

求職者支援訓練の今後のあり方について（素案）  
（職業能力開発分科会報告書）

第1 総論

- 求職者支援制度については、平成23年10月に施行されて以来、約28万人の求職者が利用し、雇用保険が受給できない者を対象とする第二のセーフティネットとしての役割を果たしてきた。また、平成26年4月には、必要な訓練の質・量を適切に確保するとともに、より安定した就職につながるようにする観点から、職業訓練の認定基準及び認定職業訓練実施奨励金の支給要件の見直し等を行った。
- しかしながら、最近、①雇用情勢の改善の中で、求職者は訓練受講よりも早期就職を優先する傾向にあること、②受講者数の減少は求職者数（雇用保険受給者以外）の減少幅よりも大きく、特定求職者のニーズへの対応が不十分となっているおそれがあること、③育児等でキャリアを中断した女性への支援や人手不足職種への対応の観点から更なる活用促進が求められていることから、今般、本分科会において、
  - ・ 訓練カリキュラムのあり方について
  - ・ 女性の活用促進等について
  - ・ 人手不足分野における訓練コースの設定について
  - ・ 訓練実施機関の確保についてとの論点について議論を行ったところであり、これまでの議論を踏まえ、求職者支援制度のあり方について、以下のとおり、取りまとめる。
- なお、今後とも訓練実績や利用者の状況等のデータの収集・把握を継続的に行うとともに、必要な見直しを図っていくこととする。

第2 訓練カリキュラムのあり方について

（現状と課題）

- 平成26年度の実績は55,002人と対前年比約27%の減少となっており、その減少幅は求職者数（雇用保険受給者以外）の減少幅よりも大きい。雇用情勢が改善傾向にある中で、訓練を経ずに就職を実現している求職者が増加しているものと考えられるが、一方で、現行の訓練カリキュラムが求職者のニーズに充分対応できておらず、就職に向けた有効なツールとして機能していないおそれもある。
- 現状、設定されている訓練コースの期間は、規定上最も短い3ヶ月が大多数を占めているにもかかわらず、求職者の中には「訓練期間が長い」「訓練を受講するよ

りも早く就職したい」等との理由から受講をためらう者が一定数存在する。

- また、現行の求職者支援訓練では、基礎コース、実践コースいずれにおいても社会人スキル科目を履修必須としているが、受講者の中には、受講前の通算在職期間が10年以上ある等、職業意識、ビジネスマナー等の社会人としての基礎的な能力（以下、「社会人スキル」という。）に係る科目の受講が不要と思われる層が一定数含まれている。
- 一方で、受講者の9割が社会人スキル科目の有用性を認めており、また、求人事業主側からも社会人スキルの充実を求める意見が強いことから、必要な求職者にとっては社会人スキル科目の受講が極めて重要であると考えられる。

（今後のあり方）

- 求職者支援制度の目的は、雇用保険の受給資格がない求職者であって、就職を希望し、ハローワークの支援を受けようとする者に対し、就職に必要な基礎的な能力から実践的能力までを付与する訓練を提供することにより、できるだけ早期の就職を実現し、その職業及び生活の安定を図るとともに、これにより、社会や経済を支える人材の育成に資することにある。  
よって、雇用情勢が着実に改善し、有効求人倍率が全国的に高い水準にある中で、受講生が減少傾向にある中であっても、なお求職者支援訓練を必要とする潜在的な求職者に対しては、より制度を利用しやすくするとともに、就職へより効果的に結びつく訓練メニューを提供していくべきである。
- 雇用情勢が改善する中で、多くの求職者は早期再就職を希望していることから、短期間で職業スキルの修得できる訓練コースを設定すべきである。例えば、介護職員初任者研修、建設機械運転等は、短期間で習得可能な職業スキルであり、短期間の訓練コースとして積極的に設定を推進していくべきである。
- また、育児でキャリアを中断した女性を含め、一定の就業経験を持つ者については、キャリア・コンサルティング等を通じて既に社会人スキルを身につけていると判断される場合は、早期就職に向けて訓練期間を短縮できるようにすべきである。
- 他方、就業経験が少ない者や、非正規での離転職を繰り返している者等については、受講生・求人事業主の双方が有用性を評価している社会人スキル科目を充実させることが有効であり、上述の職業スキル科目の見直しと組み合わせることにより、安定した雇用への就職可能性を高めていくべきである。なお、新たな社会人スキル科目の内容については、グループワーク等の手法を活用した能動的なプログラムや、

