

求職者支援制度における
新たな職業訓練の在り方について
(これまでの審議の経緯等)

第 51 回職業能力開発分科会における委員からの指摘事項

(訓練の目的)

- 求職者支援制度は、第 1 のセーフティネットを補完するものと位置付けてはどうか。雇用保険制度で賄える部分は、なるべくそちらで対応するべきではないか。
- 求職者支援制度が雇用対策であることを明確にすべき。
- 求職者支援制度は、訓練の修了ではなく、就業実現が目的。そのためのインセンティブを講じることや、訓練期間中に就職活動を行わせることが必要ではないか。
- 中間整理案にある「安定雇用」の内容は、多面的にとらえるべき。就職困難な者の場合、いきなり常用雇用を目指す必要はなく、あくまで就業経験をもったということが重要。
- 能開法には、国の責任が盛り込まれているが、これを新訓練の目的ではどう盛り込むのか。それについての言及が必要。
- 訓練の目的として、新成長戦略を支える人材を育成するという観点を強調してどうか。長期的に見て、強い人材を育成することが必要。

(対象者の範囲)

- 受講者の中には、給付は不要である者もいる。その点を明確に書くべきではないか。
- 雇用保険受給者の中には、失業手当の額が 10 万円に満たない者もいる。受給者であるからといって、入り口の部分で除外してしまうことの是非については、検証が必要ではないか。
- 訓練受講意欲や能力については、「その他」扱いではなく、根本的・中心的な要件と位置付けるべきではないか。
- 新卒未就職者については、それらの者用の訓練としてではなく、一般制度の対象として取り扱うこととしてはどうか。
- 新卒未就職者を対象とすべき。今後 30 年のことを考えた場合、キャリア意識が未成熟な層への早期のアプローチも重要。
- 新卒未就職者を対象者とするには絶対反対。まずは、学校や周囲の助力により、就職できるようにする努力が必要。
- 受講意欲や能力を訓練受講要件とするよりも、一定期間、就職活動を行ったが就職に至らなかったということを要件とすべきではないか。
- 新卒未就職者については、昨今の新卒雇用の厳しい状況を踏まえ、国として何らかの対策が必要。ただし、一般の訓練コースではなく、新卒者用のきめ細かなコースを新設すべき。高卒が大卒かでキャリア形成の方向性も異なる。どのようにキャリアを積ませるか、議論が必要。

- 新卒未就職者を対象とするのは賛成だが、給付を出すか否かについては別の議論が必要ではないか。
- 自営廃業者も対象とすべき。

(訓練実施規模)

- 制度の対象となる求職者の規模を明らかにすべきではないか。
- 訓練の実施予定規模は、雇用情勢に応じて変化するということが、それとも、その都度、対象者の要件を変更するということが。
- 訓練の規模については、「当面は緊急人材育成支援事業の規模を参考にする」旨の記述は不要ではないか。適切な規模がどのくらいについては、秋以降十分に議論すべき。

(訓練コースの設定)

- 訓練認定基準を、地域の産業ニーズに即した、また、柔軟な運用が図れるものとすることは重要。
- 基礎的能力に恵まれない求職者の中には、学校教育の機会に恵まれなかったため基礎学力が十分でないケースもある。そのような場合に、求職者支援制度で対応するのか別制度で対応するのかは検討が必要ではないか。
- 新訓練のコース設定に当たっては、現行の委託訓練や基金訓練の基準にもあるように、取得できる資格等も、就職に結びつくものとすべき。
- 緊急人材育成支援事業で行われている合宿型自立支援プログラムについては、今後、新訓練としてなじむものかどうか議論が必要。
- 新訓練は、バウチャー的になっており、選択肢が広がっている。この制度の対象者のみが受講可能な独自の訓練コースだけではなく、一般で実施されている訓練コースであっても、適用可能なものは対象とする可能性を、長期的には考慮してはどうか。
- 訓練の中には、トレーニングだけでなく、ガイダンス的な部分も重要。
- 訓練期間の上限の原則を決めておくことが必要。なるべく短期間とすべき。
- 訓練を受講することにより、どのような資格を取得できるかについても明示させることとしてはどうか。

(訓練実施機関の属性)

- 求職者の具体的な状況は様々であり、多様なカリキュラムが必要。訓練の担い手は民間だけでよいのか。ビジネスとしてペイしないところは、国・都道府県が実施すべきではないか。公共職業訓練と新訓練とで訓練実施機関を切り分けることが適当なのか。制度間の連続性については、中長期的に考えるべきではないか。
- 地方では、大都市に比べて民間教育訓練機関が少ない。機構のポリテクセンターの人的資源や空間の有効活用が必要ではないか。

(求職者の訓練への誘導)

