

資料

No. 3

参考資料

(職業能力開発分科会提出資料)

第 63 回労働政策審議会職業能力開発分科会議事次第

平成 23 年 6 月 22 日（水）10:00～12:00

場所：中央合同庁舎第5号館 厚生労働省省議室（9階）

1 開会

2 議題

（1）求職者支援制度の施行について

（2）その他

3 閉会

[配布資料]

資料 1

求職者支援訓練の認定基準（案）等

資料 2

訓練実施機関に対して支払う奨励金等（案）等

[参考資料]

参考

労働政策審議会職業能力開発分科会委員名簿

求職者支援訓練の認定基準（案）（基金訓練、公共職業訓練（委託訓練）との比較）

認定職業訓練（求職者支援訓練）	基金訓練	公共職業訓練（委託訓練）
<p>【実施機関】 （規定せず）</p> <p><欠格要件></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 国、地方公共団体、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人（その資本金の全部若しくは大部分が国からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金若しくは補助金によって得ている法人に限る。）、独立行政法人及び地方独立行政法人でないこと。 ○ 次のいずれにも該当しないこと。 <ul style="list-style-type: none"> (1) 法、職業能力開発促進法その他職業能力開発に係る事業に関する法律の罰則の適用を受けてから5年を経過しない者 <p>※「その他職業能力開発に係る事業に関する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 専修学校、各種学校、教育訓練企業等の民間教育訓練機関、大学・短期大学（大学院）、事業主、職業訓練法人、NPO法人、社会福祉法人、認定職業訓練施設、農林業の団体、事業主団体等 <p><欠格要件></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教育訓練に関して教材等の著作権法違反 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 専修学校等の民間教育訓練機関、大学・高等専門学校、事業主、職業訓練法人、NPO法人等 <p><欠格要件>（機構の入札公告の例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 普通地方公共団体又は特別地方公共団体ではないこと。 ○ 教材等の著作権法違反等、入札に係る業務

法律」の例

→ 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、職業安定法、著作権法等

- (2) その納付すべき所得税、法人税、消費税、道府県民税、市町村民税、都民税、特別区民税、事業税、地方消費税、不動産取得税、固定資産税、事業所税及び都市計画税、社会保険料(所得税法(昭和40年法律第33号)第74条第2項に規定する社会保険料をいう。)並びに労働保険料(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第10条第2項に規定する労働保険料をいう。)をいう。)を納付していないこと。
- (3) 暴力団員又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者。
- (4) 暴力団員等がその事業活動を支配する者であること。
- (5) 暴力団員等をその業務に従事させ、又は当該業務の補助者として使用するおそれのある者。
- (6) 破壊活動防止法に定める破壊的団体及びその構成員
- (7) 風俗営業・性風俗関連特殊営業及びこれらに関連する業務従事者
- (8) 求職者支援訓練に係る不正行為をした者又は認定の取消し(不正行為をしたことを理由とするものを除く。)を受けて5年を経過しない者(不正行為をした者又は認

等、関係法令に違反し処罰の対象又は損害賠償の対象となった者であって、当該事実が判明した日から2年を経過していないもの。

- 税法違反等、公序良俗に違反し、社会通念上、緊急人材育成・就職支援基金による基金訓練実施機関とすることが相応しくないと中央職業能力開発協会(以下「中央協会」という。)会長が判断した者
- 認定計画申請日の前年(度)及び前々年(度)において、納付すべき税金、社会保険料又は労働保険料の未納があること。
- 中央協会又は中央協会からの業務委託先機関(以下「委託先機関」という。)が行う調査において不正受給を行おうとした者又は行った者であって、当該事実が発覚した日から2

の履行に関連して適用される法令に違反し処罰又は損害賠償の対象となった者であって、当該事実の判明から2年を経過していないもの。

- 税法違反等、公序良俗に違反し、社会通念上、委託先機関とすることが相応しくないと機構都道府県センター所長が判断した者
- 暴力団及びその構成員、準構成員並びにその関係者でないこと。
- 破壊活動防止法に定める破壊的団体及びその構成員でないこと。
- 風俗営業・性風俗関係特殊営業及びこれらに関連する業務従事者でないこと。
- 機構都道府県センターが行う就職状況調査において不正受給となった者であって、当該事実の判明から2年を経過していないもの。

定を取り消された者が法人等である場合は、当該法人等の役員又は役員であった者を含む。)

(9) 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの

(10) 会社更生法に基づく更生手続開始の申立てが行われている者又は民事再生法に基づく再生手続開始の申立てが行われている者

(11) 訓練実施者が法人等である場合は、役員のうち(1)から(10)までのいずれかに該当する者がいること。

(12) 過去5年間に行った求職者支援訓練の実施に関して不適切な行為をした者その他関係法令に反した者等求職者支援訓練を実施させることが不適切であると機構が認める者

※「不適切な行為を行った者」の例

- ・ 認定基準に反する訓練を行った者
- ・ 労働局、機構の指導に正当な理由なく従わなかった者
- ・ 受講希望者が定員の半数に満たなかったこと以外の理由により訓練を中止した者
- ・ 認定を受けた内容を変更して訓練を実施した者

年を経過していないもの。

○ その他教育訓練の実施機関として明らかに適性を欠くと中央協会会長が判断した者又は判断する者。

○ 予算決算及び会計令第70条の規定に該当しない者（当該契約を締結する能力を有しない者及び破産者で復権を得ない者でない者）であること。

○ 会社更生法に基づき更生手続開始の申立てがなされている者ではないこと又は民事再生法に基づき再生手続開始の申立てがなされている者ではないこと。

○ 予算決算及び会計令第71条の規定に該当しない者（契約の履行に当たり故意に工事若しくは製造を粗雑にし、又は物件の品質若しくは数量に関して不正の行為をした者でない者等）であること。

○ 過去の委託訓練において、書類の提出遅滞等、公共職業訓練の委託先機関として明らかに適性を欠くと機構都道府県センター所長が判断した者

※ その他の例
 ・ 暴力団の共生者

【対象者】

○ 雇用保険の給付を受給できない求職者等であって、公共職業安定所長の指示を受けたもののみを対象とするものであること。

○ 雇用保険の給付を受給できない求職者等であって公共職業安定所長の受講勧奨を受けたもののみを対象とするものであること。

○ 雇用保険受給者等であって公共職業安定所長の受講あっせんを受けたもののみを対象とするものであること。

【定員】

○ おおむね10人～30人

○ おおむね10人～30人

○ おおむね10人～30人

【教科】

<対象となる教科>

○ その科目が就職に必要な技能及びこれに関する知識を十分に有していない者の職業能力の開発及び向上を図るために効果的なものであること。

○ 直接、職業能力の開発・向上に関連しないものや、一定の関連性があっても、一般的に趣味・教養・生活等との関連性が強いもの、職業能力のごく一部を開発・向上するに過ぎないもの、通常の就職に当たって特別の教育訓練を要しないもの。(*)

○ 直接、職業能力の開発・向上に関連しないものや、一定の関連性があっても、一般的に趣味・教養・生活等との関連性が強いもの、職業能力のごく一部を開発・向上するに過ぎないもの、通常の就職に当たって特別の教育訓練を要しないもの。(*)

