参考資料２

専門実践教育訓練講座の指定状況・運用状況・受講／受給者属性・訓練効果等に係る分析資料

目次

1. 専門実践教育訓練給付制度の概要
2. 専門実践教育訓練の講座指定基準の改正経緯
3. 専門実践教育訓練の講座指定の状況
4. 専門実践教育訓練の受講・受給者属性
5. 課程類型・目標資格別にみた受給者属性
6. 専門実践教育訓練の受講効果①（離職者の就職率等）
7. 専門実践教育訓練の受講効果②（定着率）
8. 専門実践教育訓練の受講効果③（非正規雇用→正社員転換率）
9. 在職者への訓練の効果
9-2. 在職者への訓練の効果（MBA／MOT講座の効果）
10. 専門実践教育訓練のコンセプト
11. 専門職大学・短期大学・学科について
12. 制度運用上の課題点等について
13. 専門学校による社会人向けプログラムについて
14.受講と開講形態との関係

1. 専門実践教育訓練給付制度の概要

専門実践教育訓練給付金の概要

○　労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付金」及び「教育訓練支援給付金」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援

専門実践教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練（専門実践教育訓練）を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

＜給付の内容＞

○　受講費用の50%（上限年間40万円）を6か月ごとに支給

○　訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20%（上限年間16万円）を追加支給

＜支給要件＞

○　雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は2年以上）を有する者

教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の80%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの（平成33年度末までの暫定措置）

専門実践教育訓練の指定講座について

指定講座数：2,133講座（平成30年4月指定分含む）

＊累計新規指定講座数 2,765講座（平成29年4月時点の給付対象講座数に、その後新規指定された講座数を加えた数）

①業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程

講座数：1,180講座

例）看護師、介護福祉士　等

②専修学校の職業実践専門課程

講座数：742講座

例）商業実務
経理・　簿記　等

③専門職学位課程

講座数：77講座

例）　MBA、MOT等

④大学等の職業実践力育成プログラム

講座数：94講座

例）特別の課程（工学・工業）　等

⑤一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程

講座数：24講座

例）シスコ技術者認定CCNP、情報処理安全確保支援士等

⑥第四次産業革命スキル習得講座

講座数：16講座

例）　クラウド・IoT　等

教育訓練給付制度の概要

労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」として雇用保険により支援。

	専門実践教育訓練給付（平成26年10月制度開始） **＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練受講を対象＞**	**一般教育訓練給付**（平成10年12月制度開始） **＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講を対象＞**
給付内容	○ 受講費用の**50%**（上限**年間40万**円）を６か月ごとに支給。 ○ 訓練修了後１年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の**20%**（上限**年間16万**円）を追加支給。	○ 受講費用の**20%**（上限**年間10万円**）を受講修了後に支給。
支給要件	在職者又は離職後１年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ＋ 雇用保険の被保険者期間３年以上（初回の場合は２年以上）	＋ 雇用保険の被保険者期間３年以上（初回の場合は１年以上）
対象講座数	2,133講座（平成30年４月時点） ［＊累計新規指定講座数 2,765講座 ※ ※平成29年４月時点の給付対象講座数に、その後新規指定された講座数を加えた数］	11,299講座（平成30年４月時点）
受給者数	13,229人（平成29年度実績）／28,718人（制度開始～平成29年度）	99,978人（平成29年度実績）
対象講座指定要件（講座の内容に関する主なもの）	**次の①～⑥の類型のいずれかに該当し**（【】内は講座期間・時間要件）**かつ、類型ごとの講座レベル要件　　を満たすものを指定。** ① **業務独占資格又は名称独占資格に係る、いわゆる養成施設の課程**（看護師・準看護師、社会福祉士の養成課程等） 【原則１年以上３年以内で、かつ取得に必要な最短期間】 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ② **専門学校の職業実践専門課程**（商業実務、経理・簿記等） 【２年】　就職・在職率の実績が一定以上 ③ **専門職大学院**（MBA等） 【２年以内（資格取得につながるものは、３年以内で取得に必要な最短期間）】 就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上 ④ **職業実践力育成プログラム**（子育て女性のリカレント課程等） （＊平成28年４月から適用） 【正規課程：１年以上２年以内、特別の課程：時間が120時間以上かつ期間が２年以内】 就職・在職率（正規課程にあっては、就職・在職率及び定員充足率）の実績が一定以上 ⑤ **一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程** （＊平成28年10月から適用） 【時間が120時間以上（ＩＴＳＳレベル４相当以上のものに限り30時間以上）かつ期間が２年以内】　受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ⑥ **第四次産業革命スキル習得講座**（＊平成30年４月から適用） 【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】　就職・在職率の実績が一定以上	**次の①又は②のいずれかに該当する教育訓練を指定。** ① **公的職業資格**又は**修士若しくは博士の学位等**の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、**訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの**（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等） ※ ただし、趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。 指定講座例 ○ 輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等） ○ 医療・社会福祉・保健衛生関係（介護職員初任者研修等） ○ 専門的サービス関係　（社会保険労務士、税理士、司法書士等） ○ 情報関係（プログラミング、CAD、ウェブデザイン等） ○ 事務関係　（簿記、英語検定等） ○ 営業・販売・サービス関係（宅地建物取引主任者等） ○ 技術関係　（建築施工管理技士検定、電気主任技術者等） ○ 製造関係　（技能検定等） ○ その他　（大学院修士課程等）

【教育訓練支援給付金】専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者に対し、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の**80%**を訓練受講中に２か月ごとに支給（平成33年度末までの暫定措置）。

２．専門実践教育訓練の講座指定基準の改正経緯

専門実践教育訓練の対象とする教育訓練の指定基準（概要）

（雇用保険法改正により拡充された教育訓練給付（平成26年10月施行）の対象教育訓練の指定基準）

1　基本的な考え方

非正規雇用労働者である若者をはじめとした労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練

○　就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練

○　その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練

2　教育訓練等の基準

1. 訓練内容の基準　　①資格等レベル、②講座レベルの2段階で指定の可否を判断。

（1）業務独占資格又は名称独占資格に係る、いわゆる養成施設の課程（※1）（期間は、原則1年以上3年以内でかつ取得に必要な最短期間）

（講座レベル）　受験率、合格率及び就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

（2）専門学校の職業実践専門課程（※2）（期間は、2年）

（講座レベル）　就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

（3）専門職大学院　（期間は、2年以内（資格取得につながるものにあっては、3年以内で取得に必要な最短期間））

（講座レベル）　就職・在職率、大学等の認証評価、定員充足率等の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

（4）職業実践力育成プログラム（※3）（期間は、正規課程は1年以上2年以内、特別の課程は時間が120時間以上かつ期間が2年以内）＜平成28年4月から適用＞

（講座レベル）　就職・在職率（大学院における正規課程にあっては、就職・在職率の実績、定員充足率の実績）からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

（5）一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程（※4）　（時間が120時間以上（ITSSレベル4相当以上のものに限り30時間以上＊）かつ期間が2年以内）

＜平成28年10月から適用（＊平成29年10月から適用）＞

（講座レベル）受験率、合格率及び就職・在職率の実績からみて当該教育訓練に十分な効果があると認められるもの

（6）第四次産業革命スキル習得講座（※5）（時間が30時間以上かつ期間が2年以内）＜平成30年4月から適用＞

（講座レベル）就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

2. 教育訓練機関の基準

○　施設責任者、苦情受付者、事務担当者を配置。

3. その他の基準

○　受給の支払い期間ごとに受講状況や訓練の到達状況を確認し証明。

※1「養成施設の課程」とは
国又は地方公共団体の指定等を受けて実施される課程で、訓練修了で公的資格取得、公的資格試験の受験資格の取得又は公的資格試験の一部免除が可能となる課程

※2「職業実践専門課程」とは
専修学校の専門課程のうち、企業等との密接な連携により、最新の実務の知識等を身につけられるよう教育課程を編成したものとして文部科学大臣が認定（平成26年度～）

※3「職業実践力育成プログラム」とは
大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規課程及び履修証明プログラムのうち、社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定（平成28年度～）

※4「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格」とは
ITスキル標準において、要求された作業を全て独力で遂行することができるとされているレベル3相当以上の資格

※5「第四産業革命スキル習得講座」とは
高度IT分野等、将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野に関する社会人向けの専門的・実践的な教育訓練講座（ITスキル標準レベル4相当以上）を経済産業大臣が認定する制度

3　経過措置

○　適用日前に指定した教育訓練について、専門実践教育訓練の①資格等レベルに該当し、かつ、②講座レベルに該当しないものが、一般教育訓練に係る指定基準を満たすときは、当分の間、一般教育訓練として指定することができる。

「働き方改革」に向けた専門実践教育訓練給付対象講座の拡充の歩み

平成29年1月24日
第100回労働政策審議会職業能力開発分科会資料をもとに作成

今般の「働き方改革」実現のため、働く方の自発的な職業能力開発の強力な支援として、教育訓練給付の給付率の引き上げ・利便性の向上等の制度改正に併せ、その効果を最大化できるよう、対象講座の拡充を行うこととする。

【参考】教育訓練給付に係る制度改正
- 専門実践教育訓練給付の給付率・上限額引き上げ（６割→７割、48万円→56万円）、支給要件緩和（支給要件期間を１０年→３年）
- 教育訓練支援給付金の支給額の引き上げ（基本手当の５割→８割）、暫定措置の延長（平成３３年度末まで）
- 専門実践教育訓練給付・一般教育訓練給付ともに、出産・育児等による場合は、離職後４年以内→２０年以内まで受給可能に

課題

○産業競争力強化・生産性向上に資する分野における人材育成ニーズへの対応
- 第四次産業革命を支える人材に求められる「高度IT分野」等のスキルを専門実践教育訓練を活用し習得できるようにすることが産業競争力強化・生産性向上の観点からも、雇用の促進・安定の観点からも重要。

○非正規雇用の若者・子育て女性等の再就職やキャリアアップのための講座の拡充
- 非正規雇用の若者、子育て中の女性等のキャリアアップに資すると考えられる教育訓練受講機会の偏り・量的制約
- 育児・介護等のために自宅を離れにくい者に対し、通学の不要なe-ラーニングの講座により、多様で質の高い教育訓練の機会を提供することが必要。

○講座の地域偏在
- 地方部における指定講座数・バリエーション、ひいては受講機会の限定

当面の対応策

平成29年4月告示改正（平成29年10月から適用）

①高度IT技術等に関する講座の拡充

＊ITSSﾚﾍﾞﾙ4以上の資格取得を目標とした講座に限り時間数の下限を30時間に緩和

○情報処理安全確保支援士資格（平成29年４月より国家資格試験実施予定）、プロジェクトマネージャ資格等、特に高度なIT資格の取得を目標とし、受講者が既に一定の高い能力レベルにあることを前提とした講座に限り、例外的に短時間の講座を含め指定対象とすることで、労働市場ニーズの高い高度IT人材の育成を推進。

○「高度IT分野をはじめとする産業界のニーズの特に高い分野における、産業所管省庁による認定を受けた職業実践性の高い講座」について、産業所管省庁による制度設計の具体化を踏まえ、専門実践教育訓練給付の対象にすることを検討。

平成29年10月告示改正（平成30年4月から適用）

＊「第四次産業革命ｽｷﾙ習得講座」として

②子育て女性等のリカレント講座の拡充

- 出産・育児等のためキャリアを中断した女性の職場復帰・キャリアアップに資する短期間の講座を拡充。
- 子育て女性等の職場復帰・キャリアアップにつながる多様な講座を新規開発し、その成果を全国に普及。

平成29年4月人材開発統括官定め改正（平成29年10月から適用）

③e-ラーニング講座等の拡充

○ IT技術を用いた適切な方法により受講者の本人確認を行うことを要件として、通学の不要なe-ラーニングの講座も、指定対象とする（一般教育訓練も同様）。

- 子育て女性や非正規雇用の在職者等にとって受講しやすい、土日・夜間講座の開講を促進。

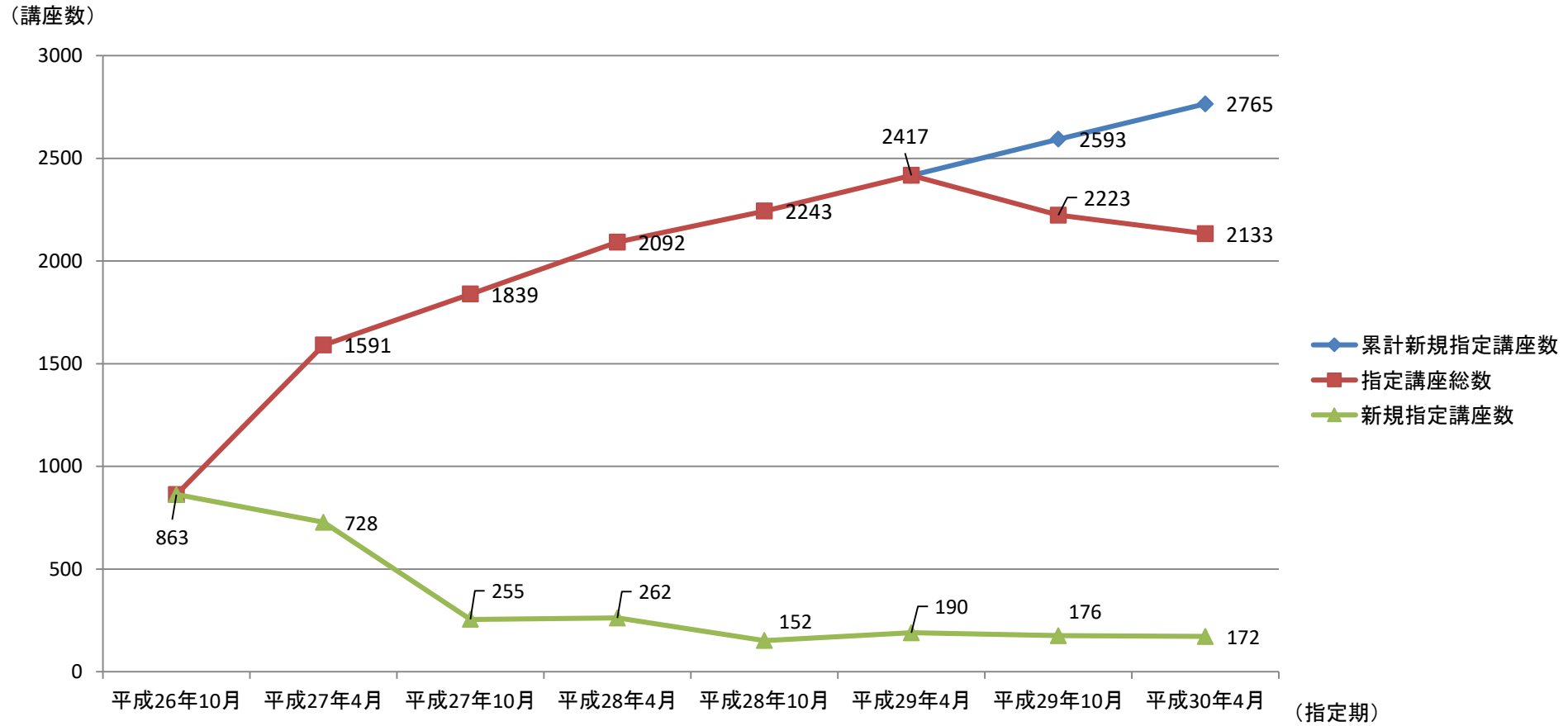
＋ ○上記のほか、資格制度の創設・設定に伴い、課程類型①に該当することとなったものとして、キャリアコンサルタント資格（平成28年４月１日より名称独占の国家資格化）の養成課程（職業能力開発促進法に基づき厚労大臣が認定）が専門実践教育訓練給付の対象となることを明確化。

平成29年4月人材開発統括官定め改正（平成29年10月から適用）

さらに、今後、以下の事項について、文科省の検討等を踏まえ、具体化を図る計画。
- ○文科省にて創設を予定している**「新たな高等教育機関」**（平成29年通常国会に関連法案を提出・成立）について、制度設計の具体化を踏まえ、専門実践教育訓練給付の対象講座とすることを検討。
- ○文科省有識者会議における、職業実践専門課程等の専門学校における社会人の学び直しに関する議論を踏まえ、必要な措置を講じることを検討。

３．専門実践教育訓練の講座指定の状況

対象講座の指定状況の推移②（～H30年４月指定分まで）



指定講座総数（平成30年４月時点）2,133の内訳

第一類型

業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする　養成課程

講座数）　1,180講座

例）看護師、介護福祉士　等

第二類型

専修学校の職業実践専門課程

講座数）　742講座

例）商業実務、経理・簿記　等

第三類型

専門職学位課程

講座数）　77講座

例）MBA等

第四類型

大学等の職業実践力育成プログラム

講座数）　94講座

例）特別の課程（工学・工業）　等

第五類型

一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程

講座数）　24講座

例）シスコ技術者認定CCNP等

第六類型

第四次産業革命スキル習得講座

講座数）　16講座

例）AI 、IoT等

課程類型ごとの専門実践教育訓練指定状況

		当該課程類型に該当する講座の数	30.４.1時点の指定講座数	指定を受けていない理由（教育訓練機関からの要望等）
① 業務独占・名称独占資格の養成課程		－	1,180	○ 修了者の資格合格率が全国平均以下である ○ 資格を取得するために必要な最短の課程でない（例：４年制大学の保育士養成課程） ○ 最短の課程であるが、４年間の通学を要する（例：定時制の看護師養成３年課程、管理栄養士の養成課程） ○ 就職・在職率が80%以下である(※長期履修者や大学等への進学者等の存在など、訓練の質とは異なる理由により要件を満たすことが困難な場合も存在)
（例）	看護師養成課程	1,090 (平成29年４月時点)	233	
	介護福祉士養成課程	406 (平成29年４月時点)	121	
	保育士養成課程	669 (平成29年４月時点)	73	
② 職業実践専門課程		2,885 （平成30年２月時点）	742 （※※）	○３年制・４年制の課程である ○ 就職・在職率が80%以下である（※につき同上） ※※第１類型として指定を受けている講座が、一定数存在する。
③ 専門職学位課程		173専攻 （講座数不明） (平成29年４月時点)	63専攻 （77講座）	○司法試験合格率・定員充足率要件を満たしていない（法科大学院） ○開講したばかりの講座について、指定申請の前提となる過去実績がない
④ 職業実践力育成プログラム		180 (平成29年４月時点)	94	○開講したばかりの講座について、指定申請の前提となる過去実績がない ○ 就職・在職率が80%以下である(※につき同上)
⑤ 高度IT資格の取得を目標とする課程		正確な把握は困難	12	○ITSSレベル４相当の資格を目標とする課程に係る指定要件緩和（H29.10指定より適用）を受けた申請準備途上である
⑥第四次産業革命スキル習得講座		正確な把握は困難	16	○経済産業省が制度創設（H29.７）をしてから間もなく、申請準備途上である（H30.4指定より適用）

新規指定講座数の推移（指定期間ごと）

指定期	新規指定講座数	うち 第一類型	うち 第二類型	うち 第三類型	うち 第四類型	うち 第五類型	うち 第六類型
平成26年10月	863	450	384	29	-	-	-
平成27年4月	728	539	147	42	-	-	-
平成27年10月	255	98	156	1	-	-	-
平成28年4月	262	148	84	7	23	-	-
平成28年10月	152	61	70	3	14	4	-
平成29年4月	190	90	62	8	27	3	-
平成29年10月	176	75	76	3	15	7	-
平成30年4月	172	80	38	9	17	12	16

※　指定期間満了・講座廃止等により指定外となった講座が存在するため、各期の新規指定講座数を合算した数と、平成30年４月時点の指定講座総数は、一致しない。

４．専門実践教育訓練の受講・受給状況

課程類型別受給者数

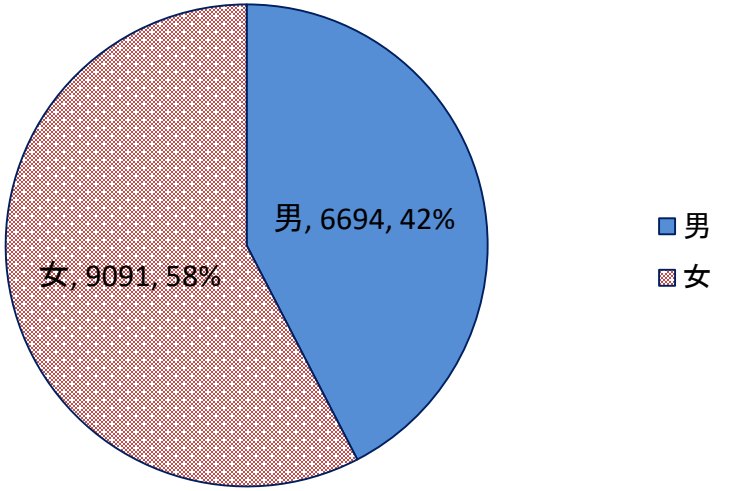
課程類型	実受給者数（※）	うち女性	【参考】 指定講座数 （平成29年４月１日）
第１類型	12,533	8,241 (65.8 %)	1,374
第２類型	286	109 (38.1%)	884
第３類型	2,623	597 (22.8 %)	90
第４類型	337	142 (42.1 %)	64
第５類型	6	2 (33.3%)	5
計	15,785	9,091 (57.6 %)	2,417

（※）制度創設時～平成29年9月末時点までの実受給者数。 出典：雇用保険業務統計値

専門実践教育訓練給付受給者の属性

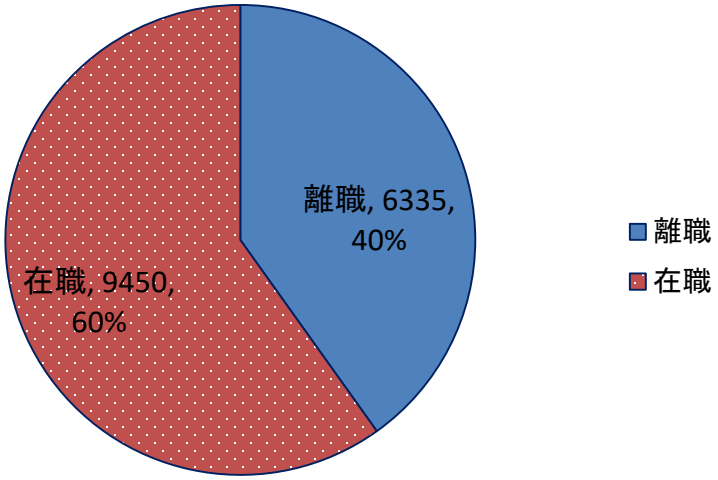
平成29年９月末時点までに把握された専門実践教育訓練給付の支給状況をもとに、課程類型別・目標資格等別等の受給者数を把握・分析した。

