

## 求職者支援訓練の特例措置の効果分析等について

厚生労働省

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

# <目次>

## 1. 職場見学等促進奨励金（省令事項）

○職場見学等促進奨励金について	1
○令和5年度における介護・福祉分野の訓練コースの現状等について	2
○特定措置等の効果に係る分析結果①	8
○<参考：公共職業訓練（委託訓練）における職場見学等推進費>	9

## 2. フルオンライン訓練（要領事項）

○フルオンライン訓練について	13
○フルオンライン訓練の実施状況等	14
○特例措置等の効果に係る分析結果②	18

## 3. 基本奨励金の単価引上げ（省令事項）

○基本奨励金の単価引上げについて	19
------------------	----

## 4. 論点まとめ



# 1. 職場見学等促進奨励金 職場見学等促進奨励金（特例措置）について

## これまでの経緯

- 令和3年1月（第3次補正予算）に、新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターが連携を強化して就職支援を推進する「雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ」を創設
- 職業訓練では、訓練枠の拡充を図るため、求職者支援訓練及び公共職業訓練（委託訓練）において、職場見学・職場体験を訓練に組み込んだ場合、訓練実施機関に対する奨励金等を上乘せ（1人当たり月1万円）【令和4年度末までの時限措置】
- 奨励金等の上乘せコースについては、訓練枠の拡大に一定の効果が見込めたことから上乘せ措置を継続することとしたが、就職率や定員充足率が平均より低いことや職場見学・職場体験の稼働日数等を踏まえ、令和5年度より、上乘せの内容を「1人当たり月1万円」から「1人、1コース当たり1万円」に見直し、**職場見学等促進奨励金**として実施【令和5年度末までの時限措置】
- 上乘せ内容見直し後の職場見学等促進奨励金について、効果分析のための実績が少ないことを考慮し、延長【令和6年度末までの時限措置】
- 令和7年度以降については**設定定員数、受講者数、就職率等の効果も含めて判断**。

（第46回分科会におけるオンライン訓練に関する主なご意見）

- 介護・福祉分野は他分野と比べても人手不足が深刻な業界であり、就職支援は非常に重要。令和4年度の実績を見ると、単純な集計でも違いが見られるため、令和6年度も特例措置を継続することは妥当である。
- 就職率の高い実務者研修の数など、補足資料も提示いただきたい。

※ 本資料では令和4年度末までの奨励金の上乘せ措置及び職場見学等促進奨励金の対象コースを「上乘せあり」、上乘せ措置及び職場見学等促進奨励金の対象外コースを「上乘せなし」としている。

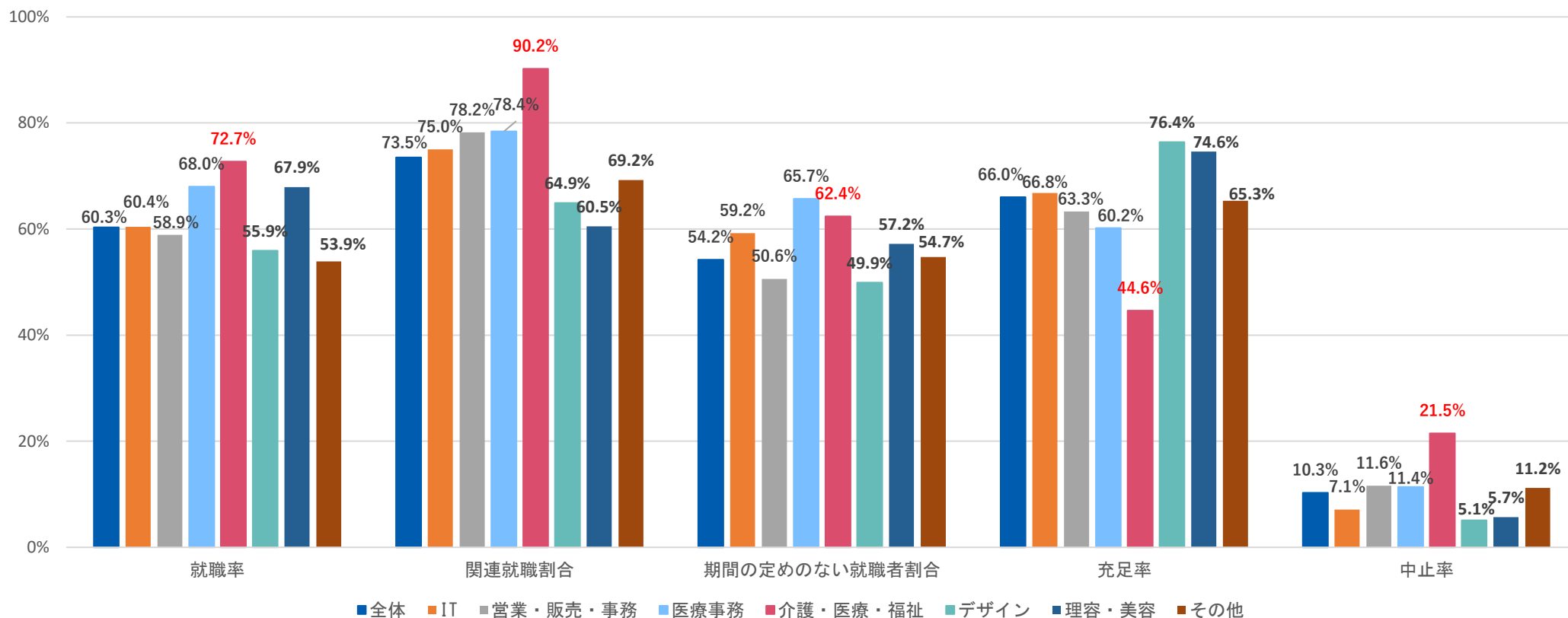
# 1. 職場見学等促進奨励金 令和5年度における介護・福祉分野の訓練コースの現状について

## 分野別の状況

- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースの就職率、関連就職割合、期間の定めのない就職者割合は、それ以外の分野に比べ高い水準となっている。
- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースの充足率はそれ以外の分野の充足率と比べ低く、中止率※は高い傾向にある。

※ 訓練実施機関は応募者が募集定員の半数に満たない場合には、求職者支援訓練の実施を中止することができる。

### 令和5年度における訓練分野別の状況



※ 就職率、関連就職率、期間の定めのない就職者割合は、令和5年4月～令和5年12月末までに終了した各分野の実践コースにおける状況を集計したもの。

※ 関連就職割合：ここでは、訓練コースの内容に関連した業務へ就職した割合をいう。受講者の自己申告による集計。

# 1. 職場見学等促進奨励金 上乗せ有無による設定定員数・受講者数の比較について

## 設定定員数・受講者数

- 令和3～5年度にかけて訓練全体の設定定員数は増加している中で、「介護・医療・福祉」分野の設定定員数は、ほぼ横ばいとなっている。
- 令和4年度と令和5年度の設定定員数及び受講者数の内訳を見ると、上乗せ方法が異なる事に留意が必要であるが、上乗せのないコースの設定定員数が大幅に減少している一方、上乗せのあるコースの設定定員数が増加している。

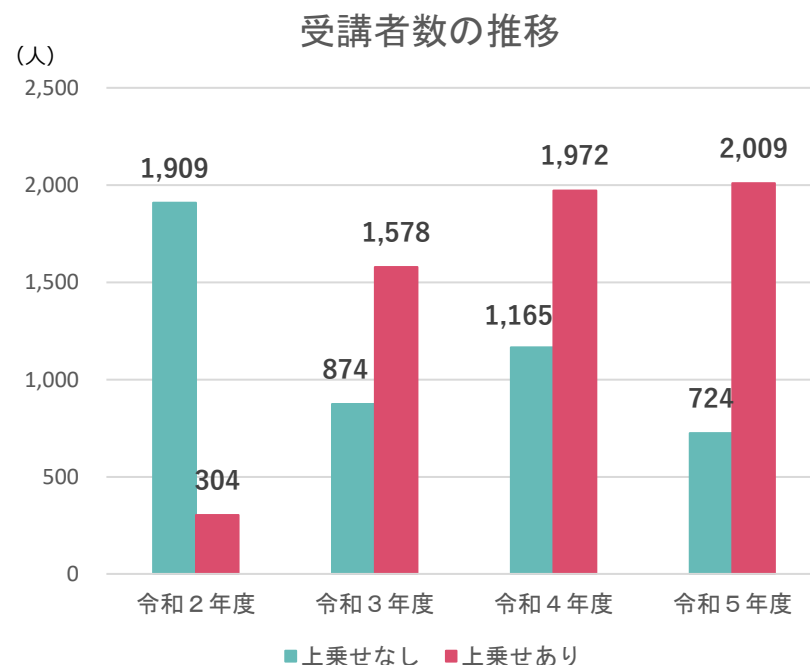
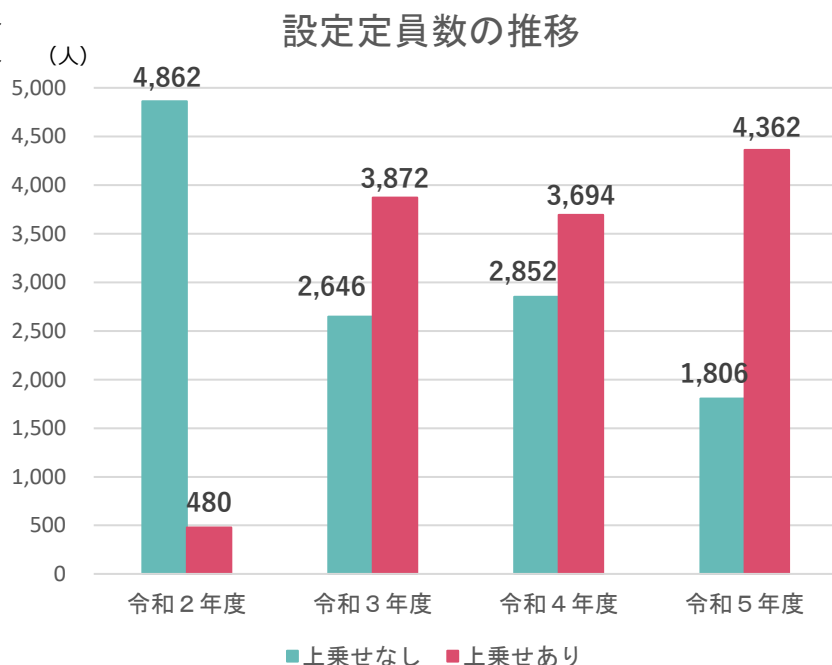
(参考) 各年度の設定定員数

