

論文

ポリテクセンターによる離職者訓練の運営と課題

—ICT エンジニア科が生む包摂と排除の間隙—

霜永智弘[†]

要約：我が国では、企業現場での人手不足が深刻化している。他方、約183万人もの失業者が存在し、その雇用機会もまた失われている。これらの問題を解決すべく、公的職業訓練に注目が集まる。公的職業訓練は、求職者の就業率を高め、特に女性だと、正社員雇用率と就業後の所得上昇が見込まれる。それ故に、現：岸田内閣による『「人への投資」の抜本強化』を目的とした、公的職業訓練の実施に期待が高まる。一方、我が国の公的職業訓練では、その受講者である求職者を一括りにして観察する傾向があり、どんな求職者が公的職業訓練の対象として包摂され、誰が排除されているのかを批判的に検討していない。

そこで、本稿ではポリテクセンター A と B に聞き取り調査を行い、離職者訓練の年間実施回数、定員数、応募倍率、定員充足率、就職率、業種経験の有無、性別比、年齢比の観点から、どんな求職者が離職者訓練の受講を可能としているのか否かを検討した。その結果、1) そもそも、各ポリテクセンターでは現行の離職者訓練の枠を拡大し、多くの求職者がそのセーフティネット機能を享受できる体制を整えてきたこと、2) 特に業種経験を持たない求職者がその開かれた離職者訓練の枠を積極的に享受してきたこと、3) 女性や若者、中年・高齢者が現行の離職者訓練の枠を享受しづらい状況に置かれていることが明らかとなった。

キーワード：雇用ミスマッチ、公的職業訓練、求職者、離職者訓練、見えざる分断

目次

1. 問題意識
2. 公的職業訓練に関する社会的関心の推移
3. 公的職業訓練の確立と議論
 - 3-1. 雇用保険
 - 3-2. 公的職業訓練：離職者訓練と求職者支援訓練
 - 3-3. 第2のセーフティネット：求職者支援訓練への注目
4. 先行研究の批判的検討
5. リサーチ・クエスチョンと調査概要
6. 調査結果
 - 6-1. 年間実施回数
 - 6-2. 定員数
 - 6-3. 応募倍率

[†]同志社大学大学院社会学研究科産業関係学専攻博士後期課程

*2023年12月15日受付、2023年12月16日掲載決定

- 6-4. 定員充足率
- 6-5. 就職率
- 6-6. 業種経験の有無
- 6-7. 性別比
- 6-8. 年齢比
- 7. 理解点
 - 7-1. ポリテクセンターによる離職者訓練の枠の拡大と定員数の増加
 - 7-2. 業種経験を持たない求職者たちの離職者訓練への「包摂」
 - 7-3. 女性、若者、中年・高齢者たちの離職者訓練からの「排除」
- 8. 課題点

1. 問題意識

本稿¹⁾の目的は「ポリテクセンターによる離職者訓練の運営と課題」を検討することである。近年、我が国では「公的職業訓練」というキー概念に社会的関心が集まりつつある。その理由は、我が国の 1) 失業問題（総務省統計局 2023）と 2) 企業現場での人手不足（厚生労働省 2019）に伴う雇用ミスマッチ（川田恵介・佐々木勝 2012；濱口桂一郎 2012）の発生とその縮小を目指した社会政策が必要だと考えられてきたからだ。現：岸田文雄内閣（以下、岸田内閣）の 2022 年「骨太の方針」では、公的職業訓練が『「人への投資」の抜本強化』の主要政策に掲げられ（労働政策研究・研修機構 2022）、厚生労働省の 2024 年度の概算要求にも同項目の関連予算が盛り込まれる（日本経済新聞 2023）。公的職業訓練の必要性が高まった社会的背景はそれだけではない。例えば、第 4 次産業革命や DX 化等に代表されるめざましい技術変革があらゆる業種で起きている（労働政策研究・研修機構 2022）。その環境の下で求められるスキルや職業能力の開発に向けて実施される公共政策に焦点が当てられており（藤本真 2023）、その 1 つに公的職業訓練が掲げられたのだ。公的職業訓練の実施には国家予算の活用上、その効果検証も必要だ。我が国の公的職業訓練の有効性は長年エビデンスなしに議論されてきたが、本稿が取り扱う「離職者訓練」には求職者の就業率を高め、特に女性だと、正社員雇用率と就業後の所得上昇が見込まれる効果が初めて示された（原ひろみ 2021）。公的職業訓練の推進は、安定的な雇用の実現に不可欠（厚生労働省 2022a）だという追い風を受け、その期待感は高まりつつある（労働政策研究・研修機構 2022）一方、等閑視されてきた課題もある。

それは、我が国の公的職業訓練に関する先行研究の多くが、その受講対象者である求職者を「一括り（マクロ的視点）」にして観察してきた点にある。いわば「どんな求職者が公的職業訓練の対象として包摂され、誰が排除されているのか」（ミクロ的視点）を現場の実態に即して批判的に検討してこなかった点に研究上の課題があると言えるだろう。

そこで本稿では、公的職業訓練の中でも、特に離職者訓練の1) 年間実施回数, 2) 定員数, 3) 応募倍率, 4) 定員充足率, 5) 就職率, 6) 業種経験の有無, 7) 性別比, 8) 年齢比の観点から、どんな求職者が離職者訓練の受講を可能としているのか否かについて、ポリテクセンター A と B に対する聞き取り調査の結果から解明していく²⁾。

2. 公的職業訓練に関する社会的関心の推移

本稿のキー概念は「公的職業訓練」だ。まずは公的職業訓練が、我が国の社会政策において、いかなる社会的推移の下で、どのように注目を集めてきたのかを確認しておく必要がある。

今回は「新聞記事数の推移」を通して、その趨勢を確認していく。日本四大全国紙の「読売新聞」「朝日新聞」「毎日新聞」「日本経済新聞」データベースを活用し³⁾、検索語を「公的職業訓練（公共職業訓練）」に設定し、同概念の新聞記事が発刊され始めた1967年から2023年9月現在までの新聞記事数の推移を確認した（[図表1] 参照）。

その結果「日本経済新聞」が公的職業訓練を取り上げる頻度が圧倒的に高く、我が国の公的職業訓練の歴史的変遷を叙述し続けている代表的な新聞社であることが伺える。

そこで、次に「日本経済新聞」の新聞記事数だけに注目し、その記事数の変化を図示化した（[図表2] 参照）。その具体的な変化を辿ると、我が国の公的職業訓練への注目は大きく【第1期】1983年～1992年、【第2期】1999年～2010年、【第3期】2019年～2023年と、計3つの時間軸に分類できる⁴⁾。この結果から、公的職業訓練は突発的に議論が開始された社会政策ではなく、歴史的に議論が蓄積されたきたものだと分かる。

同時に、2023年度に実施されている厚生労働省の「公的職業訓練の在り方に関する研究会」等⁵⁾は、主に【第3期】に関連して実施されてきたものだということが伺える。

[図表 1] 「読売新聞」「朝日新聞」「毎日新聞」「日本経済新聞」の記事数の推移

	1967年	1968年	1969年	1970年	1971年	1972年	1973年	1974年	1975年	1976年	1977年	1978年	1979年	1980年	1981年
読売新聞	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
朝日新聞	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
毎日新聞	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
日本経済新聞	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	3	1	3	2

