

求職者支援訓練の特例措置の効果分析について

厚生労働省 人材開発統括官付訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

<目次>

| | |
|------------------------------------|----------|
| 1. 求職者支援訓練の特例措置の概要 | 5 |
| 2. 短期間・短時間訓練 | |
| ○<前回分科会> 短期間・短時間訓練に関する主なご意見と今後の方向性 | 6 |
| ○通常訓練と短期間・短時間訓練のコース設定状況 | 7 |
| ○2-1. 短期間・短時間訓練（特例以外） | |
| ・通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者の属性 | 8 |
| ・短期間・短時間訓練（区分別）の受講者の属性 | 9 |
| ・短時間訓練（時間別）の受講者の属性 | 10 |
| ○2-2. 短期間・短時間訓練（期間・時間特例） | |
| ・短期間・短時間訓練（区分・期間・時間別）の就職率 | 11 |
| ・短時間訓練（80時間未満）の就職率（時間・期間別）の分析 | 12 |
| ・受講状況 予算定員数と受講者数 | 13 |
| ・短期・短時間訓練にかかる現場の声 | 14 |
| ○特例措置等の効果に係る分析結果① | 15 |

3. eラーニングコース

| | |
|------------------------------------|----|
| ○ eラーニングコースについて | 16 |
| ○ eラーニングコース設定状況と受講者数 | 17 |
| ○ 3-1. eラーニングコース（対象者特例） | |
| ・ 通常訓練とeラーニングコースの受講者の属性 | 18 |
| ・ eラーニング（地域別）コース設定状況及び受講者数 | 19 |
| ○ 3-2. eラーニングコース（特例以外） | |
| ・ eラーニングコース受講者の対象者別割合、修了率（男女別、年代別） | 20 |
| ・ eラーニングコース就職率 | 21 |
| ・ 修了率及び就職率等にかかる課題等と改善案 | 22 |
| ○ 特例措置等の効果に係る分析結果② | 23 |

4. フルオンライン訓練

| | |
|-----------------------------------|----|
| ○ <前回分科会> オンライン訓練に関する主なご意見と今後の方向性 | 24 |
| ○ オンライン訓練の就職実績が良好な訓練機関の取組事例 | 25 |
| ○ オンライン訓練コース設定状況と受講者数 | 26 |

5. 論点まとめ

27

ひと、くらし、みらいのために



6. 参考資料

| | |
|------------------------------------|----|
| <参考資料> 通常訓練と短期間・短時間訓練のコース設定状況（分野別） | 28 |
| <参考資料> 通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者数の推移（分野別） | 29 |
| <参考資料> 短期間・短時間訓練（区分別）のコース設定状況 | 30 |
| <参考資料> 短期間・短時間訓練（区分別）の受講者数の内訳（参考） | 31 |
| <参考資料> 短期間・短時間訓練（区分別）の応募倍率（参考） | 32 |
| <参考資料> 短期間・短時間訓練（区分別）の就職率（分野別） | 33 |
| <参考資料> 短期間・短時間訓練（期間別）の就職率（分野別） | 34 |
| <参考資料> 短期間・短時間訓練（時間別）の就職率（分野別） | 35 |
| <参考資料> フルオンライン訓練コース設定状況 | 36 |

1. 求職者支援訓練の特例措置の概要

訓練の裾野を広げる観点から恒久化も視野に入れた上で、令和5年度中に訓練効果等の観点で更なる効果検証を行う必要があることから、求職者支援訓練において、令和6年3月31日までを期限とする以下の**特例措置**を継続している。

特例措置導入前
(コロナ前)

R3.2~

特例措置導入後
(コロナ中)

R5.4~

特例措置導入後
(コロナ後)

~R6.3

2. 短期間・短時間訓練

(省令事項)

実践コース



訓練期間



訓練時間

3ヶ月以上6ヶ月以下

(※) 育児・介護をする者や在職者向けの訓練は
2か月以上

R3.2~

2週間以上 6ヶ月以下

月100時間以上かつ
1日当たり原則

5時間以上6時間以下

(※) 育児・介護をする者や在職者向けの訓練は
月80時間以上かつ一日あたり原則3時間以上

R3.2~

**月60時間以上かつ
1日当たり原則2時間以上** 6時間以下

3. Eラーニングコース

(業務取扱要領に規定)



対象者

R3.10~

- ① 育児・介護中の者
- ② 居住地域に訓練実施機関がない者
- ③ **在職中など訓練の受講にあたって特に配慮が必要とする者**

(※) コロナ対策のため

R5.4~

- ① 育児・介護中の者
 - ② 居住地域に訓練実施機関がない者
 - ③ **在職中など訓練の受講にあたって特に配慮が必要とする者**
- (※) 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のため

4. フルオンライン訓練

(業務取扱要領に規定)



通所割合

R3.2.12~

通所割合の
下限**40%**

R3.2.25~

通所割合の
下限**20%**

R5.4~

通所不要

【短期間・短時間訓練に関する主なご意見】

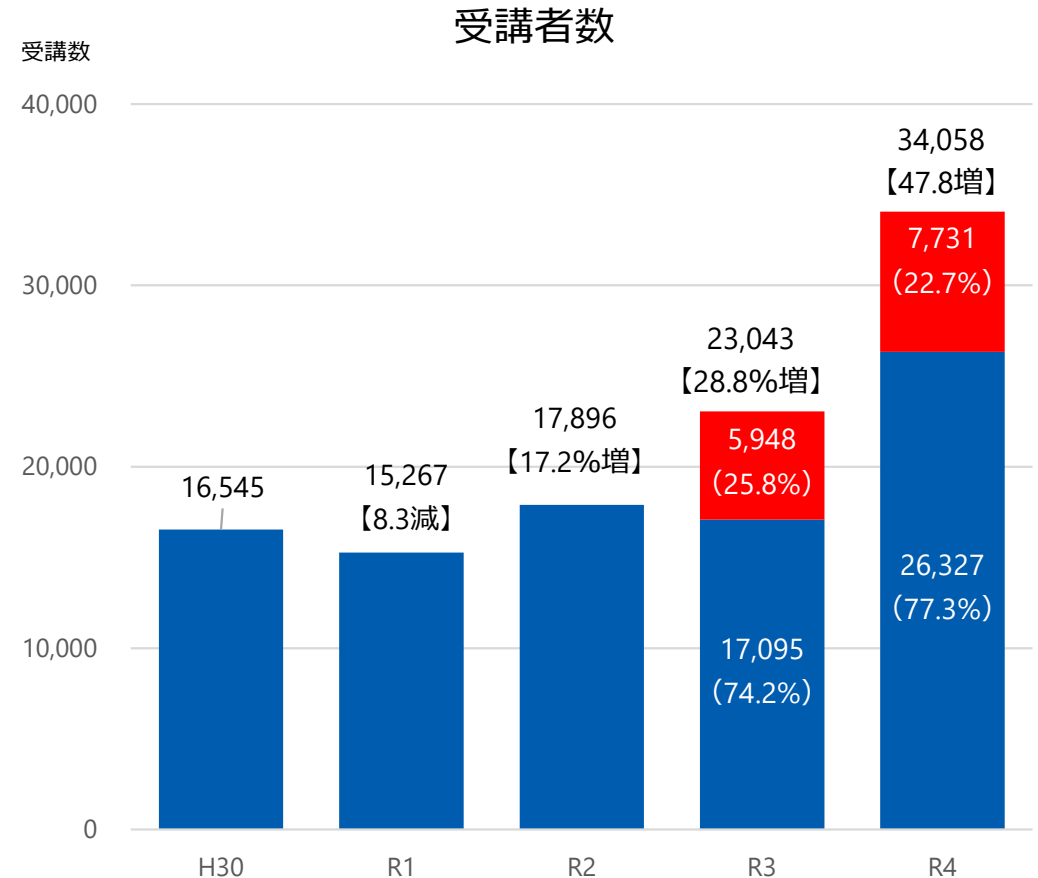
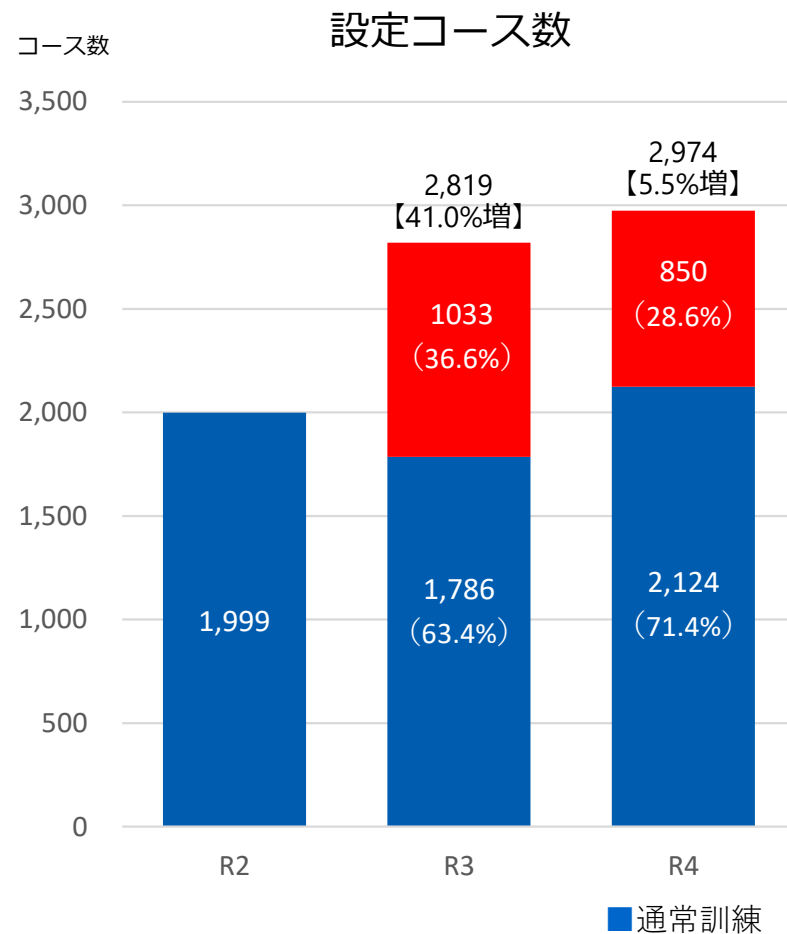
- ・ 特例措置により、育児や介護であったり、健康上の事情を抱えた方々にとって、受講ハードルが下がったため、受講者数の増加に一定の効果があったものとする。
- ・ 求職者支援制度の目的を踏まえれば、受講者数や就職率の成果が高かった訓練に関しては、引き続き、特例措置を継続すべき。
- ・ 通常よりも短期間・短時間での訓練となったことによって、一定のスキル取得レベルに達するまでの時間が不足してしまったという可能性も考えられる。また、サンプル数が少ない中で、通常訓練との就職率の差が10%程度という数字が有用なものと言えるのかどうか、さらに、就職率が通常訓練より低かったという点もどう捉えていくかなど、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。
- ・ 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く思うので、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。
- ・ 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考えられる。
- ・ 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。

【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。

2. 短期間・短時間訓練 通常訓練と短期間・短時間訓練のコース設定状況

- ・令和3年度においては、実践コース設定数に占める短期間・短時間訓練の割合は約37%となっており、設定コース数増に寄与しているものの、令和4年度の割合は約29%となっており、寄与度は減少した。
- ・令和4年度の短期間・短時間訓練の設定コース数への寄与度が減少に応じて、令和4年度の実践コース受講者数に占める短期間・短時間訓練の割合は約23%と減少している。



※ 各年度に開始した実践コースについて集計（令和2年度1,999コース、令和3年度2,819コース、令和4年度2,974コース）

※ 【 】の数値は、対前年度比の増減率

※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】2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

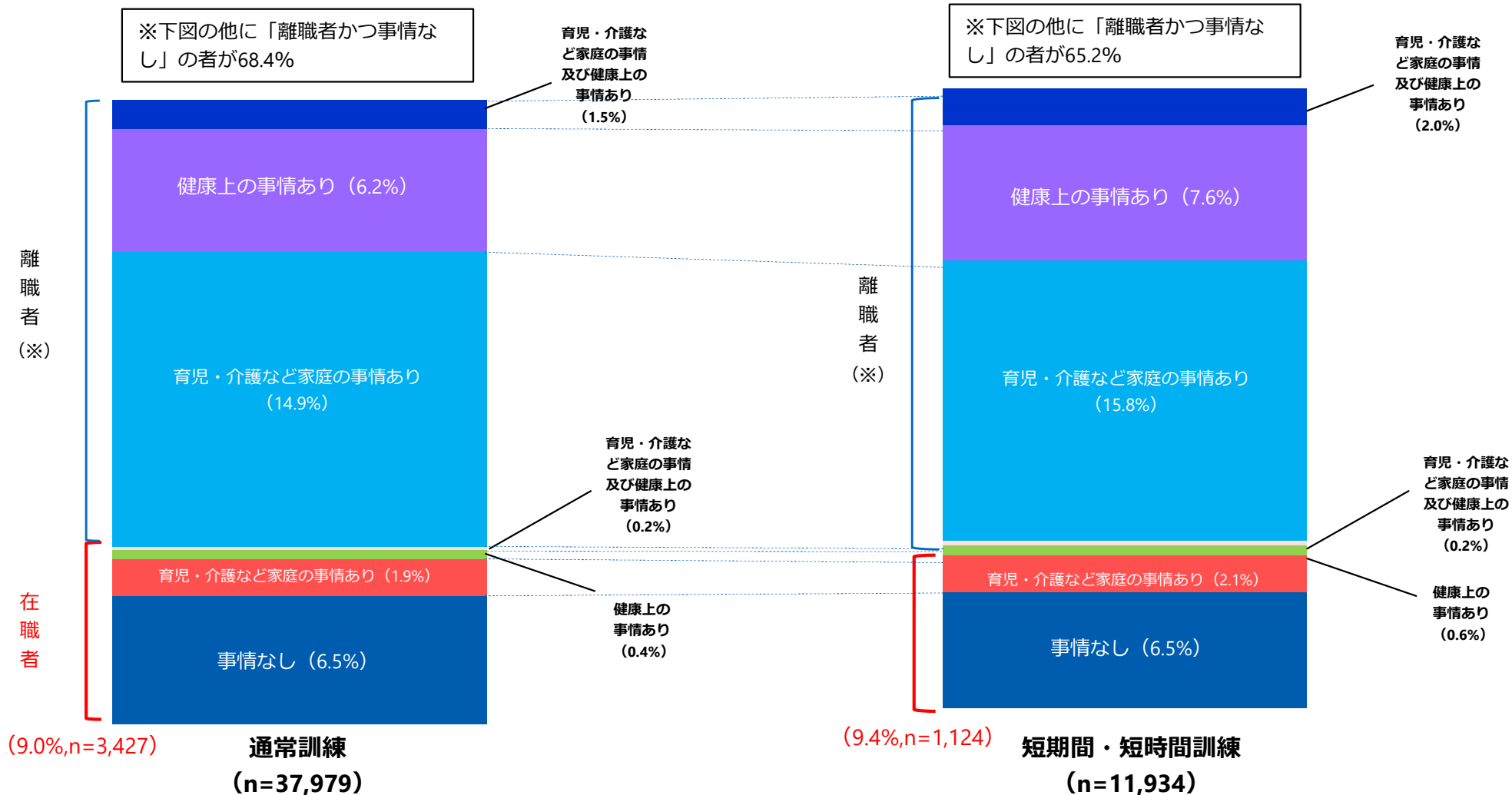
資料出所：厚生労働省「ハローワークシステム職業訓練情報データ」より訓練企画室で作成（以下、7～13,17～21,26,28～36P目において同じ。）

