

2017年9月8日 全8頁

# リカレント教育で目指す女性の再就職支援

## 専門実践教育訓練給付の利用は広がるか

政策調査部 研究員 菅原 佑香

### [要約]

- 「働き方改革」は、労働生産性や労働参加率を引き上げるため、多様な選択肢の中から個人がライフステージに合った働き方を選べる社会の構築を目指している。本レポートでは、中でも、出産や育児等を理由にいったん離職した女性の再就職に期待が寄せられている点について考える。
- 育児をしている女性の無業者数を見ると、30～39歳層で多く174万人にもものぼる。仮に就業希望を持つ無業の女性が就業できたとなると、例えば35～39歳層の有業率は28.4%ポイント高まる。育児をしている女性の有業率は現在5～6割だが、潜在有業率は全ての年齢層で7割以上である。
- 政府は「働き方改革」の一環として、雇用保険法や関連省令の改正を行い、教育訓練給付金制度の拡充によって、女性の再就職を後押ししようとしている。女性の教育訓練給付のこれまでの受給状況について、例えば、現実的に再就職の一つのタイミングと考えられる40歳前後を見ると一般教育訓練の受講が多く、専門実践教育訓練の受講が少ない。
- 女性の再就職拡大に向け、企業の多面的なニーズに対応していくための専門実践教育訓練の利用が拡大していくか注目されると同時に、教育訓練給付制度を拡充した効果を今後検証していく必要がある。

## 1. はじめに

現在、「働き方改革」は、労働力人口の確保や人手不足の解消が求められる中、労働生産性や労働参加率を向上させていくため、個人がライフステージに合った働き方を選択できる社会を目指している。その中でも、出産や育児等を理由にいったん離職した女性の再就職に期待が寄せられている点について考えてみたい。

出産や育児等を理由に離職した就業希望者への支援の一つとして、「リカレント教育」が注目されている。文部省（1995、現 文部科学省）によれば、『リカレント教育』とは、『学校教育』を、人々の生涯にわたって、分散させようとする理念であり、その本来の意味は、『職業上必要

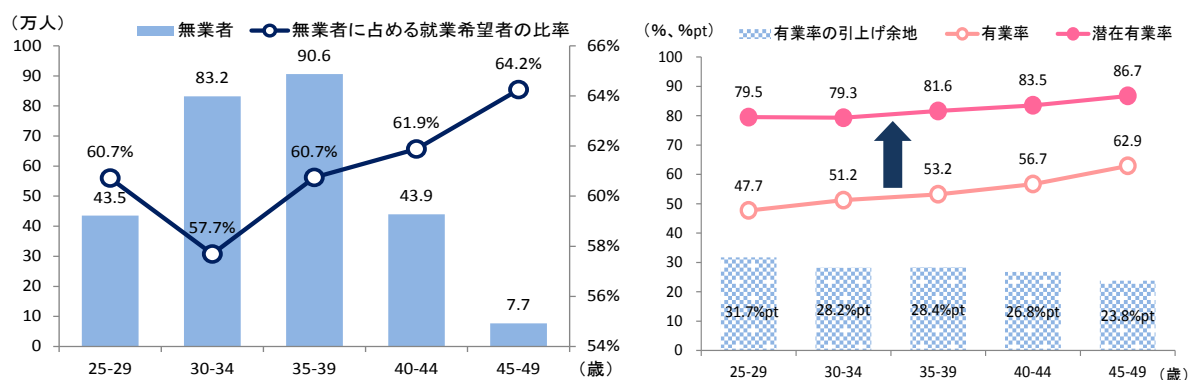
な知識・技術』を修得するために、フルタイムの就学と、フルタイムの就職を繰り返すことである」<sup>1</sup>。最近では、一度社会に出た後や女性が出産や育児等によりいったん離職した後であっても、学び直す環境や再チャレンジする機会の整備が進んできている。

そこで、本稿では、女性の再就職支援の一つとして注目されるリカレント教育や、個人の学び直しを支援する教育訓練給付金制度の拡充策や注目点について整理する。

## 2. 女性の再就職が求められる背景

育児をしている女性の無業者は合計 283 万人<sup>2</sup>おり（2012 年、以下本章同じ）、そのうち出産・子育て期の人が多い 30～39 歳層が 174 万人を占める（図表 1 左図）。また、283 万人のうち 170 万人は就業を希望しており、育児をしている無業女性に占める就業希望者の比率を計算すると、30～34 歳層では 57.7%であり、35 歳以上の層では 6 割を超える。

