

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

公的職業訓練の在り方に関する研究会 報告書【概要】

～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～

2023年9月5日

【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>○ <u>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。</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>○ <u>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。</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>○ <u>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。</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>
4	<p>【訓練の分野】</p> <p>○ <u>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。</u></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 <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

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<u>キャリアコンサルタント等</u>を配置し、<u>ジョブ・カード</u>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</u>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。 ○ <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<u>説明会を開催</u>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

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施

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。

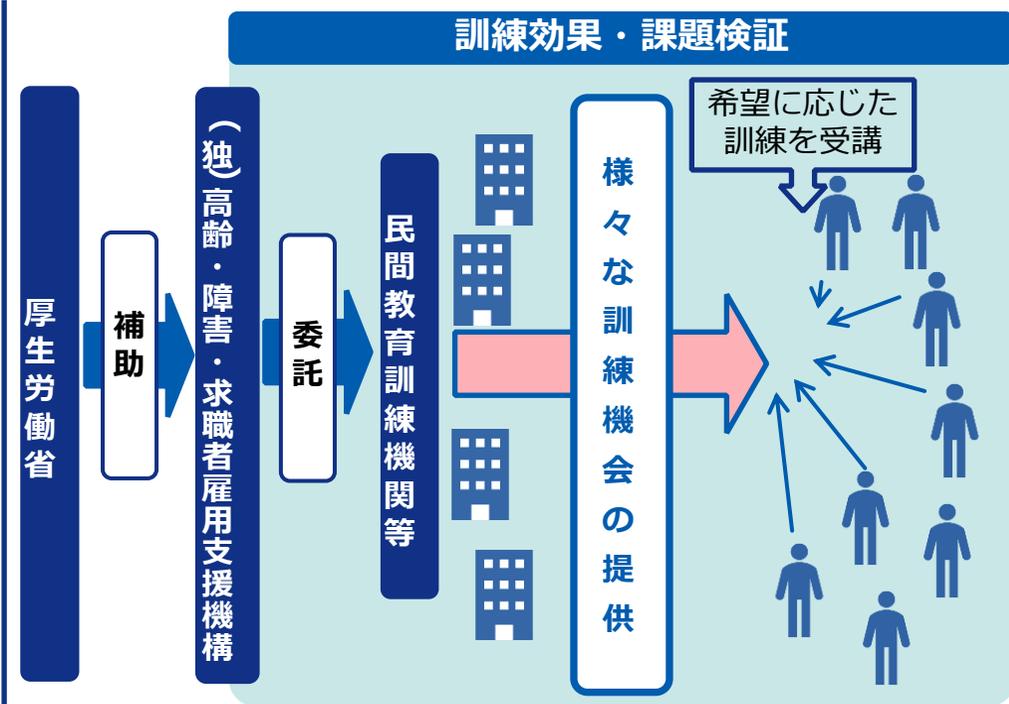
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大12か月（最長R6.12末まで）

