

第5回 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：令和2年1月21日(火)

10:00~12:00

場所：厚生労働省共用第8会議室(11階)

1. 開会

2. 議題

- (1) 民間教育訓練機関の役割と職業訓練サービスの質の確保・向上等について
- (2) 意見交換

3. 閉会

【配付資料】

資料1：訓練対象者別に見た公共職業訓練政策の体系(2019年7月時点)

(関家委員提出資料)

資料2：都道府県の委託訓練の委託先機関の選定について

資料3：これまでの「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」における主なご意見等について

資料4：ご議論いただきたい事項

資料5：民間教育訓練機関の役割と職業訓練サービスの質の確保・向上等について

対象者別にみた公共職業訓練政策の体系（2019年7月現在）と2018年度の実績値

資料 1

直接的な支援等	公共職業訓練事業	個人への訓練機会の提供	個別政策の内容		学卒者、若年未就業者	離職者		在職者				2018年度実績				
			雇用保険受給者 * 離職前の2年間に被保険者であった期間が通算12ヶ月以上必要	離職者訓練(施設内訓練) * 無料(テキスト代等除き、国・都道府県が負担)		雇用保険受給者でない者	求職者支援訓練(認定訓練) * 無料(テキスト代等除き国が負担)	普通職業訓練 短期課程 ^{注4}	基礎コース	実践コース	正規雇用		非正規 (有期契約・派遣・パート)		障害者 正規雇用 非正規	
											若年		中高年	若年		中高年
直接的な支援等	学卒者	学卒者訓練(施設内訓練) ^{注2} * 有料(受講者負担)	普通職業訓練 普通課程	主にものづくり関連の訓練 中卒者・高卒者を対象とし、基礎技能・知識習得を目的とする。訓練期間は中卒2年間、高卒1年間。	○	×	×	×	×	×	×	×	×	16,934 ^{注3}		
			高度職業訓練 専門課程	主にものづくり関連の訓練 高卒者を対象とし、高度な技能・知識習得を目的とする。訓練期間は2年間。	○	×	×	×	×	×	×	×	×		×	
			高度職業訓練 応用課程	主にものづくり関連の訓練 上記専門課程修了者を対象とし、高度で専門的かつ応用的な技能・知識習得を目的とする。訓練期間は2年間。	○	×	×	×	×	×	×	×	×		×	
	離職者	雇用保険受給者でない者	普通職業訓練 短期課程 ^{注4}	ものづくりに関する基礎的な資格の取得を目的とした、雇用情勢や地域の求人ニーズに合わせた柔軟で様々な訓練・コースを実施。	×	○	△ ^{注5}	×	×	×	×	×	×	33,230 ^{注3}		
			離職者訓練(委託訓練) * 無料(テキスト代等除き、国が負担)	高額な訓練設備を要しない訓練を実施。訓練期間は概ね3ヶ月～2年間。	×	○	△ ^{注5}	×	×	×	×	×	×	×	73,146	
	在職者	在職者訓練(施設内訓練) * 有料(事業主が負担)	普通職業訓練 短期課程 ^{注4}	以下の2つのコースをはじめとして、主にものづくり分野における最新の技能・技術の習得や資格取得によるスキルアップなど、地域の産業ニーズに合わせた柔軟で多様な訓練・コースを実施。 ●技能士コース(技能検定の合格を目指す訓練) ●管理監督者コース 一級技能士：1ヶ月以上6ヶ月以下、100～150時間 6ヶ月以下、10～40時間 二級技能士：1ヶ月以上6ヶ月以下、100～150時間 単一等級技能士：1ヶ月以上6ヶ月以下、120～150時間 その他特定の検定：2ヶ月以上6ヶ月以下、240～700時間 その他の検定：原則6ヶ月以下、12時間以上	×	×	×	○	○	○	×	×	121,406 ^{注3}			
			高度職業訓練 専門短期課程	在職者等を対象に高度な技能・知識を訓練する短期訓練。6ヶ月以下12時間以上	×	×	×	○	○	○	×	×				
		高度職業訓練 応用短期課程	在職者などを対象に高度で専門的、応用的な技能・知識を有する労働者に養成するための短期訓練。 1年以下60時間以上	×	×	×	○	○	○	×	×					
		生産性向上支援訓練 * 有料(事業主が負担)	全国の職業能力開発促進センターに設置された生産性向上人材育成支援センターが、社員訓練を希望する企業の個別の課題にあわせて、カリキュラムを作成。訓練を民間教育訓練機関に委託して行う。	×	×	×	○	○	○	×	×	33,294				
	障害者	障害者訓練(施設内訓練) * 無料(国が負担)	普通職業訓練 普通課程	CADやプログラム設計などのものづくり関連の訓練等を実施。訓練期間は主に1年間又は2年間。	△ 障害者	×	×	×	×	×	×	×	2,187			
普通職業訓練 短期課程			知的障害、発達障害、精神障害のある方を中心に、サービス分野や事務分野での比較的簡易な実務などを通じた職域開発等を目的に、障害特性等にに応じた柔軟な訓練を実施。訓練期間は主に6ヶ月又は1年間。なお、在職者の場合は短期課程(数日間程度)で実施。	×		×	×	○	○							
障害者訓練(委託訓練) * 無料(国が負担)			企業、社会福祉法人、NPO、民間教育訓練機関等の多様な訓練委託先を活用し、パソコンスキル等の知識・技能を習得する訓練、企業等の現場を活用した実践的能力を習得する訓練等を実施。訓練期間は主に3ヶ月以内。	×		×	×	○	○	3,489						
職業訓練指導員の確保・養成	指導員になりたい人	指導員養成訓練(施設内訓練) * 公共職業訓練実施機関に所属・採用された者：無料 * それ以外：有料	長期養成課程	職業訓練指導員候補者として職業訓練実施機関に採用された者を対象として、専門課程の高度職業訓練を担当するために必要な訓練技法並びに技能及び技術を培う。訓練時間：3,600時間、訓練期間：2年間	△ 職業訓練指導員免許取得希望者及び指導員経験者等	×	△	×	×	×	○	○	72			
		短期養成課程(指導力習得コース)	特定応用課程の高度職業訓練を受けている者に対して普通職業訓練を担当するために必要な訓練技法のうち職業能力開発指導力を培う。訓練時間：144時間、訓練期間：1年間	—												
		短期養成課程(実務経験者訓練技法習得コース)	職業訓練指導員試験を受けることができる者等に対して普通職業訓練を担当するために必要な訓練技法を培う。訓練時間：140時間以上、訓練期間：1ヵ月以上1年未満	41												
		職種転換課程	職業訓練指導員免許を既に有している者等に対して他の免許を追加で取得させ、当該追加免許職種に関する普通職業訓練を担当させるために必要な技能及び技術を培う。 (第一類)訓練時間：1,800時間以上、訓練期間：1年 (第二類)訓練時間：900時間以上、訓練期間：6ヵ月	5												
個人への経済的支援	在職者または原則として離職後1年以内の者	指導員技能向上訓練(施設内・施設外訓練) * 有料(事業主又は受講者負担)	研修課程	職業訓練実施機関等において訓練指導を担っている職業訓練指導員を対象として、最新の技術革新・動向等を踏まえた技能・専門的知識のフラッシュアップや訓練運営上における直近の個別的な課題の解決に向けた手法等の習得・共有化を目的とする。訓練時間：12時間以上、訓練期間：2日以上	×	△	×	△	×	○	○	5,375				
		一般教育訓練	厚生労働大臣が指定する一般教育訓練を、労働者が費用負担して受ける場合、訓練費用の20%(年間上限10万円)を支給する。 * 雇用保険の被保険者であった期間が3年以上あること(初回の場合は1年以上) 指定講座は、「輸送・機械運転関係」、「医療・社会福祉・保健衛生関係」、「専門的サービス関係」、「情報関係」、「事務関係」、「営業・販売・サービス関係」、「技術・農業関係」、「製造関係」、「その他」など。平成31年4月時点の指定講座数は11,701講座。	92,571												
個人への経済的支援	在職者または原則として離職後1年以内の者	専門実践教育訓練	厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練を、労働者が費用負担して受ける場合に、訓練費用の50%(年間上限40万円)、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、訓練費等の20%(年間上限16万円)を支給する。 * 雇用保険の被保険者であった期間が3年以上あること(初回の場合は2年以上) ①「業務独占資格又は名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程」、②「専修学校の職業実践専門課程およびキャリア形成促進プログラム」、③「専門職学位課程」、④「大学等の職業実践力育成プログラム」、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した課程」、⑥「第四次産業革命スキル習得講座」、⑦「専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程」の7分野。平成31年4月時点の指定講座数は2,407講座。 なお、専門実践教育訓練の受給者のうち、45歳未満の離職者で、初めて同制度を利用する者等一定の要件を満たす場合には、教育訓練支援給付金として基本手当日額の80%を支給する。	×	△	×	△	×	△	×	19,465					

