

資料

No. 1 - 3

参考資料

求職者支援制度の創設に係る論点の整理

1 制度の趣旨・目的について

① 求職者支援制度の趣旨・目的についてどのように考えるか。

【検討事項】

○ 求職者支援制度の趣旨・目的について

- ・ 雇用保険を受給できない求職者を対象としたセーフティネット
 〔対象者が就職するために必要な能力を高めるための訓練の実施
 訓練期間中の生活の安定を図るための給付金の支給〕
- ・ これらの者の就職を促進するための制度

【これまでの主な議論】

- ・ 現在実施している緊急人材育成支援事業については、雇用保険を受給できない者に対する「第2のセーフティネット」として必要な施策であることから、平成23年度以降は恒久的な制度とすべきである。
- ・ 労働市場の変化を踏まえ、就労可能な層をできる限り就職に結びつけるという観点から、恒久的な制度について設計を行うべきである。
- ・ 求職者支援制度の目的をどこに置くのかを考えることが必要。
- ・ 恒久的な制度を考える上では、持続可能性・公平性に留意することが必要。
- ・ 求職者の早期就職だけでなく、安定的な就職を実現することも重要。
- ・ 求職者支援制度だけで全てを対象とすることはできないので、他の諸制度と連携しながら制度を形作っていくことが必要。
- ・ 給付額や給付要件等を考える上では、求職者支援制度をどのような制度として位置づけるか（生活保障にウェイトがあるのか、それとも就職支援にウェイトがあるのか）と大きく関係する。

【緊急人材育成支援事業】

- ・ 緊急人材育成支援事業は、厳しい雇用失業情勢の中、緊急的に、雇用保険を受給できない求職者に対する新たなセーフティネットとして無料の職業訓練と訓練期間中の生活給付を実施するもの。

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。

【緊急人材育成支援事業】

(基金訓練の対象者)

訓練開始予定の日において、次のいずれにも該当する者

- ・ 安定所に求職申込みを行っている者
- ・ 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当と判断され、キャリア・コンサルティング

ングを経て安定所長による受講勸奨を受けた者

- ・ 訓練を受けるために必要な能力等を有する者
- ・ 公共職業訓練の受講修了後1年未満でない者
- ・ 従前に受講した基金訓練又は公共職業訓練の期間と、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

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。

【緊急人材育成支援事業】

- ・ 給付の対象となる訓練は、基金訓練及び公共職業訓練（離職者訓練）
- ・ 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等は認められていない。
- ・ 基金訓練については、訓練実施機関が提出する訓練実施計画を、中央職業能力開発協会が認定基準に基づき認定。
- ・ 訓練コースについて認定を受けた場合には、訓練実施機関に対して訓練実施に係る助成を行う「訓練奨励金」（受講生1人当たり月額6～10万円）を支給。また、当該訓練コースが新設の場合には、その初期費用の助成を行う「新規訓練設定奨励金」（100～300万円）を支給。
- ・ 基金訓練修了者の就職状況については、機構都道府県センターから提供される「就職状況報告書」により把握している。

3 給付について

① 給付要件についてどのように考えるか。

【検討事項】

- 世帯の主たる生計者要件を設けることについて
- 年収要件（個人年収、世帯年収）を設けること及びその水準について
- 金融資産要件を設けること及びその水準について
- 土地・建物の所有の要件を設けることについて
- 出席率の要件を設けること及びその水準について

【これまでの主な議論】

- ・ 世帯の主たる生計者要件を設けると、論理的には世帯に対する給付となるのではないか。
- ・ 恒久的な制度を創設するに当たっては、世帯の主たる生計者要件は外してもよいのではないか。
- ・ 未就職卒業者については主たる生計者要件を外して世帯年収要件のみ残しているが、主たる生計者要件のあり方については、世帯年収要件との関係で、十分に議論が必要。

- ・ 年収要件を設けた場合、収入の調整を行うことにより、労働のインセンティブを阻害するおそれがあるのではないか。
- ・ 年収要件については、世帯年収だけしばっておけばいいのではないか。
- ・ 資産の確認については、ある程度厳密に行う必要があるのではないか。
- ・ 資産要件800万円は高い数字ではないか。
- ・ 土地・建物の要件については、価値がそれほどない山林を持っている場合や、親が農業をやっていたために土地を持っている場合などもあり、検討が必要。
- ・ 出席の管理の方法について考える必要がある。
- ・ 出席率については、出産、介護、病気等で訓練の受講を一時的にストップしなければいけない者への配慮も必要ではないか。

【緊急人材育成支援事業】

(訓練・生活支援給付の給付要件)