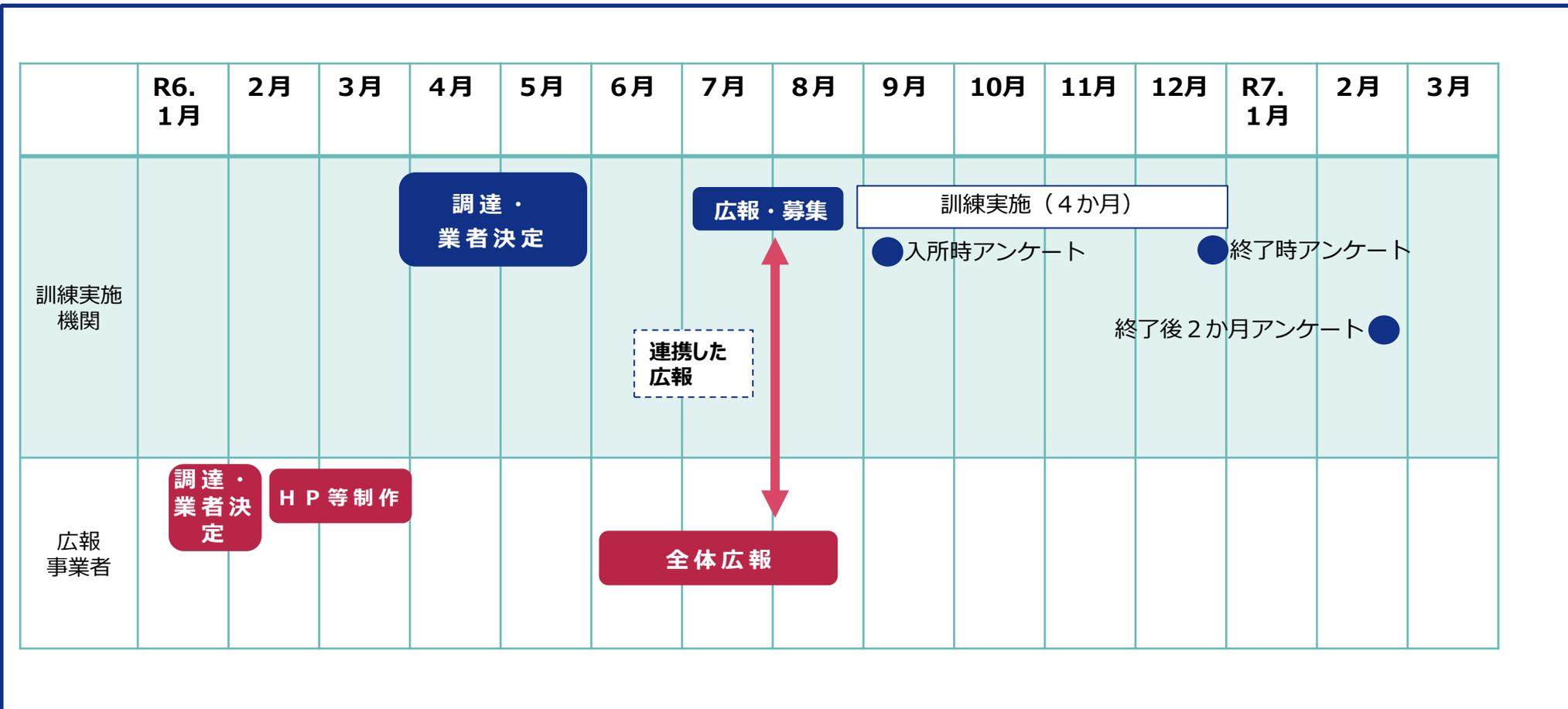
エ 受講継続等の支援策

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

- 「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

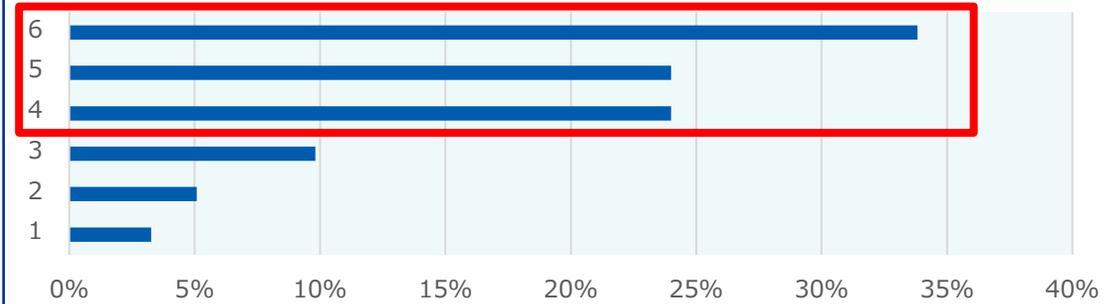
実施方法別	定員	応募者数	開始者数	応募倍率	定員充足率	修了者数	修了率
eラーニングのみ	400	717	355	179.3%	88.8%	222	62.5%
同時双方向通信（オンライン）+eラーニング	160	214	142	133.8%	88.8%	84	59.2%
スクーリング+eラーニング	160	47	57	29.4%	35.6%	38	66.7%

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

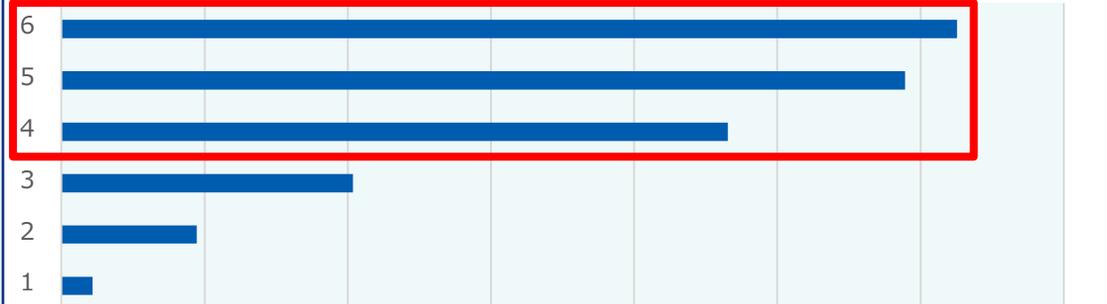
選択肢	1 全く思わない	2 思わない	3 少しそう思わない	4 少しそう思う	5 そう思う	6 非常にそう思う	合計
合計	3%	5%	10%	24%	24%	34%	275



○ 「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

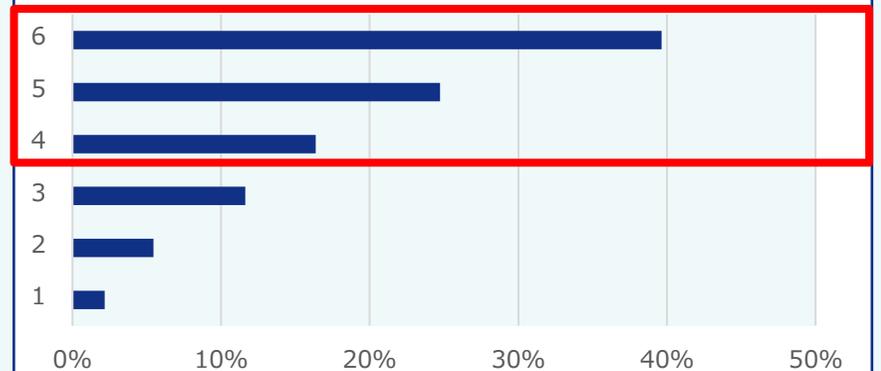
選択肢	1 全く思わない	2 思わない	3 少しそう思わない	4 少しそう思う	5 そう思う	6 非常にそう思う	合計
合計	1%	5%	10%	23%	29%	31%	275