- キャリア・コンサルティングの重要性をさらに強調し、訓練受講前・受講中・受講後のキャリア・コンサルティングを必須化してはどうか。キャリア・コンサルティングには、就業意欲を持続させるためのモニタリングとしての役割もある。

(訓練受講者への就職支援)

- 求職者支援制度における訓練受講履歴は、ジョブ・カードに記載することが必要。完全にセットとすべきではないか。
- ハローワークにおいて、訓練修了後の就職活動を指導すべき。

(訓練実施の効果・適切な訓練実施のための措置)

- 訓練を最後まで受講し続ける動機付けとして、訓練の中に資格取得のための課程を盛り込むことや、訓練期間中に到達度を測定するための試験を実施することが必要ではないか。これにより、訓練の成果や達成感を測ることができる。
- 就職率を評価指標とすることは重要だが、ヨーロッパでは、なるべく早く労働市場に戻し、国の世話にならないことが重要という方針を進めた結果、せっかく就職しても定着しない、すぐに失業するというケースが発生した。その反省も参考に、中長期的な観点からコースの内容のチェックや評価を行うことも必要ではないか。就職率のほか、職場への定着率等、継続的にチェックできる視点も必要ではないか。
- 訓練修了後の就職率把握は重要だが、訓練内容に準じた就職先となっているか、期間の定めの有無等も把握できるようにすべきではないか。
- ジョブ・カードの活用を徹底すべき。学校卒業段階で全員に交付させ、職務履歴を携行させるべきではないか。文部科学省との連携が必要。
- 就職率の把握に当たっては、就職内容が訓練コースの内容に密接に関連したものかどうかの確認が必要。定着率も考慮すべきではないか。
- そのため、訓練修了者には、必ず、レポートの提出を求めることとしてはどうか。
- コミュニケーション能力の形成が重要。訓練の内容に、そのようなヒューマンスキルを高める要素が必要ではないか。出席率、質問率などのプロセス評価の仕組みを導入してはどうか。

(事業運営体制)

- 効果的な訓練を実施する上で、機構のノウハウを活用すべきではないか。
- 事業運営に当たっては、知見やノウハウを持った機関（具体的には機構）を活用すべき。

- 訓練の受講記録の管理が重要であり、電子化された管理システムの構築が必要。早い段階からの準備が必要ではないか。
- 携帯電話を活用した受講者のデータ管理・受講状況把握も考えられるのではないか。

(その他)

- 求職者支援制度は国の責任で実施するものであり、一般会計で賄うべきではないか。
- 労働政策審議会として、財源についても議論すべき。「はじめに」の雇用保険部会における検討事項として、「財源」も追加してもらいたい。

第61回雇用保険部会議事概要（主に訓練に係る部分を抜粋）（案）

日時：平成22年7月21日（水）15：00～16：15

場所：経済産業省別館1107会議室

- 求職者支援制度の趣旨・目的については、早期雇用に加え、安定就労も必要ではないか。
- 雇用保険受給者をすべて除外するのは検討が必要ではないか。日額が給付額に満たない者が雇用保険受給者の12.5%を占める。モラルハザードを防ぐため、この制度にどう組み込んでいくか。
- 新卒未就職者については、何らかの政策的な手当が必要かと思うが、安易なコース設定をすべきではなく、未就職者向けのきめ細かなコースとすべき。キャリア・コンサルティングの強化・充実が必要。現行のような6ヶ月の訓練ではなく、1年くらいの長い期間をかけた独自のコース設定が必要では。
- 新卒未就職者対策は、社会としてどう対応していくかという観点からも重要。
- 雇用保険非受給者を給付の対象としないのは理解できるが、訓練の対象者としなことには違和感がある。
- 労使等が、訓練設定に関して協議していく仕組みが望ましい。
- 公共職業訓練で実施しているような訓練と、新たな訓練との棲み分けを検討してもらいたい。
- 職業能力開発分科会で、訓練期間についてよく詰めてもらいたい。期間が決まらなければ給付の水準も決まらない。
- ハローワークが、訓練受講前に求職者の受講目的をきちんと精査することにより、漫然とした受講を防ぐことが重要。
- キャリア・コンサルティングは、訓練受講前だけでなく、受講中・修了後も実施することが重要。
- 訓練修了後の状況把握が重要。その際、就職先が訓練内容に沿ったものとなっているか否かや、雇用期間の定めの有無について確認すべきではないか。
- 就職活動について、結果報告を義務付けるべき。
- 給付のインターバルとは別に、訓練についても、公共職業訓練を踏まえたインターバルが設定されると思うが、両者ですり合わせが必要ではないか。
- 正当な理由がないのに訓練修了後も就職活動をしない者については、インターバルの期間を長くしてはどうか。
- 財源については、訓練費用も含めて、一般財源で措置すべき。

