資料3

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業」の実施状況について

人材開発統括官　訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

公的職業訓練の在り方に関する研究会　報告書【概要】

～働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計に関するとりまとめ～

2023年９月５日

【現状と課題】

◆DXなど急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応していくため、労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの支援が必要。
◆特に非正規雇用労働者は、正社員に比して、企業を通じた能力開発機会が乏しいだけでなく、自己啓発の実施割合も少ない。
◆非正規雇用労働者の主体的な学び直しを進めるためには、**時間的制約、経済的制約、情報等に関する制約の解消**が必要。
◆こうした制約を解消し、将来にわたるキャリアアップがより効果的に実現されるため、新たな支援の枠組みの実現が適当。

非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計　～４つの視点～

働きながらでも学びやすい職業訓練の内容

- 現行の離職者向け訓練と同様の水準で、早期の再就職及びキャリア形成に必要な技能・知識を習得するレベルとする。
- 通所日の思い切った柔軟化、通所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、訓練期間の長期化を認めることが考えられる。
- 実施方法との親和性も考慮し、地域のニーズを踏まえた分野や、全国的にニーズが高い分野を選定する。
- 無料または低廉な費用負担とする。
- 受講継続勧奨・離脱防止に向けたきめ細かな支援として、受講者同士や講師とのコミュニケーション機会の提供、学習支援者の配置、キャリア形成に関する相談機会の提供、訓練開始前の説明会等での情報提供等を盛り込む。

周知方法、受講勧奨、受講申込方法

- 対象者は、転職希望者のように必ずしもハローワークで把握できるわけではないことから、周知主体は職業訓練実施機関とすることが考えられる。
- 将来のキャリアや向上すべきスキルが分からない者に対応した相談支援、職業訓練の受講によって得られる効果等の情報提供等を実施することを検討すべきである。
- 受講者本人が職業訓練実施機関に直接申し込むことが考えられる。

職業訓練を実施する訓練機関

多様な訓練分野を提供し、柔軟な実施方法・日程で提供する必要があることから、民間の職業訓練実施機関を実施主体とする。

成果指標

在職者が対象であることから、成果指標は就職率のほか、正規雇用労働者への転換割合、賃金水準向上の状況、習得したスキルの活用状況等が考えられる。受講者の主観的評価の導入も検討すべきである。

⇒　非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすい職業訓練は新しい試みであることから、上記の検討事項を踏まえた試行事業として実施すべき。その際、適切な制度設計につなげる観点から、先行事例を参考に、多様な手法等で実施すべき。
また、試行事業の進捗状況及び結果は随時研究会に報告すべき。

