JILPT 資料シリーズ

No.220 2019年11月

OECD Database による 公共職業訓練政策の国際比較

一公共職業訓練費に注目して一

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 —

独立行政法人 **労働政策研究・研修機構**

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

OECD Economic Outlook 2019 では、「雇用の未来」と題して、仕事の自動化や高齢化といった世界的な流れによって、世界の労働市場がどのように変化していくかを予測している。仕事の自動化が進むことで、これまで以上に技能の陳腐化のスピードが速まっているうえ、高齢化に伴い、個人の職業人生が長くなっていることから、個人の技能の維持・向上や再教育の重要性が増しているとし、成人学習を世界共通の重要課題に掲げている。

この分野に関する国際的な調査のひとつに、OECD Database "Public expenditure and participant stocks on LMP"がある。同調査では、GDP に占める公共職業訓練費の割合を国際比較しているが、この比較の限界について、これまでも一部から指摘があった。

そこで本研究では、日本を含む主要先進国7カ国の公共職業訓練費に注目し、同調査がどのように集計されたデータであり、国際比較をするうえでどのような点に留意すべきかを検討している。さらに、これまで体系的に整理されることの少なかった日本の公共職業訓練政策の全容を明らかにし、国際比較の観点から、同データを再整理している。本論文が、日本の公共職業訓練政策の現状を把握するための一助となり、国際的なデータ比較において、日本のデータの精度を高め、公共職業訓練政策における議論に資することができれば幸いである。

2019年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 理事長 樋口美雄

執筆担当者

氏名 所属 執筆箇所

労働政策研究·研修機構 第1編~第4編 ^{せきや} 関家 ちさと

人材育成部門 研究員

目 次

	の概要	1
第1章 研究	究の背景と目的	3
第2章 調查	查方法	5
第3章 本語	論文の構成	7
第2編 OEC	D Database による労働市場政策の国際比較	9
第1章 OE	CCD Database の性質	11
第1節 党	労働市場政策の定義	11
第2節 第	労働市場政策の対象者	12
第3節 (DECD Database の分析対象となる支出	14
第4節	まとめ	14
第2章 日本	本の労働市場政策と OECD Database との対応関係	15
第1節 2	公共職業サービス	16
第2節 原	雇用インセンティブ	17
第3節 伊	呆護及び援助雇用とリハビリテーション	23
第4節 直	直接的な雇用創出	25
第5節 5	失業者向けの補償	27
第6節	まとめ	28
第3章 労働	動市場政策の国際比較	30
第1節 項	致策参加者の規模	30
第2節 第	労働市場政策費の総額	32
第3節 第	労働市場政策費の内訳	33
第4節	まとめ	34

第3編 OE	ICD Database による公共職業訓練政策の国際比較 37
第1章	日本の公共職業訓練政策
第1節	日本の公共職業訓練政策の体系
第2節	政策参加者数の試算 76
第3節	まとめ 80
第2章 (DECD Database の留意点-日仏比較からみる- 82
第1節	分析の方法
第2節	日本の公共職業訓練政策と支出額 82
第3節	フランスの公共職業訓練政策と支出額 85
第4節	両国のデータにおける質的な違い 91
第5節	まとめ92
第3章	公共職業訓練政策の国際比較 93
第1節	分析の方法 93
第2節	OECD Database における公共職業訓練政策の分析枠組み 93
第3節	日本の公共職業訓練政策との対応関係 94
第4節	訓練方法からみる各国の特徴103
第5節	支払い先からみる各国の特徴
第6節	まとめ105
	篇
	本研究から明らかとなった主要な点
第2章	本研究の貢献と課題111

第1編 研究の概要

第1章 研究の背景と目的

OECD (経済協力開発機構)は、様々な指標を用いて、加盟国の労働市場の現状を分析し、公表している。このうち図表 1 に示した「GDP に占める労働市場政策への公的支出」 (OECD Database "Public expenditure and participant stocks on LMP"、以下 OECD Database と呼ぶ)では、各国政府が行う様々な労働市場政策の支出規模を、対 GDP 比で整理している。労働市場政策は 8 つの分野から構成されており、このうち「職業訓練」について、他国に比べ日本の数値が相対的に低いことから、同データがどのように算出されているのかなどについて、政策関係者や研究者から疑問の声が上がっていた。

図表 1 GDP に占める労働市場政策への公的支出 (2015)

		積極的措置					;	肖極的措置	1		
	슴計		公共職業サービス	職業訓練	雇用インセンティブ	リハビリテーション保護及び援助雇用と	直接的雇用創出	創業インセンティブ		所得補助・支援失業・無業	早期退職
日本	0.32	0.14	0.07	0.01	0.06	0.00	0.01	0.00	0.17	0.17	0.00
アメリカ	0.28	0.10	0.02	0.03	0.01	0.03	0.00	0.00	0.18	0.18	0.00
イギリス	0.54	0.23	0.20	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	0.31	0.31	0.00
ドイツ	1.51	0.63	0.36	0.20	0.02	0.03	0.01	0.01	0.88	0.86	0.02
フランス	2.98	1.01	0.25	0.37	0.05	0.09	0.22	0.03	1.98	1.97	0.00
オランダ	2.60	0.77	0.25	0.07	0.05	0.39	0.02	0.00	1.82	1.82	0.00
スウェーデン	1.82	1.27	0.26	0.15	0.60	0.26	0.00	0.01	0.55	0.55	0.00

注:日本は4月、アメリカは10月からの年度数値である。

出所:労働政策研究・研修機構(2018)p.269. 「第9-7表 GDPに占める労働市場政策への公的支出(2015年)、Table 9-7: Public expenditure on labour market programmes as a percentage of GDP,2015」より、本研究の分析対象国に絞ってデータを掲載。

この疑問に答えるために、本研究では図表 2 に示すように、「①OECD Database の性質」、「②日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係」、「③各国の労働市場政策の特徴」、「④日本の公共職業訓練政策の体系」、「⑤OECD Database の留意点」、「⑥各国の訓練政策の特徴」の 6 つの点について、明らかにする。

注:イギリスは4月からの年度(2011年度)の数値である。

図表 2 本論文の研究目的

- ① OECD Databaseの性質
- ② 日本の労働市場政策とOECD Databaseとの対応関係
- ③ 各国の労働市場政策の特徴
- ④ 日本の公共職業訓練政策の体系
- ⑤ OECD Databaseによる国際比較の留意点
- ⑥ 各国の公共職業訓練政策の特徴

具体的には、第一に、「OECD Database の性質」では、a. 同データベースが扱う労働市場政策とは何か(労働市場政策の定義)、b. その政策は誰を対象とした政策であるか(政策の対象者)、c. 同データベースでは労働市場政策のうち、どのような支出を分析対象としているのか(OECD Database の分析対象となる支出)を明らかにする。

第二に、OECD Database が扱う政策と日本の労働市場政策との対応関係を整理する (「②日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係」)。

第三に、以上の対応関係を踏まえつつ、a. どのくらいの規模の人を対象に(政策対象者の規模)、b. どの程度の費用をかけ(労働市場政策の総額)、c. どのような政策を実施しているか(労働市場政策費の内訳)、d. その費用は誰が負担しているか(拠出方法)という視点から、「③各国の労働市場政策の特徴」を明らかにする。

第四に、本研究の中心的なテーマである職業訓練については、残念ながら我が国ではこれまであまり体系的に整理されてこなかった。そこで、他国と比較する前に、日本の公共職業訓練政策の体系化を行い、個別政策の概要を整理する。(「④日本の公共職業訓練政策の体系」)。

第五に、OECD Database による直接的な国際比較は、各国の政策の理解に誤解を与える可能性があることから、同データベースを国際比較に用いる際に留意すべき点を指摘する(「⑤OECD Database の留意点」)。

第六に、こうしたデータの限界を踏まえつつ、各国は a. どのような訓練方法に対して支出し(訓練方法)、b. その支出はだれに支払われているのか(支払い先)、c. その支出は誰が負担しているか(拠出方法)という視点から、「⑥各国の公共職業訓練政策の特徴」を明らかにする。なお、比較対象国は、日本、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、スウェーデン、アメリカの7カ国である。

第2章 調査方法

以上6つの研究目的に沿って、つぎの調査方法をとる。

第一に、「①OECD Database の性質」については、同データベースの規範となっている Labour market policy statistics Methodology 2018 を分析する。同レポートは、European Commission(欧州委員会)が作成した労働市場政策に関するルールブックであり、各国政府に対し、労働市場政策として計上すべき支出や計上方法などについて、400にも上るルールで規定している。

第二に、「②日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係」については、OECD Database のバックデータとして日本が提供したデータをみる必要があるが、当該データ は労働市場政策分野毎に支出額を記すにとどまり、日本のどの個別政策が、OECD Database のどの政策分野に対応しているかは明らかでない。そこで、この対応関係については、筆者が独自に整理する。

第三の「③各国の労働市場政策の特徴」を分析するには、OECD Database "Public expenditure and participant stocks on LMP"のバックデータである各国の労働市場政策費等に関するデータが必要であり、本研究では、図表 3 の示すとおり複数のデータを利用する。

EU 諸国の「a. 政策対象者の規模」の分析には、Eurostat Database が公表している "LMP participants by type of action"を使用する。同データは、各国の政策参加者数を 8 つの政策分野ごとに整理している。「b. 労働市場政策の総額」と「c. 労働市場政策費の内訳」の分析には Eurostat Database "Expenditure by LMP intervention"を使用する。同データでは、OECD Database が扱う労働市場政策に対応する各国の個別政策とその支出額が、8 つの政策分野ごとに整理されている。なお、「d. 拠出方法」については、どの国も政策分野あるいは個別政策毎に多様かつ複雑な拠出方法をとっていると考えられるため、本研究では分析から除外する。

