

第 1 回 公的職業訓練の在り方に関する研究会 議事次第

〔 令和 5 年 5 月 31 日（水） 13:00～14:30
厚生労働省専用第 14 会議室（12 階） 〕

1 開会

2 挨拶

3 議題

- （１）研究会の開催について
- （２）公的職業訓練の現状と研究会における今後の議論について
- （３）その他

4 閉会

【配布資料】

- 資料 1 公的職業訓練の在り方に関する研究会開催要綱
- 資料 2 議事の公開について
- 資料 3 公的職業訓練の概要
- 資料 4 ご議論いただきたい事項と論点案

公的職業訓練の在り方に関する研究会開催要綱

1 目的

技術の進展や経済的環境の変化、個人の働き方・職業キャリアに対する考え方の多様化等を踏まえ、企業及び個人のニーズに適切に対応した公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を提供する必要がある。

このため、公的職業訓練制度の検証・検討に資するため、有識者で構成される「公的職業訓練の在り方に関する研究会」を開催する。

2 検討事項

以下の検討事項を中心に、幅広く意見交換するものとする。

- (1) 公的職業訓練の適正かつ効果的な運営の在り方に関すること
- (2) 新しいニーズに対応した公的職業訓練の制度の在り方に関すること
- (3) 公的職業訓練制度の検証に関すること
- (4) その他

3 構成員

別紙のとおりとする。

4 研究会の運営等

- (1) 研究会は、厚生労働省人材開発統括官が構成員の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、構成員の互選により選出する。座長は、本研究会の議事を整理するとともに、必要に応じて座長代理を指名することができる。
- (3) 本研究会での議論を踏まえ、必要に応じ、関係者へのヒアリングの実施や、構成員の追加を行うことができる。
- (4) 本研究会は、原則として公開する。ただし、個人情報、企業の秘密に係る情報を取り扱う場合などにおいては非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (5) 本研究会の庶務は、人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において行う。

(別紙)

公的職業訓練の在り方に関する研究会 構成員

(五十音順)

【学識者】

今野 浩一郎 学習院大学 名誉教授

大 嶋 寧 子 リクルートワークス研究所 主任研究員

黒 澤 昌 子 政策研究大学院大学 理事・副学長 教授

武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

宮 地 弘 子 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校 職業能力開発原理ユニット 准教授

【訓練実施主体】

宇佐美 明伸 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
求職者支援訓練部 次長

櫻 庭 拓 也 東京都 産業労働局 雇用就業部 能力開発課長

議事の公開について

研究会は、原則公開とする。

ただし、以下に該当する場合であって、座長が非公開が妥当であると判断した場合には、非公開とする。

なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。

- ① 個人に関する情報、企業の秘密に係る情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。

※ 上記①～④は、厚生労働省が定める「審議会等会合の公開に関する指針」における審議会等会合の公開に関する考え方に準拠するもの。

公的職業訓練の概要

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



公共職業訓練

求職者支援訓練

離職者向け

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**
(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：概ね3か月～2年

実施機関

※受講期間中
基本手当+受講手当(500円/訓練日)
+通所手当+寄宿手当を支給

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間教育訓練 機関等(都道府 県からの委託)
主にものづくり分野 の高度な訓練を実 施(金属加工科、 住環境計画科 等)	地域の実情に応じた 多様な訓練を実施 (木工科、自動車 整備科等)	事務系、介護 系、情報系等モデ ルカリキュラムなど による訓練を実施



対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**
(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月(※1)

※1 令和6年3月末までの時限措置として、在職
中の方等で訓練期間や訓練時間に配慮が必要
な方を対象とする場合、より短期間(2週間～)
で設定可

実施機関

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通所
手当(※2)+寄宿手当を支給(本人収入が
月8万円以下、世帯収入が月30万円以下等、
一定の要件を満たす場合)

※2 職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の
要件(本人収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を満
たしていれば、通所手当のみの支給が可能。

民間教育訓練機関等 (訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)	
<基礎コース> 基礎的能力を習 得する訓練	<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括して 習得する訓練 (介護系(介護福祉サービス科等)、情 報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)、 医療事務系(医療・調剤事務科等) 等)



在職者向け

対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

令和3年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	108,150	-	25,265	-	82,885	-
うち施設内	31,787	86.1%	25,217	87.4%	6,570	82.5%
うち委託	76,363	73.0%	48	47.9%	76,315	73.1%
在職者訓練	92,467	-	54,220	-	38,247	-
学卒者訓練	15,841	96.5%	5,554	99.2%	10,287	95.5%
合計	216,458	-	85,039	-	131,419	-

令和3年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース) 5,217人 就職率：53.9% (実践コース) 23,043人 就職率：60.0%

近年の公的職業訓練を巡る変遷(主なもの)

