

# 求職者支援制度の実施状況について

# I . 求職者支援制度の概要

# 求職者支援制度の概要

- 平成23年10月、緊急人材育成支援事業(平成23年9月まで)の実施状況を踏まえ、雇用保険を受給できない方々に対する新たなセーフティネットとして、恒久制度として創設。
- 平成26年4月、「施行後3年を目途として」見直すとの規定(附則第13条)を踏まえ、訓練認定要件、職業訓練給付金支給要件等を一部改正。

## 趣旨・目的

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、①訓練を受講する機会を確保するとともに、②一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、③ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援する→適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

## 対象者

- 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者、適用がなかった者
  - ・就業経験が無い又は乏しい者(非正規労働者、学卒未就職者・中退者等)
  - ・就業経験に長期のブランクがある者(長期失業者、育児等ブランクのある者)      などが具体的な対象

## 訓練

- 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。訓練実施機関には、就職実績も加味(実践コースのみ)した奨励金を支給。

## 給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金(月10万円+交通費(運賃相当額))を支給。不正受給については、不正受給額(3倍額まで)の返還・納付のペナルティ。

## 訓練受講者に対する就職支援

- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成。訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫して支援(指定来所日の設定等)。

# 求職者支援訓練について

## 基礎・実践コースの概要

### 各訓練コースの目的

#### 【 基礎コース 】（3～6か月）

専ら就職に必要な基礎的能力を習得するための職業訓練



職種横断的に求められる仕事に必要な基礎的な技能等の習得を目指す。

#### 【 実践コース 】（3～6か月）

基礎的能力から実践的能力まで一括して習得するための職業訓練



基礎的な技能等に加えて、特定の職種に関する実践的な技能等の習得を目指す。

### 訓練内容のイメージ

#### 実践コース

職種ごとに必要な技能等を習得するための専門科目

介護福祉

プログラマー

医療事務

OA事務

経理事務

ハウスクリーニング

営業販売

ウェブデザイン

ビルメンテナンス

職種横断的

基礎コース

自己理解、仕事理解、職業意識、コミュニケーション能力、ビジネスマナー等を学ぶ

職場見学、職場体験、職業人講話等

パソコン操作、ビジネス文書作成、インターネット活用方法、会計知識の基礎、電話対応・クレーム対応の方法等を学ぶ

# 求職者支援制度の見直し等の経過

## 法律附則第13条に基づく見直し（平成26年4月1日施行）

- 雇用保険部会報告（平成25年12月26日）及び職業能力開発分科会報告（平成25年12月27日）に基づき、以下見直しを実施
  - 1. 訓練への誘導等
    - 訓練実施機関がより効果的な受講生募集を行うためのルールの特例化・見直し
  - 2. 求職者支援訓練の質・量の確保
    - コース認定（選定）の際の評価要素の見直し
    - 必要な訓練を十分に実施できるようにするための認定職業訓練実施奨励金の支給要件等の特例化
  - 3. 職業訓練受講給付金の支給要件の見直し
    - やむを得ない理由により訓練実施日を欠席する場合のカウント方法等の特例化
    - やむを得ない理由に該当する事項のうち、ハローワークが指示する就職面接の場合など、訓練受講より優先すべき場合などを訓練出席日数のカウントから除外
  - 4. 安定就職に向けた支援の充実
    - 制度実績を把握する就職として「雇用保険が適用される就職」に見直し（平成26年3月31日改正省令公布）

## 管轄公共職業安定所の取扱いの見直し（平成26年7月1日施行）

- 職業訓練受講給付金の支給手続に係る管轄公共職業安定所の取扱いを緩和（平成26年3月31日改正省令公布）

## 職業訓練受講給付金の支給手続の見直し（平成27年4月1日施行）

- 職業訓練受講給付金の支給手続について、申請書類の時効期限内の提出に係る取扱いを明確化（平成27年3月31日改正省令公布）

## Ⅱ．求職者支援制度の実施状況

# 平成26年度の実施状況①

平成26年度の受講者数は合計55,002人(基礎:実践≒3:7)。訓練修了者等の就職率(訓練終了3ヶ月後時点)は、基礎コースは52.2%、実践コースは56.9%。

## 求職者支援訓練受講者数(平成26年4月～平成27年3月)

|    |       | 受講者数    |
|----|-------|---------|
| 合計 |       | 55,002人 |
|    | 基礎コース | 16,458人 |
|    | 実践コース | 38,544人 |

## 求職者支援訓練の修了者等の就職状況(訓練終了3か月後時点)

|       | コース数  | 受講開始者数  | ①<br>修了者等数 | ②<br>就職者数 | 就職率<br>(②/①) | (参考)<br>従前の就職率 |
|-------|-------|---------|------------|-----------|--------------|----------------|
| 基礎コース | 845   | 9,590人  | 8,654人     | 4,523人    | 52.2%        | 82.7%          |
| 実践コース | 1,679 | 20,240人 | 18,502人    | 10,545人   | 56.9%        | 84.5%          |

