

# 第3回雇用保険制度研究会におけるご意見 及びご指摘に関する資料

## 第3回雇用保険制度研究会におけるご意見

### 訓練の効果検証

- 訓練の効果研究については、ハードルはあるかもしれないが、究極的には実験的手法であるランダム化比較試験（RCT）を実施する重要性は強調したい。1回やっておくと、それ以降、準実験的手法で効果計測した場合の参照点となる。短期的には準実験的な手法から類推していくことが重要。
- RCTの手法は、以前より倫理的な観点から実施が難しくなった。厚労省の業務データが使いやすく、誰でもアクセスしやすいような状況になってほしい。
- 教育訓練給付のように、今働いている状況の中で訓練を受けて、訓練終了後もその会社で働き続ける場合、訓練によって労働生産性のレベルがどれだけ上がったのか非常に把握しづらい。内部労働市場の中で、賃金の伸びが生産性の伸びを表しているとは必ずしも言えない。また、教育訓練給付の効果とOJTの効果を識別できず、データとして変数を捉えづらい。例えば生産性が向上したかを主観的に回答してもらい、同じ労働者に期間にわたって複数回尋ねることでパネルデータを構築する、教育訓練給付と同時期にOJTを受けていたか主観的に回答してもらい、OJTを受けたかどうかコントロールするといったことも考えられる。

### 求職者支援制度

- 求職者支援制度については利用促進が課題であり、コロナ下における特例措置の効果について点検が必要。転職希望がない場合も訓練の対象者とする特例に注目している。今までの求職者支援制度は労働移動ありきで制度設計されていたが、必ずしもそれを前提としない場合も対象となるという意味で、今後の制度の在り方を考える上で非常に重要な措置と考えている。
- コロナ特例措置の中に訓練期間の短縮という措置もあるが、訓練に参加しづらい者に対して使い勝手をよくすることは重要だが、目標とする能力の獲得が担保されているのか検証する必要。
- 制度趣旨や経緯、財源は異なるものの、求職者支援制度と教育訓練給付は対象者個人に教育訓練するという点で共通しており、教育訓練給付の対象となる教育訓練の実施に当たって必要があれば生活補助したり、求職者支援訓練の内容も教育訓練給付の対象となる訓練と同様にデジタル化に対応したものとしたりすることも考えられるのではないかと。
- 求職者支援制度の利用が進まないのは、単に制度の周知不足のせいなのか、それとも支給要件が厳しいからなのかは切り分けて考える必要。
- 就職支援計画を作成し、個別・伴走型の就職支援を行うことで、高い就職率につながっていると考えられる。就職支援の中で丁寧なキャリアコンサルティングが重要であることが示されているし、今後多くの人材が必要とされる産業に人を誘導していく効果も期待できる。こうした取扱いを失業者一般にも拡大していく検討が望ましいのではないかと。

## 第3回雇用保険制度研究会におけるご意見

### 教育訓練給付

- 雇用保険は労働者の失業という社会事故に備える保険であり、中核にあるのは失業者の生活保障。そのほか、就職促進や失業予防、雇用継続の確保を役割としている。教育訓練給付は失業予防や再就職促進に資すると考えるが、訓練内容を見ると失業予防や生活安定というよりも、キャリアアップを後押しするようなものも含まれている。後者については、雇用保険による給付がなくても受講できる場合も少なくないように思う。
- 教育訓練給付は、被保険者自らが保険事故を積極的に作り出し、それを保険が推奨しているようなことになっていて、社会保険本来の考え方からすると無理がある。内容的にはどちらかという二事業に整理するようなものではないか。
- 政府が「人への投資」を推進しているが、その目的は就職促進や失業予防といった雇用政策にとどまらず、経済政策の側面があり、特にデジタル人材の育成はそうした側面が強い。雇用保険のみが担うのではなく、省庁を超えたもう少し幅広い施策でやるべき。また、被保険者に限らず、公務員、自営業者、無職の者にも学び直しのニーズはあり、雇用保険の被保険者に限定されるものではない。

### 休業支援金・給付金

- 制度間の代替性・補完性の観点から、雇用調整助成金と休業支援金で、企業の利用実態がどうなっているのか分析が必要。
- 休業支援金・給付金は、雇用調整助成金と同様に、徐々に縮小・廃止に向けた取組みが必要ではないか。コロナ感染拡大から3年経ち、当初は休業状態にあった労働者が失業や非労働力化している可能性がある。
- 現行法で想定している仕組みは、まずは雇用調整助成金を最大限活用して事業主が休業手当を払うことなので、休業支援金・給付金の仕組みを維持すると、事業主が本来払うべき休業手当の支払いについてモラルハザードが生じるのではないか。そういう方向に行かないような形で制度を運営していく必要。

### その他

- 雇用保険制度には、「失業状態からの救済」「再就職促進」「非自発的な離職の防止」「需給機能の円滑化、ミスマッチ解消」という機能があるほか、「供給される労働力の質の向上」という要素もある。特に「需給機能の円滑化」「供給される労働力の質の向上」は経済政策の領域に入っており、労働政策と経済政策の境界が曖昧になっている。
- 目的別に考える発想からすると、支援ニーズがまずあって、ニーズに照らしてターゲットが決まってきて、その効果を図る指標も決まってくると思う。