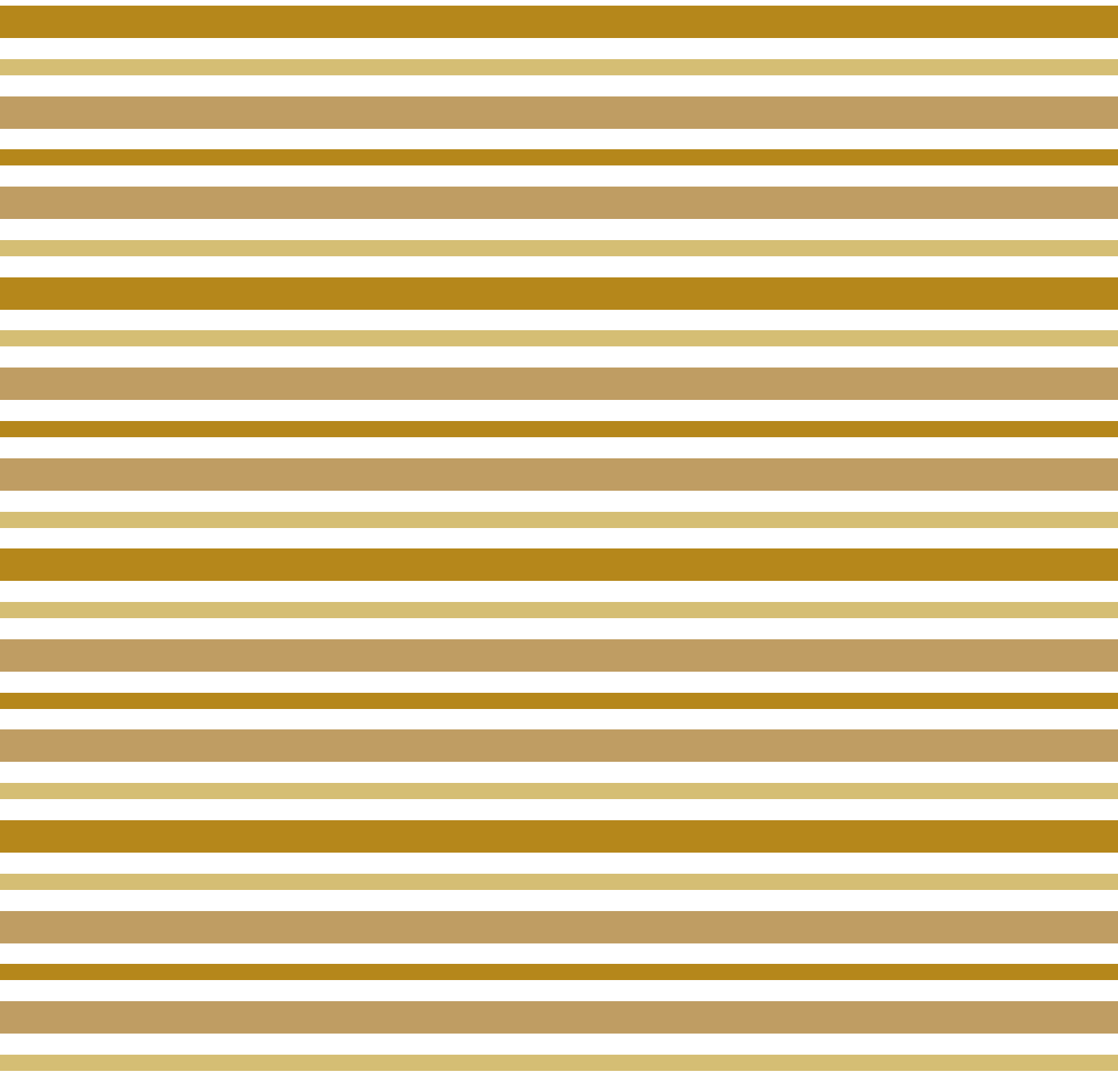


Works University

勞働政策講義 2024

10 公的職業訓練



10 公的職業訓練

イントロダクション	1
1. 日本における公共職業訓練	3
(1) 職業訓練法から職業能力開発促進法へ	3
(2) 公的職業訓練「ハロートレーニング」の仕組み	4
(3) ものづくりマイスター制度	7
(4) 職業能力評価基準・技能検定ビジネス・キャリア検定	7
(5) 日本版デュアルシステムの導入	8
(6) キャリア段位制度	9
(7) ジョブ・カード	11
(8) 求職者支援制度	12
2. 欧米諸国における公共職業訓練	14
(1) 米国	14
(2) ドイツ	16
(3) 英国	17
3. 今後の課題	20
参考資料の URL 一覧	21

10 公的職業訓練

イントロダクション

日本の職業訓練には、雇用保険を受給している求職者を主な対象とする公共職業訓練と、雇用保険を受給できない求職者を主な対象とする求職者支援訓練があり、これらを併せて公的職業訓練「ハロートレーニング」と呼んでいる。

公共職業訓練は本来、失業者を対象とし、それぞれの希望・能力に応じた訓練の機会を提供し、目標を持って能力を向上させることにより、できるだけ短い失業期間で再就職を可能にすることを目的とするものであったが、近年、その対象範囲や職業訓練の内容は拡大傾向にある。

厚生労働省は、仕事に必要な資格取得などの費用を補助する制度として、1998年に雇用保険を活用した教育訓練給付制度を設けた。働く人の主体的な能力開発の取り組みや中長期的なキャリア形成を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とし、教育訓練受講に支払った費用の一部が支給されるという制度である。初めて専門実践教育訓練（通信制、夜間制を除く）を受講する人、受講開始時に45歳未満など一定の要件を満たす人に対しては、訓練期間中、失業状態にある場合に訓練受講をさらに支援するため、「教育訓練支援給付金」も支給する。

教育訓練給付制度には、雇用の安定・就職の促進を支援する「一般教育訓練給付金」、労働者の速やかな再就職および早期のキャリア形成を支援する「特定一般教育訓練給付金」、労働者の中長期的なキャリア形成を支援する「専門実践教育訓練給付金」の3つがある（政府広報2023）。

日本の伝統的な公共職業訓練は、「はこもの型訓練」中心で、職業訓練のための施設を国や都道府県が建て、その施設で専ら職業訓練を行うという形である。しかし、近年は、急速な情報技術の進展や多様化する職業に公共職業訓練施設がついていけず、コストパフォー

マンズの悪さが目立つようになり、「はこもの型訓練」の限界が指摘されるようになった。そこで厚生労働省は、民間委託による訓練を開始し、公共職業訓練施設における講座に加えて、民間教育訓練機関でも多くの講座の訓練を提供している。

厚生労働省は、公的職業訓練の担い手として民間教育訓練機関の果たす役割は大きく、民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の確保・向上は我が国の課題であるという考えに基づき、2011年12月に国際的な標準規格であるISO29990（非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向けの基本的要求事項）に準拠した、「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」を策定した。2019年4月24日改訂版が最新となる（厚生労働省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/minkan_guideline/）。なお、ISO29990は2018年に廃止され、同規格の内容は後継規格ISO29993（2017年発行）、ISO21001（2018年発行）に引き継がれている。

2014年からは、民間教育訓練機関の施設責任者や講師などを対象に、ガイドラインに基づくPDCAサイクルを活用した職業訓練の運営のために必要な知識や技能を習得するための「職業訓練サービスガイドライン研修」を実施している。同研修は2020年度まではグループワークを取り入れた集合研修だったが、2021年度からは研修機会の増加を図るためeラーニング形式により実施している。

また、ガイドラインに基づいて職業訓練の質の向上に取り組む民間教育訓練機関に対して審査を行い、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制度」を2016年度から2年間の試行実施を経て、2018年度から実施したが、2023年度限りで休止することとなった（厚生労働省2022）。

