

資料

No. 1 - 2

その他

(職業能力開発分科会資料等)



求職者支援制度の創設に係る論点の整理（抜粋）

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こと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ものについては、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ものについては、議論が必要。
- ・ 新規学卒者の就職状況が厳しい現状や求職者支援制度以外に学卒未就職者に対する効果的な制度がないことを踏まえると、学卒未就職者も制度の対象とすることが必要。また、コースの設定に当たっては新規学卒者向けのコースを別途設けることが適当。
- ・ 臨時的措置としてならわかるが、恒久制度として学卒未就職者を制度の対象とすることには疑問がある。仮に対象者として入れるのがやむを得ないとしても、中卒、高卒、大卒ごとに訓練コースを別途用意することまでは不要ではないか。
- ・ 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。

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ってい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。
- ・ 受講開始前までは意欲があったが、受講途中になくなってしまい、惰性的に受講しているような者や受講態度に問題がある人については、訓練を止めさせる、あるいは給付を止めるなど何らかの方策が必要。
- ・ 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。

第 53 回職業能力開発分科会における委員からの指摘事項

(新訓練の目的)

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者への就労支援と認識。長期失業者や自営廃業者を円滑に労働市場に復帰させるべき。そのため、基金事業からの円滑な移行が必要。

(対象者の範囲)

- 求職者支援制度は訓練を受講することが給付の入口となっており、訓練の対象者の方が給付の対象者よりも広い。基金事業については雇用保険受給者も員外利用をしているが、給付の額については月額 10 万円以下の方が 12.5% いるように、雇用保険等既存の制度との整合性を取るべき。また、雇用保険受給者の新訓練受講についても、弾力的な取扱いとすべき。
- 雇用保険制度の内側にいる人、外側にいる人を明確に分けるべきである。基金事業では例外として員外利用を認めているが、新制度では区別を徹底するべき。
- 学卒未就職者については、独自の訓練コースを設けるのか、一般の訓練コースに送り込むのか、どのような訓練を受けさせるかが問題。対象者とすべきかどうかは、訓練コースの議論を踏まえて検討したい。

(訓練コースの内容・設定)

- 訓練の内容については労働市場による需要と個々人のニーズに合わせたものとするべき。
- 早期就職を図る観点から、訓練の受講可能期間は 2 年では長く、原則 1 年とすべきだし、適宜インターバルを設けることによりモラル・ハザードを防止することが重要。また、基礎的な訓練の受講は 1 度に限るべき。また ISO29990 の取得状況も考慮しながら訓練の質保証について検討すべき。
- どのような訓練を行うのか、それによって得られる効果が何なのか、求職者に分かるようにすることが重要。企業内の人材育成でも、ビジョンが明確でないと組織を説得できない。
- 訓練の質の改善につなげる仕組みを取る必要がある。訓練の効果は就職率をもって検証すべきである。
- 就職率の算出方法、就職状況報告書の回収率の低さが問題である。回収率

を引き上げる方策について、どのように考えているのか。

- 就職率の目標が60%であることは、委託訓練での目標が65%であることを踏まえたとしても納得がいかない。

(訓練実施機関の属性)

- 実施主体別の訓練認定件数を見ると、株式会社等によるものが最も多いが、実施主体別の就職率実績はどうか。

(その他)

- 財源は一般会計とすべき。
- 出席が8割に満たない場合等の対策をきちんと行うべき。
- 訓練受講前、受講中のキャリア・コンサルティングの充実、ジョブ・カードの活用、デュアル・システムを制度に組み込む等の検討が必要。また、HWにおいて希望する訓練がない等の場合、HWの認定に委ねることが必要ではないか。

第 54 回職業能力開発分科会における委員からの指摘事項

(求職者の新訓練への誘導・就職支援)

- 他制度の訓練のように基金訓練においても、就職率や就職先の業界など、公開情報を増やすべき。
- 求職者が都市部に行かないと求人とマッチングされないという別の課題もあるのではないか。
- 就職率にカウントされなかった 37%の求職者が現在どうなっているか。そもそも回答のなかった約 2 割については、何らかの問題を抱えている層だと思われる。これらの層について、別途、研究会を立ち上げる等して、何らかの分析を行うことが必要ではないか。

(訓練の評価と効果的な訓練の実施のための措置)

- 新訓練の効果は就職率を評価指標とすべき。訓練実施機関に対するインセンティブとしての財政支援も必要。
- 訓練のアウトプットは就職率だけでよいのか。欧米では、訓練の成果とプロセス評価とを組み合わせることにより、就職一辺倒にならないようバランスをとっている。どのように能力が向上したかを評価することも重要ではないか。現行の能力評価基準の活用も、考えてみてはどうか。
- 訓練に出席できないことがやむを得ない場合として、病気の場合を入れるべきではない。これから就職する人は健康管理もしっかりと行うべき。
- 診断書を取るにも 5000 円くらいかかるものであり、既に酷な仕組み。そこまでの負担がかかることも踏まえ、柔軟な取扱いとすることが望ましい。

(訓練の事業運営体制の確保)

- 新制度において、地域における労使の意見を反映させるための制度を設けるべき。
- 地域主権の議論が盛んに行われているが、新制度下では地域差が生じないように、国のネットワークであるハローワークを有効活用し、円滑・迅速なサービスを実施できる体制とすべき。

(前半部分：対象者の範囲)

- 未就職卒業生向け訓練コースについては、訓練実施機関に対し、新卒者のみを対象とすることと、その他の者も対象とすることとのどちらが良いのかサンプル調査を行ってほしい。
- 新卒者の就職状況は来春は今年よりも厳しいと聞いている。また、若年者に対しては、これからの長い職業生活を考えると、手厚いケアが必要。将来の進路を決めている者はよいが、やりたいことが決まっていないう者もいる中、選択肢の一つとして新卒者向けの準備コースの枠組みは必要。このような支援が必要がないという段階に来れば、発展的に解消することも考えられる。

(前半部分：新訓練の内容と実施機関の確保)

- 訓練の認定に当たっては、就職先や定着状況にかんがみ、適宜訓練の規模等を考え直す仕組みが必要。

(その他)

- 現行基金事業との間に切れ目のないよう、新制度の円滑な施行が必要。
- 現行基金事業における受講者のインターバルや受講歴といった情報の引継ぎは、紙での対応では困難ではないか。個人単位で情報を突合するためには、管理・運営面での準備が必要。
- 長期失業者や復職を希望する子育て中の女性に有効な訓練について個別に分析すべき。
- 基金事業やジョブ・カード制度におけるデータを収集し、専門機関が研究することが必要ではないか。
- 政策評価をきちんと行うことが必要である旨を、取りまとめの「その他」の項目に入れてはどうか。

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

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)

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、就職支援や財源を含め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し、国が整備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、できる限り早期に、より安定した職業生活への移行を促すとともに、これにより社会や経済を支える人材の育成に資するものであると位置づけることが適当である。

第 2 対象者の範囲

(対象者の属性について)

5 頁～9 頁参照

- 新訓練については、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者を対象とすることが適当である。
- 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ることが適当である。

(個々の求職者に求められる要件について)

- 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り、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や、就職によらない個人的関心や興味等により受講しようとするケースが生じ得る。このようなケースの発生を防ぐため、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ることが適当である。

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)

10頁～26頁参照

- 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、就職に必要なコミュニケーション能力等のヒューマンスキルを含めた基礎的能力から実践的能力の付与までを行うものとし、就職ガイダンス・指導などのキャリア形成支援が含まれているものとするのが適当である。
- 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ある。
- このため、訓練コースの設定基準については、施設・設備及び講師、カリキュラム内容、訓練期間等が適切であることを見極められるものとするとともに、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のが適当である。
- 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のが適当である。

(訓練の規模について)

27頁～37頁参照

- 新訓練は、上記の要件に該当する求職者を対象とし、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ることが重要である。

(訓練実施機関の属性について)

38頁～39頁参照

- 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、様々な民間教育訓練機関の創意工夫や柔軟なアイデアを尊重することができるようにするとともに、地域や訓練分野などによっては、公的施設・機関の活用等も検討すべきである。

- また、その際には、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ある。

第4 求職者の新訓練への誘導・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、当該求職者の適性や就職先として希望する職種・業務内容を見極めた上で、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ものとするのが適当である。
- その際には、あらかじめ、就職に資する取得可能な資格等の内容など、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。
- 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ある。

(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、訓練により習得した能力が活かせる職場に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求職活動を促すとともに、訓練履歴等を記載したジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの機会を積極的に提供する等して、支援することが重要である。

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できる限り早期の、より安定した職業生活への移行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、就職した場合には、雇用形態や分野、職場への定着状況についても把握することが望ましい。
- その際、訓練修了後の就職・定着等の状況を適切に把握できるようにする仕組みづくりが重要である。

(より効果的な訓練実施のための方策について)

- 訓練受講者が、訓練のすべての期間にわたってモチベーションを維持しながら受講できるよう、訓練実施機関に、個々の受講者が訓練の途中段階での成果や到達度を実感できるような工夫を促すことも重要である。

- 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、就職実績に応じた財政的支援を行う仕組みとすることが適当である。
- 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ることも重要である。
- 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ある。

(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し、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ることが適当である。
- 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を行うことが重要である。

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することが適当である。
- また、民間教育訓練機関が作成する訓練カリキュラムを適切なものにするための指導や、成長分野に係る訓練を実施する機関の開拓等に当たっては、職業訓練の実施に関する知見やノウハウを有する独立行政法人雇用・能力開発機構の活用等を含めた実施体制の構築が重要である。

第7 その他

- 今後、求職者支援制度における新たな訓練の在り方については、緊急人材育成支援事業の実施状況を踏まえつつ、さらに検討を進めることが重要である。
- 不正防止策についても、制度設計の中に盛り込むことが適当である。

対象者の範囲

緊急人材育成支援事業の訓練受講対象者の類型について(例)

○ 現行の緊急人材育成支援事業の訓練受講対象者は、訓練開始日の予定の日において、次の①から⑤までのいずれにも該当する者とされている。

- ① 安定所に求職申込みを行っている者
- ② 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切であると判断され、キャリア・コンサルティングを経て公共職業安定所長による受講勧奨を受けた者
- ③ 訓練を受けるために必要な能力等を有する者
- ④ 公共職業訓練の受講修了後1年未満でない者
- ⑤ 基金訓練又は公共職業訓練の期間で従前に受講したものと、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

(緊急人材育成支援事業実施要領より抜粋)

※ 雇用保険受給資格者については、例外として、職業能力、求職条件等にかんがみて、公共職業訓練には受講可能なコースがない場合であって、公共職業訓練よりも基金訓練の受講が適切と判断される場合には、雇用保険を受給できない者が優先的に訓練を受講できることを前提としつつ、基金訓練の対象者として差し支えないものとしている。

<訓練受講対象者の類型(例)>

- ・ 雇用保険の受給終了者
- ・ 雇用労働者であったが適用外の者(週所定労働時間が週20時間未満の者等)
- ・ 雇用保険の被保険者であったが受給資格を満たさなかった者
- ・ 雇用労働者でなかった者(自営廃業者、学卒未就職者、主婦等)

雇用保険の対象者

適用要件

雇用保険の適用事業に雇用される労働者

ただし、

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間未満の者
- ・ 31日以上雇用見込みがない者
- ・ 65歳以上の者

等は、適用にならない。

給付要件

被保険者が失業し、

- ・ 離職の日以前2年間に被保険者期間が12月以上あること、

(倒産、解雇等による場合等は、離職の日以前1年間に被保険者期間が6月以上あること)

の要件を満たした場合、公共職業安定所で失業状態にあることの認定を受けた日に、手当が支給される。

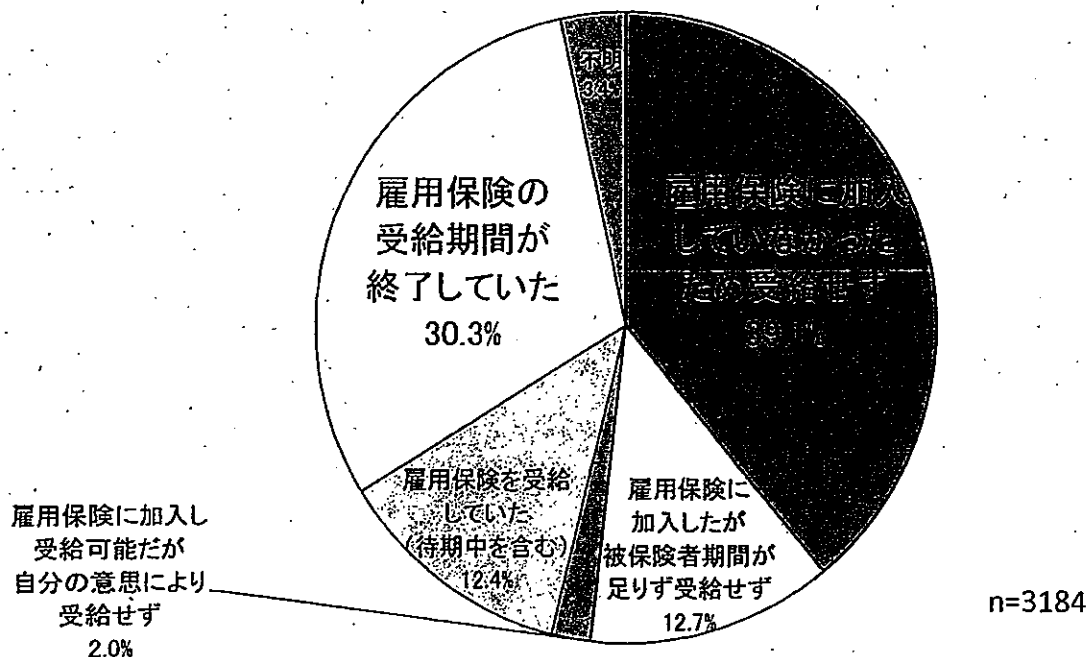
基金訓練受講者の属性等について (雇用保険非受給者)^(※)

職業能力開発局調査より(平成22年4月まとめ)

※ 有効回答数3625票のうち、問16(生活費の収入源)の選択肢中「3」(本人の雇用保険)を選択しなかった3184票(約9割)について、回答内容を抽出し「雇用保険非受給者」として集計。

(10) 訓練申込時の雇用保険受給状況は

→ 雇用保険に加入していなかったり、加入していても被保険者期間が足りずに受給資格が得られなかったりしたケースが約5割、雇用保険の受給期間が終了していたり、訓練の途中で終了したりしたケースが約4割。



