資料１－２

求職者支援制度に関する参考資料

平成25年11月14日
職業能力開発分科会（第73回）参考資料

独立行政法人労働政策研究・研修機構における
訓練実施機関を対象とした訓練・就職支援についての調査について

独立行政法人労働政策研究・研修機構（ＪＩＬＰＴ）における「求職者支援制度の効果分析及び効果的な就職支援のあり方に関する研究」として、訓練実施機関を対象に、求職者支援制度における訓練・就職支援に関するアンケートを実施

調査の概要

・平成24年4～9月までの間に終了した求職者支援訓練を実施している事業所を対象に、求職者支援訓練・就職支援等について、任意での協力による無記名のアンケートを実施。

回答状況

平成24年4～9月までの間に終了した求職者支援訓練を実施している訓練実施施設数	回答訓練実施施設数	回収率
2,562事業所	1,376事業所	53.7%

訓練実施機関を対象としたアンケート結果の概要①
（訓練実施関係）

1．訓練実施関係

（1）訓練受講者の募集方法 （15ページ参照）

○　訓練受講者の募集方法（複数回答）としては、

- 労働局、ハローワークへの情報提供　97.6%
- 訓練実施機関等のホームページへの掲載　56.3%
- 新聞の折り込み広告やフリー・ペーパーの使用　38.8%

等が利用されている。

（2）訓練受講者の募集に効果のあった方法 （16ページ参照）

○　上記の募集方法のうち、訓練受講者の募集に効果のあった方法（2つまで回答）としては、

- 労働局、ハローワークへの情報提供　87.4%
- 新聞の折り込み広告やフリー・ペーパーの使用　27.7%
- 訓練実施機関等のホームページへの掲載　12.6%

等が挙げられている。

（3）応募者数の状況 （17ページ参照）

○　訓練実施機関（基礎コースを実施）の75.1%、訓練実施機関（実践コースを実施）の80.8%が「定員を下回ることが多い」と回答。

（4）実施してきた訓練についての評価・認識 （18ページ参照）

○　基礎・実践コースとも、6割程度の訓練実施機関が「訓練内容に対する受講生の評価が高い」と回答。

○　課題としては、「実施のためのコストや労力について負担が大きい」が7割程度、「訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」が6割程度、挙げられている。

訓練実施機関を対象としたアンケート結果の概要②
（就職支援関係　1／2）

2. 就職支援関係

（1）キャリア・コンサルティングの実施状況 （20ページ参照）

○ 訓練期間中に実施するキャリア・コンサルティングの回数については、3回と回答した訓練実施機関が4分の3程度を占めているが、4回以上実施する訓練実施機関も2割程度存在する。

○ 訓練期間中にキャリア・コンサルティングを実施する時期は、「訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施」という訓練実施機関が9割以上を占める。

（2）活動するキャリア・コンサルタントの人数

○ 訓練実施機関で活動するキャリア・コンサルタントの人数は、1人24.8%、2人32.3%、3人18.2%、4人以上22.7%となっている。

○ 上記のうち、常勤のキャリア・コンサルタントは、1人38.5%、2人29.1%、3人13.0%、4人以上12.4%となっている。

（3）キャリア・コンサルタントに対するスキル向上機会の提供

○ キャリア・コンサルタントに対し、スキルを高める機会を提供している訓練実施機関は、45.3%。

○ スキル向上機会としては、

- 訓練実施機関内独自の研修・セミナーの実施のほか、
- キャリア・コンサルティング基礎講習、ジョブ・カード講習、ワークガイダンス講習を担う講師養成講座といった求職者支援制度に関わる各種講習への派遣
- キャリア・カウンセラーに関するセミナー・研修
- 産業カウンセラー養成講座の活用

などが挙げられている。

訓練実施機関を対象としたアンケート結果の概要③
（就職支援関係　2／2）

2．就職支援関係（続き）

（4）受講者の就職に効果がある就職支援の取組み （22ページ参照）

○　就職支援の取組みのうち、受講者の就職に効果があった取組み（2つまで回答）としては、

- 就職先に関する具体的な情報の収集・提供　89.2%
- 仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導　38.2%
- 職場見学　19.1%
- 訓練実施機関外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率　18.9%
- 地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供　18.2%

などが挙げられている。

（5）キャリア・コンサルティング以外の相談受付体制

○　キャリア・コンサルティング以外の相談受付体制（複数回答）としては、「訓練を担当する講師がその都度対応」74.1%、「講師以外の職員がその都度対応」52.3%で、「担当者や専門の窓口を設けて対応」は47.1%。

（6）ハローワークとの連携 （23ページ参照）

○　ハローワークに各訓練実施機関の職員が出向く頻度は、「月１回程度」が26.5%、「２～３ヶ月に1回程度」が23.8%、「月２～３回程度」が21.3%となっており、「全く行かない」という回答は7.0%。

訓練実施機関を対象としたアンケート結果の概要④
（今後の課題）

3．今後の課題

（1）今後改善が必要な点（訓練関係）（25ページ参照）

○　求職者を対象とした訓練に関し今後改善が必要な点（複数回答）として訓練実施機関が挙げたのは、

- 受講者の就職につながるように、訓練内容・訓練方法などを改善していく　53.4%
- 受講者の理解がより進むように、訓練内容・訓練方法などを改善していく　36.2%
- 受講生の選考方法の見直し　31.8%
- 訓練を担当する講師の確保・養成　29.4%
- 実習や職場体験等、訓練のなかで実際の仕事に近い体験をより多くできるようにする　24.3%

などとなっている。

（2）今後改善が必要な点（就職支援関係）（26ページ参照）

○　就職支援活動に関し今後改善が必要な点（複数回答）として訓練実施機関が挙げたのは、

- ハローワークとの連携強化（求人に関する情報提供をより多く受けるようにするなど）　55.2%
- 面接指導の強化　38.7%
- 人材派遣会社、職業紹介会社など、民間のマッチング機関との連携強化　35.6%
- 履歴書、エントリー・シートなどの作成に関する指導の強化　33.9%
- 受講生に対するハローワークへの訪問指示の徹底　31.0%
- 企業・経営者団体・業界団体との連携の強化　30.2%
- キャリア・コンサルティングの強化　26.0%

などとなっている。

訓練実施機関を対象としたアンケート結果の概要⑤
（求職者支援訓練の実施機関からの意見・要望）

≪主な意見・要望≫

【認定（選定）方法に関すること】
- ➢就職率だけで求職者支援訓練の認定の可否を決定するのではなく、訓練内容も見てほしい。
- ➢雇用の現場の声をもっと反映させ、これまでにないカリキュラムでもそれがニーズの高い就職に結びつくものであれば柔軟に設定できるようにすべき。
- ➢地方ではまだまだ実践コースレベルに達しない人が多く、基礎コースの充実、新しい分野にチャレンジしようとしている初心者でも受講しやすいコース設定ができるようにすべき。
- ➢地域の実情に合わせた訓練を行う必要がある。　等

【受講者の確保に関すること】
- ➢受講者が集まらない。
- ➢少人数での開講・開講できないコースが多い。
- ➢認定されても受講者が集まらない。求職者支援制度の認知度アップのためハローワーク等でのポスター掲示、パンフレットの陳列等を望む。
- ➢実施機関による広報での表現、記載内容の制限が厳しく、訓練内容も伝わりづらく、募集が困難。　等

【受講者の状況等に関すること】
- ➢受講生の職業訓練、再就職に対する取組、考え方は基金訓練時と比べると真剣であり、緊急度も高い。が就職率を重点に訓練を選定されると、訓練が必要とされる、また就職が難しい若年者、中高年、長期求職者等の選考に不安を感じる部分もある。
- ➢就職意欲が欠如している受講生が散見される。　等

【就職支援に関すること】
- ➢受講生、ハローワーク、実施機関の就職支援担当者の連携を密にして確実に就職に結びつく方策を講じるべき。
- ➢訓練終了後、資格を取得しても、求人のほとんどは実務経験を求めており希望職種に就職することが困難な場合が多い。　等

【奨励金の支給に関すること】
- ➢受講者の出席率が80％を切った場合、奨励金が支給されない仕組みが納得できない。
- ➢訓練途中で早期就職を達成すると奨励金が支払われない結果になるのは矛盾している。
- ➢訓練実施機関が訓練修了者の就職先企業に雇用保険対象とすることまで要請できない。
- ➢奨励金の支給水準は、採算が取れるレベルではない。　等

※（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成24年4月～9月に終了した求職者支援訓練の実施施設（2562施設）に対して行ったアンケート調査の自由記述の内容から作成。

「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」について

策定の経緯

○ 委託訓練や求職者支援訓練の担い手として民間教育訓練機関が果たす役割が増大。民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質の保証及び向上が喫緊の課題。

○ 国際標準化機構(ISO)が、平成22年9月に「ISO29990」(非公式教育・訓練のための学習サービス－サービス事業者向け基本的要求事項」を発行。

○ 第9次職業能力開発基本計画にもガイドラインの策定、普及及び促進について記載。

⇒ 厚生労働省が「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」を策定（H23.12）。

ガイドラインの内容

○ 民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の向上を図るために取り組むべき事項を具体的に説明

○ 質保証の取組を行う際に活用するツール

（1）職業訓練サービスの質の向上

①職業訓練のニーズなどの明確化
②職業訓練サービスの設計
③職業訓練サービスの実施
④職業訓練サービスのモニタリング
⑤職業訓練サービスの評価

（2）民間教育訓練機関のマネジメント

①マネジメントシステムの確立
②事業戦略・計画
③マネジメントシステムに関する情報の共有
④記録・文書管理
⑤財務管理・リスク管理
⑥人的管理・人的及び物的資源の管理
⑦見直し・改善

