

第74回職業能力開発分科会(11月27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)

- 8割の出席でよいとしていること自体がそもそも緩いことから、出席要件を緩和する案には反対。どうしても出席のカウントを緩めたいのであれば、遅刻、早退は月に何回までといった上限を設けてはどうか。上限も設けないのであれば反対。毎日遅刻することが認められる場合、それでもカリキュラムや訓練効果が成り立つのか疑問がある。
- やむを得ない理由の場合に遅刻を認めることは必要なのではないか。
- 就職しても有給休暇といった制度があり、例えば、子育てをしている人が急な子どもの病気などで遅刻してしまうこともある。やむを得ない事情も考慮してあげる必要があるのではないか。出席のカウントについても多少はみてあげるべきではないか。例えば、5分遅刻したからといって、成果にそれほど影響があるわけではないのではないか。
- 奨励金の出席要件の論点は、受講者個人の話というよりも、訓練実施機関に奨励金を出す際に出席のカウントがどう影響しているかという訓練実施機関に関する論点。訓練実施機関が厳しい経営をしている状況があり、出席要件が訓練実施機関に厳しい面が多いため、訓練が継続可能な形で運営できるように、出席のカウント方法を見直すことによって、奨励金の支給要件である出席要件にバッファー的な要素を入れるべきではないか。

- 欠席しない者や就職できそうな人などを受け入れる方が訓練実施機関に有利となり、本当に支援を必要とする弱者が受講できなくなってしまうのでは矛盾している。より支援すべき必要のある人が救われているかという観点から考え直さないといけない。
- 雇用保険を財源としている以上、「就職」は雇用保険の適用対象就職とすることが必要と考える。
- 就職率について、雇用保険の適用要件を満たす就職で捉えることに見直すことは理解できる。
- 就職率以外の選定要素は点数化されにくく、どのように加味するのか。就職させることが制度の目的なのだから、とにかく就職してもらう観点から、雇用保険の適用対象でない就職も含めた現行の就職率もその他の評価要素に加えてはどうか。
- 選定のその他の要素、特に「地域の求人ニーズ等を踏まえた訓練内容」について、具体的にどのようなことを考えているのかイメージがつかみにくい。現在の求人倍率だけでなく、地域の将来的な求人のニーズの動向の見込みなども含めて考えられないか。