第3回 公的職業訓練の在り方に関する研究会 議事次第

〔 令和5年7月25日（火）9:30～11:30
厚生労働省 省議室（9階） 〕

1 開会

2 議題

- （1）非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について
- （2）その他

3 閉会

【配付資料】

- 資料1 働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計に関するとりまとめ案

- 参考1 構成員名簿
- 参考2 これまでの「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

働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計に関するとりまとめ案

公的職業訓練の在り方に関する研究会

I. 現状

現在、我が国は、人口減少による厳しい労働供給制約の下で、働く人の事情に沿った多様な労働参加を促すとともに、一人ひとりがその能力を継続して発揮できる社会を構築していくことが必要である。

また、昨今の企業・労働者を取り巻く環境に目を向けると、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化や、経済活動のグローバル化による企業間競争の激化など、急速かつ広範な変化に直面している。このような変化は、これまでの企業内における上司や先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えるものである。このため、このような経済・社会環境の変化に対応していくためには、日本企業がこれまで重視してきたOJTを強化するだけでなく、OFF-JTや自己啓発支援を大幅に充実・強化するとともに、労働者の自律的・主体的な学び直しを支援していく必要がある。しかし、「令和4年度能力開発基本調査」によれば、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が70.4%であることに對し、正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所は29.6%に留まっているなど、非正規雇用労働者の能力開発機会は少ない状況にある。公的職業訓練における在職者向けの訓練は、企業が受講を申し込んで、自社内の労働者に業務に必要なスキルを身につけさせるためのものであり、労働者が自ら希望して受講を申し込む仕組みとはなっていない。

一方、公的職業訓練における離職者向けの訓練については、コロナ禍において影響が大きかったシフト制の非正規雇用労働者が職業訓練の受講を通じてキャリアアップしやすいよう、短時間・短期間の特例措置を講じたところである。しかし、受講者に占める在職者の割合（求職者支援訓練の短期間・短時間の訓練コース（令和3年度開始コース））は1割程度となっており、ハローワークの求職者に占める在職者割合よりも低い結果であった。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」（令和5年6月16日付閣議決定）において、「企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する」と記述されており、非正規雇用労働者等が受講しやすい職業訓練の機会を設ける必要がある。

II 課題

コロナ禍に対応した特例措置が、非正規雇用労働者等に利用されなかった要因としては、離職者訓練は短時間・短期間にしたものの、平日昼間、決まった時間の受講が基本であったことが要因の1つであると考えられる。

このため、公的職業訓練において、非正規雇用労働者等が、働きながらも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築することが必要である。

このため、本研究会において、働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について以下のとおり検討を行った。

Ⅲ 具体的な制度検討

(1) 先行事例

本研究会の構成員から、これまで地方公共団体の創意工夫によって実施された、在職者（非正規雇用労働者等）を対象とする職業訓練や、非正規雇用労働者等を対象とする職業訓練に関する調査研究等に関する知見について、研究会において報告があった。その内容は以下のとおりである。

① 兵庫県豊岡市

対象者	市内在住等でインターネットを活用して働きたい女性
実施手法	オンライン（オンデマンド）及びスクーリング
受講期間・日程	5か月（3時間×週3日×4週×5か月＝180時間）、希望者のみインターンシップ（月20時間×2か月）
訓練内容	デジタルマーケティング人材の育成
受講料	無料
受講継続等の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事前相談・説明会（対面又はオンライン）への参加を応募条件とすることによるミスマッチ防止 ・ 月1～2回の対面スクーリングの実施による、一人で学ぶ孤独感や学習への不安の解消、受講生同士での教えあい ・ 希望者向け週1回オンライン復習会、常時質問の受付 ・ 企業向けセミナーによりインターンシップ等の受け皿作り、キャリア相談・起業相談等で受講者をサポート
周知	豊岡市、ハローワーク、豊岡市ワークイノベーション推進会議が基本協定を締結した上で、本事業の周知等を実施
修了率	80%（令和4年度）

② 佐賀県

<Saga Smart Samurai>

対象者	在職者（46%）、求職・転職志望者（41%）、学生等（13%）
実施手法	オンラインが基本。オフライン会場等も設定。

受講期間・日程	講習 84 時間（6 時間×14 日）及び自習 39 時間（3 時間×13 日）の合計 123 時間 4 コース（① 火曜・6 時間/② 金曜・6 時間/③ 土曜・6 時間/④（経験者）火曜・木曜（夜）・各 3 時間ずつ）
訓練内容	Python、開発手法、業界知識、ウェブアプリ開発演習等
受講料	無料（教材費は受講者負担）
受講継続等の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 随時質問可能、講師参加のオンライン勉強会 ・ 講座 3 か月目での合同企業説明会 キャリアコンサルタントによる個別就活サポート ・ サポート企業との交流イベントや、同企業によるスキルアップ講座 ・ ジョブカフェ SAGA と連携した就職に関する説明会等
周知	SNS、ウェブ、県民だより、ハローワーク、市報等。
修了率	87%（令和 4 年度）

