

# 参考資料

## (職業能力開発関係)

平成20年5月9日  
厚生労働省

# 目 次

1. 求職者訓練をめぐる全体的状況	.....P1
2. 国と地方の役割分担と連携	.....P2
3. 公共職業訓練実施状況(離職者訓練)	.....P3
4. 雇用開発業務(助成金支給業務)について	.....P4
5. 雇用・能力開発機構のあり方検討会	.....P5
6. 雇用・能力開発機構のあり方検討会 構成員	.....P6
7. 雇用・能力開発機構のあり方検討会ー今後のスケジュール(予定)	.....P7
8. 雇用・能力開発機構のあり方検討の視点(案)	.....P8
9. 離職者訓練の実施担保における機構の役割	.....P9
10. 離職者訓練(施設内訓練)の概要	.....P10
11. 離職者訓練(委託訓練)	.....P11
12. 機構の訓練科の新設・廃止・見直し状況	.....P12
13. 職業訓練の内容見直しのためのPDCAプロセス	.....P13
14. 民間及び都道府県との役割分担の徹底などによる訓練コースの見直し	.....P14

15. 対象者に応じた先導的訓練の実施	.....P15
16. 公共職業訓練のインフラ整備	.....P16
17. 独立行政法人整理合理化計画における見直し(概要)	.....P17
18. 事業費及び職員数の削減状況(第1期・第2期中期目標期間)	.....P18

# 1. 求職者訓練をめぐる全体的状況

## 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 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。

⑤ 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。

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。

## 2. 国と地方の役割分担と連携

### 役割分担

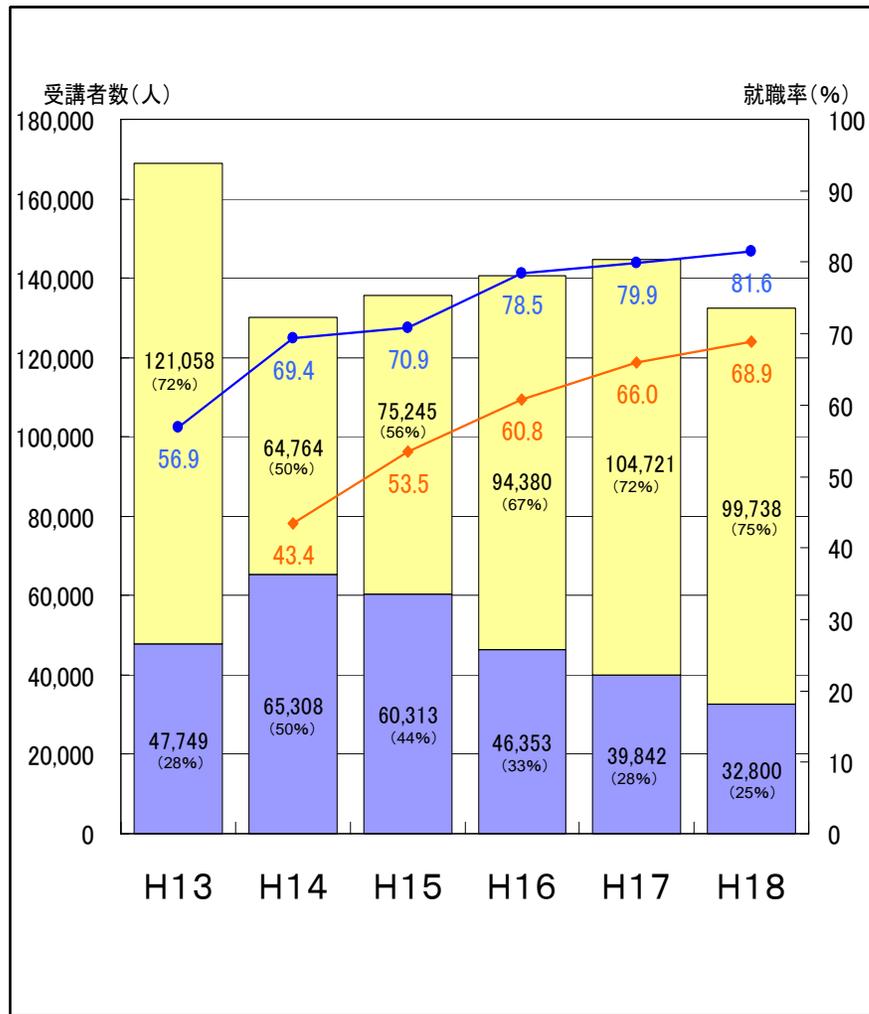
- **国（雇用・能力開発機構）**は、雇用対策の観点から、**セーフティネットとしての離転職者の早期再就職**を図るための職業訓練を実施。
- 主として在職者を中心に、**高度・先導的な職業訓練を開発し、普及**させるとともに、**自ら当該訓練を実施**。
- **地方公共団体**は、地域住民サービスの観点から、**地域の実情に応じた職業訓練を行う役割**。
- こうした職業訓練を実施するに当たっては、産業施策や福祉施策など関連施策と連携。

