

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7月24日
厚生労働省

雇用・能力開発機構のあり方検討会 ― 今後のスケジュール(案)

時 期	内 容
平成19年12月	独立行政法人整理合理化計画閣議決定
平成20年3月13日	あり方検討会(第1回) ・機構の概要、これまでの経緯説明、論点・検討課題
4月16日	あり方検討会(第2回) ・検討(機構からのヒアリング)
5月	施設見学(職業能力開発総合大学校、ポリテクセンター関東)
6月2日	あり方検討会(第3回) ・検討(機構のあり方検討の論点)
6月27日	あり方検討会(第4回) ・検討(ヒアリング:民間教育訓練機関、地方自治体)
7月22日	あり方検討会(第5回) ・検討(ヒアリング:民間教育訓練機関、地方自治体) ・中間整理
8月	
9月	あり方検討会(第6回)
10月	あり方検討会(第7回)
11月	} あり方検討会(第8回) ・報告書取りまとめ
12月	

(※)現段階のスケジュール(案)であり、変更があり得る。

「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
- 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
- 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 株式会社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7月24日現在)

「雇用・能力開発機構あり方検討」中間整理(評価編)



- 雇用・能力開発機構については、「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、ものづくりの分野を重点に、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。」とされた。
- これを踏まえ、「雇用・能力開発機構のあり方検討会」(以下「検討会」と略)として、これまでに重ねてきた議論を中間的に整理することとした。

- 1 雇用・能力開発機構が行う職業訓練の現状についての評価 p. 3
 - (1) 雇用のセーフティネットとしての訓練に係る評価 p. 3
 - (2) ものづくり訓練に係る評価 p. 4
 - (3) 指導員訓練など職業訓練の基盤に係る評価 p. 5
 - (4) 訓練の現状全体に対する意見 p. 6

- 2 民間教育訓練機関との役割分担のあり方 p. 7

- 3 都道府県との役割分担のあり方 p. 8
 - (1) 都道府県との現在の役割分担に係る評価 p. 8
 - (2) 国から都道府県に訓練を移管できるか p. 9

1 雇用・能力開発機構が行う職業訓練の現状についての評価

(1) 雇用のセーフティネットとしての訓練に係る評価

- 雇用・能力開発機構が行う職業訓練は、雇用のセーフティネットとしての実績を挙げており、その重要性は認められる。ただ、訓練内容については、平均的であり、もっと高度なことができるのではないかと意見があった。
 - 年長フリーター、女性等の能力形成機会に恵まれない方への訓練や、障害者等に配慮した訓練への取組の強化が必要。
- ➡ 雇用のセーフティネットの重要性については異論がないのではないか。
 - ➡ 国が行うセーフティネットとして職業訓練という大事な役割は再認識されていいのではないか。
 - ➡ 量的な面では、セーフティネットとして、実際に訓練を必要としている離職者に対し十分な量の訓練を確保する必要がある。
 - ➡ 離職者訓練は、内容的に平均的すぎるのではないか、もっと高度なことができるのではないか。
 - ➡ 離職者訓練(委託訓練)については、訓練内容と受講生の意識とにミスマッチがあるのではないか。
 - ➡ 非正規労働者に対する訓練(ジョブ・カード制度※1を活用した訓練(日本版デュアルシステム※2等)などを積極的に展開していくべき。
 - ➡ セーフティネットとして、年長フリーター、女性等の能力形成機会に恵まれない方への訓練が重要。
 - ➡ DV被害者、知的・発達障害者、犯罪を犯した方等に配慮した訓練も必要ではないか。

※1 「ジョブ・カード制度」 職業能力形成機会に恵まれない求職者の方々を対象として、企業現場・教育機関等で実践的な職業訓練を受け、修了証を得て、求職活動などに活用することを目的とする制度

※2 「日本版デュアルシステム」 企業における実習と教育訓練機関における座学を並行的に実施することにより、若者を職業人に育てる訓練システム。

(2)ものづくり訓練に係る評価

- 公共職業訓練として、雇用・能力開発機構が高度なものづくり分野を支えるための訓練を中心に実施する必要性は認められる。
- 我が国におけるものづくり基盤を維持するためには、機構の訓練等の高度化も含め、先端企業等との連携や、地域ごとのニーズに応じた対応等、より積極的な取組が必要。

- ➡ 中小企業をはじめとするものづくり分野では、高度な多能工が育成・確保できなくなっており、中小企業の基幹労働者育成に当たっては、国の関与、公的職業訓練が不可欠。
- ➡ ものづくりに特化した訓練については、国の力がないと維持していけない。
- ➡ 地域での機構の職業訓練に対するニーズは高く、ものづくり基盤を支える重要な役割を果たしている。
- ➡ ものづくり系分野にはミスマッチが起きていて、企業のニーズはあるが、人材が足りない。だから公共が訓練を行っているのだが、効率化を求められ、規模の経済を考えるのであれば、一元化をしていく、機構に一元化して効率化を図る方が良いのではないか、ということになるだろう。
- ➡ 機構の訓練は、一定の労働力を育成するには役立ってきたが、最先端の職人芸的技能労働者の育成のノウハウは持っていないのではないか。
- ➡ ポリテクセンターで行っている訓練は、企業にもものづくり人材を供給するには教育内容が不足していると感じた。
- ➡ ものづくり技術は地域的な偏りが顕著なため、全国どこでも同じように訓練を提供するのは効率的ではない。
- ➡ 高度な技能労働者育成のためには、先端的な優良中小企業等と組んで新たな仕組みを構築することが必要。その際、機構の取組を高度化することにより対応することも可能。
- ➡ ものづくり分野における訓練の実施などについて、他の機関、施策との連携を図ることが重要。
- ➡ ものづくり訓練は重要だとしても、ゼロベースで議論して、必要な土地・建物・設備となっているかどうか検討すべき。

(3) 指導員訓練など職業訓練の基盤に係る評価

○ 雇用・能力開発機構の行っている指導員の養成や再訓練の機能については、その社会的役割・意義について、概ね評価。

○ 指導員となる者の割合の低さ、設備・機械の効率的活用、カリキュラムの公開など、改革すべき課題が存在。

- ➡ 機構の財産・強みは、指導法も含め、他ではあまり教える機会のない知識技術を教えるノウハウであり、離職者訓練、指導員訓練が柱である。
- ➡ 総合大の指導員の養成・再訓練の機能は、地方自治体の指導員の人材育成という観点からも重要であり、民間では担えない。
- ➡ 委託訓練においては、専修学校の講師は、その分野の指導には長けているが、就職支援の技術等は十分でなく、指導員の再訓練は必要な機能だと思う。
- ➡ 総合大卒業者のうち、2割(19年度卒)しか指導員になっていないことは問題。
- ➡ 指導員を自前で養成すると、かえって指導員の技能が時代遅れになってしまうのではないか。
- ➡ 総合大が開発した訓練カリキュラムを民間に公開し指導すれば、企業にとっても訓練に伴う負担の軽減になるのではないか。
- ➡ 訓練の設備機器について離職者、在職者、学卒者の各訓練で重複して使用し効率化を図るべき。
- ➡ リソースの有効活用という観点から、訓練施設・設備の大学、高校、高専との連携・コラボレーションが重要ではないか。

(4) 訓練の現状全体に対する意見

- 特に財源を負担している事業主の立場からすれば、機構の訓練をより効率的に実施するとともに、より充実させるべきであり、地域・国民に積極的にPRを行うべき。
- 機構の行うものづくり訓練については、中小企業を含め国民の認知度が低い。

〔財源・コスト〕

- ➡ 訓練の財源は雇用保険料の事業主負担分であるが、失業の予防や能力開発のために使われることはどの事業主も納得する話だ。財源は事業主が払っていることをきちんとPRすべき。
- ➡ 事業主が職業能力開発の費用が事業主のお金から出ていることをきちんと認識していない。事業主に実績報告等を行うこと等を通じ、事業主側の認識も高めるべき。
- ➡ 雇用対策は雇用保険二事業で実施しているが、今後とも効率的に実施するとともに、職業訓練について必要なものは充実させて欲しい。
- ➡ 離職者・在職者・学卒者の各訓練における一人当たりのコストを検証する必要がある。
- ➡ 離職者訓練の効果は失業者を就職させることにより、失業給付や社会保障給付費などの支払いをしなくて済むことであり、この観点から、訓練生一人あたりいくら訓練経費をかけるのが合理的といえるのか。

〔雇用・能力開発機構のPR不足〕

- ➡ 機構がもっと明確に、特に、地方においてやっていることをPRして欲しい。民間や地方自治体などではできない、だから機構が行うということをアピールすべき。
- ➡ 機構の施設の意義はあるが、PRが足りない。いろいろ話を聞いて調べてみると、充実していることがわかる

