

第 71 回職業能力開発分科会（9 月 18 日）で出された
主な意見について（求職者支援制度関係）（未定稿）

- 求職者支援制度の就職者の雇用形態・雇用期間について、一般的には期間の定めのある雇用と考えられるアルバイトでも、期間の定めのない雇用であるとするものが約 7 割を占めているが、これは求職者支援訓練の就職状況の報告書の記載の仕方に問題があるのではないか。
- 雇用期間の定めの有無については、その考え方自体が一般にはなじみがないため、働いている本人に聞くのは無理があるのではないか。労働者が正しく理解して回答できる質問設定にすべきではないか。
- 求職者支援制度の成果をどのような指標をモニタリングすることによって測るのがあいまいではないか。
- 求職者支援制度の政策評価としては労働市場に戻った率を一つのベンチマークとしてみるべきということで制度を作ったはず。財源を雇用保険が 7 割負担しているので、雇用保険の被保険者に戻っていただくというのがあるべき姿ではないか。日雇い雇用なども含めて就職率を測っていたとすると、この制度の評価の基盤自体が揺らいでいるのではないかという懸念がある。
- 1 週間アルバイトしただけでも就職にカウントしてしまうことが果たして妥当か。評価の精度を上げるべき。評価指標のあり方を検討すべき。
- 今後求職者支援制度を利用する人にとって就職率は大きな関心事であり、高い就職率で常用雇用に近い形で雇用されると思って齟齬があった場合には受講生の失望感も大きいので、就職率の精査も重要。
- 過去の就職率をコース認定に用いていることが、見かけ上の就職率を作ってしまったのではないか。就職の定義をはっきりさせていくことも大事。

(参考) 平成 25 年 9 月 18 日

職業能力開発分科会 (第 71 回) 配布資料

職業能力開発分科会 求職者支援制度に関する論点 (案)

1 訓練への誘導

受講者の属性なども踏まえ、訓練受講が必要な方が受講できるよう周知や訓練への誘導のあり方についてどのように考えるか。

2 求職者支援訓練の質・量の確保

- ・ 労働市場の状況や地域のニーズをより一層踏まえた訓練の設定方法についてどのように考えるか。また、非正規雇用の経験しかない者や生活困窮者といった受講者の属性を踏まえた訓練分野・内容の設定や訓練の枠組みについてどのように考えるか。この場合、過去の訓練の就職率等を用いているコースの認定方法も検討する必要はないか。
- ・ 訓練実施機関が、必要な職業訓練を十分に実施できるよう、受講者の出席や就職実績に応じて支給している認定職業訓練実施奨励金のあり方についてどのように考えるか。また、訓練の質の確保・向上や適正な訓練運営のための方策についてどのように考えるか。
- ・ 訓練の修了に必要な出席要件について、職業訓練受講給付金の出席要件と併せ、やむを得ない理由による欠席の取扱いや欠席のカウント方式についてどのように考えるか。

3 安定した就職に向けた支援等

- ・ より安定した就職につながるようハローワークや訓練実施機関による就職支援についてどのように考えるか。
- ・ 訓練効果の評価等において、就職の内容に応じた取扱いについてどのように考えるか。