

ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望に対する回答（令和５年５月17日から令和５年９月30日まで）

・件数 112件

※件数は、送信フォームに送付された件数であり、１つの送信フォームで複数のご意見・ご要望について記載があったものは、１件とカウントしております。

※上記の件数から、民間教育訓練実施機関からのハロートレーニングの運営や事務手続等以外のご意見・ご要望は除いております。

・お寄せいただいたご意見・ご要望のうち、同内容のものは集約して取りまとめております。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
1	受講あっせん関係	訓練受講前のキャリアコンサルティングや面接を義務付けてほしい。	現在でも、基本的には全ての求職者に対して、現在有する技能、知識等と労働市場の状況を踏まえて、当該職業訓練を受けさせることが就職の実現に向けて必要かどうか確認した上で、受講あっせんを行っており、今後も適切な受講あっせんに努めます。
2	受講あっせん関係	応募者が少ないと採算が取れない。ハローワークでしっかり確保して欲しい。	引き続き、ハローワークにおける制度の一層の周知に努めます。また、都道府県の実施する委託訓練については、開講時期の柔軟化等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼しております。
3	受講あっせん関係	ハローワークの相談員が勝手に無理だと決めつけて受講者希望者が申し込みまでたどり着けないことがある。	ハローワークでは、個々の求職者ごとに、現在有する技能、知識等と労働市場の状況を踏まえて、当該職業訓練を受けさせることが就職の実現に向けて必要かどうか確認した上で、受講あっせんしており、ご理解いただきたく存じます。
4	受講あっせん関係	訓練を修了出来ない者（健康状態が悪い、制度不理解、受講意欲の欠如等）をあっせんしないでほしい。	ハローワークでは、受講に必要な能力等がある方をあっせんすることとなっており、引き続き訓練あっせん前の制度説明や適切なあっせんに努めてまいります。訓練実施機関におかれても、訓練修了に向けた配慮をお願いします。
5	受講あっせん関係	以下の、訓練施設に初めて届く書類にメールアドレスの記載があれば、電話での聞き取りが不要で連絡がスムーズになるので助かる。 受講申し込み者→申込書 ハローワーク→受講申し込み者一覧の送付状	ご意見を踏まえ、今後の取扱いについて検討します。
6	受講あっせん関係	受講申込の状況を常時、訓練機関と共有すべきである。	求職者の中には、申込後に辞退をする者もいるため、一定期間の経過をもって訓練機関に共有しているところであり、ご理解いただきたく存じます。
7	受講あっせん関係	受講申込みの段階で、支援指示や受講指示が一覧で確認できるとありがたい。	受講申込みの段階では、あっせん形態が確定していないため、対応が困難である点、ご理解いただきたく存じます。
8	受講あっせん関係	初回の人を優先するような訓練受講の仕組みを設けてほしい。	個々の求職者ごとに、現在有する技能、知識等と労働市場の状況を踏まえて、当該職業訓練を受けさせることが就職の実現に向けて必要かどうか確認した上で、受講あっせんしており、初回という事情のみをもって優先させることは難しい点、ご理解いただきたく存じます。
9	受講あっせん関係	緊要度が高い人ほど受講意欲が低いように思われるため、ハローワークの受講あっせんの緊要度について基準が知りたい。	緊要度は、年齢、雇用保険の受給状況、過去の職業訓練受講実績その他の観点から総合的に判定を行っていますが、その具体的な基準は、当該内容が流布することによって本人申告の正確性に影響を与えるおそれがあるため、訓練実施機関を含め非公表としています。
10	受講あっせん関係	選考結果で合格後、開校日までに受講辞退の申し出を受講生よりハローワークが受けた場合には、ハローワークが訓練機関に通知すべきである。	受講辞退の意思は、本来的には受講申込者から訓練実施機関に連絡するべきものと認識しておりますが、必要に応じてハローワークから情報提供を行うことを検討してまいります。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