2 民間教育訓練機関との役割分担のあり方

- 民間で対応できないもののみ国で行い、それ以外は民間に任せる姿勢の徹底が必要との意見が多数。
 - そうした中で、民間教育訓練機関で費用面・施設面で対応できない分野(ものづくり分野)や離職者のセーフティネットについては、公が担うべきとの点は共通認識。
- ➡ 無駄を排除して民でできるものは民に、民でできないもののみ国で、という考え方が重要。
 - ➡ 民間に全て任せてしまうと利潤を追求するため、経済的弱者や失業者が訓練を受けられなくなるのではないか。
 - ➡ 費用面、施設面で育成困難であるが必須な人材は、政策的に公が担うべき。
 - ➡ 民間機関では、溶接とか旋盤などの訓練は、コスト、柔軟性の問題からやってもらえないと思う。民間機関は主に学生側のニーズを見ており、企業側のニーズとは食い違いがあるのではないか。
 - ➡ 離職者のセーフティネットは公の問題であると思うが、運用は公民協同で行うべき。
 - ➡ 当県ではものづくり人材の要望が強く、事務系職種の有効求人倍率は低い。このため、民間教育訓練機関に任せた場合、WebやITの知識を備えた人材ばかり育成されてミスマッチが拡大し、他方で、ものづくり人材が不足し、県内の中小企業の要望に応えきれない。
 - ➡ ものづくり分野の訓練を行っている民間教育訓練機関もあり、特に学卒者訓練における棲み分けの整理が必要。
 - ➡ 民間で対応できない訓練は何かを検証し、それ以外の訓練は基本的に民間に任せる姿勢を持つことが必要。
 - ➡ 民間ではなし得ないことは国できっちりと、ものづくり分野に特化して行うべき。

3 都道府県との役割分担のあり方

(1) 都道府県との現在の役割分担に係る評価

- 都道府県と国とでは、国は高度で設備にコストのかかる訓練、という意見が多い。
- ➡ 県は、地域の産業ニーズを踏まえた対応をしており、機構は、高度で設備にコストのかかるもの等を担うべき。
- ➡ 県と国との役割分担を明確にすれば相乗効果が出てくる。
- ➡ 国は、ものづくり系の訓練科目に特化し、かつ、高度で専門的な内容の訓練を実施しているが、県は、ものづくり系に加え事務系などの訓練科目について、基礎的な内容の訓練を実施しており、「国は高度・県は基礎」という役割分担がなされている。
- ➡ 在職者訓練を例として言うと、技術技能は急激に進化していて、それに対して高度で複合的な企業ニーズに応える訓練を都道府県レベルで担うことは、施設・設備面の問題と、カリキュラム開発のソフト面から非常に難しい。

(2) 国から都道府県に訓練を移管できるか

- 都道府県で国が担っている機能を代替する前提として、財源も含め、訓練の継続的実施を担保する措置が必須との都道府県の意見。
- しかし、そのような担保がなされたとしても、高度で施設・設備にコストのかかる訓練が可能かという問題の指摘や、都道府県のパイの大きさ、財政力等の力量によって大きな差が生じ、小規模県は疲弊するとの都道府県の意見もある。

- ➡ 財源、物的資源のところを明確にせずには、機構で行っている訓練を全て地方に任せるといった議論は進められないのではないか。
- ➡ 県にお金を上乘せしてもらっても、国・機構の果たしている役割を引き継ぐには人や経費の面で問題があるのではないか。
- ➡ 「国を地方に」というが、前提として十分な財源が必要。それ以前に人の問題がある。力のある県にはできるだろうが、小さい県は余計に疲弊してしまう。
- ➡ 訓練ニーズは変わっていくが、県単位だと人材のパイが小さいため、新たなニーズに対応しきれない。機構から各県に人材をもらったとしても、そこで固定化してしまい、同じことの繰り返しになる。このため、大きなパイのままで、人材を流動化させ、訓練を実施した方がよい。
- ➡ 県は、地域の産業ニーズを踏まえた対応をしており、機構は、高度で設備にコストのかかるもの等を担うべき。(再掲)
- ➡ 在職者訓練を例として言うと、技術技能は急激に進化していて、それに対して高度で複合的な企業ニーズに応える訓練を都道府県レベルで担うことは、施設・設備面の問題と、カリキュラム開発のソフト面から非常に難しい。(再掲)

雇用・能力開発機構の今後のあり方のシミュレーション

あり方	論点	解決すべき課題
① 社会的に必要なし	清算のあり方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施設・設備の売却をどう進めるか。 ○ 職員の再就職斡旋。受入先の確保。 ○ 失業者や中小零細企業の労働者の職業訓練について、何を財源として誰が行うこととするか。
② 民間に移管して実施	移管の実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施設・設備の移管をどのように行うか。引き渡し条件。指導員をはじめ職員の処遇のあり方。 ○ 公募委託、指定管理者制度も選択肢とするか。
	雇用のセーフティネットの担保	<ul style="list-style-type: none"> ○ 収益性のない事業であり、失業者や能力形成機会に恵まれない人に訓練機会が提供されるか。 ○ 事業の継続性についての制度的担保。 ○ 失業情勢の変化に応じた緊急対応、計画の変更への対応の必要性。
	ものづくり分野の訓練実施	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民間でできない分野として実施しているものづくり訓練を、機構に代わって実施できる民間教育訓練機関があるか。 ○ 特に、民間教育訓練機関の地域的偏在が大きい中で、地方では受け手が見つかるか。
	指導技法、PDCA、施設・設備の維持・発展	<ul style="list-style-type: none"> ○ 指導員の養成及び技術革新へのキャッチ・アップのための再研修をどこが担うか。 ○ 資格系の多い民間教育訓練機関で企業ニーズに対応するための訓練科目の改訂をどのように進めるか。 ○ 高度でコストのかかる施設・設備を継続的に維持、発展できるか。
③ 都道府県に移管して実施	移管の実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 継続的实施に不可欠な財源の確保をどのように行うか。 ○ 指導員などの人材も移管するか。身分・定員はどうするか。
	雇用のセーフティネットの担保	<ul style="list-style-type: none"> ○ 離職者訓練をほとんど行っていない県がある中で、全国にわたる雇用のセーフティネットの担保をどうするか。 ○ すべて県が自立的に対処するとすれば、地域的失業者多発に対する応援、緊急かつ柔軟な投入をどうするか。 ○ 年長フリーター対策等国の雇用対策として対応が必要な職業訓練の実施が担保できるか。
	ものづくり分野の訓練の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○ 技術革新の急速な進展に対応するために必要な、高度で、施設・設備にコストのかかるものづくり訓練の実施の方法。
	訓練のマネジメント能力	<ul style="list-style-type: none"> ○ 規模の小さな県では、人材の固定化→科目の硬直化→訓練内容の陳腐化といった負のスパイラルの懸念。 ○ 指導技法、PDCA サイクルなどのノウハウの蓄積、専門化を図ることの困難さ。
④ 機構のあり方の改革	組織形態	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年長フリーター対策等国による能力開発の必要性が一層増大する中で、失業者や地域の中小企業事業主等のニーズを反映できる組織、運営形態はどうか。
	訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練施設の性格・内容をみると、高度なもの、ノウハウの集積のあるものがある一方、平均的で県の施設や民間教育訓練機関の訓練とあまり変わらないものなどもあるのではないか。 ○ 離職者訓練の中で、訓練を受けたい人や、能力形成の機会の乏しい人に対する対応が不十分なのではないか。
	指導員の養成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 総合大卒業生のうち2割しか指導員になっておらず、指導員就職率をいかにして上げるか。
	施設・設備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施設・設備の合理化が必要なのではないか、無駄があるのではないか。
	業務内容の認知度の向上	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業訓練業務の内容について、どのようにすれば認知度を高めることができるか。



