

訓練期間中の生活を支えるための 新たな給付や融資制度の創設について （第184回雇用保険部会 資料2）

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成（略）

（三位一体の労働市場改革）

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、人的資本こそ企業価値向上の鍵である。こうした考え方のもと、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。

「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。その際、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討する。また、5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

- このため、以下の各項目に掲げる具体的政策について、「加速化プラン」として、今後3年間の集中取組期間において、できる限り前倒しして実施する。

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

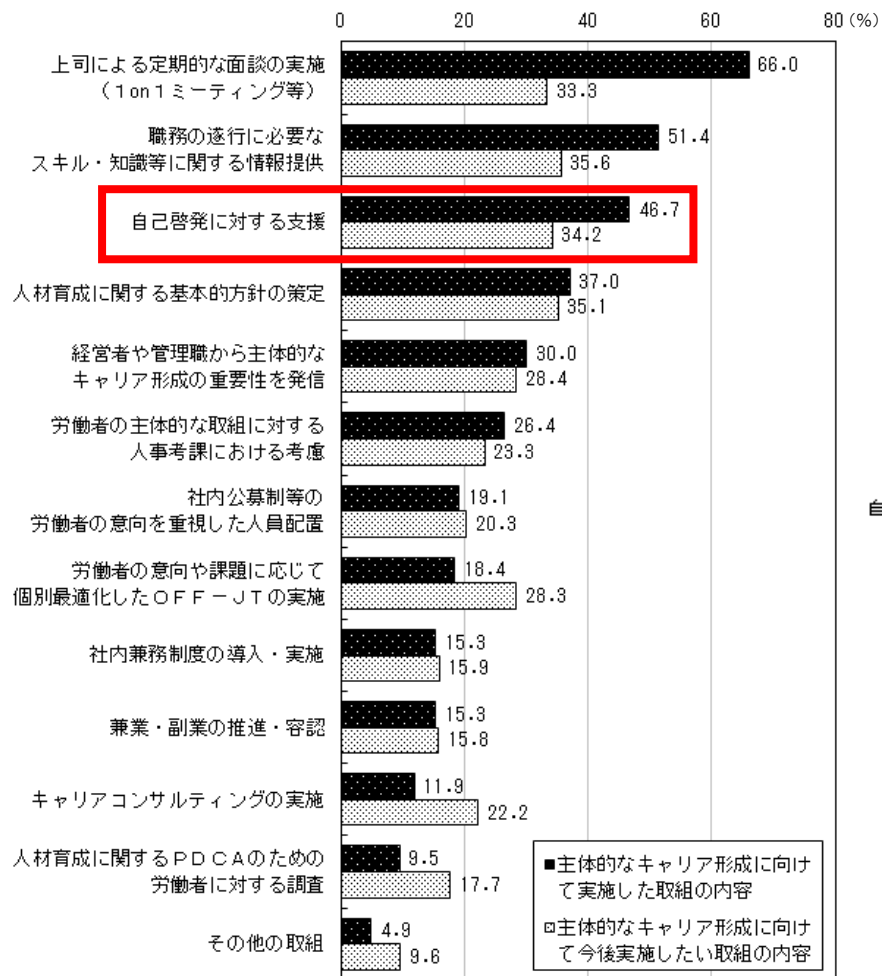
(5) 個人の主体的なリ・スキリングへの直接支援

- 企業経由が中心となっている国の在職者への学び直し支援策について、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにしていく。
- その際、教育訓練給付について、訓練効果をより高める観点から、補助率等を含めた拡充を検討するとともに、個々の労働者が教育訓練中に生ずる生活費等への不安なく、主体的にリ・スキリングに取り組むことができるよう、訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設などについて検討する。

