

第3編 OECD Databaseによる 公共職業訓練政策の国際比較

第1章 日本の公共職業訓練政策

本章では、本論文の主要な関心事である職業訓練について、第一に日本の公共職業訓練政策の全体像を明らかに、第二に同政策の政策参加者数を試算する。

第1節 日本の公共職業訓練政策の体系

日本の公共職業訓練政策を体系的に整理した先行研究は非常に限られるうえ、同政策を構成する個別政策の概要を整理した研究はこれまでにない。そこで、本章では今野（2007）の示した公共職業訓練政策の体系を参考にしながら、厚生労働省が行う政策について整理する³⁷。

2019年7月時点で厚生労働省が行う公共職業訓練政策は図表12のとおりであり、「公共職業訓練事業」、「職業能力評価・技能振興事業」、「企業等への支援事業」、「教育訓練給付金事業」の4つの事業に大別される。

「公共職業訓練事業」は、求職者等に訓練を直接的に提供するための事業であり、雇用保険の受給者等を対象とした「公共職業訓練」と、雇用保険の受給資格がない者を対象とした「求職者支援訓練」に大別される。前者はさらに訓練の実施方法によって施設内訓練、委託訓練、生産性向上支援訓練に分けられる。

「職業能力評価・技能振興事業」は、「個人の職業能力評価のためのインフラ整備」と、「優れた技能の維持・継承・発展のための制度」に大別される。前者は職業能力評価基準、ジョブ・カード制度、技能検定制、社内検定認定制度から、後者は技能競技大会、若年技能者人材育成支援等事業、卓越した技能者表彰制度からなる。

「企業等への支援事業」は、「社内訓練を行う企業への支援」と、「教育訓練プロバイダーへの支援」に大別される。前者はさらに人材育成に関する助言・指導と表彰と、企業への経済的支援からなる。

「教育訓練給付事業」は、一般教育訓練給付金、専門実践教育訓練給付金、教育訓練支援給付金からなる。

以下では、事業別に個別政策の概要を整理する。

³⁷ 厚生労働省のホームページの「能力開発」メニューで紹介されている主な制度を、分析対象とした。
なお、本章の脚注に記すインターネットサイトの情報は、すべて2019年7月時点のものである。

図表 12 日本の公共職業訓練政策体系（2019年7月時点）

公共職業訓練事業	公共職業訓練 （雇用保険の受給者等）	施設内訓練	学卒者訓練
			離職者訓練
			在職者訓練
			障害者訓練
			指導員訓練
			離職者訓練
			障害者訓練
職業能力評価・ 技能振興事業	求職者支援訓練 （雇用保険の受給者以外）	生産性向上支援訓練	
		委託訓練	
	個人の職業能力評価のためのインフラ整備		職業能力評価基準
			ジョブ・カード制度
			キャリアコンサルタント登録制度
			技能検定制度
			社内検定認定制度
	優れた技能の維持・継承・発展のための制度		技能競技大会
			若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）
			卓越した技能者（現代の名工）表彰制度
企業等への支援事業	社内訓練を行う企業 への支援	人材育成に関する 助言・指導と表彰	キャリア健診
			グッドキャリア企業アワード
		企業への 経済的支援	認定職業訓練
	教育訓練プロバイダーへの支援		人材開発支援助成金 （障害者職業能力開発コースはプロバイダーへの経済的支援、それ以外 のコースは社内訓練を行う企業への経済的支援である）
			職業訓練サービスガイドラインと、適当事業所認定
			一般教育訓練給付金
			専門実践教育訓練給付金
教育訓練給付事業（個人への経済的支援）			教育訓練支援給付金

出所：公共職業訓練の枠組みについては、今野（2007）p.315の図表11-6-2を参考に、厚生労働省の公共職業訓練政策を筆者が分類した。

公共職業訓練事業

「公共職業訓練事業」は、求職者等に訓練を直接的に提供するための事業であり、雇用保険の受給者等を対象とした「公共職業訓練」と、雇用保険の受給資格がない者を対象とした「求職者支援訓練」に大別される。

1) 公共職業訓練³⁸

公共職業訓練は、雇用保険の受給者等を対象とした訓練政策であり、「施設内訓練」と「委託訓練」に大別される。前者は、公共職業訓練機関で提供される訓練であり、後者は国からの委託を受けた民間企業や NPO、学校が提供する訓練である。

① 施設内訓練³⁹

< 訓練の供給機関 >

施設内訓練は、公共職業訓練機関で提供される職業訓練である。公共職業訓練機関には職業能力開発校、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、障害者職業能力開発校、職業能力開発総合大学校の 6 種類あり、運営主体と施設数⁴⁰は図表 13 の通りである。

職業能力開発校は、都道府県が運営する 156 施設と、市町村が運営する 1 施設の計 157 施設である。

職業能力開発短期大学校は、都道府県が運営する 13 施設と、厚生労働省所管の独立行政法人である高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する 1 施設の 14 施設ある。

職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、職業能力開発総合大学校はいずれも高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営しており、それぞれ 10 施設、61 施設、1 施設である。

障害者職業能力開発校は、都道府県が運営しており、全国に 16 施設ある。

³⁸ 公共職業訓練の各制度の概要や受講者数等は、下記の資料に基づき作成した。

- ・第 1 回 第 4 次産業革命人材育成推進会議 資料 6
- ・厚生労働省 HP「公共職業訓練について」<https://www.mhlw.go.jp/seisaku/2013/11/01.html>（2019 年 5 月 15 日確認）
- ・厚生労働省職業能力開発局長「職業訓練の運用について」（平成 24 年 3 月 30 日交付）
- ・厚生労働省「ハロートレーニング受講の流れ」
- ・第 21 回中央訓練協議会 資料 7「平成 30 年度公共職業訓練と求職者支援訓練の実施状況について」

³⁹ 施設内訓練の概要は、下記の資料に基づき作成した。

- ・厚生労働省職業能力開発局長 平成 24 年 3 月 30 日交付「職業訓練の運用について」
- ・今野（2007）pp.317-319
- ・東京都産業労働局「認定職業訓練のご案内」

⁴⁰ 障害者職業能力開発校と職業能力開発総合大学校については、令和元年 7 月時点の施設数、その他 4 つの施設については、平成 25 年 4 月時点の施設数である。

図表 13 公共職業訓練機関の構成

	運営主体	施設数	
		運営主体別	合計
職業能力開発校	都道府県	156	157
	市町村	1	
職業能力開発短期大学校	都道府県	13	14
	高齢・障害・求職者 雇用支援機構	1	
職業能力開発大学校		10	10
職業能力開発促進センター		61	61
職業能力開発総合大学校		1	1
障害者職業能力開発校	都道府県	16	16

注：障害者職業能力開発校と職業能力開発総合大学校については、令和元年7月時点の施設数である。その他4つの施設については、平成25年4月時点の施設数である。

出所：障害者職業能力開発校については、下記のサイトを参照した。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/shougaisha.html

出所：職業能力開発総合大学校については、下記のサイトを参照した。

<http://www.uitec.jeed.or.jp/schoolguide/aboutus/index.html>

出所：その他4つの施設については、下記の資料とサイトを参考にした。

今野(2007)p.317 図表11-6-3「公共職業訓練施設の構成と訓練内容の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/seisaku/2013/11/01.html>

< 訓練対象者からみた訓練内容 >

以上の訓練施設で提供される施設内訓練は、受講者別に「学卒者訓練」、「離職者訓練」、「在職者訓練」、「障害者訓練」、「指導員訓練」からなる。各施設内訓練の内容は、図表 14 のとおりである。

図表 14 施設内訓練の概要

対象者	訓練課程	訓練内容	訓練期間・時間	実施機関	費用負担者
学卒者訓練	普通職業訓練 普通課程	中卒・高卒者等に対する基礎技能・知識習得のための長期訓練	年間1,400時間 中卒2年、高卒1年	職業能力開発校	受講者本人
	高度職業訓練 専門課程	高卒者等を高度な技能・知識を要する労働者に養成するための長期訓練	年間1,400時間 2年	職業能力開発大学校、 職業能力開発短期大学校、 職業能力開発総合大学校	
	高度職業訓練 応用課程	専門課程修了者などを高度で専門的かつ応用的な技能・知識を有する労働者に要請するための長期訓練	2年 1年につき1,400時間	職業能力開発大学校、 職業能力開発総合大学校	
離職者訓練	普通職業訓練 短期課程	離職者、在職者、1年間の訓練を希望する中卒者など幅広い労働者を対象とし、2つのコースに大別される。 ●管理監督者コース ●技能士コース(一級技能士コース、二級技能士コース、単一等級技能士コース、その他)	●管理監督者コース 6ヶ月以下、10～40時間 ●技能士コース 一級技能士 : 1ヶ月以上6ヶ月以下、100～150時間 二級技能士 : 1ヶ月以上6ヶ月以下、100～150時間 単一等級技能士 : 1ヶ月以上6ヶ月以下、120～150時間 その他特定の検定 : 2ヶ月以上6ヶ月以下、240～700時間 その他の検定 : 原則6ヶ月以下、12時間以上	職業能力開発大学校、 職業能力開発短期大学校、 職業能力開発促進センター、 職業能力開発校、 職業能力開発総合大学校	国が負担
	在職者訓練	在職者等を対象に高度な技能・知識を訓練する短期訓練	6ヶ月以下 12時間以上	職業能力開発大学校、 職業能力開発短期大学校、 職業能力開発促進センター、 職業能力開発総合大学校	在職者の雇用主
障害者訓練	高度職業訓練 専門短期課程	在職者などを対象に高度で専門的、応用的な技能・知識を有する労働者に養成するための短期訓練	1年以下 60時間以上	職業能力開発大学校、 職業能力開発総合大学校	受講者本人
	指導員訓練	職業訓練指導員の養成などの訓練	2年間 計3,600時間以上	職業能力開発総合大学校	受講者本人

出所: 同図表は、下記の資料を参考に作成した。
 今野(2007)図表11-6-3「公共職業訓練施設の構成と訓練内容の概要」
 東京都産業労働局「認定職業訓練のご案内」

a) 学卒者訓練

学卒者訓練は、中学校卒業者と高等学校卒業者⁴¹あるいは、これと同等以上の学力を有すると認められるものを対象とした機械系、電気系、電子情報系、居住系のものづくり関連の訓練であり、以下の3つの訓練課程からなる。

「普通職業訓練 普通課程」は、中卒・高卒者を対象とした基礎技能・知識習得のための長期訓練であり、学科科目と実技科目からなる。年に一度、学科・実技ともに試験があり、修了者には修了証書が交付される。年間訓練時間を1,400時間とし、訓練期間は中卒2年間、高卒1年間である。実施施設は、職業能力開発校である。

「高度職業訓練 専門課程」は、高等学校卒業者を、高度な技能・知識を有する労働者に養成するための長期訓練であり、学科科目と実技科目からなる。年に一度、学科・実技ともに試験があり、修了者には修了証書が交付される。年間訓練時間を1,400時間とし、訓練期間は2年間である。職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発総合大学校で実施される。

「高度職業訓練 応用課程」は、上記の「高度職業訓練 専門課程」の修了者を対象として、高度で専門的かつ応用的な技能・知識を有する労働者に養成するための長期訓練であり、学科科目と実技科目からなる。年に一度、学科・実技ともに試験があり、修了者には修了証書が交付される。年間訓練時間を1,400時間とし、訓練期間は2年間である。職業能力開発大学校と職業能力開発総合大学校で提供される。

受講希望者は、自身で入学したい公共職業訓練機関に問い合わせ、受験料を支払い、入学試験を受け、合格すると入学することができる。入学金や授業料は、受講者自身が負担する。平成29年度の在学者数は、「普通職業訓練 普通課程」で中卒412人、高卒9,297人、「高度職業訓練 専門課程」で5,955人、「高度職業訓練 応用課程」で1,754人、合わせて17,418人である。

なお、「普通職業訓練 普通課程」と「高度職業訓練 専門課程」については、訓練施設での座学にくわえ、企業での実習を組み合わせた訓練（日本版デュアルシステム）も提供されている。

b) 離職者訓練

離職者訓練は、雇用保険の受給者である求職者に対する訓練であり、訓練課程は「普通職業訓練 短期課程」のみである。

同訓練課程は離職者に限らず、在職者や、1年以内に訓練を終えたい中学校卒業生など様々な人が対象となる。訓練内容は管理監督者を養成する「管理監督者コース」と、技能検定の合格をめざす「技能士コース」からなる。

⁴¹ 新規に中学校又は高等学校を卒業した者に限らず、既卒者も同制度の対象となる。

前者は、企業内の管理・監督業務に従事する者または、そうした業務に従事することを希望するものが対象であり、訓練期間は 6 カ月以内とし、総訓練時間は 10 時間～40 時間である。試験は、訓練の修了時に実施され、合格すると修了証書が交付される。

「技能士コース」は、国家試験である技能検定の合格を目指す訓練であり、受験する等級によって、ア) 一級技能士コース、イ) 二級技能士コース、ウ) 単一等級技能士コース、さらにエ) 三級技能士など、上記に当てはまらない技能検定の受検者を対象としたコースに分類される。訓練対象となる分野には、農業・林業や建設、製造業、事務、情報、サービス、介護など様々な分野がある。

訓練期間と訓練時間をみると、ア) イ) は 1 ヶ月以上 6 ヶ月以下で、100～150 時間である。ウ) は 1 ヶ月以上 6 ヶ月以下で、120～150 時間である。エ) は 2 ヶ月以上 6 ヶ月以下で、240～700 時間である。オ) は原則 6 ヶ月以下で、12 時間以上である。いずれも訓練の修了時に試験が行われ、合格すると修了証書が交付される。

以上の訓練コースはいずれも、職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター、職業能力開発校、職業能力開発総合大学校の 5 つの公共訓練施設で実施される。

なお、同訓練課程では、離職者に限って、前述の日本版デュアルシステムを提供しており、希望者は座学と企業実習を組み合わせた訓練を受講することが出来る。

離職者訓練の手続きはつぎのとおりである。まず離職者は、ハローワークで求職申込みを行い、就職支援計画の作成と、公共職業訓練施設の紹介を受ける。これを受けて、紹介された訓練機関が行う入学試験を受験する。これに合格すると、ハローワークからの受講あっせんを経て、訓練を開始できる。平成 30 年度の受講者数は、施設内訓練のみで 26,304 人である。

離職者訓練の受講料は、国が負担するため、受講者は無料で訓練を受けられるうえ、つぎのような経済的な支援⁴²が受けられる。まずいわゆる失業手当の求職者給付である。求職者給付は主に「基本手当」と「技能習得手当」からなる。1 日当たりの基本手当は、直近 6 ヶ月間分の賃金（賞与等は除く）を 180 で割った金額のおよそ 50%～80%の金額である。支給期間は、雇用保険の被保険者であった期間や離職の理由などによって決まり、最短で 90 日間、最長で 360 日間である。受給要件は、ア) ハローワークに来所し求職の申込みを行い、就職しようとする積極的な意思があり、いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、本人やハローワークの

⁴² 離職者訓練の経済的支援については、下記のサイトを参考にした。

- ・ https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_basicbenefit.html
- ・ <https://www.hitomis.com/teate>

努力によっても、職業に就くことができない「失業の状態」にあること、イ) 離職の日以前 2 年間に、被保険者期間が通算して 12 か月以上あることである。

なお、離職者がハローワークで行う職業相談の中で、ハローワーク所長がその訓練の受講の必要性を認め、受講を「指示」した場合、訓練期間中に所定給付日数が終了しても、訓練が終了する日まで引き続き基本手当が支給される。

この場合には、さらに訓練受講に要する費用として、「技能習得手当」が支給される。同手当は、「受講手当」と「通所手当」からなり、前者は、40 日間を上限とし、訓練受講日につき 500 円を支給する手当である。後者は、受給資格者の住所から公共職業訓練等を行う施設へ通うために、交通機関や自動車等を利用する場合に支給される手当であり、通所方法により毎月最高 42,500 円まで支給される。

c) 在職者訓練

在職者訓練は、在職者が新技術の習得等を目的として受講する訓練であり、上述した「普通職業訓練 短期課程」と、「高度職業訓練 専門短期課程」、「高度職業訓練 応用短期課程」からなる。

「普通職業訓練 短期課程」については、離職者訓練で記した内容と同様である。

「高度職業訓練 専門短期課程」は、在職者が高度な技能・知識を習得するための短期訓練であり、訓練期間は 6 ヶ月以下で、総訓練時間は 12 時間以上とされる。試験はなく、訓練修了後には修了証書が交付される。職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）、職業能力開発総合大学校で実施される。

「高度職業訓練 応用短期課程」は、在職者を高度で専門的、応用的な技能・知識を有する労働者に養成するための短期訓練であり、訓練期間は 1 年以下で、総訓練時間は 60 時間以上とされる。試験はなく、訓練修了後には修了証書が交付される。職業能力開発大学校と職業能力開発総合大学校で提供される。

在職者訓練は、在職者が雇用主からの受講指示を受けて、受講するものであり、人件費や施設費等の運営費を除く、教材などの直接費用は事業主が負担する。平成 30 年度の受講者数は、95,654 人である。

d) 障害者訓練

障害者訓練は、障害者に対し、国が受講費を負担して訓練を提供する制度である。原則 1 年間で、障害者職業能力開発校が実施する。受講希望者は、ハローワークの障害者相談窓口を通して希望する訓練コースに申し込み、各訓練機関が開催する入

学試験を受ける。試験に合格すると訓練が開始できる⁴³。平成 29 年度の障害者訓練（施設内訓練）受講者数は 1,856 人である。

e) 指導員訓練⁴⁴

指導員訓練は、全国の公共職業訓練施設などで、受講者を指導する職業訓練指導員（テクノインストラクター）を目指す者を対象とした養成訓練であり、「長期養成課程」と「短期養成課程」からなる。前者は、大学卒などの未就業者を主な対象とし、指導力や技術力、キャリアコンサルティングやマネジメントなどについて総合的な職業能力を習得することを目的とした訓練課程である。年間訓練時間は 1,800 時間、訓練期間は 2 年間である。後者は、実務経験のある者を主な対象とし、指導力と技術力の習得を主な目的とする。年間訓練時間は 140 時間、訓練期間は 1 年間である。いずれの訓練課程も、職業能力開発総合大学校で提供される。

なお、平成 28 年度で、職業訓練指導員の人数は、4,164 人であり、平成 26 年度～平成 29 年度における両訓練課程の修了者数は、合計 268 人である。

② 委託訓練

「委託訓練」は、国や都道府県からの委託によって、厚生労働大臣が認定した民間教育訓練機関が提供する職業訓練であり、「離職者訓練」と「障害者訓練」からなる。委託先の教育訓練機関には、委託する訓練の種類と受講者数に応じて、委託費が支給される。また、委託先の訓練機関は、企業実習の受入れ先企業を探し、再委託すれば、受講者に日本版デュアルシステムを提供することが出来る。

a) 離職者訓練

離職者訓練は、雇用保険の受給者である求職者に対する無料の職業訓練である。事務系職種や介護関係、情報関係の職種など、施設内訓練に比べて高額な訓練設備を要しない訓練が、委託訓練として提供される。訓練期間は、概ね 3 ヶ月～2 年間であり、訓練受講中は、施設内訓練の離職者訓練と同様の経済的支援が受けられる。

