

第2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6月27日（火）13:30～15:30〕
厚生労働省 省議室（9階）

1 開会

2 議題

- （1）構成員からの報告
- （2）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
- （3）その他

3 閉会

【配付資料】

- 資料1 大嶋構成員提出資料
 - 資料2 宇佐美構成員提出資料
 - 資料3 櫻庭構成員提出資料
 - 資料4 「第1回公的職業訓練の在り方に関する研究会」における主なご意見について
 - 資料5 「働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計」の主な論点
-
- 参考1 構成員名簿
 - 参考2 求職者支援訓練の特例措置（設定の柔軟化）について
 - 参考3 在職者の能力開発に関するデータ

就業におけるステップアップに資する 地域の人材育成事例

2023年6月27日

リクルートワークス研究所
研究センター 主任研究員
大嶋寧子

**Recruit
Works
Institute**

兵庫県豊岡市：女性向けデジタルマーケティング人材育成事業

- デジタルマーケティングの学習を軸に、子育て中などの女性のキャリア形成をサポート（2021年度～）
- 当初は離職中の子育て女性を想定
→非正規で働きながら学びたい女性受講者の多さを踏まえ、2年度目よりオンデマンド+対面スクーリングへ変更
- 受講期間は5カ月（最長180時間）+インターンシップ2か月（希望者のみ、最長40時間）
- **脱落を防ぎ、出口の見える学びの設計**
 - ・ 事前相談・説明会（対面またはオンライン）への参加を応募条件とすることによるミスマッチ防止
 - ・ 月1～2回の対面スクーリング（一人で学ぶ孤独感や学習への不安の解消、受講生同士での教えあい）
 - ・ 希望者向け週1回オンライン復習会、常時質問受付（Google スプレッドシートに質問記入、講師が回答）
 - ・ 出口戦略（経営者向けセミナーでの受け皿拡大、キャリア相談・起業相談等で受講者をサポート）
- 豊岡市、ハローワーク豊岡、豊岡ワークイノベーション推進会議が女性の就労に関する基本協定。本プログラムの告知や受講者向けの職業紹介、育成した人材の受け皿づくり等でも連携



注) 経営者向け啓発セミナーポスター

■ 事業概要（2022年度）

- ・ 予算：3,640千円（業務委託料等）
- ・ 財源：地域女性活躍推進交付金・ふるさと納税
- ・ 対象者：豊岡市内に在住・在勤でインターネット環境とノートパソコンを持つ女性
- ・ 受講者：10名（修了8名）
- ・ 受講料：無料
- ・ 修了者構成：30代：4名、40代：2名、50代：2名
- ・ 受講期間：5か月（週3日×3時間×4週×5カ月=180時間）+希望者向けインターンシップ（月20時間×2カ月=40時間）

■ 講座修了者状況（2022年度）

①	個人事業主・フリーランス等で売り上げ増や第二創業	2名	物販店などで販路拡大等売り上げ増加、地域課題解決の第二創業
②	転職・起業など	5名	非正社員等からキャリアアップ、転職、起業希望
③	業務として受講	1名	保育所などの運営

佐賀県：Saga Smart Samurai/Saga Smart Ninja

- 産業DX推進への取組の一環として、その担い手となるDX人材の大量養成に着手
- Saga Smart Samurai (Python講座)
 - Pythonを中心にDX人材、特に将来的にデータサイエンスや機械学習を扱える人材の育成・確保
 - 県内におけるデジタル関連のスキル習得機会の不足を踏まえて2020年度に開始
 - 各年度約100人規模で実施 (2021年度は200人)
 - 基本はオンライン講座だが、**脱落を防ぎ、出口の見える学びの設計 (次ページに詳細) により、修了率約8割を維持**
- Saga Smart Ninja(DX即戦力講座)
 - 在職者の受講ニーズが高いことを踏まえ、2022年度に開始
 - ノーコードやSaaS/クラウドによる業務改善手法を習得する4ヶ月程度の講座
 - プロジェクトマネジメント、ITツール操作、実践、自社課題の解決に関わるプラン立案
 - 県内企業約1000社を直接訪問する「DXコミュニケーター」の枠組みも活用し、企業からの参加者を募集

■ 事業概要 (2023年度)

Python講座 (Smart Samurai)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 概要：Python、開発手法、業界知識、ウェブアプリ開発演習等 ■ 予算：18,816千円 (23年度予算、うち一般財源が5割) ■ 対象者：定員100人 (4コース×25人) ■ 受講期間：講習84時間 (6時間×14日)、自習39時間 (3時間×13日) の合計123時間 4コース (① 火曜・6時間/② 金曜・6時間/③ 土曜・6時間/④ (経験者) 火曜・木(夜)・各3時間ずつ) ■ 受講形式：基本的にオンライン講座だが、オフライン会場の設定やSlackやGitHubによる個別フォローを実施 ■ 受講料：無料 (教材費2,200円は受講生負担)
DX即戦力講座 (Smart Ninja)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 概要：ノーコードやSaaS/クラウドによる業務改善手法を習得 ■ 予算：18,813千円 (23年度予算、うち一般財源が5割) ■ 対象者：定員100人 ■ 受講期間：平日コース全27回 (54時間) 平日コース (火木17:00~19:00) / 休日コース ■ 受講料：無料

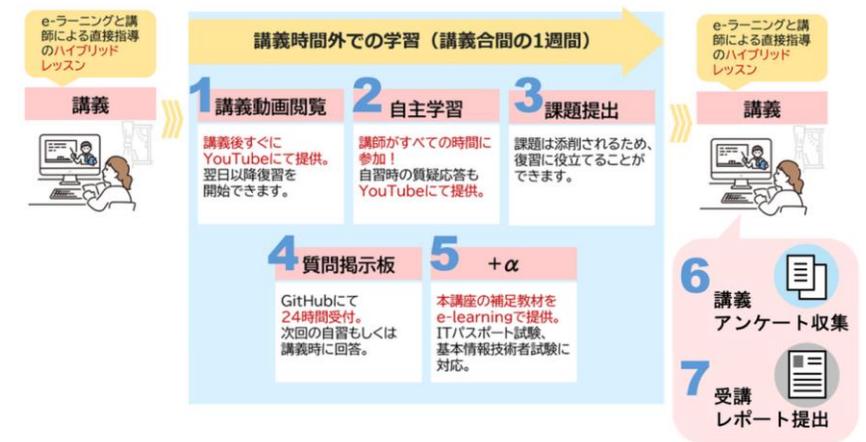
■ 応募者数・受講者数・修了者数の推移

体験講座応募者数 ・受講者数 ・修了者数		2020年度			2021年度			2022年度		
		体験	受講	修了	体験	受講	修了	体験	受講	修了
Sa mu rai	在職者	373	49	46	469	104	85	331	46	40
	求職・転職志望	219	42	24	231	73	57	212	41	39
	学生など	125	9	5	162	23	16	84	13	8
	合計	717	100	75	862	200	158	627	100	87
Ni nja	合計 (在職者)	-					343	108	79	

佐賀県：Saga Smart Samuraiの申込者属性、認知チャネル、脱落防止策

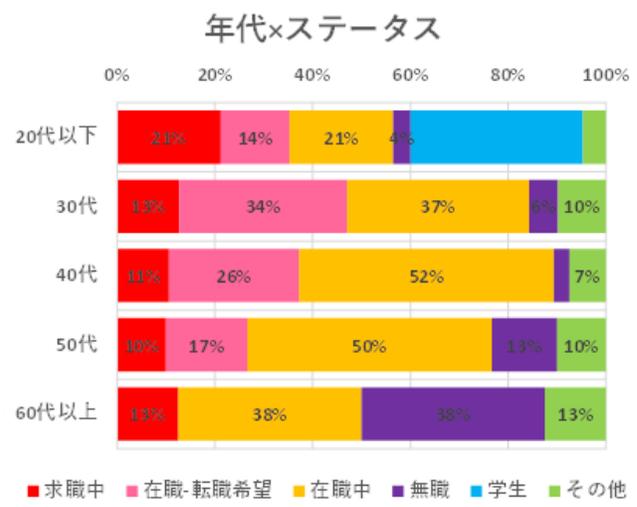
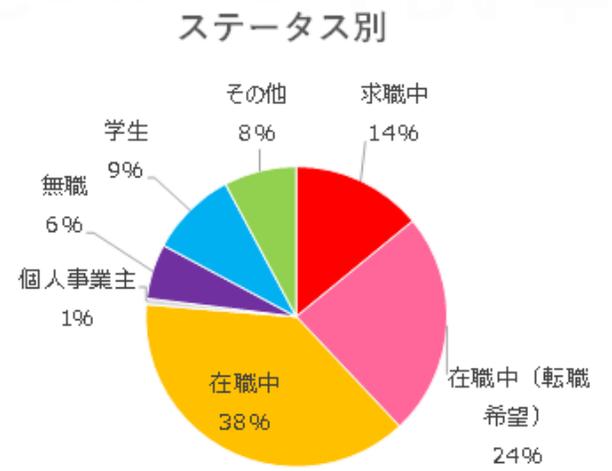
- 2022年度本講座申込者（321名）の属性
 - ・ **ボリュームゾーンは30～40代（62%）**。全体の62%が在職中
 - ・ 20代は求職中と学生、30代以降は在職者が中心。50代以降は無業も増加
 - ・ 説明会・体験会では、女性の参加ニーズの高さも伺える状況
- プログラム認知経路：SNS、ウェブ、県民だより、ハローワーク、市報等
- **脱落を防ぎ、出口の見える学びの設計**
 - ・ 随時質問可能、講師参加のオンライン勉強会
 - ・ 講座3か月目での合同企業説明会 キャリコンによる個別就活サポート
 - ・ サポート企業との交流イベントや同企業によるスキルアップ講座
 - ・ ジョブカフェSAGAと連携した就職に関する説明会等
- 受講アンケートやSlack上での受講者と講師のやり取りを踏まえ、常時対応を修正

受講プロセス

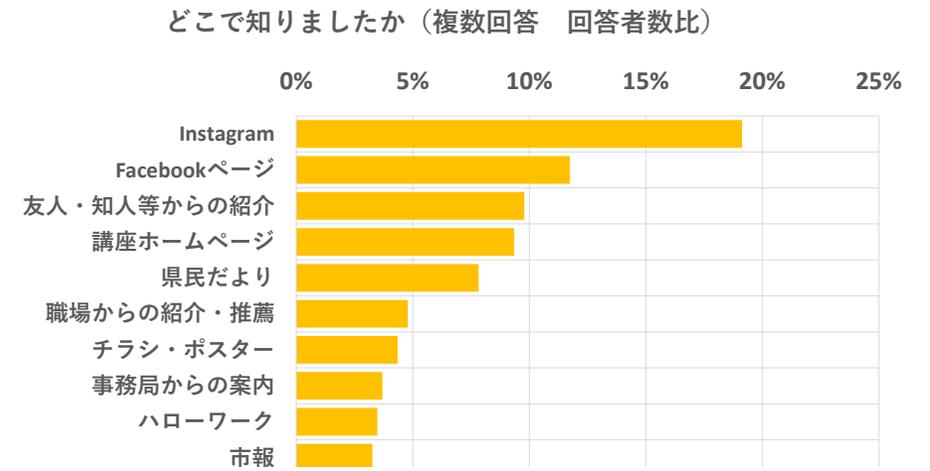


<https://www.saga-pg.com/course/about/>

講座申込者（2022年度321名）の就業状態別構成



講座申込者（同321名）のプログラム認知経路



若年非正規雇用労働者に対する 在職者訓練コースの設定、 実施プロセスに関する調査研究



※本資料の記載内容・データは、職業能力開発総合大学校基盤整備センター調査研究報告書№171
「若年非正規雇用労働者に対する在職者訓練コースの設定、実施プロセスに関する調査研究報告書」を
基にしています。

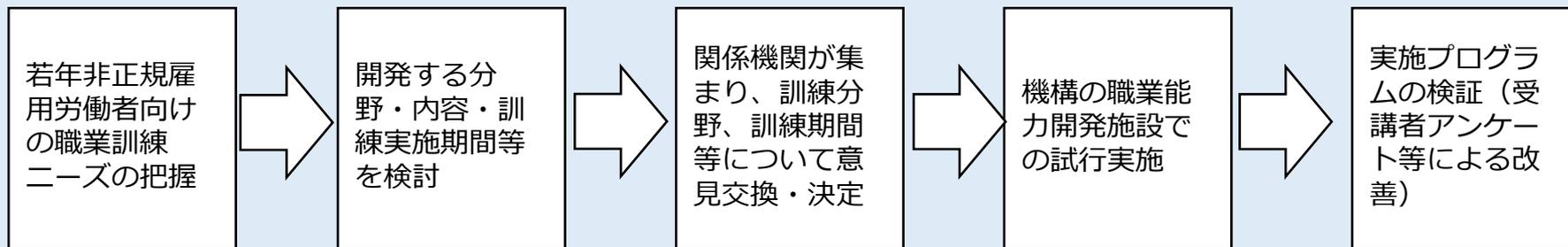
背景・目的

- 職業能力開発機会が乏しく、不安定な就労を繰り返す若年者層に対し、実践的な職業能力を付与し、安定的な雇用につなげていくための取組が重要になっている。
- 現在、公共職業訓練で実施している在職者訓練は、企業側からのニーズに応じて設定しており、企業内訓練の一環として活用される場合が多い。
- このため、企業内の人材育成機会に恵まれない若年非正規雇用労働者がアルバイト等しながらでも、次のステップとしての雇用安定に向け訓練を受講できるよう、土日・夜間などの在職者訓練コースを開発し、検証実施する。

事業概要

若年非正規雇用労働者を対象とした在職者訓練コースの研究開発及び検証実施

- 実施時期 平成27年～28年度
- 実施機関 職業能力開発総合大学校 基盤整備センター
機構のノウハウを活かし、労働局・都道府県、労使団体等とも連携し、主に不本意ながら非正規雇用を繰り返す若年層を対象に、安定雇用に向けた訓練コース（カリキュラム）を開発し、開発した訓練コースを検証実施する。



- 開発したコース 2コース
- 訓練期間 3か月
- 実施回数 8回（平日夜間：1コース、土曜日：7コース）

調査概要（ニーズ調査）

【調査目的】人材育成の機会が乏しい若年非正規雇用労働者が、働きながらも安定的な雇用に向け訓練を受講できるように在職者訓練コースを開発し、その試行実施を行い全国展開を視野に入れ訓練受講ニーズ把握から訓練の実施、評価までのプロセスを整理すること。

【調査手法】訓練対象者が求める訓練分野、訓練の実施方法などをわかものハローワークにおいて調査

【対象者条件】近隣都県（埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡）及びブロック（北海道、東北、中部、近畿、中国・四国、九州）の拠点わかものハローワーク及びわかもの支援コーナー（※）の利用者のうち、**正社員をめざす者**

合計配布数810（各所あたり30から50名程度）

※正社員での就職を目指す若者（おおむね35歳未満）を支援する専門のハローワーク

【回収数】**723（回収率89.3%）**

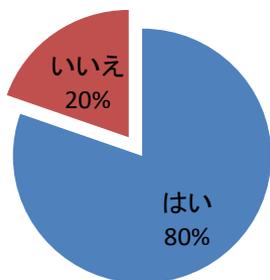
【調査期間】2017年10月

調査結果（訓練の必要性等）

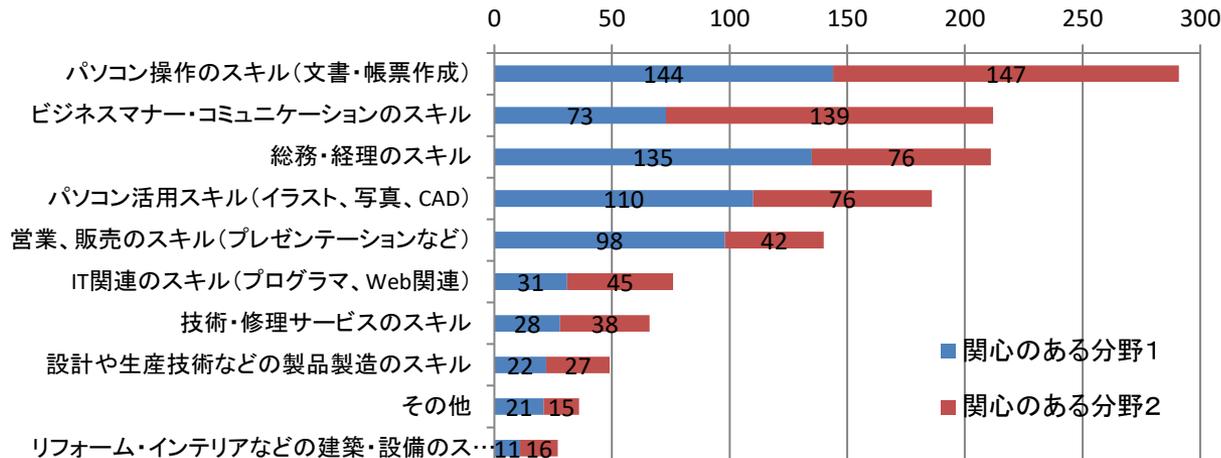
就職のため自らの能力向上について、8割の者が必要と考えている。

また、関心のある訓練分野は、第1、第2希望を合わせて「パソコン操作のスキル」を希望する者が全体としては多い。

訓練の必要性を感じますか？



関心のある訓練分野

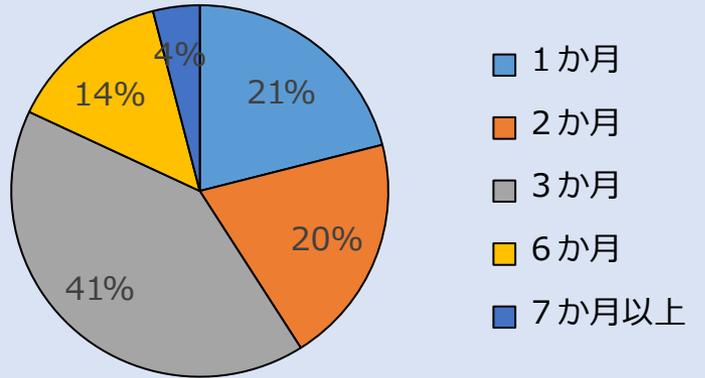


若年非正規雇用労働者に対する在職者訓練コースの設定、実施プロセスに関する調査研究

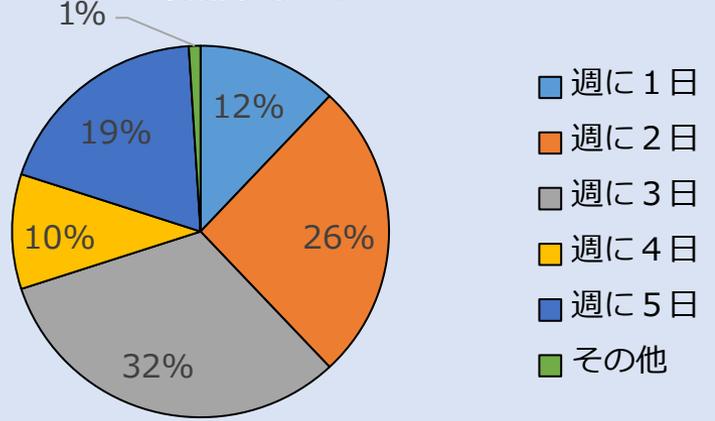
調査結果（訓練期間等）

希望する訓練期間は3か月とした者（41%）が最も多く、3か月以下を希望する者が全体の約8割となっている。開講する頻度は週3日とする者（32%）が最も多く、次いで週2日とする者（26%）の順となっている。

希望する訓練期間



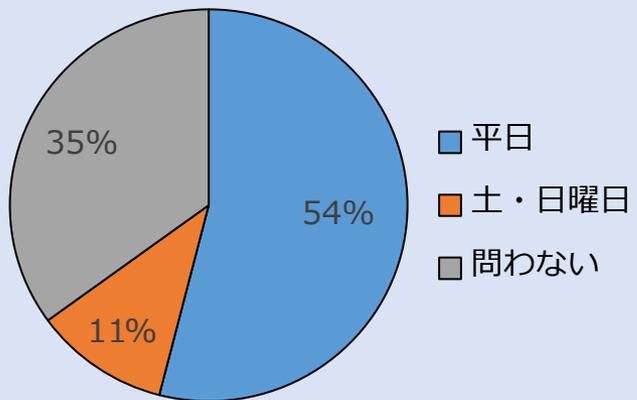
開講する頻度



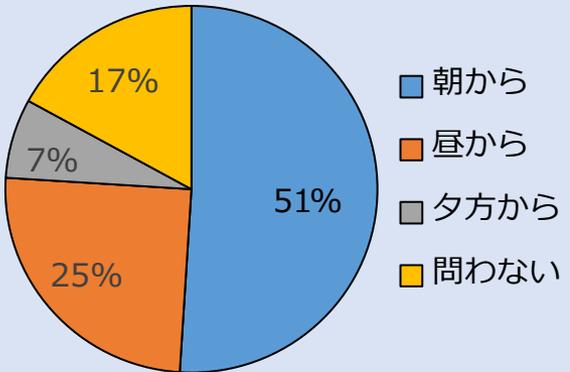
調査結果（訓練の時間等）

希望する開講日として平日を希望する者（54%）、朝からの受講を希望する者（51%）が多いものの、一日の受講時間は2時間又は3時間を希望する者が約半数（52%）となっている。