### 連携

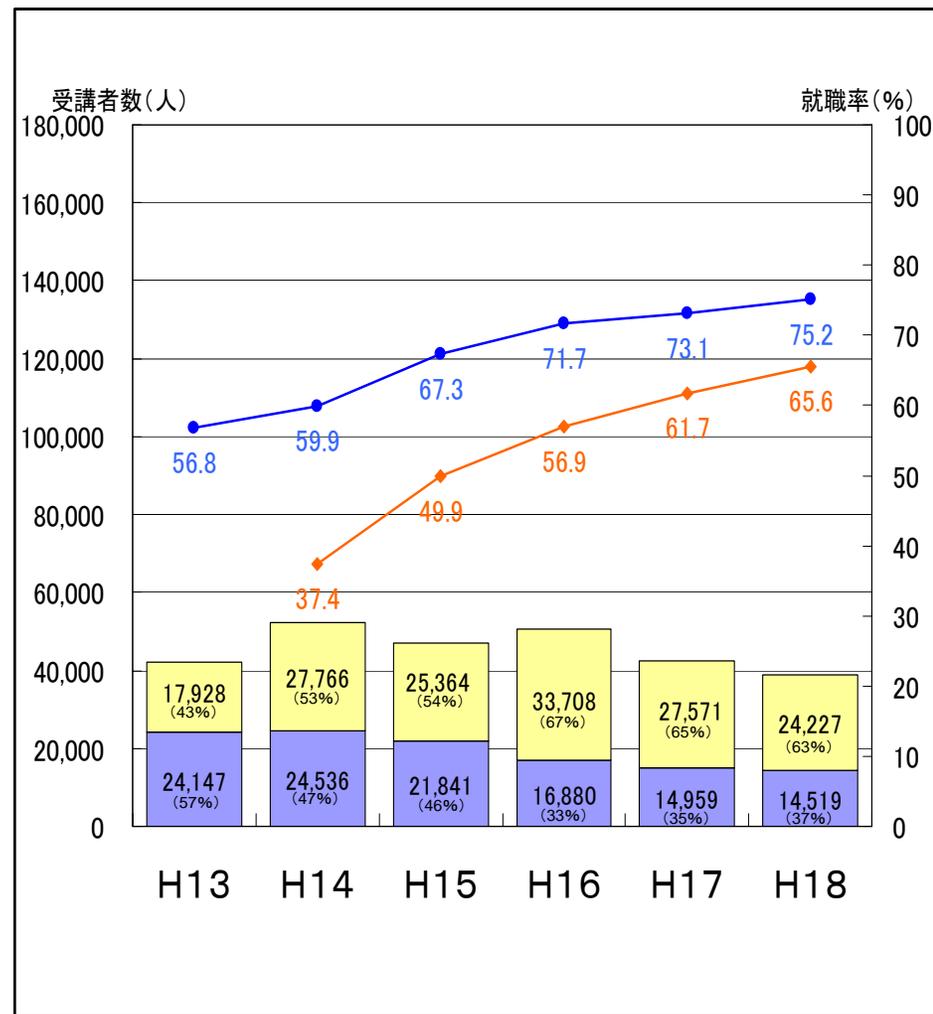
- 国と地方の役割分担を踏まえつつ、効果的な職業能力開発行政を推進するため、両者は密接に連携を図り、**職業訓練コースの設定等について必要な調整**。
- 若者、障害者、母子家庭の母、生活保護受給者等に対する職業能力開発施策については、都道府県のみならず、**市町村も含め連携**を進めること等により、これらの者の地域における職業的自立を促進。

