

第 75 回職業能力開発分科会（12 月 16 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）

- 検討のきっかけとなった日本再興戦略は、労使が入っていない産業競争力会議で決まったもの。「ILO三者構成原則に則り労働政策審議会で議論する」旨を追記するべきではないか。
- 対象訓練の基本的な考え方や指定のあり方が記載されているが、具体的にどのような訓練か共通認識が持てておらず、もっと議論すべき。
- 在職中の非正規の方への対応はどうするのか。文科省のプログラムを活用するのか、厚労省が新たにプログラムを開発するのか。法案成立後に検討するというのは乱暴である。
- かつての資料にあった類型Ⅱの中堅以上を対象とした専門職大学院、MBAなどは雇用保険財源で支援するにはなじまないという論議はどうなったのか。
- 現行の教育訓練給付と求職者支援制度との違いなどの整理を深めていくべき。
- 現行の教育訓練給付との違いがよく分からない。講座を選別して新しい給付体制を作るのであれば、なぜそうするかが必要。
- 通信制も含めて新制度に移行する理由は何か。
- 現行の教育訓練給付の短い期間の訓練についても、新給付の長い要件期間をかけるとキャリアパスが先送りにならないか。
- 新制度では、具体的に何を目標として成果をはかる予定か検討すべき。現行の教育訓練給付は、幅広く自己啓発したかどうかを見ているが、今般の新制度は、期間も3年以下と長く、本格的な学習になる。
- 安定就職につながったかを考えるべきではないか。

- 訓練の絞り込みにあたっては、「就職可能性の高い仕事」という観点での精査は必要。例えば、介護分野では、有効求人倍率も高く、求職者支援訓練での就職率も高い。そういったエビデンスをもとに指定を行えるようにしてほしい。
- 雇用保険財源を活用する以上、訓練機会についてユニバーサルサービスにすることは条件。
- 濫給が起こらないように、また、例えば、新給付を意識して7ヶ月だった訓練をわざわざ1年にして受講料を上げるといったことが起きないようにしてほしい。
- 「企業の業務に生かせるものとなっているか」という視点は当然であるので、より高度な仕事ができるようになった、キャリアアップができたなどの視点から考えることが必要。
- 新制度は、キャリアコンを挟み、それぞれの人にとってオーダーメイド型の訓練とすることが特徴。そのために、キャリアコンサルタントの養成をすべき。また、キャリアコンサルタントはハローワークに常駐させるべき。
- 企業からの派遣であったとしても、キャリアコンを実施すべきではないか。
- この新訓練を能力開発の目玉として考え、今後、ハローワークを能力開発行政の中でどのように活用していくかも考えるべきである。