

第7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3月25日（火）14:00～15:00

中央合同庁舎第5号館 厚生労働省 共用第8会議室（19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）非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について
- （3）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2－1 「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」
の実績（令和6年12月末時点）について

資料2－2 本研究会でご議論いただきたい主な事項（案）（非正規雇用労働者等
が働きながら学びやすい職業訓練）

参考1 公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書（令和5年9月5日公
表）

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）

令和7年〇月〇日

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、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の就職率は、J E E D施設内訓練が87.7%、都道府県等施設内訓練が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。）が73.6%であり、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。

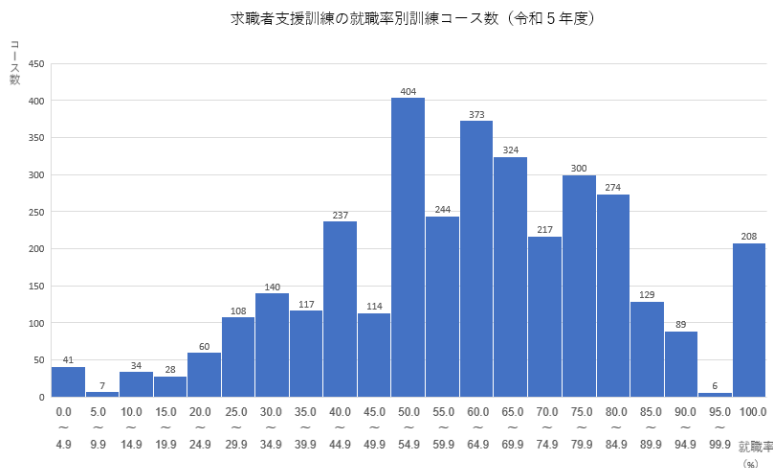
また、就職率を含む訓練の質の向上への取組として、民間訓練サービスガイドラインに関連した取組を評価している（詳細は後述）。

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、同一地域内の同一分野におけるコース選定については就職率が大きな決定要素となるものの、競合が少ない地域においては、就職率を選定の決定要素とするだけでは就職率向上促進の動機付けが十分ではない可能性が考えられる。これを補完するのが民間訓練サービスガイドラインであり、民間訓練機関に対して訓練の改善活動を促し、質の向上を求めることがその役割となると考えられる。

【図1】



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、イギリスのいずれの国においても、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、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。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。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も対象としており、適正な管理と運営の基本ルールとしてPDCAサイクルを採用することを前提としている。PDCAサイクルを通じた業務改善の方法については、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は、これらを踏まえて作成されており、その内容は「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であり、そのため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っている。このことが、民間訓練サービス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と考えられる。

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つの事業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の認定方法、研修の運営についての基本的事項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」は、民間訓練サービスガイドライン適合事業所認定にかかわる、民間審査機関の審査結果を認証する委員会である。

「研修」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を実施する事業である。

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」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 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

より高い水準で職業訓練を実施することを推進するため、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、①民間訓練機関は指定認定機関（民間機関）へ認定申請を行い審査を受ける、②指定認定機関は審査結果を認証委員会に報告する、③認証委員会は審査結果（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。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。

適合事業所の認定の審査は、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行われる。認定を受けるにはガイドラインで掲げている 85 項目を全て満たすことが必要であり、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。

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う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）の作成の負担が大きいことが課題になっている。民間教育訓練機関には小規模事業所が多い現状を考慮した上で、多くの事業所が PDCA サイクルによる運用改善に取り組むことを促すことができるような適合事業所認定の方法にするこ

とが求められる。

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都府県における適合事業所とそれ以外の事業所の「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

厚生労働省及び都道府県等は、公的資金の支出対象となる求職者支援訓練、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。加点の内容は実績枠においては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。また委託訓練において、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要件として設定されている。適合事業所認定取得が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) JEED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なかで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 は同ガイドラインを、利用者をはじめ広く社会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、当該業務を担当する職員以外の点検に必要な知識を有する職員が、客観的な立場から業務プロセスの点検の中で PDCA サイクル運用の点検を行っている。点検に際しては、リスクレベルを自ら定めそれによって確認頻度を変えて行っている。

また、JEED は求職者支援訓練の質の向上を目的とした求職者支援訓練サポート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いテーマを扱っているほか、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訓練の質の向上に努めている。

(※ 以下、黄色のハイライトが前回研究会時点からの追記箇所。)

3. 見直しの方向性

民間職業訓練サービスガイドライン及びその関連事業等の見直しの方向性について、本研究会における構成員の発言をもとに以下のとおり整理する。

(1) 民間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、民間教育訓練機関が行う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ある。
- 民間教育訓練機関に PDCA サイクルによる運営改善を推奨していく上では、民間教育訓練機関が PDCA サイクルによる運営に取り組むように動機付けを行い、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ある。

① 適合事業所認定の審査等について

- 認定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ある。

そのためには、民間教育訓練機関に小規模事業所が多いこと、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等を踏まえて、小規模事業所を念頭に置いた、多くの事業所が適合事業所認定に申請できる仕組みを検討すべきである。その場合、経営面の指標を整理すること等で審査の簡素化を図ることが一案ではないか。

- より高いレベルで PDCA サイクルによる訓練の改善を行う事業所を評価するために、認定の段階付けを検討すべきではないか。
- 適合事業所認定を通じた PDCA サイクルの促進は、好事例の収集・提供や訓練のノウハウの伝授など他の訓練の質の向上の取組と合わせて行い、相乗効果が生まれるようにしていくことが望ましい。
- また、運営協議会、認証委員会、研修からなる民間訓練サービスガイドライン関連事業は、委託事業で行われていたところであるが、事業実施機関である受託業者が変わることで安定的な制度運用について懸念が生じる。
- 事業実施機関については、民間訓練サービスガイドライン関連事業との相乗効果が期待できる好事例の収集・提供や訓練のノウハウ伝授などの取組を行えること、適合事業所認定や研修が求職者支援訓練や委託訓練の認定要素・加点要素となることから、中立性が保てる機関であること等が重要である。それらの点を考えれば、事業実施機関として民間教育訓練業界を包括する業界団体が考えられるが、そのような団体が存在しない現状では、例えば、職業訓練の運営改善に知見を有する JEED が民間職業訓練サービスガイドライン関連事業を担う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低く設定することが必要であり、そのためには審査のコストを抑える工夫をすべきである。
- 企業が複数事業所を展開している場合については、複数事業所が同様の運用方法・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して審査方法の改善を図るべきである。
- 認定を受ける過程で整備された運営改善の仕組が、認定後の短期間に大幅に変更されることは考えにくいため、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。

② 制度の周知について

- 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。そのため、認定事業所が PDCA サイクルによる運営改善への取組を行っている事業所であることを外部にアピールできるように認定マーク等の改善を図るなど、認定制度が運営改善を行う事業所を評価し、受講希望者が受講を決定する際の判断材料として認定制度を活用できるように効果的な周知の方策をとることが必要である。また、民間教育訓練機関の訓練サービスを活用する企業に対しても適合事業所認定の周知を図ることが重要である。

(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

- 求職者支援訓練の認定要件については、より質の高い訓練の提供を求める観点から、引き続き研修の受講を求めることが望ましい。
- 訓練の質の向上に対する取組を評価する観点から、適合事業所の認定は、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ある。
- 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

- 民間教育訓練機関の訓練を適切に評価するためには、受講者の属性を含めた訓練内容と訓練成果に関するデータの分析が必要と考えられることから、それを可能にするデータベースの整備を検討すべきではないか。
- 職業訓練の効果を高めるためには、民間教育訓練機関が企業等でどのようなスキル・技能を持つ人材が不足しているかの情報を得ることが重要である。民間訓練サービスガイドラインにおいても訓練のニーズ把握を重視しているところではあるが、民間教育訓練機関全体のニーズ把握能力を底上げするために、例えば、jobtag を活用し、職種毎の地域別有効求人倍率・賃金等の情報を得る方法を周知していくべきである。
- 企業内の人材育成においても、訓練の質の向上という観点は重要である。民間訓練サービスガイドラインは、企業等に訓練サービスを提供する民間教育訓練機関を対象とするものであるが、それとは別に、PDCA サイクルによる訓練の質の向上の観点を企業内人材育成にも促していく仕掛けを検討してはどうか。

公的職業訓練の在り方に関する研究会 構成員等

(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

【オブザーバー】

原 圭吾 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構
職業能力開発総合大学校 教授



「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」の実績（R6.12月末時点）について

人材開発統括官 訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

職業訓練試行事業に係る申込～訓練終了までの状況一覧

訓練コース別	実施方法別	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)	修了者 (D)	修了率 (D/C)
UI/UXデザイン科	eラーニングのみ	－	100	204	101	204.0%	101.0%	70	69.3%
	同時双方向通信 + eラーニング	平日夜間	20	47	20	235.0%	100.0%	15	75.0%
		土日	20	39	20	195.0%	100.0%	16	80.0%
	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%	5	71.4%
		土日	20	20	19	15	95.0%	75.0%	10
経理事務科	eラーニングのみ	－	100	188	97	188.0%	97.0%	45	46.4%
	同時双方向通信 + eラーニング	平日夜間	20	45	18	225.0%	90.0%	9	50.0%
		土日	20	29	16	145.0%	80.0%	6	37.5%
	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%	2	100.0%
		土日	20	20	4	4	20.0%	20.0%	4
ソフトウェア開発科	eラーニングのみ	－	100	242	97	242.0%	97.0%	66	68.0%
	同時双方向通信 + eラーニング	平日夜間	20	27	20	135.0%	100.0%	11	55.0%
		土日	20	11	18	55.0%	90.0%	10	55.6%
	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%	6	54.5%
		土日	20	20	5	18	25.0%	90.0%	11
営業事務科	eラーニングのみ	－	100	83	60	83.0%	60.0%	41	68.3%
	同時双方向通信 + eラーニング	平日夜間	20	11	15	55.0%	75.0%	9	60.0%
		土日	20	20	5	15	25.0%	75.0%	8
	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%	－	－
		土日	20	20	2	0	10.0%	0.0%	－
		合計	720	978	554	135.8%	76.9%	344	62.1%

※中止

※中止

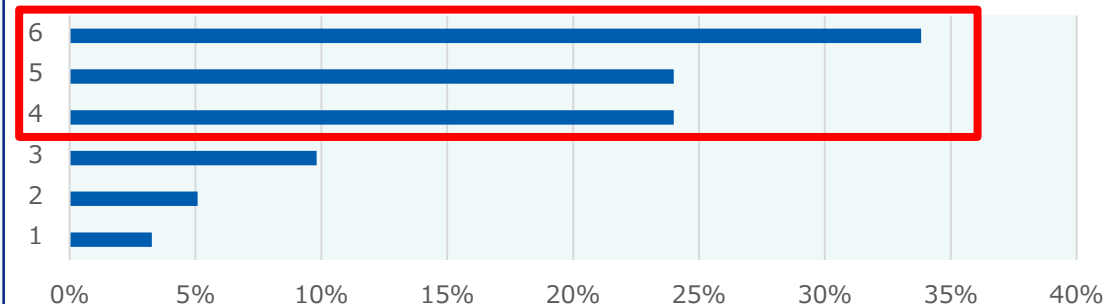
実施方法別	定員	応募者数	開始者数	応募倍率	定員充足率	修了者数	修了率
eラーニングのみ	400	717	355	179.3%	88.8%	222	62.5%
同時双方向通信（オンライン） + eラーニング	160	214	142	133.8%	88.8%	84	59.2%
スクーリング + eラーニング	12	47	57	29.4%	35.6%	38	66.7%

受講者の評価

～アンケート結果～

働きながらも学びやすかったか

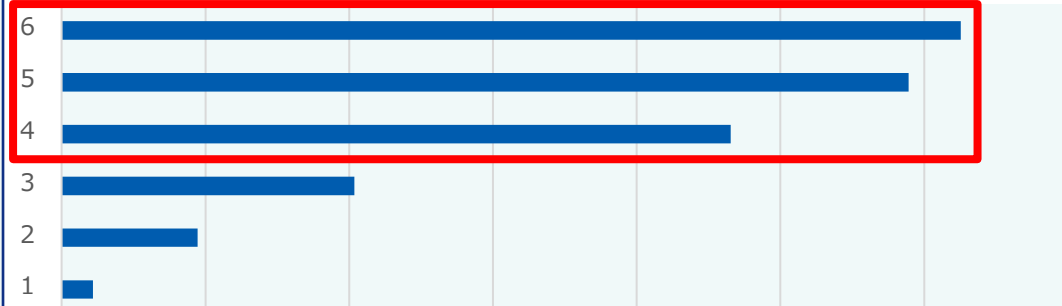
選択肢	1 全く思わない	2 思わない	3 少しそう思わない	4 少しそう思う	5 そう思う	6 非常にそう思う	合計
合計	3%	5%	10%	24%	24%	34%	275