### 3. 公共職業訓練実施状況（離職者訓練）

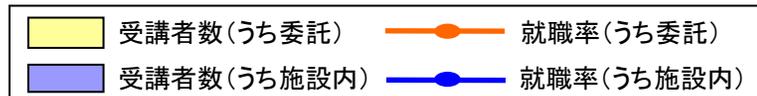
#### 雇用・能力開発機構



#### 都道府県



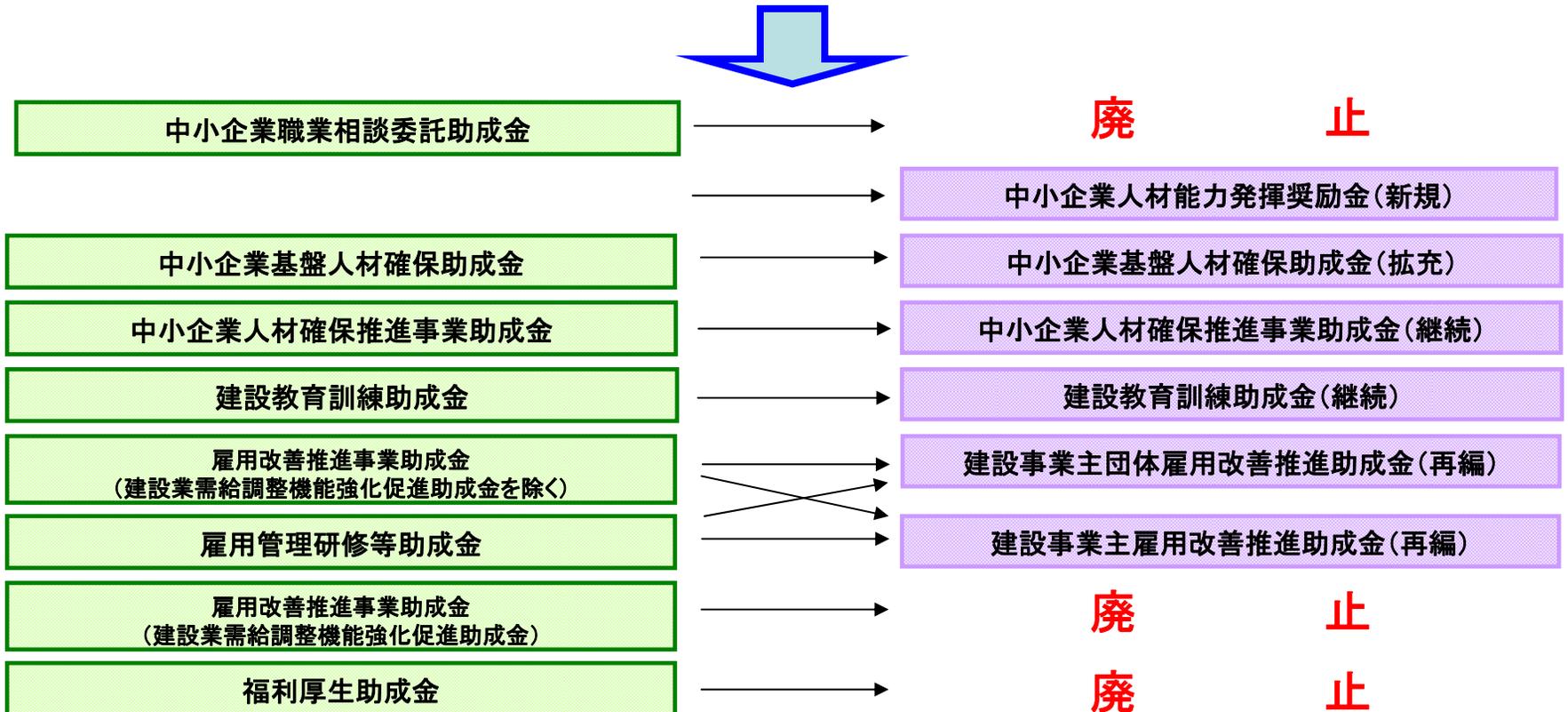
※委託訓練の就職率は、平成14年度から調査を行っている。



## 4. 雇用開発業務（助成金支給業務）について

- 雇用開発業務（助成金支給業務）については、雇用・能力開発機構において、雇用管理に関する相談等業務と一体として実施。
- 当該業務については、その効果等の評価を行うとともに、毎年度、各助成金の重点化等を弾力的かつ機動的に実施。

平成20年度においても、実績の乏しい助成金を廃止するとともに、生産性向上、教育訓練の実施等を促す助成金に重点化。



## 5. 雇用・能力開発機構のあり方検討会

### 趣 旨

雇用・能力開発機構(以下「機構」という。)については、「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)において、

「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・運營業務について、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の観点から、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。」

ことが求められている。

このため、有識者からなる「雇用・能力開発機構のあり方検討会」(以下、「検討会」という。)を開催する。

### 検討事項

- ① 機構の職業能力開発施設の設置・運營業務に関する評価
- ② 機構の職業能力開発施設の設置・運營業務等の改革に関すること
- ③ ①②を踏まえた機構のあり方に関すること

### 開催状況

第1回(平成20年3月13日) 機構の概要及びこれまでの経緯の説明、論点・検討課題の整理

第2回(平成20年4月16日) 機構からのヒアリング

## 6. 雇用・能力開発機構のあり方検討会 構成員

座長代理	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
	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)
座長	大久保幸夫	リクルート ワークス研究所所長