11	受講あっせん関係	求職者支援訓練に関して、2022年から雇用保険を受給している訓練生の受講証明書を訓練校が記入し、ハローワークに提出することになったが、その書類の作成が煩雑なので簡略化してほしい。 具体的には以下のような点。 ・手書きの書類を人数分用意することに毎月手間がかかっているので、簡略化してほしい。 例えば、書類のカレンダーに、訓練が休みの日(日曜日や祝日)に二重線で記載することになっているが、1枚1枚手書きで記入するのに手間がかかる。訓練の実施日はあらかじめ計画表を申請してその通りに実施しているのだから、それを参照してほしい。 ・出席か欠席かはたしかに本人以外は訓練校しかわからないことなので、それをハローワークに報告するのは理解できるが、やむを得ない理由なのかどうかやその証明にかかわることはハローワークの給付課で行ってほしい。 ・欠席の理由がやむを得ないものなのかどうかの証明などについて、事前に労働局から配布されているマニュアルに記載されていない書類の提出をハローワークから求められることなどがあるので、そういうことのないよう、分かりやすい手順にしてほしい。	1ポツ目については、計画表通りに訓練が実施（不実施）されているかどうかは訓練実施機関でしか把握されていないため、ハローワークで受講証明書の内容を記載することは困難である点、ご理解いただきたく存じます。 2ポツ目については、法令上、欠席にやむを得ない理由があるかどうかといった点を含めて訓練実施者の方に証明を求めていることから、ハローワークでやむを得ない理由の確認を行うことは困難である点、ご理解いただきたく存じます。 3ポツ目については、マニュアルに記載されていない事例以外であっても、やむを得ない理由に該当する可能性があることから、必要書類を網羅的にマニュアルに記載することは困難である点、ご理解いただきたく存じます。
12	受講あっせん関係	通所届の経路をチェックするツールを共有してほしい。	予算等の観点からすぐに対応することは困難ですが、必要に応じて管轄のハローワークで協力します。
13	受講あっせん関係	各ハローワークが発行する「公共職業訓練等受講届・通所届」について、古い様式をそのまま使用しているハローワークがあり、労働局より予めもらっている見本とは違うため、記入箇所の確認をしなければならない。	ハローワークに対して、最新の様式を使うように、徹底します。
14	受講あっせん関係	ハローワーク毎に、受講手続に関して受講生へ伝える内容が異なっている（例えば、労働局からは公共職業訓練等受講届・通所届は速やかに受講生へ返却するようと言われているが、開講式終了後に書類を持参するように受講生に伝えているハローワークもある）。	ハローワークに対して、業務取扱要領等の各種規定についての周知を徹底します。
15	受講あっせん関係	受講者の中には、ハローワークに相談の上許可をもらっているといった主張の下、規則違反を繰り返す方もいるところ、事実確認のため、ハローワークへ情報提供を求めても、受講者とのやり取りについては回答できないといった主旨の回答される。特有の事情を抱えている方については、あらかじめ情報を共有してほしい。	受講者情報の取扱いについては、受講者本人の開示意思等も踏まえて、訓練実施機関に提供するかどうかを判断しており、本人の承諾なしで提供することは困難であるため、個別にハローワークにおいて訓練実施機関と調整します。
16	訓練共通	募集期間が短すぎるので十分なPRが出来ない。	求職者の利便性を高め、公的職業訓練の活用をより一層進める観点から、応募・受講しやすい訓練が実施されるよう、地域事情等を踏まえながら関係機関との間で調整していきます。
17	訓練共通	訓練期間や時間等についてもっと柔軟に設定できるようにして欲しい。	コース設定の内容については関係者等のご意見も聴取しながら検討します。なお、都道府県の実施する委託訓練については、開講時期の柔軟化等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼しております。
18	訓練共通	4か月～6か月の訓練に関して、受講人数上限を20名から30名までにしたい。	受講人数上限（＝定員）については、地域事情等を踏まえ設定されているところですが、訓練実施機関のご意向を考慮した上で柔軟な設定を図っていきます。 委託訓練においては、地域の実情に応じて都道府県が定員を定めているところですが、30名の定員とすることも認めています。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
