

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

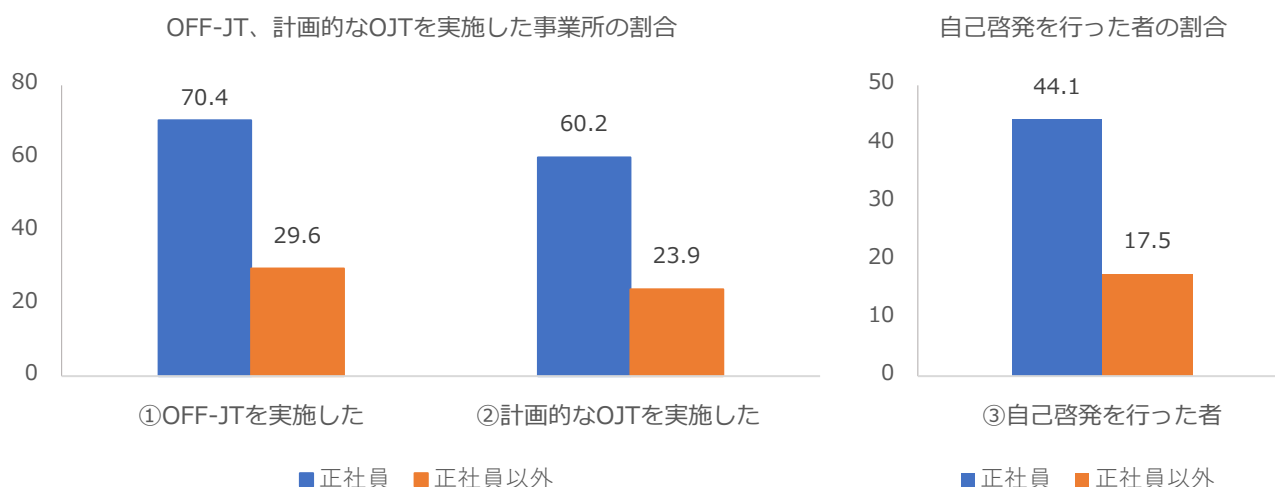
(1) 企業を通じた能力開発の課題

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）。

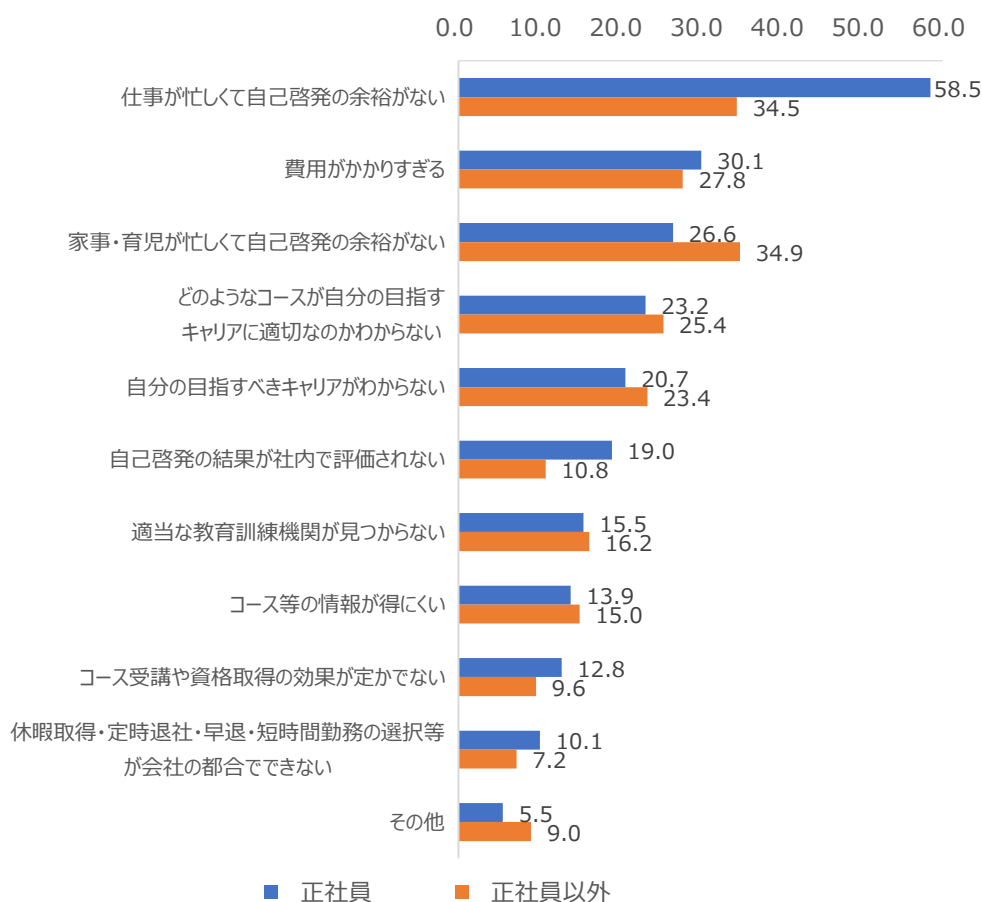
②の「費用がかかりすぎる」については、非正規雇用労働者の場合、賃金は正規雇用労働者の7割弱と低く、かつ、資金を外部から借入れることにも制約があることが考えられ、訓練費用を負担することが正規雇用労働者以上に困難と考えられる。

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で低下する、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