

## 事業名

## 求職者支援制度に必要な経費

### 外部有識者からのコメント

#### ○事業の課題や問題点

・求職者支援訓練により、就職者を増やすことが目標であり、周知も含めて、必要な人に、その訓練が効率的に行われているかが大事であるが、その効率性・効果性についての説明責任が不足していると思われる。就職できていない人に何が問題があるか、それを高めるための工夫に改善の余地はないか。

・デジタル人材の訓練自体はスキルを身に着けるといって重要でありつつも、地域ごとのデジタル人材のニーズに合わないものであったり、就職率が（介護や輸送などの労働集約的で人手不足の分野に比べて）低いという課題がある。（デジタル訓練コースを増やすほど、就職率という点では低い）

・雇用保険の受給資格があるものについては、雇用保険の被保険者番号が失効しない限り、同じ番号を使い続けることができる。一方今回の雇用保険の受給資格がない（非正規雇用者）を対象とした支援においては、独自の登録番号制となっており、5年間の有効期限がある。求職支援を必要とする層は、若年層であったり、就職状況が安定しなかったりと、よりきめ細かい支援をすることを想定すれば、就業の履歴をトラッキングできる、より有効な手段が必要である。

・訓練後の就職率が50-60%程度である点が非常に気になる。この数字は雇用保険加入者から算出した数値であり実際の就職率はもっと高いとの説明であったが、週20時間未満の非常勤での就労支援になっているのであれば、訓練費用に見合わないのではないか。

・求職者の希望就職先と求人側のニーズにミスマッチがあるとの説明があった。就職支援制度であれば、就職につながりやすいコースにインセンティブを持たせるようなしくみを考えられないか。

・予算規模が非常に大きく、このまま増加で推移していくことを懸念している。求職者支援として、一律に月額10万円を給付するのではなく、職種による給付額の差別化、資金融資制度の拡充など、本人と相談をしながら、より柔軟な対応をしていくことは難しいのだろうか。

・KPIは地域別・職種別に考えることが必要ではないか。求職者の視点と雇用者の視点とが交錯した結果が就職率であり、就職率を高めるためには、両視点のKPIがうまくマッチする必要がある（今のところは、この両視点に関連するKPIがない）。

・内容・期間などに違いのあるさまざまな職業訓練を包括的に実施している事業であり、それぞれの部分が全体的な事業成果にどのように影響しているかの分析が難しくなっている。

・コロナ禍期間中に外出が忌避されたことがR2・R3における定員充足率の低さを生じさせているが、これについては予期しがたい事情によるものとするとしても、それ以前から当初見込みに受講者数が達していない状態が続いており、対象者・雇用主双方にとって十分な魅力があるとは言えない事業になっている可能性がある。

・今まで以上に就職に直結する有用な事業として当該制度の利用率を高める方策として、以下を検討することを提案する。

就職率向上の観点からは、求職者目線というよりは企業側の採用ニーズを踏まえ、訓練実施機関の分野の多様化、認定、評価、奨励金の決定等を行ってはどうか。

・本事業は求職者支援の制度ではあるが、国策として人手不足の業界に人材を送り込むことが可能になるような訓練実施機関の認定やハローワークでの政策的な対応を関連機関との連携の下で行っていくことも必要ではないかと考える。

#### ○改善の手法や事業見直しの方向性

・効率性・効果性を高めるためには、同じ費用で最大の成果が挙げられているか、工夫はどのようにされているのか、費用を増やした場合にどのくらい効果が得られるのかなどの実態調査・評価（これまでに行われ来ている成功報酬制度ほかの評価も含む）を行い、効率性・効果性を高めるための方策を検討すべき。

・円滑な労働移動（早期の再就職・就職）と、労働者のリスクリング（知的な付加価値・人的資本的な価値・労働の質）との両立が課題である。これらを総合的に判断するには、個々の労働者単位でどのような職業履歴・就職歴があるのか、またそれらのデータベースをもとに、次の制度の改善に活かすEBPMの仕組みが必要である。

・訓練対象者の募集について、常勤での勤務希望者に限定することは考えられないか。職業訓練に申請する段階では、常勤を希望していたが、非常勤のポストしか得られなかったのかの調査が必要。非常勤希望者が多いのであれば、費用対効果が十分ではないので、対象から外す、または支給額を半額程度にする。また、雇用保険の加入条件の緩和（就労者全員が加入）を検討できないか。

・求職者支援訓練を行う実施機関の認定について、慎重に審査を行う必要がある。評価がどのように行われているのか。実施機関での就職率に合わせて奨励金を付加するのではなく、目標値に達しない実施機関に対して減額していくしくみの導入も必要ではないか。

・協議会における対応として、訓練実施機関に対する関与を強めることが必要ではないか。つまり支払額だけではなく、プログラムの内容について関与が求められるのではないか。求職者の満足度とパフォーマンスをプログラム内容に反映させるPDCAサイクル。雇用の満足度と雇用状況を反映させるPDCAサイクル。

・地域・領域ごとに就職率・就職後の収入などの状況を確認し、労働者自身の状態改善に結び付くような職業訓練を強化するなど、厚生労働省のイニシアティブによる事業改善が進められる体制を構築すべきである。

#### ○その他（特筆すべき事項）

・2020年時点において、5660万人の雇用者のうち、4680万円が雇用保険の対象者、970万人が雇用保険の非対象者である。今後社会保険が、短時間労働者にも適用拡大されていく流れの中で、求職者支援制度の対象者は、より小規模事業者の従業員等に限られて行く傾向にある。その点では、求職支援のみならず、失業時の救済、生活困窮などの改善など、全人的なサポートが必要である。

・職業訓練を無償とするのではなく、1～2割程度を自己負担とすることは難しいのだろうか。自身のスキルアップにある程度のコストをかけることも必要だと思う。

・ハローワークでのカウンセリングが重要な役割を持っている。キャリアコンサルティング等の専門家がどの程度関与しているかが気になる。