



# 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11月19日  
厚生労働省

## 独立行政法人雇用・能力開発機構の施設と見直しの概要

○ 職業能力開発施設の設置・運營業務について  
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。【整理合理化計画(閣議決定)】

職 員 数 : 3,920人  
 事 業 規 模 : 5,371億円  
 (雇用保険二事業 : 1,093億円)  
 (国庫負担分なし) (19年度実績)

## 職業訓練業務

職業能力開発促進センター (61)  
 (ポリテクセンター)

職業能力開発大学校 (10)  
 附属短期大学校 (12)  
 (ポリテクカレッジ)

雇用のセーフティネットとしての  
 失業者等の職業訓練など

訓練指導員の供給

若年ものづくり人材の養成・供給

訓練指導員の供給

職業能力開発総合大学校 (1)

訓練指導員の養成・再訓練  
 PDCAサイクルとノウハウの蓄積

職 員 数 : 2,951人  
 事 業 規 模 : 785億円  
 (雇用保険二事業 : 724億円)

キャリア・コンサルティング

能力開発のための助成

職 員 数 : 613人  
 事 業 規 模 : 224億円  
 (雇用保険二事業 : 214億円)

見直し

ジョブ・カード制度でも主要な役割

中小企業労働者等の訓練促進

訓練生への融資  
 (技能者育成資金)

雇用管理の相談・助成

経済的理由で受講が困難な者への支援 中小企業等の人材確保・職場定着支援

・組織の移管

・財形融資制度の見直し

勤労者財産形成促進業務

勤労者の生活の安定

職 員 数 : 21人  
 事 業 規 模 : 3,814億円  
 (雇用保険二事業 : 6億円)  
 ※一部労災勘定含む

包括的民間委託  
 (9/1～委託期間:2年)

・1年以内に存廃を含め検討

私のしごと館 (1)

若年者に対するキャリア形成支援

職 員 数 : 31人  
 事 業 規 模 : 15億円  
 (雇用保険二事業:13億円)

H20年度末をもって廃止

アビリティガーデン (1)

ホワイトカラー向け訓練コースの開発

職 員 数 : 44人  
 事 業 規 模 : 10億円  
 (雇用保険二事業:10億円)

・売却業務を民間等に委託  
 し、早期売却を促進

廃止決定済み

雇用促進住宅 (1,524)

職 員 数 : 9人  
 (家賃収入等の自主財源のみで運営)

既に廃止済み

勤労者福祉施設 (2,070)

職 員 数 : -  
 事 業 規 模 : -

# 見直しの対象となる主な施設

## (1) 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）

ものづくり分野を中心に、**失業者の早期再就職**を図るための**離職者訓練**と、**中小企業の労働者等に高度な技能と知識**を習得させるための**在職者訓練**を実施する施設。

〔施設数〕 各都道府県に最低1所、全国に61所設置

〔実績〕 施設内離職者訓練受講者数:2万9千人 就職率:82.0%(19年度)〔別途、委託訓練(受講者数:8万4千人)も実施〕  
在職者訓練受講者数:5万人 受講者満足度:97.8%、事業主満足度:96.2%(19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**中小企業のものづくり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校設置(その他附属短期大学校を12校設置)

〔実績〕 在学者数:7千人 就職率:98.4%(19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校設置(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1424名の訓練指導員に対し、再訓練を実施(19年度)

# 雇用・能力開発機構のあり方検討会の検討スケジュール等

## 趣 旨

○「独立行政法人整理合理化計画」において、雇用・能力開発機構については、「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・運営業務の必要性について**、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年を目処に検討**を行う。」こととされているため、業務の評価、組織のあり方に関する検討を行っている。

## スケジュール

|       |                      |
|-------|----------------------|
| 3月13日 | 第1回検討会               |
| 4月16日 | 第2回検討会（機構ヒアリング）      |
| 5月    | 施設見学（総合大、ポリテクセンター関東） |
| 6月 2日 | 第3回検討会               |
| 6月27日 | 第4回検討会（民間、地方ヒアリング）   |
| 7月22日 | 第5回検討会（中間整理）         |
| 9月16日 | 第6回検討会（今後の検討方針）      |
| 10月   | 委員打合せ                |
| 11月   | 委員打合せ                |
| 12月   | 第7回検討会（予定）           |

## 構 成 員

|      |     |        |                                          |
|------|-----|--------|------------------------------------------|
| 座長代理 | (民) | 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                   |
|      |     | 今野 浩一郎 | 学習院大学経済学部教授                              |
|      | (使) | 上原 洋一  | 東京都中小企業団体中央会理事<br>（上原ネームプレート工業株式会社代表取締役） |
| 座長   |     | 大久保 幸夫 | リクルート ワークス研究所所長                          |
|      | (使) | 川本 裕康  | 日本経済団体連合会常務理事                            |
|      |     | 清成 忠男  | 法政大学名誉教授・学事顧問                            |
|      | (労) | 古賀 伸明  | 日本労働組合総連合会事務局長                           |
|      | (県) | 佐伯 満孝  | 愛媛県経済労働部長                                |
|      | (県) | 志治 孝利  | 愛知県産業労働部労政担当局長                           |
|      |     | 庄山 悦彦  | 日立製作所取締役会長                               |
|      |     | 住田 裕子  | 弁護士                                      |
|      | (県) | 高本 隆   | 石川県商工労働部長                                |
|      | (民) | 千葉 茂   | 日本工学院八王子専門学校長                            |
|      | (民) | 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                                    |
|      | (使) | 渡辺 祥二  | 日本商工会議所労働小委員長<br>（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11月19日現在）                |

# 今後の雇用・能力開発機構のあり方 について

平成20年11月19日

厚生労働省

# 今後の雇用・能力開発機構のあり方について

## ( 目 次 )

|                                                |   |
|------------------------------------------------|---|
| <u>1. 組織のあり方</u> . . . . .                     | 1 |
| <u>2. 改革の方向</u> . . . . .                      | 2 |
| <u>3. 雇用のセーフティネットとしての離職者訓練の実施</u> . . . . .    | 4 |
| <u>4. ものづくり分野に係る訓練の実施</u> . . . . .            | 5 |
| <u>5. 職業訓練のノウハウと全国ネットワークによる一体的運用</u> . . . . . | 6 |
| <u>6. 都道府県への移管に伴う問題</u> . . . . .              | 7 |

# 今後の雇用・能力開発機構のあり方について

## 1. 組織のあり方

○ 機構の組織については、大型の福祉施設の設置・運営等についての強い批判に謙虚に耳を傾け、これらの事業は機構の業務として廃止して、真に必要な職業訓練関係業務に特化するとともに、効率的な運営を徹底する観点に立ち、次のような抜本改革を行い、国としての責任を果たせる効果的な組織として出直しを図る。

- 第一に、今後は国の事業としては、職業訓練関係業務に特化し、その他の業務は、廃止又は移管する。
- 第二に、国の雇用対策や、ものづくり支援の一環としての訓練政策を担う組織とする必要がある。具体的には、国が業務運営の目標等を指示し、急激な雇用悪化や災害等の緊急時には国の指示のもとで対応できる体制を整えるなど、国が一定の関与を持つ仕組みが必要である。
- 第三に、勤労者福祉施設の設置・運営などについての様々な批判を受けたことを踏まえ、財源を拠出している使用者の代表者や実際のユーザーである中小企業や労働者の代表者、即ち、労使による組織の運営への参画とコントロールが可能な仕組みを導入する。
- 第四に、職業訓練関連業務自体についても、多くの施設・設備を有しており、こうした施設・設備の無駄の排除、効果的な運用のため、外部専門家からなる第三者委員会を設けるなどにより、資産の効率的活用の徹底を図る。
- 第五に、国としての訓練ノウハウを活かし、真に地域に貢献する公共職業訓練を実施できる組織とするため、各施設ごとに地域の中小企業団体、各種教育訓練機関の声を反映できる協議会を設けるなどにより地域との連携を深め、特に、ものづくり分野については、中小企業施策や教育施策とのより一層の連携を図る。

## 2. 改革の方向

### (1) 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）

- 原則として、各都道府県 1 つのポリテクセンターを設置する（地理的条件等にも配慮することとする。）など、全国ネットワークにより一定水準の職業訓練の実施を確保する必要がある。
- 他方、上記以外のセンターで、都道府県や民間が移管を希望し、継続的に運営・実施できるものは、移管を検討する。
- 今後は、非正規労働者や就職困難者など、職業訓練の受講が必要な者が訓練を受けられる仕組みとすることが必要である。

### (2) 職業能力開発大学校・附属短期大学校（ポリテクカレッジ）

- 大学校において行っている高度なものづくり分野の訓練は、施設・設備にコストがかかるだけでなく、訓練ノウハウも高度の水準を要するため、現状では、民間教育訓練機関や都道府県では対応が困難であり、国が自らの責任において、引き続き実施することが必要である。
- 附属短期大学校についても、基本的には同様であるが、現在も都道府県で実施しているものが存在することから、都道府県や民間が移管を希望し、継続的に運営・実施できるものについては、移管を検討する。

### (3) 職業能力開発総合大学校

- 現在の 4 年制の長期課程を廃止し、新たに指導員となる者等を対象とする研修に切り替えなどにより、指導員養成の在り方を抜本的に見直し、職業能力開発総合大学校を研修機関として再編する。

### (4) 業務の見直し

- 地域の民間の教育訓練機関や都道府県との重複・競合を排除する仕組みを徹底し、国でなければ実施できない高度なものづくり分野の訓練などに集中していく必要がある。
- また、機構の職業訓練も施設により取組状況にばらつきがあり、保有する訓練ノウハウを全国ネットワークとして浸透させる努力や経営意識・理念の徹底が必要である。

# 改革の方向

組織は抜本見直し

職業訓練関係  
業務に特化

(独)雇用・能力開発機構

職業  
訓練  
業務

ポリテクセンター  
(全国61所)

職業能力開発短期大学校  
(全国12校)

職業能力開発大学校  
(全国10校)

職業能力開発総合大学校  
(全国1校)

相談・援助関係業務

勤労者財産形成業務

私のしごと館

アビリティーガーデン

雇用促進住宅

勤労者福祉施設

原則として、各都道府県1つ  
は国で実施

都道府県が移管を希望する  
ものについては移管を検討

引き続き国が実施

4年制の長期課程は廃止し、  
新たに指導員となる者等を対  
象とした研修に切替。

能力開発業務に限定  
雇用開発業務は他機関へ移管

他機関へ移管

存廃を検討中

廃止

廃止決定済み

廃止済み

見直し後の法人

職業  
訓練  
業務

ポリテクセンター  
(原則各都道府県1所)

職業能力開発短期大学校  
(県が移管を希望しないもの)

職業能力開発大学校

職業能力開発総合大学校  
(研修機関に再編成)

能力開発業務

都道府県への移管の候補

ポリテクセンター  
(上記以外で県が移管を希望するもの)

職業能力開発短期大学校  
(県が移管を希望するもの)