主な制度設計のポイント①

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
1	**【訓練水準等】** ○ 非正規雇用労働者の職業訓練の受講目的が現職での正社員化または現職と異なる職種での正社員化というキャリアアップであることを勘案し、現行の離職者向け職業訓練と同様の水準で、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に必要な技能・知識を習得するレベルとすることが適当である。	○ 訓練内容は、非正規雇用労働者等の正社員化や待遇改善につながるスキル・資格等の取得が見込まれる内容であり、非正規雇用労働者等のキャリアアップに資する訓練とする。 ○ 総訓練時間は、150時間を標準時間として設定
2	**【受講費用】** ○ 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で、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る必要がある。 ○ 受講者に費用負担を求めることが、受講継続の動機付け（モチベーション）となり、受講継続しやすくなる可能性について、検証する必要がある。	○ いずれの訓練コースにおいても、受講料を5,000円（内税）とする。 ※受講者本人の所有に帰するテキスト代等は訓練生本人負担
3	**【訓練の実施手法、受講日程】** ○ 毎日の受講を求めないなど通所日の設定の思い切った柔軟化や、オンライン訓練、オンデマンドのｅラーニングの利用を認めることが考えられる。 ○ 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、訓練期間（受講可能期間）を数か月に設定するなどの長期化も認めることが適当である。	**【実施手法】**以下の①～③の実施手法を実施 ① eラーニングのみ ② オンライン（同時双方向）＋ eラーニング ③ スクーリング ＋ eラーニング **【訓練期間】** 4ヶ月と設定 **【受講日程】**②及び③については、以下の２コースを実施 ・平日夜間コース ・土日祝日コース **【訓練分野】**①～③について、各々以下の２分野を実施 ・デジタル分野 ・営業・販売・事務分野 **【実施地域】** ・①、②については、全国を対象 ・③については、分野ごとに三大都市圏（関東、中京、近畿）とそれ以外の地域とする
4	**【訓練の分野】** ○ 昨今は DX が加速化していることもあり、リテラシーレベルも含めて、デジタルに関する知識を有する人材が求められている。こうした分野はオンライン訓練やオンデマンドのｅラーニングにもなじみやすい。他方で、企業（産業）ニーズは、地域によって異なる場合もあることにも留意が必要である。 ○ 通所が必要な職業訓練コースは受講できる地域が限られることから、地域のニーズを踏まえた分野の訓練を設定することも可能である。他方で、オンライン・ｅラーニングのみの職業訓練コースの場合は、全国から受講可能であることから、全国的にニーズが高い分野を選定することが適当である。	

主な制度設計のポイント②

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
5	**【受講継続支援】** ○ 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、受講者同士や受講者・講師間のコミュニケーション機会を提供し、孤独感・不安感を払拭するなどによる受講継続勧奨、知識等の習得度合いの確認等による離脱の防止、修了後に身につけるスキルやそのスキルを活用したキャリア形成の相談等が必要である。 例えば、①オンラインでのビジネスチャット等の活用によるコミュニケーション機会の提供、②学習支援者の配置による、受講継続勧奨や知識等の習得度合いの確認、③キャリアコンサルタントの配置による相談機会の提供、ジョブ・カード等を用いた習得したスキルの見える化、④説明会等による受講により得られる知識等に関する情報の提供等を盛り込むことが適当である。 ○ 転職を希望する受講者に対しては就職に向けた支援をすることが必要である。	○ ビジネスチャット等の活用による受講者同士及び受講者と講師の間のコミュニケーション機会の確保 ○ 各訓練コースに１名以上の伴走支援者を配置し、受講継続・訓練内容の適切な理解促進のための対面、オンライン又はメールによる伴走支援を実施 ○ 各訓練機関にキャリアコンサルタント等を配置し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施
6	**【広報】** ○ 本事業の対象者はハローワークで把握できるわけではないことから、訓練コースに係る周知を行う主体は職業訓練実施機関とすることが考えられる。 ○ 他方で、同地域で複数の職業訓練実施機関が周知を行うことは、混乱を与えるおそれや、費用対効果の低下につながるおそれもあることから、総括機能を有する機関で一括して行うことも考えられる。 ○ 周知の方法については、インターネット広告、SNS の活用が特に有効である。 関心があるのに情報が届かないということがないよう、可能な限り多くの者に情報を届けられる効果的な手法を工夫することが適当である。 ○ キャリア形成支援に関わる団体や職業別のネットワーク、周知先が限定されるが地方自治体等の公的機関を通じた周知が有効であるので、これらを活用した効果的な周知とすべきである。 ○ また、在職者であることから事業主を通じた周知も併せて検討すべきである。	**【JEED】**試行事業全体の周知広報を実施 ○試行訓練に係る特設ホームページを作成 ・事業概要を紹介 ・各実施機関の試行訓練の申込みコースへのリンクを掲載 ○広報用バナーの掲載 ○SNSによる広告を実施 ○リスティング広告を実施 ○ディスプレイ広告を実施 **【訓練機関】**各訓練コースの周知広報及び受講勧奨を実施 ○各訓練コースの詳細に係るホームページを作成 ○ＳＮＳ広告などの募集広告を実施 **【厚労省】** ○以下の関係機関に対し、事業の周知広報を依頼 ・都道府県 ・各都道府県労働局、ハローワーク ・事業主団体、労働者団体 ・キャリア形成・リスキリング支援センター ○プレスリリース ○厚労省SNSによる広報を実施
7	**【受講勧奨】** ○ 将来のキャリアを見据えた適切な選択をするために必要な自己理解を促すとともに、不足する可能性のある情報を補うために、これらに資するような受講勧奨の取組を行うことも重要である。相談支援、訓練効果等の情報提供等の実施を検討すべきである。その際には、ジョブ・カード等を活用し、効果的に職業訓練の受講を促すことも適当である。 ○ キャリア形成支援や学び直し支援を無料で行っている公的機関もあるので、そういった支援機関を活用して、情報提供や受講勧奨を積極的に行うことも適当である。 ○ また、職業訓練の前に説明会を開催するなどにより、職業訓練に関する十分な情報提供や受講勧奨を行うことも適当である。	

