

第6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2月20日（木）15:00～16:00
中央合同庁舎第5号館 厚生労働省 省議室（9F） 〕

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の質の確保・向上について（議論のとりまとめ）（案）
- 資料2 議論のとりまとめ（案）（「見直しの方向性」抜粋）
- 参考1 研究会でご議論いただきたい事項
- 参考2 構成員名簿

民間職業訓練サービスの質の確保・向上について（議論のとりまとめ）（案）

1. はじめに

離職者向け公的職業訓練（公共職業訓練・求職者支援訓練）は、高齢・障害・求職者雇用支援機構（J E E D）や都道府県等が設置する公共職業能力開発施設内で実施するものの他、民間職業訓練機関への委託等によって行われ、その割合は7～8割となっている。このため、民間教育訓練機関が実施する職業訓練について質の向上を促すことが必要とされてきた。この点について、厚生労働省は、民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の確保・向上のため、平成 23 年 12 月に「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」（以下「民間訓練サービスガイドライン」という）を策定している。民間訓練サービスガイドラインは P D C A サイクルによる訓練の運営を求める内容となっており、厚生労働省は民間訓練サービスガイドラインの研修や適合事業所の認定を行い、求職者支援訓練等の認定において活用してきた。本研究会では、制度の活用状況や民間訓練サービスガイドライン適合事業所の実績等を踏まえた今後の民間訓練サービスガイドライン関連事業の運用方法や民間訓練サービスガイドラインの活用方法等、我が国における民間職業訓練の質の確保・向上について検討を行った。

2. 現状と課題

（1）離職者向け公的職業訓練（公共職業訓練、求職者支援訓練）の実績について

① 現状

令和 5 年度の離職者向け公共職業訓練について、J E E D 施設内訓練の就職率は 87.7%、都道府県等施設内訓練の就職率は 82.7%、都道府県等が民間委託により実施する訓練（以下「委託訓練」という。）の就職率は 73.6%、求職者支援訓練の就職率は基礎コースが 60.1%、実践コースが 60.6%となっている。求職者支援訓練を担う民間職業訓練機関の多くは、1つの都道府県のみで申請を行う小規模の事業所となっている。

J E E D や都道府県等が施設内で実施する訓練と民間委託等により実施する訓練の分野の違いなど考慮すべき点はあるものの、J E E D や都道府県等が施設内で実施した訓練修了者の就職率は、民間委託等により実施した訓練修了者の就職率よりも高くなっている。

求職者支援訓練については、就職率についての認定要件を設け、一定の就職率を確保していることを訓練機関に求めている（一定の水準を下回った場合、認定基準の不適合とな

る)。また、就職率を上げる動機付けとして、認定職業訓練実施奨励金にインセンティブの仕組みを設けている。

なお、離職者向け公共職業訓練のうち JEED 施設内訓練については、第 5 期中期目標において「就職率 82.5%」の目標設定を行い、独立行政法人評価制度に基づき、業務実績評価の中で厚生労働大臣がその実績について評価するとともに、指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策について法人に示している。

また、就職率を含む訓練の質の向上への取組として、民間訓練サービスガイドラインに関連した取組を評価している（詳細は後述）。

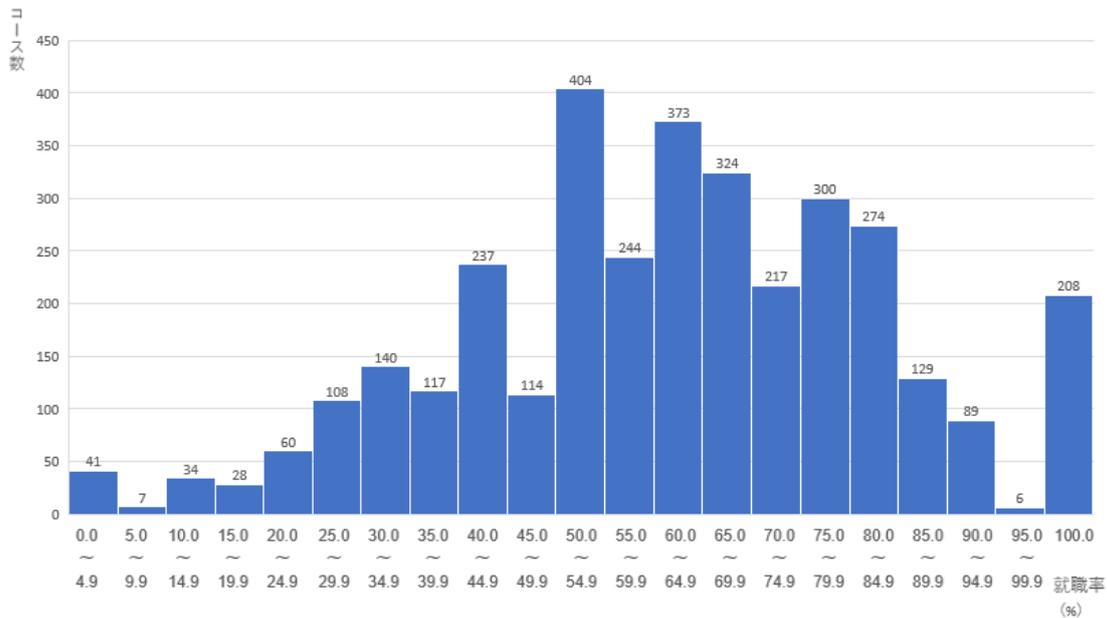
② 質の確保・向上の意義

公的資金の支出対象となる求職者支援訓練や委託訓練については、労働者・企業のニーズにあった訓練を提供し、受講者の職業能力を高めていくことが求められる。このため、求職者支援訓練における就職率を例にあげると、現行の認定基準である就職率 35%を超えていたとしても、その水準に止まることなく、市場のニーズに合致した訓練を提供して受講者のスキルを高めることを継続的に行うことで就職率等の改善を行っていくことが求められる。

