



労働政策研究報告書 No. 163

2014

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

求職者支援制度に関する調査研究

－ 訓練実施機関についての調査・分析－

求職者支援制度に関する調査研究 －訓練実施機関についての調査・分析－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

2011年10月、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（特定求職者支援法）が施行され、求職者支援制度が始まった。この求職者支援制度は、リーマン・ショックに伴う経済不況をきっかけに2009年に設けられた「緊急人材育成・就職支援基金」の趣旨を引き継ぎ、特別な支援が必要とされている「長期失業者、新卒未就職者、ニート状態の若者、母子家庭の母」などの「特定求職者」に対し、職業訓練・給付・就職支援等を行うための恒久的な制度である。

特定求職者支援法は、施行後3年を目途として、施行状況を踏まえた検討を行うことを規定している（附則第十三条1）。この検討に資することを目的として、労働政策研究・研修機構では求職者支援制度に関する調査研究プロジェクトを発足させ、実態の把握・分析を行ってきた。本書はプロジェクトにおいて進められてきた調査研究のうち、求職者に対する訓練と就職支援を担う、民間の株式会社、専門・各種学校、NPOなどの訓練実施機関を対象とした調査研究を取りまとめたものである。

訓練実施機関を対象とした調査研究では、①訓練実施プロセスの管理、②受講者の能力評価とその活用、③就職支援活動などについて、アンケート調査・インタビュー調査を通じて実態を把握し、調査結果を基とした分析を行った。その上で、今後の求職者支援制度のあり方に対する検討を試みている。

本書を作成するにあたって、アンケート調査ならびにインタビュー調査にご協力いただいた数多くの訓練実施機関の関係者の方々に、この場を借りて厚く御礼申し上げたい。

本書が訓練実施機関を始め求職者支援制度に携わる機関の方々、また訓練を活用する求職者の方々にとって、資するところがあれば幸いである。

2014年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆担当
<small>ふじもと</small> 藤本 <small>まこと</small> 真	労働政策研究・研修機構 人材育成部門 副主任研究員	第Ⅰ部 第Ⅱ部 第Ⅲ部第1・3章 第Ⅳ部 第Ⅴ部
<small>こすぎ</small> 小杉 <small>れいこ</small> 礼子	労働政策研究・研修機構 特任フェロー	第Ⅲ部第2章
<small>かなざき</small> 金崎 <small>ゆきこ</small> 幸子	労働政策研究・研修機構 人材育成部門 統括研究員	第Ⅲ部第4章
<small>やまぐち</small> 山口 <small>るい</small> 塁	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第Ⅳ部
<small>おがわ</small> 小川 <small>とむ</small> 豊武	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第Ⅳ部

【調査研究プロジェクト参加者】

（五十音順、敬称略、所属・肩書は2014年5月時点のもの）

大木	栄一	玉川大学経営学部教授
小川	豊武	東京大学大学院学際情報学府博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
金崎	幸子	労働政策研究・研修機構 人材育成部門 統括研究員
小杉	礼子	労働政策研究・研修機構 特任フェロー
藤本	真	労働政策研究・研修機構 人材育成部門 副主任研究員
山口	塁	立教大学大学院社会学研究科博士課程後期課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

[オブザーバー]

厚生労働省職業能力開発局能力開発課

目 次

第 I 部 本調査研究の概要	1
第 1 章 本調査研究の目的と概要.....	3
第 2 章 機関の現状と活動ーアンケート調査結果よりー.....	3
第 1 節 機関・スタッフの状況.....	3
1. 機関の状況.....	3
2. スタッフの状況.....	4
第 2 節 訓練に関わる取組み.....	4
1. 訓練実施に先立つ準備.....	4
2. 実施してきた訓練についての認識.....	5
第 3 節 就職支援の取組み.....	5
第 4 節 今後の課題.....	7
第 3 章 アンケート調査の分析結果.....	8
第 1 節 訓練の状況に関する分析.....	8
第 2 節 就職実績を左右する就職支援の取組み.....	9
1. 基礎コースの就職実績に関する分析結果.....	9
2. 実践コースの就職実績に関する分析結果.....	9
第 4 章 これからの求職者支援制度に向けて.....	10
ー調査研究からのインプリケーションー	
第 II 部 機関アンケート調査結果	13
第 1 章 アンケート調査の概要.....	15
第 1 節 調査内容.....	15
第 2 節 調査対象と調査の流れ.....	16
第 2 章 機関のプロフィール.....	17
第 1 節 組織形態・所在地域.....	17
第 2 節 機関の開設年と教育関連事業開始年.....	18
第 3 節 実施している教育関連事業の分野.....	18
第 4 節 機関の人員構成.....	19
1. スタッフ総数.....	19
2. スタッフの構成.....	19
第 5 節 機関の収入.....	21

第6節	実施しているコース数	21
第7節	委託訓練および教育訓練給付制度対象講座を実施した経験	22
	1. 委託訓練の実施経験	22
	2. 教育訓練給付制度対象講座の実施経験	23
第3章	求職者支援訓練の状況	25
第1節	訓練開始の時期と実施に関わる準備・活動	25
	1. 訓練開始の時期	25
	2. 実施に先立つ準備	25
	3. 「ワークガイダンス講習を担う講師育成講座」受講の有無	27
第2節	訓練受講者の募集方法	27
第3節	応募者数の状況	29
第4節	実施してきた訓練についての認識・評価	30
	1. 基礎コースについての認識・評価	30
	2. 実践コースについての認識・評価	31
第5節	委託訓練・教育訓練給付制度対象講座の実施は、どのくらい役に立ったか	31
第4章	訓練コースの運営・管理	33
第1節	訓練の実施場所	33
第2節	受講者の選考	34
第3節	訓練を担当する講師	35
	1. 担当講師の人数	35
	2. 担当講師を決定する上で重視している点	37
第4節	試験の実施状況	39
第5節	アンケートの実施状況	40
第6節	訓練実施中の訓練コースの見直し	42
第5章	就職支援の状況	43
第1節	キャリア・コンサルティングの状況	43
	1. キャリア・コンサルティングの実施状況	43
	2. キャリア・コンサルタント	45
第2節	指導・支援の取組み	47
	1. 履歴書、エントリー・シートの作成、面接に関する指導	47
	2. 就職支援の取組み	49
	3. キャリア・コンサルティング以外の相談受付体制	52
	4. 求人開拓の体制	53
第3節	ハローワークその他の機関との連携	56

1. ハローワークとの連携	56
2. ハローワーク以外の機関との連携	57
第4節 人材派遣事業・職業紹介事業の実施の有無	59
第6章 これまでの活動についての評価と今後の課題	62
第1節 認定基準の就職率を達成することの難易度	62
第2節 これまでの活動に関する評価	63
1. 基礎コースにおける訓練・就職支援活動の評価	63
2. 実践コースにおける訓練・就職支援活動の評価	64
第3節 今後改善が必要な点	65
1. 訓練に関して	65
2. 就職支援活動に関して	67
第Ⅲ部 アンケート調査結果の分析	71
第1章 機関から見た求職者支援訓練の評価	73
第1節 はじめに—本章における分析と構成—	73
第2節 機関による訓練の評価	73
第3節 訓練の状況と訓練に関する評価	76
第4節 訓練の評価を左右する要因	79
第5節 訓練に対する自己評価を左右する要因と機関の取組み	83
第6節 結論	85
第2章 就職支援の評価と課題	87
第1節 はじめに	87
第2節 機関の特性・環境と就職支援の評価	88
第3節 事業運営の特徴と就職支援の評価	92
1. キャリア・コンサルティングを中心とした支援	92
2. 求人開拓	95
3. 組織内の連携体制	97
4. 就職支援の取り組み内容	98
5. ハローワーク等外部の機関との関係	100
第4節 就職支援の効果の規定要因分析	103
第5節 就職支援についての今後の改善点	112
第6節 まとめ	114
第3章 各訓練コース受講者の就職状況に関するマッチングデータの分析	117
第1節 はじめに	117

第2節	訓練コース分野と受講者の就職状況	118
第3節	コース受講者の属性と就職状況	121
第4節	各コースにおける運営上の取組みと就職状況	123
第5節	機関における就職支援の取組みと各コースの就職状況	126
第6節	各コースの就職状況を左右する要因	130
第7節	結論	135
第4章	自由回答の分析から見る制度運営上の課題	137
第1節	段階別にみた課題	137
1.	認定に向けた要件確保と訓練計画の策定段階	138
2.	申請・審査段階	138
3.	受講者の募集・申込受付、選考段階	138
4.	訓練実施段階	138
5.	奨励金（基本奨励金、付加奨励金）の受給段階	139
6.	制度全体、各段階共通	139
第2節	意見・要望の量的分析	139
1.	意見・要望の分類	139
2.	コメント数から見る課題の大きさ	141
3.	属性・状況別に見た傾向	144
第3節	意見・要望への対応可能性の検討	150
1.	意見・要望のまとめ	150
2.	対応可能性の検討	151
付属資料	自由回答に寄せられた意見・要望より	153
第IV部	機関における取組みと課題－事例調査レコーダー	173
	はじめに	175
事例1	A 専門学校	177
事例2	B 専門学校	183
事例3	NPO・C 法人	188
事例4	D 校	193
事例5	E 社	199
事例6	F スクール	204
事例7	G 社	208
事例8	H 社	213
事例9	I 校	219

事例 10	J 社	223
事例 11	K 組合	227
事例 12	L 校	232
事例 13	M 社	235
事例 14	N 校	240
事例 15	O 社	244
事例 16	P 協同組合	249
事例 17	Q スクール	254
第 V 部	参考資料	259
	アンケート調査「求職者支援制度における訓練・就職支援についての調査」	261

第 I 部

本調査研究の概要

第1章 本調査研究の目的と概要

本調査研究は、求職者支援制度において、求職者向けの職業訓練と就職支援を実施する民間の事務所（以下「機関」と記載）を対象に、活動の実態把握と分析を行ったものである。

求職者支援制度は、特別な支援が必要とされている長期失業者、新卒未就職者、ニート状態の若者、母子家庭の母などに対し、職業訓練・給付・就職支援等を行うための恒久的な制度である。本制度は「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（以下、「求職者支援法」と記載）に基づき、2011年10月1日から施行されている¹。

求職者支援法には、施行後3年を目途として施行状況を踏まえた検討を行うことが規定されている（附則第十三条1）。その検討に向けて、本調査研究は訓練の実施や求職者の就職支援において中心的な役割を果たす機関を対象とし、①訓練実施プロセスの管理、②受講者の能力評価とその活用、③就職支援活動などについて、アンケート調査・インタビュー調査を通じて実態を把握し、調査結果を基とした分析を試みた。

アンケート調査は2012年11月から12月にかけて、インタビュー調査は2012年11月から2013年3月にかけて実施した。アンケート調査の対象となったのは2012年4月から9月の間に終了した全訓練コースの実施機関であり、1376機関から回答を得た（有効回収率：53.7%）。

第2章 機関の現状と活動ーアンケート調査結果よりー

第1節 機関・スタッフの状況

1. 機関の状況

機関を運営する組織は、「株式会社」が66.6%を占め、以下、有限会社、個人事業主などの「株式会社以外の事業主」（18.9%）、「専修学校・各種学校」（6.5%）と続く。これまで主に実施してきた教育関連事業の分野は、「OAに関する分野（パソコン・ワープロ操作）」（28.8%）という機関が最も多く、次いで「医療・看護・介護・福祉に関する分野」（14.3%）、「IT関連分野」（7.6%）となっている。

国または都道府県所管の公共職業訓練を委託した経験の有無については、「現在も実施している」と答えた機関が33.6%、「実施した経験はない」という機関が50.4%、「実施した経験はあるが現在は実施していない」という機関が12.4%であった。他方、厚生労働省が実施

¹ 制度の詳細や実績については、厚生労働省ホームページの「求職者支援制度のご案内」（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/）を参照のこと。

する教育訓練給付制度の対象講座を「現在も実施している」回答訓練実施機関は 23.9%、「実施した経験はあるが現在は実施していない」は 14.4%で、6 割弱が未経験である。

2. スタッフの状況

機関のスタッフ総数は、「5～9 人」というところが 32.9%、「10～19 人」というところが 25.1%、「1～4 人」というところが 19.1%であり、小規模機関が多数を占めている。また、これらスタッフの半数以上が正社員以外（＝パート・アルバイト、嘱託・契約社員、他組織からの出向者、業務を委託している個人など）であるという機関が、約 6 割に達する。

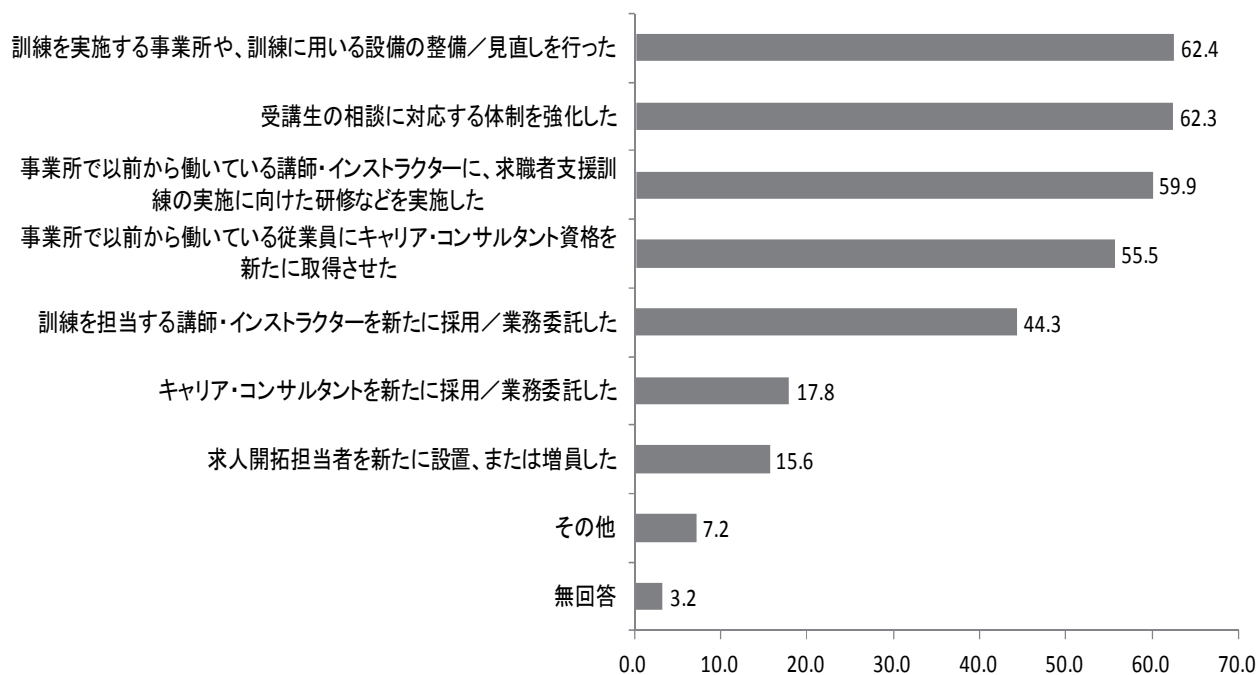
主たる業務が教員・講師・インストラクターであるスタッフについて、正社員以外が占める割合を見てみると、全員が正社員以外のスタッフであるという機関が 32.2%となっており、これを加えて半数以上が正社員以外であるという機関が 68.9%となっている。

第 2 節 訓練に関わる取組み

1. 訓練実施に先立つ準備

訓練実施に先立つ準備の内容としては、「訓練を実施する事業所や、訓練に用いる設備の整備／見直しを行った」（62.4%）、「受講生の相談に対応する体制を強化した」（62.3%）、「事業所で以前から働いている講師・インストラクターに、求職者支援訓練の実施に向けた研修などを実施した」（59.9%）、「事業所で以前から働いている従業員にキャリア・コンサルタント資格を新たに取得させた」（55.5%）をあげる機関が比較的多い（図表 1－1）。

図表 1－1 訓練実施に先立つ準備（複数回答、単位：％）

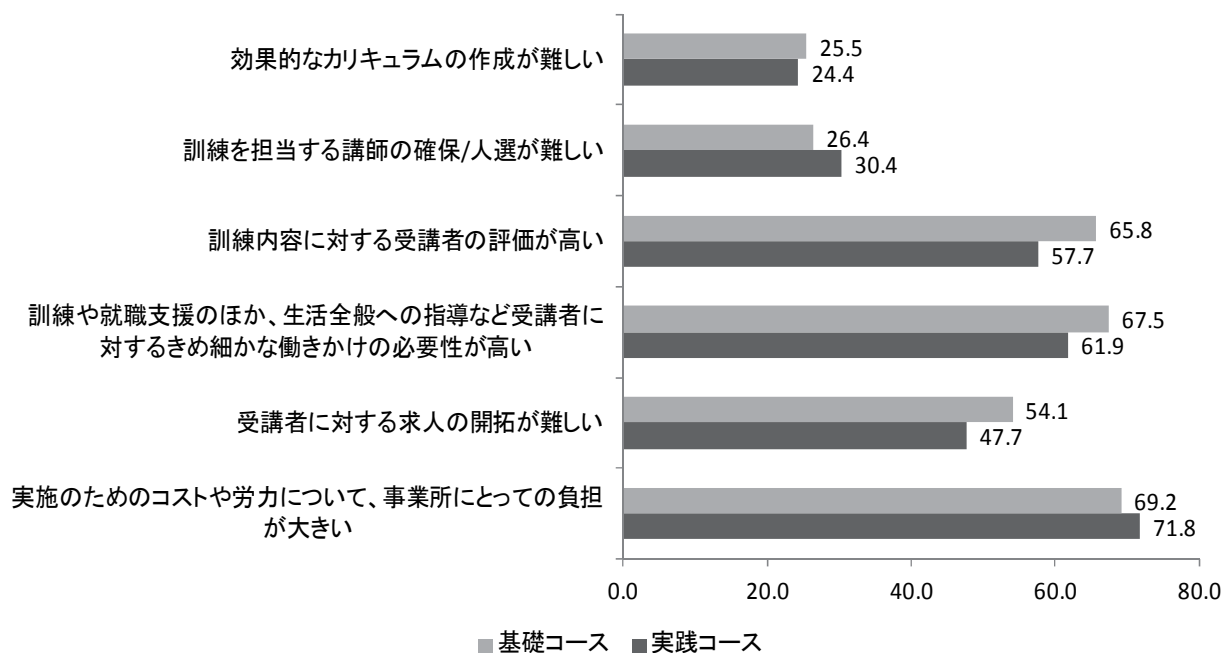


また、これまで基礎コースを実施した経験のある機関（692 機関）に、基礎コース担当者の受講が推奨されている、「ワークガイダンス講習を担う講師育成講座」の受講の有無をたずねてみた。「担当講師全員に受講させている」機関が 25.6%「担当講師全員ではないが受講させている」というところが 56.8%となっている。

2. 実施してきた訓練についての認識

基礎コース、実践コースのいずれも、6～7割の機関が「訓練内容に対する受講者の評価は高い」と認識している。一方、「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」、「訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」と認識する機関も、6～7割と多数を占める（図表1-2）。

図表1-2 実施してきた訓練についての認識（単位：％）



注：1. それぞれの項目について「そう思う」と回答した機関の割合。

2. 「基礎コース」の数字は、基礎コースを実施した経験がある 692 機関の回答結果を、「実践コース」の数字は、実践コースを実施した経験がある 1137 機関の回答結果を、それぞれ集計したもの。

第3節 就職支援の取組み

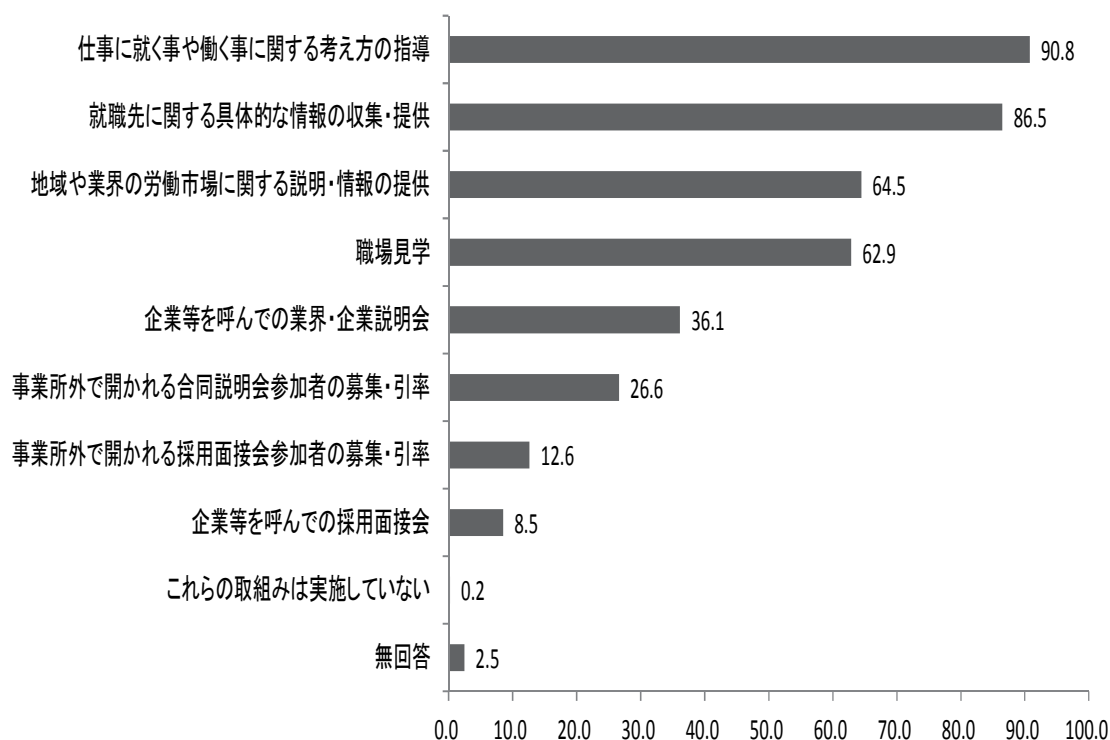
求職者支援訓練で訓練中に行うこととされているキャリア・コンサルティングについては、73.8%の機関が、受講者1人当たり「3回」というケースが最も多いと回答している。また、訓練期間中に履歴書・エントリーシートの作成に関して行う指導の回数は、受講者1人当たり「3～5回」という機関が55.3%で最も多く、一方向接指導については、受講者1人当たり「1～2回」が44.9%、「3～5回」が46.6%となっている。

受講者の就職支援の取組みとしては、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」を実施しているところが約9割と最も多く、同程度の回答割合で「就職先に関する具体的な情報の収集・提供」が続く（図表1-3）。受講者の求人開拓のため担当者をおいているという機関は43.1%、おいていないという機関は49.2%であった。

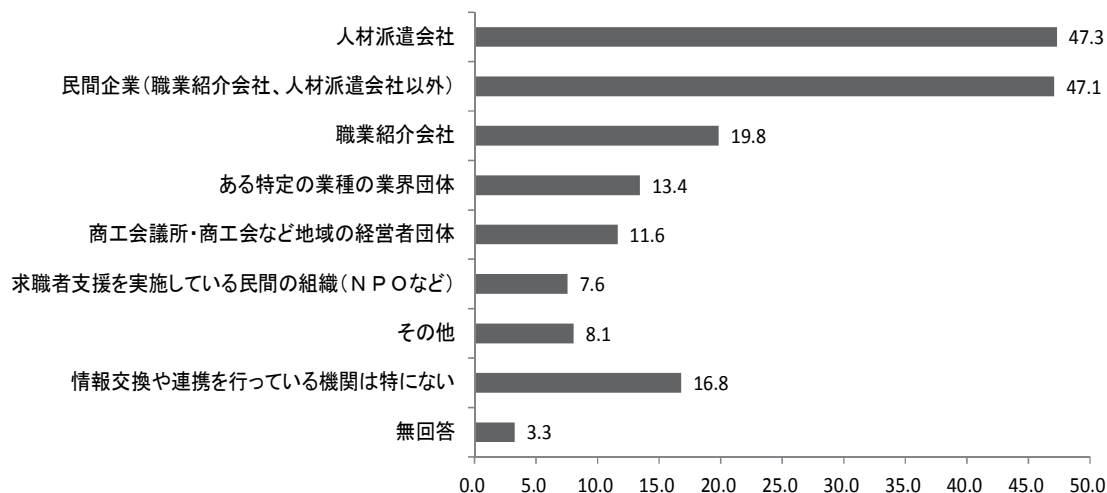
ハローワークに各機関の職員が出向く頻度は、回答の多い順に「月1回程度」（26.5%）、「2～3ヶ月に1回程度」（23.8%）、「月2～3回程度」（21.3%）となっている。

