

雇用・能力開発機構のあり方検討の視点（案）参考資料

1 公共職業訓練の政策的位置づけ、必要性

(1) 教育訓練市場における位置づけと役割	P.1
○ 教育訓練市場の全体像(推計)	2
○ 教育訓練実施機関の特徴	3
○ 各国における訓練プログラムへの公的支出(対GDP比)	4
(2) 雇用対策における位置づけと役割	P.5
○ 雇用対策法における職業訓練の位置づけ	6
○ 雇用政策基本方針(概要)	7
○ 公共職業訓練とは	9
・ 離職者訓練(概要、実施状況、具体例等)	10
・ 在職者訓練(概要、実施状況、具体例等)	15
・ 職業訓練におけるPDCAプロセス	17
・ 学卒者訓練(概要、実施状況、具体例等)	18
(3) ものづくり政策における位置づけと役割	P.23
○ ものづくり基盤技術振興基本法	24
○ ものづくり人材の育成	25
○ 離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練	26

2 民間、地方公共団体との関係

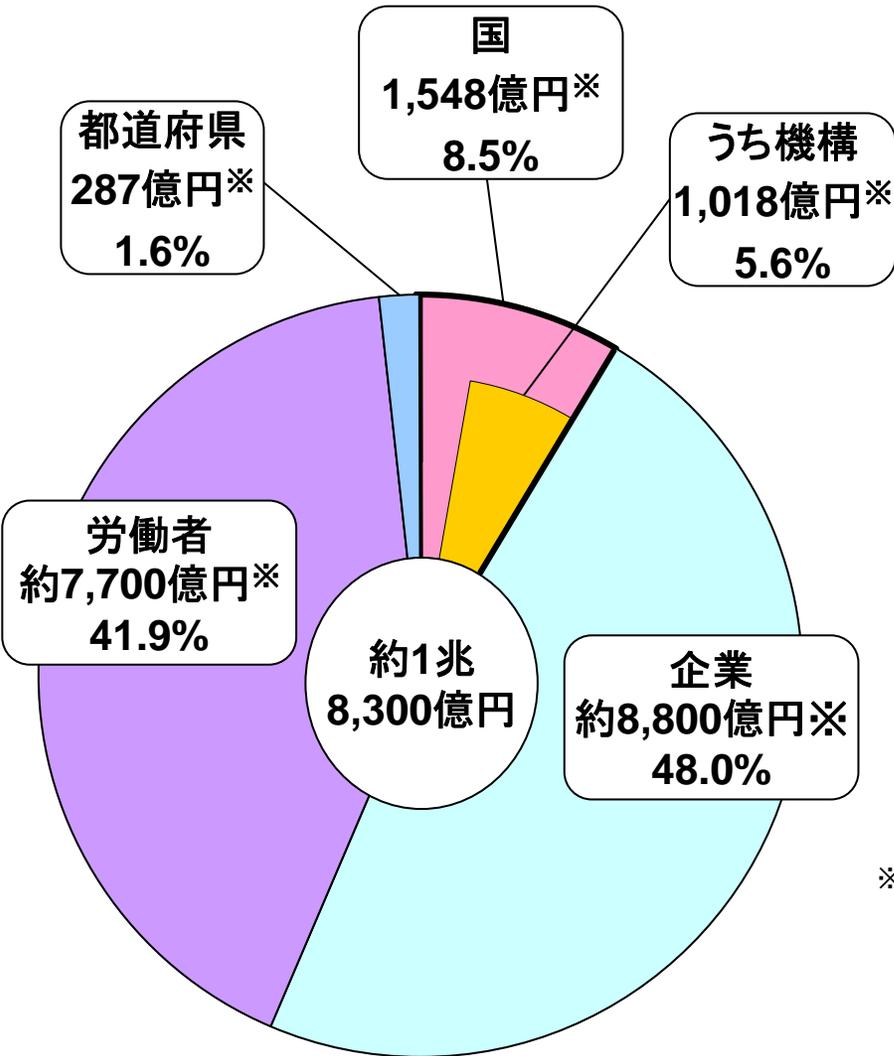
○ 官民の役割分担と連携	30
○ 国と地方の役割分担と連携	31
○ 公共職業訓練のインフラ整備	33

1 職業訓練の政策的位置づけ、必要性

(1) 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)2
- ② 教育訓練実施機関の特徴3
- ③ 各国における訓練プログラムへの公的支出(対GDP比)4