〈参考資料〉

政府広報 2023 政府広報オンライン「教育訓練給付制度があなたのキャリアアップを支援します」(2023 年)

<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201408/1.html>

(last visited December 6, 2023)

厚生労働省 2022 厚生労働省「職業訓練サービスガイドラインに関する施策について」(2022 年)

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

(last visited December 6, 2023)

1. 日本における公共職業訓練

(1) 職業訓練法から職業能力開発促進法へ

日本の公共職業訓練は、1958年の職業訓練法制定から始まった。職業訓練法に基づく職業訓練制度は、職業訓練と技能検定を2つの柱として、技能労働者の養成、労働者の技能と地位の向上を目的とするものであった。職業訓練法33条2項の規定により、総合職業訓練所が設立され、特殊法人である労働福祉事業団がこの運営にあたり、職業訓練法36条（および同法施行令3条）の規定に基づき、各都道府県知事に職権が委任された。つまり、この当時から公共職業訓練は、国と都道府県が共同で実施していた。

その後、高度経済成長期の技術革新に伴って、生産現場技能職に要求される技能が質的に変化したため、職業訓練施策に大規模な修正が必要となり、1969年に同法は廃止され、職業能力開発促進法が制定された（同年7月18日公布、10月1日施行）。新法により、公共職業訓練業務は、労働福祉事業団から雇用促進事業団（旧雇用・能力開発機構、現在の高齢・障害・求職者雇用支援機構）に移管され、訓練内容も大幅に改善された。当時の職業訓練は、養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練および再訓練ならびに指導員訓練という段階に分けられていた。

職業能力開発促進法は、1969年の制定以来、数回改正され、現在は、職業能力開発校（都道府県および市町村）、職業能力開発短期大学校（高齢・障害・求職者雇用支援機構および都道府県）、職業能力開発促進センター（高齢・障害・求職者雇用支援機構）、障害者職業能力開発校（国が設置し、高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県に運営委託および都道府県）、職業能力開発大学校（高齢・障害・求職者雇用支援機構）、職業能力開発総合大学校（高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、職業訓練を行うほか、民間教育訓

練機関での講座も開設している。

厚生労働大臣は、職業能力開発促進法に基づき、経済の動向、労働市場の推移等に関する長期見通しとともに、技能労働者等の需給状況や労働者の労働条件等を考慮して、職業能力開発基本計画（5カ年計画）を策定しているが、最も新しいのは2021年に策定された第11次職業能力開発基本計画である。各都道府県知事も、職業能力開発基本計画に基づいて、都道府県職業能力開発計画の策定に努めることが義務付けられている。

第11次職業能力開発基本計画（2021年3月29日策定）

職業能力開発の今後の方向性

1. 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や、企業の人材育成の強化を図る。

2. 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化などを踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する。

3. 労働市場インフラの強化

中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツールなどの整備を進める。

4. 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

希望や能力などに応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるように、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる。

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進（技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施）に関する施策を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響などで新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨などを踏まえて機動的に対応する。

出所：厚生労働省「第11次職業能力開発基本計画（令和3年度～令和7年度）（概要）」（2021年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000760054.pdf>
(last visited December 5, 2023)

(2) 公的職業訓練「ハロートレーニング」の仕組み

ハロートレーニングは公共職業訓練と求職者支援訓練に分けられる。公共職業訓練には、①離職者訓練（ハローワークの求職者を対象に無料で概ね3カ月～2年の訓練を実施）、②在職者訓練（在職者を対象に有料で2～5日の訓練を実施）、③学卒者訓練（高等学校卒業生などを対象に有料で1年または2年の訓練を実施）、④障害者訓練（障害のある人を対象とし、無料で概ね

3カ月～1年の訓練を実施）の4種類がある。実施機関は、訓練の内容によって異なるが、国（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ）、都道府県（職業能力開発校）、都道府県からの委託を受けた民間教育訓練機関などである。

一方、求職者支援訓練は、求職者支援制度に基づく、主に雇用保険を受給できない人を対象とし、無料で2～6カ月の訓練を実施する。2023年12月現在、開講されているのは基礎コースと実践コースで、実践コー

公共職業訓練の概要（離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練）

離職者訓練	在職者訓練	学卒者訓練	障害者訓練
<p>①対象：ハローワークの求職者（無料（テキスト代などは実費負担））</p> <p>②訓練期間：概ね3カ月～2年</p> <p>③主な訓練コース例</p> <p>【高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練 テクニカルオペレーション科、電気設備技術科、住環境計画科など <p>【都道府県実施例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練 自動車整備科、木工科、造園科など 委託訓練 介護サービス科、情報処理科など 	<p>①対象：在職労働者（有料）</p> <p>②訓練期間：概ね2～5日</p> <p>③主な訓練コース例</p> <p>【高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例】</p> <p>難削材の切削加工技術、製造現場における問題発見改善手法、実践被覆アーク溶接など</p> <p>【都道府県実施例】</p> <p>機械加工科、工場管理課など</p>	<p>①対象：高等学校卒業生など（有料）</p> <p>②訓練期間：1～2年</p> <p>③主な訓練コース例</p> <p>【高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門課程 生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科など 応用課程 生産機械システム技術科、建築施工システム技術科など <p>【都道府県実施例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 普通課程 木造建築科、自動車整備科など 	<p>①対象：ハローワークの求職障害者（無料）</p> <p>②訓練期間：概ね3カ月～1年</p> <p>③主な訓練コース</p> <p>【障害者職業能力開発校における職業訓練】</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者訓練 在職者訓練 <p>【一般校における障害者職業訓練】</p> <p>【障害者の多様なニーズに対応した委託訓練】</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者訓練 在職者訓練
<p>2022年度実績 10万1,775人 （国：2万4,993人、都道府県：7万6,782人）</p>	<p>2022年度実績 10万5,637人 （国：6万5,092人、都道府県：4万5,545人）</p>	<p>2022年度実績 1万5,675人 （国：5,528人、都道府県：1万147人）</p>	<p>2022年度実績 1,247人 （国立機構営：329人、国立都道府県営：725人、都道府県立：193人）</p>

出所：経済産業省「2021年版ものづくり白書」（ものづくり基盤技術振興基本法第8条に基づく年次報告）

<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/mono/2021/pdf/all.pdf> (last visited December 5, 2023)

厚生労働省「ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）」（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001151142.pdf> (last visited December 5, 2023)

図表1 求職者支援訓練の認定・開講状況（2022年度コース別／分野別、速報値）

	全体	基礎コース	実践コース	IT	営業・販売・事務	医療事務	介護福祉	農林業	旅行・観光	デザイン	理美容	その他
認定コース数	3,626	652	2,974	321	1,070	170	414	7	3	538	254	197
認定定員	61,251	10,052	51,199	5,690	17,328	2,756	6,526	107	45	11,622	4,009	3,116
開講コース数	3,256	592	2,664	294	940	145	332	7	2	524	240	180
中止率 (%)	10.2	9.2	10.4	8.4	12.1	14.7	19.8	0.0	33.3	2.6	5.5	8.6
開講定員	55,373	9,117	46,256	5,205	15,298	2,381	5,291	107	25	11,280	3,823	2,846
受講申込者数	58,519	8,145	50,374	5,893	14,345	2,075	3,784	77	15	16,390	4,382	3,413
応募倍率	1.06	0.89	1.09	1.13	0.94	0.87	0.72	0.72	0.60	1.45	1.15	1.20
受講者数	40,288	6,230	34,058	3,978	10,699	1,656	3,137	65	12	9,395	3,007	2,109
定員充足率 (%)	72.8	68.3%	73.6	76.4	69.9	69.6	59.3	60.7	48.0	83.3	78.7	74.1