令和2年度：44,921人

令和3年度：56,609人

令和4年度：61,251人

令和5年度：67,757人



※ 基礎コース及び実践コースのうち、各年度内に認定された介護・医療・福祉分野について集計したもの。

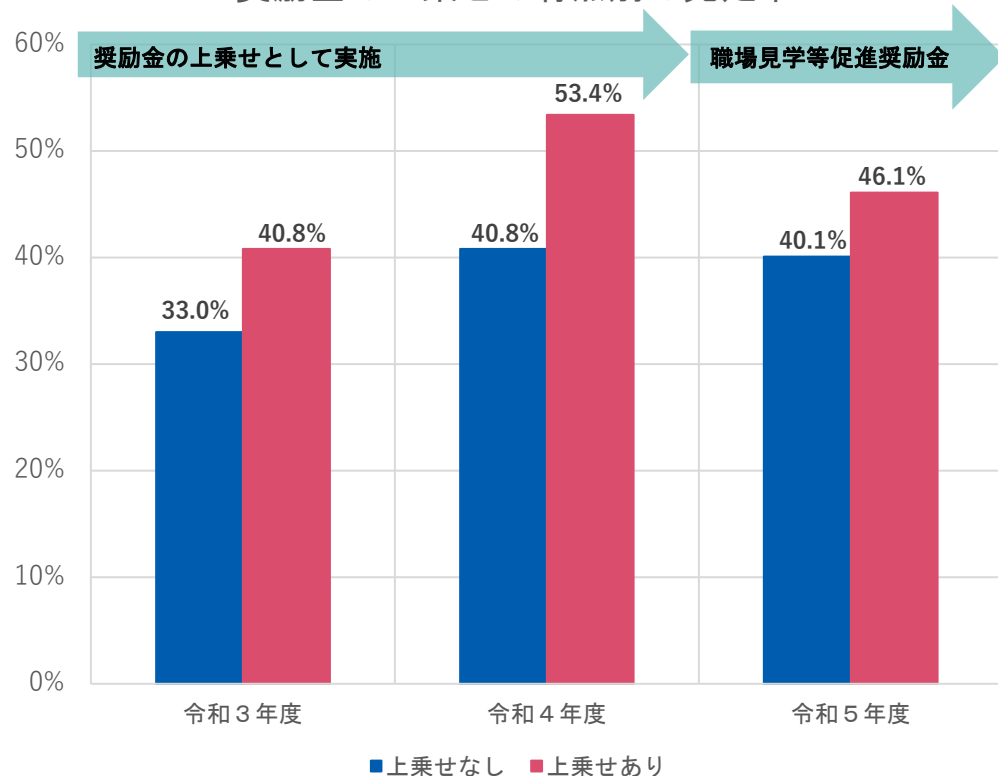
※ 令和4年度までは奨励金の上乗せ（1人当たり月1万円の上乗せ措置）として実施し、令和5年度は職場見学等促進奨励金（1人、1コース当たり1万円の上乗せ措置）として実施。

# 1. 職場見学等促進奨励金 上乘せ有無による充足率・訓練開講率の比較について

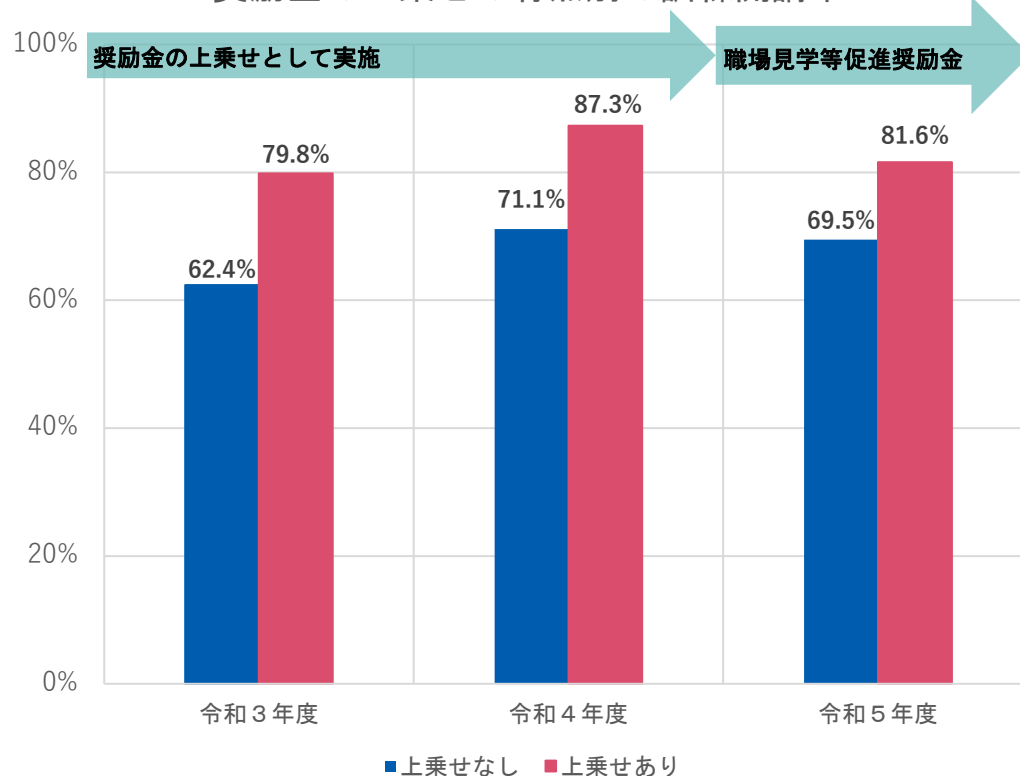
## 定員充足率・訓練開講率

- 令和3～5年度において、奨励金の上乗せのないコースに比べ、上乗せのあるコースでは、充足率が高い傾向にあり、訓練開講率（開講コース／認定コース）も上乗せのないコースに比べ10ポイント以上高い傾向にある。

奨励金の上乗せの有無別の充足率



奨励金の上乗せの有無別の訓練開講率



※ 基礎コース及び実践コースのうち、各年度内に認定された介護・医療・福祉分野について集計したもの。

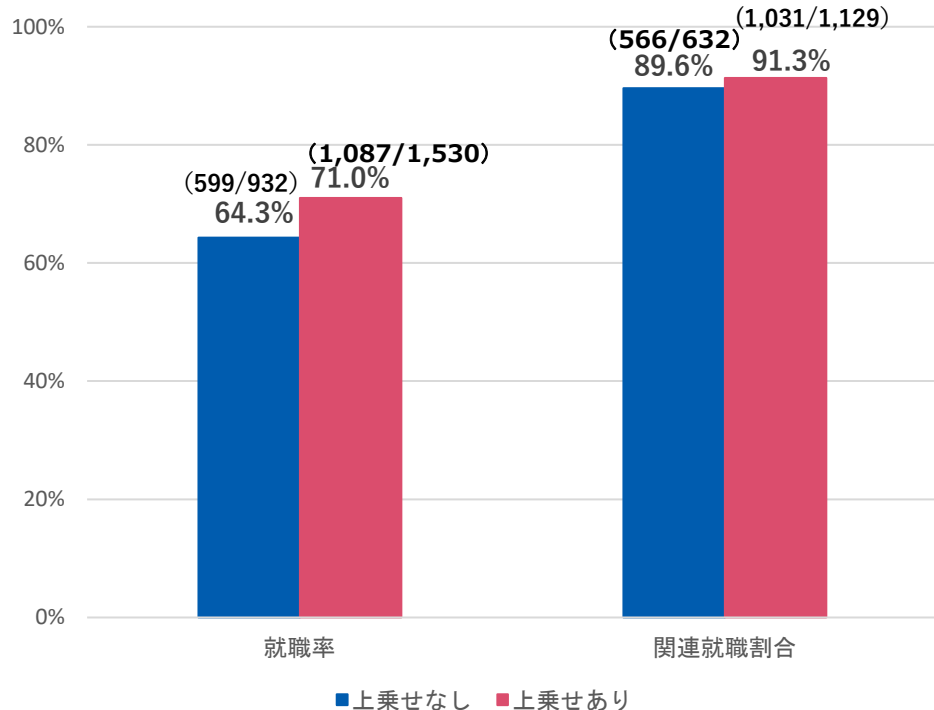
※ 訓練開講率は、認定を受けて訓練コースのうち、開講された訓練コースの割合をいう。訓練実施機関は応募者が募集定員の半数に満たない場合には、求職者支援訓練の実施を中止することができる。

