

# 論点関係資料

平成20年6月2日  
厚生労働省

## I 経済社会情勢の変化 .....P4

- (1) 少子高齢化の進行
  - 我が国の人口推移 .....5
  - 労働力人口と労働力率の見通し .....6
  - 労働力人口の将来見通し .....7
- (2) グローバル化による影響
  - グローバル化と格差 .....8
  - 労働分配率の動向(主要国の国際比較) .....9
- (3) 技術革新・産業構造の変動
  - 労働生産性上昇の要因分解 .....10
  - 産業構造の変動 .....11
- (4) ものづくり分野の動向
  - 製造業における労働生産性の上昇 .....12
  - 年齢階級別就業者人口(製造業) .....13
  - 技能継承の問題があるとする事業所割合 .....14

## II 労働市場における変化と職業訓練政策の課題 ..... P15

- (1) 現下の雇用失業情勢 ..... P16
- (2) 若年労働者の失業率と失業者数の推移 ..... P17
  - フリーター数の推移 .....18
- (3) 格差の拡大 ..... P19
  - ① 労働分配率の動向(企業規模別) .....19
    - 労働費用に占める教育訓練費の推移(企業規模別) .....20
    - OFF-JT、計画的なOJTを実施した事業所(企業規模別) .....21
  - ② 雇用失業情勢の地域差 .....22
  - ③ 年収200万円以下の給与所得者 .....23
    - 母子家庭の現状 .....24
  - ④ 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移 .....25
    - 年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率 .....26
    - 非正規雇用増加の社会的影響 .....27

(4) 職種別労働者の過不足状況の推移 .....	P28
29歳以下の職業別求人・求職の状況(2008年3月) .....	P29
製造業における新規学卒入職者の推移 .....	P30
(5) ものづくり労働者に対する企業ニーズ .....	P31
技能系社員に求められる知識・技能の変化 .....	P32
(参考) 職業訓練をめぐる全体的状況 .....	P33
G8労働大臣会合議長総括(抜粋) .....	P34

### Ⅲ 職業訓練政策における雇用・能力開発機構の役割

1 政策的課題への対応 .....	P36
(1) 雇用対策における位置づけと役割	
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 .....	37
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 .....	38
② 雇用失業情勢の変化に応じた公共職業訓練政策の実施 .....	39
③ 公共職業訓練実施状況(離職者訓練) .....	40
機構の離職者訓練(施設内訓練)の役割 .....	41
離職者訓練(施設内訓練)の内容に係る機構と都道府県との違い .....	42
機構の離職者訓練(委託訓練) .....	43
④ 機構の職業訓練と中小企業との関係 .....	44
職業能力形成機会に恵まれない方に対する機構の訓練 .....	45
(2) ものづくり政策における位置づけと役割	
① 機構が行う訓練(離職者訓練、在職者訓練)におけるものづくり人材の育成 .....	46
ものづくり政策に対応した人材育成(学卒者訓練) .....	47
専修学校分野別入学者数 .....	48
② 専修学校、職業能力開発大学校等別卒業者の状況 .....	49
職業能力開発大学校と他の教育訓練機関との総訓練時間等の比較 .....	50
技能系正社員に求められる知識・技能の変化 .....	51
機構が行う在職者訓練の特徴 .....	52
(3) 教育訓練市場における位置づけと役割	
① 教育訓練市場の全体像(推計) .....	53
教育訓練実施機関の特徴 .....	54
② 官民の役割分担と連携 .....	55
③ 「ジョブ・カード制度」の全体像 .....	56
企業が訓練生を雇用し訓練を実施するケース .....	57

## 2 効果的な職業訓練実施のための基盤整備 ..... P58

- (1) 技術革新等に対応した職業訓練コースの設定と職業訓練の効果的な実施 .....59
  - ① 職業訓練と学校教育の違い .....60
  - ② 職業訓練におけるPDCAプロセス  
生涯職業能力開発体系等による効果的な職業訓練の実施 .....61
  - ③ 機構の訓練科の新設・廃止・見直し状況  
委託訓練のマネジメント方法について .....63
- (2) 職業訓練指導員の養成・再訓練 .....64
  - ① 職業訓練指導員と学校の教員との相違点 .....65
  - ② 職業訓練指導員を養成する意義 .....66
  - ③ 技術の変化に応じた職業訓練指導員の能力のリニューアル
- (3) 職業訓練施設・設備の状況 .....67
  - ① 職業能力開発施設・設備の状況 .....68
  - ② 企業の生産現場を反映した設備の整備(離職者訓練) .....69
  - ③ 職業訓練機器の活用について .....70
  - ④ 職業訓練業務に係る経費(平成18年度実績) .....71
  - (参考)「職業訓練」の3要素 .....71
- (4) 総括 .....72
  - ISOにおける教育訓練に係る国際規格発行に向けた検討について

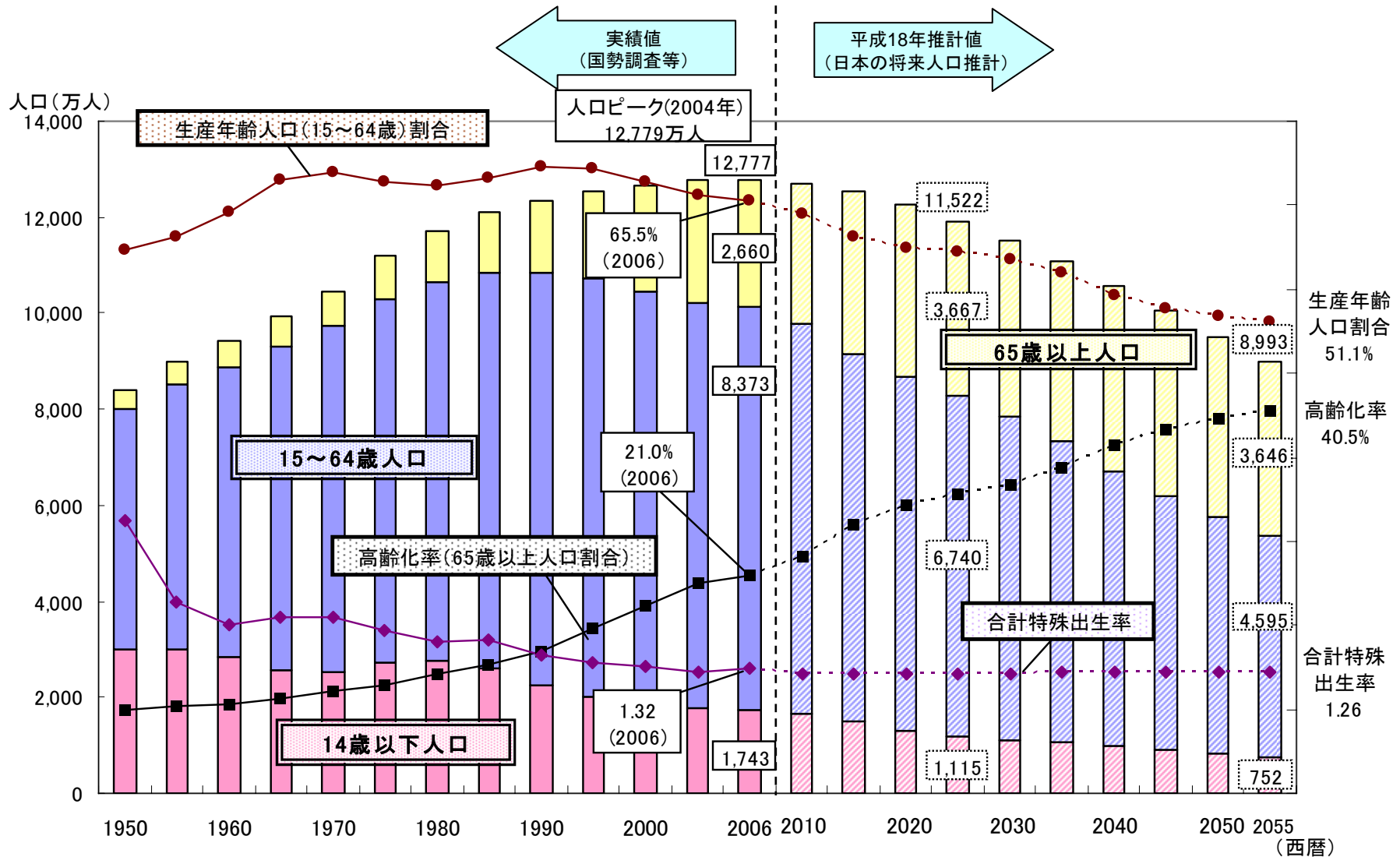
## IV 民間、地方公共団体との関係 ..... P73

- (1) 官と民との役割分担のあり方
  - ① 官民の役割分担と連携 .....74  
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 .....75
  - ② 専修学校分野別入学者数 .....76
- (2) 国と地方公共団体の役割分担のあり方
  - ① 国と地方の役割分担と連携 .....77  
国と都道府県の役割分担 .....78
  - ② 都道府県における公共職業訓練実施状況 .....79  
都道府県における公共職業能力開発施設 .....80

# I 経済社会情勢の変化

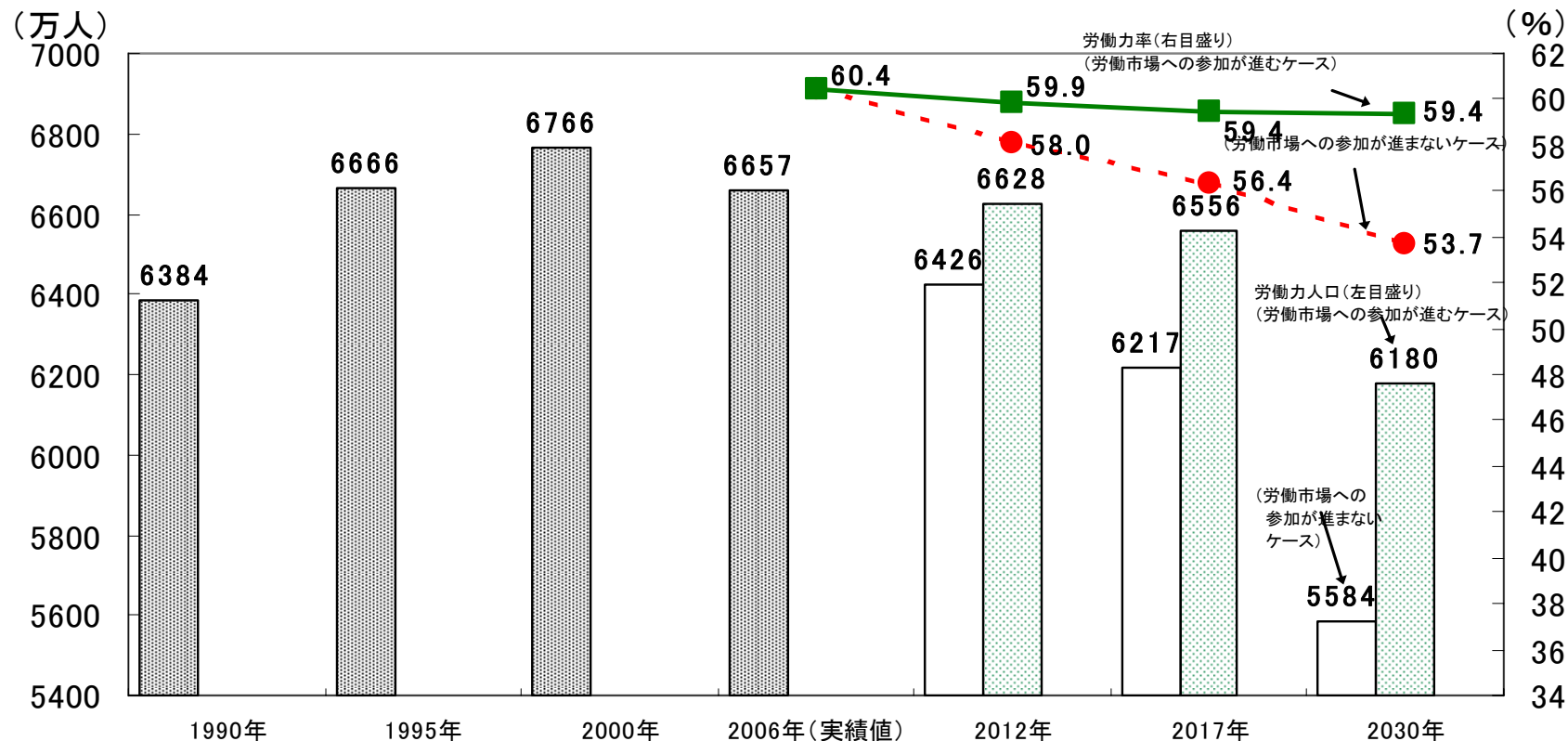
# I - (1) 我が国の人口の推移

我が国の人口は2004年にピークを迎え、減少局面に入っている。2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている



資料: 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2006年は総務省統計局「推計人口(年報)」、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)中位推計」

人口減少下において、労働力人口についても、今後、更なる減少が見込まれており、その減少幅を抑制するための施策が必要となっている。

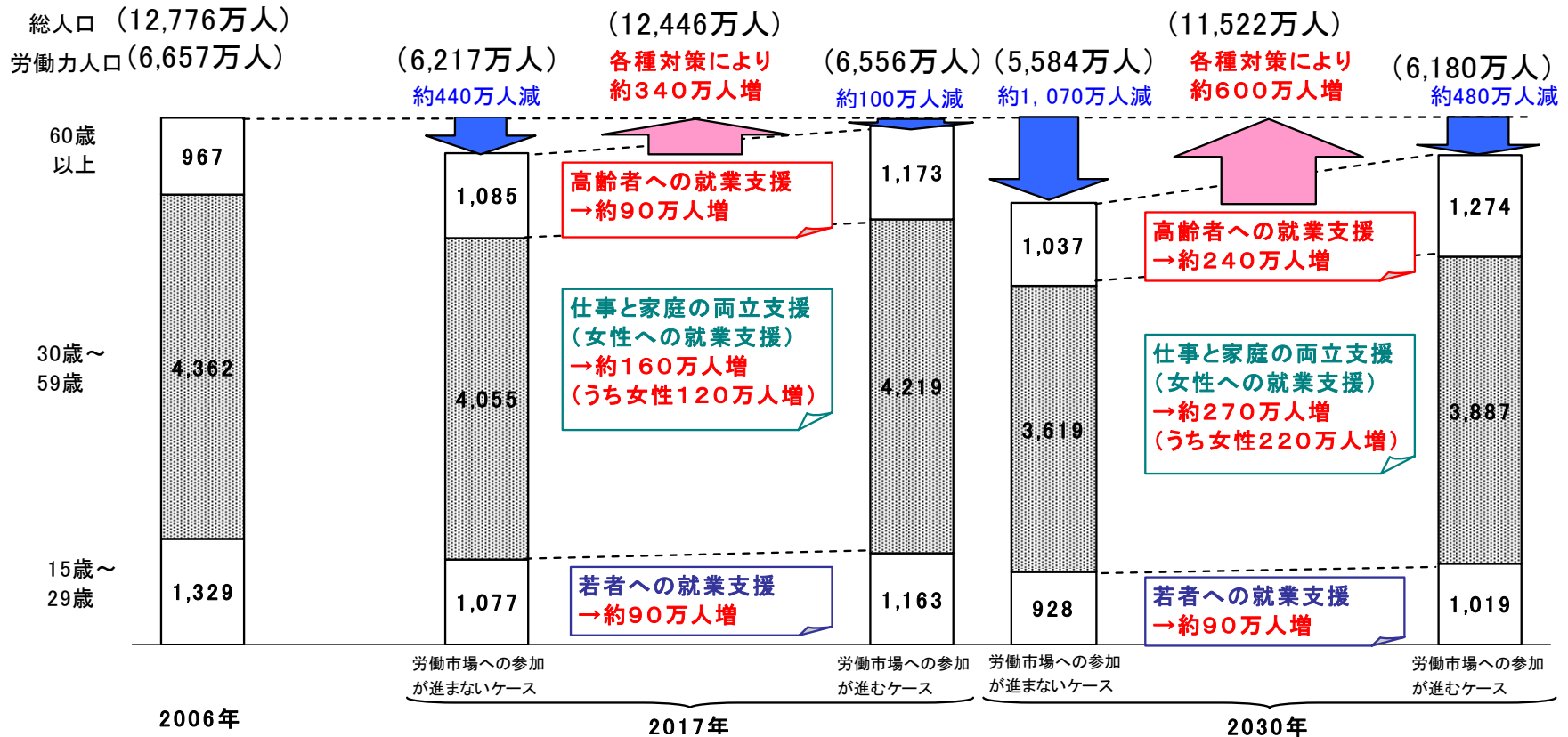


(資料出所) 2006年は総務省統計局「労働力調査」、2012年以降はJILPT労働力需給推計研究会の推計値を基に、雇用政策研究会にて検討を行ったもの。

- (注) 1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2006～2017年で年率0.9%程度、2017～2030年で年率0.7%程度と見込んでいる。
2. 「労働市場への参加が進むケースとは、各種の雇用施策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2006～2017年で年率2.1%程度、2017～2030年で年率1.9%程度と見込んでいる。
3. この推計においては、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分に考慮されていないが、こうした制度が変更されることによって労働力需給に大きな影響を及ぼす可能性があることに留意が必要。

# 労働力人口の将来見通し

人口減少下において、若者、女性、高齢者、障害者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境を整えることにより、現状のまま推移した場合の労働力人口の見通しと比較すると、2017年で約340万人増、2030年で約600万人増加するなど、将来的な労働力人口の減少を一定程度抑制。



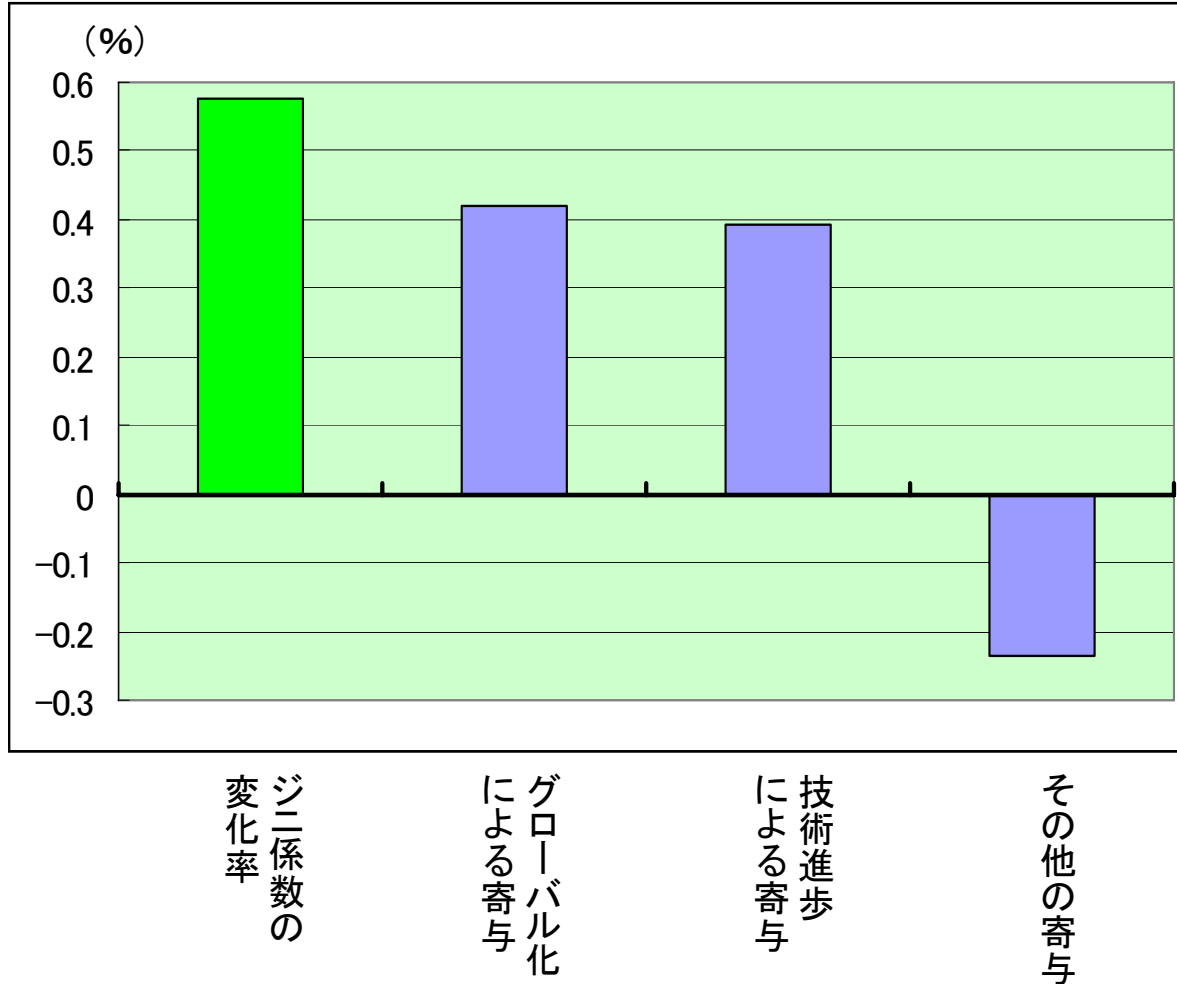
(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。

労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。

- (注) 1.「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。  
 2.「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。



IMFによると、格差拡大の主要因は技術進歩にあるが、特に先進諸国においては、グローバル化もその一因となっている。



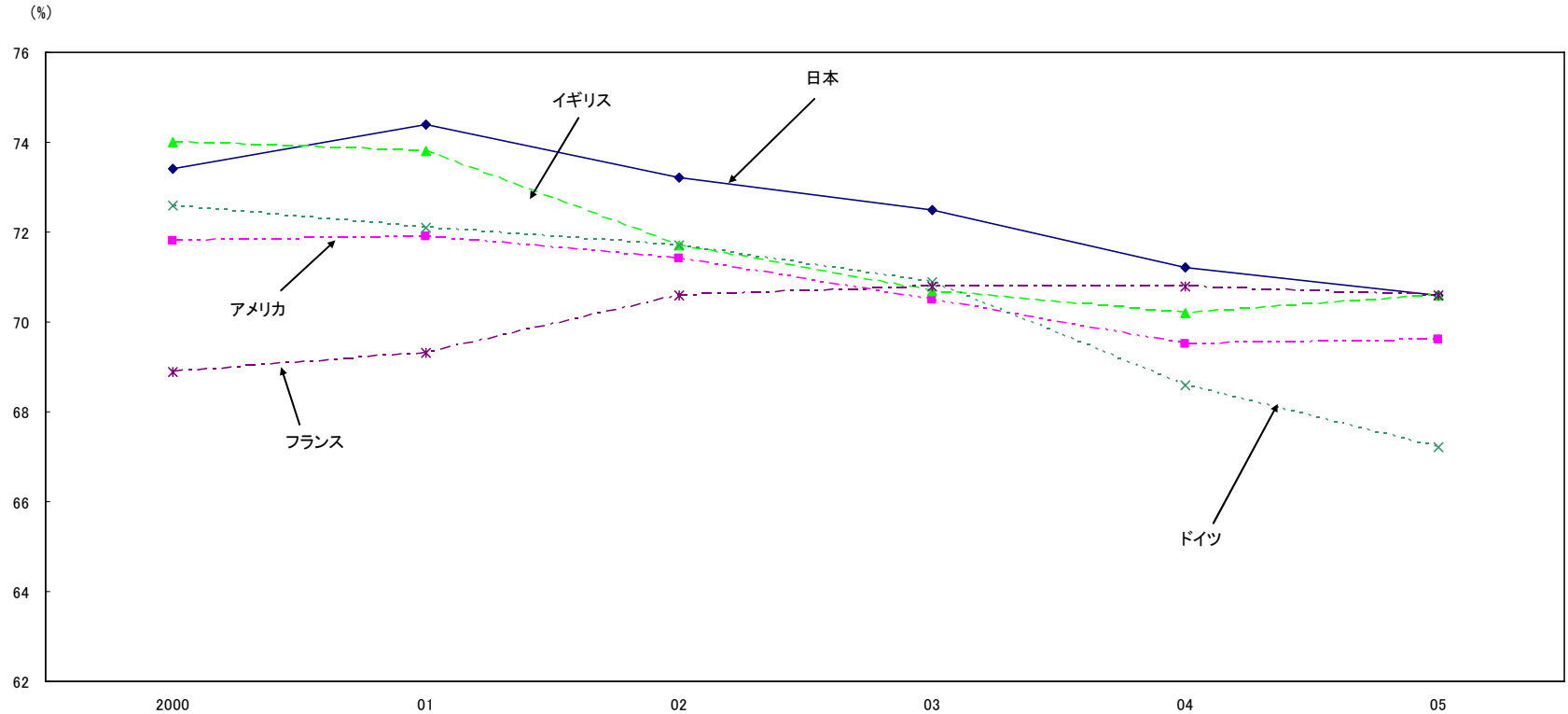
資料出所 IMF 「世界経済見通し」(2007年10月)

注) グラフは、最近20年間のジニ係数の変化率を、グローバル化、技術進歩、その他に要因分解したものの。

# 労働分配率の動向（主要国の国際比較）

主要諸国に比べ、我が国の労働分配率の低下は大きく、我が国企業の価格競争力は国際的に見て相対的に高まっているものと考えられる。

労働分配率の動向(主要国の国際比較)