注1：対象者欄の「○」は、当該個別政策の対象者を意味する。「△」は当該個別政策の対象者に対して、特定の要件を課すものである。
 注2：施設内訓練とは国や都道府県が運営する公共職業訓練機関で提供される職業訓練である。委託訓練とは国や都道府県からの委託によって、民間教育訓練機関等が提供する職業訓練である。認定訓練とは(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構から認定を受けた教育訓練機関が実施する職業訓練である。
 注3：施設内訓練による学卒者訓練、離職者訓練、在職者訓練の2018年度実績は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する訓練機関の受講者数に比べ、都道府県が自治事務として運営する訓練機関の受講者数も含む数値である。
 注4：離職者訓練(施設内訓練)と在職者訓練(施設内訓練)の普通職業訓練短期課程は、法令上は同じ根拠規定に基づいているが、実務上は異なる職業能力開発促進法施行規則に基づいており、離職者訓練は別表第4をはじめとした様々なコースを地域ニーズに応じて提供するが、在職者訓練は別表第3、第5に基づいて管理監督者コース、技能士コースを設定している。
 注5：原則として離職者訓練は雇用保険受給者を、求職者支援訓練は雇用保険受給者以外を対象とした制度であるが、本人が希望し必要な手続きを踏めば、雇用保険受給者が求職者支援訓練を受けることも、受給者以外が離職者訓練を受けることも可能である。
 出所：公共職業訓練政策の体系化と個別政策の内容と対象者の整理については、JLPT資料シリーズNo.220(2019)「OECD Databaseによる公共職業訓練政策の国際比較-公共職業訓練費に注目して-」(執筆：関家ちさと)pp.39-81を基に関家が行い、厚生労働省の担当者による加筆・修正を加えた。ただし、「IT理解・活用力習得訓練」については、厚生労働省第19回中央訓練協議会(平成30年度)ハローワーク(公的職業訓練)に係る予算案についてを基に作成した。
 出所：「2018年度実績」については、厚生労働省人材開発担当参事官室の担当者が記入した。

	個別政策の内容	学卒者若年未就業者	離職者		在職者					2018年度実績		
			雇用保険受給者	受給者以外	正規雇用		非正規 (有期契約・派遣・パート)	障害者				
					若年	中高年		正規雇用	非正規			
職業能力評価・技能振興事業	個人の職業能力評価のためのインフラ整備	職業能力評価基準	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲		
		ジョブ・カード制度	○	○	○	○	○	○	○	○	242,095 (作成者数)	
		キャリアコンサルタント登録制度	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	41,842 (登録者数累計)	
		技能検定制度	○	○	○	○	○	○	○	○	32,4073 (合格者数)	
		社内検定制度	×	×	×	▲	▲	▲	▲	▲		
	優れた技能の維持・継承・発展のための制度	技能競技大会	若年者ものづくり競技大会	○	×	×	×	×	×	×	×	445 (参加者数)
			技能五輪全国大会	○	×	×	○	×	×	×	×	1,292 (参加者数)
			技能五輪国際大会	○	×	×	○	×	×	×	×	1,348 (2019年度参加者数)
			技能グランプリ	×	×	×	△ 熟練技能者					533 (参加者数)
		若年技能者人材育成支援等事業	×	×	×	△ 熟練技能者					1,072 (認定者数)	
卓越した技能者(現代の名工)表彰制度	×	×	×	△ 熟練技能者					150 (表彰者数)			
企業等への支援事業	社内訓練を行う企業への支援	グッドキャリア企業アワード	×	×	×	▲	▲	▲	▲	▲		
		認定職業訓練	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	208,088 (受講者数)	
		人材開発支援助成金	特定訓練コース 一般訓練コース	×	×	×	▲	▲	×	▲	×	168,855 (件数)
			教育訓練休暇付与コース	×	×	×	▲	▲	×	▲	×	
			特別育成訓練コース	×	×	×	×	×	▲	×	▲	
			建設労働者認定訓練コース	×	×	×	▲	▲	▲	▲	▲	
		建設労働者技能実習コース	×	×	×	▲	▲	▲	▲	▲		
障害者職業能力開発コース	×	▲ 障害者		×	×	×	×	×				
職業訓練サービスガイドラインと、適合事業所認定	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	20 (認定事業所数) 488 (ガイドライン研修受講事業所数)			

注: 対象者欄の「○」は、当該個別政策の対象者を意味する。「△」は当該個別政策の対象者に対して、特定の要件を課すものである。「▲」は、当該個別政策によって間接的に支援を受ける者を意味する。

出所: 公共職業訓練政策の体系化と個別政策の内容と対象者の整理については、JILPT資料シリーズNo.220(2019)「OECD Databaseによる公共職業訓練政策の国際比較-公共職業訓練費に注目して-」(執筆: 関家ちさと)pp.39-81を基に関家が行い、厚生労働省の担当者による加筆・修正を加えた。

出所: 「2018年度実績」については、厚生労働省人材開発担当参事官室の担当者が記入した。

2018年度 公共職業訓練事業の対象者・訓練方法別の受講者数(単位:人数)

	学卒者、 若年未就業者	離職者	在職者	障害者	指導員	合計
施設内訓練	16,934	33,230	121,406	2,187	5,493	179,250
委託訓練及び 求職者支援訓練	-	96,530	37,670	3,489	-	137,689
合計	16,934	129,760	159,076	5,676	5,493	316,939

2018年度 公共職業訓練事業の対象者・訓練方法別の内訳(単位:%)

	学卒者、 若年未就業者	離職者	在職者	障害者	指導員	合計
施設内訓練	5.3	10.5	38.3	0.7	1.7	56.6
委託訓練及び 求職者支援訓練	0.0	30.5	11.9	1.1	0.0	43.4
合計	5.3	40.9	50.2	1.8	1.7	100.0

出所:「対象者別にみた公共職業訓練政策の体系と2018年度の実績値」を基に、関家作成。

注:指導員技能向上訓練の受講者数は、すべて施設内訓練に計上している。

離職者等再就職訓練事業（委託訓練）の概要

国と都道府県等が委託契約を結び都道府県等が事業の実施主体となって、民間教育訓練機関や学校教育機関等の多様な教育資源を活用し、離職者の多様なニーズに応じた職業訓練を実施することにより、早期の就職を支援するもの。

厚生労働省

- 能力開発政策の方針や全国計画の策定
- 都道府県等の訓練実施計画の確認・予算の交付（契約）

委託契約

都道府県等（職業能力開発校）

職業能力開発促進法
第15条の7第3項に基づき実施

- 地域の雇用情勢等を踏まえ訓練実施計画の作成
- 個々の離職者の多様なニーズに応じた委託訓練コースの設定・委託訓練実施機関の調達
- 委託訓練の委託先を巡回訪問し、効果的な就職支援を行うための必要な助言、指導

委託契約

委託訓練実施機関（民間教育訓練機関等）

<主な訓練コース>

- ① 早期再就職に必要な知識と技能を習得する職業訓練
(例：経理事務科、情報処理科、介護実務者科など)
- ② より高度な技能や資格取得を目指す職業訓練
(例：介護福祉士養成科、保育士養成科、プログラミング言語習得科、建設人材育成科など)
- ③ 訓練生の個別の事情に配慮した職業訓練
(例：定住外国人向けコース、母子家庭の母等の自立促進コース、eラーニングコースなど)

[受講料]
無料(ただし、テキスト代等は自己負担)



離職者

求職申込み

職業相談

受講
あっせん

ハローワーク

訓練
修了

職業紹介

就職

企業



委託先機関の選定等について

<p>委託訓練 基礎情報</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都道府県等が設置する職業能力開発施設が実施主体となる。 ○ 総訓練時間については300時間（1ヶ月当たり100時間）を標準とする。 ○ 訓練生一人一月当たり60,000円（外税）を上限とする。 									
<p>委託先機関の 選定基準</p>	<p><受託実績がある機関></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受託実績（就職率^{※1}）、就職支援への取組み状況等）を踏まえ選定を行う。 ○ 以下の場合、当該機関・訓練コースは委託の対象としない。 <ul style="list-style-type: none"> ・直近の受託訓練コースの就職率が、同一地域の同一・類似分野の他の訓練コースに比べ、有意に低い場合 ・同一地域内において同一・類似の訓練コースがない場合で、当該訓練コースの就職率が同一地域内全体の就職率と比較して、著しく低い場合 <p><新たに委託先機関となる場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 当該民間教育訓練機関等の学生の就職状況 ○ 委託先機関の実施する就職支援の実施見込み 									
<p>委託先機関の 継続要件^{※2}</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就職率が35%未満となった時は、当該訓練コースと同種の訓練コースの実施を希望する場合（2回目）、委託者は、就職実績が向上するよう、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。 ○ 就職率が2回連続して35%未満となった時は、同種の訓練コースの設定を希望しても、原則として、当該訓練コースは委託の対象としない。 									
<p>就職実績に応じた 委託費の支給</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練実施経費の単価を1人1月50,000円^{※3}（外税）を上限とし、加えて、以下の就職実績に応じた就職支援経費を支給するコースを実施している。（訓練設定時間が100時間未満は按分） <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>① 就職支援経費就職率^{※4}</td> <td>80%以上</td> <td><u>20,000円（外税）</u></td> </tr> <tr> <td>② 就職支援経費就職率</td> <td>60%以上80%未満</td> <td><u>10,000円（外税）</u></td> </tr> <tr> <td>③ 就職支援経費就職率</td> <td>60%未満</td> <td>支給なし</td> </tr> </table> 	① 就職支援経費就職率 ^{※4}	80%以上	<u>20,000円（外税）</u>	② 就職支援経費就職率	60%以上80%未満	<u>10,000円（外税）</u>	③ 就職支援経費就職率	60%未満	支給なし
① 就職支援経費就職率 ^{※4}	80%以上	<u>20,000円（外税）</u>								
② 就職支援経費就職率	60%以上80%未満	<u>10,000円（外税）</u>								
③ 就職支援経費就職率	60%未満	支給なし								