受講者の就職に関し、情報交換や連携を行っているハローワーク以外の機関としては、「人材派遣会社」（47.3%）、「民間会社（職業紹介会社、人材派遣会社以外）」（47.1%）を挙げるところがともに5割近くを占めた。これらに次いで指摘が多かったのは、「職業紹介会社」（19.8%）、「ある特定の業種の業界団体」（13.4%）、「商工会議所・商工会など地域の経営者団体」（11.6%）などである（図表1-4）。

図表1-3 受講者の就職支援の取組み（複数回答、単位：%）



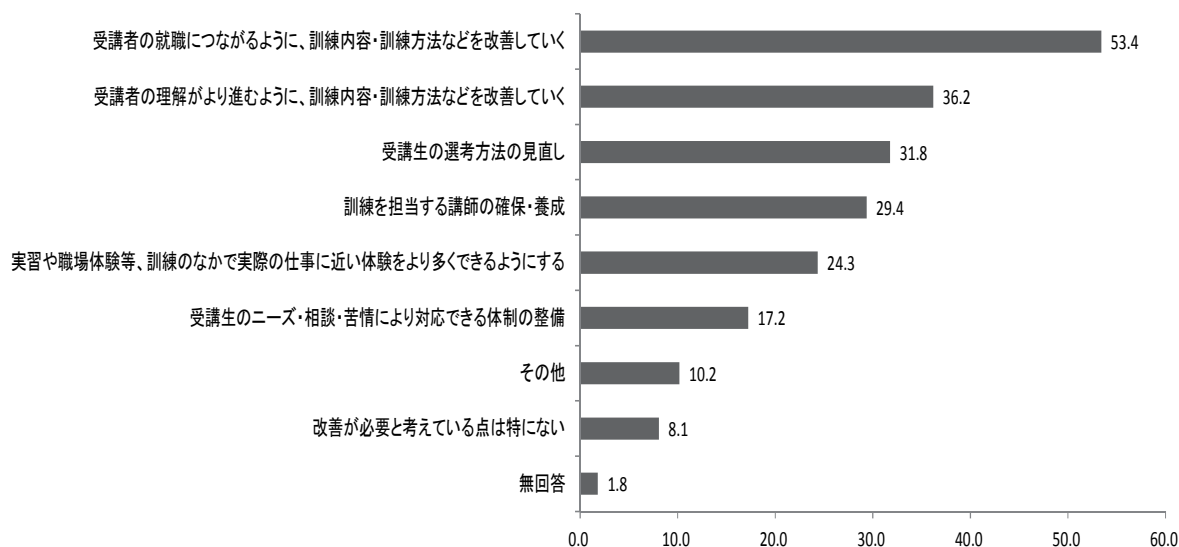
図表 1-4 受講生の就職に関して情報交換や連携を行っている機関（複数回答、単位：％）



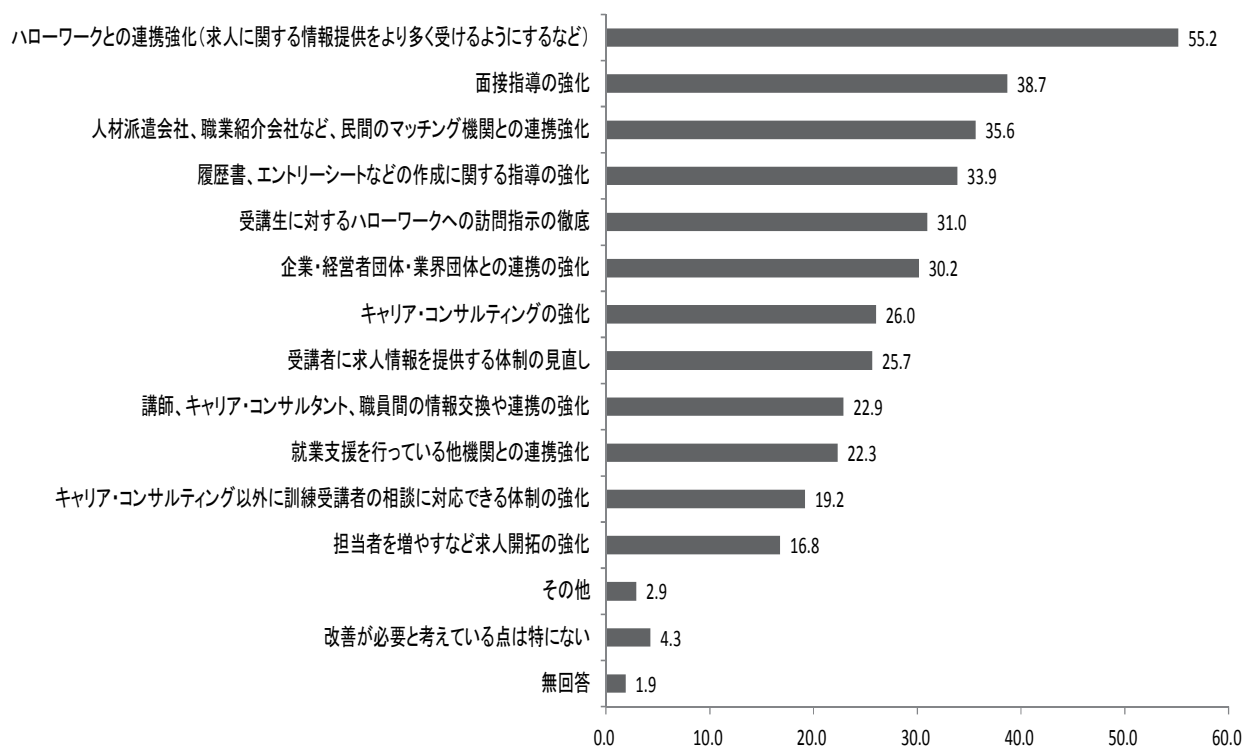
第4節 今後の課題

求職者支援訓練に関し今後改善が必要な点として多くの回答機関が挙げた項目は、「受講者の就職につながるように、訓練内容・訓練方法などを改善していく」、「受講者の理解がより進むように、訓練内容・訓練方法などを改善していく」などであった（図表 1-5）。また、就職支援活動に関して改善が必要な点として回答機関からの最も指摘が多かったのは、「ハローワークとの連携強化（求人に関する情報提供をより多く受けるようにするなど）」で、以下、「面接指導の強化」、「人材派遣会社、職業紹介会社など、民間のマッチング機関との連携強化」などが続く（図表 1-6）

図表 1-5 今後改善が必要な点・求職者を対象とした訓練（複数回答、単位：％）



図表 1－6 今後改善が必要な点・就職支援（複数回答、単位：％）



第3章 アンケート調査の分析結果

以下では本調査研究にて行ったアンケート調査の分析結果のうち、①訓練の状況を左右する要因についての分析と、②就職実績を左右する就職支援の取組みの分析について、要点を記す。

第1節 訓練の状況に関する分析

求職者を対象とした訓練についての機関の自己評価²は、実施状況の良し悪しをある程度反映しているものと考えられる。そこで、基礎コースと実践コースのそれぞれについて、どのような点が機関の自己評価を左右しているかについて分析を行った。

分析によると、基礎コースの自己評価は、訓練について「効果的なカリキュラムの作成が難しい」、「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」という認識を機関が持っている場合に悪くなる。一方、実践コースの自己評価は、訓練について「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」という認識を持っている場合に悪くなることがわかった。

自己評価を左右している訓練についての認識は、訓練前に機関が行った準備と関係がある

² 今回のアンケート調査では、「うまくいっている」－「うまくいっていない」という形で機関にたずねている。

か。この点を分析してみたところ、基礎コースについては、訓練開始に先立ち、訓練を担当する講師の増員、キャリア・コンサルタントや求人開拓担当者の増員、受講者の相談に対応できる体制の充実といった取組みを実施している場合に、悪い自己評価につながる認識を持ちにくくなる。また実践コースについては、事前に受講者の相談に対応できる体制をより充実させていると、悪い自己評価につながる認識を持ちにくい。

第2節 就職実績を左右する就職支援の取組み

本調査研究では就職実績を、①機関の主観的な評価（a.「うまくいっている」－「うまくいっていない」という形でたずねた就職支援の取組みの成功度、b. 認定基準として定められている就職率を達成することの難易度についての評価）、②訓練終了後3ヶ月の受講者の就職率という客観的なデータ、の2つの側面から捉えた。その上で、どのような就職支援の取組みによって就職実績が左右されるかを分析した。

1. 基礎コースの就職実績に関する分析結果

機関の主観的評価として捉えた基礎コースの就職実績は、機関内のキャリア・コンサルティングや就職支援の体制整備に関して、①キャリア・コンサルタントの研修参加や資格取得を奨励して専門性を高める、②キャリア・コンサルタントと講師がよく連携して情報交換する、③必須のコンサルティングを就職支援責任者が行う、④就職相談をしやすい体制を整備する、といった取組みを行っている機関において良かった。また、受講者に対する働きかけとして、地域や業界の労働市場情報を的確に提供することや職場見学を実施すること、面接指導を数多く行うことも効果的であった。外部との連携との関係では、ハローワークに行く頻度が多いほど、良い実績につながりやすくなる。

他方、受講者の3ヶ月後の就職率と就職支援の取組みとの関連を分析すると、訓練実施機関の外で開催される合同説明会参加者の募集・引率を行うことが、就職率の向上につながっていた。ただ、基礎コースにおける就職率と就職支援との分析結果は、受講者自身の姿勢や行動、ハローワークによる受講者への働きかけなど、本調査研究で捉えることができなかった機関の活動以外の要因にも十分に配慮する必要があることを示唆している。

2. 実践コースの就職実績に関する分析結果

機関の主観的評価として捉えた実践コースの就職実績に対しては、①キャリア・コンサルタントの研修参加や資格取得を奨励して専門性を高めること、②キャリア・コンサルティングを訓練の開始の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて行なうこと ③就職相談に訓練担当の講師がそのつど対応すること、④事業所内の他の職員が就職支援に協力的であること、といったキャリア・コンサルティングや就職支援の体制整備を実施していることが効果的であった。

受講者への働きかけとしては、基礎コースと同様、地域や業界の労働市場情報を的確に提供することが有効である。また、基礎コースと異なり、企業を呼んでの採用面接会の実施も良い実績につながっていた。外部との連携においてはハローワークへ通う頻度やハローワークからの求人情報が重要であるとともに、民間企業（職業紹介会社、人材派遣会社以外）や特定の業界団体との連携が有効であった。

受講者の3ヶ月後の就職率と就職支援の取組みとの関連についての分析からは、求人開拓者の設置、訓練実施機関の外で開催される合同説明会参加者の募集・引率を行うことといった受講者の求職機会を探索していくための訓練実施機関の取組みや、地域や業界の労働市場に関する説明・情報提供を行うといった取組み、履歴書・エントリーシートの作成や面接に関する指導を数多く行うことが、就職実績の向上に寄与していることがわかった。

さらに外部との連携に着目すると、そうした情報交換や連携を行っている機関が特になくという機関の就職率はより低く、ある特定の業種の業界団体と情報交換・連携を行っている機関の就職率はより高くなっている。

第4章 これからの求職者支援制度に向けて－調査研究からのインプリケーション－

本調査研究は、もっぱら機関を対象としたものである。そのため、求職者支援制度をめぐる現状を捉える上では、受講者自身や、ハローワークなど機関以外の制度に関わる組織についてさらなる実態把握・分析が必要であることは言うまでもない。

ただ、機関を対象とした調査・分析からも、就職実績の向上やよりよい訓練につながると考えられる事項はいくつか浮かび上がってきた。以下、それらを整理する。機関や訓練の運営状況などにも配慮しつつ、これらの事項をいかに実現していくかが今後の課題となる。

1. 機関による就職支援の取組みの強化に関して

受講者の就職実績を左右する取組みについての分析からは、第1にキャリア・コンサルタントの能力を高めることが、最終的に就職状況の改善に寄与すると推測された。多くの訓練実施機関では登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを担っていると思われるが、登録キャリア・コンサルタントの訓練時間は短く、これを補うような研修機会の充実が求められる。

第2に、受講者に対し地域や業界の労働市場に関する説明や情報の提供を行うことが就職状況の改善に寄与することが推測される。機関がこうした労働市場情報の提供の重要性について認識を深め、その提供を行うように促すとともに、ハローワークや労働局側も、各機関の訓練状況を理解した上で適宜情報を提供していくことが求められる。

第3に、特定分野の専門的な知識やスキルを習得することを目的としている実践コースの受講者に対しては、そうした特定分野に該当する業種において、正社員として雇用したいと

いう求人側のニーズがより多くあるものと考えられる。機関がこれら業種の業界団体とより活発な情報交換、連携を行うことができる体制の整備が、就職実績の向上に結びつくものと思われる。

2. よりよい訓練の実施に向けて

求職者支援制度の目的である、求職者の就職の実現可能性を高めるには、より良い訓練の実施が求められる。訓練の実施状況に関する分析からは、基礎コース訓練において、「効果的なカリキュラムの作成が難しい」、「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」といった認識が訓練がうまくいかないという評価に結びつきやすいことが示された。一方、実践コース訓練においては「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」という認識が、うまくいかないという評価につながっていた。

こうした認識と訓練に先立つ準備との関連について分析してみると、訓練を担当する講師の増員、キャリア・コンサルタントや求人開拓担当者の増員、受講者の相談に対応できる体制の充実といった取組みの有無により、認識の程度に差が生じていた。この分析結果は、訓練をより良いものにしていこうとすれば、機関が講師の増員などにより訓練自体のレベルを維持・向上させることに加えて、受講者の相談への対応や、キャリア・コンサルティング、求人開拓といった面の充実にも務めることができる環境の整備が必要であることを示唆している。

第Ⅱ部

機関アンケート調査結果

第1章 アンケート調査の概要

第1節 調査内容

「求職者支援制度における訓練・就職支援についての調査」は、以下で示すように大きく5つのパートに分かれる。調査票の詳しい内容については、「第V部 参考資料」に掲載した調査票を参照されたい。

- I. 貴事業所について（問1～問4）
- II. 貴事業所における教育関連事業について（問5～問11）
- III. 貴事業所で実施している求職者支援訓練について（問12～問21）
- IV. 貴事業所で実施している就職支援について（問22～問35）
- V. 訓練・就職支援の取組みに対する評価、今後の制度のあり方について（問35～問38、および自由記述欄）

調査票各パートの概要は次のとおりである。まず、「I. 貴事業所について」では、求職者支援訓練を実施している事業所の基本的なプロフィール（従業員数、講師・インストラクターの数、所在地、創設年など）をたずねている。「II. 貴事業所における教育関連事業について」は、普段行っている教育関連事業（＝職業訓練、講習会、セミナー、通信教育など）が対象とする主な分野、実施の規模（コース数、収入など）、公共からの委託訓練実施の有無や厚生労働省が所管する教育訓練給付制度の対象講座実施の有無といった、職業訓練政策との関わりなどについての質問から構成される。

「III. 貴事業所で実施している求職者支援訓練について」では、求職者支援訓練として実施している訓練の内容、規模（コース数・受講者数）、訓練の進め方（講師の選考、カリキュラムの見直しなどの状況）といった、求職者支援訓練の実施に関わる基本的な項目についてたずねているほか、受講者の募集方法、これまで実施してきた訓練に対する評価、求職者支援訓練制度の前身にあたる「緊急人材育成支援事業」を実施していた時との状況の異同について質問している。

「IV. 貴事業所で実施している就職支援について」では、訓練を実施している事業所が受講者に対して行っている就職支援の取組みや、求職者支援訓練において実施することになっているキャリア・コンサルティングの体制、ハローワークや人材派遣会社、職業紹介会社といったマッチング機関との連携の状況、企業や業界団体などとの連携の状況に関する質問を設けている。

「V. 訓練・就職支援の取組みに対する評価、今後の制度のあり方について」では、自事業所の訓練、就職支援の取組みに対する総合的な評価と、取組みを進めていく上での課題をたずね、さらに今後の制度のあり方について自由記述欄への記入を依頼している。

第2節 調査対象と調査の流れ

上述のように今回の調査は事業所単位の調査である。求職者支援制度に関わる訓練、就職支援の取組みについてより正確に把握するには、企業・法人等の単位ではなく事業所を単位とする調査が適当であると考えた。

以下では求職者支援制度に関わる訓練・就職支援の取組みを実施している事業所を、「機関」と記載することとする

調査対象となる求職者支援訓練を行っている機関は、2012年4月から9月の間に終了した訓練コースを実施した全機関である。対象事業所の名簿は、厚生労働省から提供を受けた訓練についてのデータを基にJILPTで作成した。

名簿作成の結果、対象機関は2562となり、2012年11月1日にこれらの機関に向けアンケート調査票を発送した。アンケート調査は郵送で返送してもらい、2012年12月初旬まで回収を行った結果、1376機関から回答を得た。有効回収率は53.7%である。

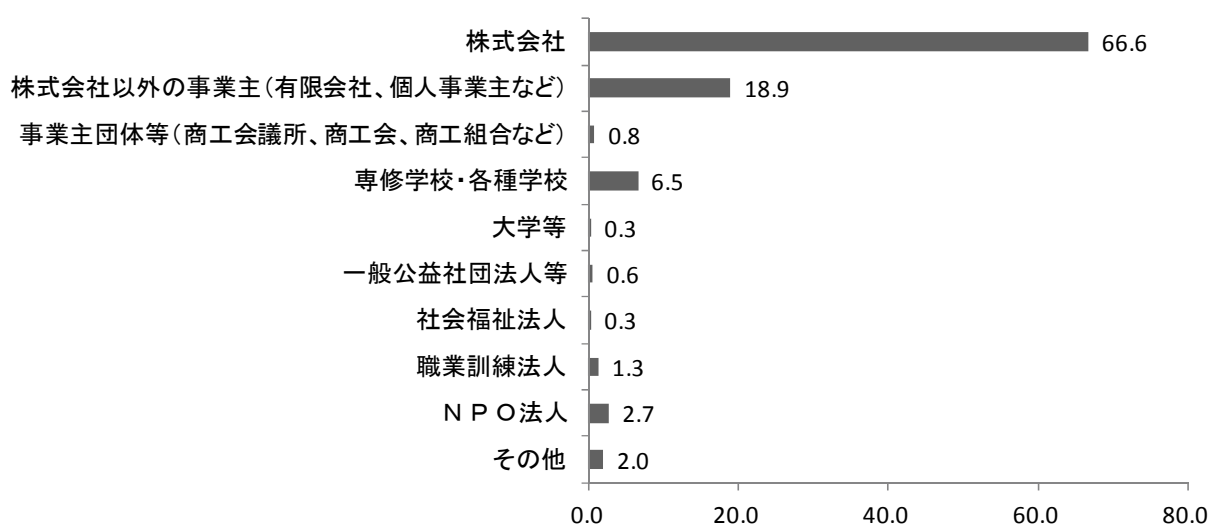
なお、クロス集計表中グレーに塗っている部分は、回答全体との差が大きい結果や、カテゴリー間の相違が目立つ結果として、本文において言及しているものである。

第2章 機関のプロフィール

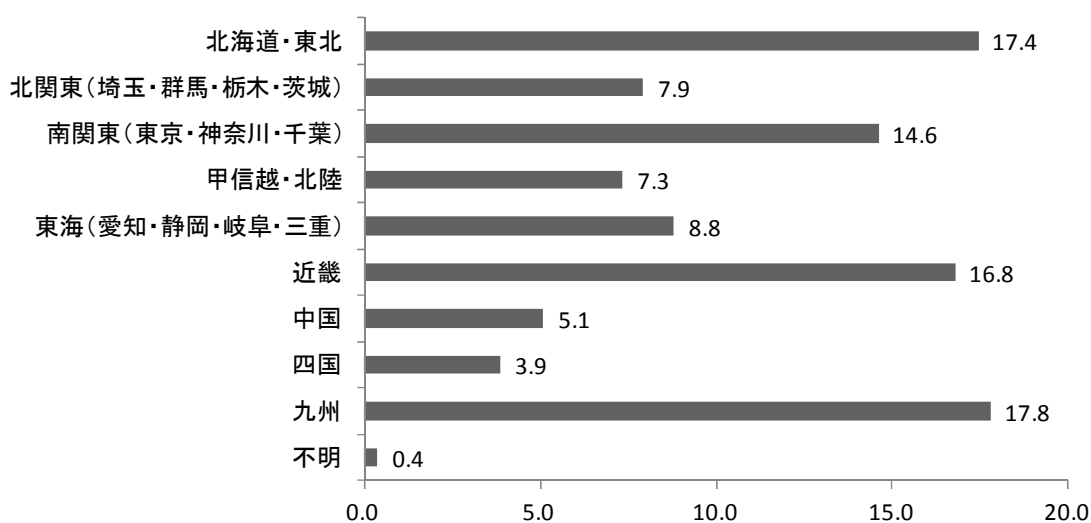
第1節 組織形態・所在地域

機関を運営する組織は、「株式会社」が約3分の2を占め、以下、「株式会社以外の事業主」(18.9%)、「専修学校・各種学校」(6.5%)と続く(図表2-2-1)。また、機関の所在地域別の分布を見ると、「九州」(17.8%)、「北海道・東北」(17.4%)、「近畿」(16.8%)、「南関東」(14.6%)の割合が比較的高くなっている(図表2-2-2)。

図表2-2-1 機関を運営する組織 (単位：%)



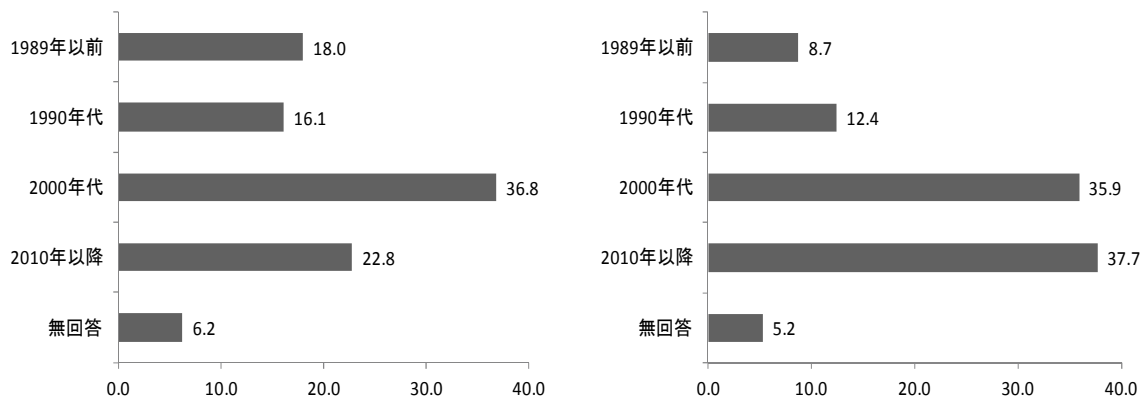
図表2-2-2 機関が所在する地域 (単位：%)



第2節 機関の開設年と教育関連事業開始年

開設した時期は「2000年代」というところが4割弱で最も多く、次いで「2010年以降」(22.8%)となっている(図表2-2-3①)。教育関連の事業を開始した年は、「2010年以降」(37.7%)という回答が最多で、「2000年代」(35.9%)がほぼ同程度でこれに続いている(図表2-2-3②)。

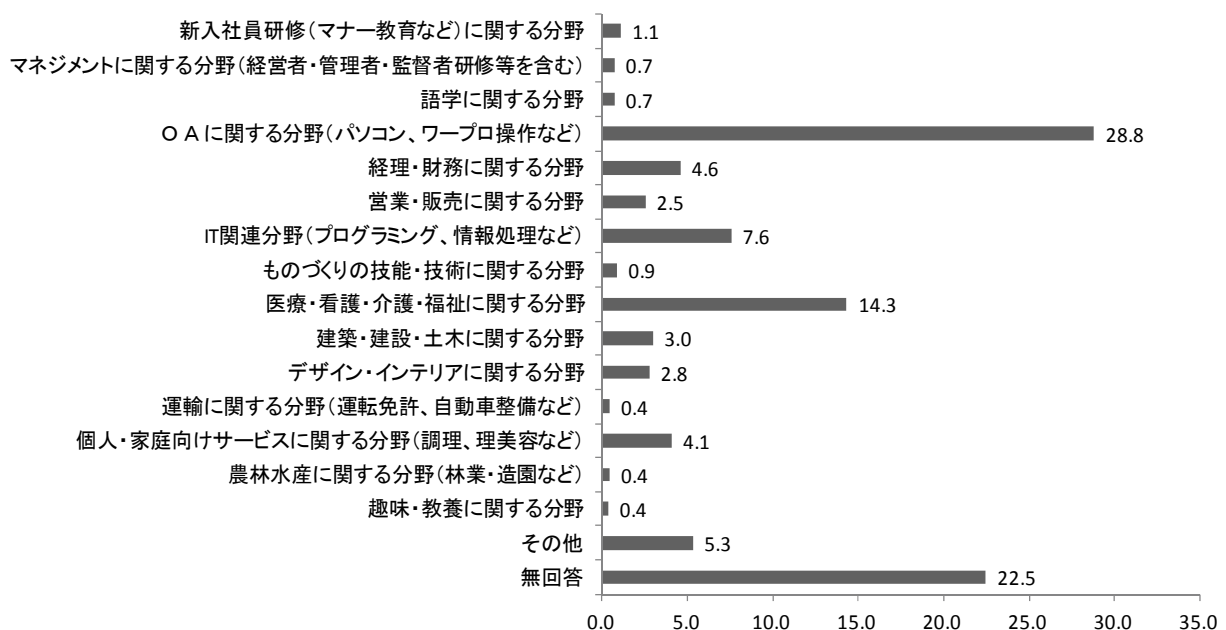
図表2-2-3① 機関開設年(単位:%) 図表2-2-3② 教育関連事業開始年(単位:%)