求職者支援訓練のコースごとの就職率の分布をみていくと（図 1）、50～54.9%が最も多い割合となっている。就職率 100%が 208 コース存在する一方で、求職者支援訓練の認定基準である 35.0%を下回るコースも 418 コース存在した。求職者支援訓練の選定については、同一地域内で同一分野のコースとの選定については就職率が大きな要素となるものの、競争が少ない地域においては、求職者支援訓練の選定という観点だけでは就職率向上促進の動機付けが十分に働かない可能性が考えられる。このため、求職者支援訓練の認定・選定基準等と相まって、民間訓練機関に対して、提供する訓練の改善活動を促し、質の向上を求めることが民間訓練サービスガイドラインの役割となると考えられる。

図 1

求職者支援訓練の就職率別訓練コース数（令和5年度）



③ 諸外国における民間委託訓練の質の確保の取組

JILPT「諸外国の民間教育訓練機関について」（2020）によれば、ドイツ、フランス、イギリスの3か国について、公的資金を投じる職業訓練で民間訓練機関を活用する場合は、各国ごとに、委託基準の設定と事後的な検査による質の確保を図っている点は共通している。その中で、訓練の質の維持・向上に関する手法として重視しているポイントは様々であるが、ドイツにおいては、助成対象の職業訓練を行う機関として認定を受ける際に、目標を絞った体系的な手順と手段による継続的な改善が行われる仕組みを備えていることを求めている。また、フランスにおいても、2022年より公的な資金による教育訓練を行う機関は、トレーニング・プロバイダー向けの品質認証を受けることが義務付けられている。

（2）民間訓練サービスガイドラインと関連事業について

① 民間訓練サービスガイドライン

民間訓練サービスガイドラインは、公的職業訓練のみを対象とするものではなく、職業訓練サービスの質の向上に取組む民間教育訓練機関を対象としており、適正な管理と運営の基本ルールとしてPDCAサイクルの採用を前提としている。PDCAサイクルを通じた業務改善の方法としては、平成21年4月にJEEDが職業訓練の実施を通じて蓄積した独自

のノウハウをまとめて「職業訓練サービスガイドライン」を制定した。その後、平成 22 年 10 月には、ISO（国際標準化機構）が ISO29990「非公式教育・訓練における学習サービス事業者向け基本的要求事項」を発行している。民間訓練サービスガイドラインの内容は、これらを踏まえて作成されており、「職業訓練サービス」と「マネジメント」に大別される。「職業訓練サービス」は、職業訓練のニーズの把握、職業訓練の設計、職業訓練の実施、職業訓練のモニタリング、職業訓練の評価から構成される。「マネジメント」は事業計画、情報の共有、記録／文書管理、財務管理、物的及び人的資本管理など 85 項目から構成される。

求職者支援訓練を担う民間職業訓練機関の多くは、1つの都道府県のみで申請を行う小規模の事業所となっており、特にマネジメントの項目を満たすことが大きな課題となり、民間訓練ガイドラインの利用が伸びなかった理由の一つとなっていることが考えられる。多くの民間職業訓練機関が PDCA サイクルによる訓練の継続的な改善を行うことで、我が国全体の訓練の質の向上を促す考え方からは、小規模の事業体を念頭に置いて項目を整理することも考えられる。

② ガイドライン関連事業

厚生労働省は民間訓練サービスガイドラインに関する「運営協議会」「認証委員会」「研修」の3つを委託事業の形式で行っている。

「運営協議会」は民間訓練サービスガイドラインの内容、ガイドライン適合事業所認定、研修についての運営について有識者を交えて検討を行う場である。

「認証委員会」については、後述する民間訓練サービスガイドライン適合事業所認定において、民間審査機関の審査結果を認証する委員会である。

「研修」については、民間訓練機関が民間訓練サービスガイドラインに沿って、職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組めるよう、同ガイドラインの体系的な理解、知識習得を目的に、訓練運営責任者、事務担当者などを対象にした研修の実施である。

受託団体は平成 30 年度～令和 2 年度が一般社団法人、令和 3 年度～5 年度が株式会社となっている。

- * 類似した事業所認定の仕組みとして職業紹介優良事業者認定制度があるが、当該制度は、「運営協議会」「認証委員会」といった役割の事業を職業紹介の業界団体が受託している。

ア 研修について

オンライン形式又はオンラインの e ラーニングにより受講する形式となっている。平成 26 年度の開始から令和 5 年度までの受講者は延べ 8,228 人となっており、令和 3 年度から令和 5 年度の 3 年度ではそのうち 99.5%の受講者は求職者支援訓練などの公的職業

