

趣旨

労働政策審議会関係部会・分科会の報告を踏まえ、平成26年度から省令改正による制度見直しを施行。その効果が最大限発揮されるためにも、運用面の一層の強化を図り、制度の対象者層を踏まえつつ、必要な訓練の質・量の適切な確保やより安定した就職を実現する。

<職業能力開発分科会報告書（平成25年12月27日）（運用強化に向けた取組方針関係抜粋）>

- ① 必要な訓練の質・量を適切に確保していくこと、②より安定した就職につながるようにしていくこと、との視点から、
 - ・ 福祉事務所等関係機関との更なる連携を含め、制度の周知に努める。
 - ・ 地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野や特定の対象者を念頭に置いた訓練等を設定する地域ニーズ枠を職業訓練実施計画に設けることを推進。
 - ・ 訓練実施の好事例の周知を始めとして、訓練実施機関の育成や訓練の質の向上についても、更に検討を進めていくべきである。
 - ・ ハローワークや訓練実施機関による就職支援の充実にも努める。

対応

(1) 人手不足分野や地域ニーズに対応した効果的な訓練の設定

- ・ 建設分野の訓練設定を促進するため、先行取組事例を各労働局へ提供。
- ・ 介護分野の訓練設定を促進するため、関係者に協力依頼。
 - ① 訓練の担い手が不足している地域で出張型訓練を実現するため、自治体施設の低廉貸与や自治体広報誌を活用した受講生確保について、自治体に協力依頼
 - ② 訓練実施機関が苦慮している企業実習先の確保について、業界団体に協力依頼(平成26年11月14日付通知)

(2) 全国・地域訓練計画に定める訓練分野の考え方(案) ※中央訓練協議会で議論

- ・ 全国訓練計画での全国共通分野(「介護」「医療事務」「情報」)の設定割合を見直し、地域訓練計画でより柔軟に設定。
- ・ 地域訓練計画において、独自の訓練分野や特定の対象者(「母子家庭の母等」など)を念頭においた訓練枠(「地域ニーズ枠」)の設定を促進。「地域ニーズ枠」については、全て新規参入とすることも可能(本来は、新規参入枠の範囲内(基礎コース:10%以内、実践コース:20%以内)で認定。)

(3) 訓練実施機関への支援

- ・ 介護分野における①自治体施設の低廉貸与や自治体広報誌を活用した受講生確保について、自治体に協力依頼するとともに、②訓練実施機関が苦慮している企業実習先の確保について、業界団体に協力依頼【再掲】

(4) 求職者への就職支援

- ・ 求職者を対象とした複数の訓練実施機関による合同説明会の実施。
- ・ ハローワーク職員、福祉事務所職員等に上記合同説明会への参加や求職者支援訓練の訓練施設見学会の参加促進。
- ・ 指定来所日について、担当者制を実施するなどさらなる活用を図る。
- ・ 訓練実施機関への働きかけを積極的に行い、連携した就職支援を実施。

求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針（案）

目次

- 第1 求職者支援制度の対象者に関する事項
- 第2 求人ニーズ等を踏まえた効果的な訓練の設定に関する事項
- 第3 全国計画及び地域計画における訓練分野の考え方に関する事項
- 第4 訓練実施機関の開拓及び安定的な運営への支援に関する事項
- 第5 求職者支援制度の周知と訓練への効果的な誘導に関する事項
- 第6 支援指示後の就職支援の強化に関する事項
- 第7 訓練終了後の訓練効果の検証に関する事項

第1 求職者支援制度の対象者に関する事項

法第2条において、「特定求職者」の定義から雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者を除いているように、求職者支援制度は、雇用保険を受給できない者を対象とした第2のセーフティネットという制度趣旨を有している。

この制度趣旨を踏まえれば、求職者支援制度による支援が特に効果を発揮する求職者層として想定されるのは、就業経験が無い者、就業経験が少ない者及び長期間失業状態にある者のうち、労働の意思及び能力を有している者、例えば、

- (a) 長期失業者
- (b) 学卒未就職者
- (c) 長期間フリーターの者
- (d) 子育て等により就業経験に長期の空白期間がある女性
- (e) 生活保護受給者等
- (f) 母子家庭の母等