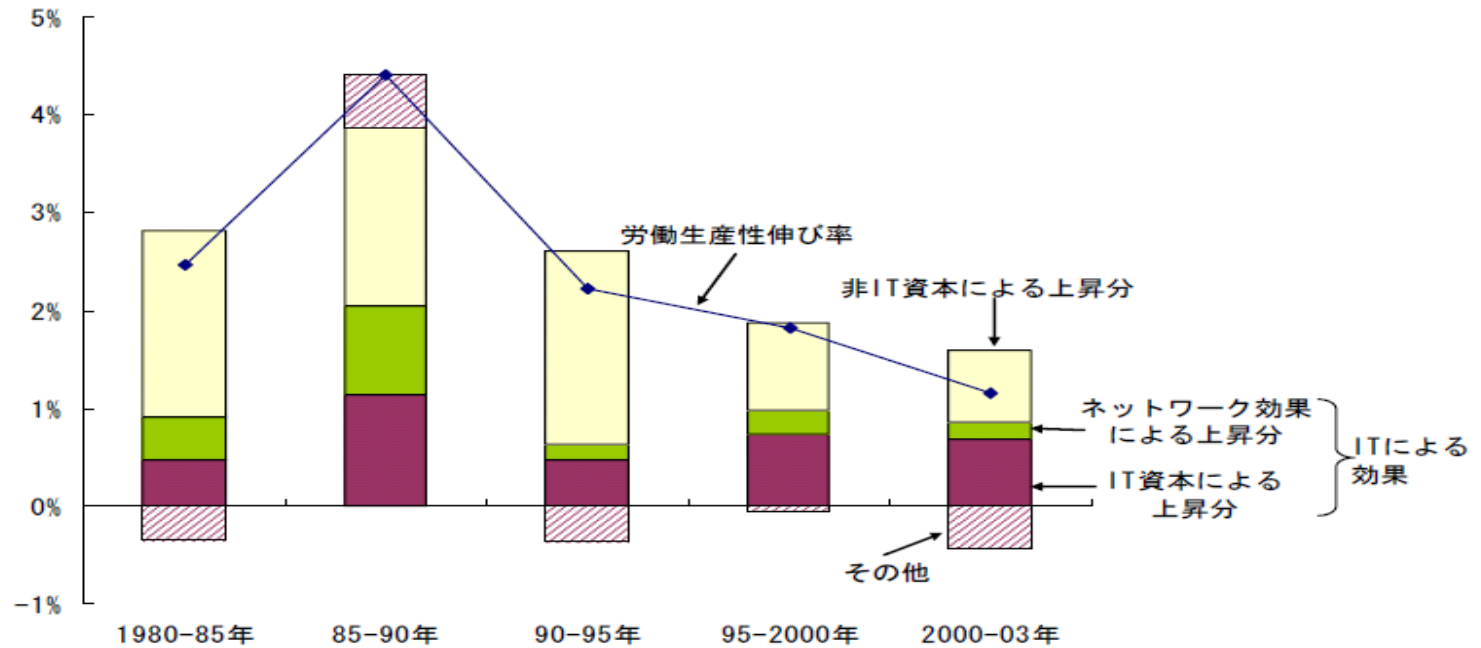
資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」(2008年)

(注) 労働分配率=(雇用者報酬+海外からの雇用者所得-海外への雇用者所得)/要素費用表示の国民所得をもとに各国の数値を調整した。

(年)

# I-(3) 労働生産性上昇の要因分解

2000年度以降は、労働生産性上昇の約6割がIT資本の増加によってもたらされている。



労働生産性上昇に占める寄与率

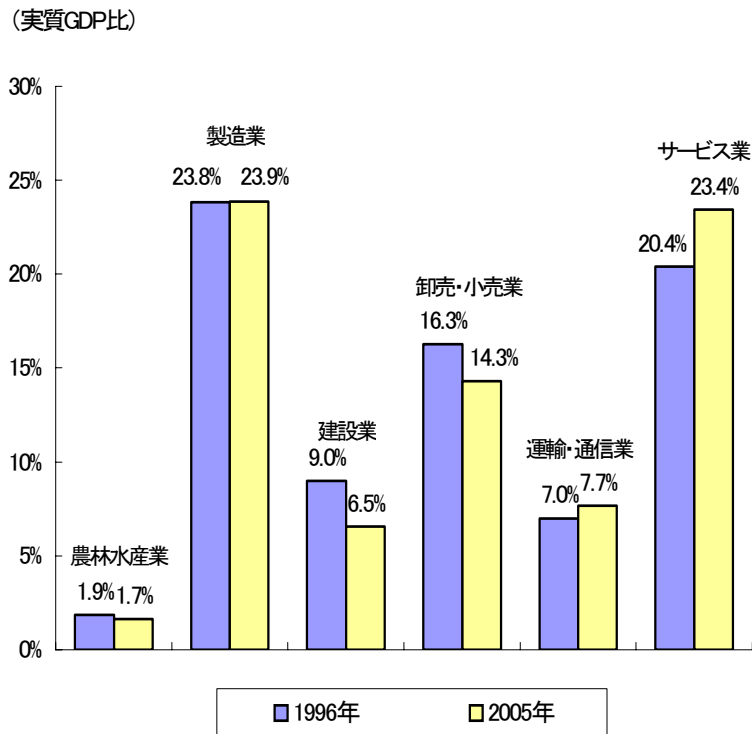
	IT資本	非IT資本	ネットワーク効果	その他
1980-85年	18.8%	77.3%	17.9%	-14.0%
85-90年	25.6%	41.2%	20.9%	12.2%
90-95年	21.3%	88.7%	6.7%	-16.7%
95-2000年	40.9%	49.2%	13.5%	-3.5%
2000-03年	59.4%	64.3%	14.8%	-38.6%

資料出所:内閣府「構造改革評価報告書3」

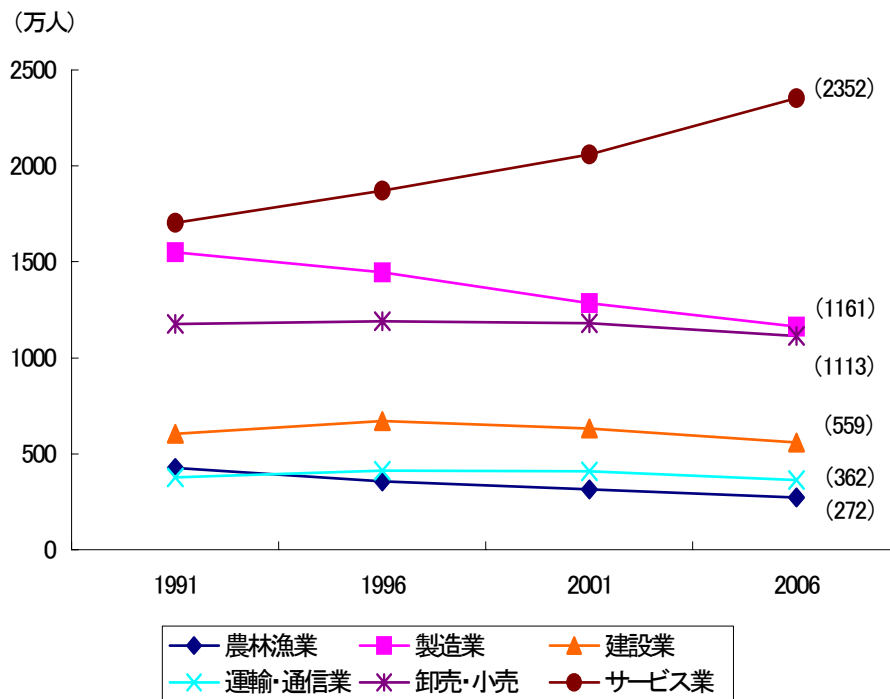
## I-(3) 産業構造の変動

- 製造業はGDPに占める割合が最も高いが、就業者数は減少している。
- サービス業がGDPに占める割合は製造業に次いで高く、就業者数も年々増加している。

### 各産業がGDPに占める割合(1996年・2005年)



### 産業別に見た就業者数の推移

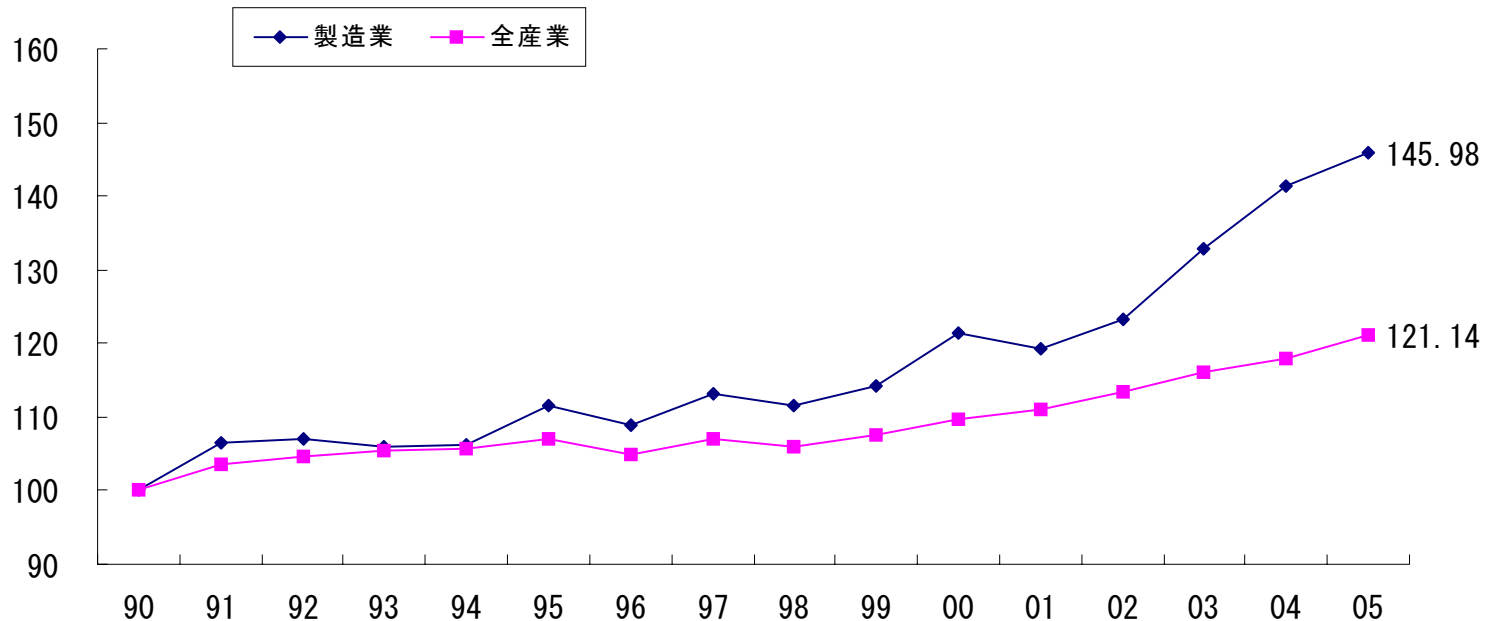


(資料出所) 内閣府「国民経済計算年報」  
(注) 産業計に占める割合。

(資料出所) 総務省「労働力調査」  
(注)1 サービス業は、「医療・福祉」「情報サービス」「飲食店」等を含む。  
(注)2 産業分類は、「国民経済計算」の産業分類と比較するため組み替えたもの

# I - (4) 製造業における労働生産性の上昇

製造業の労働生産性は、他産業や、諸外国の製造業と比べ常に高い水準にあり、付加価値という観点で、製造業は我が国の経済、企業活動全体を牽引するものと言える。



備考:労働生産性は、実質国内総生産を常用雇用指数と総実労働時間の積でわり1990年の水準を100として計算した。

資料:内閣府「国民経済計算報告」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より経済産業省計算

(年)

製造業の名目労働生産性水準

(単位:ドル)

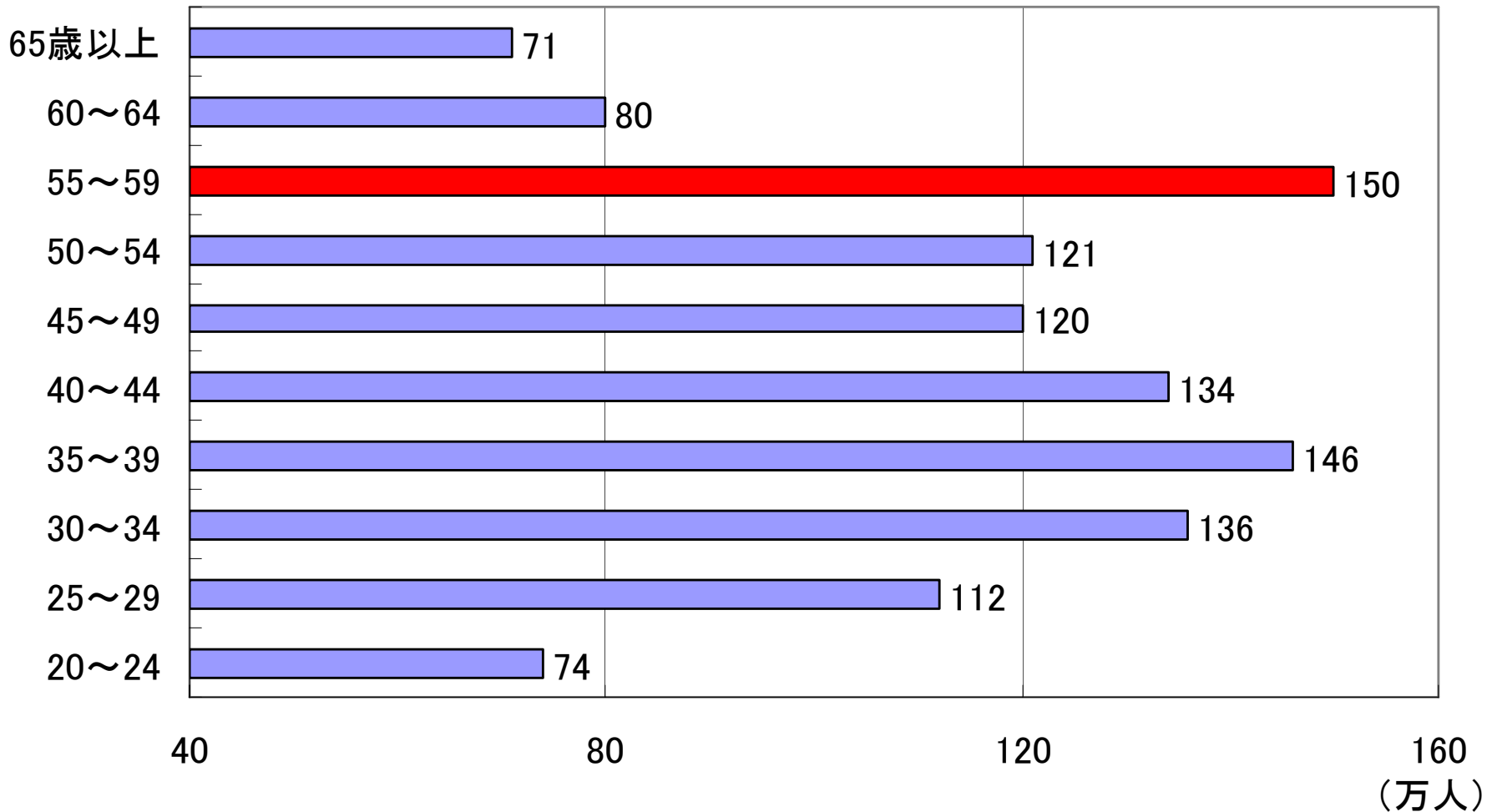
	2002年	OECD 順位	2003年	OECD 順位	2004年	OECD 順位
日本	69,881	4位	73,187	4位	78,680	3位
米国	81,093	2位	88,043	2位	93,752	2位
英国	53,572	14位	58,254	12位	70,786	8位
ドイツ	50,384	16位	56,682	13位	64,455	11位
フランス	56,103	10位	61,888	9位	70,238	9位

備考:各年とも1位はアイルランド。

資料:財団法人 社会経済生産性本部「労働生産性の国際比較」より経済産業省作成

## I - (4) 年齢階級別就業者人口（製造業）

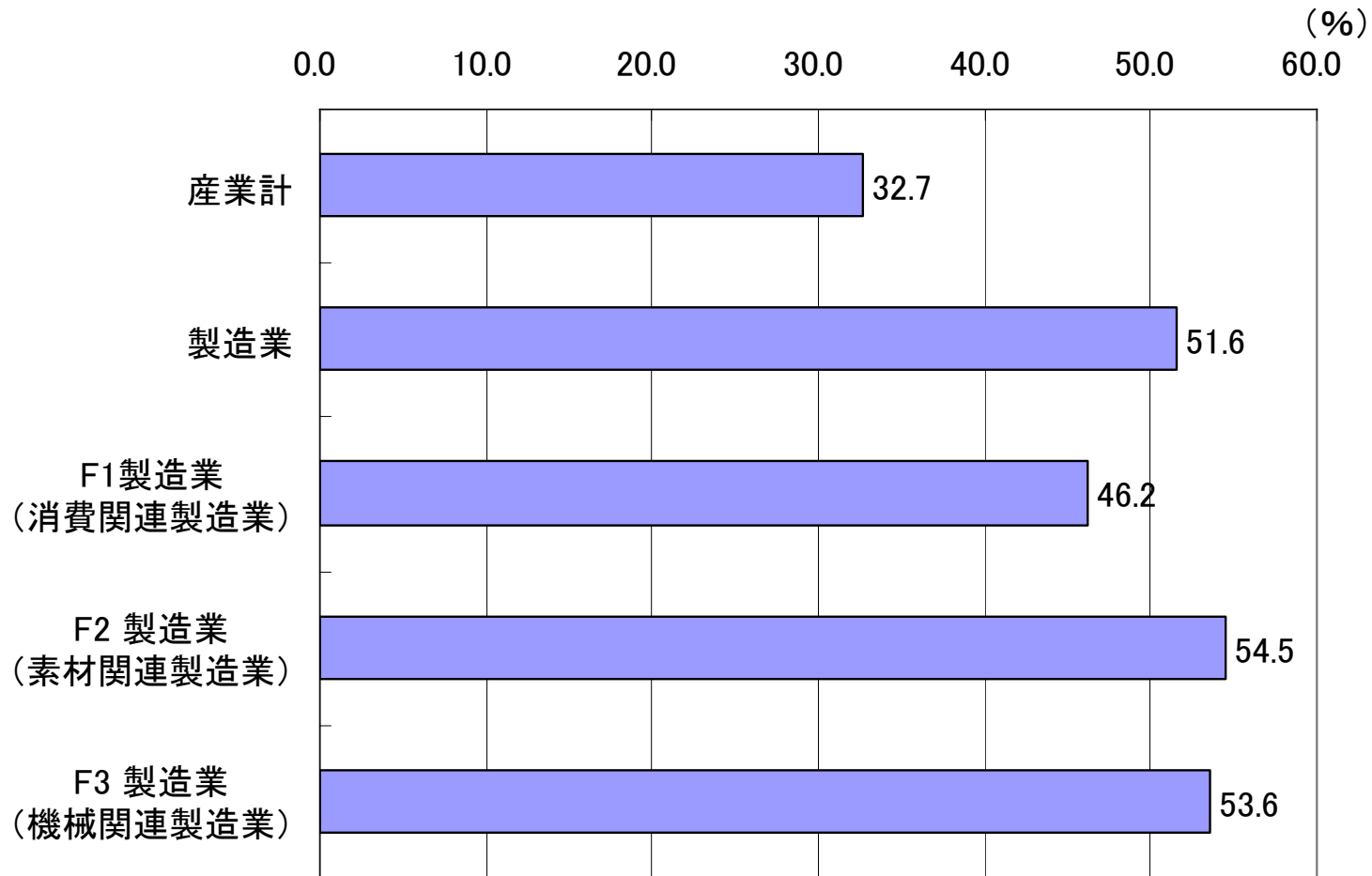
55～59歳層の就業者数は150万人であり、製造業の就業者全体の12.9%を占める。20歳代の就業者が少なくっており、若年層の確保が課題。



資料出所：総務省「労働力調査」(平成19年平均)

## I - (4) 技能継承の問題があるとする事業所割合

団塊の世代の退職等により発生する技能継承の問題が「ある」とする事業所は32.7%であり、製造業においては、それを上回る51.6%となっている。



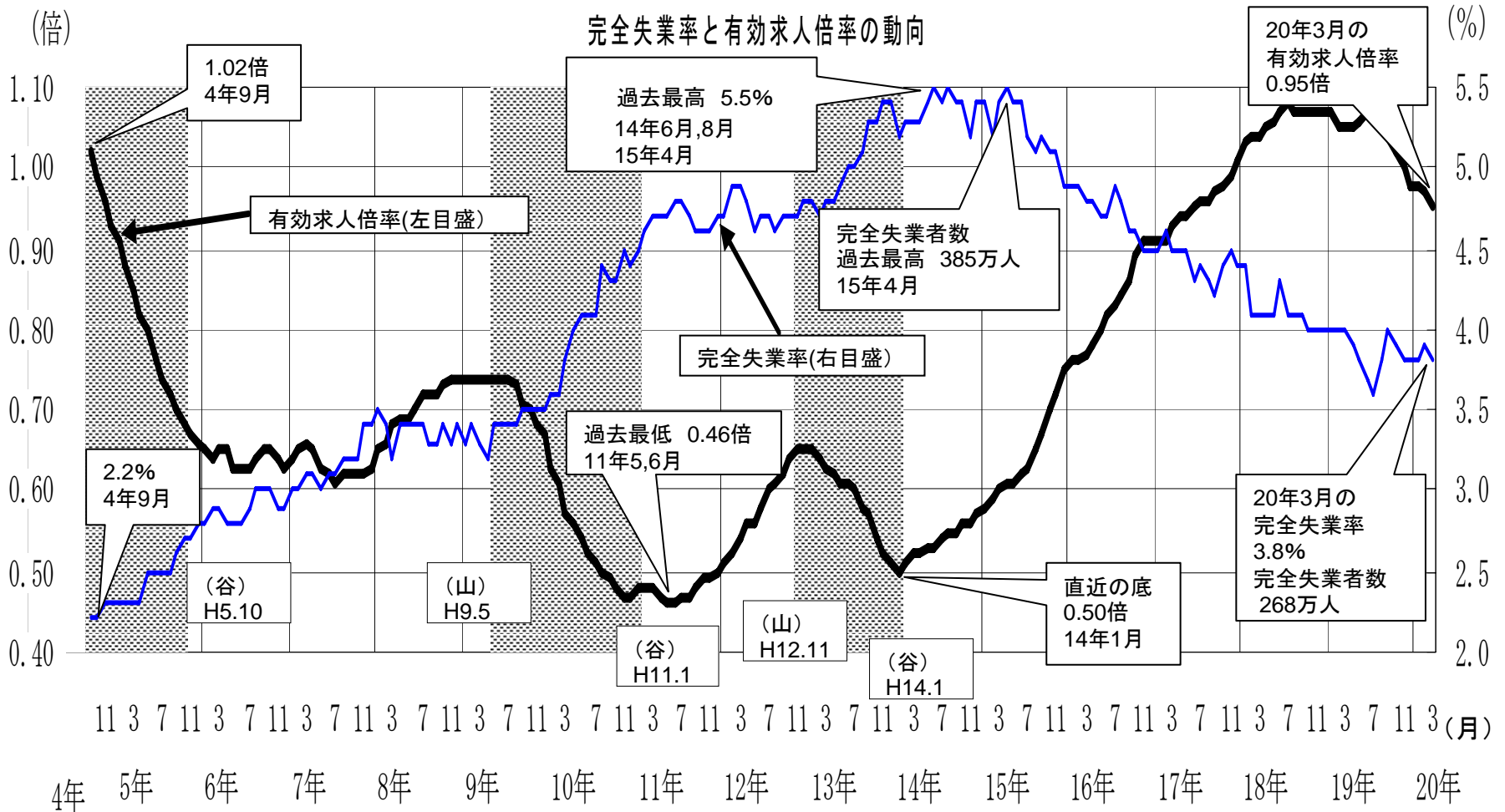
資料出所:厚生労働省「能力開発基本調査」(2008)