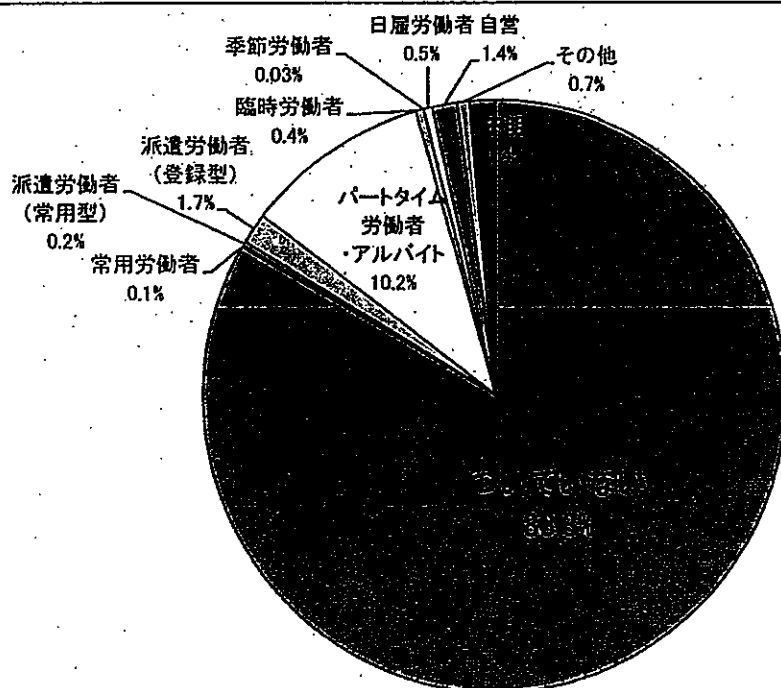
基金訓練受講者の属性等について (雇用保険非受給者)^(※)

職業能力開発局調査より(平成22年4月まとめ)

※ 有効回答数3625票のうち、問16(生活費の収入源)の選択肢中「3」(本人の雇用保険)を選択しなかった3184票(約9割)について、回答内容を抽出し「雇用保険非受給者」として集計。

(13) 現在、収入を伴う仕事についていますか

→ 「現在収入を伴う仕事についていない」と回答した者が8割強を占め、残り約15%がパートやアルバイトなどの非正規就労を行っている。



n=3184

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)

基金訓練の種類

1 職業横断的スキル習得訓練コース(3か月程度)

文書作成、表計算・図表作成、プレゼンテーション制作等の職業横断的な情報技術等(ITスキル等)が不十分な者を対象とした訓練。

2 新規成長・雇用吸収分野等訓練コース

医療、介護・福祉、IT、電気設備、農林水産業等の新規成長分野又は雇用吸収の見込める分野、その他地域の人材ニーズがある分野で求められる基本能力習得のために、以下の構成により実施する訓練。

① 基礎演習コース(3～6か月程度)

若年者等に配慮し、(i)就職に必要な基礎力の養成と、(ii)主要な業界、業種に係る短期間の体験等の提供等を内容とし、実践的演習に向けたレディネス(職業準備性)の付与及び具体的な職業選択へ向けた動機付けを支援する。なお、未就職卒業者向け訓練コースについては、基礎演習コースを活用し実施する。

② 実践演習コース(3～6か月程度)

新規成長分野、雇用吸収分野等における職種について、(i)座学形式、(ii)座学と企業実習等を組み合わせたデュアル形式、(iii)事業所における実習形式等により、より実践的な能力の習得を支援する。

3 社会的事業者等訓練コース

社会貢献が感得できる働き方の実現に資する社会的事業者等による訓練を通じて、効果的な職業能力開発と就職の実現を図ること、また、これらの社会的事業者等の担い手を育成することを目的とした訓練。

① ワークショップ型訓練(3か月～1年程度(合宿型若者自立プログラムは(3～6か月程度))

社会的事業者等において必要な職場環境・作業への適応、働く自信の回復、基礎的な技能の習得等を目的とする訓練。

② OJT型訓練(6か月～1年程度)

社会的事業等分野の経営を目指す者を対象に、社会的事業等分野の経営、事業運営に関する実践的知識・技能の習得を目的とする。

基金訓練の実施イメージ

基礎的能力の習得のための訓練

基礎演習コース (3~6か月程度)

- ・ 基礎力の養成
- ・ 主要な業界、職種に係る短期間の体験の場の提供等

職種横断的スキル習得 訓練コース (3か月程度)

- ・ ITスキル
- ・ 会計・簿記 等

実践演習コース (3~6か月程度)

- ・ 各業界、職種で求められる知識・技能の習得

【実践演習コースの主な実施分野と規模】

分野・職種	具体的な訓練コース
情報通信、情報処理、コンテンツ等	プログラム(JAVAなど)・ソフトウェア・コーディネーター・システム運用・構築プロモート 等
介護・福祉	介護職員基礎研修、ホームヘルパー2級 等
医療	医師事務作業補助者(医療秘書)等
農業	造園、農業経営 等
環境	リサイクル、第二種電気工事士 等
地域ニーズ	地場産業、ものづくり、観光、サービス等の地域ニーズに対応したもの(上記分野を含む)

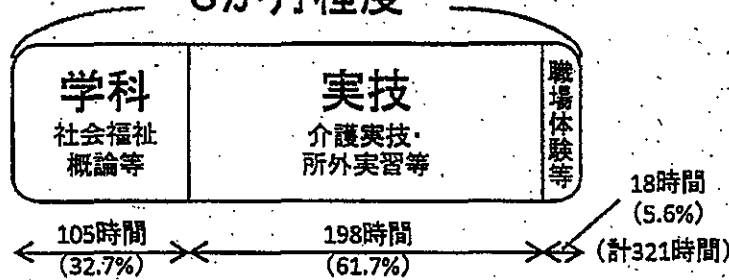
訓練のカリキュラムの例

標準型

基金訓練① 実践演習 コース

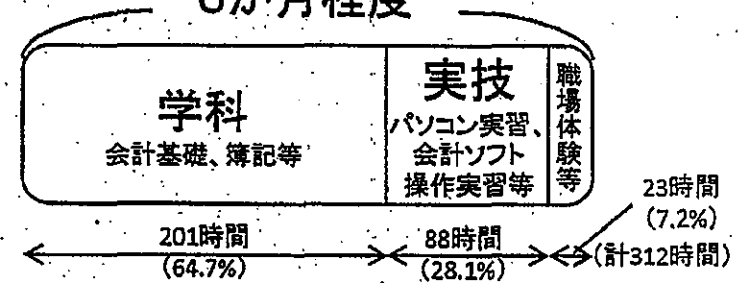
<介護の例>

3か月程度



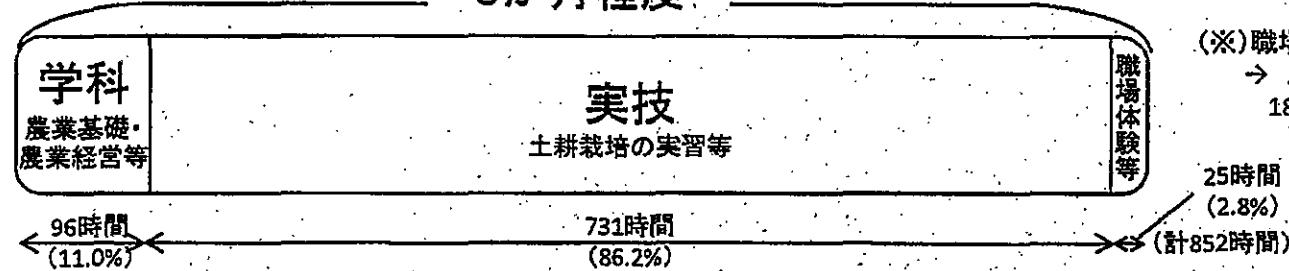
<事務の例>

3か月程度



<農業の例>

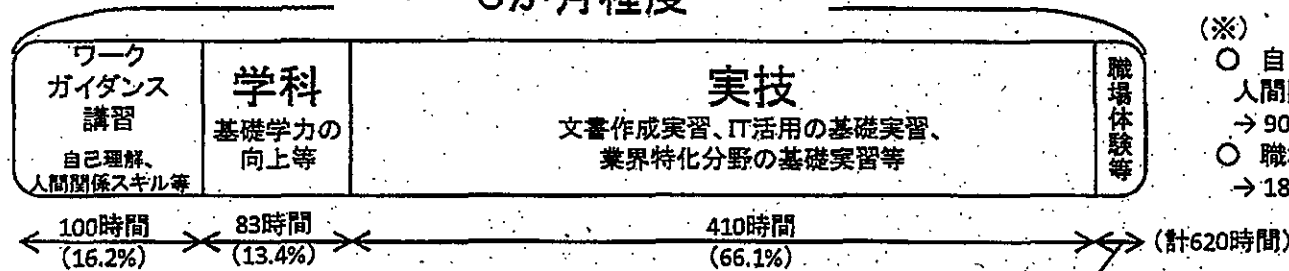
6か月程度



(※) 職場見学、職場体験
→ 座学形式のみの場合は、
18時間以上であること。

基金訓練② 基礎演習 コース

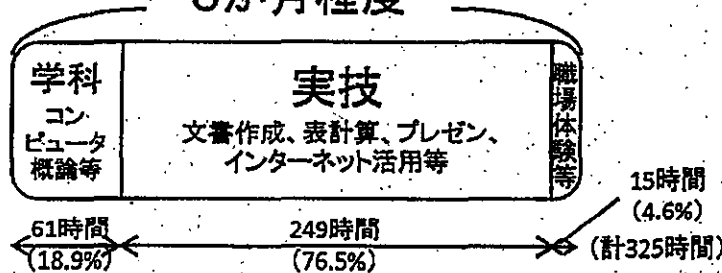
6か月程度



(※)
○ 自己理解、職業意識、表現スキル、
人間関係スキル等
→ 90時間以上であること。
○ 職場見学、職場体験、職業人講話
→ 18時間以上であること。

基金訓練③ 職業横断的 スキル習得 訓練コース

3か月程度



(※) 職業人講話、就職講話
→ 6時間以上であること。

若年者向け

2年程度

学卒者訓練
(公共職業訓練)

学科
1296時間(46.2%)

<専門課程(生産技術科)の例>

実技

1512時間(53.8%)

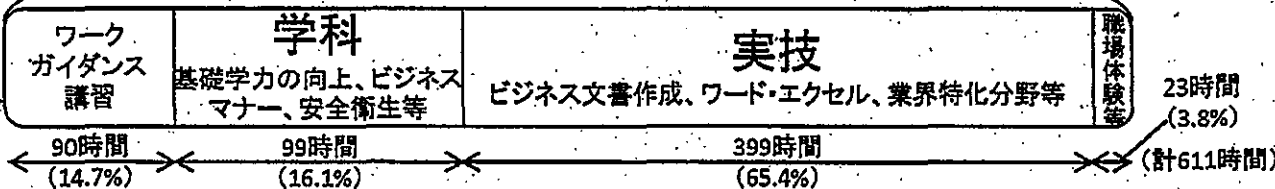
(※) 1年につきおおむね1400時間、1~2年程度。
(※) 専門課程を修了した者等が進むとされている
応用課程(生産機械システム技術科)の例では、
学科23.1%、実技76.9%。

(実践技能者を養成するもの。有料。)

6か月程度

基金訓練④(*)

未就職卒業者
向け訓練コース

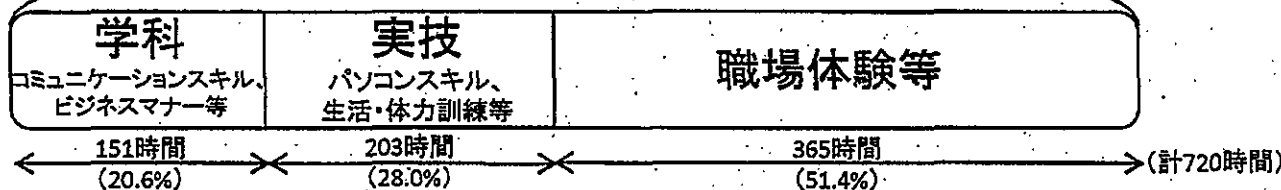


(*) 基礎演習コースとして実施。

6か月程度

基金訓練⑤(*)

合宿型
若者自立
プログラム



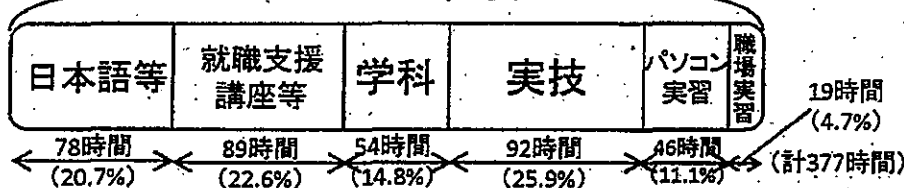
(※) 職場見学、職場体験
又は職業人講話
→ 総訓練時間の1/4以上

(*) 社会的事業者等訓練コースとして実施。

特別な対象者向け

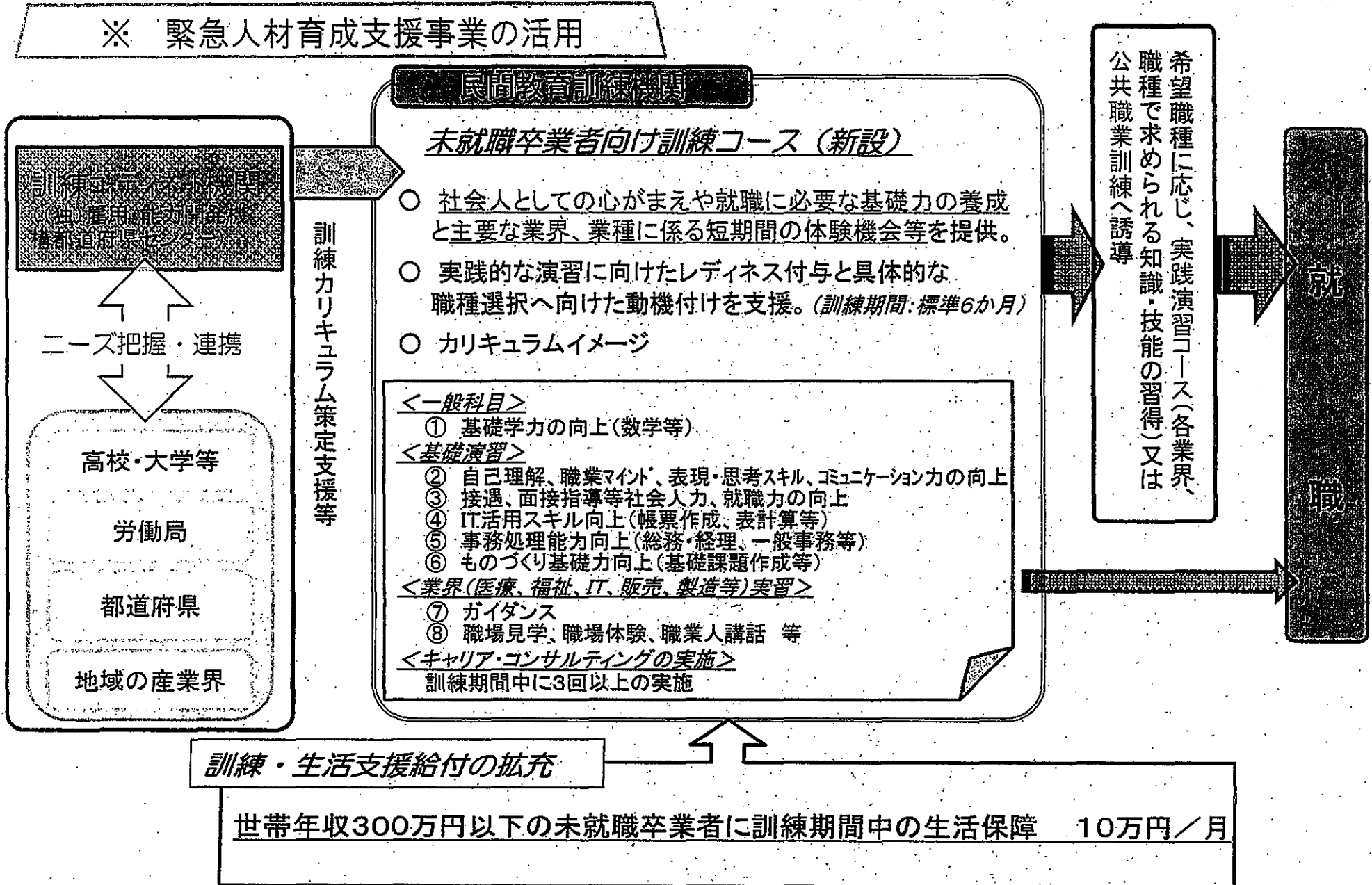
3~4か月程度

日系人向け
(公共職業訓練)