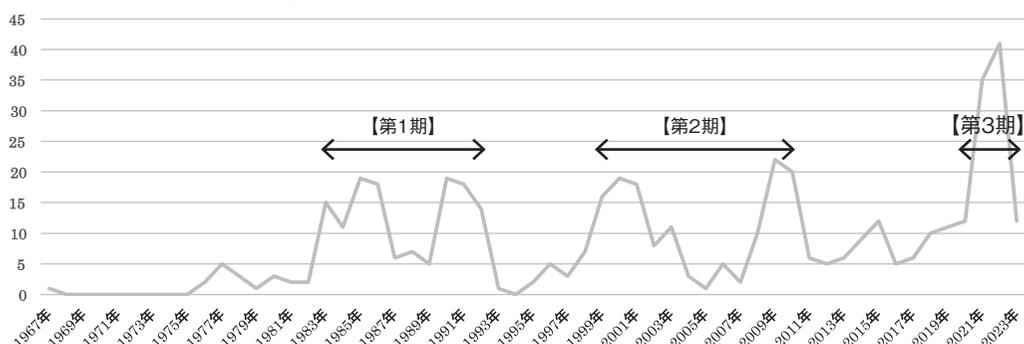
	1982年	1983年	1984年	1985年	1986年	1987年	1988年	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年
読売新聞	0	0	0	0	1	1	1	0	4	2	4	0	2	0	1
朝日新聞	0	0	3	1	2	6	1	2	2	3	1	1	1	2	0
毎日新聞	0	0	0	0	0	0	1	0	2	4	4	0	2	2	0
日本経済新聞	2	15	11	19	18	6	7	5	19	18	14	1	0	2	5

	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
読売新聞	6	4	2	4	14	10	2	3	6	5	4	2	5	4	2
朝日新聞	3	5	2	3	12	8	4	7	3	4	3	4	19	10	4
毎日新聞	2	2	3	2	9	7	4	1	4	3	2	2	10	5	8
日本経済新聞	3	7	16	19	18	8	11	3	1	5	2	10	22	20	6

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	合計
読売新聞	1	4	1	1	2	3	4	6	7	5	6	3	132
朝日新聞	4	9	0	1	4	2	3	1	8	3	3	0	154
毎日新聞	3	6	2	6	2	3	3	7	0	3	3	1	118
日本経済新聞	5	6	9	12	5	6	10	11	12	35	41	12	474

出典：各新聞社のデータベースでの検索結果を踏まえて、筆者作成

[図表 2] 日本経済新聞での「公的職業訓練（公共職業訓練）」の記事数の推移



出典：「日本経済新聞」のデータベースでの検索結果を踏まえて、筆者作成

3. 公的職業訓練の確立と議論

次に、我が国の公的職業訓練は「どんな社会政策（社会保障）の下で同制度が構築されてきたのか」そして「どんな議論が蓄積されてきたのか」を順番に確認していく。

なお、我が国の公的職業訓練は失業対策として理解されている。失業対策は「失業者の所得保障」と「職業紹介や教育訓練」という両輪を必要とする（酒井正 2020）ことから、公的職業訓練だけを単独で議論することは適切ではない。よって、以下では、失業者の所得保障として 1) 雇用保険を、職業紹介や教育訓練として 2) 公的職業訓練の議論をそれぞれ確認していく。

3-1. 雇用保険

世界最初の失業保険はイギリスで 1911 年に制定された国民保健法によって制度化されたが、日本では第二次世界大戦後の 1947 年に制定された失業保険法が始まりである。その後、1974 年に雇用保険法として改正され、翌 1975 年から施行された（坂田周一 2020）。雇用保険は事業所に雇われて働く者は、事業所規模に関係なく、所定労働時間が週 20 時間以上でかつ 31 日以上雇用の見込みがあれば一般被保険者となる（酒井正 2020）。そして、一般被保険者であった者が一定の被保険者期間を満たしたうえで失業した場合に受け取ることができる（酒井正 2017）のが、失業等給付である。なお失業とは「被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること」（雇用保険法 4 条 3 項）と定義されている（椋野美智子・田中耕太郎 2020）。

具体的に、雇用保険の給付全体の名称が「失業等給付」であり、その内訳として、1) 求職者給付、2) 就職促進給付、3) 教育訓練給付、4) 雇用継続給付の 4 つに分かれて

いる（坂田周一 2020）。失業手当のうち最も一般的なものは求職者給付の基本手当である。

求職者給付（基本手当）を受給するためには、居住地を所轄するハローワークに出向き、求職申込をする必要がある。なお、基本手当の額は、離職した日の直前の6か月に（賞与等は除いて）毎月決まって支払われていた賃金の平均の50～80%となっており、離職前の賃金が低いほど高い率が適用される。基本手当の所定給付日数（最大給付日数）は、離職理由や被保険者期間、また年齢によっても異なり、90～360日の間で決定される⁶⁾。この給付は、生活を安定させるために行われるが、同時にその結果として、求職活動に資することが目標とされている（酒井正 2020）。

その理由は、雇用保険では、失業者の給付と並んで、失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発などが重要な目的（椋野美智子・田中耕太郎 2020）だと理解されているからである。そして、その労働者の能力開発を具体化した形で取り組めるよう、我が国の公的職業訓練が求職者を対象に実施されている。

3-2. 公的職業訓練：離職者訓練と求職者支援訓練

一般的に、雇用・失業に関する社会政策には、職業紹介、職業訓練、失業期間中の生活保障、公的就労事業、解雇規制、労働時間短縮による雇用創出（ワークシェアリング）などがある（伍賀一道 2019）。このうち、職業訓練は、職業能力開発促進法の法令等により運営される職業訓練と求職者支援法に基づく訓練に分類される（濱畑芳和 2014）。

前者は主として失業者が対象となる「離職者訓練」そして「在職者訓練」「学卒者訓練」がある。特に離職者訓練は「離職者を対象に、職業に必要な技能及び知識を習得させることによって再就職を容易にするための職業訓練」（経済産業省 2020a）と定義されており、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、機構）の職業能力開発促進センター（以下、ポリテクセンター）で実施されている。

具体的に、離職者訓練は、1993年からシステム・ユニット訓練方式を採用する。同訓練方式は、6か月間の訓練カリキュラムを教科編成する訓練方式の1つであり、地域の企業等が求める人材に期待する仕事に必要な職業能力を効果的に習得できるよう、訓練目標、指導内容等から訓練カリキュラムを3日間単位（ユニット）、1か月単位（システム）で構成している。このユニットとシステムのカリキュラム・パーツを豊富に整備することで、多様化する人材ニーズに的確かつ迅速に対応できる（霜永智弘 2023）。

他方、後者は「求職者支援訓練」と呼ばれる。求職者支援訓練は民間の教育訓練機関に委託された訓練である。機構が民間の機関が実施する職業訓練を、都道府県ごとに策定された地域職業訓練実施計画に基づいて求職者支援訓練として認定する（酒井正

