

中高年ワーキングプアの現状と課題

—キャリアアップ・就労支援制度に新しい視点を—

調査部 副主任研究員 星 貴子

目 次

1. はじめに
2. 回復が遅れる勤労世帯の家計
 - (1) 伸び悩む年収
 - (2) 限定的な賃金上昇
 - (3) 250万世帯がワーキングプア
3. 取り残される中高年
 - (1) 問題は不本意非正規雇用労働者の存在
 - (2) 不本意非正規雇用の背景に知識・スキル不足
4. 中高年ワーキングプアのキャリアアップに向けて
 - (1) 現行の能力開発支援策の問題点
 - (2) 北欧にみる在職者の能力開発支援のポイント
 - (3) 求められる能力開発の権利化と新制度の導入
5. おわりに

要 約

1. わが国経済は回復軌道を堅調に辿っているとされるものの、勤労世帯の平均所得に顕著な改善はみられず、2012年以降610万～620万円で推移している。所得階層別にみると、中間所得層や高額所得層で増加した一方、低所得層では総じて2012年の水準を下回り、勤労者間の所得格差は拡大傾向にある。なかでも、中高年の世帯で、所得の回復が遅れている。家計の支え手である中高年男性の2017年の賃金は、正規雇用で減少傾向にあるほか、非正規雇用でも2012年に比べ月1万円程度の増加に過ぎないうえ、足元、伸び悩んでいる。
2. この結果、わが国全体では減少したとはいえ、いまだ約250万世帯の勤労世帯が生活困窮状態にある。この数が北海道の全世帯数に匹敵することを勘案すれば、問題の大きさが計り知れよう。今後についても、賃金上昇が限定的である状況下、継続的にワーキングプア世帯数が減少する見込みは薄い。とりわけ、賃金が低迷傾向にある中高年のワーキングプアは、生活困窮状態からの脱却が遅れ、このまま高齢期を迎えてしまうおそれがある。
3. 中高年ワーキングプアの多くは、正規雇用の職を希望しているものの、非正規雇用に甘んじている（不本意非正規雇用労働者）。中高年の不本意非正規雇用労働者は、2017年時点で167万人と、2016年の新社会人を上回る人数となっている。しかも、減少傾向にあるとはいえ、2013年から2017年の4年間で16.9%の減少にとどまっており、同期間に32.5%減少した若年層に大きく後れをとっている。
4. 若年層に比べ中高年において正規雇用への転換（正規雇用化）が進まない背景の一つに、スキルアップが困難なことがある。わが国の能力開発支援策は、対象が若年層や失業者中心であり、しかも休暇や勤務時間の調整などの面で雇用主の理解や協力が必要であることから、中高年の非正規雇用労働者には利用し難いものとなっている。多くの中高年不本意非正規雇用労働者にとって、能力開発機会は限定的であるといえよう。
5. 海外に目を転じると、スウェーデンやデンマークといった北欧諸国では、能力開発が国民の権利として位置付けられ、幅広い労働者が知識・スキルの向上を図ることが可能である。そのうえ、教育訓練のための休暇取得や訓練期間中の所得保障など能力開発への参加を側面から支援する環境が整備されているほか、企業や産業界が教育訓練の管理運営主体として参画することで実際の雇用ニーズに合致した教育訓練が実施されている。
6. 北欧諸国の制度を参考に、わが国の現行の能力開発制度を抜本的に見直したうえで、集中的に中高年非正規雇用労働者のスキルアップ、キャリアアップを図る方策として、下記の4点が考えられる。
 - 第1は、能力開発の権利化である。能力開発を労働者の権利として法制化し、教育訓練のための休暇の付与のほか、育児休業給付金制度のように休暇・休職中の所得を保障する。違反企業に対してペナルティを科すことも必要になろう。
 - 第2は、現行制度を一本化したステップアップ型職業訓練の新設である。既存の教育・訓練コース

を見直し、高校卒業程度の知識や最低限のスキルの習得を目的とする基礎レベル、各職種の中堅社員相当の知識・スキルの取得を目指す中級レベル、介護福祉士といった国家資格の取得やプロフェッショナルを目指す専門レベルといったように、個々の労働者の能力や必要性に応じて受講できるようにする。

第3は、正規雇用化保障教育訓練の導入である。具体的には、非正規あるいは未熟練者である受講者が所定の期間内に規定のプログラムを修了した場合に正規雇用する旨の協定を企業とハローワークが締結することで、非正規雇用労働者や未熟練者のスキルアップと正規雇用化を保障する仕組みとする。

第4は、企業や産業界が参画する管理運営組織「教育訓練協議会（仮）」の設置である。行政や教育訓練機関のみならず、企業および産業界が参画し、教育訓練制度やそこで提供されるプログラムの効果を定期的に評価・見直すことで、企業の雇用ニーズと教育訓練のミスマッチを防ぎ、実践力の高い教育訓練が提供されるようにする。

7. ワーキングプアに対しては、生活保護給付の拡充等、社会保障制度による救済という道が考えられるものの、わが国の厳しい財政状況を勘案すると、彼らすべてを財政で救済する余裕はなく、就労を維持しながら、より高い収入を目指すことができる環境を整備していくことが求められる。中高年不本意非正規雇用労働者の正規雇用化・キャリアアップを図り、可能な限り長く働ける環境を作り出すことは、本人およびその家族の経済的な自立を促進するのに不可欠であるうえ、わが国の持続的な経済成長を実現するためにも重要である。比較的雇用情勢が良く、人手不足が顕在化している今こそ、キャリアアップ・就労支援制度を抜本的に見直す絶好の機会といえよう。

1. はじめに

わが国では、2012年12月以降景気回復が持続し、すでにその期間は、第二次大戦後2番目の長さに達している（注1）。失業率や有効求人倍率といった雇用関連指標も回復が著しい。こうした状況を受け、貧困問題も自ずと改善に向かうとの見方もあるが、一方で、格差拡大により貧困層の置かれた状況は依然として厳しいとの指摘も根強い。

そこで、本稿では、低所得層、とりわけ働いているにもかかわらず所得が低いワーキングプア（注2）に注目し、最新のデータとヒアリングにより、彼らの置かれている状況について就労環境を中心に明らかにするとともに、彼らの所得環境を改善するために求められる取り組みについて考察する。

（注1）戦後最長の景気回復局面は、2002年2月～2009年3月の「いざなぎ景気」。

（注2）ワーキングプア世帯＝世帯年収（就労収入＋資産収入＋年金・社会保障給付）＜生活保護基準。生活保護基準は世帯構成や地域によって異なるものの、2017年時点で、世帯年収200万円未満の世帯が該当。

2. 回復が遅れる勤労世帯の家計

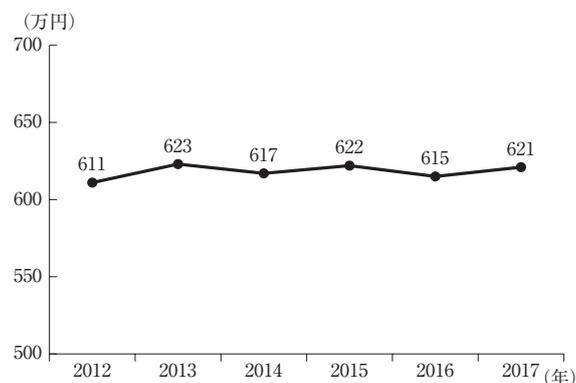
(1) 伸び悩む年収

足元、わが国経済は回復軌道を堅調に辿っているとされるものの、勤労者の所得環境の改善は緩慢である。

総務省統計局の家計調査（年報）によれば、勤労世帯（注3）（総世帯）の平均年収は、2012年以降、おおむね610万～620万円前後で推移してきた。2017年に前年比6万円増となったとはいえ、景気回復初期である2013年の623万円には達していない（図表1）。

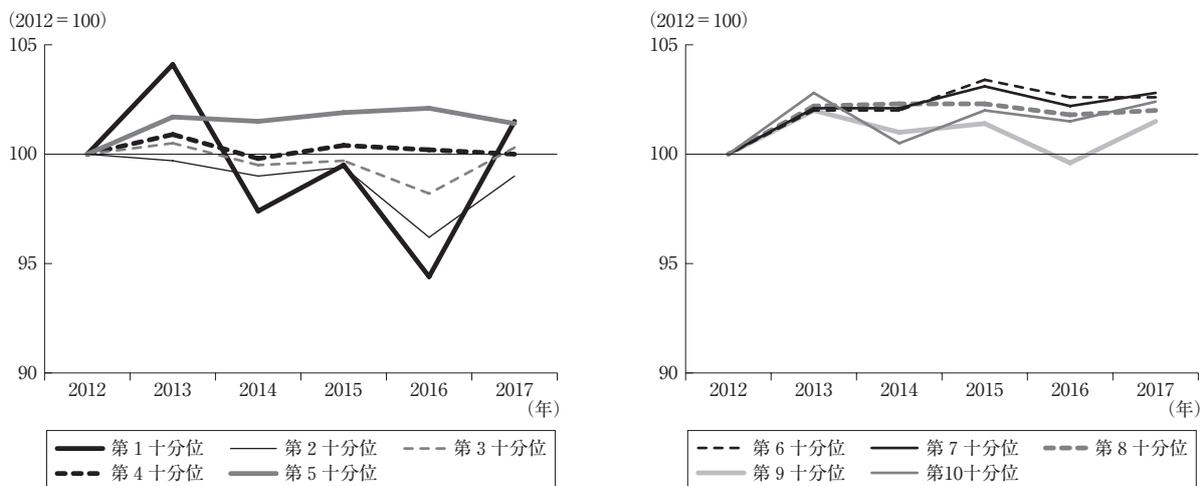
そのうえ、所得層によって収入の回復にはバラツキがあり、その恩恵は、ほとんど中間所得層以上に集中している。2012年の平均年収を100とし年収十分位階級別にその推移をみると、中間所得層以上は、多少の上下はあるものの、2013年以降2012年の水準を上回っている（図表2）。一方、第1十分位から第3十分位のいわゆる低所得層の世帯では、2012年の水準並みあるいはそれ以下にとどまっている。最低所得層の第1十分位については、2016年の94.5から2017年には101.5へ、急改善を示したものの、2012年の水準を回復したに過ぎない。