2-1. 短期間・短時間訓練（特例以外）

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）

- ・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5年3月中に開始し、令和5年8月末までに終了した訓練コースの受講者（令和5年9月以降に終了するコースを同年月末までに中退した者を含む）について集計

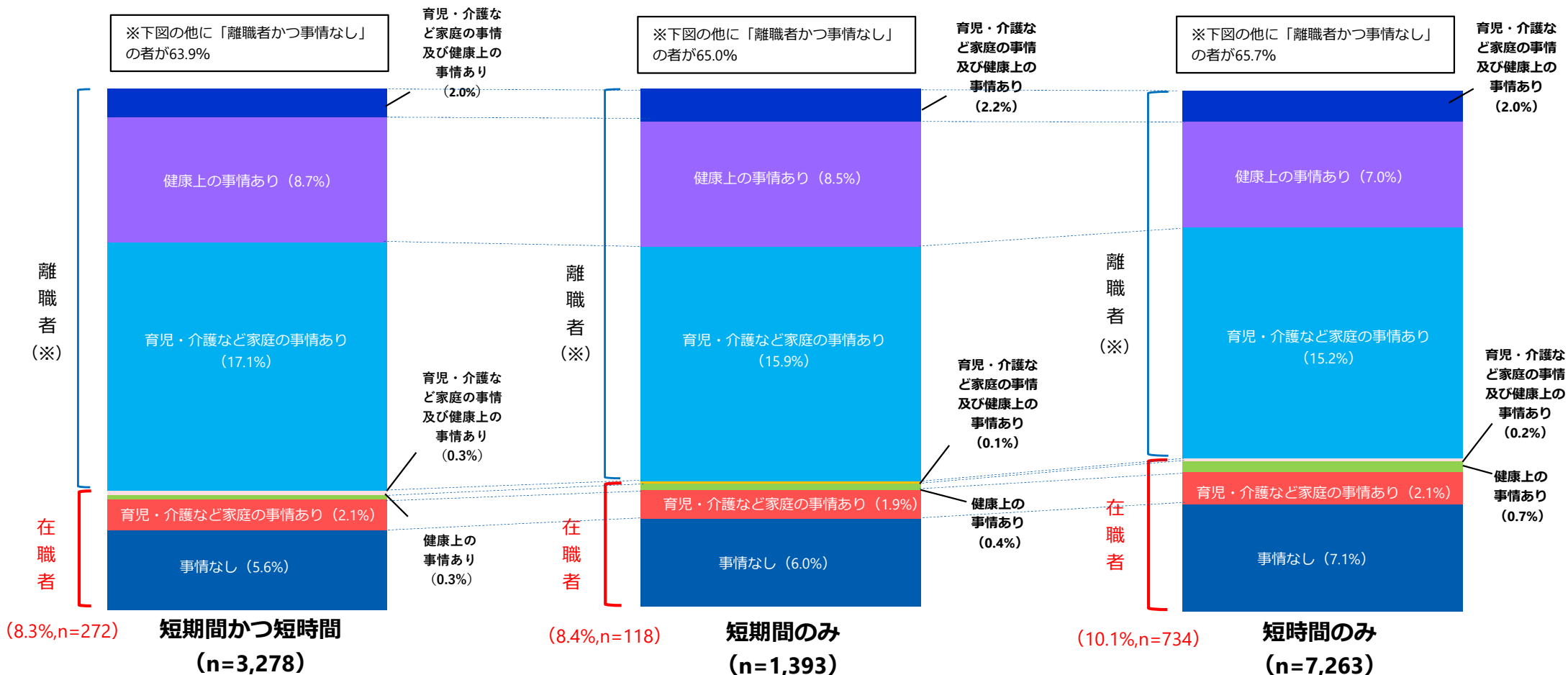
※ 在職者は、雇用保険未適用者のみが対象であり、雇用保険適用者は含まない。

2-1. 短期間・短時間訓練（特例以外）

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」の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。
- ・「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」区分の間で、訓練の受講にあたり抱える諸事情別の割合の分布に顕著な差はない。

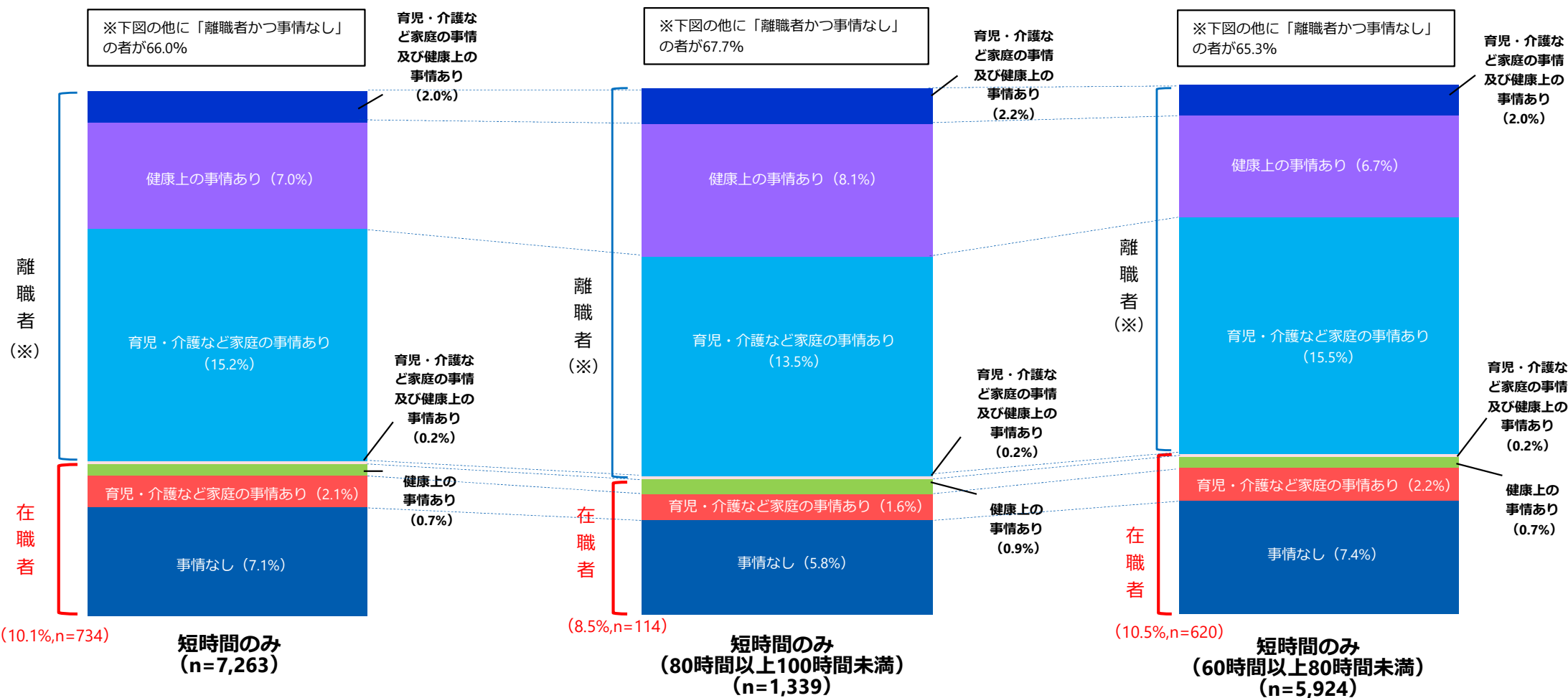


※ 令和3年4月～令和5年3月中に開始し、令和5年8月末までに終了した実践コースの受講者（令和5年9月以降に終了するコースを同年月末までに中退した者を含む）について集計
 ※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】3か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和3年2月25日から開始（P1参照）
 ※ 在職者は、雇用保険未適用者のみが対象であり、雇用保険適用者は含まない。

2-1. 短期間・短時間訓練（特例以外） 短時間訓練（時間別）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「短時間のみ」「短時間のみ（80時間以上100時間未満）」「短時間のみ（60時間以上80時間未満）」の区分したうえで在職者の割合を比較すると、「短時間のみ（60時間以上80時間未満）」が他の区分より、やや高くなっている。
- ・ 「短時間のみ」「短時間のみ（80時間以上100時間未満）」「短時間のみ（60時間以上80時間未満）」区分の間で、訓練の受講にあたり抱える諸事情別の割合の分布に顕著な差はない。



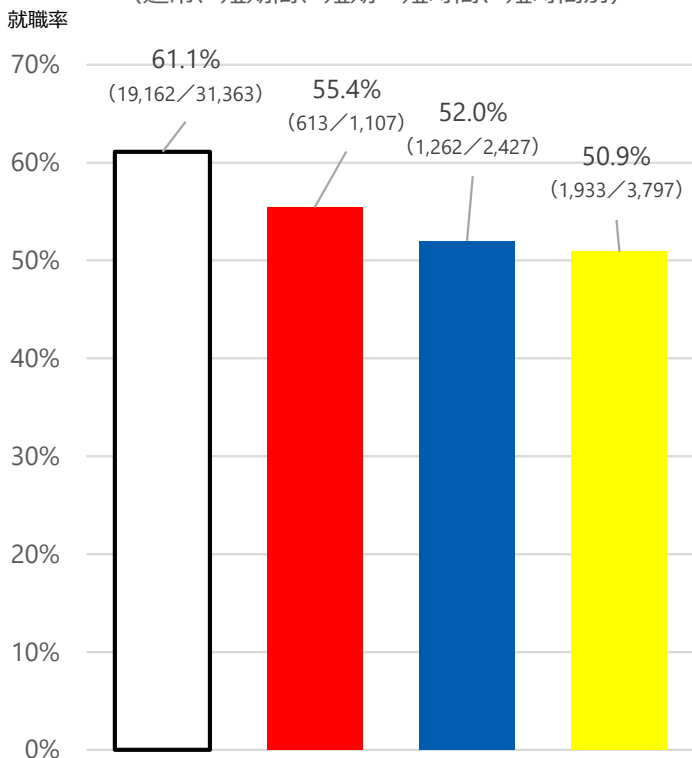
※ 令和3年4月～令和5年3月中に開始し、令和5年8月末までに終了した実践コースの受講者（令和5年9月以降に終了するコースを同年月末までに中退した者を含む）について集計
 ※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】3か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和3年2月25日から開始（P1参照）
 ※ 在職者は、雇用保険未適用者のみが対象であり、雇用保険適用者は含まない。

2-2. 短期間・短時間訓練（期間・時間特例） 短期間・短時間訓練（区分・期間・時間別）の就職率

- ・短期間・短時間訓練の就職率を「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、特に「短時間のみ」は10%強下回っている。
- ・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通常訓練と比較すると、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。
- ・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通常訓練と比較すると、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。