2023)。

具体的に、求職者支援訓練は「基礎コース」と「実践コース」に分かれており（藤本真 2023）、前者の基礎コースは、社会人としての基礎的な知識を短時間で習得できるビジネスパソコン基礎科やオフィスワーク基礎科といった科目がある。訓練期間は2か月から4か月である。後者の実践コースは、仕事に必要な実践的な技能を身に付けることができ、IT、営業・販売・事務、医療事務、介護福祉、デザインといった分野のコースに加え、ネイリスト養成といった科目もある。訓練期間は3か月から6か月である（酒井正 2023）。求職者支援訓練の受講生は、訓練期間中の生活費として月額10万円の職業訓練受講給付金が最長1年間受けられる。受けるには収入や資産の制限があり、また計画に基づき決められた日に職業相談に行かなければならない（椋野美智子・田中耕太郎 2020）。

なお、この求職者支援訓練は「第2のセーフティーネット」と呼ばれ、（失業等給付の下ではなく）雇用保険二事業の下に位置付けられる。それは「第1のセーフティーネット」である雇用保険と「最後のセーフティーネット」である生活保護の間にある安全網という意味を持ち、これら全てをあわせて「三層の安全網」と呼ぶ（酒井正 2023）。

従って、ここで大事な要点になるのは、離職者訓練は企業で働いていた雇用保険資格を持つ者、求職者支援訓練はフリーランスや主婦など雇用保険資格を持たない者を主な対象（藤本真 2023）としていることである⁷⁾。そして、この雇用保険の受給可否の違いと、それに伴う公的職業訓練の受講の「分断」の発生が、我が国の公的職業訓練をめぐる先行研究の議論を左右する分岐点として注目されてきた。

3-3. 第2のセーフティーネット：求職者支援訓練への注目

我が国の公的職業訓練をめぐる先行研究の中で、議論が集中してきたのは「第2のセーフティーネット」である「求職者支援訓練」であった。その理由は2008年9月に起きたリーマンショックにある。その後続く、東日本大震災や円高基調経済の状況下において非正規労働者が増大するとともに、長期失業者数が過去最大になるなど、労働市場がそれまでとは違った様相を呈するようになってきた（丸谷浩介 2021）。その中で、具体的に「派遣切り」という言葉に象徴されたように、日本でも非正規雇用を中心に多くの雇用が失われたが、彼らの多くは失業保険を受けることができなかった（酒井正 2023）。事実、失業時に雇用保険を受給している者の割合は長期的に低下しており、今では3割を切っている（酒井正 2020）。この状況はコロナ禍でも全く変わっていない（酒井正 2023）。

つまり、失業者が増加する中で雇用保険制度のセーフティーネット機能の脆弱性が顕在化（金井郁 2015）したのだ。そして、このような問題意識の下に登場してきたのが、

「第二のセーフティーネット」という考え方であり、それを具体化した代表的な施策が2011年に始まった求職者支援制度であったのだ（酒井正 2023）。具体的な先行研究の例として、例えば、昨今の新型コロナウイルス感染下における求職者支援訓練の役割（酒井正 2022）や女性受講者（ジェンダー）の観点から求職者支援訓練の効果を検証した論文（林亜美 2017）、職業能力開発システムと所得保障制度の両方から、第二のセーフティーネットとしての特定求職者支援制度を再検討した論文（丸谷浩介 2021）等が挙げられる。

わが国の社会保険を中心としたセーフティーネットが非正規雇用の増加を背景として綻びを拡げつつある現状（酒井正 2020）や従来の雇用保険の失業給付が、非正規雇用として働く者にとっては受給しにくい実態（酒井正 2023）を鑑みれば、切れ目のない「雇用のセーフティーネット」を構築する上で「求職者支援訓練」に議論が集中するのは当然だ。

4. 先行研究の批判的検討

だが、ここで留意しなければならないことは、求職者支援訓練は、あくまで職業訓練を必要とする者が「第一のセーフティーネット」から洩れ落ちている場合に限り救済する（酒井正 2022）という前提条件を持つことだ。つまり、求職者支援訓練は単独で存在するものではなく、離職者訓練との対応関係の下に置かれる職業訓練であることを意味する。従って、求職者支援訓練の実態や課題を正しく把握するためには、第1のセーフティーネットである「離職者訓練」の現在地をも理解する必要がある。しかし、既存の先行研究では「求職者支援訓練」を対象とするものに議論が集中してきたが故に「離職者訓練」の問題点を分析対象とした先行研究は、ほとんど存在しない⁸⁾。ここに先行研究の欠陥がある。

そこで「現在の我が国の離職者訓練は、どういう状況に置かれているのか」を現場の実態に即して確認していく。これが、本稿が持つ1つ目の研究課題である。

次に「離職者訓練の何にどう注目するのか」を検討していく。先述の通り、我が国の公的職業訓練は数多くの先行研究で議論が蓄積されてきたが、その多くは公的職業訓練の受講者を「求職者」という1つの限定化されたカテゴリー（範疇）の中で議論してきた。

例外的に、求職者支援訓練の受講者の7割は女性（酒井正 2023）であることから、女性受講者（ジェンダー）（林亜美 2017）という分析尺度を用いて実証分析を試みた先行研究は存在する。だが、依然として、多種多様な分析尺度を活用しながら、公的職業訓練を受講する「求職者」の実態に接近した先行研究は極めて限定的だ。そこで本稿で

は、雇用保険の受給資格の有無だけに限定せず「どんな求職者が、離職者訓練の対象として包摂され、誰が排除されているのか」を観察していく。これが、本稿が持つ2つ目の研究課題だ。

5. リサーチ・クエスチョンと調査概要

本稿のリサーチ・クエスチョンは「現在の我が国の離職者訓練は、どういう状況に置かれているのか」を理解することである。具体的に、雇用保険の受給資格の有無だけに限定せず、「どんな求職者が、離職者訓練の対象として包摂され、誰が排除されているのか」を解明していく。そこで、本稿では、離職者訓練の1) 年間実施回数、2) 定員数、3) 応募倍率、4) 定員充足率、5) 就職率、6) 業種経験の有無、7) 性別比、8) 年齢比の観点から、どんな求職者が離職者訓練の受講を可能としているのか否かを検討する。この問いを検討すべく、筆者はポリテクセンター A と B を対象に聞き取り調査を実施した。調査対象者は、ポリテクセンター A の H 氏、ポリテクセンター B の O 氏、P 氏、Q 氏、R 氏の4名、計5名である。いずれもポリテクセンターの管理職や職業訓練指導員であり、本稿が注目する離職者訓練について造形が深い。

調査方法は事前に質問表を送付して、当日は対面での半構造化インタビュー調査と参与観察（求職者を対象とする見学説明会への参加）を行った。調査時は事前に許可を得た上で録音作業を行い、後日音源データから逐語録を作成して調査内容を分析した。

なお、本稿ではポリテクセンター A と B が

【図表 3】 調査概要

調査日時	調査対象機関	調査対象者	調査実施者	調査方法	調査日時	調査対象機関	調査対象者	調査実施者	調査方法
2022年10月5日(水) 14:00-17:00	ポリテクセンター A	H 氏	霜永智弘	対面 半構造化 インタビュー	2023年2月10日(金) 10:00-12:00	ポリテクセンター A	H 氏	霜永智弘	対面 半構造化 インタビュー
2022年10月17日(月) 10:00-12:00	ポリテクセンター A	H 氏	霜永智弘	対面 参与観察	2023年2月17日(金) 14:00-16:00	ポリテクセンター B	O 氏 P 名/Q 氏/R 氏	霜永智弘	対面 半構造化 インタビュー
2022年11月4日(金) 14:00-16:30	ポリテクセンター A	H 氏	霜永智弘	対面 半構造化 インタビュー	2023年3月31日(金) 14:00-16:00	ポリテクセンター B	O 氏	霜永智弘	対面 半構造化 インタビュー
2022年12月20日(火) 14:00-16:30	ポリテクセンター A	H 氏	霜永智弘	対面 半構造化 インタビュー					

