

日本成長戦略会議人材育成分科会（第2回）
兼 人材育成システム改革推進タスクフォース
（第4回）
【経団連提出資料】

2026年2月26日

一般社団法人 日本経済団体連合会

- リスクリング・リカレント教育は、個人の継続的な能力向上を通じて、個人の成長や自己実現を促し、それが企業の成長、ひいては産業・国全体の成長につながるものと認識。
- 働く一人ひとりが自らの適性や希望に基づき主体的にキャリアを築く『キャリアオーナーシップ』の発揮が求められる。
- 自律的な学びを実現するためには、政府・企業が学ぶべき方向性を示すとともに、学びを支援する環境整備を行うことも重要。
* p 2 ~ p 4
- リスクリング・リカレント教育を社会全体に広げるには、学び直しへの機運醸成とともに、大学にも組織的な対応を期待。
* p 5 p 6

- 働き手のリスキリング・リカレント教育を推し進めるためには、企業の取り組みとともに、政府による環境整備と後押しが不可欠

個人

- ・ 適性と希望に基づく選択
- ・ 主体的な学び直し



政府

- ・ 産業構造変化を踏まえたスキルの可視化
- ・ 教育訓練給付、職業訓練制度の充実

企業

- ・ 学びへの投資（能力開発支援等）
- ・ 学びを活かす社内制度（社内公募制等）
- ・ ジョブ型雇用（必要なスキルの明確化）

経団連「『労働移動の積極的な推進』実現に向けたアクションプラン」（2025年11月）より抜粋

（2）働き手に対する支援・給付

- 雇用保険の教育訓練休暇給付金（新設）と教育訓練支援融資制度（新設）の周知・運用・効果検証
- 雇用保険の一般教育訓練給付金の支給要件緩和

- 国による働き手への直接支援では、雇用保険被保険者を対象とした「教育訓練給付（一般・特定一般・専門実践）」と新設の「教育訓練休暇給付」が存在。
- 指定講座受講費用の一部支給する一般教育訓練給付金の支給要件（利用時に被保険者期間3年以上、前回利用から3年超の間隔）の緩和により、在職時の能力開発・スキルアップの促進、人材の早期戦力化・高度化が期待。

	一般教育訓練給付金	特定一般教育訓練給付金	専門実践教育訓練給付金		教育訓練休暇給付金
対象	<ul style="list-style-type: none"> 雇用保険の被保険者期間が3年以上（初回の場合は1年以上）の在職者等 			対象	<ul style="list-style-type: none"> 雇用保険被保険者
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> 受講費用の20%（上限年間10万円） 	<ul style="list-style-type: none"> 受講費用の50%（上限年間25万円） 	<ul style="list-style-type: none"> 受講費用の最大80%（上限年間64万円） 	支給要件	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練のための休暇を取得すること 被保険者期間が5年以上あること
資格講座（例）	<ul style="list-style-type: none"> TOEIC、日商簿記、Microsoft Office Specialist 365 など 	<ul style="list-style-type: none"> 介護職員初任者研修、大型自動車第一種免許、税理士 など 	<ul style="list-style-type: none"> 看護師、介護福祉士、キャリアコンサルタント、MBA など 	給付内容	<ul style="list-style-type: none"> 離職した場合に支給される基本手当の額と同じ 給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか

- 雇用保険被保険者以外を対象とした「リスキリング等教育訓練支援融資」（新設）は、教育費だけでなく訓練期間中の生活費も融資対象。一定の要件を満たせば一部返済が免除。
- 新設の教育訓練休暇給付金とリスキリング等教育訓練支援融資の周知等が重要。
- 離職者向けには、離職者訓練（雇用保険受給資格のある求職者）と、求職者支援訓練（雇用保険受給資格者以外の求職者）による支援あり。

