

一般教育訓練給付の拡充に係る対象講座に関する 主な意見・今後の課題について

第9回人材開発分科会（平成30年8月28日）及び第10回人材開発分科会（同年9月28日）の、一般教育訓練給付の拡充に係る対象講座に関する審議の中で示された主な意見や今後の課題は以下のとおり。

1. 一般教育訓練給付の拡充に係る対象講座のコンセプトについて

- 能力開発施策について、誰が実施するのか、対象者は誰なのか、分野は何で、財源や支援策をどう組み合わせていくのかといった全体像のデザインが必要。能力開発は、基本となるOJTとOFF-JTがあり、それとは別に自己啓発があるが、自己啓発の支援を専門実践型教育訓練と一般教育訓練給付が担っていると認識。全体像を示しながら、今回の一般教育訓練給付の拡充をどう位置づけていくかを考えることが必要。
- 特定行為に係る看護師の研修は重要ではあるが、在職者が多い実態があるのではないか。その場合、誰が費用負担しているかを検証した上で、病院がより受けさせられるようにするために、病院（企業）側への支援という手段もあると考える。企業負担の人材開発と自己啓発の関係など全体像や組み合わせの整理が必要ではないか。
- 大企業に比べて企業内の訓練受講機会を持ちにくい状況にある中小企業の在職者にとって、一般教育訓練給付の拡充は特に重要なのではないか。
- 専門実践教育訓練給付（7割）と一般教育訓練給付の拡充（4割）、一般教育訓練給付（2割）をそれぞれどのように位置付け、すみわけさせるかが課題。
- 念頭においている労働者像や、どのくらいのレベルの技能・技術を念頭においているのかを明らかにすべき。まずは、コンセプトをしっかりと議論すべきではないか。
- 専門実践教育訓練給付と一般教育訓練給付の拡充との役割分担として、例えば、一般教育訓練給付の拡充は、専門実践教育訓練給付を受け終わった方がフォローアップ的に受講するものとして捉えるという考え方もある。現状、訓練の時間が長くなれば専門実践的であるということを前提とするしかなく、長時間のものは専門実践教育訓練給付とし、他方、その基準を満たさないものは一般教育訓練給付の拡充でカバーするなどの考え方で、まずは現状ある足下の講座から拾っていったらどうか。
- 対象講座の裾野を広くしなければ、訓練対象者のニーズとマッチしないのではないか。現在、基礎的な講座は対象外とされているが、レベルアップをするためにより短時間かつ簡易なものを指定対象としていかなければ、個人の自己啓発ニーズと乖離が生じる。また、人生100年時代においては、シニア層のニーズにも応える観点から、現在の職務に少しプラスアルファしたような講座の指定も必要ではないか。

- 教育訓練給付制度を、自己啓発のきっかけになる制度にする必要があるのではないか。ごく一部の人だけでなく、社会人の学び直しを社会的に推し進めていくためにも、一般教育訓練給付の対象を入門的なものにまで広げていくことも可能性として考えるべきではないか。
- 一般教育訓練給付の対象を入門的な講座に広げることについては、雇用保険制度の中で実施していることや、入門・基礎的なものは排除してきた過去の経緯等を踏まえる必要があり、一定の制約が必要ではないか。
- 「キャリアアップ効果の高い講座」とは何を意味するのか、しっかりと踏み砕くことが必要。社会的に求められているスキルであって人手不足分野でもあるといったものをキャリアアップ効果の高いものとして定義するのはどうか。
- 人手不足分野における一般教育訓練給付の拡充は重要と考えている。一方で、人手不足分野は社会情勢によって変化するし、求められる能力や社会構造も変化していくのであるから、これらの変化に対応できるような仕組みとすべきではないか。
- 20代と40代とでは教育訓練給付に求めるものは異なるが、使っているお金は同じくらいである。今回、専門実践教育訓練給付と一般教育訓練給付の間を考えるとこの分布はどのようになるのか。我が国が持続的な成長をし、学び続けていくためにどのような制度設計にしていくのが良いかを議論する必要がある。

