

第 8 回研究会における主な御意見について

【広報、受講開始前の適切な情報提供、選考について】

- 今回インターネット経由での受講開始者が多かったが、事業主に働きかけて、職場経由で周知することも効果的ではないか。また、事業主に働きかける際には、仕事やスキルアップへの意欲につながった等、本事業による成果を併せて周知することが有効ではないか。
- 受講前のキャリアコンサルティングや情報提供は非常に重要。
- SNS や広告等による広報については、個人が企業の目を気にすることなく、自由に訓練に申し込むことが可能となることから、集客のノウハウのある民間企業の創意工夫も活用しながら実施していくことが効果的ではないか。
- 正社員就職が決まったなどのうまくいった方の事例を好事例として展開してはどうか。

【受講継続支援について】

- 訓練の脱落を防ぐためには、事前説明会の実施に加えて、訓練終了後の出口を見えやすくするための伴走支援、受講継続支援の実施や好事例の共有も重要。
- 伴走支援について、辞めそうな方へのアプローチだけでなく、訓練に熱心に取り組んでいる方の学びをサポートする形での伴走支援の在り方についても非常に重要であることから、その部分の好事例等についても分析していただきたい。
- 伴走支援については、正社員就職に向けた活動の中で出てきた課題や好事例等についても取り入れていっていただきたい。

【訓練の受講機会の確保について】

- e ラーニングについては他の受講方法と比べても修了率等について遜色なく、受講しやすく修了もしやすいという部分を強調しても良いのではないか。
- e ラーニングについては働いている人にとって受講しやすく、一定の効果があるということであれば全国的に展開すべき。その際、地域によって e ラーニングの受講機会がないということがないように、都道府県との役割分担も考えつつ、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が広域で実施していくことが適当ではないか。

【成果指標について】

- すぐに正社員になれるとか、賃金が上がるということが短期的にその効果が出ているか

どうかは非常に難しいため、受講者の主観的評価も成果指標として評価しても良いのではないか。

- 修了率、就職率等を取る必要はあるが、アンケートを 6 ヶ月後に延ばしても成果は表れにくいのではないか。そのため、働くことの意欲だけでなく、更に学ぶことへの意欲等の意識面や、自己啓発や転職活動を始めたといった行動変容についても把握すべき。ただし、こうした主観的評価は個人差が大きいことから、訓練前後の比較が重要。
- 主観的成果指標については、仕事や能力開発への意欲や自己効力感が有効ではないか。こうした意欲や自己効力感の変化に着目することで、継続的な能力開発の起爆剤となったかどうかを確認できるのではないか。