

A 県の求職者向け公的職業訓練の実態と課題

—— 訓練科目に注目して ——

陸 光 杰

要 旨

2008年のリーマンショック後に、公的職業訓練が持つ就労支援の機能が強化されている。本稿は従来のように人材育成システムの重要な担い手として公的職業訓練を捉え、学卒者訓練（公的職業訓練の一部）の重要性を主張するのではなく、就労支援の一手段として公的職業訓練を捉える。また、大規模な定員で公的職業訓練を実施しているA県に焦点を当て、県立訓練校と委託訓練の訓練科目に関する実態と科目設定の課題を論じた。筆者は16件の独自の訓練部局への聞き取り調査などから主に以下の分析結果にたどり着いた。

A県県立訓練校では多くのものづくり系科目に34歳以下という年齢制限がかけられるようになり、35歳以上の訓練希望者への対応が場合によって必要である。一方で、若者のものづくり離れで、ものづくり系科目が定員割れになっている。訓練科目の設定が訓練部局の課題の1つになっていると考えられる。委託訓練については、訓練科目がほとんど3ヶ月間の短期で、科目の変化が少なく、国の推進している分野の科目が多く設定されている。訓練ニーズの把握の強化と自治体の訓練ニーズを反映した多様な科目の設定が必要であると考えられる。

また、筆者は訓練科目に関連する職種の賃金を複数の条件を付け「賃金センサス」などのデータを用い試算した。多くの訓練関連職種の平均賃金は全産業の平均賃金を下回っている。一定の就職率・科目応募倍率の達成が大事であるが、より適切な賃金につながるような訓練科目を設定し、少なくとも、訓練科目設定の際に、賃金を一つの重要な事項として考慮するのが望ましい。

はじめに

公的職業訓練は雇用情勢が著しく悪化した時に就労支援の一手段として存在感が増すことになる。1998年に完全失業率が急上昇し、大量な失業者に訓練機会を提供できるように、1999年から、大規模な委託訓練の実施が始まった。委託訓練の修了者数のピークは2002年度の約33万人であった。2008年秋のリーマンショック後に、完全失業率が5%台に達し、失業者へ

キーワード：職業訓練，就労支援，求職者，訓練科目，委託訓練

* 本稿は査読者の審査を経た査読付き論文である。本稿の作成にあたって、指導教官の福原宏幸氏（大阪市立大学）より、多くのご指導とご支援をいただいた。また、日本労働社会学会の報告の際に、フロアから非常に有益なご意見をくださった。C. ウェザーズ氏（大阪市立大学）と匿名の査読者よりも貴重な修正意見をいただいた。深く感謝を申し上げたい。そして、聞き取り調査の際に、訓練部局の担当者たちの話から多くの知見をいただいた。ここで、敬意と感謝を表したい。

のセーフティネットとして、2009年より時限措置の緊急人材育成事業（事業のうちの訓練は基金訓練と呼ばれる）が実施され、基金訓練が2011年までの2年あまりの間、約55万人に訓練を提供していた。2011年10月に、時限措置の緊急人材育成事業の代わりに、恒久的制度として求職者支援訓練制度（うちの訓練は求職者支援訓練と呼ばれる）が設立された。

もちろん、緊急時に公共職業能力開発施設の都道府県立訓練校・職業能力開発促進センターも失業者に訓練機会を提供していた。

このように、緊急時に公的職業訓練が活躍を見せたが、失業状況が安定した今でも、公的職業訓練が求職者に技能・知識を付与することによって、就労支援の役割を果たしている。公的職業訓練では、在職者向けの3日程度の訓練（在職者訓練）と学卒者訓練（1年以上の訓練。ただ、例外がある¹⁾）も実施されているが、計画定員数の構成比は学卒者訓練・在職者訓練・離職者訓練（基金訓練・求職者支援訓練を含む）の順では、2007年度が7%、47%、46%で、リーマンショック直後の2009年度が6%、29%、65%で、現在（2015年度）が6%、35%、59%となっている（厚生労働省の職業能力開発分科会および中央訓練協議会の資料をもとに筆者が整理した数値）。求職者向けの訓練は、構成比が大きく、失業状況が回復している現在でも59%を占めており、公的職業訓練の就労支援機能が強化されているといえる²⁾。

学卒無業者、技能形成に恵まれなかった非正規雇用労働者であった失業者、長期失業者、他職種に転職したい失業者、就労経験の少ない女性などにとって、無料あるいはほぼ無料で技能・知識が学べる求職者向け公的職業訓練が大きいな存在であろう。

本稿は、求職者向け公的職業訓練³⁾を分析対象とし、分析にあたって、全国で見ても非常に大規模な訓練を実施している自治体A県に焦点を当てる。本稿の特徴は、まず、他の自治体を対象にした先行研究と異なり、公的職業訓練の中小企業への人材供給機能に注目するのではなく、就労支援の手段として公的職業訓練を捉えることである。そのため、学卒者訓練を特別扱いをせず、学卒者訓練を含めた就職に寄与する各種の訓練を就労支援の手段として位置づけ、記述・議論を展開した。

また、本稿は職業訓練の定員充足度・就職率の状況や中小企業への人材供給状況などをあきらかにしようとするものではなく、訓練効果の有無を検証するものでもない。訓練科目に注目

1) 学卒者訓練はすべて1年以上であるが、1年以上の訓練は必ずしも学卒者訓練とは限らない。例えば、新規中学校卒業生向けの1年訓練は学卒者訓練ではない。本稿において、読者が学卒者訓練とは1年以上の公的職業訓練のことであると思っても支障がない。ちなみに、学卒者訓練は普通課程、専門課程と応用課程からなる（厚生労働省HP）。普通課程、専門課程と応用課程のそれぞれの定義は「職業能力開発促進法施行規則」の第10条、第12条、第14条に書かれている。

2) 2007年度の離職者訓練の定員数が約16万人であったが、2015年度が約21万人である。

3) 障がい者のための公的職業訓練があるが、障がい者の訓練は、一つの独立した大きな研究テーマである。そのため、本稿では障がい者の訓練を扱っていない。

し、訓練科目に関する訓練の実態（訓練科目の内容や編成）を解明した上で、訓練科目の設定における課題を論じることを目的としている。だれに、どのような訓練が提供されているか、訓練科目の構成が訓練ニーズを反映したものになっているかどうかということは職業訓練の実態を分析する上での基本的な事項である。また、訓練科目の内容が訓練生の今後の従事する仕事の内容・雇用条件（賃金など）を最初から影響すると考えられるため、優先的に議論する必要があるだろう。本稿を通して、訓練科目提供の実態解明と自治体の訓練運営の改良に少しでも役に立てればよいかと考えている。

本稿の構成は次の通りである。1では先行研究と本稿の特徴・研究方法を述べ、2では、県が管轄する県立訓練校の訓練と委託訓練を中心に、A県の訓練科目の内容・科目編成の特徴と近年の変化などを明確に示す。3では、訓練科目の設定に関する課題を論じ、「終わりに」では、まとめと今後の研究課題の提示を行う。

1 先行研究と本稿の特徴・研究方法

1.1 先行研究

ここ約十年間で自治体の公的職業訓練に関する調査・研究の多くは、木村保茂氏、永田萬享氏の両氏によってなされている。両氏は、公共職業訓練の人材育成システム（木村氏の諸論文では、人材育成システムは企業内訓練、学校教育、公共職業訓練などの多様な教育機関からなるものを意味する）における役割を検討するために、長期の訓練である学卒者訓練を取り上げ、分析している。例えば、木村（2010）、永田（2011）、木村（2013b）は、北海道、福岡県、東京都の学卒者訓練の取り組みの実態を、定員・就職先企業規模などの行政集計データと訓練校職員などの関係者への聞き取り調査資料を通して明らかにし、学卒者訓練の中小企業への人材供給などにおける重要性を主張している。一方で、定員数が圧倒的に多く、求職者向けの委託訓練と国の求職者支援訓練については、例えば、木村（2012, pp. 98-112）で記述・議論が行われたが、両氏の主な分析対象ではなかった。

このように、両氏の問題関心が、公共職業訓練が現在の日本の人材育成システムにおける役割の解明であり、分析の焦点が学卒者訓練である。両氏は学卒者訓練が地域の中小企業に技能者を供給している教育機関や新規高卒者の進学先として人材育成システムに位置付いていると指摘している。

次に両氏の研究以外の先行研究を紹介しよう。委託訓練などの求職者向け訓練を扱った研究として、黒澤・佛石（2012）がある。黒澤・佛石（2012）は、旧雇用能力開発機構（以下旧機構と呼ぶ）の施設内訓練の就職効果が都道府県より高く、旧機構の施設内の訓練実施が委託先による訓練実施より、就職効果がよいなどの実証結果を得た。また、都道府県の訓練担当部局へのアンケート調査に基づき、訓練効果の違いに影響している要因の一つが旧機構の開発した

カリキュラムモデルの実効性ある導入・訓練習熟度確認・就職支援に係るノウハウの差であると推測した。ただし、計量分析においては、データの制約で分析対象となった訓練科目が金属加工分野などのいくつかの限定された分野である。また、十分なコントロール変数（例えば受講生の能力など）がモデルに入れられなかったなどの限界があった⁴⁾。アンケート調査においても、対象となった訓練科目が限定的である。また、アンケートに基づいた考察が一定の説得力があるが、推察である。

市村・原（2012）も旧機構の施設内訓練を分析対象としている。原ほか（2013）はジョブカード制度のもとでの雇用型訓練⁵⁾を分析対象としている。これらの研究は、訓練受講者と訓練非受講者のデータを収集し、訓練受講の賃金効果の有無などを実証したものである。より詳細な説明は注6で行った⁶⁾。

求職者支援訓練制度の利用実態と効果検証を行った研究として、下村・牟田（2015）を取り上げることができる。この報告書は全国の2012年9月開講の求職者支援訓練の受講生を対象に実施した複数回のアンケート調査（訓練前・訓練終了後・追跡調査）のデータをもとに、行った分析（クロス表レベルの分析・主成分分析、自由記述の整理など）の結果をまとめたものである。分析結果が多岐にわたるが、訓練期間の長い科目ほど早期就職につながることで、「訓練期間が長いほうがよかった」という訓練生の要望が非常に多かったことが示された。

やや古い研究であるが、黒澤（2001）は東京都の能力開発校の95-98年度の修了生のデータを用いて、就職率・賃金率・定着率において訓練科目間の格差を実証した。経年的に訓練効果のよい分野の科目（例えば、ビル設備管理）と訓練効果の悪い分野の科目（例えば、被服）が存在しているのを発見した。黒澤（2001）は、訓練効果の低い科目については、内容の変更や定員枠の縮小などを検討すべきであると指摘した。データの制約で訓練の質や就業意欲に関する変数がモデルに投入されていないが、訓練科目に注目した興味深い研究である。

