

職業能力開発の効果的な実施に関する  
行政評価・監視  
—職業訓練を中心として—

結果報告書

平成 28 年 2 月  
総務省行政評価局



## 前書き

産業構造の変化、技術の進歩、少子高齢化など経済社会情勢が変化する中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらに伴う業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させるとともに、転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者に対する適切な職業能力開発の実施が必要となっている。

景気の緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢が改善している中で、総務省の平成 26 年労働力調査年報（平成 27 年 5 月）によれば、26 年平均の完全失業者が 236 万人となっている。また、労働力人口の減少が見込まれる中、長期失業者（89 万人）（注 1）、出産・育児を理由に求職していない女性の就業希望者（101 万人）（注 2）、若年無業者（56 万人）（注 3）等の職業能力の習得や就業の促進が課題となっており、就業経験や能力等が多様な者への対応が求められている。

また、厚生労働省の一般職業紹介状況（平成 27 年 4 月）の有効求人倍率をみると、全体で 1.17 倍となっており、職業別では、介護サービスの職業で 2.25 倍、情報処理・通信技術者で 2.00 倍、社会福祉の専門的職業で 1.57 倍など、様々な職場で人手不足が生じている反面、一般事務の職業で 0.25 倍など、多くの求職者が希望する職業で就職困難な状況となっているなど、一部に労働力需給のミスマッチもみられる。

このような状況の下、厚生労働省は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づき、職業能力開発の基本的施策について、「第 9 次職業能力開発基本計画」（対象期間は平成 23 年度から 27 年度まで）を策定し、成長が見込まれる分野の人材育成と雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化等を推進しており、求職者の早期の安定した就職の促進に向け、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、求職者に対して知識の付与や実習による技能の習得などを行う職業訓練の機会の提供が重要となっている。

現在、求職者に対する職業訓練として、主に公共職業訓練の離職者訓練（平成 26 年度約 13.4 万人が受講）と求職者支援訓練（同約 5.5 万人が受講）が実施されている。また、離職者訓練は、施設内訓練（同約 4.0 万人が受講）と委託訓練（同約 9.4 万人が受講）に分かれる。施設内訓練は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県等の公的機関が自ら訓練を実施しているが、委託訓練及び求職者支援訓練は、民間教育訓練機関等に訓練を実施させており、両訓練の受講者数の合計が約 14.9 万人と、求職者に対する職業訓練の受講者数（約 18.9 万人）の約 8 割を民間教育訓練機関等が占めており、民間教育訓練機関等の有する教育訓練資源を最大限に活用することが重要となっている。

この行政評価・監視は、以上のような状況を踏まえ、成長が見込まれる分野の人材育成と雇用のセーフティネットの強化に向け、職業訓練の効果的な実施を図る観点から、職業訓練の設定、実施の状況等を調査し、関係行政の改善に資するために実施したものである。

（注 1）完全失業者のうち、失業期間が 1 年以上の者

（注 2）非労働力人口のうち、就業希望者（就業を希望しているものの、求職活動をしていない者）で非求職の理由を「出産・育児のため」とする女性

（注 3）15 歳～34 歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者



## 目 次

第1	行政評価・監視の目的等	1
第2	行政評価・監視結果	2
1	職業訓練の概要	2
2	公的職業訓練の効果的な実施の推進	35
3	公共職業安定所における開講前中止の訓練申込者に対する支援の徹底	64
4	育児中の女性等が受講しやすい訓練環境の整備の推進	77
5	民間教育訓練機関等に対する訓練実施状況調査の実施状況	90

## 図表等目次

### 第2 行政評価・監視結果

#### 1 職業訓練の概要

表2-1-1	職業別一般職業紹介状況（平成27年4月全国計）（常用（含パート））	11
表2-1-2	「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）（抜粋）	12
表2-1-3	「経済財政運営と改革の基本方針2014」（平成26年6月24日閣議決定）（抜粋）	12
表2-1-4	入職経路別入職者数と内訳別構成比（平成25年）	13
表2-1-5	職業訓練の実施状況（平成24年度～26年度）	14
表2-1-6	職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（抜粋）	15
表2-1-7	職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）（抜粋）	18
表2-1-8	公共職業訓練（離職者訓練）又は求職者支援訓練の基本的な受講の流れ	20
表2-1-9	職業訓練の基本的な体系図	20
表2-1-10	雇用保険法（昭和49年法律第116号）（抜粋）	21
表2-1-11	職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）（抜粋）	22
表2-1-12	雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）（抜粋）	24
表2-1-13	勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による改正後の職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（抜粋）	24
表2-1-14	「離職者訓練及び学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」（平成24年3月27日付け能発0327第1号厚生労働省職業能力開発局長通知）（抜粋）	24
表2-1-15	「離職者訓練及び学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」（平成24年1月20日付け能発0120第1号・能実発0120第1号・能形発0120第1号厚生労働省職業能力開発局能力開発課長、実習併用職業訓練推進室長、キャリア形成支援室長通知）（抜粋）	26
表2-1-16	職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成23年厚生労働省令第93号）（抜粋）	28
表2-1-17	「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の公布及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律に基づく職業訓練の認定等について」（平成23年7月25日付け職発0725第9号・能発0725第3号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知）（抜粋）	28
表2-1-18	「求職者支援制度の実施について」（平成23年9月1日付け職発0901第4号・能発0901第5号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知）別添「求職者支援制度業務取扱要領」（抜粋）	30

表2-1-19 「短期集中特別訓練事業（訓練実施に係る部分）業務実施要領の策定について」（平成26年6月4日付け職発0604第5号・能発0604第1号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通達）別添「短期集中特別訓練事業（訓練実施に係る部分）業務実施要領」（抜粋）	31
表2-1-20 「新ジョブ・カード制度推進基本計画」（平成27年9月30日ジョブ・カード制度推進会議）（抜粋）	31
2 公的職業訓練の効果的な実施の推進	
表2-2-1 職業訓練実施計画（平成27年4月10日厚生労働省告示第239号）（抜粋）	44
表2-2-2 「平成27年度地方職業能力開発実施計画の策定について」（平成26年12月1日付け能発第1201第1号厚生労働省職業能力開発局能力開発課長通知）（抜粋）	45
表2-2-3 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第三条第一項の規定に基づく計画（平成27年4月10日厚生労働省告示第240号）（抜粋）	47
表2-2-4 「新しい職業能力開発行政の姿」（平成26年7月職業能力開発行政改革検討チーム報告書）（抜粋）	49
表2-2-5 総合的な訓練計画を策定している京都府の取組概要（平成26年度）	50
表2-2-6 「地域訓練協議会の設置・運営について」（平成23年7月7日付け職発0707第1号・能発0707第3号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通達）別添「地域訓練協議会設置要綱」（抜粋）	51
表2-2-7 「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について」（平成26年9月29日付け職訓発0929第1号・能発0929第1号厚生労働省職業安定局総務課訓練受講者支援室長、職業能力開発局能力開発課長通知）（抜粋）	52
表2-2-8 介護サービスの職業の有効求人倍率（平成24年度～26年度）	55
表2-2-9 2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）（平成27年6月）	55
表2-2-10 委託訓練の介護系分野の受講者の就職率（平成24年度～26年度）	56
表2-2-11 平成26年度の委託訓練の受講者の就職率（全国計）	56
表2-2-12 委託訓練の介護系分野の定員充足率（平成24年度～26年度）	57
表2-2-13 平成26年度の委託訓練の定員充足率（全国計）	57
表2-2-14 安定所における民間教育訓練機関等による求職者向けの訓練説明会等の実施状況（平成25年度）	58
表2-2-15 求職者支援訓練の訓練コースの設定に係る取組事例について（平成26年12月3日第12回中央訓練協議会資料）（抜粋）	59
表2-2-16 地域における求人ニーズを把握するための取組事例（東京労働局）	59

表2-2-17	求職者支援訓練の介護系分野の受講者の就職率（平成24年度～26年度）	60
表2-2-18	平成26年度の求職者支援訓練の受講者の就職率（全国計）	60
表2-2-19	求職者支援訓練の介護系分野の定員充足率（平成24年度～26年度）	61
表2-2-20	平成26年度の求職者支援訓練の定員充足率（全国計）	61
表2-2-21	求職者支援訓練の医療事務系分野の受講者の就職率（平成24年度～26年度）	62
表2-2-22	「求職者支援訓練業務に係る意見交換会」（平成25年12月滋賀職業訓練支援センター）における意見等	62
表2-2-23	情報処理・通信技術者の有効求人倍率と求職者支援訓練の情報系分野の受講者の就職率（平成24年度～26年度）	63
3	公共職業安定所における開講前中止の訓練申込者に対する支援の徹底	
表2-3-1	「一般職業紹介業務取扱要領の改正について」（平成23年3月3日付け職発0303第1号厚生労働省職業安定局長通達）別添「一般職業紹介業務取扱要領」（抜粋）	68
表2-3-2	「求職者支援制度の実施について」（平成23年9月1日付け職発0901第4号・能発0901第5号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知）別添「求職者支援制度業務取扱要領」（抜粋）	68
表2-3-3	施設内訓練の開講前中止の状況（（独）高齡・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県）	69
表2-3-4	委託訓練の開講前中止の状況（民間教育訓練機関等）	69
表2-3-5	求職者支援訓練の開講前中止の状況（民間教育訓練機関等）	69
表2-3-6	公的職業訓練の応募倍率及び定員充足率の推移	70
表2-3-7	開講前に中止となった受講申込者への安定所の支援等の状況	71
表2-3-8	平成25年度において開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の動向（離職者訓練）	75
表2-3-9	平成25年度において開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の動向（求職者支援訓練）	76
4	育児中の女性等が受講しやすい訓練環境の整備の推進	
表2-4-1	「女性活躍加速のための重点方針2015」（平成27年6月26日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）（抜粋）	80
表2-4-2	「委託訓練実施要領」（平成13年12月3日付け能発第519号厚生労働省職業能力開発局長通知）（抜粋）	81
表2-4-3	職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）（抜粋）	85
表2-4-4	「施設内訓練に係る託児サービス付加事業の実施について」（平成27年3月26日付け能発0326第3号・能発0326第4号厚生労働省職業能力開発局長	

通達) (抜粋) .....	86
表2-4-5 求職者支援訓練の受講者に占める女性の割合等 .....	88
表2-4-6 求職者支援訓練における女性受講者の子どもの有無の割合等 .....	88
表2-4-7 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則 (平成23年厚生労働省令第93号) (抜粋) .....	89
表2-4-8 委託訓練における託児サービス付き訓練の実施状況 .....	89
表2-4-9 福岡県の委託訓練における女性向けの短時間訓練の実施状況 (平成25年度) .....	89
5 民間教育訓練機関等に対する訓練実施状況調査の実施状況	
表2-5-1 「離職者等再就職訓練事業委託要綱」 (平成23年4月1日付け能発0401第18号厚生労働省職業能力開発局長通知) (抜粋) .....	93
表2-5-2 「求職者支援制度の実施について」 (平成23年9月1日付け職発0901第4号・能発0901第5号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知) 別添「求職者支援制度業務取扱要領」 (抜粋) .....	94
表2-5-3 「求職者支援訓練に係る実施状況確認等の実施について」 (平成26年3月28日付け (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構事務連絡) (抜粋) .....	95
表2-5-4 「求職者支援制度における不正防止のための対応について」 (平成25年12月25日付け職首発1225第1号・職派求発1225第1号・能能発1225第2号厚生労働省職業安定局首席職業指導官、派遣・有期労働対策部求職者支援室長、職業能力開発局能力開発課長通知) (抜粋) .....	96
表2-5-5 都道府県労働局における訓練実施状況調査の実施件数 .....	97
表2-5-6 委託訓練の訓練実施状況調査の内容が必ずしも十分とは認められないもの .....	98
表2-5-7 職業訓練支援センターにおける訓練実施状況調査の実施件数 .....	98
表2-5-8 職業訓練支援センターの訓練実施状況調査が求職者支援制度業務取扱要領等を踏まえたものとなっていないもの .....	99



## 第1 行政評価・監視の目的等

### 1 目的

この行政評価・監視は、求職者の早期の安定した就職の実現に向け、職業訓練の効果的な実施を図る観点から、職業訓練の設定、実施の状況等を調査し、関係行政の改善に資するために実施したものである。

### 2 対象機関

#### (1) 調査対象機関

厚生労働省

#### (2) 関連調査等対象機関

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県(21)、民間教育訓練機関(51)、関係団体等

### 3 担当部局

行政評価局

管区行政評価局 全局（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国四国、九州）

四国行政評価支局

行政評価事務所 12 事務所（青森、茨城、富山、石川、三重、福井、滋賀、和歌山、山口、徳島、愛媛、佐賀）

### 4 実施時期

平成 26 年 8 月～28 年 2 月

## 第2 行政評価・監視結果

### 1 職業訓練の概要

調査の結果	説明図表番号																						
<p>最近の雇用情勢をみると、総務省の平成26年労働力調査年報（平成27年5月）における完全失業率では、平成22年平均の5.1%から26年平均の3.6%となっており、有効求人倍率も、22年平均の0.55倍から26年平均の1.08倍と改善傾向で推移している。</p>																							
<p>しかし、完全失業者数をみると、平成22年平均の334万人から減少しているものの、依然として26年平均で236万人となっている。また、厚生労働省の「一般職業紹介状況」（注1）における平成27年4月の職業別の有効求人倍率をみると、介護サービスの職業が2.25倍、情報処理・通信技術者が2.00倍、社会福祉の専門的職業が1.57倍と高い倍率にあるものの、多くの求職者が希望する一般事務の職業は0.25倍と求職者数が求人数を大幅に上回るなど、職業ごとの労働力需給のミスマッチが生じている。</p>	表2-1-1																						
<p>「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）では、経済のグローバル化や</p>	表2-1-2																						
<p>少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現が求められており、「経済財政運営と改革の基本方針2014」（平成26年6月24日閣議決定）では、新しい技術や産業に適応しつつ生涯を通じて能力発揮できるよう、人材育成や職業訓練の抜本的拡充、産業側・企業側ニーズに合致した質の高い職業訓練の実施など、自らの専門性を高める能力開発を行うことができる環境整備を進めることとされている。</p>	表2-1-3																						
<p>一方、厚生労働省の入職経路（注2）に関する分析（平成26年9月30日）をみると、平成25年の入職者数は749万人で、その入職経路で最も多いのは広告（注3）の利用で268万人（35.8%）、以下、縁故の163万人（21.8%）、公共職業安定所利用の151万人（20.1%）、学校の45万人（6.0%）、ハローワークインターネットサービス（注4）の33万人（4.4%）の順になっており、公共職業安定所（以下「安定所」という。）を利用して就職する者は全体の約2割である。</p>	表2-1-4																						
<p>また、安定所における職業紹介の状況をみると、平成26年度の新規求職者数（常用（パートタイム含む））は583.8万人、対新規就職率（注5）は33.4%である一方、下表のとおり、職業訓練を受講した者の就職率は高い状況となっている。</p>	表2-1-5																						
<p>表 平成26年度における各職業訓練の受講者数及び就職率</p>																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>主な対象者</th> <th>平成26年度の受講者数</th> <th>就職率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">公共職業訓練</td> <td rowspan="2">離職者訓練</td> <td>求職者</td> <td>(施設内訓練) 39,951人 83.2%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(委託訓練) 94,250人 74.2%</td> </tr> <tr> <td>在職者訓練</td> <td>在職者</td> <td>102,887人 —</td> </tr> <tr> <td>学卒者訓練</td> <td>新卒未就職者</td> <td>18,378人 95.4%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">求職者支援訓練</td> <td rowspan="2">特定求職者</td> <td></td> <td>(基礎コース) 16,459人 51.8%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(実践コース) 38,544人 56.0%</td> </tr> </tbody> </table>	区分	主な対象者	平成26年度の受講者数	就職率	公共職業訓練	離職者訓練	求職者	(施設内訓練) 39,951人 83.2%		(委託訓練) 94,250人 74.2%	在職者訓練	在職者	102,887人 —	学卒者訓練	新卒未就職者	18,378人 95.4%	求職者支援訓練	特定求職者		(基礎コース) 16,459人 51.8%		(実践コース) 38,544人 56.0%	
区分	主な対象者	平成26年度の受講者数	就職率																				
公共職業訓練	離職者訓練	求職者	(施設内訓練) 39,951人 83.2%																				
			(委託訓練) 94,250人 74.2%																				
	在職者訓練	在職者	102,887人 —																				
	学卒者訓練	新卒未就職者	18,378人 95.4%																				
求職者支援訓練	特定求職者		(基礎コース) 16,459人 51.8%																				
			(実践コース) 38,544人 56.0%																				
<p>(注) 求職者支援訓練の就職率は、雇用保険適用就職率（訓練修了者及び就職を理由に中途退校</p>																							

した者のうち、就職に伴い雇用保険の一般被保険者又は雇用保険適用事業主となった者の割合)である。

表 各職業訓練の訓練実施機関一覧

区分		訓練実施機関	
公共職業訓練	離職者 訓練	施設内訓練	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県等(注)
		委託訓練	民間教育訓練機関等
	在職者訓練		独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構又は都道府県
	学卒者訓練		
求職者支援訓練	基礎コース		民間教育訓練機関等
	実践コース		

(注) 市町村が独自に実施する職業訓練については、今回調査対象としていない。

国は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に基づき、職業訓練(注6)、職業能力検定(注7)及び労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策(注8)等を総合的かつ計画的に講ずることにより、労働者の職業能力開発を実施することとしている。

同法第4条第1項に基づき、事業主は、雇用する労働者に対し、職業訓練の実施等を通して職業能力開発の促進に努めることが、同条第2項に基づき、国及び都道府県は、事業主の自主的な努力を尊重しつつ、労働者及び事業主に対し、職業訓練の実施を中心とした必要な援助等の実施に努めることが求められている。

職業能力開発の実施について、同法第4条第1項及び第2項により、i) 在職労働者に対しては、事業主が第一次的な責務を負い、国及び都道府県が第二次的な責務を補完的に果たし、ii) 離転職者その他職業能力の開発向上について特に援助を必要とする者に対しては、国及び都道府県が責務を負うとの整理の上、国及び都道府県は、離職者、在職者及び学卒者に対する公共職業訓練(以下、離職者に対する訓練を「離職者訓練」、在職者に対する訓練を「在職者訓練」、学卒者に対する訓練を「学卒者訓練」という。)を実施している。

また、同法第5条第1項に基づき、職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定することとされており、現在は、平成23年度から27年度までの期間を対象とした「第9次職業能力開発基本計画」(平成23年4月15日厚生労働省告示第143号)により、成長が見込まれる分野の人材育成と雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化等を推進している。

加えて、国は、平成23年10月から、雇用保険の失業等給付を受給できない者であって、職業訓練その他の就職支援を行う必要があると安定所長が認める者(以下「特定求職者」という。)に対して、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第47号)(以下「求職者支援法」という。)に基づく求職者支援訓練を実施している。

表 2-1-6

表 2-1-7



能力開発促進法施行規則（昭和 44 年労働省令第 24 号）第 10 条から 15 条までの基準に従って、職業訓練が実施されている。

また、公共職業訓練は、当該訓練を受講する対象者に応じて、離職者訓練、在職者訓練及び学卒者訓練に区分されている。

**（離職者訓練）**

離職者訓練の主な対象者は安定所での求職者であり、職業能力開発促進法第 23 条に基づく職業訓練を受ける求職者に対する措置として訓練は無料（テキスト代等の実費のみ負担）で実施される。

離職者訓練については、公共職業能力開発施設における施設内訓練のほか、多様な人材ニーズに機動的に対応するため、都道府県が民間の専修学校、各種学校、大学、大学院、NPO、事業主（事業主団体）（以下「民間教育訓練機関等」と総称する。）に対して、訓練の実施を委託する委託訓練も実施されている。

なお、平成 26 年度における離職者訓練の受講者数は、下表のとおり、民間教育訓練機関等が実施する委託訓練が 70.2%、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県が実施する施設内訓練が 29.8%と民間教育訓練機関等の割合が高いものとなっている。

表 2-1-6（再掲）

表 平成 26 年度における離職者訓練の受講者数内訳

区分	施設内訓練	委託訓練 (委託先：民間教育 訓練機関等)	合計
(独) 高齢・障害・ 求職者雇用支援機構	29,843 人 (22.2%)	395 人 (0.3%)	30,238 人 (22.5%)
都道府県	10,108 人 (7.5%)	93,855 人 (69.9%)	103,963 人 (77.5%)
合計	39,951 人 (29.8%)	94,250 人 (70.2%)	134,201 人 (100%)

(注) ( ) 内は、離職者訓練全体に占める割合を示す。また、割合は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

施設内訓練では、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に支部として職業訓練支援センターを設置し、主にもづくり分野を中心とした訓練（訓練期間は標準 6 か月）を、都道府県が、地域住民サービスの観点から、地域の実情に応じた訓練（訓練期間は標準 6 か月から 1 年）を実施することとしている。

また、委託訓練では、都道府県から委託を受けた民間教育訓練機関等が多様な人材ニーズに機動的に対応するための訓練（訓練期間は標準 3 か月）を実施することとしている。

離職者訓練の受講者が、安定所長の指示に基づき訓練を受講する場合、一定の要件を満たせば、訓練期間中に雇用保険の求職者給付（基本手当）の給付日数が

表 2-1-6（再掲）

終了しても、訓練終了まで引き続き基本手当の支給が受けられるほか、訓練受講に要する費用として、受講手当、通所手当などの支給を受けることができる（職業能力開発促進法第 23 条第 2 項、雇用保険法第 36 条並びに雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）第 57 条、第 59 条及び第 60 条）。

#### （在職者訓練）

在職者訓練の主な対象者は在職中の労働者であり、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構又は都道府県が実施している（訓練受講料は有料）。

在職者訓練の実施に当たっては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が都道府県や民間教育訓練機関等では実施することが困難な高度なものづくり分野における技能及び知識を習得させるための訓練を、都道府県が地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した基礎的な訓練を実施することとしている（訓練期間は、いずれもおおむね 2 日から 5 日間）。

なお、平成 26 年度における在職者訓練の受講者数は 10 万 2,887 人であり、訓練実施主体別にみると、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訓練の受講者数が 5 万 1,750 人、都道府県が実施する訓練の受講者数が 5 万 1,137 人となっている。

#### （学卒者訓練）

学卒者訓練の主な対象者は高等学校卒業生であり、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構又は都道府県が訓練を実施している（訓練受講料は有料）。

学卒者訓練の実施に当たっては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期課程の訓練（高等学校卒業生等を対象にした 2 年間の訓練）を、都道府県が、職業に必要な基礎的な技術、知識を習得させるための長期課程の訓練（中学・高等学校等卒業生等を対象とした 1 年又は 2 年間の訓練）を実施することとしている。

なお、平成 26 年度における学卒者訓練の受講者数は 1 万 8,378 人であり、訓練実施主体別にみると、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訓練の受講者数が 5,730 人、都道府県が実施する訓練の受講者数が 1 万 2,648 人となっている。

### （2）求職者支援訓練

求職者支援訓練の主な対象者は特定求職者であり、厚生労働大臣の認定を受けた民間教育訓練機関等が実施している（訓練受講料は無料。ただし、テキスト代等の実費のみ負担）。

求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない求職者が職業訓練によるスキルアップを通じて早期の就職を目指すためのものであり、特定求職者等は、求職者支援法第 12 条第 1 項に基づき、安定所長からの受講あっせんの指示を受けた場合、原則無料の職業訓練を受講することができ、また、求職者支援法第 7 条に基づき、一定の要件を満たす場合には、職業訓練受講給付金の支給を受けることができる。

また、同訓練は、多くの職種に共通する基礎的能力を習得するための「基礎コ

表 2-1-10（再掲）

表 2-1-12

ース」と、基礎的能力と特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」から成り、1コース当たりの訓練期間はおおむね3か月から6か月となっている。

なお、平成26年度における求職者支援訓練の受講者数は5万5,003人であり、訓練コース種別にみると、基礎コースが1万6,459人、実践コースが3万8,544人となっている。

### (3) その他の職業訓練（短期集中特別訓練）

短期集中特別訓練は、特定求職者のうち、就業経験が少ない者や非正規での転職を繰り返している者などを対象とした短期間（1か月から3か月未満）の訓練であり（訓練受講料は原則無料。ただし、テキスト代等の実費のみ負担）、受講者は、一定の要件を満たせば、訓練期間中、短期訓練・生活支援給付金の支給を受けることができる。

同訓練は、平成25年度一般会計補正予算において、緊急人材育成就職支援基金を拡充し予算計上されたもので、補正予算成立後から26年度末までを事業期間としたものである。

厚生労働省は、同訓練の実施に当たり、i) 訓練実施機関の認定審査に係る業務（訓練関連業務）及びii) 訓練実施機関に登録キャリア・コンサルタント（注10）がいない場合等に受講者に対するキャリアコンサルティングを実施する業務（キャリア形成相談関連業務）の委託を一括して行う予定であったが、委託先の選定に当たっての競争入札において、当該入札に参加を予定していた（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構に対し、公示案、仕様書案及び企画書募集要領案の意見を求めるなど不適切な行為を行った。その結果、平成26年3月に短期集中特別訓練に係る入札をやり直すこととなった。

短期集中特別訓練の入札に関する不適切な行為の検証に当たっては、厚生労働省監察本部（注11）及び厚生労働省職業能力開発行政改革検討チーム（注12）がそれぞれ、以下のとおり検証結果を公表している。

<p>厚生労働省監察本部報告書（平成26年5月8日）</p>	<p>「企画競争により委託先を選定しているにもかかわらず、企画対応能力的に機構しか事業を行うことができないであろうという考え方から頭を切り換えることが十分にはできなかった」、「厚生労働省側の仕様書の修正や機構内説明資料の作成を助け合っで行うなど相互に依存する構造がみられる」など独立行政法人といえども外部であるという規範意識を改めて再確認する必要があると指摘</p>
<p>新しい職業能力開発行政の姿（平成26年7月3日職業能力開発行政改革検討チーム報告書）</p>	<p>「職業能力開発局内のコンプライアンス意識の向上や監察等に加え、会計経理上についても問題ないか（予算・経理担当のチェックが行き届いているか）についても、確認を行うこととする。こうした取組を通じて、機構との関係について、相互に依存する関係から脱却し、独立行政法人は外部であるという規範意識を持つよう再徹底する」と提言</p>

（注）厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

こうした状況の中、短期集中特別訓練事業の再入札に当たっては、従来の参加要件での企画競争の公示には応募がなかったことから、平成 26 年 5 月に、以下のとおり、参加要件の見直しが行われた。

- i) 全都道府県に拠点が必要としていたものを全国 6 ブロック（北海道・東北、関東、東海・北陸、近畿、中国・四国、九州・沖縄）に区分した地域ブロック単位に変更（ブロック内に 1 拠点以上設置）
- ii) 訓練関連業務とキャリア形成相談関連業務の実施を同一の受託機関としていたものをそれぞれ別に委託機関を選定

この結果、同年 6 月に、訓練関連業務は関東、近畿、九州・沖縄ブロックを担当する株式会社東京リーガルマインドと、東海・北陸ブロックを担当するランゲート株式会社それぞれにそれぞれ委託され、また、キャリア形成相談関連業務は公益財団法人日本生産性本部に委託されることとなった（北海道・東北及び中国・四国ブロックは、訓練関連業務の公示に応募がなく実施されず。）。

なお、当初予算で約 149 億円、訓練受講者数 3 万 2,400 人を見込んでいた短期集中特別訓練事業は、平成 26 年度途中（最も早い訓練コースで 26 年 11 月開講）からの開始となったこともあり、26 年度の事業実績は、開講した訓練コースの定員が 4,441 人、訓練受講者数が 1,681 人（当初見込みの 5%程度）にとどまったが、事業の委託方法の工夫により、訓練の実施のみならず、訓練実施機関の認定審査等まで全て民間を活用して実施された。

（注 10）登録キャリア・コンサルタントは、厚生労働省から委託を受けた団体が実施するジョブ・カード講習（ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援等を内容とするもの）の修了者等であり、平成 27 年 10 月からジョブ・カードの作成支援を行うジョブ・カード作成アドバイザーとして位置付けられた。ジョブ・カードの作成を支援するには、ジョブ・カード作成アドバイザーとなる必要がある。

（注 11）厚生労働省がこれまでに生じた不祥事の反省を踏まえ、重大な不祥事が発生した場合に迅速に事案の検証及び再発防止策の検討を行うこと等を目的として、省内に置いたもの。

（注 12）厚生労働事務次官を筆頭とした省内の会議。短期集中特別訓練事業の入札に関し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構を含む関係機関との関係、効果的・効率的な執行体制の確保を始めとする様々な問題を早急に検討し、改革を進めるために開催したもの。

#### （4）職業訓練におけるキャリアコンサルティング

職業訓練の実施に当たって、求職者の早期かつ円滑な就職につなげるため、訓練実施機関等において、訓練受講者等の自己理解の促進、職業選択の方向付け、就業意識の向上等を図るキャリアコンサルティングが実施されている。

キャリアコンサルティングは、勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 72 号）による改正後の職業能力開発促進法第 2 条第 5 項において、「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」とされている。

離職者訓練及び学卒者訓練については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機

表 2-1-13

<p>構に対して発出された「離職者訓練及び学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」（平成 24 年 3 月 27 日付け能発 0327 第 1 号厚生労働省職業能力開発局長通知）及び都道府県に対して発出された「離職者訓練及び学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」（平成 24 年 1 月 20 日付け能発 0120 第 1 号・能実発 0120 第 1 号・能形発 0120 第 1 号厚生労働省職業能力開発局長、実習併用職業訓練推進室長、キャリア形成支援室長通知）により、訓練実施機関は、訓練受講者に対して、登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することとされている（注 13）。</p>	表 2-1-14
<p>ジョブ・カードは、個人のキャリアアップや円滑な就職等を促進するための生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールで、職業能力開発促進法第 15 条の 4 第 1 項に基づき、「職務経歴等記録書の様式を定める件」（平成 27 年 9 月 30 日厚生労働省告示第 408 号）により規定された職務経歴等記録書の様式のことであり、「キャリア・プランシート（就業に関する目標・希望を記載）」、「職務経歴シート（職務の内容や職務の中で学んだこと等を記載）」及び「職業能力証明シート（学習歴・訓練歴、免許・資格及び職業訓練受講の際、職業能力の評価等を訓練修了時に記載）」で構成されている。</p>	表 2-1-15
<p>求職者支援訓練については、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成 23 年厚生労働省令第 93 号。以下「求職者支援法施行規則」という。）第 2 条第 1 項第 14 号、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の公布及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律に基づく職業訓練の認定等について」（平成 23 年 7 月 25 日付け職発 0725 第 9 号・能発 0725 第 3 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知。以下「平成 23 年通知」という。）及び「求職者支援制度の実施について」（平成 23 年 9 月 1 日付け職発 0901 第 4 号・能発 0901 第 5 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知）別添「求職者支援制度業務取扱要領」（以下「求職者支援制度業務取扱要領」という。）により、訓練実施機関は、訓練受講者に対して、登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することとされている。</p>	表 2-1-16
<p>また、短期集中特別訓練については、「短期集中特別訓練事業（訓練実施に係る部分）業務実施要領の策定について」（平成 26 年 6 月 4 日付け職発 0604 第 5 号・能発 0604 第 1 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通達）別添「短期集中特別訓練事業（訓練実施に係る部分）業務実施要領」により、登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することとされている。</p>	表 2-1-17
<p>一方、今回、調査対象とした機関のうち、都道府県及び民間教育訓練機関等の一部において、</p>	表 2-1-18
<p>i) ジョブ・カードにキャリア形成上の課題など企業に提出しづらい情報を記載する部分があり、就職活動に使用しづらいために訓練受講者が作成を希望しな</p>	表 2-1-19