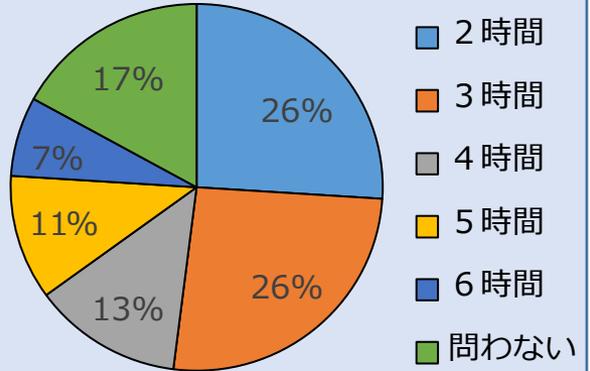
希望する開講曜日



訓練開始時間



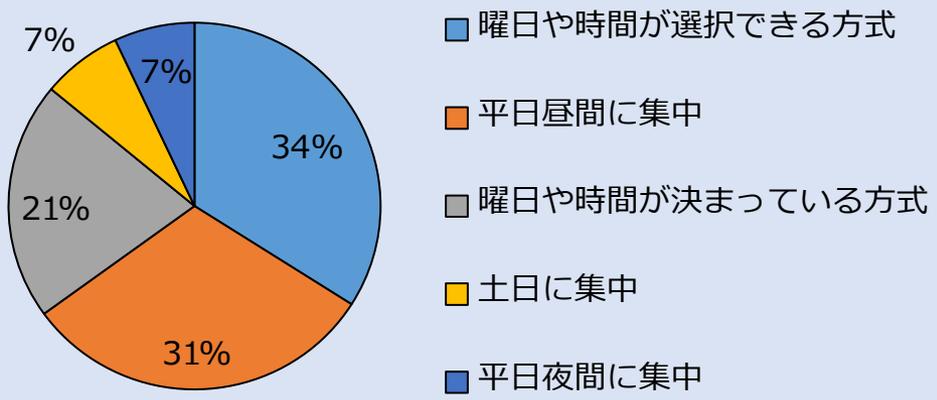
一日の受講時間



調査結果（訓練方式）

曜日や時間が選択できる方式を希望する者（34%）、平日昼間を希望する者（31%）が多い。

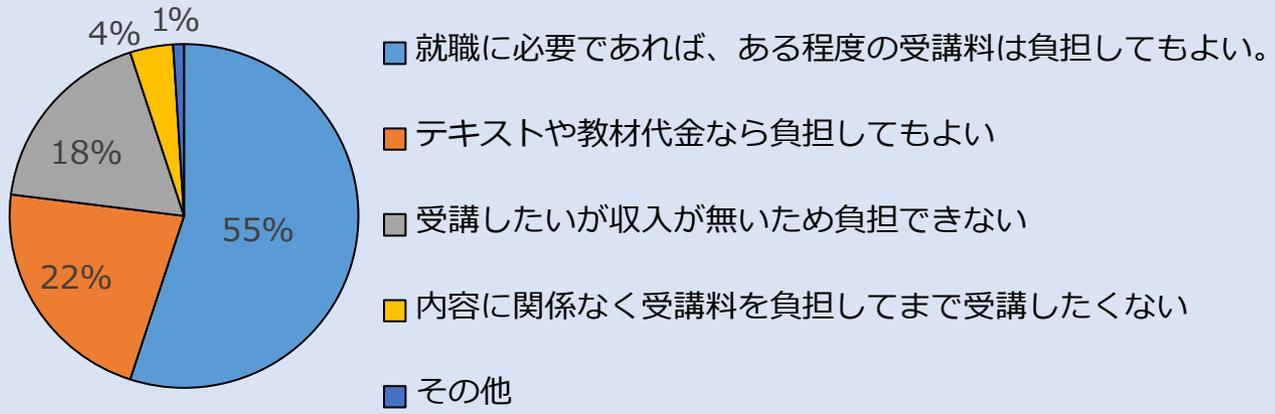
受講しやすい訓練方式



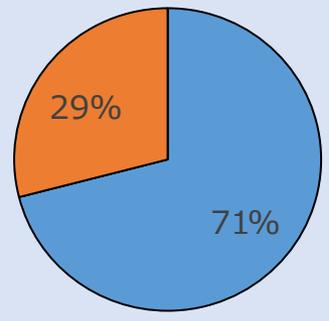
調査結果（受講料）

訓練を受けるにあたって、就職に必要な内容であれば受講料を負担してもよいと考えている者（55%）が最も多いが、その負担額は、1万円未満の者（71%）が多い。

受講料の負担について



受講金額について



■ 1万円未満 ■ 1万円以上

訓練の試行

【対象者】ものづくり企業へ正社員として就職もしくはキャリアアップを目指す者
 有期雇用契約の契約社員、パート、アルバイト等の非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）
 育児などで平日昼間に訓練を受講できないが、将来的に就職を目指している者

【訓練期間】3か月（66時間）

【開講コース】8コース

実施施設	訓練内容	実施形態	受講料	受講者数
埼玉職業能力開発促進センター	CAD・機械製図	平日夜間コース	無料	2
千葉職業能力開発促進センター	NCプログラミング	土曜日コース	無料	3
関東職業能力開発促進センター （神奈川県）	CAD・機械製図	土曜日コース	無料	3
埼玉職業能力開発促進センター	CAD・機械製図	土曜日コース	有料7千円	8
千葉職業能力開発促進センター	NCプログラミング	土曜日コース	有料7千円	中止
関東職業能力開発促進センター （神奈川県）	NCプログラミング	土曜日コース	有料7千円	6
中部職業能力開発促進センター （愛知県）	CAD・機械製図	土曜日コース	有料7千円	14
関西職業能力開発促進センター （大阪府）	CAD・機械製図	土曜日コース	有料7千円	7

【広報媒体】広報用リーフレットの配布、職業能力開発施設のHP、SNS利用

【広報先】都道府県労働局、ハローワーク・・・ハローワーク利用者に配布を依頼
 商工会議所・・・広報誌等に掲載依頼 人材紹介会社・・・利用者への配布を依頼
 訓練内容に関連した企業・・・非正規雇用の従事者への配布を依頼

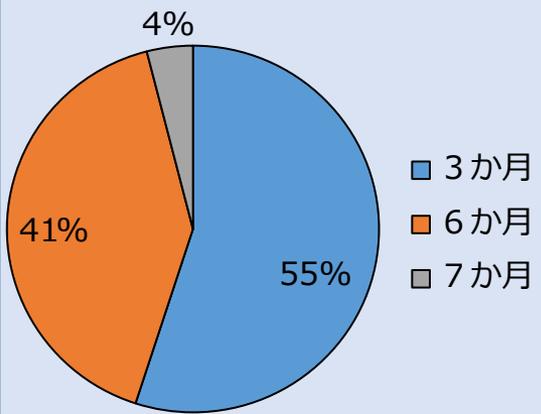
【訓練を知ったきっかけ】新聞・情報誌等26%、ハローワークなどからの紹介21%、試行訓練のパンフレット21%、
 ホームページ18%、会社の指示10%

訓練の試行結果

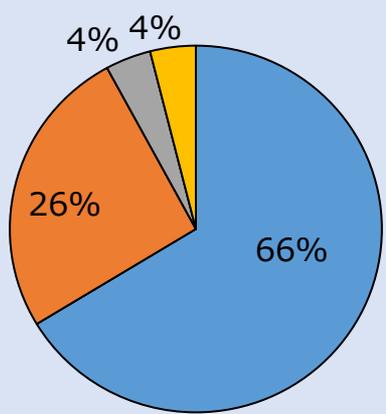
【受講者属性】 受講者の年代 20代：31%、30代：38%、40代：31%
 現在の雇用形態 有期雇用契約又は人材派遣：40%、パート又はアルバイト：60%
 勤続年数：5年未満：77%、5年以上10年未満：14%、10年以上：5%
 関連分野の修学経験：経験あり：42%

【受講者アンケート】

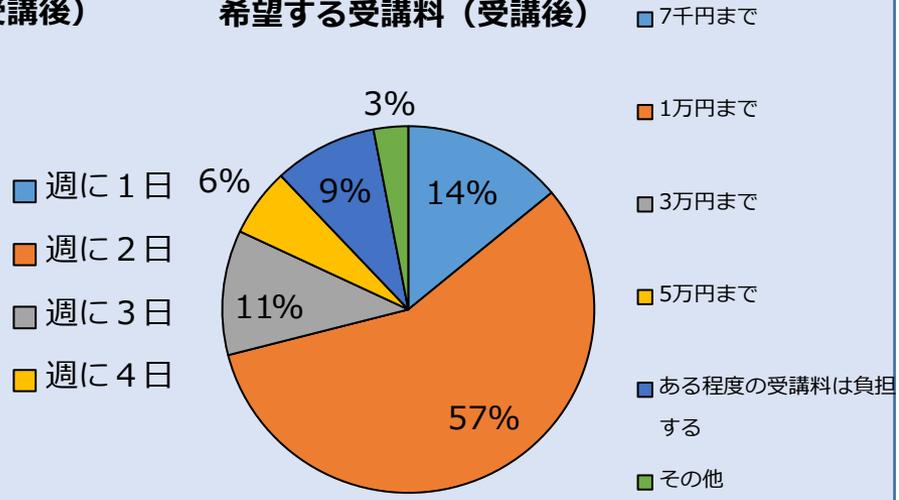
希望する訓練期間（受講後）



希望する訓練受講の頻度（受講後）



希望する受講料（受講後）



希望する訓練期間は3か月を希望する者（55%）が多いが、受講前より6か月を希望する者（41%）が増えている。

希望する訓練受講頻度は、週1回・2回以下を希望する者（92%）が多く、受講前より頻度が下がっている。

希望する受講料は1万円以下を希望する者（71%）が最も多く、受講前と変わらない。

全国の求職者を対象とした オンラインによる職業訓練の 試行実施に関する調査研究



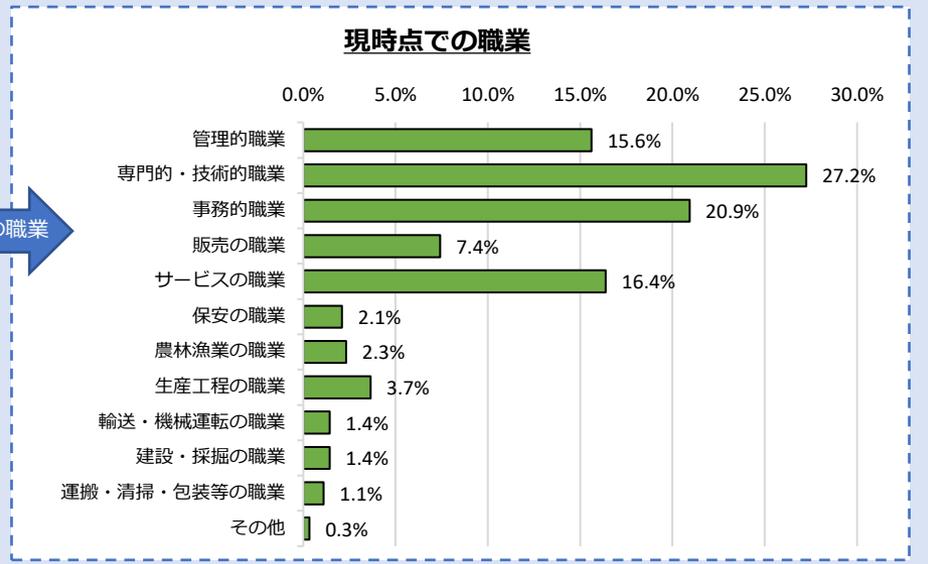
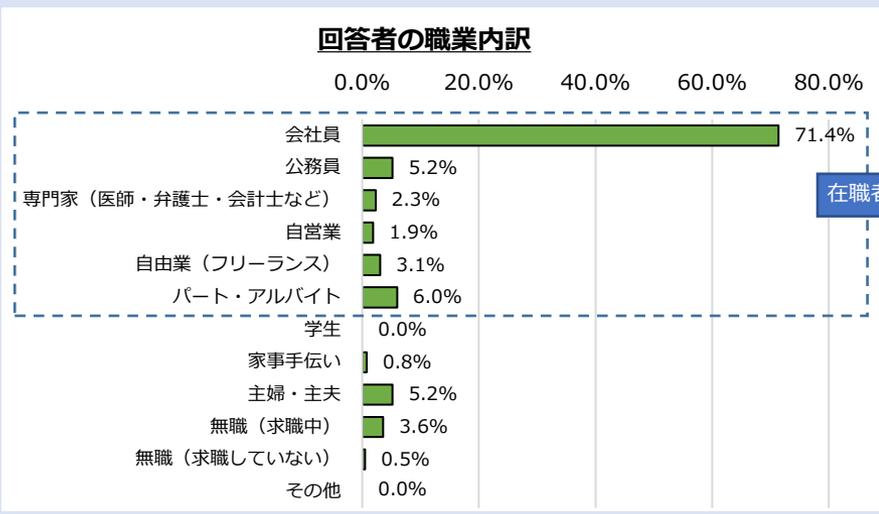
※本資料の記載内容・データは、職業能力開発総合大学校基盤整備センター調査研究報告書№188

「全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練(IT分野)の訓練効果及び課題に関する調査研究」を
基にしています。

全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練の試行実施に向けた事前調査

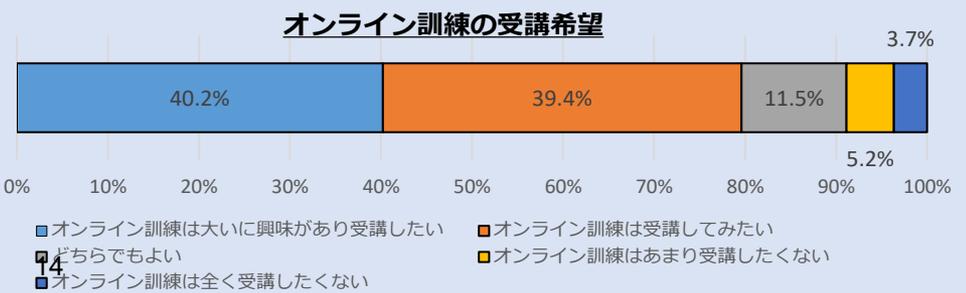
事前調査の概要

- 【調査目的】 IT分野での職業訓練においてオンライン訓練を試行的に実施するにあたり、受講希望の有無、希望訓練時間等を調査・検証する
- 【調査手法】 Webアンケート
- 【調査委託先】 株式会社アスマーク
- 【回答者】 1年以内にIT業界の職種に就職・転職の意向がある20～50代の男女（全国／学生は除く）
- 【回収数】 1,000サンプル（うち、在職者899サンプル）
- 【調査期間】 2022年7月15日（金）～2022年7月20日（水）



事前調査の結果（受講希望） ※在職者回答分

- オンライン訓練の受講希望が全体の約8割
- ・「大いに興味があり受講したい」（40.2%）
 - ・「受講してみたい」（39.4%）



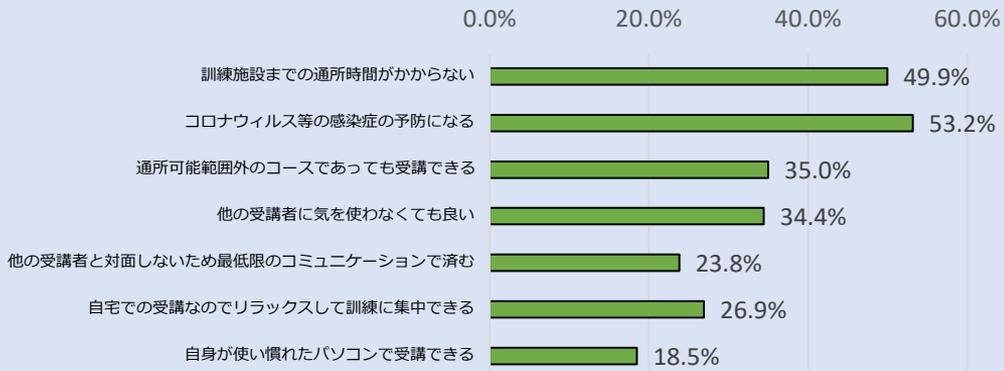
全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練の試行実施に向けた事前調査

事前調査の結果（オンライン訓練のイメージ） ※在職者回答分

- ・同じ訓練内容において対面式訓練よりオンライン訓練を希望（65.2%）。
- ・オンライン訓練のメリット 「訓練施設までの通所時間がかからない」（49.2%）
- ・オンライン訓練のデメリット 「わからない時に周りの他の受講者に聞けない」（31.0%）

オンライン訓練を対面式訓練と比較してのメリット

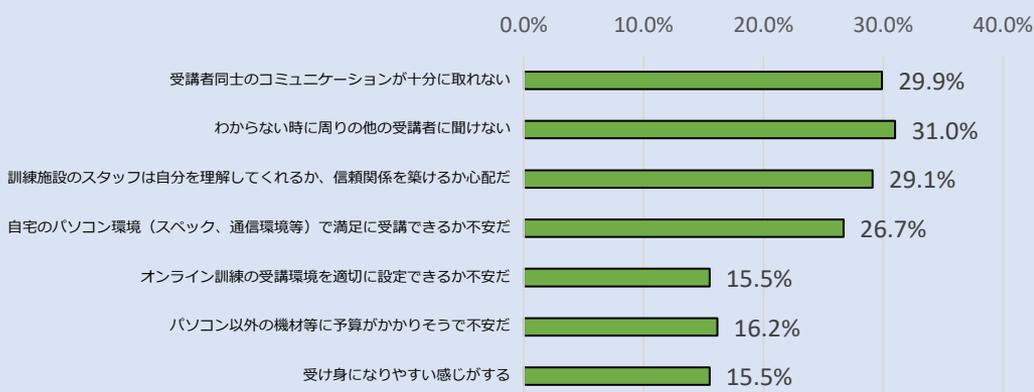
※複数回答可



その他の意見…就職相談はプライバシーを確保できるため安心できる、交通費がかからない 等

オンライン訓練を対面式訓練と比較してのデメリット

※複数回答可



その他の意見…通信機器等に係る専門用語がわからない、通信障害時の対応が不安だ、通信費の負担が心配だ、質問、補習等など対応してもらえない心配だ、オンライン訓練そのものについていけるか不安だ、事前に訓練施設に行けなくて、応募前に訓練内容を詳しく知ることができるか不安だ 等

オンライン訓練と対面式訓練ではどちらを希望

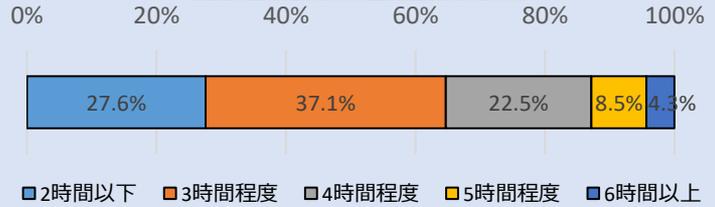


事前調査の結果（期間・時間の希望） ※在職者回答分

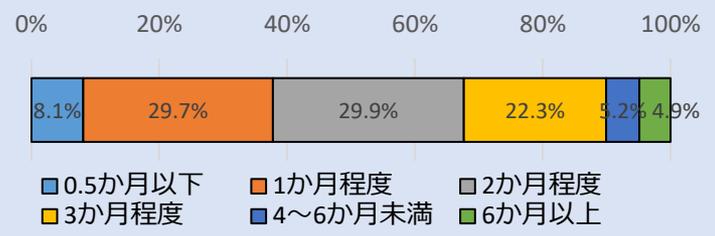
- ・1日あたりの訓練時間希望
「3時間程度」（37.1%）
「2時間以下」（27.6%）
- ・希望する訓練期間
「2か月程度」（29.9%）
「1か月程度」（29.7%）