出所：厚生労働省「ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）」（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001151142.pdf> (last visited December 12, 2023)

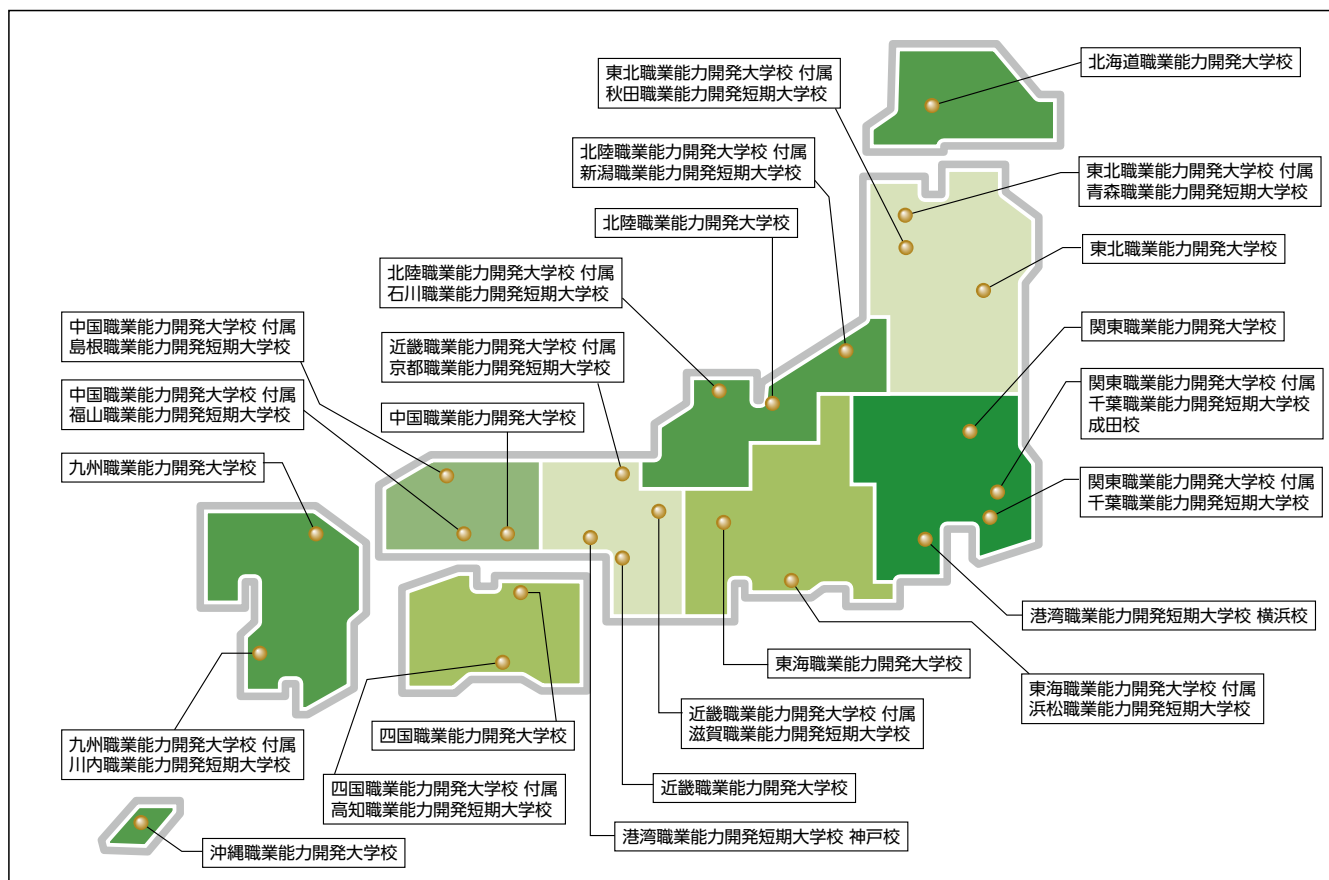
スのIT、分野には営業・販売・事務、医療事務、介護福祉、農林業、旅行・観光、デザイン、理・美容、その他がある（図表1）。実施機関は、民間教育訓練機関などで、訓練コースごとに厚生労働大臣が認定する。

以下、公共職業訓練施設について紹介する。

職業能力開発総合大学校は、職業能力開発のリーダー養成（指導員訓練）、調査・研究および実践技術者の育成（高度職業訓練）を行う日本で唯一の機関である。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構および都道府県が設置する職業能力開発大学校および職業能力開発短期大学校では、専門課程および専門短期課程に区分された高度職業訓練が実施されている。職業能力開発大学校は、高等学校卒業者等または実務経験その

他によりこれと同等以上の学力を有すると認められる人を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技術者を育成する専門課程（2年制）と、専門課程修了者等を対象に製品等の高付加価値化や新分野展開を担うことができる人材を育成する応用課程（2年制）を実施する教育訓練機関であり、職業能力開発短期大学校は、高等学校卒業者等または実務経験その他によりこれと同等以上の学力を有すると認められる人を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技術者を育成する専門課程（2年制）と、在職者対象の高度な能力開発セミナーを実施する教育訓練機関である。

全国へ広がる職業能力開発ネットワーク



出所：ポリテクカレッジウェブサイト https://www.jeed.go.jp/js/kousotsusya/polytech_co/ (last visited December 12, 2023)

都道府県および市町村が設置・運営する職業能力開発校と、高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営する職業能力開発促進センターは、普通課程と短期課程を持ち、職業に必要な基礎的な技能および知識を習得させるための訓練（普通職業訓練）を実施している。職業能力開発校は、求職者、転職希望者、学卒者などが就職を目指し、その職業に必要な知識・技能を習得するための施設で、入校時期は、受講する科目によって年に1～4回、募集、入校の申し込み受け付けは職業能力開発校と公共職業安定所で行っている。入校に際しては選考試験があるが、授業料は無料で、教材が貸与される（教科書代は自費）。また、公共職業安定所の指示による入校者で、入校日現在、失業給付の支給残日数のある人は、訓練受講中は「基本手当」の延長、「技能習得手当」「通所手当」が支給される。受講修了者に対しては、公共職業安定所、職業能力開発校が就職を斡旋する。職業能力開発促進センターも、職業能力開発校と同様、離職者、在職者に職業訓練を行っている。同センターには夜間コースもある。訓練受講中は雇用保険の失業給付の「基本手当」の延長のほか「技能習得手当」「通所手当」が支給される。

このほかに、高齢・障害・求職者雇用支援機構は、各都道府県にセンターを設置し、ホワイトカラー系を中心とした講座の運営（大部分は民間教育訓練機関に委託）や、能力開発の各種助成金の受付窓口業務なども行っている。

なお、国および都道府県は、民間企業の労働者に対する能力開発について、認定職業訓練の振興、各種助成金による援助を行っている。

公共職業能力開発施設の種類(238校、2023年4月1日現在)

区分	職業訓練の実施	設置主体	設置数
職業能力開発大学校 (ポリテクカレッジ)	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施（応用課程）	高齢・障害・求職者雇用支援機構	10
職業能力開発短期大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程）	高齢・障害・求職者雇用支援機構	1
		都道府県	15
職業能力開発促進センター (ポリテクセンター)	離職者および在職者に対する短期間の職業訓練を実施	高齢・障害・求職者雇用支援機構	46
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者および在職者に対する職業訓練を実施	都道府県	145
		市町村	1
障害者職業能力開発校	障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国（注）	13
		都道府県	6
職業能力開発総合大学校	職業訓練を担当する指導員の養成、職業能力の開発および高度な職業訓練を総合的に実施	高齢・障害・求職者雇用支援機構	1

