

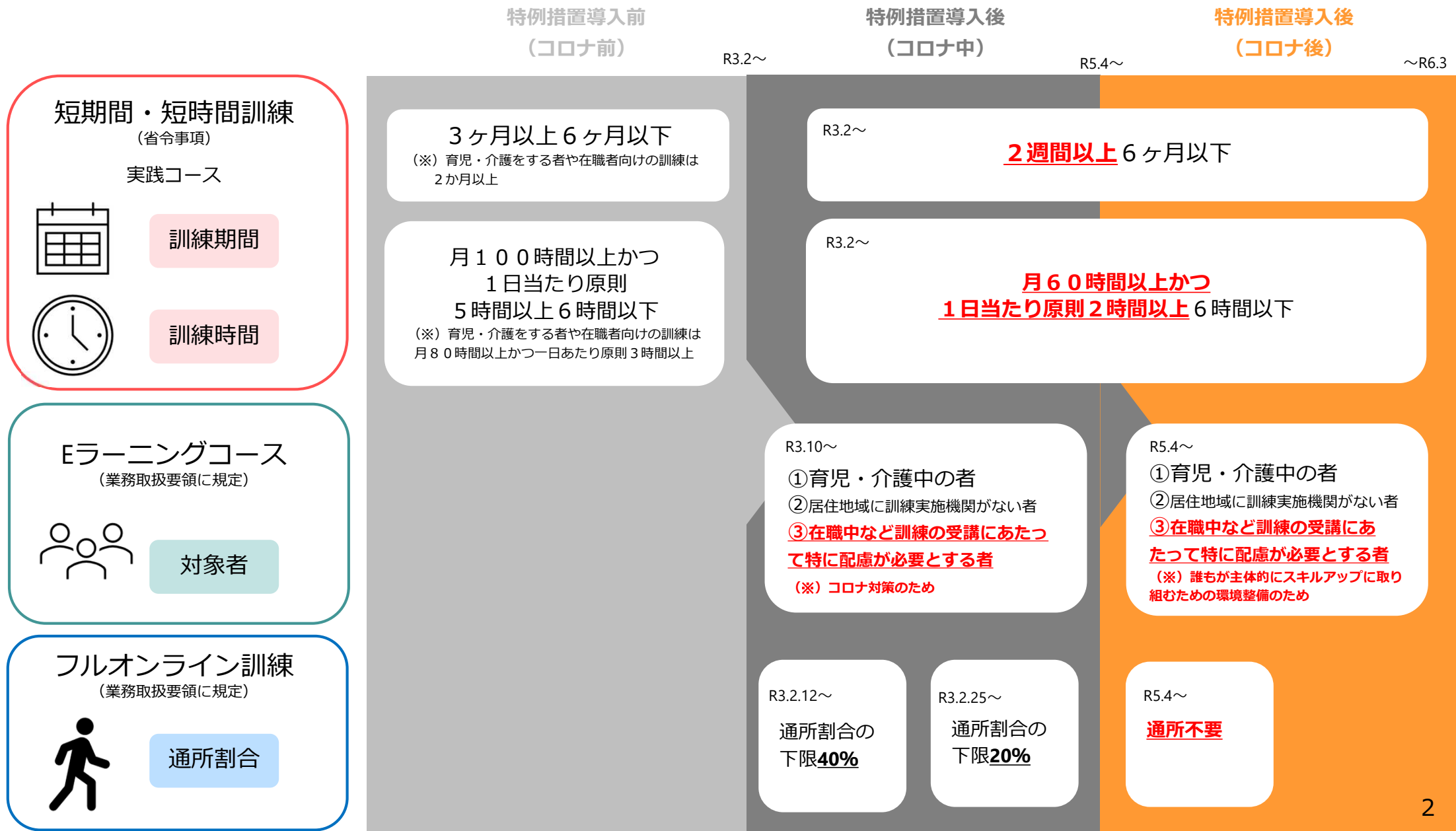
求職者支援訓練の特例措置の今後の在り方について

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

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。



特例措置の効果分析結果等を踏まえた令和6年度における求職者支援訓練の在り方

効果分析の結果と前回分科会での主なご意見

短期間・短時間訓練

【効果分析の結果】

・通常訓練に比べて短期間訓練（2か月未満）と短時間訓練（月60時間以上80時間未満）の就職率は10%強下回るとともに、短時間訓練（月60時間以上80時間未満）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ない。
(P5～6参照)

【前回分科会での主なご意見】

月80時間を境に、就職率について10%ポイント以上の差異が生じている。また、累積の訓練時間数が増加することで、就職率が向上するとも言い切れない。訓練期間を2か月以上、訓練時間を月80時間以上とする案には一定の妥当性がある。

eラーニングコース

【効果分析の結果】

・地域欠格となった訓練効果の低いeラーニングコースが他の都道府県では実施可能となっている。また、同一分野のeラーニングコースが各地域において新規参入枠で参入可能となっている
(P7～8参照)
・通常訓練に比べて、eラーニングコースは事情を抱える者の受講機会の拡大に寄与しているが、修了率や就職率は改善する必要がある。
(P9～12参照)

【前回分科会での主なご意見】

eラーニングコースは、訓練コースがない地域や様々な事情を抱える方の受講機会の拡大に寄与しており、非常に重要と考える。一方、就職率の低さについては、現状、対象の母数が少ないことに留意するとともに、修了率及び就職率が低い水準にあるため、各種改善策を実施されたい。

フルオンライン訓練

【効果分析の結果】

・フルオンライン訓練は、効果分析のための訓練実績が少ない。引き続き検証、分析が必要。
(P13参照)