リスキリング等教育訓練支援融資		離職者訓練	求職者訓練
対象者	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用保険被保険者以外の者 ※雇用保険の適用がない雇用労働者や離職者、雇用保険の受給が終了した離職者、雇用されることを目指すフリーランス等 	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用保険受給資格のある求職者 	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用保険未加入者または受給終了後の求職者
融資対象	<ul style="list-style-type: none"> • 教育訓練費用および生活費 	<ul style="list-style-type: none"> • 国・地方自治体 	<ul style="list-style-type: none"> • 民間教育訓練機関等
融資内容	<ul style="list-style-type: none"> • 貸付上限：年間240万円（最大2年間） • 利率：年2% 	<ul style="list-style-type: none"> • 費用 <ul style="list-style-type: none"> • 無料 ※テキスト代等は自己負担 • 内容 <ul style="list-style-type: none"> • 製造や建築、ITなど実践的な技能 • 訓練期間 <ul style="list-style-type: none"> • 概ね3ヵ月～2年 	<ul style="list-style-type: none"> • 費用 <ul style="list-style-type: none"> • 無料 ※テキスト代等は自己負担 • 内容 <ul style="list-style-type: none"> • 基礎コースと実践コース（介護系、情報系など） • 2～6ヵ月
その他	<ul style="list-style-type: none"> • 教育訓練修了後に賃金が上昇した場合は、残債務の一部を免除 	<ul style="list-style-type: none"> • 生活支援 <ul style="list-style-type: none"> • 雇用保険の基本手当+受講手当（500円/訓練日）等 	<ul style="list-style-type: none"> • 受講手当（月10万円）+通所手当等

➤ 社会人・企業ニーズに応える柔軟かつ実践的なプログラムの導入

- ① 社会人が受講しやすい、柔軟な形態（時間・場所・期間）のプログラムの充実
 - ・ オンライン・ハイブリッド型の活用、短期間・モジュール型の設計（10頁参照）
 - ・ 学修成果を可視化する仕組み（マイクロレデンシャル*等）により、学び直しの成果がキャリアにつながる環境を整備
 - ・ マイクロレデンシャルの修士課程への接続（モチベーションを高める）
 - ・ 個人が自らの学修歴を生涯にわたり蓄積・活用できる仕組みの導入

- ② 産学連携による教育プログラムの構築
 - ・ 大学と企業（単一or複数）が連携し、企業ニーズを踏まえた教育プログラムを協働で策定（協定等を通じて企業から資金の呼び込み）
 - ・ 個人の自助努力にゆだねるのでなく、企業の人材戦略と連動した体系的なリスキリング・リカレント教育の構築

*マイクロレデンシャル

学位よりも細かく区切られた学修単位であり、大学や民間教育事業者等が学修成果を認証する仕組み

- 大学は、リスキリング・リカレント教育を「教育・研究活動」に改めて位置づけ、組織的・継続的に取り組むための経営改革を断行
- 政府は、全学的に取り組む大学を評価・支援

① 全学的な体制整備

- 大学横断的・組織的な対応体制の構築、学内の複数分野の知を組み合わせた教育プログラムの設計
- 産学連携を円滑に進めるためのコーディネーター機能の強化

② 財源の確保や教員の配置、評価・処遇の見直し（大学の経営改革）

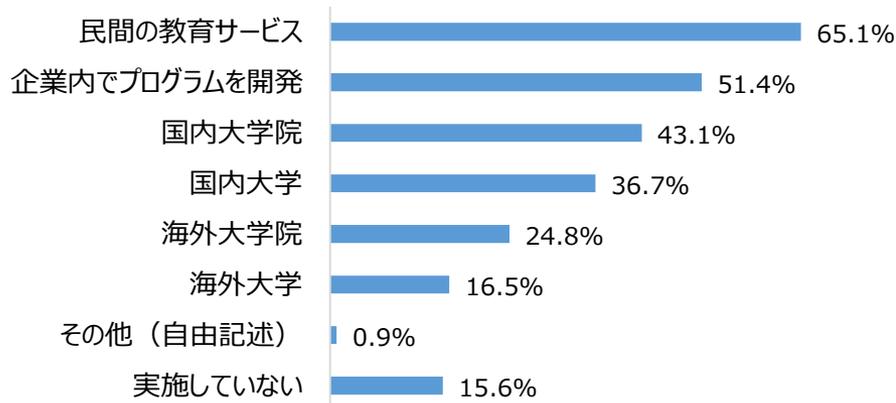
- リスキリング・リカレント教育に関わる財源の確保、教員の配置、社会人教育への貢献、産学連携への関与、教育プログラムの企画・運営等が評価される仕組みを整備