性別

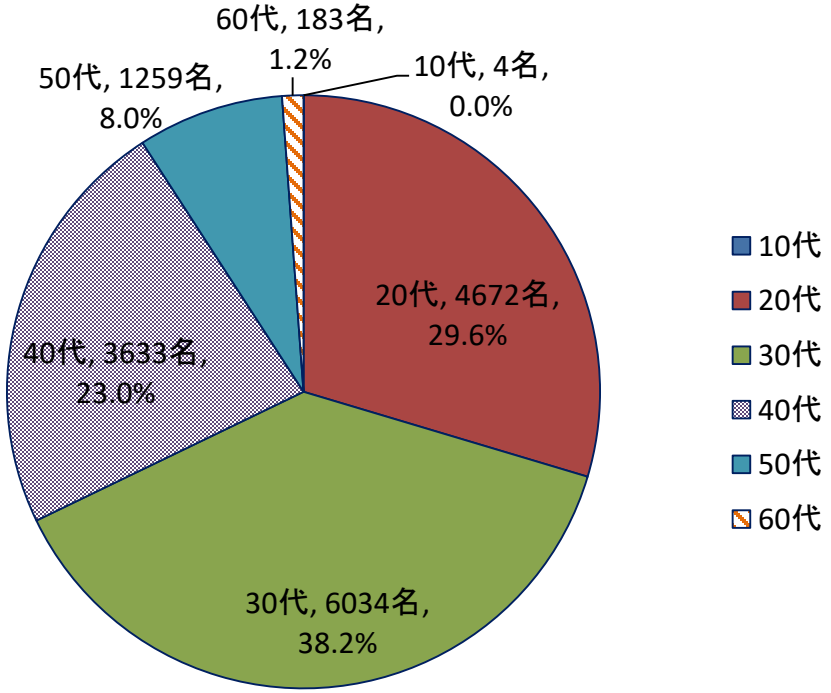


計　15,785名

受講開始時の就業状況



受講開始時の年齢

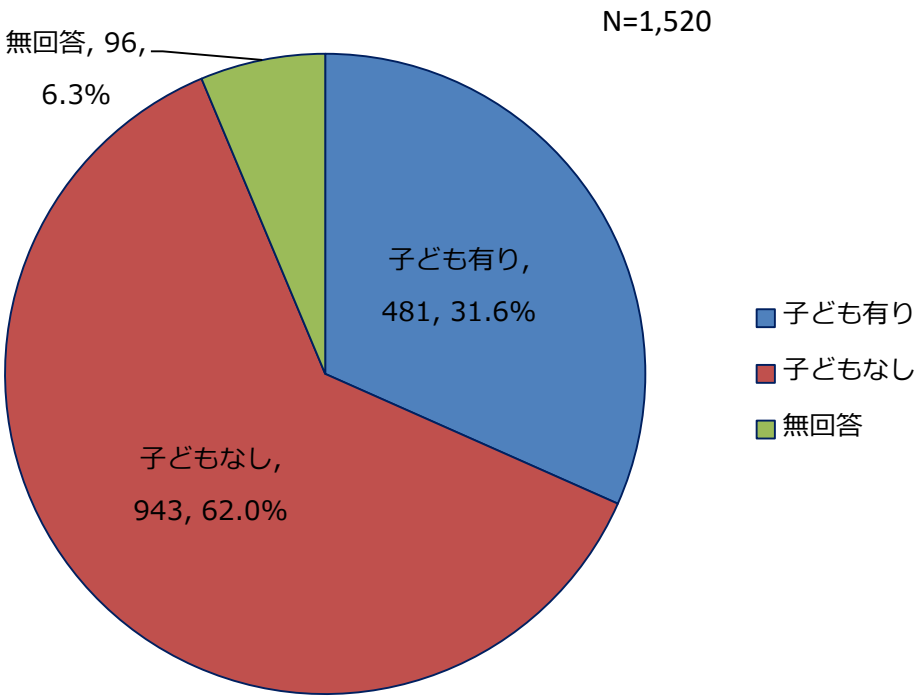


女性受給者のうち子どもがいる者の割合

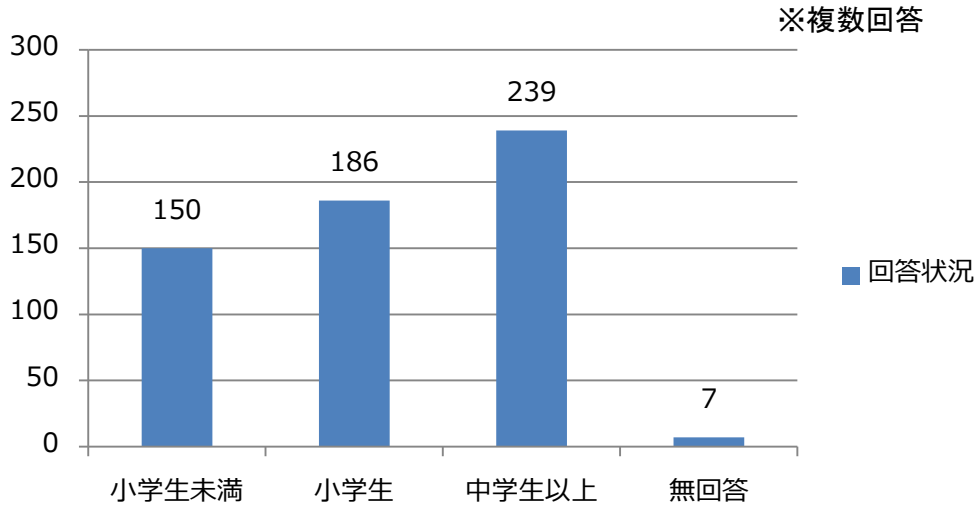
専門実践教育訓練給付の受給者に対し、教育訓練実施施設を通じて実施したアンケート調査の結果を分析。

※ 調査対象者数：6,006名（平成28年９月末時点までの専門実践教育訓練給付受給者）、回答者数3,205名（回答率53.4%）

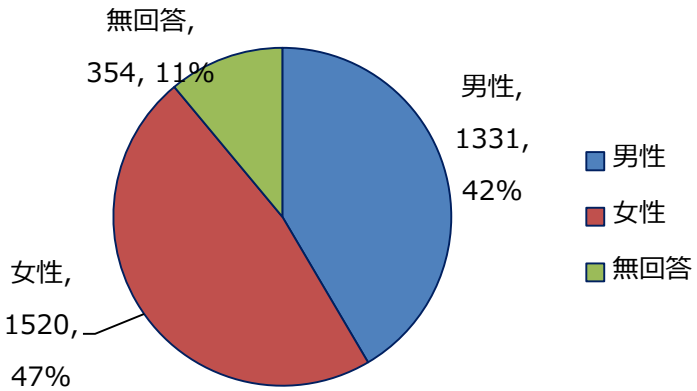
女性回答者の属性



女性・子どもありと回答した者の子どもの年齢別内訳

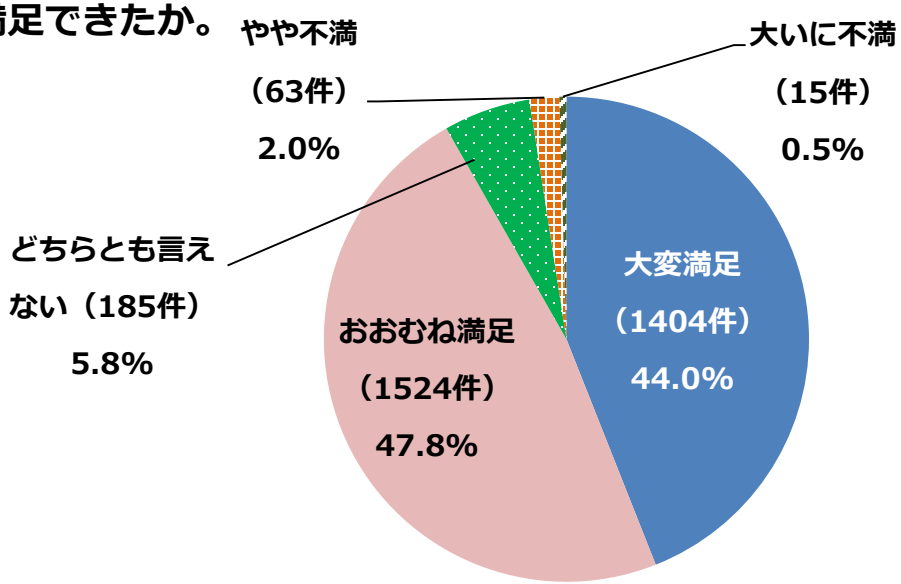


参考：全回答者属性

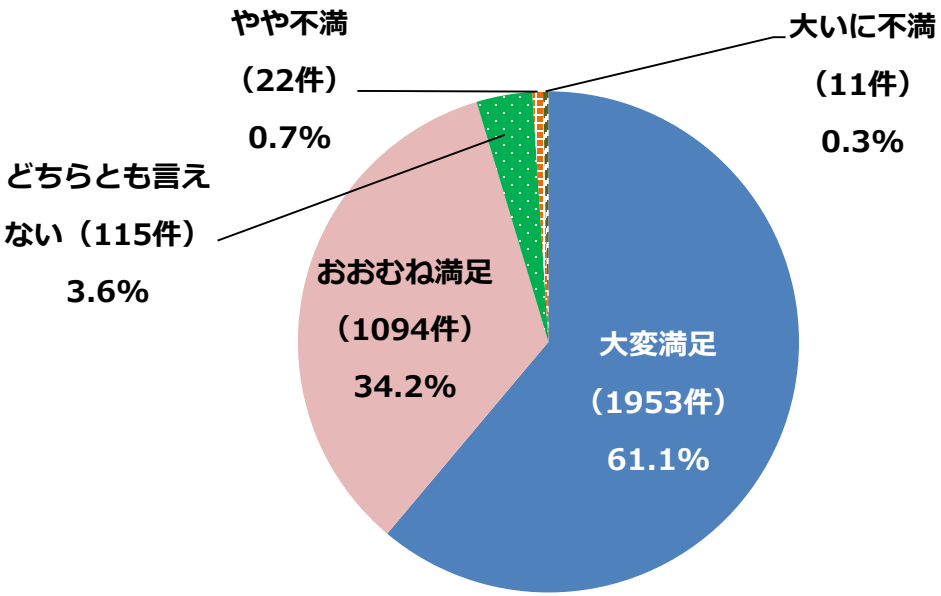


専門実践受給者の、講座に対する満足度

① 受講した講座の教材、カリキュラム、指導内容は、自身の期待した能力の習得（例：目標資格の取得）に役立つものとして満足できたか。



② 専門実践教育訓練は自らのキャリア形成に役立つものとして満足できたか。



（出典）
専門実践教育訓練給付の受給者に対し、教育訓練実施施設を通じて実施したアンケート調査の結果を分析。

※ 調査対象者数：6,006名（平成28年9月末時点までの専門実践教育訓練給付受給者）、回答者数3,205名（回答率53.4%）

課程類型別/専門実践教育訓練給付金の受給額及び受講者が実質負担した受講費用

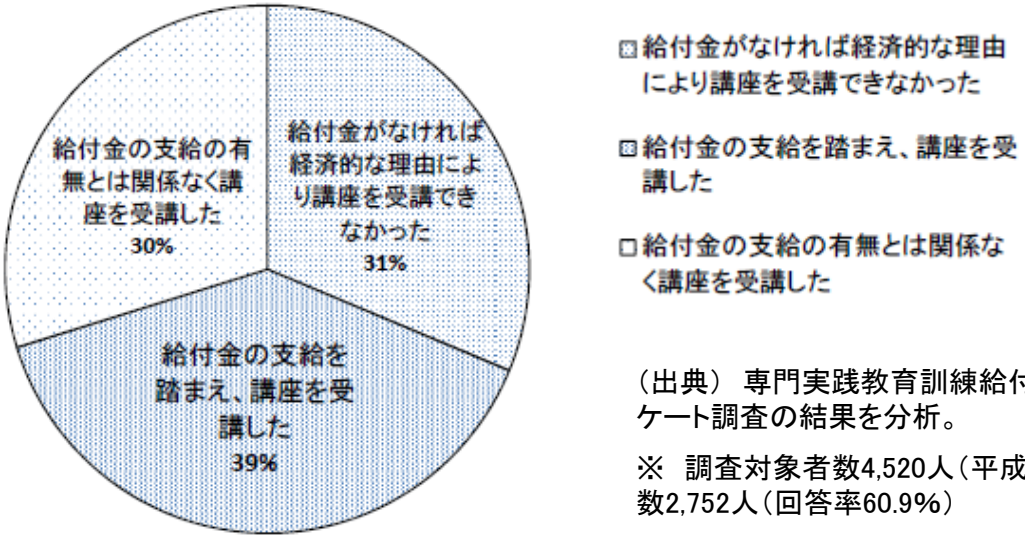
（１）（専門実践教育訓練）受給者の一人当たり支給金額と実質本人負担額（推計）

	①一人当たり平均 受講費用　＜円＞	②一人当たり平均 支給額　＜円＞	③受講費実質本人 負担額　＜円＞	（参考） 受給者数（人）
全類型合計	935,233	410,260	524,973	5,637
第一類型（業務・名称独占資格養成課程）	661,781	303,080	358,701	4,149
第二類型（職業実践専門課程）	1,560,537	729,996	830,541	103
第三類型（専門職大学院）	1,815,994	748,517	1,067,477	1,283
第四類型（職業実践力育成プログラム）	348,284	192,333	155,951	102

（出典）雇用保険業務統計値

注）金額は、全受講期間通算。②は、平成29年3月末までの受講修了者5,637名に係る平成29年9月末までの支給実績をもとに作成。③は①から②を引いたものを推計値として掲載。なお、3年課程（看護師等）の実績等のデータはこの集計に入っていないため、現時点での暫定値である。
第一類型は3年課程を多く含むため、受講者の実際の平均受講費用、支給額などは、この数字より高くなると考えられる（なお、第一類型に含まれる指定講座（3年課程）の受講費用総額（登録ベース）の平均値は、平成29年10月１日時点で、2,384,195円となっている。）

（２）教育訓練の受講と、専門実践教育訓練給付金制度の関係



（出典）　専門実践教育訓練給付の受給者に対し、教育訓練実施施設を通じて実施したアンケート調査の結果を分析。

※　調査対象者数4,520人（平成27年10月末時点の専門実践教育訓練給付受給者）、回答者数2,752人（回答率60.9%）

5. 課程類型・目標資格別にみた受給者属性

制度創設時～平成29年９月末時点までの実受給者数**15,785**名について分析を実施。

→平成26年10月～平成29年９月末時点までに把握された専門実践教育訓練給付の支給状況をもとに課程類型別・目標資格等別等の受給者数を把握。

各課程類型の典型的な受講者イメージ

第一類型
業務・名称独占資格の養成課程

○ **20～30代を中心**に、幅広い層が受講
○ 他類型に比べ、**女性の受講**が多い傾向
○ 看護師等、**医療・福祉分野の資格取得**に活用

第二類型
職業実践専門課程

○ **20～30代の若年離職者**中心
○ 自動車整備、デザインなど、専門分野の職業実践的な知識・技術を習得

第三類型
専門職大学院

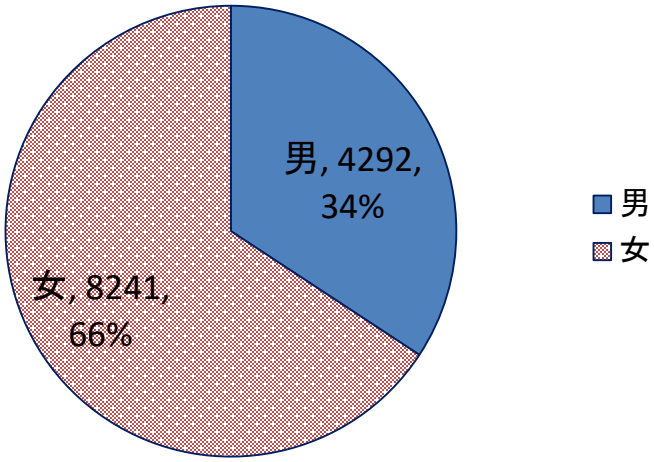
○ **30～40代の在職者**中心、**男性の受講**が多い傾向
○ 技術開発力、企画力、問題解決力等を習得

第四類型
職業実践力育成プログラム

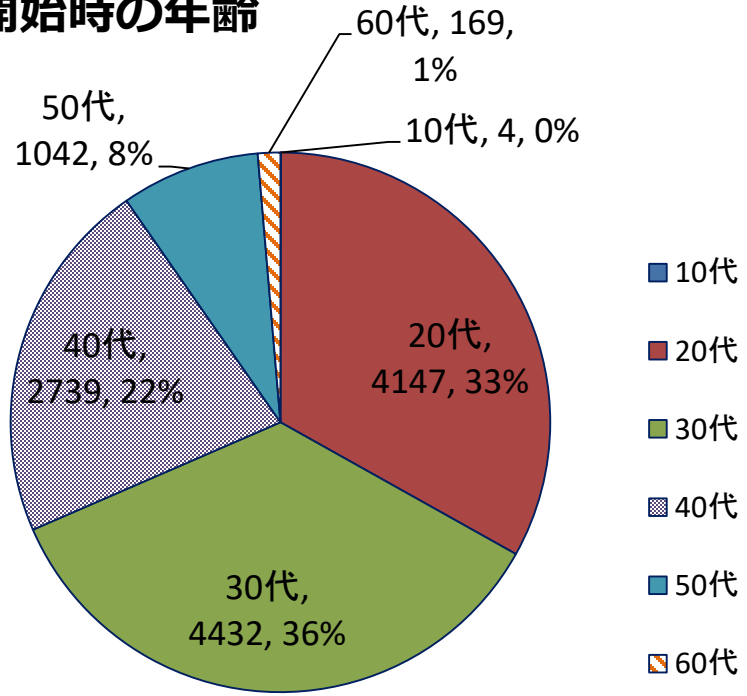
○ **30～40代の在職者**中心
○ マネジメント能力の向上や、看護師資格保有者の上乗せ資格習得など、キャリアアップに活用

課程類型別受給者属性　第一類型

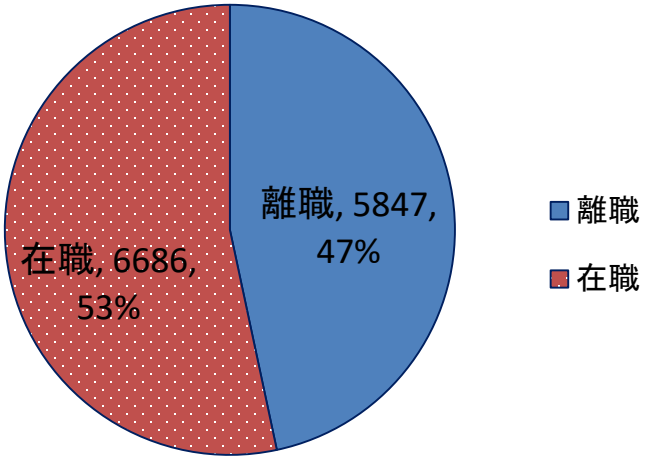
性別



受講開始時の年齢



受講開始時の就業状況

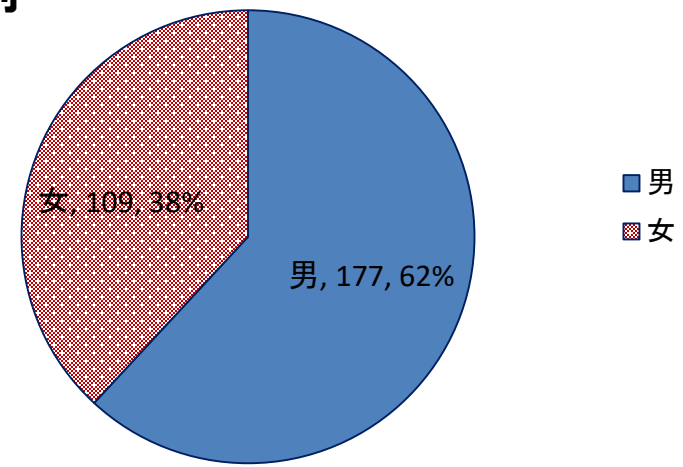


○ 受給者数が特に多く、幅広い年代の再就職・キャリアアップに活用されている。

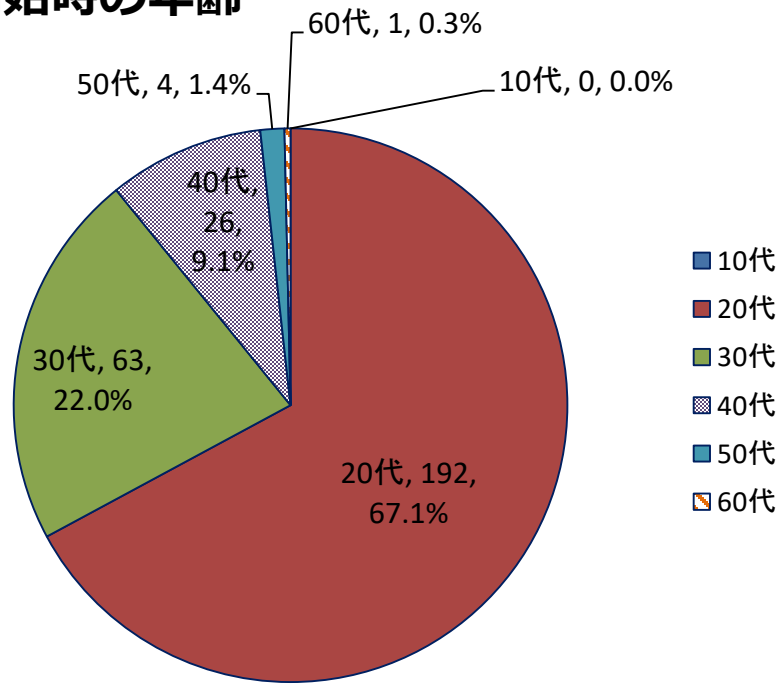
○ 他の課程類型と比べ、女性の受講比率が高い。
（ただし、男女間で在職/離職の比率に差は無い。）

課程類型別受給者属性　第二類型

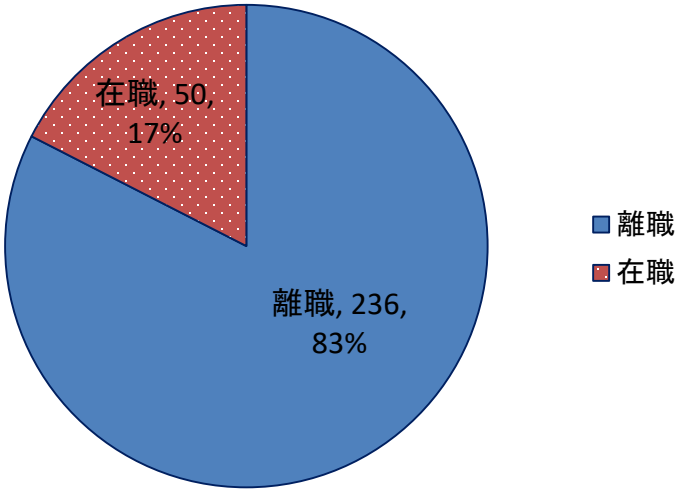
性別



受講開始時の年齢



受講開始時の就業状況

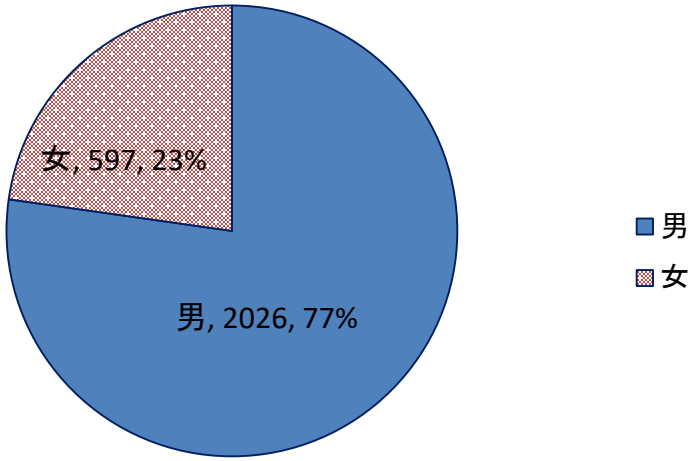


○ 主に、20～30代の離職者の再就職のための訓練として活用されている。

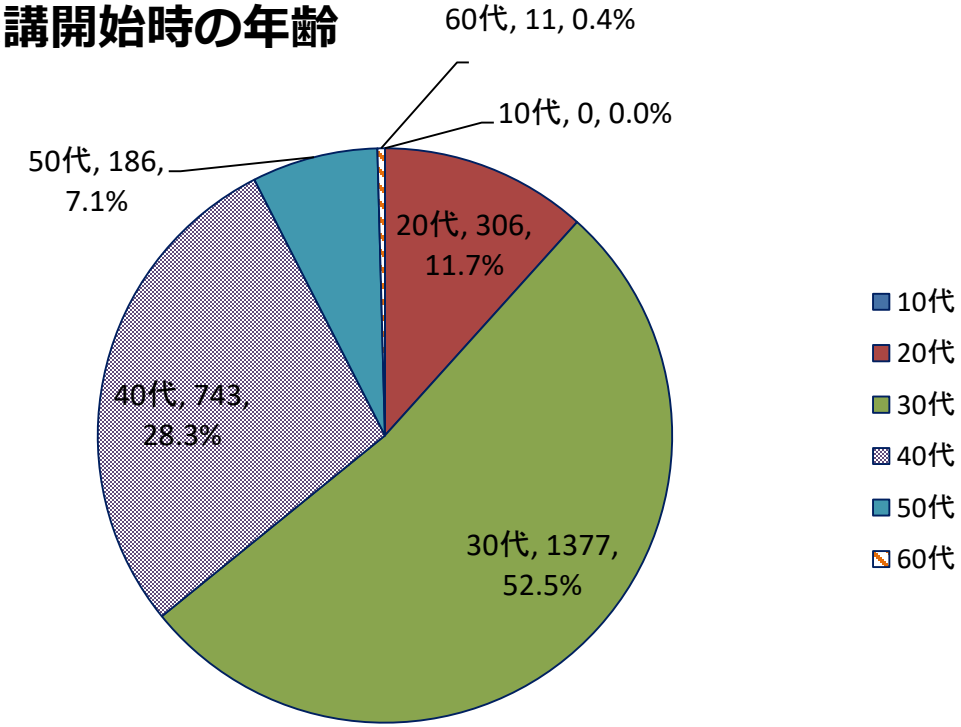
○ 男性受講者では自動車整備、電気・電子分野等の講座の受講が多く、女性受講者にはデザイン分野等の講座の受講が多い。

