

第5回 公的職業訓練の在り方に関する研究会 議事次第

令和7年1月27日(月) 13:30～14:30
中央合同庁舎第5号館 厚生労働省 専用第15会議室(12階)

1 開会

2 議題

- (1) 民間教育訓練機関における職業訓練の質の向上を促す取組について
- (2) その他

3 閉会

【配付資料】

資料1	民間職業訓練サービスガイドライン関係資料
資料2-1	適合事業所提出資料(株式会社ソフトキャンパス)
資料2-2	適合事業所提出資料(学校法人柏木学園)
資料3-1	中原構成員提出資料(1)
資料3-2	中原構成員提出資料(2)
参考	公的職業訓練の在り方に関する研究会開催要綱

サービスガイドライン関連資料

求職者支援訓練の就職状況（５都府県（埼玉、東京、神奈川、愛知、大阪））									
		コース数	受講者数	修了者数	開講率	充足率	修了率	就職率	就職者／受講者 ※
令和２年度	適合事業所	86	924	636	91.1%	68.5%	78.8%	69.4%	54.4%
	適合事業所以外	633	7,574	5,757	85.5%	70.5%	83.5%	56.7%	46.8%
令和３年度	適合事業所	110	1,382	1,082	97.2%	75.8%	85.7%	67.6%	57.8%
	適合事業所以外	694	8,586	6,870	84.5%	64.5%	87.1%	59.1%	50.9%
令和４年度	適合事業所	103	1,542	1,179	100.0%	83.2%	84.8%	67.9%	57.6%
	適合事業所以外	679	8,752	6,958	91.0%	74.0%	88.0%	61.2%	53.5%
令和５年度	適合事業所	102	1,476	1,207	96.3%	77.0%	89.8%	69.8%	62.7%
	適合事業所以外	699	9,778	8,093	92.4%	73.5%	91.0%	64.6%	58.5%

開講率：	開講したコース数／認定数													
充足率：	受講者数／開講したコースの定員													
修了率：	（就職理由中退者＋修了者）／受講者数													
就職率：	{（就職者－65歳以上就職者）＋（就職理由中退者－65歳以上就職理由中退者）}／{（修了者－65歳以上修了者）＋（就職理由中退者－65歳以上就職理由中退者）}													
※：	{（就職者－65歳以上就職者）＋（就職理由中退者－65歳以上就職理由中退者）}／（受講者－65歳以上受講者）													

求職者支援訓練の認定事業所について

申請を行っている都道府県数	企業数	コース数
1	5 8 3	2 3 2 8
2 ～ 9	3 2	5 3 3
10以上	3	3 7 2

(令和5年度)



パソコン資格取得&転職・就職の専門校
ソフトキャンパス



株式会社 ソフトキャンパス

会社概要

会社名	株式会社 ソフトキャンパス
設立年度	平成7年7月7日
代表者	代表取締役 木村 加奈
社員数	28名(アルバイト・パート含む)
本社	青森県弘前市土手町38番地
事業内容	社会人向けIT教育「キャリアスクールソフトキャンパス」の運営 求職者支援訓練・委託訓練 自治体受託案件 各種試験運営
認証等	職業訓練サービスガイドライン適用事業所認定(新宿校・横浜校) 有料職業紹介事業許可証 02-ユ-300029
スクール所在地	新宿校(東京都) 横浜校(神奈川県) 仙台校(宮城県) 青森校(青森県) 弘前校(青森県)

就職支援事業・各種研修等受託先

- 東京労働局
- 神奈川労働局
- 宮城労働局
- 山形労働局
- 青森労働局
- 仙台国税局
- 警察庁
- 独立行政法人農畜産業振興機構
- 公益財団法人東京しごと財団
- 東京都教育庁
- 東京都小平市
- 東京都荒川区 他

直近3年度の求職者支援訓練実績

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
新宿校	5 (CAD)	7 (Web・事務・CAD)	4 (キャリアコン、事務)
横浜校	13 (Web・キャリアコン)	8 (Web・キャリアコン・基礎)	11 (Web・キャリアコン・基礎)
仙台校	13 (Web・IT・事務)	14 (Web・事務・CAD)	10 (Web・事務・CAD)
青森校	7 (Web・IT)	4 (Web)	4 (Web・事務)

- 2015.4 ISO29990:2010を取得(～2020.4)
→規格の廃止にともない認証の取得を中断
- 訓練実施事業者数の増加
- 訓練事務担当への負担増、スキルの属人化
- 訓練コースの評価と次に生かす仕組み作り

