

中長期的なキャリア形成を支援するための 措置について

給付の趣旨及び内容・要件について

趣旨

非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジし安定的に働くことができるよう、中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力の習得を支援する。

給付の内容・要件（教育訓練給付の拡充）

【給付水準】

- 訓練期間が長期となり費用が高額となる訓練の受講に対応するため、給付率は講座費用の40%程度とし、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。
- 年100万円までの講座費用について、最大3年間支給対象とする（支給額上限は年60万円）。
- 45歳未満の若年離職者については、5年間の時限措置として、1回に限り、離職前の賃金に応じた一定の額（基本手当の50%）を訓練期間中の受講支援として支給する。

【支給要件期間】

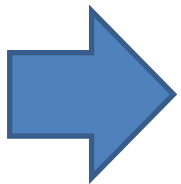
- 従来の教育訓練給付に比べ給付額が高額となることを考慮し、5年（初回は1年）以上被保険者として雇用された期間（支給要件期間）があることを支給要件とする。

【訓練受講の際の手続】

- 訓練受講の際には、訓練の必要性・有効性を確認するため、事前にキャリア・コンサルティングを受講することとする。
(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する。)

訓練の基本的考え方

- 「雇用保険による給付」であるため、再就職の促進、失業の予防・雇用の安定に資する訓練であることが必要である。
- 具体的には、
 - ① 離職者については、その訓練で得られた能力を生かして再就職に繋がるものであり、
 - ② 在職者については、その訓練の成果が企業で評価され、その後の処遇の改善にも繋がるなど、企業にとって必要な人材となり、雇用の安定に繋がるものであることが必要である。
- 特に非正規雇用労働者については、質の高い安定した雇用に繋がり、能力を発揮し続けられる（すなわち中長期的なキャリア形成に資する）ための訓練とすることが重要である。



この考え方に基づき、
①訓練の指定基準の考え方に生かすかした上で、
②個々人のキャリア・コンサルティングもこれを踏まえて行い、
適切な訓練受講に繋げることが必要ではないか。

訓練の指定基準の考え方

- 訓練の基本的考え方に基づき、以下の訓練を対象としてはどうか。
 - ・ 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の訓練
 - ・ その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の訓練（中長期的キャリア形成に資する訓練）
- 以上の考え方に基づき、指定基準を策定し、講座の指定を行うこととするが、その効果を検証し、効果的な講座を対象としていく観点から、
 - ① 就職につながるかどうか、企業の業務に生かせるものとなっているかどうか等の点を確認することとしてはどうか。
 - ② 訓練の実施状況を踏まえて、指定の考え方についても定期的に見直すこととしてはどうか。

想定されるキャリア形成と訓練

- 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の訓練
- その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の訓練（中長期的キャリア形成に資する訓練）

という考え方をもとに、想定される以下のようなキャリア形成を踏まえた訓練について、具体的に検討を進めてはどうか。

- ・ 職業に不可欠・重要な資格を身につけ、専門的に就業
 - ↳ 看護師、介護福祉士、保育士、建築士等の業務独占、名称独占資格の取得を目指す訓練
- ・ 特に実践的な専門能力を、企業等と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かす
 - ↳ 情報、環境、観光、商業等の専門学校が企業等と連携して設計する実践的な課程等
- ・ 技術革新や社会の変化等に直面した企業の現場で生かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等を社会人教育で身につけ、新商品開発等に従事
 - ↳ 社会人向けの大学（院）での実践的なプログラム（技術経営、（物質・情報）工学、保健、会計、知的財産、経営等）