働きながらオンライン訓練を受講するため、短時間・短期間の訓練を希望

1日当たりの訓練時間の希望



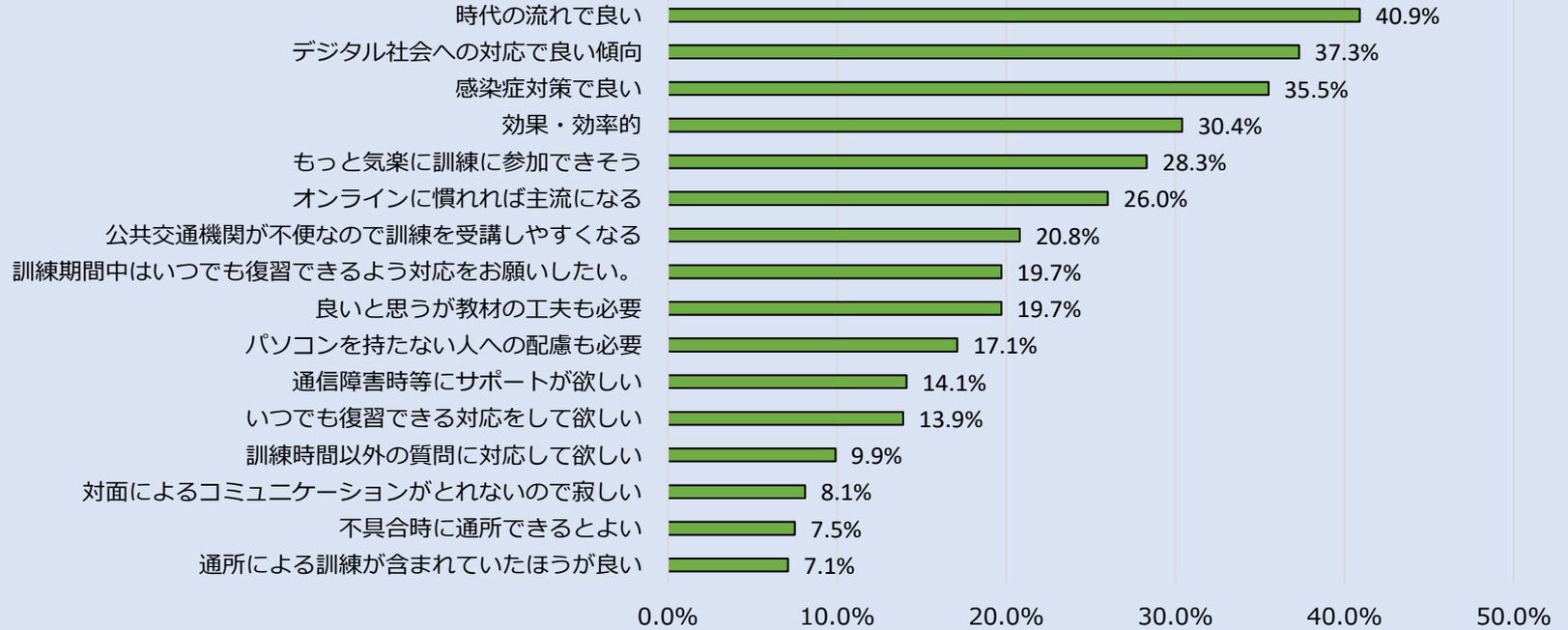
訓練コースの訓練期間の希望



全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練の試行実施に向けた事前調査

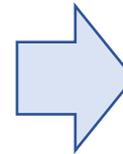
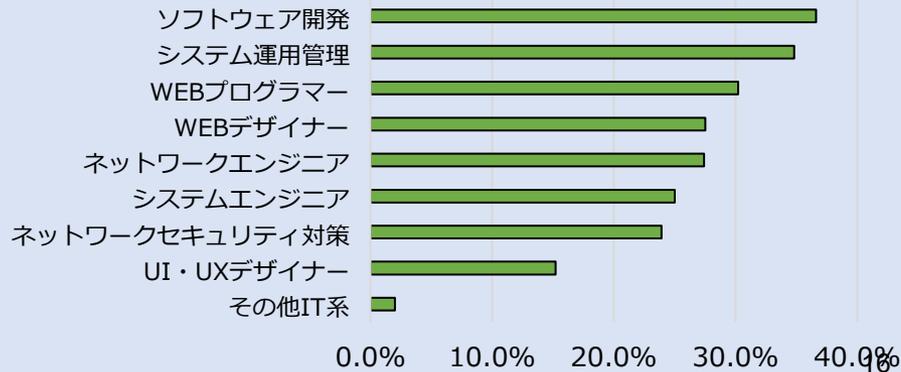
事前調査の結果（オンライン訓練のイメージ） ※在職者回答分

フルオンライン訓練（応募～選考～受講～修了をオンライン対応）をどのように考えるか



事前調査の結果（希望職種） ※在職者回答分

IT分野での希望職種（複数回答）



コース名
サイバーセキュリティマネジメント科
Webアプリプログラマー (Java言語) 養成科
IT人材育成科
IT導入リーダー育成科
Webデザイナー養成科

全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練の試行実施

事業概要

DXの推進のためには、IT企業のみならず、全国のIT利用企業で働くデジタル人材の育成が不可欠であるが、IT分野の職業訓練については、一部の大都市圏にコース設定が集中しており、実施地域に大きな偏りがある。このため、コース設定が少ない地域の求職者がIT分野の職業訓練を受講できるよう、IT分野の職業訓練について、全国の求職者を対象とする通所要件を課さないオンライン訓練（委託訓練）を試行的に実施し、訓練効果や課題の検証を行う。

全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練（IT分野）の訓練効果及び課題に関する調査研究

- 実施時期 令和4年度
- 実施機関 職業能力開発総合大学校 基盤整備センター

検証訓練の実施

- 訓練種類 委託訓練
- 訓練形態 通所要件のない同時かつ双方向に行われるオンライン訓練
- 訓練期間 3か月程度（9月16日～12月16日、一部コースは12月15日まで）平日開講、1日6時間
- 対象者 全国のハローワークの求職者のうち主に雇用保険受給者
- 訓練規模 100人（20人×5コース）
- 対象分野 IT分野（プログラミング、ネットワーク構築、システム運用管理、ネットワークセキュリティ等またはUI・UXデザイナー、Webデザイナー等）
- 実施主体 民間教育訓練機関が所在する地域の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）

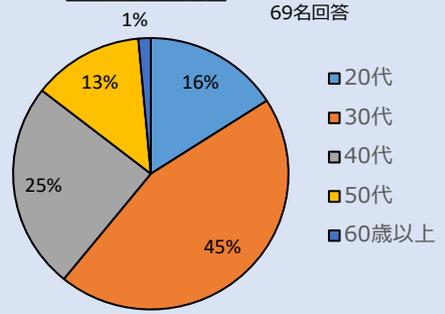
実施主体	コース名	総訓練時間	定員	応募者数	入校者数	修了者及び就職中退者数
埼玉	サイバーセキュリティマネジメント科	306時間	各20名	14人 (9都府県)	13人	13人
大阪	Webアプリプログラマー (Java言語) 養成科	321時間		29人 (17都道府県)	20人	18人
島根	IT人材育成科	306時間		10人 (8道県)	10人	10人
岡山	IT導入リーダー育成科	321時間		9人 (8都県)	8人	8人
熊本	Webデザイナー養成科	306時間 17		115人 (36都道府県)	20人	20人

全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練の試行実施

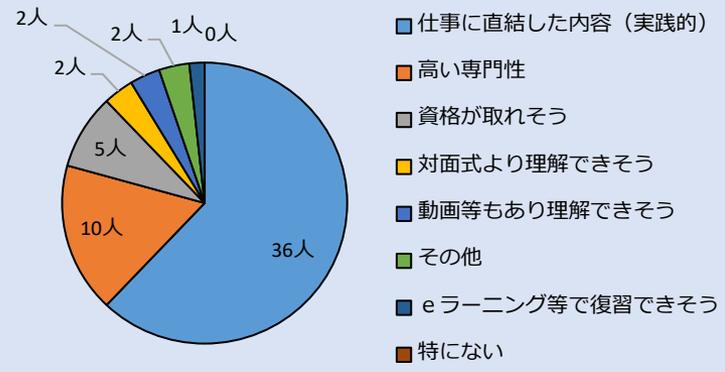
受講者アンケート結果（訓練開始時）

受講者の年代

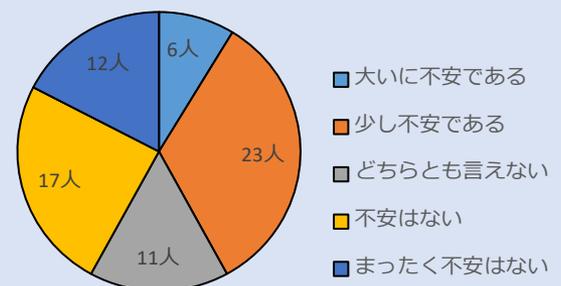
※受講者71名中
69名回答



受講にあたり期待していること

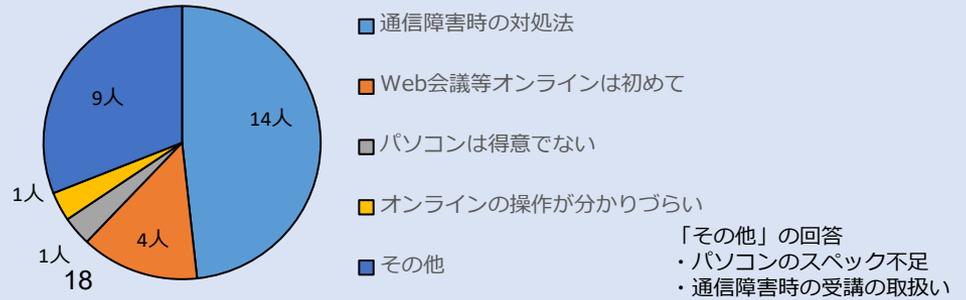


パソコン通信機器で不安を感じるか

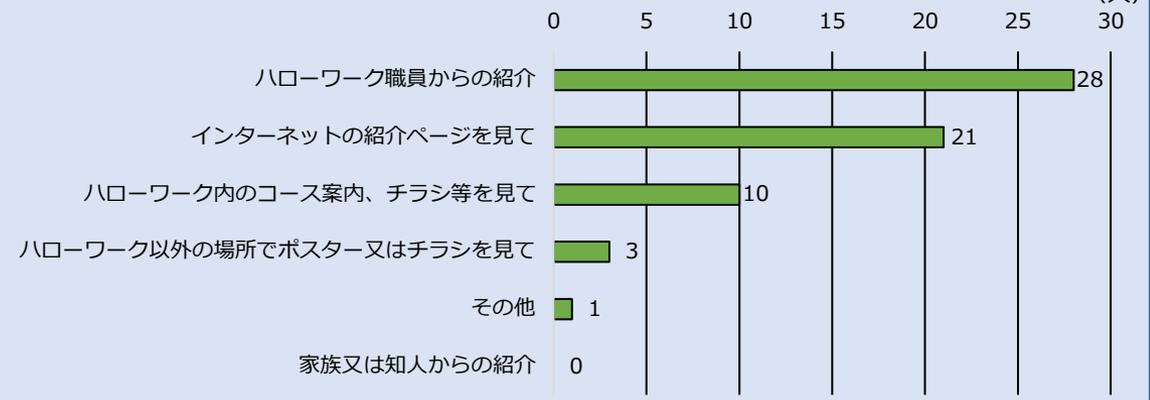


「不安である」の理由

通信機器の不安理由



訓練コースを初めて知った経緯

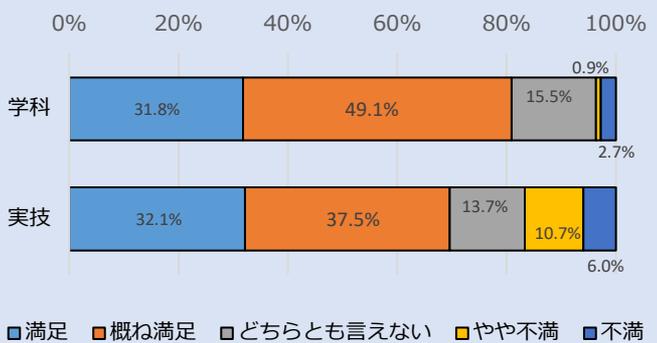


受講決断理由（複数回答）



受講者アンケート結果（訓練終了後）

訓練の満足度



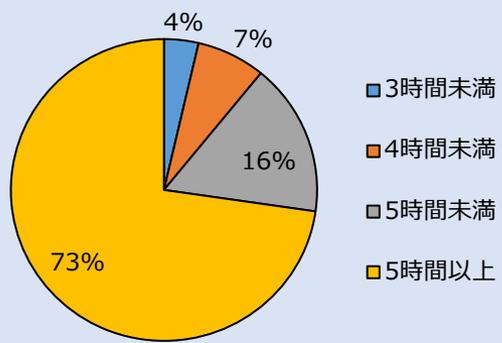
対面式訓練と比較して、フルオンライン訓練が良かった点

- ・通所では受講できないコースを受講できた
- ・通所が無いため時間を有効に活用できた（復習時間の増、家庭の用事等）
- ・リモートワークの練習ができた（同時双方システムに精通）
- ・アーカイブがあるので復習しやすかった。
- ・受講者同士のコミュニケーションが対面より取りやすかった

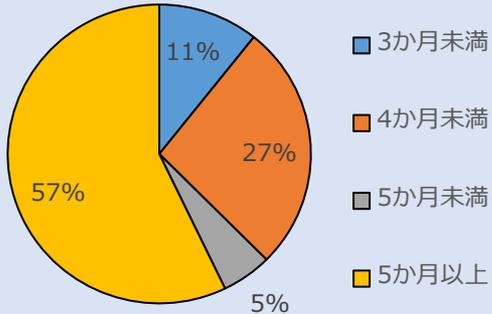
対面式訓練と比較して、オンライン訓練の改善点

- ・補助講師がいないので気軽に質問できなかった
- ・講師が見て回ることがないので軽微なことでも質問することができなかった
- ・放課後などに自習、補習の時間を取って欲しかった（個別に質問できるように）
- ・訓練期間に比べて訓練内容が多かった
- ・訓練の後半には受講者間の習得度に大きな差がついていた

希望する1日の訓練時間



希望する訓練期間



全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練の試行実施

訓練実施機関へのヒアリング調査結果（訓練開始時）

対面式訓練と比較して想定される課題



※訓練を実施した5機関からの複数回答数

フルオンライン訓練を企画するうえでの工夫

- ① 訓練効果を高めるための工夫
 - ・受講者の画面上の操作が訓練実施機関側で確認、遠隔操作できるようにする。
 - ・訓練の録画を撮り、いつでも復習できるようにする。
- ② 訓練の効率を高めるための工夫
 - ・ビジネスチャットツール等の活用
 - ・安全衛生のために、休憩時間を長めにとる。
- ③ 受講者のモチベーション向上、コミュニケーションを図るための工夫
 - ・資格取得を目標とする。
 - ・こまめな声掛けを行う。
- ④ 就職率を高めるための工夫
 - ・訓練実施機関の所在地以外の受講者の居住地や、それ以外の都道府県での就職希望者に対し、ハローワークからの情報や希望する企業、地域等について情報を得るための支援を行う。

訓練実施機関へのヒアリング調査結果（訓練終了時）

訓練を実施するうえでの工夫

- ① 訓練中のカメラやマイクの状態
 - ・カメラは常時ONで、マイクはOFFとしたが、点呼時にはマイクONやチャットを活用し返事をしてもらった。
- ② 受講者のモチベーション維持のための工夫
 - ・質問を口頭形式にして質問を共有できる状態にした。
 - ・受講者同士で交流できる場を設けた。
- ③ 受講者の集中力を切らさせない工夫
 - ・説明後にペアワークやグループワークなどで発言の時間を設けた。
 - ・訓練中に質問したり、課題演習で細かな質問に対応した。
- ④ 就職支援
 - ・応募書類の添削や面接対策、就職相談など対面と同様に実施した。
 - ・就職相談の予約票を用意し、いつでも相談ができるようにした。
 - ・オンラインによる企業説明会、就職講話を実施した。

成功させるためのポイント

- ・受講者が自身のインターネット環境を理解していること。
- ・受講者同士が信頼関係を構築し、質問しやすい環境であること。

良かった点

- ・教室のスペースに捕らわれることのない訓練を運用できた。
- ・設備面の投資が低く抑えられることができた。

改善点

- ・全国規模の割に応募者が少なかったため、周知に工夫が必要。
- ・育児や自己都合で欠席等目立つ人もいたので、訓練に集中できる環境にあるか、事前に確認する必要がある。
- ・受講者同士の情報共有の場としてブレイクアウトルームの活用を進めたい。
- ・受講者にオンライン用ツールの操作方法や共有データの管理方法を事前に説明したほうが良い。

東京都における非正規雇用労働者向け 職業訓練について



東京都産業労働局

成長産業分野キャリア形成支援事業 概要

- 成長産業分野への人材シフトやキャリア形成を促進するため、非正規雇用労働者等を対象として、e-ラーニングによる新たな資格やデジタルスキルの取得支援及び職業紹介等の就職支援を一体的に実施

事業スキーム

支援規模：1,000人

予算額 約4億円

東京都

((公財)東京しごと財団に基金造成)

受講期間：4か月程度

キャリア形成
相談窓口

- カウンセリングを実施し、キャリア形成に見合ったコースを紹介

キャリア形成・能力開発
(e-ラーニング)

デジタルコース 500人

- プログラミングやWEBデザイン等の実践的なITスキルを取得するコース

資格取得コース 500人

- 成長産業分野等への就職に活用できる資格の取得を目指すコース

メンターによる受講フォロー

再就職支援・マッチング

キャリア形成・再就職

非正規雇用労働者・求職者

講座一覧

●デジタルコース

科目名	目指す資格	目指す職種・業種
ITプログラミング科 (Java等)	基本情報処理技術者	システムエンジニア/WEBエンジニア/プログラマー等
ネットワークエンジニア科 (Linuxサーバー等)	CCNA	システムエンジニア/プログラマー/データベースエンジニア/インフラエンジニア/クラウドエンジニア等
WEBデザイン科 (Illustrator・Photoshop等)	Illustratorクリエイター能力認定試験スタンダード	WEBデザイナー/グラフィックデザイナー/イラストレーター/DTPデザイナー等
システム開発科 (C言語等)	ETECクラス2	主に製造業を中心としたメーカーの開発部門/システムエンジニア/プログラマー等
WEBサイト制作科 (PHP・WordPress等)	WEBクリエイター能力認定試験	WEBプログラマー/PHPプログラマー等

●資格取得コース

科目名	目指す資格	目指す職種・業種
医療事務科	医科2級医療事務調剤事務管理士	各種医療機関・調剤薬局の事務及び介護関連施設職員等
マイクロソフトオフィススペシャリスト科	Microsoft Office Specialist/Expert	様々な企業の事務・企画・運営等広範囲の職種・業種
経理事務科	日商簿記3級 日商簿記2級	企業の経理・財務をはじめとした管理部門
人事労務科	日商簿記3級 ビジネス・キャリア検定	企業の総務・人事労務をはじめとした管理部門
ファイナンシャルプランナー科	ファイナンシャルプランナー3級	保険業界、不動産・金融業界の営業職及び事務/管理部門

※各科目時間数：150時間

受講者の属性

- 受講者のうち、非正規雇用労働者の割合は約6割、女性の割合は約8割
- 年齢内訳をみると、35歳～50歳が多くの割合を占めている

開始時点の就業状況別

	人数	割合
受講者	1,007	100%
非正規雇用	638	63%
求職者	369	37%

性別

	人数	割合
受講者	1,007	100%
男性	144	14%
女性	849	85%
回答なし	14	1%

年齢別

	人数	割合
受講者	1,007	100%
～24歳	25	2%
25～29歳	91	9%
30～34歳	128	13%
35～39歳	192	19%
40～44歳	240	24%
45～49歳	156	16%
50～54歳	105	10%
55～59歳	39	4%
60歳～	31	3%

コース別

	人数	割合
受講者	1,007	100%
デジタルコース	503	50%
資格取得コース	504	50%

受講修了者の状況

- 受講修了者は、デジタルコース、資格取得コースともに約6割
- 非正規雇用労働者のうち、約3割が転職、約7割が現職継続
- 求職者のうち、約6割が就職

コース別の修了率

受講者	受講修了者	修了率
総計	1,007	65%
デジタルコース	503	63%
資格取得コース	504	67%

受講修了後の就業状況（コース別）

	内訳（割合は未把握を除く）				
	就職者・転職者		現職継続	未就職	未把握
	正社員	非正規雇用			
総計	50	165	218	71	151
	10%	33%	43%	14%	—
デジタルコース	27	75	108	36	70
	11%	30%	44%	15%	—
資格取得コース	23	90	110	35	81
	9%	35%	43%	14%	—