19	訓練共通	講師要件における５年程度の実務経験を緩和して欲しい。	就職につながる質の高い訓練を実施いただくために、一定水準以上の講師を要件としているものであり、ご理解いただきたく存じます。
20	訓練共通	就職支援にあたってキャリアコンサルタント等の有資格者の要件を緩和して欲しい。	訓練実施機関における質の高い就職支援を実施いただくために、キャリアコンサルタント等の有資格者による支援を必要としているものであり、ご理解いただきたく存じます。
21	訓練共通	団体総合補償制度費用保険は各自任意で自己負担してもらいたい。	職業訓練に係る災害が発生した場合の補償は、訓練実施機関が負担する経費であり、現行の要件を維持すること、ご理解いただきたく存じます。 委託訓練においては、各都道府県の裁量で要件としている場合があると考えられますので、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。
22	訓練共通	テキスト代の上限を2万円までにして欲しい。	求職者支援訓練については、受講者の負担を抑えるためテキスト代の上限を15,000円に設定しております。 委託訓練については国において特段の上限は設けていません。
23	訓練共通	欠席・遅刻・早退・欠課届の違いについて分かりにくいです。遅刻や早退の場合、欠席（時限）となり一般的な取扱いと違うと思います。	受講者の技能習得を担保するため、公的職業訓練の時限（コマ）においては、その時限の全ての時間に出席しない限り、欠席という扱いにしております。
24	訓練共通	必要な範囲を超えて執拗にクレームや苦情を繰り返すといった迷惑行為をし、訓練校に多大な迷惑をかける受講者の対応を検討してほしい。	引き続き、訓練実施機関と受講生の間で対話を行い、課題解決することをお願いしますが、法令違反にあたるような事案となれば、退校処分を下すことも可能です。 なお、委託訓練の場合、退校処分を行うのは都道府県の公共職業能力開発施設の長となるため、都道府県にもご相談をお願いします。
25	訓練共通	アンケートについて、受講生の意見を汲み取りより良いサービスを提供することを目的としていると思うが、中身は様々でそれをどう教室側にフィードバックしてもらうかを考えてほしい。	アンケートについては、受講生の声を把握する観点から実施しているものとなります。回答内容を踏まえ、必要に応じて運用改善に繋げていきます。
26	訓練共通	訓練修了後に就職活動を行っていく受講者に対して、就職率３か月以内の集計は難しいため、４か月以上であっても認めてほしい。	求職者の雇用の安定のため、早期の就職実現を図るべく、訓練修了後３か月以内の就職要件を設定していること、ご理解いただきたく存じます。
27	訓練共通	申請書類、訓練日誌等の項目や手法を簡素化して欲しい。	本年７月より事業者による電子メール申請を可能とする措置及び報告業務の一部効率化を行う措置を実施（求職者支援訓練）するとともに、都道府県の委託訓練については、都道府県に対し事業者の申請のオンライン化を要請しました。
28	訓練共通	ペーパーレス、電子化を促進してほしい。	令和５年７月より事業者による電子メール申請を可能とする措置（求職者支援訓練）や都道府県に事業者の申請のオンライン化を要請（委託訓練）し、現状の業務フローの中で電子化の取組を進めています。引き続き、業務の電子化、効率化に努めてまいります。
29	訓練共通	申請書や提出書類の規定で、毎回担当者により言うことが違うことが多く戸惑う。	ハローワークに対して、業務取扱要領等の各種規定についての周知を徹底します。
30	訓練共通	受講者が集まらず、開講中止や定員割れでの開講となった場合に、委託費等を補償してほしい。極めて少人数の開講を余儀なくされる場合についても、一定水準の訓練の質が担保出来るよう、認定された時点で一定額を支給するなど、何らか補助してほしい。	受講者の技能習得を確保するため、訓練実績を踏まえて委託費等を支払う仕組みとしていること、ご理解いただきたく存じます。
31	訓練共通	訓練開始前の前払い制度を設けてほしい。	受講者の技能習得を確保するため、訓練実績を踏まえて委託費等を支払う仕組みとしていること、ご理解いただきたく存じます。