※ 平成26年度中に開始し、平成27年1月末までに終了した訓練コース(平成27年9月30日時点の数値)。

※ 「修了者等数」は、就職理由中退者数と修了者数の合計(基礎コースは、次の訓練を受講中である者又は受講決定した者を除く)。

※ 平成26年度より、就職率は「雇用保険適用就職率」を用いている。

## 平成26年度の実施状況②

受講者数は、介護福祉、営業・販売・事務、医療事務の順に多い。就職率は、介護福祉で最も高くなっている。

### 平成26年度求職者支援訓練の分野別就職状況(実践コース)

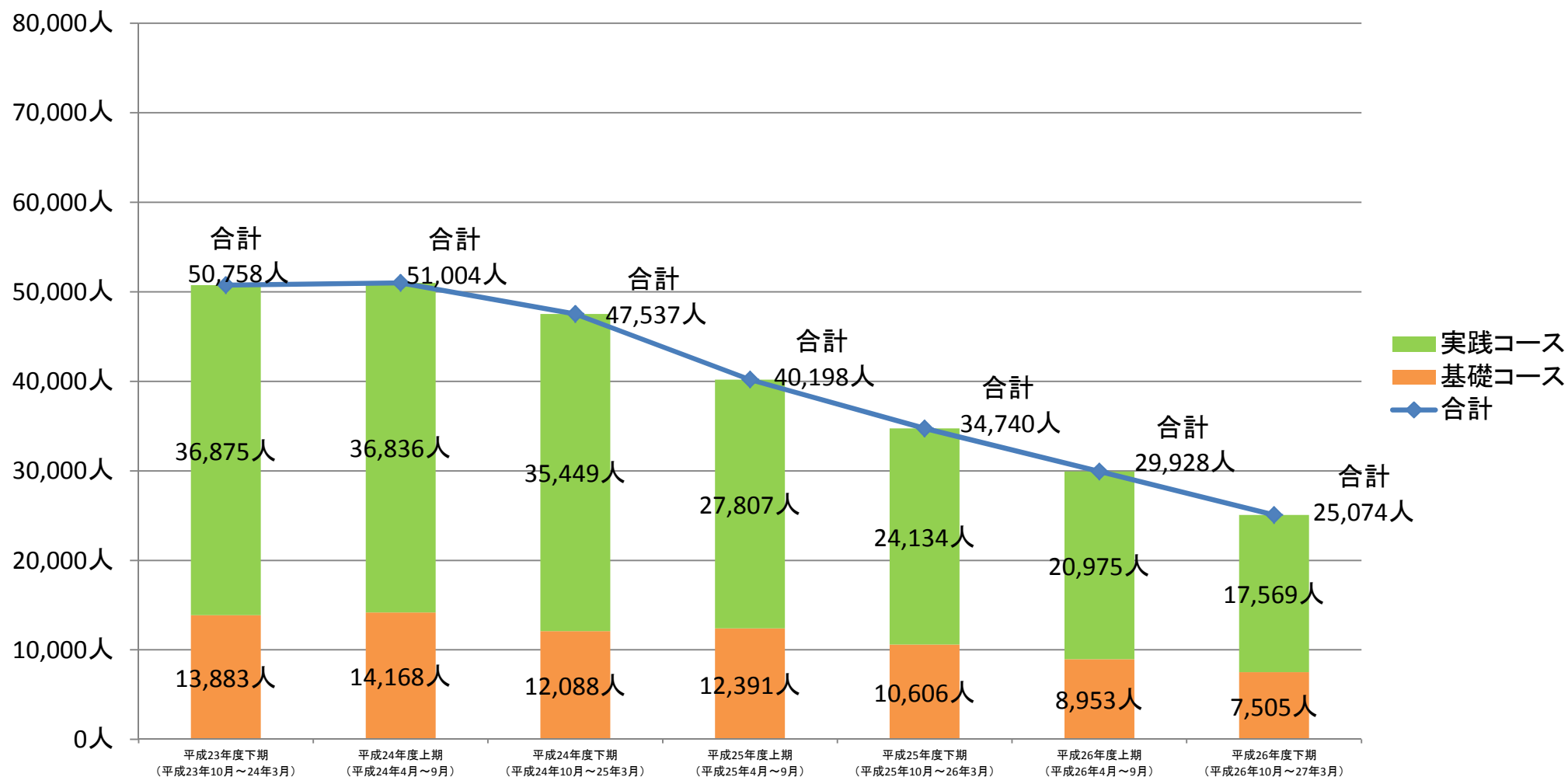
| 分野           | IT               | 営業・販売・事務          | 医療事務              | 介護福祉              | デザイン              | その他               | 合計                  |
|--------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| コース数         | 98コース            | 426コース            | 209コース            | 412コース            | 178コース            | 356コース            | 1,679コース            |
| 受講者数<br>(割合) | 1,368人<br>(6.8%) | 4,376人<br>(21.6%) | 2,871人<br>(14.2%) | 5,122人<br>(25.3%) | 2,191人<br>(10.8%) | 4,312人<br>(21.3%) | 20,240人<br>(100.0%) |
| 修了者等数        | 1,199人           | 3,983人            | 2,672人            | 4,767人            | 1,966人            | 3,915人            | 18,502人             |
| 就職者数         | 655人             | 2,256人            | 1,616人            | 3,252人            | 947人              | 1,819人            | 10,545人             |
| 就職率          | 54.6%            | 56.6%             | 60.4%             | 68.2%             | 48.1%             | 46.4%             | 56.9%               |