（図表1）勤労者世帯の平均年収の推移



（資料）総務省統計局「家計調査年報（各年）」

(図表2) 年収十分位階級別にみた平均年収の推移 (2012年=100)



(資料) 総務省統計局「家計調査年報(各年)」

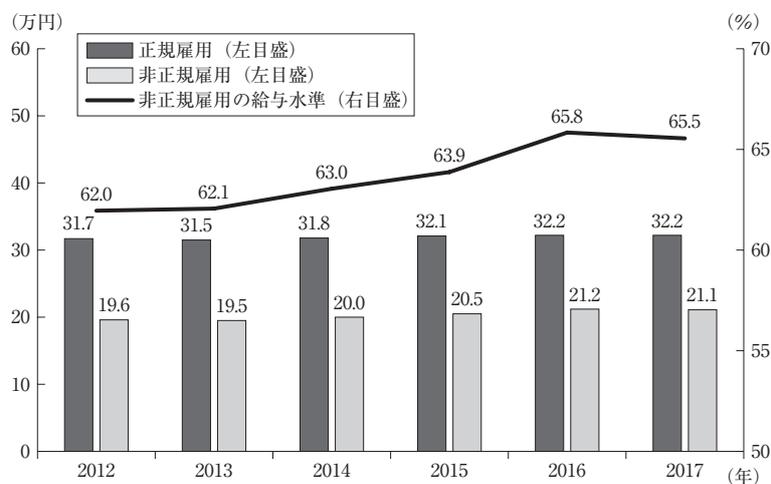
(注) 年収の低い方から第1十分位、第2十分位となり、第10十分位は最高所得層の世帯。

(2) 限定的な賃金上昇

勤労世帯の所得環境の改善の遅れは、賃金の変動からもみてとれる。雇用形態別に2017年の月額所定内給与(男女計)をみると、正規雇用では32.2万円、非正規雇用では21.1万円と、2012年からの5年でそれぞれ1万円程度増加したに過ぎない(図表3)。また、近年、格差は縮小傾向にあるものの、依然、非正規雇用の賃金は、正規雇用の65%にとどまっている。

もっとも、賃金の変動には、性別や年齢階級によって大きな違いが生じている。男女に分けて、正規雇用・非正規雇用それぞれについて、年齢階級別に2017年の月額所定内給与(2012年=100)をみると、女性では、正規、非正規ともに、いずれの年齢階級も2012年水準を上回った(図表4)。これに対し、

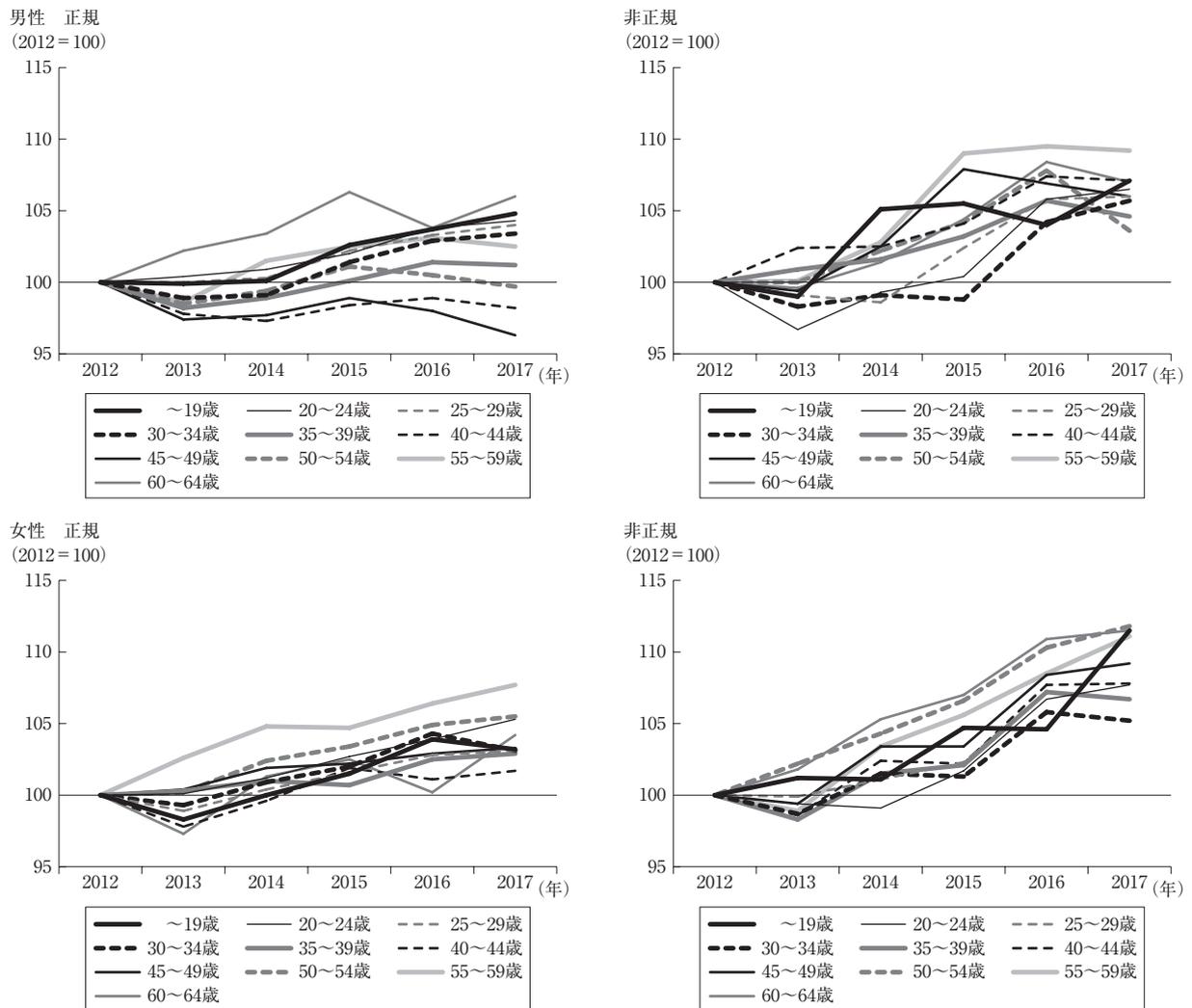
(図表3) 雇用形態別にみた月額所定内給与(男女計)の推移



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(各年)」

(注) 非正規雇用の給与水準 = 非正規雇用の所定内給与 ÷ 正規雇用の所定内給与

(図表4) 雇用形態別にみた月額所定内給与の推移 (2012年=100)



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査 (各年)」

男性では、全体的に女性に比べて上昇スピードが緩慢である。なかでも、35~54歳の階級では、正規雇用で2012年並みあるいはそれ低下にあるほか、非正規雇用でも上昇しているとはいえ、足元、伸び悩みが顕著である。

昨今、人手不足に伴い、労働者の賃金が上昇しているとされるものの、そうした恩恵を享受できているのは、いまだ一部に過ぎない。一般に家計を支えていると考えられる男性、しかも働き盛りとされる中高年、とりわけ非正規雇用労働者の所得環境は依然として厳しい状況が続いているといえる。

(3) 250万世帯がワーキングプア

このように、勤労世帯の所得環境の改善が緩慢ななか、どのくらいの割合で生活に困窮する勤労世帯が存在しているのだろうか。前述の家計調査の分析データを基に、ワーキングプア世帯数および勤労世帯に占めるワーキングプア世帯の比率を(ワーキングプア率)を推計した(推計方法は、補論に詳述)。

その結果、ワーキングプア世帯は、2012年の275万世帯をピークに緩やかな減少傾向をたどり、2017年には247万世帯と、2012年以降で最も低い水準となった（図表5）。

減少したとはいえ、いまだ約250万世帯の勤労世帯が生活困窮状態にあることの深刻さは、北海道の全世帯数が243万世帯（注4）であることを勘案すれば、計り知れよう。今後についても、賃金上昇が限定的である状況下、継続的にワーキングプア世帯数が減少する見込みは薄い。とりわけ、賃金が低迷傾向にある35～59歳のワーキングプアは、生活困窮状態からの脱却が遅れ、このまま高齢期を迎えてしまうおそれが指摘される。

なお、昨今、高齢のワーキングプア世帯の増加に関心が集まっているものの、当該層のワーキングプア対策については、年金制度と合わせて論じる必要があるため別の機会に議論することとし、本稿では、35～59歳の中高年のワーキングプア世帯に焦点を絞り考察する。

（注3）世帯主が雇用者（役員を除く）である世帯。

（注4）国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、北海道の世帯数は2015年時点で243万世帯であった。

