

雇用・能力開発機構のあり方の検討状況について（資料）

資料 9-1 独立行政法人雇用・能力開発機構の施設と見直しの概要

資料 9-2 見直しの対象となる主な施設

資料 9-3 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）

資料 9-4 雇用・能力開発機構のあり方検討会と行政減量・効率化有識者会議

資料 9-5 雇用・能力開発機構のあり方について（今後の検討方針）

資料 9-6 雇用・能力開発機構の存廃についての方針（大綱）

資料 9-7 私のしごと館について

資料 9-8 雇用・能力開発機構のあり方について（参考資料）

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・運営業務について
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年を目的に検討。【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
(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

若年ものづくり人材の養成・供給

訓練指導員の供給

訓練指導員の供給

職業能力開発総合大学校 (1)

職員数：2,951人
事業規模：785億円
(雇用保険二事業：724億円)

訓練指導員の養成・再訓練
PDCAサイクルとノウハウの蓄積

キャリア・コンサルティング

能力開発のための助成

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

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

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

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)
※一部労災勤定含む

・財形融資制度の見直し

包括的民間委託
(9/1～委託期間：2年)

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)

・1年以内に存廃を含め検討

H20年度末をもって廃止

アビリティガーデン(1)

ホノリタ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

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)

廃止決定済み

既に廃止済み

勤労者福祉施設

(2,070)

職員数：一
事業規模：一

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箇所、全国に61箇所設置

〔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: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1424名の訓練指導員に対し、再訓練を実施(19年度)

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）

事務及び事業の見直し

【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。

【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。

【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。

組織の見直し

【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。

【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。

○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。

○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。

○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。

運営の効率化及び自律化

【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、進ちよ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。

【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。

【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。

雇用・能力開発機構のあり方検討会と行政減量・効率化有識者会議

雇用・能力開発機構のあり方検討会(厚生労働省)

行政減量・効率化有識者会議(行革事務局)

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、職業能力開発施設の**設置・運営業務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。

趣旨

○「独立行政法人整理合理化計画」において、全体の取組状況について、関係府省の協力を得て有識者会議による**フォローアップを実施**することとされている。

○雇用・能力開発機構は、特に**重点的にフォローアップ**すべき法人に選定されている。

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
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
7月22日	第5回検討会
9月16日	第6回検討会
10月	第7回検討会 予定
11月	第8回検討会 予定

スケジュール

4月10日	厚生労働省ヒアリング
5月21日	厚生労働省ヒアリング
7月24日	厚生労働省ヒアリング
9月 3日	雇用・能力開発機構の存廃について論点整理
9月17日	雇用・能力開発機構の存廃について案のとりまとめ

検討方針(9月16日)

- ① 職業訓練関連業務へ特化し、組織のあり方についてゼロベースで抜本的に見直し
- ② 雇用のセーフティネットとしての訓練、高度なものづくり訓練、指導員の研修等は引き続き国が責任を持って実施。
都道府県や民間への移管が可能なものは移管を検討。
- ③ 総合大の長期課程は廃止し、基礎研修に切り替えるなど抜本的に見直し
- ④ 私のしごと館は委託契約終了後機構からの切り離しを検討

大綱(9月17日)

- ① 機構は廃止、組織は解体、機能は整理
- ② 雇用のセーフティネットとしての訓練、高度なものづくり訓練を問わず、すべて都道府県又は民間に移管
- ③ 総合大は廃止。ただし、再研修は維持し、他の法人に移管等
- ④ 私のしごと館は廃止し、有効活用策を検討

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	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9月16日現在)

構成員

座長代理	朝倉 敏夫	読売新聞東京本社専務取締役論説 委員長
	逢見 直人	日本労働組合総連合会副事務局長
	翁 百合	(株)日本総合研究所理事
	小幡 純子	上智大学大学院法学研究科教授
	樫谷 隆夫	日本公認会計士協会常務理事
	菊池 哲郎	毎日新聞社取締役
	富田 俊基	中央大学法学部教授
	宮脇 淳	北海道大学大学院法学研究科教授
座長	茂木友三郎	キッコーマン株式会社代表取締役会長 CEO
	森 貞述	愛知県高浜市長
	(専門委員)	
	安念 潤司	中央大学法科大学院教授
	柿本 寿明	(株)日本総合研究所シニアフェロー
	梶川 融	太陽ASG有限責任監査法人総括代表 社員(CEO)
	草野 満代	フリーキャスター
	嵐 信彦	ジャーナリスト

(五十音順 敬称略) (平成20年7月24日現在)

雇用・能力開発機構のあり方について(今後の検討方針)

(平成20年9月16日 第6回雇用・能力開発機構のあり方検討会)

はじめに

これまで、雇用・能力開発機構のあり方検討会は、独立行政法人整理合理化計画に基づき、職業訓練業務について、機構、都道府県及び民間事業者からのヒアリングや、実際に職業訓練を行う現場の見学も行い、それを踏まえて6回の議論を重ねてきた。

当初、年末を目途に結論を取りまとめる予定としていたが、これまでの委員からの主な意見を踏まえ、現時点での検討方針を以下のとおり取りまとめることとした。

これまでの主な意見

雇用情勢が悪化しつつある中で、失業者等の再就職を助ける職業訓練については、多くの委員から「国としてその役割を継続すべき」との意見が出されてきた。また、昨今、いわゆる格差社会の問題が指摘されているが、これまで機構がその役割を担ってきた年長フリーターやワーキングプア等の問題に対応するための雇用のセーフティネットとしての職業訓練は、言うまでもなく雇用対策の重要な要素である。更に、日本の産業競争力の低下やその基盤を支える人材育成についても多くの委員から危機感が寄せられた。

これらのことを踏まえ、機構の役割を議論する前提として、こうした雇用やものづくりの問題について国の役割・責任で実施すべき範囲を明確にした上で、それを担う組織のあるべき姿を検討すべきと考えられる。

○ 職業訓練における国の役割・責任の範囲の明確化

「実施できるものは民間や都道府県に任せる」という視点を原則としつつ、「これだけは国の役割・責任で実施すべき部分」「移管が非常に困難な部分」として、以下が考えられる。

- ① 雇用のセーフティネットとしての訓練、(失業者等訓練等の全国にわたる安心・安全の確保、年長フリーター等能力開発の機会に恵まれない方への訓練、ジョブ・カード制度の支援等)
- ② 中小のものづくり企業の基幹労働者育成(高度なものづくり分野中心)
- ③ 職業訓練の基盤として、技術革新に対応した指導員の基礎研修・再訓練や指導ノウハウの蓄積等の調査研究

具体的には、上記の観点から、雇用のセーフティネットとしてのポリテクセンター、ものづくり人材育成のための職業能力開発大学校、附属短期大学校等について、最低限国が行うことが必要な範囲について検討し、民間や都道府県が実施することが適当なものについては、民間や都道府県の意向を踏まえつつこれらへの移管を、公的に実施する必要性が乏しいと判断されるものについては改廃等を検討する。

また、職業能力開発総合大学校については、再訓練や指導ノウハウの蓄積等の調査研究は引き続き行うことが必要であるが、指導員養成については、指導員となるものの率が低いことを踏まえ、指導員養成の長期課程は廃止し、指導員となるものを対象とする基礎研修に切り替えるなど、抜本的な見直しが必要である。

○ 都道府県に移管する場合の問題点

職業訓練の全て又は大部分を都道府県に移管した場合には、現実には、財政力や訓練実績に大きな差がある中で、訓練の格差が拡大するとともに、緊急時における、全国の、地域を問わない柔軟な国の訓練資源の投入ができなくなるなど、国民の安心・安全が保証できなくなる。

また、都道府県が実施可能なものとして、都道府県への移管を検討する際にも、以下のような問題点が存在することから、個別の施設ごとに都道府県と綿密な協議を行いながら移管のあり方を検討し、可能なものについて順次移管を進める。