出典：本調査結果を踏まえて、筆者作成

実施する「ICT エンジニア科」（離職者訓練）に限定して調査分析を行った⁹⁾。その具体的な理由として、近年、ICT（情報通信技術）だけに留まらず、IoT やビッグデータ、人工知能（AI）などを活用した第四次産業革命が注目を集める（労働政策研究・研修機構 2020）中で、ものづくり分野においても、変化に対応でき、新たな価値を生み出す人材を量・質共に充実させることが重要となってきた（経済産業省 2020b）。そうした社会的背景の下で、IT 分野の離職者訓練はウェブ・アプリケーション、Java プログラミング、アプリ、システム・エンジニアリングなどのスキルを習得するための訓練（藤本真 2023）が実施されており、そうした社会需要に対応する代表的な離職者訓練が「ICT エンジニア」であるという。そのため、同科目に関する近年（約 10 年間）の動向を追うことで、離職者訓練を受講する求職者の社会的包摂（排除）の範囲とその変化を隈なく観察できると判断した。

6. 調査結果

本調査結果は [図表 4] と [図表 5] に図示しており、その基本的な概説を行った上で、具体的な調査結果の確認を行う。[図表 4] と [図表 5] は、それぞれポリテクセンター A と B が実施する ICT エンジニアの 1) 年間実施回数、2) 定員数、3) 応募倍率、4) 定員充足率、5) 就職率、6) 業種経験の有無、7) 性別比、8) 年齢比に関する情報（実績値）を集約している。これらの情報は、いずれもポリテクセンター A と B で過去 10 年間に蓄積されたものだ。以下、各分析尺度に関する実績値がどのように変化したのかを追う。その実績値が大きく変動した場合には、どんな理由や目的があって、そのような変化が生じたのか、聞き取り調査で確認したインタビュー内容を踏まえながら、事実関係を正しく把握していく。

6-1. 年間実施回数

最初に「年間実施回数」とその変化を確認していく。まずポリテクセンター A における 2013 年から 2023 年までの ICT エンジニア科（旧：通信端末システム開発科）の年間実施状況を確認すると、2013 年から 2019 年までは年間 2 回（9 月・3 月）の実施だったが、2020 年から 2023 年現在にかけては年間 4 回（6 月・9 月・12 月・3 月）の実施に変更となっている。2019 年から 2020 年にかけて年間実施回数が 2 回から 4 回に倍増した具体的な理由は、第 4 次産業革命の進展による技術革新に対応できる労働者を確保、育成していくことが掲げられ、職業訓練の質の改善、量の拡大を図る（基盤整備センター 2019）指針が発出された影響を受けての取り組みだと言える。次にポリテクセンター B の状況を確認する。元々、ポリテクセンター B では ICT エンジニアが運営

【図表4】本調査結果の概要図（ポリテクセンターA）

ポリテクセンターA										
年度	訓練科名	年間実施回数	定員数	応募倍率	定員充足率	就職率	業種経験の有無	性別比	年齢比	
2013年	訓練科目なし									
2013年(改訂)	通信端末システム 開発科	2回(9月/3月)	24名(48名)			91.3%	算出せず	算出せず	算出せず	算出せず
2014年	通信端末システム 開発科	2回(9月/3月)	24名(48名)			89.6%				
2015年	通信端末システム 開発科	2回(9月/3月)	24名(48名)			87.8%				
2016年	通信端末システム 開発科	2回(9月/3月)	24名(48名)			86.4%	未経験：77%/ 経験：23%	男性：77%/ 女性：23%	10代：0%/20代：27%/30代： 48%/40代：21%/50代：4%	
2017年	通信端末システム 開発科	2回(9月/3月)	24名(48名)			95.3%	未経験：77%/ 経験：23%	男性：67%/ 女性：33%	10代：2%/20代：29%/30代： 46%/40代：17%/50代：6%	
2018年	通信端末システム 開発科	2回(9月/3月)	24名(48名)		算出せず	80.0%	未経験：80%/ 経験：20%	男性：77%/ 女性：23%	10代：2%/20代：35%/30代： 38%/40代：23%/50代：2%	
2019年	通信端末システム 開発科	2回(9月/3月)	24名(48名)			84.4%	未経験：90%/ 経験：10%	男性：79%/ 女性：21%	10代：0%/20代：38%/30代： 41%/40代：21%/50代：0%	
2020年	ICTエンジニア科	4回(6月/9月/ 12月/3月)	20名(80名)			95.0%	未経験：95%/ 経験：5%	男性：65%/ 女性：35%	10代：2%/20代：57%/30代： 38%/40代：3%/50代：2%	
2021年	ICTエンジニア科	4回(6月/9月/ 12月/3月)	22名(88名)			87.7%	未経験：98%/ 経験：2%	算出中	10代：0%/20代：52%/30代： 44%/40代：3%/50代：0%	
2022年	ICTエンジニア科	4回(6月/9月/ 12月/3月)	22名(88名)			算出中	算出中	算出中	算出中	
2023年	ICTエンジニア科	4回(6月/9月/ 12月/3月)	22名(88名)			算出中	算出中	算出中	算出中	

出典：ポリテクセンターAでの調査結果を踏まえて、筆者作成

* 「算出中」とは、本稿の執筆段階において、まだ実績値として公開していない情報を指している。
* 「算出せず」とは、各ポリテクセンターにおいて、実績値の収集がなされていない情報を指している。

[図表 5] 本調査結果の概要図 (ポリテクセンター B)

ポリテクセンター B									
年度	訓練科名	年間実施回数	定員数	応募倍率	定員充足率	就職率	業種経験の有無	性別比	年齢比
2013年	生産システム技術科 (若年者コース)	1回(3月)	12名(12名)	1.00倍	100%	77.8%			
	生産ITエンジニア科 (施設独自コース)	3回(6月/9月/12月)	16名(48名)	1.13倍	89.6%	75.8%			
2014年	生産ITエンジニア科 (若年者コース)	1回(3月)	12名(12名)	1.17倍	100%	100%			
	生産ITエンジニア科 (施設独自コース)	3回(6月/9月/12月)	16名(48名)	1.25倍	85.4%	78.9%			
2015年	生産ITエンジニア科 (施設独自コース)	4回(6月/9月/12月/3月)	16名(65名)	1.02倍	72.3%	78.8%			
2016年	生産ITエンジニア科 (施設独自コース)	4回(6月/9月/12月/3月)	18名(72名)	1.25倍	91.7%	93.0%			
	ICTエンジニア科	4回(6月/9月/12月/3月)	18名(72名)	2.13倍	100%	81.3%			
2018年	ICTエンジニア科 (導入訓練付)	4回(5月/8月/11月/2月)	18名(72名)	3.24倍	100%	98.1%			
2019年	ICTエンジニア科 (導入訓練付)	4回(5月/8月/11月/2月)	18名(76名) 11月は定員20名	3.42倍	98.7%	94.1%	算出せず	算出せず	算出せず
	ICTエンジニア科 (導入訓練付)	3回(5月/8月/11月)	20名(60名)	2.17倍	100%	87.8%			
2020年	ICTエンジニア科 (企業実習付)	1回(2月)	12名(12名)	2.08倍	100%	86%			
	ICTエンジニア科 (導入訓練付)	3回(5月/8月/11月)	20名(60名)	2.63倍	100%	企業実習付 91.7%			
2021年	ICTエンジニア科 (企業実習付)	1回(2月)	12名(12名)	3.42倍	100%	80.0%			
	ICTエンジニア科 (導入訓練付)	3回(5月/8月/11月)	20名(60名)	2.37倍	100%	算出中			
2022年	ICTエンジニア科 (企業実習付)	1回(2月)	12名(12名)	3.42倍	100%	算出中			
	ICTエンジニア科 (導入訓練付)	3回(5月/8月/11月)	20名(60名)	算出中	算出中	算出中			
2023年	ICTエンジニア科 (企業実習付)	1回(2月)	12名(12名)	算出中	算出中	算出中			