○「働きながらも学びやすかった」と回答した訓練受講生が8割以上を占めたことから、趣旨に即した訓練を実施できた。

期待していた内容であったか

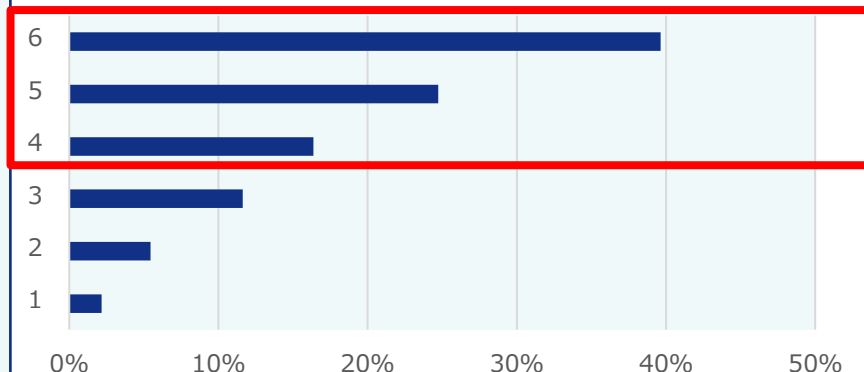
選択肢	1 全く思わない	2 思わない	3 少しそう思わない	4 少しそう思う	5 そう思う	6 非常にそう思う	合計
合計	1%	5%	10%	23%	29%	31%	275



○「期待していた内容であった」と回答した訓練受講生が8割以上を占めたことから、概ね受講生の期待どおりの訓練を実施できた。

他の人にも勧めたいか

選択肢	1 全く思わない	2 思わない	3 少しそう思わない	4 少しそう思う	5 そう思う	6 非常にそう思う	合計
合計	2%	5%	12%	16%	25%	40%	275



○「非常に他の人にも勧めたい」と回答した訓練受講生が4割、「他の人にも勧めたい」と回答した訓練受講生が8割以上を占めた。

～受講者の声～

○ 現在、非正規雇用(業務委託)ですが、**4月より契約社員になり研修後に正社員になることが決定しました。キャリアコンサルタントの方が親身に相談に乗っていただいたおかげ**です。ありがとうございました。

○ **訓練後、さっそくユニバーサルデザインの資格(3級ですが)を取得しました。自分の強みと希望業種における補填したいスキルも見えてきました。**すべては今回の訓練で**選択の視野が広がった**ことで得た状況だと思います。

○ **仕事をしながらでも、土日平日に学ぶ時間があることが分かった。**時間の使い方を意識するようになった。(テレビ見てだらだらする時間が減った)

○ **訓練に通ってた方達とスキルアップ情報を共有**しあい学ぶ事への意識が高まった。

【実績報告】項番 1 訓練水準等

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

受講者に対する終了時アンケート結果

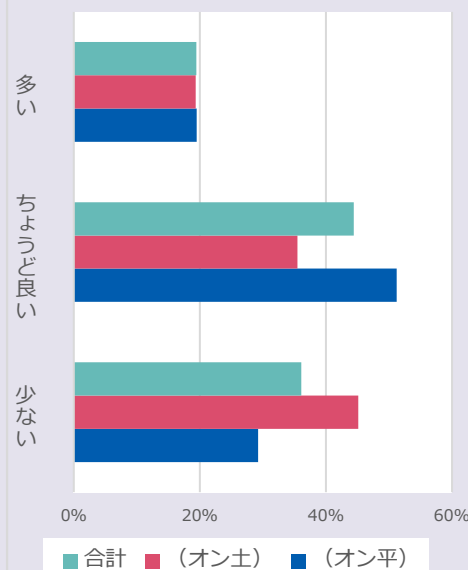
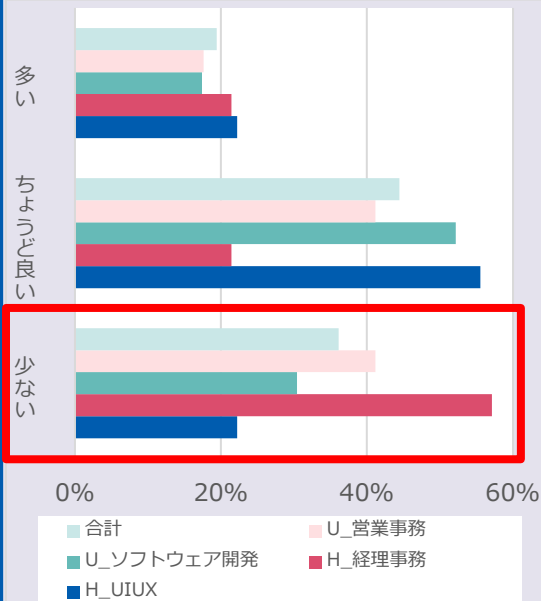
主に「経理事務」の訓練コースにおいては資格に直結するカリキュラム内容だったこともあり、特に「時間が少ない」と回答した者が多かった。

同時双方向通信（オンライン）の訓練時間数について

訓練コース別	少ない	ちょうど良い	多い	合計
UI/UX	22%	56%	22%	18
経理事務	57%	21%	21%	14
ソフトウェア開発	30%	52%	17%	23
営業事務	41%	41%	18%	17
合計	36%	44%	19%	72

実施方法別	少ない	ちょうど良い	多い	合計
(オン平)	29%	51%	20%	41
(オン土)	45%	35%	19%	31
合計	36%	44%	19%	72

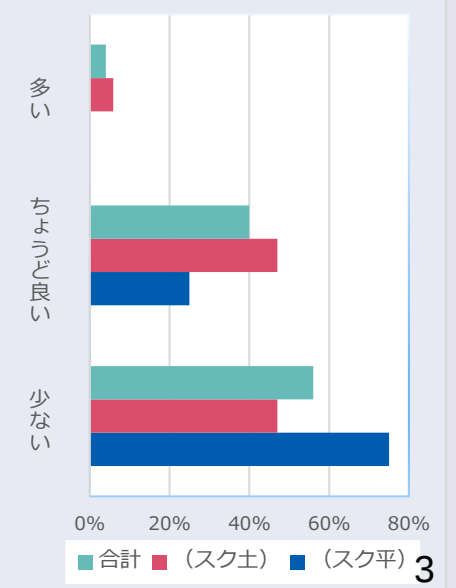
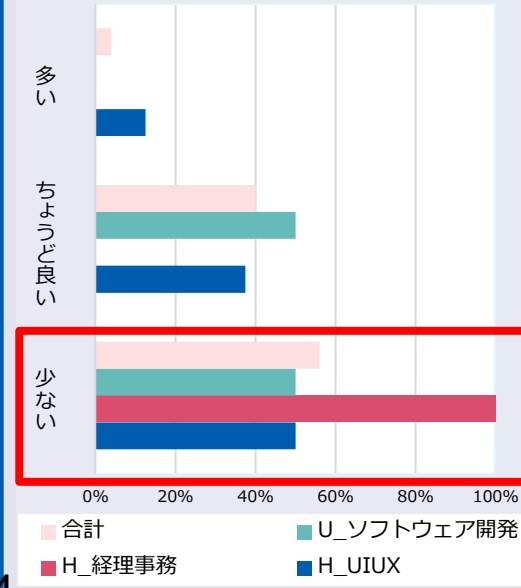
※無回答6件



スクーリングの訓練時間数について

訓練コース別	少ない	ちょうど良い	多い	合計
UI/UX	50%	38%	13%	8
経理事務	100%	0%	0%	3
ソフトウェア開発	50%	50%	0%	14
合計	56%	40%	4%	25

実施方法別	少ない	ちょうど良い	多い	合計
(スク平)	75%	25%	0%	8
(スク土)	47%	47%	6%	17
合計	56%	40%	4%	25



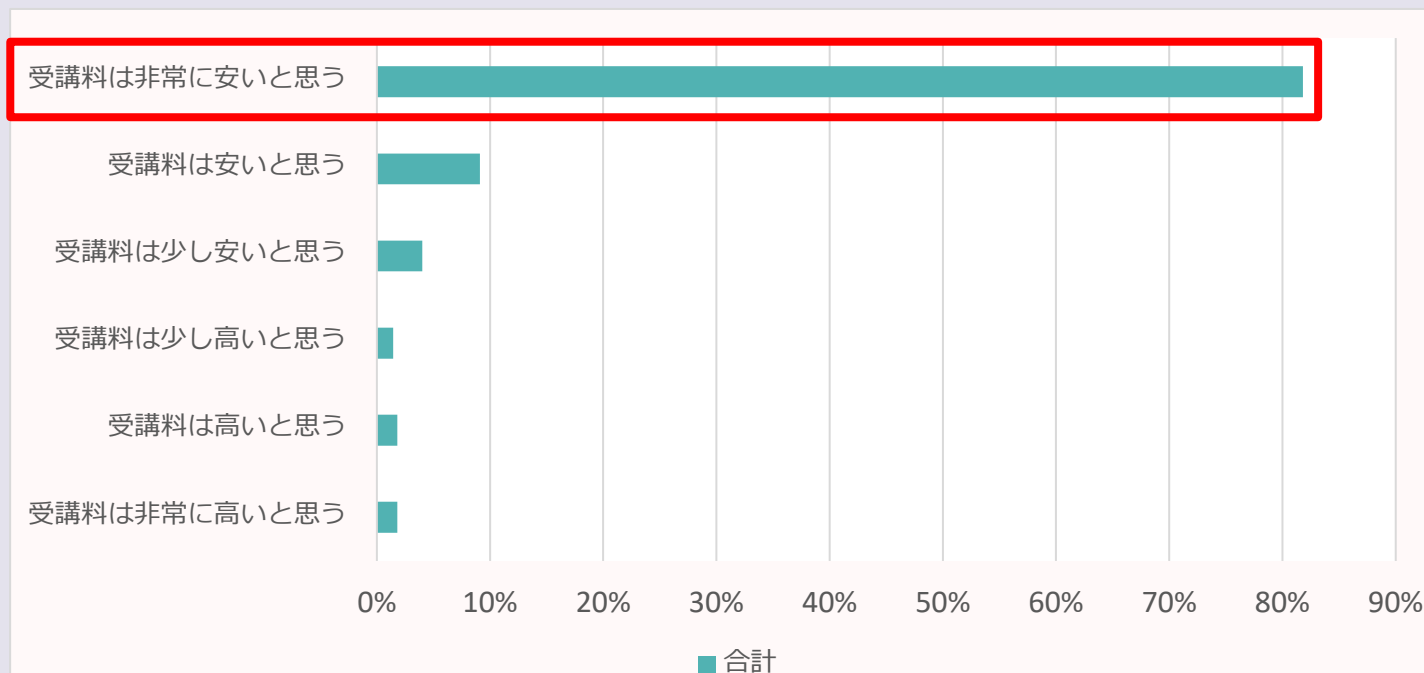
【実績報告】 項番 2 受講費用

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
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

受講者に対する終了時アンケート結果

受講料について

選択肢	1 受講料は非常に高いと思う	2 受講料は高いと思う	3 受講料は少し高いと思う	4 受講料は少し安いと思う	5 受講料は安いと思う	6 受講料は非常に安いと思う	合計
合計 (%)	2%	2%	1%	4%	9%	82%	275



○ 大半の受講者が受講料について「安いと思う。」と回答している。

○ 一方、544名中102名が、eラーニング訓練受講割合が2割未満であった。
（未修了率：32.3%）
実施機関へのヒアリングでは、現行の離職者向け職業訓練と比較しても音信不通になる方が多いとの声が聞かれた。受講料5,000円は受講を継続する動機付けにはなっていない可能性がある。

