



## 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律案（仮称）の概要

## (1) 独立行政法人雇用・能力開発機構法の廃止

独立行政法人雇用・能力開発機構法は、廃止する。

## (2) 施行期日

平成 23 年 4 月 1 日（ただし、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」）の解散等に係る準備行為は公布日）とする。

## (3) 能開機構の解散等

能開機構は、本法律案の施行の時（平成 23 年 4 月 1 日）において解散するものとし、国が承継する資産及び負債等を除き、その権利及び義務は、承継計画書の定めるところに従い、その時において独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高齢・障害・求職者雇用支援機構」）又は独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「勤退機構」）が承継することとする。

## (4) 都道府県に対する職業能力開発促進センター等の譲渡の特例等

- ① 能開機構又は高齢・障害・求職者雇用支援機構は、都道府県が職業能力開発促進センター等についてその機能を維持することができると厚生労働大臣が認めるときは、平成 24 年度までの間に、当該職業能力開発促進センター等を譲渡できることとする。
- ② 都道府県による能開機構又は高齢・障害・求職者雇用支援機構の職員の引受割合に応じ、職業能力開発促進センター等について、譲渡額の特例や移管後 2 年度間の運営費補助の特例を設けることとする。

## 【譲渡額の特例】

- ア 引受割合が 2 分の 1 以上の場合 無償
- イ 引受割合が 3 分の 1 以上 2 分の 1 未満の場合 時価から 8 割を減額した価額
- ウ 引受割合が 3 分の 1 未満の場合 時価から 5 割を減額した価額

## 【運営費補助の特例】

- ア 引受割合が 2 分の 1 以上の場合 10 分の 10
- イ 引受割合が 3 分の 1 以上 2 分の 1 未満の場合 10 分の 8
- ウ 引受割合が 3 分の 1 未満の場合 10 分の 5

## (5) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法の一部改正

- ① 法人の名称を（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構とする。
- ② 主たる事務所の所在地を千葉県とする。
- ③ 運営委員会の設置

職業能力開発業務の円滑な運営を図るため、労使代表を含む識見を有する者からなる運営委員会を設置し、中期計画の策定等に際して議を経なければならぬこととする。

④ 業務の範囲

現行の能開機構の業務のうち、以下の業務を高齢・障害・求職者雇用支援機構の業務とすることとする。

ア 職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営等の業務

イ 雇用促進住宅の譲渡等の業務（暫定業務）

⑤ 区分経理

現行の高齢・障害者雇用支援機構の業務と能開機構からの移管業務を区分経理することとする。

⑥ 地域の協議会

職業能力開発促進センター等の運営に当たり、労使の代表等からなる協議会の開催等により、地域の実情に応じた運営に努めることとする。

⑦ 経済産業大臣との協議

中期目標（職業能力開発業務の部分）の策定・改定に際し、厚生労働大臣は経済産業大臣にあらかじめ意見を聴くこととする。

(6) 勤労者財産形成促進法及び中小企業退職金共済法の一部改正

能開機構の財形関係業務のうち、財形教育融資業務は廃止し、財形持家融資業務等については勤退機構に移管することとする。

(7) 高齢・障害・求職者雇用支援機構及び勤退機構の職員の採用

① 高齢・障害者雇用支援機構及び勤退機構は、能開機構を通じ、能開機構の職員に対し、職員の労働条件及び採用の基準を示して募集を行い、職員のうち両機構の職員となる意思のある者でその基準を満たす者の名簿の中から採用することとする。

② 能開機構及び厚生労働大臣は、高齢・障害・求職者雇用支援機構及び勤退機構に採用されない能開機構の職員の再就職支援について必要な措置を講じるよう努力することとする。

国が行う職業訓練と雇用・能力開発機構の今後のあり方について  
(職業能力開発分科会報告)