出典：ポリテクセンター B での調査結果を踏まえて、筆者作成

* 「算出中」とは、本稿の執筆段階において、まだ実績値として公開していない情報を指している。

* 「算出せず」とは、各ポリテクセンターにおいて、実績値の収集がなされていない情報を指している。

される前から「生産システム技術科」（若年者コース）と「生産 IT エンジニア科（施設独自コース）」という2つのコースを実施しており、2013年当時においても、前者のコースが年間1回（3月）、後者のコースが年間3回（6月・9月・12月）と、計4回に渡って実施されてきた。将来の社会需要の拡大に備えて、全国に先駆けて ICT 関連の職業訓練を早くから導入してきた代表的な機関だと言える。

その後、訓練科名は「ICT エンジニア科」に変更されたが、年間実施回数は2023年になっても変更されることがなく、年間4回の実施を維持している。具体的に、2020年からは「ICT エンジニア科（導入訓練付）」と「ICT エンジニア科（企業実習付）」と2つのコースを開講しており、求職者のニーズに柔軟に対応していることが伺える。

6-2. 定員数

次に「定員数」とその変化を確認していく。さきほど、ポリテクセンター A の ICT エンジニア科の年間実施回数が2019年から2020年にかけて倍増（2回から4回）したことを確認したが、その変化は、定員数の増加にも影響を与えている。具体的に、2013年から2019年にかけてのポリテクセンター A の ICT エンジニア科（旧：通信端末システム開発科）の定員数は各24名（年間2回実施のため、合計48名）であり、2020年からの ICT エンジニア科の定員数は各20名（年間4回実施のため、合計80名）と一時的に減少したものの、2021年から2023年現在にかけての同科目の定員数は各22名（年間4回実施のため、合計88名）となっている。2013年から2019年の定員数と2021年から2023年のそれを比較すれば、その数値は、ほぼ倍増している。

ポリテクセンター B の年間実施回数は変更が無かったが、定員数は年度が替わるとつれて、徐々に増加の傾向に転じている。具体的に、2013年から2014年は「生産システム技術科（若年者コース、2014年からは生産 IT エンジニア科に訓練科名が変更）」の定員数は各12名（年1回実施）、また「生産 IT エンジニア科（施設独自コース）」は各16名（年間3回実施のため、合計48名）と合計60名であったが、2017年からは「ICT エンジニア科」の定員数が各18名（年間4回実施のため、合計72名）に増加している。

2023年現在も「ICT エンジニア科（導入訓練付）」と「ICT エンジニア科（企業実習付）」と、2つのコースを開講しながら、定員数は同数を維持していることが伺える。

6-3. 応募倍率

「応募倍率」に関しては、ポリテクセンター B の実績値だけを確認していこう。2013年から2022年にかけて応募倍率は徐々に上昇してきている。具体的に、2013年の「生産システム技術科（若年者コース）」は1.00倍であり、「生産 IT エンジニア科（施設独

自コース)」は 1.13 倍であったが、直近 2022 年の「ICT エンジニア科（導入訓練付）」は 2.37 倍（企業実習付コースは 3.42 倍）となっている。特に 2017 年以降の応募倍率は常に 2 倍から 3 倍を推移しており、年々、ICT 関連の離職者訓練の需要が高まっている様子が伺える。この具体的な要因として「製造現場においては『見える化』というキーワードのもと、製造情報を共有し、それを元にしたコスト削減、高品質化に向けた生産技術の強化が求められている」こと、そして「そのような情勢の中では、生産技術に加えて高度化する ICT 分野の技術にも対応できる人材が求められている」という産業情勢の変化をポリテクセンター B では調査分析してきたことが挙げられる。同時に、2016 年まではポリテクセンター B が置かれる B 県の人材・企業ニーズを基に「生産 IT エンジニア科」が施設独自に運営されてきた。だが、この科目とは別に機構が運営する類似コース（訓練科名：スマート生産サポート科）があり、全国での試行実施を含め、離職者訓練の実施体制、質の保証等スケールメリットが生かせる環境が整ってきた。

そこで「生産 IT エンジニア科」を廃止し、新たに「ICT エンジニア科（スマート生産サポート科）」を設置したところ、応募倍率の増加に繋がったのだという。他にも、求人企業と求職者の動向を踏まえたニーズ分析、必要な機器等の手配を行うなど、同科目の運営に際したポリテクセンター B の取り組みが随所に発揮された影響が大きい（2023 年 2 月 17 日に実施したポリテクセンター B の O 氏、P 氏、Q 氏、R 氏への聞き取り調査より）。

6-4. 定員充足率

次に「定員充足率」である。こちらもポリテクセンター B の実績値だけを確認する。さきほど、ポリテクセンター B の ICT エンジニア科目の応募倍率の増加を確認したが、それに比例して、同科目の定員充足率も高水準を維持している。具体的に、2013 年から 2022 年にかけての定員充足率は軒並み 80% から 100% に位置しており（2015 年の 72.3% を除く）、特に 2020 年以降はいずれも 100% である。仮に定員充足率が低くなった場合は「パンフレットをハローワークに配布し、ポリテクセンター B の広報担当者（職員）から離職者訓練に関する説明（2023 年 3 月 31 日に実施したポリテクセンター B の O 氏への聞き取り調査より）」を行い、同水準の回復に努めている。また、離職者訓練の運営に際しては「年度途中で改善できる事項（訓練環境、訓練教材、指導方法等）については速やかに改善」を図り「離職者訓練の訓練計画に係る改善については、次年度計画案作成時までに分析及び改善案を検討して反映」させていくという（2023 年 3 月 31 日に実施したポリテクセンター B の O 氏への聞き取り調査より）¹⁰⁾。

6-5. 就職率

「就職率」に関しては、ポリテクセンター A と B の実績値をそれぞれ確認するが、両機関ともに高い実績値を維持し続けている。まず、ポリテクセンター A では、2013 年から 2021 年（2022 年と 2023 年の数値は算出中）の就職率は 80% から 90% 水準にあり、数多くの求職者が離職者訓練を受講することで、再就職を果たしていることが分かる。ポリテクセンター B では、就職率の値が 70% から 90% 水準にあり、ポリテクセンター A と比較すれば、多少の増減はあるものの、こちらも軒並み高い水準を維持している。ただし、ポリテクセンター A と B ともに、就職率の値が 100% になった年度はほとんどなく（2014 年にポリテクセンター B が実施した生産 IT エンジニア科：若年者コースの就職率を除く）離職者訓練の受講が、必ずしも再就職に繋がることを保障するものではない。