受講手続きも施設内訓練と同様で、離職者はハローワークで求職申込みを行い、就職支援計画の作成と、公共職業訓練施設の紹介を受ける。これを受けて、紹介された訓練機関が行う入学試験を受験する。これに合格すると、ハローワークからの受講あっせんを経て、訓練を開始できる。平成 30 年度の離職者訓練（委託訓練）

⁴³ 障害者訓練の受講手続きは、右のサイトによる。<https://snabi.jp/article/111#4rf6m>

⁴⁴ 指導員訓練については、下記の資料とサイトを参考にした。

・ 第 19 回中央訓練協議会 参考資料 5 「職業訓練指導員養成について」
・ http://www.uitec.jeed.or.jp/departement/instructor/teacher_highlevel/

は、56,136 人である。

なお、委託先には委託費として、受講者 1 人あたり原則として月 6 万円が支払われる。

b) 障害者訓練

委託訓練の障害者訓練は、国が受講費を負担して訓練を提供する制度である。訓練の内容や期間は多様であり、平成 29 年度の離職者訓練（委託訓練）は、3,704 人である。

2) 生産性向上支援訓練⁴⁵

生産性向上支援訓練は、全国の職業能力開発促進センターに設置された生産性向上人材育成支援センターが、社員訓練を希望する企業の個別の課題に合わせてカリキュラムを作成し、同社社員に提供する在職者向け訓練である。訓練は、専門的な知見やノウハウを持つ民間機関等に委託して行う。

主なカリキュラムは、「生産管理」「品質管理」「原価管理・コスト削減」「流通・物流システム」「クラウド活用によるデータ管理・分析」「マーケティング」である。

訓練は、自社の会議室や、職業能力開発促進センターの教室等で実施され、訓練時間は 6 時間から 30 時間以内である。受講料は、1 人あたり 3,000 円～6,000 円で、企業が負担する。

平成 30 年度に、同制度を利用した企業は 10,570 社、受講者数は 33,294 人である。

3) 求職者支援訓練⁴⁶

求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない求職者で、ハローワーク所長が職業訓練の必要性を認める者を対象に、国が受講費を負担して訓練を提供する制度である。訓練は全て、厚生労働大臣が認定した民間教育訓練機関が提供する委託訓練である。なお、雇用保険を受給できない者には、雇用保険の受給終了者や、受給資格要件を満たさなかった者、雇用保険の適用がなかったもの、学卒未就職者、自営廃業者等が該当する。訓練期間は 2 ヶ月から半年、訓練時間は 1 カ月につき 100 時間以上とされる。

⁴⁵ 同制度の概要については、下記の資料とサイトを参考にした。
厚生労働省「生産性向上支援訓練のご案内」

<http://www.ieed.or.jp/js/jigyonushi/d-2.html>

⁴⁶ 求職者支援訓練の概要は、下記の資料とサイトも参考とした。

- ・第 1 回 第 4 次産業革命人材育成推進会議 資料 6
- ・第 118 回職業安定分科会雇用保険部会 資料 1「求職者支援制度の実施状況について」
- ・厚生労働省「ハローレーニング受講の流れ」
- ・第 21 回中央訓練協議会 資料 7「平成 30 年度公共職業訓練と求職者支援訓練の実施状況について」
- ・<https://www.ieed.or.jp/location/shibu/kanagawa/jyukou.html>

同制度は、「基礎コース」と「実践コース」からなる。前者は、多くの職種に共通する職務遂行のための基本的な能力を習得するための訓練コースであり、平成31年1月時点で、全国に15,458コースある。後者は、基礎コースの内容にくわえ、特定の職種の職務遂行に必要な実践的能力を習得するための訓練コースである。主に、ITや、営業・販売・事務、介護福祉、医療事務、デザイン関連の職種を対象としており、平成31年1月時点で、全国に34,373コースある。

求職者支援訓練の手続きはつぎのとおりである。まず希望者は、ハローワークで求職申込みを行い、個別に就職支援計画を作成してもらい、自身の希望に合致する民間教育訓練機関を紹介してもらう。当該訓練機関が行う面接・筆記試験などに合格し、ハローワークから受講あっせんを受けると、訓練を受講できる。

さらに、同制度では一定の要件を満たす場合、職業訓練受講給付金が支給される。対象者には、原則12カ月を支給期間として、月10万円とともに、訓練受講のためにかかった交通費と宿泊費が支給される。主な支給要件は、給付金支給期間において、ア) 月収が8万円以下であること、イ) 世帯収入が25万円以下であること、ウ) 世帯の金融資産が300万円以下であること、エ) 訓練受講率が80%以上であること等である。さらに、オ) 以前にも同給付金を支給されたことがある場合は、前回受給終了から6年以上経過している必要がある。なお、受給を希望する者は、訓練開始後も月に1回ハローワークに来所し、前月の訓練の出席状況などを報告することで、給付金を受給することができる。

平成30年度の受講者数は、「基礎コース」が4,667人、「実践コース」が10,931人、合計15,598人である。

委託費は、「基礎コース」の場合、受講者1人あたり定額で月6万円である。「実践コース」の場合は、受講者1人あたり月5～7万円とし、訓練修了者の就職率に応じて委託費に差が設けられている。

職業能力評価・技能振興事業

職業能力評価・技能振興事業は、「個人の職業能力評価のためのインフラ整備」と「優れた技能の維持・継承・発展のための制度」に大別される。

A. 個人の職業能力評価のためのインフラ整備

個人の職業能力評価のためのインフラ整備は、「職業能力評価基準」、「ジョブ・カード制度」、「キャリアコンサルタント登録制度」、「技能検定制度」、「社内検定認定制度」からなる。

1) 職業能力評価基準⁴⁷

職業能力評価基準は、公的な職業能力の評価基準であり、職業能力が適切に評価される社会基盤づくりを目的として、平成14年以降、国と業界団体が連携し幅広い業種について作成している。

図表15の示すように、評価基準は仕事を「分野」、「業種」、「職種」、「職務」の4つのレベルに細分化している。さらに、最小単位である「職務」において、職務遂行に必要な職業能力を「能力ユニット」、「能力細目」と「必要な知識」の3つのレベルに細分化し、どのような仕事に、どのような職業能力が必要かを細かく定義している。

すなわち、最も大括りには、①「建設業関係」、「製造業関係」、「運輸業関係」、「卸売・小売業関係」、「金融・保険業関係」、「サービス業関係」、「その他」、「業種共通」の8つの分野で構成される。②この各分野は、複数の「業種」で構成され、たとえば「サービス業関係」は、「ホテル業」、「市場調査業」、「外食産業」、「フィットネス産業」、「クリーニング業」等の16業種からなる。③各業種は、複数の「職種」で構成され、たとえば「ホテル業」は、「宿泊」、「レストラン」、「宴会」、「施設管理」など8つの職種からなる。④各職種は、複数の「職務」で構成される。この職務は、同一業種であればどの職種であっても担当する「職務」（「全職務共通」）と、各職種個別の職務に大別される。たとえば、ホテル業の宿泊職種の場合、個別職務は「ロビーサービス」、「コンシェルジュ」、「フロントオフィス」、「客室予約」、「ハウスキーピング」の5つの職務からなる。⑤各職務は、それを遂行するのに必要な職業能力（「能力ユニット」）に細分化されており、前述の「全職務共通」に対応するのが「共通能力ユニット」、個別の職務に対応するのが「選択能力ユニット」である。ホテル業のロビーサービス職務の場合、「共通能力ユニット」は「企業ビジョンに基づく業務の推進」、「ホスピタリティの実践」、「チームワークとコミュニ

⁴⁷ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

- ・ <https://www.shokugyounouryoku.jp/outline.html>
- ・ <https://www.shokugyounouryoku.jp/outline3.html>
- ・ https://www.shokugyounouryoku.jp/dn_standards_a23.html

ケーション」、「お客様の安全確保と衛生管理」など計7つからなる。「選択能力ユニット」は、「お荷物の預かり」、「お客様の送迎」、「お客様のご案内」、「ベルのマネジメント」、「ロビー周辺のマネジメント」の5つからなる。⑥各能力ユニットは、レベル1～レベル4の社員階層に対応し、各社員階層で習得すべき能力を「能力細目」と「必要な知識」の項目で、さらに細かく定義している。社員階層は、スタッフに対応するレベル1、シニアスタッフに対応するレベル2、マネジャーに対応するレベル3とシニアマネジャーに対応するレベル4からなる。

以上の職業能力評価基準は、「職業能力評価基準ポータルサイト」から誰でも閲覧可能であり、「業種」あるいは「職種」毎に無料でダウンロードすることができる。民間企業は、自社の事業に対応する「業種」を選び、各職務において必要となる職業能力を参照することで、人事評価や人材育成の計画を立てる際の参考とすることができる。また、業界団体においても、業界共通の検定試験等の構築の参考として活用することができる。

なお、2019年7月時点で計64業種について、評価基準が作成されている。

図表 15 職業能力評価基準の概要

分野	サービス業関係
業種	ホテル業
職種	宿泊

職務		能力ユニット	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
全職務共通		企業ビジョンに基づく業務の推進	○	○	○	○
		ホスピタリティの実践	○	○	○	○
		チームワークとコミュニケーション	○	○	○	○
		お客様の安全確保と衛生管理	○	○	○	○
		施設管理と環境対策	○	○	○	○
		組織と人のマネジメント			○	○
		損益マネジメント			○	○
個別職務	ロビーサービス	お荷物の預かり(クローク)	○			
		お客様の送迎(ドア)	○			
		お客様のご案内(ベル)	○			
		ベルのマネジメント		○		
		ロビー周辺のマネジメント			○	○
	コンシェルジュ	お客様の要望への総合的な対応			○	

注:○は、レベル1～レベル4の社員等級別に、当該能力ユニットの有無を表している。

出所:職業能力評価基準ポータルサイト「ホテル業」のページ(https://www.shokugyounouryoku.jp/dn_standards_a23.html)をもとに筆者作成。

2) ジョブ・カード制度⁴⁸

ジョブ・カード制度は、学生や労働者、求職者といった様々な人が、自身の職歴や訓練歴、キャリアプラン等の情報を整理するための支援ツールである。同制度は平成 20 年から活用が開始された。

活用の主なメリットはつぎの通りである。まず学生や労働者、求職者といった個人にとっては、ア) 自身の職業能力やキャリアに対する希望等が明確になり、生涯を通じたキャリアプランの形成が容易になる。イ) これによって、今後習得すべき職業能力が明確になり、意欲的に自身の能力開発に取り組めるようになる。ウ) 教育訓練実施機関が訓練の成果を評価し、ジョブ・カードの一部を作成してくれるため、職業能力が証明し易くなる。エ) このため、資格以外の自身の PR ポイントが明確になるうえ、求職時の応募書類の準備等にそのままジョブ・カードの内容を活用できる。これに対して企業にとっての主なメリットはつぎの通りである。ア) ジョブ・カードを履歴書の追加資料等として活用することで、履歴書だけでは分かりにくい応募者の職業能力に関する情報を得ることができる。イ) ジョブ・カードを活用して、自社の従業員の実務成果や職業能力を評価することで、従業員のキャリア形成、職業能力の見える化を促進することができる。ウ) 従業員の離職に際し、円滑な求職活動を支援することができる。

ジョブ・カードの作成は、ジョブ・カードを作成したい個人が、「ジョブ・カード制度総合サイト」から、「ジョブ・カード作成支援WEB／ソフトウェア」を利用、あるいは「様式 (PDF・Excel)」をダウンロードして作成する方法がある。ソフトウェアを利用する場合は、同サイト上で必要な情報を入力しながら、入力補助機能を活用したり、記入した内容を履歴書として出力することができる。また、いずれの場合も、作成に困った場合は、キャリアコンサルタントやジョブ・カード作成アドバイザー⁴⁹による助言や指導を受けることができる。

ジョブ・カードは「キャリア・プランシート」、「職務経歴シート」、「職業能力証明シート」の 3 つに大別され、「職業能力証明シート」の一部を除き、ジョブ・カードの作成者本人が記入する。各シートの構成はつぎの通りである。

「キャリア・プランシート」は、「キャリア・プランシート (就業経験がある方用)」と「キャリア・プランシート (就業経験がない方用)」からなる。前者は、「価値観・興味・関心事」、「強み等」、「将来取り組みたい仕事や働き方等」、「これから取り組むこと等」、「その他」からなる。後者は、上記の項目のほか、「学校の課程で関心を持って取り組んだこと」や「学校のキャリア教育で実施される科目・プログラム、インターンシップ (正

⁴⁸ 同制度の概要は、右のサイトを参考にした。https://jobcard.mhlw.go.jp/job_card.html

⁴⁹ ジョブ・カード作成アドバイザーとは、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を行う者として厚生労働省または登録団体に登録された者や、キャリアコンサルタントおよび職業訓練指導員をいう。

課)への参加・取組状況」、「学校の課程以外で学んだ学習歴」、「社会体験その他の活動」にくわえ、「キャリアコンサルティング実施者の記入欄」からなる。

「職務経歴シート」は、転職や、同一組織内での配置転換、昇進等のキャリアの転換時期を記す欄「期間(年月～年月)(何年何ヶ月)」と、当該期間に所属した「会社名・所属部門・役職名(雇用形態)」、「職務内容」、「職務の中で学んだこと、得られた知識・技能等」を記入する欄からなる。さらに上記の職歴に誤りがないことを、所属企業が証明する欄も設けられている。

「職業能力証明シート」は、「職業能力証明(免許・資格)シート」(以下、免許・資格シート)、「職業能力証明(学習歴・訓練歴)シート」(以下、学習歴・訓練歴シート)、「職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート」(以下、訓練成果・実務成果シート)からなる。免許・資格シートは、「免許・資格の名称」と「取得時期」、「免許・資格の実施・認定機関の名称」、「免許・資格の内容等」からなる。学習歴・訓練歴シートは、学習・訓練の「期間」と「教育訓練機関名・学科名」、学習・訓練の「内容等」からなる。

以上は全て、ジョブ・カードの作成者本人が作成するものであるが、訓練成果・実務成果シートは、ジョブ・カードの作成者が職業訓練や企業実習等を行った際に、訓練や実習の評価者が作成するものであり、「学卒者訓練用」、「企業実習・OJT用」、「在職労働者の実務経験の評価用」、「離職者訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)用」、「離職者訓練(都道府県等)用」、「求職者支援訓練用」等に分類される。

「学卒者訓練用」は、訓練を実施した公共職業訓練実施機関が「科目名」、「訓練時間数」、「成績」、「その他」を記入するもので、「成績」は、「A:到達水準を十分に上回った」、「B:到達水準に達した」、「C:到達水準に達しなかった」の3段階で評価される。

「企業実習・OJT用」は、実習先企業の評価責任者が、「企業実習・OJT期間内における職務内容」を記入するとともに、当該職務を遂行するうえで必要な職業能力と技能を記入し、各能力の習熟度について、ジョブ・カードの作成者本人による「自己評価」と、実習先企業による「企業評価」を行う。評価は、「A:常にできている」、「B:大体できている」、「C:評価しない」の3段階評価である。「在職労働者の実務経験の評価用」も同様の構成であり、評価責任者が「評価期間における職務内容」と「職務遂行のための基本的能力」を記入し、各能力の習熟度について、「自己評価」と「企業評価」が行われる。

「離職者訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)用」、「離職者訓練(都道府県等)用」、「求職者支援訓練用」は、訓練実施施設が「訓練期間・訓練目標」と訓練を通して習得すべき職業能力を記入し、各能力項目の習熟度を訓練実施施設の評価者が評価する。評価は「A:到達水準を十分に上回った」、「B:到達水準に達した」、「C:到達水準に達しなかった」の3段階である。なお、ジョブ・カード作成者による自己評価は行わ

ない。

平成 30 年度 8 月末現在で、ジョブ・カードの取得者数は 2,034,091 人であり、このうち学生用ジョブ・カード取得者は 44,997 人である⁵⁰。

3) キャリアコンサルタント登録制度⁵¹

企業やハローワーク、教育機関等において、職業に関する幅広い相談に応じるキャリアコンサルタントの質の維持・向上を目的として、キャリアコンサルタントになりたい人に対し、キャリアコンサルタント試験の受験と、指定登録機関への登録にくわえ、5 年ごとの更新研修を義務づけるものである。同制度は、平成 28 年 4 月 1 日に創設された。

なお、キャリアコンサルタントという名称は、国家検定により与えられる国家資格であり、上記試験の合格者でない者がこの名称を用いたり、これに似た名称を用いた場合は罰金に処せられる。

受験にはつぎのいずれかの要件を満たす必要がある。ア) 大臣認定の講習(140 時間)を修了した者、イ) 3 年以上の実務経験がある者、ウ) 技能検定キャリアコンサルティング職種 3 級の学科試験または実技試験に合格した者、エ) 平成 28 年 3 月まで実施されていたキャリア・コンサルタント能力評価試験の受験資格である養成講座を修了した者(平成 28 年 4 月から 5 年間有効)。なお、技能検定キャリアコンサルティング職種の 1 級または 2 級の合格者は受験を免除される。

試験は、学科試験と実技試験からなる。前者は選択方式で全 50 問からなり、受験料は 8,900 円である。後者は論述試験と面接試験からなり、面接試験では実際のキャリアコンサルティングの場面を想定したロールプレイを行う。実技試験の受験料は 29,900 円である。

合格者は、厚生労働大臣の指定登録機関である特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会が運営するキャリアコンサルタント登録センターで、登録を行う。登録には登録免許税 9,000 円と登録手数料 8,000 円(非課税)を支払う必要があり、登録者には「キャリアコンサルタント登録証」が交付される。

また登録者のうち希望者は、「キャリコンサーチ」というキャリアコンサルタントの検索システムに自身の情報を掲載することができ、キャリアコンサルティングを希望する企業や個人から同サイトを通じて仕事を受けることができる。

更新にあたっては、厚生労働大臣の指定を受けた 2 つの講習(知識講習 8 時間以上、

⁵⁰ 支援件数は、厚生労働省 第 7 回ジョブ・カード制度推進会議「参考資料 1 ジョブ・カード制度の推進状況(実績)」による。

⁵¹ 同制度の概要については、下記の資料とサイトを参考にした。

- ・ 日本キャリア開発協会「2019 年度 第 12 回 国家資格キャリアコンサルタント試験受験案内」
- ・ <https://careerconsultant.mhlw.go.jp/p/update.html>
- ・ <https://www.icda-careerex.org/information/requirements.html>