1.2 本稿の特徴

筆者は、人材育成システムにおける重要な担い手として公共職業訓練（主な分析対象は学卒

4) 受講生の能力に関する変数がないことに対処するために、操作変数法が用いられたが、操作変数の妥当性（弱操作変数ではないこと）についての説明が十分ではない。

5) 求職者などが3ヶ月-2年間で企業に雇用され、OFF-JTとOJTを受けるという形態の訓練である。

6) 市村・原（2012）は、RDD（Regression Discontinuity Design）推計を行い、旧機構の機械系と居住系の離職者訓練の受講者への賃金効果を検証した。受講者の時間当たり賃金は非受講者のそれと比較し、有意の差が見られなかった。ただし、データセットが未完成であるため、筆者らは分析結果があくまでも暫定的なものであるとしている。原ほか（2013）はジョブカード制度のもとでの雇用型訓練の賃金の効果を訓練受講の内生性を考慮した上でOLS推定法で推定した。雇用型訓練を受けた人があらゆる公的職業訓練を受けていなかった人と比較し賃金が高いことがある程度確認された。

者訓練)を捉えるという木村氏・永田氏の視点と異なり、就労支援の一手段として公的職業訓練を捉えている。

そのため、本稿は、両氏のように、学卒者訓練の地域の中小企業に技能者を供給する教育機関や新規高卒者の進学先としての役割を強調するのではなく、求職者向け公的職業訓練というカテゴリーを作り、学卒者訓練を含めた就職に寄与する複数種類の公的職業訓練を就労支援の一手段として位置づけ、分析・議論を行った。ちなみに、自治体の学卒者訓練は、新規高卒者だけではなく、多くの失業者も受講しており、また訓練生の属性が地域によって異なる。例えば、永田(2011, p. 248, p. 256)が紹介したように、北海道では、新規高卒者が学卒者訓練入校生のうちの約7割で(筆者が永田氏のデータをもとに、普通課程の訓練生を対象に再計算した値)、福岡県ではその割合が約5割であるという⁷⁾。A 県の場合は、2014年度と2015年度の学卒者訓練の入校生のうち、新規高卒者はともに約15%である(A 県人材育成課内部資料)。

また、本稿は職業訓練の定員充足度・就職率の状況や中小企業への人材供給の状況などをあきらかにしようとするものではなく、訓練効果の有無を検証するものでもない。訓練科目に注目し、訓練科目に関する訓練の実態を解明した上で、訓練科目の設定における課題を論じることを目的としている。

訓練科目に注目したのは、だれに、どのような訓練が提供されているか、訓練生・企業のニーズを反映した科目の構成になっているかどうかを職業訓練の実態を分析する上での基本的な事項であると考えられるからである。それに、訓練科目の内容が訓練生の今後の従事する仕事・労働条件(賃金など)を最初から影響するため、優先的に検討すべきものであると考えられるからである。

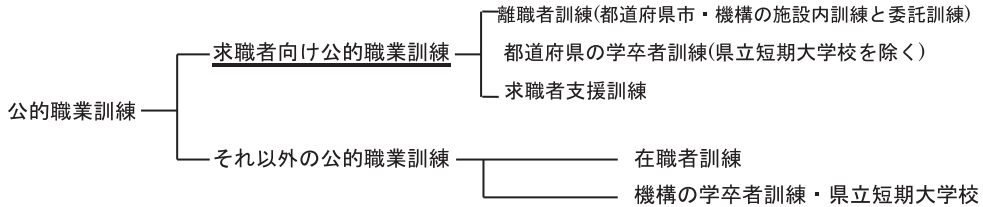
なお、訓練希望者のニーズと企業のニーズをともに訓練科目の構成に反映させる必要があるが、本稿は訓練希望者のニーズをより重要視する立場を取っている⁸⁾。

図1は本稿で議論する求職者向け公的職業訓練の範囲を示したものである。公的職業訓練を

7) 木村(2010, p. 71)では、北海道のD訓練校の入校希望者に入試の点数では新規高卒での就職が無理ではないかと思われる人や、経済的に困窮で大学に行けない人がいることが記述されており、新規高卒者の多い北海道の学卒者訓練も就労支援の機能を有していることが読み取れる。

8) 訓練希望者のニーズと企業のニーズと異なる場合がある。例えば、OECD(岩田・上西訳, 2012, pp. 64)は「雇用主によって認識された「スキルの不足」は、雇用労働者となるかもしれない者もしくは訓練生にとっては「低賃金」もしくは「不快な仕事」の分野と認識されるかもしれない。構造的に衰退に向かっている産業もまた、明確なキャリア展望がほとんど開けない低賃金の仕事に労働者を引き付けることができないため、スキルの不足を訴えることになるかもしれない。」と指摘した。訓練生の就職を考えると、科目設定において企業のニーズを当然考慮に入れなければならないが、企業のニーズ一辺倒の科目構成は、訓練科目の定員割れや、訓練修了生の不安定雇用・低賃金につながりかねない。

図1 求職者向け公的職業訓練の範囲



(出所) 筆者作成。

- (注1) ジョブカード制度のもとでの雇用型訓練を求職者向け公的職業訓練に位置付けたいが、訓練者数が非常に少なく、訓練実施形態も他の公的職業訓練と異なるため、本稿は雇用型訓練に立ち入らない。
- (注2) 公的職業訓練を広義に捉える場合は、職業訓練教材研究会(2013, p. 25)にしたがえば、公的助成を受けている企業内訓練と教育訓練給付制度が「それ以外の公的職業訓練」に加わることになる。
- (注3) 離職者訓練を管轄している市は横浜市のみである。県立短期大学校は、県立の職業能力開発短期大学校をさし、年間授業料は約39万円。
- (注4) 機構とは高齢・障害・求職者雇用支援機構のことである。機構の施設内訓練は職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)内の求職者のための訓練をさしている。機構の学卒者訓練は、職業能力開発短期大学校・大学校(それぞれ2年と4年制で年間授業料39万円)のことをさしている。
- (注5) 図1は障がい者のための訓練を考慮していない。

2つのカテゴリーに分け、無料あるいはほぼ無料で提供されている公的職業訓練を求職者向け公的職業訓練とし、その以外の訓練を「それ以外の公的職業訓練」とした。

1.3 本稿の研究方法

本稿は、有力な自治体A県に焦点を当て、訓練科目に関する訓練の実態を解明した上で、訓練科目の設定における課題を論じる。A県の県立訓練校(県立訓練校は正式名称ではないが、本稿は県立訓練校と呼ぶ)は2015年度に約1100人定員⁹⁾の訓練を提供しており、全国的に見て規模が大きい¹⁰⁾。民間教育訓練機関に委託され実施されているA県の委託訓練は、リーマンショックを機に、定員¹¹⁾が2008年度の数百人から、2010年度の約7000人に増加した。2015年度は約5000人という大規模な定員を維持しており、全国の委託訓練の総定員の約4.6%を占めている¹²⁾。一方で、自治体訓練行政の管轄外で、2011年に設立された国の求職者

9) 定員は離職者訓練(県の施設内訓練)と県の学卒者訓練の合計になっている。なお、A県には機構の職業能力開発大学校があるが、県立短期大学校がない。

10) 木村(2013b, p. 101)の資料によると、2011年度にA県以外に都道府県立訓練校の定員数(県立短期大学校の定員を含む)が1000人を超えた自治体が5つしかないという。なお、木村氏が用いたこの資料(『職業安定行政組織・職業能力開発行政組織及び施設一覧』)は、厚生労働省が作ったものであるが、市販されておらず、国立国会図書館にもない。

11) 本稿は特に説明しない限り、定員を計画・認定上の定員を指している。

12) 2008年度から2010年度までのA県委託訓練定員数は、委託訓練のうち、主な種類の訓練である知識等習得コースと日本版デュアルシステムの合計定員である。2015年度の定員数は全種類の委託訓練の合計定員である。

支援訓練（認定を受けた民間教育訓練機関による訓練実施）は、2015年度のA県の定員規模が約1万人で全国の上位に位置している。A県にある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¹³⁾の施設で別称ポリテクセンター。以下はポリテクセンターと呼ぶ）は2015年度に約500人の離職者訓練の実施を予定している。A県が他の自治体に比べて先進的な取り組みをしているかどうかは判断できないが、民間教育訓練機関により実施された公的職業訓練のほかに、県立訓練校も大規模な定員で訓練を行っていることから、A県は求職者向け公的職業訓練に関して、注目する価値のある自治体の一つであると言える。

A県では、図1で示したように、複数の種類の求職者向け公的職業訓練が行われている。それらをすべて調査・研究してきているが、本稿では、県立訓練校と委託訓練を中心に記述・議論を行う。それは、ポリテクセンターの離職者訓練（以下機構離職者訓練と呼ぶ）と国の求職者支援訓練がA県の訓練部局の管轄外にあり、A県がそれらの取り組みを直接に改良できないと考えられるからである。また、全種類の訓練の科目を検討すると、記述の量が膨大になるという理由があるからである。

表1は筆者が独自で行った聞き取り調査の一覧である。調査先は、県立訓練校・委託訓練を管轄する県の人材育成課、県立訓練校、労働局、ポリテクセンターである。聞き取り調査は事前に質問票を担当者に送り、調査当日に担当者との面談の形式で概ね1時間半から2時間程度

表1 聞き取り調査一覧

調査先	調査対象	調査時期
A県人材育成課	県立訓練校グループ担当者	2011/8/17、2012/7/11 2012/11/16、2015/2/5
A県人材育成課	委託訓練担当者	2011/11/24、2014/12/10
A県県立訓練校X校	X校担当者	2011/9/13
A県県立訓練校Z校、X校、W校	就職実績のよい4つの訓練科の指導員	2013/9/5-9/6
A労働局	求職者支援訓練担当者	2012/7/25、2015/2/4
A県にある職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）	離職者訓練担当者	2015/3/9
B県の県立訓練校(中核校)	訓練校担当者	2014/6/11
C県のある県立訓練校	県能力開発課公共訓練担当者と訓練校担当者	2014/6/26

(出所) 筆者の独自調査。

(注1) 担当者は所属課・校のトップではないが、いずれも、訓練業務を管轄する立場の職員たちである。

(注2) そのほか、オープンキャンパスと卒業作品発表会の時に、A県にある職業能力開発大学校を訪問した。

13) 2011年に旧機構（雇用能力開発機構）が廃止され、訓練に関する業務が高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管された。

で行った。調査後に不明の点や追加の質問については、時々メールや電話で各担当者に問い合わせをした。A 県人材育成課と A 労働局への調査は 2011 年と 2012 年で実施したため、時間の経過により、運営方針や実態の変化が発生するかもしれないことから、2014 年ないし 2015 年に、再度の調査を行った。ちなみに、聞き取り調査から得た情報は調査時期によって食い違ったことを発見していないため、本稿で担当者の話などの情報を提示する際に、必要に応じて調査年を示すが、ほとんどの場合、調査年を明記しない。