注：運営は、高齢・障害・求職者雇用支援機構および都道府県に委託

出所：厚生労働省「公的職業訓練の概要」<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001102001.pdf> (last visited December 12, 2023)

(3)ものづくりマイスター制度

政府は、2013年度から、若者のものづくり、技能離れ等の実態を踏まえ、産業活動の基礎となる技能者の育成等を図ることを目的とし、「ものづくりマイスター」の開拓・認定、活用（技能検定・競技大会の課題を用いた実技指導等）による技能継承等の取り組みを推進するため、「若年技能者人材育成支援等事業」を実施している。また、2014年度からは、学生・生徒・児童を含む若者にもものづくりの魅力を発信し、人材確保・育成に資する観点から、マイスターによる技能検定受検を目指す若者への実技指導等の総合的取り組みを『「目指せマイスター」プロジェクト』と題して推進している。

ものづくりマイスターの対象分野は、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、建設業および製造業に該当する職種で、現在112職種ある（2023年12月現在）。

ものづくりマイスターの認定要件は、①認定対象職種の技能士などに該当すること、②認定対象職種に関する実務経験が、認定基準に定める資格取得、入賞、表彰、認定等の時点から5年以上あること¹、③認定対象職種に関する実技指導経験が、認定基準に定める資格取得、入賞、表彰、認定等の時点から3年以上あること²、④技能の継承や後進者の育成に関して意欲を持って活動する意思および能力があること（厚生労働省2023〈1〉）。

厚生労働省によると、2022年度末時点で、ものづくりマイスターの認定を受けた人は1万3,617人に上る。

ものづくりマイスターは、中小企業や学校などにて、若年技能者への実践的な実技指導やものづくり技能の

1 令和5年度までの認定申請については、経過措置として、認定要件となる資格を取得しているうえで、②の要件に代えて、ものづくりマイスターは実務経験年数15年以上での申請も可能。

2 ただし、職業訓練指導員免許保持者（原則として認定対象職種に対応する職業訓練科）については、実技指導経験要件を免除する。

魅力発信を行っている。

(4)職業能力評価基準・技能検定ビジネス・キャリア検定

① 職業能力評価基準

職業能力評価基準は、2002年度に創設された、仕事をこなすために必要な知識と技術・技能、そして成果につながる職務行動例（職務遂行能力）を、業種別、職種・職務別に整理した公的な職業能力の評価基準である。業種横断的な事務系職種のほか、電気機械器具製造業、ホテル業などものづくりからサービス業まで幅広い業種がある。2023年12月現在、業種横断的な経理・人事等の事務系9職種および、電気機械器具製造業、ホテル業、在宅介護業等の56業種が整備されている（厚生労働省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html）。

職業能力評価基準では、会社において期待される責任・役割の範囲と難易度により4つの能力段階（レベル区分）があり、人材育成や採用、人事評価、さらには検定試験の「基準書」として、さまざまな場面で活用できるものとなっている。

② 技能検定制度

技能検定は、労働者の有する技能の程度を一定の基準によって検定し、これを公証する制度で、試験に合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができる。1959年度に5職種から始まり、現在は機械加工、建築大工など131職種について行われている（2023年12月現在）。政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級（特級、1級、2級、3級）に区分して厚生労働大臣が行うこととされているが、等級に区分することが適当でない職種については区分せずに行っている。

技能検定は職種によって、都道府県職業能力開発協会（造園、機械加工、塗装、時計修理、菓子製造など

111 職種)と民間の試験機関(キャリアコンサルティング、ファイナンシャル・プランニングなど20職種)が実施している(2023年12月現在、厚生労働省ウェブサイト<https://waza.mhlw.go.jp/kenteiseido/>)。

③ ビジネス・キャリア検定

1993年、労働省(現在の厚生労働省)は、ホワイトカラーについての段階的・体系的な専門能力の開発・向上が必須の課題であることからビジネス・キャリア制度を新設した。この制度は、ホワイトカラー層が、職務を行うのに必要な専門的知識・能力を体系的に習得することを支援するために設立された。現在は、能力評価機能を大幅に高める観点から、事務系職種の職務遂行に必要な専門的知識を人事・人材開発・労務管理、経理・財務管理、営業・マーケティング、生産管理、企業法務・総務、ロジスティクス、経営情報システム、経営戦略の8つの分野別に1～3級とBASIC級の4等級にランク付けして実施している(2023年12月現在)。試験内容は、職務に必要な専門的知識に加え、当該知識を実地で応用することができる能力を問うもので、企業実務に即した実践的な内容の能力評価試験「ビジネス・キャリア検定試験」になっている。なお、試験は中央職業能力開発協会が行っている(中央職業能力開発協会ウェブサイト<https://www.javada.or.jp/jigyuu/gino/business/business-gaiyou.html>)。

(5)日本版デュアルシステムの導入

日本版デュアルシステムは2004年度に始まった、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システムで、文部科学省と厚生労働省が連携して実施している。

デュアルシステムには次の3つのコースがある(2023年12月現在)。

① 公共職業訓練活用型(専門課程・普通課程活用型)

高齢・障害・求職者雇用支援機構の公共職業訓練施設(ポリテクカレッジ)で座学を受け、企業で実習を行う2年間のコース。実技と学科を融合したカリキュラムにより、基礎から高度な技能・技術までを体系的に習得し、企業では、実際の仕事に就いて学ぶ実践プログラムにより、収入を得ながら不足する能力を確認してスキルアップを図る。受講対象者は、概ね55歳未満で、高等学校を卒業または同等以上の学力を持つ人。受講料は有料。修了後は、技能士補の称号が得られる。

② 公共職業訓練活用型(短期課程活用型)

フリーターなど実践的な職業能力が必要な求職者を対象に、ポリテクセンターなどでの座学と企業実習により、職業能力の習得を目指すコース。受講料は無料。訓練期間は標準6カ月。

③ 公共職業訓練活用型(委託訓練活用型)

専門学校などの民間機関で座学を受け、同時に企業実習を行う実践的な職業訓練コースで、正社員経験が少ない人を対象に、ビジネススキルの習得や専門知識を実践的に身につけるシステム。受講料は無料。座学3カ月と企業実習1カ月で合計4カ月のコースが一般的。

また、都道府県知事の認定を受けた職業訓練を行う認定職業訓練施設が既存の訓練科をデュアルシステム

に関わる訓練科に変更、または新規にデュアルシステムに関わる訓練科を設置することで実施される認定職業訓練活用型や、訓練修了後に就職を目指す求職者を対象として、国や自治体などから委託を受けた専門学校などの民間教育訓練機関が生徒を募集し、実施する専門学校等民間教育訓練機関活用型もある。

日本版デュアルシステムの実績(2021年度)

	受講者数	就職率 (%)	施設数	コース数
専門課程活用型	86	96.7	6	6
機構	86	96.7	6	6
都道府県	—	—	—	—
普通課程活用型	161	98	7	10
機構	—	—	—	—
都道府県	161	98	7	10
短期課程活用型	2,002	91	56	155
機構	1,935	91	48	143
都道府県	67	91.3	8	12
委託訓練活用型	3,217	77.3	124	221
機構	—	—	—	—
都道府県	3,217	77.3	124	221
合計	5,466		193	392
機構	2,021		54	149
都道府県	3,445		139	243

注1：機構とは高齢・障害・求職者雇用支援機構のこと

注2：受講者数は当該年度在校生数（入校者+年度繰越者）

注3：施設数およびコース数については、当該年度開始コースに係る実績で、中止コースは除く

注4：委託訓練活用型の施設数は、委託先機関数

注5：障害者訓練は除く

注6：定例業務統計報告調べ

出所：厚生労働省 2022 〈1〉

(6) キャリア段位制度

2012年度から、職業能力評価と教育訓練を体系的に結びつけた、「キャリア段位制度」が導入された。同制度は、実践的な職業能力の評価・認定によって、成長分野における人材育成を進めることにより、労働移動を促すことを目的とし、これまでのような「肩書き社会」ではなく、「キャリア」や「能力」がより評価される社会の実現を目指している。