訓練の担い手となっている民間訓練機関に所属していた。

イ 民間訓練サービスガイドライン適合事業所認定

より高い水準での職業訓練の実施を推進するため、厚生労働省は、平成30年度よりガイドライン適合事業所認定制度を開始した。ガイドライン適合事業所認定制度においては、民間訓練機関は指定認定機関（民間機関）へ認定申請を行う。そして指定認定機関が審査結果を厚生労働省の認証委員会に報告し、認証委員会で審査結果（認定）を認証する形式をとっている。申請者は、指定認定機関で設定された審査料(40万～50万)に加え、審査員の旅費などの実費を負担することとなる。適合事業所認定の有効期間は3年間である。平成30年～令和5年度の延べ認定数は、98となっている。制度の利用状況が低調であることから、令和5年度末に認定事業は休止している。

適合事業所の認定については、民間訓練サービスガイドラインに掲げた内容を備え、PDCAサイクルによる質の向上の運用がなされているかの観点からの審査が行われる。ガイドラインで掲げている85項目を全て満たすことを必要としており、認定水準は極めて高いものになっている。その一方で、就職率などの職業訓練サービスのアウトカムについて基準を設けて審査することは行っていない。求職者支援訓練の関係では、就職率等は認定・選定のプロセスの判断要素となっている。

民間訓練サービスガイドライン認定については、「職業訓練サービス」と「マネジメント」に大別される多岐にわたる審査項目を、実地で確認していくことで、信頼性の高い審査を行っている仕組みとなっているが、一方で、審査にかかる費用は高く、審査項目を満たすための書類（エビデンス）作成も多くなる。小規模事業所が多い現状を考えると、多くの事業所にPDCAサイクルによる運用改善を促進し、我が国の訓練の質の向上を図る観点からは、小規模事業所を念頭に置いた仕組みにしていくことが重要ではないかと考えられる。

求職者支援訓練について、令和2年度から令和5年度の4年度について、適合事業所が比較的多い埼玉、東京、神奈川、愛知、大阪の5都府県において、適合事業所と適合事業所以外で「開講率」「充足率」「修了率」「就職者／受講者」の4つについて比較したところ（図2）、「開講率」については、各年度で4～12ポイント程度、適合事業所の方が高かった。「充足率」については、令和2年度は適合事業所以外の方が2ポイント程度高かったものの、令和3年度から5年度は、適合事業所の方が、3～11ポイント程度高かった。「修了率」については、令和2年度から5年度の各年度で1～4ポイント程度、適合事業所の方が低かった。「就職者／受講者」については、令和2年度から5年度の各年度で4～7ポイント程度、適合事業所の方が高かった。

図2

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／認定コース数
- * 充足率：受講者数／開講したコースの定員
- * 修了率：（修了者数＋就職理由中退者数）／受講者数

（3）公的資金の支出対象となる民間職業訓練サービスと民間訓練サービスガイドラインの関係

公的資金の支出対象となる民間訓練サービスについて、厚生労働省及び都道府県等は、求職者支援訓練、委託訓練等、各制度で定めた要件を満たす民間職業訓練サービスについての認定・委託等を行っている。

求職者支援訓練においては、民間訓練サービスガイドライン研修の受講を認定要件、自己診断表の提出及び適合事業所認定を加点要件としている。また、令和6年12月時点では、47都道府県において、民間訓練サービスガイドラインの研修受講が委託訓練の委託要件として設定されている。

また、加点要件となっている適合事業所認定の取得については、当該要件を満たすことで得られる加点が実績枠においては200点中の5点（自己診断表の提出）及び10点（適合事業所認定）であり、新規枠においては85点中の5点（自己診断表の提出）及び10点（適合事業所認定）となっている。適合事業所認定取得事業所が委託訓練の加点要件となっている都道府県は、令和6年12月時点で32となっている。

（4）J E E Dにおける民間訓練機関の質の向上に関する取組

JEEDは平成21年に長年にわたる職業訓練の実施の過程において蓄積したノウハウを体系化・明文化したものとして「職業訓練サービスガイドライン（平成21年4月21日制定、直近改正令和5年4月1日）」を策定している。JEEDの利用者をはじめ広く一般に対して訓練サービスの説明責任を果たすとともに、品質の維持向上を図る目的で内外に公開している。また、業務プロセスの点検として、自ら業務を担当する職員とは別の、点検に必要な知識を有する職員が客観的な立場からPDCAサイクル運用の点検を行っている。点

検に際しては、リスクレベルを定めて確認頻度を変えて行っている。

また、JEED は求職者支援訓練サポート講習として、求職者支援訓練の質の向上を目的とした各種の講習等を実施している。1年度で10程度のテーマを設けており、受講者募集、カリキュラム作成、訓練運営、就職支援、トラブル対応と幅広く扱っているほか、求職者支援訓練の認定を受けた訓練機関に対して、訓練運営に関する実施状況確認を毎月実施することで、民間職業訓練機関が実施する訓練の質の向上に努めている。

