

## 「第1回公的職業訓練の在り方に関する研究会」における主なご意見について

1 受講の対象層、訓練修了時に到達すべき水準、成果指標

- スキルアップしたい人で自ら民間の訓練機関に行く人もいるが、どこに行けばよいか分からなくて困っている人たちを支援するというイメージなのか。非正規雇用労働者ならば全て支援するというのも違う気がする。
- スキルがあれば正社員として雇用されるのではないか、スキルアップすることによって正社員化できるのではないか、といった設定をしたほうが、議論するときの目安になるのではないか。
- 労働者が最低限知っているべきレベルの訓練とするか、それよりも上のスキルアップを目指すための訓練とするのか。
- 教育訓練給付や求職者支援訓練という制度がある中での新制度であるので、現行制度がカバーしていないところに設定することになると思う。教育訓練給付のような一定の資格取得のレベルではなく、求職者支援訓練と同等のレベルだが短時間・短期間の訓練コースを受講できなかった者をカバーする設定になるのではないか。
- 非正規雇用労働者が、正社員になるぐらいにするレベルと設定するのは一つのやり方かもしれない。
- 非正規雇用労働者が、訓練を受けた後すぐ正社員になるというよりは、比較的長い期間で正社員を目指すような正社員像の方が、現実に近いかもしれない。
- (非正規雇用労働者が正社員になることについては、) 経験を基に転職した者が、ある程度の仕事の中核として、現場でリーダーシップを発揮することが期待できるイメージを持っている。
- 訓練の目的を、自社内での正社員化、賃上げに設定するのであれば、個人向けの職業訓練というスキームではなく、事業主を巻き込んだ形の事業として検討したほうが効果は上がるのではないか。
- 非正規雇用労働者の個人の労働者を対象にするのであれば、現職と同分野で別の会社に転職して正社員を目指す者、異なる分野での正社員を目指す者もいるので、スキルアップの水準が2パターンあってもよいのではないか。
- 非正規雇用労働者のイメージ、目指すべき姿が共有化されていないので、これらを整理していけば混乱がなくなる。

2 特性を踏まえた職業訓練コースの工夫(1) 職業訓練の手法、受講日程

- 対象が非正規雇用労働者で、かつ、事業主を経由せずに支援するのであれば、勤務時間中に訓練を受講することができず、勤務時間も様々であるので、好きな時に受講できるeラーニングがよいのではないか。

- eラーニングで好きな時間に手軽に受講できる方法もあれば、期間を決めて一定のコース内容を受講させるなど、いろいろな方法がある。
- eラーニングがいいのか、対面がいいのかは、対象者が整理されてくると、全体として整理されてくるだろう。

### (2) 受講継続や受講効果の向上等に向けた工夫

- 受講途中での離脱を減らすためには、訓練修了後の出口の展望が見えている仕組みにすることが大事。
- 訓練修了後の出口も明確で、週10時間程度オンラインの講座であっても、働きながらの受講は難しく、途中で離脱することもある。

### (3) 受講費用

- 初歩的なものであって、10時間程度のeラーニングであれば、コンテンツ自体は安価で、かつ簡単であるので、受講費用は無料でもよいだろうが、対面での訓練となるとコストもかかるので、受講費用は無料でもよいかという問題がある。

## 3 対象となる者への周知方法（アクセス）、受講申込方法

- （在職中の）非正規雇用労働者は、ハローワークに行く機会がないので、職業訓練自体を知ることが難しい。広報の手法としては、インターネットを活用した広報、周知（リスティング広告、ターゲットを定めたSNS等）が効果的ではないか。
- 非正規雇用労働者は、職種ごとに緩やかなネットワークがあり、同じ職種の労働者からスキルアップの訓練を受講した経験を聞くことで、自己効力感を効果的に喚起できるといわれている。広く周知することに加えて、意欲のある者をきちんと捕捉して、そこからネットワークを通じて広げていくという手法もあるのではないか。
- 職業訓練の場にどのように誘導するかが難しい。その気になってくれば、少くから訓練期間が長かろうが、受講費用がかかりそうでも受講してみようということはある。
- 本人がスキルをアップしたいというモチベーションがないと何も始まらない。インターネット広告も、一定のモチベーションがないと、その情報を見ても自分が対象だと思わないので、動機付けをどうするのが重要。
- スキルアップについて、やる気になり、どのようなスキルを身に付ければよいのか考えて、どのように訓練機関にアクセスするか考えた後に訓練を受講するが、この前段のステップが大切なのではないか。
- 将来こういう仕事に就きたいと考えると、スキルアップのインセンティブ、モチベーションが高まる。在職者が企業内で仕事を変えるのであれば、一番分かりやすく明確である。非正規雇用労働者が個人で職業訓練にアクセスすることを想定しているが、事業主を通じた支援という手段がないのか。
- 現在は、インターネット上で柔軟で安価で質の高い訓練機会が豊富にあり、学ぶこと自体のハードルは下がっているが、そこにアクセスしない。勤務先でのステップ

アップ、転職に繋がる学びが何か分からないことが問題。非正規雇用労働者向けのスキーム作りに当たっては、学びの手前の行程が大事である。例えば、地域の需給調整機関や企業内の上司との相談等を通じて、どのようなスキルが必要かを理解し、学びに繋げるような、学ぶ内容が企業のニーズと結びついている仕組みがあり得るのではないか。

- 正社員と比較して非正規雇用労働者の人的投資の量が少ないが、事業主の立場としては非正規雇用労働者のスキルを高めてほしいので、国で支援するのであれば、事業主から非正規雇用労働者に周知を図ってくれるだろう。事業主からのインセンティブを最大限に活用するのもよいのではないか。

#### 4 その他

- コロナ禍のイギリスで実施したように、政府のポータルサイトを活用して、eラーニングを誰でも無料で実施できるようにすることも考えていいのではないか。ITのベーシックなスキルについて学べるようにすれば、宣伝効果も大きく、全国に行きわたるのではないか。
- WordやExcelは、グローバルスタンダードであるので、国費で提供してはどうか。学びというのは、最初のきっかけがあって、自分が学べたということを知って、次の学びにつながっていく。