

平成 23 年 1 月 27 日

労働政策審議会

会長 諏訪 康雄 殿

労働政策審議会職業能力開発分科会

分科会長 今野 浩一郎

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（報告）

労働政策審議会職業能力開発分科会では、平成 22 年 4 月 23 日から平成 23 年 1 月 27 日まで、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検討を行ってきたところであるが、今般、その結果を別添のとおり取りまとめたので報告する。

## 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

### 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、一昨年夏から、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 年度に、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いる。

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は給付、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、本分科会においては同制度において新たに実施する職業訓練（以下「新訓練」）の在り方に関する検討を、それぞれ行ってきた。
- 本分科会は、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、以下のとおり取りまとめる。

### 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、原則として、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し、雇用保険の被保険者や 65 歳以上の求職者は対象外と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知識・技能の習得により、就職を目指す求職者を対象に行われるべきものであり、一定の要件を満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、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までを付与するものとし、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。
- 新訓練の類型は、受講者の多様な状況に対応できるよう、基礎的能力から実践的能力までを一括して付与する訓練を中心としつつ、基礎的能力のみを付与する訓練も必要である。
- 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、就職を実現するための訓練及び就職支援であること並びに施設・設備及び講師、カリキュラム内容、訓練期間、実績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。

#### (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。

#### (訓練実施計画について)

- 新訓練が効果的、効率的に実施されるよう、労使、教育訓練機関等の意見を聞いて、訓練の規模、重点分野等の訓練実施計画を取りまとめる仕組みを設けるのが適当である。

#### (訓練実施機関について)

- 新訓練は、受講者の就業経験や能力等が多様であることから、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（地域や訓練分野などにより、公的施設・機関の活用等を含む。）を尊重する制度とするのが重要である。
- 上記を踏まえ、新訓練については、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案が一定の設定基準に適合するか否かを審査・認定し、実施させる仕組みとするのが適当である。

#### 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・カードを活用したキャリア・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・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が適当である。

##### (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、訓練受講期間中から訓練実施機関において就職支援の責任者を配置すること及びジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングや求職活動の促進をハローワークと連携しつつ行うこと並びに訓練修了後のハローワークによるキャリア・コンサルティングなどの就職支援が重要である。

#### 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鑑み、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、訓練の全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及び終了時における成果や到達度を実感できるような措置を講じさせることが適当である。この措置は、訓練の効果を評価する観点からも重要である。
- 新訓練においては、基礎的能力のみを付与する訓練を除き、訓練実施機関による受講者の就職に向けたカリキュラムや就職支援を積極的に改善する取組を促すため、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、現行事業の推進により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、新訓練においては、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)

- 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、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、基礎的能力のみを付与する訓練の次に公共職業訓練を受講する場合を除き、訓練の連続受講は認めないこととして訓練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など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援助、成長分野に係る訓練を実施する機関の開拓、新訓練の認定等は、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・能力開発機構を活用することが適当である。

### 第7 その他

- 緊急人材育成支援事業が期間延長されたところであるが、同事業から求職者支援制度に円滑に移行できるよう、また、求職者に対して適切な支援を維持できるよう、制度の在り方や運用において配慮すべきである。
- 訓練修了後の就職・定着等の状況を把握して訓練及び就職支援の効果を分析すること及びその結果を制度の在り方や運用に反映させることが重要である。