

# 求職者支援制度における 訓練の在り方について (論点)



## 求職者支援制度上における訓練の在り方に係る論点（議論の整理）

### 1. 訓練の目的

○ 求職者支援制度において実施する訓練の目的について、どう考えるか。

#### 【委員からの主な意見】

- ・ 雇用のセーフティネットの一環として構築する制度であることを明確にしてはどうか。

### 2. 対象者の範囲

○ 訓練の受講対象者の範囲を、どう考えるか。

#### 【委員からの主な意見】

- ・ 雇用保険を受給できない者のうち、過去の就業状況、年齢層等にかんがみ、どのような属性の者を訓練の対象として考えるか。
- ・ 長期失業者対策との関係における位置づけを考えるべきではないか。
- ・ まずは、求職者支援制度で対象とする失業者の規模がどの程度かを知る必要があるのではないか。
- ・ 65歳以上の求職者は、雇用保険の適用対象外でもあることから、制度の対象として認めないこととしてはどうか。
- ・ 新卒未就職者についても、制度の対象外としてはどうか。

○ 訓練を実施する目的に照らして、個々の受講者のどのような点に着目するか。

#### 【委員からの主な意見】

- ・ 訓練対象者の要件として、受講意欲・就業意欲を入れるべきではないか。給付目当ての受講者は、訓練全体に悪影響を及ぼすのではないか。

### 3. 訓練の設定と実施機関の確保

#### ①訓練コースの設定

○ どのような内容、性格及び水準の訓練を設定すべきか。

#### 【委員からの主な意見】

- ・ 基金訓練においては、就職に直結する訓練のほか、公共職業訓練では実施していないような基礎力習得のための訓練も実施しており、このような訓練をどう考えるか。
- ・ 成長分野など今後雇用吸収が期待される分野に重点を置いて、訓練コースを設定していくべきではないか。
- ・ デュアルシステムのように、座学と実習が一体となったものを位置づけることも検討すべきではないか。
- ・ 訓練コースの設定については、あまりに詳細でマニュアル的なものとならないよう、状況に応じた柔軟な対応ができるものとすべきではないか。
- ・ ヨーロッパでは、生活訓練も実施している。今回の新たな訓練について、どこまでの内容を射程に置くか検討が必要ではないか。

- ・ 基礎学力が十分でない求職者に対して、基本的な計算や日本語の基礎を教えるコースを設けることが必要ではないか。
- ・ 訓練コースの設定に当たっては、地域の協議会を制度上位置付け、将来的には日本版NVQと結びつけるような仕組みが必要ではないか。
- ・ 受講の濫用を防止するためには、受講者の選考等に当たって、地域の労使や専門家の意見を聴き、地域の産業実態に合った訓練に送り込むことができるようにする等、プロセスで管理すべきではないか。
- ・ 職業人講話のようなキャリア形成プログラムや、アセスメントの仕組みが必要ではないか。
- ・ 現行の緊急人材育成支援事業の社会的事業者コースは実績が少ないようだが、新制度においてこのような訓練をどのように考えるか。

## ②訓練の規模

- 訓練の規模について、どう考えるか。

### 【委員からの主な意見】

- ・ 新制度は、基金訓練をベースとしつつ、雇用情勢に応じて適切な規模で実施することとすべきではないか。
- ・ 求職者支援制度の規模の目安については、現行の緊急人材育成支援事業以上の規模として考えるべきではないか。

## ③訓練実施機関の属性とその確保

- 各地域において、必要な内容及び規模の訓練を確保していくためには、どのような訓練実施機関を対象とすべきか。
- 訓練実施機関の確保、コース設定及び奨励の在り方について、どう考えるか。

### 【委員からの主な意見】

- ・ 地域によって教育訓練機関の設置状況に偏りが見られることについて、どのように考えるか。
- ・ 基金訓練の満足度について、地域によって差がある。訓練のレベルアップによる一定の水準確保を図るべきではないか。