# 1. 職場見学等促進奨励金 上乘せ有無による就職率・関連就職率の比較について

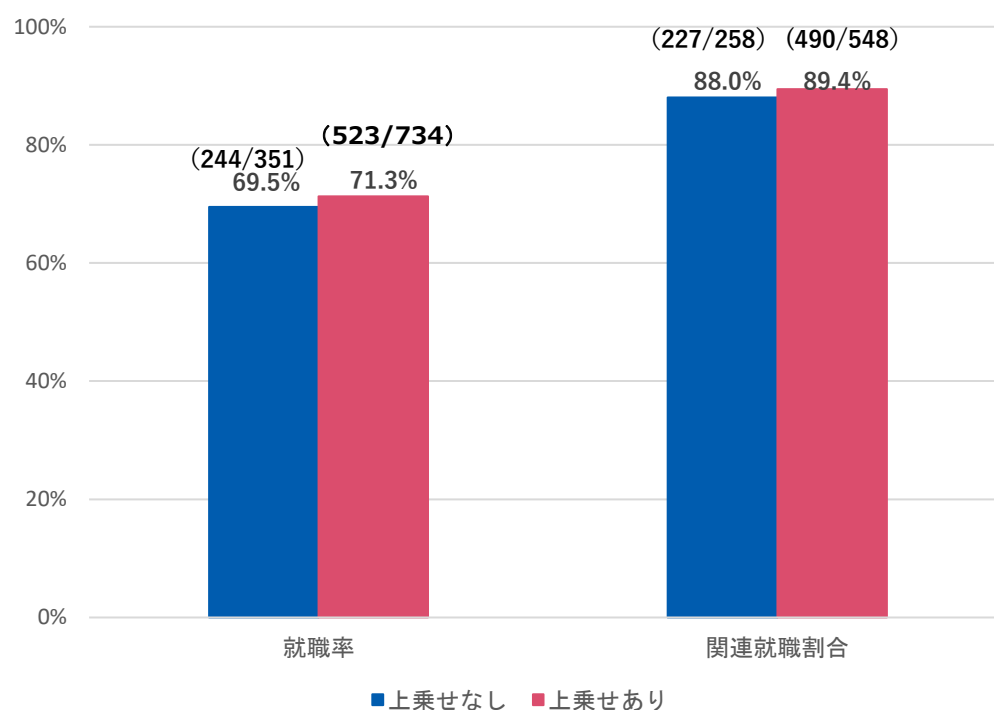
## 就職率

- 就職率については、奨励金の上乗せのあるコースの方が高いが、顕著な差は見られない。
- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースにおける関連就職割合※は、奨励金の上乗せの有無にかかわらず、9割程度と高い割合になっている。

令和4年度中に終了した訓練における  
基本奨励金の上乗せの有無別の就職率・関連就職割合



令和5年度（～12月末まで）に終了した訓練における  
職場見学等促進奨励金の上乗せの有無別の就職率・関連就職割合

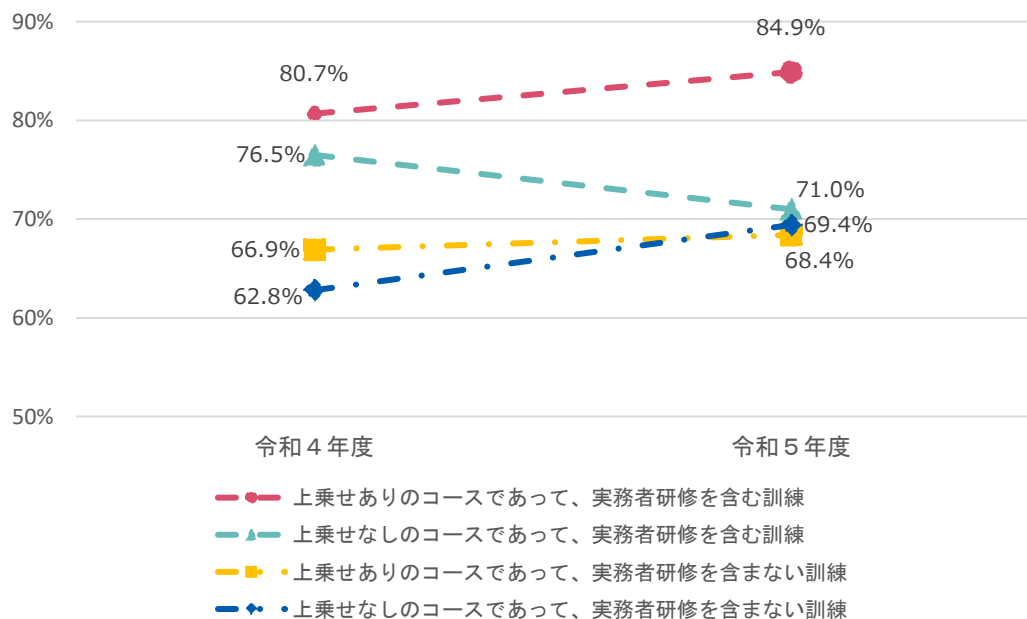


※ 関連就職割合：ここでは、訓練コースの内容に関連した業務へ就職した受講者の割合をいう。受講者の自己申告による集計。  
 ※ 「関連就職割合」については、当該年度に終了した実践コースについて集計したものであって、令和5年度は12月末までに終了したコースについて集計。  
 ※ 括弧内の数字は、分子が就職者数、分母が訓練修了者及び就職理由中途退校者の合計を指す。就職率については、65歳超の者を除いている一方、関連就職割合については65歳超の者を含むため就職率と関連就職割合の分母・分子とは一致しない。  
 ※ 令和4年度は、基本奨励金の上乗せ措置の開始（令和3年12月）後に開講し、令和4年度中に終了したコースの集計。令和5年度（～12月末まで）は、職場見学等促進奨励金の開始（令和5年4月）後に開講されたコースのうち、就職状況が確定している令和5年12月末までに終了したコースの集計。

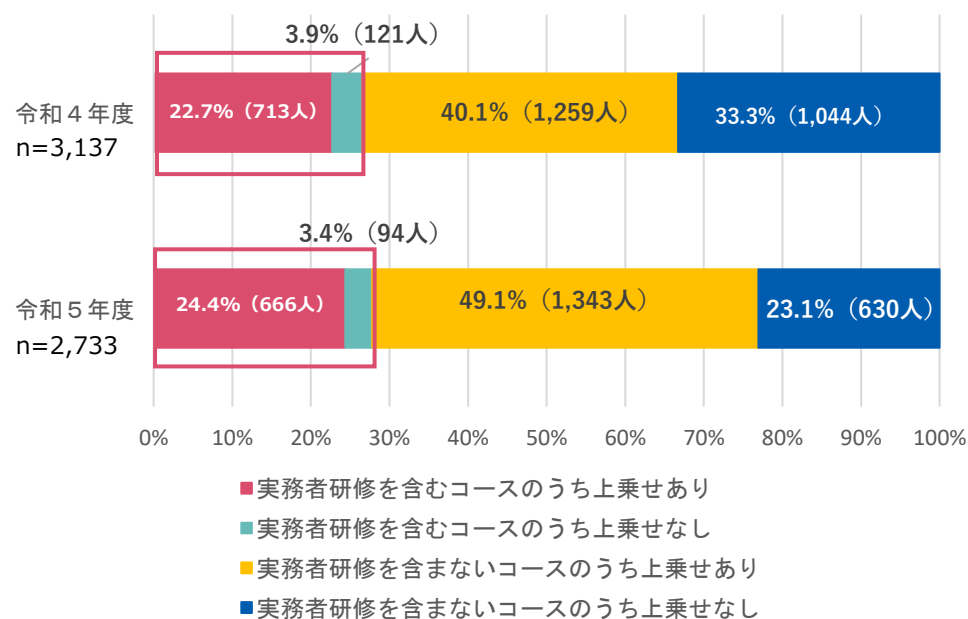
# 1. 職場見学等促進奨励金 ＜補足資料＞実務者研修を含むコースの状況

- 令和4年度及び令和5年度において、介護分野における実務者研修を含む訓練コースの就職率は、奨励金の上乗せの有無にかかわらず、実務者研修を含まない訓練コースの就職率よりも高い傾向にある。
- また、実務者研修を含むコースのうち、上乗せありのコースの受講者の割合は、実務者研修を含むコースのうち、上乗せなしのコースの受講者の割合に比べ高くなっている。