就業状況別の修了率

受講者	修了者	修了率
総計	1,007	65%
非正規雇用	638	68%
求職者	369	59%

受講修了後の就業状況（就業状況別）

	内訳（割合は未把握を除く）				
	就職者・転職者		現職継続	未就職	未把握
	正社員	非正規雇用			
総計	50	165	218	71	151
	10%	33%	43%	14%	—
非正規雇用	24	65	218	—	130
	8%	21%	71%	—	—
求職者	26	100	—	71	21
	13%	51%	—	36%	—

離脱者について

- 受講開始時点の就業状況（非正規雇用・求職者）に関わらず、離脱者の割合は約3割
- 離脱者のうち、約5割は訓練中に就職・転職が決まったため離脱
- 離脱者のうち、訓練中に就職が決まったため離脱した割合は、求職者が約7割、非正規雇用が約3割

コース別の離脱率

受講者	離脱者	離脱率
総計	352	35%
デジタルコース	187	37%
資格取得コース	165	33%

離脱者の就業状況（コース別）

	内訳（割合は未把握を除く）				
	就職者・転職者		現職継続	未就職	未把握
	正社員	非正規雇用			
総計	42 19%	60 28%	82 38%	34 16%	134 —
デジタルコース	24 22%	21 20%	42 39%	20 19%	80 —
資格取得コース	18 16%	39 35%	40 36%	14 13%	54 —

就業状況別の離脱率

受講者	離脱者	離脱率
総計	352	35%
非正規雇用	201	32%
求職者	151	41%

離脱者の就業状況（就業状況別）

	内訳（割合は未把握を除く）				
	就職者・転職者		現職継続	未就職	未把握
	正社員	非正規雇用			
総計	42 19%	60 28%	82 38%	34 16%	134 —
非正規雇用	14 12%	20 17%	82 71%	—	85 —
求職者	28 27%	40 39%	—	34 33%	49 —

フォロー体制について

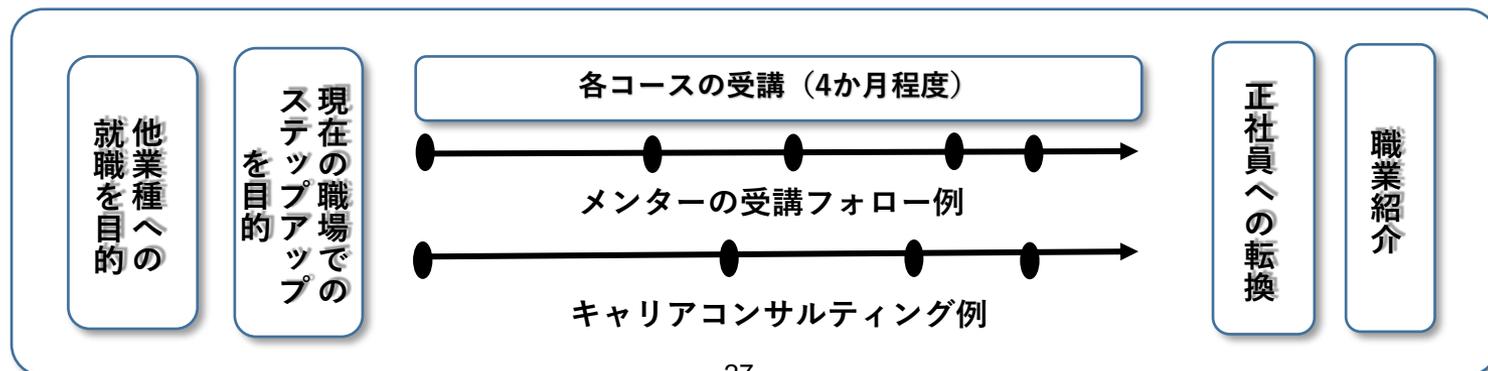
キャリアカウンセリング制度について

- ・当該業務を担当する**キャリアアドバイザー**を各コースに常時1ポスト以上配置し、開設時間中は事務局等に常駐し、**個別相談等**に対応している。
- ・キャリアアドバイザーは、**就職支援の進捗管理、受講生の就職支援の相談、受講生の疑問への回答等**、就職支援が円滑に進むようにキャリアアドバイザー自身が働きかけ、就職支援全般に携わっており、**支援対象者の状況に応じて柔軟に就職支援、職業紹介等**を実施している。

【令和4年度カウンセリング実施回数：約3,000回】

メンター制度について

- ・当該業務を担当する**メンター**を各コースに常時1ポスト以上配置し、開設時間中に事務局等に常駐している。
- ・メンターは、**受講科目の内容に関する個別相談、効果的な学習支援等**を実施している。
また、訓練の実施にあたっては、**達成度確認テスト等**を行うことにより、**進捗状況や習熟度の確認**を行い、**個々人に応じたメンターによる受講フォロー**を行っている。



「第 1 回公的職業訓練の在り方に関する研究会」における主なご意見について

1 受講の対象層、訓練修了時に到達すべき水準、成果指標

- スキルアップしたい人で自ら民間の訓練機関に行く人もいるが、どこに行けばよいか分からなくて困っている人たちを支援するというイメージなのか。非正規雇用労働者ならば全て支援するというのも違う気がする。
- スキルがあれば正社員として雇用されるのではないか、スキルアップすることによって正社員化できるのではないか、といった設定をしたほうが、議論するときの目安になるのではないか。
- 労働者が最低限知っているべきレベルの訓練とするか、それよりも上のスキルアップを目指すための訓練とするのか。
- 教育訓練給付や求職者支援訓練という制度がある中での新制度であるので、現行制度がカバーしていないところに設定することになると思う。教育訓練給付のような一定の資格取得のレベルではなく、求職者支援訓練と同等のレベルだが短時間・短期間の訓練コースを受講できなかった者をカバーする設定になるのではないか。
- 非正規雇用労働者が、正社員になるぐらいにするレベルと設定するのは一つのやり方かもしれない。
- 非正規雇用労働者が、訓練を受けた後すぐ正社員になるというよりは、比較的長い期間で正社員を目指すような正社員像の方が、現実に近いかもしれない。
- (非正規雇用労働者が正社員になることについては、) 経験を基に転職した者が、ある程度の仕事の中核として、現場でリーダーシップを発揮することが期待できるイメージを持っている。
- 訓練の目的を、自社内での正社員化、賃上げに設定するのであれば、個人向けの職業訓練というスキームではなく、事業主を巻き込んだ形の事業として検討したほうが効果は上がるのではないか。
- 非正規雇用労働者の個人の労働者を対象にするのであれば、現職と同分野で別の会社に転職して正社員を目指す者、異なる分野での正社員を目指す者もいるので、スキルアップの水準が2パターンあってもよいのではないか。
- 非正規雇用労働者のイメージ、目指すべき姿が共有化されていないので、これらを整理していけば混乱がなくなる。

2 特性を踏まえた職業訓練コースの工夫

(1) 職業訓練の手法、受講日程

- 対象が非正規雇用労働者で、かつ、事業主を経由せずに支援するのであれば、勤務時間中に訓練を受講することができず、勤務時間も様々であるので、好きな時に受講できる e ラーニングがよいのではないか。

- e ラーニングで好きな時間に手軽に受講できる方法もあれば、期間を決めて一定のコース内容を受講させるなど、いろいろな方法がある。
- e ラーニングがいいのか、対面がいいのかは、対象者が整理されてくると、全体として整理されてくるだろう。

(2) 受講継続や受講効果の向上等に向けた工夫

- 受講途中での離脱を減らすためには、訓練修了後の出口の展望が見えている仕組みにすることが大事。
- 訓練修了後の出口も明確で、週 10 時間程度オンラインの講座であっても、働きながらの受講は難しく、途中で離脱することもある。

(3) 受講費用

- 初歩的なものであって、10 時間程度の e ラーニングであれば、コンテンツ自体は安価で、かつ簡単であるので、受講費用は無料でもよいだろうが、対面での訓練となるとコストもかかるので、受講費用は無料でもよいかという問題がある。

3 対象となる者への周知方法（アクセス）、受講申込方法

- （在職中の）非正規雇用労働者は、ハローワークに行く機会がないので、職業訓練自体を知ることが難しい。広報の手法としては、インターネットを活用した広報、周知（リスティング広告、ターゲットを定めた SNS 等）が効果的ではないか。
- 非正規雇用労働者は、職種ごとに緩やかなネットワークがあり、同じ職種の労働者からスキルアップの訓練を受講した経験を聞くことで、自己効力感を効果的に喚起できるといわれている。広く周知することに加えて、意欲のある者をきちんと捕捉して、そこからネットワークを通じて広げていくという手法もあるのではないか。
- 職業訓練の場にどのように誘導するかが難しい。その気になってくれば、少くから訓練期間が長かろうが、受講費用がかかりそうでも受講してみようということはある。
- 本人がスキルをアップしたいというモチベーションがないと何も始まらない。インターネット広告も、一定のモチベーションがないと、その情報を見ても自分が対象だと思わないので、動機付けをどうするのが重要。
- スキルアップについて、やる気になり、どのようなスキルを身に付ければよいのか考えて、どのように訓練機関にアクセスするか考えた後に訓練を受講するが、この前段のステップが大切なのではないか。
- 将来こういう仕事に就きたいと考えると、スキルアップのインセンティブ、モチベーションが高まる。在職者が企業内で仕事を変えるのであれば、一番分かりやすく明確である。非正規雇用労働者が個人で職業訓練にアクセスすることを想定しているが、事業主を通じた支援という手段がないのか。
- 現在は、インターネット上で柔軟で安価で質の高い訓練機会が豊富にあり、学ぶこと自体のハードルは下がっているが、そこにアクセスしない。勤務先でのステップ

アップ、転職に繋がる学びが何か分からないことが問題。非正規雇用労働者向けのスキーム作りに当たっては、学びの手前の行程が大事である。例えば、地域の需給調整機関や企業内の上司との相談等を通じて、どのようなスキルが必要かを理解し、学びに繋げるような、学ぶ内容が企業のニーズと結びついている仕組みがあり得るのではないか。

- 正社員と比較して非正規雇用労働者の人的投資の量が少ないが、事業主の立場としては非正規雇用労働者のスキルは高めてほしいので、国で支援するのであれば、事業主から非正規雇用労働者に周知を図ってくれるだろう。事業主からのインセンティブを最大限に活用するのもよいのではないか。

4 その他

- コロナ禍のイギリスで実施したように、政府のポータルサイトを活用して、eラーニングを誰でも無料で実施できるようにすることも考えていいのではないか。ITのベーシックなスキルについて学べるようにすれば、宣伝効果も大きく、全国に行きわたるのではないか。
- WordやExcelは、グローバルスタンダードであるので、国費で提供してはどうか。学びというのは、最初のきっかけがあって、自分が学べたということを知って、次の学びにつながっていく。

「働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計」の主な論点

1 受講の対象層、訓練修了時に到達すべき水準、成果指標

(1) 対象者と職業訓練修了時に到達すべき水準

- ・ 事業の対象者とその到達すべき水準として、概念としては以下の類型が考えられる。

	事業の対象者	修了時に到達すべき水準
①	有期、短時間などの在職者で ・ 現職で正社員化というキャリアアップを目指す方 ・ 現職と異なる職種に正社員就職というキャリアアップを目指す方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業に必要な技能（高度の技能を除く）及びこれに関する知識を習得 ・ 速やかな再就職及び早期のキャリア形成に必要な技能及びこれに関する知識を習得
②	正社員である在職者で、職場の中核人材（リーダー）などキャリアアップを目指す。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を習得 ・ 中長期的なキャリア形成に必要な技能及びこれに関する知識を習得
③	正社員である在職者で、現職と異なる職種に正社員就職を目指す方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業に必要な技能（高度の技能を除く）及びこれに関する知識を習得 ・ 速やかな再就職及び早期のキャリア形成に必要な技能及びこれに関する知識を習得

- ・ このうち、②は企業内での人材育成が期待される上に、教育訓練給付制度で主体的な学びに対する支援制度が整備されている。
- ・ また、③については、在職中であれば教育訓練給付制度が整備されていることに加え、離職した場合には無料で公的職業訓練が受講できる。
- ・ 一方、①については、統計調査上非正規雇用労働者は企業内での off-JT の対象となる割合が低いなど、職業能力開発の機会が少ないことや、費用負担に制約がある者が多いと考えられることに加え、雇用保険被保険者を対象とした教育訓練給付制度が利用できない者もいる。
- ・ 以上のことから、今回検討している新たな事業については、①を対象としてはどうか。

(2) 成果指標

- ・ 制度の利用目的が、現在の職場でのキャリアアップのケースも十分考えられることから、職業訓練の効果を測る成果指標としては、就職率に加えて、①企業内での正

- ・ 規雇用労働者への転換割合、②賃金水準向上の状況などが考えられるのではないか。
- ・ 自己啓発を実施しなかった人に比べて実施した人の方が「仕事の満足度」が高いという統計調査もあることから、職業訓練受講により仕事に対する意欲が向上した等の受講者の評価という観点も考慮してはどうか。

2 特性を踏まえた職業訓練コースの工夫

(1) 職業訓練の手法、受講日程

- ・ 「働きながら学ぶ」職業訓練は、①勤務時間外の受講であること、②シフト制の非正規雇用労働者の場合は勤務曜日・時間が多様かつ不定であること、を踏まえた訓練日程等にすべきではないか。
- ・ 具体的には、通所日の設定の思い切った柔軟化や、通所が不要なオンライン訓練、受講時間が自由に選択できるオンデマンドのeラーニングの利用を認めるべきではないか。
- ・ 一方、修了時に到達すべき水準の達成に向けた必要な総訓練時間を確保するためには、通所日の設定の柔軟化と併せて訓練期間の長期化も認めるべきではないか。
- ・ 通所日の設定の柔軟化や訓練期間の長期化を認めることは、職業訓練の効果を十分に得られないおそれがあることから、後述する(2)の取組を必須とすべきではないか。

(2) 受講継続や受講効果の向上等に向けた工夫

- ・ (1)に加え、働きながら学ぶという状況下で職業訓練の効果を高めるためには、通常の離職者向けの職業訓練よりもきめ細かな受講継続勧奨や、知識等の習得度合の確認が必要ではないか。
- ・ 上記に対応するため、受講者数に応じた受講支援者の配置が必要ではないか。

(3) 受講費用

- ・ 受講費用については、対象者が非正規雇用労働者である特性から、無料または低廉な費用負担とすることが求められる一方、現行の公的職業訓練では、離職者向けの職業訓練を除き有料となっていることを踏まえて、検討するべきではないか。

3 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

- ・ 「2」にあるとおり、柔軟な手法・日程の職業訓練を提供する必要があることから、民間職業訓練実施機関を実施主体とすべきではないか。
- ・ 職業訓練の質の担保を図る観点からも、「都道府県による委託または独立行政法人による認定を行うことで、民間職業訓練実施機関が行う訓練コースを選定している」という、現行の方法を踏まえるべきではないか。

4 対象となる者への周知方法（アクセス）、受講申込方法

(1) 受講申込み

- ・ 「働きながら学ぶ」職業訓練の対象者は、転職希望者のみではないため、ハローワークの利用を前提とはできないことから、受講者本人が職業訓練実施機関に直接申し込むことを基本に検討すべきではないか。
- ・ 「3」にあるとおり、現行の公的職業訓練の選定方法を踏まえるとなると、都道府県や独立行政法人の役割を検討すべきではないか。
- ・ 一方で、「三位一体の労働市場改革の指針」の中で、ハローワークにおいて在職中からの継続的な支援が求められていることとの整合を踏まえた検討を行うべきではないか。

(2) 周知方法、受講勧奨

- ・ 周知方法は職業訓練実施機関に委ねることを基本に検討すべきではないか。
- ・ 地域の公的団体や職業別のネットワークを通じた周知も行うべきではないか。
- ・ 事業主を通じた受講勧奨も並行して進めるべきではないか。
- ・ 訓練受講の動機付け（モチベーション）を高める取組が必要ではないか。
- ・ 将来のキャリアや、向上すべきスキルがわからない者もいることから、事前の相談支援についても検討が必要ではないか。その際、職業能力を「見える化」できるジョブ・カードを活用することも考えられるのではないか。

5 試行事業の実施の必要性

- ・ 本事業は新しい訓練手法であり、効果の検証などが必要であることから、まずは、モデル事業として実施し、その結果を当研究会に報告した上で制度設計を行うべきではないか。
- ・ モデル事業の実施に当たっては、「2」にあるとおり、柔軟な手法・日程の職業訓練を提供する必要があることを踏まえつつ、職業訓練の効果が得られやすい分野等に限定することも検討すべきではないか。

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

求職者支援訓練の特例措置（設定の柔軟化）について

職業訓練コース設定の柔軟化

在職者など訓練期間や訓練時間に制約のある方も含め、誰もが職業訓練を受講しやすい環境整備を図り、今後のステップアップに結びつけられるようにするため、職業訓練コースの設定を柔軟化。

① 訓練期間要件の緩和（令和3年2月～令和6年3月末まで）

求職者支援訓練

2～6か月 → **2週間～6か月**に要件緩和

公共職業訓練（委託訓練）

標準3か月 → **1～2か月**のコースを創設

職業訓練コース設定の柔軟化とは別に、子育て中の女性が受講しやすいよう**託児サービス付きの訓練コース**を開設。

- ・公共職業訓練 平成21年度～
- ・求職者支援訓練 平成28年度～

② 訓練時間要件の緩和（令和3年2月～令和6年3月末まで）

求職者支援訓練

月100時間以上 1日5～6時間 → **月60時間以上 1日2～6時間**に要件緩和

公共職業訓練（委託訓練）

標準 月100時間 → 標準 **月60時間**のコースを創設

③ オンライン訓練の拡充

③-1 eラーニングコースの対象者要件の緩和（令和3年10月～令和6年3月末まで）

求職者支援訓練

育児等により決まった日時に訓練を受講することが困難な者等に加え
在職者等で決まった日時に訓練を受講することが困難な者も対象

公共職業訓練（委託訓練）

③-2 オンライン訓練（同時双方向型）の通所要件の緩和（令和5年4月～令和6年3月末まで）

求職者支援訓練

通所要件（原則：総訓練時間の20%以上）について、**通所不要**に緩和。

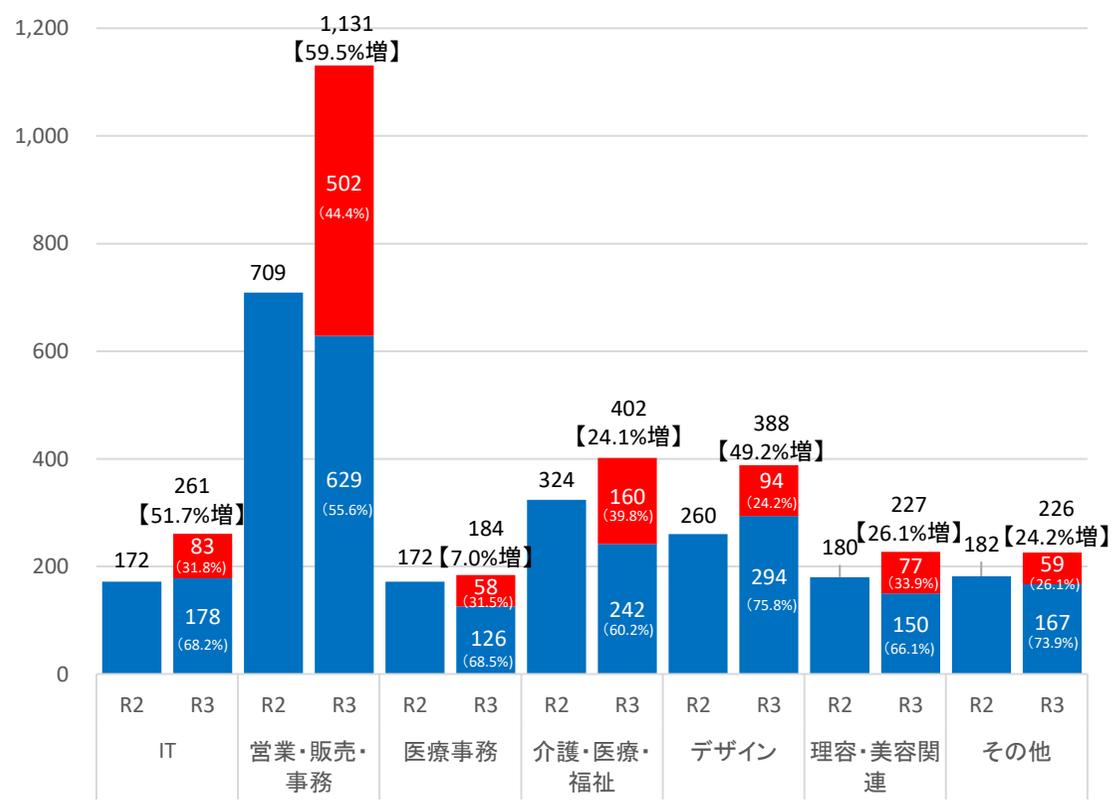
公共職業訓練（委託訓練）

・令和3年度の実践コースの設定数は、対前年度比で約41%増となっている。また、令和3年度に開始した実践コースに占める短期間・短時間訓練の割合は約37%となっている。
 ・分野別に見ると、実践コースに占める短期間・短時間訓練の占める割合は、営業・販売・事務で最も高く約44%となっている。