## I 見直しの背景

- 厳しい雇用失業情勢が続く中、離職者訓練の対象や受講者数が拡大する等、離職者訓練に対するニーズが高まっており、その的確な実施が緊要な課題となっている。また、今後新たに成長が期待され、雇用の創出が見込まれる産業において、その担い手となる人材の育成が求められている。特に、昨年夏から、第2のセーフティネットの一環として、雇用保険を受給できない求職者を対象に、職業訓練とその期間中の生活支援を行う緊急人材育成支援事業が開始されるなど、新たな取組も講じられており、また、平成23年度に求職者支援制度を創設すべく、本審議会の雇用保険部会での検討が開始されたところである。
- また、我が国の基幹産業であるものづくり産業においても、国際競争力の強化や技能継承等の観点から、企業における中核的な人材の育成・確保が課題となるなど、職業訓練の重要性はますます高まっている。
- 他方、これまで国が行うべき職業訓練の実施を担ってきた雇用・能力開発機構については、職業訓練をはじめ多岐にわたる業務を行う中で、スパウザ小田原や私のしごと館の設置・運営のあり方等について問題を指摘されてきたところである。
- こうした状況に対応し、「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成20年12月24日閣議決定。以下「平成20年閣議決定」）を踏まえ、雇用・能力開発機構を廃止する等の抜本的見直しを行うとともに、雇用のセーフティネット、ものづくりに必要となる人材の育成等の観点から、国の責任において実施されるべき職業訓練を担う全国ネットワークの組織体制を整備し、職業訓練の機能を強化する必要がある。

## II 今後のあり方

### 1 国が行う職業訓練の位置づけについて

#### (1) 国が行う職業訓練の役割

国は、①雇用のセーフティネットとして機動的かつ全国的に行う離職者訓練、②中小企業の労働者等に高度な技能を習得させるための在職者訓練、③企業内で生産部門のリーダーとなる中核的な人材を育成するための学卒者訓練について、高度な訓練設備等を要し、スケールメリットを活かすことではじめて実施可能となるものづくり訓練等を中心に行ってきたところであるが、今後とも、国は国以外の主体では的確かつ確実

な実施が困難な分野の訓練の実施を担うことが適当である。

(2) 国と都道府県の役割

平成 20 年閣議決定において、「可能なものはできるだけ地方や民間にゆだねていくとの視点に立って、適切な役割分担を図る」とされていること等を踏まえ、国は、(1)のとおり、雇用のセーフティネットとしての離職者訓練や、在職者や学卒者を対象とした高度なものづくり訓練等を行い、都道府県は、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を行うという役割分担の考え方により、職業訓練を進めていくことが適当である。

(3) 国と民間教育訓練機関の役割

平成 20 年閣議決定において、「可能なものはできるだけ地方や民間にゆだねていくとの視点に立って、適切な役割分担を図る」とされていること等を踏まえ、介護分野や情報通信分野など、民間教育訓練機関で実施可能な訓練分野については、民間教育訓練機関への委託により実施し、国は、民間教育訓練機関では実施できず、かつ、我が国経済社会にとって必要なものづくり分野の訓練の実施を中心に担うという役割分担の考え方により、職業訓練を進めていくことが適当である。

また、国は、民間教育訓練機関における職業訓練の質の維持・向上を図るため、国が開発し保有している訓練カリキュラムや指導技法等のノウハウの提供等を通じ、民間教育訓練機関を支援・指導していくことが適当である。

(4) 新規成長分野等における職業訓練

従来のものづくり訓練のみならず、今後、雇用の創出が見込まれる新規成長分野を担う人材の育成が課題となる中、新たな成長産業に必要とされる人材を育成するための訓練ニーズに対応した職業訓練について、国がその基盤を整備し、民間教育訓練機関等でそうした訓練が実施されるようにしていくことが適当である。

2 国が行う職業訓練の内容及び施設のあり方について

(1) 職業訓練の内容

国は、ものづくり訓練について、産業構造等が変化する中で、PDCA サイクルにより訓練内容を不断に見直し、産業分野毎の訓練ニーズや技術革新に対応可能な職業訓練を的確に実施していくべきである。

