

求職者支援訓練の特例措置の効果分析等について

厚生労働省

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

<目次>

1. フルオンライン訓練（要領事項）

○フルオンライン訓練（特例措置）について	1
○フルオンライン訓練の実施状況等について	2
○特例措置の効果に係る分析結果	9

2. オンライン訓練実施に係る課題への対応（報告事項）

○オンライン訓練実施の課題への支援について	10
-----------------------	----

- フルオンライン訓練

フルオンライン訓練（特例措置）について

これまでの経緯

- 令和3年2月、情報通信技術の発達・普及や新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、通所割合の下限を40%とすること条件に、オンラインによる訓練（以下「オンライン訓練」という。）が実施可能となるよう改正を実施。さらに、新型コロナウイルス感染症が雇用に及ぼす影響への対応を強化する観点から、通所割合の下限を20%に緩和する特例措置を実施。
- 令和5年4月、通所割合の違いにより就職率に顕著な差が見られなかったことから、通所割合の下限を20%とする措置を恒久化するとともに、通所割合の下限をなくしたオンライン訓練（以下「フルオンライン訓練」という。）を時限の特例措置として試行的に実施。
- 令和6年3月、就職実績の把握に当たっては、訓練修了後一定の期間を要するため、引き続き分析、検証を行うこととし、フルオンライン訓練の時限措置を令和7年3月31日まで延長（業務取扱要領に規定）。
- 令和7年3月、就職実績について、依然として効果を判断するだけの実績が収集できていないことから、引き続き分析、検証を行うため、さらに、フルオンライン訓練の時限措置を令和8年3月31日まで延長（業務取扱要領に規定）

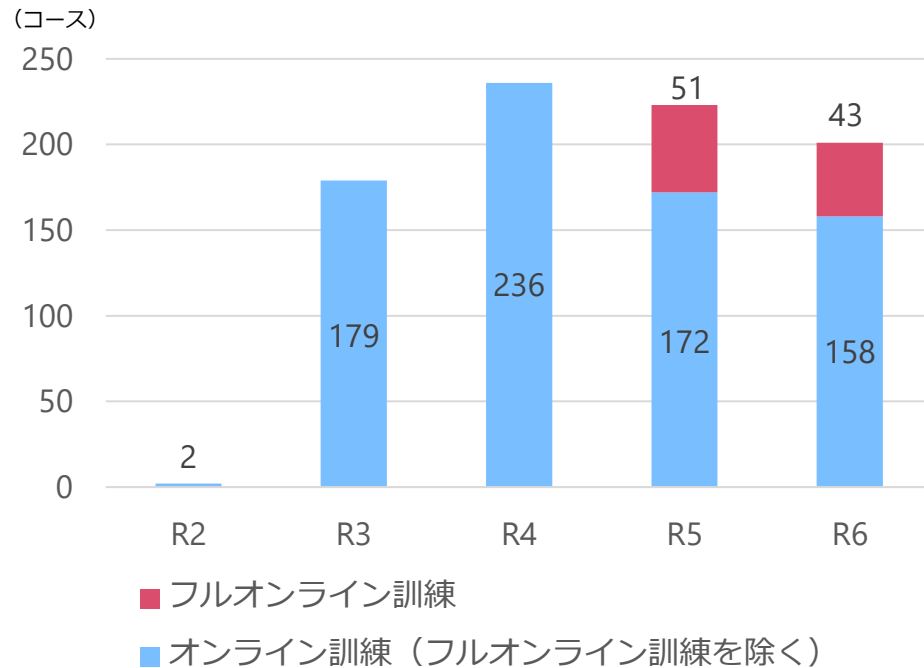
（第49回分科会（令和6年12月）におけるオンライン訓練に関する主なご意見）

- ・ 職場定着の状況の内容に関しても、指標若しくは参考指標として追加いただいた上で、効果的な手法や改善策を御検討いただきたい。
- ・ 受講者の属性を考慮すると、雇用保険適用就職という観点にアンマッチがあるのではないかと。受講生の対象を含めて検証していただきたい
- ・ 就職率の低さの要因として、訓練そのものというよりは、受講者の属性やニーズから生じている部分考えられるため、その辺りも是非慎重に検証いただきたい。