第3節 実施している教育関連事業の分野

これまで主に実施してきた教育関連事業の分野を1つ選んでもらったところ、最も多かったのが「OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作)」(28.8%)で、以下「医療・看護・介護・福祉に関する分野」(14.3%)、「IT関連分野」(7.6%)と続く(図表2-2-4)。

図表2-2-4 これまで主に実施してきた教育関連事業の分野(単一回答、単位:%)

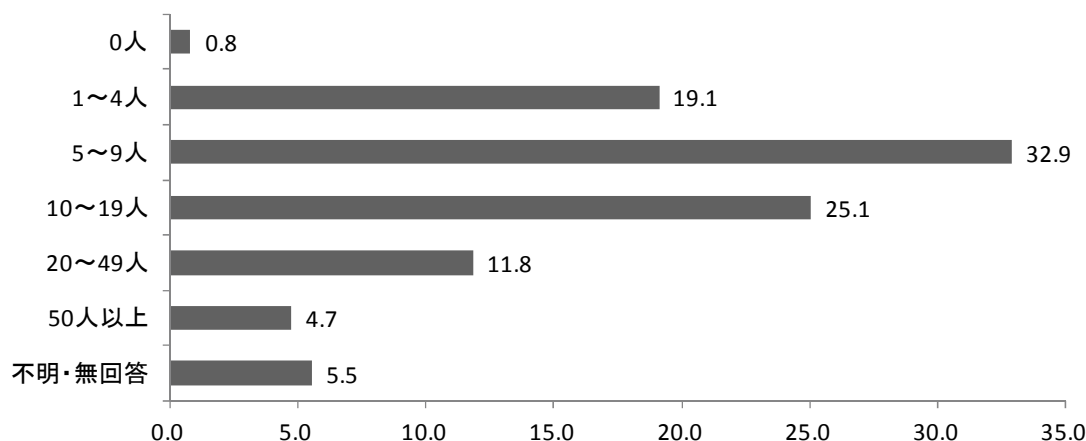


第4節 機関の人員構成

1. スタッフ総数

スタッフ総数は、「5～9人」というところが32.9%、「10～19人」というところが25.1%、「1～4人」というところが19.1%であり、小規模機関が多数を占めていることがわかる。なお、「0人」という回答も0.8%あり、これらの機関は他の事業所での勤務と並行して働くスタッフにより運営されていると見られる（図表2-2-5）。

図表2-2-5 機関のスタッフ総数（単位：%）

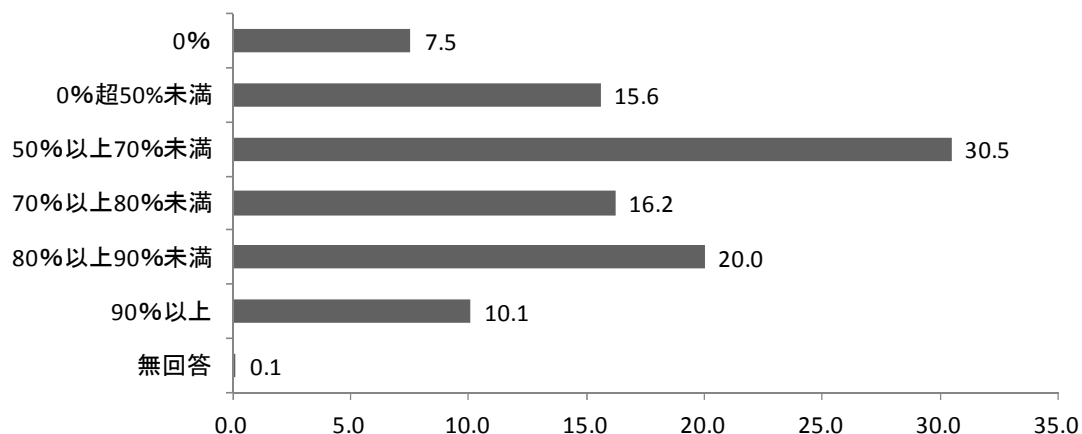


2. スタッフの構成

(1) 教員・講師・インストラクターの割合

主たる業務が教員・講師・インストラクターであるスタッフが、スタッフ総数の80%以上を占めるという機関は約3割、「50%以上70%未満」というところが30.5%「0%超50%未満」というところが15.6%となっている（図表2-2-6）。

図表2-2-6 教員・講師・インストラクターの割合



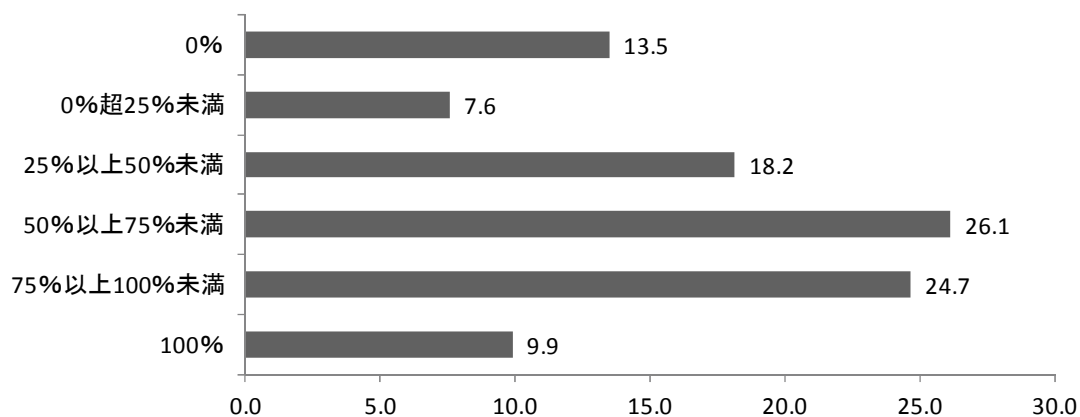
注：スタッフ総数が不明・無回答の機関と、従業員総数0の機関を除く1289機関について集計している。

「0%」という機関が7.5%あるが、これは本調査において、教員・講師・インストラクターと、訓練業務以外の業務を担当する「職員」を兼務している場合、主たる業務内容を念頭に置いた上で回答するよう回答者に依頼したためと考えられる。「0%」として集計されている（教員・講師・インストラクターがいないと回答している）機関は、主たる業務内容が訓練業務以外でありながら教員・講師・インストラクターを兼任しているスタッフのみと推測される。

（２）正社員以外の割合

機関の約6割は、正社員以外（＝パート・アルバイト、嘱託・契約社員、他組織からの出向者、業務を委託している個人など）のスタッフが半数以上を占めている（図表2-2-7）。

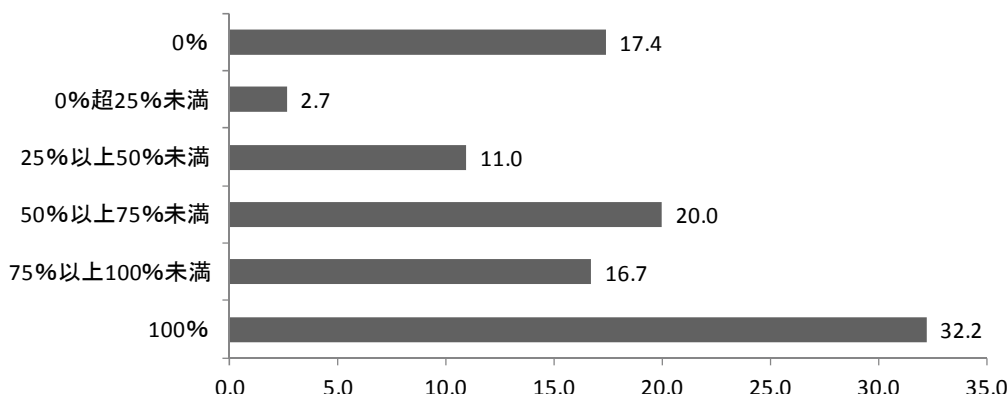
図表2-2-7 正社員以外の割合：スタッフ総数に占める割合（単位：％）



注：スタッフ総数が不明・無回答の機関と、従業員総数0の機関を除く1289機関について集計している。

主たる業務が教員・講師・インストラクターであるスタッフについて、正社員以外が占める割合を見てみると、全員が正社員以外のスタッフであるという機関が32.2%となっており、また半数以上が正社員以外であるという機関が68.9%となっている。多くの機関が、教員・講師・インストラクターを正社員以外の雇用・就業形態で確保する事態にあることが、この集計結果からうかがえる（図表2-2-8）。

図表 2-2-8 教員・講師・インストラクターを主たる業務とするスタッフにおける
正社員以外の割合（単位：％）

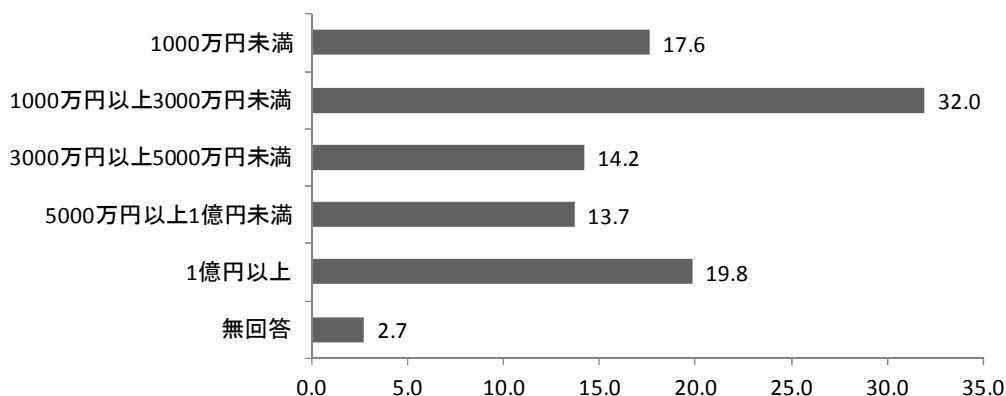


注：教員・講師・インストラクターを主たる業務とするスタッフがいるという機関（1195 機関）について集計している。

第5節 機関の収入

機関単独の年間総収入について回答があった機関のうち、「1000 万円以上 3000 万円未満」という機関が約 3 割、「1000 万円未満」と「1 億円以上」がともに 2 割弱となっている（図表 2-2-9）。

図表 2-2-9 年間総収入を計上している訓練実施機関の収入分布（単位：％）



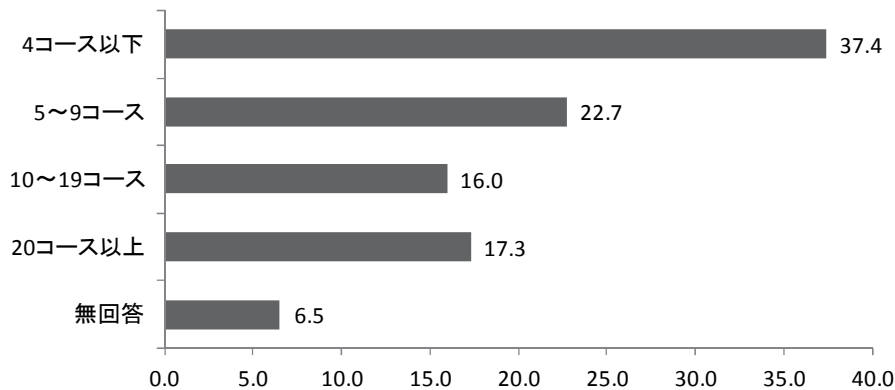
注：「事業所単独の年間総収入を計上している」と回答した 585 機関について集計。

第6節 実施しているコース数

機関が、職業訓練、セミナー、講習会など、通信教育以外の教育関連事業をどの程度実施しているかを、1 年間に実施するコース¹数としてたずねた。2011 年度の実績については、年間 9 コース以下にとどまる機関が 6 割以上を占めている（図表 2-2-10）。

¹ 本調査で「コース」とは、「期間や授業の回数に関わらず一定のまとまりをもった課程・講座・セミナー・通信教育など」のことをさし、例えば「夏学期の経営学講座」、「3 日間の技術セミナー」、「介護に関する全 10 回の講座」は、それぞれ 1 コースとして取り扱って回答するよう、回答者に依頼している。

図表 2-2-10 年間実施の延べコース数：2011年度実績（単位：％）



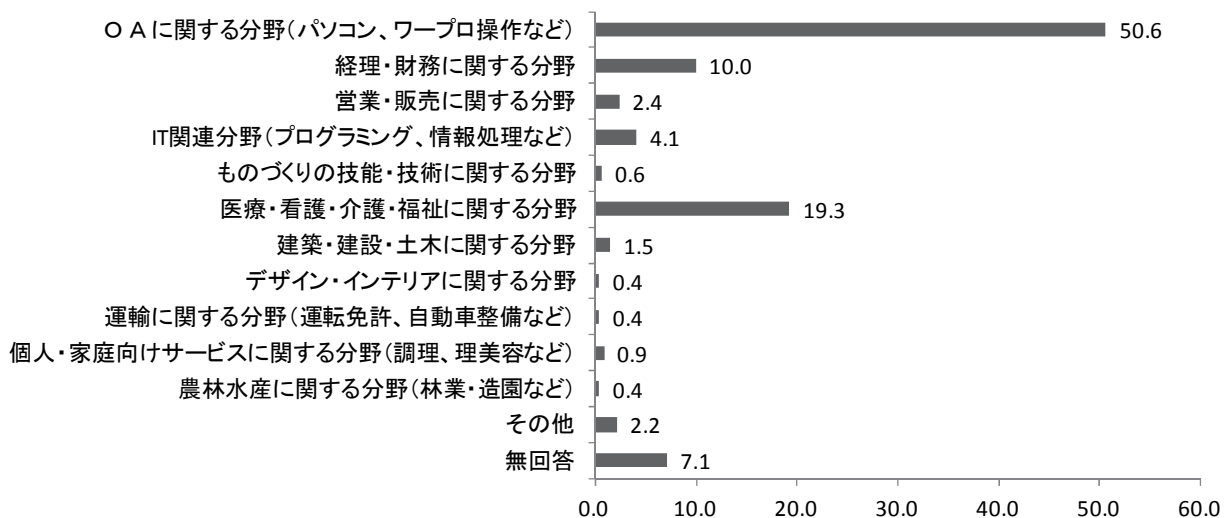
第7節 委託訓練および教育訓練給付制度対象講座を実施した経験

1. 委託訓練の実施経験

国または都道府県所管の公共職業訓練の委託を受けた経験の有無については、「現在も実施している」と答えた機関が 33.6%、「実施した経験はない」という機関が 50.4%、「実施した経験はあるが現在は実施していない」という機関が 12.4%であった。

「現在も実施している」という 462 機関に、実施する委託訓練の中で最もコース数が多い分野をたずねたところ、「OA に関する分野（パソコン、ワープロ操作など）」という回答が約半数を占め、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」が約 2 割で続く（図表 2-2-11）。委託訓練を開始した年は、「1999 年以前」が 46.5%、「2000～2004 年」が 19.7%、「2005 年以降」が 27.9%となっている。

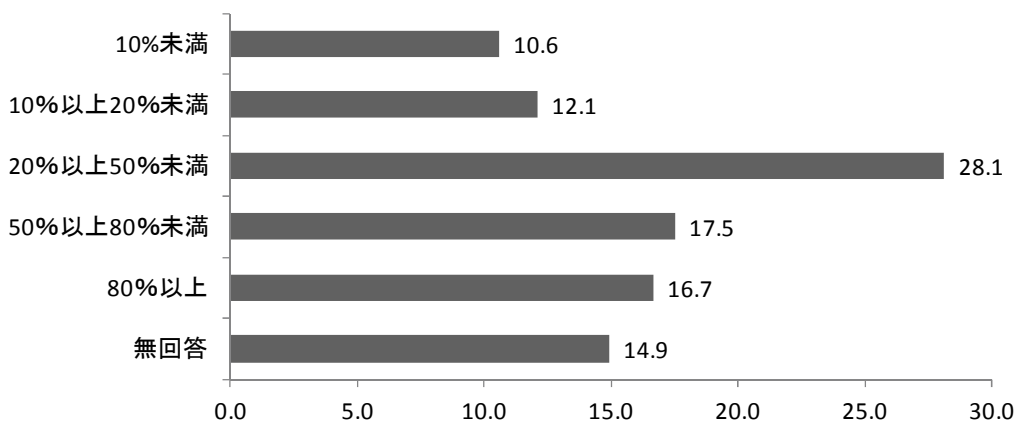
図表 2-2-11 委託訓練のうち最もコース数が多い分野（単位：％）



注：回答時点で委託訓練を実施しているという 462 機関の回答を集計。

同じく「現在も実施している」という機関に対し、2011年度に実施した通信教育以外の延べコース数全体の中で委託訓練が占める割合をたずねて結果を集計してみると、「20%以上50%未満」というところが約3割、「50%以上80%未満」、「80%以上」というところがともに2割弱であった（図表2-2-12）。

図表2-2-12 委託教育訓練コースの割合（単位：％）



注：回答時点で委託訓練を実施しているという462機関の回答を集計。

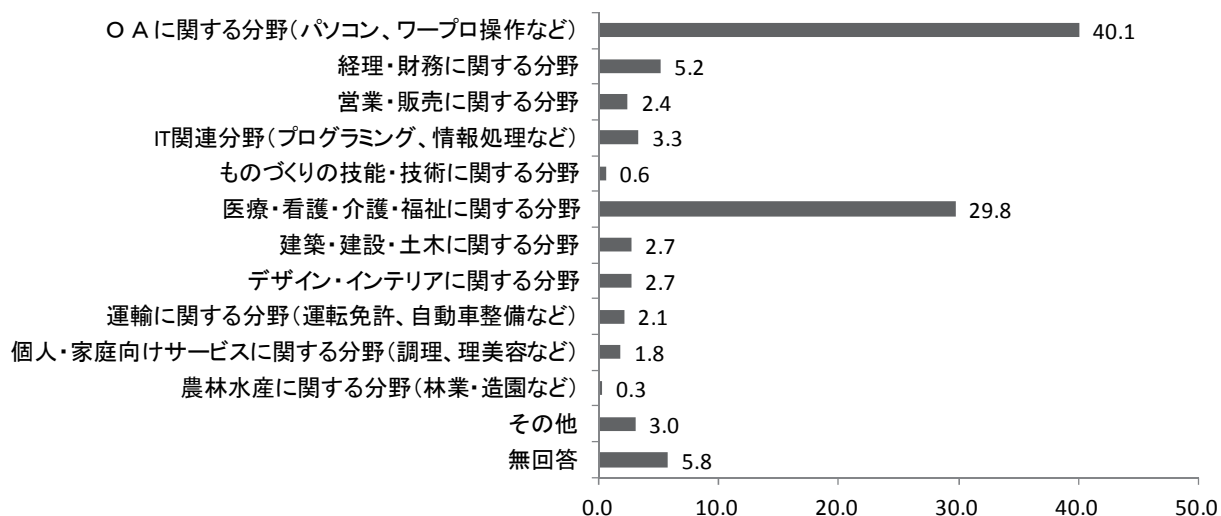
2. 教育訓練給付制度対象講座の実施経験

厚生労働省が実施する教育訓練給付制度²の対象講座を「現在も実施している」回答訓練実施機関は23.9%、「実施した経験はあるが現在は実施していない」は14.4%で、6割弱が未経験である。

「現在も実施している」329機関のうち、約4割は「OAに関する分野（パソコン、ワープロ操作など）」、約3割は「医療・看護・介護・福祉に関する分野」が、指定講座の中で最もコース数が多い分野であると答えている（図表2-2-13）。また、指定講座を開始した年の分布を集計したところ、「1999年以前」が28.0%、「2000～2004年」が31.6%、「2005年以降」が27.1%であった。

² 「教育訓練給付制度」とは、一定期間以上雇用保険の被保険者である（であった）労働者や離職者が自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する雇用保険の給付制度である。

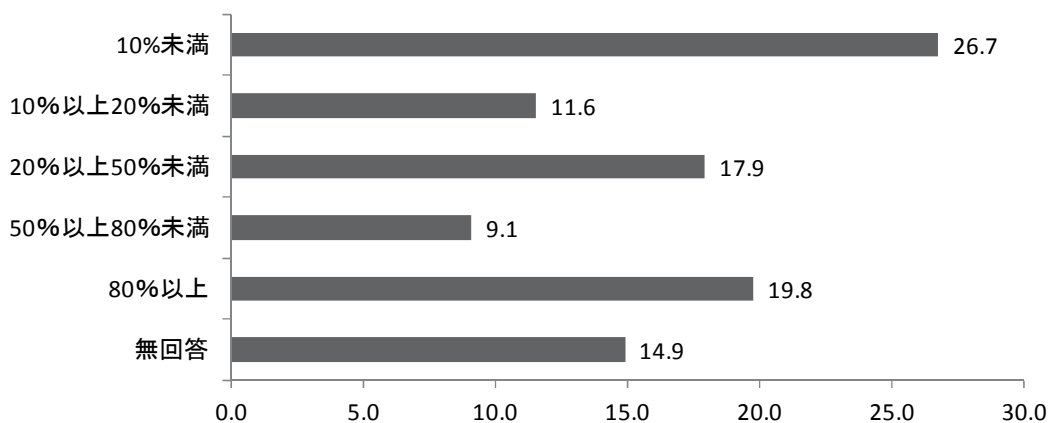
図表 2-2-13 教育訓練給付制度対象講座のうち最もコース数が多い分野（単位：％）



注：回答時点で教育訓練給付制度の指定講座を実施しているという 329 機関の回答を集計。

教育訓練給付制度対象講座を現在も実施している機関における、対象講座の比重をまとめると、「10%未満」という回答が 26.7%と最も多い一方、「80%以上」と比重が相当程度に大きい機関も約 2 割ある（図表 2-2-14）

図表 2-2-14 教育訓練給付制度対象講座の割合（単位：％）



注：回答時点で教育訓練給付制度の指定講座を実施しているという 329 機関の回答を集計。

第3章 求職者支援訓練の状況

第1節 訓練開始の時期と実施に関わる準備・活動

1. 訓練開始の時期

求職者支援訓練を開始した時期については、「2011年10月」の制度発足当初からという機関が約3分の1を占め、2012年以降に開始したという機関は4割強である。機関の人数が多いほど制度発足当初から取り組んでいるという回答の割合が高くなっている。またこれまで実践コースを実施していないという機関では、制度発足当初から訓練を開始しているという割合が20.5%と、相対的に低くとどまっている（図表2-3-1）。

図表2-3-1 求職者支援訓練を始めた時期：機関による異同

(単位：%)

	n	2011年10月 (制度発足当初から)	2011年11月～12月	2012年1～3月	2012年4月以降	無回答
合計	1376	33.5	19.8	33.7	10.1	2.9
【機関人数】						
1～4人	263	28.5	19.4	33.1	15.2	3.8
5～9人	453	30.2	20.3	37.1	10.2	2.2
10～19人	345	37.1	20.3	30.1	10.4	2.0
20～49人	163	42.9	18.4	32.5	4.9	1.2
50人以上	65	46.2	21.5	24.6	3.1	4.6
【これまで実施してきた実践コースの分野】						
IT分野	269	37.2	21.6	32.7	5.9	2.6
営業・販売・事務分野	261	36.4	23.0	28.4	10.3	1.9
医療事務分野	123	40.7	19.5	29.3	8.9	1.6
介護福祉分野	150	34.0	18.7	36.7	9.3	1.3
デザイン分野	61	29.5	23.0	34.4	13.1	0.0
建設関連分野	22	31.8	31.8	22.7	13.6	0.0
理容・美容関連分野	58	37.9	12.1	31.0	19.0	0.0
実践コースは実施していない	239	20.5	19.2	41.8	13.8	4.6