介護分野における就職率



介護分野における属性別の受講者の割合



※ 実務者研修とは、社会福祉士及び介護福祉法に基づく介護福祉士国家試験を受験するための要件となる6か月以上の介護福祉士として必要な知識及び技能を習得させる研修をいう。  
 ※ 就職率については令和4年度中に終了した訓練コースについて集計。令和5年度は令和5年4月以降に開始し令和5年12月までに終了した訓練コースについて集計。  
 ※ 受講者数については各年度中に開始したコース（介護分野に限る。）について集計したもの。



# 1. 職場見学等促進奨励金

## (参考資料) 職場見学等促進奨励金に関する第一線の声

### 訓練実施機関からの声

#### (職場見学等を行うことによる受講生への効果)

- ・ 介護分野の各業態について理解が深まり、就業先選択が具体的になる。
- ・ 介護業界に初めて挑戦する方がほとんどであるため、介護の現場で働くことに対する不安を払拭するためには必要不可欠。
- ・ 「実際の現場を見ることで、様々な現実を知ることになるが、それでも介護福祉士になりたいという自分の意思を改めて確認することができた。」といった意見がある。
- ・ 介護施設で働くイメージができる。介護に対する悪いイメージを払拭し、多様な施設や働き方を知ることができ、プラスのイメージにつながる。
- ・ 様々な形態の事業所を見ることで、これまでの介護のイメージも変わり、受講生自身に適した就職先探しに好影響がある。
- ・ 介護の仕事に対する向き不向きや、実際に働く方の福利厚生や給与等の処遇面も把握することができる。

#### (職場見学等を行うことによる就職等への効果)

- ・ 施設内部の様子や働く人の姿を見学することが、就職への重要な足がかりとなっている。
- ・ 見学や体験後、就職先としての介護のイメージが湧き、就職活動が積極的になる。訓練終了後3か月以内の就職率が上がる傾向。
- ・ こういった形態の事業所でどのように働きたいかといった志望動機がはっきりしているので、採用されやすいように感じる。
- ・ 企業理解や仕事の理解が実習の有り無しで大きく変わると考える。そのため、面接等の好影響があり、就職は早く決まるのではないか。
- ・ 実習の有無で就職そのものには影響がないと思われる。介護事業所も人手がほしいため採用自体は経験等がなくても比較的広く採用している状況。
- ・ (受講者の) 介護分野への就職割合は高い。実習先に就職する方も一定数いる。
- ・ コロナ禍で見学等ができなかった期間の訓練においては、就職率が低下した。
- ・ 修了率や就職率への直接的な影響より就職先の選定やマッチングの向上といった好影響があるように感じる。
- ・ 定着率は上がっているように感じる。肌感ではあるが8割くらいが定着している。実習等による介護の職場での経験がなく、働き始めると介護現場独特の雰囲気やにおい等に耐えきれず、やめてしまう方が多くなる傾向にあるように感じる。

#### (職場見学等を加えることによる訓練実施への影響)

- ・ 実習があるため受講したという方が多い印象。実習があった方が受講生は集まると考える。
- ・ 応募について、企業実習の有無で影響はないと考えるが、コロナ禍で見学や実習が実施できなかった受講生からは実習に行きたかったという意見は多かった。
- ・ 面接時に実習があるため選んだという意見があるため、応募倍率等に影響はあると思う。

#### (見学等にかかる経費について)

- ・ 見学等の実施経費(実習先の開拓や実習等のコーディネート等)にかなり費用がかかっているため、職場見学等促進奨励金はもらえるなら金額問わず有り難い。
- ・ 職場見学等奨励金がなくなった場合には、規模を縮小する可能性がある。

# 1. 職場見学等促進奨励金 特例措置の効果に係る分析結果①

## 職場見学等促進奨励金

- ・ 介護等分野の訓練については、他の分野と比較して就職率が高く、就職者の関連就職割合や雇用期間の定めのない就職者割合も高いことから、訓練効果が高く良質な雇用につながる訓練分野と考えられる。一方で定員充足率が低く、訓練中止率も高いため、訓練実施機関としては、認定されても訓練が実施できないリスクがあり、コースの設定が難しい分野であると思料。
- ・ 奨励金の上乗せ有無による効果を①「設定定員数」（訓練機会の確保）、②「定員充足率・訓練開講率」（訓練ニーズへの対応）、③「就職率・関連就職率」（就職効果）の観点から比較。
- ・ 設定定員数については、奨励金の上乗せのないコースが大幅に減少しているが、奨励金の上乗せのあるコースが増加していることにより、介護等分野の設定定員数の水準が維持されている状況。
- ・ また、受講者数についても、奨励金の上乗せのある訓練コースの受講生が増加している一方で、奨励金の上乗せのない訓練コースの受講生が減少。
- ・ 訓練の充足率は奨励金の上乗せありが上乗せなしを上回るとともに、訓練開講率においては上乗せありが上乗せなしよりも10ポイント以上高い。
- ・ 奨励金の上乗せの有無による就職率を見ると、上乗せのあるコースの方が、上乗せのないコースよりも就職率は高いものの、顕著な差は見られない。これは介護分野における人手不足が要因の1つと考えられる（介護サービス職業従事者の有効求人倍率：令和4年度3.20倍、令和5年度3.40倍（職業全体の有効求人倍率：令和4年度・令和5年度1.23倍））。

## 論点

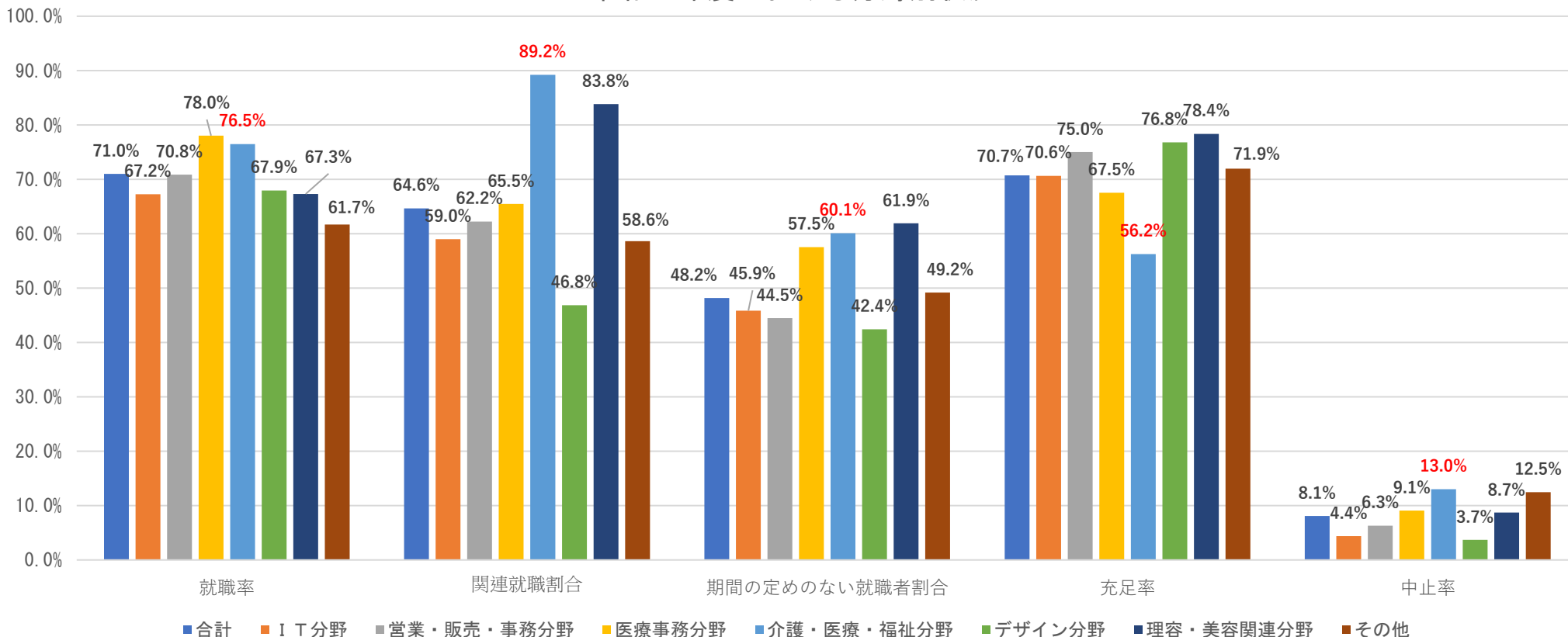
- 設定定員数や充足率等を踏まえると、職場見学等を含む訓練のニーズは高く、奨励金の上乗せにより、介護等分野の訓練コース数の確保が図られていると考えられ、介護等分野を希望する求職者の訓練機会の確保を図る観点から、本奨励金の継続は必要であると判断できる。
- 一方で、今後、各分野の訓練の実施状況や雇用情勢等の変化により、本奨励金のニーズ等に変化が生じることが考えられるため、令和8年度末まで※本特例措置を延長し、その後の在り方を判断してはどうか。  
※ 各種の労働関係法令等の見直し規定の年限を参考に、本奨励金創設から起算した3年（令和5～7年度）の実績等を踏まえ、令和8年度にその在り方を判断することとする。  
（公共職業訓練（委託訓練）についても同様の措置とする予定。）