また、A 県の調査だけで A 県の取り組みの良しあしを客観的に考察するには十分ではないと考え、A 県に近隣している B 県と C 県の県立訓練校訓練・委託訓練について資料収集と聞き取り調査を補足として行った。

まとめると、本稿は、人材育成システムにおける重要な担い手として公共職業訓練を捉えるのではなく、就労支援の一手段として求職者向け公的職業訓練を捉えている¹⁴⁾。議論の際に、A 県という有力な自治体に焦点を当て、訓練科目に関する実態と科目設定の課題を探った。研究方法として、他の自治体に関する研究、A 県訓練部局の資料や厚生労働省の資料などを踏まえ、A 県の訓練部局・労働局などの担当者への聞き取り調査を行った。

2 A 県における求職者向け公的職業訓練の実態

2.1 A 県の訓練体制

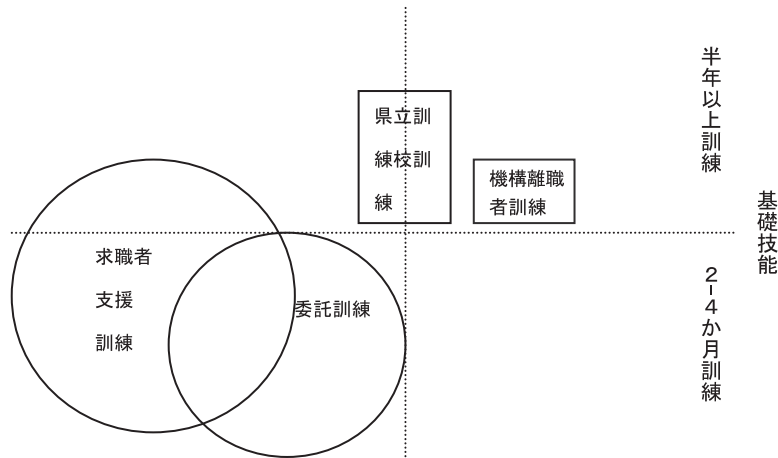
まず、A 県の訓練体制を簡単に述べよう。A 県で実施されている求職者支援訓練が月ごとに訓練科目が決まり、2015 年度の開講状況が今の時点で把握できないため、図 2 では 2014 年度の体制を示した。民間教育訓練機関が訓練実施者である委託訓練・求職者支援訓練を楕円で、県とポリテクセンターが主な訓練実施者である県立訓練校訓練と機構離職者訓練を長方形で表した¹⁵⁾。楕円・長方形の大きさは 2014 年度の定員数を大まかに表しており、県立訓練校訓練と機構離職者訓練の定員はそれぞれ約 1100 人と約 500 人で、委託訓練と求職者支援訓練の定員数はそれぞれ約 5600 人と約 1 万 400 人（資料の制約で求職者支援訓練は 2014 年 4 月から 12 月の合計）である。なお、委託訓練の定員は計画上の定員であり、実際に開講できた科目の定員ではないが¹⁶⁾、求職者支援訓練の定員は開講できた科目のものである。

14) 北海道のような学卒者訓練の入校者のうち、新規高卒者がかなりの割合を占めている自治体の場合は、学卒者訓練を就労支援の一手段として位置付けるのが妥当ではないという意見があろう。しかし、注 7 で書いたように北海道の学卒者訓練も就労支援の機能を果たしており、また、訓練生が新規高卒者であろうと、離転職者であろうと、1 年ないし 2 年間の訓練を受け、就職を目指すわけだから、普通課程の学卒者訓練を就労支援の一手段として位置付けるのは決して不適切ではない。

15) A 県は県立訓練校のうちの一枚の施設をある民間教育訓練機関に提供し、訓練をそれに任せている。

16) A 県 HP によると、2014 年度に 140 人定員分の委託訓練が開講できなかったという。開講できな

図2 A 県の求職者向け公的職業訓練体制（2014 年度）



情報・事務・販売・サービス系訓練

ものづくり系訓練

(出所) A 県人材育成課・A 労働局・A 県にあるポリテクセンターの担当者への聞き取り調査，各種訓練の案内，「職業能力開発促進法施行規則」などをもとに筆者作成。

(注1) 楕円・長方形の大きさは 2014 年度の定員数を大まかにあらわしている。求職者支援訓練の定員数は資料の制約で 2014 年 4 月から 12 月までの開講科目の定員数となっている。委託訓練は計画上定員である。

(注2) 求職者支援訓練は，開講した 6 ヶ月訓練の科目数が全開講科目数の 17% を占めている。

(注3) 求職者支援訓練には約 300 人定員分（開講科目）のものづくり系訓練がある。委託訓練には，訓練期間が半年以上の科目（介護系）を設けており，定員が約 300 人であり，また，ものづくり系の訓練も 300 人の定員を設けている。それらはそれぞれ属している訓練の全定員数の中に占めた割合が小さいため，図2では表示しない。

(注4) 委託訓練（知識等習得コース）の定員の約 36%（約 1600 人）は情報・介護・医療事務関係である。この 3 分野はまさに求職者支援訓練が重点に置いているいわゆる成長分野である。そのほかの事務系訓練においても，両訓練が同類の訓練科目を提供している。同類の訓練科目がどの程度重なっているかは正確に把握できていない。

(注5) 委託訓練のレベルと求職者支援訓練（実践コース）のそれと同程度である。

各訓練のレベルについては，いずれの訓練も基礎的な技能・知識を付与するものである。県立訓練校訓練・委託訓練は「職業能力開発促進法施行規則」で定められた「高度職業訓練」ではなく、「普通職業訓練」である。機構離職者訓練は県立訓練校と同様に基礎的な技能・知識を付与する（A 県にあるポリテクセンターの離職者訓練担当者への聞き取り）。求職者支援訓練については，実践コース¹⁷⁾が委託訓練と同程度の訓練を実施している（A 労働局求職者支

ゝかった科目は，いずれも，応募者数が定員の半分に満たなかった。訓練生が集まらなかったのが，開講できなかった原因であると考えられる。

17) 求職者支援訓練は，基本的な技能・知識を学ぶ基礎コースと，基本的な技能・知識に加え，実践的な技能・知識も学ぶ実践コースからなる。

援訓練担当者への聞き取り)。

訓練期間については、県立訓練校訓練は6ヶ月、1年と2年の科目があるが、機構離職者訓練は6-8ヶ月の訓練である。委託訓練は「職業能力開発促進法施行規則」の規定により、1年以下の訓練になるが、実際はA県では3ヶ月間の短期科目がほとんどである。求職者支援訓練は、「求職者支援法」の規定により、3ヶ月以上で6ヶ月間以下の訓練となっている。実際はA県では3-4ヶ月間の訓練が中心である。

訓練内容については、委託訓練と求職者支援訓練は主に事務・サービスなどの非ものづくり系訓練を設けているのに対して、機構離職者訓練はものづくり系訓練を行っている。県立訓練校は、ものづくり系訓練以外に、6ヶ月間以上の情報・事務系などの非ものづくり系訓練も設定している。なお、ものづくり系訓練は図2では建築・機械・溶接・電気・整備・冷凍技術・制御などの広い意味でのものづくり関連の訓練を指している。また、プログラミング技術を習得する科目は情報系訓練としたが、生産機器・マイコン応用機器と関連するプログラミング技術を習得するものはものづくり系科目とした。

訓練間の棲み分けは、ある程度できている¹⁸⁾。ただ、委託訓練・求職者支援訓練の科目の間では、訓練科目の重複が発生している。科目の重複は訓練希望者を分散させ、訓練定員の充足に影響を与えるが、A県では、訓練希望者が多く、また、ハローワークにおける調整¹⁹⁾があったため、求職者支援訓練が定員割れになっているが、委託訓練が一定の応募者を確保できており、訓練生の奪いあいによる倒れが発生していないという(A労働局求職者支援訓練担当者への聞き取り)。

ちなみに、県立訓練校と委託訓練の訓練科目の設定においては、自治体が大いに裁量権を持っている(A県県立訓練校グループ担当者および委託訓練担当者への聞き取り)。

次に、訓練科目の内容や編成をめぐる、詳しく検討する。A県県内の全種類の求職者向け公的職業訓練を調査してきたが、検討するにあたり、A県が管轄している県立訓練校と委託訓練を検討の対象とし、機構離職者訓練と求職者支援訓練については必要に応じて言及することにとどまりたい。

2.2 県立訓練校の訓練科目

A県県立訓練校の求職者向け訓練²⁰⁾の訓練方針は、産業人材育成と就職困難者の就労支援

18) 県立訓練校の事務・営業などの第三次産業関連の科目は6ヶ月間で、委託訓練・求職者支援訓練は3ヶ月間が中心である。県立訓練校のものづくり系訓練については、訓練期間が1年間以上であり、同類の6ヶ月間の機構離職者訓練に比べ、扱っている訓練内容がより幅広いという(A県にあるポリテクセンター離職者訓練担当者およびA県県立訓練校グループ担当者への聞き取り)。

19) ハローワークの職員は雇用保険受給者を積極的に委託訓練に誘導しているという。

20) 県立訓練校では、在職者訓練も実施されている。

という2本柱からなっているというが（A 県県立訓練校グループ担当者への聞き取り）、現在（2015年）、若い産業人材の育成の強化が色濃くなっている。それが入校生年齢制限の強化・訓練科目の長期化から、はっきりと見えてくる。

表2は各訓練校の訓練科目の提供状況を示したものである。訓練方針に沿って各校が色分けされている²¹⁾。V・W・X校は若者産業人材育成を担う校で、1年以上のものづくり系訓練を