日本とアメリカについては、「a. 政策対象者の規模」の分析に使用できるデータがないため、アメリカは分析から除外し、日本については本研究が扱う主要な分析テーマである「職業訓練」についてのみ、参加者数を試算する。「b. 労働市場政策の総額」と「c. 労働市場政策費の内訳」の分析には、OECD分析官から取り寄せた EU 諸国の"Expenditure by LMP intervention"に相当するバックデータを使用する。

図表 3 労働市場政策の分析項目と使用するデータ

	政策対象者の規模	労働市場政策の総額	労働市場政策の総額 労働市場政策費の内訳	
EU諸国	Eurostat Database "LMP participants by type of action"	Eurostat Database "Expenditure by LMP intervention"		×
日本・アメリカ	× (日本の「2. 職業訓練」のみ筆者が試算)	OECDから取り寄	せたバックデータ	×

第四に、「④日本の公共職業訓練政策の体系」については、厚生労働省が行う公共職業訓練政策を対象に整理する。

第五に、「⑤OECD Database の留意点」については、日仏の公共職業訓練政策に注目して、政策の概要と支出額を比較し、両国のデータが質的に同質であるかを確認する。日本については、後述するように OECD から取り寄せた日本のバックデータが実際の政府支出より低く算出されている可能性があるため、筆者が先に整理した公共職業訓練政策の枠組みに従って試算した支出額を用いる。

フランスについては、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.*のうち、「職業訓練」分野の支出に関するデータを使用する。

第六の「⑥各国の公共職業訓練政策の特徴」の分析には、図表 4 の複数のデータを利用する。EU 諸国の「a. 訓練方法」と「b. 支払い先」の分析には、Eurostat Database "Expenditure by LMP intervention"のうち、「2. 職業訓練」分野に関わるデータを用いる。なお、「c. 拠出方法」については、どの国も政策分野あるいは個別政策毎に多様かつ複雑な拠出方法をとっているので、分析から除外する。

日本については、筆者が作成した公共職業訓練政策の試算データを用いる。アメリカの「a. 訓練方法」については、OECD 分析官から取り寄せた EU 諸国の"Expenditure by LMP intervention"に相当するバックデータを使用する。ただし、「b. 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。

図表 4 公共職業訓練政策の分析項目と使用するデータ

	訓練方法	支払い先	拠出方法
EU諸国	Eurostat "Expenditure by L	Database .MP intervention"	×
日本	筆者だ	が試算	×
アメリカ	OECDから取り寄せたバックデータ	×	×

第3章 本論文の構成

以上から、本論文の構成はつぎの通りである。

①OECD Database が扱う労働市場政策の特徴を明らかにし、②OECD Database における労働市場政策の各政策分野と、日本の労働市場政策の対応関係を整理する。③これを踏まえて、各国の労働市場政策について比較を行う。④日本の公共職業訓練政策について、全体像を把握した後に、訓練政策の国際比較を行うが、⑤単純な比較は各国の政策の理解に誤解を与える可能性があることから、OECD Database の各国データが質的に同質であるかを確認する。最後に、⑥データの限界を踏まえつつ、各国の公共職業訓練政策について比較を試みる。

第 2 編 OECD Database による 労働市場政策の国際比較

第1章 OECD Database の性質

上述したように OECD Database の基本構造は、欧州委員会が発行している Labour market policy statistics Methodology 2018. に従っている。そこで本章では、同レポートをもとに、①OECD Database が扱う労働市場政策とは何か(労働市場政策の定義)、② 誰を対象とした政策であるか(政策の対象者)、③同データベースでは労働市場政策のうち、どのような支出を分析対象としているか(OECD Database の分析対象となる支出)を明らかにする。

第1節 労働市場政策の定義

労働市場政策(Labour Market Policy)は、雇用政策の一つと位置づけられ、失業者、不安定雇用者、不活動者に対して行う政策で、一般政府が支出を直接負担するものと定義され(European Commission (2018) pp.7-9)、図表 5¹の示すようにつぎの 8 つの政策分野からなる。

「1.公共職業サービス(Labor market services)」、「2.職業訓練(Training)」、「4.雇用インセンティブ (Employment incentives)」、「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション (Sheltered and supported employment and rehabilitation)」、「6.直接的な雇用創出(Direct job creation)」、「7.起業支援(Start-up incentives)」、「8.失業者向けの補償 (Out-of-work income maintenance and support)」、「9.早期退職(Early retirement)」である。なお、1.から 9.までの連番となっているが、3.の政策分野は現在使用されていないことから、計8分野となる²。

各政策分野が対象とする主な政策をみると、「1. 公共職業サービス」は、日本の公共職業安定所に対応する公共職業サービス機関 (Public Employment Service)等が行う失業者・求職者向けの就職支援活動や、雇用主への採用支援活動に係る運営経費にくわえ、公共職業サービス機関を通して提供される下記 2~9 の政策の運営経費などが対象となる。

「2.職業訓練」は、公共職業訓練政策であり、施設内訓練や職場訓練、見習い制等の運営費にくわえ、能力開発を促進するための個人や企業への助成金等からなる。

「4. 雇用インセンティブ」は、労働者を採用した企業に対する報奨金や、個人の就職活動を促すための報奨金にくわえ、経済的理由や企業再編によって、失業するリスクのある在職者の雇用維持のための報奨金などからなる。

「5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション」は、障害者のほか、事故や病気等から

¹ 同図表の「6.直接的な雇用創出」、「7.起業支援」、「8.失業者向けの補償」、「9.早期退職」については、 図表 1 と名称が若干異なる。いずれも、同様の政策分野を指しているが、図表 7 については各政策分野 の特徴がより明確になるよう、筆者が名称を変更した。

² 労働市場政策の各政策分野の定義については、European Commission(2018),pp.13-22 を参考にした。

回復中の就業困難者を雇用する企業への助成にくわえ、就業困難者を対象とした職業訓練関連のリハビリテーションへの助成などからなる。

「6.直接的な雇用創出」は、長期失業者等に対する一時的な雇用創出に係わる費用である。

「7.起業支援」は、起業への助成のほか、ローンのための融資や、設備の提供、事業運営に関するアドバイス等に係る費用からなる。

「8.失業者向けの補償」は、失業手当などの失業者への賃金保障からなる。

「9.早期退職」は、年金受給年齢までの早期退職給付等からなる。

図表 5 労働市場政策の構成

政策分野	対象となる政策
1. 公共職業サービス (Labor market services)	・公共職業サービス機関(Public Employment Service)等が行う失業者・求職者向けの 就職支援活動や、雇用主への採用支援活動に係る費用 ・そのほか、PESを通して提供される下記2~9の運営経費など
2. 職業訓練(Training)	・施設内訓練、職場訓練、見習い制等の運営費 ・能力開発を促進する為の個人や企業への助成金等
4. 雇用インセンティブ (Employment incentives)	・採用に対する企業への報奨金、個人の就職活動に関する報奨金 ・経済的理由や企業再編によって、失業するリスクのある人の雇用維持のための 報奨金など
5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション (Sheltered and supported employment and rehabilitation)	・就業困難者(障害者と事故や病気等から回復中の者)を雇用する企業への助成・就業困難者を対象とした、職業訓練関連のリハビリテーションへの助成など
6. 直接的な雇用創出 (Direct job creation)	・長期失業者等に対する一時的な雇用創出に係わる費用
7. 起業支援(Start-up incentives)	・起業への助成 ・ローン・設備の提供、事業運営に関するアドバイス等に係る費用
8. 失業者向けの補償 (Out-of-work income maintenance and support)	・失業者への賃金保障(失業手当等)
9. 早期退職(Early retirement)	・年金受給年齢までの早期退職給付等

注:3番目の政策カテゴリーは現在使用されていない

出所: European Commission (2018) pp.13-22.をもとに筆者作成

第2節 労働市場政策の対象者

労働市場政策の対象者は図表 6 に示した 3 者に限定される。すなわち、「失業者」 (Unemployed)、「不安定雇用者」(Employed at risk)、「不活動者」(Inactive) である。

「失業者」は、現在仕事をしていないが、就業可能な状態で、求職中の者を指す。「不安定雇用者」は、現在就業中であるが、雇用主の経済的事情により、非自発的失業のリスクがある者と定義される。「不活動者」は、現在は非労働力人口に分類されるが、労働市場に参加する意思がある者である(European Commission(2018),p.8)。

図表 6 労働市場政策の対象者

失業者(Unemployed)	現在仕事をしていないが、就業可能な状態で、求職中の者
不安定雇用者 (Employed at risk)	現在就業中であるが、雇用主の経済的事情により、非自発的失業のリスクがある者
不活動者(Inactive)	現在は非労働力人口に分類されるが、労働市場に参加する意思がある者

出所: European Commission (2018) p.8を基に筆者作成

この定義に基づき、労働市場政策の対象者を改めて整理すると図表 7 になる。政策対象者は、就業前若年者と成人に大別される。前者は卒業資格や技能のある若年者と、そうした資格のない若年者からなる。後者は在職者と失業者、いわゆる潜在失業者の不活動者からなり、在職者はさらに失業リスクのない者とある者に、失業者は失業手当を受給している者と、それ以外の者に分けられる。

欧州委員会の定義に従えば、就業前若年者のうち卒業資格のある者は労働市場政策の対象外であり、卒業資格のない者が対象となる。成人では失業リスクのある在職者と、失業手当受給中の失業者、それ以外の失業者、不活動者が労働市場政策の対象といえる。

図表 7 政策対象者別の対象有無

			対象有無
就業前若年者		卒業資格あり	×
小儿才	刊石十 名	卒業資格なし	0
	- 	失業リスクなし	×
	在職者	失業リスクあり	0
成人	# * *	失業手当受給者	0
	失業者	その他の失業者	0
	不活動者(潜在失業者)		0