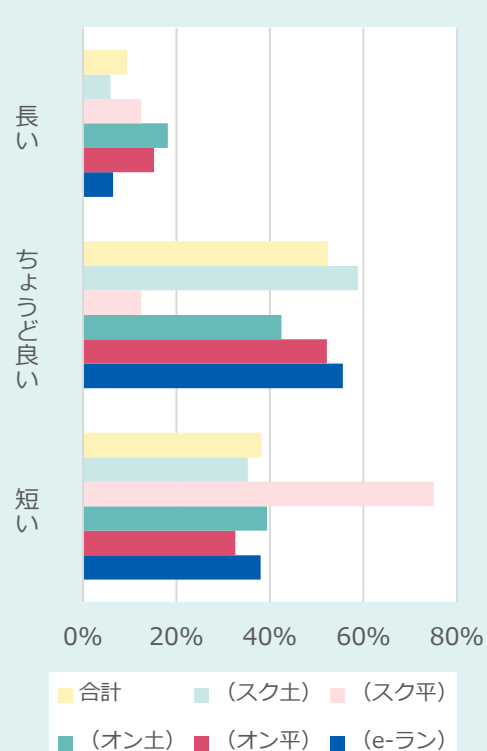
【実績報告】 項番 3 訓練の実施手法、受講日程

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
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、<u>オンライン訓練、オンデマンドのeラーニング</u>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、<u>訓練期間（受講可能期間）</u>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 【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

受講者に対する終了時アンケート結果

訓練の総期間について

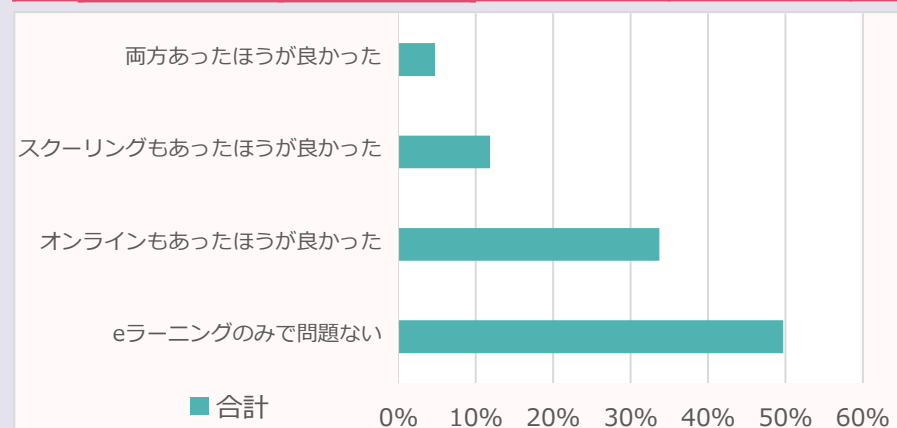
実施方法別	短い	ちょうど良い	長い	合計
(e-ラン)	38%	56%	6%	171
(オン平)	33%	52%	15%	46
(オン土)	39%	42%	18%	33
(スク平)	75%	13%	13%	8
(スク土)	35%	59%	6%	17
合計	38%	52%	9%	275



スクーリング（平日）については、「時間が短い」と回答した者が多かった。
また、オンライン（土日）については、「短い」と回答した者の割合と「ちょうどよい」と回答した者の割合が約4割であった。

オンラインやスクーリングは必要であったか (eラーニングのみの受講者を対象にアンケート)

	eラーニングのみで問題ない	オンラインもあったほうが良かった	スクーリングもあったほうが良かった	両方あったほうが良かった	合計
合計	50%	34%	12%	5%	169



「eラーニングのみで問題ない」と回答した者が半数、次点で「オンラインもあったほうが良かった」と回答した者が3割であった。

【実績報告】 項番 4 訓練の分野

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
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、<u>企業（産業）ニーズは、地域によって異なる場合もある</u>ことに留意が必要である。 ○ 通所が必要な職業訓練コースは受講できる地域に限られることから、<u>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</u>である。他方で、<u>オンライン・e ラーニングのみの職業訓練コース</u>の場合は、<u>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。</u>	【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

コース設定

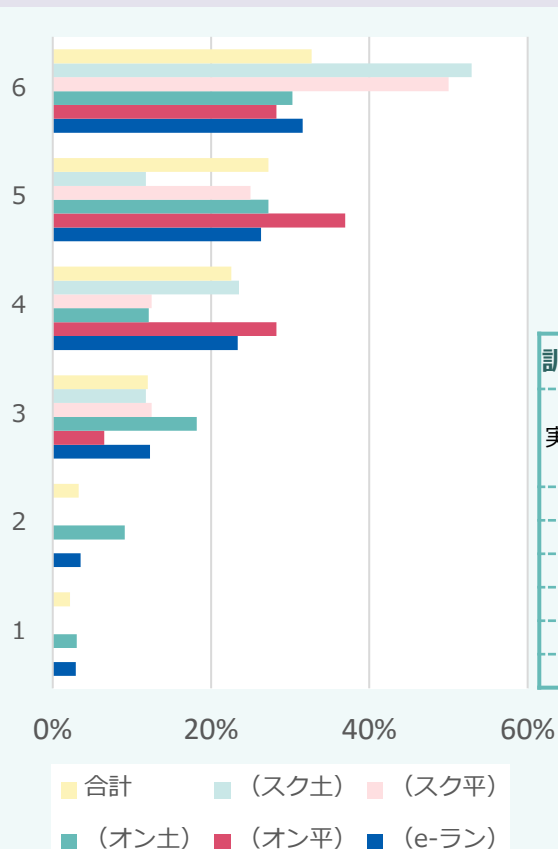
全国的にニーズが高い分野として、「デジタル分野」及び「営業・販売・事務分野」が設定された。
また、地域ニーズがあるとして「デジタル分野」は東京都において、「営業・販売・事務分野」は福岡県及び沖縄県においてそれぞれの地域でスクーリング訓練が設定された。

実施方法、 訓練分野・定員	訓練実施方法	分野	日程区分	定員	実施拠点
	e ラーニングのみの訓練	デジタル分野	—	200	—
		営業・販売・事務分野		200	
	オンライン（同時双方向）中心の訓練 （WEB会議システム+ e ラーニング）	デジタル分野	平日夜間	40	—
			土日祝日	40	
		営業・販売・事務分野	平日夜間	40	
			土日祝日	40	
	スクーリング中心の訓練 （集合形式+ e ラーニング）	デジタル分野	平日夜間	40	東京
			土日祝日	40	東京
		営業・販売・事務分野	平日夜間	40	福岡、沖縄
			土日祝日	40	福岡、沖縄

【実績報告】項番5 受講継続支援①

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動機、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、受講継続動機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

受講者に対する終了時アンケート結果



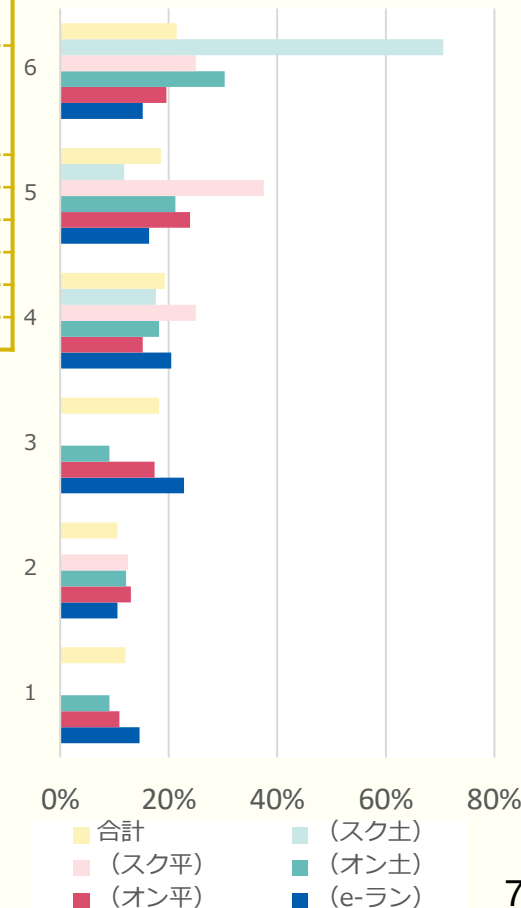
実施機関や仲間とコミュニケーションは取りやすかったか

実施方法別	1 全く思わない	2 思わない	3 すこし思わない	4 すこし思う	5 そう思う	6 とても思う	合計
(e-ラン)	15%	11%	23%	20%	16%	15%	171
(オン平)	11%	13%	17%	15%	24%	20%	46
(オン土)	9%	12%	9%	18%	21%	30%	33
(スク平)	0%	13%	0%	25%	38%	25%	8
(スク土)	0%	0%	0%	18%	12%	71%	17
合計	12%	11%	18%	19%	19%	21%	275

訓練のサポートは適切であったか

実施方法別	1 全く思わない	2 思わない	3 すこし思わない	4 すこし思う	5 そう思う	6 とても思う	合計
(e-ラン)	3%	4%	12%	23%	26%	32%	171
(オン平)	0%	0%	7%	28%	37%	28%	46
(オン土)	3%	9%	18%	12%	27%	30%	33
(スク平)	0%	0%	13%	13%	25%	50%	8
(スク土)	0%	0%	12%	24%	12%	53%	17
合計	2%	3%	12%	23%	27%	33%	275

- スクーリング受講者の訓練サポートに対する満足度は高い。
- 実施機関や仲間とのコミュニケーションについては不足感のある結果も多くなっており、方策は一考の余地あり。
- 「slack（ビジネスチャットアプリ）」や「掲示板」等の機能が提供されたが、実施機関へのヒアリングでは、一部のコースにおいて、コミュニケーションの機会提供が活かされなかったとの声も聞かれた。



【実績報告】 項番 5 受講継続支援②

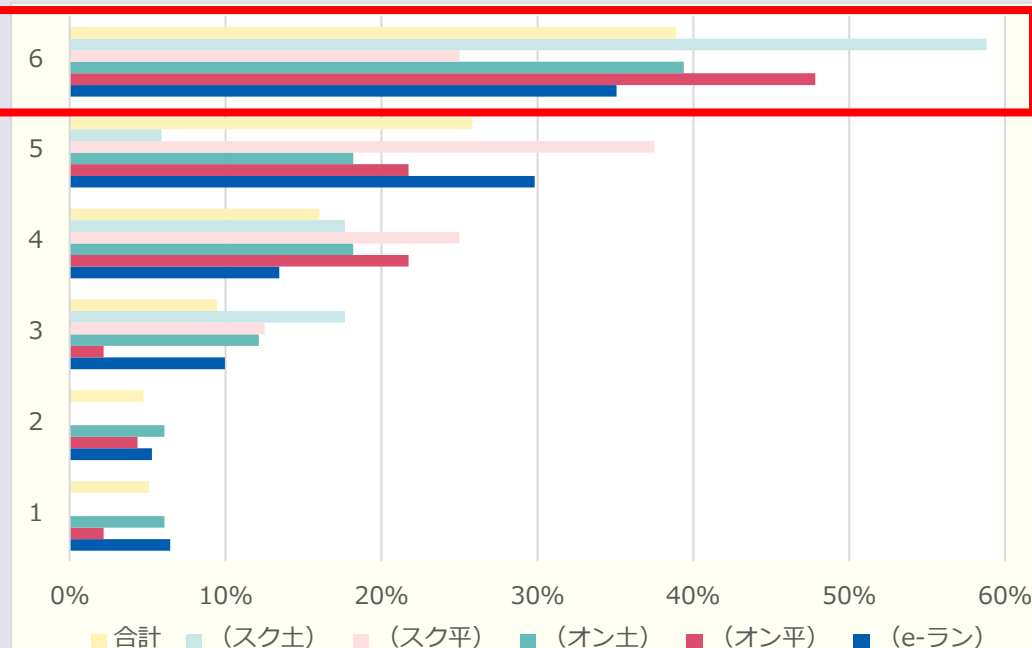
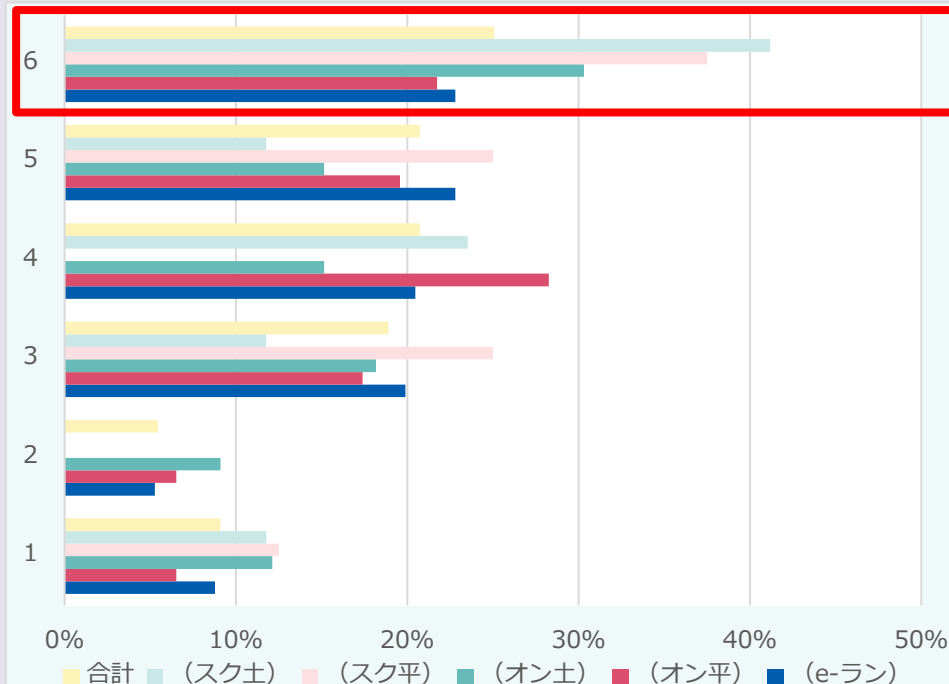
受講者に対する終了時アンケート結果（続き）

