

これまでの議論の整理と具体的な制度設計案 (教育訓練給付等)

教育訓練給付に関する見直しの方向性(案)

見直しの方向性 (案)

- 教育訓練給付については、制度趣旨に沿ったより効果的な給付や講座指定の在り方の検討が可能となるよう、効果検証の手法を検討し、データ収集、分析に努める。また、地域ごと・類型ごとに指定講座の偏在が見られることも踏まえ、制度の周知・広報を積極的に進める。
- 労働者の自発的な職業能力開発を一層支援し、労働者の中長期的なキャリア形成、速やかな再就職及び早期のキャリア形成、雇用の安定・就職の促進に資するため、現行の3類型（専門実践教育訓練給付金、特定一般教育訓練給付金、一般教育訓練給付金）のそれぞれの対象講座の内容等に応じた形で、拡充策を検討することとしてはどうか。
- 例えば、
 - ・ 専門実践教育訓練給付金※¹については、その訓練効果を高めつつ、より教育訓練の受講を支援するために、現行の制度を前提として、新たな追加給付を検討することとしてはどうか。その際、訓練効果として賃金上昇等の処遇改善を評価する要件とする方向で検討することとしてはどうか。
 - ※1 中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な講座を指定し、他の給付金と比べて、訓練修了後に賃金が増加する割合や就職率が高いことが示されている。一方で、すでに、資格取得をし、雇用されていること等を要件とする追加給付が設定され、その給付率は最大70%となっている。
 - ・ 特定一般教育訓練給付金※²については、その訓練効果を高めつつ、より教育訓練の受講を支援するために、新たな追加給付を検討することとしてはどうか。その際、現行の専門実践教育訓練給付金のような、資格取得をし、雇用されていること等を要件とする追加給付を設ける方向で検討することとしてはどうか。
 - ※2 有効求人倍率が高い職業に関連する講座を含む、速やかな再就職等に資する講座を指定し、訓練後の就職率は、専門実践教育訓練給付金より低いものの一般教育訓練給付金と比べ高い。一方で、専門実践教育訓練給付金のような追加給付が設定されておらず、その給付率は最大40%となっている。

教育訓練支援給付金(暫定措置)に関する見直しの方向性(案)

見直しの方向性(案)

- 教育訓練支援給付金(暫定措置)については、給付金を受給する者の受講する教育訓練が、訓練期間が長期にわたるものなどに偏っているところもあるが、受講者へのアンケート結果によると、
 - ・ 専門実践教育訓練を修了した者のうち給付金を受給していない同じ対象年齢の者と比較して、給付金受給者の就職率や追加給付率は高くなっている。
 - ・ 専門実践教育訓練給付金の受給者の訓練終了後の賃金の変化や就職率をみると、おおむね、年齢が上がるにつれて、賃金増加の割合や就職率が低くなっている。特に、訓練修了後の賃金増加については、55歳以上で、その割合が顕著に低下している。
- 教育訓練支援給付金の一人当たりの支給金額は、平均で、約290万円となっている。
- これらを踏まえ、45歳未満とされている対象者や給付内容の在り方について検討した上で、暫定措置を延長するかどうかを検討することとしてはどうか。

訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設に関する検討の方向性(案)

検討の方向性(案)

【新たな給付や融資制度の創設について】

- 個々の労働者が教育訓練中に生ずる生活費等への不安なく、主体的にリ・スキリングなどに取り組むことができるようにするため、訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度を創設する方向で検討することとしてはどうか。
- その際、求職者支援制度などの他制度の対象者や給付内容等を踏まえながら、すべての働き手が活用等できる仕組みとして、具体的な制度設計を検討することとしてはどうか。

訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設に関する検討の方向性(案)

検討の方向性(案)

【新たな給付について】

- 教育訓練を受けるために休暇を取得した場合に、必要な給付を行うことで教育訓練の受講を支援し、労働者の就業能力を高め、雇用の安定を図るために、以下の方向で具体的な制度設計を検討することとしてはどうか。
 - * 現行制度において、リ・スキリング等のために教育訓練に専念するためには、離職せざるを得ない場合があり、基本手当を受給しながら教育訓練を受けることが想定されることを踏まえ、在職中に教育訓練を受けるために休業等を行う場合に、基本手当に相当する給付を支給するという考え方にに基づき、具体的な制度設計を行う。