表2 A 県県立訓練校の訓練科目（2011年度および2015年度）

	2011年度訓練科目	訓練期間	対象者	2015年度訓練科目	訓練期間	対象者	応募倍率
V校				ものづくり基盤技術	1年	18-34歳	0.7
				ものづくり加工技術	1年	18-34歳	0.67
	V校の前身校であるK校の科目(2013年K校閉校)			産業ロボットシステム	1年	18-34歳	0.33
	*建築設計製図	1年	18歳以上	組み込むシステム	1年	18-34歳	0.9
	*住環境設備	1年	18歳以上	建築設計	1年	18歳以上	1.57
	*インテリアリフォーム	1年	18歳以上	住宅設備	1年	18歳以上	0.97
	*木工	1年	15歳以上	インテリア木工	1年	18歳以上	1.5
	*建築大工	1年	15歳以上				
W校	金属加工	2年	主に新規中卒	NC機械	1年	18-34歳	0.55
	機械	2年	主に新規中卒	溶接・板金技術	1年	18-34歳	0.75
	機械CAD	6ヶ月	15歳以上	機械CAD設計	1年	18-34歳	1.3
	電気工事	1年	18歳以上	電気工事	1年	18歳以上	1.13
	溶接	6ヶ月	18歳以上	溶接技術	1年	15-17歳(新規中卒等)	0.55
	X校	自動車整備	2年	18歳以上	自動車整備	2年	18-34歳
電気設備管理		1年	18歳以上	電気主任技術	2年	18歳以上	2.3
情報通信		1年	18歳以上	情報通信	1年	18-34歳	1.43
環境分析		1年	18歳以上	環境分析	1年	18歳以上	1.27
Webシステム開発		1年	18-39歳	Webシステム開発	1年	18-34歳	1.5
車体整備		1年	15歳以上	車体整備	1年	18-34歳	0.9
空調設備		1年	18歳以上	空調設備	1年	18歳以上	1.63
ネットワークセキュリティ		6ヶ月	15歳以上				
Y校		ビル設備管理	6ヶ月	15歳以上	ビル設備管理	6ヶ月	15歳以上
	ビル清掃管理	6ヶ月	15歳以上	ビル・ハウスクリーニング	6ヶ月	15歳以上	0.73
	建築内装CAD	6ヶ月	15歳以上	建築内装CAD	6ヶ月	15歳以上	1.8
Z校	経理ビジネス	6ヶ月	母子家庭の母	トータルサポート事務実務	6ヶ月	母子家庭の母	1.33
	会計実務	6ヶ月	母子家庭の母	会計実務	6ヶ月	母子家庭の母	1.33
	開業支援	6ヶ月	40歳以上	不動産ビジネス実務	6ヶ月	40歳以上	1.93
	総務ビジネス	6ヶ月	40歳以上	総務・オフィス実務	6ヶ月	40歳以上	2.43
	ITプロモート	6ヶ月	15-39歳	IT活用・企画提案実務	6ヶ月	15-39歳	1.47
	ショップマネジメント	6ヶ月	15-39歳	ショップ運営実務	6ヶ月	15-39歳	2.47

(出所) 2011年度 A 県県立訓練校生徒募集案内、2015年度 A 県職業訓練案内および A 県 HP より筆者作成。

(注1) 2011年度に比べ、年齢制限が設けられるようになった科目、年齢制限がきつくなった科目と年齢制限のある新設科目の「対象者」の欄を黒く塗った。

(注2) *印がついている科目はV校の前身校であるK校の科目である。

(注3) Z校の多くの科目は科目名が変更されたが、実質的な変化は開業支援科の廃止とそれに代わる不動産ビジネス科の新設のみであるという。

(注4) 各科の定員は概ね30人である。6ヶ月科目は年に2回の入校である。応募倍率（応募者/定員）は、6ヶ月科目の場合、2015年4月入校生の募集状況を示しており、ものづくり加工技術科、産業ロボット科および空調設備科の場合、データの制約で2014年度の数値を用いた。

21) 訓練方針に沿って各校が色分けされた理由については、「現場としては、やりやすくなった。僕ら（筆者注：若者産業人材育成校を指している。）は人材育成なんだ。若くて優秀な子を一生懸命育てなければならぬ。僕ら（筆者注：就職困難者を中心とする求職者を支援するための校）はセーフティ

実施し、Y・Z校は就職困難者を中心とする求職者を支援するための校で、6ヶ月間の会計などの非ものづくり系の訓練を行っている。しかし、実際は若者産業人材育成校も求職者への就労支援の機能を果たしている。A県は2011年度より新規高卒卒の設定などの取り組みを行い、若い訓練生の募集を強化しているが、2014年度と2015年度にA県県立訓練校の学卒者訓練（W校の定員20人の溶接技術科を除き、V・W・X校のすべての科目が学卒者訓練である）の入校生のうち、新規高卒者の割合が約15%であることを前述した。つまり、V・W・X校の入校者は大半が一般の求職者である。また、A県県立訓練校グループ担当者的話から若者就労支援において若者産業人材育成校を活用する意図がうかがえる。「僕（筆者注：県立訓練校グループ担当者）の思いとして、若者を中心に、中小企業に人を送っていく。使える人を送っていく。（筆者注：以下は担当者が取り上げたある文系の大学を出た求職者Aとある別の人Bとの会話である²²⁾）A：文系の大学を出たけど、仕事がない。B：営業の仕事がいくらでもあるから、営業に行けたらいいじゃないか。A：営業がいや。B：じゃ、どうするの。という話になるけど。そういう人たち（筆者注：Aのような人たち）に何とかしてあげたい」とA県県立訓練校グループ担当者は述べた。

表2では、2011年度の状況に比べ、年齢制限が設けられるようになった科目、年齢制限のきつくなった科目と年齢制限のある新設の科目の「対象者」の欄を黒く塗った。2012年度－2014年度の年齢制限の状況を表2で示していないが、主に長期の訓練を行っているV校とX校では2012年度から2015年度までの間、年齢制限が取り消されたり、消された年齢制限が再びかけられたりするという変化（不安定性）がなかった。同じく主に長期の訓練を行っているW校にもそのような不安定性がほぼ見られなかった²³⁾。

各科目の年齢制限状況を丁寧に見てみよう。2011年度にX校の4科目において科目定員数の約25%が新規高卒卒として割り当てられたが（表2に表示していない）、定員の大部分は年齢制限がないに等しかった。だが、2015年度にX校の多くの科目に年齢制限がかけられるようになった。W校は新設した科目に対して年齢制限をかけている。V校は、前身校K校（2013年閉校）から受け継いだ建築系の訓練科目に対して、年齢制限をかけていないが、2009年に閉校したもう一つの前身校であるL校（表に表示していない）から受け継いだものづく

「ネットなんだ。大変な人が一杯いるけど、なんとかしてあげないといけない。」とA県県立訓練校グループ担当者は述べた。訓練や就職支援などにおいて、各校がそれぞれ統一した運営ができるようになったからであろう。

22) この会話は実際にあったかどうかはわからないが、県立訓練校グループ担当者は、営業職を嫌がる文系大学卒の若者を産業人材育成校の訓練対象としたい理由を説明するために、この会話の例を取り上げた。

23) 電気工事科のみはこのような変化があった。2012年度に34歳以下の年齢制限がかけられたが、2013年度に年齢制限が取り消された。

り系訓練に対し、新に年齢制限を設けている。ちなみに、2011年度にW校にあった新規中卒者を主な対象とした機械科と金属加工科の廃止は新規中卒訓練生の確保が困難になったことと関係している。2011年の筆者の調査時にA県県立訓練校グループ担当者が両科目が高校授業料無償化政策により、募集状況が悪くなったと述べ、翌年に両科目の新規募集が停止した。

年齢制限の設定は企業ニーズに合わせるための措置であるという一面がある。X校の某訓練科指導員は「35歳以上の人たちは苦戦しています。年齢制限をかけることも検討していますが、年齢制限をかけると、応募者が減るというジレンマを抱えています」と語った。その訓練科には2015年度に34歳以下という年齢制限がかけられた。A県(2015a)によると、V校のものづくり系訓練に年齢制限がかけられたのは、企業が若い訓練修了生しか必要としないからであるということである。企業のニーズを無視した訓練の提供が訓練生の就職難につながるため、年齢制限を安易に批判すべきではないが、結果として35歳以上の求職者の訓練機会が少なくなっているため、35歳以上の求職者にどう対応するかを考える必要がある。これを3の「訓練科目の設定における課題」で検討したい。

次に、訓練期間を見よう。W校では6ヶ月の「機械CAD」と「溶接」がそれぞれ1年制の関連科目に変わった。このように、短期課程の訓練から普通課程の訓練への移行が発生し、訓練の長期化が見られた。ちなみに、X校の1年制科目の「電気設備管理」がより上位の資格が取れる2年制科目の「電気主任技術」に移行されたが、年齢制限がかけられていないため、若者産業人材育成の強化との関係が不明である。

若者産業人材育成の強化の動きを見てきたが、就職困難者支援を担っているY・Z校を見よう。民間教育訓練機関が実施できる訓練科目を民間に任せるということになっているが²⁴⁾、Y校とZ校では事務などの既存の非ものづくり系訓練が存続している。Y校は「ビル清掃管理」の訓練内容を求人ニーズに合わせて変更を行ったという。Z校は2013年より某民間教育訓練機関によって運営されることになった(指定管理者制度の導入)。この民間教育訓練機関が指導方法の変化(資格の取得から実務能力付与重視へ)を強調するために、科目名に「実務」という文字を付け加えたが、訓練科目の実質的な変化は「開業支援」の廃止と「不動産ビジネス実務」の新設だけであるという(A県県立訓練校グループ担当者への聞き取り)。

なお、Z校が民間教育訓練機関による運営になったが、運営費は他の訓練校と同様に半額が県の独自財源で賄われている。以上のことから、県立訓練校は就職者困難者への就労支援という役割・責任を引き続き引き受けていると言えよう²⁵⁾。

24) A県(2006, p.34)には「公共職業訓練機関は、民間教育訓練機関でできることは民間にまかせるという基本方向に沿った上で、公共として果たすべき役割を十分に踏まえた職業訓練を実施することが必要である」と書かれている。

25) 指定管理者制度の導入による訓練の質への影響は、A県HPで公開されている「2014年度指定管理運営業務評価票」だけでは判断できない。ただ、Z校は指定管理者制度が導入された前に、講師が

ちなみに、多くのものづくり系訓練の応募倍率（応募者/定員）が1未満になっている。「企業は求めているんだけど、若者は行きたがっていない」とA県県立訓練校グループ担当者は語った。民間との役割分担の方針のもとで、原則としてものづくり系訓練しかやれなくなっているA県の県立訓練校は、ものづくり系科目において深刻な定員割れ状態に陥っている。定員割れが続くと科目の廃止になり、県立訓練校の訓練規模の縮小につながるため、A県の訓練部局は近年、大学・高校の訪問を行い、訓練生の確保をはかっている。

以上で述べたように、A県県立訓練校では年齢制限の強化と訓練の長期化が進み、若者をターゲットとした産業人材育成が強化されている。一方で、母子家庭の母親・中高年齢者などのいわゆる就職困難者に対し、A県県立訓練校は就労支援の役割・責任を引き続き引き受けていると言えよう。

2.3 委託訓練の訓練科目

A県の委託訓練は主に知識等習得コースと日本版デュアルシステム²⁶⁾からなり、訓練費用の全額が国庫負担になっている。「委託訓練実施要領」では、知識等習得コースの訓練期間が1年以下であり、日本版デュアルシステム座学先行コースが座学訓練後に企業実習がつき、標準の訓練期間が4ヶ月であると定まっている。2015年度にはこの2種類の委託訓練の定員が約5000人である。