○ 「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

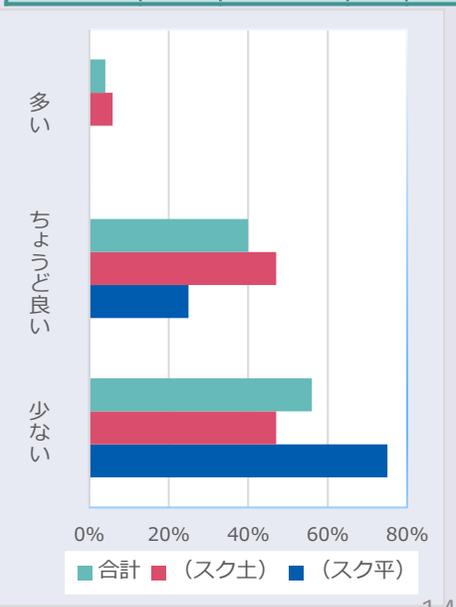
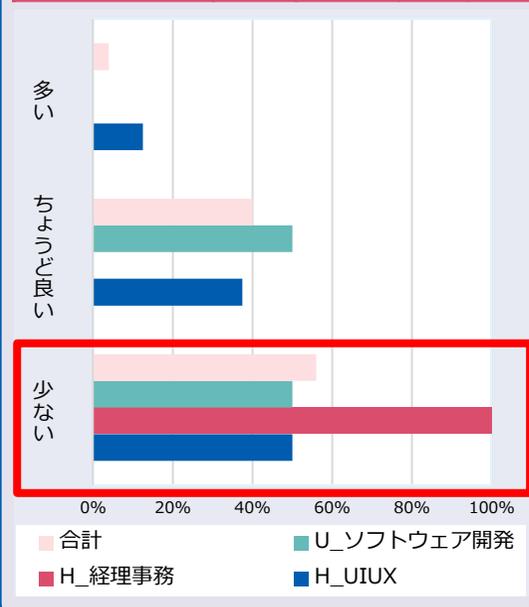
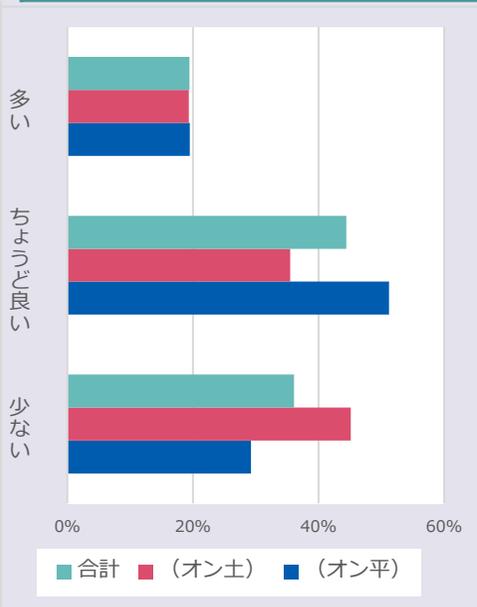
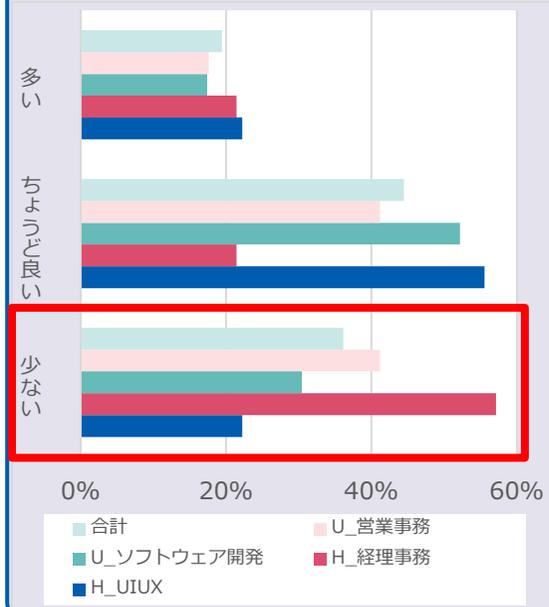
実施方法別	少ない	ちょうど良い	多い	合計
(オン平)	29%	51%	20%	41
(オン土)	45%	35%	19%	31
合計	36%	44%	19%	72

※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



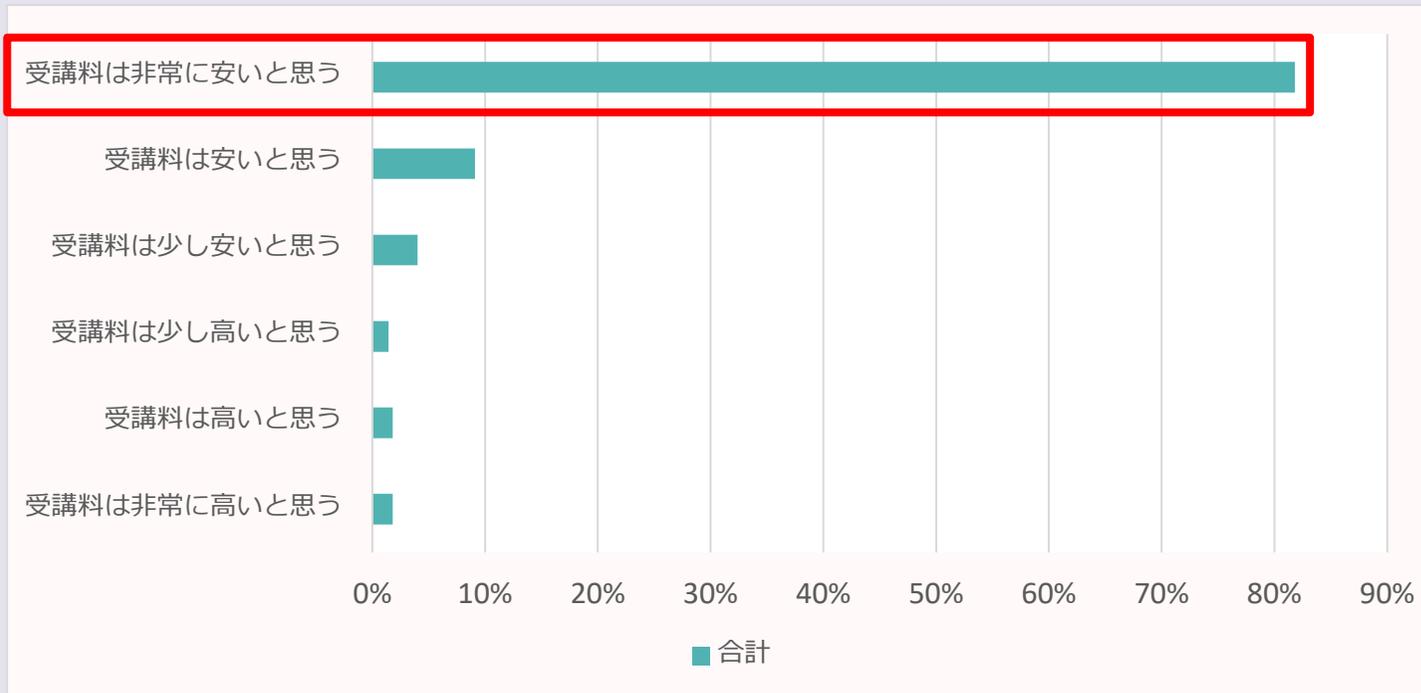
【実績報告】 項番 2 受講費用

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	【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、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。	【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