主な制度設計のポイント③

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
8	**【募集・選考】** ○ 受講申込みにあたっては、本事業の対象者が必ずしも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が考えられる。 ○ 他方で、総括機能を有する機関で一括して行った上で、受講選考は総括機関から職業訓練実施機関に協力を求めるといった方法も一案である。	○ 各訓練機関において、実施する訓練コースに係る募集及び広報を実施。受講開始前にHPで訓練カリキュラムについての十分な情報提供を行い、職業訓練受講の勧奨、受講ミスマッチの防止を行う。 ○ JEEDは、特設サイト上で各訓練コースの募集案内、各訓練機関の申込ページへのリンクを掲載 ○ 各訓練機関は、受講申込者に対して選考（面接選考（応募動機・受講意欲、就職意欲の確認等））を実施
9	**【成果指標】** ○ 在職者が対象であり、転職せずに現職でのキャリアアップのケースも十分考えられる。このため、職業訓練の効果を測る客観的な成果指標としては、就職率のほかに、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、③訓練により習得したスキルの業務活用の状況を追加することが考えられるが、正規雇用労働者への転換割合や賃金水準向上の状況等は把握に一定の時間を要することから、短期的に成果を把握する工夫が必要である。 ○ 例えば、キャリアアップにつながる資格の取得状況であれば、短期的に把握しやすいことから、成果指標に加えることも一案である。 ○ 「職業訓練受講により仕事に対する意欲が向上した」、「キャリアに関する目標が明確化した」、「仕事の幅が広がった」等の受講者の主観的評価の導入も検討すべきである。 ○ 訓練内容の適切性や受講継続への支援の効果を測定するため、修了率を指標に加えることも一案である。	○ 以下の成果指標を「訓練終了時点」及び「訓練終了後２ヶ月経過時点」で実施するアンケートにより把握 ・修了率 ・就職率 ・正規雇用労働者への転換割合 ・賃金水準の向上割合 ・訓練内容等の活用割合 ・訓練修了者の主観的評価

新規 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

令和６年度当初予算　3.1億円（-）※（）内は前年度当初予算額

※令和５年度補正予算額　74百万円

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が70.4%に対し、正社員以外に対しては29.6%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組を構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

