

### 公共職業訓練の財政状況と今後の課題

YAHATA, Shigemi / 八幡, 成美

---

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学部

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

法政大学キャリアデザイン学部紀要 / 法政大学キャリアデザイン学部紀要

(巻 / Volume)

6

(開始ページ / Start Page)

203

(終了ページ / End Page)

236

(発行年 / Year)

2009-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007356>

---

# 公共職業訓練の財政状況と今後の課題

法政大学キャリアデザイン学部教授 八幡 成美

---

## 1. はじめに

サブプライム問題を契機として世界同時不況が深刻化している。製造業での派遣労働者や期間工の雇い止めが拡大しており、今後の雇用失業状況の見通しもかなり厳しいものと見られている。セーフティネットとしての失業給付の充実も重要だが、より重視しなくてはならないのは、失業者に対する職業訓練である。しかしながら、過去を振り返ると、石炭産業など構造不況業種からの離職者に対する職種転換訓練に重点を置いた職業訓練ではあまり成功しているとはいえない。バブル崩壊後の離職者に対する委託訓練でもとりあえず、パソコンスクールなどに短期間受け入れてもらうなどの緊急避難的な意味合いが強く失業給付の延長を優先して、その後の職業キャリアにどのように貢献したのかは十分にその成果が測定されているわけでもない。

如何に限られた予算の中で離職者の将来の職業キャリア展開につなげられる効果的な職業訓練をどのような仕組みで実施すべきかが大きな課題となっている。しかし、この間の趨勢としては職業訓練は公共から民間への大きな流れできており、財政的理由から国の職業訓練の担い手である雇用能力開発機構の再編や各都道府県立職業訓練校の再編が急速に進められてきている。

たとえば、東京都では拠点センターとして東京都立職業能力開発センターをブロック別に配置し、中央・城北職業能力開発センター（高年齢者校、板橋校、赤羽校）、城南職業能力開発センター（大田校）、城東職業能力開発センター（江戸川校、足立校、台東分校）、多摩職業能力開発センター（八王子

## 204 法政大学キャリアデザイン学部紀要第6号

校、武蔵野校、府中校)、東京障害者職業能力開発校といったように、各訓練施設は各拠点センターの下に配置されるようになった。これにより少なくとも校長のポストは確実に減少している。また、神奈川県では8校1分校を統合し、東部、西部の2カ所に集約して総合校化する再編が進められている(神奈川県「第8次神奈川県職業能力開発計画」)。総合校化された新設のかなテクカレッジ(東部総合技術校)は、統合化により校長と事務員の数は減少したが、指導員の数は変わらないが、むしろ設備が充実した分、光熱費が増加するといった現象もみられる。とはいえ、職業訓練の内容はかなり充実した。

統合合によって新たに設けられるコースも少なくないのだが、全国的な再編の動向を見ると相対的に公共職業訓練の位置が低下する傾向にある。

しかしながら、目先の収支バランスが優先されて職業訓練の内容に立ち入った中長期的な検討が十分なされていないわけではない。カリキュラム内容や訓練効果の測定を始め、広い意味での評価の仕組みをどう構築するかが問われているとも言える。

本稿のテーマである公共職業訓練の財政についても体系的に書かれたものはあまりない。たまたま今回は海外の研究者からの依頼を契機に公共職業訓練の財政について調べる機会があり、本稿を書くことになった。つまり、財政の面から公共職業訓練について論ずることはあまりなされてこなかったが、調べてみるといくつかの研究課題も見えてきた。そこで、とりあえずの覚え書き的に、資料として本稿をまとめておく。

## 2. 労働保険特別会計の仕組み

日本の公共職業訓練の主たる財源は労働保険の中の雇用保険勘定から支出されている。そこで、労働保険の仕組みがどのようになっているかをまず簡単に紹介しておこう。

労働保険特別会計は、1946年に始まった失業保険事業(失業給付)などの経理を明確にするために設けられた失業保険特別会計と労働者災害補償保険(労災保険)特別会計が、1972年に一元化されて設置されたものである。

雇用保険は政府が管掌する強制保険制度であって、「労働者が失業し所得の源泉を喪失した場合や雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が

表1 雇用保険料率表

事業の種類	雇用保険料率	事業主負担	労働者負担
一般の事業	15/1000	9/1000	6/1000
農林水産、清酒製造業	17/1000	10/1000	7/1000
建設業	18/1000	11/1000	7/1000

(注) 平成19年4月から適用されている雇用保険料率。

自ら職業に関する教育訓練を受けた場合」に、生活及び雇用の安定と再就職の促進のために失業等給付が支給される。また、「失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るため」の事業を実施しており、雇用に関する総合的機能を有する制度となっている。

第一次オイルショックを境に日本経済は高度成長から安定成長路線へと大きな政策転換をはかった。それに伴う産業再編のうねりの中でどのように雇用の安定をはかるかが議論され、1975年から従来の失業給付中心の失業保険制度に代わって、雇用保険制度が法整備されることになった。その特徴は失業を未然に防ぐ、あるいは失業を経ないで労働移動（出向、配転、応援など）を促進するといった失業補償機能を発展的に継承するとともに、産業構造の転換に伴う雇用構造の改善などに対して、「雇用に関する総合的な機能」を有する保険制度として新設されたのである<sup>(1)</sup>。そこでは従来の失業等給付に加えて、雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業の雇用保険三事業が加わることとなった。

2006年度末の雇用保険適用事業所数は2,012千所、被保険者は36,151千人となっている（厚生労働省「雇用保険事業年報」2006年度）。なお、保険料率は雇用失業の状況などにより見直しがあり、現在は表1の料率が適用されている<sup>(2)</sup>。

労働保険料は、労働者に支払うボーナスを含めた賃金総額に保険料率（労災保険率+雇用保険率）を乗じて得た額である。そのうち、労災保険分と雇用保険三事業分<sup>(3)</sup>は全額事業主負担、雇用保険分は事業主と労働者双方で負担することになっている（表2参照）。なお、失業給付については深刻な雇用失業状

## 表2 雇用保険料率の変化

## (1) 平成18年度まで

	事業主負担	労働者負担	計
失業等給付のための保険料率	0.80%	0.80%	1.60%
雇用安定事業等のための保険料率	0.35%	なし	0.35%
計	1.15%	0.80%	1.95%

## (2) 平成19年度から

	事業主負担	労働者負担	計
失業等給付のための保険料率	0.60%	0.60%	1.20%
雇用安定事業等のための保険料率	0.30%	なし	0.30%
計	0.90%	0.60%	1.50%

※ただし、農林水産業、清酒製造業及び建設業の失業等給付のための保険料率については労使双方0.1%ずつの上乗せがあり、また、建設業の雇用安定事業等のための保険料率については0.1%の上乗せがある。

況になった場合には一般会計から国庫負担がなされる。

失業給付については一般会計からの補填もあるが、雇用保険三事業に要する費用は、事業主が負担する保険料のみにより賅われており、国庫負担は行われていない。したがって、事業主に対する各種助成金は事業主が支払ったこの雇用保険三事業を財源としている。三事業の概要を以下に示そう。

## (1) 雇用安定事業

雇用安定事業は、被保険者及び被保険者であった者に関し、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るために行われる事業。

## (2) 能力開発事業

能力開発事業は、被保険者に関し、職業生活の全期間を通じて、これらの者の能力を開発し及び向上させることを促進するために行われる事業。

## (3) 雇用福祉事業

雇用福祉事業は、被保険者に関し、職業生活上の環境の整備改善、就職の援助その他これらの者の福祉の増大を図ることを目的として行われる事業。

### 3. この間の雇用政策の変化と雇用保険三事業の見直し

1992年のバブル経済の崩壊から10年以上にわたり日本の経済環境は厳しい状況が続き、かつてないほどの高水準の失業率を記録することになった。サービス経済化、国際化の進展に伴い雇用就業構造も大きく変化することとなった。

そのような経済環境の変化の中で特に、若年無業者、65歳定年制に向けての高齢者の継続雇用、女性の継続就業支援などの雇用問題が注目されるに至った。個別企業レベルでは経営環境の激変のもとで、事業の再編・見直しが進み、それは雇用も例外ではなかった。つまり、企業は賃金体系を成果主義の要素を色濃く反映できるように改革を進めると同時に、従来型の長期雇用慣行の維持は困難であるとの声を高めた。そのような状況のもとで、人材派遣の職種拡大、有期雇用契約期間の延長など労働法制の規制緩和により雇用の柔軟化をやりやすい状況を作り出した。その結果、パートタイマー、派遣労働者、契約社員など非正規雇用として働く人が1988年には雇用者の18.3%であったものが2008年には34.5%を占めるようにまで拡大してしまった<sup>(4)</sup>。不安定な非正規雇用を拡大することで、名目的な失業率は低下できたが雇用の質は二極化することとなった。

そのような社会変化の中で税収の伸びも低迷し、政府の財政事情は一層厳しくなったことを踏まえて、小泉政権からの行政改革推進法のもとでは、各分野での規制緩和をさらに促進し、労働分野についても伝統的に重視されてきた雇用維持の支援、そのための雇入れの助成といった雇用安定を軸とした雇用政策から労働移動の促進／支援、労働力需給のミスマッチ解消など労働市場の機能を高めて労働力の流動化を促進する政策へと大きく転換させたのである。

それに伴って、たとえば構造不況業種の事業転換を進める上で大きな役割を果たしていた雇用調整助成金（構造不況業種で雇用調整を実施せざるを得ない事業所に対して、訓練給付や賃金助成によって、雇用維持を図りながら景況の回復を待つ仕組み）の予算は2003年度の262億円から04年度179億円、05年度142億円、06年度102億円、07年度23億円へと大幅に削減された。構造不況業種の企業の事業構造を時間をかけて緩やかに転換させ、雇用の維持・安定をはかる政策から、企業閉鎖などの手段で経営困難な不況業種の企業を速やかに市場