32	訓練共通	委託費等の単価を上げて欲しい。	現行の委託費等の上乗せ措置等に加え、DX推進スキル標準等に対応した訓練コースに係る委託費等の上乗せ措置に要する経費を予算案に計上しました。
33	訓練共通	出席率80%未満の受講者にも委託費等を支給して欲しい。	受講者の技能習得を確保するため、出席率８割以上について委託費等を支払う仕組みとしていること、ご理解いただきたく存じます。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
34	訓練共通	就職を理由とした中途退校者であれば、訓練終了日までの委託費等をお願いしたい。	訓練実施経費（基本奨励金）と就職支援経費（付加奨励金）は明確に区分しており、早期の就職を実現した者に係る成果経費は、就職支援経費等に含めて支払いをしていること、ご理解いただきたく存じます。
35	訓練共通	就職支援に要する経費である以上、就職率に関わらず1人でも就職をさせていれば就職支援をしているわけであるので、一定以上は支払うべきではないか。	就職支援経費等については、質が高く就職につながる訓練の実施を目的としたものであるため、引き続き就職実績に応じて支払う仕組みとします。
36	訓練共通	委託費等の支払いに係る雇用期間4か月以上の就職要件や雇用保険適用就職率の要件を緩和してほしい。	一定水準以上の雇用期間を要件としていることや就職率に応じた委託費等の上乗せ措置は、質が高く就職につながる訓練の実施を目的としているものであり、ご理解いただきたく存じます。
37	訓練共通	抜き打ち訪問を止めて、訪問日時を事前に連絡してほしい。	公的職業訓練の適正な実施を確保するため必要な措置であること、ご理解いただきたく存じます。
38	訓練共通	労働局以外にも本省担当者と直接意見交換する場を設けて欲しい。	引き続き、各都道府県労働局の担当者を通じた報告や当ＨＰの活用により、ご意見を聞かせていただきます。
39	公共職業訓練（委託訓練）	千葉県の新卒者等再就職コース（長期高度人材育成コース）について、現在、美容師養成コースがありますが、理容師養成コースも対象にして頂きたいとお願い申し上げます。	都道府県の裁量によって訓練コースの設定や委託先の選定が行われているため、ご要望は該当の県にお伝えします。
40	公共職業訓練（委託訓練）	保育士養成科については、選択科目が決められている。「保育実習Ⅱ」（保育所での実習）と「保育実習Ⅲ」（施設での実習）は、本来どちらかを選択することが可能であるが、訓練生については、全員同一と決められている。就職のための種別選択の一助ともなるので、自由選択が望ましいのではないかと。	都道府県の裁量によって委託先の選定は行われており、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
41	公共職業訓練（委託訓練）	託児施設の要件について、2km以内などの条件を撤廃してほしい。	都道府県が地域の実情に応じて設定している要件であり、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
42	公共職業訓練（委託訓練）	職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定を取得するも、委託訓練では加点評価など明確な評価がされていないため、プロポーザルで明確な有利な加点評価を付けて欲しい。	都道府県の裁量によって委託先の選定は行われており、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
43	公共職業訓練（委託訓練）	委託先機関選定にかかる提案書のプレゼンテーション会議について、事前資料の具体的質問がほとんどなので、事前にメール等ですませば、プレゼンテーションは不要ではないかと。	都道府県の裁量によって委託先の選定は行われており、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
44	公共職業訓練（委託訓練）	岐阜県より定員に対する充足率など考慮されず、募集延長制度をなくしてしまった。	都道府県の裁量によって、募集延長の可否は決められており、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