就職率

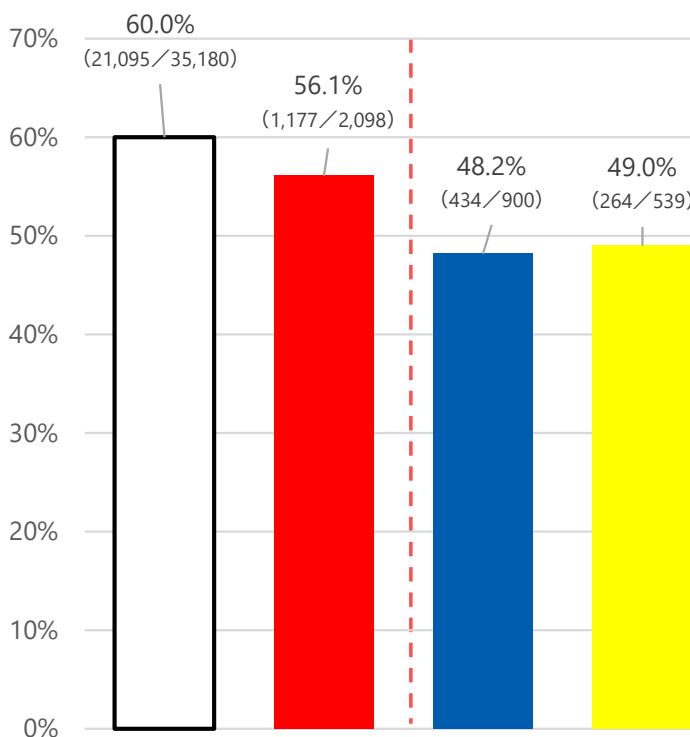
（通常、短期間、短期・短時間、短時間別）



□通常訓練 ■短期間のみ ■短期間かつ短時間 ■短時間のみ

就職率（期間別）

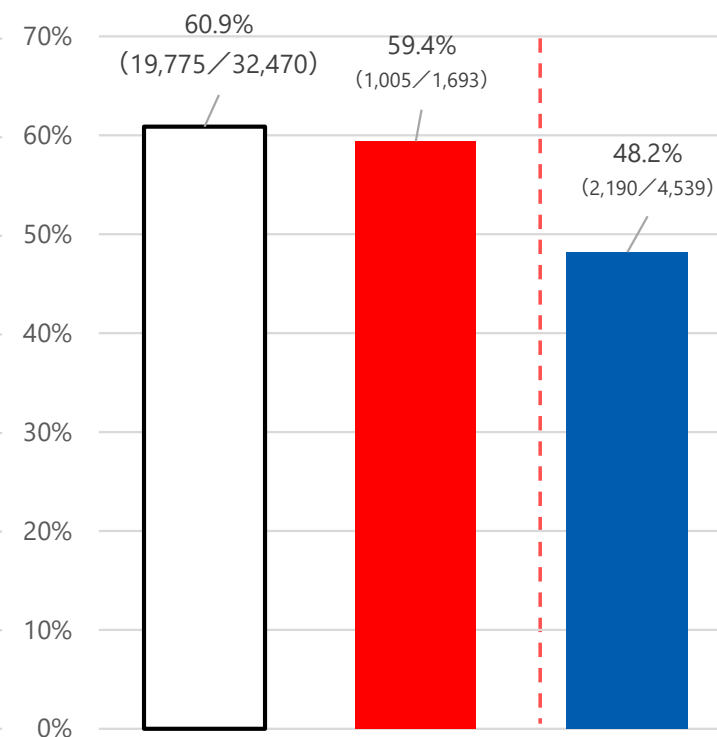
就職率



□通常訓練（3か月以上） ■2か月以上3か月未満
■1か月以上2か月未満 ■2週間以上1か月未満

就職率（時間別）

就職率

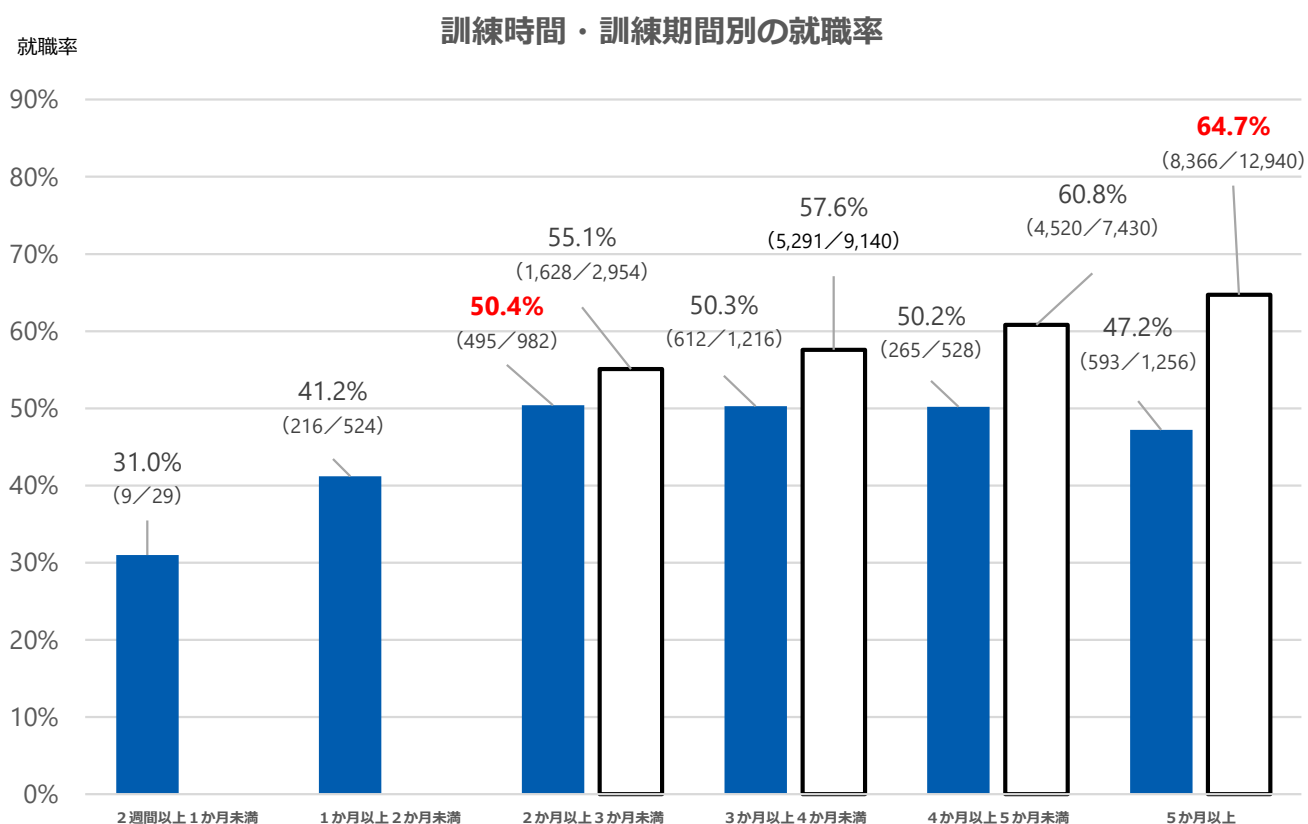
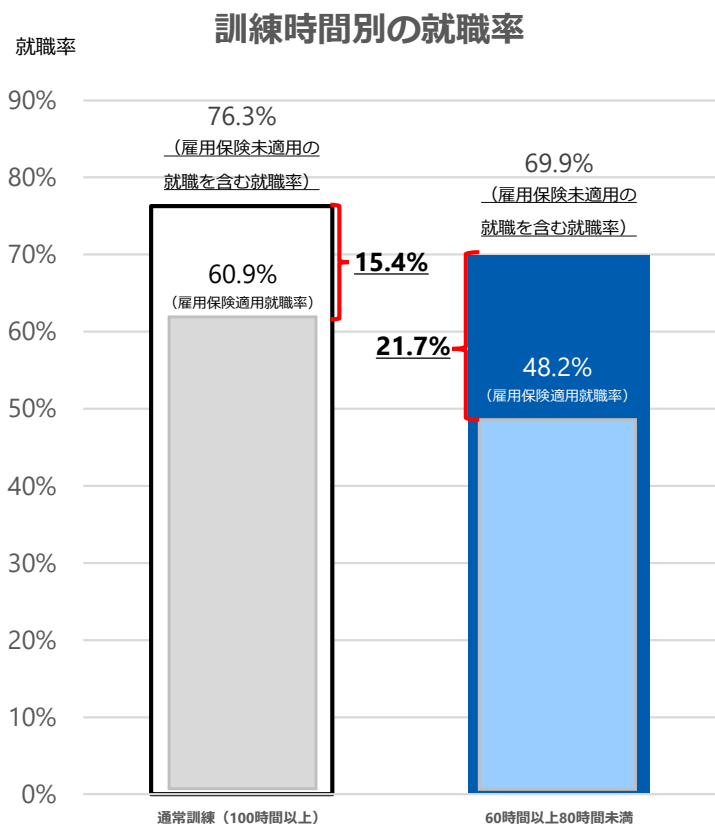


□通常訓練（100時間以上） ■80時間以上100時間未満
■60時間以上80時間未満

- ※ 令和3年4月～令和5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（令和3,4年度 通常訓練：4,035コース、短期間・短時間訓練：953コース）
- ※ 就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者+就職理由中退者）
- ※ 在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める。
- ※ 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

2-2. 短期間・短時間訓練（期間・時間特例） 短時間訓練（80時間未満）の就職率（時間・期間別）の分析

- 「通常訓練（100時間以上）」と短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」に区分したうえで「就職率（雇用保険適用者等）」と「雇用保険未適用の就職を含む就職率」を比較すると、短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」は、雇用保険未適用者等数が就職者数に占める割合が高いにもかかわらず「雇用保険未適用の就職を含む就職率」が「通常訓練（100時間以上）」を下回っており、訓練効果が低いことが分かる。
- 「就職率」を「通常訓練（100時間以上）」と短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」に区分したうえで訓練期間別に比較すると、短期間・短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」は、3か月以上の訓練で訓練期間の長さに応じて就職率が上がらず訓練効果が低いことが分かる。

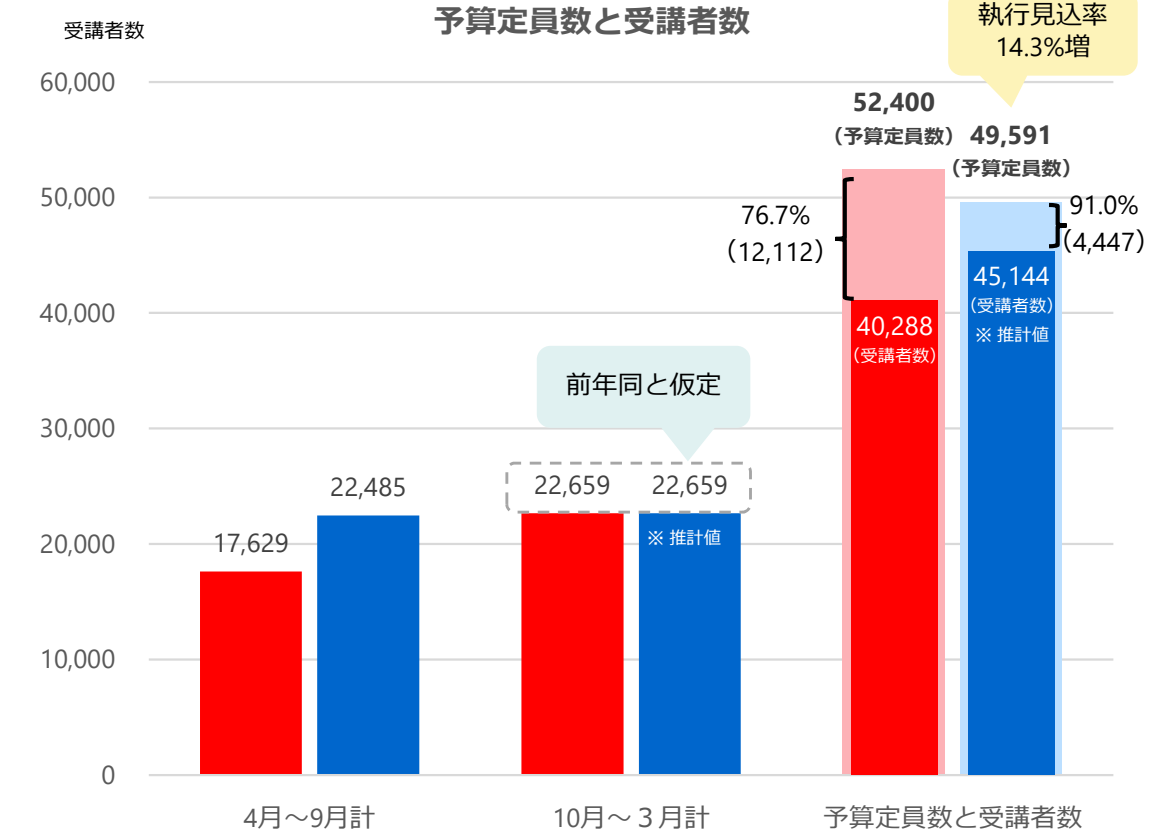
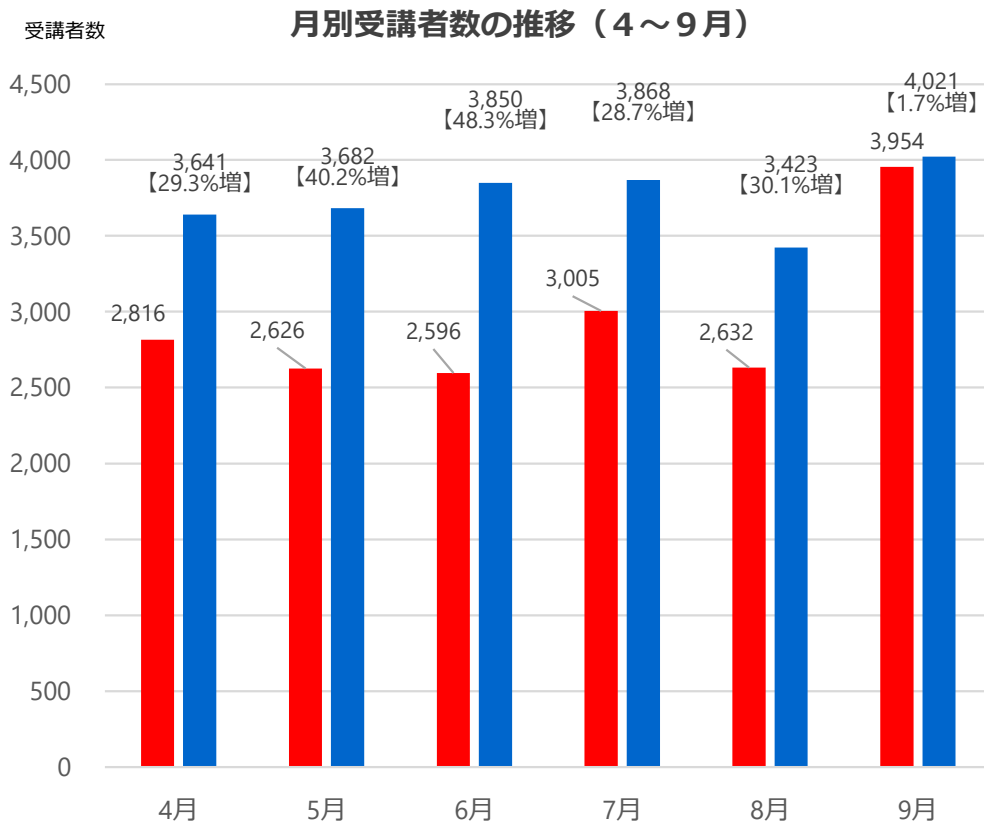


■短時間のみ（60時間以上80時間未満） □通常訓練（100時間以上）

- ※ 令和3年4月～令和5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（令和3,4年度 通常訓練：4,035コース、短期間・短時間訓練：953コース）
- ※ 就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者+就職理由中退者）
- ※ 在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める
- ※ 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）

2-2. 短期間・短時間訓練（期間・時間特例） 受講状況 予算定員数と受講者数

- ・令和4年度と比較すると、令和5年度は受講者数が増加する一方で、予算定員数が減少しているため、執行率（受講者数／予算定員数）が増加（約14%）する見込み。
- ・過去3年間（R3～5）受講者数が増加傾向にあり、今後も高い執行率が見込まれることから、就職率及び費用対効果が高い訓練コースの設定、重点化を進めていく必要がある。



<左図>

※ 令和4年4～9月（17,629人）及び令和5年4～9月（22,485人）に開始した訓練コースの受講者数について集計

※ 【 】の数値は、対前年度比の増減率

<右図>

※ 令和4年及び令和5年度に開始した訓練コースの受講者数について集計

※ 括弧内は当初見込数（太字）と年間受講者の差数、執行率は（受講者数／当初見込み（予算定員））

2-2. 短期間・短時間訓練（期間・時間特例） 短期・短時間訓練にかかる現場の声

受講者の声（メリット）

- ・ 子育て中であり、長時間の訓練は受講が難しかったため、短時間訓練があり助かった。
- ・ PCスキルがあまりなかったが、短期間訓練で集中して受講したため、基本的な操作ができるようになった。
- ・ 希望する職種への早期就職を希望していたので、短期間で就職に必要な技能等習得できる短期間訓練はメリットが大きかった。