【前回分科会での主なご意見】

効果分析に資する訓練実績が少ないため、試行実施を継続することについては理解する。引き続き分析、検証をお願いする。

令和6年度における求職者支援訓練の在り方

・訓練効果を踏まえ、令和6年度より、訓練期間は2月以上6月以下、訓練時間は月80時間以上かつ1日当たり3時間以上6時間以下に恒久化する（省令事項）。

・訓練の質を担保等するため、eラーニングコースの就職率の欠格要件及び新規参入枠の運用について地域単位から全国単位へ移行する（省令及び業務取扱要領に規定）。
・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eラーニングコースの対象者とする特例措置を令和6年度より恒久化する（業務取扱要領に規定）。
・修了率及び就職率を上げるため、eラーニングコースの事前説明会の実施や同時双方向性の強化等所要の措置（P12参照）を講じる（業務取扱要領に規定）。

・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、フルオンライン訓練を令和6年度末まで延長する（業務取扱要領に規定）。

令和6年度の職場見学等促進奨励金（特例措置）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（P14参照）
- 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】
- 奨励金等の上乗せコースの就職率や定員充足率が平均より低いことや職場見学・職場体験の稼働日数等を踏まえ、令和5年度より、上乗せの内容を「1人当たり月1万円」から「**1人、1コース当たり1万円**」に見直し、**職場見学等促進奨励金**として実施【令和5年度末までの時限措置】

求職者支援訓練の実績

介護・障害福祉分野	①設定定員数	②受講者数	③定員充足率（②/①）	④就職率（就職者数/修了者等数）
令和4年度	6,546	3,137	47.9%	68.5%（1,686/2,462）
うち奨励金上乗せコース	3,694（56.4%）	1,972（62.9%）	53.4%	71.0%（1,060/1,492）
うち奨励金上乗せ無しコース	2,852（43.6%）	1,165（37.1%）	40.8%	64.5%（626/970）
令和5年度	4,348	1,925	44.3%	68.2%（176/258）
うち奨励金上乗せコース	2,968（68.3%）	1,375（71.4%）	46.3%	68.5%（89/130）
うち奨励金上乗せ無しコース	1,380（31.7%）	550（28.6%）	39.9%	68.0%（87/128）

※設定定員数、受講者数、定員充足率は、令和4年度においては令和4年度に開始した訓練コース、令和5年度においては令和5年4月から令和5年12月までに開始した訓練コース（速報値）について集計。

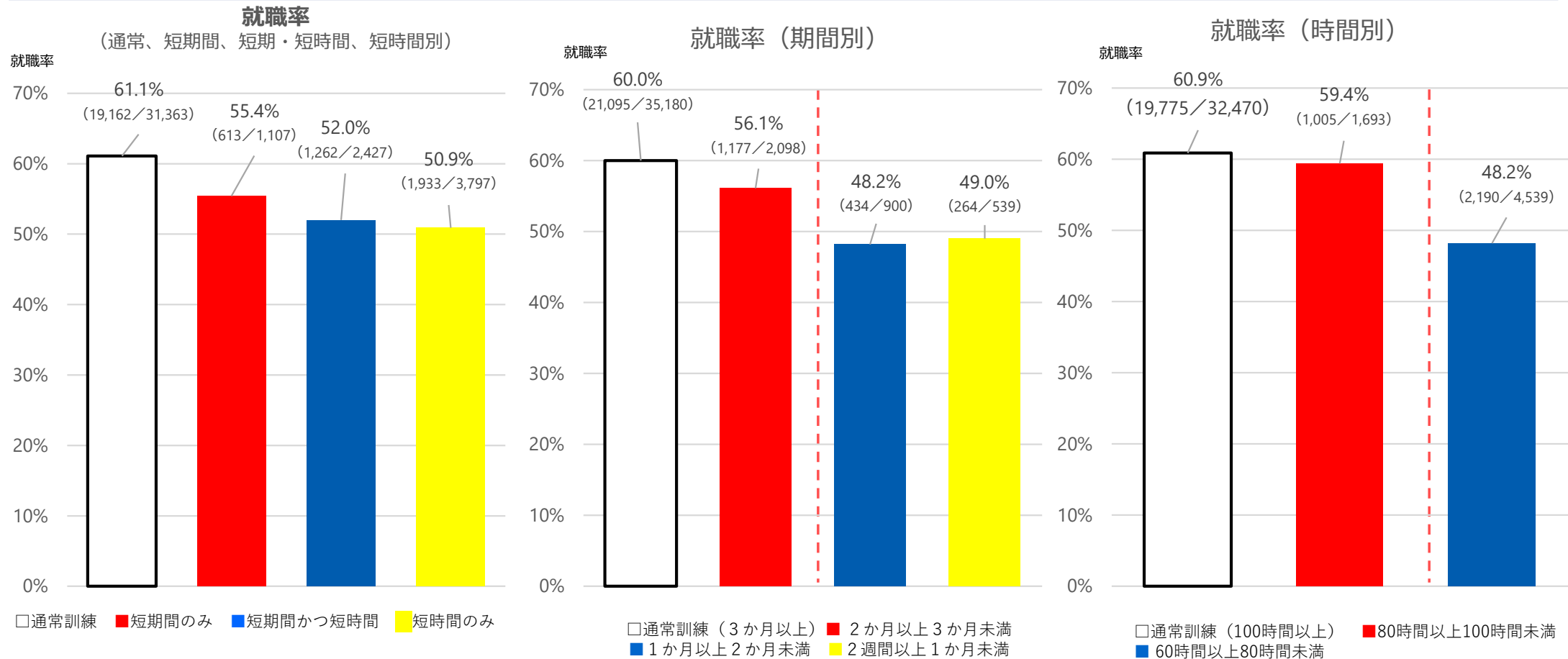
※就職率は、令和4年度においては令和4年度に終了した訓練コース、令和5年度においては令和5年4月以降に開始し令和5年7月末までに終了した訓練コース（速報値）について集計。