<対象とならない教科>

○ 社会通念上、職業能力の開発及び向上に相当程度資するものであると認められないもの。

※ 職業能力の開発・向上に関連しないもの

※ 関連性があっても、一般的に趣味・教養・生活等との関連性が強いもの

※ 職業能力のごく一部を開発・向上するに過ぎないもの、通常の就職に当たって必要ないもの

○ 当該教科に係る知識及び技能の習得が、特

○ 通常の雇用・就業形態を勘案した場合、そ

○ 概ね高等学校普通科の教育までで習得できる基礎的、入門的水準のもの。

○ 通常の雇用・就業形態を勘案した場合、そ

定求職者の一層安定した雇用に結びつくことが期待し難いと認められるもの。

- 法令に基づく資格等に関するものであって求職者支援訓練として適当でないもの。
 - ※ 業務独占又は業務独占的資格の存する職業に係るものであって、当該資格取得に資するために1年を超えるコース設定が必要なもの。
 - ※ 当該資格の社会的認知度が総じて低いもの
 - ※ 法令に基づく資格であって、当該資格の取得に必要な試験に合格する者の数があらかじめ限られており、かつ、相当程度少ないもの。
 - ※ 特別の法律に基づかない医療類似行為に係る能力習得を目的とし、訓練実施上、身体への接触が不可避なもの。
- その他特定求職者の就職に資する職業訓練として適当でない認められるもの。

【訓練実施機関の事業実績】

- 訓練を開始しようとする日からさかのぼって1年間において、同等の内容の職業訓練を適切に行ってきた実績を有するもの。

の職業能力を習得したとしても段階的に安定した雇用・起業等に結びつくことが期待し難いもの。(*)

- 業務独占又は業務独占的資格の存する職業に係るものであって、当該資格取得に資するために1年を超えるコース設定が必要なもの。
- 資格取得を目的としたもののうち、(i)当該資格の社会的認知度が総じて低いもの、(ii)合格者数が相当程度少なく、かつ、総量規制がなされているもの、(iii)専ら公務員としての就職の要件となっているもの。(*)
- 特別の法律に基づかない医療類似行為に係る能力習得を目的とし、訓練実施上、身体への接触が不可避なもの。

- これまでの入校状況、事業実績等にかんがみ、安定した事業運営が可能と認められること。
具体的には、認定計画申請日以前の直近1年間、教育訓練を実施しており、入校実績・

の職業能力を習得したとしても段階的に安定した雇用・起業等に結びつくことが期待し難いもの。(*)

- 業務独占又は業務独占的資格の存する職業に係るものであって、当該資格取得に資するために1年を超えるコース設定が必要なもの。
- 資格取得を目的としたもののうち、(i)当該資格の社会的認知度が総じて低いもの、(ii)合格者数が相当程度少なく、かつ、総量規制がなされているもの、(iii)専ら公務員としての就職の要件となっているもの。(*)
- 特別の法律に基づかない医療類似行為に係る能力習得を目的とし、訓練実施上、身体への接触が不可避なもの。
- その他就業に必要な職業能力習得に資する訓練コース設定とするためには、委託訓練期間、委託費等の要件に明らかに当てはまらないものとなるもの。

- 公告日の前日から起算して1年以上、今回実施するカリキュラム内容と同等の教育事業(訓練期間が3か月以上、内容が8割以上同じもの)を運営し、入校実績・修了実績を有する教育訓練機関であること(機構の入札要

<p>(例外なし)</p>	<p>修了実績を有する者であること。 ※ 教育訓練を主な業務としていない事業主 団体、事業主等にあつては、認定計画申請 日以前の直近1年間、事業等を継続して実 施していること。</p>	<p>件)。 (例外なし)</p>
<p>【訓練時間及び訓練期間】 <訓練時間> ○ 1日5～6時間を標準とし、1か月100 時間以上</p> <p>※ 50分以上60分未満(休憩時間を除く)を 1時間として算定できる。</p> <p><訓練期間> ○ 3か月以上6か月以下で、訓練内容に照ら して適切な期間であること。</p>	<p>○ 1日5～6時間を標準とし、1か月100 時間以上</p> <p>※ 50分以上60分未満(休憩時間を除く)を1 時間として算定できる。</p> <p>○ 職業横断的スキル習得訓練コース：3か月 程度 ○ 新規成長・雇用吸収分野等訓練コース(基 礎演習コース、実践演習コース)：3～6か月 程度 ○ 社会的事業者等訓練コース：3か月～1年 程度</p>	<p>○ 1日を6時限以上、1か月108時間以上 (機構の入札要件)</p> <p>※ 50分以上60分未満(休憩時間を除く)を1 時間として算定できる。 (例) 知識等習得コース・実習等訓練コース : 総訓練時間300時間を標準とし50時間以上</p> <p>○ 1年以下 (平成23年度までの暫定措置として資格取 得コース：2年以下) ※ 訓練期間が2か月以上でかつ訓練時間が1 50時間以上でない場合は受講指示の対象と ならない(受講推薦の対象にはなり得る)。 ※ 1月当たりの訓練時間が100時間未満の訓 練は委託費の額が訓練時間の割合で按分され る。</p>
<p>【講師】 ○ 教科の科目に応じ当該科目の職業訓練を 効果的に指導できる専門知識、能力及び経験</p>	<p>○ 教育訓練を効果的に指導できる専門知識、 能力、経験を有する者であつて、教育訓練を</p>	

を有する者であって、申請職業訓練を適正に運営することができ、(次項に続く)

※ (同右)

○ かつ、担当する科目の内容について指導等の業務に従事した十分な経験を有するものであること。

※ 全ての講師に、指導等業務の経験を求めるものであること。

※ IT分野の科目を担当する講師の「適切な経験」とは、具体的には次のとおりであること。

当該分野の専門的な指導経験(職業訓練等における指導経験を含む。)、機器導入の支援の業務等、日常的に機器の利用法等についてユーザーに説明する業務に従事した経験等が1年以上であること。

※ 基礎コースを担当する講師は、独立行政法人雇用・能力開発機構が行う「ワークガイダンス講習を担う講師育成講座」を修了することが望ましいこと。

※ (同右)

適正に運営することができるものを確保すること。具体的には次の要件を全て満たすこと。

・ 講師は、職業訓練指導員免許を有する者又は学歴、実務経験等の要件(※)に適合するなど、職業訓練の適切な指導が可能であると認められる者とする。

※例) 大卒、4年以上の実務経験、指導に関する講習修了。

○ 職業横断的スキル習得訓練コース(IT基礎分野)及び実践演習コース(IT分野)を担当する講師は、当該分野の専門的な指導経験(職業訓練等における指導経験を含む。)、機器導入の支援の業務等、日常的に機器の利用法等についてユーザーに説明する業務に従事した経験等が1年以上であり、講師として相応しい者であること。

・ 基礎演習コースを担当する講師は、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターが行う「ワークガイダンス講習を担う講師育成講座」を修了することが望ましいこと。

・ 企業実習においては、上記に定める者のほか、職場等において指導する内容に熟知しており、かつ、適切に実施できる者も講師とされること。

○ 職業訓練指導員免許を有する者又は学歴、実務経験等の要件(※)に適合し職業訓練の適切な指導が可能であると認められる者。

※例) 大卒、4年以上の実務経験、指導に関する講習修了。

○ 情報通信分野に関しては、当該分野の専門的な指導経験、IT機器導入の支援の業務等、日常的にIT機器の利用法等についてユーザーに説明する業務に従事した経験等が1年以上ある等講師として相応しい者であること。