【全分野】



【分野別】



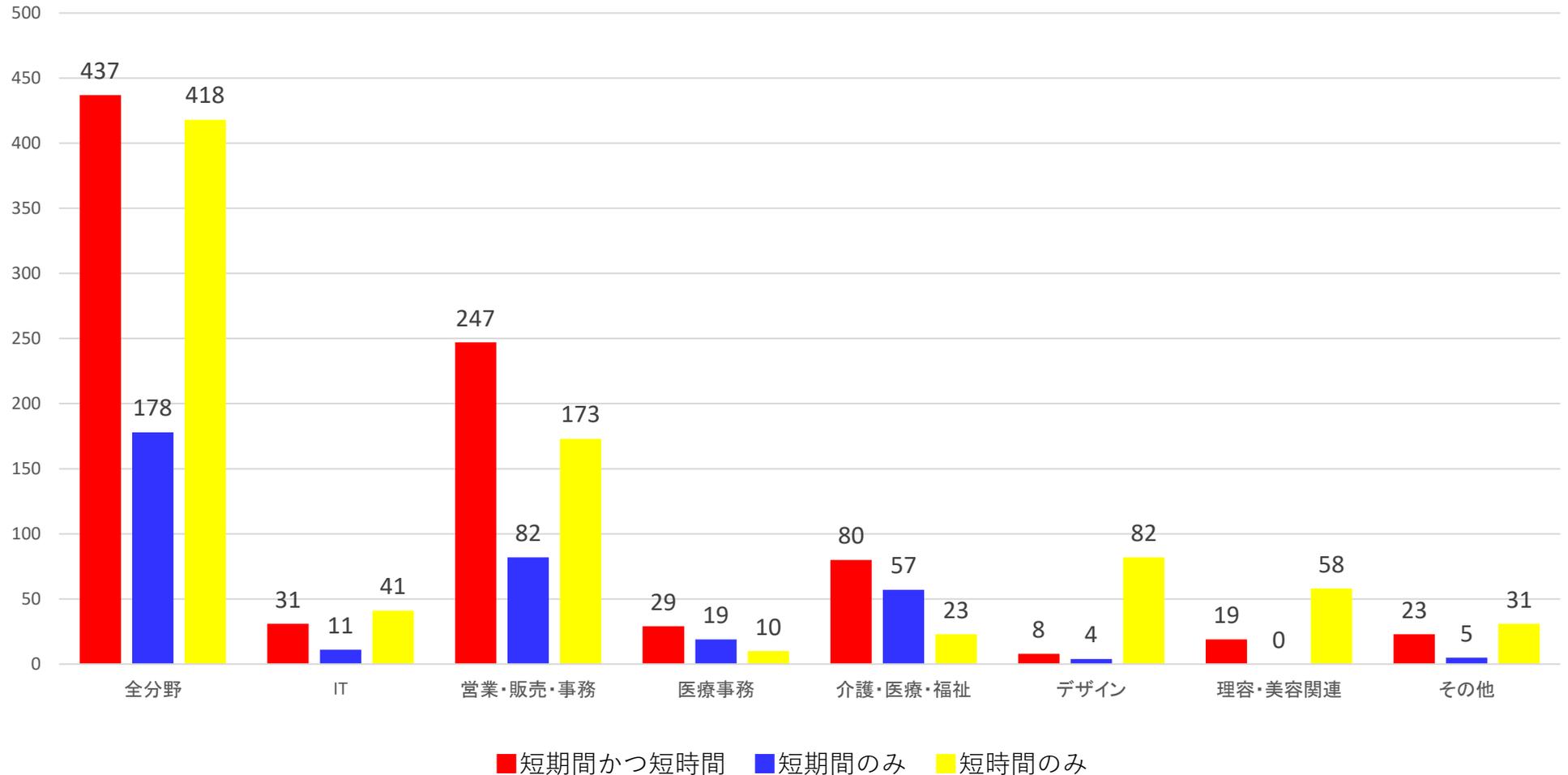
■ 通常訓練 ■ 短期間・短時間訓練

※ 各年度に開始した実践コースについて集計（令和2年度1,999コース、令和3年度2,819コース）

※ 【 】の数値は、対前年度比の増減率

※ 短期間・短時間訓練（【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）は、令和3年2月25日から開始

・短期間・短時間訓練のコース設定状況を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で「短期間のみ」のコース設定数が他の区分を大きく下回っている。



※ 令和3年度に開始した短期間・短時間訓練コースについて集計(1,033コース)

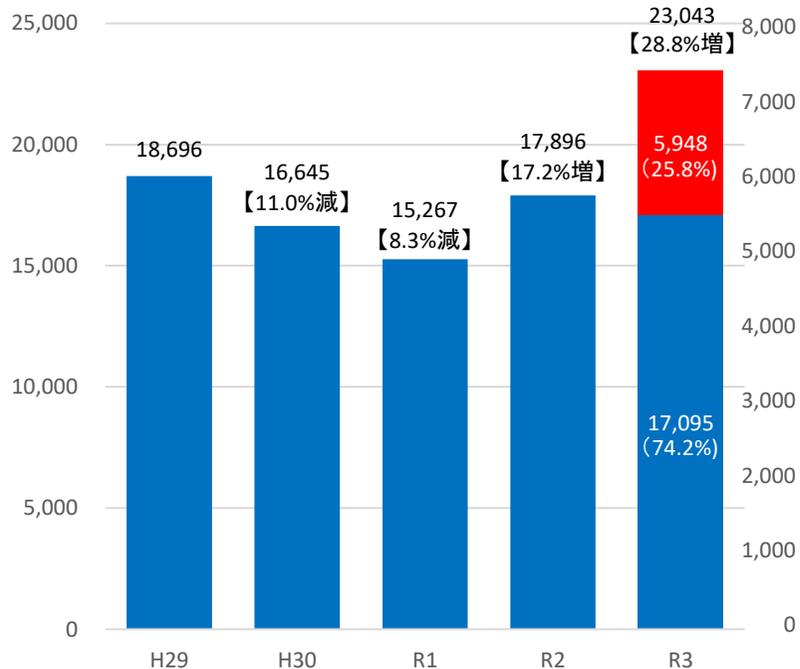
※ 短期間・短時間訓練(【訓練期間】2か月~6か月→2週間~6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上)は、令和3年2月25日から開始

通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者数の推移

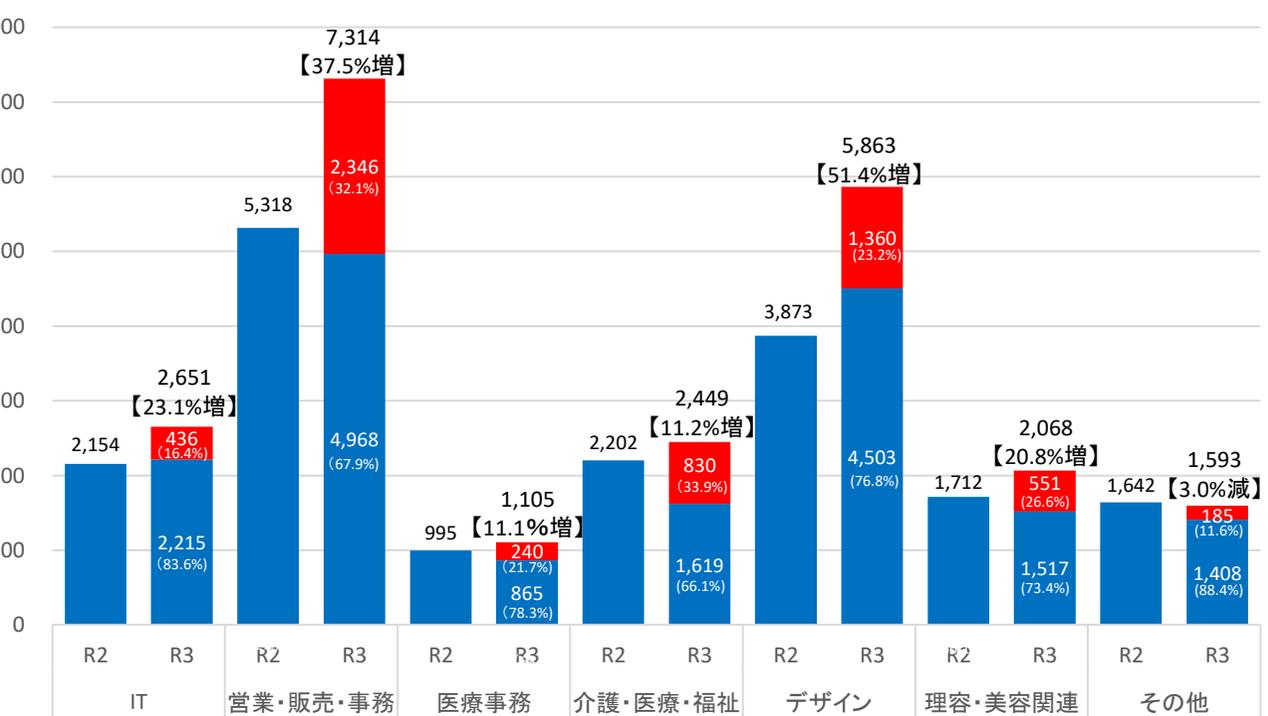
・実践コースの受講者数は、平成29年度以降、減少傾向にあったが、令和2年度以降は、増加基調に転じている。特に、令和3年度の受講者数は、短期間・短時間訓練の導入による効果もあり、対前年度比で約29%増となっている。

・分野別に見ると、実践コースに占める短期間・短時間訓練の占める割合が介護・医療・福祉で最も高く約34%となっている。

【全分野】



【分野別】



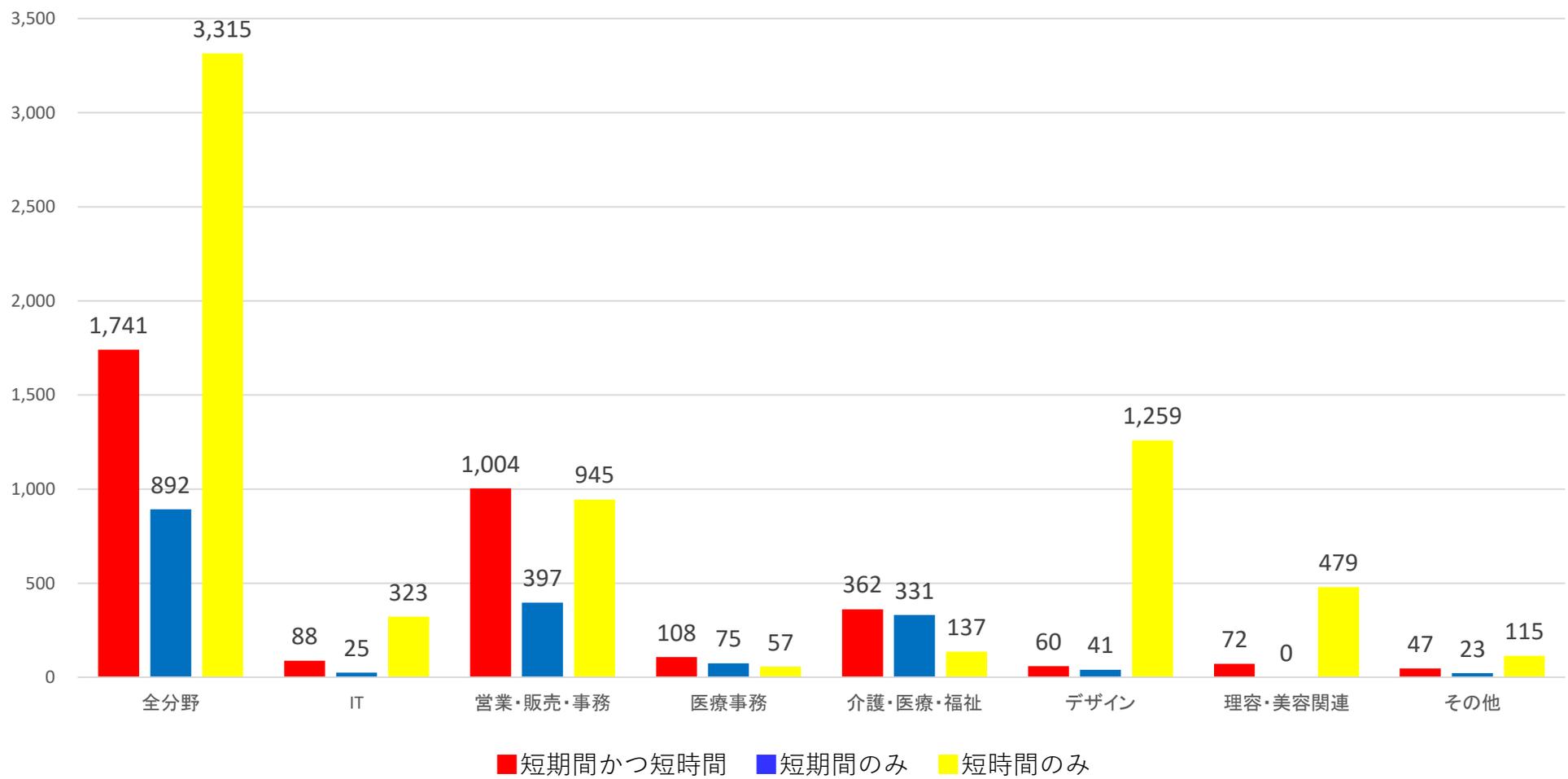
■ 通常訓練 ■ 短期間・短時間訓練

※ 各年度に開始した実践コース（令和2年度1,999コース、令和3年度2,819コース）の受講者数について集計

※ 【 】の数値は、対前年度比の増減率

※ 短期間・短時間訓練（【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）は、令和3年2月25日から開始

・短期間・短時間訓練の受講者数を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で「短時間のみ」が他の区分を大きく上回っている。また、分野別に見ると、特に、IT、デザイン、理容・美容関連において、「短時間のみ」の受講者数が占める割合が高くなっている。

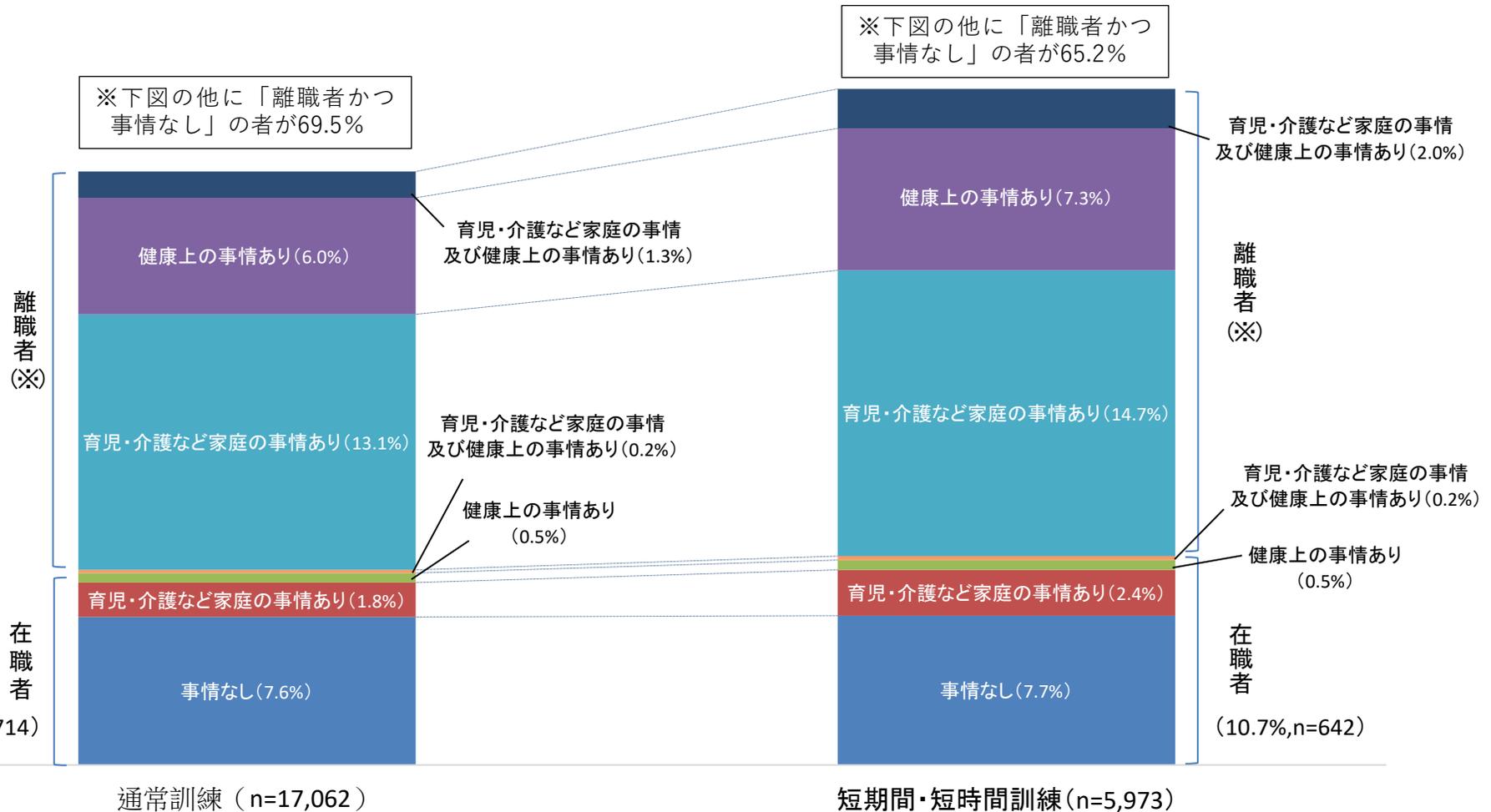


※ 令和3度に開始した短期・短時間訓練コースの受講者数について集計(5,948人)
 ※ 短期間・短時間訓練(【訓練期間】2か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上)は、令和3年2月25日から開始

通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者の属性

(訓練の受講にあたり抱える諸事情(在職、育児・介護、健康上の理由)の別)