学校法人柏木学園 柏木実業専門学校研修センター 職業訓練の歴史



学校法人柏木学園は 1946 年（昭和 21 年）に
創立され、2026 年（令和 8 年）には
創立 80 周年を迎えます。

学校法人 柏木学園	柏木実業専門学校
	柏木実業専門学校研修センター
	柏木学園高等学校
	大和商業高等専修学校
	都筑ヶ丘幼稚園

- 1946 年（昭和 21 年） 経営経理研究所柏木塾として、学校法人柏木学園の礎となる学校の創立
- 1969 年（昭和 44 年） 柏木実業専門学校として当時の雇用能力開発機構神奈川センターと神奈川県からの受託を受け、職業訓練を開始
- 1999 年（平成 11 年） 政府の「緊急中高年再就職促進訓練」を受託
- 2011 年（平成 23 年） 求職者支援制度が施行され、職業訓練がより強力な就業支援をする制度となった
柏木学園創立 65 周年記念事業の一環として柏木学園発祥の地（柏木実業専門学校本校舎を移転し、その土地）に「柏木実業専門学校研修センター」を建設した
柏木実業専門学校研修センターは職業訓練を通じて即戦力となる人材を育成し、
地域貢献・社会貢献する目的を担っている
研修センターではこれまで受託していた経理分野のほか、全ての科に PC 授業を
盛り込み、介護職員養成科や医療・調剤・介護事務員養成科などの訓練も実施し
ている。（最大 8 コースを同時運営）
常勤職員は全員、職業訓練サービスガイドライン研修を受講済