注:〇が労働市場政策の対象者、×が対象でない者を指す。

出所: JILPT(2009) p.11を参考に筆者作成

第3節 OECD Database の分析対象となる支出

以上の対象者に対する政策にかかわる費用のうち、労働市場政策の受給者と提供者に直接提供される資金と放棄所得で、一般政府が負担するものが、OECD Database の分析対象となる。

なお、放棄所得とは税金や社会保障負担、またはその他の通常は支払義務が生じる課 徴金の減免を意味する。また一般政府には中央政府、州政府、地方政府、地方自治体およ び社会補償基金が含まれる(European Commission(2018),p.7)。

第4節 まとめ

以上から、OECD Database の扱う労働市場政策について、つぎのことが明らかとなった。

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8つの政策分野から構成される。

8つの政策とは、「1.公共職業サービス」、「2.職業訓練」、「4.雇用インセンティブ」、「5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション」、「6.直接的な雇用創出」、「7.起業支援」、「8.失業者向けの補償」、「9.早期退職」である。

これらの政策にかかわる費用のうち、一般政府が直接負担するものが労働市場政策の 支出として OECD Database に計上される。なお、一般政府には中央政府、州政府、地 方政府、地方自治体および社会補償基金が含まれる。

第2章 日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係

つぎに「日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係」については、OECD Database のバックデータである日本のデータをみる必要があるが、残念ながら当該データは労働市場政策の分野ごとの支出額を示すにとどまり、日本の政策が OECD Database のどの政策分野に対応しているかを明らかにしていない。そこで、これについては独自に整理することとした。この分類方法は、日本政府が今後 OECD へ労働市場政策のデータを提出する際、1つの方向性を示すものである。

分類には、令和元年 7 月現在、厚生労働省が「雇用」政策としてホームページ上3で紹介している個別政策をリストアップし、それを OECD Database の政策分野に当てはめるという手順をとった。その結果をまとめたのが図表 8 である。ただし、「7.起業支援」分野と「9.早期退職」分野については、該当する政策がなかったため除外している。また、「2.職業訓練」分野は、第 3 編で詳述するため、本章では触れないこととした。

以下では、OECD Database が定める労働市場政策のうち「1.公共職業サービス」分野、「4.雇用インセンティブ」分野、「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」分野、「6.直接的な雇用創出」分野、「8.失業者向けの補償」分野について、対応する日本の政策とその概要をまとめる4。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou roudou/koyou/

³ 下記のサイトに紐付けられている雇用政策を、分析対象とした。

⁴ 本章で以下にまとめる日本の政策については、主にインターネットサイトによる情報を参考としており、閲覧したサイトの情報は、全て 2019 年 7 月時点のものである。

図表 8 日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係 (2019年7月現在)

1. 公共職業サービス		・公共職業安定所(ハローワーク) ・地域若者サポートステーション ・ジョブカフェ		
2. 職業訓練		公共職業訓練政策		
		雇用促進	・トライアル雇用助成金・特定求職者雇用開発助成金・労働移動支援助成金・中途採用等支援助成金・地域雇用開発助成金・通年雇用助成金	
	企業への助成 や支援	雇用維持	•雇用調整助成金	
4. 雇用インセンティブ		従業員の処遇改善	・人材確保等支援助成金 ・時間外労働等改善助成金 ・ユースエール認定制度 ・65歳超雇用推進助成金 ・キャリアアップ助成金 ・両立支援等助成金	
	個人の就職活動と就業継続への支援		· 就職促進給付 · 雇用継続給付	
5. 保護及び援助雇用と リハビリテーション	障害者を雇用する企業への 助成・支援		・障害者雇用安定助成金 ・障害者雇用納付金制度に基づく助成金 ・職場適応援助者(ジョブコーチ)	
	障害者の就職関	連の相談窓口	・地域障害者職業センター	
6. 直接的な雇用創出		・チャレンジ雇用 ・地域活性化雇用創造プロジェクト ・地域創生人材育成事業 ・地域雇用活性化推進事業		
7. 起業支援		-		
8. 失業者向けの補償 求職者給付			一般被保険者に対する求職者給付・高年齢求職者給付・特例一時金・日雇労働求職者給付金	
9. 早期退職		-		
出所:OECD Databaseの定める労働市場政策の各政策分野の定義にしたがって、厚生労働省の雇用政策を筆者が分類した。				

出所: OECD Databaseの定める労働市場政策の各政策分野の定義にしたがって、厚生労働省の雇用政策を筆者が分類した。

第1節 公共職業サービス

「1. 公共職業サービス」分野に対応する日本の政策は、「ハローワーク(公共職業安定所)」と、「ジョブ・カフェ」、「地域若者サポートステーション」である。各政策の概要は下記の通りである。

1) ハローワーク5

ハローワークは、全求職者を対象にした無料の就職支援施設であり、厚生労働省からの指示を受けて、各都道府県労働局が設置している。職業相談や職業紹介、求人受理や求人の開拓業務のほか、雇用保険の手続き・支給業務と、管轄する地域の総合的な雇用対策業務を担っている。平成30年度で544の施設が設置されている。

2) ジョブ・カフェ6

ジョブ・カフェは、若者の就職支援をワンストップで行うことを目的として、都道府 県が自主的に設置する就職支援施設であり、現在、46の都道府県に設置されている。各 地域の特色を活かした就職セミナーや職場体験、カウンセリング、職業相談、職業紹介 などを無料で提供している。

3) 地域若者サポートステーション7

地域若者サポートステーション (通称:サポステ) は、働くことに悩みを抱えている 15 歳~39 歳までの若年者に対し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談や、企業への就労体験の提供など、就労に向けた様々な支援を原則無料で提供している。厚生労働省が委託した全国の若年者支援の実績やノウハウがある NPO 法人、株式会社等が実施しており、全国 175 カ所に設置されている。

第2節 雇用インセンティブ

「4.雇用インセンティブ」分野に対応する日本の政策は、「雇用促進」、「雇用維持」、「従業員の処遇改善」からなる「企業への助成や支援」と、「個人の就職活動と就業継続への支援」で構成される。各政策の概要はつぎのとおりである。

1) 雇用促進

雇用促進政策は、特定の求職者を雇用した企業に対して報奨金を与えることで、当該 労働者の雇用促進を図る政策であり、「トライアル雇用助成金」、「特定求職者雇用開発助 成金」、「労働移動支援助成金」、「中途採用等支援助成金」、「地域雇用開発助成金」、「通年 雇用助成金」の6つの個別政策からなる。

⁵ 同施設については、下記の資料とサイトを参考にした。 厚生労働省 職業安定局「公共職業安定所(ハローワーク)の主な取組と実績」(平成31年1月)

https://www.jaic-college.jp/useful/u-13291/ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

⁶ 同施設については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/jobcafe.html

⁷ 同制度については、下記のサイトを参考にした。

 $[\]frac{https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\ roudou/jinzaikaihatsu/saposute.html}{https://saposute-net.mhlw.go.jp/qa.html}$

① トライアル雇用助成金8

トライアル雇用助成金は、職業経験や技能・知識等の不足によって安定的な就職が 困難な求職者を、ハローワークや職業紹介事業者等から紹介された企業が、試行的に 雇用した場合に支給される助成金である。企業は、求職者の適性や業務遂行可能性を 見極めた上で常用雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことが出来る。 試行期間は原則3ヶ月間であり、試行的に雇用する求職者のタイプによって、つぎの 3つのコースからなる。

a) 一般トライアルコースは、安定就業を希望する未経験者を試行的に雇い入れる企業への助成金である。b) 障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコースは、障害者を試行的・段階的に雇い入れる企業への助成金である。c) 若年・女性建設労働者トライアルコースは、建設業の中小事業主が、35 歳未満の若年者又は女性を建設技能労働者として試行的に雇用した場合の助成金である。

② 特定求職者雇用開発助成金9

特定求職者雇用開発助成金は、つぎの8つのタイプの求職者を雇用した企業に対する助成金である。a)特定就職困難者コースは、高年齢者・障害者・母子家庭の母等の就職困難者を雇用した企業に対する助成金である。b)生涯現役コースは、65歳以上の高年齢者を雇用した企業に対する助成金である。c)被災者雇用開発コースは、東日本大震災における被災離職者等を雇用した企業に対する助成金である。d)発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースは、発達障害者または難治性疾患患者を雇用した企業に対する助成金である。e)3年以内既卒者等採用定着コースは、学校等の既卒者、中退者が応募可能な新卒求人・募集を行い、新規に採用した企業に対する助成金である。f)障害者初回雇用コースは、障害者を初めて雇用した企業に対する助成金である。g)安定雇用実現コースは、十分なキャリア形成がなされていないため、正規雇用に就くことが難しい非正規労働者を雇用した企業に対する助成金である。h)生活保護受給者等雇用開発コースは、自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等を雇用した企業に対する助成金である。

⁸ 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/trial_koyou.html https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000497220.pdf

⁹ 特定求職者雇用開発助成金と労働移動支援助成金については、下記のサイトを参考にした。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

③ 労働移動支援助成金10

労働移動支援助成金は、離職者に対する雇用促進政策であり、つぎの2つの助成コースからなる。a) 再就職支援コースは、離職を余儀なくされる自社の従業員の再就職支援を、民間職業紹介事業者に委託する企業に対する助成金である。b) 早期雇い入れ支援コースは、離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる企業に対する助成金である。

④ 中途採用等支援助成金11

中途採用等支援助成金は、中途採用や UIJ ターンの移住者を雇い入れた企業への助成金であり、つぎの 3 つの助成コースからなる。a) 中途採用拡大コースは、中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大を図った企業に対する助成金である。b) 生涯現役起業支援助成金は、40 歳以上の労働者が起業し、従業員として新たに 40 歳以上の者を雇い入れた際に、その募集・採用活動や教育訓練にかかった費用の一部を助成するものである。c) UIJ ターンコースは、東京圏からの移住者を雇い入れた企業に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成するものである。