① 職員

機構の職員は全国異動で、勤務地と出身地が一致しないものが多く、施設が都道府県に移管されても、現所在地での勤務を希望する保証がないこと。

② 財源

都道府県の施設についての国からの全額補助は困難であり、現実的には、都道府県の負担増を見込まざるを得ないこと。

○ 組織のあり方

組織のあり方については、上記のような国の役割・責任を果たすことができ、かつ、民間経営手法も含めたより効率的な運営ができるよう、現在の機構組織に拘らず、以下の点に留意しながら、ゼロベースで抜本的な見直しを行う。

- ① 雇用対策やものづくり人材の育成に関する国の関与のあり方
- ② 運営について、財源負担者である使用者(事業主等)、ユーザーである労働者の意見が反映され、チェックすることができる透明性の高い仕組み
- ③ 外部有識者からなる第三者委員会の設置等による資産の有効活用のあり方
- ④ 地域における職業訓練について、ニーズをよりの確に反映するための地域の中小企業等と連携のあり方

今後の検討の進め方

今後、この方針に基づき、雇用・能力開発機構のあり方検討会において、速やかに議論を進め、結論を出すこととする。

職業訓練業務への特化

最後に、本件は、あり方検討会の検討の対象外ではあるが、見直し後の、「国が責任をもって実施する事業組織」の業務は、原則として職業訓練関連の業務に特化し、その他の業務については、他法人等への移管・廃止の方向で検討すること、特に「私のしごと館」については、委託契約終了後に機構からの切り離しを検討することを厚生労働省に対して要望する。

雇用・能力開発機構の存廃についての方針（大綱）

平成20年9月17日
行政減量・効率化有識者会議

行政減量・効率化有識者会議においては、雇用・能力開発機構について、昨年末の「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日）で「法人自体の存廃について1年を目途に検討を行う」と明記されたことを踏まえ、本年4月から、厚生労働省ヒアリング、地方分権改革推進委員会及び地方関係者からの意見聴取、論点整理等の審議を通じ、ゼロベースから、法人の在り方の検討を行ってきた。

検討の結果、行政減量・効率化有識者会議として、以下の方針を取りまとめた。

I 基本的方針

法人の各業務を区分し、①必要性の高くない業務は止める、②民間でできるものは民間で、③地方でできるものは地方で、④他の法人で可能ならその法人で実施する、との観点から、以下のような改革を行うべきである。

国の果たすべき主な役割は全国的な施策の企画・指導やそのフォローアップであり、実施はできるだけ地方や民間に委ねていくことが、地域の実情や社会のニーズに即したより質の高い職業訓練の展開に資するものと考えられる。また、離職者等への職業相談、職業訓練、職業紹介のより緊密な連携を図る観点からも、今後の適切な役割分担が重要となる。

改革の実施にあたっては、業務の合理化・効率化を一層進めつつ、明確に期限を区切って改革プランを着実に推進することが必要である。

II 業務・組織の見直し

1. 中核的業務（職業訓練業務）

（1）職業能力開発総合大学校

職業能力開発総合大学校は廃止又は民営化（学校法人化）し、同校の施設については有効利用の方策を早急に検討する。

職業能力開発総合大学校の業務のうち、現在の卒業生の1～2割程度しか職業訓練指導員に就職していない指導員養成業務については、廃止する。

一方、再研修業務については、訓練ニーズに応じた職業訓練指導員の再研修の必要性の観点から、研修又は職業訓練に関連する他法人に移管する。その際、職業訓練ニーズと再研修の適切なマッチングを図るため、研修プログラムの抜本的な見直しが必要である。

(2) 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）、職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）

現在の訓練メニューを精査し、地方や民間で行われている訓練メニューとの重複等を見直した上で、職業訓練に関連する他法人に一旦引き継ぎ、段階的に、都道府県、民間への円滑な業務移管を推進する。

なお、今後の地方分権改革推進委員会における検討も踏まえつつ、都道府県等が引き受け可能となるよう、財源の手当及び職員の扱いについて適切に対応する。特に、財政状況が厳しく、他の訓練機関も不足している地方への対応については、特段の配慮が必要である。

(3) 民間等への委託訓練

現在、離職者訓練の約7割を占める委託訓練のより一層の拡大を進める。また、現在は、雇用・能力開発機構と都道府県の双方が実施主体となり民間等への委託訓練が行われているが、今後は委託の実施主体を都道府県に一元化した上で、財源の手当等について適切に対応する。

(4) その他

雇用・能力開発機構が保有し、運営を全て外部に委託している地域職業訓練センターについては、職業訓練に必要不可欠な業務とは考えられず、早期に廃止する。その際、地域の希望がある場合には、移管を検討する。

生涯職業能力開発促進センター（アビリティーガーデン）は、平成20年度末に廃止する。

2 その他周辺の業務

(1) 助成金業務等

都道府県センターで行ってきた助成金業務、相談業務、技能者育成資金業務等は、職業訓練、職業相談、職業紹介のより緊密な連携を図る観点から、ハローワークに移管するか、若しくは、関連性のある他法人へ移管する。

(2) 勤労者財形業務

財形持家融資業務（住宅ローン）については、独立行政法人整理合理化計画に基づき、勤労者生活に関連する他法人に業務を移管する。

一方、利用実績の乏しい財形教育融資業務（教育ローン）は廃止する。

(3) 雇用促進住宅の売却

勤労者財形業務と同様、勤労者生活に関連する他法人に売却業務を移管する。若しくは、国へ住宅資産を実物返納し、国において早期に処分を進める。

(4) 私のしごと館

巨額の総工費をかけて土地、建物を整備したにもかかわらず、毎年の運営費を雇用保険料で赤字補填し、今後の計画においても赤字解消の目途が立たない「私のしごと館」業務は、廃止する。

ただし、施設そのものについては直ちに取壊すことなく、国において、一定期間をかけ、民間の知見も活用しつつ、既に投入した雇用保険料負担の最小化と施設の有効利用の観点から望ましい利用形態や売却先を検討する。

Ⅲ 法人の廃止

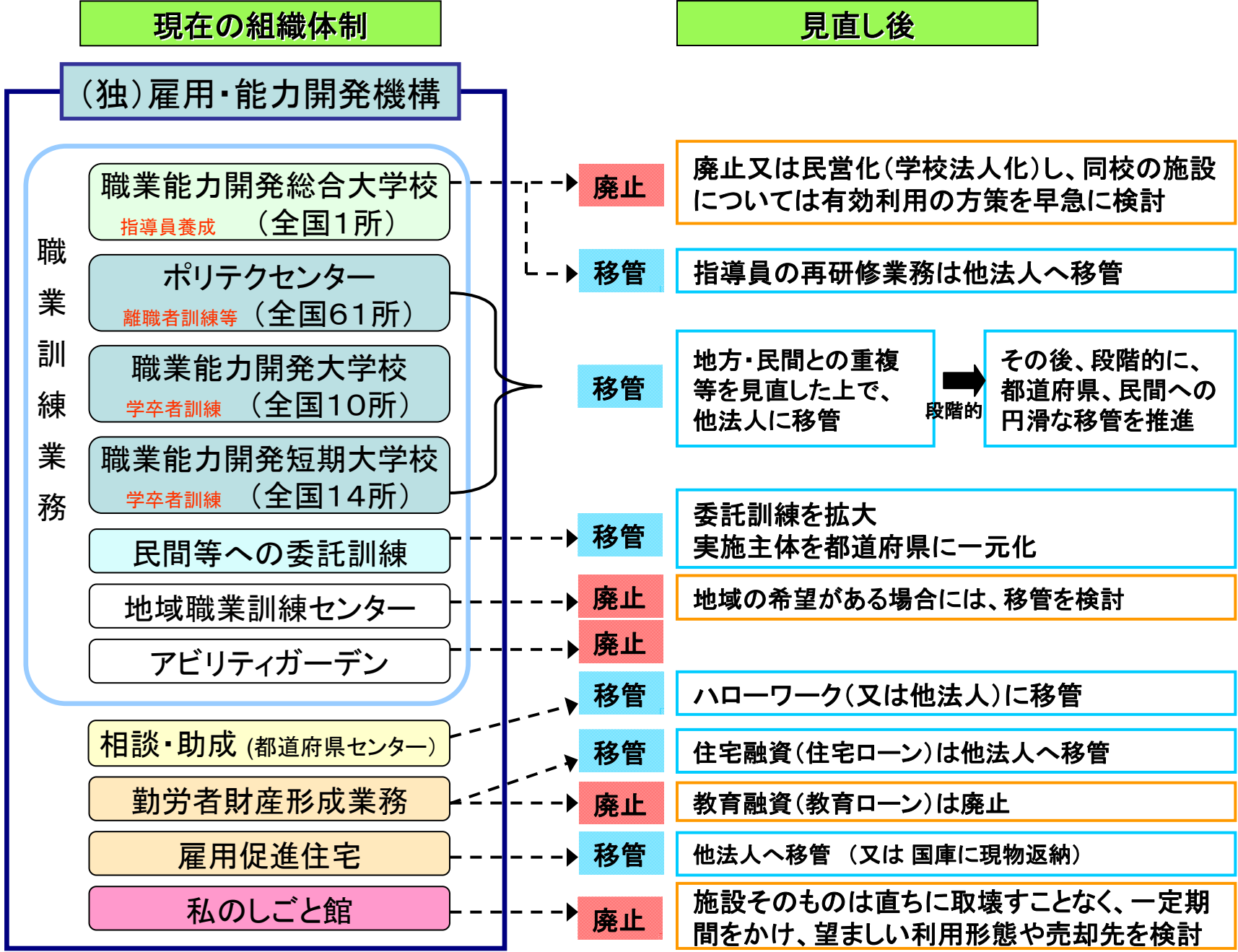
上記により、法人の業務は、地方、民間、他法人等で担うものとして整理されることから、独立行政法人 雇用・能力開発機構は廃止する。