2. 実施に先立つ準備

機関は求職者支援訓練を開始するにあたってどのような準備を行ってきたか。「訓練を実施する事業所や、訓練に用いる設備の整備／見直しを行った」(62.4%)、「受講生の相談に対応する体制を強化した」(62.3%)、「事業所で以前から働いている講師・インストラクターに、求職者支援訓練の実施に向けた研修などを実施した」(59.9%)、「事業所で以前から働いている従業員にキャリア・コンサルタント資格を新たに取得させた」(55.5%)といった取組みをあげる機関が比較的多く、いずれも半数を超えている。

図表2-3-2によると、「受講生の相談に対応する体制を強化した」、「事業所で以前から働いている講師・インストラクターに、求職者支援訓練の実施に向けた研修などを実施した」といった準備を行う割合は、専修学校・各種学校では他機関に比べ目立って低くなる。また、機関人数の規模が大きくなるほど、「受講生の相談に対応する体制を強化した」、「事業

所で以前から働いている従業員にキャリア・コンサルタント資格を新たに取得させた」といった取組みのほか、「キャリア・コンサルタントを新たに採用／業務委託した」、「求人開拓担当者を新たに設置、または増員した」といった準備を進める傾向が強まる。

図表 2-3-2 訓練実施に先立つ準備（複数回答）：機関による異同

(単位：%)

	n	訓練を担当する講師・インストラクターを新たに採用／業務委託した	事業所で以前から働いている講師・インストラクターに、求職者支援訓練の実施に向けた研修などを実施した	キャリア・コンサルタントを新たに採用／業務委託した	事業所で以前から働いている従業員にキャリア・コンサルタント資格を新たに取得させた	求人開拓担当者を新たに設置、または増員した	受講生の相談に対応する体制を強化した	訓練を実施する事業所や、訓練に用いる設備の整備／見直しを行った	その他	回答なし
合計	1376	44.3	59.9	17.8	55.5	15.6	62.3	62.4	7.2	3.2
【組織形態】										
株式会社	917	44.5	64.0	17.1	53.3	16.7	61.9	64.0	8.9	2.5
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	260	43.8	57.7	19.2	57.3	16.2	66.5	69.6	3.5	2.7
専修学校・各種学校	90	35.6	37.8	16.7	63.3	7.8	54.4	40.0	4.4	10.0
【機関人数】										
1～4人	263	37.6	57.0	10.6	43.3	9.5	55.9	67.3	12.5	4.2
5～9人	453	47.7	63.6	17.7	52.5	14.6	62.0	65.3	7.3	2.2
10～19人	345	44.6	63.5	22.3	61.4	18.6	65.8	63.8	5.5	2.6
20～49人	163	55.2	53.4	21.5	64.4	22.1	63.2	55.8	4.3	1.8
50人以上	65	50.8	52.3	29.2	64.6	29.2	73.8	60.0	7.7	4.6
【委託訓練の経験】										
現在も実施している	462	38.1	62.6	23.2	60.2	16.5	67.5	56.7	5.6	3.0
実施した経験はあるが現在は実施していない	170	40.0	55.9	18.2	54.7	20.0	63.5	62.9	4.7	6.5
実施した経験はない	694	51.6	58.6	15.0	51.9	15.0	58.5	68.2	9.2	2.2
【教育訓練給付金制度対象講座の経験】										
現在も実施している	329	39.5	71.1	18.5	54.7	16.1	58.4	69.3	15.2	2.1
実施した経験はあるが現在は実施していない	198	32.8	66.7	16.7	56.1	14.6	60.6	59.1	5.1	5.1
実施した経験はない	794	51.1	53.9	18.6	55.3	16.6	64.6	62.8	4.7	2.3
【これまで実施してきた実践コース分野】										
IT分野	269	43.9	60.6	17.1	60.6	21.6	68.0	65.8	5.2	1.1
営業・販売・事務分野	261	50.2	56.7	21.1	54.8	14.6	63.6	60.5	3.4	3.4
医療事務分野	123	33.3	69.1	18.7	69.1	14.6	71.5	44.7	4.1	4.1
介護福祉分野	150	57.3	42.7	20.0	56.0	16.7	62.7	57.3	6.7	3.3
デザイン分野	61	54.1	77.0	18.0	59.0	23.0	72.1	72.1	4.9	4.9
建設関連分野	22	40.9	59.1	13.6	40.9	9.1	59.1	50.0	4.5	0.0
理容・美容関連分野	58	62.1	65.5	19.0	65.5	19.0	63.8	74.1	3.4	1.7
実践コースは実施していない	239	30.5	65.3	13.8	45.2	9.6	47.7	73.6	19.2	2.9

委託訓練や教育訓練給付金制度対象講座の経験の有無による異同を見たところ、委託訓練の実施経験がない機関では、実施経験があるあるいは現在も実施しているという機関に比べて、「訓練を実施する事業所や、訓練に用いる設備の整備／見直しを行った」、「訓練を担当する講師・インストラクターを新たに採用／業務委託した」といった準備を行う割合が高い。一方、教育訓練給付金制度対象講座の経験がある機関では、経験がないまたは現在は実施していないという機関よりも「事業所で以前から働いている講師・インストラクターに、求職者支援訓練の実施に向けた研修などを実施した」という割合が高くなっている。実施している実践コース別では、デザイン分野を実施した機関で「事業所で以前から働いている講師・インストラクターに、求職者支援訓練の実施に向けた研修などを実施した」(77.0%)を、理容・

美容関連分野を実施した機関で「訓練を担当する講師・インストラクターを新たに採用／業務委託した」（62.1％）を指摘する割合が、他分野を実施する機関よりも高いのが目につく。

3. 「ワークガイダンス講習を担当講師育成講座」受講の有無

これまで基礎コースを実施した経験のある機関（692 機関）に、基礎コース担当者の受講が推奨されている、「ワークガイダンス講習を担当講師育成講座³」の受講の有無をたずねてみた。「担当講師全員に受講させている」機関が約 4 分の 1、「担当講師全員ではないが受講させている」というところが 6 割強となっている。両者を加えると 8 割強に達し、この講座の受講が基礎コース実施機関の間で、定着しているといえよう。

「担当講師全員に受講させている」という回答の割合は、有限会社や個人事業主といった「株式会社以外の事業主」が運営する機関で 4 割と、他の組織形態に比べ高い。また、委託訓練を現在実施している機関と実施していない機関との間で、回答割合に開きが見られる（図表 2-3-3）。

図表 2-3-3 「ワークガイダンス講習を担当講師育成講座」受講の有無：
基礎コース実施機関における異同

(単位:%)

	n	担当講師全員に受講させている	担当講師全員ではないが受講させている	受講させていない	無回答
合計	692	25.6	56.8	8.8	8.8
【組織形態】					
株式会社	466	22.3	59.2	8.6	9.9
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	130	40.0	47.7	8.5	3.8
専修学校・各種学校	40	15.0	57.5	15.0	12.5
【委託訓練の経験】					
現在も実施している	281	32.7	53.7	6.8	6.8
実施した経験はあるが現在は実施していない	86	20.9	58.1	12.8	8.1
実施した経験はない	320	20.9	59.7	9.7	9.7

注：基礎コースを実施した経験がある 692 機関の回答を集計。

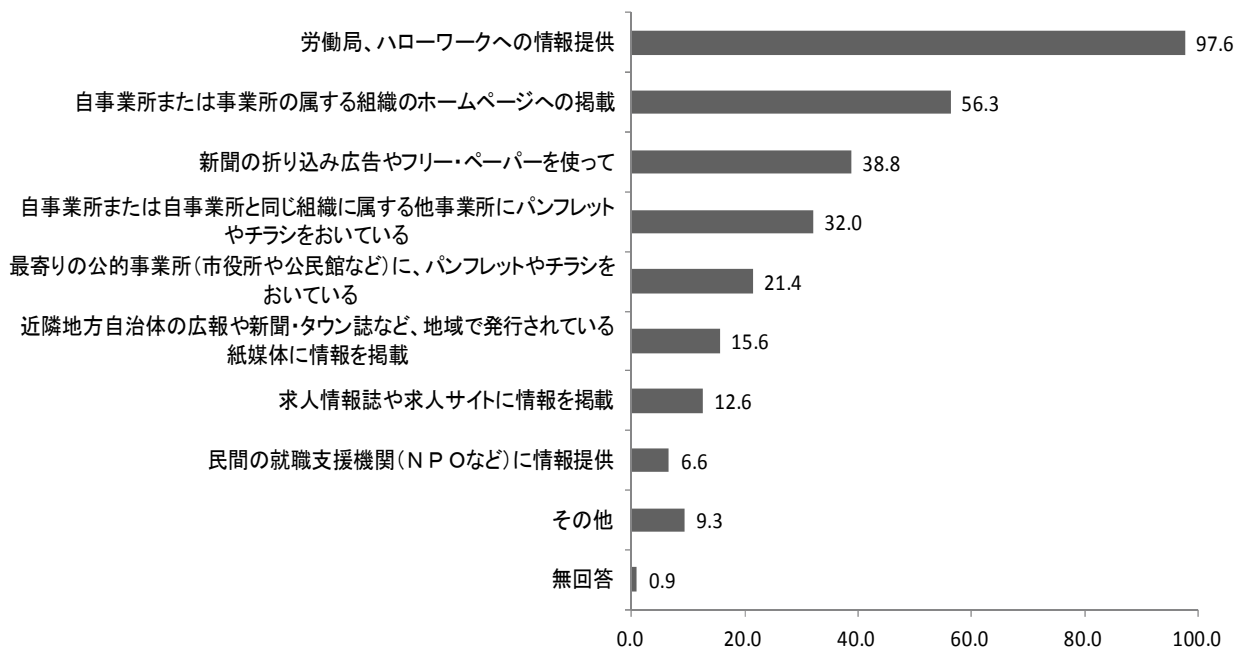
第 2 節 訓練受講者の募集方法

訓練受講者の募集方法としては、制度的なプロセスを反映してほぼすべての機関が「労働局、ハローワークへの情報提供」を挙げている。そのほかの方法として比較的指摘が多かったものは、「自事業所または事業所の属する組織のホームページへの掲載」（56.3％）、「新聞

³ 「ワークガイダンス講習」とは、求職者および離職者を対象とした講習で、就職に必要な基礎力（自己理解、職業意識、人間関係スキル、表現スキルなど）の習得を目的としている。「ワークガイダンス講習を担当講師育成講座」は、各訓練機関で行われるワークガイダンス講習の品質の向上・均一化を意図して行われており、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構が実施主体である。

の折り込み広告やフリー・ペーパーを使って」(38.8%)、「自事業所または自事業所と同じ組織に属する他事業所にパンフレットやチラシをおいている」(32.0%)などであった(図表2-3-4)。

図表2-3-4 訓練受講者の募集方法(複数回答、単位：%)

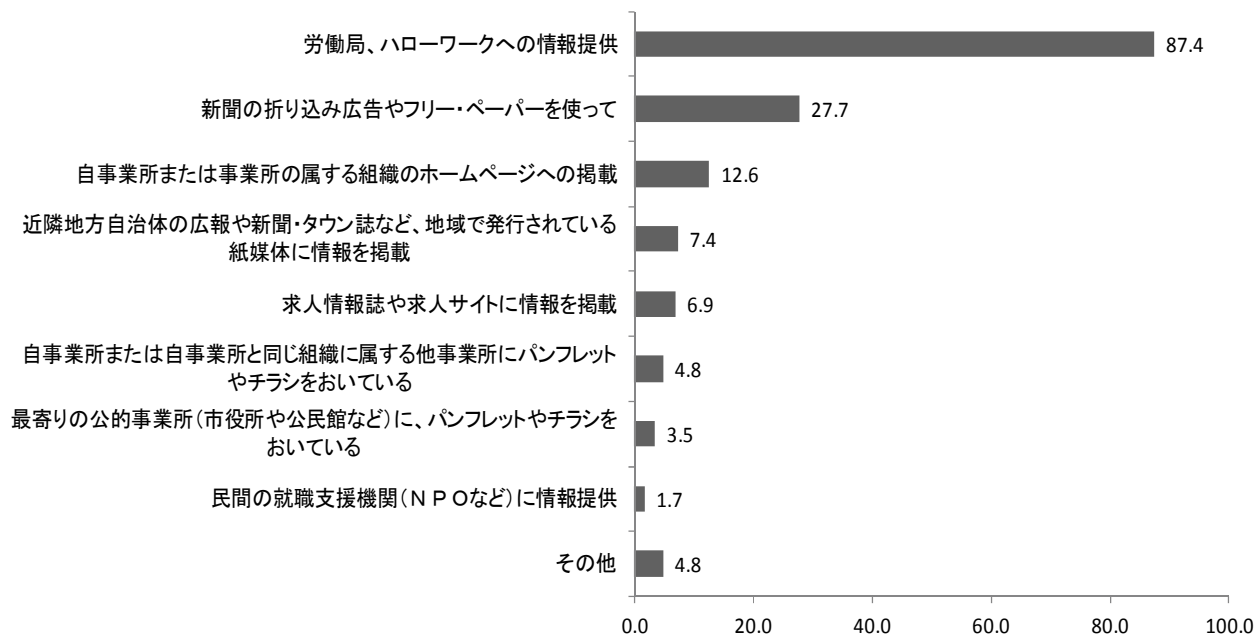


機関人数規模が大きいほど、「最寄りの公的事業所(市役所や公民館など)に、パンフレットやチラシをおいている」の割合が顕著に高まる(1~4人：15.2%、10~19人：21.2%、50人以上：35.4%)。実施しているコース別では、介護福祉分野のコースを実施する機関で、「新聞の折り込み広告やフリー・ペーパーを使って」(52.7%)と答える機関の割合が大きくなっている。

以上で挙げた募集方法のうち、機関が効果的であると考えているものは何か。まず、効果的な募集方法があるかどうかをたずねたところ、60.0%の機関が「効果的な方法がある」と回答した。この回答割合は、人数規模が50人以上の機関(73.8%)や、「個人・家庭向けサービスに関する分野」の教育関連事業を主に実施してきた機関(76.8%)で、他機関に比べて高くなっている。次に「効果的な方法がある」と答えた826機関に、効果のあった方法を2つまで挙げてもらった。約9割の機関が挙げたのは「労働局、ハローワークへの情報提供」であり、3割弱の機関が挙げた「新聞の折り込み広告やフリー・ペーパーを使って」がこれに続き、そのほかの方法を挙げた機関はごく少数にとどまる(図表2-3-5)。ここから読み取れるのは、効果的な募集方法があると答えた機関は、ほぼ労働局、ハローワークを通じた募集に効果があると考えられる機関であるとして差し支えないこと、さらには、56.3%の機関が事業所や所属する組織のホームページに訓練情報を掲載しているものの、この方法を効果

的と考える機関は 1 割にも満たない（募集に効果があったと答えた機関・60.0%のうちの 12.6%なので、 $60.0 \times 0.126 = 7.56\%$ ）ことである。

図表 2-3-5 受講者の募集に効果のあった方法（2つまで回答、単位：％）



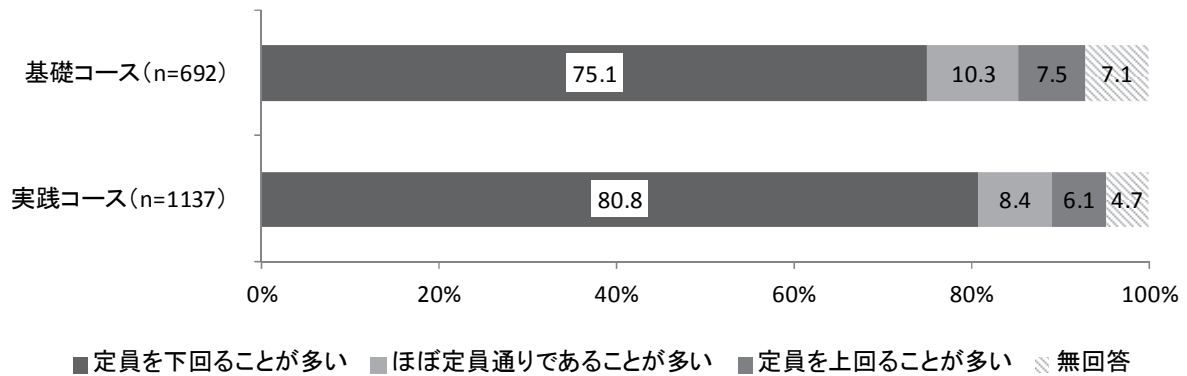
注：受講者の募集に効果的な方法があると答えた 826 機関の回答を集計。

第3節 応募者数の状況

基礎コースを実施してきた機関（692 機関）に、これまで実施してきたコースについての応募者数の状況をたずねたところ、「定員を下回る人が多い」と答えた機関が 75.1%に達し、「ほぼ定員どおりであることが多い」、あるいは「定員を上回ることが多い」と答えるところはともに 1 割程度にとどまった。

一方、実践コースを実施してきた機関（1137 機関）でも、「定員を下回ることが多い」という回答が 80.8%に及ぶ。こちらも、理容・美容関連分野の実践コースを行う機関で「定員を下回ることが多い」という回答が 63.8%と他機関に比べて低いことが目立つほかは、機関による差は小さいといってよい。コースの内容を問わず、定員に到達しない事態が広がっていることがうかがえる（図表 2-3-6）。

図表 2-3-6 応募者の状況（単位：％）

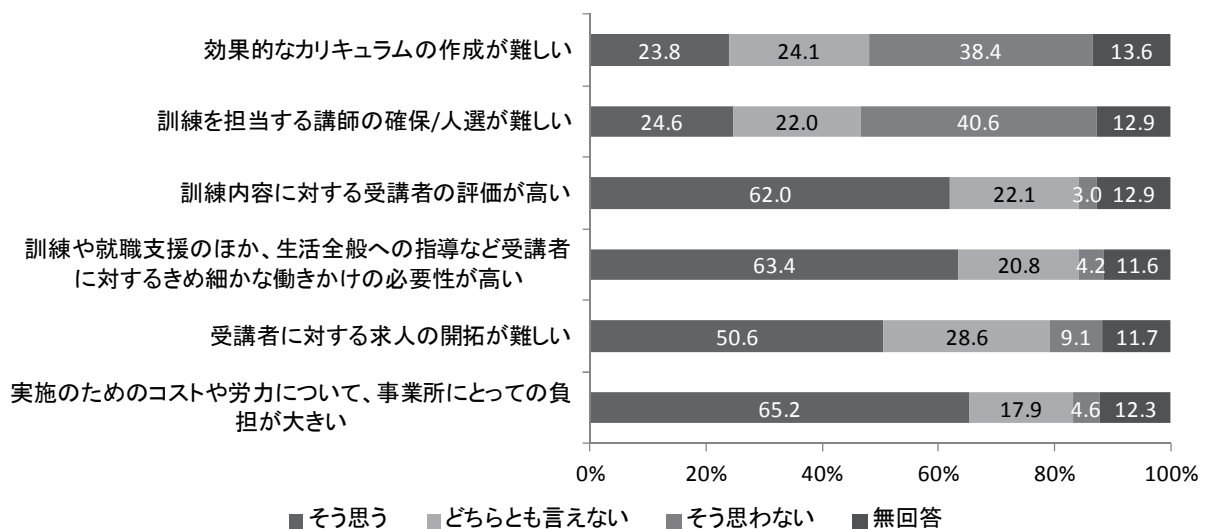


第4節 実施してきた訓練についての認識・評価

1. 基礎コースについての認識・評価

基礎コースの実施に関しては、「訓練内容に対する受講者の評価が高い」と認識する機関が約6割を占める。一方「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」(65.2%)、「訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」(63.4%)と認識しているところが多い(図表2-3-7)。また、「訓練を担当する講師の確保/人選が難しい」や「効果的なカリキュラムの作成が難しい」と感じる機関は、基礎コースを実施した事のある機関全体ではいずれも25%程度であるが、教育訓練給付制度講座を実施している機関では、実施経験があるまたは実施したことの無い機関に比べて割合が目立って高くなっている(「訓練を担当する講師の確保/人選が難しい」・44.7%、「効果的なカリキュラムの作成が難しい」・41.0%)。

図表 2-3-7 実施してきた訓練についての認識・評価—基礎コース（単位：％）



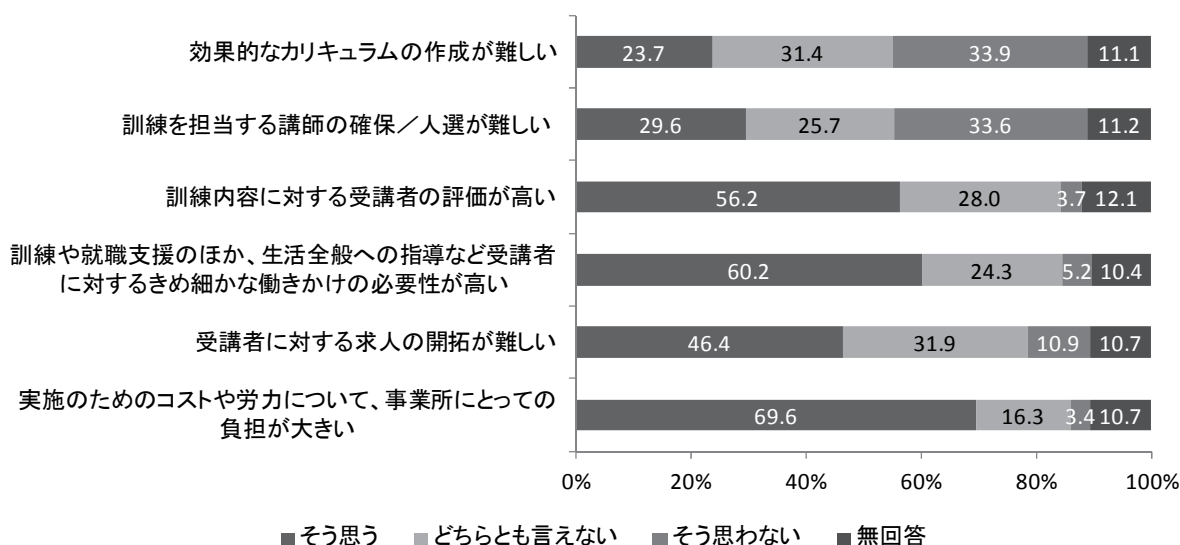
注：基礎コースを実施した経験がある692機関の回答を集計。

2. 実践コースについての認識・評価

実践コースの実施に関しても6割程度の実践コース実施機関が「訓練内容に対する受講者の評価は高い」と認識している。他方で「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」、「訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」と認識する機関も多数を占めている（図表2-3-8）。

実施機関による異同を見ていくと、機関人数規模の小さい機関ほど、「受講者に対する求人の開拓が難しい」と考える割合が高くなる傾向にある（1～4人・53.9%、5～9人・47.9%、50人以上・43.3%）。また、介護福祉分野の実践コースを実施しているところでは、「受講者に対する求人の開拓が難しい」とする回答が30.0%にとどまるほか、理容・美容関連分野の実践コースを実施する機関では、「効果的なカリキュラムの作成が難しい」（10.3%）、「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」（13.8%）が他の分野の実践コースを行うところと比べて低いのが目につく。

