

第9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6月20日（金）15:30～
中央合同庁舎第5号館 厚生労働省 共用第8会議室 〕

1 開会

2 議題

- (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について
- (2) その他

3 閉会

【配付資料】

- 資料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事業の本格実施に向けて（案）

- 参考1 第8回研究会における主な御意見について
- 参考2 非正規労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（令和6年度）の実施状況
- 参考3 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4 公的職業訓練の在り方に関する研究会開催要綱
- 参考5 「経済財政運営と改革の基本方針2025」抜粋

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい 職業訓練事業の本格実施に向けて（案）

試行事業の結果の概要と評価

【事業概要】

- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練として、「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）を踏まえ、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で受講できる職業訓練を試行的に実施
- 訓練内容等については、デジタル分野、営業・販売・事務分野を対象に、実施手法（eラーニング、同時双方向通信、スクーリング）や受講日程（平日夜間、土日祝日）を組み合わせた複数パターンのコースを設定し実施

結果の概要

- 「eラーニングのみ」や「同時双方向通信＋eラーニング」では、全体の応募率は100%を超えており、特に、デジタル分野の訓練コースでの応募率が高かった。
また、受講生の8割以上が「働きながらでも学びやすかった」と回答。
- 受講生の8割以上が「期待していた内容であった」と回答、「修了率」は全体で6割を超え、訓練の実施方法や訓練分野の違いによる明らかな差は見られなかった。
- 訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等に関して受講生の評価が高かった一方、訓練修了2ヶ月後の正規雇用への就職、正規雇用への転換、賃金水準の向上の割合は全体でも15%であった。

全体評価

- オンラインでの訓練、デジタル分野での応募率は高く、多くの受講生にとって働きながら学びやすい内容であったことから、本事業は目的に沿ったものとなっていた。
- 非正規雇用労働者等にとって、eラーニングや同時双方向通信などのオンラインによる訓練の有用性が確認された。
- 訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等について、受講生の多くがポジティブに評価。
正規雇用への就職等の指標の評価については、非正規雇用労働者等が置かれている状況は様々であることから留意が必要。

全体評価を踏まえた今後の方向性

- 非正規雇用労働者全体の自己啓発に対する実施割合が低調である中（※）で、本事業は、非正規雇用労働者等にとってニーズが高く、キャリアアップにも資すると評価できるものである。
このため、職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、令和8年度に向けて、本事業を全国展開することを検討することが適当
※ 正社員：44.1%、正社員以外：16.7%（厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査（個人調査）」）
- 全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法によって、非正規雇用労働者等が、住んでいる地域に関係なく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で訓練を受講できるように進めていくことが効果的
- 訓練の実施に当たっては、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第3項に基づく委託訓練として、都道府県での実施を基本としつつ、都道府県においては、地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースを柔軟に設定できるようにするとともに、eラーニングを活用した訓練の地域偏在（※）を踏まえて、オンラインで対応できる訓練コースについては、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じた広域展開を行うことを検討することが適当
※ eラーニングによる離職者訓練は20都道府県（令和6年度速報値）でのみ実施
- 訓練内容や訓練ニーズ等について、全国展開後も受講生のニーズをアンケート等により収集・把握するとともに、受講勸奨、受講継続支援、広報については、好事例を収集、展開するなどにより、継続的な見直しを図っていくことが適当

全国展開に当たっての留意事項（各論①）

項目	結果の概要	全国展開に当たっての留意事項
訓練水準等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練時間及び訓練期間（4ヶ月）については、訓練コースによって評価が異なるものの、いずれの実施手法においても3割以上の者が「少ない」と回答 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練時間や訓練期間については、非正規雇用労働者等の置かれている状況を踏まえると、訓練コースにより柔軟に設定できるようにすることが適当
受講費用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大半の受講者が受講料（5,000円（内税）、テキスト代等は本人負担）について「安い」と回答 ○ 受講料について、受講者確保の観点において支障はみられなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 引き続き受講者の確保や過度な経済的負担をかけることに留意しつつ、一定の受益者負担を求めることが適当 ※ JEEDの調査において、希望する職業訓練の受講料について「1万円未満」の回答が71%を占めていた
受講勧奨	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講割合が20%未満で脱落した者が約2割おり、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（ミスマッチ）が生じている可能性 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練機関による説明会や選考時の面談に加え、「キャリア形成・リスキング推進事業」において、訓練開始前にキャリアコンサルティングを受けることができること等についても情報提供を積極的に行うことが適当 ○ 受講生の成功事例（訓練成果がその後の仕事や就職で役立っている等）を収集し、募集時の説明に活用することが適当 ○ 受講機会の確保のため、訓練開始の初期に退校した者がいた場合、可能な範囲で再募集等を行うことが適当

全国展開に当たっての留意事項（各論②）

項目	結果の概要	全国展開に当たっての留意事項
受講継続支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリアコンサルティングについては8割以上、メンター制度については約7割の利用者が役に立ったと回答 ○ コミュニケーション機会の確保については、一部のコースで、これらの機会提供が十分に活かされなかったとの意見 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講中のキャリアコンサルティング等については、引き続き訓練期間において実施することが適当 ○ 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好事例を収集し、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 ○ 伴走支援については、受講生がネガティブな心理状況や課題が生じたときの支援などのベストプラクティスを収集、共有することが適当 ○ 補講の制度など遅刻や欠席を埋め合わせるための仕組みを設けることが適当
成果指標	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練修了2ヶ月後の正規雇用への就職、正規雇用への転換、賃金水準の向上の割合は15%と必ずしも高くなかった ○ 他方で、訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等について、受講生のポジティブな評価割合は高かった 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 非正規雇用労働者等が置かれている状況は様々であることから、正規雇用への就職等の指標の評価については留意が必要 ○ 修了率等に加え、訓練前後でどのような行動・意識の変容があったか、訓練成果が仕事で役立っているか等の受講生の評価を成果指標にすることが適当 ○ 訓練修了後一定期間経過時点の受講生の状況についても、アンケートにより把握することが適当
広報	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講申込のきっかけは、8割以上がインターネット経由、このうちSNSが全体の約半数 ○ 年齢は40代が約4割、50代、30代と続き、30歳～59歳で約9割 ○ 受講者全体の8割以上が女性 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 委託先の民間企業の創意工夫を活かしつつ、インターネットを積極的に活用した広報が有効 ○ 試行事業での受講生の傾向を考慮した的確なターゲティングによる広報が有効 ○ 対象者が様々なルートから訓練情報にアクセスできるよう、情報発信に当たっては工夫が必要 ○ スキルアップへの意欲につながったなど、訓練効果も交えて訴求しつつ、職場を通じた周知広報を行うことも有効

第 8 回研究会における主な御意見について

【広報、受講開始前の適切な情報提供、選考について】

- 今回インターネット経由での受講開始者が多かったが、事業主に働きかけて、職場経由で周知することも効果的ではないか。また、事業主に働きかける際には、仕事やスキルアップへの意欲につながった等、本事業による成果を併せて周知することが有効ではないか。
- 受講前のキャリアコンサルティングや情報提供は非常に重要。
- SNS や広告等による広報については、個人が企業の目を気にすることなく、自由に訓練に申し込むことが可能となることから、集客のノウハウのある民間企業の創意工夫も活用しながら実施していくことが効果的ではないか。
- 正社員就職が決まったなどのうまくいった方の事例を好事例として展開してはどうか。

【受講継続支援について】

- 訓練の脱落を防ぐためには、事前説明会の実施に加えて、訓練終了後の出口を見えやすくするための伴走支援、受講継続支援の実施や好事例の共有も重要。
- 伴走支援について、辞めそうな方へのアプローチだけでなく、訓練に熱心に取り組んでいる方の学びをサポートする形での伴走支援の在り方についても非常に重要であることから、その部分の好事例等についても分析していただきたい。
- 伴走支援については、正社員就職に向けた活動の中で出てきた課題や好事例等についても取り入れていただきたい。

【訓練の受講機会の確保について】

- e ラーニングについては他の受講方法と比べても修了率等について遜色なく、受講しやすく修了もしやすいという部分を強調しても良いのではないか。
- e ラーニングについては働いている人にとって受講しやすく、一定の効果があるということであれば全国的に展開すべき。その際、地域によって e ラーニングの受講機会がないということがないように、都道府県との役割分担も考えつつ、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が広域で実施していくことが適当ではないか。

【成果指標について】

- すぐに正社員になれるとか、賃金が上がるということが短期的にその効果が出ているか

どうかは非常に難しいため、受講者の主観的評価も成果指標として評価しても良いのではないか。

- 修了率、就職率等を取る必要はあるが、アンケートを 6 ヶ月後に延ばしても成果は表れにくいのではないか。そのため、働くことの意欲だけでなく、更に学ぶことへの意欲等の意識面や、自己啓発や転職活動を始めたといった行動変容についても把握すべき。ただし、こうした主観的評価は個人差が大きいことから、訓練前後の比較が重要。
- 主観的成果指標については、仕事や能力開発への意欲や自己効力感が有効ではないか。こうした意欲や自己効力感の変化に着目することで、継続的な能力開発の起爆剤となったかどうかを確認できるのではないか。

非正規労働者等が働きながら学びやすい 職業訓練試行事業（令和6年度）の実施状況

- 「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」の制度設計
- 令和6年度試行事業の実績（R6.12月末時点）について
- 令和6年度試行事業の実績（成果指標）について
- 令和7年度試行事業の見直し点

- 「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」の制度設計
- 令和6年度試行事業の実績（R6.12月末時点）について
- 令和6年度試行事業の実績（成果指標）について
- 令和7年度試行事業の見直し点