課程類型別受給者属性　第三類型

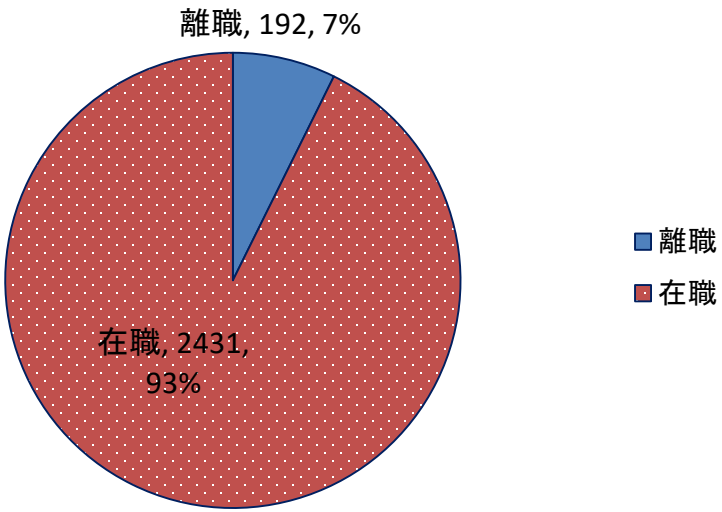
性別



受講開始時の年齢



受講開始時の就業状況

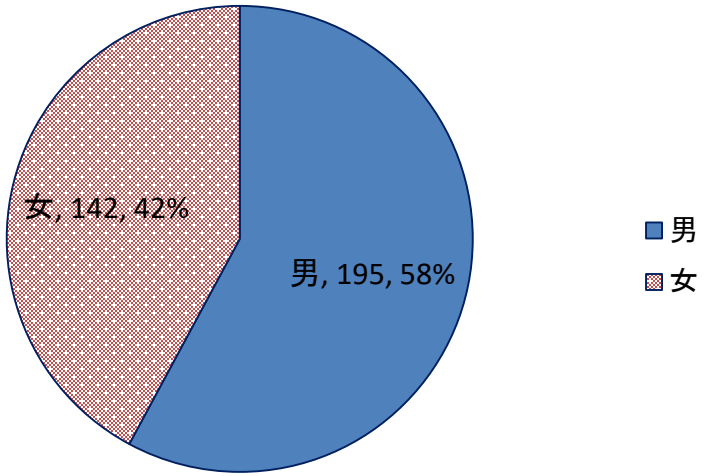


○ 男女ともに、MBA・MOTの受講が圧倒的多数。

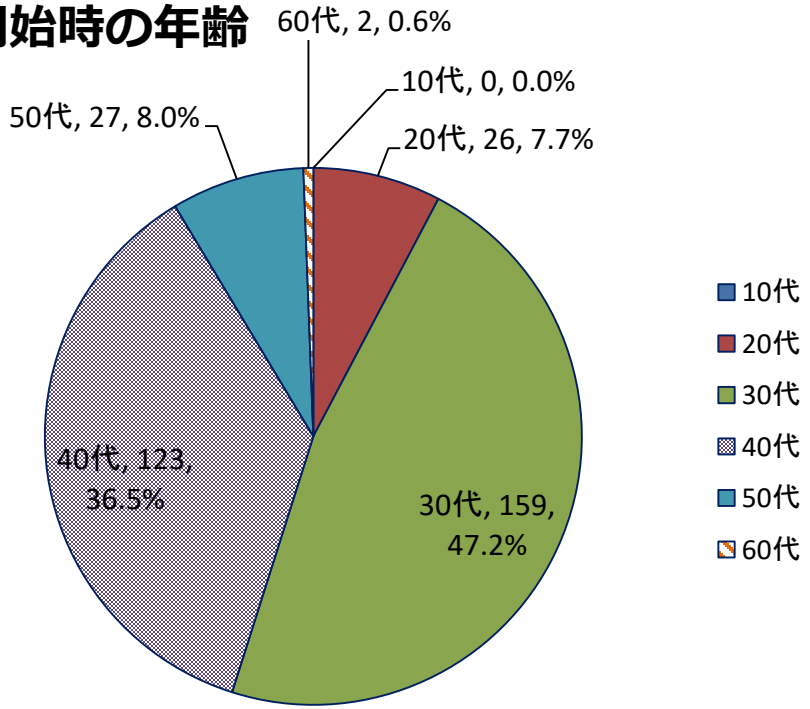
○ 在職者が圧倒的に多く、特に、30～40代の中堅社員が、技術開発力、企画力、問題解決力等を身につけ、キャリアアップを図るための訓練として活用されている。

課程類型別受給者属性　第四類型

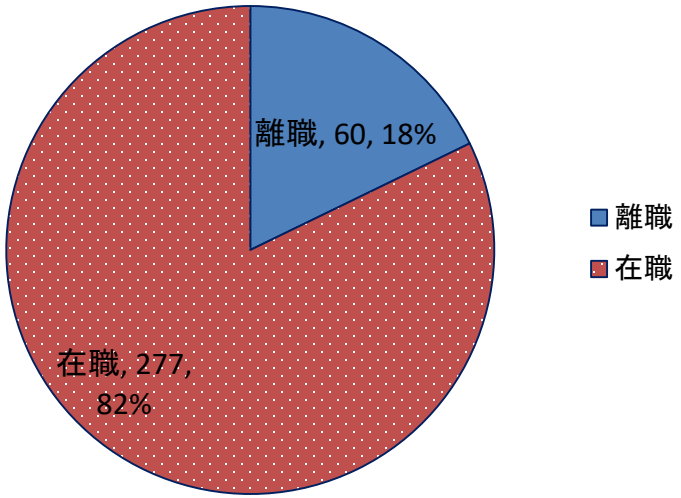
性別



受講開始時の年齢



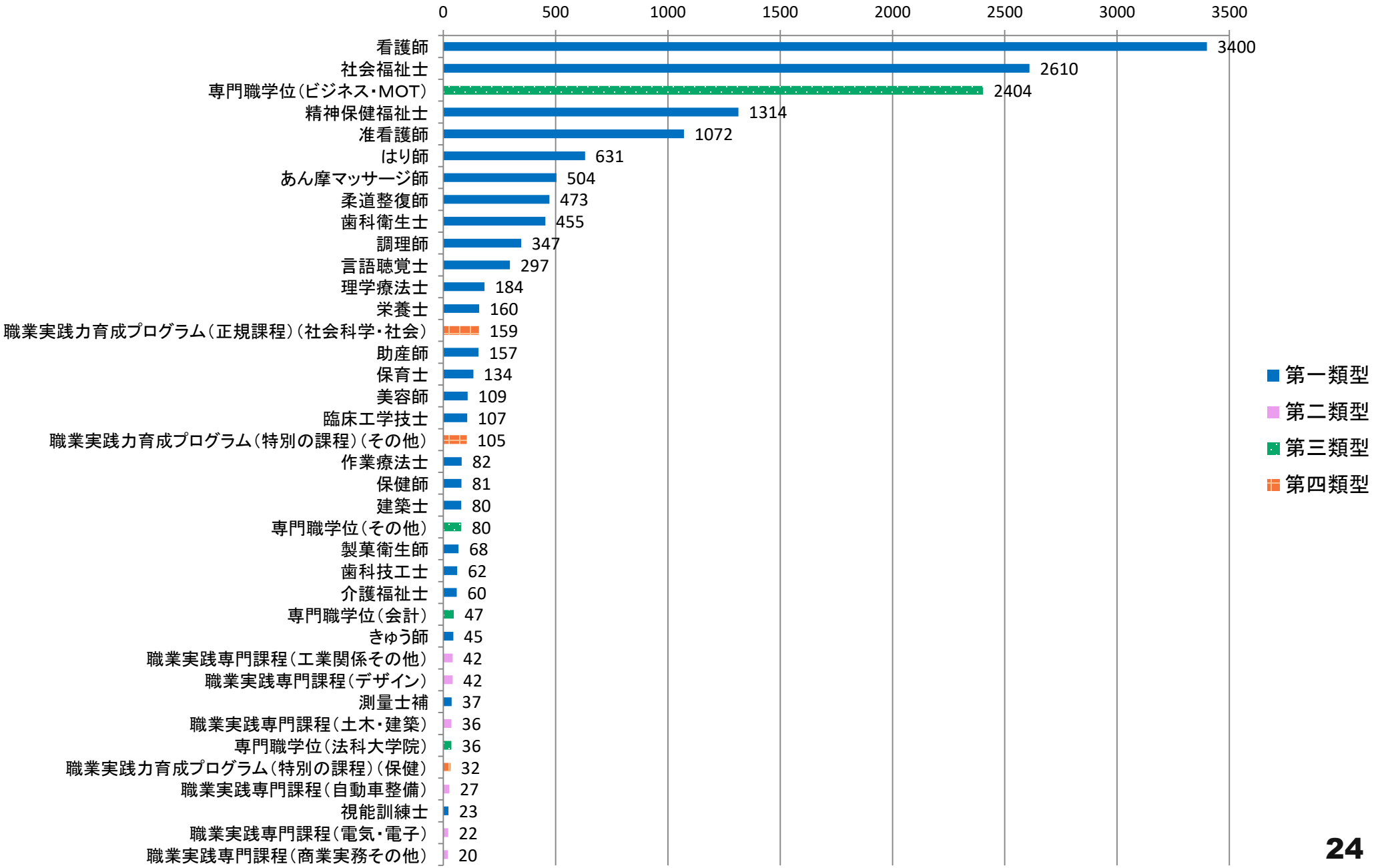
受講開始時の就業状況



○ 在職者、特に、30～40代の中堅社員のキャリアアップを図るための訓練として活用されている（マネジメント関係の講座の受講が多数）。

○ 一方で、受講開始時離職者の３/４が女性であり、うち大半が、子育て女性の職場復帰のための講座や、看護分野の応用講座を受講するなど、離職中の女性の再就職・キャリアアップにも寄与。

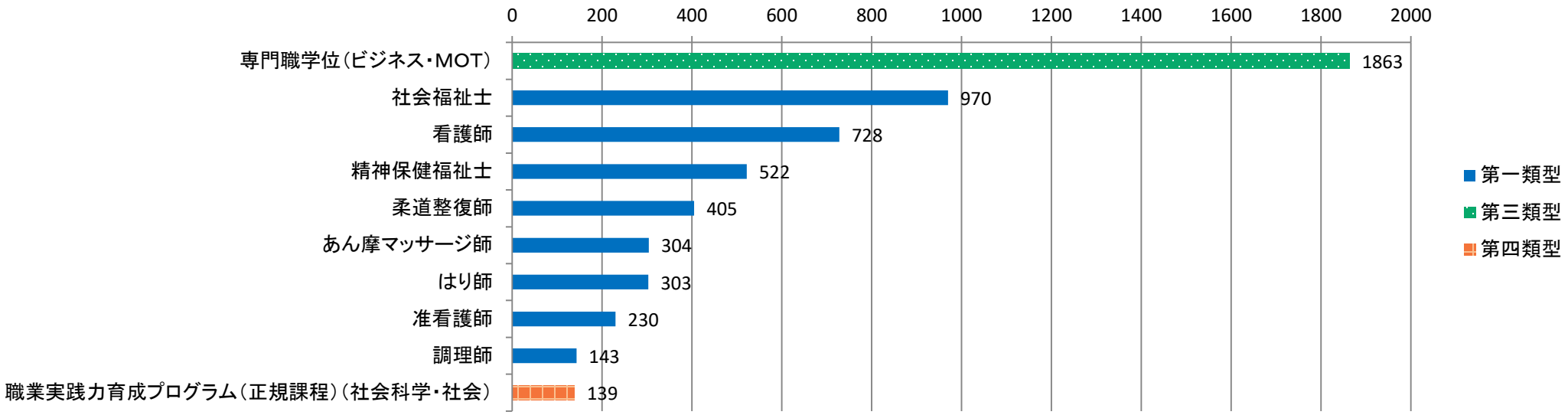
目標資格等別受給者数（受給者数が20名以上のものを掲載）



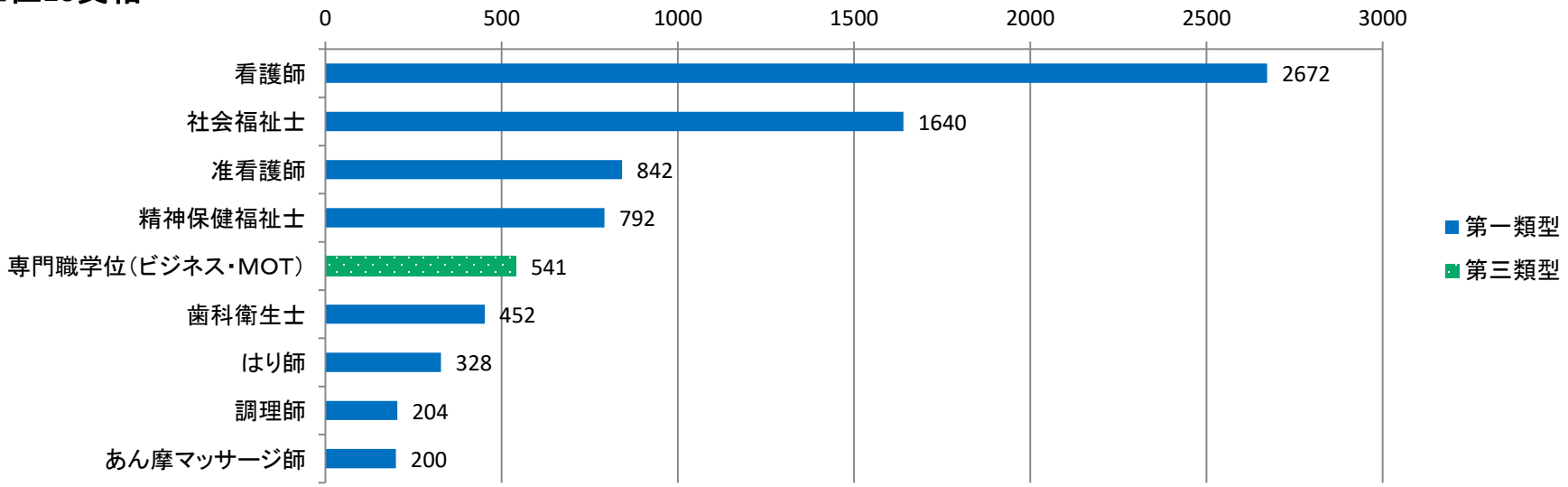
（詳細分析）

男女別　目標資格等別受給者数

男性：受講選択上位10資格

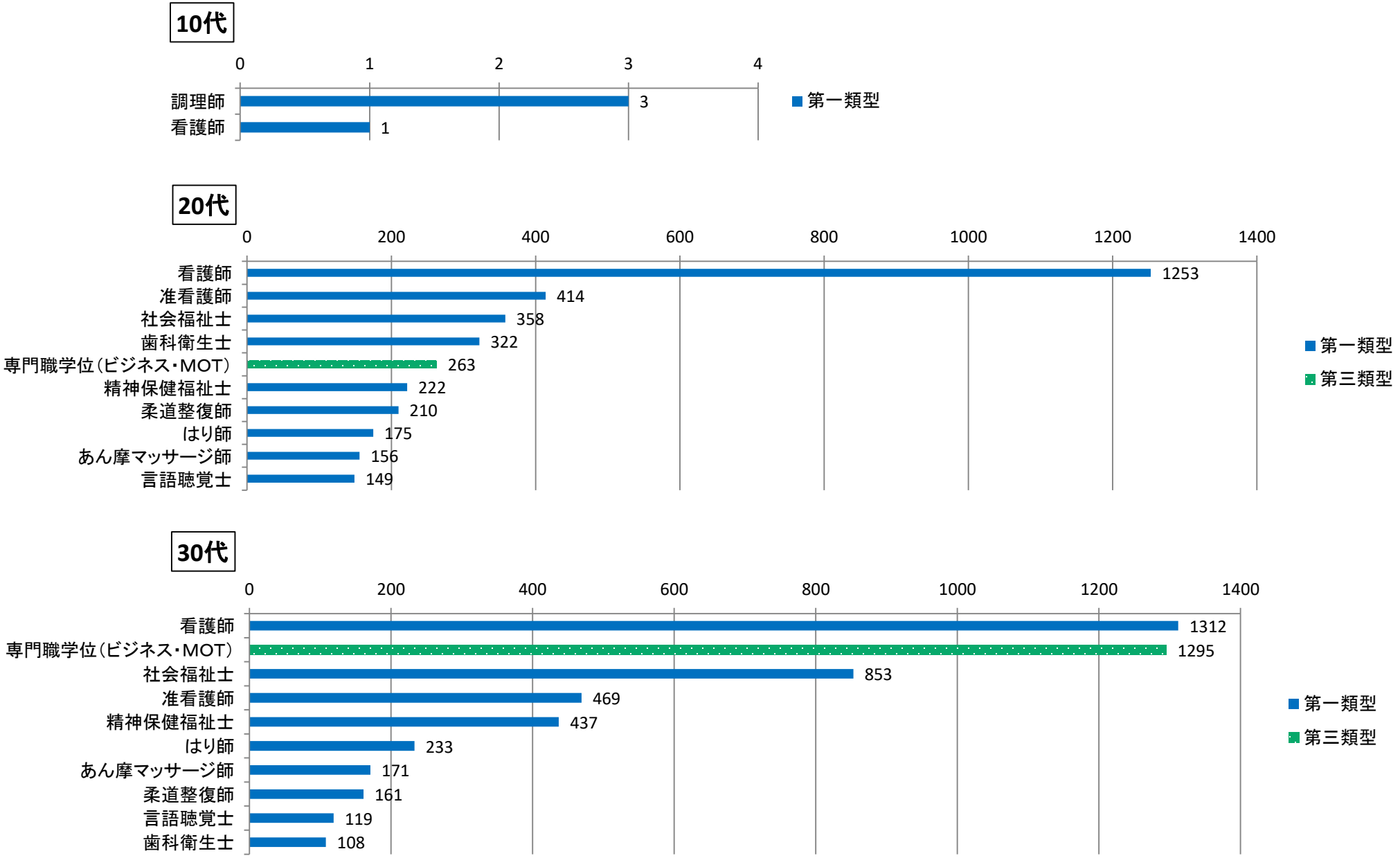


女性：受講選択上位10資格



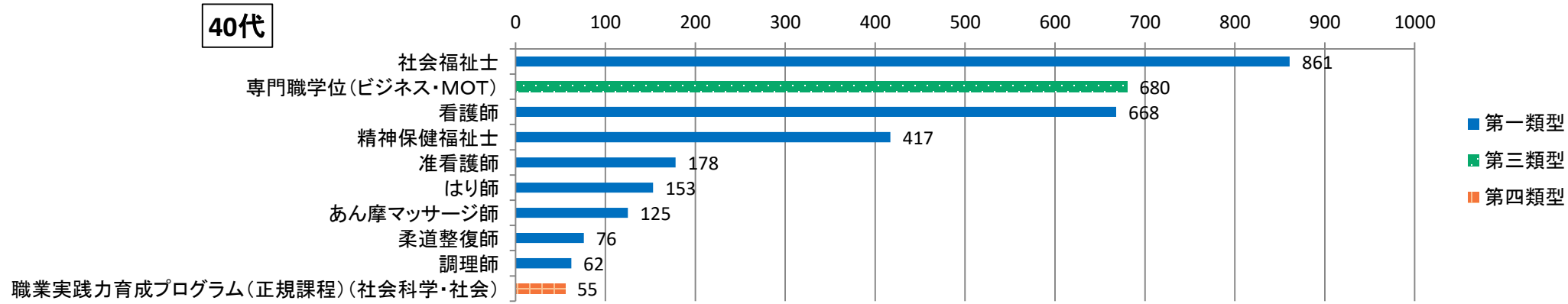
雇用保険業務統計値より作成（専門実践教育訓練給付制度創設時～平成29年9月末時点の実受給者数：15,785名について、分析を実施）

