

公的職業訓練の制度分析

－歴史・制度設計・予算に着目して－

辻 菜月*

【要旨】

2011年の求職者支援訓練の新設など公的職業訓練が担う役割は拡大している。このような役割の拡大に伴って、公的職業訓練は訓練実施において課題が散見されるようになった。今後さらに訓練内容を充実させるにあたって、現在の公的職業訓練制度の実態把握と問題点の整理が重要であるといえる。しかし、公的職業訓練制度の成立までには様々な訓練制度の統廃合がなされ、現在の訓練内容も多岐にわたることから、特定の時期、特定の制度、訓練に焦点を当てた実態調査しか行われておらず、各制度の関連性や問題点が不明瞭なままである。

そこで本稿では、先行研究や政府資料、大阪労働局・ポリテクセンター関西へのヒアリング調査を基に、公的な職業訓練制度の歴史的な経緯、現状の制度、財政について包括的な説明を行い、現制度の問題点を整理した。

キーワード：公的職業訓練、ハロートレーニング、能力開発施策

* 関西学院大学大学院総合政策研究科博士課程前期課程 (gtt56917@kwansci.ac.jp)

1. はじめに

ハロートレーニング制度とも呼ばれる日本の公的職業訓練制度には様々な役割が含まれている。例えば、失業の長期化を防止するための「離職者訓練」、学校卒業後に定職に就いていない者や結婚・出産を機に離職した者を就職につなげるための「求職者支援訓練」がある。また、再就職を目的とした訓練に留まらず、日本の高いものづくりの技術力を支えるための「学卒者訓練」「在職者訓練」も展開されている。

さらに、近年、公的職業訓練制度に対する社会からの関心や期待はさらに大きくなっている。岸田内閣が2022年に発表した「骨太の方針」においても、「人への投資」の抜本強化が主要政策のうちの1つとされており、今後も公的職業訓練制度が担う役割は拡大し続けると予想できる。

公的職業訓練制度が担う役割が大きくなるにつれてその規模も大きくなっている。日本の公的職業訓練制度の礎となっている「職業訓練法」が制定された1958年度の定員が4万8000人程度であったのに対し、2021年度の定員は20万人を超えている¹。また、こうした訓練規模の拡大に伴い、類似した職業訓練の提供が散見されるようになった。後に詳しく説明するが、公的職業訓練制度の職業訓練は国と都道府県、市町村により実施される。そして、例えば、電気設備に関する訓練は、2019年度から2021年度に、国で約700コース、都道府県で約20コース実施されており、栃木県や新潟県、福岡県では国と都道府県の両方がこの分野の訓練を実施している。また、CADを用いた製造に関する訓練も同様であり、国が約200コース、都道府県が約70コースを実施しているが、茨城県や神奈川県、滋賀県等ではその両方が類似訓練を提供している²。今後さらに訓練内容を充実させるにあたり、不必要に制度を大きくしないためにも、現在の公的職業訓練制度の実態把握と問題点の整理が重要であるといえる。

しかしながら、公的職業訓練制度を包括的に解説した文献は、ハロートレーニングの意味に限定したものでさえ、筆者の知る限り存在しない。制度設計が複雑であるがゆえに、先行研究が分析対象とする範囲は限定的であり、現在の制度全体を通じた問題点を把握することが困難な状況となっている。これまでの日本の公的職業訓練制度の実態を調査した先行研究は主に、公的職業訓練制度設立までの歴史、制度設計、予算に注目した研究に分けられる。

第1に、公的職業訓練制度成立までの歴史に関する先行研究としては、職業能力開発法政策等の日本の労働立法の政策決定過程を明らかにした濱口（2018）、戦後の職業訓練

¹ 1958年度の定員数は、逆瀬川（2003）の「付表—1 職業訓練定員の推移（単位：人）」より引用した。2021年度の定員数は、厚生労働省「令和3年度 求職者支援訓練実績」より求職者支援訓練の受講者数を、厚生労働省「令和3年度 公共職業訓練等実績」より委託訓練（離職者訓練）の定員数、在職者訓練の受講者数、学卒者訓練の定員数、障害者訓練の定員数を、厚生労働省（2021）「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」より施設内訓練（離職者訓練）の定員数を用いて算出した。一部数値に受講者数が混ざっているが、受講者数は定員数よりも少ないため問題ないと考えられる。なお、厚生労働省の「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」に関しては、脚注6を参照されたい。

² 電気設備に関する訓練コース数とCADを用いた製造に関する訓練コース数についても、厚生労働省の「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」を用いて算出した。

の法律と職業能力開発計画の歴史的な変遷を明らかにした逆瀬川（2003）、職業訓練法から職業能力開発促進法への改正の経緯をまとめた Oka（2020）、雇用促進事業団（現在の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）の設立と事業内容の変遷に焦点を当てた雇用促進事業団（1992）、求職者支援制度制定の歴史的経緯をまとめた丸谷（2021）がある。しかし、戦後の職業訓練制度から現在の公的職業訓練制度制定までを網羅した文献は存在しない。

第2に、制度設計に関する先行研究としては、日本の能力開発施策の1つとして公的職業訓練の概要について触れた木村（2008）、関家（2019）、Oka（2020）や職業能力開発大学校と職業能力開発促進センターの運営制度に焦点を当てた木村（2002）、離職者訓練に焦点を当てた黒澤・佛石（2021）、求職者支援制度に焦点当てた労働新聞社（2013）、富田（2013）、金井（2015）、丸谷（2021）、酒井（2022）等、日本版デュアルシステムの制度運営の実態を明らかにした永田（2007）がある。しかし、公的職業訓練制度全体を包括的に説明した文献は存在しない。

第3に、予算に関する先行研究としては、公共職業訓練の予算について体系的に論じている八幡（2009）が存在するが、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や求職者支援制度の財政に関する記述はされていない。

このように、公的職業訓練制度の成立までには様々な訓練制度の統廃合がなされ、現在の訓練内容も多岐にわたることから、特定の時期、特定の制度、訓練に焦点を当てた実態調査しか行われておらず、各制度の関連性や問題点が不明瞭なままである。

そこで本稿では、先行研究や政府資料、大阪労働局・ポリテクセンター関西へのヒアリング調査³を基に、公的な職業訓練制度の歴史的な経緯、現状の制度、財政について包括的な説明を行い、現制度の問題点の整理を目指す。

なお、本研究が対象とする公的職業訓練制度とは、所謂「ハロートレーニング」であり、公共職業訓練制度と求職者支援制度を指している。

2. 公的職業訓練の歴史

本章では、日本の公的職業訓練の歴史について説明する。第1節では、歴史を論じた先行研究である濱口（2018）や逆瀬川（2003）、Oka（2020）、雇用促進事業団（1992）、丸谷（2021）、厚生労働省「公的職業訓練の概要」をもとに、公的職業訓練の略史をまとめる。第2節では、これまでの先行研究では詳しく述べられてこなかった、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、高齢・障害・求職者雇用支援機構と言う）設置の経緯についてまとめる。

³ 本調査は、2022年11月29日に大阪労働局職業安定部訓練課、2022年12月2日に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部 関西職業能力開発促進センターに訪問して実施した。また、訪問後、大阪労働局職業安定部訓練課の担当者とはメールにて複数回やりとりを行った。

2.1 公的職業訓練の略史

日本の公的職業訓練の歴史における大きな転換点として、①1958年の「職業訓練法」の制定、②1969年の職業訓練法の全面改正、③1985年の「職業能力開発促進法」の制定、④2011年の「求職者支援法」の制定の4つが挙げられる。そこで本節では、その3つの転換点に特に着目し、日本の職業訓練制度の略史を紹介する。

2.1.1 職業訓練法の制定

1958年、現在の日本における職業訓練制度の礎である職業訓練法が制定された。本法律制定当時の代表的な公共職業訓練の施設と訓練内容は、表2-1の通りである。このことから、職業訓練法制定当時より、公共職業訓練は国と都道府県の両方が設置や運営に携わっていたことがわかる。なお、総合職業訓練所に関しては、職業訓練法33条2項の規定により、特殊法人である労働福祉事業団（1957年設立）がこの運営にあっていた。つまり、労働福祉事業団が国の業務を実質的に運営していたこととなる。

その後、1961年には雇用促進事業団が設立され、労働福祉事業団の事業であった総合職業訓練所の設置及び運営の業務等が雇用促進事業団に引き継がれた。それに加えて、労働者の地域や産業を跨いだ移動を容易にするために、雇用促進事業団が職業訓練受講手当の支給や移転就職者のための住宅の建設・管理等を一元的に担うこととなった。

表 2-1 職業訓練法制定当時の公共職業訓練施設とその訓練内容

公共職業訓練施設	設置・運営者	訓練内容
一般職業訓練所	都道府県が設置運営	中卒者・離転職者を対象に基礎的な訓練を実施
総合職業訓練所	国が設置運営	主に中卒者・在職労働者を対象に専門的な訓練を実施
身体障害者職業訓練所	国が設置 都道府県が運営	身体障害者を対象に訓練を実施

(逆瀬川 (2003) 「職業訓練の変遷と課題」より筆者作成)

2.1.2 職業訓練法の改正

その後、高度経済成長期の技術革新に伴って、生産現場技能職に求められる技能が変化したため、職業訓練施策の大幅な修正が必要となった。このような社会情勢を受けて、1969年に職業訓練法は全面改正された。法改正により、これまでの訓練内容が大幅に再編された。再編後の代表的な訓練は、表2-2の通りである。また同時に公共職業訓練施設も再編され、一般職業訓練所は「専修職業訓練校」へ、総合職業訓練所は「高等職業訓練校」へ、身体障害者職業訓練所は「身体障害者職業訓練校」へとなった(表2-3参照)。

表 2-2 職業能力開発促進法制定時の訓練内容

訓練	訓練内容
養成訓練	新規学卒者等を対象とした、職業に必要な基礎的な技能および知識を習得させる訓練。
向上訓練	養成訓練の修了者等を対象とした、指導的・専門的な職務に就くことを可能とする高度な技能および知識を習得させる訓練。
能力再開発訓練	新たな職業に就こうとする離転職者を対象とした、必要な技能および知識を習得させる訓練。
再訓練	養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練の修了者等を対象とした、その職業に必要な技能および知識を補填する訓練。

(逆瀬川 (2003) 「職業訓練の変遷と課題」より筆者作成)

表 2-3 職業訓練法制定当時の公共職業訓練施設とその訓練内容

公共職業訓練施設	設置・運営者	訓練内容
専修職業訓練校	都道府県が設置運営	中卒 1 年間、高卒 6 月間の短期間コースで、一般技能労働者を養成。
高等職業訓練校	雇用促進事業団が設置	中卒 2 年間、高卒 1 年間の長期間コースで、多能的技能労働者の素地を養成。
身体障害者職業訓練校	国が設置 都道府県が運営	身体障害者を対象に訓練を実施

(逆瀬川 (2003) 「職業訓練の変遷と課題」より筆者作成)

