

求職者支援訓練の特例措置の今後の在り方について

厚生労働省 人材開発統括官付訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

特例措置の効果分析結果等を踏まえた令和7年度以降における求職者支援訓練の在り方

効果分析の結果と前回分科会での主なご意見

令和7年度における求職者支援訓練の在り方

単価引き上げ

【デジタルリテラシー向上の取組】

- ・令和7年度以降については、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予定。

【前回分科会での主なご意見】

—

- ・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（**省令事項**）。

職場見学等促進奨励金

【効果分析の結果】

- ・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。

【前回分科会での主なご意見】

- ・受講者のニーズは高いものの、就職率に顕著な差は見られないため、引き続き検証が必要。
- ・見直しに当たっては、一部の就職者の定着状況も把握する等、工夫が必要ではないか。

- ・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ことから、本措置の取組状況も把握し、引き続き効果を検証するため、職場見学等促進奨励金を令和8年度末まで延長する（省令事項）。

フルオンライン訓練

【実績把握の結果】

- ・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。

【前回分科会での主なご意見】

- ・受講者の属性やニーズ、定着状況などについても分析が必要ではないか。
- ・訓練内容の理解度やアシストの課題への対応について、好事例などを厚労省で集約して横展開に取り組んでほしい。

- ・効果分析に必要な就職実績の把握のため、フルオンライン訓練を令和7年度末まで延長する（業務取扱要領に規定）。

第49回人材開発分科会におけるご意見等への対応方針

職場見学等促進奨励金に係るご意見等

前回分科会におけるご意見等

- 一部の就職者について、追跡調査等により定着率を把握する必要があるのではないか。

対応方針等

- 現行のハローワークシステムにおいて、訓練受講者の定着率を把握することは困難だが、検証にあたって参考となるデータの取得が可能かについて、雇用保険被保険者資格の取得・喪失状況の活用等も含め検討を行う。

フルオンライン訓練に係るご意見等

前回分科会におけるご意見等

- フルオンラインという訓練手法と雇用保険適用就職率という評価指標にアンマッチがあるのではないかと。週20時間未満で働く方が多くないか検証する必要があるのではないかと。
- 職場定着の状況に関しても、参考指標として追加した上で、効果的な手法や改善策を検討すべきではないかと。
- 就職率が低い要因として、受講者の属性やニーズがあるのではないかと。
- 受講する際の機材トラブル等の対応や、訓練内容の理解度の促進といった課題について、横展開を図る等対応策を講じるべきではないかと。

対応方針等

- 求職者支援訓練については、安定した職業への再就職等を支援するものであるため、過去の分科会の議論も踏まえ、雇用保険の適用を受ける就職を評価指標としていることから、フルオンライン訓練についても引き続き雇用保険適用就職率により評価することが適切と考えている。
- なお、フルオンライン訓練の就職者のうち週20時間未満で働く方の就職状況も含め分析等を行い、その結果も踏まえて、今後の在り方について検討することとする。
- 現行のハローワークシステムにおいて、訓練受講者の定着率を把握することは困難だが、検証にあたって参考となるデータの取得が可能かについて、雇用保険被保険者資格の取得・喪失状況の活用等も含め検討を行う。
- 令和7年度中に、受講者の属性やニーズも踏まえて、今後の在り方を検討することとする。
- 要領改正や、現行の訓練実施機関への支援メニューを活用しながら、可能な限り速やかに対応するとともに、引き続き課題の把握及び対応策の検討を行う。具体的な対応案は次頁のとおり。

オンライン訓練実施にかかる課題への今後の対応方針について

既に把握している課題について

前回の分科会資料でお示した、既に把握している課題について、令和7年度より対応。

● 受講する際の機材トラブル等の対応

オンライン訓練受講時のトラブルへの対応については、既に求職者支援訓練の実施体制等に関する基準に設けており、引き続き訓練実施機関への指導等を実施。具体的な規定については以下のとおり。

■ 求職者支援訓練制度業務取扱要領（抜粋）

02050 5 求職者支援訓練の実施体制等に関する基準

求職者支援訓練を実施しようとする者は、訓練コースの設定に当たって、以下の要件を満たさなければならない。

02051 (1) 訓練体制等の整備に関する事項

⑤ 教科の科目に応じ、当該科目の訓練を適切に行うことが認められる施設、設備等を備えていること。具体的には、次の要件を全て満たしていること。

イ～リ (略)

ヌ 通信の方法により訓練を実施する場合は、上記の他次の設備等を備えていること。

(イ) (略)

(ロ) 訓練中の通信障害等によりオンライン接続が遮断された場合に受講者に迅速に連絡をとれる方法が確保されており、接続の復旧に向けたアドバイス等を的確に行える体制

● 受講生の理解度の把握

受講生の理解促進についても、既に求職者支援訓練の実施体制等に関する基準に設けているが、今年度末の求職者支援訓練制度業務取扱要領の改正において、下線部のような規定を盛り込むとともに、引き続き訓練実施機関への指導等を実施。

■ 求職者支援訓練制度業務取扱要領（抜粋）

02051 (1) 訓練体制等の整備に関する事項

⑥ 講師は、教科の科目に応じ当該科目の職業訓練を効果的に指導できる専門知識、能力及び経験を有する者であって、求職者支援訓練を適正に運営することができ、かつ、担当する科目の内容について指導等の業務に従事した十分な経験を有するものであること。具体的には、次の要件を全て満たしていること。

イ～ホ (略)

ヘ 日々の訓練時間外に最低1時間以上、質疑応答ができる講師の支援体制があること。ただし、02031②の2に定めるeラーニングコースについては、メール等による質疑応答が可能であれば足り、また、「最低1時間以上」の規定は適用しないこと。また、通所の割合20%未満の訓練においては、同時双方向性のオンライン相談による質問時間の設定を行う、メール等による質疑応答を可能とするなど、通信の方法でも質問しやすい環境づくりを行うこと。メール等による質疑応答を可能とする場合は、「最低1時間以上」の規定は適用しないこと。

その他の課題について

令和7年度中に以下の取組を実施予定。

- **オンライン訓練を実施する訓練機関へのヒアリング等による課題の把握。**課題を踏まえた、厚生労働省・JEEDにおける対応の検討。JEEDにおけるサポート講習等による助言・指導、取組事例の作成等の対応を検討。