

# 学び直しの支援措置について

平成25年10月8日  
職業安定分科会雇用保険部会(第92回)  
配布資料

## これまでの意見のまとめ

### 【学び直しの支援措置について】

#### (1) 訓練・支援措置のあり方について

- 高額な助成をする以上は本人のキャリアアップに資するものでなければならない。雇用保険給付として支援を行うのであれば支給要件として「企業におけるキャリアプログラムの策定」や「キャリアコンサルティングの実施」を設けるべき。
- 転職を見据えた人が学び直しを受ける場合に、所属職場から不利益な取扱いを受けないように対策を講ずるべき。
- 例えば、現在は資格試験の受験をせずとも、講座の受講について給付が出る形となっている。また、現在は3年間の被保険者期間があれば、以前受講した者でも再び教育訓練給付を受講することが可能となっている。教育訓練給付の拡充を検討するのであれば、その効果を十分議論すべき。
- 教育訓練指定講座受講者アンケートによると、受講しても就職に結びついていない者が一定数いるようであるが、このような者についてハローワークでフォローをする仕組みが必要。また、講座に対する感想として、「趣味・教養に役立つ」との意見がみられることから、指定基準そのものの見直しも検討すべき。
- 仕事に結びつかない教育訓練に対する給付の充実は適切ではない。
- 求職活動が長くなることは、本人だけではなく社会にとっても損失である。訓練に対する支援が必要であり、求職者支援訓練の活用を考えていくべき。
- 離職者も対象とし、安心して訓練できるよう、訓練中の生活支援についても検討すべき。
- 雇用保険制度の枠内で行う以上は、雇用保険の加入者を第一に考えるべき。

#### (2) 企業が行う訓練に対する支援について

- 若者チャレンジ奨励金について着眼点はよいが、本来企業の当たり前の活動であるOJTを中心とした訓練であっても奨励金が支給される仕組みとなっている。濫給を防止すべき。
- キャリア形成促進助成金は当初大企業も助成対象であったが、現在は中小企業のみとなっている。一方、キャリアアップ助成金は大企業も助成対象となっている。このような違いについてもよく考えていくことが必要。
- 正規・非正規という概念は必ずしも固定的なものではなく、現在でも短時間正社員や地域限定正社員や地域限定正社員というものが存在する。また、労働契約において様々な労働条件が定められている中、雇用期間の定めの有無に限られない議論が必要。というものが存在する。また、労働契約において様々な労働条件が定められている中、雇用期間の定めの有無に限られない議論が必要。

## 雇用保険制度に係る論点について（案）

### 【学び直しの支援措置について】

- 経済のグローバル化や少子高齢化への対応のために日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）で学び直しの必要性が謳われており、学び直しを支援するため、教育訓練給付の効果を踏まえつつ、社会人の学び直しに資する教育訓練を受講する場合に給付率を引き上げることにについてどのように考えるか。また、訓練効果を担保するために一定の成果が上がった場合に追加給付を行うことについてどのように考えるか。
- 学び直しの支援措置については、離職者も対象とし、安心して訓練できるよう、訓練中の生活支援を行うことについてどのように考えるか。
- 学び直しの支援のためには、本人のキャリアアップに真に資するものである必要があることから、一定の高度な教育訓練を対象とするとともに、給付に当たり、受講前に本人がキャリア・コンサルティングを受けることを前提とすることについてどのように考えるか。
- 従業員の学び直しを支援する事業主に助成するキャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金の支給対象等についてどのように考えるか。

# 学び直しの支援措置(たたき台)

## ～教育訓練給付の拡充～

### 趣旨

非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進する。

### 対象者層のイメージ

#### 【在職者】

- ・ 組織内においてキャリアアップを目指す者
- ・ キャリアチェンジ（職種転換）を目指す者

#### 【離職者】

- ・ 以前と同じ職種でキャリアアップを目指す者
- ・ 他職種への転換を目指す者

※ フリーター層を始めとした非正規雇用労働者も含め、雇用保険に加入している（していた）者を対象とすることを想定

## 現行の教育訓練の内容

- 雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として厚生労働大臣が指定する訓練を教育訓練給付の対象としている。  
(指定基準)
  - ・ 職業能力開発に資する職業に関する教育訓練で雇用の安定、就職の促進を図るために必要と認められるもの
  - ・ 訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能な資格等を訓練目標とするもの
- 現在、公的職業資格の取得や修士等の取得を目標とする訓練（及びこれに準ずる訓練）が対象となっている。
  - ※ 趣味的・教養的、入門的・基礎的な訓練は対象外

