

中長期的なキャリア形成支援措置の対象とする教育訓練について
(職業能力開発分科会報告書 (案))

第1 はじめに

- 近年の厳しい経済情勢の下、企業における教育訓練は低下・横ばいの傾向にあり、リーマンショック後は、企業の規模を問わず、労働者一人当たり訓練費用が著しく下落する等、人材育成を巡る環境は厳しい状況にある。特に、非正規雇用の労働者については、正規雇用の労働者と比較して企業による訓練の実施状況は低水準にあり、職業能力開発機会は十分でない状況にある。このような中、非正規雇用の労働者の中には、不安定な雇用や低い処遇から抜け出せず、将来への展望を描けぬまま生活の不安を抱えている者が相当程度存在していることから、能力開発機会を拡充して、将来にわたりキャリア形成が図られるようにしていく重要性が高まっている。
- 職業能力開発行政においては、非正規雇用労働者である若者をはじめとした労働者の能力開発を支援するため、これまでも、公的職業訓練のみならず、教育訓練給付制度による自発的な能力開発の支援や、ジョブ・カード制度によるキャリア形成支援、また、助成金による企業内での非正規雇用労働者のキャリアアップの促進等の施策を講じてきたところである。
- このような状況において、日本再興戦略（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）においても、経済のグローバル化や少子高齢化の中で、新たな経済成長のために、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築することとされた。
- 同戦略においては、「非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指す。あわせて、従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への経費助成による支援策を講ずる。」

とされていることから、雇用保険制度に基づく支援措置及び事業主への支援措置について検討することが求められている。

- これらの措置について、労働政策審議会では、職業安定分科会雇用保険部会における検討とともに、本分科会において、支援措置の対象とする教育訓練（以下「対象訓練」という。）の在り方に関する検討を行ってきた。

本支援措置については、非正規雇用労働者を含めた労働者のキャリアアップ、キャリアチェンジを支援するための費用面の支援として、教育訓練給付の拡充により講ずることについて、雇用保険部会において取りまとめがなされているところ、本分科会は、これまでの議論を踏まえ、以下のとおり、対象訓練の基本的な考え方等についてとりまとめる。

- なお、労働者代表委員からは、職業能力開発政策の立案に当たっては、公労使三者による主体的な検討が尊重されるべきであるとの意見があった。

第2 対象訓練の基本的な考え方

- 対象訓練については、当該訓練の受講について雇用保険制度で支援することを踏まえ、再就職の促進、失業の予防・雇用の安定に資する教育訓練であることが必要であるのみならず、特に非正規雇用労働者については、質の高い安定した雇用に繋がり、効果が持続し能力を発揮し続けられる、すなわち中長期的なキャリア形成に資するための訓練機会を十分に提供するものであることが重要である。
- こうした考え方を、①対象訓練の指定基準の設定に活かした上で、②訓練選択の際に実施する個々人のキャリア・コンサルティングもこれを踏まえて行い、適切な訓練受講につなげることが必要である。
- 職業訓練・教育訓練に関する現行制度としては、求職者が受講する公共職業訓練・求職者支援訓練と、在職者と一定の離職者が受講する教育訓練給付の制度とがある。

公共職業訓練・求職者支援訓練は、早期就職に必要な基礎的、実践的な能力のための訓練を、行政があっせんして本人無料・公費負担で受けるものであり、これに対して、教育訓練給付は、多様な分野の資格等を目指すものとして広く設定された訓練から労働者が自発的に選び、費用の一部を自己負担して受けるものである。

従来の教育訓練給付が、教育訓練についてこのように広く対象としつつも、給付の期間等について、非正規雇用労働者等が中長期的なキャリア形成を行うための教育訓練を受けることへの支援としては十分ではなかった場合もあることを踏まえ、今般の支援措置は、特に中長期的キャリア形成に資する専門的、実践的な訓練を労働者が自発的に受けることへの支援を可能にするものと位置づけられる。こうした各制度間の関係の整理を念頭に置きながら、訓練のあり方を検討していくことが必要である。

第3 対象訓練の指定のあり方

- 対象訓練は教育訓練給付と同様、職業能力の開発・向上に資する訓練を対象として、民間教育訓練機関が設定・申請したものについて厚生労働大臣が個別に指定することとし、上記第2の基本的な考え方にに基づき、現行の教育訓練給付の対象訓練の状況も踏まえつつ、効果の高い持続的なものとするべく、
 - ・ 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練
 - ・ その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練（中長期的キャリア形成に資する教育訓練）とすることとして、指定基準を策定することが適当である。
- 今般の支援措置は、現行の教育訓練給付と比較して高額かつ長期間（原則2年、資格につながる等の訓練に限り3年）の給付となることを踏まえ、原則として現行の教育訓練給付の対象となる講座のうち、厳格な基準を設定して上記の考え方に適合するものを対象に絞り込むことが適当である。

なお、今般の支援措置は、支給要件の厳格化やキャリア・コンサルティングの義務化等、現行の教育訓練給付より要件が厳しくなることを踏まえ、現行の教育

訓練給付の対象とするものとの関係に留意しつつ、対象訓練を指定すべきとの意見があった。

○ 対象訓練については、非正規雇用労働者を含めた労働者のキャリアアップ、キャリアチェンジを支援する目的から、キャリア形成と対象訓練のあり方として、次のようなケースが想定される。