## Ⅱ 労働市場における変化と 職業訓練政策の課題



Ⅱ-(1) 現下の雇用失業情勢

現下の雇用失業情勢は、厳しさが残っているものの、改善しているところであるが、このところ改善の動きが弱まっている。

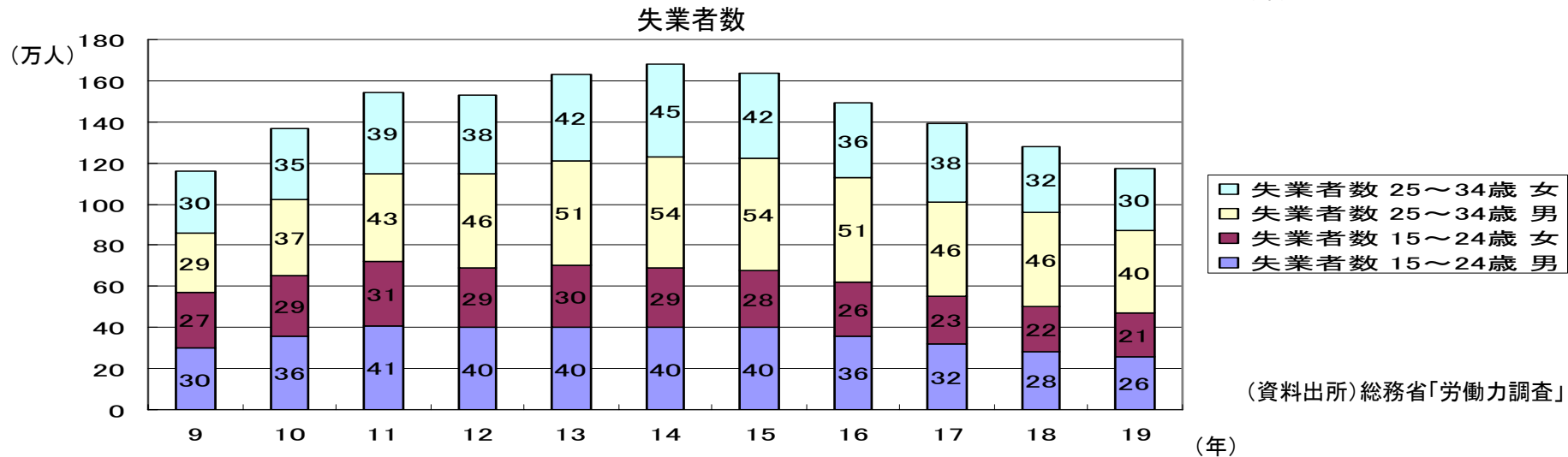
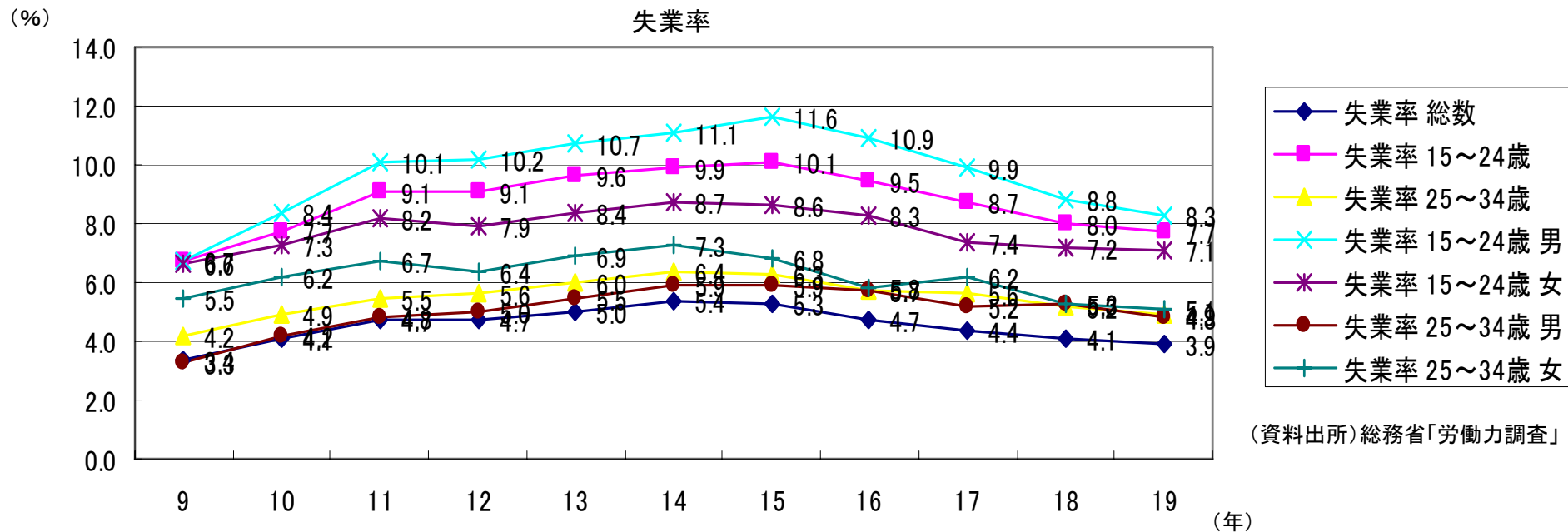


(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期

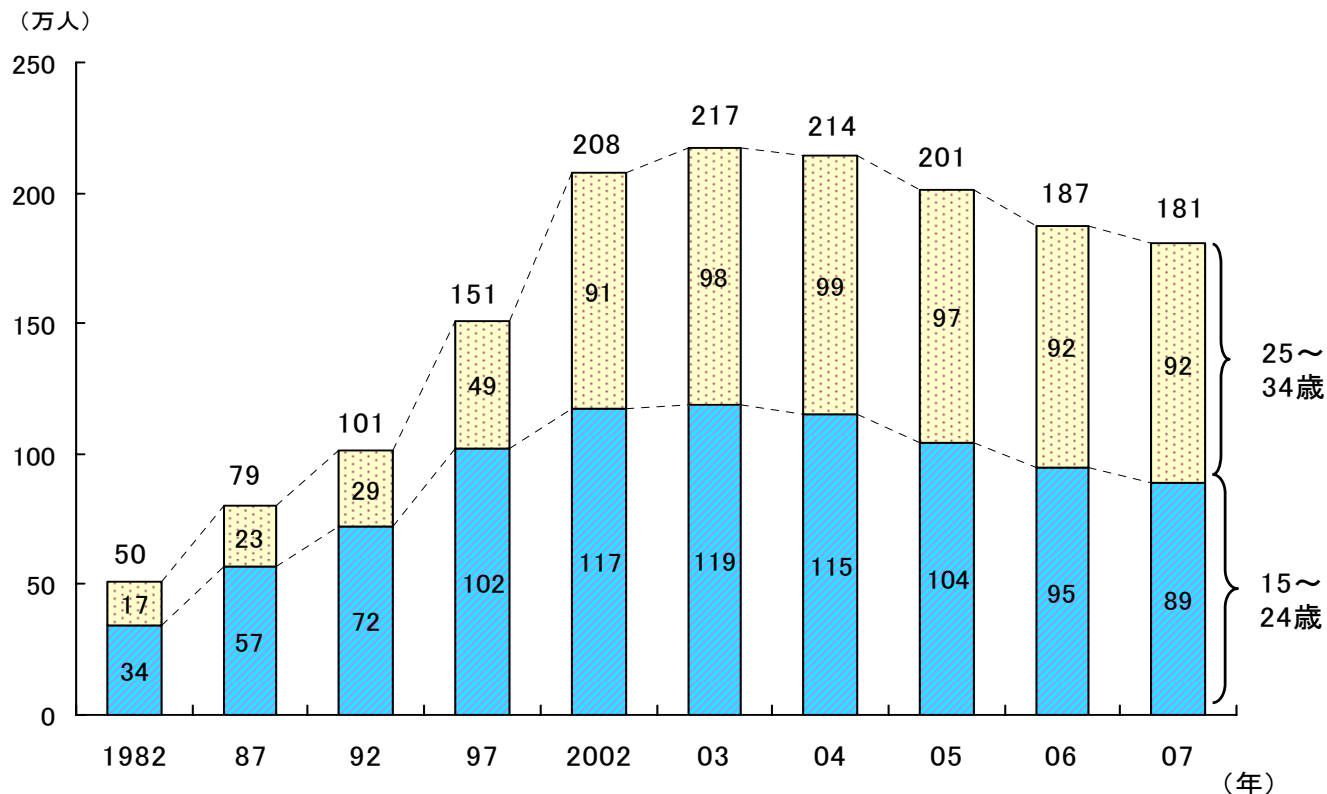
## Ⅱ－（２） 若年労働者の失業率と失業者数の推移

若年層の完全失業率をみると、依然として高い水準にあるものの、低下傾向にある。



## Ⅱ - (2) フリーター数の推移

いわゆる「フリーター」の数は、217万人(2003年)まで増加した後、4年連続で減少しているが、25歳以上の「年長フリーター」については改善に遅れ。ピーク時から7万人しか減っておらず、高止まりしている。



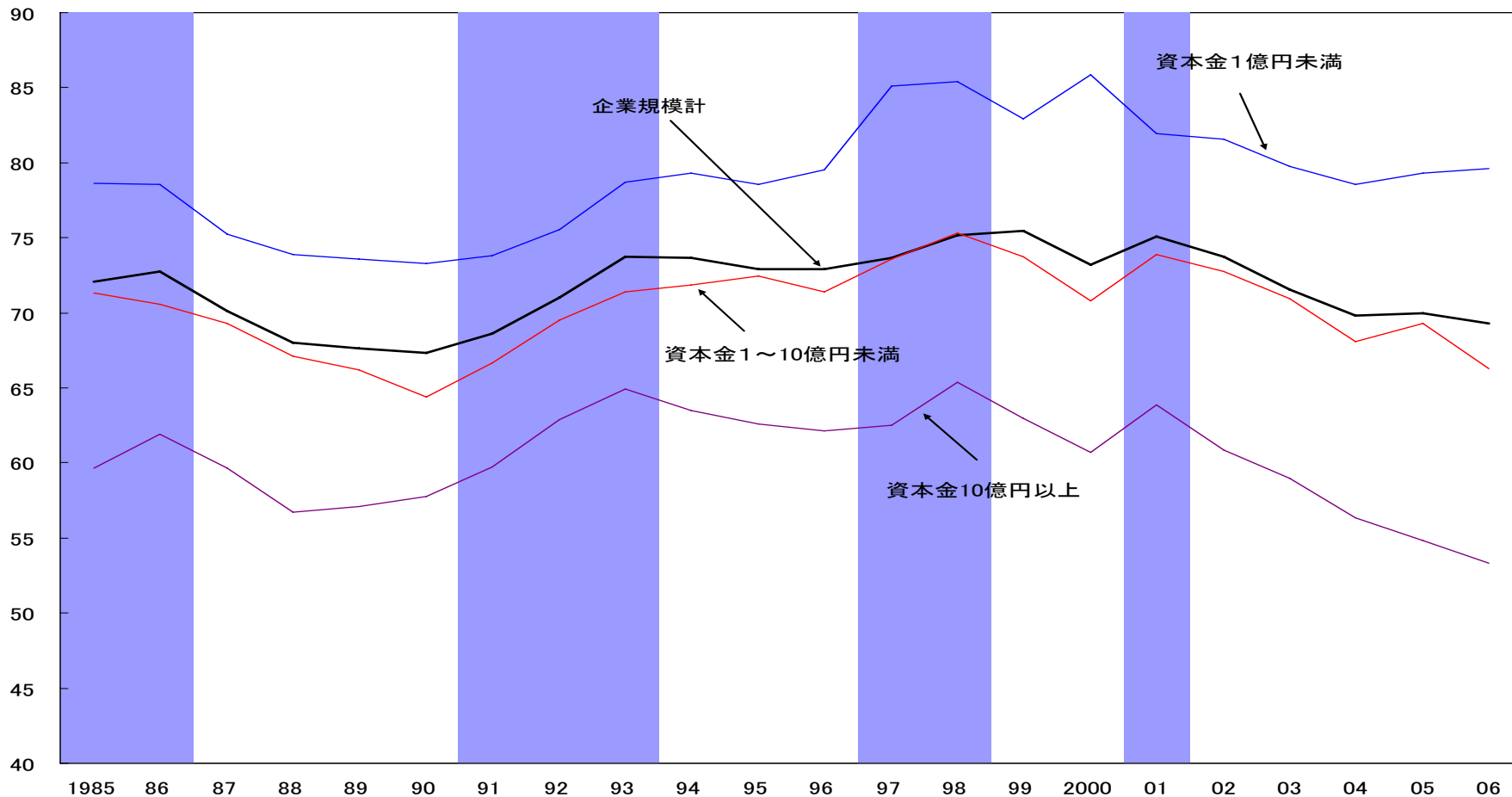
(資料出所)総務省統計局「就業構造基本調査」労働省政策調査部で特別集計  
(～1997年)、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(2002年～)

- (注) 2002年以降の「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、
- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
  - 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
  - 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

# 労働分配率の動向（企業規模別）

大企業の労働分配率は、引き続き低下しており、企業規模間の差が大きくなっている。

規模別労働分配率の推移

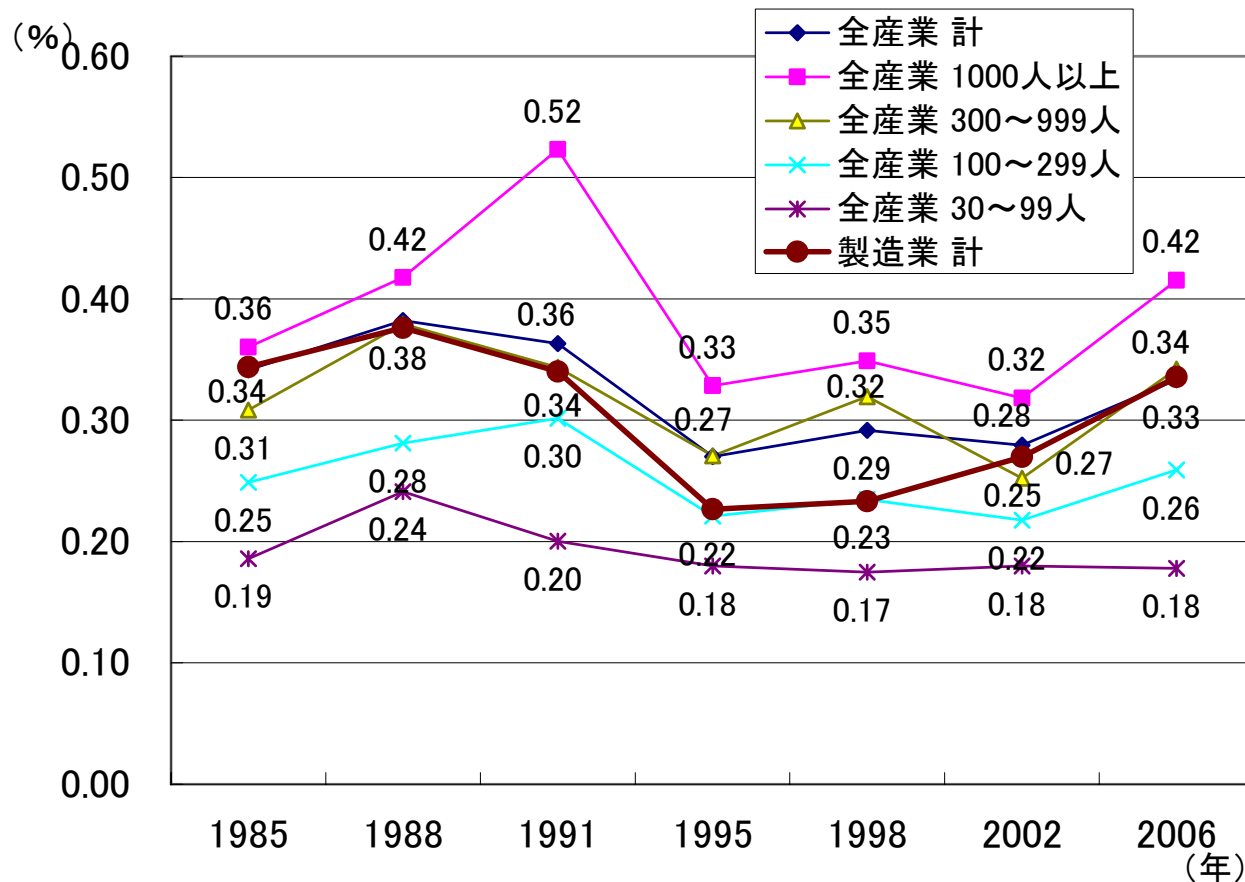


資料出所：財務省「法人企業統計調査」

(注) シャド一部分は景気後退期。

## Ⅱ－（３）－① 労働費用に占める教育訓練費の推移（企業規模別）

長引く経済の低迷を背景として、80年代及び90年代初頭に比べ減少が著しい状況にあった企業の教育訓練投資は、景気回復等の影響もあり、全産業、製造業ともに増加が見られるようになってきた。しかし、中小企業においては、依然低い水準の状態が続いている。

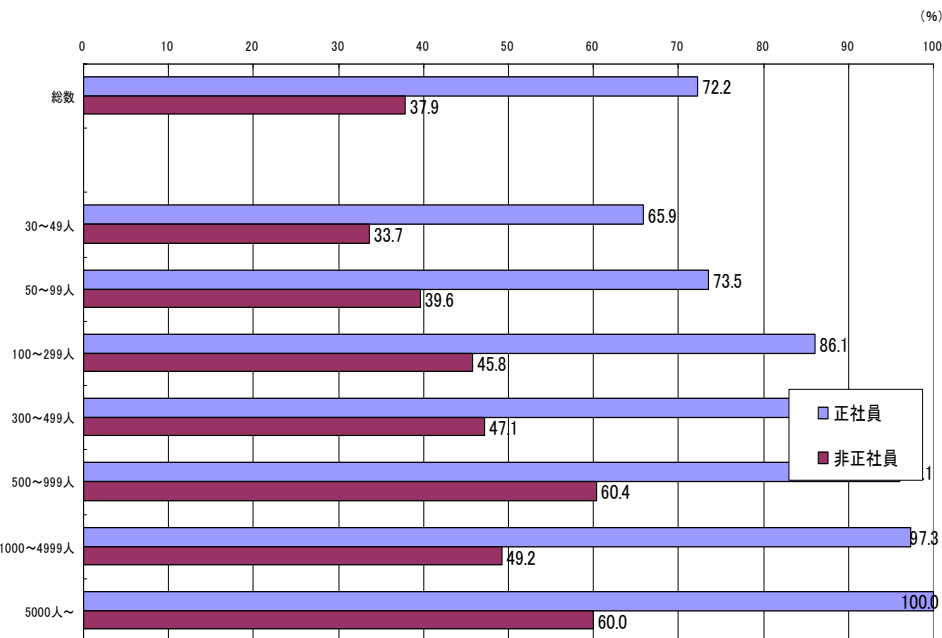


出典：厚生労働省 「就労条件総合調査」(2002-2006)、  
「賃金労働時間制度等総合調査」(1985-1998)、  
「労働者福祉施設制度等調査」(1983)

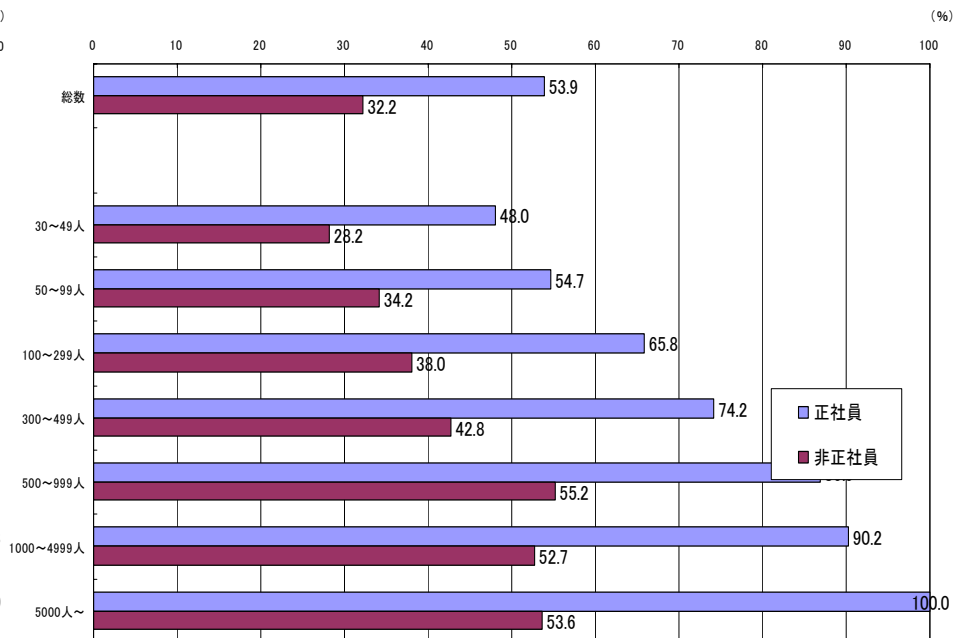
## Ⅱ - (3) - ① OFF-JT、計画的なOJTを実施した事業所（企業規模別）

計画的なOJT及びOFF-JTは、企業規模が小さくなるほど、総じてその実施率が低くなっている。

### OFF-JTを実施した事業所



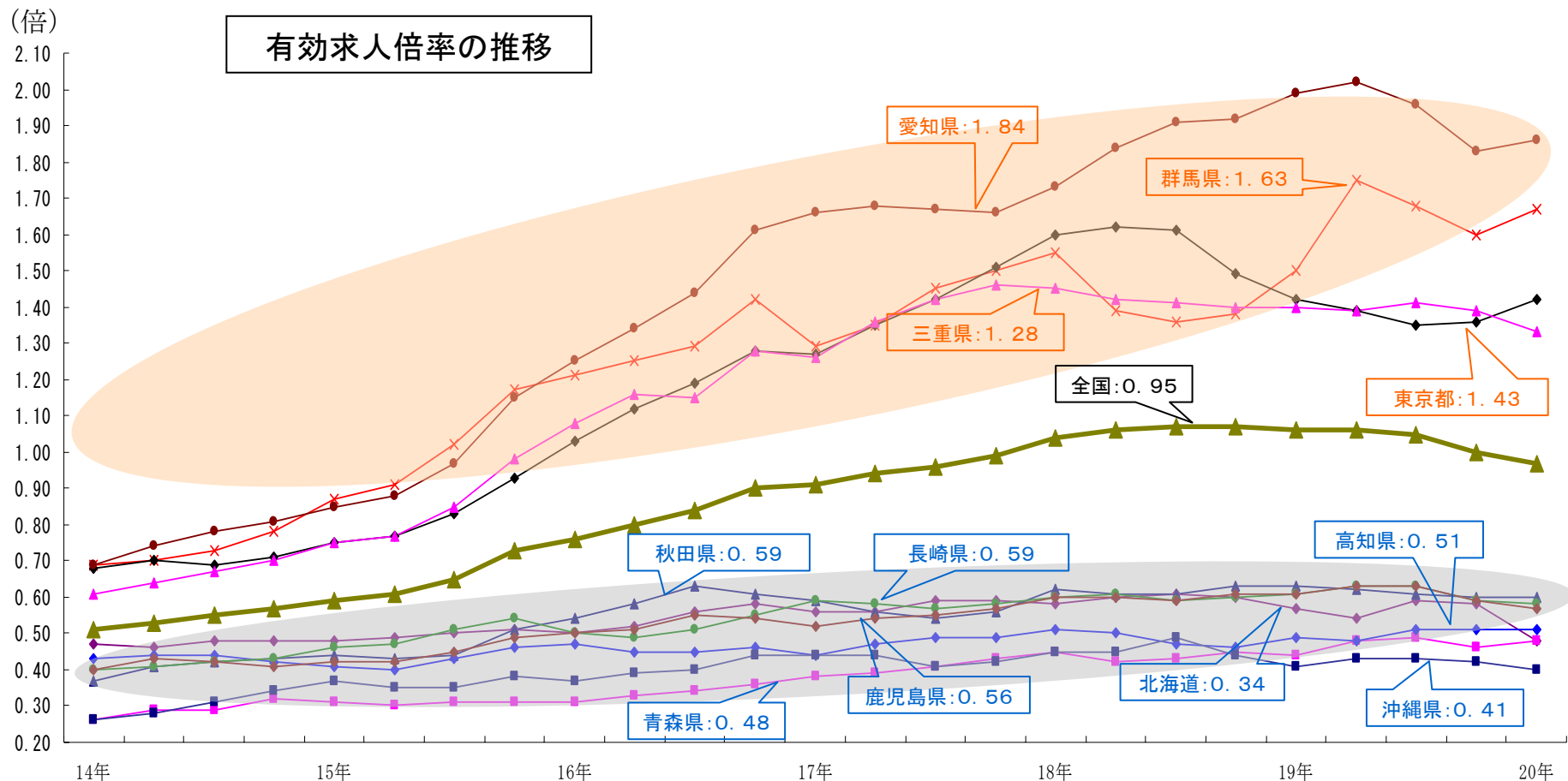
### 計画的なOJTを実施した事業所



資料：厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年)