※ 平成26年度中に開始し、平成27年1月末までに終了した訓練コース(平成27年9月30日時点の数値)。

※「修了者等」は、就職理由中退者数と修了者数の合計。

# 制度開始以来の実施状況の推移①

雇用情勢の改善傾向が続く中、受講者数は、平成24年度上期をピークに減少が続いており、**平成26年度下期**には、**ピーク時の半分**を下回っている。



## 制度開始以来の実施状況の推移②

受講者数が減少傾向にある一方で、開講率及び開講コースの充足率は徐々に上昇している。

|               | 予算上の定員<br>(認定上限値)    | 認定定員    | 受講者数   | 開講率<br>(中止率)     | 開講コースの<br>充足率 | 就職率                        |
|---------------|----------------------|---------|--------|------------------|---------------|----------------------------|
| 23年度<br>(下半期) | 150,000<br>(187,500) | 122,195 | 50,758 | 71.8%<br>(28.2%) | 56.9%         | 基礎: 73.4%<br>実践: 75.1%     |
| 24年度          | 240,000<br>(300,000) | 213,034 | 98,541 | 76.0%<br>(24.0%) | 59.7%         | 基礎: 80.6%<br>実践: 79.5%     |
| 25年度          | 139,200<br>(199,000) | 156,094 | 74,933 | 79.3%<br>(20.7%) | 59.5%         | 基礎: 83.5%<br>実践: 84.5%     |
| 26年度          | 77,000<br>(118,500)  | 104,974 | 55,002 | 83.0%<br>(17.0%) | 62.0%         | 基礎: 52.2%<br>実践: 56.9%(※2) |
| 27年度<br>(※1)  | 54,000<br>(83,080)   | 54,200  | 18,325 | 85.6%<br>(14.4%) | 66.1%         | —                          |

※1 平成27年9月30日時点の数値。

※2 平成26年度中に開始し、平成27年1月末までに終了した訓練コースの訓練終了3か月後までの就職状況(平成27年9月30日時点の数値)。

(参考)平成25年度までの事業目標 : 就職率[基礎コース]60% [実践コース]70%  
平成26年度の事業目標 : 雇用保険適用就職率[基礎コース]55% [実践コース]60%  
平成27年度の事業目標 : 雇用保険適用就職率[基礎コース]55% [実践コース]60%

# 新規求職者数の推移

新規求職者数のうち、雇用保険受給者数（一般（パートを含む））及び特定求職者数は、被災3県を含め、全国において対前年比で減少傾向で推移。

|      |                                                    | 平成23年度    | 平成24年度    | 平成25年度    | 平成26年度    |
|------|----------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 全国   | 新規求職者数のうち雇用保険受給者数【一般（パート含む）】                       | 2,064,602 | 1,959,071 | 1,766,924 | 1,622,785 |
|      | 前年度比                                               | —         | ▲ 5.1     | ▲ 9.8     | ▲ 8.2     |
|      | 特定求職者数<br>（新規求職者数のうち雇用保険非受給者数【一般（パートを含む）】から在職者を除く） | 3,848,063 | 3,377,157 | 3,082,088 | 2,856,077 |
|      | 前年度比                                               | —         | ▲ 12.2    | ▲ 8.7     | ▲ 7.3     |
| 被災3県 | 新規求職者数のうち雇用保険受給者数【一般（パート含む）】                       | 127,575   | 84,469    | 79,790    | 72,754    |
|      | 前年度比                                               | —         | ▲ 33.8    | ▲ 5.5     | ▲ 8.8     |
|      | 特定求職者数<br>（新規求職者数のうち雇用保険非受給者数【一般（パートを含む）】から在職者を除く） | 212,906   | 169,364   | 156,075   | 145,257   |
|      | 前年度比                                               | —         | ▲ 20.5    | ▲ 7.8     | ▲ 6.9     |

