

職業安定分科会雇用保険部会（第 87 回（5/23）～第 89 回（6/27））で出された
主な意見について（労働移動・学び直しの支援措置関係）（未定稿）

労働移動・学び直しの支援措置について

（1）訓練・支援措置のあり方について

- 高額な助成をする以上は本人のキャリアアップに資するものでなければなら
ない。雇用保険給付として支援を行うのであれば支給要件として「企業におけ
るキャリアプログラムの策定」や「キャリアコンサルティングの実施」を設け
るべき。
- 転職を見据えた人が学び直しを受ける場合に、所属職場から不利益取り扱い
を受けないように対策を講ずるべき。
- 例えば、現在は資格試験の受験をせずとも、講座の受講について給付が出る
形となっている。また、現在は3年間の被保険者期間があれば、以前受講した
者でも再び教育訓練給付を受講することが可能となっている。教育訓練給付の
拡充を検討するのであれば、その効果を十分議論すべき。
- 教育訓練指定講座受講者アンケートによると、受講しても就職に結びついて
いない者が一定数いるようであるが、このような者についてハローワークでフ
ォローをする仕組みが必要。また、講座に対する感想として、「趣味・教養に役
立つ」との意見がみられることから、指定基準そのものの見直しも検討すべき。
- 仕事に結びつかない教育訓練に対する給付の充実は適切ではない。
- 求職活動が長くなることは、本人だけではなく社会にとっても損失である。
訓練に対する支援が必要であり、求職者支援訓練の活用を考えていくべき。

（2）企業が行う訓練に対する支援について

- 若者チャレンジ奨励金について着眼点はよいが、本来企業の当たり前の活動
である OJT を中心とした訓練であっても奨励金が支給される仕組みとなってい
る。濫給を防止するべき。
- キャリア形成促進助成金は当初大企業も助成対象であったが、現在は中小企
業のみとなっている。一方、キャリアアップ助成金は大企業も助成対象となっ
ている。このような違いについてもよく考えていくことが必要。
- 正規・非正規という概念は必ずしも固定的なものではなく、現在でも短時間
正社員や地域限定正社員というものが存在する。また、労働契約において様々
な労働条件が定められている中、雇用期間の定めの有無に限られない議論が必
要。