「未就職卒業者向け」職業訓練の実施及び訓練・生活支援給付の拡充

※ 緊急人材育成支援事業の活用



未就職卒業生向け基金訓練実施状況(平成22年4月1日以降訓練開始分)

平成22年9月21日現在

認定済みコース数	228 件
うち開始済みコース数	169 件
認定済み定員数	5,313 人
うち開始済みコースの定員数	3,884 人
受講者数※	2,435 人

※ 受講者数は、開講済みの169コース、定員3,884人分のうち、把握した168コース、定員3,864人分に対する暫定値である。

緊急人材育成・就職支援基金による合宿型若者自立プログラムの概要

名 称	○ 緊急人材育成・就職支援基金訓練 社会的事業者等訓練コース 合宿型 (合宿型若者自立プログラム)
対 象 者	○ 基本的な生活習慣、働く自信等、自立に向け困難な課題を抱え、合宿型プログラムにより就職の実現が見込まれるニート(40歳未満)
受講手続	○ 各実施機関による適格性判断に加え、ハローワーク等が就職可能性等を判断し、受講勧奨。 その後も就職支援に一貫して関与
プログラム	○ 生活訓練、労働体験、基礎技能習得の訓練＋社会的事業等分野のOJT(訓練時間の1/4以上) →就職に向けたより実践的なプログラムを編成 ○ おおむね3～6か月
その他実施体制等に 関する要件	○ 訓練・宿泊施設が一定の規格満たす ○ 指導者の配置に加え、キャリア・コンサルティング等就職支援の体制整備
実施機関に 対する支援	○ 受講実績に応じた訓練奨励費(10万円/人・月) ○ 実施計画・実績に応じた新規訓練設定奨励金
受講者自己負担・ これに対する支援	○ 訓練経費無料 ○ ホテルコスト自己負担 ○ 一定の要件を満たす場合、訓練・生活支援給付(10万円/月)支給
実施団体・箇所数	○ 上記による認定基準の下で訓練計画の認定を受けた団体が実施
受講規模	○ 600名以上の受講規模を目指す

合宿型若者自立プログラム実施状況(平成22年4月1日以降訓練開始分)

平成22年9月21日現在

認定済みコース数	43 件
うち開始済みコース数	35 件
認定済み定員数	460 人
うち開始済みコースの定員数	386 人
受講者数※	224 人

※ 受講者数は、開講済みの35コース、定員386人分のうち、把握した34コース、定員380人分に対する暫定値である。

社会的事業者等訓練コースの概要 (合宿型若者自立プログラムを除く。)

目的

新たな雇用創出分野として期待され、社会貢献が感得できる働き方の実現に資する社会的事業者等による訓練を通じて、受講者の効果的な職業能力開発と就職の実現を図ること、また、これらの社会的事業者等の担い手を育成すること。

訓練の実施機関の要件

以下のいずれにも該当すること。

- ① 法人格を有する団体であること。
- ② 営利を目的とせず、社会教育、環境保全、人権擁護、男女共同参画社会の形成、子供の健全育成など、特定非営利活動促進法第2条別表の特定非営利活動に相当する社会性の高い事業を展開しているものであること。
- ③ 社会的事業者等分野での人材育成機能を備えているものであること。
- ④ 宗教、政治活動を目的としたものでないこと。

訓練の期間

6か月(約600時間) ~ 1年(約1,200時間)

訓練の種類

- ① ワークショップ型訓練
【対象者】正社員での就業経験が乏しい若年求職者等であって、社会的事業者等や関連分野への企業等への就職を目指す者(訓練修了後、訓練を実施した社会的事業者等へ就職するものも可)
【内容】社会的事業者等において必要な職場環境・作業への適応、働く自信の回復、基礎的な技能の習得等を目的とする。
- ② OJT型訓練
【対象者】社会的事業者の経営を目指す者
【目的】社会的事業者の経営、事業運営に関する実践的知識・技能の習得を目的とする。

訓練奨励金、新規訓練設定奨励金の支給

- ① 訓練奨励金
ハローワークの受講勧奨を受けた訓練の受講者数に10万円(月額)を乗じた額を支給
- ② 新規訓練設定奨励金
・第1種新規訓練設定奨励金：基金訓練として、社会的事業者等訓練コースの訓練を新たに実施した場合に、訓練期間と定員数に応じて、100~300万円を支給
・第2種新規訓練設定奨励金：訓練計画の認定を受けた際に添付した計画に基づいて、施設・設備の設置・整備を行い、ハローワークの受講勧奨を受けた訓練受講者数が合計10名以上である場合に、1施設当たり800万円を限度として、要した費用の5分の4の額を支給

社会的事業者等訓練コース実施状況(平成22年3月15日以降訓練開始分)

平成22年9月21日現在

認定済みコース数	131 件
うち開始済みコース数	81 件
認定済み定員数	2,089 人
うち開始済みコースの定員数	1,234 人
受講者数※	865 人

※ 合宿型若者自立支援プログラム分を含む。

※ 受講者数は、開講済みの81コース、定員1,234人分のうち、把握した77コース、定員1,165人分に対する暫定値である。

基金訓練の訓練期間別設定割合

訓練の期間	件数	割合	具体的な訓練の種類(例)
3か月	10,031件	74.5%	ITスキル科(職業横断的スキル習得訓練コース)、介護福祉科(実践演習コース)
4か月～6.5か月以下	3,401件	25.3%	基礎演習科(基礎演習コース)、CADオペレーター科、医療事務科(実践演習コース)
6.5か月超～12か月以下	30件	0.2%	NPO法人等設立訓練科、社会的事業者育成科(社会的事業者等訓練コース(OJT型訓練))
計	13,462件	100%	

(平成21年度・22年度。22年9月15日現在)

公共職業訓練(離職者訓練)の訓練期間別設定割合

訓練の期間	件数	割合	具体的な訓練の種類(例)
3か月未満	763件	6.3%	委託訓練(事業主委託等)
3か月以上6か月未満	8,008件	66.0%	委託訓練(知識等習得コース、 委託訓練活用型デュアル等)
6か月以上7か月未満	2,931件	24.2%	施設内訓練
7か月以上12か月以下	254件	2.1%	施設内訓練
2年	177件	1.5%	委託訓練(資格取得コース)
合計	12,133件	100%	

注1 : 委託訓練は、非ものづくり系(事務、情報、サービス、介護等)中心

注2 : 施設内訓練は、ものづくり系(建築、製造等)中心

(平成21年度実績)

基金訓練と公共職業訓練（委託訓練）との比較（認定又は委託の基準）

	基金訓練	公共職業訓練（委託訓練）
認定又は委託の基準	【実施機関】 専修学校、各種学校、教育訓練企業等の民間教育訓練機関、大学・短期大学（大学院）、事業主、職業訓練法人、NPO法人、社会福祉法人、認定職業訓練施設、農林業の団体、事業主団体等	【実施機関】 専修学校等の民間教育訓練機関、大学・高等専門学校、事業主、職業訓練法人、NPO法人等
	【定員】 おおむね10人～30人	【定員】 おおむね10人～30人
	【訓練内容】 <ul style="list-style-type: none"> ○ 職業横断的スキル習得訓練コース …職業横断的な情報技術等に必要な技能等を習得する訓練コース ○ 新規成長・雇用吸収分野等訓練コース ・基礎演習コース…就職に必要な基礎力の養成を行う訓練コース ・実践演習コース…新規成長分野等における職種についての実践的な技能等を習得する訓練コース ○ 社会的事業者等訓練コース …社会的事業者等分野での就職等に必要な技能等を習得する訓練コース 	【訓練内容】 <主な訓練コース> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就職促進コース ・知識等習得コース…実習等による訓練比率が9割未満の訓練コース ・実習等訓練コース…実習等による訓練比率が9割以上の訓練コース ・資格取得コース…介護福祉士等の資格習得を目的とした長期間の訓練コース（都道府県でのみ実施） ○ 委託訓練活用型デュアルシステム …民間教育訓練機関等での座学と企業実習を組み合わせた職業訓練

<p>【訓練時間及び訓練期間】</p> <p>○ 訓練時間</p> <p>1日5～6時間を標準とし、1か月100時間以上 ※ 50分以上60分未満（休憩時間を除く）を1時間として算定できる。</p> <p>○ 訓練期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業横断的スキル習得訓練コース：3か月程度 ・ 新規成長・雇用吸収分野等訓練コース （基礎演習コース、実践演習コース）：3～6か月程度 ・ 社会的事業者等訓練コース：3か月～1年程度 	<p>【訓練時間及び訓練期間】</p> <p>○ 訓練時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1日を6時限以上、1か月108時間以上（機構の入札要件） ※ 50分以上60分未満（休憩時間を除く）を1時間として算定できる。 ・ (例) 知識等習得コース・実習等訓練コース ：総訓練時間300時間を標準とし50時間以上 <p>○ 訓練期間</p> <p>1年以下 （平成23年度までの暫定措置として資格取得コース：2年以下）</p> <p>※ 訓練期間が2か月以上かつ訓練時間が150時間以上でない場合は受講指示の対象とならない（受講推薦の対象にはなり得る）。 ※ 1月当たりの訓練時間が100時間未満の訓練は委託費の額が訓練時間の割合で按分される。</p>
<p>【講師】</p> <p>教育訓練を効果的に指導できる専門知識、能力、経験を有する者であって、教育訓練を適正に運営することができるもの。</p>	<p>【講師】</p> <p>職業訓練指導員免許を有する者又は学歴、実務経験等の要件（※）に適合し職業訓練の適切な指導が可能であると認められる者。</p> <p>※ 例 大卒、4年以上の実務経験、指導に関する講習修了。</p>
<p>【訓練実施機関の事業実績】</p> <p>これまでの入校状況、事業実績等にかんがみ、安定した事業運営が可能と認められること。</p> <p>具体的には、認定計画申請日以前の直近1年間、教育訓練を実施しており、入校実績・修了実績を有する者であること。</p> <p>※ 教育訓練を主な業務としていない事業主団体、事業主等にあつては、認定計画申請日以前の直近1年間、事業等を継続して実施していること。</p>	<p>【訓練実施機関の事業実績】</p> <p>公告日の前日から起算して1年以上、今回実施するカリキュラム内容と同等の教育事業（訓練期間が3か月以上、内容が8割以上同じもの）を運営し、入校実績・修了実績を有する教育訓練機関であること（機構の入札要件）。</p>
<p>【就職状況の報告】</p> <p>訓練修了者及び就職のために中退した者の訓練修了後3か月以内の就職状況を報告すること。</p>	<p>【就職状況の報告】</p> <p>訓練修了者及び就職のために中退した者の訓練修了後3か月以内の就職状況を報告すること。</p>

【訓練の質の改善につなげる仕組み】

- ・ 初めて就職率30%未満等となった訓練実施機関が、同一都道府県内において同種のコースの訓練計画の認定申請を行おうとする場合は、改善計画の提出が必要。
- ・ 2回目の同種のコースについて再び就職率30%未満等となった場合、それ以降、当該訓練実施機関については、同一都道府県内の同種のコースは認定されない。

【受講者に対する相談体制】

訓練受講者からの問い合わせ等に常時対応する窓口としての事務担当者を1名以上配置できる体制が講じられていること。

受講者等からのクレームに対して、誠意をもって適正に対応し、相談及び対応の経過が記録できる体制を確保できること。

【訓練の質の改善につなげる仕組み】

- ・ 初めて就職率30%未満となった訓練実施機関が、同種のコースの実施を希望する場合は、委託者は、訓練内容の見直し、就職支援体制の整備等に関して改善指導・助言を行う。
- ・ 2回目の同種のコースについて再び就職率30%未満となった場合、それ以降、当該訓練実施機関については、同種のコースは委託の対象とされない。
- ・ 機構から受託した訓練のうち、公告日の前日から起算して、1年以内に開始又は終了した訓練がある場合には、就職率が確定した訓練科の平均就職率30%未満の訓練実施機関は入札に参加できない（機構の入札要件）。

【受講者に対する相談体制】

訓練受講者からの問い合わせ等に常時対応する窓口としての事務担当者を1名以上配置できる体制が講じられていること。

日々の訓練時間外に最低1時間以上、質疑応答ができる講師の支援体制があること（機構の入札要件）。

対象とならない訓練

<p>○ 直接、職業能力の開発・向上に関連しないものや、一定の関連性があっても、一般的に趣味・教養・生活等との関連性が強いもの、職業能力のごく一部を開発・向上するに過ぎないもの、通常の就職に当たって特別の教育訓練を要しないもの。(※)</p>	<p>○ 直接、職業能力の開発・向上に関連しないものや、一定の関連性があっても、一般的に趣味・教養・生活等との関連性が強いもの、職業能力のごく一部を開発・向上するに過ぎないもの、通常の就職に当たって特別の教育訓練を要しないもの。(※)</p>
	<p>○ おおむね高等学校普通科の教育までで習得できる基礎的、入門的水準のもの。</p>
<p>○ 通常の雇用・就業形態を勘案した場合、その職業能力を習得したとしても段階的に安定した雇用・起業等に結びつくことが期待し難いもの。(※)</p>	<p>○ 通常の雇用・就業形態を勘案した場合、その職業能力を習得したとしても段階的に安定した雇用・起業等に結びつくことが期待し難いもの。(※)</p>
<p>○ 業務独占又は業務独占的資格の存する職業に係るものであって、当該資格取得に資するために1年を超えるコース設定が必要なもの。</p>	<p>○ 業務独占又は業務独占的資格の存する職業に係るものであって、当該資格取得に資するために1年を超えるコース設定が必要なもの。</p>
<p>○ 資格取得を目的としたもののうち、(i) 当該資格の社会的認知度が総じて低いもの、(ii) 合格者数が相当程度少なく、かつ、総量規制がなされているもの、(iii) 専ら公務員としての就職の要件となっているもの。(※)</p>	<p>○ 資格取得を目的としたもののうち、(i) 当該資格の社会的認知度が総じて低いもの、(ii) 合格者数が相当程度少なく、かつ、総量規制がなされているもの、(iii) 専ら公務員としての就職の要件となっているもの。(※)</p>
<p>○ 特別の法律に基づかない医療類似行為に係る能力習得を目的とし、訓練実施上、身体への接触が不可避なもの。</p>	<p>○ 特別の法律に基づかない医療類似行為に係る能力習得を目的とし、訓練実施上、身体への接触が不可避なもの。</p>
	<p>○ その他就業に必要な職業能力習得に資する訓練コース設定とするためには、委託訓練期間、委託費等の要件に明らかに当てはまらないものとなるもの。</p>