## 職業訓練受講給付金の支給状況 (平成23年10月～平成27年8月開講コース)

職業訓練受講給付金の受講者に占める支給割合は、毎年度下がっている。

|                        | 求職者支援訓練<br>受講者数 | うち職業訓練受講給付金<br>初回受給者数 | 受講者数に占める<br>初回受給者割合 |
|------------------------|-----------------|-----------------------|---------------------|
| 平成23年度                 | 50,758人         | 26,294人               | 51.8%               |
| 平成24年度                 | 98,541人         | 46,347人               | 47.0%               |
| 平成25年度                 | 74,933人         | 30,604人               | 40.8%               |
| 平成26年度                 | 55,002人         | 20,986人               | 38.2%               |
| 平成27年度<br>(平成27年4月～8月) | 18,325人         | 6,846人                | 37.4%               |
| 合計                     | 297,559人        | 131,077人              | 44.1%               |

※ 職業訓練受講給付金は、公共職業訓練を受講する特定求職者も要件を満たせば支給されるが、上記には、公共職業訓練の受講者で、職業訓練受講給付金の初回受給者は含んでいない。

なお、公共職業訓練の受講者で職業訓練受講給付金の初回受給者は33,300人で、これらの者を含めると49.6%

※ 平成27年9月30日時点の数値

# Ⅲ. 求職者支援訓練の見直しの論点

(職業能力開発分科会で提示された論点)

# 見直しの論点①

## 【現状と課題】

- 雇用情勢が改善する中で受講者数は減少。求職者は訓練受講よりも早期就職を優先。
- しかし、受講者数の減少は、求職者（雇用保険受給者以外）の減少幅より大きく、特定求職者のニーズへの対応が不十分となっているおそれ。
- 育児等でキャリアを中断した女性への支援、当面の建設人材への対応の観点からも、更なる活用促進が必要。

## 1. 訓練カリキュラムのあり方について

- 雇用情勢が改善する中で、現行のカリキュラム（訓練科目、訓練期間等）は早期再就職に資するものとなっているか。
- 育児でキャリアを中断した女性等、一定の就業経験を持つ者にとって、現行の訓練カリキュラムは適当か。
- 就業経験が少ない者や、非正規での離転職を繰り返している者にとって、現行の訓練カリキュラム（特に社会人スキルに関する科目）は適当か。
- その他、より就職につながるような方策はないか。

## 見直しの論点②

### 2. 女性の活躍促進等について

- 育児でキャリアを中断した女性や母子家庭の母等の能力開発、再就職支援のためには、どのような配慮が必要か。
- (※) 公共職業訓練(委託訓練)においては、託児サービス支援付きの訓練コースや、一日の訓練時間数を短く設定した短時間訓練コースを設定している。

### 3. 人手不足分野における訓練コースの設定について

- 被災地だけでなく、全国的に人手不足感が強い建設分野について、現行の訓練カリキュラムは適当か。
- (※) 現在、建設分野で設定されている訓練コースは、被災地で特例として実施している建設機械運転コースを除き、CAD操作、建設デザインに係るもののみ。

### 4. 訓練実施機関の確保について

- 訓練実施機関の撤退が進み、特に地方部における不足が深刻な状況をどう考えるか。

# 論点

- 平成26年度により安定した雇用に就かせるための制度に見直したところであり、雇用情勢が着実に改善する中で、個々の求職者の早期再就職に資するよう、求職者支援訓練カリキュラムのあり方等を検討しているが、これらについてどう考えるか。