(対象者)

- 被保険者が、教育訓練のための休暇を取得した場合に、支給を行う。
 - ※ 訓練期間中の生活を支えるという趣旨に沿った給付にするため、会社の休暇制度を利用して、無給で、自主的に教育訓練を受ける者に限ってはどうか。
 - ※ 自ら保険事故を生じさせることができるという給付の性格や、学び直し等のために教育訓練を受けるための支援ということなどを踏まえ、支給要件として、被保険者であった期間が一定期間以上であること(例えば、5年など)を求めてはどうか。
 - ※ 上述(*)の制度設計の考え方に鑑みて、基本手当ではない一時金が支給される高年齢被保険者等を対象とせず、基本手当の支給を受ける一般被保険者のみを対象としてはどうか。

(給付内容)

- 基本手当に相当する給付とする。
 - ※ 給付額は基本手当の計算によるとともに、所定給付日数は正当な理由なく自己都合により離職した者と同じもの(被保険者期間に応じて、90日、120日又は150日)としてはどうか。
 - ※ 新たな給付の受給後に離職した場合は、休暇取得前の被保険者であった期間は、基本手当を受給する際の受給資格の決定や所定給付日数の算定に用いる期間から除くこととしてはどうか。
 - ※ 雇用保険の本来の目的を果たすため、新たな給付の受給に伴い基本手当の受給資格を満たさなくなる場合、倒産、解雇により離職した者等に限り、最低限の基本手当(所定給付日数が90日等)を支給することとしてはどうか。

訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設に関する検討の方向性(案)

検討の方向性(案)

【新たな融資について】

- 教育訓練を受けるに当たって教育訓練費用や生活費用を要する場合に、必要な融資を行うことで教育訓練の受講を支援し、労働者の就業能力を高め、雇用の安定を図るために、以下の方向で具体的な制度設計を検討することとしてはどうか。

(対象者)

- 雇用保険被保険者を対象として訓練期間中の生活を支える新たな給付を創設することから、新たな融資制度は、求職者支援制度と同様に、雇用保険被保険者や受給資格者ではない者(雇用保険の適用がない雇用者や離職者、雇用保険の受給が終了した離職者、フリーランス等から雇用されることを目指す者など)で、自らが選ぶ教育訓練を受けようとするものを対象としてはどうか。
- 労働者のリ・スキリング等を図るために教育訓練を受けることを融資を通じて支援するという趣旨目的を踏まえ、就業経験のある者など一定の者に限ることとしてはどうか。

(融資内容)

- 教育訓練費用と生活費用を対象とする。
 - ※ 貸付上限額、利率等は、既存の融資制度を踏まえ、融資実施機関とも調整し、設定する。
- 融資制度の趣旨を踏まえた適切な利用となるよう、融資の対象とする教育訓練は、①学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校が提供する教育訓練②教育訓練給付の講座指定を受けている法人が提供する教育訓練などに限ることとしてはどうか。
- 教育訓練をキャリアアップ等に結びつけていくなど、より教育訓練の効果を高めるため、教育訓練修了後、一定の要件を満たす場合には、残債務の一定割合を免除するインセンティブを設定することとしてはどうか。一定の要件として、受けた教育訓練を賃金などに反映させるため、訓練修了後に、賃金が上昇した場合などを要件としてはどうか。

第186回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【教育訓練全般について】

- 企業に対しても、教育訓練の対象講座の具体的な訓練効果を適切に周知し、自社の従業員の育成等を後押しする制度だと理解され、納得感が高まるような周知を期待したい。
- 業務で行う教育訓練は労働者も利用しやすいと思われるので、企業側が利用できる助成金についても、非常に手続的に大変といったことがあるが、手厚くしていただきたい。
- 企業経由の支援の拡充を含めて、個人支援とのバランスに配慮いただきたい。