1980
年代
以前

技能労働者の養成・確保

事業主等が行う職業訓練の推進

旧職業訓練法（1958年）

職業訓練法（1969年）

職業能力開発促進法（1985年）

1974年の雇用保険法の制定により、雇用保険三事業の1つとして能力開発事業を実施

経済情勢
社会背景

職業訓練関係施策

1990
年代

バブル経済崩壊
景気後退

金融危機
デフレ進行

高付加価値等を担う高度な人材の育成

1992年（H4） 職業能力開発促進法の改正

職業訓練校を職業能力開発校にする等、名称を変更。職業訓練の体系を技能・知識の程度と期間に基づき再編し、普通職業訓練・高度職業訓練、短期間・長期間に区分。

1997年（H9） 職業能力開発促進法の改正

公共職業訓練の高度化に伴う高度職業訓練の実施体制の整備（職業能力開発短期大学校に加え、新たな高度職業訓練を行う施設として職業能力開発大学校を整備）。

少子高齢化

労働者が行う主体的なキャリア形成支援

1998年（H10） 雇用保険法改正
教育訓練給付制度の創設。

若年失業率上昇（フリーター、ニート）

1999年（H11）

雇用促進事業団が廃止され、雇用・能力開発機構が設置。
2004年には、雇用・能力開発機構が独立行政法人化。

2000
年代
前半

2004年（H16）

公共職業訓練の委託訓練の知識等習得コースについて、訓練実施機関に支払う経費を、訓練実施経費とは別に、就職実績に応じて支給する就職支援経費を導入。

2004年（H16）

「若者自立・挑戦プラン」（2003年）に基づき、「日本版デュアルシステム」（企業における実習と教育訓練機関における座学を一体的に組み合わせた教育訓練の仕組み）を創設。

近年の公的職業訓練を巡る変遷(主なもの)

2000
年代
後半

リーマンショック

雇用の
セーフティ
ネットの強
化

2008年 (H20)

「雇用・能力開発機構の廃止について」(閣議決定)により、独立行政法人雇用・能力開発機構を廃止し、当該機構の職業能力開発業務は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に移管するとともに、「雇用対策や、国際競争力強化に資するものづくり支援の一環として、国の責任において職業訓練を行う」こと、「可能なものはできるだけ地方や民間にゆだねていく」こと等が決定。

2009年 (H21)

雇用保険の失業等給付を受給できない求職者の早期再就職を図るための第二のセーフティネットとして、緊急人材育成・就職支援基金により、基金訓練等を創設。

2009年 (H21)

公共職業訓練(委託訓練)において託児サービス付き訓練コースを開始(求職者支援訓練は2016年～)。

2011年 (H23)

「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」(平成23年法律第47号)成立。基金訓練等を踏まえた求職者支援訓練制度が2011年10月施行。

2010
年代

東日本大震災

生産性
向上に向
けた人材
育成

2017年 (H29)

生産性向上人材育成支援センターを開設。事業主支援の一環として生産性向上支援訓練を開始。

2017年 (H29)

公共職業訓練(委託訓練)においてeラーニングを開始(求職者支援訓練は2021年～)。

2020
年代

新型コロナウ
イルス感染症の
蔓延

デジタル
分野の職
業訓練の
重点化

2021年 (R3)

在職者等、訓練時間・期間に配慮を要する者でも受講できるように、通常よりも短時間・短期間の訓練コースの設定を可能とする特例措置開始。

2021年 (R3)

デジタル推進人材の育成のため、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの委託費等の上乗せを開始。
(デジタル推進人材育成に関する政府目標(公的職業訓練及び教育訓練給付)
: 2024年(R6)度末まで7万人、2026年(R8)度末まで12.2万人の育成体制の確保)

デジタル田園
都市国家構想
総合戦略

2022年 (R4) 職業能力開発促進法の改正

地域のニーズに対応した職業訓練の推進等のため、都道府県単位の協議会を法定化。

公共職業能力開発施設の種類

公共職業能力開発施設は、職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、障害者職業能力開発校に分けられる。

このほか、職業訓練を担当する指導員の養成、再訓練等を行う機関として、職業能力開発総合大学校を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営している。

施設	主な職業訓練の種類	設置主体	施設数 (令和5年4月現在)
職業能力開発校	・中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施	都道府県	145 (外、分校12カ所)
		市町村	1
職業能力開発短期大学校	・高卒者等に対する高度な職業訓練を実施(専門課程)	機構※1	1
		都道府県	15
職業能力開発大学校 (ポリテクカレッジ)	・高卒者等に対する高度な職業訓練を実施(専門課程) ・専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施(応用課程)	機構	10 (外、附属短期大学校12校)
職業能力開発促進センター (ポリテクセンター)	・離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	機構	46 (外、訓練センター15カ所、分所2カ所)
障害者職業能力開発校	・障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国※2	13
		都道府県	6