## Ⅱ - (3) - ② 雇用失業情勢の地域差

雇用の改善の動きが弱い地域が存在している。

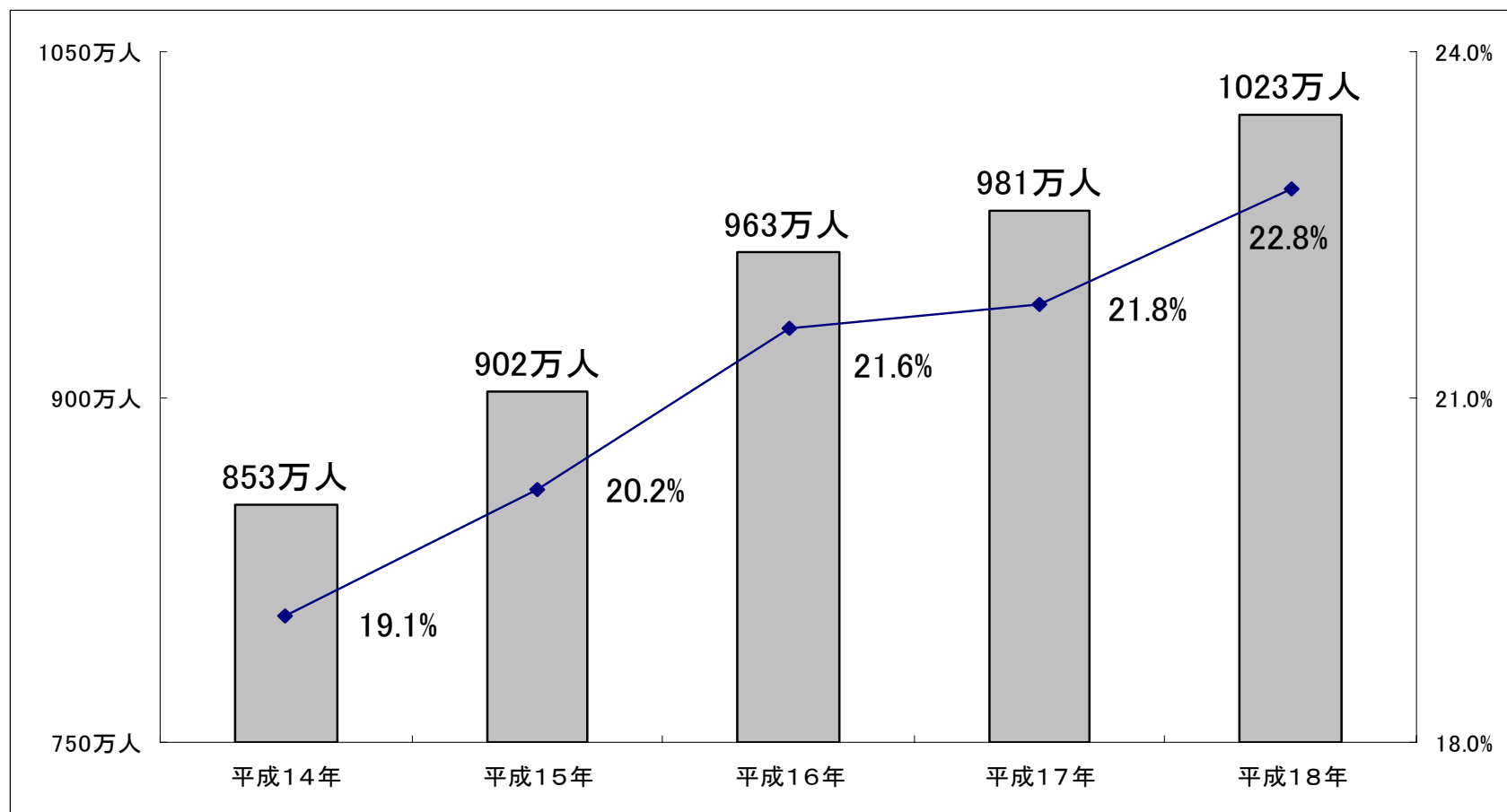


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1. 上位4都県とは、平成17年4月～20年3月平均の上位4都県。  
 2. グラフは四半期の数値。  
 3. 全国、県名の横の数値は、20年3月の有効求人倍率。

## Ⅱ－（３）－③ 年収200万円以下の給与所得者

給与所得者のうち、年収200万円以下の者及び全給与所得者に占める年収200万円以下の者の割合は、いずれも増加傾向。



出典：国税庁『民間給与の実態調査』平成19年3月



## Ⅱ - (3) - ③ 母子家庭の現状

### (世帯の状況)

○母子世帯数は、平成15年現在で、1,225,400世帯と5年前（平成10年）の954,900世帯に対して28.3%の増加

### (就労の状況)

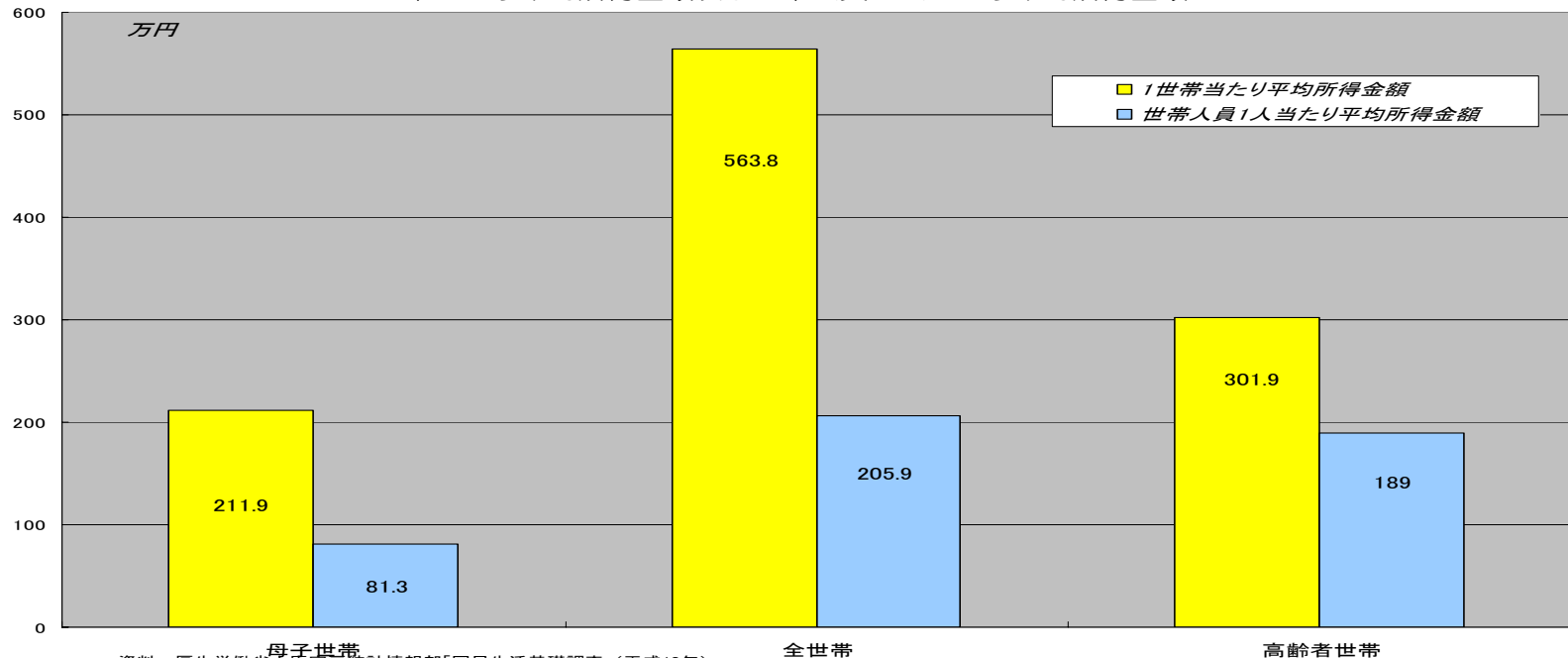
○母子家庭の約85%が就労

○就労家庭のうち常用雇用は約43%（平成18年）と平成15年（約39%）より増加  
 一方、臨時・パートは約44%（平成18年）と平成15年（約49%）より減少  
 （父子家庭は常用雇用約76%、臨時・パートは約1.8%）

### (収入の状況)

○母子家庭の平均年収は212万円（平成18年国民生活基礎調査）  
 全世帯の平均年収は564万円（平成18年国民生活基礎調査）  
 ○生活保護を受給している世帯は約1割

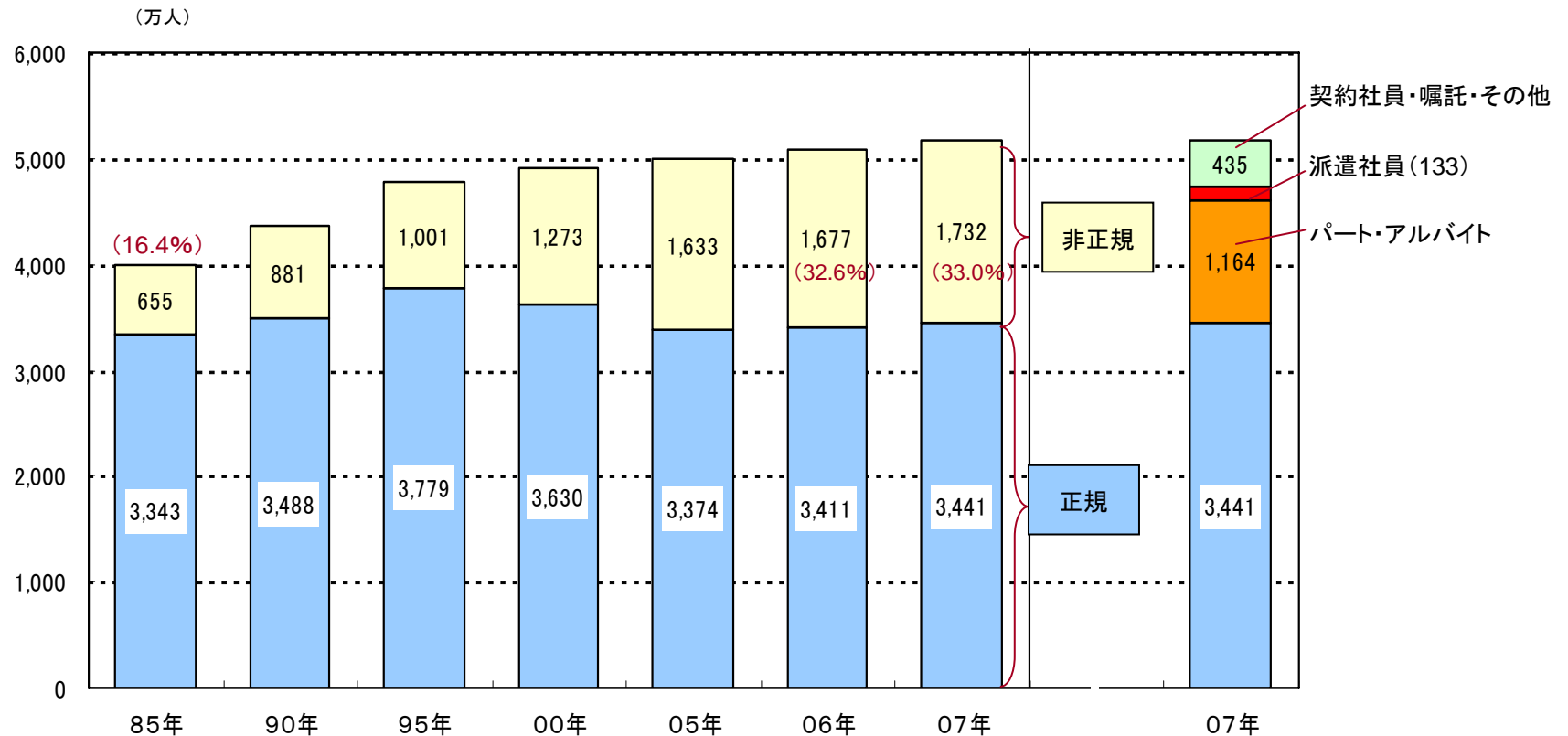
1世帯当たり平均所得金額及び世帯人員1人当たり平均所得金額



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「国民生活基礎調査」（平成18年）  
 (注) 1. 平成17年1月から12月までの1年間の所得である。  
 2. 「全世帯」とは、「母子世帯」及び「高齢者世帯」を含む全世帯の数値である。  
 3. 「母子世帯」は客体が少ないため、数値の使用には注意を要する。

## Ⅱ - (3) - ④ 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移

- 正規雇用者数は、2006年から増加に転じた。
- 一方、パート、派遣、契約社員等は、若年層を中心に一貫して増加。  
現在、パート、派遣、契約社員等の雇用者全体に占める割合は、概ね3人に1人。(2007年平均33.0%)

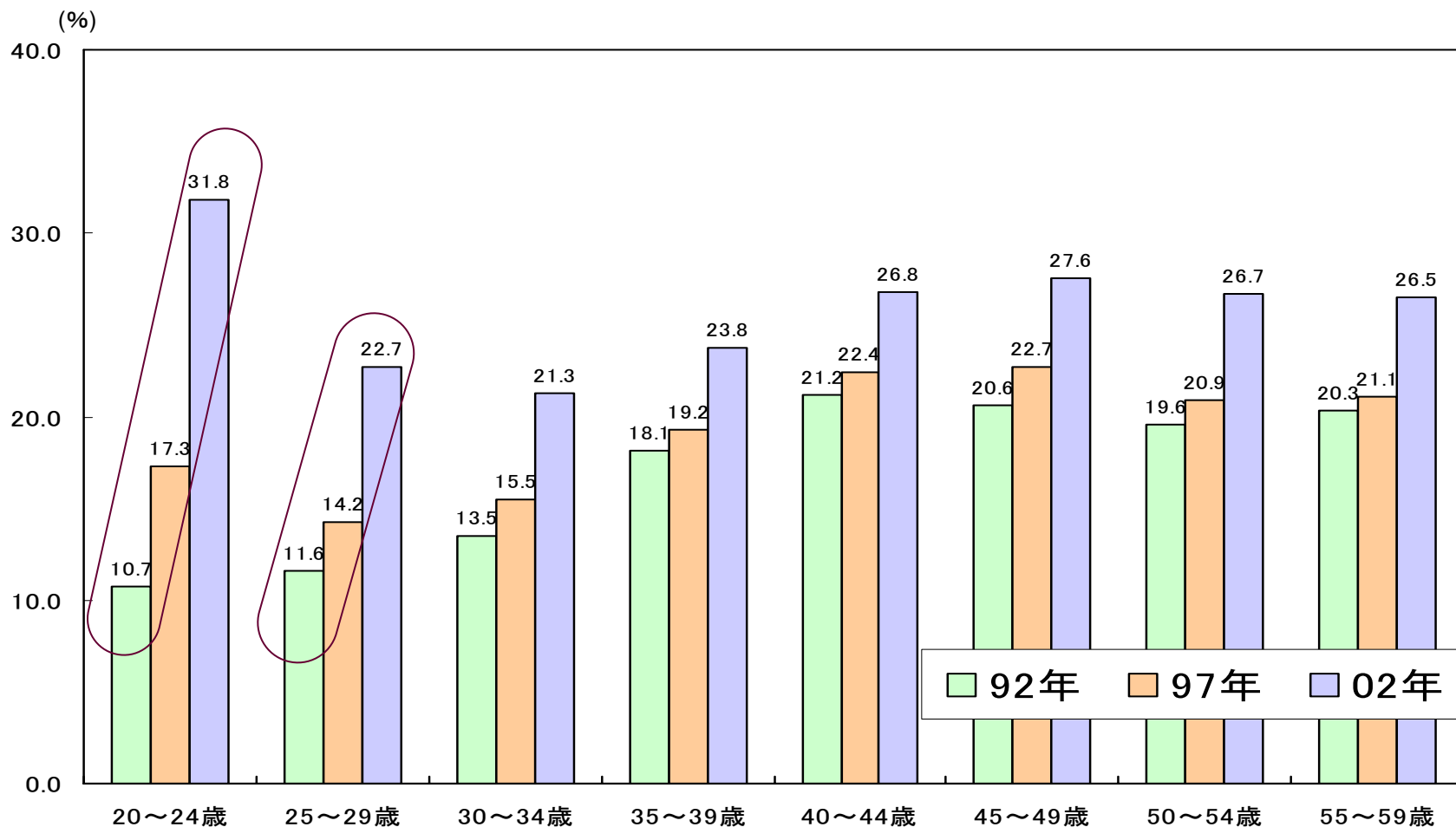


資料出所 2000年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

(注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

## Ⅱ－（３）－④ 年齢階級別、パート、派遣、契約社員等の雇用比率

パート、派遣、契約社員等の雇用の動きを年齢別にみると、特に若年者（20～24歳、25～29歳）でパート、派遣、契約社員等の比率の伸びが大きい。



(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。

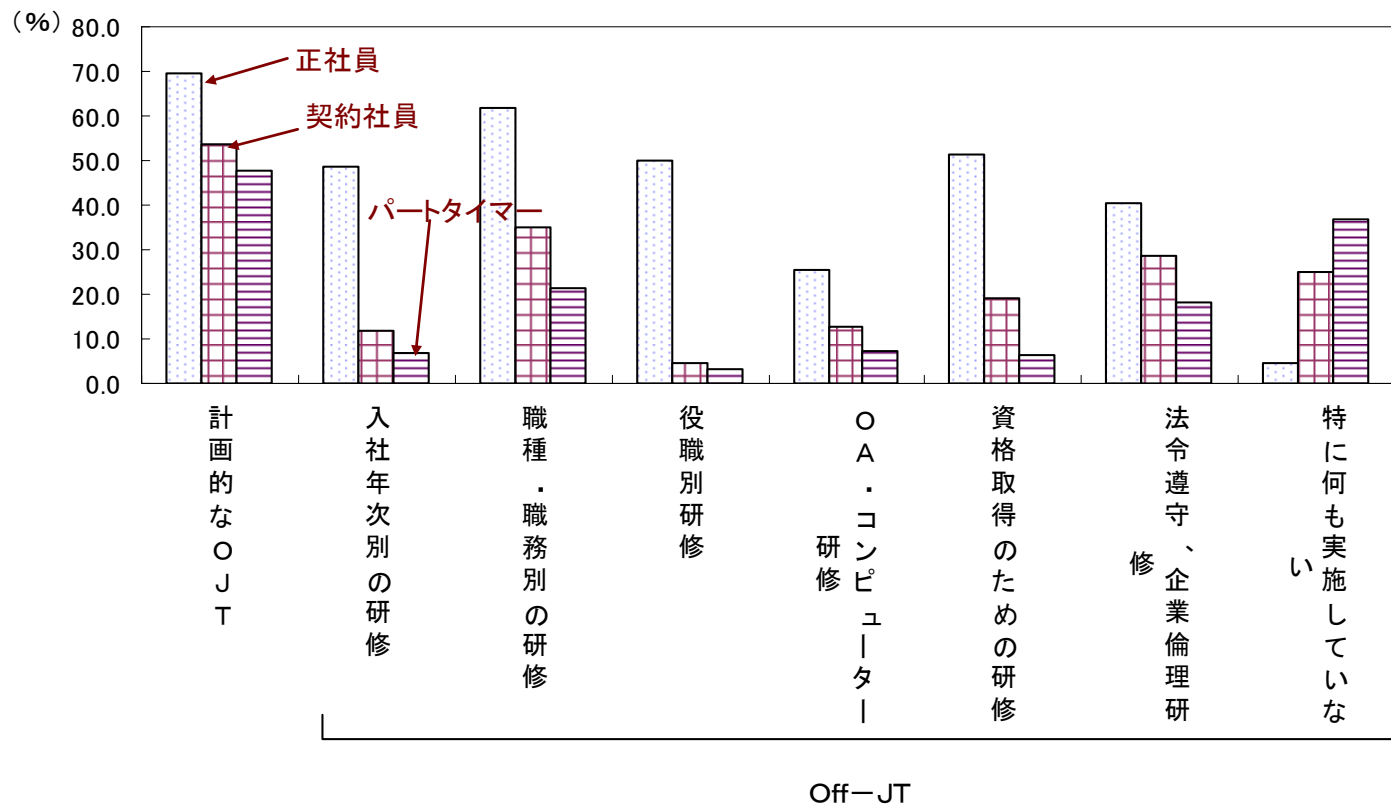
(注) 1 「パート、派遣、契約社員等」は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事務所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計。

2 パート、派遣、契約社員等の雇用比率は、雇用者に占めるパート、派遣、契約社員等の雇用者の割合。在学者を除く。

## Ⅱ－（３）－④ 非正規雇用増加の社会的影響

正規雇用者と非正規雇用者との間では、職業能力開発機会に格差があり、非正規雇用増加の社会的影響として、社会全体としての人的資本の蓄積の弱化の加速が懸念。

教育訓練の実施状況

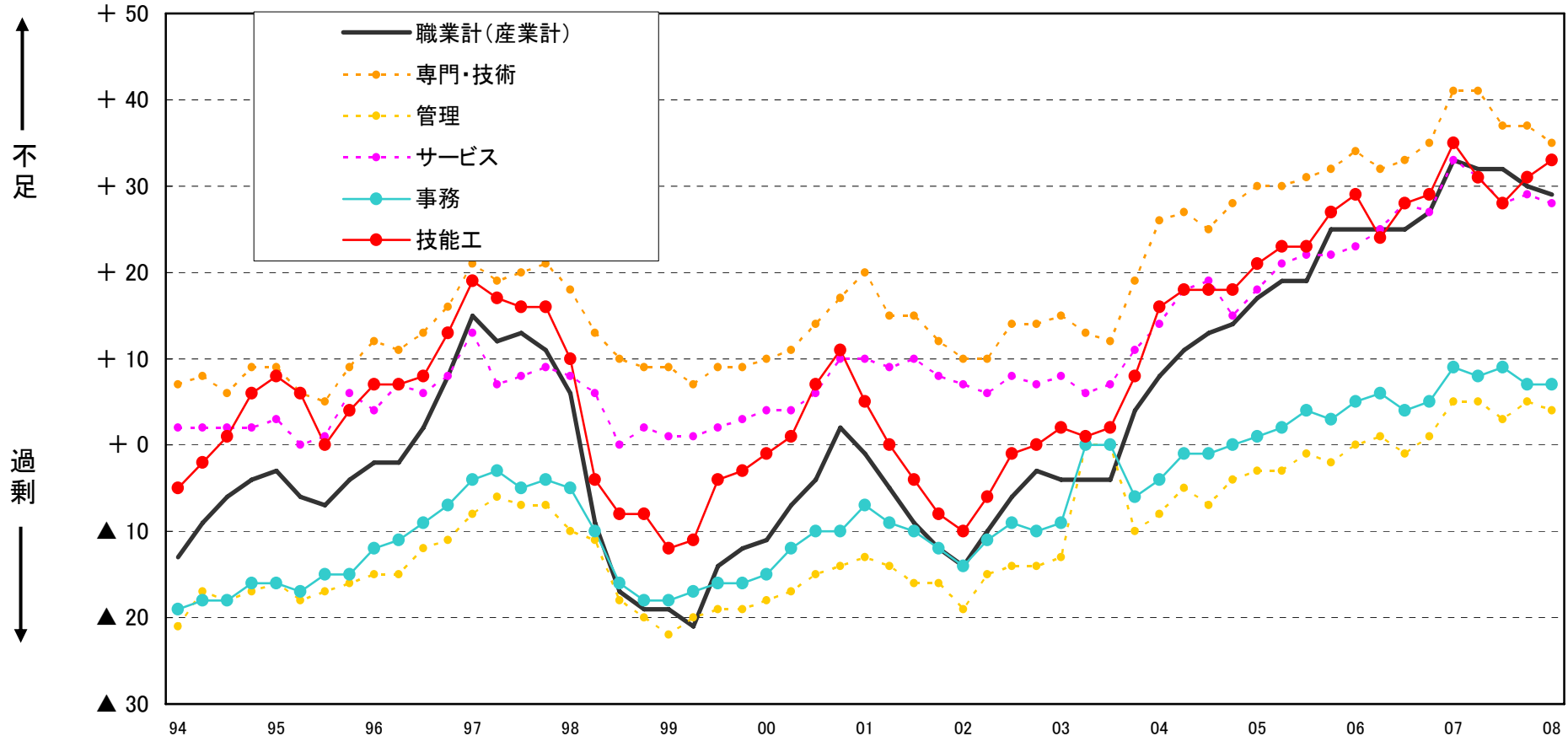


(資料出所)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

# 職種別労働者の過不足状況の推移

- 専門・技術及び技能工は、相対的に労働者の不足度が高くなっている。
- 景気が回復軌道に乗った2003年以降は、技能工の不足度は高水準で推移している。
- 一方、事務及び管理の不足度は、一貫して低い水準で推移している。

