

参考資料 1 シンガポールの IT 教育バウチャー

シンガポールでは、IT 関連の職業訓練支援制度として、IT パワー制度 (IT Power) が導入されている。同制度は基礎的なコンピュータリテラシーを労働者に習熟させるために IDA (Infocomm Development Authority of Singapore) によって設計されたプログラムであり、パソコン操作の基礎的な技能を有しない労働者を対象とした 'IT Power Basic' と、パソコン操作の基礎的な技能を有する労働者を対象とした 'IT Power 21' がある。

'IT Power Basic' は、小学校 (Primary Education) 卒業以上の幅広い受講者を認めているのに対して、'IT Power 21' は、受講資格に中学校 (Secondary Education) 卒業以上の条件を設定している。

また、いずれのプログラムにおいても、受講料の 80% 又は 1 時間当たり 8 シンガポール・ドルのいずれか低い額が SDF (Skills Development Fund) から補助される。

なお、教育訓練サービスは IDA に認可されている ATC (Authorised Training Centre) を通じて導入される。ATC は教育省 (Ministry of Education) に登録済みの民間訓練センター、労働団体・組合などがあり、ATC はすべて IDA のガイドラインに沿って運営される。

(1) IT Power Basic のカリキュラム (合計 21 時間)

科目名及び内容	時間
コンピューターの基礎 (ハード機能の学習、ウインドウズの操作、などを学ぶ。)	6 時間
ウインドウズ・アプリケーション (Word・Excel の初歩、などを学ぶ。)	9 時間
インターネット (e-mail の使い方、インターネットを使った情報検索、などを学ぶ。)	6 時間
合計	21 時間

(2) IT Power 21 のカリキュラム (合計 21 時間)

科目名及び内容	時間
IT と私達 (IT が個人や社会に与える影響について議論する。)	3 時間
Work Group Computing の活用 (電子カレンダー、e-mail、FAX などの電子ツールの様々な利用方法を学ぶ。)	6 時間
インターネットの活用 (インターネットの概念、利用方法、影響について学ぶ。)	12 時間
合計	21 時間

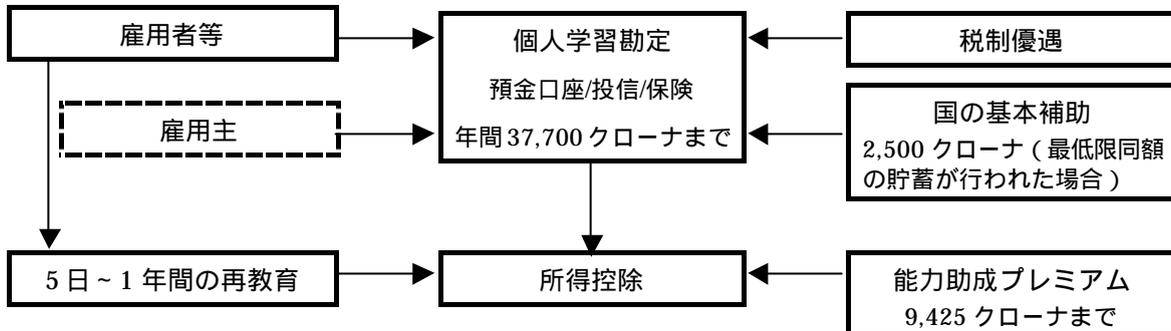
(備考) 上記表はいずれも IDA・教育省 (Ministry of Education) のホームページより作成。

参考資料2 スウェーデンの個人学習勘定

スウェーデンでは2002年1月に個人学習勘定（IKS: individuellt kompetenssparande）が導入される予定である。基本的な仕組みは年金貯蓄、年金保険と同じで、金融機関に貯蓄口座を開設し、優遇と引き換えに用途が教育に限定される。

すべての雇用者及び自営業者は、年間1基本単位（2001年で37,700クローナ）までIKSに貯蓄でき、所得控除がある。個人及び雇用主が拠出でき、雇用主は賃金同様に損金参入ができる。さらに、雇用主の拠出は10%の社会保障税（payroll tax）が減額され、自営業主にも類似の社会保障負担の軽減措置がある。イギリス同様のボーナス制度があり、2002～2004年の間に12回以上の拠出を行い、30～55歳で2000年に年収5万～21.6万クローナの者は2500クローナが得られる。

貯蓄を能力開発に使うため引き出す段階では課税されるが、他方、能力助成プレミアム（competence grant premium）の形の減税措置がある。これは、能力開発にかかった実際の期間ではなく能力開発の程度に依存する。1年のフルタイム学習相当の能力開発（200日以上）に対しては、最高で基本単位の25%が減税される。引退の歳に残った額は年金貯蓄又は年金保険に転換できる。その他の目的で引き出されると3%の課税がなされる。



参考資料3 オーストリアの教育勘定

オーストリアでは自治体ごとに生涯教育に対する補助制度が整備されており、ウィーン市及びオーバーエーステライヒ州（Oberösterreich）の教育勘定（Bildungskonto）のほか、資格認定助成（Qualifikationsförderung）、再参加助成（Wiedereingliederungsförderung）、教育小切手（Bildungsscheck）、講習費用分担金（Kurskostenbeitrag）、教育助成補償（Bildungsförderungsausgleich）などがある（Zukunftsministerium（2001））。以下では、教育勘定について紹介する（Offner and Wimmer（1998）、Federighi（1998）、Heidemann（2001a, b））。

1 ウィーン市

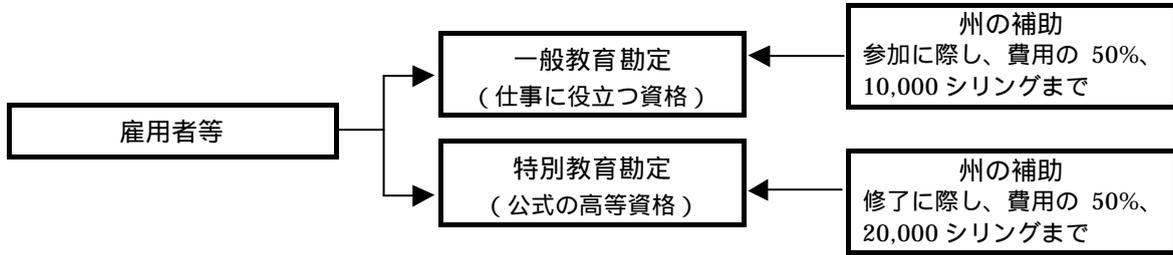
再教育勘定（Weiderbildungskonto）は、市当局、労働組合、商工会議所等に支援された雇用者助成基金（waff: Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds）を原資として運営されている。

金融機関に口座を開設する方式ではなく、教育訓練への参加に対して、コース、セミナーの受講及び検定手数料の一部に直接補助が行われる。雇用者、失業者、育児休業者等が対象で、仕事に関連した継続教育は、費用の50%で上限が年間2,000 シリング、失業給付、緊急扶助等の受給者は、同じく費用の50%であるが上限が4,000 シリングとなっている。基幹学校修了・徒弟修了資格の取得、職場長試験や職業資格試験の受験は、費用の80%で上限6,000 シリングである。

2 オーバーエーステライヒ州

基本的な制度は、一般教育勘定（Allgemeinen Bildungskonto）と特別教育勘定（Speziellen Bildungskonto）からなる。これらは、低学歴の常用雇用者、失業者、緊急扶助受給者を対象とし（育児休業者、再就職者は学歴要件なし）、このうち一般勘定は職業関連又は個人的な教育の場合で、上限10,000 シリング、50%の補助（45歳以上の未熟練者は15,000 シリングまで、80%）。特別勘定は、卒業証書や修了資格（職場長等）の取得を目指す場合で、上限20,000 シリング、50%の補助（45歳以上の未熟練者は25,000 シリングまで、80%）がある。

以上のほか、プロジェクト方式教育勘定（projektbezogenen Bildungskonto）がある。これは、特定の教育プロジェクトへの参加に際して認められ、育児休業者、再就職者は75%補助、上限15,000 シリング、45歳以上の者、職業教育修了資格のない者は80%補助、上限15,000 シリングである。



(注) オーバーエーステライヒ州の例。

参考資料4 「アメリカドリーム実験」プログラムの概要

スポンサー	対象者	預入額の幅(ドル)	預入限度額(ドル)	マッチング率	口座限度額(ドル)	使用制限	罰則
ADVOCAP (ウイソコン)	AFDC/TANF 受給者、貧困労働者	20/月	200/月、1000/2年	2:1	3000/2年	教育、(再)訓練、事業、住宅取得・大規模改修	講習参加の確約ないとマッチング不可
Alternatives Federal Credit Union (ニューヨーク)	片親、若年者	成人 20/月、未成年 10/月	41.67/月、500/年	3:1	2000/年、8000/4年	住宅取得・改修、事業開始・改善、中等後教育	預入なしの月は手数料2ドル、否認用途での引出しは除名
Bay Area IDA Collaborative (カリフォルニア)	アジア系、黒人、ヒスパニック	多様、毎月預入が期待される	多様	最初の500ドルにつき1:1	多様	住宅取得、教育、開業	なし
John H. Boner Center/NECF Credit Union (インディアナ)	近隣住民、若年者	成人 20/月、未成年 15/月	900/年等(注1)	1:1から3:1まで範囲あり	3420/3年等(注2)	住宅取得、事業開発、教育・訓練	毎月期待される預入がないとき除名ありうる
CAAB Corporation (ワシントンD.C.)	TANF 受給者、若年者、黒人、ヒスパニック、アジア系	10-75/月	多様	2:1から7:1まで範囲あり	多様	住宅取得、訓練、教育、事業	ケースバイケース
Central Texas Mutual Housing Association (テキサス)	借家居住者、若年者	60-120/四半期	500/年	2:1(注3)	1500/年	住宅、中等後教育・職業訓練、事業開始・拡張	認定用途以外の目的での引出しはマッチング取消し
Central Vermont Community Action Council (バーモント)	TANF 受給者、若年者	25-41.66/月かつ300-500/年	500/年	1:1 2:1(注4)	3000/3年	住宅取得・修繕、事業、教育	預入なし2回、又は講習欠席2回で除名
Community Action Project Of Tulsa County (オクラホマ)	子持ちの貧困世帯(注5)	10-62.50/月	750/年	1:1 2:1(注6)	2250/年、9000/4年	住宅取得・修繕、事業開始・拡張、教育、引退	規則違反の場合、スポンサーの判断により除名
Heart of America Family Services (ミズーリ)	ヒスパニック、黒人	10-30/月プラス45/年	405/年	2:1	1215/年、4860/4年	住宅取得・修繕、事業、教育、引退	講習不参加はマッチング取消し、預入なし及び講習欠席3回で除名
Human Solution (コロラド)	借家居住者	20-41.66/月又は年間最低240ドル	500/年	1:1	1000/年	住宅、教育、職業訓練、事業	講習に参加し、年間240ドルのマッチング枠を得ないと除名
MACED (ケンタッキー)	超低所得者、若年者、黒人	2年間毎月15ドル	180/年	6:1(注7)	1260/年、2520/2年	住居購入・修繕、教育、事業開始・拡張	正当理由なく3回講習欠席で除名ありうる