# <参考：公共職業訓練（委託訓練）における職場見学等推進費> 令和5年度における介護・福祉分野の訓練コースの現状について

## 分野別の状況

- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースの就職率、関連就職割合、期間の定めのない就職者割合は、それ以外の分野に比べ高い水準となっている。
- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースの充足率はそれ以外の分野の充足率と比べ低く、中止率は高い傾向にある。

令和5年度における分野別状況



※ 就職率、関連就職率、期間の定めのない就職者割合は、令和5年度終了コースの実績（前年度繰越コース・長期コース含む）における状況を集計したものの。

※ 関連就職割合：ここでは、訓練コースの内容に関連した業務へ就職した割合をいう。受講者の自己申告による集計。

※ 充足率、中止率は、令和5年度開始コースの実績（翌年度繰越コース・長期コース含む）における状況を集計したものの。

# <参考：公共職業訓練（委託訓練）における職場見学等推進費> 上乗せ有無による設定定員数・受講者数の比較について

## 設定定員数・受講者数

- 令和3～5年度にかけて訓練全体の設定定員数及び「介護・医療・福祉」分野の設定定員数は減少傾向となっている。訓練全体の設定定員数に占める「介護・医療・福祉」分野の設定定員数の割合はほぼ横ばいとなっている。
- 令和3～5年度にかけて「介護・医療・福祉」分野の設定定員数及び受講者数については、上乗せ措置内容が異なることに留意が必要であるが、上乗せのないコースは減少傾向であり、上乗せのあるコースはほぼ横ばいとなっている。設定定員数及び受講者数の構成比については、直近の令和5年度では上乗せあり・上乗せなしで半々となっている。

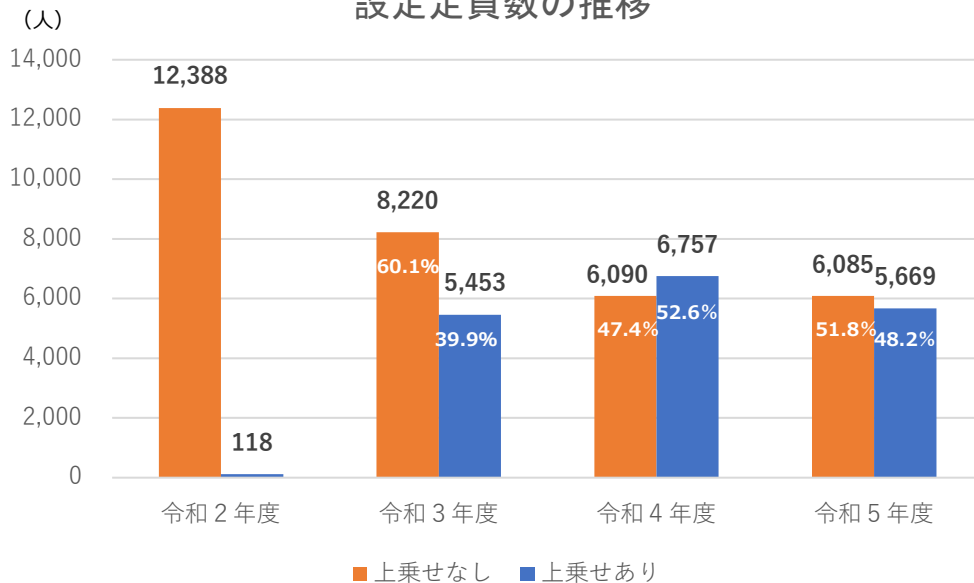
（参考1）各年度の設定定員数

令和2年度：85,549人  
令和3年度：90,740人  
令和4年度：86,110人  
令和5年度：81,953人

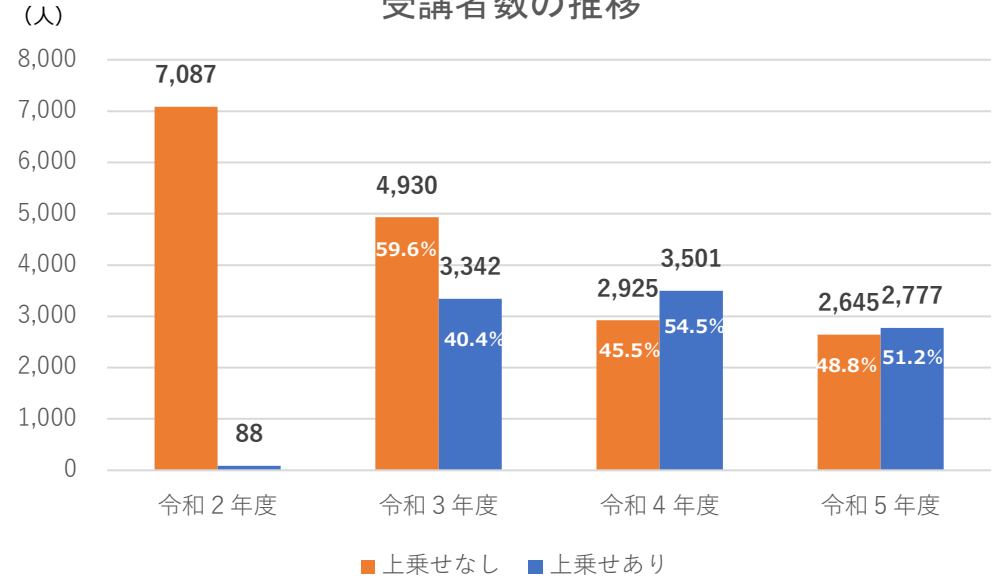
（参考2）「介護・医療・福祉」分野の各年度の設定定員数（括弧内は訓練全体の設定定員数に占める「介護・医療・福祉」分野の設定定員数の割合）

令和2年度：12,506人（14.6%）  
令和3年度：13,673人（15.1%）  
令和4年度：12,847人（14.9%）  
令和5年度：11,754人（14.3%）

### 設定定員数の推移



### 受講者数の推移



※ 各年度に開始したコースのうち、介護・医療・福祉分野について集計したもの。

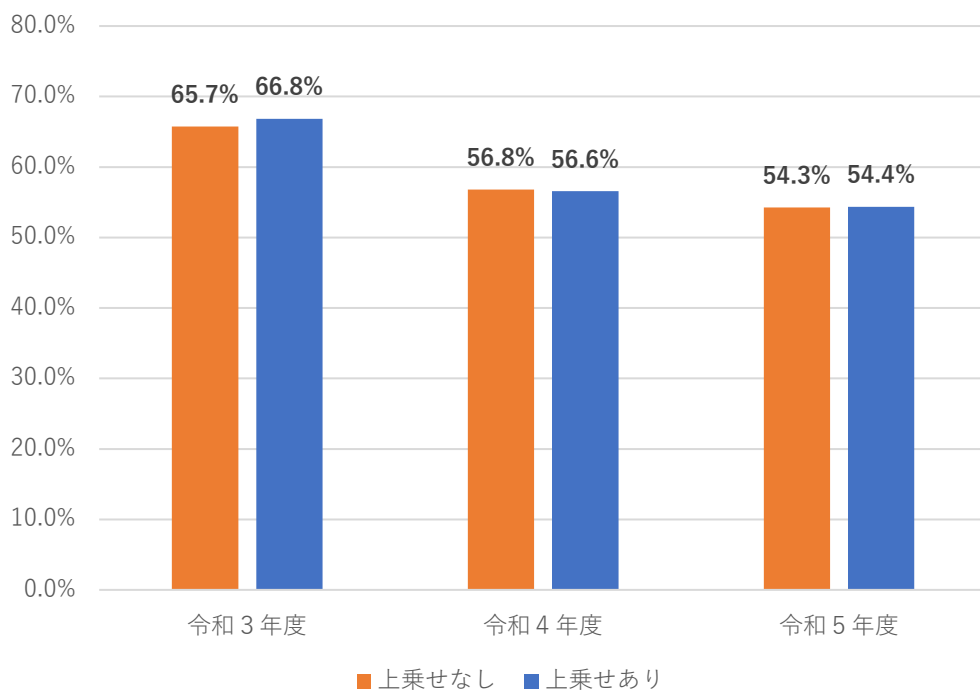
※ 令和4年度までは1人あたり月1万円として上乗せ措置を実施し、令和5年度は1人、1コースあたり1万円として上乗せ措置を実施。

