

# 前回の御意見等に関する資料

---

## 事例1: 工業高校の生徒に対する研修の実施

- 滋賀職業能力開発短期大学校において、高等学校からの要請により、技能検定(シーケンス制御作業)の受験を予定している滋賀県立八幡工業高等学校及び滋賀県立彦根工業高等学校の生徒計32人(平成25年度)を対象に、技能講習(1~4日)を実施。



(技能講習の様子)

## 事例2: 中学校における職場体験への協力

- 兵庫県では、「トライやる・ウィーク」として、地域の中で、生徒の主体性を尊重した様々な職場体験等の体験活動を通して、豊かな感性や創造性などを自ら高めたり、自分なりの生き方を見つけることができるように支援する事業を実施。  
ポリテクセンター兵庫においては、尼崎市立武庫中学校の生徒を1週間受け入れ、職業能力開発施設の職場体験(金属加工体験等の指導員業務体験)を実施。

(職場体験の流れ)

	活動内容(例)
1日目	オリエンテーション、施設見学、職業選択等に関するグループワーク
2日目	管理部門の業務体験、安全パトロールの実施
3日目	指導員の業務体験(金属製品(銅製卵焼器)の製作体験)
4日目	指導員の業務体験(木造住宅の軸組と内外装体験)
5日目	指導員の業務体験(指導案の作成、模擬授業)

## 事例3: 中学校・高校に対する学校説明会の実施

- 東北職業能力開発大学校青森校において、県内の中学校、高等学校の生徒を対象に、ものづくり体験や職業適性診断等の体験を含む学校説明会を実施。



(学校説明会の様子)

## 事例4: 工業高校の教員に対する研修の実施

- 中国職業能力開発大学校において、岡山県高等学校工業教育協会電気系部会と連携し、工業高校7校の電気系教員14名に対し、「高校生ものづくりコンテスト」に参加する学生を指導する教員の技術向上を目的として、電子回路分野の指導方法に関する研修を実施。

## その他

- 平成26年9月より、職業能力開発短期大学校等における学修のうち、大学等において大学教育等に相当する水準にあると認められたものについて、当該大学等において単位を与えることが可能となった。

# 技能検定制度の対象職種に係る就業者数の観点で見たカバレッジについて

- 現行技能検定制度の対象職種に係る就業者数の観点で見たカバレッジは、ものづくり技能分野では約8割。他方、対人サービス技能分野では約2割となる。
- この内訳について、ものづくり技能分野を建設分野と製造分野の別で見ると、両分野ともにカバレッジは約8割。他方、対人サービス技能分野では、対応する技能検定制度がある生活衛生（理・美容等）は13.1%、飲食調理・飲食接客等は80.8%となり、その他の対人サービス（販売店員、営業、塾講師等）は現行技能検定制度ではカバーしていない状況。

分 野	①就業者数	②技能検定制度に対応する職業の就業者数	③カバレッジ (②÷①×100)	代表的な 技能検定制度
総 計	5,961万人	1,664万人	27.9%	
ものづくり技能分野	1,151万人	915万人	79.5%	
建設分野	310万人	261万人	84.2%	塗装、建築大工、配管、造園
製造分野	841万人	654万人	77.7%	機械加工、機械保全、電子機器組立て、パン製造
対人サービス技能分野	1,524万人	303万人	19.9%	
生活衛生(理・美容等)	83万人	11万人	13.1%	着付け
飲食調理・飲食接客等	361万人	292万人	80.8%	調理、レストランサービス
その他の対人サービス (販売店員、営業、塾講師等)	1,079万人	-	-	なし

注1)①②の就業者数は、平成22年の国勢調査(総務省統計局。確定値)の数値を使用。  
 注2)ものづくり技能分野は、具体には国勢調査の職業分類(小分類)134,144~189,200~219の範囲とし、対人サービス技能分野は職業分類(同)61~65,85~125の範囲とし、計上。

# 技能検定(指定試験機関方式)の実態と課題

	制度及び運用実態のポイント	課題
試験実施主体	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法人格としては、一般・公益社団、NPO法人が大宗。</li> <li>○ 会員の構成、設立目的・事業内容等に鑑み、事業主団体としての性格の強いものから、職能団体・試験団体としての性格の強いものまで様々。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 特に、事業主団体性が薄い指定機関の職種にあつては、検定成果の人事・採用等での活用は限定的と考えられる。</li> </ul>
試験内容・運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業界におけるニーズ・ノウハウ等を反映し、職種の特性に応じた試験の実施方法や受検資格に創意工夫。 ex) キャリア・コンサルティング職種におけるロールプレイ(実技試験)、業界内の民間資格の技能検定受検資格への反映など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 技能検定の評価方法は、「実技試験」と「学科試験」に限られることから、具体的評価手法も自ずと限定。</li> </ul>
財政	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受検料のみでファイナンスする独立採算制。</li> <li>○ 支出規模に応じ、政令に定める上限(実技29,900円、学科8,900円)の範囲内で、職種・等級ごとに受検料を設定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 技能検定単体では赤字が生じている指定機関では、他の事業・会計からの補填等により検定事業を賄っており、安定的な運営の観点から課題がある。</li> </ul>
受検料		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 独立採算制である結果として、上位等級では都道府県方式による技能検定と比べて受検料が高く設定される場合も多い。</li> </ul>
その他の受検機会確保の便宜	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 一般に、業界関係団体が指定機関となることで、企業を通じた受検ニーズを持つ者に対する情報提供など、受検者の便宜向上が図られやすい。</li> </ul>	—