スポンサー	対象者	預入額の幅(ドル)	預入限度額(ドル)	マッチング率	口座限度額(ドル)	使途制限	罰則
Shorebank Corporation (イ/イ)	借家居住者、Shorebank顧客	20-100/月 (開設時最低預入額10ドル)	600/全期間	2:1	1800/全期間	住居、教育訓練、事業	預入なし 3回で除名、資産取得前に講習参加義務
Woman's Self-Employment Project (イ/イ)	低所得世帯、自営女性、公営住宅居住者	10-30/月	360/年	2:1	720/年 (注8)	住居、教育、事業、引退	講習に連続不参加の場合は除名

(注1) 州資金による IDA は 900 ドル/年×3 年までマッチング、民間資金による IDA は 1500 ドルまでマッチング。

(注2) 州資金による IDA は 3 年間で合計 3420 ドル、民間資金による IDA は 2000 ドル。

(注3) 子どもは 4:1。

(注4) プログラムに参加した時期及び TANF の受給者がどうかにより異なる。

(注5) 勤労所得税額控除 (EITC) の上限受給資格のある子持ち貧困就労世帯を対象とした小規模プログラムと、所得制限を貧困線の 150%まで下げた極貧世帯向けの大規模プログラムからなる。

(注6) 住居購入目的の場合は 2:1、教育、住居修繕、事業開始、退職、目的の場合は 1:1。

(注7) 新たにプログラムに参加する者は 1:1。

(注8) シカゴ住宅局の開発プロジェクト参加者は年間 240 ドル。

(備考) Sherradon, M., D. Page-Adams and L. Johnson (1999), "Downpayments on the American Dream Policy Demonstration" より作成。

参考資料5 アメリカの労働力投資法について

労働力投資法（Workforce Investment Act of 1998）は、地方レベルでの設計・運営、ワンストップ・サービス、利用者による訓練プログラムの選択（個人訓練勘定）、訓練機関のパフォーマンス（就職率）についての情報提供、企業側の積極的な役割、の5つの特徴を持つ新たな雇用関連サービス制度の枠組みを定めている。

1 利用者を中心とした制度

新制度は、企業の熟練労働者に対するニーズと、個人の教育訓練、雇用に対するニーズの両方に合致することを狙いとする。

（「ワンストップ」アプローチ）

利用者が雇用関係の様々なサービスを1ヶ所で受けられるように、各地域にワンストップ・センターを設置する。そこでは、以下のようなサービスが受けられる。

- ・利用者の熟練度、適性、能力、支援サービスへのニーズについて、予備的アセスメントを受けること。
- ・地元の訓練機関に関する情報を含め、雇用関連サービスを網羅する情報を得ること。
- ・失業保険についての不服申し立て、職業訓練・教育プログラム又は奨学制度の資格の有無についての助言を受けること。
- ・求職支援及びキャリア・カウンセリングを受けること。
- ・求人状況や就職に有利な技能を理解し、地域及び国の雇用動向を把握するための最新の労働市場情報を得ること。

（個人訓練勘定）

個人訓練勘定の創設により、成人の利用者が自ら選択し、そのニーズに最も合った訓練サービスを「購入」できるようにする。利用者による適切な選択が可能とするため、どの訓練機関が優れたパフォーマンスを上げているかの情報を提供する。例外的な場合のみ、ワンストップ・センターと訓練機関との間の委託契約によりサービスを提供する。

2 サービスの利用資格

（成人及び非自発的離職者）

成人及び非自発的労働者（dislocated workers）のためのほとんどのサービスはワンストップ制度により行われる。

サービスには、すべての成人が利用できるコアサービス（"core" services）と、コアサービスだけでは仕事が見つからない失業者向けの重点サービス（"intensive" services）がある。

場合によっては、在職者でも重点サービスを受けることができる。成人向けサービスと非自発的離職者向けサービスでは別個の財政的な流れになっている。

コアサービスには、求職・就職支援（キャリア・カウンセリングを含む）、労働市場の情報（求人状況、就職に有利な技能、地域・国の雇用動向）、利用者の技能及びニーズについての予備的アセスメント、利用可能なサービスの情報、就職後の若干のフォローアップ・サービスなどが含まれる。また、重点サービスには、総合的アセスメント、個人別雇用プランの策定、グループ及び個人カウンセリング、ケースマネジメント、短期の職業準備サービスなどがある。さらに、重点サービスを受けても就職できない場合、地元の雇用機会に直接リンクした職業訓練サービスを受けられる。

なお、当該地域における成人のための資金が限られている場合、公的扶助の受給者、低所得者が優先される。

（若年者）

若年サービスの利用資格は、14～21歳の低所得者であることに加え、学校中退、基礎的な識字能力の欠如、ホームレス、家出又は養子、妊娠中又は子持ち、前科、教育プログラムの修了又は仕事の確保のために援助が必要、のいずれかの条件を満たしていることである。なお、若年向け資金の30%以上は、非在学者のために支出するものとされている。

若年プログラムは中等後教育への進学又は就職を目指しており、学術的又は職業的な学習に関連するものである。具体的には、中等教育修了を目指した個人教授、学習技能訓練・指導、職業技能訓練、リーダーシップ開発、適切なサポート・サービスなどがある。このほか、必要に応じて、ガイダンス・カウンセリング、最低1年間のフォローアップ・サービスを受けられる。

また、若年プログラムには、学術的又は職業的学習に結びついた夏季雇用機会（summer employment opportunities）の提供が必ず含まれる。

3 制度の設計及び運営

制度の設計、運営は企業、労働団体及び地域団体の完全な参画の下に行われる。そのため、これら関係者の代表をメンバーとする州及び地方労働力投資委員会が各州に設置され、さらに地方委員会の下部機構として若年協議会が設置される。

（州労働力投資委員会）

州労働力投資委員会（State Workforce Investment Board）は、5ヵ年戦略計画の策定に関して知事を助ける。同計画には、州レベルでの労働力開発活動の内容、労働力投資法の定める事項の実施、特定の対象者グループの取扱いを盛り込まれる。また、州全体の労働

力投資制度及び労働市場情報システムの開発につき知事に助言するとともに、州レベルの活動の監督と労働長官への報告に関し、知事を助ける。

（州労働力投資委員会・若年協議会）

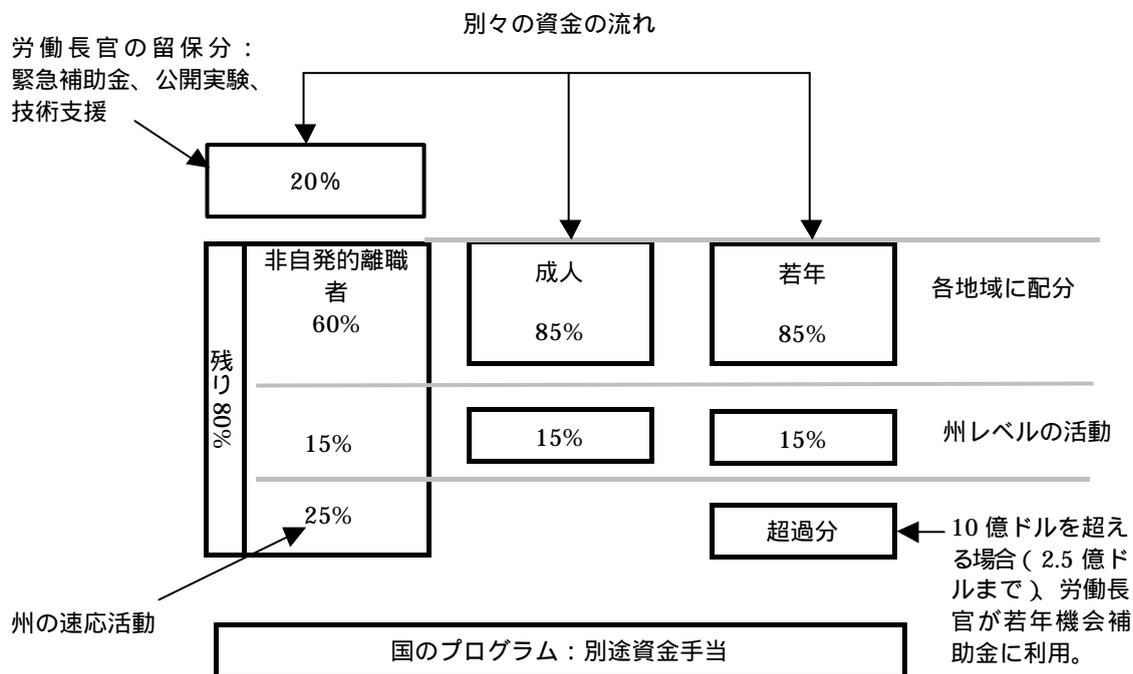
地方労働力投資委員会（Local Workforce Investment Board）は、地方の制度を計画、監督する。ただし、地方の計画は知事の承認が必要である。また、地方委員会はワンストップ・センター運営者の指名、訓練サービス供給者の指定、指標に基づく制度のパフォーマンスの監視を行うとともに、地方のパフォーマンス指標設定に関し州委員会及び知事と協議し、労働市場情報システムの構築に関して知事を助ける。