<p>※ (同右)</p> <p>※ 上記に加え、実技の実施に伴う危険の程度や、指導の難易(度)、受講者の特性を踏まえたきめ細かい指導の必要性に応じた必要な講師の数を確保すること。</p> <p>※ 当該訓練科の担当講師を配置すること。</p> <p>※ 日々の訓練時間外に最低1時間以上、質疑応答ができる講師の支援体制があること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講師の数は、実技(パソコンを使用する科目を含む。)にあつては受講者15人までは1人、15人を超えるときは2人以上(助手を含む。)の配置を標準とし、学科にあつては受講者30人までは1人の配置を標準とすること。 ・ 上記に加え、実技の実施に伴う危険の程度や、指導の難易(度)、社会的事業者等訓練コースの受講者の特性を踏まえたきめ細かい指導の必要性に応じた必要な講師の数を確保すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練を指導する者の配置については、訓練内容が実技のものにあつては15人に1人以上、学科のものにあつては概ね30人に1人以上の配置をすることを標準とすること。 ○ 当該訓練科の担任となる常勤講師を1名以上配置すること。 ○ 日々の訓練時間外に最低1時間以上、質疑応答ができる講師の支援体制があること(機構の入札要件)
<p>【施設】</p> <p>○ 教科の科目に応じ当該科目の訓練を適切に行うことができると認められるものであること。</p> <p>※ (同右)</p> <p>※ (同右)</p> <p>※ (同右)</p> <p>※ (同右)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教室の面積は、受講者1人当たり1.65㎡以上であること。 ○ 実習室の面積は、実技が適切かつ安全に実施できるよう配慮されていること。 ○ 事務室は、教室及び実習室とは別の部屋として完全に分離され、同一の又は近隣の建物内に整備されていること(衝立等の仕切りは不可) ○ 受講者が快適に教育訓練を受講できる照 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教室の面積は、受講者1人当たり1.65㎡以上であること。 ○ 事務室は教室と別の部屋で完全に分離されていること。(衝立等の仕切りは不可) ○ トイレは男女別であること。

<p>※ 教室及び自習用教室(確保する場合)は、全面禁煙であること。休憩室又は昼食場所を確保する場合は、禁煙又は分煙対策が施された場所であること。</p>	<p>明、空調・換気、トイレ(男女別であること)、洗面所等施設・設備が整備されていること。</p>	<p>○ 教室には、冷暖房装置が完備されていること。 ○ 教室には、換気装置又は窓があること。 ○ 教室は、全面禁煙であること。また、自習用教室を確保する場合も同様であること。</p>
<p>【設備】 ○ 教科の科目に応じ当該科目の訓練を適切に行うことができると認められるものであること。 ※ (同右) ※ (同右) ※ (同右) ※ (同右)</p>	<p>○ 教室は、教育訓練に必要な受講者用の机・イス及び教育訓練用掲示機材(ホワイトボード等)が必要数整備されていること。 ○ 実技を行う教室・実習室は、教育訓練の内容や程度、受講者数に応じて適切かつ効果的かつ安全に実施できる設備、備品等(例えば、パソコン、ソフトウェア等)が必要数整備されていること。 ○ 労働安全衛生関係法令等により、定期点検、講習又は免許が必要とされている機械等の使用に当たっては、これに関する必要な措置が講じられていること。 ○ 訓練カリキュラムにパソコンを使用する内容が含まれる場合にあつては、上記のほか、次の要件を全て満たしていること。 イ パソコンは、受講者1人1台の割合で設置されていること。</p>	

<p>※ OSは「Windows XP相当」以上のバージョンであること。</p> <p>※ ソフトウェアの種類（バージョンの新旧）は、認定申請時点で最新のものより2つ前以降のものであること。</p> <p>注）訓練の内容により必要がある場合は、ソフトウェアの種類を変更して指定することも可能。</p> <p>※ インターネットの接続が必要な訓練内容の場合、訓練時間中に全てのパソコンがインターネットに接続できること。</p> <p>※ プリンターは、受講者10人に1台（レーザープリンタの場合は30人に1台）以上の割合で設置されていること。</p> <p>※ ビデオプロジェクター等により授業中に講師のパソコンの画面を受講者が常時確認できること。</p> <p>※ 教室は0Aフロア又はパソコンの配線が固定され、安全措置が執られていること。</p> <p>※ 日々の訓練時間外に最低1時間以上、パソコンの時間外利用が可能であること。</p> <p>※ その他当該訓練科のカリキュラムに記載した設備・機器を使用できること。</p>	<p>ロ ソフトウェアについて使用許諾契約に基づき、適正に使用できるものであること（体験版の使用は含まない。）。</p>	<p>※ OSは「Windows XP相当」以上のバージョンであること。</p> <p>※ ソフトウェアの種類（バージョンの新旧）は、認定申請時点で最新のものより2つ前以降のものであること。</p> <p>注）訓練の内容により必要がある場合は、ソフトウェアの種類を変更して指定することも可能。</p> <p>※ インターネットの接続が必要な訓練内容の場合、訓練時間中に全てのパソコンがインターネットに接続できること。</p> <p>※ プリンターは、受講者10人に1台（レーザープリンタの場合は30人に1台）以上の割合で設置されていること。</p> <p>※ ビデオプロジェクター等により授業中に講師のパソコンの画面を受講者が常時確認できること。</p> <p>※ 教室は0Aフロア又はパソコンの配線が固定され、安全措置が執られていること。</p> <p>※ 日々の訓練時間外に最低1時間以上、パソコンの時間外利用が可能であること。</p> <p>※ その他当該訓練科のカリキュラムに記載した設備・機器を使用できること。</p>
<p>【教材】</p> <p>○ 申請職業訓練の内容に整合的であり、か</p>	<p>○ 認定された訓練カリキュラムとの整合性が</p>	<p>○ 訓練に真に必要なものに限定するとともに</p>

<p>つ、適切な費用の教材を使用すること。</p>	<p>あり、教育訓練効果が期待できる教材・消耗品を使用すること。</p>	<p>低廉な価格となるように留意。 例：教科書の場合、3か月訓練で原則15,000円(税込)以内。</p>
<p>【費用】</p> <p>○ 受講費用は無料であること。 申請職業訓練を受講する求職者が所有することとなる教科書その他の教材等に係る費用としてあらかじめ明示したものを除き、無料であること。</p>	<p>○ 受講費用は無料であること。ただし、受講者の所有となる教科書、実習服等は除くこと。</p>	<p>○ 受講料（入学金及び授業料）は無料。</p>
<p>【就職支援】</p> <p>○ 求職者の就職の支援に関する措置に係る就職支援責任者を配置すること。 ※ 就職支援責任者は、有効なジョブ・カード講習登録証を有する者であること。</p> <p>○ 特定求職者の就職の支援に関する措置として、次に掲げるものを行うこと。</p> <p>①職業相談 ②求人情報の提供 ③履歴書の作成に係る指導 ④公共職業安定所が行う就職説明会の周知 ⑤公共職業安定所への訪問指示 ⑥求人者に面接するに当たっての指導 ⑦当該求職者の職歴、職業能力開発に係る経歴等が記載された書面（ジョブ・カード）の作成及び交付 ⑧その他申請職業訓練を受ける求職者の就職の支援のため必要な措置 ※ 職場見学等の機会提供</p>	<p>○ ジョブ・カード講習修了者又は(訓練開始日前)の講習受講予定者を配置すること。</p> <p>○ 訓練期間中及び訓練修了後に受講者に対して行う就職支援（次のいずれかをいい、このうち、下線部(②、④、⑤、⑥、⑦、⑧、⑩)は必ず行う)の内容について、訓練計画に明記し、実施すること。</p> <p>①職場見学等の機会提供 ②就職個別相談の実施 ③地域の雇用情勢等に関する就職講話 ④求人情報の提供 ⑤履歴書・職務経歴書の書き方指導 ⑥就職マッチングイベント等の情報提供 ⑦公共職業安定所への受講者の誘導（訓練修了前1か月前後に求職活動のための時間を確保すること）</p>	<p>○ 訓練期間中及び訓練終了後を通じ受講者の就職促進に努めること。</p> <p>①職務経歴書・履歴書の作成指導 ②職業相談 ③面接指導 ④求人情報の提供 ⑤求人開拓 ⑥職業紹介（無料職業紹介の届出又は許可ある場合/有料職業紹介の許可ある場合のみ） ⑦キャリア・コンサルティング ⑧ジョブ・カードの作成（委託訓練活用型デュアル</p>

