

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わ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と、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、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と。
- 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と。
- 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と。
- 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と。
- 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、少くとも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瞭である。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。