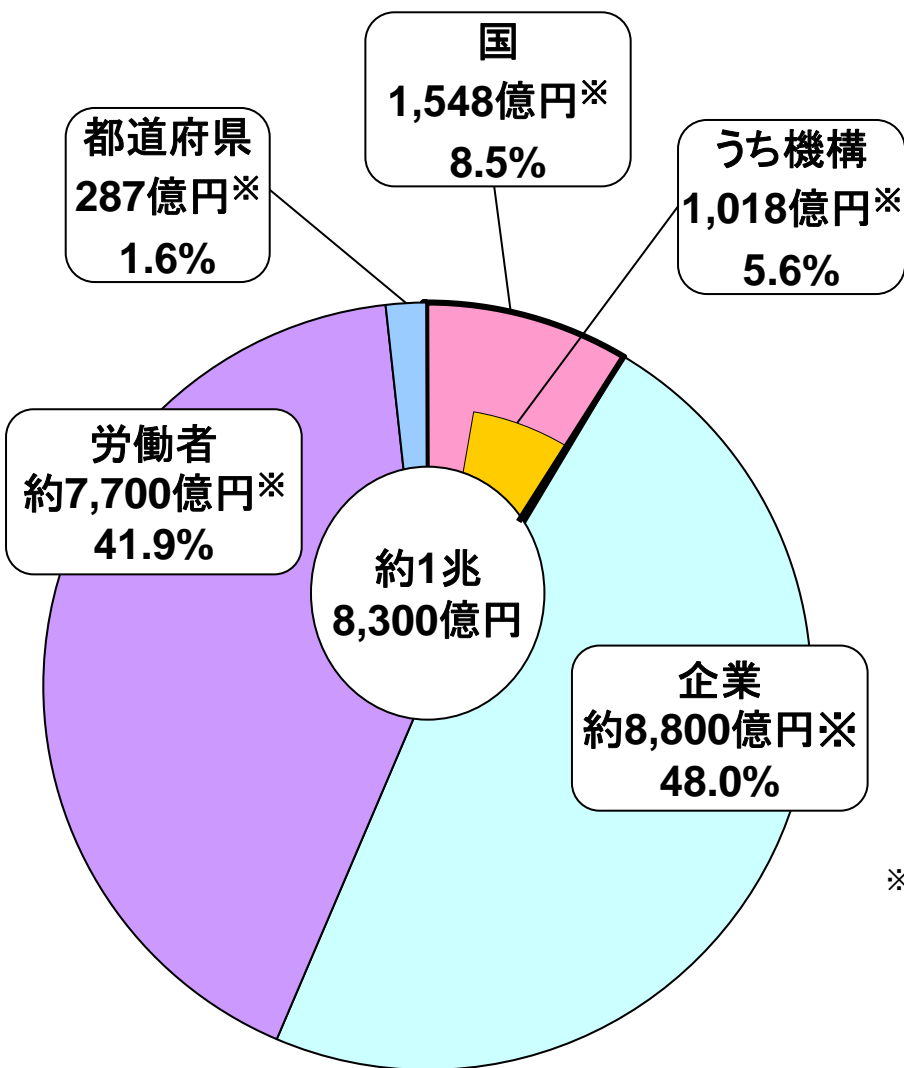
「雇用・能力開発機構あり方検討」(資料編)

- | | |
|----------------------------|------|
| 1 雇用・能力開発機構の行う職業訓練の現状 | p. 2 |
| (1) 公共職業訓練の現状(概観) | p. 2 |
| (2) 雇用のセーフティネットとしての訓練の現状 | p. 8 |
| (3) ものづくり訓練の現状 | p.12 |
| (4) 指導員訓練など職業訓練の基盤の現状 | p.20 |
| 2 民間教育訓練機関の職業訓練の特徴と役割分担の現状 | p.26 |
| 3 都道府県の職業訓練の特徴と役割分担の現状 | p.31 |

1 雇用・能力開発機構の行う職業訓練の現状

(1) 公共職業訓練の現状(概観)

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

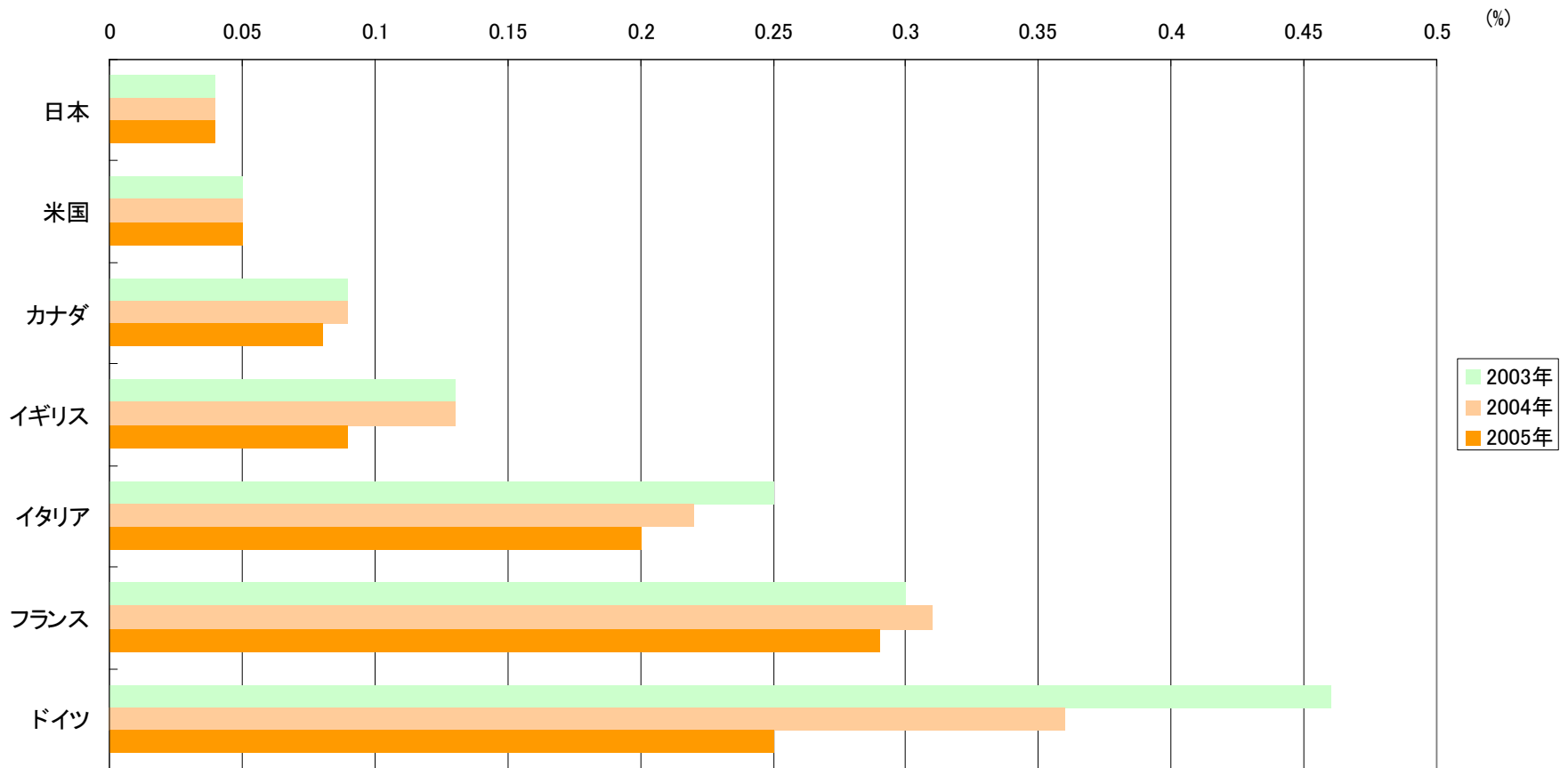
○ 労働者

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

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。）

公共職業訓練の意義と内容

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(機構の場合の平均受講料)

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(機構の場合)

機構の運営する職業訓練施設

(1) 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター） — 【全国61箇所】

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) [別途、委託訓練(受講者数:10万人)も実施]
在職者訓練受講者数:8万1千人 受講者満足度:97.1%、事業主満足度:95.2%(18年度)

(2) 職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ） — 【全国22箇所】

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 — 【全国1箇所】

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(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)

独立行政法人雇用・能力開発機構の業務

中核となる業務

(訓練指導員の養成・再訓練)

職業能力開発総合大学校 (1)

職員数：3,052人
 国庫負担額：893億円
 (18年度実績)

我が国の公共職業訓練の基盤

・訓練料の再編、定員の削減等運営の在り方を抜本的に見直し。

訓練指導員の供給

(失業者等の職業訓練)

職業能力開発促進センター
 (ポリテクセンター) (61)

(若年技能者の養成)

職業能力開発大学校
 (ポリテクカレッジ) (10)

雇用のセーフティネット

競争力を支えるものづくり人材の確保

キャリア・コンサルティング

ジョブ・カード制度でも主要な役割

訓練生への融資
 (技能者育成資金)

経済的理由で受講が困難な者への支援

能力開発のための助成

中小企業労働者等の訓練促進

雇用管理の相談・助成

中小企業等の人材確保・職場定着支援

職員数：566人

国庫負担額：231億円

・財形融資制度の見直し

・組織の移管

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
 国庫負担額：16億円

・包括的民間委託

・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：33人
 国庫負担額：15億円

・廃止

アビリティガーデン (1)

ホワイトカー向け訓練コースの開発

職員数：45人
 国庫負担額：12億円

・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)

(家賃収入等の自主財源のみで運営)

職員数：8人

既に廃止済み

勤労者福祉施設 (2,070)

職員数：一
 支出額：二

○ 全体としてできる限り大幅な職員削減。

○ 法人自体の存廃について1年を目途に検討。

雇用対策法（昭和41年法律第132号）における職業訓練の位置付け

○国の雇用施策における職業訓練の位置付け

職業訓練に関する施策の充実は、国が、雇用に関して総合的に講ずる施策に位置付けられている。

〔国の施策（第4条）に掲げられている事項〕

- 1 職業指導及び職業紹介の充実
- 2 **職業訓練**及び職業能力検定の**充実**
- 3 就職困難者の職業転換等の援助
- 4 事業活動の縮小等に伴い離職を余儀なくされた者の再就職促進
- 5 女性の就業の促進
- 6 若者の雇用の促進
- 7 高年齢者の継続雇用制度等の導入、能力等に応じた就業
- 8 障害者の職業生活における自立促進
- 9 不安定雇用（季節労働者、派遣労働者等）に係る雇用形態の改善等
- 10 外国人の雇用管理の改善・再就職促進
- 11 雇用機会が不足している地域等における労働者の雇用促進
- 12 上記外の雇用管理の改善その他労働者の能力の発揮に必要な施策