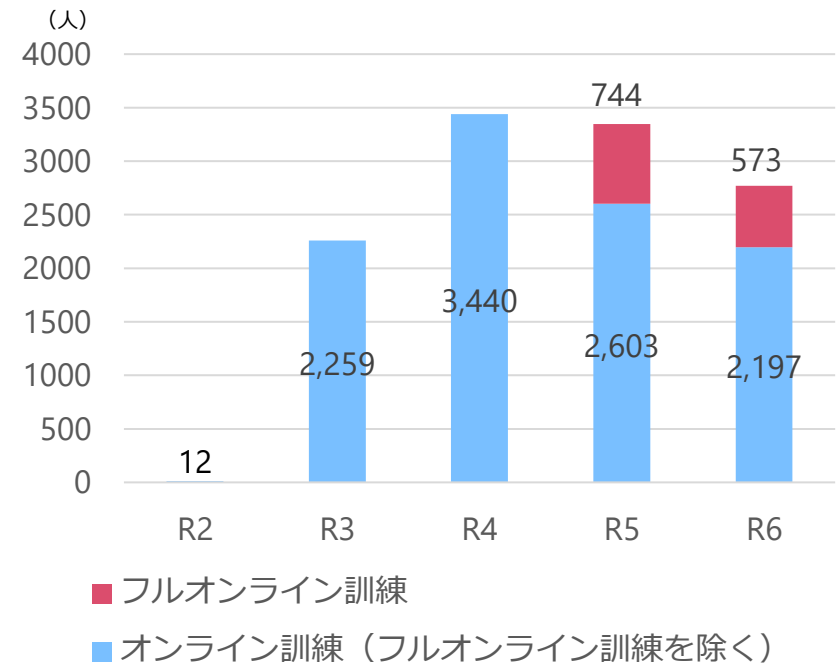
フルオンライン訓練の実施状況（開講コース数、受講者数）

- フルオンライン訓練の開講コースは、令和5年度では、51コース（オンライン訓練の開講数全体の約23%）、令和6年度では、43コース（同約21%）となっている。
- フルオンライン訓練の受講者数は、令和5年度では、744人（オンライン訓練の受講者数全体の約22%）、令和6年度では、受講者数573人（同約21%）となっている。

開講コース数



受講者数



※ 各年度に開始した実践コース（通所及びeラーニングコースを除く）について集計。

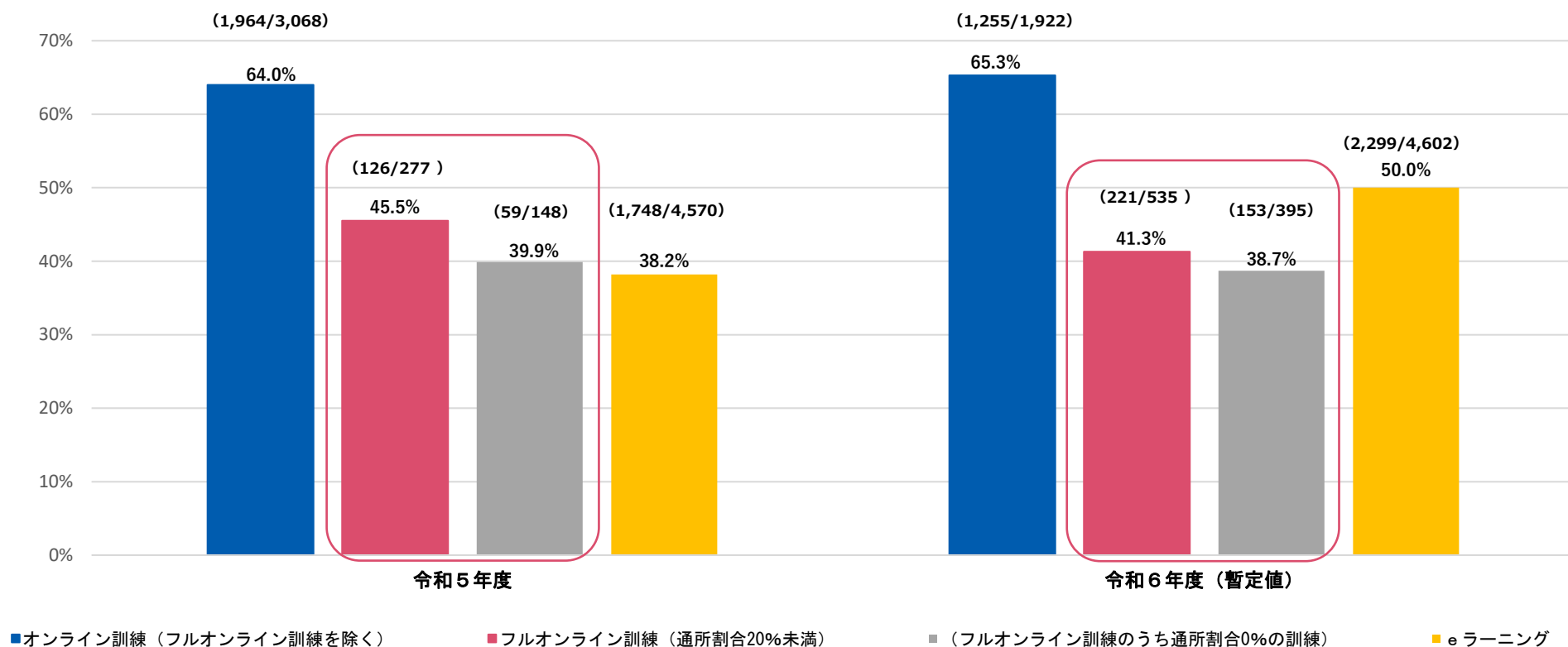
※ オンライン訓練（フルオンライン訓練を除く）は、令和3年2月12日から同月24日までの通所割合の下限40%、令和3年2月25日から令和5年3月31日までの通所割合の下限20%のオンライン訓練をいう。

