

「学び直し」のための教育訓練給付制度の活用状況

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

人生100年時代に必要な「学び直し」

人生100年時代を迎えるにあたり、出来るだけ長く働くことによって生計を維持することが必要とされている。長い職業生活を送るには、時に「学び直し」(職業能力開発)をしながら、新しい知識やスキルを習得することが求められる場面もあろう。政府においても「人生100年時代構想会議」を立ち上げ、「何歳になっても学び直しができるリカレント教育」の拡充を目指すとしている。

こうした中、実際に働いている人々は、学び直しをどのように考えているのだろうか。

学び直しの実施状況

当研究所が実施した調査により、学び直しの実施状況をみたものが資料1である。なお本稿では「職業能力開発」を「職業に関する能力を自発的に向上させるための学習」とみなし、これを「学び直し」と表現している。具体的には、書籍などによる自学・自習の他、大学等の教育機関やeラーニング等による通信教育の受講などにより、仕事を続ける上で必要な技術や知識、教養を習得することを示している。

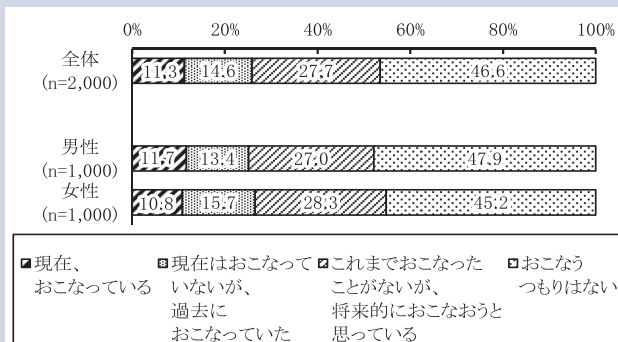
学び直しを「現在、おこなっている」と回答した割合は11.3%、「現在はおこなっていないが、過去におこなっていた」(以下「過去におこなっていた」)は14.6%であり、これらを合わせた「学び直し経験者」(以下同様)は約4人に1人であった。「これまでおこなったことがないが、将来的におこなおうと思っている」(以下「将来おこないたい」)という実施希望者は27.7%、「おこなうつもりはない」(46.6%)と回答した人は約半数にのぼる。

学び直しをしている人は少数派であった。今後、学び直しを推進するためには、まずは企業が社員に求めるキャリアやそのために必要な職業能力を示して学び直しの必要

性を伝えることが重要である。

他方、人手不足の中、生産性向上のために社員の職業能力を開発し強化することは企業にとっても経営上の大きな課題であるが、経営環境の厳しい中、企業のみでの取組では限界もある。人材の質向上は、我が国経済の活力維持の基盤となるため、社会全体で取り組むべき課題といえる。

資料1 学び直しの実施状況(全体、性別)



(出所) 第一生命経済研究所「人生100年時代の働き方に関するアンケート調査」2018年3月(全国の20歳~59歳の正社員男女を対象に、株式会社クロス・マーケティングの登録モニターから性・年代別に各250サンプル、合計2,000サンプルを抽出して実施)。資料2も同じ。

教育訓練給付制度の認知・活用状況

現状、国では「教育訓練給付制度」として、一定の条件を満たす雇用保険の被保険者が国の指定を受けた教育訓練講座を受講した際に負担した費用の一部を助成する制度を導入し、働く人々の主体的な能力開発の取組を支援している*1。

同制度は、働く人々の職業能力の向上を公的に支援する取組であるので、企業によるサポートが受けられない場合でも享受できる。実際、教育訓練給付制度は、どのくらいの人々に知られ、活用されているのだろうか。

学び直し経験者に対して、教育訓練給付制度を活用したことがあるかをたずねたところ、「活用したことがある」は22.7%であった(資料2)。「教育訓練給付制度のことは知っているが、活用したことがない」は45.3%であるので、



これらを合わせた認知率は68%と7割近くにのぼる。

企業規模別に分析をすると、男女ともに「学び直し経験者」の割合は企業規模が大きいほど高く、「おこなうつもりはない」の割合が低いという傾向がみられたが、認知率については、企業規模による差は男性ではあまりみられない。女性については企業規模が大きい方が認知率が高い傾向がみられたものの、299人以下の企業でも6割以上である。小規模企業で働く人々の間でも、教育訓練給付制度に対し一定の認知度があることがうかがえる。