令和6年度の対応

- 令和5年度の実績は、介護・障害福祉分野の**全体の設定定員数、受講者数に占める奨励金上乗せコースの占める割合が前年度より増加している。**
- 奨励金上乗せコースの就職率（7月速報値）は、奨励金上乗せがないコースよりやや高い。**上乗せ方法は異なるものの、令和4年度の動きを見ると7月時点では、上乗せコース69.4%、上乗せなしコース62.6%だったところ、年間を通じては上乗せコース71.0%、上乗せなしコース64.5%というように上乗せコースの方が高くなっている。
- ➡ 上乗せ内容見直し後の職場見学等促進奨励金について、令和5年度より開始したため、**効果分析のための訓練実績が少ない**ことを考慮し、**令和6年度までは措置を継続し、令和7年度以降については設定定員数、受講者数、就職率等の効果も含めて判断する。**

<参考資料> 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。

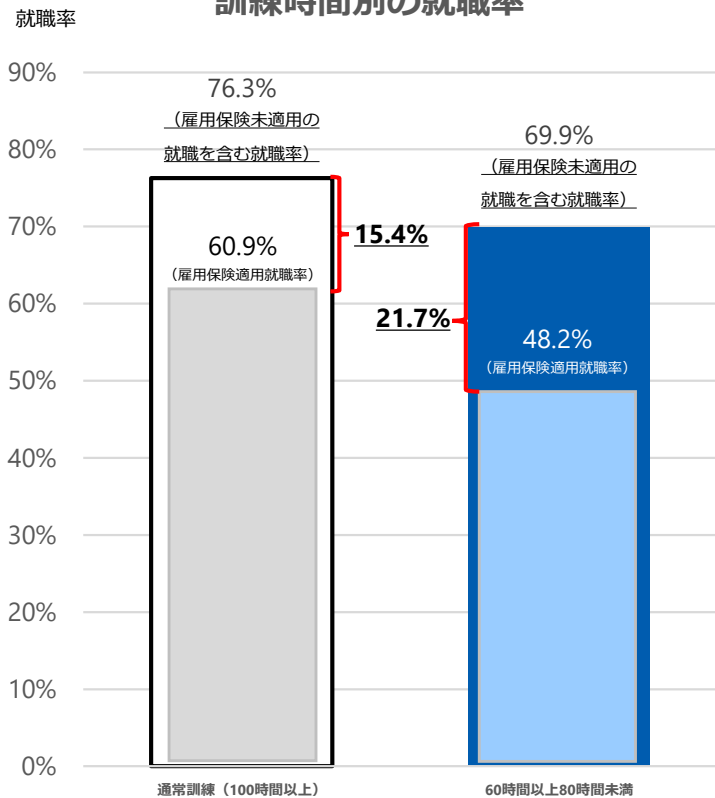


※ 令和3年4月～令和5年1月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後3か月以内の雇用保険適用就職率について集計（令和3,4年度 通常訓練：4,035コース、短期間・短時間訓練：953コース）
 ※ 就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者+就職理由中退者）
 ※ 在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める。
 ※ 短期間・短時間訓練（【訓練期間】3か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和3年2月25日から開始

