

本研究会でご議論いただきたい主な事項（案）
（非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練）

1 訓練水準等（資料 2 - 1 P. 3）

- 訓練水準や時間設定をどのように設定すべきか。
 - ・ 150 時間を標準時間として訓練を実施したところ、受講者全体の結果では、「ちょうどよい」との回答が 44%、「少ない」との回答が 36%、「多い」との回答が 19%であった。【P. 3】
 - ・ コース（経理事務科）によっては、訓練時間が「少ない」と感じる受講者が多かった(57%)。【P. 3】
- 訓練時間は、訓練コースにより柔軟に設定できるようにすべきと考えられる。

2 受講費用（資料 2 - 1 P. 4、P. 13）

- 受講料をどのように設定すべきか。
 - ・ 大半の受講者（95%）が受講料（5,000 円（内税）、テキスト代は本人負担）について「安い」と感じていた。【P. 4】
 - ・ e ラーニングのみの受講者について、e ラーニング受講割合が 20%未満の者が 70 人（受講者数は 355 人）と全体の 20%を占めた。【P. 13】
- 受講料を無料としなかったことについて、受講者確保の観点において支障はみられなかった一方で、受講料が受講継続の動機付けとはなっていないことが考えられる。
- 受講料設定のみが受講継続の動機付けを決定しているわけではなく、受講者確保の観点も踏まえ、過度な経済的負担をかけないことに留意しつつ一定の受益者負担を求めることは適当であると考えられる。

3 訓練の実施手法、受講日程（資料 2 - 1 P. 1、P. 5）

- 訓練の実施手法をどのように設定すべきか。
 - ・ 修了率について、e ラーニングのみのコース（62.5%）と、それ以外のコース（同時双方向（59.2%）、スクーリング（66.7%））との間に大きな差はみられなかった。【P. 1】
 - ・ 受講日程について、平日夜間コースや土日祝日コースにも一定の応募があった。【P. 1】
 - ・ e ラーニングのみのコースについては、①「e ラーニングのみで問題ない」と回答した者が 50%であった一方、②「オンライン（同時双方向）もあつ

た方が良かった」と回答した者が34%であった。【P. 5】

→ 試行事業で設定したどの実施手法や受講日程でも実施できるようにすべきと考えられる。

○ 訓練期間をどのように設定すべきか。

- ・ 訓練時間（150 時間）について「ちょうどよい」、「少ない」と回答した者が、オンライン（同時双方向）は80%、スクーリングは96%であった。【P. 3】
- ・ その一方で、4 ヵ月の訓練期間について「短い」と回答した者が全体で38%であった。また、スクーリング（平日夜間）コースの受講者の多く（75%）が、「訓練期間が短い」と回答した。【P. 5】

→ 訓練期間として設定した4 ヵ月はやや短かったと評価できるのではない。よって、訓練期間は、試行事業の結果も踏まえ、訓練コースや訓練時間によって柔軟に設定できるようにすべきと考えられる。

4 訓練の分野（資料2-1 P. 6）

○ 訓練分野をどのように設定すべきか。

- 全国的にニーズが高い分野については、全ての地域で訓練機会を提供することが重要であり、これを実現するためにオンライン（同時双方向）やeラーニングにより実施することが必要であると考えられる。
- また、地域のニーズを踏まえた分野の訓練も設定出来るようにすることが重要であると考えられる。

5 受講継続支援（資料2-1 P. 7～P. 9）

○ 受講継続支援をどのように設定すべきか。

- ・ ①ビジネスチャット等によるコミュニケーション機会の確保、②伴走支援（メンター制度）、③キャリアコンサルティングのいずれも、「役に立った」と回答した者が多かった（①59%、②67%、③81%）。【P. 6, 7】
- ・ キャリアコンサルティングの回数と修了率の間には一貫した中程度の正の相関がみられることが示唆された。【P. 8】
- ・ 各コースにおいて「slack」や「掲示板」等の機能が提供されたが、一部のコースでは、これらのコミュニケーションの機会提供が十分に活かされなかったとの意見があった。【P. 7】

→ 受講継続支援は有効であるが、今後もコミュニケーション方法やキャリアコンサルティングの回数・タイミングなどの事例を収集し、より効果的な支援となるよう継続的な見直しを図ることが適当であると考えられる。

6 広報／ 7 受講勧奨 ／ 8 募集・選考（資料 2－1 P. 9、P. 12、P. 13）

○ 広報、募集・選考をどのように実施すべきか。

- ・ 受講申込のきっかけについて 84.5%がインターネット経由（ホームページ、バナー、SNS 等）であったことを踏まえると、インターネット経由での広報が効果的であった。【P. 12】
- ・ 受講者全体の 86%が女性であった。【P. 12】 なお、労働力調査（令和 4 年平均）や就業構造基本調査（令和 6 年平均）によれば、非正規雇用労働者の事務従事者の男女比はおおむね 1：4 である。
- 非正規雇用労働者に対する広報はインターネットを利用して行うことが有効と考えられる。
- 訓練対象や設定した訓練コースを踏まえると、受講者の多くが女性となるのは自然であると考えられる。

○ 受講勧奨、募集・選考をどのように実施すべきか。

- ・ e ラーニングのみの受講者について、e ラーニング受講割合が 20%未満の者が 70 人（受講者数は 355 人）と全体の 20%を占めた。【P. 13】
- ・ オンライン（同時双方向）またはスクーリング受講者のうち、同時双方向・スクーリングの出席率が 20%未満の者が 43 人（受講者数は 199 人）と全体の 22%を占めた。【P. 13】
- 受講開始後の訓練内容（カリキュラム、習得できる知識・技能等）に係る認識の相違を低減するため、訓練開始前の訓練機関による説明会等により積極的な情報の提供が重要と考えられる。
- 同時双方向・スクーリングの実施手法についても、e ラーニングと同様にキャリアコンサルティング等の伴走支援を積極的に行うことが重要と考えられる。
- 受講機会の確保のため、訓練開始のごく初期に退校した者がいた場合、訓練時間・期間を勘案しつつ、定員枠を限度に再募集を行うことが適当と考えられる。

9 成果指標（資料 2－1 P. 14）

○ 成果指標をどのように設定すべきか。

- ・ ①修了率、②就職率、③正規雇用労働者への転換割合、④賃金水準の向上割合、⑤訓練内容等の活用割合、⑥訓練修了者の主観的評価を、訓練終了時点及び訓練終了後一定期間経過時点で実施するアンケートにより把握することとしている。