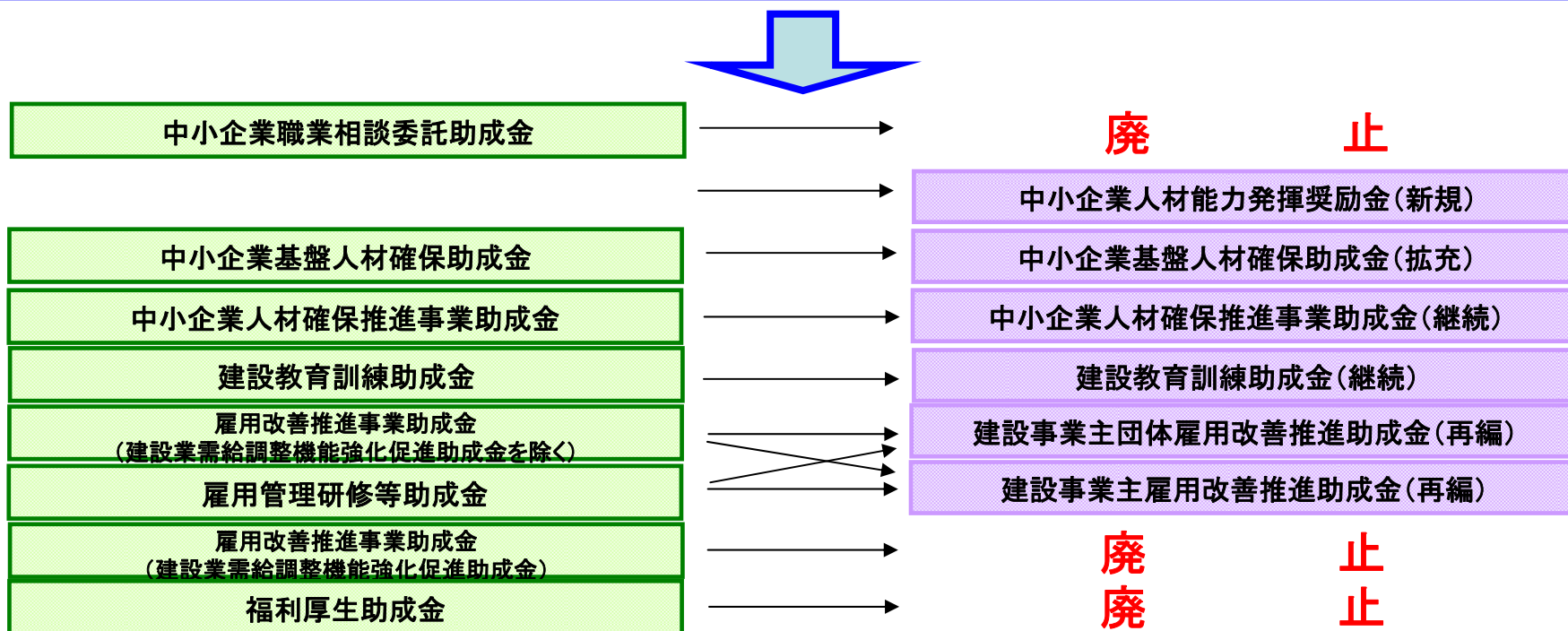
【雇用開発業務(助成金支給業務)】

- 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

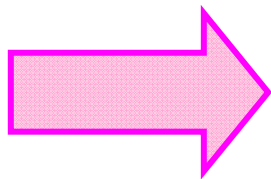
廃止縮減する事業項目及び組織の移管先について検討しているところである。

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

趣 旨

雇用・能力開発機構(以下「機構」という。)については、「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)において、

「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・運營業務について、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。」

ことが求められている。

このため、有識者からなる「雇用・能力開発機構のあり方検討会」(以下、「検討会」という。)を開催する。

検討事項

- ① 機構の職業能力開発施設の設置・運營業務に関する評価
- ② 機構の職業能力開発施設の設置・運營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

② 雇用・能力開発機構のあり方検討会 構成員

	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
	佐伯 満孝	愛媛県経済労働部長
	志治 孝利	愛知県産業労働部労政担当局長
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4月末現在)

③ 雇用・能力開発機構のあり方検討会の開催状況

○検討会

第1回(平成20年3月13日) ・「雇用・能力開発機構のあり方検討会」の趣旨説明
・雇用・能力開発機構の概要及びこれまでの経緯等の説明
・論点・検討課題について

第2回(平成20年4月16日) ・雇用・能力開発機構からのヒアリング
最近の活動状況
訓練実施のシステム(PDCAサイクル等)
職業訓練指導員制度(技術革新へキャッチアップ等)
・行政減量・効率化有識者会議における指摘事項の報告

