

「人への投資」の提案募集の結果への対応方針案に関する有識者の意見

今回の「人への投資」の提案募集の結果に対する対応方針の整理にあたっては、有識者（学習院大学経済学部教授 守島 基博氏、株式会社リクルートジョブズリサーチセンターセンター長 宇佐川 邦子氏）からご意見を聴取しました。その概要は、以下のとおりです。

<主なご意見>

【企業が従業員に対して実施する研修（Off-JT）について様々な分野をオンラインで効率的に学びたいという課題に対する提案について】

○ オンライン研修を助成対象とすることは、選択肢が増えるという観点で賛成。

○ 対面とオンラインにはそれぞれメリット・デメリットがある。

オンライン研修の利点は、研修を受ける者が、必要な箇所を繰り返し学べる点や、東京に集中している有益なコンテンツ（講座）を地域に関係なく受講可能となる点。

他方、対面研修と比べて、学習度合いや成長度合いを確認がしづらいという難しさがあり、こうした点は改良を加えていくべき。

○ 対面研修に比べて、オンライン研修の方が、途中離脱が多い傾向にあり、研修者の離脱が多く生じると、申請した企業側に手間がかかることが懸念される。企業側の負担を減らすため、企業が使いやすいような申請手続きにすることも重要。

【学び直しのための時間がとれないという課題に対する提案について】

○ 休暇を取得させた場合の賃金助成となっているが、企業によっては、休暇を取得しづらい実態があるので、それへの対応も必要ではないか。

【学び直しのための費用を支援してほしいという課題への提案について】

○ 海外大学院入学への支援については、留学した後の企業内で適切な配置や処遇もセットで考えておくことが必要。

○ 海外の大学院入学への支援については、高度人材の育成という観点だけでなく、留学する本人のモチベーションアップにも有効。

【非正規雇用労働者の教育訓練を行い、正社員化してほしいという課題への提案について】

○ 正社員化した事業主への助成により、それ以外の雇用形態が望ましくないと捉えられることのないよう留意が必要。

○ 一定の処遇や安定性が確保されていれば、必ずしも正社員での就職にこだわらない層もいる。そのような方も含む多様な働き方の中で人材の高度化を目指していくことが重要。

(以上)