# 求職者支援制度の今後のあり方について

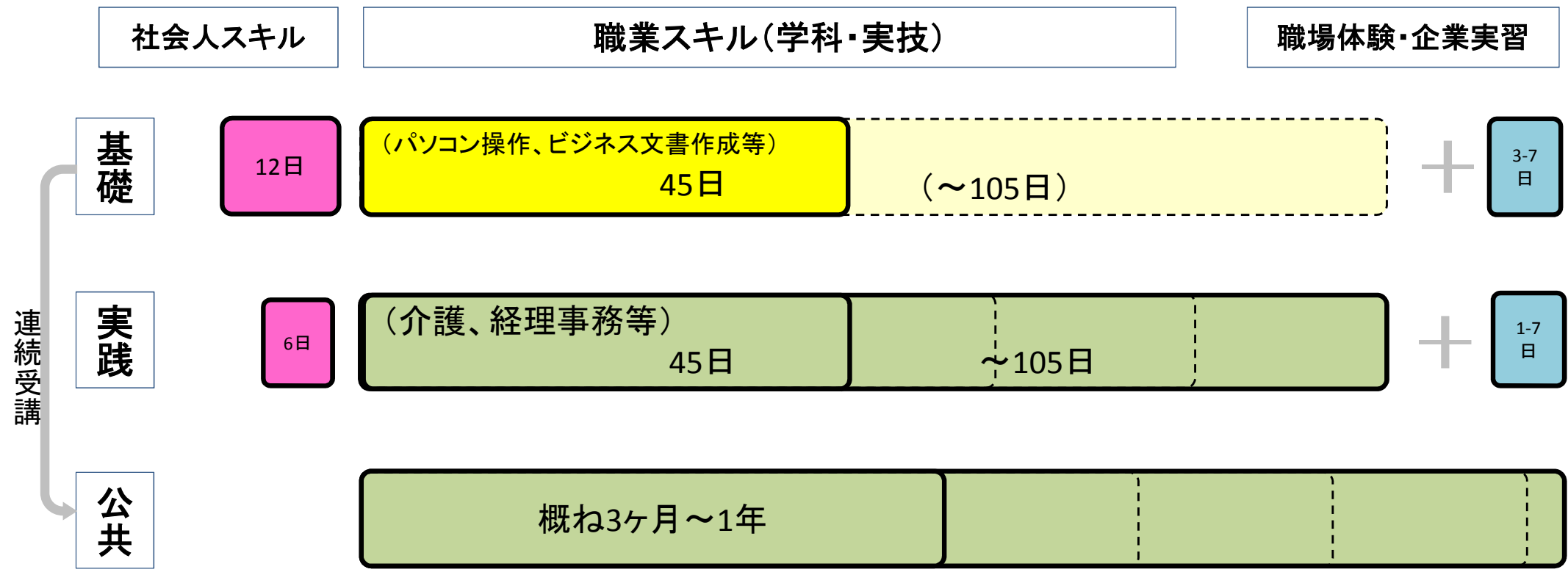
平成27年10月22日

職業能力開発分科会(第93回)資料

# 1. 訓練カリキュラムのあり方について

## 現行制度の概要

- 基礎コースは「専ら就職に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を付与」、実践コースは「基礎的な技能等並びに実践的な技能及びこれに関する知識を付与」する訓練として設定。
- 基礎コース・実践コースとも社会人スキルの訓練を実施。基礎コースからは、公共訓練への連続受講を認めている。



# 1. 訓練カリキュラムのあり方について

## 現状と課題

- 受講者数の減少幅は、求職者（雇用保険受給者以外）の減少幅より大きく、求職者ニーズへの対応が不十分となっているおそれ。
- 雇用情勢が改善する中で、求職者は、訓練受講よりも早期就職を優先。
- 基礎コースの訓練期間は3～4ヶ月が9割超を占めるが、「訓練期間が長い」ことを理由に受講をためらう者もいる。
- 受講者の3分の1は、通算在職期間が10年以上。十分な社会人経験を有する者を中心に、社会人スキルを不要とする意見もある。
- 一方で、受講者の約9割は社会人スキル科目の有用性を認め、求人者側からも、社会人基礎力の充実を求める意見が非常に多い。

# 1. 訓練カリキュラムのあり方について

## 前回のご意見

- 求職者が具体的にどのような訓練を希望しているのかについて把握し、求職者の希望する訓練を設定していくことが重要ではないか。例えば、在職期間の長い者等の一定の就業経験を持つ者が訓練に何を必要としているのか等について考慮する必要があるのではないか。
- 専門的な訓練と社会人スキルのような基礎的な訓練を細分して、社会人スキルを専門機関に委託させたり、履修選択させてはどうか。
- 希望する職種につながる訓練を受講している者の方が、その後の就職につながりやすい。キャリア・コンサルティングを活用して、求職者の希望と求人をマッチングし、就職につなげていくことが必要。
- 短期間の訓練では、修了してから次回までのインターバル期間も合わせて検討すべき。

# 1. 訓練カリキュラムのあり方について

## 検討の方向性

- 雇用情勢が改善する中で、現行のカリキュラム(訓練科目、訓練期間等)は早期再就職に資するものとなっているか。
- 育児でキャリアを中断した女性等、一定の就業経験を持つ者にとって、現行のカリキュラムは適当か。
  - 育児でキャリアを中断した女性を含め、一定の就業経験を持つ者は、既に社会人スキル等は身につけており、早期再就職に向けて訓練期間の短縮を検討してはどうか。また、介護職員初任者研修、建設機械運転等、短期間で取得可能な技能・資格もあることから、短期間で職業スキルを修得できる訓練コースの設定を検討してはどうか。
  - 既存の地域訓練協議会を活用して、地域の訓練ニーズを反映する仕組みを強化してはどうか。
- 就業経験が少ない者や、非正規での離転職を繰り返している者にとって、現行の訓練カリキュラム(特に社会人スキルに関する科目)は適当か。
  - 社会人スキル科目については、受講者・求人事業主双方が有用性を認めており、必要とする者に対しては、その充実を検討してはどうか。また、専門機関への委託を可能とする仕組みを導入してはどうか。
- その他、より就職につながる方策はないか。
  - 基礎コース修了者について、キャリア・コンサルティングの実施を前提に、より実践的な訓練にステップアップできる仕組みを検討してはどうか。

