

⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実（その1）

資料5-1

【働く人の視点に立った課題】
 民間企業における一人当たりの教育訓練費は、漸減傾向。
 ・企業の教育訓練費の推移
 1,670円/人・月(1991年) → 1,038円/人・月(2011年)

社会人の半数が、学び直しを希望。学び直しやすくするための要望として、学費の負担への支援、プログラムの充実などが挙げられている。

- ・社会人学生(25歳以上の学士課程入学者) 2.5%(2016年)(OECD平均16.7%(2014年))
- ・20歳以上の男女「学んだことがある。学んでみたい」49.4%
- ・社会人が学び直しやすくするための取組「学費の負担などに対する経済的な支援」46.1%
- ・「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」35.0%
- ・「土日祝日や夜間における授業の充実」34.0%

育児等で離職した女性の方の学び直しと再就職を支援するリカレント教育課程が注目されている。

- ・「人は幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
- ・「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履修書を書いて、自分で起業に提出しても、採用まで行かない。リカレント教育課程の中で、企業を紹介いただいて初めて再就職できた。」(子育てをしながらの在宅ワークからリカレント教育を経て再就職した女性)

<働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声 2016年12月8日>

第4次産業革命により、IT・データ等の働き手に必要なスキルが変化し、これに合わせたスキルの獲得が必要。

【今後の対応の方向性】
 個人、企業、政府による人材投資を抜本強化、集中投資を行う。子育て等により離職した女性のリカレント教育や高度なITなど個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・再就職への支援を抜本的に拡充する。あわせて、企業による教育訓練の実施拡大、長期の離職者訓練の拡充を図る。また、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、体系的なキャリア教育を推進する。

【具体的な施策】
(女性のリカレント教育など個人の主体的な学び直し講座の受講支援)

- ・雇用保険の専門実践教育訓練給付を拡充するため、2017年に法案を提出、2017年度中に施行する。

- ① 給付率 6割→7割 上限額 年間48万円→56万円
- ② 受給可能期間 離職後4年以内→離職後10年以内(これまで離職後1か月以内に必要とされていた子育て中の受給期間の延長手続きを、2017年4月から撤廃)

(学び直し講座の充実・多様化)

- ・子育て女性のためのリカレント教育やITなど就業者増が見込まれる分野の講座、土日・夜間講座を増設するほか、完全eラーニング講座を新設するなど、講座の多様化、利便性の向上を図る。
- ・高度なIT分野を中心に、今後求められる能力・スキルに係る教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度を2017年度中に創設し、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。
- ・非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練コースを新設、拡充する。
- ・関係機関のサイトの連携を図り、学び直しに関する様々な情報を一括して閲覧できるサイトを構築する。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
女性のリカレント教育の受講支援	【教育訓練給付の拡充】 法案提出 施行準備 手続撤廃	〈〈人材投資の集中支援期間〉〉										女性のリカレント課程の講座数を増加させる。 BP認定講座数(女性活躍)を増加させる。 教育訓練給付金の受給者数を増加させる。 専門実践教育訓練給付の対象講座数を倍増(2,500→5,000) 非正規雇用労働者等を対象とした正社員就職を目指す長期の訓練の受講者数を増加させる(2018年度以降2万人) 学び直し情報サイトの利用状況
		女性のリカレント教育の受講促進										
学び直し講座の充実・多様化		専門実践教育訓練給付の対象講座の多様化、利便性の向上										施行状況に応じて見直し
	【経済産業大臣認定制度の創設】 基準の策定	申請・認定	大臣認定講座の受講開始、産業界の二一ス発掘									
		正社員化実現コース(仮称)の拡充										
	サイトの構築、ハローワーク等を通じた掲載情報の周知	内容の見直し・改良		サイトの利用状況等を踏まえて更に見直し・改良を実施								

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備 及び 項目8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実（その2）

【働く人の視点に立った課題】
 民間企業における一人当たりの教育訓練費は、漸減傾向。
 ・企業の教育訓練費の推移
 1,670円/人・月(1991年)→1,038円/人・月(2011年)
 社会人の半数が、学び直しを希望。学び直しやすくなるための要望として、学費の負担への支援、プログラムの充実などが挙げられている。
 ・社会人学生(25歳以上の学士課程入学者) 2.5%(2016年)(OECD平均16.7%(2014年))
 ・20歳以上の男女「学んだことがある、学んでみたい」49.4%
 ・社会人が学び直しやすくなるための取組
 「学費の負担などに対する経済的な支援」46.1%
 「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」35.0%
 「土日祝日や夜間における授業の充実」34.0%
 育児等で離職した女性の学び直しと再就職を支援するリカレント教育課程が目目されている。
 ・「人は幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
 ・「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履歴書を書いて、自分で起業に提出しても、採用まで行かない。リカレント教育課程の中で、企業を紹介いただいて初めて再就職できた。」(子育てをしながら在宅ワークからリカレント教育を経て再就職した女性)
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声 2016年12月8日>
 第4次産業革命により、IT・データ等の働き手に必要なスキルが変化し、これに合わせたスキルの獲得が必要。