<p>※ 地域の雇用情勢等に関する就職講話</p> <p>※ キャリア・コンサルタントを招へいた個別相談</p> <p>※ 職業紹介(無料職業紹介又は有料職業紹介事業の許可を受けている場合に限る。)</p>	<p>⑧面接の指導</p> <p>⑨キャリア・コンサルタントを招へいた個別相談</p> <p>⑩職業紹介(無料職業紹介又は有料職業紹介事業の許可を受けている場合に限る。)</p> <p>⑪ジョブ・カードの作成支援及び交付</p>	<p>システムのうち、座学先行コースで必須、企業実習先行コースは一部必須)</p>
<p>【習得状況の評価】</p> <p>○ 訓練期間1月ごとに少なくとも1回、習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うとともに、訓練終了前に修了評価を行い、その結果を当該求職者の職歴、職業能力開発に係る経歴等が記載された書面(ジョブ・カード)に記載すること。</p>	<p>○ 訓練日数の8割以上を受講しているとともに習得した知識・技能が修了に値すると認められる場合に修了とすることとし、この要件に該当する受講者に対して、修了証を発行すること。</p>	<p>○ 教科編成上あらかじめ定められた時間の8割以上訓練を受け、かつ、当該訓練生の保有する技能及びこれに関する知識の程度が修了に値すると認められる場合、訓練を修了させることができ、訓練を修了した者に対して修了証書を交付すること。</p>
<p>【実習】</p> <p>○ 実際に生産活動や営業活動を行っている事業所における雇用関係に入らずに行う実習形式による実践的な訓練内容であること。</p> <p>○ 実習実施機関において、実習指導者、訓練評価者及び管理責任者を配置すること。</p> <p>○ 安全衛生に関する技能及びこれに関する知識の習得を目的とした訓練を含むものであること。</p> <p>○ 訓練を受ける者の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法の規定に準ずる取扱いをするものであること。</p>	<p>○ 実際に生産活動や営業活動を行っている事業所における雇用関係に入らずに行う実習形式による実践的な訓練内容であること。</p> <p>○ 訓練実施事業所の就業規則に基づく所定労働時間内に行われるものであること。</p> <p>○ 企業実習先の訓練には、実習指導者、訓練評価者、管理責任者を1名以上確保していること。ただし、それぞれは兼務できること。</p> <p>○ 安全衛生に関する知識・技術の習得を目的とした訓練カリキュラムを含んでいること。</p> <p>○ 安全、衛生、その他の作業条件について労働基準法及び労働安全衛生法の規定に準ずる取扱いをしていること。</p>	

<p>こと。</p> <p>○ 当該実習が行われる事業所の事業主及び従業員が、訓練実施機関の欠格要件に該当しない者であること。</p>		
<p>【就職状況の報告】</p> <p>○ 当該求職者支援訓練の終了日から起算して4か月以内の間に、同日から起算して3か月以内に就職した修了者の数その他の就職に関する状況を、機構に報告すること。</p>	<p>○ 訓練修了者及び就職のために中退した者の訓練修了後3か月以内の就職状況を報告すること。</p>	<p>○ 訓練修了者及び就職のために中退した者の訓練修了後3か月以内の就職状況を報告すること。</p>
<p>【訓練実施に係る体制】 (施設責任者)</p> <p>※ 施設ごとに専任の責任者を配置すること。</p> <p>(講師)</p> <p>※ 当該訓練科の担当講師を配置すること(再掲)。</p> <p>※ 日々の訓練時間外に最低1時間以上、質疑応答ができる講師の支援体制があること(再掲)。</p> <p>(就職支援責任者)</p> <p>○ 求職者の就職の支援に関する措置に係る就職支援責任者を配置すること。(再掲)</p> <p>(事務担当者)</p> <p>※ 訓練受講者からの手続に関する問合せ等に常時対応する窓口としての事務担当者を配置すること。</p> <p>(苦情処理体制)</p> <p>※ 申請職業訓練に係る苦情の処理に関する</p>	<p>○ 施設・設備及び訓練指導体制等の教育訓練全般に係る責任者を1名配置</p> <p>○ ジョブ・カード講習修了者又は(訓練開始日前の)講習受講予定者を配置すること(再掲)</p> <p>○ 訓練受講者からの問合せ等に常時対応する窓口としての事務担当者を1名以上配置する体制を整備。</p> <p>○ 受講者等からのクレームに対して、誠意を</p>	<p>○ 当該訓練科の担任となる常勤講師を1名以上配置すること(再掲)。</p> <p>○ 日々の訓練時間外に最低1時間以上、質疑応答ができる講師の支援体制があること(再掲)。</p> <p>○ 訓練受講者からの問い合わせ等に常時対応する窓口としての事務担当者を1名以上配置できる体制が講じられていること。</p>

業務を公正かつ的確に遂行するに足る業務運営体制を整備するものであること。苦情は講師以外の者が受け付けること。

もって適正に対応し、相談及び対応の経過が記録できる体制を確保できること。

【災害補償】

- 職業訓練を行う際災害が発生した場合の補償のために、必要な措置を講ずるものであること。
※ 措置内容は、基金訓練と同様のものとする方向で検討中。

- 全受講者の訓練期間中（企業実習中を含む。）の災害補償制度を措置すること。
- 受講者が訓練受講中又は通所途上において負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合に、その損害を補償するための損害保険制度について、受講者に情報提供すること。

- 労災保険の特別保険の加入者となること。（職場実習を要する職業訓練コースのみ）
- 訓練実施中の受講者の死亡、負傷、他人に対する損害賠償責任に対する民間保険として職業訓練生総合保険等があることについて、受講者に紹介すること。

【個人情報の管理】

- 受講者の個人情報を取り扱う際には、当該者の権利利益を侵害することのない管理運営を行うものであること。

- 個人情報を取り扱う際には、個人の権利利益を侵害することがないような管理運営を行うことができる機関であること。

- 個人情報保護法に基づき、受講者及び受講希望者の個人情報の適切な管理を行うものとする。

【これまで実施した訓練の実績】

- 過去に申請職業訓練と同分野に係る求職者支援訓練を行った際、当該求職者支援訓練の修了者の就職率が
 - ・基礎コース：45%未満
 - ・実践コース：50%未満であり、当該求職者支援訓練の終了後3年以内に同一の都道府県において行われ、終了した同分野に係る求職者支援訓練の修了者の就職率が同様の水準となったことがないこと。
- 過去に求職者支援訓練と同分野に係る求職者支援訓練を行った場合にあっては、当該

- 初めて就職率30%未満等となった訓練実施機関が、同一都道府県内において同分野のコースの訓練計画の認定申請を行おうとする場合は、改善計画の提出が必要。
2回目の当該コースが再び就職率30%未満等となった場合、それ以降、当該訓練実施機関については、同一都道府県内の同分野のコースは認定されない。