2.1.3 職業能力開発促進法の制定

1985 年 6 月に職業訓練法の名称が現在の「職業能力開発促進法」へと変更された。新法の制定によって、民間の教育訓練機関等による委託訓練の対象者が拡大された。これまで特定不況業種の離職者等に限定されていた対象範囲を、雇用保険受給者や一般求職者に拡大するとともに、職種限定も取り払った。これによって、これまで国や都道府県が設置・運営する施設での訓練が中心であったのに対して、民間に委託をして実施する訓練が中心となった。

その後、職業能力開発促進法は数回改正され、現在では職業能力開発大学校・短期大学校、職業能力開発促進センター、職業能力開発校、障害者職業能力開発校にて職業訓練を実施しているほか、民間教育訓練機関をはじめとする委託訓練実施機関においても訓練を実施している。

2.1.4 求職者支援法の制定

2008 年のリーマンショックの影響を受けて、雇用保険の非受給者である非正規労働者等に対するセーフティネットの拡充が必要となった。その一環として、これまで職業訓練

の対象外とされてきた雇用保険の受給資格がない求職者に対する職業訓練及び職業訓練期間中の生活支援を行う「緊急人材育成支援事業（通称、基金訓練）」が2009年より実施された。当時、この緊急人材育成支援事業は時限予算措置であり、2011年9月に終了予定であったが「雇用保険を受給することができない求職者に対するセーフティネットの役割」として、その後も恒久化することが検討された。そして、労働政策審議会等で検討された後に、2011年2月に「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成23年法律第47号）が閣議決定され、同年5月より「求職者支援訓練」が開始した。

2.2 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構設置の経緯

本節では、2011年10月1日に発足した独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構設置の歴史について、その前身である独立行政法人雇用・能力開発機構（以下、能開機構と言う）の廃止、その経緯と絡めて説明する。なお、構成の都合上、歴史上の順番と反対になってしまったが、高齢・障害・求職者雇用支援機構の設置は、求職者支援訓練制度の開始よりも以前の出来事であることを留意されたい。

本節の記述は主に、厚生労働省「雇用・能力開発機構の廃止等について」、厚生労働省「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの都道府県への譲渡について」、厚生労働省「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの今後の在り方について」、自由法曹団（2010）、日本経済新聞（2011）に依拠している。

2.2.1 雇用・能力開発機構の廃止と高齢・障害・求職者雇用支援機構の設置

日本経済新聞（2011）によると、高齢・障害・求職者雇用支援機構の前身であった能開機構は、1990年代後半より無駄な「箱モノ」づくりの実態が明らかになり、行政改革の対象の常連となっていた。具体的には、「私のしごと館」やコンサートホールの「中野サンプラザ」、健康施設の「スパウザ小田原」などの豪華施設を相次いで建設していた。それに加えて、天下りの温床である実態も明らかとなり、世間からの批判を集めた。

その結果、能開機構は2007年12月24日に閣議決定された「独立行政法人整理合理化計画」において、「法人自体の存続について1年を目処に検討を行う」ことが明記された（厚生労働省「雇用・能力開発機構」）。その後、2008年12月24日の閣議決定によって、①能開機構の廃止、②能開機構の職業能力開発業務を高齢・障害・求職者雇用支援機構へと移管すること、の2点が決定された。

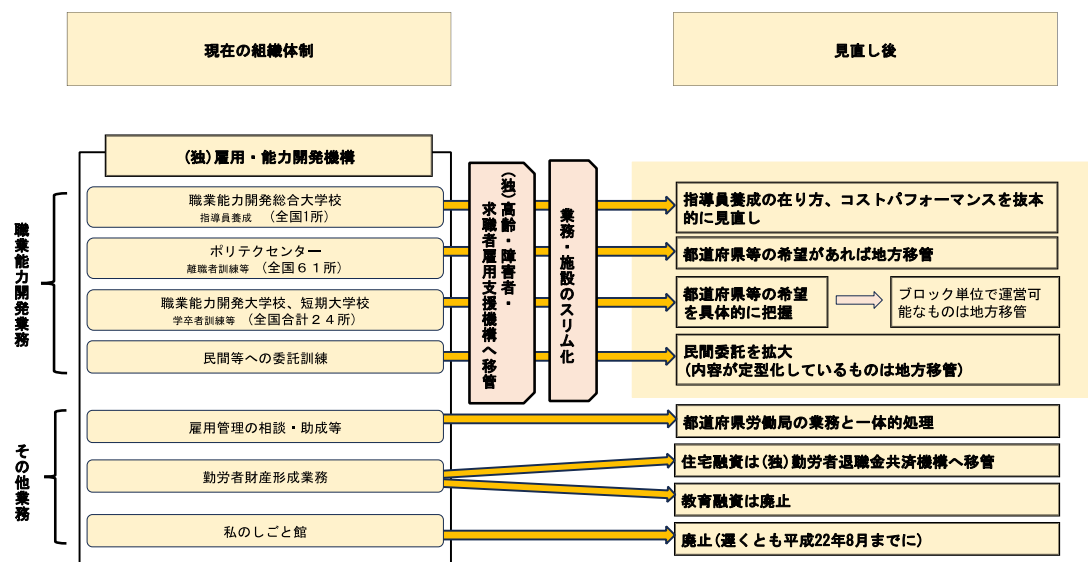
能開機構の廃止は2008年末に閣議決定済みではあったものの、リーマン・ショック等の雇用情勢の悪化により法改正が遅れた影響で、「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（法律第二十六号）」は2011年4月22日に衆議院本会議で可決・成立した。これにより、能開機構は2011年9月末に廃止、2011年10月1日に発足した独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に業務の一部が移管された。

2.2.2 雇用・能力開発機構の業務の移管と廃止

能開機構の廃止にあたり、これまで能開機構が担っていた業務は、次の3つの観点を踏まえて移管または廃止されることとなった。1つ目は、高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管する業務は職業能力開発業務のみとし、その他の業務は廃止または独立行政法人勤労者退職金共済機構等への移管をすることで、職業能力開発業務とそれ以外の業務を切り離すことである。2つ目は、可能な業務はできる限り地方や民間に委ねることである。3つ目は、業務や施設に関しては「真に必要な」を精査した上で、不要なものは廃止する等のスリム化を図ることである。

上記の3つの観点を踏まえた結果、能開機構の業務は図2-1のように移管・廃止されることが決定した。主要な決定としては、能開機構が実施主体となっていた職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）の都道府県等への移管が目指されたことである。また、これまで能開機構より民間教育訓練機関等へ委託をして実施していた訓練を、都道府県からの委託に変更することとなったのも大きな決定であった。

図 2-1 能開機構の業務の見直し



(厚生労働省「雇用・能力開発機構の廃止等について」より筆者作成)

2.2.3 都道府県等への業務の移管

前節で述べた通り、能開機構の廃止にあたっては、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）及び職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）業務の都道府県への移管が目指された。

業務の移管にあたっては、「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律」の中で、2013年度末までに都道府県が移管を希望し、その機能を維持できると厚生労働大臣が認めた場合可能となると定められた。移管の条件として、①都道府県が譲渡を受けた職業能力開発促進センターや職業能力開発大学校・短期大学校において、譲渡前に実施されていた職業訓練の定員や科目等を維持する場合は、職員引受割合に応じて譲渡額を減額すること、②①の場合は、譲渡を受けた年度を含む2年度間、職員引受割合に応じた効率補助を実施すること、この2つが条件とされた（表 2-4 参照）。

しかしながら、2014年2月末に厚生労働省は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が引き続き、職業能力開発促進センター及び職業能力開発大学校・短期大学校を運営する方針を発表した。つまり、上記の業務の都道府県への移管の方針は撤回となったのである。これは、2013年5月に実施した都道府県に対する意向調査等において、移管を希望する都道府県がなかったこと、さらなる移管条件の緩和は適当でないことが分科会で決定されたことを踏まえた結果であった。

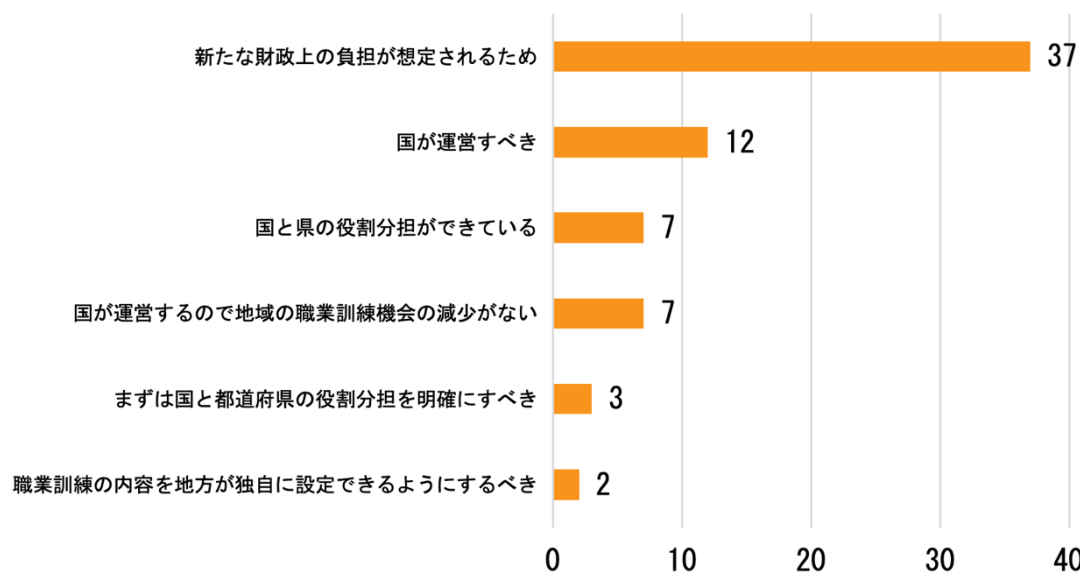
表 2-4 移管条件

職員引受割合	①施設の譲渡額の 時価からの減額割合	②運営費の補助（譲渡を 受けた年度を含む2年度間）
2分の1以上	10割（無償）	10割
3分の1以上～2分の1未満	8割	8割
3分の1未満	5割	5割

（厚生労働省「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの都道府県への譲渡について」より
筆者作成）

厚生労働省「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの都道府県への譲渡について」によると、都道府県側が移管を引き受けなかった主な理由としては、新たな財政上の負担が生じる、国が責任を持って実施すべき等が挙げられていた（図 2-2 参照）。また、全ての都道府県が移管を引き受けないという意味を表明しつつ、職業能力開発促進センターの廃止に対しても反対していた。そのため、職業能力開発促進センターおよび職業能力開発大学校・短期大学校は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が引き続き運営することとなった。

図 2-2 都道府県が移管を引き受けない理由（単位：都道府県）



（厚生労働省「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの都道府県への譲渡について」より
筆者作成）