2 事業の概要・スキーム

（１）試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

（２）試行事業の内容等

ア　対象者

主に非正規雇用労働者　720名

イ　実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

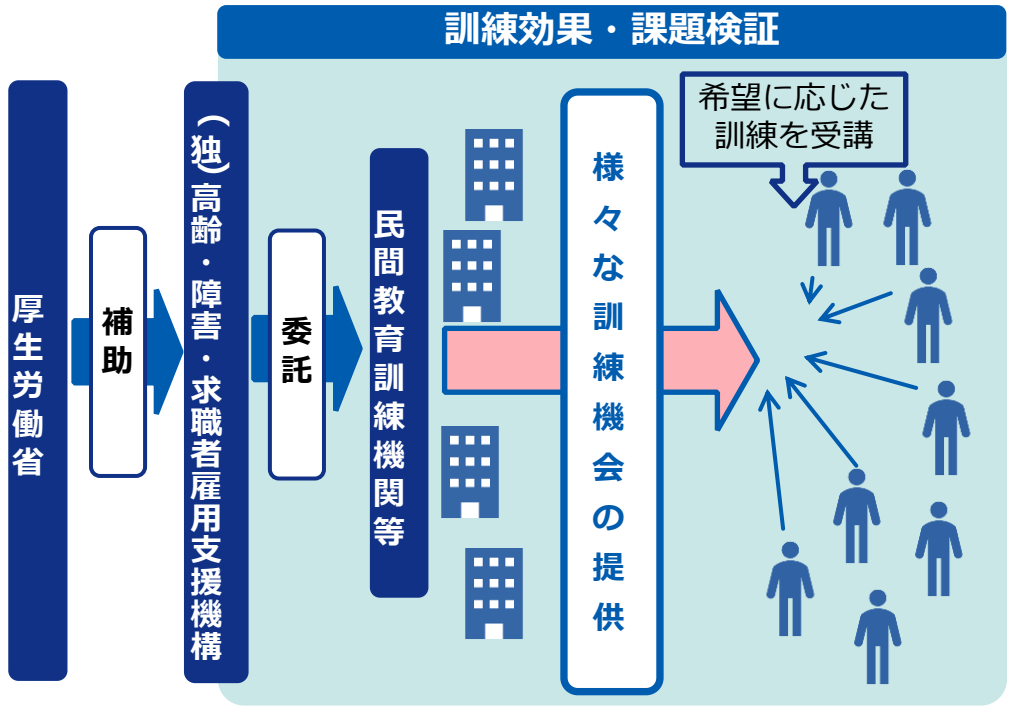
ウ　総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大12か月（最長R6.12末まで）

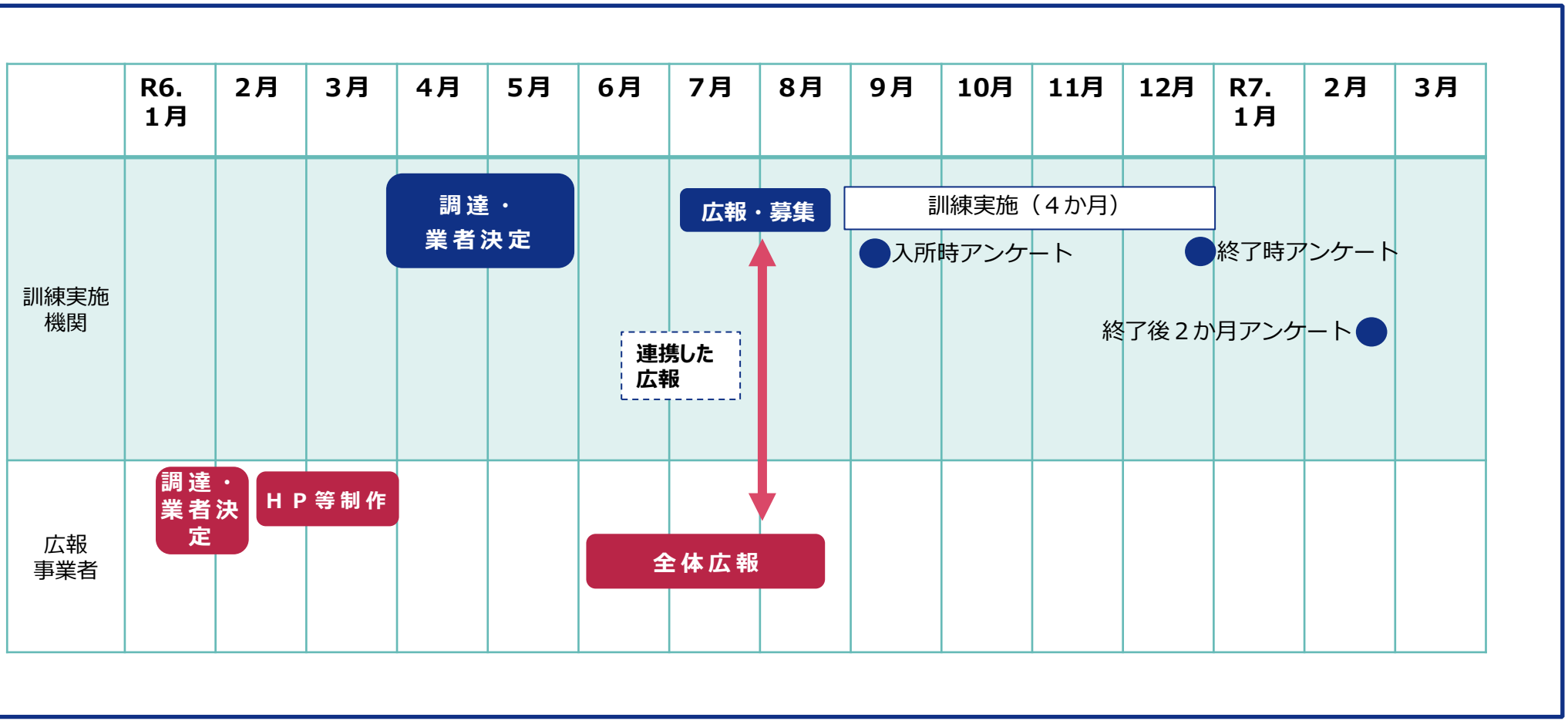
エ　受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



