

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

(1) コースの認定（選定）方法等について

- 就職率の「就職」の要件の見直しや、多面的な要素を加味して評価するという訓練機関の選定方法の見直しは重要。その場合、訓練内容や質、運営体制をどのように定量的に評価するかが課題ではないか。
- コース選定について就職率以外の要素を評価する場合は、全国一律の物差しとなる基準を設けるべき。
- 「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。
- コース選定について、様々な要素を踏まえた総合評価になったとしても、就職率はもっとも重要で第一義的な評価指標である。
- コースの質の評価について、柱とすべきはやはり就職率である。
- 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。
- 就職率以外の多面的な要素を考慮してもいいが、就職率より重視することまではすべきでない。
- 目に見えない訓練というものの質を評価していくために、職業訓練サービスガイドラインなどをどのように活用するかは課題。受講者アンケートをするなり、例えば講師の不当解雇をするような悪質な訓練実施機関を排除するという観点も含めて、多面的な評価をしていく必要がある。
- 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。
- 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。

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。

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

- 不正受給事案があると制度の根幹を揺るがすので、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。
- 現行では不正行為に対してとても厳しい処分が下るようになってきているが、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んでしまい、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る。こういっ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、経営者が不正行為に関与しているような組織ぐるみの不正事案の場合は、全国的に処分すべきだし、組織的な関与がなく当該1つの機関だけが引き起こしたものである場合などは、処分を全体に波及させるかは、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。

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。

○ 総論のご意見などその他のご意見

- 求職者支援制度は、基金訓練の反省を踏まえて作られたもので、また、本来雇用保険財源で実施すべきでないものであり、そうした経緯を踏まえた議論を行うべき。
- 基金訓練の反省もあるが、それだけでなく、求職者支援制度を実際に運用してみて、訓練実施機関や受講生の声も聴きながら、求職者支援制度をどうより使い勝手がいいものにしていくかという観点から考えるべきではないか。
- キャリア・コンサルタントについて、資格等を有する者と実際に働いている者の数に乖離があるなど、キャリア・コンサルタントの確保に課題があるのではないか。
- 求職者支援制度の最大の焦点は財源問題であり、現在は約4分の3を雇用保険財源で負担しているが、早く全額国庫負担に戻すべき。
- 給付金について、雇用保険の失業給付を受けながら求職者支援訓練を受けている人もいるが、雇用保険の保険料を納めていた人は失業給付で10万円より低い額しかもらえない人もいるのに、雇用保険の保険料を納めていない人が一律10万円の給付金の支給を受けるのはおかしいのではないか。