

第 73 回職業能力開発分科会（11 月 14 日）で出された
主な意見について（求職者支援制度関係）（未定稿）

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

- 現行の求職者支援訓練を受けることさえ難しい者についての検討は、雇用保険制度で扱うべきものなのか。
- 大きな視点での見直しの検討も行うべきであり、受講生の幅をより柔軟に考え、現行制度の 3 か月の訓練でも訓練期間が長くてハードルが高いという人についても、コースの訓練期間を短くするなどのコースの多様化を検討してはどうか。
- 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。訓練期間の下限である 3 か月を変更すべきでない。
- 幅広い対象者全体を 1 つの制度でカバーしようとしてしまっていないか。求職者支援制度も最終的には雇用保険加入者になってもらうことが目標だが、対象者の幅が広く難しい人もいる。他制度の状況も勘案しつつ、求職者支援制度でどこまでカバーすべきなのかを検討する必要があるのではないか。
- 受講者募集のルールの見直しやコース選定の基準については、見直しの具体案を示した上で議論すべき。

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

- 奨励金の支給要件について、遅刻の取扱いなどを緩和する方向とあるが、不正事案も起こっている中、いかがなものか。一方、やむを得ない理由での欠席となる事由を更に検討していくことは必要ではないか。
- 出席管理のカウント方法について、時間比例では形式的すぎるので、講座の実態に合わせてカウントするよう検討すべき。
- 現行でも既に2割までは休むことができる。どうしても遅刻をカウントしたいなら、100%の出席が必要とした上で、遅刻をカウントしてはどうか。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。
- 就職するときには、その人にあった働き方が選べることもある一方で、訓練は朝から夕方まで決まった時間割どおりに実施されるため、出席要件は8割でいいのではないか。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。
- 奨励金については、訓練実施機関の責めに帰さない受講者の出席状況によって、訓練機関の採算が取れなくなるのは問題。奨励金の要件でも、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。特に実践コースは実践的能力を身につけて、就職に結びつけるものなので、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収集して、うまくいっていない訓練実施機関に対して示していくことが必要ではないか。

3 安定就職に向けた支援について

- 就職率の「就職」の要件の見直しは重要。(再掲)
- 「就職」の要件については、まず短期の就職につなげて、そこからのキャリアアップもあってしかるべきであり、「就職」の定義は今のままとしつつ、雇用保険適用者を別途カウントして、それも踏まえて、今後の検討を深めていくべき。(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。
- 今後は、「就職」としてカウントするのは雇用保険の適用要件を満たす就職に限るべき。また、雇用保険の適用要件を満たす就職であることの客観的な証明が必要ではないか。(再掲)
- 就職率の判定を、雇用保険適用要件を満たす就職であるかどうかで判定する場合に、今と同じ自己申告だけの確認では不正の温床となるので、雇用保険被保険者資格の取得届が出ているかを確認するなど、エビデンスによる管理が必要ではないか。(再掲)
- 求職者支援制度が役立っているかモニタリングをすべき。求職者を就職させるのが重要な要素であり、就職率でみていく必要がある。その際、就職率だけでは不十分であり、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。制度を利用しなかった人との比較を検証できるようにすべき。
- 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んでほしい。また、制度の利用者について、追跡調査できるような仕組みを設けてはどうか。