(参考)

職業能力開発総合大学校	・職業訓練を担当する指導員の養成、職業能力の開発及び高度な職業訓練を総合的に実施	機構	1
-------------	--	----	---

※1 「機構」と記載してあるのは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のことを言う。

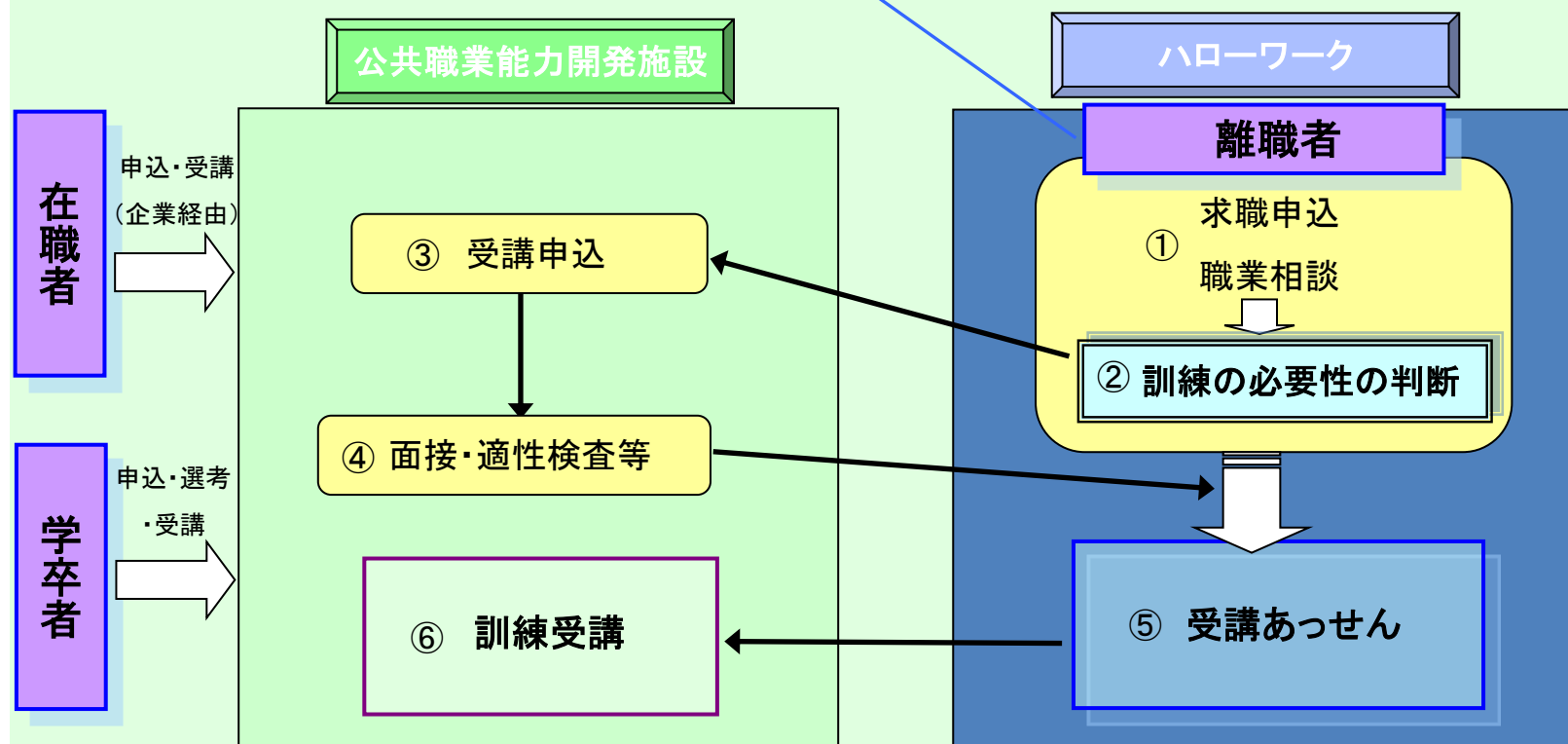
※2 国が設置した障害者職業能力開発校は、その運営を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2)及び都道府県(11)に委託している。

ハロートレーニングの受講の流れ

離職者訓練は、ハローワークの求職者を対象に、職業相談等を通じて受講が必要である場合に、再就職の実現に当たって必要な訓練を実施しています。

(※在職者訓練と学卒者訓練は、公共職業能力開発施設で直接、受講申込みを受け付けております。)

離職者訓練を受講することが、①適職に就くために必要であると認められ、かつ、②職業訓練を受けるために必要な能力等を有すると公共職業安定所長が判断した方に対して、受講をあっせんしています。