現状・今後の方向性

○ 厚生労働省HPへの掲載や説明を開催するとともに、都道府県や関係団体に周知・普及を依頼。

○ 都道府県や全国の民間教育訓練機関を対象に、ガイドラインの認知・活用状況についてのアンケート調査を実施したところ、ガイドラインを「知らない」 とする割合が半数程度であり、講習会の実施等の要望が多数あった。
そのため、平成25年度において全国7カ所での講習会、個別相談会等を実施し、更なる周知、普及を図っているところ。

民間教育訓練機関の皆さまへ **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** を、ご活用ください。

厚生労働省では、民間教育訓練機関が**職業訓練サービスの質の向上**を図るために取り組むべき事項を具体的に説明した**「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」**を作成しました。

このガイドラインは**「ISO 29990**（非公式教育・訓練のための学習サービス－サービス事業者向け基本的要求事項）」（※）を踏まえたものです。皆さまが職業訓練サービスの質の向上に取り組む際のツールとして、ぜひご活用ください。

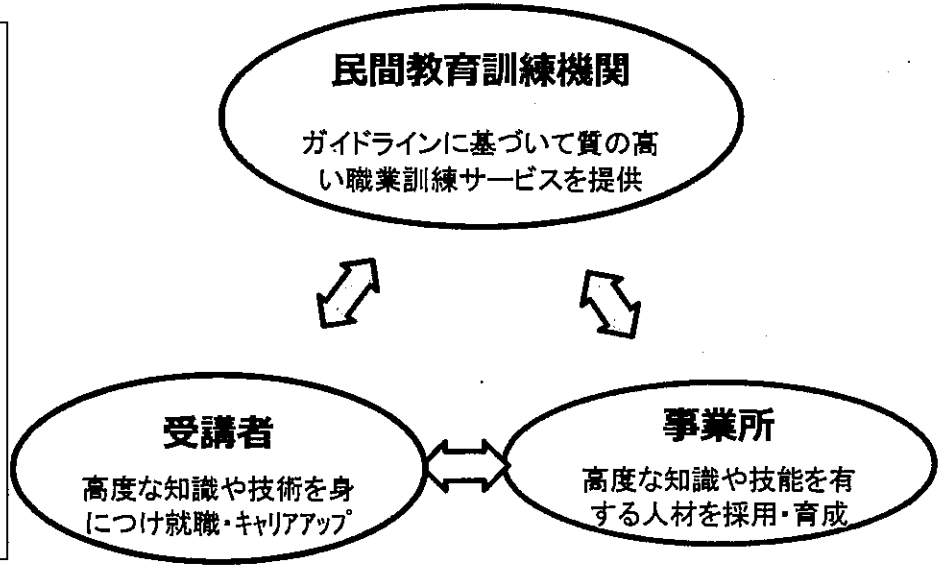
厚生労働省のホームページからダウンロードしてご覧いただけます。

ダウンロードはこちら→ **http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/minkan_guideline/index.html**

（※）非公式教育・訓練分野の学習サービス事業者向けに、2010年9月に国際標準化機構（ISO）が発行した国際規格です。
この分野の学習サービスの企画、開発、提供に関する共通認識を事業者と顧客に提供することなどを目的としています。

このガイドラインは、職業訓練サービスを提供している、またはこれから提供しようとしている民間教育訓練機関のうち、以下の取り組みを目指す機関を対象としています。

- 職業訓練サービスの質の向上
- 職業訓練サービスの質保証の見える化（可視化）
- 公共職業訓練（委託訓練）、求職者支援訓練（求職者支援法に基づく認定職業訓練）の受託など
- ISO 29990の認証取得　など



ガイドラインの内容

このガイドラインでは、民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の向上を図るために取り組むべき事項について説明するとともに、それを実現するための基盤となる民間教育訓練機関のマネジメントの取り組み方についても説明しています。以下にその概要を示します。

(1)職業訓練サービスの質の向上

- **職業訓練のニーズなどの明確化**：事業所や受講予定者のニーズなどを把握する。
- ⇩
- **職業訓練サービスの設計**：把握したニーズなどを踏まえ、職業訓練サービスを設計する。
- ⇩
- **職業訓練サービスの実施**：職業訓練サービスの実施に当たり、必要な情報提供などを行う。
- ⇩
- **職業訓練サービスのモニタリングなど**：訓練中および修了後に受講者の職業能力習得状況などを確認する。
- ⇩
- **職業訓練サービスの評価**：職業訓練サービスの評価を行いサービスの質向上に活用する。

(2)民間教育訓練機関のマネジメントの取り組み

- **マネジメントシステムの確立**：責任者を任命してマネジメントシステムを確立する。
- ⇩
- **事業戦略・計画**：マネジメントシステム運用に当たり、事業戦略などを文書化する。
- ⇩
- **マネジメントシステムに関する情報の共有**：マネジメントシステムに関する情報を職員や講師などの間で共有する。
- ⇩
- **記録・文書管理**：マネジメントシステムの運用状況を文書化して記録・管理する。
- ⇩
- **管理・リスク管理**：事業継続性を確実にするため財務管理などの仕組みを確立する。
- ⇩
- **人事管理・人的および物的資源の管理**：受講者のニーズを踏まえ、必要な講師や施設などを確保する。
- ⇩
- **見直し・改善**：職業訓練サービスの運用状況を踏まえて、改善などを行う。

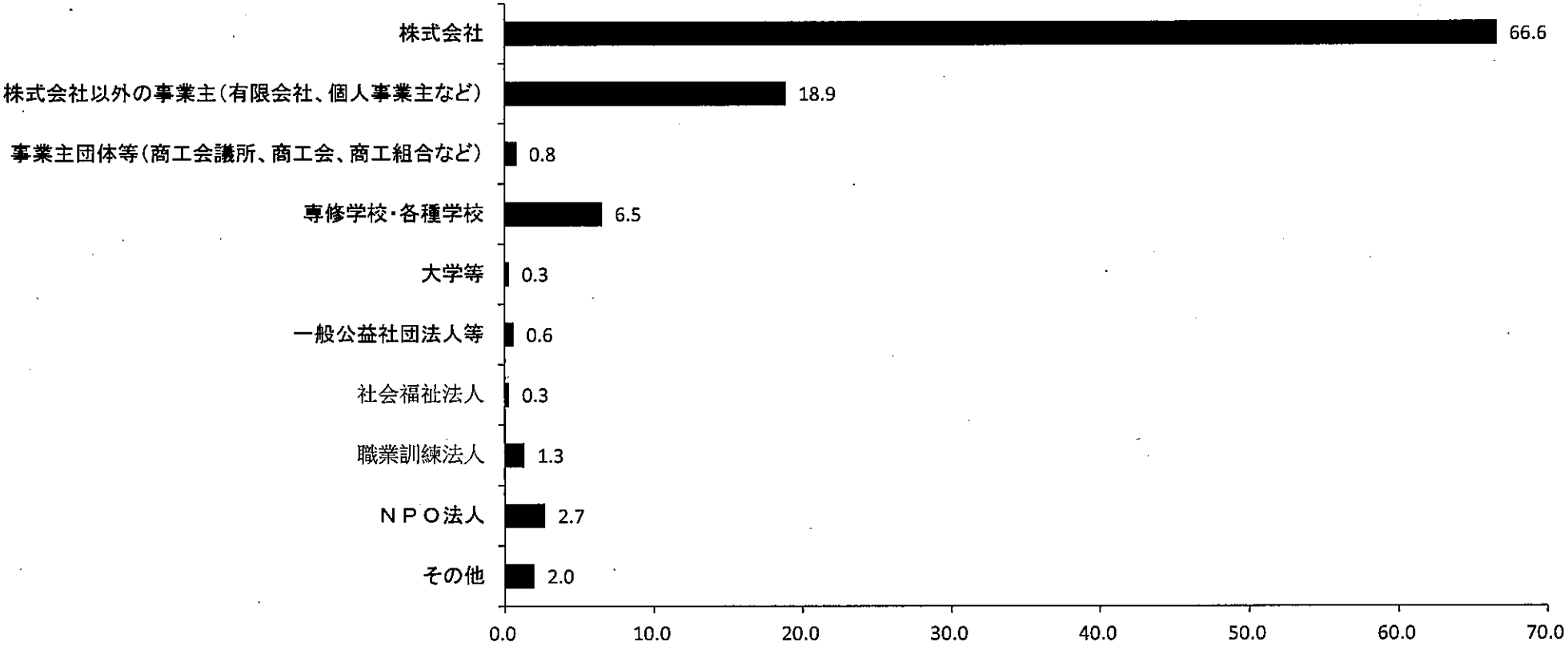
▶ このガイドラインには、職業訓練サービスの質を向上させるための具体的な取り組み事例集や自己診断表も掲載しています。併せて、ご覧ください。