2023年12月現在、①介護プロフェッショナル、②エネルギー・環境マネジャー（旧カーボンマネジャー）、③食の6次産業化プロデューサーの3分野について実施されている。

キャリア段位制度にはレベル1からレベル7までの7段階の段位があり、レベル4以上を「プロレベル」とするが、分野によって設定は異なる。

介護プロフェッショナルキャリア段位制度の場合、エントリーレベルからプロレベルまで4段階あり、現在のところ、レベル2からレベル4（プロレベル）までの認定が行われている。介護福祉士は「わかる（知識）」の評価はレベル4となるが、「できる（実践的スキル）」の評価は、基本介護技術をはじめ、感染症対策、終末期ケア、地域包括ケアシステムへの対応に至るまで、複雑化・多様化・高度化する支援ニーズを踏まえた評価項目が幅広く設定されている。評価は事業所・施設内で「アセッサー（評価者）」から業務を通じて行われる（厚生労働省 2022 〈2〉）。

キャリア段位制度については、制度のニーズがどこにあるのかわかりにくい、制度が十分に活用されていない、といった問題点が指摘されている。

介護プロフェッショナルキャリア段位制度

レベル	介護プロフェッショナルのレベル	わかる (知識)	できる (実践スキル)
レベル4	<ul style="list-style-type: none"> 一人前の仕事ができる段階 チーム内でリーダーシップ 		
	チーム内でのリーダーシップ (例：サービス提供責任者、主任等) 部下に対する指示・指導 本レベル以上が「アセッサー」になれる	介護福祉士であること (国家試験合格)	「基本介護技術の評価」 「利用者視点での評価」 「地域包括ケアシステム&リーダーシップに関する評価」
レベル3	<ul style="list-style-type: none"> 指示等がなくとも、一人前の仕事ができる 		
	利用者の状態像に応じた介護や他職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践	介護福祉士養成課程または実務者研修修了 ※介護職員基礎研修修了でも可。	「基本介護技術の評価」 「利用者視点での評価」
レベル2	<ul style="list-style-type: none"> 一定の指示のもと、ある程度の仕事ができる 		
	レベル2② 一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践	介護職員初任者研修修了 ※ホームヘルパー2級研修または1級研修修了も含む。	「基本介護技術の評価」 「利用者視点での評価の一部」 (感染症対策・衛生管理など)
	レベル2① 基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践		「基本介護技術の評価」 (状況の変化に応じた対応を除く)

(資料提供：一般社団法人シルバーサービス振興会)
 出所：厚生労働省 2022 (2)

(7) ジョブ・カード

ジョブ・カードは、政府が人材能力戦略の一環として、2008年4月から導入した職業能力形成プログラムで、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職などを促進することを目的としている。ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」および「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティングなどの個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度である。

2015年10月からは、「新ジョブ・カード制度推進計画」に基づいて普及促進を行い、2020年4月から

は、キャリア形成サポートセンターを設置（ジョブ・カードセンターを再編整備）し、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、労働者等に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング機会の提供や、セルフ・キャリアドックの導入等を支援している（厚生労働省 2023 〈2〉）。厚生労働省は「マイジョブ・カード」のウェブサイト을設けて、ジョブ・カードの作り方や活用方法を紹介している (<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>)。

なお、ジョブ・カードの作成支援は、ハローワークにおいても専門のキャリアコンサルタントによる相談・助言を通して行っているが、その作成者数は累計で約333万人にとどまっている（2022年度末の数字）。

ジョブ・カードの概要

○個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目的

○個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。

○職業生活の様々な場面・局面における活用。

◆職業能力証明のツール

○免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

キャリア教育	就職活動	職場定着
キャリア形成	キャリアチェンジ	転職
職業訓練	キャリアプラン再設計	セカンドキャリア

様式の構成

○厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」（ジョブ・カード）の様式を定めている（職業能力開発促進法第15条の4第1項）。

○個人が、各様式に記入（必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援）、場面に応じて活用。

様式 1	様式 2	・様式 1	キャリア・プランシート
		・様式 2	職務経歴シート
職業能力証明シート			
様式 3-1	様式 3-2	様式 3-3	・様式 3-1
			免許・資格シート
			・様式 3-2
			学習・訓練歴シート
			・様式 3-3
			訓練成果・実務成果シート

周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

・ジョブ・カードの各様式やその記入例を提供。

・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア（WEB版含む）」等を提供。

○キャリア形成サポートセンター HP


・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。

・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、利用者の声等を SNS により情報発信。

○パンフレット・動画

・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。

・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。



出所：厚生労働省 2023 〈2〉

禁転載

11

2024.03.26

(8) 求職者支援制度

2011年に成立した求職者支援法（同年5月20日公布）に基づき、同年10月から失業者の職業訓練と就職支援を行う求職者支援制度が実施されるようになった。

この制度の目的は失業給付が終了した人や、自営業を廃業した人など、雇用保険を受給できない求職者に対して、訓練を受講する機会を確保するとともに、一定の条件を満たした場合には、訓練期間中に給付金を支給するというもので、求職者の早期の就職を支援することを目的としている。

訓練には基礎コース（基礎的能力を習得する訓練）と実践コース（基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練）の2種類があり、受講者は訓練受講中に職業訓練受講給付金（月10万円+交通費）³を最長1年間、支給される。

そもそも、この制度はリーマンショックに伴う経済不況時に設けられた「緊急人材育成・就職支援基金」に取って代わる恒久的な制度として、雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとなるべく導入されたものだ。しかし、同制度については、多くの課題があることが明らかになっている。

その1つは、訓練受講者に求められる厳しい出席要件である。求職者支援制度では不正受給の問題に対応するために、訓練期間の8割以上の出席が条件となっており、この条件を満たさないと給付金が不支給となる。ところが、交通機関の遅延のために講義に遅刻したり、やむを得ない事情のために途中で抜けたりした場合でも欠席扱いとなるため、受講者から納得できないという不満の声が多かった（労働政策研究・研修機構2014、厚生労働省2013）。

訓練機関からは、訓練講座開設を申請し審査を受ける段階での事務手続きの簡素化や審査のスピードアップを求める意見や、コースが認定されても受講者が集まらず開講できないケースが多いことへの不安や懸念も出ている（労働政策研究・研修機構2014）。

また、訓練機関の認定基準や新訓練の効果測定は、受講者の就職率によって評価される仕組みになっているが、ここでいう就職率は雇用形態を問わない。したがって、就職者の雇用形態がパート・アルバイトであっても「就職した」ものとして扱われる。

厚生労働省では、求職者支援制度のあり方について何度か議論して改善を試みているが、効果はあまり表れていない。

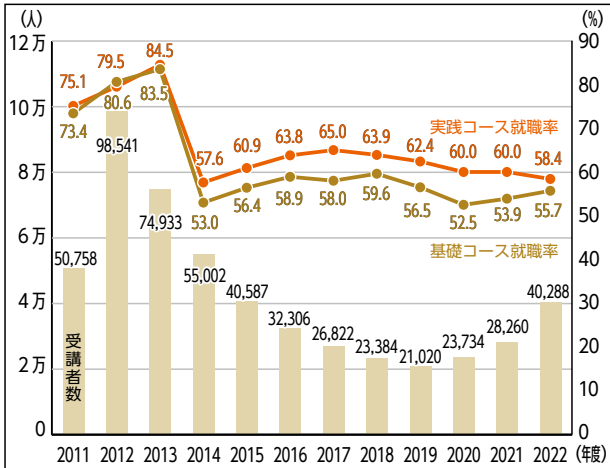
同制度を開始した翌年度の2012年度は、基礎コースと実践コース併せて9万8,000人を超える受講者数だったが、翌年以降は減少傾向となり、2022年度は約4万人であった。また、就職率も2012年度、2013年度は70%台後半から80%台前半と好調だったが、2014年度以降は基礎コース、実践コースともに70%に満たない数値が続いている（図表2）。2022年修了の求職者支援訓練の実績は受講者が4万288人、就職率は訓練修了3カ月後の数字で、基礎コースが58.0%、実践コースが65.0%だった（図表2）。