第186回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【教育訓練給付について】

<拡充について>

- 専門実践と特定一般それぞれに追加給付を検討するという方向性は理解したい。受給者の訓練修了後の賃金の変化に係るデータを踏まえつつ、追加給付の趣旨にふさわしい要件設定を検討いただきたい。
- 教育訓練に関する施策を充実させること自体は非常に重要なことであるが、教育訓練講座の効果の検証、分析を踏まえた上で、提案されている拡充等についての是非を検討すべきではないか。
- 専門実践教育訓練給付金に関して、賃金上昇等の処遇改善を要件として検討ということについては、賃金上昇が訓練受講や資格取得の結果としてなされたということが重要であり、OJTの効果であったり、定期昇給などと異なることが分かるよう、工夫が必要なのではないか。特定一般教育訓練給付金についても、実績が4年しかないということで、検証不足ではないかと考えるところ。
- 教育訓練の効果として賃上げしたかどうかは、なかなかはかり難いところがある。政府の方向として賃上げというのを強調しているのは分かるが、労働者個人の給付の要件として入れることが本当に適切なのか。
- 拡充については、単に専門実践や特定一般というカテゴリ単位での検討だけではなくて、講座ごとにこれまでの効果や実績を十分に検証した上で、真に効果があると認められた講座に限定すべきではないか。

第186回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【教育訓練給付について】

<その他効果検証、給付の在り方、財源について>

- より効果的な教育訓練給付や講座指定の在り方を検討するために、効果検証の手法を検討し、データ収集、分析を行うことは非常に重要。EBPMの観点から推し進めることは非常に重要だと思うので、是非進めていただきたい。
- 教育訓練給付を雇用保険給付で対応すべきか、対応するとしてもどこまで対応すべきかは、引き続き議論が必要と考える。
- 教育訓練給付の指定講座については、雇用保険制度の趣旨である失業の予防、早期再就職に資するものに限定すべき。
- 目的が構造的な賃上げということを踏まえると、雇用保険財源のみで措置するのではなく、一般財源も含めた措置を検討していただきたい。
- 雇用保険制度の趣旨を超える国の政策としての拡充ということもあるので、一般財源や関係する省庁の予算というものも積極的に投入すべき。

第186回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【教育訓練支援給付金について】

- 受給者の訓練内容に大きな偏りがあるということに問題意識を持っている。制度創設の趣旨に立ち返って、本当に暫定措置を延長するのかどうかということを慎重に検討すべきではないか。
- 受給者が一部の特定の訓練内容に偏っていることから、偏りが生じないように調整して、広く活用されることが重要。生活費も含まれた受講支援であることや、産業に偏りがあることも踏まえると、本措置を延長する場合は、一般財源や関係する省庁の予算も投入されるべきではないか。
- 教育訓練支援給付金の効果を測る指標としては、就職率や追加給付率の違いだけでなく、教育訓練給付金を受けた人と受けなかった人でのその後の賃金の上昇率の違いやその後の勤続年数の違いを考慮することで、ある程度給付金の便益を把握することができる。この便益と一人当たりの支給金額とを比較することで、今後、暫定措置を延長するのか、変更するのかという議論の材料になるのではないか。

第186回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【新たな給付や融資制度について】

<制度の在り方について>

- 新給付と融資制度の創設によって、個人向けの教育訓練支援として、これまで支援がなかった領域が埋まるのではないかと理解をしている。求職者支援制度との役割分担、対象者の設定、債務免除の在り方と制度の詳細を詰めていくことが必要。
- 労働者の雇用形態にかかわらず、能力開発のために時間を確保して、教育訓練の重要性を認識して、職場内で応援するような意識が必要。このような意識の醸成が行われないと、こうした給付を導入したとしても活用されない。懸念点を払拭できるような仕組みの検討をお願いしたい。
- 新たな融資制度について、現行の求職者支援制度との棲み分けを明確にしておく必要があるのではないかと。求職者支援制度との併用の可否、求職者支援制度と比較した際の融資の水準などを慎重に検討する必要があるのではないかと。対象とする教育訓練については、求職者支援と同様に、受講者の就業能力を高め、雇用の安定に資する講座に限定すべきではないかと。