図表 1 左図：育児をしている女性無業者数と無業に占める就業希望者の比率（2012 年）  
右図：育児をしている女性の有業率と潜在有業率（2012 年）



(注 1) 「育児」とは、未就学児（小学校入学前の幼児）を対象とした育児のこと（孫やおい・めい、弟妹の世話などは含まない）。1 年間に 30 日以上育児をしている場合は「育児をしている」とされる。

(注 2) 有業率＝有業者／人口

(注 3) 潜在有業率＝（有業者＋無業者のうち就業希望者）／人口

(出所) 総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」より大和総研作成

就業を希望しながら育児をしている女性無業者が多いということは、育児と就業の両立をできていない女性が多いということである。実際、育児をしている女性の有業率を見ると、25～29 歳層は 47.7%と 5 割を下回り、45～49 歳層であっても 6 割程度にとどまる（図表 1 右図）<sup>3</sup>。そこで、就業希望の育児をする無業女性が仕事に従事した場合の潜在有業率を求めると、25～

<sup>1</sup> 文部省（1995、現 文部科学省）「平成 7 年度我が国の文教施策」。もっとも、文部省は、「日本では、長期雇用の慣行から、本来の意味での『リカレント教育』が行われることはまれ」であるとし、「我が国では、一般的に、『リカレント教育』を諸外国より広くとらえ、働きながら学ぶ場合、心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、学校以外の場で学ぶ場合もこれに含めている（この意味では成人の学習活動の全体に近い）」と述べている。本レポートは就業しながら学び直しを行うケースではなく、ある時期は完全に離職し、その後に希望通りの仕事に就くケースを増やすための学び直しを考えているから、本来の意味でのリカレント教育に近いと言えるだろう。

<sup>2</sup> 全年齢の合計が 283 万人。図表 1 左図は 25～49 歳について示している。

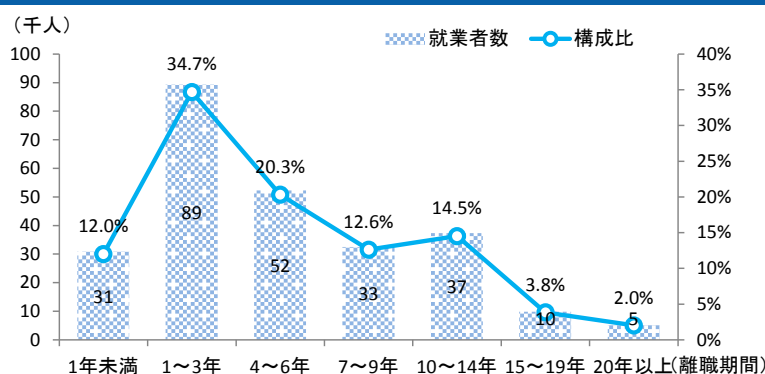
<sup>3</sup> 育児をしている男性は 406 万人いるが無業者は 6 万人にすぎず、有業率は 98.5%である（全年齢の合計）。

29 歳層では 31.7%ポイント、30～34 歳層では 28.2%ポイント、無業者の数が多く就業希望者の割合が 6 割を超える 35～39 歳層では 28.4%ポイントも有業率が高くなる。育児をしている女性は、全ての年齢層において潜在有業率が 7 割以上である<sup>4</sup>。

出産・育児によりいったんは無業となったものの、就業を希望する女性が、再就職して再び仕事に従事できるようになることは、多様な働き手の労働参加率を高めることになる。これは量と質の両面から、労働力人口を底上げすることにつながるものである。

ただし、出産や育児を理由に離職した女性は、離職期間が長くなればなるほど（従って一般的には年齢が高くなるほど）再就職が難しくなると考えられる。前職を出産・育児のために離職した女性の年間就業者数とその離職期間別内訳を見ると、離職期間 3 年以下での就業が約半数を占めており、離職期間が長期だった就業者は少ない（図表 2）。