1-(1)-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

1-(1)-② 教育訓練実施機関の特徴

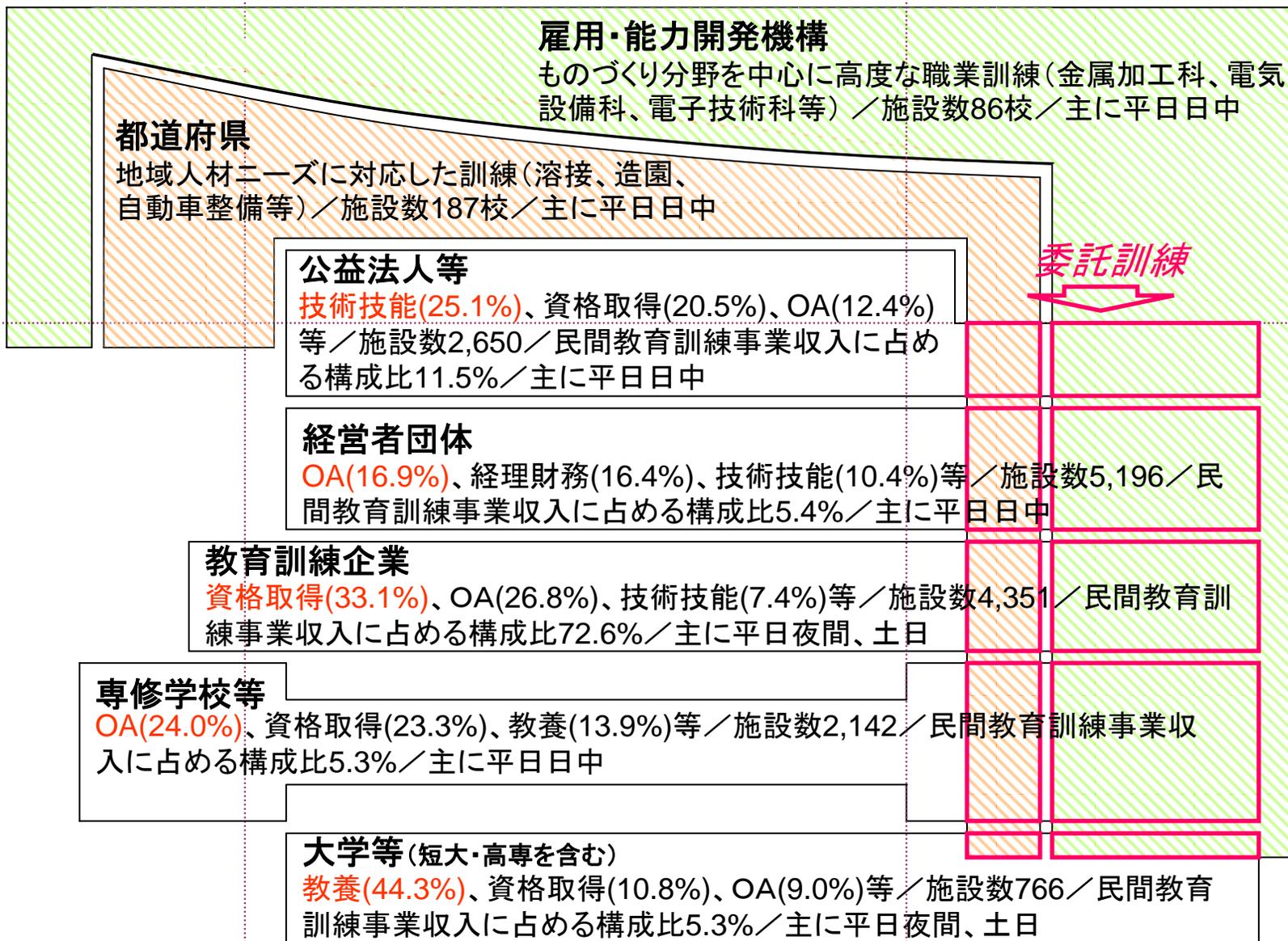
学 卒 者

在 職 者

離 職 者

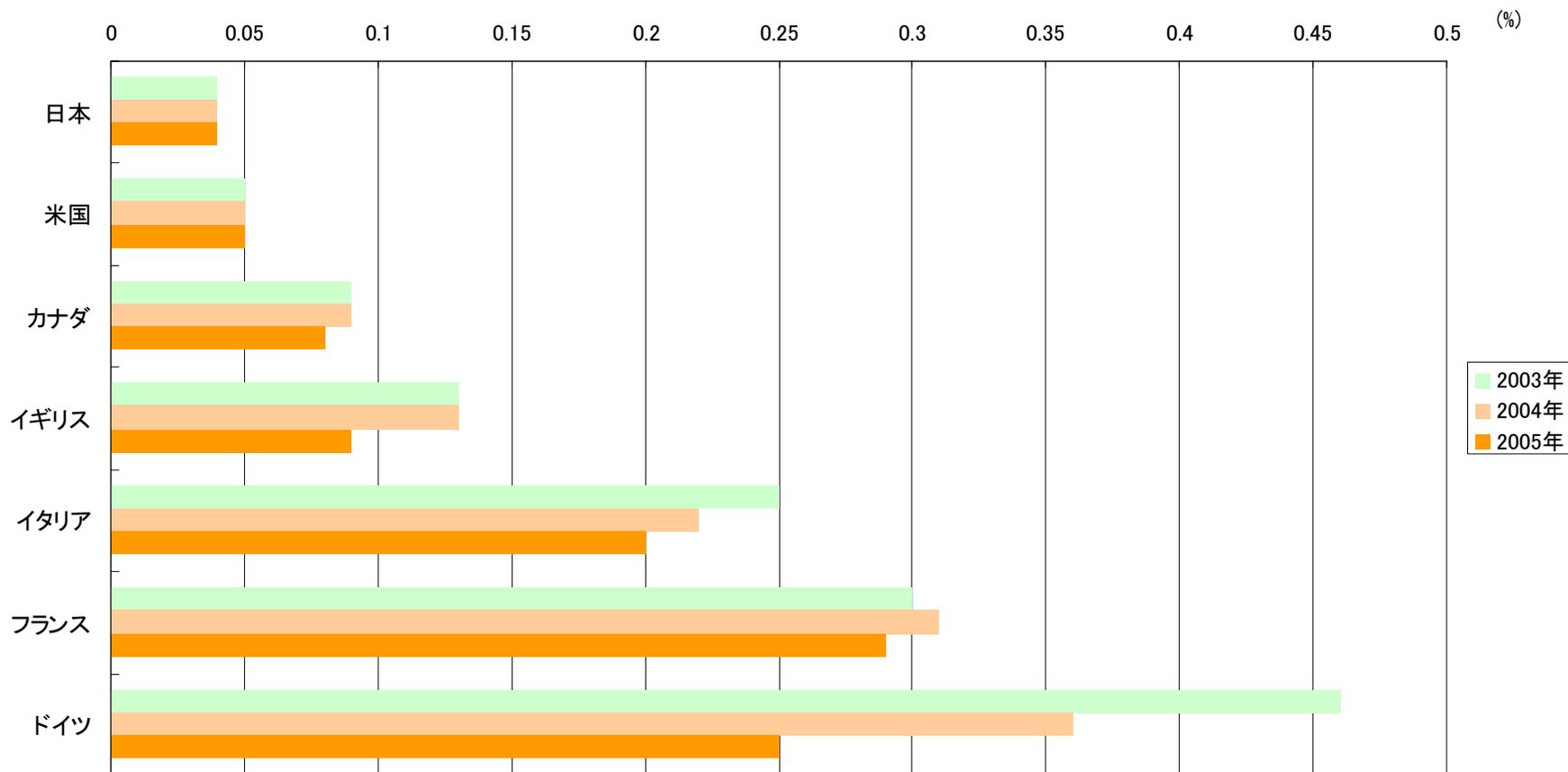
主にものづくり分野

主に非ものづくり分野



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

1-(1)-③ 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。）

1 職業訓練の政策的位置づけ、必要性

(2) 雇用対策における位置づけと役割

① 雇用対策法における職業訓練の位置づけ6
② 雇用政策基本方針(概要)7
③ 公共職業訓練とは9
④ 離職者訓練(施設内訓練)の概要10
⑤ 離職者訓練(委託訓練)の概要11
⑥ 公共職業訓練実施状況(離職者訓練)12
⑦ 雇用対策における離職者訓練の実施14
⑧ 機構が行う在職者訓練の特徴15
⑨ 公共職業訓練実施状況(在職者訓練)16
⑩ 職業訓練におけるPDCAプロセス17
⑪ 学卒者訓練の概要18
⑫ 公共職業訓練実施状況(学卒者訓練)19
⑬ 職業能力開発大学校の特徴(国立大学工学部との比較)21
⑭ 職業能力開発大学校と国立大学工学部の取得単位の比較表22