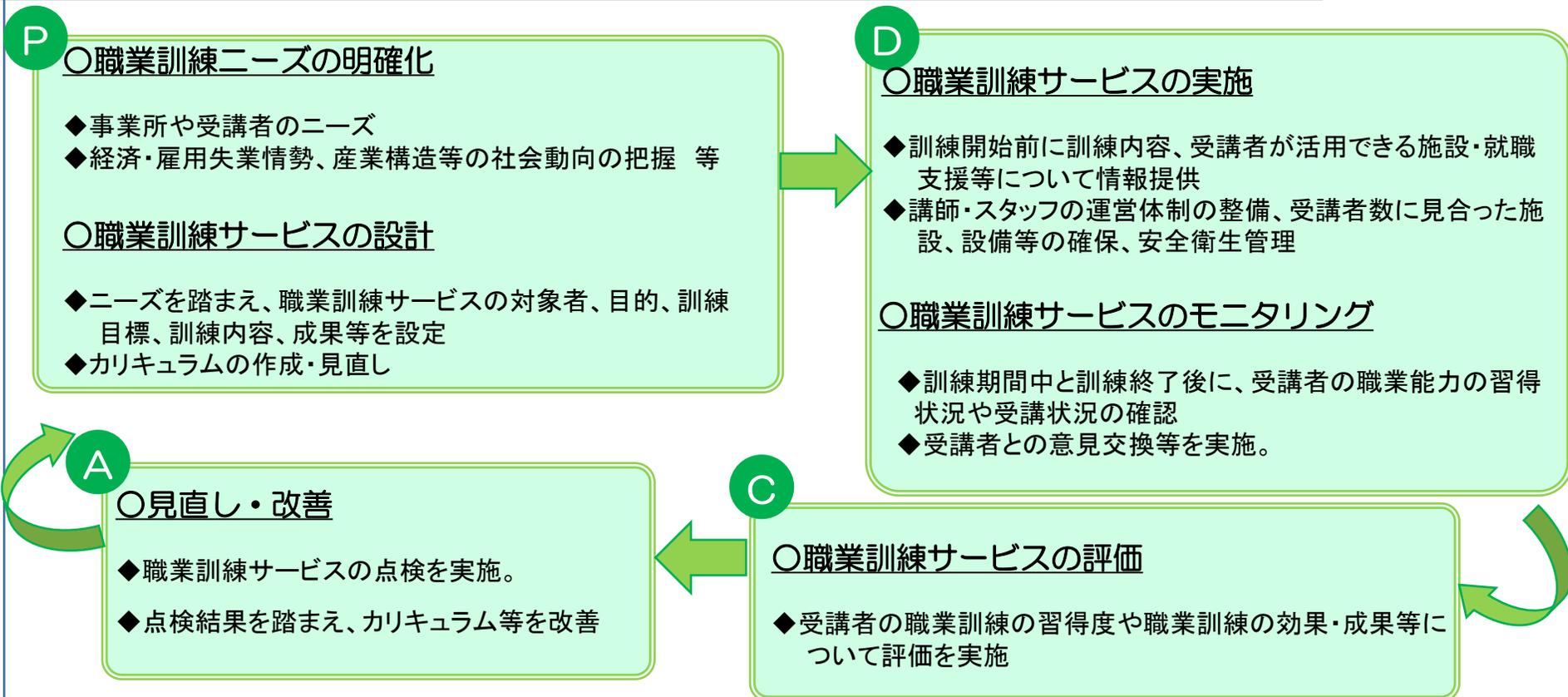
3. 見直しの方向性

(抜粋)と同内容。

參考資料

○ 委託訓練や求職者支援訓練の担い手として民間教育訓練機関が果たす役割が増大しており（公的職業訓練のうち、7～8割を民間教育訓練機関が実施。）、訓練の質の向上が喫緊の課題となっていたことから、H23.12に「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を策定した。

PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営 - 訓練成果だけでなく、サービス全体の質を向上 -



事業運営の基礎

①マネジメントシステムの確立

(PDCAサイクルを導入し、責任者を任命した上で品質に関する方針・目標を定め、その目標を達成するためのシステムを確立)

②事業戦略・計画を文書化

③マネジメントシステムに関する情報を講師・職員で共有

④マネジメントシステムの運用状況の記録・文書管理

- ⑤財務管理・リスク管理

民間職業訓練サービスガイドライン関係の経緯

平成21年4月 高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業訓練サービスガイドライン 制定

(平成22年10月 ISO29990「非公式教育・訓練における学習サービス—サービス事業者向け基本的要求事項」発行)

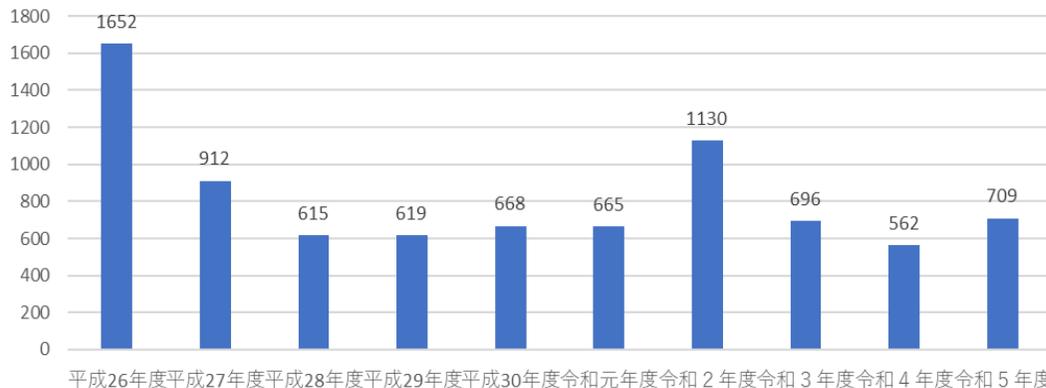
平成23年12月 「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」(民間職業訓練サービスガイドライン) 制定