A県の委託訓練の担当部署は国の「委託訓練実施要領」にしたがって、訓練科目の設定、委託先機関の選定、委託費の支給、委託先機関に対する監督・助言などを行っているが、訓練科目の設定においては、大きな裁量権を委ねられているという。次にA県の委託訓練の運営プロセスを少し紹介しよう。

A県は毎年の国の概算要求の変化を参考にした上で、国に定員数を提示し、国との調整を経て、計画上の定員数を決めるという。その後、委託先の公募を始める。公募は都道府県によって行い方が異なる。A県では、訓練科目名・訓練の大まかな内容・訓練到達度（仕上がり像）を具体的に定めたうえでの公募になっている²⁷⁾。

2014年度の委託訓練の知識等習得コースの特徴については、委託訓練担当者は、①パソコン事務科と介護職員初任者養成研修科という人気科目において、中高年齢者の受講機会を確保

㍷全員がすでに外部から雇用された講師であった。県の正規指導員は訓練生の生活指導などを担当していたが、講義を担当していなかった。

26) 日本版デュアルシステムには、座学が先に行なわれる座学先行コースと、企業実習が先に行なわれる企業実習先行コースがある。A県は、2011年度に座学先行コースを実施していたという。その後の年度については、公募書類に明記されていないが、2015年度の各月の訓練募集案内の内容から、2015年度も座学先行コースを実施していたと考えられる。

27) ただし、2015年度から2科目程度が民間教育訓練機関による自由提案科目になっている。

するために、全求職者向けのクラスのほかに、40歳以上65歳未満の求職者に限定したクラスを設けていることと、②応募者が少ない傾向にあるが、訓練ニーズがあるため、いくつかの科目（建築CADオペレーター科など）を存続させていることを取り上げた。なお、科目の見直しに関する検討が毎年に行われているということであるが、科目の変化について、後で詳しく検討したい。

募集期間を経て、次に応募内容に対する審査が行われる。A県の審査基準では、訓練環境、訓練実施見積額、過去の委託訓練就職率、就職支援計画の内容などの項目に配点され、配点の点数から、就職支援計画の内容とその実現可能性が受託に相当影響していると考えられる。このように、A県は受託先機関の選定の際に、過去の実績や就職支援計画などを細かくチェックすることによって、訓練の質のよい教育訓練機関を選抜しようとしている。訓練の実施は委託先により行われている。

表3は、委託訓練のうち、主な訓練である知識等習得コースの2012年度から2016年度までの科目を示したものである。都道府県が委託訓練を完全に管轄することになったのは2011年度である。そのため、2012年度から2016年度までの資料からは、A県訓練部局の科目設定の実態を一定程度で観察することができる。

科目の変化と科目構成の特徴という2点から表3を分析しよう。まず、科目の変化であるが、当該年度に新設された科目もしくは翌年に消されることになった科目を黒く塗った。例えば、2013年度と2014年度の間の変化を見ると、実質的な変化は、2013年度の「ショップスタッフ養成」・「ソーラーシステム施工・知識」の廃止と2014年度の「電気設備習得」・「医療クラーク養成」の新設である。2013年度にあったが、2014年度に消された「ビジネススタッフ養成」と2014年度に新設された「OA・営業販売事務」のカリキュラム（訓練目標と仕上がり像）がほぼ同じである。なお、「ショップスタッフ養成」と「ソーラーシステム施工・知識」の廃止理由は、応募状況が悪く、開講中止になったクラスが出たからであると考えられる²⁸⁾。

2015年10月31日より公募されている2016年度の訓練では、「経理事務基礎」、「総務・経理事務基礎」、「パソコン事務基礎」が新設された。訓練カリキュラムの内容から見ると、これらは、既存の「経理事務」、「総務・経理事務」、「パソコン事務」の訓練内容をさらに単純化した科目である。また、ビジネスマナーやコミュニケーション力に関する訓練時間が他の訓練科より長く設定されている。さらに、この新設の3科は託児サービス付きである。2013年度の「経理事務」などの既存の3科の入校者のうち、80-90%が女性であることをあわせて考えると、新設の3科は主に就労経験の少ない女性をターゲットにしていると考えられる。A県女性のM字型カーブが全国平均に比べ、よくない状況にあるため（A県2013、総務省

28) 2013年度の両科目の応募倍率がそれぞれ0.88と0.5であり、他科目と比べて低い。また、A県HPから、2013年度に両科目では、開講中止になったクラスがあったことがわかった。

表3 A県委託訓練科目(知識等習得コース)の変化と特徴

2012年度			2013年度			2014年度			2015年度			2016年度		
知識等習得コース	定員	構成比	知識等習得コース	定員	構成比	知識等習得コース	定員	構成比	知識等習得コース	定員	構成比	知識等習得コース	定員	構成比
Webクリエイター	540	0.10	Webクリエイター	360	0.07	Webクリエイター	420	0.09	Webクリエイター	420	0.10	Webクリエイター	420	0.10
△プログラマー(Java)養成	100	0.02	△プログラマー(Java)養成	100	0.02	△プログラマー(Java)養成	60	0.01	△プログラマー(Java)養成	60	0.01	△プログラマー(Java)養成	60	0.01
△介護職員2級養成(2か月)	810	0.15	△介護職員初任者養成研修	780	0.16	△介護職員初任者養成研修	660	0.15	△介護職員初任者養成研修	480	0.11	△介護職員初任者養成研修	450	0.10
△介護職員2級養成(3か月)	420	0.08	△介護職員初任者養成研修	330	0.07	△介護職員初任者養成研修	270	0.06	△介護職員初任者養成研修	270	0.06	△介護職員初任者養成研修	270	0.06
△介護職員基礎研修習得	60	0.01	△介護職員実務者養成研修	120	0.02	△介護職員実務者養成研修	120	0.03	△介護職員実務者養成研修	90	0.02	△介護福祉士実務者研修	150	0.03
◎医療・介護事務	300	0.05	◎医療・介護事務	300	0.06	◎医療・介護事務	210	0.05	◎医療・介護事務	180	0.04	◎医療・福祉サービス(40歳以上)	201	0.005
◎医療・調剤事務	300	0.05	◎医療・調剤事務	300	0.06	◎医療・調剤事務	270	0.06	◎医療・調剤事務	270	0.06	◎医療・介護事務	180	0.04
*総務事務科	390	0.07	*総務事務	390	0.08	*総務事務	40	0.01	*総務事務	40	0.01	◎医療・調剤事務	300	0.07
*総務・経理事務	510	0.09	*総務・経理事務	510	0.10	*総務・経理事務	450	0.10	*総務・経理事務	450	0.10	◎医療・調剤事務	300	0.07
*人事・労務管理事務	150	0.03	*人事・労務管理事務	150	0.03	*人事・労務管理事務	450	0.10	*人事・労務管理事務	450	0.10	◎医療・調剤事務	300	0.07
PC基礎	210	0.04	*パソコン事務	360	0.07	*パソコン事務	180	0.04	*パソコン事務	180	0.04	◎医療・調剤事務	300	0.07
*パソコン事務	360	0.07	*パソコン事務(40歳以上)	180	0.04	*パソコン事務	180	0.04	*パソコン事務	180	0.04	◎医療・調剤事務	300	0.07
*OAスペシャリスト	450	0.08	*OAスペシャリスト	360	0.07	*OAスペシャリスト	270	0.06	*OAスペシャリスト	270	0.06	*総務・経理事務	420	0.10
*貿易実務	120	0.02	*貿易実務	120	0.02	*貿易実務	360	0.08	*貿易実務	360	0.08	*総務・経理事務	420	0.10
不動産ビジネス	60	0.01	不動産ビジネス	60	0.01	不動産ビジネス	120	0.03	不動産ビジネス	120	0.03	*総務・経理事務	420	0.10
ビジネス	100	0.02	ビジネス	80	0.02	ビジネス	60	0.01	ビジネス	60	0.01	*総務・経理事務	420	0.10
児童英語インストラクター養成	80	0.01	児童英語インストラクター養成	80	0.02	児童英語インストラクター養成	80	0.02	児童英語インストラクター養成	80	0.02	*総務・経理事務	420	0.10
shopスタッフ養成	60	0.01	shopスタッフ養成	60	0.01	shopスタッフ養成	60	0.01	shopスタッフ養成	60	0.01	*総務・経理事務	420	0.10
旅行スタッフ養成	40	0.01	旅行スタッフ養成	40	0.01	旅行スタッフ養成	40	0.01	旅行スタッフ養成	40	0.01	*総務・経理事務	420	0.10
マンション管理実務	60	0.01	マンション管理実務	60	0.01	マンション管理実務	60	0.01	マンション管理実務	60	0.01	*総務・経理事務	420	0.10
ソーラーパネル工事担任者養成	20	0.004	ソーラーパネル工事担任者養成	40	0.01	ソーラーパネル工事担任者養成	40	0.01	ソーラーパネル工事担任者養成	40	0.01	*総務・経理事務	420	0.10
設備メンテナンス技術習得	180	0.03	設備メンテナンス技術習得	120	0.02	設備メンテナンス技術習得	20	0.004	設備メンテナンス技術習得	20	0.004	*総務・経理事務	420	0.10
建築CADオペレーター	150	0.03	建築CADオペレーター	150	0.03	建築CADオペレーター	80	0.02	建築CADオペレーター	80	0.02	*総務・経理事務	420	0.10
太陽光発電施工・営業実務習得	30	0.01	太陽光発電施工・営業実務習得	30	0.01	太陽光発電施工・営業実務習得	120	0.03	太陽光発電施工・営業実務習得	120	0.03	*総務・経理事務	420	0.10

(出所) A県人材育成課の内部資料, A県HP などをもとに, 筆者が計算などをし, 作成したものである。
 (注1) 当該年度新設または翌年度廃止の科目を黒く塗った。「構成比」は知識等習得コースの各科目の定員数が知識等習得コースの全定員に占める割合のことである。
 (注2) 2013年度の「ビジネススタッフ養成」と「マンション管理実務」の訓練目標と訓練仕上がり像は2014年度の「OA・営業販売実務」, 2016年度の「営業販売実務」のそれと同じである。2015年度の「電気設備技術習得」と「マンション管理実務」の訓練目標と訓練仕上がり像はそれぞれ2016年度の「電気設備技術習得養成」と「マンション管理実務養成」のそれと同じである。2012年度の「Shopスタッフ養成」・「旅行スタッフ養成」・「OAスペシャリスト養成」と2013年度の「ショップスタッフ養成」・「トラベルスタッフ養成」との関連が不明であるが, 科目名から同じである可能性がある。
 (注3) 就職率＝修了者のうちの就職者/(修了者一修了者のうちの就職状況不明者)。雇用形態(常用・臨時・季節・パートアルバイト・日雇・派遣・自営)を問わず, 仕事についていた修了生を就職者とみなす。
 (注4) 介護職員基礎研修習得科・介護職員実務者養成研修科(6ヶ月)を除き, 他のすべての科目日が3ヶ月以下である。