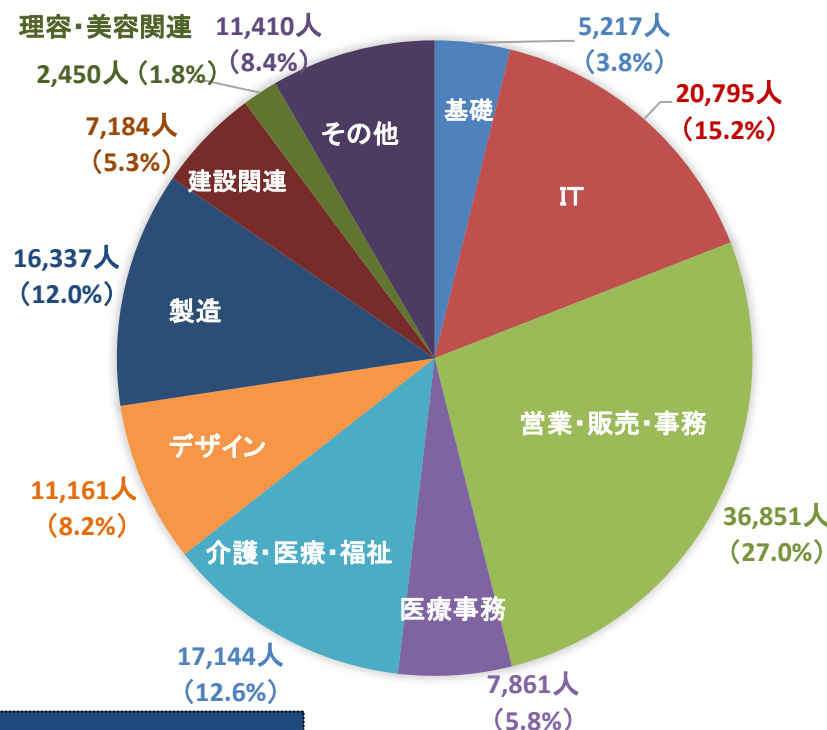


ハロートレーニング（離職者向け）の分野別受講状況、就職率

- 令和3年度は136,410人に訓練を実施。このうち約77%（104,623人）は民間教育訓練機関等により実施。
- 離職者向け公的職業訓練について分野別でみると、営業・販売・事務分野の受講者が多く、介護・医療・福祉の就職率が高い。
- 地域のニーズに適した訓練コースを設定する、労使や訓練機関など関係者が参画する都道府県単位の協議会を法定化。

分野別受講状況

令和3年度受講者数計 136,410人
(公共職業訓練(離職者訓練)+求職者支援訓練)



(参考)
デジタル分野の受講者数 17,454人

※デジタル分野とは、IT分野(ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る。)等

就職率

分野	公共職業訓練 (施設内訓練)	公共職業訓練 (委託訓練)	求職者支援訓練
基礎	—	—	53.9%
IT	79.8%	69.0%	58.7%
営業・販売・事務	87.1%	71.3%	55.4%
医療事務	—	77.3%	66.2%
介護・医療・福祉	86.8%	84.7%	70.3%
デザイン	76.6%	66.5%	60.7%
製造	86.9%	72.5%	68.3%
建設関連	85.8%	69.3%	57.0%
理容・美容関連	—	82.9%	60.2%
その他	84.4%	69.0%	59.4%
合計	86.1%	73.0%	60.0%(※)