208 法政大学キャリアデザイン学部紀要第6号

から退出させる政策へと急変したのである。

また、雇用保険3事業の予算も2000年度の7,208億円から01年度6,891億円、02年度6,168億円、03年度5,770億円、04年度5,073億円、05年度4,771億円、06年度4,167億円と年々大幅に削減してきて、政治主導での誘致が多かったのだが、採算割れになるなど問題を抱えていた「いこいの村」、「ハイツ」などの保養施設やスポーツ施設などの勤労者福祉施設および炭鉱離職者等の広域的移動をスムーズにすすめるために全国に建てられた雇用促進住宅の運営財源でもあった雇用福祉事業を07年度予算から廃止して雇用保険二事業とし、予算も3,563億円にまで減少させた（08年予算は雇用安定事業が1,995億円、能力開発事業が1,296億円で合計3,291億円である）。

急速な規制緩和の拡大と労働市場の流動化政策は所得格差を拡大させ、いわゆる格差社会を作ったとか、ワーキングプアを増加させているなどとマスコミを賑わせることになった。この間の雇用政策では各種労働法制の規制緩和と官から民への事業移管が精力的に進められ、それに伴い国が直接行う職業訓練分野を担当してきた独立行政法人雇用能力開発機構についても廃止が閣議決定され、大幅な再編が進行中である（直近の状況は参考2を参照）。

このような状況を念頭に置いた上で、以下では日本の公共職業訓練の財政問題について紹介することにする。

#### 4. 職業能力行政の機構と業務内容

ここでは厚生労働省の職業能力開発局が主担当となっている職業能力開発分野に限定して、その業務内容に注目してみる。

つまり、文部科学省が管轄下で職業教育を行う学校は専修学校（3,435校、生徒数703,490人）と各種学校（1,654校、生徒数147,261人）（各2007年現在）とがあり、そこで行われている教育は、例えば理・美容師、看護師、調理師、電子／電気工学、自動車工学、経理／会計など職業に直結したコースが多く、一部職業訓練校での普通課程や専門課程と重複するものが少なくない。また、国土交通省、経済産業省、農林水産省、防衛省、総務省、財務省などの各省庁でも特定職種の職員養成のために短期・長期の養成課程が数多く行われているが、ここではそれらを対象から除いている。

図1のように、厚生労働省職業能力開発局の業務は(1)職業能力の開発向上、(2)職業能力の評価、(3)国際技術協力の3分野に分かれ、(1)はさらに①職業訓練と②その他の職業訓練とに分かれる。①の職業訓練は公共職業訓練分野と民間が行う認定職業訓練とに分かれる。また、公共職業訓練には施設訓練として、国が行うものと、地方自治体が行うものがある。また、特定のテーマの訓練で外部機関でも実施可能なものについては委託訓練を実施している。専修学校、各種学校、企業、大学、NPOなどへの委託である。

障害者の訓練も国が行うものと地方自治体が行うものがあり、委託訓練も行われている。

②のその他の職業訓練は、企業における職業能力開発の財政面、情報面などからの支援、および若者の就業支援に関連した企業内教育支援などである。図1の分類とは異なるのだが、より詳細に事業内容と対応づけて整理したものを表3に示す。事業内容の詳細はこれを参考にしてほしい。

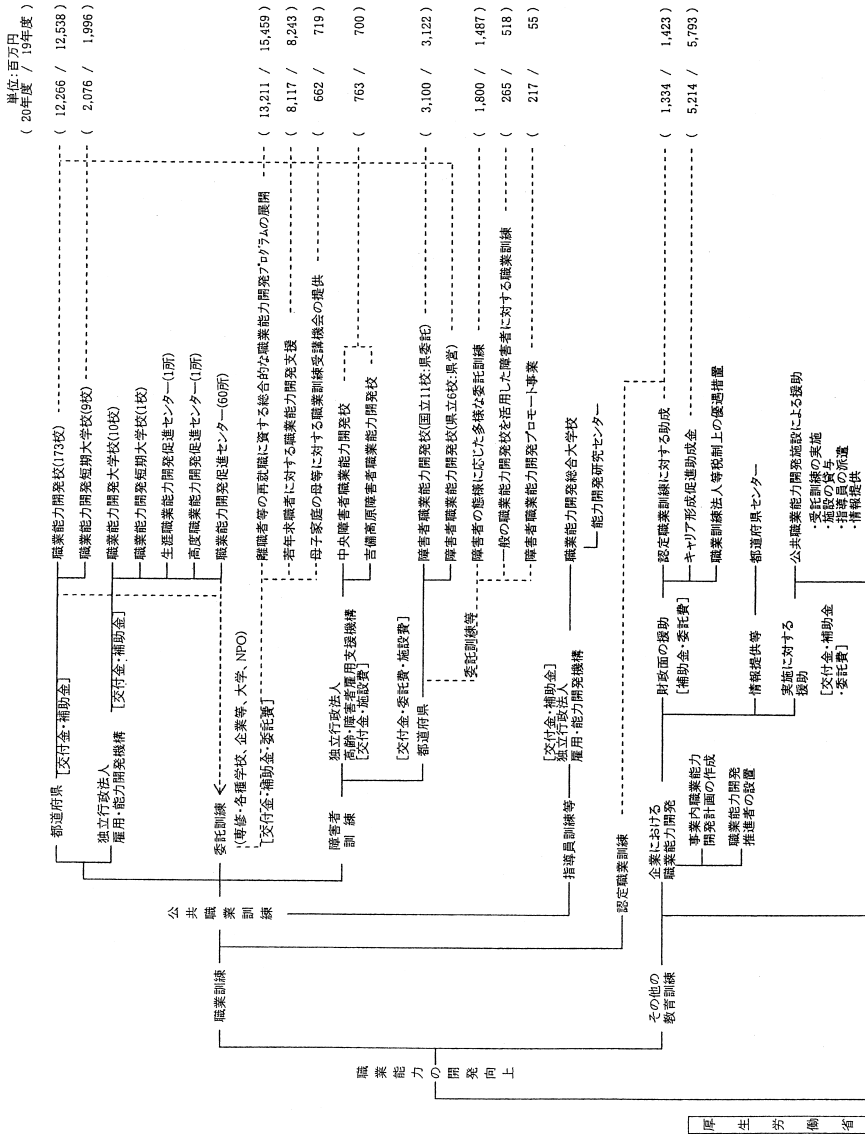
2008年度の職業能力開発局の予算は1,413億円であり、2004年には1,729億円であったので減少傾向が続いている。

表4に2008年度予算の財源別の総括表を示してある。一般会計から153億円、労働保険特別会計から1,259億円(うち労災保険勘定が3.8億円、雇用保険二事業である雇用勘定から1,255億円)となっている。労働保険特別会計の本省の部分は289億円と対前年比ではやや増加しているのに対して、独立行政法人雇用・能力開発機構については966億円と対前年比で57.8億円の減少となっている。

(独)雇用・能力開発機構の事業については大幅な見直しの対象となっている。当初は若年者向けの職業情報提供を目的に職業博物館として計画された「私の仕事館」はいろいろないきさつから当初計画とはずいぶんと変わった内容になってしまい。立地の悪さから来客数も少なく、赤字が常態化したこともあって、社会的に批判を受け、近く閉館となることが決まった。そのような事情も加わって、(独)雇用・能力開発機構の事業は大幅に予算を圧縮されることになっている(最近の報道によれば、(独)雇用・能力開発機構は廃止して、(独)高齢・障害者雇用支援機構に統合する。離職者訓練などを担う職業能力開発促進センターは都道府県の希望に応じて移管し、職業体験施設「私の



図1 職業能力開発行政の機構と業務内容 (平成20年度)





## 212 法政大学キャリアデザイン学部紀要第6号

表3 雇用保険二事業の職業能力開発関連予算

(単位 千円)

No	事業名	事業概要	19年度予算額	20年度予算額
Ⅱ 職業能力開発関係				
1	キャリア形成支援システムの整備		4,788,028	8,631,833
80	キャリア形成促進助成金 (訓練等支援給付金)	事業主が、事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画等に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせた場合、又は、その従業員の自発的な職業能力開発について支援する制度を導入し、その従業員が行った職業能力開発について支援を行った場合、要した費用等の一部を助成。	689,354	4,411,304
81	キャリア形成促進助成金 (職業能力評価推進給付金)	事業主が、事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画に基づき、その従業員に一定の資格試験等を受けさせた場合、受検に要した費用の一部を助成。	80,737	75,344
82	キャリア形成促進助成金 (地域雇用開発能力開発助成金)	地域雇用開発促進法に基づく一定の地域内に所在する事業主が、事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせた場合、要した費用の一部を助成。	5,124	157,707
83	キャリア形成促進助成金 (中小企業雇用創出等能力開発助成金)	中小企業労働力確保法に基づく改善計画の認定を受けた事業主が、事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせ又は従業員の自発的な教育訓練の受講に対する支援を行う場合、訓練又は従業員の自発的な教育訓練の受講に対する支援に要した費用の一部を助成。	247,354	149,668
84	キャリア支援企業等育成事業	企業内のキャリア形成支援体制の構築を推進するため、職業能力開発サービスセンター(47箇所)において、①事業主等に対する助言・指導、情報提供を行うとともに、②企業内キャリア形成支援の推進役である職業能力開発推進者を対象に、必要な知識・スキルを付与する講習を実施する。	951,017	861,421
85	キャリア・コンサルティング実施体制の整備	労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう支援するため、ハローワークや雇用・能力開発機構都道府県センターの「キャリア形成支援コーナー」等において、労働者のキャリア形成に資する情報提供、相談援護を実施する。	2,814,442	2,976,389