二 各人がその有する能力に適し、かつ、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した技能及びこれに関する知識を習得し、これらにふさわしい評価を受けることを促進するため、職業訓練及び職業能力検定に関する施策を充実すること。

○職業訓練の充実

職業訓練に関する施策の充実については、第16条において、下記のとおり、規定されている。

（職業訓練の充実）

- 第16条 国は、**職業訓練施設の整備、職業訓練の内容の充実及び方法の研究開発、職業訓練指導員の養成確保及び資質の向上等職業訓練を充実するために必要な施策を積極的に講ずるものとする。**
- 2 国は、労働者の職業能力の開発及び向上が効果的に図られるようにするため、**公共職業能力開発施設が行う職業訓練と事業主又はその団体が行う職業訓練とが相互に密接な関連の下で行われるように努めなければならない。**

(2) 雇用のセーフティネットとしての訓練の現状

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。

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18年度実績:年間)

A県	4,177人	←→	<u>B県 4人</u>	<u>C県 6人</u>	<u>D県 16人</u>	
(機構	710人)		(機構	1,189人	510人	1,292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。

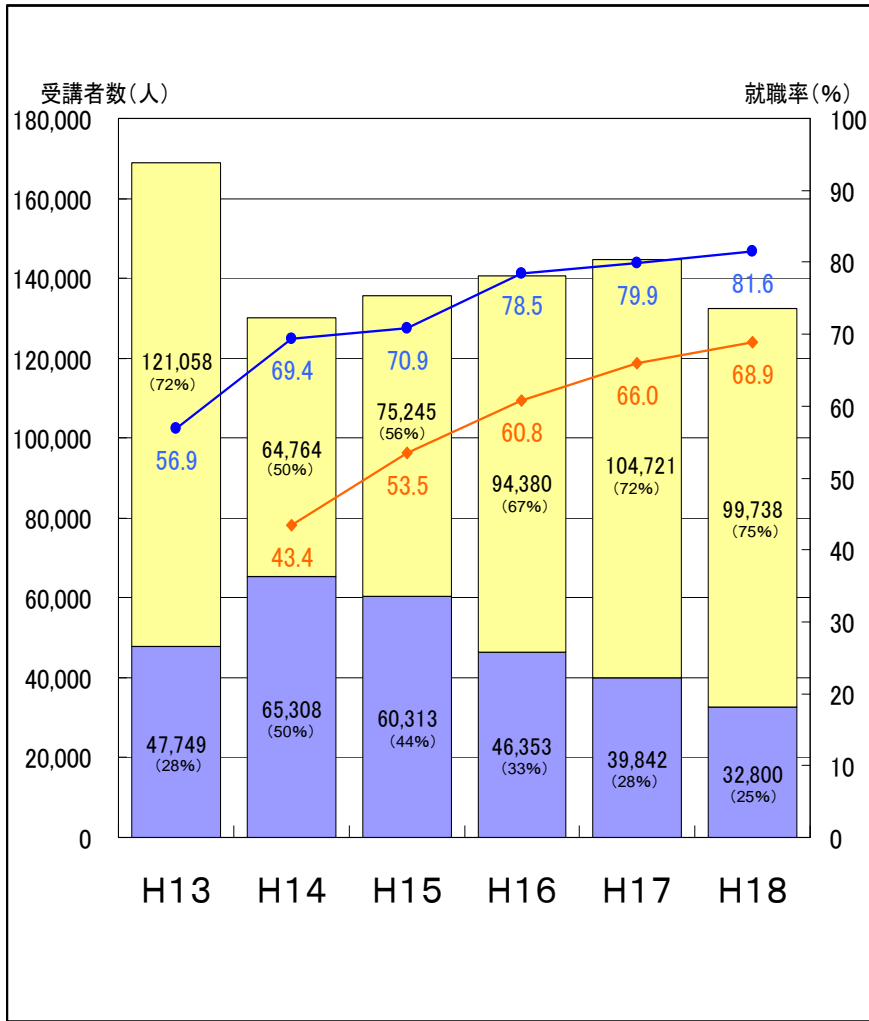
雇用失業情勢の変化に応じた機動的な公共職業訓練政策の実施

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。

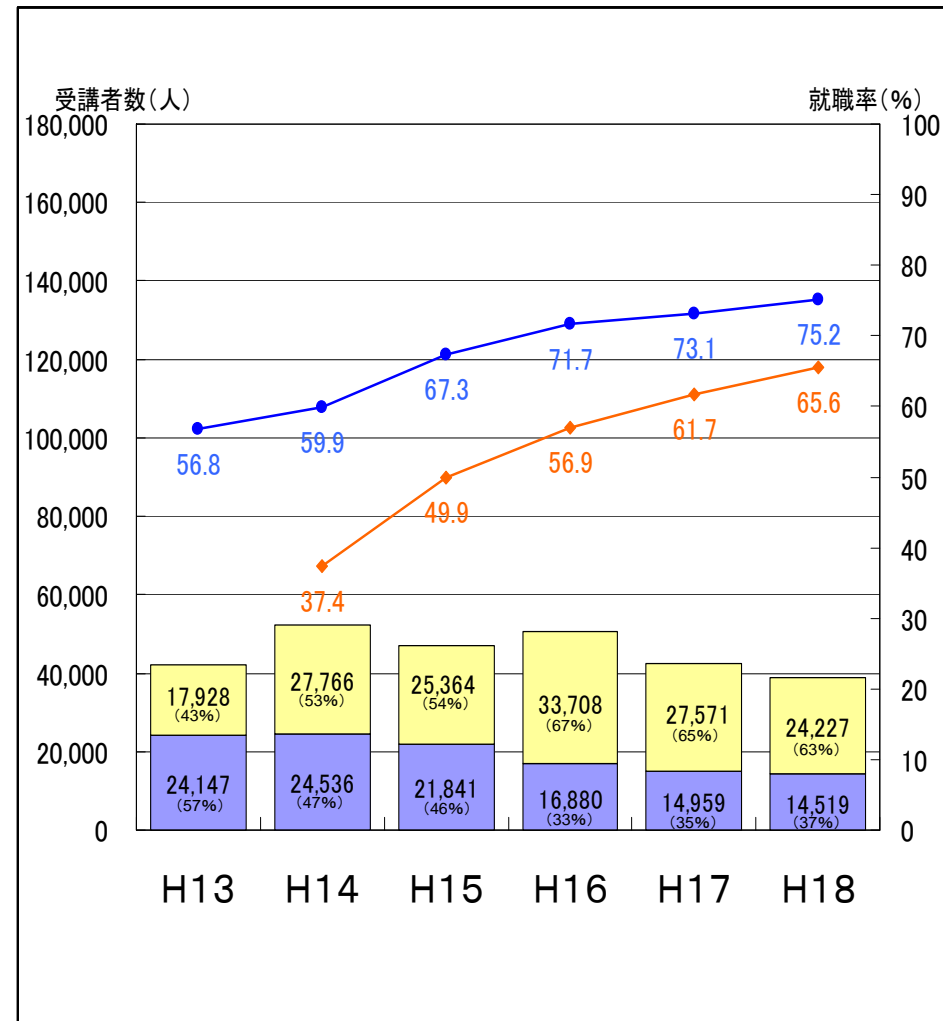
雇用対策名	雇用対策の内容	対象規模
1 緊急雇用開発プログラム (平成10年4月)	<ul style="list-style-type: none"> 離職者等の職業能力開発の推進(公共職業訓練の機動的・弾力的実施) 	13,040人(うち機構分8,360人)
2 雇用活性化総合プラン (平成10年11月)	<ul style="list-style-type: none"> 中高年求職者就職支援プロジェクトにおける職業能力開発支援事業の実施 	85,000人(機構のみ)
3 緊急雇用対策 (平成11年6月)	<ul style="list-style-type: none"> 中高年求職者就職支援プロジェクト等の拡充強化 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) 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"> 新規成長分野における職業訓練の推進 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) 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"> IT化に対応した総合的な職業能力開発施策の推進 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) 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"> 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 (平成13年9月)	<ul style="list-style-type: none"> 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 ITに係る多様な職業能力開発の推進 	56,000人(機構のみ) 10,000人(機構のみ)