1-(2)-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。**

1-(2)-② 雇用政策基本方針（概要）（平成20年2月29日厚生労働省告示第40号）

～すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現～

本格的な人口減少に伴う労働力人口不足の懸念、グローバル化や技術革新等がもたらした課題を乗り越え、経済社会の持続的な発展を強固なものとし、人々の「**雇用・生活の安定**」を確保するため、「**安定の確保**」、「**多様性の尊重**」、「**公正の確保**」を基軸とし、当面5年程度の間、以下の雇用政策を強力に推進

(1) 誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現

- ・若者の雇用・生活の安定と働く意欲・能力の向上
→フリーター、派遣労働者などの不安定就労者の正社員就職支援、若者の働く意欲を高める「若者自立塾」の実施、等
- ・女性のキャリアの継続と再就職等の実現
→保育サービスの充実、短時間勤務制度などの柔軟な働き方の環境整備、マザーズハローワークにおける就職支援、等
- ・いくつになっても働ける社会の実現
→年齢制限禁止の徹底、70歳まで働ける企業の普及、シルバー人材センターによる多様な就業や地域参加の機会の確保、等
- ・障害者等への支援
→障害者の雇用機会の拡大、福祉から雇用への移行に向けた総合的取組、母子世帯等に対する「チーム支援」の強化、等
- ・地域における雇用創出の推進
→雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域における雇用創出支援、U・Iターンの促進、等
- ・労働力需給調整機能の強化
→労働者派遣事業に係る厳正な指導監督と派遣制度の見直し、セーフティネットとしてのハローワークの機能強化、等

(2) 働く人すべての職業キャリア形成の促進

- ・職業キャリアを支援するインフラの充実、職業生涯を通じたキャリア支援
→多様な教育訓練システムの充実、キャリア・コンサルティングの普及、経営団体と協力した「ジョブ・カード」制度の普及、等
- ・専門的・技術的分野の外国人の就業促進と就業環境の改善
→専門的・技術的分野の外国人の就業促進、外国人労働者の雇用管理の改善、外国人研修・技能実習制度の適正化と見直し、等
- ・中小企業や福祉・介護分野の人材確保対策
→熟練技能者の技能継承支援、中小企業の人材ニーズに応える教育訓練制度、福祉・介護分野の人材確保、等

(3) 多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

- ・仕事と生活の調和が可能な働き方のための企業の取組の促進・支援と労働者に対する意識啓発
- ・多様な働き方を主体的に選択できる労働環境の整備
→パートの均衡待遇の確保、パート・有期契約労働者の処遇の改善や正社員転換支援、等

雇用・生活の安定確保

1-(2)-② **雇用政策基本方針（平成20年2月29日厚生労働省告示第40号）（抄）**
～すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現～

第2 今後の雇用政策の基本方針

3 今後重点的に展開していく具体的な施策の方向性

(2) 働く人すべての職業キャリア形成の促進

① 職業キャリアを支援するインフラの充実

人口減少という局面を迎える中、経済社会の持続的な発展を維持するためには、就業率の向上により、労働力人口の趨勢的な減少を抑制するほか、一人一人の能力を高めることによって生産性を向上させていくことが不可欠であることから、労働市場のインフラ整備の充実を図る。

労働者の職業キャリアの形成は、企業の事業運営において重要なものであり、OJTが引き続き大きな役割を果たしていくことから、企業内における職業能力開発に係る支援を進める。加えて、企業外におけるOFF-JTや自発的な職業能力の開発及び向上も重要性を増していくことから、多様な教育訓練を提供する教育訓練機関の育成を目指し、民間企業、中小企業団体・業種別団体等の事業主団体、公益法人、大学・専修学校等の学校等を教育訓練の受け皿として活用すること等により、各機関の特性を活かした教育訓練機会の確保を図る。

一方、国の責務として、失業者の再就職のための公共職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすとともに、我が国の競争力の源泉であるものづくり分野を担う人材を育成するなど公共職業訓練の充実を図る。

(以下 略)

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)

1-(2)-④ 離職者訓練（施設内訓練）の概要

- 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。

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

地域の実情にきめ細かく対応した訓練を実施

- ・ 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）

1-(2)-⑤ 離職者訓練（委託訓練）の概要①

- 雇用のセーフティネットである離職者訓練は、施設内で自ら行うほか、**多様な人材ニーズに機動的に対応するため、民間で実施できるものについては専修学校などの民間教育訓練機関等へ委託して実施。**
- また、地域ニーズにきめ細かく対応するため、その一部（都道府県の裁量で実施できるもの）を都道府県を通じて委託。

1 委託先	教育訓練企業、専修・各種学校等
2 委託主体	① 独立行政法人雇用・能力開発機構 ② 都道府県(職業能力開発主管課等)
3 訓練対象者	離職者(ハローワークの求職者)
4 訓練コース	主としてものづくり系以外の分野 例:OA事務コース、経理事務コース、情報処理システムコース、介護サービスコース等
5 訓練期間等	標準3ヶ月(1ヶ月当たり原則100時間以上)
6 委託費	受講者1人1月当たり: 6万円(標準)
7 委託先の選定等	受託を希望する民間教育訓練機関等に対して訓練内容・規模等を提示。各機関から提出された事業企画の中から委託主体が適切と認めるものを選定する。