(※) 事業主又は事業主団体が実施主体である場合は、当該事業主への就職促進に資するものであれば、この限りではない。

新訓練の内容と実施機関の確保 (訓練の規模について)

基金訓練計画認定分(22年度実績(22年9月21日現在))

職業横断スキル				基礎演習コース		実践演習コース		社会的事業者等訓練コース		合計	
IT基礎		営業・販売・事務		コース数	定員数	コース数	定員数	コース数	定員数	コース数	定員数
2,843	58,808	513	12,150	796	19,399	3,760	90,368	116	1,767	8,028	182,492

分野	IT	事務	医療事務	介護福祉	農林業	電気関連	機械・金属	建設関連	その他
コース数	930	700	407	692	60	21	54	164	732
定員数	21,873	17,112	10,357	18,006	1,124	517	902	3,422	17,055

[参考] 基金訓練計画認定分(21年度実績(22年3月31日現在))

職業横断スキル				基礎演習コース		実践演習コース		社会的事業者等訓練コース		合計	
IT基礎		営業・販売・事務		コース数	定員数	コース数	定員数	コース数	定員数	コース数	定員数
2,633	51,871	460	10,672	589	13,415	1,990	45,762	16	338	5,688	122,058

分野	IT	事務	医療事務	介護福祉	農林業	電気関連	機械・金属	建設関連	その他
コース数	424	225	321	439	50	17	65	128	321
定員数	9,631	5,229	7,695	11,075	905	432	1,130	2,569	7,096

22年度実績 (22年9月21日現在)

都道府県	01_職業横断スキル				02_基礎演習		03_実践演習		04_社会的事業者等		合計	
	01_I T基礎		03_営業・販売・事務		コース件数	定員数	コース件数	定員数	コース件数	定員数	コース件数	定員数
	コース件数	定員数	コース件数	定員数								
01 北海道	166	4,142	21	522	29	707	191	4,937	2	20	409	10,328
02 青森県	29	595	8	155	14	322	46	975	1	20	98	2,067
03 岩手県	45	826	1	16	7	122	29	489	2	3	84	1,456
04 宮城県	41	738	4	80	2	41	52	1,098	0	0	99	1,957
05 秋田県	37	652	8	145	3	60	19	380	0	0	67	1,237
06 山形県	28	599	3	64	6	148	34	719	0	0	71	1,530
07 福島県	55	1,001	4	78	20	518	36	789	0	0	115	2,386
08 茨城県	87	1,664	11	194	16	394	67	1,486	1	15	182	3,753
09 栃木県	155	3,024	2	50	18	406	69	1,586	4	31	248	5,097
10 群馬県	41	956	5	124	4	89	51	1,417	0	0	101	2,586
11 埼玉県	101	2,056	24	634	27	621	112	2,811	5	100	269	6,222
12 千葉県	129	2,466	13	333	48	1,153	153	3,814	6	94	349	7,860
13 東京都	242	5,585	103	2,812	59	1,474	529	13,867	7	131	940	23,869
14 神奈川県	78	1,533	17	462	38	965	131	3,292	9	104	273	6,356
15 新潟県	34	661	2	20	17	329	74	1,651	3	52	130	2,713
16 富山県	13	221	2	22	7	126	29	474	5	40	56	883
17 石川県	21	318	2	35	22	389	30	694	0	0	75	1,436
18 福井県	17	290	7	132	2	60	16	328	1	20	43	830
19 山梨県	21	419	8	150	2	60	14	334	0	0	45	963
20 長野県	39	742	6	132	6	110	54	1,175	5	55	110	2,214
21 岐阜県	48	864	4	89	14	381	55	1,235	1	10	122	2,579
22 静岡県	75	1,233	6	120	13	274	62	1,328	0	0	156	2,955
23 愛知県	110	2,486	12	280	25	681	158	3,777	6	91	311	7,315
24 三重県	38	631	2	30	4	85	22	483	1	20	67	1,249
25 滋賀県	20	421	4	88	14	333	27	483	1	12	66	1,337
26 京都府	72	1,528	11	252	8	163	78	1,886	1	12	170	3,841
27 大阪府	250	5,418	86	2,081	59	1,409	499	12,564	6	97	900	21,569
28 兵庫県	129	2,210	14	284	34	829	175	4,032	6	87	358	7,442
29 奈良県	44	833	19	476	3	82	33	727	1	15	100	2,133
30 和歌山県	55	1,160	12	264	3	60	30	649	0	0	100	2,133
31 鳥取県	6	116	3	59	10	188	12	212	0	0	31	575
32 島根県	18	275	0	0	2	50	14	283	1	3	35	611
33 岡山県	13	278	6	160	4	100	58	1,382	0	0	81	1,920
34 広島県	56	1,122	9	190	1	20	84	1,967	0	0	150	3,299
35 山口県	11	217	4	56	5	95	30	693	0	0	50	1,061
36 徳島県	11	216	2	32	0	0	18	359	0	0	31	607
37 香川県	27	504	4	71	2	50	19	375	2	33	54	1,033
38 愛媛県	30	531	0	0	3	80	19	361	6	140	58	1,112
39 高知県	5	87	0	0	2	54	16	296	1	5	24	442
40 福岡県	173	4,039	25	580	37	1,014	276	6,927	5	100	516	12,660
41 佐賀県	26	638	2	40	26	598	32	677	1	20	87	1,973
42 長崎県	50	1,031	2	42	17	384	52	1,362	2	40	123	2,859
43 熊本県	67	1,584	10	229	29	779	62	1,412	4	50	172	4,054
44 大分県	26	544	2	45	5	140	35	859	2	34	70	1,622
45 宮崎県	20	424	1	20	27	648	39	920	2	25	89	2,037
46 鹿児島	29	614	1	20	14	293	37	764	10	192	91	1,883
47 沖縄県	55	1,316	21	482	88	2,515	82	2,039	6	96	252	6,448
総計	2,843	58,808	513	12,150	796	19,399	3,760	90,368	116	1,767	8,028	182,492

[参考] 21年度認定実績 (22年3月31日現在)

都道府県	01_職業横断スキル				02_基礎演習		03_実践演習		04_社会的事業者等		合計	
	01_IT基礎		03_営業・販売・事務		コース件数	定員数	コース件数	定員数	コース件数	定員数	コース件数	定員数
	コース件数	定員数	コース件数	定員数								
01 北海道	117	2,812	14	335	21	493	103	2,628	2	40	257	6,308
02 青森県	59	1,165	3	50	14	297	22	438	0	0	98	1,950
03 岩手県	42	795	3	55	16	330	29	473	0	0	90	1,653
04 宮城県	78	1,473	5	107	6	115	44	862	0	0	133	2,557
05 秋田県	36	570	3	50	2	40	8	150	0	0	49	810
06 山形県	46	914	6	115	9	184	10	205	1	40	72	1,458
07 福島県	55	1,052	1	15	11	220	20	314	0	0	87	1,601
08 茨城県	72	1,398	2	40	10	219	49	1,048	0	0	133	2,705
09 栃木県	133	2,380	3	70	13	231	22	482	1	15	172	3,178
10 群馬県	44	1,040	3	69	5	120	30	778	0	0	82	2,007
11 埼玉県	82	1,567	10	242	13	349	30	758	0	0	135	2,916
12 千葉県	97	1,931	12	317	29	710	45	1,053	0	0	183	4,011
13 東京都	224	5,018	91	2,488	62	1,488	312	7,753	0	0	689	16,747
14 神奈川県	70	1,324	25	661	28	682	52	1,232	0	0	175	3,899
15 新潟県	50	915	2	30	13	300	56	1,326	0	0	121	2,571
16 富山県	23	361	7	117	24	463	22	366	0	0	76	1,307
17 石川県	20	330	0	0	20	356	27	521	0	0	67	1,207
18 福井県	14	266	4	80	2	40	12	230	0	0	32	616
19 山梨県	14	285	12	264	0	0	7	149	0	0	33	698
20 長野県	61	1,164	7	129	11	230	35	750	0	0	114	2,273
21 岐阜県	43	755	0	0	3	70	25	516	0	0	71	1,341
22 静岡県	47	859	3	60	8	190	33	767	0	0	91	1,876
23 愛知県	114	2,611	8	177	6	142	92	2,272	1	25	221	5,227
24 三重県	50	804	0	0	0	0	15	311	0	0	65	1,115
25 滋賀県	25	454	3	60	14	405	16	311	0	0	58	1,230
26 京都府	65	1,241	24	589	3	78	39	970	0	0	131	2,878
27 大阪府	218	4,521	63	1,496	30	673	236	5,764	1	20	548	12,474
28 兵庫県	98	1,569	23	485	24	508	74	1,626	0	0	219	4,188
29 奈良県	27	478	10	205	2	30	16	317	1	20	56	1,050
30 和歌山県	55	1,105	4	120	3	60	16	304	0	0	78	1,589
31 鳥取県	8	169	5	88	6	90	11	216	0	0	30	563
32 島根県	23	318	0	0	3	60	6	105	0	0	32	483
33 岡山県	20	412	15	341	7	163	32	768	0	0	74	1,684
34 広島県	54	1,051	10	227	12	305	46	1,078	0	0	122	2,661
35 山口県	17	322	6	140	9	200	19	397	0	0	51	1,059
36 徳島県	16	294	5	87	4	83	11	212	1	10	37	686
37 香川県	23	402	6	109	3	56	15	247	0	0	47	814
38 愛媛県	26	412	4	60	6	145	17	335	0	0	53	952
39 高知県	12	192	0	0	7	137	18	352	0	0	37	681
40 福岡県	110	2,268	18	380	35	891	103	2,464	0	0	266	6,003
41 佐賀県	20	421	3	60	4	90	12	230	0	0	39	801
42 長崎県	46	740	3	50	6	162	28	649	2	40	85	1,641
43 熊本県	46	972	3	70	18	408	41	885	3	60	111	2,395
44 大分県	18	360	8	165	15	385	15	375	0	0	56	1,285
45 宮崎県	27	525	5	105	31	724	20	412	0	0	83	1,766
46 鹿児島	29	512	2	36	13	276	18	379	1	8	63	1,211
47 沖縄県	59	1,344	16	328	8	217	81	1,984	2	60	166	3,933
総計	2,633	51,871	460	10,672	589	13,415	1,990	45,762	16	338	5,688	122,058

基金訓練計画コース数及び定員数(開講月別)

(平成21年度)

	21年7・8月	21年9月	21年10月	21年11月	21年12月	22年1月	22年2月	22年3月	21年度計
コース数	87	81	214	401	327	491	575	927	3,103
定員数	2,100	1,747	4,686	8,221	6,895	11,112	11,757	19,126	65,644

※ 開講が平成22年3月31日までの認定済みコース数及び定員数。

(平成22年度)

	22年4月	22年5月	22年6月	22年7月	22年8月	22年9月	22年10月	22年11月	22年12月以降	22年度計
コース数	1,094	1,058	1,310	1,373	1,165	1,898	1,656	960	99	10,613
定員数	24,436	23,202	28,985	31,234	26,277	43,432	37,778	21,469	2,093	238,906

※ 開講が平成22年4月1日以降の認定済みコース数及び定員数。

※ 9月21日現在。

基金訓練応募状況(平成22年9月21日現在)

- 応募倍率については、すべての新規求職者への積極的な周知により1.4倍を超えることもあったが、訓練コースの開拓に努めたことなどから訓練設定数が大きく増加したことにより、最近の応募倍率は平均して1.0倍程度となっている。
- 定員充足率については、充足率向上のための取組の強化により80%以上の充足率が続いていたが、訓練設定数が大きく増加し定員数が増えたことにより、最近の充足率は平均して70%台半ばとなっている。

		コース数	定員数	応募者数	入校者数	応募倍率	定員充足率
7・8月開講	職業横断的ITスキル	58	1,409	855	772	0.61	54.8%
	基礎演習	2	40	24	24	0.60	60.0%
	実践演習	60	1,449	879	796	0.61	54.9%
小計			1,499	903	822	0.61	54.9%
9月開講	職業横断的ITスキル	50	1,009	838	673	0.83	66.7%
	基礎演習	4	95	90	72	0.95	75.8%
	実践演習	16	363	400	325	1.10	89.5%
	介護系	6	156	203	150	1.30	96.2%
	医療事務系	2	45	44	44	0.98	97.8%
	情報系	3	52	48	40	0.92	76.9%
	その他	5	110	105	91	0.95	82.7%
小計		70	1,467	1,328	1,070	0.91	72.9%
10月開講	職業横断的ITスキル	114	2,329	2,491	1,884	1.07	80.9%
	基礎演習	16	337	266	206	0.79	61.1%
	実践演習	41	969	1,215	798	1.25	82.4%
	介護系	9	220	373	196	1.70	89.1%
	医療事務系	12	312	360	248	1.15	79.5%
	情報系	4	105	127	92	1.21	87.6%
	その他	16	332	355	262	1.07	78.9%
小計		171	3,635	3,972	2,888	1.09	79.4%
7月～10月開講	職業横断的ITスキル	222	4,747	4,184	3,329	0.88	70.1%
	基礎演習	22	472	380	302	0.81	64.0%
	実践演習	57	1,332	1,615	1,123	1.21	84.3%
	介護系	15	376	576	346	1.53	92.0%
	医療事務系	14	357	404	292	1.13	81.8%
	情報系	7	157	175	132	1.11	84.1%
	その他	21	442	460	353	1.04	79.9%
小計		301	6,551	6,179	4,754	0.94	72.6%
11月開講	職業横断的ITスキル	206	3,773	3,592	2,762	0.95	73.2%
	基礎演習	29	648	473	395	0.73	61.0%
	実践演習	117	2,682	3,207	2,106	1.20	78.5%
	介護系	18	458	587	395	1.28	86.2%
	医療事務系	19	400	529	342	1.32	85.5%
	情報系	30	662	834	548	1.26	82.8%
	その他	50	1,162	1,257	821	1.08	70.7%
小計		352	7,103	7,272	5,263	1.02	74.1%
12月開講	職業横断的ITスキル	173	3,432	3,717	2,708	1.08	78.8%
	基礎演習	17	366	321	279	0.88	76.2%
	実践演習	106	2,375	2,933	1,927	1.23	81.1%
	介護系	24	620	975	572	1.57	92.3%
	医療事務系	22	518	633	439	1.22	84.7%
	情報系	14	298	414	259	1.39	86.9%
	その他	46	939	911	657	0.97	70.0%
小計		296	6,173	6,971	4,912	1.13	79.6%
1月開講	職業横断的ITスキル	254	5,439	6,581	4,539	1.21	83.5%
	基礎演習	32	756	881	625	1.17	82.7%
	実践演習	164	3,975	5,751	3,318	1.45	83.5%
	介護系	39	993	1,876	920	1.89	92.6%
	医療事務系	43	1,090	1,356	895	1.24	82.1%
	情報系	28	681	948	583	1.43	88.2%
	その他	54	1,231	1,571	920	1.28	74.7%
小計		450	10,170	13,213	8,482	1.30	83.4%
2月開講	職業横断的ITスキル	338	6,296	7,553	5,301	1.20	84.2%
	基礎演習	32	644	710	538	1.10	83.5%
	実践演習	176	4,108	5,913	3,555	1.44	86.5%
	介護系	35	923	1,741	841	1.89	91.1%
	医療事務系	27	598	823	522	1.38	87.3%
	情報系	44	1,068	1,580	943	1.48	88.3%
	その他	70	1,519	1,769	1,249	1.16	82.2%
小計		546	11,048	14,176	9,394	1.28	85.0%
3月開講	職業横断的ITスキル	517	9,974	12,988	8,682	1.30	86.8%
	基礎演習	64	1,403	1,429	1,076	1.02	76.7%
	実践演習	297	6,703	11,695	6,005	1.74	89.6%
	介護系	83	2,061	4,957	1,984	2.41	96.3%
	医療事務系	44	1,053	1,612	957	1.53	90.9%
	情報系	68	1,477	2,162	1,315	1.46	89.0%
	その他	102	2,112	2,964	1,749	1.40	82.8%
社会的事業者等		2	40	40	39	1.00	97.5%
小計		880	18,120	26,152	15,782	1.44	87.1%
21年度計	職業横断的ITスキル	1,710	33,661	38,615	27,299	1.15	81.1%
	基礎演習	196	4,289	4,194	3,215	0.98	75.0%
	実践演習	917	21,175	31,114	18,034	1.47	85.2%
	介護系	214	5,431	10,712	5,058	1.97	93.1%
	医療事務系	169	4,016	5,357	3,447	1.33	85.8%
	情報系	191	4,323	6,113	3,780	1.41	87.4%
	その他	343	7,405	8,932	5,749	1.21	77.6%
社会的事業者等		2	40	40	39	1.00	97.5%
小計		2,825	59,165	73,963	48,587	1.25	82.1%

