

求職者支援訓練の特例措置の今後の在り方について

求職者支援訓練の特例措置の概要

コロナ禍における雇用失業情勢等を踏まえ、求職者支援訓練において令和5年3月31日までを期限とする以下の特例措置を実施している。

実践コースの訓練期間の認定基準等に関する特例 (省令事項)

訓練期間 **3か月以上 (※) 6か月以下**
(※) 育児・介護を抱える者や在職者等向けの訓練は2か月以上

訓練時間 **月100時間以上かつ**
一日当たり原則5時間以上 (※) 6時間以下
(※) 育児・介護を抱える者や在職者等向けの訓練は
月80時間以上かつ一日当たり原則3時間以上

付加奨励金の
就職率要件 **1万円/人月：35%以上60%未満**
2万円/人月：60%以上

就職率による
欠格要件 **35%未満**

訓練期間 (※1) **2週間以上 6か月以下**

訓練時間 (※2) **月60時間以上かつ**
一日当たり原則2時間以上 6時間以下

付加奨励金の
就職率要件
(※1又は※2に該当
する場合) **1万円/人月：30%以上55%未満**
2万円/人月：55%以上

就職率による
欠格要件
(※1又は※2に該当
する場合) **30%未満**

オンライン訓練に関する特例 (業務取扱要領において規定)

通所割合 **総訓練時間の40%以上**

通所割合 **総訓練時間の20%以上**

訓練の認定基準に係る訓練実施実績の要件の緩和に関する特例 (省令事項)

認定を受けようとする職業訓練（申請職業訓練）の開始日から遡って3年間において、申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練（※）を適切に行った実績が必要。

(※) 求職者支援訓練以外の訓練を含む。

左記の実績の他に、**3年より前に申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の求職者支援訓練を適切に行った実績がある場合も認定可能とする。**

特例措置の効果分析の結果に関する本分科会での主なご意見と今後の方向性①

【短期間・短時間訓練に関する主なご意見】

- ・ 特例措置により、育児や介護であったり、健康上の事情を抱えた方々にとって、受講ハードルが下がったため、受講者数の増加に一定の効果があったものとする。
- ・ 求職者支援制度の目的を踏まえれば、受講者数や就職率の成果が高かった訓練に関しては、引き続き、特例措置を継続すべき。
- ・ 特に短時間のみでの訓練に着目すると、受講者数は非常に多く、様々なニーズに一定程度対応しているのではないかと理解する。他方、就職率は少し低いが、決定的に就職率が低いというわけでもないため、訓練の裾野を広げる観点からも、特例措置を継続することは一定の妥当性があるとする。
- ・ 通常訓練が思った程は受講者数が伸びていないことが最大のネックであるなか、特例措置によって伸びたという事実はかなり重いと思うので、この分析結果だけをもってここで打ち切るのは、なかなか理屈が立たないと考える。
- ・ 育児とか、介護等の労働事情を考えたときに、短期間・短時間訓練は今後も非常に大切な訓練領域かと思うので、恒久化すべき。
- ・ 通常よりも短期間・短時間での訓練となったことによって、一定のスキル取得レベルに達するまでの時間が不足してしまったという可能性も考えられる。また、サンプル数が少ない中で、通常訓練との就職率の差が10%程度という数字が有用なものと言えるのかどうか、さらに、就職率が通常訓練より低かったという点もどう捉えていくかなど、多角的な精査、分析をしないと判断が難しいため、より効果的な検証をお願いする。

【ご意見を踏まえた今後の方向性】

- 就職率の向上のために所要の措置を講じたうえで、短期間・短時間訓練は、令和5年度においても、引き続き、特例措置として実施する。
- 短期間・短時間訓練については、訓練の裾野を広げる観点から恒久化も視野に、令和5年度中に必要な検討を行う。また、その検討にあたっては、訓練効果等の観点で更なる効果検証が必要であり、その際には、例えば、同訓練の受講を真に必要とする者の属性に鑑みて適切にその機会を提供できているか、また、就職実績については訓練期間及び時間を総合的に鑑みる等、多角的な精査、分析を実施する。

特例措置の効果分析の結果に関する本分科会での主なご意見と今後の方向性②

【オンライン訓練に関する主なご意見】

- ・ オンライン訓練は、遠隔地や通所が難しい方への支援となったものとする。一方で、訓練の設定が進んでない分野もあるため、その課題を明らかにしていく必要もあるのではないか。効果検証をしっかりと行いながら、オンライン訓練の普及について検討を行っていただきたい。
- ・ オンライン訓練の就職率は極端に低いわけではなく、様々な事情を抱える求職者の受講を可能にする手段にもなるということを考えれば、活用を進めながらノウハウ等も蓄積して、就職率の向上を図っていくことが妥当ではないか。
- ・ コロナ禍は、いろいろな変革が促進された機会だったかと思うが、特例措置として効果があったものは、特例措置というものから一歩進んで、制度自体を変えて欲しい。例えば、オンライン訓練などは、通所割合が20%以上のものでも効果がしっかりと維持されているのであれば、それで良いのではないか。

【ご意見を踏まえた今後の方向性】

- オンライン訓練については、通所割合の違いにより就職率に顕著な差がなかった結果を踏まえ、通所割合の下限を引き下げる措置（40%→20%）を、恒久化する。
そのうえで、遠隔地や通所が難しい方への支援の観点や、特にオンライン訓練と親和性の高いデジタル分野の訓練受講を促進する観点から、オンライン訓練における就職率の向上のために所要の措置を講じたうえで、通所を不要とするオンライン訓練を、令和5年度末までの時限措置として試行的に実施し、就職実績について検証を行う。

【訓練の認定基準に係る訓練実施実績の要件の緩和に関する主なご意見】

- ・ 訓練実施実績の要件緩和の効果は非常に低いと考える。このまま継続すると、質の低い実施機関が参入する恐れもあるのではないかと考えるので、一旦廃止とか取りやめの方向で検討するのが妥当ではないかと考える。

【ご意見を踏まえた今後の方向性】

- 本要件緩和については、活用状況等を踏まえ、令和4年度末をもって廃止する。

特例措置の効果分析の結果等を踏まえた令和5年度における求職者支援訓練の在り方①

効果分析の結果により得られた知見や課題等

短期間・短時間訓練

①短期間短時間訓練は、受講者数に対しコース設定数が過大な状況であり、その結果、受講者の応募倍率(受講申込者数/開講定員数)は、通常訓練と比較して低調

②通常訓練に比べて短期間・短時間訓練は、就職率がやや低調

(関連データ:P8~10参照)

令和5年度における求職者支援訓練の在り方

・短期間・短時間訓練については、コース設定の促進を目的に、就職実績に応じて支給する「付加奨励金」及び「訓練の認定基準のうちの欠格要件」に係る就職率の要件を、通常訓練に比べて5%引き下げている。

当該率の引き下げは、短期間・短時間訓練のコース設定の促進に寄与したと考えられる反面、就職実績を引き下げる要因になっていることも考えられるため、当該率の引き下げ措置は廃止したうえで、短期間・短時間訓練の実施を可能とする時限措置を令和5年度末まで延長する(省令事項)。併せて、同訓練について更なる効果・検証を行ったうえで、恒久化も視野に必要な検討を行う。

オンライン訓練

①通所訓練に比べてオンライン訓練は、就職率がやや低調

②オンライン訓練における通所割合の下限引き下げ措置(40%→20%)が就職率に与える影響は軽微

・オンライン訓練については、通所訓練との間で、訓練期間や時間による訓練基準の差異を設けていない一方、就職率がやや低調となっているが、その要因として、訓練実施機関においてオンライン訓練の実施におけるノウハウが蓄積されていないことも考えられる。このため、オンライン訓練の就職実績が良好な訓練実施機関における取組事例を収集し、好事例の横展開を図る。

そのうえで、通所割合の下限を引き下げる措置(40%→20%)を恒久化したうえで、通所を不要とするオンライン訓練を、令和5年度末までの時限措置として試行的に実施する(業務取扱要領において規定)。

特例措置の効果分析の結果等を踏まえた令和5年度における求職者支援訓練の在り方②

効果分析の結果により得られた知見や課題等

令和5年度における求職者支援訓練の在り方

訓練の認定基準に係る
訓練実施実績の要件緩和

①本要件緩和(過去3年の実績→3年より前の実績も可)の活用状況は、訓練の申請数及び認定数ともに、全体の約1%と極めて低調

②過去に求職者支援訓練を実施していた教育訓練機関の再参入を見込んだ要件緩和であったが、それらの機関が教育訓練事業から既に撤退していた等の実情もあり、本要件緩和は必ずしも有効ではなかった

・本要件緩和の活用状況等を踏まえ、令和4年度末をもって廃止する(省令事項)。

その他の求職者支援訓練の特例措置に係る令和5年度の在り方

【eラーニングコースの対象者における特例措置(業務取扱要領において規定)】

(現状)

同コースについては、①育児・介護中の者、②居住地域に訓練実施機関が無い者、③在職中など訓練の受講にあたって特に配慮を必要とする者を対象としており、このうち、③はコロナ対策としての令和4年度末までの特例措置。

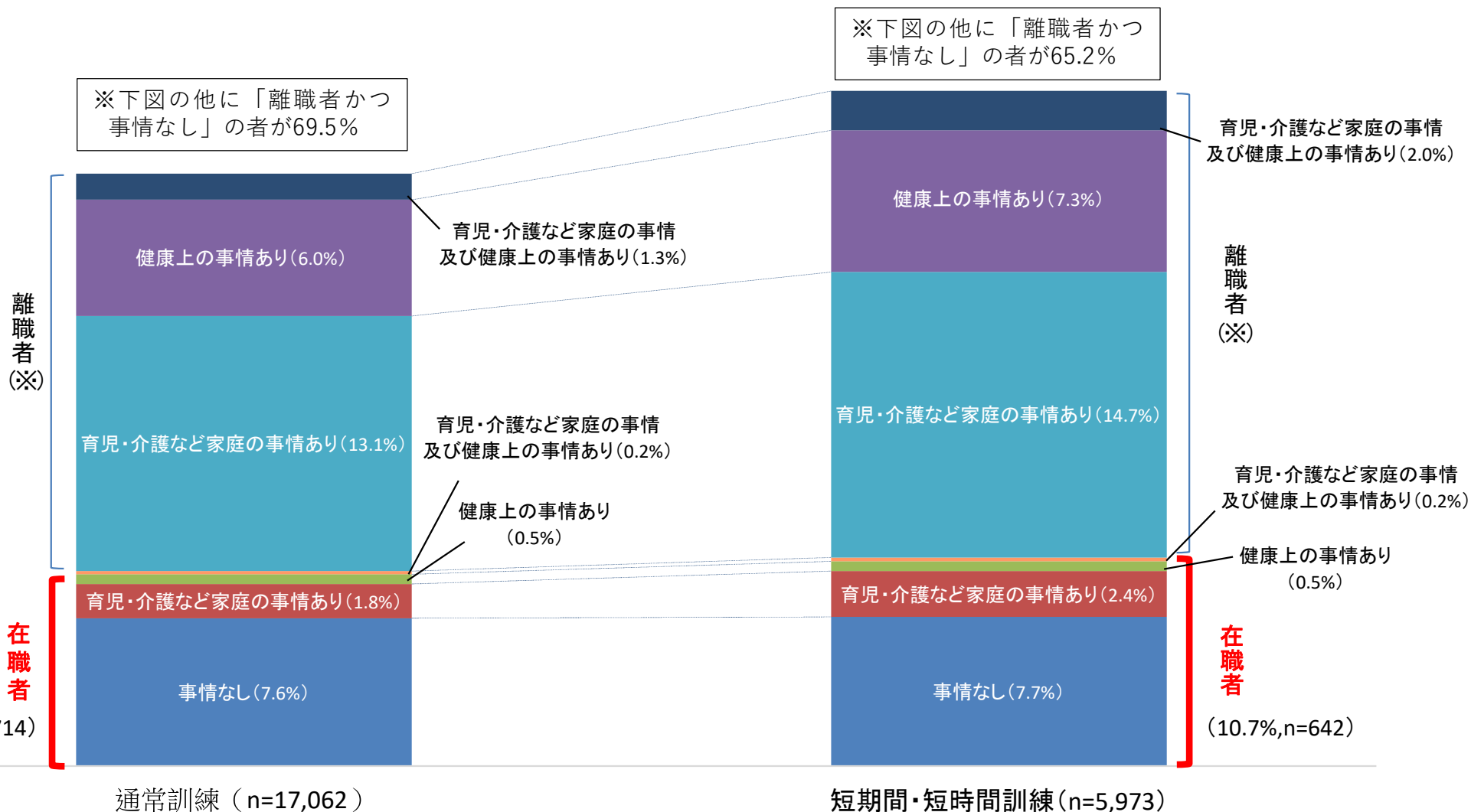
(今後の対応方針)

③の特例措置について、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備に向けて、令和5年度末まで延長する。

なお、eラーニングコースについては、令和3年10月に新設し、訓練の設定が進んでいるところであるが、それらの就職実績の把握にあたっては、訓練終了後、一定の期間を要するため、今後、就職実績を含む効果分析を行い、それを踏まえて、③の特例措置の恒久化を含めた必要な検討を、令和5年度中に実施する。

通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者の属性 (訓練の受講にあたり抱える諸事情(在職、育児・介護、健康上の理由)の別)

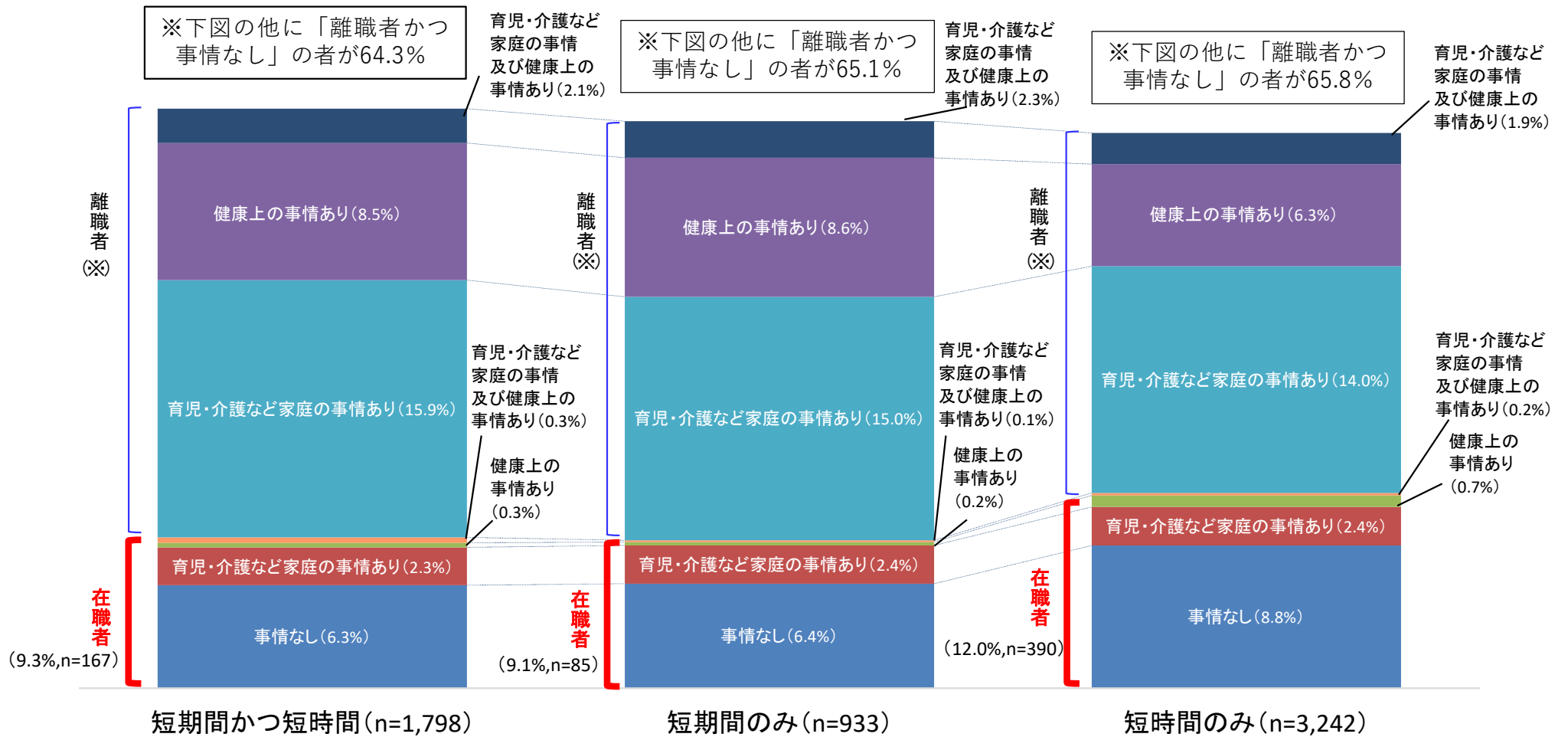
- ・受講者が訓練の受講にあたり抱える諸事情の別を見ると、通常訓練、短期間・短時間訓練ともに、「離職者かつ育児・介護など家庭の事情ありの者」の割合が最も高くなっている。
- ・通常訓練と短期間・短時間訓練の間で、訓練の受講にあたり抱える諸事情の別の割合の分布に顕著な差はない。



※ 令和3年4月～令和4年3月中に開始し、令和4年8月末までに終了した実践コースの受講者（令和4年9月以降に終了するコースを同年8月末までに中退した者を含む）について集計
 ※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】3か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和3年2月25日から開始（P1参照）

短期間・短時間訓練(区分別)の受講者の属性 (訓練の受講にあたり抱える諸事情(在職、育児・介護、健康上の理由)の別)