## 学び直し支援措置の対象とする訓練のイメージ — ※ 職業能力開発分科会で主に議論

- 現行の教育訓練は、雇用の安定及び就職の促進を図るという趣旨に合致し、職業能力開発に資する訓練を広く指定している。
- この中で「中長期的なキャリア形成に資する特に高度・専門的な教育訓練」を「学び直しの支援措置」の対象としてはどうか。  
  
(対象訓練のイメージ)
  - ① 大学院の専門職学位、修士の学位等の取得を目指すもの
  - ② 業務独占資格・名称独占資格の取得を目指すもの
  - ③ これらに準ずる職業上の効果が高いプログラム（企業との連携により設置されたプログラム等特に実践的なもの）
  - ※ 文部科学省が開発するオーダーメイド型学び直しプログラムについては内容を踏まえて検討

## 対象訓練及びキャリアアップ・キャリアチェンジの具体例

### ①大学院の専門職学位、修士の学位等の取得を目指すもの

- 理工系大学院
  - ・ 中堅技術職・研究職が、理工系大学院の技術経営修士を取得  
→ 会社のイノベーション、新商品開発等を先導
- 専門職大学院
  - ・ 企画部門、経理部門の中堅が、専門職大学院で経営修士（MBA）、会計修士取得  
→ 経営戦略、会計業務の高度化等に貢献

### ②業務独占資格・名称独占資格の取得を目指すもの

- 業務独占資格、名称独占資格の取得に向けた講座
  - ・ 税理士事務所補助職員が、税理士資格取得講座を受講し終了後、税理士資格試験に合格  
→ 税理士として正規雇用化
  - ・ 建築士2級を持つ正規職員が、より上位の等級を目指し、資格取得講座を受講し終了後、建築士1級試験に合格  
→ 資格を活かし、より上位の職種に昇格
- 資格や資格試験の受験資格に直結する課程を持つ専門学校等
  - ・ 資格を保有しない離職者が、専門学校において3年間歯科衛生士の課程を履修。修了後、歯科衛生士試験に合格  
→ 歯科衛生士として歯科医院に就職

## 学び直しの支援措置の内容 — ※ 雇用保険部会で主に議論

- 上記のような学び直し訓練については、一般的に訓練期間が長期となり費用が高額となるものが多いが、中長期的なキャリア形成に資するものであり、雇用の安定及び就職の促進に対する効果は高くかつ持続的と思われる。
- 現在、教育訓練給付により、厚生労働大臣の指定する講座について、受講費用の20%を給付しているが、上記の学び直し訓練を受講する場合に限り、全期間の受講費用に関する給付率を40%程度まで引き上げてはどうか。
- その際、学位取得や資格取得等一定の成果が上がった場合に一定割合（20%程度）を上乗せして支払うこととし、訓練効果を担保するためのインセンティブ機能を持つ給付としてはどうか。

(参考) 学び直し支援措置の対象となり得る教育訓練講座の費用、受講期間平均（現行の教育訓練講座を例に）

教育訓練講座	費用（年間平均）※	受講期間平均
大学院修士課程（理工系）	約9.9万円	2.1か月
専門職大学院	約12.5万円	2.3か月
税理士	約2.0万円	1.0か月
建築士1級	約3.4万円	5か月
歯科衛生士	約9.0万円	3.6か月