- 初めて就職率30%未満となった訓練実施機関が、同種のコースの実施を希望する場合は、委託者は、訓練内容の見直し、就職支援体制の整備等に関して改善指導・助言を行う。
2回目の同種のコースについて再び就職率30%未満となった場合、それ以降、当該訓練実施機関については、同種のコースは委託の対象とされない。
- 機構から受託した訓練のうち、公告日の前日から起算して、1年以内に開始又は終了し

<p>求職者支援訓練の修了者の就職率が</p> <ul style="list-style-type: none">・基礎コース：30%未満・実践コース：35%未満 <p>でないこと。</p> <p>○ 過去に行った同分野の求職者支援訓練の修了3か月以内の就職状況の報告の回収率が80%未満でないこと。</p>	<p>○ 修了後就職状況報告の回収率80%未満又は修了3か月以内就職状況報告の回収率60%未満である場合、改善計画の提出が必要。</p> <p>2回目の当該コースが再び回収率が低い場合、それ以降、当該訓練実施機関については、同一都道府県内の同分野のコースは認定されない。</p>	<p>た訓練がある場合には、就職率が確定した訓練科の平均就職率30%未満の訓練実施機関は入札に参加できない（機関の入札要件）。</p>
<p>【その他】</p> <p>○ 申請職業訓練の適正な実施の確保のための措置が講じられるものであること。</p> <ul style="list-style-type: none">※ 訓練実施のための体制を整備すること。※ 広告基準を遵守すること。※ これまでの訓練の修了率が不適切な水準ではないこと。※ これまでの訓練について、相当程度の苦情を受けていないこと。		

(*) 事業主又は事業主団体が実施主体である場合は、当該事業主への就職促進に資するものであれば、この限りではない。

訓練実施機関が不正行為をした場合の取扱い（案）

求職者支援訓練は、多様で有効な訓練機会を確保する観点から、訓練実施機関による、訓練受講者の就職につながる創意工夫や柔軟なアイデアを尊重することを前提としている。

基金訓練の訓練実施機関による不正行為事案も踏まえ、次のような取扱いとする。

1 奨励金の返還、不支給

- ① 職業訓練受講給付金の不正受給に訓練実施機関が関与した場合
当該不正受給額の3倍までの額を、受給者と連帯して返還・納付を命ずる。
- ② 上記①に該当する場合 及び 奨励金を不正受給した場合
奨励金の不正受給額の返還に加え、
 - ・ 返還を命じた日以後、当該訓練実施機関に対する支給の可否を決定する全奨励金
 - ・ 上記のほか、当該不正受給に係る訓練の開始後に当該訓練実施機関が開始した全訓練に係る全奨励金について、不支給とし、これらの既払額は返還を命ずる。

2 不正の事実を公表

3 当該訓練実施機関、その役員個人、その役員が役員である訓練実施機関が実施する訓練は、

- ・ 認定済みのものは認定取消を検討
- ・ 認定申請されたものは、以後、求職者支援訓練として不認定

4 事案により、刑事告訴

就職支援の責任者（案）

求職者支援訓練の認定要件において配置を義務づける就職支援の責任者の要件等を次のとおりとする。

1 要件

- ・ ジョブ・カード講習を修了し、有効なジョブ・カード講習登録証を有する者であること。
- ・ 訓練実施日数のうち50%の日数は、全日、就職支援の責任者である当該訓練の実施施設で業務を遂行すること（他業務と兼務することは差し支えない。）。

（参考）

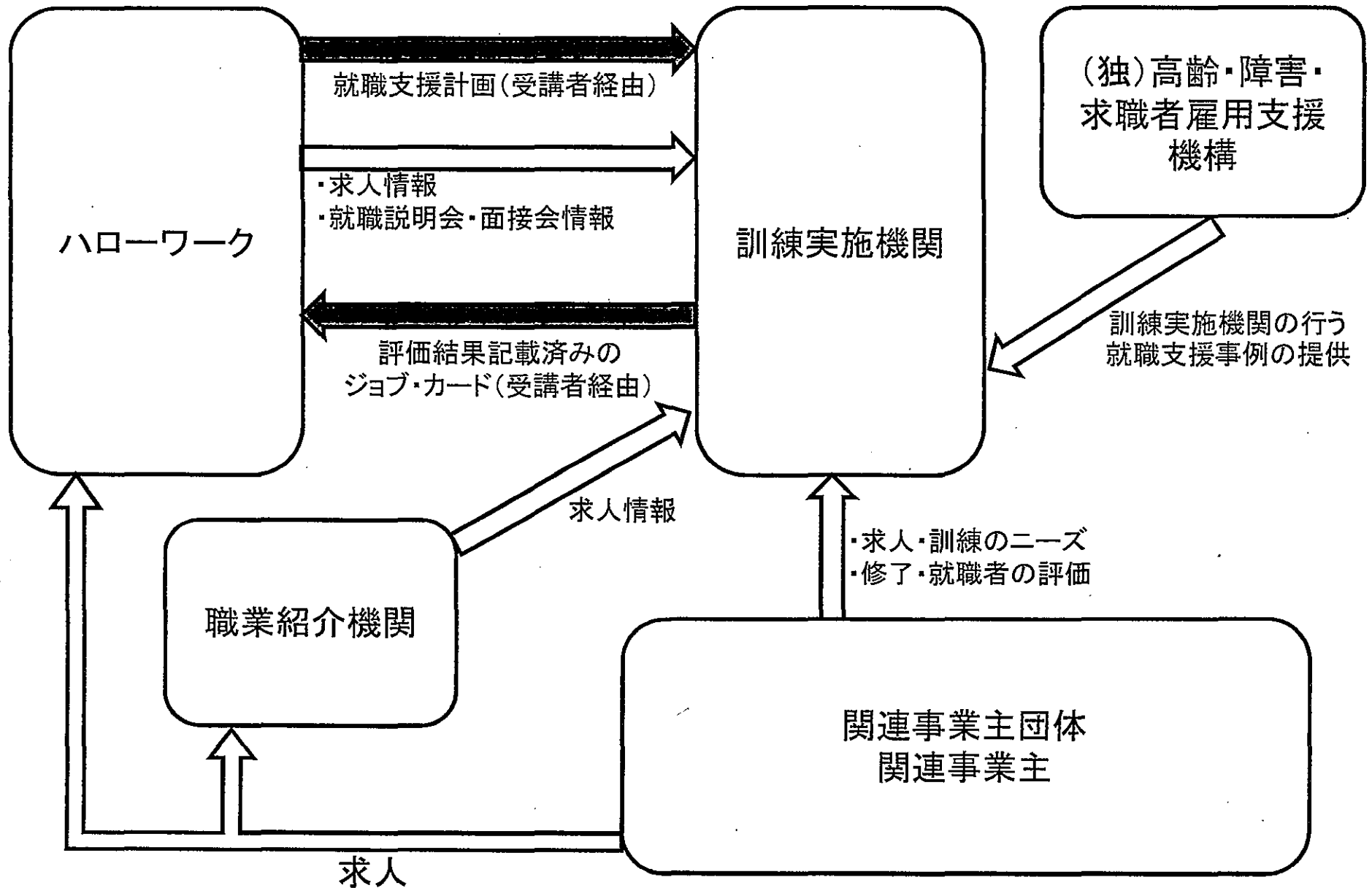
ジョブ・カード講習の受講要件は、次のいずれかに該当する者。

- ① キャリアコンサルタント等有資格者
- ② 職業相談・職業紹介、人事・労務、その他キャリアに関する業務に係る経験を概ね3年以上有する者
- ③ キャリアコンサルティング業務に専ら従事する者であって、現に職業相談業務に1年以上携わる者