	清成 忠男	法政大学名誉教授・学事顧問
	紀陸 孝	日本経済団体連合会専務理事
	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
	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4月末現在)

## 7. 雇用・能力開発機構のあり方検討会—今後のスケジュール（予定）

平成20年	3月	あり方検討（第1回） ・ 機構の概要、これまでの経緯説明、論点・検討課題整理
	4月	あり方検討（第2回） ・ 検討（機構からのヒアリング）
	5月	施設見学（総合大、ポリテクセンター関東）
	6月	あり方検討（第3回） ・ 検討（機構のあり方検討の視点）
	6月	あり方検討（第4回） ・ 検討（視点に基づく問題点の整理）
	7月	あり方検討（第5回） ・ 報告書素案（中間取りまとめ）検討
	9月以降	あり方検討（第6回～）
	年内	・ 報告書取りまとめ

## 8. 雇用・能力開発機構のあり方検討の視点（案）

### 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
- (2) 雇用対策における位置づけと役割
- (3) ものづくり政策における位置づけと役割

### 2 民間、地方公共団体との関係

- (1) 官と民との役割分担のあり方
- (2) 国と地方公共団体の役割分担のあり方

### 3 効果的な職業訓練実施のためのノウハウのあり方

- (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
- (2) 職業訓練指導員の養成・再訓練

### 4 職業訓練施設・設備のあり方

- (1) 職業訓練施設・設備の状況
- (2) 職業訓練実施の費用

### 5 組織・業務のあり方

(\*1)・第1回検討会においては、上記1及び2に係る状況の説明

・第2回検討会（機構からのヒアリング）と施設見学においては、上記3及び4に係る状況の説明を行い、総論的なディスカッションを行う。

(\*2) 第3回検討会（6月）以降、上記1から5の視点に基づき、ゼロベースでの具体的な議論を行う。

## 9. 離職者訓練の実施担保における機構の役割

○ 都道府県は、職業訓練の実施状況に大きな格差があるとともに、都道府県域を超えた機動的な対応が十分に図れないことが懸念。全国にわたり離職者に対して再就職に必要な職業訓練の機会を担保する役割を機構が担っている。

