



公共職業訓練の効果検証について

厚生労働省説明資料

令和4年4月25日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



公共職業訓練(離職者向け)

- (1)対象:ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**
- (2)訓練期間:概ね3月~2年
- (3)実施機関
 - 国(ポリテクセンター)
主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住環境計画科等)
 - 都道府県(職業能力開発校)
地域の実情に応じた多様な訓練を実施(木工科、自動車整備科等)
 - 民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)
事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施

求職者支援訓練

- (1)対象:ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**
 - (2)訓練期間:2~6か月
 - (3)実施機関
 - 民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)
 - <基礎コース>基礎的能力を習得する訓練
 - <実践コース>基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練
- ※実践コースのうち、シフト制で働く方など在职中の者を対象とした訓練コースはより短期間で設定可(令和4年度末までの特例措置)
- 実践コースの主な訓練コース**
- ・ 介護系(介護福祉サービス科等)
 - ・ 情報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)
 - ・ 医療事務系(医療・調剤事務科等)等

ハローワークで取得・保有する情報について

- ハローワークでは、雇用保険・職業紹介・職業訓練の事務において、それぞれの業務処理を行うために必要な情報を利用者から取得し、各業務システムのデータとして保有している。

離職時情報

再就職時情報

1) 雇用保険事務 ※いずれも雇用保険適用に係る場合のみ

離職時 + 保険給付受給時

個人の情報

- 個人番号、氏名、生年月日、性別、求職番号、被保険者番号、事業所番号、離職等年月日

前職の情報

- 所定労働時間、離職理由(注)、離職時賃金、基本手当日額、所定給付日数

(注) 事業主都合、事業主都合以外、死亡等の離職以外。受給者のみ詳細有。

資格取得時 (就職時)

個人の情報

- 個人番号、氏名、生年月日、性別、被保険者番号、適用事業所番号、資格取得年月日

就職先の情報

- 雇用形態、賃金、契約期間、職種、所定労働時間

2) 職業紹介事務

求職登録時

個人の情報

- 氏名、性別、生年月日、住所、求職番号、希望する職業内容(就業形態・職種・賃金等)、学歴、訓練受講歴、主な職務経歴

3) 職業訓練事務

訓練申込時

個人の情報

- 氏名、性別、生年月日、住所、求職番号、希望する訓練コース

資格取得時 (就職時)

個人の情報

- 氏名、生年月日、住所、求職番号、訓練コース

就職先の情報

- 就職日、雇用形態、雇用保険適用有無、契約期間の定め、訓練の関連就職か否か

各業務システムのデータを利用し、業務横断的な分析が可能となるよう、令和2年1月以降のデータは、求職番号や被保険者番号などで紐付けし、個人情報を除き、必要なデータを結合した「**データマート**」として保有している。