<Saga Smart Ninja>

対象者	在職者、起業家・起業志望者
実施手法	オンラインでオンデマンド受講も可、ただし、ワークショップはリアルタイム受講
受講期間・日程	講座 42 時間＋ワークショップ 12 時間 2 コース（平日コース（火曜・木曜（夜）・休日コース） ワークショップでは 5 人 1 組で架空の企業の DX 戦略を立案するとともに、自社分析・改善プランを策定・共有会で共有
訓練内容	ノーコードや SaaS/クラウドによる業務改善手法の習得
受講料	無料
受講継続等の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ LMS で受講管理、月次の理解度テスト等で定着状況捕捉 ・ Chatwork による相談窓口や予約制の 1on1 の相談対応 ・ 5 人 1 組のグループを作成し、月 1 回講師を交えたオンライン交流
周知	県内 1,000 社を訪問する DX コミュニケータを活用 SNS やマスメディアによる広告、説明会・体験会の開催
修了率	73%（令和 4 年度）

③ 東京都

対象者	非正規雇用労働者（63%）、求職者（37%）
実施手法	オンライン（オンデマンド）
受講期間・日程	4 か月程度（150 時間）
訓練内容	デジタルコース（IT プログラミング科等）

	資格取得コース（医療事務科等）
受講料	無料
受講継続等の支援	<ul style="list-style-type: none"> 各コースにキャリアアドバイザーを常時1ポスト以上配置し、開設時間中は事務局等に常駐。就職支援全般に携わっており、支援対象者の状況に応じて柔軟に就職支援、職業紹介等を実施。（カウンセリング実施回数：約3,000回（令和4年度）） 各コースにメンターを常時1ポスト以上配置し、開設時間中に事務局等に常駐。受講科目の内容に関する個別相談、効果的な学習支援、達成度確認テスト等を実施。
周知	インターネット（リスティング広告、バナー広告）、SNS、サイネージ広告等
修了率	65%（令和4年度）

④ 若年非正規雇用労働者に対する在職者訓練コースの設定、実施プロセスの調査研究
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）

対象者	①ものづくり企業へ正社員として就職又はキャリアアップを目指す者、②非正規雇用労働者、③育児等により平日昼間に受講ができないが将来の就職を希望している者のいずれか
実施手法	スクーリング
受講期間・日程	3か月程度（66時間） 土曜日コース及び平日夜間コース
訓練内容	CAD・機械製図、NCプログラミング
受講料	1年目 無料 2年目 有料
周知	広報用リーフレットの配布、ホームページ、SNS等 訓練を知ったきっかけとしては、新聞等26%、ハローワーク等の紹介21%、訓練パンフレット21%、ホームページ18%、会社の指示10%
修了率	77%（平成28～29年度）

(2) 働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計

以上の先行事例を踏まえて、本研究会では、非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練について、

- 受講の対象層、訓練修了時に到達すべき水準、成果指標
 - 「働きながらも学びやすい」という特性を踏まえた職業訓練コースの工夫
 - 職業訓練を実施する訓練機関（訓練コース）の選定方法
 - 対象となる者への周知方法（アクセス）、受講申込方法
- の4つの視点から検討した。

① 受講の対象層、訓練修了時に到達すべき水準、成果指標

a 対象者と職業訓練修了時に到達すべき水準

○ 一般的に、対象者に応じた職業訓練の到達すべき水準としては、以下の類型が考えられる。

	対象者	職業訓練修了時に到達すべき水準
①	有期、短時間などの在職者で ・ 現職での正社員化というキャリアアップを目指す方 ・ 現職と異なる職種での正社員化というキャリアアップを目指す方	・ 職業に必要な技能（高度の技能を除く）及びこれに関する知識を習得 ・ 速やかな再就職及び早期のキャリア形成に必要な技能及びこれに関する知識を習得
②	正社員である在職者で、職場の中核人材（リーダー）などキャリアアップを目指す方	・ 職業に必要な高度の技能及びこれに関する知識を習得 ・ 中長期的なキャリア形成に必要な技能及びこれに関する知識を習得
③	正社員である在職者で、現職と異なる職種に正社員就職・異動を目指す方	・ 職業に必要な技能（高度の技能を除く）及びこれに関する知識を習得 ・ 速やかな再就職及び早期のキャリア形成に必要な技能及びこれに関する知識を習得