などであって、訓練受講により安定した就職を目指す者であると考えられる。

求職者支援制度のこのような対象者層に改めて留意しつつ、必要な訓練の質・量を適切に確保していくとともに、より安定した就職につながるようにしていくことが重要である。

また、地域職業訓練実施計画（以下「地域計画」という。）における地域ニーズ枠（後述）の検討に際しても、(a) から (f) の対象者層に留意することとする。

ただし、求職者支援制度の対象者をこれらに限定するものではなく、法に基づく支援を行う必要があると認められた者について、引き続き広く対象としていく。

第2 求人ニーズ等を踏まえた効果的な訓練の設定に関する事項

上記第1の対象者層について就職の促進を図るためには、成長分野とされている分

野・職種の職業訓練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る必要がある。特に建設及び介護分野については、全国的に人手不足が顕在化している職種の中でも、特に政策的理由から喫緊の対応が求められる分野とされていることに留意する。

1 全国的な人手不足分野の訓練の推進

(1) 建設分野の現状と課題

求職者支援制度において、建設分野で訓練が設定される例はあるが、震災対策特別訓練コースを除き、その多くがCAD操作、インテリアデザイン、リフォーム（営業）に係る訓練であり、特に人手不足となっている技能職種等の訓練ではない。また、必要とされる技能職種等（型枠工、鉄筋工、機械運転等）の訓練方法の開発や訓練実施機関の確保が十分でない、単一の技能に対応した訓練のみでは本制度における訓練期間の下限である3か月までは必要とされない等の課題がある。

(2) 建設分野の今後の対応

建設分野での訓練設定について、特に人手が不足しているとされる技能職種等の訓練の設定について、地域における需給状況及び公共職業訓練における訓練設定状況を踏まえつつ、推進する。この場合、必要に応じ複数の技能（型枠＋鉄筋、複数の機械運転等）の組み合わせや、建設技能とパソコン技能等との組み合わせによる3～6ヶ月の訓練を主に想定し、労働局は、別途本省から情報提供する公共職業訓練のコンソーシアム事業による訓練設定モデル等の事例も参考に、技能職種等の訓練設定に向けて努める。

(3) 介護分野の現状と課題

介護分野については、従来から、全国計画で示す分野（以下「全国共通分野」という。）の一つとして、実践コースの訓練認定規模に占める割合を25%程度としており、訓練コースの設定は引き続き多いが、雇用情勢の改善等を反映し、受講者が以前より集まりにくくなっている。また、全体としての訓練供給量はある一方で、訓練実施機関の地域偏在により、介護施設が新增設されても人材確保のための訓練の設定に苦勞する地域のケースも生じている。

(4) 介護分野の今後の対応

地域の介護需要に併せて機動的に訓練が設定できるよう、労働局は、別途通知する事項を踏まえ、また、下記事例等も参照しつつ、自治体（都道府県福祉部局を含む）等との連携を進め、機構センターと適切な役割分担の下、新たな訓練コースに

向けた取組を行う。

例えば、介護施設の新設が決まり介護人材が必要となった地域の町役場が労働局に訓練の設定を要請、当該町に訓練実施機関がなかったため、労働局が機構センターと連携し、訓練機関候補の開拓を行い、町も自治体施設の廉価での貸与を申し出、受講者の募集も労働局が積極的に行うなどして開講に至った事例がある。

2 地域のニーズに応じた訓練の設定推進

(1) 現状と課題

地域計画の策定に当たって、求人動向の確認、求人側のニーズ調査等を行っている例は多い。しかしながら、それを受けどのような訓練が設定できるのか検証が必ずしも十分ではない場合がある、地域でニーズに対応した訓練を提供しようとする訓練実施機関が見受けられない、受講生が集まる見込みが乏しい等により、具体的な訓練の設定に必ずしも結びついていない。

(2) 今後の対応

① ニーズ把握手法の向上等

求人ニーズの把握のほか、潜在的な受講生や訓練実施機関の開拓を通じて効果的に訓練が設定できるよう、労働局は、平成 26 年 8 月 22 日付け事務連絡（「求職者支援訓練の訓練コースの設定に係る取組事例等の情報提供について」。以下「平成 26 年 8 月 22 日事務連絡」という。）等を参考に、以下に取り組む。