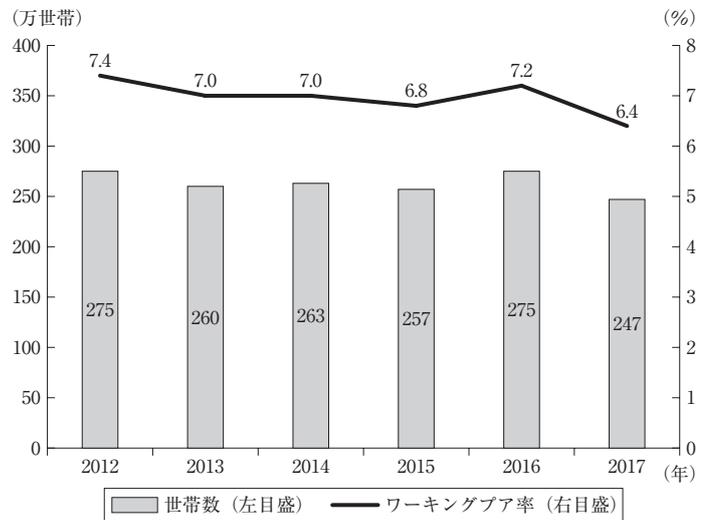
3. 取り残される中高年

（1）問題は不本意非正規雇用労働者の存在

ワーキングプアの特徴は、不本意非正規雇用労働者（注5）がその多くを占めることである。

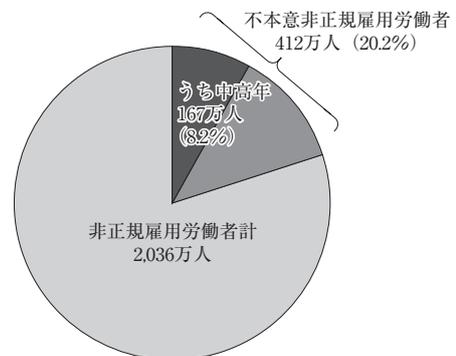
「正規の職がない」を副次的な理由とした者（注6）を含め不本意非正規雇用労働者は、2017年時点で412万人、非正規雇用労働者に占める割合（不本意非正規雇用率）は20.2%であった（図表6、図表7）。不本意非正規雇用労働者の年収をみると、その約9割は300万円未満であり、しかも、全体の6割以上がワーキングプア世帯の目安となる200万円未満（注7）であった（図表8、注8）。これを基にすると、不本意非正規雇用労働者

（図表5）ワーキングプア世帯数およびワーキングプア率の推移（推計値）



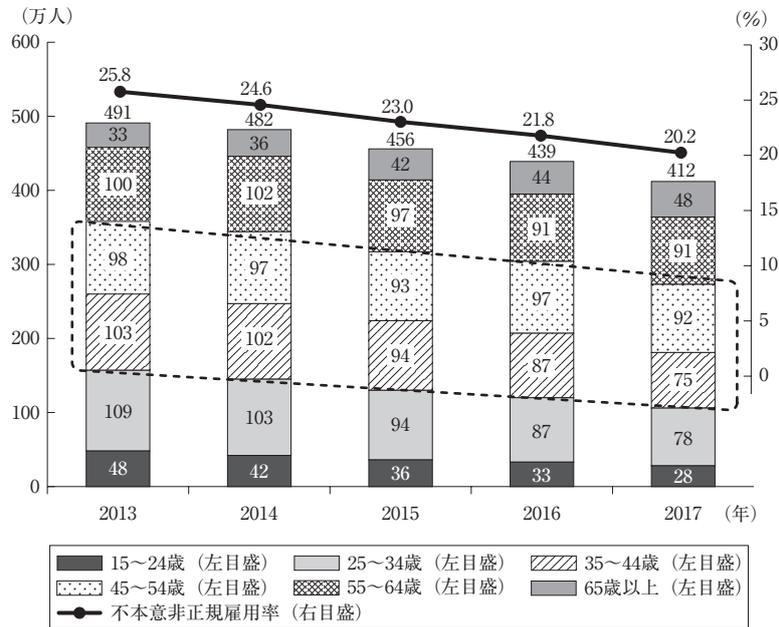
（資料）厚生労働省「被保護者調査（各年）」、総務省統計局「家計調査年報（各年）」および「労働力調査・基本集計（各年）」を基に日本総合研究所作成

（図表6）非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者（男女計）



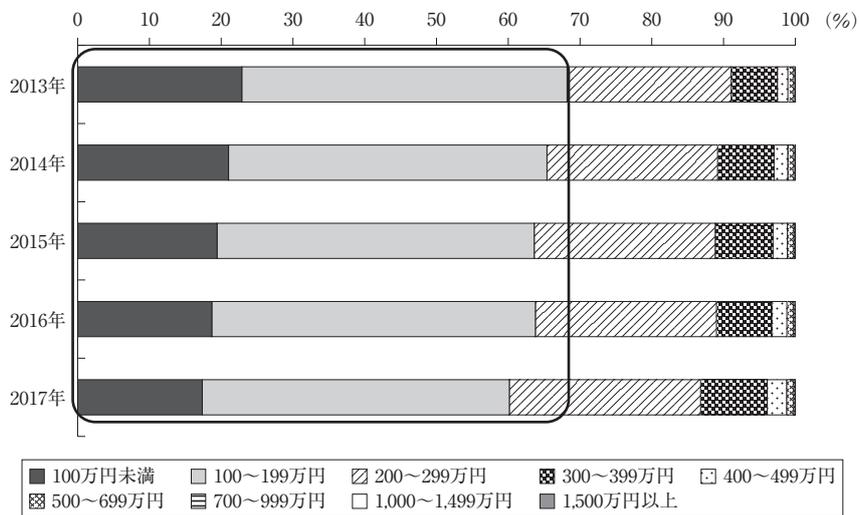
（資料）総務省統計局「労働力調査・詳細集計（2017年）」

(図表7) 年齢階級別にみた不本意非正規雇用労働者の推移(男女計)



(資料) 総務省統計局「労働力調査・詳細集計(各年)」
 (注) 不本意非正規雇用率 = 「正規の職員・従業員の仕事がないから」を理由に挙げた非正規雇用労働者 ÷ 非正規雇用労働者総数

(図表8) 不本意非正規雇用労働者の年収の推移



(資料) 総務省統計局「労働力調査・詳細集計(各年)」

働者のうち247.8万人がワーキングプアとなる計算である。この人数は、前述図表5に示したワーキングプア世帯数に匹敵しており、世帯当たりの就労者数(注9)を踏まえても、ワーキングプア世帯の大半が不本意非正規雇用労働者の世帯とみなすことができよう。

なかでも、中高年不本意非正規雇用労働者の存在は深刻な問題といえる。不本意非正規雇用労働者は、

減少傾向にあるものの、中高年に限ってみればその動きは緩慢である。年代別に、不本意非正規雇用労働者の推移をみると、定年退職後の再雇用や継続雇用が含まれる高齢者を除いて考えれば、34歳以下の若年層では2017年に106万人と2013年比32.5%減であったが、就職氷河期世代やバブル経済崩壊以降のリストラにあった世代が多く含まれる35～54歳では167万人と、2013年比16.9%減にとどまっている（図表7、前出）。

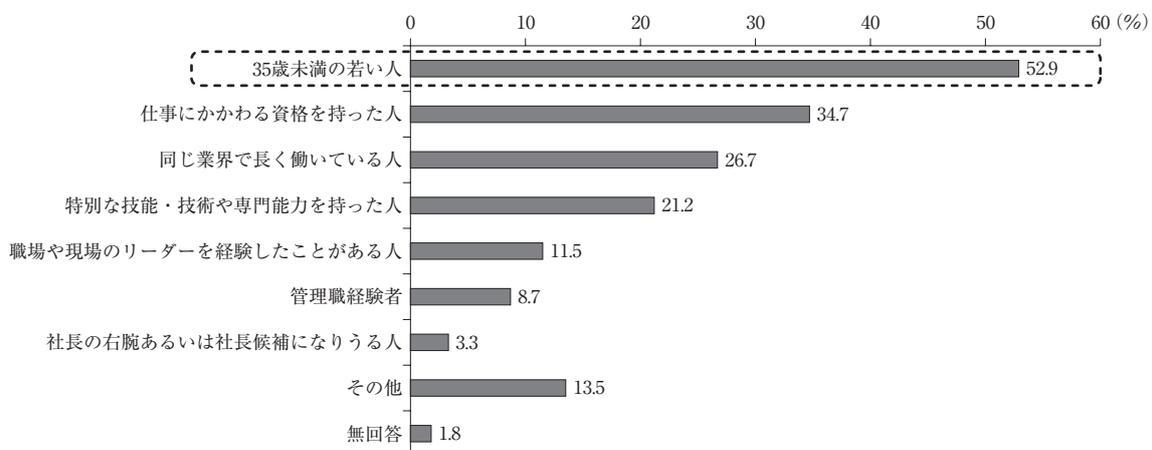
167万人という人数は、2016年の新規学卒の入職者（注10）を上回る規模である。就労経験の乏しい若者が引く手あまたで社会人としてスタートする一方、自らの経験や能力を生かし正規職で働きたい中高年がその願いかなわず、非正規雇用労働者として存置されているのが現状である。中高年不本意非正規雇用労働者の正規雇用化や能力開発が適切になされれば、人手不足が深刻化する現況下、企業にとってもプラスになるはずである。