※ フルオンライン訓練は、通所割合20%未満のオンライン訓練をいう。

フルオンライン訓練の訓練効果（雇用保険適用就職率）

- 令和5年度の雇用保険適用就職率は、オンライン訓練の64.0%に対して、フルオンライン訓練が45.5%と18.5ポイント低い状況となっている。
- 令和6年度（暫定値）の雇用保険適用就職率は、オンライン訓練の65.3%、フルオンライン訓練が41.3%と24ポイント低い状況となっており、eラーニングよりも低くなっている。

雇用保険適用就職率



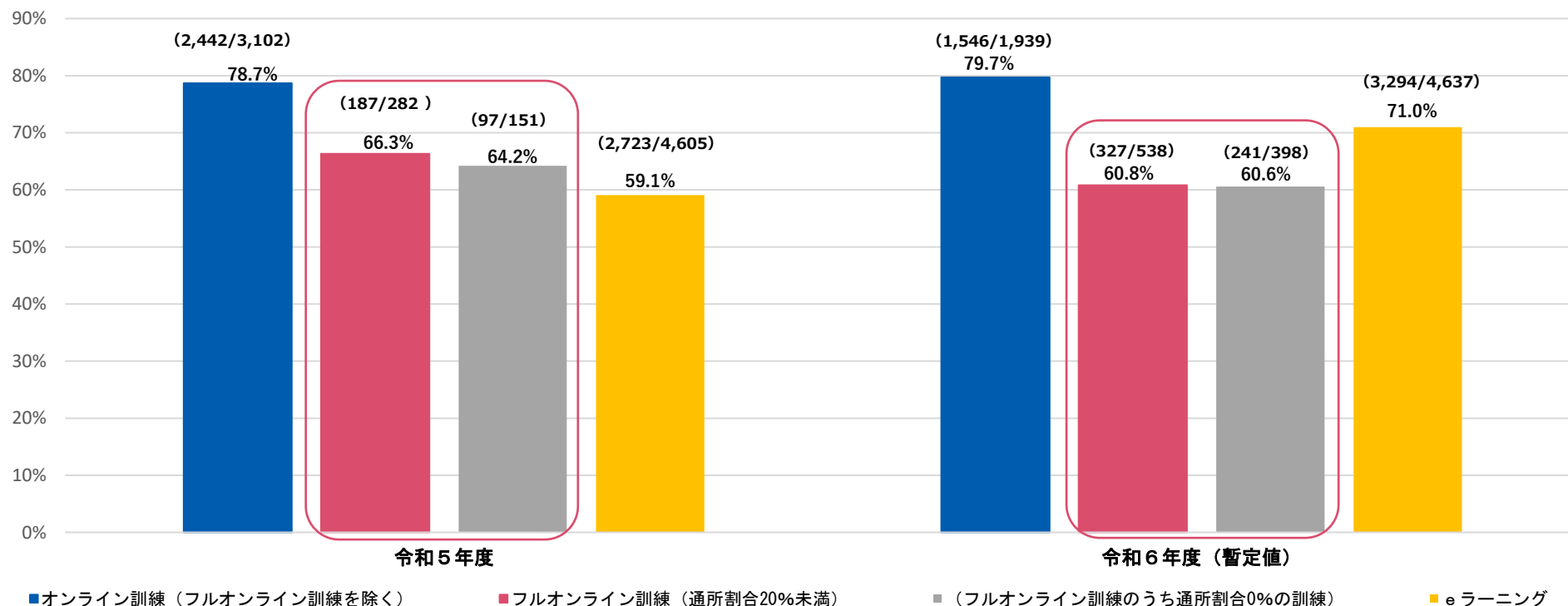
※ 令和5年度分は、令和5年4月～令和6年3月末までに終了した実践コース（オンライン訓練(フルオンライン訓練除く)：218コース、フルオンライン訓練：23コース（うち通所割合0%：11コース）、eラーニング：290コース）、令和6年度分は、令和6年4月～令和7年1月末までに終了した実践コース（オンライン訓練(フルオンライン訓練除く)：98コース、フルオンライン訓練：31コース（うち通所割合0%：22コース）、eラーニング：274コース）における訓練終了後3か月以内の雇用保険適用就職率について集計。