○委員による視察

平成20年5月14日(水)・15日(木) 関東職業能力開発促進センター(神奈川県横浜市)
【離職者及び在職者に対する職業訓練の実施状況を視察】

平成20年5月13日(火)・20日(火) 職業能力開発総合大学校(神奈川県相模原市)
【訓練生の実習状況及び職業訓練指導員の再訓練の状況を視察】

① 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】

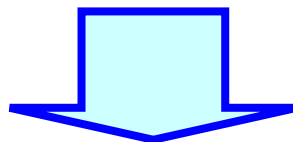
○ 生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）については、廃止する。

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

② 職業能力開発総合大学の効果的な運営

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

③ 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20.2%となり、**指導員への就職率が10.1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

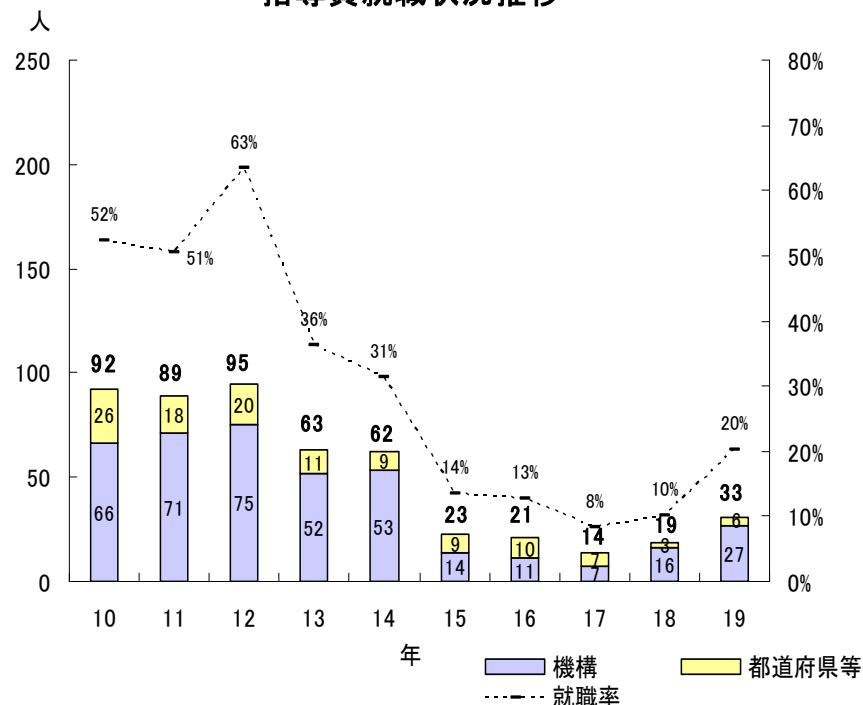
	卒業生	指導員として就職	指導員以外として就職	指導員就職率 ※1	就職率 ※2
18年度	239人	19人	160人	10.1%	94.7%
19年度	196人	33人	128人	20.2%	98.8%

※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4月1日現在)である。

2. 組織の見直し

(2)【組織体制の抜本的見直し】

④ 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)