③ 全学的に取り組む大学への評価・支援

- 大学横断的な体制の有無（組織再編、新たな教員配置、企業連携の人員確保、一元的な情報提供等）、産学連携プログラムの構築等を把握し、取組みを進める大学を評価・支援

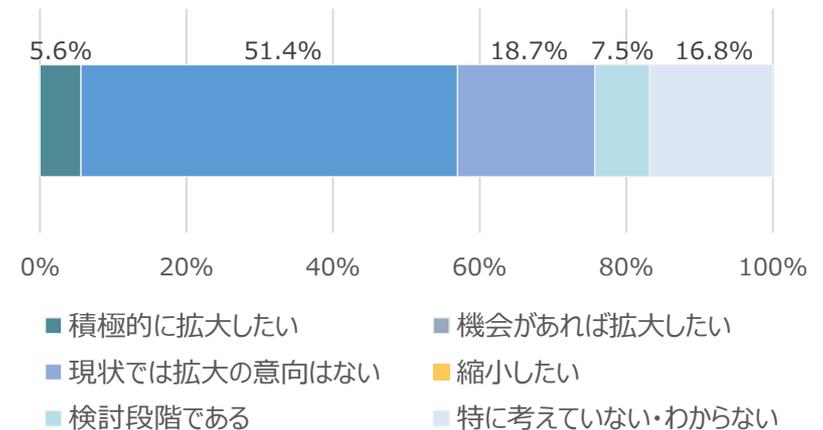
- 民間の教育サービスを活用する企業が最多（65.1%）。国内大学院・大学を活用する企業は4割前後。
- リカレント・リスキリング教育における大学の活用を拡大する意向のある企業は57%。

【連携機関】



(n=109)

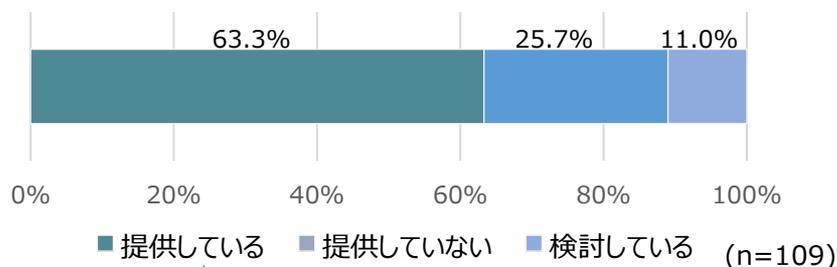
【リスキリング・リカレント教育に関する大学の活用についての今後の意向】



(n=107)

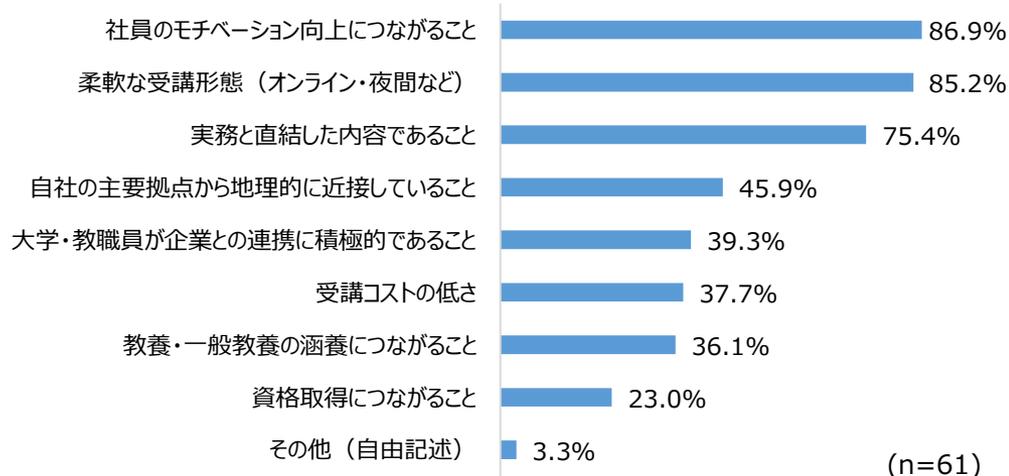
- 支援策や受講のインセンティブを提供する企業は63.3%。金銭面のサポートや学習ツールの提供を実施。
- 大学と連携する上で重視する要素は「社員のモチベーション向上につながる事」が最多（86.9%）。次いで、「柔軟な受講形態」（85.2%）、「実務と直結した内容」（75.4%）。

