

ご議論いただきたい事項と論点案

本研究会で当面ご議論いただきたい事項

- 本研究会では、以下の2点の論点を御議論いただきたいがどうか。
- 議論の順番としては「1」から開始してはどうか。

1 非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について

コロナ禍に対応した特例措置でも非正規雇用労働者の利用が増えなかったことを踏まえ、非正規雇用労働者が働きながらも学びやすい職業訓練の在り方を検討し、試行事業を通じてその効果を検証することにしてはどうか。

【三位一体の労働市場改革の指針】

企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。

2 職業訓練における賃金の変化を把握する手法について

職業訓練の効果を測る指標としては、現在、離職者訓練については就職率、在職者訓練等については事業主からの評価を用いているが、訓練の効果による賃金の変化を把握する手法を検討してはどうか。

【三位一体の労働市場改革の指針】

ハローワークにおいて推薦する職種について、転職前後の賃金を補足・比較する方法を検討する。その上で、転職前後の賃金上昇可能性やその後の熟練度に応じた更なる上昇可能性まで考慮に入れた推薦が行われるよう、制度の運営改善を行う。

「働きながらも学びやすい職業訓練」に関する論点案

1 現状

- 非正規雇用労働者は、企業内におけるスキルアップの機会が少ない。
【職業能力開発基本調査（令和3年）個人調査】
 - ・向上させたい能力・スキルがあると回答した割合：正社員96.1%、正社員以外88.0%
 - ・自己啓発を行った者の割合：正社員44.6%、正社員以外20.4%
 - ・向上させたい能力・スキルがあると回答した内容については、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」（41.5%）が最多、正社員以外では「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」（41.3%）が最多。
- 公的職業訓練における在職者訓練は、企業が申し込んで、労働者に業務に必要なスキルを身につけさせるため数日間の短期間訓練。訓練費用は企業負担。
- 在職者への支援策として「教育訓練給付制度」があるが、対象講座は一定水準以上の資格取得等を前提。助成率は20%～70%。
- 無料で受講できる離職者向け公的職業訓練を在職者が受講するためには、転職（離職）を前提にハローワークでの求職申込が必要。
離職者向け公的職業訓練は、民間職業訓練機関を活用して多様な訓練コースを提供（受講者数で77%に相当。）。
- 離職者向け公的職業訓練は、離職者向けという性格から、平日昼間、決まった時間の受講が基本。シフト制の在職者等でも受講できるよう短期間・短時間の訓練コースの設定も可能となるよう柔軟化。
 - ※1 求職者支援訓練【訓練期間】2か月～6か月→2週間～6か月【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上
 - ※2 求職者支援訓練のコース数及びコース数全体（2,791コース）に占める割合（令和3年度開始コース）
短時間コース数 315コース（11.3%） 短期間コース数 121コース（4.3%） 短期間・短時間コース数 264コース（9.5%）
- 求職者訓練の短期間・短時間の訓練コースの受講者のうち在職者は10%程度（※1）であり、ハローワークの新規求職者に占める在職者の割合（※2）よりも低い。
 - ※1 短期間・短時間の訓練コース（令和3年度開始コース）の受講者に占める在職者割合
短時間コース 12.2%（427人/3,492人） 短期間コース 9.1%（85人/933人） 短期間かつ短時間コース 9.3%（167人/1,798人）
 - ※2 令和3年度27%

2 論点

論点1 受講の対象層、仕上がり像、成果指標

- ① 正社員と正社員以外を比較すると、能力等の向上への意欲を有している者の割合は同程度であるが、実際に自己啓発を行った者の割合は正社員以外は正社員の半数程度になるなど、正社員以外（非正規雇用）に対する支援を考えるべきではないか。
- ② 働きながら学べる職業訓練の仕上がり像（水準）はどのようなものか。
 - ・ 教育訓練給付制度の対象となる講座（一定水準以上の資格取得等（ミドル～ハイレベル）前提）とすることが適切か。
 - ・ キャリアアップを考えると、新たな職種に転換して再就職を目指す離職者向け職業訓練と同程度とすることが適切か。
- ③ 働きながら学ぶ理由が、転職よりも、現在の仕事に必要な知識等を身につけることや、将来のキャリアアップ等であることが多かった場合に、職業訓練の効果について、就職率以外で測る必要はないか。必要がある場合どのような指標が適切か。

論点2 特性を踏まえた職業訓練コースの工夫について

- ① 働きながら学ぶという特性を踏まえると受講日程の思い切った柔軟化や、オンライン訓練のような通所しない実施方法等を検討すべきではないか。
- ② 働きながら学ぶという特性を踏まえると、離職者よりも、受講継続勧奨や、知識等の習得度合の確認が必要と考えるが、どのような取組が効果的か。
- ③ 現行の公的職業訓練では、離職者向けの訓練以外は有料であるが、働きながら学べる職業訓練の費用負担についてどう考えるか。