【現状と課題】

- ◆ DXなど急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応していくため、労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの支援が必要。
- ◆ 特に非正規雇用労働者は、正社員に比して、企業を通じた能力開発機会が乏しいだけでなく、自己啓発の実施割合も少ない。
- ◆ 非正規雇用労働者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の解消**が必要。
- ◆ 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の実現が適当。

非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計 ～4つの視点～



働きながらでも学びやすい職業訓練の内容

- 現行の離職者向け訓練と同様の水準で、早期の再就職及び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。
- 通所日の思い切った柔軟化、通所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、訓練期間の長期化を認めることが考えられる。
- 実施方法との親和性も考慮し、地域のニーズを踏まえた分野や、全国的にニーズが高い分野を選定する。
- 無料または低廉な費用負担とする。
- 受講継続勧奨・離脱防止に向けたきめ細かな支援として、受講者同士や講師とのコミュニケーション機会の提供、学習支援者の配置、キャリア形成に関する相談機会の提供、訓練開始前の説明会等での情報提供等を盛り込む。

周知方法、受講勧奨、受講申込方法

- 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、周知主体は職業訓練実施機関とすることが考えられる。
- 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、職業訓練の受講によって得られる効果等の情報提供等を実施することを検討すべきである。
- 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。

職業訓練を実施する訓練機関

多様な訓練分野を提供し、柔軟な実施方法・日程で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。

成果指標

在職者が対象であることから、成果指標は就職率のほか、正規雇用労働者への転換割合、賃金水準向上の状況、習得したスキルの活用状況等が考えられる。受講者の主観的評価の導入も検討すべきである。

⇒ **非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすい職業訓練は新しい試みであることから、上記の検討事項を踏まえた試行事業として実施すべき。**その際、適切な制度設計につなげる観点から、先行事例を参考に、**多様な手法等で実施すべき。**

また、試行事業の進捗状況及び結果は随時研究会に報告すべき。



主な制度設計のポイント①

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
1	<p>【訓練水準等】</p> <p>○ <u>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。</u></p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 総訓練時間は、150時間を標準時間として設定</p>
2	<p>【受講費用】</p> <p>○ 対象者が非正規雇用労働者である特性から、<u>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。</u></p> <p>○ <u>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。</u></p>	<p>○ いずれの訓練コースにおいても、<u>受講料を5,000円（内税）とする。</u> ※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</p>
3	<p>【訓練の実施手法、受講日程】</p> <p>○ 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ラーニングの利用を認めることが考えられる。</u></p> <p>○ <u>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、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。</u></p>	<p>【実施手法】 以下の①～③の実施手法を実施</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>【訓練期間】 4ヶ月と設定</p> <p>【受講日程】 ②及び③については、以下の2コースを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平日夜間コース ・土日祝日コース <p>【訓練分野】 ①～③について、各々以下の2分野を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野 ・営業・販売・事務分野
4	<p>【訓練の分野】</p> <p>○ 昨今はDXが加速化していることもあり、<u>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、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。</u></p> <p>○ <u>通所が必要な職業訓練コースは受講できる地域が限られることから、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、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。</u></p>	<p>【実施地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①、②については、<u>全国を対象</u> ・③については、<u>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</u>

主な制度設計のポイント②

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
5	<p>【受講継続支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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<u>コミュニケーション機会</u>を提供し、孤独感・不安感を払拭するなどによる<u>受講継続勧奨</u>、知識等の習得度合いの確認等による<u>離脱の防止</u>、修了後に身につけるスキルやそのスキルを活用した<u>キャリア形成の相談</u>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<u>学習支援者の配置</u>による、受講継続勧奨や知識等の習得度合いの確認、③<u>キャリアコンサルタントの配置</u>による相談機会の提供、<u>ジョブ・カード</u>等を用いた習得したスキルの見える化、④<u>説明会等</u>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<u>就職に向けた支援</u>をすることが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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
6	<p>【広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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</u>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周知を行うことは、<u>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</u>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</u>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。 関心があるのに情報が届かないということがないよう、<u>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</u>することが適当である。 ○ <u>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</u>、周知先が限定されるが<u>地方自治体等の公的機関を通じた周知が有効</u>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。 	<p>【JEED】 試行事業全体の周知広報を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 試行訓練に係る特設ホームページを作成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>【訓練機関】 各訓練コースの周知広報及び受講勧奨を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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
7	<p>【受講勧奨】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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<u>自己理解を促す</u>とともに、<u>不足する可能性のある情報を補う</u>ために、これらに資するような<u>受講勧奨の取組</u>を行うことも重要である。<u>相談支援、訓練効果等の情報提供等の実施を検討</u>すべきである。その際には、<u>ジョブ・カード等を活用し</u>、効果的に職業訓練の受講を促すことも適当である。 ○ <u>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</u>ので、そういった支援機関を活用して、<u>情報提供や受講勧奨を積極的に行う</u>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。 	<p>【厚労省】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 以下の関係機関に対し、事業の周知広報を依頼 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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

主な制度設計のポイント③

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
8	<p>【募集・選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、<u>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。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、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 ○ 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
9	<p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、<u>就職率のほか、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。</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> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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

令和6年度当初予算 3.1億円 (-) ※ ()内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 74百万円

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が70.4%に対し、正社員以外に対しては29.6%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

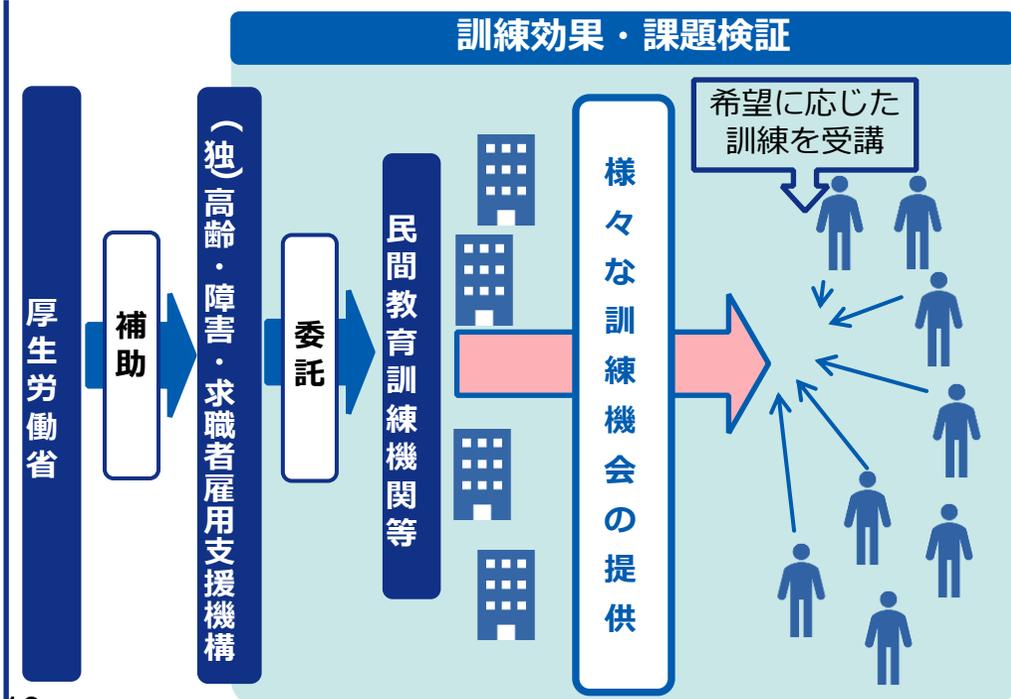
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大12か月（最長R6.12末まで）

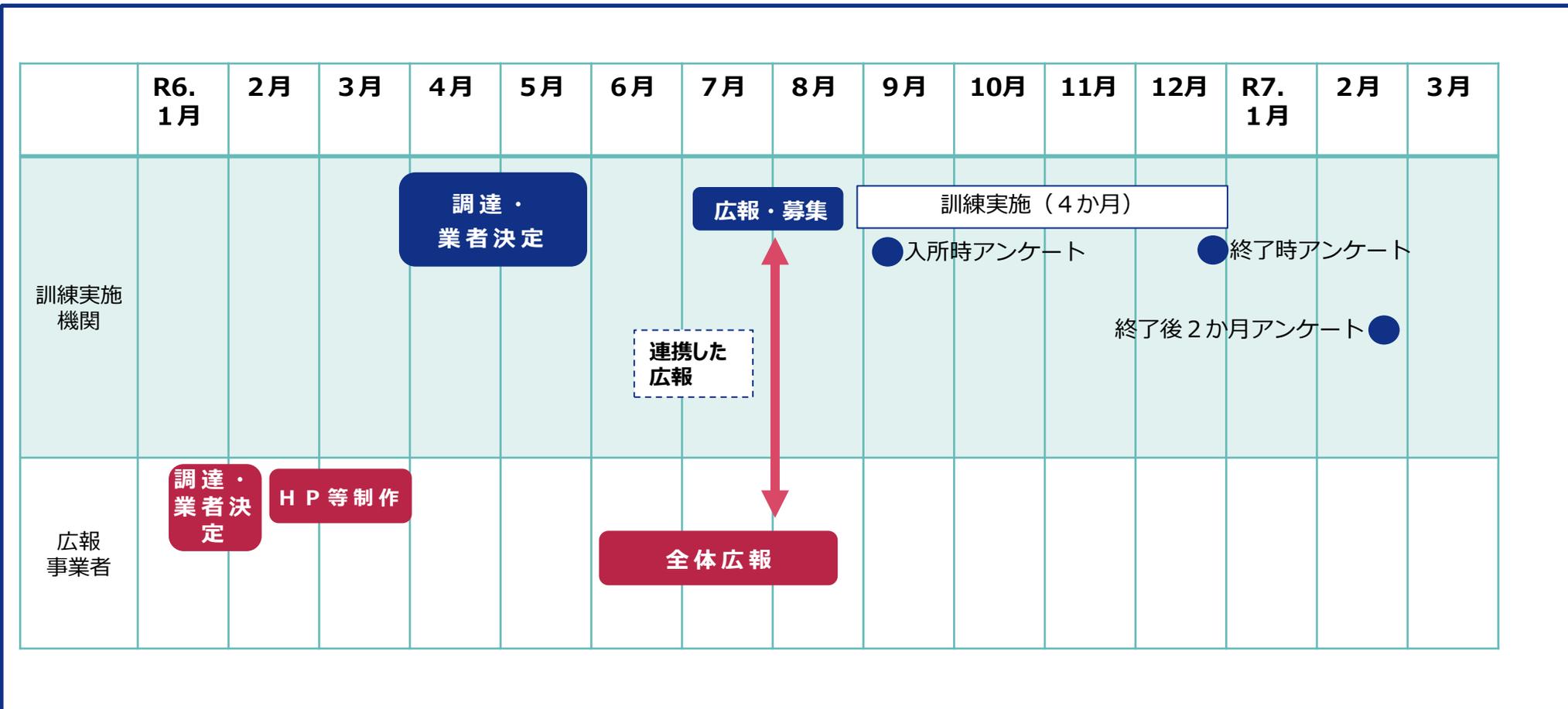
エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続奨励や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