メンター制度は役に立ったか（利用者の方）

実施方法別	1 全く 思わない	2 思わない	3 すこし そう思わない	4 すこし そう思う	5 そう思う	6 とても そう思う	合計
(e-ラン)	9%	5%	20%	20%	23%	23%	171
(オン平)	7%	7%	17%	28%	20%	22%	46
(オン土)	12%	9%	18%	15%	15%	30%	33
(スク平)	13%	0%	25%	0%	25%	38%	8
(スク土)	12%	0%	12%	24%	12%	41%	17
合計	9%	5%	19%	21%	21%	25%	275

キャリアコンサルティングは役に立ったか（利用者の方）

実施方法別	1 全く 思わない	2 思わない	3 すこし そう思わない	4 すこし そう思う	5 そう思う	6 とても そう思う	合計
(e-ラン)	6%	5%	10%	13%	30%	35%	171
(オン平)	2%	4%	2%	22%	22%	48%	46
(オン土)	6%	6%	12%	18%	18%	39%	33
(スク平)	0%	0%	13%	25%	38%	25%	8
(スク土)	0%	0%	18%	18%	6%	59%	17
合計	5%	5%	9%	16%	26%	39%	275



○各コースにおいてメンター（伴走支援者）が設置され、受講継続動機や習得度の確認が行われた。
○終了時アンケートでは、「受講動機の定期的な連絡に留まっていた」、「メンタルヘルスのサポートまでを行ってほしかった」との声も聞かれた。

○各実施機関においてキャリアコンサルタントが設置され、訓練期間中最低3回のキャリアコンサルティングが提供された。また希望者は訓練終了後も3カ月間支援を受けることが可能。
○実施機関へのヒアリングでは、要件とされているキャリアコンサルティングの機会を必要としない受講者が一定数見られたとの声も聞かれた。

【実績報告】 項番 5 受講継続支援③

受講者の伴走支援・キャリアコン利用について

- 伴走支援回数について概ね4～6回程度であるが、eラーニングコースは、受講状況の悪い者や中途退校者に対して複数回受講勧奨を行って
いることから合計数が多い。
- キャリアコンサルティング回数について、仕様書では最低3回としていたが、半数がその回数を下回った。
(メンター記録によると、キャリアコンサルティングを必要としない者も一定数存在した可能性あり。)

訓練コース別	伴走支援回数																				合計
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
H_UIUX	1	0	8	25	38	37	24	11	3	9	2	3	2	0	0	0	0	0	0	0	163
H_経理事務	3	3	4	11	36	10	19	41	7	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	137
U_ソフトウェア開発	9	11	6	14	13	14	11	8	11	16	8	9	4	7	5	1	4	6	5	2	164
U_営業事務	1	5	4	4	10	8	10	11	6	2	3	7	4	6	0	2	2	4	1	0	90
合計	14	19	22	54	97	69	64	71	27	28	15	19	10	13	5	3	6	10	6	2	554

伴走支援の実施内容

- コミュニケーションツール
(slack) やEメール、電話、対面での
機会等を活用し、
- ・ キャリアコンサルティング面談に
ついての案内
- ・ 訓練受講者からの質問に対する個
別対応
- ・ 受講進捗状況の確認及び促進
等を各実施機関において実施。

訓練分類別	伴走支援回数																				合計
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
eラーニング訓練	5	13	13	33	64	45	41	49	17	11	10	12	7	11	2	1	5	9	5	2	355
オンライン訓練平日	5	1	4	7	14	12	9	7	4	3	2	2	0	1	1	0	1	0	0	0	73
オンライン訓練土日	0	2	3	7	17	11	9	9	3	4	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	69
スクーリング訓練平日	0	0	1	2	0	0	2	1	3	2	2	3	3	1	0	0	0	0	0	0	20
スクーリング訓練土日	4	3	1	5	2	1	3	5	0	8	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	37
合計	14	19	22	54	97	69	64	71	27	28	15	19	10	13	5	3	6	10	6	2	554

修了率との相関性

- <伴走支援>
- 訓練修了率との相関はみられな
かった。
- <キャリアコンサルティング>
- キャリコン回数と修了率の間に
は一貫した中程度の**正の関連**がある
ことが示唆された。
- 回数が1回増えるごとに修了の確
率が増加する(※)ことが示された。
- ※ロジスティック回帰分析：約2.46倍
線形回帰分析：約19.3%

訓練コース別	キャリアコンサルティング回数						訓練分類別	キャリアコンサルティング回数					
	0	1	2	3	4	合計		0	1	2	3	4	合計
H_UIUX	44	56	38	23	2	163	eラーニング訓練	82	62	77	134	0	355
H_経理事務	49	12	27	49	0	137	オンライン訓練平日	11	10	10	42	0	73
U_ソフトウェア開発	19	12	25	108	0	164	オンライン訓練土日	18	10	12	27	2	69
U_営業事務	9	6	15	60	0	90	スクーリング訓練平日	2	2	4	12	0	20
合計	121	86	105	240	2	554	スクーリング訓練土日	8	2	2	25	0	37
- 20- 合計								121	86	105	240	2	554

【実績報告】 項番 6 広報①

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
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、<u>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。</u> ○ 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、<u>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。</u> ○ 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<u>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。</u> ○ 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・リスティング支援センター ○ プレスリリース ○ 厚労省SNSによる広報を実施

○JEEDによる周知広報

- (1) 特設ホームページの制作
- (2) 広告用バナー、PR動画等の制作
- (3) 特設ホームページの運用
- (4) SNS広告の掲載
 - ※ X、Facebook、Instagramを指定
- (5) リスティング広告の掲載
 - ※ Google検索、Yahoo検索を指定
- (6) ディスプレイ広告の掲載
 - ※ Google、Yahoo、スマートニュースを指定
- (7) 広告配信の見直し、SNSの運用等

(1) 特設ホームページ、PR動画、広報用バナー

- 特設HPでは、試行訓練制度の概要や具体的な訓練コース（受講申込ページ）へのリンク等を掲載。
- 特設HPへの誘導を目的としたPR動画やSNS等公告に使用する広告用バナーを作成。



(2) SNS 広告、リスティング広告、ディスプレイ広告

- SNS（X、Facebook(※)、Instagram）を用いた情報発信を実施。
- ユーザーの検索キーワードに連動して表示されるリスティング広告(Google・Yahoo検索)や、検索サイト等のWebサイトやアプリの広告枠に表示されるディスプレイ広告(Google、スマートニュース等)を実施。
- (※)Facebookにおけるターゲット設定として、年齢ターゲットは「25歳～39歳」、役職ターゲットは「アルバイトスタッフ」とし、この両方を満たすものをターゲット設定

広報の結果について

- 一般的に、**Facebook**は詳細なプロフィール登録がなされる傾向があるため、ターゲットを絞った広告を実施しやすいという特徴があり、**Instagram**は様々な種類の写真を使い分けができるため、広告に対する反応を比較して受講者となる可能性が高い層を捕捉しやすいという特徴があると言われている。
- 今回の結果としては、これらの媒体がコンバージョン数（アクセスユーザーのうち効果のあった割合）**241**稼ぐという観点では効果的な媒体であったと考えられる。



○厚生労働省による周知広報

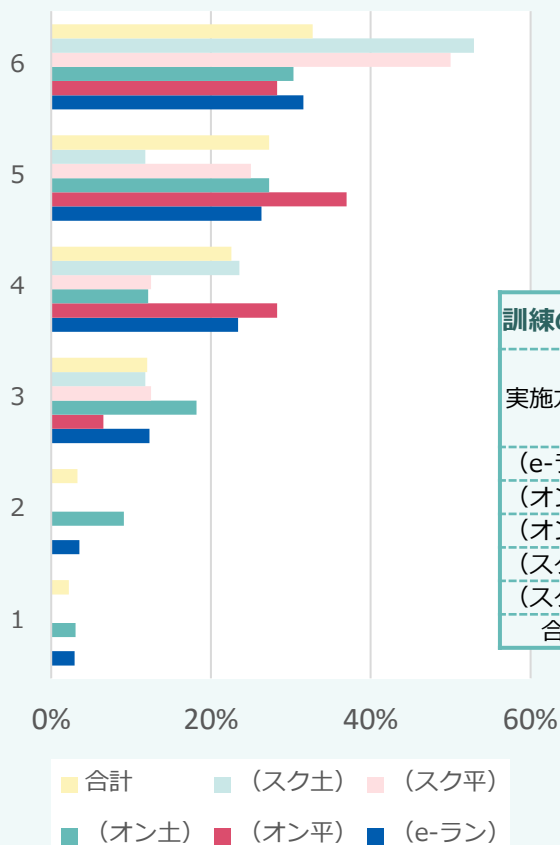
- (1) 関係機関に対して事業の周知広報を依頼
 - ・ 都道府県
 - ・ 各都道府県労働局、ハローワーク
 - ・ 事業主団体、労働者団体
 - ・ キャリア形成・リスティング支援センター
- (2) プレスリリース
- (3) 厚労省SNSによる広報を実施



【実績報告】 項番 7 受講勸奨

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
7	【受講勸奨】 ○ 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勸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、<u>ジョブ・カード</u>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や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、情報提供や受講勸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勸奨を行うことも適当である。	○ 訓練機関において、各訓練コースの周知広報及び受講勸奨を実施

受講者に対する終了時アンケート結果



実施機関や仲間とコミュニケーションは取りやすかったか

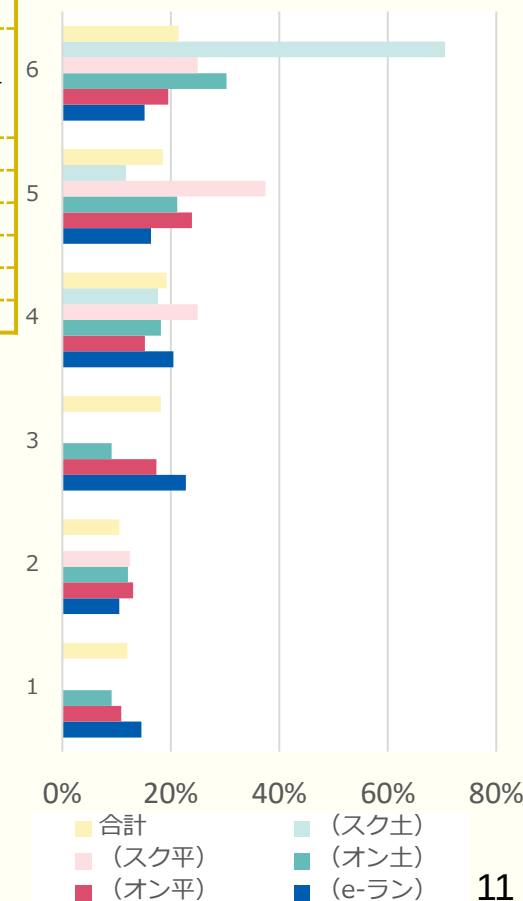
実施方法別	1 全く 思わない	2 思わない	3 すこし 思わない	4 すこし そう思う	5 そう 思う	6 とても そう 思う	合計
(e-ラン)	15%	11%	23%	20%	16%	15%	171
(オン平)	11%	13%	17%	15%	24%	20%	46
(オン土)	9%	12%	9%	18%	21%	30%	33
(スク平)	0%	13%	0%	25%	38%	25%	8
(スク土)	0%	0%	0%	18%	12%	71%	17
合計	12%	11%	18%	19%	19%	21%	275