## 4. 求職者の訓練への誘導と修了後の就職支援

### ①対象となる求職者を適切に訓練へ誘導するための措置

- 対象求職者の選別及び適切な訓練への誘導方法について、どう考えるか。

### 【委員からの主な意見】

- ・ 訓練修了後の就職レベルを見据えた適切な訓練コースへの送り込みが必要ではないか。
- ・ 今後の目標、ライフプラン等を含め、ハローワークにおいて受講希望者の受講目的・意欲を精査することが必要ではないか。
- ・ 訓練受講前のカウンセリングも重要ではないか。基礎力が不足している求職者については、カウンセリングが必要。基金訓練のようなバウチャー的要素の強い訓練を実施する場合には、より重要。

- ・ ハローワークにおける訓練受講に関する意思確認が重要。また、訓練開始後においても、受講態度によっては、ペナルティを科すことも検討してはどうか。

## ②訓練受講者への就職支援の実施

- 訓練実施機関における訓練受講者への就職支援について、どう考えるか。

### 【委員からの主な意見】

- ・ 訓練修了後の人材像を明確にすべきではないか。
- ・ 訓練修了者をジョブ・カード制度の有期実習型訓練に送り込むことも効果的ではないか。
- ・ 就職活動を必須化してはどうか。
- ・ 訓練修了後の就職状況について、数年単位でのフォローが必要ではないか。

## 5. 訓練の評価と効果的な訓練の実施のための措置

- 訓練実施の効果について、どのような基準により評価すべきか。

### 【委員からの主な意見】

- ・ 原則として、訓練受講者の就職率を基準としてはどうか。

- より効果的な訓練が実施されるためには、どのような方法があるか。

### 【委員からの主な意見】

- ・ 現行の基金訓練の奨励金に相当する仕組みの在り方について、十分な検討が必要ではないか。
- ・ 循環的な受講を防ぐため、現行の基金訓練の基礎演習コースに相当するような基礎的な訓練については、1回限り受講できることとしてはどうか。
- ・ 労働需要が逼迫している分野や社会的関心が高い分野の訓練を受講するよう、キャリア・コンサルティング等を通じた誘導が必要ではないか。
- ・ 受講者が訓練を最後まで適切に受講するよう、動機付けが必要ではないか。
- ・ 就職率実績に応じた費用補助の仕組みが必要ではないか。
- ・ 国から訓練を実施した機関に対する支払は、訓練期間中に就職先が決まって訓練機関を離れる求職者の分についても、支給されるようにすべきではないか。
- ・ 訓練実施機関のイニシャルコストに係る支払を行う場合は、既存の訓練コースと新規の訓練コースとの公平性に考慮し、過度なものとならないようにすべきではないか。
- ・ 訓練を複数回受講する場合には、一定の間隔期間を設けるべきではないか。
- ・ 新訓練においては、出席の取扱いを厳格化してはどうか。

## 6. 訓練の事業運営体制の確保

- 求職者支援制度における訓練の事業運営体制について、どう考えるか。

### 【委員からの主な意見】

- ・ 国が、雇用のセーフティネットとして責任を持って運営できる体制整備を図るべきではないか。
- ・ 新制度は、全国津々浦々でサービスを提供できるようにすることが必要。労働局やハローワークを活用し、ユニバーサルなサービスとして実施すべき。

## 7. その他

- 上記の論点に係る議論を踏まえ、現行の公共職業訓練との役割分担をどう考えるか。

### 【委員からの主な意見】

- ・ 就職率の算出方法について、検討が必要ではないか。

## 求職者支援制度の創設に係る論点（素案）

### I. 位置づけ

#### ① 給付の位置づけをどのように考えるか。

- 雇用保険制度における給付は個人に着目した給付となっている。一方、生活保護制度における給付は世帯に着目した給付となっている。

#### 【委員からの主な意見】

- ・ 「I. 位置付け」については、求職者支援制度の政策や目的をどこに置くのかを考えることが必要。(第 57 回)
- ・ 「I. 位置付け」の「①給付の位置付け」については、過渡的な給付と考えるか否かも 1 つのポイント。(第 57 回)
- ・ 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。(第 58 回)