訓練実施機関を対象とした
訓練・就職支援についての調査について

訓練実施機関を運営する組織

○　回答訓練実施機関を運営する組織は、「株式会社」が約3分の2を占め、「有限会社・個人事業主」が約2割、「専修学校・各種学校」がこれに続く。

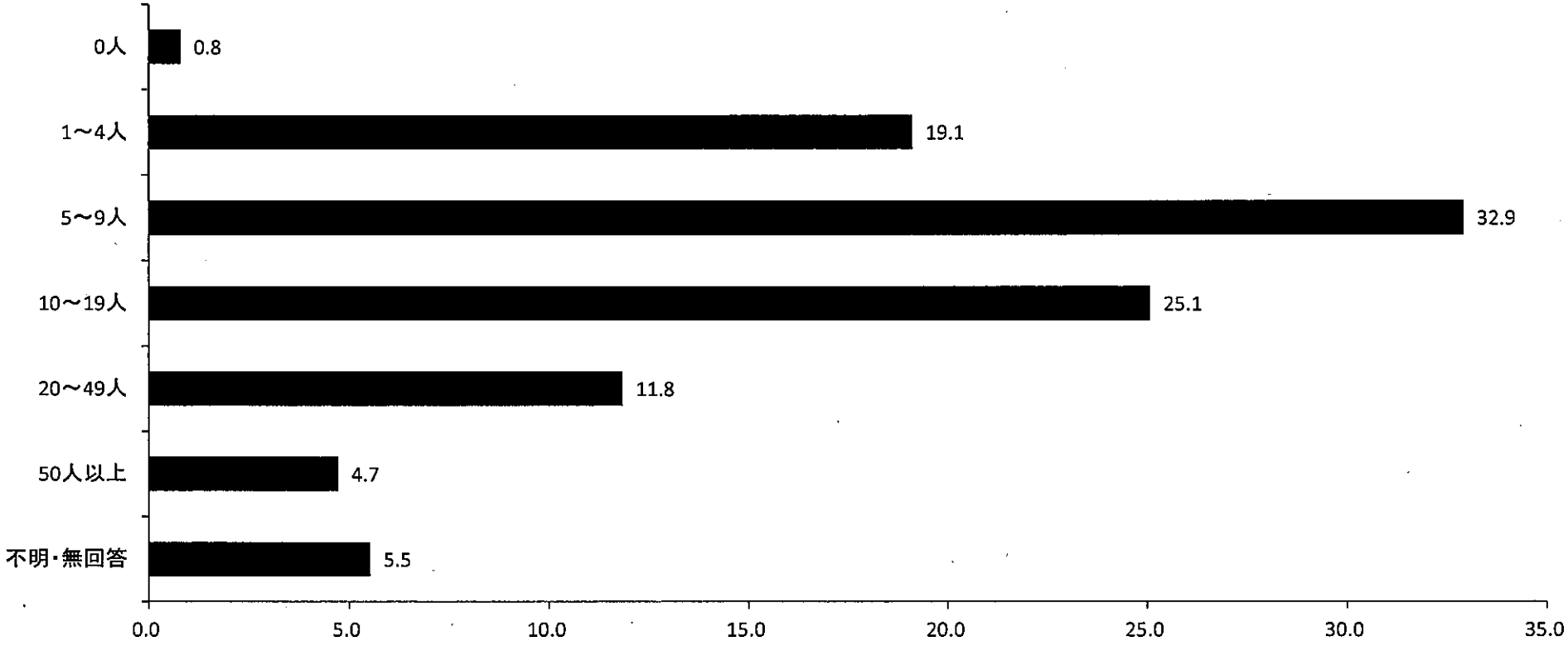
回答訓練実施機関を運営する組織（単位：%）



訓練実施機関の人員構成

○　回答訓練実施機関のスタッフ総数は、「１～４人」が約2割、「５～９人」が約3割、「10～19人」が2割強となっており、小規模な事業所が訓練実施機関の多数を占めている。

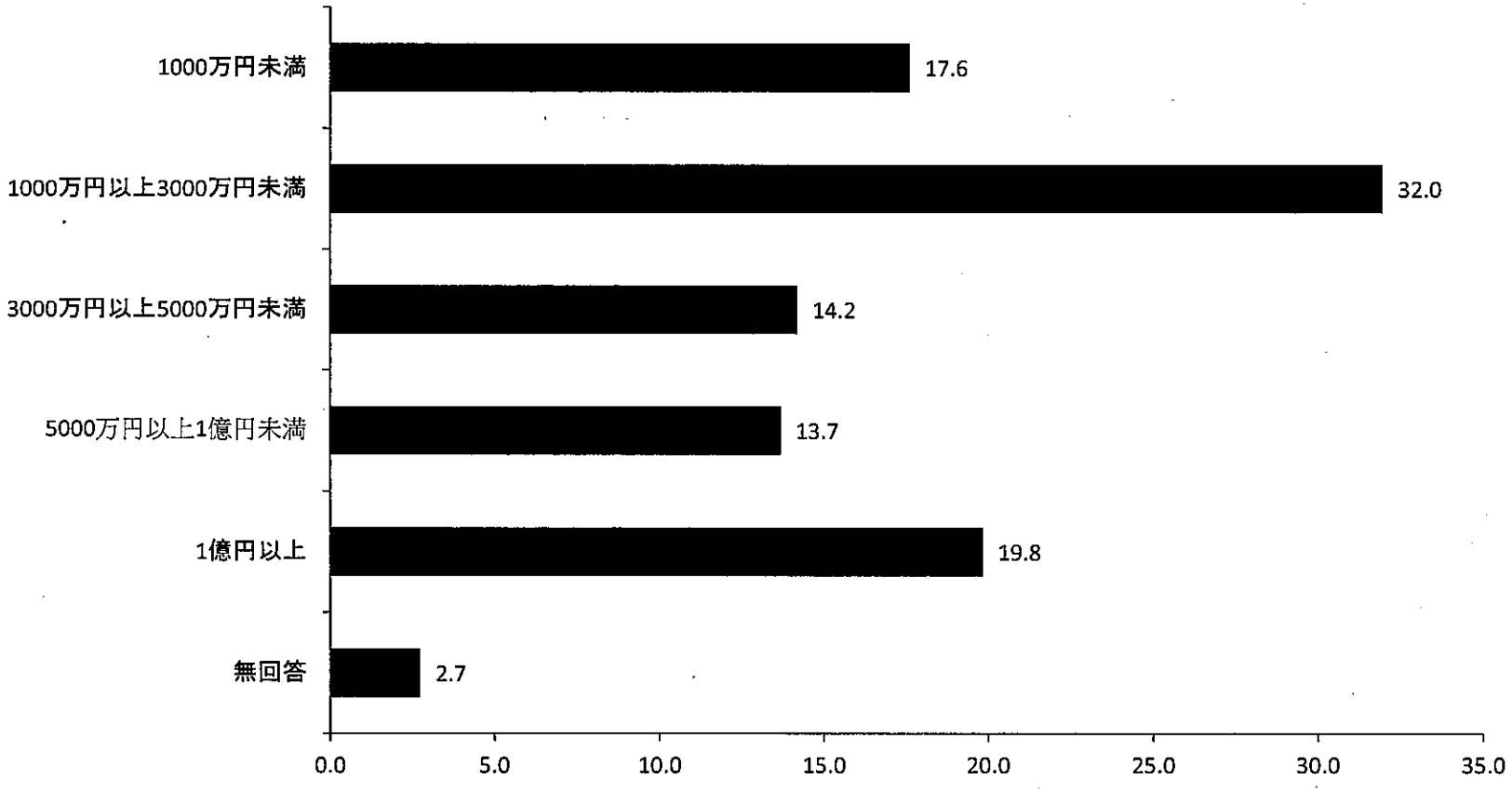
回答訓練実施機関のスタッフ総数（単位：%）



回答訓練実施機関の収入

○　回答訓練実施機関（事業所）単独の年間総収入を計上している訓練実施機関（回答全体の約4割）の年間総収入は、「1000万円以上3000万円未満」が約3割、「1億円以上」、「1000万円未満」がそれぞれ約2割。