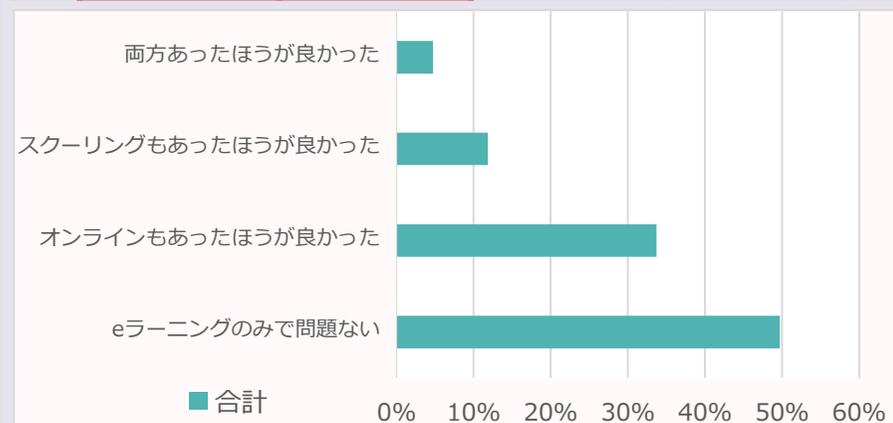
実施方法別	短い	ちょうど良い	長い	合計
(e-ラン)	38%	56%	6%	171
(オン平)	33%	52%	15%	46
(オン土)	39%	42%	18%	33
(スク平)	75%	13%	13%	8
(スク土)	35%	59%	6%	17
合計	38%	52%	9%	275



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	<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、<u>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> ○ <u>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。</u>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>【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

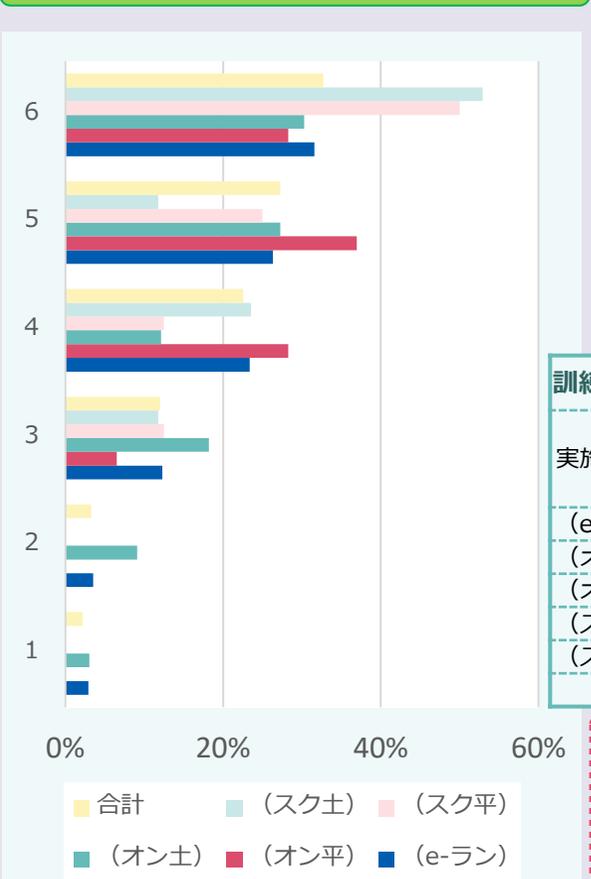
全国的にニーズが高い分野として、「デジタル分野」及び「営業・販売・事務分野」が設定された。また、地域ニーズがあるとして「デジタル分野」は東京都において、「営業・販売・事務分野」は福岡県及び沖縄県においてそれぞれの地域でスクーリング訓練が設定された。

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



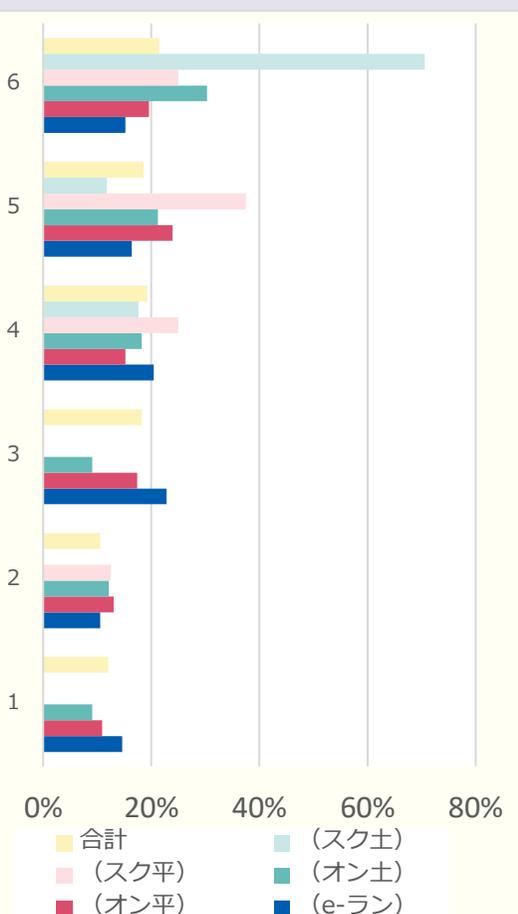
実施方法別	1 全く思わない	2 思わない	3 すこし思わない	4 すこし思う	5 そう思う	6 とても思う	合計
(e-ラン)	15%	11%	23%	20%	16%	15%	171
(オン平)	11%	13%	17%	15%	24%	20%	46
(オン土)	9%	12%	9%	18%	21%	30%	33
(スク平)	0%	13%	0%	25%	38%	25%	8
(スク土)	0%	0%	0%	18%	12%	71%	17
合計	12%	11%	18%	19%	19%	21%	275