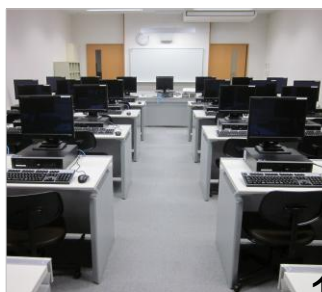
サービスガイドライン適合事業所認定については 2 度の認定を受ける

平成 31 年 3 月認定（制度開始の初年度認定）、令和 4 年 3 月認定（継続して認定）

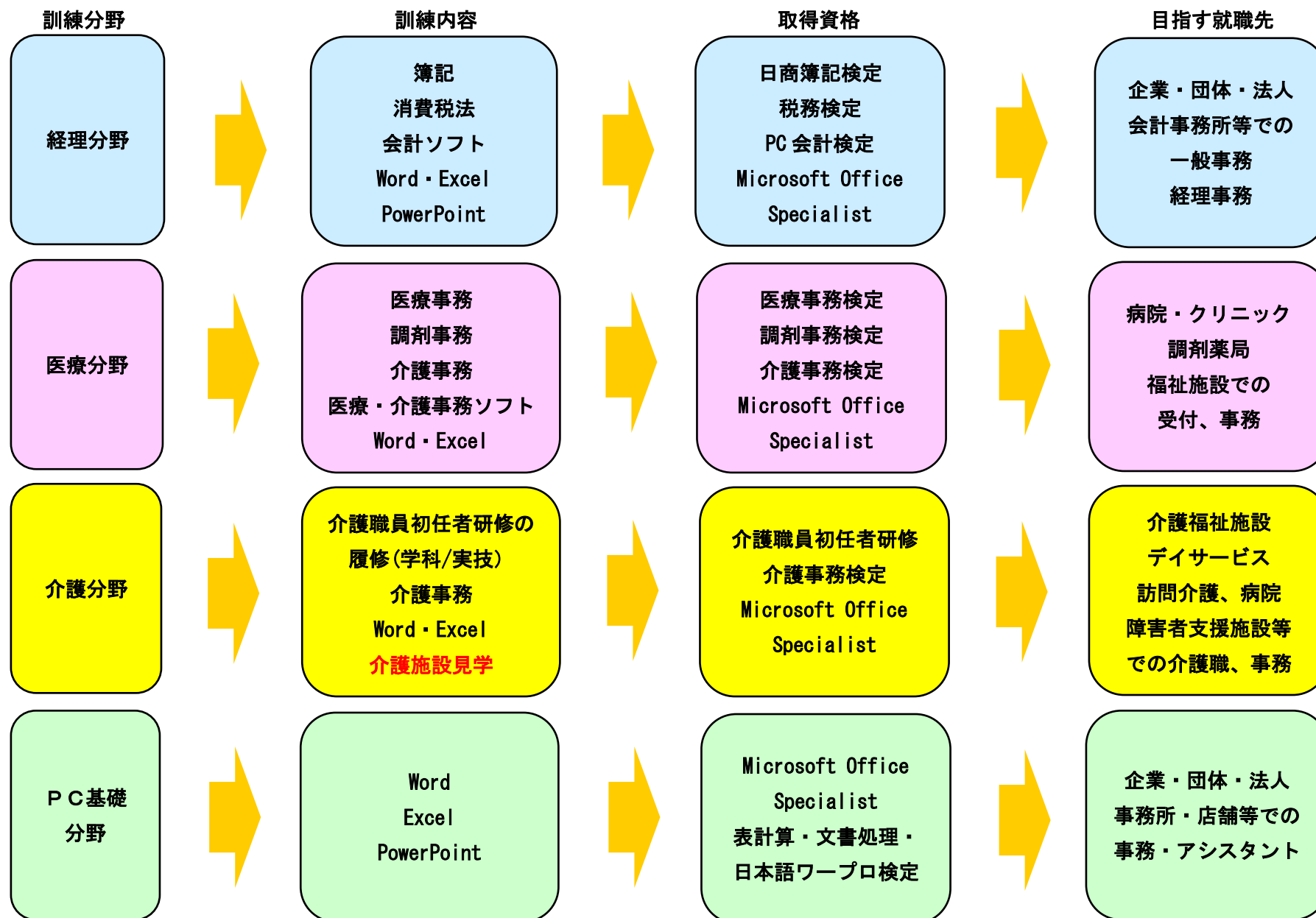
<サービスガイドライン適合事業所認定を得て>

本学園は、「職業訓練サービスガイドライン」が策定された平成 23 年にはすでに職業訓練を実施しており、私立の教育訓練機関として長年積み重ねてきた経験のもとに働く人々の立場に立った職業訓練を継続実施してきたが、平成 30 年「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」ができたことを機に、職業訓練実施校として PDCA サイクルを活用した正しい運営ができているか、長年実施してきたことで慢心していないかなどを客観的に判断していただく機会を得た。

認定申請をすることで新たな課題を見つけられたこと、認定をいただき質の向上に取り組んだ正しい運営の確信が持てたこと、また職員の意識向上やモチベーションの向上へもつながり、現在、研修センターでは国家資格キャリアコンサルタント有資格者が 5 名在職している。



学校法人柏木学園 柏木実業専門学校研修センターの運営している4分野の職業訓練



職業訓練ガイドラインに基づく 訓練の実施について

P D C A サイクルによる訓練運営

＼らしく、はたらく、ともに／



JEED

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

○ 平成21年4月21日制定（※）

○ 趣旨

長年にわたる職業訓練事業の実施の過程において蓄積したノウハウを体系化・明文化し、機構自らが遵守する指針（ガイドライン）として内外に公開することにより、機構の利用者をはじめ広く国民一般に対しこれまで以上に訓練サービスの品質について説明責任を果たすとともに、その品質の維持・向上を図ることとするもの。

法令・国の職業能力開発施策・財源

機構版職業訓練ガイドライン

第1章 一般

1. 1 ガイドライン策定の意義
1. 2 ガイドラインの位置づけ・活用の視点
1. 3 プロセス管理の基本ルール(PDCAサイクル)
1. 4 職業訓練サービスの品質に関する基本理念
1. 5 法令・政策・財源との関わり

第2章 定義等

2. 1 適用範囲
2. 2 用語の定義

第3章 職業訓練サービス

3. 1 職業訓練ニーズ等の明確化
3. 2 職業訓練プログラム等の設定
3. 3 職業訓練プログラム等の実施
3. 4 職業訓練プログラム等のモニタリング
3. 5 職業訓練に関する各種支援
3. 6 関係機関との連携
3. 7 職業訓練サービスの評価

第4章 組織マネジメント

4. 1 マネジメントシステムの確立
4. 2 職業訓練サービスの品質に関する方針
4. 3 文書管理
4. 4 財務管理
4. 5 安全衛生管理（作業環境と安全衛生）
4. 6 リスク・アセスメント
4. 7 人事管理
4. 8 施設・設備管理
4. 9 ナレッジ・マネジメント（国家的資産の蓄積と継承）
4. 10 監査
4. 11 見直し及び改善

↓
通達・事務連絡により具体化

機構版職業訓練ガイドラインの概要

Plan

○職業訓練ニーズ等の明確化(3.1)

- ・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(3.2)

- ・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
- ・先導的・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(3.3)

- ・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(3.4)

- ・訓練目標に対する受講者の訓練期間中及び訓練修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(3.5)、関係機関等との連携(3.6)

- ・都道府県、民間教育訓練機関等へのノウハウの提供

継続的な改善

Act

○見直し及び改善(4.11)

- ・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(3.7)

- ・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(4.10)

- ・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

事業運営の基礎

①マネジメントシステムの確立(4.1)

- ・PDCAサイクルを適用し、施設管理者(施設長)が品質管理システムの構築、改善、維持を実施

②職業訓練サービスの品質に関する方針(4.2)

- ・品質に関する方針・品質目標の設定と、その品質目標を達成するための行動計画を策定

③文書管理(4.3)④財務管理(4.4)⑤安全衛生管理(4.5)⑥リスク・アセスメント(4.6)⑦人事管理(4.7)⑧施設・設備管理(4.8)⑨ナレッジ・マネジメント(4.9)