<p>かったことなどから、キャリアコンサルティングを実施する際に、ジョブ・カード（注14）が活用されていなかった（2都道府県）。</p> <p>ii）登録キャリア・コンサルタントについて、簡易な講習の受講で資格を取得できることから、個人によって能力の差が大きいとの意見が聴かれた（1民間教育訓練機関等）。</p> <p>上記i）及びii）について、厚生労働省は、「新ジョブ・カード制度推進基本計画」（平成27年9月30日ジョブ・カード制度推進会議）に基づき、平成27年10月からジョブ・カード制度の見直しを行い、</p> <p>i）求職活動等において、求職者自らが、新ジョブ・カードの情報を選択して必要な情報を抽出した上で、求人企業等に応募書類とともに提出することを可能とすること</p> <p>ii）ジョブ・カード作成アドバイザーの資質向上のためのフォローアップ講習の実施や、標準レベル以上のキャリア・コンサルタント（注15）資格の取得の奨励等に努めること</p> <p>等の対応を行うこととした。</p> <p>（注13）離職者訓練及び学卒者訓練については、ジョブ・カードの作成趣旨を説明し、訓練受講者の理解を得た上で、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することとされている。</p> <p>（注14）当省が実地調査を行った平成26年度時点におけるジョブ・カードは、「履歴シート（職務経歴や学習歴等を記載）」、「職務経歴シート（職務の内容や職務の中で学んだこと等を記載）」、「キャリアシート（就業に関する目標・希望を記載）」及び「評価シート（受講者の職業能力の評価等を訓練修了時に記載）」で構成されており、就職活動において、求職者から求人側へ、各シートを分離せず、まとめて提出するものとされていた。</p> <p>（注15）厚生労働省が示すモデルカリキュラムに基づいた140時間以上のキャリア・コンサルタント養成講座を受講し、同省が指定している民間団体が実施する試験に合格した者等である標準レベルのキャリア・コンサルタント及び国家検定であるキャリア・コンサルティング技能検定試験に合格した者であるキャリア・コンサルティング技能士。なお、平成28年4月にキャリアコンサルタントの登録制度を創設することとしており、同年3月までに標準レベルのキャリア・コンサルタントとなった者及びキャリア・コンサルティング技能士は、本登録によりキャリアコンサルタントとなることができるとされている。</p>	<p>表 2-1-20</p>
--	-----------------

表 2-1-1 職業別一般職業紹介状況（平成 27 年 4 月全国計）（常用（含パート））

区分	新規求人	有効求人	新規求職	有効求職	紹介件数	就職件数	新規求人倍率	有効求人倍率
職業計	773,188	2,110,018	641,677	2,151,446	814,761	176,315	1.20	0.98
管理的職業	2,979	7,554	2,379	7,674	5,132	487	1.25	0.98
専門的・技術的職業	150,705	429,649	95,715	277,586	97,335	24,762	1.57	1.55
開発技術者	6,690	18,774	3,249	11,969	4,400	551	2.06	1.57
製造技術者	2,902	8,101	6,290	21,029	3,527	485	0.46	0.39
建設・土木・測量技術者	17,554	49,356	5,368	15,147	6,471	1,405	3.27	3.26
情報処理・通信技術者	17,052	47,900	6,300	23,959	11,023	840	2.71	2.00
その他の技術者	656	1,913	638	1,901	1,150	185	1.03	1.01
医師・薬剤師等	7,114	20,420	1,282	3,683	496	182	5.55	5.54
保健師・助産師等	35,904	99,716	16,979	43,640	11,140	5,128	2.11	2.28
医療技術者	12,309	35,348	4,769	13,371	3,586	1,402	2.58	2.64
その他の保健医療の職業	6,978	20,883	5,236	16,481	5,240	1,556	1.33	1.27
社会福祉の専門的職業	27,997	81,375	21,142	51,669	22,806	7,947	1.32	1.57
美術家、デザイナー等	3,171	9,475	5,557	22,220	8,562	780	0.57	0.43
その他の専門的職業	12,378	36,388	18,905	52,517	18,934	4,301	0.65	0.69
事務的職業	79,850	196,175	185,958	625,632	290,699	37,448	0.43	0.31
一般事務の職業	54,156	131,991	159,958	533,553	203,503	28,356	0.34	0.25
会計事務の職業	7,354	17,905	9,051	33,163	34,208	3,191	0.81	0.54
生産関連事務の職業	5,552	14,367	3,580	12,796	12,804	1,846	1.55	1.12
営業・販売関連事務の職業	8,522	21,560	10,654	36,239	32,317	2,578	0.80	0.59
外勤事務の職業	352	953	153	413	941	176	2.30	2.31
運輸・郵便事務の職業	2,256	5,540	674	2,100	2,864	615	3.35	2.64
事務用機器操作の職業	1,658	3,859	1,888	7,368	4,062	686	0.88	0.52
販売の職業	95,566	265,873	55,179	199,536	83,434	12,711	1.73	1.33
商品販売の職業	63,770	175,608	31,995	116,139	28,997	7,340	1.99	1.51
販売類似の職業	2,428	7,111	941	3,444	2,524	303	2.58	2.06
営業の職業	29,368	83,154	22,243	79,953	51,913	5,068	1.32	1.04
サービスの職業	195,283	536,610	75,045	241,812	95,569	32,149	2.60	2.22
家庭生活支援サービスの職業	727	2,542	261	753	533	149	2.79	3.38
介護サービスの職業	65,363	178,088	24,132	79,132	24,911	10,999	2.71	2.25
保健医療サービスの職業	9,789	25,815	5,110	15,469	12,293	3,438	1.92	1.67
生活衛生サービスの職業	14,390	41,297	4,033	15,055	3,764	1,355	3.57	2.74
飲食物調理の職業	47,028	130,919	19,001	59,538	23,687	8,132	2.48	2.20
接客・給仕の職業	45,772	124,124	12,600	41,602	13,168	4,064	3.63	2.98
居住施設・ビル等の管理の職業	3,798	10,011	4,667	14,241	10,094	1,745	0.81	0.70
その他のサービスの職業	8,416	23,814	5,241	16,022	7,119	2,267	1.61	1.49
保安の職業	21,572	59,261	4,841	13,879	10,581	3,101	4.46	4.27
農林漁業の職業	5,923	15,293	4,768	14,097	6,941	2,935	1.24	1.08
生産工程の職業	73,969	199,149	54,889	195,333	90,075	23,566	1.35	1.02
生産設備制御等（金属）	555	1,627	567	1,916	881	152	0.98	0.85
生産設備制御等（金属除く）	1,218	2,972	1,044	3,607	2,232	410	1.17	0.82
生産設備制御等（機械組立）	515	1,216	761	2,670	531	121	0.68	0.46
金属材料製造等	15,048	41,437	7,759	27,153	18,321	4,892	1.94	1.53
製品製造・加工処理（金属除く）	29,457	75,943	17,634	63,617	36,897	10,660	1.67	1.19
機械組立の職業	8,069	22,148	14,937	53,842	10,420	2,775	0.54	0.41
機械整備・修理の職業	9,181	25,716	4,082	13,765	7,778	1,618	2.25	1.87
製品検査の職業（金属）	1,086	2,875	701	2,291	1,902	390	1.55	1.25
製品検査の職業（金属除く）	2,269	6,222	1,167	3,715	3,440	1,006	1.94	1.67
機械検査の職業	1,585	4,602	1,232	4,188	2,035	511	1.29	1.10
生産関連・生産類似の職業	4,986	14,391	5,005	18,569	5,638	1,031	1.00	0.78
輸送・機械運転の職業	42,212	114,171	22,506	71,606	34,991	9,853	1.88	1.59
鉄道運転の職業	19	41	58	144	37	9	0.33	0.28
自転車運転の職業	35,414	95,435	16,183	50,243	25,336	7,890	2.19	1.90
船舶・航空機運転の職業	26	77	42	148	31	7	0.62	0.52
その他の輸送の職業	1,793	4,646	2,313	8,093	2,642	525	0.78	0.57
定置・建設機械運転の職業	4,960	13,972	3,910	12,978	6,945	1,422	1.27	1.08
建設・採掘の職業	33,047	93,350	11,475	36,179	14,106	4,673	2.88	2.58
建築躯体工事の職業	5,688	16,716	847	2,708	1,132	465	6.72	6.17
建設の職業	9,079	26,028	3,056	10,158	4,489	1,366	2.97	2.56
電気工事の職業	5,682	15,958	2,702	8,976	3,364	918	2.10	1.78
土木の職業	12,543	34,451	4,836	14,237	5,043	1,899	2.59	2.42
採掘の職業	55	197	34	100	78	25	1.62	1.97
運搬・清掃・包装等の職業	72,082	192,933	87,625	334,801	85,898	24,630	0.82	0.58
運搬の職業	20,959	55,372	16,088	55,797	31,962	6,948	1.30	0.99
清掃の職業	29,281	78,807	14,184	57,570	27,246	8,637	2.06	1.37
包装の職業	3,425	8,428	1,089	4,013	4,549	1,548	3.15	2.10
その他の運搬等の職業	18,417	50,326	56,264	217,421	22,141	7,497	0.33	0.23
分類不能の職業	—	—	41,297	133,311	0	0	0.00	0.00

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 職業の区分は、平成 23 年改定の「厚生労働省編職業分類」に基づく区分である。

表 2-1-2 「日本再興戦略」(平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)(抜粋)

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数(量)の確保と労働生産性(質)の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある。

このため、少子化対策に直ちに取り組むと同時に、20 歳から 64 歳までの就業率を現在の 75% から 2020 年までに 80%とすることを目標として掲げ、世界水準の高等教育や失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-3 「経済財政運営と改革の基本方針 2014」(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)(抜粋)

第 2 章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

1. 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮

(3) 複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍促進

(若者等の活躍促進、再チャレンジ支援)

(略)

(生涯を通じて能力発揮できる人材育成、労働市場インフラ整備と人材不足への対応等)

新しい技術や産業に適応しつつ生涯を通じて能力発揮できるよう、人材育成や職業訓練の抜本的拡充、産業側・企業側ニーズに合致した質の高い職業訓練の実施、学び直し機会の拡充、ライフステージに応じたキャリア転換の支援など、自らの専門性を高める能力開発を行うことができる環境整備を進める。また、親の経済力や養育環境とは独立した形で、全ての子どもの様々な能力を伸ばす多様な機会が確保された社会とするため、子どもの貧困対策に関する大綱を策定し、官民が連携して子どもの貧困対策を推進することなどにより、格差の再生産を回避していく。

さらに、労働市場のインフラ整備を進めるとともに、医療・福祉、建設業、運輸業、造船業等の人材不足が懸念される分野における人材確保・育成対策を総合的に推進する。あわせて、雇用保険制度、求職者支援制度による重層的なセーフティネットの構築を進めるとともに、中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める。

(以下、省略)

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-4 入職経路別入職者数と内訳別構成比（平成 25 年）

（単位：千人、％）

		入職経路計								
		安定所	ハローワーク インターネット サービス	民間職 業紹介 所	学校	縁故	出向・ 出向先 からの 復帰	広告	その他	
実 数	入職者計	7493.1	1505.3	330.2	203.5	450.9	1633.8	244.4	2679.3	445.8
	新規学卒者	1089.6	146.7	41.3	17.7	365.6	87.8	7.2	356.8	66.5
	新規学卒者 以外の未就 業者	1561.7	287.2	66.2	23.4	29.1	336.2	11.5	731.5	76.6
	既就業者（転 職入職者）	4841.7	1071.4	222.7	162.3	56.2	1209.8	225.7	1590.9	302.7
入 職 経 路 構 成 比	入職者計	100	20.1	4.4	2.7	6.0	21.8	3.3	35.8	5.9
	新規学卒者	100	13.5	3.8	1.6	33.6	8.1	0.7	32.7	6.1
	新規学卒者 以外の未就 業者	100	18.4	4.2	1.5	1.9	21.5	0.7	46.8	4.9
	既就業者（転 職入職者）	100	22.1	4.6	3.4	1.2	25.0	4.7	32.9	6.3

（注）1 厚生労働省「雇用動向調査」（平成 25 年）に基づき、当省が作成した。

2 ハローワークインターネットサービスは、ハローワークインターネットサービス等を見て直接応募し、入職した者あり、ハローワークインターネットサービスで見た求人について安定所の紹介を受けて入職した者は、安定所に分類されている。

3 割合は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

表 2-1-5 職業訓練の実施状況(平成 24 年度～26 年度)

i 公共職業訓練(離職者訓練)における受講者数

種類	平成 24 年度	25 年度	26 年度
施設内訓練	41,730 人 (81.0%)	40,824 人 (82.2%)	39,951 人 (83.2%)
委託訓練	109,822 人 (69.2%)	100,110 人 (72.0%)	94,250 人 (74.2%)
離職者訓練全体	151,552 人	140,934 人	134,201 人

(注) ( ) 内は、就職率を示す。

ii 公共職業訓練(在職者訓練)における受講者数

訓練実施機関	平成 24 年度	25 年度	26 年度
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	49,555 人	50,124 人	51,750 人
都道府県	53,446 人	52,054 人	51,137 人
合計	103,001 人	102,178 人	102,887 人

(注) 在職者訓練は、在職中の労働者を対象としたものであり、就職率はない。

iii 公共職業訓練(学卒者訓練)における受講者数

訓練実施機関	平成 24 年度	25 年度	26 年度
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	5,903 人 (97.3%)	5,764 人 (99.2%)	5,730 人 (99.4%)
都道府県	12,658 人 (92.7%)	13,045 人 (94.4%)	12,648 人 (95.7%)
合計	18,561 人	18,809 人	18,378 人

(注) ( ) 内は、就職率を示す。

iv 求職者支援訓練における受講者数

種類	平成 24 年度	25 年度	26 年度
基礎コース	26,256 人 (80.6%)	22,997 人 (83.5%)	16,459 人 (51.8%)
実践コース	72,285 人 (79.5%)	51,936 人 (84.5%)	38,544 人 (56.0%)
合計	98,541 人	74,933 人	55,003 人

(注) 1 ( ) 内は、就職率を示す。ただし、平成 26 年度は、雇用保険適用就職率である。

2 平成 26 年度の就職率は、平成 26 年 4 月以降に開講し、同年 11 月末までに終了した訓練コースの 3 か月後の実績である。

(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-1-6 職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）（抜粋）

（目的）

第 1 条 この法律は、雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）と相まって、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（定義）

第 2 条 （略）

2 （略）

3 この法律において「職業能力検定」とは、職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定（厚生労働省の所掌に属しないものを除く。）をいう。

4 （略）

（関係者の責務）

第 4 条 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

2 国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより事業主その他の関係者の行う職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために事業主の行う援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために事業主の講ずる措置等の奨励に努めるとともに、職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための援助、技能検定の円滑な実施等に努めなければならない。

（職業能力開発基本計画）

第 5 条 厚生労働大臣は、職業能力の開発（職業訓練、職業能力検定その他この法律の規定による職業能力の開発及び向上をいう。次項及び第七条第一項において同じ。）に関する基本となるべき計画（以下「職業能力開発基本計画」という。）を策定するものとする。

2 職業能力開発基本計画に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- 二 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- 三 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 職業能力開発基本計画は、経済の動向、労働市場の推移等についての長期見通しに基づき、かつ、技能労働力等の労働力の産業別、職種別、企業規模別、年齢別等の需給状況、労働者の労働条件及び労働能率の状態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、必要がある場合には、職業能力開発基本計画において、特定の職種等に係る職

業訓練の振興を図るために必要な施策を定めることができる。

5 厚生労働大臣は、職業能力開発基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、関係行政機関の長及び都道府県知事の意見を聴くものとする。

6～7 (略)

(多様な職業能力開発の機会の確保)

第8条 (略)

第9条 事業主は、その雇用する労働者に対して職業訓練を行う場合には、その労働者の業務の遂行の過程内において又は当該業務の遂行の過程外において、自ら又は共同して行うほか、第15条の7第3項に規定する公共職業能力開発施設その他職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の設置する施設により行われる職業訓練を受けさせることにより行うことができる。

第10条 事業主は、前条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずること等により、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

- 一 他者の設置する施設により行われる職業に関する教育訓練を受けさせること。
- 二 自ら若しくは共同して行う職業能力検定又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の行う職業能力検定を受けさせること。

(事業主その他の関係者に対する援助)

第15条の2 国及び都道府県は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にする等のために事業主の講ずる措置に関し、次の援助を行うように努めなければならない。

- 一 第10条の3第一号の相談に関する講習の実施
- 二 第11条の計画の作成及び実施に関する助言及び指導を行うこと。
- 三 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項について相談その他の援助を行うこと。
- 四 情報及び資料を提供すること。
- 五 職業能力開発推進者に対する講習の実施及び職業能力開発推進者相互の啓発の機会の提供を行うこと。
- 六 第27条第1項に規定する職業訓練指導員を派遣すること。
- 七 委託を受けて職業訓練の一部を行うこと。
- 八 前各号に掲げるもののほか、第15条の7第3項に規定する公共職業能力開発施設を使用させる等の便益を提供すること。

2 国及び都道府県は、職業能力の開発及び向上を促進するため、労働者に対し、前項第三号及び第四号に掲げる援助を行うように努めなければならない。

3 国は、事業主等及び労働者に対する第1項第二号から第四号までに掲げる援助を適切かつ効果的に行うため必要な施設の設置等特別の措置を講ずることができる。

4 第1項及び第2項の規定により国及び都道府県が事業主等及び労働者に対して援助を行う場合には、中央職業能力開発協会又は都道府県職業能力開発協会と密接な連携の下に行うものとする。

(事業主等に対する助成等)

第15条の3 国は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定の振興を図り、及び労働者に対する第10条の4第2項に規定する有給教育訓練休暇の付与その他の労働者が自ら職業に関する教育訓

練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための援助その他労働者が第15条の7第3項に規定する公共職業能力開発施設等の行う職業訓練、職業能力検定等を受けることを容易にするための援助等の措置が事業主によって講ぜられることを奨励するため、事業主等に対する助成その他必要な措置を講ずることができる。

(職務経歴等記録書の普及)

第15条の4 国は、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、労働者の職務の経歴、職業能力その他の労働者の職業能力の開発及び向上に関する事項を明らかにする書面(次項において「職務経歴等記録書」という。)の様式を定め、その普及に努めなければならない。

2 国は、職務経歴等記録書の様式を定めるに当たっては、青少年の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上が促進されるように、その特性にも配慮するものとする。

(国及び都道府県の実行)

第15条の7 国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、次の各号に掲げる施設を第16条に定めるところにより設置して、当該施設の区分に応じ当該各号に規定する職業訓練を行うものとする。ただし、当該職業訓練のうち主として知識を習得するために行われるもので厚生労働省令で定めるもの(都道府県にあっては、当該職業訓練のうち厚生労働省令で定める要件を参酌して条例で定めるもの)については、当該施設以外の施設においても適切と認められる方法により行うことができる。

一 職業能力開発校(普通職業訓練(次号に規定する高度職業訓練以外の職業訓練をいう。以下同じ。))で長期間及び短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

二 職業能力開発短期大学校(高度職業訓練(労働者に対し、職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練をいう。以下同じ。))で長期間及び短期間の訓練課程(次号の厚生労働省令で定める長期間の訓練課程を除く。)のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

三 職業能力開発大学校(高度職業訓練で前号に規定する長期間及び短期間の訓練課程のもの並びに高度職業訓練で専門的かつ応用的な職業能力を開発し、及び向上させるためのものとして厚生労働省令で定める長期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

四 職業能力開発促進センター(普通職業訓練又は高度職業訓練のうち短期間の訓練課程のものを行うための施設をいう。以下同じ。)

五 障害者職業能力開発校(前各号に掲げる施設において職業訓練を受けることが困難な身体又は精神に障害がある者等に対して行うその能力に適応した普通職業訓練又は高度職業訓練を行うための施設をいう。以下同じ。)

2~4 (略)

(職業訓練の実施に関する計画)

第15条の8 国が設置する公共職業能力開発施設の実行及び国が行う前条第一項ただし書に規定する職業訓練は、厚生労働大臣が厚生労働省令で定めるところにより作成する当該職業訓練の実施に関する計画に基づいて実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の計画を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長その他の関係者の意見を聴くものとする。

(職業訓練の基準)

第19条 公共職業能力開発施設は、職業訓練の水準の維持向上のための基準として当該職業訓練の訓練課程ごとに教科、訓練時間、設備その他の厚生労働省令で定める事項に関し厚生労働省令で定める基準（都道府県又は市町村が設置する公共職業能力開発施設にあつては、当該都道府県又は市町村の条例で定める基準）に従い、普通職業訓練又は高度職業訓練を行うものとする。

2 前項の訓練課程の区分は、厚生労働省令で定める。

3 (略)

(職業訓練を受ける求職者に対する措置)

第23条 公共職業訓練のうち、次に掲げるものは、無料とする。

一 国が設置する職業能力開発促進センターにおいて職業の転換を必要とする求職者その他の厚生労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練（短期間の訓練課程で厚生労働省令で定めるものに限る。）

二 国が設置する障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練

三 都道府県又は市町村が設置する公共職業能力開発施設の行う職業訓練（厚生労働省令で定める基準を参酌して当該都道府県又は市町村の条例で定めるものに限る。）

2 国及び都道府県は、公共職業訓練のうち、職業能力開発校及び職業能力開発促進センターにおいて職業の転換を必要とする求職者その他の厚生労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練（短期間の訓練課程で厚生労働省令で定めるものに限る。）並びに障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練を受ける求職者に対して、雇用対策法の規定に基づき、手当を支給することができる。

3 公共職業能力開発施設の長は、公共職業安定所長との密接な連携の下に、公共職業訓練を受ける求職者の就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

表2-1-7 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成23年法律第47号)  
(抜粋)

(目的)

第1条 この法律は、特定求職者に対し、職業訓練の実施、当該職業訓練を受けることを容易にするための給付金の支給その他の就職に関する支援措置を講ずることにより、特定求職者の就職を促進し、もって特定求職者の職業及び生活の安定に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において「特定求職者」とは、公共職業安定所に求職の申込みをしている者（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第4条第1項に規定する被保険者である者及び同法第15条第1項に規定する受給資格者である者を除く。）のうち、労働の意思及び能力を有しているものであって、職業訓練その他の支援措置を行う必要があるものと公共職業安定所長が認めたものをいう。

(職業訓練実施計画)

第3条 厚生労働大臣は、特定求職者について、その知識、職業経験その他の事情に応じた職業訓練を受ける機会を十分に確保するため、次条第2項に規定する認定職業訓練その他の特定求職者に対する職業訓練の実施に関し重要な事項を定めた計画（以下「職業訓練実施計画」という。）を策定するものとする。

- 2 職業訓練実施計画に定める事項は、次のとおりとする。
- 一 特定求職者の数の動向に関する事項
  - 二 特定求職者に対する職業訓練の実施目標に関する事項
  - 三 特定求職者に対する職業訓練の効果的な実施を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 厚生労働大臣は、職業訓練実施計画を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長その他の関係者の意見を聴くものとする。
- 4 厚生労働大臣は、職業訓練実施計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、職業訓練実施計画の変更について準用する。

(厚生労働大臣による職業訓練の認定)

第4条 厚生労働大臣は、職業訓練を行う者の申請に基づき、当該者の行う職業訓練について、次の各号のいずれにも適合するものであることの認定をすることができる。

- 一 職業訓練実施計画に照らして適切なものであること。
- 二 就職に必要な技能及びこれに関する知識を十分に有していない者の職業能力の開発及び向上を図るために効果的なものであること。
- 三 その他厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。

2～3 (略)

(職業訓練受講給付金の支給)

第7条 国は、第12条第1項の規定により公共職業安定所長が指示した認定職業訓練又は公共職業訓練等（雇用保険法第15条第3項に規定する公共職業訓練等をいう。第11条第二号において同じ。）を特定求職者が受けることを容易にするため、当該特定求職者に対して、職業訓練受講給付金を支給することができる。

2 職業訓練受講給付金の支給に関し必要な基準は、厚生労働省令で定める。

(就職支援計画の作成)

第11条 公共職業安定所長は、特定求職者の就職を容易にするため、当該特定求職者に関し、次の各号に掲げる措置が効果的に関連して実施されるための計画（以下「就職支援計画」という。）を作成するものとする。

- 一 (略)
- 二 認定職業訓練又は公共職業訓練等
- 三 (略)

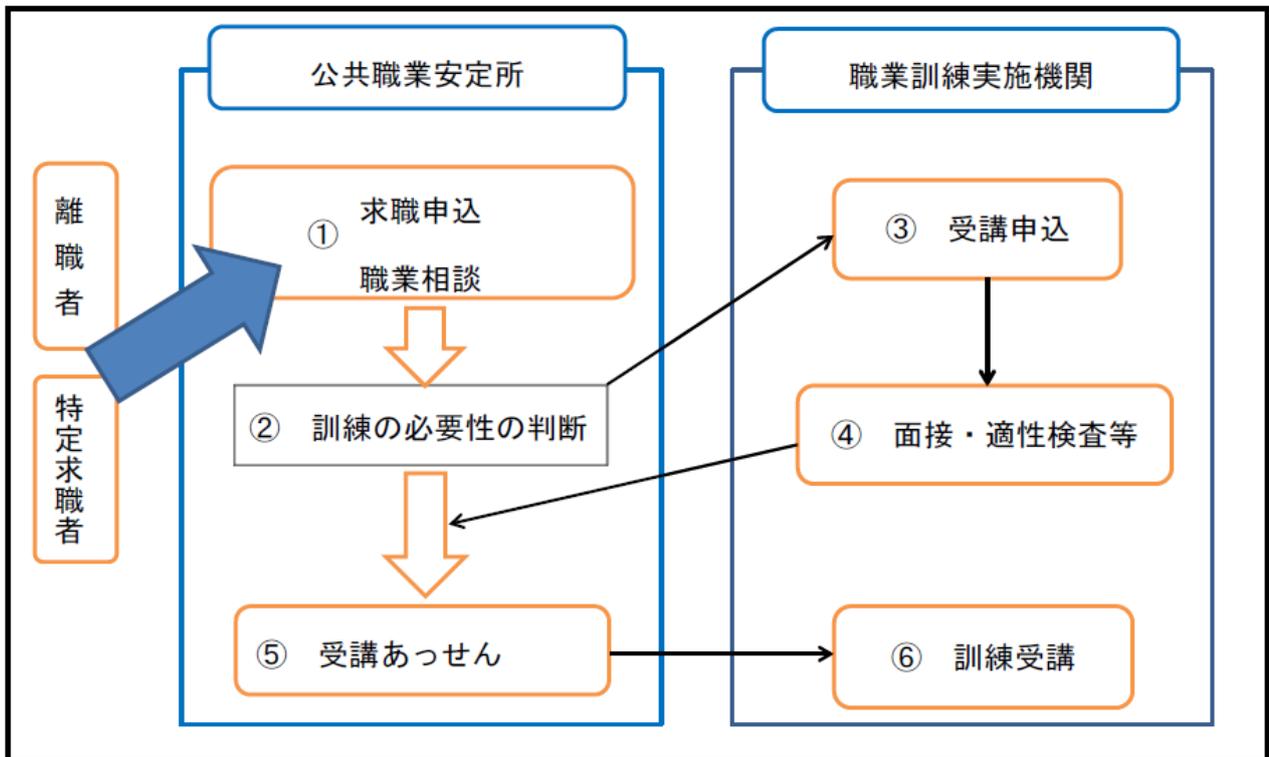
(公共職業安定所長の指示)

第12条 公共職業安定所長は、特定求職者に対して、就職支援計画に基づき前条各号に掲げる措置（次項及び次条において「就職支援措置」という。）を受けることを指示するものとする。

2・3 (略)

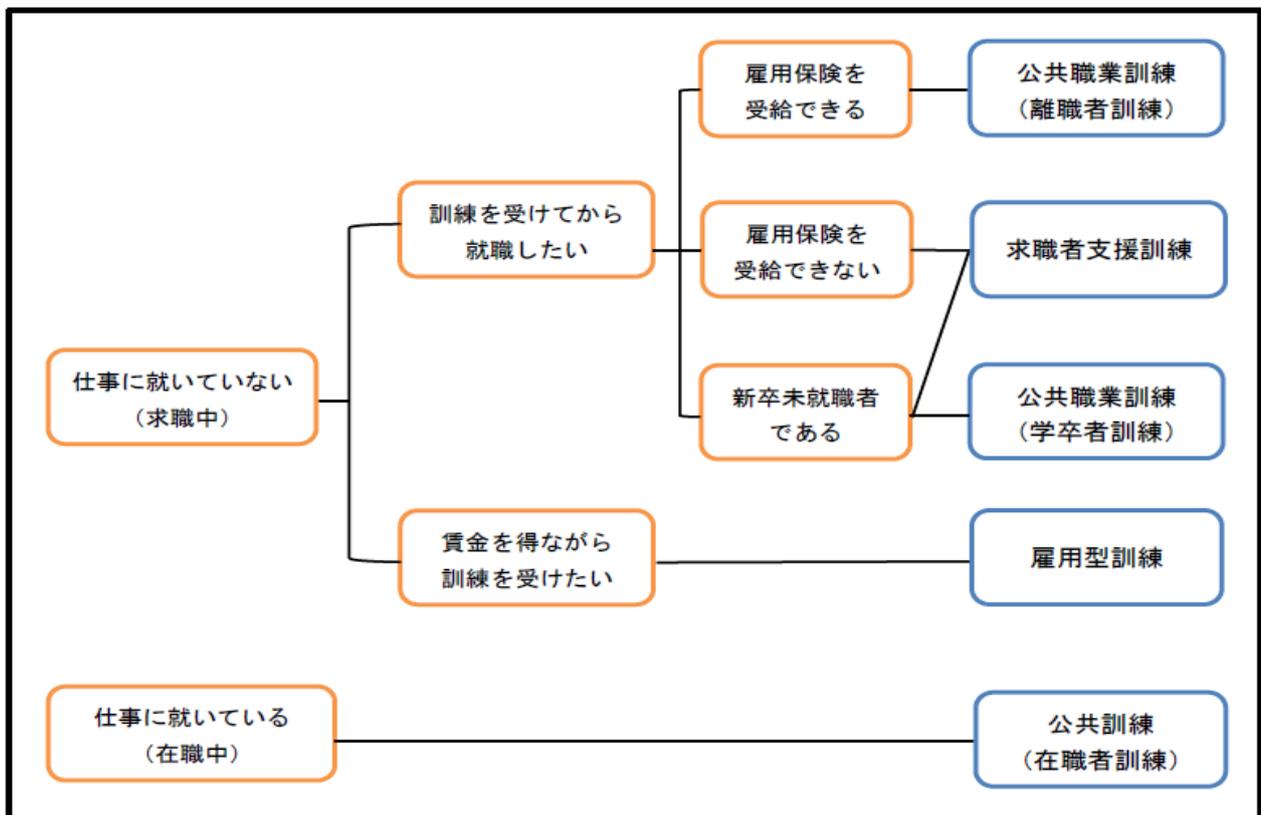
表 2-1-8 公共職業訓練（離職者訓練）又は求職者支援訓練の基本的な受講の流れ

公共職業訓練（離職者訓練）又は求職者支援訓練を受講することが、①適職に就くために必要であると認められ、かつ、②職業訓練を受けるために必要な能力等を有すると安定所長が判断した者に対して、受講あっせんが行われる。



(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-1-9 職業訓練の基本的な体系図



(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-1-10 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）（抜粋）

（技能習得手当及び寄宿手当）

第 36 条 技能習得手当は、受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける場合に、その公共職業訓練等を受ける期間について支給する。

2～5 （略）

（能力開発事業）

第 63 条 政府は、被保険者等に関し、職業生活の全期間を通じて、これらの者の能力を開発し、及び向上させることを促進するため、能力開発事業として、次の事業を行うことができる。

一 職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 13 条に規定する事業主等及び職業訓練の推進のための活動を行う者に対して、同法第 11 条に規定する計画に基づく職業訓練、同法第 24 条第 3 項（同法第 27 条の 2 第 2 項において準用する場合を含む。）に規定する認定職業訓練（第五号において「認定職業訓練」という。）その他当該事業主等の行う職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行うこと並びに当該職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行う都道府県に対して、これらに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。

二 公共職業能力開発施設（公共職業能力開発施設を行う職業訓練を受ける者のための宿泊施設を含む。以下この号において同じ。）又は職業能力開発総合大学校（職業能力開発総合大学校を行う指導員訓練又は職業訓練を受ける者のための宿泊施設を含む。）を設置し、又は運営すること、職業能力開発促進法第 15 条の 7 第 1 項ただし書に規定する職業訓練を行うこと及び公共職業能力開発施設を設置し、又は運営する都道府県に対して、これらに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。

三 求職者及び退職を予定する者に対して、再就職を容易にするために必要な知識及び技能を習得させるための講習（第五号において「職業講習」という。）並びに作業環境に適応させるための訓練を実施すること。

四 職業能力開発促進法第 10 条の 4 第 2 項に規定する有給教育訓練休暇を与える事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。

五 職業訓練（公共職業能力開発施設又は職業能力開発総合大学校の行うものに限る。）又は職業講習を受ける労働者に対して、当該職業訓練又は職業講習を受けることを容易にし、又は促進するために必要な交付金を支給すること及びその雇用する労働者に職業能力開発促進法第 11 条に規定する計画に基づく職業訓練、認定職業訓練その他の職業訓練を受けさせる事業主（当該職業訓練を受ける期間、労働者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う事業主に限る。）に対して、必要な助成を行うこと。