<財源について>

- 新給付と融資制度にかかる費用については、政府としてリスキングによる能力向上支援にしっかりと取り組む姿勢を明確にするためにも、一般財源で手当てすべきではないかと。
- 新たな融資制度について、雇用保険の適用がない雇用者、離職者、（雇用されることを目指す）フリーランス等を対象にしていることを踏まえると、一般財源で実施すべき。

具体的な見直し内容(案)

- 労働者の中期的キャリア形成に資する教育訓練を対象とする専門実践教育訓練給付金について、現行の資格取得及び就職等を実現した場合の追加給付に加えて、教育訓練の受講前後を比べ、賃金が一定（5%）以上上昇した場合には、現行の追加給付を受けていることを前提として、更に受講費用の10%（年間上限8万円）を追加で支給する。
- また、労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象とする特定一般教育訓練給付金について、新たに、資格取得し、就職等した場合には、受講費用の10%（上限年間5万円）を追加で支給する。

	現行	見直し
専門実践	50%（上限：40万円） +20%（上限：16万円） 【要件：資格取得+就職】	50%（上限：40万円） +20%（上限：16万円） 【要件：資格取得+就職・雇用】 <u>【新たな追加給付】（※現行の追加給付の受給を前提）</u> <u>+10%（上限：8万円）【要件：賃金5%上昇】</u>
特定一般	40%（上限：20万円）	40%（上限：20万円） <u>【新たな追加給付】</u> <u>+10%（上限：5万円）</u> 【要件：資格取得+就職・雇用】

- これらの拡充については、2024年度（令和6年度）中に実施する。
- その上で、制度趣旨に沿ったより効果的な給付や講座指定の在り方の検討が可能となるよう、効果検証の手法を検討し、データ収集、分析に努めるとともに、地域ごと・類型ごとに指定講座数に偏りが見られることも踏まえ、制度の周知・広報を積極的に進める。

具体的な見直し内容(案)

- 令和4年改正においては、コロナ禍からの経済の回復途上にあることも踏まえて3年間延長されたところであるが、引き続き、非正規雇用労働者の自発的な能力開発を支援する必要がある一方、一人当たりの支給金額等を踏まえ、その給付率の適正化を図り、給付率を基本手当日額の60%とした上で暫定措置を令和7年度から2年間延長する。
- ※ 専門実践教育訓練を修了した者のうちこの給付金を受給していない同じ対象年齢の者と比較して、給付金受給者の就職率や追加給付受給率は高くなっていることが確認された一方、一人当たりの支給金額は平均約290万円となっており、失業者に対する基本手当の支給額の平均を大きく上回っている状況にある。
- その上で、教育訓練支援給付金受給者が受講する教育訓練の分野が著しく偏っている現状については、引き続きその実態の把握に努め、制度の見直しにつなげる。

具体的な制度設計(案)

(基本的な考え方)

- 教育訓練に専念するために離職した場合には、基本手当を受給しながら教育訓練を受けることが想定されることを踏まえ、在職中に教育訓練を受けるために休業等を行う場合においても、教育訓練に専念するために自己都合により離職した場合と同視しうることから、基本手当に相当する給付を支給するという考え方にに基づき、制度設計を行う。

(対象者)

- 企業の制度を利用して、無給で、自主的に教育訓練のための休暇を取得した一般被保険者であって、次のいずれにも該当する者。
 - ① 休暇開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上ある者
 - ② 被保険者であった期間が5年以上ある者

(給付額)

- 本給付の制度設計の考え方に鑑み、基本手当の計算によるとともに、所定給付日数は正当な理由なく自己都合により離職した者と同じもの(被保険者期間に応じて90日、120日又は150日)とする。
- 基本手当を受給した場合の被保険者であった期間の取扱いと同様に、教育訓練休暇給付金の受給後に離職した場合は、休暇取得前の被保険者であった期間は、基本手当を受給する際の受給資格の決定や所定給付日数の算定に用いる期間から除く。
- ただし、この場合においても労働者が失業した場合に労働者の生活の安定を図るという雇用保険の目的を果たすために、新たな給付の受給に伴い基本手当の受給資格を満たさなくなる場合、倒産、解雇により離職した者等に限り、最低限の基本手当(所定給付日数が90日等)を支給する。

【施行時期】

- 2025年度(令和7年度)中に実施。

具体的な制度設計(案)