(2) 不本意非正規雇用の背景に知識・スキル不足

34歳以下の若年層に比べ中高年において正規雇用への転換（正規雇用化）が進まない背景の一つに、スキルアップ、およびキャリアアップが困難な点が挙げられる。

まず、正規雇用への転換の状況を見ると、若年か、中高年でも一定以上の知識・技能を有する者が有利である。独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査（注11）によれば、35歳未満の若い人を採用した企業は52.9%、同じ業界で長く働いている人の採用が25.7%、仕事にかかわる資格を持った人の採用が34.7%、特別な技能・技術や専門能力を持った人の採用が21.2%と、経験や技術・技能を有するか若く伸びしろの大きい者が正規雇用として採用されていた（図表9）。非正規雇用労働者でも長期にわたり同一業界・職種に携われば一定の知識・技能が身につくものの、非正規雇用労働者の平均勤務年数は正社員・従業員の3分の1程度（注12）のため、企業の求める経験や知識・技能には達していないケースが多いとみられる。また、経済産業省の人材活用関連の部会（注13）でも、中高年非正規雇用労働者はビジネススキルや専門性が身につけていないケースが多く、人手不足の状況にあっても、採用には踏

（図表9）中途採用者（正規社員）の種類（複数回答）



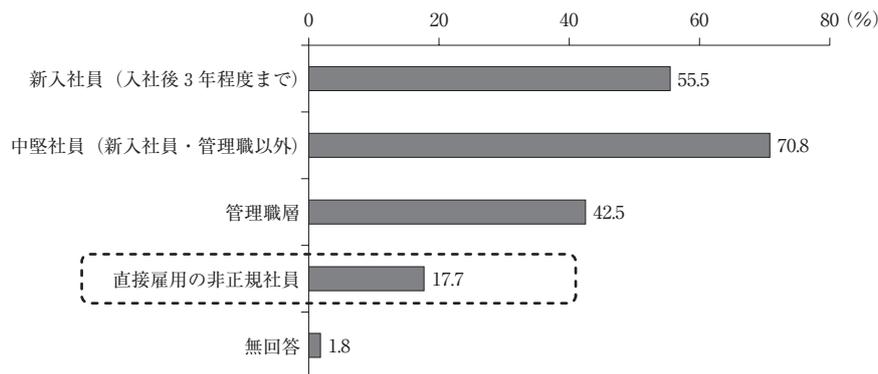
（資料）独立行政法人労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果・企業調査（2017年8月）」P.15

み出せない例が多いと報告されている。

次に、非正規雇用労働者にとって、スキルアップやキャリアアップの環境が必ずしも整っていない状況がある。前述の独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によれば、非正規雇用労働者にOFF-JT（注14）を実施している企業は17.7%と、正規雇用の半分にも満たない（図表10）。また、公的な支援策として、ハロートレーニングや教育訓練給付金のほか、従業員の能力開発を促進する事業者に対する助成金など様々な制度が用意されているものの、対象が限定的であり、非正規雇用労働者や企業にとって、必ずしも使い勝手がいいものとはいえない（わが国制度の問題点は次章にて詳述）。筆者が行った貧困者支援団体への聞き取り調査では、「教育訓練しても、教育訓練コストを回収できるか、戦力として活用できるかは不透明なため、中高年の非正規雇用労働者の教育訓練は民間企業にとってメリットが少ない」との指摘があった。

多くの中高年不本意非正規雇用労働者には、自らの職業能力を上げようにも、その機会が限定されているという大きな壁が立ちだかっている。

（図表10）OFF-JTの対象となる従業員（複数回答）



（資料）独立行政法人労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果・企業調査（2017年8月）」P.45

（注5）厚生労働省の定義では、非正規雇用労働者のうち、正規雇用を希望する者（正規雇用の職がないため、非正規で就労している者）。

（注6）現行の勤務形態の選択理由として、介護・育児や勤務時間の融通性など他の理由を主に、「正規の職がない」を副次的理由として挙げた者。

（注7）注2を参照のこと。

（注8）年収が200万円未満の不本意正規雇用労働者であっても、その労働者が属する世帯の年収が生活保護基準以上であればワーキングプアとはみなされない。

（注9）家計調査（2017年）によれば、二人以上世帯の有業人員は平均1.74人であった。

（注10）135万人（中学卒～大学・大学院卒）。

（注11）独立行政法人労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果・企業調査（2017年8月）」

（注12）非正規雇用労働者の平均勤務年数は35～54歳の中高年男性で5～6年と、同年代の正規雇用の25～30%しかない（厚生労働省「賃金構造基本統計調査（2017年）」）。

（注13）経済産業省産業政策室人材像WG資料（2017年12月28日）で、慶大・樋口美雄教授および東大・玄田有史教授が指摘。

（注14）学校や訓練機関など職場外で実施される職業訓練。

4. 中高年ワーキングプアのキャリアアップに向けて

ワーキングプアに対しては、生活保護給付の拡充等、社会保障制度による救済という道が考えられる。しかしながら、わが国の厳しい財政状況を勘案すると、彼らすべてを財政で救済する余裕はなく、就労を維持しながら、より高い収入を目指すことができる環境を整備していくことが重要となる。賃金や有給休暇等の処遇改善はもちろんのこと、とりわけ不本意非正規に存置されている労働者の知識・スキル、およびコミュニケーション力やマネジメント力といった職業能力を向上させ、キャリアアップを促すことが不可欠であるといえよう。

以下では、労働者の能力開発を中心に、わが国の現行制度の問題点を明らかにしたうえで、海外の先進事例を参考に、中高年ワーキングプアのキャリアアップに向けて今後求められる取り組みを検討した。

(1) 現行の能力開発支援策の問題点

わが国では、持続的な経済成長には労働者の能力開発やスキル向上が重要なファクターであるとの認識の下、人材不足も相まって、昨今、能力開発支援策が強化されている（能力開発支援策の各制度の概要は、補論を詳述）。しかしながら、それら支援策は、本稿で取り上げる中高年の非正規雇用労働者の知識・スキルの向上やキャリアアップには、必ずしも貢献していないのが実情である。その主な理由として、下記の通り、幾つかの点が考えられる。

A. 利用者の制約

最大の理由は、利用できる労働者に制約があることである。まず、ハロートレーニング（公共職業訓練）の対象は、主に求職中の失業者、未就労の新規学卒者、障害者である。在職者向けの訓練はあるものの、3日程度の短期の訓練が中心で、民間機関への委託訓練や職業能力開発大学校（注15）などの専門知識・技術の教育訓練（2年間）は、労働者が自己研さんのために利用するというよりも、企業によってOFF-JTの一つとして利用されている。2017年度に、当該制度の枠組みに、社会福祉士や精神衛生福祉士といった国家資格の取得を目的とする非正規雇用労働者向けの講座が新設された（注16）が、受講者はいったん離職し資格取得後再就職する形となるため、在職者向けとは言い難い。なお、在職者向けハロートレーニングの受講者は、2005年には17万人以上であったが、近年では11万人前後と、大きく減少している。しかもこの人数は、就労者（役員を除いた雇用者）の0.2%に過ぎない。

在職者を中心とする制度としては、教育訓練給付制度がある。雇用保険の被保険者であれば利用できるものの、当該制度は一定程度の時間的、経済的な余裕がある正規雇用の労働者向けといえよう。修了後に一部が償還されるとはいえ受講料はいったん全額を自費で支払わなければならないため、収入の少ない非正規雇用労働者にとっては負担が大きい。また、プログラムによっては、休暇を取得したり、勤務時間を調整するなど、雇用主の理解や協力を得なければならないものもある。当該制度の利用者（受給者）も、過去10年間の平均で、就労者（役員を除いた雇用者）の0.3%程度の125万人にとどまっている。

上記以外に、生活困窮者に対しては、社会福祉の観点から、就労訓練が展開されている。訓練内容は、日常・社会生活訓練や基礎的な技能講習および体験就労など、ニート・引きこもりといった未就労者や

母子世帯等の就職困難者が一般就労できるようになることを目的にした訓練である（注17）。生活困窮者であっても在職中の非正規雇用労働者が対象となるケースは少ない。

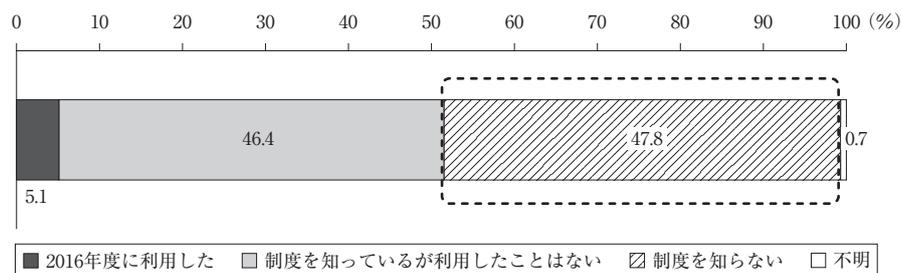
B. 消極的な雇用主

第2の理由は、雇用主（事業者）の多くが非正規社員の教育訓練に積極的でない点である。正規雇用労働者に比べ、非正規雇用労働者に対して教育訓練を実施する企業は少ない。OFF-JTの実施状況をみると、新入社員が55.5%、管理職を除いた中堅社員が70.8%であるのに対し、直接雇用の非正規社員は17.7%に過ぎない（図表10、前出）。