技能講習 30 時間以上) を受ける必要がある。

4) 技能検定制度⁵²

技能検定制度は、特定の職種において必要となる技能の習得レベルを評価する国家検定制度であり、昭和 34 年に開始された。試験の合格者は合格書が交付されるとともに、「技能士」という資格を与えられる。検定の対象となる職種によって、都道府県職業能力開発協会が実施する検定と、厚生労働大臣指定の指定試験機関が実施する検定に大別される。

検定の対象となる職種は、「建設関係」、「窯業・土石関係」、「金属加工関係」、「一般機械器具関係」、「電気・精密機械器具関係」、「食料品関係」、「衣服・繊維製品関係」、「木材・木製品・紙加工品関係」、「プラスチック製品関係」、「貴金属・装身具関係」、「印刷製本関係」、「その他」の 12 分野、130 職種である（2019 年 7 月時点）。このうち、指定試験機関が対象とする職種は 19 職種である。

検定は、「3 級」、「2 級」、「1 級」の 3 段階で構成される場合と、これに管理・監督者を対象とした「特級」を設けている場合、難易度を分けない「単一等級」の場合がある。

試験は、学科試験と実技試験から構成され、両方の試験に合格する必要がある。なお、いずれかのみに合格した場合、次回以降は不合格となった試験のみを受検することができる。指定試験機関の試験内容は、職種によって異なるため、以下では都道府県職業能力開発協会が実施する試験の内容のみをまとめた。学科試験は○×方式の 25 問と選択式の 25 問の計 50 問からなる。実技試験は「製作等作業試験」と「計画立案等作業」からなり、職種によって両方あるいはいずれかの形式で出題される。前者は、制限時間内に物の製作、組立て、調整等を行うものであり、後者は対象物または現場の状態・状況等について説明した設問により、判別・判断・測定・計算等を行う試験である。

等級別に受検資格が設けられており、3 級は検定職種に関連した実務経験を有すること、2 級は 2 年以上、1 級は 7 年以上、特級は 1 級合格後 5 年以上の実務経験を有することを条件としている。また単一等級の場合は、3 年以上の実務経験を有することとされる。

受検者は、受検したい職種に従って、都道府県職業能力開発協会あるいは指定試験機関から受検申請書を取り寄せ、受検する。受検手数料は、都道府県職業能力開発協会開

⁵² 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/ginokukentei/index.html
 ・ https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/shiteishikenkikan_ichiran180726_3.pdf
 ・ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198899.html>
 ・ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198896.html>
 ・ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198891.html>

催の試験については、学科試験受検手数料が 3,100 円、実技試験受検手数料が 17,900 円、計 21,000 円である。指定試験機関の受験手数料は、受検する職種により異なる。なお、受検者が 35 歳未満で、ものづくり分野の職種の 2 級又は 3 級を受検する場合、実技試験の受検手数料が最大 9,000 円減額される。

5) 社内検定認定制度⁵³

社内検定認定制度は、個々の企業や団体が、自社・自団体の労働者を対象に自主的に行っている検定制度（社内検定）のうち、一定の基準を満たし、技能振興上奨励すべきと認められたものについて、厚生労働大臣が認定する制度である。認定された企業は、厚生労働省のホームページで社名・団体名と認定された検定の概要等が公開されるほか、「社内検定認定制度ロゴマーク」を付与され、自社のパンフレットや名刺などに使用することができる。認定を受けた企業には、従業員の能力開発に対するモチベーションの向上や従業員の定着、同業他社との差別化や企業ブランドの向上といった効果が期待される。

認定の申請はつぎの手順で行われる。まず認定を受けたい企業は、厚生労働省の担当者事前に相談したうえで、認定申請を行う。これを受けて厚生労働省から任命された職業能力開発専門調査員が、申請企業に対し、当該社内検定に関するヒアリングを行う。これを踏まえて、申請書類が審査され、認定されると厚生労働大臣の認定証が交付され、厚生労働省のホームページで公示される。

認定の主な基準はつぎの通りである。ア) 社内検定が直接営利を目的とするものでないこと、イ) 検定の対象となる技能の範囲や検定の内容、受検の対象となる社員等級が適切であること、ウ) 検定が学科試験と実技試験で構成されること、エ) 検定が原則として毎年一回以上実施されること等である。

昭和 59 年の施行から平成 30 年 8 月 9 日までに 49 企業・団体の 131 職種の社内検定が認定されている。

⁵³ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syana/index.html
 ・ <https://www.mhlw.go.jp/content/11806001/000507373.pdf>
 ・ <https://www.mhlw.go.jp/content/11806001/ninteichiran.pdf>
 ・ https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2471&dataType=1&pageNo=1

B. 優れた技能の維持・継承・発展を目的とした制度

優れた技能の維持・継承・発展を目的とした制度は、「技能競技大会」、「若年技能者人材育成支援等事業」、「卓越した技能者表彰制度」からなる。

1) 技能競技大会⁵⁴

技能競技大会は、「若年者ものづくり競技大会」、「技能五輪全国大会」、「技能五輪国際大会」、「技能グランプリ」の4つの大会から構成される。各大会の概要は以下の通りである。

① 若年者ものづくり競技大会⁵⁵

若年者ものづくり競技大会は、技能を習得中の20歳以下の若年者を対象とした大会である。競技職種は15職種（令和元年、第14回）であり、機械製図や電子回路組立て、ウェブデザイン、ITネットワークシステム管理などにくわえ、旋盤や自動車整備などからなる。技能レベルは技能検定3級程度に相当する。大会は、厚生労働省と中央職業能力開発協会が主催し、毎年1回開催される。

主な出場条件は、ア）職業能力開発施設や工業高校などにおいて技能を習得中であること、イ）企業に就職していないこと、ウ）当該職種への参加に相応しい技能を習得していると認められる者であること、エ）所属施設長が大会出場について了承していること。これにくわえ、職種毎の個別の参加要件として15職中12職種が、オ）20歳以下という年齢制限を設けている。

参加希望者は、所属施設長等の了承を得たのち、各都道府県の職業能力開発協会に申請し、参加選手確定後に参加費2,700円を支払う。なお、同一施設から1職種への参加可能人数は原則1人である。各競技職種の上位1位～3位の成績を収めた者には、賞状と金・銀・銅のメダルが授与される。平成30年度（第13回）の参加者数は445人である⁵⁶。

② 技能五輪全国大会⁵⁷

技能五輪全国大会は、23歳以下の青年技能者を対象とした大会である。競技職種は

⁵⁴ 同制度の概要については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ginoukyougi//index.html

⁵⁵ 同制度の概要については、下記のサイトを参考にした。

・ https://www.javada.or.jp/jyakunen20/14/14_bosyuuyoukou.pdf

⁵⁶ 同制度の参加者数は、下記のサイトを参照した。

・ <https://www.mhlw.go.jp/content/11806001/000341958.pdf>

⁵⁷ 同制度の概要については、下記のサイトを参考にした。

・ <https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/zenkoku/index.html>

・ https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/zenkoku/n_57/57_kaisaikaikaku_2019570531.pdf

42 職種（令和元年、第 57 回）であり、機械組立てや造園等の製造・建設技能にくわえ美容や料理、和裁や IT 関連の技能まで多岐にわたる。技能レベルは技能検定 2 級以上に相当する。大会は開催地の都道府県と厚生労働省、中央職業能力開発協会が主催し、毎年 1 回開催される。

主な出場条件は、ア) 23 歳以下であること、イ) 技能検定 2 級相当以上の技能を有することである。出場者はまず各都道府県の職業能力開発協会の予選等を通じて選抜され、各都道府県の選手団に加入し、全国大会へ進む。各競技職種の上位 1 位～3 位の成績を収めた者には、賞状と金・銀・銅のメダルが授与され、最も優秀な成績を収めた都道府県選手団に対しては、厚生労働大臣賞として賞状と盾が授与される。平成 30 年度（第 56 回）の参加者数は、1,292 人である⁵⁸。

③ 技能五輪国際大会⁵⁹

技能五輪国際大会は、世界各国の青年技能者がその技能レベルを競う大会である。2 年に 1 回の開催であり、国際大会の前年に開催された技能五輪全国大会の金賞者のうち、大会開催年に 22 歳以下である者が、日本代表として選出される。

競技職種は 51 職種であり、技能五輪全国大会で実施されていない一部の職種については、各業界団体などが選考会や推薦等により参加者を選出する。各競技職種の上位 1 位～3 位の成績を収めた者には、賞状と金・銀・銅のメダルが授与される。

2017 年度（第 44 回）の大会は、アラブ首長国連邦で開催され、参加国は 59 カ国、競技参加者は約 1,300 人⁶⁰であり、日本からは 45 名⁶¹が参加した。

④ 技能グランプリ⁶²

技能グランプリは、熟練技能者が技能の日本一を競い合う大会である。競技職種は 30 職種（令和元年、第 30 回）であり、染色補正や和裁から建築大工、旋盤、日本料理、レストランサービスまで多岐にわたる。大会は厚生労働省と中央職業能力開発協会、一般社団法人全国技能士会連合会が主催し、2 年に 1 回開催される。

主な出場条件は、ア) 技能検定の特級、一級又は単一等級の技能士であること、イ)

⁵⁸ 同制度の参加者数は、下記のサイトを参照した。

・ https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/zenkoku/n_56/56_sankasyasu_2018101756.pdf

⁵⁹ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

・ <https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/kokusai/index.html>

・ <https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/kokusai/about.html>

⁶⁰ 過去の大会参加国と参加人数は「Worldskills Abu Dhabi 2017 Final Report」を参照した。

⁶¹ 過去の大会参加者数は、下記のサイトを参照した。

・ https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/kokusai/kako_taikai_kiroku.html

⁶² 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

・ <https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/ginogpx/index.html>

・ https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/ginogpx/30/30_kaisaikaikaku_2018092130.pdf

都道府県職業能力開発協会会長または都道府県技能士会連合会会長から中央協会会長に推薦された者であること、ウ) 過去のグランプリにおいて、同一職種で第一位となったことがないことである。なお、他の大会のような年齢制限は設けられていない。

各都道府県職業能力開発協会または都道府県技能士会連合会が出場選手をとりまとめ、選手団を編成する。各競技職種の上位 1 位～3 位の成績を収めた者には、賞状と金・銀・銅のメダルが授与される。さらに各職種の 1 位には、内閣総理大臣賞又は厚生労働大臣賞も授与される。また、最も優秀な成績を収めた都道府県選手団には、厚生労働大臣賞が授与される。平成 31 年度（第 30 回）の参加者数は、533 人である⁶³。

2) 若年技能者人材育成支援事業（ものづくりマイスター制度）⁶⁴

建設や製造業等のものづくり分野で優れた技能や経験を有する者を「ものづくりマイスター」として認定・登録し、彼ら・彼女らの技能継承活動を促進するための制度である。

ものづくりマイスターの対象となる技能分野は、技能検定の職種および技能五輪全国大会の競技職種のうち、建設業と製造業に該当する 112 職種であり、認定されている人は、制度が開始された平成 25 年度から現在（令和元年）までで 10,976 人にのぼる⁶⁵。

認定にはつぎの 3 つの条件を全て満たす必要がある。ア) 技能検定の 1 級以上の資格を有すること、もしくは技能五輪全国大会の成績優秀者 3 位以上に入賞していること。イ) 実務経験が 15 年以上あること、ウ) 技能の継承や後進の育成に関して意欲を持って活動する意思及び能力があることである。

ものづくりマイスターの認定申請や派遣の要請は、各都道府県に設置されている地域技能振興コーナーが窓口となっている。ものづくりマイスターの活用例としては、中小企業の若年技能者や工業高校の生徒に対する実技指導や、一般の教育機関の教師や学生を対象する実演・講義等が挙げられる。

⁶³ 過去の大会参加者数は、下記のサイトを参照した。

・ https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/ginogpx/30/30_sankasyasu_2019021530.pdf

⁶⁴ 同制度の概要は、下記の厚生労働省のサイトにに基づき、作成した。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/monozukuri_mast/index.html

・ <https://www.monozukuri-meister.javada.or.jp/mm/mm/contents/shokai/syokai/index.html>

・ <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000170213.pdf>

⁶⁵ 同制度の登録者数については、下記のサイトを参照した。

・ <https://www.monozukuri-meister.javada.or.jp/mm/export/sites/default/contents/.content/gallery-download/2019/2019MM/R1-MM-1-01.pdf>

3) 「卓越した技能者（現代の名工）」表彰制度⁶⁶

卓越した技能者を表彰する制度である。同制度は、技能尊重の気風を広く社会に浸透させることで、技能者の地位や技能水準の向上を図り、若年者の技能労働者となる機運を高めることを目指している。表彰は毎年1回開催されており、金属加工や印刷・製本、食品製造、サービス、情報処理などの20分野、224職種を対象としている。

表彰の主な要件は、ア) 技能の程度が卓越しており、当該技能において国内の第一人者と目されていること、イ) 推薦日現在において、現役の技能者として就業していること、ウ) 後進技能者の育成に寄与し、技能の改善によって生産性を向上させるなど産業の発展に寄与したこと、エ) 他の技能者の模範と認められる者であることである。

選考はつぎの手順で行われる。まず、上記の条件を満たす者について、都道府県知事や全国的な規模の事業を行う事業主団体、もしくはその連合体、一般社団法人、一般財団法人などが技能者を推薦する。これらの推薦者について、審査が行われ、その結果を受けて、厚生労働大臣が被表彰者を決定する。毎年おおむね150名が被表彰者として選出されており、被表彰者には、表彰状と卓越技能賞（盾及び徽章）、10万円の報奨金が授与される。制度が創設された昭和42年度から平成30年度（第52回）までの被表彰者数は6,346人である。

⁶⁶ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/meikou/index.html
 ・ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172963.html>
 ・ <https://www.mhlw.go.jp/content/000436032.pdf>

企業等への支援事業

企業等への支援事業は、「社内訓練を行う企業への支援」と「教育訓練プロバイダーへの支援」に大別される。

A. 社内訓練を行う企業への支援

「社内訓練を行う企業への支援」は、「人材育成に関する企業への助言・表彰」と、人材育成を積極的に行う「企業への経済的支援」からなる。

A-1. 人材育成に関する企業への助言・表彰

「人材育成に関する企業への助言・表彰」は、企業の人材育成やキャリア形成について助言を行う「キャリア健診」と、人材育成について先進的な取り組みをしている企業に対する表彰制度「グッドキャリア企業アワード」からなる。

1) キャリア健診⁶⁷

キャリア健診は、人材育成等に悩みを抱える企業が、「キャリア健診シート」とキャリアコンサルタントを活用して、自社の人材育成の課題を把握・分析するための支援事業であり、平成 21 年度から活用されている。

「キャリア健診シート」は、つぎの 3 種類からなる。まず「企業診断シート A」は、人事担当者が記入するもので、企業の概要や人材育成の方針、既存の人材育成関連の制度等についてまとめるものである。「企業診断シート B」は、従業員が記入するもので、企業のキャリア形成・人材育成に対する満足度や今後の要望などをまとめる。「キャリア・カウンセリングシート」は、従業員のうち、特にキャリア形成支援の対象とされている者が、自身のこれまでの職歴や、職業訓練に関する取り組み、キャリアコンサルタントに相談したいこと等をまとめる。

キャリア健診の手順はつぎの通りである。まず厚生労働省から委託を受けた実施団体が、キャリア健診の受診企業を公募し、応募してきた企業に、上述した「キャリア健診シート」を送付する。受診企業がシートを完成させ、実施団体に返送すると、実施団体のキャリアコンサルタントがシートを分析し、さらに人事担当者等に対するヒアリングや、従業員への個別のカウンセリングを行う。以上を踏まえて、キャリアコンサルタントは、人事担当者に対し、従業員へのキャリア形成支援に関する提案やアドバイスを行う。

⁶⁷ 同制度の概要は下記の資料とサイトを参考にした。

- ・公益財団法人 日本生産性本部「キャリア健診マニュアル」平成 23 年 3 月
- ・ <https://www.javada.or.jp/svc/pdf/careerKenshin.pdf>
- ・ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kigyou_gakkou.html

3) グッドキャリア企業アワード⁶⁸

グッドキャリア企業アワードは、従業員の自律的なキャリア形成支援について、他の模範となる取り組みを行っている企業等を表彰し、その理念や取り組み内容、具体的な効果などを広く発信、普及することを目的とした表彰制度であり、平成 24 年に創設された⁶⁹。

企業や団体から幅広く応募を受け付け、学識者等で構成する審査委員会において審査を行い、表彰企業を選定する。表彰には大賞（厚生労働大臣表彰）とイノベーション賞（厚生労働省人材開発統括官表彰）がある。前者は、従業員の自律的なキャリア形成支援について、特に他の模範となる取組を総合的かつ継続的に推進し、その成果が顕著である企業に授与されるもので、毎年 5 社程度に授与される。後者は、今後のさらなるキャリア形成支援の展開が見込まれる企業に授与されるもので、毎年 10 社程度に授与される。表彰企業の取り組み内容は、公式サイト「グッドキャリア企業応援サイト」や、「グッドキャリア企業アワード」好事例集で紹介される。2018 年度までの表彰企業数は 68 社である。

A-2. 企業への経済的支援

企業への経済的支援は、「認定職業訓練」と「人材開発支援助成金」からなる。

1) 認定職業訓練⁷⁰

認定職業訓練は、事業主等が自社の従業員に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める基準に合うものを、都道府県知事が認定する制度である。事業主等には、事業主とその団体または連合団体、職業訓練法人、一般社団法人、一般財団法人を含む。認定を受けた事業主は、厚生労働省のホームページで「認定職業訓練施設」として掲載されるほか、要件を満たせば訓練経費の一部について都道府県と国から補助を受けることができる。認定を希望する事業主等は、事業所の所在地または訓練を行う施設がある都道府県庁の窓口へ問い合わせ、認定の申請を行う。

⁶⁸ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

- ・ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/c_award.html
- ・ https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000208323_00001.html
- ・ https://career-award.mhlw.go.jp/award_outline.html

⁶⁹ なお同制度は、平成 24 年度から 27 年度までは「キャリア支援企業表彰」として実施し、平成 28 年度に「グッドキャリア企業アワード」と呼称を変更した。

⁷⁰ 同制度の概要は、下記の資料とサイトを参考にした。

- ・ 東京都産業労働局「認定職業訓練のご案内」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/training_employer/nintei/index.html
- ・ <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000196765.pdf>
- ・ http://www.soumu.go.jp/main_content/000116057.pdf

認定の対象となる訓練はつぎの 6 つのタイプからなる。「普通職業訓練」の普通課程、短期課程、「高度職業訓練」の専門短期課程、専門課程、応用短期課程、応用課程である。各課程の対象者や内容、訓練期間は、前述の「施設内訓練」で記したものと同様である。

認定の主な要件はつぎの通りである。ア) 訓練の対象者、科目、訓練内容、訓練期間、指導員、設備などが、厚生労働省令に定める基準に適合していること、イ) 職業訓練の持続性があること、ウ) 一事業主が単独で行う場合は 3 人以上、複数の事業主が共同で行う場合は 1 科目につき 3 人以上、毎年訓練生を確保できることである。