※上記は委託訓練のうち最も一般的な知識等習得コースとしていること。

※1 (就職者数+就職のための中退者)/(訓練修了者+就職のための中退者)×100

※2 委託先機関の継続要件は、就職実績に応じた委託費の支給を行うコースの場合が対象となること。

※3 就職実績に応じた支給とする場合のみ、基本単価が別となること。

※4 (対象就職者* +対象就職者のうち就職のための中退者)/(訓練修了者+対象就職者のうち就職のための中退者)×100

対象就職者*とは、一週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ雇用期間の定め無しまたは4か月以上の雇用期間により雇い入れられた者のこと。

都道府県での委託先機関の選定事例について

<A自治体の事例>

● 委託先機関の選定方法：プロポーザル方式

● 審査基準

以下の基準により合計100点で審査を行い、より優れた提案を行った者に決定

- 1) 訓練実施体制・訓練内容・カリキュラム内容（合計30点）
訓練内容・カリキュラム内容（※1）について20点配点している。
- 2) 就職支援体制・就職支援内容（合計45点）
就職支援内容（※2）について30点配点している。
- 3) 就職率実績（合計10点）
過去の就職率実績により、4～10点配点している。
- 4) その他（合計15点）

※1 業種、業態に応じた求人・求職ニーズを把握、分析した上、カリキュラムの設定、時間配分等が仕様書に定める訓練目標、仕上がり像に対応しているか。とりわけ、就職困難者が就職できない要因を把握、分析した上で、それぞれの特性に応じた訓練内容となっているか。

※2 業種、業態に応じた求人・求職ニーズを把握、分析した上での、的確な支援の内容か。とりわけ、就職困難者が就職できない要因を把握、分析した上で、それぞれの特性に応じた内容となっているか。

これまでの「今後の人材開発政策のあり方に関する研究会」における主なご意見等について

(第4回を踏まえ下線部を追加)

(1) 全般

- ・人材開発政策全般について、一方的な施策ではなく、一般の方にもなじみやすく労働者の自主性を高めるような工夫をすべき。
- ・従来のような企業を経由した職域からの人材開発だけでなく、地域からの人材開発が重要。これにより、企業内人材育成の対象ではない長期失業者、非正規雇用労働者などを捉えることができる。
- ・日本の職業訓練の体系について整理した上で、現行制度が訓練ニーズを満たしているかという観点から検討すべき。
- ・企業が教育訓練に対して支出する費用が減少傾向にあり、日本の教育訓練費は諸外国と比較しても低い。ただし、OECD 各国の教育訓練費は、その国がとる教育訓練の戦略により決まるため、金額の多寡により優劣が決まるものではないことに留意が必要。
- ・現行制度により提供している訓練プログラムは敷居が高いため、気軽に学習を始めることができる施策や手軽に成果を確認できる制度が必要なのではないか。
- ・日本の人材の現状について、AI 人材の不足への対処が遅く、IT 人材は専門分野とユーザー企業の双方を理解し、橋渡しできる人材が不足している。
- ・AI ではなく人間だからできることについて訓練を行うことが重要ではないか。
- ・70 歳までの雇用継続の観点から、中高年向けの能力開発施策の充実が重要になる。企業の管理者層が外部での訓練を受ける機会を設けるよう企業に促す仕組みが必要ではないか。中高年にとってはマネジメント能力が重要であり、企業がそういった能力を評価する仕組みを作るよう促すのがよいのではないか。
- ・長期失業者など、就職困難者に対する特別な支援が必要ではないか。
- ・能力開発には労働者自身が意欲を持って取り組むことが必要。
- ・企業による労働者への能力開発の働きかけも重要
- ・企業や労働者の意識改革を進め、スキル習得が賃金等の次のステップに結び付くよう促していく必要があるのではないか。

(2) 公的職業訓練について

- ・在職者訓練は、労働者相互の波及効果が期待できること、中高年が教える側にもなりうるためリカレント教育にも資すること、在職者訓練を通じて作った関

係が官民連携の核となる等の点から重要である。

- ・職業訓練指導員が不足している自治体も多い。訓練の実施のために必要な職業訓練指導員を確保し、訓練の実施体制を整備することが必要ではないか。
- ・第4次産業革命に対応した職業訓練についての取組の推進が重要である。
- ・委託訓練は施設内訓練と比較して就職率が低い現状がある。施設内訓練と同程度の就職率を目指すべきではないか。
- ・施設内訓練では現場で役立つ技能を訓練生に教えられるよう、教え方や教材に工夫が凝らされており、この結果高い就職率につながっている。

(3) 企業内における人材育成のあり方

- ・会社が個人のキャリア形成に係る希望を活かしていない。個人のキャリア形成を支援するだけでなく、会社も含めた構造改革が必要という認識を持つべきではないか。
- ・社内公募制度をとる会社も増えてはいるが、応募後の自己責任を懸念して応募している労働者はそれほど多くない。
- ・リカレント（社会人の学び直し）を進めるには、平日の昼間に大学に学びに来られるような、企業側の取組が必要ではないか。
- ・企業内の人材育成の機会は新卒の導入教育と管理職の階層別研修に偏っているのではないか。
- ・厚労省がプレイヤーとして自ら公共職業訓練を提供するだけでなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する訓練を調整することが今後ますます重要になる。
- ・企業による職業能力開発計画の策定やその後の周知について強化していくことはできないか。
- ・労使間で必要な能力について議論・共有するため労使コミュニケーションを促す仕組みが必要になってくるのではないか。
- ・グッドキャリアアワード受賞企業の取組を横展開していくことが重要である。企業に取組を促す上で、学生も含めてより積極的な周知を行っていく必要がある。
- ・企業内で研修・教育を行う部署と人材配置を行う部署が分断している。企業側で研修・教育の成果を人材配置にも反映できるよう両部門が連携することにより労働者にとって本質的なキャリア自立に努めることが必要ではないか。
- ・一度獲得した職業能力は時代の需要に合わせて相対的に低下し得る。企業もそのことを意識した形での待遇や処遇を促す工夫があってもよいのではないか。
- ・0JTについては今後仕事を取り巻く環境が変化していく中で機能しなくなるのではないか。

(4) キャリアコンサルティング

- ・キャリアコンサルタントの在り方について、マッチングに特化した者や職業能力開発に特化した者等、領域ごとに特化するなどの形で多様化してもよいのではないか（これまで量の確保と質の標準化を進めてきたが、今後は個性化を進めていく必要があるのではないか）。
- ・キャリアコンサルティングの結果が企業で活かされていないという問題がある。企業の人事の意識変革が必要ではないか。
- ・中高年向けにキャリアコンサルティングを行う場合、若年者とは異なる方法で行うことが必要となるのではないか。
- ・キャリアコンサルタントに寄せられる相談が以前よりも複雑化している。こうした相談内容の高度化に対応することが必要ではないか。産業医や保健師などの専門家との連携が重要であり、キャリアコンサルタントが他の専門家とのネットワークを作る仕組みを構築していくべきではないか。

(5) 職業能力評価

- ・職業能力評価とキャリア形成を強く関連させる必要があるのではないか。
- ・仕事がどれだけできるのかを表す指標が必要だが、技能検定はこの役割を果たしていないのではないか。また、「技能」観が古いのではないか。
- ・前回の法改正で、技能検定に対人サービス分野の職種を導入し、実施方法についても見直しており、現状についてヒアリングすべき。
- ・対人サービス分野の技能検定については、何を測るのかという点をよく検討する必要がある。他の分野の試験も参考にしてはどうか。また、VRなどの先端技術も取り入れてはどうか。
- ・地方の技能競技会は、個人が企業の枠を超えて自らの技能を客観視できる機会であり、活性化していくべきではないか。

(6) その他

- ・今後増加すると見込まれるフリーランスについても考えていく必要あり。
- ・外国人、特に人数が多い留学生の能力開発についても考える必要があるのではないか。
- ・失敗のリスクがあるために企業が手を出せないような先進分野の訓練プログラムの開発を国が担うことができないか。

御議論いただきたい事項

- (6) 人材開発政策における民間職業訓練機関の役割と職業訓練サービスの質の確保・向上等
- 職業訓練の重要な担い手である民間職業訓練機関の役割をどう考えるか。
 - 職業訓練サービスの質の確保・向上や民間職業訓練機関に対する国の関与の在り方について、どう考えるか。これまでの取組を検証した上で、今後どのように民間教育訓練機関における職業訓練サービスの質の確保・向上を図っていくべきか。
 - 委託訓練や求職者支援訓練の担い手となり得る民間職業訓練機関が集積している都市部と集積していない地方部では、受講できる訓練の種類が多寡や質の格差が存在する。それを解消するために、eラーニングの活用を含めどのような方策が考えられるか。

民間教育訓練機関の役割と職業訓練 サービスの質の確保・向上等について

1. 民間教育訓練機関をめぐる状況

民間教育訓練機関をめぐる状況

公的職業訓練を実施している民間教育訓練機関は約2,000事業所。求職者支援訓練の申請件数、認定件数、開講件数それぞれ減少傾向。

■ 公的職業訓練(注)を実施している民間教育訓練機関の数(事業所数)

	委託訓練を実施している事業所	求職者支援訓練を実施している事業所	合計 (重複を考慮)
平成29年度	1,435	903	
平成30年度	1,511	893	1,990

■ (参考)教育訓練給付の指定講座を実施する施設数

専門実践教育訓練の施設数	特定一般教育訓練の施設数	一般教育訓練の施設数
1,271	56	1,720

■ 求職者支援訓練を実施している民間教育訓練機関における状況

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
申請件数	10,439	8,105	6,492	5,183	4,333	3,669
認定件数	8,042	5,815	4,733	4,384	3,793	3,225
開講件数	6,380	4,828	3,877	3,391	2,916	2,557