6-6. 業種経験の有無

次に「業種経験の有無（未経験者における離職者訓練の受講者割合）」である。これはポリテクセンター A の実績値だけを確認する。大変興味深いことに、2016 年から 2021 年（2022 年と 2023 年の数値は算出中）にかけて、ポリテクセンター A の ICT エンジニア科では未経験者における離職者訓練の受講者割合が 77%（2016 年）、77%（2017 年）、80%（2018 年）、90%（2019 年）、95%（2020 年）、98%（2021 年）と増加傾向にある。離職者訓練は「初心者向け」であり「ものづくり分野の未経験者向けに設定されたカリキュラム」（高齢・障害・求職者雇用支援機構：JEED）が用意されているが、同時に岸田内閣が進める「労働移動の円滑化」と「職業訓練（離職者訓練、在職者訓練）のデジタル関連分野への重点」（厚生労働省 2021）を具体化した形で進めている可能性がある。ここは事実の記述だけに留めておき、後述の考察部分で詳しく検討する。

6-7. 性別比

そして「性別比」である。こちらもポリテクセンター A の実績値だけを確認していく。実績値が公開されている 2016 年から 2020 年（2021 年は、ポリテクセンター A の離職者訓練を受講した男女比を一括で集計しているため現在は算出中と記述）までの計 5 年間の推移を追うと、男性と女性の性別比は一定水準を維持し続けている。具体的に「ICT エンジニア科」の受講者において、男性はおおよそ 60%～70% 水準であり、女性は 20%～30% 水準を推移している。この傾向は、年度がかわっても大きく変化していない。先行研究の通り、離職者訓練と対応関係を持つ求職者支援訓練の受講者の 7 割は女性（酒井正 2023）であったことから、離職者訓練における女性の受講者割合は一定

程度の水準に留まっている可能性がある。こちらに関しても、後述の考察部分で議論したい。

6-8. 年齢比

最後に「年齢比」をポリテクセンター A の実績値を通じて確認する。2016年から2021年にかけての数字の推移を確認したところ、おおよそ20代、30代、40代が離職者訓練を受講する団塊世代であり（ただし2020年からは、40代の割合が低下）、若年者層である10代や中年・高齢者層である50代や60代の受講者割合は著しく低いことが分かる。特にここ2年間（2020年から2021年）にかけては、20代の受講者が離職者訓練の受講者割合の半分（約50%）を占めるなど、「ICTエンジニア科」を受講する年齢層は比較的「若年者層」に偏っている傾向が実績値の推移から伺えるだろう。

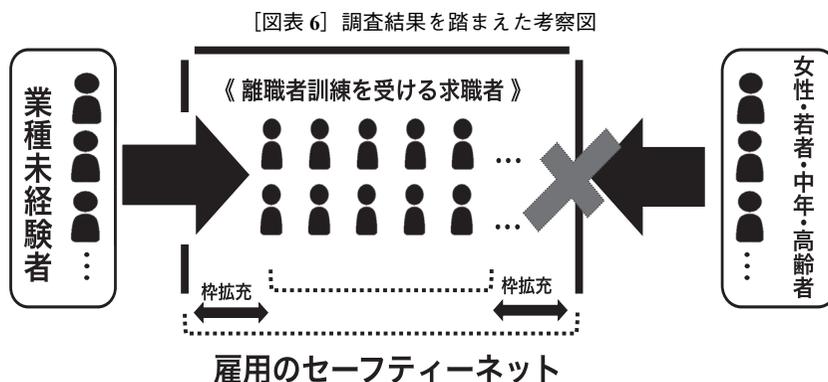
以上、ポリテクセンター A と B で実施した聞き取り調査の結果とその中で確認した「ICTエンジニア科」に関する情報（実績値）の動向を踏まえて、最後に、本稿の理解点と課題点と検討していく。

7. 理解点

本稿のリサーチ・クエスチョンは「現在の我が国の離職者訓練は、どういう状況に置かれているのか」を理解することであった。

既存の先行研究の議論を振り返れば、我が国の社会保険を中心としたセーフティネットが非正規雇用の増加を背景として綻びを拡げつつある現状（酒井正 2020）や従来の雇用保険の失業給付が、非正規雇用として働く者にとっては受給しにくい実態（酒井正 2023）が強調されてきた。それは、失業者が増加する中で雇用保険制度のセーフティネット機能の脆弱性が顕在化（金井郁 2015）しつつあるという見方が一般的であったからだ。他方で、求職者支援訓練との対応関係の下に置かれる「離職者訓練」とその現在地を把握する先行研究の不足から、その実際を現場の実態に即して記述する試みが重要であった。そこで、雇用保険の受給資格の有無だけに限定せず、「どんな求職者が、離職者訓練の対象として包摂され、誰が排除されているのか」を解明することを目指した。

この問いを検討すべく、筆者はポリテクセンター A と B を対象に聞き取り調査を実施し、主に ICT エンジニアの 1) 年間実施回数, 2) 定員数, 3) 応募倍率, 4) 定員充足率, 5) 就職率, 6) 業種経験の有無, 7) 性別比, 8) 年齢比の観点から、どんな失業者が離職者訓練の受講を可能としているのか否かを分析した。本調査結果を踏まえれば、次の3点が明らかとなった（本調査結果を踏まえた考察図は [図表 6] を参照）。



出典：本調査結果を踏まえて，筆者作成

7-1. ポリテクセンターによる離職者訓練の枠の拡大と定員数の増加

1点目は、現状の雇用保険制度（離職者訓練）のセーフティーネット機能の脆弱化が顕在化しつつある中で、その状況をただ鵜呑みにするだけではなく、各施設レベル（ポリテクセンター A と B）では、そうした動きに対する積極的な対応が図られてきた。

例えば、1) 年間実施回数や 2) 定員数の実績値を確認すれば、ポリテクセンター A では 2019 年から 2020 年にかけて年間実施回数は 2 回から 4 回に増加しており、その結果、定員数もほぼ倍増（48 名から 88 名）に転じていた。ポリテクセンター B では ICT 関連の公的職業訓練を早くから導入し続ける中で、年間実施回数は変更せず、むしろ定員数は増加傾向にあった。現行の社会需要に適した離職者訓練の枠の拡大は、その他の、3) 応募倍率の増加や 4) 定員充足率、5) 就職率の高水準化にも影響を与えている。

つまり、限られた離職者訓練の「枠」を維持し続けるのではなく、各ポリテクセンターでは現行の離職者訓練の枠を、できる限り社会需要に適した形で、過去 10 年間に渡って拡大し続けていた。そして、多くの求職者が、そのセーフティーネット機能を享受できるよう離職者訓練の定員数を増加させることで、その実現を果たしてきたと言える。それならば、こうして拡大された離職者訓練の「枠」を享受することができたのは「誰」なのか。

7-2. 業種経験を持たない求職者たちの離職者訓練への「包摂」

2点目は、単に求職者の中でも、特に「業種経験を持たない求職者（業種未経験者）」が、その開かれた離職者訓練の枠を積極的に享受してきたことが分かった。

それは、6) 業種経験の有無とその実績値の変化から伺える。具体的に、2016 年から 2021 年にかけて、ポリテクセンター A における ICT エンジニア科の受講者のうち、未経験者の受講者割合が 77%（2016 年）、77%（2017 年）、80%（2018 年）、90%（2019