受講者の声（デメリット）

- ・ 短期間・短時間で技術・知識が身につくのか不安、授業のスピードが早くなると思うのでついていけるか、受講前は不安だった。
- ・ 総訓練時間が少ないので、就職にあたり即戦力としての業務が遂行できるまでのスキル習得ができるのか疑問
- ・ 2か月程度の訓練は、学習ペースが早く慌ただしかった。もう少し詳しく学びたかった。反復して身につける時間が欲しかった。
- ・ 短時間訓練は、5～6か月の長期間のコースが多く、子育てをしながら長期間の受講、就職活動となるので気力やモチベーションを保つのが大変だった。

訓練実施機関の声

- ・ 元々短期・短時間訓練の受講者は、受講期間や時間に制約があるため、応募できる求人が限られており、受講しても安定した就職（雇用保険適用就職）に結びつく可能性は低いと感じた。
- ・ 特例措置のため、今後も継続して訓練を実施できるか不透明であり、不安を感じるので、制度の恒久化を希望する。
- ・ 短期・短時間で、多くの授業をして技能を習得させる必要があるが、習得度について受講者間の差が大きくなりやすく、教えるのに苦慮している。

2. 短期間・短時間訓練 特例措置等の効果に係る分析結果

【短期間・短時間訓練】

- ・令和4年度は、令和3年度と比較して短期間・短時間訓練の設定コース数増への寄与度が減少したことに伴い、実践コースに占める短期間・短時間訓練の受講者数割合も減少した（P7参照）。
- ・通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者の属性を「在職」「育児・介護」「健康上の理由」に区分したうえで比較すると、訓練期間・時間の長短に関わらず、理由別の割合に顕著な差はない（P8～10参照）。
- ・通常訓練と比較し、特に「短時間のみ」の就職率は10%強下回っている（P11参照）。
- ・通常訓練（3か月以上）と比較し、2か月以上の訓練の就職率に顕著な差は無いが、2か月未満の訓練は10%強下回っている（P11参照）。
- ・通常訓練（月100時間以上）と比較し、月80時間以上の訓練の就職率に顕著な差は無いが、月80時間未満の訓練は10%強下回っている（P11参照）。
- ・短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」は、「雇用保険未適用の就職を含む就職率」が「通常訓練（100時間以上）」を下回っており、訓練効果が低いことが分かる。（P12参照）。
- ・短期間・短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」は、3か月以上の訓練で訓練期間の長さに応じて就職率が上がり訓練効果が低いことが分かる。（P12参照）。

論点

- 受講者のニーズを踏まえたうえで、訓練効果が確実に見込まれる訓練基準（訓練期間2か月以上、訓練時間月80時間以上）にすべきではないか。

3. eラーニングコース eラーニングコースについて

事業目的・概要

- 育児や就業等の事情により決まった日時に訓練を受講することが難しい方の訓練受講が可能となるよう、求職者支援訓練において、受講者の希望に応じた日時に受講が可能な「eラーニングコース」を令和3年10月から実施。
- 実践コースのうち、オンデマンド型訓練（実施日が特定されていない科目を含む職業訓練をいう）をeラーニングコースとしている。

※オンライン訓練（同時双方向）とは異なるもの

対象者

主に雇用保険を受給できない者（特定求職者）であって、以下のいずれかに該当する者。

- ① 育児・介護中の者
- ② 通所可能な範囲に訓練実施機関がない者
- ③ **在職中の者等、特に配慮を必要とする者（※）**

（※）令和5年度末までの暫定措置

訓練期間・訓練時間

訓練期間 2か月～6か月

訓練時間 月80時間以上
※令和5年度末までに開始の訓練コースは、月60時間上

訓練の進捗状況の管理等

- Learning Management System（※）により、訓練受講時間及び訓練の進捗状況等の管理・記録を行う。
（※）受講者のログイン・ログアウト時刻、訓練受講時間や習得度確認テストの実施状況等を管理するシステムのこと。
- システム上で習得度確認テストを行う（正答率が3回連続して8割に満たない場合は退校処分となる）。
- 1週間に1回以上、対面指導を実施する（一度に5名まで、オンライン（同時双方向）による実施も可）。

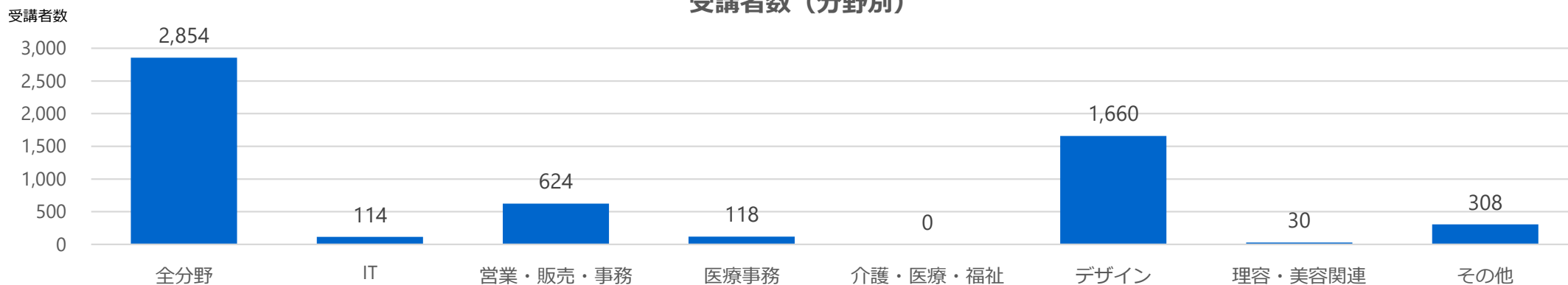
3. eラーニングコース eラーニングコース設定状況と受講者数

- ・令和3,4年度のeラーニングコースの設定数は、デザイン分野（約53%）や営業・販売・事務（約25%）で高くなっている。
- ・令和3,4年度のeラーニングコースの受講者数は、デザイン分野（約58%）や営業・販売・事務（約22%）で高くなっている。

設定コース数（分野別）



受講者数（分野別）



■ コース設定数 ■ 受講者数

※ 令和3,4年度に開始したeラーニングコース（オンラインコースを除く）設定数について集計（令和3年度 1コース、令和4年度 147コース）

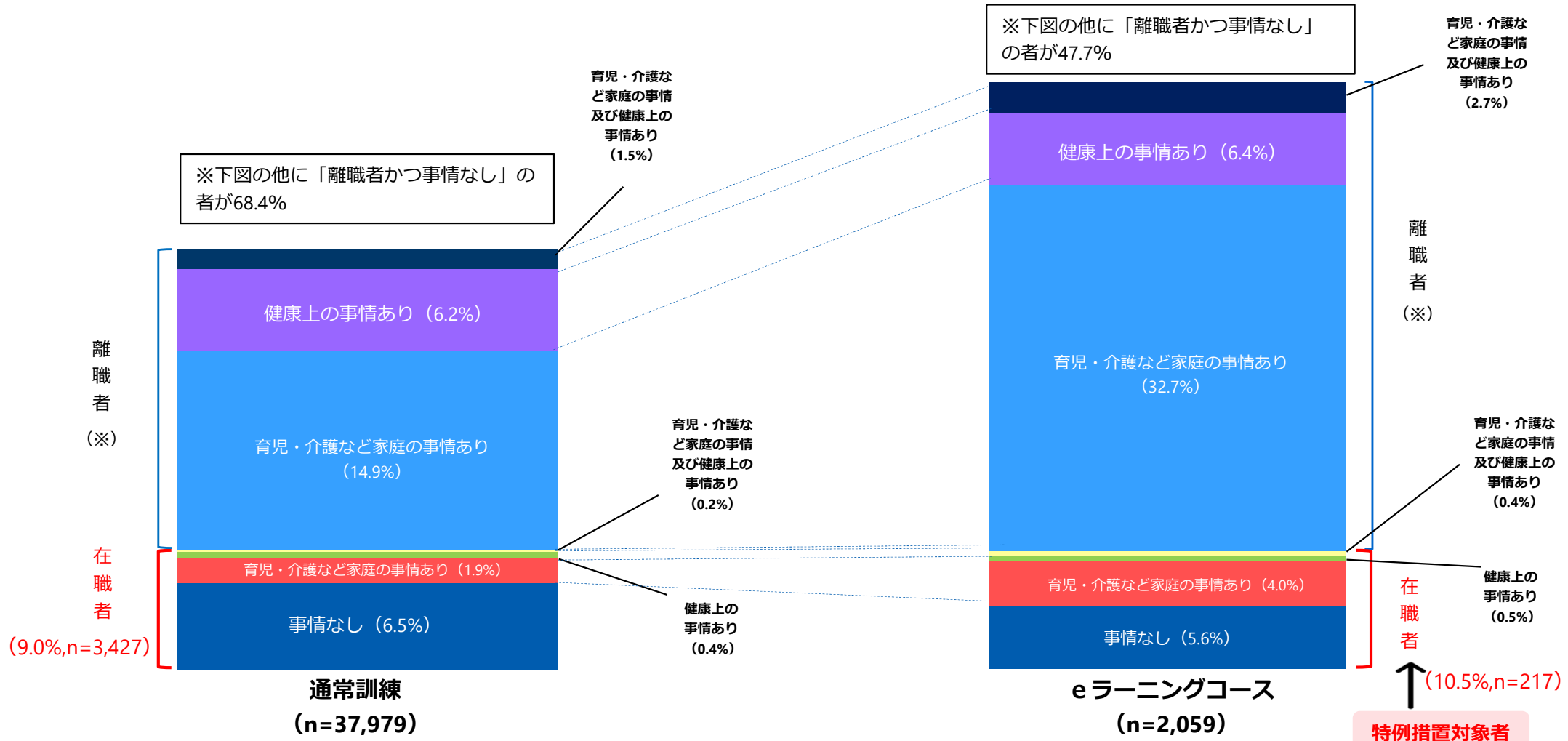
※ 令和3,4年度に開始したeラーニングコース（オンラインコースを除く）受講者数について集計（令和3年度29人、令和4年度2,825人）

※ eラーニングコースは、令和3年10月1日から開始

3-1. eラーニングコース（対象者の特例にかかる分析） 通常訓練とeラーニングコースの受講者の属性

（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）

- 「在職者かつ育児・介護など家庭の事情ありの者」の在職者に占める割合は通常訓練と比較すると高くなっている。

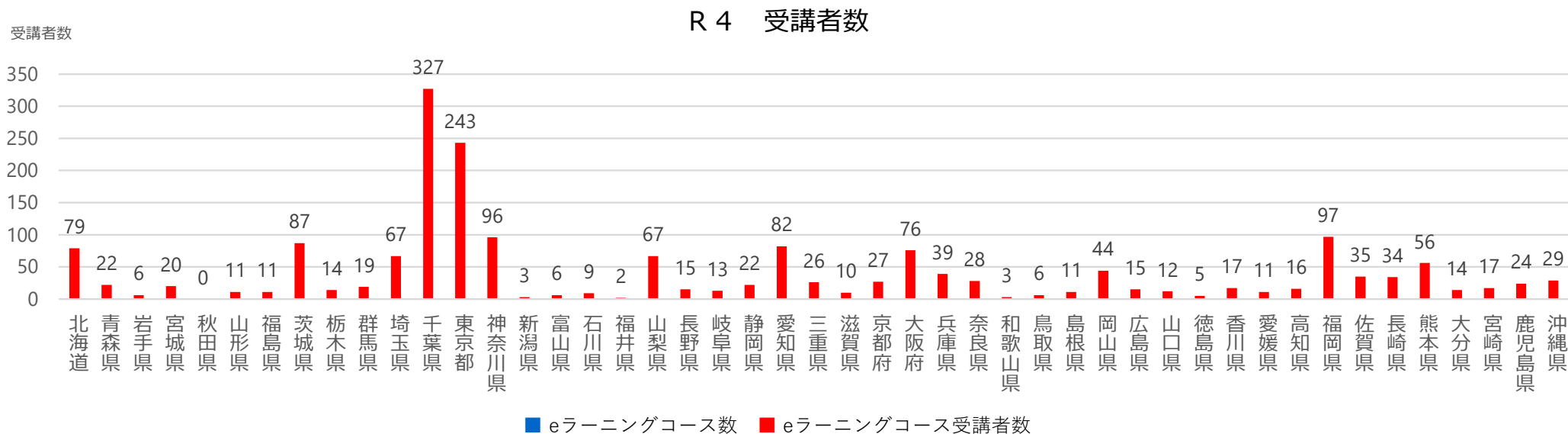
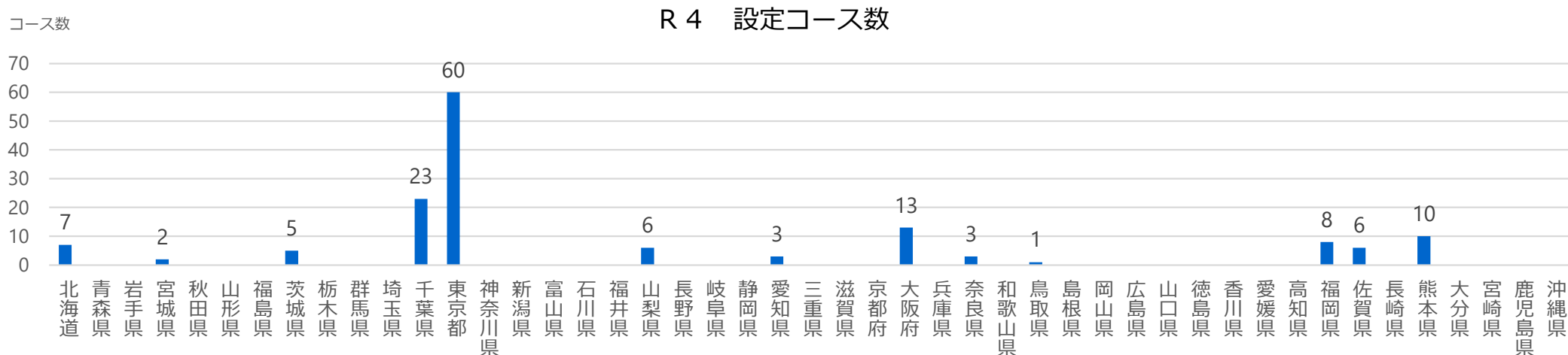


※ 令和3、4年度中に開始し、令和5年8月末までに終了した訓練コースの受講者（令和5年9月以降に終了する訓練コースの中途退校者含む）について集計
 ※ 在職者は、雇用保険未適用者のみが対象であり、雇用保険適用者は含まない。

3-1. eラーニングコース（対象者の特例にかかる分析）

eラーニング（地域別）コース設定状況及び受講者数

- ・地域別設定コース数は、東京、千葉、大阪の順に多く、全ての都道府県で設定されているわけではない。
- ・地域別受講者数は、千葉、東京、福岡の順に多く、ほぼ全ての都道府県に受講者が存在している。