図表2-3-8 実施してきた訓練についての認識・評価—実践コース（単位：％）

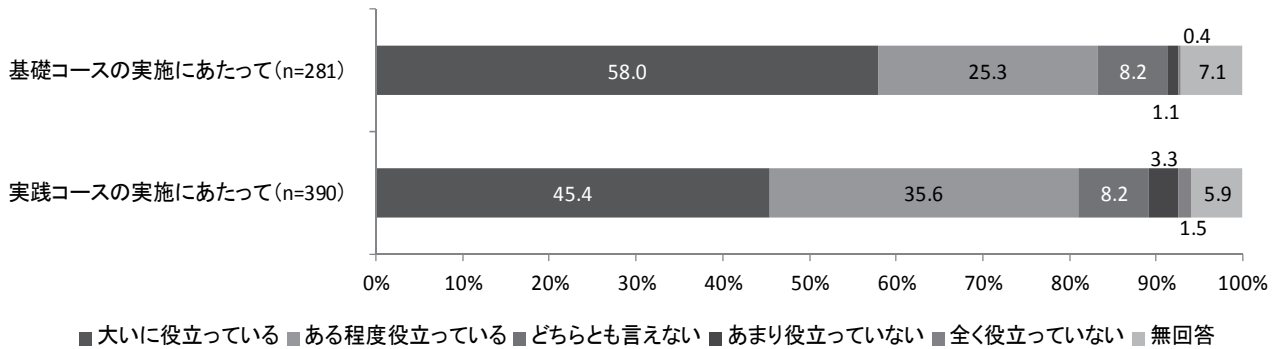


注：実践コースを実施した経験がある1137機関の回答を集計。

第5節 委託訓練・教育訓練給付制度対象講座の実施はどのくらい役に立ったか

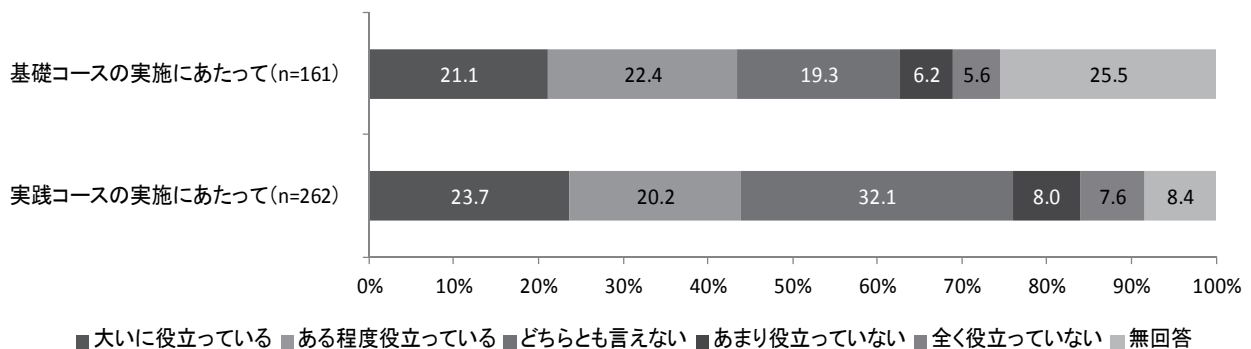
本調査では委託訓練および教育訓練給付制度対象講座を現在実施しているという機関に対し、その経験が求職者支援訓練の実施にあたってどの程度役に立っているかをたずねている。委託訓練実施の経験については、基礎コースの実施にあたって「大いに役に立っている」という機関が60.0%、「ある程度役に立っている」という機関が25.4%、実践コースの実施にあたってはそれぞれ47.9%、35.7%となっている（図表2-3-9）。基礎・実践いずれも役に立っているという回答の割合が85%前後を占めている。

図表 2-3-9 委託訓練経験の有益度（単位：％）



一方、教育訓練給付制度対象講座の経験に関しては、基礎コースの実施にあたって「大いに役に立った」が 21.1%、「役に立った」が 22.4%で、役に立ったという回答が半数をきっている。実践コースの実施においても同様の回答状況となっており、委託訓練の経験に比べると、求職者支援訓練の実施にあたって有益と評価する傾向が弱い（図表 2-3-10）。

図表 2-3-10 教育訓練給付制度対象講座実施経験の有益度（単位：％）



第4章 訓練コースの運営・管理

本章では機関単位のデータに代わって、機関が行う個別の訓練コース単位のデータを用い、訓練コースの運営・管理の状況をみていくこととする。

第1節 訓練の実施場所

アンケートに回答した1376機関からは、2026コースの運営・管理に関する情報を得ることができた。2026コースのうち、「自事業所の建物内で実施」されているのは78.7%、「自事業所以外の建物内のスペースを借りて実施」されていたのは19.1%である。

専修学校・各種学校が実施するコースや、営業・販売に関する分野の教育関連事業を行う機関が実施するコースでは、「自事業所の建物内で実施」されているものが9割を超え、他機関の実施するコースよりも自事業所内で行われる割合が高い。反対に、実践コースの理美容分野のコースや、個人・家庭向けサービスに関する分野の教育関連事業を行う機関が実施するコースは、「自事業所以外の建物内のスペースを借りて実施」されているものが3～4割に達している（図表2-4-1）。

図表2-4-1 訓練コースの実施場所：コース・機関による異同

(単位: %)

	n	自事業所の 建物内で実 施	自事業所以 外の建物内 のスペースを 借りて実施	無回答
合計	2026	78.7	19.1	2.3
【訓練コースの分野】				
基礎コース	628	79.8	18.8	1.4
実践:IT分野	164	78.7	21.3	0.0
実践:営業・販売・事務分野	309	86.4	11.3	2.3
実践:医療事務分野	147	83.0	16.3	0.7
実践:介護福祉分野	302	77.5	21.5	1.0
実践:デザイン分野	133	74.4	25.6	0.0
実践:建設分野	43	88.4	9.3	2.3
実践:理容・美容分野	86	62.8	37.2	0.0
【組織形態】				
株式会社	1369	79.7	18.6	1.8
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	375	72.5	24.0	3.5
専修学校・各種学校	129	93.8	3.9	2.3
【実施してきた教育関連事業の分野】				
OAIに関する分野	600	77.2	19.3	3.5
経理・財務に関する分野	98	84.7	12.2	3.1
営業・販売に関する分野	46	93.5	6.5	0.0
IT関連分野	149	79.2	20.8	0.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	291	71.1	26.1	2.7
建築・建設・土木に関する分野	55	85.5	14.5	0.0
個人・家庭向けサービスに関する分野	85	63.5	35.3	1.2

第2節 受講者の選考

受講者の選考にあたってはほぼすべてのコースで面接が実施されている。「受講希望者を対象とした筆記試験」が行われているコースは約半数、「履歴書等の書類による選考」が行われているコースは4分の1程度（図表2-4-2）である。

図表2-4-2 受講者の選考方法：コース・機関による異同

(単位：%)

	n	履歴書等の 書類による 選考	受講希望者 を対象とした 筆記試験	受講希望者 を対象とした 面接試験	回答なし
合計	2026	25.9	53.0	98.0	0.6
【訓練コースの分野】					
基礎コース	628	21.7	54.6	98.4	0.5
実践：IT分野	164	34.8	48.8	98.2	1.2
実践：営業・販売・事務分野	309	29.1	48.5	97.1	1.6
実践：医療事務分野	147	18.4	62.6	98.0	0.7
実践：介護福祉分野	302	20.9	60.3	99.3	0.7
実践：デザイン分野	133	24.1	69.2	100.0	0.0
実践：建設分野	43	39.5	37.2	97.7	0.0
実践：理容・美容分野	86	39.5	31.4	96.5	1.2
【所在地域】					
北海道・東北	364	30.8	60.7	97.8	0.8
北関東(埼玉・群馬・栃木・茨城)	154	22.7	39.0	95.5	2.6
南関東(東京・神奈川・千葉)	301	27.2	19.6	98.3	1.3
甲信越・北陸	145	31.0	68.3	98.6	0.0
東海(愛知・静岡・岐阜・三重)	171	30.4	79.5	98.8	0.6
近畿	359	26.2	59.1	97.2	1.4
中国	102	16.7	65.7	99.0	0.0
四国	78	23.1	62.8	98.7	1.3
九州	344	19.8	48.5	98.5	1.2
【実施してきた教育関連事業の分野】					
OAに関する分野	600	19.7	56.3	97.2	1.3
経理・財務に関する分野	98	16.3	44.9	98.0	2.0
営業・販売に関する分野	46	47.8	39.1	100.0	0.0
IT関連分野	149	37.6	46.3	99.3	0.7
医療・看護・介護・福祉に関する分野	291	21.0	54.3	99.3	0.7
建築・建設・土木に関する分野	55	41.8	41.8	100.0	0.0
個人・家庭向けサービスに関する分野	85	42.4	35.3	95.3	4.7
【教育訓練給付金制度対象講座の経験】					
現在も実施している	502	23.9	68.5	98.2	1.0
実施した経験はあるが現在は実施していない	286	33.2	54.5	96.5	1.4
実施した経験はない	1159	25.5	45.8	98.3	1.1
【これまで実施してきた実践コース分野】					
IT分野	399	30.1	51.1	98.0	0.8
営業・販売・事務分野	405	24.0	54.1	98.3	1.0
医療事務分野	195	16.9	65.6	99.5	0.5
介護福祉分野	213	22.5	54.9	99.1	0.9
デザイン分野	96	19.8	56.3	100.0	0.0
建設関連分野	33	48.5	48.5	100.0	0.0
理容・美容関連分野	84	45.2	29.8	94.0	3.6
実践コースは実施していない	335	22.1	58.8	98.2	0.9

実践コースの建設分野、理美容分野では「履歴書等の書類による選考」を、デザイン分野では「受講希望者を対象とした筆記試験」を行っているコースの割合が、それぞれ他コースに比べて高い。また、南関東の機関が実施するコースは、「受講希望者を対象とした筆記試験」が行われているのが約2割と、他地域のコースに比べ割合が極めて低い。逆に、甲信越・北陸や東海の機関では、筆記試験が行われるコースの割合が相対的に高くなっている。活動分野別に集計してみると、営業・販売に関する分野、建築・建設・土木に関する分野、個人・家庭向けサービスに関する分野の教育関連事業を主に行っている機関によるコースは、「履歴書等の書類による選考」の実施率が他機関のコースよりも高く、筆記試験の実施率がより低いという点で共通している。これまで実施してきた実践コース別の集計では、建設関連分野や理容・美容関連分野の実践コースを実施してきた機関が行うコースで「履歴書等の書類による選考」の実施率が、医療事務分野の実践コースを実施してきた機関のコースで筆記試験の実施率が、他機関のコースに比べて高くなっている。また筆記試験の実施率に関して医療事務分野の実践コースを主とする機関のコースと対照的なのが、理容・美容関連分野の実践コースを主とする機関が行うコースで、実施率が3割未満にとどまる。

第3節 訓練を担当する講師

1. 担当講師の人数

図表2-4-3に担当する講師の人数について、集計したコースの分布を示した。「1人」ないし「2人」というコースが3割弱、「3~4人」のコース、「5~9人」のコースがともに4分の1程度を占めている。

専修学校・各種学校が運営するコースは、講師数「5~9人」のコースが4割近くあり、他の組織形態の機関の運営するコースに比べ、講師数が多くなる傾向にある。また、機関人数10人以上の機関が運営するコースでは、10人未満の機関が運営するコースに比べて、「5~9人」、「10人以上」の割合が顕著に高まる。なお、機関人数1~4人や5~9人の機関で、機関人数以上のカテゴリーに回答があるのは、ある特定の講義のみを担当する、機関に所属しない講師が数えられているためと見られる。

訓練コース分野別にみると、実践コースの介護福祉分野で「10人以上」のコースが6割近くに達しており、他分野との違いが顕著である。このことは、主に実施している教育関連事業分野別の集計や、これまで実施してきた実践コースの分野が介護福祉分野であるという機関の回答にも反映されている。また、医療事務分野や建設分野のコースでは「5~9人」の割合が比較的高く、IT分野やデザイン分野では「2人」という回答が他分野に比べ多くなっている。

図表 2-4-3 コースを担当する講師の人数：コース・機関による異同

(単位：%)							
	n	1人	2人	3~4人	5~9人	10人以上	無回答
合計	2026	8.6	19.0	26.3	24.9	12.9	8.2
【訓練コースの分野】							
基礎コース	628	12.3	25.8	33.9	20.9	2.2	4.9
実践：IT分野	164	14.0	40.2	25.6	13.4	0.6	6.1
実践：営業・販売・事務分野	309	5.8	13.6	30.4	33.3	7.4	9.4
実践：医療事務分野	147	0.0	15.6	28.6	42.2	6.8	6.8
実践：介護福祉分野	302	3.3	1.0	6.3	22.2	56.3	10.9
実践：デザイン分野	133	18.0	32.3	25.6	15.8	3.0	5.3
実践：建設分野	43	4.7	2.3	27.9	41.9	16.3	7.0
実践：理容・美容分野	86	7.0	20.9	20.9	30.2	8.1	12.8
【組織形態】							
株式会社	1369	8.5	19.9	26.2	24.4	12.2	8.7
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	375	10.9	23.5	27.5	20.3	9.3	8.5
専修学校・各種学校	129	3.1	7.8	31.0	37.2	17.1	3.9
【機関人数】							
1~4人	358	17.9	33.5	23.7	7.3	6.7	10.9
5~9人	677	9.7	20.2	35.9	23.2	2.5	8.4
10~19人	532	5.1	14.7	21.6	34.8	16.4	7.5
20~49人	242	4.1	13.6	14.9	26.9	33.1	7.4
50人以上	96	1.0	5.2	30.2	27.1	27.1	9.4
【主に実施している教育関連事業の分野】							
OAに関する分野	600	12.7	29.2	31.2	17.8	2.8	6.3
経理・財務に関する分野	98	0.0	8.2	30.6	49.0	3.1	9.2
営業・販売に関する分野	46	15.2	13.0	26.1	30.4	6.5	8.7
IT関連分野	149	13.4	35.6	28.2	14.1	3.4	5.4
医療・看護・介護・福祉に関する分野	291	2.7	3.8	12.0	25.4	45.0	11.0
建築・建設・土木に関する分野	55	5.5	7.3	43.6	30.9	9.1	3.6
個人・家庭向けサービスに関する分野	85	10.6	18.8	24.7	25.9	7.1	12.9
【これまで実施してきた実践コースの分野】							
IT分野	399	12.3	28.8	27.6	17.8	6.0	7.5
営業・販売・事務分野	405	7.2	13.6	33.6	30.9	7.7	7.2
医療事務分野	195	1.5	11.3	17.4	43.1	16.4	10.3
介護福祉分野	213	3.3	1.4	6.1	22.5	55.9	10.8
デザイン分野	96	16.7	31.3	31.3	15.6	0.0	5.2
建設関連分野	33	6.1	6.1	24.2	33.3	24.2	6.1
理容・美容関連分野	84	8.3	20.2	23.8	26.2	8.3	13.1
実践コースは実施していない	335	12.8	27.5	33.1	19.4	1.5	5.7

調査ではコースを担当する講師のうち、正社員以外の人数はどの程度かも併せてたずねた。正社員以外の講師がいないというコースは約1割で、1人ないし2人というコースが約3分の1、3~4人または5人以上というコースがともに2割程度である(図表2-4-4)。

専修学校・各種学校の運営するコースでは、「3~4人」または「5人以上」のコースの割合が、他の組織形態の運営するコースに比べて高い。また機関人数が10人以上の機関が運営するコースでは、10人未満の機関が運営するコースと比べて「5人以上」の割合が3倍以上に達する。

講師数の多いコースの割合が目立って高い、介護福祉分野のコースは、正社員以外の講師「5人以上」の割合も群を抜いて高い。また、IT分野やデザイン分野のコースでは「1人」の割合が、建設分野のコースでは「0人」の割合が他機関のコースに比べて高くなっている。

図表 2-4-4 コースを担当する講師のうち正社員以外の人数：コース・機関による異同

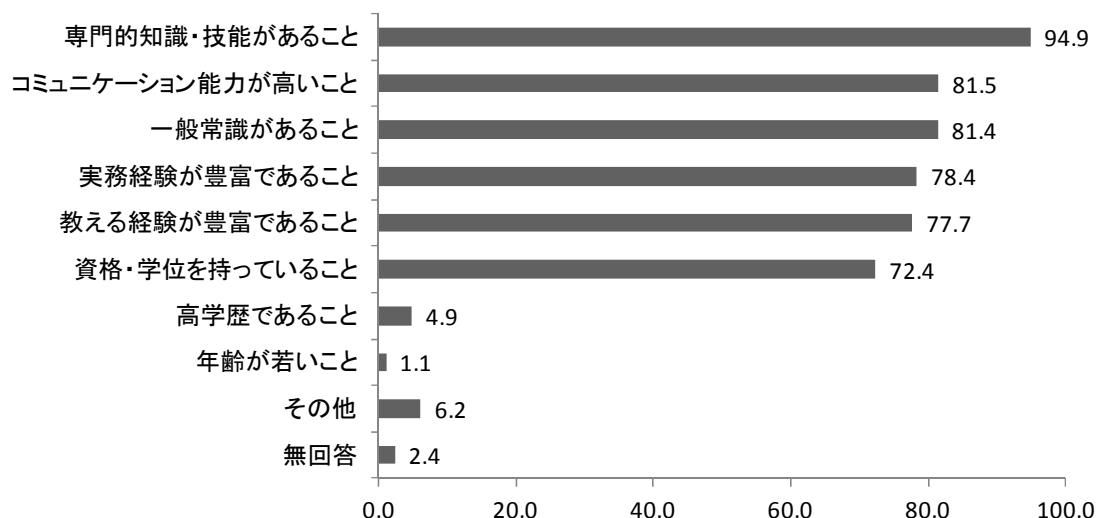
(単位: %)

	n	0人	1人	2人	3~4人	5人以上	無回答
合計	2026	9.9	17.9	14.9	17.7	22.3	17.4
【訓練コースの分野】							
基礎コース	628	16.9	23.2	15.8	16.1	8.8	19.3
実践:IT分野	164	17.1	32.9	22.0	12.2	3.7	12.2
実践:営業・販売・事務分野	309	7.8	13.6	13.9	24.3	22.3	18.1
実践:医療事務分野	147	1.4	6.1	21.1	32.0	30.6	8.8
実践:介護福祉分野	302	1.3	4.3	5.0	7.0	66.2	16.2
実践:デザイン分野	133	7.5	34.6	23.3	15.0	9.8	9.8
実践:建設分野	43	20.9	7.0	2.3	23.3	27.9	18.6
実践:理容・美容分野	86	4.7	15.1	22.1	18.6	19.8	19.8
【組織形態】							
株式会社	1369	11.0	18.3	15.4	17.0	22.1	16.2
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	375	8.5	21.3	15.7	16.3	15.7	22.4
専修学校・各種学校	129	4.7	7.0	15.5	24.8	31.8	16.3
【機関人数】							
1~4人	358	15.1	25.4	18.4	6.4	10.3	24.3
5~9人	677	12.6	21.0	16.4	21.1	10.2	18.8
10~19人	532	5.1	12.2	13.5	22.0	32.0	15.2
20~49人	242	7.0	9.5	14.0	15.3	38.0	16.1
50人以上	96	7.3	17.7	10.4	11.5	36.5	16.7
【主に実施している教育関連事業の分野】							
OAIに関する分野	600	12.3	25.3	16.3	15.8	7.8	22.3
経理・財務に関する分野	98	4.1	5.1	21.4	27.6	29.6	12.2
営業・販売に関する分野	46	6.5	23.9	13.0	19.6	26.1	10.9
IT関連分野	149	14.8	32.2	18.1	17.4	4.0	13.4
医療・看護・介護・福祉に関する分野	291	1.0	4.5	8.9	15.1	55.3	15.1
建築・建設・土木に関する分野	55	10.9	7.3	20.0	30.9	16.4	14.5
個人・家庭向けサービスに関する分野	85	7.1	21.2	16.5	24.7	11.8	18.8
【これまで実施してきた実践コースの分野】							
IT分野	399	14.3	25.6	17.8	14.8	11.8	15.8
営業・販売・事務分野	405	7.2	16.0	17.0	24.9	19.3	15.6
医療事務分野	195	1.5	7.7	11.8	24.1	44.6	10.3
介護福祉分野	213	0.9	3.8	7.5	8.5	63.8	15.5
デザイン分野	96	7.3	32.3	24.0	16.7	5.2	14.6
建設関連分野	33	18.2	6.1	0.0	24.2	21.2	30.3
理容・美容関連分野	84	3.6	19.0	17.9	20.2	17.9	21.4
実践コースは実施していない	335	20.3	24.5	11.6	14.0	8.7	20.9

2. 担当講師を決定する上で重視している点

講師の決定にあたって重視する点として回答が多かったのは、「専門的知識・技能があること」(94.9%)、「コミュニケーション能力が高いこと」(81.5%)、「一般常識があること」(81.4%)、「実務経験が豊富であること」(78.4%)、「教える経験が豊富であること」(77.7%)、「資格・学位を持っていること」(72.4%)で、そのほかの項目の指摘率は10%にも満たない(図表 2-4-5)。回答が多かった項目の指摘率はいずれも70%を超えており、大半のコースの講師に対し、これらの要件が共通して求められていることがわかる。

図表 2-4-5 担当講師を決定する上で重視している点（複数回答、単位：％）



実践コースの介護福祉分野や理容・美容分野では、「資格・学位を持っていること」を重視するという回答が約9割に達する。一方で、IT分野のコースでは5割弱と他分野のコースに比べて回答の割合が低い。また、専修学校・各種学校によるコースでは、「コミュニケーション能力が高いこと」、「一般常識があること」を重視するという割合が、他の組織形態の機関が行うコースに比べて低くなっている。

機関の活動分野別の集計をみると、デザイン分野の実践コースを主に行っている機関が提供しているコースでも「資格・学位を持っていること」の回答割合は50%台にとどまるが、一方で「コミュニケーション能力が高いこと」の回答割合が9割を超えるのが特徴的である。建築・建設・土木に関する分野の教育関連事業を主に営む機関のコースおよび建設関連分野の実践コースをこれまで実施している機関のコースでは「教える経験が豊富であること」、実践コースを実施していない機関のコースでは「コミュニケーション能力が高いこと」や「実務経験が豊富であること」の重視される度合いが、他のコースに比べると弱い（図表2-4-6）

図表 2-4-6 担当講師を決定する上で重視している点：コース・機関による異同
(コース全体で10%以上の指摘があった項目のみを集計)

(単位:%)

	n	専門的知識・技能があること	一般常識があること	資格・学位を持っていること	実務経験が豊富であること	教える経験が豊富であること	コミュニケーション能力が高いこと
合計	2026	94.9	81.4	72.4	78.4	77.7	81.5
【訓練コースの分野】							
基礎コース	628	95.7	85.7	73.6	69.9	84.1	80.1
実践:IT分野	164	90.9	79.9	45.7	78.0	67.1	86.0
実践:営業・販売・事務分野	309	92.2	78.3	74.1	77.0	81.9	84.1
実践:医療事務分野	147	98.6	85.0	78.9	81.6	79.6	85.7
実践:介護福祉分野	302	97.0	77.8	89.7	89.7	72.5	79.5
実践:デザイン分野	133	97.0	82.0	56.4	87.2	78.9	88.7
実践:建設分野	43	93.0	69.8	60.5	83.7	53.5	60.5
実践:理容・美容分野	86	97.7	90.7	87.2	89.5	72.1	84.9
【組織形態】							
株式会社	1369	95.2	83.6	72.6	78.3	77.5	81.0
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	375	93.6	83.5	71.7	77.3	76.3	86.7
専修学校・各種学校	129	92.2	61.2	64.3	76.0	80.6	69.0
【実施してきた教育関連事業の分野】							
OAIに関する分野	600	94.5	84.3	65.8	75.3	81.2	88.0
経理・財務に関する分野	98	85.7	71.4	70.4	77.6	76.5	72.4
営業・販売に関する分野	46	95.7	89.1	84.8	87.0	87.0	91.3
IT関連分野	149	94.6	82.6	47.7	84.6	71.1	88.6
医療・看護・介護・福祉に関する分野	291	96.6	74.2	84.2	85.9	67.0	77.0
建築・建設・土木に関する分野	55	98.2	83.6	70.9	85.5	65.5	74.5
個人・家庭向けサービスに関する分野	85	95.3	89.4	83.5	85.9	72.9	83.5
【教育訓練給付金制度対象講座の経験】							
現在も実施している	502	96.0	86.1	80.1	69.7	78.1	74.9
実施した経験はあるが現在は実施していない	286	94.8	81.8	72.0	78.0	77.6	86.7
実施した経験はない	1159	94.8	79.0	68.4	82.0	77.0	82.8
【これまで実施してきた実践コース分野】							
IT分野	399	94.2	83.5	59.9	79.4	79.2	85.0
営業・販売・事務分野	405	93.3	78.5	73.6	75.1	80.2	84.4
医療事務分野	195	98.5	84.6	85.1	83.6	76.9	87.7
介護福祉分野	213	96.2	73.7	87.8	92.0	70.4	77.9
デザイン分野	96	97.9	86.5	53.1	89.6	77.1	92.7
建設関連分野	33	97.0	75.8	63.6	84.8	54.5	63.6
理容・美容関連分野	84	95.2	90.5	84.5	88.1	76.2	84.5
実践コースは実施していない	335	93.4	82.7	76.4	60.9	82.4	70.7

第4節 試験の実施状況

理解度を確かめるための試験については、「毎月の講義が終わるたびに実施」というコースが55.0%で最も多く、以下回答の多い順に「月に2回ほど実施」(27.9%)、「毎回の講義が終わるたびに実施」(8.3%)と続く。実践コースの建設分野では「毎回の講義が終わるたびに実施」という回答が約2割と相対的に高く、また専修学校・各種学校によるコースでは、「毎月の講義が終わるたびに実施」が約7割と他の組織形態に比べて高くなっている。

コース全体の試験の実施傾向と異なるのは、営業・販売に関する分野や建築・建設・土木に関する分野の教育関連事業を主に行う機関によるコースで、いずれも「毎月の講義が終わ