六 技能検定の実施に要する経費を負担すること、技能検定を行う法人その他の団体に対して、技能検定を促進するために必要な助成を行うこと及び技能検定を促進するために必要な助成を行う都道府県に対して、これに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。

七 前各号に掲げるもののほか、労働者の能力の開発及び向上のために必要な事業であって、厚生労働省令で定めるものを行うこと。

2 （略）

3 政府は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法及びこれに基づく命令で定めるところにより、第 1 項各号に掲げる事業の一部を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に行わせるものとする。

表 2-1-11 職業能力開発促進法施行規則（昭和 44 年労働省令第 24 号）（抜粋）

（職業訓練の実施に関する計画）

第 4 条の 2 法第 15 条の 8 第 1 項の職業訓練の実施に関する計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 計画の期間
- 二 計画の期間中に実施する職業訓練の対象者の数
- 三 計画の期間中に実施する職業訓練の内容
- 四 その他必要な事項

（訓練課程）

第 9 条 職業訓練の訓練課程は、次の表の上欄に掲げる職業訓練の種類に応じ、長期間の訓練課程にあつては同表の中欄に、短期間の訓練課程にあつては同表の下欄にそれぞれ定めるとおりとする。

職業訓練の種類	長期間の訓練課程	短期間の訓練課程
普通職業訓練	普通課程	短期課程
高度職業訓練	専門課程	専門短期課程
	応用課程	応用短期課程

（普通課程の訓練基準）

第 10 条 普通課程の普通職業訓練に係る法第 19 条第 1 項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者（略）
- 二 教科（略）
- 三 訓練の実施方法（略）
- 四 訓練期間（略）
- 五 訓練時間（略）
- 六 設備（略）
- 七 訓練生（訓練を受ける者をいう。以下同じ。）の数（略）
- 八 職業訓練指導員（略）
- 九 試験（略）

（短期課程の訓練基準）

第 11 条 短期課程の普通職業訓練に係る法第 19 条第 1 項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者（略）
- 二 教科（略）
- 三 訓練の実施方法（略）
- 四 訓練期間（略）
- 五 訓練時間（略）
- 六 設備（略）

（専門課程の訓練基準）

第 12 条 専門課程の高度職業訓練に係る法第 19 条第 1 項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者（略）
- 二 教科（略）

- 三 訓練期間 (略)
- 四 訓練時間 (略)
- 五 設備 (略)
- 六 訓練生の数 (略)
- 七 職業訓練指導員 (略)
- 八 試験 (略)

(専門短期課程の訓練基準)

第13条 専門短期課程の高度職業訓練に係る法第19条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者 (略)
- 二 教科 (略)
- 三 訓練の実施方法 (略)
- 四 訓練期間 (略)
- 五 訓練時間 (略)
- 六 設備 (略)

(応用課程の訓練基準)

第14条 応用課程の高度職業訓練に係る法第19条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者 (略)
- 二 教科 (略)
- 三 訓練期間 (略)
- 四 訓練時間 (略)
- 五 設備 (略)
- 六 訓練生の数 (略)
- 七 職業訓練指導員 (略)
- 八 試験 (略)

(応用短期課程の訓練基準)

第15条 応用短期課程の高度職業訓練に係る法第19条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

- 一 訓練の対象者 (略)
- 二 教科 (略)
- 三 訓練期間 (略)
- 四 訓練時間 (略)
- 五 設備 (略)

表 2-1-12 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）（抜粋）

<p>(受講手当)</p> <p>第 57 条 受講手当は、受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けた日（基本手当の支給の対象となる日（法第 19 条第 1 項の規定により基本手当が支給されないこととなる日を含む。）に限る。）について、四十日分を限度として支給するものとする。</p> <p>2 受講手当の日額は、五百円とする。</p> <p>(通所手当)</p> <p>第 59 条 通所手当は、次の各号のいずれかに該当する受給資格者に対して、支給するものとする。</p> <p>一～三 (略)</p> <p>2 通所手当の月額、次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じて、当該各号に掲げる額とする。ただし、その額が四万二千五百円を超えるときは、四万二千五百円とする。</p> <p>一～五 (略)</p> <p>3～5 (略)</p> <p>(寄宿手当)</p> <p>第 60 条 寄宿手当は、受給資格者が公共職業訓練等を受けるため、法第 36 条第 2 項に規定する親族（以下「親族」という。）と別居して寄宿している場合に、当該親族と別居して寄宿していた期間について、支給するものとする。</p> <p>2 寄宿手当の月額は、一万七百元とする。ただし、受給資格者が親族と別居して寄宿していない日又は前条第 5 項各号に掲げる日のある月の寄宿手当の月額は、その日数のその月の現日数に占める割合を一万七百元に乗じて得た額を減じた額とする。</p>
---

表 2-1-13 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 72 号）による改正後の職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）（抜粋）

<p>(定義)</p> <p>第 2 条 (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>5 この法律において「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。</p>
--

(注) 本規定は、平成 28 年 4 月 1 日から施行されるものである。

表 2-1-14 「離職者訓練及び学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」（平成 24 年 3 月 27 日付け能発 0327 第 1 号厚生労働省職業能力開発局長通知）（抜粋）

<p>第 2 対象者</p> <p>機構が実施する離職者訓練等（注）の受講者とする。</p> <p>(注) 離職者訓練及び学卒者訓練。以下同じ</p> <p>第 3 業務の内容</p> <p>1 訓練期間中のキャリア・コンサルティング</p> <p>離職者訓練等の訓練実施施設に配置した登録キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習を修了し、厚生労働省又は厚生労働省より委託を受けた団体に登録されたキャリア・コンサルタントをいう。以下同じ。）により、訓練期間中に少なくとも 3 回以上のキャリア・コンサルティングを行う。</p> <p>また、キャリア・コンサルティングを実施する際には、訓練受講者の効果的なキャリア形成支</p>
---

援及び就職支援に資するため、ジョブ・カードを活用することとし、これと併せて、登録キャリア・コンサルタントは、訓練受講者によるジョブ・カードの作成支援及びジョブ・カードの交付を行うこと。

## 2 キャリア・コンサルティングの実施上の留意点

訓練期間中のキャリア・コンサルティングの実施に当たっては、以下の点に留意すること。

### (1) 訓練受講者へのジョブ・カードの作成趣旨の説明等

ジョブ・カードは、求職者等の自律的なキャリア形成支援のためのツールであり、求職者等は、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを通じて、職業意識やキャリア形成上の課題を明確にし、自らの職業選択やキャリア形成の方向づけをしていくことが可能となる。このため、ジョブ・カードの作成は、訓練受講者本人の職業意識の向上や円滑な就職活動に資するものである。

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施するに当たっては、以上のようなジョブ・カードの作成の趣旨及び意義をあらかじめ訓練受講者に説明し、当該受講者が理解・納得した上で行うこと。

なお、ジョブ・カードの作成趣旨等を説明したにもかかわらず、訓練受講者がジョブ・カードの作成やジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施を希望しない場合は、それらを強制的に実施してはならないこと。

### (2) キャリア・コンサルティングの効果的な実施

第3の1のとおり、訓練期間中には少なくとも3回以上のキャリア・コンサルティングを行うこととするが、実施時期については、訓練受講者の意向等を踏まえつつ、就職支援に効果的に結びつくよう適切な時期を選ぶこと。

また、効果的な実施時期の例をジョブ・カードの活用方法と併せて以下に示すので、適宜参考とすること。なお、1年を超える長期間の訓練においては、下記イを趣旨とするキャリア・コンサルティングを必要に応じて複数回実施し、訓練受講者の就職支援を図ること。

#### ア 1回目（開始後おおむね1か月以内）

訓練開始後、概ね1か月以内にキャリア・コンサルティングを実施し、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの目的や意義について説明するとともに、ジョブ・カード様式への記載内容・方法について確認・助言を行う。

#### イ 2回目（訓練期間の半ば頃）

訓練期間の半ば頃に訓練受講者が作成したジョブ・カードに基づきキャリア・コンサルティングを実施し、職務経歴、就業や訓練に関する目標・希望、訓練による知識・技能の習得状況を確認し、習得度が不十分な点があれば、その原因について考え、習得に向けて取り組むべきことの整理・明確化に向けた支援を行う。また、習得した知識・技能を活かした職種の探索・絞り込みの開始、具体的な労働条件・就業場所等のイメージを持つこと等、就職を意識するよう助言する。

#### ウ 3回目（就職活動期）

就職活動に入る前にキャリア・コンサルティングを実施し、訓練で習得した知識・技能を踏まえ、具体的な就職活動の方向性、希望する業種・職種、応募求人への明確化等を支援しつつ、必要に応じて、ジョブ・カードの記載内容の追加・修正について助言する。

### (3) 学卒者訓練の進学希望者に対するキャリア・コンサルティングの実施

進学を希望する者にあっても、職業選択やキャリア形成の方向付けを行った上で進路を決定することが重要であることから、上記(2)に準じて訓練期間中にキャリア・コンサルティングを行うこと。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-15 「離職者訓練及び学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」（平成 24 年 1 月 20 日付け能能発 0120 第 1 号・能実発 0120 第 1 号・能形発 0120 第 1 号厚生労働省職業能力開発局能力開発課長、実習併用職業訓練推進室長、キャリア形成支援室長通知）（抜粋）

1 対象となる職業訓練

都道府県において実施する離職者訓練（施設内訓練、委託訓練（「委託訓練実施要領」に規定する訓練期間が 1 か月以上の「知識等習得コース」に限る。以下同じ。）、学卒者訓練（新規学卒者を主な訓練対象として実施される普通職業訓練（短期課程を含む。）及び高度職業訓練（専門課程）をいう。以下同じ。）及び日本版デュアルシステム（専門課程・普通課程活用型）

2 実施体制の整備

各職業能力開発施設等は、平成 24 年 4 月以降に開始される訓練においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の円滑な実施が可能となるよう、平成 23 年度中から、ジョブ・カード講習の受講等によりジョブ・カードを交付することが認められた者として厚生労働省又は厚生労働省より委託を受けた団体に登録されたキャリア・コンサルタント（以下「登録キャリア・コンサルタント」という。）を配置する等必要な体制の整備を進めること。

特に、職員等のジョブ・カード講習の受講については、ジョブ・カード講習ホームページ（<http://www.job-card.jp/index.html>）を適宜確認の上、近隣都道府県会場での受講も含め、積極的に進めていただきたい。なお、講習の申込みは同ホームページから行うこととなるが、申込期間終了後でも定員に達していない場合には、追加募集を行う場合があることに留意すること。加えて、講習の受講のニーズ等を踏まえ、特にニーズが高い地域を中心に平成 23 年度内に講習の追加開催を検討していることを申し添える。

なお、離職者訓練（委託訓練）については、原則として、委託先訓練機関に登録キャリア・コンサルタントを配置すること。配置体制が整わない場合には、当該訓練機関以外の下記①～③のいずれかの要件を満たす登録キャリア・コンサルタントを活用することにより、ジョブ・カード交付体制を整備すること。

- ① キャリア・コンサルティング技能士
- ② 別添 1 の別表 1 に掲げるキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者
- ③ 別添 1 の別表 2 に掲げる講座の修了者

また、委託先訓練機関以外の登録キャリア・コンサルタントを活用する際の具体的な実施方法については、追って通知する。

（別添 1 ジョブ・カードの取扱いについて）

2 ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施

(1) 訓練受講者へのジョブ・カードの作成趣旨の説明等

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施に当たっては、ジョブ・カード作成の趣旨及び意義を説明し、訓練受講者が理解・納得した上で行う。

なお、ジョブ・カードの作成趣旨を説明したにもかかわらず、訓練受講者がジョブ・カードの作成やキャリア・コンサルティングを希望しない場合は、これを強制的に実施してはならない。

(2) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果的な実施

- ① 離職者訓練（施設内訓練）、学卒者訓練及び日本版デュアルシステム

訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを 3 回以上行うことと

するが、実施に当たっては、訓練受講者の意向等を踏まえつつ、効果的な就職支援となるよう適切な時期を選ぶこと。

なお、訓練期間が短く、3回以上のジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施することが困難である等の場合は、訓練開始時と就職活動前に行うなど、柔軟に実施しても差し支えない。

また、効果的な実施時期の例をジョブ・カードの活用と併せて以下に示すので、参考とすること。

ア 1回目： 訓練開始時に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの目的や意義について説明するとともに、ジョブ・カード様式への記載内容方法について確認・助言を行う。

イ 2回目： 訓練期間の半ば頃に、職務経歴、就業や訓練に関する目標・希望、訓練による知識・技能の習得状況を確認し、習得度に不十分な点があれば、その原因について考え、取り組むべきことの整理・明確化に向けた支援を行う。

また、習得した知識・技能を活用した職種の探索・絞り込みの開始、具体的な労働条件や就業場所のイメージを持つ等、就職を意識するよう助言する。

ウ 3回目： 就職活動に入る前にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、訓練で習得した知識・技能を踏まえ、具体的な就職活動の方向性、希望する業種・職種応募求人者の明確化等を支援しつつ、必要に応じて、ジョブ・カードの記載内容の追加・修正について助言する。

## ② 離職者訓練（委託訓練）

委託先訓練機関の実施する就職支援の内容としてキャリア・コンサルティングが位置付けられているところであるが、キャリア・コンサルティングは、訓練受講者の職業意識の向上や就職活動への円滑な移行に有効であるため、離職者訓練（委託訓練）では、訓練期間中に3回以上実施することが望ましい。ただし、全ての回においてジョブ・カードを活用する必要はない。

なお、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングについては、訓練期間の後半に、訓練により習得した内容等を踏まえて実施することが望ましいこと。また、評価シートのキャリア・コンサルタント記入欄には、キャリア・コンサルティングの結果を客観的に記載するだけでなく、受講者の長所、意欲、取組姿勢等を記載するなど、効果的な就職活動に資するものとする。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-16 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成 23 年厚生労働省令第 93 号）（抜粋）

（法第 4 条第 1 項第三号の厚生労働省令で定める基準）

第 2 条 法第 4 条第 1 項第三号の厚生労働省令で定める基準は、次の各号に掲げる事項について、当該各号に定めるとおりとする。

一～十三 （略）

十四 キャリア・コンサルティングの実施 担当キャリア・コンサルタント（キャリア・コンサルティング（職業能力開発促進法第 10 条の 3 第一号の情報の提供、相談その他の援助をいう。以下この号において同じ。）を行う者であって厚生労働大臣が定めるものをいう。以下この号において同じ。）を申請職業訓練を行う施設内に配置し、当該申請職業訓練を受講する特定求職者等に、当該担当キャリア・コンサルタントが行うキャリア・コンサルティングを当該申請職業訓練の期間内に 3 回以上受けさせること。

十五 就職の支援 申請職業訓練を受講する特定求職者等の就職の支援のため、次に掲げる措置を講ずること。

イ （略）

ロ 申請職業訓練を受講する特定求職者等の就職の支援に関する措置として、次に掲げるものを行うこと。

(1) ～ (6) （略）

(7) ジョブ・カードの作成の支援

(8) （略）

十六～十八 （略）

（注）1 下線は当省が付した。

2 表中「申請職業訓練」とは、求職者支援訓練の認定を受けようとする職業訓練である。

表 2-1-17 「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の公布及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律に基づく職業訓練の認定等について」（平成 23 年 7 月 25 日付け職発 0725 第 9 号・能発 0725 第 3 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知）（抜粋）

第 1 職業訓練実施計画（法第 3 条関係）

1 職業訓練実施計画の策定

(1) 法第 3 条第 1 項の規定により、厚生労働大臣は、特定求職者について、その知識、職業経験その他の事情に応じた職業訓練を受ける機会を十分に確保するため、求職者支援訓練その他の特定求職者に対する職業訓練の実施に関し重要な事項を定めた職業訓練実施計画を年度ごとに策定することとしたこと。

なお、ここでいう「その他の特定求職者に対する職業訓練」とは、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）に基づく公共職業訓練等の離職者に対する公的な職業訓練を指すものであるが、公共職業訓練等、別の枠組みにより計画を定めることとされているものについては当該計画によるものであり、職業訓練実施計画において当該計画と異なる内容を定めるものではないこと。

(2) 職業訓練実施計画に定める事項は、次のとおりとしたこと。

① 特定求職者の数の動向に関する事項

② 特定求職者に対する職業訓練の実施目標に関する事項

③ 特定求職者に対する職業訓練の効果的な実施を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

(3) 厚生労働大臣は、職業訓練実施計画を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長その他の関係者の意見を聴くものとしたこと。

(4) 厚生労働大臣は、職業訓練実施計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならないこととしたこと。

## 2 全国職業訓練実施計画

(1) 厚生労働大臣は、全国の経済状況、求職者支援訓練の実績、予算等を勘案して全国職業訓練実施計画を策定することとしたこと。

(2) 1 (3) の意見聴取として、具体的には、あらかじめ、労使団体、教育訓練機関団体、関係行政機関等の代表者による協議の場（以下「中央訓練協議会」という。）を開催し、中央訓練協議会において各年度の職業訓練実施計画に盛り込むべき内容について意見を聴取することとしたこと。

## 3 地域職業訓練実施計画

(1) 都道府県労働局長は、全国職業訓練実施計画を踏まえつつ、地域の特性を反映し、そのニーズに即した各地域（都道府県単位）における職業訓練実施計画（以下「地域職業訓練実施計画」という。）を取りまとめることとしたこと。

(2) 都道府県労働局長は、地域職業訓練実施計画を取りまとめるに当たっては、あらかじめ、各地域における労使団体、教育訓練機関団体、関係行政機関等の代表者による協議の場（以下「地域訓練協議会」という。）を開催し、地域訓練協議会において各年度の地域計画に盛り込むべき内容について意見を聴取することとしたこと。

## 第2 職業訓練の認定（法第4条並びに規則第1条及び第2条関係）

### 4 職業訓練の認定基準

2 (3) の厚生労働省令で定める基準は、以下のとおりとしたこと。

(1) ～ (12) (略)

(13) 習得された技能及びこれに関する知識の評価

申請職業訓練の期間において1か月に少なくとも1回、当該申請職業訓練を受講することにより習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うとともに、当該申請職業訓練の終了前においても、当該申請職業訓練を受講することにより習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うこと。この場合において、これらの評価（以下(13)において「習得度評価」という。）の内容を、ジョブ・カード（職業能力開発局長が定める様式による特定求職者等の職歴その他の職業能力に係る事項、当該申請職業訓練が行われる施設に配置された担当キャリア・コンサルタント（キャリア・コンサルティング（能開法第10条の3第1号の情報の提供、相談その他の援助をいう。以下同じ。）を行う者であって厚生労働大臣が定めるものをいう。(14)において同じ。）が行うキャリア・コンサルティングを踏まえた当該特定求職者等の就業に関する目標その他職業能力の開発及び向上に関する事項及び習得度評価の内容を記載するための書面をいう。(15)②トにおいて同じ。）に記載しなければならないこと。

担当キャリア・コンサルタントとして適当な者については、厚生労働大臣により「ジョブ・

カード講習を修了したこと等により、厚生労働省又は登録団体に登録されたキャリア・コンサルタント（注）」と定められたこと。

なお、当該申請職業訓練の終了前に行う習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価の対象となる受講者は、訓練実施日数に占める訓練受講日数が80%以上である者とする。また、ジョブ・カードのうち評価シートについては、評価項目が訓練カリキュラムの内容に対応しており、かつ、当該評価項目が、以下に掲げる客観的かつ公正な基準を活用して設定されているものでなければならないこと。ただし、訓練カリキュラムの内容に対応する評価項目が、以下に掲げる基準に存在しない等の場合は、訓練実施者が独自の評価項目を設定することを認めることとするが、その場合であっても、当該評価項目が客観的かつ公正であることが担保されていなければならないものであること。

①～⑤（略）

(14) キャリア・コンサルティングの実施

担当キャリア・コンサルタントを申請職業訓練を行う施設内に配置し、当該申請職業訓練を受講する特定求職者等に、当該担当キャリア・コンサルタントが行うキャリア・コンサルティングを当該申請職業訓練の期間内に3回以上受けさせること。その際、以下の点に留意すること。

- ・ キャリア・コンサルティングは1名ずつに対して行うこと（ただし、概要説明については、同時に多人数に対して行っても差し支えないこと。）。

(15) ～ (18)（略）

(注) 下線は当省が付した。

表2-1-18 「求職者支援制度の実施について」(平成23年9月1日付け職発0901第4号・能発0901第5号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知) 別添「求職者支援制度業務取扱要領」(抜粋)

第2 求職者支援訓練

9 実施機関による就職支援等の実施

(1)（略）

(2) 訓練実施機関は、訓練期間中及び訓練修了後を通じ、キャリア・コンサルティング（訓練期間中に少なくとも3回以上行うものとする。ただし、全ての回でジョブ・カードを活用する必要はない。以下同じ。）を実施するとともに、これを踏まえた受講者の就職促進に努めることとする。訓練実施機関が実施する就職支援等の内容については、求職者支援訓練の認定を申請する際に機構支部に提出する「各種就職支援等の実施」(03012⑩参照)に明記するものとする。具体的には、次の要件を全て満たしていること。

①・②（略）

(3)（略）

(4) ジョブ・カードの作成支援の際の留意点

① 訓練期間中におけるジョブ・カードの作成の支援は、受講者の就職意識の向上や就職活動への円滑な移行を目的として行われることを踏まえ、評価シート（様式A-1）を活用したキャリア・コンサルティングについては、訓練期間の後半に、訓練により習得した内容・習得度評価等を踏まえて実施することが望ましいこと。

②・③（略）

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-19 「短期集中特別訓練事業（訓練実施に係る部分）業務実施要領の策定について」（平成 26 年 6 月 4 日付け職発 0604 第 5 号・能発 0604 第 1 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通達）別添「短期集中特別訓練事業（訓練実施に係る部分）業務実施要領」（抜粋）

第 1 節 事業の概要

第 9 受講者の選考及びキャリア・コンサルティングの実施等

1 (略)

2 キャリア・コンサルティングの実施

訓練実施期間中において、毎月 1 回、ジョブ・カードの活用によるキャリア・コンサルティングを行い、訓練習得度の評価内容等の記載を行うとともに、今後の求職活動及び訓練受講の方向性等について助言・指導を行う（受講前にジョブ・カード交付が行われていない 1 か月訓練の訓練対象者には、1 か月の訓練期間内に計 2 回以上のキャリア・コンサルティングを実施）。なお、キャリア・コンサルティングの実施に当たっては、訓練実施施設にキャリア・コンサルタントが配置されていない場合は、外部のキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを可能とする。

短期訓練実施機関が実施する訓練受講及び求職活動支援の内容については、短期訓練の認定を申請する際に訓練関連業務機関に提出する際、別に定める「各種就職支援等の実施体制」に明記するものとする。具体的には、次の要件を全て満たしていること。

(1)・(2) (略)

3～5 (略)

(注) 下線は当省が付した。

表 2-1-20 「新ジョブ・カード制度推進基本計画」（平成 27 年 9 月 30 日ジョブ・カード制度推進会議）（抜粋）

1 ジョブ・カードを取巻く状況

近年、急速に技術革新、顧客ニーズの変化等が進展している。

このような中、労働者に求められる職業能力も変化するとともに、労働者が蓄積した技能等も陳腐化しやすくなっており、個々の労働者の置かれた状況に応じた職業能力開発が一層重要となっている。

また、経済のグローバル化による競争の激化や少子高齢化が進展し就業者数の減少が進行する見込みの中、「人材力強化」の必要性も高まっている。

さらに、産業構造、職業構造の変化等も進んでおり、個人のキャリアアップや必要な分野へのキャリアチェンジ、円滑な就職の支援等も一層必要な状況にある。

また、若年層を中心にした非正規雇用労働者、高齢者、女性等の多様な人材が、その希望等に応じて雇用機会を得ることも重要な課題となっている。

これらの個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、キャリアアップ、多様な人材の希望に応じた、必要な分野への円滑な就職等を実現するためには、個人主導のキャリア形成、職業人生を通じた職業能力開発とともに、職業能力の「ものさし」の整備による能力の適正な評価、職業能力の「見える化」を図ることなどが重要である。

このような中、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成 25 年 12 月）において、ジョブ・カードを「キャリア・パスポート（仮称）」として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとするなど、見直しが見直しが求められたところである。

また、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）においても、ジョブ・カードに

ついて「学生段階から職業生活を通じて活用し、自身の職務や実績・経験、能力等の明確化を図ることができる「キャリア・パスポート（仮称）」として広く利用されるものとなるよう、今年度中に、仕様も含め、コンセプトを抜本的に見直す。」などとされたところである。

## 2 ジョブ・カードの主な課題等

### (1) (略)

### (2) ジョブ・カードの主な課題

ジョブ・カード制度は、平成 20 年に、主に「職業能力の形成機会に恵まれない人」に対する支援策として創設されたが、その後、新「全国推進基本計画」（平成 23 年）において、今後、ジョブ・カード制度を、キャリアコンサルティング等による職業能力証明のツールとして、職業能力形成の機会に恵まれない者に限らず、広く求職者・在職者・学生等を対象として普及を図ることとし、ジョブ・カード取得者数を平成 24 年度までの 5 年間で 100 万人、平成 32 年までに 300 万人に到達させることを目標とした。

ジョブ・カードは、これまで、職業訓練受講者を中心に、平成 25 年度末までには 100 万人を超える者に交付され、訓練効果の向上等に寄与しているが、平成 24 年度末まででは 87 万人と目標到達が遅れ、また、広く求職者・在職者・学生等に普及していない状況にある。

この背景には、

- ① ジョブ・カードは、求職・求人時において、職業能力評価情報と併せて、外部に出しにくいキャリア形成上の課題等の情報、JIS 規格の履歴書とは異なる様式による情報などの各シートを、分離せず、まとめて提出することを求めていること
  - ② ジョブ・カードの様式は主に求職者、職業訓練受講者向けであり、必ずしも、在職労働者のキャリア形成などのための様式となっていないこと
  - ③ ジョブ・カードの様式が複雑であり、また、記入・作成に時間を要すること
  - ④ ジョブ・カードの交付を担う登録キャリア・コンサルタントの育成・確保が十分でないこと
  - ⑤ 職業訓練以外でのジョブ・カード活用のインセンティブが十分でないこと
  - ⑥ ジョブ・カードの周知広報が十分でないこと
- などがあると考えられる。

## 3 新ジョブ・カードのコンセプト等

### (1) コンセプト

以下のコンセプトにより、ジョブ・カードを見直し、新ジョブ・カードとして普及を図ることとする。

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、ジョブ・カードが、下記の「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであることを明確にし、労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において、一層活用されるよう、活用方法、様式等を見直す。

#### ① 生涯を通じたキャリア・プランニング

キャリアコンサルティング等の支援の前提となる個人の履歴や、支援を通じた職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等の生涯のキャリア形成の場面において活用する「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツール

#### ② 職業能力証明

免許・資格、教育（学習）・訓練歴、職務経験、教育・訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価に関する職業能力証明の情報を蓄積し、場面・用途等に応じて情報を抽出・編集し、求職活動の際の応募書類、キャリアコンサルティングの際の資料等として活用する、職業能力を

## 見える化した「職業能力証明」のツール

なお、「職業能力証明」のツールとしては、雇用型訓練等の職業能力形成プログラム以外の教育・訓練の成果の評価、職場での仕事振りの評価も追加するなど、より広範な職業能力証明の情報を対象とすること、「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとしては、訓練受講などの特定の場面に限定せず生涯を通じて活用可能なものとする、蓄積するキャリア・プラン関係情報を原則、個人の内部情報として取扱うことなどにより、より効果的に活用する。

また、上記の2つの機能のツールは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」の機能を活用して、職業経験の棚卸し、職業生活設計等を行い、その結果、訓練の受講、「職業能力証明」の機能を活用し求職時の応募に用いるなど、両機能を密接に関連づけて効果的に活用する。

さらに、上記の2つの機能を備えたツールとして効果的に活用されるため、入職段階から職業生活を通じて、これらのいわばプラットフォームとして、キャリアコンサルティング、企業担当者による相談などの個人への相談支援の充実を図る。

### (2) 情報の管理等

#### ① 基本的な考え方

新ジョブ・カードでは、職業訓練受講者、求職者のみならず、在職労働者を含む各層の個人が、入職段階から職業生活を通じて、職業経験の棚卸し、職業能力証明などの関係情報を、様式ごとに独立させて蓄積・保存し、自ら抽出・編集して活用する。

このため、当該情報を、原則、電子化し蓄積するとともに、労働者も容易に活用できる様式等とする。

#### ② (略)

#### ③ 電子化及び情報の管理方法

新ジョブ・カードは、労働者等の個人が所有し、どの情報を企業等に提出するかは、個人の意思にゆだねるものである。

これらから、新ジョブ・カードの電子化及び情報の管理は、国が、電子化のためのソフトウェアの開発・提供を行った上で、労働者等の個人自らが、個別に、自らのパソコン等に情報を、管理する方式とする。

なお、情報の管理においては、セキュリティの確保も十分に配慮する。

また、ソフトウェアを提供するサイトには、新ジョブ・カードの使用法とともに、関係する教育訓練、職業能力評価、キャリアコンサルティング等に関する情報提供を行う機能を持たせる。

これらのソフトウェア及びサイトは、セキュリティの確保と併せて、使いやすく、分かりやすいものであることが重要であり、広報等の専門家も関与した開発・構築が必要である。

### (3) (略)

## 4 新ジョブ・カードの主な活用方法等

新ジョブ・カードは、主に以下により活用等を行うこととする。

### (1)・(2) (略)

### (3) 求職者に特化した活用

#### ① 活用の基本的な考え方

ジョブ・カードは、求職・求人時に、外部に出しにくいキャリア関係情報、JIS規格の履歴書とは異なる様式の情報等をまとめて活用することを求めていること、企業は、採用の際に、必ずしも、職業能力を重視していないことなどから活用が低調であると考えられる。

また、キャリアコンサルティングを通じて記入されるキャリア・プラン関係情報は、原則、個人情報として活用する。

このため、求職活動等においては、新ジョブ・カードの電子化した情報から、個人自らが選択して必要な情報を抽出し、編集した一般に流通している履歴書及び職務経歴書に、必要な職業能力証明の関係情報（免許・資格、教育・訓練歴、職務経歴、訓練成果及び職場での仕事振りの評価）を追加・添付し、求人企業等に応募書類として提出するなどにより活用する。（3

（1）の②のツール）

また、採用選考及び就職活動時において、具体的な職業能力証明の関連情報が盛り込まれた新ジョブ・カード（様式 2（職務経歴シート）、様式 3-1（職業能力証明（免許・資格）シート）、様式 3-2（職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート）、（様式 3-3 職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート））を積極的に活用するよう、企業等に対して周知・説明し理解を求めるとともに、これらについて、社会的な理解の促進を図る。

さらに、就職活動時に、フリーター歴の長い者、高年齢者、出産、育児等で離職した女性等が、職業能力証明の関連情報を添付し応募することが有効な場合もあり、これらの者の活用の促進をする。

なお、4（2）②「在職労働者の実務経験を通じ発揮される職業能力の評価での活用」、4（2）③「「業界検定」等に係る活用」等により職業能力証明の関係情報の作成、4（2）⑤「離職予定者を対象とした活用」による情報の求職時の活用を促進する。

②・③（略）

（4）～（6）（略）

## 6 関係施策の推進

### （1）キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングとは、個人が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援である。

キャリアコンサルティングを実施するキャリアコンサルタントは、キャリア形成に関する知見に基づき、必要に応じて、個々の労働者等の自己理解・仕事理解をはじめ、キャリア・プランの作成等を支援することが期待される。

\* キャリアコンサルタントは、現在、標準レベルのキャリアコンサルタント（養成モデルカリキュラム（140時間）を満たす養成講座の受講等を経てキャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等）やキャリア・コンサルティング技能士のほか、ジョブ・カードの交付を行うことができる登録キャリア・コンサルタントがいるが、今後、法令により、標準レベル以上のキャリアコンサルタントの登録制、名称独占、守秘義務の規定を整備することとしている。

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施する登録キャリア・コンサルタントの多くは、標準レベルのキャリアコンサルタントと同等以上のキャリアコンサルティングのスキル、知識等を有していない状況にあり、新ジョブ・カードへの移行後も、登録キャリア・コンサルタント相当の者に対する資質向上のためのフォローアップ講習、標準レベル以上のキャリアコンサルタント資格の取得の勧奨等に努めることとする。

また、登録キャリア・コンサルタントについては、簡易な講習の受講で資格を取得することが可能であることから、有資格者である標準キャリア・コンサルタントやキャリア・コンサルティング技能士との差別化を図るため、名称を「ジョブ・カード作成アドバイザー」に見直すこととする。