○ 都道府県の離職者訓練の実施状況には大きな差異。機構が地域の訓練機会を保障。

\* 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

○ 急激な雇用情勢の悪化や訓練ニーズの変化等に対応した機動的訓練の実施は都道府県ごとの個々の対応では困難。

機構においては、全国組織の強みを生かした機動的な対応が可能。

\* 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 (機構に比較し訓練開始が2~3ヶ月遅延)

\* 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。

## 10. 離職者訓練（施設内訓練）の概要

- 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）

## 11. 離職者訓練（委託訓練）

### 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、訓練機会を担保することが可能となっている。

### 機構が行う委託訓練の特徴

- 委託に当たって、機構が提供するノウハウの具体例。  
(提供例) ・ 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

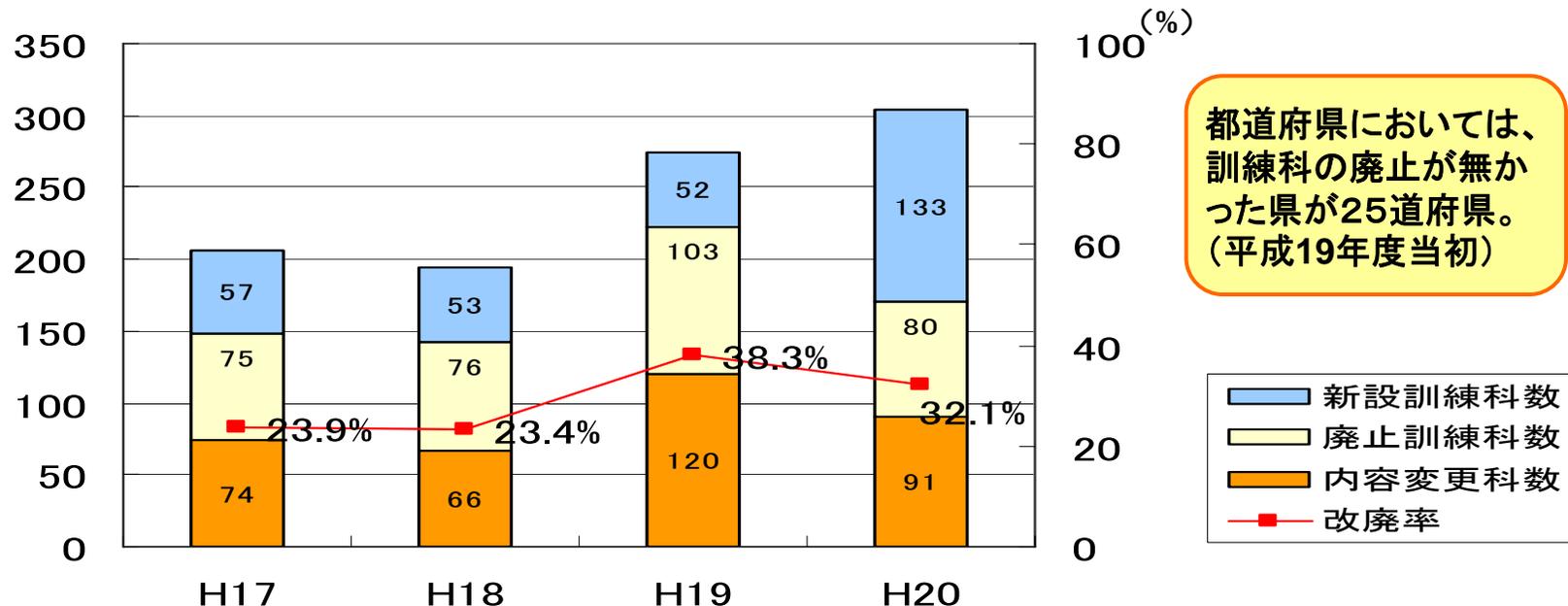