平成26年4月 民間職業訓練サービスガイドライン研修を開始

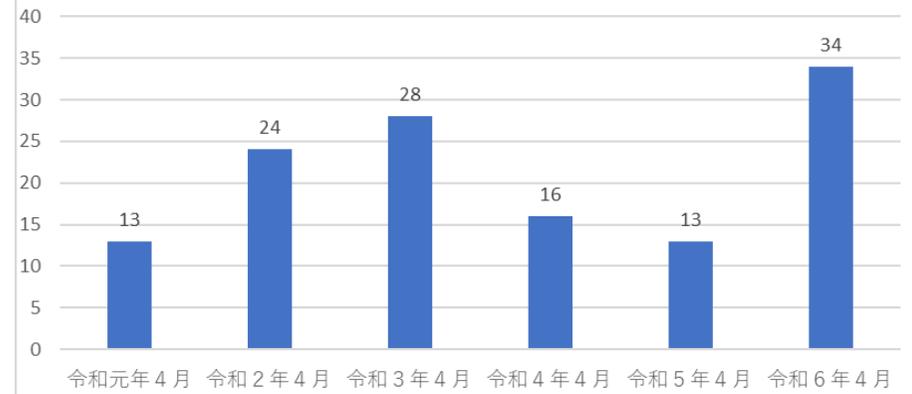
平成30年4月 民間職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定を開始

令和6年4月 民間職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定の休止

研修受講者推移



適合事業所認定数の推移



民間職業訓練サービスガイドライン研修について

- 「職業訓練サービスガイドライン（※）」の普及を図り、民間教育訓練機関が同ガイドラインに基づくPDCAサイクル（Plan→Do→Check→Act）を活用した職業訓練運営のために必要な知識・技能を取得するための研修（民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修）を平成26年度から実施。

* サービスガイドライン研修の受講は、求職者支援訓練等の認定要件としている（令和6年度現在）。
また、47都道府県で委託訓練の要件とされている。

対象者

民間教育訓練機関の施設責任者、訓練運営責任者、講師、就職支援担当者、事務担当者

研修カリキュラム

- 1 職業訓練サービスの質保証を取り巻く現状【1時間】
- 2 ガイドラインを活用したPDCAサイクル（計画、実行、評価、改善）による職業訓練の運営について【1時間】
- 3 職業訓練サービスの質の向上の取り組みについて【3時間】
- 4 職業訓練サービスの質の向上に向けた具体的な改善取り組み事例【1時間】

※eラーニング（6時間）で実施。受講後確認テストあり。

実績

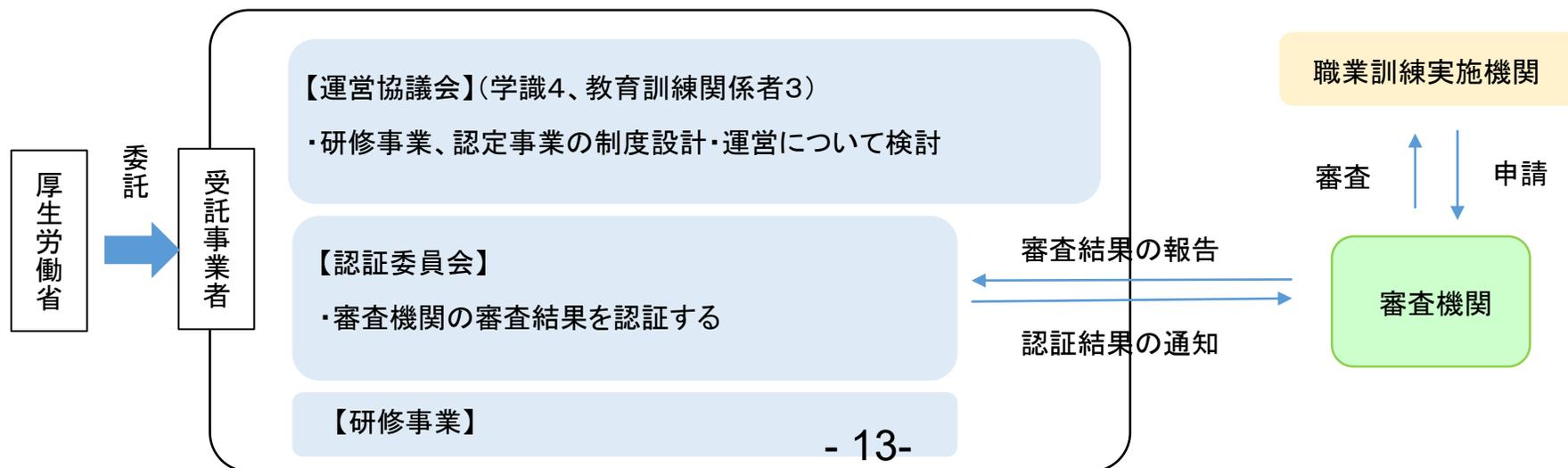
- 平成26年度の開始以来、令和5年度までに8,228名が受講。
- 令和3～5年度の受講生のうち、99.5%（2122/2132）は、「公的職業訓練を実施(予定)している」事業所に所属。