公共職業訓練実施状況（離職者訓練）

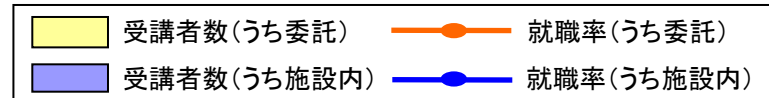
雇用・能力開発機構



都道府県



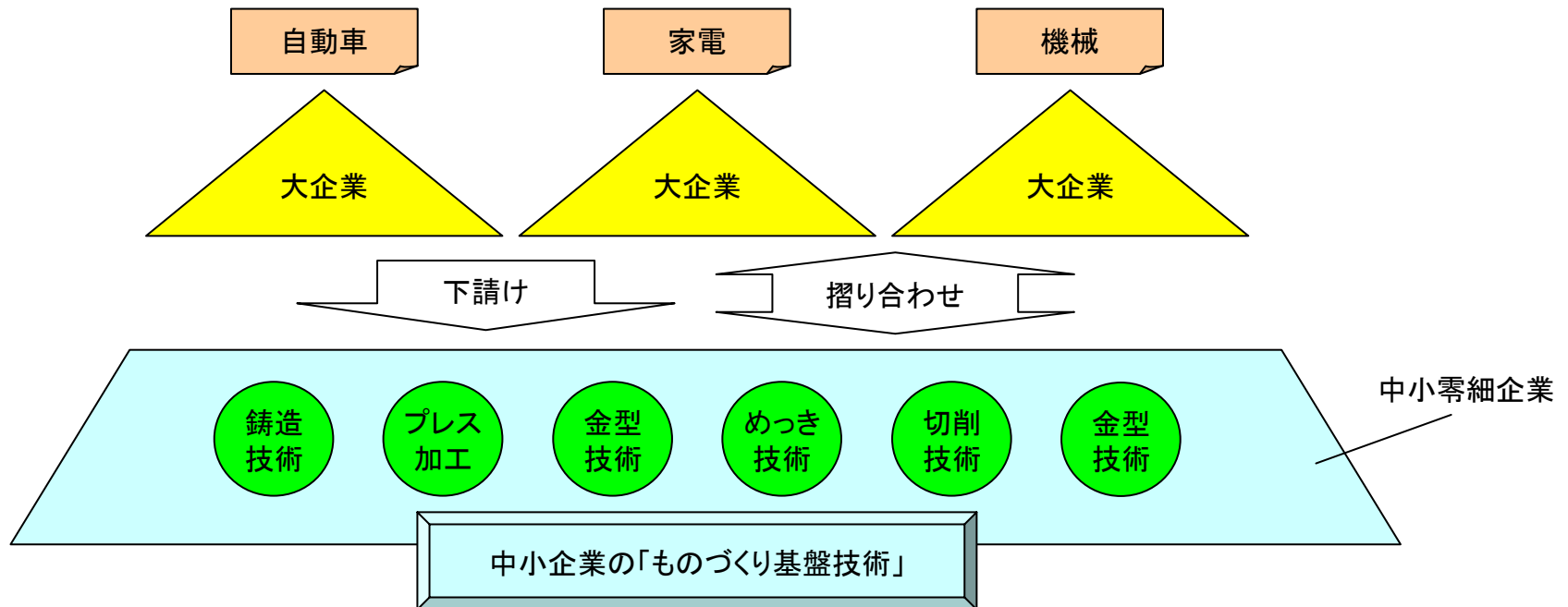
※委託訓練の就職率は、平成14年度から調査を行っている。



(3) ものづくり訓練の現状

中小企業における「ものづくり基盤技術」の重要性

- ものづくり基盤技術は、日本の基幹産業である自動車、家電、機械などの製造業を支えるもの
- 日本の強みは、「ものづくり基盤技術」を持つ中小企業群が、マーケットに近い川下の大企業との「摺り合わせ」を行い、高品質・高機能の先端部品を開発・生産していること



ものづくり中小零細企業の課題

○ 中小企業における「ものづくり基盤技術」は、以下のような課題に直面

人材確保が困難

- 技能工の不足度は高水準で推移
- 29歳以下の有効求人倍率は
 - 事務的職業 0.29
 - 生産工程・労務 1.04
 - 専門的・技術的 1.42
- 製造業への入職者数は90年代以降低下傾向。特に中小企業ほど顕著

人材育成が困難

- 若手人材の育成が進まない原因
 - ・ 良い人材の採用ができない 50.2%
 - ・ 若手の人材がいない 43.1%
 - ・ 指導できる社員・職員がいない 40.1%
 - ・ 教育にコストをかけられない 23.9%
 - ・ 新人がすぐに退職してしまう 20.3%

資料：中小企業庁「雇用環境及び人材の育成・採用に関する実態調査」（2006年）

後継者難

- 中小企業においては後継者がいないこと等の理由により事業承継が円滑に進まない

事業環境の変化

- 製造業の海外移転等に伴う空洞化のおそれ
- 固定的な系列取引の変化

- 中小企業の「ものづくり基盤技術」が失われるおそれ
- 地域における産業集積が崩壊するおそれ

ものづくり基盤技術振興基本法の制定

中小企業のものづくり基盤技術の高度化に関する法律の制定

ものづくり基盤技術振興基本法等の概要

ものづくり基盤技術基本法

(平成11年3月、議員立法として全会一致で成立、6月施行)

<ものづくり基盤技術基本法の目的>

ものづくり基盤技術が国民経済において果たすべき重要な役割にかんがみ、近年における経済の多様かつ構造的な変化に適切に対処するため、ものづくり基盤技術の振興に関する施策の基本となる事項を定め、ものづくり基盤技術の振興に関する施策を総合的かつ計画的に推進することにより、ものづくり基盤技術の水準の維持及び向上を図り、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とする

<ものづくり基盤技術とは>

工業製品の設計、製造又は修理に係る技術のうち汎用性を有し、製造業の発展を支えるもの。圧縮成型等26種類

※ 第12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

ものづくり基盤技術基本計画

- ・ ものづくり基盤技術の振興に関する基本的な方針
- ・ ものづくり基盤技術の研究開発に関する事項
- ・ **ものづくり労働者の確保等に関する事項**
- ・ ものづくり基盤産業の育成に関する事項
- ・ ものづくり基盤技術に係る学習の振興に関する事項
- ・ その他

ものづくり白書の作成

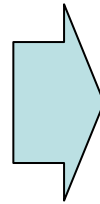
左記の事項に関して、国会に、政府がものづくり基盤技術の振興に関して講じた施策に関する報告書を提出

第3章第2節 職業能力の開発及び向上

- 1 産学官の連携による人材育成の推進
- 2 **公共職業訓練の推進**
- 3 事業主が行う職業能力開発の推進
- 4 労働者の自発的な職業能力開発のための環境整備
- 5 ものづくり人材育成のための大学の設立の取組への支援