**図表 2 前職を出産・育児のために離職した女性の離職期間別  
転職就業者数（2012 年）**



(注) 1983 年以降の出産・育児を理由とする離職者について、2011 年 10 月～12 年 9 月に転職就業した者を集計。

(出所) 総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」より大和総研作成

### 3. 個人の主体的な学び直しを支援する教育訓練給付制度とその拡充

#### (1) 一般教育訓練給付と専門実践教育訓練給付の概要

「働き方改革実行計画」では、「大学等における職務遂行能力向上に資するリカレント教育を受け、その後再就職支援を受けることで、一人ひとりのライフステージに合った仕事を選択しやすくする」と明記された<sup>5</sup>。その具体的な方策の一つとして、政府は雇用保険法や関連省令を改正し、教育訓練給付金制度の拡充によって、女性の再就職を後押ししようとしている。

雇用保険法に基づく教育訓練給付金制度とは、働く人の主体的な能力開発の取組みや中長期的なキャリア形成を支援するため、「雇用保険の被保険者である者又は被保険者でなくなつてか

<sup>4</sup> もちろん、就業を希望しているからといって、そのすべてが現実的に就業できるわけではない。就労のための技能を身につけるだけでなく、育児の必要性から無業者となっているケースも多いから保育所の整備による待機児童の解消なども必要だろう。なお、無業で育児をしている就業希望女性のうち、実際に求職しているのは 26.1%にとどまっている（全年齢の平均）。

<sup>5</sup> [働き方改革実現会議決定「働き方改革実行計画」\(平成 29 年 3 月 28 日\)](#)

ら1年以内にある者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付する制度である（図表3参照）<sup>6</sup>。この制度ではこれまでも、妊娠・出産・育児等により教育訓練を開始することができない者については、1年以内ではなく、最大4年まで当該理由により教育訓練を開始することができない日数を加算できる仕組みであった<sup>7</sup>。

図表3 一般教育訓練給付金と専門実践教育訓練給付金

一般教育訓練に係る教育訓練給付金	専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金
支給要件 被保険者期間3年以上（初回の場合は1年以上）で、当該訓練開始日前3年以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。	被保険者10年以上（初回の場合は2年以上）で、当該訓練開始日前10年以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。
給付水準 教育訓練に要した費用の20%相当額（上限10万円）	教育訓練に要した費用の40%相当額（上限年間32万円）を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給。加えて、訓練修了後1年以内に、資格取得等し、被保険者として雇用された（又は雇用されている）場合には、当該教育訓練に要した費用の20%相当額（上限年間16万円）を追加支給（※）。  ※専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者には、基本手当の50%を訓練受講中に2箇月ごとに支給（教育訓練支援給付金。2018年度までの暫定措置）
対象訓練 雇用の安定及び就職の促進に資すると認められる教育訓練。医療・福祉関係、事務関係等幅広く指定されており、現在指定講座数は10,165講座。（2016年10月1日時点）	専門的・実践的であると認められる以下の訓練について指定（指定講座数2,243講座：2016年10月時点）  ・業務独占資格又は名称独占資格のうち、いわゆる養成施設の課程（期間は、1年以上3年以内でかつ取得に必要な最短期間） ・専門学校等の職業実践専門課程（期間は、2年） ・専門職大学院（期間は、2年以内（資格取得につながるものにあつては、3年以内で取得に必要な最短期間）） ・職業実践力育成プログラム（期間は、正規課程は1年以上2年以内、特別の課程は時間が120時間以上かつ期間が2年以内） ・一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とした過程（時間が120時間以上かつ期間が2年以内）

（出所）厚生労働省（2016）「教育訓練給付について」（労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第117回）（平成28年10月17日）資料3）より大和総研作成

教育訓練給付金制度は1998年度に創設され、いくつかの改正を経て現在の制度となった2014年10月からは、一般教育訓練給付金と専門実践教育訓練給付金の二本立てとなっている<sup>8</sup>。

原則として3年以上（初回の場合は1年以上）の被保険者を対象とする一般教育訓練給付金制度は、「働く人の主体的な能力開発の取組を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的」とされたものである<sup>9</sup>。情報、事務、営業・販売・サービス、社会福祉・保健衛生、自動車免許・技能講習、技術、製造など多彩な講座がある。

一方、原則として10年以上（初回の場合は2年以上）の被保険者を対象とする専門実践教育訓練給付金制度は、「働く人の主体的で、中長期的なキャリア形成を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的」とする制度とされている<sup>10</sup>。具体的には、業務独占資格・名称独占資格（いわゆる士業など）を目指す養成施設で行われる訓練や職業実践専門課程（商業実務、工業関係、情報処理、文化、デザイン、動物、スポーツ、自動車整備、土木・建築、衛生関係、