訓練のサポートは適切であったか

実施方法別	1 全く 思わない	2 思わない	3 すこし 思わない	4 すこし 思う	5 そう 思う	6 とても 思う	合計
(e-ラン)	3%	4%	12%	23%	26%	32%	171
(オン平)	0%	0%	7%	28%	37%	28%	46
(オン土)	3%	9%	18%	12%	27%	30%	33
(スク平)	0%	0%	13%	13%	25%	50%	8
(スク土)	0%	0%	12%	24%	12%	53%	17
合計	2%	3%	12%	23%	27%	33%	275

- スクリーニング受講者の訓練サポートに対する満足度は高い。
- 実施機関や仲間とのコミュニケーションについては、コミュニケーションが取りづらかったと思う者が一定数存在していたことを示す結果となっており、方策は一考の余地あり。
- 「slack（ビジネスチャットアプリ）」や「掲示板」等の機能が提供されたが、実施機関へのヒアリングでは、一部のコースにおいて、コミュニケーションの機会提供が活かされなかったとの声も聞かれた。

【実施報告】 項番 5 再掲



【実績報告】 項番 8 募集・選考①

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、<u>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。</u> ○ 他方で、総括機能を有する機関で一括して行った上で、<u>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</u>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、<u>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</u> ○ 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

受講者の属性等

● 受講者のうち、非正規雇用労働者の割合は約 8 割

● 受講者の年齢は、**40代が最多（39%）**、続いて50代（27%）、30代（24%）
30歳～59歳が全体の約 9 割

● 受講者のうち**86%が女性**

● 現職もしくは現職と異なる職場で正社員化を目指している者の割合が大多数。

申込のきっかけ

● 受講のきっかけは**インターネット経由が約 8 割以上を占め、特にFacebookやInstagram等の「各種SNS」をきっかけとした申込が全体の約半数であった。**

● その他、ハローワークや家族・知人からの紹介やチラシ等経由のきっかけを確認。

	合計	性別		
		女性	男性	無回答
受講者合計	554	475	76	3
	100%	85.7%	13.7%	0.5%
年代	20代	44	33	11
		7.9%	6.9%	14.5%
	30代	131	113	16
		23.6%	23.8%	21.1%
	40代	216	191	24
		39.0%	40.2%	31.6%
50代	147	128	19	0
		26.5%	26.9%	25.0%
60代	16	10	6	0
		2.9%	2.1%	7.9%
申込のきっかけ	①インターネット経由（ホームページ、バナー、SNSなど）	468	405	60
		84.5%	85.3%	78.9%
	②ハローワークの紹介	11	11	0
		2.0%	2.3%	0.0%
	③家族や知人からの紹介	12	10	2
		2.2%	2.1%	2.6%
	④派遣会社からの紹介	20	17	3
		3.6%	3.6%	3.9%
⑤メールやメルマガ	3	3	0	0
		0.5%	0.6%	0.0%
⑥キャリアコンサルタントからの案内	4	4	0	0
		0.7%	0.8%	0.0%
⑦その他（チラシ、ラジオなど）	36	25	11	0
		6.5%	5.3%	14.5%

	合計	性別		
		女性	男性	無回答
受講者合計	554	475	76	3
	100%	85.7%	13.7%	0.5%
現在の雇用形態	①契約社員	117	105	12
		21.1%	22.1%	15.8%
	②嘱託社員	2	2	0
		0.4%	0.4%	0.0%
	③派遣労働者	149	130	17
		26.9%	27.4%	22.4%
④派遣以外のパート・アルバイト	195	175	19	1
		35.2%	36.8%	25.0%
⑤その他（農業従事、フリーランス、自営業等）	47	33	14	0
		8.5%	6.9%	18.4%
⑥労働条件向上を目指す正規雇用者	44	30	14	0
		7.9%	6.3%	18.4%
希望するキャリアアップ	①現職が異なる職場が決まっていなくても正社員化を目指している	280	245	34
		50.6%	51.7%	44.7%
	②現職と異なる職場での正社員化を目指している	208	171	36
		37.6%	36.1%	47.4%
	③現職での正社員化を目指している	52	47	4
		9.4%	9.9%	5.3%
④在宅・フリーランス	4	4	0	0
		0.7%	0.8%	0.0%
⑤スキルの取得・拡大	5	4	1	0
		0.9%	0.8%	1.3%
⑥その他のキャリア目標	4	3	1	0
		0.7%	0.6%	1.3%

【実績報告】項番8 募集・選考②

受講者の受講状況

- eランは100%受講+テスト100%、わ・ｽｸはさらに受講率80%以上のみ修了
- eランの～20%未満が全体の約2割、わ・ｽｸ受講者の～20%未満が全体の約2割

受講状況		入校者	総修了者 (eラン100% &onsk80%-100% &test100%)		eラーニング受講割合 (150H or 72H)						オンラインスクリン ^g 受講割合…199名 (78H)						確認 テスト 合格者 (100%)
					修了者 100%	未修了者					修了者 80%- 100%	未修了者					
						80%- 100%	60%- 80%	40%- 60%	20%- 40%	-20%		80%- 100% ※	60%- 80%	40%- 60%	20%- 40%	-20%	
訓練 種 類 別	H01_UIUX (e-ラン)	101	70	69%	70	4	5	6	6	10	-	-	-	-	-	-	70
	H02_UIUX (オン平)	20	15	75%	15	2	0	1	1	1	15	0	0	1	1	3	15
	H03_UIUX (オン土)	20	16	80%	17	0	0	0	0	3	16	0	1	0	0	3	17
	H04_UIUX (スク平)	7	5	71%	5	0	0	2	0	0	5	0	0	1	0	1	5
	H05_UIUX (スク土)	15	10	67%	10	0	3	0	0	2	10	0	0	0	1	4	10
	H06_経理事務 (e-ラン)	97	45	46%	45	3	6	6	14	23	-	-	-	-	-	-	45
	H07_経理事務 (オン平)	18	9	50%	13	1	0	3	1	0	9	1	3	1	0	4	13
	H08_経理事務 (オン土)	16	6	38%	6	2	1	2	2	3	6	1	0	1	0	8	6
	H09_経理事務 (スク平)	2	2	100%	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	H10_経理事務 (スク土)	4	4	100%	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
	U01_ソフトウェア開発 (e-ラン)	97	66	68%	66	1	1	3	0	26	-	-	-	-	-	-	67
	U02_ソフトウェア開発 (オン平)	20	11	55%	13	0	0	3	0	4	11	1	0	3	2	3	13
	U03_ソフトウェア開発 (オン土)	18	10	56%	12	0	0	2	0	4	10	1	1	1	2	3	12
	U04_ソフトウェア開発 (スク平)	11	6	55%	7	0	0	1	0	3	6	0	2	1	1	1	7
	U05_ソフトウェア開発 (スク土)	18	11	61%	13	0	0	0	0	5	11	0	1	0	1	5	13
	U06_営業事務 (e-ラン)	60	41	68%	41	1	3	2	2	11	-	-	-	-	-	-	41
	U07_営業事務 (オン平)	15	9	60%	9	0	0	0	0	6	9	0	1	0	1	4	9
	U08_営業事務 (オン土)	15	8	53%	11	0	1	0	2	1	8	0	3	0	0	4	11
	U09_営業事務 (スク平)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	U10_営業事務 (スク土)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
実 施 方 法 別	eラーニング	355	222	63%	222	9	15	17	22	70	-	-	-	-	-	-	223
	同時双方向 (平日)	73	44	60%	50	3	0	7	2	11	44	2	4	5	4	14	50
	同時双方向 (土日)	69	40	58%	46	2	2	4	4	11	40	2	5	2	2	18	46
	スクーリング (平日)	20	13	65%	14	0	0	3	0	3	13	0	2	2	1	2	14
	スクーリング (土日)	37	25	68%	27	0	3	0	0	7	25	0	1	0	2	9	27
合計		554	344		359	14	20	31	28	102	122	4	12	9	9	43	360

【実績報告】 項番 9 成果指標

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
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、職業訓練の効果を知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、<u>短期的に成果を把握する工夫が必要である。</u> ○ 例えば、<u>キャリアアップにつながる資格の取得状況</u>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、<u>修了率を指標に加えることも一案である。</u>	○ 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

○ 修了率については以下のとおり。

※「訓練修了時点アンケート」により集計【全体62.1%】

訓練分野	実施方法別	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)	修了者 数 (D)	修了率 (D/C)
デジタル 分野	eラーニングのみ	200	446	198	223.0%	99.0%	136	68.7%
	同時双方向通信 + e ラーニング	80	124	78	155.0%	97.5%	52	66.7%
	スクーリング + eラー ニング	80	37	51	46.3%	63.8%	32	62.7%
営業販売事 務分野	eラーニングのみ	200	271	157	135.5%	78.5%	86	54.8%
	同時双方向通信 + e ラーニング	80	90	64	112.5%	80.0%	32	50.0%
	スクーリング + eラー ニング	80	10	6	12.5%	7.5%	6	100.0%
計		720	978	554	135.8%	76.9%	344	62.1%

○ 修了率以外の以下成果指標については、現在「訓練修了2ヶ月後アンケート」を実施中であり、とりまとめ後、次回検討会においてお示しする予定。

- ・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

働きながら学びやすい職業訓練修了2ヶ月後アンケート

1-1. 現在の状況は以下のうちどちらに該当しますか。
☐①働いている ☐②就職活動中

1-2. (1-1で①を選んだ方のみ回答)
 就業先は以下のうち、どちらに該当しますか。
☐③以前と異なる職場 ☐④同一の職場

1-3. (1-1で②を選んだ方のみ回答)
 以前と異なる職場における現在の雇用形態は以下のうちどちらに該当しますか。
 (正規雇用の場合、試用期間があっても正規雇用を選択)
☐①正規雇用 ☐②非正規雇用 ☐③フリーランス(自営含む) ☐④その他の就職()

1-4. (1-2で②を選んだ方のみ回答)
 同一の職場における現在の雇用形態は以下のうちどちらに該当しますか。
 (正規雇用の場合、試用期間があっても正規雇用を選択)
☐①正規雇用 ☐②非正規雇用

2. 直近の給与(※)は訓練受講前よりも上昇しましたが(当てはまるものを1つお選びください)。
☐上がった ☐変わらない ☐下がった
 (※)給与に係る補足
 賃金総額(税込み額)から、以下のあからうを除いたもの。
 ア 実費補填であるもの(例:通勤手当、住宅手当、燃料手当、工具手当、食事手当)
 イ 毎月の状況により変動することが見込まれる等実態として労働者の訓練の修了に伴い賃金が改善し
 ているか判断できないもの(例:休日手当、時間外労働手当、調整手当)
 (ただし、資格手当など、訓練の修了に関連する手当は対象とする。)
 ウ 賞与

3. 仕事やスキルに関する現状について伺います。
 以下の項目についてご自身の考えにもっとも近いものを6段階から1つお選びください。
 ①現在の仕事に対する意欲
 非常にある : 6 5 4 3 2 1 : 全くない
 ②新しい仕事にチャレンジする意欲
 非常にある : 6 5 4 3 2 1 : 全くない
 ③新たなスキル習得への意欲
 非常にある : 6 5 4 3 2 1 : 全くない
 ④自身の成長への期待
 非常にある : 6 5 4 3 2 1 : 全くない

4. 訓練を通じて達成できたと思うものについて、当てはまるものを全てお選びください。
☐①正規雇用就職 ☐資格取得
☐よりレベルの高い職に就く ☐より高い給与の仕事に就く

訓練修了2ヶ月後アンケート(案)

※修了者344名に対して回答依頼予定

①職場内での評価向上 ☐人脈を広げキャリアを広げる
☐最新技術を実務に役立てる ☐やりがいを感じる仕事に就く
☐積極的にキャリアを築く
☐現在とは異なる業界にも働く

