

# 求職者支援制度の創設に係る 論点の整理（案）

# 求職者支援制度の創設に係る論点の整理（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。

#### 【検討事項】

#### ○ 求職者支援制度の趣旨・目的について

- ・ 雇用保険を受給できない求職者を対象としたセーフティネット  
    （対象者が就職するために必要な能力を高めるための訓練の実施  
    訓練期間中の生活の安定を図るための給付金の支給）
- ・ これらの者の就職を促進するための制度

#### 【これまでの主な議論】

- ・ 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。
- ・ 求職者の早期就職だけでなく、安定的な就職を実現することも重要。

#### 【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。

#### 【検討事項】

#### ○ 求職者支援制度の訓練の対象者の範囲について

- 具体的には、雇用保険を受給できない求職者のうち、
- ・ 離職した後において、雇用保険の受給が終了したこと、雇用保険の適用がなかったこと又は受給資格要件を満たさなかったことにより、雇用保険を受給できない求職者
  - ・ 自営廃業者など、離職者ではないがこれに準じて支援が必要な者

- ・ 学卒未就職者その他の就業経験のない者
- 65歳以上の者を制度の対象とすべきか否かについて

【これまでの主な議論】

- ・ 雇用保険受給者の中に、失業手当の額が月10万円に満たない者もいることから、雇用保険受給者を訓練の対象者の段階から除外することの是非については議論が必要である。
- ・ 雇用保険受給者については、給付の対象者にはしなくても、訓練の対象者にするかは検討してもよいのではないか。
- ・ 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については、議論が必要。
- ・ 新規学卒者の就職状況が厳しい現状を踏まえると、学卒未就職者も対象とすることが必要である。
- ・ 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。

【検討事項】

- 訓練コースの内容・設定について
- 訓練の規模について
- 訓練実施機関の属性について
- 訓練への適切な誘導について
- より効果的な訓練実施のための方策について
- 訓練実施効果の評価指標について

【これまでの主な議論】

- ・ 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くことも考えられる。
- ・ 新卒未就職者に対しては 一般のコースとは別のコースとするなど、きめ細かなコース設定が必要である。
- ・ 公共職業訓練の委託訓練と同様の内容の訓練を新たに作る必要はないので、これらのすみ分けを行う必要がある。
- ・ 訓練期間中は、資格取得などを目標として掲げたり、達成度を測る試験を行うなど、漫然と訓練を受講することのないようにすることが必要。
- ・ 求職者の就職意欲・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。
- ・ 訓練修了後の就職状況の報告については義務付けることが必要。
- ・ 訓練内容に沿った就職先となっているか、雇用期間の定めのある就職先かという点についても、訓練修了後の状況把握を行うべきではないか。
- ・ 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。

##### 【検討事項】

- 世帯の主たる生計者要件を設けることについて
- 年収要件（個人年収、世帯年収）を設けること及びその水準について
- 金融資産要件を設けること及びその水準について
- 土地・建物の所有の要件を設けることについて
- 出席率の要件を設けること及びその水準について

##### 【これまでの主な議論】

- ・ 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。

### 【検討事項】

- 給付額の水準について
- 給付額に地域差を付けることについて
- 雇用保険の基本手当の額との関係について
- 給付の種類について
- 融資制度の必要性について

### 【これまでの主な議論】

- ・ 給付額については、地域差を付け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。
- ・ 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。
- ・ 給付額については、地域差のある最低賃金を根拠とするか否かを含め、議論を深める必要がある。
- ・ 地域差を付けるか否かを検討するに当たっては、制度の運用コストも考慮する必要がある。
- ・ 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。雇用保険の給付額との関係を整理する必要がある。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 融資制度を組み込むことについても議論を行う必要がある。

### 【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。

#### 【検討事項】

- 就職を促進するとの観点から、給付期間に限定を付すること及びその仕組みについて

#### 【これまでの主な議論】

- ・ 給付を就職までの一時的なものとして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。
- ・ 給付期間については、早期の就職を目的とする制度である以上、いたずらに長くすることは適当でないので、原則1年分までとしつつ、1年を超える訓練を受講する場合は例外とすることも含めて、検討していくべきである。

#### 【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。

#### 【検討事項】

- 繰返し受給を防止する観点から、給付を受けた者がその後一定期間は受給できない仕組みを導入することについて
- 不正受給を防止する方策について

#### 【これまでの主な議論】

- ・ 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。
- ・ 給付期間のインターバルは是非とも必要である。その上で、正当な事由がなくても求職活動を行わない求職者に対するペナルティとして、当該期間を延長するなどの措置を検討してもよいのではないか。

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給付のインターバルと訓練のインターバルを区別した上で、整理が必要ではないか。</li> <li>・ 不正受給を行った場合における給付金の返還などの仕組みが必要。</li> </ul> |
| <p>【緊急人材育成支援事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>                           |

#### 4 訓練受講者に対する就職支援について

|   |
|---|
| <p>① 訓練受講者に対する就職支援についてどのように考えるか。</p>  |
| <p>【検討事項】</p> <p>○ 訓練受講中及び訓練修了後の就職支援の方策について</p>   |
| <p>【これまでの主な議論】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 就職支援については、訓練受講中及び訓練修了後にキャリア・コンサルティングを行うことが重要ではないか。</li> <li>・ 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。</li> </ul>   |
| <p>【緊急人材育成支援事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練受講中の就職支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>訓練実施機関：職場見学の機会の提供、求人情報の提供等</li> <li>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、連続受講できる訓練情報の提供等</li> </ul> </li> <li>・ 訓練修了後の就職支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> </li> </ul> |

#### 5 その他

|   |
|---|
| <p>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。</p>   |
| <p>【これまでの主な議論】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 財源については、社会全体で支えるという趣旨から、一般財源とすべきである。</li> </ul> |

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。

【検討事項】

- 緊急人材育成支援事業との切れ目ない支援を行うための方策について

【これまでの主な議論】

- ・ 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。

③ 求職者支援制度の実施体制についてどのように考えるか。

【検討事項】

- 求職者支援制度の実施体制について

【これまでの主な議論】

- ・ 求職者支援制度は、ユニバーサルサービスとして、国のネットワークを使い、全国ネットで支援を受けられるようにすることが重要。
- ・ 制度を運用するに当たっては、過去における訓練の受講歴や給付期間のインターバルを管理できるような電子システムの構築を検討すべきである。