※ 括弧内の数値は、分子が雇用保険適用就職者数、分母が訓練修了者及び就職理由中退者の合計。（いずれも、訓練修了日に65歳以上の者を除く）

フルオンライン訓練の訓練効果（「その他の就職」を含む就職率）

- 令和5年度の雇用保険適用以外の就職（「その他の就職」）も含む就職率は、オンライン訓練の78.7%に対してフルオンライン訓練が66.3%と12.4ポイント低い状況となっている。
- 令和6年度（暫定値）の同就職率は、オンライン訓練の79.7%に対し、フルオンライン訓練が60.8%と18.9ポイント低い状況となっており、eラーニングよりも低くなっている。

「その他の就職」を含む就職率



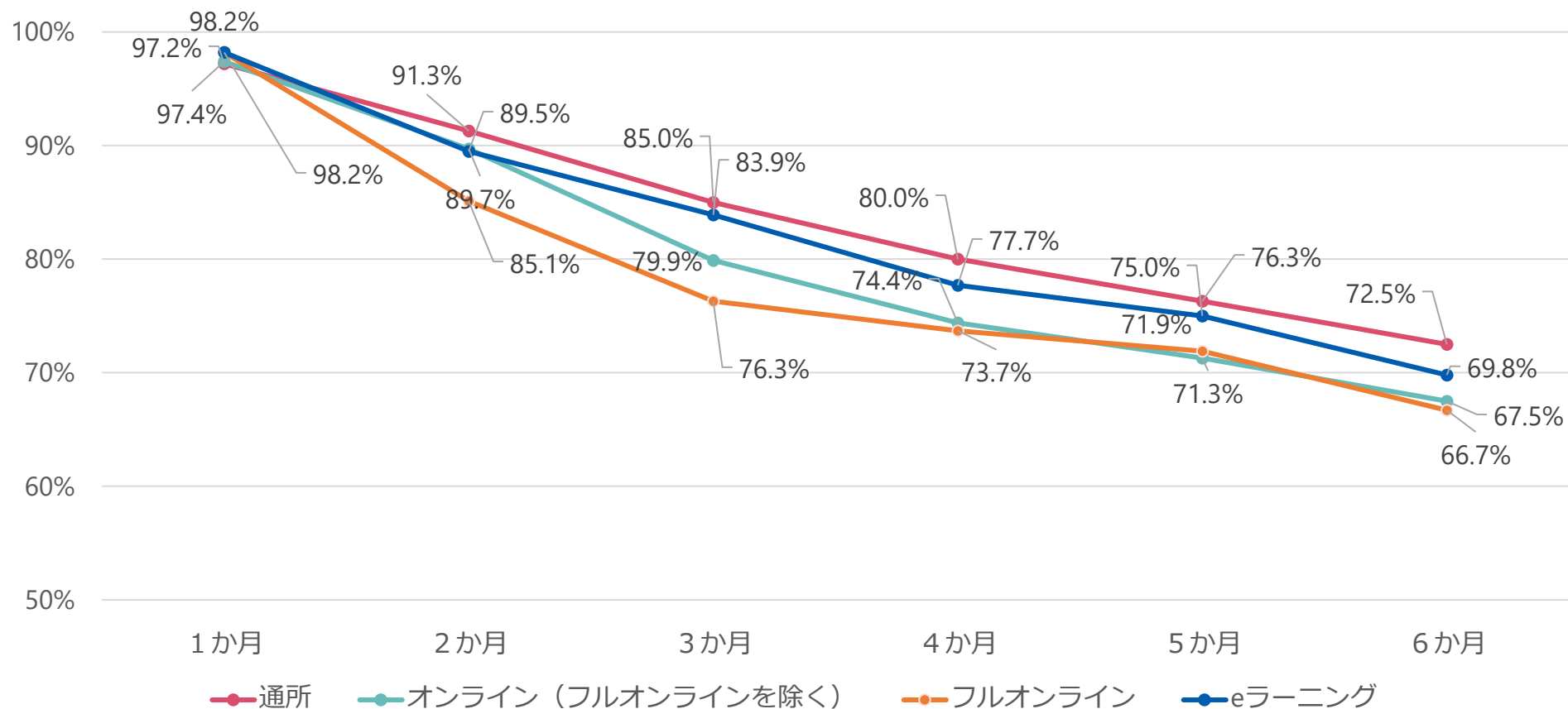
※ 令和5年度分は、令和5年4月～令和6年3月末までに終了した実践コース（オンライン訓練(フルオンライン訓練除く)：218コース、フルオンライン訓練：23コース（うち通所割合0%：11コース）、eラーニング：290コース）、令和6年度分は、令和6年4月～令和7年1月末までに終了した実戦コース（オンライン訓練(フルオンライン訓練除く)：98コース、フルオンライン訓練：31コース（うち通所割合0%：22コース）、eラーニング：274コース）における訓練終了後3か月以内の雇用保険適用就職率について集計。

