

求職者支援制度について

(求職者支援訓練関係)

平成25年11月27日

職業能力開発分科会(第74回)資料

求職者支援制度の見直しについて（訓練関係）

【検討に当たっての趣旨・目的】

- 求職者支援制度は雇用保険を受給できない者を対象とする
第2のセーフティネットとして位置付けられるものであることを踏まえ、
 - ・ 必要な訓練の質・量を適切に確保していくこと
 - ・ より安定した就職につながるようにしていくこと



（見直し案の概要）

1. 訓練への誘導や受講者の能力、経験等を踏まえた求職者支援訓練の確保・充実のあり方について
 - ・ 多様なコースの設定 等
2. 求職者支援訓練の質・量の確保について
 - ・ コース認定（選定）の際の評価要素のあり方（就職「率」偏重の解消等） 等
 - ・ 必要な訓練を十分に実施できるよう認定職業訓練実施奨励金のあり方 等
3. 安定就職に向けた支援について
 - ・ 安定した就職に向け、就職を雇用保険の適用要件を参考に捉える 等

1 訓練への誘導や受講者の能力、経験等を踏まえた求職者支援訓練の確保・充実のあり方について(※雇用保険部会でも議論)

＜検討の方向性＞ ※第73回職業能力開発分科会資料より再掲（以下同じ。）

- 制度の周知にあたっては、福祉事務所等関係機関とのさらなる連携などを含め、真に支援が必要な者を制度の利用につなげていくことができるよう、取組みを充実するべきではないか。
また、ハローワークにおける訓練への誘導についても、適切な訓練へのあっせんをより一層効果的に行うべきではないか。
- 訓練実施機関による受講者募集におけるルールについて、自主的に効果的な受講者募集を行うことがより容易になるよう、制度の趣旨を損なわない範囲で見直すことが必要ではないか。
(※本資料10ページ：補足説明①資料参照)
- 現行の訓練期間の幅や訓練の分野、受講方法などについて、受講者の能力や経験等を踏まえた多様なコースが設定できるよう見直しが必要ではないか。

○主なご意見 ※第73回職業能力開発分科会での主なご意見（未定稿）（以下同じ。）

- ・現行の訓練では期間が長くてハードルが高い人について、コースの訓練期間を短くするなどコースの多様化を検討してはどうか。
- ・訓練期間の下限である3か月を変更すべきではない。
- ・現行の訓練の受講が難しい人向けの短期訓練は一般会計でやるべきではないか。
- ・求職者支援制度でどこまでカバーすべきか検討する必要があるのではないか。

2 求職者支援訓練の質・量の確保について

(1) コースの認定(選定)方法等について

<検討の方向性>

- 過去の就職率に加え、以下のような多面的な要素を加味して選定するよう見直すべきではないか。
 - ① 申請された訓練の内容や質
 - ② 組織として質の向上に取り組んでいる等の運営体制
 - ③ 過去の求職者支援訓練等の実績(就職率のほかにも、受講者評価等)
- この場合、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の内容や関連の研修の活用が有効ではないか。(※本資料12ページ：補足説明②資料参照)
- 就職率については、後掲3の安定就職に向けた検討により、コースの認定(選定)においても、「就職」を雇用保険の適用要件を参考として捉えることとし、併せて、就職率に関する不認定基準も見直すこととしてはどうか。

○主なご意見

- ・就職率の「就職」の要件を、雇用保険適用要件を満たす就職とすることでよいのではないか。
- ・短期の就職からのキャリアアップもありうるので、「就職」の定義は今までどおりとすべきではないか。
- ・就職率以外の多面的な要素を加味してもよいが、最も重要な柱となるべきは就職率である。
- ・就職率のみならず、定着率も含めた安定した就職であることが重要ではないか。
- ・就職率以外の要素を評価する場合は定量的な評価が可能となるよう全国一律の基準を設けるべき。
- ・雇用保険適用要件を満たす就職に限る場合、自己申告だけでなく客観的なチェックを行えるようにすべき。

2 求職者支援訓練の質・量の確保について

(2) 地域ニーズ等に応じた訓練の設定

＜検討の方向性＞

- 引き続き公共職業訓練も含めた地域の公的職業訓練全体の適切な設定を促進するとともに、訓練実施計画により、全国並びの分野枠のほかに、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野や特定の対象者を念頭においた訓練等を設定できる地域ニーズ枠を設定することとしてはどうか。