年間総収入を計上している訓練実施機関の収入分布（単位：%）

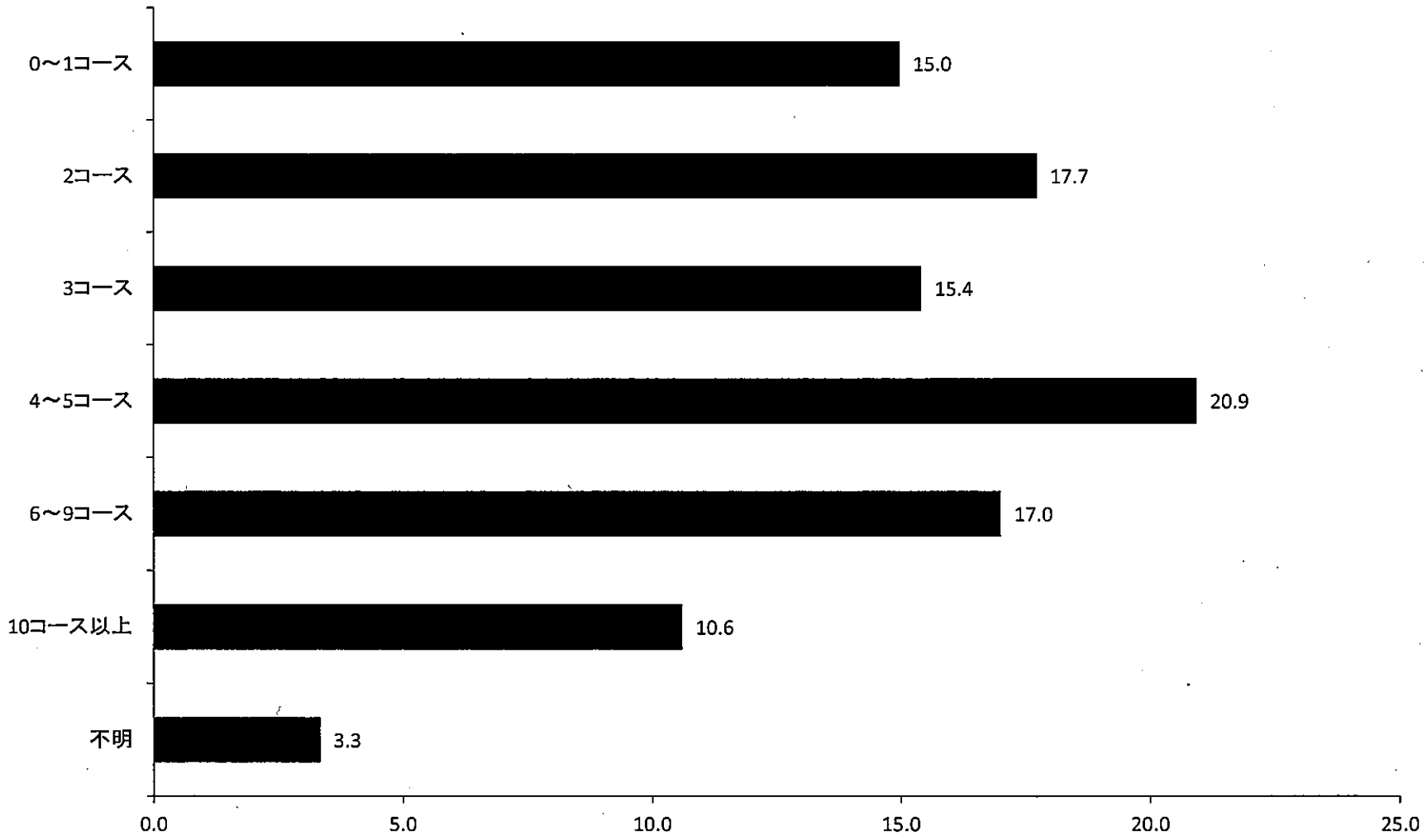


（注）「事業所単独の年間総収入を計上している」と回答した585機関について集計。

2012年度実施予定の求職者支援訓練のコース数

○　回答訓練実施機関が2012年度に実施を予定している求職者支援訓練（基礎コース・実践コース）のコースの数は、3コース以下が半数近くに達する。

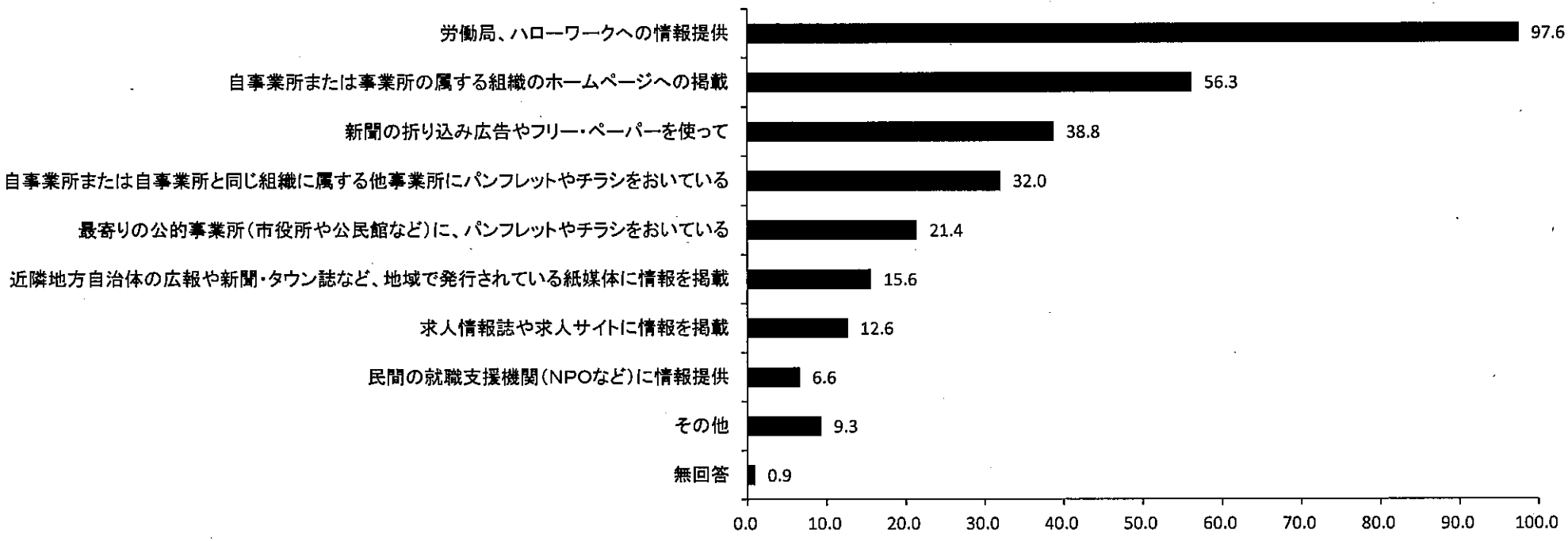
2012年度に実施予定の求職者支援訓練（基礎コース・実践コース）のコース数（単位：%）



実施している訓練受講者の募集方法

○ 訓練実施機関が行っている訓練受講者の募集方法としては、ほぼ全ての訓練実施機関が「労働局、ハローワークへの情報提供」を挙げている。
○ その他の方法としては、「自事業所または事業所の属する組織のホームページへの掲載」などが多い。

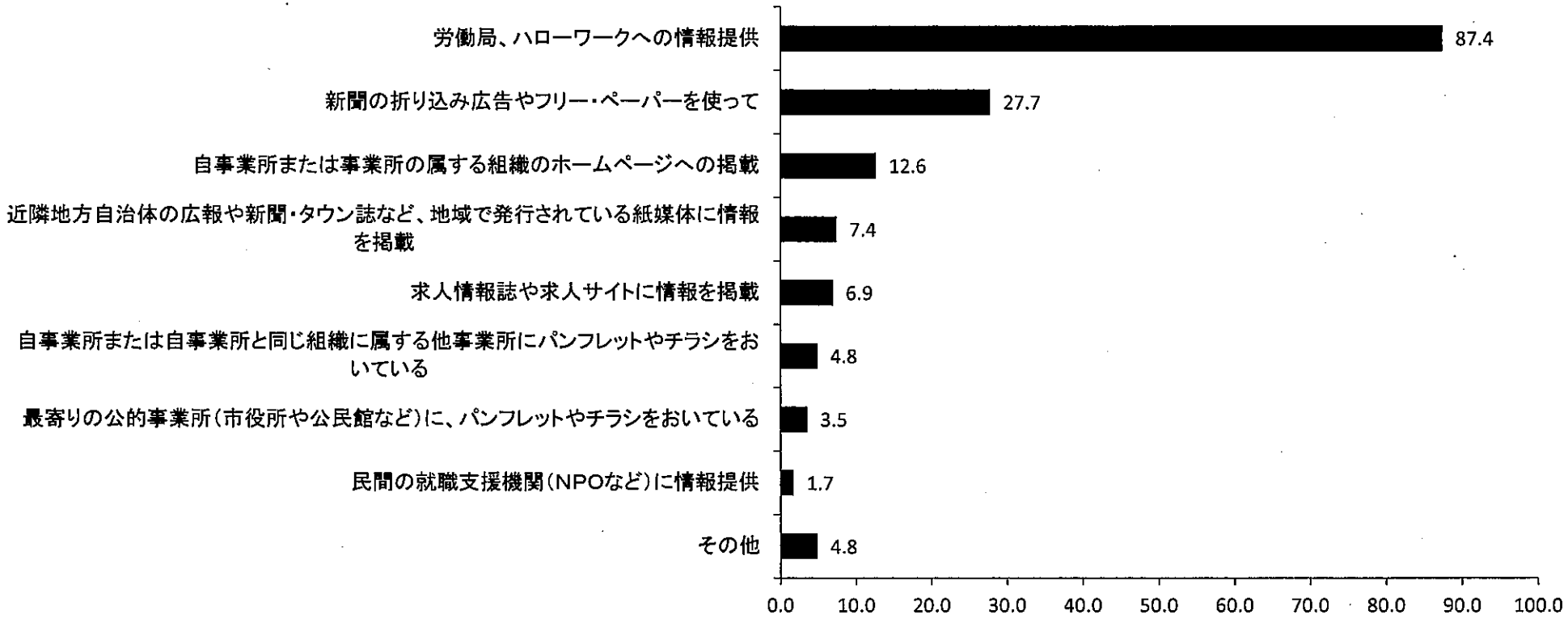
訓練受講者の募集方法（複数回答、単位：%）



訓練受講者の募集に効果のあった方法

○　効果的な訓練受講生の募集方法としては、約9割の訓練実施機関が「労働局、ハローワークへの情報提供」を挙げており、「新聞の折り込み広告やフリー・ペーパーを使って」が約3割でこれに続くが、その他の方法を挙げた訓練実施機関は少数にとどまる。