委託訓練の意義

民間教育訓練機関等に対する委託訓練を行うことにより、

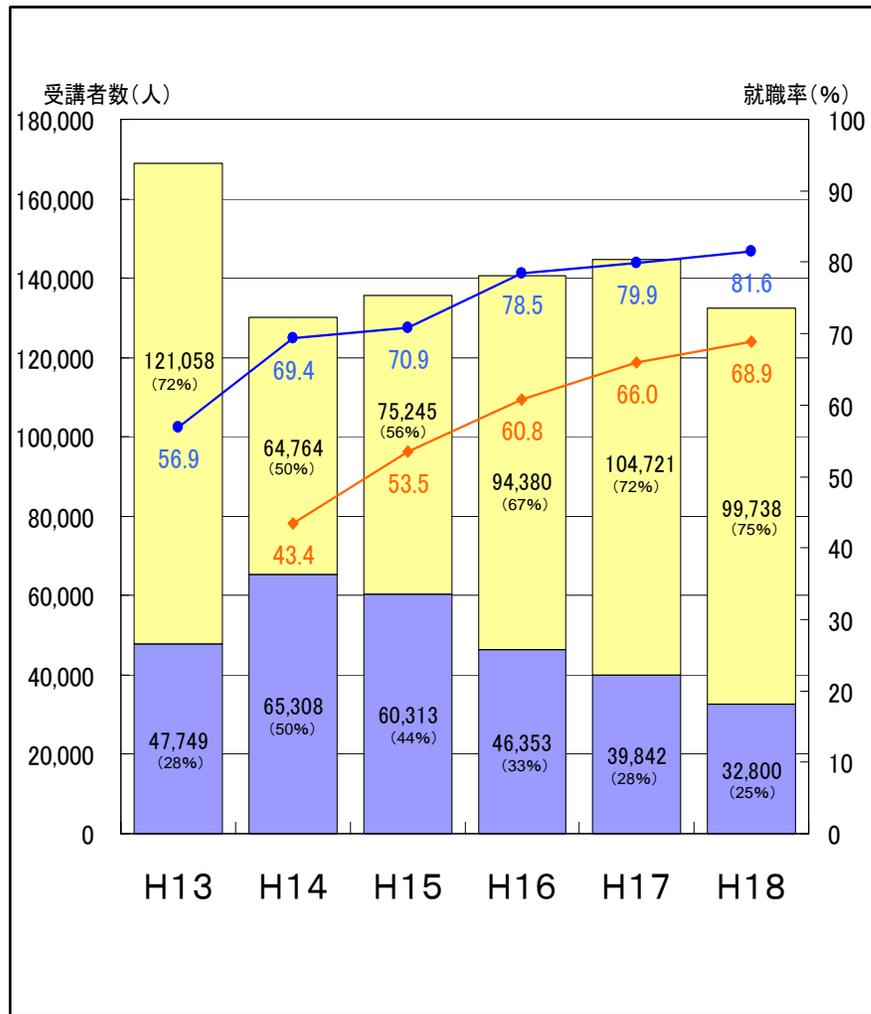
- **離職者に対して日中、継続的に訓練が受講可能な環境を提供**
（教育訓練企業においては、土日夜間を中心にコースを設定）
- モデルカリキュラムの提供等を通じ、**離職者に対して就職に直結する訓練機会を創出**
（専修学校等においては、資格取得を目的としたコースが約2割）

機構が実施する委託訓練の特色

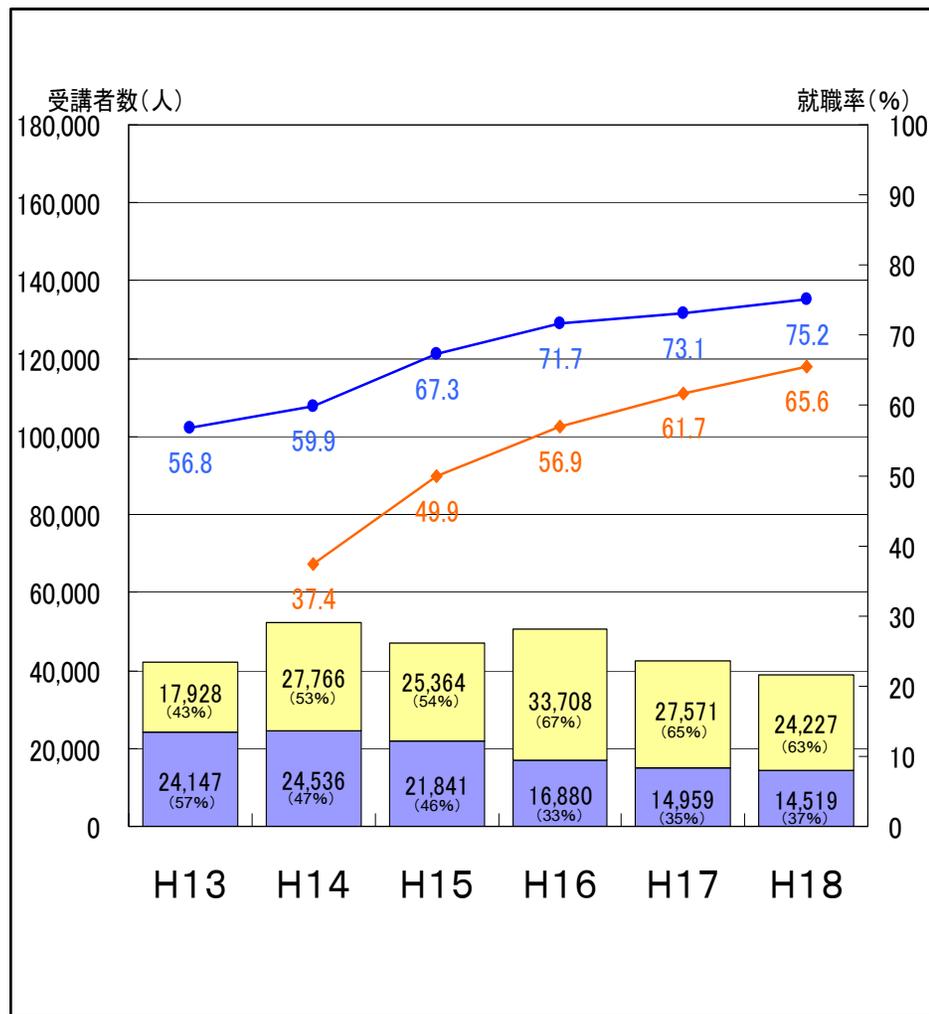
- **委託に当たって、機構が有するノウハウ等を提供。**
（提供例）
 - ・ 委託先民間教育訓練機関等に対して個別具体的に実施カリキュラムを作成、提示。
 - ・ 都道府県を通じて委託する際に、都道府県に対して、コース設定に係るノウハウ、訓練運営マニュアル、モデルカリキュラム等を提供。
- **フリーター等を対象とした訓練コースを実施するなど雇用対策と連動した訓練を実施。**
 - ・ 年長フリーターの特性を踏まえ、座学より実習を先行させる「企業実習先行型訓練」を実施
 - ・ フリーター等に対する座学と実習を組み合わせた実践的な訓練「日本版デュアル」※を実施
※ 都道府県約2千人に対して、機構約2万6千人；平成18年度実績
- **業界団体と共同してカリキュラムを開発。**
 - ・ 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。

1-(2)-⑥ 公共職業訓練実施状況（離職者訓練）

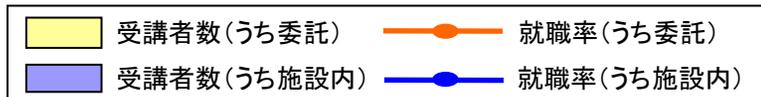
雇用・能力開発機構



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。



1-(2)-⑦ 雇用対策における離職者訓練の実施

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"> 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)