⑤ 地域雇用開発助成金と通年雇用助成金

地域雇用開発助成金¹²は、国が指定する雇用情勢が特に厳しい地域で、事業所の設置整備をして従業員を雇い入れる企業等に対して支給される。

通年雇用助成金¹³は、北海道や東北地方等の積雪または寒冷の度が高い地域の事業 主が、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した場合に支給される。

2) 雇用維持

雇用維持政策は、経済的理由や企業再編によって、失業するリスクのある従業員の雇用維持を図るための政策であり、「雇用調整助成金」からなる。

¹⁰ 特定求職者雇用開発助成金と労働移動支援助成金については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou roudou/koyou/kyufukin/index.html

¹¹ 同制度の概要は、下記のサイトによる。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737 00001.html https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805 00002.html

¹² 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/chiiki_koyou.html 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tsuunen_koyou.html

① 雇用調整助成金14

雇用調整助成金は、景気の変動や産業構造の変化等、経済的な事情により、事業活動の縮小を余儀なくされた企業が、一時的な雇用調整によって、従業員の雇用を維持した場合に、その費用の一部を助成する制度である。雇用調整の方法には、休業と、出向、教育訓練の3つの方法があり、教育訓練とは所定労働日の全所定労働時間を職業訓練に費やすものである。休業の方法をとる場合は休業手当の一部が、出向の場合は出向元事業主の負担額の一部が、教育訓練の場合は当該労働日の賃金相当額の一部が、助成される。

3) 従業員の処遇改善

「従業員の処遇改善政策」は、雇用管理などの改善を通して、現在就業している従業員の職場定着を高める企業への助成金であり、「人材確保等支援助成金」、「時間外労働等改善助成金」、「ユースエール認定制度」、「65歳超雇用推進助成金」、「キャリアアップ助成金」、「両立支援等助成金」の6つの制度からなる。

① 人材確保等支援助成金15

人材確保等支援助成金は、人材不足解消のため、雇用管理改善等の取組みや生産性向上等の取組みを通じて魅力ある職場を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高める企業への助成金であり、10種類の助成コースからなる。たとえば、a)雇用管理制度助成コースは、事業主が評価・処遇制度や教育訓練制度、メンター制度、短時間正社員制度などを新たに導入・実施し、制度の適切な運用によって従業員の離職率の低下が図られた場合に支給される。b)中小企業団体助成コースは、事業主が生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度と、2%以上の賃金アップを含む賃金制度を整備し、実施した場合に支給される。c)設備改善等支援コースは、生産性向上に資する設備等への投資を通じて生産性向上と雇用管理の改善を図る事業主に対して支給される。このほか、介護事業者や保育事業者、建設労働者等が、従業員の処遇改善や設備整理等を行った場合に支給される助成コースがある。

¹⁴ 同制度については、下記のサイトを参考にした。

 $[\]frac{https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\ roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html}{https://www.mhlw.go.jp/content/000490001.pdf}$

¹⁵ 同制度については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000465959.pdf

② 時間外労働等改善助成金16

時間外労働等改善助成金は、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業に対する助成金である。各事業者は、事前に計画等を提出した上で、ソフトウェアの導入や専門家によるコンサルティング等を実施し、成果目標を達成した場合に、その経費の一部等について助成金を受給することができる。助成コースは、a)時間外労働上限設定コース、b)勤務間インターバル導入コース、c)職場意識改善コース、d)団体推進コースの4つからなる。

③ ユースエール認定制度17

ユースエール認定制度は、若年者の採用と育成に積極的で、若年者の雇用管理が優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度である。認定企業は、各都道府県労働局やハローワークが開催する認定企業限定の就職面接会に参加できたり、上述した「特定求職者雇用開発助成金」の3年以内既卒者等採用定着コース等の若年者雇用に関する助成金で、一定額が加算されるといったメリットがある。

④ 65 歳超雇用推進助成金18

65 歳超雇用推進助成金は、65 歳以上の高齢社員を対象に人事制度上の見直しを行った企業に対する助成金であり、つぎの 3 コースからなる。a) 65 歳超継続雇用促進コースは、定年年齢を 65 歳以上へ引き上げる企業に対する助成金である。b) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースは、高齢者の雇用管理制度の整備を行った企業に対する助成金である。c) 高年齢者無期雇用転換コースは、有期契約の高齢労働者を無期雇用に転換した企業に対する助成金である。

⑤ キャリアアップ助成金19

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者の企業内でのキャリアアップを促進する ため、正規雇用労働者への転換や、処遇の改善を行った企業に対する助成金であり、

¹⁶ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

http://www.jta.or.jp/kikaku/info/jikangai.html

¹⁷ 同制度については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html

¹⁸ 同制度の概要は、下記のサイトと資料を参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html

https://www.mhlw.go.jp/content/000497459.pdf

¹⁹ 同制度の概要は、下記のサイトと資料を参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html 厚生労働省「中途採用等支援助成金(生涯現役起業支援コース)のご案内

つぎの7つのコースからなる。a) 正社員化コースは、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換したり、直接雇用した企業が対象である。b) 賃金規定等改定コースは、有期契約労働者の賃金規定等を改定した企業が対象である。c) 健康診断制度コースは、有期契約労働者について労働安全衛生法上義務づけられている健康診断以外の一定の健康診断制度を新たに規定し、適用した企業が対象である。d) 賃金規定等共通化コースは、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに設け、適用した企業が対象である。e) 諸手当制度共通化コースは、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用した企業が対象である。f) 選択的適用拡大導入時処遇改善コースは、労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を講じ、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した企業が対象である。g) 短時間労働者労働時間延長コースは、短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、当該労働者が新たに社会保険適用となった企業が対象である。

⑥ 両立支援等助成金20

両立支援等助成金は、育児や介護と仕事の両立によって、従業員の定着と維持をはかる事業主に対して支給される助成金であり、つぎの4つのコースからなる。a)出生時両立支援コースは、男性が育児休業等を取得しやすい職場づくりに取り組み、男性の育児休業者が出た企業が対象である。b)介護離職防止支援コースは、介護支援プランを作成し、労働者が介護休業を円滑に取得し、職場復帰した中小企業、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が出た中小企業が対象である。c)育児休業等支援コースは、育休復帰支援プランを作成し、プランに基づいて労働者が育児休業を円滑に取得し、職場復帰した中小企業が対象である。d)再雇用者評価処遇コースは、妊娠や出産、育児、介護または配偶者の転勤等を理由に退職した者が、就業が可能になった場合に復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望者を実際に採用した企業が対象である。

4) 個人の就職活動と就業継続への支援

「個人の就職活動と就業継続への支援」は、個人の就職活動を促進することを目的と した「就職促進給付」と、職業生活の円滑な継続を援助・促進することを目的とした「雇 用継続給付」からなる。

20 同制度の概要は、厚生労働省「平成 30 年度 両立支援等助成金のご案内」を参考にした。

① 就職促進給付21

就職促進給付は、「移転費」と「再就職手当」、「就職促進定着手当」、「就業手当」、からなる。

「移転費」は、失業手当の基本手当の受給者等が、ハローワークや職業紹介事業者等が紹介した職業に就くため、あるいはハローワーク所長の指示した公共職業訓練等を受講するため、住所を変更する必要がある場合に、受給者本人とその家族の移転に要する費用が支給される。

「再就職手当」は、いわゆる失業手当の基本手当の受給者が、基本手当の受給期間を一定程度残して再就職し、再び雇用保険の被保険者となった場合等に支給される。

「就職促進定着手当」は、再就職手当の受給者が、その再就職先に 6 ヶ月以上雇用され、かつその賃金が、失業直前の雇用先での賃金より低い場合に、支給される。

「就業手当」は、雇用保険の基本手当の受給者が、基本手当の受給期間を一定程度 残し、再就職手当の対象とならない形で就業した場合に支給される。

② 雇用継続給付22

雇用継続給付は、職業生活の円滑な継続を援助、促進することを目的として、個人に支給される給付金であり、つぎの3つの給付からなる。a) 高年齢雇用継続給付は、60歳到達時点に比べて、賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の、雇用保険の被保険者に対する給付であり、65歳まで支給される。b) 育児休業給付は、雇用保険の被保険者が1歳未満の子どもを養育するために育児休業を取得した場合に支給される。c) 介護休業給付は、雇用保険の被保険者が、家族の介護のために介護休業を取得した場合に支給される。

第3節 保護及び援助雇用とリハビリテーション

「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」分野に対応する日本の政策は、「障害者を雇用する企業への助成・支援」と、「障害者等の就職関連の相談窓口」に大別される。

1) 障害者を雇用する企業への助成・支援

障害者を雇用する企業への助成・支援は、前述した「特定求職者雇用開発助成金」の特定就職困難者コースと、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、障害者初回雇用

²¹ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_stepup.html

²² 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·公共職業安定所「高年齢雇用継続給付の内容及び支給申請手続について」 厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所「育児休業給付の内容及び支給申請手続について」 厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所「介護休業給付の内容及び支給申請手続について」

コース、「トライアル雇用助成金」の障害者トライアル・障害者短時間トライアルコース にくわえ、「障害者雇用安定助成金」と「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」、「職場 適応援助者」からなる。

① 障害者雇用安定助成金23

障害者雇用安定助成金は、つぎの2つのコースからなる。a) 障害者職場適応援助コースは、職場の適応や定着に特に課題を抱える障害者に対して、後述する職場適応援助者による支援を実施する企業に対する助成金である。b) 中小企業障害者多数雇用施設設置等コースは、障害者の雇入れ等に係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を5人以上雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業に対して、その費用の一部を助成するものである。

② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金24

障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、障害者を常用労働者として雇い入れるか、継続して雇用する事業主が、その障害者が障害を克服し作業を容易に行えるよう配慮された施設または改造等がなされた設備の設置や整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものである。障害者が円滑に業務を遂行できるよう、職場に介助者や、手話通訳・要約筆記等の担当者を配置したり、障害者の相談窓口を設置した場合、通勤を容易にするための措置等を講じた場合に支給される。