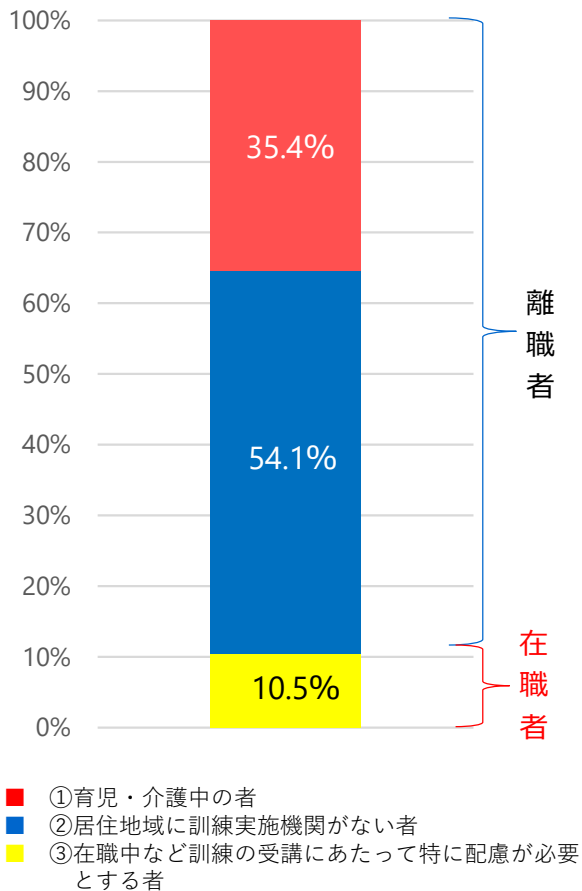


※ 令和4年度に開始したeラーニングコースについて集計（147コース）

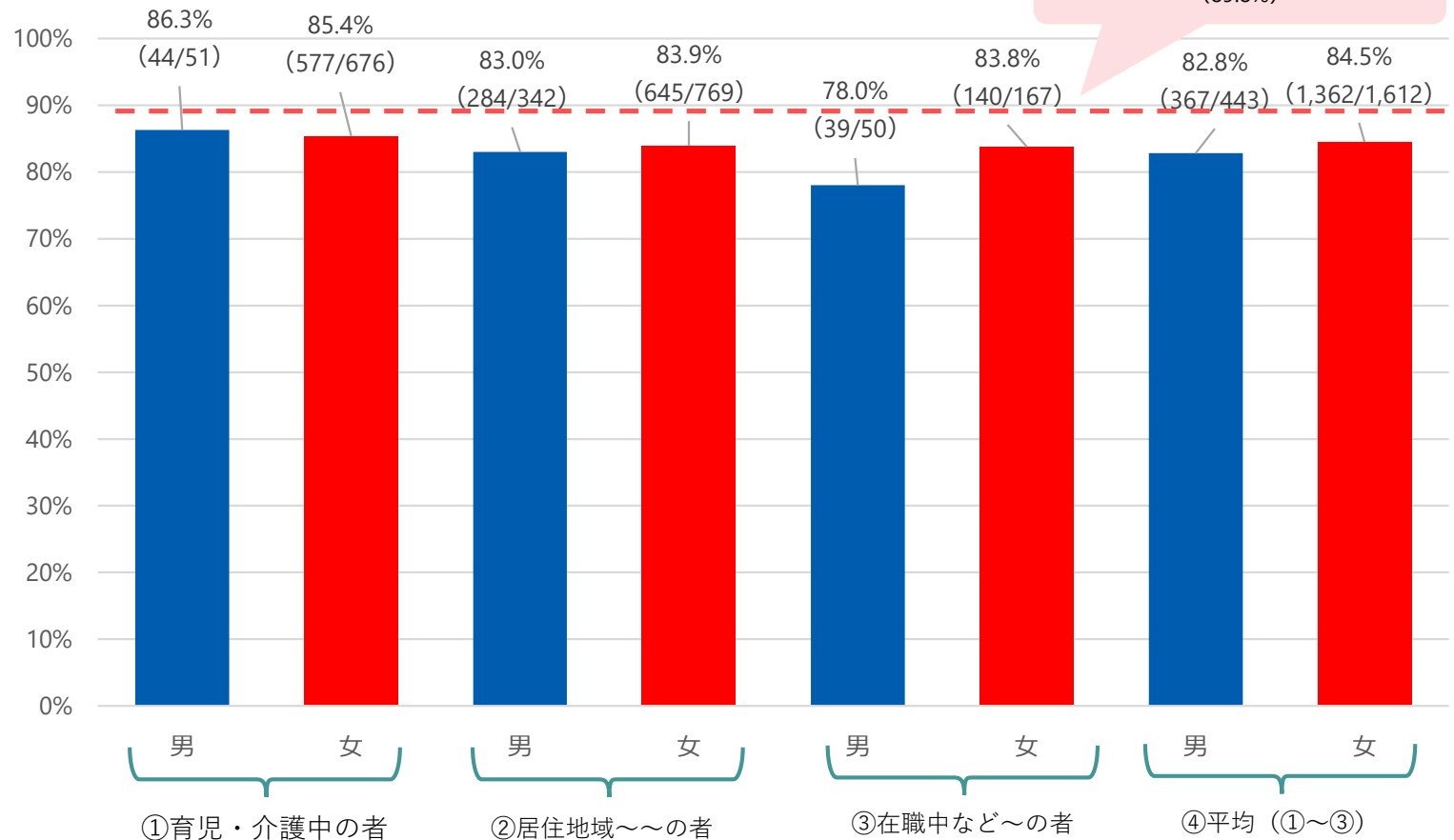
3-2. eラーニングコース（特例以外） eラーニングコース受講者の対象者別割合、修了率（男女別、年代別）

- ・令和4年度のeラーニングコース対象者は、居住地に訓練実施機関がない者（約54%）、育児・介護中の者（約35%）、在職中など訓練の受講にあたって特に配慮が必要とする者（約10%）、の順に受講者に占める割合が高くなっている。
- ・eラーニングコース対象者の修了率は、どの対象者層においても、通所コース（R3年度）の修了率を下回っている。

対象者別割合



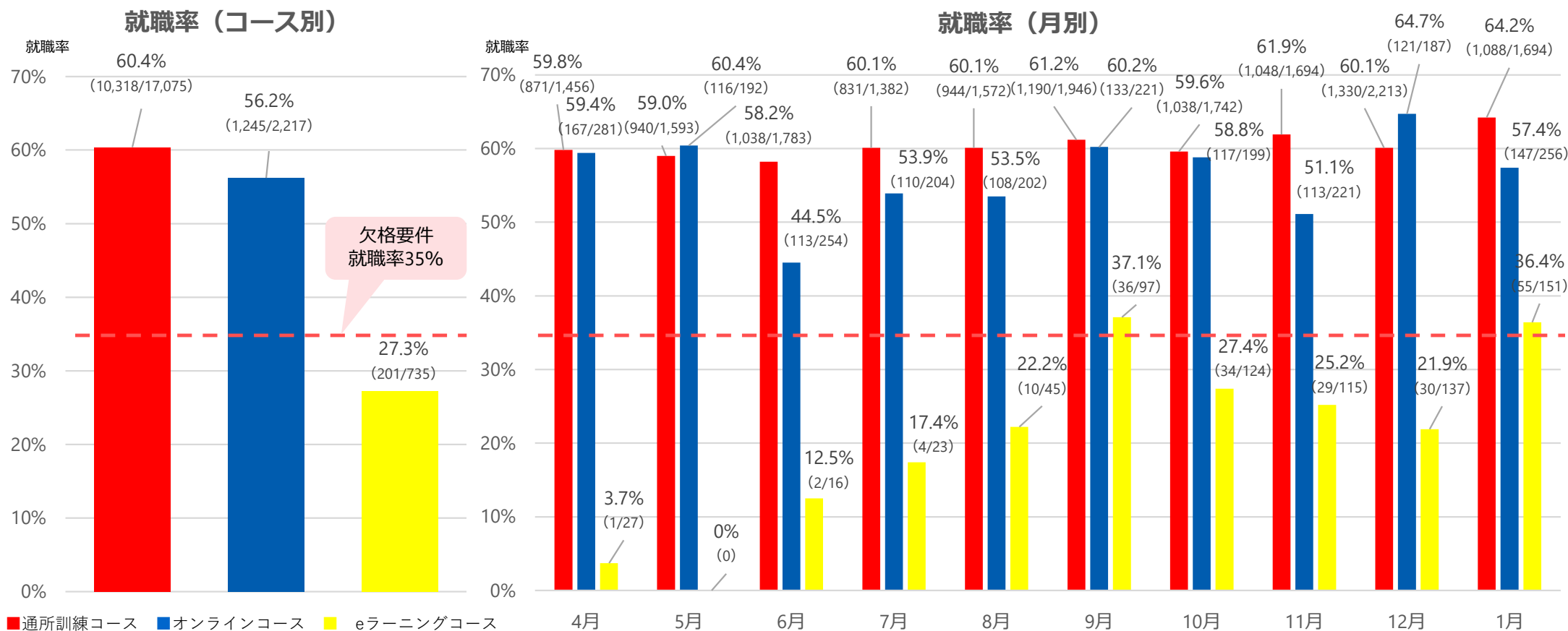
対象者別修了率（男女別）



※ 令和3、4年度中に開始し、令和5年8月末までに終了した訓練コースの受講者（令和5年9月以降に終了する訓練コースの中途退校者含む）について集計
 ※ 修了率及び括弧内の数値は、修了者等（修了者+就職理由の退校者）÷受講者
 ※ 対象者別修了率の括弧内は修了者数

3-2. eラーニングコース（特例以外） eラーニングコース就職率

- ・ eラーニングコースの就職率は、全分野において、通所訓練やオンライン訓練と比較して30%程度下回るとともに、欠格要件に該当する状況にある。
- ・ eラーニングコース（コース別・月別）の就職率は、令和4年4月から10月にかけて上昇傾向にあるものの、通所訓練やオンラインコースと比較して20~60%程度下回っている。なお、eラーニングコースは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4年4月～令和5年1月までに終了した通所訓練、オンライン、eラーニングコースについて集計（1,782コース、189コース、39コース）
 ※ 就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者+就職理由中退者）
 ※ 在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める。
 ※ オンライン訓練は実践コースのうち同時双方向型オンライン訓練を実施するもの（通所割合の下限割合が20%または40%のコース）
 ※ eラーニングコースは、令和3年10月1日から開始

3-2. eラーニングコース（特例以外） 修了率及び就職率等にかかる課題等と改善案

1. 修了率について

| 課題・問題点 | 改善案 |
|---|--|
| ○ 訓練内容や就職後の仕上がり像が不明瞭で、受講者とのトラブルや途中退校等に繋がっている。 | ○ 事前説明会又は授業の一部体験へ受講希望者が参加できるようにしてはどうか。 |
| ○ 訓練内容（カリキュラム、使用テキスト等）が古い。 | ○ テキスト等の定期的な見直しを要件としてはどうか。 |
| ○ 同時双方向で都度講師に質問できない。講師と授業の振り返りが無い。 | ○ チャット及びオンライン（同時双方向）による質問や予約制による質問時間が確保できるようにしてはどうか。 |
| ○ 受講生同士の交流が少なく、訓練や就職へのモチベーション維持が難しい。 | ○ 対面指導以外にも、受講生同士が交流できるようなグループワークを設定してはどうか。 |

2. 就職率について

| 課題・問題点 | 改善案 |
|--|---|
| <再掲> ○ 受講生同士の交流が少なく、訓練や就職へのモチベーション維持が難しい | ○ 対面指導以外にも、受講生同士が交流できるようなグループワークを設定してはどうか。 |
| ○ 実施機関の就職支援内容や時間が不十分である。 | ○ キャリアコンサルティングの実施回数や内容を改善してみてもどうか。 |
| ○ 就職率の欠格要件（実践コース35%）が都道府県単位となっていることや新規訓練実施機関に対する上限率（各都道府県30%）が設定されていることから、一の都道府県で就職率が著しく低い訓練コース等が通所訓練に比較して容易に他の複数の都道府県で申請可能となっている。 | ○ eラーニングコースの就職率に全国欠格の考え方を導入するとともに、新規訓練実施機関に対する上限率の引き下げ、総量の上限設定を行ってはどうか。 |

3. eラーニングコース 特例措置等の効果に係る分析結果②

【eラーニングコース】

- ・「在職者かつ育児・介護など家庭の事情ありの者」の在職者に占める割合は通常訓練と比較すると高くなっている（P18参照）。
- ・eラーニングコース対象者の修了率は、どの対象者層においても、通所コースの修了率を下回っている（P20参照）。
- ・eラーニングコースの就職率は、通所訓練やオンライン訓練と比較して30%程度下回っている（P21参照）。



論点

- 事情を抱える者の受講機会の拡大に寄与している。対象者にかかる特例の取扱いをどうするか。
- 修了率や就職率が低い。修了率や就職率を向上させるためにはどのような手法が有効か。

現場の声

- ・不明点等ある際に都度講師に質問したかった。講師と授業の振り返りをしたかった。
- ・受講生同士の交流する機会が少なくモチベーションあがらなかった。
- ・キャリアコンサルティングや就職支援の時間が少なく感じた。
- ・受講者が希望する求人（在宅ワーク等）が住居地で少ない。
- ・時間的な制約がある者にとっては、短期・短時間訓練よりeラーニングコースの方が柔軟に受講できるので少し魅力を感じた。

オンライン訓練に関する主なご意見】

第40回労働政策審議会人材開発分科会資料

・ 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。

4. フルオンラインコース オンライン訓練の就職実績が良好な訓練機関の取組事例

受講環境の整備について

- ・ホワイトボードへの板書の代わりにタブレットに書き込んだ内容をPC内で共有できるツールを使用した。
- ・クラウド（データの同時編集や受領確認等可）を使用して、授業で使用するファイルを共有した。
- ・情報共有や学習情報を各自で管理できるように、学習管理ツールを導入して、訓練全般を管理した。