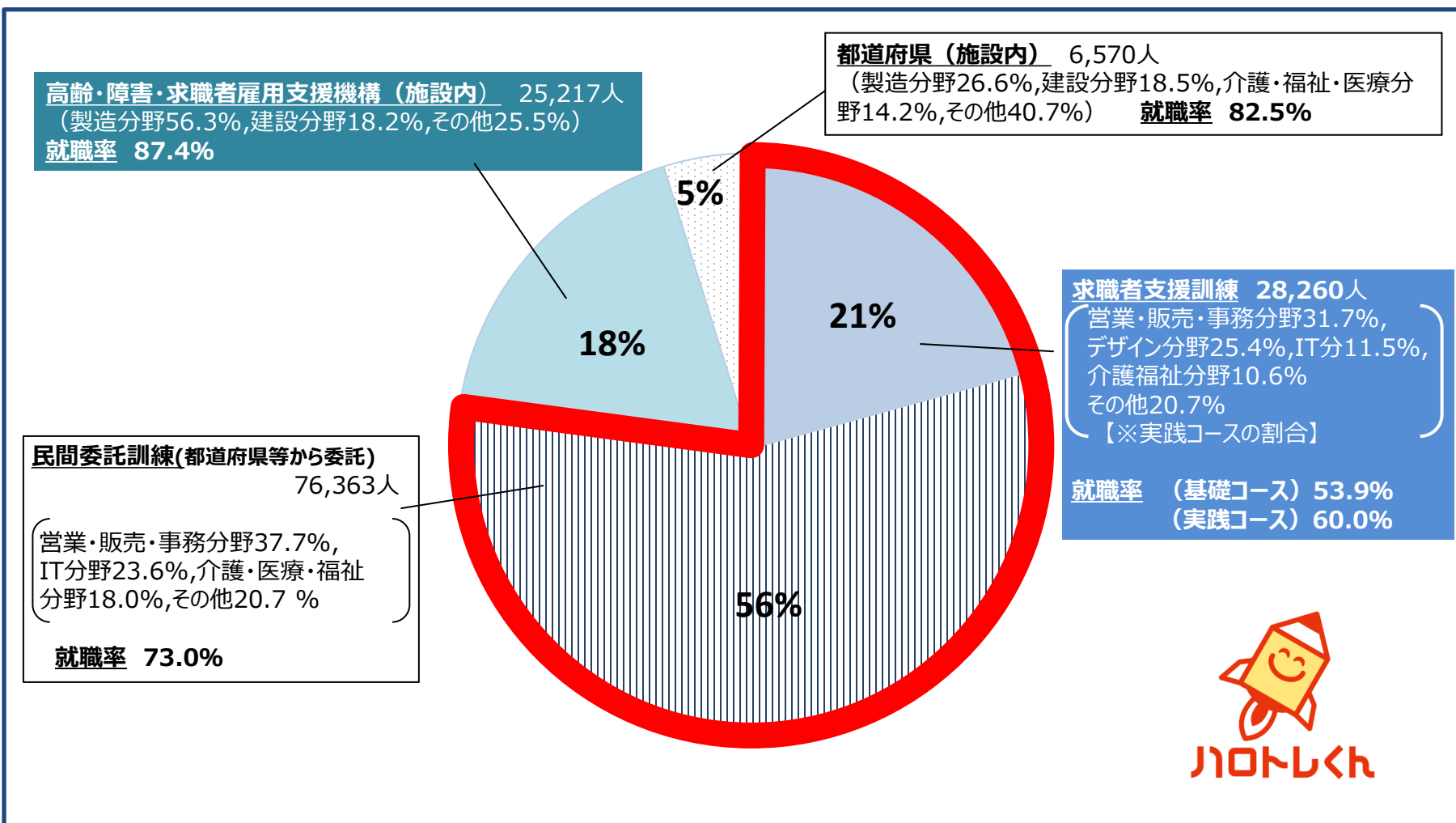
※ 実践コース(基礎コース以外の分野)の合計

課題

「デジタル田園都市国家構想基本方針」(令和4年6月閣議決定)において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされていることを踏まえ、デジタル分野の職業訓練コースの設定促進が必要。

ハロートレーニング(離職者訓練・求職者支援訓練)の実施状況(令和3年度)

令和3年度は**136,410人**に訓練を実施。このうち**約77% (104,623人)**は民間教育訓練機関等により実施。



ハロートレーニング(離職者向け)における成果に応じた委託費等の上乗せ措置

- ハロートレーニング（離職者向け）のうち、民間教育訓練機関等が実施する訓練は、公共職業訓練（委託訓練）と求職者支援訓練。
 - ① 公共職業訓練（委託訓練）は、都道府県が調達、選定、委託する。委託の要件は都道府県ごとに異なる。
 - ② 求職者支援訓練は、訓練の実施実績や実施体制等に関する基準を満たす訓練コースを、国が認定する。
- 質が高く就職につながる訓練が実施されるようにするため、**民間教育訓練機関等に対して支払う委託費等について、一定の就職率の要件を満たした場合に委託費等を上乗せする措置**を実施。

委託費等の上乗せのイメージ（1人1月あたりの委託費等）

公共職業訓練(委託訓練)

対象：主に雇用保険受給者

委託費の支払額
(知識等習得コース)
訓練期間：3か月～1年

= 5万円 +

1～2万円

1万円：就職率60%以上80%未満
2万円：就職率80%以上

就職率に応じた
上乗せ措置

訓練分野に応じた上乗せ措置

I T(注1) 資格取得率が一定以上かつ就職率が70%以上である場合など 1～2万円

デザイン(注1) 企業実習を実施した場合 2万円(注2)

介護
障害福祉 職場見学・職場体験を実施した場合 1万円(注2)

求職者支援訓練

対象：主に雇用保険を受給できない方

奨励金の支給額
(実践コース)
訓練期間：3～6か月

= 5万円 +

1～2万円

1万円：就職率35%以上60%未満
2万円：就職率60%以上

I T(注1) 資格取得率が一定以上かつ就職率が55%以上である場合など 1～2万円

デザイン(注1) 企業実習を実施した場合 2万円(注2)