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

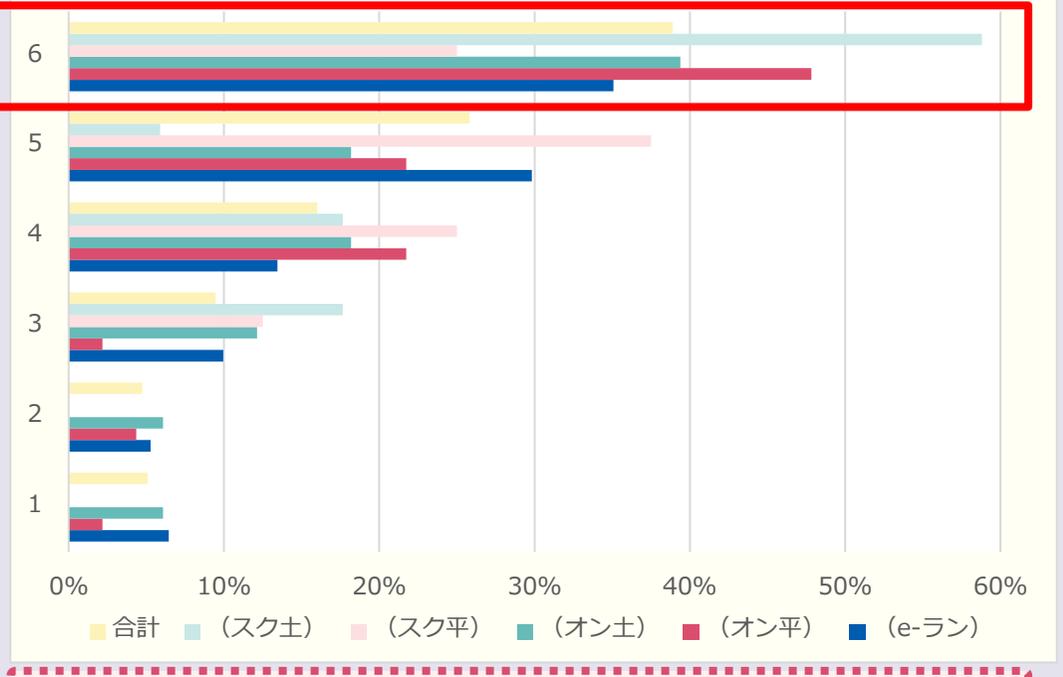
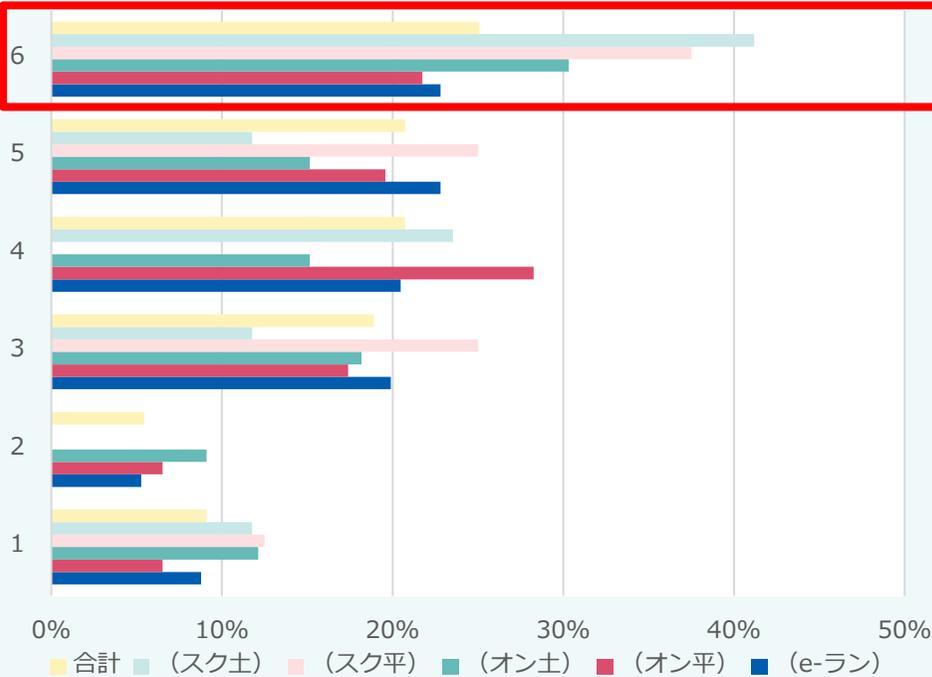
受講者に対する終了時アンケート結果（続き）

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 block contains several screenshots: a PR video titled 'PR動画 (JEED Youtubeチャンネル)', a slide titled 'スライダー (JEEDホームページ)', a main homepage screenshot with the headline '変わるチャンス! 働きたい人へ 学びやすい 職業訓練', and a '特設ホームページ' (Special Homepage) layout with navigation buttons for '特設HP' and '特設HPへ誘導'.

○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

(2) SNS 広告、リスティング広告、ディスプレイ広告

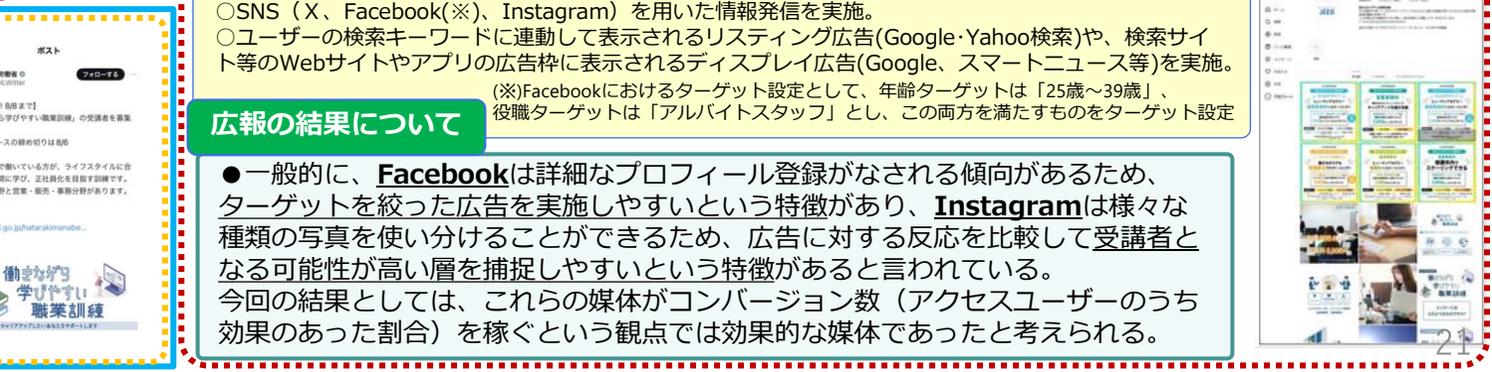
- SNS (X、Facebook(※)、Instagram) を用いた情報発信を実施。
- ユーザーの検索キーワードに連動して表示されるリスティング広告(Google・Yahoo検索)や、検索サイト等のWebサイトやアプリの広告枠に表示されるディスプレイ広告(Google、スマートニュース等)を実施。