若年協議会（Youth Council）は、地方計画の若年関連部分の策定、若年サービス供給機関の推薦、地方における若年プログラム及びイニシアティブの調整を行う。

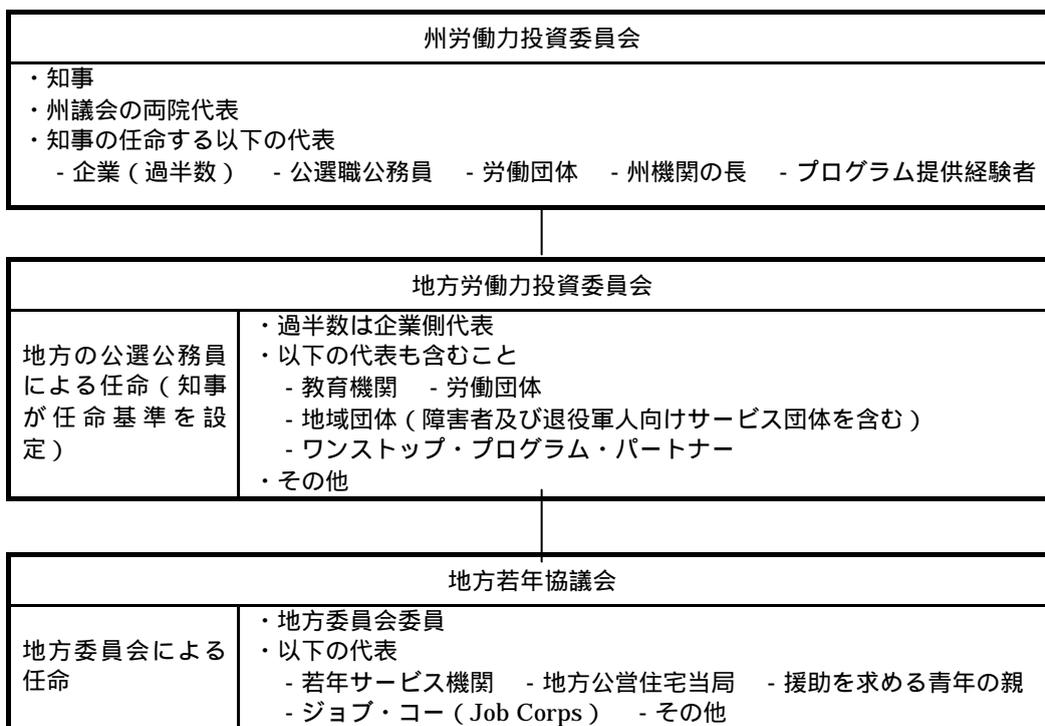
4 財政措置

労働力投資法は、成人、非自発的離職者、若年向けに、それぞれ 3 つの財政資金の流れを定めている。成人及び若年プログラム分の 85% は地方、残りは州レベルの活動に充てられる。若年向けのうち 10 億ドルを超えて歳出予算となった部分は、2 億 5,000 万ドルを限度として連邦労働省の若年者機会補助金（Youth Opportunity grants）に利用される。非自発的離職者向けについては、20% が国家緊急補助金、公開実験及び技術支援のために労働長官によって留保される。残り 80% のうち 60% が地方に、15% が州レベルの活動に、25% が州による迅速な対応措置のために留保される。州は州レベルの活動に充てられる 3 つの流れの資金を統合運用することも認められる。

資金配分



計画及び監督



参考資料6 アメリカの個人訓練勘定に関する主な連邦基準

1 利用資格

以下の条件を満たす成人及び非自発的離職者は、個人訓練勘定を設定し訓練サービスを受ける資格がある。

- ・ 重点サービスを受ける資格を持ち、最低1回の重点サービスを受け、それらのサービスでは職を得ること又は維持することができないと認定されたこと。
- ・ 面接、評価又は鑑定及びケースマネジメントの後、ワンストップ・サービスの運営者又はパートナーによって、訓練サービスを受ける必要があり、かつ、選択した訓練プログラムを修了する技能と資格があると認定されたこと。
- ・ 当該地区又は転居希望地区における雇用機会に直結した訓練サービスを選択すること。
- ・ 訓練費用を他の資金源からの無償援助によって得られないか、他の資金源からの無償援助に加えてWIAによる援助が必要であること。他の資金源とは、「福祉から労働へ」基金、州の訓練補助金、貿易調整援助、ペル奨学金などである。

なお、成人プログラム用の財源による訓練サービスを受ける者は、州又は地方の優先順位制度にしたがって資格が認定される必要がある（公的扶助受給者、低所得者が優先されなければならない）。

2 個人訓練勘定によらない訓練

以下の場合に限り、個人訓練勘定に代えて委託訓練がアレンジされうる。

- ・ OJT又は個人仕様の訓練。
- ・ 当該地区に個人訓練勘定の目的達成のために十分な数の訓練機関がないと地方委員会が認定したとき。
- ・ 当該地区に、雇用への複数の障害を持つ特定利用者層を対象とした地域団体その他の民間団体により提供される効果の確立された訓練サービスが存在すると地方委員会が認定したとき。複数の障害を持つ特定利用者とは、低所得で、かつ、重大な言語・文化面の障害、前科、ホームレス、対応困難との知事による認定のいずれかに該当する者。

参考資料7 アメリカの個人訓練勘定の利用手順（テキサス州のモデル例）

- ・ コアなサービスを通じて、さらに必要に応じて重点サービスを通じ、求職活動を実施。
- ・ 上記のサービスによって雇用に至らなかった場合、ケースマネージャー（又はカウンセラー、以下同じ）と訓練戦略を相談。
- ・ 職業興味や鑑定テスト結果についてケースマネージャーと相談。
- ・ スタッフの支援を得て、または自分自身で、雇用目標を決定。
- ・ ケースマネージャーが、個人訓練勘定の利用プロセスに関する説明。
- ・ スタッフの支援を得て、または自分自身で、自分の目指している職業の労働力需要、当該地区における雇用機会の存在について、労働市場の検討。
- ・ 州全体で利用できる訓練機関のリストを、インターネットなどを通じて検討。
- ・ 候補となる訓練機関を選び、受講資格や実績、費用などを調査。
- ・ 訓練機関が当該地区にある場合、実際に訪問して環境や交通手段を調査。
- ・ 訓練における必須事項を調査。有用であれば、関心のあるコースの卒業生又は在校生を訪問（センタースタッフが手配する場合あり）。
- ・ 馴染みのない職業である場合には、ワンストップ・センターのスタッフが職場見学やジョブ・シャドウイング（見習い）を手配。
- ・ 個人訓練勘定の申請書に記入し、訓練手配修了の意志、当該職業に求められる要件の理解、訓練コースについての理解、当該地区における雇用機会の存在を証明。雇用のために必要なテストまたは修了証明書の費用、授業料、実技試験料、地域外の場合は住居費、手数料、材料費、教材費、施設利用費その他、訓練に必要となる費用一覧を作成。
- ・ ペル奨学金又は他の利用可能な財政援助に申請することに同意。さらに奨学金が授与された場合は、それによってカバーされる費用を払い戻すことに同意。
- ・ 個人訓練勘定が承認された場合には、今後の経過について助言を受けるためにケースマネージャーとの定期的な連絡を手配。
- ・ 訓練中の出席や成績、向上度に関するレポートを提出することに同意の署名。
- ・ クーポン券（又は他のメカニズム）を訓練機関に提出し、訓練に参加。
- ・ 訓練修了時には、修了証をワンストップ・センターのスタッフに提出。
- ・ 就職に向けて、ワンストップ・センターの他の資源（サービス）や訓練機関の資源を活用。
- ・ 雇用された場合には、ワンストップ・センターに連絡を取り、事業主の名前、賃金、付加給付に関する情報を通知。
- ・ 6ヶ月後及びその他の決められた期間ごとに雇用の継続及び賃金に関するフォロー調査に協力することを同意。

（備考）1. あくまでもモデル手順であり、具体的な手順は州内各地区が定める。
2. <http://usworkforce.org/resources/stateplans/tx-attach4.htm> より作成。