受講者の募集に効果のあった方法（2つまで回答、単位：%）

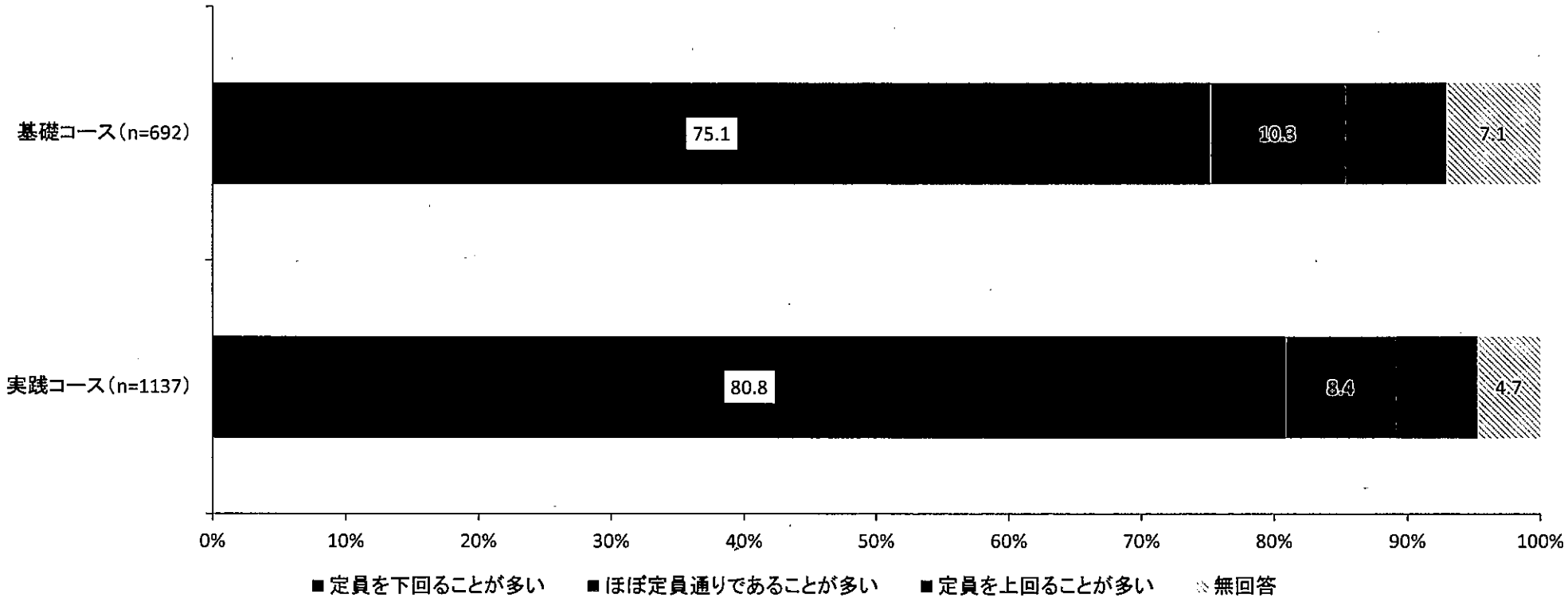


（注）受講者の募集に効果的な方法があると答えた826機関の回答について集計。

応募者の状況

○ 回答訓練実施機関のうち、約8割が「定員を下回ることが多い」と回答している。

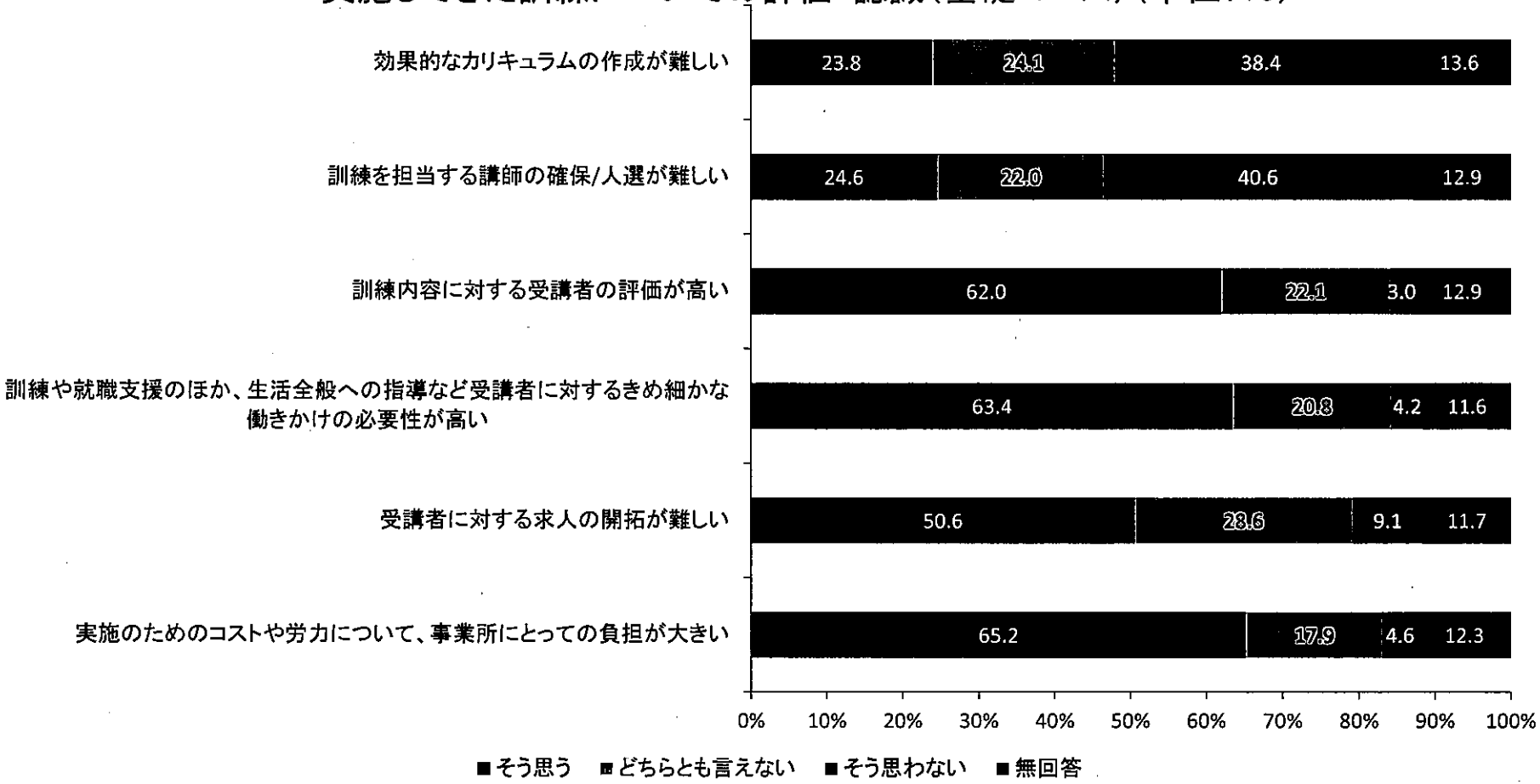
応募者の状況（単位：%）



実施してきた訓練についての評価・認識（基礎コース）

○　基礎コースの実施に関しては、「訓練内容に対する受講者の評価が高い」と回答した訓練実施機関が約6割を占める。
○　「実施のためのコストや労力について負担が大きい」や「受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」などの課題を感じている訓練実施機関が約6割を占める。