2013)²⁹⁾、地域の雇用政策に対応した訓練科目の新設であろうが、新しい内容の訓練科目が提供されたとは言いにくいだろう。そのほかに、「介護・福祉サービス科」も新設されたが、訓練の目標は既存の「介護職員初任者養成研修」と同様であり、ビジネスマナーやコミュニケーションに関する訓練時間はより長く設定されている。

2016 年度にも 2015 年度と同様に、民間教育訓練機関による自由提案の科目を設けた。県は訓練科目名を示さず、「若年者の正規雇用等安定的な就職につなげられること」というような大まかな方向性を示し、民間教育訓練機関はこの方向性に沿い訓練科目を提案する。県は新たに何を訓練するかが決まらず、民間教育訓練機関の知恵を借りようとしているだろう。だが、2015 年度の自由提案科目の実績がよくなかった。「女性就活フォローアップ科（3 ヶ月）」と「パソコン会計実務科（3 ヶ月）」はともに受講生が集まらず、「パソコン会計実務科」が開講中止になった。

2012 年度－2016 年度の科目構成の特徴については、○を情報系、△を介護系、◎を医療事務系、*をその他の事務系、印のない科目をその他として、訓練科目をグループで分けるとわかりやすい。○、△および◎の 3 つの分野の訓練は、全定員の約 35%で、5 年間を通してこの比率が概ね一定である。

委託訓練の一種である日本版デュアルシステムについては、同様な方法で科目の変化と科目構成の特徴を分析することができるが、定員数が比較的少ないため（約 1000 人）、ここで検討しない。なお、日本版デュアルシステムの科目が情報系・医療事務・その他の事務を中心に構成されており、知識等習得コースの訓練科目の構成と大きな違いがないが、2014 年度に新規高卒未就職者のための科目（高卒生総合デュアルコース）と、人とコミュニケーションがとれない求職者たち（発達障害の疑いのある方など）のための科目（JOB 実践科）が設けられていることに特徴がある³⁰⁾。

表 3 では、2013 年度の知識等習得コースの就職率も示した。就職率がパート・アルバイト・臨時などのいろいろな雇用形態の就職者を含んだ上で計算された数値であるため、就職率だけで、訓練の質を論じることができない。参考程度で提示した。就職率が 80%台の訓練科目が多く、委託訓練の主な目的である早期就職³¹⁾が数値上では実現できた。ただ、筆者は内部資料を用い、安定した雇用につながった訓練修了者の比率を計算したところ、高いとは言えない結果を得た。科目ごとの修了者安定雇用の比率をここでは明示しないが、2013 年度の知識等

29) 2014 年 12 月の聞き取り調査時に、A 県委託訓練担当者は A 県女性の M 字型カーブがつよいと指摘した。

30) しかし、JOB 実践科は訓練生の確保ができず、2016 年度の募集科目から姿が消えた。

31) A 県委託訓練担当者は、技能の付与が大事であるが、3 ヶ月の訓練であるため、早期就職を委託訓練の主な目的としていると指摘した。

習得コースの全科目平均が約56%になっている³²⁾。委託訓練は入校試験が中卒程度の内容であり、また、多くの中高齢者・女性の受講生を受け入れている。雇用形態は入校者の就職能力と志向（例えば、勤務時間の短いパートを志向する）に影響されているだろうが、訓練行政に求職者を安定した雇用に結びつけるための努力の余地があるかもしれない。他の県であるが、B県の某県立訓練校（委託訓練も管轄している³³⁾）の担当者が雇用の質を保証するために、正規雇用率が何%以上で、不本意非正規雇用が何%以下というような評価指標が必要であると指摘した（B県某県立訓練校担当者への聞き取り）。その指摘はA県にとり参考になるだろう。

3 訓練科目の設定における課題

3.1 より多くの訓練ニーズに対応した訓練科目の設定になっているか

委託訓練の知識等習得コースでは国の求職者支援訓練科目に類似した科目が多く設けられている。表3で示した各科目の「構成比」を足すとわかるように、委託訓練の知識等習得コースの全定員数のうち、求職者支援訓練と同類の訓練で、介護系、医療事務系、情報系、Webデザインおよびその他事務・営業・販売の訓練が約9割を占めている。それら以外の訓練である電気系・マンション管理・建築CADは人気がないという（A県委託訓練担当者への聞き取り）。このような構成は2012年度から2016年度まで変化がない。また、A県の知識等習得コースでは、介護系以外の訓練がすべて3ヶ月以下になっている。

A県の委託訓練担当者が科目の設定について国からかなりの裁量権を委ねられていると述べており、より多様な内容の訓練科目が設定できる³⁴⁾。訓練期間についても、知識等習得コースが、300時間の訓練（筆者注：概ね3ヶ月程度）が標準になっているが、最大で1年間の訓練が設定できることになっている。また、委託訓練において知識等習得コース・日本版デュアルシステムなどのほかに、実践的人材育成コースも設定できる。当該コースは高い仕上がり像を目指す訓練コースであり、6ヶ月－1年間の訓練期間が標準とされている。このように、科目設定に当たって、訓練ニーズの把握、委託費（受講生1人1月あたりの委託費）や県立訓練校訓練との棲み分けなどを考慮する必要があるが、より多様な内容で長期の訓練を設定するこ

32) 資料の制約で安定した雇用につながった訓練修了者の比率の計算式を次のようにした。修了者安定雇用比率＝(常用雇用者数＋パート・アルバイト・派遣のうちの雇用期間の定めなしの労働者＋自営業者)／(修了者数－就職状況未把握者)。なお、常用雇用とは、フルタイム雇用で、雇用期間が4ヶ月以上かまたは定めなしの雇用のことである。また、計算式が少し煩雑になるが、修了せず、中退した訓練生の就職状況を考慮しても、ほぼ同じ結果(約56%)であった。

33) A県は県庁で委託訓練に関する事務を一括で処理している。

34) 「委託訓練実施要領」（2013年3月29日改正）の第1章第6で、設定してはならない科目の基準として、直接、職業能力の開発・向上に関連しないものなどのいくつかの項目が定まると同時に、人材ニーズ等に基づき、多様な訓練科目の設定が可能であると書かれている。

とができる。

だが、A 県の委託訓練科目の現状を見ると、厚生労働省の委託訓練実施要領第 1 章第 5 に書かれている方針、すなわち、情報通信、介護等の雇用吸収力のある分野の職種、財務分野の職種などを中心に、それらの職種に関連する訓練科目を設定するということを踏まえていると言えるが、より多くの A 県の訓練ニーズをキャッチして、それを訓練科目の設定に反映できているかどうかについては疑問がわく。厚生労働省（2014e, p. 3）は公的職業訓練の課題として「訓練科目が限定されているなど地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定がなされているとは言えず」と指摘し、筆者の疑問をサポートすることになった。

A 県委託訓練担当者は、訓練ニーズを把握するための主な方法が、過去の訓練実績（つまり、応募倍率・就職率）、労働局などとの意見交換による国の求職者支援訓練の状況把握、委託訓練の委託先からの情報収集であると述べた。A 労働局求職者支援訓練担当者は県に有効求人倍率などの一般的な統計データを提供しているが、訓練ニーズに関する情報をきれいな形で固めて提供するというをまだしていないと語った。訓練のニーズがより厳密に把握できていないのが、新たな内容の訓練の設定が少なく、国が推進している訓練分野の科目を大いに設定することになった一因であると考えられる。

3.2 35 歳以上の求職者への対応

県立訓練校の多くの科目が 34 歳以下の年齢制限を設けられていることを表 2 で明示した。若者に多くの訓練機会を提供することに異議がないが、35 歳以上の求職者にどう対応するかを一方で考える必要がある。

なぜ 35 歳以上の求職者への配慮が必要だろうか？ここで議論の対象を 35-44 歳までの壮年層に絞りたい。まず、A 県（2015b）によると、A 県の 2015 年 1-3 月期平均の年齢別完全失業率は 15-24 歳が 5.0%で、25-34 歳が 4.4%で、35-44 歳が 3.8%で、45-54 歳が 4.6%で、55-64 歳が 6.0%であるという。壮年層の完全失業率が 25-34 歳の近い水準になっている³⁵⁾。

次に失業者のうち、訓練を必要とする人の割合をみよう。総務省労働力調査には「仕事につけない理由」に関して A 県のみを集計データがないが、2014 年度全国平均では、自分の技術や技能が求人要件に満たないことを仕事につけない理由としている完全失業者の割合は、25-34 歳が 10.9%で、35-44 歳が 7.5%になっている。ここでも、壮年層と 25-34 歳層との差が決して大きくない。

県立訓練校では、壮年層に対する訓練の受け皿が減っているが、他の訓練においては、訓練の機会が提供されているだろうか？筆者が入手した 2013 年度の内部資料によると、委託訓練

35) 完全失業率は集計の時期によって異なる。県立訓練校の長期訓練の大半は 4 月入校であるため、1-3 月期の数値を取り上げた。

(知識等習得コース)と求職者支援訓練の受講生のうち、ともに約4割が40歳以上の訓練生であるという。2013年度の機構離職者訓練も、11訓練科のうちの4つの訓練科で、40歳以上の訓練生が約3割を占めていた。35歳以上の求職者にも訓練の機会が提供されていると言える。

しかし、委託訓練と求職者支援訓練は2-4ヶ月中心の短期訓練である。県立訓練校の訓練期間より短く、じっくり技能・知識を身に着けたい求職者が満足しにくい。また、ものづくり系の訓練(概ね6ヶ月間)に特化している機構離職者訓練は、例えば組み込み技術科と通信端末システム科の場合に未経験者なら35歳までが就職の目安になると機構離職者訓練の担当者が指摘している。

筆者が2013年の3月頃、A県県立訓練校のW、Y校³⁶⁾の2012年度修了生全員に対してアンケート調査を行ったことがあり、回答からは、W、Y校の当時の年齢制限のなかったいくつかの訓練科において、訓練修了時点で35歳以上の訓練生が一定程度いたことがわかった。しかし、それらの人たちが入校時点で35歳以上であったかどうかは判明できない。そのため、年齢制限が35歳以上の訓練希望者にどの程度の影響を与えるかは推測できないが、仮に影響が小さくないとしても、企業のニーズに合わせるために、補償措置がないまま³⁷⁾、年齢制限をかけることには疑問を抱く。もし、影響が大きい場合は、ポリテクセンターに35歳以上の訓練生でも就職可能性の十分あり、比較的長期のものづくり系の訓練の新設を要請するといった措置を検討する必要があるだろう。ちなみに、年齢制限はA県のみでの取り組みではない。A県県立訓練校グループの担当者によると、他の都道府県では1年訓練の場合、30歳程度と設定したところが多いという。