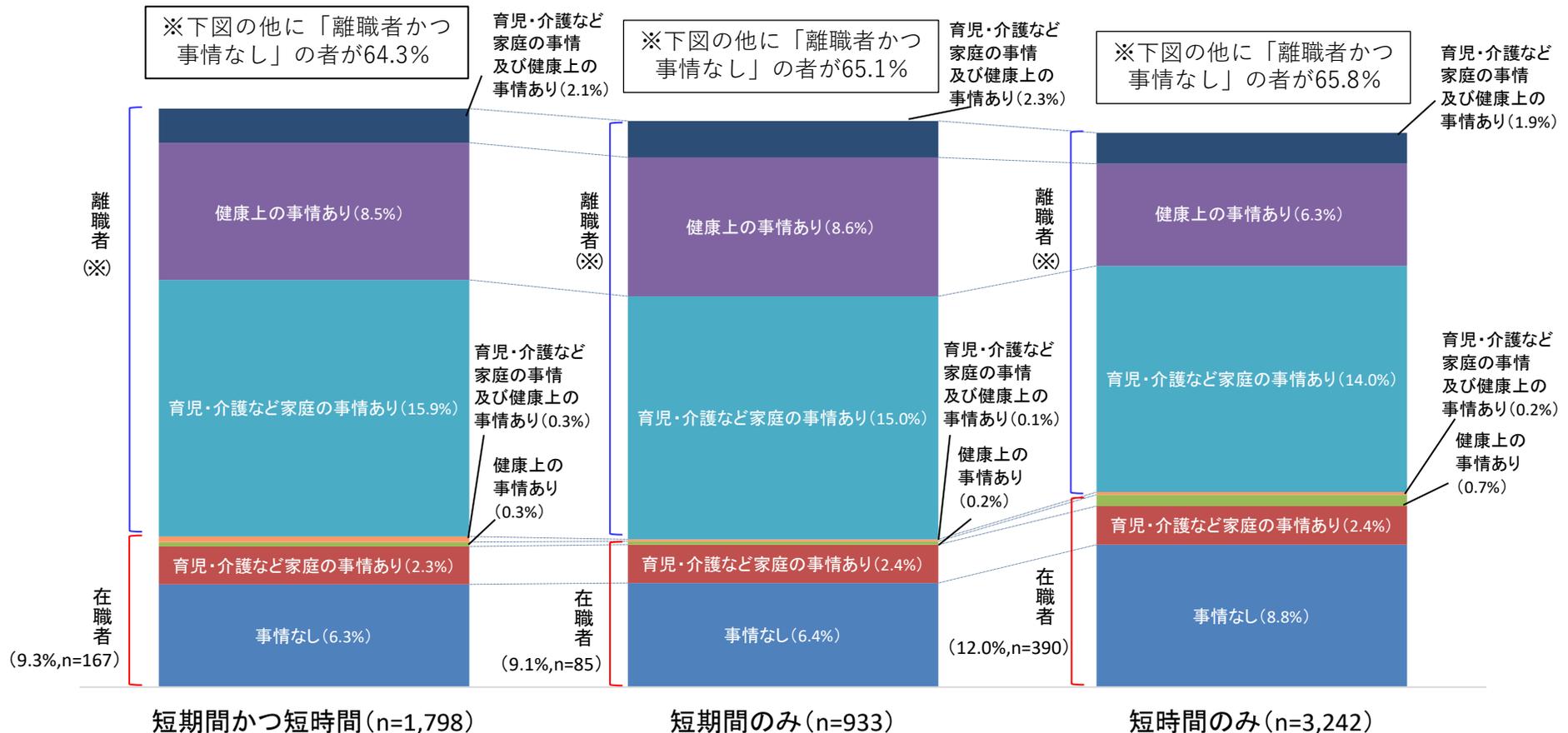
- ・受講者が訓練の受講にあたり抱える諸事情の別を見ると、通常訓練、短期間・短時間訓練ともに、「離職者かつ育児・介護など家庭の事情ありの者」の割合が最も高くなっている。
- ・通常訓練と短期間・短時間訓練の間で、訓練の受講にあたり抱える諸事情の別の割合の分布に顕著な差はない。



※ 令和3年4月～令和4年3月中に開始し、令和4年8月末までに終了した実践コースの受講者（令和4年9月以降に終了するコースを同年8月末までに中退した者を含む）について集計

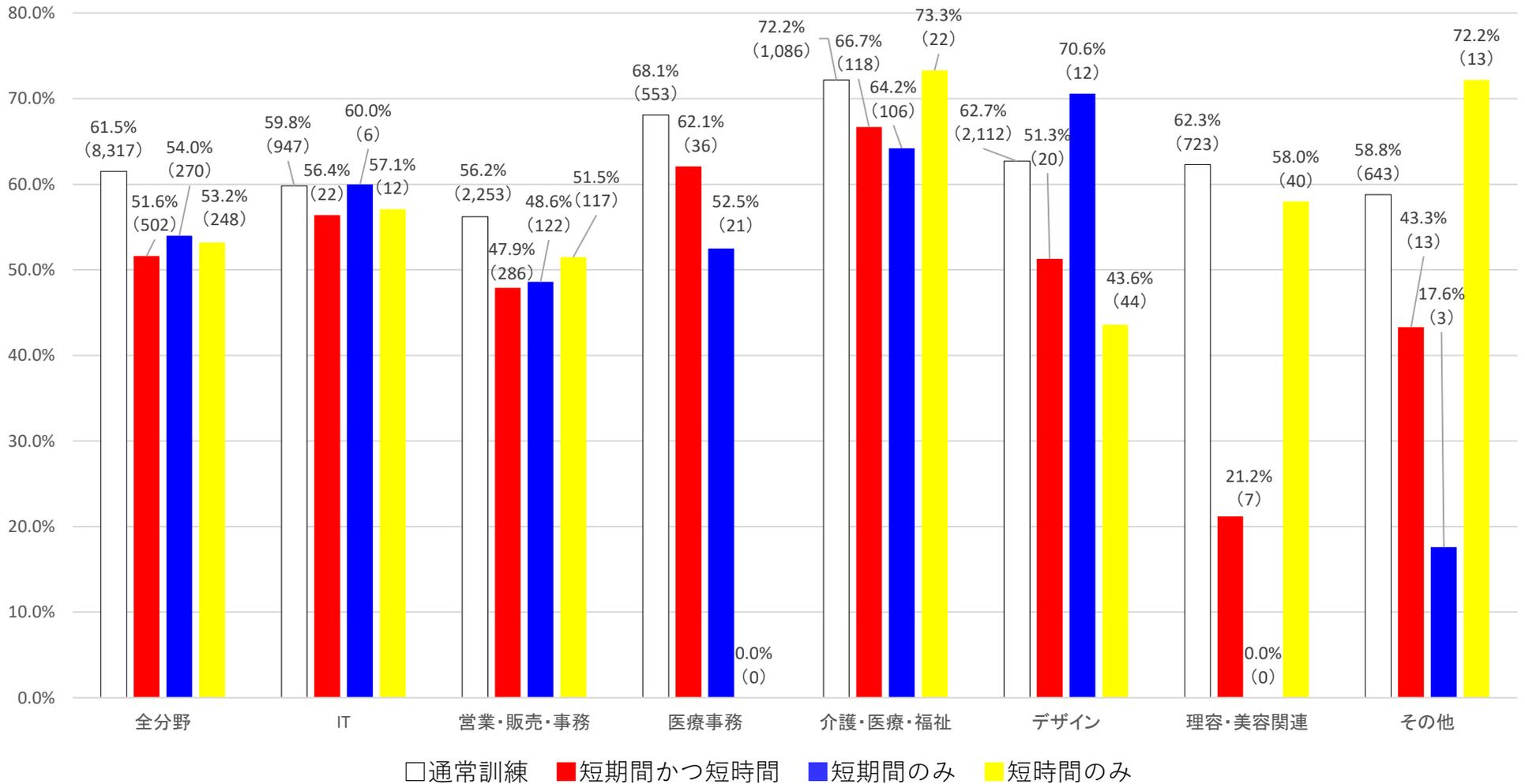
短期間・短時間訓練(区分別)の受講者の属性 (訓練の受講にあたり抱える諸事情(在職、育児・介護、健康上の理由)の別)

・短期間・短時間訓練を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」の区分したうえで在職者の割合を比較すると、「短時間のみ」が他の区分より、やや高くなっている。



※ 令和3年4月～令和4年3月中に開始し、令和4年8月末までに終了した実践コースの受講者（令和4年9月以降に終了するコースを同年8月末までに中退した者を含む）について集計

・短期間・短時間訓練の就職率を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで通常訓練と比較すると、いずれも10%程度低く、当該区分に応じた顕著な差は無い結果となっている。なお、分野によって当該区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



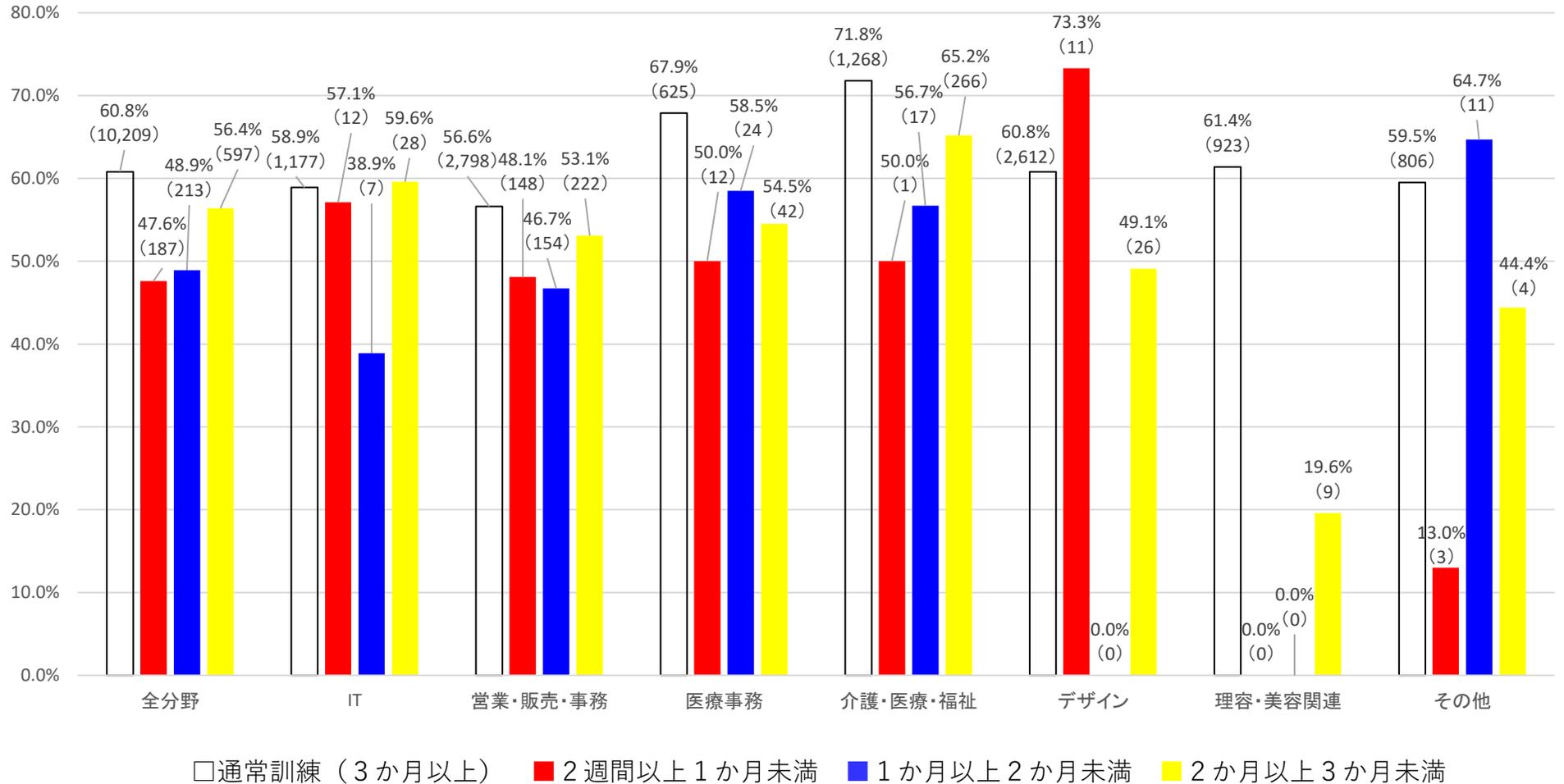
※ 令和3年4月～令和4年1月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後3か月以内の雇用保険適用就職率について集計
 (通常訓練：1,365コース、短期間・短時間訓練：297コース)

※ 括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

※ 短期間・短時間訓練 (【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) は、令和3年2月25日から開始

短期間訓練(期間別)の就職率

・短期間訓練の就職率を訓練期間に応じて区分したうえで比較すると、全分野の総計では、通常訓練（3か月以上）と2か月以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、2か月未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。なお、分野別に見ると、訓練期間の区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。

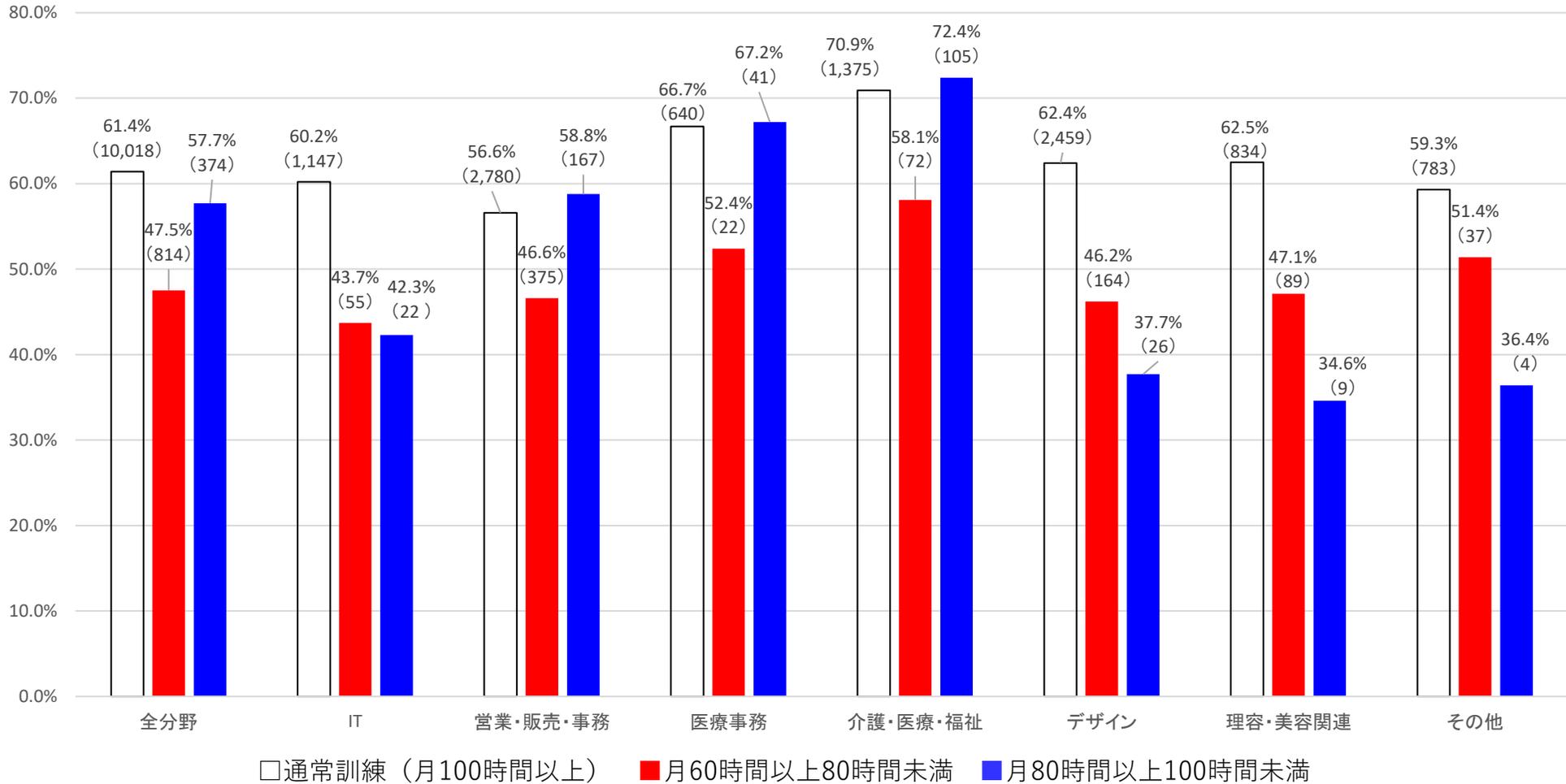


※ 令和3年度中に終了した実践コースにおける訓練終了後3か月以内の雇用保険適用就職率について集計
 (通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース)

※ 括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

※ 短期間・短時間訓練(【訓練期間】3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)は、令和3年2月25日から開始(P1参照) 12

・短時間訓練の就職率を訓練時間に応じて区分したうえで比較すると、全分野の総計では、通常訓練（月100時間以上）と月80時間以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、月80時間未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。なお、分野別に見ると、訓練時間の区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



※ 令和3年度中に終了した実践コースにおける訓練終了後3か月以内の雇用保険適用就職率について集計
 (通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース)

※ 括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

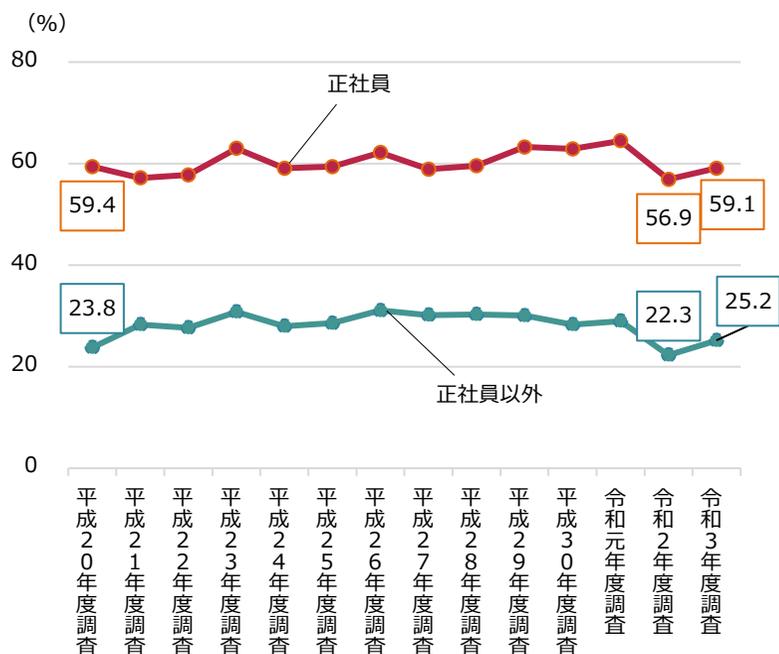
※ 短期間・短時間訓練(【訓練期間】3か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上)は、令和3年2月25日から開始(P1参照) 13

在職者の能力開発に関するデータ (厚生労働省「能力開発基本調査」)

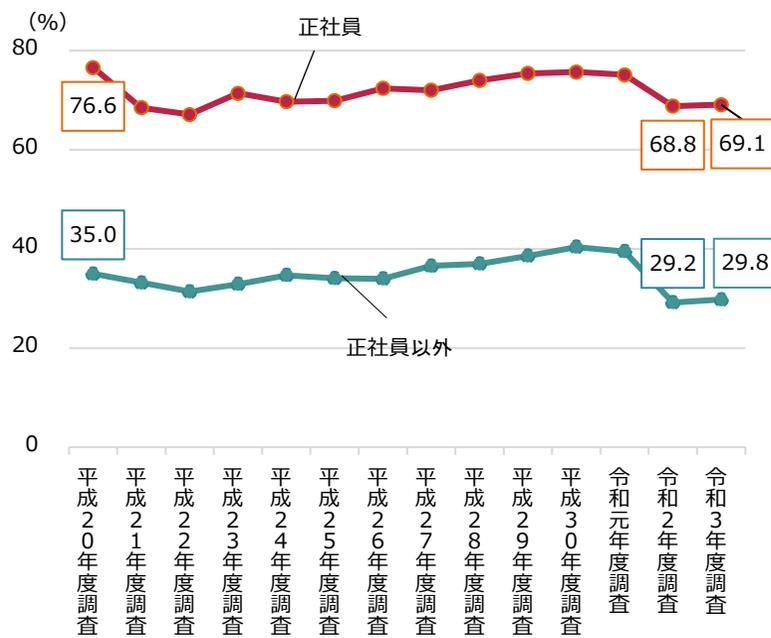
計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況

- 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、いずれも正社員について高く、正社員以外については低くなっている。
- 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、直近の令和3年度調査では、正社員と正社員以外のいずれについても、前年度から微増となっている。