民間職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定について

- 「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定制度」は、厚生労働省が策定した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」（※）に沿って、職業訓練サービスの質の向上に取り組む民間教育訓練機関の事業所を「適合事業所」として認定する国の制度。
- 事業所は、指定審査認定機関に認定申請を行う。指定審査認定機関が事業所の審査を行った後、認証委員会によって審査結果の認証が行われる。
- 平成30年度よりサービスガイドライン適合事業所の認定事業を実施し、令和6年3月末時点での認定事業所数は34。
 - * 適合事業所は職業訓練受講生募集等の広報活動を行う際に、職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定マーク（厚生労働省登録商標）を使用することができる。
 - * サービスガイドライン適合事業所認定は、求職者支援訓練等の加点を得ることができる（令和6年度現在）。また、32都道府県の委託訓練においても加点を得ることができる。
 - * 認定事業は利用実績が低調であることから令和6年度より休止としている。（認定は3年間有効であり、有効期間内はマークの使用は可能で、求職者支援訓練の加点も行われる。）

【令和3年～5年度の民間職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定等の体制】



求職者支援訓練の要件と民間職業訓練サービスガイドラインの関係

求職者支援訓練の認定基準

訓練を実施する事業所(申請職業訓練を行う施設)において、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」(以下「民間職業訓練サービスガイドライン」)に関する研修を修了し、申請職業訓練を申請する日において有効な受講証明書を有する者が在籍していること。または、ISO29993(公式教育外の学習サービスー サービス要求事項)及びISO21001(教育組織ー 教育組織に対するマネジメントシステムー 要求事項及び利用の手引)を取得していること。

(注)ガイドライン研修の有効期間は修了日から3年間であること。(令和2年度以前に受講した研修の有効期間は5年間)

求職者支援訓練の選定方法(実績枠)

申請時に、過去に実施した求職者支援訓練に係る就職率及び多面的な要素を基に「選定点数」を算出し、その点数の高い訓練から順に選定する。

・就職率【最高100点】

申請開始日から過去1年間において通知された雇用保険適用就職率の適用日※が直近の3科分の平均就職率を、小数点第2位以下を切り捨てて点数化。(※ 訓練修了日の翌日から起算して7か月を経過する日)

・多面的な評価要素【最高100点】

①申請された訓練の内容や質(計30点)

②質の向上に取り組んでいる等の運営体制(計25点)

・就職支援責任者が、1級又は2級キャリアコンサルティング技能士(10点)、能開法に規定するキャリアコンサルタント(5点)

・過去1年間の取組をもとに「民間職業訓練サービスガイドラインの自己診断表」を作成して検証を行っている(5点)

・民間職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定の取得(10点)

③受講者からの評価、雇用保険が適用される就職以外の就職も含めた就職率(計40点)

④託児サービス付き訓練としての設定(5点)

⑤苦情の有無(減点要素)

求職者支援訓練の選定方法(新規参入枠)

・多面的な評価要素【最高85点】

①申請された訓練の内容や質(計40点)

②質の向上に取り組んでいる等の運営体制(計25点) * 実績枠と同様の配点。

③公共職業訓練の実績(15点)