5. 訓練の内容について伺います。
 以下の項目についてご自身の考えにもっとも近いものを6段階から1つお選びください。
 ①目指す職務に関連していた
 とてもそう思う : 6 5 4 3 2 1 : 全くそう思わない
 ②最新の情報が学べたと感じた
 とてもそう思う : 6 5 4 3 2 1 : 全くそう思わない
 ③確認テストは実践的だった
 とてもそう思う : 6 5 4 3 2 1 : 全くそう思わない
 6. 利用した訓練の内容以外で学習したかった内容があればお書きください。(記述式)
 ()
 7. 訓練の内容について、ご意見があれば具体的にお書きください。(記述式)
 ()
 8. 訓練後の変化について伺います。
 以下の項目についてご自身の考えにもっとも近いものを6段階から1つお選びください。
 ①能力が上がった
 とてもそう思う : 6 5 4 3 2 1 : 全くそう思わない
 ②仕事に活用できそう(できた)
 とてもそう思う : 6 5 4 3 2 1 : 全くそう思わない
 ③キャリアが明確になった
 とてもそう思う : 6 5 4 3 2 1 : 全くそう思わない
 ④仕事の幅が広がった
 とてもそう思う : 6 5 4 3 2 1 : 全くそう思わない
 9. 上記以外に、訓練後に変化したことがあればお書きください。(記述式)
 ()

令和7年度試行事業の見直し点

訓練の実施方法について

同時双方向及びスクーリングの設定割合について

【R6年度の規定】

- ・同時双方向及びスクーリングとe-ラーニングを組み合わせた訓練について、
いずれも $1/2$ (=75時間) を超える時間を同時双方向及びスクーリングとすること。



【R7年度の規定】

- ・ $1/5$ (=30時間) を超える時間を同時双方向及びスクーリングとすること。

<変更理由>

- ・「スクーリング+eラーニングを受講した感想」のアンケートにおいて、受講者の半数はこの組み合わせで満足だったと回答したものの、スクーリング(平日)においては仕事生活との兼ね合いからか、オンラインの希望が多い。
- ・R6試行事業において、おおよそ平日夜間コースは毎週2日、土日祝日コースは毎週1日、同時双方向又はスクーリングを行うこととなり、受講者への負担が大きい。
- ・R6試行事業において、実技(同時双方向又はスクーリング)の日までに実技で行う学科(eラーニング)の学習を終わらせておく必要があるため、学習ペースに制約が発生。
- ・沖縄開催のスクーリングについては応募者0名となり、開講することができなかったことや、東京開催のスクーリングにおいても定員80名(2実施機関の合計)のうち応募者51名(充足率64%)と応募状況が芳しくなかった。

実施地域について

【R6年度の規定】

- ・デジタル分野は、三大都市圏(関東、中京、近畿大都市圏)のうちいずれか
- ・営業・販売等事務分野は、三大都市圏以外の地域とすること。



【R7年度の規定】

- ・デジタル分野は、三大都市圏(関東、中京、近畿大都市圏)のうちいずれか
- ・営業・販売等事務分野は、国内全域(ただし、デジタル分野で実施する都市圏を除く。)とすること。

<変更理由>

- ・R6試行事業において、デジタル分野は関東のみの実施、営業事務分野は福岡県でのみの実施となり、中京及び近畿大都市圏が空き地となったことから、こうした大都市圏における未実施を回避するため。

委託費及び委託費の支払いについて

委託費及び委託費の支払い

【R6年度の規定】

- ・修了者or中途退校者(正社員転換)
：1人当たり300,000円(外税)
- ・未修了者：1人当たり75,000円(外税)



【令和7年度の規定】

- ・修了者or中途退校者(正社員転換)
：1人当たり300,000円(外税)
- ・未修了者 総受講時間に応じた単価を設定
1～30H：50,000円(外税)
31～60H：100,000円(外税)
61～90H：150,000円(外税)
91～120H：200,000円(外税)
121～150H：250,000円(外税)

<変更理由>

～今年度応札を取りやめた業者の意見抜粋～

- ・仕様書の内容と委託費が見合っていない。
- ・固定費の支出について、採算が取れるか不透明。
- ・未修了で正社員化しなかった者に対する委託費が低廉であり、採算が取れない。

上記より、受託者確保の観点から、委託費の支払い規定について再検討する必要があったため。

本研究会でご議論いただきたい主な事項（案）
（非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練）

1 訓練水準等（資料 2 - 1 P. 3）

○ 訓練水準や時間設定をどのように設定すべきか。

- ・ 150 時間を標準時間として訓練を実施したところ、受講者全体の結果では、「ちょうどよい」との回答が 44%、「少ない」との回答が 36%、「多い」との回答が 19%であった。【P. 3】
- ・ コース（経理事務科）によっては、訓練時間が「少ない」と感じる受講者が多かった(57%)。【P. 3】

→ 訓練時間は、訓練コースにより柔軟に設定できるようにすべきと考えられる。

2 受講費用（資料 2 - 1 P. 4、P. 13）

○ 受講料をどのように設定すべきか。

- ・ 大半の受講者（95%）が受講料（5,000 円（内税）、テキスト代は本人負担）について「安い」と感じていた。【P. 4】
- ・ e ラーニングのみの受講者について、e ラーニング受講割合が 20%未満の者が 70 人（受講者数は 355 人）と全体の 20%を占めた。【P. 13】

→ 受講料を無料としなかったことについて、受講者確保の観点において支障はみられなかった一方で、受講料が受講継続の動機付けとはなっていないことが考えられる。

→ 受講料設定のみが受講継続の動機付けを決定しているわけではなく、受講者確保の観点も踏まえ、過度な経済的負担をかけないことに留意しつつ一定の受益者負担を求めることは適当であると考えられる。

3 訓練の実施手法、受講日程（資料 2 - 1 P. 1、P. 5）

○ 訓練の実施手法をどのように設定すべきか。

- ・ 修了率について、e ラーニングのみのコース（62.5%）と、それ以外のコース（同時双方向（59.2%）、スクーリング（66.7%））との間に大きな差はみられなかった。【P. 1】
- ・ 受講日程について、平日夜間コースや土日祝日コースにも一定の応募があった。【P. 1】
- ・ e ラーニングのみのコースについては、①「e ラーニングのみで問題ない」と回答した者が 50%であった一方、②「オンライン（同時双方向）もあつ

た方が良かった」と回答した者が34%であった。【P. 5】

→ 試行事業で設定したどの実施手法や受講日程でも実施できるようにすべきと考えられる。

○ 訓練期間をどのように設定すべきか。

- ・ 訓練時間（150 時間）について「ちょうどよい」、「少ない」と回答した者が、オンライン（同時双方向）は80%、スクーリングは96%であった。【P. 3】
- ・ その一方で、4 ヵ月の訓練期間について「短い」と回答した者が全体で38%であった。また、スクーリング（平日夜間）コースの受講者の多く（75%）が、「訓練期間が短い」と回答した。【P. 5】

→ 訓練期間として設定した4 ヵ月はやや短かったと評価できるのではない。よって、訓練期間は、試行事業の結果も踏まえ、訓練コースや訓練時間によって柔軟に設定できるようにすべきと考えられる。

4 訓練の分野（資料2-1 P. 6）

○ 訓練分野をどのように設定すべきか。

- 全国的にニーズが高い分野については、全ての地域で訓練機会を提供することが重要であり、これを実現するためにオンライン（同時双方向）やeラーニングにより実施することが必要であると考えられる。
- また、地域のニーズを踏まえた分野の訓練も設定出来るようにすることが重要であると考えられる。

5 受講継続支援（資料2-1 P. 7～P. 9）

○ 受講継続支援をどのように設定すべきか。

- ・ ①ビジネスチャット等によるコミュニケーション機会の確保、②伴走支援（メンター制度）、③キャリアコンサルティングのいずれも、「役に立った」と回答した者が多かった（①59%、②67%、③81%）。【P. 6, 7】
- ・ キャリアコンサルティングの回数と修了率の間には一貫した中程度の正の相関がみられることが示唆された。【P. 8】
- ・ 各コースにおいて「slack」や「掲示板」等の機能が提供されたが、一部のコースでは、これらのコミュニケーションの機会提供が十分に活かされなかったとの意見があった。【P. 7】

→ 受講継続支援は有効であるが、今後もコミュニケーション方法やキャリアコンサルティングの回数・タイミングなどの事例を収集し、より効果的な支援となるよう継続的な見直しを図ることが適当であると考えられる。

6 広報／ 7 受講勧奨 ／ 8 募集・選考（資料 2－1 P. 9、P. 12、P. 13）

○ 広報、募集・選考をどのように実施すべきか。

- ・ 受講申込のきっかけについて 84.5%がインターネット経由（ホームページ、バナー、SNS 等）であったことを踏まえると、インターネット経由での広報が効果的であった。【P. 12】
- ・ 受講者全体の 86%が女性であった。【P. 12】 なお、労働力調査（令和 4 年平均）や就業構造基本調査（令和 6 年平均）によれば、非正規雇用労働者の事務従事者の男女比はおおむね 1：4 である。
- 非正規雇用労働者に対する広報はインターネットを利用して行うことが有効と考えられる。
- 訓練対象や設定した訓練コースを踏まえると、受講者の多くが女性となるのは自然であると考えられる。

○ 受講勧奨、募集・選考をどのように実施すべきか。

- ・ e ラーニングのみの受講者について、e ラーニング受講割合が 20%未満の者が 70 人（受講者数は 355 人）と全体の 20%を占めた。【P. 13】
- ・ オンライン（同時双方向）またはスクーリング受講者のうち、同時双方向・スクーリングの出席率が 20%未満の者が 43 人（受講者数は 199 人）と全体の 22%を占めた。【P. 13】
- 受講開始後の訓練内容（カリキュラム、習得できる知識・技能等）に係る認識の相違を低減するため、訓練開始前の訓練機関による説明会等により積極的な情報の提供が重要と考えられる。
- 同時双方向・スクーリングの実施手法についても、e ラーニングと同様にキャリアコンサルティング等の伴走支援を積極的に行うことが重要と考えられる。
- 受講機会の確保のため、訓練開始のごく初期に退校した者がいた場合、訓練時間・期間を勘案しつつ、定員枠を限度に再募集を行うことが適当と考えられる。

9 成果指標（資料 2－1 P. 14）

○ 成果指標をどのように設定すべきか。

- ・ ①修了率、②就職率、③正規雇用労働者への転換割合、④賃金水準の向上割合、⑤訓練内容等の活用割合、⑥訓練修了者の主観的評価を、訓練終了時点及び訓練終了後一定期間経過時点で実施するアンケートにより把握することとしている。

公的職業訓練の在り方に関する研究会 報告書

働きながら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

公的職業訓練の在り方に関する研究会
令和5年9月5日

目 次

I	はじめに	2
II	現状と課題	2
	(1) 企業を通じた能力開発の課題	
	(2) 在職者個人が主体的に行う能力開発上の課題	
	(3) 既存制度における課題	
	(4) 課題を踏まえた支援の方向性	
III	先行事例	6
	(1) 兵庫県豊岡市	
	(2) 佐賀県	
	(3) 東京都	
	(4) 若年非正規雇用労働者に対する在職者訓練コースの設定、実施プロセスの調査研究（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	
IV	働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計	9
	(1) 働きながらも学びやすい職業訓練の内容	
	a 職業訓練の水準等	
	b 職業訓練の実施方法、受講日程	
	c 職業訓練の分野	
	d 受講費用	
	e 受講継続支援、相談支援等	
	(2) 対象となる者への周知方法（アクセス）、受講勧奨、受講申込方法	
	a 周知方法	
	b 受講勧奨	
	c 受講申込方法	
	d 留意点	
	(3) 職業訓練を実施する訓練機関（訓練コース）の選定方法	
	(4) 成果指標	
V	試行事業の実施の必要性	12
	公的職業訓練の在り方に関する研究会開催要綱	14
	公的職業訓練の在り方に関する研究会開催実績	16

I はじめに

我が国は、人口減少による厳しい労働供給制約の下で、働く人の事情に沿った多様な労働参加を促すとともに、一人ひとりがその能力を継続して開発し発揮できる社会を構築していくことが必要である。

また、昨今の企業・労働者を取り巻く環境に目を向けると、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化や、経済活動のグローバル化による企業間競争の激化など、急速かつ広範な変化に直面している。このような変化は、これまでの企業内における上司や先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えるものである。経済・社会環境の変化に対応していくためには、日本企業がこれまで重視してきたOJTを強化するだけでなく、OFF-JTや自己啓発支援を大幅に充実・強化するとともに、労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを支援していく必要がある。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」（令和5年6月16日付け閣議決定）においても、「GXやDX等の新たな潮流は、必要とされるスキルや労働需要を大きく変化させる。人生100年時代に入り就労期間が長期化する一方で、様々な産業の勃興・衰退のサイクルが短期間で進む中、誰しものが生涯を通じて新たなスキルの獲得に努める必要がある」とした上で、国の学び直し支援策についても、「在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていく」としている。その上で、非正規雇用労働者等については、「企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する」とこととされている。