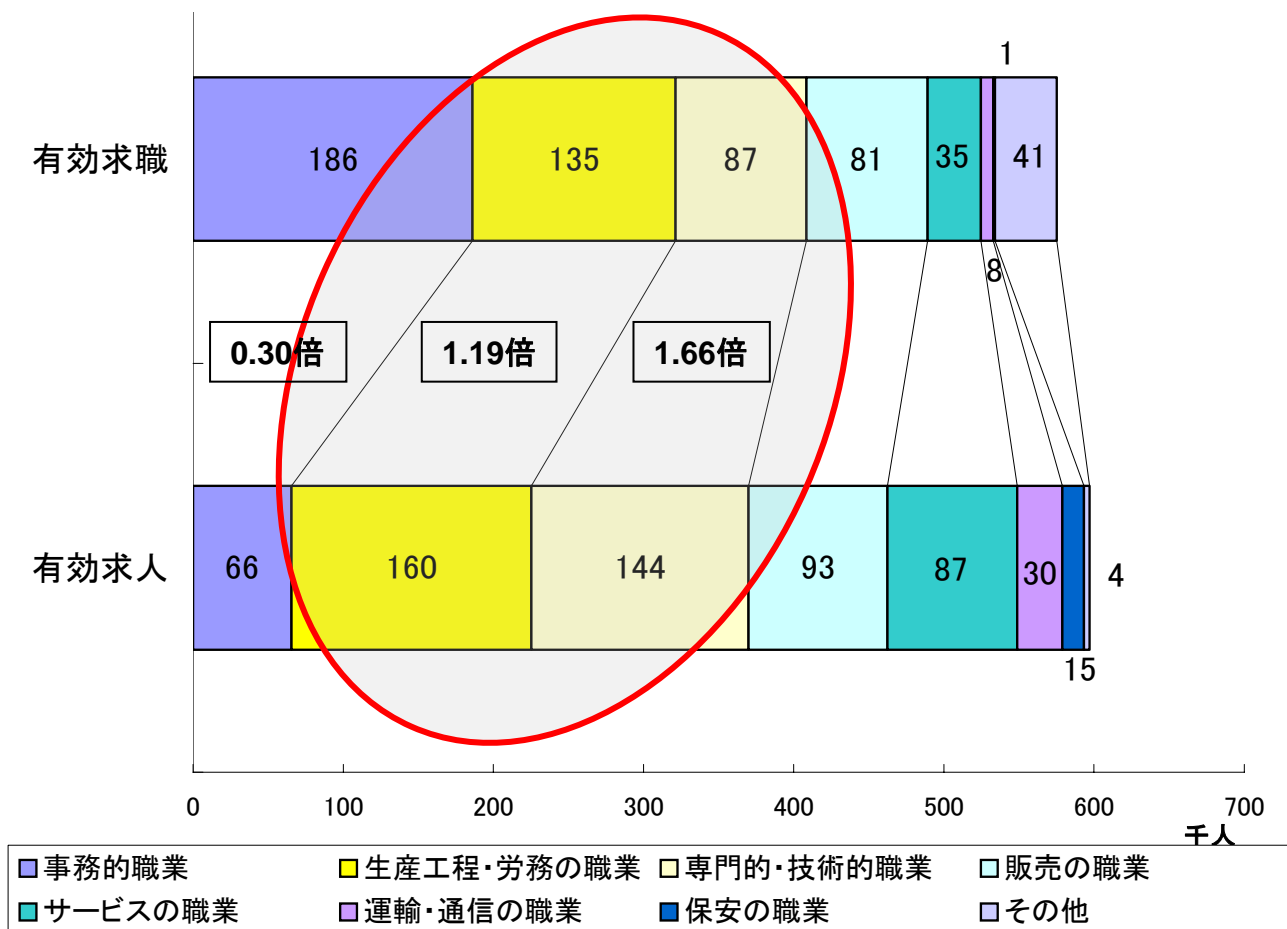
(D. I.、ポイント)



備考: 左の目盛りは「不足と回答した事業所の割合」-「過剰と回答した事業所の割合」である。調査時期は毎年2月、5月、8月、11月である。  
資料: 厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

## Ⅱ－（４） 29歳以下の職業別求人・求職の状況（2008年3月）

29歳以下の若年者の事務的職業の有効求人倍率は0.30倍。一方、生産工程・労務の職業及び専門的・技術的職業の有効求人倍率は1.19倍及び1.66倍と、職種によるミスマッチが認められる。

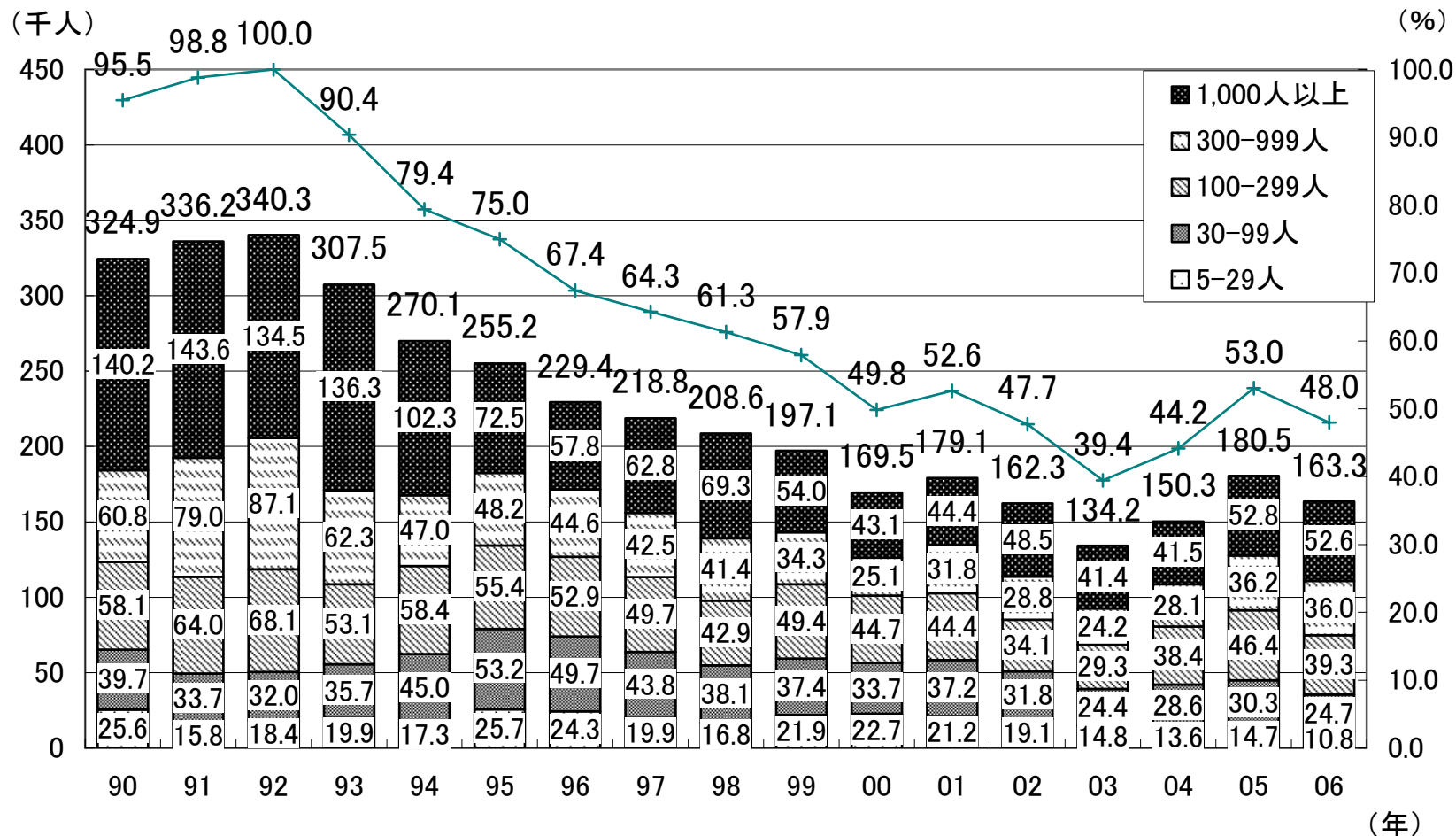


備考：新規学卒者を除きパートタイムを含む常用

資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

## Ⅱ－（４） 製造業における新規学卒入職者数の推移

製造業における新規学卒入職者数は90年代に入って全体的に低落傾向にある。2004年には持ち直したものの、2006年には再び低下した。

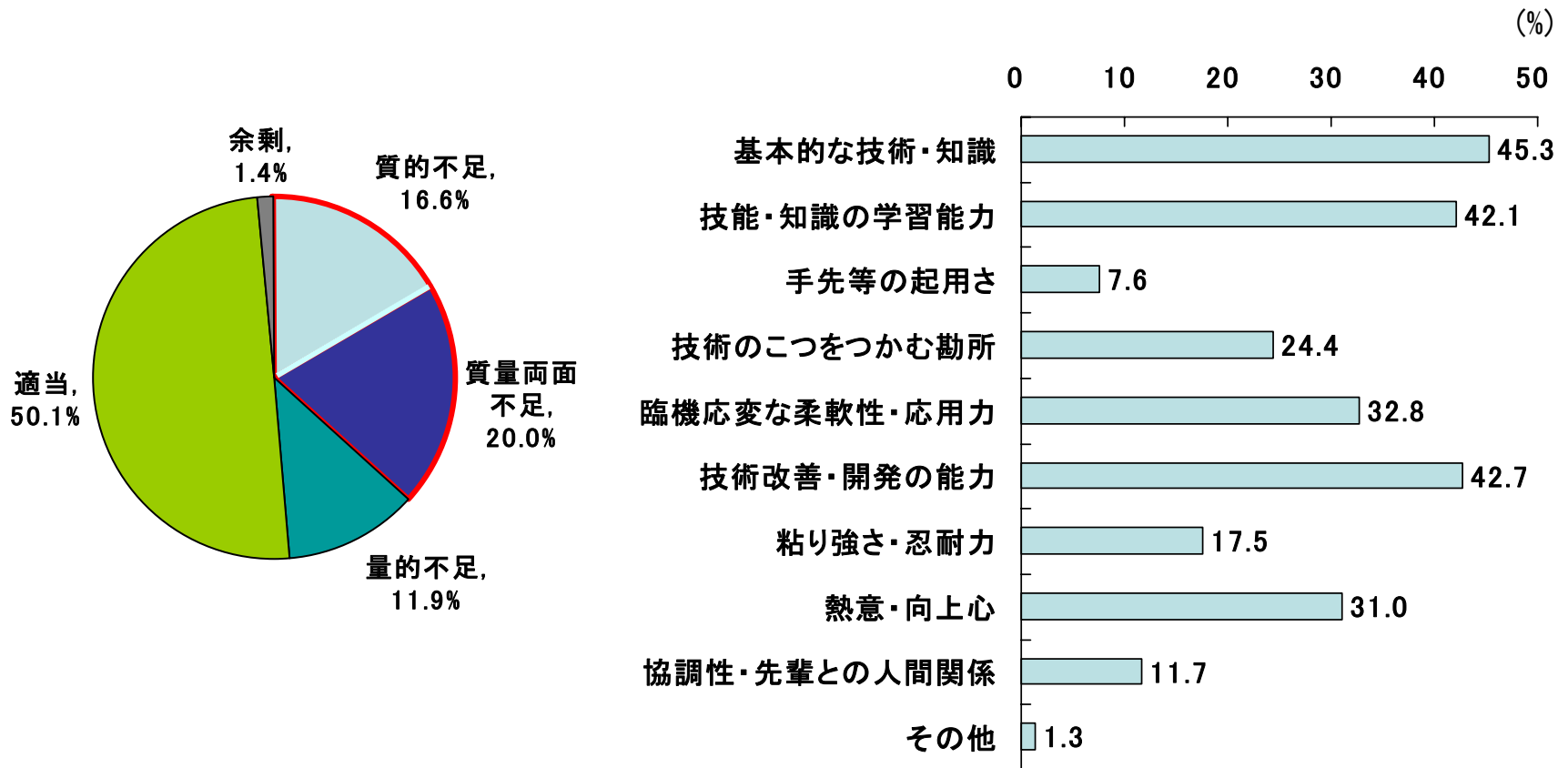


備考：折れ線グラフは直近のピークである92年入職者数を100としたときの割合 (%)

資料：厚生労働省「雇用動向調査」より作成

## Ⅱ－（５） ものづくり労働者に対する企業ニーズ

- 企業におけるものづくり労働者の過不足状況について、**質的に不足（「質的不足」或いは「質量両面不足」の和）とするものが36.6%**となっている。
- 当該企業に、質的に何が不足しているか尋ねたところ、「**基本的な技術・知識**」が最も多く、次いで「**技術改善・開発の能力**」、「**技術・知識の学習能力**」、「**臨機応変な柔軟性・応用力**」、「**熱意・向上心**」の順となっており、**企業が求めるニーズは多様である**。



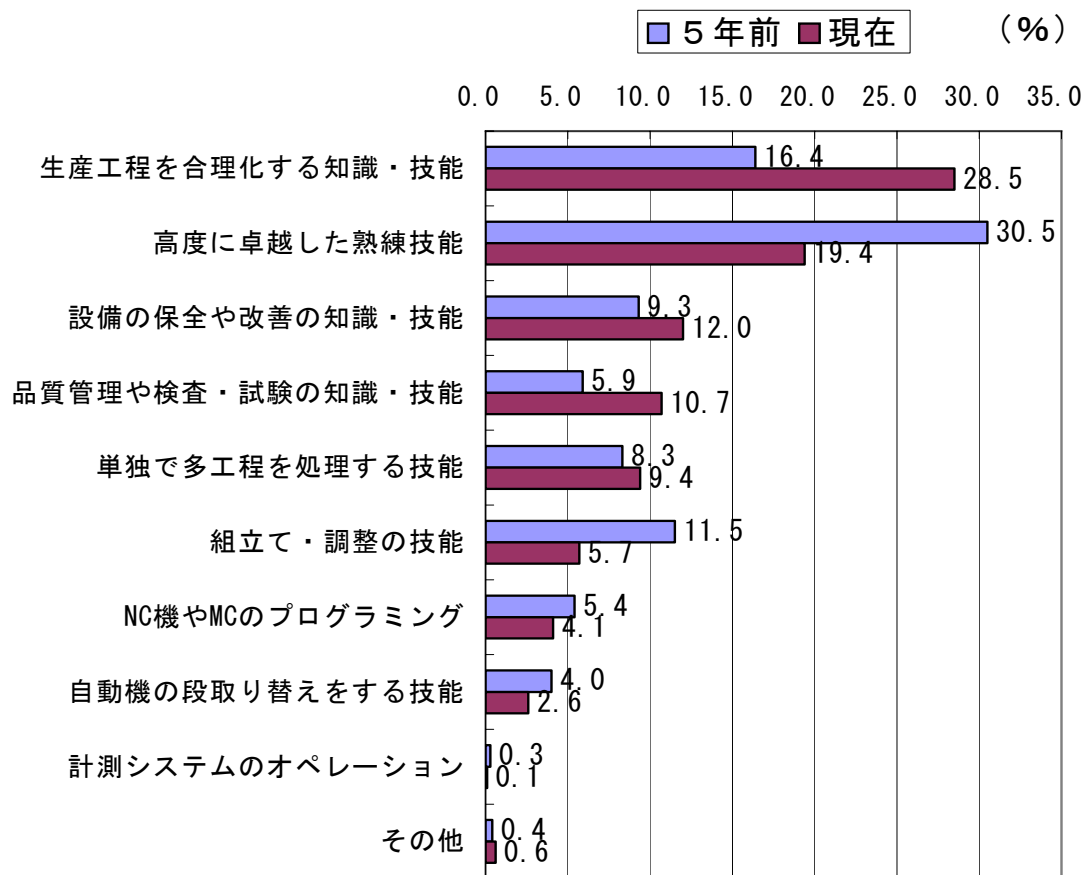
資料出所：厚生労働省「企業が求める人材の能力等に関する調査」（2006）



## 技能系正社員に求められる知識・技能の変化

企業が技能系正社員に求める知識技能は、「高度に卓越した熟練技能」「組立て、調整の技能」などが大幅に減少する一方、「生産工程を合理化する知識・技能」「品質管理や検査・試験の知識・技能」「設備の保全や改善の知識・技能」などへのニーズが高まっている。

### 技能系正社員に求められる最も重要な知識・技能



# 職業訓練をめぐる全体的状況

参考

## 労働市場の状況

- ① 雇用・失業情勢は近年4%前後で安定しつつも、改善の動きが弱まるなど国際情勢との関係もあり、今後予断を許さない。
- ② 若年者の失業率は、依然として高く、フリーター、ニート状態にある者も高水準。特に年長フリーターが大きな課題。
- ③ パート、派遣、契約社員等のいわゆる非正規労働者の割合が増加の一途。約1/3(33%超)
- ④ 大企業と中小企業との間で教育訓練機会に格差が生じている。
- ⑤ 地域によって、失業者数、失業率に大きな違いがある跛行的状況。
- ⑥ 職種によって、労働者の過不足状況に違い。専門・技術・技能等は不足する一方、事務・管理は供給過剰。

## 職業訓練における課題

- 民間委託訓練、機構・都道府県の施設内訓練を含め、失業者の発生に備える必要。
- フリーターの実践力強化訓練としてのデュアルシステム、実践型訓練、年長フリーター向け等、対象者に応じた効果的訓練の実施。
- 非正規労働者を正規労働者に誘導するためのジョブ・カードシステムの活用などによる教育訓練機会の提供。
- 中小企業の高度化、技術革新へのキャッチアップを可能とするための人材確保・育成支援の必要。
- 都道府県における訓練実施体制にも大きな違い。地域の求職者訓練の実施を支えていく体制構築の必要性。
- 専門・技術・技能等の教育訓練の充実の必要性。他方、事務については、教育訓練機関が多数ある一方、求人不足。

## 労働弱者・地域間格差に対する政策的寄与

8. グローバル化と技術革新は、より豊かになり、より大きく成長し、より多くの雇用を生む潜在的な機会を世界経済にもたらすとともに、人々の生活を一層向上させるものである。一方で、グローバル化と技術革新は労働市場における格差や適応困難を伴い得るものである。これらは、多くの労働者の混乱や不安定性の増大、一部の地域における経済の低成長や景気後退という結果をもたらした。

12. 上記で考察したことを視野に入れた上で、我々は以下の各点を確認した：

- ・ 我々は、公共の職業紹介機関や職業訓練機関が就業希望者に適切な支援を提供しなければならないこと（中略）を合意する。
- ・ 我々は、労働市場のニーズを満たす有効な技能開発や訓練プログラムなどを含めて、あらゆる人々に能力開発の機会を確実に提供する重要性を再確認した。この中には、(i) 能力開発システムへの弱者の組み込み、(ii) 職業能力評価システムの向上、(iii) 個人々のキャリア形成を支援するキャリアコンサルティング機能や職業教育の更なる高度化を推進する施策が含まれる。

# Ⅲ 職業訓練政策における 雇用・能力開発機構の役割

# 1 政策的課題への対応

○ 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。

○ 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。

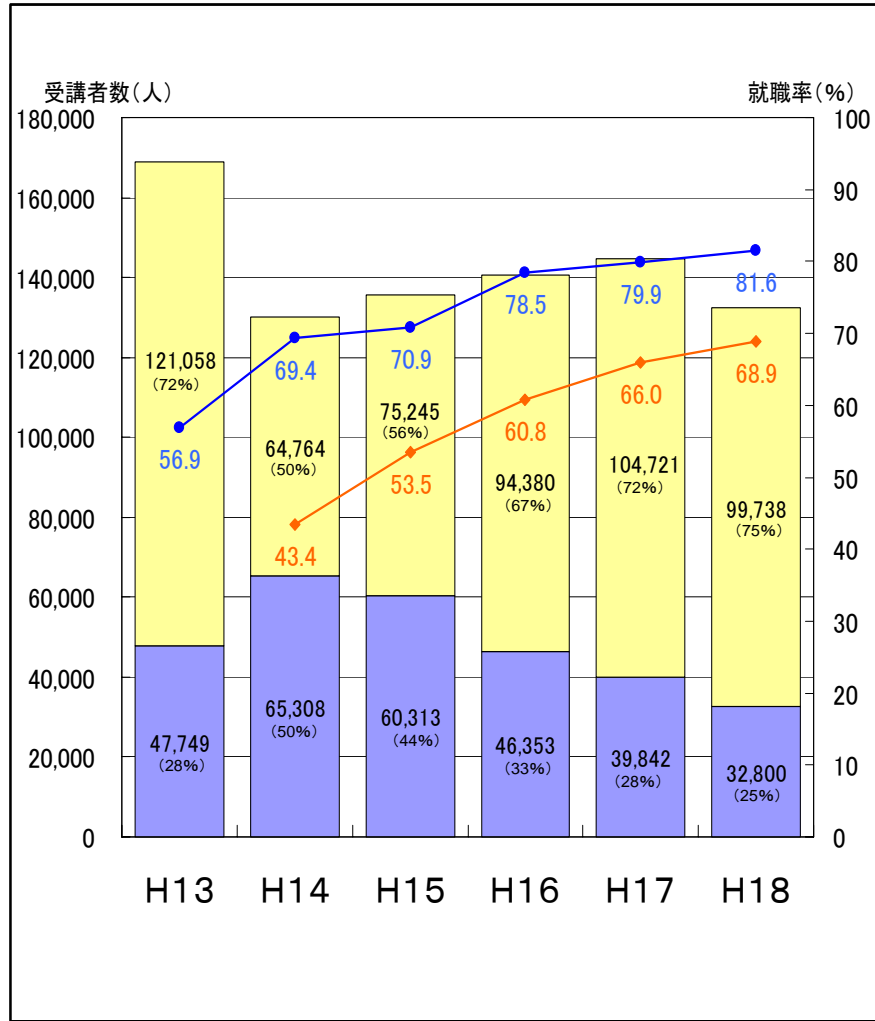
**離職者訓練は、雇用情勢の変化に応じ、雇用対策の重点の一つとして機動的に実施。**

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"> <li>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)</li> </ul>	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"> <li>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</li> </ul>	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"> <li>中高年求職者就職支援プロジェクト等の拡充強化</li> <li>学卒未就職者の能力開発支援の実施</li> </ul>	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"> <li>新規成長分野における職業訓練の推進</li> <li>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)</li> </ul>	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"> <li>IT化に対応した総合的な職業能力開発施策の推進</li> <li>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</li> </ul>	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"> <li>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)</li> </ul>	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"> <li>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</li> <li>ITに係る多様な職業能力開発の推進</li> </ul>	56,000人(機構のみ) 10,000人(機構のみ)

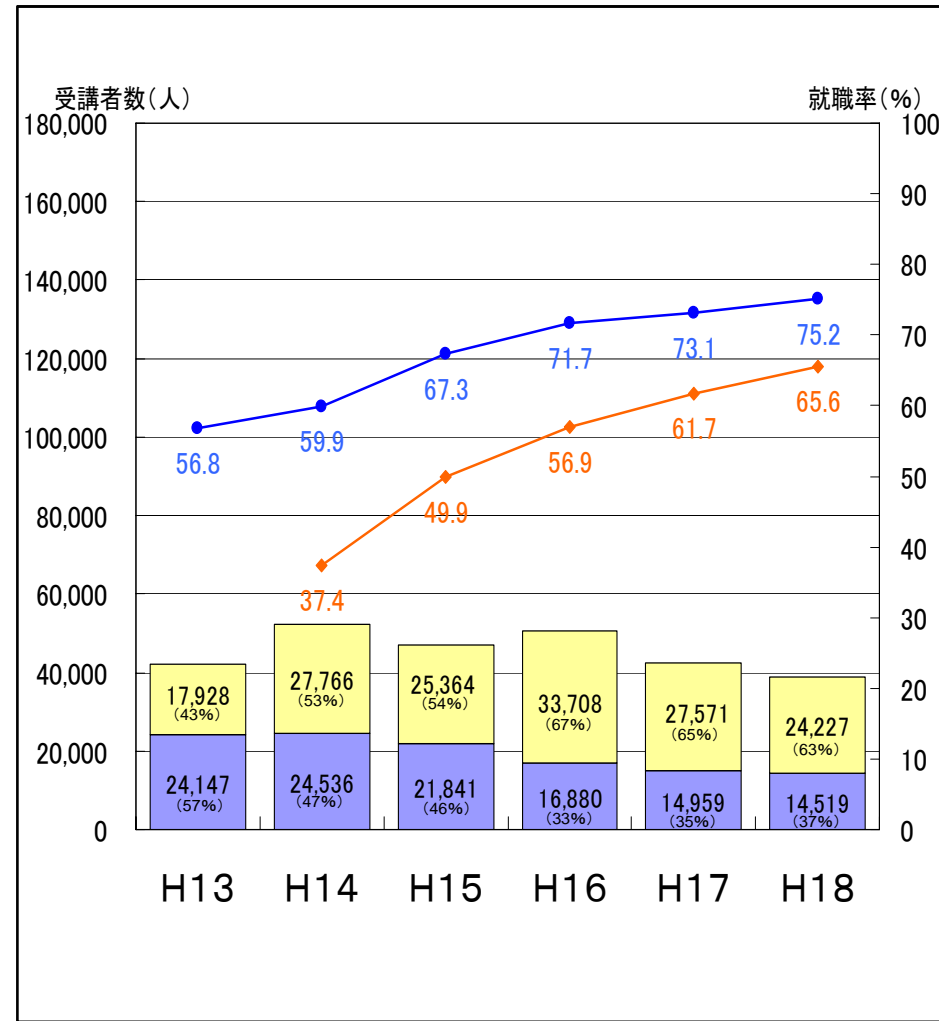


### Ⅲ-1-(1)-③ 公共職業訓練実施状況（離職者訓練）

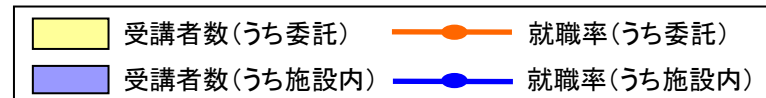
#### 雇用・能力開発機構



#### 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。



### Ⅲ-1-(1)-③ 機構の離職者訓練（施設内訓練）の役割

○ 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**。

○ 機構は、**ものづくり分野を中心に高度な訓練**を実施。

・ 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）

・ 生産工程の全体に係る**広範囲な知識・技術、高度な技能**を習得させる

〔例〕 **機械科**

<機構>

汎用旋盤・フライス盤による加工技能（技能検定2級レベル）の習得。高性能NC旋盤、マシニングセンタ等を使用し、自由曲面形成まで行う。

<都道府県>

汎用機による加工において**技能検定2級レベルまでは達していない施設もある**。

（参考）都道府県に対するアンケート調査において、機構との役割分担を「**機構は高度、先導的な訓練。都道府県は基礎的な知識・技能に係る訓練。**」と回答した県もみられる。