こうした状況を改善するため、政府は、従業員のスキルアップを支援する企業に対して、いくつか助成金制度を設けている。主なものとしては、従業員に職業訓練を実施する事業者に対する人材開発支援助成金があり、そのなかの特別育成訓練コース（注18）は、非正規雇用の訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するものである。ただし、当該コースは、事業所ごと（注19）に能力開発にかかわる担当者の設置や計画の策定が必須要件として求められるほか、従業員規模や受講させる訓練プログラムの内容によって対象の有無や助成の率・金額が異なるなど、事業者にとって分かりにくく、手続きが煩雑である。このため、事業者の半数近くが制度そのものを知らないうえ、制度の存在を知っていても利用する事業者は5%程度と少ない（図表11）。

また、現在、従業員に対して教育訓練目的の休暇を付与する事業者に補助金を支給する制度の導入が検討（注20）されているものの、付与を義務付けるものではないため、従業員のステップアップを促進する効果は限定的とみられる。

（図表11）人材開発支援助成金・特別育成訓練コース（旧キャリアアップ助成金制度）の利用状況



（資料）厚生労働省「能力開発基本調査（2017年度）」

C. 市場ニーズに合致しない教育訓練内容

このほかの理由として、教育訓練が必ずしも市場ニーズに合致していない点もある。ハロートレーニングのプログラムに関しては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や自治体の職業能力開発センターが作成、監修をしている。また、教育訓練給付制度の対象プログラムに関しては、大学や専門学校などの訓練実施主体が申請した内容を、一定の基準（注21）に基づき厚生労働省が審査し、認可している。主に、行政や公的機関がプログラムの作成、審査を行い、企業や産業界が関与するケースは少

ない。このため、公的機関による職業訓練に対しては、企業の要求水準に達していない、あるいは実践的ではないと指摘されることが少なくない。総務省の行政評価でも、情報系分野において、人手不足にもかかわらず、求人ニーズに応じた訓練が実施できていないために、就職実績が上がっていないと報告されている（注22）。

（2）北欧にみる在職者の能力開発支援のポイント

前節にみた通り、わが国の制度には多くの制約があり、中高年、とりわけ非正規雇用労働者が知識・スキルを向上させ、キャリアアップを図ることは容易でない。一方、北欧諸国では、能力開発が権利として位置付けられ、幅広い労働者が知識・スキルの向上を図ることが可能となっている。以下では、そのなかでも先進的な制度とされるスウェーデンとデンマークの能力開発支援制度を取り上げ、わが国の制度と比較しながら、その特徴を整理した（スウェーデンおよびデンマークの各制度の概要は、補論に詳述）。具体的には、次の3点である。

第1は、就労および所得の保障である。わが国では、受講時間や費用の制約が、在職者、とりわけ非正規雇用労働者にとって教育・訓練を受けにくい要因の一つとなっている。これに対して、デンマークでは、一定の条件（注23）はあるものの、労働者は、労使協定により年間14日の教育休暇が取得できるうえ、雇用主負担で訓練に参加できるほか、訓練期間中も賃金が支払われる（注24）。スウェーデンでは、訓練休暇の取得（注25）に加え、職場復帰後は最低でも休職前の賃金・処遇が保障され（注26）、しかも訓練の受講料は無料であり、必要に応じて受講者は国の奨学金を利用することが可能である（注27）。解雇や降格、大幅な減収といった不利益を被ることがないため、在職者であっても積極的に職業訓練を受講することができる。ちなみに、スウェーデンでは、2016年に18～64歳の成人の5%に相当する27万人が教育および職業訓練を受講したほか、デンマークでは、2017年に、全労働人口の3分の1に当たる180万人が職業訓練を受講した。

第2は、全労働者（成人）が利用できる点である。わが国では、年齢や就労状況によって利用できる制度が分かれている。一方、スウェーデンやデンマークでは、基礎教育から大学・大学院の専門職養成まで知識・スキルレベルに応じて訓練コースが段階的に分かれているものの、基本的にいずれのコースも年齢や在職か否かなどにかかわらず成人（注28）であれば自らの教育・技能レベルや必要性に応じて受講できる。中高年であっても、継続的に必要な知識・技能や職業資格を取得し、ステップアップを図ることが可能である。なお、デンマークでは、2017年の職業訓練受講者（15～69歳）の58%に当たる105万人が45～69歳の中高年であった（注29）。

第3は、実践力の重視である。産業構造の変化や技術動向に対応させるため、毎年、適合性に欠けるプログラムが改廃される一方、新たなプログラムが作成される。スウェーデンでは4割、デンマークでは1割弱が毎年入れ替わる。また、スウェーデンでは、訓練での知識・技能が実際に活用できるように、実践的な就労訓練（実地訓練）が必須化されている。実践力の高い職業訓練を提供するため、両国とも、プログラムの作成・評価には、行政や教育機関ばかりでなく、雇用主（企業）や産業界が参画している。わが国では、公的機関による職業訓練が企業の要求水準に達していないと指摘されることが多いのに対して、欧州職業訓練開発センター（注30）によれば、EUのなかでもスウェーデンやデンマークでは、

職業訓練を受けた受講者が就職において有利であると報告されている（注31）。

(3) 求められる能力開発の権利化と新制度の導入

以上、わが国と対比させつつスウェーデンおよびデンマークのスキルアップ支援制度をみてきた。それらのことから、中高年の非正規雇用労働者のスキルアップには、①年齢や就業状態などに関係なく継続的に参加できる、②参加が就労の妨げにならない、もしくは参加者の就労が保障される、③プログラムが企業ニーズ（要求水準）に合致する、といった要素が教育訓練において重要といえよう。

そこで、以下では、様々な問題を抱え制約の多いわが国の現行制度を抜本的に見直したうえで、集中的に中高年非正規雇用労働者のスキルアップおよびキャリアアップを図る仕組みを取り入れることを提言する。主な方策は、下記の4点である。

A. 能力開発の権利化

前述の通り、わが国では、従業員の能力開発は、雇用主である企業の判断による部分が多い。幅広い労働者が不利益を被ることなく自らの職業能力を向上できるようにするには、能力開発を労働者の権利として法制化し、周知徹底を図る必要がある。違反企業に対してペナルティを科すことも必要になろう。具体的には、1年以上の勤続年数、週3日以上フルタイムの就労など一定の要件を満たす従業員であれば、有給休暇とは別に教育訓練のための休暇の付与を義務付け、復職後に最低でも休暇取得前の職位や賃金を保障する。また、上記休暇中も有給が望ましいものの、育児休業給付金制度（注32）のように、雇用保険から賃金の60%相当の給付金を支払うことも一案である。

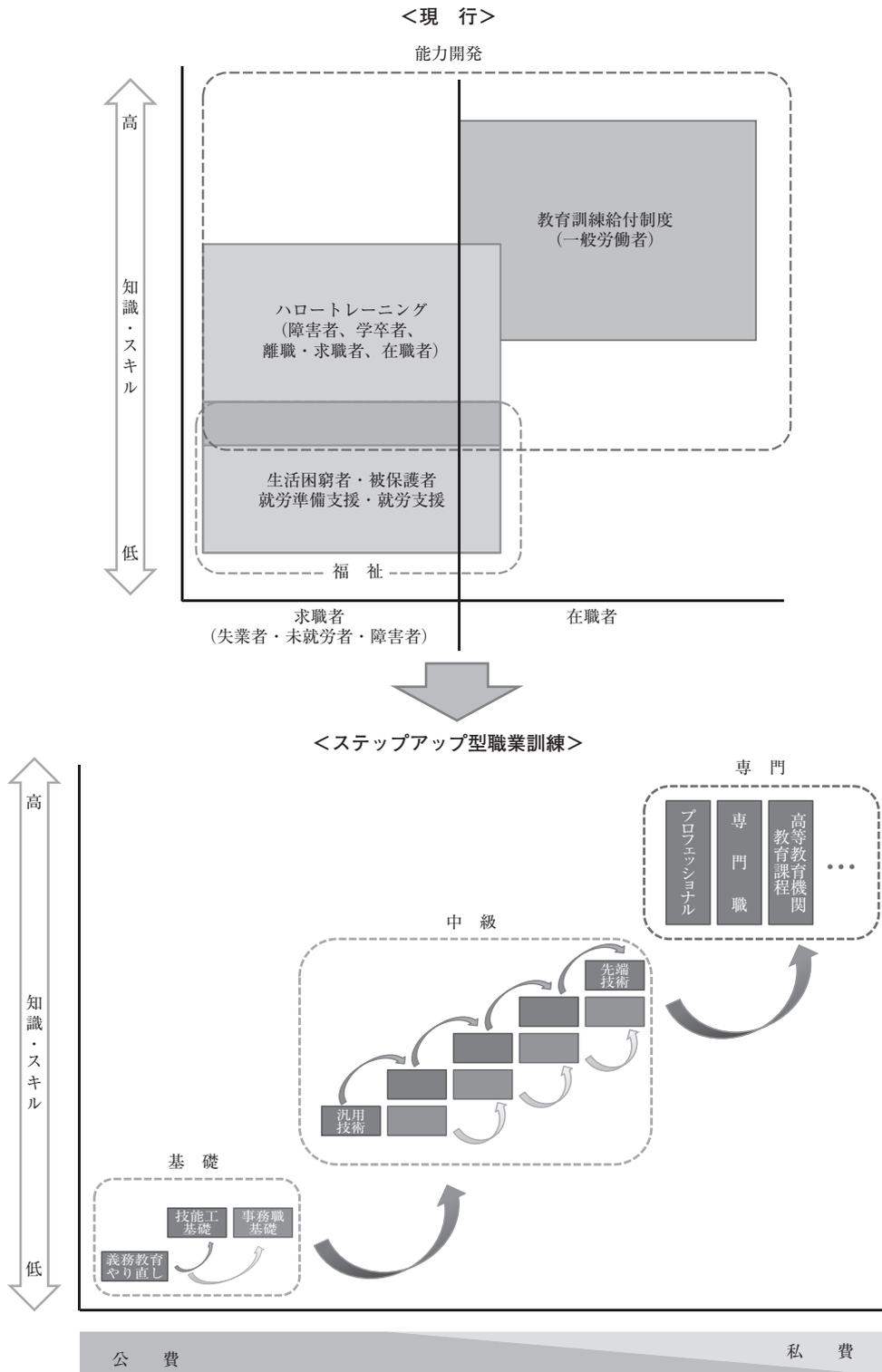
もっとも、中長期的にみれば労働生産性の向上が期待できるとはいえ、雇用主にとっては一時的に労働力の低下や経費負担の増加に繋がる可能性があるため、手続きの簡素化や制度の一本化など現行の補助金制度（人材開発支援助成金）の利便性向上を図るとともに、税制優遇措置を施すなど事業者に対する支援も求められよう。