※ 括弧内の数値は、分子が訓練修了者のうち雇用保険の適用状況を問わない就職者の数、分母が訓練修了者及び就職理由中退者の合計。（いずれも、訓練修了時の年齢を問わない）

<参考> 令和5年度中に終了した訓練に係る就職者の職場定着率【特別集計】

- 受講者の雇用保険適用就職6か月後の職場定着率は、オンライン訓練とフルオンライン訓練との間で大きな差はみられない（オンライン訓練67.5%、フルオンライン訓練66.7%）。

（訓練形態別）雇用保険適用就職からの職場定着率



※ 令和5年度中に終了した実践コース（通所、オンライン（フルオンラインを含む））に係る就職者19,426人のうち、雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた16,616人（通所：14,898人、オンライン（フルオンラインを除く）：1,604人、フルオンライン：114人）のデータを用いた特別集計。

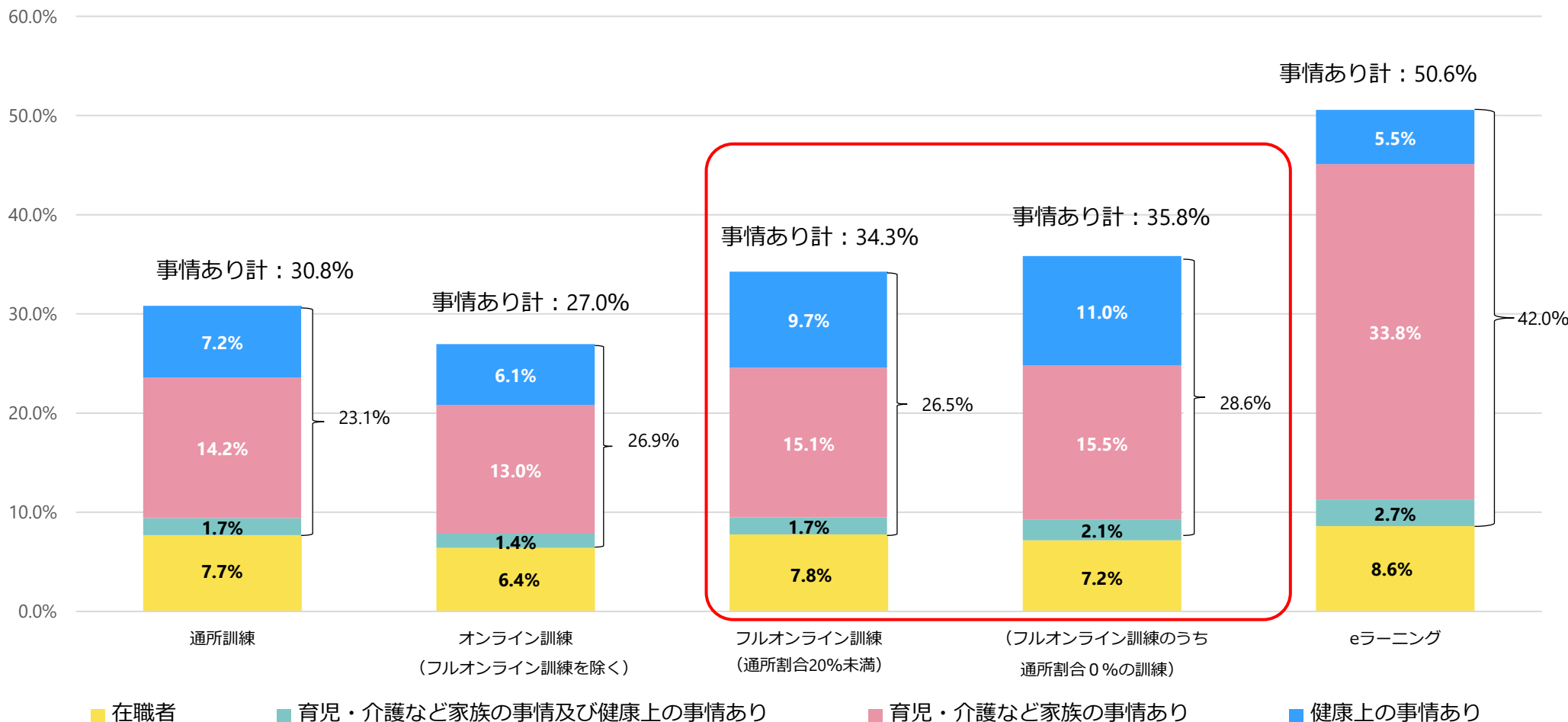
※ 令和5年度に終了した訓練コースの集計。（フルオンラインは措置開始の令和5年度に開始し終了したものであり、その他については、開始年度を問わず令和5年度中に終了したものの。）