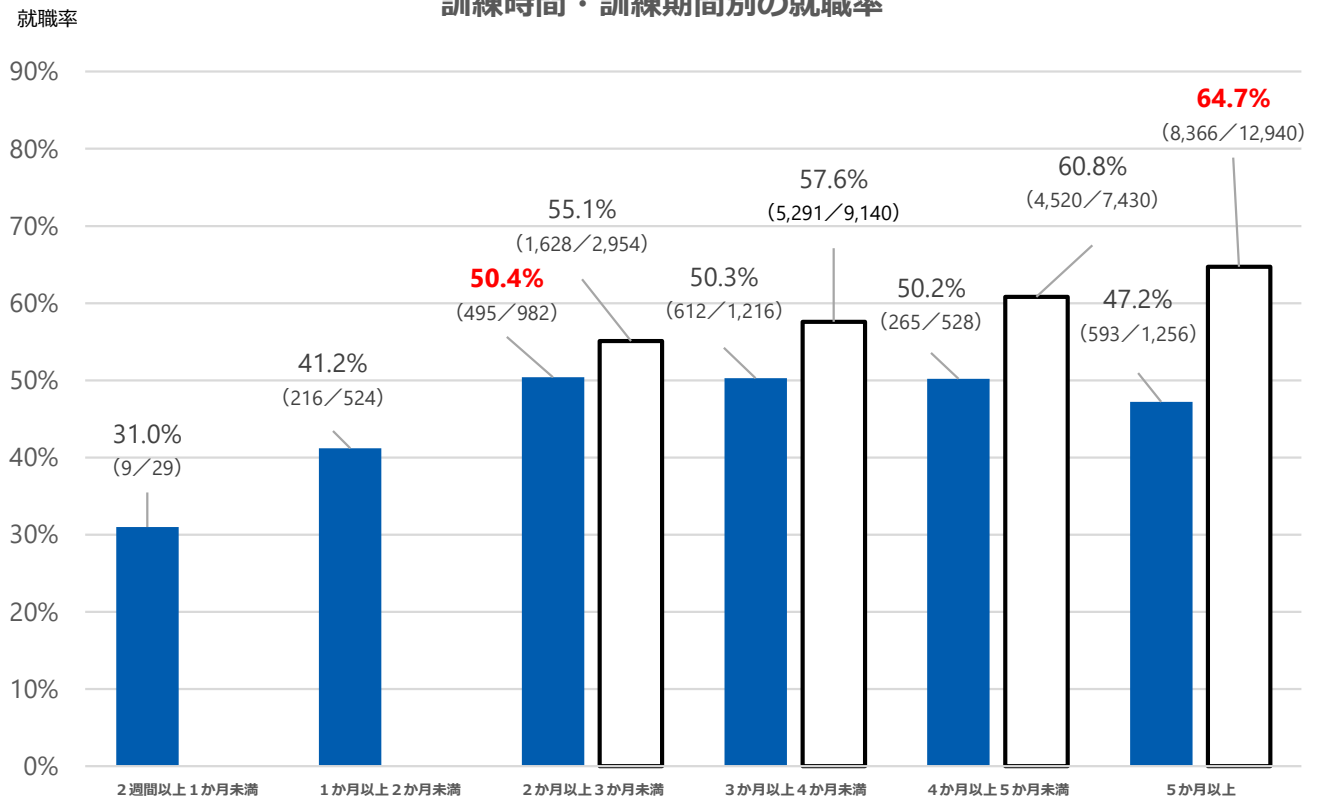
<参考資料> 短時間訓練（80時間未満）の就職率（時間・期間別）の分析

- ・「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。

訓練時間別の就職率



訓練時間・訓練期間別の就職率



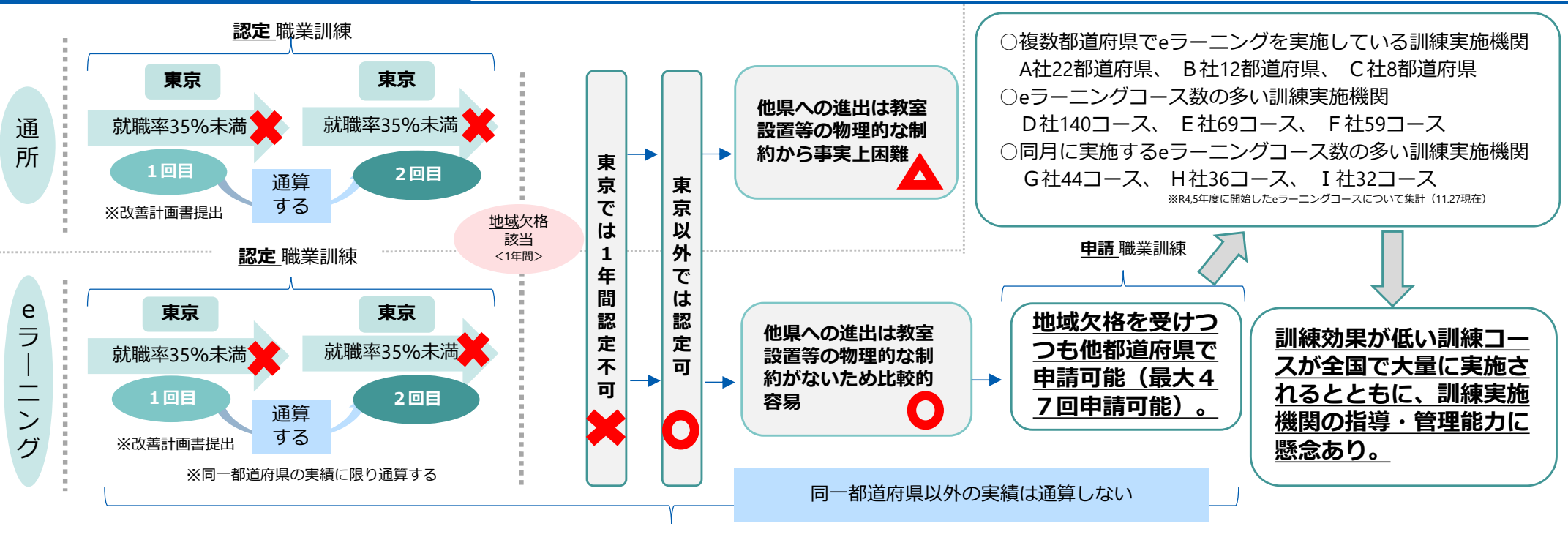
■短時間のみ（60時間以上80時間未満） □通常訓練（100時間以上）

※ 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）