(※)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。

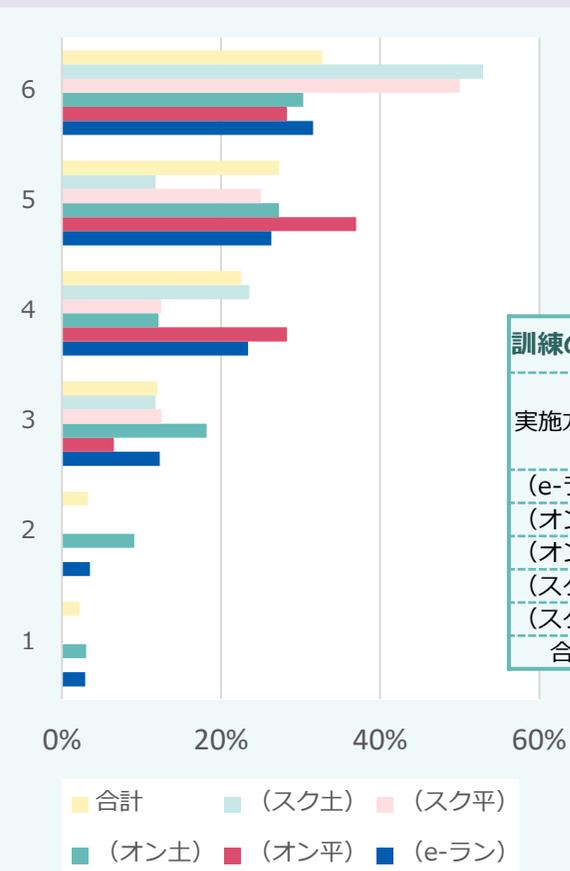


The block includes a screenshot of an Instagram post for the '職業訓練' (Vocational Training) program, showing the profile, caption, and a grid of images related to the training.

【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

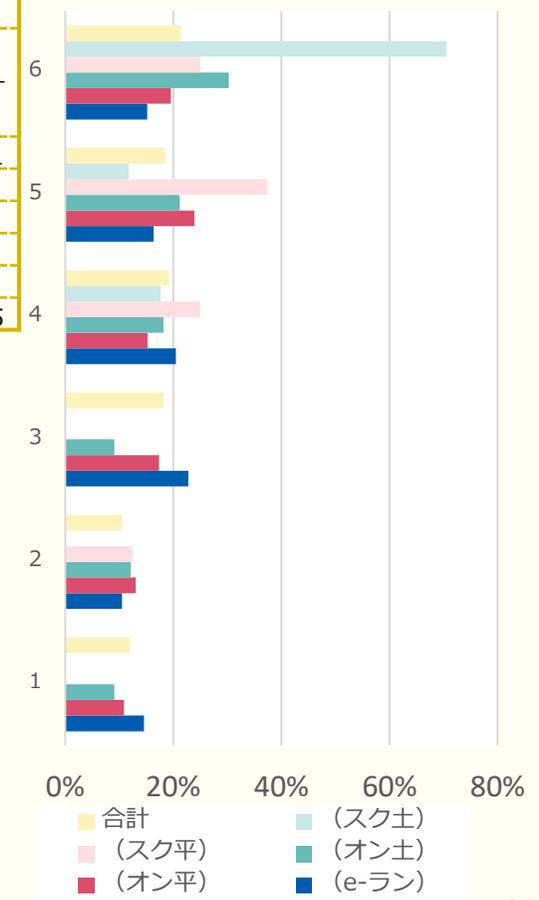
実施方法別	1 全く思わない	2 思わない	3 すこし思わない	4 すこし思う	5 そう思う	6 とても思う	合計
(e-ラン)	15%	11%	23%	20%	16%	15%	171
(オン平)	11%	13%	17%	15%	24%	20%	46
(オン土)	9%	12%	9%	18%	21%	30%	33
(スク平)	0%	13%	0%	25%	38%	25%	8
(スク土)	0%	0%	0%	18%	12%	71%	17
合計	12%	11%	18%	19%	19%	21%	275

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、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、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、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。

- 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、パンナー、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				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</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か月後アンケート

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 資格取得
よりレベルの高い職務に就く 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

○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%】

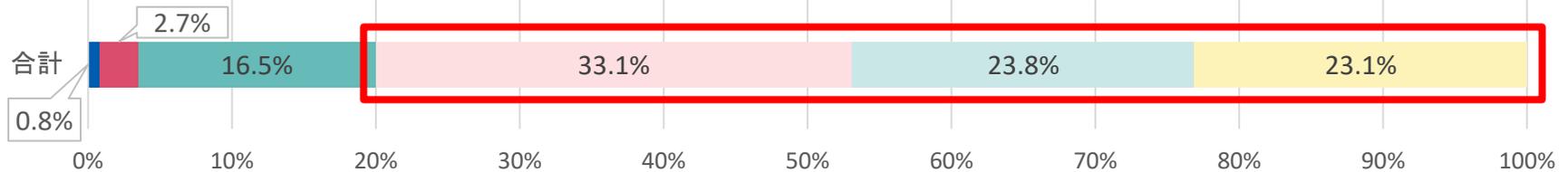
※上記のほか、異なる職場において正規雇用労働者として就職したことを理由に受講中止した者が1名

