

第71回職業能力開発分科会（9月18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）

- 雇用保険の保険料の積立金は、まずは基本手当の水準アップに使うべきと考える。財源は、初めから労使の保険料ありきではなく、国庫なのか、雇用保険二事業なのか、労使の保険料なのかが論点である。
- 対象者や目的によって、財源や内容も異なると思われるので、既存の訓練との対比を含め、対象者と目的などをマトリックスにして示すべき。  
在職者、離職者、正規、非正規のほか、「女性」という切り口も考えるべき。
- 在職中の学び直しのイメージも含めモデルやイメージを示すべき。  
大学院の学位や科目等履修生が学び直しの対象になってくるのではないかと  
思うが、これらを活用する際の申請から受給までのプロセスを示すべき。
- 雇用保険部会の議論と同じく、職業能力開発分科会で議論する学び直しの訓練  
内容も年内には取りまとめをする必要があるため、受け皿となる訓練機関の整備  
について、文科省と連携を取って、急ぎ検討を進めるべき。
- 文部科学省の中核的専門人材の事業は、産官学が連携して進めており実用的な  
内容であり、また、長期の講座を、パーツごとに受講することも可能となっており、  
資格を取る以外も視野に入れているので、これを参考にし連携してはどうか。  
資格取得だけに着目するとこうしたコースがカバーされないおそれがある。  
同事業は、分野や地域を限定して、手上げ方式で実施しているようだが、雇用  
保険財源で実施する場合は、全国展開が可能かという視点にも留意して検討する  
必要がある。
- 学び直しの訓練を高める方策としては、企業やハローワークに関与してもらう  
ことが必要。
- 学び直しの受講中に、企業で不利益を受けることなく、安心して受講できるよ  
う、事業者も理解をして支援する体制の整備をすべき。
- 学び直しの内容の設定にあたっては、市場のニーズを見ながら対応すべきであ  
り、訓練の成果を発揮する場面の点も、供給過剰にならないよう、検討が必要。  
この場合、キャリア・コンサルティングは、地域の労働力需給を伝えるなどによ  
りその一助になるのではないか。

## 職業能力開発分科会

### 学び直しの支援措置に関する論点 (案)

#### 1 訓練のあり方

就業や転職、キャリアアップに真に資する学び直しとして、現行の教育訓練給付の対象となる教育訓練も踏まえ、以下の点をどのように考えるか。

- ・ 支援すべき対象者の捉え方 (在職者・離職者、正規雇用労働者・非正規雇用労働者等)
- ・ 対象者の属性も踏まえた教育訓練のあり方 (例えば
  - ・ 専門職大学院等の高度で長期の教育訓練や、
  - ・ 専門学校等の再就職・転職等に真に資する専門的、実践的な教育訓練を対象に含めることについてどのように考えるか。)
- ・ 就職やキャリアアップに真に資する教育訓練の確保のあり方
- ・ 文部科学省との適切な連携など、必要な教育訓練機会の整備のあり方

#### 2 訓練の効果を高めるための方策

本人のキャリアアップに真に資するものである必要があることから、受講の前に、ジョブ・カードも活用しつつ本人がキャリア・コンサルティングを受けることを前提とすることなど、適切な訓練へのマッチング方策や訓練の成果を確実にするための方策についてどのように考えるか。

#### 3 その他

従業員の学び直しを支援する事業主に助成するキャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金の支給対象等についてどのように考えるか。