## 12. 機構の訓練科の新設・廃止・見直し状況

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



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。

### 13. 職業訓練の内容見直しのためのPDCAプロセス

- 離職者訓練の内容の見直しのため、PDCAサイクルを実施。
- このため、生涯職業能力開発体系(「仕事の体系」(約1000職務)、「訓練の体系」(離職者訓練約2000カリキュラム))などのノウハウを長期間かけて開発。

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)を用いたニーズの職務分析
- ・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

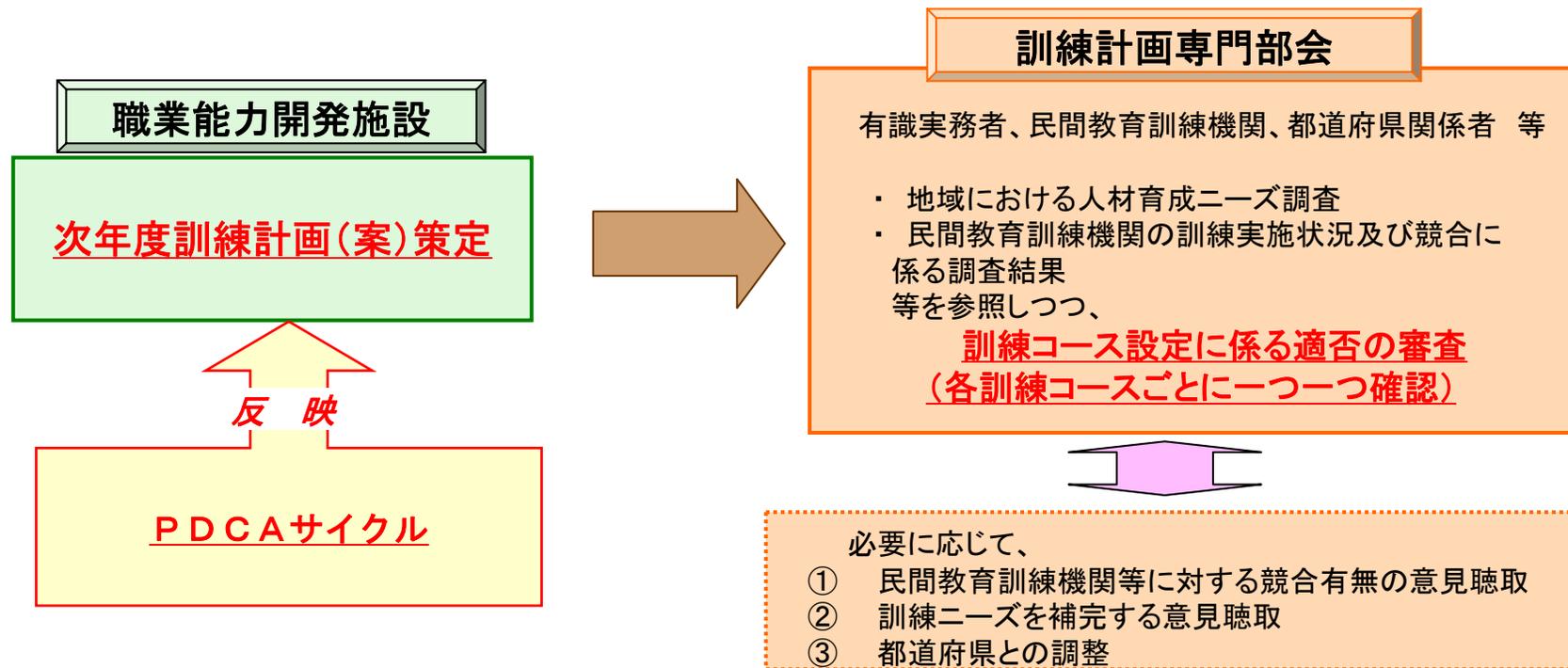
A

#### ○ 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

# 14. 民間及び都道府県との役割分担の徹底などによる訓練コースの見直し

○ 各施設から半径40km圏内において、民間教育訓練機関及び都道府県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。