実施してきた訓練についての評価・認識（基礎コース）（単位：%）

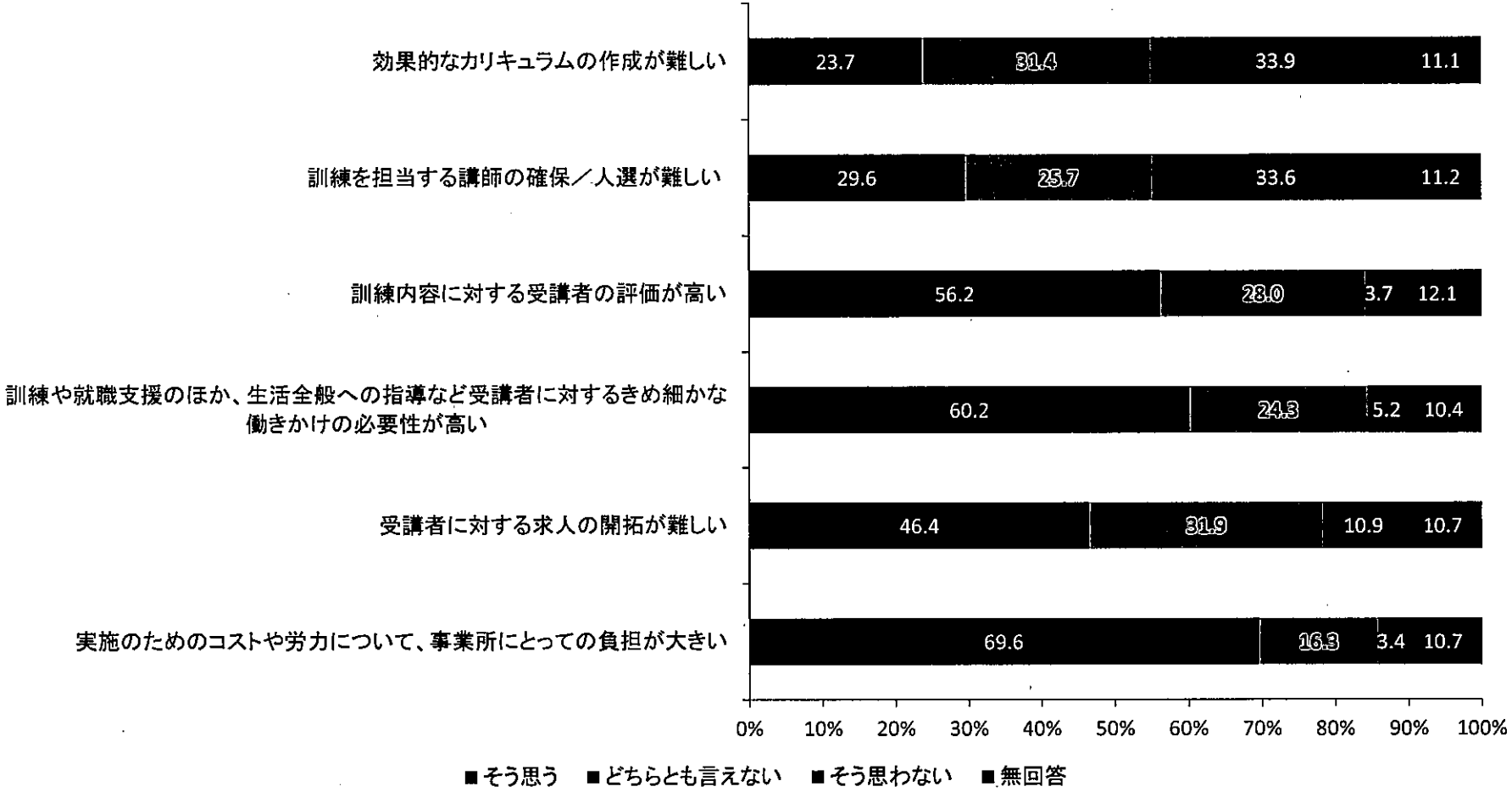


（注）基礎コースを実施した経験がある692機関について集計。

実施してきた訓練についての評価・認識（実践コース）

○　実践コースの実施に関しても、「訓練内容に対する受講者の評価が高い」と回答した訓練実施機関が約6割を占める。
○　「実施のためのコストや労力について負担が大きい」や「受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」などの課題を感じている訓練実施機関が約6割を占める。

実施してきた訓練についての評価・認識（実践コース）（単位：%）

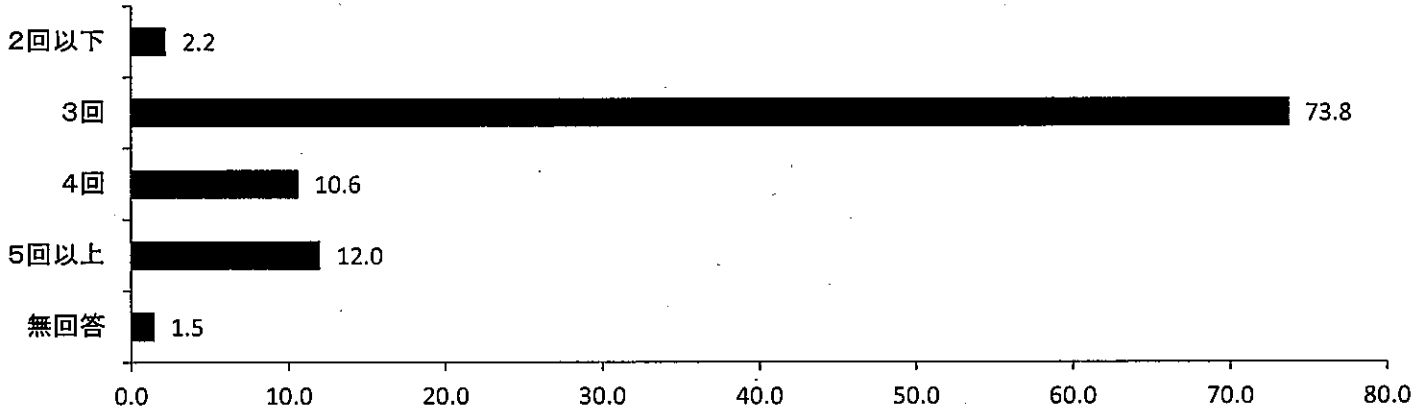


（注）実践コースを実施した経験がある1137機関について集計。

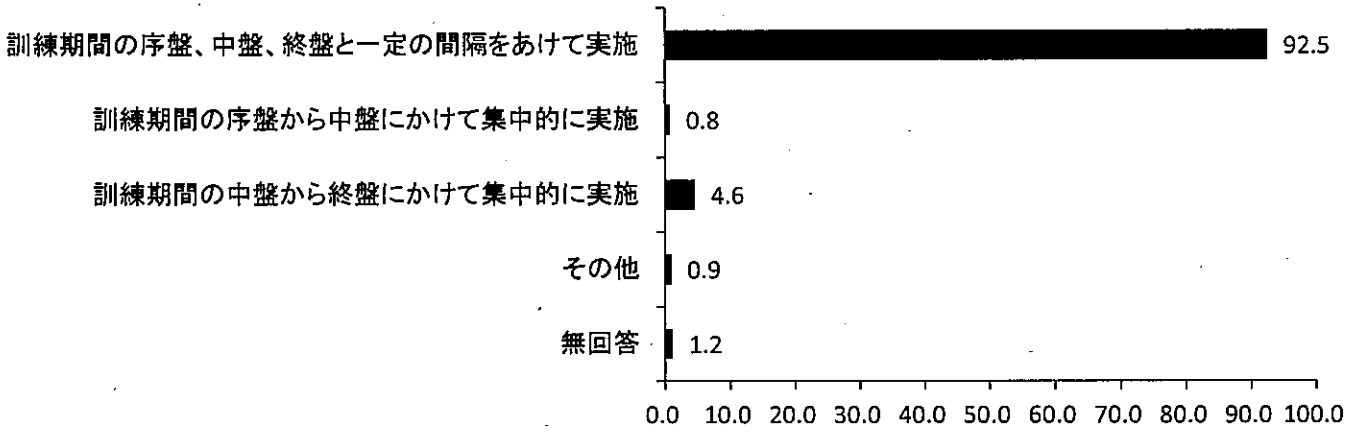
キャリア・コンサルティングの実施状況

○ 訓練期間中に実施するキャリア・コンサルティングの回数については、約4分の3の訓練実施機関が「3回」が最も多いと回答し、実施する時期については、「訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施」が約9割を占める。

訓練期間中のキャリア・コンサルティングの回数（単位：%）



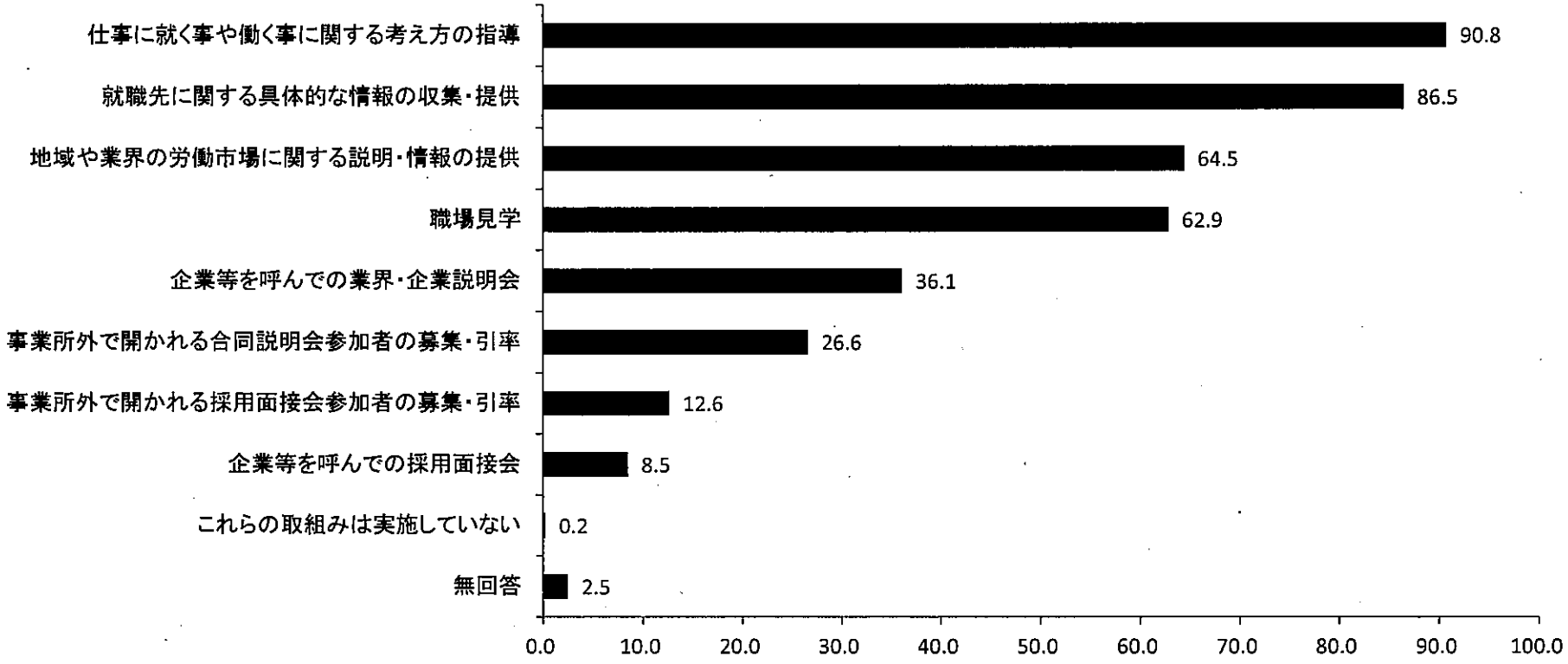
訓練期間中のキャリア・コンサルティングの実施時期（単位：%）



実施している就職支援の取組み

○　受講者の就職支援の取組みとしては、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」と「就職先に関する具体的な情報の収集・提供」を実施している訓練実施機関が約9割を占める。