（2）・（3）（略）

（注）下線は当省が付した。

## 2 公的職業訓練の効果的な実施の推進

勸 告	説明図表番号
<p>求職者を対象とした職業訓練については、現在、主として離職者訓練（平成 26 年度約 13.4 万人が受講）及び求職者支援訓練（同約 5.5 万人が受講）（以下「公的職業訓練」と総称する。）が実施されており、また、離職者訓練には、施設内訓練（同約 4.0 万人が受講）と委託訓練（同約 9.4 万人が受講）がある。</p>	<p>表 2-1-5（再掲）</p>
<p><b>（職業訓練実施計画等に基づく離職者訓練の実施）</b></p>	
<p>公共職業訓練は、職業能力開発促進法第 15 条の 8 第 1 項に基づき、厚生労働大臣が作成する当該職業訓練の実施に関する計画に基づいて実施するものとされている。この公共職業訓練に係る「職業訓練実施計画」（平成 27 年厚生労働省告示第 239 号。計画期間は、平成 27 年 4 月 1 日から 28 年 3 月 31 日まで）では、離職者訓練について、計画期間中に実施する当該訓練の対象者数を 14.1 万人とし、うち 2.7 万人を施設内訓練として、11.4 万人を委託訓練として実施することとされている。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信、観光、環境・エネルギー分野等において充実を図ることとされている。また、同計画においては、効果的な離職者訓練の実施のための取組として、i) 産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練科の見直しを行うこと、ii) 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調な訓練科については、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図ることなどが定められている。</p>	<p>表 2-1-6（再掲） 表 2-2-1</p>
<p>同様に、各都道府県においても、職業能力開発施策の一層の充実を図るため、毎年度、厚生労働省が作成する策定方針を踏まえた「地方職業能力開発実施計画」を策定することとされており、「平成 27 年度地方職業能力開発実施計画の策定について」（平成 26 年 12 月 1 日付け能能発第 1201 第 1 号厚生労働省職業能力開発局能力開発課長通知。以下「平成 27 年度地方職業能力開発実施計画通知」という。）に基づき、職業訓練の対象者数のほか、実施する職業訓練の内容・効果的な実施のための取組その他必要な事項などが定められている。</p>	<p>表 2-2-2</p>
<p><b>（全国職業訓練実施計画等に基づく求職者支援訓練の実施）</b></p>	
<p>厚生労働大臣は、求職者支援法第 3 条第 1 項に基づき、特定求職者に対する職業訓練の実施に関し重要な事項を定めた計画を策定するものとされており、厚生労働省では、毎年度、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第三条第一項の規定に基づく計画」（全国職業訓練実施計画）を策定している。平成 27 年度における同計画（平成 27 年厚生労働省告示第 240 号。計画期間は、平成 27 年 4 月 1 日から 28 年 3 月 31 日まで）では、求職者支援訓練について、実施規模に関しては「54,000 人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 83,080 人を上限とする」、訓練内容に関しては「基礎的能力のみを習得する職業訓練（基礎コース）も設定するが、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練（実践コース）を中心とする」、「成長分野、人材不足分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえたものと</p>	<p>表 2-1-7（再掲） 表 2-2-3</p>

<p>する」と定められている。また、訓練認定規模（注1）については、次のとおり定められている。</p> <p>① 基礎コースは訓練認定規模の30%、実践コースは訓練認定規模の70%</p> <p>② 実践コースのうち、介護系、医療事務系及び情報系の3分野の割合は、地域の実情に応じて次の目安に沿って設定</p> <p>i 3分野合計の目安として、実践コース全体の訓練認定規模の45%</p> <p>ii 実践コース全体の訓練認定規模に占める各分野の下限の目安として、介護系20%、医療事務系5%及び情報系5%</p> <p>また、実践コースのうち、その他の成長分野、人材不足分野（農業、環境、観光、建設等）等については、実践コース全体の訓練認定規模の55%を目安とする。</p> <p>（注1）「訓練認定規模」とは、求職者支援法第4条第1項に基づく厚生労働大臣による認定に係る職業訓練の実施規模（求職者支援訓練の定員）をいう。</p>	
<p>さらに、平成27年度における全国職業訓練実施計画においては、求職者支援訓練における就職率（雇用保険適用就職率（注2））に係る目標として、基礎コースで55%、実践コースで60%を目指すこととされている。また、同計画には、特定求職者に対する職業訓練の一つである離職者訓練の実施規模及び分野並びに就職率に係る目標も定められており、施設内訓練で80%、委託訓練で70%を目指すこととされている。</p>	表 2-2-3（再掲）
<p>厚生労働大臣は、全国職業訓練実施計画の策定に併せて、都道府県単位の計画を策定しており、平成23年通知に基づき、都道府県労働局長が、地域訓練協議会を開催し、都道府県や地域における関係団体等の意見を聴取の上、「地域職業訓練実施計画」の案を取りまとめることとされている。</p> <p>（注2）雇用保険適用就職率は、「雇用保険部会報告」（平成25年12月26日労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第97回））において、求職者支援制度はその成果として安定した就職を目指していくべきであるが、現状では就職の状況について受講生本人の申告に基づく就職状況の把握が必ずしも正確になされていないことから、制度の成果を適切に把握していくためにも、就職状況の把握や確認する方法を改善するとともに、就職としては雇用保険が適用される就職であるかを把握し、その就職を成果として捉えるよう見直すべきであるとされたことを受け、平成26年度における全国職業訓練実施計画から、求職者支援訓練における就職率に係る目標の設定に用いられている。</p>	表 2-1-17（再掲）
<p><b>（公的職業訓練の総合的な訓練計画の策定）</b></p> <p>厚生労働省の「新しい職業能力開発行政の姿」（平成26年7月職業能力開発行政改革検討チーム報告書）において、職業能力開発行政の施策分野ごとの課題の一つとして「公共職業訓練と求職者支援訓練で、それぞれ別に計画を策定しているため、公的職業訓練全体として効果的な訓練計画を策定できていない」と指摘されており、この課題の解決に向けた具体的な改革の方向性として、都道府県ごとに一つの公的職業訓練の総合的な訓練計画を策定する旨が示されている。これを踏まえ、同省は、公的職業訓練総体として効果的な実施を担保するため、平成26年12月に都</p>	表 2-2-4

<p>道府県に対し、平成 27 年度地方職業能力開発実施計画通知を発出し、平成 27 年度から公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画の策定を促進しており、同年度において既に 12 都道府県（注 3）で総合的な計画が策定されている（28 年度には全ての都道府県において策定される予定）。同省が策定する公共職業訓練に係る職業訓練実施計画及び求職者支援訓練に係る全国職業訓練実施計画については、平成 28 年度には一つの総合的な訓練計画となる予定である。</p> <p>（注 3）青森県、富山県、石川県、長野県、三重県、京都府（平成 26 年度計画から実施）、大阪府、兵庫県、鳥取県、香川県、宮崎県及び鹿児島県の 12 都道府県</p>	<p>表 2-2-2（再掲） 表 2-2-5</p>
<p><b>（地域訓練協議会の設置・運営）</b></p> <p>「地域訓練協議会」は、地域における求職者支援訓練その他の特定求職者に対する職業訓練を実施するに当たり、全国職業訓練実施計画も踏まえ、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模に係る目標を確認するとともに、その達成に向け、訓練実施機関の開拓等に地域の関係者が連携して取り組むための検討の場として、都道府県ごとに開催されるものである（事務局は各都道府県労働局職業安定部に設置）。同協議会は、有識者（人事労務分野に係る大学教授など職業能力形成分野に精通している者）のほか、産業界（都道府県経営者協会、都道府県中小企業団体中央会、商工会議所等）、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部、都道府県、都道府県労働局等の関係者から構成され、i）地域（都道府県）における求職者支援訓練その他の特定求職者に対する職業訓練の訓練実施分野及び規模（目標）の設定に関すること、ii）訓練実施機関の開拓や関係機関間の連携方策等に関することなどの事項について協議することとされている。また、原則として年 2 回開催することとされ、各年度の地域職業訓練実施計画に盛り込むべき内容についての意見交換等が行われている。</p>	<p>表 2-2-6</p>
<p>さらに、厚生労働省は、平成 26 年 9 月に都道府県、都道府県労働局及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構に対し、「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について」（平成 26 年 9 月 29 日付け職訓発 0929 第 1 号・能発 0929 第 1 号厚生労働省職業安定局総務課訓練受講者支援室長、職業能力開発局能力開発課長通知）を発出し、公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化を図るため、地域訓練協議会等の合議体を更に活用することとしている。同通知においては、地域訓練協議会等の労使団体も参画している合議体を活用して、産業政策を含めた地域全体の人づくりの視点で、地域のニーズを踏まえ、公的職業訓練を総合的、一体的かつ計画的に実施できるよう、都道府県ごとに公的職業訓練の総合的な訓練計画を策定するなど、訓練のコース設定、実施地域、募集時期、実施時期、定員等を関係機関で十分に調整することとされている。</p>	<p>表 2-2-7</p>
<p>今回、21 都道府県及び 21 都道府県労働局（21 地域訓練協議会、33 安定所）における公的職業訓練の実施状況を調査（注 4、5）した結果、以下のような状況がみられた。</p> <p>（注 4）公的職業訓練の実施状況を調査するに当たっては、公共職業訓練に係る職業訓練実施計</p>	

画及び求職者支援訓練に係る全国職業訓練実施計画において、人材不足が深刻な分野や今後成長が見込める分野として具体的に例示されている訓練分野を中心に調査するとともに、様々な創意工夫や柔軟なアイデアをいかした訓練の担い手たる民間教育訓練機関等が実施する委託訓練及び求職者支援訓練を重点的に調査した。

(注 5) 公的職業訓練の実施状況を検証するに当たっては、地域の求人ニーズを把握するための指標として、厚生労働省が公表している「職業別の有効求人倍率」のデータを、公的職業訓練の訓練効果（求職者の早期の安定した就職の実現）を把握するための指標として、「訓練分野別の就職率（求職者支援訓練の場合は雇用保険適用就職率）」のデータをそれぞれ活用して、公的職業訓練が地域の求人ニーズを踏まえて効果的に実施されているかとの観点から分析した。

**(1) 委託訓練**

**(地域の求人ニーズ及び就職率の高い訓練分野)**

21 都道府県における職業別の有効求人倍率のうち、「介護サービスの職業」の推移をみると、平成 24 年度は最高 3.06 倍で最低 1.17 倍、25 年度は最高 3.47 倍で最低 1.33 倍、26 年度は最高 4.25 倍で最低 1.54 倍と全体的に高水準で推移しており、いずれの都道府県においても、介護系分野は、地域の求人ニーズが高い分野となっている。ちなみに、厚生労働省が平成 27 年 6 月 24 日に公表した「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」では、平成 27 年度以降に取り組む新たな施策の効果を見込まず現状のまま推移した場合の 37 年度における需給ギャップを 37.7 万人と推計しており、介護系分野は、中長期的にも求人ニーズの高い分野であると考えられる。

表 2-2-8

また、21 都道府県における委託訓練の受講者の就職率の推移をみると、介護系分野の受講者の就職率が 70%以上（注 6）の都道府県が、平成 24 年度で 18 都道府県（最も高いものは 87.7%）、25 年度で 20 都道府県（同 88.3%）、26 年度で 20 都道府県（同 91.4%）となっており、都道府県の中には、年度によって当該就職率が 60%台にとどまっているものがみられるものの、介護系分野は、総じて就職率が高い分野となっている。ちなみに、平成 26 年度における全国ベースでの委託訓練の受講者の就職率をみても、介護系分野の受講者の就職率は 79.3%と委託訓練の受講者全体の就職率（71.5%）に比べ高い水準となっている。

表 2-2-9

表 2-2-10

このように、介護系分野のような、地域の求人ニーズ及び就職率の高い訓練分野については、地域において今後の成長や雇用吸収が見込まれる産業に関わる分野であるとともに、求職者の早期の安定した就職の実現に一定の成果を上げていることから、訓練のより積極的な実施を目指すべき分野であると考えられる。

表 2-2-11

ただし、21 都道府県における委託訓練の開講コースの定員充足率の推移をみると、介護系分野の開講コースの定員充足率が 80%未満（注 7）の都道府県が、平成 24 年度で 4 都道府県（最も低いものは 67.6%）、25 年度で 12 都道府県（同 56.6%）、26 年度で 15 都道府県（同 54.1%）となっており、介護系分野については、雇用情勢の改善等を反映して受講者が集まりにくい状況となっている。ちなみに、平成 26 年度における全国ベースでの委託訓練の開講コースの定員充足

表 2-2-12

表 2-2-13

率をみても、介護系分野の開講コースの定員充足率は72.3%と委託訓練全体の開講コースの定員充足率(82.6%)を下回っている。このため、介護系分野の訓練のより積極的な実施を目指すに当たって、まず、より多くの受講者が集まるよう、所要の方策として、求職者に対する公的職業訓練の周知を適切に行うとともに、公的職業訓練の受講により就職可能性が高まるとみられる者に対する積極的な公的職業訓練への誘導や、求職者の就職可能性を高めるような適切な受講あっせんを行うことが重要である。

一方、厚生労働省では、安定所における雇用保険受給者説明会を活用した訓練の概要等についての説明や、訓練実施機関による訓練コース説明会の開催、公的職業訓練への誘導に必要な安定所職員の専門性を向上させるための訓練施設の見学会の実施などに取り組むこととしているが、21都道府県労働局の33安定所の中には、平成25年度において、i) 委託訓練を行う民間教育訓練機関等による訓練コース説明会を開催していないもの(25安定所)、ii) 安定所職員向けの訓練施設の見学会について、民間教育訓練機関等の訓練施設を対象とした見学会を実施していないもの(22安定所)がみられた(注8、9)。

また、介護系分野は、地域の求人ニーズ及び就職率の高い訓練分野であり、その受講者の就職可能性は高いと考えられることから、安定所における求職者に対する受講あっせんに当たっては、求職者本人の能力・適性等も踏まえつつ、介護系分野への誘導をより積極的に行うことが重要である。加えて、説明会等による求職者に対する公的職業訓練の周知に当たっても、介護系分野の訓練コースの訓練内容や期待される訓練効果、当該コース修了者の就職実績等を示しながら、積極的な誘導に取り組むことが効果的であると考えられる。

さらに、介護系分野に関しては、求職者が介護職員を取り巻く現状等を正確に理解できるよう、求職者に対し十分な説明を行うことが必要であり、そのためには、介護事業の事業主団体など介護系分野の求人者側から有用な情報を収集することが効果的であると考えられる。

訓練コースの設定に係る都道府県労働局の取組事例(平成26年12月3日第12回中央訓練協議会)の中には、介護事業者の施設長を招き、介護の現場から見えてくる課題等について意見交換を行い、今後の訓練の設定・構築のための参考とすることとしている例がみられた。また、21都道府県労働局の中にも、平成25年度において、介護事業者の訓練ニーズを把握するための管内の安定所による電話調査を実施した例がみられた。このような介護系分野の求人者側との連携・交流は、地域における介護系分野の求人ニーズをより的確に把握するという意味でも積極的に取り組むべきであり、当該連携・交流を通じて収集・把握した有用な情報については、訓練コースの設定にとどまらず、求職者の介護系分野への誘導など、より幅広く活用すべきである。

(注6) 平成26年度以降、全国職業訓練実施計画において、委託訓練の受講者の就職率に係る目標は70%と定められている。

(注7) 21都道府県の委託訓練全体の定員充足率は、平成24年度87.3%、25年度85.2%、26年度82.1%となっている。

表 2-2-7 (再掲)

表 2-2-14

表 2-2-15

表 2-2-16

(注 8) 安定所における雇用保険受給者説明会を活用した訓練の概要等についての説明は、平成 25 年度において、調査対象 33 安定所の全てで実施されていた。

(注 9) ii) の事例は、(1)委託訓練と(2)求職者支援訓練とで同一のものである。

## (2) 求職者支援訓練

### ア 地域の求人ニーズ及び就職率の高い訓練分野

求職者支援訓練のうち実践コースにおける全国共通分野（全国職業訓練実施計画において訓練認定規模の目安が示されている介護系、医療事務系及び情報系の 3 分野をいう。以下同じ。）の一つである介護系分野は、前記(1)のとおり、地域の求人ニーズが高い分野となっており、中長期的な求人ニーズも高いと考えられる。

また、21 都道府県労働局における求職者支援訓練のうち実践コースの受講者の雇用保険適用就職率の推移をみると、介護系分野の受講者の当該就職率が 60%以上（注 10）の都道府県労働局が、平成 24 年度で 14 労働局（最も高いものは 75.8%）、25 年度で 17 労働局（同 84.1%）、26 年度で 18 労働局（同 84.6%）となっており、都道府県労働局の中には、年度によって当該就職率が 50%台ないし 40%台にとどまっているものがみられるものの、介護系分野は、総じて就職率が高い分野となっている。ちなみに、平成 26 年度における全国ベースでの求職者支援訓練のうち実践コースの受講者の雇用保険適用就職率をみても、介護系分野の受講者の当該就職率は 68.1%と実践コースの受講者全体の就職率（56.0%）に比べ高い水準となっている。

このように、委託訓練と同様に求職者支援訓練においても、介護系分野のような、地域の求人ニーズ及び就職率の高い訓練分野については、地域において今後の成長や雇用吸収が見込まれる産業に関わる分野であるとともに、求職者の早期の安定した就職の実現に一定の成果を上げていることから、訓練のより積極的な実施を目指すべき分野であると考えられる。

ただし、21 都道府県労働局における求職者支援訓練のうち実践コースの開講コースの定員充足率の推移をみると、介護系分野の開講コースの定員充足率が 60%未満（注 11）の都道府県労働局が、平成 24 年度で 9 労働局（最も低いものは 43.9%）、25 年度で 15 労働局（同 35.3%）、26 年度で 12 労働局（同 20.0%）となっており、介護系分野については、求職者支援訓練においても、雇用情勢の改善等を反映して受講者が集まりにくい状況となっている。ちなみに、平成 26 年度における全国ベースでの求職者支援訓練のうち実践コースの開講コースの定員充足率をみても、介護系分野の開講コースの定員充足率は 57.2%と実践コース全体の開講コースの定員充足率（61.9%）を下回っている。このため、求職者支援訓練においても、介護系分野の訓練のより積極的な実施を目指すに当たって、まず、より多くの受講者が集まるよう、所要の方策として、前記(1)で述べたとおり、求職者に対する公的職業訓練の周知を適切に行うとともに、公的職業訓練の受講により就職可能性が高まるとみられる者に対する積極的な公的職業訓練への誘導や、求職者の就職可能性を高めるような適切な受講あ

表 2-2-17

表 2-2-18

表 2-2-19

表 2-2-20

<p>っせんを行うことが重要である。</p> <p>しかし、21 都道府県労働局の 33 安定所の中には、平成 25 年度において、i) 求職者支援訓練を行う民間教育訓練機関等による訓練コース説明会を開催していないもの(15 安定所)、ii) 安定所職員向けの訓練施設の見学会について、民間教育訓練機関等の訓練施設を対象とした見学会を実施していないもの(22 安定所)がみられた(注9)。</p> <p>また、前記(1)で述べたとおり、安定所における求職者に対する受講あっせんに当たって、求職者本人の能力・適性等も踏まえつつ、介護系分野への誘導をより積極的に行うことが重要であることや、求職者が介護職員を取り巻く現状等を正確に理解できるよう、求職者に対し十分な説明を行うことが必要であり、そのためには、介護事業の事業主団体など介護系分野の求人者側から有用な情報を収集することが効果的であると考えられる。</p> <p>なお、21 都道府県労働局の中には、平成 26 年度における求職者支援訓練のうち実践コースの受講者の雇用保険適用就職率が介護系分野、実践コース全体とも 40%台前半にとどまっているものが 1 労働局みられた。介護系分野は、全体的には求職者の早期の安定した就職の実現に一定の成果を上げており、訓練のより積極的な実施を目指すべき分野ではあるものの、このような就職実績が低調なケースがみられる場合には、その原因の把握・分析を行った上で、受講者に対する就職支援の強化を図るなど個別の対応も必要である。</p> <p>(注 10) 平成 26 年度以降、全国職業訓練実施計画において、求職者支援訓練のうち実践コースの受講者の雇用保険適用就職率に係る目標は 60%と定められている。</p> <p>(注 11) 21 都道府県の求職者支援訓練のうち実践コース全体の定員充足率は、平成 24 年度 58.9%、25 年度 59.9%、26 年度 62.2%となっている。</p>	<p>表 2-2-14 (再掲)</p> <p>表 2-2-17 (再掲)</p>
<p><b>イ 就職率は向上してきているものの地域の求人ニーズが必ずしも十分に把握できていない訓練分野</b></p> <p>求職者支援訓練のうち実践コースにおける全国共通分野の一つである医療事務系分野について、21 都道府県労働局における雇用保険適用就職率の推移をみると、60%以上(注 10)の都道府県労働局は、平成 24 年度で 9 労働局(最も高いものは 76.3%)、25 年度で 7 労働局(同 75.9%)、26 年度で 12 労働局(同 88.2%)となっている。その一方で、40%台の都道府県労働局が、平成 24 年度で 7 労働局、25 年度で 6 労働局、26 年度で 3 労働局みられるほか、3 か年とも 40%台のものも 2 労働局みられ、医療事務系分野の受講者の当該就職率には一定の地域間較差が認められる。ちなみに、平成 26 年度における全国ベースでの求職者支援訓練のうち実践コース受講者の雇用保険適用就職率をみると、医療事務系分野の受講者の当該就職率は 60.4%と実践コースの受講者全体の就職率(56.0%)を少し上回る程度であり、医療事務系分野は、現状では、就職率が高いとは言い難いものの、就職率は総じて向上してきている分野となっている。</p> <p>一方、全国の「医療事務員」の有効求人倍率については、平成 24 年度で 0.37</p>	<p>表 2-2-21</p> <p>表 2-2-18 (再掲)</p>

倍、25年度で0.44倍、26年度で0.56倍と高くはないが、当省の調査において、i) 安定所への医療機関による医療事務に係る求人票の提出が少ないことから、医療事務系分野に係る求人数は受講希望者に比べ少ない旨の意見がみられた一方、ii) 医療事務系分野の訓練コース修了者の就職率は高いので、求人ニーズも高いとする旨の民間教育訓練機関等の意見や、iii) 医療機関では、医療事務従事者を雇用する際に、安定所を介さずに民間事業者による人材派遣や業務請負で人材を確保する場合もあるとする旨の意見もみられた。

表 2-2-22

医療事務系分野については、地域において今後の成長や雇用吸収がどの程度期待でき、求職者の早期の安定した就職の実現に向けた成果をどの程度見込めるのかを確認するという意味でも、まずは、地域の求人ニーズを的確に把握することが必要である。そのためには、安定所が把握している求人状況のみでは必ずしも十分ではないと考えられ、有効求人倍率では捉えきれない潜在的な求人ニーズに関する様々な情報をより幅広く収集するための工夫が求められる。

#### ウ 地域の求人ニーズは高いものの就職実績が上がっていないのがみられる訓練分野

求職者支援訓練のうち実践コースにおける全国共通分野の一つである情報系分野について、21 都道府県における職業別の有効求人倍率のうち「情報処理・通信技術者」の推移をみると、平成 24 年度は最高 2.89 倍で最低 0.23 倍、25 年度は最高 3.32 倍で最低 0.30 倍、26 年度は最高 3.57 倍で最低 0.41 倍となっており、当該倍率が 1.0 倍未満の都道府県が、24 年度で 12 都道府県、25 年度で 11 都道府県、26 年度で 9 都道府県みられるなど、地域間での著しい較差が認められる。

表 2-2-23

また、21 都道府県労働局における雇用保険適用就職率の推移をみると、情報系分野の受講者の当該就職率について、平成 24 年度は最高 100%で最低 18.2%、25 年度は最高 80.0%で最低 22.2%、26 年度は最高 75.0%で最低 30.0%となっているなど、就職率についても、地域間での著しい較差が認められる。

このように、情報系分野については、有効求人倍率（情報処理・通信技術者）及び雇用保険適用就職率とも地域間較差が著しいことから、分野全体としての特徴的な傾向は見いだせないものの、地域によっては、有効求人倍率（情報処理・通信技術者）が 2.0 倍以上と高水準であるにもかかわらず、雇用保険適用就職率が 60%未満（注 10）にとどまっているものもみられる。この点について、厚生労働省は、情報系分野において求人側が求める人材像の職業能力レベルが高度化していることなどから、受講者の早期の就職を目的とする求職者支援訓練においては、このような高い職業能力の開発に必要とされる知識・技能を習得させるには訓練期間が短いなど、求人側の人材ニーズに対応することが困難な面もあるとしている。この同省の見解を踏まえると、これらのケースについては、地域における情報系分野に係る求人ニーズに応じた訓練が実施できていないことが一因ではないかとも考えられることから、このようなケースが生じた原因の把握・分析を的確に行った上で、訓練内容等の見直しなど適切な措置

を講ずることが求められる。

**【所見】**

したがって、厚生労働省は、民間教育訓練機関等を活用した多様な訓練機会の提供を通じた求職者の早期の安定した就職の実現を促進する観点から、地域における公的職業訓練の総合的な訓練計画の策定及び実施に当たって、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 介護系分野など地域の求人ニーズ及び就職率の高い訓練分野に重点を置いて、都道府県労働局、安定所等における求職者に対する公的職業訓練の周知や誘導等をより積極的に実施すること。
- ② 医療事務系分野など就職率は向上してきているものの地域の求人ニーズが必ずしも十分に把握できていない訓練分野については、当該分野に係る地域の求人ニーズをよりの確に把握できるよう、地域訓練協議会を活用しつつ、効果的な把握手法を検討し、都道府県労働局等における取組の徹底を図ること。
- ③ 情報系分野など地域の求人ニーズは高いものの就職実績が上がっていないものがみられる訓練分野については、地域訓練協議会が中心となって、その原因の把握・分析を的確に行い、その結果に基づき、訓練内容等の見直しなど適切な措置を講ずること。

表 2-2-1 職業訓練実施計画（平成 27 年 4 月 10 日厚生労働省告示第 239 号）（抜粋）

<p>職業訓練実施計画</p> <p>第一 総則</p> <p>一 計画のねらい</p> <p>産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法(以下「法」という。)第十六条第一項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設(以下「公共職業能力開発施設」という。)において実施する職業訓練(法第十五条の六第三項の規定に基づき実施する職業訓練(以下「委託訓練」という。))を含む。以下「公共職業訓練」という。)の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。</p> <p>(略)</p> <p>二 計画期間</p> <p><u>計画期間は、平成二十七年四月一日から平成二十八年三月三十一日までとする。</u></p> <p>(略)</p> <p>第二 労働市場の動向と課題</p> <p>労働市場の状況を見ると、最近の雇用情勢は、着実に改善が進んでいるものの、一部に厳しさが見られる。また、少子高齢化が進展する中、我が国の持続的な経済成長のためには、人材力の強化等を通じた生産性の向上を図ることが必要である。このため、離職者の増大に的確に対応するため、離職者の再就職の実現に資する職業訓練を実施するとともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。</p> <p>(略)</p> <p>我が国の持続的な経済成長のためには、企業が付加価値の高い分野又は環境・エネルギー分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図ることが重要であり、そのために必要となる人材の育成を行うことが必要である。(略)</p> <p>第三 計画期間中の公共職業訓練の対象者数等</p> <p>公共職業訓練は、人材ニーズがありながら、民間で実施を期待し難い、又は実施していない職業訓練を実施することを原則とし、次のとおり実施するものとする。</p> <p>一 離職者訓練の対象者数等</p> <p>(1) 対象者数</p> <p><u>計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、十四万千人とする。</u></p> <p><u>離職者訓練の対象者数のうち、二万七千人については、施設内訓練(公共職業能力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。)として実施するものとする。施設内訓練のうち、三千人については、企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練(以下「日本版デュアルシステム」という。)として実施するものとする。</u></p> <p><u>また、離職者訓練の対象者数のうち、十一万四千人については、委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信、観光、環境・エネルギー分野等において充実を図るものとし、その対象者数のうち、六千八百人については介護福祉士及び保育士の資格取得を支援する二年間の訓</u></p>
--

練として、一万九千人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、それぞれ実施するものとする。

## (2) 離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会を都道府県又は市町村が法第十六条第一項又は第二項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施するものとする。その際、東日本大震災に伴う復旧・復興需要に応じた人材ニーズを踏まえた職業訓練を実施するものとする。

また、雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施するものとする。

## (3) 効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練科の見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練科のうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図る ほか、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、綿密なキャリア・コンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施するとともに、安定的な雇用を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要とされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

(略)

(注) 下線は当省が付した。

表 2-2-2 「平成 27 年度地方職業能力開発実施計画の策定について」（平成 26 年 12 月 1 日付能力開発第 1201 第 1 号厚生労働省職業能力開発局能力開発課長通知）（抜粋）

### 平成 27 年度地方職業能力開発実施計画の策定について

(中略)

さて、職業能力開発行政施策の推進に当たっては、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「機構」という。）において、職業能力開発基本計画及び各都道府県職業能力開発計画に基づき、効果的な実施に御配慮願っているところではありますが、職業能力開発施策の一層の充実を図るべく、各年度の実施計画として、毎年度、「地方職業能力開発実施計画」（以下「実施計画」という。）を策定頂いているところです。

今般、実施計画の策定方針を作成しましたので、各都道府県におかれては、これに御留意の上、都道府県労働局（以下「労働局」という。）及び機構施設との密接な連携を図りつつ、実施計画を策定頂くようお願いします。

(以下、略)

記

第 1 公共職業訓練等に関する実施計画の策定に当たっての留意事項

平成 24 年 1 月 30 日付「公共職業訓練の設定に係る都道府県と都道府県労働局との連携について」、平成 24 年 4 月 18 日付「関係機関の連携等による職業訓練関係業務の効果的な実施について」及び平成 26 年 9 月 29 日付「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について」（以下「連携通知等」という。）を踏まえ、都道府県は実施計画の策定に際し、都道府県労働局（以下「労働局」という。）及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）等と密接な連携を図ること。特に、人材ニーズの把握、訓練コースの設定等においては、以下のとおり、関係機関連携の上、適切な役割分担や情報の共有化を図ること。

- ① 都道府県で把握している訓練ニーズに加えて、労働局から提供される訓練ニーズも勘案し、地域において必要な訓練コースの検討を行うこと。
- ② 実施計画の策定に際し、地域の雇用失業情勢を把握している労働局とも十分に情報交換を行い、地域毎の職種別の求人・求職者の需給調整状況を踏まえ、地域内の求職者数等に応じた適切な訓練数を設定するとともに、早期再就職に資する訓練コースが設定できるよう連携を図ること。
- ③ 訓練コースの設定に当たっては、機構が実施する訓練や求職者支援訓練と訓練コースの重複・競合が生じないように、機構及び労働局と連携・調整を行い、公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）総体として効率的・効果的な訓練の実施に努めること。

また、都道府県からの要請に応じ、機構から委託訓練のノウハウ（委託先教育訓練機関のリストや訓練充足率、訓練カリキュラム等）を提供しており、これらも有効に活用すること。

（以下、略）

第 2 （略）

第 3 公共職業訓練と求職者支援訓練の一本化について

公共職業訓練の実施計画に関しては、職業能力開発行政改革検討チーム報告書において、「公共職業訓練と求職者支援訓練で、それぞれ別に計画を策定しているため、公的職業訓練全体として効果的な訓練計画を策定できていない」と指摘した上で、「都道府県ごとに一つの総合的な計画を策定すること」を提言しているところである。

これを踏まえ、今般、公的職業訓練総体として効果的な実施を担保するため、別添のとおり、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画（以下「総合計画」という。）の項目等についてひな形を作成したところであり、総合計画の策定について、地域訓練協議会等の合議体を活用し積極的に検討すること。

（中略）

なお、国が策定する公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る計画については、遅くとも平成 28 年度計画より、総合的な計画とする予定である。

第 4 （略）

（注）下線は当省が付した。

表 2-2-3 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第三条第一項の規定に基づく計画（平成 27 年 4 月 10 日厚生労働省告示第 240 号）（抜粋）