《主な保有データ》

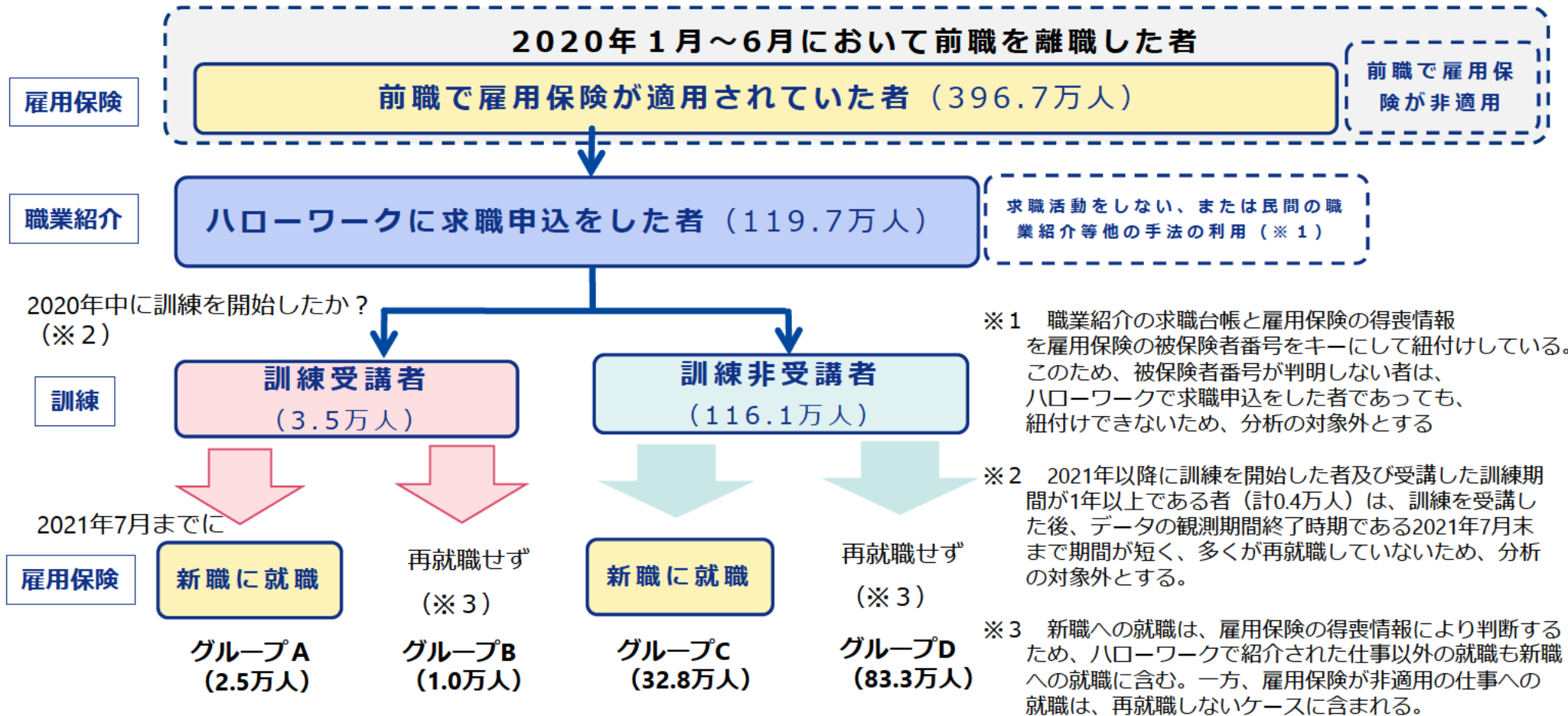
求職番号、受講者番号、被保険者番号、都道府県、性別、訓練コース番号、訓練開始/終了年月日、訓練期間月数、希望就業形態(正社員等)、前職の離職時賃金・産業分類、新職の賃金・雇用形態・事業所番号・産業分類、取得日、離職日、産業分類移動の有無、定着月数、修了後3か月以内就職の有無、訓練の関連就職か否か

<留意点>

- 賃金の比較については以下の点に留意が必要
 - ・前職・新職が雇用保険非適用であれば比較可能なデータなし
 - ・就職時賃金は所定内賃金である一方、離職時賃金には所定外賃金も含まれる