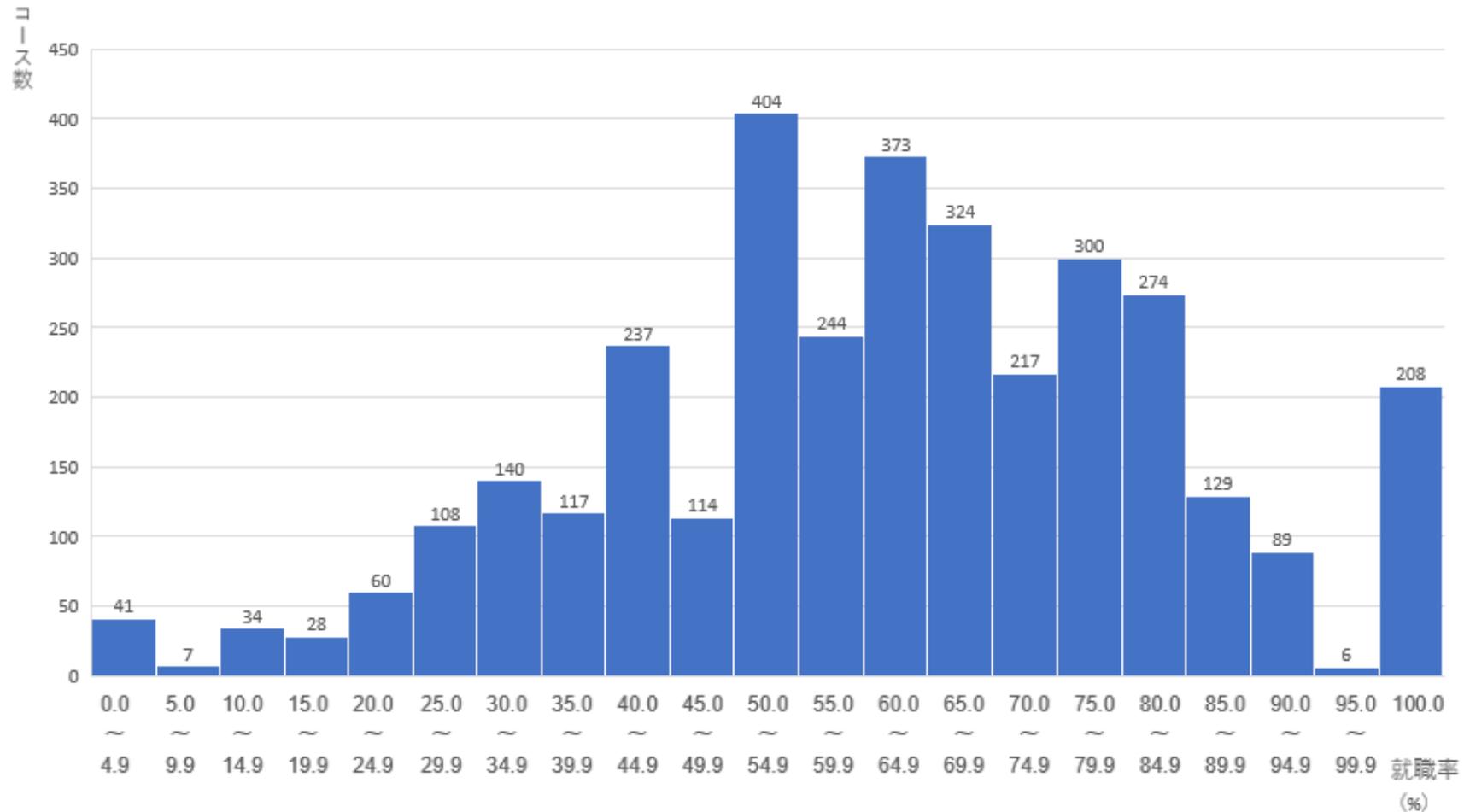
④託児サービス付き訓練としての設定(5点)

⑤苦情の有無(減点要素)

求職者支援訓練の就職率別訓練コース数

○ 求職者支援訓練のコースについて、就職率はばらつきが大きい。50～54.9%の割合が最も高くなっている。

求職者支援訓練の就職率別訓練コース数（令和5年度）



ガイドライン適合事業所とそれ以外の事業所の実績について

○ 求職者支援訓練における民間職業訓練サービスガイドライン適合事業所とそれ以外の事業所で実施された訓練コースの実績を見ると、

- ・ 令和2～5年度の各年度の就職者／受講者の割合は、「適合事業所」は「適合事業所以外」よりも高くなっている。
- ・ 令和2～5年度の各年度の開講率は、「適合事業所」は「適合事業所以外」よりも高くなっている。
- ・ 令和2～5年度の各年度の修了率は、「適合事業所」は「適合事業所以外」よりも低くなっている。

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)

※ 当年度中に終了したコース(令和5年度については令和6年2月末までに終了したコース)について集計。

※ 適合事業所欄は、当該年度の4月1日時点において適合事業所として有効であった場合計上。

※ 適合事業所、適合事業所以外、それぞれについてオンラインコースを除き、通所コースのみで比較。

諸外国の民間職業訓練の質の確保・向上について

○ ドイツ、フランス、イギリスの3か国について、公的資金を投じる職業訓練で民間訓練機関を活用する場合は、各国ごとに、基準の設定と事後的な検査による質の確保を図っている。

○ 訓練の質の維持・向上に関する手法として重視しているポイントは様々であるが、ドイツにおいては、助成対象の職業訓練を行う機関として認定を受ける際に、目標を絞った体系的な手順と手段による継続的な改善が行われる仕組みを備えていることを求めている。フランスにおいても、2022年より公的資金を受ける教育訓練機関は品質認証を受けることが義務付けられている。

	民間職業訓練の質の確保・向上に関する手法
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ・助成対象の職業訓練を行う機関として認定を受ける際に、目標を絞った体系的な手順と手段による継続的な改善が行われる仕組みを備えていることを求めている。 ・連邦雇用エージェンシーには、各地域の訓練措置の現場をチェックする職員が存在し、訓練参加者へのインタビューなどを行うため、予告なしで訓練現場を訪問することができる仕組みをとっている。 ・国からの助成を受ける継続雇用訓練は、訓練終了後1か月以内に受講者からのフィードバックを受ける必要があり、その結果はWebで公開されている。フィードバックは、訓練内容、設備、受講者に対するケア、指導者の質などの内容となっている。
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・公的な資金を受ける教育訓練機関は、2022年よりトレーニング・プロバイダー向けの品質認証を受けることが義務付けられている。品質認証は、教育訓練活動のプロセスを評価する内容となっている。
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> ・公的補助を受ける教育訓練機関に対して、2～5日間にわたる検査を行う*（1年間の検査対象機関は全体の16%程度（2018年）。検査結果は4段階で評価され、評価結果は公表される。（*簡易検査の場合もあり、その場合は、1～2日間）