参考資料 8 アメリカの個人訓練勘定に関する公開実験の動向

実施主体	最近の成果と課題
Southeast Los Angeles Private Industry Council (カリフォルニア)	利用者が適切に訓練コースを選択できるような情報提供と指導のシステム構築が課題。具体的には、労働市場と消費者報告カードの情報を活用するためのツール一式の開発。パートナーが職業、訓練、期待賃金に関するマルチメディア情報ツールを提供する予定。
Georgia Development of Labor (ジョージア)	都市、農村それぞれに固有の障害を克服しつつ、多様な対象者グループに対応した効率的で柔軟なシステムの開発が課題。特に、農村部では公立の訓練施設しか存在していない点が問題。ジョージア州立大学の情報システムの調整、遠隔学習プログラムの精査、なども課題。
The Workplace, Inc. (コネチカット)	訓練成果を確実にするには、継続的なチェックが必要。所得が基準を上回るが自費で訓練に参加できない者を対象に含めるため、別途財源を確保ことも課題。
Indianapolis Private Industry Council, Inc. (インディアナ)	利用者の選択肢が拡大しても計画どおりの成果が得られないのではないかと、との懸念が現場に存在。利用者への管理を強化して無理に結果を出そうとするスタッフが現れる可能性あり。予算規模を踏まえると、一部の訓練機関は経営が維持できないとの危惧もあり。
Macomb/St. Clair WDB (ミシガン)	地方の権限を尊重しつつ統一性を確保すること、訓練機関の過重負担、不参加を避けつつ検証可能な成果基準を設定すること、利用者を保護しつつ選択を最大限に認めることが課題。利用者には地区委員会の選択をも許容。訓練機関のリストが州規模のため、地区委員会の希望に添わない可能性あり。他方、訓練機関は州全体を市場として競争が活性化し、質向上と料金低下が期待。
Missouri Division of Workforce Development (ミズーリ)	訓練機関によるサービスの差と地区間の経済格差のため、訓練コースの成果基準設定が困難。就職者数、就業継続率、高賃金ポストへの移動、貧困離脱の各指標につき10%改善を計画。利用者、スタッフは訓練機関の最新の成果指標にアクセス可。スタッフ教育用インターネットを通じたミニコースを用意。
Nebraska Workforce Development (ネブラスカ)	訓練機関が成果データの公開を嫌って参加に躊躇する懸念あり。人口構成を反映し、スペイン語での情報提供が必要。遠隔地でも利用できるシステムの構築が課題。個人訓練勘定のシステムは社員の訓練機関選定に利用する企業向けに販売される予定。
North Carolina Commission on Workforce Dev. (ノースカロライナ)	新たに設計された州規模のシステムを実施するため、必要な財源を確保することが課題。
Ohio Dept. of Job and Family Services (オハイオ)	(参加を躊躇している)2~4年制の高等教育機関の申込手続を改訂。データベースの維持が課題。
worksystem, inc. (オレゴン)	管轄区と州をまたがった調整が課題(ワシントン州のクラーク郡が作業の調整に関心)。キャリアマネジメント勘定の試行に参加しており、その教訓が利用可能。コンサルタントに費用効果マトリクスを作成させ、ケースマネージャーの判断を支援。
PA Dept. of Labor and Industry (ペンシルバニア)	インフラ整備、コアサービス及び重点サービスに予算を回した後、個人訓練勘定実施のための資金は不足。したがって、訓練支援のために資金を借入れることが不可欠。
Texas Workforce Commission (テキサス)	既存システムの修正、訓練コースのレベルに関する情報を収集し利用者に直接提供する方法の開発が課題。現在認められている修了率の自己申告の信憑性が問題。学校は誤解を生むとして修了率の公表に抵抗。プログラム管理と認可更新を支援するための報告システム構築も課題。

(備考) <http://www.ita-etp.net/> より作成。

参考資料9 アメリカの個人訓練勘定におけるカウンセラーの役割

個人訓練勘定に関する公開実験においては、訓練コースの選択について、訓練参加者の裁量性の大きさとカウンセラーの関与の程度によって3つのアプローチが定められている。実際に参加する各地区はこのうち1つを選択・実施するが、その概要は以下の通り。

名称	アプローチ1 構造化された選択	アプローチ2 指導付きの選択	アプローチ3 最大限の選択
理念	地方の訓練投資からの利益の最大化	参加者の選択とカウンセラーの指導のバランス	訓練の決定における参加者の選択と柔軟性の最大化
アカウントの構造	<ul style="list-style-type: none"> ・上限までの範囲で参加者ごとにカスタマイズされる ・カウンセラーのみが上限額を承知 ・直接的な訓練費用のみに使用可能（訓練に関連した他の費用は、必要性和利用可能性に応じて他の財源から支払われる） 	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての参加者にアプローチ1より大幅に低い定額の勘定が付与される ・訓練機関を選択する前に、参加者及びカウンセラー双方が受領額（定額）を承知 ・直接的な訓練費用と他の訓練に関連した費用に使用可能（個人訓練勘定以外の財政援助はなし） 	<ul style="list-style-type: none"> ・アプローチ2と同様
カウンセラーの役割	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者に投資の利益を最大化する訓練を州認定の訓練機関リストから選択させること ・参加者がカウンセリングを終了した後、推奨したプログラムのみ承認する 	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者が適切な訓練戦略を立てるよう指導すること ・参加者の選択を承認する条件は、参加者がカウンセリングを終了し、選択した訓練機関が州認定のリストにあり、個人訓練勘定及び他の利用可能な資源で実現可能であること 	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者がプログラム選択を明確化する際に有効な手段となること ・参加者の選択を承認する条件は、選択した訓練機関が州認定のリストにあることのみ

（備考）Department of Labor(2000), "Grants for Implementing Individual Training Account (ITA) -Approaches through the ITA Experiment-" より作成。

参考資料 10 アメリカ連邦職員を対象とした個人学習勘定の効果

連邦職員を対象とした個人学習勘定（ILA: Individual Learning Account）の試行プログラムには 12 機関が参加したが、これを監督した職員管理局は各機関から報告された導入結果をまとめている。以下では、その主要な部分について紹介する。

機 関	結 果
国防総省 （空軍戦闘司令部）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 484 人が参加（費用合計約 24 万ドル）。 ・ 88%の指揮官・監督者が参加者の仕事のパフォーマンスが改善されたと指摘。 ・ すべての指揮官・監督者が参加者の仕事の士気と生活の質が改善されたと指摘。 ・ 73%の参加者が ILA なしでは職業上の目標を達成できなかったと回答。
厚生省 （原住民保健局）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 35 人の参加者のうち、2 名がコースに参加。 ・ 業務に役立つインターネット技能の重要性について対象職員層の意識が向上し、何人かの管理者が対象職員に訓練参加を推奨することを促進。 ・ 同プログラムは 2002 年度にも延長される。
住宅都市開発省 （上昇志向プログラム ILA）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象者 200 人のうち 23 人が ILA を活用（費用合計 2 万ドル）。 ・ 参加者は ILA を活用することで、追加的な教育訓練と能力開発の機会を獲得。
労働省 （ボストン・ニューヨーク事務所）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 70 人の対象者のうち 50 人が参加し、34%が実際に教育訓練を受講。 ・ ほとんどの参加者は非常に熱心。 ・ 監督者らは参加者の受講を推奨し、職員の教育訓練・能力開発に対する同省の関心を理解。
運輸省 （連邦高速道路局の 3 部局）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 参加者は、ILA が自身の職業能力開発に対する責任を自覚させ、個人のニーズに合った、時機を得た教育訓練を実現する良い機会であると認識。 ・ 参加者の大多数は、長い目で見れば ILA が職員の成長にプラスの影響を与える可能性があることに同意。
財務省 （内国歳入庁）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2,000 人の対象者のうち 1,500 人が参加し、大多数は 2000 年末にコースを終了。 ・ キャリア開発と高資格の職員の定着化、より有能な労働力の確保、職員の満足度の向上などの観点から、投資した費用に相応するものであるとの評価。
調達庁 （オンライン大学 ILA）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員はコースの質と科目の多さ、柔軟な仕組みを評価。
職業安全 保健審査委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象者（全職員）の 2/5 が最低基準である 40 時間以上の訓練を受講。 ・ すべての管理者・監督者が、ILA に基づいたコースを受講した結果として職員のパフォーマンスが改善したと報告。
職員管理局 （退職給付請求部）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 104 人の対象者のうち、84 人の職員が ILA を利用するためのアクションプランを完成。 ・ 相当数の参加者が受講コースが職務に効果的であったと認識し、参加者の 96% が同プログラムを継続すべきであるとの意向。

（備考）Office of Personnel Management, “Individual Learning Account Pilot Initiative A Learning Tool for the 21st Century”より作成。

参考資料 1 1 イングランドの個人学習勘定において補助対象となる学習

1. 受講料の 20% (ただし、年間 100 ポンド限度) が補助される学習は、下記以外のすべての学習である。また、150 ポンド支給の対象となる学習も、同様である。

- ・ 雇用者がその業務の性格上、法令によって受講を義務付けられている学習
- ・ 雇用主から報酬として与えられたコース
- ・ 全日制のセカンドスクールの講座
- ・ すべての高等教育
- ・ 飛行、ダイビング、スキー訓練
- ・ 海外旅行型コース
- ・ スポーツ活動
- ・ 学習よりも余暇につながる講座
- ・ 自動車免許取得コース (普通、二輪免許に関わるもののみ)

2. 受講料の 80% (ただし、年間 200 ポンド限度) が補助される講座は、基礎的な IT 及び数学の訓練に限定されており、具体的には、下記のコースのみである。

- ・ Certificate of Achievement in Information Technology (OCR)
- ・ PITMAN QUALIFICATIONS - Practical Word Processing
- ・ GNVQ Foundation Part 1 in ICT
- ・ GCSE's in IT/CT
- ・ GCSEs and Key Skills 1 Maths
- ・ CLAIT - All modules at level 1
- ・ City & Guild 7261 Information Technology - Level 1 modules 300-310, 400-411 and 700
- ・ City and Guilds 4242 ICT Basics
- ・ OCR Internet Technologies Level 1
- ・ BTEC IT desktop skills - Foundation
- ・ LCCIEB Practical Computing 1st level
- ・ LCCIEB Practical Word Processing - 1st level
- ・ PITMAN QUALIFICATIONS - Word Processing Techniques - Essential level
- ・ PITMAN QUALIFICATIONS - Keyboarding - profile - level 1
- ・ NCFE certificate in telmatics - basic level
- ・ NVQ Level 1 Using Information Technology
- ・ KeySkill in IT level 1 (OCR, Edexcel, City & Guilds, LCCIEB)
- ・ NOCN units at entry level and level one in ICT applications
- ・ the European Computer Driving License
- ・ City & Guilds 7261 Information Technology - Level 2 modules 320-336, 420-427 and 720.
- ・ Cambridge Information Technology Certificate
- ・ KeySkill in IT level 2 (OCR, Edexcel, City & Guilds, LCCIEB)
- ・ GNVQ Intermediate IT (OCR, Edexcel, AQA) and GNVQ part 1 IT
- ・ NVQ Level 2 Using Information Technology
- ・ GCSE and Key Skills 2 Maths

