

基金訓練事業から求職者支援事業へ～ワーカーズ・コープの実践

A New Vocational Training Policy for the Unemployed and the Correspondence of Workers Cooperatives

橋本吉広

Yoshihiro HASHIMOTO

はじめに

2011年10月1日、「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」（以下、特定求職者支援法と表記）が施行された。これは、雇用保険法にもとづく失業給付と生活保護法にもとづく生活保護給付との中間に位置する「第2のセーフティーネット」とも呼ばれるもので、雇用保険にもとづく給付を受けられない失業者¹⁾（平成21年約35万人）に対し、1）無料の職業訓練を実施し、2）本人収入、世帯収入及び資産要件等一定の要件を満たす場合は、職業訓練の受講を容易にするための給付金を支給するとともに、3）ハローワークにおいて強力な就職支援を実施することにより、安定した「就職」を実現するための制度としてスタートした。

離職者に対する就職支援制度は、従来も雇用保険制度にもとづく失業等給付や教育訓練給付など²⁾があったが（図1）、いずれも一定期間、雇用保険の被保険者であったことが給付要件とされており、雇用保険制度が捕捉している離職者に対する支援制度としては機能してきたが、被保険者としての要件を欠く労働者等の就職支援は雇用保険制度の枠外に置かれてきた。

ところが2008年のリーマンショックに端を発した世界金融危機、2010年のギリシャ発の欧州ソブリン危機など波動的な経済危機は、解雇・雇い止めはじめ労働者、なかでも非正規労働者など最も弱い部分に厳しい困難を強いるものとなり、雇用保険非適用の労働者の離職に伴うリスクが急速に拡大、顕在化していた。

これを受け政府（当時、自公政権）は、2009年7月に「緊急人材育成・就職支援事業」の一環として緊急人材育成・就職支援基金（平成21年度補正予算7,000億円）を創設し、2011年までの3年間の時限事業として雇用保険非該当の求職者に対する職業訓練（以下、基金訓練と表記）をすすめた（図2）。この基金訓練は、ほぼ1年後の2010年6月8日現在の実績で8,309訓練コース、受講者（定員）は181,009名となり、制度終結の2011年9月末までには累計で1万コースを越えるものとなった。

- 1) 雇用保険の適用がなかった者、加入期間が足りず雇用保険の給付を受けられなかった者、雇用保険の受給が終了した者、学卒未就職者や自営業廃業者などが該当する。
- 2) 雇用保険にもとづく失業等給付制度には、i) 求職者給付（一般被保険者給付、高齢者継続被保険者給付、短期雇用特例被保険者給付、日雇労働者被保険者給付）、ii) 就職促進給付、iii) 教育訓練給付、iv) 雇用継続給付などが就職活動への支援として制度化されている。

ただし基金訓練は根拠法をもたず雇用確保という政策目的優先の運営が行われたことから、制度面、運用面共に“ゆるい”実態が生まれ、その結果、受講生による訓練・生活支援給付の不正受給（8割以上の受講という給付要件改ざん）及び訓練実施機関が受け取る訓練奨励金の不正申請が発生³⁾したり、訓練実施機関に対し修了者の就職実績を厳しく課すことなく、さらに訓練内容への行政関与も不徹底といった面をもっていた。このような基金訓練の実態を踏まえ成立した新たな特定求職者支援法は、訓練受講生には原則として欠席を認めないなど受講給付金の給付要件を厳格化したり、訓練実施機関に対してはテストを含む厳格な訓練実施、就職支援体制の確保、訓練修了後の就職率にもとづく委託費加算制など、後述の通り「管理」強化型の制度となった（図3）。

本稿は、2011年に特定求職者支援法が施行されるまでの間、雇用保険の制度的欠落を埋めた「基金訓練」という“ゆるい”制度のもとで、労働者協同組合（ワーカーズコープ）が実施したいくつかの基金訓練の事例を取り上げ、そこで行われた訓練の成果と教訓を総括することを通し、全国で実施された基金訓練全体の評価・総括に資すると共に、新たな求職者支援制度に託された課題を探ることを目的とする。

新たな特定求職者支援法は、法律施行後3年を目途として支援施策の総合的な検討を加え、所要の措置を講ずるとされており（同法附則第13条）、この点も視野に入れながら、ここ3年余にわたり実施されてきた基金訓練の結果を踏まえ、新たな求職者支援制度検証の視点も確認したい。

3) 厚生労働省職業能力開発局能力開発課「基金訓練の不正事案の調査結果等の公表について」（平成23年4月21日）<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001a12t.html>

1. 緊急人材育成・就職支援事業における基金訓練の実施状況

1) 基金訓練制度の概要

緊急人材育成支援・就職支援事業の一環として2009年7月から実施された基金訓練とは、雇用保険を受給できない長期失業者や非正規労働者、若年無業者等を対象に、その基礎的な能力の底上げによる就職可能性の拡大をめざすもので、訓練にはi) 職業横断的スキル習得訓練コース、ii) 新規成長・雇用吸収分野等訓練コース（基礎演習コースと実践演習コース）、iii) 社会的事業者等訓練コース（2011年度実施分から新設）の3種類⁴⁾があった。

従来から、雇用保険受給者に対しては公共職業訓練（離職者訓練）があり、基金訓練はこの離職者訓練の骨格を引き継ぎながらも、雇用保険非受給者を対象とするという特徴をもっていた。基金訓練は、離職者訓練と同じく訓練は無料で、訓練期間中の訓練・生活支援のための給付も、離職者訓練での失業給付（基本手当など）に相当するものである。

従来の離職者訓練は、i) 国・雇用能力開発機構及び都道府県による施設内訓練（平成22年度実績45,348人）と、ii) 委託訓練（同年度実績117,312人）があり、後者の委託訓

4) 職業横断的スキル習得訓練コースとは、文書作成、表計算・図表作成、プレゼンテーション制作等の職業横断的な情報技術などが不十分な者を対象とした訓練で、訓練期間は3ヶ月程度。新規成長・雇用吸収分野等訓練コースのなかの基礎演習コースとは、若年者等に配慮し、就職に必要な基礎力の養成と、主要な業界、業種に関わる短期間の体験等の提供等を内容とし、実践的演習に向けたレディネスの付与及び具体的な職業選択へと向けた動機付けを支援するもので、訓練期間は6ヶ月。同実習演習コースとは、新規成長分野、雇用吸収分野等における職種について、座学形式、座学と起業実習等を組み合わせたデュアル形式、事業所における実習形式等により、より実践的な能力の習得を支援し、訓練期間は3～6ヶ月。社会的事業者等訓練とは、新たな雇用創出分野として期待され、社会貢献が感得できる働き方の実現に資する社会的事業者等による訓練を通じて、受講者の効果的な職業能力開発と就職の実現を図ること、また、これらの社会的事業者等の担い手を育成するもので、訓練期間は3～6ヶ月。