以下のいずれにも該当する者

- ・ 公共職業安定所長のあっせんにより、基金訓練または公共職業訓練を受講している者
 - ・ 雇用保険や職業転換給付金を受給できない者
 - ・ 世帯の主たる生計者であること
 - ・ 年収が200万円以下であり、かつ世帯全体の年収が300万円以下であること
 - ・ 世帯全員で保有する金融資産が800万円以下であること
 - ・ 現在住んでいる土地・建物以外に、土地・建物を所有していない者
- ただし、1か月の訓練日数の8割以上を出席しなかった場合には、当該訓練については、以後給付金を支給しない。

② 給付額についてどのように考えるか。

【検討事項】

- 給付額の水準について
- 給付額に地域差を付けることについて
- 雇用保険の基本手当の額との関係について
- 給付の種類について
- 融資制度の必要性について

【これまでの主な議論】

- ・ 給付額については、地域差を付けるか否かということや、雇用保険の失業給付の金額との関係をどのように考えるかということもポイント。
- ・ 給付額については、生計費を給付金に依存することがないように、地域差を付けてもいいのではないか。
- ・ 現行制度を見直すに当たってどこに立脚点を置くか考えたうえで、地域

差を設けるかどうか、生計費概念を入れるかどうかについて、検討する必要がある。

- ・ 給付額については、地域差のある最低賃金を根拠とするか否かを含め、議論を深める必要がある。
- ・ 地域差を付けるか否かを検討するに当たっては、制度の運用コストも考慮する必要がある。
- ・ 給付額の水準は、世帯に対する給付とするか、世帯年収要件をかけるかということとも関係する問題である。
- ・ 基本手当日額の最低額で1か月間雇用保険を受給するよりも10万円を受給した方が魅力的であるということがある。雇用保険の基本給付の額が低い者については、差額を求職者支援制度における給付で補填するなど雇用保険の給付額が低い者との関係を整理する必要がある。
- ・ 給付については、生活給付だけでなく、訓練実施機関への交通費を支給する通所手当や訓練が始まるまでの間に手当を支給する待期手当など、給付の種類についても考える必要があるのではないか。
- ・ 求職者支援制度は拠出制の雇用保険制度とは異なるので、雇用保険と同様の待期手当までつける必要はないのではないか。
- ・ 融資制度を組み込むことについても議論を行う必要がある。

【緊急人材育成支援事業】

- ・ 訓練・生活支援給付の給付額（月額）
単身者の場合：10万円
被扶養者を有する場合：12万円
- ・ 訓練・生活支援資金融資の貸付額（月額）
単身者の場合：上限5万円
被扶養者を有する場合：上限8万円

③ 給付期間についてどのように考えるか。

【検討事項】

- 就職を促進するとの観点から、給付期間に限定を付すること及びその仕組みについて

【これまでの主な議論】

- ・ 給付を就職までの一時的なものと位置付けるか否かも一つのポイントである。
- ・ 訓練期間中に給付を行う仕組みであるため、訓練にどのくらいの期間が必要かということも考える必要がある。
- ・ 給付期間については、早期の就職を目的とする制度である以上、いたずらに長くすることは適当でないので、原則1年分までとしつつ、1年を超える訓練を受講する場合は例外とすることも含めて、検討していくべきで

ある。

【緊急人材育成支援事業】

- ・ 制度創設当初、緊急人材育成支援事業は3年間の暫定措置として実施することとされており、訓練・生活支援給付は、訓練を受講している期間のうち、最大2年分まで給付を支給することとされている。
- ・ 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等は認められていない。(再掲)

④ 適正な給付のための措置についてどのように考えるか。

【検討事項】

- 繰返し受給を防止する観点から、給付を受けた者がその後一定期間は受給できない仕組みを導入することについて
- 不正受給を防止する方策について

【これまでの主な議論】

- ・ 恒久化にあたっては、給付期間のインターバルをどのように置くのか考える必要がある。
- ・ 給付期間のインターバルは是非とも必要である。その上で、正当な理由がなくても求職活動を行わない求職者に対するペナルティとして、当該期間を延長するなどの措置を検討してもよいのではないか。
- ・ 給付のインターバルと訓練のインターバルを区別した上で、整理が必要ではないか。
- ・ 不正受給を行った場合における給付金の返還などの仕組みが必要。

【緊急人材育成支援事業】

- ・ 公共職業訓練については、原則として、受講修了後1年間は受講できない。

4 訓練受講者に対する就職支援について

① 訓練受講者に対する就職支援についてどのように考えるか。

【検討事項】

- 訓練受講中及び訓練修了後の就職支援の方策について

【これまでの主な議論】

- ・ 求職者支援制度の創設に当たっては、就職に結びつくよう、ハローワークの機能を充実し、就職支援を行う必要がある。
- ・ 就職支援については、訓練受講中及び訓練修了後にキャリア・コンサルティングを行うことが重要ではないか。