年)、95% (2020年)、98% (2021年)と年々増加傾向にあった。

元々、離職者訓練は「初心者向け」であり「ものづくり分野の未経験者向けに設定されたカリキュラム」(高齢・障害・求職者雇用支援機構: JEED)が用意されてきたが、岸田内閣が進める「労働移動の円滑化」と「職業訓練(離職者訓練, 在職者訓練)のデジタル関連分野への重点」(厚生労働省 2021)が現在進行形で進められている。

そうした政策的動向が追い風となり、業種経験を持たない求職者が、現行の離職者訓練を受講しやすい状況に置かれている(公的職業訓練が持つセーフティーネット機能の中に包摂されやすい)ことが分かった。一方で、現行の離職者訓練からは、誰が排除されているのか。そして、それが、どんな問題点を抱えているのだろうか。

7-3. 女性、若者、中年・高齢者たちの離職者訓練からの「排除」

3点目に、求職者の中でも、特に女性や若者、そして中年・高齢者たちが、現行の離職者訓練の枠を積極的に享受しづらい状況に置かれていることが分かった。それは、7) 性別比と8) 年齢比の実績値から確認できる。具体的に、7) 性別比では、ポリテクセンター A での、2016年から2020年までの計5年間の推移を追うと、男性と女性の性別比は一定水準を維持しており、男性はおおよそ60%~70%水準であり、女性は20%~30%水準であった。

また、8) 年齢比は、ポリテクセンター A の2016年から2021年にかけての数字の推移を確認したところ、主に20代、30代、40代が離職者訓練を受講する団塊世代であり、若年者層である10代や中年・高齢者層である50代や60代の受講者割合は著しく低かった。

つまり、主に女性や若者、中年・高齢者たちは、現行の離職者訓練の仕組みとその運用における中心的な受講対象として認識されていない(公的職業訓練が持つセーフティーネット機能の中から排除されやすい)ことが分かった。既存の先行研究では、公的職業訓練(離職者訓練)の受講者を「求職者」という1つの限定化されたカテゴリー(範疇)の中で議論してきたこともあり、その様子は具体化した形で詳しく描写されてこなかった。また雇用保険の受給資格の有無だけに限定しては、その実像は、現実に即して浮かび上がってこない。そうした意味では、離職者訓練を受講する「求職者」とその間に生まれた「見えざる分断」を可視化した点に、本稿の新たな知見があると言えるだろう。

8. 課題点

最後に本稿の課題点を挙げていく。

まず1点目に離職者訓練の受講生（非受講生）に対する聞き取り調査が実施できなかったことである。本稿が調査対象としたのは、ポリテクセンター A と B の管理職や職業訓練指導員であった。つまり、離職者訓練の「供給側」だけに注目したこともあり、今後の研究活動では、離職者訓練の「需要側」にも目を向けた調査を実施する必要がある。

2点目は、我が国の公的職業訓練のうち、「離職者訓練」だけを調査対象とした点である。今回の調査結果から、離職者訓練の受講が、必ずしも再就職に繋がることを保障するものではないことも分かった。今後は「求職者支援訓練」「学卒者訓練」「在職者訓練」など、多種多様な公的職業訓練の諸制度とも対応関係を持たせた重層的な議論が必要である。

3点目は、離職者訓練の訓練科目うち、特に「ICT エンジニア科」だけに限定した点だ。ポリテクセンターの離職者訓練は、1) 機械分野、2) 電気・電子分野、3) 建築分野（高齢・障害・求職者雇用支援機構：JEED）と多種多様な訓練科目が存在している。各分野に応じて訓練科目に対する求職者の受講関心度が変わる可能性があることから、1つの訓練科目に限定した議論だけで結論を導くことは難しい。従って、それらの訓練科目の間での相互比較を通じた分析もまた必要となるだろう。

今後は、GX（グリーントランスフォーメーション）を通じた脱炭素、エネルギー安定供給、経済成長（経済産業省 2023）への対処を目的とする公的職業訓練の運営も新たに必要とされていく。今後、「一人ひとりが能力を継続して開発し発揮できる社会を構築」すると共に「労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを支援していく」（厚生労働省 2023）のであれば、今回浮かび上がった課題点を踏まえたインクルーシブ（包括的）な公的職業訓練の枠組みを、現場の実態に即して構築し続けることが、我が国の政策上の課題を克服する上で、今後の重要な論点となるだろう。

注

- (1) 本稿の執筆においては、2023年10月7日（土）に立命館大学・衣笠キャンパスで開催された、第147回：社会政策学会（全国大会）にて、自由論題【D】「労働2」の報告時に頂いた、数多くの先生からの貴重なコメントを可能な限り反映させている。
- (2) 本稿での聞き取り調査の実施においては、研究倫理に照らした必要な手続きを行い、同志社大学「人を対象とする研究」に関する倫理審査委員会からの承認、及び、研究実施許可を受けている（人対象研究 22046号）。
- (3) 読売新聞は「ヨミダス歴史館」、朝日新聞は「朝日新聞クロスサーチ」、毎日新聞は「毎索」、日本経済新聞は「日経テレコン」を活用した（2023年9月2日調べ）。
- (4) 本稿の紙面の都合上、本文中には具体的に記していないが、【第1期】はME化対応や外国人労働者、パートタイムとの関わりの中で、【第2期】はバブル崩壊やリーマンショックにともなうリストラや失業をきっかけとする公的職業訓練への注目が著しいことが、各時期の新聞記事のタイトルから見て取ることができる。

- (5) 同研究会は 2023 年 5 月 31 日（水）を皮切りに、同年 6 月 27 日（火）、7 月 25 日（火）と計 3 回にわたって実施されている。なお、それらの研究会を踏まえた報告書が 2023 年 9 月 5 日（火）に厚生労働省のホームページ上で公表されている。
- (6) 求職者給付における具体的な基本手当の日額および給付日数については、久本憲夫ほか（2023）の図表 6-7（p.161）が詳しい。
- (7) なお 2022 年 7 月 1 日（金）から、雇用保険の受給資格者が求職者支援訓練の受講を開始する場合に、訓練延長給付や技能習得手当等を受給することができるようになった（厚生労働省 2022b）。雇用保険の受給資格者による求職者支援訓練の受講を円滑化させることにも繋がることから、今後の動向を追う必要がある。
- (8) 離職者訓練に関する代表的な議論として、教科科目の作成やその運営（星野実ほか 2012；星野実ほか 2016）等、実践的な議論を行った先行研究に限り見受けられる。
- (9) 本稿が取り上げる ICT エンジニアは、元々ポリテクセンター A では「通信端末システム開発科」、ポリテクセンター B では「生産システム技術科（生産 IT エンジニア科）」という訓練科名だった（詳細は [図表 4] および [図表 5] を参照）。
- (10) ポリテクセンターで実施される離職者訓練の教科科目の作成や事業計画管理とその運営過程（プロセス）に関しては、霜永智弘（2023）の図表 4 が詳しい。