3. 現在の公的職業訓練制度の制度設計

3.1 公的職業訓練制度の概要

本章では、現在の公的職業訓練制度であるハロートレーニング制度について説明する。詳細の説明に先がけて、本節では、その法的根拠と全体像、すなわち、①対象者、②受講費用、③訓練期間、④実施主体、⑤実施機関、⑥訓練課程の違い、等をまとめる。

一般財団法人労務行政研究所（2017）によると、職業能力開発促進法では、職業訓練に関する特別な定義はされていない。しかし、職業能力開発促進法は「職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させる」ことを目的としている。そのため、職業訓練とは、労働者に対して、職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることによって、労働者としての能力⁴を開発し、向上させるための訓練を指していると解釈することができる。

現在の公的職業訓練制度は、この職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）だけでなく、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成23年法律第47号。以下、求職者支援法）にも基づいている。前者は「公共職業訓練」を規定

⁴ 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）では、職業に必要な労働者の能力は「職業能力」と称されており、業務の遂行に必要な労働者の能力であり、その職業における課題を処理する能力を意味している。

し、後者は雇用保険の非受給者を対象に 2011 年に新設された「求職者支援訓練」を規定している。

以下、それぞれについて概要を説明する。「職業能力開発推進法」は、「国及び都道府県はその責務として、「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならない（職業能力開発促進法第 4 条第 2 項）」としており、この法律の下で実施されるのが公共職業訓練である。

公共職業訓練には、その対象者ごとに（1）離職者訓練、（2）在職者訓練、（3）学卒者訓練、（4）障害者訓練の 4 種が存在する。各職業訓練の対象者や受講費用、訓練期間の違いは次のとおりである。第 1 に、「離職者訓練」は、ハローワークの求職者の中でもとりわけ雇用保険の受給者を対象とした職業訓練であり、訓練受講に係る費用（テキスト代を除く）は無料となっている。訓練期間は 3 か月のものから 2 年におよぶものまであり、幅が広い。第 2 に、「在職者訓練」は中小企業の在職労働者を主な対象とした有料の職業訓練であり、訓練期間は 2～5 日程度と非常に短い。第 3 に、「学卒者訓練」の主な対象は新規学校卒業者と設定されているが、有料の職業訓練であるため、それ以外の者であっても受講可能となっている。また、学卒者訓練の訓練期間は最短でも 1 年であり、訓練期間が長いのが特徴的である。第 4 に、「障害者訓練」は、障害者を対象とした無料の職業訓練であり、訓練期間は 3 か月から最長でも 1 年となっている。

次に、求職者支援訓練を説明する。求職者支援訓練は、求職者支援法に基づく制度であり、2008 年の金融危機に端を発する雇用情勢の悪化に対応して、2009 年 7 月から 2011 年 9 月まで実施された緊急人材育成支援・就職支援基金事業を 2011 年 10 月より恒久化するものとして創設された。現在では、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しての役割を担っている。その対象者は雇用保険を受給できない者であり、訓練受講にかかる費用（テキスト代を除く）は無料となっている。また、一定の条件の下で、受講者が月 10 万円の生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）を受給しながら、職業訓練を受け、再就職・転職・スキルアップ⁵を目指すことが可能である。なお、訓練期間は 2～6 か月程度である。

表 5 は、公共職業訓練と求職者支援訓練の実施体制をまとめたものである。公共職業訓練や求職者支援訓練で受講できる職業訓練は高齢・障害・求職者雇用支援機構や都道府県、市町村が主体となって実施している。これらの主体は「訓練実施主体」と呼ばれる。表 5 から、1 つの訓練（離職者訓練等）を複数の実施主体が担っていることがわかる。なお、求職者支援訓練の訓練実施主体は、高齢・障害・求職者雇用支援機構だけである。

実際に職業訓練を行うための施設である「訓練実施機関」には、訓練実施主体が職業訓練実施のために運営する「公共職業能力開発施設」、もしくは、高齢・障害・求職者雇

⁵ これまでの求職者支援訓練は、再就職や転職を目指す者のみを対象としていたが、2023 年の 4 月以降より直ちに転職せずとも働きながらスキルアップを目指す者も訓練の対象者となった（厚生労働省「求職者支援制度が変わります」）。

用支援機構や都道府県、市町村の公共職業能力開発施設より委託を受けた「委託訓練実施機関」が存在する。公共職業能力開発施設には、職業能力開発大学校・短期大学校（通称ポリテクカレッジ）、職業能力開発促進センター（通称ポリテクセンター）、職業能力開発校、障害者職業能力開発校などが含まれる。なお、公共職業能力開発施設にて実施される職業訓練は「施設内訓練」と呼ばれており、委託訓練実施機関にて実施される職業訓練は「委託訓練」と呼ばれている。離職者訓練と障害者訓練は施設内訓練と委託訓練の両方が、在職者訓練と学卒者訓練は施設内訓練のみが、求職者支援訓練は委託訓練のみが実施されている。

最後に、公的職業訓練制度で提供される職業訓練の訓練課程の違いについて述べる。公共職業訓練で受講可能な職業訓練は職業能力開発促進法の規定により、普通課程、短期課程、専門課程、専門短期課程、応用課程、応用短期課程の6つの訓練課程に区分されている。表5からわかるとおり、公的職業訓練制度では対象者によって職業訓練が分けられているが、提供される職業訓練の訓練課程は対象者を基準に分かれているわけではない。なお、求職者支援訓練には職業訓練には訓練課程による区分は存在しない。

表 5 公的職業訓練制度（ハロートレーニング制度）の全体像
（受講者数は 2021 年度）

	公共職業訓練				求職者支援訓練
	離職者訓練	在職者訓練	学卒者訓練	障害者訓練	
対象者	ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者	在職労働者	中学・高等学校卒業生	ハローワークの求職障害者	ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない者
費用	無料 テキスト代除く	有料	有料	無料	無料 テキスト代除く
訓練期間	約 3 か月～ 2 年	約 2 ～ 5 日	1 年または 2 年	約 3 か月～ 1 年	2 ～ 6 か月
実施主体	①機構* ②都道府県 ③市町村	①機構 ②都道府県	①機構 ②都道府県	①機構 ②都道府県	機構
実施機関	①職業能力開発促進センター ②職業能力開発校 ③委託訓練実施機関	①職業能力開発促進センター ②職業能力開発大学校・短期大学校 ③職業能力開発校	①職業能力開発大学校・短期大学校 ②職業能力開発校	①障害者職業能力開発校 ②職業能力開発校 ③委託訓練実施機関	委託訓練実施機関
訓練課程	①短期課程	①短期課程 ②専門短期課程 ③応用短期課程	①普通課程 ②専門課程 ③応用課程		
受講数	108,150 人	92,467 人	15,841 人	1,376 人	28,260 人

*機構は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を指す

（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」、厚生労働省「令和 3 年度 公共職業訓練等実績」、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）」、関家（2019）「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—」、横浜市中央職業訓練校（2020）「横浜市中央職業訓練校学校案内」より筆者作成）

3.2 訓練実施機関

職業訓練を実施する機関は、「公共職業能力開発施設」と「委託訓練実施機関」の2つに分けることができる。本節では、職業訓練を行うための施設の違いを明確にする。本節第1項の記述は主に「職業能力開発促進法」、厚生労働省「国と都道府県の役割分担」、厚生労働省「令和3年度 公共職業訓練等実績」、第2項の記述は主に厚生労働省「委託訓練実施要領」（職業能力開発促進法第519号、平成13年）、求職者支援法に依拠している。

3.2.1 公共職業能力開発施設

表3-2は公共職業能力開発施設の名称と施設で実施される職業訓練の概要、施設を運営する実施主体を示している。実施主体ごとに運営している施設が異なることがわかる。まず、高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営している主な施設は、①職業能力開発大学校・短期大学校、②職業能力開発促進センターの2つである。次に、都道府県が設置している主な施設は、①職業能力開発短期大学校、②職業能力開発校での2つである。障害者職業能力開発校については、高齢・障害・求職者雇用支援機構と都道府県の両方が運営している。最後に、市町村が運営している施設は、職業能力開発校である。なお、現在市町村が運営する公共職業能力開発施設は、横浜市が設置する横浜中央職業訓練校のみである。

実施主体ごとの運営施設の違いは国と都道府県の役割の違いにより生じている。国は、雇用対策の観点から、セーフティネットとしての離転職者の早期再就職を図るための職業訓練を行い、また高度・先導的な職業訓練を開発し、普及させる役割を担っている。都道府県は、地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズをきめ細かく把握しつつ、これに対応した職業訓練を行う等、地域の実情に応じた職業能力開発を推進し、地方公共団体としての産業施策や福祉施策と一体となり、関係機関との連携を図るとともに、雇用の創出や安定に向けた取り組みを実施する役割を担っている。

上記の役割の違いから、国は、職業能力開発大学校・短期大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校を設置し、都道府県は、職業能力開発校を設置するとされている（職業能力開発促進法第16条第1項）。ただし、表6からわかるとおり、現在、職業能力開発大学校・短期大学校、職業能力開発促進センターについては国ではなく、高齢・障害・求職者雇用支援機構が行っている。この理由は雇用保険法第63条第3項において、国は公共職業能力開発施設の設置及び運営を高齢・障害・求職者雇用支援機構に行わせるものとされており、これを受けて、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法」第14条において、高齢・障害・求職者雇用支援機構の業務のひとつとして、職業能力開発大学校・短期大学校、職業能力開発促進センターの設置及び運営が掲げ

られているためである。つまり、公共職業能力開発施設を設置する「設置主体」と、公共職業能力開発施設を運営する「実施主体」は、異なっている。

また、職業能力開発促進法第 16 条第 2 項において、都道府県や市町村は厚生労働大臣の同意があれば、職業能力開発大学校・短期大学校、職業能力開発促進センター、障害者職業能力開発校が設置できるとされている（職業能力開発促進法第 16 条第 2 項）。これにより、都道府県も、職業能力開発短期大学校、職業能力開発校、障害者職業能力開発校の設置および運営を行っており、市町村（現在は横浜市のみ）も職業能力開発校を設置および運営しているのである。

なお、これらの公共職業能力開発施設を利用して実施される職業訓練は施設内訓練と呼ばれている。

表 3-2 公共職業能力開発施設の内訳

名称	職業訓練の概要	実施主体	施設数
職業能力開発大学校 (ポリテクカレッジ)	①高卒者等に対する高度な職業訓練を実施 (専門課程) ②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)	機構*	10
職業能力開発短期大学校 (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)	機構 都道府県	1 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	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 市町村	145 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	機構 都道府県	2 17

* 機構は、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構を表している。

(厚生労働省「令和 3 年度 公共職業訓練等実績」より筆者作成)

3.2.2 委託訓練実施機関

職業訓練の一部は、公共職業能力開発施設より民間に委託されている。職業訓練の委託を受けた機関は「委託訓練実施機関」と呼ばれる。委託訓練実施機関には、大学・大学院、職業訓練法人、NPO 法人、民間教育訓練機関等の委託訓練の適切な実施が可能である機関が含まれる。