# <参考：公共職業訓練（委託訓練）における職場見学等推進費> 上乗せ有無による充足率・訓練開講率の比較について

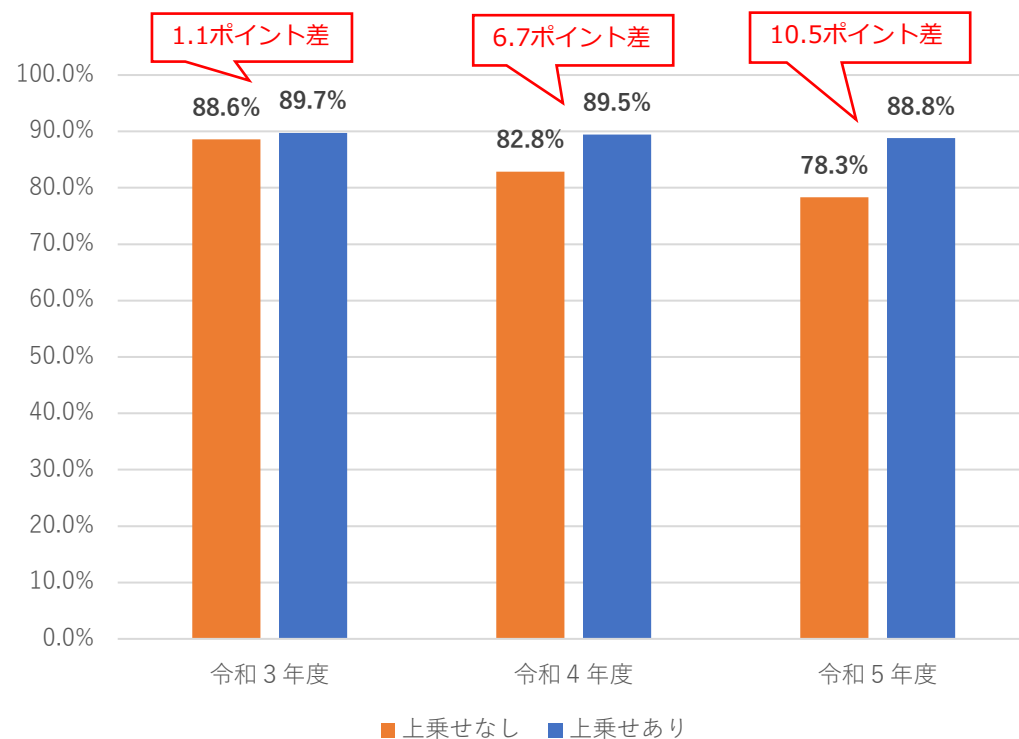
## 定員充足率・訓練開講率

- 令和3年度～令和5年度において、上乗せのあるコースと上乗せのないコースで充足率に差異はみられない。
- 令和3年度～令和5年度において、上乗せのあるコースの開講率が上乗せのないコースよりも上回っていることに加え、上乗せのあるコースの開講率はほぼ横ばいである一方、上乗せのないコースでは減少傾向であることにより、上乗せの有無による開講率の差は拡大傾向にある。

上乗せ有無別充足率



上乗せ有無別開講率



※ 各年度に開始したコースのうち、介護・医療・福祉分野について集計したもの。

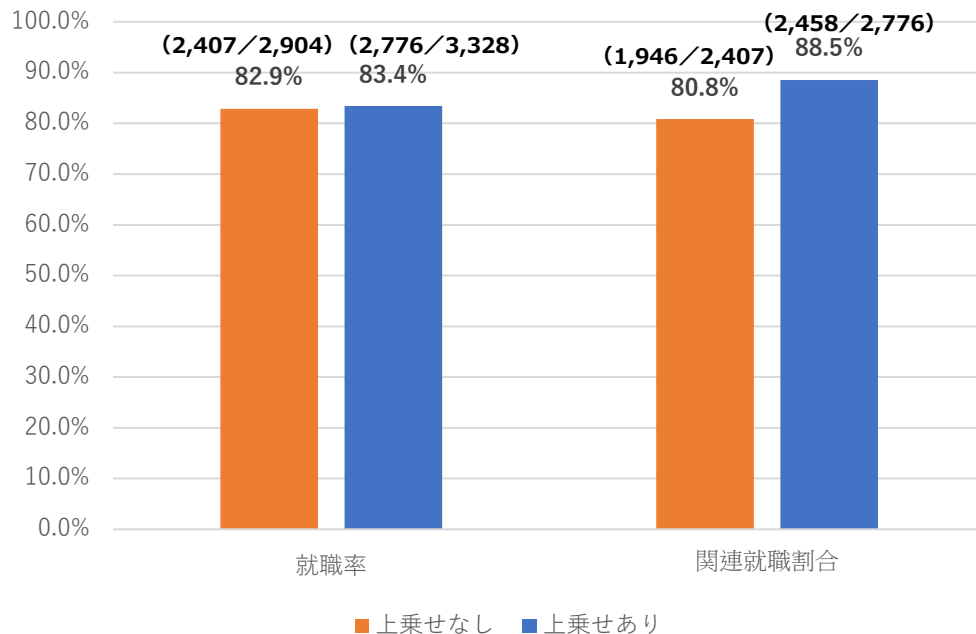
※ 訓練開講率は、各年度に設定された訓練コースのうち開講された訓練コースの割合をいう。訓練受講希望者が少ないことにより訓練を中止する場合、事前に委託者の承認を受ける必要がある。

# <参考：公共職業訓練（委託訓練）における職場見学等推進費> 上乗せ有無による就職率・関連就職率の比較について

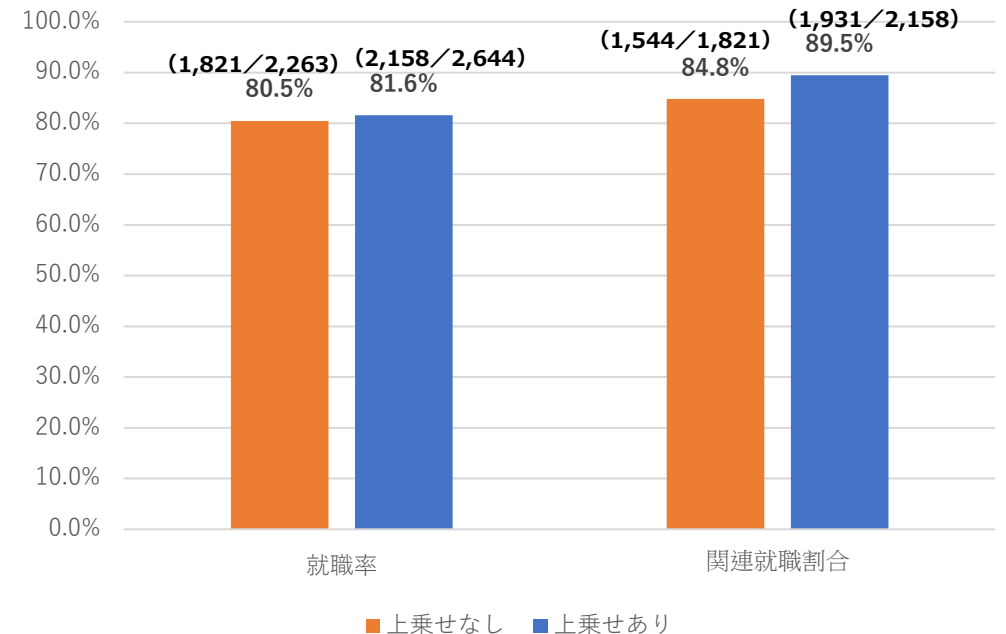
## 就職率

- 就職率については、令和4年度及び令和5年度ともに上乗せのあるコースの方が高いものの、顕著な差異はみられない。
- 就職率については、令和4年度及び令和5年度ともに上乗せの有無にかかわらず、いずれも80%を超える高い水準となっている。
- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースにおける関連就職割合は、上乗せのあるコースの方が高く、9割程度と高い割合となっている。

上乗せ有無別の就職率・関連就職割合  
(令和4年度)



上乗せ有無別の就職率・関連就職割合  
(令和5年度)



※ 各年度に終了したコース（前年度繰越コースを含む）のうち、介護・医療・福祉分野について集計したもの。  
 ※ 関連就職割合：ここでは、訓練コースの内容に関連した業務へ就職した受講者の割合をいう。受講者の自己申告による集計。  
 ※ 括弧内の数字は、分子が就職者数、分母が訓練修了者及び就職理由中途退校者の合計（ただし、分母から複数受講者を除く）を指す。



## 2. フルオンラインコース フルオンライン訓練（特例措置）について

### これまでの経緯

- 令和3年2月、情報通信技術の発達・普及や新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、オンラインによる訓練（通所割合の下限40%）が実施可能となるよう改正を実施。また、新型コロナウイルス感染症が雇用に及ぼす影響への対応を強化する観点から、通所割合の下限を20%に緩和する特例措置を実施。
- 通所割合の違いにより就職率に顕著な差が見られなかったことから、令和5年4月、通所割合の下限20%の措置を恒久化するとともに、通所を不要とするオンライン訓練（フルオンライン訓練）を時限措置として試行的に実施。