2	職業能力評価システムの整備		2,970,503	3,077,224
86	職業能力習得制度（ビジネス・キャリア制度）の実施	在職者・求職者を問わず事務系職業に就く労働者や若年者の段階的かつ計画的な職業能力習得の支援とその能力の適正な評価を行う職業能力習得支援制度の推進を図る。	474,646	508,188
87	幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備事業	職業能力を客観的に評価する能力評価のいわば「ものさし」となるよう、職務遂行に必要な職業能力や知識について、レベル毎に記述した職業能力評価基準をものづくりからサービス産業まで幅広い業種において策定し、企業における活用・促進を図る。	185,524	259,601
88	技能検定等推進費	労働者の技能と地位の向上を目的として実施する国家検定である技能検定の各職種ごとに専門調査委員会を開催し、試験基準の作成を行うとともに、新規職種（作業）及び3級の追加については試行技能検定を実施し、実際の技能検定試験において適正に機能し得るものであるか否かを確認する。 また、職業能力開発促進法に基づき設立された中央職業能力開発協会及び都道府県職業能力開発協会が実施する技能検定試験や職業訓練振興等に係る経費の一部を補助する。	2,310,333	2,309,435
3	多様な訓練機会の確保		28,237,437	26,327,138
89	民間等を活用した効果的な職業訓練と就職支援の推進	産業構造の変化やなお厳しさの残る雇用失業情勢において、職業能力等に起因するミスマッチの解消を図るため、離職者に対し、民間機関も有効に活用した多様な職業訓練機会を提供しその早期の就職促進を図る。具体的には、ハローワークの求職者を対象に、再就職の促進を図るため職業に必要な技能及び知識を習得させる職業訓練及び受講生への就職支援を実施する（公共職業能力開発施設における訓練の他、求職者の訓練受講ニーズ、企業の様々な人材ニーズに対応できるよう、専門学校・各種学校など民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に活用。）。	23,924,755	21,549,925
90	障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施	特例子会社、重度障害者多数雇用事業所、社会福祉法人、NPO法人等多様な委託訓練先を開拓するとともに、個々の障害者及び企業の人材ニーズに対応した職業訓練のコーディネートを行い、企業の人材ニーズに対応した訓練を機動的に実施し、就職促進に資する。	929,897	1,086,956
91	介護労働者能力開発事業の実施	（財）介護労働安定センターにおいて、公共職業安定所長から受講指示を受けた離転職者等を対象に介護職員基礎研修（500時間コース）を実施。	1,090,781	954,246

## 214 法政大学キャリアデザイン学部紀要第6号

92	新分野への事業展開に必要な相談援助、人材育成の推進	創業や新分野展開を希望する労働者や新分野への事業展開を希望する中小企業事業主に対して、創業等を支える人材を職業能力開発の側面から支援・育成を図るために、専門的な相談援助、創業を目指す中小企業等との共同研究及び職業訓練の実施等を行う。	381,072	373,551
93	グローバル人材育成事業	企業活動の国際化の進展を背景として、中小企業を中心に国内外で国際業務を担うことができる実践力のある人材の育成が求められている。このため、海外派遣予定労働者等に対して、キャリア・コンサルティングの実施による必要な能力の提示をし、海外派遣前、派遣中に能力開発等の行うことにより、当該労働者の体系的かつ継続的な職業キャリアの形成を支援する。	788,641	698,218
94	技能振興対策費（旧名称：技能啓発等推進事業）	若年者のものづくり離れや団塊世代の熟練技能者の引退が本格化することに伴い、熟練した技能の維持・継承が喫緊の課題となっていることから、団塊世代等の熟練技能者を活用した企業・工業高校等への派遣指導、技能継承・人材育成に係る総合的な相談援助、各種技能競技大会の開催等によるものづくりの魅力の喚起等を図る。	980,626	1,354,003
95	技能実習制度推進事業	「技能実習制度」は、より実践的な技術、技能等の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とし、一定期間の研修を経た外国人研修生に対し、研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下で最大2年間、技術、技能等を修得するものである。本制度の適正かつ円滑な推進を図り、外国人研修生・技能実習生の能力を開発・向上させることを目的に、民間団体等に必要事業を委託し、外国人研修生の受入れ及び管理を一元的に行うとともに、受入れ企業、技能実習生等に対する指導援助等を実施する。具体的には、研修生・技能実習生受入れ企業等に対する巡回指導や企業の外国人研修を担当する研修指導員に対する講習会の開催等を行う。	141,665	310,239
4	若年者の職業能力開発の推進		8,960,505	8,851,422
96	日本版デュアルシステム（公共訓練型）の実施	若年者のフリーター化・無業化を防止し、企業の求人ニーズに応えるため、既存の公共職業訓練を活用し、企業実習及び関連した教育訓練を行う公共型の日本版デュアルシステムを実施することにより、若年者を一人前の職業人として育て、職場への定着を図る。	6,443,104	6,458,400

97	認定職業訓練 助成事業の推 進	認定職業訓練の効果的な実施促進を図るため、中小企業事業主等が実施する認定職業訓練の運営に要する経費等について、助成又は援助を行う都道府県に対して、国が補助を行う。	1,345,239	1,264,197
98	「私のしごと 館」の運営	早期離職者やフリーター等の若年者を中心として、職業意識の形成、適職の選択からその後の職業生活を含めたキャリア形成を支援するため、様々な職業の体験機会の提供、仕事の内容や必要な職業能力開発についての情報の提供及び相談の実施等を総合的に行う。	1,078,152	1,025,563
99	若年者に対する 効率的な集 中支援による 就 職 の 促 進 (旧名称：就 職基礎能力速 成 講 座 の 実 施)	若年者に求められる能力要件である協調性、コミュニケーション力などの職業意識の付与に対応するため、就職支援講座を行い、当該講座終了後に就職に至らなかった者に対して就職先の業種を意識した短期集中型の職業訓練（若年者向け短期委託訓練）を行う。	94,010	103,262
5	その他職業能力開発関係		84,430,393	85,586,479
101	独立行政法人 雇用・能力開 発機構運営費 交付金	労働者の有する能力の有効な発揮及び職業生活の充実を図るため、雇用管理の改善に対する援助、公共職業能力開発施設の設置及び運営等の業務を行うとともに、勤労者の計画的な財産形成の促進の業務を行うことにより、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図り、もって労働者の雇用の安定その他福祉の増進と経済の発展に寄与することを目的として以下の業務を行う。(1) 雇用開発に関する業務 ①雇用管理に関する相談等、②中小企業の雇用創出、人材確保等のための助成金の支給、相談等(2) 能力開発に関する業務 ①公共職業能力開発施設等の設置運営、事業主等の行う職業訓練の援助等、②労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発及び向上についての労働者等に対する相談等(3) その他①勤労者の財産形成を促進し、生活の安定を図るための持家取得資金、教育資金の融資等	79,691,805	76,910,053
102	独立行政法人 雇用・能力開 発機構施設整 備費補助金	雇用・能力開発機構が設置・運営する公共職業能力開発施設のうち、建設後相当期間を経過したものについて、老朽化等により部分修繕等では対応が困難なことを考慮し、本館・実習場等の建替等を行う。また、設置後相当期間を経過した設備等のうち、部分修繕等では対応が困難な、受変電設備、空調設備、給水設備等の更新等を行う。	1,724,900	1,723,988

## 216 法政大学キャリアデザイン学部紀要第6号

103	職業能力開発校施設整備費補助金	建設後相当期間を経過したものであって、老朽化等により部分修繕等では対応が困難な施設等への対応を図るとともに、人材ニーズの変化や技術革新の進展等に応じた職業訓練実施体制の整備を図るため、都道府県が職業能力開発校の施設・機器の整備等を行う場合に、その整備等に要する経費の一部に対して補助を行う（補助率1/2）。	2,656,346	2,641,401
104	全国団体等認定職業訓練特別助成金	広域的に行われる認定職業訓練を振興し、計画的かつ効果的な人材育成を推進するため、認定職業訓練を実施する中小企業事業主の団体（その構成員が2以上の都道府県にわたるものに限る。）又はその連合団体が行う認定職業訓練の運営に要する経費の一部を助成する。	77,821	69,985
105	海外体験を通じたキャリア形成支援事業	海外での就労経験者等の再就職に当たって、そのキャリアを有効に活用できるように帰国後におけるキャリア・コンサルティングを実施するとともに、企業が求める国際化に対応した人材確保の観点から、その者に対し再就職を促進するためのセミナーの開催及び就職面接会を行うことなどにより、帰国後の若年者のキャリア形成及び就労を促進する。	74,509	66,773
106	「実践型人材養成システム」地域モデル事業	中小企業に対して「実践型人材養成システム」の普及を促すため、中小企業を会員とする地域の事業主団体等に対して、企業向け説明会の実施、訓練実施予定企業共通のモデルカリキュラム、訓練評価マニュアルの作成・検証などを行い、先導的なモデルを構築する事業を委託する。	205,012	288,845
新規	「職業能力形成システム」の構築 ※「雇用組合せ型訓練、携帯ポータルサイト事業（キャリア・コンサルティングによる就職活動メール相談事業を含む）及び個別求人開拓推進員等の設置」を含む	「職業能力形成システム（通称：ジョブ・カード制度）」の構築を図るため、①中央及び地域にジョブ・カードセンターを設置し、広報、啓発、職場見学・体験講習及び活用促進事業②企業の求める人材能力要件を踏まえた「モデル評価シート」の開発③携帯サイトを活用した情報提供等の体制整備④雇用関係の下で実習と座学とを組み合わせた新たな有期実習型訓練を創設し、訓練や能力評価等に取り組む事業主に対する助成措置の創設⑤各都道府県の主要なハローワークに有期実習型求人開拓推進員（仮称）を配置等を実施する。	-	3,885,434

出所：厚生労働省 HP より

表4 2008年度予算(案)総括表

[職業能力開発局]						
区 分	平成19年度 予 算 額	平成20年度 要 求 額	平成20年度 予 定 額	対 前 年 度 比較増▲減額	前年比	備考
	千円	千円	千円	千円	%	
一 般 会 計	15,698,079	16,145,225	15,300,890	▲ 397,189	97.5	
社会保険費	11,223,202	11,433,135	10,798,200	▲ 425,002	96.2	
その他の事項経費	4,474,877	4,712,090	4,502,690	27,813	100.6	
人件費	1,974,681	1,811,161	1,841,222	▲ 133,459	93.2	
ODA	904,862	1,116,362	884,208	▲ 20,654	97.7	
その他	1,595,334	1,784,567	1,777,260	181,926	111.4	
労働保険特別会計	129,086,519	130,102,420	125,976,347	▲ 3,110,172	97.6	
( 労 災 勘 定 )	393,435	381,630	381,630	▲ 11,805	97.0	
( 雇 用 勘 定 )	128,693,084	129,720,790	125,594,717	▲ 3,098,367	97.6	
本 省	26,226,149	29,242,012	28,911,467	2,685,318	110.2	
独立行政法人 雇用・能力開発機構	102,466,935	100,478,778	96,683,250	▲ 5,783,685	94.4	
(運営費交付金)	76,985,022	74,598,292	74,287,187	▲ 2,697,835	96.5	
(事業費補助金)	23,757,013	24,155,618	20,672,075	▲ 3,084,938	87.0	
(施設費補助金)	1,724,900	1,724,868	1,723,988	▲ 912	99.9	
合 計	144,784,598	146,247,645	141,277,237	▲ 3,507,361	97.6	

