

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。

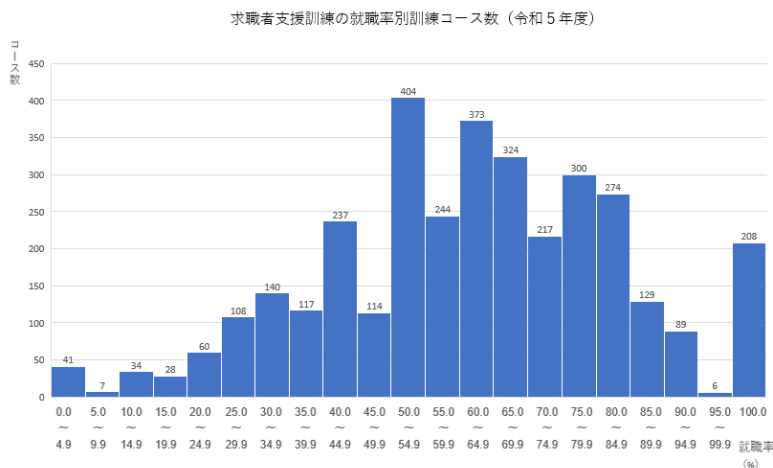
また、就職率を含む訓練の質の向上への取組として、民間訓練サービスガイドラインに関連した取組を評価している（詳細は後述）。

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