認定を受けた事業主が、中小企業事業主または中小企業主団体、職業能力開発促進法第 13 条に規定する職業訓練法人等の場合、「認定訓練助成事業費補助金」が支給される。同補助金は、「運営費」と「施設・設備費」からなる。「運営費」は、上記の対象者が単独または共同で行う認定職業訓練の運営に係る経費に対するものであり、当該訓練の実施にかかる諸経費について、国と都道府県からそれぞれ 1/3 を乗じた額が補助金として支給される。「施設・設備費」は、上記の事業主による施設の設置及び整備に比べ、都道府県や市町村が設置する公共職業訓練施設等も支給対象となる。都道府県の施設の場合は国が 1/3 を、市町村や中小企業事業主等の施設には、国と都道府県からそれぞれ 1/3 を乗じた額が支給される。

令和元年 7 月までに、16 道県 34 の訓練施設で 54 種類の認定職業訓練が提供されている。

2) 人材開発支援助成金⁷¹

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成する制度である。助成対象となる訓練は、対象者や訓練内容によって、「特定訓練コース」、「一般訓練コース」、「教育訓練休暇付与コース」、「特別育成訓練コース」、「障害者職業能力開発コース」に大別される。なお、同制度は平成 28 年度までキャリア形成促進助成金という名称であったが、平成 29 年に現在の名称に変更され、さらに平成 30 年には助成金の対象となるコースの大幅な再編と廃止⁷²が行われた。以下では、各コースの概要をみたい。

⁷¹ 同制度の概要は下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

⁷² 平成 30 年度から廃止された制度は、セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇等制度、技能検定合格報奨金制度、社内検定制度・業界検定である。

①「特定訓練コース」と「一般訓練コース」⁷³

「特定訓練コース」と「一般訓練コース」は、自社の雇用保険の被保険者⁷⁴を対象とした訓練に対する助成であり、助成金の受給手続きはつぎの通りである。まず、助成金を受給したい企業は、社内で「職業能力開発推進者」の選任と、「事業内職業能力開発計画」の策定を行い、各都道府県労働局へ「訓練実施計画届」を提出したうえで、後述する8つの訓練タイプ（特定：7コース、一般：1コース）のいずれかの訓練を実施し、訓練終了後速やかに「支給請求書」を労働局へ提出する。これを受けて、労働局は支給の可否を審査し、助成金を支給する。

「特定訓練コース」の助成対象となる訓練はつぎの7種類である。

a) 労働生産性向上訓練

労働生産性向上訓練は、職業能力開発促進センターや能力開発大学校などが実施する在職者訓練や、後述する専門実践教育訓練として厚生労働省が認定している訓練等の Off-JT⁷⁵訓練であり、訓練時間が10時間以上のものである。

b) 若年人材育成訓練

若年人材育成訓練は、採用から5年以内で、35歳未満の若年労働者に対する Off-JT 訓練であり、訓練時間が10時間以上のものである。

c) 熟練技能育成・継承訓練

熟練技能育成・継承訓練は、熟練技能者の指導力を強化するための訓練や、技能継承を目的とした熟練技能者によるその他社員への技能指導、後述する認定職業訓練で、訓練時間が10時間以上のものである。

なお、熟練技能者とは、技能検定の特級や1級の合格者、職業訓練指導員、国又は地方自治体によるマイスター、技能大会で優秀な成績を収めた者などを指す。

d) グローバル人材育成訓練

グローバル人材育成訓練は、海外関連の業務に従事する従業員に対する Off-JT 訓練であり、訓練時間が10時間以上のものが助成対象とされる。

⁷³ 同制度の概要は、下記の資料に基づき作成した。

・厚生労働省「平成31年版パンフレット（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース）」

⁷⁴ 被保険者とは雇用保険法第4条に規定する被保険者のうち、有期契約労働者とパートなどの短時間労働者、派遣労働者を除いたものを指す。

⁷⁵ 人材開発支援助成金における Off-JT とは、「生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる職業訓練」と定義される。（厚生労働省「平成31年版パンフレット（特別育成訓練コース）」p.8より抜粋）

e) 特定分野認定実習併用職業訓練

特定分野認定実習併用職業訓練は、建設業、製造業、情報通信業において、厚生労働大臣から認定を受けて実施する Off-JT と OJT⁷⁶を組み合わせた訓練である。主な要件は、ア) 15 歳以上 45 歳未満の雇用保険の被保険者であること、イ) OJT と Off-JT を組み合わせた訓練であること、ウ) 訓練期間が半年以上 2 年以下であること、エ) 総訓練時間が 1 年あたり 850 時間以上であることなどである。

f) 認定実習併用職業訓練

認定実習併用職業訓練は、特定分野認定実習併用職業訓練以外の業種において、厚生労働大臣から認定を受けて実施する Off-JT と OJT を組み合わせた訓練である。主な要件は、特定分野認定実習併用職業訓練と同様である。

g) 中高年齢者雇用型訓練

中高年齢者雇用型訓練は、45 歳以上の中高年齢新規雇用者を対象とした Off-JT と OJT を組み合わせた訓練である。主な要件は、ア) 直近 2 年間に継続して正規雇用の経験のない 45 歳以上の者に対し提供される、イ) OJT と Off-JT を組み合わせた訓練であり、ウ) 訓練期間が 3 ヶ月以上 6 ヶ月以下、エ) 総訓練時間が半年あたり 425 時間以上であることである。

「一般訓練コース」は、以上の「特定訓練コース」以外の訓練を対象としたものである。主な要件は、ア) Off-JT による訓練であること、イ) 実訓練時間が 20 時間以上であること、ウ) 労働協約や就業規則、または事業内職業能力開発計画のいずれかに、キャリアコンサルティングを定期的に行うことを明記していることである。

以上の「特定訓練コース」と「一般訓練コース」の助成額・助成率をみたい。図表 16 の示すように、助成方法には、訓練期間中の賃金の一部を助成する「Off-JT による賃金助成」と「OJT による賃金助成」、講師への謝金や教材費、受講料などの訓練の直接費用を賄う「経費助成」がある。なお、「OJT による賃金助成」の対象となるのは、上述した「特定訓練コース」の e) 特定分野認定実習併用職業訓練と、f) 認定実習併用職業訓練、g) 中高年齢者雇用型訓練で行われた OJT のみである。() でくくられて

⁷⁶ 人材開発支援助成金における OJT とは、「適格な指導者の指導の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能およびこれに関する知識の習得に係る職業訓練」と定義される。(厚生労働省「人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）のご案内」 p.8 より抜粋)

いない数値が、中小企業に対する助成額・助成率であり、()内が大企業の数値である。
また、「生産性要件」とは、訓練開始日が属する会計年度の前年度の生産性と、その3年度後の会計年度の実産性を比べて6%以上伸びている場合に要件を満たすとされる。

まず特定訓練コースの「Off-JTによる賃金助成」は、1人1時間当たり、中小企業には760円、大企業には380円である。生産性要件を満たす場合は、中小企業には960円、大企業には480円である。ただし、1人当たりの訓練時間は1,200時間を上限とする。「経費助成」は中小企業に対しては45%、大企業には30%である。生産性要件を満たす場合、中小企業には60%、大企業には45%である。「OJTによる賃金助成」は、1人1時間当たり中小企業に対しては665円、大企業には380円である。生産性要件を満たす場合、中小企業には840円、大企業には480円である。ただし、1人当たりの訓練時間は680時間を上限とする。

一般訓練コースの「Off-JTによる賃金助成」は、企業規模によらず1人1時間当たり380円で、生産性要件を満たす場合は480円である。ただし、1人当たりの訓練時間は1,200時間を上限とする。「経費助成」も企業規模によらず30%、生産性要件を満たす場合は45%である。

図表 16 人材開発支援助成金（特定・一般訓練コース）の助成額・助成率

	Off-JTに対する賃金助成 (1人1時間当たり)		経費助成		OJTに対する賃金助成 (1人1時間当たり)	
		生産性要件 を満たす場合		生産性要件を 満たす場合		生産性要件 を満たす場合
特定訓練コース	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	665円 (380円)	840円 (480円)
一般訓練コース	380円	480円	30%	45%	-	-

出所：厚生労働省「平成31年版パンフレット（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース）」p.8を参考に筆者作成

②「教育訓練休暇付与コース」⁷⁷

「教育訓練休暇付与コース」は、雇用保険の被保険者に対し、いわゆる有給休暇とは別に教育訓練を目的とした有給の休暇を新設した企業を対象に、その訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成する制度である。休暇の長さによって「教育訓練休暇制度」と「長期教育訓練休暇制度」に大別され、いずれもつぎの手続きに沿って実施される。

まず企業は、社内で「職業能力開発推進者」の選任と、「事業内職業能力開発計画」の策定を行う。つぎに、「制度導入・適用計画届」という教育訓練休暇制度・長期教育

⁷⁷ 同制度の概要は、厚生労働省「平成31年版パンフレット（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース）」を基に作成した。

訓練休暇制度を今後 3 年間でどのように導入し、適用していくかを記した計画書を、各都道府県労働局に提出する。その上で、制度の施行日までに、制度を就業規則または労働協約に記載し、全ての労働者に周知し、労働基準監督署へ届け出る。「制度導入・適用計画」に従って、雇用保険の被保険者に教育訓練休暇を付与し、制度の施行から 3 年後に、労働局にその実績を報告する。これを受けて、労働局は支給の可否を審査し、助成金を支給する。

「教育訓練休暇制度」は、いわゆる年次有給休暇とは別に、事業主以外が行う教育訓練等の受講に必要な有給の休暇を、3 年間で 5 日以上付与するものである。同助成金の主な支給要件は、雇用する被保険者の規模別に定められている。100 人以上の被保険者を雇用する企業では、3 年間の計画期間内に、ア) 当該休暇制度の利用者が毎年 1 人以上いること、イ) 5 人以上の被保険者の休暇日数が、3 年間の通算で 5 日以上であることである。被保険者が 100 人未満の企業では、上記ア) とともに、イ) 1 人以上の被保険者の休暇日数が、3 年間の通算で 5 日以上であることである。

助成金は「経費助成」のみであり、企業規模によらず一律で 30 万円、生産性要件⁷⁸を満たす場合は 36 万円である。

「長期教育訓練休暇制度」は、いわゆる年次有給休暇とは別に、事業主以外が行う教育訓練等の受講に必要な有給・無給の休暇を付与する制度である。休暇日数は、最初の休暇取得日から 1 年以内に 120 日以上とする。このうちア) 60 日以上は連続した休暇を、イ) さらに残りの日数についても 20 日以上連続した休暇であることが支給条件となる。なお、時間単位の休暇は認められない。助成金は「Off-JT に対する賃金助成」と「経費助成」からなり、いずれも企業規模によらず一律の助成額を定めている。「Off-JT に対する賃金助成」は、1 人 1 時間当たり 6,000 円、生産性要件を満たす場合は 7,200 円である。「経費助成」は 20 万円、生産性要件を満たす場合は 24 万円である。

③「特別育成訓練コース」⁷⁹

「特別育成訓練コース」は、正規雇用労働者等への転換や処遇改善を目的として、有期契約労働者に実施する訓練への助成制度であり、「一般職業訓練」、「中長期的キャリア形成訓練」、「有期実習型訓練」、「中小企業等担い手育成訓練」から構成される。

a) 一般職業訓練

一般職業訓練は、有期契約労働者に対する Off-JT による訓練を助成対象とする。

訓練を予定している企業は、まず「訓練実施計画届」を作成し、各都道府県の労働

⁷⁸ 生産性要件は、「特定訓練コース」「一般訓練コース」のものと同様である。

⁷⁹ 同制度の概要は、厚生労働省「平成 31 年度版パンフレット（特別育成訓練コース）」を参考にした。

局へ提出した上で訓練を実施し、訓練終了後速やかに助成金の支給申請を行う。これを受けて、労働局は支給の可否を審査し、助成金を支給する。

助成金の受給には主に4つの要件を満たす必要がある。ア) 1コースあたりの実施期間が1年以内であること、イ) 1コースあたりの訓練時間が20時間以上であること、ウ) 通信制のみの訓練の場合は、厚生労働大臣が指定する一般教育訓練給付指定講座であること、エ) 外部の教育訓練機関が行う訓練か、都道府県知事から認定を受けた認定職業訓練、もしくは職業訓練指導員免許等の取得者による企業内での Off-JT のいずれかであることである。

b) 中長期的キャリア形成訓練

中長期的キャリア形成訓練は、上述した a)一般職業訓練の一類型であり、助成金の申請に係る手続きは同様であるが、有期契約労働者に対し、厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を活用した Off-JT を提供した場合に助成対象となる。主な支給要件は、ア) 1コースあたりの訓練時間が20時間以上であること、イ) 専門実践教育訓練の指定講座であることである。

c) 有期実習型訓練

有期実習型訓練は、有期契約労働者に対し Off-JT と OJT を組み合わせた訓練を提供し、さらにジョブ・カードの作成を支援した場合に助成対象となる。助成金申請までの手続きはつぎの通りである。まず、訓練対象者がジョブ・カードを作成し、ジョブ・カード作成アドバイザーによる面接を受ける。これと並行して、事業主は「訓練実施計画届」を作成し、各都道府県の労働局へ提出する。訓練終了後、訓練の責任者が受講者のジョブ・カード「職業能力評価（訓練成果・実務成果）シート」を作成し、助成金の支給申請を行う。これを受けて、労働局は支給の可否を審査し、助成金を支給する。

主な支給要件はつぎの通りである。ア) OJT と Off-JT を組み合わせた訓練であること、イ) 実施期間が3ヶ月以上6ヶ月以下であること、ウ) 総訓練時間が6ヶ月当たりの時間数に換算して425時間以上であること、エ) 総訓練時間に占める OJT の割合が1割以上9割以下であること、オ) 訓練終了後にジョブカードの「訓練成果・実務成果シート」を用いて、訓練の成果を評価することである。

d) 中小企業等担い手育成訓練

中小企業等担い手育成訓練は、製造業・建設業の分野において、支援団体と共同で、有期契約労働者の訓練実施計画を策定し、企業内での OJT と支援団体による Off-JT を行った事業者を対象とした助成制度である。支援団体とは、厚生労働省が

指定する業界団体である。助成金申請までの手続きはつぎの通りである。まず企業は支援団体の支援を受けながら「訓練実施計画届」を作成し、各都道府県の労働局へ提出した上で訓練を実施し、訓練終了後速やかに助成金の支給申請を行う。これを受けて、労働局は支給の可否を審査し、助成金を支給する。

主な支給要件はつぎの通りである。ア) 企業内での OJT と支援団体による Off-JT を組み合わせた訓練であること、イ) 実施期間が 3 年以下であること、ウ) 総訓練時間に占める OJT の割合が 1 割以上 9 割以下であること、エ) 訓練を受ける有期契約労働者に対して、適切な能力評価を実施すること、オ) 訓練の指導及び能力評価に係る担当者等が選任されていること、カ) 訓練終了後の有期契約労働者の処遇改善に係る基準が定められていることである。

以上の 4 つの訓練について、助成額・助成率をみたい。図表 17 の () 内の数値は大企業の支給額・支給率である。

まず「Off-JT の賃金助成」をみると、いずれの訓練も一律の助成額であり、中小企業に対しては 1 人 1 時間当たり 760 円、大企業に対しては 475 円である。生産性要件⁸⁰を満たす場合は、中小企業には 960 円、大企業には 600 円である。ただし、1 人あたりの助成時間数は 1,200 時間（中長期的キャリア形成訓練は 1,600 時間）を限度としている。

つぎに「経費助成」についてみると、「一般職業訓練」と「有期実習型訓練」は同一の助成額であり、「20 時間以上 100 時間未満」の場合、中小企業には 10 万円、大企業には 7 万円、「100 時間以上 200 時間未満」の場合、中小企業には 20 万円、大企業には 15 万円、「200 時間以上」の場合、中小企業には 30 万円、大企業には 20 万円である。「中長期的キャリア形成訓練」は、「20 時間以上 100 時間未満」の場合、中小企業には 15 万円、大企業には 10 万円、「100 時間以上 200 時間未満」の場合、中小企業には 30 万円、大企業には 20 万円、「200 時間以上」の場合、中小企業には 50 万円、大企業には 30 万円である。なお、「中小企業等担い手育成訓練」に「経費助成」はない。

「OJT の賃金助成」は、「有期実習型訓練」と「中小企業等担い手育成訓練」が対象であり、いずれも中小企業には 760 円、大企業には 665 円である。生産性要件を満たす場合は、中小企業には 960 円、大企業には 840 円である。ただし、1 人あたりの助成時間数は 680 時間を上限とする。

⁸⁰ 生産性要件は、「特定訓練コース」「一般訓練コース」のものと同様である。

図表 17 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の助成額

	Off-JTIに対する賃金助成 (1人1時間当たり)		経費助成			OJTに対する賃金助成 (1人1時間当たり)	
		生産性要件 を満たす場合	20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上		生産性要件 を満たす場合
一般職業訓練	760円 (475円)	960円 (600円)	10万円 (7万円)	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)	-	-
中長期的キャリア 形成訓練			15万円 (10万円)	30万円 (20万円)	50万円 (30万円)	-	-
有期実習型訓練			10万円 (7万円)	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)	760円 (665円)	960円 (840円)
中小企業等担い手 育成訓練			-	-	-		

出所：厚生労働省「平成31年版パンフレット（特別育成訓練コース）」p.6を参考に筆者作成

④「障害者職業能力開発コース」⁸¹

上記4つの助成コースは、社内教育を行う民間企業に対する助成金であるのに対し、「障害者職業能力開発コース」は、障害者に職業訓練を提供する教育訓練施設に対する助成金である。

助成対象となる事業には、「訓練施設または設備の設置・整備または更新」事業と「障害者職業能力開発訓練事業」がある。前者は、障害者への訓練機会の提供を目的とした訓練施設や設備の設置・更新等に関する事業である。後者は、主につぎの要件を満たす障害者の職業訓練事業である。ア) 訓練期間は6ヶ月以上2年以内であること、イ) 訓練時間は1日5～6時間を基準とし、6ヶ月間で700時間程度とすること、ウ) 実技を中心とした訓練カリキュラムとし、実技を概ね5割以上とすること、オ) 訓練科目ごとの受講者数は概ね10人とすること、カ) 訓練科目ごとに概ね5人の受講者に対して1人の選任訓練担当者を配置すること、キ) 受講者の教科書やその他の教材に係る費用として予め明示したものを除き、無料であることである。

助成金を申請する教育訓練施設は、事業の開始前に、各都道府県の労働局に、本助成金に係る受給資格の認定申請を行い、認定を受けたのちに事業を遂行し、完了後に労働局に届け出る。なお、「障害者職業能力開発訓練事業」の場合は、事業の開始から四半期毎に労働局へ訓練状況報告書などを提出する。

両事業の対象となる障害者は、身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害のある者等のうち、ハローワークを通じて当該事業所に訓練の受講を通知された者とされる。