【従業員のリスキリング・リカレント教育を促進するための支援策や受講のインセンティブ】



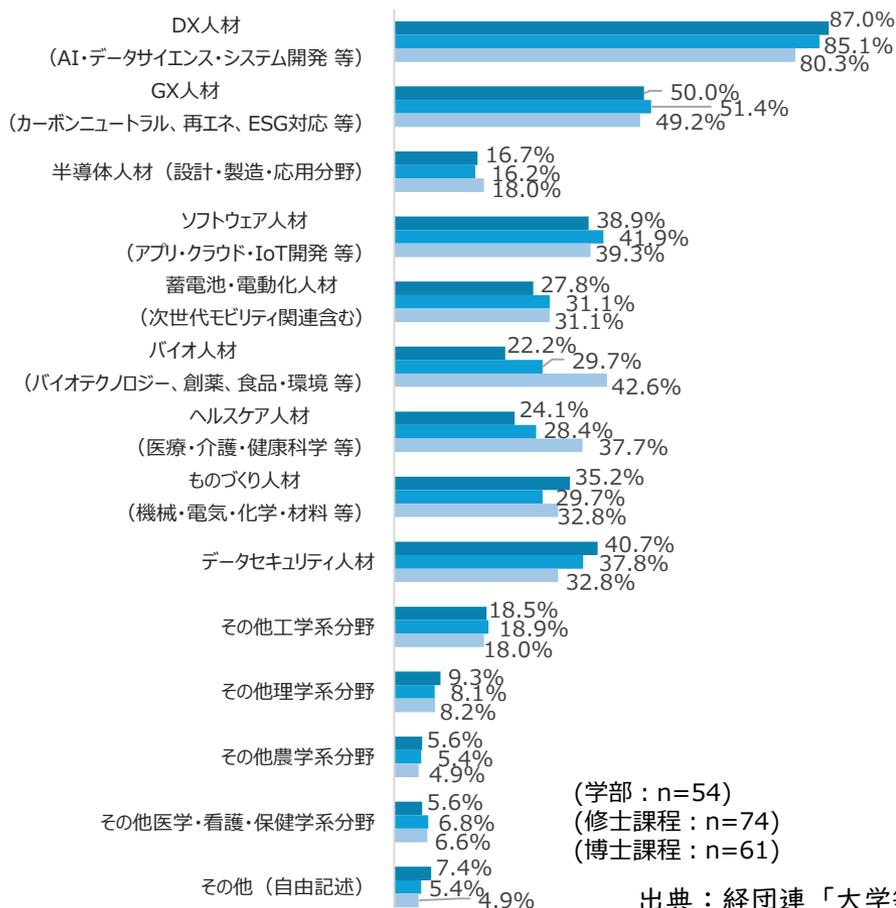
- 受講料／大学院等の学費の補助・負担、報奨金の支給
- 大学院・留学などの派遣制度の提供
- オンラインを含めた学習ツール（内部・外部）の提供、学習プラットフォームの整備・構築
- 学習時間の確保（休暇付与、就業時間の受講等）