就職に向けての態度等までを含む広範かつ効果的な内容を検討すべきである。

- また、基礎コースの修了者について、安定した雇用へ就かせる観点からは、より実践的な訓練である実践コースにステップアップできる仕組みを設けるべきである。その際には、両コースに重複が生じないように、カリキュラムの見直しを行うとともに、安易に訓練を長期化させないように、キャリア・コンサルティング等を通じて真に必要と認められる場合に限るべきである。

### 第3 女性の活躍促進等について

(現状と課題)

- 求職者支援訓練は、受講者の大部分を女性が占めており（基礎コースの75%超、実践コースの約70%）、特に30歳代以降では、母子家庭の母（配偶者なし・子供あり）が2割以上と高い割合で存在している。
- 公共職業訓練（委託訓練）においては、平成21年度から、託児サービス支援付き訓練コースの設定が可能となっているが、制度創設以降、同サービスの利用実績は着実に伸びてきている。

(今後のあり方)

- 女性の活躍促進の観点から、育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、求職者支援訓練のさらなる活用が求められる。
- 育児中の女性等が訓練を受講しやすくなるよう、現行の公共職業訓練と同様に、求職者支援訓練にも、託児サービス支援付き訓練コースや、短時間の訓練コース（1日4時間以上）の設定を推進していくべきである。

### 第4 人手不足分野における訓練コースの設定について

(現状と課題)

- 東日本大震災を受けて、求職者支援訓練の特例措置として実施している震災対策特別訓練コース（車両系建設機械運転手等を育成する短期間の訓練）や、公共職業訓練（委託訓練）において特例的に実施している「総合オペレーション科」（建設機械運転に、社会人スキル、PCスキル及び企業実習を組み合わせた訓練）については、一定の成果を上げてきた。

しかしながら、被災地の復興に加え、東京オリンピック・パラリンピックの開催に向けた建設需要等により、建設分野の人手不足感は全国的に深刻なものとなって

いる。

(今後のあり方)

- 全国的に人手不足感が強い建設分野については、建設機械運転等の訓練を全国的に実施するように奨励すべきである。

その場合、建設機械運転等にかかる訓練実施コストを勘案し、認定職業訓練実施奨励金の金額の引き上げを行い、訓練実施機関の確保を図るべきである。

なお、このような特定分野にかかる特例的な措置については、労働力需給状況の変動に応じた見直しのタイミングをあらかじめ設定しておくことが望ましく、当面の間の暫定措置とすることも検討すべきである。

## 第5 訓練実施機関の確保について

(現状と課題)

- 受講者数の大幅な減少に伴って、訓練実施機関の撤退が相次いでおり、特に地方部において、①訓練認定にあたって実質的な競争原理が働いていない、②地域訓練計画で設定した定員が満たせない、といった深刻な状況が生じている。

また、雇用保険適用就職率を訓練認定基準（連続する3年間に2度、同一都道府県・同一分野で基準を下回った場合、永年欠格）として適用して以降、既に多くの都道府県において同基準を1度下回った訓練施設があり、このままでは、多くの訓練実施機関が、雇用保険適用就職率にかかる基準をクリアできないことにより、撤退を余儀なくされるおそれがある。

(今後のあり方)

- 平成26年度から導入した雇用保険適用就職率の活用については、雇用保険被保険者となる就職を促進するためにも引き続き維持すべきである。
- しかしながら、訓練実施機関の過度な減少を防ぐ観点から、雇用保険適用就職率による基準を下回った場合に直ちに永年欠格となる現行規定を見直し、例えば、まず1年間の欠格期間で改善を促し、その後もなお当該基準を2回下回った場合には永年欠格とする等、不正行為を行ったことによる欠格期間（5年間）との均衡を図るべきである。
- また、雇用保険適用就職率の算定対象については、訓練実施機関に責のない未適用者となる65歳以上の者は除外すべきである。