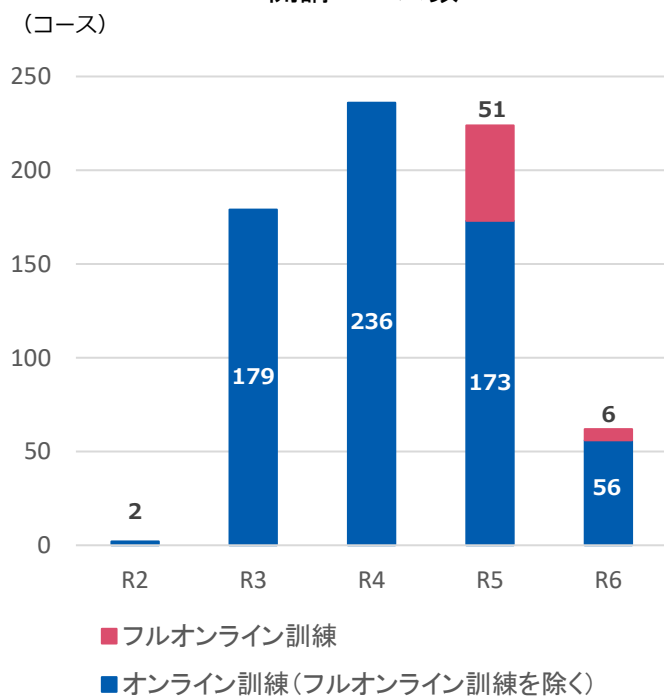
### （第40回分科会におけるオンライン訓練に関する主なご意見）

- ・ オンライン訓練の就職率は極端に低いわけではなく、様々な事情を抱える求職者の受講を可能にする手段にもなるということを考えれば、活用を進めながらノウハウ等も蓄積して、就職率の向上を図っていくことが妥当ではないか。
  - ・ コロナ禍は、いろいろな変革が促進された機会だったかと思うが、特例措置として効果があったものは、特例措置というものから一歩進んで、制度自体を変えて欲しい。例えば、オンライン訓練などは、通所割合が20%以上のものでも効果がしっかりと維持されているのであれば、それで良いのではないか。
- 令和6年3月、就職実績の把握にあたっては、訓練修了後、一定の期間を要するため、引き続き分析、検証を行うこととし、フルオンライン訓練の時限措置を令和7年3月31日まで延長（業務取扱要領に規定）。

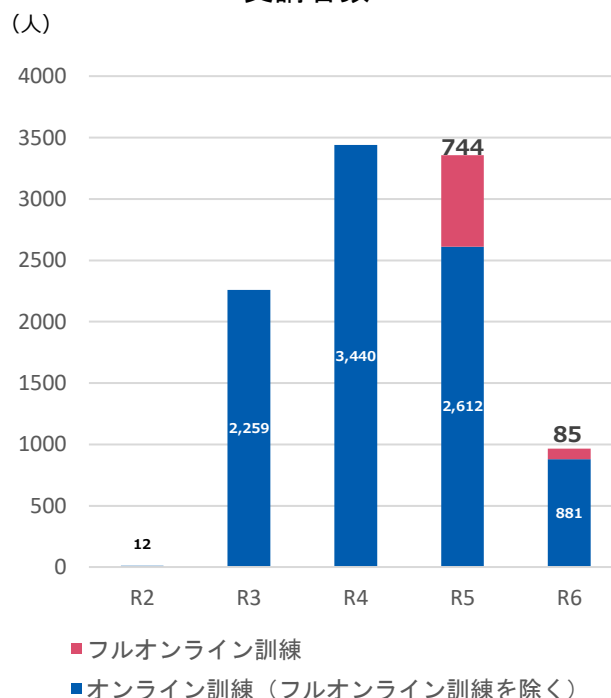
## 2. フルオンラインコース フルオンライン訓練の実施状況

- 令和5年度におけるフルオンライン訓練の開講コースは51コースとなっており、オンライン訓練の開講数全体の約23%となっている。
- 令和5年度におけるフルオンライン訓練の受講者数は744人となっており、オンライン訓練の受講者数全体の約22%となっている。
- 令和5年度におけるフルオンライン訓練の受講者の就職率は、50.0%となっている。（※ 集計対象の母数が少ないことに留意が必要。）

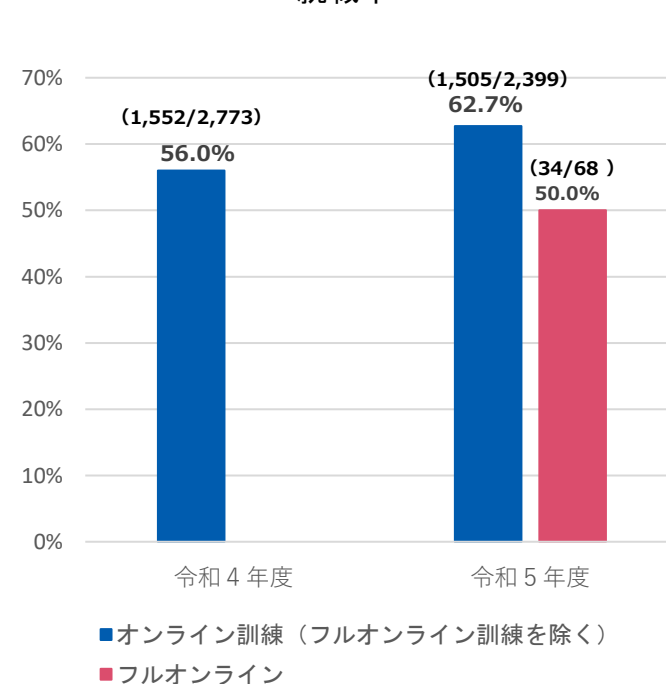
開講コース数



受講者数



就職率



- ※ 各年度に開始した実践コース（通所及びeラーニングコースを除く）について集計。
- ※ 令和6年度については、令和6年4月～令和6年7月末までに開始したコース数について集計。
- ※ オンライン訓練（フルオンライン訓練を除く）は、令和3年2月12日から同月24日までの通所割合の下限40%、令和3年2月25日から令和5年3月31日までの通所割合の下限20%のオンライン訓練をいう。
- ※ フルオンライン訓練は、通所割合20%未満のオンライン訓練をいう。
- ※ 「就職率」は、令和5年4月～令和5年12月末までに終了した実践コース（フルオンライン訓練：7コース、オンライン訓練(フルオンライン除く)：168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。
- ※ 括弧内の数値は、分子が雇用保険適用就職者数、分母が訓練修了者及び就職理由中退者の合計。



## 2. フルオンラインコース オンライン訓練コースの訓練実施状況

○ 令和5年度におけるフルオンライン訓練の実施状況は措置開始年度ということもあり、令和5年度の下半期に多く開講されている。(37/51コース)

令和5年度中に開講されたフルオンライン訓練の数(全51コース)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
0	1	0	4	5	4	5	4	10	1	9	8

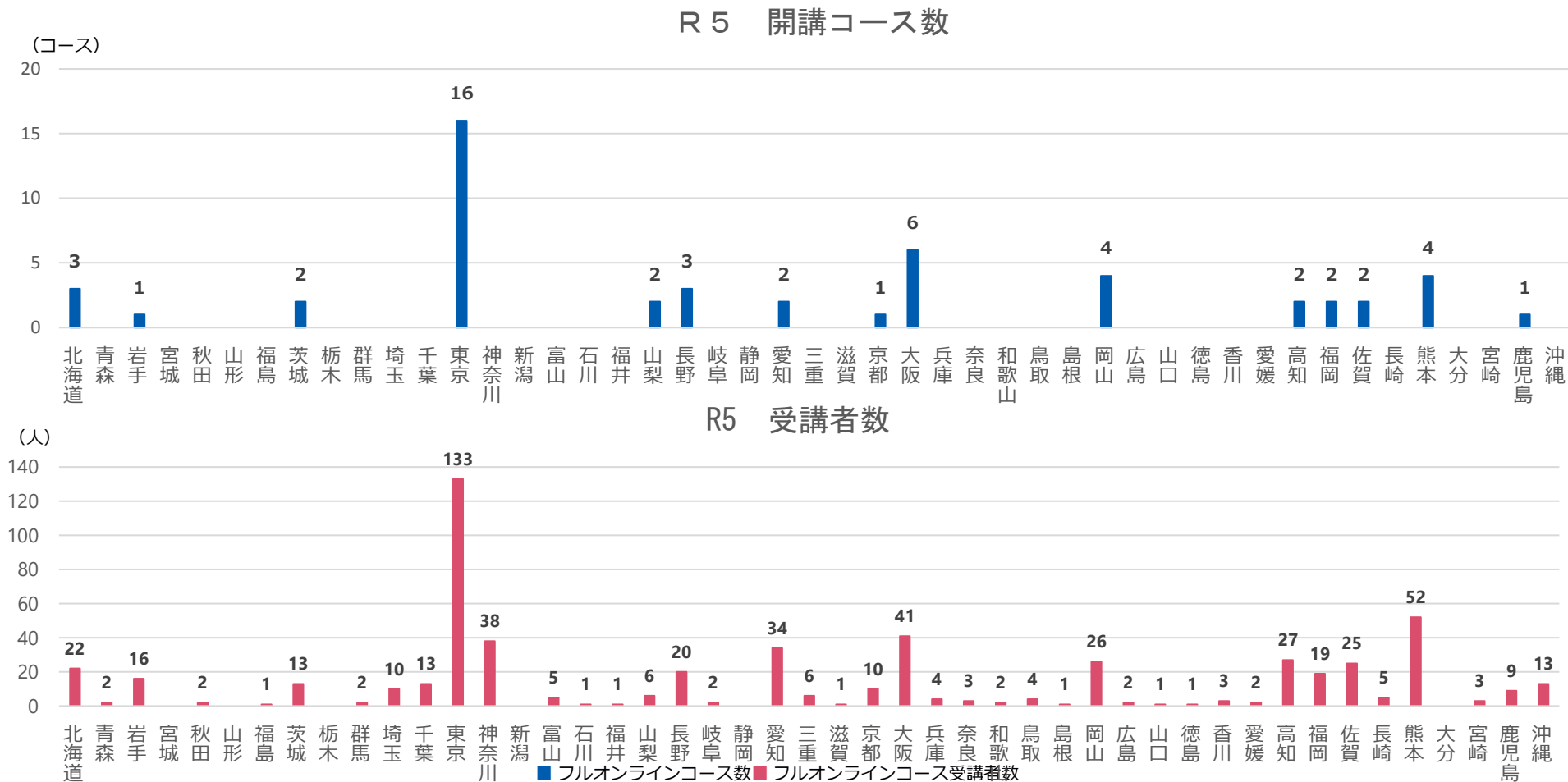
(参考) 令和5年度開講し、令和6年4月末以降に終了したフルオンライン訓練の訓練期間