4月開講	職業横断的ITスキル	495	10,442	13,481	8,948	1.29	85.7%
	基礎演習	128	2,924	2,815	2,228	0.96	78.2%
	実践演習	393	9,208	14,239	7,973	1.55	86.6%
	介護系	89	2,249	4,281	2,022	1.90	89.9%
	医療事務系	56	1,422	2,285	1,294	1.61	91.0%
	情報系	87	2,019	2,803	1,749	1.39	86.6%
	その他	161	3,518	4,870	2,908	1.38	82.7%
社会的事業者等	9	190	187	141	0.98	74.2%	
小計		1,025	22,784	30,722	19,290	1.35	84.7%
5月開講	職業横断的ITスキル	449	9,196	11,494	7,577	1.25	82.4%
	基礎演習	140	3,331	3,271	2,493	0.98	74.8%
	実践演習	393	8,911	14,196	7,731	1.59	86.8%
	介護系	79	1,995	3,890	1,828	1.95	91.6%
	医療事務系	56	1,393	2,354	1,288	1.69	92.5%
	情報系	77	1,715	2,850	1,501	1.66	87.5%
	その他	181	3,808	5,102	3,114	1.34	81.8%
社会的事業者等	13	192	225	149	1.17	77.6%	
小計		995	21,630	29,186	17,950	1.35	83.0%
6月開講	職業横断的ITスキル	559	11,602	12,502	9,148	1.08	78.8%
	基礎演習	159	3,666	3,537	2,726	0.96	74.4%
	実践演習	470	11,031	15,625	9,479	1.42	85.9%
	介護系	119	3,105	4,723	2,780	1.52	89.5%
	医療事務系	71	1,714	2,350	1,518	1.37	88.6%
	情報系	98	2,234	3,317	1,897	1.48	84.9%
	その他	182	3,978	5,235	3,284	1.32	82.6%
社会的事業者等	11	142	131	107	0.92	75.4%	
小計		1,199	26,441	31,795	21,460	1.20	81.2%
7月開講	職業横断的ITスキル	581	12,251	12,015	9,049	0.98	73.9%
	基礎演習	87	2,071	2,004	1,490	0.97	71.9%
	実践演習	581	14,225	16,663	11,109	1.17	78.1%
	介護系	122	3,124	4,660	2,753	1.49	88.1%
	医療事務系	69	1,788	2,338	1,457	1.32	82.4%
	情報系	149	3,610	4,093	2,866	1.13	79.4%
	その他	241	5,723	5,572	4,033	0.97	70.5%
社会的事業者等	20	262	214	177	0.82	67.6%	
小計		1,269	28,809	30,896	21,825	1.07	75.8%
8月開講	職業横断的ITスキル	437	9,225	8,533	6,605	0.92	71.6%
	基礎演習	80	1,968	1,606	1,285	0.82	65.3%
	実践演習	513	12,126	13,411	9,296	1.11	76.7%
	介護系	84	2,143	2,889	1,819	1.35	84.9%
	医療事務系	65	1,625	1,843	1,321	1.13	81.3%
	情報系	129	2,908	3,172	2,217	1.09	76.2%
	その他	235	5,450	5,507	3,939	1.01	72.3%
社会的事業者等	12	153	111	98	0.73	64.1%	
小計		1,042	23,472	23,661	17,284	1.01	73.6%
9月開講	職業横断的ITスキル	323	6,405	6,123	4,739	0.96	74.0%
	基礎演習	68	1,582	1,333	1,121	0.84	70.9%
	実践演習	361	8,730	9,222	6,498	1.08	74.4%
	介護系	77	2,041	2,692	1,851	1.32	80.9%
	医療事務系	41	1,028	1,063	830	1.04	80.9%
	情報系	79	1,789	2,030	1,456	1.13	81.4%
	その他	164	3,874	3,437	2,561	0.89	66.1%
社会的事業者等	10	188	222	154	1.19	82.8%	
小計		782	16,903	16,900	12,512	1.00	74.0%
22年度計	職業横断的ITスキル	2,844	59,121	64,148	46,066	1.09	77.9%
	基礎演習	662	15,542	14,566	11,343	0.94	73.0%
	実践演習	2,711	64,231	83,356	52,086	1.30	81.1%
	介護系	570	14,657	23,135	12,853	1.58	87.7%
	医療事務系	358	8,948	12,233	7,708	1.37	86.1%
	情報系	619	14,275	18,265	11,686	1.28	81.9%
	その他	1,164	26,351	29,723	19,839	1.13	75.3%
社会的事業者等	75	1,129	1,090	826	0.97	73.4%	
合計		6,282	140,019	163,160	110,321	1.17	78.8%

※ 応募倍率＝応募者数／定員数
 ※ 定員充足率＝入校者数／定員数
 ※ 未就職卒業生向け基金訓練については、「基礎演習」において計上
 ※ 合宿型若者自立プログラムについては、「社会的事業者」において計上
 ※ 中止コース等を含まない

公共職業訓練(離職者訓練)等の各年度における実施規模等について

	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度計画
公共職業訓練 (離職者訓練)	210,896	182,414	182,763	191,321	187,093	171,284	141,779	131,800	191,466	220,000
施設内訓練	71,896	89,884	82,154	63,233	54,801	47,319	42,323	40,102	50,511	44,854
委託訓練	139,000	92,530	100,609	128,088	132,292	123,965	99,456	91,698	140,955	175,146
基金訓練	-	-	-	-	-	-	-	-	122,058 (認定済み定員数)	150,000 (受講者数)

※ IT短期を除く。

完全失業率 (全体・年平均)	5.0%	5.4%	5.3%	4.7%	4.4%	4.1%	3.9%	4.0%	5.1%	5.1%
完全失業者数	348万人	359万人	341万人	308万人	290万人	272万人	255万人	275万人	343万人	342万人

※ 総務省「労働力調査」より

※ 平成22年度の完全失業率は平成22年1月～7月の平均、完全失業者数は4月～7月の平均。

新規求職登録者	7,274,133	7,659,148	7,478,864	6,932,944	6,756,571	6,551,342	6,307,182	7,033,306	7,822,537	-
うち雇用保険受給 資格あり	2,742,476	2,728,864	2,424,076	2,289,446	2,281,571	2,196,581	2,087,930	2,309,921	2,466,663	-
うち雇用保険受給 資格なし(※)	4,531,657	4,930,284	5,054,788	4,643,498	4,475,000	4,354,761	4,219,252	4,723,385	5,355,874	-
うち在職者	-	-	-	-	1,114,372	1,173,655	1,188,829	1,358,174	1,395,199	-

※ 「雇用保険受給資格なし」の数は、ハローワークにおける「新規求職登録者数」から「雇用保険受給資格あり」を減じて算出。

「在職者」はパートタイム含む常用の数であり、雇用保険受給資格ありの者も含むが、便宜的に、平成17年度以降も「雇用保険受給資格なし」から減算していない。

公共職業訓練・基金訓練に係る計画について

中央レベル		地方レベル	
計画名・主な内容	策定主体	計画名・主な内容	策定主体
○職業能力開発基本計画（5か年度） → 職業能力の開発に関する基本となるべき計画	厚生労働大臣 (労政審、関係行政機関、都道府県知事の意見を聴く)	○都道府県職業能力開発計画（5か年度） → 当該都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画	都道府県 (事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずる)
○職業訓練実施計画（単年度） → 国が設置する公共職業能力開発施設 の行う職業訓練及び公共職業能力開発施設以外の施設において適切と認められる方法により国が行う職業訓練について、その内容や対象者の数を定める計画	厚生労働大臣	○地方職業訓練計画（単年度） → 都道府県が実施する公共職業訓練について、その内容や対象者の数を定める計画 (機構の訓練計画も合わせてとりまとめ。)	都道府県 (機構)
○基金訓練の実施方針（単年度） → 基金訓練の実施方針（分野・対象者数等）を定めるもの	中央訓練協議会 (厚生労働省、労使団体、教育訓練関係団体等により構成)	○都道府県ごとの基金訓練の実施方針（単年度） → 都道府県ごとの基金訓練の実施方針（分野・対象者数等）を定めるもの	緊急人材育成支援事業推進協議会 (機構都道府県センター、労働局、都道府県等により構成)

平成21年度 公共職業訓練実施状況

	合計		雇用・能力開発機構		都道府県	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
離職者訓練	191,466	-	116,332	-	75,134	-
うち施設内	50,511	73.9% 〔-0.6%〕	36,354	79.0% 〔 0.5%〕	14,157	63.4% 〔-2.6%〕
うち委託	140,955	62.4% 〔-5.9%〕	79,978	67.1% 〔-2.4%〕	60,977	57.4% 〔-5.1%〕
在職者訓練	104,194	-	42,367	-	61,827	-
学卒者訓練	21,156	87.3% 〔-1.8%〕	6,754	96.5% 〔-0.3%〕	14,402	84.5% 〔-2.0%〕
合計	316,816	-	165,453	-	151,363	-

注1 離職者訓練の就職率(1ヶ月以下のコース及び橋渡し訓練は除く)については、訓練終了3ヶ月後の就職状況

注2 委託訓練には、委託訓練活用型デュアルが含まれる。

注3 学卒者訓練の就職率には専門課程・普通課程活用型デュアルが含まれず、訓練終了1ヶ月後の就職状況

注4 障害者訓練は除いている。

注5 離職者訓練の受講者数は「当該年度在校生数」であり、1ヶ月以下及び橋渡し訓練のコースも含む。

注6 学卒者訓練受講者数は「当該年度在校生数」であり、普通・専門課程活用型デュアルシステムが含まれる。

注7 括弧内は前年度の比較

注8 定例業務統計報告調べ

新訓練の内容と実施機関の確保 (訓練実施機関の属性について)

実施主体別・コース別基金訓練認定件数及び定員数

実施機関	合計		職業横断的スキル		基礎演習		実践演習	
	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員
株式会社等	11,128	243,699	5,360	108,374	1,104	26,100	4,648	108,991
経済団体 事業主団体	116	2,345	29	635	6	115	74	1,487
公益法人	275	6,417	156	3,853	32	765	73	1,548
専修学校等	1,538	38,248	671	16,104	191	4,600	673	17,489
大学等	48	1,362	8	206	12	340	28	816
職業訓練法人	134	2,514	93	1,680	11	229	30	605
NPO法人	410	8,644	124	2,526	28	649	166	4,012
社会福祉法人	43	992	0	0	1	16	42	976
認定職業訓練施設	8	105	3	45	0	0	5	60
その他	16	224	5	78	0	0	11	146
合計	13,716	304,550	6,449	133,501	1,385	32,814	5,750	136,130

※ 平成22年9月21日現在

※ 合計には、社会的事業者等コースを含む。

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

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)

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、就職支援や財源を含め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し、国が整備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、できる限り早期に、より安定した職業生活への移行を促すとともに、これにより社会や経済を支える人材の育成に資するものであると位置づけることが適当である。

第 2 対象者の範囲

(対象者の属性について)

- 新訓練については、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者を対象とすることが適当である。
- 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ることが適当である。

(個々の求職者に求められる要件について)

- 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り、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や、就職によらない個人的関心や興味等により受講しようとするケースが生じ得る。このようなケースの発生を防ぐため、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ることが適当である。

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、就職に必要なコミュニケーション能力等のヒューマンスキルを含めた基礎的能力から実践的能力の付与までを行うものとし、就職ガイダンス・指導などのキャリア形成支援が含まれているものとするのが適当である。
- 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ある。
- このため、訓練コースの設定基準については、施設・設備及び講師、カリキュラム内容、訓練期間等が適切であることを見極められるものとするとともに、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のが適当である。
- 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のが適当である。

(訓練の規模について)

- 新訓練は、上記の要件に該当する求職者を対象とし、その時々雇用失業情勢に応じて適切な規模で実施することが重要である。

(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、様々な民間教育訓練機関の創意工夫や柔軟なアイデアを尊重することができるようにするとともに、地域や訓練分野などによっては、公的施設・機関の活用等も検討すべきである。

- また、その際には、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ある。

第4 求職者の新訓練への誘導・就職支援

8 頁～20 頁参照

(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、当該求職者の適性や就職先として希望する職種・業務内容を見極めた上で、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ものとするのが適当である。
- その際には、あらかじめ、就職に資する取得可能な資格等の内容など、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。
- 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ある。

(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、訓練により習得した能力が活かせる職場に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求職活動を促すとともに、訓練履歴等を記載したジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの機会を積極的に提供する等して、支援することが重要である。

第5 訓練の評価と効果的な訓練の実施のための措置

21 頁～28 頁参照

(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できる限り早期の、より安定した職業生活への移行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、就職した場合には、雇用形態や分野、職場への定着状況についても把握することが望ましい。
- その際、訓練修了後の就職・定着等の状況を適切に把握できるようにする仕組みづくりが重要である。

(より効果的な訓練実施のための方策について)

- 訓練受講者が、訓練のすべての期間にわたってモチベーションを維持しながら受講できるよう、訓練実施機関に、個々の受講者が訓練の途中段階での成果や到達度を実感できるような工夫を促すことも重要である。

- 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、就職実績に応じた財政的支援を行う仕組みとすることが適当である。
- 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工夫することも重要である。
- 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ある。

(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し、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ることが適当である。
- 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を行うことが重要である。