出所：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要（平成20年度）」p122



## 218 法政大学キャリアデザイン学部紀要第6号

しごと館」は廃止することになり、2010年度末までに関連法案が提出される予定：2008.12.24閣議決定)。

## 5. 公共職業訓練の現状

### (1) 公共職業訓練施設の状況

公共職業訓練の種類を表5に示す。普通職業訓練は普通課程と短期課程とがあり、これは訓練期間の違いで分けられている。普通課程は高校卒1年、中学卒2年のコースが一般的で実施主体は地方自治体の職業能力開発校が担当している。6ヶ月以下の短期課程については地方自治体の職業能力開発校と雇用・能力開発機構の職業能力開発促進センター、同短期大学校、同大学校、同総合大学校で実施されている。一方、高度職業訓練については、都道府県および雇用能力開発機構が担当する高校卒2年コースの専門課程、職業能力開発大学校が担う専門課程修了後の2年コースとがある。その他に専門短期課程、応用課程などがある。

表5 職業訓練の種類

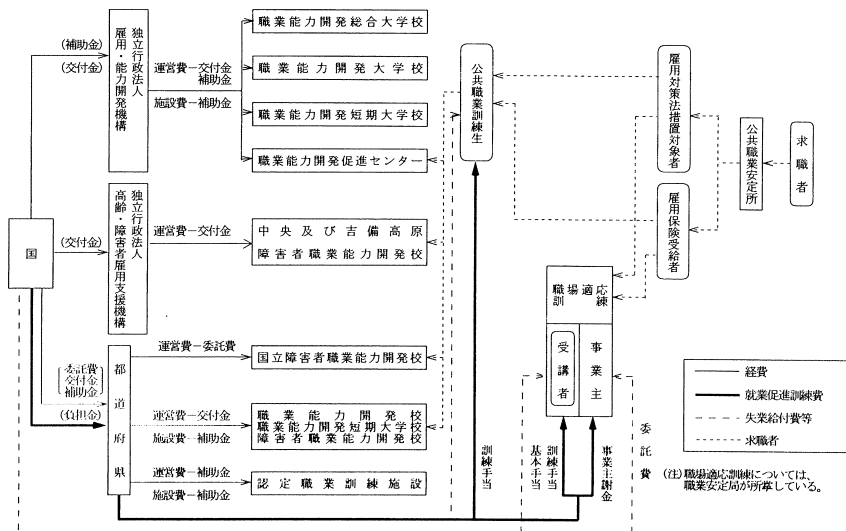
職業訓練の種類	訓練課程	訓練の概要	訓練期間及び総訓練時間	職業能力開発施設
普通職業訓練	普通課程	中卒者等又は高卒者等に対して、将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高卒者等1年 総訓練時間 1,400時間以上 中卒者等2年 総訓練時間 2,800時間以上 1年につき概ね 1,400時間	職業能力開発校
	短期課程	在職労働者、離職者等に対して、職業に必要な技能（高度の技能を除く。）・知識を習得させるための短期間の課程	6月以下 総訓練時間 12時間以上 ただし、管理監督者コース あつては、10時間以上	職業能力開発校 職業能力開発促進センター 職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校
高度職業訓練	専門課程	高卒者等に対して、将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高卒者等2年 総訓練時間 2,800時間以上 1年につき概ね 1,400時間	職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校
	応用課程	専門課程修了者等に対して、将来職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	専門課程修了者等2年 総訓練時間 2,800時間以上 1年につき概ね 1,400時間	職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校
	専門短期課程	在職労働者等に対し、職業に必要な高度の技能・知識を習得させるための短期間の課程	6月以下 総訓練時間 12時間以上	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
	応用短期課程	在職労働者等に対し、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための短期間の課程	1年以下 総訓練時間 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

表6 公共職業能力開発施設等一覽

区分	都	府	県	国	独立行政法人雇用・能力開発機構	職業能力開発促進センター
目的	職業能力開発校 新設卒業生に対して是 の施設を職業能力開発校 として行う施設 として行う施設	職業能力開発短期大 学校 新設卒業生に対して是 の施設を職業能力開発校 として行う施設 として行う施設	職業能力開発短期大 学校 新設卒業生に対して是 の施設を職業能力開発校 として行う施設 として行う施設	職業能力開発総合大 学校 ①職業能力の開発及び向上に関する主 たる目的として行う施設 ②特定の高度の技能を有する労働者 及び高度の技術者を育成する者として 行う施設 ③職業能力の開発促進法第27条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設	職業能力開発短期大 学校 職業能力の開発を有する労働者 及び高度の技術者を育成する者として 行う施設 職業能力の開発促進法第16条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設	職業能力開発促進セ ンター 職業能力の開発を有する労働者 及び高度の技術者を育成する者として 行う施設 職業能力の開発促進法第16条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設
基本	S33 中央職業能力開発研究所 S53 職業能力開発校 H5 職業能力開発促進法 H6 職業能力開発促進法	S33 中央職業能力開発研究所 S53 職業能力開発校 H5 職業能力開発促進法 H6 職業能力開発促進法	S33 中央職業能力開発研究所 S53 職業能力開発校 H5 職業能力開発促進法 H6 職業能力開発促進法	S33 中央職業能力開発研究所 S53 職業能力開発校 H5 職業能力開発促進法 H6 職業能力開発促進法	S50より実施 H5 職業能力開発短期大 学校 職業能力の開発を有する労働者 及び高度の技術者を育成する者として 行う施設 職業能力の開発促進法第16条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設	S50以上、高等職業訓練校より H5 職業能力開発促進センター
施設	職業能力開発促進法 第16条	職業能力開発促進法 第16条	職業能力開発促進法 第16条	職業能力開発促進法第27条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設	職業能力開発促進法第16条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設	職業能力開発促進法第16条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設
実施主体	都道府県	都道府県	都道府県	都道府県(委託) 独立行政法人雇用・能力開発機構 高専・職業者雇用支援機構	独立行政法人 雇用・能力開発機構	独立行政法人 雇用・能力開発機構
施設数	173校	9校	9校	1校	1校	62校
訓練内容	普通職業訓練	高度職業訓練	能力に基いた専門訓練	①職業訓練 ②応用職業訓練 ③応用職業訓練 ④職業訓練 ⑤職業訓練 ⑥職業訓練 ⑦職業訓練 ⑧職業訓練 ⑨職業訓練 ⑩職業訓練 ⑪職業訓練 ⑫職業訓練 ⑬職業訓練 ⑭職業訓練 ⑮職業訓練 ⑯職業訓練 ⑰職業訓練 ⑱職業訓練 ⑲職業訓練 ⑳職業訓練 ㉑職業訓練 ㉒職業訓練 ㉓職業訓練 ㉔職業訓練 ㉕職業訓練 ㉖職業訓練 ㉗職業訓練 ㉘職業訓練 ㉙職業訓練 ㉚職業訓練 ㉛職業訓練 ㉜職業訓練 ㉝職業訓練 ㉞職業訓練 ㉟職業訓練 ㊱職業訓練 ㊲職業訓練 ㊳職業訓練 ㊴職業訓練 ㊵職業訓練 ㊶職業訓練 ㊷職業訓練 ㊸職業訓練 ㊹職業訓練 ㊺職業訓練 ㊻職業訓練 ㊼職業訓練 ㊽職業訓練 ㊾職業訓練 ㊿職業訓練	高度職業訓練(専門課程) 職業能力開発促進法第16条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設	高度職業訓練(専門課程) 職業能力開発促進法第16条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設
訓練対象者	・ 中央職業能力開発研究所 ・ 職業訓練者 ・ 職業訓練者	・ 職業訓練者 ・ 高度職業訓練者	職業者	①職業訓練 ②職業訓練 ③職業訓練 ④職業訓練 ⑤職業訓練 ⑥職業訓練 ⑦職業訓練 ⑧職業訓練 ⑨職業訓練 ⑩職業訓練 ⑪職業訓練 ⑫職業訓練 ⑬職業訓練 ⑭職業訓練 ⑮職業訓練 ⑯職業訓練 ⑰職業訓練 ⑱職業訓練 ⑲職業訓練 ⑳職業訓練 ㉑職業訓練 ㉒職業訓練 ㉓職業訓練 ㉔職業訓練 ㉕職業訓練 ㉖職業訓練 ㉗職業訓練 ㉘職業訓練 ㉙職業訓練 ㉚職業訓練 ㉛職業訓練 ㉜職業訓練 ㉝職業訓練 ㉞職業訓練 ㉟職業訓練 ㊱職業訓練 ㊲職業訓練 ㊳職業訓練 ㊴職業訓練 ㊵職業訓練 ㊶職業訓練 ㊷職業訓練 ㊸職業訓練 ㊹職業訓練 ㊺職業訓練 ㊻職業訓練 ㊼職業訓練 ㊽職業訓練 ㊾職業訓練 ㊿職業訓練	職業訓練者(専門課程) 職業能力の開発を有する労働者 及び高度の技術者を育成する者として 行う施設 職業能力の開発促進法第16条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設	職業訓練者 職業能力の開発を有する労働者 及び高度の技術者を育成する者として 行う施設 職業能力の開発促進法第16条 に基づき、応用的な技能の職業訓練を主 として行う施設
訓練期間	中央職業能力 開発研究所 ・ 職業訓練者 ・ 職業訓練者	2年	1～2年	①職業訓練 ②職業訓練 ③職業訓練 ④職業訓練 ⑤職業訓練 ⑥職業訓練 ⑦職業訓練 ⑧職業訓練 ⑨職業訓練 ⑩職業訓練 ⑪職業訓練 ⑫職業訓練 ⑬職業訓練 ⑭職業訓練 ⑮職業訓練 ⑯職業訓練 ⑰職業訓練 ⑱職業訓練 ⑲職業訓練 ⑳職業訓練 ㉑職業訓練 ㉒職業訓練 ㉓職業訓練 ㉔職業訓練 ㉕職業訓練 ㉖職業訓練 ㉗職業訓練 ㉘職業訓練 ㉙職業訓練 ㉚職業訓練 ㉛職業訓練 ㉜職業訓練 ㉝職業訓練 ㉞職業訓練 ㉟職業訓練 ㊱職業訓練 ㊲職業訓練 ㊳職業訓練 ㊴職業訓練 ㊵職業訓練 ㊶職業訓練 ㊷職業訓練 ㊸職業訓練 ㊹職業訓練 ㊺職業訓練 ㊻職業訓練 ㊼職業訓練 ㊽職業訓練 ㊾職業訓練 ㊿職業訓練	2年(専門課程) 12時間以上～6月	2年(専門課程) 12時間以上～6月
事業費 (百万円)	● 職業訓練(交付金定額) 職業訓練者職業訓練校交付金 3,299 ● 職業訓練(補助金/2) 職業訓練者職業訓練校交付金 294 ● 職業訓練(補助金/2) 職業訓練者職業訓練校交付金 2,251	● 職業訓練(交付金定額) 職業訓練者職業訓練校交付金 1,762 ● 職業訓練(補助金/2) 職業訓練者職業訓練校交付金 294 ● 職業訓練(補助金/2) 職業訓練者職業訓練校交付金 2,251	● 職業訓練(交付金定額) 職業訓練者職業訓練校交付金 2,251 ● 職業訓練(補助金/2) 職業訓練者職業訓練校交付金 742 ● 職業訓練(補助金/2) 職業訓練者職業訓練校交付金 61	● 職業訓練(交付金定額) 職業訓練者職業訓練校交付金 159 ● 職業訓練(補助金/2) 職業訓練者職業訓練校交付金 89	● 職業訓練(交付金定額) 職業訓練者職業訓練校交付金 159 ● 職業訓練(補助金/2) 職業訓練者職業訓練校交付金 89	● 職業訓練(交付金定額) 職業訓練者職業訓練校交付金 159 ● 職業訓練(補助金/2) 職業訓練者職業訓練校交付金 89

