

第 72 回職業能力開発分科会（10 月 30 日）で出された
主な意見について（学び直しの支援措置関係）（未定稿）

- 学び直しの対象とする訓練の具体的な認定基準をもっと明確にすべき。業務独占資格や名称独占資格を全て対象としてしまうのはやや乱暴ではないか。ニーズがある資格や人数が社会的に不足している資格にするなど、メリハリを効かせて高率給付の対象にふさわしいものとするべき。
- 学び直しと他の訓練との違いについて精査が必要。要素の違いを整理して示すべき。想定する対象者数や対象年齢なども整理した方がわかりやすい。
- 訓練の指定に当たり、就職率などの定量的なデータを基にして、一定の基準や尺度を検討する必要がある。趣味的なものが含まれると濫給が発生するおそれがある。
- モラトリアムの期間として大学院に通うような状況が起きて、かえってキャリア形成が阻害されるおそれがあるのではないか。
- 学び直しの手続としてキャリア・コンサルティングを実施するとしても、それぞれの資格がどのように職業に結び付くかという知識を持っているキャリア・コンサルタントは少ないのではないか。キャリア・コンサルタントの育成にどのように取り組んでいくのか。
- 政策介入としては、資金制約に直面して学びたくても学べない人に対して支援する方が適当。特に類型Ⅱの大学院等については、金銭的にも恵まれていることが想定される中堅以上の在職者などが対象であり、公的支援が必要なのか。
- 在職者の類型Ⅱの大学院等は、本来は企業派遣でやるべき話であるので、学び直しの制度を作ると、企業派遣の肩代わりになってしまうのではないか。失業の予防という観点を中心に、対象層などを整理すべき。
- 企業側も労働者のキャリアアップは支援したいと思うが、転職してしまうおそれがあることがネックである。個人や企業で必要な人がやればよい話だと思う。
- 学び直しの対象とする分野と日本再興戦略の関係はどうなっているのか。成長分野との関係はどうなっているのか。
- 学び直しが恒久的な措置であるとすれば、いきなり間口が広すぎる制度にするのはいかがかと思う。失業なき労働移動ということに焦点を当て、成長産業などに重点を置いて対象として、効果を見ながら対象をだんだん広げていくというやり方もあるのではないか。

- 学び直しの指定基準は、一度労使で合意したもので永続的にするのではなく、費用を負担する労使で定期的に検証して見直しをしていくべきではないか。
- 事業主に対する助成措置の検討についても、政策的な必要性や狙いを示してほしい。
- どのような者に給付を行うのかという入り口の議論とセットで議論しないと変な話になってしまう。前提として、財源として雇用保険でやるべき話なのかということを議論しないと中身の議論には入れない。一般財源でやるなり、二事業でやるなりで考えるべきではないか。
- 基本手当の充実について議論せずに、学び直しについて議論するのは適当か。自発的な離職の場合、基本手当は3ヶ月で合計50万ほど。一方で学び直しは120万円くらいもらえる。訓練は有意義だと思うが、雇用保険制度、雇用保険財源で学び直し支援を行うのはアンバランスであり、違和感がある。
- フリーターやアルバイトの人が短期間だけ雇用保険に加入した場合でも学び直しの対象とするかは精査が必要ではないか。
- なぜ学び直しという新たな措置を検討することになったのかの根拠が不明確ではないか。雇用保険で行う学び直しの対象となる訓練の基本的な考え方を整理すべき。
- 大学院に通うことが雇用保険で備えるべき社会的リスクとして労使の納得を得られるのか。正社員が大学院に通ってキャリアアップする内容まで雇用保険で対応すべきなのか。
- 当初から学び直しを使って大学院に入ろうと思い、少しだけ働いて退職する人が現れるかもしれないが、このような場合はどのように対応していくのか。
- 支給要件期間の設定や給付の回数制限は、支給要件期間3年以上、回数制限は1回に限る方向で検討すべき。
- データの整備が重要。制度設計をする際には何らかの形で成果を測る仕組みが必要になるのではないか。例えば、雇用保険財源を使うので、雇用保険の加入者に入ってもらうことを目標とするのであれば、雇用保険の被保険者番号を訓練受講後3年間追跡するなど、成果を測る仕組みを組み込むことを考えるべき。