また、国は、新規成長分野等の新たな職業訓練の基盤を整備するため、民間に先導した訓練カリキュラムの開発、訓練を実施する民間教育訓練機関の開拓等を行うべきである。

## (2) 職業訓練施設

### ① ポリテクセンター

- 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）については、雇用のセーフティネットや中小企業における優秀な技能労働者の供給、確保等の観点から、引き続き、ものづくり分野を中心に、離職者訓練や在職者訓練を的確に実施していくべきである。
- ポリテクセンターの施設内では対応できない訓練や、雇用情勢の悪化に対応して機動的に行う離職者訓練については、これまで以上に、民間教育訓練機関を積極的に活用して実施していくべきである。
- 内容の定型化した訓練については、都道府県から民間教育訓練機関への委託とする規模を拡大する方向とする一方、新規成長分野等の新たな訓練分野については、ポリテクセンターが積極的に民間教育訓練機関を開拓して実施していくべきである。
- 平成 20 年閣議決定においては、ポリテクセンターの移管について、「財源及び人員を含め、各都道府県の受け入れやすい条件を整備する」等とされており、その譲渡額及び譲渡後の運営費については、都道府県が受け入れやすい条件を整備することを基本としつつ、雇用保険二事業を財源として運営されていることや、引き続き雇用のセーフティネットとしての機能が確保されるようにすること、訓練を担う人材の確保が適切になされるようにすること等の観点から対応することが適当である。

### ② ポリテクカレッジ

- 職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）については、我が国の中小企業における技能継承や国際競争力の維持・向上等の観点から、引き続き、ものづくり企業に必要な中核人材を養成し、供給するための学卒者訓練を的確に実施していくべきである。
- 平成 20 年閣議決定においては、ポリテクカレッジの移管について、「財源及び人員を含め、各都道府県の受け入れやすい条件を整備する」、「都道府県への移管に当たっては、ブロックごとに水準を維持して運営・実施できることを前提とする」等とされており、その譲渡額及び譲渡後の運営費については、上記のポリテクセンターの考え方に加え、ブロックごとに職業訓練の水準が維持されるようにする観点から対応することが適当である。

### ③ 職業能力開発総合大学校（総合大）

- 職業能力開発総合大学校については、公共職業能力開発施設等における職業訓練の質を維持・向上させる観点から、引き続き、指導員の養成訓練や再訓練を的確に実施していくべきである。

- 企業・公共職業能力開発施設における実習、キャリア・コンサルティング等の就職支援の技法を重視する等により、訓練内容の充実を図るとともに、コストパフォーマンスの観点をも踏まえ、より効果的・効率的な訓練のあり方について、引き続き検討していくことが適当である。
- 新規成長分野等のカリキュラム開発等については、公共職業能力開発施設のみならず、民間における職業訓練の実施を支援する観点から、引き続き積極的に行い、その成果を広く民間教育訓練機関等に対して提供していくことが適当である。
- ④ 地域職業訓練センター等
  - 地域職業訓練センター及びコンピュータカレッジについては、地域における職業訓練の実施に果たしている役割を踏まえ、希望する地方自治体への円滑な移管を図るための措置を講ずることが適当である。

### 3 国が行う職業訓練を担う法人のあり方

#### (1) 職業能力開発業務への特化

雇用・能力開発機構に係るこれまでの問題の指摘等を踏まえ、新たな組織体制においては、雇用・能力開発機構が行ってきた業務のうち、職業能力開発業務に特化し、これまで以上に労使や地域のニーズを反映した職業訓練を実施するとともに、より効率的で効果的な職業訓練やその実施体制を確立すべきである。

#### (2) 新たな組織が果たすべき機能・役割

新たな組織においては、従来からのものづくり訓練について、PDCA サイクルによる訓練内容の不断の見直し等を通じ、雇用のセーフティネットや、ものづくり企業の技能者及び中核的人材の育成といった、雇用・能力開発機構が担ってきた基本的機能を維持・強化すべきである。