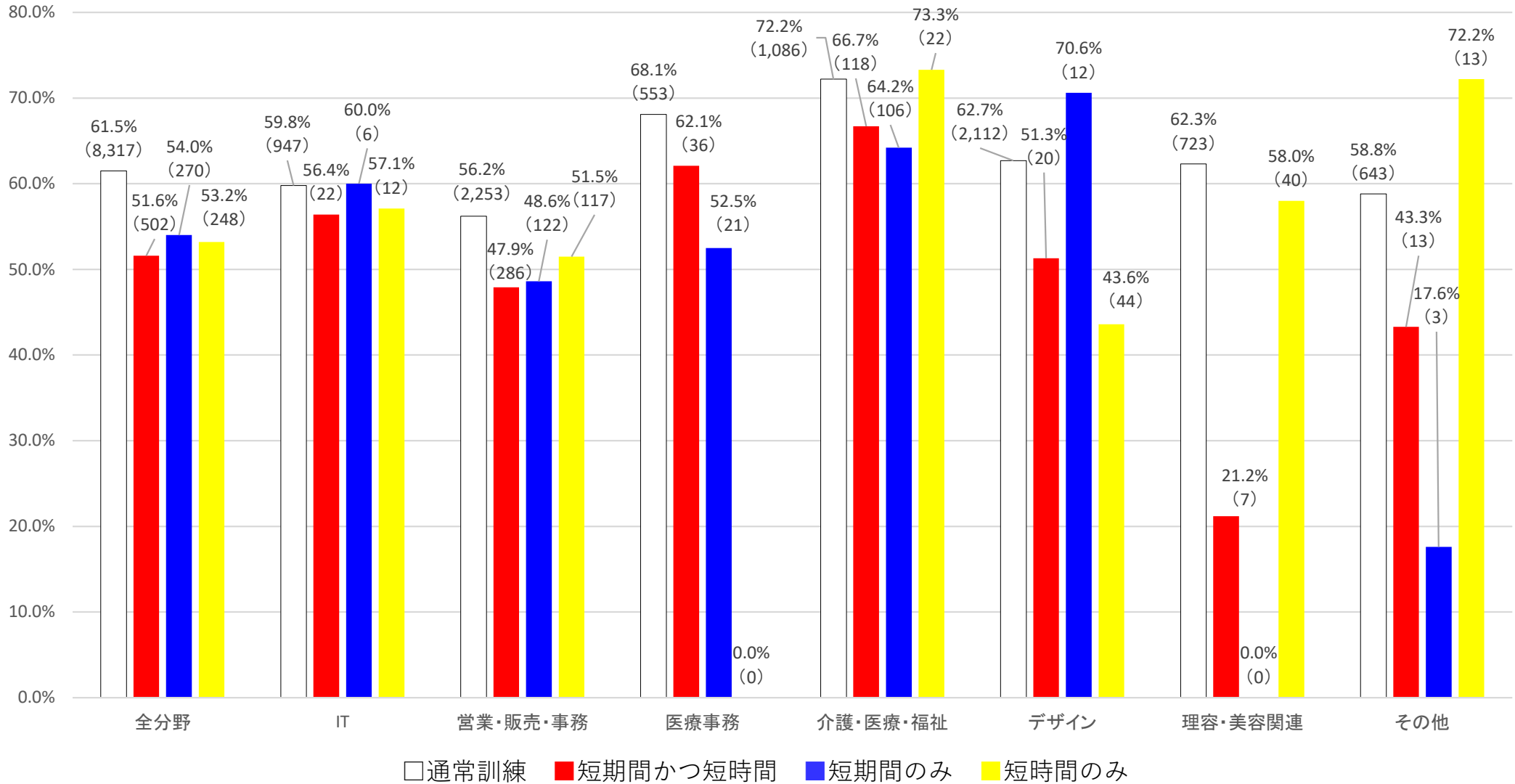
・短期間・短時間訓練を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで在職者の割合を比較すると、「短時間のみ」が他の区分より、やや高くなっている。



※ 令和3年4月～令和4年3月中に開始し、令和4年8月末までに終了した実践コースの受講者（令和4年9月以降に終了するコースを同年8月末までに中退した者を含む）について集計
 ※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】3か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和3年2月25日から開始（P1参照）

短期間・短時間訓練(区分別)の就職率

・短期間・短時間訓練の就職率を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで通常訓練と比較すると、いずれも10%程度低く、当該区分に応じた顕著な差は無い結果となっている。なお、分野によって当該区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



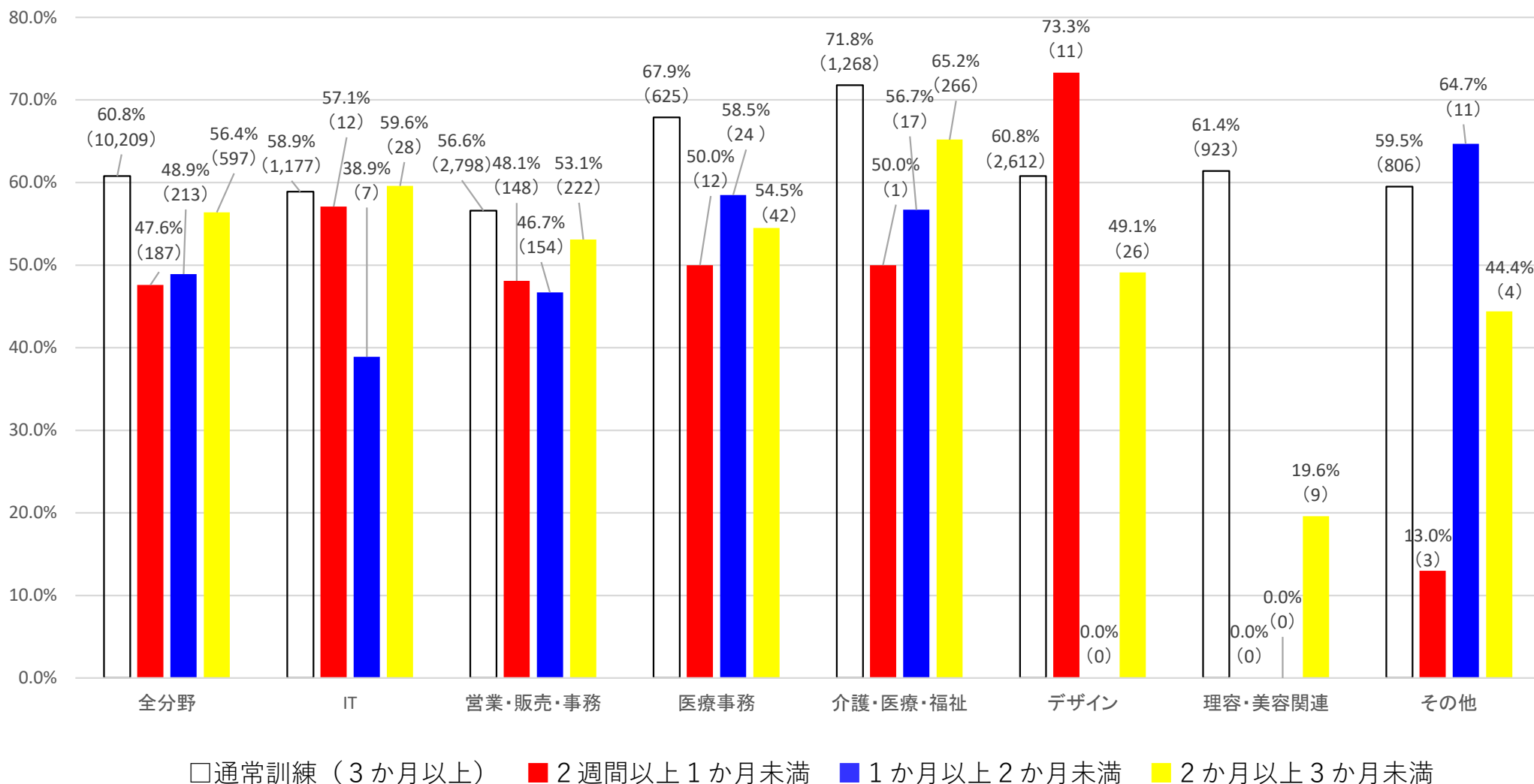
※ 令和3年4月～令和4年1月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後3か月以内の雇用保険適用就職率について集計 (通常訓練：1,365コース、短期間・短時間訓練：297コース)

※ 括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

※ 短期間・短時間訓練 (【訓練期間】3か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上) は、令和3年2月25日から開始 (P1参照)

短期間訓練(期間別)の就職率

・短期間訓練の就職率を訓練期間に応じて区分したうえで比較すると、全分野の総計では、通常訓練（3か月以上）と2か月以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、2か月未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。なお、分野別に見ると、訓練期間の区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



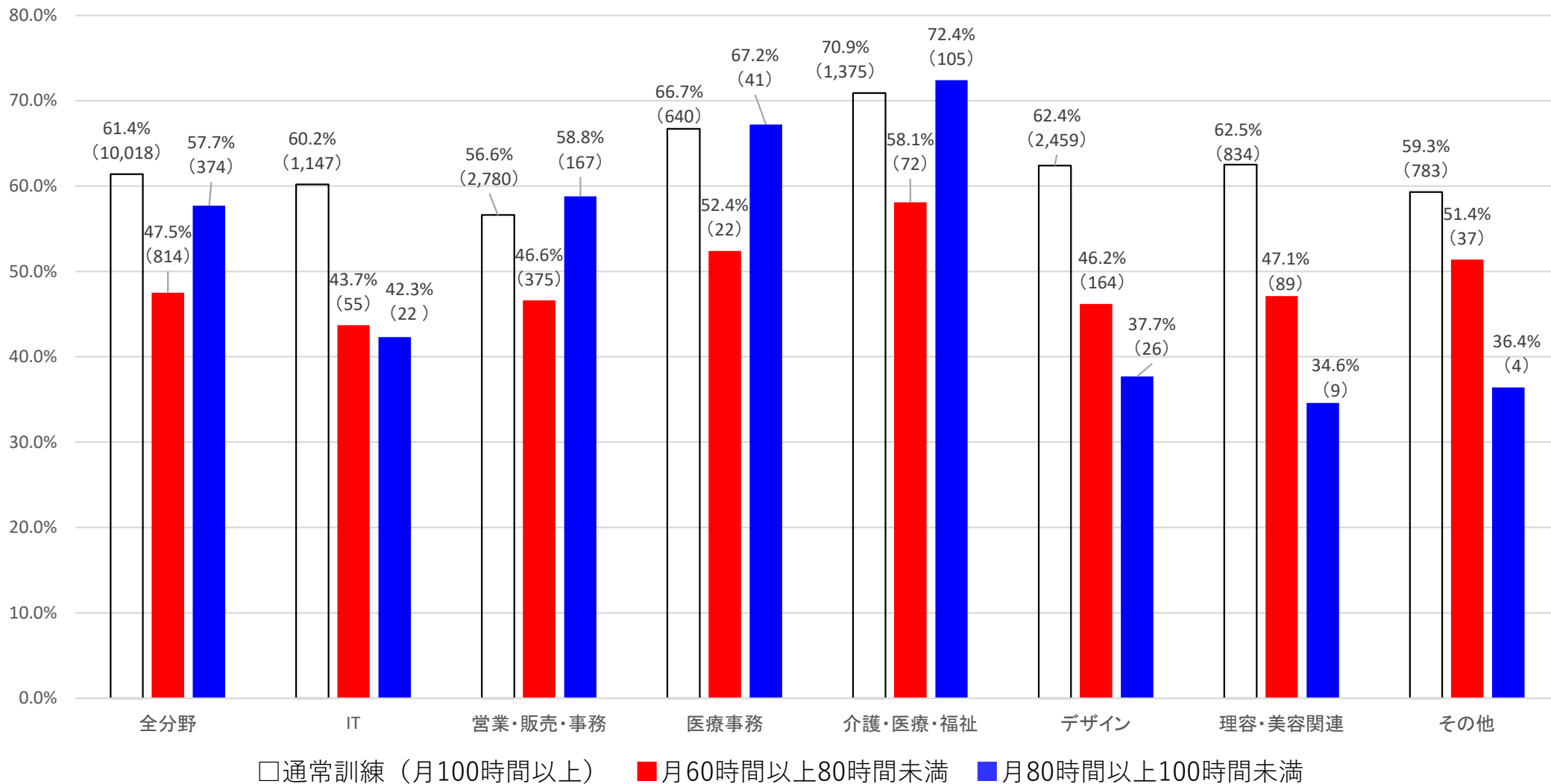
※ 令和3年度中に終了した実践コースにおける訓練終了後3か月以内の雇用保険適用就職率について集計
 (通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース)

※ 括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

※ 短期間・短時間訓練(【訓練期間】3か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上)は、令和3年2月25日から開始(P1参照)

短時間訓練(時間別)の就職率

・短時間訓練の就職率を訓練時間に応じて区分したうえで比較すると、全分野の総計では、通常訓練(月100時間以上)と月80時間以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、月80時間未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。なお、分野別に見ると、訓練時間の区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



※ 令和3年度中に終了した実践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
(通常訓練: 1,587コース、短期間・短時間訓練: 438コース)

※ 括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

※ 短期間・短時間訓練(【訓練期間】3か月~6か月→2週間~6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上)は、令和3年2月25日から開始(P1参照) 10

短期間・短時間訓練における就職率の分布

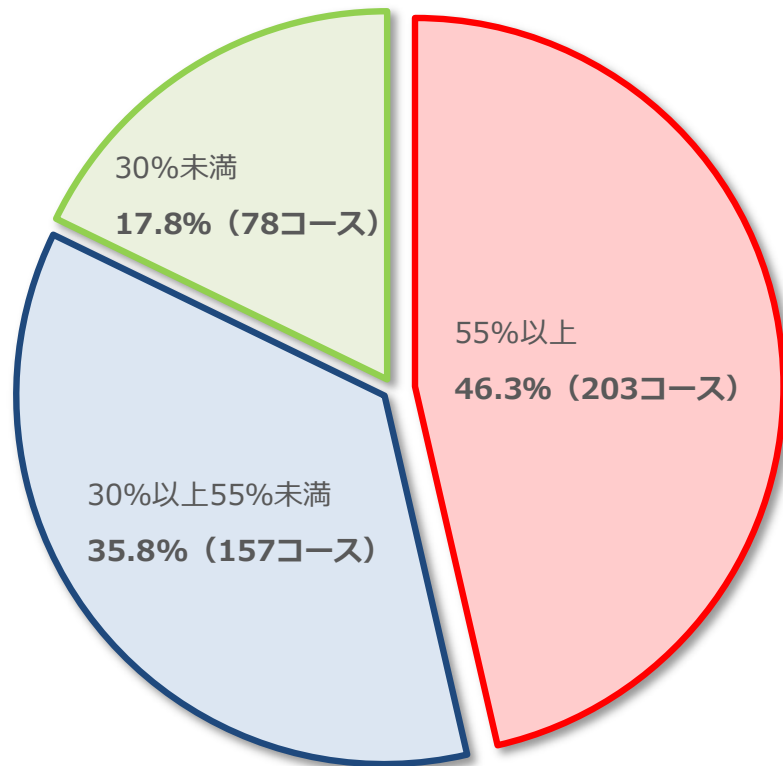
(短期間・短時間訓練における各種就職率要件の特例措置を廃止した場合の影響)

・短期間・短時間訓練については、令和5年3月31日までを期限に、就職実績に応じて支給する「付加奨励金」及び「訓練の認定基準の欠格要件」に係る就職率の要件を通常訓練に比べて5%引き下げているが、当該特例措置を廃止した場合における影響（見込み）は下図のとおり。

	(原則)	(特例措置)
【付加奨励金に係る就職率の要件】	1万円/人月： <u>35%以上60%未満</u> 2万円/人月： <u>60%以上</u>	⇒ <u>30%以上55%未満</u> ⇒ <u>55%以上</u>
【欠格要件に係る就職率の要件】	<u>35%未満</u>	⇒ <u>30%未満</u>

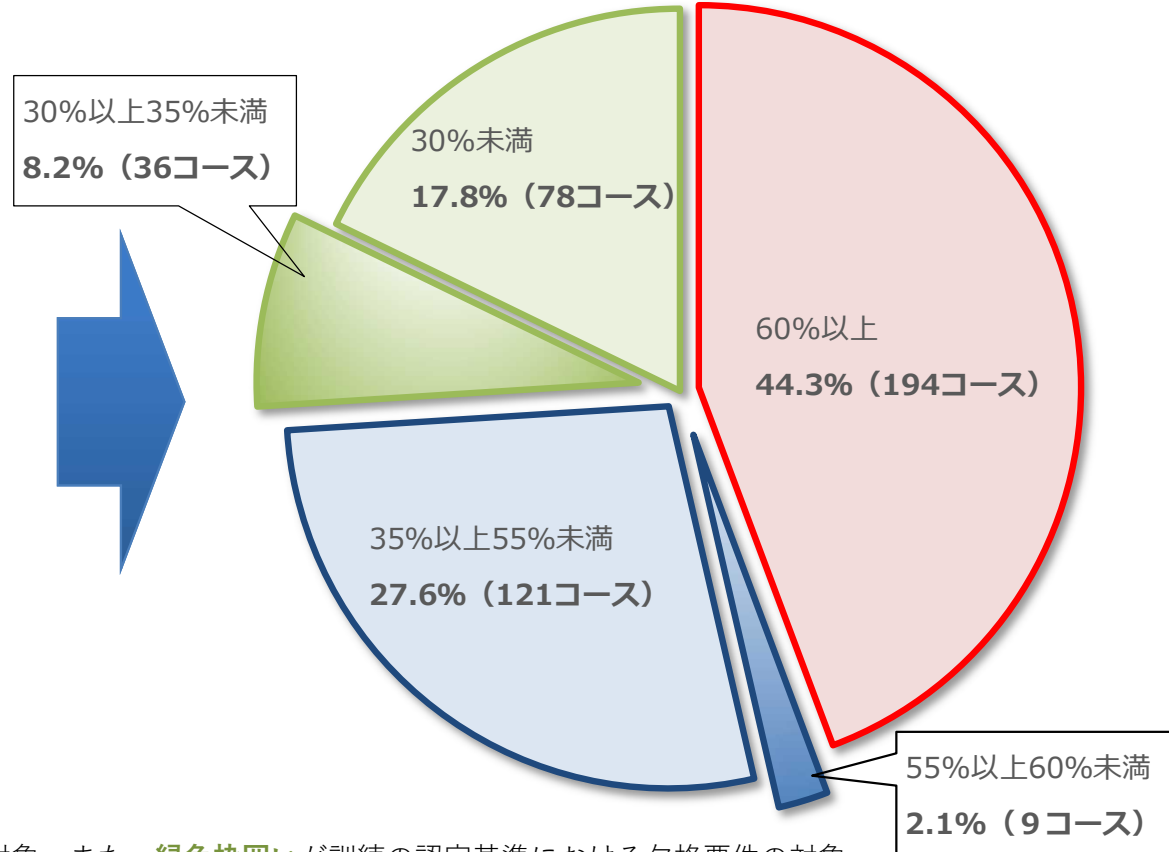
【特例措置の適用あり】

(短期間・短時間訓練における各種就職率要件の**特例措置を踏まえた**就職率の分布 (令和3年度実績))



【特例措置の適用なし】

(短期間・短時間訓練における各種就職率要件の**特例措置の廃止を踏まえた**就職率の分布 (令和3年度実績を踏まえた推計値))