2 業務

- ・ 過去の訓練受講者に対する就職実績、ハローワークが作成した訓練受講者の就職支援計画等を踏まえ、訓練受講者に対する就職支援を企画、立案すること。
- ・ 訓練受講者に対するキャリアコンサルティング、訓練の修了判定・ジョブ・カードの作成交付等、就職支援必須事項が適切に実施されるよう管理し、確保すること。
- ・ 就職支援に関して、ハローワークその他職業紹介機関、事業主団体等との連携を確保すること。
- ・ 訓練受講者の就職状況を把握、管理すること。

就職支援に関する連携の例(訓練期間中)



就職支援計画について

本人が活動内容を記載して、ハローワークに提出

【就職支援計画のイメージ】

ハローワークへの来所日	ハローワークによる計画		求職活動記録
<p>【第1回】</p> <p>○年○月○日</p>	<p>△年△月△日 ～ □年□月□日</p>	<p>①ハローワークでの職業相談 ②セミナーの受講 ◎月◎日の面接セミナーを受講</p> <p>③求人情報の検索 ④求人への応募 ⑤就職面接会への参加 ⑥連続受講する訓練の選定 ⑦その他</p>	<p>自ら行った求職活動</p>

訓練開始時から1月サイクル

来所日を予め指定

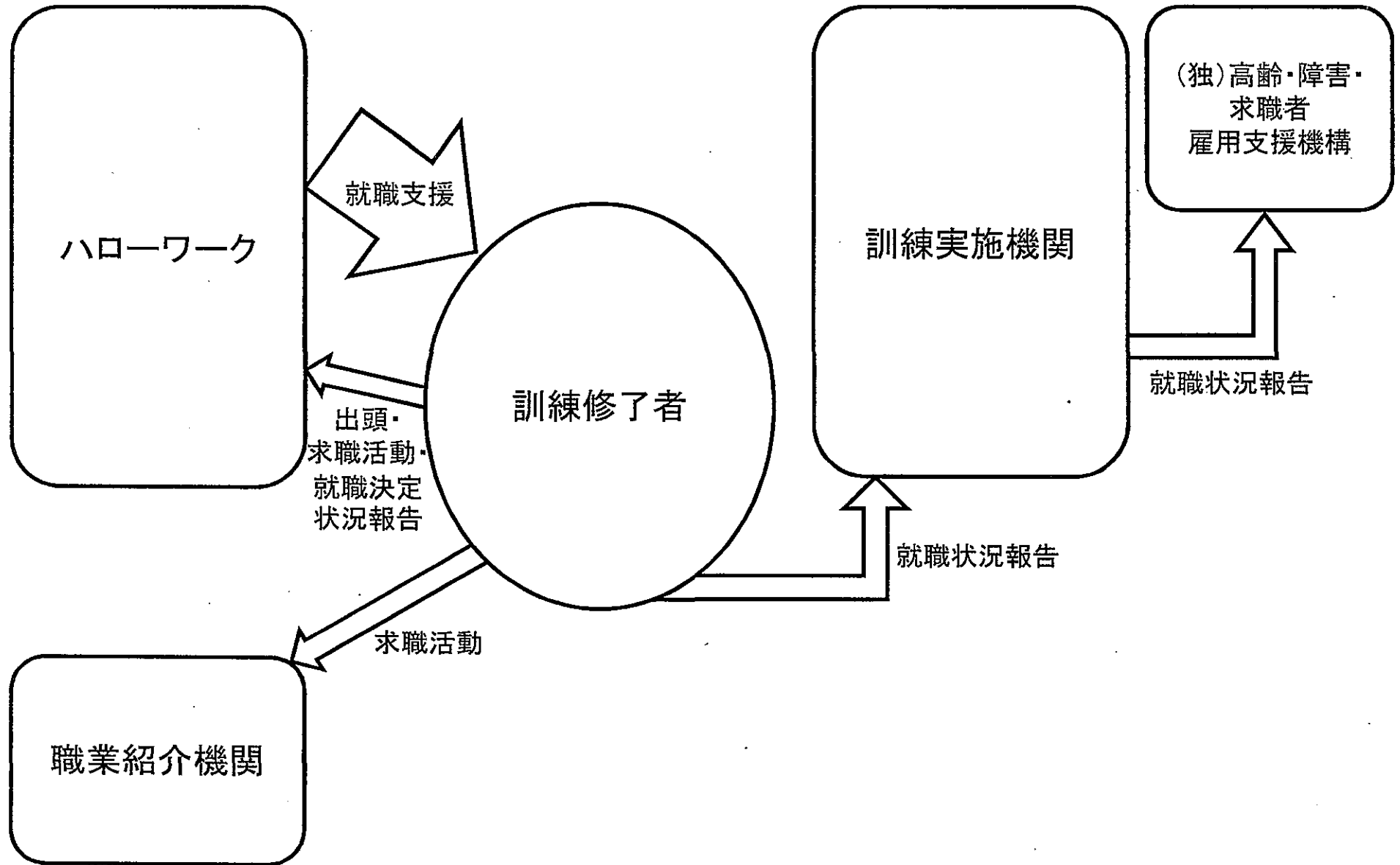
※安定所追記欄

・本人の就業経験や、希望職種に応じた、セミナー、面接会等を選定し、参加を勧奨
 ・求職条件に適合する求人等を具体的に示して、職業相談、応募を勧奨
など

※ このほか、訓練実施機関が行う就職支援は必ず受けること。

訓練受講に先だって作成
 ※本人も内容を確認

訓練終了後の就職支援



求職者支援訓練の受講者募集上の留意事項（案）

求職者支援制度を適切に運営するため、訓練実施機関には次に掲げる事項を遵守することを求める。

これらに抵触する場合は、認定取消等により対応する（※ 指導等の前置なく取り消す場合あり。）。

1 求職者制度の適切な運営上不適当な広告、案内を行わないこと。

（不適当な広告の例）

- ① 求職者支援制度の趣旨等に反するもの。
 - ・ 求職者制度の目的が就職の実現以外にあると誤解させるもの（「無料受講」「給付支給」「資格取得」などを強調）
- ② 事実に反するもの、説明不足等により誤解を招くもの。
 - ・ 「厚生労働大臣認定の教育訓練機関」と記載
 - ・ 「誰でも受講可能」「受講すれば誰でも給付支給」と記載
 - ・ 「誰でも受講すれば〇〇になれる／就職できる」と記載
- ③ その他
 - ・ 「認定申請中」と記載
 - ・ 訓練実施主体の宣伝等、直接訓練に関係がない事項の記載
 - ・ 訓練実施主体の他の営業に係る広告において「求職者支援訓練の実施機関」を強調

（不適当な案内の例）

- ・ 他で開講されている文化教室等の受講者、受講希望者等全員に対して案内
- ・ 金銭給付等を条件提示して案内（他者（訓練実施主体以外のすべて。以下同じ。）を介する場合、他者が金銭給付等する場合を含む。）
- ・ 有償で他者に、受講希望者の紹介や募集を依頼（この留意事項全てに適合する広告による場合を除く。）
- ・ 訓練実施主体等が出した求人に応募した求職者に対して案内、受講を条件として訓練実施主体等が採用（内定）

2 新聞広告、リーフレットなど印刷物による広告は、都道府県労働局及び（独）高齢・障害・求職者支援機構による事前チェックを受けること。

3 広告、募集に関して、都道府県労働局、ハローワーク又は（独）高齢・障害・求職者支援機構が行う指導に従うこと。

新規参入に関する取扱い（案）

求職者支援訓練の認定要件においては、

- ・ 申請された訓練と同種の訓練を実施した実績があること

を前提とした上で、さらに、

- ・ 申請された訓練と同分野の訓練を求職者支援訓練又は基金訓練として実施しその受講者の就職実績が一定水準以上であること

を求めることとしている。

しかし、競争により訓練実施機関による改善を促進する観点から、同種の訓練を実施した実績がある訓練実施機関の求職者支援訓練への新規参入を確保することも重要であるので、次のような取扱いとする。