令和6年度試行事業スケジュール



設定訓練コース一覧

【訓練機関A】

訓練コース名	実施方式	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)
UI/UXデザイン科	eラーニングのみ	-	100	204	101	204.0%	101.0%
	同時双方向通信 + eラーニング	平日夜間	20	47	20	235.0%	100.0%
		土日	20	39	20	195.0%	100.0%
	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%
		土日	20	19	15	95.0%	75.0%
	経理事務科	eラーニングのみ	-	100	188	97	188.0%
同時双方向通信 + eラーニング		平日夜間	20	45	18	225.0%	90.0%
		土日	20	29	16	145.0%	80.0%
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%
		土日	20	4	4	20.0%	20.0%
計			360	588	300	163.3%	83.3%

【訓練機関B】

訓練コース名	実施方式	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)
ソフトウェア開発科	eラーニングのみ	-	100	242	97	242.0%	97.0%
	同時双方向通信 + eラーニング	平日夜間	20	27	20	135.0%	100.0%
		土日	20	11	18	55.0%	90.0%
	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%
		土日	20	5	18	25.0%	90.0%
	営業事務科	eラーニングのみ	-	100	83	60	83.0%
同時双方向通信 + eラーニング		平日夜間	20	11	15	55.0%	75.0%
		土日	20	5	15	25.0%	75.0%
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	2	0	10.0%	0.0%
計			360	390	254	108.3%	70.6%

※中止

※中止

18

- 「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」の制度設計
- **令和6年度試行事業の実績（R6.12月末時点）について**
- 令和6年度試行事業の実績（成果指標）について
- 令和7年度試行事業の見直し点

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	19	15	95.0%	75.0%	10	66.7%
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	4	4	20.0%	20.0%	4	100.0%
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	5	18	25.0%	90.0%	11	61.1%
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	5	15	25.0%	75.0%	8	53.3%
	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	2	0	10.0%	0.0%	-	-
合計			720	978	554	135.8%	76.9%	344	62.1%

※中止
※中止

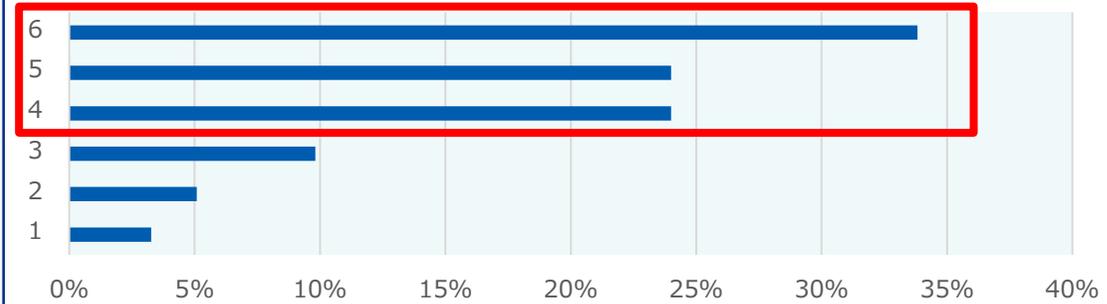
実施方法別	定員	応募者数	開始者数	応募倍率	定員充足率	修了者数	修了率
eラーニングのみ	400	717	355	179.3%	88.8%	222	62.5%
同時双方向通信（オンライン）+eラーニング	160	214	142	133.8%	88.8%	84	59.2%
スクーリング+eラーニング	200	47	57	29.4%	35.6%	38	66.7%

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

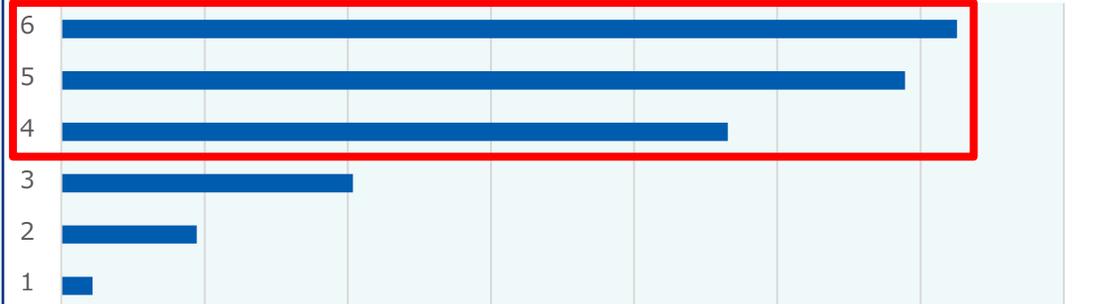
選択肢	1 全く思わない	2 思わない	3 少しそう思わない	4 少しそう思う	5 そう思う	6 非常にそう思う	合計
合計	3%	5%	10%	24%	24%	34%	275



○ 「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

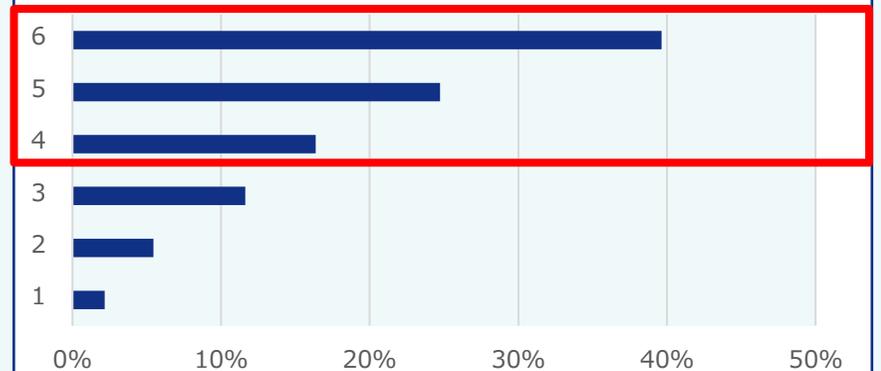
選択肢	1 全く思わない	2 思わない	3 少しそう思わない	4 少しそう思う	5 そう思う	6 非常にそう思う	合計
合計	1%	5%	10%	23%	29%	31%	275



○ 「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。(テレビ見てた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	<p>【訓練水準等】</p> <p>○ 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、<u>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。</u></p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 総訓練時間は、150時間を標準時間として設定</p>