訓練開始月	訓練月数	訓練期間	受講者数	訓練開始月	訓練月数	訓練期間	受講者数
12月	5か月	12/20~5/17	30名	2月	5か月	2/21~7/19	12名
12月	5か月	12/25~5/23	7名	2月	5か月	2/26~7/25	4名
12月	5か月	12/21~6/7	29名	2月	5か月	2/22~8/8	27名
12月	6か月	12/25~6/24	16名	3月	3か月	3/21~6/20	5名
1月	6か月	1/25~7/24	4名	3月	3か月	3/26~6/24	15名
2月	3か月	2/1~4/30	9名	3月	4か月	3/22~7/19	20名
2月	3か月	2/22~5/21	4名	3月	5か月	3/8~8/7	20名
2月	4か月	2/7~6/6	12名	3月	5か月	3/22~8/21	30名
2月	4か月	2/13~6/12	29名	3月	5か月	3/27~8/26	23名
2月	4か月	2/14~6/13	16名	3月	5か月	3/22~9/6	17名
2月	4か月	2/22~6/21	3名	3月	6か月	3/22~9/18	13名

※ 就職率の確定が訓練終了後から8か月要することを踏まえると、令和6年4月末以降に終了する上記22コース(345名分)については、令和6年中に実績が確定しない。

## 2. フルオンラインコース フルオンラインコース設定状況及び受講者数

- フルオンライン訓練は東京、大阪、岡山・熊本の順に多く開講されており、15都道府県で開講されている。
- フルオンライン訓練の受講者は、東京、熊本、大阪の順に多く存在しており、フルオンライン訓練の開講がない県を含む41都道府県に受講者が存在している。



※ 令和5年度に開講したフルオンラインコースについて集計（51コース）

※ 受講者数については、雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者（581人）のデータを用いた特別集計であるため、職業訓練情報から把握している受講者数（744人）とは一致していない。

## 2. フルオンライン訓練 (参考資料) オンライン訓練に関する第一線の声

### 設定理由

- ・住まいの地域に左右されず、どこでも訓練受講を可能とするため。
- ・介護や育児を行う方の就業機会を増やすため。
- ・通学日よりオンライン訓練日の出席率が高かったため。
- ・訓練施設へのアクセスが悪いため。
- ・応募者を確保するため。

### オンライン訓練の効果・利点

- ・天候不良や感染症の面で、受講者と訓練校双方の不安が軽減できた。
- ・オンライン訓練を通じて、受講者のITリテラシーが自然と向上した。
- ・画面共有や録画機能により説明や復習が容易になった。
- ・通所が難しい地域に住む受講者や、介護や育児により制約がある方の訓練機会の拡大に寄与している。
- ・定員充足率が高い傾向にある。
- ・受講者間のトラブルが起こりにくい。
- ・受講者の欠席率が減った。

### 課題と対応策

**課題①**：受講者の近況等を把握する機会が少なく、就職に対しての具体的な支援が遅れがちになる。就職に関しての意識付けが難しい。

**対応策①**：訓練中や訓練修了後において、訓練実施機関から随時ハローワークにも受講生の就職活動状況等の確認を行った。受講生に対してクラス全体の進捗状況や期間ごとに目安となる行動を伝えることで就職の意識付けの強化を図るとともに、受講者同士が情報共有するためのオンラインルームの設置等を実施。

**課題②**：受講者の理解度等をリアルタイムで把握することが難しい。

**対応策②**：放課後の質疑応答時間を活用し、受講者が抱える疑問や不安を解消を図った。つまづきがあった際に、当人の承諾の下、つまづきがあった内容を画面共有により、ケーススタディとして扱うことで当人及び全体の理解度の向上に努めた。

**課題③**：パソコンが苦手な方へのアシストや機材トラブルへの対応が困難。


**対応策③**：無料貸出PCの提供やリモート操作のサポートを行うなど、受講者がスムーズに学習できる環境を整えた。

## 2. フルオンライン訓練 特例措置の効果に係る分析結果②

### フルオンライン訓練

- ・オンライン訓練のうち、フルオンライン訓練はコース数、受講者数ともに20%以上を占めており、また、フルオンライン訓練コースを設定していない都道府県に居住する受講者が当該コースを受講していることから、フルオンライン訓練について一定の受講ニーズが存在していることが示唆される。
- ・他方で、令和5年度より開始された措置であることから、年度後半に開始された訓練コースが多く、その就職状況については確定しておらず、現時点で訓練効果の分析のために十分と言える実績がない。
- ・訓練実施機関へのアンケート結果では、居住地域に希望の訓練施設がない受講希望者の受け皿として機能している、通所が難しい地域に住む受講者や、介護や育児により制約がある方の訓練機会の拡大に寄与しているなどの好意的な意見がある一方、理解度の把握が困難である、就職に関する意識付けが難しい、機材トラブルなどの課題があるといった否定的な意見もある。

### 【今後の方向性】



遠隔地に居住していること等により通所訓練の受講が困難な者、居住地域に希望する訓練コースが無い者等に対して、希望する訓練コースや同時双方向性の訓練コースの受講機会の確保等、多様な訓練機会を提供する観点から、現時点でフルオンライン訓練は継続の必要性があるものと考えられるものの、効果分析に必要な就職実績が十分とは言えないため、今後、令和5年度の就職実績及び令和6年度における実施状況を踏まえ、就職率向上の措置の必要性等も含めて、令和7年度に改めて検証を行う。（公共職業訓練（委託訓練）についても同様の措置とする予定。）

### 3. 基本奨励金の単価引上げ 基本奨励金の単価引上げについて

#### 引上げの背景

- 認定職業訓練実施奨励金のうち基本奨励金については、職業訓練の実施に直接必要な経費を補助する趣旨から、求職者支援訓練と同様に民間の教育訓練資源を活用する公共職業訓練（委託訓練）と同額（基礎コース6万円・実践コース5万円）を制度創設当初（平成23年度）より支給。
- デジタル田園都市国家構想総合戦略（令和4年12月23日閣議決定）において、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であることとされたことを踏まえ、令和6年度からデジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図るため、デジタルリテラシーを含むカリキュラムの設定に努めることとしていたところ。
- 令和7年度以降については、引き続きデジタルリテラシーの向上の促進を図る観点から、全ての認定職業訓練においてデジタルリテラシーを含むカリキュラムを設定することを予定している。
- このため、当該カリキュラムの実施に要する費用として、基本奨励金の単価について3,000円の引上げを検討中。  
※ デジタルリテラシーとは、活用されているデジタル技術に関する知識があること、デジタル技術を活用する方法を知っていることをいう。

デジタルリテラシーの向上の一層の促進を図る観点から、認定職業訓練実施奨励金のうち基本奨励金の単価を1月あたり受講者1人につき3,000円を引き上げる。

※ 引き上げ額については、DXリテラシー標準に対応した「デジタルリテラシー講座」の受講費用を参考に算出した額。

※ 公共職業訓練（委託訓練）についても同様の観点から委託費の引き上げ予定。障害者訓練については、令和7年度より職場定着支援業務を追加することから委託費の引き上げ予定。

## 4. 論点まとめ

### 職場見学等促進奨励金

- 介護等分野への就職を希望する求職者のニーズに応じた訓練機会の確保を図る観点から、2年間（令和8年度末まで）特例措置を延長し、その後は訓練の実施状況等を踏まえ判断すべきではないか。

### フルオンライン訓練

- 効果分析のための就職実績が少ないため、令和7年度末まで試行実施を継続してはどうか。

### 基本奨励金の単価引上げ

- 基本奨励金の単価引上げを実施予定。