ただし、いずれの属性においても同制度を知っている人のうち、実際に活用した人は3分の1程度にとどまっている。受講内容や受講日時が合わなかったり、手続きが複雑であることなどが背景にあると思われる。利用のしやすさの観点から、制度のあり方を見直してみてもいいのかもしれない。

学び直しをしやすい社会に向けて

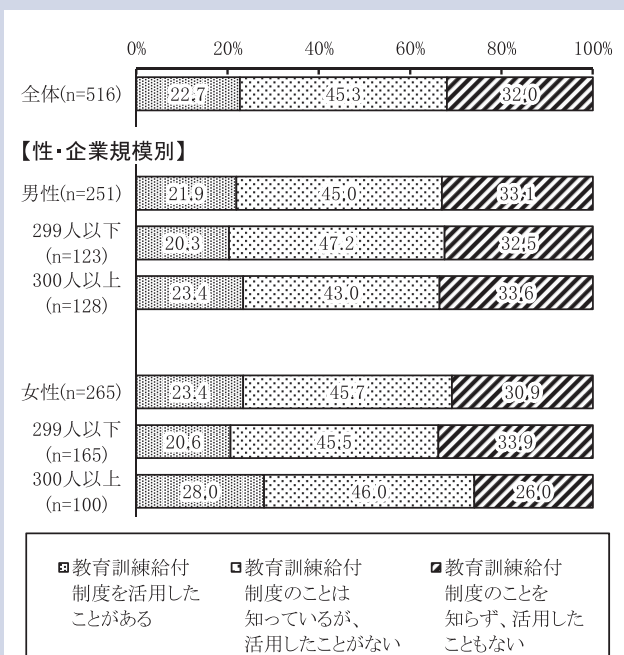
現時点では学び直しの実施率はあまり高くないが、教育訓練給付制度の認知度は、学び直し経験者の中では一定程度あるようだ。しかしながら他方、同制度を知らなかったという人も約3分の1程度いることもわかった。教育訓練給付制度は学び直しのための費用を軽減するものであり、その意味では人々の学び直しを後押しし、促進させる役割を持つものである。まずは、制度に対する認知度を上げることが必要である。

そこで重要なことの一つは、企業による社員に対する情報提供など、学び直しを後押しするような働きかけである。同制度を活用した人の6割以上は自分で調べて受講しており、会社に紹介されて受講した人は2割程度に過ぎないという結果もある。会社が同制度の利用を促すような取組を広くおこなえば、もっと認知度が高まり、潜在的な学び直しのニーズを顕在化させることにも寄与すると思われる。

【注釈】

*1 教育訓練給付制度には「一般教育訓練給付金」と「専門実践教育訓練給付金」がある。前者は1998年に創設され、情報処理技術者資格、簿記検定、介護職員初任者研修修了などを旨とする講座など10,165講座(2016年10月1日現在)があり、受講費用の2割(上限年間10万円)が支給される。後者は中長期的なキャリア形成を支援するために2014年に創設されたもので、看護師や介護福祉士などの資格取得を目標とする養成課程や、教職大学院や法科大学院などの専門職学位課程、クラウド・IoT・AI・データサイエンス、セキュリティといった第4次産業革命スキル習得講座など2,133講座(2018年4月1日時点)がある。受講費用の5割(上限年間40万円)が支給されるが、さらに資格取得等一定の要件を満たすと受講費用の2割(上限年間56万円)が追加支給される。厚生労働省では、専門実践教育訓練給付の対象となる期間を最長4年(現行原則2年ただし資格取得につながる場合は最大3年)に拡充するなど、リカレント教育機会の更なる拡充を検討している(第3回「人生100年時代構想会議」2017年11月30日 資料9)。

資料2 学び直し経験者の教育訓練給付制度の活用状況(全体、性・企業規模別)



(注) 学び直し経験者対象(資料1で「現在、おこなっている」と「現在はおこなっていないが、過去におこなっていた」の回答者)