B. ステップアップ型職業訓練の新設

現行制度を一本化したステップアップ型職業訓練を新設する。新制度では、既存の教育・訓練コースを見直し、重複するプログラムや市場ニーズに適合しないプログラムを統廃合したうえで、知識・スキルの難易度によってプログラムを体系化する。具体的には、高校卒業程度の知識、簿記や情報処理技術など各職種で求められる最低限のスキルの習得を目的とする基礎レベル、各職種の中堅社員相当の知識・スキルの取得を目指す中級レベル、看護師や保育士など国家資格の取得およびプロフェッショナルを目指す専門レベルといった区分けが考えられる（図表12）。

また、実践力を養成するためには、基礎レベルにおいて生活困窮者自立支援で実施されているような就労訓練を導入したり、建築業や製造業など一部の産業や職種では、一定期間の現地訓練を取り入れることも必要と思われる。加えて、地域ごとに産業特性が異なるため、求められる知識・スキルも地域によって様々であることを踏まえると、訓練内容を全国一律とするのではなく、地元企業のニーズを反映したプログラムを取り入れることも重要である。

(図表12) 新たな能力開発制度のイメージ



・実施主体：国や都道府県の職業能力開発施設のほか、厚生労働省認定の大学・高等専門学校や民間の教育訓練事業者
 ・生活困窮者や未就労の若年者など一般就労が困難な者に対しては、就労を見据えた能力開発の助言や就職先の斡旋などの就労支援のほか、収入に応じて有料プログラムの受講料を減免するなどの経済的支援を別途検討

(資料) 日本総合研究所作成

教育訓練の実施主体は、国や都道府県の職業能力開発施設のほか、厚生労働省から認定された大学・高等専門学校や民間の教育訓練事業者が行うものとする。

さらに、公的制度としての公平性を維持するために、受講料や受講回数に関しては一定の制限が必要になろう。受講料については、プログラムの難易度が上がるに従い、公的負担の割合が低下する仕組みとする。具体的には、私費負担については、雇用主負担の場合には費用の一部を上述した事業者向けの補助金でカバーするほか、受講者本人が負担する場合には支払い能力に応じて無利子の奨学金や助成金を支給するなど、経済的な支援が求められよう。また、基礎レベルから専門レベルへと受講者の知識・技能レベルや必要性に応じてステップアップしながら受講できるものとするものの、同一プログラムを受講できる回数に上限を設ける、次のステップに進む場合には現ステップの修了を条件にする、履修分野での一定期間の就労を義務付けるなど、受講に関する制限も必要と思われる。

なお、これまで教育訓練から就職まで一貫した就労支援がとられていた生活困窮者や未就労の若年者など、一般就労が困難な者も新制度の対象となる。彼らに対しては、就労を見据えた能力開発の助言や就職先の斡旋などの就職支援のほか、収入に応じて有料プログラムの受講料を減免するなど経済的支援を別途検討する必要があるだろう。

C. 正規雇用化保障教育訓練の導入

中高年の不本意非正規雇用労働者向け対策として、訓練修了後に正規雇用を保障する教育訓練システム（正規雇用化保障訓練制度）の導入を提案する（図表13）。当該制度は、中高年の不本意非正規雇用労働者の早期解消を実現するため、例えば3年を目途に時限付きで集中的に実施するものとする。具体的な仕組みは次の通りである。

まず、企業Aは、非正規あるいは未熟練者である受講者が所定の期間内に規定のプログラムを修了した場合に正規雇用する旨の協定をハローワークと締結する。受講の対象は、他社からの転職者（新規採用枠）ばかりでなく、自社の従業員も含む。また、受講費用は、公的負担とする。

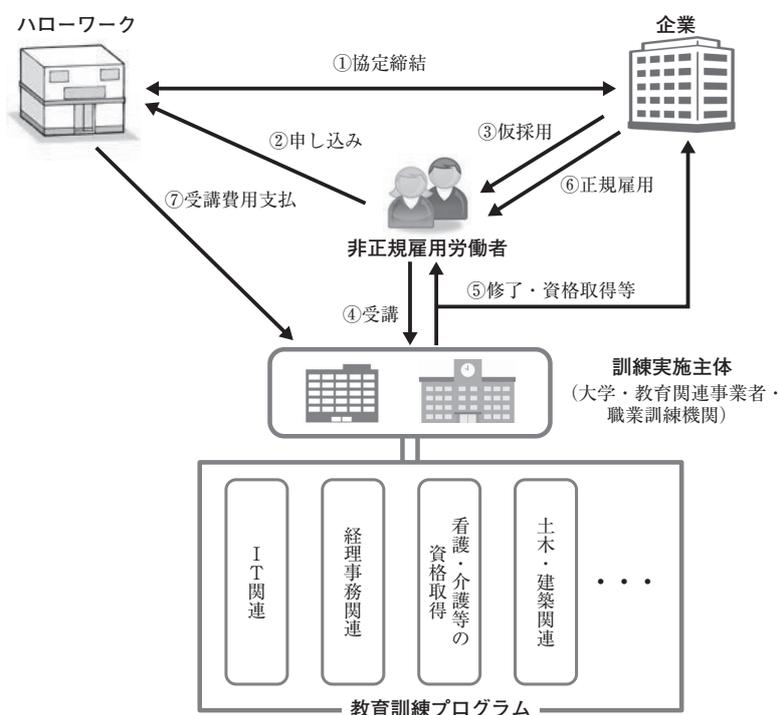
当該協定を新規採用枠として適用する場合、企業Aはハローワークを通じて、受講者を募集する。自社の非正規雇用の従業員に対して適用する場合、学歴や保有する資格など対象となる従業員の情報をハローワークに報告する。

新規採用枠の受講者は企業Aに仮採用され、既採用の従業員は非正規雇用のまま、業務に必要な訓練プログラムを受講する。受講のための勤務時間の短縮や休暇の取得、ならびに受講期間中の賃金については、上記①で提案した法制度により保障される。

訓練が終了し、所定の知識・スキルの習得や資格取得等が証明されれば、企業Aは受講者を正規社員として本採用し、ハローワークに報告する。ハローワークは締結した協定の遂行（正規雇用化）の確認後、企業Aに対して上記①の助成金を支払うとともに、受講料の私費負担がある場合その額を職業訓練実施機関に支払う。ただし、受講者の正規雇用化がなされない、あるいは期間内に受講が修了しなかった場合には、企業Aが受講費を全額負担する。

こうした仕組みは、知識・スキルの向上および正規雇用化など非正規雇用労働者にとってのメリットばかりでなく、人手不足が懸念される企業にとっても、公費により自らの要求水準にあった労働者を確

(図表13) 非正規雇用労働者に対する正規雇用化保障教育訓練のイメージ



(資料) 日本総合研究所作成

実に雇用でき、中長期的に生産性向上を図ることができるといったメリットが期待できる。もっとも、制度の公平・公正性を担保するため、訓練の達成状況（受講者の正規化率）や正規雇用された従業員の職場定着率、更には生産性の向上状況など、協定締結の事業者に対して、制度利用の効果を客観的に評価することが重要である。

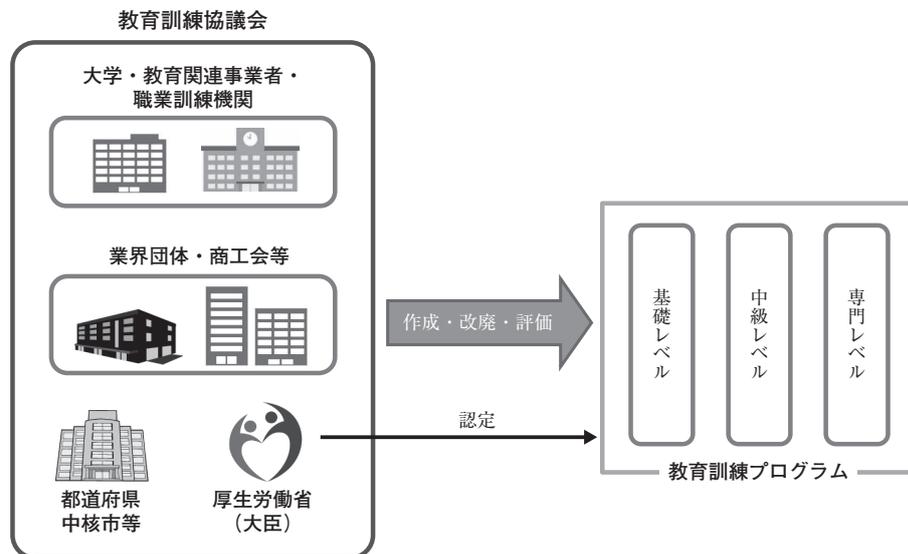
D. 企業および産業界が参画する教育訓練協議会（仮）の設置

教育訓練制度やそこで提供されるプログラムの効果を定期的に評価し見直す組織として、教育訓練協議会（仮）を設置する（図表14）。その目的は、企業の雇用ニーズと教育訓練のミスマッチを防ぎ、実践力の高い教育訓練を提供することにある。このため、当該協議会は、行政や教育訓練機関のみならず、職業現場での知識および技術の需要動向を熟知する企業および産業界によって構成されることが望ましい。