訓練の実施方法について

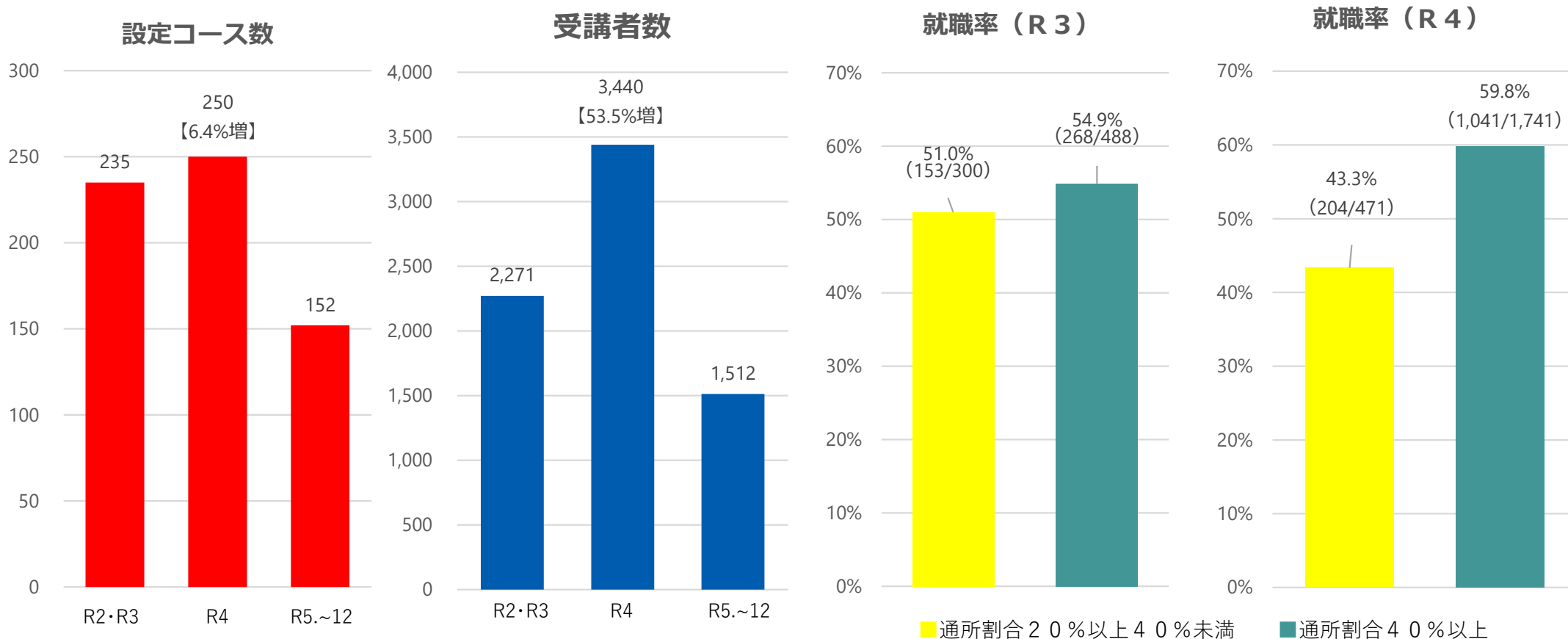
- ・オンライン会議アプリケーション上で、授業時間外に受講生同士や訓練機関のスタッフと自由にコミュニケーションができる場や学びの定着のためのブレイクアウトルームを設けた。
- ・可能なものは授業の録画を行い、授業終了後2週間まで閲覧できるような復習環境を整備した。
- ・オンライン訓練に合わせた見やすいテキストを作成（見やすいフォントやサイズ、画像や映像の追加）した。

就職支援について

- ・十分な時間を確保したオンラインによるキャリアコンサルティングの実施。
- ・経験の棚卸と目標設定を早期に実施することで、就職への不安を極力排除し、学習に集中する意識を高めた。
- ・ビジネスチャットツールを通じて相談しやすい環境を構築し、定期的にグループワークの機会を設けた。

4. フルオンラインコース オンライン訓練コース設定状況と受講者数等

- ・令和4年度のオンライン訓練コースの設定数は対前年度比で約6%増、令和5年度は令和4年度と同程度となる見込み。
- ・令和4年度のオンライン訓練コースの受講者数は対前年度比で約54%増、令和5年度は、令和4年度と同程度となる見込み。
- ・令和4年度のオンライン訓練コースの就職率は、通所割合20%以上40%未満について対前年度比で約8%減、通所割合40%以上について対前年度比で約4%増、となっている。



- ※ 各年度に開始したオンライン訓練コース（eラーニングコースを除く）について集計（令和2年度2コース、令和3年度233コース、令和4年度250コース、令和5年度152コース）
- ※ 各年度に開始したオンライン訓練コース受講者数（eラーニングコースを除く）について集計（令和2年度12人、令和3年度2,259人、令和4年度3,440人、令和5年度1,512人）
- ※ 令和5年度については、令和5年9月末までに認定された、令和5年4月～令和5年12月末までに開始または開始予定の認定コース数
- ※ 通所割合の下限については、令和3年2月12日（40%以上）、令和3年2月25日（20%以上）、令和5年4月1日（フルオンライン）、から開始
- ※ 【 】の数値は、対前年度比の増減率
- ※ 就職率は各年度に終了したオンラインコース（eラーニングコースを除く）について集計。令和4年度については令和5年1月までに終了したコースについて集計
- ※ 就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者+就職理由中退者）
- ※ 在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める。

5. 論点まとめ

短期間短時間訓練

- 受講者のニーズを踏まえたうえで、訓練効果が確実に見込まれる訓練基準（訓練期間2か月以上、訓練時間月80時間以上）にすべきではないか。

eラーニングコース

- 事情を抱える者の受講機会の拡大に寄与している。対象者にかかる特例の取扱いをどうするか。
- 修了率や就職率が低い。修了率や就職率を向上させるためにはどのような手法が有効か。

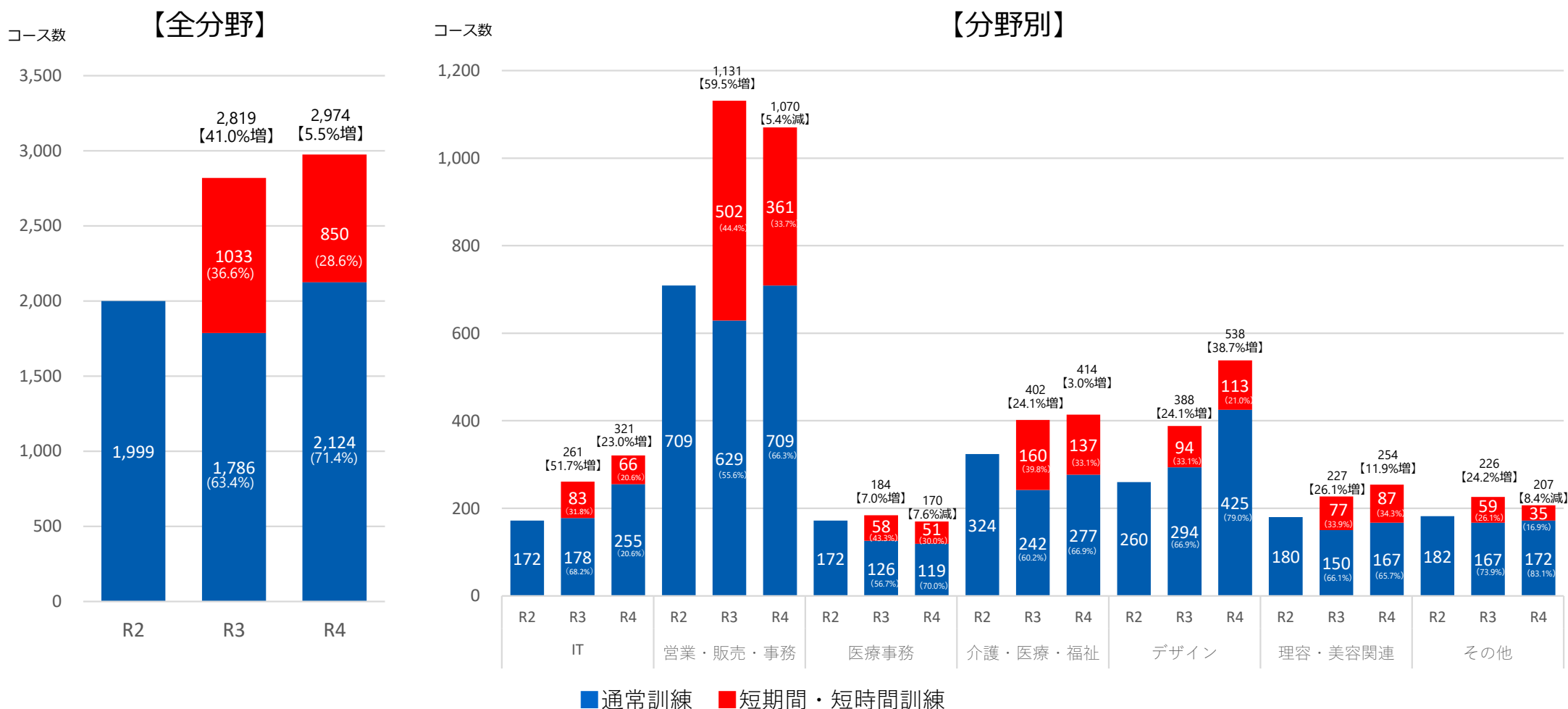
フルオンライン訓練

- 効果分析のための訓練実績が少ない（令和5年8月末現在12コース）ため、令和6年度末まで試行実施を継続する。

<参考資料> 通常訓練と短期間・短時間訓練のコース設定状況（分野別）

・令和4年度の実践コースの設定数は、対前年度比で約6%増（通常訓練のコース設定数約19%増、短期・短時間訓練のコース設定数約18%減）となっている。令和4年度に開始した実践コースに占める短期間・短時間訓練の割合は、約29%（対前年度比約8%減）となっている

・分野別に見ると、実践コースに占める短期間・短時間訓練の占める割合は、令和3年度は営業・販売・事務で約44%、令和4年度は理容・美容関連で約34%と最も高くとなっている。



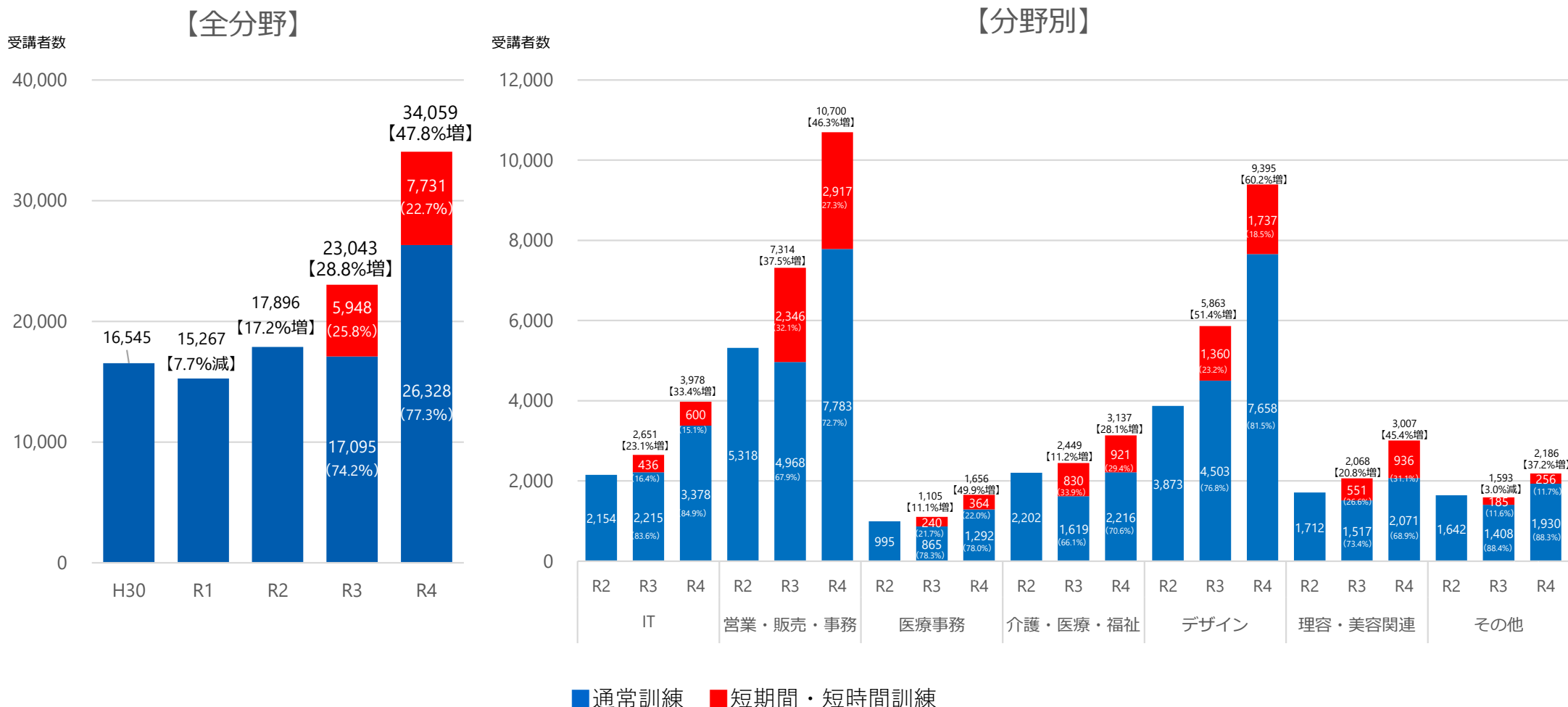
※ 各年度に開始した実践コースについて集計（令和2年度1,999コース、令和3年度2,819コース、令和4年度2,974コース）

※ 【 】の数値は、対前年度比の増減率

※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】2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

<参考資料> 通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者数の推移（分野別）

- ・実践コースの受講者数は、平成30年度以降、減少傾向にあったが、令和2年度以降は、増加基調に転じている。特に、令和4年度の受講者数は、短期間・短時間訓練の導入による効果等もあり、対前年度比で約48%増となっている。
- ・分野別に見ると、実践コースに占める短期間・短時間訓練の占める割合が介護・医療・福祉で最も高く約29%となっている。