「訓練施設または設備の設置・整備または更新」事業の助成金額は、同事業に要し

⁸¹ 同制度の概要は、下記のサイトにに基づき作成した。

・ <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikvoku/0000206010.pdf>

た費用に $3/4$ を乗じた金額である。

「障害者職業能力開発訓練事業」事業の助成金額は、受講者の障害の程度によって、つぎの 3 つの種類に分けられる。

a) 重度身体障害者など就職が特に困難であるとハローワーク所長が認める障害者に対する訓練に対しては、1 人あたりの運営費に $4/5$ を乗じた額が支給される。ただし、1 人当たり上限額は月額 17 万円である。b) a) 以外の障害者については、1 人あたりの運営費に $3/4$ を乗じた額が支給される。ただし、1 人当たり上限額は月額 16 万円である。さらに c) 訓練受講後あるいは中退後 90 日以内に、障害者が雇用保険の被保険者として内定を受けた場合、就職者 1 人当たり 10 万円が支給される。

なお、運営費とは、職員の給与や諸手当、教材費、光熱費など、教育訓練施設の運営にかかる諸経費を意味しており、一人当たりの運営費とは、諸経費の総額を訓練受講者数で割った金額である。また、a) b) いずれの場合も、訓練受講率が 8 割を満たさない者に対してはそれぞれの運営費に、訓練時間数を分母に当該障害者の訓練時間数を分子にして得た率を乗じた額が支給額となる。

B. 教育訓練プロバイダーへの支援

教育訓練プロバイダーへの支援は、上述の「人材開発支援助成金」の障害者職業能力開発コースと、「職種用訓練サービスガイドラインと、適合事業所認定」からなる。

1) 職業訓練サービスガイドラインと適合事業所認定

職業訓練サービスを提供する民間教育訓練機関の質の保証と向上を目的として、「職業訓練サービスガイドライン」⁸²が平成 23 年に作成された。さらに、同ガイドラインに対応した研修として「職業訓練サービスガイドライン研修」を平成 26 年 4 月から実施しており、民間教育訓練機関の施設責任者や講師などに対し、有料の研修を提供している。なお、平成 30 年度からは、民間教育訓練機関において過去 5 年以内に同研修を受講した者が在籍していること、または ISO29990 の取得など同研修と同程度以上の質保証・向上に取り組んでいることが、都道府県からの委託訓練の契約及び、求職者支援訓練の認定の原則となった⁸³。

これにくわえて、平成 30 年度から、同ガイドラインに対する適合の可否を認定する「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」⁸⁴という認定制度が施行された。認定

⁸² 同制度の概要は、下記の厚生労働省のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/minkan_guideline.html

⁸³ これは令和 2 年までの経過措置であり、令和 3 年からは上記 2 つの条件のいずれかを満たすことが、訓練の委託または求職者支援訓練の認定にあたっての必須条件となる。

⁸⁴ 同制度の概要は、下記の厚生労働省のサイトを参考にした。

・ <http://www.minkan-guideline-tekigo.info/about-cert.html>

の主なメリットはつぎの通りである。ア) 適合事業所の情報を集めた公式の Web サイトに事業所名が公表される、イ) 認定マークが付与される、ウ) 求職者支援訓練の認定申請において加点される、エ) 認定マークを使用し、適合事業所であることを広く社会にアピールできる。

認定を希望する事業所は、厚生労働省から委託を受けた審査認定機関に申請し、審査を受ける。審査にかかる手数料は、認定機関によって 40 万円～50 万円程度であり、平成 30 年度の適合事業所数は 20 である。

-
- ・ <http://www.minkan-guideline-tekigo.info/cert-guide.html#requirement>
 - ・ <http://www.minkan-guideline-tekigo.info/certified-list.html>

教育訓練給付事業

「教育訓練給付事業」⁸⁵は、雇用保険の被保険者である者または被保険者でなくなってから 1 年以内の者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付する制度であり、「一般教育訓練給付金」、「専門実践教育訓練給付金」、「教育訓練支援給付金」からなる。

1) 一般教育訓練給付金

一般教育訓練給付金は、在職者または離職後 1 年以内の者が、厚生労働大臣の指定する一般教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給するものである。同制度は平成 10 年に創設された。

指定講座は、雇用の安定及び就職の促進に資すると認められる教育訓練とされ、「輸送・機械運転関係」、「医療・社会福祉・保健衛生関係」、「専門的サービス関係」、「情報関係」、「事務関係」、「営業・販売・サービス関係」、「技術関係」、「製造関係」、「その他」の 9 分野からなり、平成 30 年 4 月時点の指定講座数は 11,299 である。

受給要件は、ア) 雇用保険の被保険者であった期間が 1 年以上で、イ) 当該訓練開始日の 3 年前までに教育訓練給付金を受給したことがないこと、ウ) 受講費が 4,000 円以上であることである。なお、過去に同給付金を受給したことがある場合は、前回の受給日から今回の受講開始日までに 3 年以上経過している必要がある。

上記の講座受講にかかった教育訓練経費のうち、年間 10 万円を上限として、20%が支給される。なお、受講開始日から 1 年前までに、キャリアコンサルタントが行うキャリアコンサルティングを受けた場合、その費用も 2 万円を上限として、教育訓練経費に加算することができる。

受給を希望する者は、受講終了後 1 ヶ月以内に、受講者本人の住所を管轄するハローワークに対して、「教育訓練給付金支給申請書」等の必要書類を提出することで、給付金を受給できる。平成 29 年度の受給者数は、99,978 人である。

2) 専門実践教育訓練給付金

専門実践教育訓練給付金は、在職者又は離職後 1 年以内の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給するものである。同制度は平成 26 年に創設された。

指定講座は、専門的・実践的であると認められるものが対象であり、つぎの 6 分野か

⁸⁵ 教育訓練給付事業の各制度の概要については、下記の厚生労働省の資料を参考にした。

- ・第 126 回職業安定分科会雇用保険部会 資料 2「教育訓練給付について」
- ・厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「一般教育訓練の教育訓練給付金の支給申請手続きについて」
- ・厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「専門実践教育訓練の給付金のご案内」

らなる。①「業務独占資格又は名称独占資格のうち、いわゆる養成施設の課程」は、国又は地方公共団体の指定等を受けて実施される訓練課程である。介護福祉士、看護師、美容師など、訓練修了後、公的資格の取得や公的資格試験の受験資格の取得又は公的資格試験の一部免除が可能となる訓練課程であり、受講期間は1年以上3年以内である。②「専修学校の職業実践専門課程」は、専修学校の専門課程のうち、企業等との密接な連携により、最新の実務の知識等を身につけられるよう教育課程を編成したものとして文部科学大臣が認定した訓練課程であり、受講期間は2年間とされる。③「専門職学位課程」は、MBAや法科大学院等からなり、受講期間は2年以内、ただし資格取得につながるものについては3年以内とされる。④「大学等の職業実践力育成プログラム」は、大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規課程及び履修証明プログラムのうち、社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムとして文部科学大臣が認定した課程であり、受講期間は1年以上2年以内とされる。⑤「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とした課程」は、情報処理安全確保支援士、ネットワークスペシャリスト等の資格取得を目的としたものであり、受講期間は120時間以上2年以内とされる。⑥「第四次産業革命スキル習得講座」は、高度IT分野等、将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野に関する社会人向けの専門的・実践的な教育訓練講座として経済産業大臣が認定したものであり、受講時間は30時間以上2年以内である。平成30年4月時点の指定講座数は2,133講座である。

受給要件は、ア)雇用保険の被保険者であった期間が2年以上で、イ)当該訓練開始日の3年前までに教育訓練給付金を受給したことがないこと、ウ)受講費が4,000円以上であることである。なお、過去に同給付金を受給したことがある場合は、エ)前回の受給日から今回の受講開始日までに3年以上経過している必要がある。

給付金は、専門実践教育訓練の指定講座を受講する際にかかった教育訓練経費の50%とされる。ただし、年間40万円が上限とされ、受講状況が適切であることが確認された上で、6か月ごとに支給される。さらに、受講後予め定められた資格等を取得し、受講終了後1年以内に被保険者として雇用された者等については、年間16万円を上限として訓練費用の20%が追加で支給される。

受給申請の手続きはつぎの通りである。まず講座受講者は、ジョブ・カードを作成し、受講開始日の1ヶ月前までに、キャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを受けたのち、必要書類をハローワークへ提出する。講座受講中は、半年毎にハローワークへ受給申請を行い、受講修了後は1ヶ月以内に申請を行う。平成29年度の受給者数は、38,781人である。

3) 教育訓練支援給付金

教育訓練支援給付金は、専門実践教育訓練給付金の受給資格者のうち、若年離職者を対象とした基本手当である。

主な受給要件は、ア) 専門実践教育訓練給付金の受給資格があること、イ) 専門実践教育訓練の受講開始日に 45 歳未満であること、ウ) 受講する専門実践教育訓練が通信制、夜間制ではないこと、エ) 受給資格確認時に失業していること、オ) これまでに専門実践教育訓練を受講したことがないことである。

教育訓練支援給付金は、専門実践教育訓練を受講した日数に対して、支払われる。1 日の支給額は、離職直前の 6 ヶ月間に支払われた賃金の合計額を、180 で割った金額の 45%～80%とされる。受講状況が適切であることが確認された上で、2 か月ごとに支給される。なお、講座を欠席した日については基本手当は支払われないうえ、ある 2 ヶ月の出席率が 8 割未満になった場合や、各講座毎に定められた期間中に受講修了する見込みがなくなった場合、教育訓練支援給付金の給付は終了となる。

教育訓練支援給付金は、専門実践教育訓練給付金の受給資格がなければ受給できないため、専門実践教育訓練給付金の受給手続きと同時にあるいはそれより後に、ハローワークで申請手続きを行う。訓練開始後は、2 ヶ月ごとにハローワークで失業の認定を受ける必要がある。平成 29 年度の受給者数は、27,342 人である。

第2節 政策参加者数の試算

本章では、以上の公共職業訓練政策の体系を踏まえて、第2編 第3章で使用した日本の「2.職業訓練」分野の政策参加者規模を試算したい。試算対象とするのは2015年度の政策参加者数であり、政策毎の参加者数は図表18のとおりである。

なお OECD Database が扱う労働市場政策は、政策対象者を「失業者」、「失業リスクのある在職者」、「不活動者」に限定している。しかし、この「失業リスク」については、具体的な評価指標が示されておらず、定義があいまいである。どんな労働者であろうと失業リスクは抱えており、そのリスクの高低を評価することは難しい。そこで本論文では、在職者に対する政策もすべて労働市場政策の対象となると考え、前述した公共職業訓練政策のすべての個別政策について、政策参加者数を試算する。

図表 18 日本の公共職業訓練政策の参加者数

				2015年度 政策参加者数	
公共職業訓練事業	公共職業訓練	施設内訓練	学卒者訓練	5,655	
			離職者訓練	28,838	
			在職者訓練	56,873	
			障害者訓練	2,618	
			指導員訓練	—	
		委託訓練	離職者訓練	87,994	
			障害者訓練	4,384	
		生産性向上支援訓練			—
求職者支援訓練	委託訓練	40,587			
職業能力評価・ 技能振興事業	個人の職業能力評価のためのインフラ整備		職業能力評価基準		
			ジョブ・カード制度	—	
			キャリアコンサルタント登録制度（H28に新設）		
			技能検定制度	657,623	
			社内検定認定制度		
	優れた技能の維持・継承・発展のための制度		技能競技大会	若年者ものづくり競技大会	352
				技能五輪全国大会	1,183
				技能五輪国際大会	45
				技能グランプリ	482
			若年技能者人材育成支援等事業		—
卓越した技能者表彰制度			150		
企業等への支援事業	社内訓練を行う企業 への支援	人材育成に関する 助言・指導と表彰	キャリア健診		
			グッドキャリア企業アワード		
		企業への 経済的支援	企業内人材育成推進助成金 （2015年度創設・同年廃止）		
			認定職業訓練		
	人材開発支援助成金 （2015年度は、キャリア形成促進助成金）				
	教育訓練プロバイダーへの支援		職業訓練サービスガイドラインと、適合事業所認定		
教育訓練給付事業（個人への経済的支援）			一般教育訓練給付金	120,117	
			専門実践教育訓練給付金	6,640	
			教育訓練支援給付金		
合計人数				1,013,541	

1) 公共職業訓練事業

「公共職業訓練事業」は、「公共職業訓練」と「求職者支援訓練」からなり、それぞれの政策参加者数はつぎのとおりである。

公共職業訓練の「施設内訓練」は学卒者訓練 5,655 人、離職者訓練 28,838 人、在職者訓練 56,873 人、障害者訓練 2,618 人、指導員訓練は不明である。「委託訓練」は離職者訓練 87,994 人、障害者訓練 4,384 人である。「生産性向上支援訓練」の当該年度の参加者数は 0（制度創設前）であり、以上から「公共職業訓練」の参加者数は 186,362 人である⁸⁶。

「求職者支援訓練」は 40,587 人であり⁸⁷、「公共職業訓練」と「求職者支援訓練」の参加者数を足した「公共職業訓練事業」の政策参加者数は、226,949 人である。

ただし、この政策参加者数には、つぎの 2 つの注意点がある。

第一に、「公共職業訓練」の「施設内訓練」における学卒者訓練と離職者訓練、在職者訓練の受講者数は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する「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」、「職業能力開発総合大学校」の受講者数のみであり、このほか都道府県が運営する「職業能力開発校」と「職業能力開発短期大学校」における受講者数は含まれていない。

第二に、「公共職業訓練」と「求職者支援訓練」の「委託訓練」における離職者訓練の受講者数には、都道府県が単独で行う委託訓練の受講者数は含まれていない点である。

2) 職業能力評価・技能振興事業

「職業能力評価・技能振興事業」を構成する「個人の職業能力評価のためのインフラ整備」と「優れた技能の維持・継承・発展のための制度」の政策参加者数はつぎのとおりである。

① 個人の職業能力評価のためのインフラ整備

「個人の職業能力評価のためのインフラ整備」は、「職業能力評価基準」、「ジョブ・カード制度」、「キャリアコンサルタント登録制度」、「技能検定制制度」、「社内検定認定制度」からなるが、このうち「職業能力評価基準」と「社内検定認定制度」は事業主が活用する制度であり、具体的な政策参加者数を明らかにすることは難しいため、分析から除外する。また、「キャリアコンサルタント登録制度」は、平成 28 年度に新設された制度であるため、分析から除外する。

⁸⁶ 公共職業訓練の各制度の参加者数については、厚生労働省 第 21 回中央訓練協議会 資料 5「公的職業訓練の実施状況及び新規求職者数と公的職業訓練受講者の状況について」を参照した。

⁸⁷ 求職者支援訓練の参加者数については、厚生労働省 第 21 回中央訓練協議会 資料 5「公的職業訓練の実施状況及び新規求職者数と公的職業訓練受講者の状況について」を参照した。

「ジョブ・カード制度」の参加者数は、不明である。

「技能検定制度」は、検定の受検者を政策参加者とみなすと、1級～3級と特級、単一等級の全等級の受験者数は 657,623 人であり⁸⁸、「個人の職業能力評価のためのインフラ整備」の参加者数は 657,623 人である。

② 優れた技能の維持・継承・発展のための制度

「優れた技能の維持・継承・発展のための制度」は、「技能競技大会」、「若年技能者人材育成支援等事業」、「卓越した技能者表彰制度」からなる。

「技能競技大会」は、4 つの大会からなるが、それぞれの大会参加者数はつぎのとおりである。若年者ものづくり競技大会は 352 人⁸⁹、技能五輪全国大会は 1,183 人⁹⁰、技能五輪国際大会は 45 人⁹¹、技能グランプリは 482 人⁹²である。

「若年技能者人材育成支援等事業」は、ものづくりマイスターとして当該年度に新たに認定された者が政策参加者とえられるが、当該年度の参加者数は不明である。

「卓越した技能者表彰制度」は、現代の名工として表彰された者を政策参加者とみなすと、平成 27 年度は 150 人である⁹³。

以上から、「優れた技能の維持・継承・発展のための制度」の参加者数は 2,212 人である。

3) 企業等への支援事業

「企業等への支援事業」は、「社内訓練を行う企業への支援」と「教育訓練プロバイダーへの支援」からなるが、前者を構成する「キャリア健診」、「グッドキャリア企業アワード」、「企業内人材育成推進助成金」（2015 年度創設・同年度限りで廃止）⁹⁴、「認定職業

⁸⁸ 平成 27 年度の技能検定制度の受験者数は、厚生労働省「平成 27 年度技能検定実施状況」による。

⁸⁹ 若年者ものづくり競技大会の参加者数は、中央職業能力協議会「第 10 回若年者ものづくり競技大会入賞者一覧」（下記 URL）による。

https://www.javada.or.jp/jyakunen20/10/10_nyuusyousya.pdf

⁹⁰ 技能五輪全国大会の参加者数は、下記のサイトによる。

<http://www.metro.tokyo.jp/INET/OSHIRASE/2015/12/20pc7200.htm>

⁹¹ 技能五輪国際大会の参加者数は、下記のサイトによる。

https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/kokusai/kako_taikai_kiroku.html

⁹² 技能グランプリの参加者数は、中央職業能力協議会「第 27 回技能グランプリ参加者数一覧」（下記 URL）による。

https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/ginogpx/kako_kiroku.html

⁹³ 現代の名工表彰制度の被表彰者は、厚生労働省「平成 27 年度 卓越した技能者の表彰 被表彰者名簿」（下記 URL）による。

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11806001-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Nouryokuhyoukaka/0000103024.pdf>

⁹⁴ 企業内人材育成推進助成金は、2015 年度創設・同年度限りで廃止された個別政策であり、その内容は自社の従業員を対象に、計画的な人材育成やキャリア・コンサルティングを実施したり、技能検定の合格者に報奨金を支給する企業を対象とした助成金である（厚生労働省「企業内人材育成推進助成金活用マニュアル」を参照）。

訓練」、「人材開発支援助成金」（2015年当時はキャリア形成促進助成金）⁹⁵は全て企業を対象とした政策であり、政策参加者数を算出することは難しいため、分析から除外する。

「教育訓練プロバイダーへの支援」は、「職業訓練サービスガイドラインと適合事業所認定」からなるが、これは訓練プロバイダーに対する政策であり、政策参加者数を試算することは難しいため、分析から除外する。

4) 教育訓練給付事業

「教育訓練給付事業」は、「一般教育訓練給付金」、「専門実践教育給付金」、「教育訓練支援給付金」からなり、各給付金の受給者が政策参加者と捉えられる。ただし、「教育訓練支援給付金」は、「専門実践教育給付金」の受給者のうち、一定の要件を満たすものに支給される給付金であり、「専門実践教育給付金」の受給者と重複することから、試算から除外する。

「一般教育訓練給付金」の受給者は、120,117人、「専門実践教育給付金」の受給者は6,640人であり、両者を合わせると126,757人である⁹⁶。

5) 試算結果

以上から4つの事業の政策参加者数はつぎのとおりである。「公共職業訓練事業」226,949人、「職業能力評価・技能振興事業」は659,835人、「企業等への支援事業」は0人、「教育訓練給付金事業」は126,757人であり、合計1,013,541人である。