介護
障害福祉 職場見学・職場体験を実施した場合 1万円(注2)

注1 I T分野：I Tエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。
デザイン分野：W E Bデザイン系のコースに限る。

注2 当該経費については、**1人あたり**の上乗せ措置

生産性向上人材育成支援センターとは、中小企業等に対して人材育成に関する相談を実施し、様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案し、職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。

生産性向上人材育成支援センターは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等に設置（全国 87 カ所）。

生産性向上人材育成支援センター支援の流れ

J E E Dホームページ
生産性センターの支援メニューを紹介しています。



1. 人材育成に関する相談

人材育成に悩みを抱える中小企業等を、担当者が訪問し、人材育成に関する課題や方策等を整理。

2. 人材育成プランの提案

整理した課題等に応じて、生産性向上人材育成支援センターの用意する様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案。

3. 職業訓練の実施や指導員の派遣

人材育成プランに応じて、民間を活用した企業の要望に応じたオーダーメイド型の職業訓練の実施や、指導員の派遣等を実施。

相談例

- ・ものづくりのスキルアップをどのように行えば良いのか分からない
- ・職場のベテランのノウハウを若手に伝えたいがどうすれば良いか
- ・工場にITを導入したいけど何をえば良いのだろうか
- ・インターネットを活用して販売促進を行いたい
- ・研修を行いたいが講師がない、研修場所がない

等



生産性向上支援訓練を実施した事業主に対するアンケートにおいて「生産性向上等につながった」旨の回答割合は**92.8%**。

- 【主な生産性向上等につながった主な意見】
- ・タイムマネジメントやタスク管理の重要性と進め方について、社内で共通認識を持てた。
 - ・原価計算や損益管理の考え方を現場の社員も理解することができた。

支援の概要	訓練期間	コース数・受講者数 (令和3年度)
生産性向上支援訓練 民間教育訓練機関に委託して、生産管理、IoT、クラウドの活用、組織マネジメント、ITによる業務改善など、生産性向上に必要な知識等の習得を支援	概ね1～5日 (6～30時間) (IT業務改善は4～30時間)	訓練コース： 4,294コース 受講者数： 51,061人
在職者訓練 機構が実施する、生産現場の課題解決に向け、実習を中心としたカリキュラムにより、高度なものづくり分野の技能・技術の習得を支援	概ね2～5日 (12～30時間)	訓練コース： 7,716コース 受講者数： 54,220人
職業訓練指導員の派遣／施設設備の貸出 機構の職業訓練指導員を企業に派遣、ポリテクセンター等の施設設備等の貸出し	—	指導員派遣： 3,864人 施設設備貸与： 10,892件

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和5年度予算額

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

予算額 約998億円（約968億円）

訓練規模 約35.3万人（約35.0万人）

予算額

訓練規模

離職者訓練

約15.5万人（約15.5万人）

施設内訓練 約653億円（約623億円） 約3.4万人（約3.4万人）

委託訓練 約345億円（約345億円） 約12.1万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約17.7万人（約17.4万人）

（生産性向上支援訓練を含む）

学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

※ 公共職業訓練のうち、離職者訓練（施設内訓練）、在職者訓練及び学卒者訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練（施設内訓練）に含めて計上。

予算額

約1,162億円（約1,140億円）

訓練規模

約40.9万人（約40.9万人）

障害者訓練

予算額

約54億円（約55億円）

訓練規模

約0.6万人（約0.7万人）

予算額

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約55億円） 約0.5万人（約0.5万人）

施設内訓練 約39億円（約40億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約15億円） 約0.3万人（約0.4万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※

約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※

約0.03万人（約0.03万人）

※ 障害者訓練のうち、在職者訓練の施設内訓練及び委託訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に含めて計上。

求職者

支援訓練

予算額

約109億円（約117億円）

訓練規模

約5.0万人（約5.2万人）

〔 求職者支援制度全体 約268億円（約278億円） 〕

公共職業訓練（離職者訓練）
+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.5万人
（約20.7万人）

地域職業能力開発促進協議会

(令和4年10月施行)

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

- 【構成員】 ①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村 …… 主催
- ④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）
- ⑤労働者団体 ⑥事業主団体
- ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体） ⑧学識経験者
- ⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

「地域職業訓練実施
計画」と実績とのミ
スマッチの検証

職業訓練機関等

職業訓練の実施

将来的に必要なスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

②訓練効果の把握・検証（協議会の下でワーキンググループで実施）

⇒ 個別コースの質の向上を促進

カリキュ
ラム等の改善

訓練効果の把握・検証

ヒアリング

修了者

採用企業

訓練機関

ご議論いただきたい事項と論点案

本研究会で当面ご議論いただきたい事項

- 本研究会では、以下の2点の論点を御議論いただきたいがどうか。
- 議論の順番としては「1」から開始してはどうか。

1 非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について

コロナ禍に対応した特例措置でも非正規雇用労働者の利用が増えなかったことを踏まえ、非正規雇用労働者が働きながらも学びやすい職業訓練の在り方を検討し、試行事業を通じてその効果を検証することにしてはどうか。