るたびに実施」の割合が4割弱にとどまり、前者は「月に2回ほど実施」の割合が、後者は「毎回の講義が終わるたびに実施」の割合が他機関のコースよりも高いのが目につく。また、これまで介護福祉分野の実践コースを実施してきた機関によるコースでも「毎月の講義が終わるたびに実施」の割合が相対的に低く、これらのコースでは「毎週の講義が終わるたびに実施」の割合がやや高くなっている（図表2-4-7）。

図表2-4-7 試験の実施状況：コース・機関による異同

(単位：%)

	n	毎回の講義 が終わるた びに実施	毎週の講義 が終わるた びに実施	月に2回ほど 実施	毎月の講義 が終わるた びに実施	無回答
合計	2026	8.3	5.2	27.9	55.0	3.7
【訓練コースの分野】						
基礎コース	628	7.5	2.9	24.7	63.1	1.9
実践：IT分野	164	4.3	4.9	22.0	62.2	6.7
実践：営業・販売・事務分野	309	11.7	5.5	28.8	51.1	2.9
実践：医療事務分野	147	8.8	2.0	37.4	48.3	3.4
実践：介護福祉分野	302	7.9	8.6	29.5	49.3	4.6
実践：デザイン分野	133	6.0	6.0	36.1	49.6	2.3
実践：建設分野	43	23.3	0.0	27.9	44.2	4.7
実践：理容・美容分野	86	7.0	9.3	29.1	51.2	3.5
【組織形態】						
株式会社	1369	7.4	5.6	29.9	53.4	3.7
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	375	9.6	4.8	24.5	56.0	5.1
専修学校・各種学校	129	7.0	3.1	20.2	69.0	0.8
【実施してきた教育関連事業の分野】						
OAIに関する分野	600	7.5	3.8	27.7	57.3	3.7
経理・財務に関する分野	98	8.2	6.1	27.6	56.1	2.0
営業・販売に関する分野	46	13.0	4.3	43.5	39.1	0.0
IT関連分野	149	5.4	4.7	23.5	65.8	0.7
医療・看護・介護・福祉に関する分野	291	6.9	7.9	30.6	49.1	5.5
建築・建設・土木に関する分野	55	21.8	5.5	32.7	36.4	3.6
個人・家庭向けサービスに関する分野	85	8.2	7.1	28.2	49.4	7.1
【これまで実施してきた実践コース分野】						
IT分野	399	6.5	3.8	30.1	55.6	4.0
営業・販売・事務分野	405	10.9	4.9	29.4	51.9	3.0
医療事務分野	195	6.2	1.5	31.8	55.9	4.6
介護福祉分野	213	8.0	14.1	30.0	43.7	4.2
デザイン分野	96	6.3	9.4	27.1	57.3	0.0
建設関連分野	33	18.2	6.1	24.2	45.5	6.1
理容・美容関連分野	84	10.7	6.0	26.2	51.2	6.0
実践コースは実施していない	335	8.4	2.1	22.7	63.9	3.0

第5節 アンケートの実施状況

受講者のニーズや講義に対する評価を把握するためのアンケート調査をどのくらいの頻度で実施しているかをたずねたところ、「訓練期間全体で1~2度実施」というコースが約5割、「訓練期間全体で数回(3回以上)実施」というコースが約2割、「毎回の講義が終わるたびに実施」というコースが約1割であった。また、12.8%のコースはアンケートを実施していなかった。実施していないという回答の割合は機関の人数規模が小さいほど高くなる傾向に

あり、委託訓練の経験がない機関のコースではある機関のコースに比べて目立って高くなる（図表 2-4-8）。

図表 2-4-8 アンケートの実施状況：コース・機関による異同

(単位:%)

	n	毎回の講義 が終わるた びに実施	訓練期間全 体で数回(3 回以上)実 施	訓練期間全 体で1~2度 実施	実施してい ない	無回答
合計	2026	10.4	21.6	53.6	12.8	1.6
【訓練コースの分野】						
基礎コース	628	10.4	21.0	50.6	17.5	0.5
実践:IT分野	164	18.3	31.7	42.1	6.1	1.8
実践:営業・販売・事務分野	309	8.1	19.4	61.5	8.4	2.6
実践:医療事務分野	147	8.2	12.9	68.7	8.2	2.0
実践:介護福祉分野	302	11.6	17.2	57.9	13.2	0.0
実践:デザイン分野	133	8.3	30.8	51.9	9.0	0.0
実践:建設分野	43	20.9	27.9	44.2	7.0	0.0
実践:理容・美容分野	86	8.1	34.9	38.4	17.4	1.2
【機関人数】						
1~4人	358	9.8	23.2	45.5	19.8	1.7
5~9人	677	8.4	19.4	58.1	12.4	1.8
10~19人	532	13.2	21.8	53.4	10.3	1.3
20~49人	242	11.2	27.7	49.6	10.3	1.2
50人以上	96	16.7	27.1	47.9	6.3	2.1
【委託訓練の経験】						
現在も実施している	692	10.4	23.6	58.5	5.3	2.2
実施した経験はあるが現在は実施していない	259	11.6	22.0	54.1	9.7	2.7
実施した経験はない	1005	10.7	21.1	48.5	18.6	1.1
【これまで実施してきた実践コース分野】						
IT分野	399	14.8	26.6	49.4	7.5	1.8
営業・販売・事務分野	405	5.4	22.0	63.5	7.4	1.7
医療事務分野	195	8.7	11.3	68.2	10.3	1.5
介護福祉分野	213	9.4	23.0	54.5	13.1	0.0
デザイン分野	96	11.5	22.9	54.2	11.5	0.0
建設関連分野	33	24.2	21.2	42.4	12.1	0.0
理容・美容関連分野	84	10.7	31.0	44.0	10.7	3.6
実践コースは実施していない	335	12.5	15.5	44.8	25.4	1.8

回答コース全体と比べて「訓練期間全体で 1~2 度実施」の割合が高いのは、実践コースの介護福祉分野で、「訓練期間全体で数回(3 回以上)実施」の割合が高いのは、IT 分野と理容・美容分野である。

これまで医療事務分野のコースを実施してきた機関によるコースは、「訓練期間全体で 1~2 度実施」の割合が約 7 割ととりわけ高い。他方で建設関連分野の実践コースを主に実施する機関のコースでは「訓練期間全体で 1~2 度実施」の割合が 4 割程度で、「毎回の講義が終わるたびに実施」というコースが 4 分の 1 を占めるようになる。また、実践コースを実施していないという機関のコースでは、約 4 分の 1 がアンケートを実施しておらず、回答コース全体における割合の約 2 倍に達している（図表 2-4-8）。

第6節 訓練実施中の訓練コースの見直し

コースの状況や受講者のニーズなどを踏まえた訓練期間中の訓練コース見直しのための取り組みとしては、「教え方の変更」が行われるコースが約6割で、次いで「補講の実施」(48.0%)、「質問に対応する時間の延長」(36.9%)となっている。訓練期間中に見直しを実施していないコースは約1割であった。

実践コースのデザイン分野では「教え方の変更」を行うコースが約8割と、他のコースに比べて高い。20人以上の機関によるコースでは「質問に対応する時間の延長」が5割程度となり、20人未満の機関によるコースと比べて割合がやや高くなる。また、IT関連分野の教育関連事業を主に実施している機関によるコースも、他機関に比べて「質問に対応する時間の延長」を行ったという割合が高くなっている(図表2-4-9)。

図表2-4-9 訓練実施中の訓練コースの見直し：コース・機関による異同

(単位：%)

	n	教え方の変更	質問に対応する時間の延長	補講の実施
合計	2026	58.9	36.9	48.0
【訓練コースの分野】				
基礎コース	628	59.6	34.2	53.2
実践：IT分野	164	69.5	48.8	56.1
実践：営業・販売・事務分野	309	55.3	38.5	49.8
実践：医療事務分野	147	58.5	44.9	39.5
実践：介護福祉分野	302	50.3	28.1	43.0
実践：デザイン分野	133	78.2	45.9	42.1
実践：建設分野	43	44.2	30.2	30.2
実践：理容・美容分野	86	60.5	39.5	44.2
【機関人数】				
1～4人	358	56.7	36.6	48.6
5～9人	677	62.9	36.2	47.9
10～19人	532	57.7	32.0	50.9
20～49人	242	57.9	45.5	45.0
50人以上	96	62.5	49.0	45.8
【実施してきた教育関連事業の分野】				
OAに関する分野	600	62.5	33.3	54.7
経理・財務に関する分野	98	49.0	30.6	56.1
営業・販売に関する分野	46	56.5	39.1	50.0
IT関連分野	149	67.8	51.0	51.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	291	55.7	29.2	40.2
建築・建設・土木に関する分野	55	43.6	32.7	52.7
個人・家庭向けサービスに関する分野	85	54.1	41.2	44.7

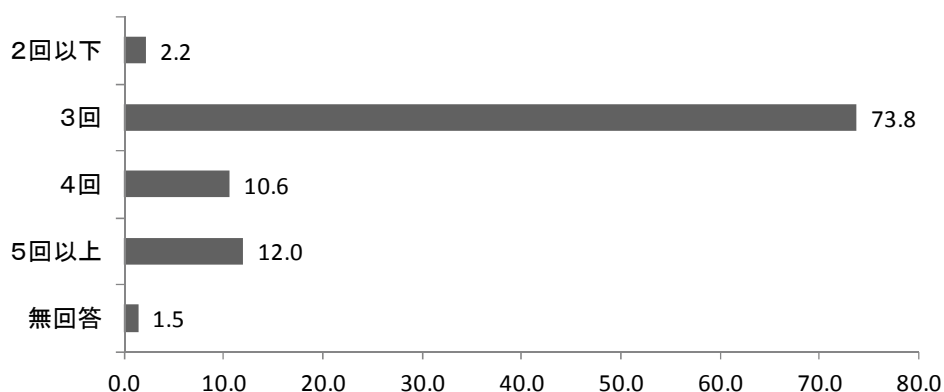
第5章 就職支援の状況

第1節 キャリア・コンサルティングの状況

1. キャリア・コンサルティングの実施状況

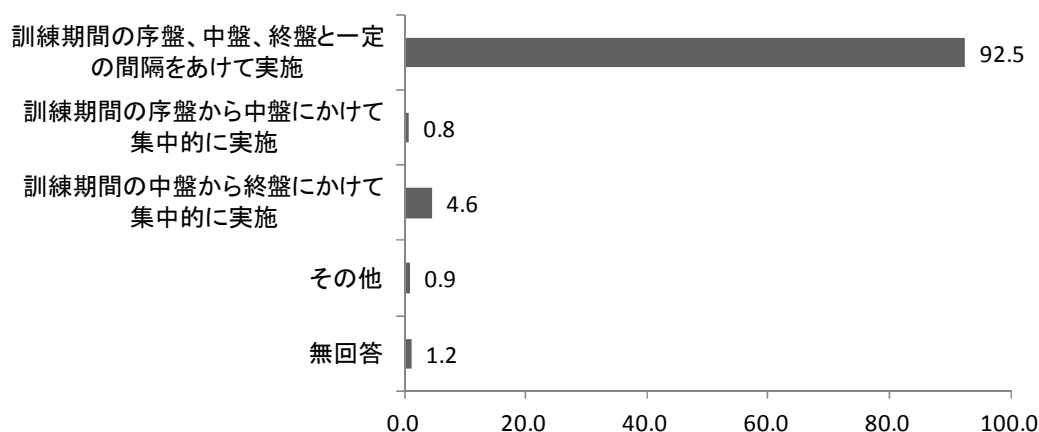
求職者支援訓練では、受講者が適性或職業経験などを踏まえたキャリア形成や能力開発を進められるよう、機関が受講生を対象としたキャリア・コンサルティングを行うこととされている。訓練中に実施するキャリア・コンサルティングの回数については、約4分の3が、「3回」というケースが最も多いと答えている（図表2-5-1）。「3回」が最も多いという回答は、医療事務分野の実践コースを主に実施しているところでもとりわけ多い（88.6%）。また、機関の人数規模が50人以上のところでは、「4回」というケースが最も多いというところが24.6%と、より人数規模の小さいところと比べて割合が高くなっている。

図表2-5-1 訓練期間中のキャリア・コンサルティングの回数：最も多いケース（単位：%）



訓練期間中にキャリア・コンサルティングを実施する時期については、「訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施」という機関が、9割以上を占める（図表2-5-2）。

図表2-5-2 訓練期間中のキャリア・コンサルティングの実施時期（単位：%）



訓練期間中のキャリア・コンサルティングについては、制度上各訓練機関でおこななければならないとされている「就職支援責任者⁴」のみが担当するという回答が約半数、就職支援責任者と、就職支援責任者以外のキャリア・コンサルタントがともに担当するという回答が約4割である。機関の人数規模が大きいほど、就職支援責任者とそれ以外のキャリア・コンサルタントがともに担当するという回答の割合が増す。また委託訓練を実施している機関と実施した経験の無い機関とのあいだで、就職支援責任者のみが担当するという回答割合の差が大きく、実施の経験が無いという機関でより割合が高い。

さらに、これまで実施してきた実践コースの分野別に集計してみたところ、「医療事務分野」を主に実施しているところでは就職支援責任者のみが担当するという回答が3割台と低く、就職支援責任者とそれ以外のキャリア・コンサルタントがともに担当するという回答の割合が約6割に達している。一方、実践コースを実施していない機関は、就職支援責任者のみが担当するという回答が約6割、就職支援責任者とそれ以外のキャリア・コンサルタントがともに担当するという回答が約3割と、「医療事務分野」の実践コースを主に行う機関とはほぼ逆の回答分布になっている（図表2-5-3）。

図表2-5-3 訓練期間中のキャリア・コンサルティングの担当者：機関による異同

(単位：%)

	n	就職支援責任者が担当	就職支援責任者以外のキャリア・コンサルタントが担当	1・2のいずれのキャリア・コンサルタントも担当	無回答
合計	1376	50.1	7.0	40.8	2.2
【機関人数】					
1～4人	263	68.8	6.8	23.6	0.8
5～9人	453	50.3	7.1	40.4	2.2
10～19人	345	43.2	5.5	49.6	1.7
20～49人	163	46.0	9.8	41.1	3.1
50人以上	65	35.4	6.2	55.4	3.1
【委託訓練の経験】					
現在も実施している	462	40.5	6.7	50.9	1.9
実施した経験はあるが現在は実施していない	170	47.1	7.6	40.6	4.7
実施した経験はない	694	58.5	7.2	32.7	1.6
【これまで実施してきた実践コース分野】					
IT分野	269	46.1	7.1	45.4	1.5
営業・販売・事務分野	261	44.8	8.0	45.6	1.5
医療事務分野	123	33.3	6.5	59.3	0.8
介護福祉分野	150	53.3	3.3	42.7	0.7
デザイン分野	61	57.4	4.9	37.7	0.0
建設関連分野	22	68.2	4.5	22.7	4.5
理容・美容関連分野	58	62.1	10.3	22.4	5.2
実践コースは実施していない	239	61.1	8.8	28.0	2.1

⁴ 「就職支援責任者」は、求職者支援訓練の対象である特定求職者向けの就職支援活動に関する責任者で、求職者支援訓練の認定基準において、訓練実施機関に配置することが要件となっている。

2. キャリア・コンサルタント

(1) 活動するキャリア・コンサルタントの人数

機関で活動するキャリア・コンサルタントの人数は「0人」と答えたところが0.7%⁵、「1人」と答えたところが24.8%、「2人」と答えたところが32.3%で、2人以下というところが6割近くを占めている。一方、「4人以上」という回答は約2割であった。

専修学校・各種学校は、3人以上の人数を答えたところが53.3%と、株式会社(41.2%)や株式会社以外の事業主(34.2%)に比べてその割合が高かった。機関人数規模は大きくなるほど「4人以上」の回答割合は高まる傾向にあり、特に機関人数10人以上と10人未満の間で回答割合にはっきりとした差がみられる。

主に実施している教育関連事業分野別に見ていくと、「個人・家庭向けサービスに関する分野」の教育関連事業を主に実施しているところで「0～1人」が約4割に達し、他分野の教育関連事業を行う機関に比べて高いのが目立つ。さらに委託訓練の実施経験による違いに着目すると、「現在も実施している」という機関で「3人以上」と答えたところが55.2%と、現在は実施していない機関よりもキャリア・コンサルタントの人数が多いことがわかる(図表2-5-4)。

図表2-5-4 活動するキャリア・コンサルタントの人数：機関による異同

	n	0～1人	2人	3人	4人以上	無回答
合計	1376	25.5	32.3	18.2	22.7	1.2
【組織形態】						
株式会社	917	24.3	33.0	17.8	23.4	1.4
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	260	31.5	33.8	19.6	14.6	0.4
専修学校・各種学校	90	18.9	26.7	21.1	32.2	1.1
【機関人数】						
1～4人	263	44.5	36.9	12.9	4.6	1.1
5～9人	453	28.5	33.3	20.8	16.6	0.9
10～19人	345	15.1	29.3	18.8	36.2	0.6
20～49人	163	20.2	28.2	20.9	30.1	0.6
50人以上	65	10.8	27.7	16.9	43.1	1.5
【主に実施している教育関連事業の分野】						
OAに関する分野	396	24.0	30.3	18.2	27.0	0.5
経理・財務に関する分野	63	28.6	25.4	15.9	28.6	1.6
営業・販売に関する分野	35	25.7	31.4	20.0	17.1	5.7
IT関連分野	104	30.8	32.7	11.5	25.0	0.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	197	33.5	34.5	14.7	15.7	1.5
建築・建設・土木に関する分野	41	24.4	31.7	14.6	26.8	2.4
個人・家庭向けサービスに関する分野	56	39.3	25.0	23.2	12.5	0.0
【委託訓練の経験】						
現在も実施している	462	13.4	30.5	24.2	31.0	0.9
実施した経験はあるが現在は実施していない	170	31.2	30.0	14.1	22.9	1.8
実施した経験はない	694	33.3	33.7	15.6	16.3	1.2

⁵ 「0人」と答えたところが9機関(0.7%)ある。これらの機関は、自機関でのキャリア・コンサルティングを、同じ組織に属する他の事業所のキャリア・コンサルタントに担当してもらっているなどの理由から、「0人」と答えているものと推測される。

機関で活動するキャリア・コンサルタントの中で常勤のコンサルタントは何人いるかをたずねたところ、「1人」という回答が約4割で多く、次いで「2人」という回答が約3割となっている。専修学校・各種学校は「4人以上」という回答が23.3%と、株式会社や株式会社以外の事業主における割合に比べると高くなっている。また機関人数が10人以上になると「4人以上」という回答の割合が高くなるが、一方で50人以上の機関では、「0人」という回答も12.3%で、より人数の少ない機関に比べて高くなっている。

「営業・販売に関する分野」の教育関連事業を主に実施しているところでは「0人」の割合が17.1%と、全体における回答割合の4倍近くに達する。これまで実施してきた実践コースの分野別集計では、「デザイン分野」、「理容・美容関連分野」で「1人」の回答割合が約半数を占めるのが目につく。委託訓練の経験の有無別に集計してみると、活動しているキャリア・コンサルタントの人数について集計した時と同様、3人以上の回答の割合が、現在委託訓練を実施しているところ（35.1%）と、実施した経験はあるが現在は実施していないところ（21.2%）および実施した経験はないところ（18.9%）との間で開きがある（図表2-5-5）。

図表2-5-5 常勤キャリア・コンサルタントの人数：機関による異同

		(単位: %)					
	n	0人	1人	2人	3人	4人以上	無回答
合計	1376	4.4	38.5	29.1	13.0	12.4	2.5
【組織形態】							
株式会社	917	5.2	37.8	29.1	13.2	12.0	2.6
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	260	3.8	40.8	32.3	13.1	8.8	1.2
専修学校・各種学校	90	0.0	37.8	24.4	12.2	23.3	2.2
【機関人数】							
1～4人	263	4.6	57.8	27.0	7.6	1.1	1.9
5～9人	453	4.2	42.6	29.6	14.3	7.5	1.8
10～19人	345	2.6	31.6	30.1	13.0	20.3	2.3
20～49人	163	8.0	26.4	28.2	16.0	19.0	2.5
50人以上	65	12.3	15.4	26.2	13.8	29.2	3.1
【主に実施している教育関連事業の分野】							
OAに関する分野	396	2.3	42.2	27.5	13.4	13.1	1.5
経理・財務に関する分野	63	6.3	41.3	23.8	14.3	12.7	1.6
営業・販売に関する分野	35	17.1	25.7	28.6	14.3	8.6	5.7
IT関連分野	104	6.7	39.4	26.9	9.6	17.3	0.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	197	7.6	44.2	28.9	7.6	8.1	3.6
建築・建設・土木に関する分野	41	7.3	31.7	24.4	14.6	17.1	4.9
個人・家庭向けサービスに関する分野	56	1.8	48.2	23.2	16.1	8.9	1.8
【委託訓練の経験】							
現在も実施している	462	5.0	27.5	29.7	16.7	18.4	2.8
実施した経験はあるが現在は実施していない	170	7.1	41.8	26.5	10.6	10.6	3.5
実施した経験はない	694	3.7	46.7	28.7	10.8	8.1	2.0
【これまで実施してきた実践コースの分野】							
IT分野	269	4.8	36.1	26.4	12.3	17.8	2.6
営業・販売・事務分野	261	5.0	34.5	27.6	15.7	14.9	2.3
医療事務分野	123	8.9	26.8	31.7	13.8	18.7	0.0
介護福祉分野	150	2.7	44.7	31.3	9.3	9.3	2.7
デザイン分野	61	0.0	52.5	26.2	14.8	3.3	3.3
建設関連分野	22	13.6	27.3	27.3	9.1	13.6	9.1
理容・美容関連分野	58	0.0	50.0	22.4	17.2	6.9	3.4
実践コースは実施していない	239	2.5	44.4	31.4	12.6	7.9	1.3

(2) キャリア・コンサルタントに対するスキル向上機会の提供

キャリア・コンサルタントが研修への参加や資格取得などを行う際に支援を行うなど、キャリア・コンサルタントに対し、スキルを高める機会を提供しているという機関は45.3%である。委託訓練の実施の有無による違いが見られ、現在実施している機関では提供しているというところが半数を超えるのに対し、実施していない機関では4割前後にとどまる。さらに医療事務分野の実践コースをこれまで実施してきたという機関では、他機関に比べて提供しているとする割合が顕著に高い(図表2-5-6)。

キャリア・コンサルタントのスキルを向上する目的で実施している取組みとしては、組織内での独自の研修・セミナーの実施のほか、キャリア・コンサルティング基礎講習、ジョブ・カード講習、ワークガイダンス講習を担う講師育成講座といった求職者支援制度に関わる各種講習への派遣、キャリア・カウンセラーに関するセミナー・研修や、産業カウンセラー養成講座の活用といったものが各機関から挙げられている。

図表2-5-6 キャリア・コンサルタントのスキル向上のための機会を提供しているか
：機関による異同

(単位:%)

	n	提供している	提供していない	無回答
合計	1376	45.3	50.6	4.1
【委託訓練の経験】				
現在も実施している	462	53.9	43.1	3.0
実施した経験はあるが現在は実施していない	170	42.4	53.5	4.1
実施した経験はない	694	37.0	58.2	4.8
【これまで実施してきた実践コース分野】				
IT分野	269	44.2	54.6	1.1
営業・販売・事務分野	261	43.3	50.2	6.5
医療事務分野	123	69.9	27.6	2.4
介護福祉分野	150	48.0	44.7	7.3
デザイン分野	61	34.4	60.7	4.9
建設関連分野	22	45.5	50.0	4.5
理容・美容関連分野	58	34.5	58.6	6.9
実践コースは実施していない	239	41.8	56.9	1.3

第2節 指導・支援の取組み

1. 履歴書、エントリー・シートの作成、面接に関する指導

訓練期間中に履歴書・エントリーシートの作成に関して行う指導の回数は、「3～5回」という機関が55.3%で最も多く、「1～2回」が33.9%でこれに続く。専修・各種学校は「1～2回」が50.0%と他の組織形態に比べて指導回数が少ない傾向にある。また、教育訓練給付制度対象講座の実施有無により指導回数の分布に違いが見られ、「現在も実施している」というところでは「3～5回」が3分の2近くを占め、実施していないところに比べて割合が高い。主に行っている実践コース分野別に集計してみたところ、介護福祉分野をこれまで実施して

いる機関では「1～2回」という回答が46.7%で他分野を行う機関よりも高い反面、実践コースを実施していないという機関では、「1～2回」という回答は20%台にとどまり、「3～5回」の回答割合が65.3%に達している（図表2-5-7）