論点3 対象となる者への周知方法（アクセス）、受講申込方法 等

- ① 転職の意思がない在職者の場合はハローワークを利用しないことから、周知や募集方法についてどの主体がどのように実施することが効果的か。
- ② 離職者訓練ではハローワークによる受講指示・あっせんを行っているが、本訓練の受講申込方法はどのように行えば良いか。

論点4 在職者向けの職業訓練を実施する訓練機関（訓練コース）の選定方法

- ① 幅広い分野の職業訓練をニーズに合わせて機動的に提供していくために民間教育訓練機関を活用すべきではないか。
- ② 現行の公的職業訓練における民間教育訓練機関による提供方法としては、都道府県による委託または独立行政法人による認定により提供しているが、職業訓練の質の担保の観点からも、どのように選定を行えば良いか。

2. 目標

- 三位一体の労働市場改革を進めることで、構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の中に存在する賃金格差を、国毎の経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。併せて、性別、年齢等による賃金格差の解消を目指す。
- また、我が国の場合、これまでは転職前後の賃金を比較すると、転職後に賃金が減少する傾向が見られた。内部労働市場と外部労働市場の形成とそのシームレスな接続により、転職により賃金が増加する者の割合が減少する者の割合を上回ることを目指す。
- 官民でこれらの進捗状況を確認しつつ、改革の取組を進める。

3. 指針の方向性

- 三位一体の労働市場改革を進めるに当たり、その前提として、在職中からのリ・スキリング支援やコンサルティング・助言機能の強化等を含めて雇用のセーフティネット機能を確保・拡充していくことが重要であり、民間の力も活用しつつ、官民一体となったリ・スキリングやマッチング機能の強化が求められる。その際、以下の3つの視点が重要となる。
 - ① 企業内の人事・賃金制度の改革などにより内部労働市場が活性化されてこそ、外部労働市場、すなわち労働市場全体も活性化する。人的資本こそ企業価値向上の鍵との認識の下、個々の企業の実態に応じて、労使による企業内の人事・賃金制度の見直しを中核に位置付けつつ、労働移動に対する不安感等を徐々に払拭するとともに、人への投資の抜本強化などを通じて仮に転職しても将来戻ってきてもらえるような人材を惹きつける企業を増やしていく。
 - ② 今回の改革は、我が国の雇用慣行の実態が変わりつつある中で、働く個人にとっての雇用の安定性を新たな形で保全しつつ、構造的賃上げを実現しようとするものである。働く個人の立場に立って、円滑な労働移動の確保等を通じ、多様なキャリアや処遇の選択肢の提供を確保する。
 - ③ こうした改革を中小・小規模企業の成長機会にもつなげていく。大企業内の人事制度が柔軟なものになれば、例えば、一定期間の中小・小規模企業への出向や副業・兼業等を通じた経験がスキルとして客観的に認識されるようになり、大企業と中小・小規模企業間の人材交流が活発化し、人手不足に直面する地域の中小・小規模企業の人材支援にもつながる。併せて労務費等の価格転嫁対策を徹底的に講じることにより、中小・小規模企業の収益確保に万全を期すとともに、賃上げにつなげていく。また、リ・スキリングなどに関する支援の充実により、経済格差が教育格差を生む負のスパイラルを断ち切り、全ての人が生きがいを感じられる社会をつくることにつなげる。
- 上記の視点を踏まえつつ、以下の改革を三位一体で進めることとする。
 - ① リ・スキリングによる能力向上支援
 - ② 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
 - ③ 成長分野への労働移動の円滑化
- この際、こうした改革には時間を要するものも含まれることから、一定期間ごとに官民でその進捗を確認し、時間軸を共有しながら、計画的に見直しを行っていく。

4. リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 個人への直接支援の拡充

- 国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっており、現在、企業経由が75%（771 億円（人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金））、個人経由が25%（237 億円（教育訓練給付））となっている。これについては、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていく。
- 企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。

6. 成長分野への労働移動の円滑化

(4) 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化

- 公共職業訓練制度については、申請のオンライン化やハローワークの就職データの活用による民間教育訓練事業者の業務の効率化を推進するとともに、現場の民間教育訓練事業者からの意見を直接聴取する仕組みの導入等を速やかに実現する。
- また、ハローワークにおいて推薦する職種について、転職前後の賃金を補足・比較する方法を検討する。その上で、転職前後の賃金上昇可能性やその後の熟練度に応じた更なる上昇可能性まで考慮に入れた推薦が行われるよう、制度の運営改善を行う。

(6) 厚生労働省関係の情報インフラ整備

- 厚生労働省が運営する職場情報提供サイト（しょくばらぼ）の機能強化と利用促進を図る。また、日本版O-NET（job tag）の機能強化と多様な属性の利用者に対する利便性の向上を図る。