

## 専門実践教育訓練の指定基準の見直しについて (これまでの議論の整理)

第3回分科会（平成30年2月6日）資料2-1としてお示しした「御議論いただきたいポイント」（以下「ポイント」という。）等に沿って、これまでの御議論や、今回特に御議論いただきたい点等を以下のとおり整理した。

※ 枠囲み内はポイントの抜粋、●はこれまで事務局からお示してきた資料の概要、○は委員からいただいたご意見の概要、二重枠囲み内は今後の審議における論点を指す。

### 1. 現行の指定基準に基づく専門実践教育訓練の訓練効果等について

#### 【「ポイント」における記述】

##### (1) 分科会委員等からの指摘事項

課程類型や目標資格別の教育訓練の実施状況、教育訓練成果、労働市場への効果等を把握・分析した上での、指定基準の妥当性の検証

##### (1) 雇用保険データ等の分析結果について

- 受給者の修了後の雇用保険適用就職率は、年齢や訓練内容等によって差はあるものの、76.8%と、概ね高い水準にある。また、正社員就職率についても、専門実践教育訓練非受講者と比べ、高い数値となっている。【資料1-4 p.31,34】
- 資格の取得を目標とする課程でなくとも、第二類型のように、職業実践性が高く、一定の習得量を伴う課程であれば、高い割合で就職に結びつく（雇用保険適用就職率：81.7%）。【資料1-4 p.36】
- 専門実践教育訓練給付の受給者のうち、受講後再就職した者は、1年後の段階で92%が定着している。【資料1-4 p.39】
- 専門実践教育訓練の受講者は、非正規雇用から正社員へ移行する者の割合が61.2%と、専門実践教育訓練が一定のキャリアアップ効果を発揮していることが示唆される。【資料1-4 p.43】
- 追加給付については、受講開始時に在職していた者に限定すると61.7%が受給している。【資料1-4 p.45】

## (2) 主な受講者層が在職者である教育訓練の専門実践教育訓練への適合性について

- 受給者に占める離職者の割合が1割以下である第三類型の訓練効果を評価するにあたっては、在職者の受講効果の多面的な分析も必要。
- この点、専門職大学院からのヒアリング調査を通じては、MBA受講者のうち、一定数が希望部署への異動、転職といったキャリアアップ、キャリアチェンジを果たしており、希望業界・希望職種への転職による大幅な待遇上昇のケースも見られるとする声を把握している。
- 専門実践教育訓練給付は、主には非正規雇用労働者のキャリアアップのためのもの。正社員のキャリアアップのための教育訓練とは、企業が主導して従業員に受けさせるものであり、そうした企業に対する支援を行うといった、専門実践教育訓練ではないキャリア形成支援の方法も考えられる。
- 専門職大学院について、雇用保険制度の一環をなす専門実践教育訓練給付で今後も支援することが相応しいか。専門実践教育訓練指定講座の受講は、単なる学び直しにとどまるものであってはならず、次の就職につながっていくとか、次のキャリアにつながっていくということを支援する制度であるので、そういった観点から見直していく必要がある。
- 在職者にとっても、自らのキャリアを考え学び直しを行うことは、将来的な失業を防ぐこと等につながり、重要。教育訓練給付は、学費を全額支援するというものではないことも踏まえれば、在職者の学び直しを雇用保険でみることも制度として一定の合理性があるのでは。専門職大学院課程の学費は高額になりがちで、受講者の経済的負担が大きい。費用負担を軽減することで学び直しを推進し、雇用の安定と就職の促進を図るという制度の意義に照らし、こうした課程を対象とすることの必要性を考えるべき。

### 【論点】

- ◆ 第三類型（専門職大学院の課程）のように、在職者の受講が大多数を占め、離職者の就職率や定着率による客観的な訓練効果の把握が困難な課程については、訓練効果を、より多角的に、実効性をもって把握する方法（例えば、修了者に対するキャリアコンサルティングやアンケート等の活用）を整備し、段階的に、講座指定要件等に取り入れていくべきではないか。