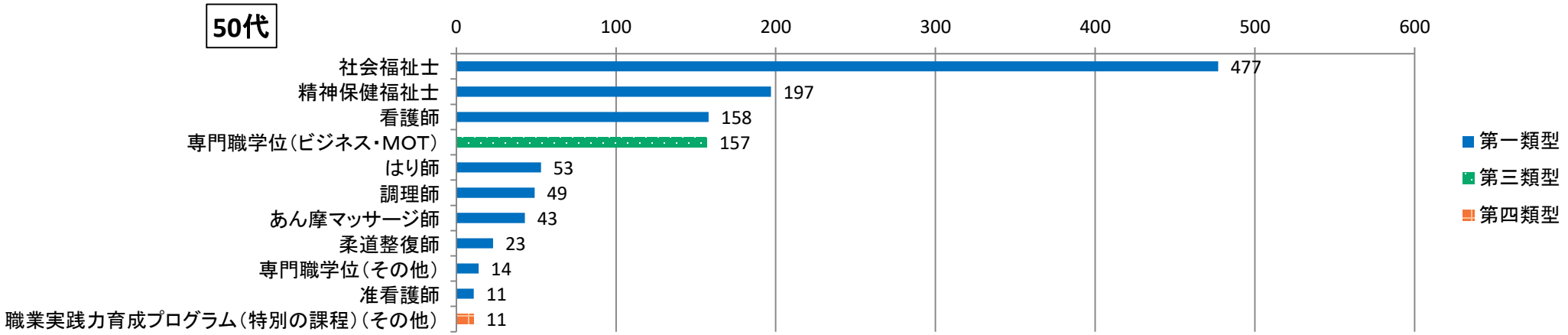
年齢別　目標資格等別受給者数

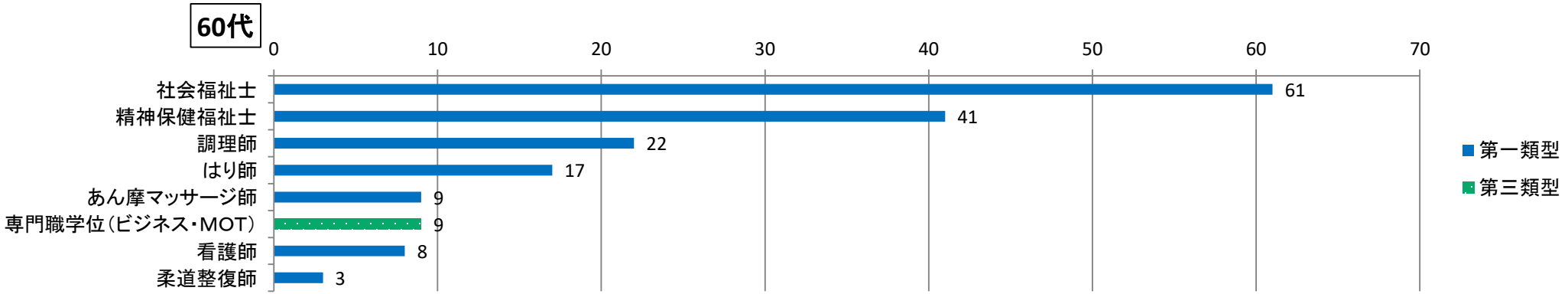


雇用保険業務統計値より作成（専門実践教育訓練給付制度創設時～平成29年９月末時点の実受給者数：15,785名について、分析を実施）

年齢別　目標資格等別受給者数



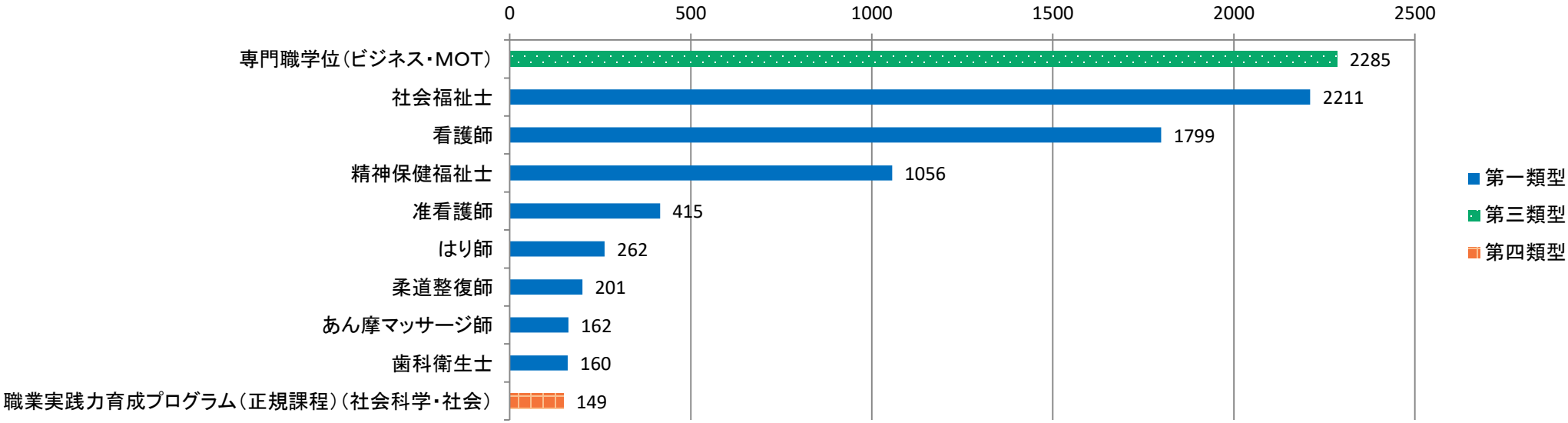




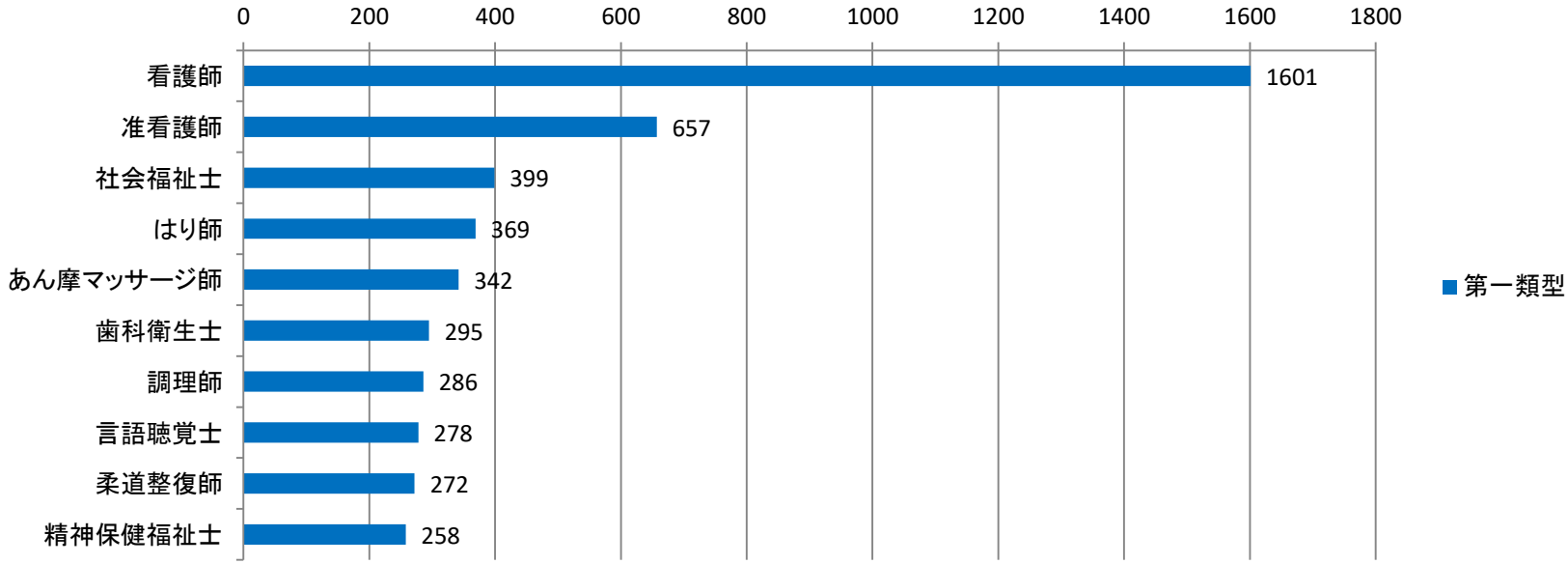
雇用保険業務統計値より作成（専門実践教育訓練給付制度創設時～平成29年９月末時点の実受給者数：15,785名について、分析を実施）

受講開始時在職・離職別　目標資格等別受給者数

在職者：上位10資格



離職者：上位10資格



雇用保険業務統計値より作成（専門実践教育訓練給付制度創設時～平成29年９月末時点の実受給者数：15,785名について、分析を実施）

6. 専門実践教育訓練の受講効果①
（離職者の就職率等）

制度創設時～平成29年９月末時点の実受給者数15,785名のうち、

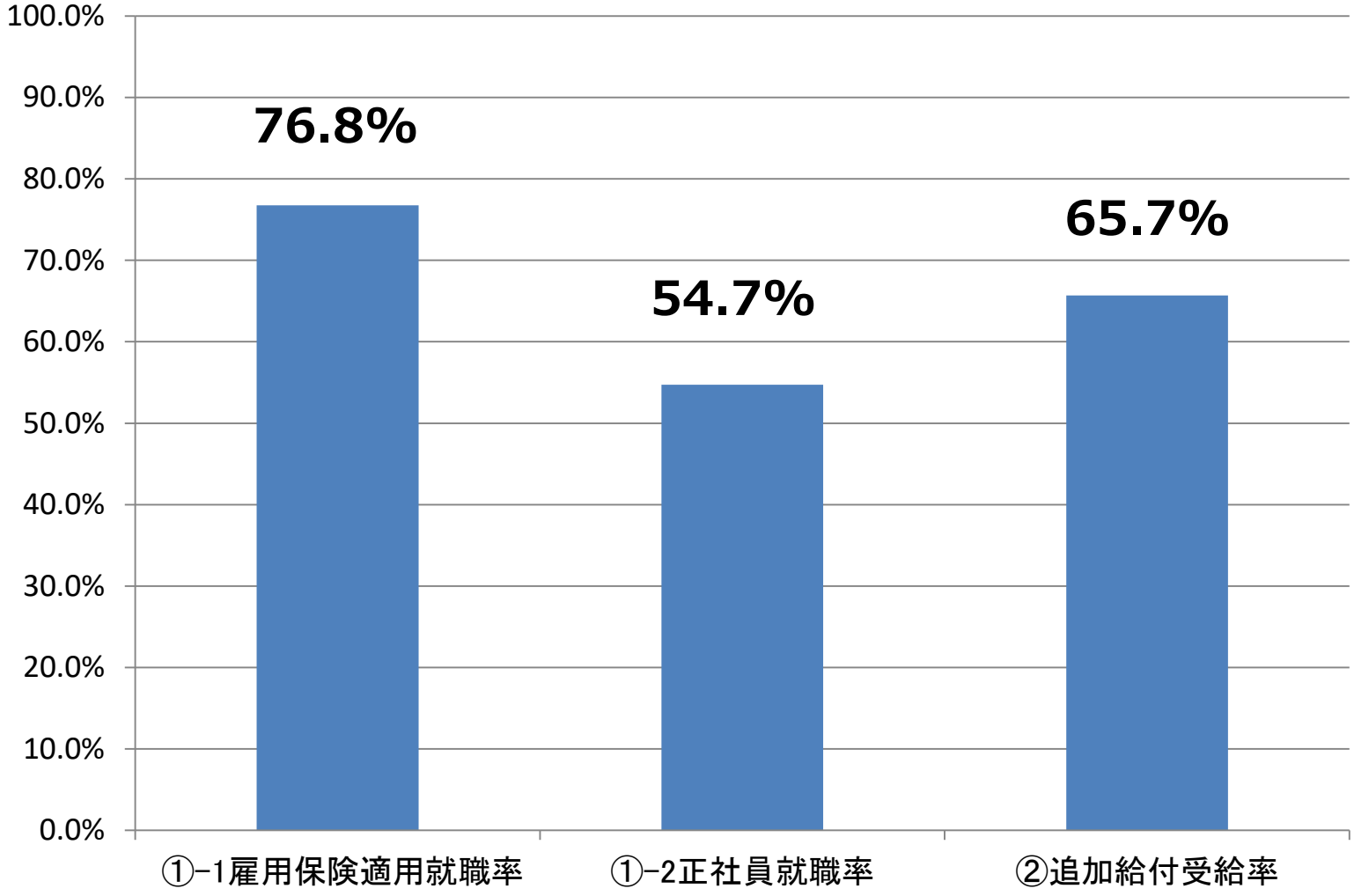
（１）受講開始時に離職中であり、かつ、
（２）平成29年３月末までに訓練を修了した者

計1,932名について、
平成29年９月末時点の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率※を分析。

（※修了後、定められた資格等を取得し、修了日から１年以内に一般被保険者として雇用された場合又は雇用されている場合に、教育訓練経費の20%が追加給付される。）

専門実践教育訓練給付受給者の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率①

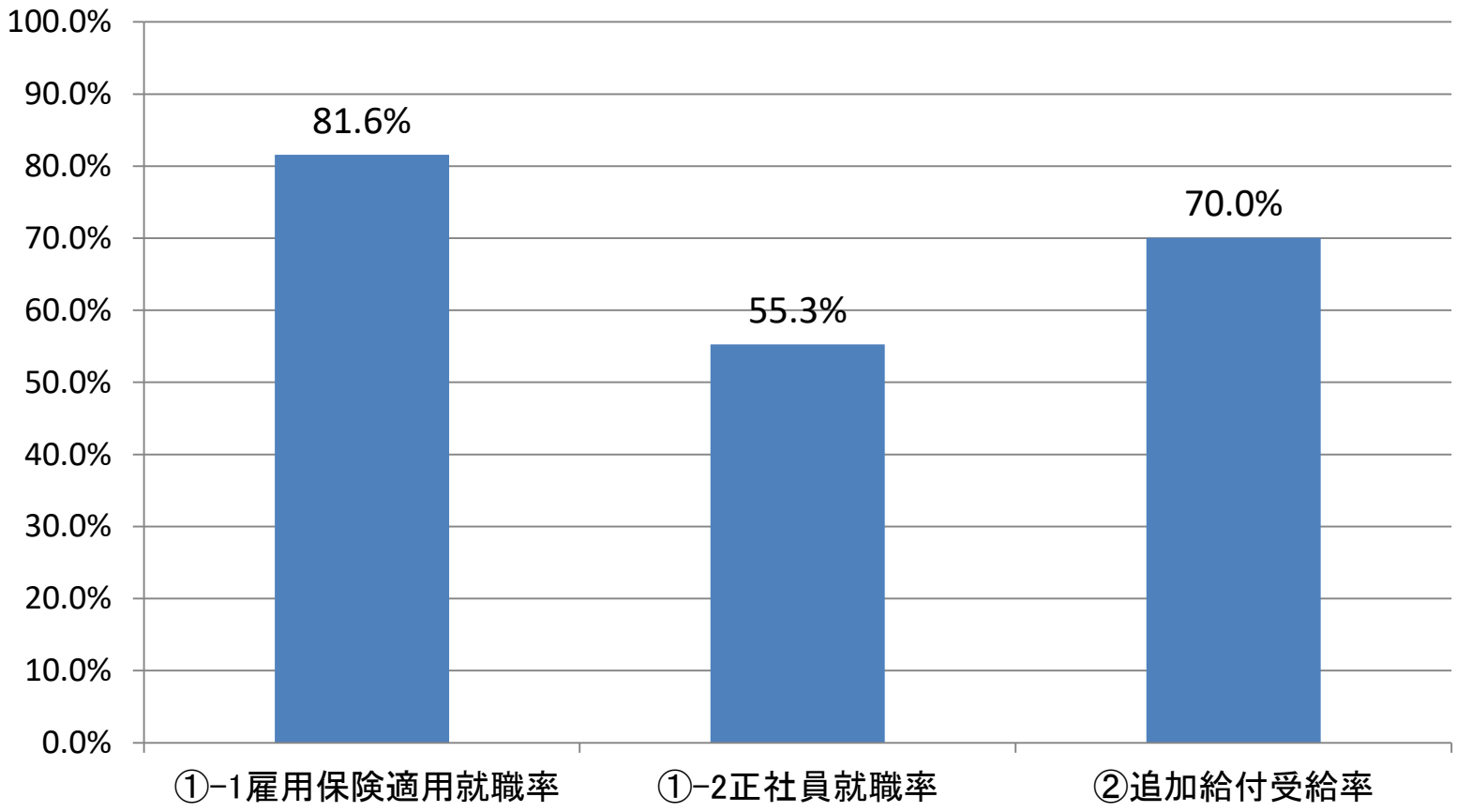
受講開始時に離職中かつ平成29年３月末までに教育訓練を修了した者
全体　N＝1,932



【参考１】

受講開始時に離職中であり、かつ、**平成28年９月末までに教育訓練を修了**した者（494名）に分析対象を限定した場合、平成29年９月末時点の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率は以下のとおり。

受講開始時離職中かつ**平成28年9月末までに教育訓練を修了**した者
N＝494



【参考２】課程類型別にみた訓練修了後の就職状況

受講開始時離職中かつ平成29年3月末までに教育訓練を修了した者　N=1,932

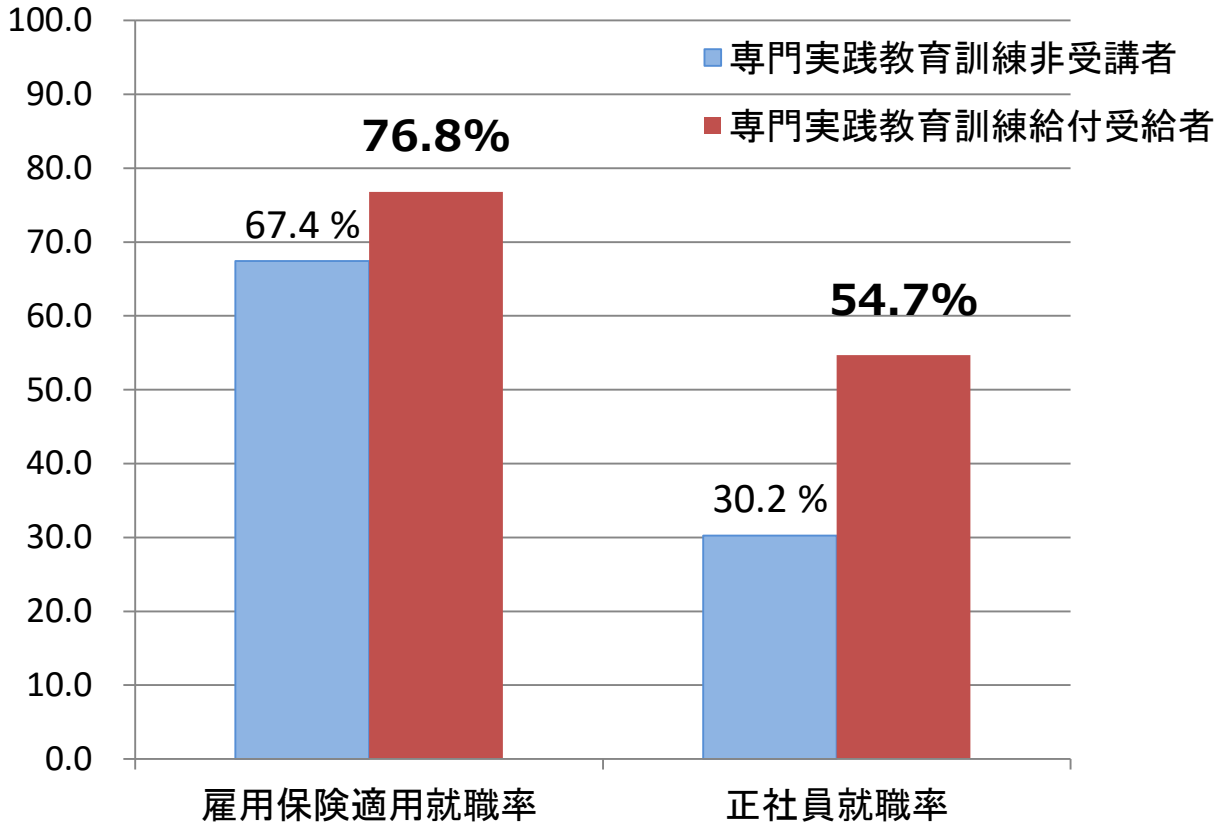
	受講開始時に離職中であった者	訓練終了後の状況			雇用保険適用就職率	正社員就職率	追加給付受給率
第Ⅰ類型	1721	正社員就職	961	55.8%	78.3%	55.8%	67.1%
		非正規雇用就職	387	22.5%			
		未就職	373	21.7%			
第Ⅱ類型	93	正社員就職	55	59.1%	81.7%	59.1%	65.6%
		非正規雇用就職	21	22.6%			
		未就職	17	18.3%			
第Ⅲ類型	87	正社員就職	28	32.2%	43.7%	32.2%	39.1%
		非正規雇用就職	10	11.5%			
		未就職	49	56.3%			
第Ⅳ類型	31	正社員就職	13	41.9%	67.7%	41.9%	64.5%
		非正規雇用就職	8	25.8%			
		未就職	10	32.3%			

【参考】受講開始時離職中かつ平成28年9月末までに教育訓練を修了した者　N=494

	受講開始時に離職中であった者	訓練終了後の状況			雇用保険適用就職率	正社員就職率	追加給付受給率
第Ⅰ類型	478	正社員就職	266	55.6%	82.2%	55.6%	70.5%
		非正規雇用就職	93	19.5%			
		未就職	8	1.7%			
第Ⅲ類型	16	正社員就職	7	43.8%	62.5%	43.8%	56.3%
		非正規雇用就職	3	18.8%			
		未就職	6	37.5%			

【参考３】

専門実践教育訓練給付受給者（※１）と、専門実践教育訓練非受講者（※２）の雇用保険適用就職率、正社員就職率（※３）を比較すると、以下のとおり。

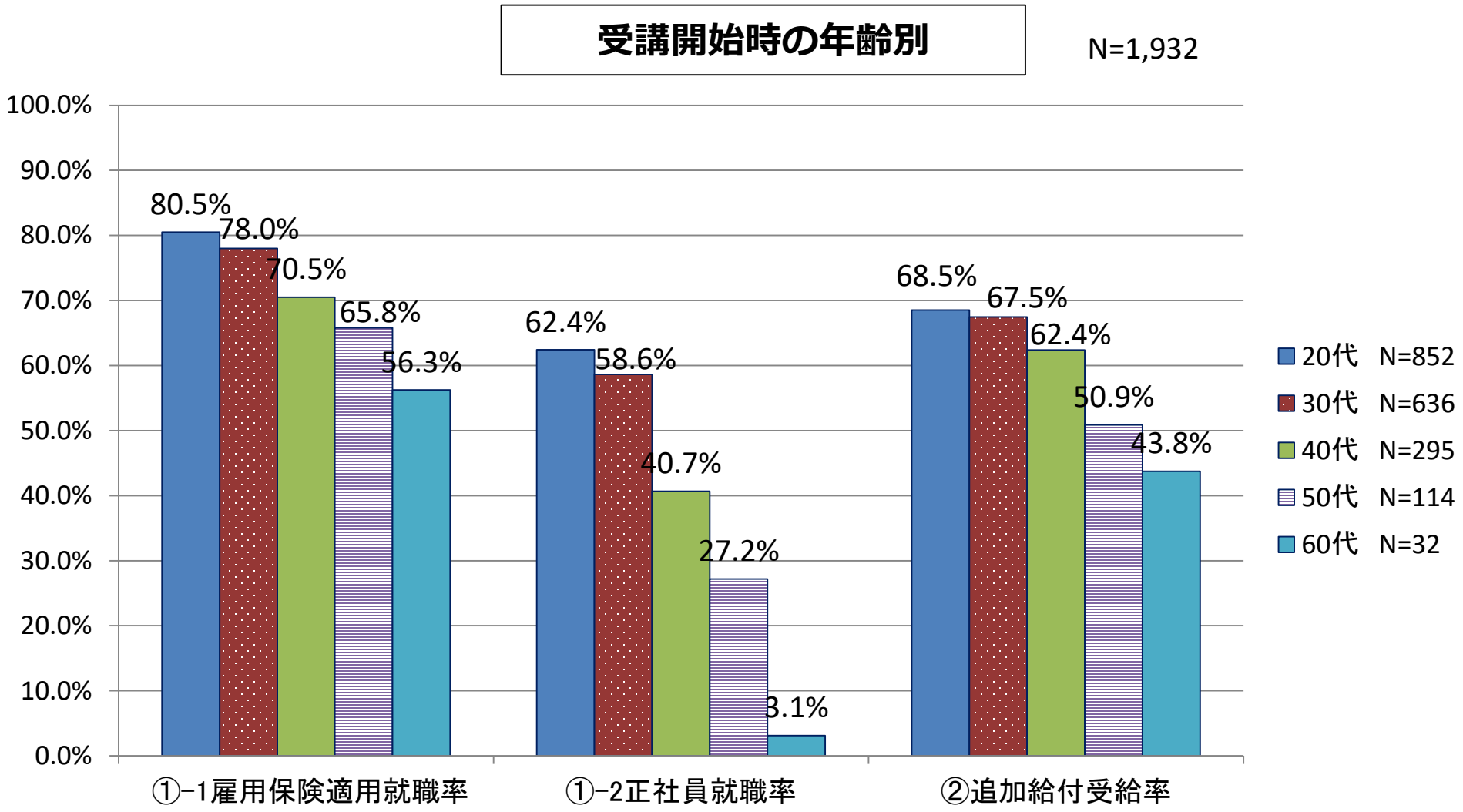


（※1）「専門実践教育訓練給付受給者」は以下の要件をいずれも満たす者とする。（N＝1,932）
①平成29年９月末までに専門実践教育訓練給付を受給している、②訓練受講開始時に離職中であった、③平成29年３月末までに訓練を修了した