- 雇用保険被保険者や受給資格者ではない者（雇用保険の適用がない雇用者や離職者、雇用保険の受給が終了した離職者、フリーランス等から雇用されることを目指す者など）であって、一定年数（3年）以上就業したことがあるものを対象に、自らが受ける教育訓練に関してその受講費用と訓練期間中の生活費用を対象に融資を行う。
- 多様な教育訓練を対象としつつ、制度の趣旨を踏まえた適切な利用が行われるよう、融資の対象となる教育訓練の範囲をあらかじめ設定するとともに、より教育訓練の効果を高めるためインセンティブとして、訓練受講後に賃金が上昇した場合に一定額の返済を免除する措置を設ける。
- この融資制度は、雇用保険被保険者ではない者を対象として、その就職を促進し、もってこれらの者の職業及び生活の安定に資するものとして、求職者支援制度に基づく事業として実施する。

【施行時期】

- 2025年度（令和7年度）中に実施。

教育訓練給付等に関する論点（第184回雇用保険部会にお示しした論点）

- 教育訓練給付の在り方について、制度趣旨、支給状況等を踏まえ、どのように考えるか。
- 特に、「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月16日閣議決定）等において、個人の主体的なリ・スキリングへの直接支援を強化、推進する観点から、教育訓練給付の拡充を検討することとされていることについて、どう考えるか。
- この場合、閣議決定で掲げられている「高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上が期待される分野」での給付率等の拡充を検討することとし、具体的な制度設計を行うとされていることをどう考えるか。
- 仮に、具体的な制度設計を行う場合には、
 - ・ 「高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上が期待される分野」での「給付率等の拡充」をどのように教育訓練給付制度に反映し、
 - ・ その給付率等の拡充をどのように設計するか。
- また、令和6年度末までの暫定措置である教育訓練支援給付金の在り方、特に、対象者や給付内容について、どのように考えるか。

第184回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【教育訓練給付について】

＜指定講座、訓練内容の効果検証について＞

- 教育訓練やり・スキリングなどの能力開発機会は、すべての労働者・求職者に対して、等しく提供されることが重要。とりわけ、企業内で必要とされる業務の知識やスキルを習得するものについては、企業が主体となって実施されるべきではないか。
- このことを前提とした上で、労使保険料のみを財源としているため、指定講座については、例えば、失業予防や早期再就職という目的としたものに限定すべきであり、訓練毎の効果検証も行ったうえで、訓練メニューの見直しをすべきではないか。失業予防、早期再就職という目的を上回るような拡充については、一般財源で実施すべきではないか。
- 訓練内容には、様々な目的のものが含まれており、優先順位を決めてスクラップアンドビルドしていくことが重要ではないか。
- 指定講座に地域ごと、類型ごとの偏りがあることも踏まえると、制度の更なる周知・広報が必要ではないか。
- （人材、訓練の在り方として）エンプロイアビリティという場合には、スキル、技能だけではなく、基本的な働く姿勢やコミュニケーション能力のような非認知能力を高める必要があるのではないか。

第184回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【教育訓練給付について】

＜拡充について＞

- 教育訓練でスキルを身につけたとしても、企業が、スキルに見合った処遇改善を行わなければ、政策効果はなかなか上がらないのではないかと。
- 給付実績を踏まえ、三類型（専門実践、特定一般、一般）の訓練内容のどの分野に重点を置くかについての更なる検討が必要ではないかと。
- 中小企業では、個人への直接支援の強化により従業員の転職が促されるのではないかと懸念が強く、企業への支援とのバランスに配慮すべきではないかと。給付の拡充を検討するに当たっては、転職を前提としたものではなく、在職者の能力開発強化にも資する取組でもあることを政府としても発信すべきではないかと。
- 教育訓練給付は、「労働移動推進型」のセーフティネットの一翼を担うのではないかと認識。産業構造が変化するなか、高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティが期待される分野での給付率等を拡充するという方向性は理解している。
- 教育訓練給付の存続・拡充に異論はないが、より優先されるのは、失業回避や雇用の安定であり、失業の心配がない被保険者に訓練受講を後押しすることの優先順位は後になるのではないかと。
- 国の政策として、雇用保険制度の目的を上回るような拡充をしていくということであれば、国の責任により一般財源で実施すべきではないかと。また、教育訓練は特定の産業分野の人材育成というような産業政策的な側面でもあることを考えると、雇用保険財源だけに頼るのではなく、その分野での業所管省庁から一定の財源支援を受けることも考えていいのではないかと。
- 教育訓練給付には国庫負担が入っていないが、国をあげてリ・スキリングや教育訓練の支援をするのならば、一般財源を投入するなどして、政府として「人への投資」に取り組む姿勢を示すべきではないかと。