成果指標②【訓練内容等の活用割合】

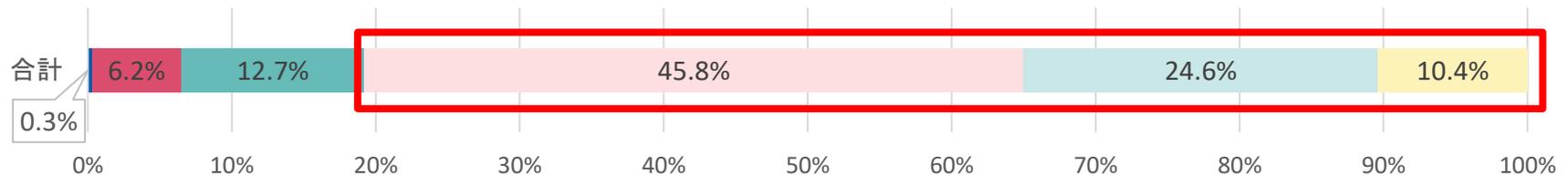
- 「訓練内容は目指す職務に関連していた」と回答した者の割合が80.0%、「能力が上がった」と回答した者の割合が80.8%、「仕事に活用できそう（できた）」と回答した者の割合が72.2%となっており、訓練内容等の活用割合は高い。
- 一方で、「訓練内容は目指す職務に関連していなかった」と回答した者が20.0%いるなど、訓練内容のミスマッチもみられる。

～修了2ヶ月後アンケート結果～

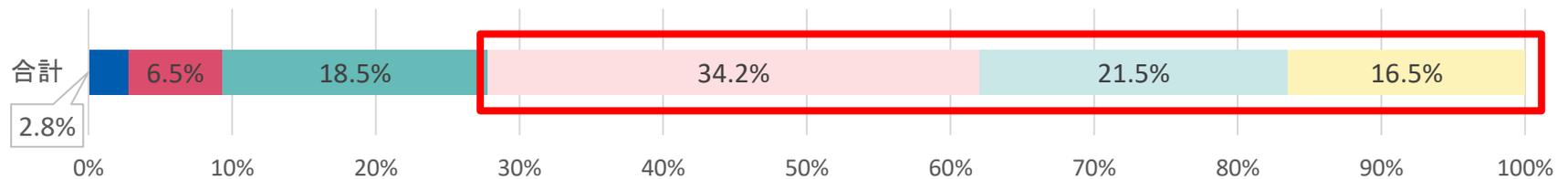
訓練内容は目指す職務に関連していたか



能力は上がったか



仕事に活用できそう（できた）



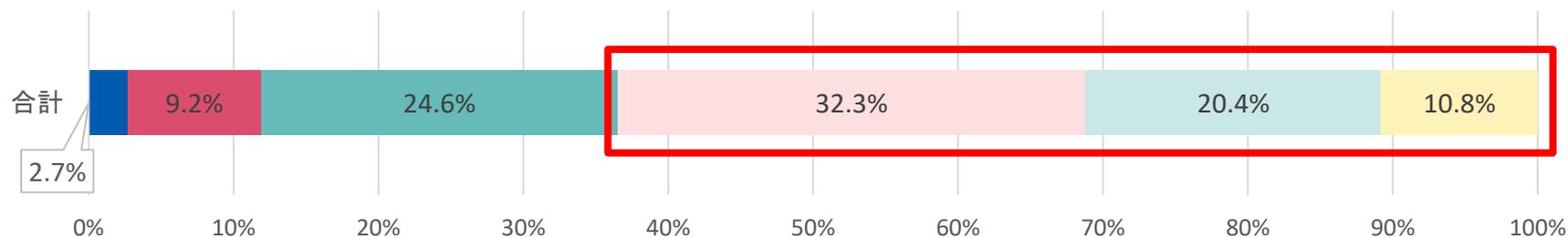
凡例： ■ 全く思わない ■ 思わない ■ 少しそう思わない ■ 少しそう思う ■ そう思う ■ 非常にそう思う

成果指標③【訓練修了生の主観的評価①（訓練の効果）】

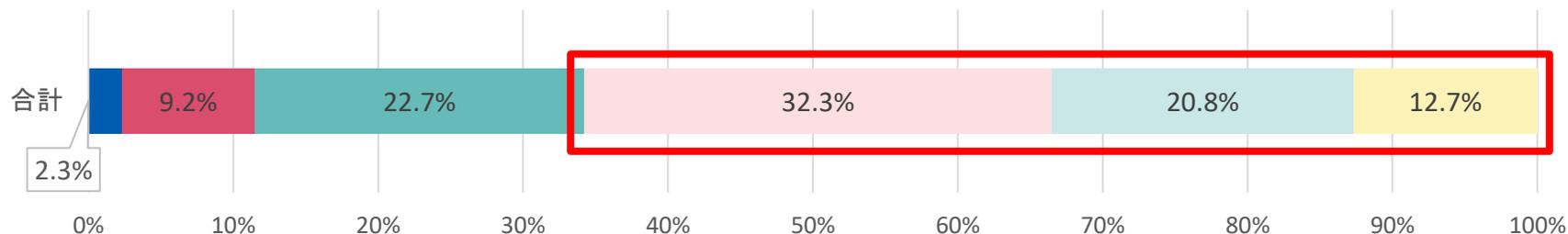
- 「キャリアが明確になった」と回答した者の割合が63.5%、「仕事の幅が広がった」と回答した者の割合が65.8%となっている。
- 「キャリアが明確にならなかった」等と回答した者も一定程度いることから、当該指標においても訓練内容にミスマッチがあったことがうかがわれる。

～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



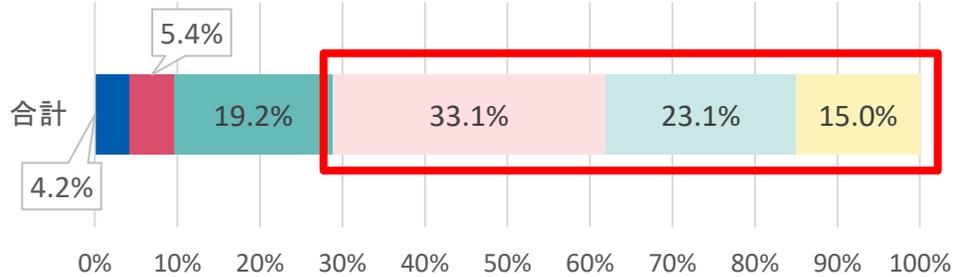
凡例： ■ 全く思わない ■ 思わない ■ 少しそう思わない ■ 少しそう思う ■ そう思う ■ 非常にそう思う