※ 「職場定着率」とは、全ての就職者数に対する、雇用保険受給資格取得後、各月数以内に資格喪失した就職者を除いた就職者の割合をいう。

<参考>

受講者の状況（家庭の事情・健康上の理由ありの者、在職中の者）【特別集計】

- 令和6年度受講生のうち「育児・介護等の家庭の事情があり」又は「健康上の事情あり」の者の割合は、通所訓練が23.1%、フルオンライン訓練が26.5%となっており、両者に大きな差はみられなかった。
- また、受講者のうち在職中の者の割合については、通所訓練が7.7%、フルオンライン訓練が7.8%となっており、両者に大きな差はみられなかった。



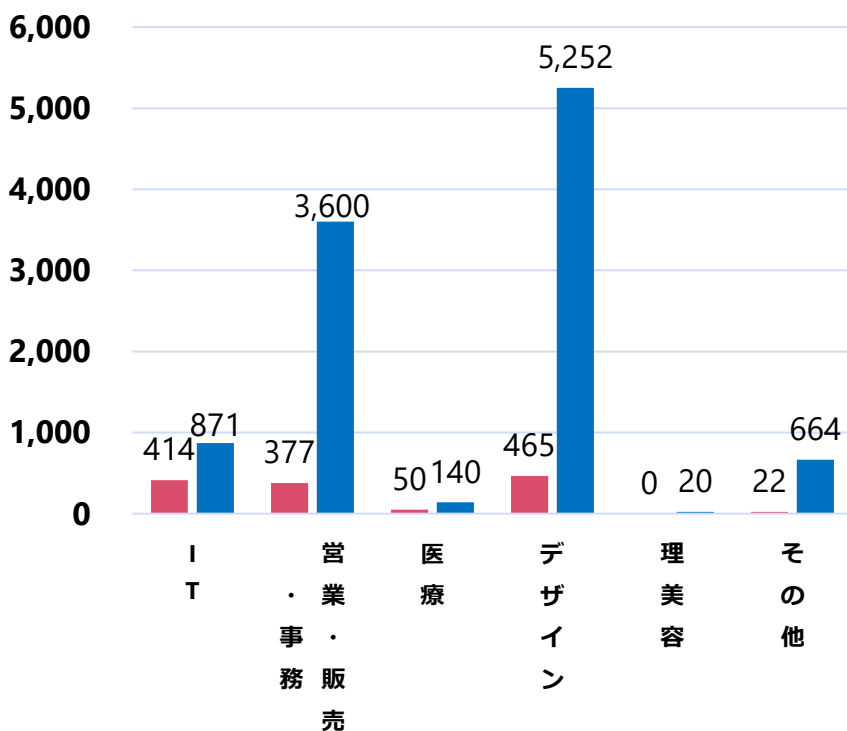
※ 令和6年度開講訓練の受講者のうち、職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者（26,998人）のデータを用いた特別集計であるため、参考値である。

※ 職業紹介に係る行政記録情報により把握しているため、「育児・介護等の家庭の事情」「健康上の事情」「在職中の者」の事情のみ把握している。

フルオンライン訓練とeラーニングコースの比較

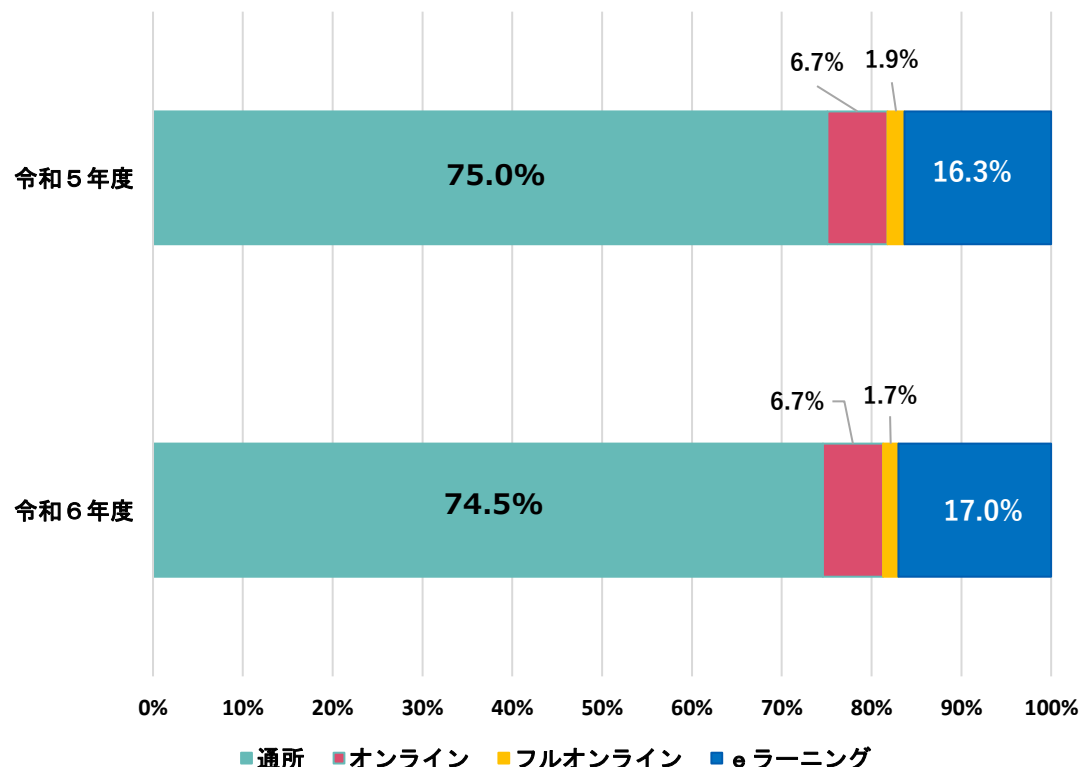
- フルオンライン訓練と、通所を伴わず受講が可能なeラーニングコースを比較すると、フルオンライン訓練で設定されている訓練分野はeラーニングコースにおいても設定されている。
- また、受講者数を比較すると、フルオンライン訓練が全体の2%弱である一方、eラーニングコースは全体の約17%を占めており、eラーニングコースを受講する者が多い。