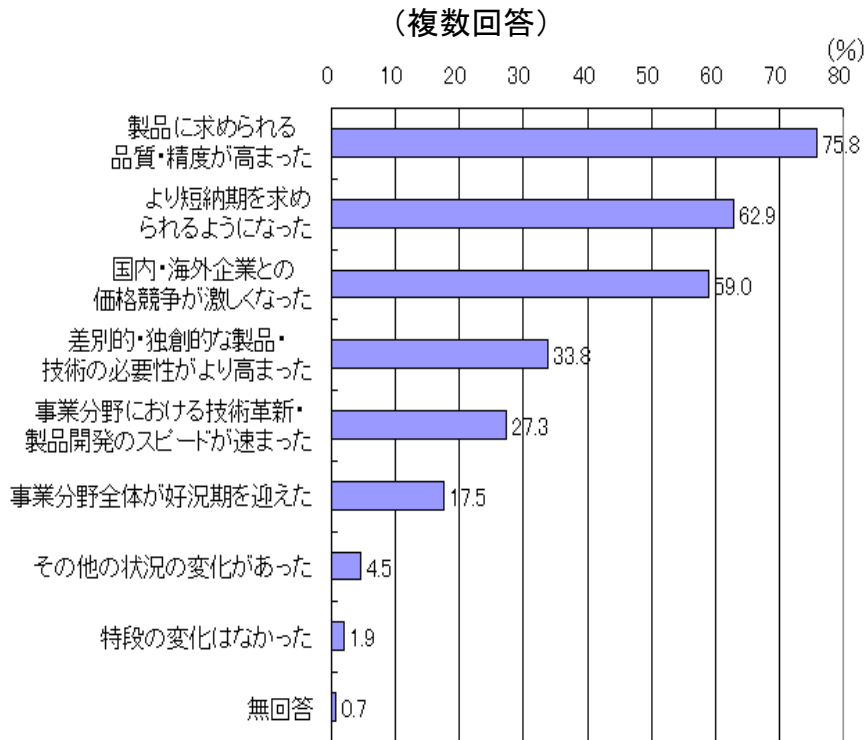
ものづくり産業の事業環境変化と技能系正社員に求められる知識・技能の変化

○ ものづくり産業における事業環境・市場環境の変化としては、「製品に求められる品質・精度の高まり」や「より短納期を求められること」等が挙げられる。

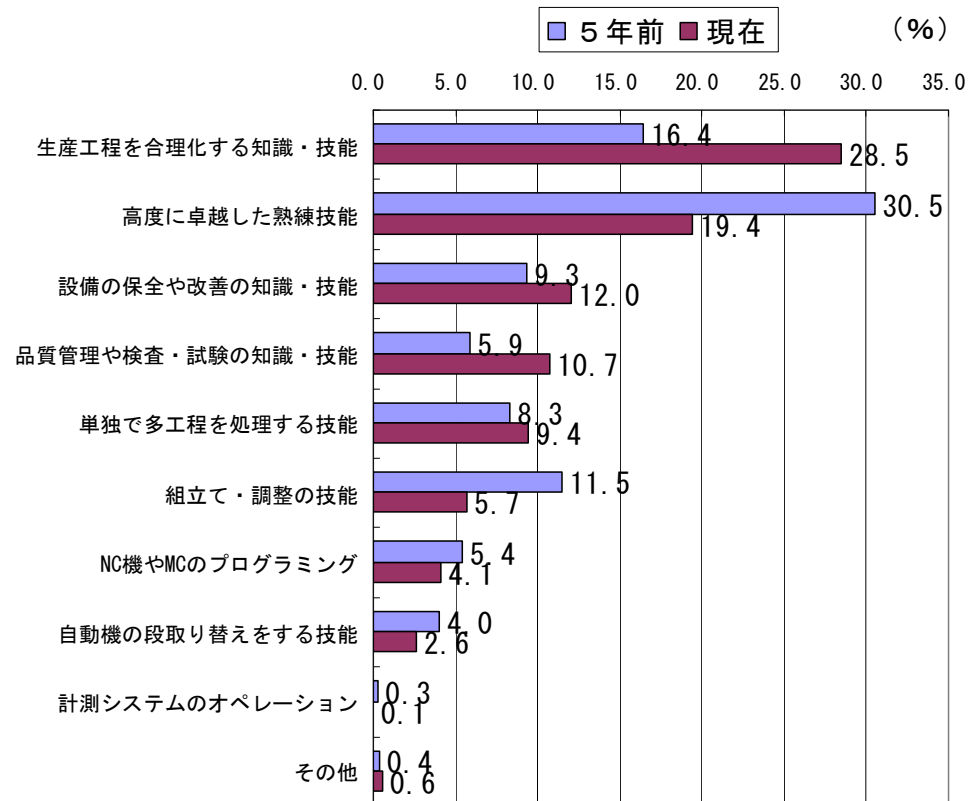


○ 技能系社員に求められる知識・技能としては、「高度に卓越した熟練技能」などが減少する一方で、「生産工程を合理化する知識・技能」や「品質管理や検査・試験の知識・技能」などへのニーズが高まっている。

過去3年間における事業環境・市場環境の変化の状況認識



技能系正社員に求められる最も重要な知識・技能



機構の職業訓練によるものづくり人材の育成

機構は、現在、ものづくりのボトルネックとなっている、品質管理、生産管理等を担うことができる**ものづくり人材の育成**の一翼を担っている。

在職者訓練

- **職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)**では、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在職者訓練を実施。

(例) **生産工程の改善・改良**に関する訓練コース

(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。

学卒者訓練

- **職業能力開発大学校(ポリテクカレッジ)**では、**実技実習を中心とした実践的なカリキュラム**により、将来、**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。
- 修了生の多く(約8割)は、中小企業に就職。

高度職業訓練と高等教育（工学系）の比較

	技能者	技術者
目的	技能の習得	知識・理論の習得
方法	職業訓練 (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"> ○製造部門、工程管理部門、保全部門 ○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。 ○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 	<ul style="list-style-type: none"> ○開発部門、設計部門、研究部門 ○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
近年の課題	<ul style="list-style-type: none"> ○技術の進展と品質の高度化、競争の激化に伴い、 ・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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ○製造現場の理解と技能者との意思疎通 ○設計に現場知(暗黙知)を組み込むことの困難さ
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
総訓練時間	5,616時間	3,000時間
実技・実習時間	3,636時間	1,530時間
総訓練時間に占める実技・実習時間の割合	64.7%	51.0%

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。

【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. 組み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)

【在職者訓練】

機構が行う在職者訓練は、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 (平成18年実績)	主な訓練コース例
機械システム系	38.9%	フライス盤・NC旋盤実践技術、TIG溶接・油圧制御機器保全技術
情報システム系	23.0%	デジタル信号解析手法と信号処理への応用
電気・電子系	22.0%	電気工作物の実践施工技術、周辺機器制御(PIC)技術、電子回路設計・製作技術、組み込みシステム開発技法、
居住・建築系	5.7%	給排水設備施工管理技術、冷凍空調応用技術、免震工法・制振工法建物の振動解析と設計技術

【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(75.2%)**

⇔ 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)

(4) 指導員訓練など職業訓練の基盤の現状

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、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1,500人(平成18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

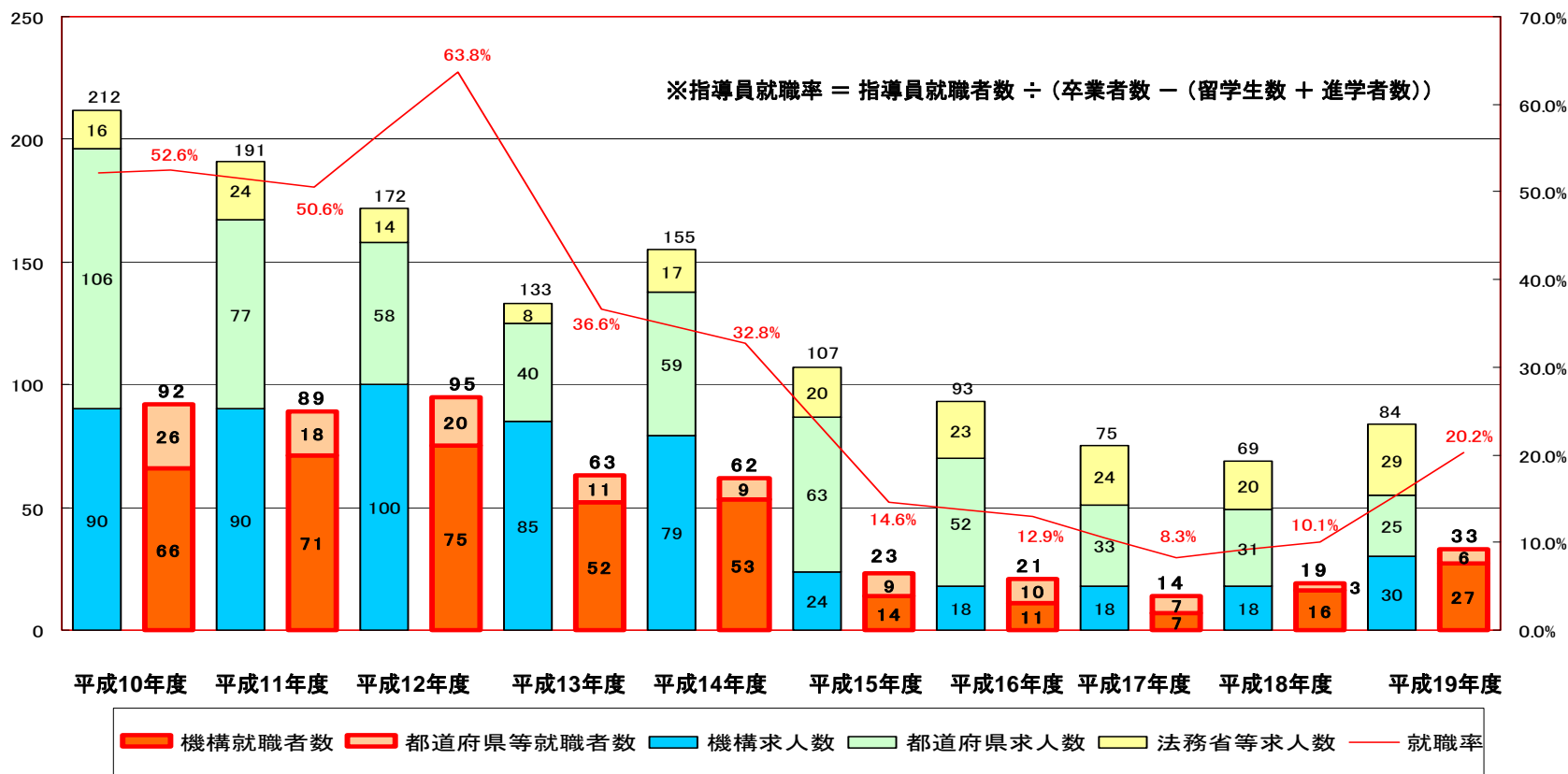
○職務分析に基づくPDCAサイクルなどのノウハウの蓄積

○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)

職業能力開発総合高等学校卒業生 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。

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

レーザー加工技術、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
- ・ 訓練コーディネータ力向上研修
- ・ 指導力向上研修