Ⅳ 留意事項

独立行政法人の業務の見直しに伴う職員の雇用・配置転換については、

法人の労使の自主性を尊重しつつ、必要に応じ、他の独立行政法人（特に厚生労働省の法人）及び政府関係機関などにおける受入措置等により、横断的な雇用確保に努める必要がある。

雇用・能力開発機構の存廃について～「法人」は廃止、「組織」は解体、「機能」は整理～



私のしごと館について

- 私のしごと館の概要1
- 私のしごと館の包括的民間委託について(経緯)2
- 私のしごと館の包括的民間委託の視点・考え方3
- 私のしごと館のあり方検討会構成員4
- 私のしごと館の民間委託の落札者等について5

私のしごと館の概要

- 主として中学生・高校生を対象に、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。
- 早期の段階から若年者の職業意識形成を支援する施設として、キャリア教育等推進プラン※(平成19年5月29日)にも明記。

※キャリア教育等推進会議(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)決定

- ・ 関西文化学術研究都市(京都府)に、平成15年3月プレオープン、同年10月グランドオープン(平成6年3月用地取得、平成12年2月建設着工)
- ・ 雇用保険料(事業主負担分)及び入館料等で運営
- ・ 建設費 581億円
- ・ 運営費交付金支出額 12.9億円、自己収入額 1.7億円(平成19年度)
- ・ 来館者数 32.4万人(平成19年度)
- ・ 各事業サービス利用者延べ人数 54万人(平成19年度)

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



個々人の適性に
応じた進路・職業
選択等の実現

職業体験や職業適性検査、キャリア・コンサルティング等を組み合わせたコース設定等を通じた連携

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

私のしごと館の包括的民間委託について（経緯）

「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）

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

私のしごと館について、存廃を含めた在り方に関すること等を検討するため、経済界、教育界等の有識者からなる「私のしごと館のあり方検討会」を本年3月以降、3回開催し、私のしごと館及びキッザニア東京の視察を踏まえて熱心に議論を行い、私のしごと館の包括的民間委託に当たっての視点・考え方を取りまとめた。

行政減量・効率化有識者会議

上記取りまとめについて、5月21日に開かれた行政減量・効率化有識者会議において、厚生労働省から説明したところ、「委託の手続きを始めてもらうことについては了承し、年末に評価を行うことについて確認する。」との結論が得られた。

包括的民間委託に係る入札公告の実施及び今後のスケジュール

平成20年6月16日	入札公告
平成20年7月11日	応札期限（2社が応札）
平成20年7月22日	外部有識者等による企画審査
平成20年7月25日	開札・落札決定（落札者：株式会社コングレ）
平成20年8月29日	契約締結、引継
平成20年9月 1日	民間委託開始
平成20年末まで	委託先からのヒアリング・実施状況評価 報告取りまとめ

私のしごと館の包括的民間委託の視点・考え方 (私のしごと館のあり方検討会取りまとめ)

1 民間事業者の裁量の範囲

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。一方、民間事業者の創意工夫に委ねるため、それ以外の事業については、広範な裁量に委ねる。

2 収支

5年後目途のあるべき姿として、収支率5割を目指す。

その考え方としては、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、幅広く学生・生徒の利用を図るため、料金を低廉に抑えると、料金を差し引いても6億円程度の財政援助が必要。

一方、職業体験事業以外の、しごと館自体の運営については、人件費、事務所経費等、6~7億円程度の経費を要するが、これについては、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、約12億円の運営費(支出)を分母として、6~7億円程度の自前収入、収支率5割程度という水準となる。

最終的に5年後には、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し、施策としての体験事業は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い、館自体の運営については自前で行うことにより、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。

3 委託期間

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。一方で、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

今後も、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

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あり方を検討。

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あり方を検討。

私のしごと館のあり方検討会 構成員

座長	石原 俊介	前ムーデイズ・ジャパン ストラクチャード ファイナンス マネー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株式会社相談役
	加藤 裕治	全日本自動車産業労働組合総連合会顧問
	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
	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
座長代理	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）

私のしごと館の民間委託の落札者等について

1 落札者

○株式会社コングレ
コンベンション業務、通訳、翻訳、人材派遣、調査・コンサルティングなどを展開し、指定管理者制度による施設運営にも実績が豊富。

2 落札金額

1, 899, 127, 463円（税抜） 1, 994, 083, 836円（税込） 【委託期間：2年間】

3 落札者の主な企画内容

- 職業体験事業について（必須事業）
 - ・ 「展示ゾーン」の一部を職業体験スペースに変更して、職業体験を強化。
 - ・ 利用者アンケート等をもとに新規職種を導入。例として、「国際的な仕事」、「園芸の仕事」、「環境問題に取り組む仕事」、「医療・福祉に関わる仕事」といった分野を提案。
- その他の独自提案
 - ・ 職業体験を組み込んだ、専門学校・大学フェア、就職フェアの開催。
 - ・ 京阪神の企業の採用面接、研修等での活用促進。
 - ・ 出産・育児や介護などの事情により離職した方の再就業支援。
 - ・ 旅行代理店との連携を強化して、近距離の魅力的な文化遺産とのセットツアー（例：東大寺、奈良公園等）を企画することにより、来館者数を増やす。 など
- 収支の改善
 - 「5年後目途の収支率5割」を目指し、2年間の委託期間において、体験料、企業広告等の収入拡大、人件費の抑制等の経費削減により収支改善を図る。

(参考)落札者の企業情報

社名	株式会社コングレ
設立年月日	1990年6月
資本金	9,900万円
社員数	230名(契約社員850名)
売上高	99億円(2008年3月)
本社	東京都千代田区麴町5-1、大阪府中央区淡路町3-6-13コングレビルディング
支店	名古屋、福岡、札幌、京都、北京



雇用・能力開発機構のあり方について

(参考資料)

1. 雇用のセーフティネットとしての訓練の現状1
2. ものづくり訓練の現状9
3. 訓練カリキュラムの見直し・改廃の状況14
4. 職業訓練指導員の養成・再研修15
5. 地域職業訓練センターについて17
6. 民間との役割分担18
7. 都道府県との役割分担20
8. 施設・組織の見直しについて23

1. 雇用のセーフティネットとしての訓練の現状

(1) 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) 離職者に対する職業訓練の実績

業務内容

施設内訓練においては、**主に民間では実施していない、ものづくり分野の訓練コースに特化して実施する**とともに、当該地域において民間で対応可能な訓練については、**民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に推進し、雇用のセーフティネットとしての機能を発揮。**（概ね3月～6月）