<p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第三条第一項の規定に基づく計画</p> <p>第 1 総則</p> <p>1 計画のねらい</p> <p>この計画は、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（以下「法」という。）第 2 条に規定する特定求職者（以下「特定求職者」という。）の職業能力の開発及び向上を図るための職業訓練が、法第 4 条第 1 項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づき公共職業能力開発施設で行われる離職者に対する職業訓練（以下「公共職業訓練（離職者訓練）」という。）等多岐にわたること等を踏まえ、特定求職者が職業訓練を受ける機会を十分に確保するため、同条第 2 項に規定する認定職業訓練その他の特定求職者に対する職業訓練の実施に関し重要な事項を定めるものである。</p> <p>2 計画期間</p> <p>計画期間は、平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までとする。</p> <p>（略）</p> <p>第 3 平成 27 年度における職業訓練の実施計画</p> <p>雇用失業情勢は着実に改善が進んでいるものの、一部に厳しさがみられる状況が続くと想定されることから、離職者を対象とする職業訓練については、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。</p> <p>また、職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価基準、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。</p> <p>（略）</p> <p>1 公共職業訓練（離職者訓練）</p> <p>(1) 実施規模及び分野並びに就職率に係る目標</p> <p>平成 27 年度の公共職業訓練（離職者訓練）については、訓練定員数（約 155,000 人）を確保しており、これまでの実施分野及び規模を基準としつつ、人材不足が深刻な分野や、成長が見込まれる分野等に重点をおいて実施する。また、公共職業訓練（離職者訓練）の実施主体である国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を含む。）及び都道府県は、都道府県労働局、公共職業安定所等と連携し、求人ニーズに沿った職業訓練コースを設定する。</p> <p>公共職業能力開発施設の施設内訓練においては、ものづくりの基本となる技術を習得するための職業訓練を引き続き実施する。</p> <p>委託訓練については、都道府県において、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込まれる医療、情報通信、観光、環境・エネルギー分野等の職業訓練コースを充実させ、また、長期の職業訓練コースの実施に努める。</p> <p>また、就職率は、施設内訓練で 80 パーセント、委託訓練で 70 パーセントを目指す。</p> <p>（略）</p> <p>2 求職者支援訓練</p>
--

(1) 実施規模及び分野並びに就職率に係る目標

平成 27 年度においては、非正規雇用労働者、自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、54,000 人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 83,080 人を上限とする。

訓練内容としては、基礎的能力のみを習得する職業訓練(基礎コース)も設定するが、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練(実践コース)を中心とする(求職者支援訓練の 70 パーセント)。

その際、成長分野、人材不足分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえたものとする。東日本大震災の被災者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者等である対象者について、その特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。

訓練認定規模は、次のとおりとする。

イ 基礎コース訓練認定規模の 30 パーセント

ロ 実践コース訓練認定規模の 70 パーセント

実践コースのうち、介護系、医療事務系及び情報系の 3 分野の割合は、地域の実情に応じて次の目安に沿って設定するものとする。

(i) 3 分野合計の目安として、実践コース全体の訓練認定規模の 45 パーセント

(ii) 実践コース全体の訓練認定規模に占める各分野の下限の目安として、介護系 20 パーセント、医療事務系 5 パーセント及び情報系 5 パーセント

また、実践コースのうち、その他の成長分野、人材不足分野(農業、環境、観光、建設等)等については、実践コース全体の訓練認定規模の 55 パーセントを目安とする。

(略)

注 1 求職者支援訓練は、地域職業訓練実施計画に則して、1 か月ごと又は四半期ごとに認定する(地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。)ものである。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、

イ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから

ロ イ以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定するものとする。

注 2 本計画において示した内容は、全国での目標であり、地域職業訓練実施計画においては、次のイからハまでに掲げる事項を除き、地域訓練協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

イ 都道府県別の訓練認定規模を超えてはならないこと。

ロ 基礎コースの割合を 30 パーセント超としてはならないこと。

(略)

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで 55 パーセント、実践コースで 60 パーセントを目指す。

3 推進体制

公共職業訓練(離職者訓練)と求職者支援訓練を合わせた訓練規模、分野及び時期において職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団

体、労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。

このため、平成 27 年度においても、地域訓練協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。

地域訓練協議会においては、必要に応じ、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容の検討を行うワーキング・チームを開催する。

(略)

求職者支援訓練の訓練規模を踏まえ、安定した就職の実現に資する分野での訓練がより設定されるよう努めるものとする。

今後も、中央訓練協議会を開催し、職業訓練の実施状況等についてフォローアップを行う。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-2-4 「新しい職業能力開発行政の姿」(平成 26 年 7 月職業能力開発行政改革検討チーム報告書)  
(抜粋)

## 第 2 職業能力開発行政の課題

### 2 施策分野ごとの課題

○ 職業能力開発行政の施策分野ごとに課題を見ていくと、以下の点が考えられる。

#### (1) 公的職業訓練の課題

- ① 公共職業訓練と求職者支援訓練で、それぞれ別に計画を策定しているため、公的職業訓練全体として効果的な訓練計画を策定できていない。
- ② 訓練科目が限定されているなど地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定がなされているとは言えず、ハローワークで把握している求人ニーズ・職業訓練ニーズの情報が十分に反映されていない。
- ③ 体系的かつ検索可能な形で職業訓練コースの情報が必ずしも提供されていないなど、的確なコース選択を行うための環境が整っていない。
- ④ 職業訓練の効果の把握に当たって、訓練修了 3 ヶ月後の就職率で見えており、処遇やその後の定着状況について把握していないなど職業訓練の効果の把握が不十分である。
- ⑤ 公的職業訓練において役割が高まっている民間教育訓練機関について、質の向上が担保される仕組みがない。

## 第 3 改革の方向性 I 「地域全体の人づくりの視点による職業訓練行政の一体的実施」

### 1 地域訓練企画協議会(仮称)で都道府県ごとに一つの総合的な計画を策定

- 今まで、都道府県・機構の職業訓練コースの設定は、訓練提供者としての都道府県・機構の目線に偏っていた面があり、地域の職業訓練コースの設定に当たっては、地域全体の人づくりの視点で行うことができていない。
- また、現状においては、都道府県職業能力開発主管部局が公共職業訓練の計画を、労働局が求職者支援訓練の計画をそれぞれ策定することになっており、策定期間も異なるため、公的職業訓練全体として、効果的な職業訓練コースの設定ができていない。
- こうした課題に対しては、協議会で都道府県ごとに一つの総合的な計画を策定することで解消できると考えられる。

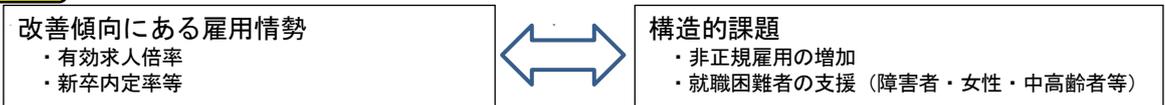
(注) 下線は当省が付した。

表 2-2-5 総合的な訓練計画を策定している京都府の取組概要（平成 26 年度）

## 国・府一体人づくり事業について ～職業訓練と就業支援に関する国と府の一体的実施（新・京都式人づくり事業）～

### 1 趣旨

平成 25 年 12 月 6 日 京都府地域訓練協議会における決定事項の概要



**オール京都での人づくり** 全国初

- ・ 国と府の全ての訓練等の総合的・一体的な企画立案
- ・ 職業訓練機関と就業支援機関（ハローワーク・ジョブパーク等）の具体的連携

	国		京都府
	京都労働局	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	
訓練機関	—	京都職業訓練支援センター 京都職業能力開発短期大学校	高等技術専門学校 (京都・陶工・福知山・障害者)
職業訓練	求職者支援訓練 各種セミナー	施設内訓練 求職者支援訓練（訓練認定・助言指導） 各種セミナー	施設内訓練・公共職業訓練 JPカレッジ・その他セミナー 地域人づくり事業（雇用基金）
就業支援機関	公共職業安定所 (ハローワーク)	京都障害者職業センター	京都ジョブパーク

注）各訓練機関の施設内訓練受講者に対する就業支援は各訓練機関が実施  
・ 求職者支援訓練は主に雇用保険受給資格のない求職者、公共職業訓練は主に離職者を対象に実施

### 2 現状・課題と対応

	現状・課題	具体的対応
計画立案	国・府が個別に計画策定 ↓ ・ 同時期・同地域で類似訓練実施 ・ 必要な訓練が実施できない地域、分野が存在	内容、定員、時期等を一体的に企画立案 京都府地域訓練協議会（労働局・府・機構） ↓ ・ 公共職業訓練と求職者支援訓練の効果的かつ効率的な実施 ・ 各訓練の連携による地域ニーズを踏まえた新たなコース設定
広報・周知	・ 訓練実施機関が広報を実施 ・ ハローワーク・ジョブパークが訓練等に誘導 ↓ 訓練を必要とする求職者への浸透不足 ・ 訓練受講機会の喪失 ・ 受講者不足による訓練不開講	・ 全ての訓練等の一体的広報 府市統合の就職支援サイト「きょうとジョブナビ（仮称）」への掲載、ワンパンフレット化、動画等 ・ 就業支援機関（ハローワーク・ジョブパーク）の情報共有による最適な訓練等への誘導 定期的なガイダンスの実施
選考	・ 公共職業訓練の募集締切から開講まで最長 50 日程度 高等技術専門学校において統一学科試験を実施	選考方法の見直し等により募集締切から開講まで最長 20 日程度に短縮（求職者支援訓練と同程度）
一貫した支援	・ 主に訓練実施機関で実施 （求職者支援訓練についてはハローワークで支援計画策定） ・ 訓練修了から 3 ヶ月経過後も 2～3 割の受講者が未就職 社会人基礎力の不足、体調面の課題等	訓練実施機関とハローワーク、ジョブパークの連携による一貫した支援を強化 ・ 訓練受講前からの相談の充実 ・ 訓練受講前・中・後の支援メニューの多様化（カウンセリング、JPカレッジによる社会人基礎力の習得、企業説明会の誘導等）
事業者	就職困難者を対象とする訓練、北部地域における訓練の実施事業者の確保が困難	京都ジョブパーク事業や南部地域で実施する同種の訓練との一体的契約等を検討

（注）厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-2-6 「地域訓練協議会の設置・運営について」(平成 23 年 7 月 7 日付け職発 0707 第 1 号・能発 0707 第 3 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通達) 別添「地域訓練協議会設置要綱」(抜粋)

地域訓練協議会設置要綱

1 目的

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成 23 年法律第 47 号)第 4 条第 2 項に規定する認定職業訓練(以下「求職者支援訓練」という。)その他の同法第 2 条に規定する特定求職者に対する職業訓練を実施するに当たり、全国職業訓練実施計画も踏まえ、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模に係る目標を確認するとともに、その達成に向け、訓練実施機関の開拓等に地域の関係者が連携して取り組むための検討の場として、都道府県ごとに地域訓練協会(以下「協議会」という。)を開催する。

3 構成

(1) 協議会は、以下に掲げる者を参集者として構成する、

① 有識者

人事労務分野に係る大学教授など職業能力形成分野に精通している者

② 産業界

都道府県経営者協会、都道府県中小企業団体中央会、商工会議所、商工会連合会、連合の役員または同等クラスの者及び実務担当者

③ 教育・教育訓練機関等

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部長

都道府県専修学校各種学校協会の役員または同等クラスの者

都道府県商工労働担当部長または福祉担当部長、教育委員会次長

全産能連の推薦する者

④ 都道府県労働局

都道府県労働局長

5 協議会の開催

協議会は、原則として年 2 回開催し、中央訓練協議会の開催に合わせて開催する。なお、各地域での必要に応じ、上記の年 2 回以外にも地域協議会又は WT を開催することは差し支えない。

6 協議事項

協議会は、次に掲げる事項について協議する。

(1) 地域(都道府県)における求職者支援訓練その他の特定求職者に対する職業訓練の訓練実施分野及び規模(目標)の設定に関すること。

(2) 訓練実施機関の開拓や関係機関間の連携方策等に関すること。

(3) その他必要な事項に関すること。

7 事務局

協議会の事務局は、都道府県労働局職業安定部に置く。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-2-7 「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について」(平成 26 年 9 月 29 日付け職訓発 0929 第 1 号・能発 0929 第 1 号厚生労働省職業安定局総務課訓練受講者支援室長、職業能力開発局能力開発課長通知)(抜粋)

1 関係機関の連携体制の強化

24 年通知の記 5 による取組をさらに推進するため、以下の取組を行うなどにより、関係機関の連携体制の強化を図る。

(1) 地域訓練協議会等の合議体の更なる活用

地域訓練協議会等の労使団体も参画している合議体を活用して、産業政策を含めた地域全体の人のづくりの視点で、地域のニーズを踏まえ、公的職業訓練を総合的、一体的かつ計画的に実施できるよう、都道府県ごとに公的職業訓練の総合的な訓練計画を策定するなど、訓練のコース設定、実施地域、募集時期、実施時期、定員等を関係機関で十分に調整すること。

(2) 雇用対策協定の締結の推進

厚生労働省としては、地方自治体と労働局との雇用対策協定の締結を積極的に推進しているところであり、労働局長及び地方自治体首長に加えて独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長も参加した雇用対策協定を締結して、公的職業訓練の一体的な企画立案や訓練から就職までの一貫した支援等を効果的に実施している例もあることから、雇用対策協定の締結にあたっては、そうした事例を参考にして、公的職業訓練に関する事項を盛り込むことを検討すること。

2 公的職業訓練ニーズの把握及びニーズを踏まえた適切な訓練コースの設定

地域で必要な訓練コースを設定するため、労働局は、ハローワークが把握している求人・求職状況等を踏まえた求人者の訓練ニーズ及び求職者の希望する訓練内容であって、ハローワークが効果的なマッチングのために必要と判断する訓練内容を集約し、都道府県及び機構施設が利用しやすいように整理した上で体系的に提供するとともに、都道府県及び機構施設においては、こうしたニーズを公的職業訓練計画の策定や訓練コースの設定等に活用し、その活用状況を労働局と共有するように努めること。

また、地方自治体の産業政策担当部局と連携し、誘致企業に必要な人材を確保、育成するための新たな訓練コースの設定を行った例もあることから、こうした事例を参考にして、労働局及びハローワークは地方自治体の産業政策担当部局等からの情報収集に努めること。

さらに、都道府県及び機構施設においては、就職率等の訓練成果を次期コース設定に反映できるよう、PDCA サイクルによる訓練コースの見直しに努めること。

3 適切な受講あっせんの推進

ハローワークにおいては、職業訓練受講指示要領(昭和 56 年 6 月 8 日付け職発第 320 号、訓発第 124 号別冊 2 の 9。以下「受講指示要領」という。)、職業訓練受講推薦要領(昭和 61 年 1 月 8 日付け職発第 11 号別添。以下「受講推薦要領」という。)、求職者支援制度業務取扱要領(平成 23 年 9 月 1 日付け職発 0901 第 4 号、能発 0901 第 5 号「求職者支援制度の実施について」別添。以下「支援指示要領」という。)に基づき、求職者に対して受講あっせんを行っているところであり、今般、受講指示要領及び受講推薦要領が改正されたことから、これを踏まえ、関係機関の連携のもと、公的職業訓練への誘導及び適切な受講あっせんを行うこととする。

(1) ハローワークにおける公的職業訓練への誘導、適切な受講あっせん

① 公的職業訓練への誘導

ハローワークでは、引き続き、職業相談窓口を訪れる者のうち、訓練が必要な者に対する公的職業訓練の制度や訓練コースの周知並びに訓練が必要な者に対する受講勧奨及び誘導を行うこと。その際、公的職業訓練担当以外の相談窓口も含め、公的職業訓練の受講により就職可能性が高まるとみられる者に対する受講勧奨等、公的職業訓練が必要な者を積極的に訓練へ誘導するための更なる取組が必要である。

さらに、ハローワークの職業相談窓口のみならず、新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク、マザーズハローワーク等、職業経験の不足やブランクにより公的職業訓練の受講が有効である者の利用が多いと見込まれる付属施設においても、就職活動に困難性を有する学生向けの訓練や育児中の女性に対する託児所付き訓練等、若者・女性を対象にした訓練を増やしている状況を踏まえ、職業相談で就職可能性を広げるために必要と判断される場合は、的確に誘導に取り組むこと。

また、ハローワークは、公共職業能力開発施設（委託先の民間教育訓練機関等を含む。以下同じ。）及び求職者支援訓練の実施機関の意見を聴取するなど、見込まれる受講対象者層の的確な把握に努めること。

② 改正受講指示要領等に基づく受講あっせん

今般、改正された受講指示要領、改正された受講推薦要領において、就職支援のために、都道府県、労働局及び公共職業能力開発施設が、公共職業訓練受講者の就職状況等の個人情報取得・共有することを明記したことから、ハローワークは、訓練受講希望者に対し、受講あっせんに際して、その旨説明の上、同意を得ること。

③ 就職可能性を踏まえた受講あっせん

公的職業訓練の受講をあっせんする目的はもとより求職者の就職可能性を高めることにあるため、求職者が特定の訓練コースの受講を希望する場合であっても、当該コース修了者の就職実績等を踏まえ、本人の能力・適性に見合った他の訓練コースについて情報提供するなど、適切な受講あっせんを行うこと。

そのため、都道府県及び機構施設は、労働局及びハローワークに、訓練コースの募集案内と併せて訓練コースごとの就職実績についても情報提供すること。

(2) 公的職業訓練の周知、訓練情報の提供について

ア 公的職業訓練の周知

ハローワークにおいては、引き続き、公的職業訓練の受講機会があることが広く認知されるよう、ハローワークの利用ガイドやホームページ、雇用保険受給者説明会を活用して訓練の概要や受講に必要な手続き等について説明するほか、訓練説明会や訓練体験会、訓練施設のDVD等も活用して求職者が具体的に訓練内容を理解できるよう周知を適切に行うこと。

また、都道府県と労働局が連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練を一体的に閲覧できるホームページやパンフレットを作成している例もあることから、労働局はこうした事例を参考にして、都道府県等関係機関に協力を求めること。

イ 公的職業訓練情報の提供

(ア) 受講者の募集に際して開示すべき公共職業訓練情報の項目について

(略)

(イ) ハローワークへの募集案内の提供時期について

(略)

(ウ) 公的職業訓練コースの説明会の開催について

ハローワークは、求職者の訓練内容等の正確な把握を促すため、引き続き、公共職業能力開発施設及び求職者支援訓練機関による公的職業訓練コースの説明会等を開催し、求職者へ参加を働きかけること。

また、都道府県及び機構施設は、公共職業能力開発施設、求職者支援訓練の実施機関に対して、ハローワーク等における訓練コース説明会の開催への協力を依頼するとともに、労働局又はハローワークから訓練コース説明会の開催について相談があった際には、引き続き積極的に応ずること。

(3) 公的職業訓練への誘導に必要なハローワーク職員の専門性の向上について

労働局は、ハローワーク職員の公的職業訓練に関する理解を深めるため、引き続き、公共職業能力開発施設及び求職者支援訓練施設の見学会を積極的に実施すること。

また、都道府県及び機構施設は、労働局から見学会の開催依頼がなされた場合、引き続きこれに協力するとともに、都道府県及び機構施設は、公共職業能力開発施設及び求職者支援訓練の実施機関に対して、協力を依頼すること。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-2-8 介護サービスの職業の有効求人倍率（平成 24 年度～26 年度）

（単位：倍）

都道府県名	平成 24 年度		25 年度		26 年度	
	介護サービスの職業の有効求人倍率	職業別全体（職業計）の有効求人倍率	介護サービスの職業の有効求人倍率	職業別全体（職業計）の有効求人倍率	介護サービスの職業の有効求人倍率	職業別全体（職業計）の有効求人倍率
北海道	<u>1.17</u>	0.57	1.36	0.74	1.68	0.86
宮城県	1.66	1.01	2.21	1.12	2.58	1.15
青森県	1.24	0.56	<u>1.33</u>	0.67	1.56	0.76
東京都	<u>3.06</u>	0.99	3.45	1.20	<u>4.25</u>	1.37
埼玉県	1.46	0.52	1.65	0.58	2.25	0.69
茨城県	1.99	0.73	1.79	0.78	2.50	0.98
愛知県	2.93	1.03	<u>3.47</u>	1.22	3.82	1.34
富山県	2.66	0.93	2.64	1.13	2.92	1.31
石川県	1.95	0.83	2.39	1.03	2.46	1.23
三重県	2.50	0.82	2.29	0.97	2.59	1.10
大阪府	1.74	0.73	2.06	0.91	2.63	1.02
福井県	2.10	1.09	1.80	1.21	2.01	1.41
滋賀県	1.40	0.62	1.54	0.76	1.78	0.88
和歌山県	2.02	0.76	1.85	0.82	1.88	0.91
広島県	1.85	0.80	1.75	0.94	2.16	1.14
山口県	2.06	0.80	1.80	0.90	1.94	1.00
香川県	2.29	1.01	2.45	1.19	2.61	1.25
徳島県	2.27	0.83	2.10	0.95	2.20	1.00
愛媛県	1.71	0.73	1.93	0.87	2.19	0.97
福岡県	1.49	0.66	1.50	0.76	1.78	0.90
佐賀県	1.30	0.65	1.34	0.71	<u>1.54</u>	0.78

（注）1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 下線は、各年度の介護サービスの職業の有効求人倍率の最大値と最小値に付した。

表 2-2-9 2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）（平成 27 年 6 月）

介護人材の需要見込み（2025 年度）	253.0 万人
現状推移シナリオによる介護人材の供給見込み（2025 年度）	215.2 万人
需給ギャップ	37.7 万人

（注）「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」（厚生労働省）に基づき、当省が作成した。

表 2-2-10 委託訓練の介護系分野の受講者の就職率（平成 24 年度～26 年度）

（単位：％）

都道府県名	平成 24 年度		25 年度		26 年度	
	介護系分野 の就職率	委託訓練全 体の就職率	介護系分野 の就職率	委託訓練全 体の就職率	介護系分野 の就職率	委託訓練全 体の就職率
北海道	<u>76.0</u>	67.5	<u>80.5</u>	71.8	<u>84.5</u>	74.6
宮城県	<u>82.5</u>	77.1	<u>86.4</u>	75.8	<u>84.9</u>	74.1
青森県	<u>70.0</u>	67.7	<u>84.1</u>	72.6	<u>83.6</u>	72.7
東京都	65.6	54.3	<u>71.5</u>	56.1	<u>70.6</u>	54.4
埼玉県	66.4	60.8	<u>74.7</u>	68.9	<u>78.7</u>	68.3
茨城県	<u>75.4</u>	68.9	<u>78.1</u>	67.9	<u>74.5</u>	70.8
愛知県	<u>76.8</u>	67.9	<u>78.6</u>	65.9	<u>85.6</u>	69.3
富山県	<u>80.6</u>	71.1	<u>82.2</u>	76.8	<u>86.4</u>	79.6
石川県	<u>77.5</u>	67.0	<u>78.5</u>	74.3	<u>80.5</u>	72.0
三重県	68.7	64.9	<u>83.4</u>	73.3	<u>84.3</u>	74.7
大阪府	<u>80.3</u>	78.2	<u>84.7</u>	81.2	<u>73.1</u>	79.6
福井県	<u>87.7</u>	78.1	<u>86.3</u>	79.7	<u>80.5</u>	77.3
滋賀県	<u>75.0</u>	68.5	<u>79.3</u>	72.6	67.3	69.9
和歌山県	<u>82.2</u>	76.1	<u>87.1</u>	77.2	<u>91.4</u>	75.9
広島県	<u>82.8</u>	69.8	<u>79.2</u>	70.1	<u>75.4</u>	70.0
山口県	<u>81.6</u>	69.6	<u>77.4</u>	70.2	<u>78.4</u>	71.6
香川県	<u>83.0</u>	76.9	69.4	74.1	<u>87.9</u>	72.1
徳島県	<u>71.9</u>	71.6	<u>88.3</u>	84.8	<u>81.4</u>	86.0
愛媛県	<u>72.3</u>	74.4	<u>82.0</u>	74.5	<u>74.4</u>	72.4
福岡県	<u>78.1</u>	62.7	<u>81.5</u>	64.8	<u>82.4</u>	68.4
佐賀県	<u>79.0</u>	70.7	<u>82.4</u>	78.7	<u>74.4</u>	75.3

（注）1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 平成 26 年度の就職率は、平成 26 年 4 月以降に委託訓練を開始し、同年 11 月末までに終了した訓練コースの 3 か月後の実績である。

3 下線は、各年度の介護分野の就職率が 70%以上となっているものに付した。

表 2-2-11 平成 26 年度の委託訓練の受講者の就職率（全国計）

（単位：人、％）

訓練分野	修了者数（A）	就職者数（B）	就職率（B/A）
事務分野	20,486	14,546	71.0
情報分野	10,225	7,045	68.9
介護分野	8,597	6,819	79.3
サービス分野	1,885	1,237	65.6
その他	2,283	1,443	63.2
合計	43,476	31,090	71.5

（注）1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 就職率は、平成 26 年 4 月から同年 11 月末（都道府県分）と 12 月末（機構分）までに終了した訓練コースの 3 か月後の実績である。

表 2-2-12 委託訓練の介護系分野の定員充足率（平成 24 年度～26 年度）

（単位：％）

都道府県名	平成 24 年度		25 年度		26 年度	
	介護系分野 の定員充足 率	委託訓練全 体の定員充 足率	介護系分野 の定員充足 率	委託訓練全 体の定員充 足率	介護系分野 の定員充足 率	委託訓練全 体の定員充 足率
北海道	82.5	86.0	<u>78.7</u>	82.9	<u>74.4</u>	80.5
宮城県	<u>69.7</u>	82.4	<u>69.7</u>	82.5	<u>79.9</u>	84.8
青森県	<u>77.9</u>	80.0	<u>77.5</u>	79.7	<u>73.7</u>	81.4
東京都	83.1	87.9	83.7	87.3	<u>68.1</u>	84.0
埼玉県	85.1	84.4	<u>73.6</u>	83.0	<u>69.2</u>	80.3
茨城県	80.2	84.9	81.3	88.0	<u>76.6</u>	84.4
愛知県	86.9	91.0	<u>75.6</u>	84.2	<u>61.2</u>	81.5
富山県	90.4	85.3	<u>74.0</u>	75.9	<u>55.0</u>	67.0
石川県	<u>67.6</u>	78.7	<u>56.6</u>	71.6	<u>54.1</u>	70.6
三重県	<u>79.2</u>	84.7	<u>71.0</u>	80.6	80.0	86.0
大阪府	88.5	86.4	85.8	88.2	<u>75.3</u>	79.0
福井県	90.2	86.6	<u>72.4</u>	76.4	<u>62.5</u>	75.8
滋賀県	86.0	85.5	90.7	86.2	85.2	84.2
和歌山県	81.4	84.0	<u>74.2</u>	85.5	<u>54.2</u>	77.4
広島県	97.7	96.3	95.3	96.1	85.3	92.6
山口県	81.4	84.5	<u>74.6</u>	74.2	<u>67.1</u>	76.1
香川県	85.8	95.6	92.5	92.9	90.6	92.1
徳島県	92.3	90.8	86.7	92.0	86.3	90.1
愛媛県	86.9	85.0	<u>78.4</u>	90.5	<u>73.6</u>	90.0
福岡県	98.7	96.5	94.1	92.8	83.5	87.9
佐賀県	88.6	86.5	84.0	84.1	<u>76.5</u>	88.3

（注）1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 下線は、各年度の定員充足率が 80%未満のものに付した。

表 2-2-13 平成 26 年度の委託訓練の定員充足率（全国計）

（単位：人、％）

訓練分野	定員（A）	入校者数（B）	定員充足率（B/A）
事務分野	38,231	33,481	87.6
介護分野	24,480	17,711	72.3
情報分野	24,344	21,162	86.9
サービス分野	6,009	4,671	77.7
その他	6,559	5,247	80.0
合計	99,623	82,272	82.6

（注）厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-2-14 安定所における民間教育訓練機関等による求職者向けの訓練説明会等の実施状況(平成 25 年度)

区 分		民間教育訓練機関等による 求職者向けの訓練説明会		安定所職員向けの民間教育訓練機関等を 対象とした見学会
		委託訓練	求職者支援訓練	
北海道労働局	札幌安定所	×	×	
	帯広安定所		×	
宮城労働局	仙台安定所	×		×
	塩釜安定所	×	×	×
青森労働局	五所川原安定所	×		×
東京労働局	渋谷安定所			×
	池袋安定所			×
埼玉労働局	大宮安定所	×	×	
	川口安定所	×		
茨城労働局	古河安定所			×
愛知労働局	名古屋東安定所	×	×	×
	西尾安定所	×	×	×
富山労働局	砺波安定所	×	×	×
石川労働局	金沢安定所			
	七尾安定所	×	×	×
三重労働局	四日市安定所	×		×
	松阪安定所	×		×
大阪労働局	枚方安定所	×		×
	河内長野安定所	×	×	×
福井労働局	大野安定所			×
滋賀労働局	草津安定所		×	
和歌山労働局	和歌山安定所	×	×	×
広島労働局	広島安定所			×
	広島西条安定所	×		×
山口労働局	徳山安定所	×		×
香川労働局	高松安定所	×		
	観音寺安定所	×		
徳島労働局	吉野川安定所	×	×	×
愛媛労働局	松山安定所	×	×	
	今治安定所	×	×	×
福岡労働局	福岡中央安定所	×		
	八女安定所	×	×	
佐賀労働局	鳥栖安定所	×		×
33 安定所中		25	15	22

(注) 1 当省の調査結果による。

2 訓練説明会又は訓練施設見学会が未実施のものに×を付した。

表 2-2-15 求職者支援訓練の訓練コースの設定に係る取組事例について（平成 26 年 12 月 3 日第 12 回中央訓練協議会資料）（抜粋）

## 求職者支援訓練の訓練コースの設定に係る取組事例について

### IV 事業主団体からの情報収集

#### 【取組例⑩ 人手不足業種関係者との意見交換 山形局】

人手不足産業に対する職業訓練の構築の可能性について、県雇用対策担当課及び機構センターとそれぞれ意見交換を行った上で、建設業協会への訪問を実施。建設業界において人材を採用する際に重視するポイント、業界が職業訓練に求めるスキルなど、現状から見えてくる課題等について意見交換を行った。具体的には、入社時に取得しておいてもらいたい資格を聴取するなどし、複数の資格取得を組み合わせた訓練の検討の契機となっている。

また、介護事業者の施設長を招き、介護の現場から見えてくる課題等について意見交換を行い、今後の訓練の設定・構築のための参考とすることとしている。

#### 【取組例⑪ 人手不足業種事業主団体へのヒアリング 東京局】

人手不足業種（建設・土木の職業）の関連事業主3団体へのヒアリング調査を実施。求人への動向、求める人物像（・資格）について意見をうかがい、建設等の業種で入社時に取得しておいてもらいたい資格（大型一種・二種・けん引免許や玉掛け・クレーン・フォークリフト等）やこれらの資格取得を可能とする訓練に対するニーズを聴取した。

人手不足分野の関係団体等との意見交換やヒアリング調査により、業界の現状、求められる人材像・スキルを具体的に把握し、今後の訓練コース設定への活用が期待される。

表 2-2-16 地域における求人ニーズを把握するための取組事例（東京労働局）

東京労働局において、平成 25 年度に管内 17 ハローワークによる求人側の職業訓練ニーズを把握するための事業所に対する電話アンケート調査（100 件程度）を 2 回実施している。

- ① 1 回目は、ホームヘルパー2 級、介護職員基礎研修（資格）の有資格者を条件に挙げた企業にハローワークが求職者を紹介したが、不採用とした企業を対象として実施。
- ② 2 回目は、簿記 2 級の有資格者を条件に挙げた企業にハローワークが求職者を紹介したが、不採用とした企業を対象として実施。

なお、同労働局では、調査結果を取りまとめ、職業訓練支援センター及び東京都を通じて、職業訓練実施機関に情報提供している。

（注）当省の調査結果による。

表 2-2-17 求職者支援訓練の介護系分野の受講者の就職率（平成 24 年度～26 年度）

（単位：％）

都道府県 労働局名	平成 24 年度		25 年度		26 年度	
	介護系分野 の就職率	実践コース全体 の就職率	介護系分野 の就職率	実践コース全体 の就職率	介護系分野 の就職率	実践コース全体 の就職率
北海道労働局	61.8	52.1	67.5	56.1	68.8	58.8
宮城労働局	69.7	50.9	61.6	49.4	67.7	59.6
青森労働局	74.5	66.5	76.9	65.2	67.6	59.7
東京労働局	52.6	42.3	59.3	46.2	69.0	54.0
埼玉労働局	66.2	53.7	63.1	50.1	70.5	39.2
茨城労働局	63.3	50.9	62.3	44.9	62.5	51.7
愛知労働局	51.3	41.9	57.5	42.5	63.5	49.8
富山労働局	64.8	59.7	81.3	58.5	77.7	62.7
石川労働局	61.1	47.1	68.0	44.7	75.0	47.9
三重労働局	56.9	51.6	56.8	50.7	66.1	55.6
大阪労働局	75.8	65.0	74.7	63.9	65.2	56.8
福井労働局	71.0	59.6	84.1	71.4	80.0	77.2
滋賀労働局	62.3	52.9	61.9	54.9	42.8	41.6
和歌山労働局	57.6	51.0	66.7	53.9	73.1	53.1
広島労働局	63.7	49.7	64.2	54.5	84.6	56.1
山口労働局	65.9	54.5	52.6	43.8	—	54.5
香川労働局	54.7	48.0	65.1	52.0	72.5	57.6
徳島労働局	57.5	47.8	64.5	56.0	64.4	55.2
愛媛労働局	67.5	56.1	62.7	53.4	65.1	55.6
福岡労働局	55.2	47.7	63.2	50.5	61.3	57.7
佐賀労働局	75.0	64.5	75.0	58.9	57.8	57.8