議論のとりまとめ（案）（「見直しの方向性」部分抜粋）

（1）民間職業訓練サービスガイドラインと適合事業所認定について

- PDCA サイクルによる運営を推奨する民間訓練ガイドラインについては、民間訓練の質の向上を促す仕組みとして有効であると考えられ、この取組を続けていくべきではないか。
- 民間訓練機関に PDCA サイクルによる運営改善を推奨していく上では、民間訓練機関への動機付けを行い、訓練の受講者がその取組を認識できるように、ガイドラインに沿った運用を行っている機関を評価する適合事業所認定の仕組みを続けるべきではないか。
- 適合事業所認定については、求職者支援訓練を担う多くの事業所が小規模事業所であることを考えれば、小規模事業所を念頭に置いた指標の軽減を検討すべきではないか。その場合、経営面の指標を整理することが一案ではないか。参加事業所を増やすことで、国全体の民間訓練の質の向上を促していくべきではないか。
- 民間職業訓練サービスガイドラインの運営協議会、認証委員会、研修については、委託事業で行われていたところであるが、受託業者が変わっていくことで安定的な制度運用の懸念が生じる。また、求職者支援訓練や委託訓練の認定要素、加点要素となる制度であること、業界を包括するような業界団体が存在しないことを考えれば、中立性の観点等から職業訓練の運営改善に知見を有する公的な機関が運用することが望ましいのではないか。
- 審査料については、多くの事業所に参加を促す観点からはコストを抑える工夫をすべきではないか。特に、企業が複数事業所を展開している場合については、同様の運用方法・マニュアルを用いているケースが考えられるため、そのような事情を考慮すべきではないか。
- 適合事業所認定制度については、制度の知名度が低い現状がある。認定制度が運営改善を行う事業所を評価し、労働者が受講を決定する際の判断材料として機能するための方策をとることが必要ではないか。また、認定を受ける過程で整備された運営改善の仕組みについて、その後の大幅な変更が生じにくい性質を考えれば、適合事業所認定の有効期間は、現行の3年より長くすることも考えられるのではないか。

(2) 公的資金の支出対象となる民間職業訓練サービスの要件について

- 訓練の質の向上に対する取組への評価として、適合事業所は、引き続き求職者支援訓練の加点要素として評価されるべきではないか。
- 適合事業所認定制度の効果を測る指標として修了率を考慮してはどうか。

(3) その他

- 民間訓練機関の訓練について適切に評価するためには、訓練機関の属性についてのデータと、受講者の属性についてのデータの両方を用いた分析が必要と考えられることからデータベースの整備を検討すべきではないか。

本研究会でご議論いただきたい主な事項
(民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン関連)

- 公共職業訓練のうち民間機関が実施する訓練の割合は7～8割であり、民間機関の実施する訓練の質の向上を図る取組は重要である。民間訓練サービスガイドラインは、民間訓練実施機関が職業訓練の質の向上を図るために活用するツールとしてPDCAサイクルによる継続的な改善を推奨しているが、このことをどのように考えるか。
- 民間訓練サービスガイドライン適合事業所認定は、ガイドラインの推奨するPDCAサイクルによる改善活動を行うことができている事業所を認定する仕組みであるが、利用が低調であること等から令和6年度より休止されているところである。民間訓練の質を向上させる観点から、このことをどのように考えるか。
- 民間訓練サービスガイドライン適合事業所認定を再開する場合、多くの民間訓練実施機関に継続的な改善活動を行っていただき、我が国の訓練の質の向上を推進していくために、どのような見直しを行うべきか。例えば、以下の点についてはどのように考えるか。

<審査項目>

- ・ 民間訓練サービスガイドラインの要求項目は、訓練サービスについてのニーズ把握、設計、実施、モニタリング、評価の他、経営についての事業戦略、財務管理、リスク管理なども含んでいる。このように訓練サービスの周辺も含めた多岐な項目となっていることについて、どのように考えるか。

<認定の仕組み>

- ・ ガイドライン適合事業所認定の利用を促進し、幅広い事業所に審査・認定のプロセスを通じてPDCAサイクルを通じた継続的な改善活動を確立していただき、訓練の質の向上を恒常的に図っていただくことが重要である。
なお、職業訓練については、修了生の就職率等のアウトカムも意識して、質の向上に取り組んでいくことも重要である。

このような観点からは、現在の認定の仕組みをどのように考えるか。

* ガイドライン適合事業所認定の審査は民間の審査機関が行い、厚生労働省の委託事業で認証する仕組みをとっている。

受託事業者は、審査結果を認証する役割の他、運営協議会を設置し、ガイドライン適合事業所認定、研修の運営について検討する役割を担っている。

- ガイドラインの研修は、受託事業者が主体となって行っている。このことについて、研修内容の質の担保の観点からどのように考えるか。
- 求職者支援訓練の要件と民間訓練サービスガイドラインの関係をどのように考えるか。

<求職者支援訓練の認定関連>

- ・ 求職者支援訓練の認定要件として訓練実施機関の職員の「民間訓練ガイドライン研修の受講」を求めている。継続的な訓練の質の向上に対する取組を行っていただくことを確認するための要件として、これをどのように考えるか。
- ・ 求職者支援訓練の加点要件として「民間訓練ガイドラインの適合事業所認定取得」を設定しているところである。適合事業所認定の利用を促す観点から、現在の加点をどのように考えるか。

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
- 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