求職者支援訓練については、毎年度ごとに開講定員数を定めているが、定員に達することはなく、充足率は50～60%台にとどまっている。

上記の数字から見ても、この制度がうまく機能しているとは考えられず、抜本的な改革が必要なのではないだろうか。

3 特定訓練受講給付金を受けられるのは収入条件を含む一定の要件を満たした特定求職者のみ。

図表2 求職者支援訓練の実施状況



注：2011年度の数字は2011年10月から2012年3月の6カ月のもの
出所：
厚生労働省「求職者支援制度の実施状況について」（2017年）（2011～
2016年度の数字）

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000187094.pdf

厚生労働省「ハートトレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）」（2022年）（2017年～2021年度の数字）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001057623.pdf>

厚生労働省「ハートトレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像」（2023年）（2022年度の数字）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001192332.pdf> (last visited December 21, 2023)

〈参考資料〉

厚生労働省 2023 〈1〉 厚生労働省「『ものづくりマイスター』のご案内（別冊）ものづくりマイスターの認定を希望される方へ」（2023年）

https://waza.mhlw.go.jp/sasshi/pdf/monodukuri_meister-bessatsu.pdf (last visited December 12, 2023)

厚生労働省 2022 〈1〉 厚生労働省「令和3年度公共職業訓練等実績」（2022年）

厚生労働省 2022 〈2〉 厚生労働省「令和4年版厚生労働白書」（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21/dl/zentai.pdf> (last visited December 14, 2023)

厚生労働省 2023 〈2〉 厚生労働省「令和5年版厚生労働白書」（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/22/dl/zentai.pdf> (last visited December 22, 2023)

労働政策研究・研修機構 2014 労働政策研究・研修機構「求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—」労働政策研究報告書 No.163（2014年）

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/0163.html> (last visited December 21, 2023)

厚生労働省 2013 厚生労働省（労働政策審議会）職業能力開発分科会報告書「求職者支援制度のあり方について」（2013年）

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11802000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Nouryokukaihatsuka/0000033847.pdf> (last visited December 21, 2023)

2. 欧米諸国における公共職業訓練

(1) 米国

① 概要

米国の職業訓練制度は、連邦法である職業訓練提携法と1998年労働力投資法（Workforce Investment Act of 1998）に基づき制度化されているが、細かな内容は州法に定められ、個々のプログラムの運営管理は州や市郡の裁量と各地方の労働力投資委員会に委ねられている。米国には、日本のような公共職業訓練施設はなく、主としてバウチャー制や委託により、民間訓練施設を利用して職業訓練を行っている。

労働力投資法により、職業紹介、失業保険業務、職業訓練機会へのアクセスのすべてが、「ワンストップセンター」で行われるようになった。ワンストップセンターは、各州や市郡によって運営管理方法が異なるが、多くの場合、官民共同の形で運営されている。求職者や失業者は、文字通り、この施設に「ワンストップ」するだけで、就職に関するあらゆるサービスを受けることができる。

ワンストップセンターは、①基本サービス、②重点的サービス、③訓練、の3段階のサービスに分かれている。基本サービスは、すべての求職者や失業者に対する、職業紹介、就職情報、失業保険手続き（失業保険受給資格者のみ）を含む。基本サービスを受けて就職できない場合にのみ、重点的サービスに移行する。重点的サービスでは、個別の雇用計画作成、カウンセリング、職業準備講習等を行う。重点的サービスを受けても就職できない場合だけ、訓練を受けることになる。訓練が必要とされた求職者は、個別訓練口座（Individual Training Account）を設置し、それぞれのニーズに応じて、認可機関からプログラムを選択する。訓練を提供する機関は、成果管理の対象となり、就職率等の報告を義務付けられる。

主な職業訓練プログラムには、①「経済的に不利な立場にある成人」（22歳以上）を対象とした総合的な職業訓練、②「経済的に不利な立場にある若年」（14～21歳）を対象とした夏期若年雇用・訓練プログラム、③「経済的に不利な立場にある若年」（16～21歳）を対象とした総合的な職業訓練、④「非自発的離職者」を対象としたプログラム、⑤「経済的に不利な立場にある若年」のうち、特に不利な立場にある人を対象としたジョブ・コア・プログラム、がある。

各州では、特徴的なプログラムを設定して、失業者の再就職を促進している。たとえば、カリフォルニア州では、キャリアラダープログラムを採用して、エントリーレベルにある労働者のキャリアアップを図っている。また、多くの州・市郡では、地域のコミュニティカレッジと提携し、職業訓練を実施している。

米国は、1994年に全国技能標準法（National Skill Standards Act）を制定し、全国技能標準システム（National Skill Standards System）を導入している。同システムは、現場のニーズを反映して各産業界で同じ尺度で職業能力を測れるよう、産業界、訓練機関、資格認定機関と協力して、職場での実務能力を基に6つのレベルに分類するもので、新たに国家レベルの職業資格制度のシステム開発が進められている。15に分類された産業のうち、ホテル業を含む5業種がスタートを切ったが、現在産業別資格が認定されているのは、製造、ITの2業種のみである。

また、米国には外国貿易の影響で失職した労働者に雇用機会を提供するプログラムがある。このプログラムは、貿易調整支援（Trade Adjustment Assistance, TAA）といわれるもので、会社や工場の海外移転などにより職を失った労働者が再就職できるようにスキルアップの機会を提供し、さまざまな支援をする。2023会計年度はこのプログラムに対して1,830万ドルの連邦予算が割り当てられた（USDOL 2023）。

なお、2014年に1998年労働力投資法等を改正する労働力革新機会法（Workforce Innovation and

Opportunity Act) が成立した (2015 年 7 月 1 日施行)。同法は年間約 100 億ドルの財源を受けて、①雇用関係のアカウンタビリティ確保、②求職者がよりよい選択ができるよう透明性を向上、③企業の関わりと企業向けサービスを強化、④プログラム間の調整と協力を拡大、といった改革を実施している⁴。

2017 年 1 月に就任したトランプ大統領は、同年 6 月に大統領令「米国における見習い制度の拡充」を発し、米国版の新しい見習い制度を構築することを明言したほか、職業能力開発プログラムの再編、統合やジョブ・コア改革についても言及した (Whitehouse 2017)⁵。

2021 年 1 月に発足したバイデン政権以降は、デジタル・スキルの取得やデジタル人材の育成への取り組みを強化している。それに一致する形で、23 州とコロンビア特別区は、「デジタル・スキル・ギャップに対処するための総合的な計画」を策定し、デジタル・スキルの育成に向けた取り組みを強めている (労働政策研究・研修機構 2022 <1>)。

デジタル人材育成は、各州によって大きく異なるが、たとえば、ワシントン州では「マイクロソフト社との提携による研修プログラム」を設置して、オンラインの研修プログラムを州民等が無料で利用できるようにしている (労働政策研究・研修機構 2022 <1>)。

② バイデン政権の“Roadmap to Support Good Jobs” (2023年)