(注) 公的職業訓練のうち、離職者訓練・求職者支援訓練の実施状況を表しており、在職者訓練は含まない。

都道府県別にみた公的職業訓練を行う民間教育訓練機関数

都道府県別に、公的職業訓練を行う民間教育訓練機関の事業素数をみると、東京都が118と最も多く、次いで福岡県115、大阪府107となっている。一方、民間教育訓練機関の事業所数が少ない都道府県では、福井県が17と最も少なく、香川県18、佐賀県19と続く。

■ 求職者支援訓練、委託訓練を実施する民間教育訓練機関数(都道府県別、事業所数)

	都道府県名	民間教育訓練機関数
1位	東京都	118
2位	福岡県	115
3位	大阪府	107
4位	北海道	103
5位	兵庫県	69
6位	新潟県	67
7位	千葉県	64
8位	愛知県	64
9位	埼玉県	61
10位	神奈川県	54

	都道府県名	民間教育訓練機関数
38位	山梨県	24
39位	高知県	24
40位	鳥取県	22
41位	山形県	21
42位	滋賀県	21
43位	三重県	20
44位	岐阜県	19
45位	佐賀県	19
46位	香川県	18
47位	福井県	17

(資料)厚生労働省調べ(2019年10月時点)

厚生労働省におけるeラーニングを推進するための取組

eラーニングを活用した公共職業訓練の実施

(経緯、背景)

「すべての子どもの安心と希望の実現に向けた副大臣等会議」(平成27年8月28日)において「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」がまとめられ、ひとり親家庭の親が利用しやすい職業能力開発施策の推進として「職業訓練におけるeラーニング等の活用を促進する」とされた。

また、これを受け「第10次職業能力開発基本計画」においては、育児・介護等の事情により通所で職業訓練を受講することが困難な求職者に対して、職業訓練の受講方法の選択肢を広げるため、eラーニング等による訓練の実施について検討することとしている。

- ✓ **公共職業訓練において、平成29年10月よりeラーニングコースを設定可能とした。**

人材開発支援助成金による助成

- ✓ 事業主が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を人材開発支援助成金により助成。
- ✓ 専門実践教育訓練給付指定講座及び育児休業中の者に対する訓練については、eラーニングを含む通信制による訓練についても例外的に助成対象としてきたところだが、**令和元年4月以降、一般教育訓練給付指定講座(4月～)、特定一般教育訓練給付指定講座(10月～)の訓練についても、通信制による訓練を助成対象とした。(ただし、訓練経費の助成に限る。)**

教育訓練給付における要件明確化

- ✓ **令和元年10月指定分の講座より、eラーニングの要件を明確化。**

民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの見直し

- ✓ **平成31年度のガイドライン見直しの際に、eラーニングに関する項目を追加。**

(例)該当部分の抜粋

3.2 職業訓練サービスの設計

3.2.2 モニタリング方法の明確化

【指針】

民間教育訓練機関は、職業訓練サービスの設計に当たり、訓練目標の達成に向けて、効果的かつ効率的な職業訓練の促進及び支援方法の準備や見直しを行うために、職業訓練の効果や成果の活用に関する事前評価の方法、訓練期間中のモニタリング方法、訓練修了後の評価方法を明確にする。

【指針の補足説明】

■受講者の訓練目標に対する到達状況を訓練期間中に把握するため、適切な方法で受講者の本人確認を実施した上で、受講者に対する意見聴取や職業能力の習得状況の確認等のモニタリング方法を、以下の例を参考にして明確にします。なお、受講者に対して事前に十分な説明を行うとともに、受講者の同意を得ておくことが必要です。

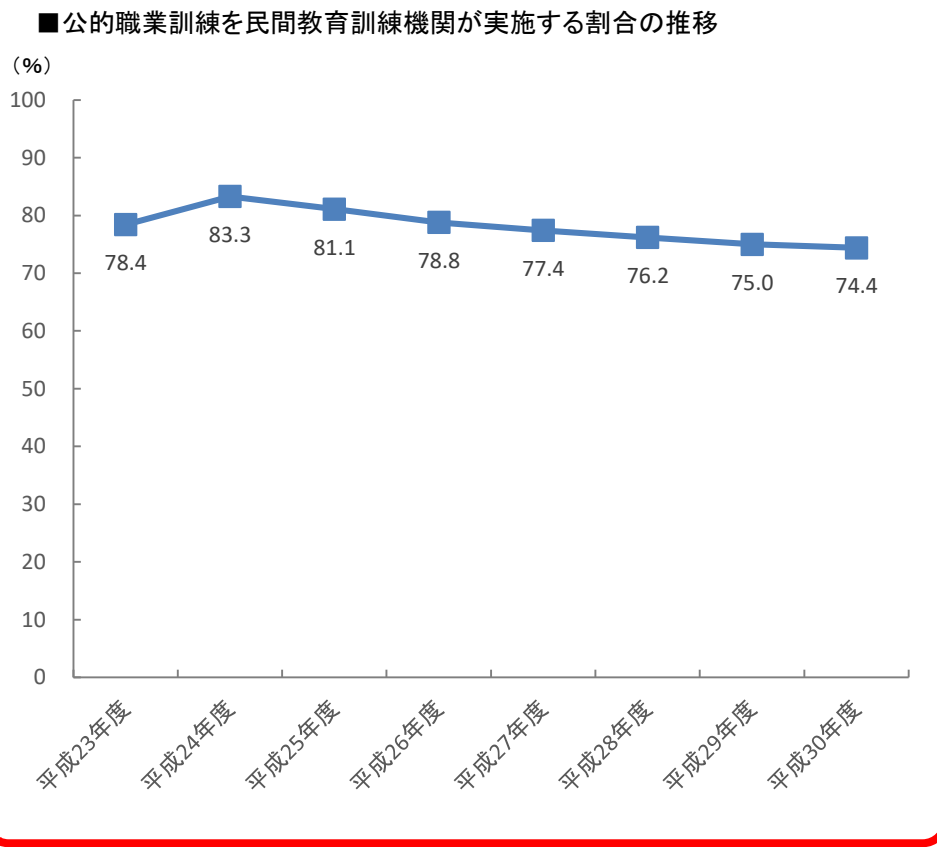
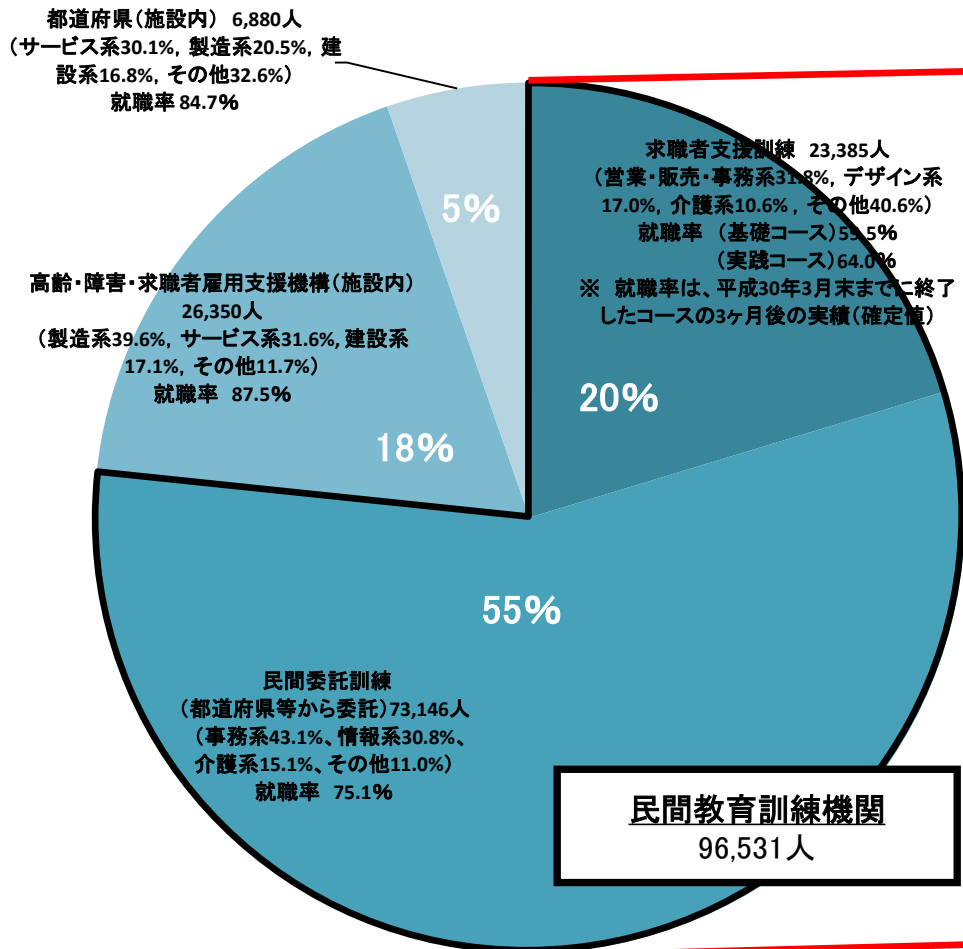
特にeラーニングで職業訓練サービスを実施する場合は、LMS(Learning Management System＝訓練の受講管理のためのシステム)により学習進捗状況をきめ細かに管理し、学習のつまずき、停滞をリアルタイムで検知するなど、的確なフォローアップを行うことが必要になります。