財源・  
職員の  
移管が  
問題

移管について都道府県と協議

### **3. 雇用のセーフティネットとしての離職者訓練の実施**

- 最近、世界的な金融危機により、円高や株価の大幅な下落・乱高下が続く中で、実体経済や雇用への深刻な影響により、離職者の多発が予測される。

離職者訓練の実施を含む雇用のセーフティネットの強化は、現在、**国民生活の安心・安全のために最も重要な国策の一つ**である。こうした離職者訓練実施のすべてを都道府県等に移管することは、次のような問題があり、労使団体や地域自治体から、反対の意見が出されている。

- 第一に、離職者訓練は、国に代わり、雇用・能力開発機構が11.3万人で全体の80%を実施。就職率も、施設内82.0%（都道府県平均73.6%）と高い実績を上げている。

また、緊急時の離職者訓練は、ほとんど機構が実施（H13年度32万人中30万人）してきた。移管によって実績の乏しい都道府県が同様の実績を挙げられる保証は全くない。

- 第二に、機構は、全国61のポリテクセンターを中心に、**全国ネットワークにより、地域の離職者訓練の実施を担保**しており、これを解体・移管すれば、次のような事態を避けられない。

① 都道府県の財政力・訓練実施体制の違いにより、離職者訓練の実績に大きな跛行性（施設内4000人弱から0人まで）がある中で、地域の格差が益々拡大しかねない。

② 特に、小規模県などは、産業が少なく、財政力も乏しい一方、失業者や貧困層が多く、国としての訓練実施の担保がなければ、地域住民の安心・安全が全うすることは困難。また、地域的な離職者の多発等の緊急時にも迅速かつ柔軟な対応ができなくなる。

- 第三に、増加するワーキングプア層に対し、企業実習を含む実践的訓練機会を提供し、安定雇用に誘導するジョブ・カード制度は、機構の有する訓練に係る多様な訓練のノウハウに支えられており、**都道府県などが、この役割を代替することは困難**である。

#### 4. ものづくり分野に係る訓練の実施

- 自動車、電機、機械等の基幹産業を支えてきた地域のものづくり中小企業群がグローバルなコスト競争、機械・設備の高度・高価格化、人材不足等により、各地で大幅に減少ないし消滅しつつある。
- 特に、人材面については、若手人材の育成・確保の問題が深刻であり、企業間を移動しつつ一人前となる仕組みの崩壊や、ものづくり分野の民間教育訓練機関がほとんど存在しないことから、公的な支援がますます求められるようになっている。
- 他方、最近のものづくり分野の現場においては、製品の品質の高度化、納期の短縮、価格競争に応じ、高速・高精度のNC複合旋盤やマシニングセンタなどが導入されデジタル化が進む一方、中核労働者については、新技術への対応に加え、品質や設備の不具合、トラブル発生、効率的な生産ラインの構築などに対応できる能力が、生産性向上の鍵を握るものとして重視されている。
- このため、職業訓練についても、高度・高額の機械を装備したうえ、新技術のほか、生産管理・品質管理など、高度かつ幅広い分野にわたる知識・技能についてコースを設定し、訓練を実施する能力が必要であり、都道府県においても十分な対応は困難である。
- 上記のような事情を踏まえ、労使団体をはじめ、地域自治体や中小企業団体から、国の責任において、ポリテクセンターやポリテクカレッジの運営を求める要望が数多く出されている。

## **5. 職業訓練のノウハウと全国ネットワークによる一体的運用**

- 職業訓練制度の特質として、訓練内容が技術の急激な進歩等に常にキャッチ・アップすることが要請される。このため、**職業訓練指導員の能力の向上や新技術等に対応した訓練カリキュラム・コースの改廃は、職業訓練の鮮度を保つ生命線**である。
- 現在、職業訓練指導員の研修を専門的に行う施設は、**全国で職業能力開発総合大学校のみ**である。また、同校では、PDCAサイクルの展開など訓練の質の保証システムの確立を図っている。
- 機構は、こうした職業訓練に係るノウハウを持つ職業能力開発総合大学校と前述のポリテクセンター（61所）やポリテクカレッジ（22校）を**全国ネットワーク化し、一体的に行うことによって、次の効果を上げている。**
  - ① 必要に応じた指導員の再研修や、頻繁なカリキュラム・コースの見直し・改廃（毎年離職者訓練では1／3のコース、在職者訓練では2／3のコース）を行い、全国の職業訓練水準を質的に担保している。
  - ② 機構の職業訓練指導員については、全国の多様な施設を異動する中で、専門職種の実践的なOJTやキャリア・アップを図ることが可能となっている。
- 他方、都道府県では、指導員の研修機会が乏しく、小規模県の中には、異動が限られ、実践的なキャリア・アップの機会が少ない県や、**カリキュラム・コースの改廃を行っていない県も少なくない**（20年度18県）。
- 国による指導員の研修機能や訓練の質の保証のノウハウ及び全国ネットワークの仕組みを解体すれば、**指導員の技能や訓練内容の陳腐化が進行**し、全国の職業訓練の水準の維持が困難となる。
- なお、職業能力開発総合大学校は、指導員就職率こそ低いですが、民間も含めた就職率は高く、企業からも高い評価を得ていることから、この訓練内容を職業能力開発大学校に移管・強化することが必要である。

## **6. 都道府県への移管に伴う問題**

### **【職員の移管に関する問題】**

- 現在、機構の各訓練施設の指導員は、全国異動の中で職務命令により各地域での勤務をしており、都道府県が、当該県内の機構施設の指導員を受入れようとしても、**希望地域の相違や民間転職により、必要な指導員を確保できる保障はない。**
- また、都道府県の職員の定員事情が厳しい中で、希望者がいても、常勤での採用とならなければ条件面での折り合いがつかことは期待できず、**職員の雇用問題が発生するおそれ。**

### **【財源の移管に関する問題】**

- 機構の職業訓練業務は、財源が税ではなく、雇用保険制度のうち、使用者のみが拠出する能力開発事業として実施されている。事業移管を行う場合には、同時に税源移譲が求められるが、**雇用保険制度を都道府県単位で運営するのは、制度設計上、困難**である。
- また、都道府県への移管によって、都道府県の事務となれば、基本的には自前財源で事業を賄い、事業交付金及び地方交付税交付金により財源を補填することが原則であり、**国の雇用勘定で対応することは、拠出者である事業主の理解を得ることは困難**である。

### **【財産の移転に関する問題】**

- 移管に伴い、基本的には、施設・設備の適正価格での買い取りが必要になり、**都道府県の負担が発生。**

### **【移管に伴う負担と混乱】**

- 職業訓練事業の移管は、指導員等の募集、条件の調整、民間からの補充、運営ノウハウの継承、職員の研修、財政的手当、訓練科目の見直し、施設・設備の整備等**時間と労力を要する作業である。**すべての施設の移管となれば、機構・県双方にとって大きな負担であり、**雇用失業情勢が厳しく、離職者訓練の実施が急務となる中で、大きな混乱を生じかねない。**



# 今後の雇用・能力開発機構のあり方について

## 参 考 資 料

平成20年11月19日  
厚 生 労 働 省

# 目次

## 1. 雇用のセーフティネットとしての離職者訓練の実施

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| (1) 雇用のセーフティネットとしての失業者に対する訓練の意義  | 2 |
| (2) 公共職業訓練実施状況（離職者訓練）            | 3 |
| (3) 失業者に対する訓練により機構が果たしている具体的役割   | 4 |
| (4) 離職者訓練（施設内）受講者数               | 5 |
| (5) 雇用失業情勢の変化に応じた機動的な公共職業訓練政策の実施 | 6 |
| (6) ジョブ・カード制度における雇用・能力開発機構の役割    | 7 |

## 2. ものづくり分野にかかる訓練の実施

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| (1) ものづくり分野の民間教育訓練機関の状況       | 8  |
| (2) 機構の施設内訓練における主な訓練内容        | 9  |
| (3) 技術革新への対応や生産工程改善に係る在職者訓練の例 | 10 |
| (4) 学卒者に対する職業訓練               | 11 |
| (5) 職業能力開発大学校と通常の大学（工学系）の比較   | 13 |

## 3. 職業訓練のノウハウと全国ネットワークによる一体的運用

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| (1) 指導員の養成・再訓練、公共職業訓練のノウハウの蓄積・向上      | 14 |
| (2) 職業能力開発総合大学校卒業生 就職状況               | 15 |
| (3) 技術の変化に応じた職業訓練指導員の能力の再研修           | 16 |
| (4) P D C A サイクルによる訓練カリキュラムの見直し       | 17 |
| (5) I S O における教育訓練分野の国際規格発行に向けた動向について | 18 |

## 4. 都道府県への移管に伴う問題

|                           |    |
|---------------------------|----|
| (1) 雇用保険二事業について           | 19 |
| (2) 現在の都道府県に対する補助金・交付金制度  | 20 |
| (3) 職業訓練業務に係る経費（平成19年度実績） | 21 |
| (4) 訓練生（学生）一人当たり経費の比較     | 22 |

# 1. 雇用のセーフティネットとしての離職者訓練の実施

## (1) 雇用のセーフティネットとしての失業者に対する訓練の意義

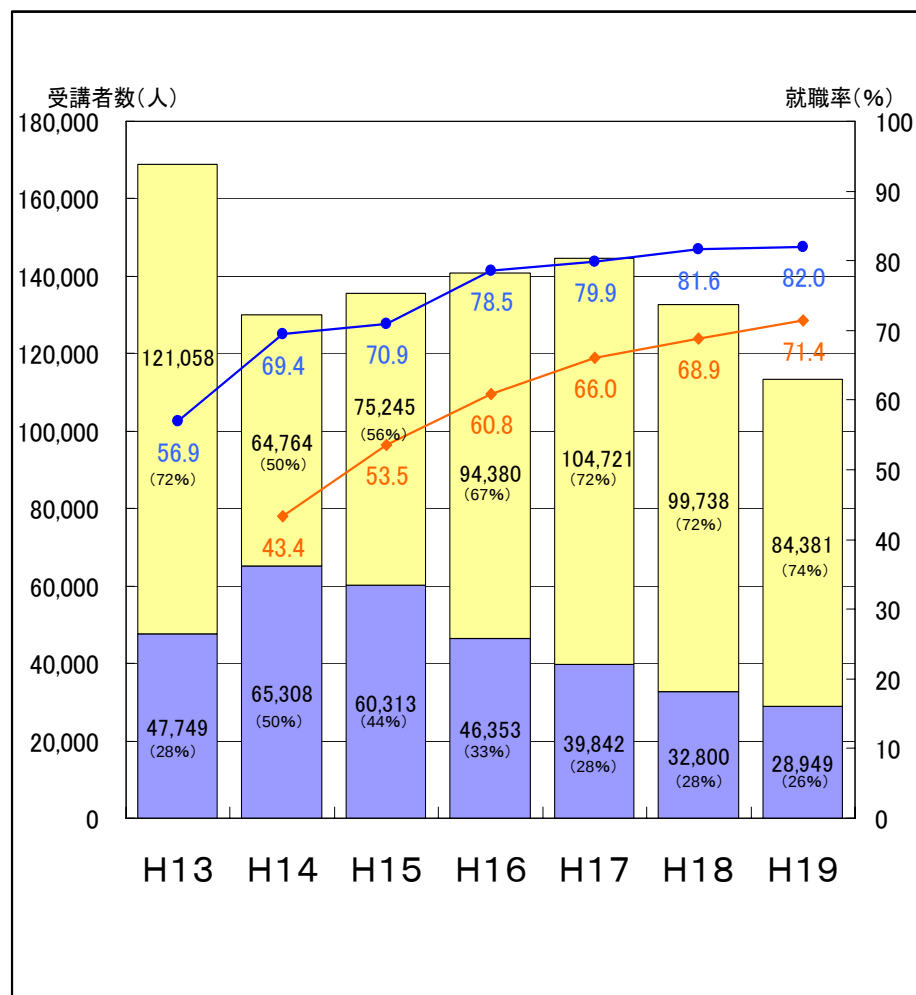
○ 失業者については、**失業期間が長期化するほど**、就職意欲の減退や職業能力の衰退が進行し、本人の就職可能性の低下が生じ、こうした状態を放置すれば、**人材の質の劣化、社会経済の生産性の低下**につながっていく。