# 1. 訓練カリキュラムのあり方について

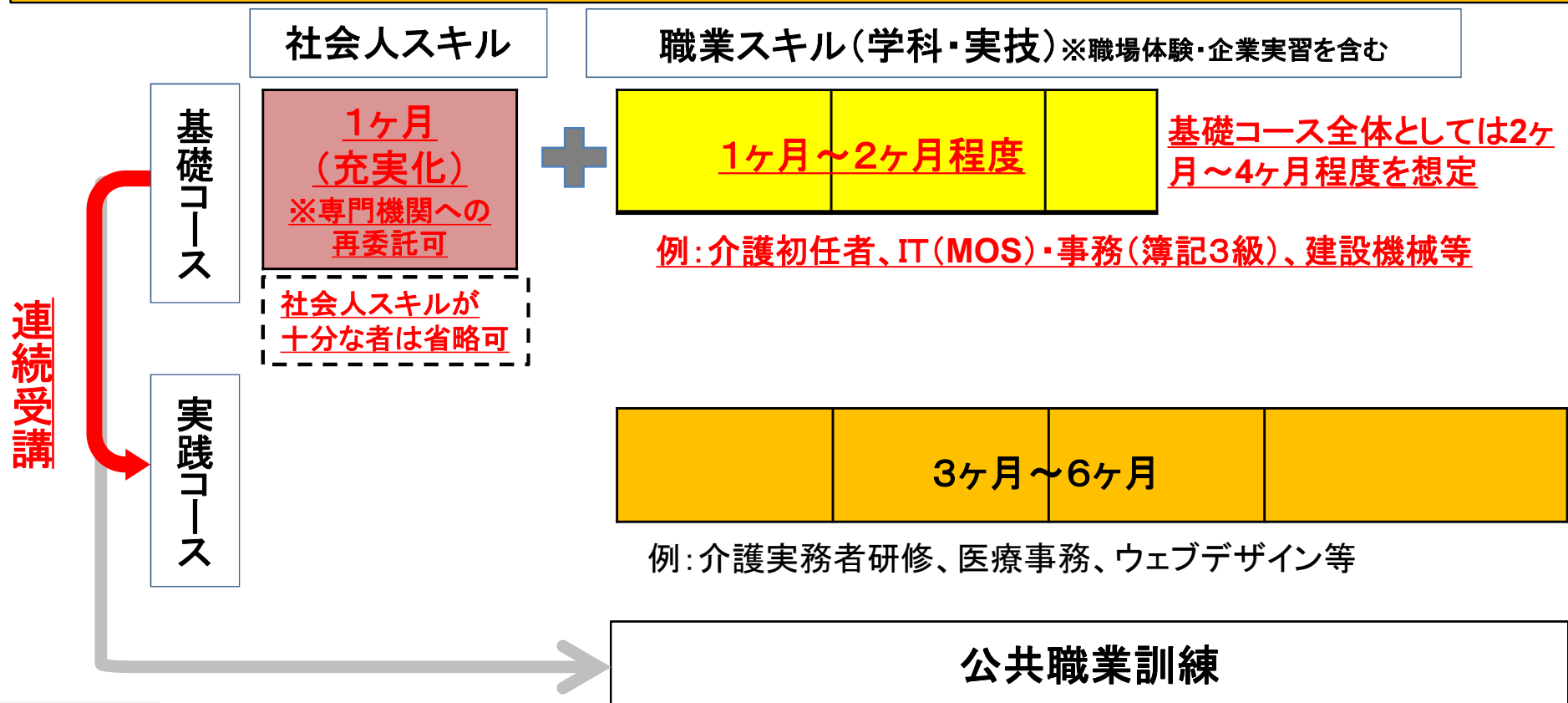
## < 新たなカリキュラムイメージ図（案） >

### 【基礎コース】

- 社会人スキル科目の充実(非正規労働者等の就職率向上)
- 従来のパソコンスキルの他、短期間で修得できる職業スキルを付与(早期就職)
- 一定の社会人経験を有し、早期就職を目指す者は、職業スキル科目から受講可