本研究会では、企業内でも訓練機会が乏しいと考えられる非正規雇用労働者等を中心に、具体的な支援の方策について検討する。

II 現状と課題

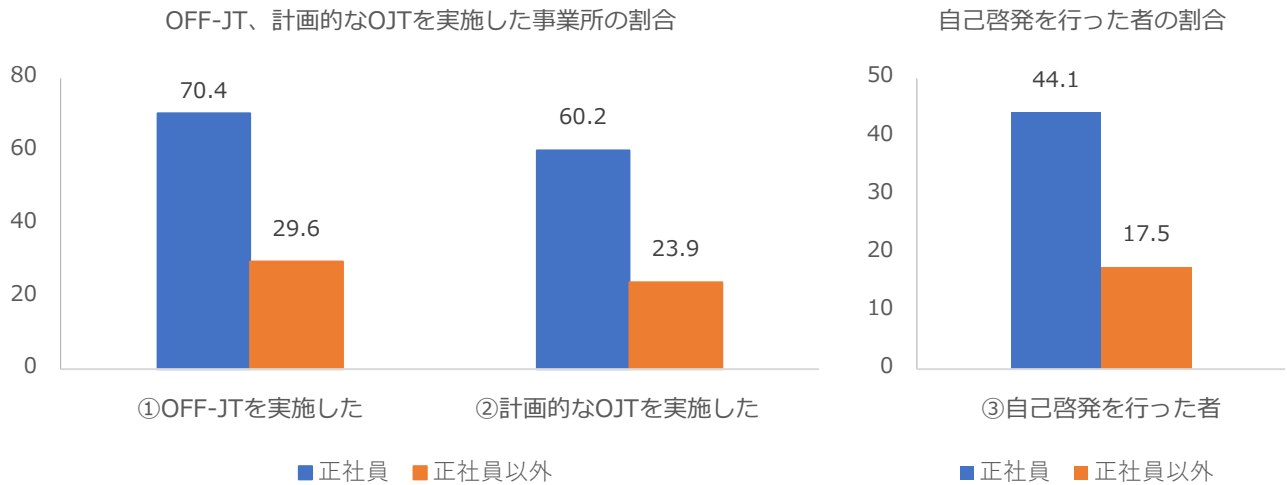
(1) 企業を通じた能力開発の課題

離職確率が高く、不安定な就労形態の労働者であるほど、企業が能力開発投資を行ってもリターンを期待しにくいため、能力開発投資を必要としない職務に割り当てられる可能性が大きくなる。また、労働者の側もそうした職務に就くと能力開発の意欲を持ちにくく、能力開発投資においては格差が固定しやすくなると考えられる。

「令和4年度能力開発基本調査」によれば、①OFF-JTを実施した事業所割合は、正社員に対しては70.4%であったが、正社員以外に対しては29.6%、②計画的なOJTを実施した事業所は、正社員に対しては60.2%であったが、正社員以外に対しては23.9%、と事業所が講じる正社員以外の社員に対する能力開発機会は正社員と比較して少ない状況にある(図1)。

このように雇用形態によって能力開発機会に差がある現状を踏まえると、企業を通じた能力開発の機会が乏しい非正規雇用労働者に対する公的な支援が必要である。

図 1 OFF-JT、計画的な OJT、自己啓発の実施状況（単位：％）



（資料出所）令和４年度能力開発基本調査 ①及び②事業所調査、③個人調査（厚生労働省）

※①及び②は、事業所計に占める OFF-JT または計画的な OJT を実施した事業所の割合

※③は、労働者計に占める自己啓発を行った者の割合

(2) 在職者個人が主体的に行う能力開発上の課題

次に、在職者個人が主体的に行う能力開発の状況について自己啓発の現状をみると、「令和４年度能力開発基本調査」によれば、自己啓発を行った者の割合は、正社員は 44.1%であったが、正社員以外は 17.5%となっている（図 1）。すなわち、正社員以外の社員は、企業内訓練だけでなく、自己啓発の実施においても正社員を大きく下回っている状況がある。

「自己啓発を行う上での問題点」については、

- ①「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」という時間確保に関する事項
 - ②「費用がかかりすぎる」という費用負担に関する事項
 - ③「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」、「自分の目指すべきキャリアがわからない」、「適当な教育訓練機関が見つからない」等、将来のキャリアを見据えた選択をするための情報の不足に関する事項
- 等があげられている（図 2）。

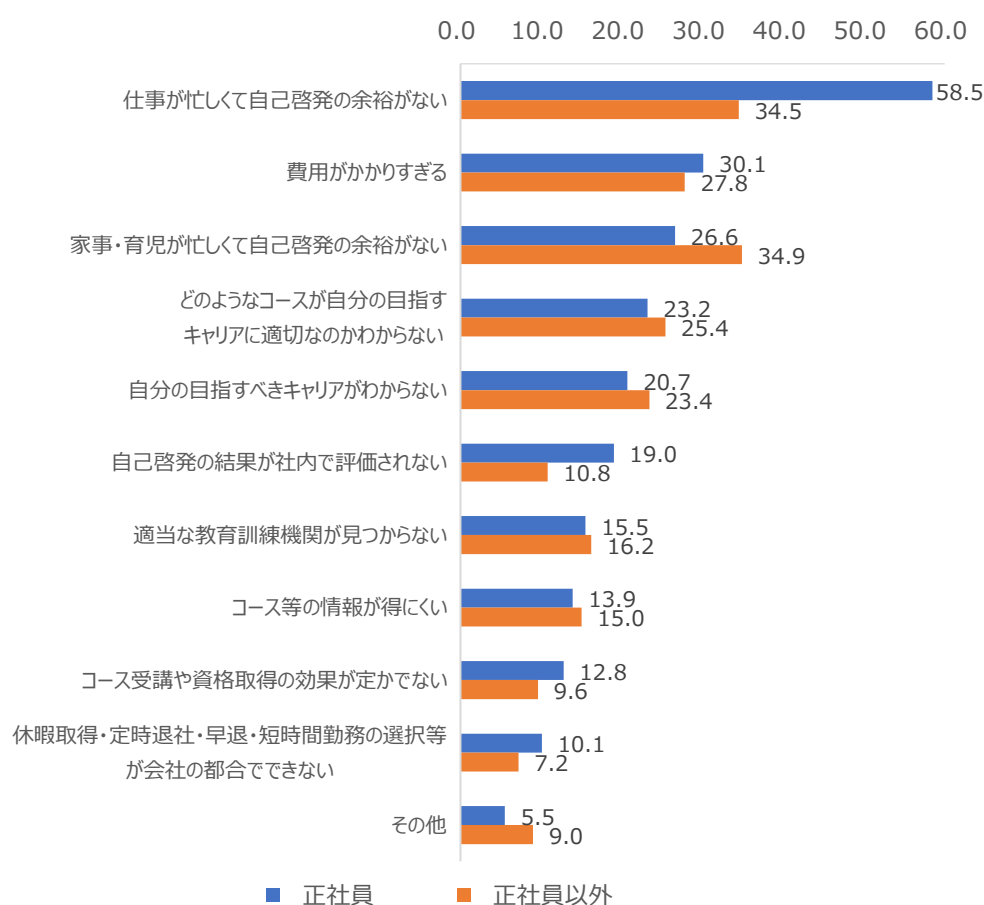
②の「費用がかかりすぎる」については、非正規雇用労働者の場合、賃金は正規雇用労働者の 7 割弱と低く、かつ、資金を外部から借入れることにも制約があることが考えられ、訓練費用を負担することが正規雇用労働者以上に困難と考えられる。

また、①の「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」や③は正社員よりも正社員以外の回答の割合が高い。非正規雇用労働者の場合は、事業所内での能力開発機会が乏しい上に、キャリアコンサルティング機会が得られにくいなどにより情報が不足している可能性が高い。そのため、研修コースの受講や資格取得により、将来の仕

事や昇進、収入増等が見通せるようになることで、自己啓発を実施する意欲醸成につながる可能性もある。十分な情報や相談支援を提供する際には、習得したスキルに見える化への支援も併せて検討する必要がある。

このように、非正規雇用労働者等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を解消する必要があると考えられる。

図2 自己啓発を行う上での問題点（複数回答）（単位：％）



（資料出所）令和4年度能力開発基本調査 個人調査（厚生労働省）

※自己啓発を行う上で問題を感じる者を100とした割合

(3) 既存制度における課題

現在、在職者の主体的な学びを公的に支援する制度としては、公的職業訓練や教育訓練給付がある。

公的職業訓練のうち、離職者向けの職業訓練については、在職者で転職を希望する者であれば自ら希望して受講を申し込むことができる仕組みとなっており、シフト制等の非正規雇用労働者が受講しやすくするため、短時間・短期間の職業訓練の設定を

可能とする特例措置を講じている。しかし、求職者支援訓練における受講者（短期間・短時間の訓練コース（令和３年度開始コース）の受講者）に占める在職者の割合は１割程度と、ハローワークの求職者に占める在職者の割合よりも低い状況となっている。特例措置を講じたにもかかわらず在職者にあまり利用されなかった要因の一つとしては、現行の離職者訓練が短期間や短時間であっても、平日昼間、決まった時間の受講が基本であることが考えられる。

次に、教育訓練給付については、雇用保険被保険者が主体的に厚生労働大臣指定講座を受講した際に、受講修了後にその受講費用の一部を給付するものである。教育訓練給付は、受講費用の最大７割が給付されるなど手厚い給付制度であるが、対象は雇用保険被保険者に限られ、また、受講修了等の要件を満たしたことを確認した上で給付金を支払う仕組みであることから、受講者は一旦受講費用を自ら負担する必要がある。

(4) 課題を踏まえた支援の方向性

非正規雇用労働者の中には、いわゆる不本意非正規雇用労働者（現職に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した非正規雇用労働者）割合が１割程度いることや、女性の年齢階級別正規雇用比率が２０代後半をピークに右肩下がり低下する、Ｌ字カーブを描くということもみられ、正規雇用化や希望の職種への転換のためには、能力開発を適切に行う必要がある。

これまでにみてきたとおり、在職者の中では雇用形態によって、企業における能力開発機会に大きな差があり、また、企業内の能力開発機会が乏しい非正規雇用労働者は主体的な能力開発機会においても、正社員と比較して実施割合が低い状況にある。

在職者の主体的な学びを行うための制約として考えられるもののうち、経済的制約に関しては、賃金が正社員よりも低い非正規雇用労働者はより厳しい状況にある。

また、時間的制約についても、調査によれば、仕事の忙しさによるものは非正規雇用労働者より正社員の方が高いが、勤務時間に加え「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」と回答する割合は正社員よりも非正規雇用労働者の方が高くなっており、正社員、非正規雇用労働者それぞれが問題を抱えている。

さらに、非正規雇用労働者の場合は、将来のキャリア、雇用の見通し、職業能力開発に関する十分な情報や相談機会にアクセスする機会が乏しく、どのような能力開発が自らの能力向上や待遇改善につながる効果があるか、正社員より認識を持ちにくい状態にある。

このため、非正規雇用労働者については、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を実現することが適当である。

支援の枠組みとして現行の公的職業訓練について考えると、

- ① 離職者向けの職業訓練については、教材費を除き無料であるなど経済的制約を解消できるものであるが、離職者向けのため、平日昼間に開講することが原則となっていることから、受講日程等の都合で働きながらの受講は難しい者が多い。

- ② 在職者訓練については、在職者は事業主からの指示により初めて受講可能になる仕組みであり、一定の費用を企業が負担することが前提となっており、労働者個人による受講は原則として想定していない。

などの課題がある。このため、非正規雇用労働者に対して公的職業訓練を活用する際には、十分な情報提供等により情報等に関する制約の解消に加え、受講日程等の工夫による時間的制約の解消や、自主的な利用が可能となる仕組みを取り入れることが必要になる。

非正規雇用労働者等に提供する訓練の水準について考えると、非正規雇用労働者が職業訓練を受講する目的としては、現職での正社員化というキャリアアップを目指すか、現職と異なる職種での正社員化というキャリアアップを目指すかのいずれかであることから、訓練修了時に到達すべき水準としては、現行の離職者向け職業訓練と同様のレベル感と考えられる。