（注）1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 就職率は、雇用保険適用就職率。平成 26 年度の実績は、26 年 4 月以降に求職者支援訓練を開始し、同年 11 月末までに終了した訓練コースの実績である。なお、「—」は、訓練未実施である。

3 下線は、各年度の介護分野の就職率が 60%以上となっているものに付した。囲みは、介護分野の就職率が 40%台となっているものに付した。

表 2-2-18 平成 26 年度の求職者支援訓練の受講者の就職率（全国計）

（単位：人、％）

訓練分野	修了者数 (A)	就職者数 (B)	就職率 (B/A)
基礎コース	6,341	3,287	51.8
実践コース	12,928	7,247	56.1
うち情報	725	385	53.1
うち営業・販売・事務	2,640	1,447	54.8
うち医療事務	1,912	1,155	60.4
うち介護	3,589	2,445	68.1
うちデザイン	1,324	597	45.1
うちその他	2,738	1,218	44.5

（注）1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 就職率は、雇用保険適用就職率。平成 26 年 4 月以降に求職者支援訓練を開始し、同年 11 月末までに終了した訓練コースの 3 か月後の実績である。

表 2-2-19 求職者支援訓練の介護系分野の定員充足率（平成 24 年度～26 年度）

（単位：％）

都道府県 労働局名	平成 24 年度		25 年度		26 年度	
	介護系分野 の定員充足 率	実践コース 全体の定員 充足率	介護系分野 の定員充足 率	実践コース 全体の定員 充足率	介護系分野 の定員充足 率	実践コース 全体の定員 充足率
北海道労働局	68.2	59.7	<u>58.4</u>	58.4	<u>57.5</u>	63.9
宮城労働局	69.2	54.7	<u>54.3</u>	57.8	74.9	63.3
青森労働局	66.8	61.0	<u>53.8</u>	57.9	<u>46.8</u>	55.4
東京労働局	73.1	63.6	65.7	63.9	80.9	75.3
埼玉労働局	<u>56.1</u>	51.4	<u>49.7</u>	48.5	<u>28.4</u>	46.2
茨城労働局	<u>54.6</u>	51.9	<u>55.2</u>	52.1	<u>36.0</u>	55.4
愛知労働局	61.0	54.7	<u>51.6</u>	55.1	<u>54.5</u>	61.2
富山労働局	<u>55.0</u>	44.8	<u>40.0</u>	51.0	75.0	80.7
石川労働局	<u>45.2</u>	47.2	<u>35.3</u>	46.5	<u>20.0</u>	55.4
三重労働局	69.7	58.4	<u>56.2</u>	54.6	<u>48.1</u>	44.8
大阪労働局	71.9	61.0	<u>57.3</u>	60.1	61.0	68.2
福井労働局	62.0	59.0	78.8	75.4	<u>50.0</u>	72.2
滋賀労働局	<u>50.0</u>	49.6	<u>54.9</u>	52.4	<u>58.3</u>	43.9
和歌山労働局	82.8	60.0	71.5	67.8	85.0	74.3
広島労働局	72.0	66.4	65.4	67.0	<u>59.2</u>	77.5
山口労働局	<u>51.3</u>	47.3	<u>39.6</u>	47.8	—	54.8
香川労働局	<u>43.9</u>	49.8	<u>59.5</u>	63.1	<u>57.3</u>	72.9
徳島労働局	63.5	65.1	70.8	59.4	78.3	68.5
愛媛労働局	72.5	57.6	<u>57.0</u>	57.8	<u>47.4</u>	59.5
福岡労働局	<u>56.9</u>	56.2	60.8	61.4	63.2	69.1
佐賀労働局	<u>46.8</u>	50.8	<u>42.5</u>	52.5	63.3	64.6

（注）1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 下線は、各年度の定員充足率が 60%未満のものに付した。なお、「—」は、訓練未実施である。

表 2-2-20 平成 26 年度の求職者支援訓練の定員充足率（全国計）

（単位：人、％）

訓練分野	開講定員（A）	受講者数（B）	定員充足率（B/A）
基礎コース	26,505	16,459	62.1
実践コース	62,245	38,544	61.9
うち情報	4,973	3,161	63.6
うち営業・販売・事務	13,826	8,106	58.6
うち医療事務	7,051	4,842	68.7
うち介護福祉	16,819	9,627	57.2
うちデザイン	6,945	4,726	68.0
うちその他	12,631	8,082	64.0

（注）厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-2-21 求職者支援訓練の医療事務系分野の受講者の就職率（平成 24 年度～26 年度）

（単位：％）

都道府県 労働局名	平成 24 年度		25 年度		26 年度	
	医療事務系 分野の就職 率	実践コース全体 の就職率	医療事務系 分野の就職 率	実践コース全体 の就職率	医療事務系 分野の就職 率	実践コース全体 の就職率
北海道労働局	55.8	52.1	56.6	56.1	<u>70.7</u>	58.8
宮城労働局	57.4	50.9	<u>42.9</u>	49.4	<u>78.5</u>	59.6
青森労働局	<u>62.2</u>	66.5	<u>68.1</u>	65.2	<u>65.2</u>	59.7
東京労働局	<u>46.4</u>	42.3	53.0	46.2	<u>62.8</u>	54.0
埼玉労働局	<u>40.3</u>	53.7	<u>49.2</u>	50.1	—	39.2
茨城労働局	<u>47.2</u>	50.9	—	44.9	<u>60.0</u>	51.7
愛知労働局	50.6	41.9	<u>47.3</u>	42.5	52.3	49.8
富山労働局	<u>76.3</u>	59.7	<u>64.6</u>	58.5	<u>71.4</u>	62.7
石川労働局	<u>61.4</u>	47.1	—	44.7	<u>75.0</u>	47.9
三重労働局	<u>47.7</u>	51.6	<u>48.5</u>	50.7	<u>45.4</u>	55.6
大阪労働局	<u>67.3</u>	65.0	<u>70.3</u>	63.9	55.1	56.8
福井労働局	<u>62.5</u>	59.6	<u>75.9</u>	71.4	<u>73.3</u>	77.2
滋賀労働局	<u>44.4</u>	52.9	54.3	54.9	<u>62.5</u>	41.6
和歌山労働局	<u>45.0</u>	51.0	<u>48.4</u>	53.9	<u>43.5</u>	53.1
広島労働局	57.3	49.7	57.5	54.5	<u>63.3</u>	56.1
山口労働局	<u>61.5</u>	54.5	<u>44.0</u>	43.8	<u>60.6</u>	54.5
香川労働局	<u>69.4</u>	48.0	53.1	52.0	<u>44.4</u>	57.6
徳島労働局	<u>48.1</u>	47.8	<u>70.8</u>	56.0	50.0	55.2
愛媛労働局	<u>70.0</u>	56.1	<u>62.1</u>	53.4	55.1	55.6
福岡労働局	54.9	47.7	57.4	50.5	59.5	57.7
佐賀労働局	<u>71.8</u>	64.5	<u>65.6</u>	58.9	<u>88.2</u>	57.8

（注）1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 就職率は、雇用保険適用就職率。平成 26 年度の就職率は、26 年 4 月以降に求職者支援訓練を開始し、同年 11 月末までに終了した訓練コースの実績である。なお、「—」は、訓練未実施である。

3 下線は、各年度の医療事務分野の就職率が 60%以上となっているものに付した。囲みは、医療事務分野の就職率が 40%台となっているものに付した。

表 2-2-22 「求職者支援訓練業務に係る意見交換会」（平成 25 年 12 月滋賀職業訓練支援センター）  
における意見等

滋賀職業訓練支援センターが平成 25 年 12 月に開催した「求職者支援訓練業務に係る意見交換会」において、安定所職員からの医療事務分野は受講希望者に比して求人が少ない旨の発言に対して、医療事務の訓練コースを実施する民間教育訓練機関の出席者から医療事務の訓練コースの受講者の就職率は高く、就職につながっており、安定所とは認識が異なる旨の発言がみられた。

この理由について、同センターでは、「医療機関は医療事務従事者を安定所経由で雇用する場合のほか、安定所を介さずに派遣や請負で人材を確保する場合もある。安定所の職員は、安定所に医療機関から求人票があまり来ないことをもって、医療事務の求人が少ないとの認識であったようである。」としている。

（注）当省の調査結果による。

表 2-2-23 情報処理・通信技術者の有効求人倍率と求職者支援訓練の情報系分野の受講者の就職率  
(平成 24 年度～26 年度)

(単位：倍、%)

都道府県 労働局名	平成 24 年度		25 年度		26 年度	
	情報処理・通 信技術者の 有効求人倍 率	求職者支援 訓練の情報 系分野の就 職率	情報処理・通 信技術者の 有効求人倍 率	求職者支援 訓練の情報 系分野の就 職率	情報処理・通 信技術者の 有効求人倍 率	求職者支援 訓練の情報 系分野の就 職率
北海道労働局	1.02	47.3	1.56	43.0	1.53	52.6
宮城労働局	1.23	56.8	1.73	53.3	2.05	—
青森労働局	<u>0.31</u>	51.5	<u>0.41</u>	<u>80.0</u>	<u>0.53</u>	—
東京労働局	<u>2.89</u>	<u>44.0</u>	<u>3.30</u>	<u>49.8</u>	<u>3.57</u>	<u>55.6</u>
埼玉労働局	<u>0.34</u>	40.2	<u>0.40</u>	29.2	<u>0.41</u>	<u>30.0</u>
茨城労働局	1.56	46.3	1.44	38.5	1.48	—
愛知労働局	<u>2.65</u>	<u>46.6</u>	<u>3.32</u>	<u>43.9</u>	3.22	64.5
富山労働局	<u>0.72</u>	60.0	<u>0.96</u>	72.7	1.44	62.5
石川労働局	1.26	<u>18.2</u>	1.42	33.3	1.87	—
三重労働局	<u>0.92</u>	<u>100</u>	<u>0.87</u>	—	<u>0.97</u>	—
大阪労働局	1.78	57.5	<u>2.37</u>	<u>56.2</u>	<u>3.09</u>	<u>51.7</u>
福井労働局	1.21	—	1.49	66.7	1.97	—
滋賀労働局	<u>0.25</u>	—	<u>0.54</u>	—	<u>0.65</u>	—
和歌山労働局	<u>0.35</u>	—	<u>0.40</u>	<u>22.2</u>	<u>0.56</u>	33.3
広島労働局	1.00	52.5	1.10	27.3	1.65	—
山口労働局	<u>0.49</u>	53.3	<u>0.58</u>	—	<u>0.69</u>	—
香川労働局	<u>0.79</u>	33.3	<u>0.79</u>	50.0	1.02	—
徳島労働局	<u>0.47</u>	36.9	<u>0.50</u>	42.9	<u>0.64</u>	—
愛媛労働局	<u>0.73</u>	50.0	<u>0.81</u>	61.0	<u>0.93</u>	70.8
福岡労働局	<u>0.83</u>	42.4	1.12	39.5	1.51	64.8
佐賀労働局	<u>0.23</u>	50.0	<u>0.30</u>	50.0	<u>0.61</u>	<u>75.0</u>

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 就職率は、雇用保険適用就職率。平成 26 年度の実績は、26 年 4 月以降に求職者支援訓練を開始し、同年 11 月末までに終了した訓練コースの実績である。なお、「—」は、訓練未実施である。

3 囲みは、情報処理・通信技術者の有効求人倍率が 1.0 倍未満のものに付した。下線 1 は、各年度の情報系分野の就職率の最大値と最小値に付した。下線 2 は、情報処理・通信技術者の有効求人倍率が 2.0 倍以上かつ情報系分野の就職率が 60% 未満のものに付した。

### 3 公共職業安定所における開講前中止の訓練申込者に対する支援の徹底

勸 告	説明図表番号
<p>「一般職業紹介業務取扱要領の改正について」(平成 23 年 3 月 3 日付け職発 0303 第 1 号厚生労働省職業安定局長通達) 別添「一般職業紹介業務取扱要領」において、安定所が、「職業相談を行う中で、適職への就職を実現するためには、求職者の職業能力や資格が不足しているものと判断された場合、公共職業訓練等（公共職業訓練のほか、求職者支援訓練、介護労働講習、職場適応訓練及び一部の職業講習を含む。）により職業能力の開発、向上を図ることが重要である」とされている。</p> <p>また、安定所は、求職者の就職可能性を高める観点から受講あっせんを行うこととしており、受講あっせんした訓練受講者について、当該訓練の受講から修了後の就職まで、本人の状況を的確に把握し、個々人の状況に応じた就職支援を行うことが必要であるとされている。</p>	表 2-3-1
<p><b>(1) 公的職業訓練の訓練コースの開講前中止の状況</b></p> <p>離職者訓練の訓練コースの開講前中止について、施設内訓練では、訓練コースの受講申込者がいる場合は原則開講することとされており、委託訓練では、都道府県ごとに訓練コースの受講申込者数の状況に応じて開講前に中止することができる条件（注 1）が示されている。</p> <p>また、求職者支援訓練の訓練コースの開講前中止については、求職者支援制度業務取扱要領において、訓練コースの受講申込者が定員の半数に満たない場合には、開講前に中止することができることとされている。</p> <p>（注 1）訓練を委託する都道府県の仕様書の内容によって開講前に中止できる条件は異なる。</p> <p>例えば、民間教育訓練機関等に職業訓練の実施を委託する際の仕様書で、i）受講申込者が一定の割合に満たない場合は訓練コースを開講前に中止することができる、ii）受講申込者が民間教育訓練機関等が示す開講可能最少人数を下回った場合、都道府県と協議し訓練を中止することができる等とされている。</p>	表 2-3-2
<p>今回、19 都道府県（注 2）、20 職業訓練支援センター（注 3）及び民間教育訓練機関等における公的職業訓練の開講前中止の実態及び 33 安定所における支援等を調査した結果は、以下のとおりである。</p>	表 2-3-3
<p>平成 25 年度に設定された公的職業訓練の訓練コースをみると、</p>	表 2-3-4
<p>① 19 都道府県の施設内訓練は、387 コースのうち 1 コースが開講前に中止となった。ただし、同コースは受講申込者がなく、開講前中止の影響を受けた者はいない。</p>	表 2-3-5
<p>② 20 職業訓練支援センターの施設内訓練は、552 コースが全て開講されていた。</p>	
<p>③ 21 都道府県で民間教育訓練機関等が実施した委託訓練は、3,048 コースのうち 193 コース（委託訓練全体の 6.3%）が開講前に中止となり、625 人の受講申込者が希望した訓練コースを受講できなかった。</p>	
<p>④ 21 都道府県労働局管内で認定を受け、民間教育訓練機関等が実施した求職者支援訓練は、基礎コースでは 1,334 コースのうち 257 コース（基礎コースの</p>	

19.3%)、実践コースでは3,076コースのうち664コース(実践コースの21.6%)が開講前に中止となり、計2,932人(基礎コース705人、実践コース2,227人)が希望した訓練コースを受講できなかった。

(注2) 21都道府県のうち2都道府県は、施設内訓練を実施していないため、調査対象から除外した。

(注3) 東京職業訓練支援センターは、施設内訓練を実施していないため、調査対象から除外した。

なお、調査した21都道府県における平成25年度の離職者訓練の委託訓練及び求職者支援訓練(基礎コース及び実践コース)の応募倍率及び定員充足率をみると、i) 委託訓練の応募倍率は平均1.30倍であるのに対して、求職者支援訓練は平均0.63倍、ii) 委託訓練の定員充足率は平均85.2%であるのに対して、求職者支援訓練は平均59.9%と定員充足率が低調となっている。

表2-3-6

## (2) 安定所における開講前中止となった訓練コースの受講申込者への支援等の状況

離職者訓練のうち施設内訓練については、受講申込者がいる場合、原則開講しており、委託訓練においても開講前に中止となることは少ないとして、厚生労働省では、離職者訓練の訓練コースが開講前に中止となった際の受講申込者への支援等は、安定所ごとの判断に委ねているとしている。

一方、求職者支援制度業務取扱要領において、求職者支援訓練を中止した場合、訓練実施機関は、各受講申込者、応募者の受講申込みを受け付けた安定所の所在地の都道府県労働局及び職業訓練支援センターに対して、速やかに訓練中止を電話で連絡するとともに、①都道府県労働局に対しては書面による通知を、②職業訓練支援センターの上部機関である(独)高齢・障害・求職者支援機構本部に対しては訓練中止の届出を提出する必要があるとされている。

表2-3-2(再掲)

加えて、求職者支援制度業務取扱要領において、訓練実施機関から訓練コースの中止の連絡を受けた安定所は、中止となった訓練コースへの受講申込者が、できる限り早期に同様の職業訓練の受講が可能となるよう、他の訓練コースの情報を提供するなど就職の実現に向けた助言、援助を行うことが求められている。

今回、21都道府県労働局の33安定所について、平成25年度において訓練コースが開講前に中止となった公的職業訓練の訓練コース受講申込者への取組状況を調査した結果、安定所の中には、以下のとおり、開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の早期の就職の実現に向け、積極的な支援を行っている例がみられた。

表2-3-7

① 七尾安定所では、訓練コースの受講申込者12人(離職者訓練7人、求職者支援訓練5人)全員と面談を行い、今後の訓練の意向確認や訓練情報の提供、当該訓練コースが介護系分野の場合には、働きながら介護資格を取るプログラムを提案するなどの支援を実施し、訓練中止後に受講申込者全員が安定所に来

所し、その結果、他の訓練を受講又は訓練をせずに安定所経由で就職している者の割合が 83.3% (12 人中 10 人) となっている。

- ② 枚方安定所及び河内長野安定所では、訓練コースの受講申込者計 32 人 (いずれも求職者支援訓練) 全員に、訓練中止が決定した翌日、電話連絡を行い、類似の訓練コースを紹介し、他の訓練への振替希望に対応するなどの支援を実施しており、訓練中止後に受講申込者全員が安定所に来所し、その結果、他の訓練を受講している者の割合が 84.4% (32 人中 27 人) となっている。

なお、これらの支援等は、大阪労働局が中心となった取組であり、同労働局では、訓練コースが開講前に中止となった翌日の午前 9 時までに管内の安定所に対して、i) 開講前に中止となった訓練コースの受講申込者への中止連絡、ii) 他の訓練コースへの振替希望の確認、iii) 他の訓練コースへの振替を希望する者に対しては、新たにキャリアコンサルティングの実施、iv) 適切な訓練コースの選定等の指示を行い、安定所は、受講申込者に電話連絡を行い、他の訓練への振替希望等に対応することとしている。

一方、訓練中止後に受講申込者が来所したときのみの対応にとどまっているものが離職者訓練では 1 安定所 (高松)、求職者支援訓練では 3 安定所 (草津、高松、鳥栖) みられ、特に、高松安定所では、他の訓練を受講又は訓練をせずに安定所経由で就職している者の割合が 37.5% (40 人中 15 人) と低く、訓練中止後に受講申込者の 60% (40 人中 24 人) が安定所に来所していなかった。

なお、同安定所では、受講申込者の早期の就職の実現に向けて、平成 26 年度から、募集中の訓練コース情報などを案内し、安定所への来所勧奨等を実施することとした。

また、平成 25 年度に開講前に中止となった訓練コースの受講申込者に対する安定所の取組状況を調査した結果、33 安定所のうち、開講前に中止となった離職者訓練が 15 安定所、求職者支援訓練が 31 安定所みられ、以下のとおり、募集中の訓練コース情報などを提供し、来所勧奨等を実施することとしている安定所が、当該取組を行っていない安定所に比べ、他の訓練を受講又は訓練をせずに安定所経由で就職した者の割合が高い状況がみられた。

- ① 募集中の訓練コース情報などを提供し、来所勧奨等を実施することとしている安定所において、開講前に中止となった受講申込者のうち、他の訓練を受講又は訓練をせずに安定所経由で就職した者の割合が、離職者訓練で 86.3% (11 安定所の 95 人中 82 人)、求職者支援訓練で 65.3% (25 安定所の 484 人中 316 人) となっている。
- ② 希望する訓練コースと類似の訓練コースがある場合、安定所への来所勧奨等を実施することとしている安定所において、開講前に中止となった受講申込者のうち、他の訓練を受講又は訓練をせずに安定所経由で就職した者の割合が、離職者訓練で 64.3% (1 安定所の 14 人中 9 人)、求職者支援訓練で 56.1% (3 安定所の 98 人中 55 人) となっている。

表 2-3-8

表 2-3-9

- ③ 来所勸奨等を未実施としている安定所において、開講前に中止となった受講申込者のうち、他の訓練を受講又は訓練をせずに安定所経由で就職した者の割合が、離職者訓練で0%（1安定所の2人中0人）、求職者支援訓練で53.3%（3安定所の60人中32人）となっている。
- ④ 受講申込者への対応等の記録がなく、対応状況が不明としている安定所において、開講前に中止となった受講申込者のうち、他の訓練を受講又は訓練をせずに安定所経由で就職した者の割合が、離職者訓練で63.6%（2安定所の11人中7人）となっている。

**【所見】**

したがって、厚生労働省は、求職者の就職可能性を高める観点から、公的職業訓練の訓練コースが開講前に中止となった受講申込者に対して、できる限り早期に他の訓練が受講できるよう、中止が決定した直後に安定所から電話連絡するなど、公的職業訓練の受講を必要とする者への助言、援助等の取組の徹底を図る必要がある。

表 2-3-1 「一般職業紹介業務取扱要領の改正について」(平成 23 年 3 月 3 日付け職発 0303 第 1 号厚生労働省職業安定局長通達) 別添「一般職業紹介業務取扱要領」(抜粋)

6 職業訓練

(1) 公共職業訓練等の受講のあつせん

ア 公共職業訓練等の受講あつせんの意義

職業相談を行う中で、適職への就職を実現するためには、求職者の職業能力や資格が不足しているものと判断された場合、公共職業訓練等(公共職業訓練のほか、求職者支援訓練、介護労働講習、職場適応訓練及び一部の職業講習を含む。)により職業能力の開発・向上を図ることが重要である。公共職業訓練等については、公的な職業紹介機関である安定所が求職者の就職可能性を高める観点から受講あつせん(受講指示・受講推薦又は支援指示等)を行うこととされている。

このため、安定所においては、適切な訓練への誘導、受講あつせんを行うとともに、受講あつせんした訓練受講者について、当該訓練の受講から修了後の就職まで、本人の状況を的確に把握し、個々人の状況に応じた就職支援を行うことが必要である。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-3-2 「求職者支援制度の実施について」(平成 23 年 9 月 1 日付け職発 0901 第 4 号・能発 0901 第 5 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知) 別添「求職者支援制度業務取扱要領」(抜粋)

6 訓練中止等の取扱い

(1) 訓練中止の取扱い

募集期間経過後、受講申込者が受講定員の半数に満たない場合等には、訓練実施施設は求職者支援訓練の実施を中止することができるものとしている。その場合、訓練実施施設から、各受講申込者、応募者の受講申込みを受け付けた安定所の所在地の労働局及び機構センターに対して、訓練中止について、速やかに電話で連絡するとともに、併せて、機構本部に対して、速やかに訓練中止の届出を提出するほか、電話による一報をした労働局に対して、書面により通知するものとしている。

訓練コースの中止について連絡を受けた安定所においては、中止となった訓練コースへの受講申込者が、できる限り早期に同様の職業訓練の受講が可能となるよう、訓練コースの情報を提供するなど就職の実現に向けた助言、援助を行う。

(以下、略)

(注) 下線は当省が付した。

表 2-3-3 施設内訓練の開講前中止の状況（(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県）

(単位：コース、%)

区分	平成 23 年度	24 年度	25 年度
20 職業訓練支援センターで設定された訓練 コース数	524	536	552
うち開講前に中止となったコース数 (開講前中止率)	1 (0.2)	0 (0)	0 (0)
19 都道府県で設定された訓練コース数	411	400	387
うち開講前に中止となったコース数 (開講前中止率)	1 (0.2)	3 (0.8)	1 (0.3)

(注) 当省の調査結果による。

表 2-3-4 委託訓練の開講前中止の状況（民間教育訓練機関等）

(単位：コース、%)

区分	平成 23 年度	24 年度	25 年度
設定された訓練コース数	3,121	3,304	3,048
うち開講前に中止となったコース数 (開講前中止率)	101 (3.2)	161 (4.9)	193 (6.3)

(注) 当省の調査結果による。

表 2-3-5 求職者支援訓練の開講前中止の状況（民間教育訓練機関等）

(単位：コース、%)

区分	平成 23 年度	24 年度	25 年度
設定された訓練コース数【基礎コース】	803	1,349	1,334
うち開講前に中止となったコース数 (開講前中止率)	201 (25.0)	252 (18.7)	257 (19.3)
設定された訓練コース数【実践コース】	2,417	4,337	3,076
うち開講前に中止となったコース数 (開講前中止率)	709 (29.3)	1,109 (25.6)	664 (21.6)
設定された訓練コース数【全体】	3,220	5,686	4,410
うち開講前に中止となったコース数 (開講前中止率)	910 (28.3)	1,361 (23.9)	921 (20.9)

(注) 当省の調査結果による。

表 2-3-6 公的職業訓練の応募倍率及び定員充足率の推移

(単位：倍、%)

区分		平成 23 年度	24 年度	25 年度
施設内訓練	応募倍率	1.42	1.29	1.15
	定員充足率	83.0	81.8	79.7
20 職業訓練支援センター	応募倍率	1.33	1.19	1.10
	定員充足率	81.1	80.7	80.2
19 都道府県	応募倍率	1.54	1.41	1.21
	定員充足率	85.3	83.1	79.0
委託訓練 (21 都道府県)	応募倍率	1.64	1.46	1.30
	定員充足率	89.6	87.3	85.2
求職者支援訓練 (21 都道府県労働局)	応募倍率	0.58	0.63	0.63
	【基礎コース及び実践コース】	定員充足率	56.9	60.1
基礎コース	応募倍率	0.65	0.82	0.62
	定員充足率	60.2	64.0	58.7
実践コース	応募倍率	0.56	0.61	0.63
	定員充足率	55.8	58.9	59.9

(注) 1 当省の調査結果による。

2 応募倍率及び定員充足率は、調査対象機関における平均値である。

表 2-3-7 開講前に中止となった受講申込者への安定所の支援等の状況

【推奨事例 1】（七尾安定所）

開講前に中止となった訓練コースの受講申込者と面談し、今後の訓練の受講意思を確認し、他の訓練コースを希望する場合は、開講予定のコースの情報提供を行うこととしている。また、介護系分野の訓練の場合は、働きながら資格が取れる「介護雇用プログラム」(注)を提案することとしている。

この結果、七尾安定所管内で平成 25 年度に開講前に中止となった公的職業訓練の訓練コースの受講申込者 12 人のうち 10 人 (83.3%) が他の訓練を受講又は訓練をせずに安定所経由で就職、他の 2 人 (16.7%) についても職業相談を受けており、開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の早期の就職の実現に向けた取組が図られている。

また、開講前に中止となった訓練コースの受講申込者全員が安定所に来所している状況となっている。

(注) 求職者が介護施設等で働きながら、併せて介護職員初任者研修等を受講するものであり、プログラムの受講期間中、都道府県から事業を委託された事業者から、受講者に対して賃金等が支払われる。

表 開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の動向

(単位：人、%)

区分	受講申込者	他の訓練を受講	訓練をせずに安定所経由で就職	職業相談又は他の訓練を検討等	訓練コースの中止後に来所なし
離職者訓練	7 (100)	2(28.6)	4(57.1)	1(14.3)	0
求職者支援訓練	5 (100)	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	0
計	12 (100)		10(83.3)	2(16.7)	0

(注) 1 「職業相談又は他の訓練を検討等」は、いずれも職業相談を受けている者である。

2 ( ) 内は、それぞれの受講者に占める割合を示す。

【推奨事例 2】（大阪労働局（枚方安定所、河内長野安定所））

大阪労働局では、管内の安定所に対して、求職者支援訓練の訓練コースの応募締切日の翌日午前 9 時まで中止コースの一覧を付した上で、i) 中止コース応募者への連絡を行い、ii) 他のコースへの振替希望について確認し、iii) 他のコースへの振替を希望する者に対しては新たにキャリア・コンサルティングを行い、iv) 適切な訓練コースを選定する等の指示を行うこととしており、同労働局から通知があり次第、管内の安定所では対象者全員に電話連絡を行い、類似の訓練コースを紹介し、振替の希望に対応することとしている。

この結果、平成 25 年度において開講前に中止となった求職者支援訓練の訓練コースの受講申込者について、枚方安定所では 22 人のうち 19 人 (86.4%) が、河内長野安定所では 10 人のうち 8 人 (80.0%) が他の訓練を受講しており、訓練コースが中止となった後の他の訓練コースの受講割合が高い状況となっている。また、他の 5 人 (15.6%) については、本人の意向で訓練を辞退した者が 4 人、他の訓練を検討等している者が 1 人となっている。

また、2 安定所においては、開講前に中止となった訓練コースの受講申込者全員が安定所に来所している状況となっている。

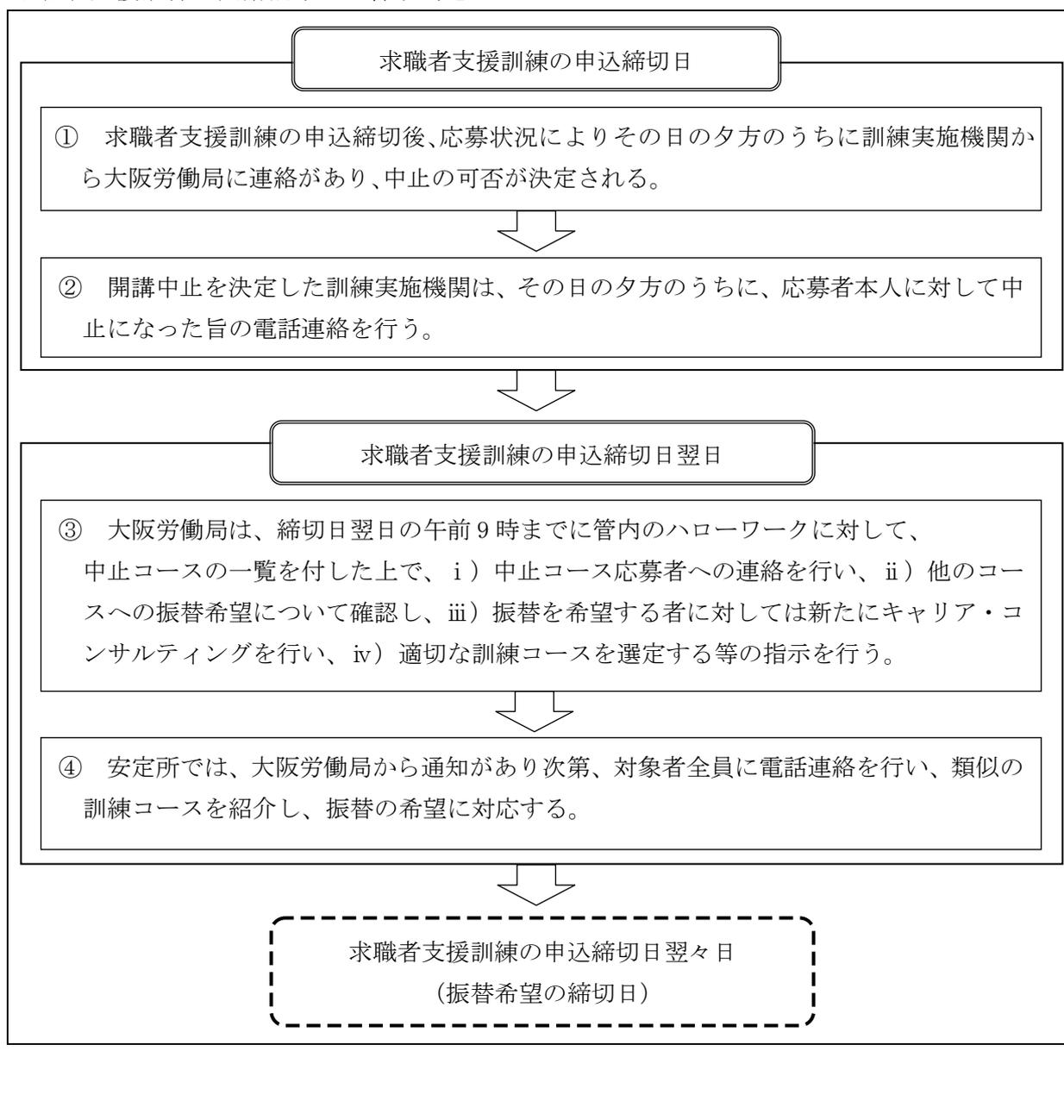
表 2 安定所における開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の動向【求職者支援訓練】