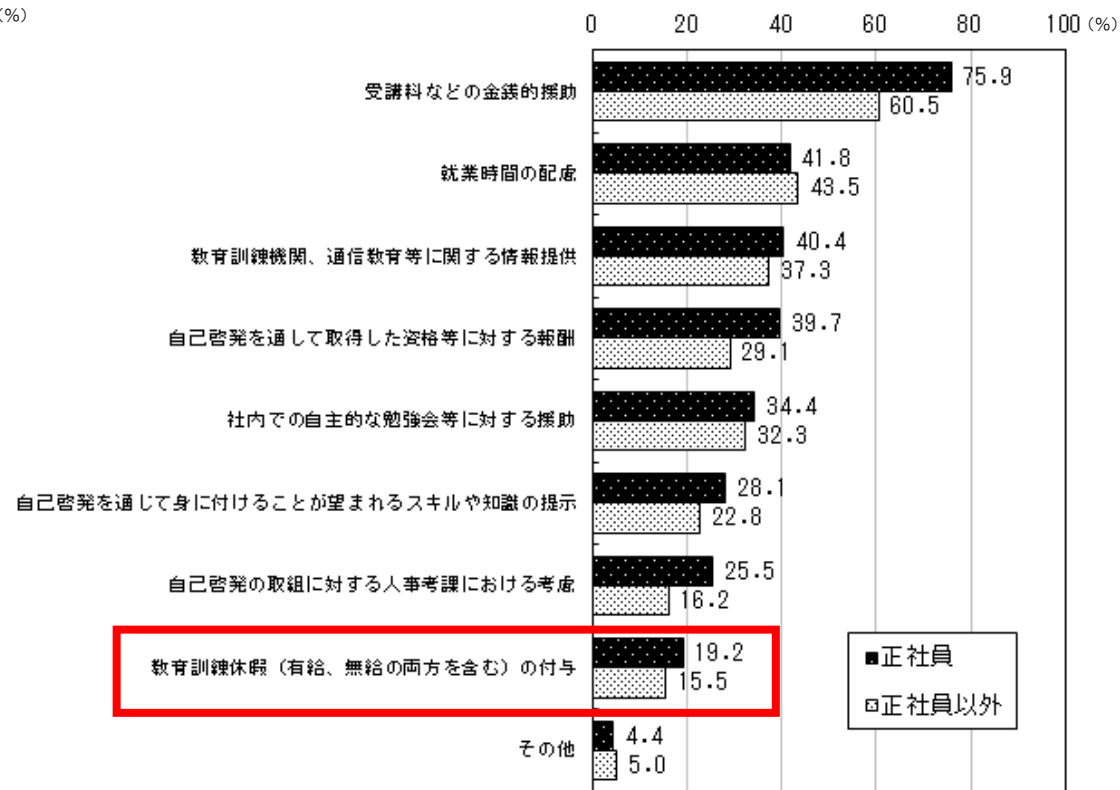
【企業】労働者の主体的なキャリア形成に向けた取組について

- 企業が労働者の主体的なキャリア形成に向けて実施した取組として、「上司による定期的な面談の実施」、「職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供」、「自己啓発に対する支援」が、上位に挙げられている。
- また、労働者の自己啓発に対する支援の内容としては、「受講料などの金銭的援助」が最も多く、「教育訓練休暇（有給・無給）の付与」は2割程度にとどまっている。

労働者の主体的なキャリア形成に向けて実施した取組と今後実施したい取組の内容(複数回答)



労働者の自己啓発に対する支援の内訳(複数回答)