公共職業訓練の一部（都道府県、市町村が運営する職業能力開発短期大学校、職業能力開発校、障害者職業能力開発校で実施される公共職業訓練の一部）と、求職者支援訓練は委託教育訓練機関に委託されている。それぞれの職業訓練の委託までの流れは以下のとおりである。

公共職業訓練の場合、都道府県及び市町村が設置する公共職業能力開発施設の長（または都道府県知事等）から委託が行われるとされている。求職者支援訓練の場合、厚生労働大臣が民間から申請のあった職業訓練を認定職業訓練とすることで職業訓練の委託が行われる。ただし、実際には厚生労働大臣は認定に関する事務は高齢・障害・求職者支援機構に行わせている（職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第4条3項）。

なお、これらの委託訓練実施機関に委託された職業訓練を「委託訓練」という。委託訓練は、主に「委託訓練実施要領」（職業能力開発促進法第519号、平成13年）に基づき、職業能力の開発を必要とする求職者に対する多様な職業訓練の受講機会を確保するため、幅広い教育訓練資源を最大限に活用することを目的に実施されている。

3.3 公的職業訓練制度の現状と課題

本章では、公的職業訓練制度の主に離職者訓練について、その定員充足率や就職率といった現状とそこから読み取れる課題を詳述する。本稿で用いる就職率は、訓練修了3か月以内のものを使用している。

本章の記述は主に、厚生労働省「令和元年度公共職業訓練等実績」、厚生労働省「令和2年度公共職業訓練等実績」、厚生労働省「令和3年度公共職業訓練等実績」、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）」、そして筆者が厚生労働省、高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県より独自に入手した「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」⁶に依拠している。

3.3.1 離職者訓練の実施状況

本稿第1章で述べた通り、離職者訓練では類似した職業訓練の提供が見られる。厚生労働省「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」によると、電気設備に関する訓練は、2019年度から2021年度に、高齢・障害・求職者雇用支援機構で約700コース、都道府県

⁶ 「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」とは、高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県が、毎年厚生労働省に提出している報告書である。当該年度に修了した訓練コースの訓練課程や定員数、訓練期間、訓練開始月、入校者数等の情報や、訓練受講者の属性、中退・修了・就職状況等の情報が集計値として計上されている。筆者は情報公開制度（法人文書開示請求）を厚生労働省、高齢・障害・求職者支援機構、各都道府県に対して実施し、2019～2021年度の離職者訓練と高齢・障害・求職者支援機構実施分の学卒者訓練に関する報告書を入手した。なお、「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」は本来、厚生労働省が取りまとめているものであるため、本稿では厚生労働省「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」と記す。

で約 20 コース実施されているが、栃木県や新潟県、福岡県では高齢・障害・求職者雇用支援機構と都道府県の両方がこの分野の訓練を実施している。また、CAD を用いた製造に関する訓練でも同様であり、高齢・障害・求職者雇用支援機構が約 200 コース、都道府県が約 70 コースを実施しているが、茨城県や神奈川県、滋賀県等ではその両方が類似訓練を提供している。このことから、高齢・障害・求職者雇用支援機構と都道府県の役割分担が曖昧になっている可能性が伺える。

3.3.2 離職者訓練の定員充足率

表 3-1 は、2019 年度から 2021 年度の高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設内訓練、都道府県の施設内訓練、委託訓練それぞれの定員数、応募者数、入校者数を示したものである。これによると、いずれの年度においても入校者数が定員数を大きく下回っていることが分かる。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設内訓練、委託訓練は、応募者数が定員数を上回っているにも関わらず、実際の入校者数は定員数よりもかなり減少するという特徴を、都道府県の施設内訓練はそもそも応募者数が定員数を下回っているという特徴をそれぞれ抱えている。このような定員充足率の問題が生じる原因としては、入校前に就職先が決定するといった前向きな理由や、ハローワーク職員に促されて応募はしてみたものの入校の意思がなかったり、入校前に何らかの気持ちの変化が生じたりということが考えられる。

しかしながら、次章にて詳細は述べるが、高齢・障害・求職者支援機構や都道府県が実施する施設内訓練においては、指導員の給与や施設・設備の費用等が税金により賄われている。そのため、定員充足率をより高めることは重要な課題だと言える。

表 3-1 離職者訓練の定員・応募・入校者数

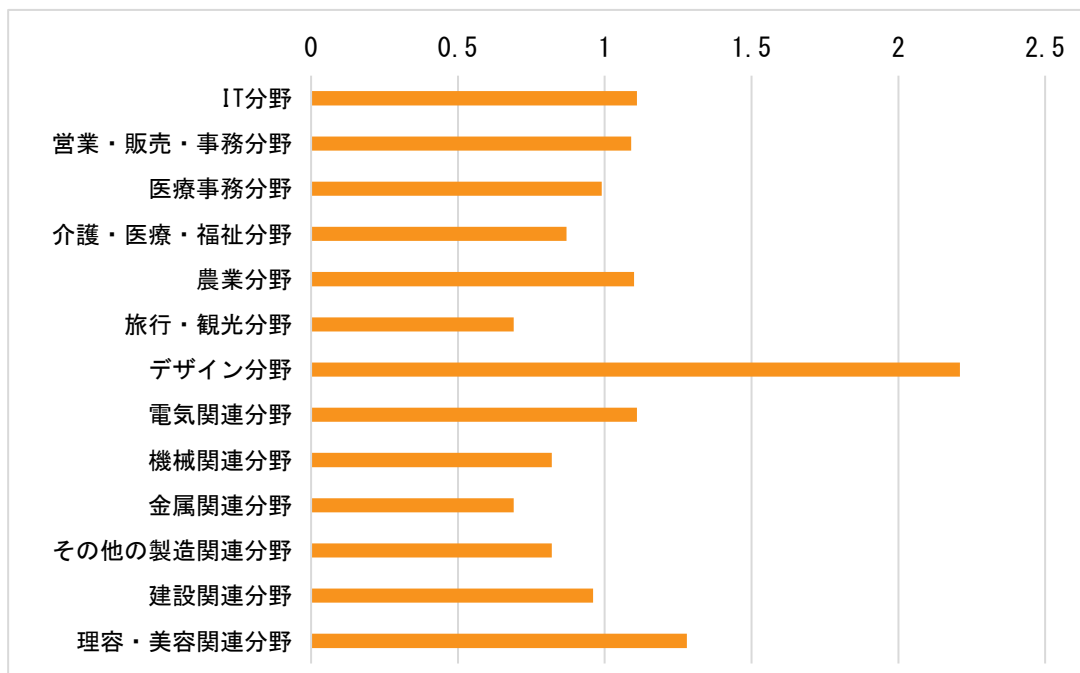
		施設内訓練		委託訓練
		高齢・障害 ・求職者雇用支援機構	都道府県	
2019	定員	23,486	9,008	78,558
	応募	25,943	8,024	85,261
	入校	20,302	6,134	61,780
2020	定員	22,316	8,773	77,859
	応募	25,376	7,863	90,417
	入校	19,319	5,922	61,014
2021	定員	24,377	9,249	85,167
	応募	25,273	8,359	93,283
	入校	19,679	6,127	65,327

（厚生労働省「令和元年度公共職業訓練等実績」、厚生労働省「令和2年度公共職業訓練等実績」、厚生労働省「令和3年度公共職業訓練等実績」、厚生労働省（2019）「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」、厚生労働省（2020）「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」、厚生労働省（2021）「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」より筆者作成）

3.3.3 離職者訓練の応募倍率

図 3-1 は、2021 年度の離職者訓練の分野別応募倍率を示したものである。デザイン分野の訓練は特に受講者からの人気が高く、応募倍率が 2 倍を超えていることが分かる。それと比較して、医療事務分野や介護・医療・福祉分野、電気関連分野を除いた製造分野、建設関連分野の訓練は応募倍率が 1 倍を下回っており、受講者からの人気が高いことが分かる。実際に、筆者がヒアリング調査を実施したポリテクセンター関西においても、近年は製造分野の人気は低く、応募者が集まりにくいという話があった。

図 3-1 2021 年度の離職者訓練の分野別応募倍率



(厚生労働省 (2022) 「令和 3 年度 公共職業訓練等実績」より筆者作成)

3.3.4 離職者訓練の就職状況

2017 年度から 2021 年度の離職者訓練の就職状況は表 3-2 の通りである。ここから読み取れる特徴は大きく分けて 2 つある。

1 つ目は、同じ施設内訓練であっても、高齢・障害・求職者支援機構が実施する訓練の方が、都道府県が実施する訓練よりも就職率が若干高いことが分かる。

2 つ目は、施設内訓練は、委託訓練よりも就職率が高いことが分かる。また、就職率の差も大きく、施設内訓練の方が毎年 10% 程度高い。実際に、黒澤・佛石 (2012) では、施設内訓練という実施方式が就職率を高めることが指摘されている。このように施設内訓練の就職率が高くなる要因としては、就職率が高い製造分野の訓練の多くが施設内訓練で実施されていることが考えられる。また、筆者がヒアリング調査を実施したポリテクセンター関西では、直接企業の採用担当者が施設に訪れたり、ポリテクセンター関西に直接集まる求人があったりするという話を聞いた。公共職業能力開発施設の方が、単年度契約の民間教育訓練機関よりも企業とのコネクションが作りやすいことも就職率の差の 1 つの要因であるように考えられる。

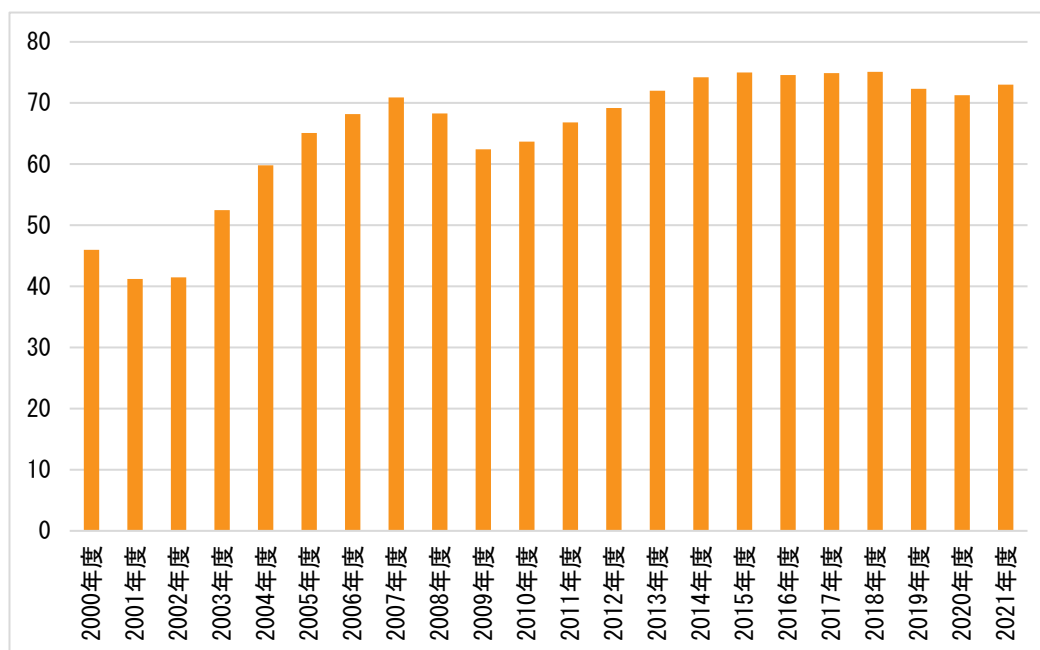
しかしながら、委託訓練に関しても、2000 年代と比較すると近年の就職率は上昇かつ安定していることが分かる (図 3-2 参照)。これは、単純に 2000 年代よりも企業における労働需要が高まっていること、訓練のノウハウが民間の委託訓練実施機関に蓄積されつつあること、等の可能性が考えられる。