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

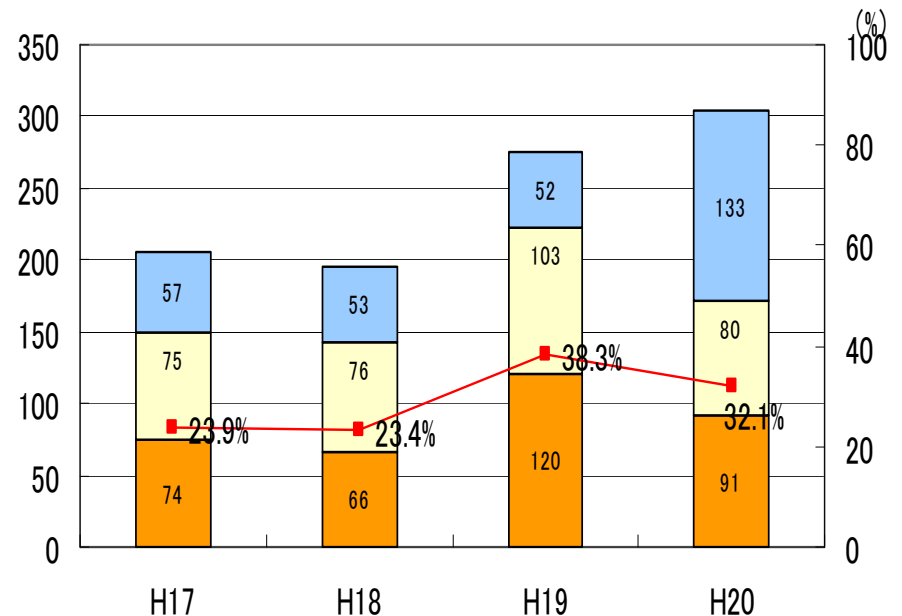
○ カリキュラム、コースの修正

- ・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



職業訓練業務に係る経費（平成18年度実績）

職業訓練の種別	訓練期間	年間 受講者数 (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	
(職業能力開発促進センター等) 離職者訓練		132,538人	504.9億円	(-)	381千円	(-)	
	施設内訓練	標準6ヶ月	32,800人	267.5億円	(-)	816千円	(-)
	委託訓練	標準3ヶ月	99,738人	237.4億円	(-)	238千円	(-)
(職業能力開発促進センター等) 在職者訓練	2日～5日	81,910人	58.7億円	(12.2億円)	72千円	(15千円)	
(職業能力開発大学校等) 高度技能者養成訓練	2年	7,236人	219.2億円	(28.1億円)	3,029千円	(389千円)	
(職業能力開発 総合大学校) 指導員訓練	養成訓練	4年	1,014人	40.9億円	(5.0億円)	4,036千円	(494千円)
	再訓練	5日程度	1,588人	4.3億円	(1.9百万円)	273千円	(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からの支出である(税金は投入されていない)。

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 — 失業等給付の給付減を目指す —

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】

○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

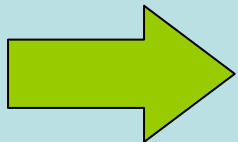
- ・キャリア形成促進助成金 等

○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

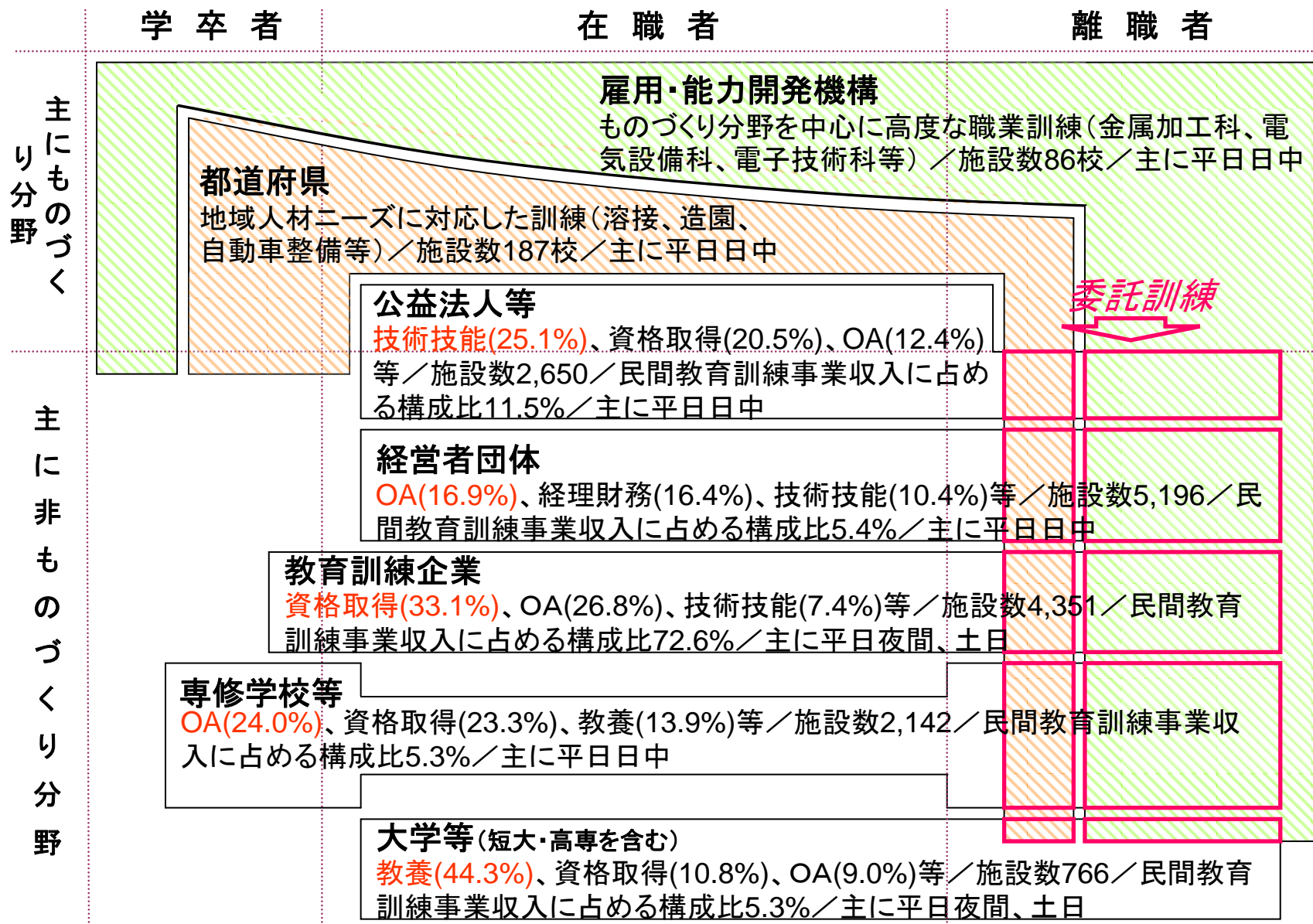
※赤字は(独)雇用・能力開発機構が担う事業



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 民間教育訓練機関の職業訓練の特徴と役割分担の現状

教育訓練実施機関の現状



出典: 労働政策研究・研修機構「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」(2007)等より作成

官民の役割分担と連携

離職者訓練

地域の民間との役割分担の下、ものづくり分野については、公共職業能力開発施設で実施。
非ものづくり分野については、専修学校・教育訓練企業等の民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施。