## 2. 専門実践教育訓練のコンセプトについて

- 専門実践教育訓練のコンセプトである「中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練」のうち、「中長期的なキャリア形成に資する」については、以下のような考え方であると整理できる。
  - ・「中長期的な」…教育訓練の効果を、分野に応じ3～10年程度活かせる能力習得を目指す
  - ・「キャリア形成に資する」…教育訓練の成果をもって就職や正社員転換の実現、定着等の可能性が高まるとともに、その後の就業経験、さらなる体系的教育訓練受講等の効果と相まって、キャリアアップ(能力、職位・処遇等の様々な観点から)に結びつく。
- 「専門的かつ実践的な教育訓練」については、現行の指定基準を整理すると、基本的要件として、以下の3つの観点が考えられる。
  - ① 「国家資格、特に高い成長性が期待される民間資格取得(といった、労働市場における価値の高さが客観的に把握可能な物差し)に直結」又は「質(専門性・実践性)を国が保証する仕組みが具備」された教育訓練であること
  - ② こうした課程ごとの教育訓練の目的・受講生の属性に応じた、一定の習得能力量(代理指標の期間・時間数)を備える訓練であること
  - ③ 講座ごとに見た場合、資格試験受験・合格率(資格取得を目指す課程の場合)、就職・在職率が一定の水準に達していること
- なお、指定基準のあり方の検討に当たっては、雇用保険制度としての負担と給付の均衡等の観点も、勘案する必要がある。
- 専門実践教育訓練給付の財源は雇用保険料であり、雇用保険制度としての負担と給付の均衡を踏まえるとともに、他の給付とのバランスも十分踏まえ、議論を行う必要がある。また、一部の人が高額を受給をするものなので、公平性を説明できるようにしてもらいたい。

## 3. 専門職大学制度等、新たな検討課題について

### 【「ポイント」における記述】

#### (2) 政策・制度的観点からの新たな検討課題

- ① 専門職大学・専門職短期大学制度の創設を踏まえた教育訓練給付制度における取り扱いの検討
- ② 上記検討に併せた、専門実践教育訓練に係る訓練期間の上限の考え方の検討

- 質の高い実践的な職業教育を行うことを制度的に義務づけられた新たな高等教育機関として創設された専門職大学・専門職短期大学・専門職学科制度について、平成31年4月の制度施行・開学に向け、文部科学省において設置認可手続が進められているところ。
  - これらの課程については、職業実践性を確保するため、以下のような設置基準が設定されている。
    - ・ 必要専任教員の概ね4割以上が実務家教員
    - ・ 教育課程の編成を産業界と連携して実施（教育課程連携協議会の設置等）
    - ・ 特定の職業における高度専門人材を育成するための教育課程となるよう、特別の基準を設定（4年制課程の場合、企業等での臨地実務実習を含む実習等を1,200時間相当以上実施、など）
  - 訓練期間として、専門職短期大学（学科）は2～3年、専門職大学（学科）は4年を要する。
  - 専門職大学の課程のほか、4年課程であって専門実践教育訓練の対象外とされているものとしては、法令上の最短期間が3年とされている業務独占・名称独占資格（看護師、理学療法士等）の養成課程であって定時制のもの等が挙げられる。
- 短大がどんどん廃止されている中で、学習の期間として2～3年というのはもはや短いのではないかと感じており、専門職短期大学にニーズがどの程度あるのか、疑問。
- 専門職短期大学については、現在のところ、資格の取得につながるような課程が中心と認識しており、ニーズの無い課程が展開されるということはないのではないか。

#### 【論点】

- ◆ 「2. 専門実践教育訓練給付のコンセプト」も踏まえ、専門職大学・短期大学・学科の課程について、専門実践教育訓練への適合性（企業の人材ニーズを反映した課程であることが制度上担保されているかという観点等から）が確認できた場合には、これらの課程のうち、一定の講座レベル要件を満たすものを専門実践教育訓練の対象に位置づけることとしてはどうか。
- ◆ 専門職大学の課程について上記の検討を行うことと併せて、定時制であることにより4年の通学を要する養成課程や管理栄養士の養成課程といった、「資格の取得に必要な最短」と言える4年課程についても、専門実践教育訓練の対象に位置づける（第1類型として、指定可能とする）こととしてはどうか。