45	公共職業訓練（委託訓練）	公共職業訓練は全て県立産業技術専門学院で実施され、適性検査の点数結果のみの判断で、就業意欲が高い人が不合格になっていたケースが散見されたため、選考会へ同席させてほしい。	公共職業訓練に（委託訓練）の訓練生の選考は、最終的には都道府県の判断に委ねられているため、厚生労働省としての対応は困難であること、ご理解いただきたく存じます。ご要望は該当の県にお伝えします。
46	公共職業訓練（委託訓練）	選考基準について、定員に満たない場合も、一定の合格基準に満たない訓練生は不合格にできるようにしてほしい。	委託訓練については、選考の最終判断を行っているのは都道府県となりますが、選考水準に満たない者を都道府県の判断により不合格とすることは可能です。ご要望は該当の県にお伝えします。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
47	公共職業訓練（委託訓練）	訓練中に起こる様々な事象に対しての判断基準となる手引書を作成してほしい。	様々な事象に対して一律の判断基準を示すことは困難であることから、対応に苦慮する問題が発生した場合は都道府県にご相談ください。
48	公共職業訓練（委託訓練）	「委託料¥50,000/月」は、訓練生がその月に行われている訓練時間の80%以上を受講した場合にのみ支払われる仕組みとなっているが、2月開講や3月開講のように年度末（3月31日）をまたぐ訓練コースの場合、「開講日から3月31日まで」と「4月1日から修了日まで」に分割して、それぞれの期間で80%以上の出席があった分しか受け取ることができない。このような、訓練コースにおいて、訓練生が訓練期間内に80%以上の出席時間数をクリアして修了した場合であっても、訓練校は前年度または後年度のいずれかで委託料を受け取ることができない月が発生する場合があります、年度内に開講日と修了日がある訓練コースよりも一層、満額受け取りが困難になっているため、改善してほしい。	現時点の対応は困難ですが、ご意見も踏まえ、支払い要件については検討します。
49	公共職業訓練（委託訓練）	委託訓練の就職支援経費の就職率の水準を、求職者支援訓練と同程度にしてほしい。	主に雇用保険受給者を対象とする委託訓練については、主に雇用保険を受給者できない者を対象とする求職者支援訓練と異なり、多くの場合求職者に就労経験があることなどを踏まえ、就職率の基準も高く設定しているところであり、ご理解いただきたく存じます。
50	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援経費の対象月数について、求職者支援訓練同様、最高3カ月分を撤廃して4カ月以上検討して頂きたい。	就職支援経費の対象月数を、最大6か月まで拡充するべく、予算案に計上しました。
51	求職者支援訓練	求職者支援訓練の認定基準における就職率の下限規定については、基金訓練時と同様に「その他就職率」を以て判断する事とし、雇用保険適用就職率については「選定時」及び「付加奨励金の支給要件」にのみ用いるよう改訂してほしい。	主に雇用保険を受給できない者を対象とする求職者支援訓練については、一定の保障を受けられる就職として、雇用保険が適用される就職を要件としているところであり、当該目的を達成できる訓練を認定していること、ご理解いただきたく存じます。
52	求職者支援訓練	新型コロナウイルスが蔓延していた時期について、訓練の終了近くに訓練生の間で感染が拡大し、後遺症などにも悩まされ就職活動に支障が出た訓練生も存在したところ。こうした事情に配慮し、雇用保険適用就職率が連続する3年の間、2コース以上実践コース35%未満となった場合、認定が一年間受けられなくなる要件を、新型コロナウイルスが「5類」に以降する前（2023年4月末）までの間、緩和してほしい。	求職者支援訓練の就職率は、過去の雇用保険適用就職率を踏まえ、訓練の質を一定水準担保するために設けていることから要件を緩和することは困難であること、ご理解いただきたく存じます。