※ 令和3度中に終了した短期間・短時間訓練 (438コース) について集計

※ 付加奨励金について、**赤色枠囲い**が2万円、**青色枠囲い**が1万円の支給対象。また、**緑色枠囲い**が訓練の認定基準における欠格要件の対象。

※ 短期間・短時間訓練 (【訓練期間】3か月~6か月→2週間~6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上) は、令和3年2月25日から開始 (P1参照) 11

「雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ」 令和5年度の職業訓練委託費等の見直しについて

これまでの経緯

- 令和3年1月（第3次補正予算）に、新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターが連携を強化して就職支援を推進する「**雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ**」を創設（別紙参照）
- 職業訓練では、訓練枠の拡充を図るため、求職者支援訓練及び公共職業訓練（委託訓練）において、職場見学・職場体験を訓練に組み込んだ場合、**訓練実施機関に対する奨励金等を上乗せ（1人当たり月1万円）**【令和4年度末までの時限措置】
- 令和3年7月に、職業訓練の実施よりも前にハローワークで職場見学・職場体験を実施するよう関係機関の連携を強化

実績

介護・障害福祉分野	設定定員数	受講者数	就職率	定員充足率	見学等日数
令和2年度	19,943	11,952	82.1%	59.9%	—
令和3年度	21,880	12,824	82.0%	58.6%	—
うち奨励金等 上乗せコース	8,872	4,920	79.1%	55.5%	4.4日
対前年度比 ()は全分野	109.7% (115.4%)	107.3% (110.4%)	—	—	—

※求職者支援訓練と公共職業訓練（委託訓練）の合計値。

※受講者には、前年度からの繰越者を含まない。

※就職率は、当該年度に終了したコースの実績。

※見学等日数は、2回実施した場合の平均日数（公共職業訓練（委託訓練）の86事業所から算出）。

令和5年度の対応

- 令和3年度の実績は、介護・障害福祉分野で**設定定員数、受講者数ともに前年度より増加**している。
- 一方で、**奨励金等の上乗せコースの就職率や定員充足率は、介護・障害福祉分野の訓練の平均より若干低い**。
- 介護パッケージにおける職場見学・職場体験の**実施日数は、1コースあたり4.4日程度**となっている。

➡上記を踏まえ、令和5年度における「**訓練実施機関に対する奨励金等の上乗せ**」は、以下のとおりとする。

①訓練枠の拡大に一定の効果が見込めたことから、**令和5年度も奨励金等の上乗せを継続**

②ただし、奨励金等の上乗せコースの就職率や定員充足率が、介護・障害福祉分野の訓練の平均より低いこと、職場見学・職場体験が4日程度となっていることから、上乗せの内容は「1人当たり月1万円」から「**1人、1コースあたり1万円**」に見直す。

雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ

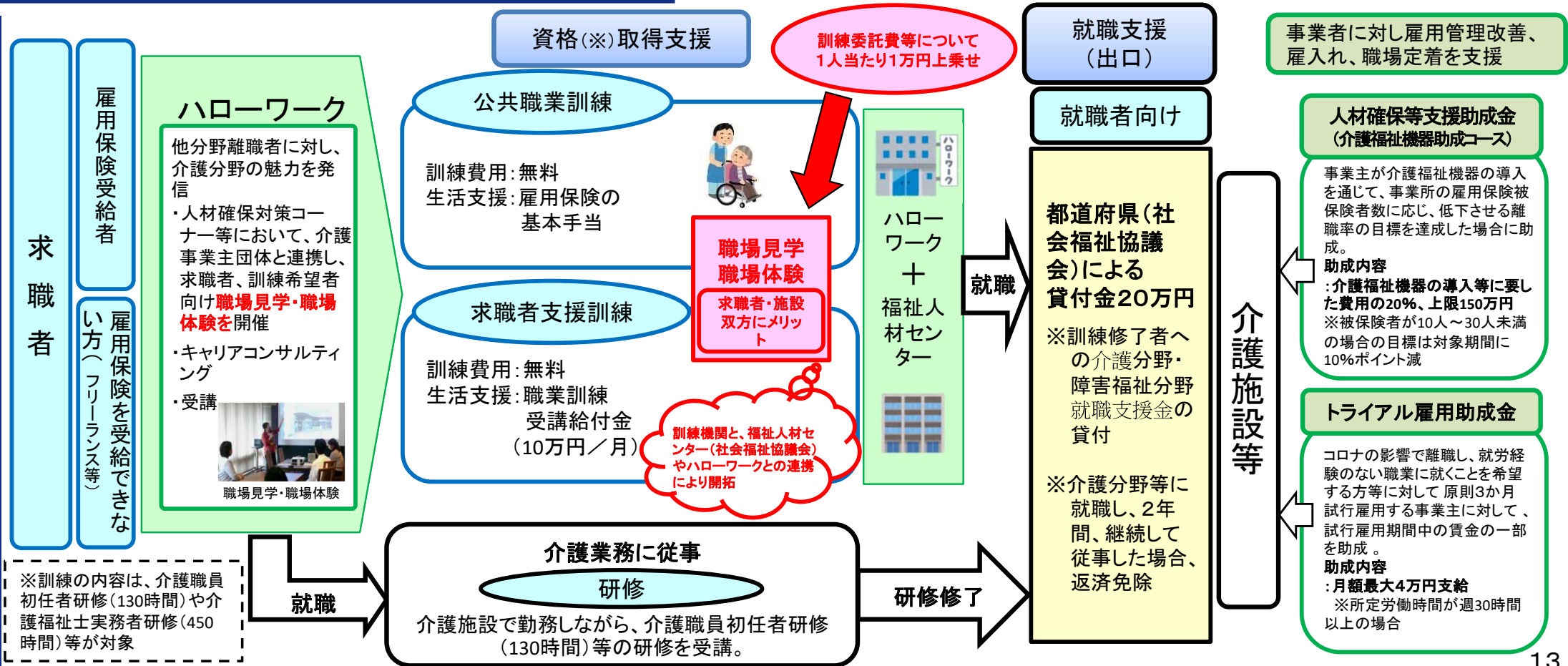
令和5年度予定額（人材開発統括官分） 2.4億円（9.0億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、
- ・ ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
 - ・ **介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等を上乘せ**
 - ・ 都道府県社会福祉協議会による介護分野、障害福祉分野に就職した訓練修了者への貸付金制度
 - ・ 介護事業者に対し雇用管理改善、雇入れ、職場定着を支援
- 等を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体



求職者支援制度について

第179回雇用保険部会における求職者支援制度に関するご意見

- コロナ禍を契機とする特例措置は、訓練の裾野を広げる可能性があり、成長分野等への円滑な労働移動に資する可能性もあると理解。

コロナ特例としては一旦廃止するとしても、訓練対象者の就職やスキルアップ等につながっているかという観点から検証を行い、実効性の高いものについては、延長や見直しを検討してはどうかと考える。

求職者支援制度については、主な対象者が雇用保険被保険者以外であることを踏まえると、その財源の在り方について検討していくべき。

- 求職者支援制度についても、1月の雇用保険部会報告において、「利用者が大幅に増加しない要因について不断に調査・検証する」ことや、「効果検証を行うべき」と記載されている。また、「制度利用のボトルネックや制度趣旨に沿った効果を上げているかを含めて、令和4年度に効果検証を行い、その結果を踏まえて必要な見直しを検討すべき」とされたと認識している。

今回、データも幾つか示されたが、今後の見直しの方向性を検討するには、データがまだ不十分だと考える。本来であれば、「支援を必要とする人に支援が届いているのか」「制度利用者が、訓練を受けることで、よりよい条件の職場への再就職や、職場定着につながっているのか」といった視点での制度自体の効果検証が非常に重要だと考えており、そのうえで、特例措置の議論をすべきと考える。

少なくとも「支援を必要とする人に支援が届いているのか」という視点は、給付金の受給要件、訓練対象者に関する議論に直結するものだと考えており、そういった点も含めて、今後の制度の在り方を議論することが重要と考える。今後の議論に資するデータの提供をお願いしたい。

また、雇用保険受給資格のない方を対象としている制度であるため、労働者側からは、従前より、全額一般会計で措置すべき、と発言しているが、財源の在り方についても検討すべきと考える。

令和3年度雇用保険部会報告書におけるご意見

令和3年度 雇用保険部会報告書（抄）

3 求職者支援制度について

- 求職者支援制度は、コロナ禍で非正規雇用労働者の離職やシフト減等の雇用への影響が深刻化する中で、より必要性が高まっている。令和3年度において、職業訓練受講給付金の本人収入要件、世帯収入要件、出席要件の緩和や、訓練対象者の拡大、訓練基準の緩和といった特例措置を講じるとともに、年間の受講者数目標5万人を掲げて、制度周知や受講勧奨の強化等を図ってきた。
- こうした特例措置は、コロナ禍からの経済の回復の途上にあることや、上記要件緩和により、必要な方が受講できる環境整備に取り組んでいる途上であることを踏まえ、令和4年度末まで延長すべきである。
- さらに、雇用保険受給者が求職者支援訓練を受ける場合、現行制度上は公共職業安定所長による受講指示の対象とはならず、結果として訓練延長給付や技能習得手当の対象ともされていない。こうした現状について、雇用保険受給者の訓練受講選択肢の拡大や、これによる早期かつ安定的な再就職を促す観点から、求職者支援訓練についても上記の受講指示の対象とすべきである。
- その上で、職業訓練受講給付金の水準等の制度の枠組みは維持しつつ、当面、まずはこれまで以上に多様な周知媒体を活用する等により、制度利用の周知を図りつつ、利用者が大幅に増加しない要因について不断に調査・検証するとともに、就職率や職場定着といった効果検証を行うべきである。

《1～3 共通事項》

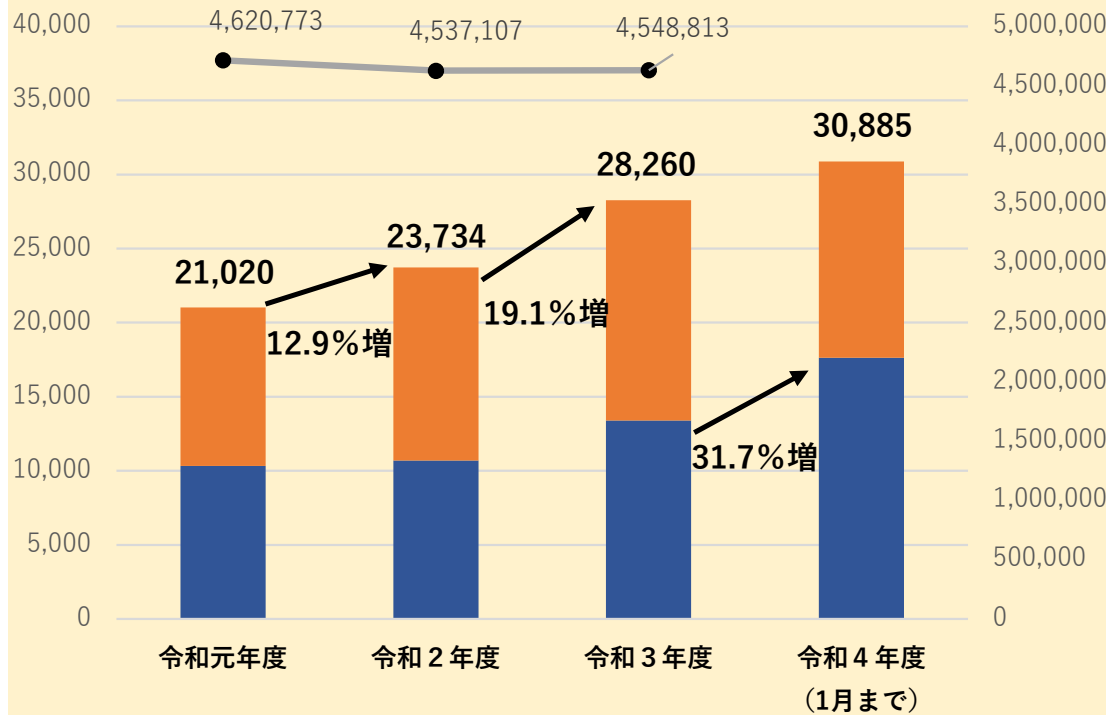
- 上記1～3に述べた各給付については、制度利用のボトルネックや制度趣旨に沿った効果を上げているかを含めて、令和4年度に効果検証を行い、その結果を踏まえて必要な見直しを検討すべきである。
この点に関連して、使用者代表委員からは、給付面の対応については財源確保と同時に検討されるべき旨の意見があった。また、労働者代表委員からは、不断に制度の見直しと充実を図っていくことが重要との意見があった。

求職者支援制度利用者の状況

1 求職者支援制度の利用状況について

- 令和元年度～令和4年度における求職者支援訓練受講者数と新規求職申込件数の推移をみると、**新規求職申込件数は横ばいであるのに対し、訓練受講者数は一貫して増加している。**
- 職業訓練受講給付金の受給者数も一貫して増加、訓練受講者の給付金受給割合も上昇している。

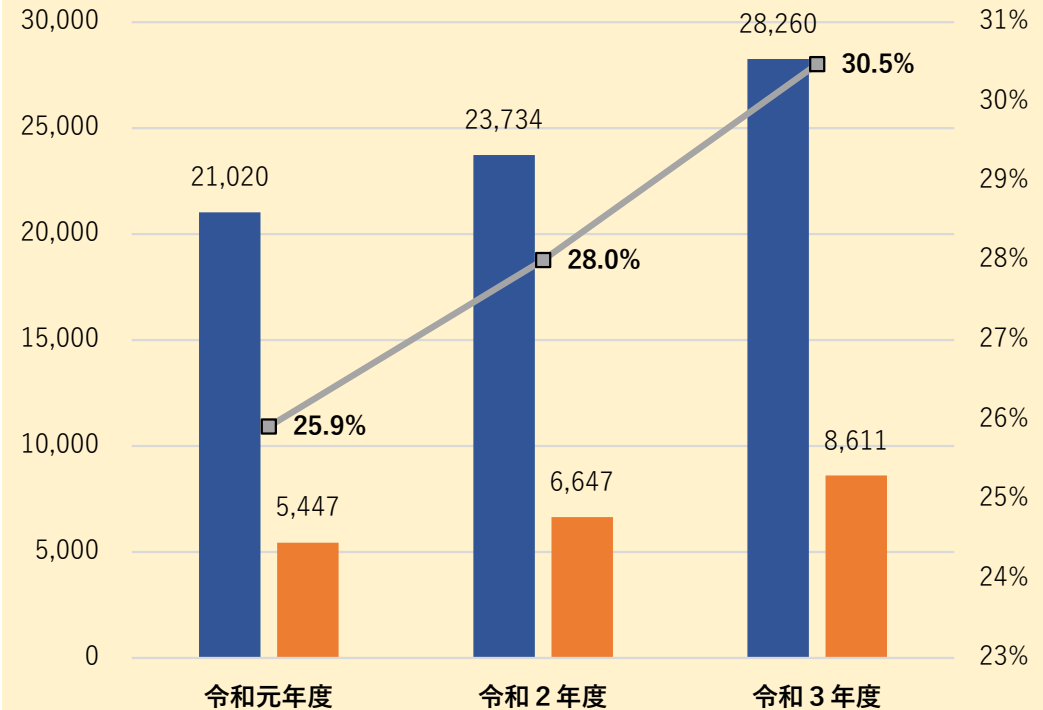
新規求職申込件数と新規受講者数の推移



■ 受講者数 (4～9月) ■ 受講者数 (10～3月) ● 新規求職申込件数

(令和4年度は令和4年10月～令和5年1月)

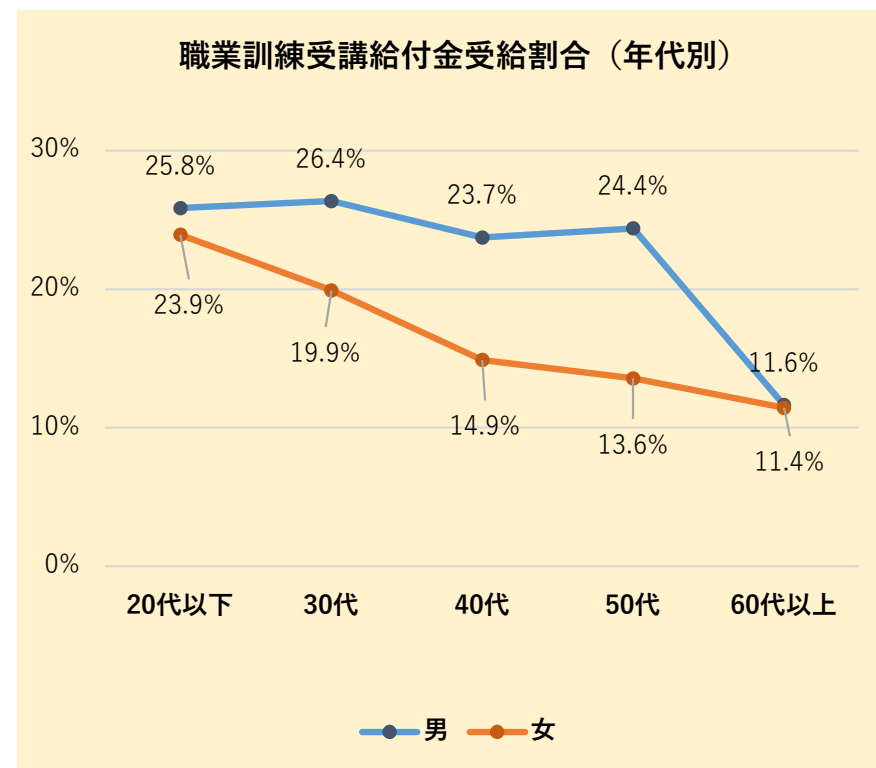
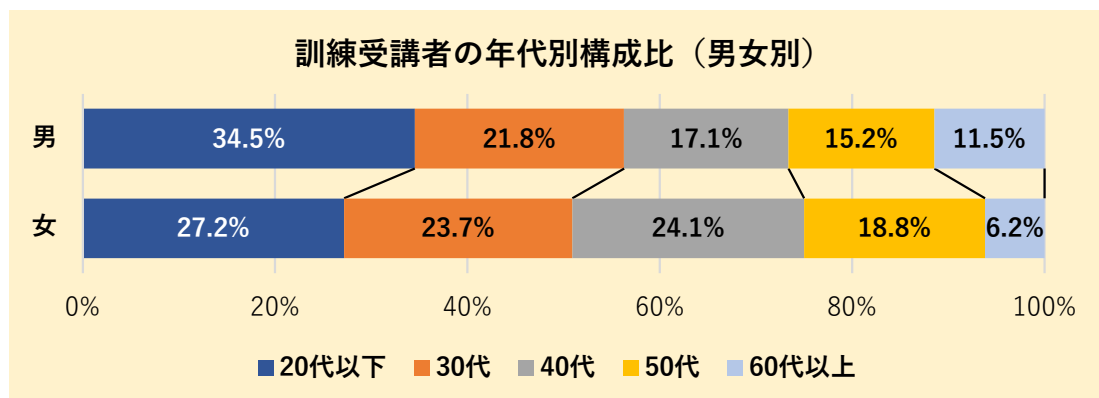
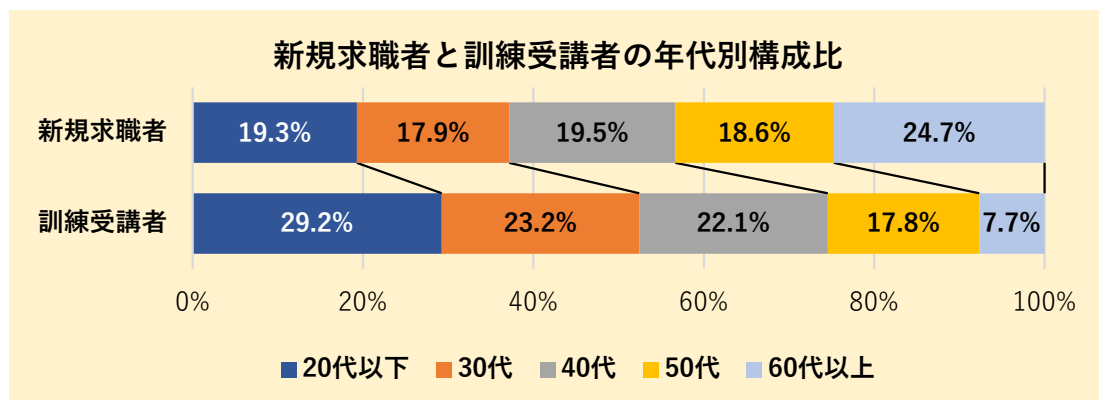
給付金受給者数と受給割合の推移