また、今後成長し、雇用創出が見込まれる新規成長分野等の訓練についても、国が策定する成長戦略や地域の産業特性を踏まえながら、ものづくりに関連する分野については自ら訓練を実施するとともに、それ以外の分野については、訓練を担う民間教育訓練機関等の開拓や、当該機関に対する訓練カリキュラムや指導技法等の情報・ノウハウの提供、訓練の実施や訓練の企画・マネジメント等を担う人材の育成など、支援を強化すべきである。

新たな組織においては、民間教育訓練機関等による訓練が効果的・効率的に行われるよう、情報・ノウハウの提供、人材の育成等をはじめとする国全体の訓練インフラを整備するとともに、公共と民間との連携を

強化することにより、国、都道府県、民間教育訓練機関、NPO 等による国全体としての訓練規模やレベルが確保されるようにするため、これまで以上にトータル・コーディネート機能を果たすべきである。

(3) 労使の代表者の運営への参画

職業訓練に係る労使のニーズや、新規成長産業やものづくり産業における訓練ニーズ等を的確に踏まえ、効果的な職業訓練が実施できるよう、新たな組織体制においては、職業訓練のユーザーである中小企業等の使用者や労働者の代表が法人の訓練分野における運営に参画し、その意見が職業能力開発業務の運営に的確に反映される仕組みを設けるべきである。

(4) 地域における協議会の設置

地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練分野の設定や、地域の労使団体、関係行政機関等のネットワークを構築することにより、職業訓練受講者に対する求職支援等が的確に行えるよう、ポリテクセンターを中心として、これらの機関が連携・協議できる場を設けるべきである。

(5) 労使の参画によるガバナンスの強化及び効率的な組織運営

雇用・能力開発機構を廃止した後の新たな組織における職業能力開発業務については、上記(2)の労使の代表者による運営への参画を通じてガバナンスの強化を図るとともに、保有資産の効率的活用の観点から、資産の必要性等を不断に精査し、スリム化を図るなど、効率的な組織運営を徹底すべきである。

(6) 新たな組織における職員の採用等

「独立行政法人の抜本的な見直しについて」(平成21年12月25日閣議決定)においても、「独立行政法人の雇用問題に配慮する」こととされており、新たな組織への移行に際しては、雇用問題を生ずることなく円滑な移行ができるよう、また、職業能力開発業務に携わってきた意欲と能力のある職員が高いモチベーションを保持して当該業務を担うことができるよう配慮すべきである。





# 職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案について

公布日:平成22年3月31日予定 施行日:平成22年4月1日予定

職業能力開発促進法 第19条第1項(職業訓練の基準:職業訓練の水準の維持向上のための基準を規定)

## 職業能力開発促進法施行規則

第10条(普通課程の訓練基準→規則別表第2)

第14条(応用課程の訓練基準→規則別表第7)

第37条(免許職種等→規則別表第11)

### 規則別表

主要な産業分野に関して訓練科ごとに標準的な訓練内容等を規定

近年の産業技術・産業動向等との隔たりが見られる部分がある

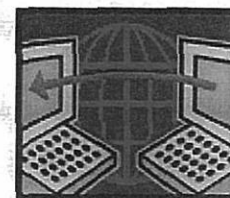
### 見直しの対象

- 1 普通課程の訓練基準(規則別表第2)  
情報・通信分野について見直し
- 2 応用課程の訓練基準(規則別表第7)  
電子情報分野について見直し
- 3 免許職種等(規則別表第11)  
指導員の免許職種等について規則別表第2の見直しに伴う改正



各分野及び職業訓練等の有識者で構成する  
専門調査員会を設置し、検討

省令改正



～改正を行う訓練科・主要内容(案)～

- 1 情報・通信分野の訓練科の見直し検討を行い、産業技術の動向等を踏まえ、訓練基準を改正(教科の内容、訓練時間数の配分等の改正)。
- 2 電子分野と情報分野を融合する産業の進展等に対応した人材需要の高まりを踏まえ、応用課程の訓練科を新設。
- 3 上記1の情報・通信分野の訓練科の見直しに伴い、指導員免許の免許職種「情報処理科」の学科試験の科目を改正。