○ したがって、こうした状態に陥ることを防ぐため、失業した場合に、**希望・能力に応じた訓練を受講する機会を提供し**、目標を持って能力を向上させることにより、**できるだけ短い失業期間で再就職を可能にすることが、雇用対策として不可欠であり**、このことは本人のためには勿論、**社会全体の負担の減少、生産性の向上**につながる。

○ 国の積極的雇用政策は、こうした考え方に立つものであり、**このような失業した場合に職業訓練を受けられる仕組みを全国にわたって保障することが雇用のセーフティネットとして重要である。**

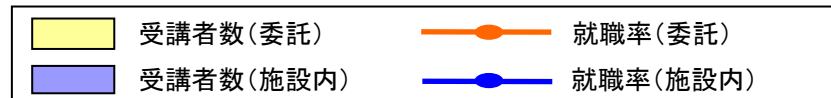
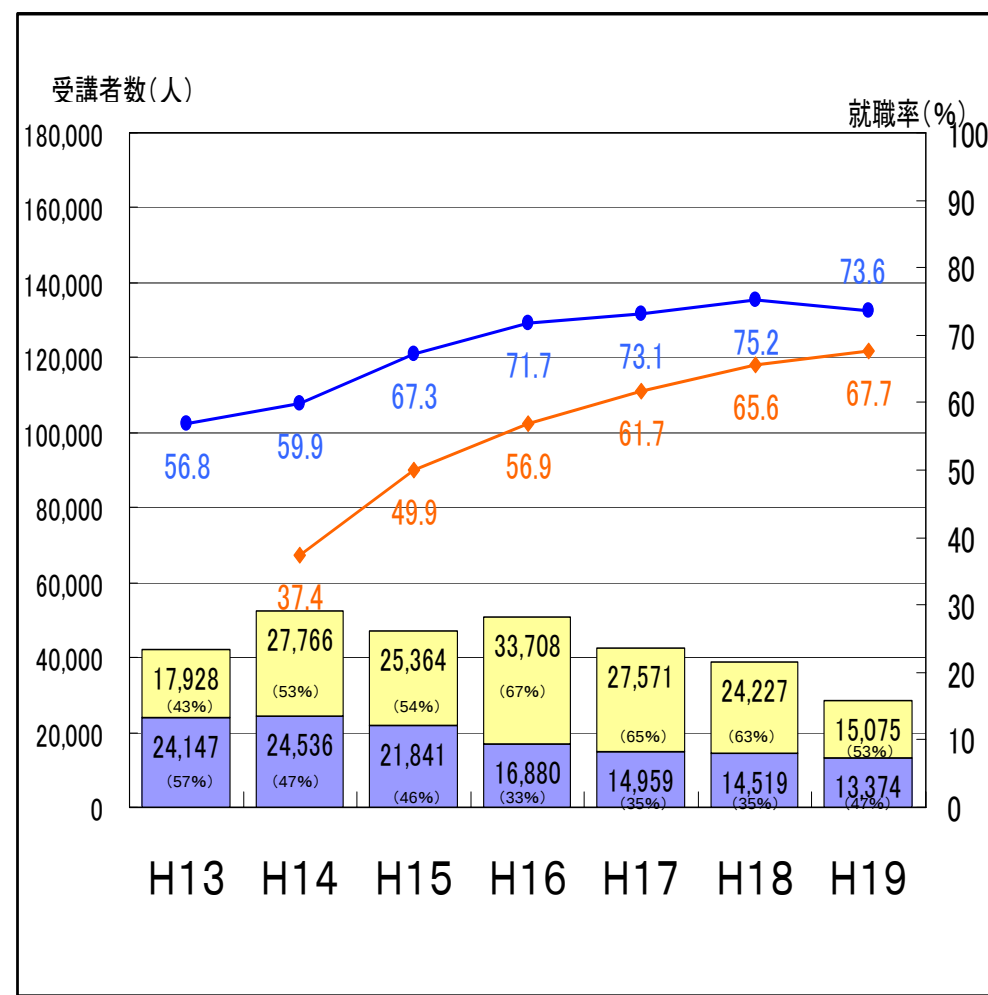
## (2) 公共職業訓練実施状況（離職者訓練）

### 雇用・能力開発機構



※委託訓練の就職率は、平成14年度から調査を行っている。

### 都道府県



### (3) 失業者に対する訓練により機構が果たしている具体的役割

#### ○ 県や民間の教育訓練機関が乏しい地域において、一定の選択肢を持った訓練機会を確保

\* 都道府県離職者訓練(施設内訓練)の実施状況(平成19年度実績:年間)

|     |        |   |     |        |      |    |         |    |
|-----|--------|---|-----|--------|------|----|---------|----|
| A県  | 3,846人 | ↔ | B県  | 0人     | C県   | 0人 | D県      | 0人 |
| (機構 | 602人)  |   | (機構 | 1,128人 | 406人 |    | 1,081人) |    |

#### ○ 急激な雇用情勢の悪化のケースにおいて、組織力を動員し、民間の教育訓練を受け皿として掘り起こすこと等により、全国にわたり機動的訓練を実施

\* 平成13年度には、緊急雇用対策として離職者訓練を緊急設定  
機構 約30万人 ↔ 都道府県 約2万人

#### ○ 地域的な離職者の大量発生 of ケースにおいて 全国組織の強みを生かし、必要な地域に訓練資源を投入することなどにより、柔軟な対応が可能

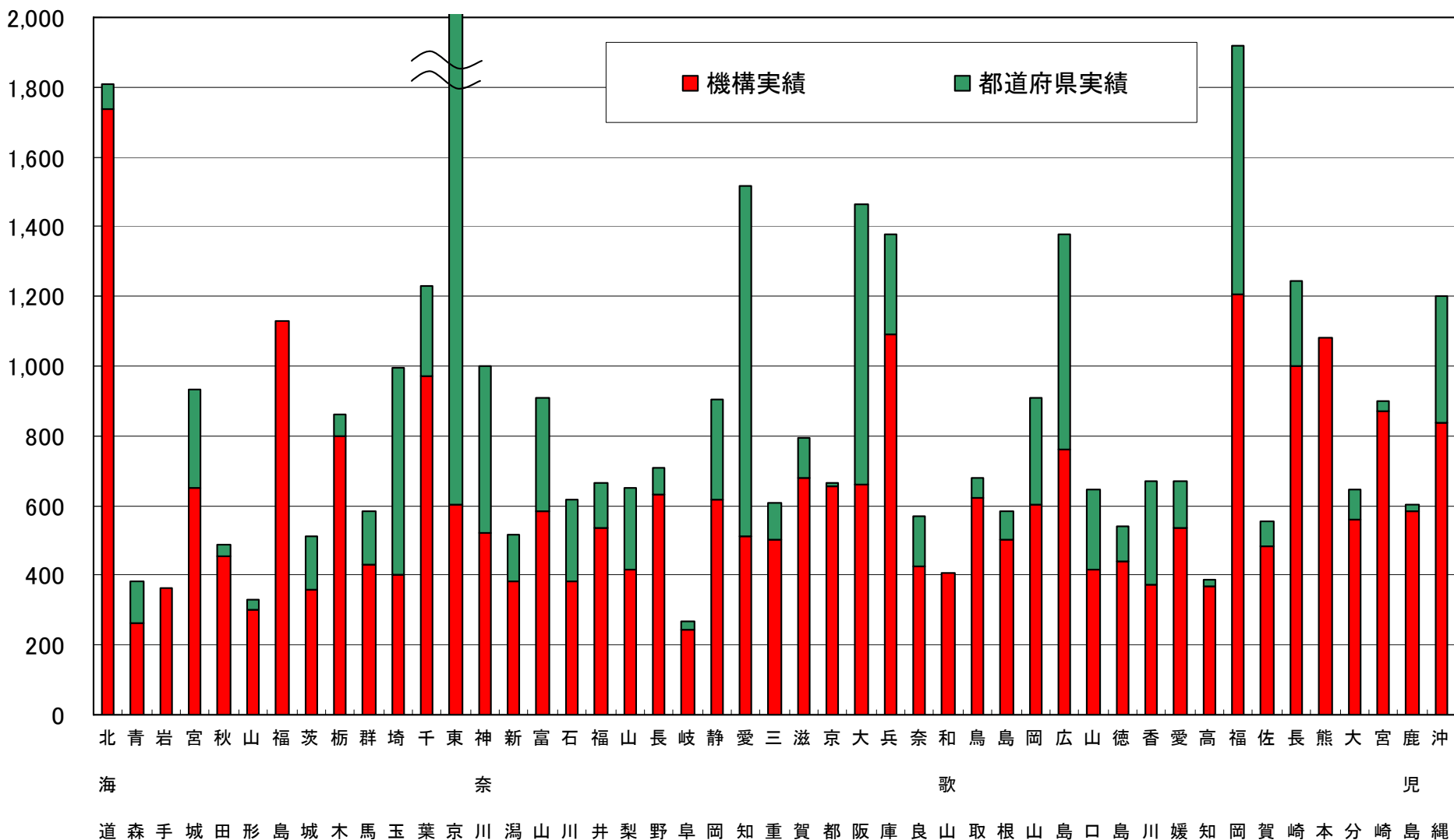
\* 阪神・淡路大震災に係る被災離職者等に対する特別訓練コースを機構が設定  
必要な訓練指導員についても、全国から派遣(24名)