計画的なOJTを実施した事業所



OFF-JTを実施した事業所

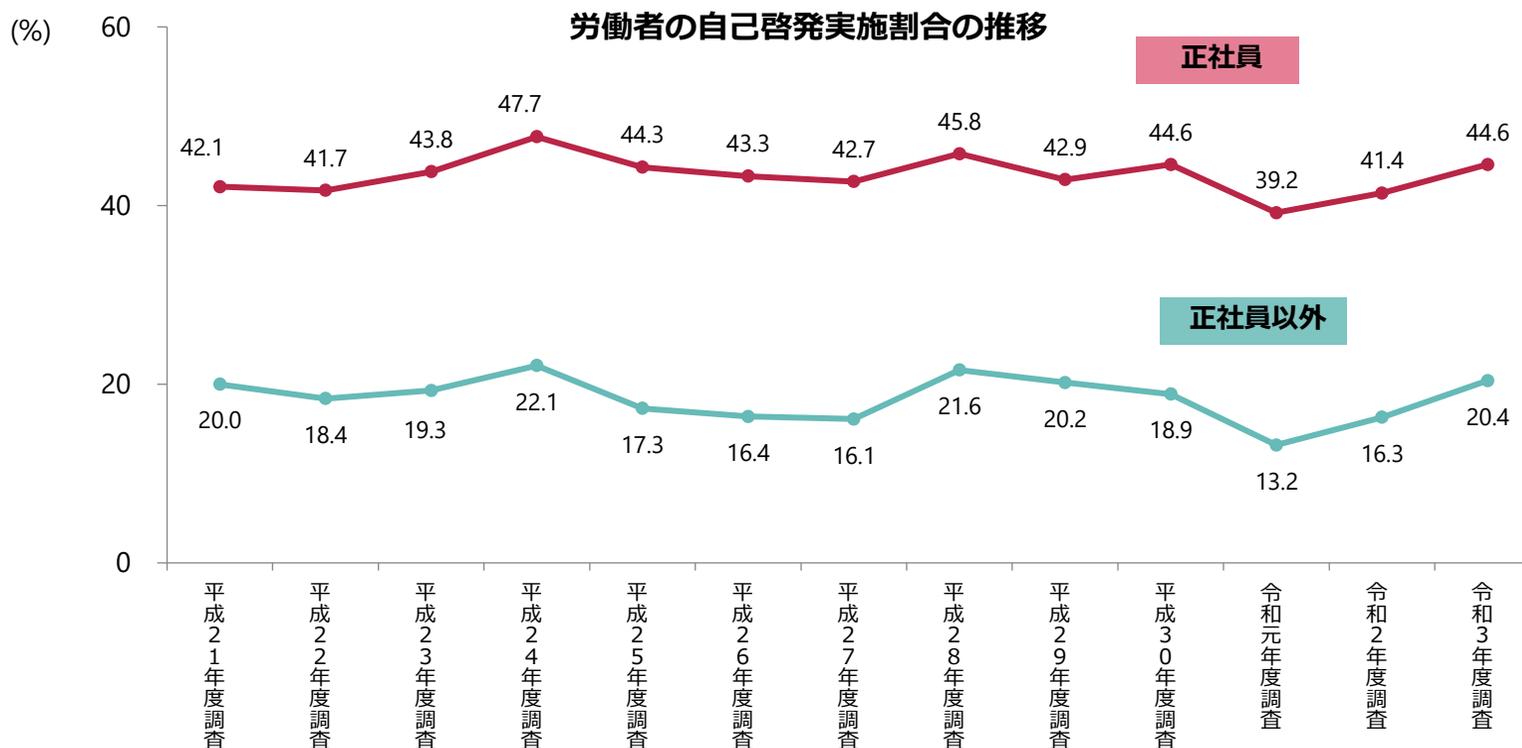


(注) ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

(出所) 厚生労働省「平成20年度～令和3年度能力開発基本調査（事業所調査）」

労働者の自己啓発実施有無の推移（雇用形態別）平成21年度～令和3年度

- 自己啓発を実施した労働者の割合について、雇用形態別に近年の動向を見ると、正社員、正社員以外共に令和元年度調査から令和3年度調査にかけては増加傾向にあり、令和3年度調査では、正社員で44.6%、正社員以外で20.4%となっている。



(注1) 各調査年度の前年度一年間に行った自己啓発について調査したもの。

当調査における「自己啓発」は、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう。
(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。)

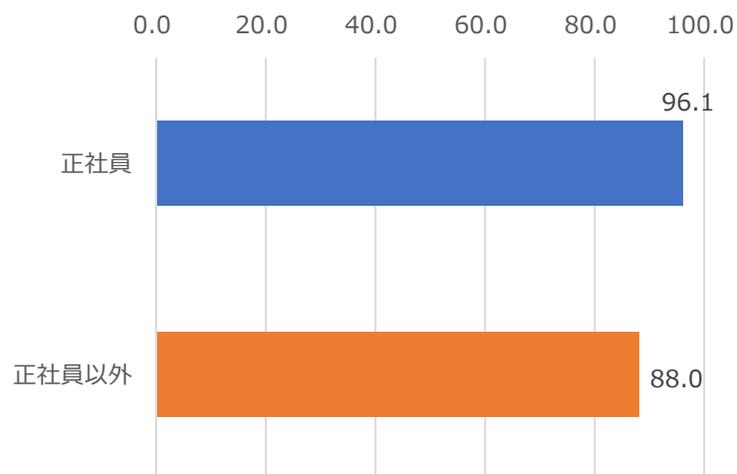
(注2) 平成20年度調査以前は質問が異なるため掲載していない。

(出所) 厚生労働省「平成21年度～令和3年度能力開発基本調査（個人調査）」

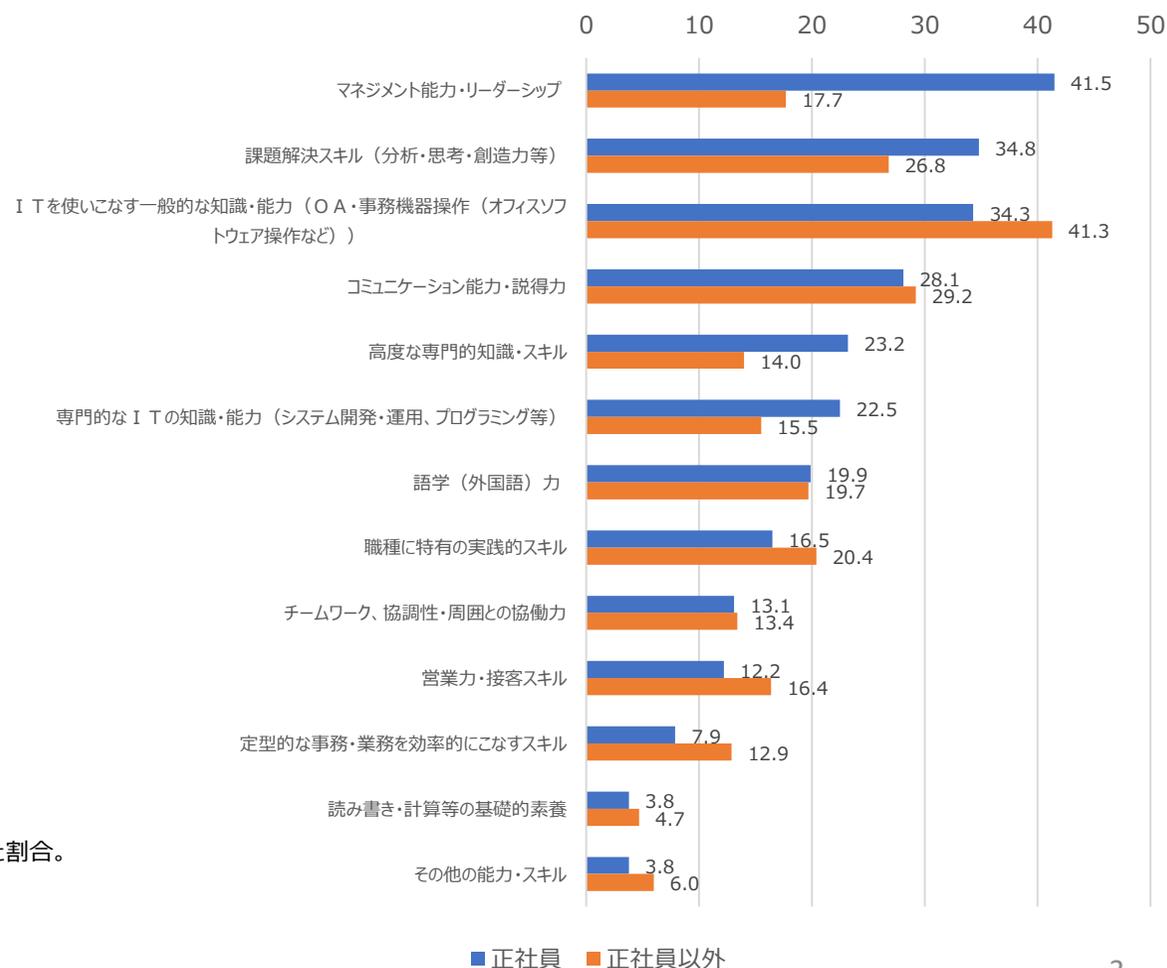
向上させたい能力・スキルの有無と、有の場合の内容

- 令和3年度能力開発基本調査によれば、向上させたい能力・スキルがあると回答した割合は、正社員で96.1%、正社員以外で88.0%。
- 向上させたい能力・スキルの内容は、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」が一番高いが、非正社員では「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）」が一番高い。

向上させたい能力・スキルがあると回答した者の割合 (%)



向上させたい能力・スキルの内容(複数回答(3つまで)) (%)

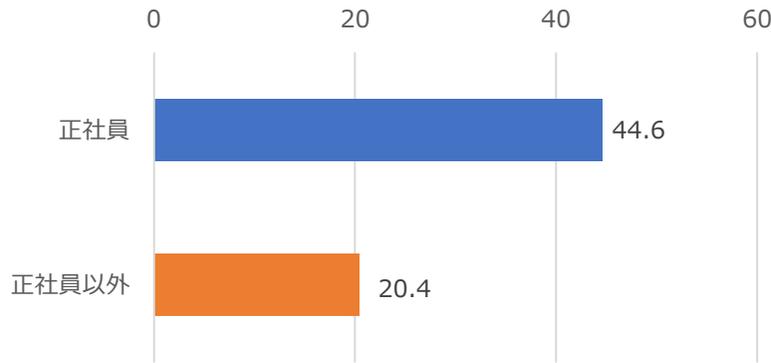


※資料出所：厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査（個人調査）」
 ※右グラフは、向上させたい能力・スキルがあると回答した者をそれぞれ100とした割合。

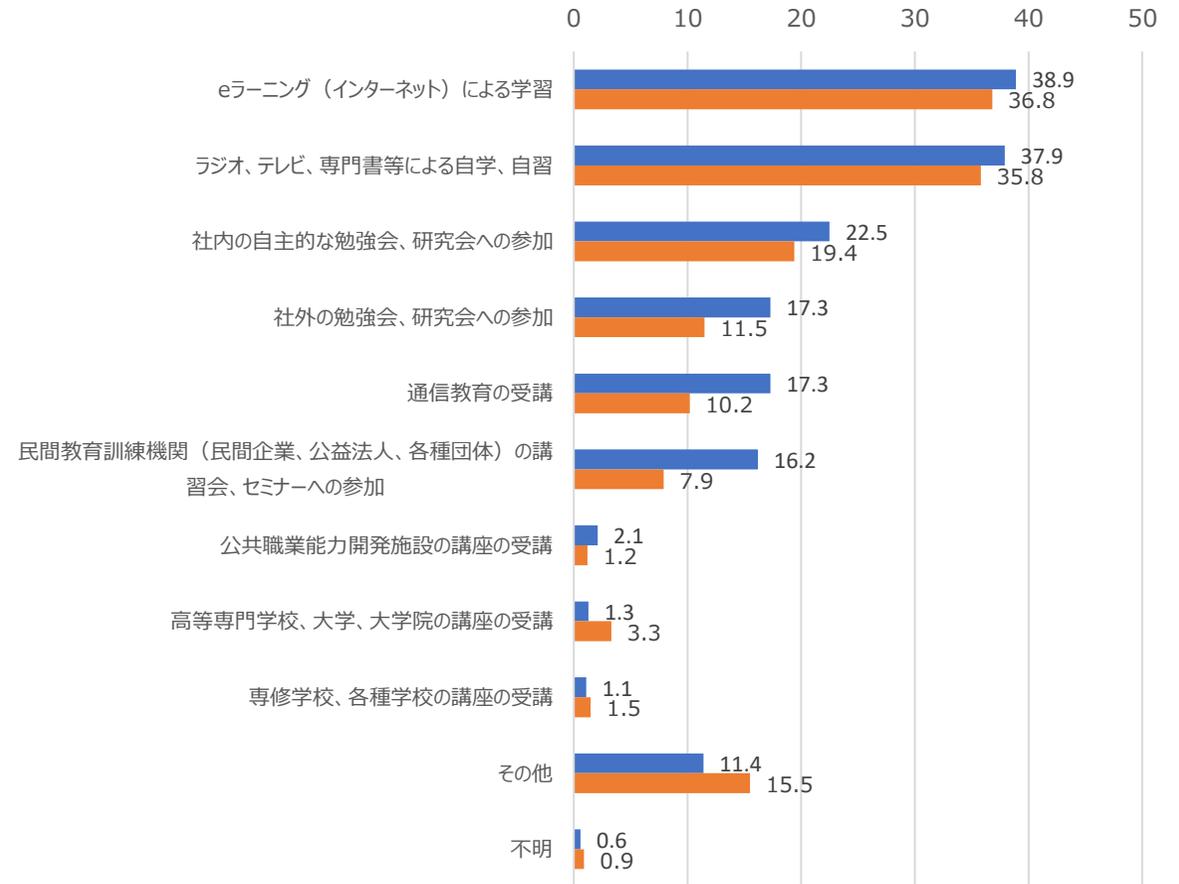
自己啓発を行った者の割合と実施方法

- 令和2年度に自己啓発を行った者は、正社員で44.6%、正社員以外で20.4%と、正社員以外の実施率が低くなっている。
- 自己啓発の実施方法は、正社員、正社員以外ともに「eラーニング（インターネット）による学習」が最も高く、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」が続く。

自己啓発を行った者の割合 (%)



自己啓発の実施方法(複数回答) (%)

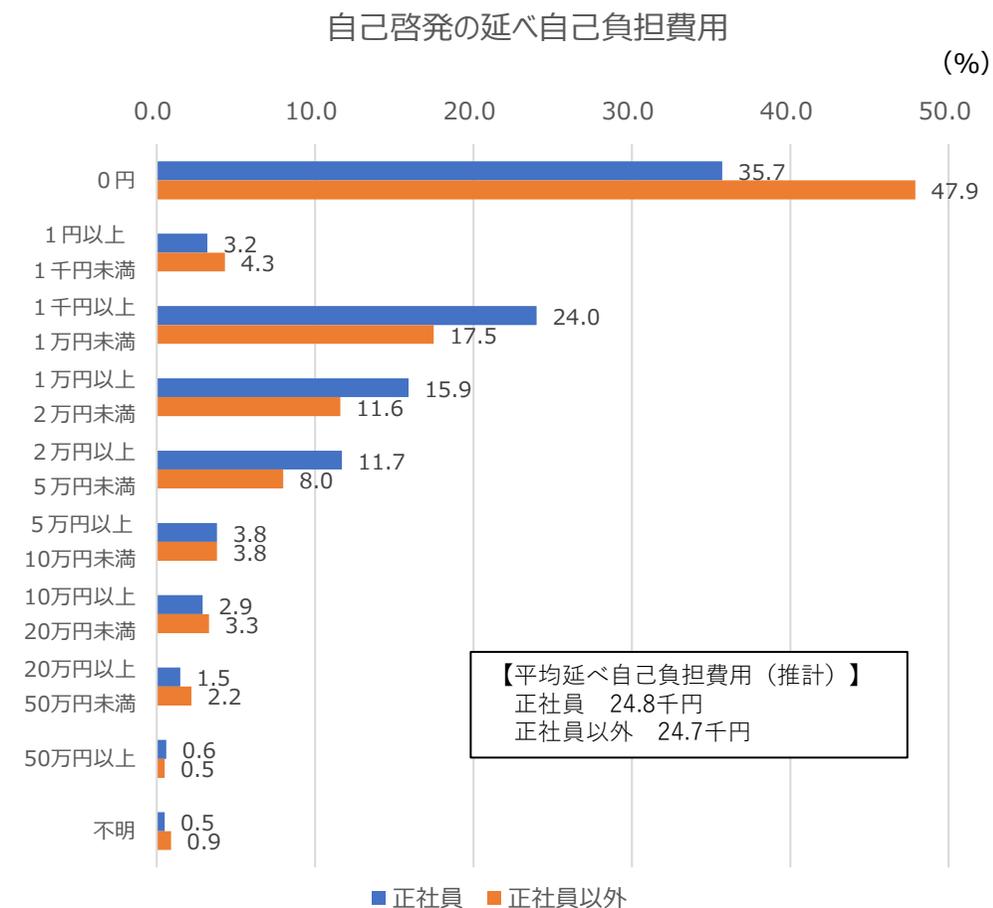
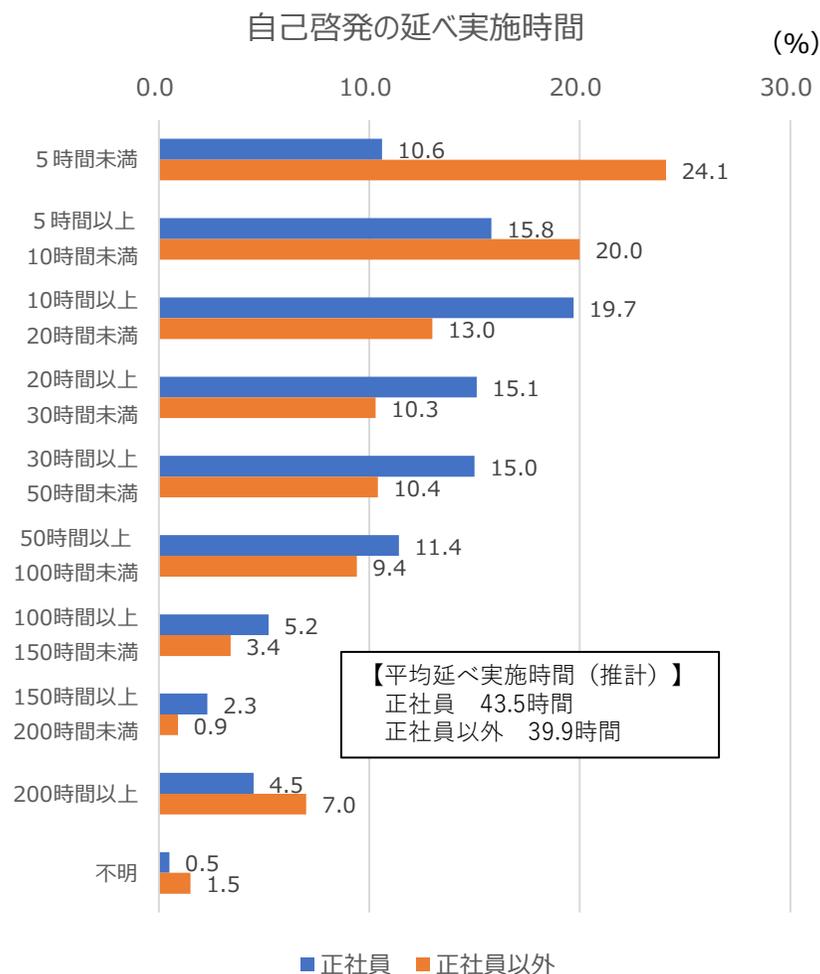


※資料出所：厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査（個人調査）」
 ※右グラフは、自己啓発を行った者をそれぞれ100とした割合。

■ 正社員 ■ 正社員以外

自己啓発の延べ実施時間と述べ自己負担費用

- 令和2年度に自己啓発を行った者の延べ実施時間は、正社員は「10時間以上20時間未満」が19.7%と最も高いが、正社員以外は「5時間未満」が24.1%と最も高くなっている。
- 自己啓発の延べ自己負担費用は、正社員、正社員以外ともに「0円」が最も高く、特に正社員以外では半数近い。

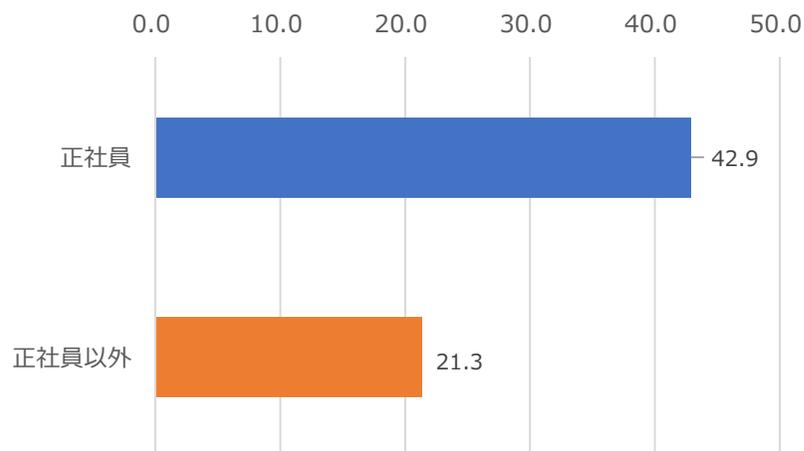


※資料出所：厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査（個人調査）」
 ※自己啓発を行った者をそれぞれ100とした割合。