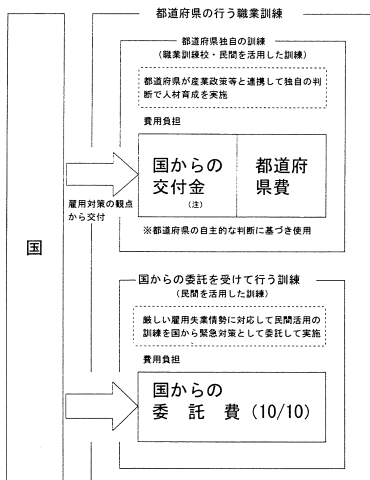
出所：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要(平成20年度)」p.59

図2 公共職業訓練等の概要



出所：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要（平成20年度）」 p 61

図3 都道府県立（地方自治体）の職業能力開発校運営交付金



(注) 都道府県への交付金の配分方法  
 全国の交付金総額について80%の部分を客観指数（雇用労働者数20%、有効求職者30%、学卒就職者数30%）、20%を緊急対策や障害者対策など特別の事情を勘案して配分

出所：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要（平成20年度）」 p 63

表6に公共職業能力開発施設の現状を示してある。都道府県立の職業能力開発校は173校、同障害者職業能力開発校が6校、職業能力開発短期大学校が9校、国立障害者職業能力開発校が13校、雇用・能力開発機構が運営する職業能力開発総合大学校が1校、職業能力開発大学校が10校、職業能力開発短期大学校が1校、職業能力開発促進センターが62所となっている。

## (2) 公共職業訓練の予算

職業能力開発関連の国の予算は図2のような形で運営されている。国から職業訓練等の実施機関である(独)雇用・能力開発機構、(独)高齢・障害者雇用支援機構、都道府県が運営する各職業能力開発関連施設に対し、交付金、補助金、委託費の形で支給される。

離転職者などに対する職業訓練は、公共職業安定所での職業紹介相談の段階で本人の職業能力水準に問題があり、再就職をするには職業訓練を受けた方がよりスムーズに紹介できると判断されると、職業訓練の「受講指示」または「受講推薦」を受け、公共職業訓練等に斡旋される仕組みになっている。この場合は受講者は3ヶ月から半年の訓練コースに入ることが多いが、無料で受講することができ、訓練期間中は雇用保険基本手当と、受講手当・通所手当等が併せて支給される。また、雇用保険の受給者の場合は訓練期間中に所定の給付日数が満了しても、訓練終了時まで延長して手当が支給される。

都道府県への職業能力開発校の運営交付金は図3のように都道府県が独自に行う訓練については国からの交付金と都道府県費から出ている。国からの交付金は8割が雇用労働者数(2割)、有効求職者数(学卒就職は除く)(3割)、学卒就職者数(3割)などに応じて配分し、残りの2割は緊急離職者対策や障害者対策などとして配分されている(詳細は巻末の参考を参照)。

## (3) 各機関別予算の流れ

図4に(独)雇用・能力開発機構の訓練校、図5に都道府県立校、図6に国立障害者職業能力開発校、図7に県立障害者職業能力開発校の予算の流れを整理してある。

なお、2008年度の公共職業訓練関係の計画を表7に示す。2008年度の計画では離職者訓練で施設内訓練が44千人(うち都道府県が15.6千人、雇用・能力開発機構が28.8千人)、委託訓練として106千人(うち都道府県が25千人、雇用・

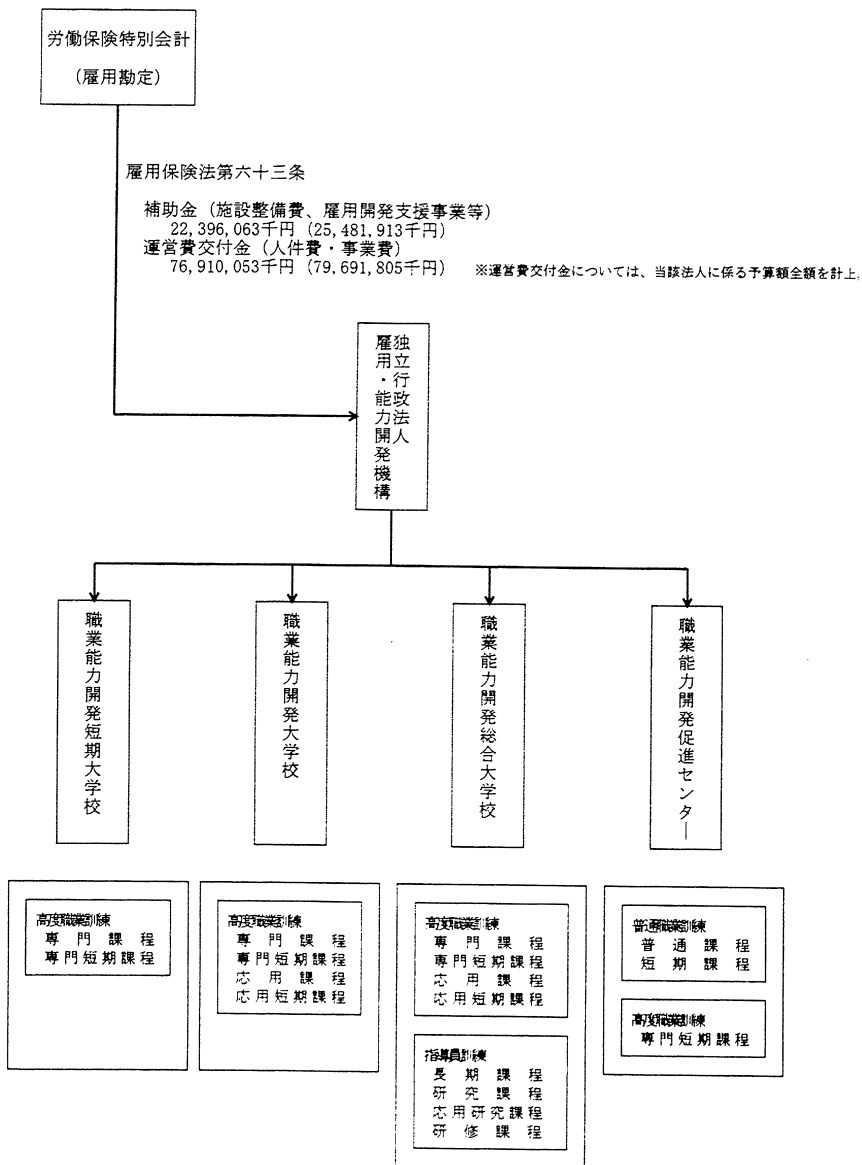
222 法政大学キャリアデザイン学部紀要第6号

能力開発機構が81千人)となっている。

また、在職者訓練は156千人(うち都道府県が72千人、雇用・能力開発機構が84千人)であり、学卒者訓練(普通課程)は25千人で、都道府県が18.7千人、雇用・能力開発機構が6.6千人となっている。