\* 全国の施設間において指導員及び機械設備の配置換え等により、地域の訓練ニーズの変化等に対応し、柔軟に訓練科を改廃、効率的効果的な訓練の実施が可能

(例) 訓練ニーズにかんがみ訓練科を廃止したAポリテクセンターからBポリテクセンターへ光関係機器融着接続機を移設。

# (4) 離職者訓練（施設内）受講者数

受講者数



## (5) 雇用失業情勢の変化に応じた機動的な公共職業訓練政策の実施

近年の緊急雇用対策のほとんどを雇用・能力開発機構が主体となって実施。

| 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<br>(平成10年4月)            | ・ 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)                           | 13,040人(うち機構分8,360人)                             |
| 2 雇用活性化総合プラン<br>(平成10年11月)            | ・ 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                          | 85,000人(機構のみ)                                    |
| 3 緊急雇用対策<br>(平成11年6月)                 | ・ 中高年求職者就職支援プロジェクト等の拡充強化<br>・ 学卒未就職者の能力開発支援の実施               | 50,000人(うち機構分47,500人)<br>1,000人(機構のみ)            |
| 4 経済新生対策における雇用対策<br>(平成11年11月)        | ・ 新規成長分野における職業訓練の推進<br>・ 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)  | 2,000人(機構のみ)<br>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<br>(平成12年10月) | ・ IT化に対応した総合的な職業能力開発施策の推進<br>・ 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   | 238,600人(うち機構分216,300人)<br>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<br>(平成13年4月)         | ・ 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)                      | 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<br>(平成13年9月)         | ・ 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<br>・ ITに係る多様な職業能力開発の推進 | 56,000人(機構のみ)<br>10,000人(機構のみ)                   |

## (6) ジョブ・カード制度における雇用・能力開発機構の役割

### 社会保障の機能強化のための緊急対策～5つの安心プラン～

○非正規労働者の能力開発支援策の充実

ジョブ・カード制度の整備・充実

### 生活対策

○雇用セーフティネット強化対策

＜具体的施策＞非正規労働者の雇用安定対策の強化

ジョブ・カード制度の拡充

### 【事務局】

#### 地域ジョブ・カードセンター

- 各種説明会の実施
- 企業開拓、マッチング支援

### 職業能力形成プログラム

- 企業実習＋教育訓練機関による座学

ハローワーク  
ジョブカフェ等

ジョブ・カード  
の作成（２）

キャリア  
コンサルティング

キャリア・コンサル  
タントの派遣

訓練実施企業で正式採用

他の企業で雇用

訓練への推薦

訓練を要せず就職

プログラムのコーディネート

助成金の支給

訓練の委託

ものづくり分野の座学の実施

雇用・能力開発機構

母子家庭の母  
フリーター等  
職業能力形成機会  
に恵まれない者

生活資金の融資

キャリア・コンサル  
タントの派遣

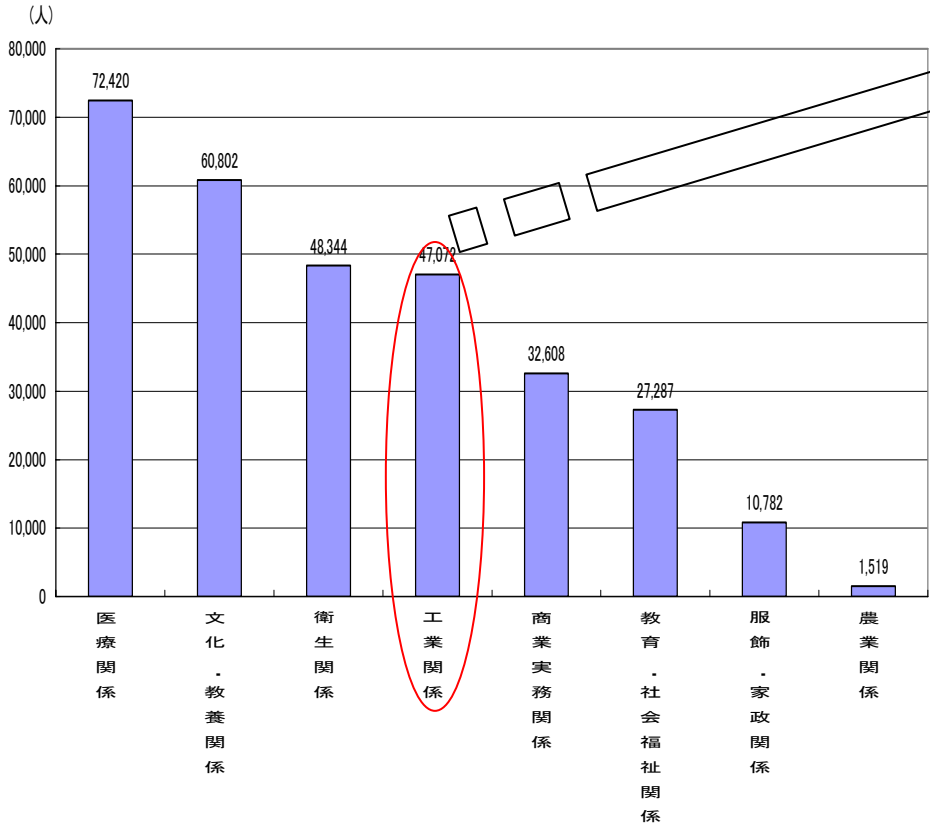
訓練を要せず就職

## 2. ものづくり分野にかかる訓練の実施

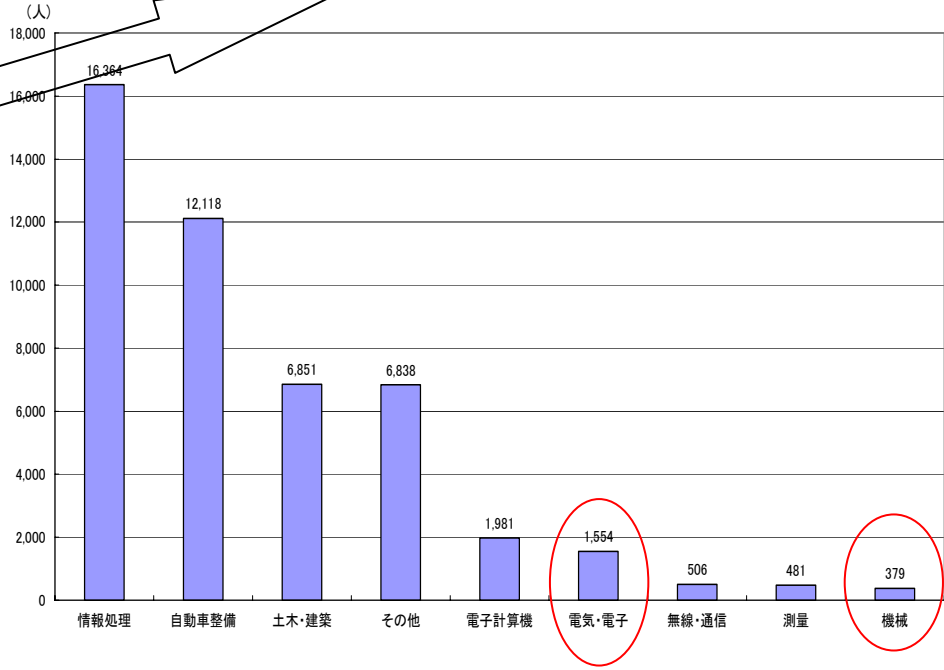
### (1) ものづくり分野の民間教育訓練機関の状況

- 専修学校の入学者数についてみると、医療関係が最も多く、次いで、文化・教養関係、衛生関係、工業関係の順になっている。
- 工業関係区分内の学科についてみると、ものづくりの基盤である機械や電気・電子は極めて少ない。

専修学校分野別入学者数(全区分)



うち工業関係区分



資料出所: 文部科学省「学校基本調査」(平成18年度実績)

## (2) 機構の施設内訓練における主な訓練内容

### 【在職者訓練】

機構が行う在職者訓練は中小企業中心であり、その**ほとんど(約9割)**が「**ものづくり系**」となっている。

| 分 野     | 割 合<br>(平成19年実績) | 主 な 訓 練 コ ー ス 例                                             |
|---------|------------------|-------------------------------------------------------------|
| 機械システム系 | 49. 0%           | フライス盤・NC旋盤実践技術、TIG溶接施工と管理・検査技術<br>機械保全実践技術、プレス金型設計技術、精密測定技術 |
| 電気・電子系  | 23. 1%           | 電気工作物の実践施工技術、実用電子回路設計技術<br>PLC制御応用技術、受変電設備の実践的保全技術          |
| 情報システム系 | 17. 6%           | 生産・製造システム開発工程における実践的設計技法<br>再利用性・保守性向上のためのオブジェクト指向開発        |
| 居住・建築系  | 3. 3%            | 給排水設備施工管理技術、耐震精密診断技術<br>建築構造設計実践技術                          |

### 【離職者訓練(施設内訓練)】

○ 機構の離職者訓練（施設内訓練）は、公共職業訓練において、**高度なものづくり分野の訓練を担う**とともに、地域において**必要な訓練機会を担保**。

・ 全訓練科数に占める**ものづくり分野の割合は約8割**(75. 9%)  
⇔ 都道府県 A県 41% B県 29% ([介護サービス](#)や[造園科](#)といった地域の実情に応じた訓練も数多く実施)

## (3) 技術革新への対応や生産工程改善に係る在職者訓練の例



### 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」

国際競争激化による技術革新、工業製品の高性能化に伴う素材の多様化

質的に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(形状記憶合金等)の加工、新製品等の生産に即応可能な技術の習得

#### 「難削材・新素材の最新切削加工技術」

〔訓練時間〕 18時間

〔訓練内容〕 難削材等の特性理解、適した切削工具の選択法、切削加工技術、トラブル対策 等

(例)「鉛フリーはんだ付け作業の実際」

鉛はんだを含む機器等の廃棄は土壌汚染の原因となるため国際的に輸出規制

鉛はんだから、鉛フリーはんだへの技術革新に対応し、鉛フリーはんだ付けのシステム構築に即応可能な技術の習得

#### 「鉛フリーはんだ付け作業の実際」

〔訓練時間〕 12時間

〔訓練内容〕 手はんだ付けの科学的知識、鉛フリーはんだの課題、温度変化測定、不良発生の原因と対策 等



### 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原因究明と改善」

油圧装置のトラブルが原因となった工作機器の作動停止が生産性の低下に直結

日常的に生じるトラブルに係る原因究明と改善策の習得

#### 「油圧システムにおけるトラブルの原因究明と改善」

〔訓練時間〕 30時間

〔訓練内容〕 構成機器の分解組立・特殊実習、実用回路作成実習、トラブルシューティング実習 等

(例)「効率的な生産のための実践的現場運営と改善」

多品種少量、短納期に対応できる効率的な生産体制を素早く構築する必要

工程改善を減価低減に結びつけ、他品種、短納期、低コストに対応できる生産性の高いラインづくりのための生産技術の習得

#### 「効率的な生産のための実践的現場運営と改善」

〔訓練時間〕 12時間

〔訓練内容〕 ライン構築実習(効率性の評価等)、工作機械を用いた現場改善実習 等

## (4) 学卒者に対する職業訓練

### 業務内容

高校卒業者を対象に、2年間から4年間の高度な技能（知識を含む）を習得するための訓練を行い、将来、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。