3. 7 職業訓練サービスの評価（参考：フォローアップ調査）

フォローアップ調査

・訓練受講者に対するアンケート調査

訓練受講者に対するフォローアップ調査は訓練期間中に1か月に1回を目安としてアンケート調査を実施。

・就職先事業所に対するヒアリング調査

就職先事業所に対するフォローアップ調査は訓練修了後6か月経過以降に随時ヒアリング調査を実施。

訓練受講者に対するアンケート調査

「平成●年●月」 フォローアップ調査受講者アンケート集計結果【●月末調査実施分】
テクニカルメタルワーク科 回答数 13人
【対象システム名】 金加工基本

	このままで良い	改善してほしい	改善案
A. カリキュラム	9 4		・習得度を確認しながら進行します。 ・訓練中は騒がないように指導します。 理由 ・初めて行う作業が多いので、コツを覚えた時には次のカリキュラムに移行していることが多い。作業の時間をもう少し増やせればと思う。 ・図面等の理解・習得度などにももう少し時間をかけて説明が欲しかった。 ・時間がもう少しあればもう少し深く理解できたと思う。 ・合同学校は人数が多く、慣れていない人が騒ぐと聞くのが大変でほしい
B. 講師の指導方法	10 3		・マイクを使用し、全員に聞こえるようにします。 理由 ・分かりやすく丁寧に。声が小さい。 ・指導される速度が早くついていくのがやっとなかった。 ・〇〇先生の声が小さすぎて聞き取れなかった話が多々ありました。その場ではなくあとで言うつもりでしたが、休憩に入った途端忘れてしまいました。
C. その他 教材・設備・教習所等	11 2		・解答の解説は確実に実施します。 理由 ・道具・機械の数が足りない時はあらかじめ人数分けをしたほうがいいのかも？ ・テストの点数、どこを間違っていたかを知りたい。間違った答えのまま頭に入っているのでは。

【その他、意見、要望】
・丁寧に講義をして頂きとてもわかりやすかったです
・うるさい人がいると気が散るので、そのときは言った方がよいと思います
・ガス溶接の訓練時に、同じ班のメンバーの作業が遅く、ガス溶接の練習があまり出来ない時が多く、班を定期的に交えてもらえたらよかったです。
・内容は分かりやすかったが生徒の指導に力を入れて欲しい。訓練中に寝ている人やケータイでゲームをしている人が居た。
・騒がしい時には注意すべきである。

就職先事業所に対するヒアリング調査

「●フォローアップ調査事業所ヒアリング調査まとめ 回答数 6人
○修了生は、現在、訓練に関連した職務に就いていますか。」

	6	100.0%
① 就いている	6	100.0%
② 就いていたが、現在は異なる職務についている	0	0.0%
③ はじめから就いていない	0	0.0%

○採用者が修了した職業訓練の内容について、ご意見をお聞かせください。

	4	66.7%
① 現在の内容でよい	4	66.7%
② 訓練内容を追加した方がよい	2	33.3%
③ 訓練内容を変更した方がよい	0	0.0%

追加した方がよい内容
製造ではまず図面を理解することから始まるので、図面の理解度を高めるような内容を増やしてほしい。
玉掛けの講習も取り入れてほしい。必ず必要になるのでは。

○今後、採用者に対して追加の訓練を受講させたいとお考えですか。

	2	33.3%
① 受講させたい	2	33.3%
② 受講させる必要性を感じない	4	66.7%

(受講させたい訓練の分野・内容)
仕事に役立つ内容であれば
溶接
配線・基礎のハンダ付け
塗装

○今後、機会があれば、当施設の修了者を採用したいとお考えですか。

	6	100.0%
① 採用したい	6	100.0%
② 採用したいとは思わない	0	0.0%
③ わからない	0	0.0%

(理由)
今回の修了生がよくやってくれるので
即戦力までには至らないが、基本的な知識・技能や電気工事士の資格取得(予定)した人材が得られるので、今後も機会があれば採用したい。その他、訓練生全体的にモチベーションがたかいたのは評価できる。
事前に修了者の情報(人柄、性格等)を知ることができる。また、我が社に合った訓練を受けて入社してくれることは大変助かる。
今後も優秀な人材を紹介して欲しい。

○職業訓練について、要望・問題点、改善すべき点、当施設に期待すること

設計専門のコースがあるとよい
図面の理解度を上げるような内容で、修了前にすべての訓練要素を取り入れた個別課題(卒業制作)のようなものがあるとよいのでは。
在職者訓練の充実
資格の取得について訓練生へ指導願いたい。
玉掛け等の現場で必要とされるものを訓練校でやっていただけると企業としては採用し易いのではないのでしょうか。

4. 1.1 見直し及び改善

科 名: 機械設計科
区 分: カリキュラムの一部変更
見直しのきっかけ: フォローアップ調査(事業ヒアリング、受講者アンケート)など

見直し前の状況

【意見・課題】

- ① 訓練受講者は、機械加工の経験がないため、どのような手順で部品が作成されるか、切削後の状態や完成品のイメージがつきにくい等、設計図面作成上支障が生じていた。
- ② 力学や設計における基本的な考え方の習得に対する企業・受講希望者からの強い要望があった。
- ③ 訓練修了者からの意見として、技術文書の書き方を知らないため、入職後苦労したとの意見があり、カリキュラムに一部追加することが必要である。
- ④ カリキュラムの実施順序を入れ替えることにより理解度が深められるのではないかという訓練受講者からの意見があった。