○ このうち、①については、正社員化などを目指すレベルとなると離職者向け公的職業訓練と同様のレベル感であるものの、離職者向け公的職業訓練は平日昼間の決まった時間の受講が基本であることから、仕事の都合で時間的制約により受講が困難な者が多いと考えられることに加え、雇用保険被保険者を対象とした教育訓練給付制度が利用できない者もいる。

○ なお、②は企業内での人材育成が期待される上に、教育訓練給付制度で主体的な学びに対する支援制度が整備されている。また、③については、在職中であれば教育訓練給付制度が整備されていることに加え、離職した場合には無料で公的職業訓練が受講できる。

○ 以上のことから、今回検討している新たな事業については、離職者向け公的職業訓練と同レベルの訓練を非正規雇用労働者等の在職者が受講できる仕組みとすべきである。

b 成果指標

○ 現在の公的職業訓練の離職者向け訓練は、訓練事業者に対し、就職率に応じて、インセンティブが設けられている。

○ 検討対象の事業については、在職者が対象であり、転職せずに現職でのキャリアアップのケースも十分考えられる。このため、職業訓練の効果を測る客観的な成果指標としては、就職率のほかに、①企業内での正規雇用労働者への転

換割合、②賃金水準向上の状況を追加することが考えられるが、正規雇用労働者への転換割合や賃金水準向上の状況等は把握に一定の時間を要することから、短期的に成果を把握する工夫が必要である。

- また、ウェルビーイングの観点など、多角的評価も有益と考えられることから、「職業訓練受講により仕事に対する意欲が向上した」、「キャリアに関する目標が明確化した」等の受講者の主観的評価の導入も検討すべきである。

② 「働きながらも学びやすい」という特性を踏まえた職業訓練コースの工夫

a 職業訓練の手法、受講日程

- 「働きながらも学びやすい」職業訓練は、①勤務時間外の受講であること、②シフト制の非正規雇用労働者の場合は勤務曜日・時間が多様かつ不定であることを踏まえた訓練日程等にすることが適当である。

具体的には、毎日の受講を求めないなど通所日の設定の思い切った柔軟化や、通所が不要なオンライン訓練、受講時間が自由に選択できるオンデマンドのeラーニングの利用を認めることが考えられる。

- 一方、修了時に到達すべき水準の達成に向けた必要な総訓練時間を確保するためには、通所日の設定の柔軟化と併せて、訓練期間（受講可能期間）を数か月に設定するなどの長期化も認めることが適当である。

ただし、通所日の設定の柔軟化や訓練期間の長期化を認めることは、職業訓練の効果を十分に得られないおそれがあることから、後述するbの取組を必須とすべきである。

b 受講継続や受講効果の向上等に向けた工夫

- aに加え、働きながら学ぶという状況下で職業訓練の効果を高めるためには、通常の離職者向けの職業訓練よりもきめ細かな受講継続勧奨や知識等の習得度合の確認が必要である。

このため、先行事例も参考に、例えば、①スクーリング機会の設定やオンラインでのビジネスチャット等の活用により、受講者同士や受講者・講師間のコミュニケーション機会を提供し、孤独感・不安感等を払拭すること、②受講者数に応じた学習支援者を配置し、受講継続勧奨や知識等の習得度合の確認を実施すること、③受講者数に応じたキャリアコンサルタントを配置し、将来のキャリアに関する相談を実施することで受講意欲を喚起すること、④職業訓練開始前の説明会等により受講ミスマッチを防止すること等を盛りこむことが適当である。

c 受講費用

- 受講費用については、対象者が非正規雇用労働者である特性から、無料または低廉な費用負担とすることが求められる一方で、現行の公的職業訓練では、離職者向けの職業訓練を除き有料となっていることを踏まえる必要がある。

- なお、受講者に費用負担を求めることが、受講の動機付け（モチベーション）となり、受講継続しやすくなる可能性について、検証する必要がある。

③ 職業訓練を実施する訓練機関（訓練コース）の選定方法

- 非正規雇用労働者等のキャリアアップにつながるよう、多様な訓練分野を提供する必要があること、また、②にあるとおり、柔軟な手法・日程の職業訓練を提供する必要があることから、民間職業訓練実施機関を実施主体とすることが適当である。
- 訓練実施機関の選定に当たっては、職業訓練の質の担保を図る観点からも、公的職業訓練で現在行われている「都道府県による委託または独立行政法人による認定」という方法も参考にすべきである。