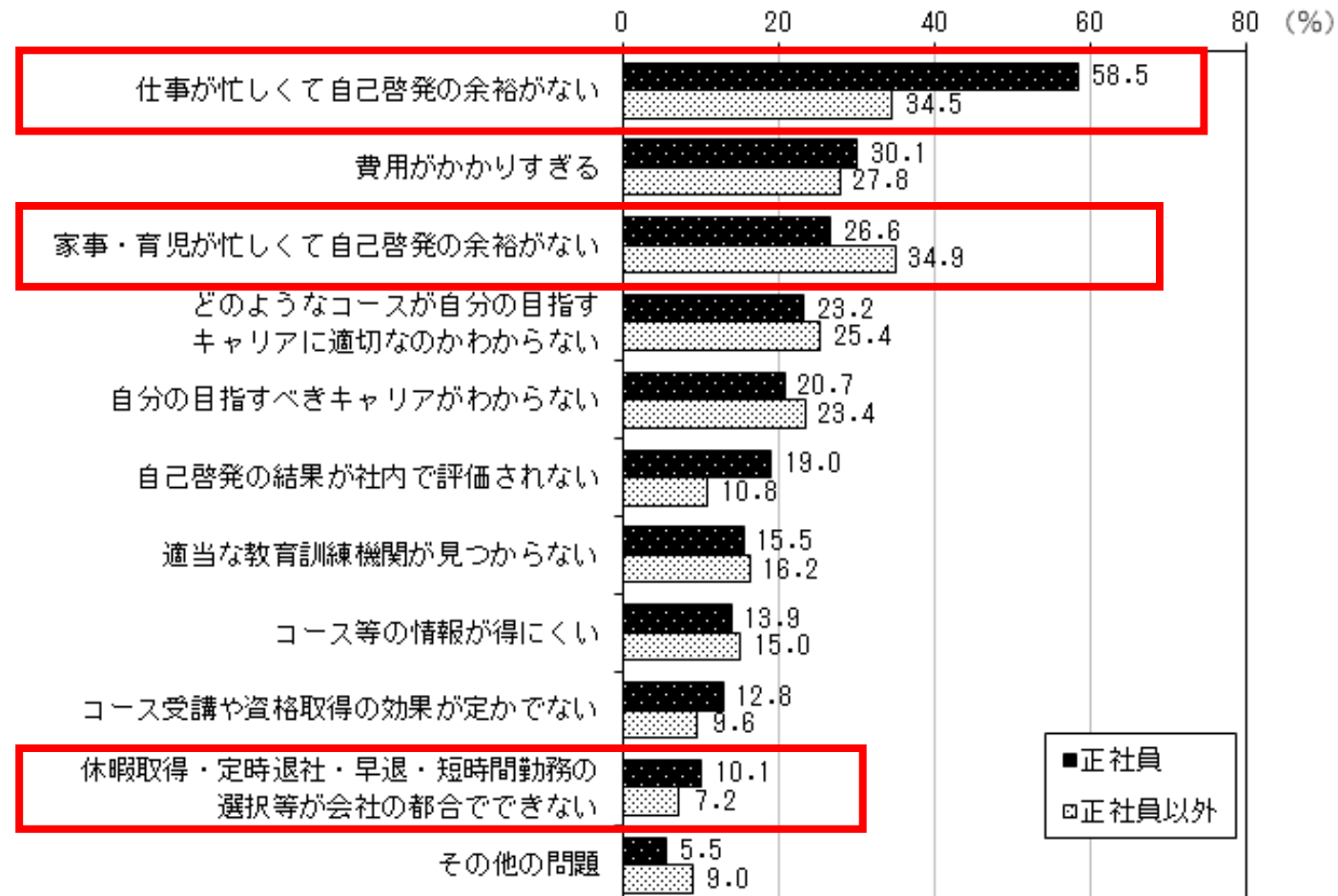


【出典】厚生労働省「能力開発基本調査（令和4年度）」

【労働者】自己啓発を行う上での問題点について

- 労働者が自己啓発を行う上での問題点として、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」など時間的な課題を挙げる者が多い。