第3節 まとめ

以上、本章では、日本の公共職業訓練政策について、つぎの2点を明らかにした。

第一に、厚生労働省の行う公共職業訓練政策を体系的に整理した。公共職業訓練政策は、「公共職業訓練事業」、「職業能力評価・技能振興事業」、「企業等への支援事業」、「教育訓練給付金事業」の4つの事業からなる。

「公共職業訓練事業」は、求職者等に訓練機会を直接的に提供するための事業であり、雇用保険の受給者等を対象とした「公共職業訓練」と、雇用保険の受給資格がない者を対象とした「求職者支援訓練」等からなる。

「職業能力評価・技能振興事業」は、個人の職業能力を評価・証明する支援ツールや、個人の技能向上と維持・継承を促進するための技能検定や技能競技大会等からなる。

「企業等への支援事業」は、社内訓練を行う企業への支援と、訓練サービスプロバイ

⁹⁵ 人材開発支援助成金は、2016年度まで「キャリア形成促進助成金」という名称であったが、いずれにしても人材育成に取り組む企業を対象とした助成金であり、政策参加者数を試算することはできない。

⁹⁶ 教育訓練給付事業の参加者数については、第126回職業安定分科会雇用保険部会 資料2「教育訓練給付について」を参照した。

ダーの質の確保・向上のための事業に大別される。企業への支援としては、人材育成に関する助言にくわえ、積極的に人材育成を行う企業への表彰制度や助成金からなり、具体的にはグッドキャリア企業アワードや人材開発支援助成金などが挙げられる。

訓練サービスプロバイダーの質の確保・向上には、職業訓練サービスガイドラインがある。

「教育訓練給付事業」は、雇用保険の被保険者である者または被保険者でなくなつてから1年以内の者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付するものであり、一般教育訓練給付金等からなる。

第二に、以上の公共職業訓練政策の2015年度の政策参加者数を、1,013,541人と試算した。

第2章 OECD Databaseの留意点―日仏比較からみる―

第1節 分析の方法

第2編で記したように、日本の労働市場政策総額は7カ国中5位、対GDP比では6位と低く、他国との差が大きい。ただし、OECDも各国が様々な政策を行っていることから、単純な比較に注意を促している（OECD（2018））。このことから、各国のデータが同じ性質のものであるかを確認する必要がある。そこで本章では、日本とフランスの公共職業訓練政策の比較を通して、この問題を検討したい。なおフランスを比較対象としたのは、前述したように、フランスが労働市場政策費、その対GDP比ともに7カ国のなかで最も大きいからである。

以下では、日本とフランスの公共職業訓練政策の概要と、2015年度の支出額を整理したうえで、両国のデータが同質のものであるかを確認する。

第2節 日本の公共職業訓練政策と支出額

まず日本の公共職業訓練についてみるために、OECDから取り寄せたデータを確認したい。図表19から、2015年度の政策費用は約520億円とされている。具体的には施設内訓練（Institutional Training）が約352億円、職場訓練（Workplace Training）が約168億円、移行訓練（Alternate Training）と見習い制（Special support for Apprenticeship）が0円としている。

図表19 OECDから取寄せた日本の職業訓練データ

		2015年(百万円)
2	TRAINING (※Education and training grants are included)	—
2.1	Institutional training(※Education and training grants are included)	35,215
2.2	Workplace training	16,836
2.3	Alternate training	0
2.4	Special support for apprenticeship	0
TOTAL		52,051

注：2015年4月から2016年3月までのデータ

出所：OECD分析官から独自に取寄せたデータにもとづき筆者作成。

これは、後述する OECD の公共職業訓練政策の分析枠組みに則って作成されたデータであるが、直接的な訓練機会の提供に関わる支出額のみが申告されている。そのため前章で筆者が整理した公共職業訓練政策のうち、「公共職業訓練事業」以外の「職業能力開発評価・技能振興事業」、「企業等への支援事業」、「教育訓練給付事業」の 3 つの事業が考慮されておらず、実際の政策支出よりも低く計上されている可能性がある。そこで 2015 年度の日本の公共職業訓練政策費については、前章で筆者が整理した公共職業訓練政策の枠組みを使って試算したい。

2015 年度（平成 27 年度）の公共職業訓練政策の概要と、事業別の支出額は、図表 20 のとおりである。

図表 20 日本の公共職業訓練政策の概要と 2015 年度の支出額

			2015年度支出額 (億円)
公共職業訓練事業	公共職業訓練	施設内訓練	618
		委託訓練	314
	求職者支援訓練	訓練全体	175
		職業訓練受講手当	140
職業能力評価・ 技能振興事業	個人の職業能力評価のためのインフラ		467
	優れた技能の維持・継承・発展		
企業等への支援事業	社内訓練を行う企業 への支援	人材育成に関する 助言・指導と表彰	
		経済的支援	
	教育訓練プロバイダーへの支援		
教育訓練給付事業(個人への経済的支援)			62
総額			1,776

出所：下記の資料を参考に、筆者作成。

職業能力開発局「平成27年度予算案の概要について」

第13回中央訓練協議会 資料1-2「平成27年度予算案（公的職業訓練）について」

第126回職業安定分科会雇用保険部会 資料2「教育訓練給付について」

支出額の試算はつぎのように行った。まず、公共職業訓練政策の支出総額は、厚生労働省 職業能力開発局の予算額に対応すると考えられるため、職業能力開発局「平成 27 年度予算案の概要について」（平成 27 年 1 月）を参照した。同資料によると、総予算額は 1,793 億円である。

ただし、同資料は公共職業訓練政策の個別政策毎ではなく、6 つの主要テーマ毎に予算額を掲載している。6 つのテーマとは、①若者・女性等の人材力強化、②ものづくり分野における人材の確保・育成支援対策の推進、③労働市場インフラの戦略的強化、④重層的なセーフティネットの構築、⑤地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出等、⑥人づくりを通じた国際協力の推進である。

このなかの「⑥人づくりを通じた国際協力の推進」⁹⁷（17 億円）は、筆者が前章で記した公共職業訓練政策の枠組みに当てはまらないので、総予算額 1,793 億円からそれを除外した 1,776 億円を公共職業訓練政策費の総額とした。

つぎに公共職業訓練政策を構成する 4 つの事業のうち、「公共職業訓練事業」は予算額が、「教育訓練給付事業」は実際の支出額が明らかになっている。

「公共職業訓練事業」の予算額は 1,247 億円であり、その内訳は、「公共職業訓練」の「施設内訓練」が 618 億円、「委託訓練」が 314 億円、「求職者支援訓練」が訓練単独で 175 億円、職業訓練受講給付金が 140 億円である⁹⁸。

つづいて「教育訓練給付金事業」をみると、「一般教育訓練給付金」は約 44 億円、「専門実践教育訓練給付金」は約 12 億円、「教育訓練支援給付金」は約 6 億円⁹⁹であり、合計 62 億円である。「教育訓練給付事業」は実額であり、予算額はこれより高いことが予想されるが、他に同事業の支出規模を試算するうえで有用な公表データがないことから、同金額を予算額とみなす。

以上 2 つの事業の合計支出額は 1,309 億円である。したがって、その他の「職業能力評価技能振興事業」と「企業等への支援事業」の支出額は、1,776 億円から 1,309 億円を引いた 467 億円と試算される。

以上から、2015 年度の日本の公共職業訓練政策の予算額は、「公共職業訓練事業」が 1,247 億円、「職業能力評価技能振興事業」と「企業等への支援事業」が 467 億円、「教育訓練給付金事業」が 62 億円で、合計 1,776 億円と試算される。

⁹⁷ 同テーマは、「技能実習制度の抜本的な見直し」と「職業能力開発分野における国際協力の推進」からなる。

⁹⁸ 同制度の予算額は、第 13 回中央訓練協議会 資料 1-2「平成 27 年度予算案（公的職業訓練）について」を参照した。

⁹⁹ 同制度の実額は、第 126 回職業安定分科会雇用保険部会 資料 2「教育訓練給付について」を参照した。なお、1 千万円以下は四捨五入した。

第3節 フランスの公共職業訓練政策と支出額

フランスの公共職業訓練政策と支出額は、Eurostat Database “Expenditure by LMP intervention”のデータと、同データに対応した質的データを掲載している Eurostat. (2017) *Labour Market Policy Qualitative Reports-France2015*.を基に整理する。図表21が示すように、フランスの公共職業訓練政策は施設内訓練と職場訓練、見習い制、個人への給付に大別され、2015年度の総支出額は約80億ユーロである。個別政策の概要と支出額は下記のとおりである。

図表 21 フランスの公共職業訓練政策の概要と 2015 年度の支出額

	計上している制度の名称	制度の概要	財源	金額 (100万€)
施設内訓練	任意の統合契約 Contrat de volontariat pour l'insertion (CVI)	18～22歳の資格を持たない若年者を対象に、公共統合機関 (EPIDE)を通して提供される職業訓練。	中央政府	45
	セカンドチャンススクール Ecoles de la deuxième chance	卒業証書や資格を持たないまま学校を離れた26歳未満の若者を対象。希望者はLes écoles de la deuxième chanceという教育機関に入学し、職業訓練を受けることができる。訓練終了後には証明書が発行される。	地方政府	34.3
	主要技能訓練 Compétences clés	読み書きや計算といった働く上で必要不可欠な技能を持たない非熟練者を対象に、個別に訓練を計画、提供するもの。	中央政府	11.95
	特定グループへの訓練 Stages catégoriels IRILL (Insertion, réinsertion et lutte contre l'illettrisme)	受刑者を対象とした職業訓練。	FFPPS (Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale)を利用。同基金は、中央政府と欧州社会基金 (European social fund)からの共同出資。	2
	不利な立場に置かれた者に対する国家予算による訓練 Stages financés par l'Etat en faveur de publics fragiles	受刑者、障害者、移民、退役軍人、外国人労働者を対象にした職業訓練。	中央政府	15.64
	訓練協定 Action de formation conventionnée (AFC)	地域別、産業別の市場ニーズに合わせた技能の習得をめざし、求職者に行動計画と訓練を提供するもの。支援は訓練受講料、管理費などをカバーする。	中央政府等	310.73
	地域圏による訓練 Stages de formation organisés par les régions	地域が組織する訓練プログラムを提供するサービスプロバイダーへの財政支援。	中央政府と地方政府	1569.95
職場訓練	即戦力養成訓練 Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POE)	社内外での職業訓練の受講を条件に、訓練終了後、求職者と雇用契約 (1年間もしくは無期) を結ぶことを約束した企業に対して、当該求職者の訓練費を援助するもの。	中央政府等	88.68
	採用準備訓練 Action de Formation Préable au Recrutement (AFPR)	社内外での職業訓練の受講を条件に、訓練終了後、求職者と雇用契約 (半年～1年以内) を結ぶことを約束した企業に対して、当該求職者の訓練費を援助するもの。	中央政府等	29.32
	FNE訓練と再訓練に関する協約 Conventions FNE de formation ou d'adaptation	雇用主の経済的な理由で、失業する恐れのある被用者に対して、訓練を通じた再教育化をはかり、雇用の維持を目指す。最大1年間、就労時間等の削減と併せて職業訓練を実施し、その期間の訓練費用と被用者の報酬の最大80%を補償する。	中央政府の予算をメインとしつつ、地方政府および欧州社会基金からも拠出	18.55
見習い制	見習い訓練生の受け入れに対する税額控除と助成 Exonération et prime pour l'embauche d'apprentis	16～25歳で卒業資格がない、または資格水準が低い若年者を、見習い訓練生として受け入れた企業に対して、訓練費用への補償金の支給と、社会保険料の減額を行う。	中央政府と地方政府	1227.15
個人への給付	雇用復帰支援-職業教育訓練給付 Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF)	個別に作成された雇用アクセス個別計画 (PPAE) に基づいて、雇用局が提示する職業訓練を受講する求職者で、過去24ヶ月の間に4ヶ月以上、保険料を納めている者に対して支給される失業手当。最長支給期間は、50歳未満が24ヶ月、50歳以上が36ヶ月である。	中央政府等	1258.87
	求職者訓練手当 Rémunération de fin de formation (RFF), Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (AFDEF)	失業保険の受給期間終了後、さらに6ヶ月間の特別連帯手当 (Allocation spécifique de solidarité) の受給も終了した求職者で、個別に作成された雇用アクセス個別計画 (PPAE) に基づいて、雇用局が提示する職業訓練を受講する者に対し、前回受給期間と合わせて3年間を上限として失業手当を支給する。	中央政府等	248.12
	雇用局訓練手当 Régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation (RFPE)	失業保険の受給資格がない、もしくは訓練参加前に失業支援手当を受給した求職者で、雇用局が提示する職業訓練を受講する者に対する給付金。最長支給期間は36ヶ月。	中央政府等	157.88
	訓練手当 Rémunération des stagiaires	失業/訓練手当が停止する時点で、まだ訓練を完了していない求職者で、訓練終了手当 (AFF) を受給できるものに対する給付金。	中央政府	769.57
	職業訓練関連費用支援 Aide aux frais associés à la formation (AFAF)	失業給付の受給有無にかかわらず、雇用局が提示する職業訓練に参加している求職者に対して、訓練を受けるために係る費用 (交通費・宿泊費・食費) を援助する制度。	中央政府等	44.03
	職業保障付与協定 Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	雇用主の経済的な理由で解雇された労働者で、整理解雇時に雇用主と同契約を結んだ従業員に対し、原則12ヶ月間手当を支給するとともに、訓練機会を与えるもの。	中央政府等	2146.44
Total				7978.18

参考: Eurostat Database "Expenditure by LMP intervention" のフランスのデータと、同データに対応した質的データであるEurostat. (2017) Labour Market Policy Qualitative Reports-France2015を基に、筆者作成
 参考: 任意の統合契約については、つぎのサイトも参考にした。https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-jeunes/epide (2019年5月確認)
 参考: 主要技能訓練については、下記サイトも参考にした。
 https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/dares-analyses-daes-indicateurs-daes-resultats/article/les-beneficiaires-de-la-formation-competences-cles-plus-de-50-000-entrees-en (2019年5月確認)
 参考: 即戦力養成訓練については、つぎのサイトも参考にした。https://www.pole-emploi.fr/candidat/la-preparation-operationnelle-a-l-emploi-poe-8/article.jsp?id=60881 (2019年5月確認)
 参考: 採用準備訓練については、つぎのサイトも参考にした。https://www.pole-emploi.fr/candidat/l-action-de-formation-prealable-au-recrutement-afpr-8/article.jsp?id=60635 (2019年5月確認)
 参考: 見習い訓練生の受け入れに対する税額控除と助成については、JILPT(2009) pp.59-63も参考にした。
 参考: 雇用復帰支援については、JILPT(2009) pp.59-63とフランス政府のつぎのサイトも参考にした。https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F291 (2019年5月確認)
 参考: 求職者訓練手当については、下記サイトも参考にした。
 https://allocation-chomage.fr/pole-emploi-rff/ (2019年5月確認)
 https://www.journaldune.fr/management/guide-du-management/1200727-le-fspp-que-finance-t-il/ (2019年5月確認)
 参考: 職業保障付与協定については、つぎのサイトも参考にした。https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819 (2019年5月確認)

1) 施設内訓練

施設内訓練は、座学による訓練で、中央政府や地方政府等が訓練費を負担するものであり、つぎの7つの施策からなる。

① 任意の統合契約¹⁰⁰

任意の統合契約（Contrat de volontariat pour l'insertion）は、18～22歳の資格を持たない若年者を対象に、公共統合機関（EPIDE）を通して提供される職業訓練であり、財源は中央政府であり、支出額は約4,500万ユーロである。

② セカンドチャンススクール

セカンドチャンススクール（Écoles de la deuxième chance）は、卒業証書や資格を持たないまま学校を離れた26歳未満の若者を対象とした制度である。希望者は Les écoles de la deuxième chance という教育機関に入学し、訓練終了後には証明書が発行される。財源は地方政府であり、支出額は約3,430万ユーロである。

③ 主要技能訓練¹⁰¹

主要技能訓練（Compétences clés）は、読み書きや計算といった働く上で必要不可欠な技能を持たない非熟練者を対象に、個別に訓練を計画し、提供するものである。財源は中央政府であり、支出額は約1,195万ユーロである。

④ 特定グループへの訓練

特定グループへの訓練（Stages catégoriels IRILL : Insertion, Réinsertion et Lutte contre L'illettrisme）は、受刑者を対象とした職業訓練である。財源は FFPPS（Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale）と呼ばれる中央政府と欧州社会基金（European social fund）からの共同出資であり、約200万ユーロである。

⑤ 不利な立場に置かれた者に対する国家予算による訓練

不利な立場に置かれた者に対する国家予算による訓練（Stages financés par l'Etat en faveur de publics fragiles）は、受刑者、障害者、移民、退役軍人、外国人労働者を対象にした職業訓練である。財源は中央政府であり、支出額は1,564万ユーロであ

¹⁰⁰ 同制度については、フランス労働省の下記サイトも参考にした。
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-jeunes/epide> （2019年5月確認）

¹⁰¹ 同制度については、フランス労働省の下記サイトも参考にした。
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-daes-indicateurs-daes-resultats/article/les-beneficiaires-de-la-formation-competences-cles-plus-de-50-000-entrees-en> （2019年5月確認）

る。

⑥ 訓練協定

訓練協定（Action de formation conventionnelle : AFC）は、地域別、産業別の市場ニーズに合わせた技能の習得をめざし、求職者に行動計画と訓練を提供するものであり、訓練受講料や管理費などをカバーする。財源は中央政府であり、支出額は3億1,073万ユーロである。

⑦ 地域圏による訓練

地域圏による訓練（Stages de formation organisés par les régions）は、地域が組織する訓練プログラムを提供するサービスプロバイダーへの財政支援である。財源は中央政府と地方政府であり、15億6,995万ユーロである。

2) 職場訓練

職場訓練は、職場訓練を提供する企業への支援制度であり、つぎの3つから構成される。

① 即戦力養成訓練¹⁰²

即戦力養成訓練（Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle : POE）は、社内外での職業訓練の受講を条件に、訓練終了後、求職者と1年間もしくは無期限の雇用契約を結ぶことを約束した企業に対して、当該求職者の訓練費を援助するものである。財源は中央政府であり、支出額は8,868万ユーロである。

② 採用準備訓練¹⁰³

採用準備訓練（Action de Formation Préalable au Recrutement : AFPR）は、社内外での職業訓練の受講を条件に、訓練終了後、求職者と半年～1年以内の雇用契約を結ぶことを約束した企業に対して、当該求職者の訓練費を援助するものである。財源は中央政府であり、支出額は2,932万ユーロである。