④ 対象となる者への周知方法（アクセス）、受講申込方法

a 周知方法、受講勧奨

- 本事業の対象者は、転職希望者のように必ずしもハローワークで把握できる訳ではないことから、訓練コースに係る周知を行う主体は職業訓練実施機関に委ねることが考えられる。
- 他方で、複数の職業訓練実施機関がそれぞれで周知を行うことは、受講を希望する者に混乱を与えるおそれや、費用対効果の低下に繋がるおそれもあることから、総括機能を有する機関で一括して行うことも考えられる。
- なお、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」の中で、ハローワークにおいて在職中からの継続的な支援が求められていることとの整合を踏まえる必要がある。
- 周知の方法については、先行事例によれば、インターネット広告、SNS の活用、NPO等の団体や職業別のネットワーク、地方自治体等の公的機関を通じた周知が有効であるとのことだったので、これらを参考にした効果的な周知とすべきである。また、在職者であることから事業主を通じた受講勧奨も可能かどうか、併せて検討すべきである。
- 先行事例では、職業訓練の前に、訓練受講の動機付け（モチベーション）を高める取組や、将来のキャリアや向上すべきスキルがわからない者に対応した相談支援などが有効であるとのことだったので、これらを参考にした取組を検討すべきである。受講前の事前相談等の際に、職業能力を「見える化」するジョブ・カードを活用し、効果的に職業訓練の受講を促すことも一案である。

b 受講申込み

- 受講申込みにあたっては、本事業の対象者が、転職希望者のように必ずしもハローワークの利用を前提とはできないことから、受講者本人が職業訓練実施機関に直接申し込むことが考えられる。

- 他方で、a と同様に、複数の職業訓練実施機関がそれぞれで受講申込の受付を行うことは、受講を希望する者に混乱を与えるおそれがあることから、総括機能を有する機関で一括して行った上で、受講選考は総括機関から職業訓練実施機関に協力を求めるといった方法も一案である。
- なお、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」の中で、ハローワークにおいて在職中からの継続的な支援が求められていることとの整合を踏まえた検討を行うべきである。

IV 試行事業の実施の必要性

- 本事業は新しい訓練手法であり、かつ、特例措置として実施した短期間・短時間訓練も在職者に十分に利用されなかったという実績もあることから、まずは、Ⅲで検討した事項を踏まえた試行事業として実施すべきである。
- その際、適切な制度設計に繋げる観点から、先行事例で紹介された取組を参考に、例えば、以下のような多様な手法等で実施すべきである。

(成果指標)

就職率、短期的な正規雇用労働者への転換割合及び賃金水準の向上の状況などの客観的指標の把握、受講者の主観的評価の把握を必須とすること。

(実施手法等)

複数の手法を同時並行で実施し、どのような訓練手法がより効果的か比較分析できるようにすること。

(例)

受講継続等に効果的なスクーリングを取り入れた職業訓練と、受講の場所を問わないオンライン訓練、受講者自らが受講時間を自由に選択できるオンデマンドのeラーニングを、効果的に組み合わせた多様な実施手法とし、それぞれで適切な日程・受講可能期間を設定。

(職業訓練の分野)

企業ニーズ・受講者ニーズを踏まえるほか、オンラインによる実施手法とも親和性があると考えられる分野を複数実施すること。

(受講継続支援等)

受講者同士等のコミュニケーション機会の提供、受講継続勧奨や学習支援を実施する支援者の配置、将来のキャリア形成に関する相談を必須とすること。

- 試行事業の進捗状況及び結果については随時本研究会に報告すべきである。

公的職業訓練の在り方に関する研究会 構成員

(五十音順)

【学識者】

今野 浩一郎 学習院大学 名誉教授

大嶋 寧子 リクルートワークス研究所 主任研究員

黒澤 昌子 政策研究大学院大学 理事・副学長 教授

武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

宮地 弘子 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校 職業能力開発原理ユニット 准教授

【訓練実施主体】

宇佐美 明伸 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
求職者支援訓練部 次長

櫻庭 拓也 東京都 産業労働局 雇用就業部 能力開発課長

これまでの「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

(第2回を踏まえ下線部を追加)

1 受講の対象層、訓練修了時に到達すべき水準、成果指標

(1) 受講の対象層、訓練修了時に到達すべき水準

- 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) 成果指標

- 訓練修了後すぐに正規雇用労働者に転換したり、賃金水準が向上したりすることは難しいので、身に付けたスキルを仕事で活用できているか、仕事の幅や水準が広がったか等、幅広い指標で成果を把握したほうがよい。