(単位：人、%)

安定所名	受講申込者	他の訓練を受講	訓練をせずに安定所経由で就職	職業相談又は他の訓練を検討等	訓練コースの中止後に来所なし
枚方	22 (100)	19 (86.4)	0	3 (13.6)	0
河内長野	10 (100)	8 (80.0)	0	2 (20.0)	0
計	32 (100)		27 (84.4)	5 (15.6)	0

- (注) 1 枚方及び河内長野安定所管内では、平成 25 年度に離職者訓練の開講前に中止となったものはない。  
 2 「職業相談又は他の訓練を検討等」は、他の訓練を検討している者が 1 人 (枚方安定所)、他の 4 人は本人の意向で訓練を辞退した者である。  
 3 ( ) 内は、それぞれの受講者に占める割合を示す。

求職者支援訓練の開講前中止に伴う対応フロー



【事例 1】（高松安定所）

訓練コースが開講前に中止となった場合、安定所から受講申込者への来所勧奨等はしておらず、自主的に来所した者への対応にとどまっていた。

この結果、平成 25 年度に高松安定所管内で開講前に中止となった公的職業訓練の訓練コースの受講申込者 40 人のうち、自主的に来所した 15 人（37.5%）が他の訓練を受講、1 人（2.5%）が他の訓練を検討しているが、受講申込者の 6 割に当たる 24 人は訓練コース中止後に安定所に来所していない状況となっている。

なお、高松安定所では、受講申込者の早期の就職の実現に向けて、平成 26 年度から、募集中の訓練コース情報などを案内し、安定所への来所勧奨等を実施することとした。

表 開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の動向

（単位：人、%）

区分	受講申込者	他の訓練を受講	訓練をせずに安定所経由で就職	職業相談又は他の訓練を検討等	訓練コースの中止後に来所なし
離職者訓練	2 (100)	0	0	1(50.0)	1(50.0)
求職者支援訓練	38 (100)	15(39.5)	0	0	23(60.5)
計	40 (100)		15(37.5)	1(2.5)	24(60.0)

（注）1 「職業相談又は他の訓練を検討等」は、他の訓練を検討している者である。

2 ( ) 内は、それぞれの受講者に占める割合を示す。

【事例 2】（草津安定所）

訓練コースの申込書を交付する際に、受講希望者に対して訓練が中止になる可能性があり、中止になった場合は、改めて安定所に来所するよう教示しているとして、求職者支援制度業務取扱要領に基づく中止後の受講申込者に対する訓練コース情報の提供などの対応を講じていなかった。

この結果、平成 25 年度に開講前に中止となった公的職業訓練の訓練コースの受講申込者 11 人のうち、自主的に来所した 8 人（72.7%）は他の訓練を受講又は訓練をせずに安定所経由で就職しているが、他の 3 人については、訓練コース中止後に安定所への来所がない状況となっている。

表 開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の動向

（単位：人、%）

区分	受講申込者	他の訓練を受講	訓練をせずに安定所経由で就職	職業相談又は他の訓練を検討等	訓練コースの中止後に来所なし
離職者訓練	1 (100)	1(100)	0	0	0
求職者支援訓練	10 (100)	6(60.0)	1(10.0)	0	3(30.0)
計	11 (100)		8(72.7)	0	3(27.3)

（注）( ) 内は、それぞれの受講者に占める割合を示す。

【事例3】（五所川原安定所、名古屋東安定所、西尾安定所）

3安定所では、開講前に中止となった訓練コースの受講申込者が希望する訓練コースと類似の訓練コースがある場合に、文書や電話等で訓練コース情報を案内し、安定所への来所を勧奨することとしているが、該当の訓練コースがない場合には、特段対応を講ずることとしていない。

この結果、3安定所管内で開講前に中止となった公的職業訓練の訓練コースの受講申込者112人のうち、自主的に来所した77人（68.8%）は他の訓練を受講又は訓練をせずに安定所経由で就職等しているが、他の35人（31.3%）については、訓練コース中止後に安定所への来所がない状況となっている。

表 開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の動向

（単位：人、%）

区分		受講申込者	他の訓練を受講	訓練をせずに安定所経由で就職	職業相談又は他の訓練を検討等	訓練コースの中止後に来所なし
五所川原	離職者訓練	14 (100)	9 (64.3)	0	1 (7.1)	4 (28.6)
	求職者支援訓練	8 (100)	1 (12.5)	0	2 (25.0)	5 (62.5)
	計	22 (100)	10 (45.5)	0	3 (13.6)	9 (40.9)
名古屋東	求職者支援訓練	86 (100)	35 (40.7)	16 (18.6)	10 (11.6)	25 (29.1)
西尾	求職者支援訓練	4 (100)	2 (50.0)	1 (25.0)	0	1 (25.0)
3安定所計		112 (100)	77 (68.8)			35 (31.3)

- (注) 1 名古屋東安定所及び西尾安定所管内では、平成25年度に離職者訓練の開講前に中止となったものはない。  
 2 「職業相談又は他の訓練を検討等」は、全て本人の意向で訓練を辞退した者である。  
 3 ( )内は、それぞれの受講者に占める割合を示す。  
 4 割合は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

表 2-3-8 平成 25 年度において開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の動向(離職者訓練)

(単位：人、%)

安定所における取組等	安定所名	受講申込者数				
		他の訓練を受講	訓練せず安定所経由で就職	訓練コースの中止後に来所なし	職業相談又は他の訓練を検討等	
受講申込者に募集中の訓練コース情報などを提供し、安定所への来所勧奨等を実施 (11 安定所)	札幌	1(100)	1(100)	0	0	0
	大宮	19(100)	16(84.2)	3(15.8)	0	0
	川口	3(100)	3(100)	0	0	0
	古河	4(100)	0	3(75.0)	1(25.0)	0
	砺波	1(100)	0	1(100)	0	0
	金沢	51(100)	32(62.7)	11(21.6)	3(5.9)	5(9.8)
	七尾	7(100)	2(28.6)	4(57.1)	0	1(14.3)
	大野	2(100)	1(50.0)	0	0	1(50.0)
	広島西条	4(100)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	0
	松山	1(100)	0	0	1(100)	0
	今治	2(100)	1(50.0)	1(50.0)	0	0
	小計	95(100)	58(61.1)	24(25.3)	6(6.3)	7(7.4)
希望する訓練コースと類似の訓練コースがある場合、安定所への来所勧奨等を実施 (1 安定所)	五所川原	14(100)	9(64.3)	0	4(28.6)	1(7.1)
来所勧奨等を未実施 (1 安定所)	高松	2(100)	0	0	1(50.0)	1(50.0)
受講申込者への対応等の記録がなく、対応状況が不明 (2 安定所)	帯広	10(100)	6(60.0)	0	1(10.0)	3(30.0)
	草津	1(100)	1(100)	0	0	0
	小計	11(100)	7(63.6)	0	1(9.1)	3(27.3)
15 安定所計		122(100)	74(60.7)	24(19.7)	12(9.8)	12(9.8)

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成 25 年度において離職者訓練で開講前に中止となった訓練コースがあった 15 安定所における訓練コースの受講申込者の動向を整理した。

3 「職業相談又は他の訓練を検討等」には、本人の意向による訓練の辞退を含む。

4 ( ) 内は、それぞれの受講者に占める割合を示す。

5 割合は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

表 2-3-9 平成 25 年度において開講前に中止となった訓練コースの受講申込者の動向（求職者支援訓練）

（単位：人、％）

安定所における取組等	安定所名	受講申込者数	他の訓練を受講	訓練せず安定所経由で就職	訓練コースの中止後に来所なし	職業相談又は他の訓練を検討等
受講申込者に募集中の訓練コース情報などを提供し、安定所への来所勧奨等を実施 (25 安定所)	札幌	53 (100)	33 (62.3)	0	20 (37.7)	0
	帯広	7 (100)	5 (71.4)	0	0	2 (28.6)
	仙台	68 (100)	27 (39.7)	0	0	41 (60.3)
	塩釜	4 (100)	2 (50.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0
	渋谷	27 (100)	20 (74.1)	0	5 (18.5)	2 (7.4)
	池袋	35 (100)	22 (62.9)	1 (2.9)	3 (8.6)	9 (25.7)
	大宮	11 (100)	10 (90.9)	0	0	1 (9.1)
	川口	28 (100)	16 (57.1)	5 (17.9)	0	7 (25.0)
	古河	8 (100)	4 (50.0)	1 (12.5)	3 (37.5)	0
	砺波	1 (100)	0	1 (100)	0	0
	金沢	40 (100)	18 (45.0)	6 (15.0)	7 (17.5)	9 (22.5)
	七尾	5 (100)	1 (20.0)	3 (60.0)	0	1 (20.0)
	四日市	11 (100)	7 (63.6)	2 (18.2)	0	2 (18.2)
	松阪	2 (100)	0	0	0	2 (100)
	枚方	22 (100)	19 (86.4)	0	0	3 (13.6)
	河内長野	10 (100)	8 (80.0)	0	0	2 (20.0)
	和歌山	16 (100)	7 (43.8)	5 (31.3)	1 (6.3)	3 (18.8)
	広島	27 (100)	14 (51.9)	3 (11.1)	6 (22.2)	4 (14.8)
	広島西条	13 (100)	4 (30.8)	6 (46.2)	3 (23.1)	0
	観音寺	1 (100)	1 (100)	0	0	0
	吉野川	2 (100)	0	0	2 (100)	0
	松山	33 (100)	13 (39.4)	6 (18.2)	10 (30.3)	4 (12.1)
	今治	8 (100)	1 (12.5)	3 (37.5)	1 (12.5)	3 (37.5)
福岡中央	50 (100)	33 (66.0)	6 (12.0)	0	11 (22.0)	
八女	2 (100)	2 (100)	0	0	0	
小計		484 (100)	267 (55.2)	49 (10.1)	62 (12.8)	106 (21.9)
希望する訓練コースと類似の訓練コースがある場合、安定所への来所勧奨等を実施 (3 安定所)	五所川原	8 (100)	1 (12.5)	0	5 (62.5)	2 (25.0)
	名古屋東	86 (100)	35 (40.7)	16 (18.6)	25 (29.1)	10 (11.6)
	西尾	4 (100)	2 (50.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0
小計		98 (100)	38 (38.8)	17 (17.3)	31 (31.6)	12 (12.2)
来所勧奨等を未実施 (3 安定所)	草津	10 (100)	6 (60.0)	1 (10.0)	3 (30.0)	0
	高松	38 (100)	15 (39.5)	0	23 (60.5)	0
	鳥栖	12 (100)	7 (58.3)	3 (25.0)	0	2 (16.7)
	小計		60 (100)	28 (46.7)	4 (6.7)	26 (43.3)
31 安定所計		642 (100)	333 (51.9)	70 (10.9)	119 (18.5)	120 (18.7)

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成 25 年度において求職者支援訓練で開講前に中止となった訓練コースがあった 31 安定所における訓練コースの受講申込者の動向を整理した。

3 「職業相談又は他の訓練を検討等」には、本人の意向による訓練の辞退を含む。

4 ( ) 内は、それぞれの受講者に占める割合を示す。

5 割合は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

#### 4 育児中の女性等が受講しやすい訓練環境の整備の推進

勸告	説明図表番号
<p>政府は、「女性活躍加速のための重点方針 2015」（平成 27 年 6 月 26 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「重点方針 2015」という。）において、「人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠である」としている。</p> <p>また、重点方針 2015 では、「すべての女性が輝く社会」の実現に向けて、働きたい女性が仕事と育児等を両立できるよう、育児休業取得者を復帰させた事業主に対する支援の拡充等が推進すべき施策として掲げられている。</p> <p>さらに、重点方針 2015 には、公的職業訓練を受講する際の託児サービス支援や短時間訓練（注 1）の拡充が掲げられており、職業訓練における育児中の女性等が受講しやすい環境の整備が進められている。</p> <p>（注 1）1 日当たりの訓練時間を通常の 5 時間よりも短くした訓練であり、小学校低学年の子どもが帰宅する時間や保育所への迎えの時間までに訓練を終えなければならないなど、長時間の訓練を受講することが困難である者の受講を可能とするもの。</p>	表 2-4-1
<p><b>（公共職業訓練）</b></p> <p>離職者訓練のうち委託訓練については、訓練の受講によって就学前の児童を保育することができない者に対し、訓練期間中に託児サービスを提供する訓練（以下「託児サービス付き訓練」という。）（注 2）及び短時間訓練（注 3）が実施されている。</p> <p>一方、離職者訓練のうち施設内訓練については、ものづくり分野における女性の活躍推進を目的として、平成 27 年度から託児サービスの提供が可能とされている（注 4）。</p>	表 2-4-2 表 2-4-3 表 2-4-4
<p>なお、施設内訓練についても 1 日当たりの訓練時間に関する規定がないため、短時間訓練を実施することが可能となっている。</p> <p>（注 2）委託訓練実施要領（平成 13 年 12 月 3 日付け能発第 519 号厚生労働省職業能力開発局長通知）において、訓練受講者に託児サービスを提供する訓練実施機関に対して、託児サービスに係る経費が国から都道府県を通じて支給されることが規定されているため、訓練受講者は無料（食事代、おむつ代等については、保護者の負担とすることができる。）で託児サービスを利用することができる。</p> <p>（注 3）職業能力開発促進法施行規則第 11 条において総訓練時間が 12 時間以上であることとされているほか、委託訓練実施要領において訓練コースの種類ごとに総訓練時間や 1 か月当たりの訓練時間が規定されているものの、1 日当たりの訓練時間に関する規定はない。このため、1 日当たりの訓練時間を 5 時間よりも短くすることができる。</p> <p>（注 4）「施設内訓練に係る託児サービス付加事業の実施について」（平成 27 年 3 月 26 日付け能発 0326 第 3 号・能発 0326 第 4 号厚生労働省職業能力開発局長通達）によって、訓練受講者に託児サービスを提供する機関に対して、託児サービスに係る経費を国が（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構又は都道府県を通じて支給することとしたため、訓練受講者は無料（食事代、おむつ代等については、保護者の負担とすることができる。）で託児サービスを利用できるようになった。</p>	
<p><b>（求職者支援訓練）</b></p> <p>平成 26 年度に開講した求職者支援訓練の受講者 5 万 5,003 人のうち、女性は 3</p>	表 2-4-5

<p>万9,247人となっており、求職者支援訓練の受講者の約7割を女性が占めている。</p> <p>また、「求職者支援制度利用者調査－訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の結果より」（平成27年2月24日第13回中央訓練協議会資料）によると、平成24年9月開講コースの求職者支援訓練において、子どもがいる女性は、有効回答が得られた女性受講者3,350人のうち、1,453人（43.4%）となっており、求職者支援訓練の女性受講者の約半数を占めている。</p>	<p>表2-4-6</p>
<p>求職者支援法第12条では、安定所長は、特定求職者に対して求職者支援訓練又は公共職業訓練等の受講を指示するものとされており、特定求職者が公共職業訓練を受講することは可能であるものの、調査対象とした33安定所において、平成25年度に求職者支援訓練又は公共職業訓練に受講あつせんされた特定求職者8,719人のうち、求職者支援訓練に受講あつせんされた者は7,611人（87.3%）、公共職業訓練に受講あつせんされた者は1,108人（12.7%）となっており、特定求職者の多くは求職者支援訓練に受講あつせんされている状況がみられた。</p>	<p>表2-1-7（再掲）</p>
<p>しかし、求職者支援訓練では、託児サービス付き訓練を実施する訓練実施機関に対して、託児サービスに係る経費を国が支給する制度がなく、短時間訓練についても、求職者支援法施行規則第2条によって1日当たりの訓練時間は原則として5時間以上6時間以下と規定されていることから、制度上実施することができない状況となっている。</p>	<p>表2-4-7</p>
<p>今回、21都道府県、21職業訓練支援センター及び33安定所における育児中の女性等が職業訓練を受講しやすい環境の整備状況を調査した結果は、以下のとおりである。</p>	
<p><b>(1) 託児サービス付き訓練</b></p>	
<p>21都道府県のうち、委託訓練で託児サービス付き訓練を実施しているものは、平成23年度が5都道府県、24年度が7都道府県、25年度が11都道府県、26年度が10都道府県とおおむね横ばいで推移しているが、これらの都道府県で実施された託児サービス付き訓練の託児利用者は、23年度が137人、24年度が211人、25年度が285人、26年度が333人と増加している。</p>	<p>表2-4-8</p>
<p>また、施設内訓練では、平成26年度まで、託児サービス付き訓練は実施されていなかったことから、当省が実地調査を行った26年度時点において、職業訓練支援センター及び都道府県からは、託児サービス付き訓練を実施していない理由の一つとして、託児サービスに係る経費が国から支給されないことが挙げられたが、前述のとおり、27年度から施設内訓練においても託児サービス付き訓練を実施する訓練実施機関に対して、託児サービスに係る経費が支給されることとなった。</p>	
<p>一方、求職者支援訓練では、33安定所のうち4安定所において、以下のとおり、子どもの預け先がないこと等から訓練の受講を断念する例がみられた。</p>	
<p>① 就学前の児童がいる求職者が求職者支援訓練（医療事務・調剤科）の選考試験に合格したものの、訓練期間中に保育所等の子どもの預け先が見付からず、訓練の受講を断念した。（西尾安定所）</p>	

<p>② 託児サービス付き訓練の受講を希望した者がいたものの、該当する訓練がなく、受講を断念した。（名古屋東安定所、高松安定所、観音寺安定所）</p>	
<p><b>(2) 短時間訓練</b></p>	
<p>21 職業訓練支援センター及び 21 都道府県のうち、1 都道府県では、平成 25 年度から委託訓練において、短時間訓練を実施している。</p>	表 2-4-9
<p>同都道府県では、家事・介護等のためにこれまで訓練を受講できなかった女性の就業を促進することを目的として、平成 25 年度は合計 4 コース（各コースの定員は 20 人）の短時間訓練が実施され、定員 80 人に対して 76 人が受講（定員充足率 95.0%）し、修了者等 73 人のうち 54 人が就職（就職率 74.0%）している。</p>	
<p>また、委託訓練において、平成 26 年度までは、短時間訓練を実施することで 1 か月当たりの訓練時間が 100 時間未満となる場合は、原則として、委託費は訓練時間の割合に応じて支給されていた。しかし、平成 27 年度から、育児等によって 1 日当たりの訓練の受講時間に一定の配慮が必要な者を訓練対象者とした「育児等との両立に配慮した再就職支援コース」が創設され、1 か月当たりの訓練時間が 80 時間以上であれば委託費が全額支給されることとなり、短時間訓練を実施しやすい環境が整備された。</p>	表 2-4-2（再掲）
<p>一方、求職者支援訓練について、調査対象とした安定所の中には、訓練時間が 5 時間以上の訓練では、訓練の終了時間が遅くなってしまうため、i) 小学校低学年の子どもが帰宅までに間に合わないとして受講を断念した例や、ii) 保育所への迎えの時間に間に合わないとして受講を断念した例がみられた。</p>	
<p>このような子どもの預け先がないこと等から訓練の受講を断念する事例がみられたことから、育児中の女性等が職業訓練を受講しやすい環境の整備に当たっては、託児サービス付き訓練や短時間訓練に関する受講希望者の要望や受講者の利用状況等について適切に把握することが必要であると考えられる。</p>	
<p><b>【所見】</b></p>	
<p>したがって、厚生労働省は、育児中の女性等が職業訓練を受講しやすい環境の整備を図る観点から、求職者支援訓練における託児サービス付き訓練や短時間訓練について、求職者支援訓練におけるニーズの把握を行い、その結果及び委託訓練における利用動向を踏まえつつ、導入を検討する必要がある。</p>	

表 2-4-1 「女性活躍加速のための重点方針 2015」（平成 27 年 6 月 26 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）（抜粋）

人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠である。「女性の力」の発揮は、企業活動、行政、地域社会等の現場に多様な視点や創意工夫をもたらすとともに、社会の様々な課題の解決を主導する人材の層を厚くし、女性のみならず、すべての人にとって暮らしやすい社会づくりにつながる。

平成 24 年 12 月に発足した第 2 次安倍内閣以降、「すべての女性が輝く社会」の実現を政府の最重要政策の一つと位置付け、成長戦略の一環として経済界を始め各界各層を広く巻き込んで取組を進めてきた。その結果、国民の間での機運がこれまでになく高まっており、日本社会は明らかに変わり始めている。更には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案（以下「女性活躍推進法案」という。）の成立後には国や地方公共団体、企業が取組が更に加速することが期待される中で、この機を逃さず、これまでの延長にはない新たな発想で、国を挙げた取組として、女性活躍の取組を加速させる必要がある。

このような認識の下、この重点方針では、女性の活躍を加速させるため、今後、重点的に取り組むべき事項について、各分野における政策・方針決定過程への女性参画拡大、課題解決を主導する女性の育成、活躍を支える法制度や生活空間も含めた環境整備という観点から取りまとめた。

ここに掲げる政策を、できるものから速やかに着手し、政府を挙げて強力で推進する。このほか、「産業競争力の強化に関する実行計画（2015 年版）」（平成 27 年 2 月閣議決定）に基づく女性の活躍推進に係る施策を着実に実行する。

## 1・2 （略）

### 3 女性活躍のための環境整備

#### (1)・(2) （略）

#### (3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応

M字カーブ問題がまだ解消されておらず、出産や子育て、介護等の理由により就業を希望しながら就業できていない女性が約 300 万人存在する中で、働きたい女性が仕事と出産・子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続けることができるよう、キャリア断絶の防止に向けた支援を進める。

同時に、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状を踏まえつつ、非正規雇用労働者の処遇改善や、不本意非正規の正社員への転換などに向けた一層の取組を進める。

① 出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施する。

- ・ 少子化社会対策大綱（平成 27 年 3 月 20 日閣議決定）に基づき、消費税財源から確保する 0.7 兆円程度を含め、1 兆円超程度の財源を確保し、子ども・子育て支援新制度における幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」を図る。また、教育・保育施設等における事故を含め、子供の事故防止に向けた取組を推進し、女性が安心して子育てできる環境を整備する。
- ・ 育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、育休復帰支援プログラム

の拡充に加え、育児休業中・復職後の能力向上のための職業訓練を実施した事業主に対する支援を拡充するとともに、代替要員を確保し育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主への支援を拡充する。

・ 専業主婦も含めた、育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援を拡充する。

・ 介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担軽減の在り方など、介護休業・休暇の取得促進に向け法的措置も含めて必要な対応を検討する。

・ 晩婚化・晩産化の進展に伴い増加が見込まれる、一人の女性に育児と介護の負担が同時にかかる、いわゆる「ダブルケア」問題の実態について調査を行い、その結果等も踏まえ、必要に応じて、負担の軽減の観点からの対策の検討を進める。

② 非正規雇用労働者の正社員との均等・均衡待遇、非正規雇用労働者から正社員への転換、非正規雇用労働者に対する育児・介護休業制度の周知徹底及び利用環境の改善を含め、非正規雇用労働者に対する総合的な支援を強力に推進する。

③ 特に中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を強化する。(再掲)

同時に、中小企業と主婦等を含む女性人材とのコーディネートに向けた取組の推進や、中小企業側の女性人材受け入れのための体制整備に対する支援を進める。

(4) ～ (6) (略)

4・5 (略)

(注) 下線は当省が付した。

表 2-4-2 「委託訓練実施要領」(平成 13 年 12 月 3 日付け能発第 519 号厚生労働省職業能力開発局長通知)(抜粋)

## 第 1 章 委託訓練に共通する事項

第 1～第 7 (略)

### 第 8 訓練時間及び訓練期間

#### (1) 知識等習得コース

総訓練時間については 300 時間を標準とし、50 時間以上(資格取得を主な目的とするものであり、これ未満の時間を設定することが適当であるものは、この限りではない。ただし、能開則第 11 条の 5 の規定のとおり、総訓練時間が 12 時間以上であること。)であること。なお、訓練期間は 1 年以下とする。

知識等習得コースのうち、母子家庭の母等の職業的自立促進コース、育児等との両立に配慮した再就職支援コースを単独又は両コースを併せて実施する場合は、月あたりの標準訓練時間を 80 時間とすることができる。

#### (2) 実践的人材育成コース

訓練期間は、1年を上限に、6か月～1年を標準とすること。

(3) 資格取得コース

訓練期間は2年以下とする。

(4) 母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース

総訓練時間が50時間以上であること。なお、訓練期間は2か月以下とする。

(5) 刑務所出所者向け職業訓練コース

総訓練時間が50時間以上であること。なお、訓練期間は1年以下とする。

(6) 定住外国人向け職業訓練コース

総訓練時間については知識等習得コースに準ずるものであること。

(7) 帰国拉致被害者向け職業訓練コース

総訓練時間については知識等就職コースに準ずるものであること。

(8) 建設人材育成コース

総訓練時間については50時間以上であり、月あたりの標準訓練時間は100時間とする。また、総訓練時間の3分の1は就職支援、ビジネスマナー等を含めた座学とすること。

(9) 日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）

① 座学先行コース

訓練期間は6か月を上限に4か月を標準とすること。

② 企業実習先行コース

企業実習及びフォローアップ訓練の期間について、それぞれ3か月を上限とし、企業実習については2か月以上でかつ総訓練時間が150時間以上とするが、企業実習とフォローアップ訓練を合わせてセットする場合には、その合計訓練期間が2か月以上でかつ総訓練時間が150時間以上とすること

※ 入校式や修了式は訓練時間から除くこと。なお、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングについては、訓練時間に含めて差し支えないこと。

## 第9 委託費

(1) ～ (9) (略)

ただし、1月当たりの訓練時間が100時間未満のもの（上記(3)については除く。また、知識等習得コースのうち、母子家庭の母等の職業的自立促進コース、育児等との両立に配慮した再就職支援コースを単独又は両コースを併せて実施する場合は、1月当たりの訓練時間が80時間未満のものとする。）にあつては、上記の価格を訓練時間の割合で按分する。なお、1単位時間を45分以上60分未満とする場合にあつては、当該1単位時間を1時間とみなす。

なお、訓練実施経費の委託単価を上記の金額を超えて設定しようとする場合は、厚生労働省への事前協議を必要とするものであること。

## 第10 託児サービスの提供について

知識等習得コース、実践的人材育成コース、母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース、定住外国人向け職業訓練コース、帰国拉致被害者向け職業訓練コース、建設人材育成コース及び日本版デュアルシステムの受講生については、託児サービスを提供することができる。具体的な取扱いについては、別記のとおりとする。

第 11～第 22 (略)

第 23 託児サービスの実施について

(1) 託児サービスの利用対象者

次のいずれにも該当する者であること。

イ 就学前の児童の保護者（親権を行う者、未成年後見人その他の者で、児童を現に監護する者をいう。以下同じ。）であつて、職業訓練を受講することによって、当該児童を保育することができない者、かつ、同居親族その他の者が当該児童を保育することができない者  
なお、就学前の児童とは、児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 4 条において定める児童のうち、就学前の児童とし、次の①、②に分類されること。

① 乳児：満 1 歳に満たない者

② 幼児：満 1 歳から、小学校就学の始期に達するまでの者

また、児童のうち、障害児等、特にケアが必要な児童についても、託児サービス提供機関において対応が可能な場合、受講生募集の際に周知すること。

ロ 能開施設の長又は知事が、利用希望者から提出された託児サービス利用申込書等に基づき、当該訓練受講に際し、託児サービスの利用が必要であると認めた者

なお、託児サービス利用希望者は、託児サービス利用申込書（参考様式：別紙 9）を能開施設の長又は知事に提出することとするが、訓練の受講申込書と一緒に公共職業安定所において受理し能開施設の長又は知事へ取り次ぐことも可能であること。

(2) 託児サービスの内容

イ 託児サービスの提供内容（保育内容）

上記 (1) の利用対象者に対し、訓練期間中及び休憩時間中に、児童福祉法に定める保育所並びに小規模保育事業、家庭的保育事業、一時預かり事業を行う施設及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成 18 年法律第 77 号）に定める保育所型認定こども園においては、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和 23 年厚生労働省令第 63 号）を満たす保育内容を、同法に定める幼保連携型認定こども園においては、幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準（平成 26 年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第 1 号）を満たす保育内容を、同法に定める幼稚園型認定こども園及び地方裁量型認定こども園、認可外保育施設においては、認可外保育施設に対する指導監督の実施について（平成 13 年 3 月 29 日付け厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知雇児発第 177 号）を満たす保育内容を提供すること。

なお、授乳・補水補助については託児サービス提供内容に含むものとするが、食事等の補助については、託児サービス提供機関等と協議の上、託児サービスの提供内容に含むものとするか否かを決定すること。

また、託児サービス提供内容については、訓練開始前までに必ず書面において受講生に周知すること。

ロ 託児サービスの提供方法

次のいずれかの方法により託児サービスを提供すること。

① 施設内託児サービス

委託訓練を実施する機関（以下「訓練実施場所」という。）の施設内において、訓練実施機関自らが又は委託により、託児サービスを提供する。

## ② 施設外託児サービス

訓練実施場所の施設外において、訓練実施機関自らが又は委託により、託児サービスを提供する。また、上記実施方法に加え、能開施設の長又は知事が委託により、託児サービスを提供することも可能とする。

この場合であっても、原則として受講生自らが施設外託児サービス提供場所まで児童の送迎を行う必要があること。

なお、訓練実施場所の近隣において施設外託児サービスの提供ができない場合、訓練実施場所には受講生と施設外託児サービス提供機関との間で児童の引き渡しを行う場所を設け、施設外託児サービス提供機関は送迎中の安全に配慮の上、その場所まで児童の送迎を行うなど、必要に応じて対応すること。

また、近隣の施設外託児サービスの場所は、訓練実施場所から通所可能な適切な距離にある場所であること。

## (3)・(4) (略)

## (5) 託児サービスに係る委託費

託児サービスに係る委託費の単価は、個々の積み上げによる実費とし、児童1人1月当たり66,000円（外税）を上限とすること。

ただし、託児サービス委託費については、託児児童毎に支払われるものであり、第1章第9に規定する「1月当たりの訓練時間が100時間未満のものにあつては訓練時間の割合で按分すること」及び第1章第11(2)「委託費支払い基準」に規定する「あらかじめ定められた訓練時間」は適用しないこと。

なお、受講生が中途退所した場合、又は委託契約を解除した場合等、あらかじめ定められた訓練終了日より訓練が早期に終了した場合の取り扱いについては、第1章第11(4)に定める委託費の計算方法を準用すること。

また、事情により受講生が託児サービスの利用を中止した場合の取り扱いについては、訓練開始日から1か月ごとに算定し、当該1か月間の訓練が行われた日数が16日以上又は訓練が行われた時間が96時間以上である場合は1か月分の額とし、それに満たない場合の取り扱いについては、第1章第11に定める委託費の計算方法を準用すること。

## (6) 託児サービスの利用料

託児サービスの利用料は無料とすること。

ただし、託児サービス利用料に含まれない食事・軽食（ミルク、おやつを含む）代、おむつ代等、実費分については、保護者（受講生）の負担とすることができること。

また、保護者（受講生）の負担となる実費分については、訓練開始前までに必ず書面において受講生に周知すること。

## 第24 実施状況報告及び調査

能開施設の長は、毎月及び訓練修了後、受講生ごとの出欠・能力習得状況、就職状況等について、委託先機関から速やかに報告を求めるとともに、必要と認めるときは、関係職員等（巡回就

職支援指導員等を含む。）をして訓練期間中の出欠状況確認等の調査を行わせること。

第 25・第 26 (略)

第 2 章 各訓練コースに関する事項 (知識等習得コース)

第 1・第 2 (略)

第 3 育児等との両立に配慮した再就職支援コースについて

(1) 目的

育児等によりキャリアを中断した女性等の経済的、社会的自立や活躍促進を支援するためには、就業に求められる十分な能力を身につける職業訓練の受講が効果的である。このため、育児等に従事する時間に配慮し、1 日あたりの訓練時間を通常よりも短く設定した訓練コースの設定を可能とするものとする。