表1 公共職業訓練（離職者訓練）と基金訓練の制度比較

	離職者訓練	基金訓練
対象者	雇用保険一般被保険者の受給者（週20時間以上の就労で31日以上雇用見込み者）で公共職業安定所長の受講あっせんを受けた者	雇用保険非受給の求職者で公共職業安定所長の受講勧奨を受けた者
訓練・生活支援	失業給付（基本手当：離職時の日額賃金等を勘案した金額，離職理由に基づく支給期間）技能習得手当（受講手当・通所手当）	訓練・生活支援給付（単身者10万円／月，扶養家族あり12万円／月），貸付給付要件：主たる生計者，年収：本人200万円以下，世帯合計300万円以下，世帯全体の金融資産800万円以下，現住土地・建物以外の土地・建物所有なし
訓練実施機関	施設内訓練：国・雇用能力開発機構及び都道府県委託訓練：民間訓練機関他民間団体	すべてが民間訓練機関ほか民間団体
訓練委託・認定機関	独法雇用・能力開発機構（都道府県センター），都道府県が委託	中央職業能力開発協会が認定一部を独法雇用・能力開発機構に委託
訓練実施機関への助成	委託訓練では訓練委託費	訓練奨励金（月6～10万円／人）コース新設に係る初期投資のための新規訓練設定奨励金（100～300万円）

出所：厚生労働省ホームページに掲載された各制度説明に基づき筆者が作成。第63回労働政策審議会職業能力開発分科会（平成23年6月22日）資料1 求職者支援訓練の認定基準（案）を参照。

訓練は、専修学校等の民間訓練機関、大学・大学院・高等専門学校、事業団体などに委託されるのに対し、2009年からの基金訓練ではすべてが民間によって実施されるという点も特徴となっている。

訓練実施機関に対しては、委託訓練では「委託費」、基金訓練では「奨励金」が訓練実施に係る助成として支給される。

2) 基金訓練受講者の特徴

基金訓練の受講者については、2010年2月に厚生労働省職業能力開発局が実施したアン

ケート調査⁵⁾の結果によると、以下のような属性・実態が確認できる。

受講者の性別は男49.7%、女49.8%でほぼ同数。年齢は20歳以下1.7%、21～25歳8.0%、25～30歳13.8%、31～35歳14.4%、36～40歳16.6%、41～45歳14.7%、46～50歳10.6%、51～55歳7.4%、56～60歳7.9%、61歳以上4.2%、不明0.8%。

家計の主な担い手が54.0%、家計の主な担い手の同居者が35.2%、訓練受講前の直近の就業・生活形態は、常用労働者が25.8%に対し、派遣労働者16.0%、パートタイム・アルバイトが30.4%、臨時・季節日雇労働者が6.2%と、非正規雇用労働者が約53%を占める。

離職した場合の理由は、自己都合による離職36.8%、就労先の倒産・廃業、解雇・雇い止めが30.6%で、定年は1.1%に留まり、就業経験なしは8.8%である。

訓練申込時の雇用保険受給状況は、雇用保険に加入していなかったため受給せず39.1%、雇用保険に加入していたが被非保険者期間が

5) 第48回労働政策審議会職業能力開発分科会（2010.4.23）で報告された調査結果。基金訓練の受講者の性別、年齢、雇用保険の需給状況、訓練・生活支援給付金等の属性について、2010年2月1～15日に開講した基金訓練コースのなかから230コース、受講者4,912人を対象に実施。調査表を訓練実施機関が受講者に配布し、無記名回答で回収したものを中央能力開発協会が集計・分析。216コース（約93.9%）から回収され、3,625人（職業横断的スキルコース2,056人、基礎演習コース233人、実践演習コース1,346人）から回答を得た（回収率73.6%）。集計は、雇用保険非受給者3,184人のみ集計。
出所：http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/04/dl/s0423-4i.pdf

足りず受給せず12.7%，雇用保険を受給していた（待機中を含む）12.4%，雇用保険の受給期間が終了していた30.3%。

家計を共にする家族全体の年収総額（含むボーナス）は、無収入60.9%，100万円以下22.6%，100万～200万円以下9.6%，200万～300万円以下2.4%，300万円超0.7%となっている。

総じて、非正規雇用労働者の失業者が多数で、経済的にも困窮状態にある者が多く、訓練受講者全体のなかで訓練・生活支援給付の受給者は約6割を占めている。

3) 基金訓練実施機関

訓練実施機関は、2010年6月8日現在、表2の通りである。株式会社等がコースで全体の78%，定員で全体の76%と大半を占め、これに専修学校等、NPO法人、公益法人が続

く。雇用保険受給の離職者を対象とする公共職業訓練においても、国・自治体による施設内訓練は減少し、民間委託方式での訓練が増加しているが、基金訓練においても株式会社の認定割合が高いのは、こうした雇用市場における民間活用が進行していることを示している（木村保茂（2011）、牧野祥二郎（2011））。

4) 基金訓練受講者のコース別内訳

2009年度、2010年度の受講者実績と2011年度目標は、表3の通り。累計では基金訓練で52.3万人の修了者となる見通しで、2011年度上期目標では職業横断的ITスキル訓練コースが33.9%，基礎演習コースが0.5%，実践演習コースが58.5%，社会的事業者訓練コースが3.2%となり、実践演習コースの内訳で見ると介護系訓練16.9%，医療事務系7.8%，情報系12.9%，その他21.8%となっている。

表2 訓練実施機関別のコース別認定訓練数及び定員 2010年6月8日現在

訓練実施機関	合 計				職業横断的スキル		基礎演習		実践演習	
	コース	割合%	定員	割合%	コース	定員	コース	定員	コース	定員
株式会社等	6,491	78.1	138,084	76.3	3,449	68,475	624	14,204	2,410	55,311
事業主団体	62	0.7	1,290	0.7	19	435	3	65	40	790
公益法人	191	2.3	4,445	2.5	121	2,938	20	494	43	892
専修学校	1,166	14.0	28,813	15.9	533	12,754	160	3,827	473	12,192
大学等	32	0.3	934	0.5	5	134	11	320	16	480
職業訓練法人 ⁶⁾	102	1.2	1,927	1.1	72	1,313	7	154	23	460
NPO法人	224	2.7	4,741	2.6	79	1,567	21	484	86	2,115
社会福祉法人	24	0.2	546	0.3	0	0	1	16	23	530
認定職業訓練施設 ⁷⁾	7	0.0	95	0.1	3	45	0	0	4	50
その他	8	0.0	134	0.1	3	48	0	0	5	86
合 計	8,309	100.0	181,009	100.0	4,284	87,709	847	19,564	3,123	72,906