- ウェルビーイングの観点から、職業訓練受講後にモチベーションが上がった、キャリアに関する目標が明確化した等主観的指標の導入も有効ではないか。
- 成果指標の設定よりもデータ収集のほうが難しい。特に、長期的に追跡するためには仕組み作りが必要である。
- 試行的な事業を検証し、翌年度に反映するためには、短期的に検証できる成果指標も必要である。訓練内容の理解度・習熟度で一定水準を達成しつつ訓練を修了できた者の割合も成果指標になる。

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ラーニングがよいのか、対面がよいのかは、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。
- 兵庫県豊岡市の事例では、当初想定していた離職者だけでなく、非正規雇用労働者も多数受講している実態に鑑み、2年度目はオンデマンドのeラーニング及びスクーリングの形式に変更した。総訓練時間180時間（一日3時間×週3日×20週）、受講期間は5か月の職業訓練であった。
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「J E E D」という。）の調査研究で、非正規雇用労働者に対する職業訓練を試行的に土曜日又は平日夜間に実施した。受講者への受講後アンケートによれば、希望する訓練頻度は週1、2回が92%、訓練期間は3か月が55%、6か月が41%という回答割合であった。
- 東京都では、非正規雇用労働者及び求職者向けの職業訓練として、約4か月のeラーニングを実施している。
- 地域で求められるスキルがあること、スクーリングで悩みを共有し合うことができること等を踏まえると、ある程度同じ境遇の人が集まれる環境で実施するほうがよいのではないか。
- 同時双方向のオンライン訓練は、画面越しの対話が可能なため、学習指導がしやすい。オンデマンドのeラーニングは、夜間や曜日に関わらず自由に受講できるメリットがある。

(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。
- 兵庫県豊岡市の事例では、職業訓練に先立っての事前相談・説明会により受講者と

受講内容とのミスマッチを防止し、オンデマンドの職業訓練にスクーリングも加えることで受講者同士の関係を構築し、孤独感を払拭することで、受講途中での離脱を防止している。佐賀県の事例では、随時質問ができる体制構築や、ビジネスチャットを活用した受講者・講師間のコミュニケーションを踏まえたプログラムの見直し、キャリアコンサルタントによるサポート等により、受講途中での離脱を防止している。

- 東京都の事例では、受講期間中は習熟度の確認を行い、メンター（伴走支援者）が個々の状況に応じた学習支援を行っていたほか、キャリアアドバイザーが就職等に向けた相談支援を行っている。
- 在職者が学びやすいオンデマンドのeラーニングに、①メンターによる学習支援、②受講者同士のコミュニケーション機会の付与、③キャリア形成に関する相談を付加してはどうか。

(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。
- 東京都、兵庫県豊岡市及び佐賀県の事例では、受講料は無料である。J E E Dの調査研究では、初年度に行った職業訓練は無料であったが、2年度目は有料とした。
- J E E Dの調査研究の受講後アンケートによれば、受講料をどのくらい負担できるかに関しては、1万円までが57%、7千円までが14%という回答割合だった。
- 貸与の仕組みを作って費用負担させることができるのであれば、費用負担によって職業訓練受講のインセンティブになり、離脱も防止できるのではないか。

3 在職者向けの職業訓練を実施する訓練機関（訓練コース）の選定方法

- 地域の労働市場のニーズにあった職業訓練をどのように提供するかも検討の余地がある。

4 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は当たっては、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は高めてほしいので、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。
- 佐賀県や兵庫県豊岡市の事例では、SNS、ウェブのほか、地方自治体の広告（県民だより、市報）も有効であった。
- 東京都の事例では、インターネット広告が特に有効であった。また、職業訓練の周知の際に非正規雇用労働者を対象とすることを明確にしていたほか、受講前のオンライン選考の際に受講要件を確認していた。
- SNSを通じた情報が多数あると混乱するおそれがあること、非正規雇用労働者は何を学ぶべきかわからない者が多いことを踏まえ、ヘッドクォーター（県単位を想定。）の役割を果たす機関等から周知と、効果的な職業訓練に関するガイダンスを行って、職業訓練に繋がったほうがよいのではないか。
- 受講者を募るプロセスは離脱率にも関わる。職業訓練の前のセミナー等を通じて、モチベーションの高い者を受講者とするのも一案である。
- 同じエリア内で複数の事業者が事業を行い、それぞれで周知することは、費用対効果が悪く、受講希望者にとってもわかりにくい。

5 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。