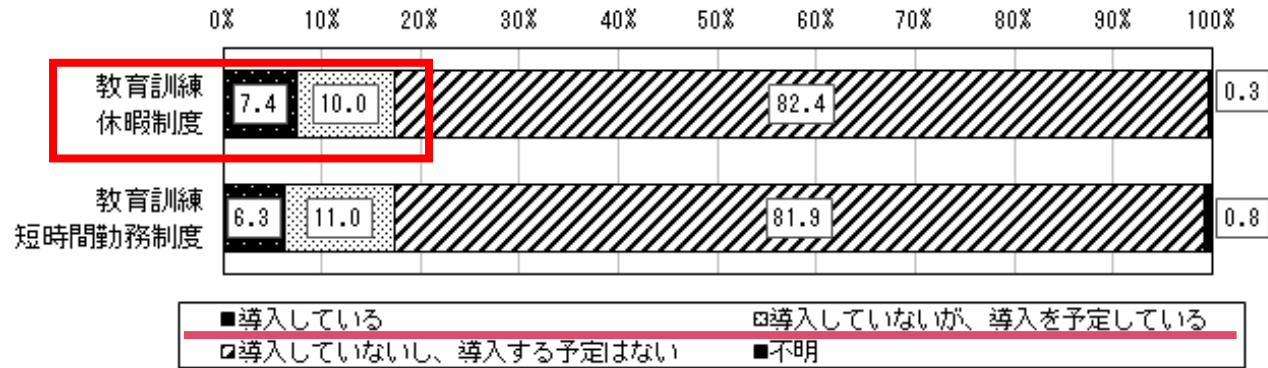
自己啓発を行う上での問題点の内訳(正社員、正社員以外)(複数回答)



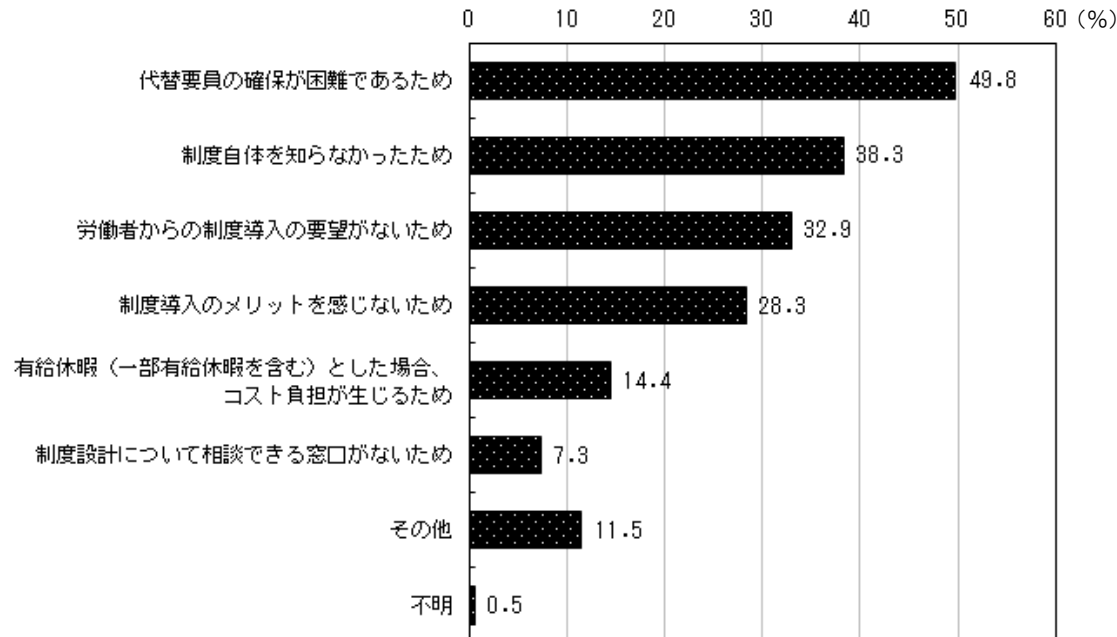
【企業】教育訓練休暇制度の導入状況について

- 教育訓練休暇制度を導入している企業は全体の7.4%、導入を予定しているとする企業は10.0%であった。
- 制度の導入予定がない理由としては、「代替要員の確保が困難であるため」「制度自体を知らなかったため」というものが多い。