○ 機構は、地域における**必要な離職者訓練の訓練機会を担保**。

・ 各都道府県における離職者訓練の実施状況を見ると、**41道府県**において、**地域内の6割以上の訓練を機構が担っている**。

（参考）都道府県に対するアンケート調査において、「**機構は離職者、県は学卒**」と回答した県は20県。

・ **年4回開講**の訓練が**71.0%**（県9.8%）を占めるなど、**より多くの訓練機会を提供**。

### Ⅲ-1-(1)-③ 離職者訓練（施設内訓練）の内容に係る機構と都道府県との違い

- 国は全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保。
- 都道府県は地域住民サービスの観点から、地域の実情に応じた職業訓練を実施。
- 両者の重複を避けるため、機構では「訓練計画専門部会」において、調整を徹底。

#### 機構

○ 対象 離職者（ハローワークの求職者） **無料**

○ 訓練期間等 6ヶ月

就業範囲の拡大と多様化する職務に対応し、より再就職に資する訓練とするため、3ヶ月ごとに仕上がり像（訓練目標）を設定（6ヶ月で2つの関連する職務に係る仕上がり像を設定）。

主に**ものづくり分野**を中心とした訓練（**全訓練科の75.2%**）を実施

- ・ 機械科 18.1%
- ・ 一般事務科 13.7%
- ・ 住宅営繕科 10.6%
- ・ 電気工事科 9.4%
- ・ 溶接科 9.2%
- ・ 建築物設備管理科 8.2%

※ %は、全訓練科数に占める割合（平成18年度実績）

#### 都道府県

○ 訓練期間 6ヶ月～1年

**地域の実情に応じた訓練**を実施

- ・ 溶接科 10.0%
- ・ 介護サービス科 7.8%
- ・ 情報ビジネス科 6.7%
- ・ 建築科 5.7%
- ・ 機械科 5.5%
- ・ 造園科 5.2%

※ %は、全訓練科数に占める割合（平成18年度実績）

## 委託訓練の意義

- 民間教育訓練機関等の実施する訓練は、
- ① 昼間に実施される成人・離職者向け集中コースのような訓練がほとんどない。
  - ② 資格取得を目的とした訓練が多く、離職者向けの再就職に資する訓練実績が少ない。
  - ③ 採算が見込める程度の一定数以上の訓練生確保が担保されない限り実施しない。

## 「公共」が

- ① 一定数の訓練生の確保、委託費の支給等段取りの設定
- ② コース開発、モデルカリキュラムの提供等訓練実施に当たっての必要なノウハウの提供など  
訓練内容、枠組みの設定、  
等を行った上で委託することにより、民間教育訓練機関における訓練機会を創出している。

## 機構が行う委託訓練の特徴

- 委託に当たって、機構がノウハウを提供している具体例。
- （具体例）
- ・ 個別具体的な実施カリキュラムを作成、提示。
  - ・ 委託先への巡回指導を通じて、訓練の実施状況等を確認し、必要なノウハウを提供。
  - ・ 都道府県を通じて委託する際に、都道府県に対して、コース設定に係るノウハウ、訓練運営マニュアル、モデルカリキュラム等を提供。
- 年長フリーター等を対象とした訓練を実施するなど国の雇用対策上の重要課題に対応し、先導的訓練を実施。
- ・ 年長フリーターの特性を踏まえ、座学より実習を先行させる「企業実習先行型訓練」を実施
  - ・ フリーター等に対する座学と実習を組み合わせた実践的な訓練「日本版デュアルシステム」を実施
- 業界団体と共同してカリキュラムを開発し、民間教育訓練機関等に訓練実施を委託。
- ・ フリーター等の採用意欲の高い業界団体と共同開発した訓練コースによる「再チャレンジコース」を実施

若年技能労働者の育成、在職労働者の能力開発支援等を通じて、我が国のものづくり産業を支える中小企業を支援

学卒者訓練、離職者訓練修了後に就職した者のうち、それぞれ77%が中小企業に就職

中小企業の労働者等を対象に在職者訓練を実施し、技能継承、競争力強化を支援

◆在職者訓練 実施状況(企業規模別) [平成18年度]

受講者数	中小企業				大企業 300人以上	中小企業 の占める割合
	1~29人	30~99人	100~ 299人	合計		
<b>80,698</b>	26,751	9,637	14,425	<b>50,813</b>	29,885	<b>63%</b>

※キャリア・コンサルティング養成講座受講者1,212人除く。

指導員の派遣による企業内訓練の支援、職業能力開発施設設備の貸与、企業の人材育成計画の作成支援など幅広いサービスの提供により、中小企業等の能力開発に貢献

◆支援状況 [平成18年度]

- ・ 職業訓練指導員の派遣数 **4,717人**(延べ数)
- ・ 受講者数 **180,452人**(延べ数)
- ・ 施設設備の貸与件数 13,373件(延べ数)

(事例)

広島県内の板金工業組合が、傘下の組合員の人材育成を支援するため、「建築板金における展開図面の作成」の講習を企画。この際、同組合から講師及びカリキュラム内容に関する相談があった。  
この相談を踏まえ、カリキュラム内容を「立体図を理解し、1枚の鋼板から製品の板取ができる展開図面の描き方」とし、同組合へ職業訓練指導員を派遣することにより、企画した講習を行い、組合員の技能・知識の向上を図った。

### Ⅲ-1-(1)-④ 職業能力形成機会に恵まれない方に対する機構の訓練

フリーター、母子家庭の母親等職業能力が十分に蓄積されていない者に対しては、個々の対象者の有する課題等それぞれの特性に応じ、工夫を凝らした様々なコースを実施。

#### 再チャレンジコース

フリーター等の採用意欲の高い業界団体とカリキュラムを共同開発

座学(教育訓練機関)  
(標準3か月)

コース例  
販売マネジメント科  
ソフトウェア産業即戦Java創造科



受講者数 3,520人(平成19年度速報値) 就職率 73.9%(平成19年11月末までに修了した者)

#### 企業実習先行型訓練システム

年長フリーターの特性を踏まえ、企業実習を先行実施、あらかじめ能力を見極めた上で、座学・訓練を実施



実習  
(企業)

2か月

+

座学  
(教育訓練機関) 3か月

※フォローアップとして必要な場合

コース例  
ITマネジメント科  
会計ビジネス科



受講者数 543人(平成19年度速報値)  
就職率 83.9%(平成19年11月末までに修了した者)

#### 知識実践習得コース

母子家庭の母親等や子育て終了後の女性等の職業能力形成機会に恵まなかった者に対し、座学と企業での実習を一体的に組み合わせた実践的な訓練の実施

座学  
(教育訓練機関)

3か月

+

実習  
(企業)

1か月

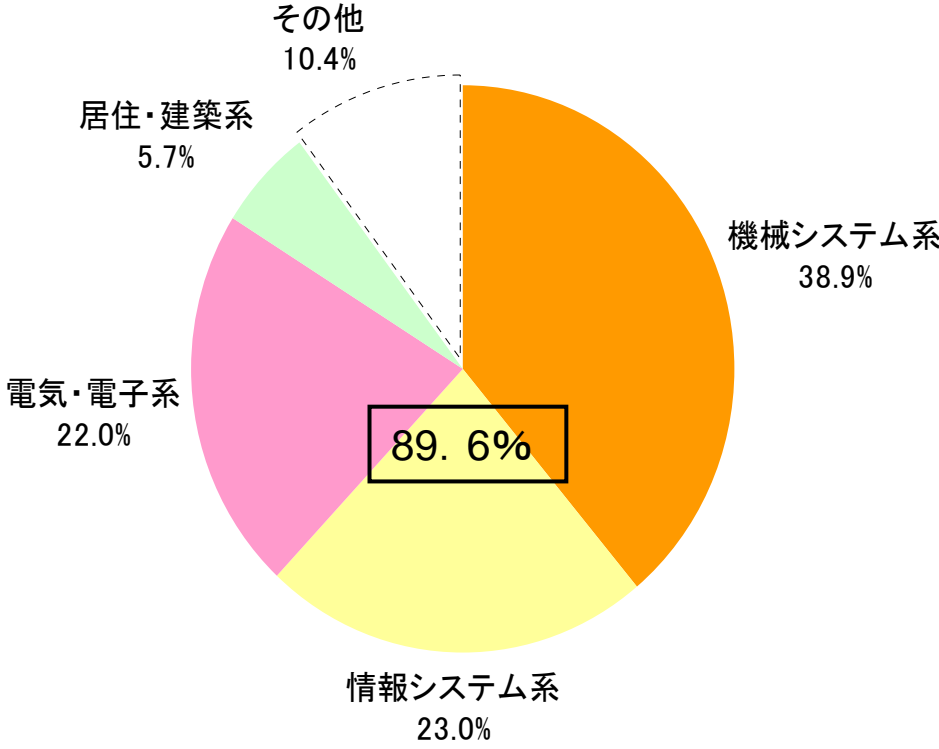
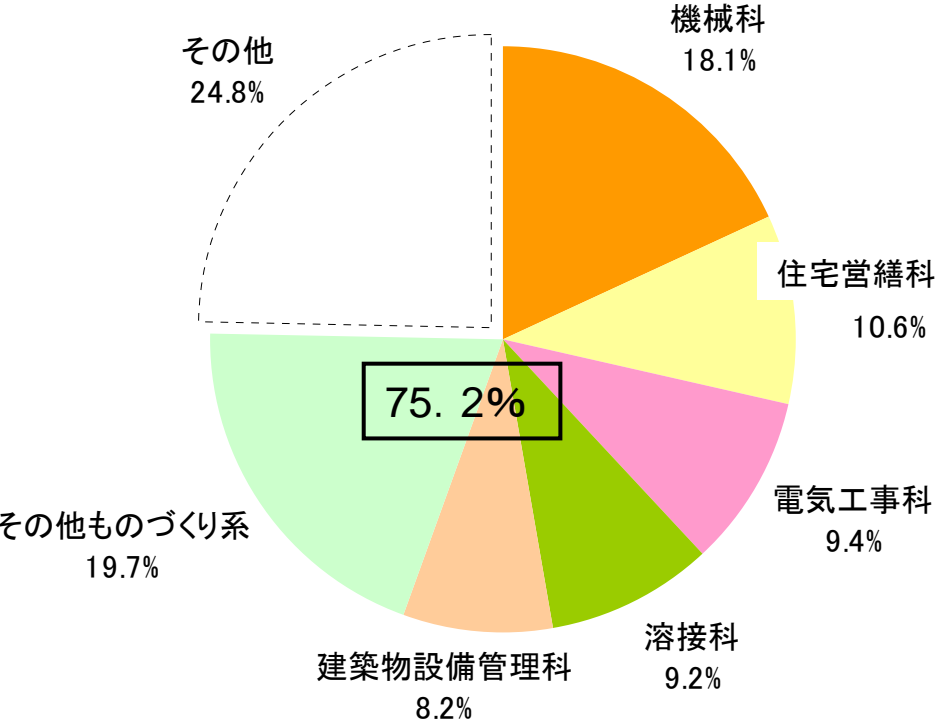


# 機構が行う訓練（離職者訓練、在職者訓練）におけるものづくり人材の育成

機構が行う離職者訓練（施設内訓練）、在職者訓練は、その大半が「ものづくり系」となっている。

離職者訓練

在職者訓練



※%は、全訓練科数に占める割合(平成18年度実績)



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

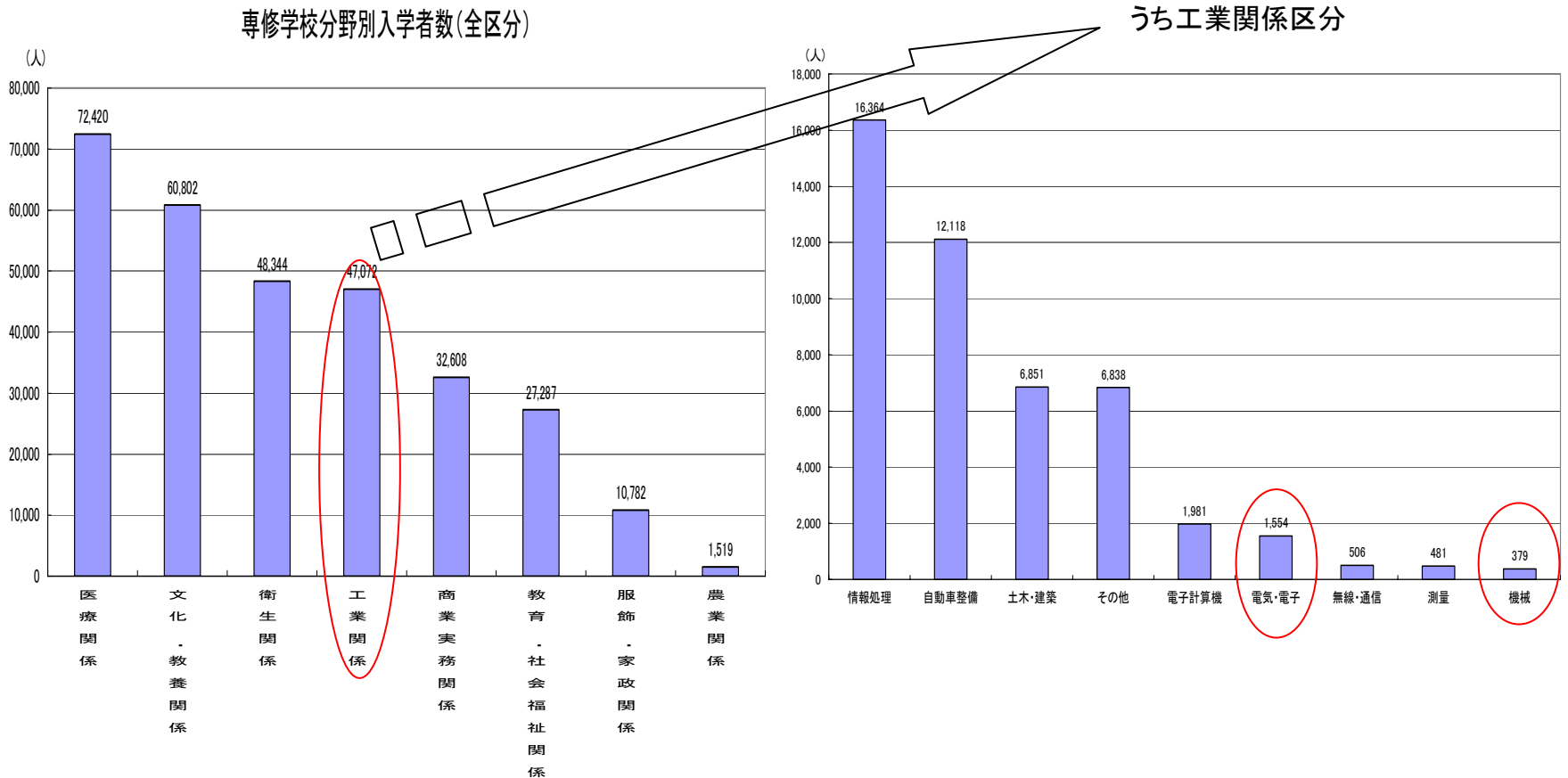
全訓練科数 147科  
うち特定ものづくり基盤技術に対応  
120科 → **対応率 81.6%**

(注)平成18年度訓練科実績(学卒者訓練)



# 専修学校分野別入学者数

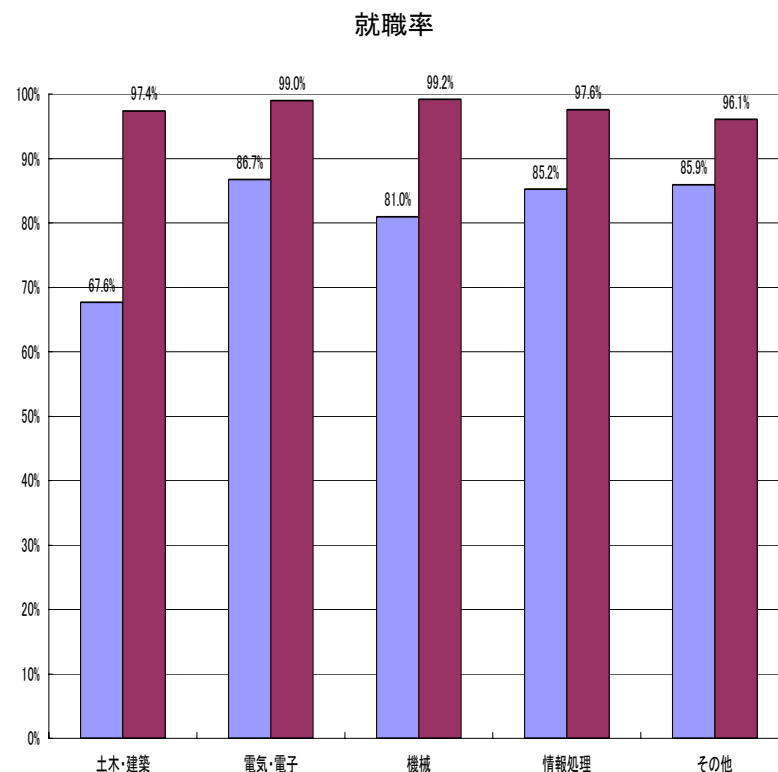
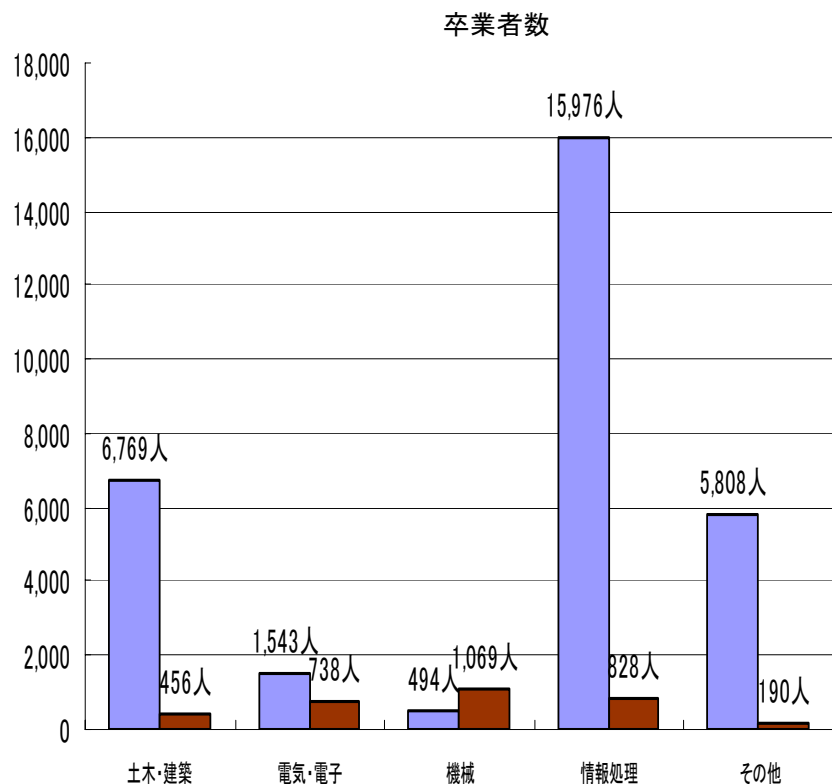
- 専修学校の入学者数についてみると、医療関係が最も多く、次いで、文化・教養関係、衛生関係、工業関係の順になっている。
- 工業関係区分内の学科についてみると、ものづくりの基盤である機械や電気・電子が少なくなっている。



資料出所:文部科学省「学校基本調査」(平成18年度実績)

### Ⅲ-1-(2)-② 専修学校、職業能力開発大学校等別卒業者の状況

- 職業能力開発大学校等と専修学校の工業関係学科の卒業生数の割合をみると機械分野では7:3、電気・電子分野では3:7等となっている。
- 工業関係学科別の就職率についてみると、能力開発大学校等ではすべて95%以上となっており、専修学校等より高くなっている。



※職業能力開発大学校等で実施していない分野(測量、無線・通信、自動車整備、電子計算機)を除く。

資料出所: 文部科学省「学校基本調査」(平成18年度実績)

: 厚生労働省職業能力開発局「定例業務統計報告調べ」(平成18年度実績)

■ 専修学校 ■ 能開大等

### Ⅲ-1-(2)-② 職業能力開発大学校と他の教育訓練機関との総訓練時間等の比較

○ 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。

	総訓練時間	実技・実習時間	総訓練時間に占める実技・実習時間の割合
職業能力開発大学校	5,616時間	3,636時間	64.7%
国立大学工学部	3,000時間	1,530時間	51.0%

注) 時間数については、大学設置基準により換算

○ 職業能力開発大学校の**総訓練時間**、**実技・実習時間**は、国立高等専門学校に比べても相当長くなっている。(以下は2年間で比較した場合)

	総訓練時間	実技・実習時間	総訓練時間に占める実技・実習時間の割合
職業能力開発大学校	2,808時間	1,476時間	52.6%
国立高等専門学校	2,160時間(※1)	810時間(※2)	37.5%

※1 総授業時間3,375hから自学自習時間1,215hを除いたもの

※2 " 1,005hから " 195h "

注) 時間数については、宮城高専シラバスにより換算

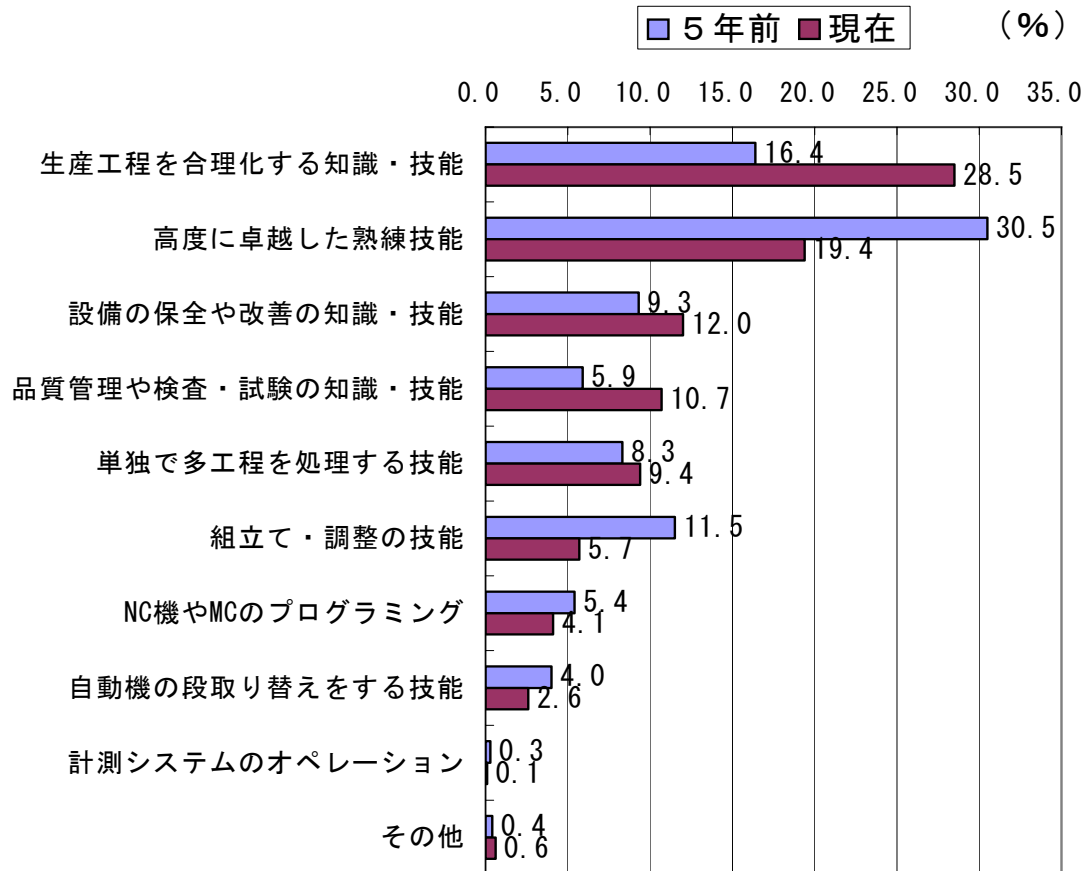
○ 総訓練時間についてみると、専修学校に比べて、職業能力開発大学校の方が4割程多くなっている。

	総訓練時間	資料出所: 財団法人専修学校教育振興会「専修学校における授業時間等に関する自己点検・自己評価調査研究」(2007年調査) 文部科学省「学校基本調査」(平成18年度実績)
職業能力開発大学校	5,616時間	注) 時間の単位は学則等に定められているものである。
専修学校	3,984時間	

### Ⅲ-1-(2)-② 技能系正社員に求められる知識・技能の変化

企業が技能系正社員に求められる知識技能は、「高度に卓越した熟練技能」「組立て、調整の技能」などが大幅に減少する一方、「生産工程を合理化する知識・技能」「品質管理や検査・試験の知識・技能」「設備の保全や改善の知識・技能」などへのニーズが高まっている。

技能系正社員に求められる最も重要な知識・技能



### Ⅲ-1-(2)-② 機構が行う在職者訓練の特徴

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職業訓練を実施。

#### ➡ **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」

工業製品の高性能化に伴い、質的にも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、セラミック等)の加工を身につけ、**新製品等の生産に即応可能な技術習得を目指す**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。