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

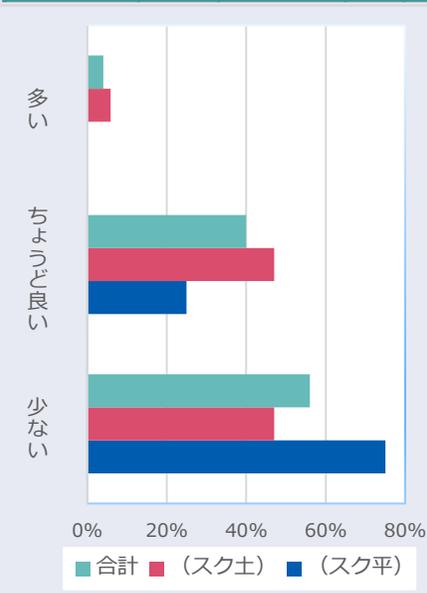
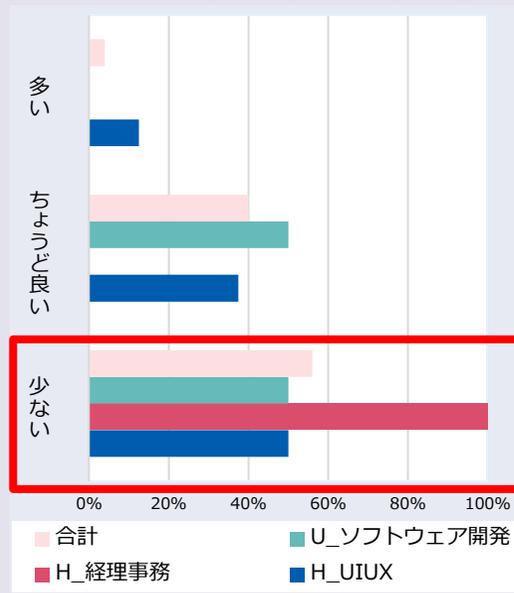
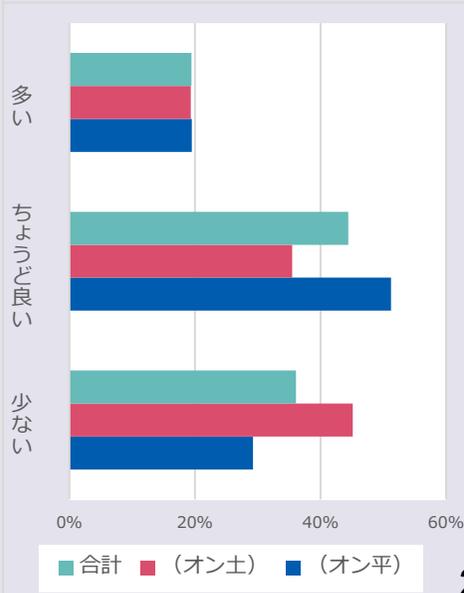
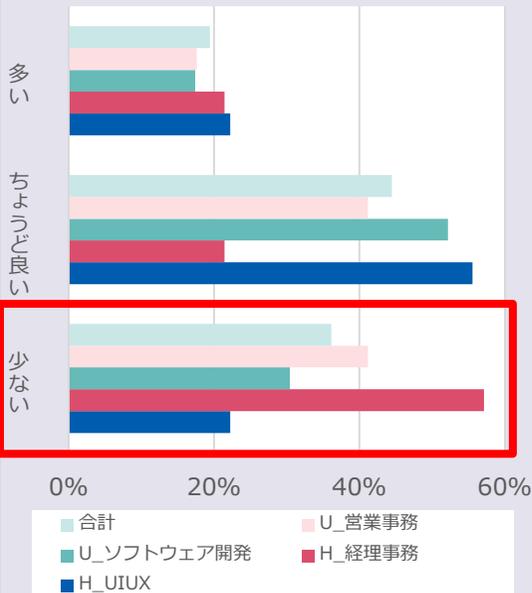
実施方法別	少ない	ちょうど良い	多い	合計
(オン平)	29%	51%	20%	41
(オン土)	45%	35%	19%	31
合計	36%	44%	19%	72

※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



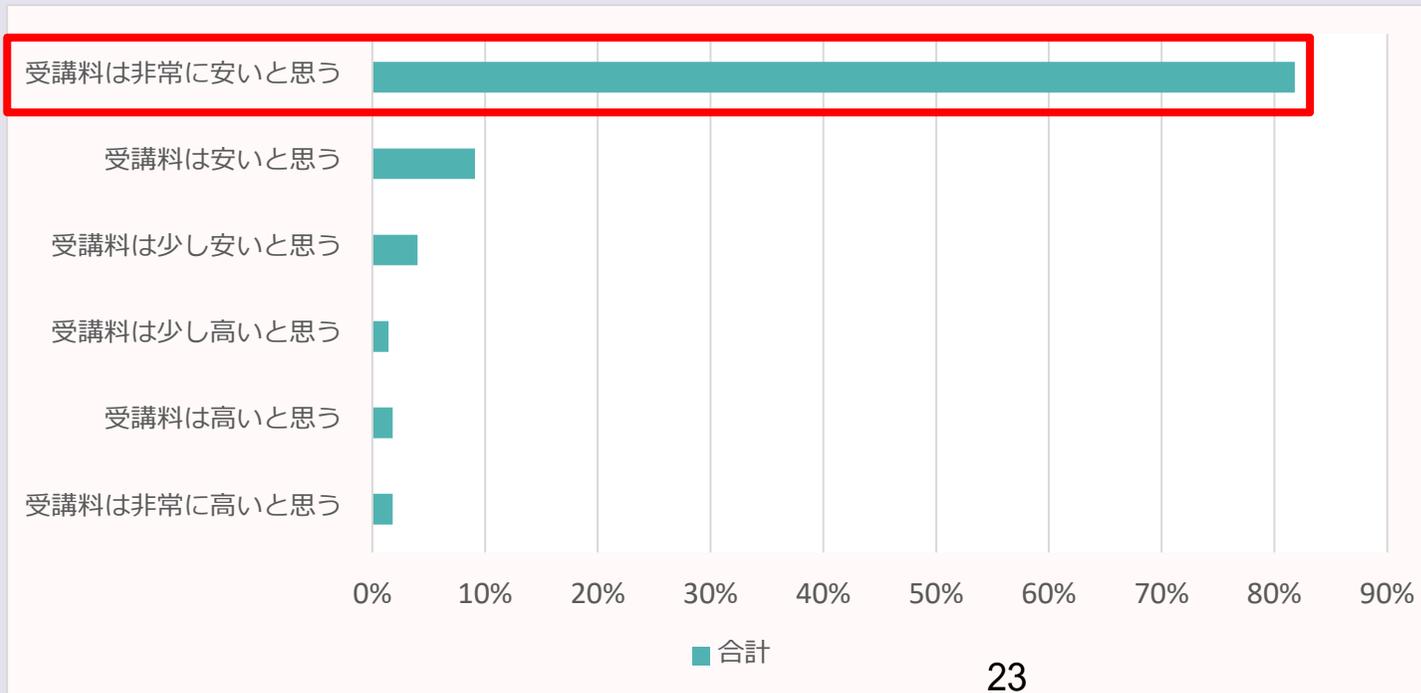
【実績報告】 項番 2 受講費用

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
2	<p>【受講費用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 <p>※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</p>

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。

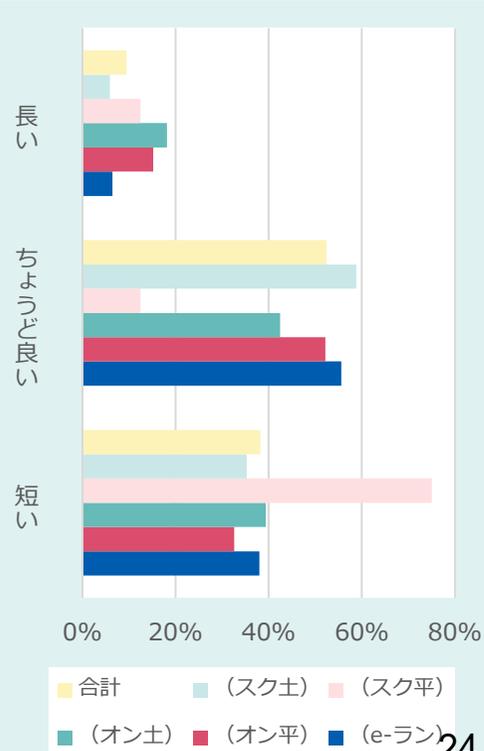
【実績報告】 項番 3 訓練の実施手法、受講日程

項番	報告書要旨	試行事業における仕様・要件
3	<p>【訓練の実施手法、受講日程】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、オンライン訓練、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。 ○ 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、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。 	<p>【実施手法】 以下の①～③の実施手法を実施</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>【訓練期間】 4ヶ月と設定</p> <p>【受講日程】 ②及び③については、以下の2コースを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平日夜間コース ・土日祝日コース <p>【実施地域】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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

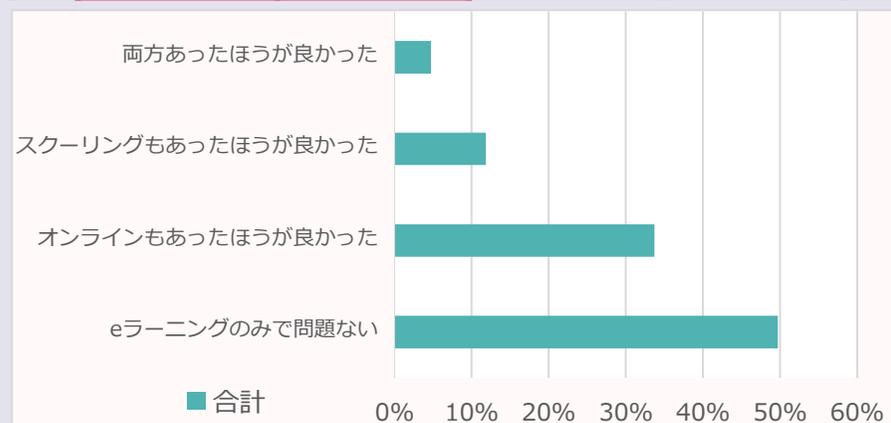


スクーリング(平日)については、「時間が短い」と回答した者が多かった。また、オンライン(土日)については、「短い」と回答した者の割合と「ちょうどよい」と回答した者の割合が約4割であった。

24

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	<p>【訓練の分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、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、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、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。 	<p>【訓練分野】 ①～③について、各々以下の2分野を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野 ・営業・販売・事務分野