教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況



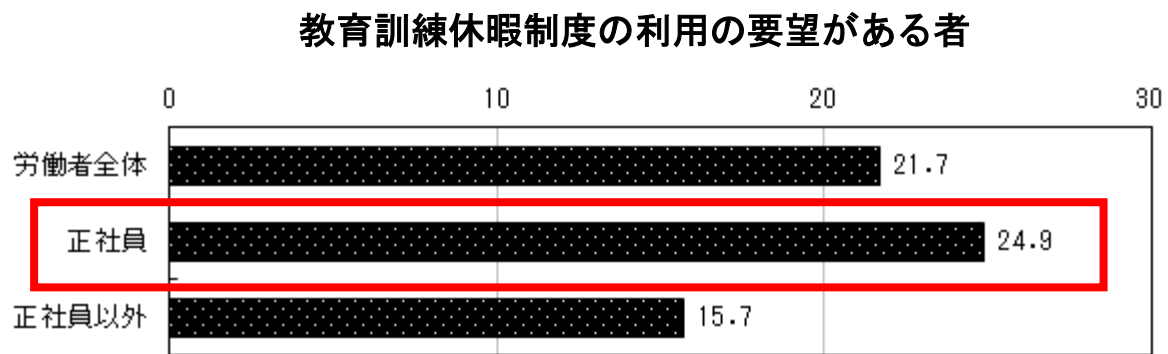
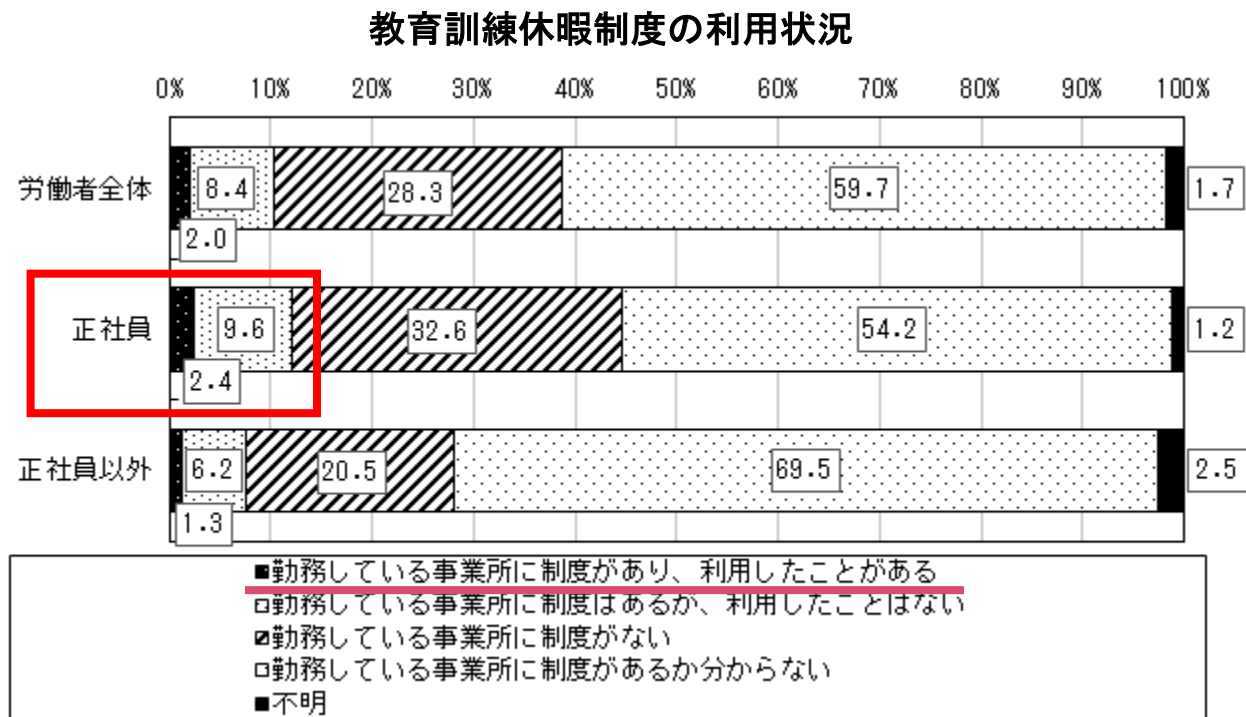
教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入予定がない理由(複数回答)