前回までの議論の整理（案）

1 制度の趣旨・目的について

① 求職者支援制度の趣旨・目的についてどのように考えるか。

【前回までの主な議論】

- ・ 現在実施している緊急人材育成支援事業については、雇用保険を受給できない者に対する「第2のセーフティネット」として必要な施策であることから、平成23年度以降は恒久的な制度とすべきである。
- ・ 労働市場の変化を踏まえ、就労可能な層をできる限り就職に結びつけるという観点から、恒久的な制度について設計を行うべきである。
- ・ 求職者支援制度の目的をどこに置くのかを考えることが必要。
- ・ 恒久的な制度を考える上では、持続可能性・公平性に留意することが必要。

【緊急人材育成支援事業】

- ・ 緊急人材育成支援事業は、厳しい雇用失業情勢の中、緊急的に、雇用保険を受給できない求職者に対する新たなセーフティネットとして無料の職業訓練と訓練期間中の生活給付を実施するもの。

2 訓練について

① 求職者支援制度の訓練の対象者についてどのように考えるか。

【前回までの主な議論】

- ・ 現行の緊急人材育成支援事業において、学卒未就職者を対象者とするところについては、緊急施策としてやむを得ないが、恒久的な求職者支援制度を創設するにあたって、学卒未就職者を対象者とするところについては、議論が必要。
- ・ 65歳以上の者の取扱をどうするかなど、年齢要件についても明確化すべきではないか。

【緊急人材育成支援事業】

（基金訓練の対象者）

訓練開始予定の日において、次のいずれにも該当する者

- ・ 安定所に求職申込みを行っている者
- ・ 現在有する技能、知識、職業経験等と労働市場の状況から判断して基金訓練を受講することが適当と判断され、キャリア・コンサルティングを経て安定所長による受講勧奨を受けた者

- ・ 訓練を受けるために必要な能力等を有する者
- ・ 公共職業訓練の受講修了後1年未満でない者
- ・ 従前に受講した基金訓練又は公共職業訓練の期間と、新たに受講しようとする基金訓練の期間が合計して24か月を超えない者

② 求職者支援制度における訓練についてどのように考えるか。

【前回までの主な議論】

- ・ 恒久化に当たっては、趣味的な訓練が認定されることのないよう訓練の質の確保が必要である。
- ・ 訓練とは関連のなかった業種からの新規参入があるが、これまで実績のない実施機関の行う訓練については、訓練の成果が上がるかに特に留意しつつ、適切に認定を行う必要がある。
- ・ 訓練の成果が上がっていない訓練実施機関については、訓練コースの認定をしないこととすることが必要である。
- ・ 訓練コースの内容については、今後成長していく分野に絞って行っていくことも考えられる。
- ・ 就職意欲・能力をしっかりと見極めて、適切な訓練に誘導する仕組みが必要。
- ・ 恒久化に当たって、訓練実施機関に対する奨励金は、訓練実施機関が訓練の成果を高めようとするインセンティブが働く仕組みとすることが必要ではないか。
- ・ 恒久化に当たっては、新規訓練設定奨励金について見直しが必要ではないか。
- ・ 就職率の算出方法について検討が必要ではないか。

【緊急人材育成支援事業】

- ・ 給付の対象となる訓練は、基金訓練及び公共職業訓練（離職者訓練）
- ・ 基金訓練については、よりレベルの高い訓練を受講する場合に限り連続して複数の訓練を受講することが認められており、同じレベルで別の内容の訓練を受講すること等は認められていない。
- ・ 基金訓練については、訓練実施機関が提出する訓練実施計画を、中央職業能力開発協会が認定基準に基づき認定。
- ・ 訓練コースについて認定を受けた場合には、訓練実施機関に対して訓練実施に係る助成を行う「訓練奨励金」（受講生1人当たり月額6～10万円）を支給。また、当該訓練コースが新設の場合には、その初期費用の助成を行う「新規訓練設定奨励金」（100～300万円）を支給。
- ・ 基金訓練修了者の就職状況については、機構都道府県センターから提供される「就職状況報告書」により把握している。

3 給付について

① 給付要件についてどのように考えるか。

【前回までの主な議論】

- ・ 世帯の主たる生計者要件を設けると、論理的には世帯に対する給付となるのではないか。
- ・ 恒久的な制度を創設するに当たっては、世帯の主たる生計者要件は外してもよいのではないか。
- ・ 未就職卒業者については主たる生計者要件を外して世帯年収要件のみ残しているが、主たる生計者要件のあり方については、世帯年収要件との関係で、十分に議論が必要。
- ・ 年収要件を設けた場合、収入の調整を行うことにより、労働のインセンティブを阻害するおそれがあるのではないか。
- ・ 年収要件については、世帯年収だけしばっておけばいいのではないか。
- ・ 資産の確認については、ある程度厳密に行う必要があるのではないか。
- ・ 資産要件800万円は高い数字ではないか。
- ・ 土地・建物の要件については、価値がそれほどない山林を持っている場合や、親が農業をやっていたために土地を持っている場合などもあり、検討が必要。
- ・ 出席の管理の方法について考える必要がある。
- ・ 出席率については、出産、介護、病気等で訓練の受講を一時的にストップしなければいけない者への配慮も必要ではないか。