- ・ 職業に不可欠・重要な資格を身につけ、専門的に就業するケース
例えば、看護師、介護福祉士、保育士、建築士等の業務独占、名称独占資格の取得を目指す訓練
(キャリア形成例：①非正規雇用であった者が看護専門学校で3年間履修した後、看護師として病院に就職。②在職者が働きながら介護福祉士に向けた通信講座を受講後、資格を得て福祉施設に正規職員として就職)
- ・ 特に実践的な専門能力を、企業等と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かすケース
例えば、情報、環境、観光、商業等の専門学校が企業等と連携して設計する実践的な課程等
(キャリア形成例：非正規雇用であった者が専門学校のWebシステム科の課程で2年間履修後、IT企業に正社員として就職)
- ・ 技術革新や社会の変化等に対応した企業の現場で活かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等を社会人向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かすケース
例えば、社会人向けの大学(院)での実践的なプログラム
(キャリア形成例：技術系研究開発職の在職者が、専門職大学院で技術経営について履修し、修了後、顧客志向の商品開発の考え方の社内への浸透を図りつつ、引き続き研究開発に従事)

○ その際、働きながら受講する非正規雇用労働者などの在職者も含め、性別や地域を問わず、受講しやすい形や内容で教育訓練が提供されることが適当である。

具体的には、現行の教育訓練給付制度においても、看護師に関する講座を始め在職者は通信制や夜間の講座等を受講しているが、今般の支援措置においても、非正規雇用労働者などの在職者の訓練ニーズにあったものが提供されるようにしていくことが適当である。

なお、通信制の講座については、原則としてスクーリングを行うことや、到達度の確認を行うことなどを現行制度においても要件としているところであるが、今般の支援措置については、受講費用に関する給付が、訓練の受講状況を確認の上で定期的（例えば、6月ごと）に支払うこととなることを踏まえ、受講の状況や効果を定期的に確認できる等、より精緻な制度設計を行うことが適当である。

- なお、社会人大学院に関しては、企業から援助を得て受講する者よりも、企業内における安定的キャリアを得るため自発的かつ自費で受講する者が多いとの意見がある一方で、中堅以上の正社員でMBA等の大学院講座を受講する者は雇用保険制度になじまないとの意見があった。
- 対象訓練となる講座については、例えば、同じ資格に係る同程度の内容の講座について、現行の教育訓練給付制度の対象と、重複することはないこととすることが適当である。
- 対象訓練の効果を検証し、効果的な講座を対象としていく観点から、
 - ① 就職につながるかどうか、その後の業務に生かしてキャリアアップにつながるものとなっているかどうか等の点を不断に確認するとともに、
 - ② 対象訓練の実施状況を踏まえて、指定の考え方についても定期的に見直していくことが必要である。
- 今後とも、必要な教育訓練がユニバーサルサービスとして、かつ早期に提供されるよう、例えば、文部科学省において、全国展開も視野に推進されている、産業界のニーズに即した社会人向けの教育プログラムの開発との適切な連携も含め、教育訓練機会の整備が図られるよう働きかけていくことが重要である。

第4 受講に当たってのキャリア・コンサルティングの実施

- 対象訓練の選択に当たり、キャリアアップのために必要かつ有効な教育訓練はどのようなものであるかを相談するため、原則として、本人がキャリア・コンサルティングを受ける方向で、雇用保険部会において取りまとめがなされているところである。

なお、企業の承認を得て給付の申請を行う場合には、キャリア・コンサルティングを受けたことの確認は不要とすることが適当とされているが、企業承認を得る場合であってもキャリア・コンサルティングを行うことは有意義との意見があった。

- この措置を行っていくためには、個々人が、就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練、その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練を選択できるよう、上記のキャリア・コンサルティングを実施するキャリア・コンサルタントについて適切な要件を設けることが必要である。

また、そうしたきめ細かなキャリア・コンサルティングが行われるためには、これまでの取組に加えて、キャリア・コンサルタントの養成・確保を進めることが不可欠である。制度の施行までに資格を有するコンサルタントを養成した上で、必要となる人数のキャリア・コンサルタントに対して知識・スキルを身につけるための研修を行うなど、その質・量の確保のための取組を進めていくことが今後極めて重要と考えられる。

- 真に適切な教育訓練が選択されるために、キャリア・コンサルタントの確保と配置及びキャリア・コンサルティングの実施が、公益性、信頼性の高い主体により行われるべきである。その際、労働局及びハローワークが地域の職業能力開発行政において果たす役割の重要性を考えれば、キャリア・コンサルティングの実施に際してハローワークとの緊密な連携を確保しつつ、行われることが重要と考えられる。

- なお、こうしたキャリア・コンサルティングにおいては、ジョブ・カードを積極的に活用する方向で検討することが適当である。

第5 事業主に対する支援措置

- 従業員が中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力の習得を行う場合に支援する事業主に対する助成（キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金）について、次のとおり拡充することが適当である。
- 支給対象とする教育訓練について、雇用保険制度に係る中長期的なキャリア形成の支援措置と同旨の教育訓練への支援であることから、同様の教育訓練をこれら事業主に対する助成の対象とすることが適当である。
- 現在、事業主が負担した訓練経費及び賃金に対する助成を行っているところ、雇用保険制度に係る今般の支援措置の対象には、比較的長期で費用が高額となる教育訓練が多いことから、一人当たりの支給限度額をより高額とすることが適当である。
- この場合、キャリア形成促進助成金は中小企業を対象としているところ、企業の支出する教育訓練費は大企業においても低下・横ばい傾向にあることや、今般の対象訓練が高額となるものが多く大企業の従業員にとっても負担となり、企業による支援を促進する必要がある。このため、本措置については、キャリアアップ助成金と同様、大企業も対象とすることが適当である。