

「働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計」の主な論点

1 受講の対象層、訓練修了時に到達すべき水準、成果指標

(1) 対象者と職業訓練修了時に到達すべき水準

- ・ 事業の対象者とその到達すべき水準として、概念としては以下の類型が考えられる。

	事業の対象者	修了時に到達すべき水準
①	有期、短時間などの在職者で ・ 現職で正社員化というキャリアアップを目指す方 ・ 現職と異なる職種に正社員就職というキャリアアップを目指す方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業に必要な技能（高度の技能を除く）及びこれに関する知識を習得 ・ 速やかな再就職及び早期のキャリア形成に必要な技能及びこれに関する知識を習得
②	正社員である在職者で、職場の中核人材（リーダー）などキャリアアップを目指す。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を習得 ・ 中長期的なキャリア形成に必要な技能及びこれに関する知識を習得
③	正社員である在職者で、現職と異なる職種に正社員就職を目指す方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業に必要な技能（高度の技能を除く）及びこれに関する知識を習得 ・ 速やかな再就職及び早期のキャリア形成に必要な技能及びこれに関する知識を習得

- ・ このうち、②は企業内での人材育成が期待される上に、教育訓練給付制度で主体的な学びに対する支援制度が整備されている。
- ・ また、③については、在職中であれば教育訓練給付制度が整備されていることに加え、離職した場合には無料で公的職業訓練が受講できる。
- ・ 一方、①については、統計調査上非正規雇用労働者は企業内での off-JT の対象となる割合が低いなど、職業能力開発の機会が少ないことや、費用負担に制約がある者が多いと考えられることに加え、雇用保険被保険者を対象とした教育訓練給付制度が利用できない者もいる。
- ・ 以上のことから、今回検討している新たな事業については、①を対象としてはどうか。

(2) 成果指標

- ・ 制度の利用目的が、現在の職場でのキャリアアップのケースも十分考えられることから、職業訓練の効果を測る成果指標としては、就職率に加えて、①企業内での正

- ・ 規雇用労働者への転換割合、②賃金水準向上の状況などが考えられるのではないか。
- ・ 自己啓発を実施しなかった人に比べて実施した人の方が「仕事の満足度」が高いという統計調査もあることから、職業訓練受講により仕事に対する意欲が向上した等の受講者の評価という観点も考慮してはどうか。

2 特性を踏まえた職業訓練コースの工夫

(1) 職業訓練の手法、受講日程

- ・ 「働きながら学ぶ」職業訓練は、①勤務時間外の受講であること、②シフト制の非正規雇用労働者の場合は勤務曜日・時間が多様かつ不定であること、を踏まえた訓練日程等にすべきではないか。
- ・ 具体的には、通所日の設定の思い切った柔軟化や、通所が不要なオンライン訓練、受講時間が自由に選択できるオンデマンドのeラーニングの利用を認めるべきではないか。
- ・ 一方、修了時に到達すべき水準の達成に向けた必要な総訓練時間を確保するためには、通所日の設定の柔軟化と併せて訓練期間の長期化も認めるべきではないか。
- ・ 通所日の設定の柔軟化や訓練期間の長期化を認めることは、職業訓練の効果を十分に得られないおそれがあることから、後述する(2)の取組を必須とすべきではないか。

(2) 受講継続や受講効果の向上等に向けた工夫

- ・ (1)に加え、働きながら学ぶという状況下で職業訓練の効果を高めるためには、通常の離職者向けの職業訓練よりもきめ細かな受講継続勧奨や、知識等の習得度合の確認が必要ではないか。
- ・ 上記に対応するため、受講者数に応じた受講支援者の配置が必要ではないか。

(3) 受講費用

- ・ 受講費用については、対象者が非正規雇用労働者である特性から、無料または低廉な費用負担とすることが求められる一方、現行の公的職業訓練では、離職者向けの職業訓練を除き有料となっていることを踏まえて、検討するべきではないか。

3 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

- ・ 「2」にあるとおり、柔軟な手法・日程の職業訓練を提供する必要があることから、民間職業訓練実施機関を実施主体とすべきではないか。
- ・ 職業訓練の質の担保を図る観点からも、「都道府県による委託または独立行政法人による認定を行うことで、民間職業訓練実施機関が行う訓練コースを選定している」という、現行の方法を踏まえるべきではないか。

4 対象となる者への周知方法（アクセス）、受講申込方法

(1) 受講申込み

- ・ 「働きながら学ぶ」職業訓練の対象者は、転職希望者のみではないため、ハローワークの利用を前提とはできないことから、受講者本人が職業訓練実施機関に直接申し込むことを基本に検討すべきではないか。
- ・ 「3」にあるとおり、現行の公的職業訓練の選定方法を踏まえるとなると、都道府県や独立行政法人の役割を検討すべきではないか。
- ・ 一方で、「三位一体の労働市場改革の指針」の中で、ハローワークにおいて在職中からの継続的な支援が求められていることとの整合を踏まえた検討を行うべきではないか。

(2) 周知方法、受講勧奨

- ・ 周知方法は職業訓練実施機関に委ねることを基本に検討すべきではないか。
- ・ 地域の公的団体や職業別のネットワークを通じた周知も行うべきではないか。
- ・ 事業主を通じた受講勧奨も並行して進めるべきではないか。
- ・ 訓練受講の動機付け（モチベーション）を高める取組が必要ではないか。
- ・ 将来のキャリアや、向上すべきスキルがわからない者もいることから、事前の相談支援についても検討が必要ではないか。その際、職業能力を「見える化」できるジョブ・カードを活用することも考えられるのではないか。

5 試行事業の実施の必要性

- ・ 本事業は新しい訓練手法であり、効果の検証などが必要であることから、まずは、モデル事業として実施し、その結果を当研究会に報告した上で制度設計を行うべきではないか。
- ・ モデル事業の実施に当たっては、「2」にあるとおり、柔軟な手法・日程の職業訓練を提供する必要があることを踏まえつつ、職業訓練の効果が得られやすい分野等に限定することも検討すべきではないか。