## 改正内容

### 1. 普通課程の普通職業訓練の見直し(規則別表第2)

情報・通信分野の訓練科の見直し検討を行い、産業技術の動向等を踏まえ、訓練基準を改正  
(教科の内容、訓練時間数の配分等の改正)

従来の汎用コンピュータから現在のコンピュータシステムの主流となっているクライアントサーバシステムの運用または設計のための能力及び情報セキュリティ、ネットワークの能力が必要であるため、これらの能力を習得できるよう整備

○第一種情報処理系(訓練期間1年)・・・コンピュータのシステムの運用を行うことができる能力を習得するための整備  
＜対象科＞○Aシステム科、ソフトウェア管理科、データベース管理科

○第二種情報処理系(訓練期間2年)・・・コンピュータのシステムの設計を行うことができる能力を習得するための整備  
＜対象科＞プログラム設計科、システム設計科、データベース設計科

### 2. 応用課程の高度職業訓練の訓練科を新設(規則別表第7)

急速な技術革新及びネットワーク関連のインフラ等の充実に伴う電子分野と情報分野を融合する産業の進展等に対応した人材需要の高まり



平成19年度に規則別表第6(専門課程の高度職業訓練)の電子情報分野の訓練科を新設



専門課程の修了生がさらに電子情報分野の専門性を高めるため、応用課程の高度職業訓練の「生産システム技術系生産電子情報システム技術科」を新設

### 3. 免許職種「情報処理科」の学科試験の科目の見直し(規則別表第11)

上記1の改正に伴い「情報処理科」の職業訓練指導員免許の学科試験の科目を改正

(指導学科及び関連学科(系基礎学科、専攻学科)のうち、関連学科の系基礎学科の一部を改正)

ネットワーク(プロトコル LAN)と情報工学(情報セキュリティ)の科目を追加

## 職業能力開発局関係助成金の見直し概要

平成21年度

平成22年度

<b>キャリア形成促進助成金</b>	
<b>訓練等支援給付金</b>	<p>(事業概要) 事業主がその従業員に職業訓練等を受けさせた場合、又は、その従業員の自発的な職業能力開発について支援を行った場合、要した費用等の一部を助成。</p> <p>そのうち、中小企業事業主がその従業員に対して職業訓練等を受けさせた場合、その経費及び賃金について平成21年度末までの暫定措置として、1/2(原則: 1/3)を助成する。</p>
<b>中小企業雇用創出等能力開発助成金</b>	<p>(事業概要) 中小企業労働力確保法に基づく改善計画の認定を受けた事業主が、その従業員に職業訓練等を受けさせ又は従業員の自発的な教育訓練の受講に対する支援を行った場合、要した費用の一部を助成。</p> <p>そのうち、平成21年度末までの暫定措置として、小規模事業主(※)がその従業員に職業訓練等を受けさせた場合、その経費及び賃金の2/3(原則: 1/2)を助成する。</p> <p>※ 常時雇用する労働者の数が20人(商業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5人)を超えない中小企業者をいう。</p>

<b>キャリア形成促進助成金</b>	
<b>訓練等支援給付金</b>	<p>(見直し概要)</p> <p>(暫定措置を終了し、原則に戻る。)</p>
<b>中小企業雇用創出等能力開発助成金</b>	<p>(見直し概要)</p> <p>(暫定措置を終了し、原則に戻る。)</p>

<b>認定訓練助成事業費補助金</b>	
<b>(事業概要)</b>	<p>中小企業事業主等が行う認定訓練を振興するために必要な助成又は援助を行う都道府県に対して、所要の経費を補助するもの。</p> <p>そのうち、平成21年度末までの暫定措置として、実習併用職業訓練を振興するために都道府県がアドバイザーの設置等に要する経費について補助する。</p>

<b>認定訓練助成事業費補助金</b>	
<b>(見直し概要)</b>	<p>(暫定措置終了)</p>

# キャリア形成促進助成金について(平成22年度予定)

※網掛け部分が今回の  
改正を反映した部分

## 1 概要

事業主が、その雇用する労働者等について、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価を実施した場合に支給する助成金。(支給機関:独立行政法人雇用・能力開発機構)