# 諸外国(アジア)の職業能力開発対策(未定稿)

中国	韓国	インドネシア	マレーシア	
<p><b>【職業能力開発対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○高度技能労働者の養成訓練、再就職・起業のための職業訓練、農民工に対する職業転換訓練などを実施</li> <li>○専門技術人材の育成のための専門技術資格試験の実施</li> <li>○技工学校、職業訓練センター、民間職業訓練機関において技能労働者の育成を実施</li> </ul>	<p><b>【若年者向け訓練施策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○大卒未就職者など雇用保険未適用の失業者に対する職業訓練及び非進学、中途退学若年者を対象に人手不足部門の技能職の育成を目的とした政府委託訓練を実施</li> <li>○"My Work for Tomorrow" Project・・・産業の需要を反映した職業訓練を提供するプログラムを実施</li> </ul> <p><b>【職業能力開発対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○在職者訓練、中小企業向け職業訓練、失業者向け訓練(個人の職業訓練履歴と訓練費用を包括的に関する将来就業訓練カード制が主軸)、雇用促進訓練、重点産業向け基本訓練、障害者向け訓練といった職業訓練を展開</li> <li>○国家技術資格・・・特定の基準や課程が必要な職業分野において能力を表す資格制度(512種類)</li> </ul>	<p><b>【若年者向け訓練施策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○即戦力を養成するための職業訓練</li> <li>・職業訓練センターによる訓練(機械、自動車等)</li> <li>・自営業(企業)の促進のための訓練(ビジネス手法等)</li> </ul> <p><b>【職業能力開発対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○実習制度・・・企業側が参加する者を選抜し、政府又は民間の職業訓練機関に訓練の一部を実施させる制度</li> </ul>	<p><b>【若年者向け訓練施策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○高度技能労働者の確保のため、人材公社「タレント・コーポレーション・マレーシア」で、電子・電気工業セクターの調査・開発エンジニア育成を目的とした企業における実践訓練や職業訓練センターでの補助的なトレーニングを行うファストラックなどのサービスを実施</li> </ul> <p><b>【職業能力開発対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○初期職業教育訓練、国家デュアル訓練システムを含む継続職業教育訓練を実施。使用者からの拠出金からなる研修費に対する給付金を支給する人的資源開発基金がある。</li> <li>○タレント・コーポレーション・マレーシア(再掲)</li> </ul>	
フィリピン	シンガポール	タイ	ベトナム	インド
<p><b>【職業能力開発対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○技術教育技能開発庁(TESDA)による業界団体と協議した訓練プログラムの提供</li> <li>○語学研修センターによる外国語研修</li> </ul>	<p><b>【職業能力開発対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○継続教育訓練・・・労働者が産業関連技能を獲得するとともに、産業の発展に遅れをとらないよう手助けすることによって、労働者の質と生産性の拡大を図ることを目的とした訓練</li> <li>○労働力技能証明制度・・・労働者に必要な能力を訓練、育成、評価、認定し、職業能力を維持、向上させるための制度</li> <li>○雇用可能性技能システム・・・全産業共通の基礎的な技能を習得させるもの。</li> </ul>	<p><b>【若年者向け訓練施策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○公的職業訓練機関を通じた若年者に対する職業訓練とドイツの協力を得たデュアル・システムを実施</li> </ul> <p><b>【職業能力開発対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職業訓練施設において、雇用前訓練(学卒者向け)、アップグレード訓練(中小企業等から派遣された在職者向け)、再訓練(失業者及び職種転換を図る者向け)を実施</li> <li>○技能評価制度・・・2000年代前半より日本の協力等を得て整備が進められ、日本における技能検定3級程度の技能検定制度が定着</li> <li>○技能開発基金・・・労働者の職業訓練費用の貸付を行う。従業員を100人以上雇用する企業が、その従業員に一定の職業訓練を行わない場合に一定額の拠出金の納付が義務付けられている。</li> </ul>	<p><b>【職業能力開発対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○初等レベル(単純作業や特定作業における実践力を身に付けることを目標)、中等レベル(専門知識や技術応用力を持つことを目標)、大学レベル(より高度な専門知識や技術応用力、チームワークを持つことを目標)の職業訓練を実施</li> <li>○職業訓練支援・・・失業保険受給中の労働者は、短期の職業訓練等を受けることができる。</li> <li>○職業能力評価制度・・・日本の支援による日本式の技能検定制度</li> </ul>	<p><b>【職業能力開発対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職工訓練制度・・・14歳～40歳を対象。約7割が実務訓練により構成される。</li> <li>○養成訓練制度・・・学校中途退学者及び産業訓練研修所の卒業生を対象。基礎訓練、作業現場訓練及びその他関連の訓練から構成される。</li> <li>○技能開発イニシアチブ・・・14歳以上の学校中退者や非組織部門の労働者を対象とした訓練制度</li> <li>○NGOによる訓練</li> <li>○都市部貧困層の雇用促進に向けた職業訓練を実施</li> <li>○女性職業訓練プログラム・・・女性のみを対象とした職業訓練校を設置。また、指導者育成コース等を実施</li> </ul>