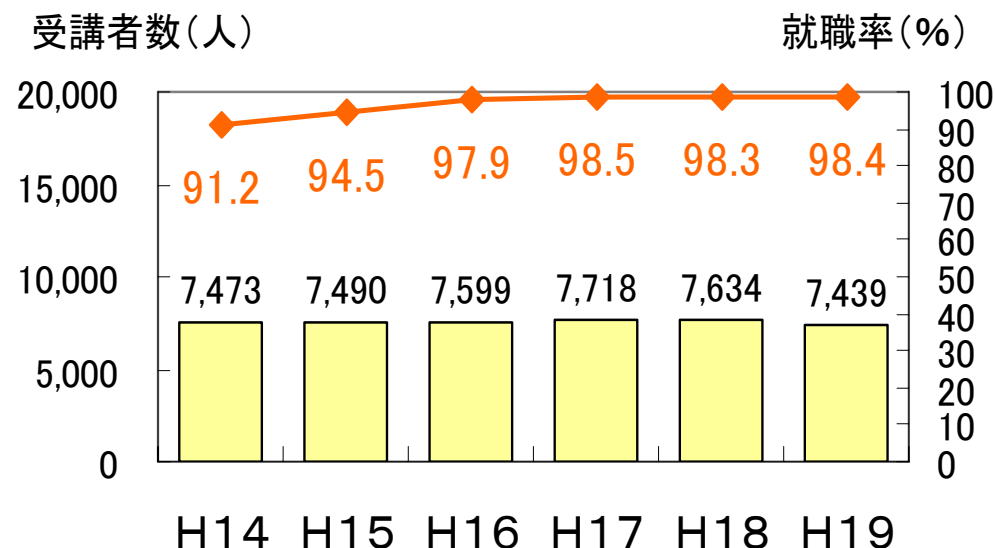
### 業務実績

- **7,439人**の在学者に対し技能と技術を兼ね備えた人材を育成し、高い就職率を実現
- 就職率 **98.4%**（目標95%以上）（平成19年度）
- **約8割**が中小企業へ就職 ※平成14年度～17年度訓練修了者に対するサンプル調査

職業能力開発大学校と国立大学工学部との  
総訓練時間等の比較

|                | 職業能力開発<br>大学校  | 国立大学<br>工学部    |
|----------------|----------------|----------------|
| 総訓練時間          | <b>5,616時間</b> | <b>3,000時間</b> |
| 実技・実習<br>時間    | <b>3,636時間</b> | <b>1,530時間</b> |
| 実技・実習時間<br>の割合 | <b>64.7%</b>   | <b>51.0%</b>   |

就職率の推移



## 【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19年度訓練科実績(学卒者訓練)

## (5) 職業能力開発大学校と通常の大学（工学系）の比較

|          | 職業能力開発大学校                                                                                                                                                      | 大学                                                                                                                |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目 的      | 技能の習得                                                                                                                                                          | 知識・理論の習得                                                                                                          |
| 方 法      | 職業訓練<br>(反復訓練により技能を体に覚えさせる)                                                                                                                                    | 講義(理論・知識)と実験                                                                                                      |
| 企業での活躍の場 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○製造部門、工程管理部門、保全部門</li> <li>○現場において設計図等に基づき、技能を活かして製品や機械部品の製造に携わる。</li> <li>○修整、突発対応、品質保全、設備保全、プログラミング、現場管理など</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○開発部門、設計部門、研究部門</li> <li>○新製品の開発、部品等の強度設計、構造設計、耐久設計、機能設計、コスト設計等</li> </ul> |
| 近年の課題    | <ul style="list-style-type: none"> <li>○技術の進展と品質の高度化、競争の激化に伴い、<br/>・機械や設備の性能・メカニズム、生産工程理解と推理力などが重要</li> <li>・品質・設備の不具合対処、生産ラインの立ち上げ、合理化への対応が重要</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>○製造現場の理解と技能者との意思疎通</li> <li>○設計に現場知(暗黙知)を組み込むことの困難さ</li> </ul>             |
| キャリアルート  | 現場技能者 → 職長 → 工場長                                                                                                                                               | 設計・開発技術者 → プロジェクトリーダー → 統括マネージャ → 開発部門(部長職)                                                                       |

○ 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。

|                            | 職業能力開発大学校       | 国立大学工学部         |
|----------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>総訓練時間</b>               | <b>5, 616時間</b> | <b>3, 000時間</b> |
| <b>実技・実習時間</b>             | <b>3, 636時間</b> | <b>1, 530時間</b> |
| <b>総訓練時間に占める実技・実習時間の割合</b> | <b>64. 7%</b>   | <b>51. 0%</b>   |

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。

### 3. 職業訓練のノウハウと全国ネットワークによる一体的運用

#### (1) 指導員の養成・再訓練、公共職業訓練のノウハウの蓄積・向上

急激な技術革新の進展等、技術・技能の変化に対応し、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、指導技法等の開発等のノウハウの蓄積・向上を図ることが不可欠。

#### 指導員の養成・再訓練

##### ○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、196人(平成19年度)  
研究課程修了者数:3専攻、23人(平成19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割以上が職業能力開発総合大学校を卒業。

##### ○職業訓練指導員の再訓練を実施

研修生の向上研修 約1,400人(平成19年度)  
(うち、都道府県の指導員 約600人)  
公共訓練指導員に対する年間の訓練実施数は、公共訓練指導員の総数の約1/4

#### 研究開発

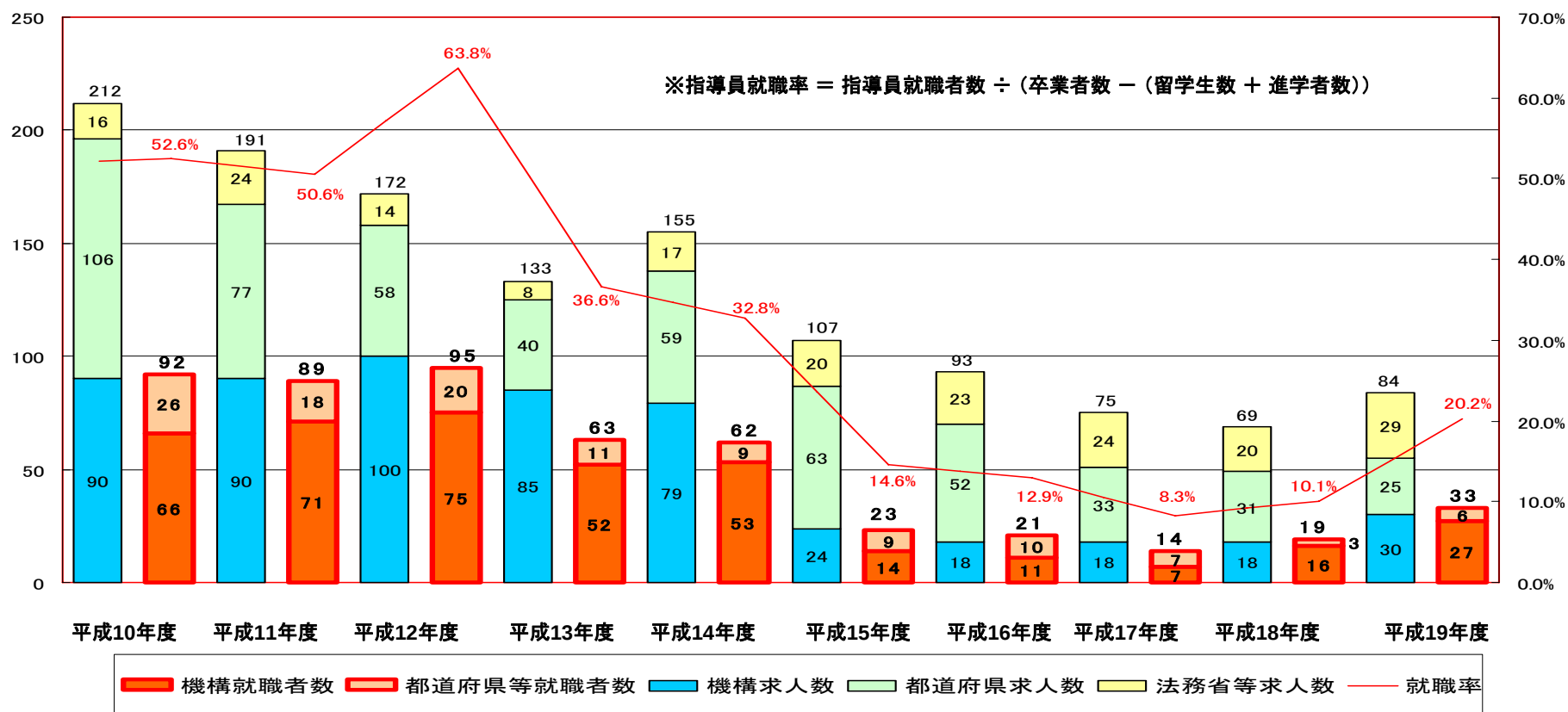
##### ○職務分析に基づくPDCAサイクルなどのノウハウの蓄積

##### ○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)

## (2) 職業能力開発総合大学校卒業生 就職状況

- 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、入学試験への面接試験の導入、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、指導員就職率の向上を図る



※都道府県の求人数に対し就職者数が対応していない理由

- 都道府県の求人時期が、民間の内定時期以降と遅いことから、待ちきれずに希望者の大多数が民間就職に流れてしまうため。
- 希望する地域において、自分が免許を有する職種に係る募集があるとは限らず、求人と求職のミスマッチが生じること。

### (3) 技術の変化に応じた職業訓練指導員の能力の再研修

職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員（機構、都道府県、民間）の専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当するための研修を実施