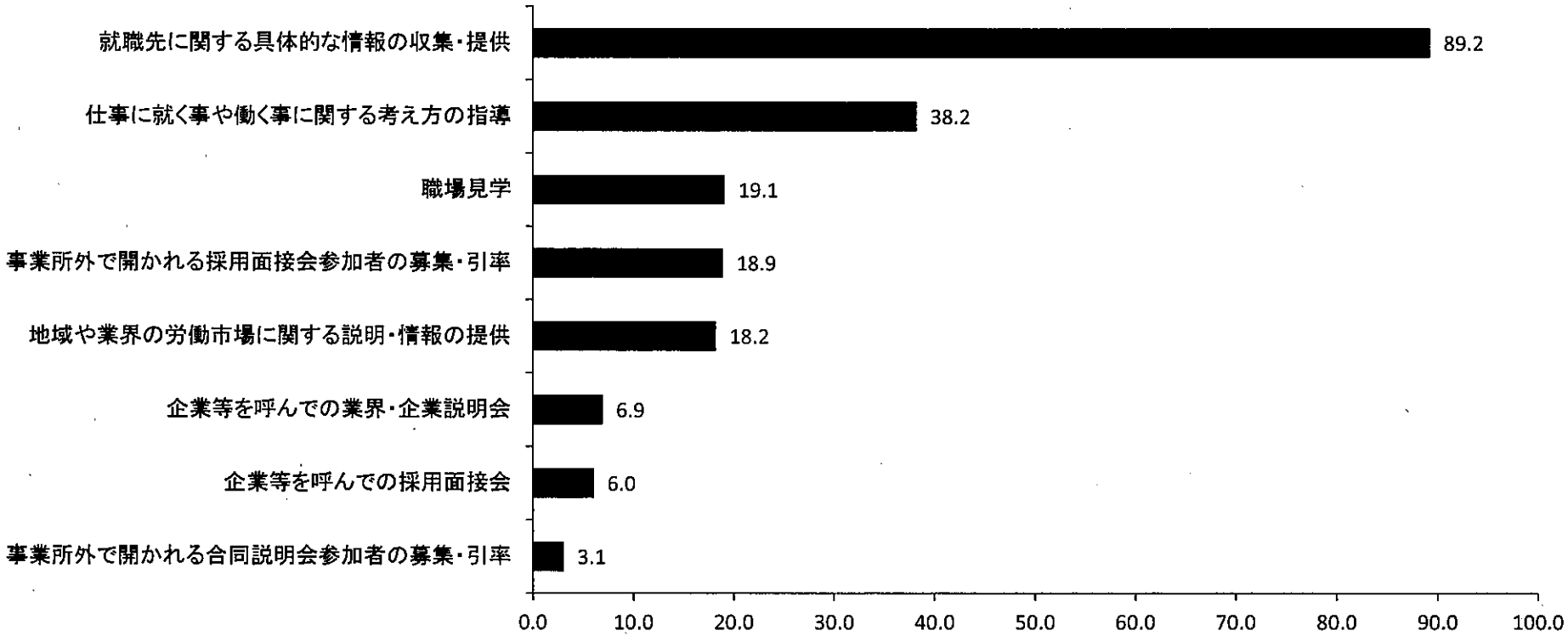
受講者の就職支援の取組み（複数回答、単位：%）



効果のあった就職支援の取組み

○ 効果的な受講者の就職支援の取組みとしては、「就職先に関する具体的な情報の収集・提供」を約9割の訓練実施機関が挙げており、これに「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」が約4割と続く。