教育訓練協議会は、全国組織のほか、都道府県や政令指定都市および中核市ごとに地方組織を創設する。全国組織では、制度全体の評価、見直し、および全国共通プログラムの作成・改廃を行い、国、教育訓練機関、経済界や業界団体、地方組織の代表などで構成される。地方組織は、自治体、教育訓練実施主体、地元商工会・商工会議所で構成され、地元での全国共通プログラムの実施状況や効果の検証、地元企業の知識・技術需要を踏まえたプログラムの作成・改廃を行う。

訓練プログラムに市場ニーズを的確に反映させるため、協議会は、最低でも年1回、経済情勢の急激な変化など教育訓練に大きな影響が及ぶ事態が発生すれば、その都度開催することが望ましい。

(図表14) 教育訓練協議会のイメージ



(資料) 日本総合研究所作成

(注15) 入学に当たり選考試験がある。

(注16) 実際の教育訓練は、教育訓練給付金制度の専門実践教育訓練を活用。

(注17) これらの就労訓練に対しては、筆者が行った貧困者支援団体への聞き取り調査では、企業の求める知識・スキルよりも水準が低いため、支援を受けて就職しても、職場定着率が低いという、非正規・低賃金といった状況から抜け出すことが難しいとの指摘があった。

(注18) 2017年度まではキャリアアップ助成金の人材育成コース。2018年度より、人材開発支援助成金に統合。

(注19) 本社のほか、地域ごとに支社や営業所がある企業の場合、それぞれの支社・営業所を指す。

(注20) 厚生労働省のほか経済産業省が検討。

(注21) 「教育訓練給付金の支給の対象となる教育訓練の指定基準」。基準は、一般教養でないこと、入門・基礎的レベルでないこと、情報処理技術者や簿記検定など職業を評価するものとして認識されている資格取得を目的としていることなど。審査・指定は年2回（4月1日、10月1日）で、指定の有効期間は3年。

(注22) 「職業能力開発の効果的な実施に関する行政評価・監視－職業訓練を中心として－の勧告に対する改善措置状況（2017年11月28日）」において、情報系分野では「有効求人倍率が2.0倍以上と高水準であるにもかかわらず、雇用保険適用就職率が60%未満にとどまっている」地域があり、「求人ニーズに応じた訓練が実施できていないことが一因と考えられる」とされている。

(注23) 雇用保険の被保険者や週当たりの勤務時間数など。

(注24) 訓練中の従業員に対する雇用主の負担については、事業者が拠出する基金から償還される。

(注25) デンマークは未批准であるが、スウェーデンはILO有給教育休暇に関する条約を批准している。有給教育休暇とは、教育を目的として所定の期間労働者に与えられる有給休暇。この休暇は 1. あらゆる段階での訓練、2. 一般教育、社会教育及び市民教育、3. 労働組合教育の3種のものに限定され、これ以外のものはこの条約の適用対象ではない。加盟国は、このような有給教育休暇の付与を促進するための政策を策定し、適用する（ILOホームページ<http://www.ilo.org/tokyo/>より抜粋）。なお、わが国は当該条約を批准していない。

(注26) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「北欧の公共職業訓練制度と実態（JILPT資料シリーズNo.176）」P.49、L.8～10

(注27) 20歳以上で一定の期間以上のプログラムといった条件を満たす受講者が対象。

(注28) デンマークでは、デンマーク語や初等教育など移民でも受講可能なプログラムが提供されている。

(注29) スウェーデンについては、年齢階級別の受講者の構成比が公表されていない。もっとも、受講者の平均年齢が34歳（2016年）であることから、中高年に比べて若年層の割合が高いとみられる。

(注30) 欧州連合（EU）の行政専門機関の一つで、主な役割はEU加盟国や職業訓練にかかわるNGO等の支援。

(注31) Statistical overviews on VET - SwedenおよびStatistical overviews on VET -Denmark。

(注32) 雇用保険の加入者に対し、下記の金額が支給される。

- ・ 育休開始から180日目まで＝育休に入る時点の標準報酬月額 \times 67% \times 休んだ月数
- ・ 育休開始から181日目以降＝育休に入る時点の標準報酬月額 \times 50% \times 休んだ月数

5. おわりに

中高年不本意非正規雇用労働者の正規雇用化・キャリアアップを図りつつ、その能力に応じて可能な限り長く働ける環境を作り出すことは、本人およびその家族の経済的な自立を促進するのに不可欠であるうえ、わが国の持続的な経済成長を実現するためにも重要である。比較的雇用情勢が良く、人手不足が顕在化している今こそ、キャリアアップ・就労支援制度を抜本的に見直す絶好の機会といえよう。

もっとも、こうした対策には、北欧諸国並みの財政支出（注33）が求められる可能性は否定できず、現行の財政状況を踏まえれば、支出の更なる増大には厳しいものがある。しかしながら、スキルアップ等によってワーキングプアが経済的に自立を果たすことができれば、中長期的には、生活保護等の社会保障支出の抑制や税収の増加に繋がる可能性は大きい。中高年ワーキングプアは焦眉の急であり、政府には、今後、対策費用の財源等を含め、迅速な対応を期待したい。

（注33）OECD “Employment Outlook 2013” によれば、訓練プログラムへの公的支出（対GDP比）は、スウェーデンが0.08%、デンマークが0.5%、OECD平均が0.15%で、わが国は0.03%。（厚生労働省「職業能力開発関連資料集（2015年11月26日）」）

<補論1> ワーキングプア世帯・ワーキングプア率の推計

本稿では、家計調査・家計収支編（各年）の年収階級別世帯数（勤労世帯）、被保護者調査（各年）を基にワーキングプア世帯およびワーキングプア率を推計した。

- ワーキングプア世帯数：世帯人数で最低生活費が異なるため、世帯人数ごとに世帯年収が最低生活費未満の世帯数を推計し、合算
- 世帯主年齢階級別ワーキングプア世帯数：上記ワーキングプア世帯数を基に世帯人数の構成比を一律として推計
- ワーキングプア率 = 上記ワーキングプア世帯 ÷ 勤労世帯（家計調査）

<補論2> わが国の主な能力開発支援策

わが国の主な能力開発支援策には、労働者本人向けの教育訓練制度と、従業員の能力開発に取り組む事業主に対する助成金制度がある。主な制度の概要は下記の通り。

(1) 労働者に対する教育職業訓練制度

A. ハロートレーニング

ハロートレーニングは、希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的職業訓練制度である。求職者に対しては離職者訓練（雇用保険受給者）や求職者支援訓練（雇用保険を受給できない労働者）、障害者に対しては障害者訓練、未就労の新規学卒者を対象にした学卒者訓練、就労している労働者に対しては在職者訓練がある。

原則として、受講料は無料であるものの、テキスト代や在職者訓練など一部のコースは有料である。訓練期間は、離職者・求職者向け訓練で3カ月～1年、在職者向け訓練で2～5日である。このほか、有料の職業能力大学校・職業能力短期大学校での専門教育がある。訓練は、国（独立行政法人高齢者・

障害者・求職者雇用支援機構）や自治体の訓練施設（職業能力開発センター等）のほか、行政からの委託を受けた民間の訓練機関で実施される。

B. 教育訓練給付金制度

教育訓練給付金制度は、一定の条件を満たす雇用保険の被保険者または被保険者であった労働者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、本人が教育訓練機関に支払った教育訓練経費の一定割合額を支給する制度である。指定教育訓練には、情報処理関連や医療・福祉関連の検定や資格取得を目標とする一般教育訓練と、専門学校や専門職大学院などの養成機関でより専門的な知識・スキルを習得し学位や資格取得を目標とする専門実践教育訓練がある。

支給額は、一般教育訓練については10万円を上限に訓練機関に支払った経費の20%に相当する額、専門実践教育訓練については1年間で40万円を上限に訓練機関に支払った経費の50%に相当する額（訓練期間は最長で3年間となるため、最大で120万円）である。ただし、専門実践教育訓練では、資格を取得した雇用保険の被保険者に対して追加で経費の20%相当額が支給される一方、過去10年以内に複数回受講した場合には支給合計額の上限は168万円となる。給付金の受給には、一般教育訓練、専門実践教育訓練ともに、訓練の受講修了のみならず、あらかじめ定められた資格の取得や検定の合格が必須である。

なお、初めて専門実践教育訓練（通信制、夜間制を除く）を受講し、かつ受講開始時に45歳未満など一定の要件を満たす労働者が訓練期間中失業状態にある場合には、失業手当（基本手当）の80%に相当する額が教育訓練支援給付金として支給される。