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）】

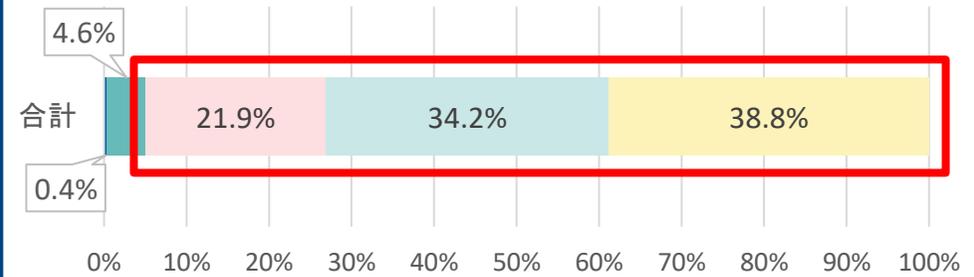
- 「現在の仕事に対する意欲」があると回答した者の割合が71.2%、また、「新しい仕事にチャレンジする意欲」があると回答した者の割合が94.9%、「新たなスキル習得への意欲」があると回答した者の割合が98.9%、「自身の成長への期待」があると回答した者の割合が95.8%と高い評価となっている。

～修了2ヶ月後アンケート結果～

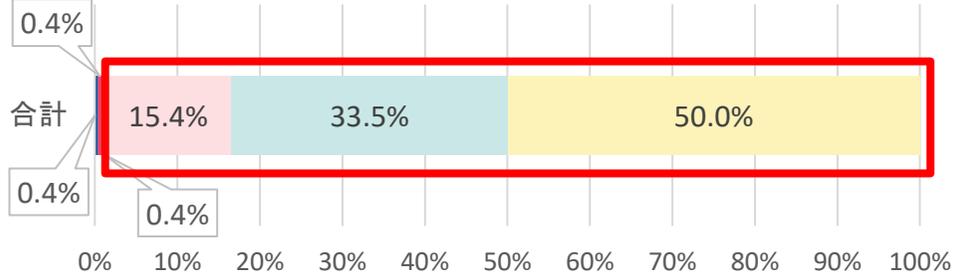
現在の仕事に対する意欲



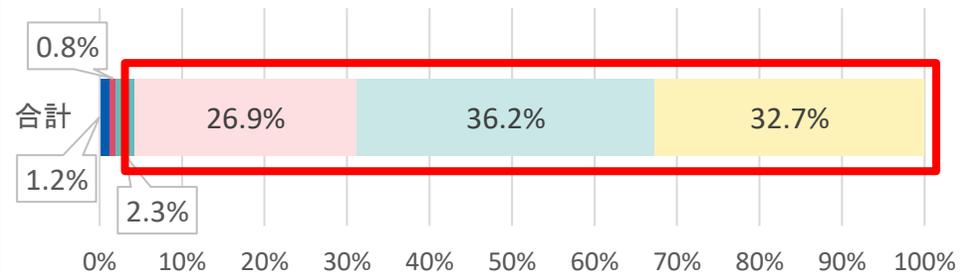
新しい仕事にチャレンジする意欲



新たなスキル習得への意欲



自身の成長への期待



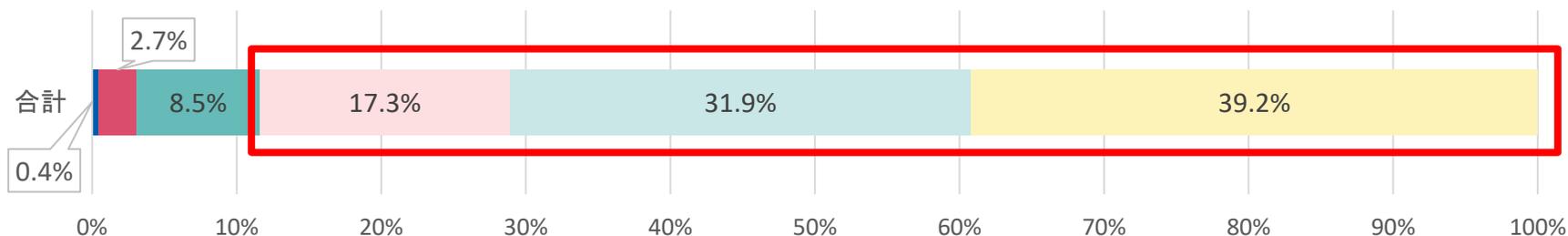
凡例： ■ 全く思わない ■ 思わない ■ 少しそう思わない ■ 少しそう思う ■ そう思う ■ 非常にそう思う

成果指標⑤【訓練修了生の主観的評価③（訓練内容）】

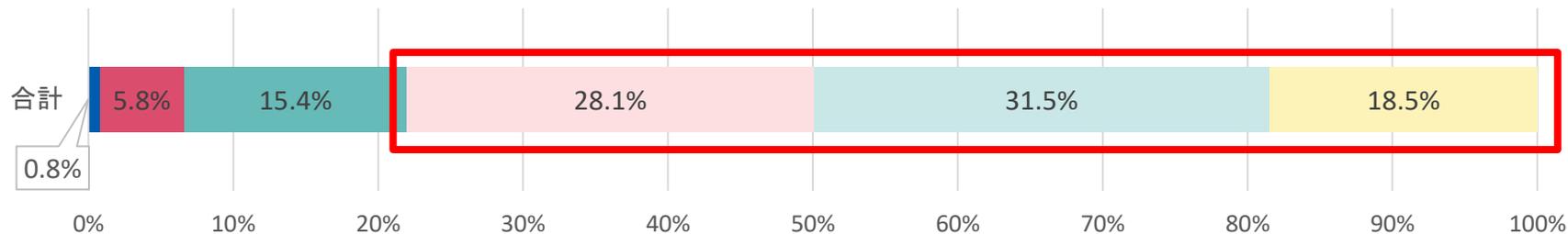
- 「最新の情報を学べた」と回答した者の割合が88.4%、「確認テストが実践的だった」と回答した者の割合が78.1%と高い評価となっている。

～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。