

職業安定分科会雇用保険部会（第 87 回（5/23）～第 94 回（11/12））  
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）

（１）制度の認知・訓練への誘導・必要な訓練の確保

- 制度が十分に認知されているかという点に関連して、典型的な受講者像を把握するべき。
- 産業構造など地域のニーズを踏まえたコース設定が必要であり、訓練の中止率を下げていくためにも、ニーズを把握して受講者と就職の受け皿をマッチングさせることが重要である。
- 訓練の質・量の確保という観点から、訓練の地域的な偏在の解消に資する上でも、中止率に注目する必要がある。
- 受講者と訓練機関との関係など、訓練機関に関する分析も必要ではないか。
- 現在の求職者支援訓練の内容では受講が難しい方への支援は必要だが、新たな訓練を設定することについては、雇用保険の枠組みで対応するものであるか疑問である。

（２）訓練期間中の生活支援の効果

- 求職者支援制度における職業訓練受講給付金では月 10 万円の給付がなされる一方で、雇用保険制度における基本手当が月 10 万円に満たない者が約 1 割程度いるアンバランスの解決策を検討するべき。
- モラルハザードに留意しつつ、訓練を欠席するやむを得ない理由について、証明方法を多様化するなど、職業訓練給付金を受けながら、安心して訓練を受講できる制度運用にするべきではないか。
- 訓練期間中に就職面接を受けた場合でも、やむを得ない理由による欠席とされているが、就職に結びつけることが制度の目的であることを鑑み、何らかの配慮が必要ではないか。
- 交通機関の遅延による遅刻は、やむを得ない理由による欠席とされるが、地域の交通事情も考慮した対応となるよう配慮が必要。
- 訓練より優先する必要がある場合については、訓練の実施日数から除外することが適当である。
- やむを得ない理由による場合の欠席があっても出席率 8 割以上という要件は維持すべき。一部を欠席し、残りの時間の授業に出られれば、出席として取り扱ってよいのではないか。
- 現在の求職者支援訓練の内容では受講が難しい方を支援するため、出席要件を見直すということは適当ではない。

### (3) 安定就職

- 就職率が7割を超えるなど効果は出ているが、雇用期間の定めの有無や雇用形態、雇用保険加入状況といった就職の内容について、実態を把握すべき。
- 例えば短期間のアルバイトに就職してもそれを「就職」としてとらえていくべきか。
- 「就職」の把握は、雇用保険の適用要件というより、加入実績を用いるのが適切ではないか。難しいのであれば、何らかの形で確認出来る仕組みが考えられないか。
- 就職できていない方について、訓練内容やハローワークによる支援が適切であったか分析が必要ではないか。
- 検証の指標として、訓練修了後の就職やその後の状況を、一定期間把握することを検討してはどうか。

### (4) 財源

- 求職者支援制度の創設時に、国庫負担は1／2（暫定でさらにその55%）となり、残りは雇用保険料で賄われることとなったが、これまでの労働政策審議会での議論の通り、国が全額負担すべき。
- また、緊急人材育成支援事業の残額の活用は三大臣合意や建議での約束事項である。制度創設の際の大前提であり、求職者支援制度に全額を活用できるようにすべき。