<sup>6</sup> 厚生労働省（2016）「教育訓練給付について」（労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第117回）（平成28年10月17日）資料3）参照。

<sup>7</sup> 雇用保険の被保険者であった者が、離職日の翌日以降1年間のうちに、妊娠、出産等の理由により引き続き30日以上教育訓練の受講を開始することができない場合は、離職日の翌日から受講開始日までの教育訓練給付の対象となり得る期間を、その受講を開始できない日数分、延長することができる。延長するためにはハローワークへの申請が必要である。

<sup>8</sup> このほかに、2018年度末までの時限措置である教育訓練支援給付金（初めて一定の専門実践教育訓練を受ける45歳未満が対象）がある。

<sup>9</sup> 詳しくは、厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「一般教育訓練給付金についてのリーフレット」を参照。

<sup>10</sup> 詳しくは、厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「専門実践教育訓練給付金、教育訓練支援給付金についてのリーフレット」を参照。

服飾・家政、旅行、医療関係、農業関係など)、専門職学位、一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とした課程など、大学や専門学校、民間企業などが提供する様々な講座が指定されている。

2016年4月には日本女子大学の「リカレント教育課程」や関西学院大学大学院の「ハッピーキャリアプログラム 女性の仕事復帰・起業コース」が、2016年10月には明治大学の「履修証明プログラム女性のためのスマートキャリアプログラム」や福岡女子大学の「イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム」といった講座が、専門実践教育訓練給付金の対象に指定された。意欲のある女性が再就職を目指すにあたって、制度的な支援を活用しながら実践的な知識やスキルの獲得がより可能になってきていると言えるだろう。

## (2) 雇用保険法及び関連省令の改正によって拡充される教育訓練給付金制度

教育訓練給付金制度は、女性のリカレント教育など個人の主体的な学び直し講座の受講支援の目的のもと、2018年1月から以下のように拡充される<sup>11</sup>。これらの改正は、女性の学び直しに際しての経済的負担を軽減させ、女性が再就職するにあたり教育訓練給付金制度を利用することで自らの人的資本を高め、より希望に沿った職に従事できる機会を増やすことが期待されるものである。

### ①教育訓練給付の受給可能期間の延長

- ◆教育訓練給付について、出産、育児等のやむを得ない事由により教育訓練を受講できない場合に受給を可能とする期間を、現行の最大4年から最大20年に延長する。

### ②専門実践教育訓練給付の拡充

- ◆2回目以降の専門実践教育訓練給付の支給要件期間等を、現行の10年以上から3年以上に短縮する。
- ◆専門実践教育訓練給付の支給率を現行の40%から50%（資格取得等したときは現行の60%から70%）に引き上げる。
- ◆専門実践教育訓練給付の年間上限額を現行の32万円から40万円（資格取得したときは現行の48万円から56万円）に引き上げるとともに、10年間で支給する額は168万円を限度とする。

特に、受給可能期間を最大4年から最大20年に延長したことは、大きな変更点である。本来、育児と就業の両立にあたっては、離職せずに働き続けられるのが望ましいケースが多いだろう。だが、それが現実的に難しいケースや育児期間中は一時的に仕事を離れることを望むケースも

<sup>11</sup> [厚生労働省\(2017\)「雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に課する省令案概要」\(労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会\(第124回\)\(平成29年4月18日\)資料1-2\)](#)を参照。なお、今回の拡充にあたっては、この省令の施行後、教育訓練給付の率と上限額の水準について今回の改正前の水準とすることを含めて検討を加え、その結果に基づいて、この省令の施行後5年以内に必要な措置を講ずるとされた。