<参考資料> eラーニングコースの現行と改正後の認定基準等のイメージ

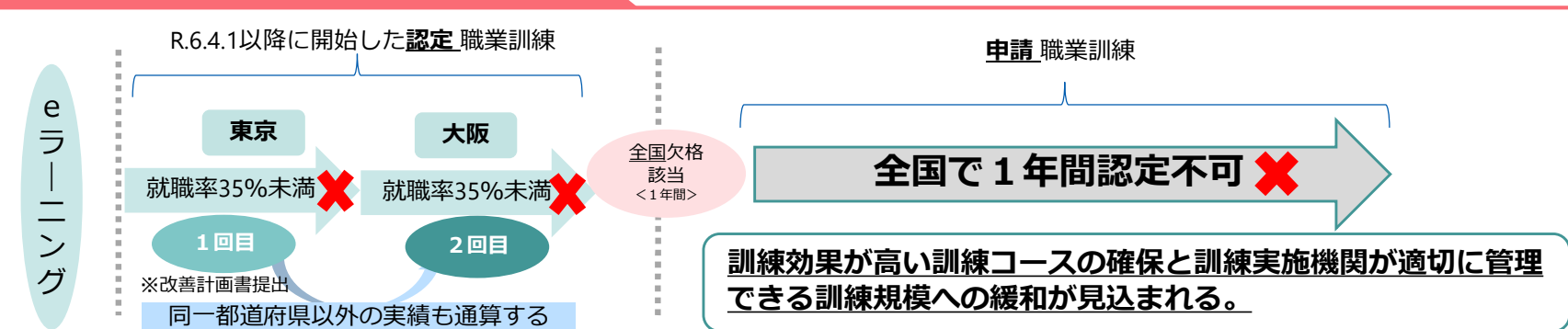
現行（～令和6年3月31日）

※全て同分野の職業訓練



改正後（令和6年4月1日～）

※全て同分野の職業訓練

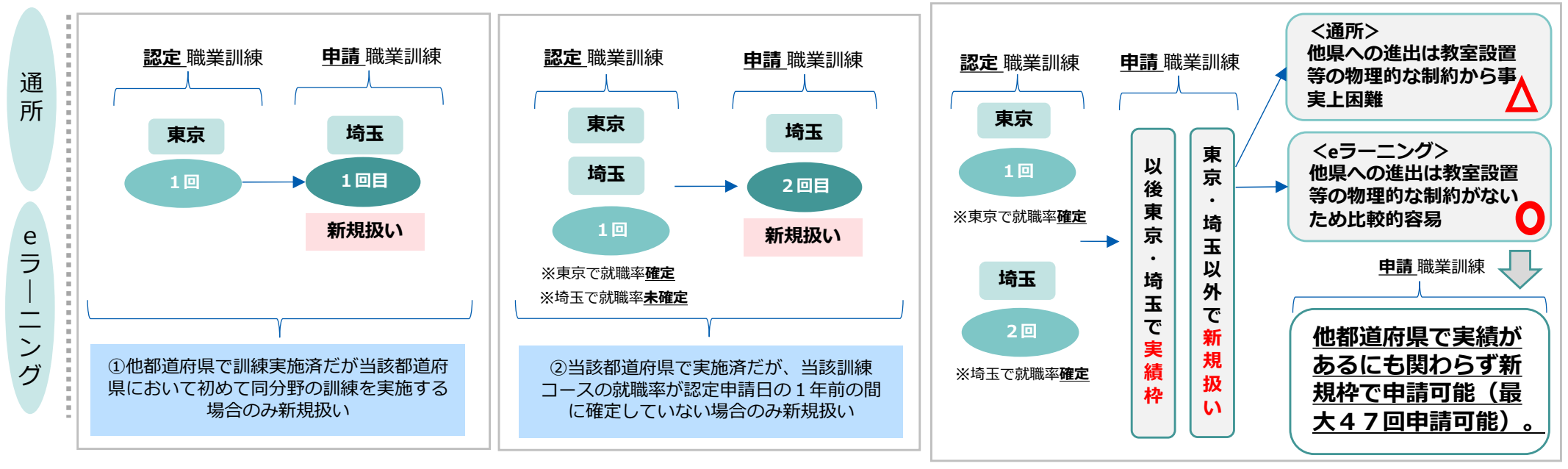


※ R.6.4.1以降に開始した認定職業訓練のみが通算の対象となる。他都道府県であっても回数を通算する
※ R.6.4.1以降に開始した認定職業訓練の就職率については、訓練実施期間、訓練終了3ヶ月後までの就職支援期間、雇用保険適用就職確認期間等を考慮すると最短で10月以降に判明する。