受講者の就職に効果がある就職支援の取組み（2つまで回答、単位：%）

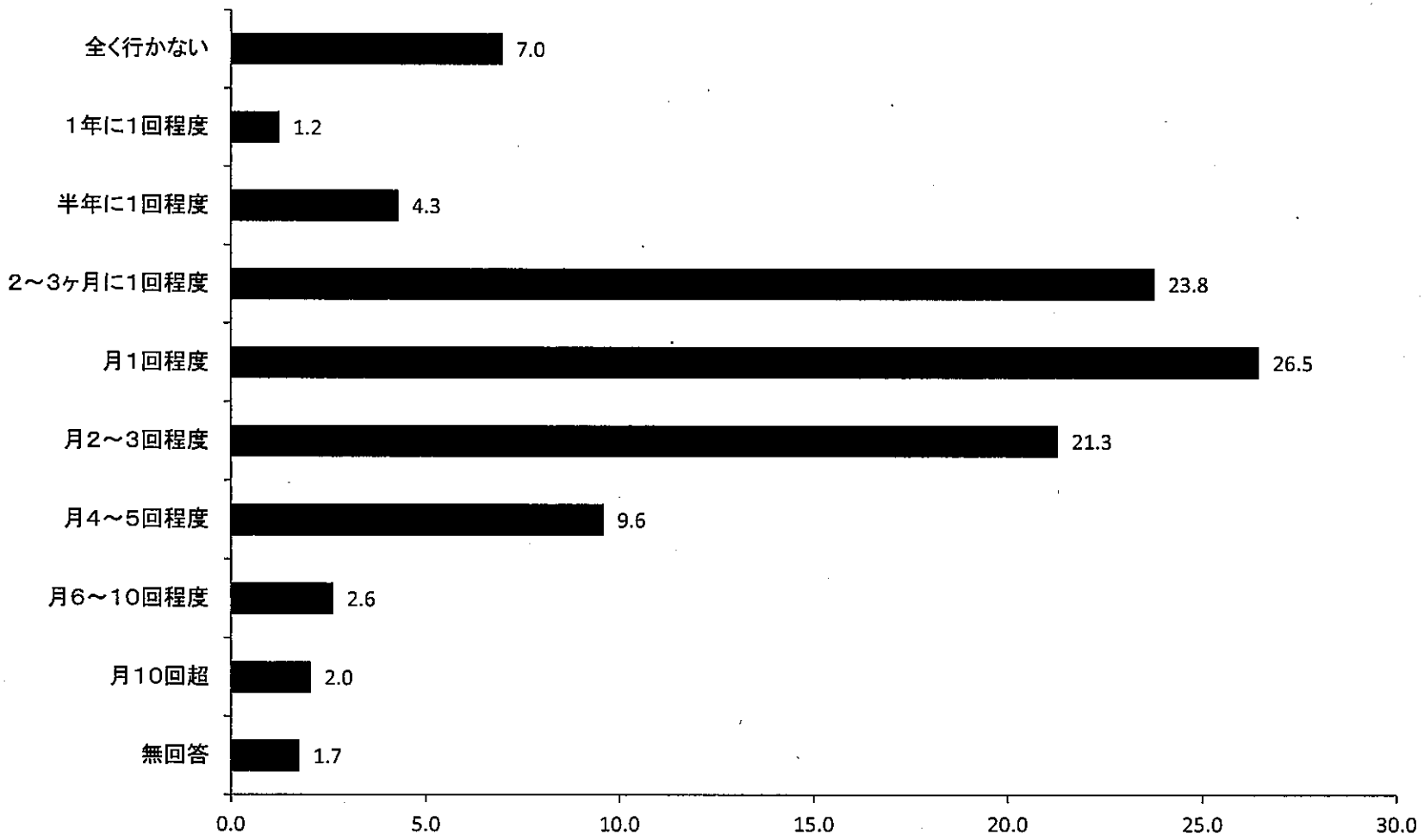


（注）受講者の就職に効果がある取組みがあると答えた1143機関の回答について集計。

ハローワークとの連携

○ ハローワークに各訓練実施機関の職員が出向く頻度は、「月１回程度」が約3割、「２～３ヶ月に1回程度」が約2割、「月２～３回程度」が約2割となっている。

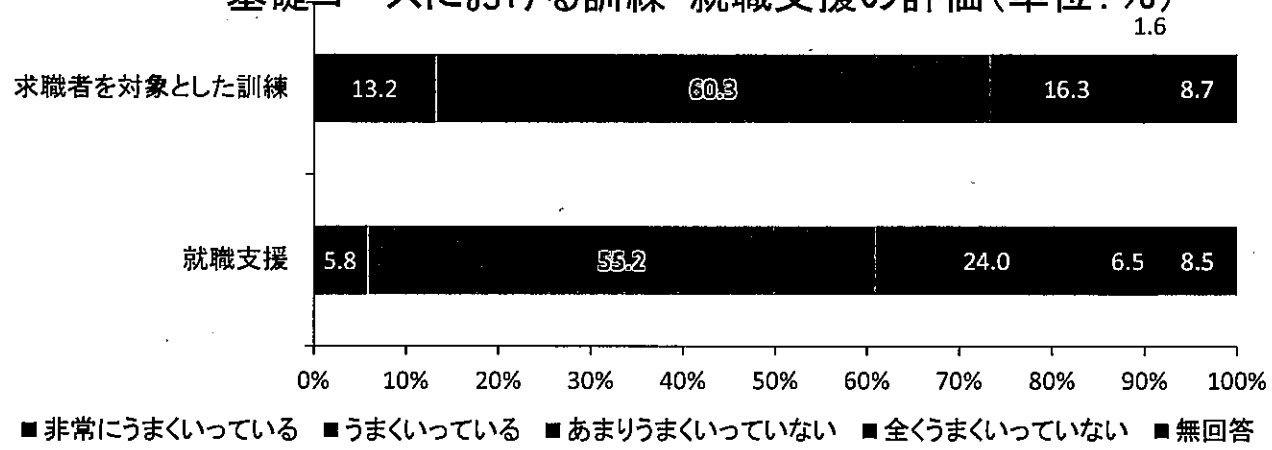
訓練実施機関の職員がハローワークに出向く頻度（単位：%）



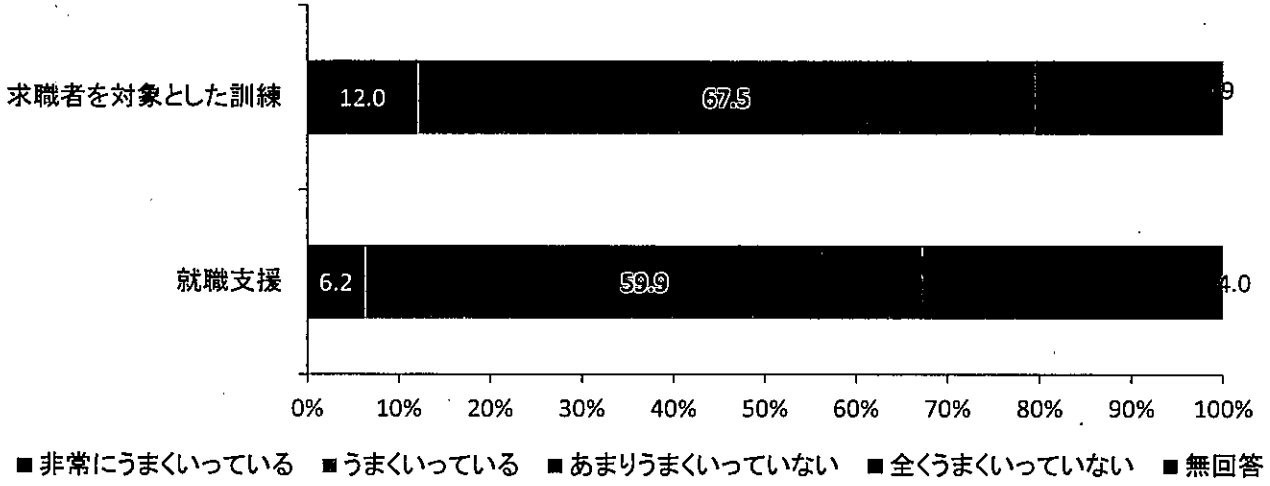
訓練・就職支援の評価

○　訓練実施機関の約7割が訓練はうまくいっていると回答し、約6割が就職支援はうまくいっていると回答している。

基礎コースにおける訓練・就職支援の評価（単位：%）



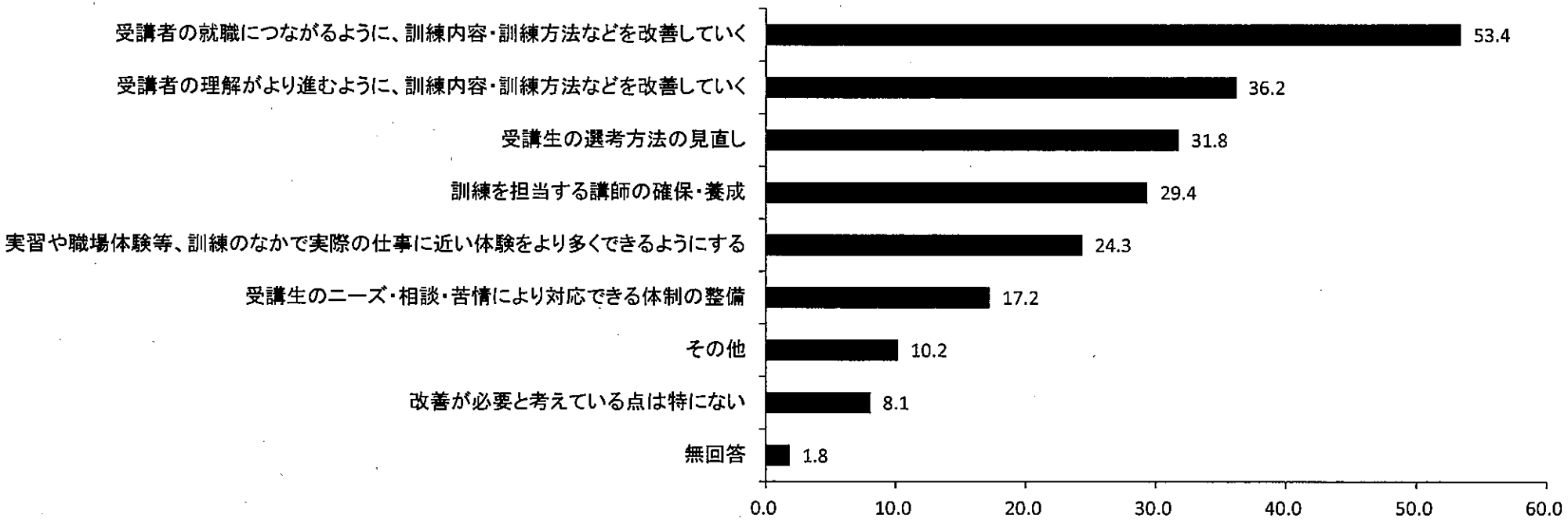
実践コースにおける訓練・就職支援の評価（単位：%）



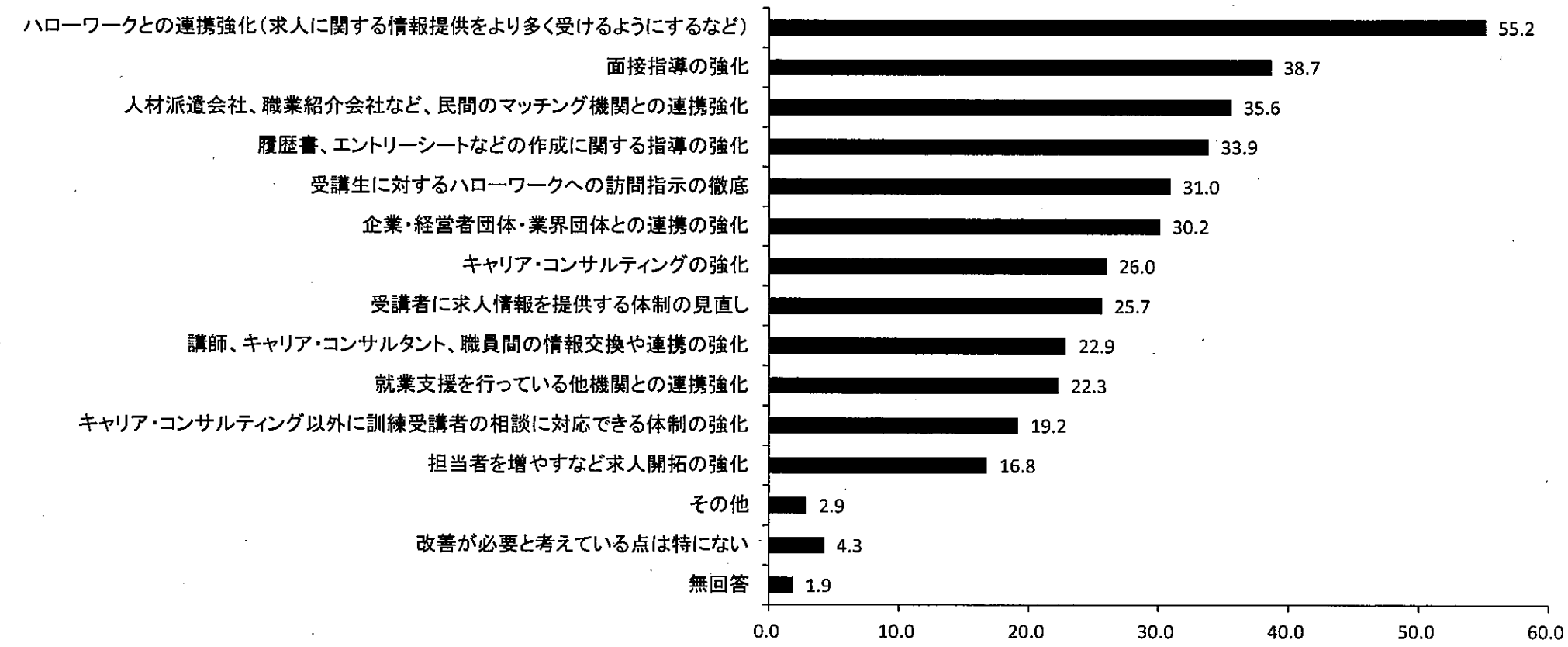
今後改善が必要な点（訓練関係）

○　求職者を対象とした訓練に関し、今後改善が必要な点として「就職につながるように訓練内容・訓練方法などの改善」を約半数の訓練実施機関が、「受講者の理解がより進むように訓練内容・訓練方法などの改善」を約3分の1の訓練実施機関が挙げている。

今後改善が必要な点（求職者を対象とした訓練）（複数回答、単位：%）



今後改善が必要な点（就職支援関係）

○　就職支援に関し、今後改善が必要な点として「ハローワークとの連携強化（求人に関する情報提供をより多く受けるようにするなど）」を半数以上の訓練実施機関が挙げている。

今後改善が必要な点（就職支援）（複数回答、単位：%）