訓練分野の設定定員数の状況（令和5年度）



■ フルオンライン訓練 ■ eラーニングコース

訓練形態別の受講者割合



フルオンライン訓練の受講生の状況（労働局へのヒアリング結果）

主な意見等

（フルオンラインを受講する受講者の属性）

- ・ 育児、介護、障害のある方、離島在住者等
- ・ 自宅で学習がしたいという方

（フルオンライン訓練の受講希望の動向）

- ・ **フルオンライン訓練の受講を主として希望する求職者はいない。**

※フルオンラインを主として希望する者はいない又はごく少数と回答した労働局：36、希望者がいると回答した労働局：3

- ・ **eラーニングコースの選考で不合格となったためフルオンライン訓練を受講、訓練希望時期にフルオンライン訓練しかなかったため受講している。**

（オンライン訓練との就職率の差の要因）

- ・ フルオンライン訓練では受講生や講師との情報共有やコミュニケーションが十分ではなく、就職意欲喚起の機会が少ないためと考えられる。

※労働局単位とすると対象数が小さいため、比較不可能との回答が大半を占めた。

（フルオンライン訓練はeラーニングコースで代替可能か）

- ・ フルオンライン訓練でなければならない理由は特になく、**eラーニングコースで代替可能と考える。**
- ・ 両コースを含め検討するケースがほとんどであることから、**受講希望者側の両コースに対する感覚として違いはないものと思われる。**
- ・ フルオンラインは同時双方向だが、eラーニングは自由な時間に受講できるという違いはあると思われる。

（求職者ニーズの観点からフルオンライン訓練は継続が必要か）

- ・ フルオンライン訓練を主として希望する求職者は少ないため、必要性は乏しいものとする。
- ・ eラーニングコースでも代替可能と思われ、継続の必要性はないと思われる。
- ・ フルオンライン訓練はeラーニングコースと異なり受講時間が決まっているため、就労に向けた生活リズムを整えることができることから、必要性はあるとする。

※継続の必要性がある旨の回答のあった労働局：17、継続の必要性がない旨の回答のあった労働局：23

特例措置の効果に係る分析結果

分析結果

- 通信の方法による訓練は、通所訓練と比較して、就職が難しい在宅勤務を希望している者が多いことや、生徒同士の交流による訓練意欲の向上、訓練機関との信頼関係の構築に基づく就職支援が難しい傾向にある。
- また、通信の方法による訓練の状況を比較すると、フルオンライン訓練は、オンライン訓練やeラーニングコースと比較して就職率は低い状況にある（通所がないフルオンライン訓練は特に低調）。これは動画教材を用いるため復習等の自己学習が容易であるeラーニングコースのメリットを有していないことが要因として考えられる。
- なお、フルオンライン訓練の受講を主として希望している求職者については限定的であると考えられ、求職者支援訓練受講者全体に占めるフルオンライン訓練の受講者割合は約2%である。
- さらに、フルオンライン訓練とeラーニングコースでは、設定されている訓練分野が重複しており、eラーニングの方が規模も大きいことから、介護・育児、在職中の者など、訓練の受講に配慮が必要な者についてはeラーニングコースで代替が可能と考えられる。