公共職業訓練の効果分析において活用したデータ

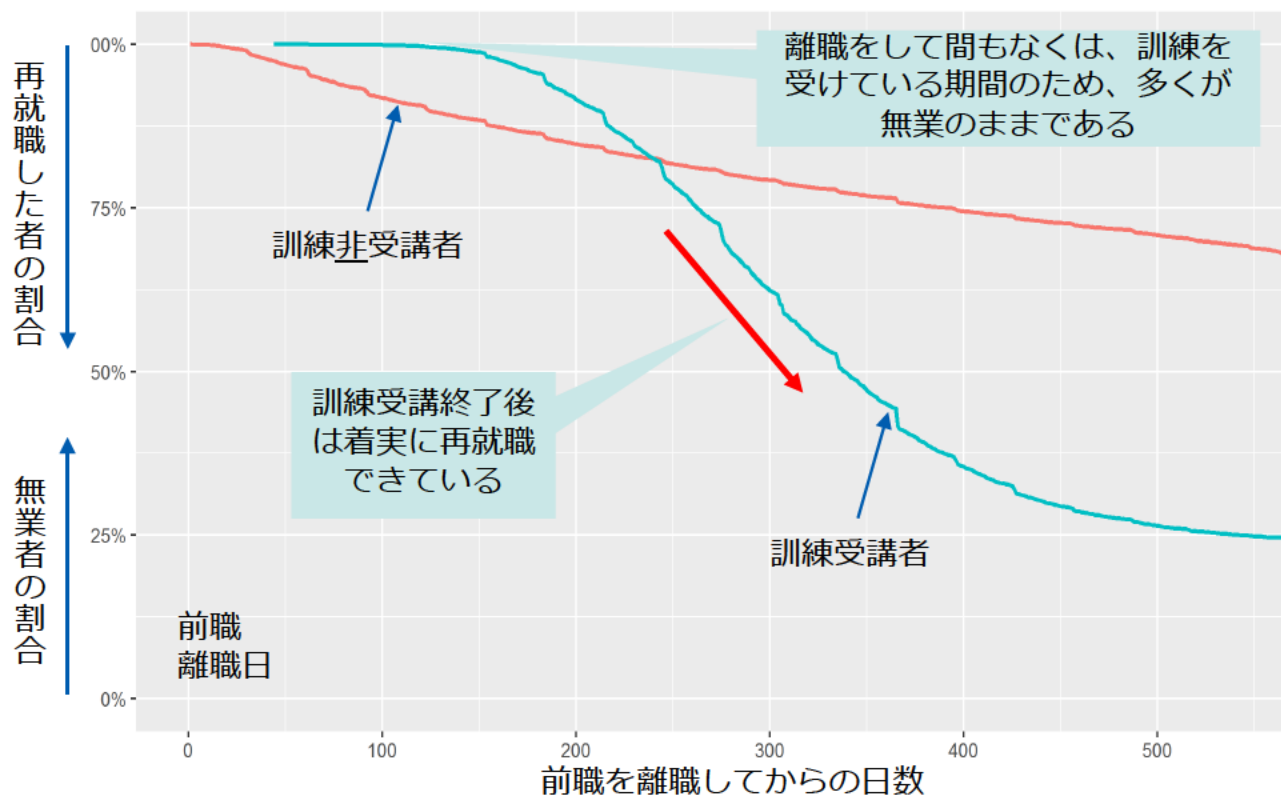
公共職業訓練の受講有無、再就職の有無に応じて以下のグループA～グループDのパターンが考えられる。**前職が雇用保険の適用者で、2020年1月～6月において離職した後、ハローワークに求職申込をした者に限った**分析を行う。



訓練受講による再就職への影響

前職離職日からの再就職までの期間をみると、訓練受講者は離職後150日前後から大きく無業者割合が低下し、再就職した者の割合は高い。また、傾向スコアマッチングによる回帰分析の結果をみても、訓練受講者は訓練非受講者と比較して再就職する確率が高くなっている。

訓練受講有無別 無業者の割合



- 注)
1. Kaplan-Meier法によってグラフを表示している。
 2. 分析の対象サンプルはAppendixで示したとおりだが、再就職への影響を見るために、訓練受講後の日数をある程度確保する観点から、訓練期間が1年以上、訓練開始が2021年以降の者は対象外とする。
 3. 未就職者（右側打ち切り）については離職日から観察期間の最終日（2021年7月31日）までの日数である。