(2) 訓練対象者

以下のイ及びロのいずれも満たす者

イ 育児等により、1 日あたりの職業訓練の受講時間に一定の配慮が必要と認められる者。

ロ 安定所に求職申込みを行っている者。

(3) 訓練時間

月あたり標準時間を 80 時間とする。 訓練期間は 6 ヶ月以内とする。

第 4・5 (略)

(注) 下線は当省が付した。

表 2-4-3 職業能力開発促進法施行規則 (昭和 44 年労働省令第 24 号) (抜粋)

(短期課程の訓練基準)

第 11 条 短期課程の普通職業訓練に係る法第 19 条第 1 項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

一～三 (略)

四 訓練期間 6 月 (訓練の対象となる技能及びこれに関する知識の内容、訓練の実施体制等によりこれにより難しい場合にあつては、1 年) 以下の適切な期間であること。

五 訓練時間 総訓練時間が 12 時間 (別表第 3 の訓練科の欄に掲げる訓練科に係る訓練にあつては、  
10 時間) 以上 であること。

六 (略)

2・3 (略)

(注) 下線は当省が付した。

表 2-4-4 「施設内訓練に係る託児サービス付加事業の実施について」(平成 27 年 3 月 26 日付け能発 0326 第 3 号・能発 0326 第 4 号厚生労働省職業能力開発局長通達)(抜粋)

少子高齢化の進展に伴い、今後、人口の減少が見込まれる中、日本の成長を支えるためには、女性の労働市場への進出を含めた全員参加型の社会の実現が必要である。

また、近年、ものづくり分野における人材力の充実強化の観点から、女性の活躍推進があげられており、能力開発支援の充実が不可欠となっている。

こうしたものづくり分野における女性の活躍推進のためには、母子家庭の母等や出産等により一旦離職した女性が、経済的、社会的自立を目指し、安定した職業に就くために、就業に求められる十分な能力を身につける職業訓練を受けることが効果的であり、職業訓練の受講に対するニーズが今後一層高まるものと思われる。

このため、現在、都道府県の委託訓練において実施している託児サービス付加事業について、施設内訓練を受講する離職者にも提供できるよう、別添のとおり「施設内訓練に係る託児サービス付加事業実施要領」を定めたので、適切に実施いただくようお願いする。

なお、本通達については、別紙により各都道府県知事宛に通知したので、併せて申し添える。

(別紙)

(略)

(別添)

#### 施設内訓練に係る託児サービス付加事業実施要領

##### 1 実施主体

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)及び都道府県が設置する公共職業能力開発施設(以下「能開施設」という。)が主体となって取り組むものとする。

##### 2 託児サービス実施対象となる訓練コース

能開施設において実施される公共職業訓練のうち、離職者を対象とした短期課程の普通職業訓練について対象とできること。

##### 3 託児サービスの実施について

###### (1) 託児サービスの利用対象者

次のいずれにも該当する者であること。

イ 就学前の児童の保護者(親権を行う者、未成年後見人その他の者で、児童を現に監護する者をいう。以下同じ。)であって、職業訓練を受講することによって、当該児童を保育することができない者、かつ、同居親族その他の者が当該児童を保育することができない者  
なお、就学前の児童とは、児童福祉法(昭和 22 年法律第 164 号)第 4 条において定める児童のうち、就学前の児童とし、次の①、②に分類されること。

① 乳児：満 1 歳に満たない者

② 幼児：満 1 歳から、小学校就学の始期に達するまでの者

また、児童のうち、障害児等、特にケアが必要な児童についても、託児サービス提供機関において対応が可能な場合、受講生募集の際に周知すること。

ロ 能開施設の長又は知事が、利用希望者から提出された託児サービス利用申込書等に基づき、当該訓練受講に際し、託児サービスの利用が必要であると認めた者

なお、託児サービス利用希望者は、託児サービス利用申込書（参考様式：別紙 1）を能開施設の長又は知事に提出することとするが、訓練の受講申込書と一緒に公共職業安定所を経由して能開施設の長又は知事へ取り次ぐことも可能であること。

(2) 託児サービスの内容

イ 託児サービスの提供内容（保育内容）

上記（1）の利用対象者に対し、訓練期間中及び休憩時間中に、児童福祉法に定める保育所並びに小規模保育事業、家庭的保育事業、一時預かり事業を行う施設及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成 18 年法律第 77 号）に定める保育所型認定こども園においては、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和 23 年厚生労働省令第 63 号）を満たす保育内容を、同法に定める幼保連携型認定こども園においては、幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準（平成 26 年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第 1 号）を満たす保育内容を、同法に定める幼稚園型認定こども園及び地方裁量型認定こども園、認可外保育施設においては、認可外保育施設に対する指導監督の実施について（平成 13 年 3 月 29 日付け厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知雇児発第 177 号）を満たす保育内容を提供すること。

なお、授乳・補水補助については託児サービス提供内容に含むものとするが、食事等の補助については、託児サービス提供機関等と協議の上、託児サービスの提供内容に含むものとするか否かを決定すること。

また、託児サービス提供内容については、訓練開始前までに必ず書面において受講生に周知すること。

ロ 託児サービスの提供方法

次のいずれかの方法により託児サービスを提供すること。

① 施設内託児サービス

能開施設内において、委託により託児サービスを提供する。

② 施設外託児サービス

能開施設の訓練実施場所の施設外において、委託により託児サービスを提供する。

この場合において、原則として受講生自らが施設外託児サービス提供場所まで児童の送迎を行う必要があること。

なお、訓練実施場所の近隣において施設外託児サービスの提供ができない場合、訓練実施場所には受講生と施設外託児サービス提供機関との間で児童の引き渡しを行う場所を設け、施設外託児サービス提供機関は送迎中の安全に配慮の上、その場所まで児童の送迎を行うなど、必要に応じて対応すること。

また、近隣の施設外託児サービスの場所は、訓練実施場所から通所可能な適切な距離にある場所であること。

(3)・(4) (略)

(5) 託児サービスに係る委託費

託児サービスに係る委託費の単価は、個々の積み上げによる実費とし、児童 1 人 1 月当たり 66,000 円（外税）を上限とすること。委託先への託児サービス委託費については、託児児童毎に支払われるものであること。

なお、受講生が中途退所した場合、事情により受講生が託児サービスの利用を中止した場合、

委託契約を解除した場合及びあらかじめ定められた訓練終了日より訓練が早期に終了した場合等の取り扱いについては、(7)に定める計算方法によること。

(6)・(7) (略)

(8) 託児サービスの利用料

託児サービスの利用料は無料とすること。

ただし、託児サービス利用料に含まれない食事・軽食（ミルク、おやつを含む）代、おむつ代等、実費分については、保護者（受講生）の負担とすることができること。

また、保護者（受講生）の負担となる実費分については、訓練開始前までに必ず書面において受講生に周知すること。

(注) 下線は当省が付した。

表 2-4-5 求職者支援訓練の受講者に占める女性の割合等

(単位：人、%)

区分	基礎コース	実践コース	合計
女性	12,504 (76.0)	26,743 (69.4)	39,247 (71.4)
男性	3,955 (24.0)	11,801 (30.6)	15,756 (28.6)
合計	16,459 (100)	38,544 (100)	55,003 (100)

(注) 1 「求職者支援制度の今後のあり方について」（平成 27 年 9 月 8 日第 91 回労働政策審議会職業能力開発分科会資料）に基づき、当省が作成した。

2 平成 26 年 4 月開講コースから 27 年 3 月開講コースまでの数値である。

3 ( ) 内は、割合を示す。

表 2-4-6 求職者支援訓練における女性受講者の子どもの有無の割合等

(単位：人、%)

区分	10代	20代	30代	40代	合計
子どもあり	8 (8.8)	245 (23.3)	585 (47.9)	615 (62.5)	1,453 (43.4)
子どもなし	83 (91.2)	808 (76.7)	637 (52.1)	369 (37.5)	1,897 (56.6)
合計	91 (100)	1,053 (100)	1,222 (100)	984 (100)	3,350 (100)

(注) 1 「求職者支援制度利用者調査－訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の結果より」（平成 27 年 2 月 24 日第 13 回中央訓練協議会資料）及び厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 平成 24 年 9 月開講コースにおける数値である。

3 ( ) 内は、割合を示す。

表 2-4-7 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成 23 年厚生労働省令第 93 号）（抜粋）

（法第 4 条第 1 項第三号の厚生労働省令で定める基準） 第 2 条 法第 4 条第 1 項第三号の厚生労働省令で定める基準は、次の各号に掲げる事項について、当該各号に定めるとおりとする。 一～四 （略） 五 訓練期間 3 月以上 6 月以下の適切な期間であること。 六 訓練時間 1 月につき 100 時間以上であり、かつ、 <u>1 日につき原則として 5 時間以上 6 時間以下</u> であること。 七～十八 （略）	
--	--

（注）下線は当省が付した。

表 2-4-8 委託訓練における託児サービス付き訓練の実施状況

区分	平成 23 年度	24 年度	25 年度	26 年度
実施都道府県	5 都道府県	7 都道府県	11 都道府県	10 都道府県
設定コース	69 コース	191 コース	181 コース	328 コース
託児定員	712 人	1,335 人	1,245 人	1,939 人
託児利用者	137 人	211 人	285 人	333 人
託児児童	157 人	225 人	302 人	362 人

（注）厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-4-9 福岡県の委託訓練における女性向けの短時間訓練の実施状況（平成 25 年度）

（単位：人、％）

区分	訓練の委託元の公共職業能力開発施設				合計
	県立福岡高等技術専門学校	県立戸畑高等技術専門学校	県立小竹高等技術専門学校	県立久留米高等技術専門学校	
訓練科	医療事務	パソコン初級	パソコン初級	パソコン初級	
定員（A）	20	20	20	20	80
応募者	56	30	20	20	126
受講者（B）	20	20	17	19	76
定員充足率（B/A）	100	100	85.0	95.0	95.0
中退者	1	1	1	3	6
うち就職のため（C）	1	0	1	1	3
修了者（D）	19	19	16	16	70
就職者（E）	16	10	13	12	51
就職率 （C+E）／（C+D）	85.0	52.6	82.4	76.5	74.0

（注）1 当省の調査結果による。

2 就職率は、平成 26 年 9 月末時点での実績である。

## 5 民間教育訓練機関等に対する訓練実施状況調査の実施状況

調査の結果	説明図表番号
<p>職業訓練受講者の早期就職の実現のためには、訓練や就職支援が計画どおり適切に実施されることが不可欠であることから、厚生労働省は、以下のとおり、職業訓練を実施する民間教育訓練機関等に対して、訓練及び就職支援の実施状況等を調査（以下「訓練実施状況調査」という。）することとしている。</p> <p><b>（委託訓練）</b></p> <p>厚生労働省では、委託訓練を実施する民間教育訓練機関等に対する訓練実施状況調査について、委託訓練実施要領により、都道府県が設置する公共職業能力開発施設の長に対して、「毎月及び訓練終了後、受講生ごとの出欠・能力習得状況、就職状況等について、委託先機関から速やかに報告を求めるとともに、必要と認めるときは、関係職員等（巡回就職支援指導員等を含む。）をして訓練期間中の出欠状況確認等の調査を行わせること」を求めている。</p> <p>また、同省は、「離職者等再就職訓練事業委託要綱」（平成 23 年 4 月 1 日付け能発 0401 第 18 号厚生労働省職業能力開発局長通知）において、公共職業能力開発施設の長は、委託事業の実施に当たって、巡回就職支援指導員を設置することができることとするとともに、同要綱の別添「巡回就職支援指導員の設置について」において、「指導員は、訓練受講者の就職促進のためには的確な訓練の実施が不可欠であるという観点から、巡回の際、必要に応じて訓練委託先及び訓練受講者の意見を拝聴するとともに、訓練のカリキュラム、講師・機器等を含めた訓練の実施体制が計画どおり適切に実施されているかどうかを確認し、必要に応じて、訓練委託先に対し適切な措置を講じるよう指導すること」としている。</p> <p>これを受けて、都道府県は、公共職業能力開発施設の巡回就職支援指導員等が、必要に応じて、民間教育訓練機関等を訪問の上、受講者の出席状況や訓練の実施体制の確認等を実施している。</p> <p>なお、委託訓練を実施する民間教育訓練機関等による就職支援経費（注 1）の不正請求事案が平成 23 年度に 1 件発生しており、訓練実施状況調査の適切な実施等による、不正受給等の未然防止及び早期発見の取組が重要となっている。</p> <p>（注 1）訓練実施機関における受講生全員を就職させるために必要な就職支援の実施に係る経費。 就職率に応じて受講者 1 人当たり月額 0～2 万円が支給される。</p>	<p>表 2-4-2（再掲）</p> <p>表 2-5-1</p>
<p><b>（求職者支援訓練）</b></p> <p>厚生労働省は、求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関等に対する訓練実施状況調査について、求職者支援制度業務取扱要領により、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構に対して、「全ての求職者支援訓練の実施期間中に、概ね月 1 回を目途に関係職員等をして、訓練及び就職支援の実施状況の調査を行わせ、的確に行われていない場合には、必要な指導、助言を行う」ことを求めるとともに、平成 26 年 4 月 1 日以降に開講する訓練からは、「当該訓練実施状況の確認は、抜き打ち調査（不正受給や不適切な事務の未然防止及び早期発見に資するため、求職者支援訓</p>	<p>表 2-5-2</p>

練を実施する訓練実施機関に対して、事前に通知を行うことなく実施状況調査を行うことをいう。)も含めて実施する」ことを求めている。

これを受けて、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構においては、訓練実施状況調査について、i) 訓練期間中においておおむね月1回を目途に実施すること、ii) 訓練等が的確に行われていないと判断する場合、実施施設へ助言等を行うこと等として実施している。

また、上記 i) 及び ii) のほか、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構における自主的な取組として、平成24年8月から、iii) 不正事案を未然に防止する観点から、抜き打ち調査を全ての訓練科に対して必ず行うこと(注2)、iv) 一つの訓練科に対する実施状況確認につき、少なくとも3回に1回は抜き打ち調査により行うこと、25年10月から、v) センター職員1名による訪問、又は、特定の実施施設を特定の職員が一定期間続けて訪問することのないようにすること(注3)等として実施している。

なお、求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関等による認定職業訓練実施奨励金(注4)の不正受給事案等が平成23年度から26年度にかけて計9件発生しており、訓練実施状況調査の適切な実施等による、不正受給等の未然防止及び早期発見の取組が重要となっている。

このほか、厚生労働省は、求職者支援訓練において不正受給等が繰り返し発生していることから、不正受給等の未然防止及び早期発見に資するため、「求職者支援制度における不正防止のための対応について」(平成25年12月25日付け職首発1225第1号・職派求発1225第1号・能発1225第2号厚生労働省職業安定局首席職業指導官、派遣・有期労働対策部求職者支援室長、職業能力開発局能力開発課長通知)により、都道府県労働局において、当該通知に基づき訓練実施状況の確認が必要であると判断される民間教育訓練機関等に対して、抜き打ち調査を行うこととしている。今回調査対象とした21都道府県労働局のうち13労働局において、平成25年度から26年7月までに計139回の抜き打ち調査が実施されている(注5)。

(注2) 平成26年4月以降に開講する訓練からは、求職者支援制度業務取扱要領を受けたものとされている。

(注3) 「一定期間」について、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構は、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の事務連絡において、平成25年10月に「3カ月以下とするのが妥当である」としており、平成26年3月から「センター職員1名による訪問、又は、特定の実施施設を同一職員が3か月を超えて訪問することのないようにすること」と定めている。

(注4) 厚生労働大臣の認定を受け求職者支援訓練を適切に行った訓練実施機関のうち、支給要件を満たす訓練実施機関に対して、訓練コースの受講者数に応じて支給される「認定職業訓練基本奨励金」及び訓練修了後の就職実績に応じて支給される「認定職業訓練実施付加奨励金」が支給される。これらの奨励金合計で受講生1人当たり5～7万円が支給される。

(注5) 当該通知発出前に都道府県労働局が実施した調査件数を含む。都道府県労働局では、抜き打ち調査のほか、民間教育訓練機関等に対して事前に通知した上で行う訓練実施状況調査も実施しており、調査対象21都道府県労働局中8労働局において、平成25年度から26年7月までに計143回実施されている。

表2-5-3

表2-5-4

表2-5-5

<p>今回、調査対象とした 21 都道府県内の委託訓練及び求職者支援訓練における訓練実施状況調査の実施状況を調査した結果、以下のような状況がみられた。</p> <p><b>(1) 委託訓練</b></p> <p>調査対象とした 21 都道府県の全てにおいて、平成 25 年度に巡回就職支援指導員等が、委託訓練を実施する民間教育訓練機関等を訪れて、訓練実施状況調査を実施していた。</p> <p>しかし、都道府県の中には、i) 訓練の適切な実施や不正受給等の未然防止等の観点から民間教育訓練機関等に対する巡回就職支援指導員等による訓練実施状況調査の内容が必ずしも十分とは認められないもの(3 都道府県)、ii) 訓練実施状況調査の結果を今後の指導等で活用する観点から民間教育訓練機関等に対する巡回就職支援指導員等の指導内容等の記録を適切に作成していないもの(5 都道府県)がみられた。</p> <p>なお、当省の調査結果を受けて、厚生労働省は、都道府県における現在の実施状況を確認しているところであり、平成 27 年度中に委託訓練実施要領及び離職者等再就職訓練事業委託要綱を改正し、巡回就職支援指導員による訓練実施状況調査及び調査結果の記録・保存の適切な実施について定めることとしている。</p> <p><b>(2) 求職者支援訓練</b></p> <p>調査対象とした 21 職業訓練支援センターにおいて、平成 25 年度中に訓練を開始し 26 年 7 月末までに終了した訓練コース(計 3,378 コース)に対して、計 13,082 回の訓練実施状況調査を実施しており、うち 4,951 回は抜き打ち調査となっていた。</p> <p>しかし、職業訓練支援センターの中には、i) 求職者支援訓練の訓練コースに対する訓練実施状況調査の回数が求職者支援制度業務取扱要領の定めよりも少ないもの(2 センター)、ii) 前回の訓練実施状況調査において指摘した事項を次の調査時にフォローアップしておらず、民間教育訓練機関等における改善も図られていないもの(1 センター)がみられた。</p> <p>また、求職者支援制度業務取扱要領には抵触しないものの、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構が定めた通知と比べて、iii) 抜き打ち調査の回数が少ないもの(7 センター)、iv) 特定の民間教育訓練機関等を同一の職員が 3 か月を超えて訪問しているもの(3 センター)がみられた。</p> <p>なお、当省の調査結果を受けて、厚生労働省は、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構に対して、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構が開催する全国施設長会議(毎年 4 月開催)及び全国求職者支援訓練担当者会議(随時開催)において、求職者支援訓練の訓練実施状況調査における求職者支援制度業務取扱要領等の遵守の徹底を求めていることとしている。</p>	<p>表 2-5-6</p> <p>表 2-5-7</p> <p>表 2-5-8</p>
--	--

表 2-5-1 「離職者等再就職訓練事業委託要綱」（平成 23 年 4 月 1 日付け能発 0401 第 18 号厚生労働省職業能力開発局長通知）（抜粋）

離職者等再就職訓練事業委託契約書（別添 1）

（委託事業の実施）

第 3 条

- 1 （略）
- 2 乙は、委託事業の実施にあたり、巡回就職支援指導員、訓練委託先開拓員、補助職員、定住外国人職業訓練コーディネーター、就職支援員及び公共職業訓練連携推進員（以下「指導員等」という。）を設置することができる。
- 3 （略）

巡回就職支援指導員の設置について（別添）

離職者等再就職訓練事業委託契約書第 3 条第 2 項の規定に基づき設置する巡回就職支援指導員に係る事項については、下記により定めることができる。

1. 目的

巡回就職支援指導員（以下「指導員」という。）は委託先訓練実施機関を巡回し、職業安定機関との連携の下、委託訓練実施機関が効果的な就職支援等を行うに際して必要な技術的な援助・指導・求人情報の提供・個々の訓練受講者へのキャリア・コンサルティング等を実施することにより、訓練受講者の早期再就職の促進を図ることとする。

2. 業務等

(1)～(2) （略）

(3) その他委託訓練受講者等の早期就職の促進を図るために必要な業務

イ 指導員は、訓練受講者の就職促進のためには的確な訓練の実施が不可欠であるという観点から、巡回の際、必要に応じて訓練委託先及び訓練受講者の意見を拝聴するとともに、訓練のカリキュラム、講師・機器等を含めた訓練の実施体制が計画どおり適切に実施されているかどうかを確認し、必要に応じて、訓練委託先に対し適切な措置を講じるよう指導すること。

（注）下線は当省が付した。

表 2-5-2 「求職者支援制度の実施について」(平成 23 年 9 月 1 日付け職発 0901 第 4 号、能発 0901 第 5 号厚生労働省職業安定局長、職業能力開発局長通知) 別添「求職者支援制度業務取扱要領」(抜粋)

01000	第 1	制度の趣旨	(略)
02000	第 2	求職者支援訓練	
02010	1	求職者支援訓練の実施主体～02090	9 実施機関による就職支援等の実施 (略)
02100	10	訓練実施状況の確認等	
02101	(1)	訓練実施状況の確認等	
<p>機構は、<u>全ての求職者支援訓練の実施期間中に、概ね月 1 回を目途に関係職員等をして、訓練及び就職支援の実施状況の調査を行わせ、的確に行われていない場合には、必要な指導、助言を行うものとする。当該訓練実施状況の確認は、抜き打ち調査(不正受給や不適切な事務の未然防止及び早期発見に資するため、求職者支援訓練を実施する訓練実施機関に対して、事前に通知を行うことなく実施状況調査を行うことをいう。)</u>も含めて実施するものとする。</p> <p>また、初回の調査の際には、受講申込者に対する選考及び合格者の決定が適切に実施されているか確認し、的確に行われていない場合には、必要な指導を行う。</p> <p>訓練実施機関は、求職者支援訓練の実施期間中に、途中で退校した者及び退校処分とした者について、機構センター及び安定所に報告することとしているので、機構センターは、漏れなく報告がされているか確認し、的確に行われていない場合には、必要な指導を行う。</p> <p>機構が訓練実施機関に対して上記の指導を行ったが、当該指導事項が改善されたと認められなかった場合は、認定職業訓練実施奨励金の不支給要件に該当し得るため、当該訓練実施施設の所在する都道府県の労働局に対して、求職者支援法に基づく職業訓練の認定取消検討依頼(様式 A-26)により、認定取消しの判断を依頼するものとする。</p>			
(中略)			
16000	第 16	施行日	
<p>本要領による取扱いは、平成 26 年 4 月 1 日より施行する。なお、平成 26 年 3 月 31 日までに受講を開始した求職者支援訓練等については、05022, 10042 ち並びに 10043 ハ(ロ) b 及び同(二)の適用を除いて従前の取扱いによる。</p>			

(注) 1 下線は当省が付した。

2 「02101 (1) 訓練実施状況の確認等」は、平成 26 年 3 月 31 日付けで一部改正された。

表 2-5-3 「求職者支援訓練に係る実施状況確認等の実施について」（平成 26 年 3 月 28 日付け（独）  
高年齢・障害・求職者雇用支援機構事務連絡）（抜粋）

求職者支援訓練に係る実施状況確認等について	
1	<p>実施状況確認の概要</p> <p>求職者支援制度業務取扱要領等において定められている訓練実施状況の確認等については、次により行うものとする。</p> <p>(1) 定期的な実施状況の確認（定期確認）</p> <p>イ 実施時期及び実施頻度</p> <p><u>訓練期間中において概ね月 1 回を目途に実施すること。</u></p> <p><u>なお、不正事案を未然に防止する観点から、一定の頻度により、事前連絡を行わない実施状況の確認（以下「抜き打ち調査」という。）を実施すること。</u></p> <p>ロ 内容</p> <p><u>職業訓練支援センター（以下「センター」という。）は、訓練実施施設（以下「実施施設」という。）で実施中のすべての訓練科に対して、訓練及び就職支援の実施状況の確認を行うものとし、的確に行われていない場合は必要な指導・助言（以下「助言等」という。）を行うこと。</u></p> <p>（略）</p>
2	<p>実施方法</p> <p>上記 1 に定める事項の具体的な実施方法等は以下のとおりであること（略）</p> <p>(1) 全般的事項</p> <p>（略）</p> <p>ロ 計画の策定</p> <p>（略）</p> <p>（ニ）訪問計画の策定に当たっては、<u>センター職員 1 名による訪問、又は、特定の実施施設を同一職員が 3 か月を超えて訪問することのないようにすること。</u></p> <p>（略）</p> <p>ニ 実施体制</p> <p>センター職員 2 名（対象訓練科などが多い場合は、2 名以上も可）で訪問すること。</p> <p>（略）</p> <p>(2) 定期的な実施状況の確認（定期確認）</p> <p>（略）</p> <p>ハ 実施方法及び確認項目</p> <p>（略）</p> <p>（ハ）抜き打ち調査の取扱い</p> <p>① 全ての訓練科における抜き打ち調査の実施</p> <p><u>不正事案を未然に防止する観点から、抜き打ち調査を全ての訓練科に対して必ず行うこと。</u></p> <p>② 事前連絡の禁止（略）</p> <p>③ 抜き打ち調査の頻度</p> <p><u>1 つの訓練科に対する実施状況確認につき、少なくとも 3 回に 1 回は抜き打ち調査により行うこととする（略）</u></p>

（注）下線は当省が付した。

表 2-5-4 「求職者支援制度における不正防止のための対応について」(平成 25 年 12 月 25 日付け職  
首発 1225 第 1 号・職派求発 1225 第 1 号・能発 1225 第 2 号厚生労働省職業安定局首席職業  
指導官、派遣・有期労働対策部求職者支援室長、職業能力開発局能力開発課長通知)(抜粋)

1 労働局による訓練実施機関に対する実施状況調査の実施

労働局は、不正受給や不適切な事務の未然防止及び早期発見に資するため、求職者支援訓練を実施する訓練実施機関に対して、事前に通知を行うことなく実施状況調査(以下「抜き打ち調査」という。)を行い、訓練が適切に行われているかを確認すること。

(1) 調査対象の訓練実施機関

抜き打ち調査は、原則として下記①から⑧に該当することにより訓練実施状況の確認が必要であると判断される訓練実施機関に対して行うこと。

①～⑧(略)

(2) 実施時期

上記(1)の訓練実施機関を把握した場合は、随時調査を実施することとする(略)

(略)

2 機構センターとの連携及び合同での調査の実施

(1) 労働局・機構センター間の連携

訓練実施機関に対する改善指導等については原則として機構センターが行うものであることから、労働局における抜き打ち調査によって不適切な状況等を把握した場合には、機構センターに対して迅速に情報提供を行うこと。なお、それらの改善指導及び改善状況の確認についても機構センターと必要な連携を図るとともに、不正受給処分を行う場合にも、事案に応じて機構センターと密接に連携して適切に対応すること。

(略)

(2) 機構センターによる実施状況確認への同行

労働局は、上記 1(1)①～⑦に該当すると考えられる訓練実施機関を含め、必要に応じて機構センターが行う実施状況の確認に同行し、機構センターと密接に連携を図りながら効果的な不正の未然防止、早期発見に努めること。

(略)

(注) 下線は当省が付した。

表 2-5-5 都道府県労働局における訓練実施状況調査の実施件数

(単位：件)

都道府県労働局名	抜き打ち調査	事前通知あり	計
北海道労働局	2	0	2
宮城労働局	6	1	7
青森労働局	2	0	2
東京労働局	3	0	3
埼玉労働局	0	0	0
茨城労働局	0	2	2
愛知労働局	0	0	0
富山労働局	0	0	0
石川労働局	1	0	1
三重労働局	1	7	8
大阪労働局	110	124	234
福井労働局	6	0	6
滋賀労働局	2	0	2
和歌山労働局	0	0	0
広島労働局	0	2	2
山口労働局	0	0	0
香川労働局	1	0	1
徳島労働局	0	3	3
愛媛労働局	2	3	5
福岡労働局	2	0	2
佐賀労働局	1	1	2
計	139	143	282

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成 25 年度に訓練を開始し、平成 26 年 7 月末までに終了した訓練コースに対する実績である。

3 大阪労働局は、調査結果の情報共有や結果に基づく指導が迅速に行えるとして、制度開始（平成 23 年 10 月）当初から大阪職業訓練支援センターと連携した同行調査として実施している。

表 2-5-6 委託訓練の訓練実施状況調査の内容が必ずしも十分とは認められないもの

訓練実施状況調査の実施状況等	
i)	<p>訓練の適切な実施や不正受給等の未然防止等の観点から、民間教育訓練機関等に対する訓練実施状況調査の内容が必ずしも十分とは認められないもの（3 都道府県）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・巡回就職支援指導員が実施している受講者との就職相談等を通じて訓練の実施状況が不適切かどうかを把握できるとして、民間教育訓練機関等における実際の訓練の実施状況を確認することとしていないもの</li> <li>・県内の地域ごとで訓練実施状況調査の実施頻度にばらつきがあるもの</li> <li>・訓練実施状況調査の主な目的が、開講式及び修了式への出席、オリエンテーション等となっており、民間教育訓練機関等における実際の訓練の実施状況を確認していないもの</li> </ul>
ii)	<p>訓練実施状況調査の結果を今後の指導等で活用する観点から、民間教育訓練機関等に対する指導内容等の記録を適切に作成していないもの（5 都道府県）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練実施状況調査における巡回就職支援指導員の民間教育訓練機関等に対する指導内容等について、記録を作成することとしていないもの</li> <li>・訓練実施状況調査の結果を業務日誌等に記録しているが、記載が不十分で指導内容が不明確、担当者によって記載内容の精粗の差が大きいもの</li> </ul>

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成 25 年 4 月から 26 年 8 月までの状況を調査したものである。

表 2-5-7 職業訓練支援センターにおける訓練実施状況調査の実施件数

(単位：コース、件)

職業訓練支援センター名	訓練コース数	訓練実施状況調査件数	訓練実施状況調査の実施状況	
			事前通知あり(通常調査)	抜き打ち調査
北海道	319	1,264	934	330
宮 城	123	452	321	131
青 森	119	467	320	147
東 京	624	2,500	1,213	1,287
埼 玉	170	595	396	199
茨 城	85	298	211	87
愛 知	172	590	411	179
富 山	53	199	142	57
石 川	48	176	123	53
三 重	44	156	109	47
大 阪	763	2,933	1,844	1,089
福 井	30	91	61	30
滋 賀	52	188	131	57
和歌山	57	195	134	61
広 島	124	489	355	134
山 口	35	142	105	37
香 川	57	195	135	60
徳 島	52	210	147	63
愛 媛	66	236	165	71
福 岡	344	1,529	760	769
佐 賀	41	177	114	63
計	3,378	13,082	8,131	4,951

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成 25 年度に訓練を開始し、平成 26 年 7 月末までに終了した訓練コースに対する実績である。

表 2-5-8 職業訓練支援センターの訓練実施状況調査が求職者支援制度業務取扱要領等を踏まえたものとなっていないもの

訓練実施状況調査の実施状況等
<p>○ 求職者支援制度業務取扱要領を踏まえたものとなっていないもの</p> <p>i) 求職者支援訓練の訓練コースに対する訓練実施状況調査をおおむね月 1 回の頻度で実施していない訓練コースがあるもの (2 センター)</p> <p>ii) 前回の訓練実施状況調査において指摘した事項を次回の調査時にフォローアップしておらず、民間教育訓練機関等における改善も図られていなかったもの (1 センター)</p>
<p>○ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構が定めた通知を踏まえたものとなっていないもの</p> <p>iii) 求職者支援訓練の訓練コースに対する抜き打ち調査の回数が通知よりも少ないもの (7 センター)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練期間中、抜き打ち調査を 1 回も実施していない訓練コースがあるもの</li> <li>・ 訓練期間が 6 か月の場合に少なくとも 2 回の抜き打ち調査を実施していない訓練コースがあるもの</li> </ul> <p>iv) 訓練実施状況調査の訪問計画が通知どおり策定されておらず、特定の民間教育訓練機関等を同一の職員が 3 か月を超えて訪問しているもの (3 センター)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の民間教育訓練機関等を同一の職員 (2 人体制中 1 人) が 3 か月を超えて訪問しているもの</li> <li>・ 特定の民間教育訓練機関等を同一の職員 (2 人体制中 2 人) が 3 か月を超えて訪問しているもの</li> </ul>

(注) 1 当省の調査結果による。

2 i)、ii) 及び iii) は、平成 25 年度に訓練を開始し、平成 26 年 7 月までに終了した訓練コースに対する訓練実施状況調査について調査したものである。

3 iv) は、平成 26 年 4 月から同年 8 月までの状況を調査したものである。