○ 民間教育訓練機関及び都道府県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、地域で実施していないものに特化。

## 15. 対象者に応じた先導的訓練の実施

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れなかった者に対し、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



## 16. 公共職業訓練のインフラ整備

技術革新の進展等、技術・技能の変化に対応し、公共職業訓練の質を担保するためには、これを担う**職業訓練指導員の養成、再訓練や訓練カリキュラム、教科書、指導技法等の開発**など**インフラ整備**が不可欠。

### 指導員の養成・再訓練

#### ○職業訓練指導員の**養成訓練**の実施

長期課程修了者数:7学科、239人(平成18年度)  
研究課程修了者数:3専攻、20人(平成18年度)  
公共職業能力開発施設におけるものづくり分野の指導員の**4割以上が職業能力開発総合大学校を卒業**。

#### ○職業訓練指導員の**再訓練**を実施

研修生の向上研修 約1,500人(平成18年度)  
(うち、都道府県の指導員 **約600人**)

### 研究開発

○職務分析に基づく「仕事の体系」と「訓練の体系」の蓄積(生涯職業能力開発体系)

○教材・訓練コースの開発(教科書等の作成、モデルカリキュラムの開発、策定等)

○訓練技法・評価方法等の開発(ジョブ・カードの対象となる日本版デュアル訓練終了後の評価項目例の開発等)

※ 開発した教材等はホームページ等を通じて広く官民の職業能力開発施設等に提供

## 17. 独立行政法人整理合理化計画における見直し（概要）

### 能力開発に関する業務

- 公共職業能力開発施設等の設置運営
- 事業主等の行う職業訓練の援助
- 労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発及び向上についての労働者等に対する相談(キャリア・コンサルティング)

### 雇用開発に関する業務

- 雇用管理に関する相談
- 中小企業の雇用創出、人材確保等のための助成金の支給、相談

### 勤労者財産形成促進業務

- 勤労者の生活の安定

・財形融資制度の見直し  
・組織の移管

### 私のしごと館

- 若年者に対するキャリア形成支援

包括的民間委託  
・1年以内に存廃を含め検討

### アビリティガーデン

- ホワイトカラー向け訓練コースの開発

廃止決定済み

### 雇用促進住宅<sup>(1,524)</sup>

(家賃収入等の自主財源のみで運営)