■ 新規受講者数 ■ うち給付金受給者数 □ 給付金受給割合 (受給者数/受講者数)

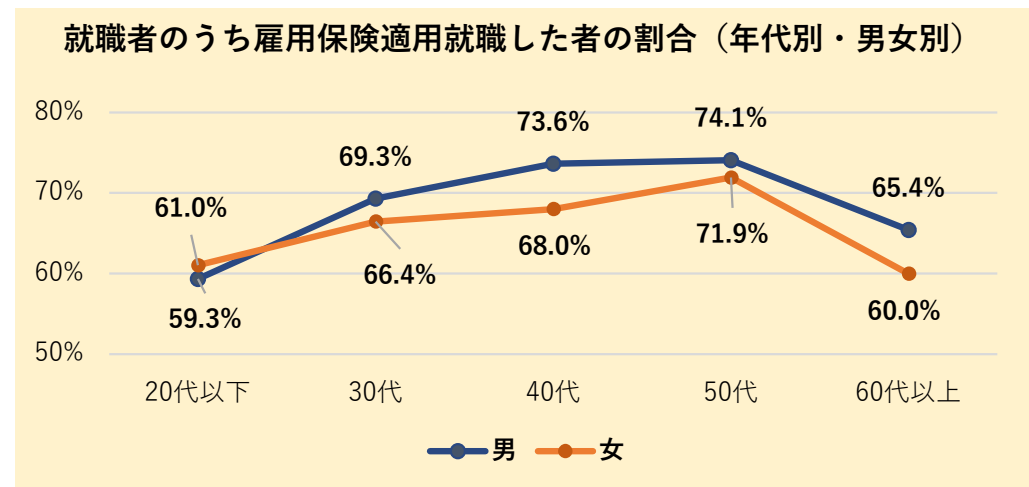
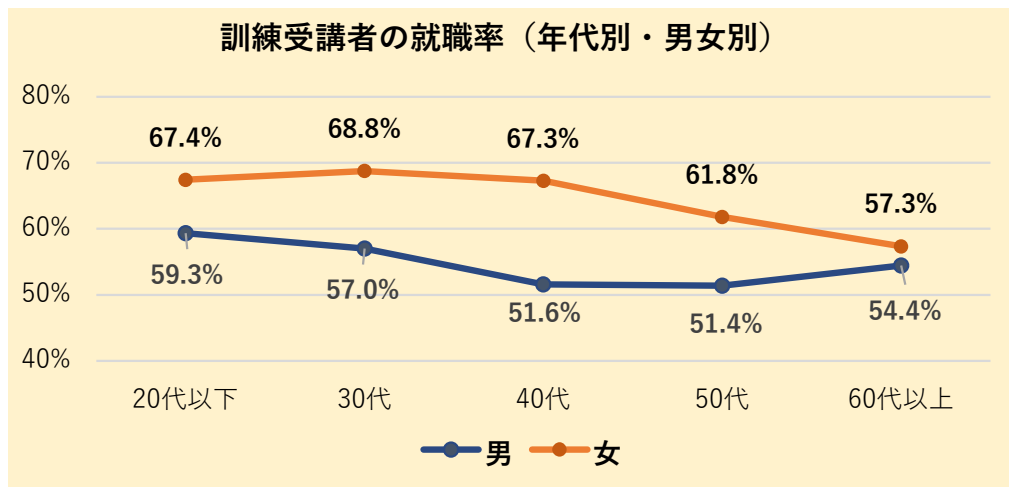
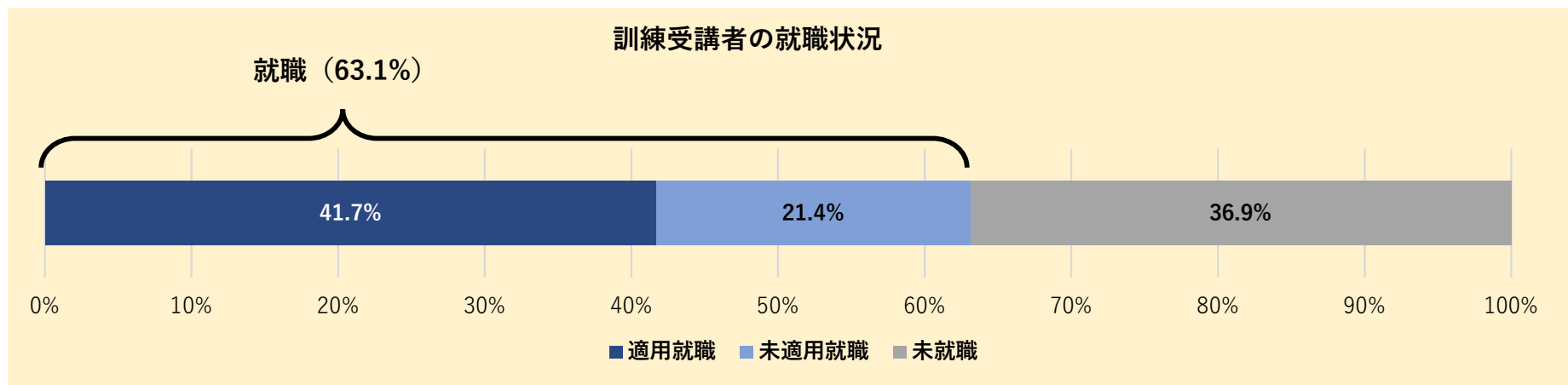
2 求職者支援制度利用者の属性等について

- 求職者支援訓練の受講者とハローワークにおける新規求職者を比較すると、30代以下について、新規求職者が4割弱に対し、訓練受講者は5割強と、訓練受講者は年代が若いほど割合が高くなっており、**職業経験が少ない若年層が訓練を積極的に受講している**と考えられる。
- 一方、男女別にみると、女性は男性より30～50代の受講割合が高くなっており、出産・育児等を機に**一旦労働市場から退出した女性が再就職を目指す際に訓練を受講している**ケースが一定程度あるものと考えられる。なお、これら30～50代の女性について職業訓練受講給付金の受給割合をみると、男性より受給割合が低い。



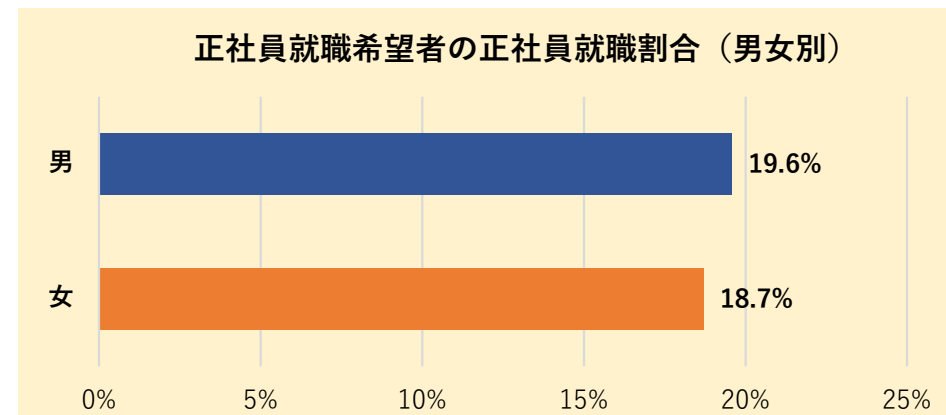
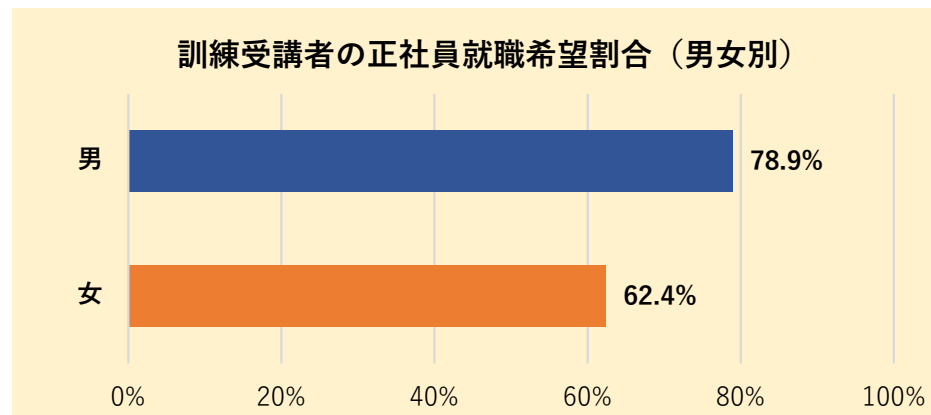
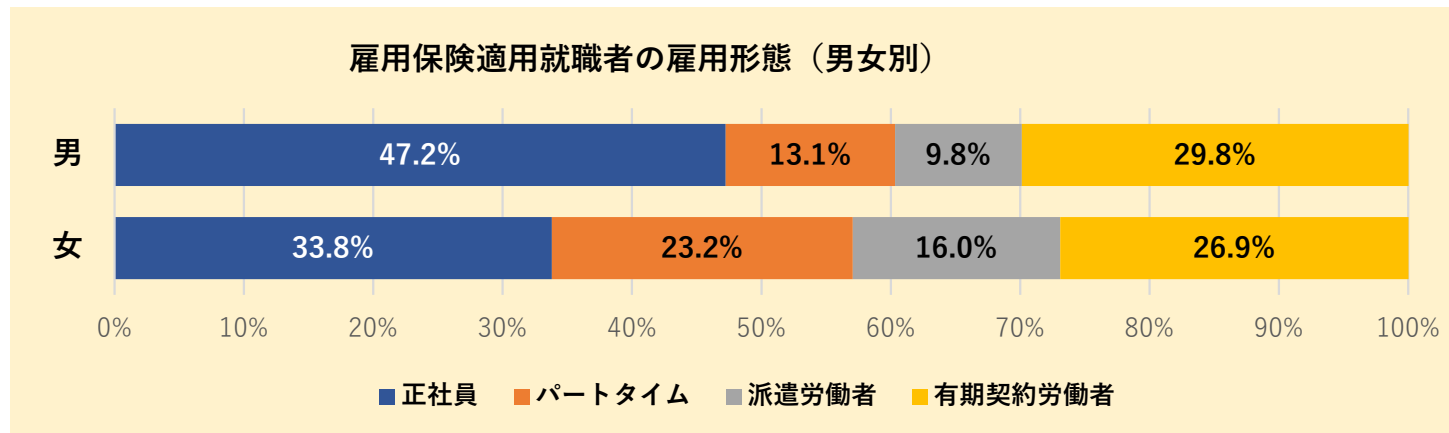
3 求職者支援訓練受講者の就職状況について ①

- 訓練終了後3か月以内の就職状況を見ると、**就職率は63.1%**となっており、**就職者のうち雇用保険適用就職した者の割合は66.1%**となっている。
- 男女別に就職率をみると、どの年代においても**女性の方が就職率が高い**が、就職者のうち**雇用保険適用就職した者の割合を男女別にみると、その割合は概ね男性のほうが高い**。



3 求職者支援訓練受講者の就職状況について ②

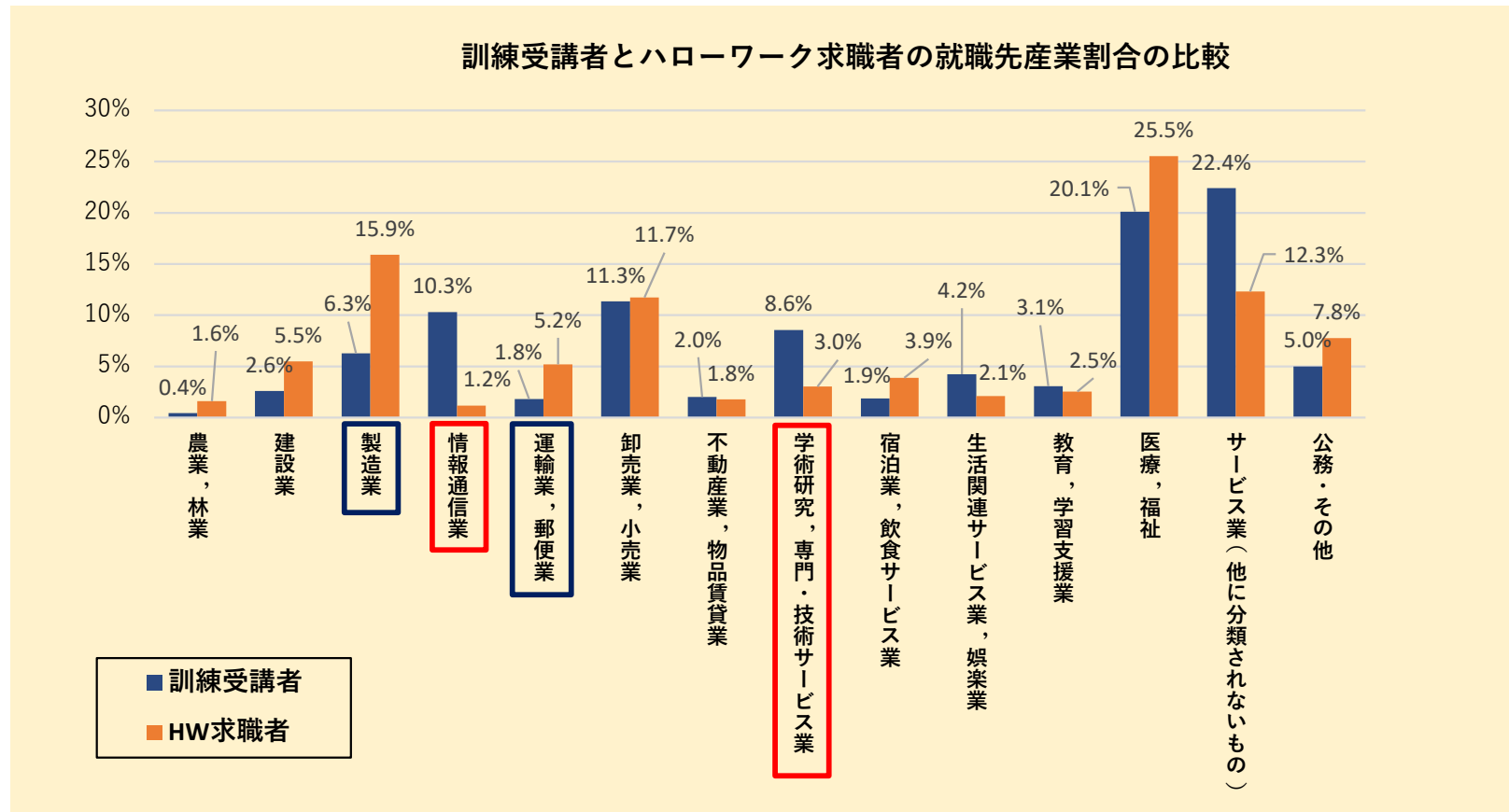
- 訓練受講後に就職した者（※）の雇用形態をみると、**正社員として就職した者が最も多く**、男女別にみると男性の方がその割合が高い。（※）訓練終了後3か月以内に就職した者。雇用保険適用就職者のみ。
 - 訓練受講者の正社員希望割合をみると、**男性は8割弱、女性は6割強が正社員の就職を希望**。
 - **正社員就職希望者が正社員として就職した割合は、男性が19.6%、女性が18.7%。**
- （参考）ハローワーク求職者（雇用保険受給資格者を含む）についてみると、正社員就職希望者が正社員として就職した者の割合は22.5%（令和3年度）。



3 求職者支援訓練受講者の就職状況について ③

- 訓練受講者の就職先の産業とハローワーク求職者の就職先産業を比較すると、特に「**情報通信業**」「**学術研究、専門・技術サービス業**」等の比較的賃金の高い産業において訓練受講者の就職割合が高く、「**製造業**」「**運輸・郵便業**」等において訓練受講者の就職割合は低い。

(注) 訓練終了後3か月以内に就職した者。雇用保険適用就職者のみ。



(注) 雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講生のデータを用いて分析を行ったもの。データはすべて令和3年度。

(参考) 産業別平均賃金

(千円)

建設業	製造業	情報通信業	運輸・郵便業	卸売・小売業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業（他に分類されないもの）	産業計
363.0	330.4	406.2	325.4	327.7	415.0	275.3	312.3	289.0	334.8

(出所) 令和3年度賃金構造基本統計調査

求職者支援制度の今後の在り方について

職業訓練受講給付金の主な要件及び特例措置の概要

○ 職業訓練受講給付金の主な要件

- 本人収入要件：月8万円以下
- 世帯収入要件：月25万円以下
- 訓練の出席要件：全ての訓練実施日の訓練を受講していること（やむを得ない理由により欠席がある場合は8割以上出席すること）
- 訓練対象者要件：離転職を前提に訓練を受講し、再就職を目指す雇用保険を受給できない者等
- 世帯全体の金融資産等要件：300万円以下、現住所以外に土地・建物を所有していないこと