再就職への回帰分析結果

被説明変数: 1 = 再就職した、0 = それ以外

最小二乗法 マッチング法

訓練受講	0.436***	0.285***
ダミー	(0.002)	(0.004)
Constant	0.283***	0.433***
	(0.0004)	(0.003)

Observations 1,196,434 68,537

Adjusted R2 0.026 0.084

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

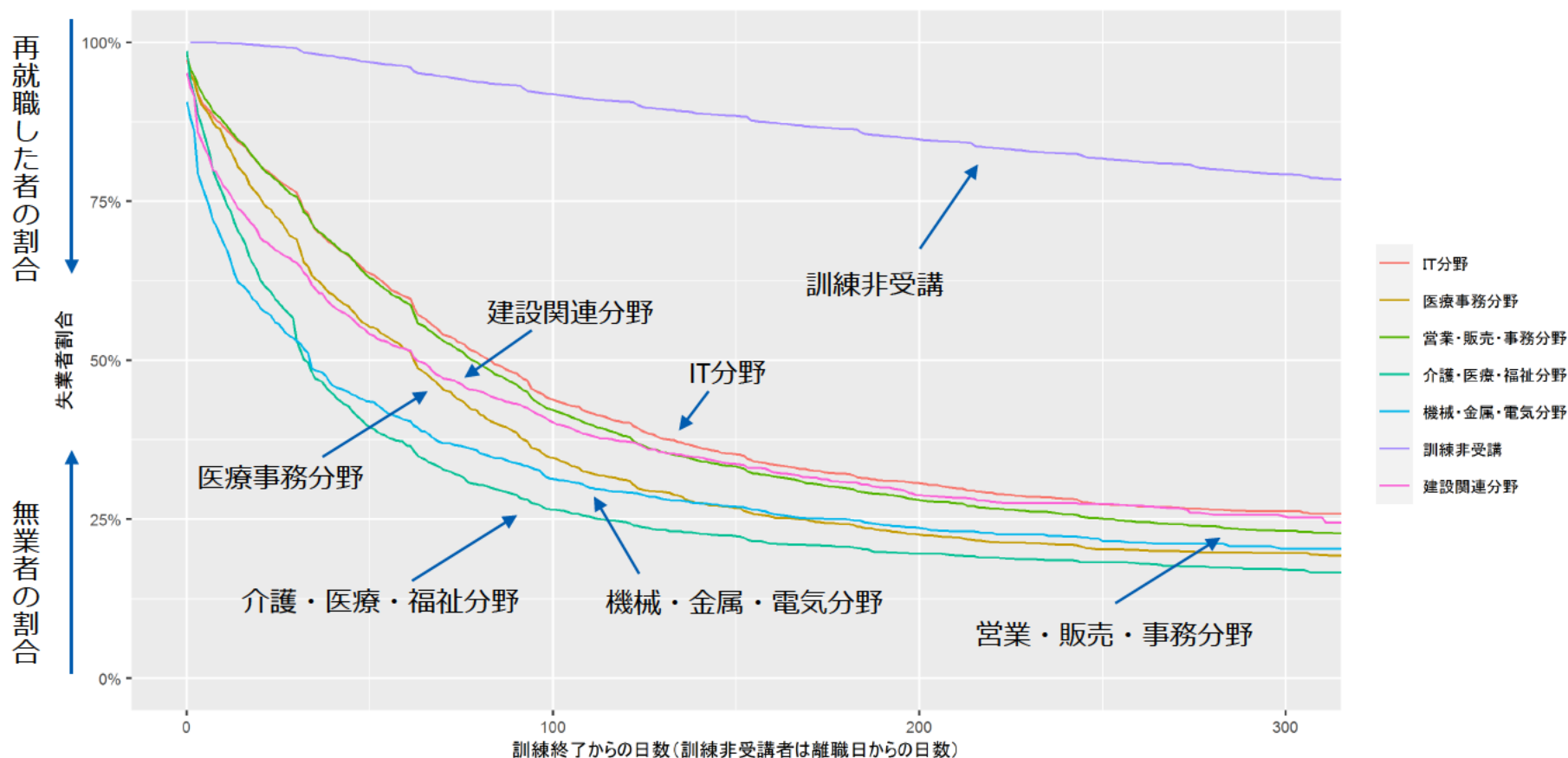
注)

