

中長期的なキャリア形成支援措置の対象とする教育訓練について（案）
（職業能力開発分科会報告書素案）

第1 はじめに

- 近年の厳しい経済情勢の下、企業における教育訓練は低下・横ばいの傾向にあり、リーマンショック後は、企業の規模を問わず、労働者一人当たり訓練費用が著しく下落する等、人材育成を巡る環境は厳しい状況にある。特に、非正規雇用の労働者については、正規雇用の労働者と比較して企業による訓練の実施状況は低水準にあり、訓練機会を拡充する重要性が高まっている。
- 日本再興戦略（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）において、経済のグローバル化や少子高齢化の中で、新たな経済成長のために、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築することとされた。
- 同戦略においては、「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ために雇用保険制度を見直す。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指す。あわせて、従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への経費助成による支援策を講ずる。」とされていることから、雇用保険制度に基づく支援措置及び事業主への支援措置を検討する必要がある。
- これらの措置について、労働政策審議会では、職業安定分科会雇用保険部会における検討とともに、本分科会において、支援措置の対象とする教育訓練（以下「対象訓練」という。）の在り方に関する検討を行ってきた。
本支援措置については、非正規雇用労働者を含めた労働者のキャリアアップ、キャリアチェンジを支援するための費用面の支援として、教育訓練給付の拡充により講ずることについて、雇用保険部会において取りまとめが進められているところ、本分科会は、これまでの議論を踏まえ、以下のとおり、対象訓練の基本的な考え方等についてとりまとめる。

第2 対象訓練の基本的な考え方

- 対象訓練については、当該訓練の受講について雇用保険制度で支援することを踏まえ、再就職の促進、失業の予防・雇用の安定に資する教育訓練であることが必要であるのみならず、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、効果が持続し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機会を十分に提供するものであることが重要である。
- こうした考え方を、①対象訓練の指定基準の設定に活かした上で、②訓練選択の際に実施する個々人のキャリア・コンサルティングもこれを踏まえて行い、適切な訓練受講につなげることが必要である。

第3 対象訓練の指定のあり方

- 対象訓練は教育訓練給付と同様、厚生労働大臣が個別に指定することとし、上記第2の基本的な考え方に基づき、現行の教育訓練給付の対象訓練の状況も踏まえつつ、効果の高い持続的なものとするべく、
 - ・ 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練
 - ・ その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練（中長期的キャリア形成に資する教育訓練）とすることとして、指定基準を策定し、講座の指定を行うことが適当である。
- この場合において、非正規雇用労働者を含めた労働者のキャリアアップ、キャリアチェンジを支援する目的から、キャリア形成と対象訓練のあり方として、
 - ・ 職業に不可欠・重要な資格を身につけ、専門的に就業する
 - ・ 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
 - ・ 技術革新や社会の変化等に直面した企業の現場で活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向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かす

といったパターンが想定される。その際、働きながら受講する、非正規雇用労働者などの在職者も含め、性別や地域を問わず、受講しやすい形や内容で教育訓練が提供されることを確保しながら、そうした役割を果たせる内容、形態の教育訓練について、就職可能性が高い仕事において必要とされるか、その効果がキャリアにおいて長く生かせるかという考え方に適合するものを対象とするよう、具体的に検討を進めていくことが適当である。

さらに、今後とも、必要な教育訓練が一層十分に提供されるよう、文部科学省において、全国展開も視野に推進されている、産業界のニーズに即した社会人向けの教育プログラムの開発との適切な連携も含め、教育訓練機会の整備を図っていくことが適当である。

- さらに、対象訓練の効果を検証し、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不断に確認するとともに、
 - ② 対象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していくことが必要である。

第4 受講に当たってのキャリア・コンサルティングの実施

- 対象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教育訓練はどのようなものであるかを相談するため、原則として、本人がキャリア・コンサルティングを受ける方向で、雇用保険部会において取りまとめが進められているところである。

これを行っていくためには、個々人が、就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練、その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練を選択できるよう、上記のキャリア・コンサルティングを実施するキャリア・コンサルタントについて適切な要件を設けることが必要である。また、必要となる人数のキャリア・コンサルタントに対して知識・スキルを身につけるための研修を行うなど、その質・量の確保のための取組を進めていくことが求められる。この場合、真に適切な教育訓練を選択するためにも、キャリア・コンサルタントの確保と配置の取組が、公益性、信頼性の高い主体により、キャリア・コンサル

ティングの実施に際してハローワークとの緊密な連携を確保しつつ、行われることが重要と考えられる。

- なお、こうしたキャリア・コンサルティングにおいては、ジョブカードを積極的に活用する方向で検討することが適当である。

第5 事業主に対する支援措置

- 従業員が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行う場合に支援する事業主に対する助成（キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金）について、次のとおり拡充することが適当である。
- 支給対象とする教育訓練について、雇用保険制度に係る中長期的なキャリア形成の支援措置と同旨の教育訓練への支援であることから、同様の教育訓練をこれら事業主に対する助成の対象とすることが適当である。
- 現在、事業主が負担した訓練経費及び賃金に対する助成を行っているところ、雇用保険制度に係る今般の支援措置の対象には、比較的長期で費用が高額となる教育訓練が多いことから、一人当たりの支給限度額をより高額とすることが適当である。
- この場合、キャリア形成促進助成金は中小企業を対象としているところ、企業の支出する教育訓練費は大企業においても低下・横ばい傾向にあることや、今般の対象訓練が高額となるものが多く大企業の従業員にとっても負担となり、企業による支援を促進する必要がある。このため、本措置については、キャリアアップ助成金と同様、大企業も対象とすることが適当である。