(注) 合計には、社会的事業者等コースを含む。

出所：第60回労働政策審議会職業能力開発分科会 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/06/s0623-13.html>

6) 職業訓練法人とは、認定職業訓練を行うことを目的とする法人。根拠規定は職業能力開発促進法で、第31条において社団と財団の2種類が認められている。設立には都道府県知事の認可を必要とする（職業能力開発促進法第35条）。

7) 職業訓練施設とは、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の4施設のこと。管轄する都道府県知事への申請と承認により設置できる。承認に当たっては、職業能力開発促進法施行規則第35条第2項に規定される基準を満たす必要がある。

表3 基金訓練のコース・分野別申込者数の推移

	期間	受講申込者数			
		2009年度実績	2010年度実績	2011年度上期目標	割合%
職業横断的ITスキルコース	3ヶ月	6.3万人	10.5万人	4.2万人	33.9
基礎演習コース	3～6ヶ月	1.3万人	2.8万人	0.6万人	0.5
実践演習コース	3ヶ月	4.6万人	14.2万人	7.2万人	58.5
介護系		1.1万人	3.2万人	2.1万人	16.9
医療事務系		0.8万人	1.8万人	0.8万人	7.8
情報系		1.0万人	3.3万人	1.6万人	12.9
その他（観光、農業、環境、地場のものづくり）		1.7万人	5.9万人	2.7万人	21.8
社会的事業者等訓練コース	6ヶ月～1年	—	0.1万人	（定数）0.4万	3.2
合計		12.2万人	27.7万人	12.4万	100.0
就職率			68.8%	（目標）60.0%	

（注）受講申込者数は、各年3月末時点で把握された速報値。

就職率の実績は2010年10月末までに訓練を修了した者の訓練修了3ヶ月後の就職率（ただし不明分を修了者数から除外）。2011年度下期分は求職者支援法施行に対応して目標設定。

出所：中央訓練協議会資料 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001d71f.html>

2. ワーカーズコープによる基金訓練の取り組み状況

1) 全国状況

日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）

連合会⁸⁾に参加する団体が実施した訓練コースは、2009年度から2011年9月までの累計で

151コースある。その内訳は、企業組合労協

センター事業団40コース、特定非営利活動法

センター事業団40コース、特定非営利活動法

表4 日本労働者協同組合連合会加盟団体による基金訓練の実施状況（コース・領域）

	センター事業団	ワーカーズコープ	地域労協	高齢協	その他	合計
職業横断的ITスキルコース	1					1
基礎演習コース						
実践演習コース	30	19	3	43	6	101
介護系	28	18	3	43	2*	94
医療事務系						
情報系						
その他（観光、農業、環境、地場のものづくり）	2	1			4**	7
社会的事業者等訓練コース	9	38	1	1		49
ワークショップ型訓練	4	25		1		30
OJT型訓練	5	13	1			19
合計	40	57	4	44	6	151

出所：中央職業能力開発協会の資料から日本労協連が抽出した一覧表にもとづき、橋本が作成。

* 社会福祉法人こうれいきょう1コース、社会福祉法人ヘルプ協会1コース

**NPO法人いたみワーカーズコープ4コース

8) 全国的な協同労働の普及と発展、労協や高齢者協同組合の組織的な確立をめざし、加盟団体間の連帯と活動支援・指導、CC（コミュニティ・ケア）共済の開発、そして公的セクターとの対応を行っている。さらに労働者協同組合＝協同労働の協同組合法制定を目指す運動を通じて、労協の公的位置づけを確立し、新たな労協設立の支援機能の強

化を図っている。加盟団体には、地域労協・事業団25、労協センター事業団（企業組合・任意団体、15事業本部・開発本部）、日本高齢者生協連合会（加盟生協22）、社会福祉法人協議会（加盟社会福祉法人3）、その他9があり、総事業高207億370万円、就労者数1万1,867人、高齢協組合員3万7,338人（2010年3月31日現在）。

人ワーカーズ・コープ57コース、地域労協4コース、高齢者生協44コース、その他6コースである。また、訓練コース種別では、職業横断的スキルコース1コース、基礎演習コースは無し、実践演習コース101コース（介護系94コース、農業系7コース）、社会的事業者等訓練コース49コースが行われた（2011年9月2日現在）。なお、基金訓練の受付終了の9月に全体としても多くの認可申請が行われており、基金訓練としての総数はさらになくなると考えられる。

本章では、働く者が自ら出資し、経営し、働くワーカーズコープの考え方をとる日本労働者協同組合連合会加盟団体による基金訓練（表4）を「ワーカーズコープによる基金訓練」と呼び、その特徴を検討するが、事例数も限られており、取り組み内容の実際を把握するため、以下では愛知県での事例に絞って検討する。

2) 愛知県でのワーカーズコープによる基金訓練の取り組み

愛知県下での日本労協連加盟団体には、企業組合あいち労働協同事業団、愛知県高齢者生活協同組合（以下愛知高齢協と表記）、社会福祉法人なごや平和福祉会及び特定非営利活動法人ワーカーズコープ（東海開発本部、以下NPOワーカーズと表記）があり、このうち

基金訓練に取り組んだのは愛知高齢協とNPOワーカーズの2団体である（表5）。

i) 愛知高齢協が実施した基金訓練9コースは、新規成長・雇用吸収分野等訓練コース（実践演習コース）の介護福祉科として春日井市、豊田市保見ヶ丘の2ヶ所で実施されたもので、訓練修了後にはヘルパーとして介護福祉と共に幅広く生活を支援することができる人材育成を目標とし、2級ヘルパー養成講座、ガイドヘルパー養成講座（含む実習）を中心とした訓練が行われた。春日井教室は4期開催で修了者69人、保見ヶ丘教室は5期開催で修了者81人の実績をあげている。

訓練修了後3ヶ月での就業状況調査（本人が調査票を訓練実施機関に提出）を見ると、春日井教室は常勤雇用者16人（修了者の31%）、非常勤雇用者18人（同35%）、不明21人（同41%）の就労状況で、就業率は合計で66%（第5期の修了者18人は3ヶ月未経過のため除外）、保見ヶ丘教室は常勤雇用者20人（修了者の25%）、非常勤雇用者24人（同30%）、不明44人（同54%）で就業率は合計で55%になっている。これらの就業者のうち愛知高齢協の介護事業所に就業した者は、春日井教室で常勤2、非常勤3、保見ヶ丘教室では常勤2、非常勤3であり、訓練実施機関自身の人材確保が図られ、併せて地域の介護人材供給