#### ➡ **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)」

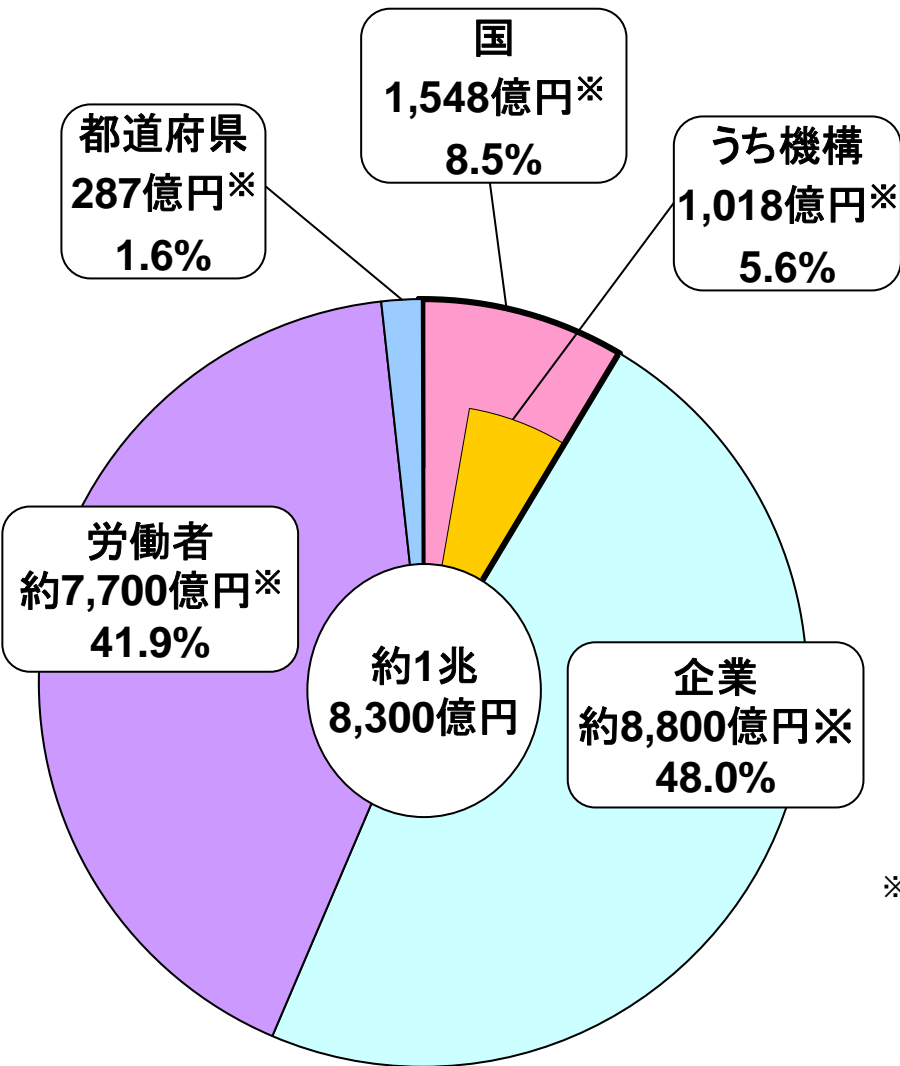
被覆アーク溶接の作業要領及び溶接部の評価方法を習得し、溶接作業者に対する**技術的指導が可能な人材の養成を目指す**訓練。

#### ➡ **環境問題に対応**した訓練コース

(例) 「省エネルギーを意識したエネルギー計画の最適化設計」

エネルギー消費の最適化を図るため必要となる設備構成を理解し、現有設備の運用・保守監理の最適化を計画・実現できる能力を習得することにより、**エネルギー消費の最小化に資することを目指す**訓練。

Ⅲ-1-(3)-① 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

# 教育訓練実施機関の特徴

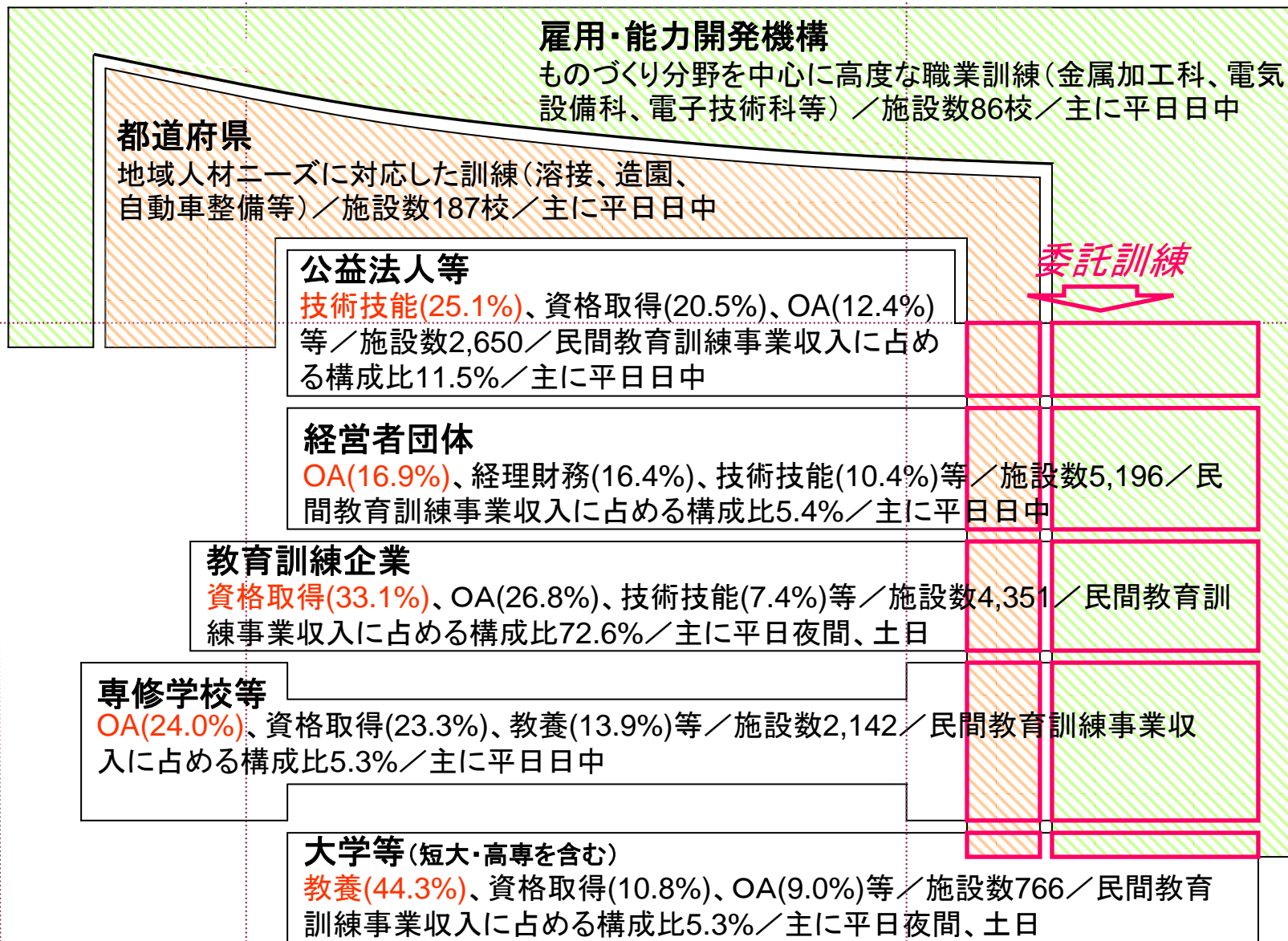
学 卒 者

在 職 者

離 職 者

主にものづくり分野

主に非ものづくり分野





離職者訓練

在職者訓練

学卒者訓練

ものづくり分野中心

IT・事務系等  
非ものづくり分野中心

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。

離職者訓練の委託  
(ジョブ・カードによる  
職業能力形成プログラム  
を含む)

主な委託先 ※  
・株式会社等 69%  
・専修・各種学校 20%

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。

公共職業能力開発施設

企業への訓練  
費用等の助成

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。

専修学校、  
教育訓練企業等の  
民間教育訓練機関

※10都道府県におけるサンプル調査



職業能力形成  
機会に恵まれ  
ない者

Ⅱ

正社員経験  
が少ない者

### 【利用者の例】

- フリーター
- 子育て終了後の女性
- 母子家庭の母親等
- 新卒者

雇用・能力開発機構  
等のキャリア・コン  
サルタント

キャリア・コンサルティング

### ジョブ・カード の作成（１）

職務経歴、学習  
歴、  
取得資格等を記載

職業能力、キャリア  
形成上の課題、  
希望等を整理

キャリア・コンサル  
タントによる就業  
希望・訓練希望等  
の確認

訓練  
への  
推薦

情報提供  
による紹介

訓練を要せず就職

大学・専門学校等

### 実践型教育プログラム

- 大学・専門学校等において職業能力形成に資するプログラム提供
- プログラム履修者に「履修証明」を発行

### 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・能力開発機構  
より助成金支給)

② 雇用・能力開発機構  
等が専修学校等に委  
託して実施する訓練  
がある

企業評価（評価シート  
の記入）

職業能力  
証明書  
交付

履修  
証明書

雇用・能力開発機構  
等のキャリア・コン  
サルタント

キャリア・コンサルティング

### ジョブ・カード の作成（２）

職業能力  
証明書

職業能力、キャリア  
形成上の課題、  
希望等を再整理

職業選択や職業  
キャリアの方向付け

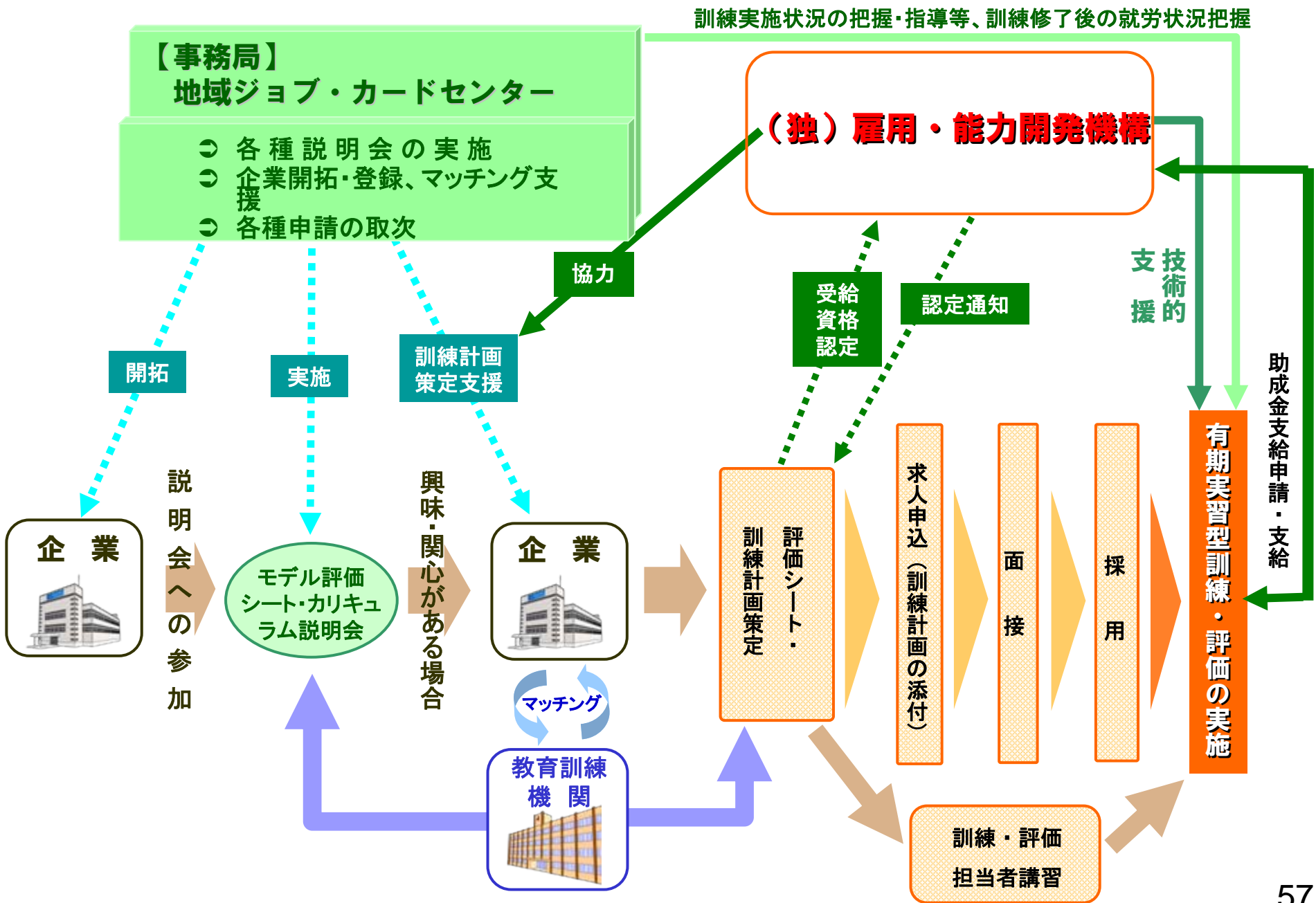
ジョブ・カード  
の作成（１）

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

# 企業が訓練生を雇用し訓練を実施するケース (有期実習型訓練)

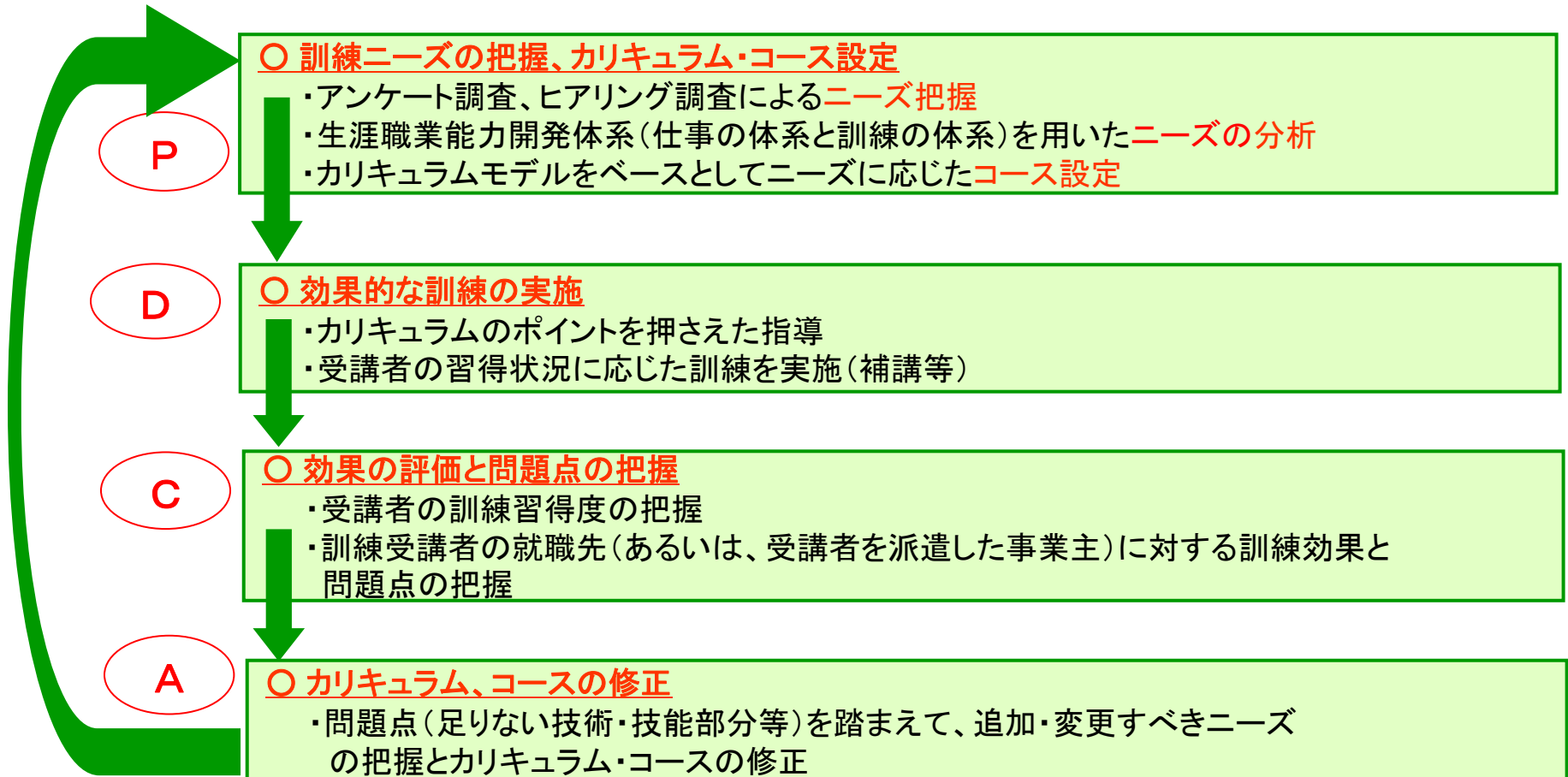


## 2 効果的な職業訓練実施のための 基盤整備

## 職業訓練と学校教育の違い

	職業訓練	学校教育(大学等)
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職を目的とする</li> <li>・<u>企業で働くために必要な技術・技能の習得(できるようになること)</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業のほか進学のためのもの</li> <li>・一般教養や学術的な知識の習得(知ること)</li> </ul>
指導内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラムのベースは生産現場等における職務(安全教育を含む)</li> <li>・<u>技術革新等に応じて絶えず見直すことが必要</u></li> <li>・労働市場の状況や企業のニーズを十分に踏まえることが必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学術・理論からなるカリキュラム</li> <li>・内容はそれほど変わらない</li> <li>・普遍的知識等を教える</li> </ul>
指導方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習中心で身体に実技を習得させる</li> <li>・一人ひとりの訓練生に対する個別指導(必要に応じて補講を実施)</li> <li>・<u>再研修等による指導員の新技术へのキャッチアップが不可欠</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・座学中心で専門的知識・技術を習得させる</li> <li>・集団指導が一般的</li> <li>・指導者の研究活動を通じた能力向上</li> </ul>
施設・設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ものづくり系については、高額の施設・設備が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高額の施設・設備は通常必要ない</li> </ul>

離職者訓練、在職者訓練においては、PDCAサイクルによる見直しを実施。



### Ⅲ-2-(1)-② 生涯職業能力開発体系等による効果的な職業訓練の実施

生涯職業能力開発体系には数多くの職務分析の結果や訓練カリキュラムが蓄積されており、これを使って効果的な職業訓練が実施されている。

#### 生涯職業能力開発体系

##### 仕事の体系

(仕事とそれに必要な職業能力)

(約1,000職務)

- ・ 企業の生産活動等に必要な職業能力を体系化
- ・ 全ての従業者数の概ね6割をカバー
- ・ 技術・技能の進歩により見直し

活用

地域の人材ニーズから **訓練すべき知識・技能を明確化**

##### 訓練の体系

(訓練カリキュラムモデル)

##### 離職者訓練カリキュラム

訓練単位 (18時間) **約2000**

##### 在職者訓練カリキュラム

- ・ 高度な訓練カリキュラム **約900コース**
- ・ 基礎的な訓練カリキュラム **約1250コース**

##### 学卒者訓練カリキュラム

高度技能者を養成する訓練科 (2年間) **10科**

活用

訓練すべき知識・技能に対応する **最適なカリキュラムを抽出**

離職者訓練のうち施設内訓練では、**訓練単位 (18時間) の組み合わせ**により効果的な訓練を実施

地域の訓練ニーズに応じ、**カリキュラムの一部を柔軟に入れ替える**ことが可能  
→ **地域の訓練ニーズにより的確に対応**

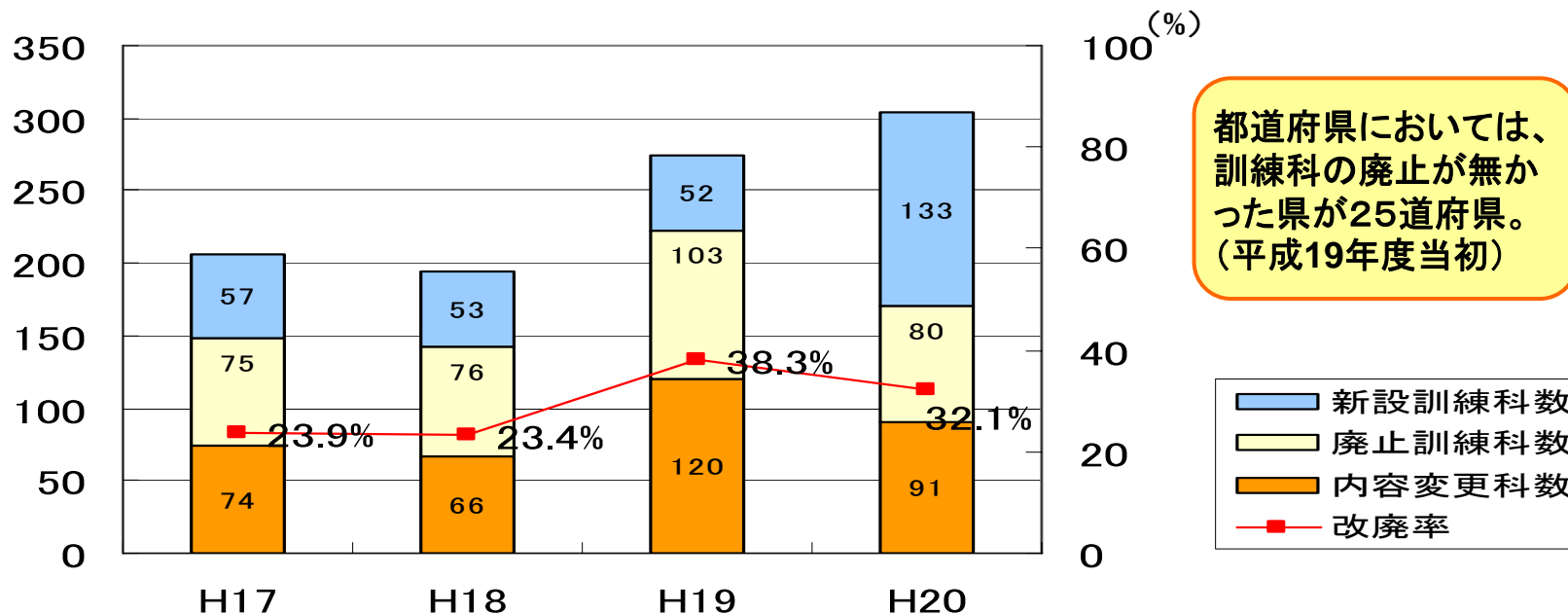
委託訓練においては、委託先に **カリキュラムモデル**として提示

離職者訓練の実施に当たっては、産業界の技術動向、地域の求人ニーズや事業主団体等に対するアンケート、ヒアリング調査結果等に基づき、地方公共団体や民間教育訓練機関との役割分担を踏まえつつ、**毎年3割程度の既存の訓練科の内容変更・廃止及び新設を行っている。**

(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。

離職者訓練



都道府県においては、訓練科の廃止が無かった県が25道府県。(平成19年度当初)

注1) 全訓練科数は、年度末時点のものである(平成20年度のみ年度当初時点)。

注2) 廃止訓練科数は、前年度末で廃止済みのものである。

### 企画競争に当たって、民間教育訓練機関等に対し、必要な指導を実施

- ・ 求人・求職等の人材ニーズに関する現況説明
- ・ 訓練コースの設定、運営、就職支援に係るノウハウの提供
- ・ 訓練コースの評価・改善に係るノウハウの提供（受講者の訓練習得状況の把握方法）
- ・ カリキュラムや教材の提供

例 ・施設が生涯体系を活用して地域の実情に応じ作成したオリジナルカリキュラム、  
本部が作成したモデルカリキュラム、再チャレンジコースの教材

### 競争性及び透明性を確保した企画競争入札の実施

外部委員を含めた評価委員会が企画書の内容を審査

審査内容

- ・ 訓練環境
- ・ 訓練内容、就職支援環境等
- ・ 前年度実績等（受託実績がある場合）

特に訓練内容、就職支援環境等について

- ・ 求人ニーズを踏まえた訓練内容か確認（コースの妥当性）
- ・ 仕上がり像、訓練目標と訓練内容が合致しているか確認
- ・ 就職支援内容が就職の促進につながるか確認

### 訓練実施中の指導等

- ・ 定期的な巡回指導により、講師の指導方法、訓練の進捗状況、就職支援取組状況等を確認し、必要な改善指導・アドバイスを実施するとともに、随時求人情報を提供。

### 訓練成果の評価

- ・ 就職率等の訓練成果や受講者アンケートの結果等を踏まえ、次回の訓練コースの内容、カリキュラム等の見直しに必要な指導・アドバイスを実施



Ⅲ-2-(2)-① 職業訓練指導員と学校の教員との相違点

	職業訓練指導員	学校の教員
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事で活用できる技術や技能の習得を目指した訓練を担当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・将来、就くであろう進路の基礎となる教育を行う。</li> </ul>
指導内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門的な知識・技能</li> <li>・安全衛生に関する知識等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般教養や学術的な知識（普遍的知識等）</li> <li>・内容はそれほど変わらない</li> </ul>
指導方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実技・実習中心（繰り返し教える）</li> <li>・やってみせてからやらせてみる</li> <li>・個々に評価し、指導する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・座学中心</li> <li>・集合教育（集団指導）が一般的</li> <li>・一通りの体験をさせる</li> </ul>
能力向上の方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術革新等に応じて絶えず見直すことが必要（技術動向のキャッチアップ）</li> <li>・労働市場の状況や企業のニーズを十分に踏まえることが必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究活動を通じた能力向上</li> </ul>