県立訓練校において、ものづくり系訓練の機会が若者により多く提供されているが、若者はいわゆる3kで就職先が中小零細企業であるという理由で敬遠している(A県県立訓練校グループ担当者への聞き取り)。訓練科目における民間との競合の回避や財政難などの制約の中で、だれに対して、どのような訓練科目を提供するかは、今後もA県訓練部局の1つの課題であろう。

3.3 訓練生の今後の処遇を見据えた科目の設定となったか

訓練修了生の賃金は、雇用形態や企業規模などの多様な要素に影響されている。だか、職業訓練行政の取り組みもある程度訓練修了生の賃金に影響を与えられられる。職種によって賃金水準が異なっており、低賃金と言われる職種に関連する科目を大量に作りだすと、低賃金労働者を大量に世に送り出すことにつながる。もちろん、低賃金につながる訓練科目に対して

36) 当時、V校の前身校であるK校が廃校作業のため、調査できなかった。

37) 委託訓練の科目には、長期の訓練がなく、県立訓練校の代替になれないことが明らかである。また、A県県立訓練校グループ担当者からは、35歳以上の訓練希望者に対する補償措置に関する説明がなかった。

訓練希望者のニーズが存在する場合があるため、そのような訓練科目の設定を否定すべきではないが、訓練科目の設定を検討するにあたって、賃金を念頭に置く必要があろう。訓練生が就職した後に、一定程度の時間が経ったときの収入が科目設定の1つの参考資料になる。そこで、A 県立訓練校と委託訓練の科目に関連する仕事を10-14年間経験した場合に、年収がいくらになるかを提示したい。

訓練修了後の賃金を知るためには、訓練修了生に対する追跡調査を行う必要があるが、A 県は2009年に簡単な修了生追跡調査を行ったが、賃金の設問を設けなかった。そのため、傍証ではあるが、訓練修了生の個票データではなく、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」（以下賃金センサスと呼ぶ）の集計データ（職種別第3表、職種・性、年齢階級、経験年数階級別所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額）を用い、訓練修了生の10年後の賃金を探る。賃金センサスが集計していない事務系職種については、総務省の「就業構造基本調査」のデータで補足する。なお、データは「e-Stat 政府統計の総合窓口」よりダウンロードしたものである。

筆者は、まず、「平成26年賃金構造基本統計調査調査票記入要領」に掲載された調査対象職種の説明を読み、各職種の仕事内容の理解をはかった。説明が理解しにくい職種については、中央職業能力開発協会などがインターネット上で提供している職種紹介の動画（技能五輪職種紹介など）、企業の仕事紹介の動画や資格の試験実施機関のホームページで職種の仕事内容を学習した。次に、2015年度のA 県立訓練校と委託訓練の科目内容を県立訓練校案内などで把握したうえで、科目内容と関連した職種を賃金センサスの調査対象職種から探し出した。

次に、科目内容と関連した職種の賃金を次のルールで計算した。①フルタイム労働者を対象とする。②委託訓練の就職者の就職先規模が不明であるが、A 県立訓練校のものづくり系訓練科目の修了者が中小企業に就職した人が多いというため、中小規模の企業³⁸⁾の労働者に限定する。③30-35歳の訓練生が委託訓練の全受講生のうち、比較的に高い割合³⁹⁾を占め、県立訓練校の34歳以下という受講生年齢制限にも反しないため、この年齢層を対象とする。30-35歳の人たちが10-14年後に40-49歳になるため、30-35歳の人たちにとって、40-49歳で10-14年間の関連職種経験を有する人の賃金が参考になるだろう。④賃金センサスでは、職種ごとに40-44歳と45-49歳の賃金データが提供されており、2つの年齢層の賃金の加重平均を40-49歳の賃金とする。したがって、職種賃金Wの計算式は以下の通りである。Wの単位が千円になっているが、次の表4で示した数字は、Wを10で割り、単位を万円にしたものである。なお、データの制約で試算では学歴が考慮できていない。

38) 賃金センサスの企業規模が10-99人、100-999人、1000人以上という分け方であるため、10-99人規模の企業のデータを用いた。

39) 厳密に言うと、2013年度の受講生のうち、30-34歳の受講生の割合が高く、約18%であった。2015年度の年齢に関するデータは筆者が持っていない。

$$W_1 = (\text{当該職種の所定内給与額} * 12 + \text{年間賞与その他特別給与額}) * \text{当該職種労働者数}$$

(ただし、所定内給与額・年間賞与その他特別給与額・労働者数は当該職種経験年数が10-14年で中小企業(10-99人規模)のフルタイム雇用で40-44歳の労働者のものである)

(1)

$$W_2 = (\text{当該職種の所定内給与額} * 12 + \text{年間賞与その他特別給与額}) * \text{当該職種労働者数}$$

(ただし、所定内給与額・年間賞与その他特別給与額・労働者数は当該職種経験年数が10-14年で中小企業(10-99人規模)のフルタイム雇用で45-49歳の労働者のものである)

(2)

$$W = (W_1 + W_2) / ((1) \text{ 式の当該職種労働者数} + (2) \text{ 式の当該職種労働者数}) \quad (3)$$

表4で示したように、男性の場合は多くの技能職の平均年収が350-400万円程度で、10-99

表4 訓練科目に関連する仕事の平均年収(経験年数10-14年)

	男性	女性		男性	女性
化学分析員	446		仕上工	400	
システム・エンジニア	493	450	溶接工	406	
プログラマー	462	391	機械組立工	355	
ホームヘルパー	405	311	機械検査工	341	
福祉施設介護員	378	319	機械修理工	399	
各種学校・専修学校教員	483	476	重電機器組立工	367	
個人教師、塾・予備校講師	494	309	通信機器組立工	316	244
デザイナー	447	592	プリント配線工		207
ワープロ・オペレーター		319	軽電機器検査工	388	
電子計算機オペレーター	389	315	自動車組立工	359	
百貨店店員	288	156	自動車整備工	376	
販売店員(百貨店店員を除く)	397	264	木型工	339	
自動車外交販売員	460		家具工	378	
家庭用品外交販売員	484	293	建具製造工	505	
守衛	425		金属・建築塗装工	401	
金属検査工	397		機械製図工	403	
旋盤工	423		ボイラー工	406	
フライス盤工	335		電気工	427	248
金属プレス工	401	279	大工	370	
鉄工	393		配管工	418	
板金工	401		ビル清掃員	316	169

(出所) 厚生労働省「平成26年賃金センサス」の職種別第3表より筆者作成。

(注1) 平均年収は、税金などを控除する前の額で、40-49歳の男女で、フルタイムで、職種経験年数が10-14年間で10-99人規模の企業の労働者のものである。平均年収には、データの制約でボーナス込みであるが、残業代が含まれていない。

(注2) 職種経験年数は、現在の職場だけではなく、他の企業で同職種に従事したことがあれば、通算される。

(注3) 年収の単位を万円にしている。

(注4) 色で塗った箇所は年収が240万円程度かそれより低い職種である。

人規模の企業に勤め、40-49歳の男性フルタイム労働者の平均年収⁴⁰⁾である437万を下回った。ただ、生活保護基準に照らし⁴¹⁾、月に20万円で年間240万円(20万*12)の収入があれば、3人世帯が最小限の生活ができるとするならば、多くの職種の年収が最小限の生活を維持できると言えよう。

一方で女性はフルタイム労働者にもかかわらず、月に20万円程度の職種が少なくなく、委託訓練で比較的に大きい定員割合を占める介護系仕事の平均年収がましな程度である。また、多くの職種の平均年収は女性フルタイム労働者(40-49歳で10-99規模企業勤務)の平均年収である319万円と同程度かそれを下回っている。A県において女性訓練生の多い事務系の平均年収は賃金センサスで集計されていないが、「平成24年就業構造基本調査」をもとに計算すると、全国の一般事務(医療事務が一般事務の一項目として集計されている)に従事している女性フルタイム労働者(年間就業日数が200日以上で週間労働時間43-45時間)の約55%が年間300万円未満の収入(税込み額)になっており⁴²⁾、会計事務の場合に、賃金状況が少しましであるが、同程度であることがわかった。女性の収入が家計の補助になればよいという考え方があろうが、フルタイム労働である以上、適切な賃金の確保が望まれる。

訓練生の就職後の賃金は、雇用形態などの多様な要素によって影響される。また、低い賃金の職種でも構わないと思っている訓練生もいるだろう。しかし、3.1の多くの訓練ニーズに対応した訓練科目の設定の議論とも関連するが、多様な選択肢を用意することにおいては、訓練部局が努力する余地があるのではなかろうか。一定の就職率・応募倍率が保てばよいのではなく、より適切な賃金につながるような訓練科目を設定し、少なくとも、訓練科目設定の際に賃金を一つの重要な事項として考慮するのが望ましい⁴³⁾。

終わりに

本稿は、職業訓練を就労支援の一手段として捉え、A県という有力な自治体で実施されて

40) 「平成26年賃金センサス」では職種別で集計された職種が限られているため、全産業の集計値を用いる。437万円は「平成26年賃金センサス」の一般労働者産業大分類表1産業系・産業別のデータより筆者が計算した数値である。計算式は表4の平均年収の計算式と同様である。

41) 厚生労働省のHPに書かれている生活扶助基準額の例によると、2015年4月1日現在、3人世帯(33歳・29歳・4歳)の生活扶助基準額(東京都区部等)は月に約16万円であるという。住宅扶助を5万円とすれば、この例では、月の生活保護費は約20万円になる。

42) 「平成24年就業構造基本調査」の「全国編第35表、所得・男女・職業・年間就業日数・就業の規則性・週間就業時間別有業者数」をもとに計算した。週間労働時間を35-42時間にすると、年間300万円未満の当該労働者の割合が約62%になる。

43) 「求人数が多いとか、正社員になれるだろうというところまでは考えるけど、年収でそうこうまでは考えていないかな」と2012年7月の聞き取り調査時にA県県立訓練校グループ担当者は述べたが、現在、訓練部局が賃金を一つの重要な事項として考慮しているかどうかは、筆者が把握できていない。

いる求職者向け公的職業訓練の訓練科目に関する実態と科目設定の課題を検討してきた。まず、実態についてまとめよう。県立訓練校は、いわゆる産業人材育成に力を入れているが、就職困難者を中心とする求職者のための非ものづくり系訓練をなお県立訓練校訓練の1つの大事な柱とし、運営費の半分を県の独自の財源で負担している。この点は、評価すべきであろう。しかし、多くの1年以上の科目に34歳以下という年齢制限がかけられるようになり、35歳以上の求職者は県立訓練校の長期の訓練にアクセスすることができなくなった。100%国負担のA県の委託訓練については、大規模の定員の訓練が実施されており、また、人気科目において中高年齢者の訓練機会が確保できるように中高年齢者限定のクラスが設けられているなど、求職者の訓練の受け皿として役割を果たしている。だが、訓練科目の変化が少なく、科目の構成が国の求職者支援訓練に類似している。また、委託訓練は約半分の訓練生を安定雇用につなげることができなかった。