表5 愛知県における高齢協・ワーカーズコープ実施の基金訓練実績 2012.3現在

実施主体	訓練コース	受講登録者	修了者	中退者	就業状況	うち実施者就業	不明修了者
愛知県高齢者生活協同組合	春日井教室	75	69	1	34	5	21
	豊田・保見ヶ丘教室	88	81	2	44+V期	5	44
NPOワーカーズコープ	名古屋・丸の内教室	14	5	就業2	2+2	中退者2	6
	名古屋・今池教室	12	7	5	4		0
	名古屋・大曽根教室	11	10	1	4		0
	春日井・高蔵寺教室	18	12, 精勤2	3, 自営1	9	2	0
	瀬戸教室	14	7, 精勤2	1, 自営1	8	3	0

出所：愛知県高齢者生活協同組合、NPOワーカーズコープ東海開発本部からの聞き取りに基づき筆者が作成。

という面での貢献もしている。

愛知高齢協の基金訓練で特筆すべき点は、保見ヶ丘教室の受講者で外国籍の人が多いことである。豊田市保見ヶ丘にある保見団地は、公団・県営集合住宅で賃貸・分譲住宅が建ち並ぶ大型団地で、最盛期には約1万2千人余りが居住していたと言われる。1980年代後半からトヨタ自動車関連企業で働くブラジル人をはじめとした外国人労働者家族の入居者が増加し、日本人居住者との間でトラブルも増えていた。ところが2008年のリーマン・ショックに端を発した世界的な金融危機は、自動車産業のような実体経済にも波及しトヨタ・ショックといわれる事態がすすみ、豊田市でも外国人派遣労働者がまっ先に雇い止めされ、続いて日本人の派遣労働者が職を失った。国の支援を受けて急遽母国に帰国する人々もあったが、帰国しても生活の目処が立たず日本に残らざるを得ないという事態が、ここ保見団地で広がった。現在、保見団地全体の住民は約8,300人で、そのうち外国籍の居住者は3,000人程度と言われている。

ここでの基金訓練は、団地で日系ブラジル人の支援に長く携わってきたNPO法人保見ヶ丘ラテンアメリカセンターから、ヘルパー講座を開設したいとの相談が愛知高齢協に持ちかけられ、不安はあったがヘルパー講座の開設と保見団地での地域福祉事業所を立ち上げることを高齢協理事会は決め、基金訓練・実践演習の一環として、保見ヶ丘介護教室が2010年3月からスタートした。

1コース3ヶ月の基金訓練が5期終了しているが、第2期を取り上げると、修了生18人のうち、日本人6人、日系ブラジル人5人、日系ペルー人5人、エクアドル人1人、フィリピン人1人という実態である。外国人だけの職業訓練ではなく、日本人と外国人が助け

合って一緒に訓練を受けること、ラテンアメリカセンターの協力で外国人受講生向けの日本語教室が訓練と並行して開設され、慣れない介護用語なども習得しながらヘルパー養成訓練が取り組まれたことなど注目され、NHK等マスコミの取材や厚労省職業安定局外国人雇用対策課や派遣・有期労働対策部など行政の視察も相次いだ。

基金訓練の実績を踏まえて、2011年4月30日に新設された「高齢者生活協同組合保見ヶ丘ケアセンター」では、訓練修了生がスタッフ（常勤2人、非常勤3人）として準備段階から参加した。ケアセンターは、介護保険に基づく事業所、自立支援法に基づく事業所として指定を受け、基金訓練修了者も担い手となり、地域の高齢者介護、障害者支援にあたり、常勤3、非常勤7の勤務体制で月平均360時間のサービスを行っている。団地内をはじめ、言葉の壁があってケアの利用ができずにいた人や、生活保護とか職業訓練、障害者支援などの制度に関わる知識もなく制度の外に置かれていた人々が、役所の窓口ヘルパーや相談員の同行といった保見ヶ丘ケアセンターのサポートを受けることで制度利用につながる事例も生まれ、ケアセンターへの信頼は口コミで短期間に広まっている（以上、保見ヶ丘での基金訓練の取り組みについては山崎亜土（2012）参照）。

ii) NPOワーカーズが実施した基金訓練5コースは、いずれも社会的事業者等訓練コースで、①名古屋・丸の内教室の仕事おこし人材養成科、②春日井・高蔵寺教室でのまちづくり担い手養成科、③名古屋・今池教室での地域貢献ビジネス“人財”育成科、④名古屋・大曾根教室での地域貢献ビジネス“人財”育成科、⑤瀬戸教室でのまちづくり担い手養成科として実施された。①・③・④は、名古屋

市の中区・千種区という中心市街地での開講で地域ビジネス志向であり、②・⑤は名古屋市の周辺地域での開講で地域志向が強いものとなった。以下では、まず②を取り上げることで、その特徴を明らかにしたい。

②の開催地である春日井市高蔵寺ニュータウンは、春日井東部丘陵に建設され、1965年から1982年にかけて開発された日本で二番目に古い大規模ニュータウンである（開発規模：人口8.1万人、2.1万戸）。公団住宅（賃貸8棟、分譲20棟）、県営住宅1棟と戸建て住宅（1165戸）からなり、開発時期が異なる藤山台・岩成台・中央台・高森台・岩成台西・高座台・石尾台・押尾台・白山台などの各住区はそれぞれ建築形態や入居者世代も異なるが、賃貸住宅では居住年数の短さと世帯主年齢の低さが目立ち、空き家率も高い。戸建住宅や分譲集合住宅では居住年数は長く高齢世帯が高い（以上、高蔵寺ニュータウンの特徴は原田陽子（2007a, b）参照）。

この高蔵寺ニュータウンの押尾台で開設された高蔵寺教室は、NPOワーカーズを訓練実施機関としつつも、企画・運営に関しては、地元のNPO法人まちのエキスパネット、NPO法人高蔵寺ニュータウン再生市民会議、企業組合あいち労働協同事業団デイホームかがやきを加えた4団体が連携し実施された。まちのエキスパネット（2007年法人化）は、障害児をもつ母親を中心に将来子どもたちが働き暮らす地域づくりをめざし、障害児デイサービスや青空市「和っか市」、地域情報センター「古民家和っか」、カフェ「buono」を運営している。高蔵寺ニュータウン再生市民会議はニュータウンに在住する研究者（元大学教員）・建築関係者などの専門家が中心となり、まちづくり再生をソフト面から支援していこうとする団体である。人々が自然に集まるような「拠点」をもち、そこでの会話や議論から課