○ コロナ禍で講じている特例措置（令和5年3月末までの時限措置）

給付金の本人収入要件	<u>月8万円以下</u> → <u>シフト制で働く方などは月12万円以下</u> ※ シフト制で働く方などが働きながら訓練を受講しやすくする
給付金の世帯収入要件	<u>月25万円以下</u> → <u>月40万円以下</u> ※ 配偶者や親と同居している非正規雇用労働者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくする
給付金の出席要件	<u>病気などの証明できるやむを得ない理由の欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> → <u>理由によらず欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> ※ 子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の女性などが、訓練を受講しやすくする ※ 病気や仕事などのやむを得ない理由の欠席は給付金を減額せずに支給し、それ以外の欠席は給付金を日割りで減額
訓練対象者	<u>再就職や転職を目指す者</u> → <u>転職せずに働きながらスキルアップを目指す者を加える</u> ※ 働きながら訓練を受講して正社員転換などを目指す非正規雇用労働者の方などの訓練受講を推進する
訓練基準	訓練期間： <u>2か月から6か月</u> → <u>2週間から6か月</u> 訓練時間： <u>月100時間以上</u> → <u>月60時間以上</u> ※ 働きながら受講しやすく短い期間、時間の訓練コースを設定する。併せてオンライン訓練の設定を促進する

※ 給付金の本人収入要件と訓練基準の特例措置は令和3年2月25日より適用。その他の特例措置は令和3年12月21日より適用

職業訓練受講給付金の支給要件（本人収入要件）

本人収入要件：月8万円以下

【本人収入要件の考え方】

- 本人収入要件は、訓練期間中に一定の収入があれば、給付金を支給して支援する必要性は低いと考えられるため設けられているもの。
- 要件の金額は、1人当たりの標準生計費を勘案しつつ、雇用保険の被保険者とならない週20時間未満で働く場合の収入水準をもとに設定している。

◆ 特例措置の実施 本人収入要件の緩和：シフト制で働く方などは月12万円以下

【特例措置の趣旨】

コロナ禍においてシフト制やフリーランスなどで働く月の収入が変動する者が、働きながら訓練を受講しやすくするため要件を緩和

◆ 利用状況等

- 本人収入要件の特例措置の利用割合（※）は、1.4%にとどまっている。
（※）支給件数のうち特例措置が適用された件数の割合。期間は令和4年1～12月（特例措置の利用に関する期間は次頁以降も同様）。
- 訓練受講者に対する調査によると、働きながら訓練を受講している者は15%（次頁図1）で、そのうち就労による1か月の収入が9万円以上の者は5.7%（次頁図2）。
- 特例措置導入後、緊急事態宣言が令和3年9月、まん延防止等重点措置が令和4年3月に終了するなど、経済社会活動への制限が緩和される中、雇用情勢は持ち直し、人手不足感も高まっている（次頁図3、4）。

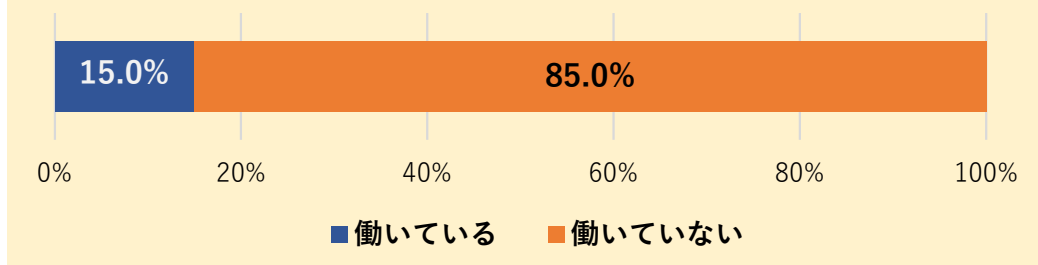


特例措置の適用状況や雇用情勢の持ち直しの動きを踏まえ、「本人収入要件」の特例措置については、令和4年度末で終了することとしてはどうか。

参考資料

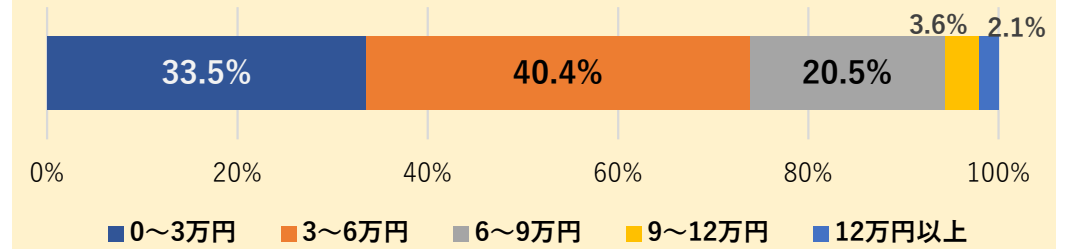
【図1】

働きながら訓練を受講している者の割合



【図2】

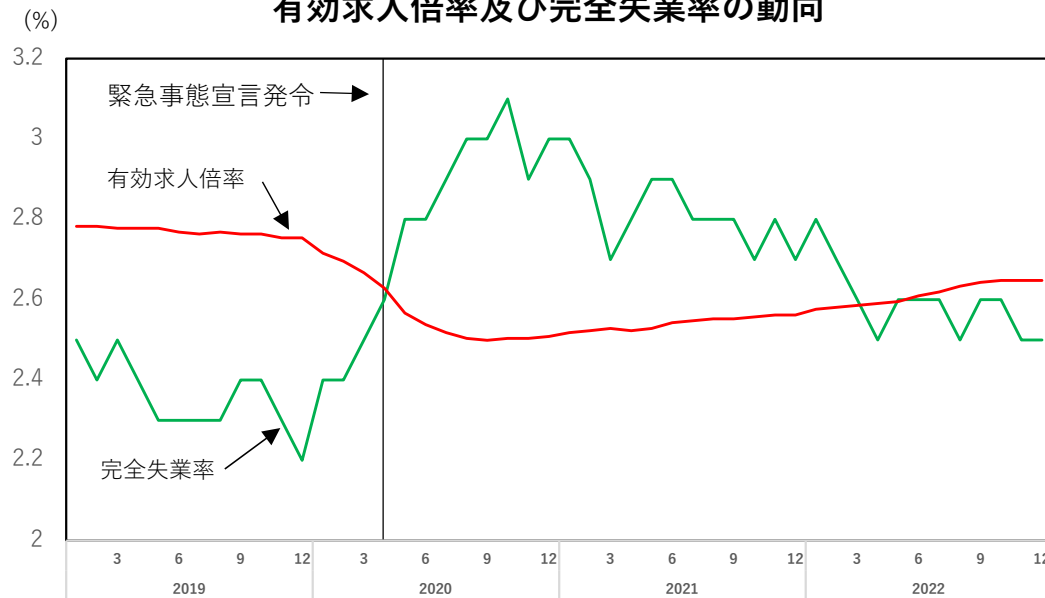
訓練受講者の1か月の就労による収入



(出所) 訓練受講者に対するアンケート

【図3】

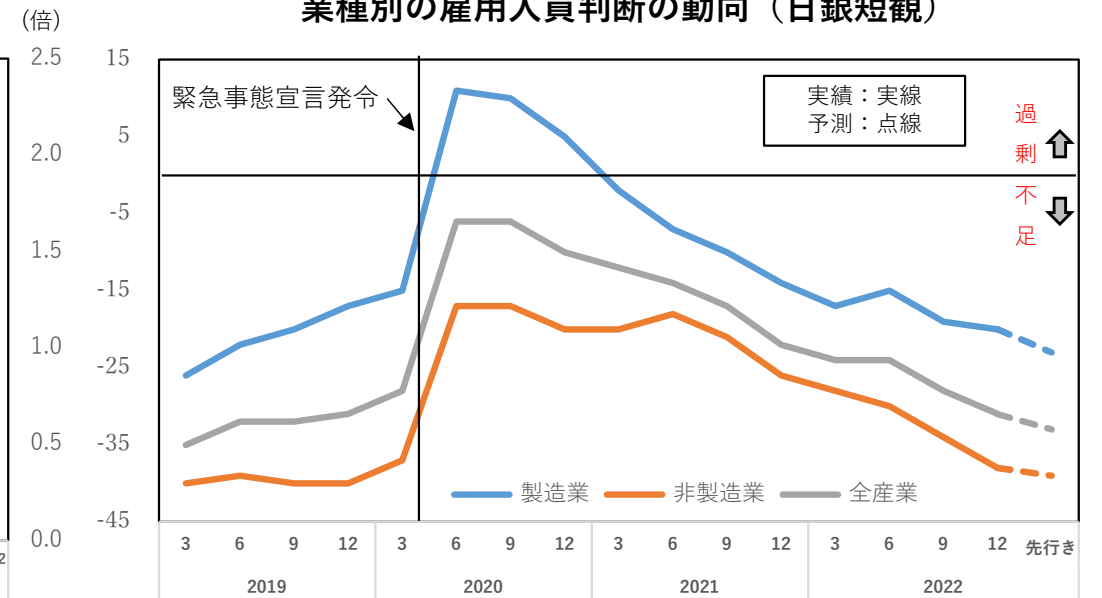
有効求人倍率及び完全失業率の動向



(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

【図4】

業種別の雇用人員判断の動向（日銀短観）



(出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成

職業訓練受講給付金の支給要件（世帯収入要件）

世帯収入要件：月25万円以下

【世帯収入要件の考え方】

- 世帯収入要件は、世帯で一定の収入があれば当該受講者の生活を支援する給付を支給する必要性は低いと考えられるため設けられているもの。
- 要件の金額は、複数人員世帯の標準生計費（※）を勘案して設定している。

（※）標準的な生活モデルを設定し、その生活に要する費用を算定したもの。人事院において家計調査等に基づき算出。

◆ 特例措置の実施 世帯収入要件の緩和：月40万円以下

【特例措置の趣旨】

親や配偶者と同居している非正規雇用労働者等が、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくするため要件を緩和

◆ 利用状況等

- 世帯収入要件の特例措置の利用状況は9.5%。利用状況を男女の年代別にみると、どの年代においても女性の利用割合が高い（次頁図1）。
- 特例措置の導入前後で受講者数を比較すると、どの年代においても女性の受講者数が増加（※）しており、世帯収入要件の緩和などにより訓練の受講促進に一定程度寄与していると考えられる。

（※）女性の就業率が低下しやすい30代での増加が顕著（令和4年の受講者数は令和3年同期比で約49%増）（次頁図2）

- 上記の特例措置実施の効果からも、本制度を必要とする者の訓練受講促進を図る上では世帯収入要件の見直しが必要と考えられる。
- 要件の見直しにあたっては、制度創設から一定期間が経過していることを踏まえ、世帯収入や負担の状況を考慮する必要があるが、本要件の算出に用いている「標準生計費」には、税金や社会保障費等の非消費支出は含まれていない。一方、これらの非消費支出は本制度創設時（平成23年度）から年々増加（※）し、直近では月収25万円～30万円の世帯について平均で月7万円程度の負担となっており、制度創設時と比べて本要件が想定する世帯の生活負担の状況は変化していることから、負担の実態を踏まえた見直しが必要。

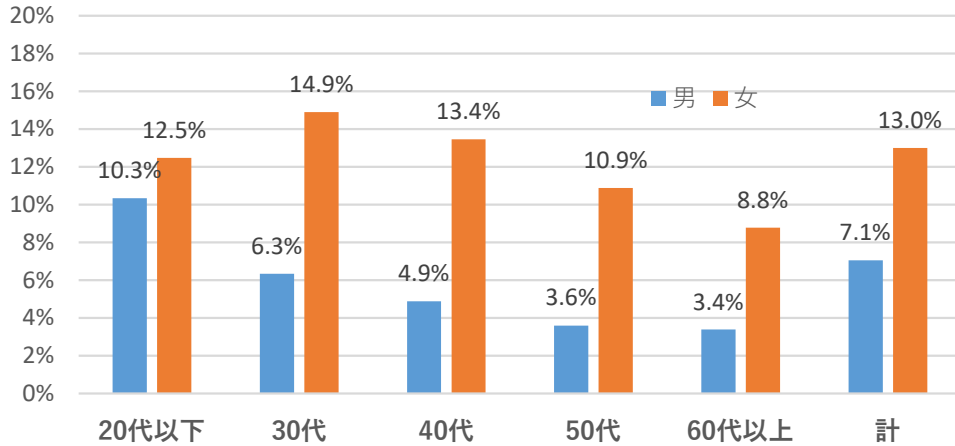
（※）月収25万円以上30万円未満の世帯（2人以上・勤労者）では平成23年から令和4年にかけて29.4%増加（次頁図3）。



世帯収入要件について、家庭の支出の実態を踏まえ、現行の要件「月25万円以下」を「月30万円以下」に引き上げることとしてはどうか。

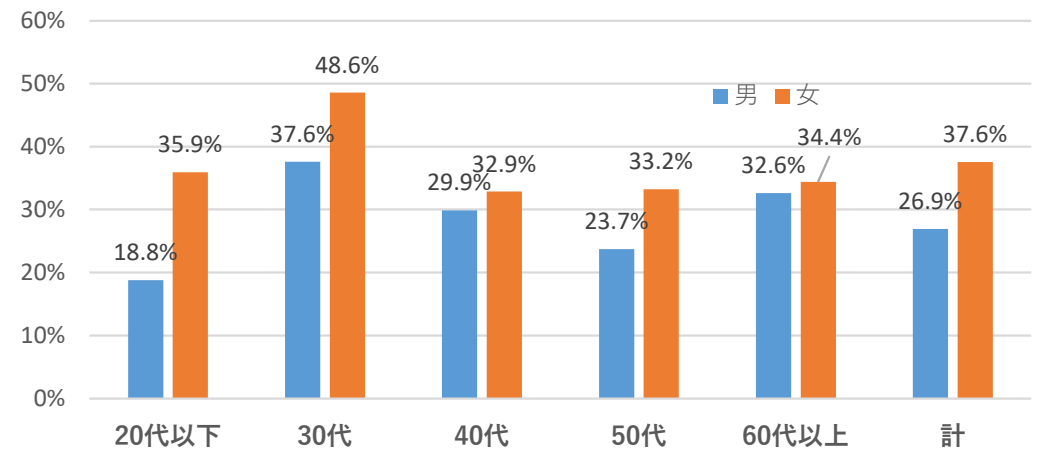
参考資料

【図1：給付金受給者に占める世帯収入要件特例適用者の割合】



(注) R4.1月～R5.1月までの支給確定者

【図2：求職者支援訓練受講者数の伸び率】



(注) R3.1月～12月までの訓練開始者に対する、R4同期間の訓練開始者数の比率

【参考】

○ 標準生計費（5人世帯）

食料費	72,430円
住居関係費	31,240円
被服・履物費	10,740円
雑費Ⅰ	86,030円
雑費Ⅱ	29,950円
計	230,390円

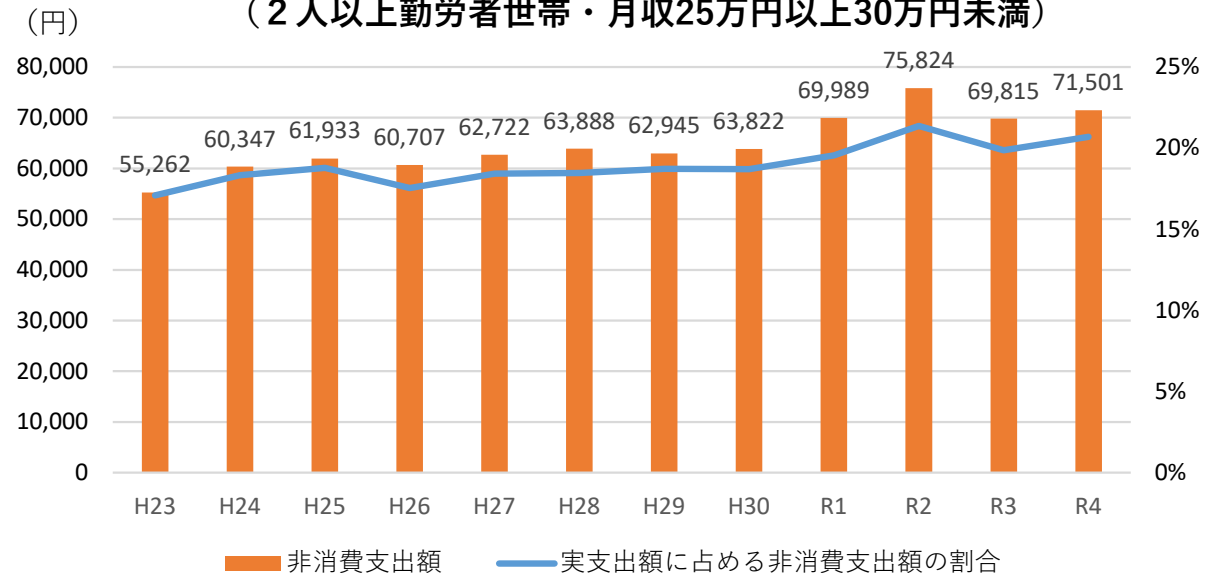
(出所) 2022年人事院勧告参考資料

【費目の内訳】

- 食料費：食料
- 住居関係費：住居、光熱・水道、家具・家事用品
- 被服・履物費：被服及び履物
- 雑費Ⅰ：保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽
- 雑費Ⅱ：その他の消費支出
(諸雑費、こづかい(使途不明)、交際費、仕送り金)

【図3】

非消費支出額の推移
(2人以上勤労者世帯・月収25万円以上30万円未満)



(出所) 家計調査 (総務省)

職業訓練受講給付金の支給要件（出席要件）①

訓練の出席要件：全ての訓練実施日の訓練を受講していること
(やむを得ない理由により欠席がある場合は8割以上出席すること)

【訓練の出席要件の考え方】

- 出席要件について、訓練はその期間中の一貫したプログラムに沿って実施されるもので、これを全て受講することが就職に結びつくものであることから、全ての訓練実施日に出席することが前提とされ、設けられているもの。

◆ 特例措置の実施 出席要件の緩和：仕事で訓練を欠席せざるを得ない日を、病気などと同様のやむを得ない欠席とし、訓練実施日の2割まで認める。

【特例措置の趣旨】

仕事で訓練を休む日を、病気などと同様のやむを得ない欠席とし、仕事と訓練を両立させる。

◆ 利用状況等

- 仕事を理由とした欠席の特例措置の利用状況は0.2%にとどまっている。前述のとおり、働きながら訓練を受講している者が15%程度であることや特例措置の利用状況からも、仕事を理由に訓練を欠席するケースは多くない。