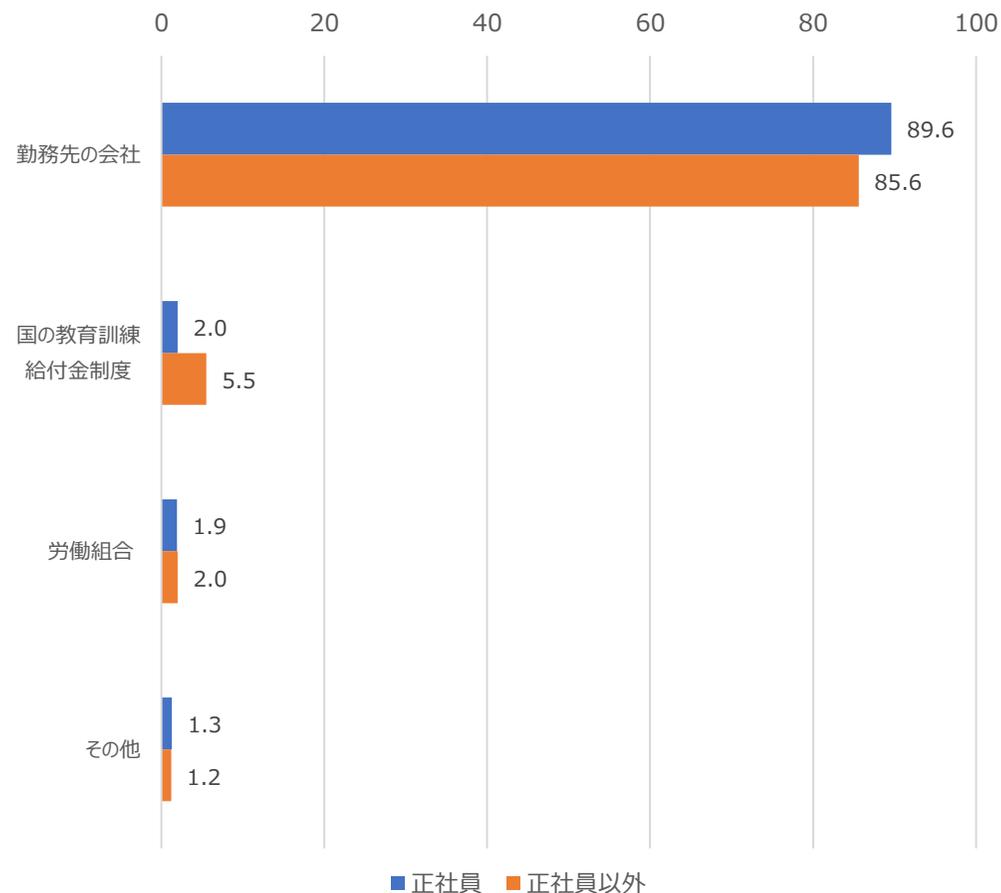
自己啓発の費用の補助を受けた者の割合と費用補助主体

- 自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員で42.9%、正社員以外で21.3%となっている。
- 自己啓発費用の補助を受けた者の補助主体のうち最も補助額の大きいものは、正社員、正社員以外ともに「勤務先の会社」が最も高く、8割を超える。

費用の補助を受けた者の割合 (%)



自己啓発費用の補助主体 (最大のもの) (%)

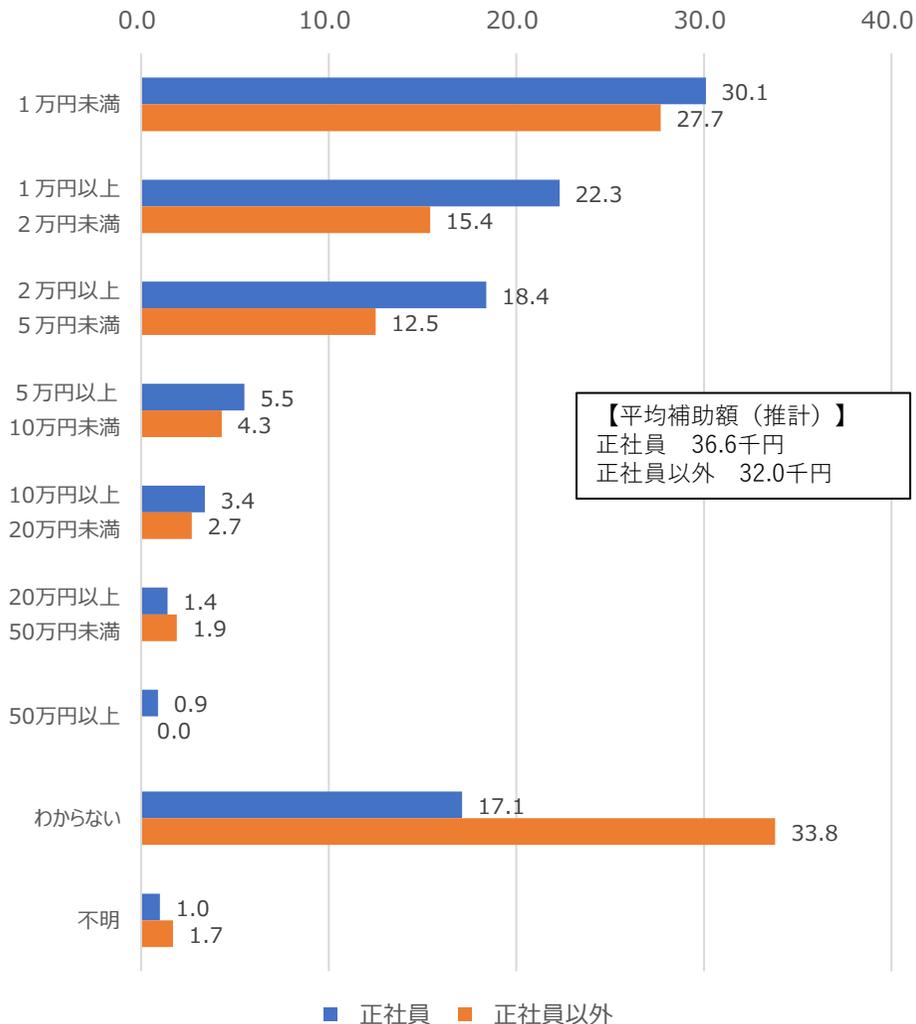


※資料出所：厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査（個人調査）」
※左グラフは、自己啓発を行った者をそれぞれ100とした割合。
※右グラフは、自己啓発費用の補助を受けた者をそれぞれ100とした割合。

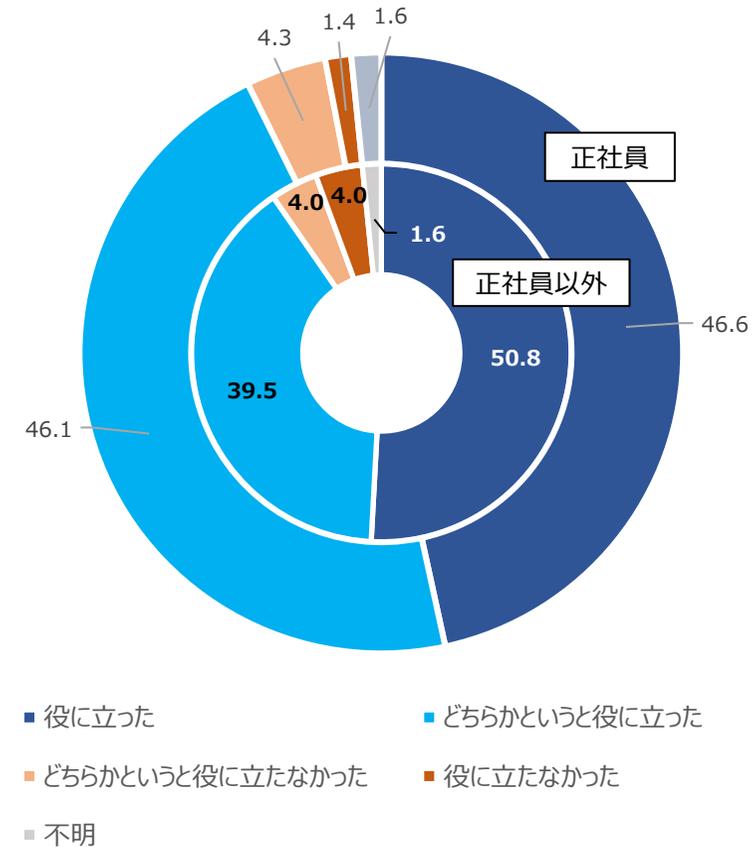
自己啓発にかかった費用のうち補助額、自己啓発の業務への役立ち度

- 自己啓発にかかった費用への補助額は、正社員、正社員以外ともに「1万円未満」が最も高い。また、平均補助額（推計）は正社員で36.6千円、正社員以外で32.0千円である。
- 自己啓発の業務への役立ち度は、正社員、正社員以外ともに「役に立った」「どちらかというと役に立った」の合計が9割を超える。

自己啓発にかかった費用のうち補助を受けた額 (%)



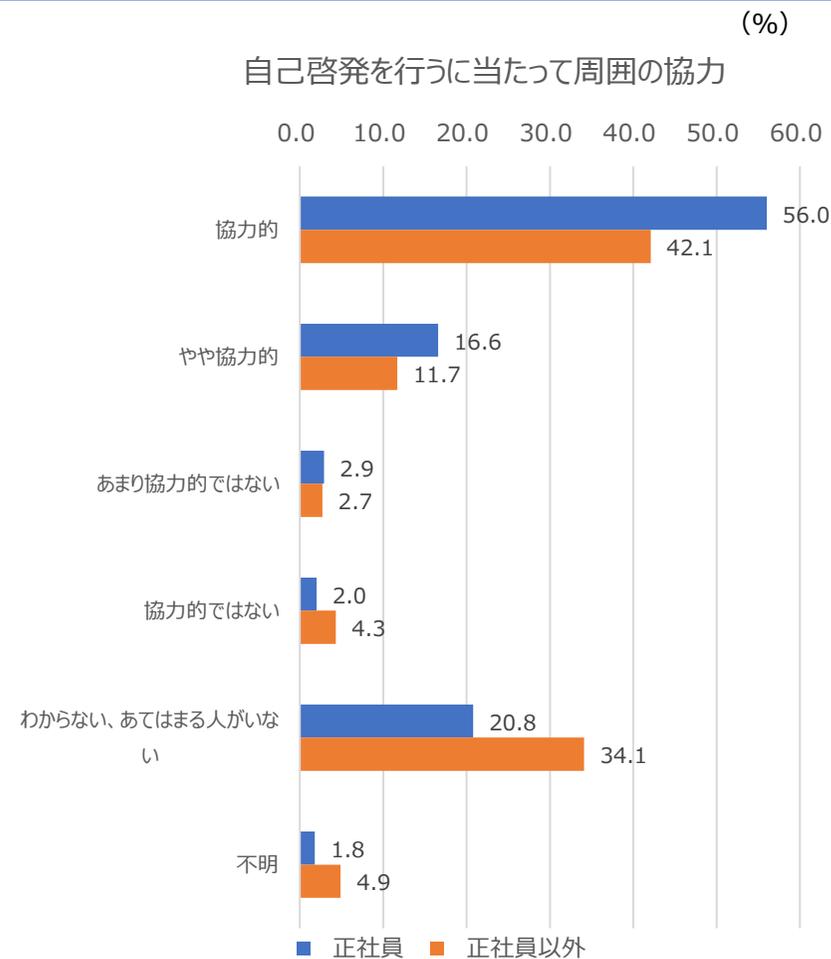
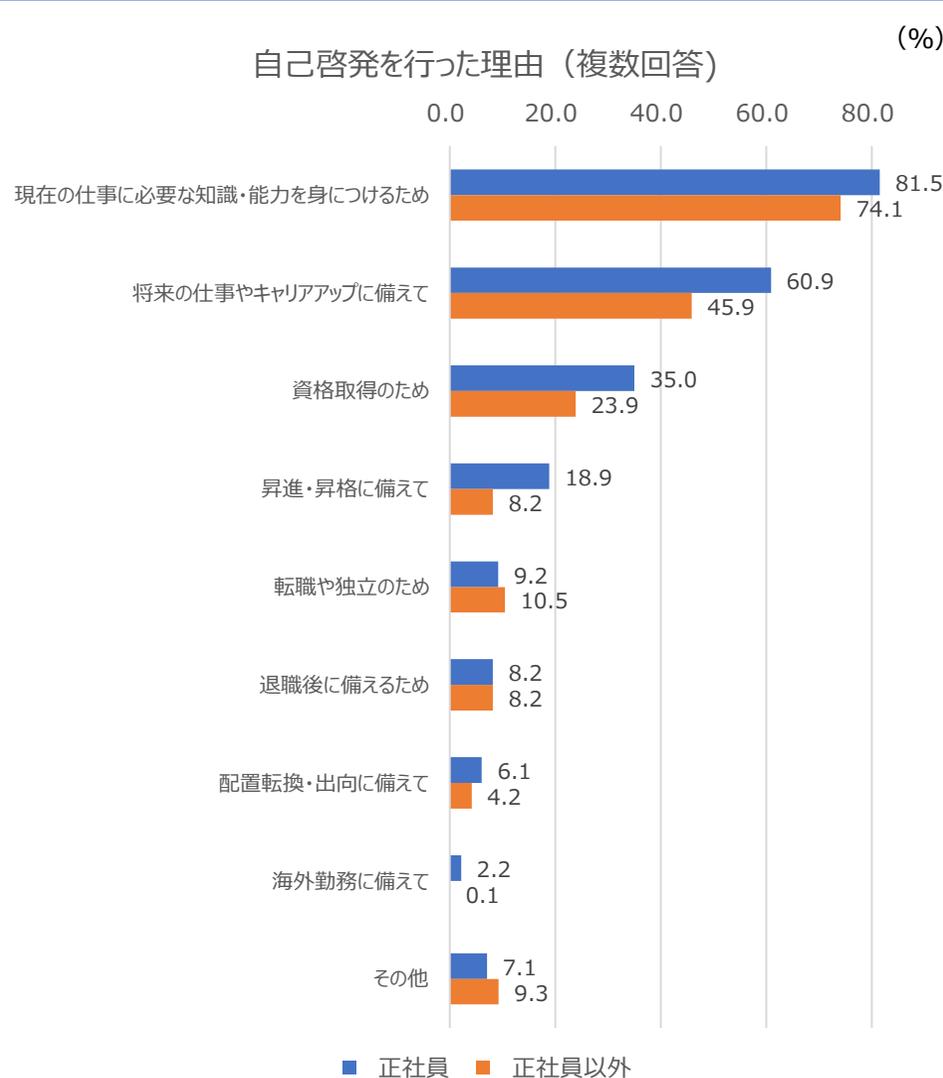
自己啓発の業務における役立ち度 (%)



※資料出所：厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査（個人調査）」
 ※左グラフは、自己啓発費用の補助を受けた者をそれぞれ100とした割合
 ※右グラフは、自己啓発を行った者をそれぞれ100とした割合

自己啓発を行った理由

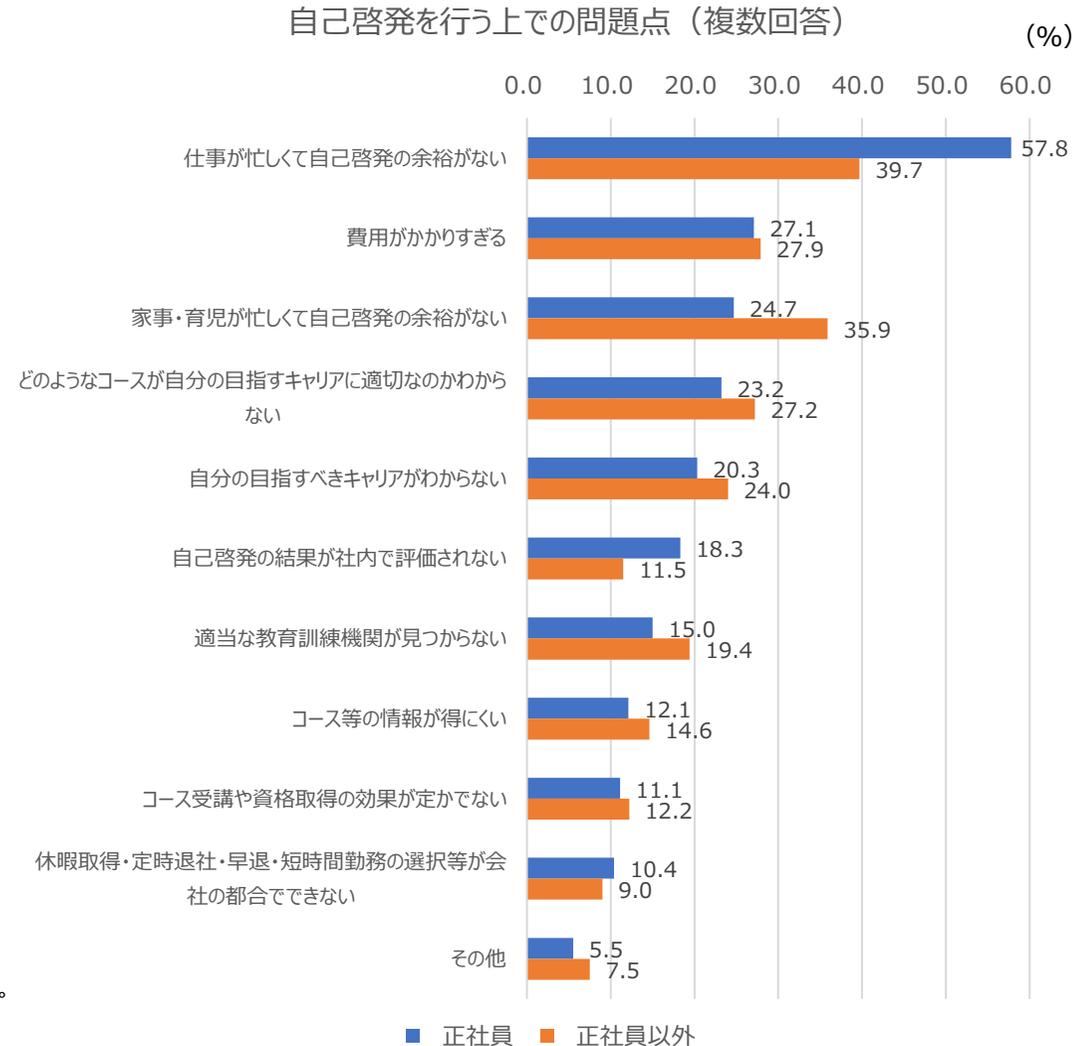
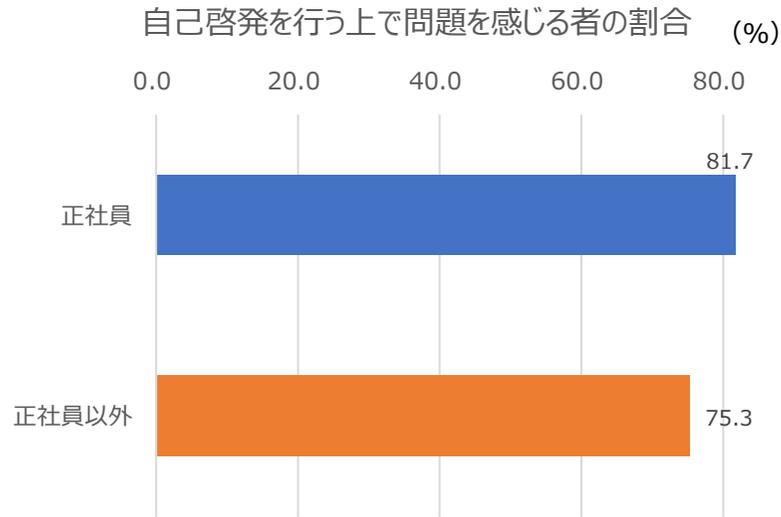
- 自己啓発を行った者のうち、自己啓発の理由（複数回答）をみると、正社員、正社員以外ともに「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が最も高い。
- 自己啓発を行うに当たっての周囲の協力について、「協力的」「やや協力的」の合計が正社員で72.6%、正社員以外で53.8%。



※資料出所：厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査（個人調査）」
 ※自己啓発を行った者をそれぞれ100とした割合。

自己啓発への周囲の協力、自己啓発を行う上での問題点

- 自己啓発を行う上で問題を感じる者の割合は、正社員で81.7%、正社員以外で75.3%。
- 自己啓発を行う上での問題点（複数回答）は、正社員、正社員以外とも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も高い。「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合は正社員よりも正社員以外のほうが10%以上高い。



※資料出所：厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査（個人調査）」

※左グラフは、自己啓発を行った者をそれぞれ100とした割合。

※右グラフは、自己啓発を行う上で問題を感じる者をそれぞれ100とした割合。