### 【実践コース】

- 社会人スキル科目を廃止し、キャリア・コンサルティングにより真に必要と判定された者に限り基礎コースからの連続受講を可とする。

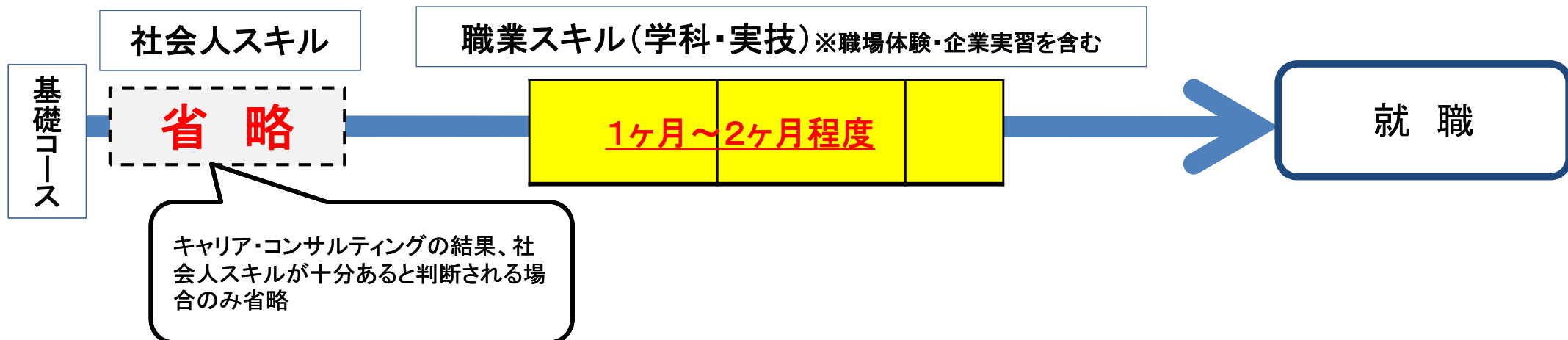


# 1. 訓練カリキュラムのあり方について

## < 例 ① ) 非正規労働者で早期就職を目指す方の一例 >

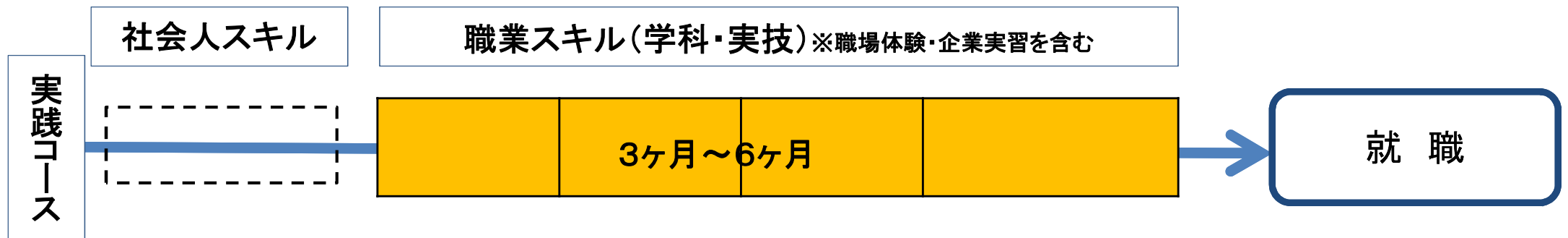


## < 例 ② ) キャリアを中断した女性で早期就職を目指す方の一例 >

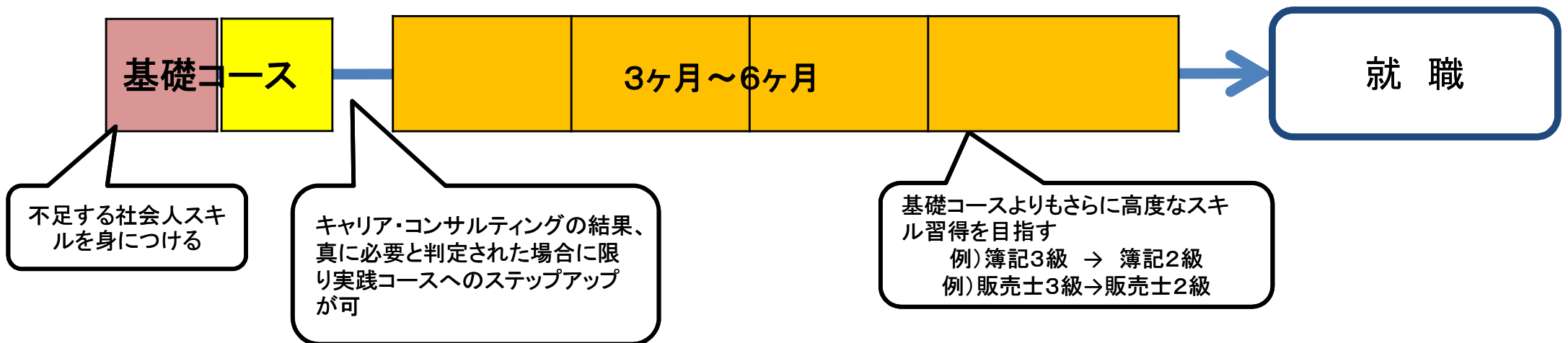


# 1. 訓練カリキュラムのあり方について

< 例 ③ ) 一定の社会人スキルを有し、さらにキャリアの充実を目指す方の一例 >



< 例 ④ ) 非正規労働者でキャリアの充実を目指す方の一例 >



## 2. 女性の活躍促進等について

### 現行制度の概要

- 求職者支援訓練の訓練時間は、原則、1日5～6時間(月100時間以上)。  
また、託児サービス支援付き訓練コースの設定は認めていない。
- 公共職業訓練(施設内及び委託訓練)においては、託児サービス支援付きの訓練コースの設定が可能。  
また、公共職業訓練(委託訓練)においては、短時間の訓練コース(1日4時間程度(月80時間以上))の設定が可能。