<参考資料> eラーニングコースの現行と改正後の新規参入枠の運用のイメージ

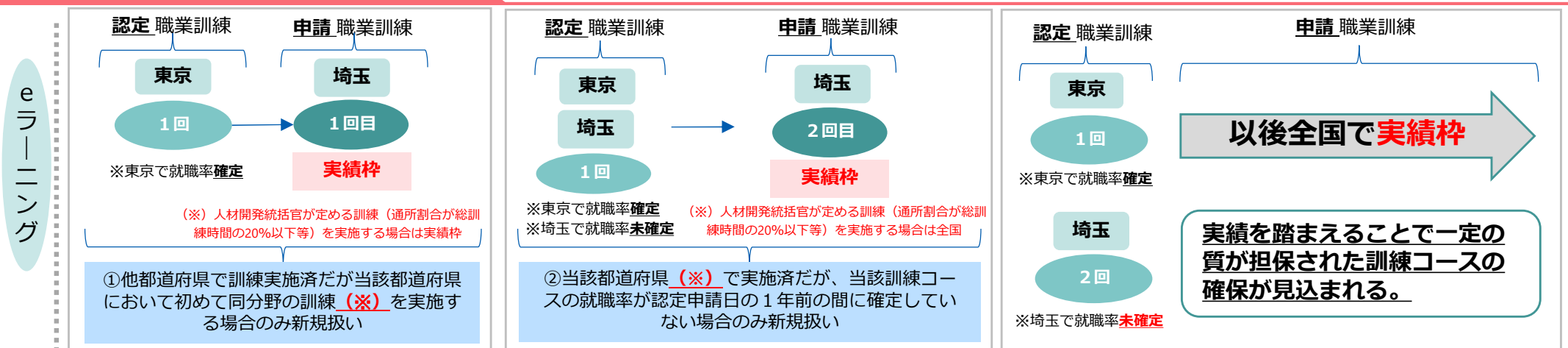
現行（～令和6年6月30日）

※全て同分野の職業訓練



改正後（令和6年7月1日～）

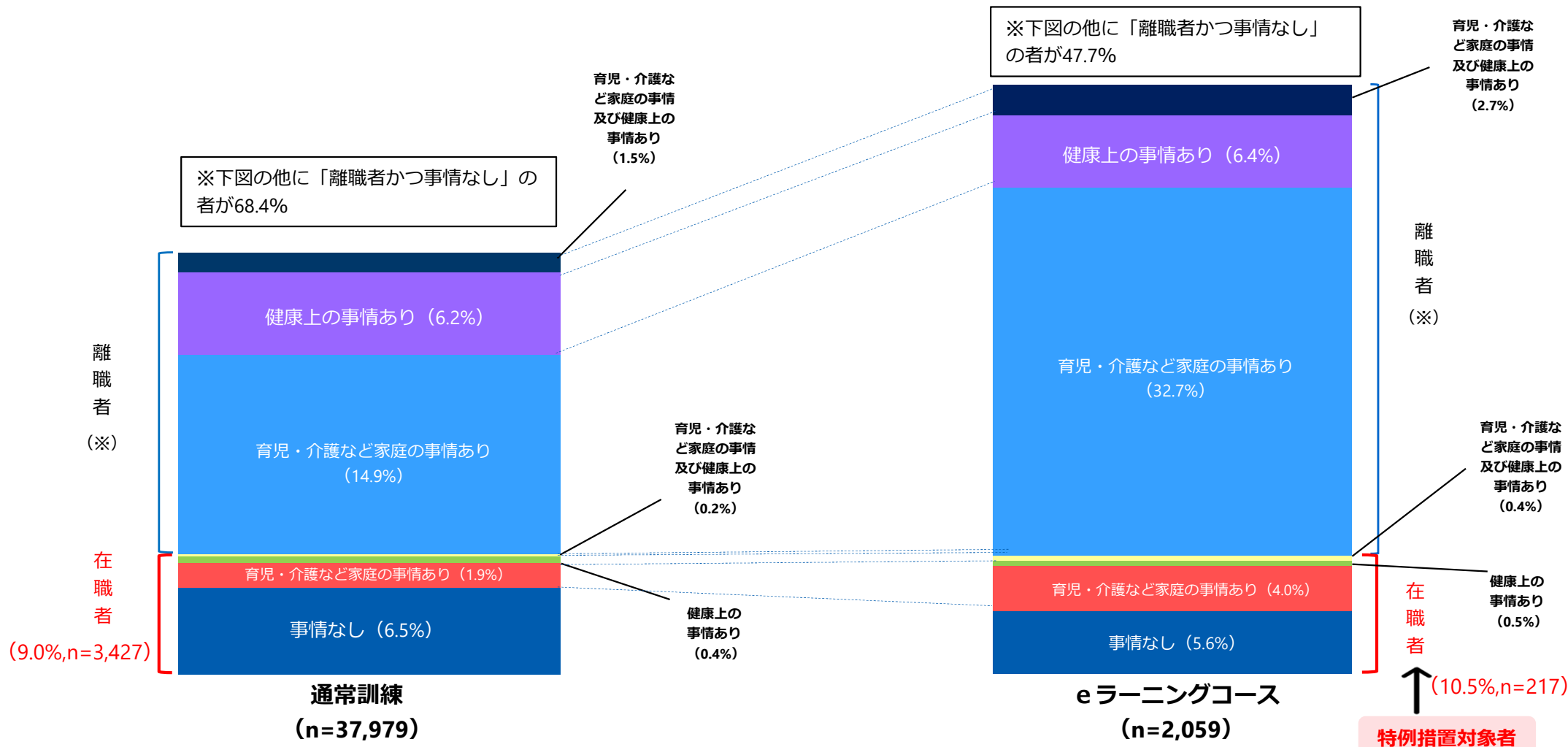
※全て同分野の職業訓練



※ R.6.7.1以降に開始（R6.4.1以降に随時認定申請）する申請職業訓練が対象となる。

<参考資料> 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。

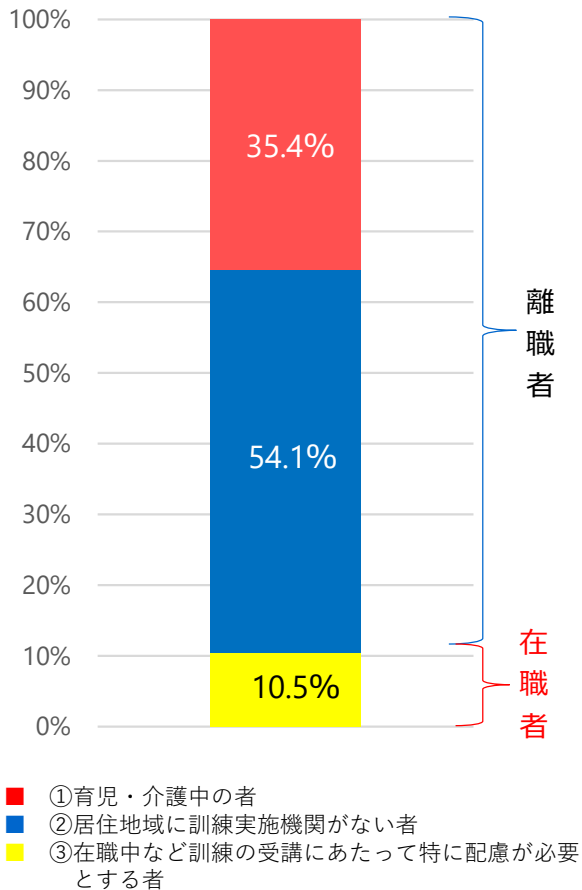


※ 令和3、4年度中に開始し、令和5年8月末までに終了した訓練コースの受講者(令和5年9月以降に終了する訓練コースの中途退校者含む)について集計
 ※ 在職者は、雇用保険未適用者のみが対象であり、雇用保険適用者は含まない。