コース設定

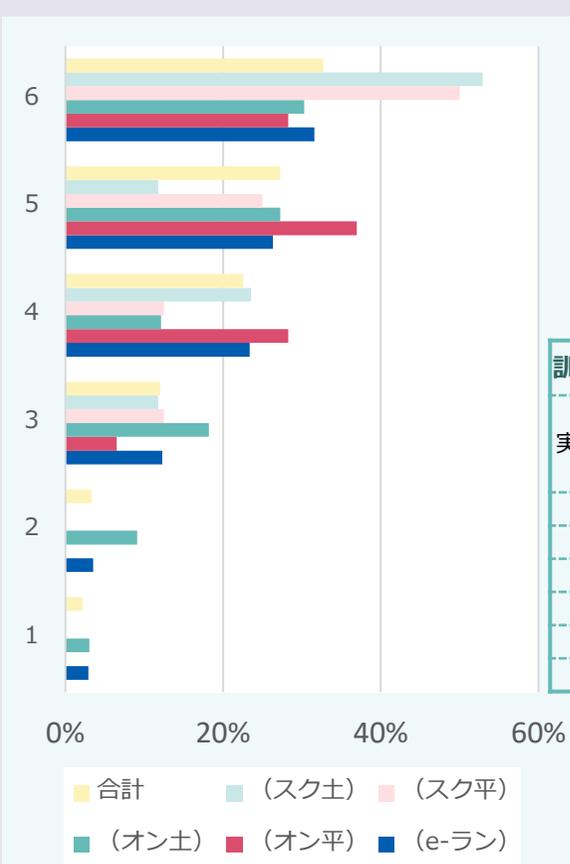
全国的にニーズが高い分野として、「デジタル分野」及び「営業・販売・事務分野」が設定された。また、地域ニーズがあるとして「デジタル分野」は東京都において、「営業・販売・事務分野」は福岡県及び沖縄県においてそれぞれの地域でスクーリング訓練が設定された。

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	<p>【受講継続支援】</p> <p>○ 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。</p> <p>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。</p> <p>○ 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。</p>	<p>○ 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間のコミュニケーション機会の確保</p> <p>○ 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</p> <p>○ 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</p>

受講者に対する終了時アンケート結果



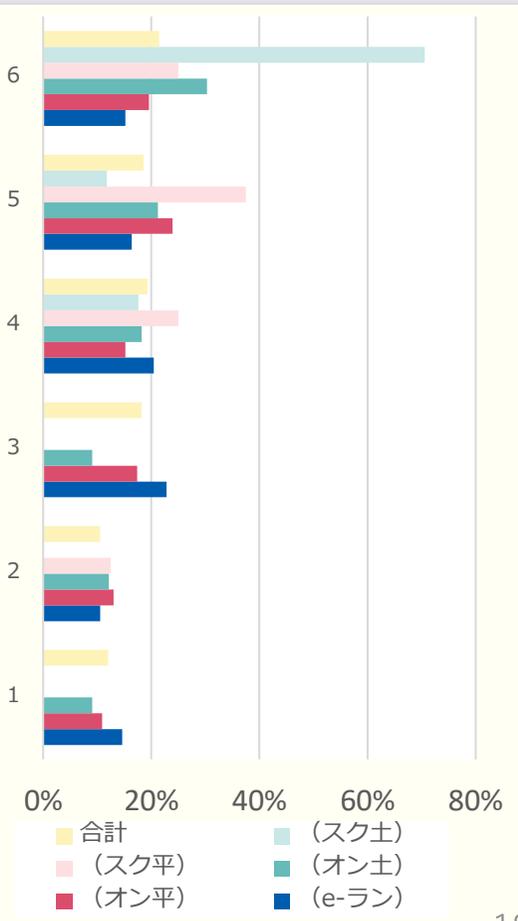
実施方法別	1 全く思わない	2 思わない	3 すこし思わない	4 すこし思う	5 そう思う	6 とても思う	合計
(e-ラン)	15%	11%	23%	20%	16%	15%	171
(オン平)	11%	13%	17%	15%	24%	20%	46
(オン土)	9%	12%	9%	18%	21%	30%	33
(スク平)	0%	13%	0%	25%	38%	25%	8
(スク土)	0%	0%	0%	18%	12%	71%	17
合計	12%	11%	18%	19%	19%	21%	275

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

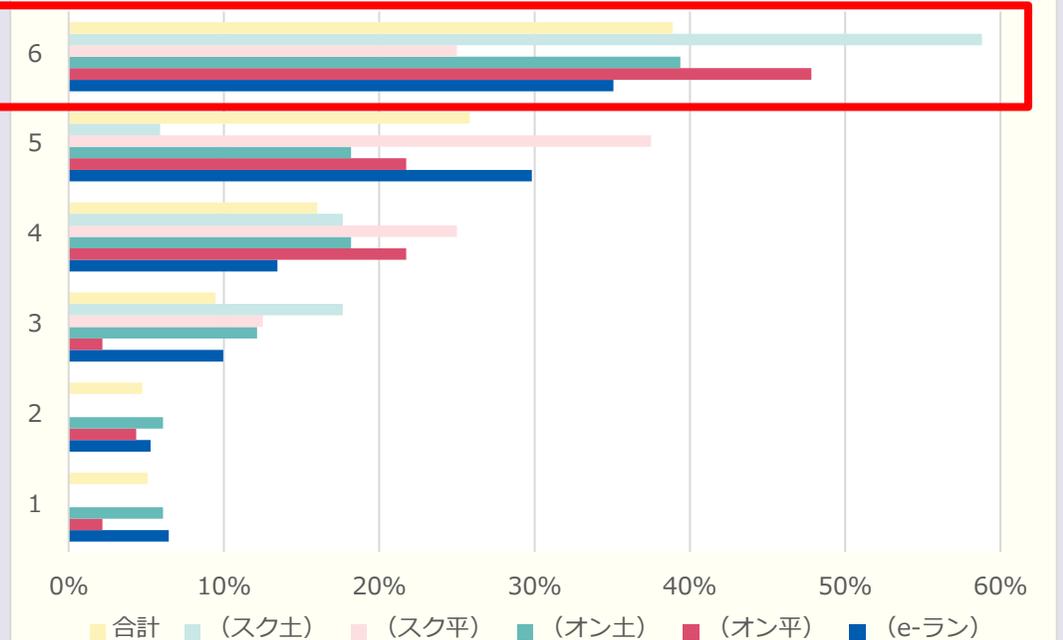
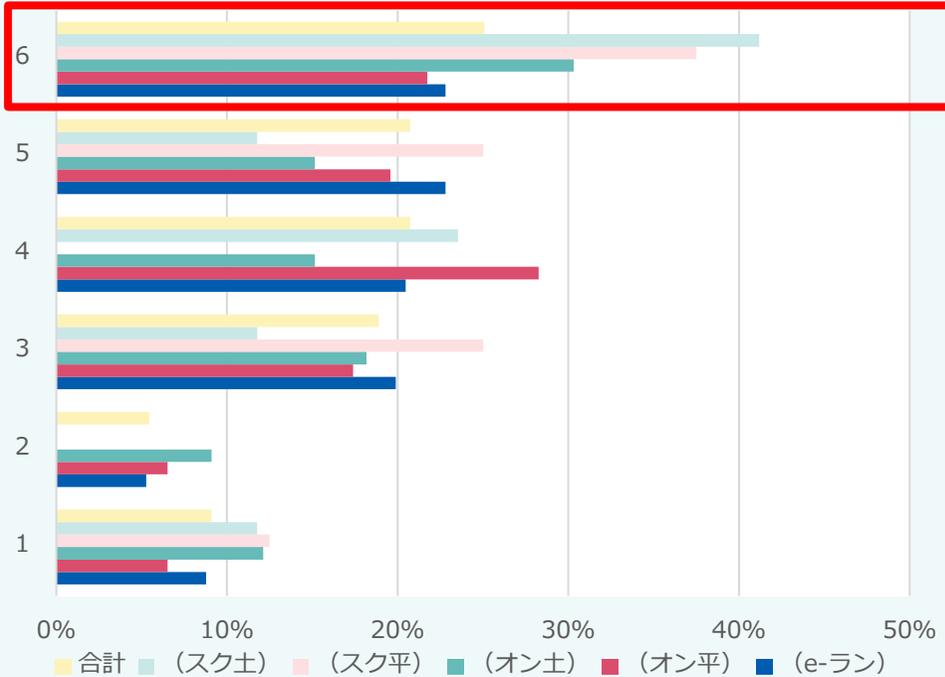
受講者に対する終了時アンケート結果（続き）

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、受講継続勧奨や習得度の確認が行われた。
○終了時アンケートでは、「受講勧奨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
							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	<p>【広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、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、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。 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。 	<p>【JEED】 試行事業全体の周知広報を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 試行訓練に係る特設ホームページを作成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>【訓練機関】 各訓練コースの周知広報及び受講勧奨を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <p>【厚労省】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 以下の関係機関に対し、事業の周知広報を依頼 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。



The image shows a collage of promotional materials. On the left, there's a PR video thumbnail for 'JEED Youtubeチャンネル' featuring a woman and a man. Next to it is a banner for '働きたいが学びやすい職業訓練' (Job training that's easy to learn for those who want to work) with a 'キャリアアップしたいあなたをサポートします' (We support you who want to advance your career) message. In the center is a large screenshot of the 'JEED' special homepage, which has a blue header and lists various training courses. On the right, there's a screenshot of a '特設ホームページ' (Special homepage) with a grid of course cards and a '特設ホームページ' label below it.

○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



The image shows a screenshot of a tweet from the official account of the Ministry of Health, Labour and Welfare (@jesset). The tweet is in Japanese and mentions '職業訓練' (job training) and 'キャリアアップ' (career advancement). It includes a link to the special homepage and a video thumbnail.