題や問題点が浮かび上がることを期待し、そこで出された課題のなかで、まず必要とされる身近な暮らしの問題、例えば住まいの相談に応じたり、一寸した補修作業などが行える仕組みをつくることが事業計画にかかげられ、住宅部会・環境部会などが住宅カフェ・どんぐりカフェ・どんぐりS文庫などの活動を行っている。

このような主催者の地域密着性に加え、訓練受講者も高蔵寺ニュータウン在住者が申込者18人中9人、その他春日井市在住5人で、その他の者も春日井市隣接市の住民であった。

こうして基金訓練高蔵寺教室は、「まちづくり担い手養成科」の名前にふさわしく、住民が主体となったまちづくり「仕事」の担い手養成を、地域NPOが協力して行おうとするものであった。訓練内容も、各団体が得意な分野を担当し、まちづくりと都市計画総論、地域の現状と課題リサーチ、社会的事業概説、NPO・協同組合理解、障害児・者支援、介護援助、地域調査とマップづくり、社会的事業の現場実習、社会的事業の計画作成演習、ファシリテーション習得、履歴書の書き方・面接指導と多岐にわたり、2010年11月～2011年4月までの6ヶ月間、午前9時から午後4時まで週5日の講義・演習・実習が重ねられた。

この訓練の結果、訓練実行団体のまちのエキスパネットに就職した者2人、障害者就労支援施設「ムーンワーカー作業所」（尾張旭市）を立ち上げた者1人、同施設で一緒に働くことになった者2人、隣接の瀬戸市のデイケアで働くことになった者1人、タクシー会社に就職した者1人など、それぞれの地元で就業が実現し、また就労に至らないまでも訓練で学んだことをこれまでも関わって来た地域ボランティア活動で生かしたいと考えている者も含め、多くの「まちづくり担い手」の

養成がすすみ、就業にも結びついた。

社会的事業者等養成コースである高蔵寺教室・瀬戸教室では、「まちづくりの担い手」づくりが目指されたが、ここでの「まちづくり」とは、地域が必要とすることを地域に暮らす者が「仕事」「働くこと」として取り組むことであり、そこには、まさに社会的事業と呼ぶにふさわしい実態が生まれていた。とくに高蔵寺ニュータウンでは、住区によっては「オールタウン」化が進行するなか、これまでは名古屋市などに出て働き、収入を得て持ち帰っていたサラリーマン・事業者たちが、定年退職・解雇や事業廃業などによって仕事を離れ／失ったとき、戻った地域は暮らす場であっても、働く場ではないという現実直面し、あらためて地域で暮らすことのなかに「働くこと」を取り戻すプロセスと重なっている。ニュータウンの住民は、「賃金労働者」であることを離れ、住民として働くこと、そして住民による住民自身のための市民事業を創出していると言える。今後予定されている地域の農地を活用した農作物づくりとそれらを扱う青空市には、地域に暮らす人々をつなげる役割が期待されている。

基金訓練を主催した人々は、自分達のような構想を受講生たちに語り、共に取り組もうと呼びかけた。そのなかから、主催団体に就業する者も出てきたのである。そして、こうした地域連携を促進する上でNPOワーカーズが果たした役割が大きかったことも確認しておきたい。これらの特徴は、⑤の基金訓練瀬戸教室においても、地元のNPO法人エム・トゥ・エムとの共同企画・運営がすすみ、同様な成果を生んでいる。

こうした地域志向の強い基金訓練に対し、③大曾根教室、④今池教室は、社会的事業を働く場として自ら作っていくもので、その中

核となって活躍する人々の育成を目標にした訓練である。ここでは雇われて働くのではなく自ら起業し、仲間を募って共に働く場をつくっていくことを、雇用労働から排除／離脱し無業状態にある人たちに提起するものとなった。修了生のなかから、地域でのコミュニティカフェ&居酒屋づくりや障害児デイサービスの開設等が始まろうとしている（2011年12月訓練修了）。またこの大曾根・今池の基金訓練では、先行して開講された名古屋教室の受講生2人が中途退校し、訓練事務局を担当し、受講者の立場をよく理解して支援できる体制が生まれ、基金訓練自体が就業機会を広げることを実地に示すものとなった。

3) ワーカーズコープによる基金訓練の特徴点

以上に取り上げた愛知県での基金訓練の事例は、ワーカーズコープの考え方に基づく150余のさまざまな基金訓練の一部であり、ここに紹介したような実践以外にも多くの多彩な取り組みが全国にはある。

多くの基金訓練が、職業訓練の専門機関であったり、人材育成を業とする企業等により担われるなか、愛知県での事例にもとづくとワーカーズコープによる基金訓練は、次のような特徴をもっていたと考えられる。

第1に、職業訓練によって労働者のエンプロイアビリティを高め労働市場に再び送り出すことが目的の人材養成企業とは異なり、ワーカーズコープは、むしろ労働市場から排除された労働者自身が、協同組合をつくり／参加して、自らの雇用の場を創出することにより自己雇用を実現するという目的をもつ。基金訓練は、そうした雇用を自ら生み出す労働者（賃金を求める雇用労働者という概念とは違った新しい労働者像）を養成する場として機能

した。とくに名古屋市内での丸の内教室・今池教室・大曽根教室などでは、それが容易なことではない点は前提にしつつも、雇われて働いてきた者が自分の働き先を他の誰かに求めるのではなく、自ら創出するプロセスをみごとに提示している。

第2に、事業主・事業者団体が実施する基金訓練と同じ効用であるが、既存の実施事業で必要とされる人材育成を行う場として基金訓練は機能し、現実の人材確保のニーズと就業を求める労働者とのマッチングが当初から志向された。また訓練実施に際しては、訓練実施者がもつ事業実績や事業現場、さらに関連する協力者等、実際の事業力が訓練に投入できる強味が発揮された。

第3に、ワーカーズコープは、既存事業への人材受け入れに留まらず、新たな事業創出を図りながら就業の場を生み出す事業開発力を基金訓練に生かすことができた。ワーカーズコープがかかげる3つの協同、すなわち利用者との協同、働く者の協同、地域との協同は、新たなニーズの発見・創出を可能にし、また現実にも多くの実践を生み出している。春日井市高蔵寺ニュータウンでの基金訓練、瀬戸市での基金訓練は、ともに社会的事業者養成コースとして実施されたものだが、地域でのまちづくりのニーズがあり、それを「仕事」「働くこと」として実現する就業の仕方が志向され、住民でもある受講生の就業へと結びついた。豊田市保見ヶ丘での基金訓練は、同じ境遇にある外国籍労働者達が抱える生活上の悩みや問題を解決することと自己の就業というニーズが、ワーカーズコープを媒介に繋がる取り組みになった。