2 求職者支援訓練の質・量の確保について

(3) 認定職業訓練実施奨励金(訓練実施機関に支給)について

＜検討の方向性＞

- 出席状況等の支給金額への影響が過度にならないよう、職業訓練受講給付金の出席要件の検討と同様、遅刻、欠課、早退をしても同日の残りの時間を出席すればカウントすることや、より短い算定期間ごとに支給を判断するといった見直しをすべきではないか。
- 実践コースについては、就職へのインセンティブは引き続き重視しつつ、訓練実施機関の安定した運営を確保するため、基本奨励金と付加奨励金の配分の見直しなど金額について検討すべきではないか。
付加奨励金の対象となる就職については、後掲3の安定就職に向けた検討による「就職」の新たな捉え方(雇用保険の適用要件を参考)を踏まえるべきではないか。

(※本資料13ページ：補足説明③資料参照)

○主なご意見

- ・遅刻の取扱いなどを緩和するのは、不正事案も起こっている中、いかがなものか。
- ・8割の出席要件を維持したままでの遅刻のカウント方法の要件緩和には反対。
- ・就職することが重要なので、遅刻で少し出席が欠けても、就職できるならそれでいいのではないか。
- ・遅刻した場合でも残りの出席した時間はカウントするという柔軟化の方向性でいいのではないか。
- ・奨励金の金額の配分の見直しについては、慎重に検討すべき。
- ・出席要件に伴う弊害は、金額の配分の見直しではなく、残りの出席した時間をカウントすることで解決すべき。
- ・付加奨励金について、うまくいっている訓練実施機関の成功事例を周知していくことが必要ではないか。

2 求職者支援訓練の質・量の確保について

(4) 訓練の質・適正な運営の確保その他(1/2)

■ 訓練の質の確保・向上について

<検討の方向性>

- 認定基準は維持した上で、訓練の選定において、過去の訓練での就職率に加え、申請された訓練の内容や質、運営体制(質の向上に向けた取組など)等の要素も評価することとしてはどうか。(再掲)
- 「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」も踏まえつつ、職業訓練サービスの質の向上に向けた研修を訓練実施機関が受講することを促進してはどうか。

○ 主なご意見

- ・ 訓練の質を評価していくために、ガイドラインなどをどのように活用するかは課題。

2 求職者支援訓練の質・量の確保について

(4) 訓練の質・適正な運営の確保その他(2/2)

■ 訓練の適正な運営の確保について

<検討の方向性>

- 訓練実施機関の不正行為や不適正な行為を防止するため、機構センターと労働局の緊密な連携の下、訓練実施機関に対する指導・監督の一層の徹底を図るべき。
- 不正行為の事前抑制の効果は維持しつつ、受講者の受講機会も勘案し制度運営に支障を来たさない範囲で、処分内容をきめ細かく設定することを検討してはどうか。

○ 主なご意見

- ・不正受給事案に対して厳正に対処するとともに、訓練実施機関に対する点検を徹底すべき。
- ・一部の訓練実施機関で不正行為があったとき、当該機関と同一の主体が運営する他の訓練実施機関が適正に訓練を実施していたとしても処分の影響が及び、特に地方など訓練実施機関が少ないところでは受講機会が失われてしまうおそれがあるなど弊害も考えられ、こうした問題に対応するため、きめ細かい処分のあり方について検討すべき。
- ・ケースごとに丁寧な検討が必要であり、処分を全体に波及させるかは、不正行為への組織的関与の有無など内容をしっかり把握した上で柔軟な対応をすべきではないか。

■ 訓練の修了要件について

<検討の方向性>

- 遅刻、欠課、早退の場合は、その日のその他の出席時間はカウントした上で8割以上の出席を要することとしてはどうか。

3 安定就職に向けた支援について(雇用保険部会でも議論)

＜検討の方向性＞

- 求職者支援訓練の受講により、より安定した就職につながるよう、事業の成果として就職率を把握しているが、その「就職」としては、雇用保険の適用要件などを参考にして検討してはどうか。
- 受講者の就職の状況を正確に把握できるよう、報告書の様式について、雇用形態や雇用期間などの記載方法がわかりやすいものとなるよう見直すべきではないか。
- ハローワークや訓練実施機関による就職支援をより充実すべきではないか。

○主なご意見

- ・就職率の「就職」の要件を、雇用保険適用要件を満たす就職とすることでよいのではないか。(再掲)
- ・短期の就職からのキャリアアップもありうるので、「就職」の定義は今までどおりとすべきではないか。(再掲)
- ・就職率のみならず、定着率も含めた安定した就職であることが重要ではないか。(再掲)
- ・雇用保険適用要件を満たす就職に限る場合、自己申告だけでなく客観的なチェックを行えるようにすべき。(再掲)
- ・求職者支援制度を利用したことによる効果の検証が必要。利用者の就職後の定着状況を含め効果を追跡してみる必要。
- ・見直しにあたっては、制度の効果を評価する仕組みを盛り込むべき。

