

教育訓練

中長期的なキャリア形成支援を拡充——分科会の報告書案

TOPICS

2

労働政策審議会職業能力開発分科会（分科会長 小杉礼子・JILPT 特任フェロー）は昨年二月二十七日、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の在り方に関する報告書案をとりまとめた。

それによると、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、現行の教育訓練給付制度を拡充し、とくに非正規労働者については、質の高い安定した雇用につながるため、中長期的なキャリア形成に資する訓練機会を十分に提供することが重要との考えを示した。対象訓練の選択にあたっては原則として、キャリア・コンサルティングの実施を求め、事業主に對する支援では、中小企業を対象としているキャリア形成促進助成金について、大企業も対象に加えることなどが盛り込まれた。

一方、分科会と並行して、財政面から議論を重ねてきた職業安定分科会雇用保険部会（部会長 岩村正彦 東京大学大学院教授）も二月二十六日に、部会報告をとりまとめた。ここでは、雇用保険制度の見直しの方向性が示され、教育訓練給付（受講費の二割支給、上限一〇万円）を拡充し、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受講する場合には、①給付の引き上げ（受講費の四割）②資格

取得の上で就職に結びついた場合には受講費の二割を追加給付（受講費の六割、上限給付は年四八万円）③期間は原則二年、資格につながる場合は最大三年とする基本的な枠組みが示された。報告内容を踏まえた雇用保険法改正法案は一四年の通常国会に提出する予定。一〇月からの施行をめざす。

以下では、支援措置の基本的な考え方をまとめた職業能力開発分科会の報告書案の概要を紹介し、関連する雇用保険制度の見直しについては、部会報告で触れる。

職業能力開発分科会報告書（案）

低下傾向にある企業の教育訓練

近年の厳しい経済情勢のもと、企業における教育訓練は低下・横ばい傾向にあり、リーマン・ショック後は、規模を問わず、労働者一人当たりの訓練費用が低下し、人材育成をめぐる環境は厳しい状況にある。

とくに非正規雇用の労働者は、正規雇用の労働者と比べ、企業による訓練の実施状況は低水準にあり、職業能力開発の機会は十分とはいえない。

こうしたなか、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、将来の展望を描けぬまま生活の不安を抱えている人が相当程

度いることから、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。

非正規のキャリアアップ、キャリアチェンジを

このような状況下、「日本再興戦略」（平成二五年六月一四日閣議決定）においても、経済のグローバル化や少子高齢化のなか、新たな経済成長のためすべての人材が能力を高め、その能力を十分に発揮できる「全員参加の社会」を構築することが求められた。

なかでも、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）」においては、労働移動支援助成金の抜本的拡充に加え、若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直しが掲げられ、「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」と明記。併せて、「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ことが求められた。

中長期的なキャリア形成に資する訓練

こうした状況を踏まえ、分科会では昨年八月から七回の議論を重ねた。

報告書案では対象訓練について、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と指摘し、とく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が、効果が持続し能力が発揮し続けられる中長期的なキャリア形成に資するため訓練機会を十分に提供するものであることが重要との考えを示した。その上で、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人の人材のキャリア・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と指摘する。

専門的・実践的な訓練の受講を後押し

職業訓練や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制度に大別できる。

報告書案では、従来の教育訓練給付は、その対象については広く設定されていたものの、給付の期間等については、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と指摘。その上で、今回の支援措置は、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とするものと位置づけ、制度間の関係の整理を念頭に置きながら、訓練の在り方を検討していくことが必要との考えを示した。

厳格な基準設定と対象の絞り込みを

対象訓練の指定については、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。

指定基準については、現行の教育訓練給付の状況も踏まえながら、効果の高い持続的なものにするため、①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②その効果がキャリアアップにおいて長くいかせる能力の教育訓練——の観点から、基準を策定することを求めた。

その上で、今回の支援措置は、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先の考え方に適合するものに対象を絞り込むことが適当の考えも示した。

資格取得から専門職大学院まで

対象訓練は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
たとえば、看護師、介護福祉士、保育士、建築士等の業務独占、名称独占

資格の取得をめざす訓練（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三年間履修した後、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）

・とく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、現場でいかすケース

たとえば、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二年間履修後、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い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、業務遂行にいかすケース

たとえば、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、終了後、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）

キャリア・コンサルタントの養成・確保も

一方、今回の支援措置では、訓練対象の選択にあたり、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かを相談するため、原則として、キャリア・コンサルティングを受けることが必要とされる。

きめ細かなキャリア・コンサルティ

ングを行うには、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、制度開始までに、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、質と量の確保のための取り組みを進めていくことを求めた。

さらに、真に適切な教育訓練が選択されるよう、キャリア・コンサルタントの確保・配置およびキャリア・コンサルティングが、公益性、信頼性の高い主体により実施される必要がある。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・コンサルティングに際しては、ハローワークとの緊密な連携を確保しつつ、実施されることが重要と指摘する。

助成金を拡充して大企業も対象に

事業主に対する支援措置については、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を拡充する。

現在、事業主が負担した訓練費用や賃金に対する助成を行っているが、今回の支援措置の対象には、比較的長期間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が、企業の支出する教育訓練費は大企業においても低下・横ばい傾向にあり、今回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ることから、大企業も対象に加えることが適当とした。

雇用保険部会報告

一方、雇用保険部会報告では、中長期的なキャリア形成支援について、非正規雇用労働者である若者をはじめ、労働者が技能や知識を身につけて希望する職業に就き、その力を発揮できるような支援することは、積極的な雇用政策として重要と指摘する。

その上で、現在、教育訓練給付により、厚生労働大臣が指定する講座について、受講費用の二〇％を支給しているが、中長期的なキャリア形成に資する教育訓練を受講する場合に限り、全期間の受講費用に関する給付率を四〇％まで引き上げることが求めた。

加えて、訓練修了や資格取得の上で雇用保険被保険者として職に就いている場合に一定割合（二〇％）を上乗せして支払い、訓練効果を担保するためのインセンティブ機能をもつ給付とし、期間は原則二年（資格取得につながる等の教育訓練に限り三年）とした。

なお、高額な訓練で給付額が過大となることを避ける観点から、訓練費用のうち年間八〇万円までを給付対象とした。支給要件については、現行、三年以上被保険者（初回に限り一年）として雇用されることが必要とされるが、新たな支援措置では、期間を一〇年（初回は二年）に引き上げ、給付率の引き上げに伴う安易な複数受講を防ぐ措置を設けることも求めた。

（調査・解析部）