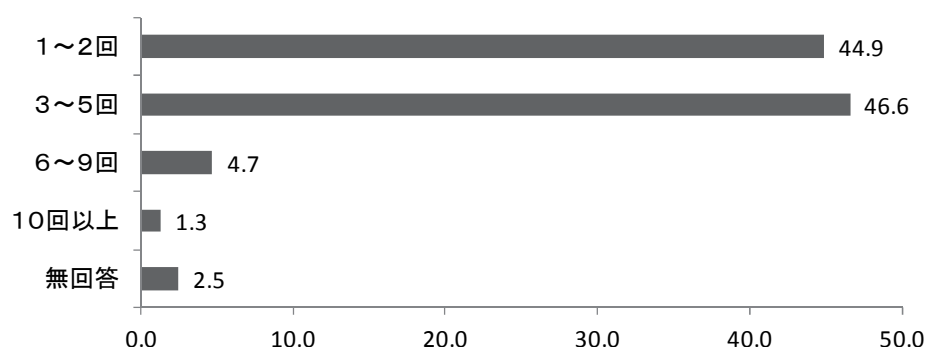
図表2-5-7 訓練期間中の履歴書、エントリー・シートの作成に関する指導の回数
：機関による異同

(単位:%)

	n	1～2回	3～5回	6～9回	10回以上	無回答
合計	1376	33.9	55.3	6.7	1.2	3.0
【組織形態】						
株式会社	917	32.5	56.4	7.0	0.8	3.4
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	260	33.5	55.8	6.9	2.3	1.5
専修学校・各種学校	90	50.0	44.4	2.2	1.1	2.2
【教育訓練給付金制度対象講座の経験】						
現在も実施している	329	25.5	64.1	6.1	0.9	3.3
実施した経験はあるが現在は実施していない	198	27.3	58.6	9.1	1.5	3.5
実施した経験はない	794	37.2	52.5	6.7	1.1	2.5
【これまで実施してきた実践コース分野】						
IT分野	269	33.8	58.7	6.3	0.4	0.7
営業・販売・事務分野	261	34.1	54.4	7.7	1.5	2.3
医療事務分野	123	39.8	52.0	4.9	1.6	1.6
介護福祉分野	150	46.7	42.7	5.3	1.3	4.0
デザイン分野	61	34.4	55.7	6.6	1.6	1.6
建設関連分野	22	31.8	50.0	4.5	0.0	13.6
理容・美容関連分野	58	34.5	55.2	3.4	1.7	5.2
実践コースは実施していない	239	22.2	65.3	8.4	0.8	3.3

一方、面接指導については、「1～2回」が44.9%、「3～5回」が46.6%で、この両者の回答割合がほぼ拮抗している（図表2-5-8）。履歴書、エントリー・シートの作成指導と同様、「1～2回」の回答割合が、専門学校・各種学校（55.6%）や、医療事務分野の実践コースを主に行ってきた機関（55.3%）では、他機関に比べて高い。

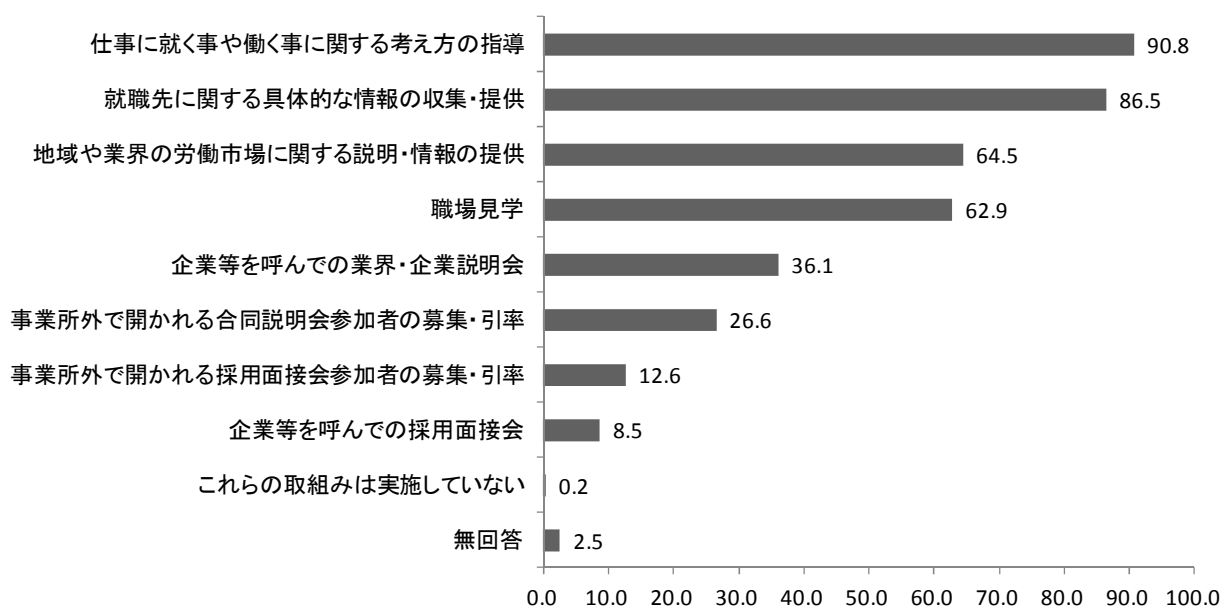
図表2-5-8 訓練期間中の面接指導の回数（単位：%）



2. 就職支援の取組み

受講者の就職支援の取組みとしては、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」を実施しているところが約9割と最も多く、同程度の回答割合で「就職先に関する具体的な情報の収集・提供」が続く。これらに次ぐのは「地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供」(64.5%)や「職場見学」(62.9%)で、「事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率」(12.6%)や、「企業等と呼んでの採用面接会」(8.5%)を実施している機関はごくわずかにとどまっている(図表2-5-9)。

図表2-5-9 受講者の就職支援の取組み(複数回答、単位：%)



機関人数別に集計してみると、規模が大きくなるほど「事業所外で開かれる採用面接会参加者の引率・募集」の割合が高まる傾向にある。教育関連事業の分野別では、個人・家庭向けサービスに関する分野の教育関連事業に主に従事する機関で「職場見学」の割合が8割に達している。医療事務分野や介護福祉分野の実践コースをこれまで実施しているところも「職場見学」の割合は相対的に高い。これらとは逆に実践コースを実施していないところでは「職場見学」が4割程度にとどまる。そのほか、活動分野別の回答割合の違いが見られるのは、「事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率」や「事業所外で開かれる採用面接会参加者の引率・募集」で、いずれも介護福祉分野の実践コースを実施する機関での回答割合が他分野のコースを実施する機関よりも高いのが目立つ。

職業訓練政策への関与による違いとしては、委託訓練を現在も実施している機関で、実施したことがない機関に比べて「事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率」の割合が顕著に高くなっている点を指摘することができる(図表2-5-10)。

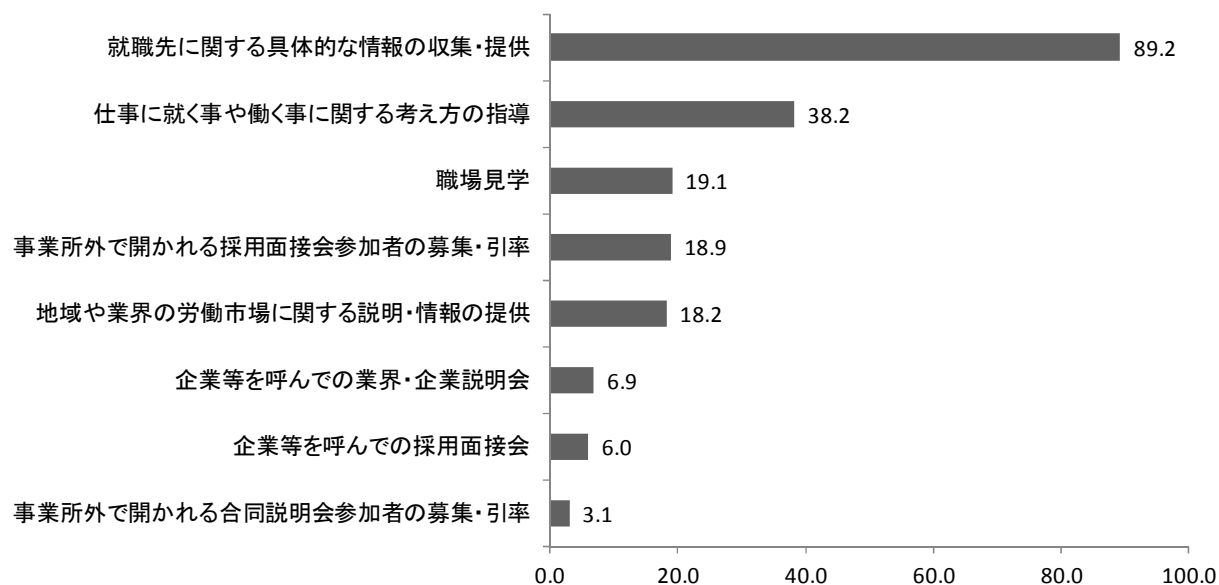
図表 2-5-10 受講者の就職支援の取組み：機関による異同
(回答割合が10%以上の取組みのみ)

	n	就職先に関する具体的な情報の収集・提供	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供	職場見学	企業等と呼んでの業界・企業説明会	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率	事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率
合計	1376	86.5	90.8	64.5	62.9	36.1	26.6	12.6
【機関人数】								
1~4人	263	87.1	89.7	56.3	56.3	34.2	20.9	9.9
5~9人	453	86.3	92.1	64.9	60.0	37.5	23.4	8.8
10~19人	345	87.8	91.9	67.0	66.7	35.4	33.3	14.8
20~49人	163	87.7	87.7	63.2	69.9	41.1	31.9	22.7
50人以上	65	81.5	90.8	78.5	58.5	44.6	33.8	20.0
【主に実施している教育関連事業の分野】								
OAに関する分野	396	85.1	92.9	67.9	52.3	28.0	27.8	12.1
経理・財務に関する分野	63	79.4	88.9	63.5	69.8	30.2	25.4	12.7
営業・販売に関する分野	35	82.9	91.4	65.7	60.0	22.9	17.1	8.6
IT関連分野	104	89.4	83.7	64.4	65.4	47.1	25.0	10.6
医療・看護・介護・福祉に関する分野	197	89.8	88.8	64.5	71.6	47.7	34.5	19.3
建築・建設・土木に関する分野	41	70.7	87.8	56.1	73.2	34.1	22.0	4.9
個人・家庭向けサービスに関する分野	56	89.3	92.9	60.7	80.4	21.4	12.5	5.4
【委託訓練の経験】								
現在も実施している	462	87.2	91.8	69.7	63.0	35.9	35.3	15.8
実施した経験はあるが現在は実施していない	170	82.4	87.1	64.7	61.2	32.4	30.0	10.6
実施した経験はない	694	86.5	90.9	59.9	62.0	38.3	19.9	11.2
【これまで実施してきた実践コースの分野】								
IT分野	269	88.8	88.8	68.4	62.8	44.6	30.5	10.8
営業・販売・事務分野	261	83.1	90.8	67.8	65.9	29.1	27.2	13.8
医療事務分野	123	89.4	96.7	71.5	74.8	34.1	24.4	11.4
介護福祉分野	150	90.7	89.3	65.3	73.3	44.7	40.7	26.0
デザイン分野	61	88.5	96.7	72.1	68.9	34.4	11.5	8.2
建設関連分野	22	77.3	72.7	54.5	54.5	27.3	18.2	9.1
理容・美容関連分野	58	89.7	91.4	63.8	75.9	25.9	10.3	5.2
実践コースは実施していない	239	85.4	93.7	51.9	41.4	36.4	25.1	7.5

図表 2-5-9 に挙げてある何らかの就職支援の取組みを実施している 1339 機関に、実施している取組みのなかで、受講者の就職にあたって効果的な取組みがあるかどうかをたずねたところ、85.4%があると回答した。営業・販売に関する分野の教育関連事業を主に行う機関（73.5%）や、実践コースを実施していない機関（71.6%）では、あるという回答の割合がやや低くなるものの、そのほかには機関のプロフィールや活動分野による違いは見られない。

効果的な取組みがあるという 1143 機関のうち、最も多くの機関が効果的な取組みとしてあげたのは「就職先に関する具体的な情報の収集・提供」で、回答割合は約 9 割に達する。「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」が約 4 割でこれに続き、以下、「職場見学」、「事業所外で開かれる採用面接会参加者の引率・募集」、「地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供」を挙げる機関がいずれも 2 割弱となっている（図表 2-5-11）。

図表 2-5-11 受講者の就職に効果がある就職支援の取組み（2つまで回答、単位：％）



注：受講者の就職に効果がある取組みがあると答えた 1143 機関の回答を集計。

受講者の就職支援をめぐる各機関のスタッフの状況について、「講師とキャリア・コンサルタントは頻繁に情報交換をしている」という状況が、「よくあてはまる」と認識する機関は 57.6%、「ある程度あてはまる」と回答した機関は 33.9%である。一方、「就職支援に関して講師やキャリア・コンサルタント以外の職員も協力的である」という状況が「よくあてはまる」という機関は 54.5%、「あてはまる」という機関は 31.5%である。「講師とキャリア・コンサルタントは頻繁に情報交換をしている」、「就職支援に関して講師やキャリア・コンサルタント以外の職員も協力的である」のいずれの状況もあてはまるということが約 9 割に達している（図表 2-5-12）。

「講師とキャリア・コンサルタントは頻繁に情報交換をしている」、「就職支援に関して講師やキャリア・コンサルタント以外の職員も協力的である」とともに、建築・建設・土木に関する分野の教育関連事業を主に行っている機関では、あてはまる（「よくあてはまる」＋「ある程度あてはまる」）という回答の割合が、他機関に比べてやや低下する（73.2%、75.6%）。また、「就職支援に関して講師やキャリア・コンサルタント以外の職員も協力的である」があてはまるという割合については、個人・家庭向けサービスに関する分野の教育関連事業に主に関わる機関（71.4%）や実践コースで理容・美容関連分野を主に行っている機関（72.4%）における割合も相対的に低い。しかし、これら以外で機関のプロフィールや活動分野による回答傾向の違いはほとんど見当たらない。

図表 2-5-12 受講者の就職支援をめぐるスタッフの状況

(単位:%)

	よくあてはまる	ある程度あてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全く当てはまらない	無回答
講師とキャリア・コンサルタントは頻繁に情報交換している	57.6	33.9	3.9	1.7	0.4	2.4
就職支援に関して、講師やキャリアコンサルタント以外の職員も協力的である	54.5	31.9	8.6	1.4	0.5	3.1

3. キャリア・コンサルティング以外の相談受付体制

キャリア・コンサルティングの機会以外に受講者の就職に関する相談を受け付ける機会としてどのような機会が設けられているかについては、回答の多い順に「訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応している」(74.1%)、「講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応している」(52.3%)、「担当者や専門の窓口を設けて対応している」(47.1%)となっている。半数近くは専門の担当者や窓口を設けてはいるものの、それ以上に講師や職員が受講者からの相談の都度、対応しているという機関の方が多い。

「講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応している」は、人数の少なさを反映してか、1~4人の機関では、他機関よりもやや割合が低くなっている。個人・家庭向けサービスに関する分野の教育関連事業を主に進めている機関や、これまで理容・美容関連分野の実践コースを実施している機関では、「訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応している」の割合が9割近くに達している反面、「就職相談会」のような、相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している」という回答の割合が、個人・家庭向けサービスに関する分野の教育関連事業を主に進めている機関や、デザイン分野の実践コースを主に行っている機関では目立って低くなっている。「講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応している」の割合は、医療事務分野の実践コースを主に実施している機関で相対的に高く、実践コースを実施していないところでは低い。

委託訓練の経験の有無別に集計してみたところ、「担当者や専門の窓口を設けて対応している」の回答割合に差がみられ、委託訓練を実施しているという機関では、実施したことがないという機関に比べて15ポイントほど回答の割合が高い(図表2-5-13)。

図表 2-5-13 キャリア・コンサルティング以外の相談受付体制（複数回答）
：機関による異同

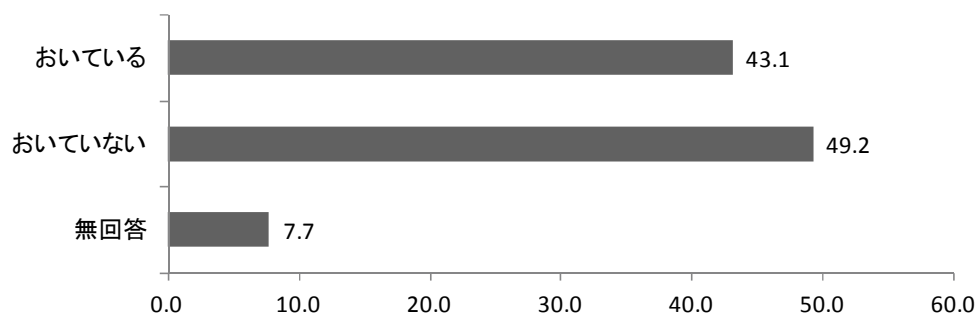
(単位:%)

	n	担当者や専門の窓口を設けて対応している	訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応している	講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応している	「就職相談会」のような、相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している	その他	キャリア・コンサルティングの機会以外に、相談に対応することはほとんどない	無回答
合計	1376	47.1	74.1	52.3	18.6	4.9	0.6	0.9
【機関人数】								
1~4人	263	36.5	77.2	42.2	18.6	3.0	1.1	0.8
5~9人	453	42.2	79.2	53.6	15.7	5.3	0.7	0.7
10~19人	345	59.7	70.4	58.8	16.5	4.6	0.6	0.6
20~49人	163	54.6	71.8	50.3	15.3	6.1	0.0	1.2
50人以上	65	44.6	69.2	60.0	18.5	7.7	0.0	1.5
【主に実施している教育関連事業の分野】								
OAに関する分野	396	50.5	77.8	53.5	12.4	4.5	0.5	0.3
経理・財務に関する分野	63	44.4	73.0	52.4	19.0	3.2	3.2	1.6
営業・販売に関する分野	35	48.6	60.0	62.9	0.0	2.9	0.0	2.9
IT関連分野	104	50.0	76.0	55.8	14.4	3.8	0.0	0.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	197	45.7	69.5	55.3	20.3	7.1	0.0	1.5
建築・建設・土木に関する分野	41	51.2	68.3	53.7	12.2	0.0	0.0	0.0
個人・家庭向けサービスに関する分野	56	37.5	89.3	51.8	7.1	7.1	0.0	1.8
【委託訓練の経験】								
現在も実施している	462	55.0	72.9	51.7	15.2	6.1	0.4	0.4
実施した経験はあるが現在は実施していない	170	50.6	76.5	57.1	12.9	3.5	0.0	1.2
実施した経験はない	694	40.6	76.1	51.7	18.2	4.8	0.9	1.0
【これまで実施してきた実践コースの分野】								
IT分野	269	48.0	77.3	54.3	13.4	4.5	0.4	0.4
営業・販売・事務分野	261	53.3	74.3	55.2	15.3	5.0	0.8	0.8
医療事務分野	123	44.7	70.7	67.5	36.6	6.5	0.8	0.0
介護福祉分野	150	52.7	66.7	53.3	21.3	6.0	0.0	0.0
デザイン分野	61	55.7	78.7	60.7	4.9	4.9	0.0	0.0
建設関連分野	22	63.6	72.7	22.7	18.2	0.0	0.0	0.0
理容・美容関連分野	58	37.9	86.2	55.2	13.8	1.7	0.0	1.7
実践コースは実施していない	239	38.1	78.7	39.3	25.9	4.6	0.8	0.8

4. 求人開拓の体制

受講者の求人開拓のため担当者をおいているという機関は 43.1%、おいていないという機関は 49.2%で、機関全体では、おいていないという回答の方が多数を占めている（図表 2-5-14）。おいているという回答が相対的に多いのは、介護福祉分野の実践コースを主に実施している機関（54.0%）であり、逆に少ないのは、四国地方の機関（32.1%）や、営業・販売に関する分野の教育関連事業を主に行っている機関（31.4%）である。

図表 2-5-14 求人開拓を担当するスタッフの有無（単位：%）



求人開拓を担当するスタッフをおいている機関（593 機関）に、そうしたスタッフが何人いるかたずねたところ、「1人」が53.0%、「2人」が27.8%、「3人以上」が17.5%という分布であった。機関人数が1～4人のところでは「1人」の割合が4分の3を超える。委託訓練を実施している機関と実施していない機関を比べると、前者では「1人」が4割程度なのに対し、後者では約6割が「1人」と回答しており、委託訓練を実施している機関の方が、求人開拓担当者をより多くおく傾向がうかがえる。これまで実施してきた実践コースの分野別の集計では、医療事務分野の実践コースを主に実施しているところの「1人」の割合が他の機関に比べて低く、「2人」、「3人以上」の割合が高くなっている点が目につく（図表2-5-15）。

図表2-5-15 求人開拓を担当するスタッフの人数：機関による異同

	n	1人	2人	3人以上	無回答
合計	593	53.0	27.8	17.5	1.7
【組織形態】					
株式会社	399	53.1	26.6	18.5	1.8
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	117	57.3	31.6	9.4	1.7
専修学校・各種学校	40	40.0	32.5	25.0	2.5
【機関人数】					
1～4人	98	77.6	13.3	7.1	2.0
5～9人	174	59.8	23.6	13.8	2.9
10～19人	173	45.7	34.1	19.7	0.6
20～49人	80	36.3	36.3	27.5	0.0
50人以上	32	40.6	25.0	34.4	0.0
【委託訓練の経験】					
現在も実施している	204	42.6	36.3	20.1	1.0
実施した経験はあるが現在は実施していない	82	58.5	17.1	20.7	3.7
実施した経験はない	290	60.0	24.5	14.1	1.4
【これまで実施してきた実践コース分野】					
IT分野	128	52.3	25.8	21.1	0.8
営業・販売・事務分野	101	46.5	30.7	20.8	2.0
医療事務分野	47	36.2	31.9	29.8	2.1
介護福祉分野	81	53.1	29.6	16.0	1.2
デザイン分野	31	58.1	22.6	12.9	6.5
建設関連分野	8	37.5	50.0	12.5	0.0
理容・美容関連分野	23	47.8	34.8	17.4	0.0
実践コースは実施していない	84	60.7	23.8	14.3	1.2

注：求人開拓担当者をおいている593機関の回答を集計。

求人開拓は誰が行っているか。求人開拓を担当するスタッフをおく機関のうち、スタッフの中に「訓練を担当する講師」がいるという機関は42.3%、「キャリア・コンサルタント」がいるという機関は76.9%、「キャリア・コンサルタント以外の就職相談に対応する職員」がいるという機関は44.0%で、求人開拓を担当するスタッフをおく機関の多くは、キャリア・コンサルタントに求人開拓を担当させていることがわかる。

株式会社以外の事業主が運営する機関や専修学校・各種学校では「訓練を担当する講師」

が求人開拓を担当している割合が株式会社に比べて高く、機関人数との関連をみると、人数規模がより大きいところで「キャリア・コンサルタント以外の就職相談に対応する職員」が求人開拓を担当するスタッフの中にいるという回答の割合が高まる傾向にある。活動分野別に集計してみると、IT 関連分野の教育関連事業を主に実施しているという機関では「訓練を担当する講師」が求人開拓を行っている割合が相対的に低く、他方、これまで医療事務分野の実践コースを実施している機関では「キャリア・コンサルタント以外の就職相談に対応する職員」が求人開拓を担当するスタッフの中にいるという回答の割合が約 6 割と他機関に比べて高い。委託訓練を実施している機関では、「訓練を担当する講師」、「キャリア・コンサルタント」、「キャリア・コンサルタント以外の就職相談に対応する職員」のいずれも求人開拓を担当するスタッフの中にする回答割合が、委託訓練を実施していない機関に比べて高くなっている（図表 2-5-16）。

図表 2-5-16 求人開拓を担当するスタッフ：機関による異同

(単位：%)

	n	訓練を担当する講師	キャリア・コンサルタント	キャリア・コンサルタント以外の就職相談に対応する職員
合計	593	42.3	76.9	44.0
【組織形態】				
株式会社	399	36.8	75.4	46.9
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	117	53.0	75.2	33.3
専修学校・各種学校	40	55.0	85.0	60.0
【機関人数】				
1～4人	98	48.0	72.4	30.6
5～9人	174	37.9	75.9	42.5
10～19人	173	45.1	82.1	46.2
20～49人	80	46.3	78.8	46.3
50人以上	32	34.4	68.8	68.8
【実施してきた教育関連事業の分野】				
OAに関する分野	168	44.0	78.0	41.7
経理・財務に関する分野	22	36.4	72.7	45.5
営業・販売に関する分野	11	54.5	81.8	45.5
IT関連分野	48	29.2	79.2	50.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	94	38.3	77.7	44.7
建築・建設・土木に関する分野	17	41.2	76.5	35.3
個人・家庭向けサービスに関する分野	21	38.1	66.7	47.6
【委託訓練の経験】				
現在も実施している	204	50.0	84.8	52.0
実施した経験はあるが現在は実施していない	82	40.2	75.6	53.7
実施した経験はない	290	39.0	72.8	34.8
【これまで実施してきた実践コース分野】				
IT分野	128	41.4	76.6	48.4
営業・販売・事務分野	101	47.5	80.2	44.6
医療事務分野	47	36.2	72.3	61.7
介護福祉分野	81	38.3	79.0	42.0
デザイン分野	31	41.9	80.6	38.7
建設関連分野	8	37.5	87.5	75.0
理容・美容関連分野	23	47.8	73.9	43.5
実践コースは実施していない	84	44.0	75.0	38.1