(受講者の本人確認の例)

- (ア) 公的身分証明書の定期的な掲示(送付)
- (イ) 提出物に本人のみに交付するIDの記載欄を追加する
- (ウ) (eラーニングで実施する場合)本人のみに交付するIDとパスワードによるログイン
- (エ) (eラーニングで実施する場合)動画通信・メール・電話等による直接のコミュニケーション等

民間教育訓練機関における離職者訓練・求職者支援訓練の実施状況(平成30年度)

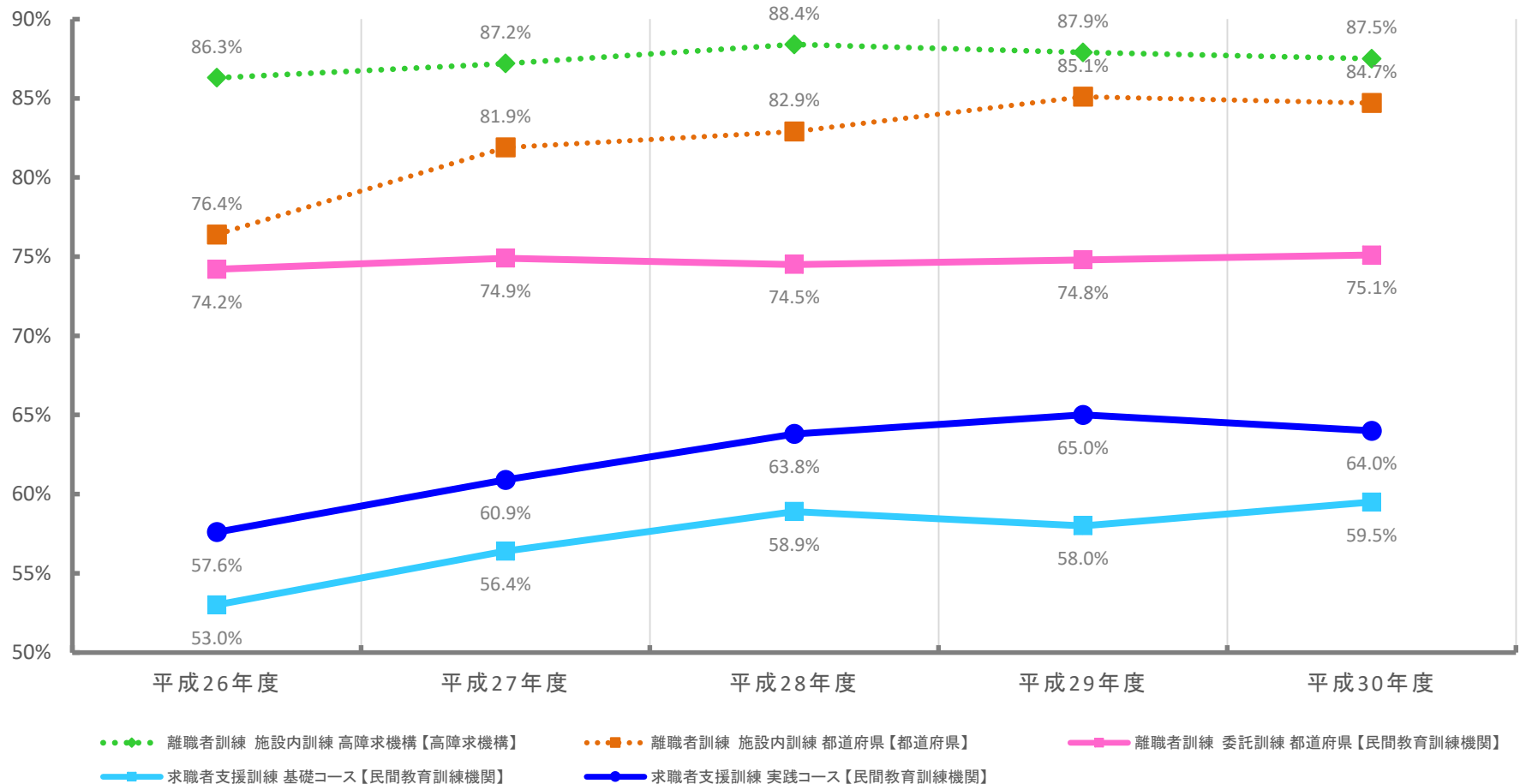
平成30年度は129,761人に訓練を実施。**約75%**は民間教育訓練機関により実施。



(注)上記は公的職業訓練のうち、離職者訓練・求職者支援訓練の実施状況を表しており、在職者訓練は含まない。
 (資料)厚生労働省 第2回 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会「資料3公的職業訓練について」

民間教育訓練機関における公共職業訓練・求職者支援訓練における就職率の推移

高障求機構、都道府県が行う離職者に対する施設内訓練における就職率は、民間教育訓練機関に委託して実施している離職者訓練や求職者支援訓練と比較して、やや高い傾向となっている。

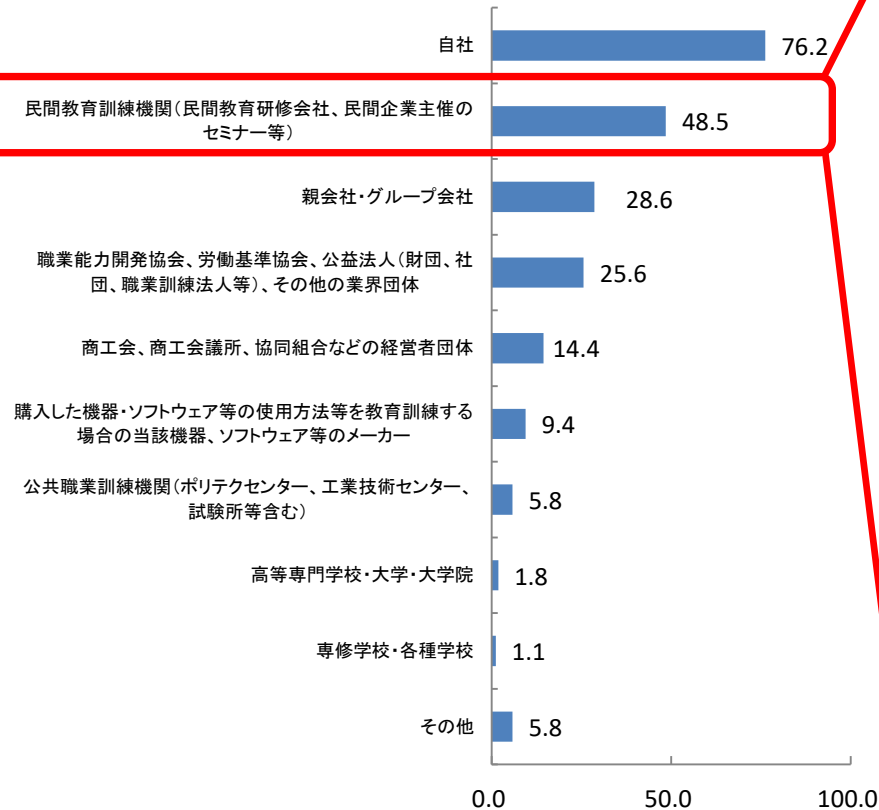


(注)30年度の求職者支援訓練の就職率は、平成31年1月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績(速報値)
 (資料)厚生労働省 第2回 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会「資料3 公的職業訓練について」

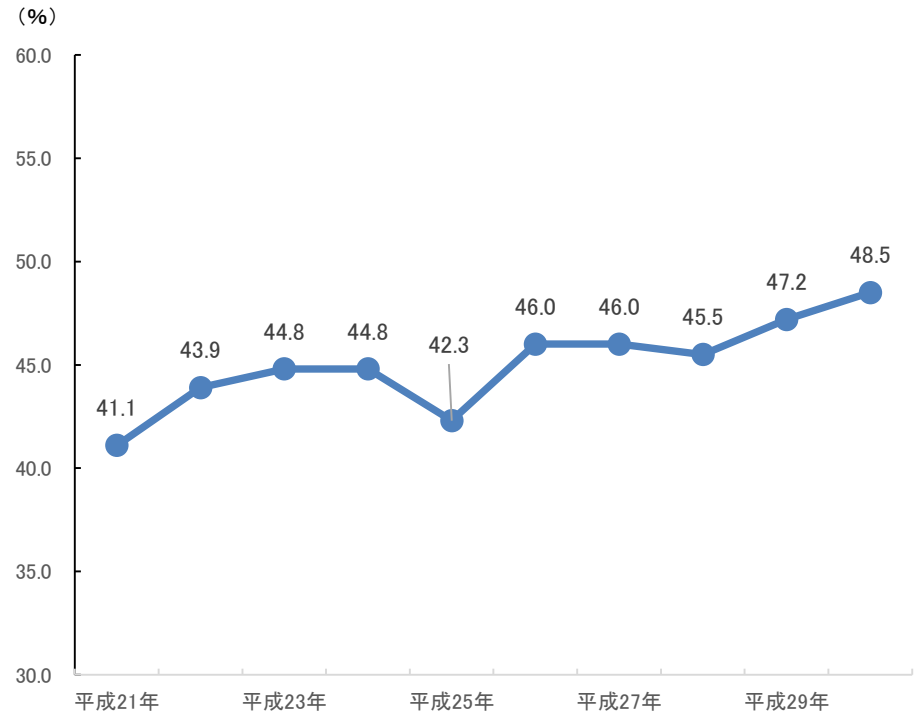
企業の実施するOFF-JTにおける民間教育訓練機関の活用の状況

正社員に対するOFF-JTを民間教育訓練機関によって実施する企業数は、平成21年度は41.1%であったが、平成30年度には48.5%となっており、増加傾向となっている。