表 3-2 施設内訓練と委託訓練の就職率（単位：％）

年度	施設内			委託		
	全体	高齢・障害 ・求職者雇用 支援機構	都道府県	全体	高齢・障害 ・求職者雇用 支援機構	都道府県
2017	87.1	87.9	85.1	74.9	84.7	74.8
2018	86.8	87.5	84.7	75.1	-	75.1
2019	84.2	85.5	80.5	72.3	-	72.3
2020	83.7	84.7	80.8	71.3	-	71.3
2021	86.1	87.4	82.5	73.0	47.9	73.1

（厚生労働省（2022）「令和3年度 公共職業訓練等実績」より筆者作成）

図 3-2 委託訓練の就職率の推移（単位：％）



（厚生労働省（2022）「令和3年度 公共職業訓練等実績」より筆者作成）

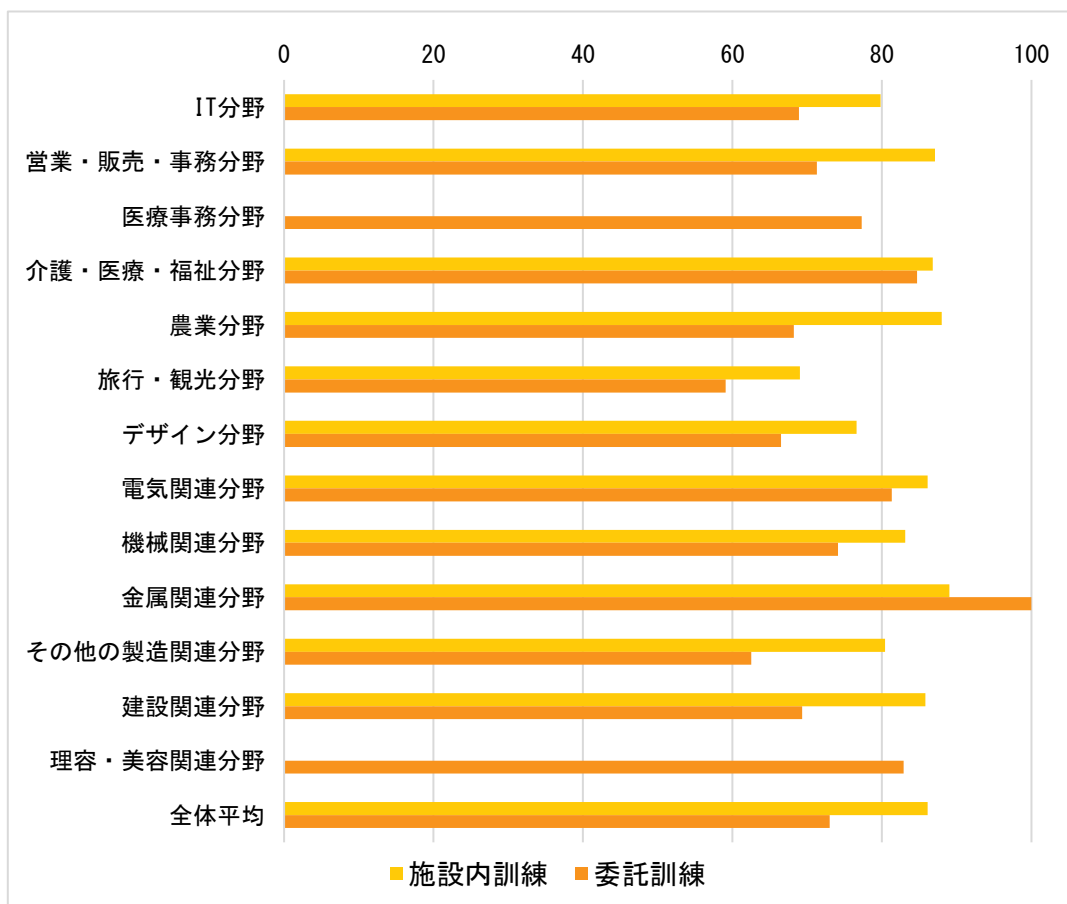
次に、訓練分野ごとの就職率の違いに注目する。図 3-3 は、2021 年度の訓練分野ごとの就職率である。

前項で応募倍率が最も高いことが明らかになったデザイン分野の訓練は、施設内訓練と委託訓練ともに全体平均よりも就職率が低いことが分かる。それと反対に、応募倍率が1倍を下回っていた介護・医療・福祉分野や金属関連分野の訓練の就職率が非常に高いこ

とも分かる。つまり、離職者訓練においては、就職に繋がりやすい分野に受講生が集まらず、就職に繋がりにくい分野に受講生が集まっているという現状を抱えていると言える。

また、IT分野は労働需要が高く、政府は今後も訓練の増設を掲げているにも関わらず、その就職率は全体平均よりも低いという現状も抱えている。これはIT業界で求められる水準の技術力が離職者訓練では身につけられない等の理由が考えられる。

図 3-3 2021 年度の離職者訓練の分野別就職率（単位：％）



（厚生労働省（2022）「令和3年度 公共職業訓練等実績」より筆者作成）

4. 公的職業訓練制度の予算

本章では、公的職業訓練の予算制度について説明する。

公的職業訓練は雇用保険制度の事業の1つであり、主に労働保険特別会計の雇用勘定からその予算が拠出されている。ただし、雇用勘定の中でも、公共職業訓練と求職者支援制度では予算の出所が若干異なっている。そこで本章では、雇用保険制度ならびに労働保険特別会計の全体像について説明した後、公共職業訓練の財源である「二事業（雇用安定事業・能力開発事業）」と「失業等給付」、求職者支援訓練の財源である「求職者支援事業」について詳述する。

また、その後、①高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する施設内訓練、②都道府県と市町村が実施する施設内訓練、③離職者訓練の委託訓練、④求職者支援訓練、という4つの実施主体や実施手法別に分けて、それぞれの予算額や具体的な使い道についても説明する。

本章第1節から第3節の記述は主に、八幡（2009）、厚生労働省職業安定局雇用保険課（2022）「雇用保険制度の概要」、厚生労働省「労働保険特別会計」、厚生労働省「第13章 失業等給付について」、厚生労働省「雇用継続給付について」、厚生労働省「教育訓練給付制度」、厚生労働省「就職促進給付について」に依拠している。第4節に関しては、八幡（2009）と厚生労働省の令和4年度行政事業レビューシート、大阪府の予算編成過程公表サイトを主に参考として執筆した。

4.1 雇用保険制度の概要

1975年に従来の失業保険制度に代わり、失業補償機能を発展的に継承するとともに、雇用構造の改善等の雇用に関する総合的機能を有する「雇用保険制度」が新設された。これは、第1次オイルショックを契機として日本経済が高度成長から安定成長路線へと大きな政策転換をはかる中で、どのように雇用を安定させるかが議論され、新設されたものである。新設された雇用保険制度の特徴は、失業を未然に防ぐ、あるいは失業を経ない労働移動（出向、配転、応援など）を促進するといった点が目的とされている。

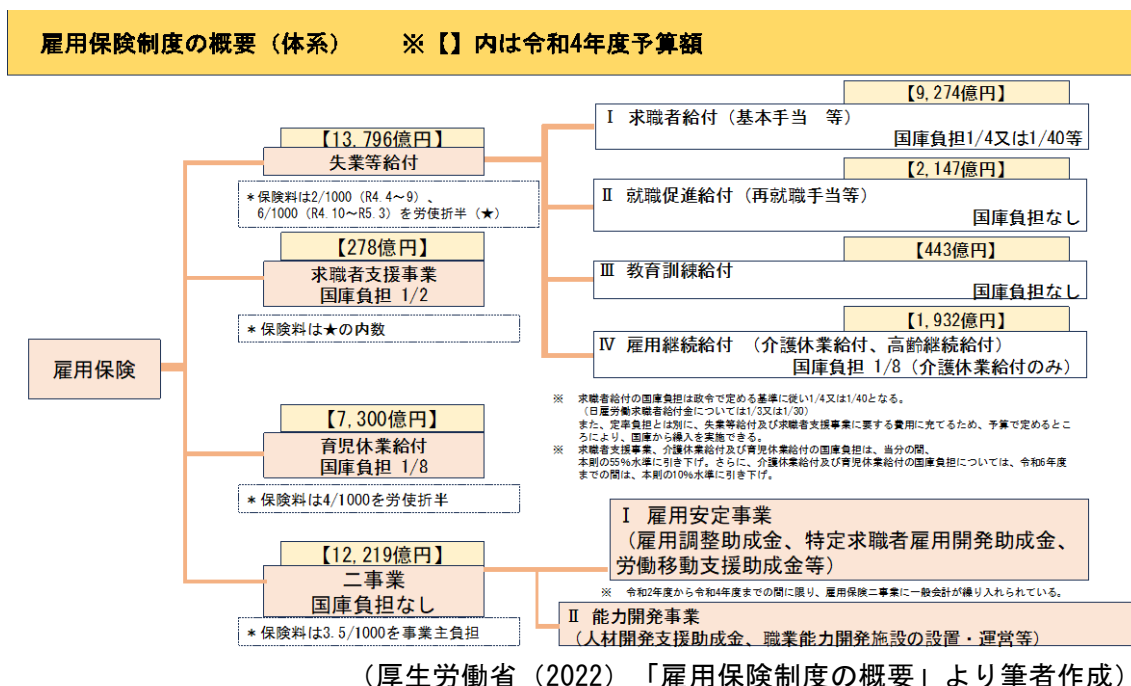
厚生労働省職業安定局雇用保険課（2022）「雇用保険制度の概要」によれば、雇用保険とは、①「労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者に雇用の継続が困難となる事由が生じた場合、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合、労働者が子を養育するための休業をした場合に、生活及び雇用の安定、ならびに就職の促進のために失業等給付及び育児休業給付を支給する」とともに、②「失業の予防、雇用状態の是正、及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発・向上、その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を行う」、という雇用に関する総合的機能を有する制度である。