訓練科目の課題については、科目の設定に関するものを取り上げた。大規模な定員を有する委託訓練は訓練科目の設定が国の方針を踏まえているが、自治体の訓練ニーズを上手にキャッチし、それを訓練科目の設定に反映していない可能性があることを指摘した。今後、訓練ニーズの把握の強化が求められるとともに、訓練科目の設定における裁量権を生かし、把握した訓練ニーズを訓練科目に反映する試みが必要であろう。県立訓練校も科目の設定において課題が生じている。多くのものづくり系訓練に34歳以下という年齢制限がかけられており、訓練対象が若者に絞られているが、若者のものづくり離れで、一部の科目が定員割れの状態に陥っている。A県の訓練部局は若い訓練生の確保に力を入れているところであるが、もし、長期のものづくり系訓練に希望する35歳以上の求職者が一定程度いるのであれば、それらの訓練希望者にどう対応するかも一方で考える必要があるだろう。総じて、若者のものづくり離れや民間との役割分担などの制約のもとで、県立訓練校は、今後もだれに、何の訓練を提供するかをめぐって調整し続けるだろう。また、適正な収入につながる訓練科目の設定になっているかどうかについては、「賃金センサス」と「就業構造基本調査」をもとに比較的単純な試算を行った。訓練関連職種の仕事を10-14年間で経験した場合、男性は最小限の生活が維持できる収入を得ているものの、多くの職種が男性の平均賃金を下回っている。女性は、男性より状況が悪く、販売、特に委託訓練において定員の多い医療事務・会計事務・介護の職種が低賃金であることがわかった。訓練生の賃金は雇用形態や企業規模などの多くの要因によって左右され、訓練部局の力には限りがある。だが、一定の就職率・応募倍率が達成できればよいのではなく、より適切な賃金につながる訓練科目を設定し、少なくとも、訓練科目設定の際に、賃金を一つの重要事項として考慮するのが望ましい。

このように、科目の設定に関する課題を検討してきたが、人手不足などで自治体の訓練部局の職員だけでそれらに対処するのが困難な場合もあろう。国や機構の訓練科目設定に関するノウハウを有する専門家による自治体への支援が場合によって必要であると考えられる。

最後に本稿の貢献と課題を述べよう。本稿は、従来のように公的職業訓練の一部である学卒者訓練に注目し、学卒者訓練の中小企業への人材供給などにおける重要性を主張するのではなく、就労支援の一手段として公的職業訓練を位置づけ、学卒者訓練を含めた就職に寄与する公的職業訓練の訓練科目の実態を解明した。また、訓練ニーズへの対応、35歳以上の求職者の訓練機会の保障と訓練関連職種の賃金という3つの視点から、訓練科目の設定における課題を論じた。それらは、今までの他の自治体を対象になされた研究では、十分触れていないものであると考えられる。そして、訓練部局の取り組みの評価にかかわる情報・資料の入手が困難を伴っている。筆者は筆者なりに細かい情報を聞き取り、資料を入手し、必要に応じ多くの情報を本稿に盛り込んだ。だが、本稿の課題も指摘しておかなければならない。まず、どのような対象に対し、いかなる訓練科目を実施すればよいかを具体的な科目でもって示すことができなかった。また、賃金を試算したが、別のデータでより精度の高い試算（例えば、学歴も考慮に入れた試算）が必要である。さらに、より長期の非ものづくり系の委託訓練科目の設定が求められていると考えられるが、期間のより長い委託訓練が、安定した雇用につながるか、賃金と職場満足度において短期の委託訓練より、顕著な効果をもたらすかについての検証を行いたい。これらは今後の課題である。

参考文献

論文など

- 市村英彦・原ひろみ（2012）「訓練効果の計測のための分析フレームワーク：RDDを取り上げて」（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター『公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究』調査研究報告書 153号）。
- 今野浩一郎ほか（2009）『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米4カ国比較調査—』JILPT資料シリーズ57号、労働政策研究・研修機構。
- 会計検査院（2011）「緊急人材育成支援事業の実施状況及び求職者支援制度について」（<http://www.jbaudit.go.jp/pr/kensa/result/23/h230926.html> 2011年11月20日最終アクセス）。
- 木村保茂（2014）「東京圏の公共職業訓練(3)—東京圏と北海道の比較」『開発論集』94号。
- 木村保茂（2013a）「東京圏の公共職業訓練(2)」『開発論集』92号。
- 木村保茂（2013b）「東京圏の公共職業訓練(1)—東京圏と北海道の比較」『開発論集』91号。
- 木村保茂（2012）「学院統廃合反対運動と民間教育訓練機関の活用—北海道の公共職業訓練を中心に」『開発論集』89号。
- 木村保茂（2011）「わが国の公共職業訓練の新たな展開—基金訓練、ジョブ・カード制度、「義務付け・枠付け」の見直し」『開発論集』88号。
- 木村保茂（2010）「公共職業訓練の今日の特徴と課題：北海道を中心に（分権型社会における地域自立のための政策に関する総合研究（Ⅱ））」『開発論集』85号。
- 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』85号。
- 木村保茂・永田萬享（2005）『転換期の人材育成システム』学文社。
- 木村陽一（2007）「公共職業訓練機関の供給構造」（労働政策研究研修機構編『日本の職業能力開発と教育基盤の整備』労働政策研究・研修機構）。

- 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』54巻1号。
- 黒澤昌子（2001）「公共職業訓練機関の実態とその効果」（清家篤編著『生涯現役時代の雇用政策』日本評論社）。
- 厚生労働省（2016年2月3日改正）「職業能力開発促進法施行規則」。
- 厚生労働省（2015）「平成26年賃金構造基本統計調査」。
- 厚生労働省（2014a）『労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会報告書』。
- 厚生労働省（2014b）「平成25年度能力開発基本調査」。
- 厚生労働省（2014c）「平成26年度における全国職業訓練実施計画」。
- 厚生労働省（2014d）「平成26年賃金構造基本統計調査調査票記入要領」。
- 厚生労働省（2014e）『新しい職業能力開発行政の姿（職業能力開発行政改革検討チーム報告書）』。
- 厚生労働省（2014f）『職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書』。
- 厚生労働省（2014g）『キャリア・パスポート（仮称）構想研究会報告書』。
- 厚生労働省（2013年3月29日改正）「委託訓練実施要領」。
- 厚生労働省（2011a）「第9次職業能力開発基本計画」。
- 厚生労働省（2011b）「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施行規則」。
- 雇用・能力開発機構のあり方検討会（2008）『今後の雇用・能力開発機構のあり方について（最終報告）』。
- 産業競争力会議雇用・人材分科会（2013）「中間整理：世界でトップレベルの雇用環境・働き方の実現を目指して」。
- 下村英雄・牟田季純（2015）『求職者支援制度利用者調査－訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討』労働政策研究報告書181号。
- 「職業能力開発促進法」（2014年6月25日改正）。
- 職業訓練教材研究会（2013）『職業訓練における指導の理論と実際』職業訓練教材研究会。
- 「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」（2011年5月20日法律第47号）。
- 総務省（2015）「平成26年労働力調査年報」。
- 総務省（2013）「平成24年就業構造基本調査」。
- 東京都産業労働局雇用就業部能力開発課（2013）『平成24年度職業能力開発センター等修了生実態調査報告書』。
- 田中萬年（2006a）「学校卒業者の公共職業訓練と修了後の進路」『職業と技術の教育学』17号。
- 田中萬年（2006b）『職業訓練原理』職業訓練教材研究会。
- 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』45巻5号。
- 永田萬享（2014）「日本の公共職業訓練の展開－首都圏・東京都の事例」『福岡教育大学紀要第4分冊』63号。
- 永田萬享（2011）「公共職業訓練の展開と現段階の特徴」『福岡教育大学紀要第4分冊』60号。
- 永田萬享（2010）「地域における公共職業訓練の今日的展開と役割，機能」『都市問題』101巻12号。
- 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4分冊』56号。
- 濱口桂一郎（2011）「求職者支援制度の成立」『季刊労働法』235号。
- 原ひろみ（2013）「求職者に対する雇用型訓練の効果」（労働政策研究・研修機構『ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題－求職者追跡調査および制度導入企業ヒヤリング調査より』労働政策研究報告書153号）。
- 藤本真ほか（2014）『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163号。
- 福原宏幸（2013）「求職者支援制度の分析と課題」（連合総合生活開発研究所『生活困窮者・就労困難者の

現状と各種支援策の効果に関する調査研究報告書』。

八幡成美 (2007) 「認定職業訓練校の実情と課題」『法政大学キャリアデザイン学会紀要』4号。

陸光杰 (2014) 「都道府県立公共職業訓練の効果をいかに高めるか」『経済学雑誌』115 巻 1号。

A 県 (2015a) 「平成 26 年度定期監査の状況—V 訓練校の利用率の向上策の検討」(A 県 HP, 2015 年 11 月 1 日最終アクセス)。

A 県 (2015b) 「労働力調査地方集計結果平成 27 年 1-3 月期平均」。

A 県 (2015c) 「A 県産業人材育成戦略 2015 年度アクションプラン」。

A 県 (2013) 「平成 24 年就業構造基本調査調査結果の概要 (A 県)」。

A 県 (2012) 「A 県産業人材育成戦略」。

A 県 (2009) 「V 校基本構想」。

A 県 (2006) 「第 8 次 A 県職業能力開発計画」。

A 県 (2001) 「第 7 次 A 県職業能力開発計画」。

A 県委託訓練事業企画提案公募関連資料 (2012 年度-2016 年度分)

A 県県立訓練校案内もしくは県立訓練校生徒募集案内 (2011 年度-2015 年度分)

A 労働局 (2014) 「平成 26 年度における A 県地域職業訓練実施計画」。

B 県 (2012) 「第 9 次 B 県職業能力開発計画」。

C 県 (2012) 「第 9 次 C 県職業能力開発計画」。

OECD, 2010, *learning for jobs*, OECD (岩田克彦・上西充子訳『若者の能力開発—働くために学ぶ』, 明石書店, 2012)。

議事録など

職業能力開発分科会議事録及び付属資料 (第 36, 71-73, 79, 81, 83, 87-89 回)

職業能力開発の今後の在り方に関する研究会議事録及び付属資料 (第 1 回から第 3 回)

中央訓練協議会議事録及び付属資料 (第 1 回から 2015 年 2 月の第 13 回まで)

データベース・HP

求職者支援訓練認定コース情報

高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP

厚生労働省 HP

国立国会図書館インターネット資料収集保存事業データベース

総務省 HP

日経テレコン (日本経済新聞データベース)

A, B, C 県 HP

e-Stat 政府統計の総合窓口