見直し後の状況

【改善点】

- ① 新たに切削加工の実習を導入した。
・ 切削技法 1 (旋削) ・ 切削技法 3 (フライス加工)
また、3次元プリンタを活用した製品製作の実習を導入した。
・ 3次元CAD設計 3 (RP編)
- ② 従来から実施していた工業力学・材料力学に加え、ツールを活用した解析に関する内容を導入した。
・ 静弾性解析 2 (3次元モデル)
- ③ 技術報告書の作成方法について指導するカリキュラムを導入した。
・ 技術報告書作成
- ④ 仕上がり像No.1において、機械分野の基本理解を行う。仕上がり像No.2において、機械加工を意識した機械図面の作成方法及び、力学を意識した設計が習得できるようカリキュラムの順序を入れ替えた。

機械加工等の
製品製作の要素



旋盤加工



フライス盤加工



3Dプリンタ

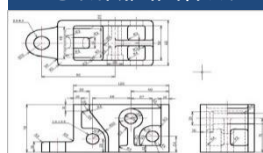
追加

機械基本と
機械製図



材料試験実習

2次元CADによ
る機械図面作成



2次元CAD実習

油圧制御と
電気制御



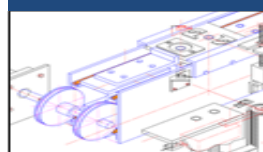
空気圧機器実習

3次元CADによ
る形状作成



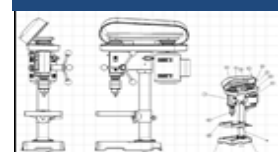
3次元CAD実習

機械設計基本



機械要素設計実習

総合製作実習



総合設計課題 (ボール盤)

業務プロセスの点検

ガイドラインに定めた事項とその具体的事項を定めた通知文書に適合しているかどうか、客観的な立場から確認するもの。

・点検の目的

点検という行為をとおして、機構が行う職業訓練サービスの信頼性と品質の維持・向上に繋げることを目的とする。

・点検実施体制

点検の一定の客観性と質を確保するため、点検事項に関し、自ら業務を担当する者以外の者であって、点検に必要な知識を有する者が行う。

・点検項目

訓練の種類に応じた業務プロセス点検表のうち、施設長が重要であると考える項目を点検項目とする。ただし、業務プロセス点検表におけるリスクレベルが1 4以上の点検項目については毎年、リスクレベルが1 0以上1 3以下の点検項目については3年間の中で、全て点検する。

業務プロセス点検表の点検項目数（令和4年度）

離職者訓練	在職者訓練	学卒者訓練	求職者支援訓練	生産性向上支援訓練
140	94	172	28	88

業務プロセス点検表

離職者訓練点検表

施設名：

令和4年度 点検実施者名： 点検実施月 月（確認対象期間 月～月）
 令和5年度 点検実施者名： 点検実施月 月（確認対象期間 月～月）
 令和6年度 点検実施者名： 点検実施月 月（確認対象期間 月～月）