1-(2)-⑧ 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。

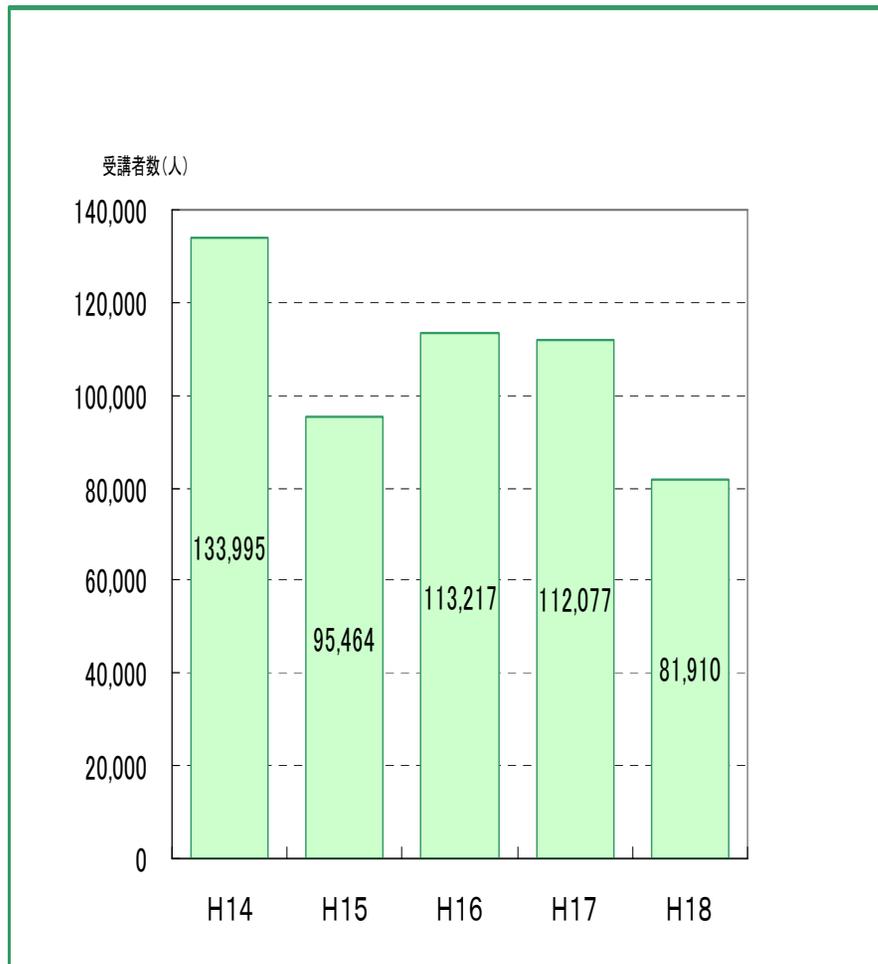
➡ **環境問題に対応**した訓練コース

(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」

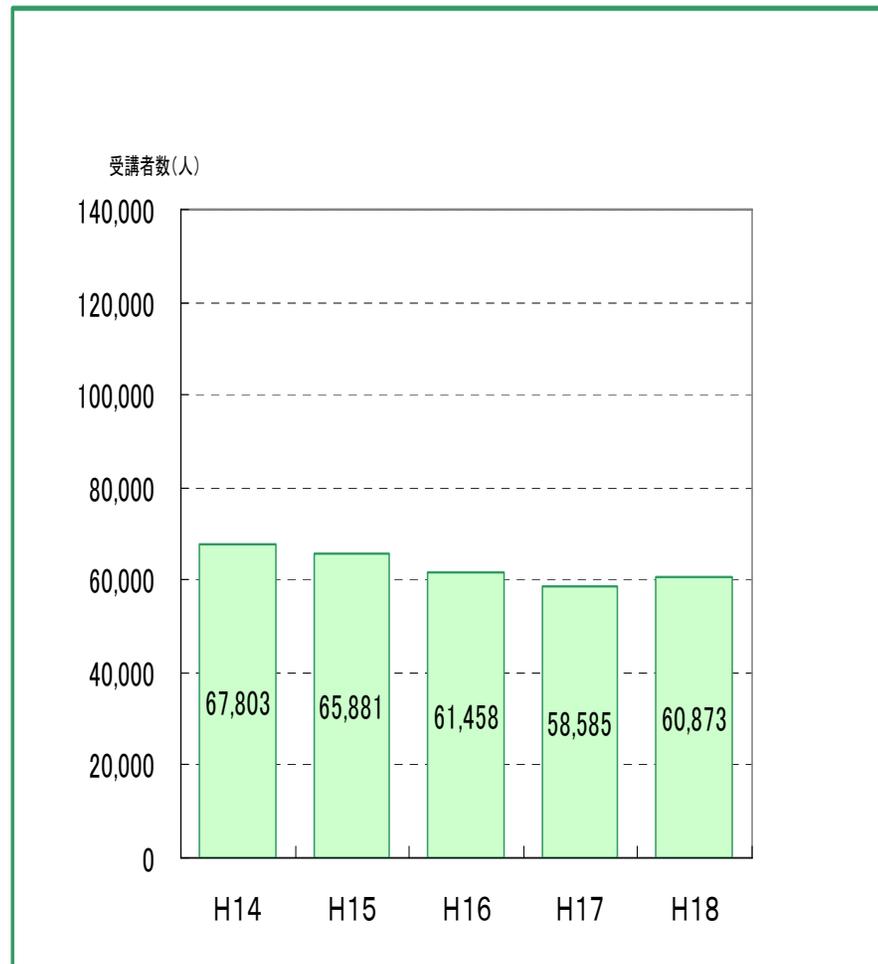
エネルギー消費の最適化を図るため必要となる設備構成を理解し、現有設備の運用・保守監理の最適化を計画・実現できる能力を習得することにより、**エネルギー消費の最小化に資することを目指す**訓練。

