

第74回職業能力開発分科会(11月27日)で出された主な意見について  
(中長期的なキャリア形成を支援するための措置関係)(未定稿)

- 雇用保険の中の制度であることを踏まえて、失業の予防や再就職の促進ということからも、自己啓発の機会が少なく、雇用リスクの高い非正規雇用労働者や求職者を中心に支援すべきであり、こうした部分は理解ができる。
- 訓練の基本的な考え方は賛同できる。企業内での訓練ができず労働者の自己啓発に頼る状況や企業の労働者一人当たり訓練支出費用が減少している状況では、企業がやりたくてもできない訓練に対して公的支援を行うことは適当である。
- 中堅以上の正社員でMBAや専門職大学院に行く人は失業リスクがない人であり、雇用保険の財源を活用する制度にはなじまないのではないかと。支援の対象範囲を詰めていくべき。
- 雇用保険制度を活用するので、再就職支援や失業予防に資するものであるということも共通認識になっていると思う。その上で、再就職の促進や失業の予防について掘り下げて考えていく必要がある。正社員でも不安定な状況の者が自発的に自費で学校に通って勉強して力をつけ安定した雇用に至るケースもあり、ケースごとに具体的にどのような人にどのようなものが必要かどうかを考えていく必要がある。
- 会社から選抜されて社会人大学院に通うための金銭的支援を受けられる従業員はごくわずかであり、社会人大学院のゼミの事例でも40代の在職者が自費で通っているケースが多かった。
- 社会人大学院に関する調査でも、会社から補助を受けていた従業員はわずかであり、ほとんどの人は自費で通っているというデータがある。
- 資料において非正規雇用労働者への配慮は感じられるが、女性に関しては言及がないので、将来的な課題としてでいいので、女性という視点も盛り込むことを検討してほしい。
- 出産や子育てで職場を離れた女性が職場復帰のために学び直したいというニーズは大きいと思うので、そういった訓練も対象になるよう検討してほしい。
- 求職者に対する支援については、求職者支援制度との違いを明確にしてほしい。
- 就職可能性の高い仕事とは、ニーズのある仕事、人手が不足する仕事だと思われるが、実際に人手が不足している仕事を対象としていく必要がある。例えば、建設の現場で不足しているのは建築士というよりは建設の技能労働者であり、こうした技能労働者の確保にも、今般の支援措置が役立つようにしていただきたい。
- 今般の支援措置の効果の検証は、パート・アルバイトへの就職ではなく、正社

員への就職という視点を入れて検証すべき。

- 指定基準の策定に当たっては、受講者や市場ニーズなどの調査の活用についてもよく研究してほしい。
- 産業構造の変化に対応するためにもキャリアチェンジの要素も重要ではないか。訓練を受けた人材が転職しないようにするのは企業が処遇を改善することによって対応すべきではないか。
- 訓練の基本的な考え方には異論はないが、「中長期的なキャリア形成を支援するための措置」の名称については、雇用保険制度に基づく公的な支援措置であることが明確にわかる名称とすべきではないか。
- 「中長期的なキャリア形成を支援するための措置」の名称については、「学び直し」との関係など、用語の使い方の整理をしてほしい。
- 在職者であってもキャリア・コンサルティングは必要ではないか。また、キャリア・コンサルタントは、現状、質・量ともに足りているのか。
- キャリア・コンサルティングにより、適切な訓練へのマッチングを行うのは重要。
- 今般の支援措置に係るキャリア・コンサルティングについて、キャリア・コンサルタントはハローワークに常駐させることが基本ではないか。仮に外部に委託して実施するとしても、公的な団体の選定は慎重に行い、選定後はハローワークとの連携を密にする必要がある。
- 資格については、その資格を持っていることに対する社会的なニーズなども踏まえて、具体的に対象となるかあてはめをしていく必要がある。
- 専門学校等が企業と連携して設計する訓練については、設計に当たって一社だけのニーズに応えるものではなく、公的支援になじむものとすべきではないか。
- 労働市場での安定した雇用を目的とする制度であるので、単に資格をとったら追加給付するのではなく、雇用保険の被保険者資格の取得を追加給付の要件とすべき。
- 通信教育を対象とするときには精緻な制度設計が必要ではないか。
- 複数回の受給が可能なのであれば、金額が大きいので上限を設けるべきではないか。