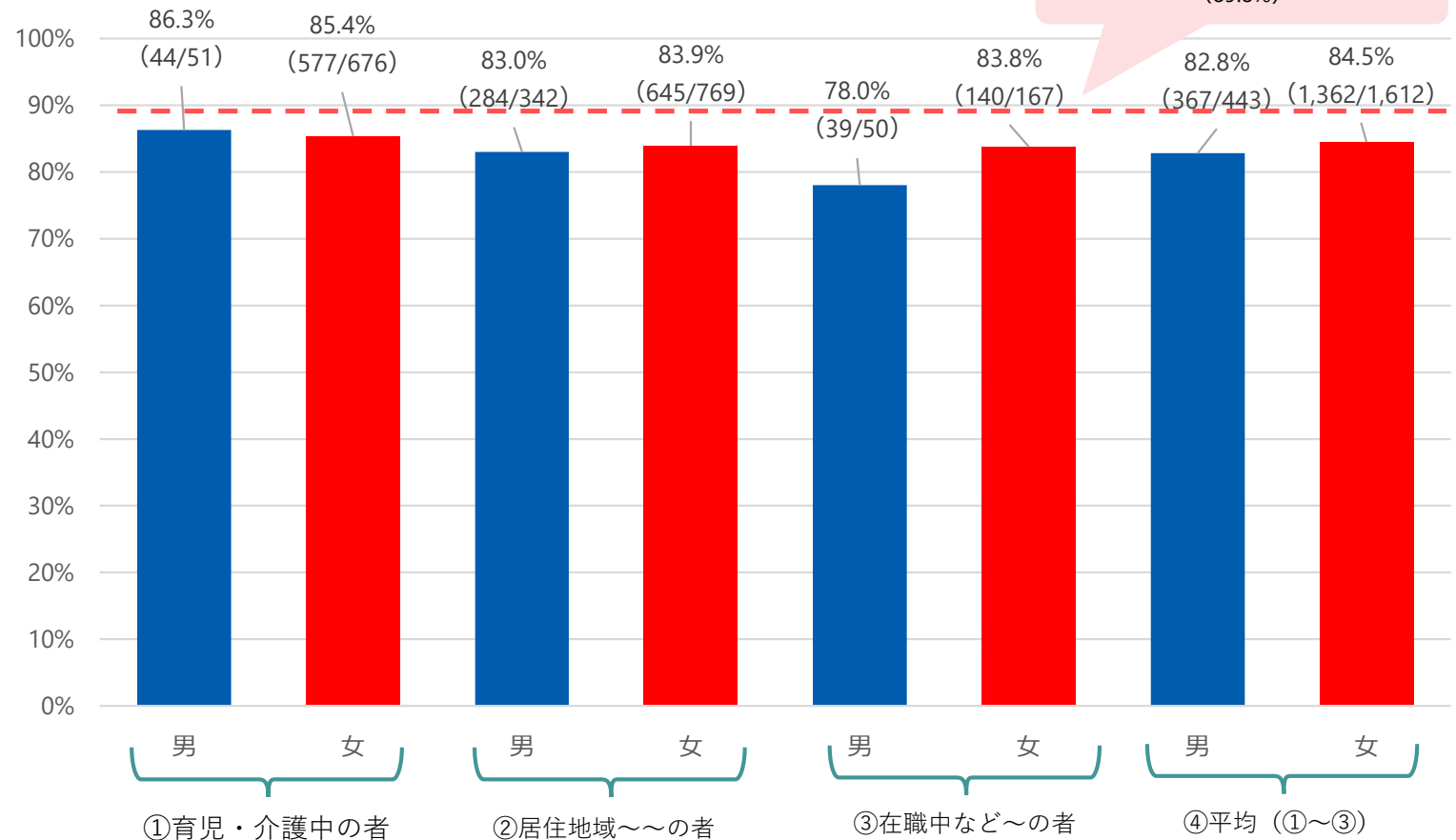
<参考資料> eラーニングコース受講者の対象者別割合、修了率（男女別、年代別）

- ・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



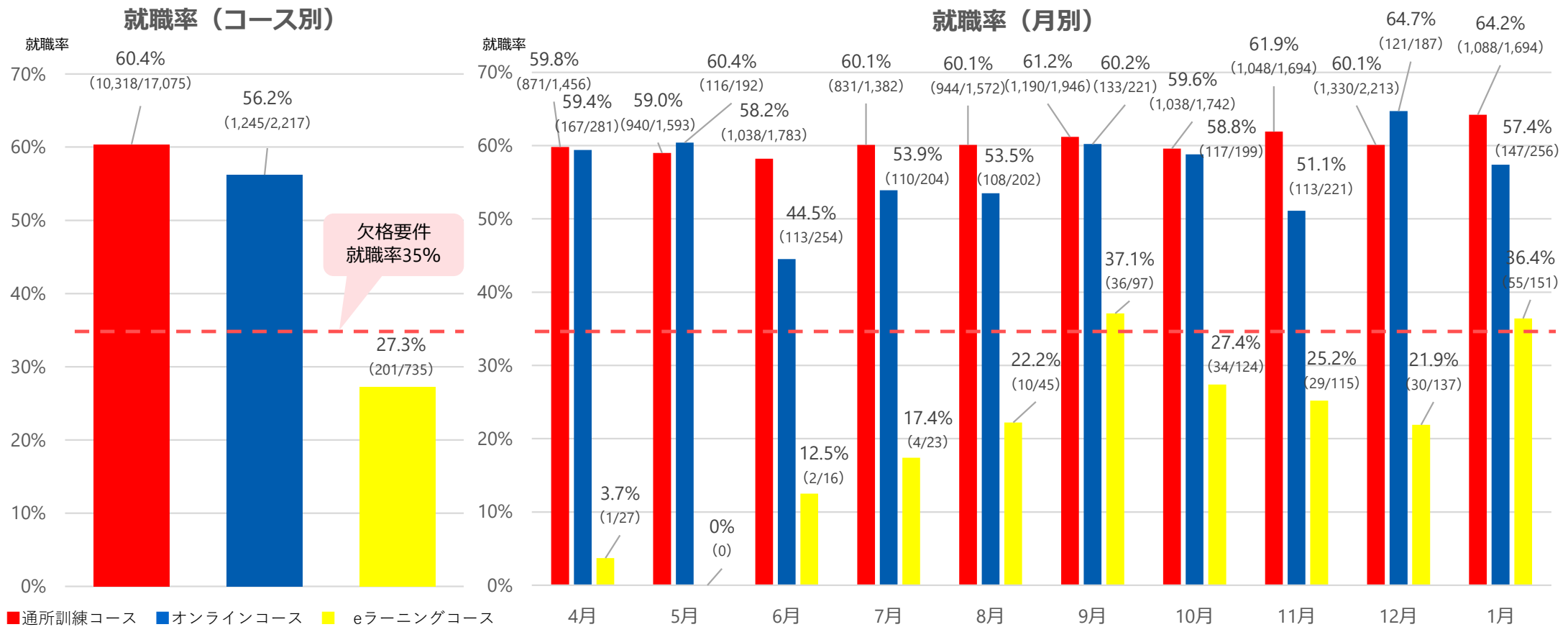
対象者別修了率（男女別）



※ 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

<参考資料> 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

<参考資料> eラーニングコースに係る各種改善策

1. 質（就職率・修了率）の向上について

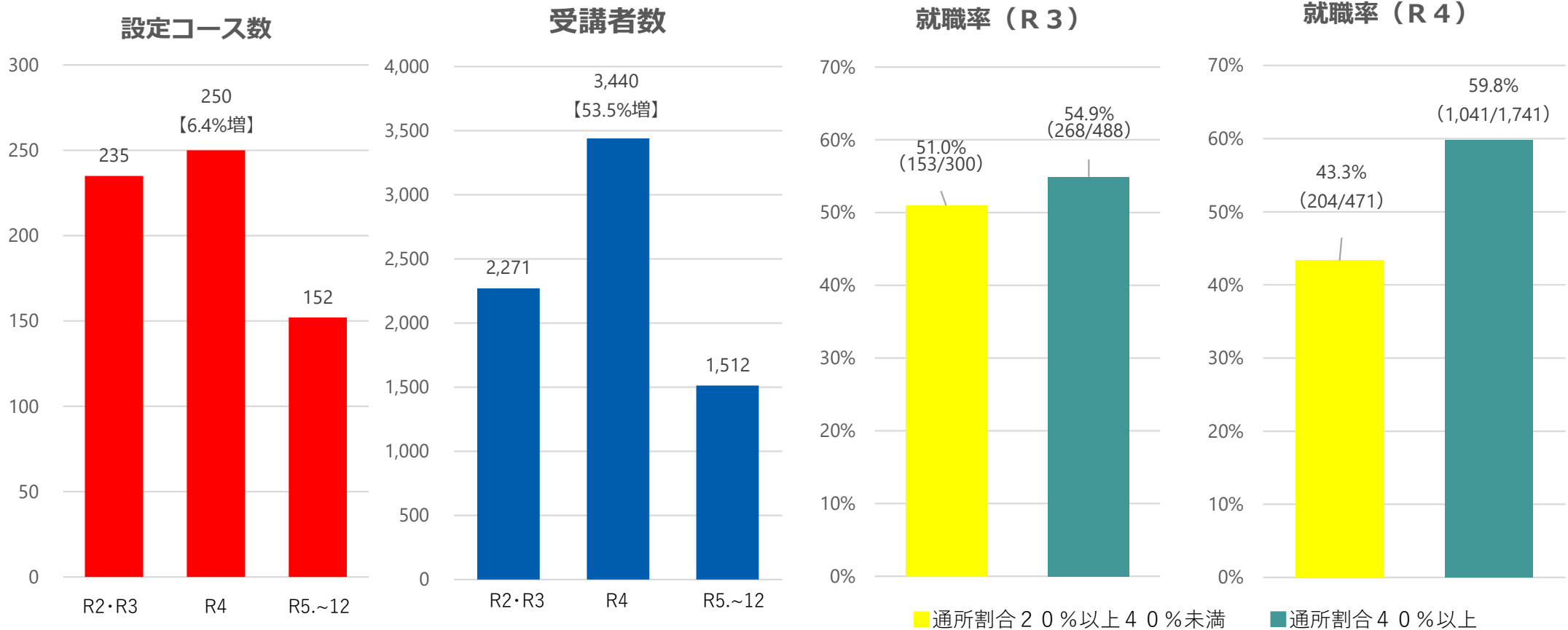
課題・問題点	対応策	根拠規定
○ 訓練内容や就職後の仕上がり像が不明瞭で、受講者とのトラブルや途中退校等に繋がっている。	○ 受講希望者に対するeラーニングコース受講にあたっての留意点（学習方法や時間管理等）をまとめたリーフレットの配布。	実施要領等
	○ 受講希望者への事前説明会や実機体験について訓練実施機関に努力義務化。	実施要領等
○ 同時双方向で都度講師に質問できない。講師と授業の振り返りが無い。	○ チャットやグループワークの導入について訓練実施機関に努力義務化。	実施要領等
	○ 週1回の同時双方向の対面指導について一度に実施できる人数の見直し（5名から3名へ）。	実施要領等
○ 実施機関の就職支援内容や時間が不十分である。	○ 原則月1回のキャリアコン支援の内容のうち特に重点化すべき事項を明記。	実施要領等
	○ ハローワークと訓練実施機関の連携による求人開拓等。	実施要領等
○ 訓練内容（カリキュラム、使用テキスト等）が古い。	○ テキストや内容の定期的な見直しを義務化。	実施要領等

2. 適正な管理、指導について

課題	対応策	根拠規定
○ 地域欠格となった訓練効果の低いeラーニングコースが他の都道府県で大量に実施されている。	○ eラーニングコースの就職率の欠格要件について地域単位から全国単位へ移行。	省令 (※詳細は7P参照)
○ 同一分野のeラーニングコースが各地域で新規参入枠として申請されている。	○ 新規参入枠の適正化、運用について地域単位から全国単位へ移行。	省令及び実施要領等 (※詳細は8P参照)

<参考資料> 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。

<参考資料> 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6年度予定額（人材開発統括官分） 2.4億円（2.4億円） ※（）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、訓練委託費等を上乗せ**
- ・ 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

等を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