特例措置の適用状況を踏まえ、「出席要件（仕事のための欠席）」の特例措置については、令和4年度末で終了することとしてはどうか。

職業訓練受講給付金の支給要件（出席要件）②

◆ 特例措置の実施 出席要件の緩和：やむを得ない理由以外の欠席を訓練実施日の2割まで認め、欠席日の給付金を日割りで減額する。

【特例措置の趣旨】

やむを得ない理由なく1日でも欠席、遅刻、早退すると給付金を受給できない要件を緩和し、利用を促進する。子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の者などが、訓練を受講しやすくする。

◆ 利用状況等

【求職者支援訓練（基礎コース）の受講者について】

- 求職者支援訓練のうち「基礎コース」は、就労経験の少ない者等の就職促進に有効である。
- 基礎コースの受講がふさわしいと考えられる者の受講実態について、こうした者が訓練受講につながらなかった理由をハローワーク職員等へ調査すると、最も多い理由に「遅刻、欠席をせずに毎日訓練に通い続ける自信がない」と回答した割合は約3割（次頁図1）であり、訓練の受講継続に不安があり、受講を躊躇する実態が見られる。

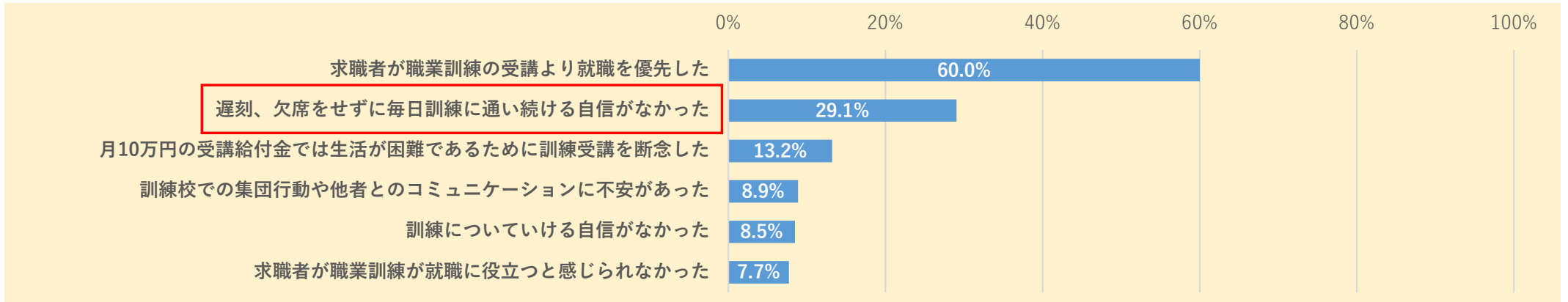
【育児・介護中の者について】

- 「育児・介護中の者」の訓練受講状況（令和3年度）をみると、受講者のうち「育児・介護中の者」が占める割合は10.8%であり、ハローワークの求職者に占める「育児・介護中の者」の割合（16.6%）より低くなっている（次頁表1）。
- 「育児・介護中の者」の訓練受講が低調な理由についてハローワーク職員等への調査によると、最も多い理由に「突発的な事情で訓練を休まざるを得ないことが想定され、訓練についていけなくなる、給付金がもらえなくなるといった不安がある」と回答した割合は約2割であり、「育児・介護中の者」には訓練の受講継続に不安を抱え、受講を躊躇する実態がある（次頁図2）。
- また、給付金の受給状況についてみると、「育児・介護中の者」については給付金を受給できる者が訓練を受講する傾向が強いものの、実際に受給した回数をみると、「育児・介護中の者」の平均受給回数はそれ以外の者の平均受給回数を下回っていることから、給付金を受けづらい状況がある。なお、「育児・介護中の者」の就職率は、それ以外の者の就職率を上回っている（次頁表2）。
- やむを得ない理由以外の欠席の特例措置の利用状況は26.1%。受講者への調査によると、本特例措置は、育児・介護中の者の7.4%、育児・介護中以外の者では4.4%が利用しており、育児・介護中の者の利用が多い。

➡ **訓練受講に配慮が必要な者**（就労経験が少ない者や育児・介護中の者など）の受講促進の観点から、「特例措置（やむを得ない理由以外の欠席）」（※）について、**「求職者支援訓練（基礎コース）の受講者」及び「育児・介護中の者」に限った上で恒久化すること**としてはどうか。（※）欠席日について日割りで減額

参考資料

【図1】 就労経験の少ない者が訓練受講につながらなかった理由について、最も多いと回答した割合



【求職者支援訓練（基礎コース）の概要】

- 社会人としての基礎的能力及びこれに関する知識を付与するための訓練。基礎コースでは1か月間の「職業能力開発講習」（カリキュラムは右表）を行う。

ビジネステクニック	ビジネスマナー、健康管理方法、PC操作等
ビジネスヒューマン	職場でのコミュニケーション能力等
就職活動計画	求人情報の収集、応募書類、面接方法等
職業生活設計	自己の価値観等から今後の職業生活を考える

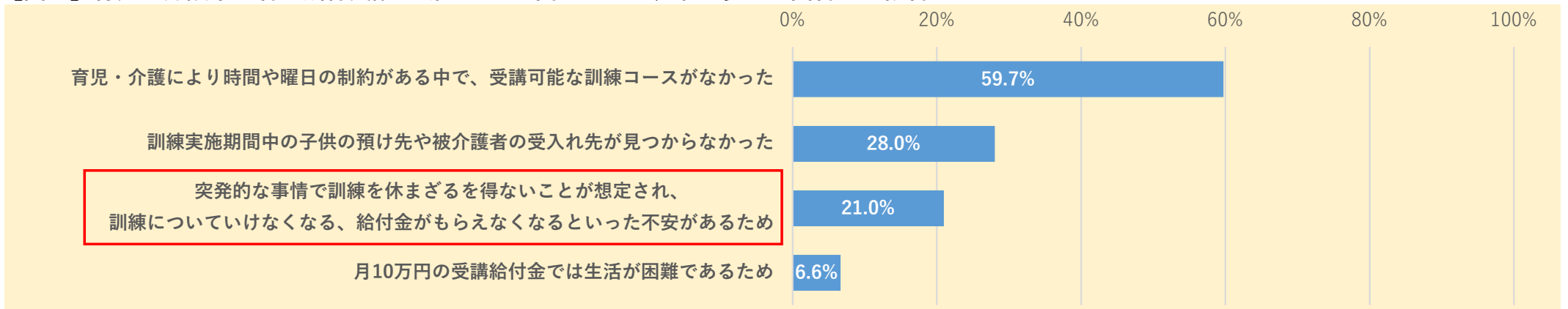
【表1】 育児・介護中の者の割合

ハローワーク求職者に占める割合	16.6%
訓練受講者に占める割合	10.8%

【表2】 受講給付金の受給状況及び就職率

	受講給付金受給者割合	受講給付金平均受給回数	就職率
育児・介護中の者	23.8%	2.5回	67.7%
育児・介護中の者以外の者	19.1%	2.8回	62.6%

【図2】 育児・介護中の者が訓練受講を断念した理由について、最も多いと回答した割合



(注) 図1、2はハローワーク職員等へのアンケートにより作成。グラフの数値は各回答項目について「最も多い」と回答した者の割合をそれぞれ記載。

職業訓練受講給付金の支給要件（世帯全体の金融資産等要件）

世帯全体の金融資産等要件：300万円以下、現住所以外に土地・建物を所有していないこと

【世帯全体の金融資産等要件の考え方】

- 金融資産要件は、世帯で一定の資産があれば、これを活用することができ、その生活を支援する必要性は低いと考えられるため設けられているもの。
- また、生活を支援するための給付を支給するに際しては、本人の自助努力も一定程度求められることから、土地及び建物についても一定の要件が設けられているもの。他方、土地、建物については定期的な収入や、預貯金等と異なり、必ずしも当座の生活に充てることを予定するものではないことから、現に居住している土地及び建物以外に限定している。

◆ 利用状況等

- 本要件を理由に訓練が受講しづらいといった要望等はなく、コロナ禍における特例措置の検討においても本要件の緩和による受講促進効果は高くないと考えられ、特例措置は実施していない。

訓練対象者の要件

訓練対象者要件：離転職を前提に訓練を受講し、再就職を目指す雇用保険を受給できない者等

【訓練対象者要件の考え方】

- 求職者支援制度は、特定求職者に対して、職業能力を付与する訓練を実施し、最終的に就職へとつなげるものであり、雇用保険の受給終了者や、受給要件を満たさなかった者、適用がなかった者等の求職者が対象となる。

◆ 特例措置の実施 訓練対象者の拡大：離転職せずに働きながらスキルアップに取り組もうとする者を追加

【特例措置の趣旨】

転職せずに働きながらスキルアップに取り組もうとする者を加え、ステップアップを目指す非正規雇用労働者等の主体的な能力開発の取組みを支援する。

◆ 利用状況等

- 訓練対象者の拡大の特例措置の利用状況は、32件。
- 前述のとおり、働きながら訓練を受講している者は15%程度であり、働きながら訓練受講を希望する者は多くない。
- 他方で、労働者に対する能力開発に関する調査によると、正社員以外の者も、自身のスキルアップに関する高いニーズがあるが、正社員と比較すると、実際に能力開発を行った割合は低いのが現状。
 - ・ 正社員以外の者の9割弱は「向上させたい能力・スキルがある」と回答しており、その割合は年々増加（次頁表1）。
 - ・ 正社員以外の者が向上させたい能力・スキルの内容を正社員と比較すると、「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA操作等）」や「職種に特有の実践的スキル」など、職業訓練によって養成可能な実務に必要なスキルの割合が高い（次頁図1）。
 - ・ 実際に「自己啓発を行った」と回答した者の割合は、正社員が44.6%であるのに対し、正社員以外の者は20.4%にとどまっている（次頁図2）。
 - ・ 「自己啓発を行った」と回答した者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員が42.9%であるのに対し、正社員以外の者は21.3%となっている（次頁図3）。

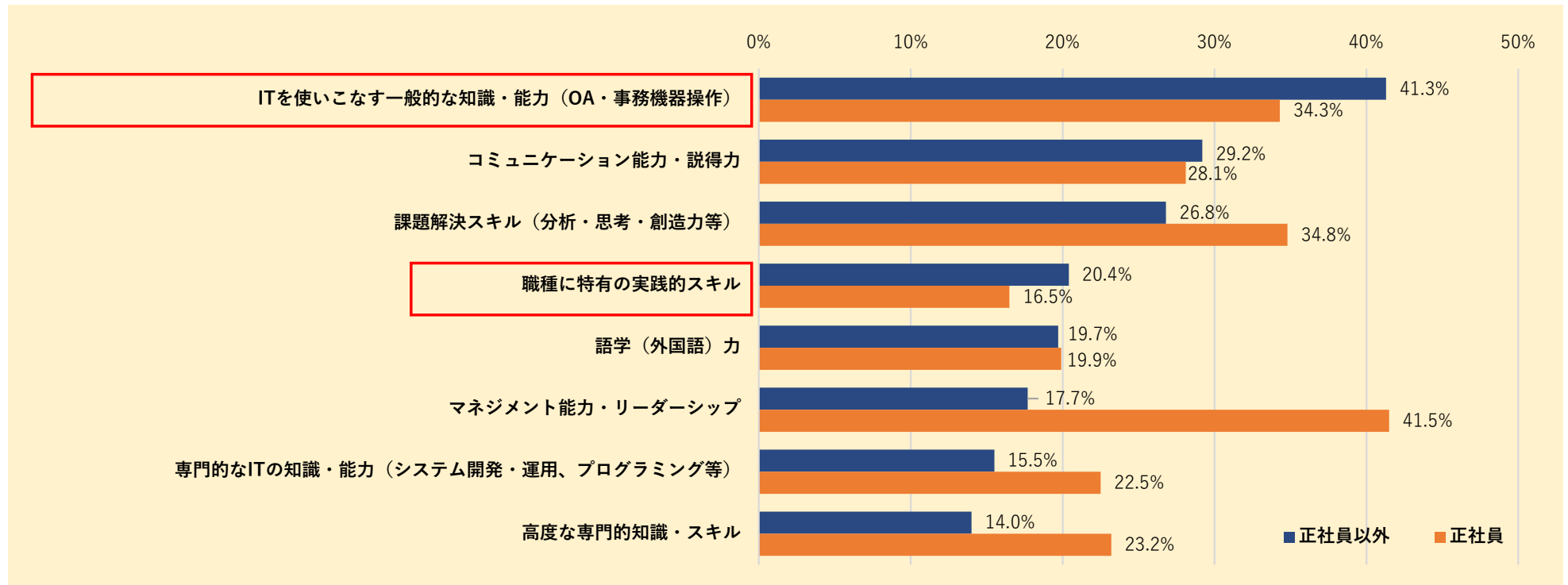


職業能力の向上を希望する非正規雇用労働者等の主体的なスキルアップを促進し、成長分野を支える人材を確保していく観点から、働きながらスキルアップを目指す者を訓練対象者に追加することとしてはどうか。

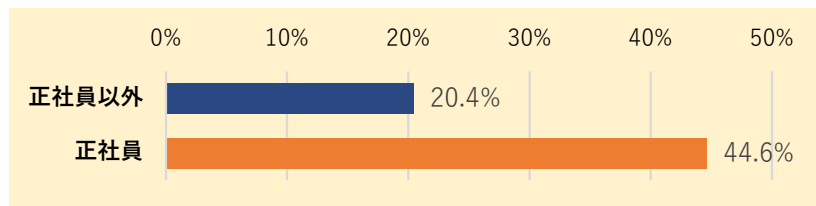
【表1】 向上させたい能力・スキルがあると回答した割合

	R1	R2	R3
正社員以外	82.8%	86.5%	88.0%
正社員	93.3%	94.9%	96.1%

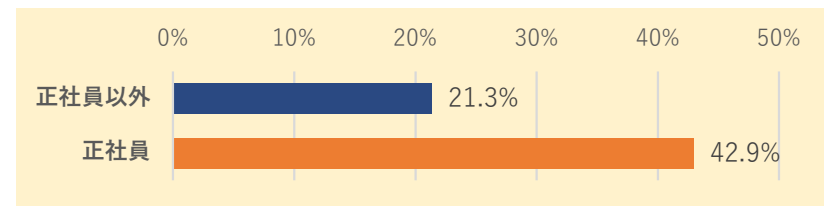
【図1】 向上させたい能力・スキルの内容（複数回答）



【図2】 自己啓発を行った割合



【図3】 自己啓発を行った者のうち費用補助ありの者



職業訓練受講給付金の給付内容

職業訓練受講給付金は、訓練期間中の生活を支援し、訓練の受講を容易にするためのもので、職業訓練受講手当、通所手当、寄宿手当からなる。

① 職業訓練受講手当：月10万円

- 職業訓練受講手当は、訓練受講中の生活を支援し、訓練を受けることを容易にするためのもので、金額は一人当たりの標準生計費の水準等を勘案して設定している。生活支援にどの程度の金額が必要であるかは、世帯のニーズは様々に異なり、個々に対応することは限界があることから、一律とし、希望に応じた低金利の貸付制度によって、個別に対応する仕組みとしている。
- 訓練受講者に対する調査によると、訓練を受講しない理由に「10万円が少ない」と回答した割合は1%程度。

② 通所手当：通所に必要な費用（上限は月42,500円）

- 職業訓練受講手当の支給を受ける者のうち、訓練施設への通所のため交通機関等を使用する者については、通所手当（1か月の定期代等）を支給している。
- 訓練受講者に対する調査によると、訓練を受講しない理由に「通所にも費用がかかるが、通所手当が出ないため」と回答した割合は2.3%程度。
- 通所手当の支給状況を見ると、通所に要する費用負担の状況は地域ごとに差が見られる（次頁表1）。
- 訓練受講希望者の中には、訓練期間中の交通費の負担が大きいという理由から訓練の受講を断念せざるを得ない者がおり、訓練受講を躊躇する要因となっている（次頁事例参照）。

③ 寄宿手当：寄宿に必要な費用（月10,700円）

- 職業訓練受講手当の支給を受ける者のうち、訓練を受講するために、同居の配偶者、子及び父母と別居して寄宿する者については、寄宿手当を支給している。
- 寄宿を利用するケースは少なく、利用実績は82件（※）、給付金全体の支給件数に占める割合は約0.1%程度と多くない。

（※）令和3年度の初回決定件数

参考資料

【表 1】

通所手当全国平均支給額 (令和3年度)
10,834円

支給額上位3県	
千葉	14,132
兵庫	13,688
神奈川	12,865

支給額下位3県	
山形	5,764
徳島	5,710
島根	5,390

他の都道府県の訓練実施機関への通学者が多い県において、通所に要する費用が高くなる傾向がある。

(参考) ・他県通学者の平均支給額 : 16,471円

・同一県内通学者の平均支給額 : 9,846円

【事例】

【交通費の負担が大きくなるケース】

- 希望する訓練の実施施設が県中心部や県外にあるなどの場合、居住地域によっては公共交通機関の利用でも月数万円の負担が生じる。
- 地域によっては電車やバスの組み合わせ利用が必要となるほか、有料特急電車や高速バスなどの利用、自動車では有料道路などを利用する必要がある場合もある。
- 自動車を利用する場合は駐車場代が必要となるほか、ガソリン代の高騰による負担も大きい。

【交通費の負担が大きいため訓練受講を断念した例】

- 札幌市内の学校に通学する場合に交通費が4万円を超え、それ以外の市外のコースでも交通費が2万円を超える。期間が長い訓練だと負担が大きいため受講を断念。【北海道】
- 県南部の求職者の多くは、通常マイカーで移動。公共交通機関を利用しづらい地域の求職者が仙台市内での訓練を受講する場合、駐車料金が発生する(駐車料金が高い)ため、受講を断念するケースがある。【宮城県】
- 管轄内に訓練校が少なく、訓練機関の数が多い市街地に通所するためには公共交通機関でも月3万円程度かかるために受講を断念。【埼玉県】
- 館山市近辺に訓練施設がほとんどなく千葉市方面へ通所することになるが、交通費が月4万円以上かかるため受講を断念。【千葉県】
- 訓練実施機関が神戸市中央区に集中しており、三田市から通所するには月4万円程度の交通費がかかるために受講を断念。【兵庫県】
- 希望するコースが熊本市になく、管轄外や県外の訓練を受講する場合、JR利用や、ガソリン代、有料道路料等の負担が大きい(月3~4万円程度)ことから受講を断念。【熊本県】