業務実績

○ 合計**113,330人**の離職者に対して職業訓練を実施。（平成19年度）

○ 就職率は、施設内8割、委託7割。

○ 就職者の**約8割が中小企業へ就職**

<施設内訓練>

訓練実績：**28,949人**

就職率：**82.0%**（目標80%以上）

うち常用労働者**76.0%**

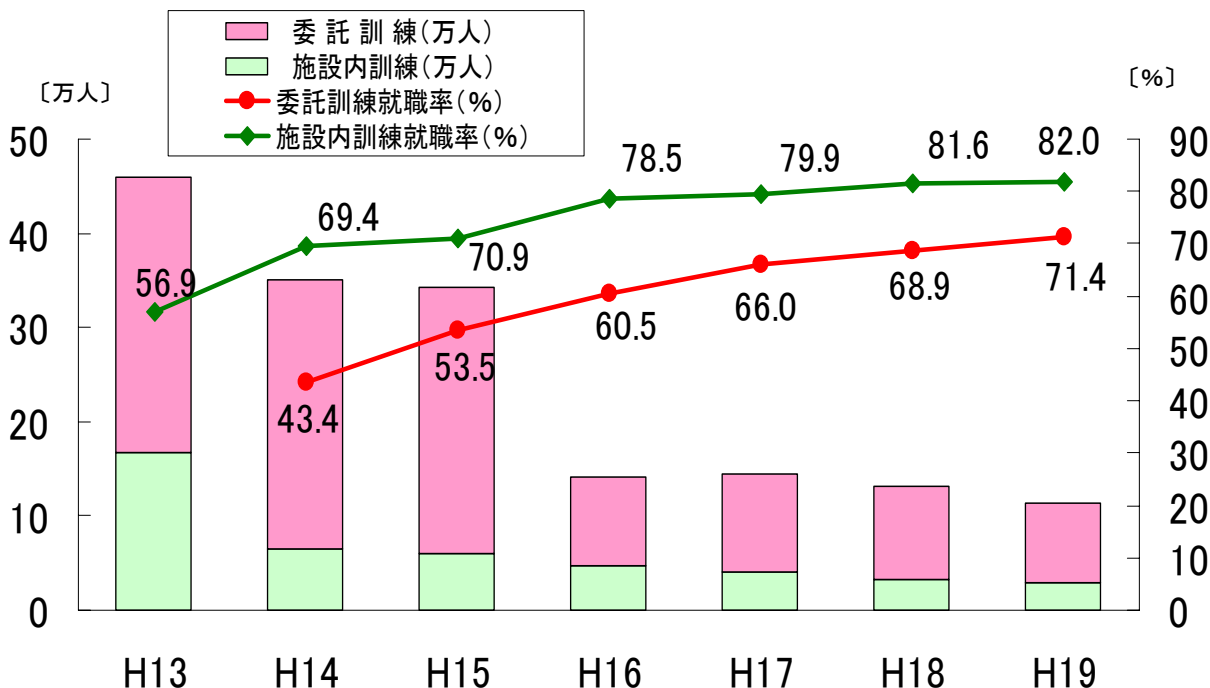
<委託訓練>

訓練実績：**84,381人**

就職率：**71.4%**（目標65%以上）

うち常用労働者**53.5%**

※ 訓練の実績は平成20年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績、中小企業就職者の割合はサンプル調査



雇用情勢が厳しい7道県(北海道、青森、秋田、高知、長崎、鹿児島、沖縄)においても、高い就職率を維持し、地域の雇用対策に貢献した。

	有効求人倍率	施設内訓練就職率	委託訓練就職率
7道県平均	0.53倍	80.9%	72.6%
全国	1.02倍	82.0%	71.4%

※ 就職率については平成20年4月末における訓練終了後3ヶ月時点の実績

(3) 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。

(4) 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	←→	B県 4人	C県 6人	D県 16人	
(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。

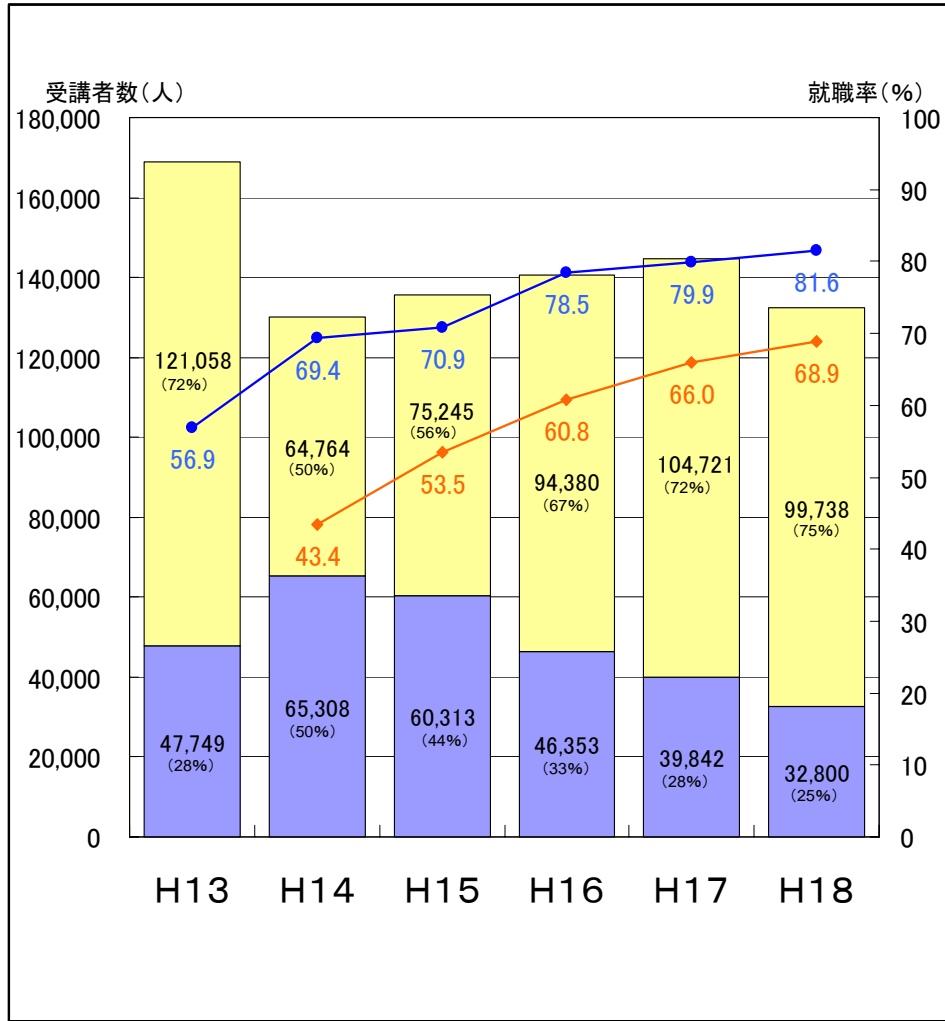
(5) 雇用失業情勢の変化に応じた機動的な公共職業訓練政策の実施

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 (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)