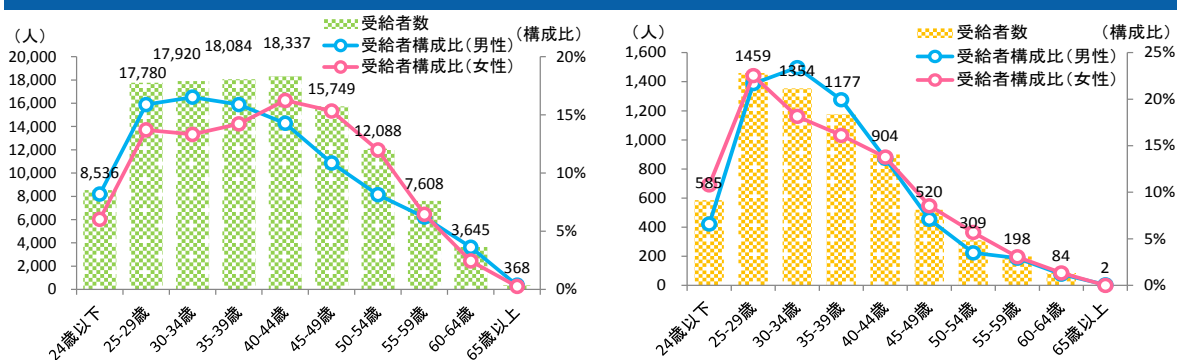
ある。離職後に育児等でブランクがあれば、能力を向上させ、再就職を実現できるようにするために、教育訓練が必要となるケースが出てくる。2016年12月の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会の報告とりまとめでは、受給可能期間の延長は離職後10年までとされていたが、その後の国会審議において、必ずしも10年ではカバーできない場合もあるのではないかとの質問に対し、塩崎恭久厚生労働大臣が期間のさらなる延長について検討を指示すると答弁した経緯があり<sup>12</sup>、最終的に省令では20年と規定された。

専門実践教育訓練給付は、以下で述べるように一般教育訓練給付と比較して受給者が少ない状況にあり、給付率や上限の引上げで受給者数が増えるか注目される。先述したように、出産や育児でいったん離職してしまうと女性の再就職は難しく、なかなかキャリアアップできるような職に従事することは難しい現実がある。教育訓練給付金制度は、こうした状況に答えていくことが求められている。

#### 4. 専門実践教育訓練給付の利用が進むかに注目

教育訓練給付金制度の受給者数の現状を確認すると、2015年度の一般教育訓練給付金の受給者数は120,117人（うち女性は60,163人）、専門実践教育訓練給付の受給者数は6,592人（うち女性は3,587人）であり、男女比はほぼ半々である。ただ、図表4左図に示したように、一般教育訓練給付金の受給者構成比の山は、男性では30～34歳（16.5%）にあるのに対し、女性は40～44歳（16.2%）に山があり、40～49歳層で女性全体の3割を占める。専門実践教育訓練給付金の年齢別に見た受給者数の分布は、男性は一般教育訓練給付と同様の傾向が見られるが、女性は25～29歳層という若年層が22.5%を占める（図表4右図）。

図表4 左図：一般教育訓練給付の受給者数と受給者構成比（2015年度）  
右図：専門実践教育訓練給付の受給者数と受給者構成比（2015年度）



(注) ここで受給者構成比は、受給者数の年齢別の分布を示している。

(出所) 厚生労働省「雇用保険事業年報」「雇用保険業務統計」などより大和総研作成

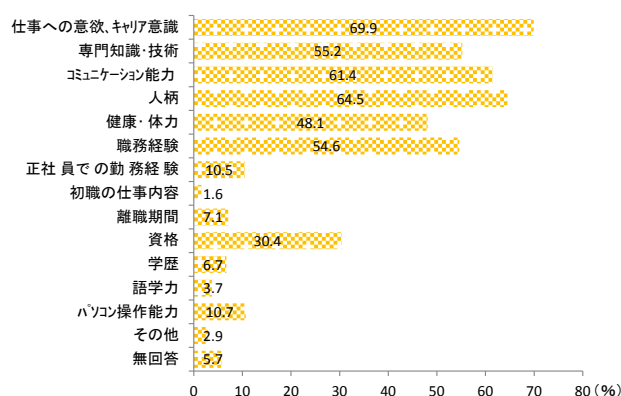
すなわち、女性に限られないが、育児が一段落して再就職を目指すタイミングとも思われる30歳代後半や40歳前後以降に専門実践教育訓練給付が幅広く利用されているという状況にはなさそうである。女性受給者の特徴は、40歳以降の層が一般教育訓練を受講するケースが多いと