1. () 内の値は標準誤差、***は1%有意水準で有意であることを示す。
2. マッチング法は、最近傍法 (Nearest Neighborhood) を用いて、訓練非受講者の中から訓練受講者のデータに類似するといえるサンプルのみに限定した分析となっている。

訓練種別再就職への影響

代表的な訓練種別ごとに訓練終了後（訓練非受講者については離職後）の無業者の割合の推移を見ると、いずれの訓練分野についても、訓練非受講者と比較すると無業者の割合は速やかに減少しており、特に介護・医療・福祉分野や機械・金属・電気分野においては、他の訓練分野と比較しても訓練終了後に比較的早く再就職する傾向がある。

訓練種別 無業者の割合の推移



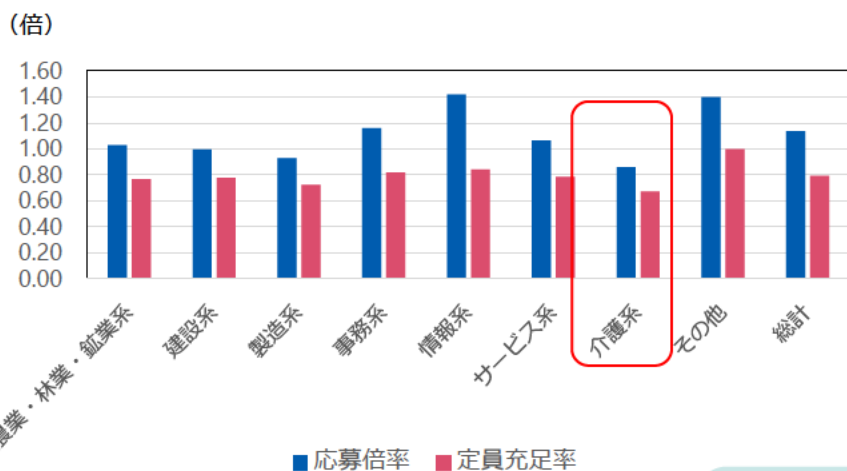
注) 前ページ「訓練受講有無別 無業者の割合の推移」の注1～3と同じ

介護・福祉分野の訓練に関する分析

○講座別の公共職業訓練の応募倍率・定員充足率をみると、介護系訓練の応募倍率・定員充足率は比較的低い。

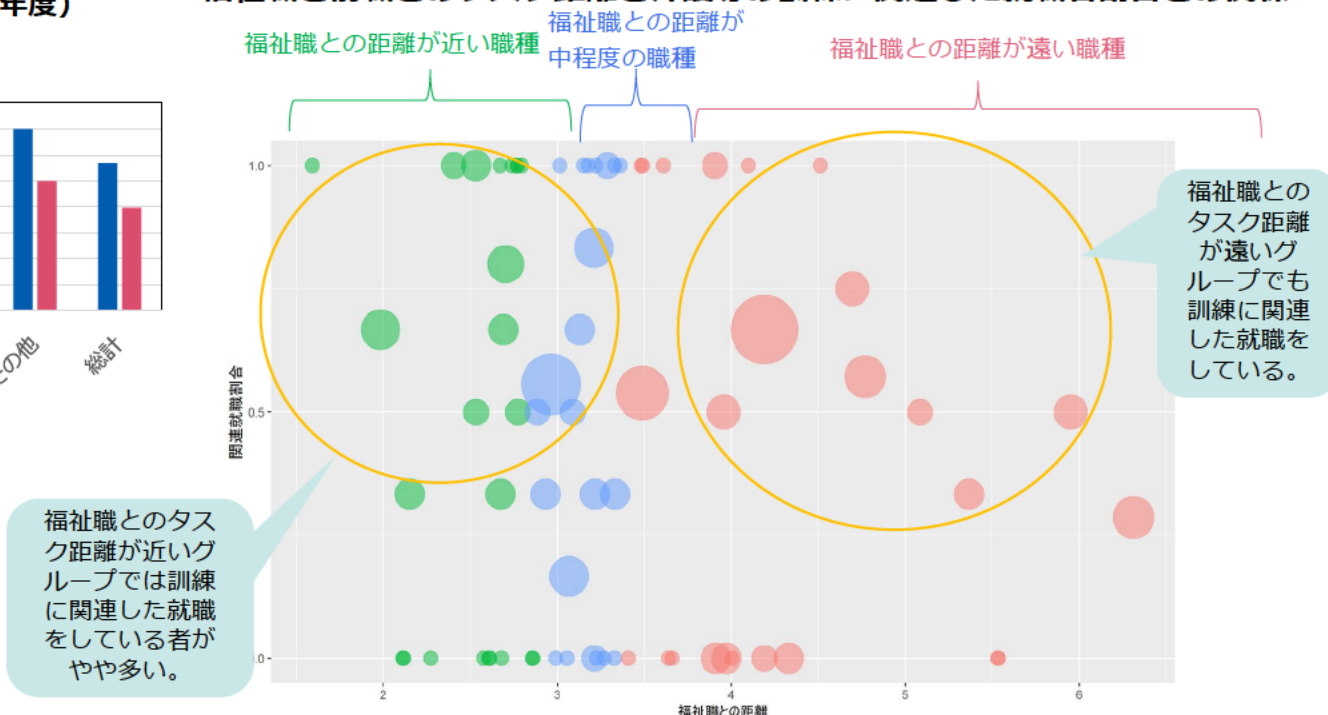
○介護・福祉分野の訓練受講者について、前職の職種と介護・福祉職とのタスクの距離と、訓練に関連した就職者割合の関係をみると、介護・福祉職とのタスクの距離が近いグループでは訓練に関連した就職をしている者がやや多い一方、前職の介護・福祉職とのタスク距離が遠いグループでも、一定程度訓練に関連した就職をしている。

公共職業訓練の応募倍率・定員充足率（R2年度）



資料出所：厚生労働省資料

福祉職と前職とのタスク距離と介護等の訓練に関連した就職者割合との関係