2. 具体の対象となりうる各講座類型について

- まずは、どのような講座を一般教育訓練給付の拡充に係る対象講座とするかの基準を考えた上で、それに、「人づくり革命基本構想」等にあるような講座が該当しうるかを検討すべきではないか。
- 経済産業大臣が認定する講座、文部科学大臣が認定する講座については、まだ開講していないため受講効果もニーズも不明である。教育訓練の実績が出てから検討の俎上に載せるべきではないか。また、せめて、現行一般教育訓練給付（2割）の対象としたのちに拡充（4割）の対象とすべきかどうかを改めて検討するのが筋ではないか。
- 他省庁の制度を鵜呑みにするのは良くない。特に、まだ制度のない、新たなITパスポート試験については、どの程度内容レベルの引き上げが行われるかが分かりづらく、給付引き上げの対象とすることはいかなものか。先端技術であるがゆえにすぐに陳腐化する懸念もあり、一般教育訓練給付の拡充というよりは、まずは現行の一般教育訓練給付で拾ってはどうか。
- OECDからの教育政策のレビューにおいても、社会人のリカレント教育については、日本はかなり遅れをとっている状態だと危惧。身につけるべき情報や知識がどんどん変わるからといってその社会の流れに付いていかなくて良い訳

ではなく、変化が大きいからこそ常に学ばなければならない。教育訓練給付の枠組みは、他省庁がやっている取組であっても、人材開発という政策目的に照らしてうまく導入できる仕組みであるのではないか。

- これからの産業ニーズ等を踏まえれば、IT分野における教育訓練の拡充は重要であると考えている。
- IT分野に対する教育訓練は重要ではあろうが、国が責任をもって政策として行っていくべきであり、雇用情勢の影響を受けやすい雇用保険ではなく安定的な一般財源を使用すべきではないか。
- 文部科学大臣の認定する短時間のプログラムについては、在職者を主な受講対象とするのであれば、就職・在職率での効果検証も難しいのではないか。また、ドローン技術活用講座なども、業務上の必要性の有無が企業ごとに異なる以上、個人が判断して受講した場合における企業でのキャリアアップにつながるかどうか不明。
- 文部科学大臣の認定する短時間のプログラムについては、60時間、120時間と時間で切り分けているが、独自性・有用性が不明。
- 裾野を広げる趣旨から、一般教育訓練給付の拡充の対象は、公的職業資格に限るのではなく、一定の要件を満たす民間資格にまで対象を広げて良いのではないか。
- リカレント教育の拡充に当たっては、キャリアコンサルタントの役割が重要になるが、国家資格化だけでなく、キャリアコンサルタントがより活用されるよう、業界検定、キャリアプランニング、キャリアデザインなどを対象講座に盛り込むことなども検討してはどうか。

3. 一般教育訓練給付の拡充の対象講座の訓練効果の評価方法等について

- 質保証の観点から、客観的な訓練効果の評価方法を確立すべきではないか。また、訓練効果の把握・検証を継続的に行う方法を構築すべきではないか。
- キャリアアップ効果をどのように担保するのが課題。在職者が多いと、就職・在職率だけで測るのは難しい。一般教育訓練給付の拡充に際しては、高率給付という観点からの共通性・連続性のある専門実践教育訓練給付で採用している就職・在職率等の代理指標を参照としながら検討すべきではないか。

4. その他の意見について

- 一般教育訓練給付が拡充された場合の上限はどのようになるのか。
- 教育訓練給付を受けるに際して、所得制限を設けるべきという主張もあるが、

キャリア形成支援という観点からは不要ではないか。

- 教育訓練給付の受給者は、在職率が高く、企業の費用負担部分を個人の教育訓練給付に置き換えてしまっているだけの可能性がある。自己啓発に関する費用負担の実情をみていく必要があるのではないか。