#### 4. 制度運用上の検討課題の取扱いについて

##### 【「ポイント」における記述】

##### (3) 制度運用上の検討課題に関する事項

- ①実務経験等の一定要件を満たす者が受講する、業務独占・名称独占資格の養成課程の、専門実践教育訓練への指定可能性
- ②専門実践教育訓練としての講座基準を満たさない課程類型適合講座を一般教育訓練として指定可能とする経過措置の取扱い
- ③就職・在職率の計上の方法（長期履修生、修了後に進学する者の多い講座などの評価の仕方）

- 現行では、介護福祉士実務者研修のように、業務独占・名称独占資格の養成課程と言える教育訓練であっても、実務経験等、条件付きで養成課程としての効力を持つものについては、第一類型の指定の対象としていない。
- 講座ごとのパフォーマンスを測定する基準である「就職・在職率」について、現行では、「『入講者数』に占める、（修了後の）就職・在職者数の割合」が8割以上であることを指定の要件としているが、以下のような講座については、訓練の質にかかわらず、就職・在職率8割を超えることが困難。
  - ・入講者に長期履修生等が多数含まれる課程
  - ・上位・関連資格や、より高度なスキルの取得のための課程が存在し、就職せずに進学する学生が多いこと等により、相対的に就職・在職者の割合が少なくなる課程

##### 【論点】

- ◆ 「ポイント」①～③の項目に関する、専門実践教育訓練の講座指定にあたっての今後の取扱いの方向性について、どのように考えるか

## 5. 社会人向けプログラム等、検討課題の取り扱い

### 【「ポイント」における記述】

#### (4) 教育訓練給付制度におけるその他の検討課題の取扱い

- ① 今後、文部科学省において認定制度の創設が予定される
  - i) より短時間の職業実践力育成プログラム
  - ii) 専門学校による社会人向けプログラムの教育訓練給付制度全体の中での位置づけ
- ② 一般教育訓練も含めた講座指定要件に関する給付水準も踏まえた類型バリエーション

- 文部科学省において、専門学校が提供する実践的な社会人向けプログラムを文部科学大臣が認定する仕組みの創設を予定。
- 職業実践性を確保するため、認定にあたっては以下のような要件を設定予定。
  - ・ 企業連携・実務家教員等による、実践的な授業が半分以上を占めること
  - ・ 教育課程の編成、教員研修、学校評価を企業と連携して実施していること
- 社会人が学び直しを行う上での大きな問題の一つが時間。いま学び直しをしていない人は学習習慣がない人が多数であろうと考えられ、長いプログラムは受講のハードルが高い。より短く、カジュアルなものも含めて選択肢を用意していった方が良い。
- 短いプログラムは、民間教育訓練機関が提供するものも含めて全体を見渡せば多数存在する。その中で、文科省関係のものは学校が提供する性質上、長くなりがち、というだけで、棲み分けの問題かと思う。これら全体像の整理が必要では。
- プログラムの供給側の立場に寄った議論が強いように思う。人材を活用する企業側のニーズが制度に反映されているのか。
- 専門学校の社会人向けプログラムについて、現行の職業実践専門課程では課程編成に企業が参画し、毎年検討を行うようになっており、新規の認定制度においても同じような仕組みになるので、企業のニーズから外れたような変なプログラムが出てくるとは考えていない。

### 【論点】

- ◆ 「2. 専門実践教育訓練給付のコンセプト」も踏まえ、専門学校が提供する実践的な社会人向けプログラムの課程について、専門実践教育訓練への適合性（企業の人材ニーズを反映した課程であることが制度上担保されているかという観点等から）が確認できた場合には、これらの課程のうち、一定の講座レベル要件を満たすものを専門実践教育訓練の対象に位置づけることとしてはどうか。

## 6. その他

- 社会人の学び直しは時間の確保も大きな問題で、この点、企業への支援・環境整備が必要。給付だけでなく、企業と連携し、時間の問題への対応にも取り組んでほしい。
- 対象となる教育訓練の質の高さが、専門実践の支給額に概ね対応していると考えられる。量的なものだけでなく、質的なものを考慮して、議論を進める必要がある。