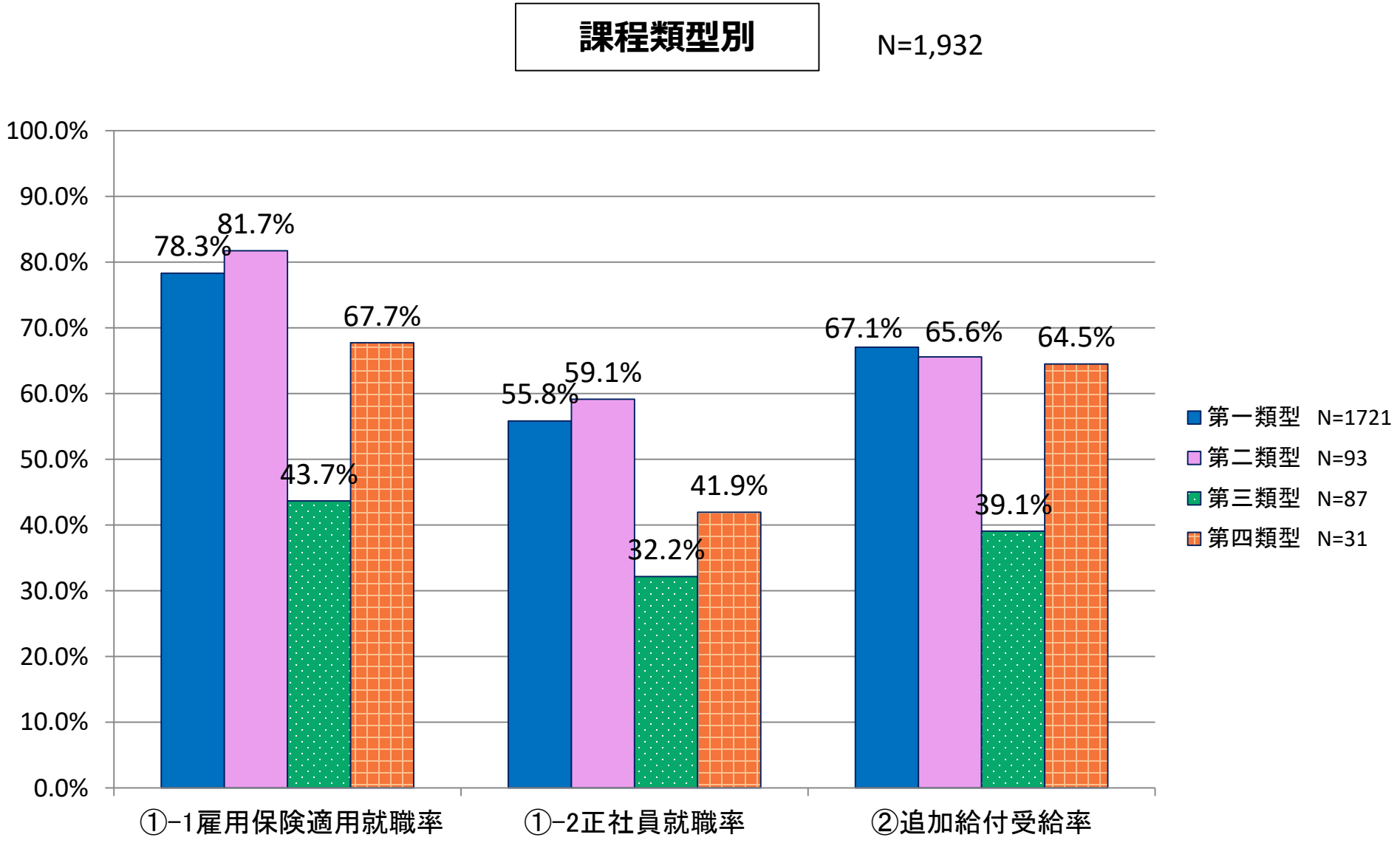
（※2）「専門実践教育訓練非受講者」は、以下の要件の全てを満たす者とする。（N=14,108,725）
①2009年4月以降に雇用保険被保険者資格を取得した、② 2014年10月～2017年3月に離職した、③離職時の年齢が64歳以下であった、④平成29年９月末までに専門実践教育訓練給付を受給していない

（※3）平成29年９月末時点の就職率

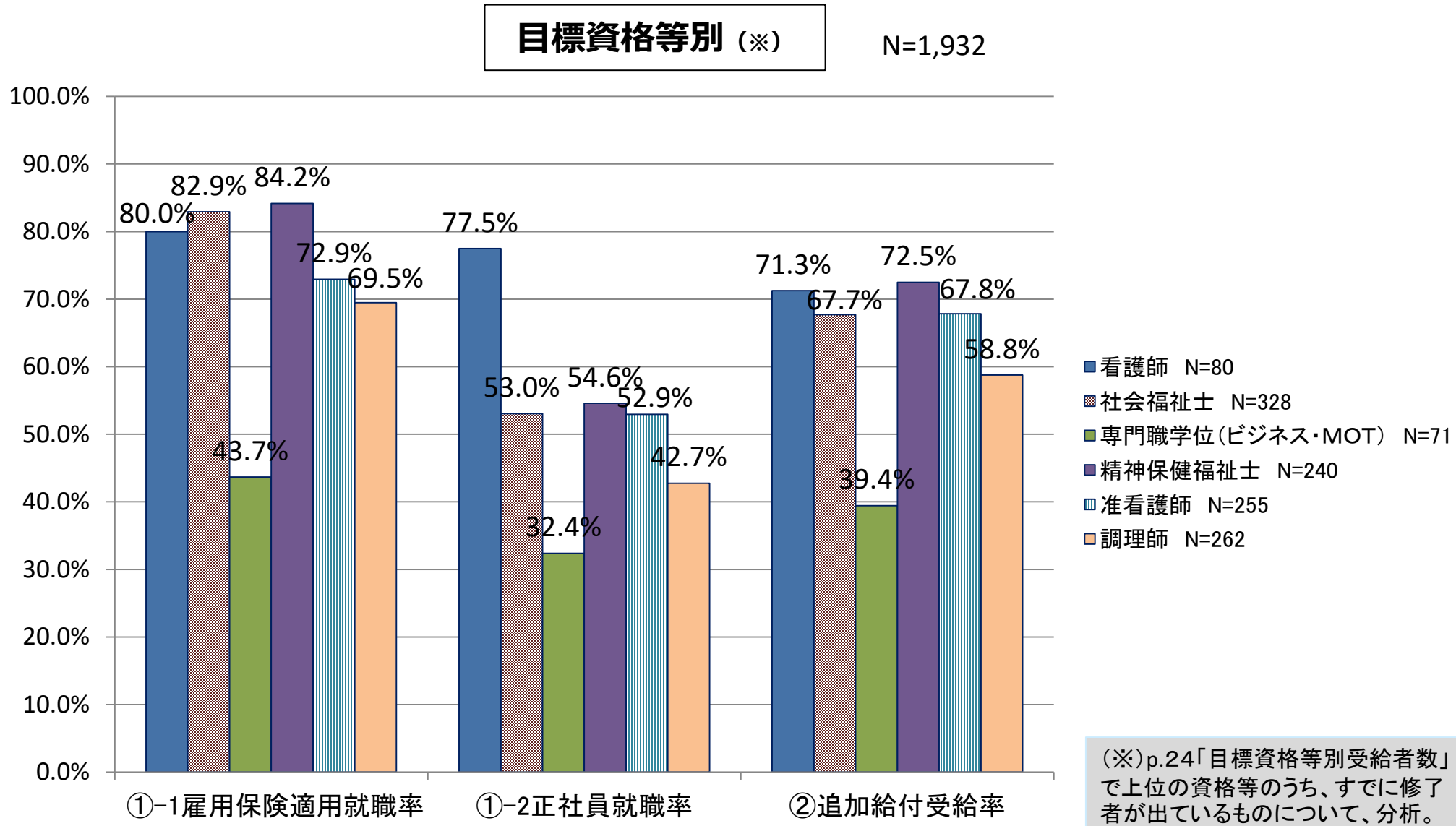
専門実践受給者の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率③



専門実践受給者の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率④



専門実践受給者の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率⑤

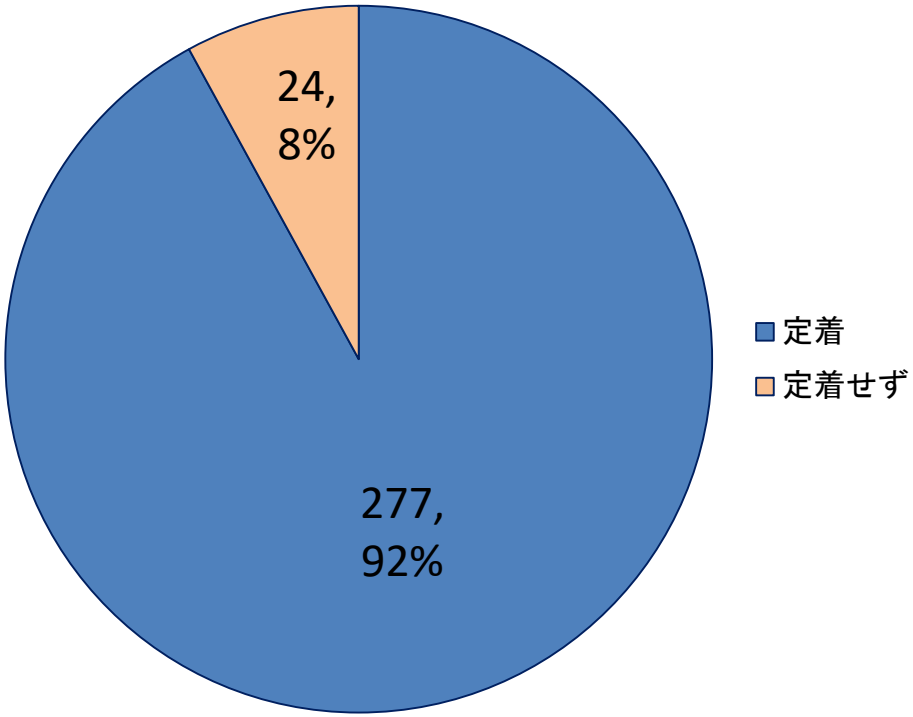


（※）p.24「目標資格等別受給者数」で上位の資格等のうち、すでに修了者が出ているものについて、分析。

7. 専門実践教育訓練の受講効果②
（定着率）

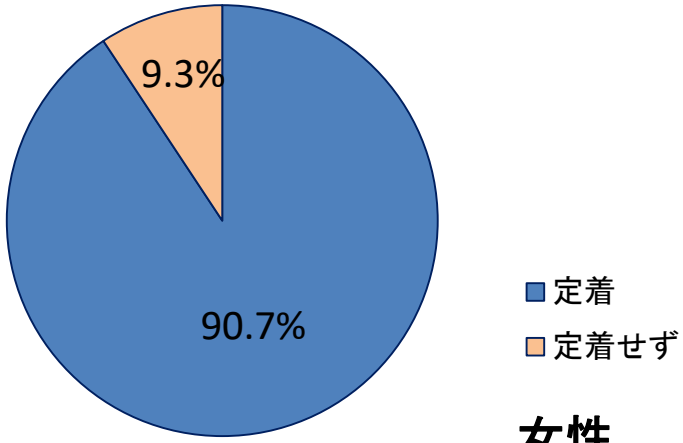
定着率①（全体、男女別）

全体　N＝301

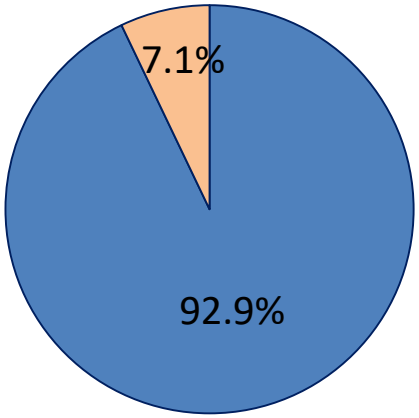


性別

男性

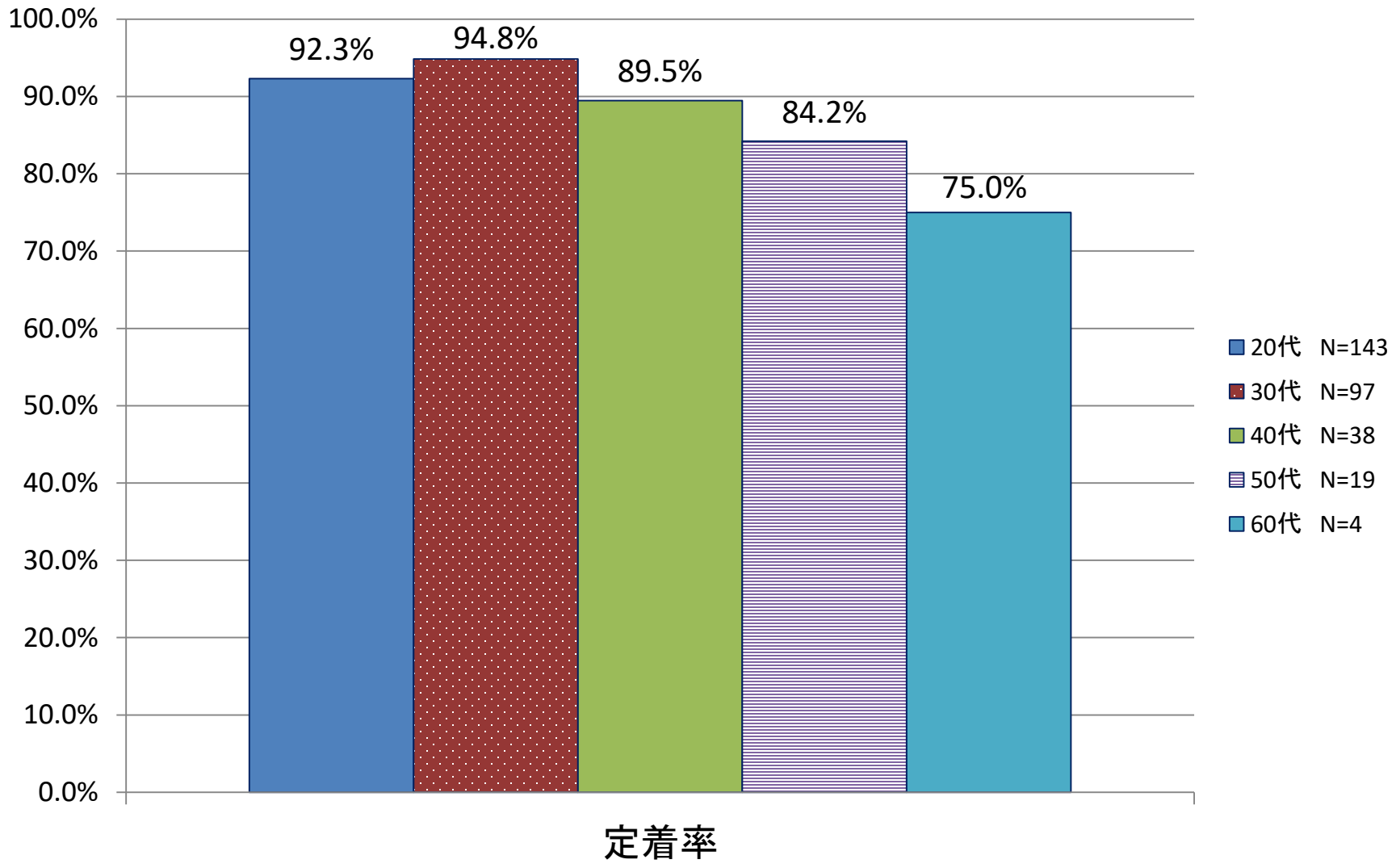


女性



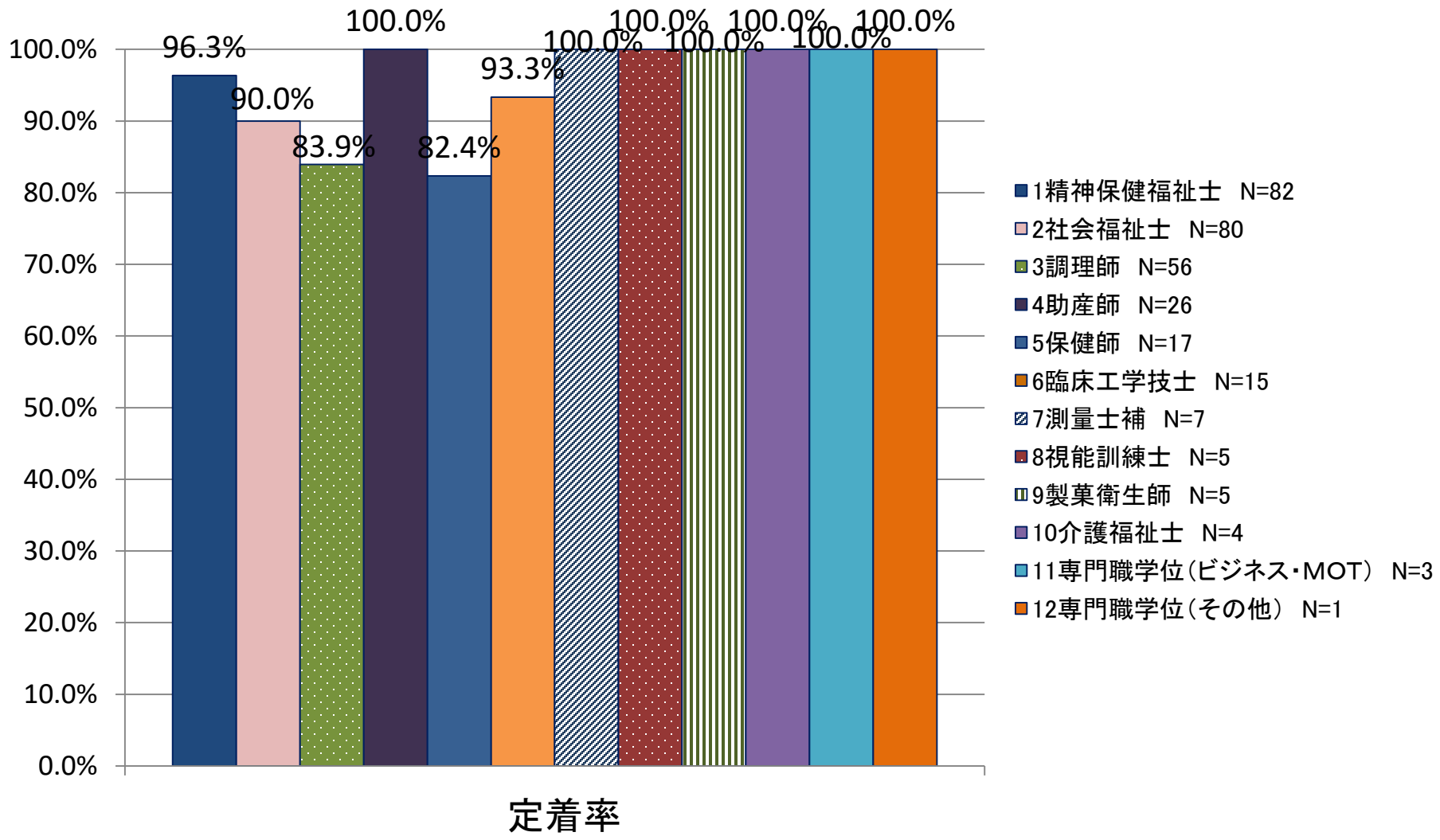
定着率②（受講開始時の年齢別）

受講開始時の年齢別



定着率③（目標資格等別）

目標資格等別



8. 専門実践教育訓練の受講効果③
（非正規雇用→正社員転換率）

制度創設時～平成29年９月末までに専門実践教育訓練給付を受給した者であり、かつ
平成29年３月末までに訓練を修了した者：5,637名のうち、

① 訓練を経て再就職または転職をした者であり、かつ、
② 前職（※１）が非正規雇用（※２）であったことが捕捉できた者

計 567名について、再就職時または転職時の雇用形態を分析。

（※１）訓練開始時に在職中であったかどうかを問わない。
（※２）派遣、パートタイム、有期契約労働者が含まれる。

訓練を経た再就職・転職により非正規雇用から正社員に転換した者の割合

	前職非正規（※１）の受給者（※２）のうち、再就職・転職した者	正社員転換（再就職・転職）者数	非正規雇用→正社員　転換率
全体	567 派遣：73 パートタイム：173 有期契約労働者：321	347 派遣：49 パートタイム：110 有期契約労働者：188	61.2% 派遣：**67.1%** パートタイム：**63.6%** 有期契約労働者：**58.6%**
第１類型	512	314	61.3%
第２類型	20	14	70.0%
第３類型	24	13	54.2%
第４類型	11	6	54.5%

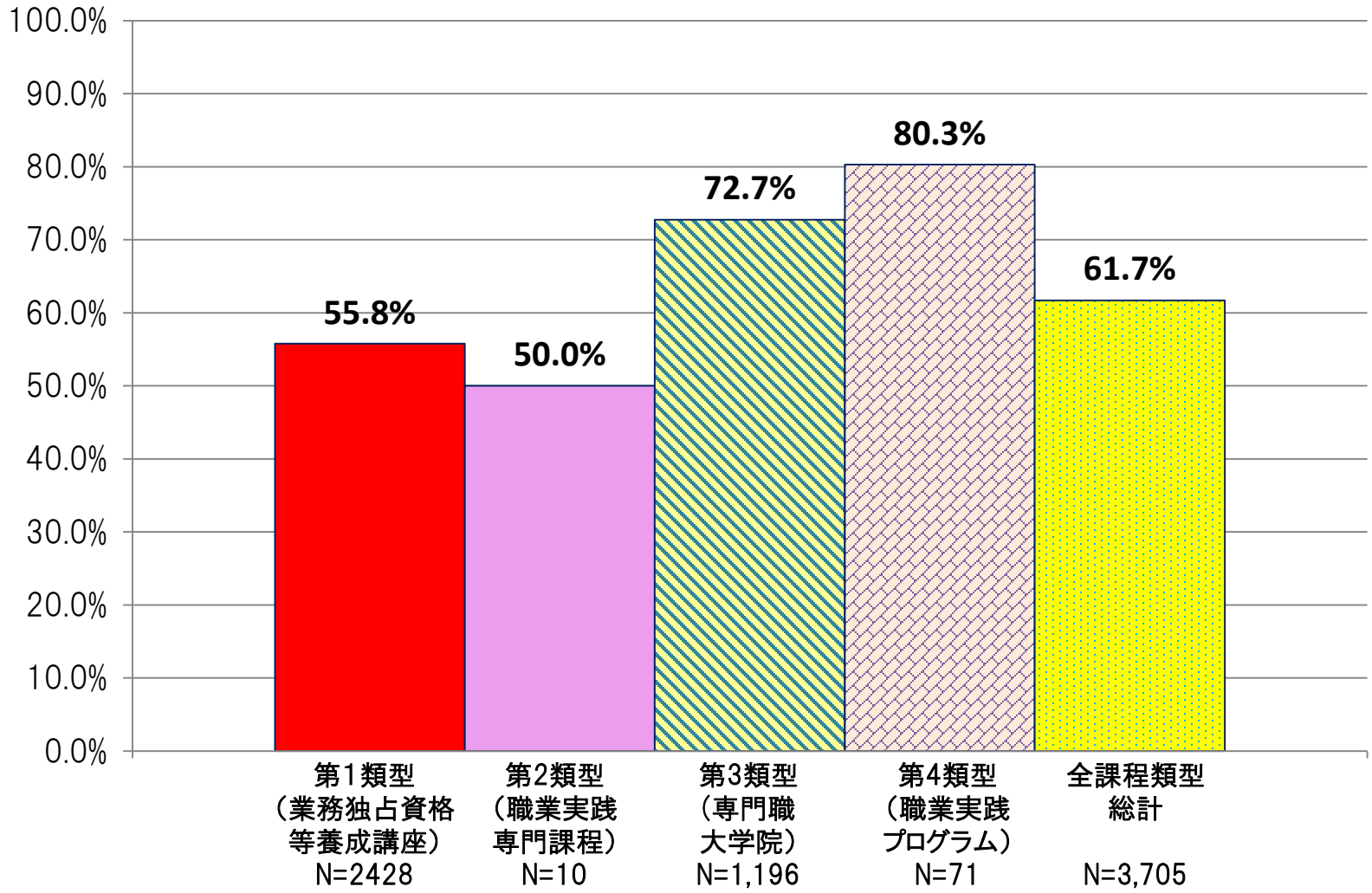
（※１）派遣、パートタイム、有期契約労働者が含まれる。　（※２）訓練開始時に在職中であったかどうかを問わない。

（参考）ハロートレーニング受講者の非正規→正社員転換率（※３）
派遣：29.6%　パートタイム：32.9%、有期契約労働者：39.0%

（※３）次のすべてを満たす雇用保険受給資格決定者のうち、訓練修了１年以内に雇用保険適用就職をした者について、分析。
①前職の資格取得が2009 年4 月以降、かつ離職日が2010 年1 月以降の者、　②訓練修了日が2015 年3 月以前の者、
③前職離職日の年齢が15 歳以上59 歳以下の者、　④訓練修了後12月以内に雇用保険被保険者の資格を取得した者