- 注) 1. 前職の職業と介護・福祉職とのタスクの距離に対して、「介護・医療・福祉分野」の訓練に関連した仕事に就職をした者の割合を縦軸にプロットしたもの。円の大きさは訓練受講者数を示す。
 2. 福祉職と前職とのタスク距離は、JILPT資料シリーズNo240「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020年度）」よりダウンロードした職業別の「仕事の内容」41項目のスコアを使用し、以下のとおりユークリッド距離により算出した。

$$D_j = \sqrt{(W_1 - J_1)^2 + (W_2 - J_2)^2 + \dots + (W_{41} - J_{41})^2} \quad D_j: \text{職業}j \text{と福祉職}W \text{とのタスク距離} \quad W_i, J_i: \text{福祉職}W, \text{職業}j \text{の活動項目}i \text{のスコア} (1 \sim 5) \quad 7$$

3. 前職が介護・福祉職に含まれる3職種（「訪問介護職」「施設介護員」「保育士」）である者は除いている。
 4. 介護・福祉職との距離に応じて（33パーセンタイル、66パーセンタイル、100パーセンタイル）3つのグループに区別している。

法定化される協議会について

- 令和4年3月に職業能力開発促進法を改正し、職業訓練に地域のニーズを適切に反映させること等により、効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会の仕組みを法定化する。