イ ハローワークから求人等のニーズを収集し、わかりやすくまとめた上で、機構センターや都道府県に提供できているか改めて点検を行うなど、ニーズの把握、整理及び情報共有の手法の向上に向けた取組を進める。

ロ 都道府県の産業部局の政策等と連携、市町村の人材ニーズを聞き取るなどして、訓練の設定につなげる取組みを進める。都道府県や市町村との連携による訓練認定枠の設定にあたって都道府県内の特定地域での開講を想定する場合は、地域を限定しつつも広く認定申請を受け付け公平性の確保を図る観点から、地域訓練協議会の議論を経て地域計画に定める地域ニーズ枠（後述）の活用が可能であることに留意する。

② その他

地域計画に定める訓練分野につき、実際の運用にあたって弾力的な取扱が可能

となるようにする。

具体的には、第4四半期まで繰り越した認定枠については、同分野の中で第4四半期に消化するよう努めるが、それでもなお端数（残数だけで1つの訓練コースを設定することが困難な数）がある場合には、他の分野で当該端数を集約して利用することが出来るものとする。端数を集約する分野は、地域のニーズに応じてあらかじめ地域計画に定めることとするが、不明点があれば本省能力開発課に問い合わせること。

第3 全国計画及び地域計画における訓練分野の考え方に関する事項（案）

（注）中央訓練協議会でご議論いただく事項

上記第1及び第2も踏まえ、各都道府県において、求人者及び求職者のニーズに即したより効果的な訓練の設定を可能とするために、全国計画及び地域計画における訓練分野の設定について、以下のとおり見直す予定である。

1 全国共通分野の見直し

平成26年度においては、実践コースのうち全国計画で示す分野（以下「全国共通分野」という。）である介護、医療事務、情報の実践コースに占める割合はそれぞれ25%程度、10%程度、10%程度としているが、平成27年度の全国計画では、当該割合については、地域計画でのより柔軟な設定を可能とする予定であり、地域訓練協議会において、過去の実績や都道府県の求人・求職のニーズ調査等を踏まえて議論するよう準備されたい。

具体的には、全国計画において、実践コースに占める全国共通分野の割合の上限（全国共通分野全体で45%程度）及び下限（介護、医療事務、情報についてそれぞれ20%程度、5%程度、5%程度）を定める予定である。

なお、建設分野について、全国共通分野としては定めないが、「訓練コースの設定に努める」旨を全国計画で記述する予定である。

2 地域ニーズ枠の活用

平成26年度の全国計画においては、各地域の状況や工夫に応じて主体的に設定する地域ニーズ枠を推進することとしており、平成26年度は可能な範囲で取り組むものとし、平成27年度から全ての都道府県の地域計画で地域ニーズ枠を設定することとしている。

地域ニーズ枠について、平成26年度計画では、「実践コースの『その他の成長分野（農業、環境、観光等）等』について、（中略）独自の訓練分野又は特定の対象者を念頭に置いた訓練等」としているが、平成27年度以降の設定に向けては、以下のとおり整理する予定であるため、その方向で準備されたい。

（1）地域ニーズ枠は、各都道府県、又は都道府県内の一定地域の求人ニーズ等に応じたより効果的な訓練の設定に資するよう、各都道府県の状況や工夫に応じて主

体的に設定するものであること。地域訓練協議会のみならず、ワーキング・チーム等の労働局、都道府県、機構等が参加する場を積極的に活用し、地域計画に定めること。

(2) 基礎コース又は実践コースにおいて、少なくとも1訓練コース分の地域ニーズ枠を定めること。

(3) 都道府県の訓練認定規模全体の中で地域ニーズ枠が占める割合は、全国計画で示す範囲内（平成27年度は10%）とすること。

(4) 地域ニーズ枠については、全て新規参入枠とすることも可能であること。また、本来、訓練認定枠の設定において分野や地域を細分化しすぎることは、訓練実施機関を固定化する可能性が高くなるので好ましくないが、地域ニーズ枠については、訓練コース設定が不足しているなどの場合に都道府県内の特定地域（市町村等の単位を含む。）における訓練認定枠とすることも可能とするものであること。