1-(2)-⑨ 公共職業訓練実施状況（在職者訓練）

雇用・能力開発機構

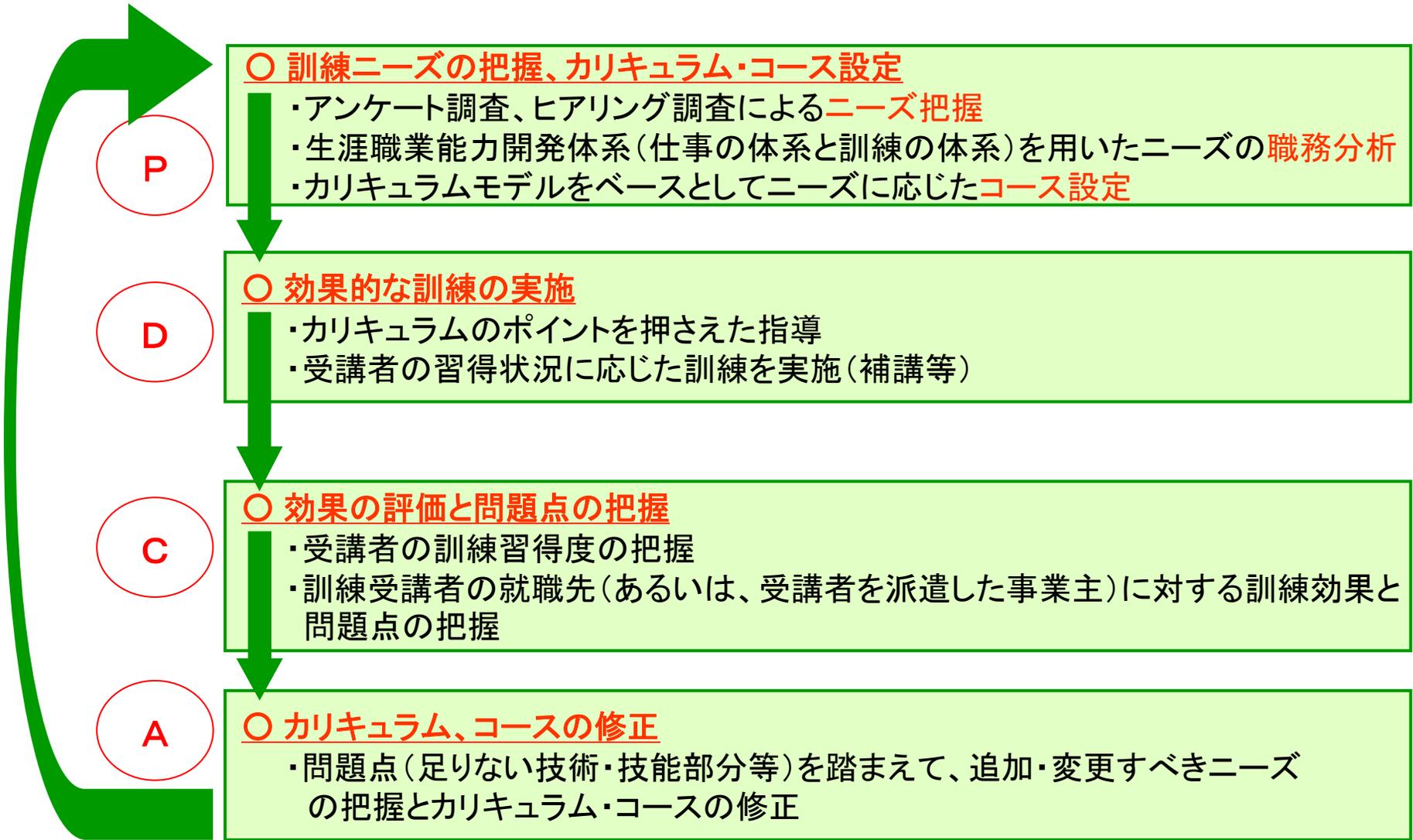


都道府県



■ 受講者数

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。



1-(2)-⑪ 学卒者訓練の概要①

国は産業基盤を支えるものづくり人材を育成するため、**高度な実践技能者の養成**を目的とした職業訓練を、都道府県は**地域の実情に応じ、多様な技能・知識を有する労働者**となるために必要な基礎的な訓練を実施。

