

第 95 回雇用保険部会（11 月 26 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）

- 現行の枠組みの中でどう位置づけるか考えるべき。現行の他の給付では対応できない「中長期的なキャリア形成」を支援するということかと思うが、「求職者支援制度」、「公共職業訓練」、「現行の教育訓練給付」との関係はどうなるのか。
- 訓練の趣旨は理解するが、なぜ労使の保険料である雇用保険財源を用いるのか。雇用保険でやるなら、基本手当とのバランスも考えつつ、雇用保険の目的である「失業予防」、「再就職促進」にかなうものとすべき。
- 在職者が社会人大学院で学び直すのは、本来企業が支援すべき話ではないか。
- 非正規雇用、離職者を中心とした訓練設計とすべき。生活支援措置は雇用保険の本来の目的に適合するものであり、賛成できる。一方、中堅正社員の MBA は目的を超えるのではないか。
- 訓練に対する給付についても、時限措置とするか、回数制限を設けるべき。
- 追加給付について、文部科学省のプログラムや大学院の課程履修等の扱いはどうなるのか。訓練の内容も様々であることから、資格取得等を要件とした追加給付は慎重に検討すべき。
- 追加給付は、雇用保険被保険者資格取得となる就職を要件とすべきではないか。
- 雇用保険料を財源とするなら、初回の要件として被保険者期間「1 年」は短い。例えば、被保険者期間 3 年などを初回の要件とすべき。
- 給付の支給方法は 6 月ごとに支給とのことだが、修了できなかった場合はどうなるのか。また、通信教育の扱いはどうなるのか。
- 事前にキャリアコンサルティングを受講させる場合には、どういうことを、どういう内容で行い、どうフォローアップしていくのか。質の保障が重要。
- 積極的に将来ありうるリスクに対応し、失業したときにより早期に再就職できるように訓練することは、あり得る考えである。一方で、失業とは違うリスクであるのは確かであり、意思によって左右できる。そのため、受給者、訓練期間のモラルハザードに対しどう対策を打つのかは、課題である。