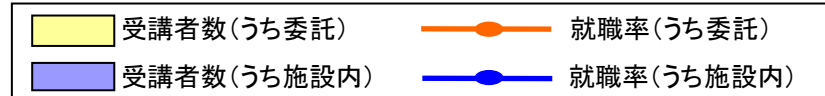
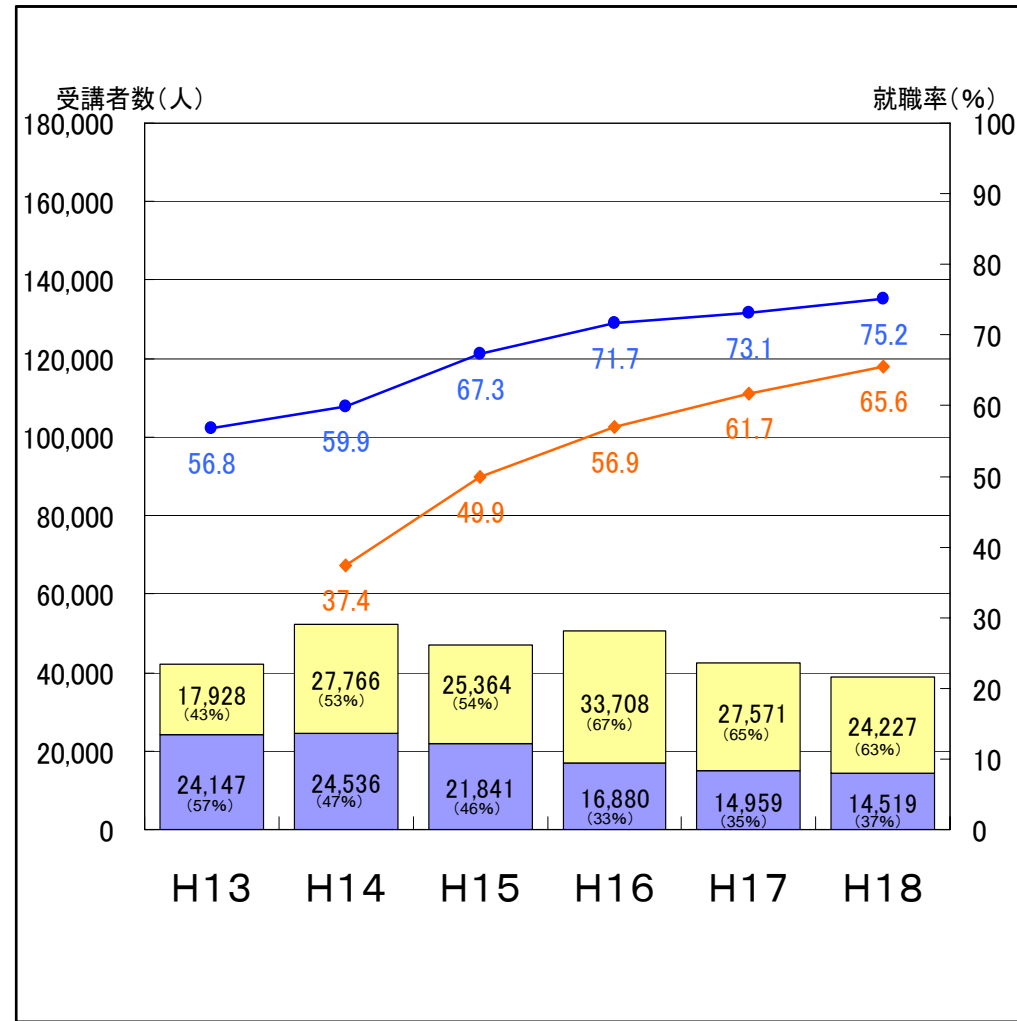
(6) 公共職業訓練実施状況（離職者訓練）

雇用・能力開発機構



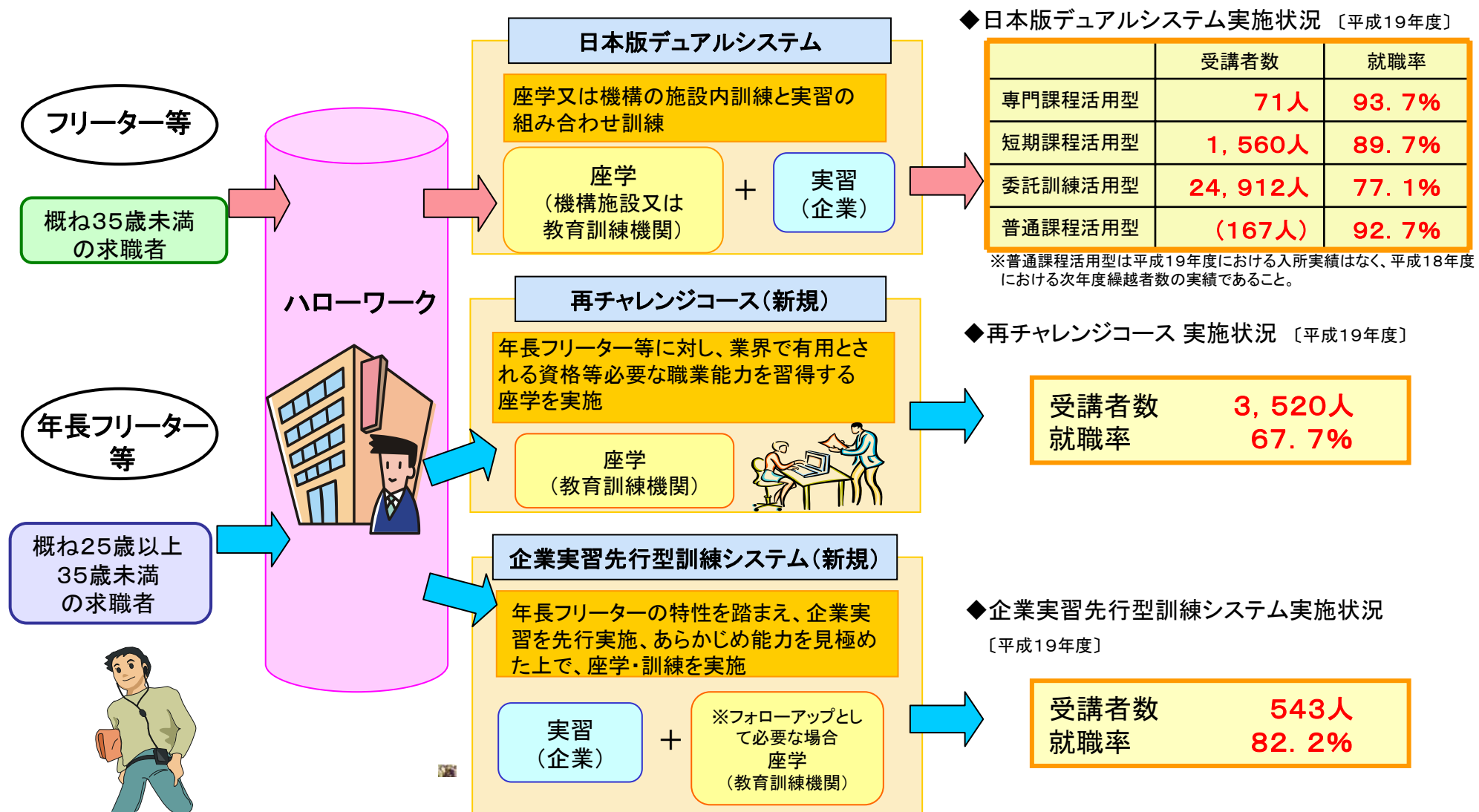
※委託訓練の就職率は、平成14年度から調査を行っている。

都道府県



(7) フリーター対策

平成16年度からフリーター等に対する訓練として「日本版デュアルシステム」を実施。
 さらに平成19年度から年長フリーター対策として「再チャレンジコース」等の様々な訓練を実施。



◆日本版デュアルシステム実施状況 [平成19年度]

	受講者数	就職率
専門課程活用型	71人	93.7%
短期課程活用型	1,560人	89.7%
委託訓練活用型	24,912人	77.1%
普通課程活用型	(167人)	92.7%

※普通課程活用型は平成19年度における入所実績はなく、平成18年度における次年度繰越者数の実績であること。

◆再チャレンジコース 実施状況 [平成19年度]

受講者数	3,520人
就職率	67.7%

◆企業実習先行型訓練システム実施状況

[平成19年度]

受講者数	543人
就職率	82.2%

(8) 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—訓練期間中の生活保障のための給付をすることができる制度の創設、参加協力企業や訓練修了者を常用雇用する企業への支援

【事務局】
地域ジョブ・カードセンター(仮称)

- 各種説明会の実施
- 企業開拓・登録、マッチング支援
- 各種申請の取次

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

- ①企業が訓練生を雇用して実施する訓練(雇用型訓練)
- ②専修学校等に委託して実施する公共職業訓練(委託型訓練)

