

令和7年度当初予算額 3.1億円（3.1億円）※（）内は前年度当初予算額

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71.4%に対し、正社員以外に対しては28.3%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引き続き試行的に、非正規雇用労働者等に対して提供する。

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し、好事例となる取組を収集する。

（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。

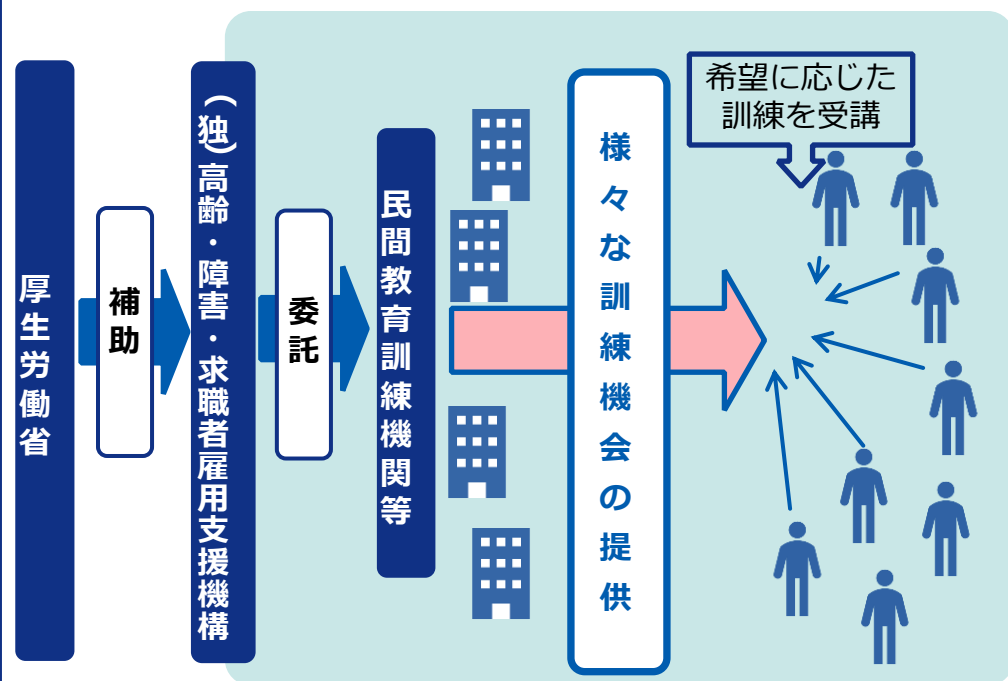
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大6か月

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨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



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

公的職業訓練の在り方に関する研究会

令和7年6月

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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。

- 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、受講勧奨、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	○ 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	○ 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	○ 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。	○ 引き続き受講者の確保や過度な経済的負担をかけないことに留意しつつ、一定の受益者負担を求めることが適当 ※ 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	○ 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	○ 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・リスキリング推進事業」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	○ 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	○ 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	○ 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	○ 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	○ 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	○ 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

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こ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

（◎：座長）

開催実績

第1回（令和5年5月31日）

- ・ 公的職業訓練の現状と研究会における今後の議論について

第2回（令和5年6月27日）

- ・ 構成員からの報告
- ・ 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について

第3回（令和5年7月25日）

- ・ 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について

○公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書 公表（令和5年9月5日）

「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」

第4回（令和6年12月16日）

- ・ 「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」の実施状況について（報告）

第7回（令和7年3月25日）

- ・ 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

第8回（令和7年5月28日）

- ・ 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

第9回（令和7年6月20日）

- ・ 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