技術革新の進展等に即応した効果的な職業訓練の実施には、専門技能や指導能力を総合的に発揮できる職業訓練指導員が不可欠

## 指導員に求められる能力

- ① 中心的な技術分野の専門的知識・技能と関連分野の専門的知識・技能
- ② 指導能力(指導技法等)
- ③ キャリアコンサルティング力
- ④ ニーズに応じた訓練コース企画立案力等

効果的な訓練の実施のみならず、公共職業能力開発施設等の運営において**中核的な役割**を担うことが可能

※総合大卒以外の指導員と比較して

- ・訓練指導能力が評価されている(約8割)
- ・専門的知識・技能が評価されている(約7割)

※( )内は、施設長等からのヒアリング調査の回答割合

職業能力開発総合大学校卒の指導員は、

- ・複数の指導員免許により**広範な分野**を担当できる
- ・訓練生の能力に応じた**適切な方法**で指導できる
- ・訓練ニーズに基づいて**訓練コースの改善**ができる

## 職業能力開発総合大学校

職業訓練指導員に求められる役割を踏まえた特徴的なカリキュラムの実施 (5834時間のカリキュラム)<sup>※</sup>

### ものづくり関係

65.0%

生産現場で実際に使用する設備・機械による基礎から応用までの徹底した技能訓練

技術変化への対応

### 訓練指導関係

8.2%

- ・指導員の心得
- ・指導技法等
- ・指導案の作成の基本

実務実習  
(機構及び都道府県・民間の訓練施設における指導員業務の実習)

### キャリア・コンサルティング関係 訓練のコース・コーディネート関係

4.7%

- ・キャリア・コンサルティング技法(職業指導・相談)
- ・産業・経済の動向・能力開発ニーズの把握の手法
- ・ニーズを踏まえたカリキュラム設定

※ 5834時間のカリキュラムには、専門基礎学科22.1%を含む。また、国立大学工学部カリキュラムの2倍。

職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の専門性の拡大・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

【対象者】都道府県及び機構等公共職業能力開発施設の指導員  
認定訓練校の指導員、企業の教育訓練指導者 など

○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

就職支援の充実に向けたレベルアップ  
キャリア・カウンセリング技法等習得

ニーズに基づく訓練コースの企画開発  
能力レベルアップ

訓練コーディネート手法の習得

効果的な教材の開発能力レベルアップ  
C A I 教材作成手法の習得

新訓練コースの実施、カリ  
キュラムの充実に向けた  
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

配管科→機械科  
木工科→建築科

研修

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

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

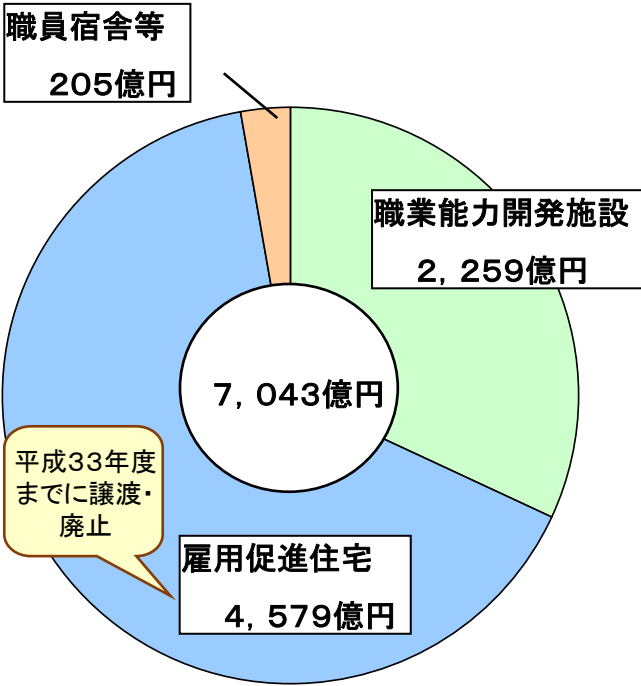
- ・ 職種転換研修(機械, 建築)
- ・ エンジン性能検査技術

### Ⅲ-2-(3)-① 職業能力開発施設・設備の状況

#### 保有する職業能力開発施設

機構保有施設(18‘資産ベース)

#### 職業能力開発施設の内訳



区分	施設数	平成18年度末B/S価格(百万円)			
		計	土地	建物	その他
職業能力開発促進センター	62	87,420	22,453	60,356	4,611
職業能力開発大学校等	11	52,173	4,488	43,823	3,862
職業能力開発総合大学校	1	27,731	15,046	12,047	637
地域職業訓練センター等	102	25,698	1,903	23,245	550
<b>合計</b>	<b>176</b>	<b>193,022</b>	<b>43,890</b>	<b>139,471</b>	<b>9,660</b>

※1 四捨五入の関係で合計が合わない場合があること。  
 ※2 職業能力開発促進センターには、都道府県センターを含むこと。  
 ※3 私のしごと館は除く。

### Ⅲ-2-(3)-② 企業の生産現場を反映した設備の整備（離職者訓練）

- ものづくり分野の訓練ニーズに対応するため、最先端の機器をリースにて整備。
- いずれも金属製品製造業、一般・電気機械器具製造業等の生産現場に広く普及している機械。
- 企業のニーズに応えられる高度な技能者育成のためには、これらの機器が必要不可欠。



ターニングセンタ（2,000万円）



ターニングセンタによる加工例



マシニングセンタ（2,500万円）



マシニングセンタによる加工例

- 訓練においては、外径加工、曲面加工、ドリル加工などの切削加工法を習得するために使用。

- 2次元又は3次元の平面削り、穴あけなどの切削加工法を習得するために使用。



NCワイヤカット放電加工機（2,300万）



放電加工機による加工例

- プレス金型の刃物部分作成の放電加工法を習得するために使用

訓練設備については、離職者訓練のために必要な機械を整備し、在職者訓練、事業主支援にも活用している。

## 例) ターニングセンタ(NC旋盤)



離職者訓練  
のため整備

活用割合 83.5%  
利用時間 17153.5h



在職者訓練  
に活用

活用割合 11.6%  
利用時間 2386.0h

事業主支援にも活用  
○施設設備の貸与

活用割合 4.9%  
利用時間 997.5h

### 離職者訓練カリキュラム

ユニット	NC旋盤 4 (加工作業)	分類番号	MU102-0050-1	自 評	已 履	指導員 認
到達水準	(1)NC旋盤の保守点検ができること					
	(2)機械操作ができること					
	(3)NC旋盤の組取り及び加工ができること					
	(4)プログラムの登録、編集ができること					
	(5)安全衛生作業ができること					
教科の細目	内 容					訓練時間
機械操作	(1)機械保守と点検 (2)操作盤の使い方					学科 1 実技 2
加工準備	(1)工具の取り付け (2)補正値の入力 (3)工具出発点の設定 (4)加工の開始					9



### 在職者訓練カリキュラム

			分類番号	M112-110-3
訓練分野	機械系	訓練コース	NC旋盤実装技術	
訓練対象者	NC旋盤作業に従事し、中核的な役割を担う者、またはその候補者			
訓練目標	実践的なプログラム(サブプログラム、複合形固定サイクル等)を理解し、プログラミングをより効率化する知識や工具補正の適切な使い方と加工方法を習得することにより、生産現場における高精密・高能率加工に対応した職務が遂行できる。			
教科の細目	内 容			訓練時間(H)
1. 概要	(1) 訓練の目的 (2) 専門的能力の確認 (3) 安全上の留意事項			1.0
2. 応用プログラム	(1) プログラムの作り出し指令			5.0

※活用割合: 機械の稼働時間全体を100%としたときの、離職者訓練、在職者訓練、事業主支援での利用時間の割合



Ⅲ-2-(3)-④ **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
離職者訓練 (職業能力開発促進センター等)		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 (6月(標準)分)
	委託訓練	標準3ヶ月	99,738人	237.4億円 (3月(標準)分)
在職者訓練 (職業能力開発促進センター等)	2日～5日	81,910人	58.7億円	72千円 (1コース分)
高度技能者養成訓練 (職業能力開発大学校等)	2年	7,236人 (在校生数)	219.2億円	3,029千円 (年額)
指導員訓練 (職業能力開発総合大学校)	養成訓練	4年	1,014人 (在校生数)	40.9億円 (年額)
	再訓練	5日程度	1,588人	4.3億円 (1コース分)

## 失業者の再就職のための能力開発、中小企業のものづくり人材の育成等

「仕事の体系」と  
「訓練の体系」を集積

### ①カリキュラム

“訓練ノウハウの集積”

PDCAによる  
継続的な見直し

教材・訓練カリキュラム  
を開発  
(HP等により広く提供)

必要となる専門技術、  
指導力、訓練コースの  
設定力等の養成

### ②職業訓練指導員

“養成と能力更新”

施設・設備の特徴  
を活かした訓練への  
特化と効率化

### ③施設・設備

“民間では採算困難な訓練の実施”

訓練を修了した指導員を全国規模に展開

専門性の拡大、レベルアップ、新たな職種のための訓練を実施

技術革新にキャッチアップした施設・設備の更新

民間による訓練実施が手薄な分野(ものづくり分野等)の設備に対する必要な投資 71



### 1 検討内容・分野

- ISO（国際標準化機構）にあつては、これまで鉱工業分野を中心に国際規格発行等の活動を行ってきたが、近時、サービス分野についても、その活動の国際化等を背景に、国際規格の発行に向けた検討が順次進捗。
- こうした検討の一環で、「人材育成と非公式教育サービス」（現時点の作業上の定義：「非公式教育分野の学習サービスを提供する、あらゆる規模の組織または個人」）分野に係る、国際規格発行に向けた検討が開始。  
→想定される典型的な対象は、民間の語学学校、職業分野の社会人教育等

### 2 検討体制

- 本件に係る個別規格審査を行うためのISOの専門委員会として、2006年11月に「TC（Technical Committee）232」が発足（提案国：ドイツ）。
- TC232には、現在、我が国を含む25か国が参画。
- TC232に参画する我が国の国内審議団体（日本工業標準化調査会承認）は「人材育成と教育サービス協議会」（本分野の学識経験者、民間教育訓練機関、企業等関係者が委員として参画、関係省庁（厚生労働省、経済産業省、文部科学省等）がオブザーバー出席）。

### 3 検討スケジュール

- ISOのルールとして、検討開始から規格発行までの期間は原則3年、最大5年以内。
- 2007年3月にTC232第1回会合（ドイツ（ベルリン））、2008年4月に第2回会合（米国（フィラデルフィア））がそれぞれ開催。
- 次回第3回会合以降、各国の民間教育訓練市場の状況、教育訓練制度等を踏まえた、より具体的な議論が行われる見込み。

## IV 民間、地方公共団体との関係

# 官民の役割分担と連携

離職者訓練

在職者訓練

学卒者訓練

ものづくり分野中心

IT・事務系等  
非ものづくり分野中心

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。

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。

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。

公共職業能力開発施設

離職者訓練の委託

主な委託先 ※

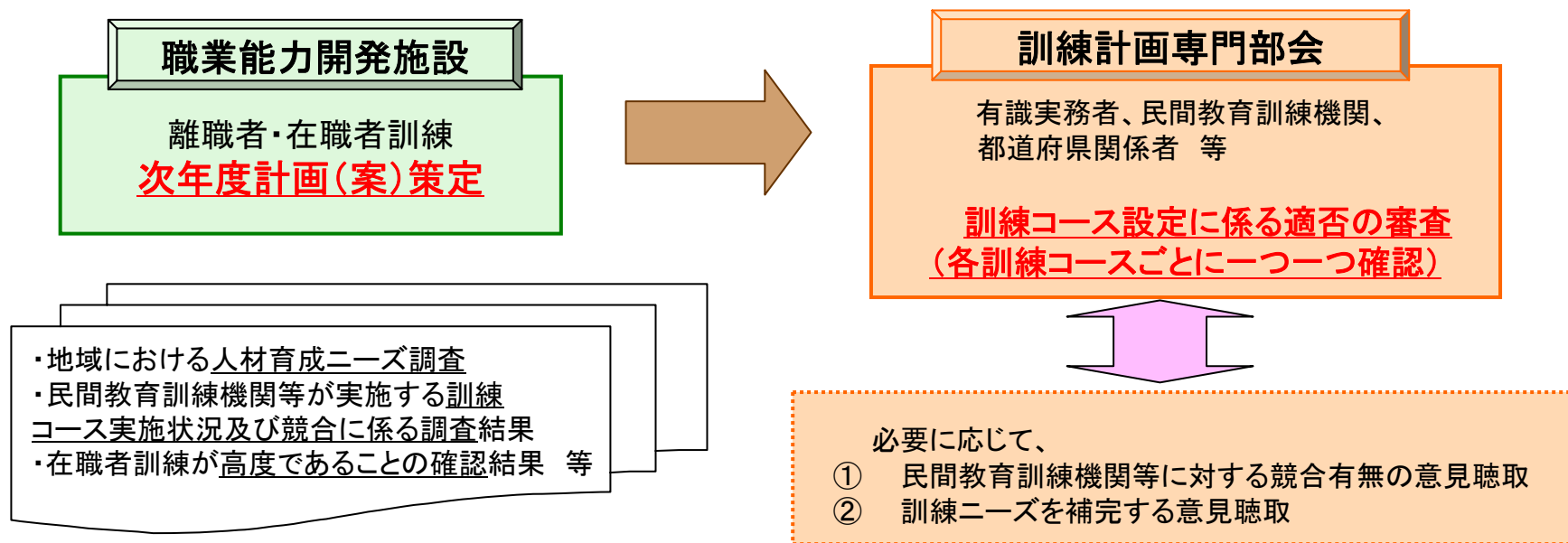
- ・株式会社等 69%
- ・専修・各種学校 20%

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

※10都道府県におけるサンプル調査

- 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。

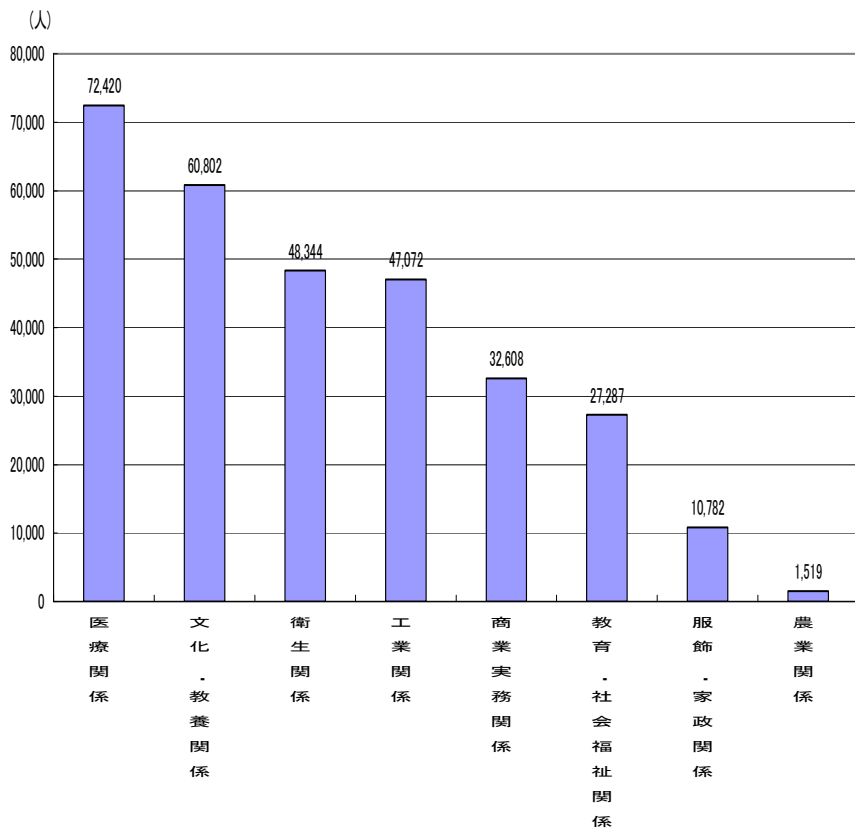


- 民間教育訓練機関等が実施する訓練との競合が確認された訓練コースは改廃、地域の民間で実施していないものに特化。

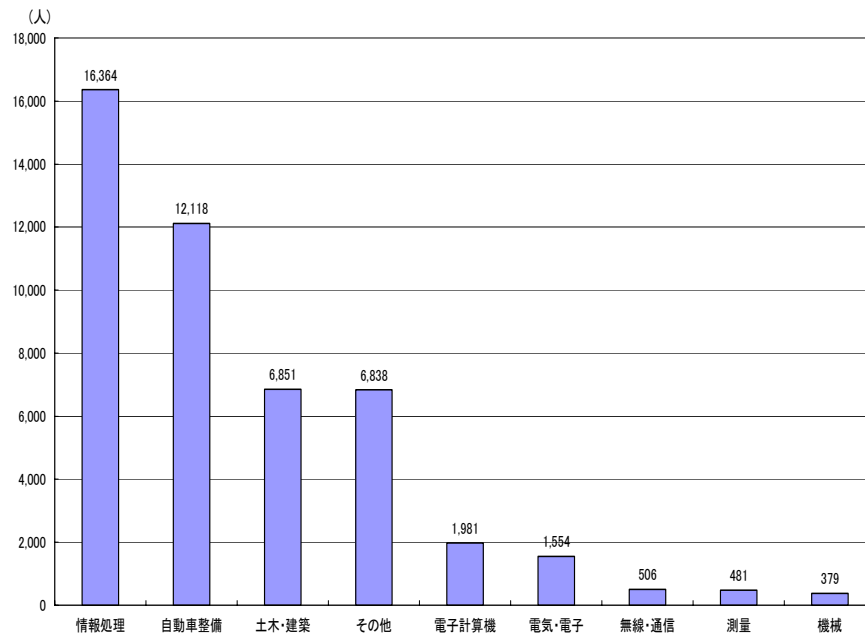
## 専修学校分野別入学者数

○ 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。

専修学校分野別入学者数(全区分)



専修学校分野別入学者数(工業関係区分)



## 役割分担

- 国（雇用・能力開発機構）は、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実施。
- 主として在職者を中心に、**高度・先導的な職業訓練を開発し、普及**させるとともに、**自ら当該訓練を実施**。
- **地方公共団体は、地域住民サービスの観点から、地域の実情に応じた職業訓練を行う役割。**
- こうした職業訓練を実施するに当たっては、産業施策や福祉施策など関連施策と連携。

## 連携

- 国と地方の役割分担を踏まえつつ、効果的な職業能力開発行政を推進するため、両者は密接に連携を図り、**職業訓練コースの設定等について必要な調整**。
- 若者、障害者、母子家庭の母、生活保護受給者等に対する職業能力開発施策については、都道府県のみならず、**市町村も含め連携**を進めること等により、これらの者の地域における職業的自立を促進。

## 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

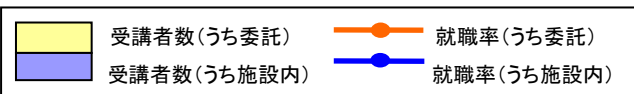
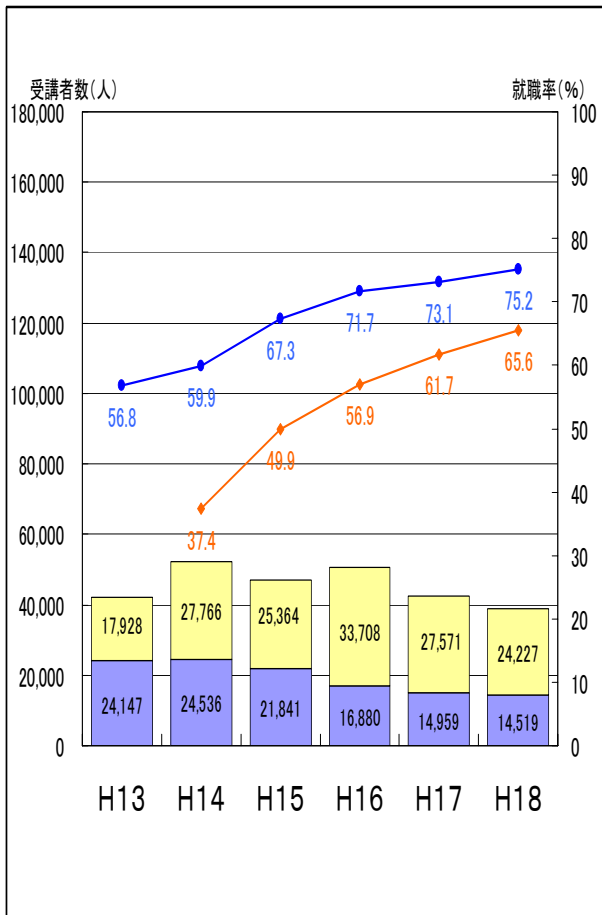
- 地域の人材ニーズを踏まえ、地域の実情に応じた訓練
- (主な訓練例) 電気工事科、機械製図科
- (地域の実情に応じた訓練例) 酪農科、観光科
- 平成18年度受講者数 → 約6万1千人

## 学卒者訓練

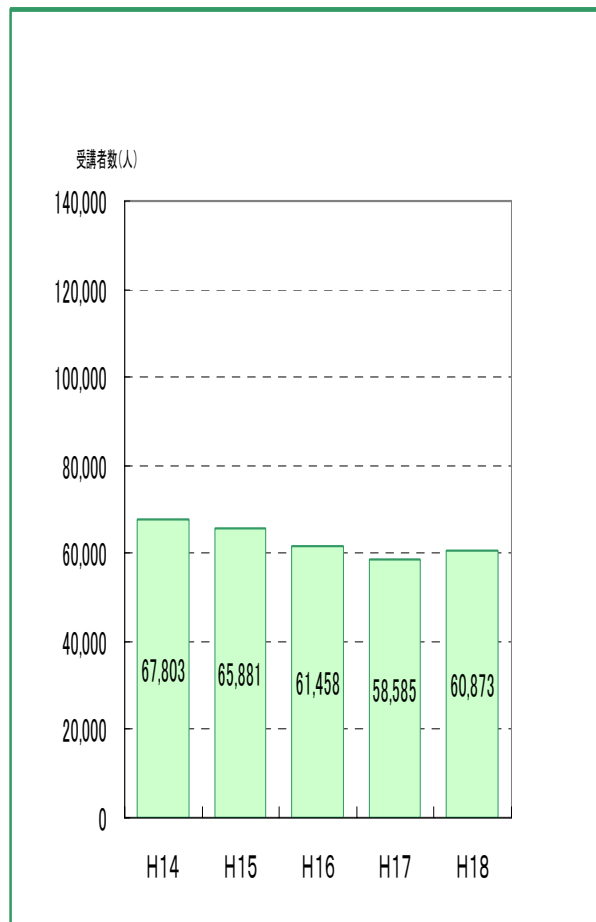
- 職業に必要な基礎的な技術・知識を習得させるための長期課程の訓練(高卒者等1年間、中卒者等2年間)
- (主な訓練例) 建築科、機械加工科
- (地域の実情に応じた訓練例)
- ホテル・旅館・レストラン科、タオル技術科
- 平成18年度受講者 **約1万5千人**
- 就職率 → 92.6%

# 都道府県における公共職業訓練実施状況 (離職者訓練・在職者訓練・学卒者訓練)

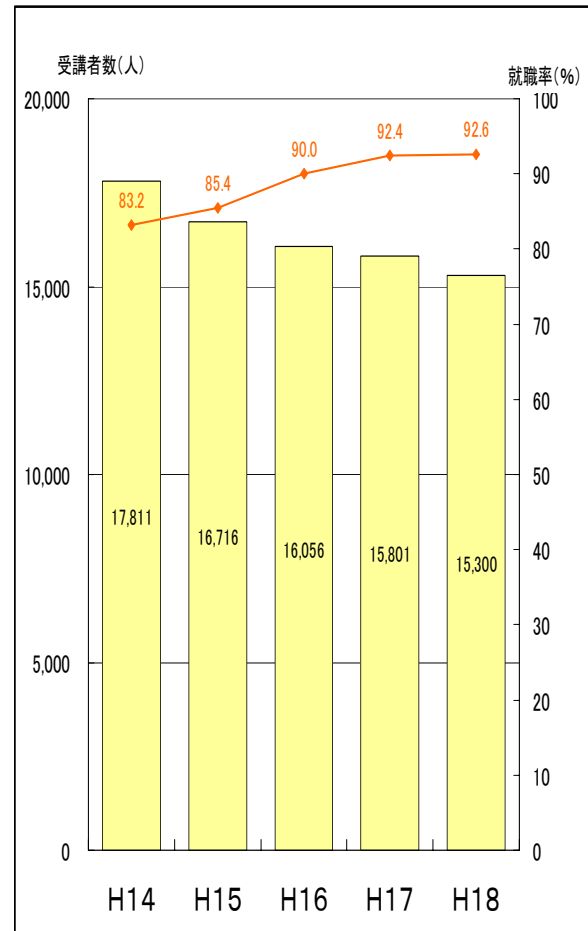
## 離職者訓練



## 在職者訓練



## 学卒者訓練



※委託訓練の就職率は、平成14年度から調査を行っている。



公共職業能力開発施設（都道府県）の施設数の推移