令和６年度試行事業スケジュール



設定訓練コース一覧

【訓練機関A】

訓練コース名	実施方式	実施時間	定員（A）	応募者数（B）	開始者数（C）	応募倍率（B/A）	定員充足率（C/A）
UI/UXデザイン科	eラーニングのみ	－	100	204	101	204.0%	101.0%
	同時双方向通信＋eラーニング	平日夜間	20	47	20	235.0%	100.0%
		土日	20	39	20	195.0%	100.0%
	スクーリング（東京）＋eラーニング	平日夜間	20	10	7	50.0%	35.0%
		土日	20	19	15	95.0%	75.0%
経理事務科	eラーニングのみ	－	100	188	97	188.0%	97.0%
	同時双方向通信＋eラーニング	平日夜間	20	45	18	225.0%	90.0%
		土日	20	29	16	145.0%	80.0%
	スクーリング（福岡）＋eラーニング	平日夜間	20	3	2	15.0%	10.0%
		土日	20	4	4	20.0%	20.0%
計			360	588	300	163.3%	83.3%

【訓練機関B】

訓練コース名	実施方式	実施時間	定員（A）	応募者数（B）	開始者数（C）	応募倍率（B/A）	定員充足率（C/A）	
ソフトウェア開発科	eラーニングのみ	－	100	242	97	242.0%	97.0%	
	同時双方向通信＋eラーニング	平日夜間	20	27	20	135.0%	100.0%	
		土日	20	11	18	55.0%	90.0%	
	スクーリング（東京）＋eラーニング	平日夜間	20	3	11	15.0%	55.0%	
		土日	20	5	18	25.0%	90.0%	
営業事務科	eラーニングのみ	－	100	83	60	83.0%	60.0%	
	同時双方向通信＋eラーニング	平日夜間	20	11	15	55.0%	75.0%	
		土日	20	5	15	25.0%	75.0%	
	スクーリング（沖縄）＋eラーニング	平日夜間	20	1	0	5.0%	0.0%	※中止
		土日	20	2	0	10.0%	0.0%	※中止
計			360	390	254	108.3%	70.6%	