企業評価(評価シートの記入)

職業能力
証明書

ハローワーク
ジョブカフェ等

ジョブ・カード
の作成(2)

職業能力
証明書
(評価シート)

コ
ン
サ
ル
テ
ィ
ア
ン
グ
・
キ
ャ
リ
ア
・
コ
ン
サ
ル
タ
ン
ト
の
派
遣

訓練への推薦

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

訓練を要せず就職

キャリア・コンサル
タントの派遣

生活資金の融資

雇用・能力開発機構

訓練実施企業で正式採用

他の企業で雇用

就職活動に活用

2. ものづくり訓練の現状

(1) 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。

(2) 在職者に対する職業訓練の実績

業務内容

- 中小企業の労働者等を対象に、ものづくり分野を中心に体系的訓練(概ね2~3日)を実施することにより、技能継承、競争力強化を支援。
- オーダーメイドにより中小企業事業主の個別ニーズにも対応。

業務実績

- 合計50,498人の在職者に対して職業訓練を実施。(平成19年度)
- 受講者のうち66%が中小企業の労働者。
- アンケート調査の結果、事業主、受講者の双方から高い評価を得ている。
事業主の満足度 96.2% (目標80%以上)
受講者の満足度 97.8% (目標80%以上)

訓練コースの例

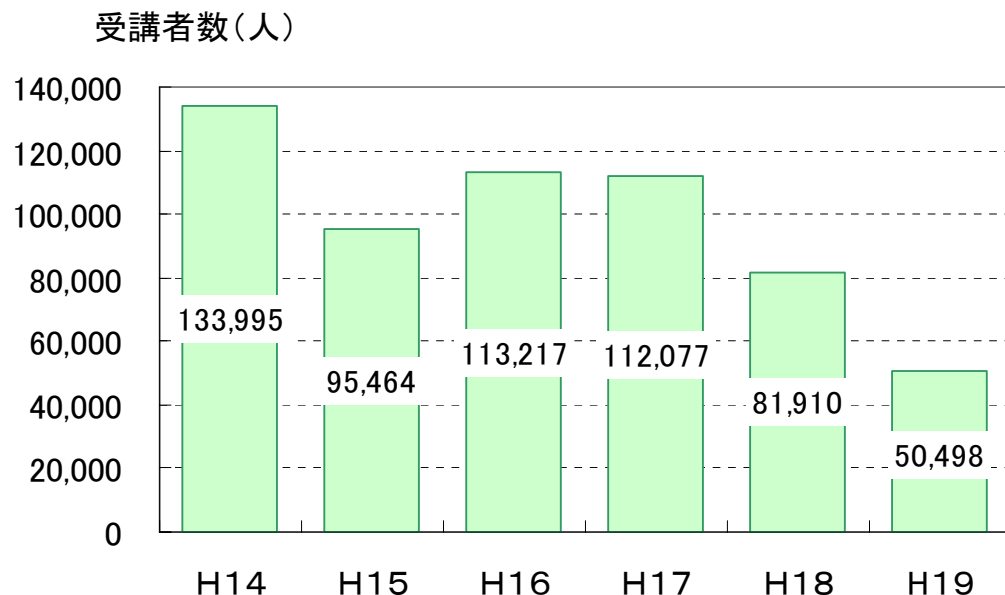
➡ 技能継承の必要性に対応した訓練コース

(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。

➡ 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。

受講者数の推移



【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・制振工法建築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)

(3) 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）を修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。

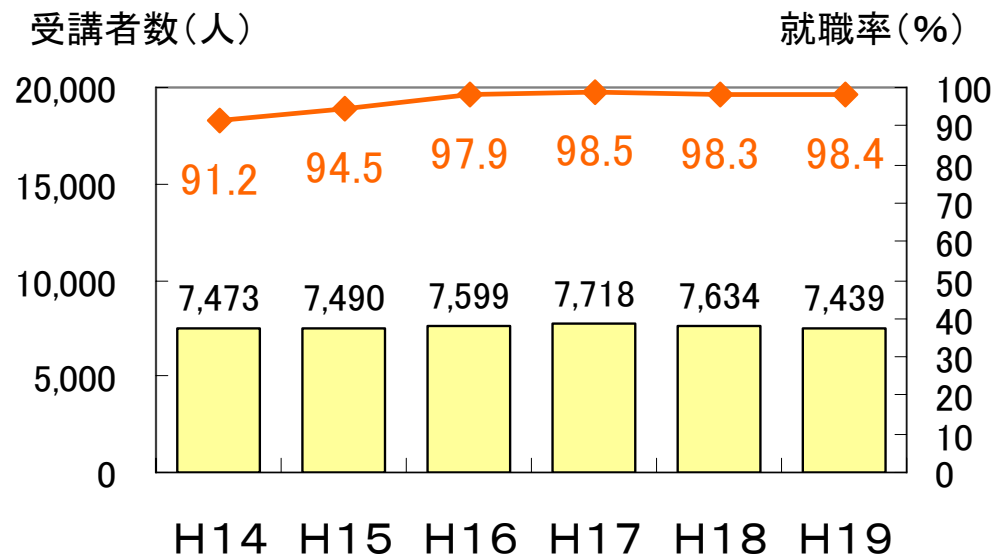
業務実績

- **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 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
実技・実習時間 の割合	64.7%	51.0%

受講者数の推移



【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18年度訓練科実績(学卒者訓練)

3. 訓練カリキュラムの見直し・改廃の状況

PDCAサイクルによるカリキュラム・コースの見直しを実施。

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

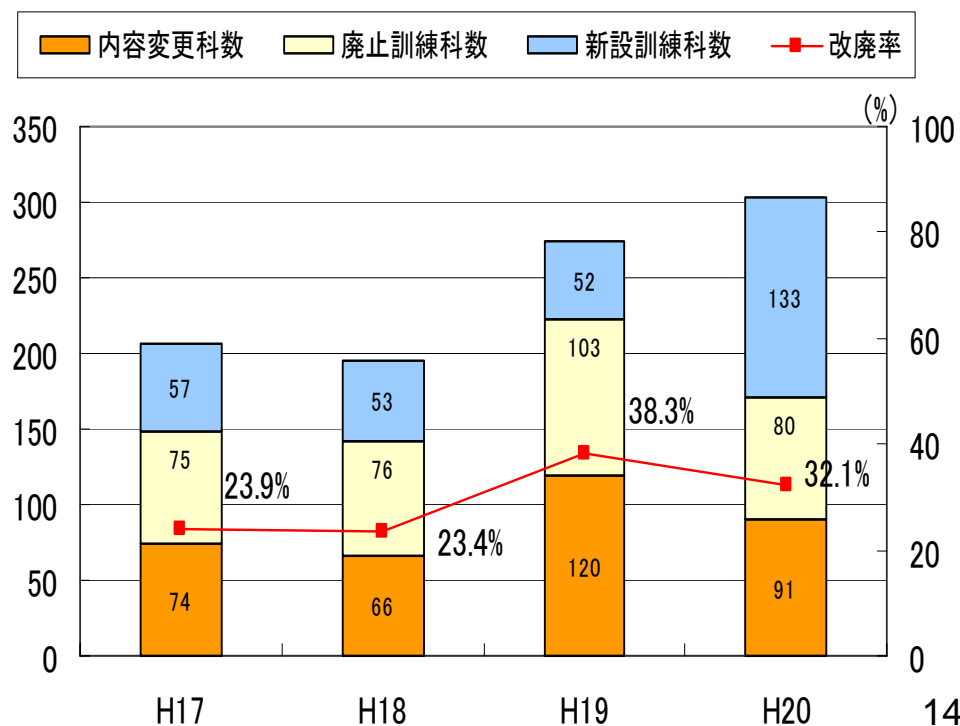
離職者訓練

廃止: 80科
 内容変更: 91科
 新設: 133科
 → 改廃率: **32.1%**
 (19年度: 532科)

在職者訓練

廃止: 1,761コース
 内容変更: 667コース
 新設: コース
 → 改廃率: **67.4%**
 (19年度: 3,602コース)