<sup>12</sup> 2017年3月23日の参議院厚生労働委員会における、山本香苗議員と塩崎恭久厚生労働大臣の質疑を参照。

いう点にある。離職期間の長短にかかわらず、意欲と能力のある女性が求職活動を行う上で、受給可能期間の延長や給付率・上限額の引上げが行われる教育訓練給付制度がいっそう効果的に活用されることが望まれる。

また、筆者が特に注目したいのは、育児等で離職期間が長期化した女性による専門実践教育訓練の利用が広がるかどうかである。前述した日本女子大学など高等教育機関によるプログラムは狭い意味での専門知識の習得にとどまるものではなく、女性のポテンシャルを發揮し、ビジネスを進める上での幅広い技能を獲得することを目指しているとみられる。図表 5 は企業が正社員の中途採用の際に重視していることを示したもののだが、「仕事への意欲、キャリア意識」が 69.9%と最も多く、「専門知識・技術」、「コミュニケーション能力」と続く。こうした企業の多面的なニーズに対応する内容の講座について教育訓練給付制度上での指定を増やし、再就職を希望する女性の利用を拡大させていくことができれば、女性の働き方は大きく変化するだろう。

**図表 5 正社員の中途採用で企業が採用の際に重視していること（複数回答）（2014年）**



（出所）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2015）「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業（平成 26 年度厚生労働省委託調査）（企業アンケート調査結果）」より大和総研作成

今回の教育訓練給付金制度の拡充が、個人ベースの自己啓発で終わるのではなく、社会全体として再就職の拡大につながっていくかどうかについては、受給者のその後の就職率をタイムリーに把握するなど、効果を検証していく必要がある<sup>13</sup>。最近の政策の潮流は EBPM（Evidence Based Policy Making、証拠に基づく政策立案）の推進にある。統計等データを用いて事実の把

<sup>13</sup> 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会では、「教育訓練給付についてですけれども、雇用保険を財源とする制度を拡充する以上、今回の拡充内容が質の高い雇用への再就職に結び付いたか、しっかりと検証が必要であると考えています。また、こうした効果の検証に加えて、講座の全国的な整備状況や時点時点での財政状況等も踏まえつつ、将来的には、現行の水準に戻すなどの見直し議論が発生することは十分にあり得ると受け止めています。教育訓練については雇用保険制度の枠内にとどまらず、職業能力開発施策全体からの議論が必要であって、雇用保険を財源とする訓練は、その 1 つのオプションに過ぎないという視点を忘れてはならないと思います」（2016 年 12 月 2 日、第 120 回における三島委員の発言）、「今回、適用対象は拡大することになりますが、どれだけの人数がいらっしゃるか分かりませんが、あくまで良質な雇用への再就職に結び付けるための訓練であるということで、一定程度時間が経過した際に効果の検証を是非していただきたいと思います」（2017 年 4 月 18 日、第 124 回における村上委員の発言）などの議論が労働者代表委員からもなされている。

握と政策効果の測定・評価を行い、制度のさらなる改善に活かすことは、教育訓練給付制度による女性の再就職支援にもあてはまる。

## 5. おわりに

2014年度の厚生労働省の委託調査<sup>14</sup>によれば、出産・育児等を機に離職し、その後再就職した女性のほとんどは離職時に再就職の意向を有していたという。また、現在、正社員である女性の36.6%、現在フルタイム勤務の非正社員である女性の29.1%は、離職当時に「(仕事を辞めた後、)すぐにでも就業したいと思っていた」と回答している。離職期間は短い方が望ましいとすれば、教育訓練自体も育児との両立をしやすい必要があるだろう。

女性の再就職支援は、労働力人口の確保や、人手不足の解消に向けて、政府が力を入れている重点施策の一つである。もちろん、女性が仕事と家庭を両立して就業継続できる職場環境を整えることや、男性の家事・育児参加を高めることが最も重要なことである。しかし、それと同時に既に仕事を辞めてしまっている女性の再チャレンジが可能な社会の構築も、一人ひとりの意欲や能力、ライフステージに応じた、多様で柔軟な働き方を実現する上で極めて重要である。せつかくの前職での就業経験と現在の就業意欲が活かされることなく無業状態が長期化することがないように、各人の希望にあった早期の再就職への後押しが、今後より一層求められる。

<sup>14</sup> [三菱UFJリサーチ&コンサルティング\(2015\)「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業\(平成26年度厚生労働省委託調査\)\(労働者アンケート調査結果\)」](#)