1 定義

訓練実施機関が、求職者支援訓練又は基金訓練として当該分野で

- ① 初めて実施しようとする訓練
- ② これまで実施した訓練がいずれも終了後3か月を経過していないなど、当該都道府県での就職実績報告がない訓練

2 認定

上記1①②のいずれも、地域職業訓練実施計画の「新規参入枠」内でのみ認定。

（参考）

「新規参入枠」は、中央職業訓練実施計画では概ね5～10%とすることを想定。

これも踏まえ、地域職業訓練実施計画が策定される。

3 情報公開

上記1①により認定した訓練は、認定訓練の情報公開リストにおいて、新規参入であることを明記。

訓練に関する情報公開事項（HP）

事 項	求職者支援 訓練	基金訓練	公共職業訓 練(委託)
基本情報			
事業者名	○	○	×
認定等番号	○	○	○
実施施設名	○	○	○
実施施設の所在地	○	○	○
訓練コース名・科名	○	○	○
訓練内容	○	○	○
定員	○	○	○
訓練手法	○	○	×
訓練期間（開始終了日、総期間）	○	△ 総期間なし	○
訓練時間（時刻、総時間）	△ 総時間なし	△ 総時間なし	○
訓練目標	○	○	○
自己負担額	○	○	○
応募・選考手続			
応募開始日・締切日	○	○	○
選考日・結果通知日	○	○	△ 選考日なし
選考方法	×	×	○

資格・習得能力・就職先関係			
取得目標とする資格の名称、レベル、当該資格・試験の実施機関	△ 資格名称等	×	△ 資格名称のみ
資格取得のための要件、受験資格	×	×	×
修了により習得できる技能・知識の内容及び水準	○	×	×
就職・職務遂行に必須又は有利となる職種・職務	○	×	○
活用されている業界と活用状況	就職先の 業種・職種	×	就職先の 業種・職種
受講者の要件			
受講に当たって必要な実務経験	—	—	—
受講に最低限有しておくべき技能・知識の内容及び水準	○	×	○
実績			
新規参入	○	×	×
資格取得状況	×	×	×
就職状況	○ (3年分)	×	○ (検索日以前 1年分)
受講修了者による評価	○ (3年分)	×	×
受講修了後の一定期間経過時の処遇改善状況等職務の変化	×	×	×
訓練実施施設が実施した同一の訓練科の応募・入所実績	×	×	○ (検索日以前 1年分)

事業目標等（案）

案のポイント

A 事業評価関係

- ① 就職率の算定方式を改める。
 - ・ 就職状況を把握できない受講者は、「未就職」扱い。
 - ・ 「次訓練受講等」の控除は、連続受講が可能な「基礎コース」修了者の「次訓練受講中、次訓練受講決定」に限定。
- ② 「実践コース」の目標値を引き上げる。

B 不認定基準関係

- ① 「改善を求める基準」に加えて「退出を求める基準」を新設する。
- ② 基準値を引き上げる。

C 実績に応じた支払い関係

- ① より厳格な就職率の算定方式を使用する。
 - ・ 雇用保険の一般被保険者及び適用事業の事業主のみを「就職」扱い。
 - ・ 就職状況を把握できない受講者は、「未就職」扱い。
 - ・ 「次訓練受講等」の控除はしない。
- ② 基準値を高く設定する。

	求職者支援訓練(案)	基金訓練	公共職業訓練(委託訓練)
A 事業評価	<基礎> 60% <実践> 70%	60%	65%
算定方式	修了就職+中途就職 修了+中途就職(一次訓練受講等※) ※ 基礎のみ	修了就職+中途就職 修了回答+中途就職一次訓練希望	修了就職+中途就職 修了+中途就職
就職	雇用 自営	雇用 自営	雇用 自営
B 不認定基準	① 条件該当で改善計画、その後3年以内に当該都道府県内同分野訓練が条件該当で、全国の同分野訓練不認定 <基礎> 45%未満 <実践> 50%未満 ② 条件該当で、全国の同分野訓練不認定 <基礎> 30%未満 <実践> 35%未満	30%未満で改善計画、連続して当該訓練30%未満で当該都道府県の同分野訓練不認定	都道府県内の同種訓練平均30%未満で改善計画、連続して当該同種訓練平均30%未満で当該都道府県の同種訓練委託対象外
算定方式	上記Aと同じ算定方式	上記Aと同じ算定方式	上記Aと同じ算定方式
C 実績に応じた支払い	<基礎> (設定なし) <実践> ⑤55%以上 +2万円 ④40%以上55%未満 +1万円 ③40%未満 +0万円 ※ 標準値④45%	(設定なし)	75%以上 +2万円 55%以上75%未満 +1万円 55%未満 +0万円 ※ 標準値65%
算定方式	計算式については上記Aと同じ。		計算式については上記Aと同じ。
就職	週20時間以上労働(無期雇用、31日以上の期間雇用)(=雇用保険一般被保険者)労働者を雇用する事業主		無期雇用、4月以上の期間雇用自営

不認定基準

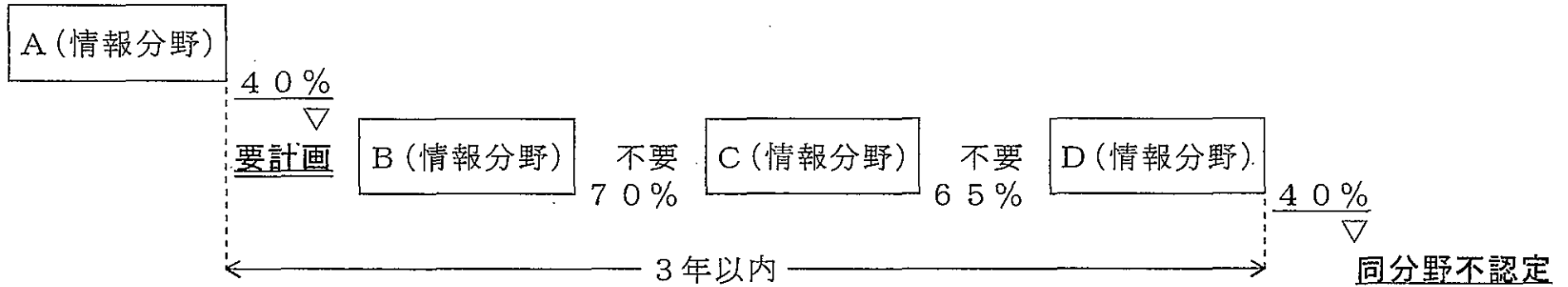
○ 改善を求める基準

ある訓練（A）の就職率が基準値を下回った場合

- ① 条件に該当することが判明した日以後、最初に当該都道府県で認定申請する同分野訓練について、改善計画の提出を求める（※ 提出がない場合は不認定）。

基準値を下回った訓練（A）の終了日から3年以内に終了する、当該都道府県での同分野訓練のいずれかの就職率が基準値を下回った場合（※ 改善計画の要否や提出状況とは無関係）