③ 職場適応援助者 (ジョブコーチ) 25

職場適応援助者、通称ジョブコーチは、就業中の障害者の職場への適応と定着を支援する援助者である。障害者に対しては、職場の従業員との関わり方や、効率の良い作業の進め方などのアドバイスを行う。事業主に対しては、障害者が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などの指導を行う。

²³ 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/shougaishakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/shougai_tasuu.ht_ml

²⁴ 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/shougaishakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html

https://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/index.html

²⁵ 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/shougaishakoyou/06a.html

2) 障害者等の就職関連の相談窓口26

障害者や難病患者等を対象とした就職関連の相談窓口には、地域障害者職業センターがある。

① 地域障害者職業センター27

地域障害者職業センターは、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、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国 47 都道府県に設置している。職業リハビリテーションには、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等が挙げられ、全て無料で提供される。

第4節 直接的な雇用創出

「6.直接的な雇用創出」分野に対応する日本の政策は、「チャレンジ雇用」、「地域活性 化雇用創造プロジェクト」、「地域創生人材育成事業」、「地域雇用活性化推進事業」であ る。

1) チャレンジ雇用28

チャレンジ雇用は、就労経験が浅く、民間企業に採用されにくい障害者を、省庁や自治体が1年間から最長3年間雇用する制度である。省庁や自治体での勤務実績をもとに、一般企業での就職につなげることが目的であり、チャレンジ雇用で採用する人数等は各省庁・自治体の人員構成によって決まる。求人はハローワークを通して行われる。

2) 地域活性化雇用創造プロジェクト29

地域活性化雇用創造プロジェクトは、地域における正社員雇用の安定的な創出を目的として、各都道府県が地域関係者を巻き込んで行う雇用創造事業に対する支援制度である。各都道府県は、地域の特定産業分野について、雇用創出のための事業計画を作成し、厚生労働省に提出する。事業計画は、コンテスト形式で選抜され、選ばれた都道府県は、自治体や経済団体、金融機関、教育・研究機関等で構成する協議会を設置し、事業を実施

²⁶ 障害者等を対象とした就職相談窓口については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/shougaisha/index.html

²⁷ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000126375.pdf http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/

http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/miyazaki/index.html

²⁸ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://confidence-s.com/column/challenge-employment/

²⁹ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

 $[\]underline{https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139406.html}$

https://www.mhlw.go.jp/content/000498720.pdf

する。

事業実施期間は最大3年間で、国は年間10億円を上限として、つぎの4種類のタイプの支援事業にかかった費用の8割を補助する。①事業推進・基盤整備メニューは、協議会の運営や、地域の人材ニーズ等の調査、事業所や求職者等への情報発信にかかった費用が対象となる。②事業主向け雇用創造・拡大支援メニューは、事業の拡大によって地域の雇用機会の拡大を図る事業者への支援や、業務見直しによって魅力的な職場づくりを通じた雇用創出を図る事業者への支援にかかった費用が対象となる。③求職者向け就職支援・人材育成メニューは、合同説明会等による人材確保や、地域求職者に対する人材育成、職場体験などの実施にかかった費用が対象となる。④指定事業主雇用助成メニューは、協議会が指定する企業が施設整備と併せて雇入れを行った場合に支給する助成金が対象となる。

3) 地域創生人材育成事業30

地域創生人材育成事業は、特定の地域で、深刻な人手不足の問題を抱えている業種に おいて、様々なステークホルダーが一丸となり中小企業の人材確保と育成を支援するた めの事業である。

各都道府県が、特定の地域の業種に絞った人材確保・育成に係る事業計画を国に提案し、厚生労働省がその中から特に高い効果が見込まれる事業を選定する。選定された都道府県は、地域人材育成協議会を設置し、雇用から技能習得・キャリア形成まで一貫した教育訓練によって、対象となる中小企業の従業員の確保と定着を目指して一体的な取り組みを行う。同協議会は、当該地域の経済団体や労使団体、労働局、公共職業訓練機関、民間教育訓練機関等の関係者で組織される。

事業実施期間は最長3年間であり、年間3億円を上限として、国から事業にかかった費用が助成される。平成27年度に施行されて以降、平成30年度までで32道府県が選定された。

4) 地域雇用活性化推進事業31

地域雇用活性化推進事業は、雇用機会不足地域または過疎等地域において、市町村が 企画した雇用活性化計画のうち、人材の維持・確保効果が高いと認められるものや、地 域の産業及び経済の活性化等が期待できるものをコンテスト形式で選抜し、当該事業の

³⁰ 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/chiikikoyousouzou/index.html

³¹ 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/newpage 03839.html

https://www.mhlw.go.jp/content/11606500/000500225.pdf

実施を支援するものである。選抜された市町村は、地域の経済団体等と協議会を結成し、 事業を実施する。事業実施期間は最大3年間で、国は年間4千万円を上限に、事業にか かった費用を助成する。

第5節 失業者向けの補償

「8. 失業者向けの補償」分野には、いわゆる失業手当である「求職者給付」が該当する。求職者給付は、労働者が失業した場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために支給される給付金であり、支給対象者別に「一般被保険者に対する求職者給付」、「高年齢求職者給付金」、「特例一時金」、「日雇労働求職者給付金」からなる。

① 一般被保険者に対する求職者給付32

一般被保険者に対する求職者給付は、65歳未満の雇用保険の被保険者が離職した際に支給される。当該給付金は、「基本手当」と「技能習得手当」、「寄宿手当」、「傷病手当」からなる。

「基本手当」は、失業者の生活を保障するための手当であり、失業期間中の1日の手当額(基本手当日額)は、直近6ヶ月間の賃金(賞与等を除く)を180で割った金額のおよそ50%~80%の金額とされる。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)離職直前の2年間に被保険者であった期間が12ヶ月以上あることである。

ただし、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」と「寄宿手当」が支給される。「技能習得手当」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てであり、通所方法により毎月最高42,500円まで支給される。さらに「寄宿手当」は、上記の公共職業訓練などを受講するために家族と別居して寄宿する場合に支給される。

「傷病手当」は、給付金の受給者が、求職の申し込みをした後に15日以上、引き続

³² 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_summary.html

いて疾病又は負傷のために職業に就くことができない場合に支給される。

② 高年齡求職者給付金33

高年齢求職者給付金は、65歳以上の雇用保険の被保険者を対象としており、一般被保険者と同様の方法で算出した基本手当日額の30日分または50日分に相当する給付金が一括で支給される。支給要件は、離職直前の1年間に雇用保険に加入していた期間が6カ月以上あることである。なお、年金と併用支給が可能である。

③ 特例一時金34

特例一時金は、短期雇用特例被保険者に対して支給される一時金である。短期雇用特例被保険者とは、4 カ月以上の有期契約で、季節的に雇用され、週所定労働時間が30時間以上の労働者と定義される。支給額は、一般被保険者と同様の方法で算出した基本手当日額の30日分である。支給要件は、ア)離職して雇用保険の被保険者でないことをハローワークが確認していること、イ)ハローワークで求職の申込みをし、就職していないこと、ウ)離職日直前の1年間で雇用保険に通算で6カ月以上加入していたことである。

④ 日雇労働求職者給付金35

日雇労働求職者給付金は、日雇労働被保険者に対して支給される給付金である。日雇労働被保険者とは、日々雇い入れられる者、及び30日以内の有期契約労働者と定義される。 失業日の2ヶ月前に通算して26日分以上の印紙保険料が納付されている場合に、公共職業安定所において失業認定を行った上で、日雇労働求職者給付金が支給される。支給額は、失業直前の2ヶ月間の日雇手帳の印紙の種類と枚数によって決まり、支給期間は13日から最長24日間である。

第6節 まとめ

以上、厚生労働省の行う雇用政策を対象に、OECD Database における労働市場政策の 8 つの政策分野との対応関係を整理した。

「1. 公共職業サービス」分野に対応する日本の政策は、「ハローワーク(公共職業安

https://www.knoki.net/siru/koureikyuufu/

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance basicbenefit.html

https://rougo-ansin.jp/elderly-seeker-benefits/

https://hoken.azukichi.net/koyo shurui 06 hiyatoi.html

³³ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

³⁴ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://biz.moneyforward.com/payroll/basic/special-lump-sum-payment/

³⁵ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

定所)」と、「ジョブ・カフェ」、「地域若者サポートステーション」である。

「2. 職業訓練」分野については、次編で詳述するが、日本の公共職業訓練政策に対応 する。

「4.雇用インセンティブ」分野に対応する日本の政策は、「雇用促進」、「雇用維持」、「従業員の処遇改善」からなる「企業への助成や支援」と、「個人の就職活動と就業継続への支援」に大別される。

雇用促進政策は、特定の求職者を雇用した企業に報奨金を支給することで、当該労働者の雇用促進を図る政策であり、「トライアル雇用助成金」、「特定求職者雇用開発助成金」、「労働移動支援助成金」、「中途採用等支援助成金」、「地域雇用開発助成金」、「通年雇用助成金」の6つの制度からなる。

雇用維持政策は、経済的理由や企業再編によって、失業するリスクのある従業員の雇用維持を図るための政策であり、「雇用調整助成金」からなる。

「従業員の処遇改善」政策は、雇用管理などの改善を通して、就業している従業員の職場定着を高めるための企業への助成金であり、「人材確保等支援助成金」、「時間外労働等改善助成金」、「ユースエール認定制度」、「65歳超雇用推進助成金」、「キャリアアップ助成金」、「両立支援等助成金」の6つの制度からなる。

「個人の就職活動と就業継続への支援」は、個人の就職活動を促進することを目的と した「就職促進給付」と、職業生活の円滑な継続を援助・促進することを目的とした「雇 用継続給付」からなる。