※ 大学院修士課程、専門職大学院、歯科衛生士には期間が1年を超える講座が含まれる。1年を超える講座については、1年分の費用を計上。

**学び直しの支援措置の内容** — ※ 雇用保険部会で主に議論

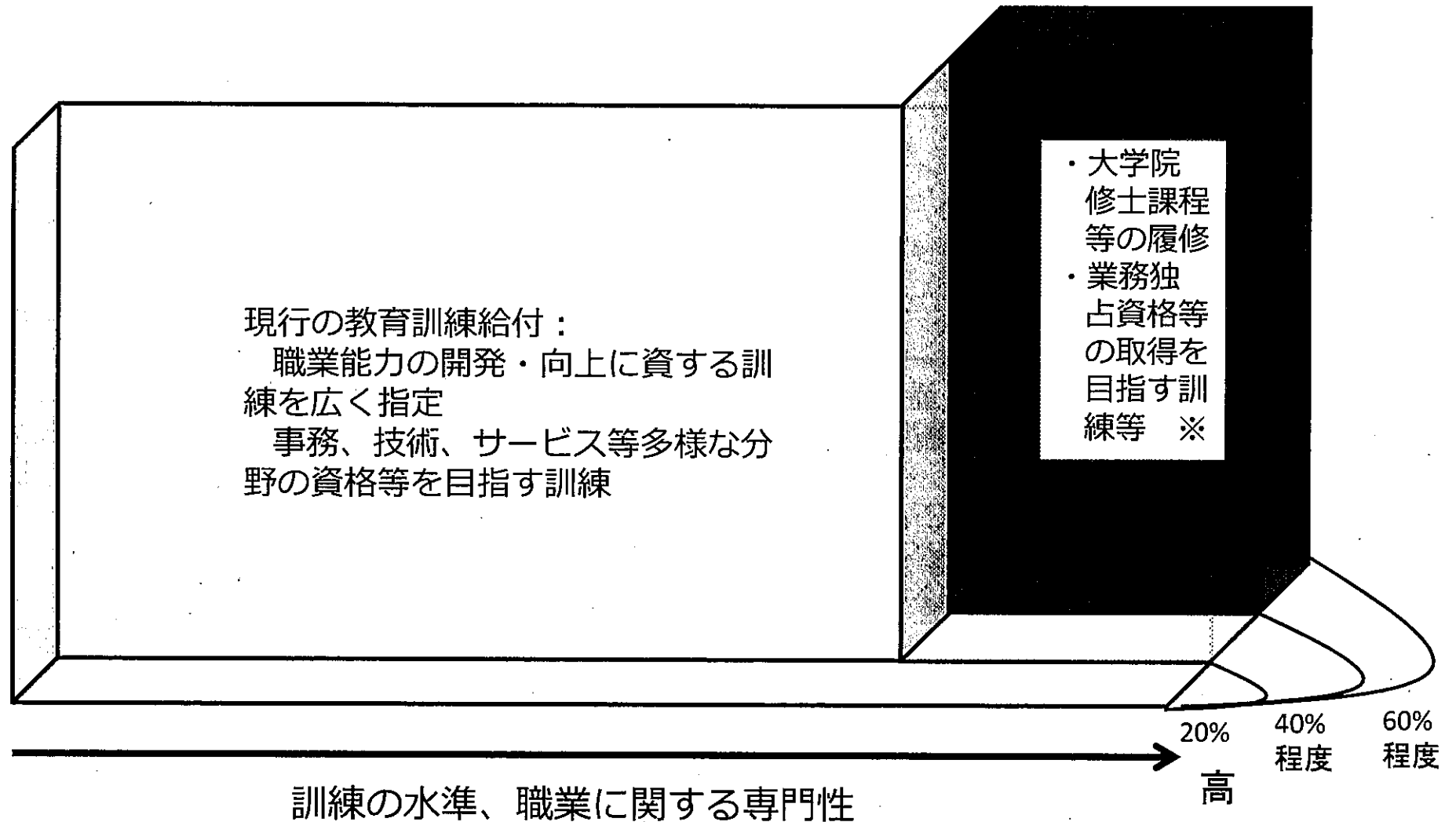
- また、自発的に受講する訓練ではあるが、若年離職者については長期の訓練期間中の支援が必要であることを考慮し、当面の措置として、離職前の賃金に応じた一定の額（例えば、基本手当の50%程度）を支給することとしてはどうか。
- 現行の教育訓練給付は3年（初回は1年）以上被保険者として雇用された期間（支給要件期間）があることを支給要件（離職者については離職後1年以内に訓練を開始することが必要）としているが、学び直し訓練について給付率を引き上げることとした場合には、支給要件期間を3年より長くする必要があるか。