【三位一体の労働市場改革の指針】

企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。

2 職業訓練における賃金の変化を把握する手法について

職業訓練の効果を測る指標としては、現在、離職者訓練については就職率、在職者訓練等については事業主からの評価を用いているが、訓練の効果による賃金の変化を把握する手法を検討してはどうか。

【三位一体の労働市場改革の指針】

ハローワークにおいて推薦する職種について、転職前後の賃金を補足・比較する方法を検討する。その上で、転職前後の賃金上昇可能性やその後の熟練度に応じた更なる上昇可能性まで考慮に入れた推薦が行われるよう、制度の運営改善を行う。

「働きながらも学びやすい職業訓練」に関する論点案

1 現状

- 非正規雇用労働者は、企業内におけるスキルアップの機会が少ない。
【職業能力開発基本調査（令和3年）個人調査】
 - ・向上させたい能力・スキルがあると回答した割合：正社員96.1%、正社員以外88.0%
 - ・自己啓発を行った者の割合：正社員44.6%、正社員以外20.4%
 - ・向上させたい能力・スキルがあると回答した内容については、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」（41.5%）が最多、正社員以外では「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」（41.3%）が最多。
- 公的職業訓練における在職者訓練は、企業が申し込んで、労働者に業務に必要なスキルを身につけさせるため数日間の短期間訓練。訓練費用は企業負担。
- 在職者への支援策として「教育訓練給付制度」があるが、対象講座は一定水準以上の資格取得等を前提。助成率は20%～70%。
- 無料で受講できる離職者向け公的職業訓練を在職者が受講するためには、転職（離職）を前提にハローワークでの求職申込が必要。
離職者向け公的職業訓練は、民間職業訓練機関を活用して多様な訓練コースを提供（受講者数で77%に相当。）。
- 離職者向け公的職業訓練は、離職者向けという性格から、平日昼間、決まった時間の受講が基本。シフト制の在職者等でも受講できるよう短期間・短時間の訓練コースの設定も可能となるよう柔軟化。
 - ※1 求職者支援訓練【訓練期間】2か月～6か月→2週間～6か月 【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上
 - ※2 求職者支援訓練のコース数及びコース数全体（2,791コース）に占める割合（令和3年度開始コース）
短時間コース数 315コース（11.3%） 短期間コース数 121コース（4.3%） 短期間・短時間コース数 264コース（9.5%）
- 求職者訓練の短期間・短時間の訓練コースの受講者のうち在職者は10%程度（※1）であり、ハローワークの新規求職者に占める在職者の割合（※2）よりも低い。
 - ※1 短期間・短時間の訓練コース（令和3年度開始コース）の受講者に占める在職者割合
短時間コース 12.2%（427人/3,492人） 短期間コース 9.1%（85人/933人） 短期間かつ短時間コース 9.3%（167人/1,798人）
 - ※2 令和3年度27%

2 論点

論点 1 受講の対象層、仕上がり像、成果指標

- ① 正社員と正社員以外を比較すると、能力等の向上への意欲を有している者の割合は同程度であるが、実際に自己啓発を行った者の割合は正社員以外は正社員の半数程度になるなど、正社員以外（非正規雇用）に対する支援を考えるべきではないか。
- ② 働きながら学べる職業訓練の仕上がり像（水準）はどのようなものか。
 - ・ 教育訓練給付制度の対象となる講座（一定水準以上の資格取得等（ミドル～ハイレベル）前提）とすることが適切か。
 - ・ キャリアアップを考えると、新たな職種に転換して再就職を目指す離職者向け職業訓練と同程度とすることが適切か。
- ③ 働きながら学ぶ理由が、転職よりも、現在の仕事に必要な知識等を身につけることや、将来のキャリアアップ等であることが多かった場合に、職業訓練の効果について、就職率以外で測る必要はないか。必要がある場合どのような指標が適切か。

論点 2 特性を踏まえた職業訓練コースの工夫について

- ① 働きながら学ぶという特性を踏まえると受講日程の思い切った柔軟化や、オンライン訓練のような通所しない実施方法等を検討すべきではないか。
- ② 働きながら学ぶという特性を踏まえると、離職者よりも、受講継続勧奨や、知識等の習得度合の確認が必要と考えるが、どのような取組が効果的か。
- ③ 現行の公的職業訓練では、離職者向けの訓練以外は有料であるが、働きながら学べる職業訓練の費用負担についてどう考えるか。