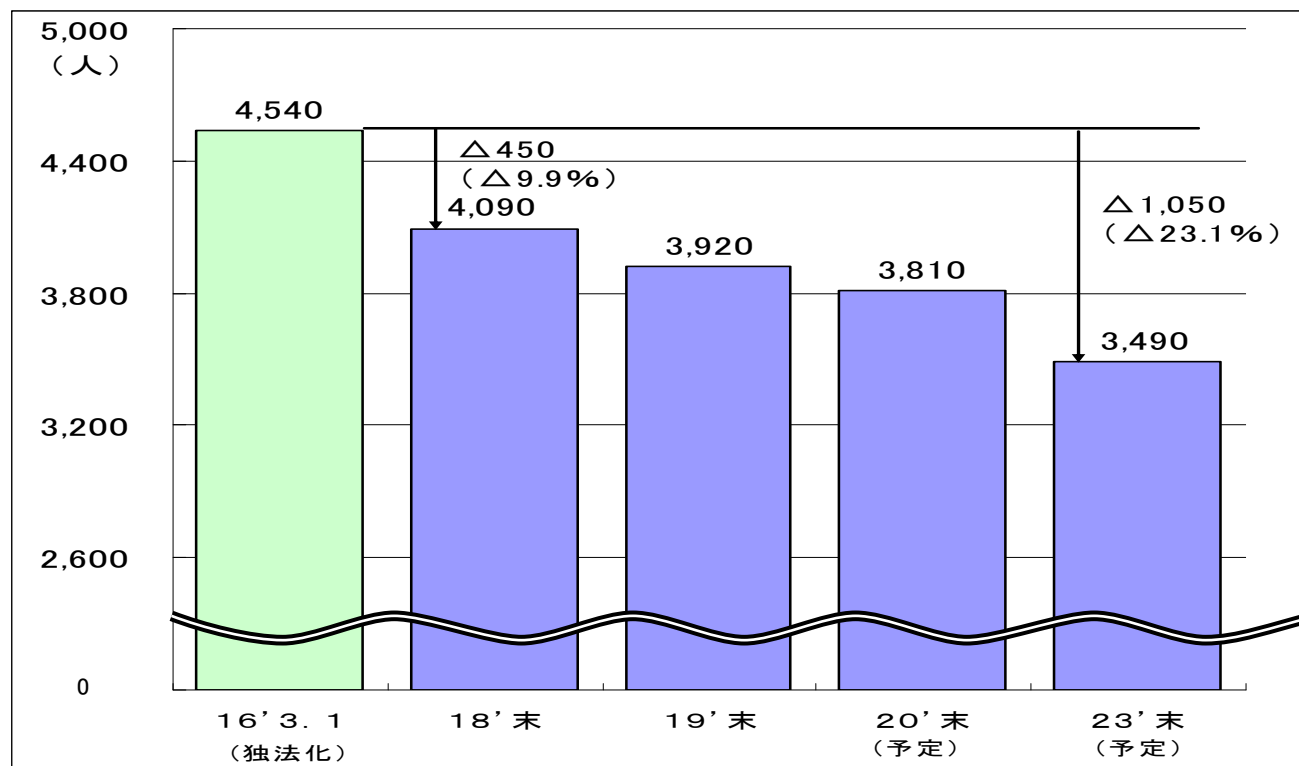
【組織体制の抜本的見直し】

○ 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)

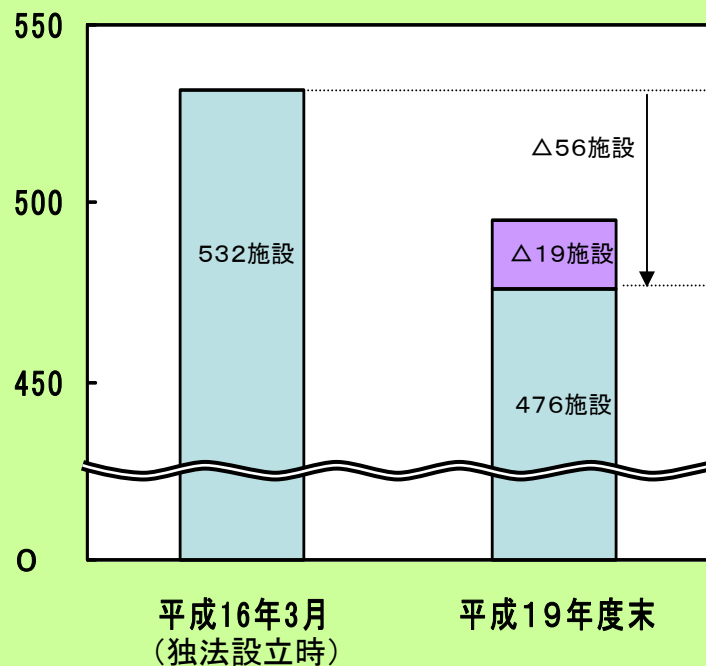
【保有資産の見直し】

○ 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。

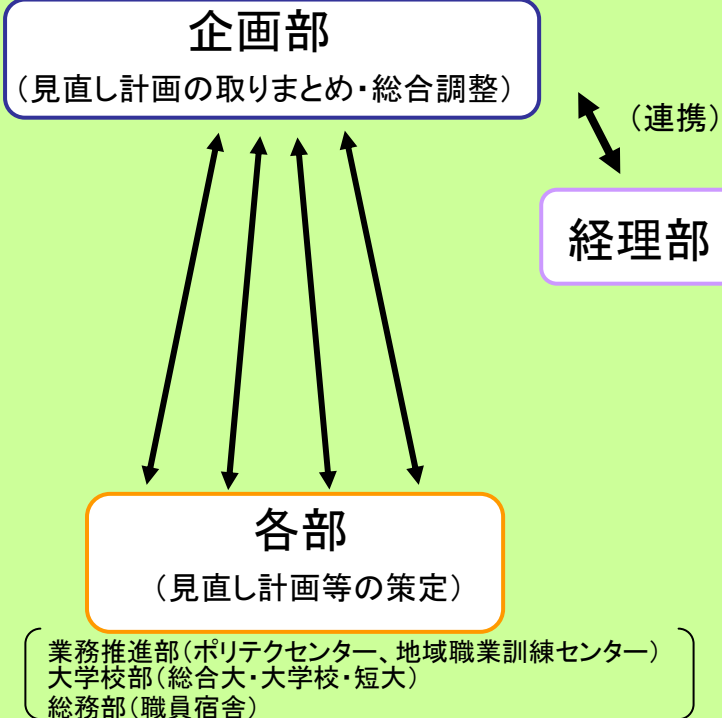
取組

- 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)