廃止決定済み

・売却業務を民間等に委託し、早期売却を促進

### 勤労者福祉施設<sup>(2,070)</sup>

既に廃止済み

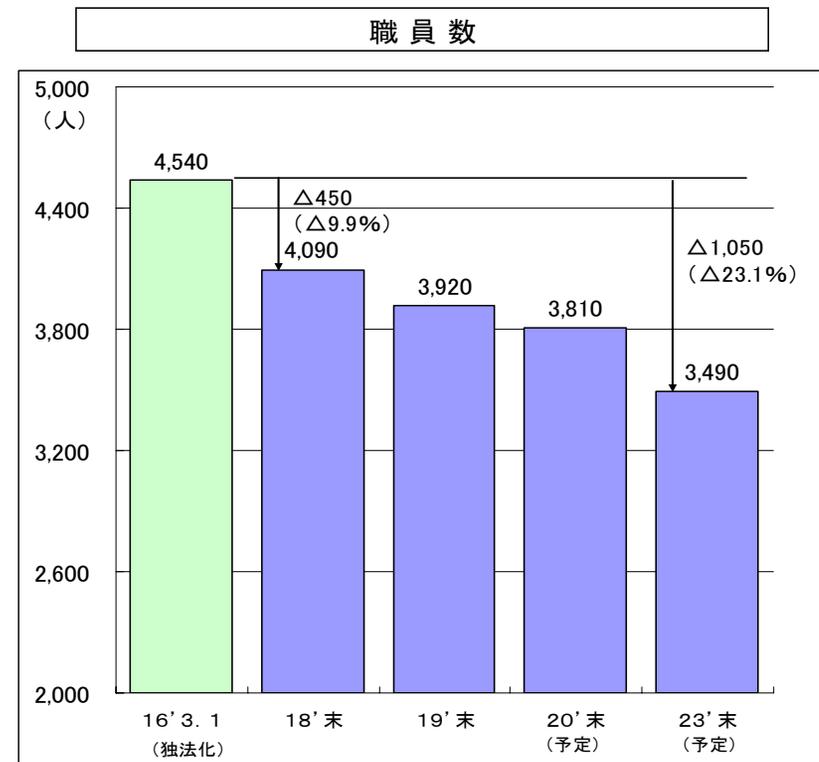
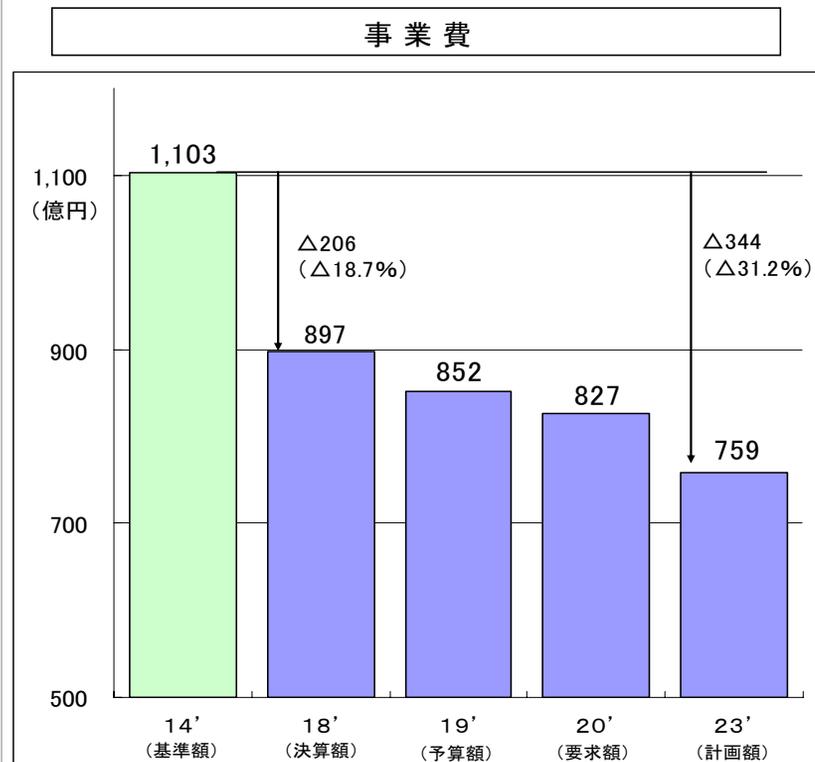
○ 法人自体の存廃について1年を目途に検討。

## 18. 事業費及び職員数の削減状況（第1期・第2期中期目標期間）

○第1期中期目標... 事業費は、平成18年度までに削減目標である15%を3.7%上回る18.7%（△約206億円）（平成16年3月策定）の削減を達成。また、職員数は、独法化期首から平成18年度までに450名（△9.9%）を削減。

○第2期中期目標... 事業費は、平成18年度の予算と比して期末（平成23年度）までに17.8%以上を削減。また、（平成19年3月策定）職員数は、平成18年度末から600名（△14.7%）を削減。

上記によって、独立行政法人化以降、第2期中期目標期間終了までに、事業費は約344億円（△31.2%）職員数は1,050人（△23.1%）の削減を行うこととなる。



注) 事業費とは、運営費交付金が充当される一般管理費及び業務費のこと。