■ 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類



■ 正社員に対して実施したOFF-JTの教育訓練機関を「民間教育訓練機関(民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等)」と回答した企業割合の推移



(資料)厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」

2. 職業訓練サービスの質に係る規格・指標等

独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 職業訓練サービスガイドラインの概要

高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業訓練サービスガイドライン(以下、機構版ガイドラインという。)はPDCAサイクルによる訓練の質保証の取組及び仕組みを体系化・明文化した指針として、他の事例に先行して策定された。(ISO29990に規定された要求事項に対応している)【平成21年策定】

高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業訓練サービスガイドライン

第3節 (職業訓練サービス)

第4節 (組織マネジメント)

PLAN

- 職業訓練ニーズ等の明確化
 - ・事業所や受講者に対するアンケート調査、ヒアリング調査によるニーズ把握
 - ・国・各都道府県の雇用対策・産業政策等の把握
- 職業訓練プログラム等の設定
 - ・職業能力開発体系(仕事の体系と訓練の体系)を用いたニーズの分析
 - ・カリキュラムモデルをベースとしてニーズに応じたコース設定
 - ・先進的・モデル的なコースについては、プロジェクト方式により開発

DO

- 職業訓練プログラム等の実施
 - ・訓練内容、指導体制等の情報提供
 - ・カリキュラムのポイントを押さえた指導
 - ・受講者の習得状況に応じた訓練の実施
 - ・キャリア・コンサルティングの実施
- 職業訓練プログラム等のモニタリング
 - ・訓練目標に対する受講者の訓練期間中及び訓練終了時の技能等の習得状況の確認
- 職業訓練に関する各種支援、関係機関等との連携
 - ・都道府県、民間教育訓練機関等へのノウハウの提供

ACTION

- 見直し及び改善
 - ・点検結果を踏まえ、追加・変更すべきニーズの把握と訓練コースの見直し
 - ・訓練コースの設定から実施、評価に至る業務プロセス全体の見直し

CHECK

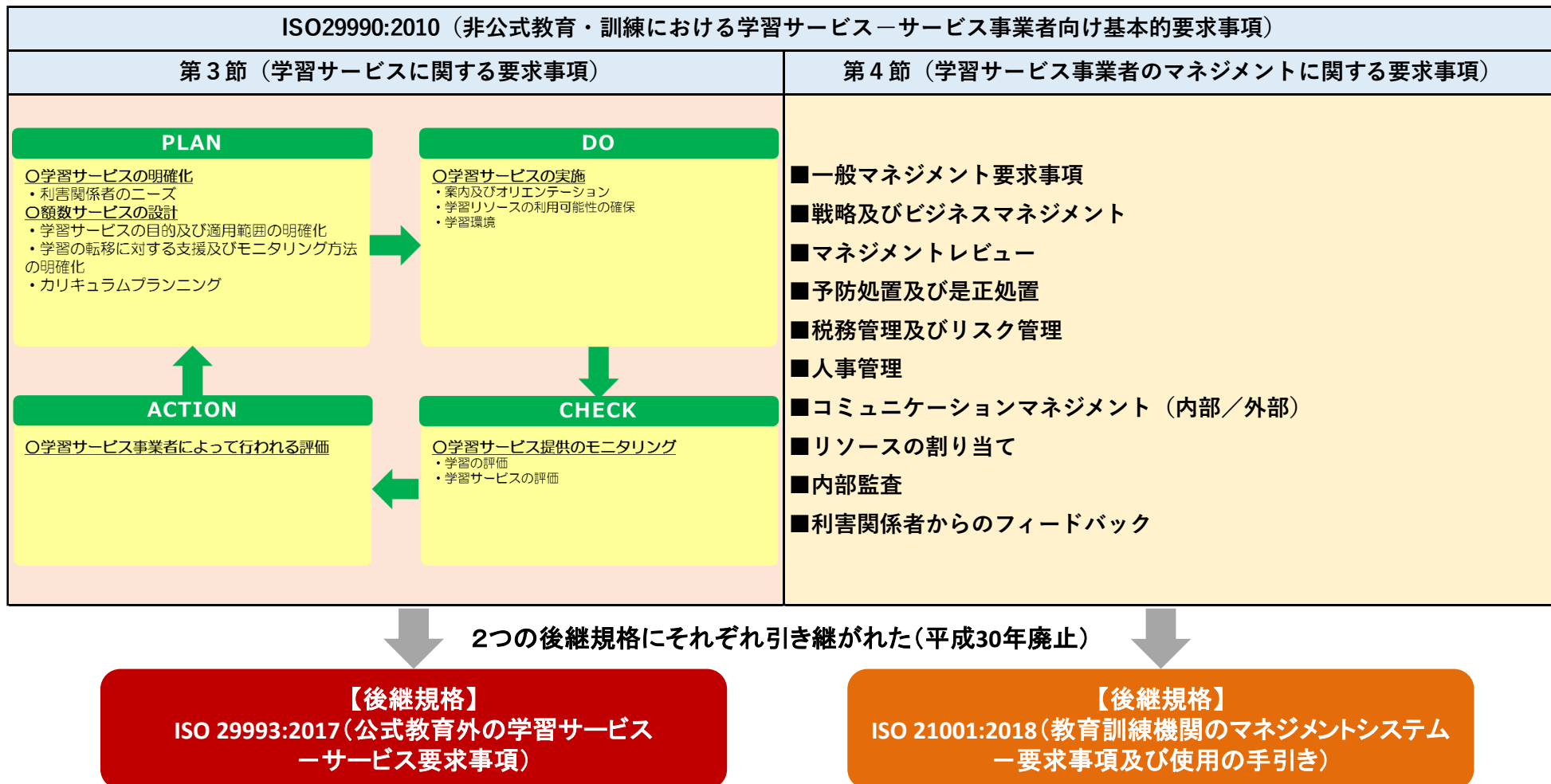
- 職業訓練サービスの評価
 - ・把握した受講者ごとの習得状況に係る評価の実施(習得状況が不十分な受講者に対しては、補習等を実施)
- 監査
 - ・内部監査の実施
 - ・経営層による点検(マネジメントレビュー)の実施

- マネジメントシステムの確立
- 事業戦略及び計画
- 文書管理
- 財務管理
- 安全衛生管理(作業環境と安全衛生)
- リスク・アセスメント
- 人事管理
- 施設・設備管理
- ナレッジ・マネジメント(国家的資産の蓄積と継承)
- 監査
- 見直し及び改善

(資料)独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構 職業訓練サービスガイドラインをもとに厚生労働省作成

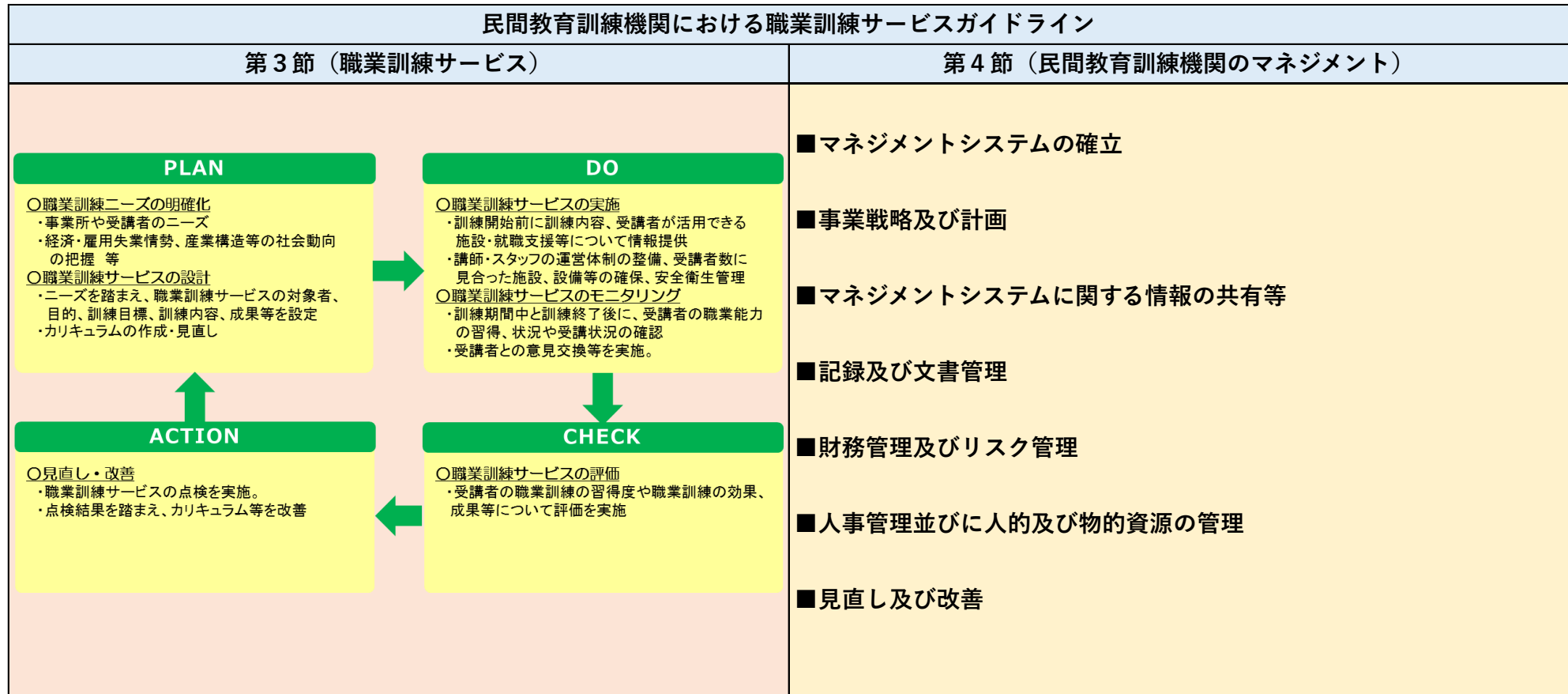
ISO29990:2010(非公式教育・訓練における学習サービス—サービス事業者向け基本的要求事項)の概要