論点 3 対象となる者への周知方法（アクセス）、受講申込方法 等

- ① 転職の意思がない在職者の場合はハローワークを利用しないことから、周知や募集方法についてどの主体がどのように実施することが効果的か。
- ② 離職者訓練ではハローワークによる受講指示・あっせんを行っているが、本訓練の受講申込方法はどのように行えば良いか。

論点 4 在職者向けの職業訓練を実施する訓練機関（訓練コース）の選定方法

- ① 幅広い分野の職業訓練をニーズに合わせて機動的に提供していくために民間教育訓練機関を活用すべきではないか。
- ② 現行の公的職業訓練における民間教育訓練機関による提供方法としては、都道府県による委託または独立行政法人による認定により提供しているが、職業訓練の質の担保の観点からも、どのように選定を行えば良いか。

2. 目標

- 三位一体の労働市場改革を進めることで、構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の中に存在する賃金格差を、国毎の経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。併せて、性別、年齢等による賃金格差の解消を目指す。
- また、我が国の場合、これまでは転職前後の賃金を比較すると、転職後に賃金が減少する傾向が見られた。内部労働市場と外部労働市場の形成とそのシームレスな接続により、転職により賃金が増加する者の割合が減少する者の割合を上回ることを目指す。
- 官民でこれらの進捗状況を確認しつつ、改革の取組を進める。

3. 指針の方向性

- 三位一体の労働市場改革を進めるに当たり、その前提として、在職中からのリ・スキリング支援やコンサルティング・助言機能の強化等を含めて雇用のセーフティネット機能を確保・拡充していくことが重要であり、民間の力も活用しつつ、官民一体となったリ・スキリングやマッチング機能の強化が求められる。その際、以下の3つの視点が重要となる。
 - ① 企業内の人事・賃金制度の改革などにより内部労働市場が活性化されてこそ、外部労働市場、すなわち労働市場全体も活性化する。人的資本こそ企業価値向上の鍵との認識の下、個々の企業の実態に応じて、労使による企業内の人事・賃金制度の見直しを中核に位置付けつつ、労働移動に対する不安感等を徐々に払拭するとともに、人への投資の抜本強化などを通じて仮に転職しても将来戻ってきてもらえるような人材を惹きつける企業を増やしていく。
 - ② 今回の改革は、我が国の雇用慣行の実態が変わりつつある中で、働く個人にとっての雇用の安定性を新たな形で保全しつつ、構造的賃上げを実現しようとするものである。働く個人の立場に立って、円滑な労働移動の確保等を通じ、多様なキャリアや処遇の選択肢の提供を確保する。
 - ③ こうした改革を中小・小規模企業の成長機会にもつなげていく。大企業内の人事制度が柔軟なものになれば、例えば、一定期間の中小・小規模企業への出向や副業・兼業等を通じた経験がスキルとして客観的に認識されるようになり、大企業と中小・小規模企業間の人材交流が活発化し、人手不足に直面する地域の中小・小規模企業の人材支援にもつながる。併せて労務費等の価格転嫁対策を徹底的に講じることにより、中小・小規模企業の収益確保に万全を期すとともに、賃上げにつなげていく。また、リ・スキリングなどに関する支援の充実により、経済格差が教育格差を生む負のスパイラルを断ち切り、全ての人が生きがいを感じられる社会をつくることにつなげる。
- 上記の視点を踏まえつつ、以下の改革を三位一体で進めることとする。
 - ① リ・スキリングによる能力向上支援
 - ② 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
 - ③ 成長分野への労働移動の円滑化
- この際、こうした改革には時間を要するものも含まれることから、一定期間ごとに官民でその進捗を確認し、時間軸を共有しながら、計画的に見直しを行っていく。

4. リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 個人への直接支援の拡充

- 国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっており、現在、企業経由が75%（771 億円（人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金））、個人経由が25%（237 億円（教育訓練給付））となっている。これについては、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていく。
- 企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。

6. 成長分野への労働移動の円滑化

(4) 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化

- 公共職業訓練制度については、申請のオンライン化やハローワークの就職データの活用による民間教育訓練事業者の業務の効率化を推進するとともに、現場の民間教育訓練事業者からの意見を直接聴取する仕組みの導入等を速やかに実現する。
- また、ハローワークにおいて推薦する職種について、転職前後の賃金を補足・比較する方法を検討する。その上で、転職前後の賃金上昇可能性やその後の熟練度に応じた更なる上昇可能性まで考慮に入れた推薦が行われるよう、制度の運営改善を行う。

(6) 厚生労働省関係の情報インフラ整備

- 厚生労働省が運営する職場情報提供サイト（しょくばらぼ）の機能強化と利用促進を図る。また、日本版O-NET（job tag）の機能強化と多様な属性の利用者に対する利便性の向上を図る。