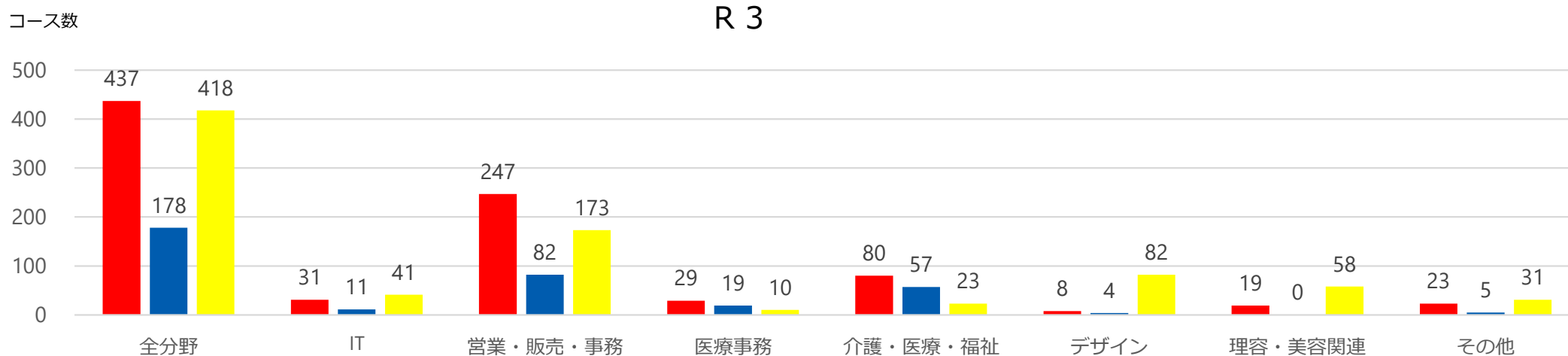
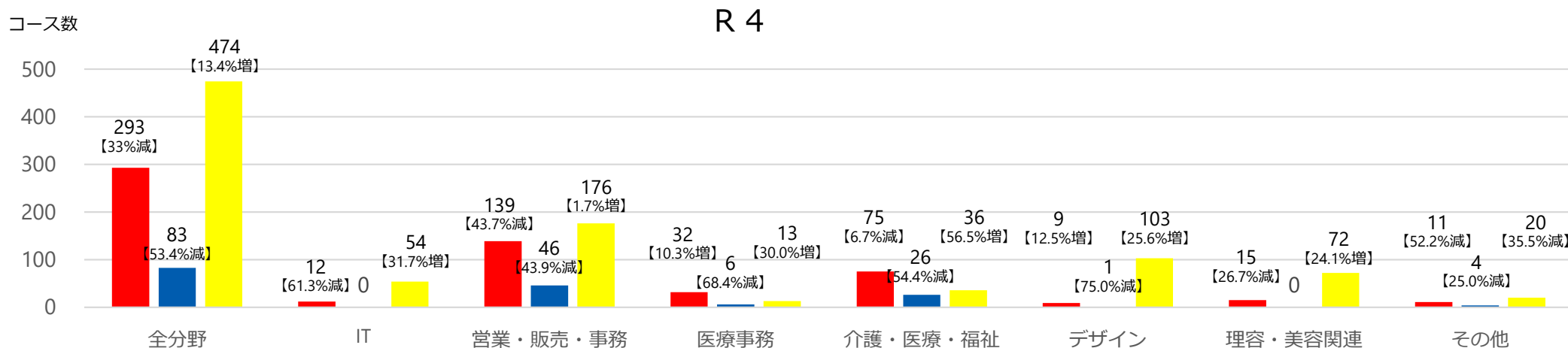
※ 各年度に開始した実践コース（令和2年度1,999コース、令和3年度2,819コース、令和4年度2,974コース）の受講者数について集計

※ 【 】の数値は、対前年度比の増減率

※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】2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

<参考資料> 短期間・短時間訓練（区分別）のコース設定状況

・短期間・短時間訓練のコース設定状況を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で「短期間のみ」のコース設定数が他の区分を大きく下回っている。また、令和4年度は「短時間のみ」のコースのみ対前年度比で増（約13%）となっている。



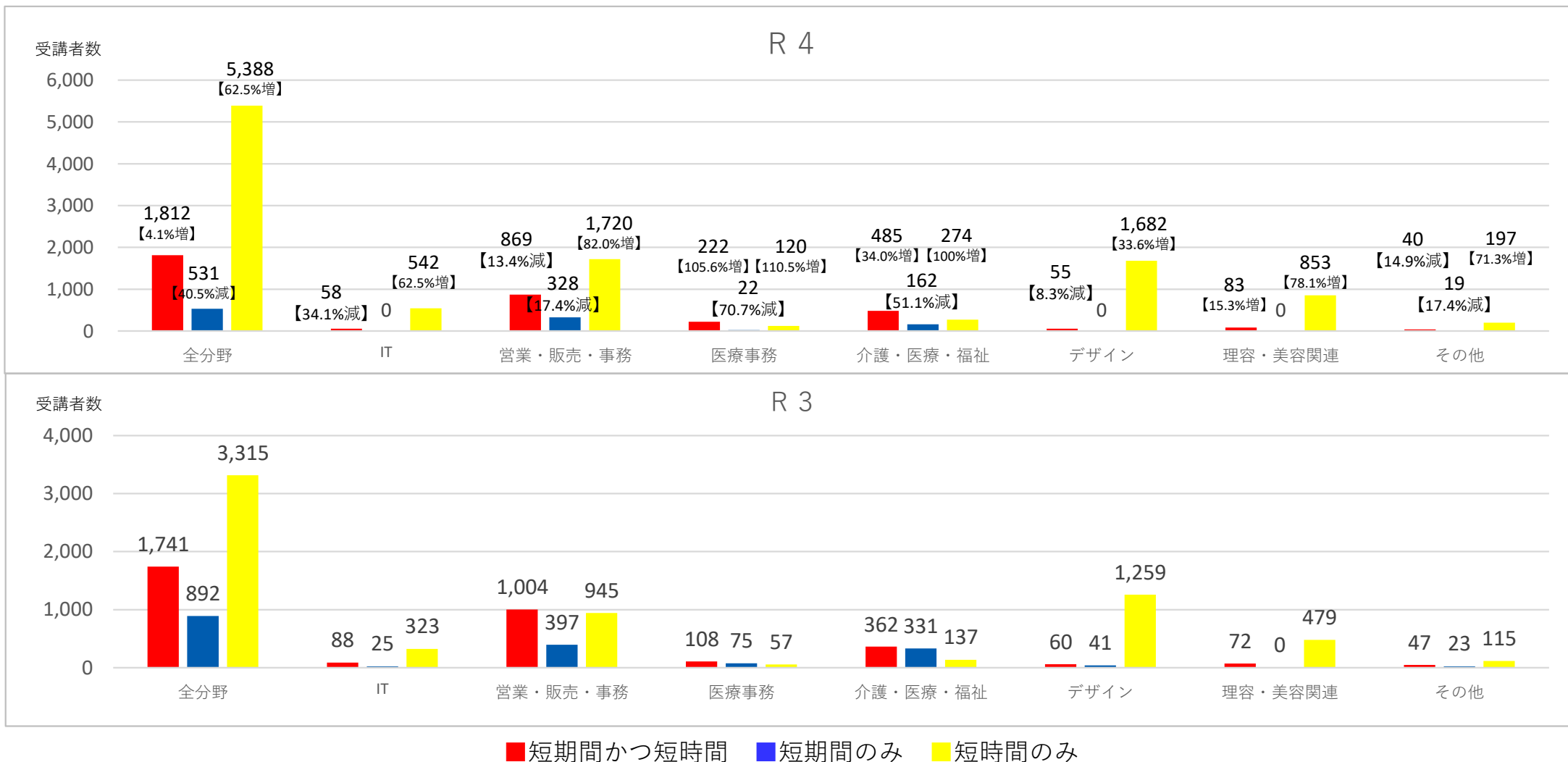
■ 短期間かつ短時間 ■ 短期間のみ ■ 短時間のみ

※ 令和3、4年度に開始した短期間・短時間訓練コースについて集計（1,033コース、850コース）

※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】2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

<参考資料> 短期間・短時間訓練（区分別）の受講者数の内訳（参考）

・短期間・短時間訓練の受講者数を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で「短時間のみ」が他の区分を大きく上回っている。また、分野別に見ると、特に、IT、営業・販売・事務、デザイン、理容・美容関連において、「短時間のみ」の受講者数が占める割合が高くなっている。



※ 令和3、4年度に開始した短期・短時間訓練コースの受講者数について集計（5,948人、7,731人）

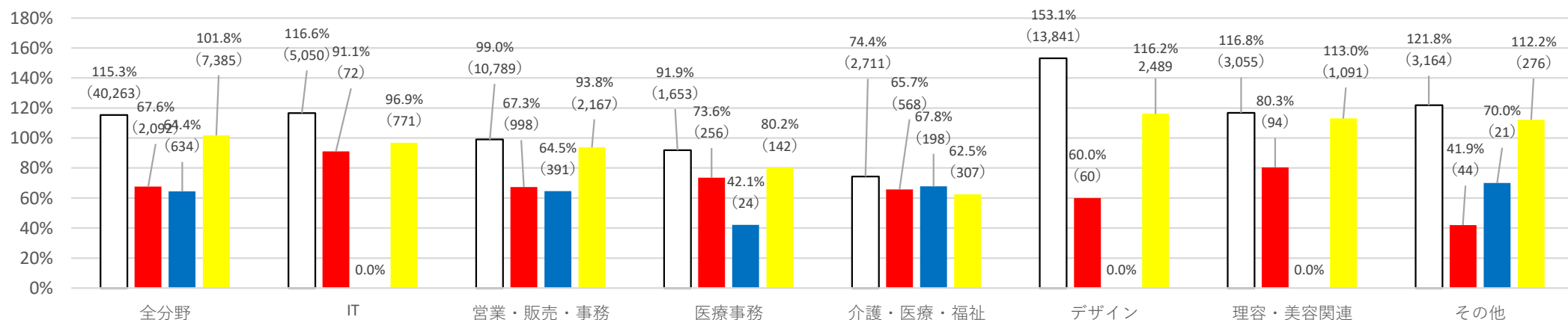
※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】2か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和3年2月25日から開始

<参考資料> 短期間・短時間訓練（区分別）の応募倍率（参考）

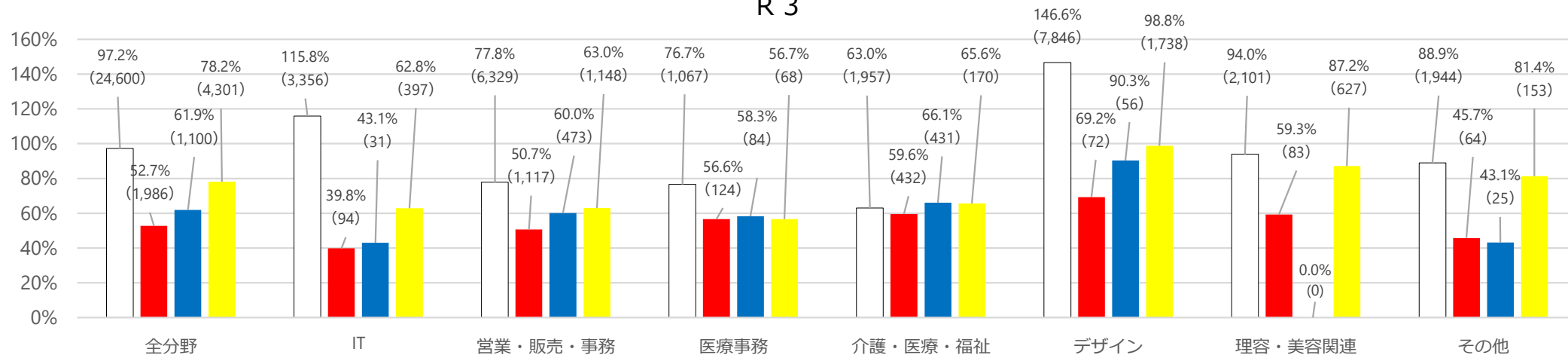
・短期間・短時間訓練における応募倍率を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で、いずれの区分も通常訓練に比べて低くなっている。

・短期間・短時間訓練のうち「短時間のみ」の応募倍率は、全分野の総計で「短期間かつ短時間」及び「短期間のみ」に比べて高くなっている。

R 4



R 3



□通常訓練 ■短期間かつ短時間 ■短期間のみ ■短時間のみ

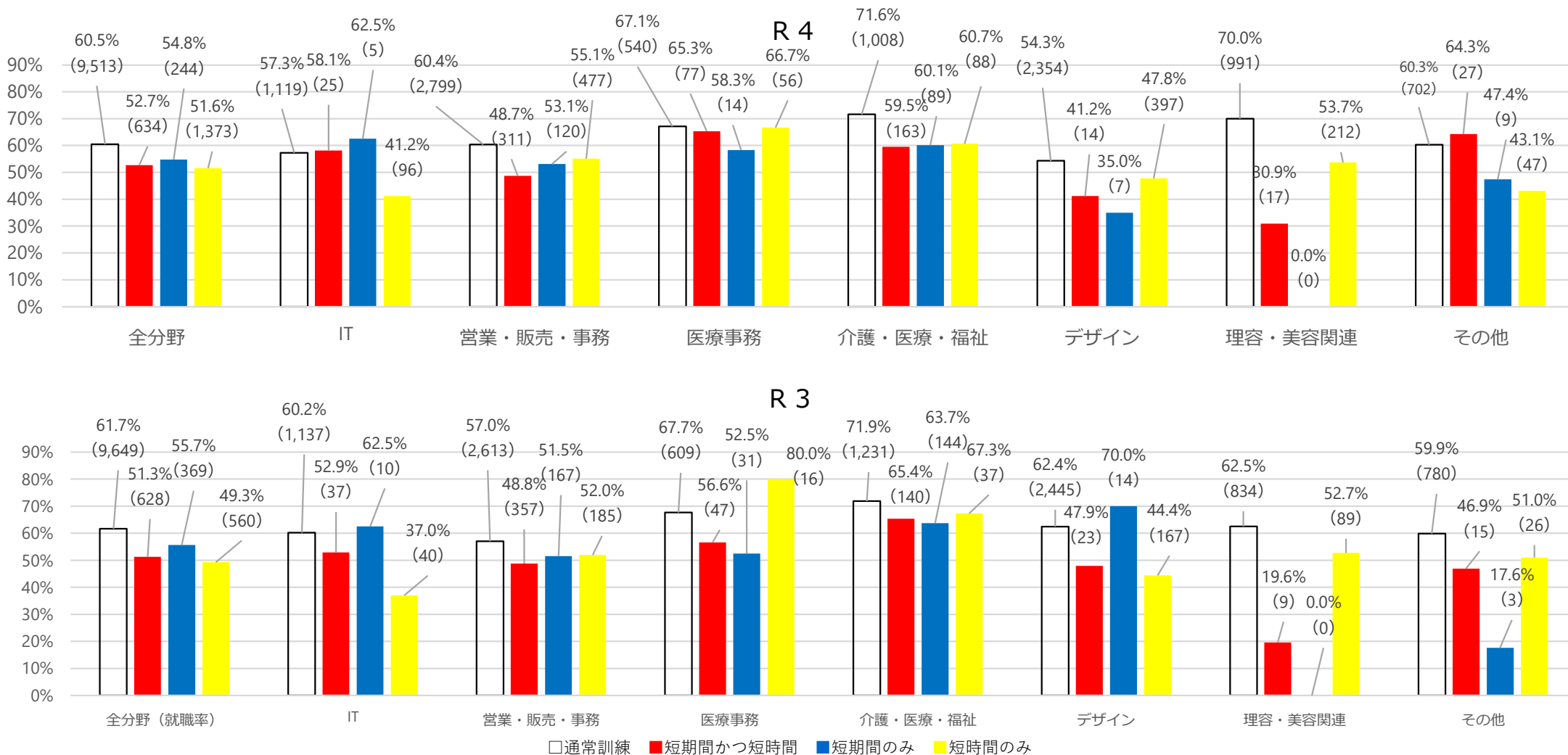
※ 令和3、4年度に開始した実践コースの応募倍率（受講申込者数/開講定員数）について集計