- ② 条件に該当することが判明した日以後、当該訓練実施機関による同分野訓練は認定しない。



○ 退出を求める基準

ある訓練（α）の就職率が基準値を下回った場合、条件に該当することが判明した日以後、当該訓練実施機関による同分野訓練は認定しない。



訓練実施機関に対して支払う奨励金等（案）

案のポイント

1 基礎コース：定額制

- ・ 受講者1人1月当たり6万円とする。
- ・ 出席率80%未満の受講者は算定対象外。

2 実践コース：就職実績に応じた支払制

基本部分と付加部分の合計

（基本部分）

- ・ 受講者1人1月当たり5万円とする。
- ・ 出席率80%未満の受講者は算定対象外。

（付加部分）

- ・ 就職実績に応じて、受講者数と訓練月数当たり1万円又は2万円とする。
- ・ 就職理由で中途退校した受講者も算定対象。
- ・ 就職実績は、雇用保険一般被保険者及び適用事業の事業主を「就職」扱いとする算定方式での就職率による。

	求職者支援訓練(案)	基金訓練	公共職業訓練(委託訓練)
定額制	受講者数(※1) × 6万円 ※1 各月における受講者数の合計数 (支給期間中の出席率80%以上の者)	受講者数(※1) × 単価(※2) ※1 各月における、在籍かつ1日 以上出席した受講者数の合計数 ※2 コースごとに次の額 職業横断的スキル習得 6万円 基礎演習 10万円 実践演習 6万円 社会的事業者等 10万円	受講者数(※1) × 単価(※2) ※1 各月における在籍受講者数の合計数 ※2 一般競争入札、企画競争入札等で 決定した額(以下「決定額」という。) (標準上限額6万円)
就職実績対応	基本部分と付加部分の合計 基本部分 受講者数(※1) × 5万円 ※1 各月における受講者数の合計数 (支給期間中の出席率80%以上の者) 付加部分 受講者数(※2) × 訓練月数(※3) × 就職実績に応じた単価(※4) ※2 修了者数と中途就職者数の合計数 ※3 6月を上限とする ※4 就職率ごとに次の単価 ◎55%以上 +2万円 ◎40%以上55%未満 +1万円 ◎40%未満 +0万円	(設定なし)	基本部分と付加部分の合計 受講者数(※1) × 単価(※2) ※1 各月における在籍受講者数の合計数 ※2 決定額(標準上限額5万円) 受講者数(※3) × 就職実績に応じた 単価(※4) ※3 訓練末期3か月間の各月における 在籍受講者数の合計数 ※4 就職率ごとに次の単価 75%以上 +2万円 55%以上75%未満 +1万円 55%未満 +0万円
算定方式	修了就職 + 中途就職 ــــــــــــــــــــــــ 修了 + 中途就職		修了就職 + 中途就職 ــــــــــــــــــــــــ 修了 + 中途就職
就職	週20時間以上労働(無期雇用、31日以上の期間雇用)労働者を雇用する事業主		無期雇用、4月以上の期間雇用 自営
その他	(設定なし)	新規設定奨励金 (平成23年3月末をもって廃止)	(設定なし)

上記いずれも、訓練実施機関が予定どおり訓練を終了した場合。

連続受講の可否（案）

原則
 一の職業訓練終了1年経過前に受講（連続受講）できるのは、基礎コース→公共の場合のみ。
 次のいずれかに該当する場合は、例外として連続受講可能。

- ・ 例外1 経過措置（下図の◎部分）
- ・ 例外2 東日本大震災の被災者又は被災地域に居住する者に関する特例措置（下図の☆部分）

連続受講 開始	求職者支援制度施行前			求職者支援制度施行後		
	基礎演習等	実践演習等	公共	基礎コース	実践コース	公共
新制度施行前						
基金訓練 基礎演習等	× (重複)	○	○	× (重複)	◎ <特例> ※	○ ※
基金訓練 実践演習等	× (逆行)	× ☆ (重複)	○	× (逆行)	× ☆ (重複)	◎ <特例>
公共職業訓練	× (逆行)	× ☆ (逆行)	× ☆ (重複)	× (逆行)	× ☆ (逆行)	× ☆ (重複)
新制度施行後						
基礎コース				× (重複)	× (一部重複)	○
実践コース				× (逆行)	× (重複)	× (一部重複)
公共職業訓練				× (逆行)	× (逆行)	× (重複)

※ 基金訓練：基礎演習等→実践コース又は公共のいずれかが可能。
 基金訓練：基礎演習等→実践コース→公共は不可。

【東日本大震災】求職者支援制度での震災対応について(案)

東日本大震災により、東北地方沿岸部を中心に広範囲にわたって甚大な被害が生じ、その復旧・復興に必要な人材の育成・確保及び被災により失業を余儀なくされた者に対する就職支援も急務となっている。

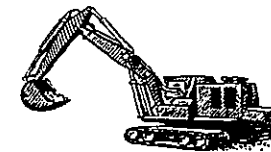
このため、緊急人材育成支援事業に引き続き、求職者支援制度においても被災地域の復旧・復興支援を推進するとともに、更に強力に人材育成を推し進めるため、以下の特例措置を講ずる。

○ 災害復旧に必要な人材育成のための震災対策特別訓練コースの設定奨励

損壊家屋等のがれきを処理するために必要な人材（車両系建設機械運転手）を育成するための訓練の実施を奨励

- 訓練内容 車両系建設機械運転技能講習等
- 訓練期間 10日～1ヶ月以内
- 訓練奨励金 12万円/人

【対象県】青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県



○ 被災者等への求職者支援訓練受講の特例措置

求職者支援訓練の受講要件を緩和し、被災者及び被災地域に居住する者の訓練受講機会を拡充

- 複数受講制限の緩和 実践演習コース受講者が実践コース(他分野に限る)の受講を可能とする
- 公共職業訓練修了者の受講制限の緩和 実践コース(他分野に限る)又は震災特別訓練コース希望者が、訓練開始日において公共職業訓練の受講修了後1年未満であっても、受講を可能とする

【対象者】被災者または被災地域に居住する者

○ 被災者への職業訓練受講給付金の特例措置

職業訓練受講給付金の給付要件について、被災により、将来にわたって生活が不安定な状況になっている被災者に配慮し、訓練受講を支援

- 土地・建物要件の弾力的運用 被災者の実情に応じて、他に土地・建物を所有している場合も給付金の受給を可能とする

【対象者】被災者

労働政策審議会職業能力開発分科会

(五十音順)

(平成23年4月27日現在)

【公益代表】

あさい のりこ	中京大学経営学部 教授
◎ いまの こういちろう	学習院大学経済学部 教授
おおくぼ ゆきお	株式会社リクルートワークス研究所 所長
くろさわ まさこ	政策研究大学院大学 教授
みむら たかお	早稲田大学教育・総合科学学術院 教授
みずまち ゆういちろう	東京大学社会科学研究所 教授

【労働者代表】

いとう まさよ	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 専門部長
さわだ かずお	日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員長代行
しんたに のぶゆき	日本労働組合総連合会 総合労働局長
たかくら あきら	全日本自動車産業労働組合総連合会 会長
とよしま えいざぶろう	国公関連労働組合連合会 副委員長
はやし ゆうじ	全国建設労働組合総連合 書記次長

【使用者代表】

うえはら よういち	東京都中小企業団体中央会 副会長
うらもと けんご	キヤノン株式会社 執行役員 人事本部本部長
かわもと ひろこ	全日本空輸(株) 上席執行役員 客室本部長
すわ訪 たかこ	ダイヤ精機(株) 代表取締役
たかはし ひろゆき	日本経済団体連合会 労働政策本部長
はしもと のりとも	三菱電機(株) 取締役 常務執行役 人事部長

(◎は分科会長)