番号	主な業務プロセス	確認事項	重大性	頻度	可能性	リスクレベル	計画年度	主な確認書類等	判定基準	対応のポイント	自己判定 ○×－	判定 ○×－	対策の具体的な実施方法及び実施内容	措置状況	措置完了日	措置が完了できない理由等
3. 1 職業訓練ニーズ等の明確化																
1	(1)地域の産業概況等の把握	都道府県産業能力開発主管課に対して都道府県内の産業政策（重点産業、企業誘致計画等）や雇用政策等についてヒアリングを行い、ヒアリング結果を整理しているか	5	1	1	7		参照通達No.4 1 国や地方自治体の産業育成、雇用対策等の政策に関する資料 2 産業能力開発主管課からのヒアリング結果[4:別紙8-1] 等	1、2の資料を整理されていれば「○」、整理されていなければ「×」							
2		地域の産業界の現況・動向に関する資料や基礎データ（事業所数・従業員数、入職者数・転職入職率、製造品出荷額）を把握・整理しているか	5	1	1	7		参照通達No.4 1 地域の産業界の現況・動向に関する資料（公的機関等の調査報告書 等） 2 事業所数、従業員数[4:別紙5] 3 入職者数・転職入職率[4:参考様式2] 4 製造品出荷額[4:別紙7]	1～4の資料を整理されていれば「○」、整理されていなければ「×」							
	(2)人材ニーズの把握															
3	イ 事業主団体・事業所等へのヒアリング調査等と、結果の分析・整理	道府県内における中央団体へヒアリング調査を行い、ヒアリング結果を整理しているか	5	2	1	8		参照通達No.4 道府県内の中央団体からのヒアリング結果[4:別紙1]	道府県内の中央団体からヒアリングを行った結果が整理されていれば「○」、整理されていなければ「×」							
4		機械、金属加工、電気・電子、居住関連等の事業所に対しそれぞれ本部から指定された調査数以上のヒアリングを行っているか	5	4	2	11		参照通達No.4 訓練ニーズ調査に係る調査票[4:調査票1]	訓練ニーズ調査に係る調査票において、本部が指定した調査数以上の事業所でヒアリングを実施していれば「○」、指定した調査数以下であれば「×」	職員ごとの役割を明確にした人材ニーズ等の把握に係る調査計画を策定し、確実な進捗管理を行うこと。 （不適切な例） ニーズ調査について、計画未達成となっている。						
5		訪問するに当たり、役割分担を行い、計画的に訪問しているか	3	1	2	6		参照通達No.4 訪問計画・訪問履歴が確認できる書類	訪問計画・訪問履歴が確認できる書類から、計画的に訪問を行っていたら「○」、訪問を行っていなかったら「×」							
6		データ入力用ファイルへ調査票の入力を行い集計処理をした上で期限内に本部へ提出しているか	3	1	1	5		参照通達No.4 1 「事業所に対するヒアリング調査」の調査結果に係る「本部提出データ」 2 人材ニーズ等調査に係る把握すべき事項のチェックリスト[4:別紙12]	1、2について期限内に本部へ提出していれば「○」、提出していなければ「×」							
7		調査結果の分析を集計プログラムにより実施しているか	5	1	2	8		参照通達No.4 事業所ヒアリング調査結果集計・分析書類	事業所ヒアリング調査結果集計・分析を完了していれば「○」、完了していなければ「×」							
8		道府県労働局職業安定主幹課長官轄ハローワーク所長でも可に対して求人動向及び求職動向、訓練が必要対象者・分野等の人材ニーズ等についてヒアリングを行い、ヒアリング結果を整理しているか	5	1	1	7		参照通達No.4 職業安定機関からのヒアリング結果[4:別紙8-2]	職業安定機関からのヒアリング結果の書類を整理していれば「○」、整理されていなければ「×」							
9	ロ 職業安定機関からの意見聴取・整理、情報収集	道府県労働局職業安定主幹課長官轄ハローワーク所長でも可に対して求人動向及び求職動向、訓練が必要対象者・分野等の人材ニーズ等についてヒアリングを行い、ヒアリング結果を整理しているか	5	1	1	7		参照通達No.4 1 訓練科求人状況[4:別紙3-1] 2 有力求人サイト及び求人情報誌一覧と調査データ[4:参考様式1]	1の書類を作成・整理していれば「○」、作成・整理されていなければ「×」							
10		道府県労働局職業安定主幹課長官轄ハローワークにおける求職者の求職者数を把握し、訓練科求人状況としてとりまとめているか	3	1	1	5		参照通達No.4 訓練科求人状況[4:別紙3-2]	訓練科求人状況を作成・整理していれば「○」、作成・整理されていなければ「×」							

求職者支援訓練の認定及び 実施状況確認等について

審査・認定及び設定促進、実施状況確認の実施
及びノウハウの提供

※JEED令和5年度業務実績説明資料から抜粋

／らしく、はたらく、ともに／



JEED

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

1-6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

○概要

都道府県支部において、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）に基づき、職業訓練を実施する民間教育訓練機関等に対しての周知・広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する指導・助言を実施しています。

<求職者支援制度の概要>

雇用保険を受給できない求職者の方に対し、

- ①無料の職業訓練（求職者支援訓練）を受講する機会を確保し、
 - ②一定の支給要件を満たす場合は、訓練期間中に給付金を支給するとともに、
 - ③ハローワークにおいてきめ細かな支援を実施することにより、
- 早期の就職を支援するための制度です。