【出典】厚生労働省「能力開発基本調査(令和4年度)」

【労働者】教育訓練休暇制度の利用と今後の利用要望について

- 正社員のうち、教育訓練休暇制度を利用したことがある者は2.4%にとどまっている一方、今後の利用の要望がある者は24.9%となっている。



○ 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)

(多様な職業能力開発の機会の確保)

第十条の四 事業主は、第九条から前条までに定める措置によるほか、必要に応じ、その雇用する労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な次に掲げる援助を行うこと等によりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与すること。

二 (略)

2 前項第一号の有給教育訓練休暇とは、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる有給休暇(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。)をいう。

3 第一項第一号の長期教育訓練休暇とは、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇であつて長期にわたるもの(労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるもの及び前項に規定する有給教育訓練休暇として与えられるものを除く。)をいう。

4 (略)

休暇制度の例（キャリア形成に関連する長期の休職・休暇制度）

- ・ 仕事に生かせる専門スキルを身につけるため、国内外に最長2年私費で修学出来る休暇制度。
- ・ 無給だが、社会保険料は会社が支給。修学にかかる初期費用は50万円まで会社が負担。

- ・ 勤続10年ごとに最長6ヵ月の休暇取得可。休暇の理由に制限なし。
- ・ 休暇中は基本給の3割を支給。

- ・ 勤続5年以上の社員を対象として最長3ヵ月の休職。理由は問わない。

- ・ 年間40日まで、連続又は断続的に取得できる休暇制度。使途の要件なし。
- ・ 休暇中は無給。

- ・ 勤続10年以上の正社員を対象とした、2～3ヵ月間の休暇制度。利用目的に制限ないが、取得後に報告書を提出。
- ・ 1ヶ月間は給与を支給。残りの期間に年次有給休暇や積立有給休暇をあてることも可。

個人向け教育訓練支援について

		求職者支援訓練 又は 公共職業訓練 (受講費は無料)	訓練期間中の 生活支援	自発的な教育訓練	訓練期間中の 生活支援
在職者	雇用保険 被保険者	△ (求職者の場合)	(給与)	◎教育訓練給付 (受講費用の20~70% を給付) 自発的訓練への助成 (人材開発支援助成金) 労働者が自発的に受講した訓練 費用を負担する事業主に助成	× 有給教育訓練休暇の賃金助成 (人材開発支援助成金) 長期教育訓練休暇制度を導入し、 実際に適用した事業主に、有給 休暇分の賃金を助成
	上記以外	○	○職業訓練受講手当 (10万円) ※ 求職者支援訓練等の受講 者で収入や資産が一定額 以下の者	×	×
求職者	雇用保険 受給者	○	◎基本手当 (離職前賃金の50~80%) * 公共職業訓練等の受講期 間は所定給付日数を超え て支給	◎教育訓練給付 (受講費用の20~70% を給付)	◎基本手当 (離職前賃金の50~80%)
	受給 終了後		○職業訓練受講手当 (10万円) ※ 求職者支援訓練等の受講 者で収入や資産が一定額 以下の者		○教育訓練支援給付金 ※ 初めての専門実践教育訓練 の受講で、45歳未満等の者
	上記以外 ^{※1}			×	×

