

専門実践教育訓練の指定基準の見直しに関する主な意見・今後の課題について

第3回人材開発分科会（平成30年2月6日）以降の、専門実践教育訓練の指定基準の見直しに関する審議の中で示された主な意見や今後の課題（指定基準等の改正に直接反映される事項を除く。）は以下のとおり。

1. 専門実践教育訓練のコンセプトについて

- 専門実践教育訓練は雇用保険料を財源としており、雇用保険としての負担と給付の均衡、他の給付等とのバランス、非受給者との給付のバランス等も十分踏まえた公平性のある制度設計とする必要がある。訓練の対象者層や訓練実績等、しっかり検証しつつ、検討することが必要である。
- 在職者のキャリアアップのための教育訓練は、原則として企業が主体となって実施すべきであり、こうした企業への支援といった、専門実践教育訓練以外の支援により促進を図るべきである。
- 専門実践教育訓練は、学費が高額な講座もあり、受講者の経済的負担も大きい。一方、在職者が、必ずしも現在の職務にとらわれずに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防止等につながるものである。教育訓練給付の前提として一定の自己負担をしていることも踏まえれば、在職者への給付についても、制度として一定の合理性があると思われる。
- 第1類型（業務独占・名称独占資格の養成課程）や専門職大学、専門学校は、いずれも医療・福祉系等、資格と密接に紐付いた、いわばジョブ型の職業のための訓練である。現実にはメンバーシップ型のホワイトカラー職の労働者も多く、特に中高年の受講機会が制約されている可能性がある。そうした全体のバランスもよくみた制度設計が必要である。
- 一般教育訓練も含め、教育訓練は労働市場ニーズ、企業等のニーズを踏まえたものであるべきである。国民生活や日本経済を支え、かつ人手不足分野であり、取得すると就職に直結する、また社会的同意が得られる分野（具体的には福祉・運輸など）の講座について支援の充実を検討すべきである。
- 社会人の学び直しは、18歳で大学に入学して学ぶのとは異なり、長い訓練が必要とは限らない。また、社会人にとって学び直しを行う上で時間の確保が大きな課題。学習習慣がない多数の人には、長いプログラムは受講ハードルが高い。専門実践教育訓練に短いプログラムも位置づけられることが期待されるもの。
- 中長期的キャリア形成の捉え方として、非正規から正社員への転換のみならず、職階が上がることを見据えた能力アップのための学び直しといった多様な形があり得るもの。これに併せて、教育訓練効果の評価指標として「就職・在職率」だけでよいか、という議論も必要である。

2. 専門実践教育訓練の訓練効果等について

- 概ね、修了後の雇用保険適用就職率、正社員就職率、非正規雇用から正社員への転換率からみて、専門実践教育訓練が一定の教育訓練効果を発揮していると考えられる。
- 修了から1年後の定着率では、全体で90%以上と非常によい数値が出ている。より長期での状況を確認する必要はあるものの、教育訓練の効果が一定発揮されているものと考えられる。
- 第2類型（職業実践専門課程）のように、資格と直接紐付いていない課程でも、一定の習得量がある実践的プログラムならば、高い割合で就職に結びつくことが明らかにされた。

3. 主たる受講者の大部分が在職者である専門職大学院の訓練効果の評価等について

- 専門職大学院の専門実践教育訓練への位置づけについては、雇用保険制度としての費用対効果等の観点からもよく精査が必要である。
- ホワイトカラー層に適した学び直しの講座に限られる中で、専門職大学院は、専門実践教育訓練における、実質的にほぼ唯一のホワイトカラー層が活用可能な講座になっていることに留意する必要がある。
- 第3類型（専門職大学院の課程）の訓練効果を評価するにあたり、在職者が9割を占め、雇用保険データの活用が難しいことから雇用安定と就職促進に対する効果に関するエビデンスが不足しており、在職者の受講効果の把握及び多面的な分析がさらに必要である。
- 訓練後キャリアコンや修了後のより詳細な個人アンケート調査等の導入も考えられる。その際は、既存の統計情報も活用し、適切な比較対照群を設定して多面的な評価を行う必要がある。
- また企業を対象とし、MBA取得者を他の労働者と比して賃金や昇任に係る処遇を変えているか等の実態把握を行うことも有効である。
- 他方、賃金水準自体は多様な要因に規定されるものであり、専門職学位の取得のみをもって賃金が上がるものではないので、「賃金」を訓練効果の主たる評価指標とすることは適当ではない。
- 獲得スキルを活用し、職場で長期的に活躍可能となることを訓練効果と見れば、3年程度のフォローアップで把握できることは限界があり、より長期的なフォローが必要である。修了後の企業内での活動事例を集めることも有効である。
- 第3類型は、受講者が具体的に何を目的として受講しているか、明確に実態を把握する必要があると思われる。

4. 専門職大学、社会人向け短期プログラムの位置づけについて

- 文科省の認定制度の中で担保されてはいるが、実際にも企業の人材ニーズを踏まえた課程となっているか等について、改めてしっかりと確認をする必要がある。
- こうした新たな課程類型が制度創設される際、当該課程の就職者等の実績が出てから対象に位置づけるという考え方も採り得る。他方、リカレント教育に対し政策的に要請されているスピード感に鑑み、これまでの課程類型と同様に、祖型となるプログラムの実績をもとに判断するという考え方もある。
- 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。文科省関係のものも含め、これら全体像の整理が必要である。
- 専門職大学の課程の中に長期の臨地実習等が含まれることから、実習における実習生の環境等に十分な配慮が必要であり、関連制度の周知等の対策が必要である。

5. その他の意見について

- 負担と給付のバランスや、給付の効用の観点から、所得に応じて給付率の傾斜をつける、支給回数を制限するといったことも検討するべきである。
- （本来3年分のプログラムである）定時制4年課程について、訓練期間に応じ給付の額が上がる制度設計では、全日制課程との給付バランスが悪くなるため、その点は検討上の留意が必要である。
- フリーランサーについての議論も出てきているが、これらの学び直し支援施策については雇用保険制度の中ではなく、他省庁の施策などとして議論すべきである。
- 社会人の学び直しに当たっては時間の確保も大きな課題であり、この点で、企業に対する支援・環境整備も必要である。企業と連携し、時間の確保の課題への対応にも取り組むべきである。