【具体的な施策】
(女性リカレント講座の増設等)
 ・大学等の女性リカレント講座の全国展開を図るため、カリキュラムや就職支援の枠組みについて産業界や地方公共団体等と連携してモデル開発を行い、その普及を図るとともに、講座開拓や職業実践力育成プログラム認定講座の拡大を進める。また、子育て女性等がより受講しやすいよう短期プログラムの認定制度を創設し、これらの講座について教育訓練給付の対象とすることを検討する。
 ・女性のリカレント教育において、インターンシップや企業実習といった企業連携プログラムの実施を推進する。また、マザーズハローワークの拠点数を拡充するとともに、リカレント教育を行う大学との連携強化の取組をモデル的に実施し、取組の全国展開を図る。
 ・リカレント教育の受講者が利用できる保育環境を整備するため、大学による企業主導型保育事業の活用や近隣保育園等との連携を推進する。
 ・託児サービス付き訓練や保育士や看護師の職場復帰を支援する訓練(ハロートレーニング)を充実する。
(企業による教育訓練の実施拡大)
 ・先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練などにより、中小企業等の生産性向上に資する人材育成を支援する。また、従業員のキャリア形成に関する先進的な事例の収集、表彰により経営トップの意識改革を図る。
(体系的なキャリア教育の推進と実践的な職業教育を行う専門職大学の創設など職業教育の充実)
 ・実践的な職業能力を有する人材を育成するため、幼児期から高等教育に至るまで体系的なキャリア教育・職業教育の充実を図る。また、将来の人材ニーズに対応した、今後の高等教育に関する将来構想について検討を行う。小学校から高校まで一貫して活用できる児童生徒用教材と教師用指導資料を開発し、子供たち全員に普及するとともに、起業体験や地域ビジネス創出等の活動のモデル構築や取組の支援を行う。
 ・多様で効果的なインターンシップを推進するため、好事例の収集・普及、ガイドブックの作成などを行い更なる充実を図る。
 ・学校教育法を改正し、産業界と連携したカリキュラム開発や長期企業内実習、実務家教員の必置化により、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。また、専門職大学で活用されるためのモデルの作成を支援する。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
女性リカレント講座の増設等	<<人材投資の集中支援期間>> ニーズ調査・モデル構築			全国展開と更なる講座開設支援の検討	リカレント教育の普及状況やニーズを踏まえた更なる促進策、講座の充実方策の検討・実施							大学におけるリカレント課程を経て就職した者の数を増加させる。 マザーズハローワーク事業の利用者数を増加させる。 高等学校普通科における生徒のインターンシップ参加率を上昇させる。 専門職大学の開校状況
	短期プログラム認定制度の創設	職業実践力育成プログラム(BP)認定課程や短期プログラムの認定講座の拡大		就労支援の更なる充実に向けた検討								
	ガイドブックの作成などによるインターンシップの推進、マザーズハローワーク等とリカレント教育を行う大学との連携強化 マザーズハローワーク事業の拠点数拡充・機能強化	モデルの普及		保育環境整備の実現に向けた更なる支援								
企業による教育訓練の実施拡大	子育て女性等の再就職に向けた職業訓練の充実			新たな訓練システムによる中小企業等に対する人材育成支援							施行状況に応じて見直し	
	「グッドキャリア企業アワード」の普及・推進			状況に応じて、必要な施策を実施する								
体系的なキャリア教育の推進と専門職大学の創設など職業教育の充実	教材等作成に向けた調査研究の実施			全ての児童生徒に対して教材を配布							状況に応じて見直し	
	起業体験活動等を行うモデルの構築・全国への普及			新学習指導要領実施(幼18年度～、小20年度～、中21年度～、高22年度～)								
	学校教育法改正法案提出等	設置認可手続き	専門職大学の開設		企業と連携したカリキュラム作成支援							