(5) 地域ニーズ枠は、以下のいずれか（又はこれらの組み合わせ）に該当する訓練認定枠として定められるものであること。

- ① 第1の(a)～(f)を踏まえて、特定の対象者層を念頭においた訓練認定枠
- ② 都道府県内の特定地域における訓練認定枠
- ③ 独自の訓練分野（実践コースの「全国共通分野」及び基礎コース以外の特定の訓練分野）に係る訓練認定枠

(6) 実践コースの「全国共通分野」又は基礎コースにおいて設定する地域ニーズ枠は、「全国共通分野」又は基礎コースの訓練認定枠の内数となること。

第4 訓練実施機関の開拓、安定的な運営への支援に関する事項

労働局は、平成26年8月22日事務連絡等を参考に、機構センターと連携しつつ、地域の訓練ニーズを踏まえ、市町村、訓練実施機関への働きかけ、自治体施設の低廉貸与や訓練実施機関候補の開拓に向けた取組などを行う。

その他、訓練実施機関の開拓や安定的な運営への支援のあり方について引き続き情報の収集等を行う。

第5 求職者支援制度の周知と訓練への効果的な誘導に関する事項

1 求職者支援制度の効果的な周知の推進

本制度の周知にあたっては、労働局及びハローワークが、具体的な就職事例を用いて訓練の効果を伝える、地方自治体等関係機関とも連携しハローワークを利用して

ない潜在的な対象者に働きかけるなど工夫をし、引き続き効果的な周知を図る。
また、平成 26 年 4 月に出席要件が一部緩和されたことについても周知する。

2 訓練が必要な者に対する誘導

ハローワークの訓練担当部門と訓練担当部門以外の職業相談部門（以下「職業相談部門」という。）の連携を強化し、訓練が必要な者に対する誘導を積極的に行う。具体的には次のような取組を行う。

(1) 職業相談部門においても、訓練受講により就職可能性が高まるとみられる者に対して能動的に受講を働きかけ、訓練への誘導を行う。

さらに、ハローワークの職業相談窓口のみならず、新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク、マザーズハローワーク等、職業経験の不足やブランクにより訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設においても、問題意識を持って取り組む。

また、繰り返し面接で不採用となっている、職業経験が乏しいため応募先が選定できない等の者に対して、職業相談の中で自己理解を促し、就職のためには職業能力や資格が不足していると判断される場合は適切に訓練へ誘導する。

(2) 複数の訓練実施機関による訓練コース説明会を積極的に開催するなど、より多くの対象者に訓練コースを知ってもらうよう取り組む。

(3) ハローワーク職員、福祉事務所職員等に上記訓練コース説明会への参加や、求職者支援訓練の訓練施設見学を行わせる等、職員等の訓練コースに係る理解促進を図る。

3 訓練受講希望者に対するキャリア・コンサルティング機能の強化

訓練受講希望者のうち、訓練を受講する前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対して、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施を推進する。

第 6 支援指示後の就職支援の強化に関する事項

平成 26 年度から「雇用保険が適用される就職」を事業実績とすることとなったことから、雇用保険被保険者資格の取得状況を正確に把握するとともに、より安定した雇用へ向けて就職支援を一層充実していく必要がある。

具体的にはハローワークにおいて次のような取組を行う。

1 指定来所日について、担当者制を活用するとともに、次回の指定来所日に向けた課題を具体的に確認するなど来所時期に応じた支援を行うなど、さらなる活用を図る。

特に、訓練修了1か月前の指定来所日及び訓練修了後の指定来所日は、来所する特定求職者個々の就職希望及び訓練を通じて身に付けた知識・技能を踏まえ、安定した就職に繋がる求人を複数準備の上、面接への応募を勧奨するとともに、訓練による知識・技能の向上を効果的に説明する方法について助言・指導を行う。

2 訓練終了者等をハローワーク内の求人充足会議の対象とするほか、受講した訓練により身に付ける知識・技能の活用が可能な求人を積極的に開拓する等、求人部門との連携を強化して、積極的なマッチングを実施する。

3 訓練実施機関への働きかけを積極的に行い、ハローワークの就職支援のノウハウを訓練実施機関へ提供するなど、連携した就職支援を実施する。

第7 訓練修了後の訓練効果の検証に関する事項

雇用保険データを活用することにより、訓練効果を分析・検証し、これを効果的な訓練コースの設定や的確な受講あっせん及び就職支援に役立てる。