第6 訓練の事業運営体制の確保について

29頁～32頁参照

(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することが適当である。
- また、民間教育訓練機関が作成する訓練カリキュラムを適切なものにするための指導や、成長分野に係る訓練を実施する機関の開拓等に当たっては、職業訓練の実施に関する知見やノウハウを有する独立行政法人雇用・能力開発機構の活用等を含めた実施体制の構築が重要である。

第7 その他

- 今後、求職者支援制度における新たな訓練の在り方については、緊急人材育成支援事業の実施状況を踏まえつつ、さらに検討を進めることが重要である。
- 不正防止策についても、制度設計の中に盛り込むことが適当である。

新訓練の内容と実施機関の確保 (訓練実施機関の属性について)

(追加)

実施主体別・コース別基金訓練修了者の就職状況

		コース数	回答のあつた修了者数	訓練希望	就職者数	就職率
合計	株式会社等	1,453	19,004	3,712	9,741	63.7%
	専修学校等	443	5,798	1,316	2,730	60.9%
	その他 (事業主団体、職業訓練法人、公益法人、NPO法人等)	184	2,341	473	1,135	60.8%
	合計	2,080	27,143	5,501	13,606	62.9%
職業横断的スキル	株式会社等	982	12,592	3,057	5,871	61.6%
	専修学校等	296	3,929	1,090	1,631	57.4%
	その他 (事業主団体、職業訓練法人、公益法人、NPO法人等)	143	1,858	422	839	58.4%
	合計	1,421	18,379	4,569	8,341	60.4%
基礎演習	株式会社等	37	442	161	193	68.7%
	専修学校等	19	129	47	57	69.5%
	その他 (事業主団体、職業訓練法人、公益法人、NPO法人等)	2	25	18	4	57.1%
	合計	58	596	226	254	68.6%
実践演習	株式会社等	434	5,970	494	3,677	67.1%
	専修学校等	128	1,740	179	1,042	66.8%
	その他 (事業主団体、職業訓練法人、公益法人、NPO法人等)	39	458	33	292	68.7%
	合計	601	8,168	706	5,011	67.2%

※ 平成22年5月末までに修了したコースの修了3ヶ月後の状況。

※ 就職率は、アンケート回答者及び就職理由による中途退校者(訓練希望等を除く)に占める就職者の割合。

実施主体別・コース別基金訓練認定件数及び定員数

実施機関	合計		職業横断的スキル		基礎演習		実践演習	
	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員	コース数	定員
株式会社等	12,015	263,871	5,690	115,160	1,201	28,458	5,107	120,013
経済団体 事業主団体	119	2,419	29	635	7	139	76	1,537
公益法人	289	6,793	161	3,992	35	849	78	1,676
専修学校等	1,567	38,952	682	16,348	193	4,645	689	17,904
大学等	87	2,348	20	497	13	370	54	1,481
職業訓練法人	141	2,644	98	1,770	11	229	32	645
NPO法人	452	9,527	133	2,721	30	699	181	4,339
社会福祉法人	45	1,032	0	0	1	16	44	1,016
認定職業訓練施設	8	105	3	45	0	0	5	60
その他	16	224	5	78	0	0	11	146
合計	14,739	327,915	6,821	141,246	1,491	35,405	6,277	148,817

※ 平成22年10月12日現在

※ 合計には、社会的事業者等コースを含む。

求職者の新訓練への誘導・就職支援

基金訓練受講者の就職までの流れ

新たに訓練を受講される人

① ハローワークへ求職申込み

② ハローワークで職業相談、
キャリア・コンサルティングを
受ける

③ 受講申込み

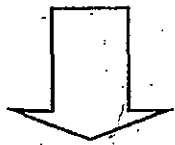
④ 訓練実施機関による選考

⑤ ハローワークによる
受講あっせん

○ ハローワークにおいて受講希望者の就職意欲の有無を確認し、就職する上で訓練による技能の向上が必要であると判断した場合には、受講希望者の訓練希望や適性を見極めつつ訓練の選考に誘導

○ 訓練実施機関において、当該訓練の受講の適性や能力・意欲等を確認するため、選考（試験、面接等）を実施

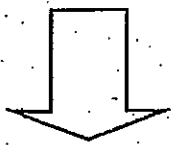
○ 訓練実施機関の選考により受講が可能とされた者に対し、受講あっせんを行う。



○ 訓練実施機関が訓練スケジュールを受講者に配布し、キャリア・コンサルティングの実施予定を提示。（職業横断的スキル習得訓練コース及び基礎演習コースにおいては3回以上。）

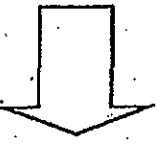
⑥ 訓練の受講開始

○ 訓練実施機関における就職支援（就職個別相談の実施、求人情報の提示、履歴書の書き方指導、就職マッチングイベント等の情報提供、ハローワークへの受講者の誘導面談の指導）が必ず実施。職業横断的スキル習得訓練コース及び基礎演習コースにおいては、シゴブ・カード作成指導も実施。）



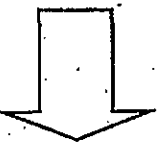
⑦ 訓練受講

○ ハローワークが訓練実施機関と連携して、①出張相談、出張セミナー、②求人情報や就職面接会開催情報、継続受講できる訓練情報の提供、③ハローワークへの誘導票の交付などによる利用勧奨等



⑧ 訓練修了

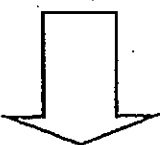
○ ①機構都道府県センターから提供される「就職状況報告書」等を活用した未就職者の把握（※）、②未就職者への定期的な連絡



⑨ ハローワークに来所

○ ①担当窓口において、希望職種等の求職希望を確認し、ハローワークが行う支援サービスの内容を決定、②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）、③連続受講できる訓練情報の提供、他の訓練への誘導

よりレベルの高い訓練へ



⑩ 就職

※ 報告書の回収率が80%未満（訓練修了後）又は60%未満（訓練中）の場合、訓練修了後のフォローアップの機会を減らす等の対応がとられ、その結果、就職率の向上が期待できず、再び回収率が30%未満又は60%未満の場合には、再訓練の対象となる。

訓練情報提供等によるキャリア・コンサルティング及び 訓練修了者に対する就職支援のための体制整備 (平成23年度予算概算要求)

緊急人材育成支援事業による訓練や求職者支援制度による訓練等の受講希望者に対するキャリア・コンサルティングの実施及び訓練修了者に対する就職支援体制を強化する必要があるため、全国の労働局及びハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、訓練修了者に対する就職支援のための体制整備を図る。

（就職支援ナビゲーター）
ハローワーク

職業訓練受講前

- ① 職業訓練関連情報の収集・提供
- ② 地方自治体等が実施する就職支援施策の情報収集・提供
- ③ 求職者に対するキャリア・コンサルティング
- ④ 訓練・生活支援給付等の周知・説明、申請書受付・確認等

職業訓練受講中

- ① 訓練・生活支援給付の申請書確認（1か月ごと）
- ② 訓練実施機関と連携した就職支援

職業訓練受講終了後

- ① 訓練修了者に対する担当者制による就職支援等
- ② 引き続き職業訓練の受講が必要な方に対する職業訓練関連情報の提供、キャリア・コンサルティング



基金訓練と公共職業訓練（委託訓練）との比較（訓練実施機関における就職支援の内容）

訓練実施機関における就職支援の内容（例）	基金訓練		公共職業訓練（委託訓練）	
	訓練実施機関	機構	訓練実施機関	機構
○ 職務経歴書・履歴書の作成指導（必須）			○ 職務経歴書・履歴書の作成指導	(*)
○ 就職個別相談の実施（必須）			○ 職業相談	(*)
○ 面接指導（必須）			○ 面接指導	(*)
○ 求人情報の提供（必須）			○ 求人情報の提供	(*)
			○ 求人開拓	(*)
○ 職業紹介（無料職業紹介の届出又は許可ある場合／有料職業紹介の許可ある場合のみ）			○ 職業紹介（無料職業紹介の届出又は許可ある場合／有料職業紹介の許可ある場合のみ）	(*)
○ キャリア・コンサルティング （職業横断的スキル習得コース及び基礎演習コースでは3回以上必須）			○ キャリア・コンサルティング 等	(*)
○ キャリア・コンサルタントを招へいした個別相談		アドバイザー （キャリア・		(*)巡回就職支援指導員の活用等により訓練実施機関を支援
○ ジョブ・カードの作成指導 （職業横断的スキル習得コース及び基礎演習コースではジョブ・カード講習修了者等の配置と併せて必須）		コンサルタント）の訓練実施機関への派遣	○ ジョブ・カードの作成 （委託訓練活用型デュアルシステムのうち、座学先行コースで必須、企業実習先行コースは一部必須）	
○ ジョブ・カード作成相談支援機関への受講者の誘導				
○ 公共職業安定所への受講者の誘導（訓練修了前1か月前後に求職活動のための時間を確保すること） （必須）				
○ 就職マッチングイベント等の情報提供（必須）				

<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場見学等の機会提供 ○ 地域の雇用情勢等に関する就職講話 	等	<p><就職支援の例（機構）></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 企業説明会の実施 ○ 企業の人事担当者等による就職講話等 	(*)
<p>※ 訓練実施機関は、就職支援の内容について、事前に訓練計画に明記。 訓練実施機関は訓練受講者に対し、受講開始時までに訓練スケジュールを配布し、キャリア・コンサルティングの実施予定を提示。 ※ 機構は訓練期間中に月1回を目途に訓練及び就職支援の実施状況を調査し、的確に実施されていない場合には、必要な指導、助言を行う。</p>		<p>※ 訓練実施機関は、就職支援の内容について、事前に機構に対し明確にし、その内容は委託契約書に明記。 機構は訓練受講希望者に対し、受講者の募集時に就職支援の内容を明確化。 ※ 巡回就職支援指導員は、就職支援の実施状況を確認するとともに、的確な就職支援がなされていない場合は、委託先機関に必要な指導・助言を行う。</p>	

各制度における訓練に関する公開情報

事項	緊急人材 育成支援事業	公共職業訓練	教育訓練 給付制度
	基金訓練	委託訓練 (独)雇 用・能力開発 機構実施分)	厚生労働 大臣指定 教育訓練講座
基本情報			
事業者名	○	×	○
認定等番号	○	○	○ (※)
実施施設名	○	○	○
実施施設の所在地	○	○	○
訓練コース名・科名	○	○	○
訓練内容	○	○	○
定員	○	○	×
訓練手法	○	×	○
訓練期間	○ (開始・終了日)	○ (開始・終了日、 総期間)	○ (総期間、 開講月)
訓練時間	○ (開始・終了時刻)	○ (開始・終了時刻、 延時間)	○ (延時間、開講 時間帯 (※))
訓練目標	○	○	○
自己負担 (教科書代)	○	○	○ (入学科、受講料、 支払方法 (※))
スクーリングの場所・時期・期間等	—	—	○ (通信・eラー ニングの場合)
応募・選考手続			
応募開始日・締切日	○	○	○ (指定期間 終了日 (※))
選考日・結果通知日	○	△ (結果通知日のみ)	—
選考方法	×	○	—

資格習得能力と就職関係			
取得目標とする資格の名称、レベル、当該資格・試験の実施機関	×	△ (関連資格の名称のみ)	○
資格取得のための要件又は受験資格	×	×	○
修了により習得できる技能・知識の内容及び水準	×	×	○
当該技能・知識の習得が就職・職務遂行に必須又は有利となる職種・職務	×	○ (就職先の職種・職種)	○
習得された技能・知識が活用されている業界と活用状況	×		○
受講者の要件			
受講に当たって必要な実務経験	—	—	○
受講に最低限有しておくべき技能・知識の内容及び水準	×	×	○
その他	×	○	×
修了時のレベル到達度等			
修了認定基準	×	×	○
教育目標に対する技能・知識のレベル到達度把握・測定方法	×	×	○
受講者に対する習得度・理解度についての具体的な助言・指導方法	×	×	○
受講中・修了時における資格取得・就職へのバックアップ体制	×	×	○
特記事項	×	×	○
実績			
資格取得状況	×	×	○ (過去3年度分)
就職状況	×	○ (検索日から1年以内に修了したもの)	○ (過去3年度分)
受講修了者による評価状況	×	×	○ (過去3年度分)
受講修了後の一定期間経過時の処遇改善状況等職務の変化	×	×	○
訓練実施施設が実施した同一(あるいは類似の)訓練科の応募・入所実績	×	○ (検索日から1年以内に修了したもの)	×

(※) 公共職業安定所に備付けの「厚生労働大臣指定教育訓練講座一覧」で閲覧可。

緊急人材育成支援事業における講座情報について

申請事業者名	①認定番号	②実施施設名	③所在地	④訓練コース名	⑤訓練科名	⑥訓練内容	⑦定員	⑧訓練手法	⑨訓練期間	⑩訓練時間	⑪訓練目標	⑫応募開始日	⑬応募締切日	⑭選考日	⑮選考結果 通知日	⑯自己負担(教科書代)
(株)A社		〇〇 〇〇 校	〇〇 県 〇〇 市 〇〇1 -1-1	職業横断的 スキル習得 訓練コース(1 Tスキルコー ス)	IT基礎科	ワープロ フト表計 算ソフト…	15	座学	H22. 〇〇 ~ H23. 〇〇	9:30 ~ 16:10	パソコンの一般及び 応用的な使い方を 習得し事務職・販 売・営業に活用でき る…等	H22. 〇 〇	H22. 〇 〇	H22. 〇 〇	H22. 〇 〇	¥〇

訓練コース情報詳細

〈委託訓練〉
(機構HPより)

整理番号				
訓練科名	パソコン実務科			
訓練実施施設				
訓練期間(開始～終了)	平成22年12月2日～平成23年3月25日			
訓練期間(月)	4ヶ月	訓練時間(延時間)	432時間	
募集定員	25人	募集期間	平成22年10月18日～平成22年10月28日	
訓練時間帯	平日 09:30～16:10			
訓練分野	情報・通信系 情報処理/コンピュータテラー 管理・事務系 経理・財務、ヒューマンスキル、ビジネスリテラシー			
訓練内容(概要)	<p>学科—(1)訓練概論(2)キャリア形成、ビジネスマナー、コミュニケーションスキル(3)安全衛生 (4)情報セキュリティ(個人情報、著作権)(5)ビジネスコミュニケーション論 (6)簿記会計論 (7)総務事務論 実技—(1)ワープロ演習(Word) (2)表計算演習(Excel) (3)プレゼンテーション演習(PowerPoint) (4)経理実務演習(弥生会計) 職場実習—(1)安全衛生 (2)接客接遇の実践(3)ビジネス文書作成実務(4)一般事務処理の実践</p>			
訓練目標	中小企業の事務職に要求される経理・会計について学習し、パソコンを用いた事務処理技術の習得を目標とする。			
就職先の業種・職種	中小企業の一般事務および経理・総務・人事・営業・販売部門の事務スタッフ			
資格試験の準備等の関連資格	日商電子会計実務検定初級、全経コンピュータ会計能力検定試験3級他			
受講者の条件(対象、受講要件)	公共職業安定所に求職登録された方で、職業能力形成機会に恵まれなかった方を対象に、早期に安定した職業に就くために必要な技能・技術や知識の習得を希望する方。			
訓練実施機関における選考方法	書類選考 面接			
合格通知時期・方法	応募者全員に平成22年11月19日(金)以降、郵送で通知致します。電話等での可否のお問い合わせは一切受け付けておりません。なお、最低実施可能定員に満たないコースについては、訓練の実施を中止する場合があります。			
教科書代等	教科書代は本人負担となります。(約11,000円)*納入日等の詳細は入所後、訓練施設から説明があります。入学金、受講料は無料です。			
訓練実施施設が実施した同一(あるいは類似の)訓練科の応募・入所実績	定員	応募者数	応募倍率	訓練実施施設が実施した過去の訓練コースの 応募・入所実績 応募・入所実績
	25名	22名	0.9倍	
訓練実施施設が実施した同一(あるいは類似の)訓練科の就職実績	就職率	62.5%		訓練実施施設が実施した過去の訓練コースの 就職実績一覧 就職実績一覧
募集要項・訓練内容・コース説明会等の詳細については神奈川センター				