バイデン大統領は、就任以来、労働者向けの質の高い訓練機会を拡大する政策を展開している。2023 年 5 月に公表した追加政策 “Roadmap to Support Good Jobs” によると、雇用関連の訓練に関するアクションプランの概要は下記のとおりである (Whitehouse 2023)。

(ア) 人とよい仕事を結ぶ

すべての人が質の高い仕事に就くことができ、企業が最高の人材を見つけることができることを保証する。そのために、登録見習い制度を含む無料または安価な職業訓練の機会を拡大する。

この目標を達成するためのアクションとして、米国労働省は、州の登録見習い制度を改善し、近代化するために 8,500 万ドルの助成金を交付する。

また、既に実行しているアクションには、米国救済計画法を通じた、予算 5 億ドルの業種別職業訓練戦略 “Good Job Challenge” に基づく、医療、クリーンエナジー、製造業、インフラストラクチャーにおける人材育成のための訓練の拡大などがある。

(イ) 労働者が変革的投資に備えられるようにする

先進製造業、サイバーセキュリティ、クライメートレジリエンス、電力供給といった、米国の経済や安全保障に不可欠な業種において新しい雇用を生み出すために主要な投資を実行する。雇用創出のために、企業、労働組合、労働力開発組織と協力しながら、これまで過小評価されてきた分野に労働者を送ることができるよう、質の高い教育と訓練基準を確立し、多様でスキルの高い労働力とよい仕事を確保する。その一環として、若者のためのキャリアに直結する学習戦略を図る。これには、就労ベース学習、カレッジクレジット、産業資格などが含まれる。

4 詳しくは Employment and Training Administration, U.S. Department of Labor, “Workforce Innovation and Opportunity Act” <https://www.dol.gov/agencies/eta/wioa> (last visited December 25, 2023)

5 詳しくはリクルートワークス研究所「米国の労働政策」(2019年) https://www.works-i.com/research/university/item/190220_wu_us.pdf (last visited December 25, 2023)

このような目標を達成するためのアクションとして、米国商務省は、テクノロジーの国際競争力を高められるよう、テックハブプログラムを通して、5億ドルを交付する。

(ウ) 各コミュニティが不可欠な労働力ニーズを満たせるようにする

長期的かつ喫緊の労働力供給を満たし、米国経済とコミュニティに不可欠な仕事の品質を向上することを旨とする。そのために、若者と、学生、全キャリアステージの労働者に対応した、刷新的な教育と職業訓練を確保する。

(エ) 採用と雇用確保を促進する品質の向上

すべての仕事がいよい仕事であると保証するのがバイデン大統領の目標である。よい仕事とは、“Good Jobs Principles”⁶に基づく、高い報酬と付加給付を得られる、安全で、安定した質の高い仕事を意味する。

また、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を保護し、使用者がいよい仕事を生む責任を強化することを目指す。そのために、登録見習い制度を大幅に拡大する。

6 “Good Jobs Principles”は、2022年に米国労働省と米国商務省が共同で公表した、募集・採用、付加給付、多様性・公平・包括性・アクセシビリティ、エンパワメント・代理権、雇用保障・労働条件、社風、報酬、スキル・キャリア開発の8つの分野について「よい仕事」と呼ばれるための条件のことをいう。両省では、これらの条件を満たす企業の認証を目指している。

(2) ドイツ

ドイツの職業訓練制度は、学校教育制度の中に組み込まれ、職業教育訓練と普通教育とが総合的なシステムとして統一化されているという特徴を持つ。ドイツの学生は、初等教育（基礎学校）修了後、各生徒の能力と適性に依りて、①ギムナジウム、総合大学につながるコース、②基幹学校、デュアルシステム（訓練生訓練）につながるコース、③実科学校、専門上級学校、専門大学につながるコース、の3コースに分けられる。

職業教育訓練の中心となるのは、デュアルシステムと呼ばれる訓練生訓練で、これは週3～4日の企業における職業訓練と週1～2日の職業学校における教育により行われる二元的な教育訓練となっている。職業学校で教育を受けると同時に、訓練生として企業でOJTを受けるシステムである。企業で職業訓練を受けるためには、企業と訓練契約を結ぶ必要がある。訓練場所は、連邦雇用庁の傘下にある職業情報センターで、職業アドバイザーの指導を受け、各企業の詳細情報もらった後、学生が各企業と直接交渉したうえで決定される。このコースの上位の職業資格に、マイスターやテヒニカがある。

かつては、半数を超える学生が、②の基幹学校、デュアルシステムにつながるコースを選択し、そのまま職業訓練を受けた企業に残ることが多かったが、徐々に①のギムナジウム、総合大学につながるコースを選択する人の割合が増え、現在は、①のコースを選択する人が4割強、②が3割弱、③の実科学校につながるコースを選択する人が3割強、という割合になっている。

デュアルシステムの訓練職種で職業訓練生の数が多いのは、女性では事務や医療助手などの職種、男性では自動車や電気設備工などの技術系職種である（労働政策研究・研修機構 2022〈2〉）。

デュアルシステムというドイツ独自の職業訓練制度は、企業にとっては訓練契約中をあたかも試用期間かのように、訓練生の資質を見ることができるので、選

別しやすいというメリットがあり、国の職業訓練制度としても生産工程技能職や技術職を養成するには有効的な制度であるといえる。しかし、労働者が転職を希望する場合などには、別の職種に就くために改めてデュアルシステムの訓練を受けなければならない、デュアルシステムという制度が人材の流動化を妨げているという側面もある。これは、デュアルシステムを経て企業に就職した人がリストラクチャリングなどにより失業した場合にも、再就職で困難を強いられる恐れがあることを意味している。また、最近は深刻な不況の影響によって、企業での訓練を希望する若年者に対する訓練の場が不足しており、社会問題になっている。

ドイツでは2006年に「ハイテク戦略」、2010年に「ハイテク戦略2020」を策定し、インターネットを活用した生産の効率化を図っているが、これに関連して職業訓練センターのデジタル化を進めている。2018年には、連邦教育研究省（BMBF）、連邦経済エネルギー省（BMWi）、連邦労働社会省（BMAS）の3省が合同で、教育・訓練のデジタルインフラの整備と促進を目指すことを示した、「ドイツ人工知能戦略」を発表した（労働政策研究・研修機構 2022〈1〉）。

(3) 英国

英国の公共職業教育訓練プログラムは、継続教育と、対象者別職業教育訓練に大別できる。前者は、義務教育修了後（16歳以降）の若年者や成人を対象とし、仕事に直結するスキルの習得を目的としている。後者は、若年者、在職者、失業者など対象を限定した教育訓練である。

主に若年者を対象としたものに、養成訓練制度がある。養成訓練は、就労と訓練・学習を組み合わせたプログラムで、参加者は働きながら、国家の認定する資格や職務別スキル、知識の習得を目指す。参加対象は、フルタイムの教育を受けていない16歳以上の者である（リクルートワークス研究所 2019）。

養成訓練は難易度に応じて、中級養成訓練（Intermediate）、上級養成訓練（Advanced）、高等養成訓練（Higher）、学位養成訓練（Degree）の4つのレベルに分類される。高等養成訓練、学位養成訓練は、企業や大学、関連産業団体が協力し、養成訓練生が当該職務のコンピテンシーを十分に獲得できるよう設計している。学位養成訓練では、養成訓練生は訓練の一環として、学位（学士または修士）または職業資格を取得しなければならない。他の養成訓練と同様に、学費は養成訓練生の雇用主と政府が負担するため、養成訓練生は高額な学費を負担せずに大学に進学できる（リクルートワークス研究所 2019）。

