

求職者支援訓練のあり方について
(職業能力開発分科会報告書 (案))

第1 はじめに

- 求職者支援制度については、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号。以下「求職者支援法」という。）附則第 13 条第 1 項に「政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、特定求職者の就職に関する支援施策の在り方について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」との検討規定が置かれている。これを踏まえ、労働政策審議会において、制度の見直しの検討に着手し、本分科会においては求職者支援訓練の在り方に関する検討を、職業安定分科会雇用保険部会では給付、就職支援や財源などを含めた制度全体の在り方に関する検討を、連携しながら、それぞれ行ってきた。
- 特に、本分科会では、求職者支援制度は雇用保険が受給できない者を対象とする第 2 のセーフティネットとして位置付けられるものであることを踏まえつつ、
- 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
- との視点で議論を行ったところであり、これまでの議論を踏まえ、求職者支援訓練のあり方等について、以下のとおり、取りまとめる。

第2 訓練への誘導等について

- 真に支援が必要な者を制度の利用につなげるよう、福祉事務所等関係機関との更なる連携などを含め、制度の周知に努めるとともに、ハローワークにおける適切な訓練へのあっせんをより一層効果的に行うこととすべきである。
- また、訓練実施機関による受講者募集については、制度の趣旨を損なわないよう留意しながら、訓練実施機関がより効果的な募集を行えるよう、ルールの見直し・見直しを行うべきである。

- 求職者支援制度は、雇用保険が受給できない者をその対象としているが、就職経験が少ない者の中には、就職意欲はあっても、訓練を継続して受講する自信が持てず、現行の枠組みでは訓練の受講に踏み切れない者も存在しているため、そういう者への配慮は必要である。

第3 求職者支援訓練の質・量の確保について

(1) コースの認定について

- 実績を有する訓練実施機関を対象とした求職者支援訓練の認定においてすべての就職を捉えた就職率を主たる評価要素としていることを背景に、一部の訓練実施機関がごく短期の雇用を受講者に促していると指摘されたり、就職が容易な求職者ばかり受け入れるのではないかとの懸念が示されたりしており、この状況を改善するとともに、就職の質や過去の就職率のみでは捉えきれない訓練の質も確保できるような方策が求められる。
- 他方で、就職実績は引き続き重要な評価要素であるとともに、その質を適切に確認するため、就職を雇用保険が適用される就職として捉えた上で、引き続き就職率を主たる評価要素とすることが適当である。
それに加えて、①申請された訓練の内容や質、②質の向上に取り組んでいる等の運営体制、③受講者評価等の実績などの多面的な要素も加味して、訓練の質も評価するよう見直すことが適当である。この場合、「民間教育訓練機関による職業訓練サービスガイドライン」の内容や、同ガイドラインに関連する研修制度を参考にして評価要素を設けることが考えられる。
- また、認定基準における就職率の基準について、就職を雇用保険が適用される就職と捉える見直しに伴い、必要な見直しを行うとともに、訓練実施機関が質の改善に取り組んだり、訓練機会の少ない地域に参入することを促進する観点からの見直しを行うことが適当である。

(2) 地域ニーズ等に応じた訓練の設定について

- 各地域における訓練設定について、引き続き公共職業訓練を含めた地域の公的職業訓練全体の適切な設定を促進するとともに、各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すべきである。

(3) 認定職業訓練実施奨励金等について

- 認定職業訓練実施奨励金（以下「奨励金」という。）については、受講者の出席状況等が奨励金の支給金額に与える影響が大きく、訓練の安定的な運営を図る観点から、その見直しを行うことが必要である。

- この場合、奨励金の支給に必要な受講者の出席要件として、訓練実施日の8割以上を出席することが求められているところ、訓練の適切な実施の観点から、この8割要件は維持することが適当である。ただし、やむを得ず欠席するケースのうち、事態の発生が想定できず、個々人のみでは解決できないような事由の場合や、ハローワークが指示する就職面接のように、訓練受講より優先して対応が求められる場合については、訓練実施日数からは除外して取り扱うことが適当である。

- また、訓練実施日の一部に出席できなくても、残りの時間に出席したことが確認された場合には、遅刻を繰り返すことを防ぐ観点も踏まえ残りの時間の一部について出席したものと取り扱うほか、算定期間の所要の見直しを行うことが適当である。

なお、訓練の修了要件についても、一部出席のカウント方法については、同様とすることが適当である。

- 実践コースを対象として雇用保険の適用される就職の実績に応じた財政支援を行う付加奨励金については、就職へのインセンティブを一層高めることや訓練の安定的な運営を促す視点での見直しを行うことが適当である。

- 訓練実施機関が採算上厳しい訓練運営を余儀なくされている、撤退が進んでいる等の指摘があったことも踏まえ、今回の見直しの実施状況も見ながら、訓練実

施機関がそれぞれの地域で安定した運営が可能となるよう、更なる検討を続けていく必要がある。

(4) 訓練の質・適正な運営の確保等について

(訓練の質の確保・向上について)

- 求職者支援訓練を実施する訓練実施機関に対して、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」に関連する研修の受講を促すこと等、同ガイドラインの一層の活用により、訓練の質の確保・向上を図るべきである。
- 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。

(訓練の適正な運営の確保について)

- 求職者支援制度は公費により支えられている公的な制度であり、制度への信頼を確保するためにも、訓練実施機関の不正行為や不適正な行為の防止を図ることは極めて重要である。関係機関の緊密な連携の下、訓練実施機関に対する指導・監督の一層の徹底を図るべきである。
- 一方、訓練実施機関の不正行為に対する処分の効果が全ての場合に全国一律かつ永久に及ぶ現行のルールについて、訓練機会の少ない地方などにおける受講者の受講機会の確保も考慮に入れつつ、不正行為の事前抑制の効果を維持しながら、組織的な関与の有無などを考慮し、処分内容やその効果の及ぶ範囲などをきめ細かく設定することが適当である。

第4 安定就職に向けた支援について

- 求職者支援制度はその成果としてより安定した就職を目指していくべきであるが、受講者本人の申告に基づく就職状況の把握がより正確になされるよう、就職状況の把握や確認する方法を改善するとともに、雇用保険への加入が確認できるような具体的な方法を講じながら、雇用保険が適用される就職であるかを把握し、その就職を成果として捉えるよう見直すことが適当である。

- 求職者支援制度の効果の評価に当たっては、これまでの就職率のみならず、安定した就職への定着状況なども含めて考えるべきであり、より長期の視点から制度の効果の評価する方法も含め、制度のいわゆる PDCA のより効果的なあり方について、検討を進めるべきである。

- 訓練中のみならず、訓練修了後も含めて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べきである。