前回の議論の補足説明について

(補足説明①) 訓練実施機関による受講者の募集について

〔第73回職業能力開発分科会資料（抄）〕

＜現状＞ 訓練実施機関は一定の事項を定めたコース案内を作成するとともに、コース案内その他の広告の記載等について所定の事項（※）を遵守すべきこととし、労働局及び機構でチェック、指導。

※「無料受講」「給付支給」「資格取得」の強調、「誰でも受講（給付）可能」の記載等は不適切な広告として不可等。

＜検討の方向性＞ 本ルールについて自主的に効果的な受講者募集を行うことがより容易になるよう、制度の趣旨を損なわない範囲で見直すことが必要ではないか。

〔補足説明：1 訓練への誘導や受講者の能力、経験等を踏まえた求職者支援訓練の確保・充実のあり方について〕

＜受講者募集に関する意見（労働局や訓練実施機関）＞

- ・ 制度の目的が就職の実現以外にあると誤解されないと判断されるものであれば、「無料受講」、「給付支給」、「資格取得」を強調してもよいように見直すべき。
- ・ 受講者にとって受講料の負担が気になることであるため、「無料受講」の強調は問題ないと思われる。
- ・ 「受講料無料」をもう少しアピールしたい。無料であることに気づかず応募に至らない例があった。

＜見直しに向けた論点＞

「無料受講」、「給付支給」、「資格取得」について、制度の趣旨等について正しく説明されていることを条件に、強調を禁じなくてもよいのではないか。

(参考) 現行の「受講者募集上の留意事項」(抄)

コース案内その他広告等については、訓練実施機関においては次に掲げる事項を遵守するものとする。これらに抵触する場合は、機構又は労働局により、訓練実施機関に対して指導するものとし、指導してもなお改善が見られない場合は、認定取消により対応するものとする(機構又は労働局による指導等の前置なく取り消す場合も有り得る)。

① 求職者支援制度の適切な運営上不適当な広告、案内を行わないこと。

(不適当な広告の例)

イ 求職者支援制度の趣旨等に反するもの。

- ・ 求職者支援制度の目的が就職の実現以外にあると誤解させるもの(「無料受講」「給付支給」「資格取得」を強調)

ロ 事実反するもの、説明不足等により誤解を招くもの。

- ・ 「厚生労働大臣認定の教育訓練機関」と記載
- ・ 「誰でも受講可能」「受講すれば誰でも給付支給」と記載
- ・ 「誰でも受講すれば〇〇になれる／就職できる」と記載

ハ その他

- ・ 「認定申請中」と記載
- ・ 求職者支援訓練を周知する目的の広告において、訓練実施者の宣伝等、直接訓練に関係がない事項の記載
- ・ 訓練実施者の他の営業に係る広告において「求職者支援訓練の実施機関」を強調

(不適当な案内の例)

- ・ 他で開講されている文化教室等の受講者、受講希望者等全員に対して案内すること。
- ・ 金銭給付等を条件提示して案内すること(他者(訓練実施者以外のすべて。以下同じ。)を介する場合、他者が金銭給付等する場合を含む。))。
- ・ 他者に、受講希望者の紹介や募集(広告の形態をとる場合を含む。)を依頼し、対価を支払う旨約すること又は支払うこと。
- ・ 訓練実施者等が出した求人に応募した求職者に対して案内すること、受講を条件として訓練実施者等が採用(内定)すること。
- ・ 職業紹介事業者又は労働者派遣事業を行う者が訓練実施主体である場合において、求職申込者若しくは求職申込みをしようとする者又は登録者若しくは登録しようとする者に対して、自らが実施する求職者支援訓練のみを案内すること(「求職者支援訓練の情報」等の簡潔な解説(任意)及び機構のホームページ(認定済求職者支援訓練の一覧)のURL(必須)と合わせてであれば、自社実施の求職者支援訓練もある旨情報提供することは差し支えない。))。

② 新聞広告、リーフレットなど印刷物による広告は、労働局及び機構センターによる事前チェックを受けること。

(認定の申請時に当該広告案を添付するものとする。)

③ 広告、募集に関して、労働局、安定所又は機構が行う指導に従うこと。

(補足説明②) 訓練の認定(選定)方法について

〔第73回職業能力開発分科会資料(抄)〕

＜現行の制度＞ 過去1年間に求職者支援訓練の実績がある訓練実施機関については、過去の求職者支援訓練の就職率を主なベースとした選定点数が高い順に認定(選定)。

＜検討の方向性＞

○ 過去の就職率に加え、以下のような多面的な要素を加味して選定するよう見直すべきではないか。

① 申請された訓練の内容や質、②組織として質の向上に取り組んでいる等の運営体制、③過去の求職者支援訓練等の実績(就職率のほかにも、受講者評価等)