構成員

都道府県労働局、都道府県、労働者団体、使用者団体、教育訓練実施機関、民間職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者、学識経験者 その他必要と認める者

現行の訓練協議会の問題点

① 人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

- 大まかな人材ニーズの把握にとどまっている
 - ・主にハローワークの求人・求職情報によりニーズを把握しているため、当面の人手不足分野や不足人数などの把握にとどまる。
- 訓練実施計画では訓練実施分野や人数の設定にとどまっている
 - ・具体的な訓練コースの内容は定めていない。
 - ・デジタル分野の訓練が設定されていない地域がある。

法定化を機に運用を改善



法定化による見直し

- 将来的に必要とされるスキルも含めた詳細な人材ニーズを把握
 - ・労使団体などから、地域の今後の産業展開も踏まえた必要スキルなどのニーズ情報を把握。
- 把握したニーズを踏まえた訓練コースを訓練実施計画に設定
- 訓練実施計画と実際に設定された訓練コースのミスマッチを検証

ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

② 訓練効果の把握・検証

- 個別の訓練コースの訓練効果の把握・検証が十分ではない

法定化



- 訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証し、カリキュラムを改善（PDCA）。

個別コースの質の向上を促進

E B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームについて

設置の目的・概要

- E B P Mの実践を通じた統計の利活用を推進し、厚生労働省職員が統計データに係る分析手法を習得できるようにするため、政策統括官（統計・情報政策、労使関係担当）にE B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム（以下「若手チーム」という。）を令和元年12月27日に設置した。
- チーム長は政策企画官、チーム長代理は政策立案・評価推進官を充て、省内でE B P Mに関心のある者等有志からチーム員が構成される。
- E B P Mの取組が進んでいない労働、福祉分野を中心に分析等を実施し、分析結果をレポートや白書、審議会資料等に活用することを目指す。

実績・今後の活動予定

【令和2年度の実績】

- 令和2年度においては、10名のメンバーが参加し、4回の全体会合を開催した。分析テーマに応じて3つのサブチーム（①働き方改革、②女性のキャリアと子育て、③障害者雇用）を設置した。
- 障害者雇用の分析結果については、令和3年5月11日に公表し、その後記者勉強会を実施し、「週刊社会保障」6月21日号に掲載、行革事務局のメルマガにて7月5日に配信を行った。

【令和3年度の実績】

- 令和3年度においては、25名のメンバーが参加し、2回の全体会合及び5回の進捗報告会を開催した。分析テーマに応じて6つのサブチーム（①医療費・医療保険、②働き方改革・労働基準、③子ども・雇用均等、④生活困窮者、⑤障害者雇用、⑥人材開発）を設置した。
- 時間外労働の上限規制の分析結果については、令和3年12月27日に公表した。
- 生活困窮者自立支援制度の効果検証については、令和4年4月11日に公表した。

【令和4年度の活用内容・今後の予定】

- 令和4年度においては、メンバーを入れ替え、新たな分析に向けて、令和4年5月から活動開始予定。分析結果が出たものから、年度内の公表を目指す。

労働政策研究・研修機構との連携

- 若手チームの活動を推進するため、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）と連携し「E B P Mセミナー」を開催。
 - 令和2年度第1回 令和2年8月7日 演題：「男性の育休と育児の現状～今後のE B P Mに向けて～」（JILPT 池田心豪主任研究員）
 - 令和2年度第2回 令和2年12月23日 演題：「最低賃金引き上げによる賃金・雇用への影響 中間報告」（若手チームメンバー）等
 - 令和3年度第1回 令和3年8月5日 演題：「健康と労働政策」に関連した報告（JILPT 高見具広副主任研究員 等）
 - 令和3年度第2回 令和4年3月24日 演題：「公共職業訓練（離職者訓練）とE B P M」（JILPT 志村理事）等
- 今後も引き続き、労働分野に関連したテーマを取り上げ、実施予定。