53	求職者支援訓練	当法人が求職者支援訓練への申請を行った所、ポリテクセンター京都支部様から申請の留意事項に「トイレが男性用と女性用のトイレの入り口が別々にあり、それぞれのトイレの利用者が男性又は女性に限定されているものであること」と記載されていることから、申請を却下された。 当法人は、2023年6月23日に施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の第6条に従い、環境整備のため男女別にを廃止して男女どちらでも使用出来る様にした。法律順守したのに却下されることに納得がいかない。	2023年6月23日付けで公布及び施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」については、内閣府のウェブサイトに掲載されているQ&Aによると「いわゆる理念法であり・・・、性別により区分された施設における従来の取扱いを変える旨の規定はありません」とされているところです。このため、現時点では現行の認定基準に基づき認定を行っています。
54	求職者支援訓練	機構審査について、求職者がキャリアコンサルティングで話した、細かく記した内容を確認したいというが、本人の許可もなく個人情報を見せるのはいかがかと思う。	就職支援に関して必要な範囲内で個人情報を提供することについては受講あっせん時に受講生から同意をとっているため、ご理解いただきたく存じます。
55	求職者支援訓練	認定（選定）で落ちた理由の説明をきちんとして欲しい。	機構による丁寧な説明に努めます。
56	求職者支援訓練	認定が下りるまでのスピードが遅い。奨励金の入金スピードが遅い。	適正な訓練であるかを判断する以上、審査には一定の時間を要するところであり、ご理解いただければと存じます。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
57	求職者支援訓練	様式C-3を廃止して、訓練校のホームページにて、訓練申込者が直接合否を確認できるようにしてほしい。	パソコン等を所持していない者も存在するため、特に雇用保険を受給できない者を対象とした求職者支援訓練では、個別の合否発表形式を採用していること、ご理解いただきたく存じます。
58	求職者支援訓練	認定様式13の1号「職業能力評価シート」における評価対象科目の評価結果については、全て修了要件に加えるべく、検討してほしい。	修了要件については、出席管理の対象となる訓練日数（eラーニングコースの場合、訓練時間）を8割以上受講していることに加え、認定様式第13の1号「様式3-3-3 職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」における全ての評価対象科目を中間考査や修了考査等による客観的な評価基準に基づき評価を行い、習得した知識・技能等が修了に値するか否かについてご判断ください。
59	求職者支援訓練	訓練の目的として安定した職に就けるよう雇用保険付きの就職をしてもらうことを目指しているのに対してハローワークでは受講者が雇用保険付きではない職に就くことを容認していたので学校側としては困った。 3ヶ月後の就職状況を報告させる以上、ハローワークにも一連の責任を負わせる必要がある。	求職者支援訓練は、職業及び生活の安定に資することを目的としており、ハローワークにおいても、それを踏まえた就職支援に努めます。一方で、個々の求職者ごとに、現在有する技能、知識等と労働市場の状況等を踏まえて、就職支援を行っているところであり、場合によって雇用保険適用就職ではない就職になることもあり、その点はご理解いただければと存じます。
60	求職者支援訓練	就職状況報告書に関して受講生は就職が決まると就職状況報告書をハローワークと訓練校に提出することになっているが、受講生は同じものを2部作成する手間もかかり、学校での回収が難しい（特に未就職の方）。	求職者支援訓練の就職状況報告書は、不正受給防止等のために訓練実施機関とハロワークにそれぞれ提出いただく必要がありますが、ハローワークへの提出は訓練実施機関へご提出いただいたものの写しでも差し支えありません。
61	求職者支援訓練	求職者支援訓練の修了後3か月の就職状況報告を労働局へ提出したあと、就職者の雇用保険の適用状況を労働局で確認され就職率が確定するが、最終的な修了生ごとの就職状況と雇用保険適用状況等（修了生本人の申告では雇用保険付きだが実際には雇用保険が付いていない理由など）を可能な範囲で訓練実施機関へ知らせしてほしい。	個人情報の取り扱い等の観点から、対応困難であること、ご理解いただきたく存じます。
62	求職者支援訓練	JEEDと労働局とで二元管理していることを一元化すべきである。	職業訓練の認定業務については、職業訓練の質を確保するため、職業訓練の専門実施機関であるJEEDにおいて実施していること、ご理解いただきたく存じます。