- ・ 就職支援に当たっては、訓練受講中も含め、ハローワークと訓練実施機関が連携する必要がある。
- ・ 訓練受講者に対する就職支援の一つのツールとしてジョブカードを活用することも考えられる。

【緊急人材育成支援事業】

- ・ 訓練受講中の就職支援
 - 訓練実施機関：職場見学の機会の提供、求人情報の提供等
 - ハローワーク：訓練実施機関と連携した、出張相談や出張セミナー、連続受講できる訓練情報の提供等
- ・ 訓練修了後の就職支援
 - ハローワーク：職業相談・職業紹介、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）、連続受講できる訓練情報の提供、他の訓練への誘導等

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
- ・ 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。

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

(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。

緊急人材育成支援事業等の実施状況

基金訓練計画認定分(22年度実績(22年9月14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	コース数	定員数	コース数	定員数
2,698	55,775	491	11,638	757	18,389	3,532	84,889	112	1,709	7,590	172,400

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	876	656	386	660	58	19	51	155	671
定員数	20,597	16,035	9,866	17,143	1,079	457	852	3,232	15,628

[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	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

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ヶ月未満	763件	6.3%	委託訓練(事業主委託 等)
3ヶ月以上6ヶ月未満	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ヶ月以上7ヶ月未満	2,931件	24.2%	施設内訓練
7ヶ月以上12ヶ月以下	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ヶ月	9,808件	74.7%	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ヶ月～6.5ヶ月以下	3,297件	25.1%	基礎演習科(基礎演習コース) CADオペレーター科(実践演習コース)、医療事務科(実践演習コース)
6.5ヶ月超～12ヶ月以下	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	13,135件	100%	

(平成21年度・22年度平均。22年9月8日現在)

基金訓練受講者(月別)

(単位:人)

平成21年7・8月	796
平成21年9月	1,070
平成21年10月	2,888
平成21年11月	5,263
平成21年12月	4,913
平成22年1月	8,482
平成22年2月	9,394
平成22年3月	15,783
平成21年度計	48,589

平成22年4月	19,294
平成22年5月	17,951
平成22年6月	21,439
平成22年7月	21,736
平成22年8月	17,154
平成22年9月	3,512
平成22年度計	101,086

※ 平成22年9月14日現在

※ 各月において開講したコースに入校した者の数。

訓練・生活支援給付の受給資格認定件数(月別)

(単位:件)

	全体	基金訓練 受講者	公共職業訓練 受講者
21年7月	34	0	34
21年8月	995	364	631
21年9月	1,630	463	1,167
21年10月	2,449	1,049	1,400
21年11月	3,974	2,285	1,689
21年12月	6,827	4,551	2,276
22年1月	5,673	4,170	1,503
22年2月	5,581	4,538	1,043
22年3月	10,278	8,917	1,361
21年度計	37,441	26,337	11,104

	全体	基金訓練 受講者	公共職業訓練 受講者
22年4月	11,929	9,378	2,551
22年5月	11,758	10,293	1,465
22年6月	15,374	14,015	1,359
22年7月	14,423	12,655	1,768
22年8月	14,056	12,762	1,294
22年9月	5,397	4,741	656
22年度計	72,937	63,844	9,093

※ 平成22年9月14日現在

訓練・生活支援給付・受給資格認定者年齢別分布

(平成21年度)

	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	21年度計
単身	266	4,747	8,485	6,767	3,917	1,158	25,340
扶養者あり	14	1,230	4,071	4,110	2,025	651	12,101
計	280	5,977	12,556	10,877	5,942	1,809	37,441

※ 平成22年3月31日までの認定状況

(平成22年度)

	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	22年度計
単身	1,753	11,370	14,898	11,935	7,626	2,595	50,177
扶養者あり	32	2,902	7,312	7,355	3,854	1,305	22,760
計	1,785	14,272	22,210	19,290	11,480	3,900	72,937

※ 平成22年4月1日から9月14日までの認定状況

訓練・生活支援資金融資実施件数（平成21年8月～）

平成22年3月31日現在
（件、千円）

21年8月分		21年9月分		21年10月分		21年11月分		21年12月分		22年1月分		22年2月分		22年3月分		21年度計	
件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
59	11,580	158	30,100	353	79,612	367	88,423	927	211,583	849	195,905	970	221,348	1,229	284,279	4,912	1,122,830

平成22年8月31日現在

22年4月分		22年5月分		22年6月分		22年7月分		22年8月分		22年度計	
件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
1,488	377,040	1,532	445,989	1,809	463,945	2,132	546,750	2,024	480,933	8,985	2,314,657