離職者訓練の見直し状況



4. 職業訓練指導員の養成・再研修

(1) 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

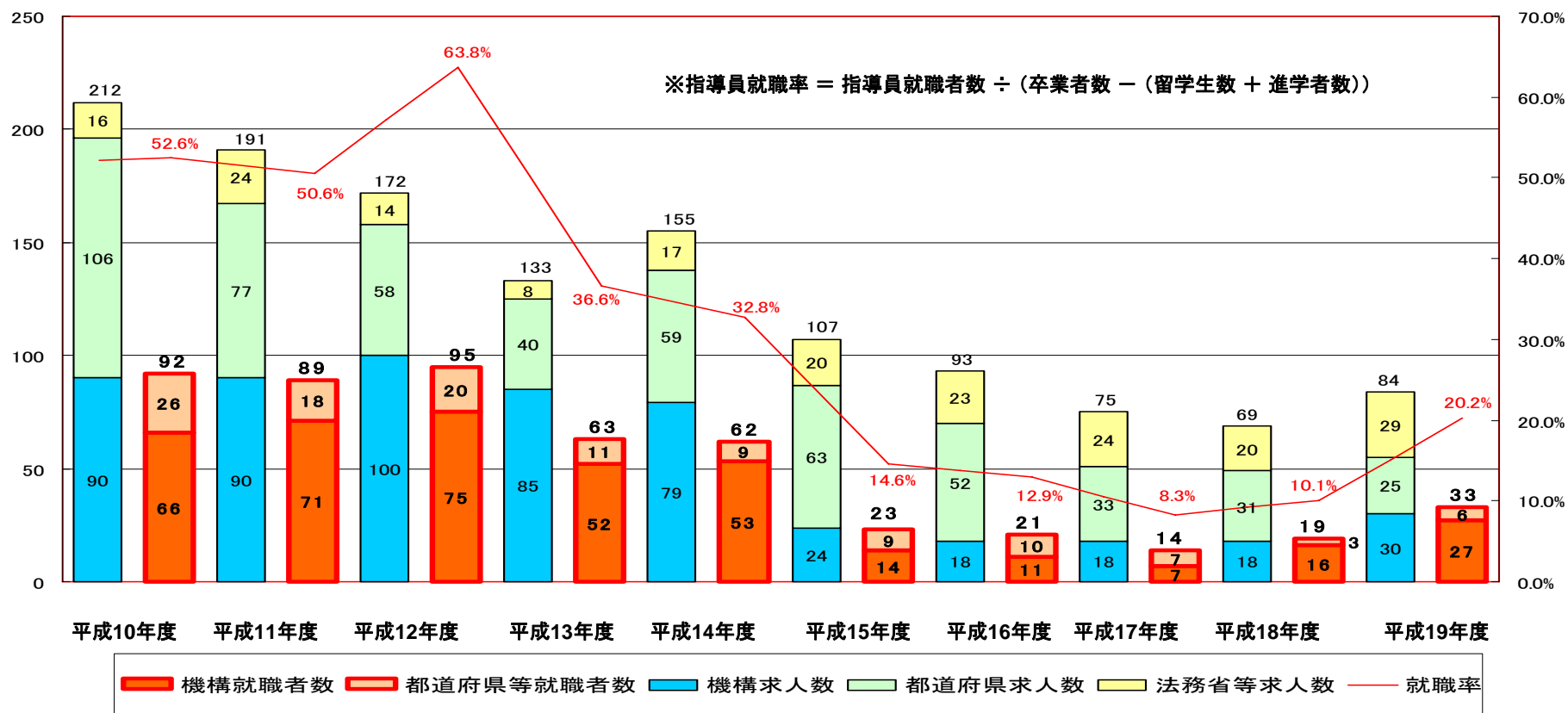
訓練技法開発等研修

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
- ・訓練コーディネータ力向上研修
- ・指導力向上研修

(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
- 当面、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ほか、制度的に抜本的な見直しを検討



※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。

5. 地域職業訓練センターについて

(82所)

地域職業訓練センターは、中小企業事業主等に職業教育訓練の場を提供する施設として設置し、地域における職業教育訓練の振興を図ることを目的とする。

概要

設置・運営

設置：雇用・能力開発機構

運営：ポリテクセンター所在地の都道府県に委託。

委託を受けた都道府県は、職業訓練法人(ポリテクセンター所在地域において職業訓練を実施しようとする諸業界等を構成員とするもの)等へ再委託して実施。

施設内容

地域の実情に応じて、教室、視聴覚教室、実習場、会議室等、職業教育訓練に必要な施設。

事業内容

- ① 地域における中小企業労働者等に各種職業教育訓練を行う事業主、事業主団体等に対し、職業教育訓練の場を提供。
- ② 地方公共団体等が地域住民に多様な職業教育訓練を行う場としても利用可能。

実績

施設稼働率：55.4%(平成19年度実績) 利用延人数：1,826,467人(平成19年度実績)

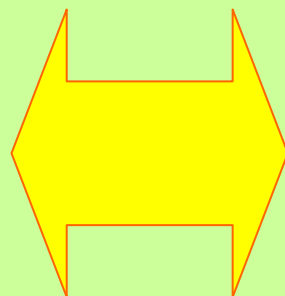
6. 民間との役割分担

(1) 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、**都道府県で大きな偏りが見られる。**

- 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**。

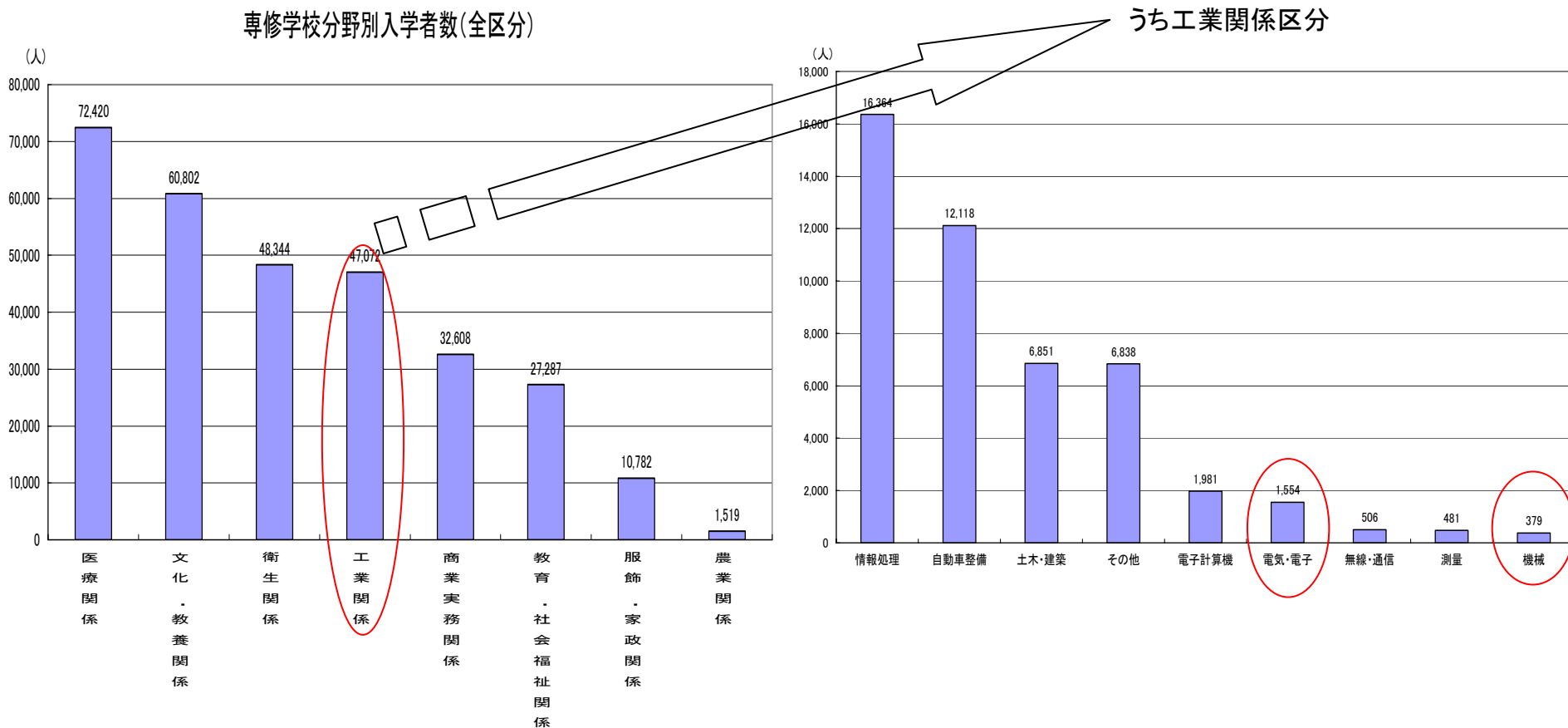
(例) 秋田県

* 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

(2) 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・電子は極めて少ない。



資料出所:文部科学省「学校基本調査」(平成18年度実績)