③ FNE 訓練と再訓練に関する協約

FNE 訓練と再訓練に関する協約（Conventions FNE de formation ou d'adaptation）

¹⁰² 同制度については、日本の職業安定所に相当するフランス雇用局の下記サイトも参考にした。
<https://www.pole-emploi.fr/candidat/la-preparation-operationnelle-a-l-emploi-poe--@/article.jspz?id=60881>（2019年5月確認）

¹⁰³ 同制度については、日本の職業安定所に相当するフランス雇用局の下記サイトも参考にした。
<https://www.pole-emploi.fr/candidat/l-action-de-formation-prealable-au-recrutement-afpr--@/article.jspz?id=60635>（2019年5月確認）

は、雇用主の経済的な理由で失業する恐れのある被用者に対して、訓練を通じた再教育化をはかり、雇用の維持を目指す制度である。最大 1 年間、就労時間等の削減と併せて職業訓練を実施し、その期間の訓練費用と被用者の報酬の最大 80%を補償する制度である。財源は、中央政府の予算をメインとしつつ、地方政府および欧州社会基金からも拠出される。支出額は 1,855 万ユーロである。

3) 見習い制

見習い訓練生の受け入れに対する税額控除と助成¹⁰⁴（Exonération et prime pour l'embauche d'apprentis）は、16～25 歳で卒業資格がない、または資格水準が低い若年者を、見習い訓練生として受け入れた企業に対して、訓練費用への補償金の支給と、社会保険料の減額を行う制度である。財源は中央政府であり、支出額は 12 億 2,715 万ユーロである。

4) 個人への給付

個人への給付はつぎの 6 施策からなる。

① 雇用復帰支援-職業教育訓練給付¹⁰⁵

雇用復帰支援-職業教育訓練給付（Allocation d'aide au retour à l'emploi formation : AREF）は、個別に作成された雇用アクセス個別計画（PPAE）に基づいて、雇用局が提示する職業訓練を受講する求職者で、過去 24 ヶ月の間に 4 ヶ月以上、保険料を納めている者に対して支給される失業手当であり、最長支給期間は、50 歳未満が 24 ヶ月、50 歳以上が 36 ヶ月である。財源は中央政府であり、支出額は 12 億 5,887 万ユーロである。

② 求職者訓練手当¹⁰⁶

求職者訓練手当（Rémunération de fin de formation : RFF、あるいは Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation : AFDEF）は、上記の雇用復帰支援-職業教育訓練給付（AREF）の受給を終了した求職者で、個別に作成された雇用アクセス個別計画（PPAE）に基づいて、雇用局が提示する職業訓練を受講する者に対し、前回受給期間と合わせて 3 年間を上限として失業手当を支給する。財源は中央政府で

¹⁰⁴ 同制度については JILPT(2009) pp.59-63 も参考にした。

¹⁰⁵ 同制度については JILPT(2009) pp.59-63 とフランス政府の下記サイトも参考にした。
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F291>（2019 年 5 月確認）

¹⁰⁶ 同制度については、下記サイトも参考にした。
<https://allocation-chomage.fr/pole-emploi-rff/>（2019 年 5 月確認）
<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1200727-le-fpspp-que-finance-t-il/>
（2019 年 5 月確認）

あり、支出額は 2 億 4,812 万ユーロである。

③ 雇用局訓練手当

雇用局訓練手当（Régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation : RFPE）は、失業手当の受給資格がない、もしくは訓練参加前に失業手当を受給した求職者で、雇用局が提示する職業訓練を受講する者に対する給付金である。最長受給期間は 36 ヶ月であり、財源は中央政府である。支出額は 1 億 5,788 万ユーロである。

④ 訓練手当

訓練手当（Rémunération des stagiaires）は、失業手当が停止する時点で、まだ訓練を完了していない求職者で、訓練終了手当（AFF）を受給できるものに対する給付金制度である。財源は中央政府であり、支出額は 7 億 6,957 万ユーロである。

⑤ 職業訓練関連費用支援

職業訓練関連費用支援（Aide aux frais associés à la formation : AFAF）は、失業給付の受給有無にかかわらず、雇用局が提示する職業訓練に参加している求職者に対して、交通費・宿泊費・食費等の訓練を受けるためにかかる諸費用を援助する制度である。財源は中央政府であり、支出額は 4,403 万ユーロである。

⑥ 職業保障付与協定¹⁰⁷

職業保障付与協定（Contrat de sécurisation professionnelle : CSP）は、雇用主の経済的な理由で解雇された労働者で、整理解雇時に雇用主と同協定を結んだ従業員に対し、原則 12 ヶ月間手当を支給するとともに、訓練機会を与えるものである。財源は中央政府であり、支出額は 21 億 4,644 万ユーロである。

¹⁰⁷ 同制度については、フランス政府による下記サイトも参考にした。
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>（2019 年 5 月確認）

第4節 両国のデータにおける質的な違い

以上から、日仏の公共職業訓練政策のデータには、つぎのようなデータ性質上の違いがあると考えられる。

第一に、政策対象者のずれである。OECD Database では、「失業者」、「不安定雇用者」、「不活動者」の3者に対する政策を労働市場政策と定義しているが、「不安定雇用者」の明確な判断基準が示されていないため、国によって労働市場政策として含める政策の範囲が異なる可能性がある。すなわち、日本の試算においては、「不安定雇用者」を広くとらえ、在職者に対する政策も公共職業訓練政策に含めて試算を行っている。これに対して、フランスは職業訓練個人口座制度¹⁰⁸等の在職者を対象とした訓練政策等が計上されていないことから、日本よりも「不安定雇用者」の範囲を狭くとらえている可能性がある。

第二に、中央政府を除く一般政府の支出計上の有無に違いがある。OECD Database は、労働市場政策にかかる費用のうち、一般政府が直接負担した支出額を計上するよう定めている。この一般政府には中央政府のほか、州・地方政府、地方自治体および社会保障基金を含むとされる。しかし、これについて日本をみると、地方政府が独自で行う訓練政策や支出は計上されておらず、総支出額は中央政府の負担額のみからなる。

一方フランスは、「セカンドチャンス・スクール」と「地域圏による訓練」、「FNE 訓練と再訓練に関する協約」、「見習い訓練生の受け入れに対する税額控除と助成」の4つの個別政策で、中央政府にくわえ地方政府が費用を負担しており、両者の合計支出額を計上している。さらに、「特定グループへの訓練」と「FNE 訓練と再訓練に関する協約」の2つの制度では、社会保障基金である欧州社会基金が中央政府とともに費用を負担しており、両者の合計支出額が計上されている。

このことから中央政府の負担額しか計上していない日本と、その他の一般政府の支出も含むフランスのデータでは、データの質が異なるといえる。

第三に、失業手当の扱いの違いである。フランスの「雇用復帰支援－職業教育訓練給付」と「求職者訓練手当」は、公共職業訓練を受講している失業者に対する失業手当であり、フランスはその支出額を公共職業訓練政策の支出として計上している。しかし、日本ではこうした支出は「8.失業者向けの補償」に計上される。このことから、同じ個別政策であっても、どの政策分野に計上するかが国によって異なる。

¹⁰⁸ 職業訓練個人口座制度（Compte personnel de formation）とは、求職者を含む16歳以上の労働者全員に、職業訓練受講可能時間を付与する制度である。同制度については、下記のサイトを参考にした。
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/04/france_01.html（2019年8月確認）

第5節 まとめ

以上、本編では日仏の公共職業訓練政策の比較から、OECD Databaseの留意点を明らかにした。それを踏まえると、OECD Databaseを用いて国際比較する際には、以下の点に留意する必要がある。

第一に、「失業リスクのある在職者」の範囲が、国によって異なるため、各国が労働市場政策としてOECD Databaseに掲載する政策の範囲にばらつきがある可能性がある。

第二に、日本のように中央政府のみの支出を報告している国や、フランスのように地方政府やその他の社会基金も含めた支出額を報告している国があり、中央政府以外の一般政府の支出の計上の有無にばらつきがある。

第三に、失業手当を「職業訓練」に分類するフランスと、「失業者向けの補償」に分類する日本があるように、政策分野に対応させる個別政策が、その国の考え方に基づいて異なる可能性がある。

第3章 公共職業訓練政策の国際比較

第1節 分析の方法

以上、OECD Database 活用時の留意点を明らかにしたが、こうした限界を踏まえつつ、各国の公共職業訓練政策の特徴について分析を試みたい。

分析の視点は、①どのような訓練方法に対して支出し（訓練方法）、②その支出は誰に支払われているか（支払い先）である。

第1編 第2章で述べたように、EU 諸国の「①訓練方法」と「②支払い先」の分析には、Eurostat Database “Expenditure by LMP intervention”のうち、「2. 職業訓練」分野の支出に注目して分析を行う。アメリカの「①訓練方法」については、OECD 分析官から直接取り寄せた EU 諸国の“Expenditure by LMP intervention”に相当するバックデータのうち、「2. 職業訓練」分野の支出に関するデータを使用する。ただし、「②支払い先」については、データがないため分析から除外する。

日本については、前章で作成した 2015 年度の日本の公共職業訓練政策の試算データを用いる。これを労働市場政策における「①訓練方法」と「②支払い先」の枠組みに当てはめ、日本のデータの再整理を行う。

以下では、まず労働市場政策における「①訓練方法」と「②支払い先」の枠組みを整理する。つぎに、同枠組みと日本の公共職業訓練政策の対応関係を明らかにし、最後に日本も含めた国際比較を行う。

第2節 OECD Database における公共職業訓練政策の分析枠組み

OECD Database では、公共職業訓練政策を「①訓練方法」と「②支払い先」を基準に整理している。

「①訓練方法」は、図表 22 のような構成であり、「施設内訓練」、「職場訓練」、「移行訓練」、「見習い制」と、「その他の訓練費」からなり、これらの4項目について、支出構成を見ている。

図表 22 OECD データによる訓練方法の分類

施設内訓練	75%以上が座学の訓練
職場訓練	75%以上が職場内での訓練
移行訓練	座学と職場が半々の訓練
見習い制	卒業資格等のない若年者に対して、職場での訓練機会を提供し、報酬も与えるもの。 訓練終了後には公的な修了書が発行される。
その他の訓練費	能力開発を促進するための個人・企業への手当・助成

出所: European Commission (2018) pp.15-16にもとづき筆者作成

「施設内訓練」は、75%以上が座学の訓練と定義されている。「職場訓練」は、75%以上が職場内での訓練である。「移行訓練」は、座学と職場内での訓練が半々程度の訓練である。「見習い制」は、卒業資格等のない若年者に対して、職場での訓練機会を提供し、訓練期間中は報酬を与え、訓練終了後には公的な修了書を発行する訓練と定義される。

「その他の訓練費」は、能力開発を促進するための個人への手当や、企業への助成金からなる（European Commission (2018) pp.15-16）。

また、訓練費の「②支払い先」は、「個人への支払い」、「企業への支払い」、「サービスプロバイダーへの支払い」からなる。「個人への支払い」は、現金や減税といった形で個人に直接支払われる。「企業への支払い」は、現金や減税といった形で雇用主に直接支払われる。「サービスプロバイダーへの支払い」は、個人や雇用主に対して訓練やコンサルティングなどのサービスを提供するプロバイダーへ直接支払われる（European Commission (2018) pp.24-30）。

第3節 日本の公共職業訓練政策との対応関係

本章では、上記2つの枠組みに沿って、前章で試算した2015年度の日本の公共職業訓練政策のデータを再整理する。

1) 訓練方法の分析枠組みとの対応関係

まず、「①訓練方法」の分析枠組みと、日本の公共職業訓練政策の個別政策との対応関係を、図表23のとおり整理した。同図表では、それぞれの個別政策に対応する訓練方法を○で示している。

「公共職業訓練事業」をみると、全ての個別政策が「施設内訓練」に該当する。

ただし、施設内訓練の学卒者訓練と委託訓練の障害者訓練は、「施設内訓練」にくわえ、日本版デュアルシステムによる訓練も行っていることから、「職場・移行訓練」¹⁰⁹にも該当する。

施設内訓練と委託訓練の離職者訓練は、「施設内訓練」にくわえ、日本版デュアルシステムによる訓練と技能習得手当の支給も行っており、「職場・移行訓練」と「その他の訓練費」にも該当する。

また求職者支援訓練も、離職者訓練と同様に、「施設内訓練」にくわえ、日本版デュアルシステムによる訓練と職業訓練受講給付金の支給も行っており、「職場・移行訓練」と「その他の訓練費」にも該当する。

¹⁰⁹ 日本では、OECDの分析枠組みのように、座学と職場内での訓練の比率に基づき、「職場訓練」と「移行訓練」を分けて対応する政策を示すことが難しいため、両者を合わせた「職場・移行訓練」と日本の政策との対応関係をみる。

以上から、「公共職業訓練事業」の支出のほとんどは「施設内訓練」に当てられているが、一部「職場・移行訓練」と「その他の訓練費」への支出も見られるといえる。

「職業能力評価・技能振興事業」の個別政策は、すべて「その他の訓練費」に該当する。

「企業等への支援事業」をみると、キャリア健診、グッドキャリア企業アワード、職業訓練サービスガイドラインと適合事業所認定は、「その他の訓練費」に該当する。

企業内人材育成推進助成金¹¹⁰は、2015年度創設・同年度限りで廃止された個別政策であり、教育訓練・職業能力評価制度、キャリア・コンサルティング制度、技能検定合格報奨金制度の3つのコースからなる。教育訓練・職業能力評価制度は、Off-JTによる教育訓練制度を新たに導入した企業や、能力評価制度を新たに導入した企業を対象とした助成金であることから、「施設内訓練」と「その他の訓練費」に該当する。キャリア・コンサルティング制度は、キャリアコンサルティング制度を新たに導入したり、キャリアコンサルタントを育成した企業に対する助成金であり、「その他の訓練費」に該当する。技能検定合格報奨金制度は、技能検定の合格者に報奨金を支給する企業を対象とした助成金であり、「その他の訓練費」に該当する。

認定職業訓練は、求職者に対する訓練と、企業や企業団体、一般社団法人が自社の社員に行う養成訓練から構成されるため、「施設内訓練」と「見習い制」に該当する。

人材開発支援助成金（旧キャリア形成支援助成金）¹¹¹は、社員に対してOJTとOff-JTによる訓練を実施する企業への助成金であることから、「施設内訓練」と「職場・移行訓練」に該当する。

6つの個別政策のうち5つが「その他の訓練費」に該当していることから、「企業等への支援事業」の支出の多くは「その他の訓練費」に当てられているが、「施設内訓練」や「職場・移行訓練」、「見習い制」への支出も一部見られるといえる。

「教育訓練給付事業」の個別政策はすべて「その他の訓練費」に該当する。

¹¹⁰ 同制度の概要は、下記の資料を参考にした。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「企業内人材育成推進助成金活用マニュアル」

¹¹¹ 同制度は、平成28年度から人材開発支援助成金と名称が変わった。

図表 23 「訓練方法」の分析枠組みと、日本の公共職業訓練政策との対応関係

OECDの分析枠組みとの対応関係					
	施設内	職場/ 移行	見習い制	その他	分析結果
公共職業訓練事業	学卒者訓練	○	○		すべて「施設内訓練」 さらに一部「職場・移行訓練」、「その他の訓練費」に該当 * 学卒者訓練は、施設内訓練と日本版デュアルシステム による訓練がある * 離職者訓練は、施設内訓練と、日本版デュアルシステム による訓練、技能習得手当の支給がある * 委託訓練の障害者訓練は、施設内訓練と日本版デュアル システムによる訓練がある * 求職者支援訓練は、施設内訓練と、職業訓練受講給 付金の支給がある
	施設内訓練	○	○	○	
	離職者訓練	○			
	在職者訓練	○			
	障害者訓練	○			
	指導員訓練	○			
	離職者訓練	○	○		
	障害者訓練	○	○		
	生産性向上支援訓練	○			
	委託訓練	○			
職業能力評価・ 技能振興事業	求職者支援訓練	○		○	すべて「その他の訓練費」に該当
	職業能力評価基準			○	
	ジョブ・カード制度			○	
	キャリアコンサルタント登録制度 (H28に新設)			○	
	技能検定制度			○	
	社内検定認定制度			○	
	技能競技大会			○	
	若年技能者人材育成支援等事業			○	
	卓越した技能者表彰制度			○	
	キャリア健診			○	
企業等への支援事業	人材育成に関する 助言・指導と表彰			○	多くが「その他の訓練費」 一部「施設内訓練」、「職場・移行訓練」、「見習い制」 に該当 * 企業内人材育成推進助成金は、施設内訓練と その他の訓練費 * 認定職業訓練は、施設内訓練と、企業や企業団体等が 自社の社員に行う養成訓練からなる * キャリア形成促進助成金は、社員にOJTとOff-JTを実施 する企業への助成金
	社内訓練を行う企業 への支援	○		○	
	企業への 経済的支援	○	○		
	教育訓練プロバイダーへの支援	○			
	職業訓練サードパーティと、 適合事業所認定			○	
教育訓練給付事業	一般教育訓練給付金			○	すべて「その他の訓練費」に該当
	専門実践教育訓練給付金			○	
	教育訓練支援給付金			○	

以上から、訓練方法別に支出額と構成費を整理したのが、図表 24 である。

「施設内訓練」の支出額には、「公共職業訓練事業」のうち、日本版デュアルシステムによる訓練費と技能習得手当、職業訓練受講給付金の支出を引いた額が対応する。しかし、日本版デュアルシステムによる訓練費と技能習得手当は、同事業から切り離すことが難しい。このため、「公共職業訓練」の「施設内訓練」618 億円と、「委託訓練」314 億円にくわえ、職業訓練受講給付金を除いた「求職者支援訓練」175 億円の合計額 1,107 億円が、「施設内訓練」の支出額と試算される。

「職場・移行訓練」の支出額には、「公共職業訓練事業」の一部である日本版デュアルシステムの費用と、「企業等への支援事業」の一部であるキャリア形成促進助成金の OJT と Off-JT を組み合わせた訓練への助成金額が対応する。しかし、これらの制度の支出のみを、両事業の支出額から切り離して試算することは難しいため、「職場・移行訓練」の支出額は不明である。

「見習い制」の支出額には、「企業等への支援事業」の「認定職業訓練」のうち、企業や企業団体、一般社団法人などに対する助成金が該当する。しかし、これについても「企業等への支援事業」から切り離して、支出額を試算することが難しいため、支出額は不明である。

「その他の訓練費」には、「公共職業訓練事業」の「技能習得手当」と「職業訓練受講給付金」、「職業能力評価・技能振興事業」、「企業等への支援事業」、「教育訓練給付事業」が該当する。「技能習得手当」は不明、「職業訓練受講給付金」は 140 億円、「職業能力評価・技能振興事業」と「企業等への支援事業」は合わせて 467 億円、「教育訓練給付事業」は 62 億円であり、「その他の訓練費」は合計 669 億円である。