参考資料 1 2 雇用保険制度による能力開発

1. 制度概要

雇用保険は雇用保険法に基づき政府が管掌する強制保険制度であり、失業等給付と三事業で成り立っている。労働者が失業して所得の源泉を喪失した場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を支給する一方、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大、労働者の能力の開発、向上及びその他労働者の福祉の増進を図る為の三事業を行っている。

今回は、雇用保険の中で本文記載の能力開発分野と関係が深い諸制度について取り上げることとする。

2. 失業等給付

失業等給付には、労働者が失業した場合にその生活の安定を図る為に支給される基本手当などの「求職者給付」、求職活動を容易にするなど就職を促進する為に支給される再就職手当などの「就職促進給付」、労働者の主体的な能力開発の取り組みを支援する「教育訓練給付」、さらに労働者の雇用の継続が困難となった場合にその雇用の安定を図るための「雇用継続給付」がある。

以下では、失業等給付の中で能力開発分野と関係が深い制度である求職者給付の中の技能習得手当、教育訓練給付及び訓練延長給付について説明をする。

(1) 技能習得手当

基本手当の受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等（2年以内の訓練に限る）を受講する場合に、基本手当に加えて、技能習得手当が支給される。

技能習得手当には受講手当、特定職種受講手当及び通所手当の3種類が有る。

受講手当

公共職業訓練等を実際に受講した日につき日額 600 円を支給する。

特定職種受講手当

鑄造、板金、左官、塗装、等の特定科目の訓練を受講する場合に月額 2,000 円を支給する。（訓練受講日のみを対象として日割り計算で支給される。）

通所手当

公共職業訓練等を行う施設へ通う為の交通費を負担する。公共交通機関を利用する場合には月額 42,500 円まで、自動車を利用する場合には月額 8,010 円まで支給される。

(2) 教育訓練給付

労働者が自ら経費を負担して厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した場合に、負担した費用の8割について、30万円を限度として支給される制度である。

(3) 訓練延長給付

基本手当の受給資格者が公共職業安定所長の受講指示により、公共職業訓練等を受講する場合に、訓練受講期間(最長2年間限度)内の失業日数について、所定給付日数(90~330日)を超えて基本手当を給付する制度である。なお、技能習得手当との重複受給が可能である。

3. 雇用保険三事業

雇用保険三事業には、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、等を図る「雇用安定事業」、能力開発及び向上、等を図る「能力開発事業」、職業生活上の環境の整備改善、就職の援助、等を図る「雇用福祉事業」がある。

以下では、雇用保険三事業の中で、能力開発分野と関係が深い制度である「能力開発事業」の中の、生涯能力開発給付金、認定訓練派遣等給付金、情報関連人材育成事業派遣奨励金、キャリア形成促進助成金について説明をする。

(1) 生涯能力開発給付金

事業内職業能力開発計画に基づきその雇用する労働者を対象として、職業訓練等を行う事業主に対する助成金であり、労働者の職業能力の開発向上を図ることを目的としている。能力開発給付金、自己啓発助成給付金の2種類がある。なお、本制度は2001年度で終了する。

給付額の一例は下記の通り。

能力開発給付金

事業主が受給できる金額は、高齢者に対する雇用安定等職業訓練以外の目的で企業外へ教育派遣をする場合には、給付金額は入学料及び受講料等の経費の1/8(大企業)もしくは、1/3(中小企業)である。但し5万円限度。

自己啓発助成給付金

事業主が受給できる金額は、45歳未満の者に有給教育訓練休暇を付与して企業外の教育訓練を受講させた場合には、受講に要する経費の1/4(大企業)もしくは、1/3(中小企業)である。また、有給教育訓練期間中の支払賃金の1/4(大企業)もしくは、1/3(中小企業)も受給することができる。但し、100日分が限度。

(2) 認定訓練派遣等給付金

雇用する労働者に技能を修得させるため、認定職業訓練施設の行う認定職業訓練を受講

させた中小企業事業主に対する助成金であり、技能労働者の育成と労働者の職業能力の開発向上を図ることを目的としている。

事業主が受給できる金額は、職業訓練を終了した労働者に対して、当該職業訓練の受講期間中に支払った賃金の 1/3 に相当する額である。但し、1 人 1 日あたり 10,650 円が限度。

(3) 情報関連人材育成事業派遣奨励金

雇用する労働者を対象に、情報処理に関して必要な専門知識及び技能を習得させる為、新事業創出促進法で規定された新事業支援機関が行う職業訓練を受けさせた事業主に対する助成金であり、情報分野での高度な人材の育成を図ることを目的としている。

事業主が受給できる派遣奨励金は、事業主が負担した当該職業訓練に関わる受講料のうち、厚生労働大臣が定める基準に従い産出した額の 1/4 (大企業) もしくは、1/3 (中小企業) 但し、5 万円を限度。

(備考)平成 12 年度末時点で新事業支援機関数は 28 である。

(4) キャリア形成促進助成金

2001 年 10 月に企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者に対して、職業訓練の実施、長期教育訓練休暇制度の導入等を行う事業主を対象として導入された助成金であり、訓練給付金、職業能力開発休暇給付金、長期教育訓練休暇制度導入奨励金、職業能力評価推進給付金及びキャリア・コンサルティング推進給付金の 5 種類がある。また、訓練給付金及び職業能力開発休暇給付金の特例として、中小企業雇用創出等能力開発助成金、地域人材高度化能力開発助成金がある。

訓練給付金

職業に必要な専門知識若しくは技能を習得させるための職業訓練、定年退職後の再就職円滑化のための職業訓練、等のキャリア形成に関わる職業訓練 (1 コースあたり 10 時間以上である事が必要。また OJT は不可。) に支払われた金額のうち一定金額を助成する給付金である。

事業主は下記の金額を受給できる。

- ・職業訓練を受けさせる場合の経費の 1/4 (大企業) もしくは、1/3 (中小企業) 但し 1 人 1 コース 5 万円限度。
- ・職業訓練期間中に支払う賃金の 1/4 (大企業) もしくは、1/3 (中小企業) 但し 150 日限度。

職業能力開発休暇給付金

教育訓練、職業能力評価又はキャリア・コンサルティング (キャリア・コンサルティング推進給付金の対象となるキャリア・コンサルティングに限る) を受けさせる為に職業能力開発休暇を与えた場合に受給することができる。

事業主は下記の金額を受給できる。

- ・職業能力開発休暇期間中の教育訓練の受講及び職業能力評価の受検に要した費用の 1/4

(大企業)もしくは、1/3(中小企業)。

- ・ 職業能力開発休暇期間中に支払う賃金の 1/4(大企業)もしくは、1/3(中小企業)。但し原則として 150 日限度。

(備考) キャリア・コンサルティングとは、労働者がある適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談をいう。

長期教育訓練休暇制度導入奨励金

労働協約又は就業規則に定めることにより、新たに長期教育訓練休暇制度(連続 1 ヶ月以上)を導入して、当該休暇制度の取得者が出た場合に受給することができる。

事業主は下記の金額を受給できる。

- ・ 休暇制度を導入した場合 30 万円(最初の休暇取得者が発生した場合のみ 1 回限り支給)。
- ・ 休暇取得者が発生した場合には、休暇取得者 1 人につき 5 万円。但し、累計 20 人に達するまで。

職業能力評価推進給付金

職業能力の開発及び向上に資するものとして厚生労働大臣が定めるもので、当該事業主以外のものを行う職業能力評価を受けさせた場合に受給することができる。

事業主は下記の金額を受給できる。

- ・ 職業能力評価の受検に要する経費の 3/4
- ・ 職業能力評価期間中に支払う賃金の 3/4

キャリア・コンサルティング推進給付金

キャリア・コンサルティングを受けさせた場合に受給することができる。

専門機関等へのキャリア・コンサルティングに関わる年間委託費用の 2 分の 1 に相当する額。但し、初回 1 年間だけの支給であり、25 万円限度。

4. 利用状況(2000 年度実績)

(単位:人、千円)

区分	制度種類	受給人数	支給金額
失業等給付	技能習得手当	341,026	14,416,253
	教育訓練給付	270,137	27,109,161
雇用保険三事業	生涯能力開発給付金	442,979	15,604,864
	能力開発給付金	401,786	15,164,640
	自己啓発助成給付金	41,193	440,224
	認定訓練派遣等給付金	354,204	2,000,953
	情報関連人材育成事業派遣奨励金	76	2,400

(備考) 1. 厚生労働省提供資料より作成。

2. 生涯能力開発給付金(能力開発給付金、自己啓発助成給付金)、認定訓練派遣等給付金は 1999 年度実績。

3. 認定訓練派遣等給付金の受給人数は月平均受給人数を 12 倍した実績である。

参考資料 1 3 教育訓練給付制度

1. 制度概要

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定などを図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給する制度であり、雇用保険による給付制度の一種である。

2. 支給内容

(1) 支給対象者

雇用保険の被保険者または被保険者であった者で下記のいずれかに該当する者が、自発的に自ら経費を負担して、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、終了した場合に支給される。

教育訓練開始日までの被保険者期間が5年以上あること。

離職日から厚生労働省令で定める一定期間内に教育訓練開始日がある場合で、かつ被保険者であった期間が通算して5年以上であること。

支給要件の基礎となる5年以上の被保険者期間について、過去に教育訓練給付を受けていないこと。

(2) 支給金額

負担した費用の8割に相当する額。但し、30万円限度。

3. 教育訓練給付の対象講座

(1) 指定講座数

	通学制	通信制	合計
2000年10月1日	10,689 講座	4,159 講座	14,848 講座
2001年4月1日	14,079 講座	4,067 講座	18,146 講座

(備考) 厚生労働省提供資料より作成。

(2) 指定講座の主な内訳(2001年4月1日現在)

指定講座内容	講座数
事務関係 (簿記、専門的事務処理関係講座等)	5,830
専門的サービス関係 (税理士、司法書士、社会保険労務士講座等)	4,450
情報関係 (情報処理技術者、パソコン・OA機器操作等)	3,587