→ 公共訓練指導員に対する年間の訓練実施数は、公共訓練指導員の総数の約1／4

○H19年度実績 151コース 1,424人（うち都道府県等 41%（575人） 機構 40% 民間 19%）

#### 目的

##### カリキュラムの開発・充実に 向けたスキルアップ

レーザ加工技術、光通信技術等専門的な知識や新技術の習得

##### 訓練科の統廃合に伴う新たな 職種への転換

<例>

配管科 → 機械科  
木工科 → 建築科

##### 職業訓練指導員の能力向上

就職指導や訓練コースの企画開発、教材開発に必要な能力の向上

#### 研修

##### 専門技術等研修

H19年度実績:96コース 877人  
（うち都道府県等 387人）

研修コース例

- ・レーザ加工基礎
- ・光エレクトロニクス技術
- ・建築物の耐震診断と補強技術
- ・組み込みOSとソフトウェア開発

##### 職種転換等テーマ別研修

H19年度実績:11コース 21人  
（うち都道府県等 12人）

研修コース例

- ・職種転換研修（機械、建築）
- ・エンジン性能検査技術

##### 訓練技法開発等研修

H19年度実績:44コース 526人  
（うち都道府県等 176人）

研修コース例

- ・カウンセリング技術演習
- ・教育と職業訓練
- ・訓練コーディネート力向上研修
- ・指導力向上研修

## (4) PDCAサイクルによる訓練カリキュラムの見直し

PDCAサイクルによるカリキュラム・コースの見直しを実施。

離職者訓練については、毎年3割程度の訓練科の内容変更・廃止及び新設を実施

P

### ○ 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

D

### ○ 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)

C

### ○ 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

A

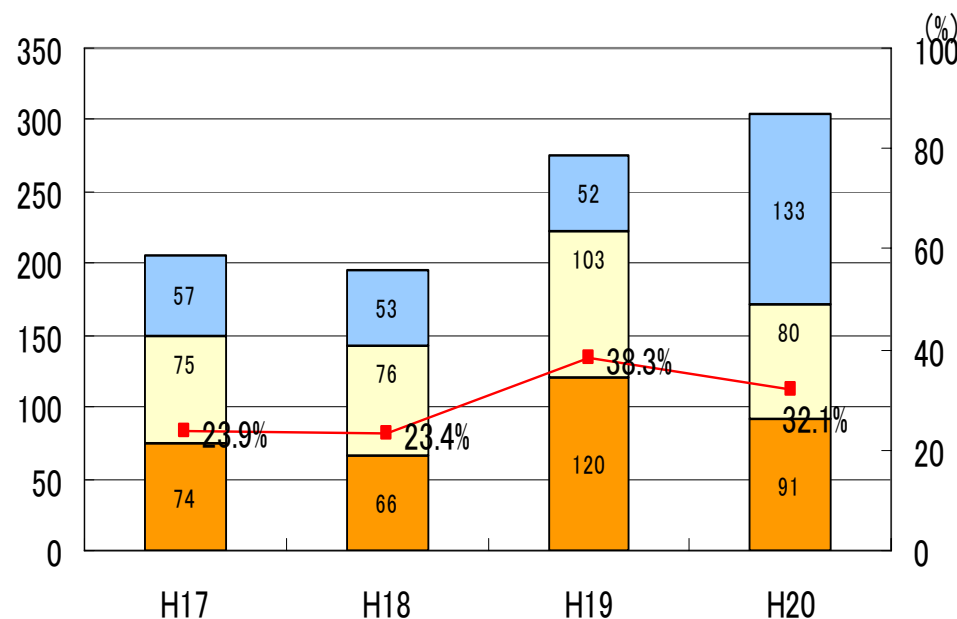
### ○ カリキュラム、コースの修正

- ・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

(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の一方で、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。

内容変更科数 廃止訓練科数 新設訓練科数 改廃率



## (5) ISOにおける教育訓練分野の国際規格発行に向けた動向について

- 工業製品や品質管理の国際規格で知られるISO（国際標準化機構）では、近年、サービス分野でも、規格発行に向けた新たな検討が進められている。こうした検討の一環として、教育訓練分野の規格に関し専門的審議を行う委員会「TC（Technical Committee）232」が2006年に発足、我が国からは審議団体として「人材育成と教育サービス協議会」が参加している。
- 次回以降のTC232の国際会議（2008年11月シドニー会議、2009年3月東京会議）では、各国の民間教育訓練市場や、質の保証の仕組み等进行分析の上、より具体的な審議が行われ、早ければ2010年にもISOで規格が採択される可能性がある。
- 欧米諸国の多くは、教育訓練に関する国内ガイドラインをすでに備え、EUでも同域内の資格統一基準「EQF」が採択されるなど、教育訓練の質の保証の取り組みが進んでいるのに対し、我が国は対応が遅れていた分野である。
- こうした中で、雇用・能力開発機構の有する、職業訓練に関する質の保証システムは、国内審議委員会でも、我が国において官民含め他に例のないものと認められており、次回シドニー会議で報告がなされるとともに、今後、国内における教育訓練の質の保証システムの検討のベースとしても活用される予定である。

# 4. 都道府県への移管に伴う問題

## (1) 雇用保険二事業について

### 雇用保険二事業とは

失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に資する雇用対策 ー失業等給付の給付減を目指すー

### 事業内容

#### ① 雇用安定事業 【20年度予算 1,995億円】

##### ○事業主に対する助成金

- ・若年者や中高年齢者の試行雇用を促進(試行雇用奨励金)
- ・高齢者や障害者を雇用する事業主を支援(特定求職者雇用開発助成金)
- ・創業や雇用を増やす事業主を支援(自立就業支援助成金、地域雇用開発助成金)
- ・失業予防に努める事業主を支援(雇用調整助成金)
- ・仕事と子育ての両立を支援(育児・介護雇用安定等助成金) 等

##### ○中高年齢者等再就職の緊要度が高い求職者に対する再就職支援

- ・就職支援ナビゲーターや再チャレンジプランナーによるきめ細かい就職相談・職業紹介 等

##### ○若者や子育て女性に対する就労支援

- ・ジョブカフェ、マザーズハローワーク等における職業紹介、情報提供 等

#### ② 能力開発事業 【20年度予算 1,296億円】(うち機構分 974億円)

##### ○在職者や離職者に対する訓練

- ・日本版デュアルシステムの実施
- ・公共職業能力開発施設の設置・運営
- ・専修学校等の民間教育機関を活用した職業訓練の推進

##### ○事業主が行う教育訓練への支援

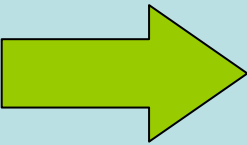
- ・キャリア形成促進助成金 等

##### ○職業能力評価制度の整備

##### ○「職業能力形成システム」の構築

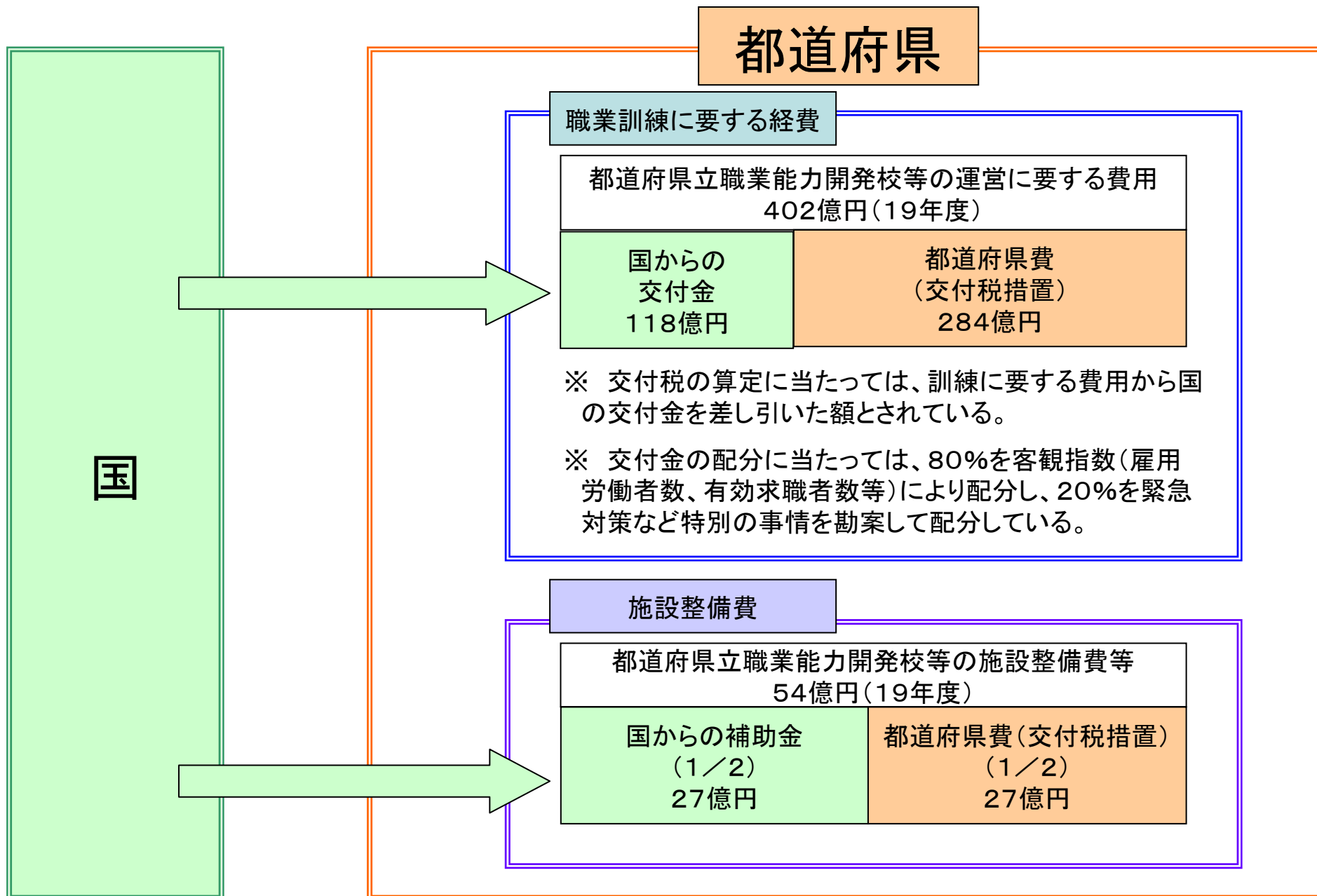
- ・ジョブ・カード

※赤字は(独)雇用・能力開発機構が担う事業  
(また、事業主に対する助成金の一部も機構で実施)



リストラ等雇用上の諸問題が企業行動に起因するところが多く、また、これらの問題の解決が事業主にも利益をもたらすため、**事業主の保険料(雇用者の賃金総額の0.3%分)のみを原資。国庫負担はない(税金は投入されていない)。**

## (2) 現在の都道府県に対する補助金・交付金制度



### (3) 職業訓練業務に係る経費（平成19年度実績）

| 職業訓練の種別                    | 訓練期間  | 年間<br>受講者数<br>(在校生数) | 訓練実施経費  |          | 訓練生一人当たり経費 |         |           |
|----------------------------|-------|----------------------|---------|----------|------------|---------|-----------|
|                            |       |                      |         | うち本人負担分  |            | うち本人負担分 | うち国負担分    |
| (職業能力開発促進センター等)<br>離職者訓練   |       | 113,330人             | 445.6億円 | (一)      | 393千円      | (一)     | (393千円)   |
| 施設内訓練                      | 標準6ヶ月 | 28,949人              | 233.7億円 | (一)      | 807千円      | (一)     | (807千円)   |
| 委託訓練                       | 標準3ヶ月 | 84,381人              | 211.8億円 | (一)      | 251千円      | (一)     | (251千円)   |
| (職業能力開発促進センター等)<br>在職者訓練   | 2日～5日 | 50,498人              | 34.4億円  | (10.2億円) | 68千円       | (20千円)  | (48千円)    |
| (職業能力開発大学校等)<br>高度技能者養成訓練  | 2年    | 7,215人               | 218.3億円 | (28.0億円) | 3,026千円    | (388千円) | (2,637千円) |
| (職業能力開発<br>総合大学校)<br>指導員訓練 | 養成訓練  | 4年                   | 981人    | 32.9億円   | (4.8億円)    | 3,350千円 | (493千円)   |
|                            | 再訓練   | 5日程度                 | 1,424人  | 3.0億円    | (2.1百万円)   | 213千円   | (1千円)     |