以上から、訓練方法別の支出額と構成費は、「施設内訓練」が 1,107 億円で 62.3%、「その他の訓練費」が 669 億円で 37.3%を占める。

図表 24 訓練方法別の支出額と構成比

厚生労働省が実施する公共職業訓練において、対応する事業				2015年度の支出額(億円)		構成比
施設内訓練	● 公共職業訓練事業 (日本版デュアルシステムと技能習得手当、 職業訓練受講給付金以外)	公共職業訓練	施設内訓練	618	1,107	62.3
			委託訓練	314		
		求職者支援訓練の訓練単独の支出	175			
	職場訓練 移行訓練	● 公共職業訓練事業の一部 (日本版デュアルシステム) ● 企業等への支援事業の一部 (キャリア形成促進助成金のうち、OJTとOff-JTを組み 合わせた訓練への助成)	個別政策の支出額を、事業総額から切り離して試算することが できないため、不明	-	-	-
		● 企業等への支援事業の一部 (認定職業訓練のうち、企業や企業団体、一般社団 法人などが自社の社員に行う養成訓練)	個別政策の支出額を、事業総額から切り離して試算することが できないため、不明	-		
その他の訓練費	● 公共職業訓練事業の一部 (技能習得手当と職業訓練受講給付金)	技能習得手当	-		669	37.7
		職業訓練受講給付金	140			
	● 職業能力評価・技能振興事業		467			
	● 企業等への支援事業					
	● 教育訓練給付事業		62			
Total				1,776		100.0

2) 支払い先の分析枠組みとの対応関係

つぎに訓練費の「②支払い先」の枠組みと、日本の公共職業訓練政策の個別政策との対応関係を、図表 25 のとおり整理した。

「公共職業訓練事業」の個別政策はすべて「サービスプロバイダーへの支払い」に該当する。

さらに、離職者訓練は訓練実施機関への支払いにくわえ、技能習得手当による「個人への支払い」も行っている。

求職者支援訓練も、訓練実施機関への支払いにくわえ、職業訓練受講給付金による「個人への支払い」も行っている。

以上から、「公共職業訓練事業」の支出のほとんどは「サービスプロバイダーへの支払い」に当てられているが、一部「個人への支払い」にも当てられているといえる。

「職業能力評価・技能振興事業」は、能力評価のためのインフラ整備や競技大会などのサービスを提供するプロバイダーへの支払いであり、すべて「サービスプロバイダーへの支払い」に該当する。

「企業等への支援事業」をみると、キャリア健診、グッドキャリア企業アワード、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインと適合事業所認定は、「サービスプロバイダーへの支払い」に該当する。

この一方、企業内人材育成推進助成金、認定職業訓練、キャリア形成促進助成金は、自社の社員へ職業訓練を提供した雇用主に対する助成金であり、「雇用主への支払い」に該当する。

以上から、「企業等への支援事業」の支出は、「サービスプロバイダーへの支払い」と「雇用主への支払い」からなる。

「教育訓練給付事業」は、全て「個人への支払い」に該当する。

図表 25 「支給対象者」の分析枠組みと、日本の公共職業訓練政策との対応関係

OECDの分析枠組みとの対応関係				OECDの分析枠組みとの対応関係	
				個人	雇用主
				サービス プロバイ ダー	分析結果
公共職業訓練事業	公共職業訓練	施設内訓練	学卒者訓練		○
			離職者訓練	○	すべて「サービスプロバイダーへの支払い」に該当
			在職者訓練		さらに一部「個人への支払い」に該当
			障害者訓練		○
			指導員訓練		○
	委託訓練	委託訓練	離職者訓練	○	* 離職者訓練は、「サービスプロバイダーへの支払い」と、技能習得手当による「個人への支払い」
			障害者訓練		* 求職者支援訓練は、「サービスプロバイダーへの支払い」と、職業訓練受給付金による「個人への支払い」
			生産性向上支援訓練		
	求職者支援訓練	委託訓練	委託訓練	○	○
			職業能力評価基準		○
職業能力評価・ 技能振興事業	個人の職業能力評価のためのインフラ整備		ジョブ・カード制度		○
			キャリアコンサルタント登録制度 (H28に新設)		○
			技能検定制度		○
			社内検定認定制度		○
			技能競技大会		○
	優れた技能の維持・継承・発展のための制度		若年技能者人材育成支援等事業		○
			卓越した技能者表彰制度		○
			キャリア健診		○
			グッドキャリア企業アワード		○
			企業内人材育成推進助成金 (2015年度創設・同年度廃止)	○	
企業等への支援事業	社内訓練を行う企業 への支援	企業への 経済的支援	認定職業訓練	○	「雇用主への支払い」と、 「サービスプロバイダーへの支払い」に該当
			人材開発支援助成金 (2015年度は、キャリア形成支援助成金)	○	
	教育訓練プロバイダーへの支援		民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインと、適合事業所認定		○
			一般教育訓練給付金	○	
			専門実践教育訓練給付金	○	
教育訓練給付事業			教育訓練支援給付金	○	
					すべて「個人への支払い」に該当

以上から、訓練方法別に支出額と構成費を整理したのが、図表 26 である。

「個人への支払い」には、「教育訓練給付事業」と、「公共職業訓練事業」の技能習得手当と職業訓練受講給付金が該当する。「教育訓練給付事業」の支出額は 62 億円、技能習得手当の支出額は不明、職業訓練受講給付金の支出額は 140 億円であり、「個人への支払い」額は合計 202 億円である。

「雇用主への支払い」には、「企業等への支援事業」のうち、企業内人材育成推進助成金、認定職業訓練、キャリア形成促進助成金が該当する。しかし、同事業の支出額は「職業能力評価・技能振興事業」と切り離して試算することができないため、支出額は不明である。

「サービスプロバイダーへの支払い」には、技能習得手当と職業訓練受講給付金以外の「公共職業訓練事業」と、「職業能力評価・技能振興事業」、上記個別政策以外の「企業等への支援事業」が該当する。しかし「公共職業訓練事業」は、技能習得手当を同事業から除いて支出額を算出することができない。そのため、「公共職業訓練事業」の支出額は、「施設内訓練」618 億円と、「委託訓練」314 億円にくわえ、職業訓練受講給付金を除いた「求職者支援訓練」175 億円の合計額 1,107 億円である。これに「職業能力評価・技能振興事業」、「企業等への支援事業」の 467 億円を足した、1,574 億円が「サービスプロバイダーへの支払い」額となる。

以上から、支払い対象者別の支出額と構成費は、「個人への支払い」が 202 億円で 11.4%、「サービスプロバイダーへの支払い」が 1,574 億円で 88.6%である。

以下では、上記の日本の試算データと各国との比較を行う。

図表 26 支給対象者別の支出額と構成比

	厚生労働省が実施する公共職業訓練において、対応する事業		2015年度の支出額 (億円)	構成比
個人への支払い	● 教育訓練給付事業		62	11.4
	● 公共職業訓練事業の一部 (離職者訓練の技能習得手当と、 職業訓練受講給付金)	技能習得手当	-	
		職業訓練受講講給付金	140	
雇用主への支払い	● 企業等への支援事業の一部 (企業内人材育成推進助成金、認定職業訓練、 キャリア形成促進助成金)	個別政策の支出額を、事業総額から切り離して試算することができないため、不明	-	-
サービス プロバイダー への支払い	● 公共職業訓練事業 (離職者訓練の技能習得手当と、 職業訓練受講給付金以外)	公共職業訓練	618	88.6
		施設内訓練 委託訓練	314	
	● 職業能力評価・技能振興事業	求職者支援訓練の訓練単独の支出	175	
	● 企業等への支援事業の一部 (同事業から上記の「雇用主への支払い」を引いた額)	同事業の予算額を個別に試算することが出来ないため、両者を合わせた額を「サービスプロバイダーへの支払い」として計上	467	
Total			1,776	100.0

第4節 訓練方法からみる各国の特徴

各国の「①訓練方法」からみた公共職業訓練政策費の内訳は図表27のとおりである。

図表27 公共職業訓練支出における訓練方法別の支出内訳

	日本	ドイツ	フランス	イギリス	オランダ	スウェーデン	アメリカ
施設内訓練	62.3	70.8	24.9	77.4	44.8	94.2	46.2
職場訓練	—	4.6	1.7	0.0	0.0	5.8	2.2
移行訓練		0.0	0.0	0.0	14.7	0.0	51.6
見習い制	0.0	4.8	15.4	0.0	40.5	0.0	0.0
その他の訓練費	37.7	19.8	58.0	22.6	0.0	0.0	0.0
total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：ドイツ、オランダ、スウェーデンは2016年、日本とフランス、アメリカは2015年、イギリスは2010年の数値である。また日本は2015年4月、アメリカは2015年10月からの年度数値である。

出所：EU諸国はEurostat Database “Expenditure by LMP intervention” (2019年5月現在)の国別データにもとづき、筆者作成

出所：アメリカは、OECD分析官から独自に取寄せたデータにもとづき、筆者作成

出所：日本は前述の筆者試算による

同図表から、日本は、「施設内訓練」が62.3%、「その他の訓練費」が37.7%である。ドイツは、「施設内訓練」が70.8%を占め、これに「その他の訓練費」(19.8%)、「見習い制」4.8%がつづく。フランスは、「その他の訓練費」が58.0%を占めており、これに「施設内訓練」(24.9%)、「見習い制」(15.4%)がつづく。イギリスは、「施設内訓練」が77.4%を占め、「その他の訓練費」が22.6%である。オランダは、「施設内訓練」が44.8%、「見習い制」が40.5%、「移行訓練」が14.7%である。スウェーデンは、「施設内訓練」が94.2%、「職場訓練」が5.8%である。アメリカは、「移行訓練」が51.6%、「施設内訓練」が46.2%である。

以上から、日本、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国は、「施設内訓練」と「その他の訓練費」が支出のほとんどを占めている(日100%、独90.6%、仏82.9%、英100%)。ただし、その内訳をみると、日本、ドイツ、イギリスの3カ国は、「施設内訓練」が6割～7割、「その他の訓練費」が2割～3割の構成であるのに対し、フランスは「施設内訓練」が2割で、「その他の訓練費」が約6割と、「その他の訓練費」の割合が高い。これには、「その他の訓練費」として失業手当を計上していることなどが影響していると考えられる。

これに対して、アメリカは「施設内訓練」と「移行訓練」、オランダは「施設内訓練」と「見習い制」が8割～9割を占めており、他国では0%～1割程度と構成比の低い「移行訓練」や「見習い制」の割合が4割～5割と高い点で特徴的である。

このほか、スウェーデンは、「施設内訓練」のみで 94.2%と、訓練支出のほとんどを「施設内訓練」が占めている。

第 5 節 支払い先からみる各国の特徴

つぎに、「②支払い先」から各国を比較したい（図表 28）。ただし、アメリカについてはデータが公表されていなかったため、分析から除外する。

図表 28 公共職業訓練支出における支払い先別の支出内訳

	日本	ドイツ	フランス	イギリス	オランダ	スウェーデン	アメリカ
個人への支払い	11.4	35.1	58.0	37.4	34.2	28.0	
雇用主への支払い	—	29.1	17.1	0.0	40.5	0.9	
サービスプロバイダーへの支払い	88.6	35.8	24.9	62.6	25.3	71.1	
total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

注：ドイツ、オランダ、スウェーデンは2016年、日本とフランスは2015年、イギリスは2010年の数値である。また日本は2015年4月からの年度数値である。

注：アメリカについてはデータがないため、分析から除外した。

出所：EU諸国はEurostat Database “Expenditure by LMP intervention”（2019年5月現在）の国別データにもとづき、筆者作成

出所：日本は前述の筆者試算による

同図表から日本は、「サービスプロバイダーへの支払い」が 88.6%、「個人への支払い」が 11.4%である。ドイツは、「サービスプロバイダーへの支払い」が 35.8%、「個人への支払い」が 35.1%、「雇用主への支払い」が 29.1%である。フランスは、「個人への支払い」が 58.0%を占め、これに「サービスプロバイダーへの支払い」（24.9%）、「雇用主への支払い」（17.1%）がつづく。イギリスは、「サービスプロバイダーへの支払い」が 62.6%、「個人への支払い」が 37.4%である。オランダは、「雇用主への支払い」が 40.5%、「個人への支払い」が 34.2%、「サービスプロバイダーへの支払い」が 25.3%である。スウェーデンは、「サービスプロバイダーへの支払い」が 71.1%、「個人への支払い」が 28.0%である。

以上から、日本、イギリス、スウェーデンは「サービスプロバイダーへの支払い」が 6割以上を占め、「個人への支払い」を合わせるとほぼ 100%であり、「雇用主への支払い」が極めて少ないといえる。一方、ドイツとオランダは「個人への支払い」、「雇用主への支払い」、「サービスプロバイダーへの支払い」の 3 者の割合が同程度である。6 カ国のなかで特徴的なのはフランスであり、「個人への支払い」への支給が 6 割を占める。

第6節 まとめ

本編では、労働市場政策における公共職業訓練の枠組みに従って、日本の試算データを再整理し、「訓練方法」と「支払い先」から各国の訓練政策の特徴を明らかにした。

訓練方法については、日本、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国は、「施設内訓練」と「その他の訓練費」が支出のほとんどを占める。ただし、その内訳をみると、フランス以外の3カ国は、「施設内訓練」が6割～7割、「その他の訓練費」が2割～3割の構成であるのに対し、フランスは「施設内訓練」が2割で、「その他の訓練費」が約6割と、「その他の訓練費」の割合が高い。

これに対して、アメリカは「施設内訓練」と「移行訓練」、オランダは「施設内訓練」と「見習い制」が8割～9割を占めており、他国では0%～1割程度と構成比の低い「移行訓練」や「見習い制」の割合が4割～5割と高い点で特徴的である。このほか、スウェーデンは、「施設内訓練」のみで94.2%と、訓練支出のほとんどを「施設内訓練」が占めている。

「支払い先」については、日本、イギリス、スウェーデンは「サービスプロバイダーへの支払い」が6割以上を占めており、「雇用主への支払い」が極めて少ない点で共通している。一方、ドイツとオランダは「個人への支払い」、「雇用主への支払い」、「サービスプロバイダーへの支払い」の3者の割合が同程度である。特徴的なのはフランスであり、「個人への支払い」への支給が6割を占める。

第 4 編 結 論

第1章 本研究から明らかになった主要な点

最後に、本研究から明らかになった点を、6つの研究目的に沿って整理したい。

「①OECD Databaseの性質」については、同データベースが扱う労働市場政策は卒業資格や技能のない若年者と、失業者、求職者、失業リスクのある在職者に対象者を限定した政策と定義され、8つの政策分野から構成される。さらに、これらの政策にかかわる支出のうち、中央政府、州政府、地方政府、地方自治体および社会補償基金を含む一般政府が、直接費用を負担するものが労働市場政策の支出の対象とされることが明らかとなった。

「②日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係」については、各労働市場政策分野の定義に従って、厚生労働省が行う雇用政策を整理し、各政策の概要をまとめた。

「③各国の労働市場政策の特徴」については、労働市場政策の参加者規模、労働市場政策費の総額とその内訳を比較し、つぎの点を明らかにした。労働市場政策の参加者規模は、1つの政策分野のデータしかない日本とイギリスを除いた4カ国についてみると、「8.失業者向けの補償」が最も参加者規模が大きく、これに「1.公共職業サービス」がつづく。この他の政策では、「2.職業訓練」もしくは「4.雇用インセンティブ」の政策分野で、参加者規模が大きい。また、国別に参加者規模を比較すると、フランスは参加者規模が大きく、ドイツは小さい。

労働市場政策の総額は、フランス、アメリカ、ドイツの順に多く、日本は7カ国中5位である。その対GDP比は、フランス、オランダ、ドイツの順に高く、日本は最下位のアメリカに次いで低い。

政策分野別の費用内訳をみると、いずれの国も「8.失業者向けの補償」と、「1.公共職業サービス」が上位を占めており、このことは政策参加者規模の順位と整合的である。さらに、スウェーデン以外のほとんどの国で、両政策の支出が労働市場政策費の7割以上を占める。このほかの政策としては、「2.職業訓練」や「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」、「4.雇用インセンティブ」で支出総額に占める割合が高い。

「④日本の公共職業訓練政策の体系」については、厚生労働省の公共職業訓練政策を体系的に整理し、個別政策の概要をまとめた。さらに、2015年度の公共職業訓練政策の参加者数を、1,013,541人と試算した。

「⑤OECD Databaseの留意点」については、次の3つの留意点を指摘した。第一に「失業リスクのある在職者」の範囲が、国によって異なるため、労働市場政策に含める政策の範囲も国によって異なること。第二に、日本は中央政府の支出額を、フランスは中央政府とともに地方政府やその他の社会基金も含めた支出額を報告しているように、中央政府以外の一般政府の支出の計上の有無にもばらつきがあること。第三に、国によって政策分野に何の個別政策を含めるかの整理の仕方が異なること。

最後に、OECD Database の枠組みに従って日本の公共職業訓練を整理し、公共職業訓練費を試算した。さらにそのデータを用いて「訓練方法」と「支払い先」から「⑥各国の訓練政策の特徴」を明らかにした。

訓練方法については、日本、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国は、「施設内訓練」と「その他の訓練費」が支出のほとんどを占める。ただし、その内訳をみると、フランス以外の3カ国は、「施設内訓練」が6割～7割、「その他の訓練費」が2割～3割の構成であるのに対し、フランスは「施設内訓練」が2割で、「その他の訓練費」が約6割と、「その他の訓練費」の割合が高い。

これに対して、アメリカは「施設内訓練」と「移行訓練」、オランダは「施設内訓練」と「見習い制」が8割～9割を占めており、他国では0%～1割程度と構成比の低い「移行訓練」や「見習い制」の割合が4割～5割と高い点で特徴的である。このほか、スウェーデンは、「施設内訓練」が94.2%と、訓練支出のほとんどを占めている。

「支払い先」については、日本、イギリス、スウェーデンは「サービスプロバイダーへの支払い」が6割以上を占めており、「雇用主への支払い」が極めて少ない点で共通している。この一方、ドイツとオランダは「個人への支払い」、「雇用主への支払い」、「サービスプロバイダーへの支払い」の3者の割合が同程度である。特徴的なのはフランスであり、「個人への支払い」への支給が6割を占める。

●参考文献

- 今野浩一郎（2007）『ビジネス・キャリア検定試験標準テキストー人事・人材開発 3 級』
中央職業能力開発協会
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2009）『欧米諸国における公共職業訓練制度の実
態－仏・独・英・米 4 カ国比較調査』
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2018）『データブック国際労働比較（2018 年版）』
- Eurostat. (2017) *Labour Market Policy Qualitative Reports-France2015*.
- WorldSkills. (2017) *WorldSkills Abu Dhabi2017 Final Report*.
- European Commission. (2018) *Labour market policy statistics Methodology 2018*.
- OECD. (2018) *The scope and comparability of data on labour market programmes*.
- OECD. (2019) *OECD Economic Outlook*.

JILPT 資料シリーズ No. 220
OECD Database による公共職業訓練政策の国際比較
—公共職業訓練費に注目して—

発行年月日 2019年11月15日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 有限会社 正陽印刷

© 2019 JILPT

Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)