## 訓練受講の際の手続

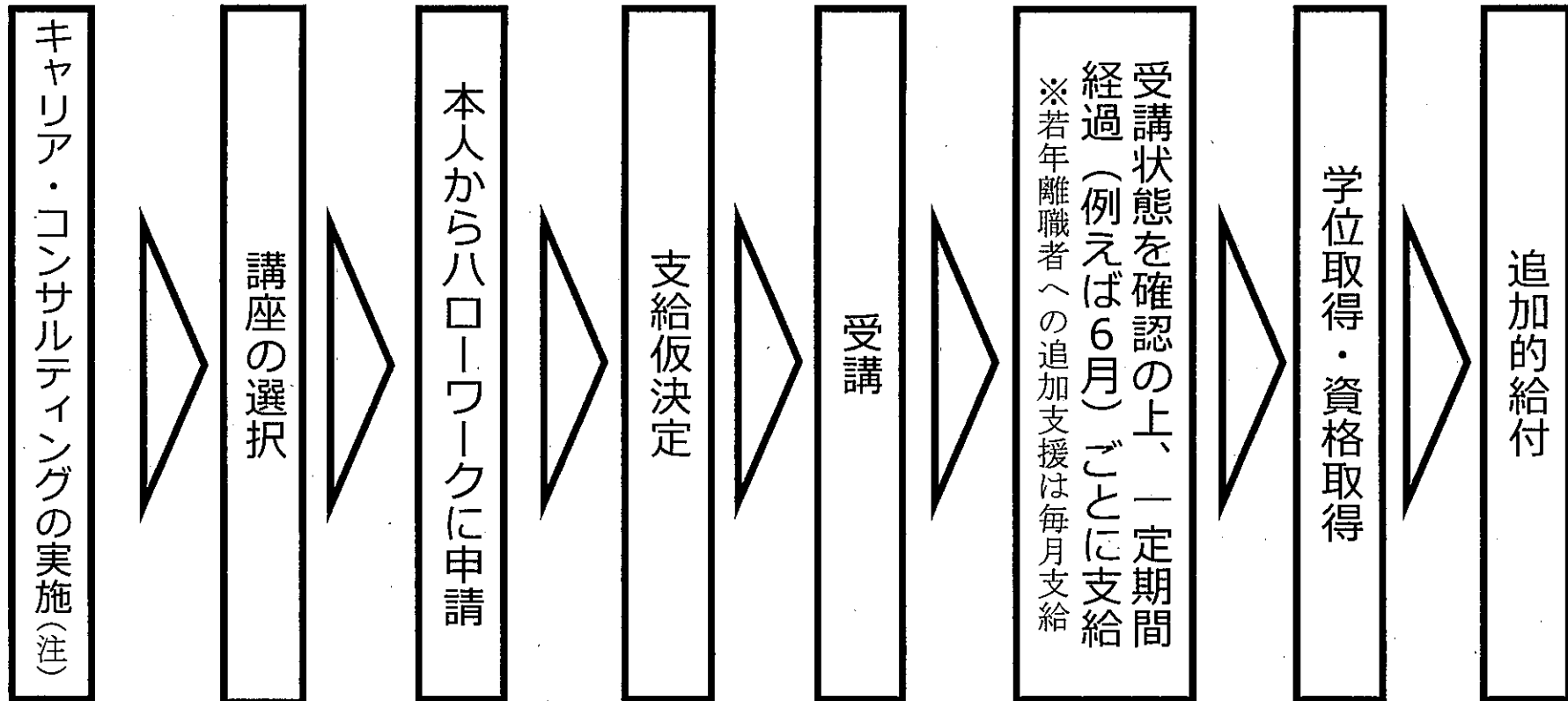
- 訓練に対する支援措置を手厚くする場合には、受けようとする訓練が真に中長期的なキャリア形成に資する特に高度・専門的な教育訓練として有効であるか、受講前に確認することが必要ではないか。
  
- 具体的には、
  - ・ 訓練の選択に当たり、キャリアアップのために必要かつ有効な訓練はどのようなものであるかを相談するため、本人がキャリア・コンサルティングを受講する
  - ・ 本人がキャリア・コンサルティングを受講したことを給付に当たって確認する仕組みを設けてはどうか。  
なお、企業の承認を得て申請を行う場合には、その企業が訓練の必要性・有効性を確認できることから、キャリア・コンサルティングを受けたことの確認を要しないこととしてはどうか。

# 学び直しの支援措置のイメージ①(給付内容と給付率)



※ 学位取得や資格取得等一定の成果が上がった場合には40%程度の給付率に更に一定割合(20%程度)を上乗せして支払うこととし、訓練効果を担保するためのインセンティブ機能を持つ給付とする。

## 学び直しの支援措置のイメージ②(支給までの流れ)



(注) 企業の承認を得て申請を行う場合は省略可能とする。