### II. 訓練

#### ① 給付の対象となる訓練のあり方についてどのように考えるか。

- 現行の緊急人材育成支援事業では、公共職業訓練や基金訓練（民間の教育訓練機関を認定）を給付の対象となる訓練としている。

#### ② 必要となる訓練の量・種類の確保、訓練量について地域差が少なくなるような実施体制についてどのように考えるか。

- 主として職業能力開発分科会において検討することとなるが、雇用保険部会としてそこでの議論も踏まえどのように考えるか。

#### 【委員からの主な意見】

- ・ 「II. 訓練」については、訓練実施機関に対する奨励金のあり方をどのように考えるかについても論点として加えた方がよいのではないかと。(第 57 回)

### III. 給付

#### ① 対象者についてどのように考えるか。

- 現行の緊急人材育成支援事業は、雇用保険の適用がなかった者、雇用保険の受給が終了した者、自営廃業者等を制度の主たる対象者としている。

#### 【委員からの主な意見】

- ・ 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。(第 57 回)
- ・ 対象者を考える上では、訓練を受講するための要件と給付金を受給するための要件について、それぞれ整理する必要がある。(第 58 回)
- ・ 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。(第 58 回)

② 給付要件についてどのように考えるか。

- 現行の緊急人材育成支援事業における給付要件は、公共職業安定所長に指示された訓練に8割以上出席していることに加え、
  - ・ 世帯の主たる生計者であること、
  - ・ 個人の年収が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、
  - ・ 世帯全体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であることなどとしている。

【委員からの主な意見】

- ・ 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。(第58回)
- ・ 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。(第58回)
- ・ 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。(第59回)
- ・ 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。(第58回)
- ・ 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。(第59回)
- ・ 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。(第59回)
- ・ 資産要件800万円は高い数字ではないか。(第59回)
- ・ 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。(第59回)

③ 給付額についてどのように考えるか。

- 現行の緊急人材育成支援事業における給付額は、単身者であれば1ヶ月に10万円、被扶養者を有する者であれば1ヶ月12万円となっている。

【委員からの主な意見】

- ・ 「Ⅲ. 給付」の「③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。(第57回)
- ・ 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、地域差を付けてもいいのではないか。(第59回)
- ・ 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。(第59回)
- ・ 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。(第59回)
- ・ 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。(第59回)
- ・ 「Ⅲ. 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。(第57回)
- ・ 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。(第58回)
- ・ 通所手当について、基金訓練の現場の実態を把握する必要があるのではないか。(第59回)



#### ④ 給付期間

- 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、訓練を受講している期間のうち、2年分について給付を支給することとしている。

##### 【委員からの主な意見】

- ・ 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。(第59回)

#### IV. その他

##### ① 適正な給付のための措置についてどう考えるか。

- 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いたため、多年に渡り繰り返し受給するような者を防止する措置は特段設けられていない。

##### 【委員からの主な意見】

- ・ 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。(第59回)

##### ② 新たに安定的な財源を確保することが必要となるがどのように考えるか。

## 第60回雇用保険部会議事概要（主に訓練に係る指摘を抜粋）

日時：平成22年6月23日（水）10:00～11:50

場所：職業安定局第1会議室

- 求職意欲のある受講者が利用する制度として適切に運用するためにも、訓練の内容と期間についてしっかりと検討する必要がある。
- 就職支援にノウハウのない訓練実施機関も基金事業に参入していることから、どのような訓練実施機関が望ましいか検討する必要がある。
- ハローワークにおいて質の高い就職支援がなされるよう、国が責任を持って体制整備を行うことが必要。訓練実施機関との連携をシステム化するなど、ハローワークの機能の充実が求められる。
- 就職率の把握方法・算出方法について、検討すべきである。
- 公共職業訓練の委託訓練と同様に、求職者支援制度においてもインセンティブ制度や、就職率が一定の水準に満たなかった場合には次回から認定対象としない等の対応も必要ではないか。
- 求職者支援制度は、基金事業のような緊急避難措置とは明確に区別して考えるべきであるが、恒久化後のことだけではなく、現行事業についても適正に執行され政策効果を上げているのか見直すべきではないか。
- 訓練の設定に当たっては、就職につながる分野・新規成長分野の訓練を行い、趣味的なものは認めないこととする等、訓練内容を限定することが必要ではないか。