職業能力開発大学校等

〔機構立 11施設〕

職業能力開発短期大学校等

〔機構立 24施設〕

〔都道府県立 9施設〕

職業能力開発校

〔都道府県立 165施設〕

応用課程

〔 専門課程修了者等を対象
にした2年間の訓練 〕

専門課程

〔 高等学校卒業者等を対象
にした2年間の訓練 〕

専門課程

〔 高等学校卒業者等を対象
にした2年間の訓練 〕

普通課程

〔 中学・高等学校卒業者等を
対象にした1～2年間の訓練 〕

2年

2年

高等学校
卒業

1～2年 →

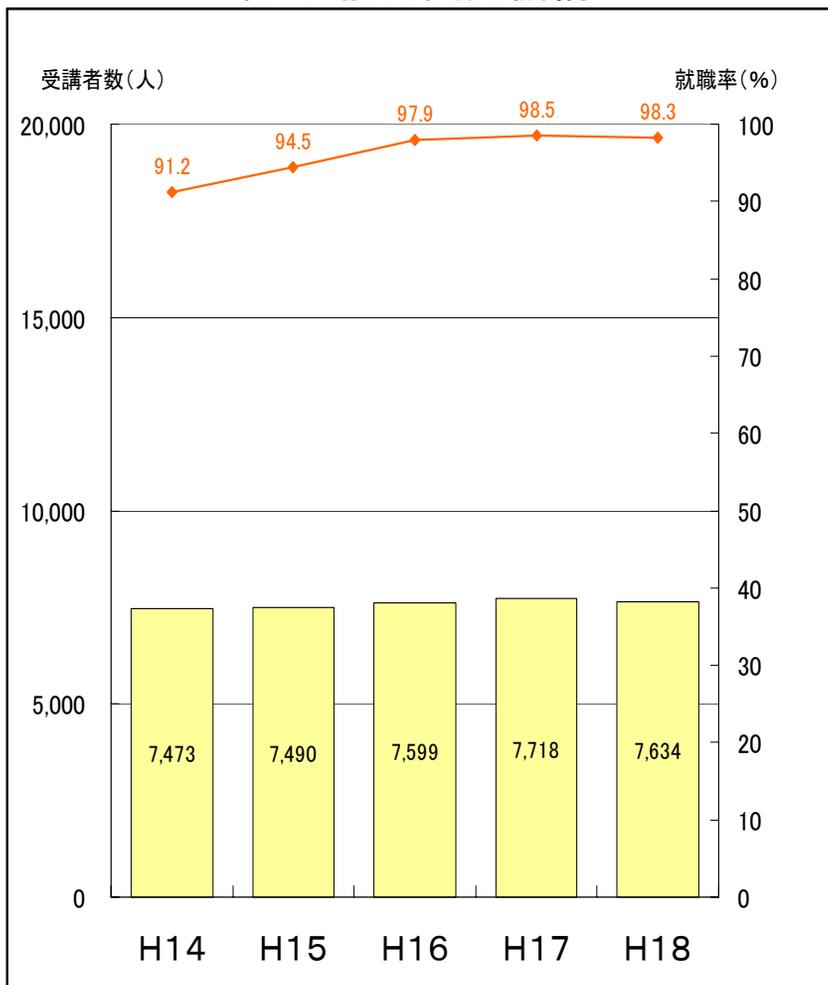
中学校卒業

1-(2)-⑪ **学卒者訓練の概要②**

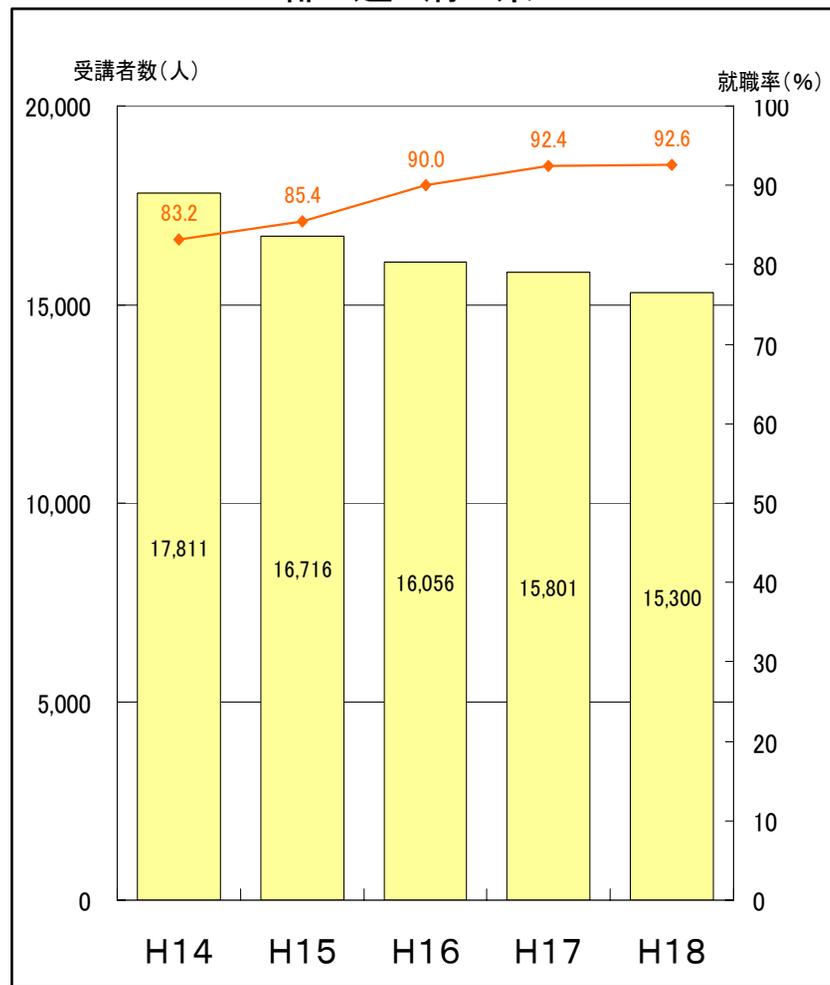
	普通課程 (中学・高等学校卒業者等を対象にした 1～2年間の訓練)	専門課程 (高等学校卒業者等を対象にした2年間の訓練)	応用課程 (専門課程修了者等を対象にした2年間の訓練)
実施施設	職業能力開発校	職業能力開発大学校 職業能力開発短期大学校 等	職業能力開発大学校 等
目的	地域の実情に応じ、 地域産業に必要な多様な技能・知識を有する労働者を養成	高度なものづくり人材を育成するため、技術革新に対応できる 高度な知識・技能を兼ね備えた実践技能者を養成	高度な技能・技術や企画・開発能力等を習得し、 生産技術・生産管理部門のリーダー となる人材を養成
訓練時間	中卒者等(2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上)、 高卒者等(1,400時間以上)	2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上	2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上
訓練科	OA事務科、機械加工科、自動車整備科、木造建築科 等	生産技術科、電子技術科、 情報技術科、住居環境科 等	生産機械システム技術科、 建築施工システム技術科 等
実績	入校者数 9,108人 就職率 92.0% (平成18年度)	入校者数 3,502人 就職率 98.1% (平成18年度)	入校者数 895人 就職率 99.3% (平成18年度)
受講料	応分の負担(都道府県毎に決定)	390,000円(1年間:機構)	390,000円(1年間:機構)

1-(2)-⑫ 公共職業訓練実施状況（学卒者訓練）

雇用・能力開発機構



都道府県



1-(2)-⑬ 職業能力開発大学校の特徴について（国立大学工学部との比較）

- 職業能力開発大学校の学卒者訓練は、実技・実習を重視。
- **実技・実習**の総訓練時間に占める割合は**約65%**。
- 生産現場等の特に技能分野を担う人材を育成。

	職業能力開発大学校	国立大学工学部
目指すところ (目的)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就職を目的とする職業訓練 ○ 特定の職業（ものづくり関連職種）に就くためのもの ○ 生産現場等の特に技能分野を中心的に担い、設計・開発部門に対して提言できる人材の育成を行う ※ 訓練関連職務への就職成果を求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研究開発型人材の育成を基本 ○ 就業のほか進学のためのもの ※ 教育内容に関連した就職成果を必ずしも求められていない
実習と研究	<ul style="list-style-type: none"> ○ 技能実習の時間が多く、技能の習得と習熟を行う 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 知識を授け、学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的
実習等の割合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実習と技術・知識を併行して習得する実学融合の訓練手法とカリキュラム ※ 実技・実習割合：約65% ※ 実際の生産現場と実際の製造設備を取り入れた訓練環境 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 理論に係る講義（座学）及びそれらを検証するための実験を中心とするカリキュラム ※ 実験・実習割合：約51%
カリキュラムの基礎	<ul style="list-style-type: none"> ○ カリキュラムのベースとなるものは生産現場等における職務 ※ 一般教育科目としては、ものづくり現場（職場）において必要な安全教育、社会人（職等）教育などを重視 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学術・理論からなるカリキュラム ※ 一般教育科目は教養科目が主である
卒業研究	<ul style="list-style-type: none"> ○ 卒業前には課題として実際のものづくり（制作課題）を行う（総合制作実習） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 主として卒業論文（研究）である

1-(2)-⑭ 職業能力開発大学校と国立大学工学部の総訓練時間・取得単位の比較表

○ 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%

職業能力開発大学校 (4年間)	一般教育	系基礎		専攻		応用	実技・実習 単位小計	総単位 合計
	学科	学科	実技	学科	実技	開発課題実習		
	18	28	14	64	134	54	202	312

比較

国立大学工学部 (4年間)	教養科目	専門科目			実技・実習 単位小計	総単位 合計
	学科48	学科34	演習8	実習34		
					34	124

- ※1 職業能力開発大学校の修了までの単位数 312単位 総訓練時間 5,616時間
(修了に必要な時間数は、総訓練時間:5,616時間の8割以上)
- ※2 国立大学工学部の卒業に必要な単位数 124単位 総授業時間 3,000時間
(大学設置基準による)
- ※3 国立大学文系学部の卒業に必要な単位数 124単位 総授業時間 1,860時間