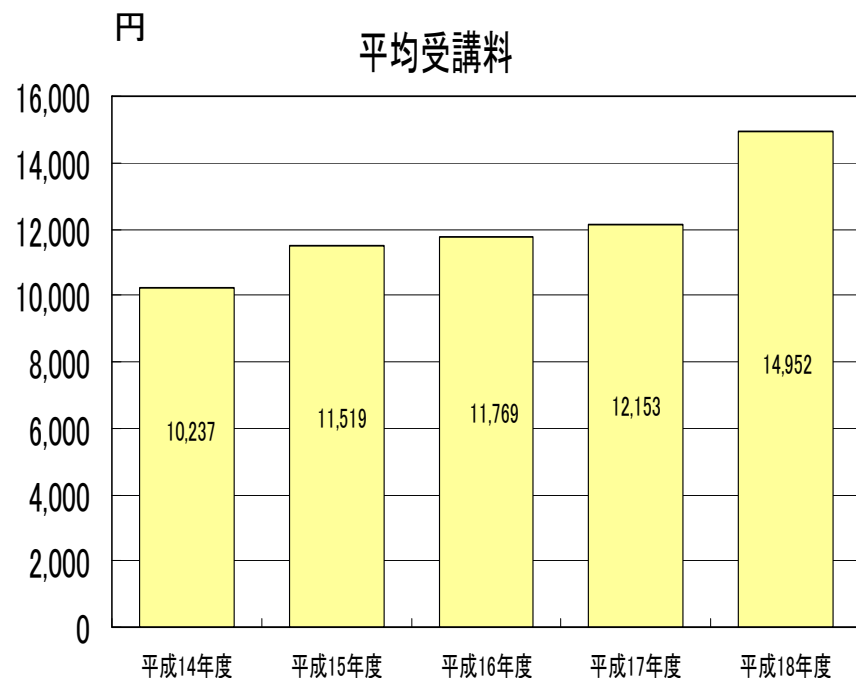
【職業能力開発業務における自己収入の増大】

○ 自己負担の増額等の費用負担の見直しを実施する。

取組

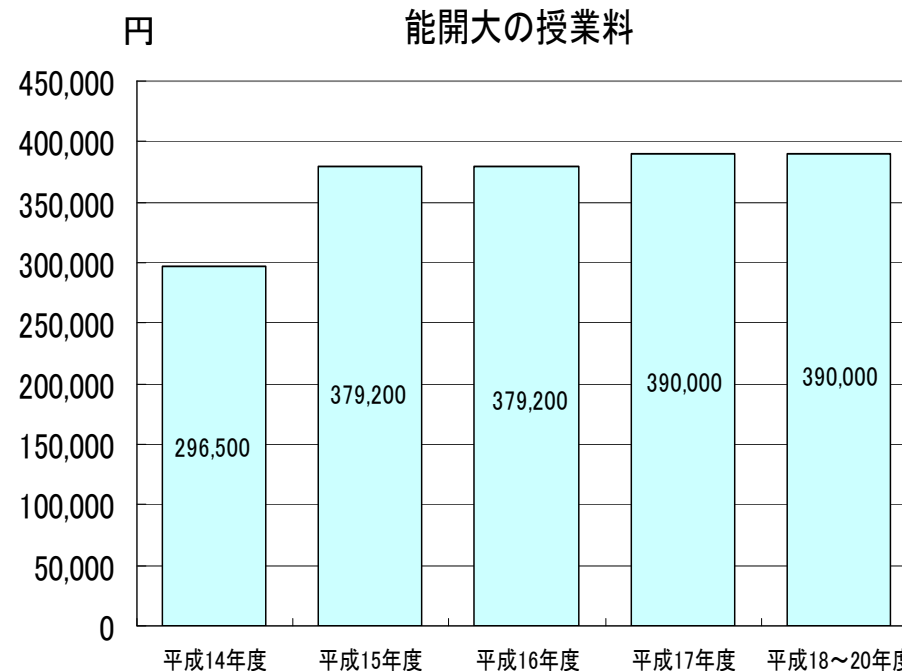
在職者訓練においては、**受講料の引上げを年々行い**、学卒者訓練については、**平成21年度の入校者から新たに入学金を徴収**。

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%) 6,295	(81.1%) 662.5	(6.0%) 441	(6.9%) 56.1
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。