※ 括弧内の数値は、受講申込者数

※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】2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

<参考資料> 短期間・短時間訓練（区分別）の就職率（分野別）

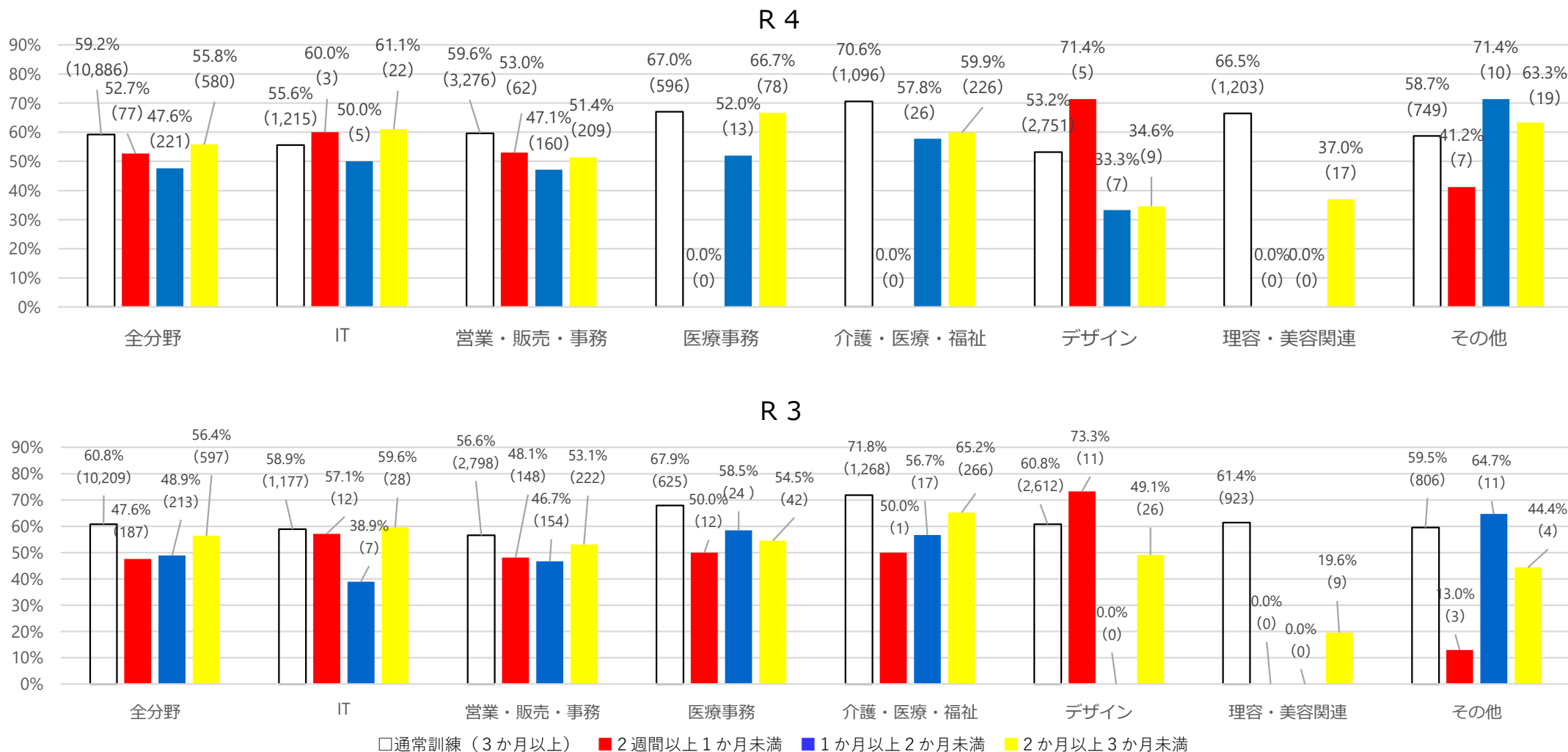
・短期間・短時間訓練の就職率を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで通常訓練と比較すると、いずれも10%程度低く、当該区分に応じた顕著な差は無い結果となっている。なお、分野によって当該区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



※ 令和3年4月～令和5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
 (令和3年度 通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース、令和4年度 通常訓練：1,495コース、短期間・短時間訓練：515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）

<参考資料> 短期間・短時間訓練（期間別）の就職率（分野別）

・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%程度下回っている。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4月～令和5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
 （令和3年度 通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース、令和4年度 通常訓練：1,495コース、短期間・短時間訓練：515コース）

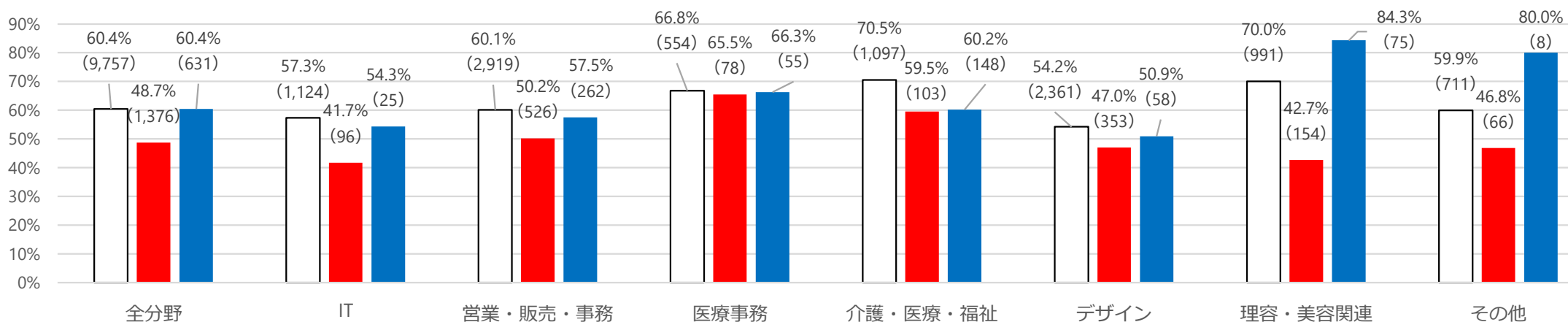
※ 括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

※ 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）

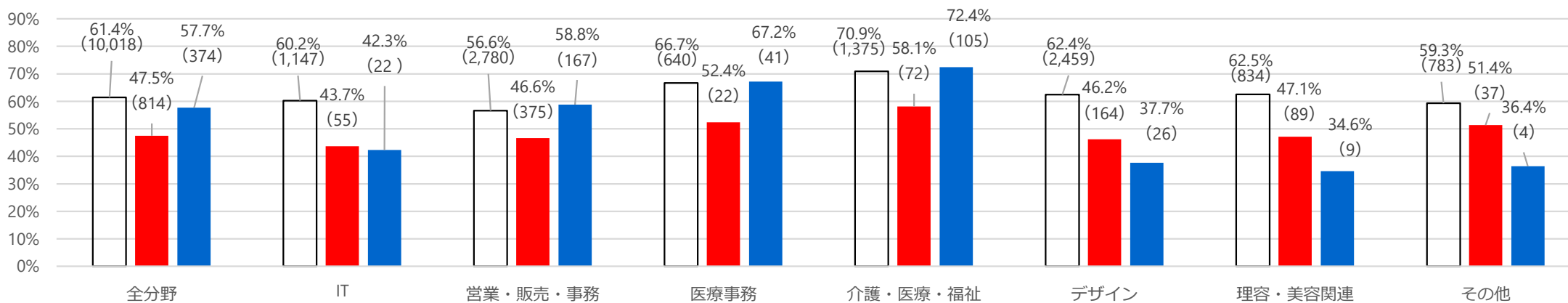
<参考資料> 短期間・短時間訓練（時間別）の就職率（分野別）

・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。

R 4



R 3

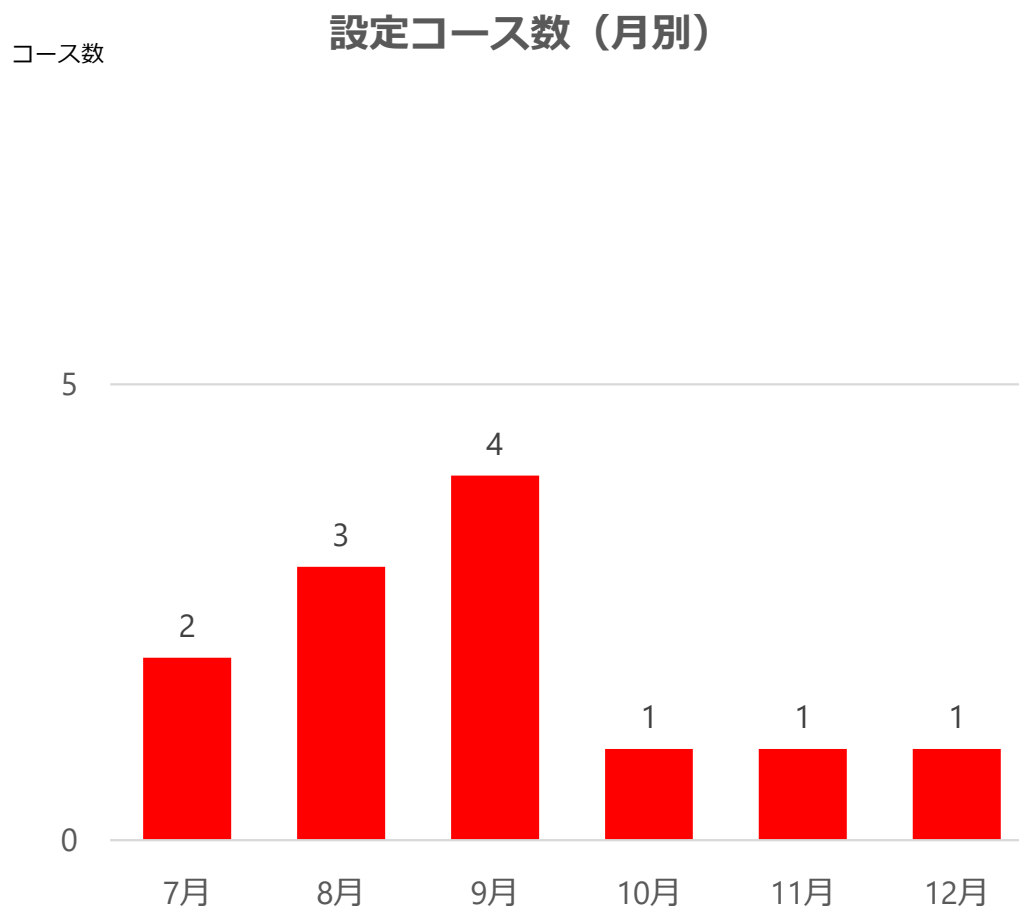
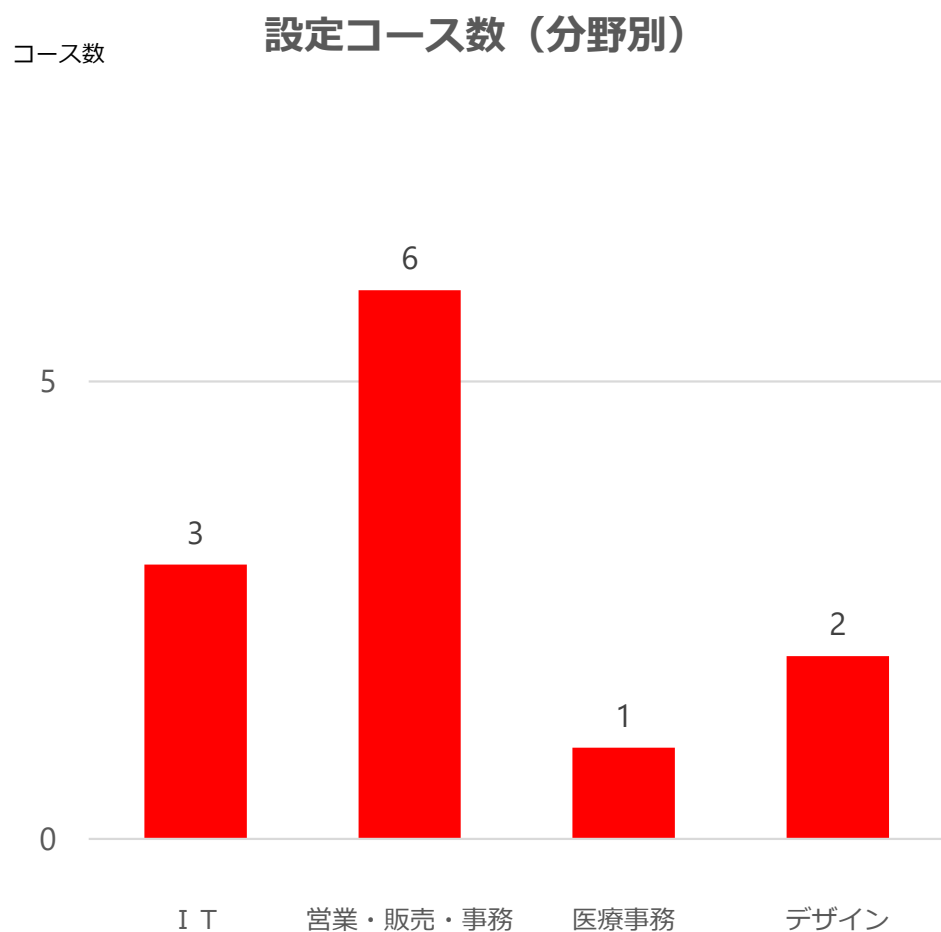


□通常訓練（100時間以上） ■60時間以上80時間未満 ■80時間以上100時間未満

※ 令和3年4月～令和5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
 （令和3年度 通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース、令和4年度 通常訓練：1,495コース、短期間・短時間訓練：515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）

<参考資料> フルオンライン訓練コース設定状況

- ・令和5年度のフルオンライン訓練コースは、営業・販売・事務等の一部の分野においてのみ設定されている。
- ・令和5年度のフルオンライン訓練の設定コース数は、7～9月にかけて増加傾向にある。



- ※ 令和5年度に開始したオンライン訓練コース（eラーニングコースを除く）について集計（令和5年度12コース）
- ※ 令和5年8月23日までに受付し、かつ認定されたコース数（受付のみのコースは除く）