そしてそれらが、地域で活動してきたNPOははじめとする団体や住民の連携・共同により生まれ、それら団体では就業を創出し受け入れる責任の自覚を共有しながら連携・共同を

強めていった。

第4に、共に無業状態にある受講生どうしが共同して基金訓練を受け、その共同、助け合いが大きな訓練成果につながった。保見ヶ丘での介護教室は、日本人と外国人が座席を互い違いに取り、判らない文字や事柄があれば隣同士で教え合うことが日常化し、教える側の日本人にとっても外国人に教える体験は自らの理解を深め整理する機会となった。当初は戸惑っていた日本人受講生の中でも、頑張っている明るい外国人に励まされた人は少なくなかった。また受講生同士で、起業の相談が成立し一緒に働きはじめるといった動きも、これまでの働く現場で格差・差別・疎外を体感してきた人々にとって、共に働ける仲間との出会いとして大きな励ましとなった。

第5に、“ゆるい”制度・運用のなかで、訓練実施者はさまざまな工夫を行い創造的な訓練メニューを作りあげた。ヘルパー養成講座を組み込んだ基金訓練では、介護保険制度上の通常の介護員養成講座の枠を越え地域福祉やケアワーカーの仕事について深く学ぶ機会を設けることができた。制度のしほりが緩やかな分、ワーカーズコープや地域のNPOは創意を発揮する可能性を活かし、訓練の充実を図ることができた。

第6に、これまでは生活困窮者への所得保障が生活保護制度によって行われてきたが、求職者支援制度（先行した基金訓練を含めて）による職業訓練が始まり、生活困窮者への所得保障と共に、職業能力の形成支援という人的資本の形成を公的資金で行う経験が新たな広がりを生んでいる。ベーシック・インカムの論議に対し、生きていく上で必要となる資本に関し、ベーシック・キャピタルとして保障するという理念にも集約されるこの制度がもつ意義に関し、さらに踏み込んだ検討が必要なのではないか（斉藤拓2006）。

こうしてワーカーズコープでは、就業支援という基金訓練の目的を十分に達成しながらも、その目的を越える実績を生み、そこにワーカーズコープという事業運動の真価が発揮された。たしかに、現在のワーカーコープ運動全体の力量は、今日の求職者の就業をすべて実現するには小さすぎるのだが、この厳しい就業環境のなかで、これまでとは異なる就業への道を、受講者自身を主体に切り拓きはじめるという実績が、働くことの“希望”であることは間違いない。

3. 基金訓練から求職者支援訓練への制度的移行

1) 特定求職者支援法にもとづく求職者支援事業のあらまし

緊急人材育成支援事業は3年間の時限措置であったが、平成22年6月の閣議決定「新成長戦略」で第二のセーフティーネットとして求職者支援制度の創設が決められ、恒久的求職者支援制度を平成23年度に実施すべきとされた。この閣議決定にもとづき基金訓練の実績も踏まえて、「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」が平成23（2011）年5月に成立し、同年10月1日から新たな求職者支援制度がスタートした。

新たな「求職者支援制度」とは、雇用保険を受給できない求職者が、職業訓練によるスキルアップを通じて早期就職を目指すための制度であり（法第1条）、①求職者支援訓練制度（法第3条、4条、5条）、②ハローワークによる訓練期間中・訓練修了後の積極的な就職支援制度（法第11条、12条、13条）、③収入、資産などの一定要件を満たす者に対し訓練期間中に支給する「職業訓練受講給付金」制度（法第7条）などからなる。これらの骨格は、緊急人材育成支援・就職支援事業にもとづく基金訓練と大きな差異はないが、その

内容に踏み込むと基金訓練が抱えた問題点への対応も含め、新たな仕組みの導入や改廃が行われている。

①新たな「求職者支援訓練」とは、雇用保険を受給できない求職者などを対象とした、民間訓練機関が厚生労働省の認定を受けて実施する認定職業訓練で、多くの職業に共通する基本的能力を習得するための「基礎コース」と、特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」の2つがある。従来「新規成長・雇用吸収分野等訓練コース」は「特定の職種に必要な実践的能力を一括して習得する」と縛りかけたうえで横断的スキル習得と実践演習が統合され、基金訓練に途中から追加された社会的事業者等訓練コースは新事業からは除外された。

支給要件を満たす訓練実施機関には、訓練実施後に認定職業訓練実施奨励金（基本奨励金と付加奨励金）として、支給単位期間毎（通常1ヶ月）に支給される。

付加奨励金とは、実践コース（震災特例コースを除く）を実施して基本奨励金を受給した訓練実施機関に、求職者支援訓練の修了者などの就職実績が一定水準以上である場合支給される。就職実績に応じた単価は、就職率55%以上/40%～55%未満/40%未満の3区分と支給単位期間28日未満/以上の2区分で決められている。基金訓練では、訓練実施機関に対し一定の就職率の確保は求めていたが、新制度では就職率による傾斜的付加金を支給することで訓練終了後の就職率確保へのインセンティブを与えることになった。この就職率の実績は、その後の求職者支援訓練の認定判断にも大きな影響を与えるものでもある。

求職者支援訓練の対象者は、i) ハローワークに就職の申込みをしていること、ii) 雇用

保険被保険者や雇用保険受給者でないこと、iii) 労働の意志と能力があること、iv) 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワーク所長が認めたことの、すべてを満たす者が、「特定求職者」⁹⁾として求職者支援制度を利用できる。基金訓練では、雇用保険の受給がない求職者というように事実関係に基づいてハローワークによる受講勧奨が行われていたのに対し、新制度ではハローワーク所長による裁量的判断を含んだ要件を充足することで交付される「支援指示」を受けた者に受講者を限定するといった縛りが強化された。

これは運用によって厳しくもなり緩くもなるが、基金訓練から新しい求職者支援制度に入れ替わった2011年10月以降、訓練実施機関を訪れる受講申込者が激減しており、ハローワークでの窓口規制が厳しくなっているのではないかという疑念が、訓練機関のあいだで実感として語られている。

②ハローワークによる「積極的な就職支援」とは、訓練申込み時点から始まる。特定求職者の認定を受けた者は、訓練受講申請にもとづいて訓練実施機関から合格の判断が出た場合には、ハローワークから「支援指示」（就職支援計画）の交付を受け、正式な就職支援訓練参加者となる。訓練受講中から訓練終了後3ヶ月間は、原則として月に1回、ハローワークが指定する来所日にハローワークに来所し、定期的な職業相談を受けることが求め

られる。このような特定求職者への「就職支援」に加え、ハローワークは訓練実施機関に対しても、訓練目的と実施訓練の関連性の強化を求めたり、就職支援責任者の配置を義務付け、訓練成果のテストや修了認定試験などの実施を求める等の強化が図られた。