上記に基づき、雇用保険制度の主な事業は、「失業等給付」「求職者支援事業」「育児休業給付」「二事業」の4つとされている（図4-1参照）。それぞれについて簡単に説明すると、まず「失業等給付」はいわゆる「失業手当」、正確には失業し、かつ求職中である方に「求職者給付」を行う事業である。離職者訓練受講生への手当は、この求職者給付より支払われている。この給付のほか、この事業には教育訓練給付、雇用継続給付、就職促進給付が含まれている⁷。次に「求職者支援事業」において、求職者支援訓練の実施と訓練受講生への職業訓練受講給付金の支給がされている。「育児休業給付」とは、労働者が1歳未満の子を療育するために育児休業を取る場合に、育児休業給付を行う事業である。最後に「二事業」とは雇用安定事業と能力開発事業で構成され、この能力開発事業に本稿の対象である公共職業訓練が含まれる。

⁷ 詳しくは愛知労働局職業安定課(2023)参照。

https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/pamphlet_form/_121786/_122012.html

図 4-1 雇用保険制度の概要



4.2 労働保険特別会計の概要

前節で述べた雇用保険制度は、「労働保険特別会計」の「雇用勘定」より財源が拠出されている。労働保険特別会計とは、1947年に失業保険事業等の経理を明確にするために設置された「失業保険特別会計」及び「労働者災害補償保険特別会計」が1972年に一元化され設置されたものである。

以下、労働保険特別会計の歳入及び歳出について説明する（図 4-2 参照）。労働保険特別会計では、まず事業主等から徴収した雇用保険の保険料等を労働保険料の徴収に係る業務を経理する「徴収勘定」に集める。その後、これは労災保険事業を経理する「労災勘定」と雇用保険事業を経理する「雇用勘定」に繰り入れる。

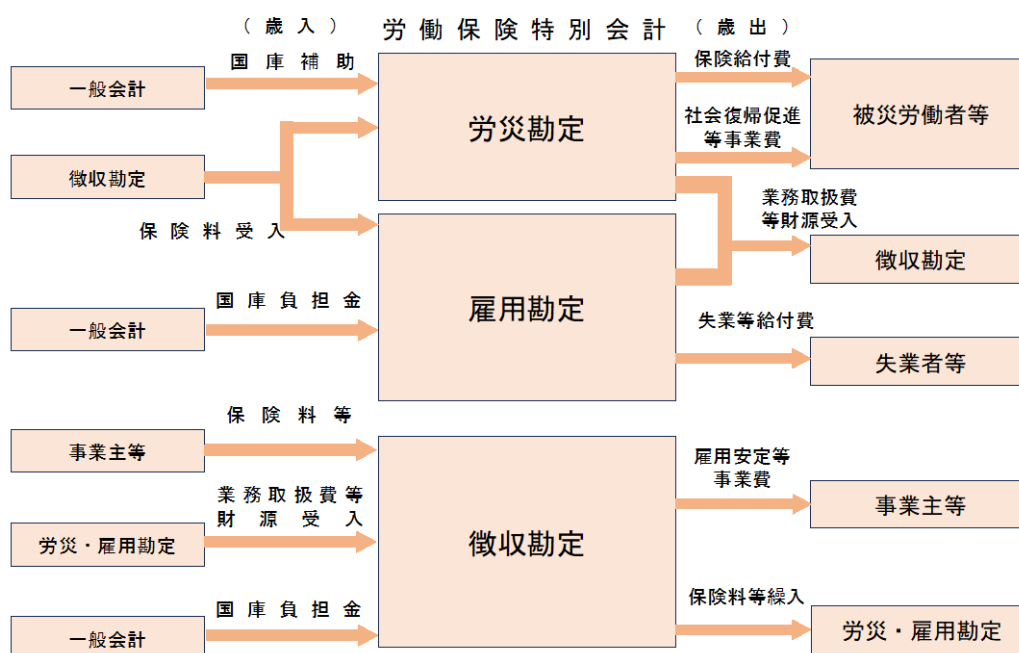
なお、図 4-2 の歳入には労災勘定に繰り入れられる「国庫補助」と徴収勘定・雇用勘定に繰り入れられる「国庫負担金」があるが、国庫補助は国の一般会計より繰り入れられるものであり、国庫負担金は国が地方公共団体と共同で行う事務に対して一定の負担区分に基づいて義務的に負担するものである。

本稿の対象である雇用保険事業では、失業等給付、求職者支援事業、育児休業給付、二事業の4種を実施しており、これらを区分経理している（図 4-3 参照）。それぞれの事業の保険料負担は、失業等給付と育児休業給付は労働者・事業主折半、雇用保険二事業は事業主のみとなっている。このとき、その繰入額は、事業ごとに設定される保険料負担や国庫補助率によって決定される。上述の「雇用勘定」「労災勘定」への繰入額は、この負担割合と事業ごとに設定される国庫補助率によって決定される。また、雇用保険事業は、

雇用保険法第 66 条の規定により求職者給付、雇用継続給付、職業訓練受講給付金、認定職業訓練実施奨励金等及び雇用保険事業の事務の執行に要する経費の一部を負担することとされているため、労働保険特別会計雇用勘定へ一般会計から繰入れが行われている。

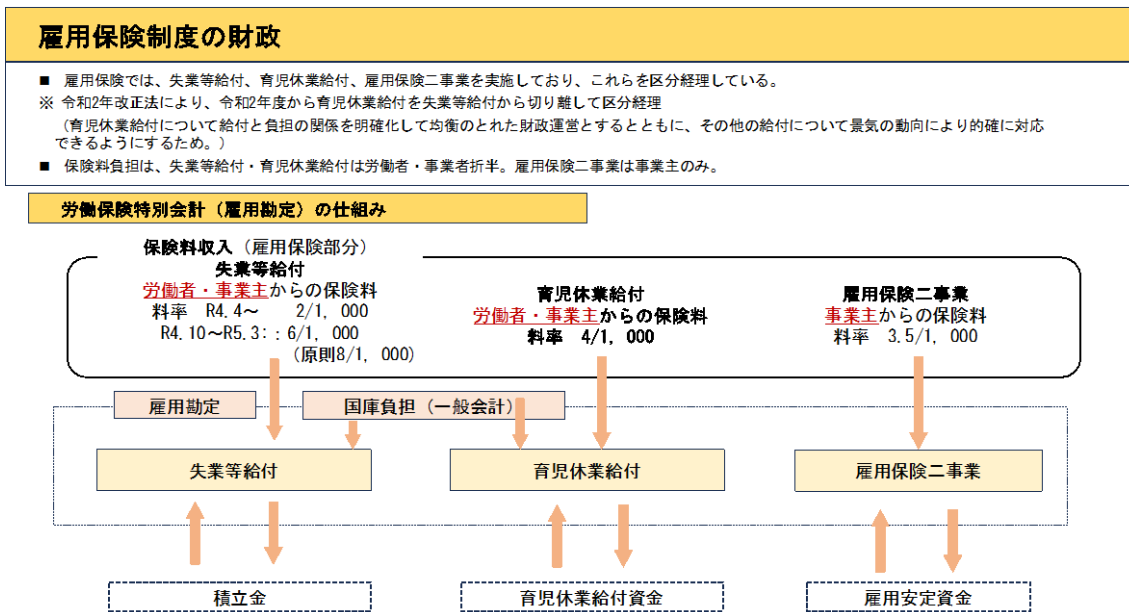
公共職業訓練の訓練実施に係る費用等は二事業より、離職者訓練受講者への手当は失業等給付より、そして求職者支援訓練の訓練実施と受講生への手当に係る費用等は求職者支援事業より拠出されている。次節では、その概要について説明する。

図 4-2 労働保険特別会計の歳入・歳出



(厚生労働省「労働保険特別会計」より筆者作成)

図 4-3 雇用保険制度の財政構造



（厚生労働省（2022）「雇用保険制度の概要」より筆者作成）

4.3 公的職業訓練を運営する事業

公共職業訓練の訓練実施に係る費用等は二事業より、離職者訓練受講者への手当は失業等給付より、そして求職者支援訓練の訓練実施と受講生への手当に係る費用等は求職者支援事業より拠出されている。本節では、二事業と失業等給付、求職者支援事業について概要を説明する。

4.3.1 雇用保険二事業の概要

本項では、雇用保険二事業についてその概要を説明する。

雇用保険二事業とは、被保険者等に関する失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に資する雇用対策を通して、「失業」の予防や再就職を促進し、失業等給付の抑制を図るものとして実施されている事業である（厚生労働省職業安定局雇用保険課（2022）「雇用保険制度の概要」）。具体的な事業は、雇用安定事業と能力開発事業の2つである（表 4-1 参照）。公共職業訓練は能力開発事業に当たり、離職者訓練と在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練を実施するための公共職業能力開発施設の整備に係る費用、離職者訓練の訓練実施に係る費用は本事業に該当する。

なお、雇用保険二事業は事業主の保険料（賃金総額の0.35%分）のみを原資としており、国庫による負担はない⁸。それぞれの予算規模としては、雇用安定事業に1兆113億円、能力開発事業に2,026億円の予算が2022年度には組まれている。

表 4-1 雇用保険二事業の事業内容

雇用安定事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用調整助成金（失業予防に努める事業主を支援） ・ 特定求職者雇用開発助成金（就職困難者の雇入れを支援） ・ 労働移動支援助成金 （離職を余儀なくされる労働者の再就職に努める事業主を支援）
能力開発事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共職業訓練の推進 <ul style="list-style-type: none"> —（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の運営費等 —民間等を活用した効果的な職業訓練等の推進 ・ 人材開発支援助成金（事業主が行う教育訓練への支援）

（厚生労働省（2022）「雇用保険制度の概要」より筆者作成）

4.3.2 失業等給付の概要

本項では、失業等給付についてその概要を説明する。

失業等給付の事業は、「求職者給付」「就職促進給付」「教育訓練給付」「雇用継続給付」の4つより構成されている（表 4-2 参照）。離職者訓練受講者が受給できる手当は、求職者給付に該当する。

なお、失業等給付は労働者と事業主それぞれからの保険料（賃金総額の0.6%分）に加え、一般会計からの国庫負担（国庫負担は求職者給付と雇用継続給付の介護休業給付のみ）を原資としている。それぞれの予算規模としては、求職者給付に9,274億円、就職促進給付に2,147億円、教育訓練給付に443億円、雇用継続給付に1,932億円の予算が2022年度には組まれている。

⁸ 令和2～4年度に限り、雇用調整助成金等の中小企業の基本手当日額上限を超える部分に一般会計が繰り入れられている（厚生労働省（2022）「雇用保険制度の概要」）。