非公式教育訓練分野における学習サービスの計画、開発、提供に関する共通の基準と専門的な教育訓練プログラム実施のための包括的な質保証のモデルを事業者に提供することを目的に発行された【平成22年発行】



職業訓練サービスガイドラインの概要

「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン(以下、ガイドラインという。)」は、民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスと民間教育訓練機関のマネジメントの質向上を目的とした、国内で初となる民間教育訓練機関のためのガイドライン。【平成23年厚生労働省策定】



職業訓練サービスの質に係る指標(具体的な要件/具体例、評価指標の例)

職業訓練サービスの質に係る指標として、委託訓練及び求職者支援訓練を実施する機関においては、「訓練の受託実績」、「就職支援体制」、「職業訓練サービスガイドライン研修の受講、またはISO29990の取得」、「キャリアコンサルティングの実施」「不正行為」「就職実績に応じた委託費の支給」が共通した項目として挙げられる。これらの訓練を委託する民間教育訓練機関に対しては、それぞれの制度の趣旨に沿って委託先選定の際に求めるべき要件や評価指標を定めている。

根拠		委託訓練	求職者支援訓練
		委託訓練実施要領	求職者支援訓練の認定基準
具体的な要件/具体例	訓練の受託実績 (受託実績があった場合)	<ul style="list-style-type: none"> ○過去の就職率 ○過去の就職支援への取組状況 ○過去の就職状況回収率 等 	<ul style="list-style-type: none"> ○過去3年間に同種の職業訓練の実施実績 ○過去3年間の就職率 ○過去の就職状況回収率 等
	就職支援体制	<ul style="list-style-type: none"> ○就職支援の実施見込み 	<ul style="list-style-type: none"> ○就職支援責任者の配置 ○就職支援に関する措置(職業相談、求人情報の提供、履歴書作成に係る指導 等)
	キャリアコンサルティングの実施	<ul style="list-style-type: none"> ○ジョブ・カード作成アドバイザー、またはキャリアコンサルタントの配置 ○ジョブ・カードを用いた、キャリアコンサルティングを訓練期間中に3回以上行う事うように努めること 	<ul style="list-style-type: none"> ○ジョブ・カード作成アドバイザー、またはキャリアコンサルタントの配置 ○訓練受講生に対して、訓練期間中に3回以上(訓練受講期間が3カ月未満の場合は1カ月に少なくとも1回以上)キャリアコンサルティングを受けさせる
	職業訓練サービスガイドライン研修の受講、ISO29990の取得	<ul style="list-style-type: none"> ○「職業訓練サービスガイドライン研修」を過去5年以内に受講したものが在籍している、もしくはISO29990の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ○「職業訓練サービスガイドライン研修」を過去5年以内に受講したものが在籍している、もしくはISO29990の取得
	不正行為	<ul style="list-style-type: none"> ○偽りその他の不正な行為を行い、または行おうとしたことが明らかとなった委託先機関については、5年以内の期間において受託機会が与えられない 	<ul style="list-style-type: none"> ○過去5年以内の求職者支援訓練において、不適切な行為をしたことがある者またはその他関係法令の規定に反した等の理由により求職者支援訓練を行わせることが不適切であると高障求機構が認めた場合、欠格要件に該当する
	就職実績に応じた委託費の支給	<ul style="list-style-type: none"> 就職実績に応じた就職支援経費を支給するコースを実施 	<ul style="list-style-type: none"> 実践コースにおいて、就職率に応じて認定職業訓練実施付加奨励金を支給
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○各訓練コースに応じて求める要件等が異なる 	<ul style="list-style-type: none"> ○帳簿の適切な保管 ○業務運営体制の構築 ○個人情報の適切な管理 ○責任者の配置 ○施設及び設備(面積、環境、パソコン使用に関する内容など) ○講師(資格要件、経験、講師数等) ○習得された技能及びこれに関する知識の評価 <p style="text-align: center;">等</p>
	評価指標の例	2回連続して同種訓練の就職率が35%を下回らないこと	過去3年間に、基礎コース:30%、実践コース:35%の就職率を下回らないこと

3. 職業訓練サービスの質の確保・向上の取組

これまでの取組①

第9次職業能力開発基本計画(抄)＜平成23～27年度＞

第4部 職業能力開発の基本的施策

8 我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能(総合調整機能)の強化

ロ 職業訓練に係る情報の提供・品質の確保

職業訓練受講者が、自らに適した職業訓練を選択・受講し、早期かつ円滑に就職することを可能とするため、職業訓練の受講者の選択に資する情報提供の仕組みの構築や、職業訓練自体の品質の確保を行うことが求められている。その際には、訓練実施機関、訓練内容、就職実績や、応募・選考手続、受講要件等の情報を適切に提供する必要がある。また、職業能力開発施策についての国民一般の理解を深めるため、インターネット等を活用して、国は職業能力開発施策のメニューや活用の方法等についての情報発信に努めていく。

なお、民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の品質を維持・向上させること等を目的とした非公式教育・訓練における学習サービスに係る国際規格ISO29990が平成22年9月に発行されたところであり、当該規格においても、訓練実施機関が訓練内容等について訓練受講者及び利用者に対して確実に情報開示するよう求めているところである。当該規格には、訓練内容等の情報開示のほか、①訓練ニーズの把握、適切なカリキュラムの策定、指導者の質の確保、訓練効果の評価等の訓練サービスに係る要求事項や、②訓練サービス事業者の経営管理体制の整備、事業計画の作成・記録、財務管理、内部監査等のマネジメントに係る要求事項等が示されている。このため、当該規格を踏まえ、公的職業訓練の質の保証及び向上、民間教育訓練機関の自発的な質の保証及び向上に対する支援、民間教育訓練機関を委託訓練や今後創設される求職者支援制度における訓練の実施機関として活用する場合の質の保証及び確保等のツールとなるガイドラインを早期に策定し、その普及・促進を図っていく。

第10次職業能力開発計画(抄)＜平成28～令和2年度＞

第4部 職業能力開発の基本的施策


4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

ホ 職業訓練サービスの質の確保・向上

訓練の質の確保や更なる向上を図るため、ISO29990:2010(非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向け基本的要求事項)を踏まえて策定された、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」について、実態に合わせてその内容を見直すとともに更なる普及啓発に努める。具体的には、高障求機構が実施する研修の受講促進、訓練機関の取組の好事例の周知、ガイドラインに沿った取組を進める優良訓練機関の認定(スキーム)の検討等、民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の向上に向けた取組を推進する。

これまでの取組②

		2008年 平成20年	2009年 平成21年	2010年 平成22年	2011年 平成23年	2012年 平成24年	2013年 平成25年	2014年 平成26年	2015年 平成27年	2016年 平成28年	2017年 平成29年	2018年 平成30年	2019年 平成31年/令和元年
社会背景		●リーマンショック						●有効求人倍率が1.0を超え、雇用環境の改善がみられる		●日本再興戦略2016			
		第9次能力開発基本計画						第10次能力開発基本計画					
質 向 上 の 取 組	独)高障求機構	●機構版ガイドライン策定											
	ISO(国際標準化機構)	●ISO29990:2010(非公式教育・訓練における学習サービス サービス事業者向け基本的要求事項)発行											
		●ISO29993:2017(学習サービス) 廃止											
		●ISO21001:2018(マネジメント)											
		●ISO21001:2018(マネジメント)											
サービス ガイドライン (厚生労働省)	サービスガイドライン	●職業訓練サービスガイドライン策定 見直し											
	ガイドライン研修	●ガイドライン研修											
	ガイドライン 適合事業所認定							●トライアルテスト			●適合事業所認定 本格実施		
インセンティブ付与								●認定マーク 策定					
		求職者支援訓練・都道府県が行う委託訓練の受託申請において、「ガイドライン研修」の受講が要件化(令和2年度までは経過措置)											
		「ガイドライン適合事業所認定」認定事業所名をガイドライン適合事業所認定Webページ、審査認定機関Webページへ公表											
		同訓練受託申請時に、「ガイドライン適合事業所認定」取得を加点化											
		労働局、ハローワークへ認定事業所を紹介するポスターを提示											