訓練受講希望者の中には、交通費の負担が大きいことにより訓練受講を断念する者もいることから、**職業訓練受講手当の支給対象とならない者のうち、収入が一定額以下の者(※)について、新たに通所手当のみを支給することとしてはどうか。**

(※) 本人収入12万円以下、かつ世帯収入34万円以下

通所手当の上限額(42,500円)を踏まえ、本人及び世帯収入要件に40,000円を上乗せして設定。

職業安定分科会雇用保険部会(第180回)

令和5年3月14日

資料1-2

求職者支援訓練に関する効果分析

2023年3月14日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

結果のサマリー

- 政府全体でEBPM（証拠に基づく政策立案）を進めている中で、主に雇用保険を受給できない方を対象とした求職者支援訓練について、雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結して分析を行い、現状を把握した。
- 傾向スコアマッチング法などを用いて訓練受講後における入職の効果を検証したところ、求職者支援訓練を受講することにより、雇用保険が適用された仕事に入職しやすくなる傾向が見られ（→6ページ）、期待される効果が認められた。労働市場整備が求められている中で、求職者支援訓練を推進していくことは、雇用保険が適用された仕事への入職を促進させ、安定的な雇用の実現のためには不可欠であるといえる。
- 一方で、入職後3年間における就業継続をみると、求職者支援訓練を受けた者と受けなかった者の間で大きな差が見られなかった（→10、11ページ）。

求職者支援訓練による入職への効果

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

分析データの基本統計

- 2018年中に終了した求職者支援訓練のコースを修了した者に注目し、2017年以降における求職申込の情報と紐付けできた約1.2万人が「受講あり」、それ以外で、無作為に抽出した約15万人を「受講なし」とした。
- 求職者支援訓練の「受講あり」、「受講なし」ともに、希望する職業で事務的職業が多い。

性別

	男性	女性	不明
受講あり	27.1%	72.8%	0.1%
受講なし	43.3%	56.6%	0.1%

- ※「受講あり」「受講なし」いずれにおいても、2017～18年において雇用保険被保険者データが無く、基本手当を受給していない者を抽出している
- ※「受講なし」には公共職業訓練を受講した者が含まれる。過去においては公共職業訓練の受講有無が記録されていないために、「受講なし」から除外できていない
- ※修了者から途中退校者は除いている

最終学歴

	中学	高校	高専	短大	大学・大学院	その他
受講あり	3.8%	54.2%	1.2%	13.2%	26.5%	1.1%
受講なし	6.1%	54.6%	1.3%	10.8%	25.6%	1.5%

年齢層（ハローワークへの求職申込時点）

	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上
受講あり	15.0%	28.4%	23.8%	21.3%	10.0%	1.5%
受講なし	13.0%	22.9%	20.4%	17.6%	15.4%	10.7%

希望する職業

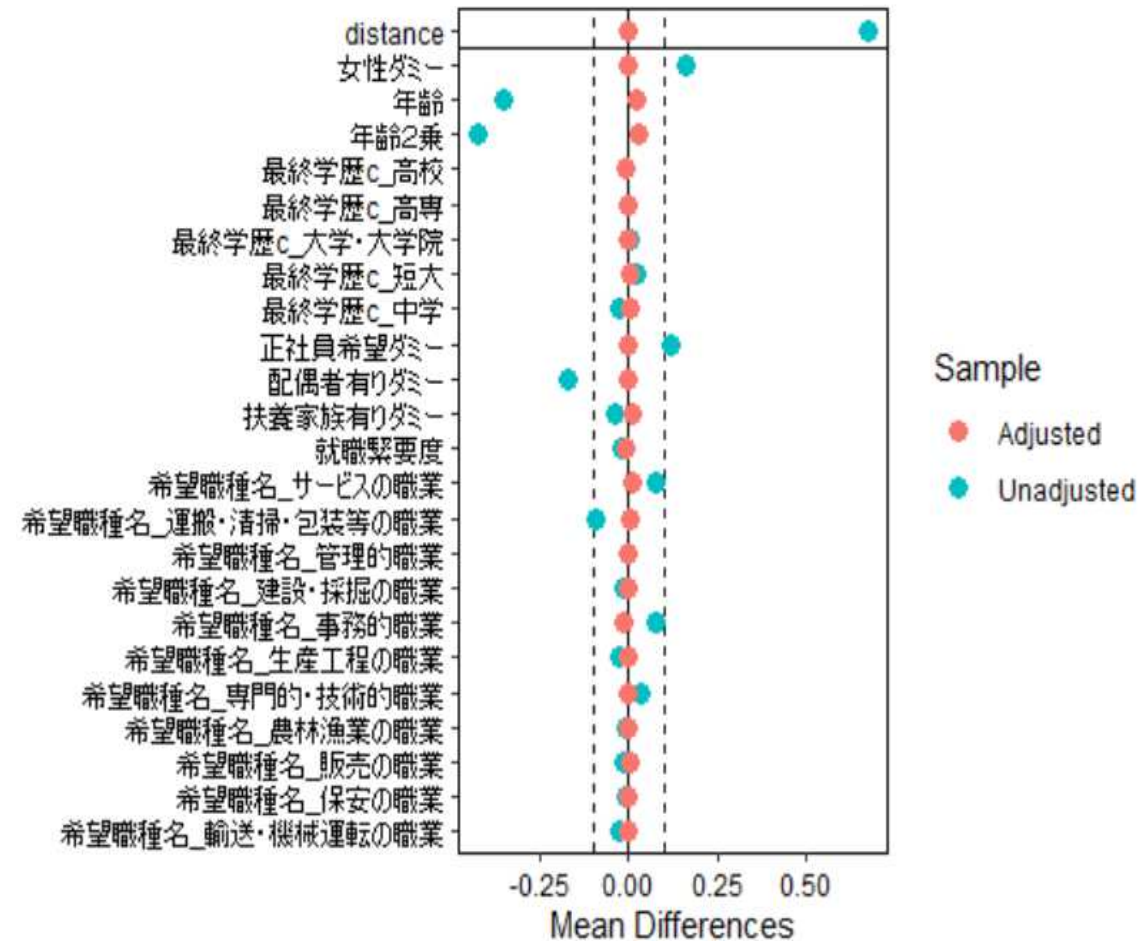
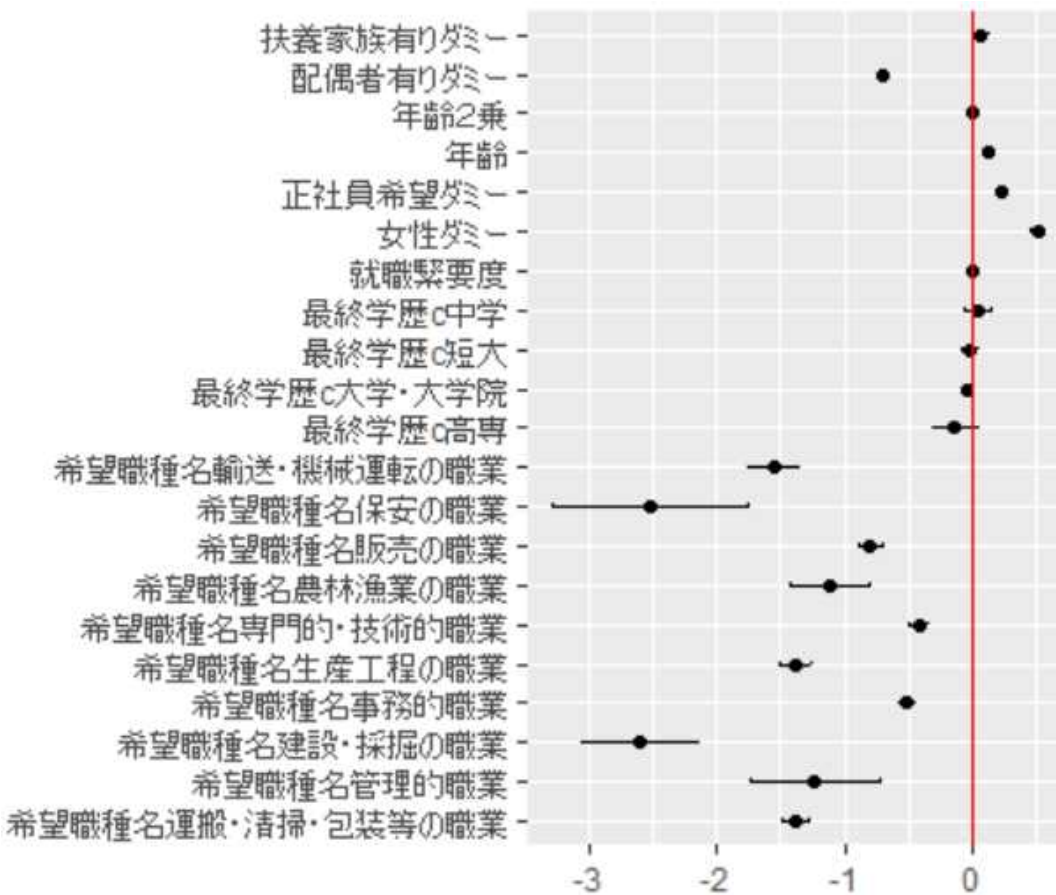
	専門的・技術的職業	事務的職業	サービスの職業	販売の職業	生産工程の職業	運搬・清掃・包装等の職業	輸送・機械運転の職業	その他
受講あり	17.9%	46.1%	17.2%	6.6%	2.3%	5.3%	1.0%	3.7%
受講なし	14.3%	38.4%	9.7%	8.2%	5.1%	14.6%	3.6%	6.2%

傾向スコアマッチング法を活用した対照群の構築

傾向スコアマッチング法の一つである最近傍（Nearest Neighborhood）法を用いる。ロジットモデルを推定し傾向スコアを算出し、傾向スコアが処置群と最も近い対照群を構築した。

ロジットモデルの推定（被説明変数 = 訓練受講ダミー）

マッチング後のバランス確認

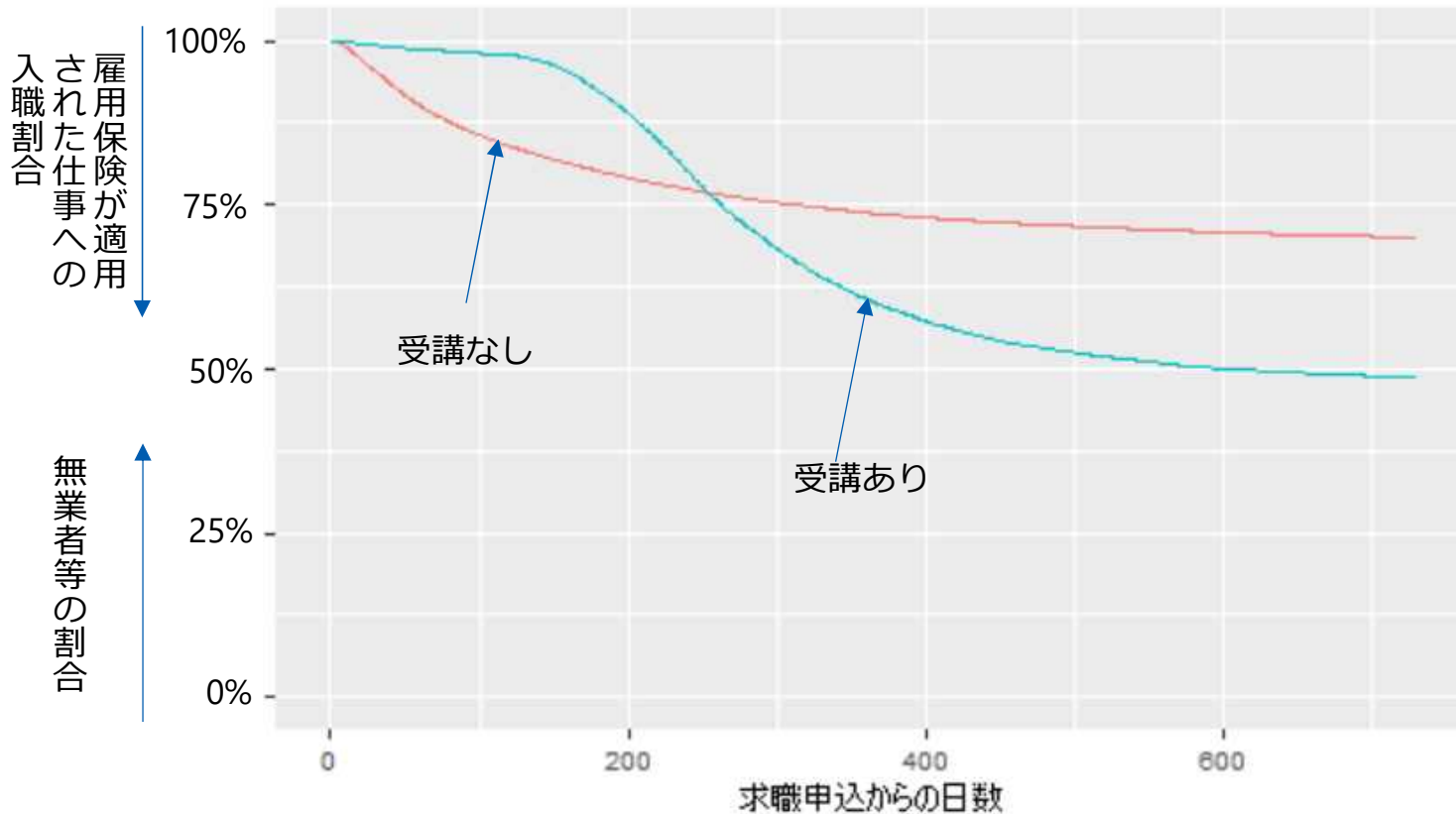


※最終学歴のレファレンスグループは高校、希望職種のそれはサービスの職業。

雇用保険が適用された仕事への入職割合

求職申込から雇用保険が適用された仕事への入職までの期間を見ると、求職申込から150日経過あたりから、訓練受講者における無業者等の割合が大きく低下している。

求職者支援訓練受講有無別 無業者等の割合



入職の有無に関する線形回帰分析

被説明変数: 1 = 入職した、0 = それ以外

最小二乗法 マッチング法

訓練受講 ダミー	0.214*** (0.004)	0.191*** (0.004)
-------------	---------------------	---------------------

Constant	0.306*** (0.001)	0.329*** (0.004)
----------	---------------------	---------------------

Observations	164,537	24,550
Adjusted R2	0.014	0.037

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

※Kaplan-Meier法によってグラフを表示している。
 ※訓練非受講者は、マッチングを行う前のサンプルを用いた結果である。
 ※2017年以降に求職申込をした者が、2019年までに雇用保険が適用された仕事に就職しているかを把握している。
 ※無業者等には、雇用保険が適用されない仕事への就職や自営業の開始等が含まれる。

求職者支援訓練による 就業継続（※）への効果

※）就業継続については、雇用保険の資格取得（＝入職）、離職によって判断するが、離転職を繰り返しながらも引き続き雇用保険に適用される仕事で継続することもキャリア形成上重要な観点であるため離転職を繰り返しながらも、雇用保険に適用される仕事を継続しているかといった点に着目した分析を行う。

分析データの基本統計

求職者支援訓練の「受講あり」、「受講なし」とともに、女性の構成比が半数を超える。

性別

	男性	女性	不明
受講あり	25.8%	74.0%	0.1%
受講なし	43.5%	56.4%	0.1%

最終学歴

	中学	高校	高専	短大	大学・大学院
受講あり	3.0%	50.3%	1.0%	14.3%	31.4%
受講なし	5.3%	55.7%	1.3%	10.9%	26.8%

年齢層（2019年1～6月の入職時点）

	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上
受講あり	9.4%	28.5%	24.6%	24.2%	11.8%	1.5%
受講なし	8.2%	25.2%	21.8%	21.7%	15.7%	7.5%

入職時の雇用形態

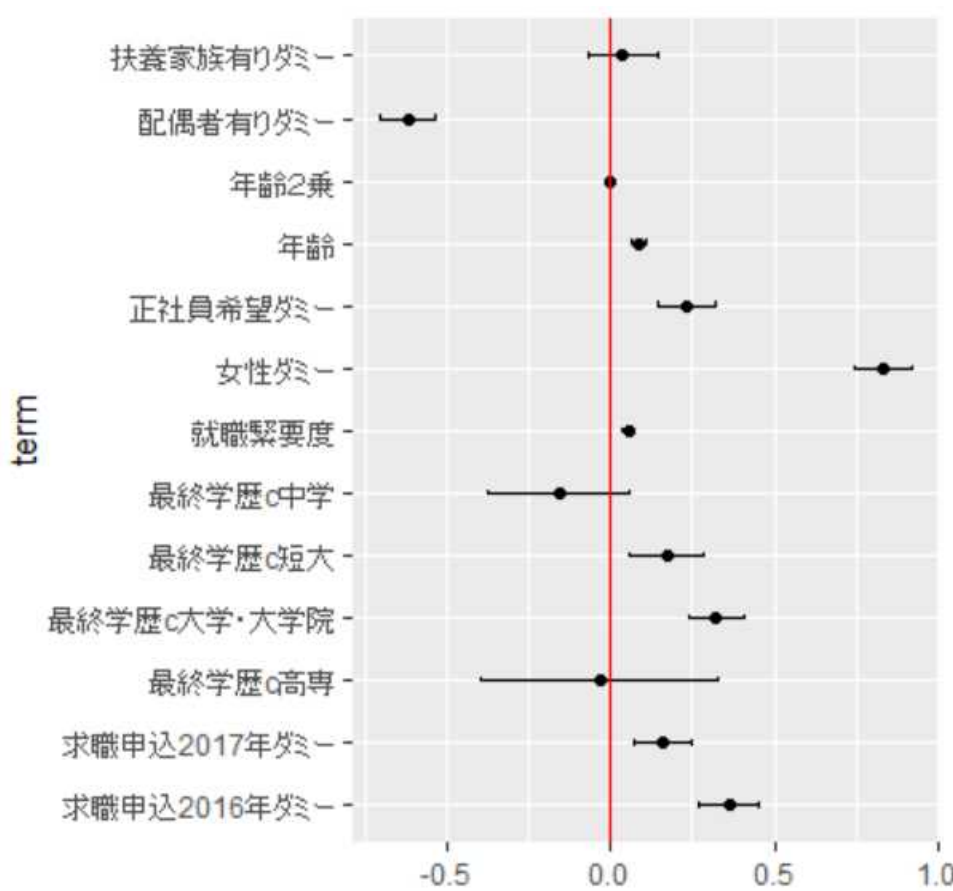
	パートタイム	有期契約	派遣	正社員等	その他
受講あり	21.7%	26.4%	14.0%	37.9%	0.1%
受講なし	21.5%	23.9%	10.5%	40.2%	3.9%