※1

※2

備考	及び公共職業安定所に設置されておりますパンフレットをご覧ください。 なお、申込書についてはパンフレットに添付しております。また、ご不明な点は神奈川センター業務第3課にお問い合わせください。 受講申込をされても面接予約されていない場合は、受講申込辞退とみなしますので、ご注意ください。また、面接予約されても、面接を受けていない場合は、受講申込辞退とみなします。 委託訓練受講中の災害を保障するための職業訓練生総合保険に全員加入していただきます。保険料(2,150円)は受講生の負担となります。
問い合わせ先	※詳細については問い合わせ先へご確認ください。
申込み先	ご本人の居住地管轄の公共職業安定所で申込手続きを行い、第1希望の訓練実施施設に面接予約を行って下さい。 公共職業安定所所在地一覧

◀ 前へ 戻る 次へ ▶

※1

総務実務科
総合事務実成科
実践事務スキル科
実践事務スキル科

開始日	終了日	定員	応募者	入所者	応募倍率
平成22年 8月 2日	平成22年11月26日	25人	40人	30人	1.6倍
平成22年 3月 3日	平成22年 6月27日	30人	75人	28人	2.5倍
平成21年12月 1日	平成22年 3月25日	25人	22人	18人	0.9倍
平成21年 9月 3日	平成21年12月25日	25人	26人	23人	1.0倍

※2

実践事務スキル科
実践事務スキル科

開始日	終了日	定員	応募者	応募倍率	入所者	就職率
平成21年12月 1日	平成22年 3月25日	25人	22人	0.9倍	18人	62.5%
平成21年 9月 3日	平成21年12月25日	25人	26人	1.0倍	23人	68.2%



TOP → 講座を探したい → スクール検索 → 検索条件(通学:) → 制情報ビジネス学科

→ 1年

スクール・キーワードから検索

講座情報

スクール名					
実施者					
講座名称	1年制情報ビジネス学科				
講座内容	国家資格取得のための受験指導と教育訓練(情報処理技術者)				
実施方法	通学(昼間) ※時間帯が変更になる場合もありますのでご確認ください。				
訓練期間	12ヶ月	訓練時間	750時間		
開講月	4月、10月 ※変更になる場合もありますのでご確認ください。				
入学科	130,000円	受講料	560,000円	合計	890,000円

この講座を実施している教室一覧へ

取得目標とする資格の名称、レベル	基本情報技術者試験
当該資格・試験の実施機関名称	経済産業省
資格取得のための要件または受験資格	情報処理技術者試験の受験資格は不問。但し講座受講の要件は専修学校専門課程のため高卒以上の方を対象。
この講座の修了により習得できる技能・知識の内容及び水準	情報処理技術者として基本的知識・技能を有し、実践的な活用能力を持つ。基本的事項の活用と上位者の指導(方針)の下で設計・開発・運用ができる技術水準。 国のITスキル標準レベル2の技術水準。
当該技能・知識の習得が就職・職務遂行に必須または有利となる職種・職務	ITスペシャリスト、アプリケーションスペシャリスト、ソフトウェア開発、カスタマーサービス、ITサービスマネジメントなどの職種(一般的にはSE、プログラマー、ITエンジニアと称を含む)
習得された技能・知識が活用されている業界と活用状況	ITの進展で高度IT人材としてベンダ系並びにユーザー系全ての情報産業と関連業界の情報処理技術者(我が国の社会基盤になりつつある情報技術を支えるITスキル標準レベル2相当のITエンジニア)
受講にあたって必要な実務経験	なし
受講に最低限有しておくべき技能・知識の内容及び水準	特に定めないが、高卒以上で論理的思考のできる方が望ましい。
修了認定基準	学則第10条(成績評価)と第21条(課程修了の認定)並びに学則施行規則に基づき、通算出席率80%以上の該当者に対して、絶対評価に相対的評価を取り入れた成績評定の判定基準で進級及び卒業を認定する。(詳細は学則施行規則を参照)
教育目標に対する技能・知識のレベル到達度把握・測定方法	学則に基づき、通算出席率80%以上の該当者に対して、絶対評価に相対的評価を取り入れた成績評定の判定基準で進級及び卒業を認定する。(詳細は学則施行規則を参照)
スクーリング場所・時期・期間等	
受講者に対する習得度・理解度についての具体的な助言・指導方法	少人数制で個別対応し、必要に応じて予習、復習を助言したり、単元毎の理解度チェックの結果により弱点克服主義の指導を心掛ける。
受講中・修了時における資格取得・就職へのバックアップ体制	国家資格のCBT個別学習システムの学習管理機能を活用して弱点克服主義の学習で合格目標を達成。キャリアカウンセリングやキャリアデザイン講座を開発して適職指導を図っている。
特記事項	

資格取得状況	平成21年度	平成20年度	平成19年度
(1)受講修了者数	—	18名	19名
(2)資格受験者数	—	15名	18名
(3)受験率	—	83.3%	94.7%

(4) 合格者数	—	6名	8名
(5) 合格率	—	40.0%	44.4%

就職状況	平成21年度	平成20年度	平成19年度
(1) 受講修了者数	—	18名	19名
(2) 受講開始時の離職者数	—	18名	19名
(3) 受講中および受講修了後3ヶ月以内の就職者数	—	17名	18名
(4) 受講修了後3から6ヶ月以内の就職者数	—	1名	—
(5) 受講修了後6から12ヶ月以内の就職者数	—	—	—
(6) 就職率	—	100.0%	94.7%

受講修了者による教育訓練への評価状況	平成21年度	平成20年度	平成19年度
(1) 受講修了者数	—	18名	19名
(2) 受講評価平均点	—	4.4点	4.6点
(3) 受講評価平均点の回答者数	—	17名	18名

受講修了後の一定期間経過時の処遇改善状況等 職務の変化	<p>受講開始時の在職者: 国家資格(基本情報技術者)の取得はIT業界では入社時の採用条件として厚遇されている。</p> <p>受講開始時の離職者: 講座内容に関連した職種・業界への就職が18人、その他の業界へ1人。</p> <p>教育訓練給付講座の指定日が平成20年10月1日のため、平成20年度の修了者は非該当。</p>
--------------------------------	--

(注意1) 受講料については教育訓練給付金の算定の対象となる金額を記載したものであり、大学院等における1年を超える部分の受講料等、別途費用がかかる場合がありますので、詳細については必ず受講開始前に教育訓練施設に直接ご確認ください。

(注意2) これらの情報は全て教育訓練施設から報告された内容をそのまま掲載しております。講座の詳細については必ず受講開始前に教育訓練施設に直接ご確認ください。

訓練の評価と 効果的な訓練の実施のための措置

公共職業訓練(委託訓練)における就職実績に応じた支払制度

1 趣旨

就職率の向上を図ることを目的として、委託訓練実施機関の就職実績に応じて就職支援経費を支払う制度を導入(平成16年度～)。

2 就職支援経費

以下の支給基準に基づき、訓練実施経費(上限5万円)に就職支援経費を上乗せして支給。

- | | |
|----------------|-----------------|
| ・就職率75%以上 | 訓練生1名1月当たり2万円支給 |
| ・就職率55%以上75%未満 | 訓練生1名1月当たり1万円支給 |
| ・就職率55%未満 | 支給なし |

※就職率30%未満のコースについては、改善指導のうえ実施した2回目の就職率も30%未満の場合は、次回の委託先選定において、委託の対象とはしない。

※平成19年度において就職率を各5%引き上げ、上記就職率としている。

※制度導入の趣旨・目的等にかんがみ、就職率の低い一部の委託訓練(座学中心の訓練)のみ導入。

3. 委託訓練における就職支援経費の支給実績(コース数)

○ 平成20年度に開講した訓練コースに係る支給実績

	合計		機構		都道府県	
	数	割合	数	割合	数	割合
インセンティブ対象訓練	2,496	(37.4%)	2,019	(38.5%)	477	(33.2%)
2万円(就職率75%以上)		935(37.5%)		772(38.2%)		163(34.2%)
1万円(就職率55~75%)		913(36.6%)		741(36.7%)		172(36.1%)
支給なし(就職率55%未満)		648(26.0%)		506(25.1%)		142(29.8%)
インセンティブ非対象訓練	4,184	(62.6%)	3,223	(61.5%)	961	(66.8%)
計	6,680	(100%)	5,242	(100%)	1,438	(100%)

○ 平成19年度に開講した訓練コースに係る支給実績

	合計		機構		都道府県	
	数	割合	数	割合	数	割合
インセンティブ対象訓練	3,103	(45.4%)	2,648	(47.7%)	455	(35.2%)
2万円(就職率75%以上)		1,369(44.1%)		1,153(43.5%)		216(47.5%)
1万円(就職率55~75%)		1,195(38.5%)		1,039(39.2%)		156(34.3%)
支給なし(就職率55%未満)		539(17.4%)		456(17.2%)		83(18.2%)
インセンティブ非対象訓練	3,736	(54.6%)	2,900	(52.3%)	836	(64.8%)
計	6,839	(100%)	5,548	(100%)	1,291	(100%)

基金訓練の実績(平成22年5月末までの修了コース)

訓練別	就職者数 (人)	就職率 就職者数÷(回答者数 -訓練希望者数) (%)	就職者のうち、 雇用期間の定め ない者の割合 (%)	就職者のうち、訓練 内容と関連した就職を した者の割合 (%)	訓練受講者からの 回答の回収率 (%)
基金訓練全体	13,606	62.9	69.6	—	78.3
実践演習コース	5,011	67.2	72.6	58.9	71.6
上記以外のコース	8,595	60.6	67.8	—	81.5

※1 雇用期間の定めのない者には、パート・アルバイトや常用型派遣も含まれる。

※2 就職したか否か、「訓練内容と関連した就職」であるか否かなど、いずれも受講生本人の申告による。

平成21年度 公共職業訓練の実績

訓練別	就職者数 (人)	就職率 就職者数÷修了者数 (%)	就職者のうち、 雇用期間の定め ない者の割合 (%)	就職者のうち、訓練 内容と関連した就職を した者の割合 (%)	訓練修了者からの 回答の回収率 (%)
公共職業訓練 (施設内)	28,526	73.9	64.4	67.4	98.3
公共職業訓練 (委託訓練)	70,740	62.4	58.0	60.8	96.2

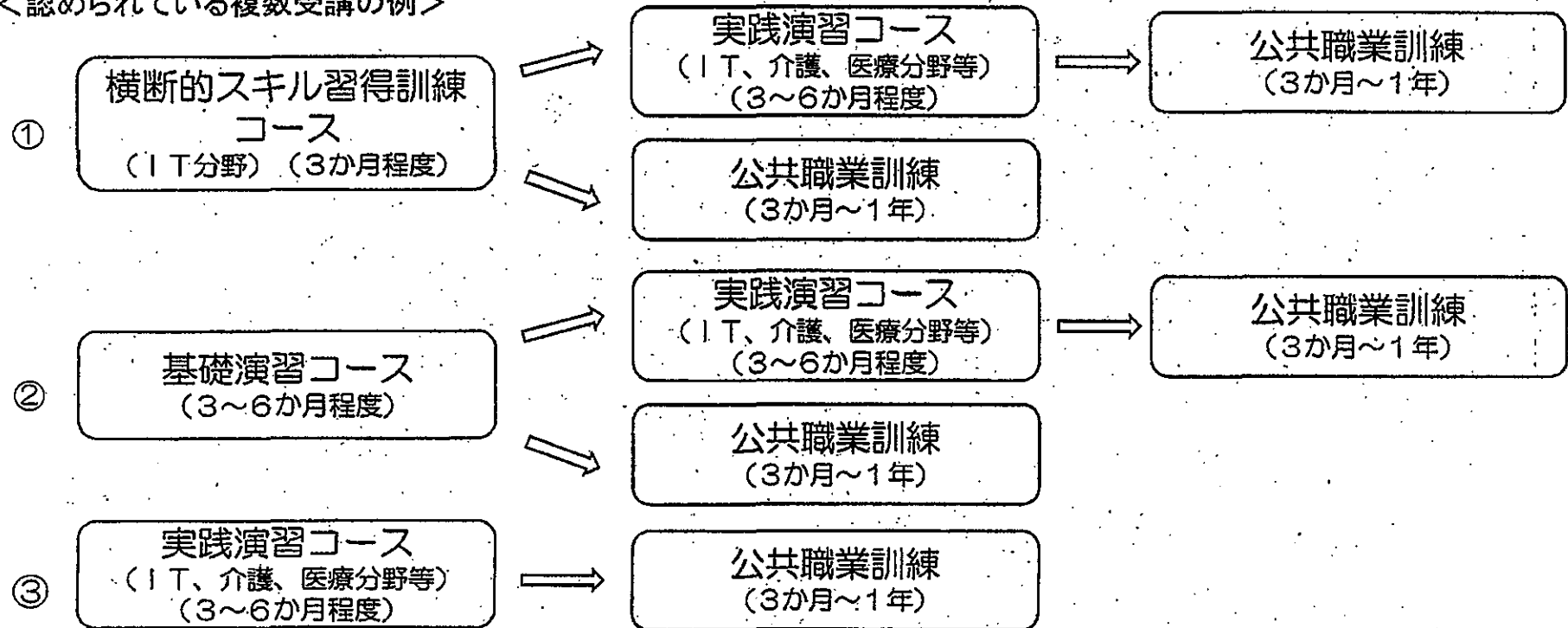
※1 雇用期間の定めのない者には、パート・アルバイトや常用型派遣も含まれる。

※2 就職したか否か、「訓練内容と関連した就職」であるか否かなど、いずれも受講生本人の申告による。

緊急人材育成支援事業における利用制限について

- 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(介護の訓練を受講修了後、農業の訓練を受けるような場合)等は認められていない。
- 訓練・生活支援給付については、訓練を受講している2年間分を限度として支給することとされている。

