

「学び直し」のための教育訓練給付制度の活用状況

主席研究員 的場 康子

＜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あたっては、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。すでに的場（2018）において、現時点で学び直しをしている人は少数派であり、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り、その上で情報提供や教育費用などのサポートを強化することの必要性を示した。

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がある。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もいえる。

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り、学び直しを後押しするものといえる。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。本稿では、当研究所が実施したアンケート調査*²により、学び直しの実施状況を踏まえ、教育訓練給付制度の認知及び活用実態を概観する。

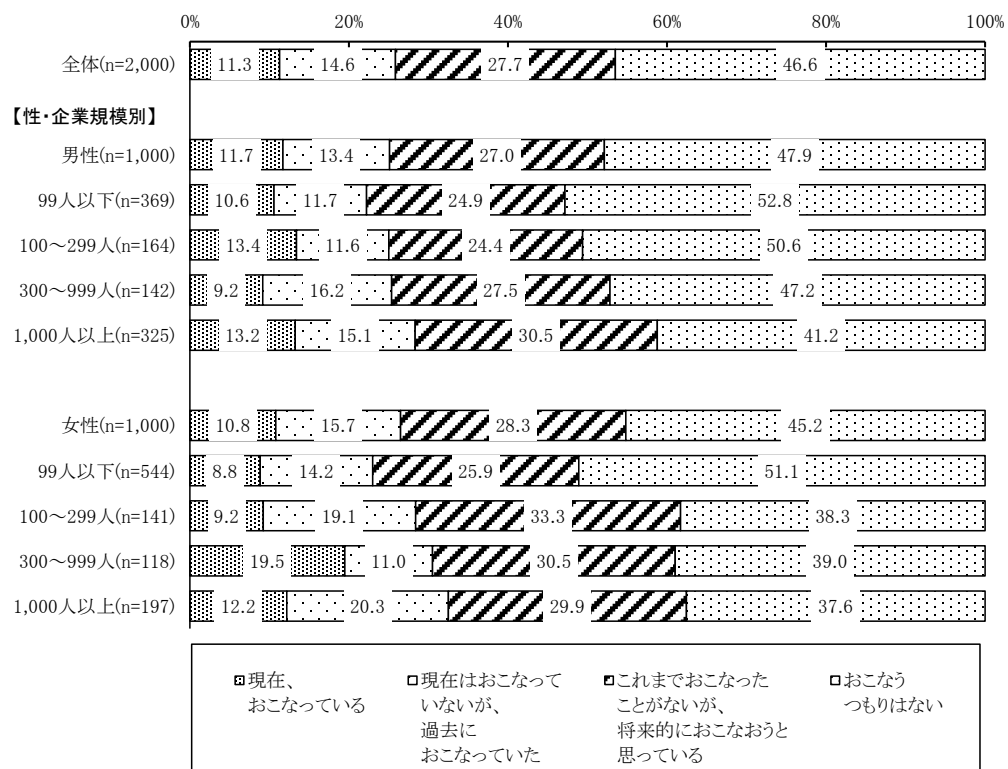
＜学び直しの実施状況＞

学び直しの実施状況について、企業規模別にみたものが図表1である。アンケート調査では、「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、現在の実施状況をたずねた。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。その結果、「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（図表1）。「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」）という実施希望者が27.7%であり、「おこなうつもりはない」（46.6%）と回答した人が約半数にのぼる。

企業規模別にみると、男女ともに企業規模が大きいほど「学び直し経験者」の割合が高く、「おこなうつもりはない」の割合が低い傾向がみられる。企業規模が小さい企業ほど社員一人当たりの教育訓練費が少なく（厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」）、小規模企業ほど従業員に対する教育訓練のサポートをしにくいことも一因と思われる。

図表1 学び直しの実施状況(全体、性・企業規模別)