結論

- 上記を踏まえ、フルオンライン訓練の特例は令和7年度末で終了することとしてはどうか。

- オンライン訓練実施に係る課題への対応

オンライン訓練実施の課題への支援について

これまでの経緯

- 第49回分科会（令和6年12月）において、オンライン訓練の実施に当たり、オンラインという手法における受講者の理解度の把握や、パソコン機器の操作等について、訓練実施機関に対してこれまでに蓄積された知見を横展開していくなどを通じ、課題を解決できるような支援をして欲しいとのご意見をいただいたところ。
- 第50回分科会（令和7年3月）において、オンライン訓練実施にかかる既に把握している課題（「受講する際の機材トラブル等の対応」、「受講者の理解度の把握」）については、「求職者支援訓練の実施体制等に関する基準」による対応に加え、訓練実施機関への指導等の実施及び業務取扱要領の改正により、令和7年度から対応する旨をご報告した。
さらに、令和7年度中にオンライン訓練を実施する訓練機関へのヒアリング等により課題を把握し、当該課題について厚生労働省及びJEEDにおいて必要な対応を検討する旨について、ご報告したところ。

（第49回分科会（令和6年12月）におけるオンライン訓練の課題への支援に関する主なご意見）

- ・ 供給主体にそういうものを提供していくであるとか、知識を横展開していくことによって、解決という言い方がいいのかどうかは分かりませんが、ある程度対応は可能ではないかと思います。厚労省には、この部分、特に理解度であるとかパソコンの問題などがあったら、是非そのような所の知識を横展開していただきたいと思います。

オンライン訓練実施にかかる課題への今後の対応について

ヒアリング先訓練実施機関の課題及び、課題に対する取組

①受講者の理解度の把握

【課題】こまめに受講者とコミュニケーションをとることができず、理解度、習得度、訓練に対する意欲の変化をリアルタイムで把握することが困難。

- 取組
- ・通所訓練と比して、課題の提出回数や小テストを増やしている。
 - ・グループウェアの掲示板にて、分からない点を報告をしてもらっているほか、授業のポイントや補足情報を共有している。
 - ・授業の進捗を踏まえ、質問が出そうなタイミングに合わせて通所訓練の日を設定し、フォローアップを行っている。

②受講者と講師等、受講者間における関係の構築

【課題】講師、受講者間でのコミュニケーションの機会が少ないため信頼関係の構築が難しい。

- 取組
- ・チャット、メッセージ、メール、電話等で、講師やキャリアコンサルタントが個別に声掛けや励ましを行っている。
 - ・訓練開始直後に通所日を設けてアイスブレイクを実施するほか、チャット等を活用し、受講者間のコミュニケーションを促進している。

③就職支援

【課題】就職活動に対する意欲や活動状況が把握しにくい。就職活動における受講者間の情報交換の機会が少ない。

遠方在住の受講者に対する効果的な求人情報の提供が難しい。オンライン訓練受講者に多い在宅勤務希望者に対応する求人が少ない。

- 取組
- ・スケジュールやチャットを使って、受講者の応募状況等を把握し、個別に対応している。
 - ・キャリアコンサルティングを強化し、受講者の行動を促すアプローチを行っている。
 - ・グループウェアの掲示板に修了生の声を掲載し、就職活動の体験談を閲覧できるようにしている。
 - ・クラウドを利用して、応募書類の添削・共有を速やかにできるようにし、オンラインによる相談援助を行っている。
 - ・在宅勤務の求人が少ないため、スキルアップやキャリア形成の観点から多様な選択肢を検討してもらうよう支援している。

④カリキュラムの設定

【課題】通所訓練と同じ科目・同じ時間数で良いか判断が難しい。

- 取組
- ・通所訓練と比して、受講者の作業内容を確認しづらいため、実技の時間や確認テストを多く設定している。
 - ・オンライン訓練の日は学習のハードルが高くない科目、通所訓練の日は対面での支援が必要な科目を中心に設定している。

⑤受講者の機器等のトラブル等

【課題】機器に不慣れな受講者への支援が必要

- 取組
- ・必要な機器等の環境や過去のトラブル事例等を事前に受講者に説明するとともに、訓練開講前に接続テストを実施している。
 - ・問い合わせは、事務担当者や助手など講師以外も受けられる体制を整えている。
 - ・頻発する不具合をマニュアル化した「オンライン受講の手引き」を作成し、受講者に配付することで自己解決を促進している。
 - ・講師が事前に受講者のパソコンのスキルレベルを把握し、不慣れな者については、適宜、画面共有やチャットでアドバイスを行っている。

今後の対応予定

※令和7年7～8月に厚生労働省訓練企画室、高齢・障害・求職者支援機構で実施した訓練実施機関（9機関）へのヒアリング結果より抜粋。

訓練実施機関へのヒアリングで把握したオンライン訓練実施にかかる課題への対応を支援するため、J E E Dにおいて、今回のヒアリングで得られた課題や対応方法を踏まえ、オンライン訓練の事例紹介や留意事項を解説する動画を制作し、訓練実施機関に対するノウハウの共有等を推進する。
(令和7年度中に配信予定)