(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られることができるため、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）を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。

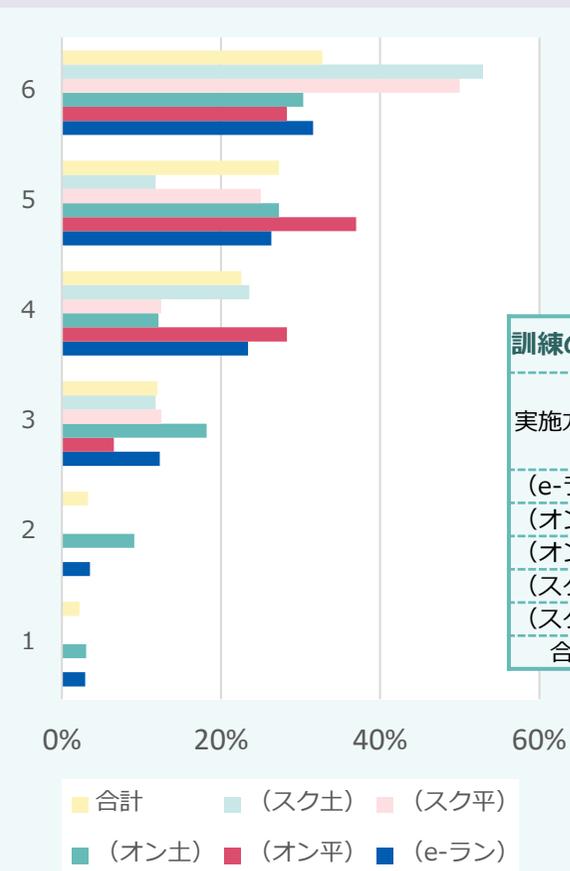


The image shows a screenshot of an Instagram profile page. The profile name is 'jobtrain' and the bio is in Japanese. The main content of the page is a grid of 12 posts, each featuring a different advertisement for job training courses. The posts include text, images, and video thumbnails.

【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	<p>【受講勸奨】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、シヨブ・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。 ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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

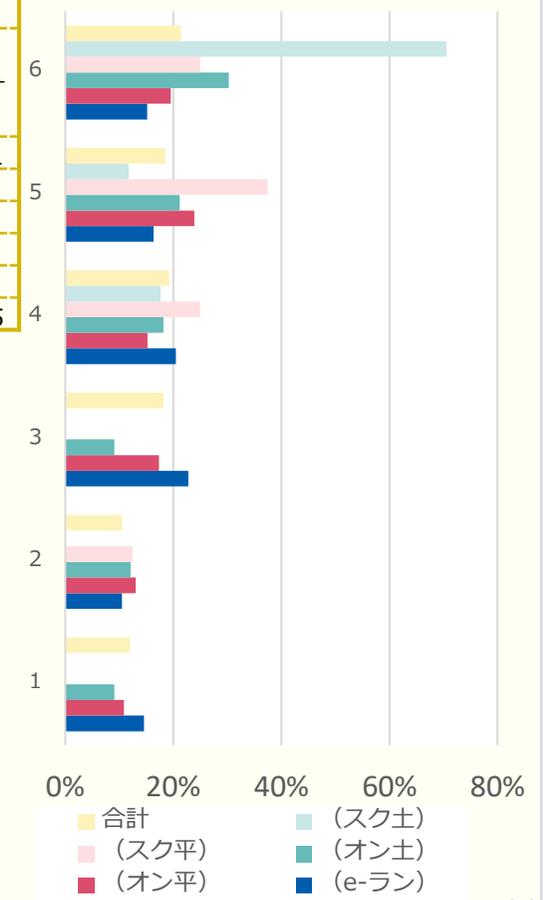
実施方法別	1 全く思わない	2 思わない	3 すこし思わない	4 すこし思う	5 そう思う	6 とても思う	合計
(e-ラン)	15%	11%	23%	20%	16%	15%	171
(オン平)	11%	13%	17%	15%	24%	20%	46
(オン土)	9%	12%	9%	18%	21%	30%	33
(スク平)	0%	13%	0%	25%	38%	25%	8
(スク土)	0%	0%	0%	18%	12%	71%	17
合計	12%	11%	18%	19%	19%	21%	275

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、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、30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	<p>【募集・選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、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 ○ 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	0
		7.9%	6.9%	14.5%	0.0%
	30代	131	113	16	2
		23.6%	23.8%	21.1%	66.7%
	40代	216	191	24	1
		39.0%	40.2%	31.6%	33.3%
50代	147	128	19	0	
	26.5%	26.9%	25.0%	0.0%	
60代	16	10	6	0	
	2.9%	2.1%	7.9%	0.0%	
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	3
		84.5%	85.3%	78.9%	100.0%
	②ハローワークの紹介	11	11	0	0
		2.0%	2.3%	0.0%	0.0%
	③家族や知人からの紹介	12	10	2	0
		2.2%	2.1%	2.6%	0.0%
	④派遣会社からの紹介	20	17	3	0
	3.6%	3.6%	3.9%	0.0%	
⑤メールやメルマガ	3	3	0	0	
	0.5%	0.6%	0.0%	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%	0.0%	
⑦その他（チラシ、ラジオなど）	36	25	11	0	
	6.5%	5.3%	14.5%	0.0%	

	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	0
		21.1%	22.1%	15.8%	0.0%
	②嘱託社員	2	2	0	0
		0.4%	0.4%	0.0%	0.0%
	③派遣労働者	149	130	17	2
		26.9%	27.4%	22.4%	66.7%
④派遣以外のパート・アルバイト	195	175	19	1	
	35.2%	36.8%	25.0%	33.3%	
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%	0.0%	
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%	0.0%	
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いが正社員化を目指している	280	245	34	1
		50.6%	51.7%	44.7%	33.3%
	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	1
		37.6%	36.1%	47.4%	33.3%
	③現職での正社員化を目指している	52	47	4	1
		9.4%	9.9%	5.3%	33.3%
④在宅・フリーランス	4	4	0	0	
	0.7%	0.8%	0.0%	0.0%	
⑤スキルの取得・拡大	5	4	1	0	
	0.9%	0.8%	1.3%	0.0%	
⑥その他のキャリア目標	4	3	1	0	
	0.7%	0.6%	1.3%	0.0%	

【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% &わ・ｽ80%~100% &test100%)		eラーニング受講割合 (150H or 72H)						オンラインスクーリング受講割合…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%	
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	<p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、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</u>である。 ○ 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</u>である。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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か(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、以下のあからずを除いたもの。
 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 ②資格取得
③よりレベルの高い職務に就く ④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

○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転職

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な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)

- 「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」の制度設計
- 令和6年度試行事業の実績（R6.12月末時点）について
- **令和6年度試行事業の実績（成果指標）について**
- 令和7年度試行事業の見直し点

成果指標①【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】

- 全体の修了率は62.1%であった。なお、訓練分野や実施方法の違いによる大きな差はみられなかった。
- 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については、そのいずれかに該当すると回答した者の割合は、15.0%（重複者を除いて集計）であった。なお、これらの指標については、例えば、正規雇用労働者に転換する場合に、社内の正社員ポストに空きがあるか否かなど、受講生本人の努力以外に左右される要素が大きいといった観点があることなどにも留意が必要。

○ 修了率については以下のとおり。

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2ヶ月後アンケート結果～（回答者数：260名）

- 修了者に対して、修了2ヶ月後の状況をアンケートにより確認（回収率：75.6%）
- ①異なる職場で正規雇用労働者として就職した者、②同一の職場において正規雇用労働者に転換した者及び③賃金水準が向上した者の割合

①、②、③のいずれかに該当すると回答した者【15.0%】
 ※重複者を除いて集計
 うち①と回答した者【2.3%】
 うち②と回答した者【2.7%】
 うち③と回答した者【11.9%】

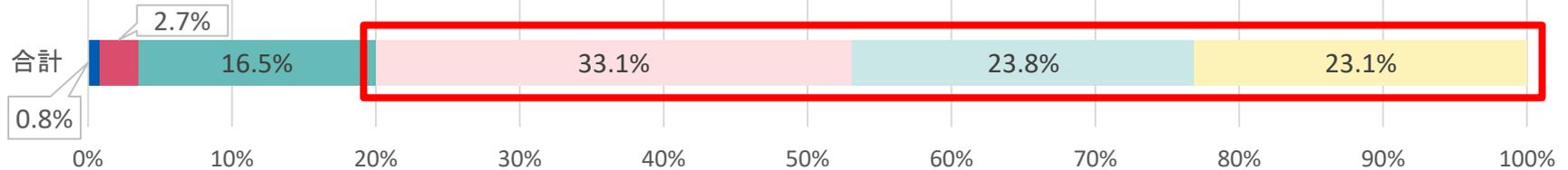
※上記のほか、異なる職場において正規雇用労働者として就職したことを理由に受講中止した者が1名

成果指標②【訓練内容等の活用割合】

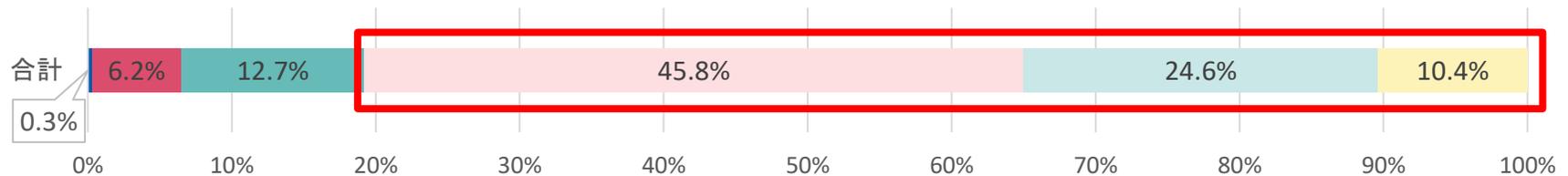
- 「訓練内容は目指す職務に関連していた」と回答した者の割合が80.0%、「能力が上がった」と回答した者の割合が80.8%、「仕事に活用できそう（できた）」と回答した者の割合が72.2%となっており、訓練内容等の活用割合は高い。
- 一方で、「訓練内容は目指す職務に関連していなかった」と回答した者が20.0%いるなど、訓練内容のミスマッチもみられる。