9. 在職者への訓練の効果

在職者の追加給付受給率（課程類型別）　N=3,705



（出典）雇用保険業務統計値

制度創設（平成26年10月）以降に受講開始し、平成29年3月末時点までに講座を修了した受給者のうち、受講開始時点で在職中であったことが把握できた受給者の追加給付受給状況を調査。全体及び課程類型別に算定。

→ 制度創設時～平成29年3月末までの修了者のうち、受講開始時在職だった者：**3,705**名の平成29年9月末時点での追加給付受給率を把握。

9-2. 在職者への訓練の効果
（MBA／MOT講座の効果）

MBA/MOT講座の教育訓練効果に関するヒアリング結果の概要

1 ヒアリングの実施方法

（対象）一定数の受給者実績がある東京の教育訓練機関中、MBA3校（国立、私立、私立（元株式会社立））、MOT 1校を選定

（ヒアリング方法）

上記教育訓練機関より、受講者の属性（男女比、年齢構成、在職比率、所属業界等）、受講動機、キャリアアップに関連する転職や異動等の状況、その他をヒアリング。受給者に限定したデータの把握が難しいケースが多いため、属性、転職等キャリアアップ状況等は受講者全体に対する回答として得ている（受講者中の受給者割合は把握）。

2 ヒアリング結果概要

（1）受講者の属性

- 教育訓練給付金の**受給者比率は60～80%程度と高い。**
- 土日・夜間講座**の受講者**が大部分である。
- **受講開始時の離職者比率は小さい。**
- **中退率は数%程度。事由は転勤等。**
- 男女比は男性が3／4以上と**男性比率が高い。**
- **MBA受講者**の所属業界は多岐にわたる。
- **MBA受講者の過半数が30代。特に**30代前半に集中の傾向。
- **MOT受講者**の所属業界は、約60%が製造業、約20%がIT業界で偏在傾向。
- MOT受講者の年齢はMBAより高い傾向。**40代の受講が多い。**

（2）受講動機

- MBA受講者は、転職等の可能性も踏まえ、30代で受講する者が最多層。
- MOT受講者は、管理職等への異動準備等が受講動機となり、め、MBAより受講年齢が高い傾向。
- 具体の受講動機は、①転職や希望部署への移動のため②チームマネジメントやリーダーシップの習得③ファイナンス等の知識取得④MBA資格が必要な業種への転職、などである。

（3－1）受講効果（大学院側の評価）

- MBA受講者のうち一定数が、希望部署への異動、転職といったキャリアアップ、キャリアチェンジを果たしている。
- 社内の業務改善等を率いるリーダー人材も輩出。
- 習得した知識を同僚にもフィードバックし、所属企業に貢献する例も見られる。
- MOT受講者は、経営的な視点からの幅広い視野の獲得が受講効果として評価する声が多い。
- 専門実践教育訓練給付制度の講座指定を受け、標準期限内に修了する率が50%から80%程度まで上昇（1校）。

（3－2）受講効果（受講者の評価）

【MBA】

- 経営者層との深いコミュニケーション能力を獲得。
- 感情への配慮も含め「人を動かす」方法を習得。
- 正解のない課題を考え、決断する判断軸を習得。
- 様々なステークホルダーとの対話能力と信頼関係の構築方法を習得。
- 経営的視点での数段高い位置からの事業俯瞰力を獲得。

【MOT】

- 本質を考え抜き、最適な対応策を探していく能力の獲得。
- 社会科学的に複数の立場から考えられる能力を獲得。

3　大学院・受講者※双方の声を踏まえた受講効果の概括　※教育訓練機関を通じて聞き取ったもの

MBAとMOTでは受講者層に若干、違いが見られ、修了後のキャリア状況にも反映される傾向がある。

(1)MBA講座

- MBA講座は、将来の管理職層等の育成を目標としており、実績や受講生の声などから、経営幹部層とのコミュニケーション能力の獲得、業務遂行における経営的視点の獲得、業務上の高次の判断能力の獲得、人材マネジメント能力の獲得などに効果を発揮していると考えられる。
- 百貨店の郊外店で業務改革を断行する最年少幹部を輩出するなど、目に見える一定の教育訓練成果も出ている。
- 優秀な学生同士による相互学習効果が報告され、ホワイトカラー層のキャリアアップに効果が出ていると考えられる。
- 修了生の多くは、修了後も受講開始時の所属企業に在職しているため、管理職層育成への人材育成効果が発現するまで、まだ時間を要すると想定される。このため、今後も定期的に検証する必要がある。

＜MBA講座を修了し活躍している人材の例＞

✓大手百貨店の業績不振（サービス評定最下位）の郊外店の支店長に最年少で抜擢され、業績立て直しに手腕を発揮（同評定2位へ）

✓大手ネット銀行で、前例がない「投資型クラウドファンディング事業」のプロジェクト創設メンバーに抜擢され、チームを牽引、事業立ち上げを完遂。

(2)MOT講座

- MOT講座は、技術経営やイノベーション政策、知財管理などの教育に重点を置いた講座運営。
- 研究者／技術者層が受講者の大多数を占め、技術者等が管理職層等になるための一種のキャリアチェンジに必要な知識やスキルを付与する効果を果たしていると考えられる。
- 受講生の声などから、視野が狭まりがちな技術系人材がイノベーション政策、ファイナンスやマーケティング、知財管理等の広い知識を獲得し、経営的視点からの業務判断、柔軟な発想によるコミュニケーションの向上等に一定の成果を発揮していると考えられる。

＜MOT講座を修了し活躍している人材の例＞

✓大手通信サービス会社のエンジニアから、IT企業（人材情報サービス大手）の取締役に転職し、東証マザーズへの株式上場にも寄与。

専門職大学院に対する企業・受講者の期待（論文等からの補足情報）

1．経団連「高等教育に関するアンケート結果」（2018年4月17日）より

（1）産業界が高等教育機関に期待すること（経団連会員企業258社、非会員企業185社を対象に調査）

- 産業界が高等教育に求めることの1つとして、「イノベーションを起こせる人材の育成」がある。
- 半数の企業は、卒業生の知識／技能が高いレベルを保証できるなら文系の大学院進学も容認している。
- 経団連会員企業の約半数が、社員を大学等に派遣。このうち海外の大学等への派遣数も一定数を維持。
- 派遣先は、国内/国外のMBA取得課程が最も多いが。一方、学位取得を要件としない派遣も同程度ある。
- 派遣制度を運用している多くの企業では、今後も経営トップ層の育成へのニーズを重視し、「経営・経済学」分野への派遣を希望。
- 現在は大学等への派遣制度がない企業が60%だが、そのうち3／4は、今後、大学等への派遣を検討中。
- 約2／3の企業が、高等教育機関でリカレント教育を受けた者の中途採用に前向き。主体的な知識・技能の取得という姿勢を高く評価。

2．JILPT「企業内プロフェッショナルのキャリア形成Ⅱ（資料シリーズNo.192 」より

（2）民間ビジネススクールを受講している社会人（10人）へのヒアリング（MBA講座への考え等を含む）より

- 経営層的なビジネススキルを身につけたいと考えている商社マンでも、金銭面、時間面等の制約から、MBA講座の受講は困難と判断して、手軽なビジネススクールで妥協している例がある。
- ビジネススクールでは、多様な企業の社員が参加するため、企業間の仕事の発想の違いや自社の強み弱み等を把握し、ビジネス上の有益な知見を得ることも多い（例：外資と国内企業を比較し、現地法人のマネジメントの巧拙に気づく等）。
- マネジメントに課題を抱える受講者で所属する製薬業界以外の領域の知識を得るためビジネススクールをあえて受講し、色々なアイデアを得て課題解決の新たな視座を得ているとの声がある。
- こうした、これまでにない気づきを得ることで、自己の強みを再発見し、自己の自信回復や、新たなキャリア展望等に結びつく事例が報告されている。

10．専門実践教育訓練のコンセプト

「専門実践教育訓練」の基本コンセプト（発足時と現状対比）

【専門実践教育訓練の法令上の定義】

○　**雇用保険法施行規則第101条の7第2項**（前略）雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練のうち**中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として**厚生労働大臣が指定する教育訓練（以下「専門実践教育訓練」という。）（後略）

→　**これに係る、本制度創設時の労政審職業能力開発分科会（当時）の議論での考え方の整理のポイントと、今般の「3年後の見直し」の考え方の関係を整理すると、以下のとおり。**

	制度創設時の考え方のポイント		今回の見直し検討に当たっての考え方再整理
対象層	○ 雇用保険被保険者としての所定の期間を有し、受講により雇用保険被保険者としての就職、キャリアアップが見込まれる者		
中長期的	○　教育訓練の効果を10年程度活かせる能力習得を目指す	● 専門実践教育訓練給付のインターバル要件の見直し ●産業構造変化・技術革新の加速	○　教育訓練の効果を、分野に応じ一定期間（＊）活かせる能力習得を目指す ＊ 給付要件との関わりでは、概ね3～10年といった期間
キャリア形成に資する	○　教育訓練の成果をもって就職や正社員転換の実現、定着等の可能性が高まるとともに、その後の就業経験、さらなる体系的教育訓練受講等の効果と相まって、キャリアアップ(能力、職位･処遇等の様々な観点から）に結びつく		
専門的かつ実践的な教育訓練	○　職業に不可欠･重要な資格を身につけ、専門的就業に結びつく【注:課程類型①が該当】 ○　特に実践的な専門能力を、企業と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かせる【注:課程類型②が該当】 ○　技術革新や社会の変化等に対応した企業の現場で生かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等を社会人向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かせる【注:課程類型③が該当】	●本制度創設後の、各般の政府方針や、新たな専門的・実践的な教育訓練制度の整備等を踏まえた、課程類型追加に係る議論の経過を踏まえた考え方の再整理	○　国家資格や、特に高い成長性が期待される民間資格の取得に直結【注:課程類型①⑤が該当】 ○　教育訓練の質が、技術革新、市場ニーズやその変化等にも対応した、専門性・実践性を備えたものであることを国が保証する厳格な仕組みが具備【注:課程類型②③④⑥が該当】 ○ 新たな課程類型⑦（専門職大学等の課程）もこれに該当
	○（習得能力量の代理指標としての）時間数・期間が一定水準以上		
	○（講座ごとの質の代理指標としての）資格受験・合格、就職・在職等の実績が一定水準以上		

＊　指定基準のあり方の検討に当たっては、雇用保険制度としての負担と給付の均衡等の観点も勘案する必要があるもの

「専門実践教育訓練」の基本コンセプトの整理

Ⅰ　法令上の定義

○　**雇用保険法第60条の2第１項【一般･専門含めた教育訓練給付の対象となる教育訓練の定義】**

教育訓練給付は･･･(中略）･･･雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として厚生労働大臣が指定する教育訓練を受け･･･(中略）･･･支給する。

○　**雇用保険法施行規則第101条の7第2項【うち、専門実践教育訓練の定義】**

(前略）･･･雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練のうち**中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として**厚生労働大臣が指定する教育訓練（以下「専門実践教育訓練」という。）･･･(後略)

Ⅱ　制度創設時に分科会で整理された（※）、より具体の考え方

○　対象訓練は、現行教育訓練給付の対象訓練の状況も踏まえ、効果の高い持続的なものとするべく、就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練、その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練（中長期的キャリア形成に資する教育訓練）とすることとして、指定基準を策定することが適当。

○　キャリア形成と対象訓練のあり方として、次のようなケースが想定。

- **職業に不可欠･重要な資格**を身につけ、専門的に就業するケース【注:課程類型①が該当】
- **特に実践的な専門能力**を､企業と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かすケース【注:課程類型②が該当】
- **技術革新や社会の変化等に対応した企業の現場で生かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等**を社会人向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かすケース【注:課程類型③が該当】

（※）労働政策審議会第76回職業能力開発分科会（平成25年12月27日）配付資料「中長期的キャリア形成支援措置の対象とする教育訓練の考え方（職業能力開発分科会報告書）」より

○　その後の専門実践教育訓練給付制度改正（受給要件期間10年→3年等）の趣旨や、労働政策審議会人材開発分科会における審議等を踏まえれば、「中長期的なキャリア形成」の概念及び、これを反映した対象講座指定基準の設定の基本的考え方について、現時点で、以下のような整理が可能ではないか。

Ⅲ　考え方の再整理(案)

○　専門実践教育訓練の基本コンセプトの概念整理

・**「中長期的な」**→ 元々10年程度の期間を念頭に置いているが、産業構造、技術変化等のスピードアップ、今般の教育訓練給付制度改正の趣旨を踏まえるなら、分野等に応じ3～10年程度といった幅を伴った捉え方が考えられる。

・**「キャリア形成への寄与」**→ 教育訓練の成果をもって就職や正社員転換の実現、定着等の可能性が高まるとともに、その後の就業経験、さらなる体系的教育訓練受講等の効果と相まって、キャリアアップ(能力、職位･処遇等の様々な観点から）に結びつくもの。

○　専門実践教育訓練の指定基準は、こうした意味合いでの「中長期的な」「キャリア形成への寄与」を高める可能性の高い教育訓練を、**「習得目標とする能力水準の高さ」**（＊受講者の元々の能力水準が特に高い場合を除き、訓練期間も必然的に長期となるもの）、**「能力の確実な習得に繋げるためのプログラムの質」**の2つの観点から選別することを企図したもの。これを踏まえた具体性、客観性を備えたいわば代理指標として、以下の要件を設定しているものと整理可能。

【対象課程の基本的要件】

ⅰ）「国家資格や､特に高い成長性が期待される民間資格の取得に直結」【注：現行課程類型①⑤が該当】

→　学位や資格の公的位置づけ、レベルの高さで評価

or

ⅱ）「教育訓練の質が、技術革新、市場ニーズやその変化等にも対応した、専門性・実践性を備えたものであることを国が保証する厳格な仕組みが具備」【注：現行課程類型②③④⑥が該当】

→　講師のレベル、教授の内容･方法の実践性、プログラムの開発体制への企業の関与等から総合的に評価

and

【課程類型共通の要件】

ⅲ）（習得能力量の代理指標としての）時間数・期間

→　課程類型ごとに制度設計、受講者層の属性等に鑑み、必要かつ合理的と考えられる水準を設定し判断

and

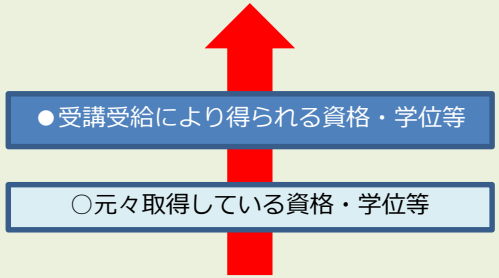
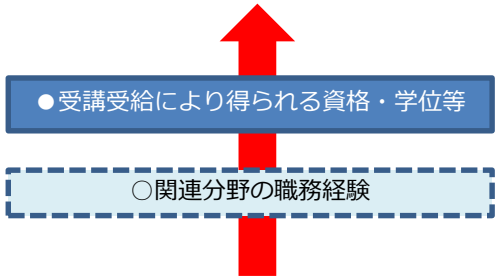
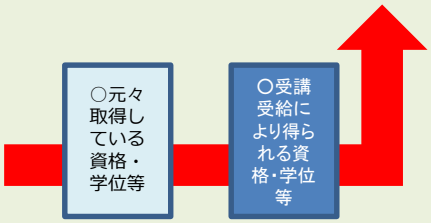
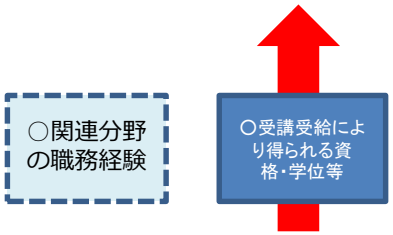
【講座共通の要件】

ⅳ）「就職等のパフォーマンス」

→　直近実績ベースの資格試験受験・合格率、就職・在職率等が一定水準(課程類型共通）以上かで判断

＊　指定基準のあり方の検討に当たっては、雇用保険制度としての負担と給付の均衡等の観点も勘案する必要があるもの

（参考）専門実践教育訓練給付制度を活用した中長期的キャリア形成の主な類型

Ⅰ　類型	Ⅱ　概念図	Ⅲ　受講課程・資格類型、受講者属性の例
①　垂直構造にある上位資格取得による「職務・能力のレベルアップ型a」		○准看護師資格で非正規雇用就業 →第1類型「看護師」受講：資格取得し正社員就職（登用） ○看護師資格で就業 →第4類型「看護師特定行為研修」「認定看護管理者教育課程」受講：課程修了し管理者登用 ○ホームヘルパー資格で老人福祉施設に非正規雇用就業 →第1類型「介護福祉士」受講：資格取得し正社員就職（登用）
②　新たな資格学位取得による「職務・能力のレベルアップ型b」		○設計事務所の補助スタッフとして非正規就業 →第1類型「建築士」受講：資格取得し正社員就職（登用） ○企業の企画部門スタッフとして正社員就業 →第3類型「MBA」受講：学位を取得し、マネージャー昇進 ○企業の技術部門スタッフとして正社員就業 →第3類型「MOT」受講：学位を取得し、シニアスタッフに昇進 ○プログラマーとして非正規雇用で就業 →第5類型「オラクルマスターGold」受講:資格取得し正社員就職（登用）
③　関連資格等取得による「職務・能力の幅拡大型」		○看護師として病院に就業 →第1類型「保健師」受講：資格を取得し、企業（保健室勤務）に再就職 ○ホームヘルパー資格で老人福祉施設に非正規就業 →第1類型「作業療法士」「理学療法士」受講:資格取得し専門スタッフとして正社員就職（登用）
④　異分野の資格・学位取得による「キャリアチェンジ型」		○異業種・職種（例：販売職非正規就業）で就業後、子育てを機に離職　等 →第1類型「看護師」「歯科技工士」「介護福祉士」受講：資格取得し正社員就職

専門実践教育訓練給付の対象となる教育訓練の課程類型ごとの考え方

専門実践教育訓練給付の対象となる訓練は以下の3つをともに満たすものであることが必要

- 「**国家資格、特に高い成長性が期待される民間資格取得**（といった、**労働市場における価値**の高さが客観的に把握可能な物差し）に直結」又は「**質（専門性・実践性）を国が保証する仕組み**が具備」された教育訓練であること
- こうした課程ごとの教育訓練の目的・受講生の属性に応じた、一定の**習得能力量(代理指標の期間・時間数)**を備える訓練であること
- 講座ごとに見た場合、(資格取得を目指す課程の場合）**資格試験受験・合格率、就職・在職率**が一定の水準に達していること

	価値の高い資格取得直結	教育訓練の質（専門性・実践性）の保証の仕組み	受講者属性	訓練期間・時間の長さ（≒習得能力量）	資格取得、就職のパフォーマンス
業務・名称独占課程の養成課程	就職と結びつきの強い業務独占・名称独占資格を高い確率で取得できる			１年以上２年以内（資格取得に繋がるものは３年以内）	（資格取得を目指す課程の場合）**資格試験受験・合格率が全体平均以上、就職・在職率**が80%以上
職業実践専門課程		教育課程の編成、演習・実習、教員研修、学校評価、情報公開等を企業と連携して実施すること等について、文部科学大臣認定		２年	
専門職学位課程		○必要専任教員中の３割が実務家教員 ○事例研究や現地調査を中心に双方向・多方向に行われる討論や質疑応答等を授業の基本とする ○文部科学大臣の設置認可		１年以上２年以内（資格取得に繋がるものは３年以内）	
職業実践力育成プログラム		○インターンシップや課題発見・解決型学修等、実践的な授業が半分以上を占めること ○教育課程の編成や学校評価を企業と連携して実施等について、文部科学大臣認定		120時間以上／１年以上２年以内	
高度IT資格取得講座	就業者増が見込まれるIT分野で高く評価される高度資格を取得できる			120時間以上	
			ITSSレベル４を目指すITSSレベル３相当の者	30時間以上	
第四次産業革命スキル習得講座		実習・実技・演習又は発表などが含まれる実践的な講座が半分以上を占めること等について経済産業大臣認定（産業界を交えた外部有識者の審査を経る）	ITSSレベル４を目指すITSSレベル３相当の者	30時間以上	

文部科学省提出資料

11. 専門職大学・短期大学・学科について

専門職大学等の制度化

経済社会の状況

○産業構造の急激な転換（第四次産業革命、国際競争の激化）
○就業構造の変化
○少子・高齢化の進展、生産年齢人口の減少

高等教育をめぐる状況

○高等教育進学率の上昇（大学教育のユニバーサル化）
○産業界等のニーズとのミスマッチ
○より積極的な社会貢献への期待と要請

今後の成長分野を見据え、新たに養成すべき専門職業人材

高度な **実践力** ＋ 豊かな **創造力**

理論にも裏付けられた高度な実践力を強みとして、専門業務を牽引できる人材
かつ
変化に対応して、新たなモノやサービスを創り出すことができる人材

≪例≫【観光分野】：適確な接客サービスに加えて、サービスの向上や旅行プランの開発を企画し、実行できる人材
【農業分野】：質の高い農産物の生産に加えて、直売、加工品開発等も手掛け、高付加価値化、販路拡大等を先導できる人材
【情報分野】：プログラマーやデザイナーとしての実践力に加えて、他の職業分野と連携し、新たな企画構想を商品化できる人材　など

質の高い実践的な職業教育を行うことを制度的に義務付けられた新たな高等教育機関を創設

新たな高等教育機関
専門職大学・専門職短期大学

- 新たな機関は、教養や理論に裏付けられた実践力を育成するものであること等を踏まえ、大学体系に位置づけ、大学等と同等の評価を得られるようにする。
- **既存の大学・短大の一部における「専門職学科」も制度化**

専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の制度のポイント①

産業界等と緊密に連携した実践的な職業教育により、質の高い専門職業人材を育成するため、一般の大学の学部・学科にない次のような基準を設けている。

教育課程の編成方針

◎ **産業界等と連携しつつ、教育課程を自ら開発・開設、不断に見直し**。

◎ 「専門性が求められる職業を担うための実践的な能力及び当該職業の分野において創造的な役割を担うための応用的な能力」の育成・展開 及び「職業倫理の涵養」に配慮。

◎ 産業界及び地域社会との連携による教育課程の編成・実施のため**「教育課程連携協議会」の設置を義務付け**。

（教育課程連携協議会の構成）

① 学長が指名する**教員その他の職員**

② 当該専門職大学の**課程に係る職業に就いている者又は当該職業に関連する事業を行う者による団体(※)**のうち、広範囲の地域で活動するもの**の関係者**であって、当該職業の実務に関し豊富な経験を有するもの

（※）＝職能団体、事業者団体等

③ 地方公共団体の職員、地域の事業者による団体の関係者その他の**地域の関係者**

④ **臨地実務実習その他の授業科目**の開設又は授業の実施**において**当該専門職大学と**協力する事業者**

⑤ 当該専門職大学の教員その他の職員以外の者であって学長が必要と認めるもの

専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の制度のポイント②

産業界等と緊密に連携した実践的な職業教育により、質の高い専門職業人材を育成するため、一般の大学の学部・学科にない次のような基準を設けている。

実践的な教育課程

◎ 開設すべき授業科目として、４つの授業科目を規定

科目区分	内容	単位数(4年制)	単位数(2年制)
基礎科目	生涯にわたり自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成するための授業科目	20単位以上	10単位以上
職業専門科目	専攻に係る特定の職業において必要とされる理論的かつ実践的な能力及び当該職業の分野全般にわたり必要な能力を育成するための授業科目	60単位以上	30単位以上
展開科目	専攻に係る特定の職業の分野に関連する分野における応用的な能力であって、当該職業の分野において創造的な役割を果たすために必要なものを育成するための授業科目	20単位以上	10単位以上
総合科目	修得した知識及び技能等を総合し、専門性が求められる職業を担うための実践的かつ応用的な能力を総合的に向上させるための授業科目	4単位以上	2単位以上

◎ **実習等による授業科目の40単位**(1200時間相当。4年制の場合)**以上**(2年制で20単位以上)の修得**が卒業要件**。かつ、**企業等での「臨地実務実習」をこのうち20単位**(600時間相当。4年制の場合)**以上**(2年制で10単位以上)含む。