※1 フリーランス等で雇用者を目指す者を含む。

雇用保険制度における給付（基本手当・育児休業給付）

基本手当

（1）概要

一般被保険者が失業した場合において、失業状態にあることの認定を行った上で支給。

（2）支給要件

離職の日以前2年間に、被保険者期間*が12か月（倒産、解雇等による場合は1年間に6か月）以上あること。

（3）給付額

離職前賃金の50～80%相当額

所定給付日数は、離職理由、年齢等による。正当な理由がない自己都合離職の場合は90日～150日。

（4）給付を受けた場合の被保険者期間の扱い

基本手当を受給した場合、離職前の被保険者期間は、次に基本手当を受給する際の受給資格の決定や所定給付日数の算定に用いる期間から除かれる。

育児休業給付

（1）概要

1歳（一定の場合には最長で2歳）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給。

（2）支給要件

休業の開始日前2年間に、被保険者期間*が12か月以上あること。

（3）給付額

休業開始前賃金の67%相当額（育児休業開始から180日まで）、50%相当額（181日以降）。

（4）給付を受けた場合の被保険者期間の扱い

育児休業給付を受給した場合でも、休業前の被保険者期間は、基本手当を受給する際の受給資格の決定や所定給付日数の算定に用いる期間に含まれる。（ただし、所定給付日数の算定の際、給付を受給する休業期間は除かれる。）

*賃金支払の基礎となった日数が11日以上又は賃金支払の基礎となった時間数が80時間以上ある月

既存の職業訓練等の受講や就職に対する融資制度

融資制度	対象者	融資額（上限額）	融資主体
求職者支援資金融資	職業訓練受講給付金受給者	単身者：5万円×訓練月数 配偶者等がいる者：10万円×訓練月数 ※一括融資	各地域の労働金庫
技能者育成資金融資	職業能力開発総合大学校又は公共職業能力開発施設の学卒者訓練の受講者 ※ 成績基準を満たし、父母等の所得が基準額以下	(1年当たり)36万円～69万円 ※一括融資 ※職業訓練の課程区分や自宅又は自宅外通校に応じる。入校料の上乗せ可。	各地域の労働金庫
就職促進資金融資	アイヌ地区住民 ※ 職業紹介により常用労働者として就職すること、就職に際し初期費用の資金貸付が必要な者、暴力団員でないこと等	世帯主：20万円 以外：15万円 ※常用労働者として1年間雇用された場合には返済免除	北海道労働金庫
教育訓練受講者支援資金融資 (平成30年度末に新規受付終了)	教育訓練支援給付金受給者	7万円×訓練月数 ※一括融資	各地域の労働金庫
訓練・生活支援資金融資 (平成23年9月開講分の訓練をもって新規受付を終了)	訓練・生活支援給付金受給者 ※ 緊急人材育成支援事業(平成23年9月開講分の訓練をもって終了)により、訓練の受講者に対して支給	被扶養者なし：5万円×訓練月数 被扶養者有：8万円×訓練月数 ※訓練修了6か月後までに、6か月以上の雇用が見込まれる就職をして雇用保険一般被保険者資格を取得した場合には、貸付額の50%に相当する額を返済免除	各地域の労働金庫

※ ハローワーク等で貸付要件の確認などの手続きを行った上で、各労働金庫へ融資申込を行う。

【参考】教育費・奨学金の負担軽減について

- 高等教育の教育費負担等に関する世論調査においては、教育費用の負担軽減のため支援の充実を求める声が約4割を占めるとともに、奨学金負担軽減を考慮した支援強化を求める声が多い。

図 2-11 教育費用の負担軽減のために推し進めるべき教育施策 (Q2-3) (全体)

[基数：回答者全員]