～修了2ヶ月後アンケート結果～

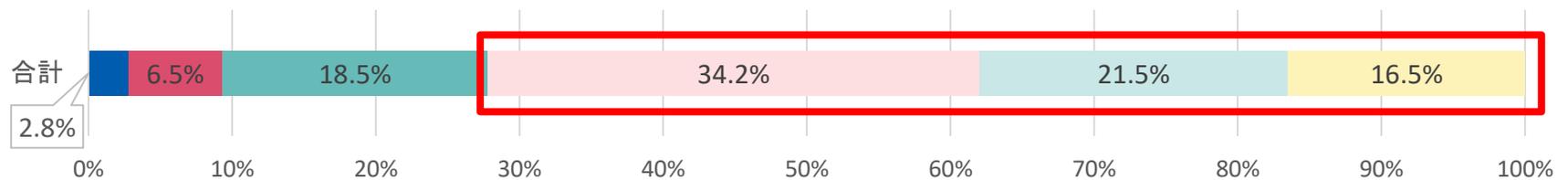
訓練内容は目指す職務に関連していたか



能力は上がったか



仕事に活用できそう（できた）



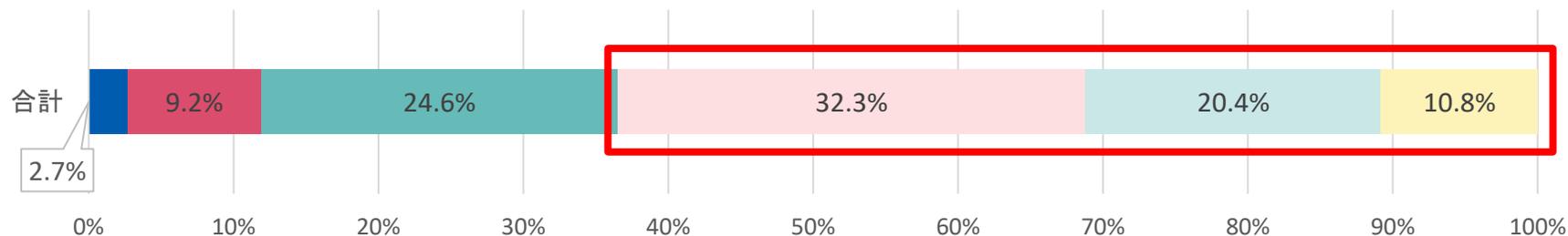
凡例： ■ 全く思わない ■ 思わない ■ 少しそう思わない ■ 少しそう思う ■ そう思う ■ 非常にそう思う

成果指標③【訓練修了生の主観的評価①（訓練の効果）】

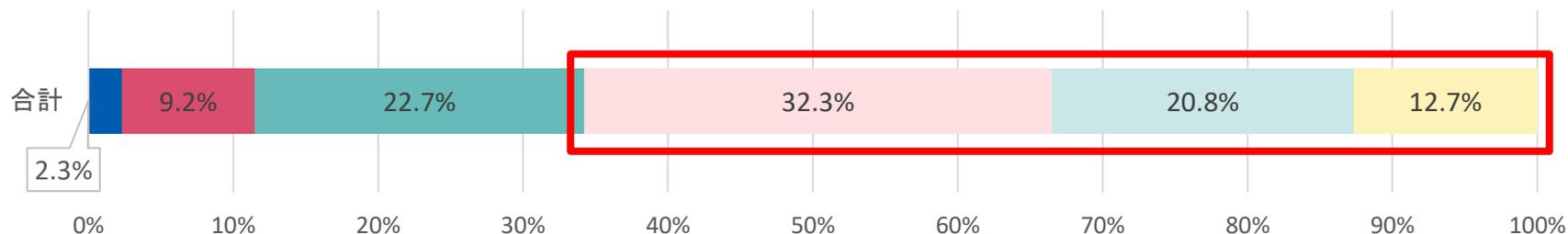
- 「キャリアが明確になった」と回答した者の割合が63.5%、「仕事の幅が広がった」と回答した者の割合が65.8%となっている。
- 「キャリアが明確にならなかった」等と回答した者も一定程度いることから、当該指標においても訓練内容にミスマッチがあったことがうかがわれる。

～修了2ヶ月後アンケート結果～

キャリアが明確になったか



仕事の幅が広がったか



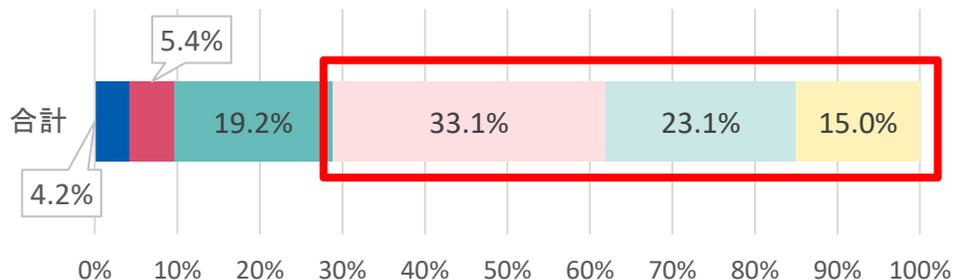
凡例： ■ 全く思わない ■ 思わない ■ 少しそう思わない ■ 少しそう思う ■ そう思う ■ 非常にそう思う

成果指標④【訓練修了生の主観的評価②（現在の仕事に対する意欲等）】

- 「現在の仕事に対する意欲」があると回答した者の割合が71.2%、また、「新しい仕事にチャレンジする意欲」があると回答した者の割合が94.9%、「新たなスキル習得への意欲」があると回答した者の割合が98.9%、「自身の成長への期待」があると回答した者の割合が95.8%と高い評価となっている。

～修了2ヶ月後アンケート結果～

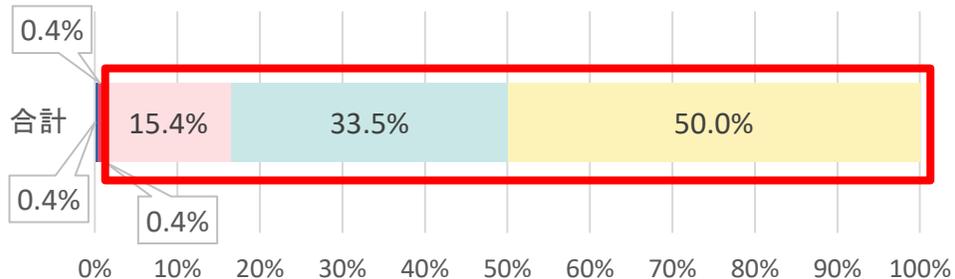
現在の仕事に対する意欲



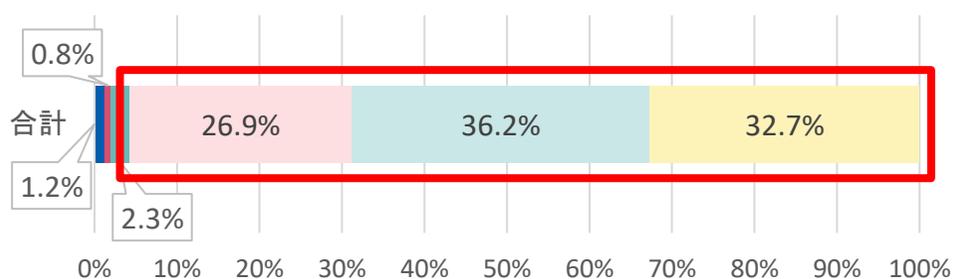
新しい仕事にチャレンジする意欲



新たなスキル習得への意欲



自身の成長への期待



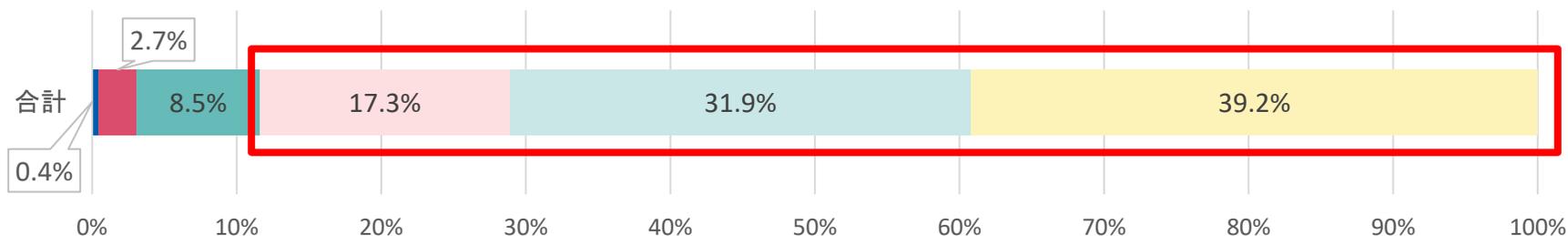
凡例： ■ 全く思わない ■ 思わない ■ 少しそう思わない ■ 少しそう思う ■ そう思う ■ 非常にそう思う