表 4-2 失業者給付の事業と事業内容

事業名	事業内容
求職者給付	失業者の生活の安定と求職活動を用意するために、「一般求職者給付」「高年齢求職者給付」「短期雇用特例被保険者の求職者給付」「日雇労働求職者給付金」を支給する事業。
就職促進給付	早期再就職の促進のために、「再就職手当」「就業促進定着手当」「就業手当」を支給する事業。
教育訓練給付	労働者の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進のために、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部を支給する事業。
雇用継続給付	職業生活の円滑な継続を援助・促進するために、「高年齢雇用継続給付」と「介護休業給付」を支給する事業。

(厚生労働省 (2022) 「雇用保険制度の概要」、厚生労働省「第 13 章 失業等給付について」、厚生労働省「就職促進給付について」、厚生労働省「教育訓練給付制度」、厚生労働省「雇用継続給付について」より筆者作成)

4.3.3 求職者支援事業の概要

本項では、求職者支援事業についてその概要を説明する。

求職者支援事業とは、本稿でこれまで取り上げてきた公的職業訓練の 1 つである「求職者支援訓練」の実施、そして訓練受講生への「職業訓練受講給付金」の支給をする事業である。

求職者支援訓練は、雇用保険から漏れ落ちた人々のための制度だが、主な財源は雇用保険料から賄われている（図 4-1 「雇用保険制度の概要」を参照）。求職者支援訓練は雇用保険の附帯事業として位置付けられており、雇用保険の仕組みを利用しているため、国（国庫負担）が 2 分の 1、雇用保険被保険者である労働者と当該労働者の使用者が 4 分の 1 ずつを負担している。なお、国庫負担については、雇用保険と同様の「原則負担の 100 分の 55 を負担する」という暫定措置が本制度においても適用されているため、現在は 27.5% の負担に留まっている。つまり、求職者支援訓練に係る支出の 7 割以上を、雇用保険の被保険者である労働者と使用者の保険料負担で賄っているという現状がある。本制度の 2022 年度の予算額は、278 億円であった。

4.4 公共職業訓練の財源

前節では、雇用保険制度の具体的な事業について言及し、公共職業訓練は二事業の能力開発事業より、離職者訓練の受講者への手当は失業等給付の求職者給付より、求職者支援訓練は求職者支援事業よりその予算が拠出されていることを明らかにした。

本節では、①高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する施設内訓練、②都道府県と市町村が実施する施設内訓練、③離職者訓練の委託訓練、④求職者支援訓練、という4つの実施主体や実施手法別に分けて、それぞれの予算額や具体的な使途について説明する。

4.4.1 高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する施設内訓練の財源

高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施主体となっている施設内訓練に対しては、労働保険特別会計雇用勘定より、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発勘定運営費交付金（以下、機構交付金）」と「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構施設整備費補助金（以下、機構補助金）」が歳出されている。

機構交付金とは、高齢・障害・求職者雇用支援機構法で定める業務のうち、求職者やその他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を行うことにより、求職者やその他の労働者の職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とした交付金である。具体的に本交付金を用いた事業としては、高齢・障害・求職者雇用支援機構における離職者訓練、在職者訓練、ものづくり人材の育成（高度技能者養成訓練、指導員養成訓練等）である。2022年度の当初予算として498億4900万円が組まれており、その内訳は、人件費が244億1200万円、業務費が242億6100万円、一般管理費が11億7600万円であった。

機構補助金とは、求職者やその他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を行うことにより、求職者やその他の労働者の職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする補助金である。具体的には、本補助金を用いて、高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設・設備の整備または改修のための経費について補助を行っている。なお、補助率は100パーセントである。本補助金の予算額（当初予算）は、2022年度に17億3200万円、2023年度に37億1800万円である。なお、2022年度から2023年度で予算額が大幅に増加しているのは、老朽化した訓練施設の建て替え工事が増加していることが原因である。

4.4.2 都道府県が実施する施設内訓練の財源

都道府県が実施主体となっている施設内訓練は、国からの交付金・補助金と都道府県費が財源となっている。

まず、国からの交付金・補助金についてである。国から都道府県に対しては、2つの交付金と補助金が拠出されている。

1つ目は、「都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金（職業転換訓練費交付金・離職者等職業訓練費交付金）」である。職業能力開発促進法第94条において、国は政令で定めるところにより、都道府県が設置する職業開発校及び障害者職業能力開発校の施設及び設備に要する経費の一部を負担するとされている。また、職業能力開発促進法第95条第1項において、第94条に定めるものの他にも、職業能力開発校及び障害者職業能力開発校の運営に要する経費の財源に充てるため、都道府県に対して交付金を交付することが規定されている。これらの規定に基づいて、一般会計と労働保険特別会計雇用勘定より、「都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金（職業転換訓練費交付金・離職者等職業訓練費交付金）」が交付されている。都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金は、都道府県における職業訓練の規模及び質の維持を目的としており、都道府県が設置する職業能力開発校、障害者職業開発校、職業能力開発短期大学の運営に要する経費の財源として交付されている。具体的な用途は、職業訓練指導員やその他の職員の給与や訓練の教材費、設備の維持管理費となっている。歳出予算目は、一般会計の「職業転換訓練費交付金」、労働保険特別会計雇用勘定の「離職者等職業訓練費交付金」である。2022年度の当初予算としては、職業転換訓練費交付金として35億2200万円、離職者等職業訓練費交付金として89億2900万円、合計で124億5100万円が組まれていた。2021年度の交付金額が上位の都道府県としては、東京都に12億8800万円、神奈川県に8億5500万円、大阪府に5億6500万円、愛知県に5億4600万円、埼玉県に5億200万円が交付されている。

2つ目は、「職業能力開発校施設設備費等補助金」である。本補助金は、都道府県立職業能力開発施設の建物・機械の整備等を実施することで、公共職業訓練による労働者の職業能力の開発及び向上を促進することを目的としたものであり、職業能力開発校の設備整備（建物の整備（建替、改修、修繕等）、機械器具の整備）にかかる経費、職業訓練指導員の研修の実施にかかる経費に対して、労働保険特別会計雇用勘定より補助を行っている。なお、職業能力開発校の設備整備への補助率は2分の1、職業訓練指導員の研修への補助率は4分の3と設定されている。歳出予算目は、職業能力開発校施設整備費補助金と職員旅費であり、2022年度の当初予算はそれぞれ、26億4200万円、40万円が組まれている。

次に、訓練実施主体である都道府県が負担している都道府県費についてである。都道府県費に関しては、各都道府県によって事業名や予算目、予算額等が異なっていることから、本稿では大阪府を例に挙げて説明する。大阪府では、大阪府が実施主体となっている施設内訓練への予算として、一般会計において「高等職業技術専門校運営費」と「高等職業技術専門校施設整備費」という2つの事業が設けられている。なお、高等技術専門校とは、大阪府における職業能力開発校の呼称である。

高等職業技術専門校運営費は、新規学卒者及び中高年齢者等に対して基礎的な技能訓練を実施することで、就職の促進や産業界が要求する技能労働者の養成を図ることを目的とした事業である。主な用途は、離職者訓練の受講者に支払われる訓練手当、職業訓練指

導員やその他の職員の給与、設備の維持管理費等が主な使途となっている。高等職業技術専門校運営費の2022年度の当初予算は5億4722万円である。そのうち、3億3050万3000円は国からの交付金であり、残りの1億6548万5000円が大阪府の一般財源、つまり都道府県費として拠出されている。

高等職業技術専門校施設整備費は、効果的な職業能力開発実施のため、老朽化等に伴う各技術専門校の施設・設備を整備・更新することを目的とした事業である。本事業の2022年度の当初予算は1億1790万3000円であり、内5783万6000円は国からの補助金、200万円を地方債、5806万7000円を一般財源から賅っている。

4.4.3 委託訓練

離職者訓練の委託訓練は、「離職者等の再就職に資する総合的な職業能力開発プログラムの推進」という事業より資金が拠出されている。本事業における歳出予算目は、「生涯職業能力開発事業等委託費」「諸謝金」「雇用開発支援事業等補助金」「庁費」「労働保険業務庁費」「その他」であり、2022年度の当初予算はそれぞれ、344億6800万円、1億4200万円、9000万円、6100万円、2000万円、300万円である。また、本事業の運営にかかる国庫負担は、100パーセントとなっている。なお、委託訓練に係る予算の最も大きな使途である「生涯職業能力開発事業等委託費」とは、委託訓練を実施した委託訓練実施機関に対して、訓練終了後に支払われるものである。

4.4.4 求職者支援訓練の財源

求職者支援訓練は、「求職者支援制度に必要な経費」という事業名で、労働保険特別会計雇用勘定から直接実施、補助、交付が行われている。本事業の具体的な歳出予算目は、「認定職業訓練実施奨励金」「職業訓練受講給付金」「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構認定特定求職者職業訓練勘定運営費交付金」「謝礼金」「庁費」「その他」であり、2022年度の当初予算はそれぞれ、117億2400万円、126億2900万円、24億3800万円、7億300万円、1億1600万円、1億6500万円が組み立てられており、合計は277億7500万円であった。求職者支援訓練に係る予算において、受講生への手当である職業訓練受講給付金と同程度の予算が充てられているのが、「認定職業訓練実施奨励金」である。認定職業訓練実施奨励金とは、求職者支援訓練の円滑かつ効果的な実施を奨励するため、訓練を実施する委託訓練実施機関に対して、一定の支給要件を満たした場合に支給されるものである。

5. おわりに

本稿では、日本の公的職業訓練制度について、歴史、制度設計、予算の観点からその全体像と課題を明らかにした。まず、歴史の観点からは、先行研究をもとに公的職業訓練

制度の略史、そして先行研究では明らかにされていない「独立行政法人雇用・能力開発機構の廃止」とそれに伴う「独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の設置」という実施主体の変化についてまとめた。その結果、日本では古くから国と都道府県それぞれが訓練施設を持ち、訓練を実施してきたことが明らかになった。また、能開機構の廃止決定時に、国が設置する訓練の廃止や縮小、都道府県・民間への移譲という流れができていたことも明らかになった。次に、制度設計については、特に、公共職業訓練制度の離職者訓練と在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練の4種と、求職者支援訓練との制度上の違いについて、①対象者、②受講費用、③訓練期間、④実施主体、⑤実施機関、⑥訓練課程、という6つの観点から明らかにした。また、公的職業訓練制度の現状とそこから明らかになる課題についても論じた。最後に、予算の観点からは、①公的職業訓練は雇用保険制度の事業の1つであり、主に労働保険特別会計の雇用勘定からその予算が拠出されていること、②公共職業訓練と求職者支援制度では予算の出所が若干異なっており、公共職業訓練は二事業の能力開発事業（離職者訓練の受講手当のみ失業等給付の求職者給付）より、求職者支援訓練は求職者支援事業より主にその予算が拠出されていること、を論じた。また、具体的な予算額や使途についても明らかにした。