また日本版デュアル訓練が36.7千人、母子家庭の母などの訓練が3千人、障害者の訓練が12千人などとなっている。

図4 独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発関係予算系統図



出所：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要（平成20年度）」 p 64

図5 職業能力開発校関係予算系統図

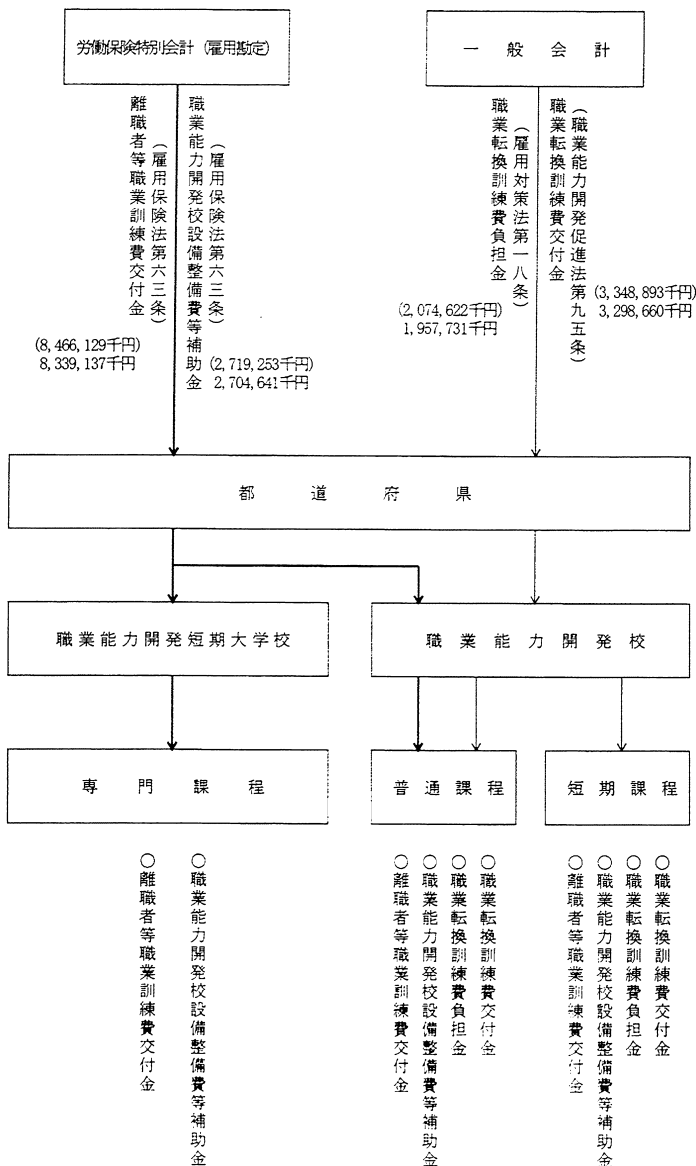
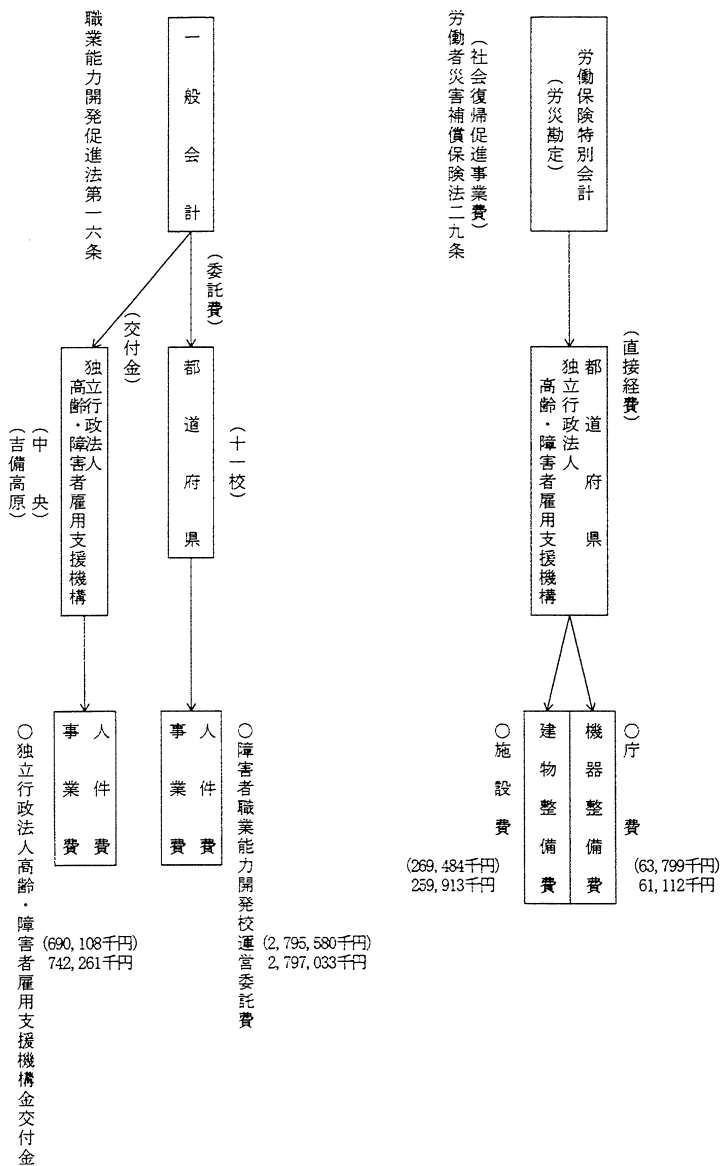


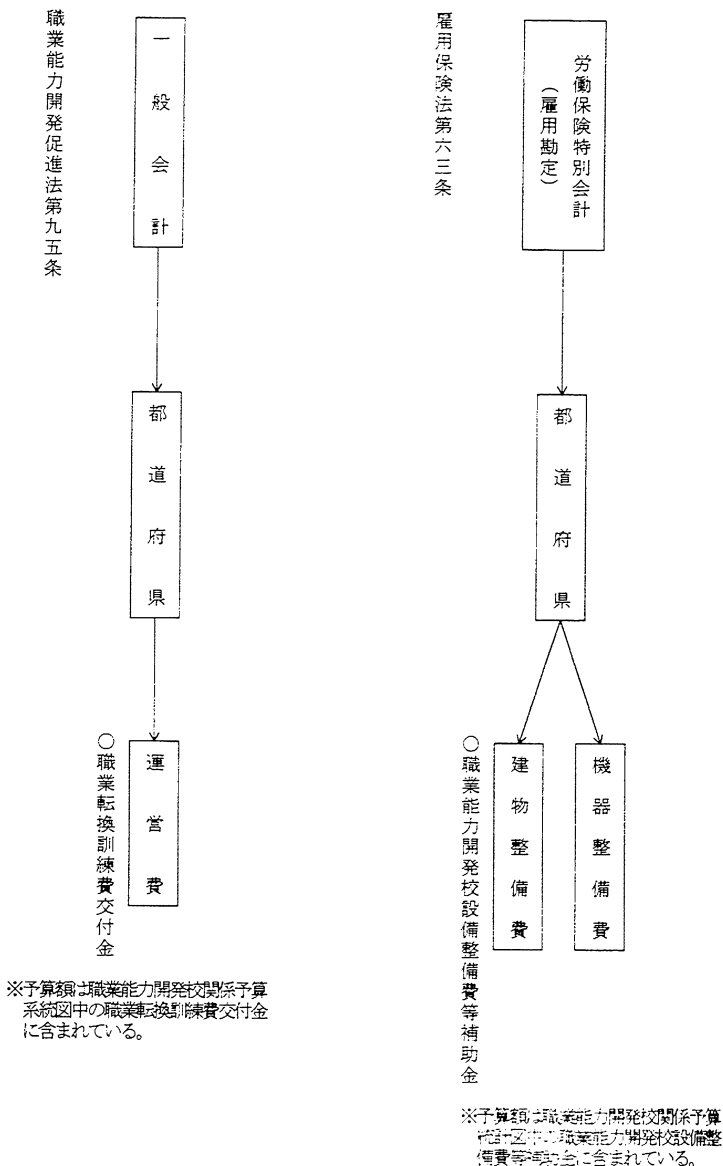
図6 国立障害者職業能力開発校関係予算系統図



出所：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要（平成20年度）」 p 66



図7 県立障害者職業能力開発校関係予算系統図



出所：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要（平成20年度）」 p 67

表7 2008年度公共職業訓練計画

(単位:人)						
	17年度実績	18年度計画	19年度計画	20年度計画	差	備考
合計	381,274	403,455	358,042	332,565	△ 25,477	
○離職者訓練	187,093	196,460	163,792	150,837	△ 12,955	
・施設内訓練	54,801	55,627	50,609	44,452	△ 6,157	
・ 機構	39,842	38,045	33,635	28,853	△ 4,782	・短期課程活用型デュアルシステムを増(1,000名増)
・ 都道府県	14,959	17,582	16,974	15,599	△ 1,375	
・委託訓練	132,292	140,833	113,183	106,385	△ 6,798	
・ 機構	104,721	106,285	94,177	81,272	△ 12,905	・集合型訓練の減 ・知識実践習得コースの実施(新規)(7,000名増) ・漢字検定コースを増(3,000名増) ・総合型訓練の廃止による減(3,000名減) ・企業実習先行型訓練の減(2,000名減)
・ 都道府県	27,571	34,548	19,006	25,113	6,107	・近年省向け短期訓練の実施(新規)(2,500名増)
○在職者訓練	170,662	180,388	168,328	156,416	△ 11,912	
・ 機構	112,077	105,000	94,500	84,000	△ 10,500	
・ 都道府県	58,585	75,388	73,828	72,416	△ 1,412	
○学卒者訓練	23,519	26,607	25,922	25,312	△ 610	
・ 機構	7,718	7,040	6,840	6,640	△ 200	・普通課程活用型デュアルシステムの終了(200名減)
・ 都道府県	15,801	19,567	19,082	18,672	△ 410	
デュアル(上記「委託訓練」の内数)	27,423	31,580	33,260	36,745	3,485	うち、交付金事業 3,300名
・ 専門課程活用型	162	300	300	300	0	[上記学卒者訓練の内数] ・交付金対象 300名
・ 普通課程活用型	744	1,480	960	445	△ 515	[上記学卒者訓練の内数]
・ 機構	338	400	200	0	△ 200	H19年度から廃止による減
・ 都道府県	406	1,080	760	445	△ 315	H19年度分(300名)+H19年度の繰り越し分(115名)
・ 短期課程活用型	—	—	2,000	3,000	1,000	[上記施設内訓練の内数]
・ 機構	—	—	2,000	3,000	1,000	・交付金対象 3,000名
・ 委託訓練活用型	26,517	29,800	30,000	33,000	3,000	[上記委託訓練の内数]
・ 機構	24,681	26,800	27,000	29,000	2,000	・補助金対象 22,800名 ・一般費計 6,200名(企業競争入札分)
・ 都道府県	1,836	3,000	3,000	4,000	1,000	・雇用助成 2,000名→3,000名
母子家庭の母等(上記「委託訓練」の内数)	800	3,000	3,000	3,000	0	[上記委託訓練の内数]
・ 都道府県	800	3,000	3,000	3,000	0	
障害者訓練(上記の外数)	6,888	10,300	10,680	12,110	1,430	
○離職者訓練	6,460	9,300	9,680	11,110	1,430	
・ 施設内訓練	1,916	3,000	3,080	2,960	△ 120	・知的障害者等を対象とした訓練コースの削減に伴う減
・ 委託訓練	4,544	6,300	6,600	8,150	1,550	・障害者職業能力開発プロモート事業の実施に伴う増(拡充)
○在職者訓練	428	1,000	1,000	1,000	0	