※ やむを得ない事由があり、かつ、教育効果を十分に上げられる場合は、企業等と連携した「連携実務演習等」による一部代替も可能(4年制の場合5単位まで)

※ 講義及び演習については15～30時間、実験、実習及び実技については30～45時間までの範囲で大学が定める時間の授業をもって、一単位とする。

◎ 同時に授業を行う学生数については、原則として**40人以下**。

専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の制度のポイント③

産業界等と緊密に連携した実践的な職業教育により、質の高い専門職業人材を育成するため、一般の大学の学部・学科にない次のような基準を設けている。

教員

◎ **必要専任教員数のおおむね４割以上は実務家教員**（専攻分野におけるおおむね５年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者）とする。

◎ **必要専任実務家教員数の２分の１以上は、研究能力を併せ有する実務家教員**とする。

※ 大学等での教員歴、修士以上の学位、又は企業等での研究上の業績のいずれかを求める。

社会人が学びやすい仕組み

◎ **専門職大学(4年)の課程は、前期**(2年又は3年)**及び後期**(2年又は1年)**に区分できる**。

・ 専門職短期大学の修業年限は2年又は3年

◎ 入学前に専門性が求められる職業に係る**実務の経験を通じ**、当該職業を担うための**実践的な能力を修得している場合**に、当該実践的な能力の修得を授業科目の履修とみなし**単位認定できる**仕組みを規定。〔４年制で30単位まで／２年制で15単位まで〕

◎ 実務の経験を有する者が入学する場合には、文部科学大臣の定めにより、当該**実務経験を通じた能力の修得を勘案して、一定期間を修業年限に通算**できる(専門職大学・短大のみ)。

◎ 実務の経験を有する者その他の**入学者の多様性の確保に配慮した入学者選抜を行うことを努力義務化**。

学位、認証評価について

所定の課程を修めた者に学位を授与。
専門職大学及び専門職短期大学には分野別の認証評価も義務付け。

学位

◎　学位の授与　　課程修了者には、**学位を授与する**。

・専門職大学卒業……**○○学士(専門職)**

・専門職短期大学卒業、専門職大学前期課程修了……**○○短期大学士(専門職)**

・専門職学科卒業……**学士（○○専門職）**、**短期大学士（○○専門職）**

※　○○には専攻分野名を付記

認証評価

【目的】

・評価結果が公表されることにより、大学等が社会的評価を受ける

・評価結果を踏まえて大学等が自ら改善を図る

【種類】

①　大学の教育研究等の総合的な状況の評価（**機関別認証評価**）・・・7年以内ごと
　大学等の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況について評価

②　専門職大学・専門職短期大学の評価（**分野別認証評価**）・・・5年以内ごと
　専門分野の特性に応じ、教育課程、教員組織その他教育研究活動の状況について評価

※　各認証評価機関(文部科学大臣の認証を受けた第三者機関)が定める評価基準に従って実施

専門職大学等の教育の特色と養成する人材(イメージ)

既存の高等教育機関

教育の特色

養成する人材

A専門学校《情報システム学科》

・職種に応じた実務の教育
(SE、ネットワーク技術者養成等)
・豊富な実習

即戦力として活躍できる人材

● ＩＴ企業で、受注した製品の開発・制作に携わるエンジニア等

B短期大学《介護福祉学科》

・資格取得のための教育
(介護福祉士養成)
・教養の教育

実務能力と一般教養を身に付けた人材

●介護施設・事業所の職員として、ケアワークに携わる介護福祉士等

C大学《観光学部》

・観光に関する学問を中心とした教育
(観光学、経営学、地域科学等)
・幅広い教養の教育

総合的な知識と幅広い教養を身に付けた人材
※実務能力は就職後のＯＪＴで修得

●旅行業、運輸業、宿泊業、公務などで様々な職務に従事等

＋
実践を裏打ちする理論の学修
関連他分野の学修
(統計、デザイン、経営等)

＋
関連他分野の学修
(医療、IT、経営等)

＋
観光関連職種の実務に関する学修
豊富な実習　等

新たな高等教育機関

教育の特色

養成する人材

A専門職大学
《情報クリエイション学部》

B専門職短期大学
《介護健康福祉学科》

C大学＜専門職学部＞
《観光マネジメント専門職学部》

質の高い実践的な職業教育の実施を制度的に担保

☆**産業界等との連携**による教育課程の編成・実施
☆**豊富な実習等**(1/3以上)、**長期の企業内実習**（４年制で600時間）、**実務家教員**の積極的任用 ⇦ **専門学校教育の長所**
☆高度な実践力を裏付ける**理論の学修** ⇦ **大学教育の長所**
☆豊かな創造力の基盤となる**関連他分野の学修**(展開科目)　等

●当該職種の専門技術・実務能力等を有した即戦力となる人材であり、
かつ、時代の変化を捉えて、新サービスの企画・開発など業務の変革を担える人材

例：ITの専門技術に加え、関連分野の知識・技術等を活用して、社会のニーズを捉えた新サービス等を提案・実装していける人材

例：介護職としての専門性に加え、医療福祉分野の新技術(IoT、ロボットなど)等の関連知識を有し、新しい介護サービスの提供、事業化等を主導できる人材

例：旅行、運輸、宿泊等観光業界の職種としての専門性に加え、マーケティング、経営等の関連知識を有し、新サービスの事業化や地域の観光ブランド化等を先導できる人材

12. 制度運用上の課題点等について

○長期履修生や進学者、留学生等の存在により、就職・在職率80%を満たすことができない課程

講座ごとのパフォーマンスを測定する基準である「就職・在職率」について、現行では、**「『入講者数』に占める、（修了後の）就職・在職者数の割合」が８割以上**であることを指定の要件としているが、以下のような講座については、訓練の質にかかわらず、就職・在職率８割を超えることが困難。

○ 入講者に長期履修生等が多数含まれる課程

長期履修制度･･･在職中であり時間の確保が困難などの事情がある場合に、修了までの期間を長期に設定して履修する制度

○ 上位・関連資格や、より高度なスキルの取得のための課程が存在し、就職せずに進学する学生が多いこと等により、相対的に就職・在職者の割合が少なくなる課程

（例）第１類型　栄養士養成課程：就職後に調理業務を兼務することが多いこと等から、卒業する学生の一定割合が、調理師養成課程に進学
第２類型　一部の学科において、２年課程では時間の制約上教育できない専門職としての高度知識・技術を習得するため、上位課程を別途開講しており、卒業する学生の一定割合が上位課程に進学

○実務経験等との組み合わせにより、業務独占・名称独占資格の取得や受験資格の取得、試験の一部免除につながる課程（条件付き養成課程）

現行では、業務独占・名称独占資格の養成課程と言える教育訓練であっても、以下のように、**実務経験等、条件付きで養成課程としての効力を持つものについては、第一類型の指定の対象としていない**。

（例）介護福祉士実務者研修･･･**「３年間の実務経験」**＋養成課程の修了　→　介護福祉士試験受験資格取得

○定時制であることにより、４年間の通学を要する養成課程

看護師等、医療系の資格の養成課程については法令上の最短期間が３年とされている場合が多く、これらの養成課程を定時制で開講（土日や夜間を中心に開講）する場合、４年間の通学を要する場合が多数。
→**実質的には「最短の課程」と言えるが、４年間の課程であることから、現行の指定基準では対象外**。

（例）看護師：昼間開講･･･最短３年　定時制であり、４年の通学を要する養成課程：７講座
理学療法士･･･昼間開講･･･最短３年　定時制であり、４年の通学を要する養成課程：２７講座
ほか、診療放射線技師、臨床検査技師等も該当。

介護福祉士実務者研修の概要

○ 介護福祉士の資格取得ルート(注)のうち実務経験ルートについては、介護業務の実務経験3年以上に加えて、実務者研修を修了し、国家試験に合格することで資格を取得できる。 ※ 実務経験と実務者研修はどちらが先又は並行でも可

○ 実務者研修は、都道府県知事等による指定を受けた介護福祉士実務者養成施設において実施される。

項　目	概　　要
修業年限	６ヶ月以上（ただし、他の一定の研修を修了していることにより、実務者研修の科目について一部読み替えがされる場合は１ヶ月以上）
受講時間	４５０時間（ただし、他の一定の研修を修了していることにより、実務者研修の科目について一部読み替えがされる場合はそれ以下） 例．介護職員初任者研修を修了している者が実務者研修を受講する場合、３２０時間で可
受講内容（科目等）	➢人間の尊厳と自立(5時間)、➢社会の理解(35時間:介護保険制度、社会保障制度等)、➢介護の基本(30時間:介護福祉士の役割と機能、介護を必要とする人の生活の理解と支援等)、➢コミュニケーション技術(20時間:介護場面における利用者・家族とのコミュニケーション等)、➢生活支援技術(50時間:生活支援とICF、利用者の心身の状態に合わせた生活支援技術等)、➢介護過程(90時間:介護過程の基礎的知識、介護過程の展開の実際、スクーリング等)、➢こころとからだのしくみ(80時間:介護に関係した身体の仕組みの基礎的な理解、人間の心理等)、➢発達と老化の理解(30時間:老化に伴う心の変化と日常生活への影響、人間の成長・発達等)、➢認知症の理解(30時間:認知症ケアの理念、医学的側面から見た認知症の理解等)、➢障害の理解(30時間:障害者福祉の理念、医学的側面からみた障害の理解等)、➢医療的ケア(50時間:医療的ケア実施の基礎、演習等)

（注） 介護福祉士の資格取得ルートには、次の3つの方法がある。
1. 3年以上の介護等の業務に関する実務経験及び都道府県知事が指定する実務者研修等における必要な知識及び技能の修得を経た後に、国家試験に合格して資格を取得する方法
2. 都道府県知事が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格して資格を取得する方法
3. 文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格して資格を取得する方法

栄養士及び管理栄養士の定義

〇栄養士及び管理栄養士の定義（栄養士法第1条）

管理栄養士

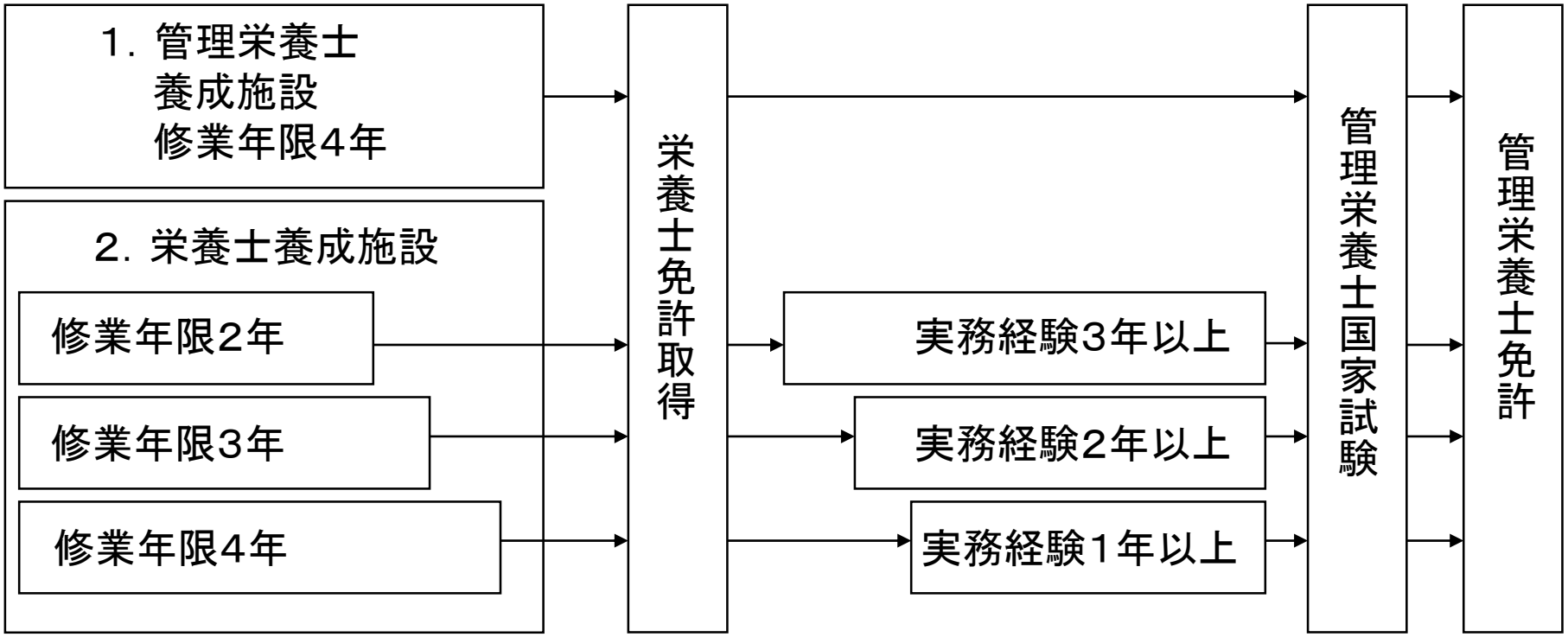
管理栄養士とは、厚生労働大臣の免許を受けて、管理栄養士の名称を用いて、
- 傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導
- 個人の身体の状況、栄養状態等に応じた高度の専門的知識及び技術を要する健康の保持増進のための栄養の指導
- 特定多数人に対して継続的に食事を供給する施設における利用者の身体の状況、栄養状態、利用の状況等に応じた特別の配慮を必要とする給食管理及びこれらの施設に対する栄養改善上必要な指導等

を行うことを業とする者をいう。

栄養士

栄養士とは、都道府県知事の免許を受けて、栄養士の名称を用いて栄養の指導に従事することを業とする者をいう 。

栄養士免許取得及び管理栄養士国家試験制度の概要



〇免許

栄養士法第2条

栄養士の免許は、厚生労働大臣の指定した栄養士の養成施設（以下「養成施設」という。）において二年以上栄養士として必要な知識及び技能を修得した者に対して、都道府県知事が与える。

② 養成施設に入所することができる者は、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第五十六条に規定する者とする。

③ 管理栄養士の免許は、管理栄養士国家試験に合格した者に対して、厚生労働大臣が与える。

〇管理栄養士養成施設

同法第5条の3

管理栄養士国家試験は、栄養士であつて次の各号のいずれかに該当するものでなければ、受けることができない。

①～③ （略）

④ 修業年限が四年である養成施設であつて、学校（学校教育法第1条の学校並びに同条の学校の設置者が設置している同法第124条の専修学校及び同法第134条の各種学校をいう。以下この号において同じ。）であるものにあつては文部科学大臣及び厚生労働大臣が、学校以外のものにあつては厚生労働大臣が、政令で定める基準により指定したもの（以下「管理栄養士養成施設」という。）を卒業した者

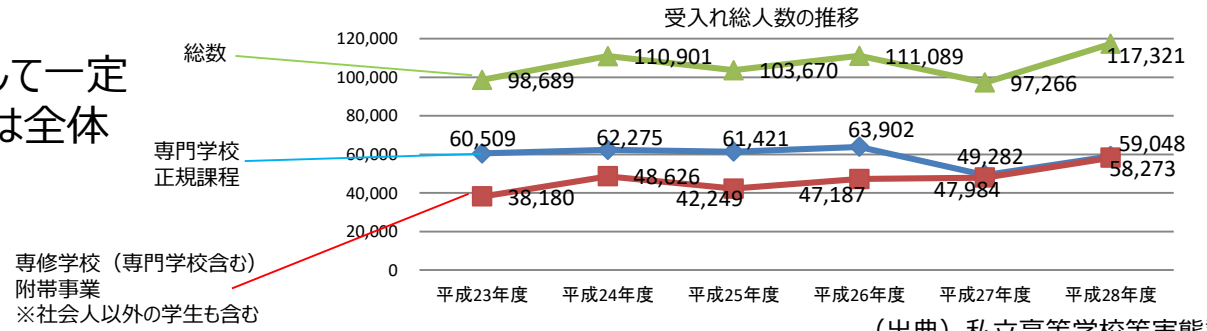
文部科学省提出資料

13. 専門学校による社会人向けプログラムについて

「専門学校による社会人向け短期プログラム」認定制度について（概要）

社会人受入れの現状

専門学校は社会人学び直しの受け皿として一定の役割を果たしており、社会人受入れ数は全体として増加傾向。



（出典）私立高等学校等実態調査

社会人学び直しの課題

＜労働者が考える学び直しの問題点（正社員）＞

○仕事が忙しくて学び直しの余裕がない（５９．３％）
○費用がかかりすぎる（２９．７％）
○家事・育児が忙しくて学び直しの余裕がない（２１．８％）

（出典）平成２８年度能力開発基本調査

＜企業が大学等を活用しない理由＞

○大学等を活用する発想がそもそもなかったため（３７．２％）
○大学等でどのようなプログラムを提供しているか分からないため（３０．７％）

○他の機関に比べて教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため（２７．６％）
○他の機関の方が業務分野に関する最先端の技術を学ぶことが出来るため（１３．２％）

（出典）平成２７年度社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究

時間的・経済的
コスト軽減

短期プログラムに対象を限定

社会人向け
プログラム可視化

既存の大臣認定制度の仕組みを活用

実践的教育
プログラム

「これからの専修学校教育の振興のあり方について（報告）」（平成２９年３月）

専門学校は、社会人の学び直しの機会を積極的に提供していくことが期待されている。
学び直し機会の創出に向けた工夫の支援とともに、**専門学校による社会人等向け短期プログラムを文部科学大臣が認定する制度の創設**が重要。

「専門学校による社会人向け短期プログラム」認定制度について（概要）

新たな大臣認定制度のイメージ

教育内容の実践性を担保する仕組みとして主に職業実践専門課程の要件を、**社会人向けプログラムを可視化する仕組みとして職業実践力育成プログラムの要件**をそれぞれ援用し、より実践的な社会人向け講座の質の確保に組織的に取り組む専門学校が提供する短期プログラムを文部科学大臣が認定する仕組みを構築する。

新たな大臣認定制度

専門学校

○専門学校の修業年限が２年未満の正規課程及び履修証明プログラム

時間的・経済的コスト軽減

＋

実践的教育プログラム

＋

社会人向けプログラム可視化

援用する既存の大臣認定制度

専門学校　【職業実践専門課程】

○専門学校の修業年限が２年以上の正規課程

○企業等と連携体制を確保し、授業科目等教育課程を編成（教育課程編成委員会）
○企業等と連携して、教員に対し、実務に関する研修を実施
○企業等と連携して、学校関係者評価と情報公開を実施（学校関係者評価委員会）

○企業等と連携して、演習・実習等を実施

大学　【専門実践力育成プログラム（BP）】

○大学等の正規課程及び履修証明プログラム

○総授業時数の一定以上（５割以上目安）が企業連携等実践的な授業

○教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築
○自己点検・評価を実施、結果を公表

○対象の職業及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表
○修了要件・成績評価・修了者の効果検証の実施
○社会人が受講しやすい工夫の整備

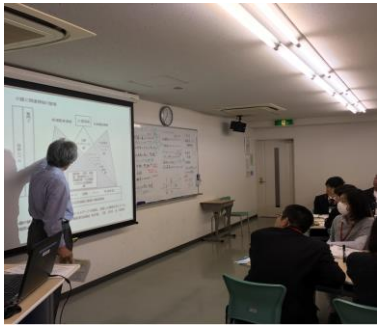
「専門学校による社会人向け短期プログラム」認定制度について（概要）

認定対象講座イメージ（例）

正規課程 【ITライセンス科】

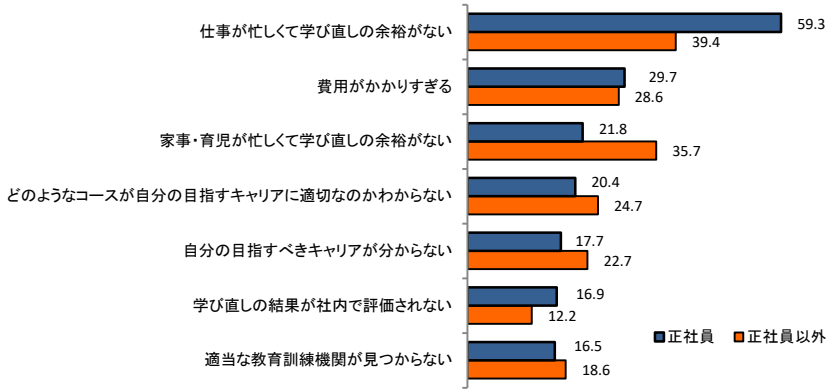
養成する人材	どのような業界、職種にも活用されるITスキルを身に付け、ITエンジニアとしてのスキルアップだけでなく、幅広い業界において経営課題解決やビジネスの改革を推進できる人材。
主な対象者	大学・短大・専門学校卒業者、社会人
期間	1年間（約1,000時間）
講座内容	ITの基礎スキルの習得にはじまり、以下のような内容を段階的に学習。 ○IT系国家資格取得対策、ベンダー系資格取得対策 ○課題解決型アプリケーション開発企画 ○プログラミング実習・アプリケーション開発実習 ○産学連携によるアイデアソン、ハッカソン ○プレゼンテーション技法等のビジネススキル

正規課程外 【介護人材アドバンスレベルプログラム】

養成する人材	専門的な知識・技術を活用しながら、自律的な判断力を備え、組織におけるケアの質を向上させるために、日々の業務改善や課題解決、部下の育成を主導し、結果に責任を負う介護人材。
主な対象者	業務従事経験３～５年以上の介護職員 あるいは現場のリーダー職にある介護職員
期間	３０日間（２００時間）
講座内容	○介護の基礎理論 ○地域包括ケア ○他職種連携 ○介護過程 ○組織・人材マネジメント ○サービス品質維持・向上 

