

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案に関する意見募集の結果について

令和8年1月30日

厚生労働省

人材開発統括官企業内人材開発支援室

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について、令和7年11月14日（金）から同年12月14日（日）まで御意見を募集したところ、5件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

| No. | 案に対する御意見の要旨 | 御意見に対する厚生労働省の考え方 |
|-----|--|--|
| 1 | <p>概要文を読む限り、具体的にどのような人が対象になるのか、どのような訓練が助成されるのかが明示されておらず、制度の透明性に不安を感じる。</p> <p>「今後従事する予定の職務」という表現は非常に広く、企業側の裁量によって解釈が分かれる可能性がある。</p> <p>訓練後にその職務に就かなかった場合の扱いや、助成の可否についても明確な指針が必要。</p> <p>また、「その他所要の改正を行う」という表現も、国民にとっては何が変わるのか分からず、意見を述べるべき範囲が曖昧になる。</p> <p>制度改正にあたっては、変更点を具体的に示し、国民が納得した上で意見を提出できる環境を整えるべきである。</p> | <p>制度の運用に当たっては、具体的に助成対象等を定めた上で、適切に行ってまいります。</p> <p>またいただいた御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>さらに、助成金の本来の目的が「企業の事業展開を支援するための人材育成」であるなら、中小企業が人材を確保・育成しやすくなるような設計が必要。大企業は資本も人材も豊富だが、地方の中小企業や伝統産業は、限られた人材で事業を支えており、助成制度の恩恵を受けにくい現状がある。</p> <p>人材育成の支援は、まずリストラされた方や就労機会を求める日本人を優先すべき。地域に根ざした人材を活かし直すことで、雇用の安定と地域経済の再生につながる。外国人労働者の活用も重要だが、大企業による過度な依存が進む中、社会的責任としての負担（例：外国人雇用税など）を検討する余地もあるのではないか。</p> <p>制度は誰のためにあるのか。現場の声を丁寧にすくい上げ、真に持続可能で、地域や人に寄り添う人材育成支援制度となることを強く望む。</p> | |
| 2 | <p>人材育成のために必要な事は、助成などの一時的な措置では無く、根本的な人材をコストでは無く必要な資産運用であるとする考え方に基づく法整備だと考える。</p> <p>派遣や短時間労働者や外国人労働者を雇う方がメリットがあるような状況にあるから、人材育成に費やすことが出来なくなっているという状況こそ改善すべき。</p> | <p>いただいた御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p> |
| 3 | <p>MBA 等の専門職修士学位課程以外、つまりは研究分野の学位課程にも適用されるようにしてもらいたい。また、社会人博士を増やすため、文部科学省が博士2万人計画を立て</p> | <p>現行の制度においても、支給要件を満たせば大学や大学院での訓練も支給対象になります。</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>ていることから、それに呼応する形で、博士課程にもリスキングの助成金対象講座に指定してもらいたい。</p> | |
| 4 | <p>「助成金の対象範囲を拡大する」というだけでは抽象的なので、不正受給や、キックバックで一部の人が私服を肥やす道を拓こうとしているのではないかと不安になる。「信なくば立たず」と言う様に、失われた「信」のせいで行政もやりにくいのではと案じる所でもあるが、信頼回復という意味でも、不正防止策と不正取締策は強化していただきたい。周知拡散は抑止にも繋がるため、パブリックコメントの概要にもより具体的に書かれた方が良いのではないか。マイナ保険証や原発政策など、性急に事を進めて粗末な結果になっている例を見せ続けられている国民としては、具体的な対策を追加して、パブリックコメントをもう一度されてはどうか提案する。</p> | <p>制度の運用に当たっては、具体的に助成対象等を定めたと上で、適切に行ってまいります。またいただいた御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p> |

※上記のほか、1件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。