参考文献

- 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』 659: pp.66-78。
- 川田恵介・佐々木勝（2012）「雇用ミスマッチの概念の整理」『日本労働研究雑誌』 626: pp.4-14。
- 基盤整備センター（2019）「第 4 次産業革命対応した公共職業訓練で求められる訓練内容等の整理・分析」『調査研究報告書』 177: pp.1-164。
- 経済産業省（2020a）「第 2 章：ものづくり人材の確保と育成（第 2 節：ものづくり産業における人材育成の取組について）」『ものづくり白書』
https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/mono/2020/honbun_pdf/pdf/honbun_01_02_02.pdf, 2023 年 12 月 14 日最終閲覧。
- 経済産業省（2020b）「第 3 章：ものづくりの基盤を支える教育・研究開発」『ものづくり白書』
https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/mono/2020/honbun_pdf/pdf/honbun_01_03_01.pdf, 2023 年 12 月 14 日最終閲覧。
- 経済産業省（2023）「脱炭素成長型経済構造移行推進戦略」
<https://www.meti.go.jp/press/2023/07/20230728002/20230728002-1.pdf>, 2023 年 12 月 14 日最終閲覧。
- 厚生労働省（2019）「労働経済の分析：人手不足の下での『働き方』をめぐる課題について」『労働経済白書』, <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/dl/19-1.pdf>, 2023 年 12 月 14 日最終閲覧。
- 厚生労働省（2021）「成長戦略」『人材開発施策関係部分抜粋（2021 年 6 月 18 日閣議決定）』,
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000812349.pdf>, 2023 年 12 月 14 日最終閲覧。
- 厚生労働省（2022a）「公共職業訓練の効果分析について」『第 36 回労働政策審議会人材開発分科会（資料 2）』, <https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000943952.pdf>, 2023 年 12 月 14 日最終閲覧。
- 厚生労働省（2022b）「雇用保険受給資格者対象の公共職業訓練について制度改正のご案内」,
https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/content/contents/shienkunren_040701henkou.pdf, 2023 年 12 月 14 日最終閲覧。
- 厚生労働省（2023）「公的職業訓練の在り方に関する研究会（報告書）：働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計に関するとりまとめ」,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001142058.pdf>, 2023 年 12 月 14 日最終閲覧。
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）「離職者訓練ってなに？（どんな訓練コースがあるの?）」
<https://www.jeed.go.jp/js/kyushoku/ability/about.html>, 2023 年 12 月 14 日最終閲覧。
- 伍賀一道（2019）「Ⅲ 雇用・失業：雇用・失業と社会政策の役割（9）」石畑良太郎・牧野富夫・伍賀一道『よくわかる社会政策』ミネルヴァ書房, pp.86-87。

- 酒井正 (2017) 「失業保険政策 (第9章)」川口大司『日本の労働市場：経済学者の視点』有斐閣, pp.237-260。
- 酒井正 (2020) 『日本のセーフティーネット格差：労働市場の変容と社会保険』慶応義塾大学出版会。
- 酒井正 (2022) 「コロナ禍の求職者支援制度」『日本労働研究雑誌』748: pp.63-74。
- 酒井正 (2023) 「雇用のセーフティーネットを編む：中間層に届かない支援 (第1章)」玄田有史・連合総合生活開発研究所『セーフティーネットと集団：新たなつながりを求めて』日本経済新聞出版, pp.16-60。
- 坂田周一 (2020) 『社会福祉政策：原理と展開』有斐閣アルマ。
- 霜永智弘 (2023) 「ポリテクセンターはスキルセンターの役割を担うのか：システム・ユニット訓練の運営と5つのキー概念に注目して」『第53回日本労務学会 (全国大会) 研究報告集』pp.1-8。
- 総務省統計局 (2023) 「労働力調査 (基本集計) 2023年 (令和5年) 7月分結果」,
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>, 2023年12月14日最終閲覧。
- 日本経済新聞 (2023) 「職業訓練, 受講方法選びやすく：非正規向けに厚労省要
求 (2023年8月22日)」
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA2264M0S3A820C2000000/>, 2023年12月14日最終閲覧。
- 濱口桂一郎 (2012) 「雇用ミスマッチと法政策」『日本労働研究雑誌』626: pp.26-33。
- 濱畑芳和 (2014) 「若年者の雇用保障：求職者訓練, 職業訓練を中心に (第II部第4章)」脇田滋・矢野昌浩・木下秀雄『常態化する失業と労働・社会保障：危機下における法規制の課題』日本評論社, pp.147-165。
- 林亜美 (2017) 「求職者支援制度における職業訓練とその効果：女性受講者の事例から」『経済社会とジェンダー (研究ノート)』2: pp.59-75。
- 原ひろみ (2021) 「日本の公共職業訓練の効果」独立行政法人 経済産業研究所
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/21e027.html>, 2023年12月14日最終閲覧。
- 久本憲夫・瀬野陸見・北井万裕子 (2023) 『日本の社会政策』ナカニシヤ出版。
- 藤本真 (2023) 「日本のデジタル関連スキル養成政策の特徴と課題：諸外国の動向と比較して」『日本労働研究雑誌』754: pp.74-86。
- 星野実・池田知純・塩田泰仁 (2012) 「ポリテクセンターおよび職業大で実施した求職者訓練の取組み」『工学教育』60(3), pp.105-110。
- 星野実・坪田光平・市川修・大島敦史ほか (2016) 「求職者を対象とする実践的職業訓練の試行と評価 (企業の生産プロセスに沿った職業訓練)」『日本機械学会論文集』82(833), pp.1-14。
- 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』726: pp.47-58。
- 椋野美智子・田中耕太郎 (2020) 『はじめての社会保障：福祉を学ぶ人へ』有斐閣アルマ。
- 労働政策研究・研修機構 (2020) 「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査結果」『労働政策研究・研修機構 (調査シリーズ)』204: pp.1-437。
- 労働政策研究・研修機構 (2022) 「EBPN と公共職業訓練の課題 (公的職業訓練の今日的課題)」『日本労働研究雑誌』748: pp.1-51。

Management and Challenges of Public Vocational Training for Job-Seekers by Polytechnic Centers:

The Gap between Inclusion and Exclusion by ICT Engineer Courses

Tomohiro Shimonaga

In Japan, manpower shortages are becoming more and more serious in the business sites. On the other hand, about 1.83 million people are unemployed, and their employment opportunities are also being lost. In order to solve these problems, public vocational training is attracting attention. Public vocational training is expected to increase the employment rate of job seekers, and to increase the rate of full-time employment and income after employment especially for women. Therefore, there are high expectations for the implementation of public vocational training by the current Kishida Cabinet, which aims to “drastically strengthen investment in human resources”. On the other hand, public vocational training in Japan tends to lump all job seekers together and does not critically examine which job seekers are included in public vocational training and which are excluded. Therefore, in this paper, we conducted interviews at Polytechnic Centers A and B and examined what kind of job seekers are eligible for public vocational training for job-seekers in terms of the annual number of training sessions, the number of capacity, the application rate, the fill rate of capacity, the employment rate, the existence of experience in the industry, the gender ratio, and the age ratio. As a result, it became clear that 1) each polytechnic center has expanded the public vocational training for job-seekers capacity and established a system where many job-seekers can receive its safety net function, 2) job-seekers without industry experience in particular have received the opportunity to take the courses, and 3) women, youth, middle-aged and elderly persons have had difficulty in taking the courses.

Key words: Employment mismatch, Public vocational training, Job seekers, public vocational training for job-seekers, Invisible division