指定講座内容	講座数
営業・販売・サービス関係 (旅行業務取扱主任者、調理師講座等)	1,409
技術関係 (電気主任技術者、建築士講座等)	784

(備考)厚生労働省提供資料より作成。

(3) 大学、大学院、短期大学関係指定講座数

大学院 (2001 年度)

		修士課程		コース登録制		合計	
		4月	10月	4月	10月	4月	10月
経済・経営・法学関係講座		26	32	17	17	43	49
	経済学関係 (国際経済、国内経済、金融市場など)	5	7	6	5	11	12
	経営学関係 (企業経営、経営管理など)	19	21	5	5	24	26
	財務・会計学関係 (税務会計、経理実務、商学事務など)	1	1	1	1	2	2
	企業法学関係 (法学実務、企業法務など)	1	3	5	6	6	9
その他講座		0	0	4	4	4	4
	情報処理学関係 (電子計算機ソフトウェア、情報化対応など)	0	0	4	4	4	4
	工学関係(情報処理学を除く) (エレクトロニクス、環境分析など)	0	0	0	0	0	0
	その他 (社会保険労務士、税理士など)	0	0	0	0	0	0
大学院合計		26	32	21	21	47	53

大学、短期大学 (2001 年度)

		講座数	
		4月	10月
経済・経営・法学関係講座		28	26
	経済学関係 (国際経済、国内経済、金融市場など)	0	0
	経営学関係 (企業経営、経営管理など)	14	12
	財務・会計学関係 (税務会計、経理実務、商学事務など)	10	10
	企業法学関係 (法学実務、企業法務など)	4	4
その他講座		23	25
	情報処理学関係 (電子計算機ソフトウェア、情報化対応など)	8	10
	工学関係(情報処理学を除く) (エレクトロニクス、環境分析など)	8	8
	その他 (社会保険労務士、税理士など)	7	7

	講座数	
	4月	10月
大学、短期大学合計	51	51

- (備考) 1. 厚生労働省提供資料より作成。
2. 大学、短期大学での指定講座は、全てコース登録制である。

4. 教育訓練給付の支給状況

(単位：人、千円)

	受給者数			支給金額		
	合計	男	女	合計	男	女
1998年度	198	142	56	9,205	5,687	3,518
1999年度	149,604	89,116	60,488	13,241,777	8,264,817	4,976,959
2000年度	270,137	136,837	133,300	27,109,161	14,152,336	12,956,825
2001年度	114,828	60,623	54,205	15,281,272	8,721,168	6,560,104

- (備考) 1. 厚生労働省提供資料より作成。
2. 教育訓練給付制度の施行は1998年12月1日、支給開始は1999年3月である。
3. 2001年1月1日以降に受講開始した人を対象に給付限度額が20万円から30万円に引き上げられた。
4. 2001年度実績は、2001年4月から8月までの累計実績である。

参考資料 1 4 日本育英会奨学金制度

1. 制度概要

(1) 奨学金の種類

第一種奨学金

無利息の奨学金であり、高等学校、短期大学、大学（学部）、大学院、高等専門学校、専修学校（高等課程・専門課程）に在学する生徒を対象とする。

きぼう 21 プラン奨学金

1999 年度に旧第二種奨学金からきぼう 21 プラン奨学金に制度が変更になった。

利息付奨学金（在学中は無利息）であり、短期大学、大学（学部）、大学院、高等専門学校（4・5 年生）、専修学校（専門課程）に在学する生徒を対象とする。

(2) 採用方法

予約採用方式（進学前の申込み）

申込みは、進学予定の前年に在学している学校を通じて行う。

在学採用方式（進学後の申込み）

申込みは進学した学校を通じて行い、募集は原則として毎年春に行う。

緊急採用方式（進学後の申込み）

第一種奨学金のみ設定。失職、破産、会社の倒産、病気、火災・風水害などにより、家計が急変した為に奨学金の貸与の必要が生じた場合に認定する。募集は年間を通じて行う。

(3) 利用者数（2001 年度実績：合計 742,673 人(緊急採用を除く)）

無利息奨学金（緊急採用を除く） 411,583 人

有利息奨学金 331,090 人

（備考）上記無利息奨学金の利用者数は現行の第一種奨学金の利用者数と同じである。一方、有利息奨学金の利用者数は現行のきぼう 21 プラン奨学金に加えて、1998 年度以前に第二種奨学金の名称で貸与を受けている利用者を含むので、上記のような区分とした。

(4) 奨学金返還特別免除制度

大学院で第一種奨学金の貸与を受けた者及び、1998 年 3 月 31 日までに大学学部、短期大学、高等専門学校に入学し第一種奨学金の貸与を受けた者が、学校の教員や文部科学大臣指定の研究所などの研究員となり、一定期間その職に在職したときに奨学金の返還が免除される制度。

2. 奨学金制度利用の具体例

(1) 第一種奨学金

貸与学種	年齢制限	必要学力	所得制限	貸与条件	返還条件
大学 (自宅通学の場合)	なし	高等学校最終2カ年の成績が3.5以上。	(1) 国・公立の場合は約947万円以下。 (2) 私立の場合は約994万円以下。	月額42,000円	(1) 返還期間は最長20年。 (2) 貸与総額を返還回数で均等に返還。 (3) 返還猶予は災害又は傷病等によって返還が困難になった場合。 学校等に在学する場合。 に認められる事がある。
大学院 (修士課程) (博士前期課程)	45歳未満	大学、大学院における成績が特に優れていること。	約416万円以下	月額85,000円	
大学院 (博士後期課程) (博士医・歯・獣医学課程)	50歳未満	大学、大学院における成績が特に優れていること。	約472万円以下	月額119,000円	

(2) きぼう21プラン奨学金

貸与学種	年齢制限	必要学力	所得制限	貸与条件	返済条件
大学 (自宅通学の場合)	なし	高等学校等における成績が平均水準以上の者	(1) 国・公立の場合は約1,288万円以下。 (2) 私立の場合は約1,340万円以下。	月額 3万円、5万円、 8万円、10万円 から、自由選択。	(1) 返還期間は最長20年。 (2) 在学期間中は無利息。卒業後は年3%を上限とする変動金利制。返還回数により元利均等で返還。 (3) 返還猶予は災害又は傷病等によって返還が困難になった場合。 学校等に在学する場合。 に認められる事がある。
大学院 (修士課程) (博士前期課程)	45歳未満	大学、大学院における成績が優れていること。	約595万円以下	月額 5万円、8万円、 10万円、13万円 から、自由選択。	
大学院 (博士後期課程) (博士医・歯・獣医学課程)	50歳未満		約798万円以下		

- (備考) 1. 日本育英会ホームページ、文部科学省・日本育英会提供資料、等より作成。
 2. 第一種奨学金における必要学力は、1年次が貸与対象者の場合の採用基準例。
 3. 大学の所得制限は、4人世帯の場合の例。主たる家計支持者が給与所得者の場合に目安となる所得制限金額(奨学金申込み前年の税込み源泉徴収表支払金額)である。
 4. 大学院の所得制限は、本人の総収入金額(配偶者がいる場合は、配偶者の収入を含む。但し、定職収入がある場合に限る。)である。但し、本人が扶養者になっている場合などには大学の規定を準用することがある。
 5. 貸与期間は第一種奨学金及びきぼう21プラン奨学金いずれの場合も正規の修業期限内。

参考資料 1 5 国の教育貸付の制度概要

融資種類	教育一般貸付	郵貯貸付	年金教育貸付
貸付主体	国民生活金融公庫 沖縄振興開発金融公庫	国民生活金融公庫 沖縄振興開発金融公庫	国民生活金融公庫 沖縄振興開発金融公庫
利用可能者	世帯収入が 1,210 万円 (事業所得者の方は 990 万円) 以内の方。	教育積立郵便貯金の預 金者で郵政事業庁長官の 斡旋を受けられた方。 (所得制限はなし。)	厚生年金保険または国 民年金の加入期間が 10 年以上の被保険者で、年 金資金運用基金の斡旋を 受けられた方。 (所得制限は教育一般 貸付と同じ。)
対象学校	(1) 大学、大学院、短期大学 (2) 高等学校、高等専門学校、専修学校 (3) 外国の高等学校、高等専門学校、短期大学、大学、大学院など(但し、6ヶ月以上の留学に限る。) (4) その他職業能力開発校などの教育施設		
利用用途制限	(1) 学校納付金(入学金、授業料、施設設備費など) (2) 受験費用(受験料、受験時の交通費・宿泊費など) (3) 住居費用(アパート・マンションの敷金・家賃など) (4) その他(入学、在学中に必要な費用)		
融資条件	(1) 学生・生徒一人につ き 200 万円以内。 (2) 固定金利年 1.85%	(1) 学生・生徒一人につ き 200 万円以内。(但 し、教育積立郵便貯 金の現在高の範囲 内。) (2) 固定金利年 1.85%	(1) 厚生年金保険の被保 険者は学生・生徒一 人につき 100 万円以 内。国民年金の被保 険者は学生・生徒一 人につき 50 万円以 内。 (2) 固定金利年 1.85%
返済条件	(1) 返済期間は最大 10 年。(交通遺児家庭または母子家庭については 1 年以内の延長が可能。) (2) 返済方法は、毎月元利金等返済、ボーナス増額返済、ステップ(返済額を途中で増額。)返済 等あり。		
利用状況	貸付件数 215,990 件 貸付金額 281,973 (百万円)	貸付件数 458 件 貸付金額 467 (百万円)	貸付件数 5,812 件 貸付金額 4,967 (百万円)

(備考) 1. 国民生活金融公庫・沖縄振興開発金融公庫・郵便貯金各ホームページ、国民生活金融公庫・
沖縄振興開発金融公庫提供資料、等より作成。

2. 融資条件の固定金利は、2001 年 10 月 5 日現在。

3. 利用状況は、2000 年度実績。

参考資料 16 公共職業訓練

1. 制度概要

国及び都道府県は、責務として「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」に努めなければならないこととされており（職業能力開発促進法第4条第2項）この規定を踏まえ、労働者ごとのニーズに即した多様な職業訓練を実施するため、公共職業訓練施設を設置している。