成果指標⑤【訓練修了生の主観的評価③（訓練内容）】

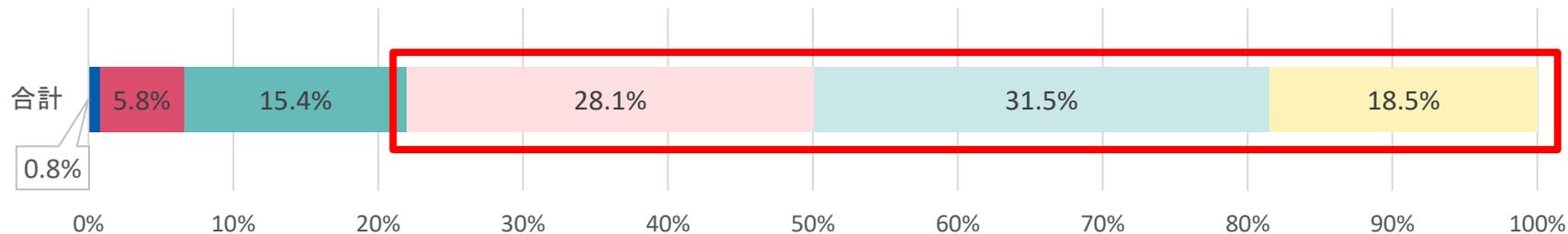
- 「最新の情報を学べた」と回答した者の割合が88.4%、「確認テストが実践的だった」と回答した者の割合が78.1%と高い評価となっている。

～修了2ヶ月後アンケート結果～

最新の情報を学べたと感じたか



確認テストは実践的だったか



凡例： ■ 全く思わない ■ 思わない ■ 少しそう思わない ■ 少しそう思う ■ そう思う ■ 非常にそう思う

- 「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」の制度設計
- 令和6年度試行事業の実績（R6.12月末時点）について
- 令和6年度試行事業の実績（成果指標）について
- **令和7年度試行事業の見直し点**

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。

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

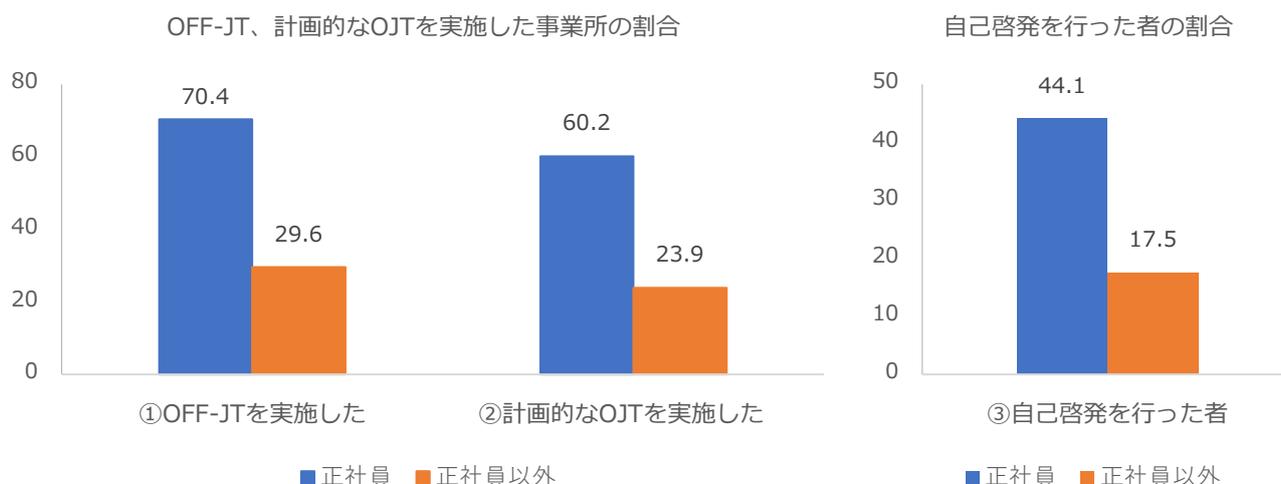
(1) 企業を通じた能力開発の課題

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」、「適切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）。

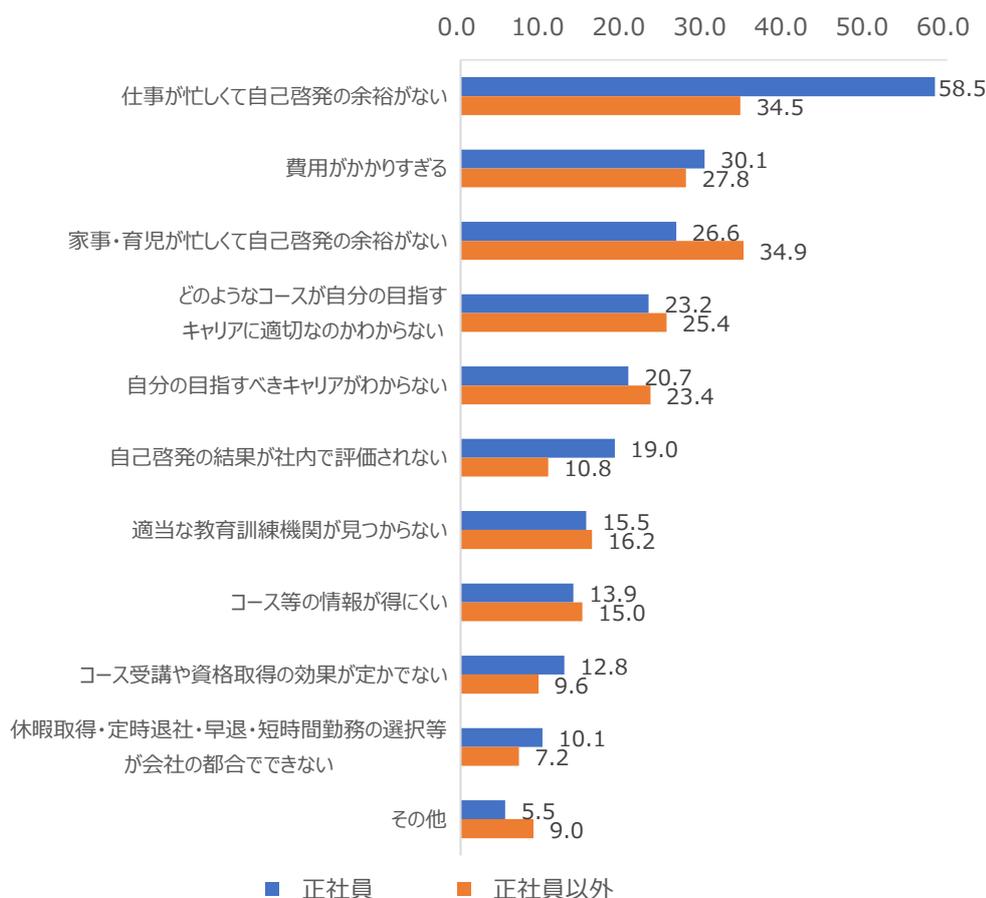
②の「費用がかかりすぎる」については、非正規雇用労働者の場合、賃金は正規雇用労働者の7割弱と低く、かつ、資金を外部から借入れることにも制約があることが考えられ、訓練費用を負担することが正規雇用労働者以上に困難と考えられる。

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、習得したスキルの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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none"> 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が限られることから、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事
- (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事
- (3) 公的職業訓練制度の検証に関する事
- (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事
- (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事
- (3) 公的職業訓練制度の検証に関する事
- (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、関係者の出席を求めると及び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

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 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

吉岡 孝一 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

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～

（1）中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行

・地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校においてアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組むほか、（略）

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

（三位一体の労働市場改革）

- ・生成AIが人間の業務を代替することによって、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性があることも考慮して、技術トレンドを踏まえた幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援（※）に取り組む。
（※）リ・スキリングに関するプラットフォームの活用を含む。
- ・具体的には、AIを含むデジタルスキルに関する教育訓練給付金対象講座を拡大するとともに、全国の非正規雇用労働者等がオンラインで職業訓練を受講することを可能とする。
- ・中高年齢層のセカンドキャリアに向けたリ・スキリングを含め、キャリアプランニングを支援する。
- ・2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する。
- ・労働移動の円滑化について、官民の公開求人情報の収集・分析や検定のスキル評価を充実させ、職業情報提供サイト（job tag）の機能を強化する。

3. 「投資立国」及び「資産運用立国」による将来の賃金・所得の増加

（2）DXの推進

（デジタル・ガバメント）

- ・デジタル社会のパスポートであるマイナンバーカードについて、（中略）国家資格のオンライン・デジタル化（中略）など、様々な領域での利活用シーンの拡大に取り組む。

4. 国民の安心・安全の確保

（5）外国人との秩序ある共生社会の実現

（出入国在留管理の一層の適正化）

- ・育成就労制度及び特定技能制度について、分野・受入れ見込数の設定、監理支援機関の要件厳格化等を行うほか、外国人育成就労機構を含め必要な体制を整備する。

（7）「誰一人取り残されない社会」の実現

（就職氷河期世代等への支援）

- ・「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」で決定した基本的な枠組みに基づき、リ・スキリング支援の充実等の「就労・処遇改善に向けた支援」、居場所づくり等の「社会参加に向けた段階的支援」及び家計改善・資産形成の支援等の「高齢期を見据えた支援」の3本柱に沿って、従前からの取組を強化する。
今後、詳細な実態や施策ニーズに関する調査を行うとともに、「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」での検討を経て、2025年度内を目途に、KPIを含む新たな就職氷河期世代等支援プログラムをとりまとめ、その当事者、家族、支援関係者等への広報を強化する。

（女性・高齢者の活躍）

- ・女性版骨太の方針2025に基づき、女性の所得向上・経済的自立に向け、L字カーブの解消に資するよう、（中略）女性デジタル人材の育成（中略）を推進する。