第184回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【教育訓練支援給付金について】

- 受給者が受講する訓練内容などに偏りが生じていることも踏まえ、暫定措置の継続については更なる議論が必要ではないか。
- 講座受講により就職率向上など一定の効果はあるが、受給者の訓練内容に偏りがあるため、既存のデータのみでは効果検証は難しい。講座に偏りが生じている理由も分析し検証すべきではないか。
- 閣議決定に盛り込まれている訓練期間中の生活を支えるための給付、融資制度の創設に向けた議論もあることを踏まえ、それらの制度との整合性やバランスなど、併せて検討すべきではないか。
- （令和4年の制度改正では、）コロナ禍からの回復途上にあったことを理由に暫定措置が令和6年度まで延長されたが、雇用保険制度の運営が平時に戻っていることも踏まえ、必要性を含め、検討すべきではないか。

訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度に関する論点 (第184回雇用保険部会にお示しした論点)

- 個々の労働者が教育訓練中に生ずる生活費等への不安なく、主体的にリ・スキリングに取り組むことができるよう、訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設を検討することとされていることについて、どう考えるか。
- この場合、具体的な設計に当たり、以下の点について、どう考えるか。

<新たな給付>

- ・ 訓練期間中の生活を支えるという趣旨・目的を踏まえた、対象者、支給要件、給付内容

<新たな融資>

- ・ 新たな給付との関係や、趣旨・目的を踏まえた、対象者、融資内容、事業の位置付け
- ・ 希望する教育訓練の受講を促し、その教育訓練の効果を高めるための仕組み

第184回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

【訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度について】

＜新たな給付や融資制度の在り方について＞

- 時間がなく、自己啓発ができていない者が多いため、長時間労働是正など、まずは働き方改革の徹底などが必要ではないか。教育訓練の重要性を正しく認識し、キャリアアップのための時間を確保していくような意識を職場だけではなく、社会全体で醸成すべきではないか。新給付や融資の創設については、人材開発支援助成金や求職者支援制度等他制度との棲み分けをどうするか等の検討が必要ではないか。
- 経済的理由で教育訓練をためらう働き手を支援する仕組みとして、一定の評価をしたい。一方で人材開発支援助成金の認知度を向上させることも効果的ではないか。対象者、支給要件、給付内容などの詳細な制度設計においては、すべての働き手が活用できる仕組みにすることが必要ではないか。融資制度と併せて検討し、相互に補完できる仕組みにすべきではないか。
- 給付や融資の対象者によって財源は変わるべきと理解。財源についての十分な議論も必要ではないか。
- 訓練期間中の生活を支えるところまで雇用保険で行う必要があるのかは若干疑問ではないか。
- タイムパフォーマンスを重視する若い労働者の意識からすると、休業して教育訓練をすることが今後受け入れられにくくなるのではないか。

＜具体的な制度設計について＞

- 一般的には業務に必要な資格取得をする場合の訓練等は業務として行う場合が多いが、離職のための準備や会社に知られたくない内容の場合には使いにくく、かなり限られた対象者のみの給付になるのではないか。
- 新たな給付や融資は一定の効果が見込まれる制度であると理解をする。企業で、キャリア開発を目的とした休業制度を導入しているが、取得者のリテンションが課題。休業中に資格を取得して復帰せずに退職する事例が発生する懸念を踏まえ、一定の制限を設けるなどの工夫をしている。制度を検討するに当たっては、給付水準を一定水準に抑える、給付の一部は訓練の何ヶ月後かに支給するといった、取得者の退職を抑制する制度設計をすべきではないか。