## 2 助成金の種類

### ① 訓練等支援給付金 (別添参照)

### ② 職業能力評価推進給付金

年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業能力の開発及び向上に資するものとして厚生労働大臣が定めるものであって、当該事業主以外の者が行う職業能力検定を受けさせる場合の助成

- 受験に要した経費及び受験期間中に支払った賃金の3/4

### ③ 地域雇用開発能力開発助成金

地域雇用開発促進法に基づく「同意雇用開発促進地域」内に事業所が所在する事業主であって、当該地域内等に居住する求職者を雇い入れ、年間職業能力開発計画に基づき、職業訓練を受けさせる場合の助成

- 職業訓練(OJTを除く。)に要した経費の1/2 (中小企業2/3)  
職業訓練(OJTを除く。)期間中に支払った賃金の1/2 (中小企業2/3)

### ④ 中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業労働力確保法の改善計画の認定を受けた認定組合の構成中小企業者等であって、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業訓練を受けさせる場合等の助成

- 職業訓練(OJTについては外部講師の謝金に限る。)に要した経費の1/2  
労働者の申出による教育訓練について事業主が負担した経費の1/2  
職業訓練(OJTを除く。)期間中に支払った賃金の1/2  
労働者の申出による教育訓練について休暇期間中に支払った賃金の1/2



# 訓練等支援給付金の概要

別添

次の①又は②のいずれかに該当する場合に助成。

① 事業内職業能力開発計画等を策定し、その雇用する労働者等に職業訓練を受けさせる場合

〔受給できる額〕 ※ 訓練経費及び賃金に係るものに限る。

対象事業主	対象経費等	OFF-JT訓練(教育訓練機関等で実施される座学等)の経費・賃金	OJT訓練(事業所で実施する実習)の経費・賃金
その雇用する労働者に職業訓練を受けさせる中小企業主		【助成率】1/3	—
その雇用する非正規労働者に職業訓練を受けさせる企業主		【助成率】1/2 (大企業1/3)	—
新たに雇い入れた労働者等にジョブ・カード制度に係る訓練を受けさせる事業主 ※右の助成のほか以下の助成がある。 ・キャリア・コンサルティングを受けさせた場合 外部機関に委託した場合 委託費等の1/2 企業内にキャリアコンを配置した場合 15万円 キャリアコン実施期間中の賃金 1/2(大企業1/3) ・ジョブ・カード制度による職業能力評価を行った場合 1人につき 4,880円 ・雇用型訓練を初めて導入した場合 20万円(初回・中小企業のみ)		【助成率】 4/5 (大企業2/3)	【助成率(賃金のみ)】 4/5 (大企業2/3)
		【OFF-JT実施助成】 800円/1時間当 (中小企業のみ)	【OJT実施助成】 800円/1時間当 (大企業600円)

② 事業内職業能力開発計画等を策定し、その雇用する労働者の申出により、教育訓練等を受けるために必要な経費の負担又は職業能力開発休暇の付与を行った場合、また、始業・終業時間の変更等又は長期職業能力開発休暇の付与を行った場合

〔受給できる額〕

- i 自発的職業能力開発経費の1/3 (中小企業1/2)  
また、中小企業に限り、制度導入時に15万円、利用者一人当たり5万円を別途支給。
- ii 職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/3 (中小企業1/2)  
また、制度導入時に15万円、利用者一人当たり5万円を別途支給。
- iii 始業・終業時間の変更、勤務時間の短縮又は時間外労働の制限を行った場合の訓練経費及び賃金(勤務時間短縮のみ)の1/3 (中小企業1/2)  
また、制度導入時に30万円、利用者一人当たり5万円を別途支給。
- iv 長期職業能力開発休暇期間中の訓練経費及び賃金の1/3 (中小企業1/2)  
また、制度導入時に30万円、(代替要員の確保措置がある場合、60万円)、利用者一人当たり10万円を別途支給。