<教育訓練給付制度の活用状況>

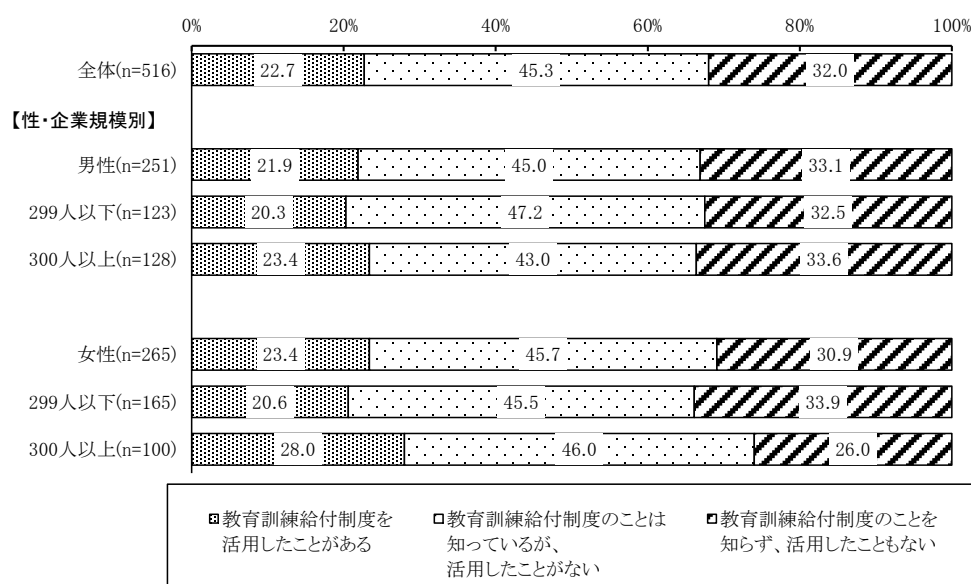
次に、教育訓練給付制度の活用状況を見る。教育訓練給付制度は公的支援なので、企業によるサポートが受けられない場合でも支援を享受できる。実際に、同制度を活用したことがある人はどのくらいいるだろうか。

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（図表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。これを性別にみても、性による差はあまりみられない。また、男女ごとに企業規模別にみると、男性については企業規模による認知率の差はあまりない。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。

図表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)



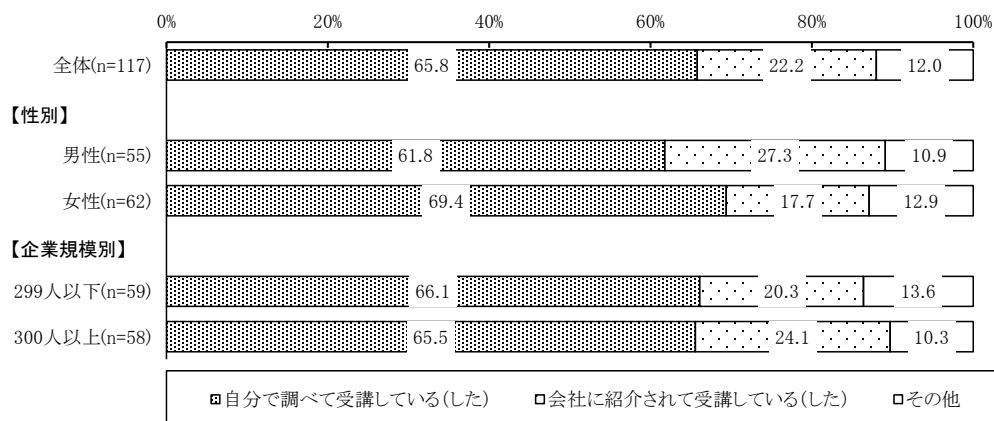
注：学び直し経験者対象（図表1で「現在、おこなっている」と「現在はおこなっていないが、過去におこなっていた」の回答者）

<教育訓練給付制度を活用した経緯>

教育訓練給付制度を活用した人に対し、どのような経緯で活用したかをたずねたところ、「自分で調べて受講している（した）」人が65.8%であり、「会社に紹介されて受講している（した）」人は22.2%であった（図表3）。「その他」には、会社以外の友人や家族に紹介されて受講した人などが含まれている。