本研究会において、非正規雇用労働者等が、働きながらも学びやすい職業訓練について、様々な制約を解消できる新たな制度設計について以下のとおり検討を行った。

Ⅲ 先行事例

検討に先立ち、本研究会の構成員から、これまで地方公共団体の創意工夫によって実施された、在職者（非正規雇用労働者等）等を対象とする職業訓練や、非正規雇用労働者等を対象とする職業訓練に関する調査研究等に関する知見について、研究会において報告があった。その内容は以下のとおりである。

(1) 兵庫県豊岡市

対象者	市内在住等でインターネットを活用して働きたい女性
実施手法	オンライン（オンデマンド）及びスクーリング
受講期間・日程	5か月（3時間×週3日×4週×5か月＝180時間）、希望者のみインターンシップ（月20時間×2か月）
訓練内容	デジタルマーケティング人材の育成
受講料	無料
受講継続等の支援	・ 事前相談・説明会（対面又はオンライン）への参加を応募条件とすることによるミスマッチ防止 ・ 月1～2回の対面スクーリングの実施による、一人で学ぶ孤独感や学習への不安の解消、受講生同士での教えあい ・ 希望者向け週1回オンライン復習会、常時質問の受付 ・ 企業向けセミナーによりインターンシップ等の受け皿作り、キャリア相談・起業相談等で受講者をサポート
周知	豊岡市、ハローワーク、豊岡市ワークイノベーション推進会議が基本協定を締結した上で、本事業の周知等を実施
修了率	80%（令和4年度）

(2) 佐賀県

<Saga Smart Samurai>

対象者	在職者（46％）、求職・転職志望者（41％）、学生等（13％）
実施手法	オンラインが基本。オフライン会場等も設定。
受講期間・日程	講習 84 時間（6 時間×14 日）及び自習 39 時間（3 時間×13 日）の合計 123 時間 4 コース（① 火曜・6 時間/② 金曜・6 時間/③ 土曜・6 時間/④（経験者）火曜・木曜（夜）・各 3 時間ずつ）
訓練内容	Python、開発手法、業界知識、ウェブアプリ開発演習等
受講料	無料（教材費は受講者負担）
受講継続等の支援	・ 随時質問可能、講師参加のオンライン勉強会 ・ 講座 3 か月目での合同企業説明会 キャリアコンサルタントによる個別就活サポート ・ サポート企業との交流イベントや同企業によるスキルアップ講座 ・ ジョブカフェ SAGA と連携した就職に関する説明会等
周知	SNS、ウェブ、県民だより、ハローワーク、市報等
修了率	87％（令和 4 年度）

<Saga Smart Ninja>

対象者	在職者、起業家・起業志望者
実施手法	オンラインでオンデマンド受講も可、ただし、ワークショップはリアルタイム受講
受講期間・日程	講座 42 時間＋ワークショップ 12 時間 2 コース（平日コース（火曜・木曜（夜）・休日コース） ワークショップでは 5 人 1 組で架空の企業の DX 戦略を立案するとともに、自社分析・改善プランを策定・共有会で共有
訓練内容	ノーコードや SaaS／クラウドによる業務改善手法の習得
受講料	無料
受講継続等の支援	・ LMS で受講管理、月次の理解度テスト等で定着状況捕捉 ・ Chatwork による相談窓口や予約制の 1 on 1 の相談対応 ・ 5 人 1 組のグループを作成し、月 1 回講師を交えたオンライン交流
周知	県内 1,000 社を訪問する DX コミュニケータを活用 SNS やマスメディアによる広告、説明会・体験会の開催
修了率	73％（令和 4 年度）

(3) 東京都

対象者	非正規雇用労働者（63％）、求職者（37％）
実施手法	オンライン（オンデマンド）
受講期間・日程	4 か月程度（150 時間）
訓練内容	デジタルコース（IT プログラミング科等） 資格取得コース（医療事務科等）
受講料	無料
受講継続等の支援	- 各コースにキャリアアドバイザーを常時 1 ポスト以上配置し、開設時間中は事務局等に常駐。就職支援全般に携わっており、支援対象者の状況に応じて柔軟に就職支援、職業紹介等を実施。（カウンセリング実施回数：約 3,000 回（令和 4 年度）） - 各コースにメンターを常時 1 ポスト以上配置し、開設時間中に事務局等に常駐。受講科目の内容に関する個別相談、効果的な学習支援、達成度確認テスト等を実施。
周知	インターネット（リスティング広告、バナー広告）、SNS、サイネージ広告 等
修了率	65％（令和 4 年度）

(4) 若年非正規雇用労働者に対する在職者訓練コースの設定、実施プロセスの調査研究（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

対象者	①ものづくり企業へ正社員として就職もしくはキャリアアップを目指す者、②非正規雇用労働者、③育児等により平日昼間に受講ができないが将来の就職を希望している者のいずれか
実施手法	スクーリング
受講期間・日程	3 か月程度（66 時間） 土曜日コース及び平日夜間コース
訓練内容	CAD・機械製図、NC プログラミング
受講料	1 年目 無料 2 年目 有料
周知	広報用リーフレットの配布、ホームページ、SNS 等 訓練を知ったきっかけとしては、新聞等 26％、ハローワーク等の紹介 21％、訓練パンフレット 21％、ホームページ 18％、会社の指示 10％
修了率	77％（平成 28～29 年度）

Ⅳ 働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計

本研究会では、非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練について、時間的制約、経済的制約、情報等に関する制約があることに配慮しながら、

- 働きながらも学びやすい職業訓練の内容
- 対象となる者への周知方法、受講勧奨、受講申込方法
- 職業訓練を実施する訓練機関（訓練コース）の選定方法
- 成果指標

の4つの視点から検討した。Ⅲの先行事例を踏まえ、以下のように制度設計を行うことを検討すべきである。

(1) 働きながらも学びやすい職業訓練の内容

a 職業訓練の水準等

- 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。

b 職業訓練の実施方法、受講日程

- 働きながらも学びやすい職業訓練は、①勤務時間外の受講であること、②非正規雇用労働者の場合は勤務曜日・時間が多様かつ不定であることを踏まえた訓練日程等にすることが適当である。

具体的には、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、通所が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ラーニングの利用を認めることが考えられる。

- 一方、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、通所日の設定の柔軟化と併せて、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。

ただし、通所日の設定の柔軟化や訓練期間の長期化を認めることは、職業訓練の効果を十分に得られないおそれがあることから、後述するeの取組を必須とすべきである。

c 職業訓練の分野

- 職業訓練は、受講者・企業ニーズの双方を踏まえるとともに、実施方法との親和性も考慮する必要がある。Ⅰのとおり、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とともに、離職者向けの公的職業訓練でもデジタル分野の職業訓練は受講者数が増加傾向にある。また、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。

- bの実施方法、受講日程での実施を前提に考えると、①通所が必要な職業訓練コースは受講できる地域に限られることから、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、②通所が不要なオンライン・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。

d 受講費用

- 受講費用については、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。
- なお、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。

e 受講継続支援、相談支援等

- bに加え、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には、通常の離職者向けの職業訓練よりもきめ細かな支援が必要である。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。

このため、例えば、①スクーリング機会の設定や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キャリア形成に関する相談機会の提供、ジョブ・カード等を用いた習得したスキルの見える化、④職業訓練開始前の説明会等による職業訓練の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。

(2) 対象となる者への周知方法（アクセス）、受講勧奨、受講申込方法

a 周知方法

- 本事業の対象者は、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、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それぞれで周知を行うことは、受講を希望する者に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。

また、非正規雇用労働者の場合は情報等が不足している可能性もあるので、関心があるのに情報が届かないということがないように、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。

b 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、aの周知に加え、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。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、職業訓練を受講することによって得られる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、職業能力を「見える化」するジョブ・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。
- 個人を対象に、様々な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、企業内でのキャリアコンサルティング機会が少ない、非正規雇用労働者に対しては、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。

c 受講申込方法

- 受講申込みにあたっては、本事業の対象者が、転職希望者のように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、aと同様に、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。

d 留意点

- aからcについては「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」の中で、ハローワークにおいて在職中からの継続的な支援が求められていることも念頭に検討する必要があると考えられる。

(3) 職業訓練を実施する訓練機関（訓練コース）の選定方法

- 非正規雇用労働者等のキャリアアップにつながるよう、多様な訓練分野を提供する必要があること、また、(1) bにあるとおり、柔軟な実施方法、日程の職業訓練を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

することが適当である。

- 職業訓練実施機関の選定に当たっては、職業訓練の質の担保を図る観点からも、公的職業訓練で現在行われている「都道府県による委託または独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による認定」という方法も参考にすべきである。

(4) 成果指標

- 現在の公的職業訓練の離職者向け訓練は、民間の職業訓練実施機関に対し、就職率に応じて、インセンティブが設けられている。
- 検討対象の事業については、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。
- 職業訓練の内容にもよるが、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。
- また、ウェルビーイングの観点など、多角的評価も有益と考えられることから、「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。

V 試行事業の実施の必要性

- 非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練は新しい試みであり、かつ、特例措置として実施した短期間・短時間訓練も在職者に十分に利用されなかったという実績もあることから、まずは、IVで検討した事項を踏まえた試行事業として実施すべきである。
- その際、適切な制度設計につなげる観点から、先行事例で紹介された取組を参考に、例えば、以下のような多様な手法等で実施すべきである。

(周知及び受講勧奨)

SNS 含めインターネットを活用した周知を必須とするほか、各種団体・ネットワーク、地方自治体、事業主等とも連携した効果的な周知を実施すること。

また、職業訓練実施前の説明会等において、受講開始前の十分な情報提供や受講動機付けを行うなどにより、職業訓練受講の勧奨、受講ミスマッチの防止を行うこと。

(実施手法等)

受講費用は有料と無料を含めた複数の手法を実施し、どのような訓練手法がより効果的か比較分析できるようにすること。

(例)

受講継続等に効果的なスクーリングを取り入れた職業訓練と、受講の場所を問わないオンライン訓練、受講者自らが受講時間を自由に選択できるオンデマンドのeラーニングを、効果的に組み合わせた多様な実施手法とし、それぞれで適切な日程・受講可能期間を設定。

(職業訓練の分野)

企業ニーズ・受講者ニーズを踏まえるほか、オンラインによる実施手法と親和性が高いと考えられる分野を複数実施すること。

(受講継続支援等)

受講者同士等のコミュニケーション機会の提供、受講継続勧奨や学習支援を実施する支援者の配置、将来のキャリア形成に関する相談を必須とすること。

(成果指標)

就職率、修了率、短期的な正規雇用労働者への転換割合、賃金水準の向上の状況及び訓練により習得したスキルの業務活用状況等の把握のほか、受講者の主観的評価の把握を必須とすること。

- 試行事業の進捗状況及び結果については随時本研究会に報告すべきである。

公的職業訓練の在り方に関する研究会開催要綱

1 目的

技術の進展や経済的環境の変化、個人の働き方・職業キャリアに対する考え方の多様化等を踏まえ、企業及び個人のニーズに適切に対応した公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を提供する必要がある。

このため、公的職業訓練制度の検証・検討に資するため、有識者で構成される「公的職業訓練の在り方に関する研究会」を開催する。

2 検討事項

以下の検討事項を中心に、幅広く意見交換するものとする。

- (1) 公的職業訓練の適正かつ効果的な運営の在り方に関すること
- (2) 新しいニーズに対応した公的職業訓練の制度の在り方に関すること
- (3) 公的職業訓練制度の検証に関すること
- (4) その他

3 構成員

別紙のとおりとする。

4 研究会の運営等

- (1) 研究会は、厚生労働省人材開発統括官が構成員の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、構成員の互選により選出する。座長は、本研究会の議事を整理するとともに、必要に応じて座長代理を指名することができる。
- (3) 本研究会での議論を踏まえ、必要に応じ、関係者へのヒアリングの実施や、構成員の追加を行うことができる。
- (4) 本研究会は、原則として公開する。ただし、個人情報、企業の秘密に係る情報を取り扱う場合などにおいては非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (5) 本研究会の庶務は、人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において行う。

(別紙)

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

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

【訓練実施主体】

宇佐美 明伸 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

櫻 庭 拓 也 東京都 産業労働局 雇用就業部 能力開発課長

◎：座長

公的職業訓練の在り方に関する研究会開催実績

○第1回（令和5年5月31日）

➤議題：研究会の開催、公的職業訓練の現状と研究会における今後の議論等

○第2回（令和5年6月27日）

➤議題：構成員からの報告（大嶋構成員、宇佐美構成員、櫻庭構成員）、非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計等

○第3回（令和5年7月25日）

➤議題：非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計等

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