<求職者支援制度における機構の役割>

- 制度の周知・広報
- 訓練計画の策定に関する相談援助
- 職業訓練の審査・認定
- 訓練実施に関する指導・助言

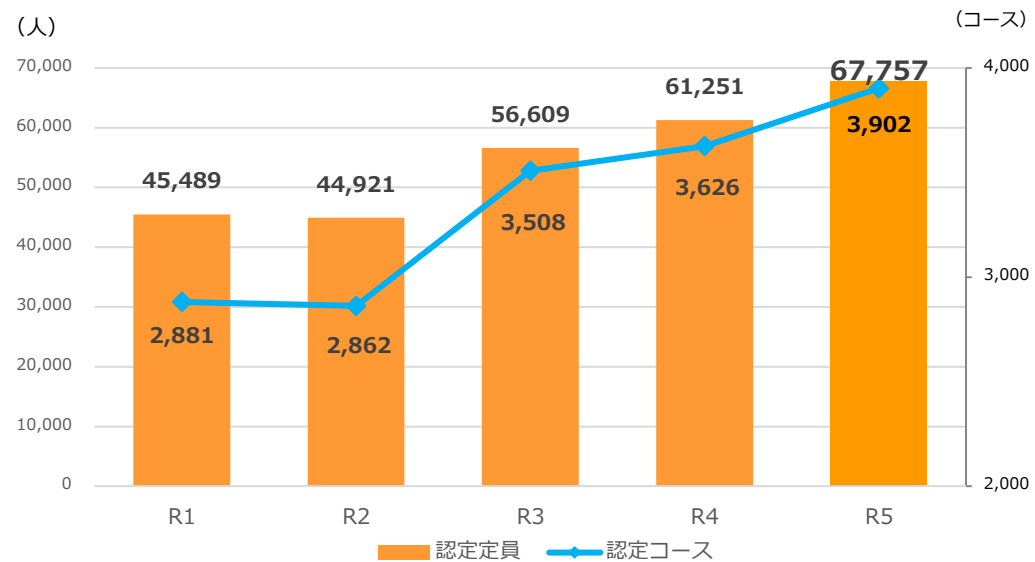
○職業訓練の審査・認定及び設定促進

※[]内は前年度実績

主な取組内容① ◆ 認定職業訓練の的確な審査

- 審査コース数 **4,384コース** [3,733コース]
- 審査定員 **78,112人** [62,442人]
※(参考) 令和5年度認定上限値: **67,685人**
- 認定コース数 **3,902コース** [3,626コース]
- 認定定員 **67,757人** [61,251人]
 - ・うち**デジタル系**(IT分野+デザイン分野(Webデザイン))の実績
認定コース数 **1,014コース**、認定定員 **21,020人**
 - ・うち**オンライン**訓練コースの実績
認定コース数 **640コース**、認定定員 **14,629人**
 - ・うち**eラーニング**コースの実績
認定コース数 **426コース**、認定定員 **10,547人**
 - ・うち**就職氷河期世代活躍支援**プラン対応コース及び**短期・短時間特例**コースの実績
認定コース数 **1,049コース**、認定定員 **16,237人**

認定定員数と認定コース数の推移



「社会のデジタル化に対応していくために」

eラーニング・デジタル系訓練の推進

- 育児・介護中の方々、訓練の受講に当たり配慮が必要な求職者の個々の状況に応じて訓練が受講できるようにするため、自宅で受講できるオンライン訓練コースやeラーニングコースの申請促進に向け積極的な周知・広報を実施
- 社会のデジタル化が進展し、デジタル技術を活用できる人材の育成に寄与するため、訓練実施機関に対して**デジタル系訓練コース**の設定の促進に向け、デジタル系訓練コースの参考カリキュラムの開発を実施



「民間教育訓練機関等の効果的な訓練申請を促進するために」

求職者支援制度の周知、説明

- 説明会等を通じた制度の周知・広報**や訓練実施上の注意事項説明を実施
 - 【説明会】 **113回**開催
 - 【参加者】 **1,187人**
 - 【相談件数】 **5,380件**
- 民間教育訓練機関や関係団体等を訪問し、申請に係る協力要請を実施



訓練カリキュラムの作成支援

- 訓練カリキュラム及び職業能力証明シートを盛り込んだ「**カリキュラム作成ナビ**」をホームページや相談の機会を通じて民間教育訓練機関等に提供し、訓練カリキュラム等の**円滑な作成を支援**
 - 【アクセス件数】 **7,875件**
 - 【ダウンロード件数】 **8,461件**

○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

※[]内は前年度実績

主な取組内容②

◆ 実施状況確認の実施等

○認定した訓練について実地による訓練実施状況の確認を行い、**訓練実施機関への指導・助言を実施**

実施状況確認件数（巡回指導） 14,230件 [11,745件] 参考：開講コース数 **3,518コース** [3,256コース]

【主な確認内容】

- ・認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか
- ・受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか
- ・就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか
- ・**訓練実施機関が抱える課題はないか** など

実施状況確認における指導事例

- ・頻繁な制度改正が行われるため、訓練実施機関から改正内容を理解しきれないといった意見があることから、実施状況確認時に支部から改正内容等をわかりやすく情報提供を行うなどして、よりよい訓練の実施につなげている。

○求職者支援訓練サポート講習の実施

訓練実施機関が抱える課題を把握し、**訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習**を機構による創意工夫の取組として全都道府県で実施