これらの制度分析の結果、求職者支援制度の新設等、公的職業訓練に求められる役割は増大するばかりで、制度は不必要に大きくなりすぎていることが伺えた。

特に、離職者訓練の施設内訓練はそれが顕著であった。離職者訓練を始めとする多くの公的職業訓練において、訓練の定員数が豊富に確保されている一方、受講者があまり集まっていない現状があった。また、このような定員充足率の課題があるにも関わらず、国と都道府県それぞれが予算を割り当てて、類似した内容の離職者訓練を実施している現状があることも明らかになった。これは、公共職業訓練の施設内訓練を維持するために毎年膨大な金額の予算が割り当てられることに繋がっており、実際に、高齢・障害・求職者雇用支援機構に対して、人件費等の498億4900万円と設備等の整備のための17億3200万円、合計で515億8100万円の予算が組まれている。また、都道府県に対しても、人件費等の124億5100万円と設備等の整備のための26億4200万円、合計で150億9300万円の予算が組まれていた。なお、都道府県の施設内訓練に関しては、各都道府県が独自に拠出している予算（都道府県費）も存在するため、実際には150億円を優に越える予算が施設内訓練に対して投じられているのである。このような制度と予算の現状を考慮すると、現在の離職者訓練の施設内訓練の訓練規模の大きさには課題があると言える。

また、離職者訓練の委託訓練と求職者支援訓練に関しては、受講対象者を除いては現状の制度に大きな差はなく、制度の線引きの必要性が見受けられなかった。実際に、求職者支援訓練の対象者が離職者訓練を受講することが可能になっている現状からも、制度の線引きは不必要に考えられる。このような制度の線引きがなくなれば、離職者訓練の委託訓練は都道府県が認定作業を担っており、求職者支援訓練は高齢・障害・求職者雇用支援機構が認定作業を担っているという二重の業務を解消することができると考えられる。

謝辞

これまで熱心にご指導をいただいた亀田啓悟教授に感謝の意を表します。学部時代から約4年間、常に私の興味関心を尊重し、ご指導いただけたことを本当に感謝しております。

また、ヒアリング調査にご協力いただきました大阪労働局職業安定部訓練課のご担当者様、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部 関西職業能力開発促進センターのご担当者様にも深く感謝申し上げます。皆様からのお話を伺ったことで、制度の実情や現場の感覚など、政府資料や先行研究では書かれていないことに気づくことができ、より公的職業訓練制度に対する理解が深まりました。

また、データの提供にご協力いただいた、厚生労働省人材開発統括官訓練企画室のご担当者様、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構企画部情報公開広報課のご担当者様、各都道府県の公共職業訓練施策のご担当者様にも深く感謝申し上げます。

最後に、亀田研究室の陸さんや福井くん、大内さんには、学部時代から大学院に至るまで、何度も私の研究に対してご協力をいただきました。御三方のご協力なしでは、乗り越えられないことばかりでした。また、亀田研究室の愉快的な後輩たちのご協力や精神的な支えもあって、この研究を完成させることができました。本当にありがとうございました。

【参考文献】

- ・愛知労働局職業安定課(2023)「『雇用保険のしおり』ができました」(最終閲覧日:2024年1月13日) https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/pamphlet_form/_121786/_122012.html
- ・一般財団法人労務行政研究所(2017)『改訂8版 職業能力開発促進法—労働コンメンタール8—』株式会社労務行政、2017年11月9日
- ・大阪府「令和4年度当初予算(政策的経費) 高等職業技術専門校運営費」予算編成過程公表サイト(最終閲覧日:2024年1月13日)
<https://www.pref.osaka.lg.jp/yosan/cover/index.php?year=2022&acc=1&form=01&proc=6&ykst=2&bizcd=19962112&seq=1>
- ・大阪府「令和4年度当初予算(政策的経費) 高等職業技術専門校施設設備費」予算編成過程公表サイト(最終閲覧日:2024年1月13日)
<https://www.pref.osaka.lg.jp/yosan/cover/index.php?year=2022&acc=1&form=01&proc=6&ykst=2&bizcd=19964750&seq=1>
- ・金井郁(2015)「雇用保険の適用拡大と求職者支援制度の創設」『日本労働研究雑誌』No.659、2015年
- ・木村三千世(2008)「職業能力開発制度に関する課題」四天王寺大学紀要、第46号、PP.53-72、2008年9月
- ・木村保茂(2002)公共職業訓練の役割と可能性:人材育成システムの再構築へ向けて」北海道大学大学院教育学研究科紀要、第85巻、pp.135-156、2002年3月

- ・黒澤昌子・佛石圭介（2012）「公共職業訓練の実施主体、方式等についての考察—離職者訓練をとりあげて」『日本労働研究雑誌』No.618, pp.16-34, 2012年1月
- ・厚生労働省（2011）「「求職者支援制度の創設」について」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/jigyoyu/11sougo/dl/I-2-1.pdf>
- ・厚生労働省（2019）「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」
- ・厚生労働省（2020）「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」
- ・厚生労働省（2021）「訓練生入校・中退・修了・就業状況報告書」
- ・厚生労働省「委託訓練実施要領」（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc0186&dataType=1&pageNo=1
- ・厚生労働省「求職者支援制度に必要な経費」令和4年度行政事業レビューシート、2022-厚労-21-0673
（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.mhlw.go.jp/jigyoyu_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_5-5-1.html
- ・厚生労働省「教育訓練給付制度」（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html
- ・厚生労働省「国と都道府県の役割分担」（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/dl/s1202-4c_0002.pdf
- ・厚生労働省「公共職業訓練の意義と内容」（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/dl/s1204-5c_0002.pdf
- ・厚生労働省「公的職業訓練の概要」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001102001.pdf>
- ・厚生労働省「雇用継続給付について」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090.html>
- ・厚生労働省「雇用・能力開発機構の廃止等について」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/02/dl/s0212-7b.pdf>
- ・厚生労働省「就職促進給付について」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135058.html>
- ・厚生労働省「職業能力開発校施設整備費等補助金」令和4年度行政事業レビューシート、2022-厚労-21-0676（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.mhlw.go.jp/jigyoyu_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_6-1-1.html
- ・厚生労働省「第13章 失業等給付について」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/var/rev0/0119/0671/13syoyu.pdf>
- ・厚生労働省「都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金（職業転換訓練費交付金・離職者等職業訓練費交付金）」令和4年度行政事業レビューシート、2022-厚労-21-0681（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.mhlw.go.jp/jigyoyu_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_6-1-1.html
- ・厚生労働省「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構施設整備費補助金」令和4年度行政事業レビューシート、2022-厚労-21-0683（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.mhlw.go.jp/jigyoyu_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_6-1-1.html

- ・厚生労働省「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発勘定運営費交付金」令和4年度行政事業レビューシート、2022-厚労-21-0682（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_6-1-1.html
- ・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」（最終閲覧日：2024年1月13日） <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001168096.pdf>
- ・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）」（最終閲覧日：2024年1月13日） <https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001057623.pdf>
- ・厚生労働省「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの今後の在り方について」（最終閲覧日：2024年1月13日） <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000037404.pdf>
- ・厚生労働省「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの都道府県への譲渡について」（最終閲覧日：2024年1月13日） <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002y61r-att/2r9852000002y66x.pdf>
- ・厚生労働省「離職者等の再就職に資する総合的な職業能力開発プログラムの推進」令和4年度行政事業レビューシート、2022-厚労-21-0677（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_6-1-1.html
- ・厚生労働省「令和元年度 公共職業訓練等実績」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000733534.pdf>
- ・厚生労働省「令和元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」（最終閲覧日：2024年1月13日） <https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000591893.pdf>
- ・厚生労働省「令和2年度 公共職業訓練等実績」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000874804.pdf>
- ・厚生労働省「令和3年度 公共職業訓練等実績」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000874808.pdf>
- ・厚生労働省「労働保険特別会計」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/kaiji/roudou01.html>
- ・厚生労働省職業安定局雇用保険課（2022）「雇用保険制度の概要」（最終閲覧日：2024年1月13日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000943822.pdf>
- ・雇用促進事業団（1992）『雇用促進事業団三十年史』雇用促進事業団、1992年3月10日
- ・酒井正（2022）「コロナ禍の求職者支援制度」日本労働研究雑誌、No.748、pp.63-74、2022年11月
- ・逆瀬川潔（2003）「職業訓練の変遷と課題」帝京経済学研究、No.37（1・2）、pp.51-96、2003年12月31日
- ・自由法曹団（2010）「勤労権の保障を減らし、雇用を危うくする独立行政法人雇用・能力開発機構の廃止法案を批判する（意見書）」（最終閲覧日：2024年1月13日）
https://www.jlaf.jp/old/jlaf_file/100726nouryokukaihatu-okensyo.pdf
- ・関家ちさと（2019）「OECD DataBaseによる公共職業訓練政策の国際比較ー公共職業訓練費に注目してー」JILPT資料シリーズ、No.220、2019年11月
- ・富田義典（2013）「求職者支援制度の政策的意義について」佐賀大学経済論集 第45巻、第5号、pp.1-38

- ・永田萬享（2007）「日本版デュアルシステムの試行実態—公共職業訓練活用型—」福岡教育大学紀要 第四分冊、第 56 巻、pp.165-191、2007 年 2 月 9 日
- ・日本経済新聞（2011）「雇用・能力開発機構 9 月末で廃止 組織再編ようやく実施」2011 年 4 月 22 日
https://www.nikkei.com/article/DGXNASFS22033_S1A420C1EE2000/
- ・濱口桂一郎（2018）『日本の労働法政策』独立行政法人労働政策研究・研修機構、2018 年 10 月 30 日
- ・福岡県福祉労働部労働局職業能力開発課「平成 26 年度 職業能力開発事業の概要」（最終閲覧日：2024 年 1 月 13 日）
https://ckan.open-governmentdata.org/dataset/50a0c222-5adb-4a3c-8114-a46aead88a8c/resource/386d827c-1297-45b9-ab5c-7b9d790b0b8b/download/123384_50233243_misc.pdf
- ・丸谷浩介（2021）「第二のセーフティネットとしての特定求職者支援法」日本労働研究雑誌、No.726、pp.47-58、2021 年 1 月
- ・八幡成美（2009）「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紀要、第 6 巻、2009 年 3 月、pp.203-236、2009 年 3 月
- ・横浜市中心職業訓練校（2020）「横浜市中心訓練学校案内」（最終閲覧日：2024 年 1 月 13 日）
<https://www.city.yokohama.lg.jp/business/koyo-syugyo/shokugyokunren/kunren1.html>
- ・労働新聞社（2013）『求職者支援制度の解説』労働新聞社、2013 年
- ・e-GOV 法令検索「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（最終閲覧日：2024 年 1 月 13 日）
<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=423AC0000000047>
- ・e-GOV 法令検索「職業能力開発促進法」（最終閲覧日：2024 年 1 月 13 日）
https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=344AC0000000064_20221001_504AC0000000012
- ・e-GOV 法令検索「職業能力開発促進法施行規則」（最終閲覧日：2024 年 1 月 13 日）
https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=344M50002000024_20230526_505M60000100053
- ・Oka Kayla Keiko（2020）「10.公共職業訓練」Works University 労働政策講義 2020、リクルートワークス研究所