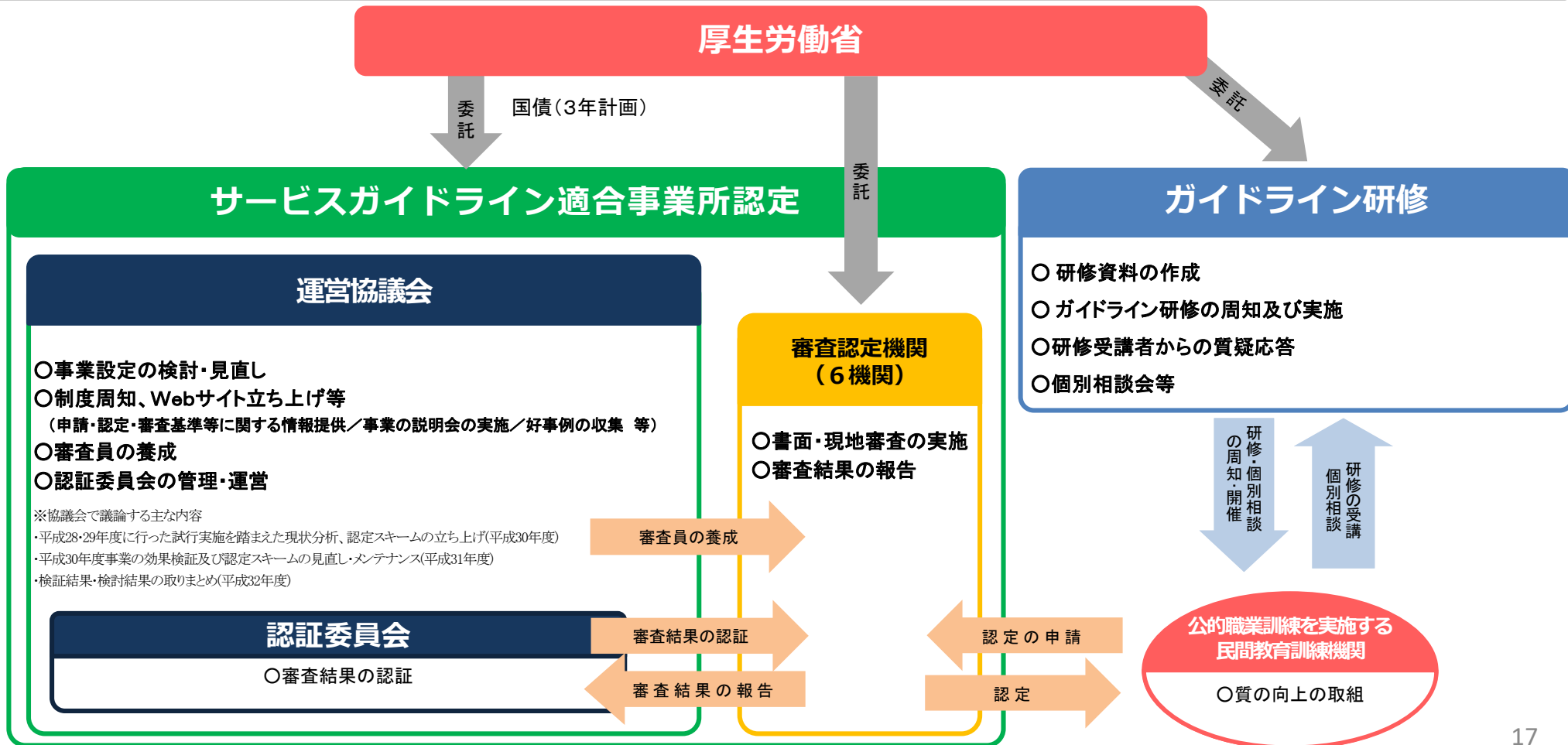
民間教育訓練機関に対する質向上の支援

①職業訓練サービスガイドライン研修

職業訓練サービスの質の向上に向けて、平成26年度よりガイドライン研修を実施するとともに、委託訓練及び求職者支援訓練を行う民間教育訓練機関については、平成30年度よりガイドライン研修の受講を要件化した(平成32年度末まで経過措置)。

②「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」

第10次職業能力開発基本計画において、「(略)ガイドラインに沿った取組を進める優良訓練機関の認定(スキーム)の検討等、民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の向上に向けた取組を推進する。(略)」とされており、平成28年度及び29年度の試行実施を経て、平成30年度より審査認定事業を開始した。



質確保・向上に係る各事業の概要<ガイドライン研修>

ガイドライン研修

●事業の趣旨・目的

・職業訓練サービスガイドラインの普及を図り、民間教育訓練機関が、PDCAサイクルを活用した職業訓練運営のために必要な知識・技能を習得するための研修を実施すること。

●事業概要

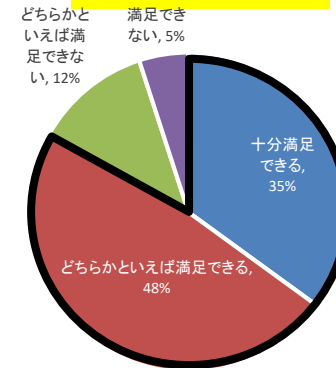
- ・平成26年度～平成29年度はJEED、平成30年度からは民間企業へ委託して実施。
- ・受講料は、6,000円/1名で、受講後に授与される修了証は5年間有効。
- ・研修は事前学習のe-ラーニングと、集合研修で行う座学、グループワークで構成。
- ・令和2年度より、ガイドライン研修の受講が、求職者支援訓練、都道府県が行う委託訓練の受託申請における要件となる。
- ・現在、求職者支援訓練、離職者訓練委託の際の要件としては、研修受講者の属性は定めず、「事業所に1名受講者がいること」を求めている。

●研修受講(修了)者数の推移

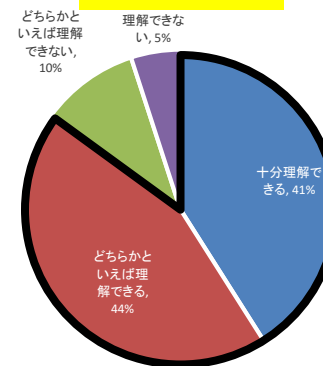
	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	合計
事業者数	1,258	474	315	306	488	
受講者数	1,652	912	615	619	668	4,466

●受講者アンケート結果(H30年度事業<関東・甲信越地域>における集計)

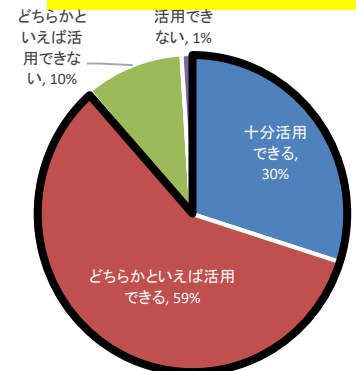
研修の受講満足度



研修の難易度



研修の現業への活用度



(資料)平成30年度職業訓練サービスガイドライン研修モデル事業報告書

質確保・向上に係る各事業の概要<ガイドライン適合事業所認定>

ガイドライン適合事業所認定

●事業の趣旨・目的

- ・平成24年度より、研修事業を通して職業訓練サービスガイドラインの理解、普及促進に向けた取組を進め、さらに民間教育訓練機関の自律的な質の向上を促すべく、認定制度を開始した。
- ・平成28年度、平成29年度の試行実施を経て、平成30年度より審査認定事業を開始した。

●事業概要

- ・審査・認定のスキーム

制度管理・運用は、運営受託団体事務局が行い、実際の審査を行うのは、ISO29990の審査経験を持つ機関や、業界団体が担う。最終的な認証行為は、認証委員会にて行われる。

●「ガイドライン適合事業所認定」制度 年度別審査認定の状況

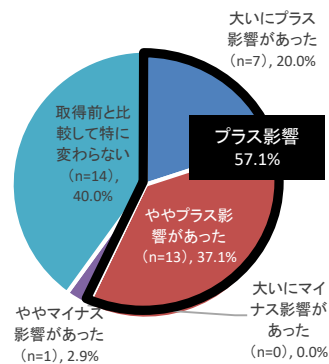
	申請数	審査数	不適合数	認定数
平成28年<トライアル>	21	15	4	14
平成29年<トライアル>	30	21	14	7
平成30年	31	30	2	20
令和元年(1月8日現在速報値)	20	-	-	-
合計	102	66	20	41

●主な審査業務と審査に係る費用

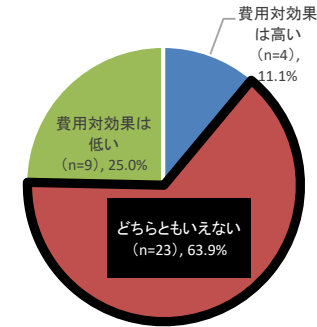
審査認定機関における申請から認定までの主な業務	目安金額
申請書類の確認	5万円
書類審査	15万円
補正・再提出・追加提出 * H30年度は、全ての審査案件において必要となった	10万円
現地審査の準備	-
現地審査	15万円
是正活動への対応	-
認証委員会に対する審査結果の報告	-
不適合の場合	-
申請機関に対する審査結果の通知	-
適合の場合	5万円
【認定登録料】 申請機関に対する審査結果の通知 適合事業所の登録・管理	-
合計	50万円(+現地審査旅費)

●「ガイドライン適合事業所認定」制度に関する民間教育訓練機関からの意見 (n=35、回収率85.4%)

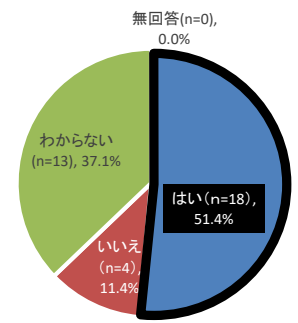
ガイドライン認定取得の影響



認定取得の費用対効果



有効期間満了後の再取得



(資料) 厚生労働省調べ

●本事業に関する認知向上に向けた取組

- ・主要都市7カ所において、認定制度の説明会を毎年実施
- ・認定マークを策定し、プレスリリースを実施
- ・周知広報チラシ、ポスターの作成
- ・人開メルマガ、JAVADAメルマガ、業界団体Webページや広報誌にて紹介