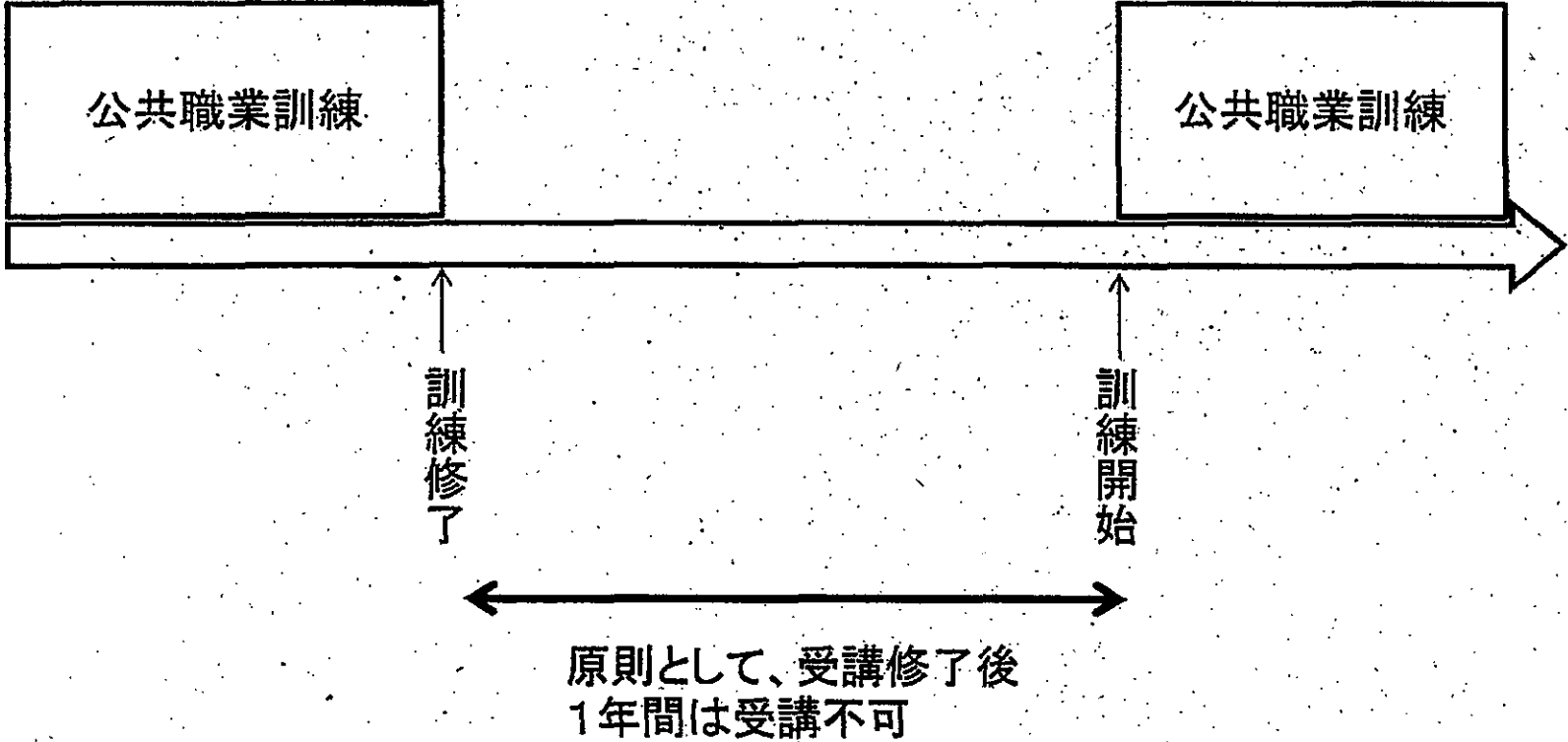
<認められている複数受講の例>



公共職業訓練における受講制限について

○ 公共職業訓練については、原則として、受講修了後1年間は受講のあつせんを受けられず、受講できない。

<公共職業訓練の受講制限について>



基金訓練について寄せられた意見・要望等とその対応について

基金訓練について、本年度に厚生労働省へ寄せられた国民の皆様の声や訓練実施機関に対するアンケート等を通じて把握した意見・要望等を踏まえ、以下のような運用の改善を図ったところ。

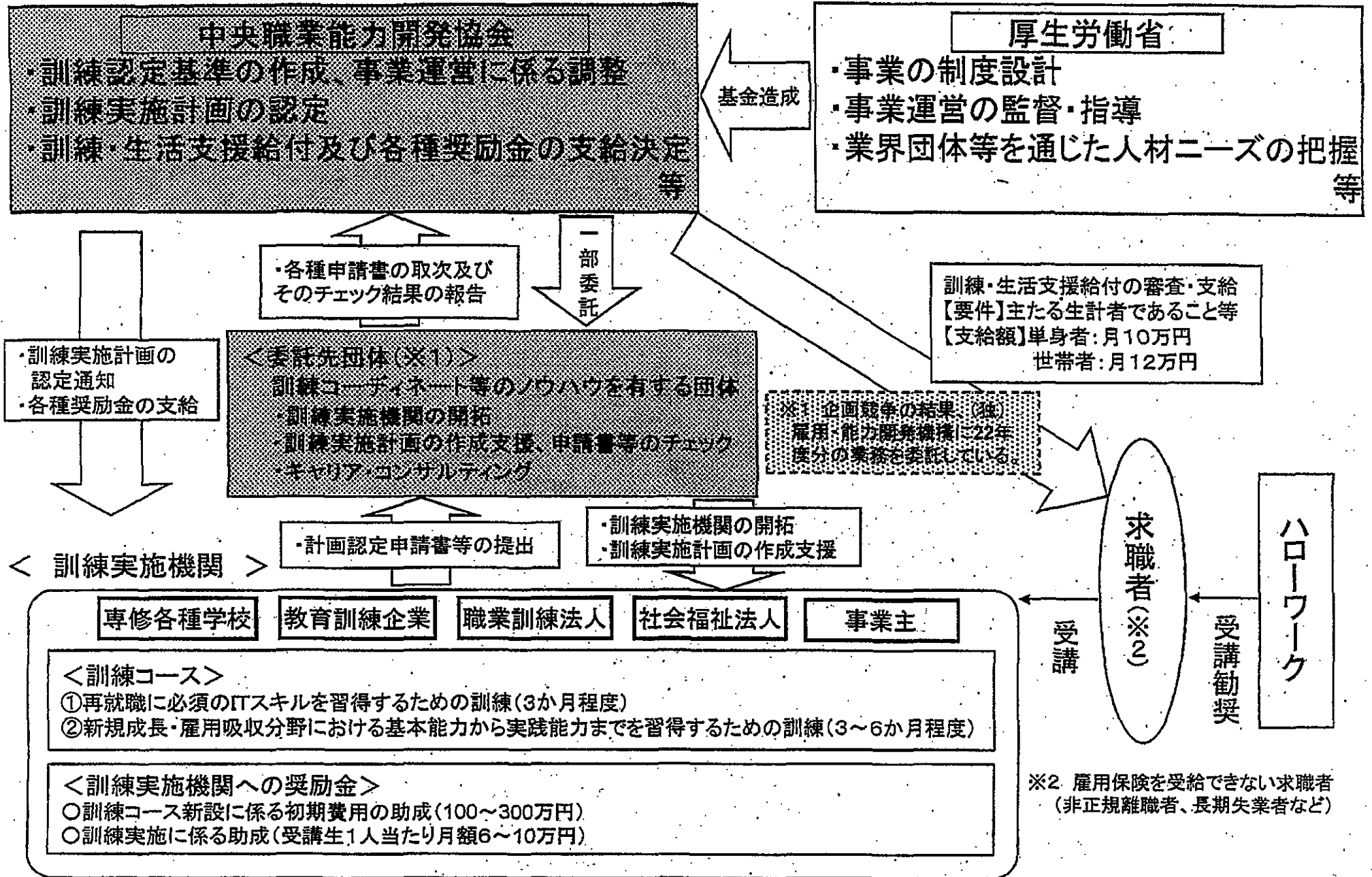
なお、ハローワークが受け付けた個別の訓練実施機関に対する苦情等については、苦情連絡票の様式を定め、速やかに雇用・能力開発機構都道府県センターに連絡し、必要な改善指導等を行う仕組みを構築したところである(本年4月15日から実施)。

寄せられた意見・要望等	対応
<p>【受講生の受講態度について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本当に就職する意思がないような者については、ハローワークの面談の時に受講申し込みをさせないでほしい。 ・訓練・生活支援給付の受給者の受講マナーが他の訓練生に比較して悪いように感じる。 ・授業妨害、秩序を乱す訓練生がいたためクラスの雰囲気が悪かった。 	<p>ハローワークの相談時に受講希望者の能力等に応じた適切な訓練コースへの誘導を徹底する。(7/30付け通知発出)</p> <p>訓練・生活支援給付の受給者に対し、他者の迷惑となる行為を行った場合には退校となる場合があることを予め文書で示す等により注意喚起を図る。(7/30付け通知発出)</p> <p>訓練実施機関からの相談に的確に対応するとともに、他者に迷惑をかける者については退校させることが可能であることを周知する。(7/30付け通知発出)</p>
<p>【出席等の扱いについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者の遅刻、早退が多い傾向がある。 ・訓練・生活支援給付金が目的で、半日しか出席しない受講者もいる。 ・病気など突然の出来事で休んだ時には、欠席扱いとしないほしい。 ・訓練期間中に企業へ面接に行く場合は欠席を認めてほしい。 	<p>1日の訓練時間の全てに出席した日を「出席」として扱うよう訓練実施機関に徹底を図る。(7/30付け通知発出。8/9以降適用)</p> <p>訓練に出席できないことがやむを得ないと認められる場合として、①本人の疾病・負傷の場合、②企業の面接や採用試験を受ける場合等を追加する。(7/30付け通知発出。8/9以降適用)</p>
<p>【適正な訓練コースの確保について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基金訓練を受講したが就職できるほどの技術水準には達しなかった。 ・講師が若く経験不足の印象を受けた。 ・認定基準は現行よりも厳しくあるべきだと感じる。 ・就職に直接結びつく実践的な訓練を行ってほしい。 ・訓練実施機関の行う就職支援が期待に沿った内容ではなかった。 	<p>訓練の実施状況(就職率、苦情の発生状況等)について、改善がなされない場合には以降の訓練コースの認定を行わないなど、訓練実績を次回以降の認定に反映させるべく、基金訓練の認定基準を改正する。(8/9付け認定基準改正。8/30施行)</p> <p>より実践的な訓練コースの開拓を進めるとともに、訓練受講生に対しキャリア・コンサルティングを行うことを基金訓練の認定の要件とするなどにより、訓練実施機関が行う就職支援の充実・強化を図る。(8/9付け認定基準改正。8/30施行)</p>

寄せられた意見・要望等の中には、訓練・生活支援給付の支給要件の在り方など現行の基金事業における対応が困難な事項も多く寄せられているが、これらについては、求職者支援制度の検討の中で対応していくこととなる。

訓練の事業運営体制の確保

緊急人材育成支援事業の概要



雇用・能力開発機構の事業の徹底したスリム化による予算・人員削減

(H21予算) 約1074億円 → (H22予算) 約855億円

H21年度予算より219億円削減
人件費、修繕及び管理費、助成金等の削減

職員数3689人(H21) → 職員数3588人(H22)
事務職1637人指導員2052人 事務職1584人指導員2004人

職業能力開発総合大学校(1所 ※小平校は附属校)

【相模原校】 H21年度 38億円 182人 H22年度 32億円 170人

【小平校】 H21年度 20億円 99人 H22年度 19億円 92人

職業能力開発大学校(10所)、職業能力開発短期大学校(1所)
職業能力開発大学校附属短期大学校(12所) (ポリテクカレッジ)

H21年度 181億円 975人 H22年度 156億円 935人

職業能力開発促進センター(ポリテクセンター) (61所)

H21年度 427億円 2138人 H22年度 358億円 2103人

地域職業訓練センター(82所) H21・22年度16億円
コンピュータカレッジ(10所) (訓練機器借料、土地借料等)

私のしごと館(1所) H21年度 10億円 H22年度 1億円
(運営委託費及び維持管理費) (H22年3月廃止済)

国際能力開発支援センター(1所) H21・22年度 3億円
(維持管理費) (H22年9月廃止)

アビリティガーデン(1所) (H21年3月廃止、平成22年2月売却済)

雇用管理に関する相談・事業主への助成等の業務
H21年度 197億円(助成金194億円) H22年度 137億円(助成金135億円)

勤労者財産形成促進業務 H21・22年度 5億円

※その他は、人員の本部職員H21年度295人、H22年度288人及び予算H21年度177億円、H22年度129億円の本部経費及び委託訓練経費である。

平成23年度

移管

移管

移管

移管

○予算585億円に半減(H23概算予算)
業務移管、常勤職員の非常勤化等により削減

○職員3,095人に約2割削減(H23見込み)
事務職1,273人 訓練職1,822人
※事務職は、訓練開拓・指導業務、就職支援業務等を実施

職業能力開発総合大学校(1所)

【相模原校】 29億円 163人
【小平校】 16億円 79人

職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校
職業能力開発大学校附属短期大学校 138億円 872人

職業能力開発促進センター
(ポリテクセンター) 333億円 1,764人

ものづくり分野における職業訓練に加え、新たに求職者支援制度に不可欠な「訓練開拓・指導業務」を実施

都道府県(希望し受入条件が整う都道府県)

地方自治体(希望し受入条件が整う自治体)

廃止

労働局

勤労者退職金共済機構

独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律案の概要

I 目的

独立行政法人に係る改革を推進するため、「雇用・能力開発機構の廃止について」（平成20年12月24日閣議決定）を踏まえ、独立行政法人雇用・能力開発機構を廃止し、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に職業能力開発業務を移管する等の改正を行う。

II 法案の内容

(1) 独立行政法人雇用・能力開発機構法の廃止

(2) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法の一部改正

- ① 法人の名称を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構とする。
- ② 独立行政法人雇用・能力開発機構の業務のうち、職業能力開発業務に限定して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管する。
- ③ 新たな組織においては、労使代表を含めた識見を有する者からなる運営委員会や地域における協議会の設置等により、労使や地域の職業訓練ニーズが的確に反映される仕組みを整備することとする。

(3) 勤労者財産形成促進法及び中小企業退職金共済法の一部改正

独立行政法人雇用・能力開発機構の財形関係業務のうち、財形教育融資は廃止し、財形持家融資業務等については独立行政法人勤労者退職金共済機構に移管する。

(4) その他所要の規定の整備

- ① 職業能力開発促進センター等の都道府県への移管については、職業能力開発促進センター等の機能を維持することを前提として、独立行政法人雇用・能力開発機構の職員の引受割合に応じた移管条件（減額譲渡、2年度間の運営経費の高率補助等）を設定する。
- ② 独立行政法人雇用・能力開発機構の職員のうち、希望、意欲及び能力のある者は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び独立行政法人勤労者退職金共済機構の職員として採用する。

III 施行期日

平成23年4月1日（準備行為等は公布日施行）

求職者支援制度の創設に係る論点の整理（抜粋）

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。

【これまでの主な議論】

- ・ 安定的に確保される一般財源の規模を踏まえて、恒久的な制度を構築する必要がある。その中で、学卒未就職者などの対象者や、主たる生計者要件、給付の種類・水準などについて慎重に検討すべきである。
- ・ 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。

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。
- ・ 施行する上では準備に要する期間も必要なので、年度当初から施行できるよう早い段階から準備を進めていくことが必要。

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。