③「職業訓練受講給付金」とは、特定求職者が、ハローワークの支援指示を受けて求職者支援訓練や公共職業訓練を受講し、一定の支給要件を満たす場合に支給される給付金で、職業訓練受講手当と通所手当がある。職業訓練受講手当は、単身者10万円/月、扶養家族がある者12万円/月。この給付金の支給に関しても、従来以上の厳格な支給要件が決められ、一度でも訓練を欠席したり（やむを得ない理由を除く）、ハローワークの就職支援（訓練終了後の就職支援を含む）を拒否すると給付金が非支給になるだけでなく、繰り返すと訓練機関の初日に遡って給付金の返還命令等の対象になる。基金訓練での希望者への上乘せ貸付制度（就職した場合は貸付金の5割が返還免除）は無くなり、労働金庫の融資制度につなげるようになった。

2) ワーカーズコープの実践から見た新制度の課題

このような骨格をもつ特定求職者支援制度に関しては、厚生労働省労働政策審議会職業能力開発分科会及び労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会での審議を経て、2011年2月10日に法案が閣議決定され、第177回国会の衆議院・参議院の厚生労働委員会、本会議を経て法案一部修正の上、2011年5月13日に成立、5月20日の公布を経て、同年10月1日より施行、実施された。

新たな求職者支援制度に関しては、これら審議過程でいくつかの論点が提示され、また

9) 雇用保険の受給を受けている一般求職者に対し、「特定求職者」は求職者支援法という特別立法での対応が図られることになった。職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第二条 この法律において「特定求職者」とは、公共職業安定所に求職の申込みをしている者（雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第四条第一項に規定する被保険者である者及び同法第十五条第一項に規定する受給資格者である者を除く。）のうち、労働の意思及び能力を有しているものであるものとして、職業訓練その他の支援措置を行う必要があるものと公共職業安定所長が認めたものをいう。

いくつかの論考が発表されている（野川忍（2011）高橋賢司（2011）木下秀雄（2011）河村直樹（2011））。

ここでは本稿の趣旨から日本労協連事務局長 田嶋康利氏の見解を紹介しておく（田嶋康利（2011））。

田嶋は、新たな「求職者支援訓練」制度が抱える矛盾・問題として次の4点を挙げている。

第1に、求職者支援訓練の受講者を「雇用保険を受給できない求職者」の中から、特定の要件の充足を条件に「特定求職者」として選別・排除する「危険性」を指摘する。

特定求職者とする要件のなかで、客観的事実にもとづく判断以外に、労働の意志と能力があること及び職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワーク所長が認めたこととの要件が明示されていることからの危惧と考えられる。

第2に、求職者支援訓練における「就職率」にもとづく付加奨励金や国・都道府県の「職業訓練（実施）計画」にもとづく訓練規模の総量規制などによる、訓練機関間の競争、選別のねらいがあるのではないかと指摘する。訓練内容や訓練規模に対する行政による指導監督の強化が、現場の多様な訓練ニーズに沿わないのではないかと危惧が表明されている。

第3に、求職者支援訓練が、「雇用」という狭い枠のなかでの「就労」に限定し成果を評価するというものでよいかと問う。

第4に、就職支援責任者の配置を義務付け、訓練期間中の成績考査や訓練終了時の修了考査を求めるなど訓練機関の負担増と訓練の合目的制に対する疑問を投げかける。

日本労協連では、ワーカーズコープによって実施されてきた基金訓練全体の総括・評価

を訓練終了後の課題として予定しており、実績評価に立って新たな求職支援制度に対する包括的な問題提起が今後されることを期待したい。

4. 結論

基金訓練から求職者支援訓練への移行の中で、ワーカーズコープによる基金訓練の実践を踏まえ、新制度の課題につき、以下提起することで本稿の結論としたい。

第1に、基金訓練から求職者支援訓練への移行の中で、制度の精緻化・厳密化が図られ、基金訓練に比べれば、受講者に対しても、訓練実施機関に対してもさまざまな規制が生まれた。これらの多くは、緊急経済対策という枠組みのなかで制定・運用されてきた基金訓練制度に対し、法制化により法規範にもとづく制度・運用が求められることになった反映という面がある。労働行政が、ややもすると裁量権の行使においても権力行政という色彩を強くすることへの法的な規制は必要であり、行政の恣意的裁量に対しては立法趣旨に照らした議会での審議も適切に提起していくことが必要であると考えられる。

第2に、基金訓練制度に比較して、求職者の「雇用」確保を目的とする点がより鮮明になった。訓練修了後の就職率の追跡が重視されているが、そこでの「就職」とは、雇用保険の一般被保険者となったこと（短期雇用特例被保険者と日雇労働被保険者は対象外）、または労働者を雇用する事業主（雇用保険の適用事業の事業主）となったことを指しており、要は雇用保険制度の枠内に回収する「雇用」が最終目的とされることになった。

この「雇用」重視は、成果重視という訓練の出口の先への関心の強さと共に、求職者支援制度が雇用保険の附帯制度に位置付けられ、その財源の半分を国庫、半分を雇用保険に求

めた結果であり、原因である。これは「社会保障の保険化」（伊藤周平2011）と指摘される事態とも通底するもので、結果として雇用保険制度の枠内に求職者支援を限定することになっている。

雇用保険の被保険者要件を欠く労働者、雇用保険の基本給付の給付期間を超えた労働者を雇用保険制度で救済するという自体、雇用保険制度の欠陥を自認するものであるが、そこでは現行の雇用保険制度をも包含した雇用制度全体が問われていると考えるのは不適當であろうか。

第3に、基金訓練にせよ、求職者支援訓練にせよ、いずれもが労働市場から排除された労働者に対する職業訓練であるが、果たして労働市場に復帰するためのエンプロイアビリティを「高める」ことで、労働市場からの排除が解決するのであろうか。あるいは、労働市場への復帰が叶って、雇用保険の被保険者の地位を得た者でないと訓練効果のない「制度想定外」の労働者として評価してしまうことが適切なのだろうか。あるいは雇用保険適用事業の事業主にならないと、「就職」したと同等の評価が得られないのだろうか。

たしかに、雇用保険被保険者の地位が得られる程度の労働条件を目指さないとすれば、雇用労働の規律が崩れ、労働条件の切り下げはさらに深まるであろうことも十分予測される。しかし、この社会が雇用保険制度の枠外にある労働者の暮らしと労働も含め、支援する社会になるにはどうしたらよいかを問い続けることが、いま必要な時代なのではないのか。雇われて働くのではない働き方、自己雇用という経営をめざす労働者協同組合は、「雇用保険制度」の本来の姿からすれば想定外の存在であるのかもしれない。雇用か、自営かという二者択一の隘路から抜け出す働き方の承認が求められているのではないか¹⁰⁾。

