

参 考 資 料

- ・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）（案）
（平成 22 年 7 月 28 日第 52 回職業能力開発分科会提出資料）
- ・第 52 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（議論の中間整理）
（第 52 回職業能力開発分科会における委員の意見を踏まえ、一部修正を行ったもの）

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) (案)

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、カリキュラムの中にはキャリア形成や就職ガイダンス・支援にかかるもの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)

- 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、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

- 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。

第 52 回職業能力開発分科会における委員からの指摘事項

(対象者の範囲)

- 新卒者向け訓練のコース設定に当たっては、長期のキャリア・コンサルティングが可能なコース設定とすべき。
- 雇用保険受給者の中には、失業給付の額が 10 万円に満たない者が 12% 存在する。こうした方には 10 万円との差額を求職者支援制度で補填すべきと考えるが、この取扱いについては雇用保険部会でも確定していない。もし求職者支援制度で手当とするのであれば、訓練の対象であることが必要であり、中間整理案のように「対象としないことが適当」とすることには懸念がある。

(訓練コースの設定)

- 合宿型自立支援プログラムは、新たな制度の訓練としてふさわしいと言えないのではないかと。

(訓練実施の効果・適切な訓練実施のための措置)

- 求職者支援制度における訓練の目的ができるだけ早期に、より安定した職業生活への移行を図ることであることにかんがみ、その評価のためには就職状況を把握する必要があることを明確にすべき。

(受講生による適正な訓練受講のための方策について)

- 訓練機関に視察に行った際、訓練そのものは真面目に受講するが、最終的に、自分に向いていない分野なので就職活動をしない、というケースが多いという話を聞き、問題意識を感じている。

(その他)

- 職業能力開発分科会で議論すべき事項ではないのかもしれないが、求職者支援制度における給付の在り方については、雇用保険や最低賃金等、他の既存の制度との関係をどのように考えるのか、という論点が存在することを指摘しておきたい。
- 基金訓練を実施したことにより明らかになった様々な課題があり、それらを踏まえて新制度について、今後さらに検討すべきである旨、明記しておくべき。

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)

- 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。