出所：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要（平成20年度）」 p 60

## 228 法政大学キャリアデザイン学部紀要第6号

## (4) 東京都の公共職業訓練の予算

では、地方自治体の公共職業訓練の予算はどのようなであろうか?表8-1お

表8-1 東京都の予算(事業別内訳その1)

事業名	平成20年度		平成19年度	増(▲)減	
	歳出予算額 (単位:千円)	事業内容・規模等	歳出予算額 (単位:千円)	金額 (単位:千円)	率(%)
Ⅲ職業能力の開発・向上	6,727,000		4,954,000	1,773,000	35.8
1 公共職業訓練の推進	4,343,186		4,506,960	▲ 163,774	▲ 3.6
公共職業訓練の推進	2,814,964	年間総定員 27,845人	2,914,632	▲ 99,668	▲ 3.4
能力開発訓練	788,580		723,471	65,109	9.0
一般訓練	605,284	延べ 95科 年間定員 4,320人	551,921	53,363	9.7
高齢者訓練	183,296	延べ 20科 年間定員 1,640人	171,550	11,746	6.8
若年者能力開発訓練	111,913	延べ 7科 年間定員 470人	96,929	14,984	15.5
育児離職者向け 能力開発訓練	7,846	年間定員 100人	7,846	0	0.0
能力向上訓練	303,864	延べ 728コース 年間定員 19,000人	303,864	0	0.0
障害者職業訓練	141,729		137,593	4,136	3.0
障害者職業訓練 一部【実行】	139,731	障害者校 260人(153コース) 精神障害者受入れ【実行】 一般校 10人(1校)	135,595	4,136	3.1
障害者職業訓練 (能力向上訓練)	1,998	30コース 年間定員 30人	1,998	0	0.0
時間講師	983,790	講師数 188.0人	1,045,614	▲ 61,824	▲ 5.9
訓練手当	477,242	支給人員 268人 ・一般 115人 ・障害者 103人 ・母子家庭の母等 50人	599,315	▲ 122,073	▲ 20.4
再就職促進等委託訓練	464,566	年間定員 2,015人 ・IT関連等 805人 ・求人セット型 60人 ・デュアルシステム 200人 ・母子家庭の母等 200人 ・障害者委託訓練 750人	476,980	▲ 12,414	▲ 2.6
職場適応訓練	2,153	一般求職者 1人(12人月)	2,464	▲ 311	▲ 12.6
職業能力開発事業の広報等	43,066		41,926	1,140	2.7
職業能力開発事業の広報	19,186	常時広報、技能祭	18,046	1,140	6.3
職業訓練指導員研修	13,513	研修規模 2,018人 ・実務研修 1,695人 ・派遣研修 97人 ・校研修 226人	13,513	0	0.0
職業訓練の事業改善と職業能力 開発センターの技術指導	10,367	基本調査 4本 公共職業訓練運営委員会 4回等	10,367	0	0.0
無料職業紹介の実施	72,252	12校 就職支援推進員 24人	40,856	31,396	78.8

表8-2 東京都の予算(事業別内訳その2)

事業名	平成20年度		平成19年度	増(▲)減	
	歳出予算額 (単位:千円)	事業内容・規模等	歳出予算額 (単位:千円)	金額 (単位:千円)	率(%)
職業能力開発センター等の 管理運営	946,185		1,030,102	▲ 83,917	▲ 8.1
職業能力開発センター 建物維持管理	845,732		943,359	▲ 97,627	▲ 10.3
一般校 建物維持管理	778,959	13校 1分校	869,175	▲ 90,216	▲ 10.4
人材育成プラザ 建物維持管理	0	(組み替え)	7,000	▲ 7,000	▲ 100.0
障害者校 建物維持管理	66,773	1校	67,184	▲ 411	▲ 0.6
職業能力開発センター等 管理事業費	100,453	14校 1分校	86,743	13,710	15.8
2 民間における 職業能力開発の促進	462,656		447,040	15,616	3.5
生涯能力開発事業等 委託事業	25,382	認定訓練助成金 12団体	24,405	977	4.0
事業内職業能力開発の振興	183,266	延べ訓練生数 10,543人	186,423	▲ 3,157	▲ 1.7
職業能力開発センター事業 の展開	34,732		29,609	5,123	17.3
職業能力開発センター事業 の広報	9,600	事業案内、リーフレット等	9,600	0	0.0
職業能力開発連絡協議会	4,297	4ブロック×年間4回	4,297	0	0.0
総合相談の実施	12,870	人材アドバイザー 4名	13,360	▲ 490	▲ 3.7
産業人材確保事業	2,352	人材確保プロジェクト	2,352	0	0.0
現場訓練支援事業【新規】 (出張オーダーメイド)	5,613	40件	0	5,613	皆増
技能検定	2,834	実施職種公示、合格証書交付等 受検者 23,040人(実技、学科)	2,236	598	26.7
東京都職業能力開発協会の 助成	196,043	補助対象職員 17人 技能検定実施 23,040人 監督者訓練 職業訓練指導員講習等	185,407	10,636	5.7
技能の振興	6,813	優秀技能者知事表彰 40人 指導員試験の実施 アトリンピック参加者助成等	6,223	590	9.5
ものづくり体験塾の実施	2,321	年間定員 80人	1,913	408	21.3
ものづくり教育支援プログラ ムの 推進	3,005	夏休み工作教室400人 こども技能塾80人 高校生向け実習講座105人	2,564	441	17.2
職人塾の実施	8,260	親方 40社、弟子 40人	8,260	0	0.0
3 低所得者層安定的就業 確保支援事業	1,921,158		0	0	1,921,158 皆増
低所得者層安定的就業【新規】 確保支援事業【実行】	1,921,158	施設内訓練 200人(優先枠) 委託訓練 1,700人 受講奨励金 採用企業助成金	0	1,921,158	皆増

## 230 法政大学キャリアデザイン学部紀要第6号

よび表 8-2 に事業別の予算内訳を示している。産業労働局雇用・就業部の中に、職業能力開発関連の部署がある。職業能力開発センター（4センター）のもとに、職業能力開発校（9校）、職業能力開発分校（1校）、そして、東京都障害者職業能力開発校がある。

職業能力開発センターは6ヶ月以下の短期コース中心で、求職者の職業訓練や在職者のキャリアアップを支援しており、職業能力開発校は1年間の普通課程が中心の訓練施設である。年間28千人の職業訓練を推進している。

事業費は67億2,700万円であるが、この中には訓練校の改修など施設整備に関わる経費（10億9,400万円）および人件費は含まれていない。

ちなみに職業能力開発センターおよび東京都障害者職業能力開発校の人員は374名（職員定数は407名）おり、その人件費を按分推計すると35億円程度と見込まれ、事業費と人件費だけで約100億円の規模となる。

(人)

	合 計	事務系	技術系
職業能力開発センター	336	157	179
東京都障害者職業能力開発校	38	9	29

出所：東京都「平成20年度産業労働局職員定数」より

東京都は日本の労働力人口の10.7%を占める。したがって、全国の人件費を込みにした職業訓練関係の事業費と人件費とを加えた額は1千億円程度になるものと思われる。各地方自治体がどの程度職業訓練に費用を投入しているのかは、必ずしも統一的なデータは用意されていない。そこでここではあくまで推計値であることを断っておく。

職業能力開発分野は国、都道府県、（独）雇用・能力開発機構とが入り組んだ分担関係になっており、財源が雇用保険以外に労災勘定や一般会計からの補填も少なくない。そのため、明確に財源状況の全体像を示すのは難しい。つまり、予算書も事業別で整理されていたり、財源別に整理されていたりで、統一的に比較することが難しいのが日本の現状である。

## 6. 最近の動きととりあえずの結論

先に述べたように、雇用保険財源での事業運営で大きな役割を果たしてきた(独)雇用・能力開発機構であるが、2008年9月3日に政府の行政減量・効率化有識者会議が、同機構を廃止したうえで存続が必要な業務については地方や民間に移管する方針を打ち出し、福田前首相もこれを了承したと報道されている。しかし、福田首相が辞任し、麻生新首相がどのような政策を打ち出すかは不透明であったが、最近の報道発表によると、2008年12月24日の閣議決定で、(独)雇用・能力開発機構は廃止し、(独)高齢・障害者雇用支援機構に統合することが決まり、各都道府県にある職業能力開発促進センターは都道府県の希望に応じて移管されることになった。

厚生労働省は、機構の主要業務である失業者の職業訓練などは引き続き国の責任で行うべきだと考えており、職業訓練は「年長フリーターやワーキングプアの問題に対応するための雇用のセーフティーネット」でもあるので、国が責任を持つべきだと強調している。民間や都道府県へ移管できる業務は任せようとして、国が責任を持つべき業務として、(1)失業者への職業訓練(2)中小のものづくり企業の基幹労働者の育成(3)職業訓練の指導員養成や再訓練などをあげている。そして、職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)の地方移管案に対しては、失業者が多発する地域が出た場合に地域のニーズに合わせた重点施策が取れないこと、失業者が多い地域(地方自治体)ほど財政基盤も弱く、職業訓練に十分な財政投入ができないと反論していた。しかし、地方分権化の動きが強まっており、受け入れ可能な都道府県には逐次移管されていくであろう。すでに静岡県などは受け入れに積極的な態度を表明している。