「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」分野に対応する日本の政策は、「障害者を雇用する企業への助成・支援」と、「障害者等の就職関連の相談窓口」に大別され、前者は「特定求職者雇用開発助成金」と「トライアル雇用助成金」の一部コースにくわえ、「障害者雇用安定助成金」と「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」からなる。後者には、地域障害者職業センターがある。

「6.直接的な雇用創出」分野に対応する日本の政策は、「チャレンジ雇用」、「地域活性化雇用創造プロジェクト」、「地域創生人材育成事業」、「地域雇用活性化推進事業」である。「8. 失業者向けの補償」分野には、いわゆる失業手当である「求職者給付」が該当し、対象者別に「一般被保険者に対する求職者給付」、「高年齢求職者給付金」、「特例一時金」、「日雇労働求職者給付金」からなる。

なお、「7.起業支援」分野と「9.早期退職」分野については、該当する政策はない。

第3章 労働市場政策の国際比較

以上の OECD Database の性質と、OECD Database の政策分野と日本の個別政策との対応関係を踏まえたうえで、各国の労働市場政策の特徴を明らかにしたい。具体的には、①どのくらいの規模の人を対象に(各政策の参加者数)、②どの程度の費用をかけ(労働市場政策の総額)、③どのような政策を実施しているか(労働市場政策費の内訳)という観点からみることにする。

第1節 政策参加者の規模

まず、各国の政策参加者数をみたい。なお、ここでいう「参加者 (Participants)」は、職業訓練などの特定の訓練やプログラムの参加者に限らず、失業手当などの受給者も含んでおり、各政策分野に該当する制度の受益者と言い換えることができる (European Commission(2018),pp.8-9)。

図表 9 は、各政策の参加者数にくわえ、その対労働力人口比を()内に示している。 EU 諸国は Eurostat Database "LMP participants by type of action" に 8 つの政策分野 ごとに政策参加者数を公表しているが、日本・アメリカの 2 カ国については公表されていない。そのため、アメリカは分析から除外し、日本については本研究の主要なテーマである「2.職業訓練」についてのみ試算している 36 。

_

³⁶ 日本の試算方法については「第3編 第1章」で詳述する。

図表 9	政策分野毎の参加者数とその対労働力人口比

	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
1. 公共職業サービス	-	260,665 (0.6)	1,502,426 (5.1)	_	181,410 (2.0)	144,673 (2.7)	
2. 職業訓練	1,013,541 (1.5)	542,041 (1.3)	526,709 (1.8)	_	133,150 (1.5)	35,139 (0.7)	
4. 雇用インセンティブ	_	78,285 (0.2)	588,910 (2.0)	_	86,650 (1.0)	153,288 (2.9)	
5. 保護及び援助雇用と リハビリテーション		34,624 (0.1)	185,874 (0.6)	_	124,890 (1.4)	59,212 (1.1)	
6. 直接的な雇用創出		94,810 (0.2)	373,930 (1.3)	_	_	_	
7. 起業支援		30,662 (0.1)	202,995 (0.7)	_	_	2,029 (0.0)	
8. 失業者向けの補償		2,589,732 (6.0)	3,958,008 (13.4)	1,473,040 (4.7)	841,990 (9.4)	274,985 (5.2)	
9. 早期退職者	_	_	1,532 (0.0)	_	_	_	
労働力人口(年平均)	66,247,500	43,041,380	29,477,430	31,584,320	8,965,550	5,278,925	159,187,200

注: 実数が各労働市場政策の参加者数、()内が対労働力人口比である。

まず同図表の対労働力人口比に注目し、国別に参加者規模が大きい政策をみると、日本は、「2.職業訓練」が 1.5%である。

ドイツは、「8.失業者向けの補償」が6.0%で最も多く、ついで「2.職業訓練」(1.3%)、「1.公共職業サービス」(0.6%) である。

フランスは、「8.失業者向けの補償」が 13.4% と 1 割以上にのぼり、これに「1. 公共職業サービス」(5.1%)、「4.雇用インセンティブ」(2.0%) がつづく。

イギリスは、「8.失業者向けの補償」の参加者規模しかデータを公表しておらず、4.7%である。

オランダは、「8.失業者向けの補償」が9.4%と1割近くにのぼり、これに「1..公共職業サービス」(2.0%)、「2.職業訓練」(1.5%)がつづく。

スウェーデンは、「8.失業者向けの補償」が5.2%で最も多く、ついで「4.雇用インセンティブ」(2.9%)、「1..公共職業サービス」(2.7%) である。

以上から、全政策分野のデータがない日本とイギリスを除いた 4 カ国でみると、いずれの国も「8.失業者向けの補償」が最も参加者規模が大きい。それに次ぐのは「1.公共職業サービス」であり、いずれの国でも 2 番目もしくは 3 番目に規模の大きい分野である。この他の政策では、「2.職業訓練」(ドイツ、オランダ)もしくは「4.雇用インセンティブ」

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:日米は参加者数を公表していないため、日本は本研究の主な分析対象である職業訓練に限り、筆者が参加者数を試算した。アメリカについては分析対象から 除外した。

出所:EU諸国の1~9の施策の参加人数は、Eurostat Database "LMP participants by type of action"2019年5月現在

出所:労働カ人口は、OECD Database "ALFS Summary tables-Labour force"2019年5月現在。なおOECDでは労働カ人口を、全人口のうち就業者と失業者を合わせた人数と定義している。

(フランス、スウェーデン) の参加者規模が大きい。

つぎに、政策分野別に国間の違いをみる。ただし、フランスのみデータのある「9.早期 退職者」は分析から除外する。

「1.公共職業サービス」で最も参加者規模が大きいのはフランスであり 5.1%である。 これに対して、最も小さいのはドイツ (0.6%) である。

「2.職業訓練」で最も規模が大きいのはフランス(1.8%)であり、最小はスウェーデン (0.7%) である。

「4.雇用インセンティブ」で最も規模が大きいのはスウェーデン(2.9%)であり、最小はドイツ(0.2%)である。

「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」で最も規模が大きいのはオランダ(1.4%)であり、最小なのはドイツ(0.2%)である。

「6.直接的な雇用創出」で最も規模が大きいのはフランス(1.3%)であり、最小はドイツ(0.2%)である。

「7.起業支援」で最も規模が大きいのはフランス(0.7%)であり、最小はドイツ(0.1%)である。

「8.失業者向けの補償」で最も規模が大きいのはフランス(13.4%)であり、最小はイギリス(4.7%)である。

以上から 7 分野中 5 分野でフランスの参加者規模が最大であり、7 分野中 3 分野でドイツが最小であることから、フランスは相対的にみて、労働市場政策の参加者規模が大きく、ドイツは小さいと言える。

第2節 労働市場政策費の総額

つぎに、労働市場政策費総額について比較したい。図表 10 は、ユーロを単位とした各国の労働市場政策費の総額と、その対 GDP 比を表している。

総額でみると、フランス(約650億ユーロ)、アメリカ(約467億ユーロ)、ドイツ(約453億ユーロ)の順に高く、日本は約126億ユーロで7カ国中5位である。

対 GDP 比でみると、フランス (2.96%)、オランダ (2.36%)、ドイツ (1.44%) の順に高く、日本 (0.33%) は最下位のアメリカの次に低い。

なお、同図表の「GDPに占める労働市場政策費総額」は、図表1の各国の「合計」の値に対応するものであるが、その数値は必ずしも一致していない。この理由は、第一に年度の違いである。図表1は2011年度のデータであるイギリスを除き、いずれの国も2015年度の数値を示している。これに対し、図表10では日本、フランス、アメリカが2015年度、ドイツ、オランダ、スウェーデンは2016年度、イギリスは2010年度のデータを示している。したがって、ドイツ、オランダ、スウェーデン、イギリスの4カ国は、図表1と値が異なる。

この一方、図表1と年度が一致している日本、フランス、アメリカは数値が一致するはずであるが、いずれの国も図表1と比較して0.01~0.02の差がある。この差は、レートの違いなどが反映されていると考えられる。

図表 10 労働市場政策の総額と対 GDP 比

	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
労働市場政策の総額 (単位は億ユーロ 1,000万以下四捨五入)	約126億	約 453億	約 650億	約124億	約 167億	約 78億	約 467億
GDPに占める 労働市場政策総額	0.33	1.44	2.96	0.67	2.36	1.69	0.27

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。

第3節 労働市場政策費の内訳

最後に、以上の労働市場政策費の内訳から、各国がどのような労働市場政策に重点的 に支出しているかをみたい。

図表 11 が示すように、日本は「8.失業者向けの補償」が 54.6%、「1. 公共職業サービス」が 20.5% と、両者で約 75% を占めており、これに「4.雇用インセンティブ」(17.8%)がつづく。

ドイツは、「8.失業者向けの補償」が56.3%、「1. 公共職業サービス」が25.1%で、両者で80%以上を占めており、これに「2.職業訓練」(13.1%)がつづく。

フランスは、「8.失業者向けの補償」が66.2%を占め、これに「2.職業訓練」(12.3%)、「1. 公共職業サービス」(8.4%) がつづく。

イギリスは、「1. 公共職業サービス」が 46.3%、「8.失業者向けの補償」が 42.7%で、 両者で約 90%を占める。

オランダは、「8.失業者向けの補償」が 70%を占めており、これに「5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション」(15.1%)、「1. 公共職業サービス」(9.7%) がつづく。

スウェーデンは、「8.失業者向けの補償」が 32.8%、「4.雇用インセンティブ」が 29.8%、

「5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション」が 15.3%である。

アメリカは、「8.失業者向けの補償」が65.6%を占め、これに「2.職業訓練」(12.2%)、

「5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション」(10.5%)がつづく。

注:日本円は、日本銀行金融市場局の2015年中の平均レート(1€=134.32円)に基づきユーロ換算した。

注:米ドルは、IRSのYearly Average Currency Exchange Rates(1ドル=0.937€)に基づきユーロ換算した。

出所:EU諸国のLMP総額はEurostat Database "Expenditure by LMP intervention" (2019年5月現在)の国別データによる。日米のLMP総額はOECD 分析官から独自に取寄せたデータによる。

