

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 (議論の中間的整理) (たたき台)

はじめに

- 近年、厳しい雇用失業情勢が続く中で、離職者の増加や、離職者を新たな雇用に結びつけるための職業訓練へのニーズの高まりを踏まえ、昨年夏から、雇用保険を受給できない者等を対象とした職業訓練（以下「基金訓練」と、基金訓練受講者のうち所得、資産等に関する一定要件を満たした者に対する生活給付を行う緊急人材育成支援事業が実施されている。
- 「新成長戦略」（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）においては、平成 23 年度から、雇用保険と生活保護の間の「第 2 のセーフティネット」として、雇用保険を受給できない求職者に対する職業訓練及び給付を行う「求職者支援制度」を恒久制度として創設することとされており、同制度の創設に向け、労働政策審議会では、職業安定分科会雇用保険部会において、給付を中心とした制度全体の在り方に関する検討を、また、本分科会において、同制度において実施する職業訓練（以下「新訓練」）の在り方に関する検討を、それぞれ実施しているところである。
- ここでは、本分科会におけるこれまでの議論を踏まえ、新訓練の目的、対象者の範囲、新訓練の内容、効果的な訓練の実施の在り方等について、以下のとおり、中間的に整理を行った。

第 1 新訓練の目的

- 新訓練は、雇用保険を受給できない求職者に対する新たな雇用のセーフティネットとして、必要な職業能力を付与し、早期就職・安定雇用の実現を促すためのものであるとの位置づけを明確にすべきではないか。

第 2 対象者の範囲

(対象者の属性について)

- 新訓練の対象者については、第 1 のセーフティネットである雇用保険の受給資格がないことを前提とすべきではないか。
- ただし、公的年金制度の受給開始年齢に達するとともに、雇用保険の適用対象外でもある 65 歳以上の求職者については、新訓練の対象外にすべきではないか。

(対象者に関するその他の留意点について)

- 新訓練は、あくまで訓練による技能・知識の習得により、就職を目指す求職者を対象に行われるべきものであるが、求職者支援制度においては、一定の要件を充たす訓練受講者に対して、あわせて給付が行われることから、当該給付の受給を第一の目的として新訓練を受講しようとするケースが生じることも考えられる。このため、新訓練の受講者には、訓練を真剣に受講し、それにより就職しようとする意欲と能力が認められることを要件とすべきではないか。

第3 新訓練の内容と実施機関の確保

(訓練コースの内容・設定について)

- 新訓練は、就業経験がない求職者、非正規就業を繰り返しており雇用保険に加入していなかった、又は加入しても給付の受給資格を得るに至らなかった求職者や雇用保険の受給期間が終了した後も就職していない求職者に対し、就職に必要な基礎的能力から実践的能力の付与までを行うものとし、カリキュラムの中にはキャリア形成や就職支援にかかるものが含まれているものとするべきではないか。
- 訓練コースの設定に当たっては、政府の新成長戦略等において成長分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとするのが重要ではないか。
- このため、訓練コースの設定基準については、過度に詳細で硬直的な運用とならないよう、地域や産業の実情に応じ、柔軟な訓練が実施できるものとするべきではないか。
- また、新訓練が効果的に実施されるよう、労使や教育訓練機関などの関係者の意見を聞き、制度の運用を行う上での参考にする仕組みを設けるべきではないか。

(訓練の規模について)

- 新訓練は、当面は、現行の基金訓練の実施規模も参考としつつ、その時々々の雇用失業情勢に応じて適切な規模で実施すべきではないか。

(訓練実施機関の属性について)

- 新訓練は、受講者の就業経験や能力等が多様であり、訓練コースの設定に当たっては、民間教育訓練機関など訓練実施機関の創意工夫や柔軟なアイデアを尊重することが効果的であることから、国が訓練の内容を一元的に作成するのではなく、各訓練実施機関が作成する訓練の内容が一定の認定基準に合致するものか否かを審査・認定し、実施させる仕組みとすることが適当ではないか。

第4 求職者の新訓練への誘導・新訓練修了後の就職支援

(新訓練への適切な誘導について)

- 求職者を新訓練に誘導するに当たっては、ハローワークにおいて、当該求職者が就職先として希望する職種・業務内容を明らかにし、それに応じた適切な訓練に誘導するため、ジョブ・カードを用いるなどしたキャリア・コンサルティングを行うとともに、訓練受講を希望する者の受講目的や受講意欲を確認することが必要ではないか。
- その際には、あらかじめ、訓練コースごとに修了後に達成が見込まれる知識や技能の習得水準を明らかにしておく必要があるのではないか。
- なお、訓練開始後であっても、求職者が意欲をもって真剣に訓練を受講することが重要であり、万一受講態度に問題が生じる場合には、是正に向けての十分な指導を行う等、適切な措置を講ずることも検討すべきではないか。

(訓練受講者への就職支援について)

- 新訓練を受講する求職者が、訓練修了後、早期に就職できるよう、ハローワークや訓練実施機関が連携し、訓練受講期間中からの就職活動を促すとともに、キャリア・コンサルティングやジョブ・カードを積極的に活用する等して、これを支援することが重要ではないか。

第5 訓練の評価と効果的な訓練の実施のための措置

(訓練実施効果の評価指標について)

- 本制度の目的が求職者の早期就職にあることにかんがみ、新訓練の効果測定に当たっては、原則として、新訓練受講者の就職率を評価指標とすべきである。また、その際、訓練修了後、就職状況を明確に把握できるようにする仕組みづくりが重要ではないか。

(より効果的な訓練実施のための方策について)

- 新訓練においては、訓練実施機関が、受講者の就職に向け、カリキュラムや就職支援を積極的に改善する取組みを促すため、就職率実績に応じた財政的支援を行う仕組みが必要ではないか。
- こうした財政的支援を行う際には、本制度の目的が求職者の早期就職にあることを踏まえ、訓練実施機関が、受講者の訓練期間中の就職を理由とした受講中止を抑制することにつながらないように工夫すべきではないか。

- なお、現行の基金訓練においては、訓練受講者数に応じて支払われる「訓練奨励金」のほか、新規に訓練コースを設定した訓練実施機関に対し、定員規模と訓練期間に応じて支給される「新規訓練設定奨励金」が存在するが、新訓練においては、現行事業の推進に伴い、これまでに一定規模の訓練実施機関が育成されていることや既存の訓練コースとの公平性等も勘案し、訓練コースの新規設定に対する特別な支援措置は行わないこととすることが適当ではないか。

(受講生による適正な訓練受講のための方策について)

- 求職者が、漫然と訓練受講を繰り返すようなことのないよう、同種の訓練の連続受講は認めないこととすべきであり、また、訓練修了後は、訓練により習得した知識・技能を活かせる分野への就職活動に専念すべき観点からも、修了後一定期間は、新たな訓練をあっせんしないこととすべきではないか。
- 併せて、出席の判定を厳格に実施することや、受講者が訓練を最後まで受け続けるような動機付けが必要ではないか。

第6 訓練の事業運営体制の確保について

(求職者支援制度における新訓練の事業運営体制について)

- 新訓練は、国が雇用のセーフティネットとして責任をもって運営すべきであり、全国一律に利用できるユニバーサルなサービスとして実施すべきものであることから、都道府県労働局やハローワークを活用した運営が必要ではないか。

第7 その他

- 不正防止策についても、制度設計の中に盛り込むべきではないか。