C. 生活困窮者等に対する就労支援事業

このほか人材開発策ではないものの、生活保護受給者やそれに準じる生活困窮者に対して、社会福祉事業として、福祉事務所設置自治体の実施主体となり、日常・社会生活訓練や技能講習・体験就労などの就労訓練が展開されている。ニートや引きこもりといった未就労者や低知識・低スキルの労働者など、一般就労が困難で就労に当たって何らかの支援が必要な者が主な対象である。このため、提供される教育・訓練内容は、日常生活習慣の立て直しや他人とのコミュニケーションの取り方といった日常・社会生活訓練や基礎的な技能講習および体験就労などである。

(2) 事業者に対する人材開発促進支援制度

A. 人材開発支援助成金

人材開発支援助成金は、従業員に職業訓練を実施する事業者に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度である。助成メニューには、特定訓練コース（注34）、一般訓練コース、特別育成訓練コース（非正規雇用労働者が対象）、教育訓練休暇付与コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース、障害者職業能力開発コースの7類型がある。

助成額や助成率は、コースのほか、事業者の企業規模や訓練方法によって異なる。特定訓練コースの場合、OJTであれば訓練受講従業員一人当たり380～840円/時の実施助成が支給され、OFF-JTであれば、同380～960円の賃金助成と訓練に要した費用の30～60%が支給される。ただし、助成には上限が設定さ

れており、賃金・実施助成については、OFF-JTで一人1訓練当たり1,200時間（注35）、OJTで同680時間（注36）までとなっており、経費助成については、コースおよび実訓練時間に応じて7万～50万円となっている。

事業者が助成を受けるには、事業所ごとに1名以上の職業能力開発選任者を選任（注37）するとともに、人材育成の基本方針・目標、人事考課、必要な職業能力、および教育訓練体系を明示した事業内職業能力開発計画を策定しなければならない。

このほか、コースごとに、対象となる労働者や訓練内容等が規定されているほか、申請に必要な書類や申請期間など手続きも細かく規定されている。

B. キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するために正社員化や処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して包括的に助成する制度である。助成メニューには、非正規雇用労働者を正規雇用労働者に転換する正社員化コース、賃金改定、健康診断等の福利厚生や社会保険の適用拡大など処遇改善を図るコースがある（職業訓練等の人材育成については、上記人材開発支援助成金の対象となる）。助成方法や金額は、事業者の企業規模やコースによって異なり、正社員化コースでは対象従業員一人当たり21万～72万円、賃金規定等改定コースでは1事業所当たり対象人数に応じて14万～95万円である。

事業者が助成を受けるには、事業所ごとにキャリアアップ管理者（注38）を配置するとともに、対象者、目標、期間（3～5年）、目標を達成するために事業主が行う取り組みを記載したキャリアアップ計画（注39）を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受ける必要がある。また、申請要件は、コースによって異なっている。

（注34）当該コースの職業訓練には、直近2年間に継続して正規雇用の経験のない中高年の新規雇用者等（45歳以上）を対象としたOJT付き訓練もある。

（注35）認定職業訓練、専門実践教育訓練は1,600時間が上限。

（注36）中高年齢者雇用型訓練は382.5時間が上限。

（注37）事業内職業能力開発計画の作成・実施や職業能力開発に関する労働者への相談・指導等を行う。常時雇用する労働者が100人以下の事業所であって、その事業所に適任者がいない場合等は、本社とその事業所の推進者を兼ねて選任することができるほか、複数の事業主が共同して職業訓練を行う場合は、複数の事業所の推進者を兼ねて選任することができる。

（注38）有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者として必要な知識および経験を有していると認められる者。複数の事業所のキャリアアップ管理者を兼任することはできない。

（注39）作成に当たっては、有期契約労働者等を含む事業所におけるすべての労働者の代表から意見を聞くことが求められる。計画内容は、随時変更可能であり、計画期間満了後も引き続き取り組みを実施する場合は、新たな計画を作成する必要がある。

<補論3> スウェーデンにおける成人を対象にした能力開発支援

スウェーデンにおける成人向けの能力開発支援には、失業者に対する職業訓練プログラムのほか、自治体成人教育や高等職業訓練（HVE）がある。

自治体成人教育では、義務教育レベル（わが国の小・中学校に該当）と後期中等教育レベル（わが国の高等学校に該当）が提供されている。義務教育レベルは、十分に義務教育を受けることができなかつ

た成人に対し、各自の知識水準に応じたカリキュラムが組まれる。後期中等教育レベルは、後期中等教育機関と同様の教育内容が提供され、修了後に後期中等教育機関の卒業資格を取得することができる。

高等職業訓練（HVE）は、労働市場のニーズに適応した人材育成を目的に、後期中等教育修了相当レベルの成人に対して、主に事業者と産業界が中心となり、国の補助金を利用し、実施している。高等職業教育庁が毎年市場ニーズを踏まえて訓練内容や量を決定し、実施主体がそれに基づき計画を作成し、訓練を提供している。訓練期間は6カ月以上で、複数年にわたるプログラムもある。1～2年のプログラムが一般的である。実践力の強化に重点が置かれているため、訓練には職場での実務訓練が含まれていなければならない。

上記の公的教育・職業訓練の受講は、原則として無償である。また、すべての労働者は、教育訓練のための休暇を取得する権利のほか、職場復帰後も休暇前と同等の賃金・処遇を受けることが保障されている。なお、HVEの受講者は法律上の労働者に当たらないため、基本的には無給であるものの、20歳以上であれば、政府から奨学金を受けることが可能である。

<補論4> デンマークにおける成人を対象にした能力開発支援

デンマークの成人向け能力開発支援は、成人教育と職業教育に大別される。

成人教育には、義務教育レベル（わが国の小・中学校に該当）の予備的成人教育（FVU）および成人普通教育（AVU）と、高等教育機関への受験資格が取得できる高等予備試験プログラム（HF、わが国の高等学校に該当）がある。受講料は無料で、奨学金制度が用意されている（参加者は実質的に生活費に充当）ほか、失業者は失業者給付を受けることができる。当該教育は、全国29カ所の成人教育センターで実施されている。

職業訓練には、基礎的成人教育（EUV）、成人職業訓練プログラム（AMU）がある。EUVは、25歳以上の未熟練労働者が対象で、各自の能力に応じて作成された個別・教育プランに基づき、実施される。フルタイムのほか、仕事を継続しながら履修できるプログラムがあり、修了後には、正式な職業資格が取得できる。

AMUプログラムは、熟練労働者と未熟練労働者、在職中か否かにかかわらず、デンマークの居住者全般を対象に実施される。特定の業種や職種に関するプログラムが提供され、1プログラムの訓練期間は半日から6週間である。訓練時間は、就業時間内、夜間、週末など、プログラムによって異なる。受講者のニーズや能力に合わせ、幾つかのプログラムを組み合わせた個人訓練プランが作成されるが、学校教育課程の卒業資格や職業資格は取得できない。なお、プログラムは、教育省の下、毎年、市場ニーズや技術動向を踏まえ、改変されている。受講料については、費用の約15%が利用者負担となるが、通常は雇用主が負担する。雇用主に対しては、訓練に参加した従業員の受講期間中の賃金に相当する金額が、雇用主が拠出する基金から償還される。また、労働者には、年間14日の訓練のための休暇が付与される。

このほか、わが国の高等学校卒業程度の資格を有する労働者向けに、わが国の高等専門学校レベルに相当する継続成人教育（VVU）が用意されている。

(2018. 6. 13)

参考資料

- ・玄田有史編 [2017]. 『人手不足なのになぜ賃金は上がらないのか』、慶應義塾大学出版会、2017年4月
- ・駒村康平編著 [2018]. 『貧困』、ミネルヴァ書房、2018年2月
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構 [2016]. 「北欧の公共職業訓練制度と実態」『JILPT 資料シリーズNo.176』、2016年5月
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構 [2017]. 「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—正社員転換を中心として—」『労働政策研究報告書No.188』、2017年3月
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構 [2017]. 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果(企業調査)」『JILPT 調査シリーズNo.172』、2017年8月
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構 [2017]. 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果(労働者調査)」『JILPT 調査シリーズNo.173』、2017年8月
- ・戸室健作 [2016]. 「都道府県別の貧困率、ワーキングプア率、子どもの貧困率、捕捉率の検討」『山形大学人文学部研究年報第13号別冊』、2016年3月
- ・久本貴志 [2014]. 『アメリカの就労支援と貧困』、日本経済評論社、2014年2月
- ・星貴子 [2017]. 「ワーキングプアの実態とその低減に向けた課題」『JRIレビュー』2017 Vol.2, No.41、2017年2月
- ・星貴子 [2017]. 「生活困窮高齢者の経済的安定に向けた課題」『JRIレビュー』2017 Vol.6, No.45、2017年5月
- ・星貴子 [2017]. 「低所得者に対する就労インセンティブ強化に向けた課題」『JRIレビュー』2017 Vol.11, No.50、2017年10月

参照ホームページ

- ・経済産業省 (<http://www.meti.go.jp/>)
- ・厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/>)
- ・財務省 (<http://www.mof.go.jp/>)
- ・総務省 (<http://www.soumu.go.jp/>)
- ・総務省統計局 (<http://www.stat.go.jp/>)
- ・内閣府 (<http://www.cao.go.jp/>)
- ・欧州職業訓練開発センター (<http://www.cedefop.europa.eu/>)
- ・スウェーデン教育協会 (<http://www.skolverket.se/>)
- ・スウェーデン高等職業教育庁 (<http://www.yrkeshogskolan.se/>)
- ・スウェーデン統計局 (<http://www.scb.se/en/>)
- ・デンマーク教育省 (<http://eng.uvm.dk/>)
- ・デンマーク成人教育協会 (<https://www.daea.dk/>)