【大学と連携する上で重視する要素】

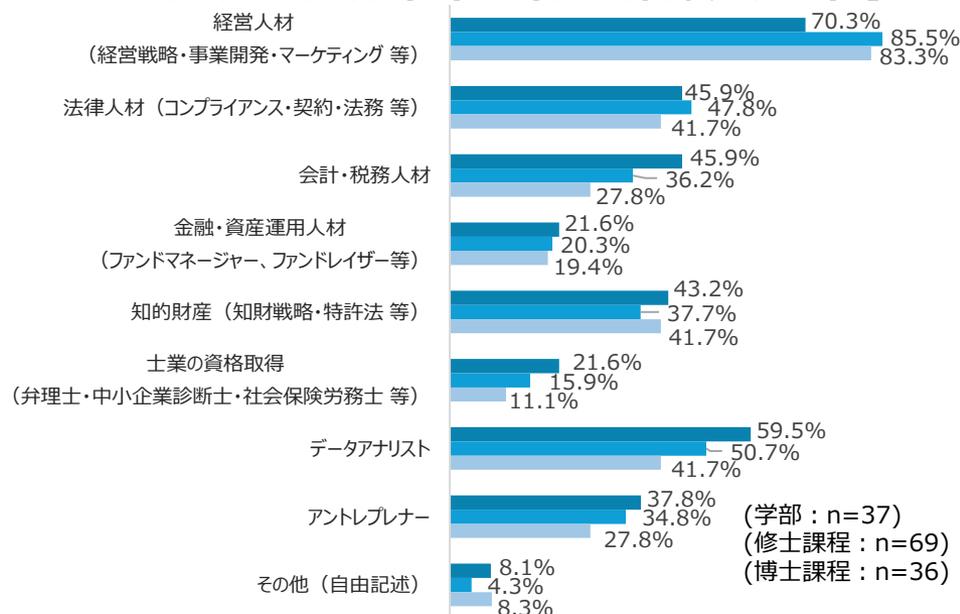


- ▶ 技術系人材では、DX人材はいずれのレベルでも需要が高く、バイオ人材・ヘルスケア人材は博士課程レベルの需要が高い。
- ▶ ビジネス・専門職系人材では経営人材は修士・博士レベルでの活用が期待されている。会計・税務人材やデータアナリストは学部レベルの需要が高い。
- ▶ 基礎的な社員教育としては、基礎的なDX・AIの知識習得が期待されている。

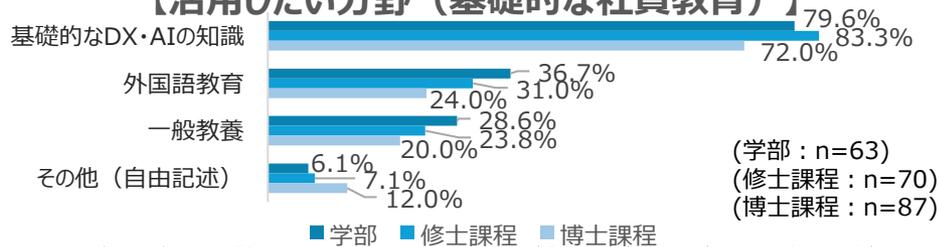
【活用したい分野（技術系人材）】



【活用したい分野（ビジネス・専門職系人材）】

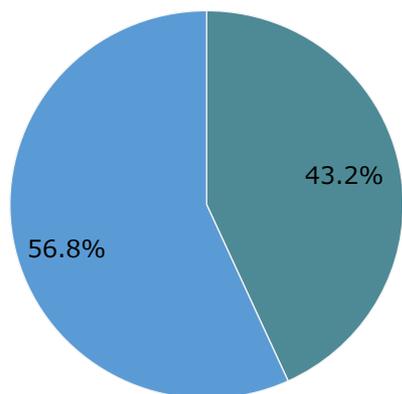


【活用したい分野（基礎的な社員教育）】



➤ 前頁で回答した期待感を大学側に伝えている企業は43.2%。

【前頁で回答した期待感を大学側に伝えているか】



(n=95)

■ 伝えている ■ 伝えていない

【伝えていない理由】

- 伝える機会がない
- 大学との接点が無く窓口が分からない
- 現時点では民間サービスおよび社内研修を活用している
- 大学を活用するか否かは従業員個人に任せている

【大学や政府に期待する支援や制度整備】

- 社会人でも通いやすいプログラムの実施（オンライン／夜間・休日の開講／モジュール型や単科履修、短期集中型プログラム）
- 座学ではない実際的な視点でのプログラム、・実務に直結するプログラムの充実
- 学習内容の認定制度など、大学が社会人に向けて行う教育プログラムの社会的認知度（評価）を高める取組み
- 積極的な情報提供
- インセンティブ付与（資格取得要件を満たす等）

Keidanren

Policy & Action