※訓練実施経費のうち、上記「本人負担分」(本人が支払う受講料等)を除き、いずれも雇用保険料の事業主負担分等からの支出である。

# (4) 訓練生(学生)一人当たり経費の比較

(単位:千円)

| 区分               | 雇用・能力<br>開発機構    | 都道府県 |     |     | 国立大学法人 |       |       |       |
|------------------|------------------|------|-----|-----|--------|-------|-------|-------|
|                  |                  | 愛知県  | 石川県 | 愛媛県 | A      | B     | C     | D     |
| 離職者訓練<br>(施設内訓練) | 807<br>(807)     | 732  | 931 | 833 | —      | —     | —     | —     |
| 在職者訓練            | 68<br>(48)       | 9    | 25  | 13  | —      | —     | —     | —     |
| 学卒者訓練            | 3,026<br>(2,637) | —    | —   | —   | 2,104  | 2,725 | 3,681 | 3,077 |

注1)一人当たり経費は、当該訓練の実施に係る経費を訓練生(学生)で除したものである。

注2)機構、愛知県及び愛媛県は、平成19年度実績、石川県及び国立大学法人は、平成18年度実績である。

注3)都道府県については、雇用・能力開発機構のあり方検討会(第4回及び第5回)でのヒアリング資料を参考としている。

注4)国立大学法人については、業務実施コスト計算書等(ホームページより)を参考に、厚生労働省で推計したものである。

注5)機構の( )については、一人当たり経費のうち、国負担分である。

# 雇用・能力開発機構の職業訓練業務に対する関係者の意見

## 事業主

### 日本商工会議所（9月12日 舩添大臣あて要望書）

- ・ セーフティネットやものづくりの職業訓練は国による実施が必要。
- ・ 他に移管した場合には、地域の経済活動等に大きな支障

### 全国中小企業団体中央会（9月1日・11月18日 舩添大臣あて要望書）

- ・ 職業訓練は、国の戦略・方針の下に、国の役割・責任において、全国にわたり安定的・継続的に実施する必要。

### 全国商工会連合会（11月12日 舩添大臣あて要望書）

- ・ 機構の職業訓練は、雇用のセーフティネットや中小企業の人材育成の機能を備えており、国の関与が無ければ実施困難。
- ・ 国による職業訓練が廃止・縮小されれば、中小企業の人材育成・確保が困難になり、地方と都市の格差も拡大する。

### 日本経済団体連合会（検討会における委員意見）

- ・ 離職者・在職者訓練などのセーフティネット部分は国が行うことが重要である。
- ・ 都道府県への移管を検討する際に、雇用保険二事業のお金を、全額都道府県に渡すことになると、何のための改革なのかということになる。

## 労働組合

### 日本労働組合総連合会（9月1日 舩添大臣あて要望書）

- ・ 機構を解体・廃止することは、職業能力開発に対する国の役割・責任の放棄
- ・ 機構の見直しにあたっては、全国的に継続的かつ一定水準の訓練機会を保障することなど、能力開発における国の責任を十分に踏まえるべき。

## 自治体

### 全国ポリテクカレッジ所在自治体協議会（10月29日 提言書）

- ・ ポリテクカレッジは国が地方の自立・再生を支援する有効な手段であり、国による設置・運営を堅持すべき。
- ・ 全国22校のネットワークとスケールメリットを活用することが効率的な運営方法である。

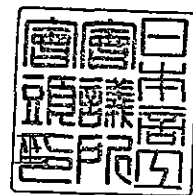
上記の他、各都道府県知事、市町村長、地方議会、商工会議所、中小企業団体等から、存続の要望が多数寄せられているところ  
（11月14日時点で266件）

日商産業発第110号

平成20年9月12日

厚生労働大臣  
舩添要一殿

日本商工会議所  
会頭 岡村



国が関与する職業訓練に関する意見について

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、当所では、標記意見書を別添の通り、とりまとめました。

つきましては、本意見書の内容の実現方につき、特段のご高配を賜りますようお願い申し上げます。

敬 具

## 国が関与する職業訓練に関する意見

平成20年9月12日  
日本商工会議所

雇用・能力開発機構は、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、「法人自体の存廃について1年を目途に検討を行う」ことが求められており、現在、その見直しが行われている。

同機構の職業訓練のうち、年長フリーターなど就職が困難な者が、必要な職業能力を身につけるためのセーフティネットとしての機能については、国の関与がなければ実施が困難であると考ええる。

また、多様化する企業ニーズに応える職業訓練とするとの観点からみれば、ものづくりの技術であれば、国としての明確な戦略に基づき、高度な設備を必要とする訓練など、真に国でなければ対応できない職業訓練もある。さらに、仮に他の機関に移管した場合、地域の経済活動や産業振興はもとより、地域社会の発展や活性化に重大な支障が出ることが懸念される場合もある。このような場合には、国が適切に対応すべきである。

職業訓練機能については、可能なものは民間に移管するとともに、国と地方自治体がどのような役割分担で行うべきかを現時点で精査・見直すことが重要であり、国は、その分担に基づいて適切に対応すべきである。

もとより、雇用・能力開発機構が実施する職業訓練は、事業者が全額負担する雇用保険二事業を財源としていることから、事業の無駄を排し、企業ニーズに合わないカリキュラムについて、民間を活用することにより改善するなど、徹底的に見直した上で実施すべきことは言うまでもない。

以 上

厚生労働大臣

舛 添 要 一 殿

# 要 望 書

全国中小企業団体中央会

## 雇用・能力開発機構の職業訓練機能の存続に関する要望

政府は、昨年１２月閣議決定された独立行政法人整理合理化計画に基づき、独立行政法人雇用・能力開発機構について、廃止を含めて「１年以内を目途に検討を行う」としており、現在、行政改革本部の「行政減量・効率化有識者会議」において検討を進めている一方、厚生労働省の「雇用・能力開発機構のあり方検討会」においても議論がなされております。

私ども中小企業も、雇用・能力開発機構については、これまでの経緯から、不必要な事務・事業の見直し、運営の徹底的な効率化を図るべきことは当然であり、各事務・事業の意義を十分精査していただくことが肝要であると考えております。

しかし、その一方で、雇用・能力開発機構の問題は、一独立行政法人のあり方の議論にとどまらず、現在国が行っている職業訓練政策のあり方を問う重要な問題となっております。

我が国においては、技術立国として激しい国際競争に勝ち抜いていくために、国家戦略としての人材の育成強化が喫緊の課題となっており、地域産業においては、地域経済活性化や企業の生産性向上等成長力底上げに取り組む中で、ものづくり産業等の基盤を支える若年技能者などの育成・確保が急務となっております。

また、中小企業では、原油・原材料の高騰等を背景に景況が悪化し、競争が激化するなど、経営環境が一段と厳しさを増す中で、従業員の訓練機会が減少するとともに、ものづくり現場においては、団塊世代の大量退職などを契機に、若者への技術・技能の継承に危機感を強めております。

さらに、社会問題となっている若年者フリーター・ニートの就業、及び女性・高齢者・障害者等の雇用のためのセーフティネットとしての能力開発、職業訓練も大きな課題となっております。

こうした中で、国は、雇用・能力開発機構が地域に設置している職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）を通じて、政府として行うべき雇用のセーフティネットである失業者の早期就職を促進するための離職者訓練のほか、民間では実施していない中小企業向けの在職者訓練、ものづくり分野を支えるものづくり訓練を実施しております。

これらの訓練はいずれも重要であり、職業能力開発促進センターは、自ら職業訓練の実施が困難な中小企業に対し、従業員の訓練や技術的支援に取り組んでおり、地域の中小企業の発展に大きく貢献しております。

また、職業能力開発大学校は、若者のものづくり訓練を通じて、ものづくりを担う中核的な実践技術者の輩出や地元への供給を行うことにより、地域におけるものづくり基盤を強化する重要な役割を担っており、地域の活性化に大きく寄与しているところであります。

このように、国が雇用・能力開発機構を通じて行っている職業訓練の果たす役割は非常に大きく、地域産業や中小企業にとって、必要不可欠なものとなっており、地方の中小企業からは、国による地域の職業訓練機能の存続に関して多くの要望が寄せられております。

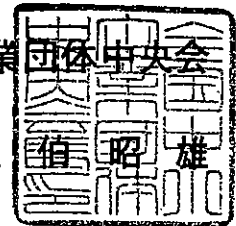
職業訓練制度は、国の根幹をなす重要な政策であり、雇用政策や経済政策と一体的に運用されるべきものであります。したがって、職業訓練は、国の戦略・方針の下に、国の役割・責任において、地域の特性やニーズを反映しつつ、全国津々浦々、安定的・持続的に実施されることが必要です。

つきましては、政府におかれては、こうした産業界の切実な要望を考慮され、今後とも、地域における雇用・能力開発機構の訓練機能は国の責任において維持し、さらなる機能の改善及び充実強化を図っていただきますよう強く要望いたします。

平成 20 年 9 月 1 日

全国中小企業

会 長 佐



厚生労働大臣

舛 添 要 一 殿

# 要 望 書

全国中小企業団体中央会

## 国の責任による職業訓練機能の存続に関する要望

独立行政法人雇用・能力開発機構の存廃問題については、本年中にも出される結論に向けて、大詰めの段階を迎えており、9月17日には、行政改革本部の「行政減量・効率化有識者会議」において「雇用・能力開発機構の存廃についての方針（大綱）」が取りまとめられ、一方、厚生労働省の「雇用・能力開発機構のあり方検討会」においても取りまとめに向けての議論がなされております。

私ども中小企業も、雇用・能力開発機構については、事業主が全額負担する雇用保険二事業を財源としていることから、これまでの経緯を踏まえ、不必要な事業の見直しによる無駄の排除、運営の効率化を図るべきことは当然であり、事業の意義・効果を十分精査し、徹底的な見直しを行っていただくことが肝要であると考えております。

しかし、その一方で、雇用・能力開発機構の存廃の問題は、一独立行政法人のあり方の議論にとどまらず、我が国の職業訓練政策の根幹に関わる重要な問題となっております。

我が国においては、技術立国として激しい国際競争に勝ち抜いていくために、国家戦略としての人材の育成強化が喫緊の課題となっており、地域産業においては、地域経済活性化や企業の生産性向上等成長力底上げに取り組む中で、ものづくり産業等の基盤を支える若年技能者などの育成・確保が急務となっております。