全国共通の職業資格としては、1986年に導入された全国職業資格（National Vocational Qualifications、以下NVQ）がある。NVQは、資格の標準化と質の確保を図り、また、職場での労働者の能力評価を重視する新しい職業資格として導入された。5段階のレベルと11の分野から成るNVQは、労働者の技能向上や能力開発に大きな役割を果たしたが、2008年に新たな包括的資格である単位資格枠組み（Qualifications and Credit Framework、以下QCF）が本格実施の大臣許可を得て、NVQから移行した。この改変

の背景には英国の人々が保有する多種多様のすべての資格を理解するのが非常に難しいという問題があった。それぞれの職業資格がどの程度のレベルのものなのか、取得するのにどのくらいの期間を必要とするのか、どのような内容をカバーしているのか、あるいは他の資格と比較してどうなのかといったことを理解することが困難だった。そこで、資格の枠組みとして従前のNVQより包括性を高めたQCFが導入されるに至った(谷口 2010)。

QCFの導入により、学習者にとっては、学習方法等に関する選択の幅が広がり、それぞれのペースで、さまざまな媒体から、それぞれに合致した方法により資格を得ることが可能となると期待された。しかし、導入から5年を経て資格の質を維持できなくなっていることや、実施に要する厳格な規定が利用を煩雑にしていること、また雇用主のニーズに沿った内容の資格が提供できていないことなどを理由に廃止が決まった(労働政策研究・研修機構 2016)。

2015年、QCFに取って代わる制度として導入されたのが、よりシンプルでわかりやすい制度の規定資格枠組み(Regulated Qualifications Framework、以下RQF)である。難易度と学習時間により教育職業資格を整理するにとどめることで、制度が簡素化されている。RQFは、入門レベルからレベル8までの9段階で規定されており、各資格は名称・レベル・資格取得に必要な時間および指導学習時間について定められ、データベースに登録され、インターネット上で公開されている。全国職業資格NVQ、規定資格枠組みRQF、高等教育資格枠組み(Framework for Higher Education Qualifications、以下FHEQ)⁷の関係は下記のとおりである。

RQFとその他の資格枠組みとの関係

NVQ	RQF	FHEQ
レベル5	レベル8	レベル8：博士
	レベル7	レベル7：修士
レベル4	レベル6	レベル6：第1学位(学士)
	レベル5	レベル5：応用準学位、ファンデーションディグリーなど
	レベル4	レベル4：高等教育サーティフィケートなど
レベル3	レベル3	(後期中等教育レベル)
レベル2	レベル2	(義務教育修了レベル)
レベル1	レベル1	
	入門	入門3
		入門2
		入門1

出所：厚生労働省 2023 を基に作成

ところで、英国ではデジタル経済の発展に関する長期的プランとして、2017年3月に「デジタル戦略」を公表している。これは、インフラ整備、スキル向上と包摂、ビジネス振興、企業のデジタル化、セキュリティ、公的サービスのデジタル化、データ利活用の促進を7つの柱として、政策的対応の現状や方針などをまとめたもので、公共職業訓練に関する具体的な施策としては、基礎的なデジタル・スキルが不足している成人に対する無料での訓練の提供や、地域における自治体や企業、非営利組織等が協力してスキル不足に取り組むことを促す「デジタル・スキル・パートナーシップ」の導入などがある(労働政策研究・研修機構 2022 <1>)。

なお、公的補助の対象となる職業資格のうち、デジタル分野に関連する資格は470件ある(2021年10月時点)。

7 義務教育を終えた学生を対象に継続教育と高等教育を提供する教育機関。

〈参考資料〉

USDOL 2023 Employment and Training Administration, U.S. Department of Labor, "Training and Employment Guidance Letter No.02-23" (2023)
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/advisories/TEGL/2023/TEGL%2002-23/TEGL%2002-23.pdf> (last visited December 26, 2023)

Whitehouse 2017 White House, "Executive Order Expanding Apprenticeship in America" (June 15, 2017)

労働政策研究・研修機構 2022 〈1〉 労働政策研究・研修機構「欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公的職業訓練に関する調査」労働政策研究・研修機構資料シリーズNo.259 (2022年)
<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2022/documents/0259.pdf> (last visited December 27, 2023)

Whitehouse 2023 White House, "Biden-Harris Administration Roadmap to Support Good Jobs"
<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/05/16/biden-harris-administration-roadmap-to-support-good-jobs/> (last visited December 27, 2023)

労働政策研究・研修機構 2022 〈2〉 労働政策研究・研修機構「職業訓練における若者の『希望と妥協』」国別労働トピック：ドイツ (2022年)
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/08/germany_01.html (last visited January 15, 2024)

リクルートワークス 2019 リクルートワークス研究所「英国の労働政策」(2019年)
https://www.works-i.com/research/university/item/190327_wu_uk.pdf (last visited January 19, 2024)

谷口 2010 谷口雄治「英国のNVQからQCFへの経過と背景について」職業能力開発研究第28号 (2010年)
<https://www.tetras.uitec.jeet.go.jp/files/kankoubutu/c-028-02.pdf> (last visited January 19, 2024)

労働政策研究・研修機構 2016 労働政策研究・研修機構「アプレンティスシップ拡充に向け負担金制度など導入」国別労働トピック：イギリス (2016年)
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/02/uk_01.html (last visited January 19, 2024)

厚生労働省 2023 厚生労働省「2022年海外情勢報告(本文)第2章第4節英国労働施策」(2023年)
<https://www.mhlw.go.jp/content/001184850.pdf> (last visited January 19, 2024)

3. 今後の課題

日本では、公共職業安定所（通称ハローワーク）が公共職業紹介、雇用保険業務、そして、公共職業訓練の手続きをともに行っている。この方式は、ドイツ、米国などでも行われているが、フランスのように2つを切り離して運営管理している国もある。この方式の利点は、本来、失業者や求職者が複数の施設を訪れることなく、1カ所を訪問するだけで就職情報から失業給付の支給、そして職業訓練機会へのアクセスを得ることができるという点にある。実際、米国の労働力投資法に基づくワンストップセンターは、利用者が利用しやすいように設計されている。ところが、日本の場合、公共職業安定所で一元的に行っているにもかかわらず、公共職業訓練へのアクセス、公共職業訓練を受けた場合の失業給付の延長、訓練後の職業斡旋状況など、わかりにくい部分が多い。そして、実際に訓練を行っているのが、国の別の機関である、あるいは、各都道府県および市町村の職業能力開発校であるために、構造がより複雑になっている。しかも、高齢・障害・求職者雇用支援機構の訓練施設で行っている訓練も、都道府県の職業能力開発校で行っている訓練も、その内容はほとんど変わらないため、なぜ国と都道府県がそれぞれ予算を割り当てて同じような職業訓練を行っているのかという疑問もある。マクロなレベルで公共職業訓練の改革を検討する必要があるだろう。

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	第 11 次職業能力開発基本計画	厚生労働省「第 11 次職業能力開発基本計画（令和 3 年度～令和 7 年度）（概要）」（2021 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000760054.pdf
2	厚生労働省「ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況	厚生労働省「ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）」（2022 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001151142.pdf
3	公共職業能力開発施設の種類の	厚生労働省「公的職業訓練の概要」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001102001.pdf
4	介護プロフェッショナルキャリア段位制度	厚生労働省「令和 4 年版厚生労働白書」（2022 年） https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21/dl/zentai.pdf
5	ジョブ・カードの概要	厚生労働省「令和 5 年版厚生労働白書」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/22/dl/zentai.pdf
6	求職者支援訓練の実施状況	厚生労働省「ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001192332.pdf

労働政策講義 2024

10 公的職業訓練

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

松川 ゆかり (リクルートワークス研究所)

制作

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2024 年 3 月 26 日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内 1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
© Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載している URL は各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認: 2024 年 2 月)

Works University

労働政策講義 2024

10 公的職業訓練

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>