その視点から、求職者支援制度の目的をあらためて整理する必要があるのではないか。

第4に、ただし、この特定求職者支援法は「雇用」だけを問題にしてはいない。「特定の職種に必要な実践的能力を一括して習得する」ことを訓練の目的に掲げ、「労働者を雇用する事業主」となることを「就職」実績に加えると決めたとき、求職者が事業主という「特定の職種」に必要な実践能力を一括して習得することも、法が予定している訓練に含まれると解釈することが可能になった。また、一旦は社会的事業者等養成コースを職業訓練の一環に位置付けた事実が、十分な説明もなく新制度からは退けられたことに関し、この基金訓練コースに共に取り組んだNPO法人などと協力して、社会的事業者等養成コースの成果と問題点を総括し、新たな求職者支援制度に問題を投げかける意義は大きいのではないか¹¹⁾。

第5に、基金訓練における生活・訓練支援給付金の受給や、求職者支援訓練における職業訓練受講給付金の受給が、生活保護給付の打ち切り（申請辞退）と連動するという事例報告がされている。また老齢年金受給者は、特定求職者から除外するという制度設計になっている。ジョブマルチホルダーとも言われる短時間就労を複数の事業所で行うことで雇用保険制度の枠外におかれる者、基金訓練の期間中に「保育に欠ける」要件を満たさないと理由から保育所入所が認められず、基金訓

10) 労働基準法第九条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

11) 基金訓練での社会的事業者等訓練と類似の制度で、内閣府所管「地域社会雇用創造事業」の一環として「社会的企業支援基金」が創設され、①社会起業インキュベーション事業、②社会的企業人材創出インターンシップ事業が取り組まれており、その制度及び実効性に関する評価を行い、基金訓練の実績も含め社会的事業者の養成の在り方を検討することも必要と考える。

練への参加も困難になった母子家庭の母親など、依然として制度のすき間に生まれる問題も少なくなく、新たな特定求職者支援制度でも課題として残されている。

これらのセイフティーネットの綻びや想定外の現実が生まれているなか、社会保障全体のあり方検討とそのなかでの求職者支援のあり方に道筋を付けることが必要になっているのではないか。

【参考文献】

- 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・格付け」の見直し」北海学園大学開発研究所紀要『開発論集』第88号所収，2011年9月
- 牧野祥二郎（2011）「わが国の職業訓練政策の変遷と労働政策の方向性」協同総研『協同の発見』第233号所収，2011年12月
- 原田陽子（2007a）「高蔵寺ニュータウンにおける住ストック，居住世帯と住み替えとの関係性～郊外大規模団地の再生に関する研究」『日本建築学会計画系論文集』第618号所収，2007年8月
- 原田陽子（2007b）「戦後日本の初期ニュータウンにおける住環境評価と住み替え意向に関する比較研究～千種台団地，香里団地，千里ニュータウン，高蔵寺ニュータウンの特性把握を通して」『日本建築学会計画系論文集』第619号所収，2007年9月
- 山崎亜土（2012）「地域ニーズに応じて，保見ヶ丘介護教室を開催」日本高齢協連合会『地域福祉事業所テキスト』所収予定（近刊）
- 齊藤拓（2006）「ベーシックキャピタルとベーシックインカム」立命館大学大学院先端総合学術研究科『Core Ethics』Vol.2
- 野川忍（2011）「雇用保険と求職者支援制度の課題と展望」『季刊労働法』第232号 特集＝雇用保険制度改革と求職者支援制度，労働開発研究会，2011年春季
- 高橋賢司（2011）「日本における求職者支援のあり方と職業訓練受講給付金制度～失業者・ニートの「社会的包摂」の展望」同上
- 木下秀雄（2011）「求職者支援法の検討」『労働法律旬報』No.1748，2011年7月下旬
- 河村直樹・全労働中央福祉執行委員長（2011）「求職者支援制度に関する提言の背景と今後の課題」同上
- 田嶋康利（2011）「「求職者支援訓練」制度の問題点と改革の課題」協同総研『協同の発見』第233号所収，2011年12月
- 伊藤周平（2011）『保険化する社会福祉と対抗戦略』山吹書店，2011年12月
- 宮本太郎（2011）「アクティベーションの困難と震災後の就労支援モデル」『POSSE』Vol.13,2011年12月

本稿は，2012年3月17，18日に広島市立大学で開催された日本NPO学会第14回年次大会の労働・雇用セッションでの報告に若干の加筆を行ったものである。

図1 雇用保険制度と職業訓練

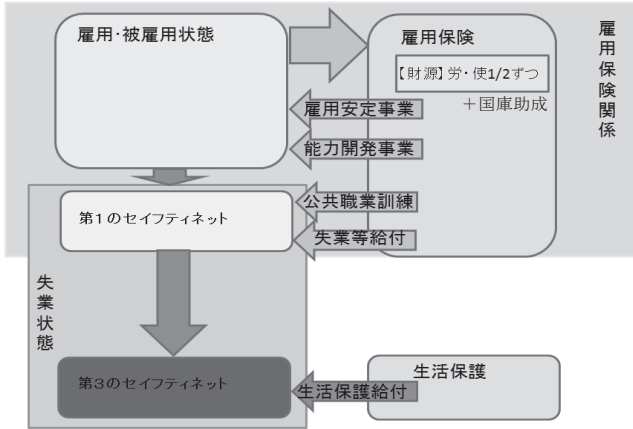


図2 雇用保険制度と基金訓練

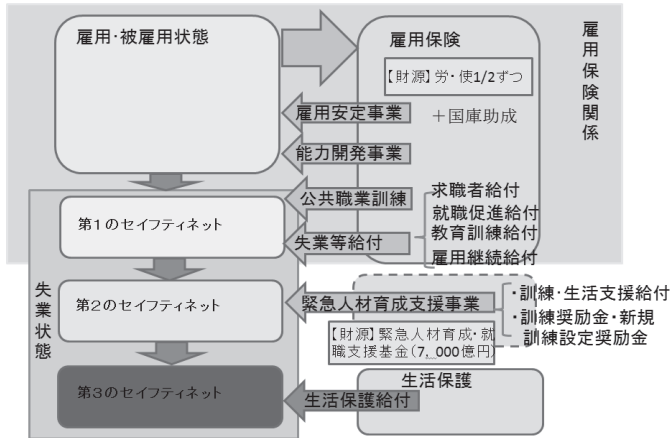


図3 雇用保険制度と求職者支援訓練

出所：いずれも厚生労働省ホームページに掲載された各制度に関する説明文に基づき、筆者が作図。