※正社員等には、常用派遣、フルタイムの正社員が含まれる

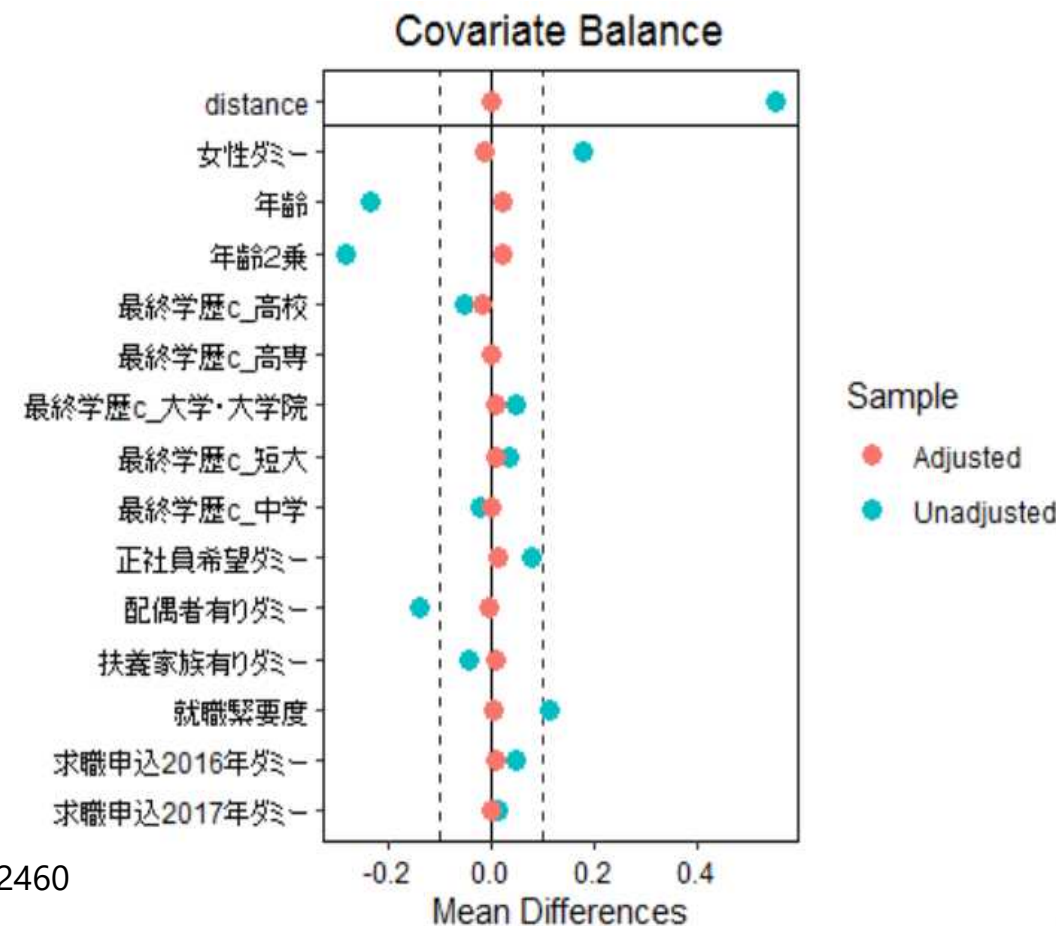
傾向スコアマッチング法を活用した対照群の構築

傾向スコアマッチング法の一つである最近傍（Nearest Neighborhood）法を用いる。ロジットモデルを推定し傾向スコアを算出し、傾向スコアが処置群と最も近い対照群を構築した。

ロジットモデルの推定（被説明変数 = 訓練受講ダミー）



マッチング後のバランス確認



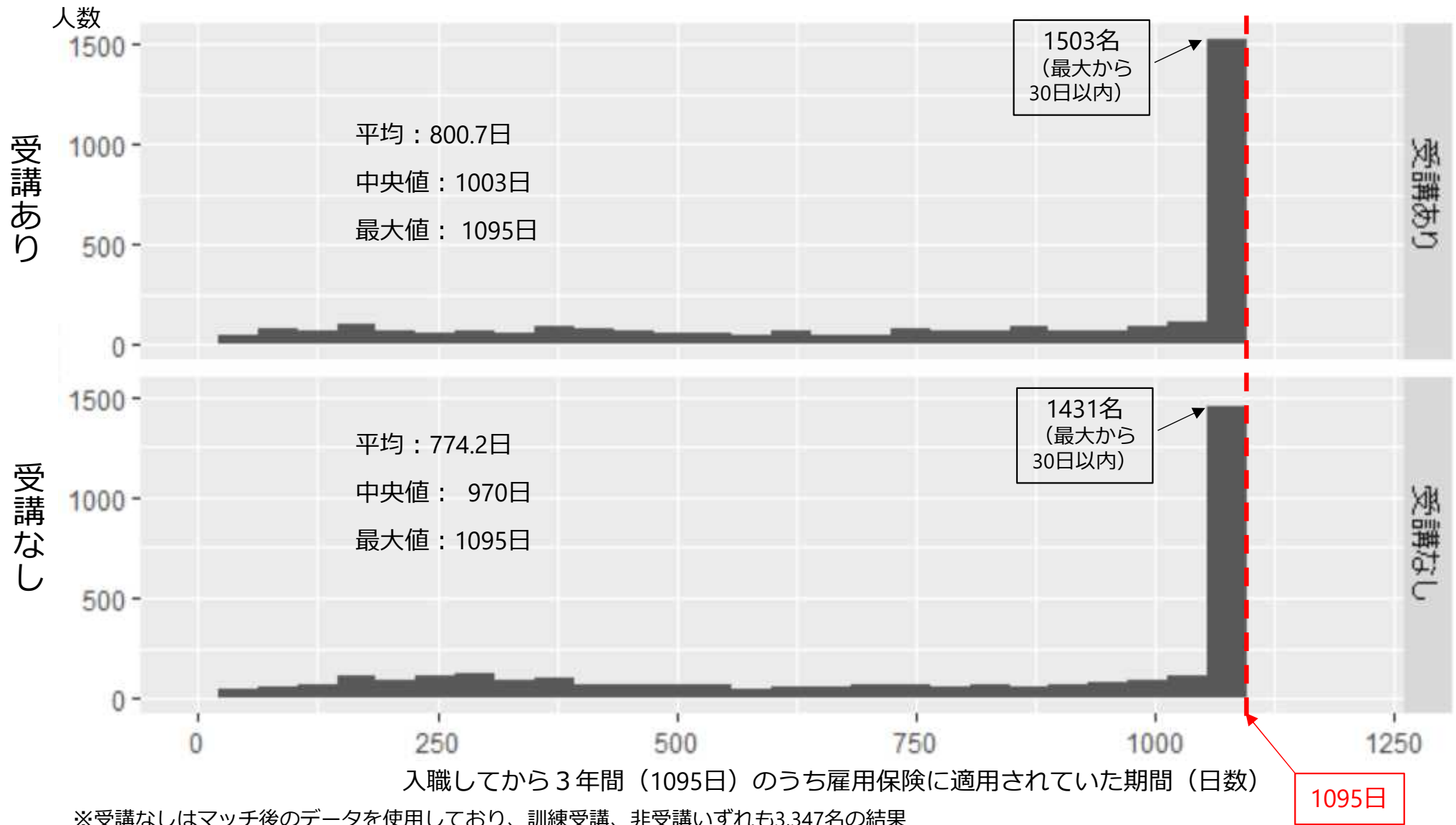
※ロジットモデルのグラフの横軸は係数、縦軸は説明変数。限界効果を取っていない。

※最終学歴のレファレンスグループは高校。

※対照群については、無作為にサンプルを10分の1にして推定等を行った。

就業継続の状況

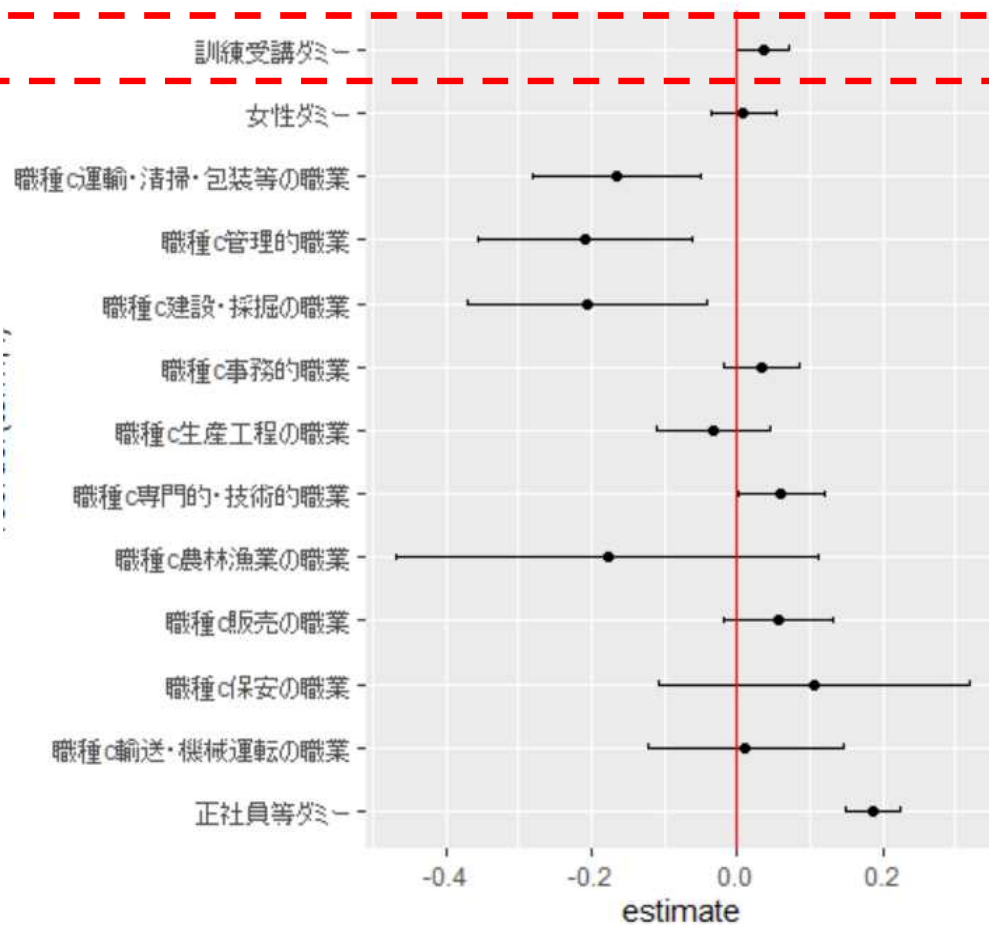
2019年1～6月の入職後3年間において、雇用保険に適用されていたかを見ると、訓練受講の有無に関わらず、大半の者は、3年間のうち多くの期間において、雇用保険が適用されている仕事についていることが分かる。



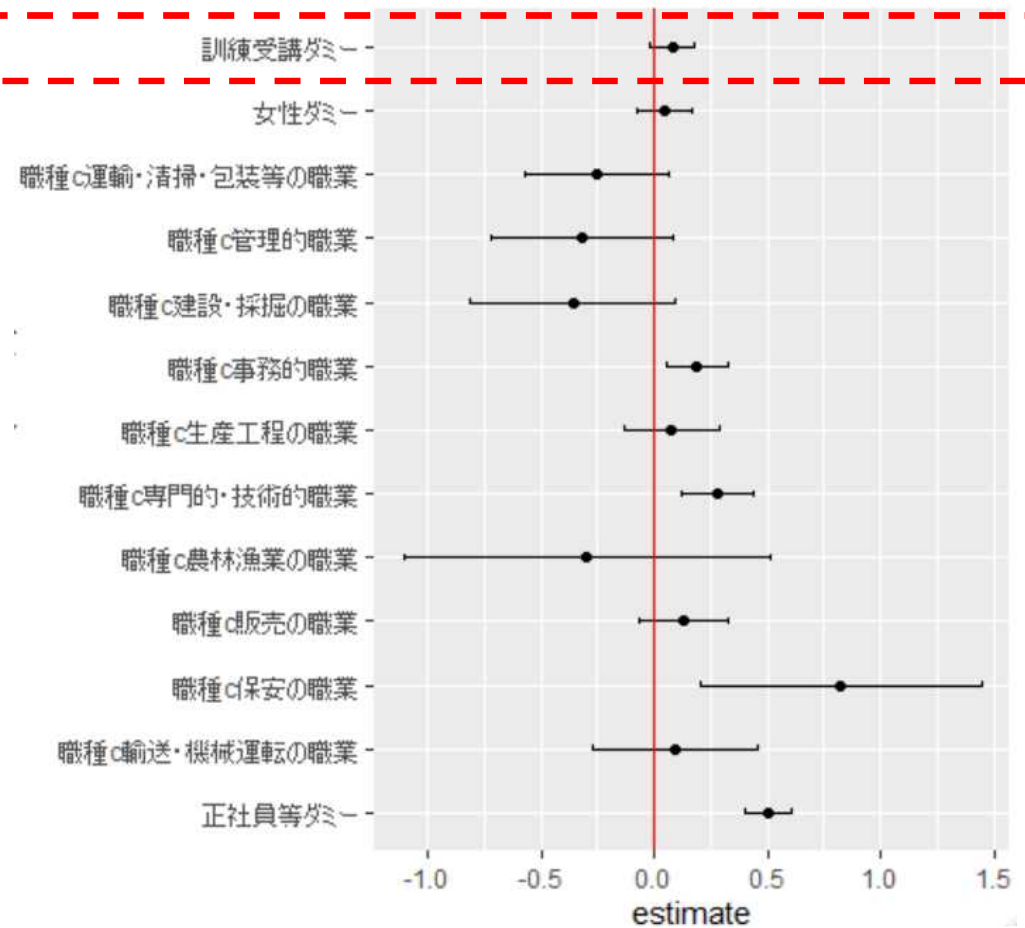
就業継続に関する回帰分析の結果

就業継続として、①3年間のうち雇用保険に適用された期間と、②その期間が中央値以上を1とするダミー変数のそれぞれにおいて分析を行ったが、訓練受講の有無によって就業継続についての差は見られなかった。

①適用された期間に関する分析（対数、最小2乗法）



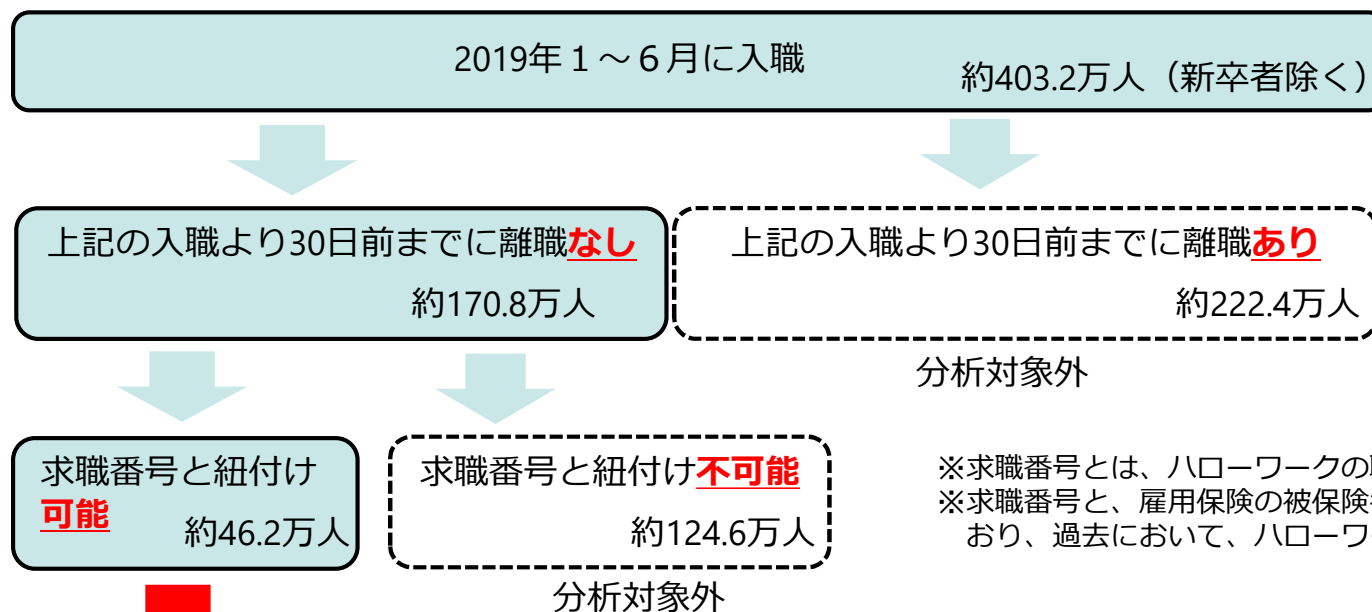
②全体の中央値以上を1とするダミー変数に関する分析（ロジットモデル）



※職業のレファレンスグループはサービスの職業。

【参考】 就業継続の分析におけるデータの構築方法

入職後3年程度の動向を把握できるようにするため、2019年1～6月に入職した者に限定し、下記の条件を設定し、分析対象となる者の絞り込みを行った。



※入職とは、雇用保険が適用された仕事への就職を意味し、雇用保険に適用されない仕事に就職した者は含まれない。

※離職とは、雇用保険が適用された仕事からの離職を意味する。

※いわゆるOn-the-job searchを経験した者を対象外とするため、ハローワークへの求職申込以外に、他の求職手段で転職している者も考慮し、一定期間内に転職している者を対象外としている。

※求職番号とは、ハローワークの職業紹介における個人を識別する番号である。
※求職番号と、雇用保険の被保険者番号が一对一に対応する者を「紐づけ可能」としており、過去において、ハローワークに求職申し込みをした者であるといえる。

職業紹介の利用可能なデータとして、2016年以降にハローワークに求職申込をした者のうち

- ✓ 求職者支援訓練を受講し、修了した者 **3,347名** (処置群)
- ✓ 求職者支援訓練を受講していない者 **396,615名** (対照群)

を分析の対象とする。

※訓練を受講したが途中退校した者は処置群にも対照群にも含めていない。

※上記の対照群の人数は、マッチング法を適用する前の人数。

※対照群は求職者支援訓練を受講していないが、公共職業訓練を受けている者が含まれている可能性がある。