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。

1 職業訓練の政策的位置づけ、必要性

(3)ものづくり政策における位置づけと役割

① ものづくり基盤技術振興基本法(抄)	24
② ものづくり人材の育成	25
③ 離職者訓練(施設内訓練)におけるものづくり人材の育成	26
④ 在職者訓練におけるものづくり人材の育成	27
⑤ ものづくり政策に対応した人材育成(学卒者訓練)	28

1-(3)-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。

機構は、我が国の産業基盤を支える**中小企業のものづくりを担う人材を育成**。

- 学卒者訓練修了生の多くは、ものづくり分野の中小企業に就職。
- 在職者訓練は、自ら職業訓練の実施が困難な中小企業の労働者を中心にもものづくり系の高度な訓練を実施。
- 離職者訓練については、民間教育訓練機関では実施できない訓練について、ものづくり系を中心に実施。
- 中小企業分野におけるものづくり人材の育成を支援。
 - (例1) 地域の中小企業事業者等の連携
 - ・ 地元金型工業会と連携し、現場の実践的な技能を備えた人材の育成を目指して、同工業会が傘下企業の訓練カリキュラムを作成、機構がOFF-JTを実施。
 - ・ 地元企業との連携により、生産管理や技能継承方法に係る指導技法を開発。企業のグループリーダーを集め、これらの能力を付与する「総合的のものづくり推進事業」
 - (例2) 施設の貸与、講師の派遣等
 - ・ 職業訓練を行う事業主からの要望に対して、施設内の実習場を貸与。
 - ・ 電気・機械関連工業会が会員企業の若手社員にロボット制御に係る講習を実施するに当たり、必要な訓練指導員を講師として派遣。

機構が行う離職者訓練は、大部分(75.2%)が「ものづくり系」となっている。

主なコース例

- ・ 機械科 18.1%
- ・ 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%
- ・ その他ものづくり系 19.7%
(機械・建築製図科、メカトロニクス科、マイクロコンピュータ制御システム科)

※ %は、全訓練科数に占める割合(平成18年度実績)

1-(3)-④ 在職者訓練におけるものづくり人材の育成

機構が行う在職者訓練は、そのほとんどが「ものづくり系」となっている。

分野	割合	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

※ %は、全訓練コース数に占める割合(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

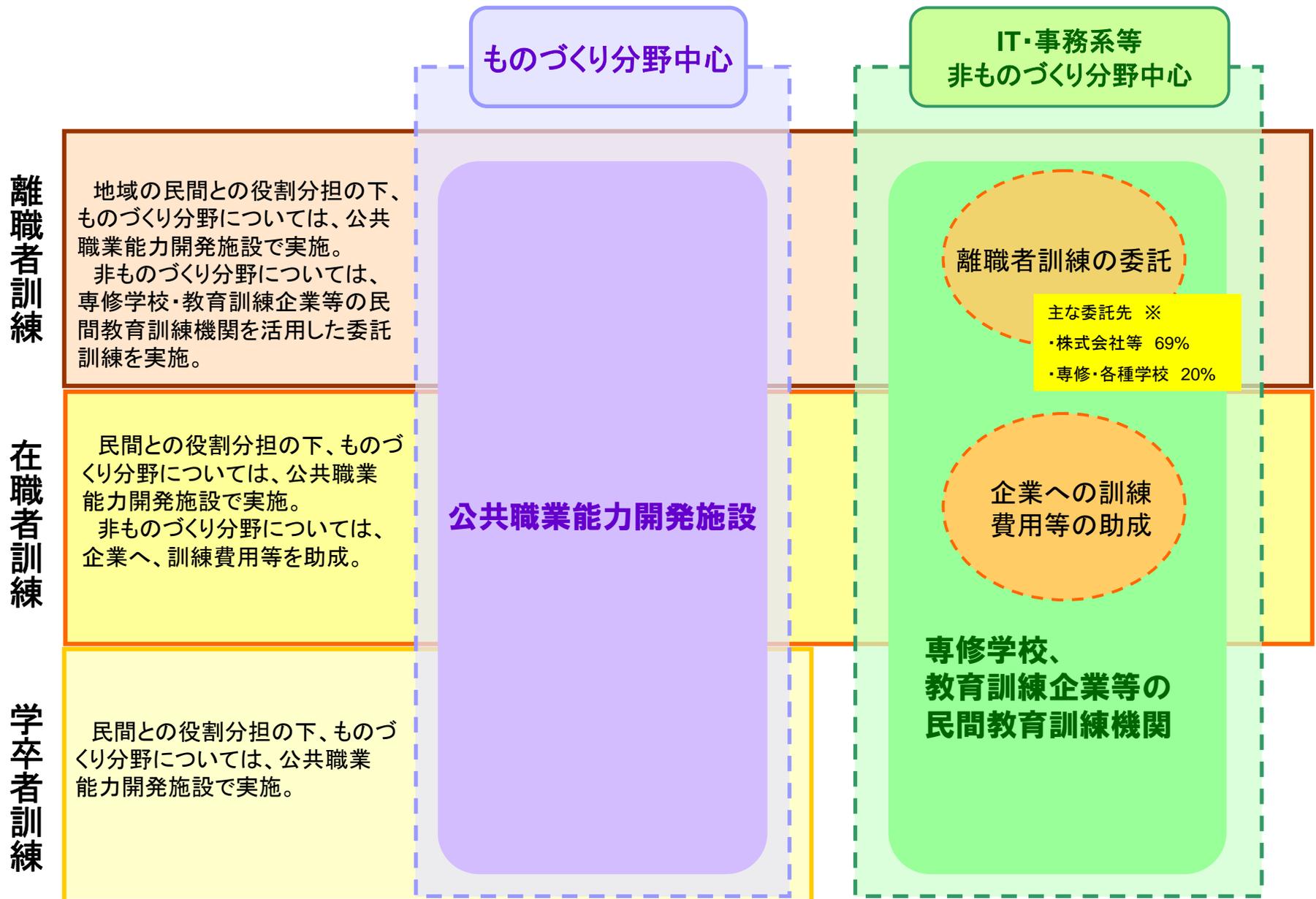
全訓練科数 147科
うち特定ものづくり基盤技術に対応
120科 → **対応率 81.6%**

(注)平成18年度訓練科実績(学卒者訓練)

2 民間、地方公共団体との関係

- ① 官民の役割分担と連携30
- ② 国と地方の役割分担と連携31
- ③ 公共職業訓練のインフラ整備33

2-① 官民の役割分担と連携



※10都道府県におけるサンプル調査

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する役割**。
- 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。

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。