この場合、「民間教育訓練機関による職業訓練サービスガイドライン」の内容や関連の研修の活用が有効ではないか。

○ 就職率については、コースの認定(選定)においても、「就職」を雇用保険の適用要件を参考として捉えることとしてはどうか。

〔補足説明：2 求職者支援訓練の質・量の確保について(1) コースの認定(選定)方法等について〕

＜選定に当たり考慮する要素のイメージ＞…質を多面的に評価し、就職「率」ばかり追求する傾向を抑制

① 主たる要素…就職率(就職を雇用保険の適用要件を参考として捉える)

② その他要素

◇申請された訓練の内容や質

- ・地域の求人ニーズ等を踏まえた訓練内容
- ・基準を上回る施設・設備 等

◇質の向上に取り組んでいる等の運営体制

- ・サービスガイドライン記載事項…ニーズ把握、モニタリング、訓練サービスの評価の実施 等
- ・事務処理体制(担当者の配置等)
- ・サービスガイドラインの研修の受講 等

◇就職率以外の過去の実績

- ・過去の訓練における受講者アンケート結果(※) 等
- (※) 受講者アンケートは、訓練終了日に訓練実施機関が受講者に配布し、訓練終了後の最初の来所日に受講者がハローワークに提出。

(補足説明③) 認定職業訓練実施奨励金等における出席要件について(1/2)

〔補足説明：2 求職者支援訓練の質・量の確保について(3) 認定職業訓練実施奨励金(訓練実施機関に支給)について〕

<現行制度>

- ・ 奨励金の対象となる受講者は、算定期間(3ヶ月又は全訓練期間)の出席率8割以上の者。
- ・ 出席率は日数単位で計算し、遅刻、欠課、早退の場合も1日分を欠席したものとして取扱い。
(修了要件も同様)
- (受講給付金は、やむを得ない理由による遅刻、欠課、早退の場合に1日分を欠席したものとして取扱い)
- ・ 受講者がインフルエンザ等に感染した場合等は、訓練の実施日数から除外。(受講給付金と同様)

	認定職業訓練実施奨励金	受講給付金	修了要件
出席要件	受講日数÷訓練実施日数 ≥80%	・訓練のすべての実施日に出席 ・やむを得ない欠席がある場合 受講日数÷訓練日数≥80%	受講日数÷訓練実施日数 ≥80%
算定期間	3ヶ月又は全訓練期間	1ヶ月	全訓練期間
カウント単位、 遅刻等	日数単位。 遅刻・欠課・早退も1日欠席扱い。	日数単位。 遅刻・欠課・早退も1日欠席扱い。	日数単位。 遅刻・欠課・早退も1日欠席扱い。
訓練を実施 しない日	インフルエンザ等の感染の場合は 訓練実施日数から除外	インフルエンザ等の感染の場合は 訓練実施日数から除外	—

<関係者の意見【訓練実施機関からの意見】>

- ・ 出欠管理が厳しく中途退校する生徒が少くない。
- ・ せめて採用面接による欠席を訓練がなかった日として取り扱っていただきたい。
- ・ 遅刻早退で一日欠席になるのが厳しすぎる。
- ・ 出席率が80%を切った受講者の分は、支給がゼロになるのは納得できない。

(補足説明③) 認定職業訓練実施奨励金等における出席要件について(2/2)

〔平成25年11月12日 第94回雇用保険部会資料（抄）〕

＜参考：出席要件に対する受講者等からのご意見・ご要望等＞

- ・ 20日の訓練実施日数のうち6日の欠席（就職面接5日、バス遅延1日）により出席率が8割未満となり不支給となった。面接は欠席として扱わないなどできないか。
- ・ 19日の訓練実施日数のうち4日の欠席（大雪による交通機関遅延）により出席率が8割未満となり不支給となった。個人の責めによらない事情でも欠席になるのは見直せないか。

＜参考：「検討の方向性」より＞

- ・ 休まざるを得ない状況や求職者支援制度の仕組み上の理由などから、訓練受講より優先する必要がある場合については、訓練の実施日数から除外して取り扱うことを検討してはどうか。
- ・ やむを得ない理由で遅刻・欠課・早退せざるを得ない場合であっても、残りの時間において出席可能であれば、できるだけ訓練受講を促していくような仕組みにすべきではないか。

＜奨励金等の出席要件の見直しに向けた論点＞

8割という出席要件は維持するとした上で、

- ・ 休まざるを得ない状況や求職者支援制度の仕組み上の理由などから、訓練受講より優先する必要がある場合については、訓練の実施日数から除外して取り扱うことを検討してはどうか。
- ・ 遅刻・欠課・早退の場合に、当該日に残りの時間において出席したことが確認できれば、一部分を出席したものとして取り扱うこととしてはどうか。