【緊急人材育成支援事業】

(訓練・生活支援給付の給付要件)

以下のいずれにも該当する者

- ・ 公共職業安定所長のあっせんにより、基金訓練または公共職業訓練を受講している者
 - ・ 雇用保険や職業転換給付金を受給できない者
 - ・ 世帯の主たる生計者であること
 - ・ 年収が200万円以下であり、かつ世帯全体の年収が300万円以下であること
 - ・ 世帯全員で保有する金融資産が800万円以下であること
 - ・ 現在住んでいる土地・建物以外に、土地・建物を所有していない者
- ただし、1か月の訓練日数の8割以上を出席しなかった場合には、当該訓練については、以後給付金を支給しない。

② 給付額についてどのように考えるか。

【前回までの主な議論】

- ・ 給付額については、地域差を認めるか否かということや、雇用保険の失業給付の金額との関係をどのように考えるかということもポイント。
- ・ 給付額については、生計費を給付金に依存することがないように、地域差を付けてもいいのではないかな。
- ・ 現行制度を見直すに当たってどこに立脚点を置くか考えたうえで、地域差を設けるかどうか、生計費概念を入れるかどうかについて、検討する必要がある。
- ・ 給付額の水準は、世帯に対する給付とするか、世帯年収要件をかけるかということとも関係する問題である。
- ・ 基本手当日額の最低額で1か月間雇用保険を受給するよりも10万円を受給した方が魅力的であるということがある。雇用保険との併給調整のあり方を考える必要がある。
- ・ 給付については、生活給付だけでなく、訓練実施機関への交通費を支給する通所手当や訓練が始まるまでの間に手当を支給する待期手当など、給付の種類についても考える必要があるのではないかな。
- ・ 求職者支援制度は拋出制の雇用保険制度とは異なるので、雇用保険と同様の待期手当までつける必要はないのではないかな。

【緊急人材育成支援事業】

- ・ 訓練・生活支援給付の給付額（月額）
単身者の場合：10万円
被扶養者を有する場合：12万円
- ・ 訓練・生活支援資金融資の貸付額（月額）
単身者の場合：上限5万円
被扶養者を有する場合：上限8万円

③ 給付期間についてどのように考えるか。

【前回までの主な議論】

- ・ 給付を就職までの一時的なものと位置付けるか否かも一つのポイントである。
- ・ 訓練期間中に給付を行う仕組みであるため、訓練にどのくらいの期間が必要かということも考える必要がある。

【緊急人材育成支援事業】

- ・ 制度創設当初、緊急人材育成支援事業は3年間の暫定措置として実施することとされており、訓練・生活支援給付は、訓練を受講している期間の

うち、最大2年分まで給付を支給することとされている。 基金訓練については、よりレベルの高い訓練を受講する場合に限り連続して複数の訓練を受講することが認められており、同じレベルで別の内容の訓練を受講すること等は認められていない。(再掲)
--

④ 適正な給付のための措置についてどのように考えるか。
【前回までの主な議論】 恒久化にあたっては、給付期間のインターバルをどのように置くのか考える必要がある。
【緊急人材育成支援事業】 公共職業訓練については、原則として、受講修了後1年間は受講できない。

4 訓練受講修了者に対する就職支援について

① 訓練受講修了者に対する就職支援についてどのように考えるか。
【前回までの主な議論】 - 求職者支援制度の創設に当たっては、就職に結びつくよう、ハローワークの機能を充実し、就職支援を行う必要がある。 - 就職支援に当たっては、訓練受講中も含め、ハローワークと訓練実施機関が連携する必要がある。
【緊急人材育成支援事業】 - 訓練受講中の就職支援 - 訓練実施機関：職場見学の機会の提供、求人情報の提供等 - ハローワーク：訓練実施機関と連携した出張相談や出張セミナー、求人情報や就職面接会開催情報、連続受講できる訓練情報の提供等 - 訓練修了後の就職支援 - ハローワーク：職業相談・職業紹介、必要に応じて担当者制によるきめ細かな支援（モデル実施）、連続受講できる訓練情報の提供、他の訓練への誘導等

5 その他

① 持続可能な制度とするための財源の確保についてどのように考えるか。

② 現行の緊急人材育成支援事業との切れ目ない支援についてどのように考えるか。

【前回までの主な議論】

- ・ 現行の緊急人材育成支援事業との切れ目ない支援を行う必要があるのではない
か。