しかし、中小企業では、従業員の能力開発、職業訓練がますます重要な課題となっているにも拘わらず、長期にわたる景気の低迷に加え、最近の金融危機や円高を背景とする急激な景気悪化や競争の激化など、経営環境が一段と厳しさを増す中で、訓練機会が減少するとともに、ものづくり現場においては、団塊世代の退職や若年者の確保難などから、企業の有する技術・技能の承継に危機感を強めております。

さらに、いまや社会問題となっている年長フリーターをはじめ、女性・高齢者・障害者等の就職困難者の就業に必要な職業能力を身につけるためのセーフティネットとしての職業訓練も重要な課題となっております。

こうした中で、国は、雇用・能力開発機構が地域に設置している職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）を通じて、失業者の早期就職を促進するための雇用のセーフティネットとしての離職者訓練のほか、民間では実施していない、ものづくり系分野を中心とした中小企業向けの在職者訓練、地域産業を支える高度な技能者を養成する

ものづくり訓練を実施しております。

これらの訓練はいずれも重要であります。職業能力開発促進センターは、自ら職業訓練の実施が困難な中小企業に対し、従業員の訓練や技術的支援に取り組んでおり、地域の中小企業の発展に大きく貢献しております。

また、職業能力開発大学校は、若年者のものづくり訓練を通じて、ものづくりを担う中核的な実践技能者を輩出し、地元への供給を行うことにより、地域におけるものづくり基盤を強化する重要な役割を担っており、地域の活性化に大きく寄与しているところであります。

このように、国が雇用・能力開発機構を通じて行っている職業訓練の果たす役割は非常に大きく、地域産業や中小企業にとって、必要不可欠なものとなっております。

職業訓練制度は、国の産業を支える人づくりを担うものであり、国の根幹をなす重要な政策として、雇用政策や経済産業政策と一体的に運用されるべきものであります。職業訓練は、国の戦略・方針の下に、国の役割・責任において、地域の特性やニーズを反映しつつ、全国津々浦々、どの地域においても高い水準を維持し、安定的・持続的に実施されることが何よりも重要であります。

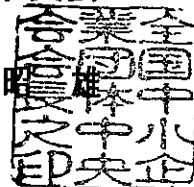
全国をカバーする雇用のセーフティネット機能や、高度な機械・設備・ノウハウを必要とするものづくり訓練機能については、重要政策として本来国が担うべきものであり、仮に民間や都道府県に移管したとしても、移管先の財政力や実施体制が大きく異なること等から、十分に対応することは現実には困難であると考えられ、地方の中小企業からは、国の責任で地域の職業訓練機能を存続して欲しいとの多くの要望が寄せられております。

つきましては、政府におかれては、こうした産業界の切実な要望を考慮され、地域において国が行っている職業訓練機能は、今後とも、国の責任において維持・推進し、さらなる改善を図りつつ、経済情勢や雇用情勢が悪化しているこのような重要な時期にこそ、充実強化を図っていただきますよう強く要望いたします。

平成20年11月18日

全国中小企業団体中央会

会長 佐伯 昭



20全商工連第583号

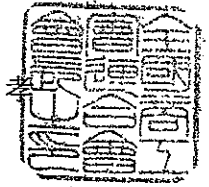
平成20年11月12日

厚生労働大臣

舩添 要一 殿

全国商工会連合会

会長 清家



国が関与する職業訓練に関する意見書の提出について

平素は、本会の事業の推進につきまして格別のご協力・ご理解を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、現在、雇用能力・開発機構の存廃について見直しが行われておりますが、同機構が実施している職業訓練は中小企業の人材育成等の場として非常に重要な役割を果たしております。

つきましては、本会において別添のとおり国が関与する職業訓練に関する意見を取りまとめましたので、何卒ご高配賜りますようお願い申し上げます。

## 国が関与する職業訓練に関する意見

平成 20 年 11 月 12 日

全国商工会連合会

雇用・能力開発機構は、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、「法人自体の存廃について 1 年を目途に検討を行う」とされ、現在、その見直しが行われているところである。

雇用・能力開発機構では、失業者の早期再就職を図るための離職者訓練や、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しており、地域の雇用確保や技術者の養成に大きく貢献してきた。これらの職業訓練は、雇用のセーフティネットとしての機能や中小企業の人材育成の場としての機能を兼ね備えており、国の関与がなければ実施が困難であるものと考えられる。

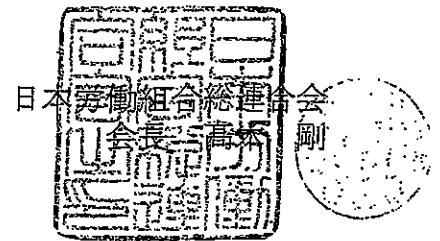
仮に、国による職業訓練が廃止・縮小されるようなことになれば、中小企業による人材育成・確保、製造業における技術・技能の継承など様々な面において問題が発生し、地元の中小企業や産業振興に深刻な影響を及ぼしかねない。特に、地方においては職業訓練が地域経済にとって非常に重要な役割を果たしているという実態を踏まえると、ますます都市と地方との格差が拡大するのではないかと危惧される。

ついては、雇用・能力開発機構が担ってきた職業訓練機能に関して、民間での実施が可能な機能については速やかに移管を進めると同時に、公が担うべき機能については国と地方自治体がそれぞれどのような役割分担で行うべきかを十分に議論し、国として真摯に対応すべきである。

なお、小規模事業者も大企業と同じ料率で雇用保険料を負担していることを鑑み、職業訓練については、合理化・効率化を進めるとともに、中小企業のニーズに合致した内容となっているか再度見直した上で実施すべきである。

2008年9月1日

厚生労働大臣  
舩添 要一 様



## 雇用・能力開発機構に関する要請書

非正規労働者が年々増加し、いまや全雇用労働者の3分の1を超えるまでになっています。非正規労働者や中小企業で働く労働者など、訓練機会に恵まれない人に対する職業訓練の実施は喫緊の課題となっております。また、直近では、経済情勢が悪化傾向にあり、雇用失業情勢の悪化による失業者の増加も懸念される状況にあります。

これまで、失業者等に対する職業訓練については、雇用・能力開発機構が、国の職業能力開発施策の中核となって実施してきました。さらに、年長フリーターや母子家庭の母等の職業能力形成機会に恵まれない人に対して、訓練機会を担保することが、これまで以上に求められています。特に、今年からスタートしたジョブ・カード制度において、雇用・能力開発機構は、全国のジョブ・カードセンターを支える重要な役割を担っています。また、産業構造の転換等に伴う離職者訓練も、雇用・能力開発機構の重要な機能です。

このような中、先般、行政減量・効率化有識者会議において、雇用・能力開発機構の解体・廃止を軸とした検討を行うとの報道がなされました。機構の行う業務を十分に精査したうえで、見直すべきものは見直すなど、改革を行うことは必要ですが、これを解体・廃止することは、単に雇用・能力開発機構の問題にとどまらず、職業能力開発に対する国の役割・責任を放棄するものです。国として行うべきセーフティネットとしての訓練のほか、民間では実施することが困難な訓練の実施、労働者に対して全国的に継続的かつ一定水準の訓練機会を保障することなど、これらの役割・機能は国が責任を持って担うことが必要です。

私どもは、以上の認識に立ち、下記の事項を要請いたします。

### 記

1. 政府は、格差の縮小、正規雇用の増大に向けて、これまで以上に、訓練機会に恵まれない人に対する職業訓練機能の充実・強化をはかり、職業訓練における国の役割・責任を全うすること。
2. 雇用・能力開発機構の在り方の見直しにあたっては、セーフティネットとしての職業訓練や民間では困難な訓練を実施すること、全国的に継続的かつ一定水準の訓練機会を保障することなど、能力開発における国の責任を十分に踏まえた上で、同機構が行う業務を十分に精査し、見直すべきものは見直すなどの改革を行うこと。

以 上

# 提 言 書

## 《主 旨》

**ポリテクカレッジ(職業能力開発大学校及び附属短期大学校)は、国の役割・責任で、引き続き設置・運営されるよう、提言いたします。**

## 《私たちの基本的立場》

私たち自治体首長は、地方分権・地方への権限移譲を推進し、「地方政府」の確立を目指しているとともに、自治体行革を率先して実践している立場から、国の行政改革に異議を唱えるものではありません。

## 《ポリテクカレッジ『分割・地方移管』方針による影響》

このたびの「行政減量・効率化有識者会議」の雇用能力開発機構の廃止方針に盛り込まれた「ポリテクカレッジ」の『分割・地方移管』の方針については、

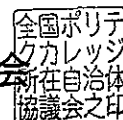
- 「行政改革」の名の下に、明らかに国が担うべき仕事を、一方的に地方へ押し付けるもので、地方分権の精神とも相いれません。
- 『分割・地方移管』されると、財政力が弱い自治体がある中で、現在の訓練水準はとても維持できなくなります。
- 自前で人材育成できない地方の中小企業へ、優れたものづくり人材が供給できなくなり、地域の経済・雇用に大きな影響を与え、都市と地方の格差を拡大させます。

## 《私たちの提言》

- 1. ポリテクカレッジの設置・運営は、国が地方の自立・再生を支援する有効な手段です。  
ぜひ、国による設置・運営を堅持してください。**
- 2. 全国22校のネットワークとスケールメリットを有効に活用することが、ポリテクカレッジの無駄のない効率的な運営方法であると考えます。**

平成20年10月29日

全国ポリテクカレッジ所在自治体協議会



|     |      |        |         |
|-----|------|--------|---------|
| 世話人 | 富山県  | 魚津市長   | 澤 崎 義 敬 |
| 世話人 | 京都府  | 舞鶴市長   | 齋 藤 彰   |
|     | 北海道  | 小樽市長   | 山 田 勝 磨 |
|     | 青森県  | 五所川原市長 | 平 山 誠 敏 |
|     | 宮城県  | 栗原市長   | 佐 藤 勇   |
|     | 秋田県  | 大館市長   | 小 畑 元   |
|     | 栃木県  | 小山市長   | 大久保 寿 夫 |
|     | 新潟県  | 新発田市長  | 片 山 吉 忠 |
|     | 石川県  | 穴水町長   | 石 川 宣 雄 |
|     | 岐阜県  | 大野町長   | 杉 山 茂   |
|     | 滋賀県  | 近江八幡市長 | 富士谷 英 正 |
|     | 大阪府  | 岸和田市長  | 野 口 聖   |
|     | 島根県  | 江津市長   | 田 中 増 次 |
|     | 岡山県  | 倉敷市長   | 伊 東 香 織 |
|     | 広島県  | 福山市長   | 羽 田 皓   |
|     | 香川県  | 丸亀市長   | 新 井 哲 二 |
|     | 高知県  | 香南市長   | 仙 頭 義 寛 |
|     | 鹿児島県 | 薩摩川内市長 | 森 卓 朗   |
|     | 沖縄県  | 沖縄市長   | 東 門 美津子 |