### 現状と課題

- 受講者の大部分(基礎コースの75%超、実践コースの約70%)を女性が占めており、30代以降の女性のうち、シングルマザーも2割以上。
- 公共職業訓練(委託訓練)における託児サービス付き訓練は、制度創設以降、利用者数を伸ばしている。

## 2. 女性の活躍促進等について

### 前回のご意見

- 託児サービスは就職支援の観点から有効。
- 育児中の方にとっては、eラーニング等、在宅でスキルを身につけることも有効ではないか。

### 検討の方向性

- 育児でキャリアを中断した女性や母子家庭の母等の能力開発、再就職支援のためには、どのような配慮が必要か。
  - 公共職業訓練と同様に、育児中の女性等が受講しやすいよう、託児サービス支援付き訓練コースや短時間の訓練コース(1日4時間程度)の設定を推進してはどうか。
  - eラーニングの取り扱いについても、今後検討が必要ではないか。

### 3. 人手不足分野における訓練コースの設定について

#### 現行制度の概要

- 求職者支援訓練では、平成23年度より、東日本大震災特例措置として、復旧・復興事業に必要な整地作業等に必要な人材(車両系建設機械運転手)育成するための訓練設定が可能(奨励金額は、12万円／人・月)。
- 公共職業訓練(委託訓練)では、平成27年度より、建設人材育成コースを新設(委託費単価は、10万円／人・月)

#### 現状と課題

- 建設分野の有効求人倍率が高い状況が続く中、震災対策特別訓練コースや「総合オペレーション科」(建設機械運転に、社会人スキル、PCスキル及び企業実習を組み合わせた訓練)は一定の成果を上げている。

### 3. 人手不足分野における訓練コースの設定について

#### 前回のご意見

- 東日本大震災特例措置について、今後の実績を踏まえつつ、被災地の特例ではなく全国的な措置として実施してはどうか。

#### 検討の方向性

- 被災地だけでなく、全国的に人手不足感が強い建設分野について、現行の訓練カリキュラムは適当か。

→全国的に人手不足感が強いことから建設機械運転等の短期間の訓練を、全国でも実施できるようにしてはどうか。その場合、併せて奨励金額の引き上げ(6万円→10万円)を検討してはどうか。

なお、本措置は、建設分野における深刻な人手不足感が予想される東京オリンピック・パラリンピック開催(2020年)までを、当面の対象期間とする暫定措置としてはどうか。

## 4. 訓練実施機関の確保について

### 現行制度の概要

- 現在の認定基準においては、連続する3年間に2度、同一都道府県・同一分野で一定の雇用保険適用就職率（基礎コース30%、実践コース35%）を下回った場合、永年欠格となる。
- 不正行為（重大な不正行為ではないが組織的関与あり）を行ったことによる欠格期間は5年間となっている。
- また、65歳以上の者など、就職しても雇用保険の適用とならない者については、雇用保険適用就職率の実績としてカウントされていない。

### 現状と課題

- 訓練実施機関の撤退が相次いでおり、地方によってはその不足が深刻。
- 雇用保険適用就職率の適用開始以降、大部分の都道府県において、既に1回基準を下回った施設が存在。

## 4. 訓練実施機関の確保について

### 前回のご意見

- 訓練実施機関を全国的に確保することは重要。
- 訓練機関の就職実績が上がらない原因についての分析も必要ではないか。

### 検討の方向性

- 訓練実施機関の撤退が進み、特に地方部における不足が深刻な状況をどう考えるか。  
→ 訓練実施機関の過度な減少を防ぐため、雇用保険適用就職率の基準をクリアできない場合に、例えば、①欠格期間を短縮する、②直ちには永年欠格にしないなど、何らかの対応を検討してはどうか。  
なお、平成26年に導入した雇用保険適用就職率の活用については、雇用保険被保険者となる就職を促進するためにも、引き続き維持すべきではないか。  
ただし、雇用保険適用就職率の算定対象については、65歳以上の者など訓練実施機関に責のない未適用者は除外すべきではないか。

## 4. 訓練実施機関の確保について

### < 見直し案 >

#### 【永年欠格について】

○雇用保険適用就職率(基礎30%、実践35%)を、連続する3年間で2回下回った場合、1年間の欠格とする。

○1年間の欠格の後、再び連続する3年間で2回下回った場合、永年欠格とする。

↑

- ①不正行為(組織的でないもの)による欠格期間(5年)よりも短い期間にすることが、訓練実施機関の納得を得られやすい。
- ②多くの訓練実施機関は、会計年度(通常4～3月)単位で、土地賃借・事務担当職員の雇用を行っており、欠格期間が1年を超えると、賃借・雇用契約を解除し、当該地域から撤退する可能性がより高まるため。
- ③重ねて欠格に該当した場合には、改善の可能性が極めて低いと判断できるため。

#### 【就職率の算定対象について】

○雇用保険適用就職率の算定対象から、65歳以上の者を除外する。

↑

○雇用保険の適用対象から除外されているため。