とはいえ、急速に進む技術革新下で設備の更新などが遅れ気味で、多くの県では財政難もあって職業訓練施設の再編や受講料の有料化を進めているのが実態である。そのような状況の中で地方自治体に移管した場合に用途を制限した予算として移管しないかぎり(もし、地方交付税からまわす形にすれば、福祉など別分野に使われてしまう恐れが多い)、本来の目的から悦脱してしまうであろう。

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革であって、単にサービスを縮小し、国が公共職業訓練分野から撤退することがそれを実現することにはなら

## 232 法政大学キャリアデザイン学部紀要第6号

ない。訓練効果の測定、訓練修了者のその後のキャリア調査など政策評価を含めた公的職業訓練サービスの質の向上と、より効率的な運営体制の確立をめざすのが本来の目的でもある。なかでも、公共職業訓練修了者の就職先として、最大の需要先である中小企業のニーズにどれだけ応えられる体制にできるかどうか、ポイントであろう。教育訓練プロバイダーの供給側の視点で考えるのではなく、業界団体などからの意見を組み込んだ人材需要側の視点を強く取り入れていかないと、マクロ的な人材の需給調整もスムーズにはいかない。

経済のサービス化、国際化、技術革新などが進み、生産性も高く世界的に競争力のある製造業が急速に海外に移転するなかで、国内に多くが残るサービス業を中心とする第3次産業や第1次産業である農林業については生産性の伸びが極めて低い。第3次産業の生産性は人材の質に大きく依存している業界であるが、サービス業の競争力はたとえば、ソフトウェアなどのビジネスサービスの例を出すまでもなく、強い製造業があつてこそでもある。また、高齢化の進む農林業の生産性向上も大きな課題となっている。

サービス経済化が進む中で、今後、国の競争力を高めていくには、就業者が急増しているサービスセクターでの生産性を高めることが大きな政策課題となってくるが、そのためには、教育訓練に一層の努力が必要であり、官と民、あるいは国と地方自治体間での最適な分担関係がどうあるべきかを全体市場をガラス張りにした上で整理・検討する必要がある。

今までの行政改革の動向は市場主義一辺倒の結論ありきで、十分な検討がなされてきたとはいえない。公共職業訓練分野に限ったとしてもたとえば、財政のデータを統一的に整理できるような仕組み（例えば都道府県を含めた厳密な業務統計を整備すること）が必要となる。

(参考1)

都道府県立職業能力開発校運営費交付金について

1. 都道府県立職業能力開発校運営費交付金制度の目的

交付金とは、都道府県立の職業能力開発校等の運営に係る事業を対象とし交付することにより、職業に必要な労働者の能力を開発及び向上させることを促進し、もって職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

予算科目 職業転換訓練費交付金（一般会計）  
 離職者等職業訓練費交付金（労働保険特別会計雇用勘定）

2. 各都道府県への配分額の算定

(1) 職業転換訓練費交付金及び離職者等職業訓練費交付金（以下「交付金総額」という。）の総額の8割を基準額、2割を調整額とする。

(2) 基準額は、

- ① 交付金総額の2割を、雇用労働者数の割合
- ② 交付金総額の3割を、有効求職者数（学卒就職者除く）の割合
- ③ 交付金総額の3割を、学卒就職者数の割合

で算出し、

$$\begin{aligned} \text{交付金総額} \times 0.8 \times (\text{当該都道府県の訓練生数割合}) \times 7/10 &\leq \text{①} + \text{②} + \text{③} \\ &\leq \text{交付金総額} \times 0.8 \times (\text{当該都道府県の訓練生数割合}) \times 13/10 \end{aligned}$$

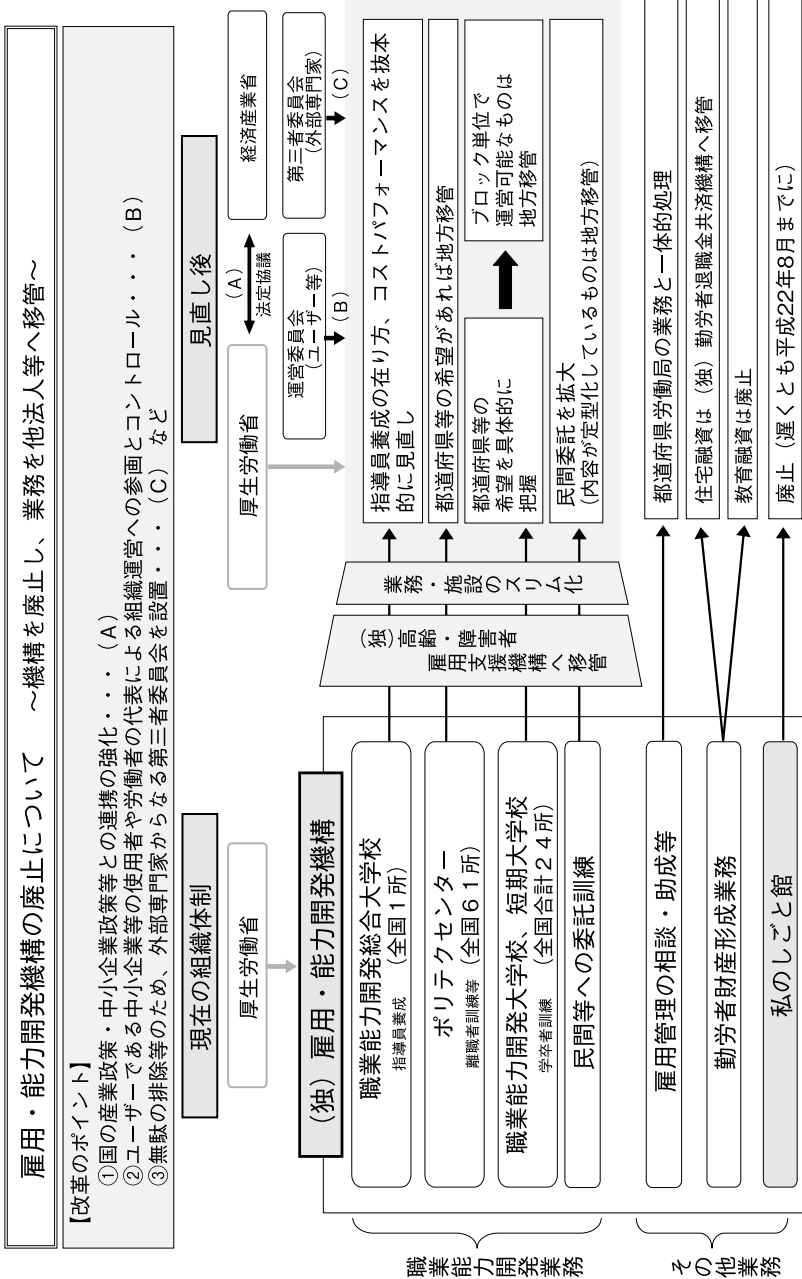
となるよう調整を行いそれぞれ交付する。

(3) 調整額は、多数の離職者の発生等に対応する緊急離職者対策、障害者その他就職が特に困難な労働者に対応する対策等、厚生労働大臣が必要と認める額を交付する。

A. 職業転換訓練費交付金 (一般会計)		B. 離職者等職業訓練費交付金 (特別会計雇用勘定)	
基準額 (8割)		調整額 (2割)	
$(A+B) \times 0.2$	$(A+B) \times 0.3$	$(A+B) \times 0.3$	$(A+B) \times 0.2$
○客観指数 雇用労働者数	○客観指数 有効求職者数（学卒 就職者数除く）	○客観指数 学卒就職者数	○緊急離職者対策 ○障害者対策 ○その他



(参考2)



## [注]

- (1) 労働者を1人でも雇っている事業は、雇用保険の適用事業となる。ただし、常時5人未満の労働者を雇用する農林の事業、畜産、養蚕又は水産の事業は、任意適用事業と言われ、加入するかどうかは任意である。また、アルバイトやパートは、原則的には被保険者ではない。しかし、1年以上にわたり引き続き雇われる見込みがあり、かつ、1週間の所定労働時間が20時間以上である場合には派遣労働者も含め加入できる。また、農業に従事しながら農閑期に出稼ぎとして働く季節労働者は短期就労であっても加入が認められている。
- (2) 保険料率については景況によって変動する。労働政策審議会（厚生労働相の諮問機関）は2008年12月25日に、雇用保険制度見直しに関する報告書をまとめた。派遣労働者らが加入しやすくなるよう、保険適用の基準となる雇用見込み期間を「1年以上」から「6カ月以上」に緩和し、失業給付の保険料率（労使折半）を2009年度に限り1.2%から0.8%に引き下げることなどが提言されており、厚労省は報告書をもとに関連法の改正案をまとめ、2009年の通常国会に提出し、4月1日の施行をめざすとのことである。
- (3) 当初は三事業であったが、後述するように現在では雇用安定事業と能力開発事業との二事業になっている。
- (4) 総務省「労働力調査」長期時系列データより

---

ABSTRACT

## **The Financial Condition of Public Vocational Training and Future Issues**

Shigemi YAHATA

---

Due to the serious worldwide economic recession, the disemployment of dispatch workers or contract workers has been on the rise and the future employment situation is also expected to be significantly difficult. It is important to furnish an unemployment benefits system, but job training for the unemployed is more significant. The major problem is in what scheme we should develop for effective job training with a limited budget to lead the unemployed to their future career development.

The current trend is a restructuring of employment ability development institutions and of prefectural vocational training centers that are the leaders of Employment and Human Resources Development Organization of Japan, due to the financial difficulties, which have been degrading the status of public vocational training. Consideration of the balance of payments has been preventing serious review into the details of job training content. It is also in question how to structure evaluation schemes in a broad sense by starting the measurement of curriculum and training effects.

There are not many systematic writings regarding the financial condition of public vocational training. In this paper, therefore, we shall focus on the financial aspect of public vocational training in.