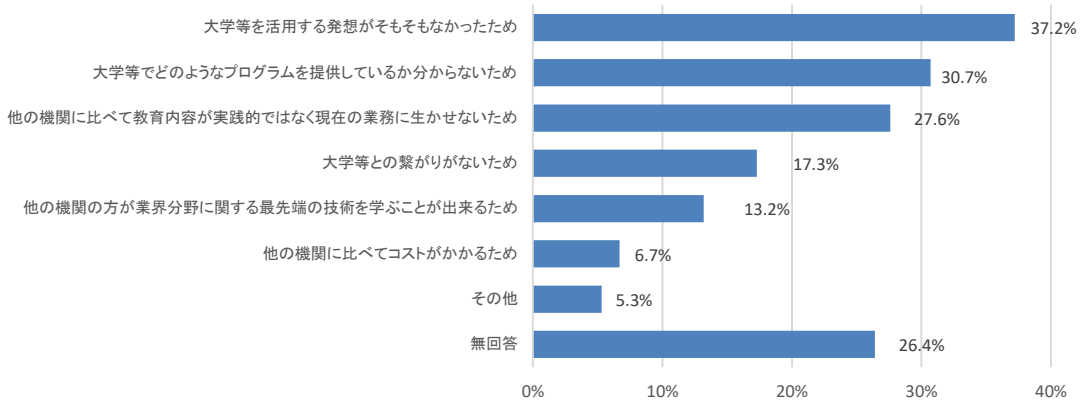
「専門学校による社会人向け短期プログラム」認定制度について（参考データ）

＜労働者が考える学び直しの問題点＞



（出典）平成２８年度能力開発基本調査

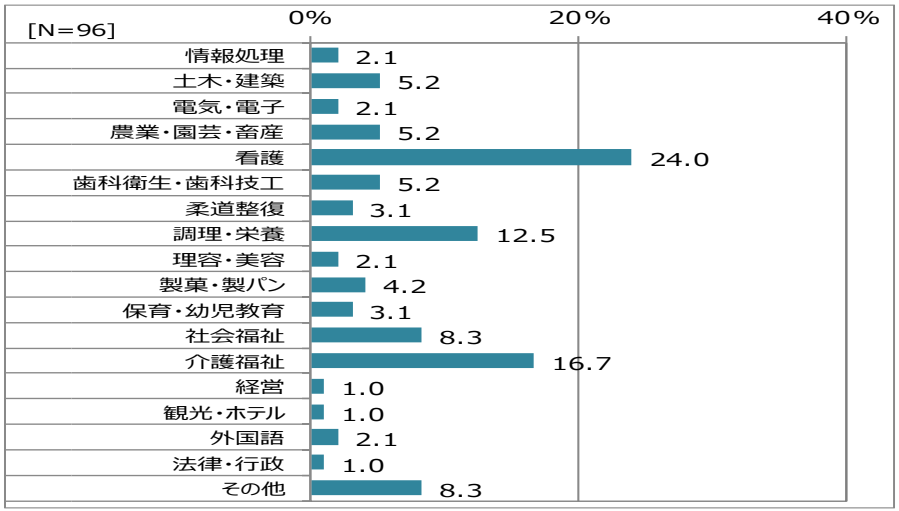
＜企業が大学等を活用しない理由＞



（出典）平成２７年度社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究

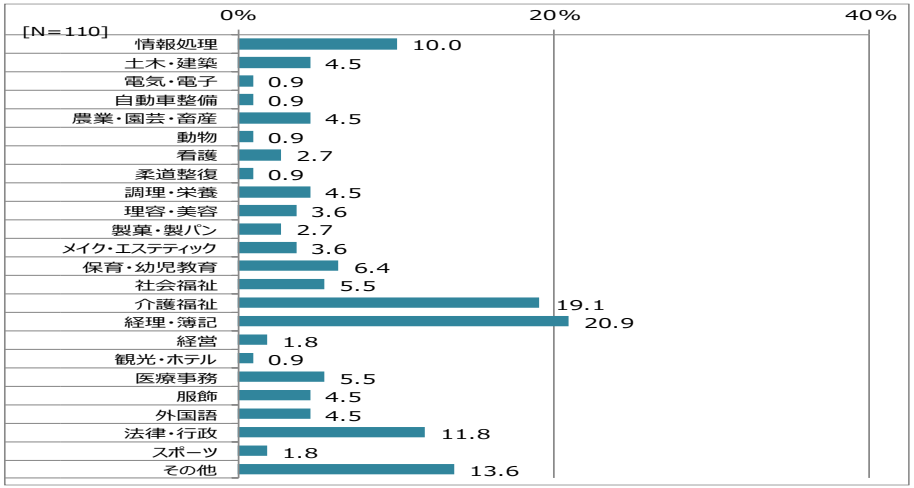
＜１年以上２年未満の正規課程における教育分野＞

（社会人受講者数２割以上）



＜２年未満の附帯事業における教育分野＞

（委託訓練等以外の一般向け）



（出典）平成２９年度「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究

「専門学校による社会人向けプログラム（仮称）」のイメージ

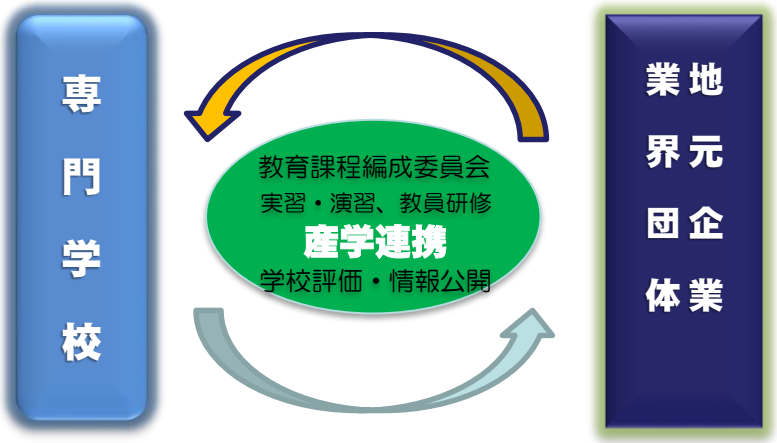
専門学校の特徴①

産業界との組織的な連携

柔軟な制度的特性を生かして、産業構造の変化に即応できる実践的な職業教育を実施
（即戦力として活躍できる人材を養成）

職業実践専門課程制度

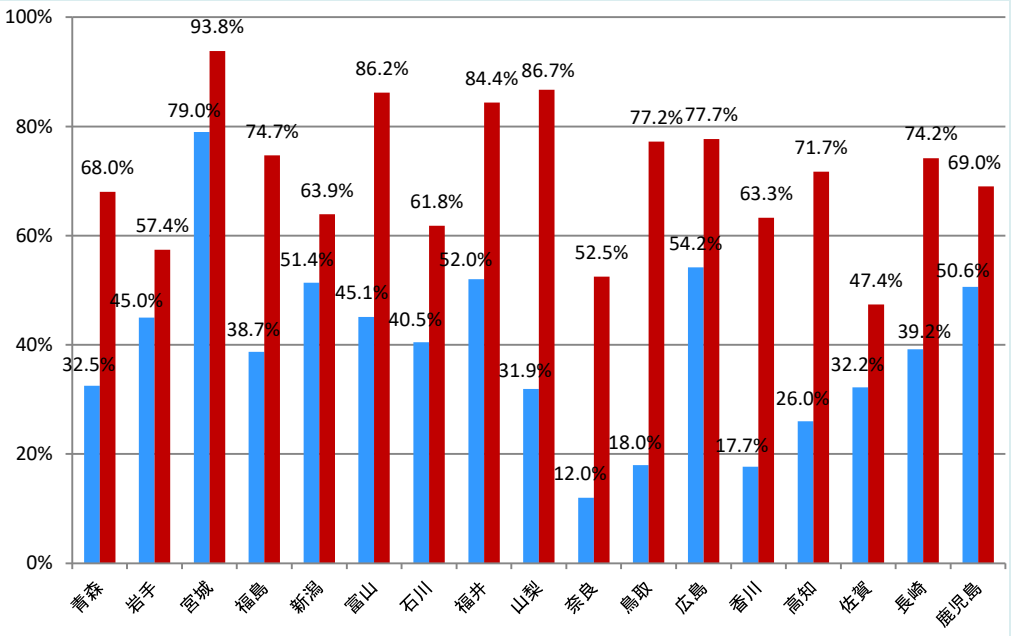
企業等との密接な連携により、最新の実務の知識等を身に付けられるよう教育課程を編成し、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専門課程を文部科学大臣が認定。



地域人材の育成

地域における人材養成のプラットフォームとして、地域産業を支える専門人材を輩出

大学と比較し高い県内就職率を誇る専門学校は、各地域の企業活動を支える職業専門人材の養成や、それらの人材の学び直しの拠点としての役割が期待される。



※平成29年3月現在　文部科学省専修学校教育振興室調べ（各県の労働局提供資料より作成）

●県内の大学を卒業し、就職した者のうち県内企業へ就職した者の割合
●県内の専門学校を卒業し、就職した者のうち県内企業へ就職した者の割合

「専門学校による社会人向けプログラム（仮称）」のイメージ

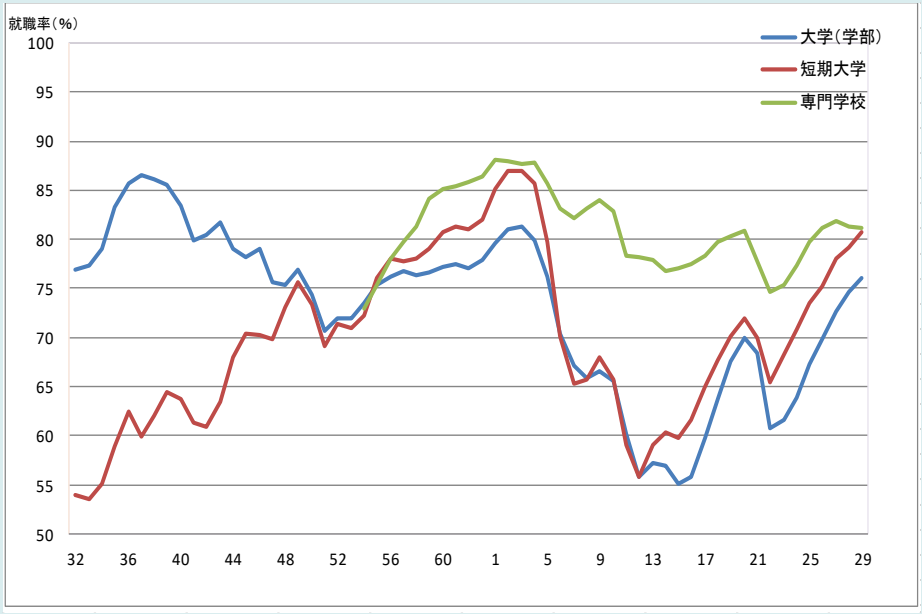
専門学校の特徴②

高い就職実績

大学・短期大学と比較し、景気動向に左右されない高い就職実績を維持

他の高等教育機関と比較し、学卒者について景気動向に関わらず高い就職実績をあげる専門学校は、特に実践的な職業教育を重視した教育課程を特徴とし、リカレント教育においてもその就職支援機能を発揮することが期待される。

専門学校における卒業生に占める就職者の割合の推移



（文部科学省平成29年度f学校基本統計）
※各年3月卒業者のうち、就職者の占める割合の占める割合である。
※就職率の算定に用いた就職者数には、一時的な職に就いた者は含まない。

課程類型別にみた専門実践教育訓練終了後の就職状況

	受講開始時に離職中であった者	訓練終了後の状況			雇用保険適用就職率	正社員就職率	追加給付受給率
第Ⅰ類型	1721	正社員就職	961	55.8%	78.3%	55.8%	67.1%
		非正規雇用就職	387	22.5%			
		未就職	373	21.7%			
第Ⅱ類型	93	正社員就職	55	59.1%	81.7%	59.1%	65.6%
		非正規雇用就職	21	22.6%			
		未就職	17	18.3%			
第Ⅲ類型	87	正社員就職	28	32.2%	43.7%	32.2%	39.1%
		非正規雇用就職	10	11.5%			
		未就職	49	56.3%			
第Ⅳ類型	31	正社員就職	13	41.9%	67.7%	41.9%	64.5%
		非正規雇用就職	8	25.8%			
		未就職	10	32.3%			

※受講開始時離職中かつ平成29年3月末までに教育訓練を修了した者
（平成30年2月6日第3回労働政策審議会人材開発分科会資料より）

第Ⅰ類型：業務独占・名称独占資格の養成課程
第Ⅱ類型：職業実践専門課程
第Ⅲ類型：専門職学位課程
第Ⅳ類型：職業実践力育成プログラム

「専門学校による社会人向けプログラム（仮称）」のイメージ

認定制度創設のねらい

職業実践専門課程（2年制以上の正規課程）

企業等との組織的な連携により、最新の実務の知識等が習得できる実践的なカリキュラム

専門学校が有する実践的な職業教育の機能を社会人の学び直しに資する多様なプログラムの充実に活用

新たな大臣認定制度（短期のプログラム）

受講者（社会人）の学習歴 業務経験 ＋

プログラム受講生の**これまでの学習歴・業務経験等を基盤とした上で、必要なエッセンスを短期集中で効率的に習得できるよう抽出**したカリキュラム

→

○社会のニーズに即応した専門的職業人材
○地域の中核的職業人材

社会人経験を有する受講者には、上記の人材としてのスキルが身に付き、結果として正社員への転換等のキャリアアップが期待できる。

認定要件の特徴

教育課程編成委員会

専攻分野に関する企業等との連携体制を確保して、授業科目の開設その他の教育課程の編成を行う会議を年に2回以上開催。

↓

業界の最新の動向等をカリキュラムに反映する仕組み

学校関係者評価委員会

企業等の役員又は職員が参画する会議において、学校関係者評価を実施し評価結果を公表。

↓

企業等の視点を取り入れたプログラムの効果検証

一定以上の実践的授業

企業等と連携して行う授業、インターンシップ、その他の実践的な方法による授業がカリキュラム全体の5割以上を占める。

↓

座学にとどまらない実践性を重視したカリキュラムの展開

教員研修

企業等と連携して、教員に対し、専攻分野における実務に関する研修を組織的に実施。

↓

業界の最新の動向等に教員が対応できるようインプット

「専門学校による社会人向けプログラム（仮称）」のイメージ

介護人材アドバンスレベルプログラム【附帯事業】

1 プログラム概要

○介護サービス全般におけるケアの質を組織的に向上させるため、離職防止対策や、新人職員への指導などに関する専門的な知識・技術を活用し、日々の業務改善や課題解決、現場職員の育成・管理を主導する**介護専門職（介護現場の中間管理職）の育成を目標とするプログラム**。
○一定の業務経験を前提とした授業や、実務を想定した**ケースメソッド（事例研究）**等を組み合わせたカリキュラムで構成。
○**全学習時間200時間（通信教育72時間、スクーリング52時間、ケースメソッド（事例研究）76時間。**

2 企業連携の取組内容

○**介護業界における複数の法人や企業の協力を得て、プログラムの開発チームを構成。**介護業界の中間管理職が直面する職務上の課題やその課題の解決事例を整理し、プログラムや教材に反映。
○すでに連携実績のある**企業や法人とのネットワークを活用し、実習の受入れ先確保や就職支援等を実施。**

3 主な対象者

○**業務従事経験3～5年以上**で**中間管理職へのキャリアアップ**を目指す介護職員・ケアマネジャー。
○**現場の中間管理職から施設長クラス**の介護職員・ケアマネジャー。
○介護職場に、**中間管理職として再就職を目指す他業種からの転職希望者。**

4 カリキュラム内容

○全200時間中、離職防止、新人職員受け入れ、チームワークづくりなど、**人事管理・サービス管理技法の学び**が80時間。
ICTやAIを活用した介護の負担軽減、利用者の利便性向上につながる介護機器の効果的活用など、**より専門的・実践的な内容の修得を目指す介護系科目**が120時間。
○知識習得は通信教育とし、スクーリングでは知識を深めるための実習・演習やケースメソッド（事例研究）を重視。

5 受講の効果・成果

○**介護施設における中間管理職は慢性的に人材不足**の状態にあり、中間管理職としての職務遂行ができる人材は**介護現場における期待が高い。**
○修了生は上級介護職・現場責任者として職務遂行ができる知識、スキル、コンピテンシーを身につけた人材として**介護現場から高い評価。**
○中間管理職や、施設長への登用により、待遇の改善と同時に、より一層やりがいのある仕事を任されるといった修了生の事例がある。

「専門学校による社会人向けプログラム（仮称）」のイメージ

映画VFX専攻科【１年制】

１ プログラム概要

〇VFX（ビジュアルエフェクツ）・CGに関する知識とスキルを**1年間で集中的に学び**、豊かな発想力のある**映像技術者等の育成を目標としたプログラム。**
〇ソフトウェアのオペレーションだけでなく、特撮技術とVFXを融合させた**撮影実習**を行い、**映像作品を完成させるまでの一連の課程を経験できるカリキュラム**で構成。
〇**定員３０名**の**夜間（平日全日18：10～21：30）コース**。期間は**１年**。全授業時間は**９００時間**。

２ 企業連携の取組内容

〇**都内有名ポストプロダクション（映像撮影等の編集・加工を担う）会社の協力によるインターンシップ制度**により、在学中にプロの現場を経験し、実際の仕事の流れや現場の雰囲気を体感できる機会を提供。
〇**日本のVFXを牽引する映像制作プロダクション会社が、カリキュラム編成時よりアドバイザーとして参画。**企業ニーズに則した実践的なカリキュラムを構築している。また、同プロダクションはVFX作品の**全制作工程を経験できる実習**を担当。

３ 主な対象者

〇クリエイティブ業界への就職を目指す大学・短大・専門学校卒業者等。
〇スキルや経験を身に付けより専門的な職種に就きたいと考えている**「学び直し」社会人。**
〇ポストプロダクション等に勤務しているクリエイターや技術者で、より**高度なスキルを身に付けてキャリアアップを目指す者。**

４ カリキュラム内容

〇企業と連携した**演習・実習やインターンシップ等がカリキュラムの約9割**を占める。
〇**「就職講座」**では、業界企業が今日求めていることやセルフプロモーションを追求した指導を実施。
〇独自の動画教材を使用して、自宅学習で基本を習得の上、授業では応用力を養う**反転授業**を実施。
〇JPPA、CGエンジニアといった本分野で代表的な民間資格の取得を目指す。

５ 受講の効果・成果

〇**VFX・CGは、今やあらゆる映像制作者にとって必要なスキルになりつつあり**、映画やテレビ番組だけでなく、**CMやWEB動画等、活躍する場も拡大している一方、専門人材の供給が追い付いておらず、卒業生の就職は事実上保証されている状況。**
〇前身の同種プログラムについては、**非正規雇用者だった社会人や離転職中の受講者の多くが、卒業後にポストプロダクションの「コンポジター」、「CGデザイナー」等の職位の正社員として雇用されており、類似分野の専門課程に比べてもその後の離職率は低い。**

14. 受講と開講形態との関係

開講形態別指定講座数

参考：左記の講座に対する支給実績（平成29年９月末時点）

	指定講座数 （平成29年４月１日時点）	うち 支給実績あり講座	実受給者	うち女性
昼間課程	2,066	853講座 (41.3%)	6,484人 （１講座平均３人）	4,214人 (65.0%)
夜間課程	170	143講座 (84.1%)	2,178人 （１講座平均13人）	1,149人 (52.8%)
土日課程	85	54講座 (63.5%)	2,381人 （１講座平均28人）	566人 (23.8%)
通信課程	96	62講座 (64.6%)	4,711人 （１講座平均49人）	3,148人 (66.8%)
計	2,417	1,112講座 (46.0%)	15,754人 （１講座平均7人）	9,077人 (57.6%)

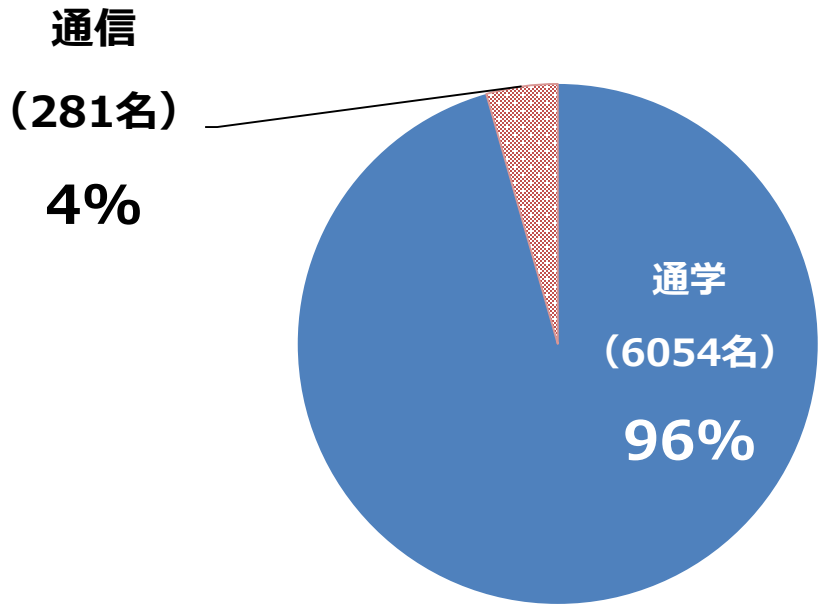
開講形態別指定講座数（開講形態・課程類型毎詳細）

参考：左記の講座に対する支給実績（平成29年９月末時点）

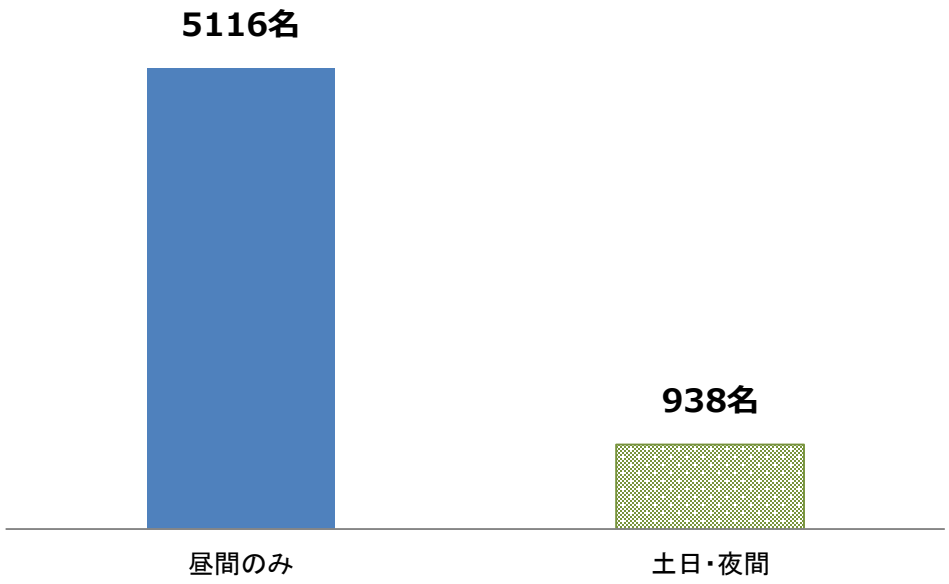
	課程類型	指定講座数（平成29年４月１日時点）	うち支給実績あり講座	実受給者	うち女性
平日夜間	第一類型	145（第１類型指定講座数の10.5%）	129講座(89.0 %)	1,934人	1,076人(55.6 %)
	第二類型	8（第２類型指定講座数の0.9%）	7講座(87.5 %)	59人	31人(52.5 %)
	第三類型	6（第３類型指定講座数の6.7%）	6講座(100.0 %)	181人	40人(22.1 %)
	第四類型	11（第４類型指定講座数の17.2%）	1講座(9.1 %)	4人	2人(50.0 %)
土日課程	第一類型	12（第１類型指定講座数の0.8%）	8講座(66.7 %)	86人	41人(47.7 %)
	第二類型	2（第２類型指定講座数の0.2%）	1講座(50.0 %)	2人	2人(100.0 %)
	第三類型	42（第３類型指定講座数の46.7%）	37講座(88.1 %)	2,129人	499人(23.4 %)
	第四類型	27（第４類型指定講座数の42.2%）	7講座(25.9 %)	159人	23人(14.5 %)
	第五類型	2（第５類型指定講座数の40%）	1講座(50.0 %)	5人	1人(20.0 %)
通信課程	第一類型	92（第１類型指定講座数の6.7%）	59講座(64.1 %)	4,393人	3,069人(69.9 %)
	第三類型	2（第３類型指定講座数の2.2%）	1講座(50.0 %)	236人	31人(13.1 %)
	第四類型	2（第４類型指定講座数の3.1%）	2講座(100.0 %)	82人	48人(58.5 %)

離職者が受講した教育訓練の開講形態

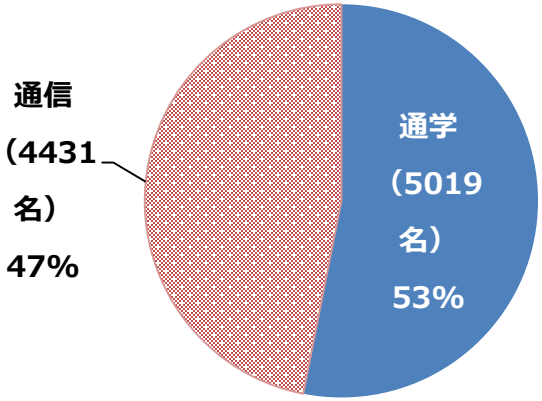
① 受講開始時離職者が受講した講座の開講形態



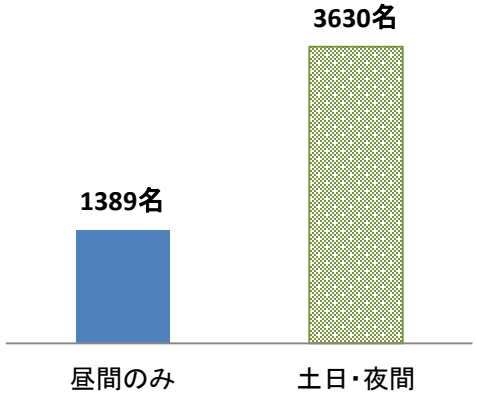
② 受講開始時離職者が受講した通学講座の開講形態



【参考】受講開始時在職者が受講した講座の開講形態



【参考】受講開始時在職者が受講した通学講座の開講形態



（出典）雇用保険業務統計値　制度創設時～平成29年９月末時点の実受給者数15,785名の受講した教育訓練について分析。