2. 訓練対象者

離職者、在職者、学卒者

3. 公共職業能力開発施設

(1) 概要

国（雇用・能力開発機構を含む。）都道府県及び市町村が職業能力開発促進法に基づき設置する職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校を総称して、公共職業能力開発施設という。

また、公共職業能力開発施設では、職業訓練水準の維持向上のための基準として省令が定める訓練課程ごとの訓練期間、訓練時間、等の基準に従って職業訓練を実施している。

一方、上記公共職業能力開発施設以外の施設においても、知識習得を目指す目的で実施される講義を中心に委託訓練が実施されている（職業能力開発促進法第15条の6）。

(2) 公共職業能力開発施設数（合計 309 施設）

区分	設置主体	施設数
職業能力開発校	都道府県	209
	市町村	1
職業能力開発短期大学校	国（雇用・能力開発機構）	3
	都道府県	7
職業能力開発大学校	国（雇用・能力開発機構）	10
職業能力開発促進センター	国（雇用・能力開発機構）	60
障害者職業能力開発校	国	13
	都道府県	6

（備考）1．厚生労働省「厚生労働白書」より作成。

2．施設数は2001年9月30日現在の数。

4. 職業訓練の課程別概要

厚生労働省令で定める職業訓練に関する基準は下記の通り。

職業訓練の種類	訓練課程	訓練の概要	訓練時間及び総訓練時間	実施施設
普通職業訓練	普通課程	中卒者等又は高卒者等に対して、将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させる為の長期間の課程。	高卒者等 1 年間 総訓練時間 1,400 時間以上 中卒者等 2 年間 総訓練時間 2,800 時間以上 (1 年につき概ね 1,400 時間。)	職業能力開発校
	短期課程	在職労働者、離転職者等に対して、職業に必要な技能(高度の技能を除く)・知識を習得させる為の短期間の課程。	6 ヶ月以下 総訓練時間 12 時間以上 (但し、管理監督者コースにおいては、10 時間以上。)	職業能力開発校 職業能力開発促進センター 職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校
高度職業訓練	専門課程	高卒者等に対して、将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となる為に必要な基礎的な技能・知識を習得させる為の長期間の課程。	高卒者等 2 年間 総訓練時間 2,800 時間以上 (1 年につき概ね 1,400 時間。)	職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校
	応用課程	専門課程習得者等に対して、将来職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させる為の長期間の課程。	専門課程修了者等 2 年間 総訓練時間 2,800 時間以上 1 年につき概ね 1,400 時間	職業能力開発大学校
	専門短期課程	在職労働者等に対し、職業に必要な高度の技能・知識を習得させるための短期間の課程。	6 ヶ月以下 総訓練時間 12 時間以上	職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校 職業能力開発促進センター
	応用短期課程	在職労働者等に対し、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための短期間の課程。	1 年以下 総訓練時間 60 時間以上	職業能力開発大学校

(備考) 厚生労働省「労働問題のしおり」より作成。

5. 自主選択能力開発プラン（バージョンアップ・フレックス・プラン）

（1）概要

委託訓練の一種であり、離職者のみを対象としている。専修学校・各種学校等の民間教育訓練期間で実施している教育訓練コースの中から、求職者が自主的に選択し、そのコースが一定の基準を満たせば公共職業訓練コースとして無料で受講できる制度である。

（2）実績

2000年度実績は約900人

6. 実績

（1）公共職業訓練全体

	2000年度実績	2001年度（4～7月）実績
離職者	24万人（内委託17万人）	21万人
在職者	27万人（内委託3万人）	24万人
学卒者	3万人	3万人
計	54万人（内委託20万人）	48万人

- （備考）1．厚生労働省提出資料より作成。
2．上記実績には、IT公共職業訓練実績を含む。
3．受講料は、離職者は無料。在職者、学卒者は有料。

（2）IT公共職業訓練

	2000年度実績	2001年度（4～7月）実績
離職者	7万人	17万人
在職者	5万人	20万人
学卒者	0	1万人
計	12万人	38万人

- （備考）1．厚生労働省提出資料より作成。
2．2000年度実績は、IT公共職業訓練導入2001年1月から2001年3月末までの累計。

参考資料 17 勤労者財産形成促進制度（財形制度）

1. 制度概要

勤労者財産形成促進制度（財形制度）は、1971年に制定された勤労者財産形成促進法（財形法）に基づいて創設された制度であり、勤労者の財産形成に対して国や事業者が援助、協力することを目的としている。また財形制度は財形貯蓄制度、財形助成制度及び財形融資制度で成り立っている。

（1）財形貯蓄制度

財形貯蓄制度には下記の3種類があり、制度利用によるメリットがある。また、退職者についても退職日以降1年以内に新勤務先で加入すれば、原則として解約をせずに継続可能である。

一般財形貯蓄

勤労者が、金融機関などと契約を結んで3年以上の期間にわたって、定期的に賃金からの控除により、事業主を通じて積み立てる目的を問わない用途自由な貯蓄。契約時の年齢制限はない。また、複数の契約が可能。

財形年金貯蓄

55歳未満の勤労者が金融機関などと契約（1人1契約）を結んで、5年以上の期間にわたって、定期的に賃金からの控除により、事業主を通じて積み立て、60歳以上の契約所定の時期から5年以上の期間にわたって年金として支払いを受けることを目的とした貯蓄。

財形住宅貯蓄

55歳未満の勤労者が金融機関などと契約（1人1契約）を結んで、5年以上の期間にわたって定期的に賃金からの控除により、事業主を通じて積み立てていく持家取得を目的とした貯蓄。

（財形貯蓄制度の活用によるメリット）

財形年金貯蓄と財形住宅貯蓄を合わせて元本550万円から生ずる利子が非課税になる。財形給付金制度、財形基金制度、財形貯蓄活用給付金制度の受益者となる資格ができる。財形持家融資制度や財形教育融資制度を利用することができる。

（2）財形助成制度

財形助成制度としては、下記の例が挙げられる。

財形給付金制度

事業主が、財形貯蓄をしている勤労者に毎年定期的に金銭を拠出することにより、勤労者の財産づくりを一層援助促進する制度。

財形基金制度

事業主と財形貯蓄をしている勤労者が勤労者財産形成基金（財形基金）を設立して事業主から拠出を受けた金銭を運用し、その元利合計額を勤労者に支給することにより勤労者の財産づくりを一層援助促進する制度。

財産形成貯蓄活用助成金制度

- (ア) 財産形成貯蓄活用助成金は、財産形成貯蓄活用給付金を支払った事業主に対して、支給する助成金である。
- (イ) 財産形成貯蓄活用給付金は、勤労者が生涯の節目となる特定事由（育児、教育、介護、自己再開発）の資金のために一般財形貯蓄を払い出した場合に事業主が勤労者に支払う給付金である。

(3) 財形融資制度

財形融資制度としては、下記の例が挙げられる。

財形持家融資制度

勤労者の持家取得を目指した融資制度である。

財形教育融資制度

勤労者に直接又は事業主等を通じて進学資金及び修学資金の融資を行う制度である。

2. 財産形成貯蓄活用助成金制度と財形教育融資制度の詳細

財形制度の中で本文における能力開発分野と関係が深い財産形成貯蓄活用助成金制度と財形教育融資制度について取り上げることとする。

	財産形成貯蓄活用助成金制度	財形教育融資制度
対象者	財産形成貯蓄活用助成金制度の対象者は、雇用・能力開発機構から財産形成貯蓄活用給付金制度の認定を受けた事業主である。 一方、財産形成貯蓄活用給付金制度の対象者は、財産形成貯蓄活用助成金制度の認定を受けた事業主に属する勤労者(国家公務員、地方公務員を除く。)のうち、一般財形貯蓄制度の利用者である。	(1) 財形貯蓄をしている勤労者。 (直接融資の場合。) (2) 財形貯蓄をしている勤労者に教育資金の融資を行う事業主及び事業主団体。(転貸融資の場合。)

	財産形成貯蓄活用助成金制度	財形教育融資制度
支給（融資） の前提	<p>財産形成貯蓄活用助成金は、事業主から勤労者に財産形成貯蓄活用給付金が支払われたことを示す貯蓄活用助成金支給請求書などに基づいて所定の額が支給される。</p> <p>一方、財産形成貯蓄活用給付金は特定事由（育児、教育、介護、教育訓練・健康増進などの自己再開発）に対する50万円以上の支出の為に払出した一般財形貯蓄の額が50万円以上の場合に支給される。</p>	<p>進学資金(勤労者本人又はその親族が国内外の大学、高等学校、専修学校等へ進学する為に必要な資金)及び修学資金(在学中に必要な資金)が融資対象になる。</p>
支給（融資） 額など	<p>(財産形成貯蓄活用助成金支給額の例示)</p> <p>(1) 一般財形貯蓄払出し金額50万円以上100万円未満</p> <p>(2) 給付金支払事業主区分は、中小企業</p> <p>(3) 財産形成貯蓄活用給付金支払額は、3万円以上9万円以下</p> <p>の場合、財産形成貯蓄活用助成金支給額は3万円。</p>	<p>(1) 財形貯蓄残高の5倍以内で実際に要する費用の範囲内(450万円限度)。</p> <p>(2) 固定金利年2.25%</p> <p>(3) 返済期間は最大10年(申込者が希望する場合には、返済期間の範囲内で最長4年間の元金据置が可能。)</p>
利用状況	<p>支給件数 855件</p> <p>支給金額 1,646万円</p>	<p>貸付件数 113件</p> <p>貸付金額 10,819万円</p>