実施回数 48回 [47回] **受講者数 493人 [493人]**

○求職者支援訓練サポート講習の受講者（訓練実施機関）に対するアンケート

求職者支援訓練サポート講習内容が訓練運営に「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答

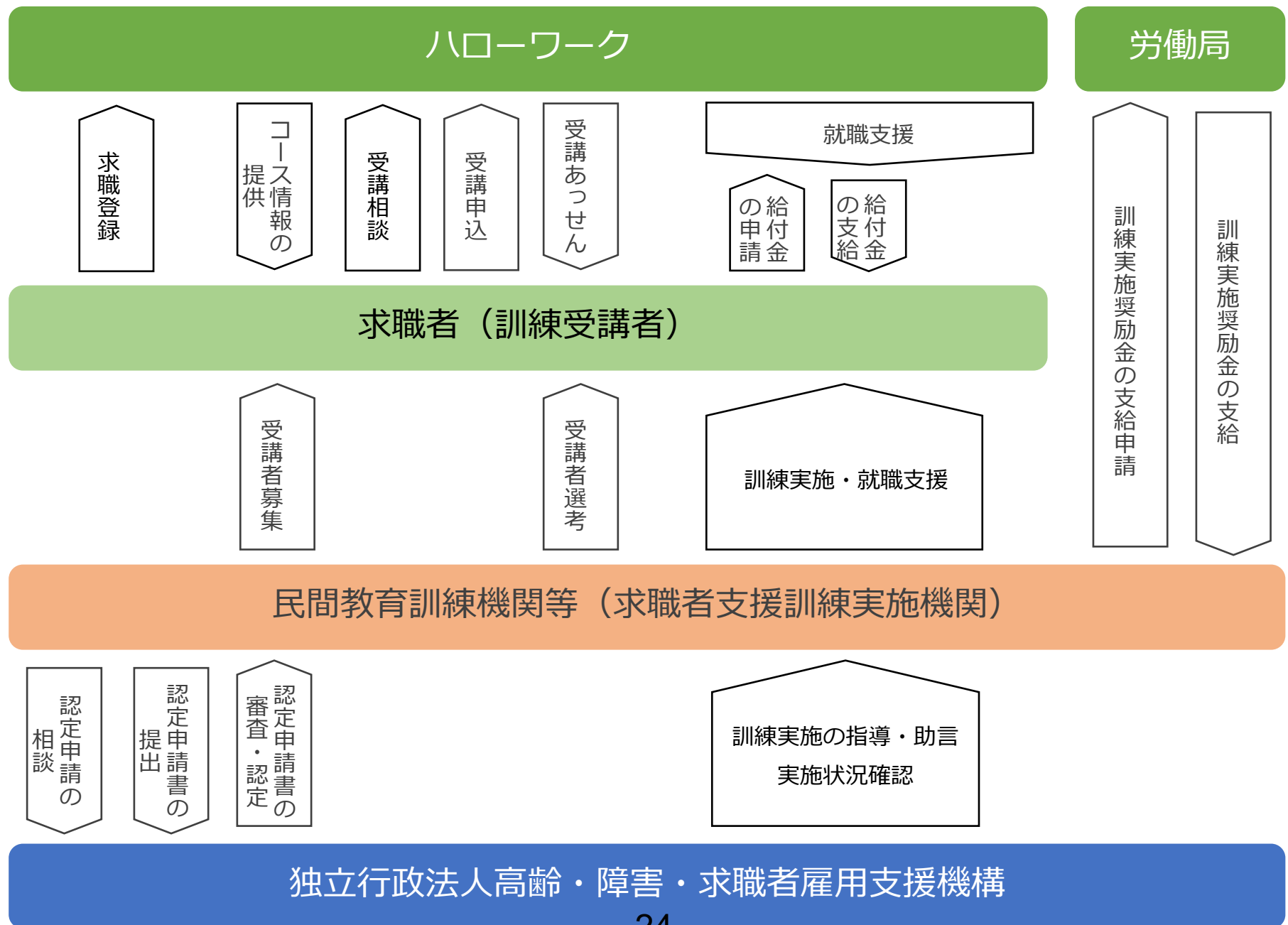
98.3% [98.5%]

サポート講習受講者アンケートの感想・意見

- ・「精神障害・発達障害の特徴と対応について」を受講し、自分たちでは思いつかない対応や見方を学ぶことができ、また、発達障害の方の捉え方や質問の仕方、伝え方のポイントなどもとても参考になりました。
- ・「早期就職を実現させる訓練運営」を受講し、スタッフ同士の情報共有等すぐに取り組める内容もあったので実践してみたいです。また、改めて受講生とのコミュニケーションの大切さを意識できました。

講 習 名	実施回数	受講者数	有用度
受講者募集の勘所とポイント（メッセージ編）	1回	7人	100%
受講者募集の勘所とポイント（プロモーション編）	4回	43人	100%
精神障害・発達障害の特徴と対応について	9回	97人	97.9%
特別な配慮が必要な方への支援について	4回	35人	100%
早期就職を実現させる訓練運営	16回	202人	98.4%
どう実施する？職業能力開発講習	2回	22人	95%
ケーススタディで学ぶ就職支援	6回	49人	95.7%
ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実践的展開	1回	4人	100%
受講者対応スキルの向上について ～苦情や要望があったときあなたならどう対応しますか～	3回	21人	100%
トラブル事例に学ぶ 求職者支援訓練における個人情報管理とリスク対応	1回	5人	100%
その他	1回	8人	100%

<参考：求職者支援訓練の全体スキーム>



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

坂爪 洋美 法政大学 キャリアデザイン学部 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

山田 久 法政大学経営大学院
イノベーション・マネジメント研究科 教授

吉川 厚 関東学院大学 理工学部 教授

【訓練実施主体】

菅沼 聡人 東京都 産業労働局 雇用就業部 能力開発課長

中原 英彦 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