在職者訓練

民間との役割分担の下、ものづくり分野については、公共職業能力開発施設で実施。
非ものづくり分野については、企業へ、訓練費用等を助成。

学卒者訓練

民間との役割分担の下、ものづくり分野については、公共職業能力開発施設で実施。

- ものづくり分野中心
- 企業ニーズへの対応重視

公共職業能力開発施設

- IT・事務系等非ものづくり分野中心
- 受講者ニーズへの対応重視

離職者訓練の委託

主な委託先 ※

- ・株式会社等 69%
- ・専修・各種学校 20%

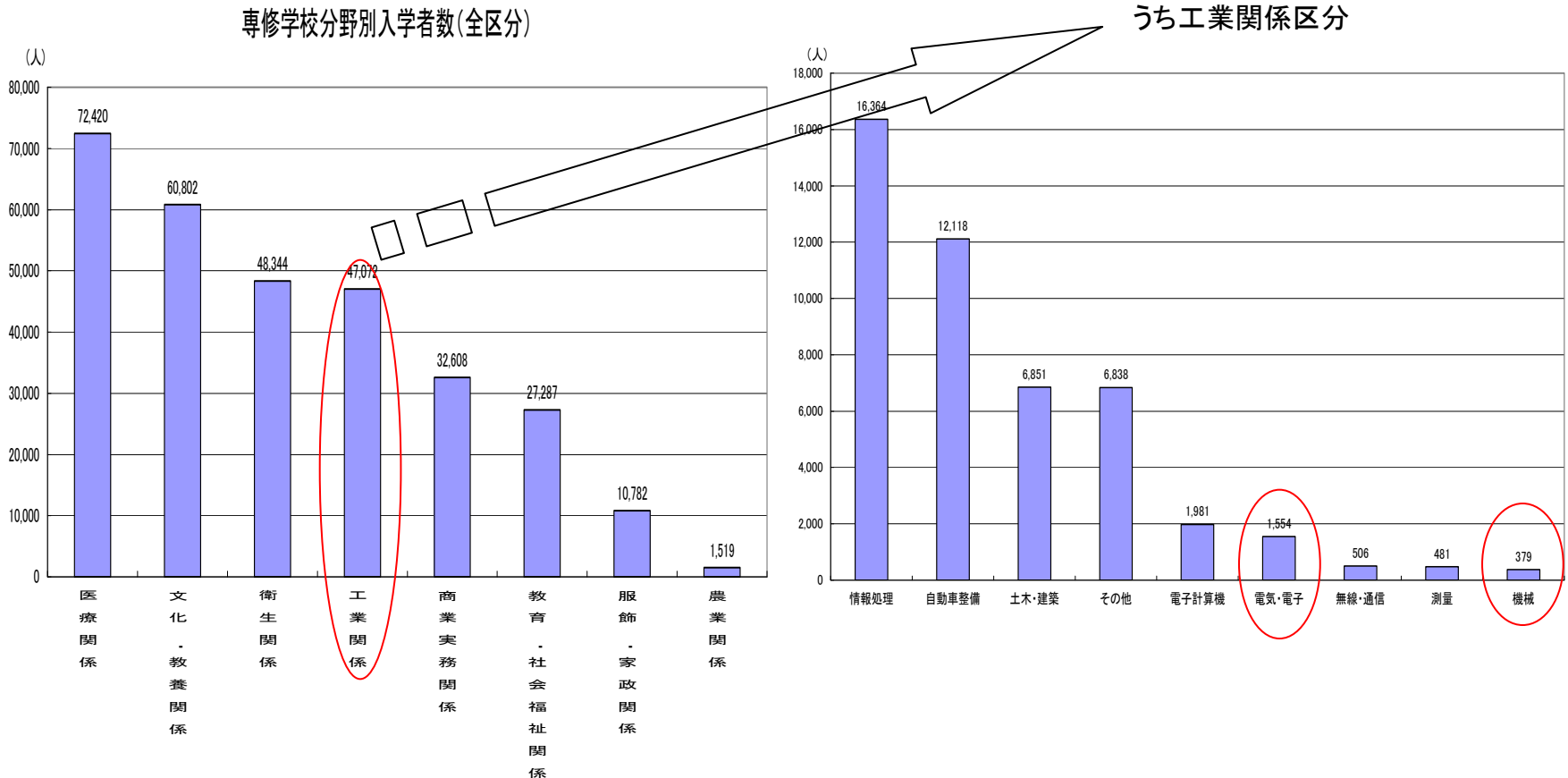
企業への訓練費用等の助成

専修学校、教育訓練企業等の民間教育訓練機関

※一〇都道府県におけるサンプル調査

専修学校分野別入学者数

- 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・電子が少なくなっている。



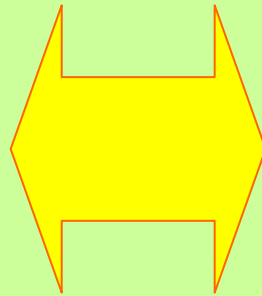
資料出所:文部科学省「学校基本調査」(平成18年度実績)

民間教育訓練機関の地域的偏在

○ 民間教育訓練機関※の数、受講できる訓練内容については、**都道府県で偏りが見られる。**

○ 大都市圏に比べ、**地方都市における教育訓練機関数は少ない**。また、大都市に比べて教育訓練機関等へのアクセスが悪いなども想定され、十分な教育訓練機会が担保されにくい。

東京都	595施設
愛知県	358施設
大阪府	315施設



秋田県	18施設
徳島県	32施設
佐賀県	34施設

○ 大都市圏に比べ、**教育訓練機関が少ない地方都市**においては、その教育訓練分野等についても限られることから、**多様な教育訓練機会が担保されにくい**。

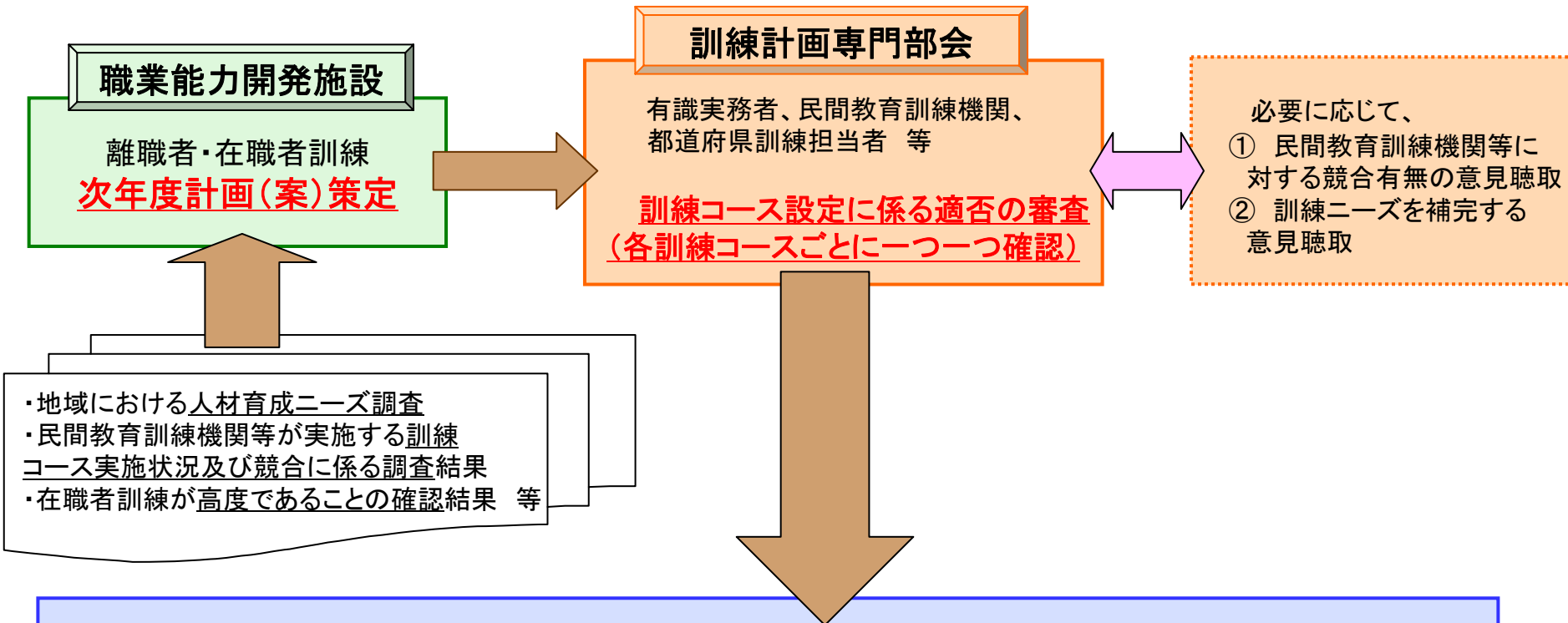
(例) 秋田県

* 民間教育訓練機関 18施設

内訳) 介護 :7、土木・建築(宅建等):3、簿記 :2、経理情報 :1、理美容 :1、調理 :1、服飾 :1、予備校 :1 外国語 :1 → 限られた分野の教育訓練

民間との役割分担の徹底などによる訓練コースの見直し

- 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がないか、訓練ニーズを踏まえた訓練設定としているか等訓練料の適否について、各都道府県に設置された「訓練計画専門部会」における審査に基づき決定。



- 民間教育訓練機関等が実施する訓練との競合が確認された訓練コースは改廃、地域の民間で実施していないものに特化。

3 都道府県の職業訓練の特徴と役割分担の現状

- ➡ 地域住民サービスの観点から、**地域の実情に応じ、地域産業に密着した職業訓練を実施。地域の基礎的な訓練ニーズ**に幅広く対応。
- ➡ しかしながら、県の規模によって、ノウハウ、技術革新に伴う訓練ニーズの変化への対応に大きな差が生じている。

○ 都道府県と雇用・能力開発機構との役割分担の考え方（都道府県アンケートより）

機構は離職者訓練、県は学卒を主に担当	21県	
実施時期、地域、科目により役割分担	21県	
機構は高度な訓練、県は基礎的な訓練	20県	
機構はものづくり系、県は地場産業のニーズに対応	8県	（※複数回答）

○ 都道府県の職業訓練の**実績に大きな差異**。

- * 都道府県離職者訓練（施設内訓練）の実施状況（平成18年度実績：年間）
 A県 4, 177人 ←————→ B県 4人 C県 6人 D県 14人
- * 都道府県学卒者訓練の実施状況（平成20年度地方計画：年間）
 E県 24科, 1, 610人 ←————→ F県 2科, 42人（木工科、OAシステム科）

○ 都道府県の**訓練実施体制に格差** → 小規模県においては提供できる職業訓練科目に制約

- * 都道府県訓練施設数、指導員数及び訓練科目種類数（平成20年度地方計画：年間）
 E県 13校, 169人, 53科 ←————→ G県 1校, 14人, 8科
 F県 10校, 200人, 28科 H県 1校, 15人, 6科
 （平成20年度当初において訓練科目の見直し無し。）

○ 都道府県の**職業能力開発関係業務従事者数に格差**

- * 都道府県職業能力開発関係従事者数（平成19年4月1日現在）
 I県 55名 J県 44名 ←————→ 3県 7名 6県 8名

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みに限定した訓練
- (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%