性別にみると、女性のほうが男性よりも「自分で調べて受講している（した）」の割合が高く、「会社に紹介されて受講している（した）」の割合が低い。女性の方が会社を通じて受講した人が少ないといえる。企業規模別では、300人以上の企業の方が「会社に紹介されて受講している（した）」の割合が若干高い。

図表3 教育訓練給付制度を活用した経緯(全体、性別、企業規模別)

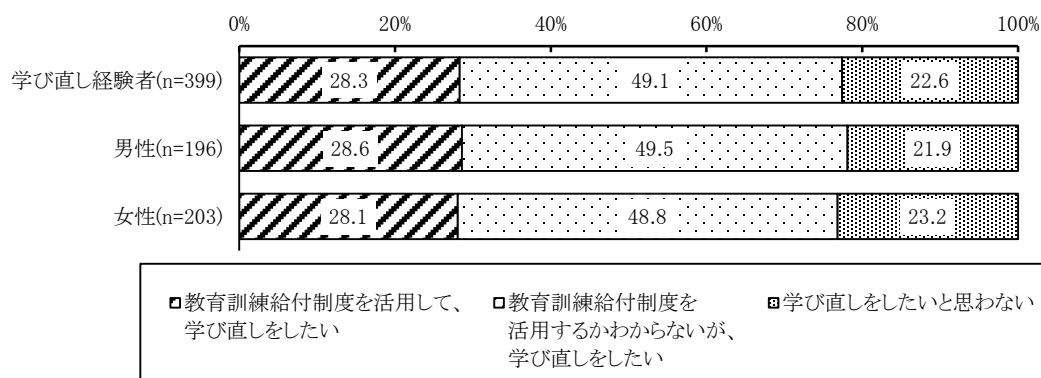


注：学び直し経験者のうち、図表2で「教育訓練給付制度を活用したことがある」の回答者対象

<教育訓練給付制度の活用意向>

最後に、学び直し経験者であるが同制度を活用したことがない人の今後の活用意向についてみると、「教育訓練給付制度を活用して、学び直しをしたい」に28.3%が回答している（図表4）。一定程度、活用意向があることが示されているが、「教育訓練給付制度を活用するかわからないが、学び直しをしたい」に49.1%と約半数が回答している。これは、同制度の内容、受講講座、手続きなどについて、あまりよくわからないためでもあると思われるので、この点を留意し、認知度の向上に向けた普及活動が求められよう。

図表4 教育訓練給付制度を活用して学び直しをしたいか(性別)



注：学び直し経験者のうち教育訓練給付制度を活用していない人が対象。

<学び直しをしやすい社会に向けて>

以上、教育訓練給付制度の認知度や活用状況、活用意向をみてきた。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促進させる役割を持つものである。教育訓練給付制度は、学び直し経験者の中で一定の認知度はあるが、知らなかったという人も約3分の1程度いる。また、知っているも活用しない人も少なくない。まずは、制度に対する認知度を上げることが必要であるが、制度の利用のしやすさに向けて工夫の余地もあるのかもしれない。

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多くは自分で調べて受講している。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。

(ライフデザイン研究部 まとば やすこ)

【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）があり、受講費用の4割（上限年間32万円）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16万円）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）に拡充するほか、雇用保険に加入できない短時間労働者やフリーランスなどを対象に正社員就職を目指す職業訓練コースを充実するなど、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）。

*2 「人生100年時代の働き方に関するアンケート調査」。この調査は当研究所が2018年3月、全国の20歳～59歳の正社員男女を対象に、調査機関（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サンプルを抽出し実施された。

【参考文献】

- ・ 的場康子, 2018, 「長く働き続けるための『学び直し』の実態と意識—「人生100年時代の働き方に関するアンケート調査～学び直しをしていない正社員に注目して—」『Life Design Report』(Summer 2018.7).