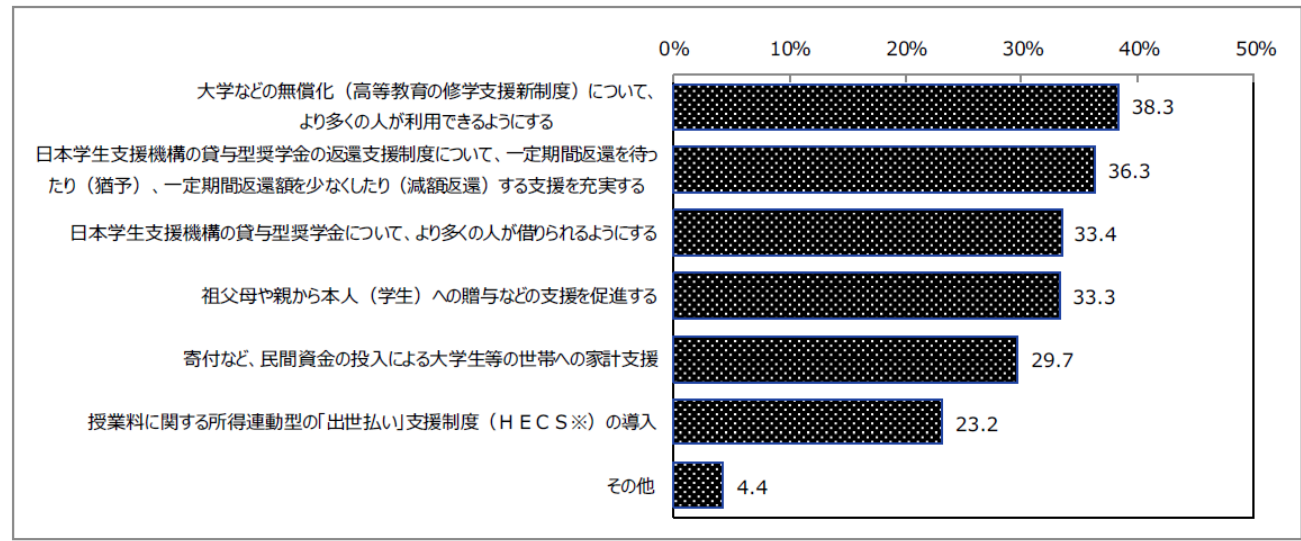
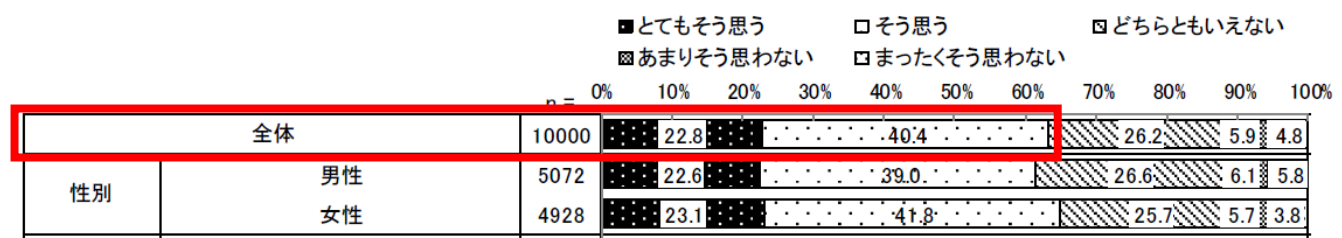


図 2-15 奨学金負担軽減を考慮した支援強化についての考え方 (Q2-4-4)

[基数：回答者全員]



※ 「大学などを卒業したあと、若いうちは、年収も高くなく、経済的に余裕がないため、結婚や子育てを後押しし、少子化対策とするためにも、奨学金の返済の負担軽減をさらに手厚くするなどの支援とすべきである」という考え方について最も近い考え方を聞いたもの。

- 個々の労働者が教育訓練中に生ずる生活費等への不安なく、主体的にリ・スキリングに取り組むことができるよう、訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設を検討することとされていることについて、どう考えるか。
- この場合、具体的な設計に当たり、以下の点について、どう考えるか。
 - <新たな給付>
 - ・ 訓練期間中の生活を支えるという趣旨・目的を踏まえた、対象者、支給要件、給付内容
 - <新たな融資>
 - ・ 新たな給付との関係や、趣旨・目的を踏まえた、対象者、融資内容、事業の位置付け
 - ・ 希望する教育訓練の受講を促し、その教育訓練の効果を高めるための仕組み