出所:各国のGDP費は、2019年版のOECD名目国内総生産の額 OECD Dataset: Economic Outlook, No.104-November 2018. "Gross domestic product, nominal value, market prices" 2019年5月現在による。

以上から、すべての国で「8.失業者向けの補償」が最も高いあるいは 2 番目に高い割合を占め、イギリスとスウェーデンを除く 5 カ国で労働市場政策の 50%以上を占めている。ついで「1. 公共職業サービス」がスウェーデンとアメリカ以外の 5 カ国で、上位 3 位以内を占める。さらに、スウェーデン以外の 6 カ国では、両政策による支出が労働市場政策費の 7割以上を占めている。

この他の政策としては、「2.職業訓練」(ドイツ、フランス、アメリカ)や、「5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション(オランダ、スウェーデン、アメリカ)、「4.雇用インセンティブ」(日本、スウェーデン)の割合が高い。

図表 11 労働市場政策費の政策分野別内訳

	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
1. 公共職業サービス	20.5	25.1	8.4	46.3	9.7	14.0	7.7
2. 職業訓練	3.1	13.1	12.3	2.5	2.8	7.7	12.2
4. 雇用インセンティブ	17.8	1.4	1.6	1.8	2.4	29.8	2.4
5. 保護及び援助雇用と リハビリテーション	1.3	1.7	3.0	0.9	15.1	15.3	10.6
6. 直接的な雇用創出	2.7	1.3	7.4	5.5	0.0	0.0	1.5
7. 起業支援	0.0	0.7	1.1	0.3	0.0	0.4	0.0
8. 失業者向けの補償	54.6	56.3	66.2	42.7	70.0	32.8	65.6
9. 早期退職者	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

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。

第4節 まとめ

以上、労働市場政策の参加者規模、労働市場政策費の総額と内訳について比較を行った。

まず、労働市場政策の参加者規模の分野別内訳を比較すると、1 つの政策分野しかデータがない日本とイギリスを除いた 4 カ国で、いずれの国も「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」(ドイツ、オランダ)もしくは「4.雇用インセンティブ」(フランス、スウェーデン)の政策の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

出所: EU諸国はEurostat Database "Expenditure by LMP intervention" (2019年5月現在)の国別データ

出所:日米は、OECD分析官から独自に取寄せたデータ

さい。

労働市場政策費の総額については、フランス、アメリカ、ドイツの順に高く、日本は7カ国中5位である。対 GDP 比でみると、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の次に低い。

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、両政策による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」の占める割合が高い。

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、技能検定制度、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)

			学卒者訓練
			離職者訓練
		施設内訓練	在職者訓練
	公共職業訓練		障害者訓練
公共職業訓練事業	(雇用保険の受給者等)		指導員訓練
		米子七三二十二	離職者訓練
		次に言く	障害者訓練
		生産性向上支援訓練	
	求職者支援訓練 (雇用保険の受給者以外)	委託訓練	
			職業能力評価基準
			ジョブ・カード制度
	個人の職業能力評価のためのインフラ整備	,フラ整備	キャリアコンサルタント登録制度
職業能力評価.			技能検定制度
技能振興事業			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	こめの制度	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
		人材育成に関する	キャリア健診
		助言・指導と表彰	グッドキャリア企業アワード
	社内訓練を行う企業への支援		認定職業訓練
企業等への支援事業		企業への経済的支援	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)
	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
			一般教育訓練給付金
教育訓練給付事業(個人への経済的支援)	、の経済的支援)		専門実践教育訓練給付金
			教育訓練支援給付金
田田・公井職業訓練の枠組みについては	今野(2007) p.315の図表11		訓練內等本筆者が公類した。

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	汝
	建呂土体	運営主体別	合計
職業能力開発校	都道府県	156	157
· 以未 化 力 州 光 代	市町村	1	137
職業能力開発短期大学校	都道府県	13	14
· 以未能力用光应物入于仪		1	14
職業能力開発大学校	高齢・障害・求職者	10	10
職業能力開発促進センター	雇用支援機構	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
	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	
学卒者訓練	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	受講者本人
	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		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+4-2	●理監督者コース6ヶ月以下、10~40時間★##エー カーカー	職業能力開発大学校、 職業代土間発行学校、	国が負担
	普通職業訓練 短期課程	C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)	■双形エコーへ 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	職業能力開発放過人子校、 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	
在職者訓練	高度職業訓練 専門短期課程	在職者等を対象に高度な技能・知識を訓練する短 6ヶ月以下 期訓練		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
	高度職業訓練 応用短期課程	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	
障害者訓練		障害者に対する訓練	年	障害者職業能力開発校	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	日本B 13,600時間以上	職業能力開発総合大学校	受講者本人
1	1 1 to - 1/ - 1 de 57 of 1010 av 1				

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者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、 $100\sim150$ 時間である。ウ)は 1 ヶ月以上 6 ヶ月以下で、 $120\sim150$ 時間である。エ)は 2 ヶ月以上 6 ヶ月以下で、 $240\sim700$ 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

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

は、施設内訓練のみで 26,304 人である。

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。

^{• &}lt;a href="https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_basicbenefit.html">https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_basicbenefit.html

^{• &}lt;a href="https://www.hitomis.com/teate">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てであり、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。<u>https://snabi.jp/article/111#4rf6m</u>

⁴⁴ 指導員訓練についは、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」

^{· &}lt;a href="http://www.uitec.jeed.or.jp/department/instructor/teacher-highlevel/">http://www.uitec.jeed.or.jp/department/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。

厚生労働省「生産性向上支援訓練のご案内」

http://www.jeed.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」
 - https://www.jeed.or.jp/location/shibu/kanagawa/jyukou.html

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。

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 $5\sim7$ 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

^{• &}lt;a href="https://www.shokugyounouryoku.jp/outline3.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

I	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	0	0	0	0
		ホスピタリティの実践	0	0	0	0
		チームワークとコミュニケーション	0	0	0	0
		お客様の安全確保と衛生管理	0	0	0	0
		施設管理と環境対策	0	0	0	0
		組織と人のマネジメント			0	0
		損益マネジメント			0	0
		お荷物の預かり(クローク)	0			
		お客様の送迎(ドア)	0			
ロビーサービス 個別職務	ロビーサービス	お客様のご案内(ベル)	0			
		ベルのマネジメント		0		
		ロビー周辺のマネジメント			0	0
	コンシェルジュ	お客様の要望への総合的な対応			0	

注:〇は、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.shokugyounouryokujp/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。<u>https://jobcard.mhlw.go.jp/job_card.html</u>

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.jcda-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い。学科試験はo×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/ginoukentei/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に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/syan ai/index.html

[•] https://www.mhlw.go.jp/content/11806001/000507373.pdf

[·] https://www.mhlw.go.jp/content/11806001/ninteiichiran.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/jigyou/gino/zenkoku/index.html

[·] https://www.javada.or.jp/jigyou/gino/zenkoku/n 57/57 kaisaikeikaku 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/jigyou/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/jigyou/gino/kokusai/index.html

https://www.javada.or.jp/jigyou/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/jigyou/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/jigyou/gino/ginogpx/index.html

[·] https://www.javada.or.jp/jigyou/gino/ginogpx/30/30 kaisaikeikaku 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 に対象する実演・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/jigyou/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基づき、作成した。

 $[\]frac{https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\ roudou/jinzaikaihatsu/monozukuri\ master er/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。

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。

<u>A-1. 人材育成に関する企業への助言・表彰</u>

「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.ht_ml

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」

 $[\]frac{https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\ roudou/jinzaikaihatsu/training\ employe\ r/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)職業訓練の永 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くわえ、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
 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生産性を比べて 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

		ける賃金助成 間当たり)	経費	助成	OJTに対する (1人1時間	
		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、適用していくか等を記した計画書を、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 日以上の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 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人当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

		ける賃金助成 間当たり)		経費助成			る賃金助成 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			10万円 (7万円)	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)	ı	-
中長期的キャリア 形成訓練	760円	960円	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	(475円)	(600円)	10万円 (7万円)	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)	760円	960円
中小企業等担い手 育成訓練			-	_	-	(665円)	(840円)

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) Jp.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、下記のサイトに基づき作成した。