- (備考) 1. 厚生労働省、雇用・能力開発機構ホームページ、厚生労働省、雇用・能力開発機構提供資料、等より作成。
2. 財産形成貯蓄活用給付金制度の支給条件となる特定事由に対する支出の内、教育の内容は下記の通り。
 受験2月前から入学2月後の間に要する、入学した教育施設の受験料、入学した教育施設の初年度納入金(入学金、授業料、施設整備費など)、入学時に必要となる下宿などの当初費用(礼金、引越費用、家賃など)等である。
3. 財産形成貯蓄活用給付金は、一般財形貯蓄払い出し金額が50万円以上100万円未満であれば、1万5千円以上9万円以下までが、勤労者の一時所得扱いになる。
4. 融資条件の固定金利は、2001年10月10日現在。
5. 利用状況は、2000年度実績。

参考資料 18 再就職希望登録者支援事業

1. 制度概要

財団法人 21 世紀職業財団が、妊娠・出産・育児・介護等の理由で退職したが、再び働き始めたいと考えている者を登録し、再就職の準備や職業意識の持続等に資する情報提供、登録者同士の交流の促進、個別相談・指導及び割引券の発行による自己啓発のための教育訓練の受講に対する援助等、再就職のために必要とされる準備について支援を行う制度。

2. 対象者、登録期間

財団法人 21 世紀職業財団の地方事務所の所在地に住んでいる者のうち妊娠・出産・育児・介護等の理由で退職したが、再就職を希望する者を対象とする。

また、登録期間は 4 年であるが、引き続き登録を希望する場合には 1 回に限って延長することが可能である。なお、登録料は無料。

(備考) 1. 21 世紀職業財団の地方事務所は全国 33 都道府県に設置されている。

具体的には、北海道、青森、岩手、宮城、山形、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、富山、石川、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、山口、愛媛、福岡、宮崎、熊本、鹿児島、である。

2. 登録の延長は、登録期間中に再就職できなかった者が、引き続き登録を希望した場合に延長する事ができる。なお、登録延長の要件は、非常に緩やか。

3. 支援事業の内容

(1) 情報誌の送付

再就職の準備に役立つ情報誌「Re・Be(リ・ビー)」(再就職に役立つ資格等の情報、再就職した人たちからのアドバイスなどが掲載。)を定期的(年 4 回)に送付する。

(2) 交流会、セミナーの提供

登録者の交流を促進する機会を提供する。また、再就職の準備に役立つ「Re・Be ワークセミナー」(再就職に関する基礎知識、資格、仕事探しに関する情報等を講義、実習で習得する。)をはじめ、各種セミナーを提供する。

(3) 個別相談の実施

再就職の準備のための個別相談を実施する。

(4) 自己啓発促進割引券の発行

21 世紀職業財団が指定した教育訓練コースを受講する際に「自己啓発促進割引券」を発行する。

4. 自己啓発促進割引券制度

(1) 割引券発行の条件

21世紀職業財団が指定した教育訓練講座（通信・通学制）を受講すること。

登録後1ヶ月以上経過していること。

厚生労働省の教育訓練給付制度の受給資格がないこと。

教育訓練の受講開始日が、自己啓発促進割引券発行申請書の申請日及び割引券の発行予定日より後の日付であること。

受講を希望する講座が登録期間内において修了するものであること。

(2) 支給額

入学料金と受講料の合計額（上限25万円）の20%相当額、受講講座が新規・成長分野に関する講座である場合には50%相当額の割引となる。

（備考）2000年度から、新規・成長分野に関する講座についての割引率が20%から50%に拡充された。

(3) 手続き方法

「自己啓発促進割引券発行申請書」を登録先の事務所に提出。

地方事務所長の審査を受けて割引券が発行される。

割引券の有効期限内に、割引券を添えて受講の申込の手続きを行う。

5. 利用実績

(1) 再就職希望登録者支援事業に対する予算

（百万円）

1999年度当初予算	2000年度当初予算	2001年度当初予算
627(92)	394(232)	686(247)

（備考）1. 厚生労働省提供資料及びヒアリングより作成。

2. 括弧内の数値は「再就職希望登録者支援事業」のうち「自己啓発促進割引券」部分の当初予算額。

(2) 自己啓発促進割引券の給付実績

	割引券交付枚数	支給金額
2000年度	5,331枚	140,228,903円
2001年度	2,872枚	112,421,472円

（備考）1. 21世紀職業財団提供資料より作成。

2. 2001年度は9月末までの実績である。

(3) 自己啓発促進割引券の指定講座数 (2001 年 3 月末現在)

自己啓発促進割引券の指定講座数	8,839 講座
指定講座うち新規・成長分野に指定されている講座数	4,939 講座

(備考) 厚生労働省からのヒアリングより作成。

(4) 自己啓発促進割引券の指定講座の通学・通信講座の内訳 (2001 年 3 月末現在)

通学講座	通信講座
8,350 講座	489 講座

(備考) 厚生労働省からのヒアリングより作成。

(5) 自己啓発促進割引券の指定講座の主な内訳 (2001 年 4 月 1 日現在)

資格種類	講座数
事務関係 (簿記、専門的事務処理関係講座等)	3,553
専門的サービス関係 (税理士、司法書士、社会保険労務士講座等)	2,552
情報関係 (情報処理技術者、パソコン・OA 機器操作等)	1,722
営業・販売サービス関係 (旅行業務取扱主任者、調理師講座等)	739
技術関係	273
計	8,839

(備考) 厚生労働省提供資料より作成。

(6) 大学・短期大学における自己啓発訓練割引券の指定講座 (2001 年 4 月 1 日現在)

資格種類	講座数
事務関係 (簿記、秘書技能検定等)	75

(備考) 厚生労働省提供資料より作成。

参考資料 19 我が国におけるバウチャーなどの新たな能力開発施策に関する提言（抜粋）

1. 1999年2月 経済戦略会議答申「日本経済再生への戦略」

（個人の転職能力を高め、雇用の安心を確保する政策）

『転職に伴い必要となる新しい技能を効率的に修得できるよう、一定の条件を満たした転職希望者に対し、「能力開発バウチャー」を支給する。「能力開発バウチャー」の詳細は更なる検討が必要であるが、昨年12月から始められている教育訓練給付制度を、一般会社を活用して抜本的に拡充し、次のような制度を導入する。

「能力開発バウチャー」

支給額：必要な教育経費の50%を支給することとし、かつ100万円を限度とする。

支給対象：現に失業している者のうち、失業前10年以上連続してフルタイムで就業していた者で、新たな技能を修得することにより新しい職を得ることを希望する者。

利用方法：大学、大学院、専門学校などに入学し、授業料などの教育経費をこれら教育機関に支払う場合、現金のかわりにバウチャーで支払えるようにする。

予算額：バウチャー支給者数を100万人とすれば、1兆円以内。』

2. 1999年10月（社）経済団体連合会「産業競争力強化に向けた提言 - 国民の豊かさを実現する雇用・労働分野の改革 - 」

（個人の職業能力の向上 - 自己啓発の重要性 - ）

『自己啓発に要する費用負担の軽減も大きな課題の一つである。』

個人の自己啓発による職業能力開発を支援する仕組みとして、98年12月に雇用保険のなかに創設された教育訓練給付制度がある。しかし、同制度は次のような問題点を抱えている。

1. 同制度は雇用保険制度の枠組みにおいて運営されているため、一度利用すると再度利用するためには、5年間の被保険者期間を要する。

2. 対象者が一般被保険者（在職者）に加えて、一般被保険者であった者（離職者）にまで広がられているものの、我が国の全ての労働力をカバーしているわけではなく、例えば、今後本格的な労働力として戦力化が期待されているパートタイマーなどが除かれている。

3. 給付の上限は20万円とされているが、高度の教育訓練を受講するためには、必ずしも十分とは言えない。

今後、人材移動の増加等が見込まれる中で、在職中からの自己啓発が特に重要となるが、以上のように現行の教育訓練給付制度は、個人の職業能力開発を支援する仕組みとしてはなお十分なものとは言えない。

このほか、個人への融資などによる助成制度の創設・拡充、社会人を対象とした奨学金制度の周知・充実なども有効な手段である。加えて、個人の自己啓発の重要性に対する国

民的な認識を深め、さらに個人主導による自己啓発を広く促進していく観点からは、バウチャー制度の導入、あるいは関連経費の所得控除の適用などの税制面での支援などを図る必要がある。なお、以上のような支援策が整備された場合には、教育訓練給付制度は、その役割を縮小していくことになる。』

3 . 2001 年 6 月 今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針
(いわゆる骨太の方針)

(人材大国の確立)

『学生・社会人に対しては、奨学金の充実や教育を受ける個人の自助努力を支援する施策について検討する。

職業能力開発については、IT 教育訓練などの充実を図るとともに、それが十分に活用されるよう、自己啓発支援等の仕組みを強化する。』

4 . 2001 年 8 月 (社)経済同友会「小泉内閣への提言 その1 - 民間活力と個人支援中心の雇用セーフティネット - 」

(職業能力向上の支援)

『・教育バウチャーの具体化

非自発的な失業者を対象に、大学・大学院、専門学校、各種教育訓練期間など教育サービス受講への支払い(修了を義務づける)に使用できる教育バウチャーを発行する。就業者や自発的な失業者に対しては、自己啓発費用の所得控除を認める(これに伴い、雇用保険における教育訓練給付制度は廃止する)。

・4000 億円の基金の創設

1 人当たり 100 万円に相当する教育バウチャーを支給、非自発的な失業者 120 万人(現在約 100 万人)を想定、その 1/3 が利用すると仮定した。』

5 . 2001 年 9 月 改革工程表

関係府庁	実施時期	内容
厚生労働省 文部科学省	2001 年度臨時国会	(雇用対策、セーフティネット) ・中高年ホワイトカラー離職者等に対する多様な民間機関、大学・大学院等を活用した雇用に結びつく効果的な職業能力開発を推進する。
	2001 年度通常国会	(人材育成・教育) ・学生、社会人に対して、奨学金の充実や教育を受ける個人の自助努力を支援する施策について検討する。
厚生労働省	2001 年度通常国会	(雇用対策、セーフティネット) ・IT 化に対応した職業能力開発を拡充する。