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

16 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

【働く人の視点に立った課題】
 35歳～44歳のフリーター等の数は60万人前後で高止まり。
 2014年:61万人、2015年:57万人、2016年:60万人

就職氷河期(1990年代前半～2000年代前半卒業者)に正社員就職に至らなかった者は不安定な就労を続けているケースが多い。
 ・就職氷河期世代の就職活動期に、若年無業者(※)の数は、大きく増加
 1996年:40万人 → 1999年:48万人 → 2002年:64万人(2016年:57万人)
 (※)15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者
 ・就職氷河期世代で正社員希望者数(2015年) 完全失業者:27万人 非労働力人口:15万人

高校中退者は、就職・キャリアアップにおいて不利な立場にある。
 ・就職内定率(2016年)
 高校新卒者:約9割 ⇨ 中学新卒者:約3割
 ・高卒資格が必要と考える高校中退者の割合(2010年):78.4%

地元就職を希望する新規大卒者等の受け皿が不十分。 ※東証一部上場企業
 ・地元就職を希望の大学生等の割合(2017年卒):65%
 ・地域限定採用を実施している企業の割合:19.4%(※)
 ・地方独自採用を実施している企業の割合:9.4%(※)

【今後の対応の方向性】
 就職氷河期世代の正社員化に向けた集中的な支援を行うとともに、高校中退者やひきこもりの若者等に対し、教育・就労にわたる切れ目ない支援を提供し、就労・自立の実現につなげる。また、多様な採用機会を拡大し、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

【具体的な施策】
(就職氷河期世代への支援)
 ・就職氷河期に就職時期を迎え、現在もフリーター等として離職職を繰り返す方の正社員化に向けて、短期・集中セミナーの実施、わかものハローワークにおける就職支援、事業主への助成措置の創設など、個々の対象者に応じた集中的な支援を行う。
 ・雇用保険法を改正し、倒産・解雇等により離職した若者に対する基本手当の所定給付日数を上げる。

(高校中退者等に対する就労・自立支援)
 ・図書館等を活用して高校中退者等の高卒資格取得の学習相談・支援を行うモデルを構築する。また、教育委員会や学校、地域若者サポートステーション等の連携を強化し、就労・自立に向けた切れ目ない支援体制を構築する。

(多様な選考機会の促進)
 ・希望する地域等で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法の指針を改正し、経済界に要請する。また、学生の地元での就職活動を促進するため、東京圏在住の地方出身者等に対し、地元企業でのインターンシップを支援する。

(若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化)
 ・職業安定法を改正し、ハローワークや職業紹介事業者の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、実際の労働条件と異なる求人情報を提供しないこと等を内容とする業務運営の指針を策定するとともに、必要に応じて指導等を実施できるよう、法整備を行う。
 ・高等学校・大学等と労働局が連携し、学生・生徒に対する労働関係法令や相談・通報窓口等の周知徹底を図る。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、労働者を守る労働ルールの周知を行うよう要請する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
就職氷河期世代への就職支援	【正社員化に向けたパッケージ支援】	セミナー・就職支援・助成金メニューの追加											若年層(25-34歳)の不本意非正規雇用労働者の正社員就職の推進 →2020年 半減
		若年層の不本意非正規雇用労働者の正社員就職の推進											
高校中退者等に対する就労・自立支援	【地域における子供・若者件走型支援パッケージの推進】	学習相談・支援を切れ目ない支援体制で行う地域モデル構築 地域モデルの構築											モデルの普及・全国展開
		モデルの普及・全国展開											
多様な選考機会の促進	検討会 指針 とり 改正 ための	経済界への要請											若年雇用促進法の見直しを検討
		地元就活支援コラボプロジェクトの実施											
労働関係法令等の周知・徹底	地方企業へのインターンシップを活用した人材選流促進策の実施	事業検証等を踏まえ、必要な取組を推進											学習相談事業を利用した高校中退者等のうち、 ・高卒認定試験又は高等学校を受験した者の割合:2019年度に80% ・高卒認定試験に合格した者の割合:2019年度に30%
		新卒応援ハローワーク等による地方への就職支援体制の整備											
労働関係法令等の周知・徹底	学生向け労働法教育プログラム・ポータルサイト等の充実・周知	労働法教育プログラム・ポータルサイト等の活用促進											若者の地方への更なる正社員就職促進
		労働関係法令等の周知・学習について更なる取組を推進											
		労働条件相談ホットラインの拡充・周知											地方創生インターンシップの参加者受入企業数(2016年 6,441社)を2020年に2倍