7. 都道府県との役割分担

※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だけに限定した訓練
- (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)

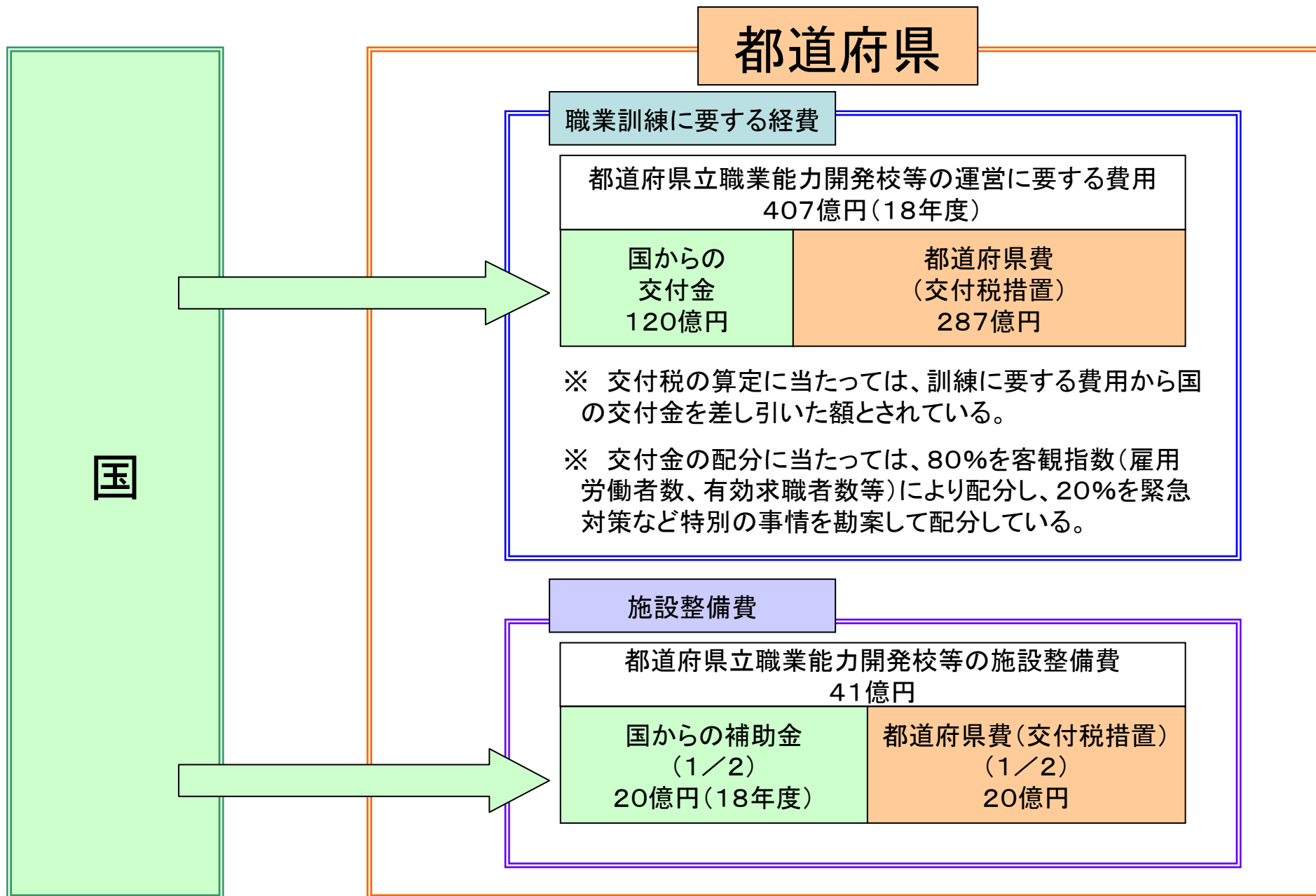
在職者訓練

- 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%

現在の都道府県に対する補助金・交付金制度



ポリテクセンター所在地を出身地とする指導員の割合(例)

指導員数	県出身職員数	割合
1192	304	25.5%

※ 平成20年4月1日現在

県出身の指導員の割合低い都道府県(下位10県)

施設名	職員数	うち県出身者	出身割合
山形センター	12	0	0.0%
群馬センター	21	0	0.0%
茨城センター	20	1	5.0%
高度能開センター	19	1	5.3%
愛媛センター	18	1	5.6%
宮崎センター	17	1	5.9%
山梨センター	15	1	6.7%
滋賀センター	30	2	6.7%
中部能開センター	39	3	7.7%
兵庫センター	39	3	7.7%

8. 施設・組織の見直しについて

(1) 施設類型別事業規模と職員数

職員数：3,920人
(うち指導員：2,175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)

(独)雇用・能力開発機構

職員数：2,951人
(うち指導員：2,175人)
事業規模：785億円
(雇用保険二事業：724億円)

ポリテクセンター (全国61所)

職員数：1,661人
(うち指導員：1,238人)
事業規模：492億円
(雇用保険二事業：467億円)

職業能力開発大学校 (全国10所)

職員数：563人
(うち指導員：446人)
事業規模：124億円
(雇用保険二事業：106億円)

附属職業能力開発短期大学校 (全国12所)

職員数：391人
(うち指導員：279人)
事業規模：92億円
(雇用保険二事業：83億円)

職業能力開発総合大学校 (全国1所(東京校を含む))

職員数：295人
(うち指導員：191人)
事業規模：69億円
(雇用保険二事業：59億円)

能力開発関係業務

職員数：409人
事業規模：97億円
(雇用保険二事業：86億円)

雇用開発関係業務

職員数：204人
事業規模：128億円
(雇用保険二事業：128億円)

勤労者財産形成業務

職員数：21人
事業規模：3,814億円
(雇用保険二事業：6億円)

私のしごと館

職員数：31人
事業規模：15億円

アビリティーガーデン

(雇用保険二事業：1.3億円)
職員数：44人
事業規模：10億円
(雇用保険二事業：10億円)

雇用促進住宅

職員数：9人
事業規模：353億円
(家賃収入等の自主財源のみで運営)

本部等

職員数：251人
事業規模：169億円
(雇用保険二事業：126億円)

(2) 法人形態の比較について

法人形態	独立行政法人	公法人	特別民間法人	特殊会社
法人の例	多数	日本年金機構	社会保険診療報酬 支払基金	高速道路株式会社
国の関与	中期目標の指示 中期計画の認可 大臣が理事長を任命	中期目標の指示 中期計画の認可 大臣が理事長を任命 役員任命は大臣認可	法人により様々 支払基金は、定款 や役員選任につい て大臣認可	株式保有義務 事業計画の認可 定款変更等の認可
意思決定 機関	通則法上はなし 法人により運営委員 会等の設置例あり	法人により様々 日本年金機構は、理 事会を設置し重要事 項を審議・決定	法人により様々 支払基金は特にな し	会社法による
留意事項		年金機構は国の業務 の移管であり、独立 行政法人からの移管 は可能か	国又はこれに準ず るものの出資がな いこと 継続的に国から費 用を流し続けるこ とは困難	運営費を自己収入 で賄うことが原則