[·] https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/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 ISO 29990 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 guidelin e.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
			学卒者訓練		5,655
			離職者訓練		28,838
		施設内訓練	在職者訓練		56,873
公共職業訓練事業 求記			障害者訓練		2,618
公共職業訓練事業	公共職業訓練	施設内訓練 在職者訓練	-		
			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 障害者訓練	87,994	
		施設内訓練 在職者訓練	4,384		
		施設内訓練	-		
	求職者支援訓練	施設内訓練 在職者訓練 障害者訓練 超職者訓練 超職者訓練 超職者訓練 基職者訓練 生産性向上支援訓練 委託訓練 委託訓練 委託訓練 委託訓練 委託訓練 委託訓練 本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 技能競技大会 技能五輪国際大会 技能のブランプリ 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 人材育成に関する 助言・指導と表彰 ケッドキャリア企業アワード 企業への 経済的支援 及に対する 対策が可していていていていていていていていていていていていていていていていていていてい	40,587		
		1	職業能力評価基準		
			ジョブ・カード制度		-
	個人の職業能力評価の	のためのインフラ整備	障害者訓練 指導員訓練 指導員訓練 離職者訓練 障害者訓練		
	空音者訓練	657,623			
職業能力評価・技能振興事業			社内検定認定制度		
加設内訓練 在職者訓練 控害各訓練 控害各訓練 控害各訓練 控害各訓練 操業名訓練 操職者訓練 受託訓練 操業 を	若年者ものづくり競技大会	352			
		施設内訓練 在職者訓練 博書者訓練 指導員訓練 離職者訓練 標書者訓練 標書者訓練 生産性向上支援訓練 響者訓練 生産性向上支援訓練 要託訓練 要託訓練 要託訓練 要託訓練 要託訓練 要託訓練 要託訓練 要託	1,183		
			離職者訓練 在職者訓練 障害者訓練 離職者訓練 離職者訓練 障害者訓練 離職者訓練 障害者訓練 以当ブ・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 若年者ものづくり競技大会 技能五輪全国大会 技能五輪全国大会 技能五輪全国大会 技能ガランブリ 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・同年廃止) 認定職業訓練 人材開発支援助成金(2015年度制設・同年廃止) 認定職業訓練 人材開発支援助成金(2015年度制設・同年廃止) 認定職業訓練 人材開発支援助成金(2015年度がある) 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	45	
	優れた技能の維持・継	承・発展のための制度	内訓練 在職者訓練	482	
			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 離職者訓練 障害者訓練 障害者訓練 本ヤ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 若年者ものづくり競技大会 技能五輪全国大会 技能五輪全国大会 技能五輪国際大会 技能がランプリ 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 企業内人材育成権進助成金(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年度に、キャリア形成促進助成金) 職業訓練や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	_	
			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 離職者訓練 障害者訓練 神子・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 若年者ものづくり競技大会 技能五輪全国大会 技能五輪全国大会 技能ガランプリ 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 企業内人材育成権進助成金(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) 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	150	
		人材育成に関する	キャリア健診		
			グッドキャリア企業	アワード	1 /
社内記へのプ					1 /
		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 若年者ものづくり競技大会 技能五輪全国大会 技能五輪全国大会 技能五輪国際大会 技能がランブリ 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 人材育成に関する 助言・指導と表彰 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・同年廃止) 認定職業訓練 人材開発支援助成金 (2015年度創成金) (2015年度創成金) (2015年度は、キャリア形成促進助成金) 職業訓練サービスガイドラインと、適合事業所認定	1 /		
	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	
	準書者訓練 生産性向上支援訓練 表託訓練 表記訓練 表記訓練 表記訓練 表記訓練 表記訓練 表記訓練 表記訓練 表記訓練 表記訓練 表記 表記 表記 表記 表記 表記 表記 表	120,117			
教育訓練給付事業(個人	への経済的支援)		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			<u> </u>		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考えられるが、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/jigyou/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/jigyou/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。

 $[\]frac{\text{https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-}11806001-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-}{\text{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か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	施設内訓練	618	
公共職業訓練事業	公共順未訓練	委託訓練	314	
公共順未訓褓事未	+ rim +z + + riz = 11 + z	訓練全体	175	
	求職者支援訓練	職業訓練受講手当	140	
職業能力評価・	個人の職業能力評価のための	インフラ		
技能振興事業	優れた技能の維持・継承・発展			
	社内訓練を行う企業	人材育成に関する 助言・指導と表彰	467	
企業等への支援事業	への支援	経済的支援		
	教育訓練プロバイダーへの支持	教育訓練プロバイダーへの支援		
教育訓練給付事業(個人^	~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。

-84-

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€)
	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 ecoles de la deuxieme 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
施設内訓練	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。 問基金は、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 financiés 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
	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提助するもの。	中央政府等	88.68
職場訓練	採用準備訓練 Action de Formation Préalable 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 債金の支給と、社会保険料の減額を行う。	中央政府と地方政府	1227.15
	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長長支給期間は、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ヶ月間の特別通帯手当 (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
個人への給付	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。最長受給期間は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、雇用局が指示する職業訓練 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
		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

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、 $18\sim22$ 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 financiés 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/daresanalyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-beneficiaires-de-la-formation-competencescles-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、 $16\sim25$ 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わ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。

-90-

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 Dabase 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「雇用復帰支援ー職業教育訓練給付」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。

-91-

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カウンセリ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

						•	ОЕСРО	OECDの分析枠組みとの対応関係
				施設內	職場/ 移行	見習い制	その他	分析結果
			学卒者訓練	0	0			
			離職者訓練	0	0		0	サベト「施設内訓練」
		施設内訓練	在職者訓練	0				でらに一部「横場・移行訓練」、「その他の訓練費」に該当
	半年をおれている。		障害者訓練	0				*学卒者訓練は、施設内訓練と日本版デュアルシステム - トラ訓練がある
公共職業訓練事業	女大徳米門様		指導員訓練	0				よのでは、1950年の1982年の
		米式品体	離職者訓練	0	0			による訓練、技能省待手当の支給がある *委託訓練の障害者訓練は、施設内訓練と日本版デュア
		牧咒 	障害者訓練	0	0			ルシステムによる訓練がある**・世略考古短訓練に、時間は、世間の一般を記録を表現の一般を記録を表現の主義を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を表現を
		生産性向上支援訓練		0				・不識古人及訓練は、過段は訓練と、職来訓練を開作 付金の支給がある
	求職者支援訓練	委託訓練		0			0	
			職業能力評価基準				0	
			ジョブ・カード制度				0	
	個人の職業能力評価のためのインフラ整備	りためのインフラ整備	キャリアコンサルタント登録制度 (H28に新設)				0	
職業能力評価· #######			技能検定制度				0	すべて「その他の訓練費」に該当
坟			社内検定認定制度				0	
			技能競技大会				0	
	優れた技能の維持・継承・発展のための制度	承・発展のための制度	若年技能者人材育成支援等事業				0	
			卓越した技能者表彰制度				0	
		人材育成に関する	キャリア健診				0	
		助言・指導と表彰	グッドキャリア企業アワード				0	多くが「その他の訓練費」 一部「祐む中訓練」「聯唱・教尓訓練」「目習い制」
	社内訓練を行う企業 への支援	€	企業内人材育成推進助成金 (2015年度創設·同年度廃止)	0			0	ph.nggxk/3gll(kx)、「現・物・でかっか」、からしていた。 たらく・でし に該当
企業等への支援事業		エギ・シー 経済的支援	認定職業訓練	0		0		* 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
			人材開発支援助成金	0	0			* 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
		!	(2015年度は、チャリア形成促進助成金)))			* キャリア形成促進助成金は、社員にOJTとOff-JTを実施します。
	教育訓練ブロバイダーへの支援	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				0	する企業への助成金
			一般教育訓練給付金				0	
教育訓練給付事業			専門実践教育訓練給付金				0	すべて「その他の訓練費」に該当
			教育訓練支援給付金				0	

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	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)	出額(億円)	構成比
		ギクロ三番・乗りてい	施設内訓練	618		
施設內訓練	● 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)	公共職条訓練	委託訓練	314	1,107	62.3
		出支の乗車線にの線に対する	文出	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	がら切り離して試算することが	I	ı	I
見習い制	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	がら切り離して試算することが	I		
	● 公共職業訓練事業の一部	技能習得手当		ı		
	(技能習得手当と職業訓練受講給付金)	職業訓練受講給付金		140		
その他の訓練費	職業能力評価·技能振興事業			197	699	37.7
	● 企業等への支援事業			40/		
	● 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

				-		OECDØ	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
			学卒者訓練			0	
			離職者訓練	0		0	すべて「サービスプロバイダーへの支払い」に
		施設内訓練	在職者訓練			0	談当 さらに一部「個人への支払い」に該当
	野に兼擂井ン		障害者訓練			0	
公共職業訓練事業	ム大概米門森		指導員訓練			0	* 離職者訓練は、1 サーヒスフロハイターへのもれ、1・1・1 技能習得手当による
		米吐訓体	離職者訓練	0		0	「個人への支払い」
		汝記言様	障害者訓練			0	* 状職者支援訓練は、「サービスプロバイダーへのカゼニング 職業 計24回業会
		生産性向上支援訓練				0	イー・シスカウ・コー・戦米部隊を開始付金による「個人への支払い」
	求職者支援訓練	委託訓練		0		0	
			職業能力評価基準			0	
			ジョブ・カード制度			0	
	個人の職業能力評価のためのインフラ整備	ためのインフラ整備	キャリアコンサルタント登録制度(H28に新設)			0	
職業能力評価.			技能検定制度			0	: **!!! 「
技能振興事業			社内検定認定制度			0	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
			技能競技大会			0	
	優れた技能の維持・継承・発展のための制	・発展のための制度	若年技能者人材育成支援等事業			0	
			卓越した技能者表彰制度			0	
		人材育成に関する	キャリア健診			0	
		助言・指導と表彰	グッドキャリア企業アワード			0	
	社内訓練を行う企業 への支援	企業への	企業内人材育成推進助成金 (2015年度創設·同年度廃止)		0		-
企業等への支援事業		経済的支援	認定職業訓練		0		雇用王への支払い」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		С		
			(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	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			0	
			一般教育訓練給付金	0			
教育訓練給付事業			専門実践教育訓練給付金	0			すべて「個人への支払い」に該当
			教育訓練支援給付金	0			

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	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)	出額(億円)	構成比
	● 教育訓練給付事業			62		
個人への支払い	● 公共職業訓練事業の一部 	技能習得手当		ı	202	11.4
	(離職合訓練の投配首侍于当と、職業訓練受講給付金)	職業訓練受講給付金		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	額から切り離して試算するこ	ı	1	1
		サニ帯型井ン	施設内訓練	618		
	● 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)	公六粮未即稼	委託訓練	314		
サービス プロバイダー		求職者支援訓練の訓練単独の支出	0支出	175	1,574	88.6
への支払い	● 職業能力評価・技能振興事業	鼻だご旧即多膝鼻をの素 量型	することが出来ない。 面			
	● 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)	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	ロバイダーへの支払い」とし	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。

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。

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。

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 \sim 9割を占めており、他国では $0\%\sim$ 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 \sim 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 AbuDhabi2017 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 一公共職業訓練費に注目して一

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/)