注：求人開拓担当者をおいている 593 機関の回答を集計。

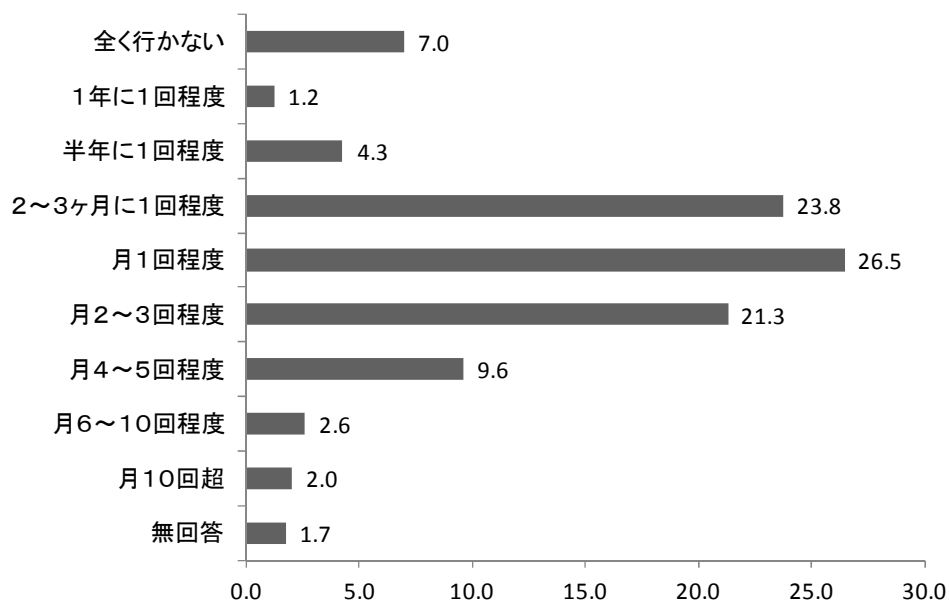
第3節 ハローワークその他の機関との連携

1. ハローワークとの連携

ハローワークに各機関の職員が出向く頻度は、回答の多い順に「月1回程度」(26.5%)、「2～3ヶ月に1回程度」(23.8%)、「月2～3回程度」(21.3%)となっており、この3つの選択肢への回答割合で約7割を占める。7.0%の機関は「全く行かない」と回答している(図表2-5-17)。

委託訓練を実施している機関は、「月1回」以上ハローワークに出向くという回答の割合の合計が73.2%で、実施した経験がないという機関の53.9%と比べて20ポイント近く高い。また、実践コースを実施していないという機関では、「全く行かない」という回答が19.2%と他機関よりも目立って高くなっている。

図表2-5-17 職員がハローワークに出向く頻度(単位:%)



ハローワークから月々各機関に寄せられる求人情報について最も回答が多かったのは、月に1件もない、あるいは数ヶ月に1件程度という「1件未満」で33.0%を占めた。その一方で、次に回答が多かったのは「100件以上」の16.5%で、ハローワークを通じた求人情報の入手において両極端の状況が生じつつあるとみられる。

活動分野別に回答分布を集計すると、建築・建設・土木に関する分野の教育関連事業を主に行っている機関では「100件以上」が3割を超えているが、個人・家庭向けサービス分野の教育関連事業を主に行っている機関ではわずか5.4%である。個人・家庭向けサービス分野の教育関連事業を主に行っている機関および理容・美容関連分野の実践コースを主に実施している機関では、「1件未満」が約半数を占めている。

委託訓練を現在でも実施しているという機関では「1件未満」が25.8%、「100件以上」が

20.6%であるのに対し、実施した経験がないという機関ではそれぞれ 37.6%、13.3%である。委託訓練を実施している機関の方が、ハローワークからより多くの求人情報を収集している傾向がうかがえる（図表 2-5-18）。

図表 2-5-18 ハローワークからひと月に寄せられる求人情報の件数
：機関による異同

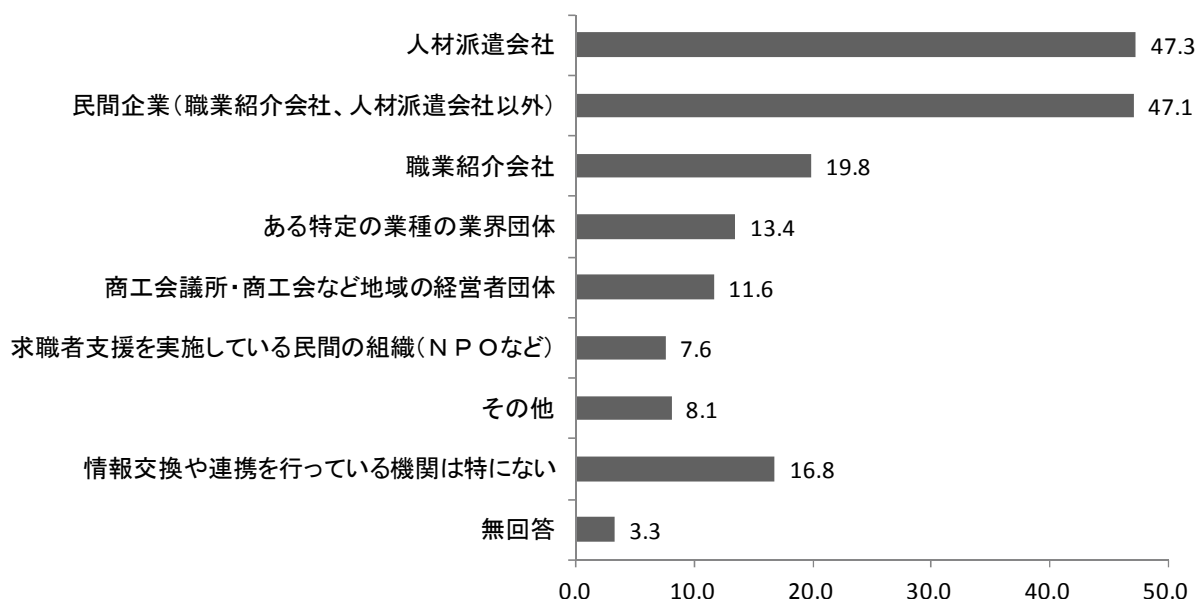
(単位:%)

	n	1件未満	1件以上 10件未満	10件以上 30件未満	30件以上 50件未満	50件以上 100件未満	100件以上	無回答
合計	1376	33.0	13.2	7.0	3.0	2.5	16.5	24.7
【主に実施している教育関連事業の分野】								
OAに関する分野	396	33.8	12.1	5.1	3.5	1.3	17.9	26.3
経理・財務に関する分野	63	33.3	15.9	4.8	1.6	3.2	19.0	22.2
営業・販売に関する分野	35	34.3	8.6	14.3	0.0	2.9	25.7	14.3
IT関連分野	104	42.3	16.3	5.8	1.0	1.9	14.4	18.3
医療・看護・介護・福祉に関する分野	197	30.5	15.7	8.6	3.6	4.6	12.7	24.4
建築・建設・土木に関する分野	41	24.4	14.6	7.3	2.4	4.9	31.7	14.6
個人・家庭向けサービスに関する分野	56	46.4	17.9	3.6	1.8	0.0	5.4	25.0
【委託訓練の経験】								
現在も実施している	462	25.8	10.2	7.6	4.3	3.0	20.6	28.6
実施した経験はあるが現在は実施していない	170	32.4	12.9	9.4	4.1	2.4	16.5	22.4
実施した経験はない	694	37.6	15.4	5.8	2.0	2.0	13.3	23.9
【これまで実施してきた実践コースの分野】								
IT分野	269	32.0	12.6	8.9	3.7	2.2	16.4	24.2
営業・販売・事務分野	261	30.7	12.3	5.0	3.4	2.3	26.1	20.3
医療事務分野	123	30.1	11.4	10.6	2.4	4.9	18.7	22.0
介護福祉分野	150	29.3	17.3	8.0	2.7	4.7	14.7	23.3
デザイン分野	61	31.1	13.1	6.6	3.3	3.3	21.3	21.3
建設関連分野	22	36.4	13.6	9.1	4.5	4.5	13.6	18.2
理容・美容関連分野	58	50.0	17.2	5.2	1.7	0.0	3.4	22.4
実践コースは実施していない	239	29.3	10.0	4.2	2.9	1.7	17.2	34.7

2. ハローワーク以外の機関との連携

受講者の就職に関し、ハローワーク以外のどのような機関と情報交換や連携を行っているか。「人材派遣会社」(47.3%)、「民間会社(職業紹介会社、人材派遣会社以外)」(47.1%)を挙げるところがともに5割近くを占め、この2つの選択肢に回答が集まった。これらに次いで指摘が多かったのは、「職業紹介会社」(19.8%)、「ある特定の業種の業界団体」(13.4%)、「商工会議所・商工会など地域の経営者団体」(11.6%)などであるが、いずれも回答の割合は10%台にとどまる。なお、「情報交換や連携を行っている機関は特になし」と答えたところが16.8%あった(図表 2-5-19)。

図表 2-5-19 受講生の就職に関して情報交換や連携を行っている機関
(複数回答、単位：%)



IT 関連分野の教育関連事業を主に実施している機関は、「民間会社（職業紹介会社、人材派遣会社以外）」の指摘率が約 7 割と、他分野の教育関連事業を営む機関から群を抜いて高い。逆に営業・販売に関する分野や個人・家庭向けサービスに関する分野の教育関連事業を主に行っている機関では、他機関よりも指摘率が目立って低い。この 2 つの分野の教育関連事業を営む機関は、医療・看護・介護・福祉に関する分野の教育関連事業を主に営む機関とともに「人材派遣会社」の指摘率が相対的に低い機関でもある。また、個人・家庭向けサービスに関する分野は、「ある特定の業種の業界団体」が 25.0%と、主要教育関連事業分野別の集計で唯一 20%を超える回答割合になっている点も特徴的である。

委託訓練を実施している機関および実施した経験がある機関は、実施したことがない機関に比べて「商工会議所・商工会など地域の経営者団体」の回答割合が高くなっている。これまで実施してきた実践コースの分野別に回答傾向の異同をみたところ、医療事務分野のコースを主に行っている機関で「民間会社（職業紹介会社、人材派遣会社以外）」、理容・美容関連分野のコースを主に行っている機関で「人材派遣会社」の回答割合が低くなっているのが目につく（図表 2-5-20）。

図表 2-5-20 受講生の就職に関して情報交換や連携を行っている機関

: 機関による異同(機関全体で 10%以上の回答のあったもののみ集計)

(単位:%)

	n	民間企業 (職業紹介 会社、人材 派遣会社以 外)	商工会議 所・商工会 など地域の 経営者団体	ある特定の 業種の業界 団体	職業紹介会 社	人材派遣会 社
合計	1376	47.1	11.6	13.4	19.8	47.3
【組織形態】						
株式会社	917	48.0	8.5	13.5	22.1	51.5
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	260	43.1	17.7	12.3	14.6	36.2
専修学校・各種学校	90	48.9	17.8	15.6	18.9	56.7
【主に実施している教育関連事業の分野】						
OAに関する分野	396	47.0	17.9	7.6	24.7	55.3
経理・財務に関する分野	63	52.4	17.5	4.8	20.6	52.4
営業・販売に関する分野	35	28.6	8.6	14.3	14.3	31.4
IT関連分野	104	72.1	15.4	6.7	21.2	53.8
医療・看護・介護・福祉に関する分野	197	39.6	1.5	14.7	15.2	31.0
建築・建設・土木に関する分野	41	46.3	17.1	14.6	14.6	41.5
個人・家庭向けサービスに関する分野	56	35.7	7.1	25.0	16.1	23.2
【委託訓練の経験】						
現在も実施している	462	51.5	18.8	11.7	22.1	53.0
実施した経験はあるが現在は実施していない	170	52.9	16.5	8.8	16.5	50.6
実施した経験はない	694	44.2	6.5	16.3	19.7	44.1
【これまで実施してきた実践コースの分野】						
IT分野	269	58.0	14.1	7.8	26.0	58.7
営業・販売・事務分野	261	48.3	15.3	7.3	23.8	54.8
医療事務分野	123	30.1	1.6	8.1	21.1	43.9
介護福祉分野	150	41.3	0.7	18.0	16.0	28.7
デザイン分野	61	37.7	8.2	11.5	26.2	57.4
建設関連分野	22	36.4	18.2	18.2	13.6	31.8
理容・美容関連分野	58	43.1	5.2	22.4	13.8	22.4
実践コースは実施していない	239	52.3	18.8	22.6	11.7	50.6

第4節 人材派遣事業・職業紹介事業の実施の有無

本調査では、受講者の就職状況を左右しうる人材派遣事業・職業紹介事業の実施の有無についても各機関にたずねてみた。

人材派遣事業を行っているという機関は 21.7%である。株式会社以外の事業主や専門学校・各種学校が運営する機関ではこの割合が 10%未満にとどまる。また、機関の人数規模が大きくなるほど実施する機関の割合が高まる傾向にある。委託訓練実施の有無による違い(実施している機関：19.9%、実施した経験がない機関：18.9%)はほとんど無い。

活動する分野別の違いも大きく、IT 関連分野の教育関連事業を主に行う機関や、医療事務分野の実践コースを主に行っている機関では、行っているという回答が 4 割前後を占めるのに対し、経理・財務に関する分野、営業・販売に関する分野、個人・家庭向けサービスに関する分野の教育関連事業を主に行ってきた機関、および理容・美容関連分野の実践コースを主に行ってきた機関、実践コースを行っていない機関で人材派遣事業を行っているところはごくわずかである(図表 2-5-21)。

人材派遣事業を行っている機関（299 機関）のうち 48.8%は、求職支援訓練の受講者を派遣したことがあると回答している。

図表 2-5-2 1 人材派遣事業実施の有無：機関による異同

(単位:%)

	n	行っている	行っていない	無回答
合計	1376	21.7	76.9	1.4
【組織形態】				
株式会社	917	29.4	69.2	1.3
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	260	8.5	91.2	0.4
専修学校・各種学校	90	5.6	92.2	2.2
【機関人数】				
1～4人	263	12.5	86.7	0.8
5～9人	453	19.9	79.0	1.1
10～19人	345	19.7	79.4	0.9
20～49人	163	28.2	69.3	2.5
50人以上	65	38.5	58.5	3.1
【実施してきた教育関連事業の分野】				
OAIに関する分野	396	18.7	80.1	1.3
経理・財務に関する分野	63	11.1	85.7	3.2
営業・販売に関する分野	35	5.7	88.6	5.7
IT関連分野	104	36.5	63.5	0.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	197	24.9	74.6	0.5
建築・建設・土木に関する分野	41	19.5	80.5	0.0
個人・家庭向けサービスに関する分野	56	8.9	89.3	1.8
【これまで実施してきた実践コース分野】				
IT分野	269	26.4	73.2	0.4
営業・販売・事務分野	261	16.5	81.6	1.9
医療事務分野	123	43.1	56.1	0.8
介護福祉分野	150	23.3	75.3	1.3
デザイン分野	61	23.0	77.0	0.0
建設関連分野	22	36.4	63.6	0.0
理容・美容関連分野	58	6.9	89.7	3.4
実践コースは実施していない	239	11.3	87.0	1.7

一方、職業紹介事業を実施している機関は全体の 31.3%である。機関規模が大きくなるほど実施割合が高くなる傾向がみられ、組織形態別の集計では、人材派遣事業とは異なり、専修学校・各種学校で実施する割合が 6 割と目立って高くなっている。

個人・家庭向けサービスに関する分野の教育関連事業を主に行ってきた機関、理容・美容関連分野の実践コースを主に行ってきた機関、実践コースを行ったことのない機関で、他機関に比べて実施割合が低くなるのは、人材派遣事業の場合と同様である。委託訓練の実施経験別に集計してみたところ、経験による違いがはっきりと現れ、現在委託訓練を実施しているという機関では、職業紹介事業の実施率が 44.2%であるのに対し、委託訓練を実施した経験がないという機関ではその半分程度の 23.2%にとどまっている（図表 2-5-2 2）。

職業紹介事業を行っている機関（430 機関）のうち、求職者支援訓練の受講者に仕事を紹介したことがあると回答したのは 60.9%であった。

図表 2-5-22 職業紹介事業実施の有無：機関による異同

(単位：%)

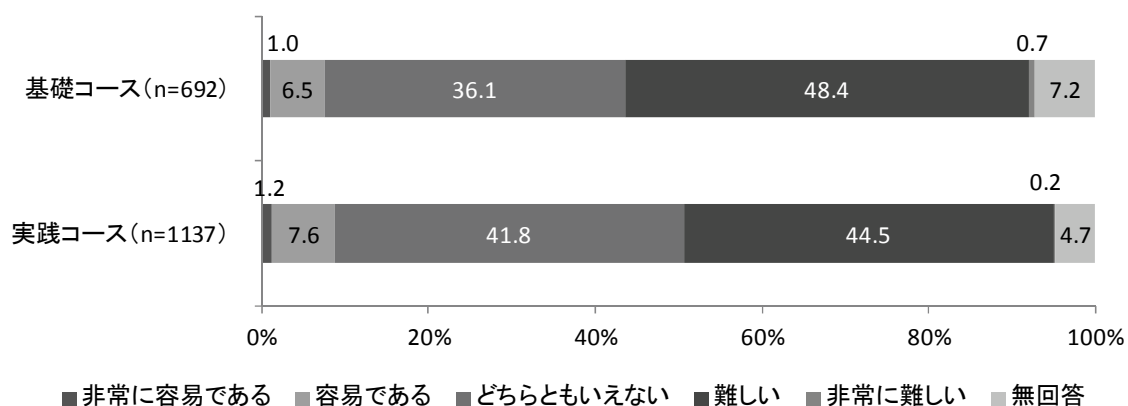
	n	行っている	行っていない	無回答
合計	1376	31.3	66.9	1.9
【組織形態】				
株式会社	917	32.6	65.6	1.7
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	260	23.5	75.8	0.8
専修学校・各種学校	90	60.0	36.7	3.3
【機関人数】				
1～4人	263	24.7	73.4	1.9
5～9人	453	27.4	71.3	1.3
10～19人	345	35.7	63.2	1.2
20～49人	163	47.9	49.7	2.5
50人以上	65	44.6	52.3	3.1
【実施してきた教育関連事業の分野】				
OAIに関する分野	396	34.3	63.9	1.8
経理・財務に関する分野	63	38.1	58.7	3.2
営業・販売に関する分野	35	22.9	68.6	8.6
IT関連分野	104	38.5	61.5	0.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	197	33.5	66.0	0.5
建築・建設・土木に関する分野	41	24.4	73.2	2.4
個人・家庭向けサービスに関する分野	56	14.3	83.9	1.8
【委託訓練の経験】				
現在も実施している	462	44.2	53.9	1.9
実施した経験はあるが現在は実施していない	170	36.5	60.6	2.9
実施した経験はない	694	23.2	75.5	1.3
【これまで実施してきた実践コース分野】				
IT分野	269	39.8	59.1	1.1
営業・販売・事務分野	261	37.2	59.8	3.1
医療事務分野	123	31.7	67.5	0.8
介護福祉分野	150	32.0	67.3	0.7
デザイン分野	61	32.8	67.2	0.0
建設関連分野	22	22.7	72.7	4.5
理容・美容関連分野	58	12.1	84.5	3.4
実践コースは実施していない	239	20.1	77.8	2.1

第6章 これまでの活動についての評価と今後の課題

第1節 認定基準の就職率を達成することの難易度

求職者支援訓練実施の認定を受けるには、ある程度の水準の就職率を達成することが要件となっているが、この就職率を達成することについて各訓練機関はどのように捉えているか。基礎コースについては、難しい（「難しい」＋「非常に難しい」）と考える機関が49.1%で、容易である（「非常に容易である」＋「容易である」）とみる機関は7.5%にとどまる。実践コースを実施している機関もほぼ同様の捉え方をしており、難しいと捉える機関が半数弱を占めている（図表2-6-1）。

図表2-6-1 認定基準の就職率の達成について（単位：％）



基礎コース・実践コースのそれぞれについて、難しいと捉える割合の実施機関による異同をみてみたところ、基礎コースについては、南関東の機関（62.9%）や教育訓練給付制度対象講座を行っている機関（59.0%）ではとりわけ割合が高く、反面IT関連分野の教育関連事業を主に行っているところでは他機関よりも低くなっている。一方、実践コースに関しては、これまで介護福祉分野の実践コースを実施してきた機関で他機関よりも低くなっている（図表2-6-2）。

図表 2-6-2 認定基準の就職率の達成が難しいと感じる割合（コース別）

：機関による異同

(単位：%)

	基礎コース		実践コース	
	n	難しい(「難しい」 +「非常に難しい」) の割合	n	難しい(「難しい」 +「非常に難しい」) の割合
合計	692	49.1	1137	44.7
【実施してきた教育関連事業の分野】				
OAに関する分野	329	44.1	258	45.0
経理・財務に関する分野	28	46.4	61	45.9
営業・販売に関する分野	12	33.3	35	48.6
IT関連分野	42	33.3	92	45.7
医療・看護・介護・福祉に関する分野	28	46.4	194	39.2
建築・建設・土木に関する分野	13	53.8	36	44.4
個人・家庭向けサービスに関する分野	8	50.0	55	36.4
【教育訓練給付金制度対象講座の経験】				
現在も実施している	161	59.0	262	41.2
実施した経験はあるが現在は実施していない	112	38.4	162	48.1
実施した経験はない	412	48.1	660	44.5
【これまで実施してきた実践コース分野】				
IT分野	-	-	269	47.6
営業・販売・事務分野	-	-	261	45.6
医療事務分野	-	-	123	49.6
介護福祉分野	-	-	150	32.7
デザイン分野	-	-	61	41.0
建設関連分野	-	-	22	45.5
理容・美容関連分野	-	-	58	39.7

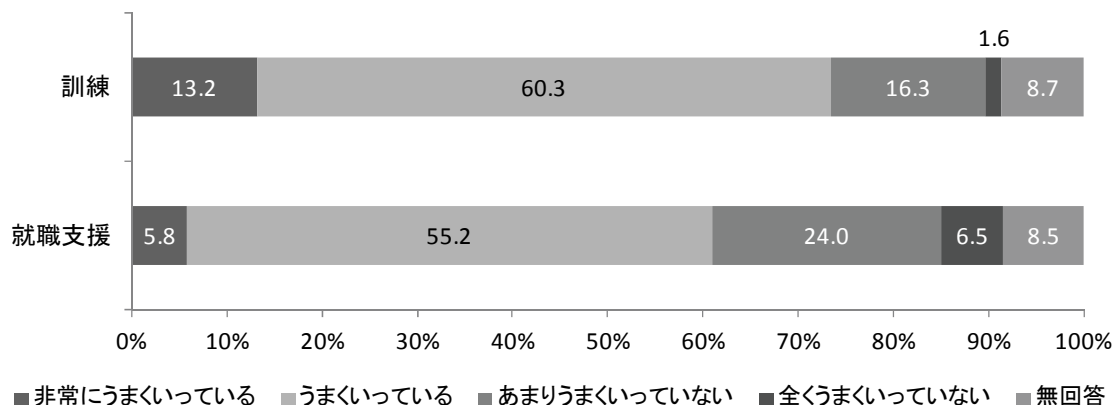
第2節 これまでの活動に関する評価

1. 基礎コースにおける訓練・就職支援活動の評価

訓練について、基礎コースを実施した機関では、73.5%がうまくいっている（「非常にうまくいっている」+「うまくいっている」と評価している。他方、受講者に対する就職支援についてうまくいっている（「非常にうまくいっている」+「うまくいっている」と回答したところは61.0%で訓練に比べるとやや割合が下がるが、それでも約6割がうまくいっていると評価している（図表2-6-3）。

機関規模が5人未満の機関では、訓練がうまくいったとする回答の割合が他機関に比べ低い。委託訓練を実施しているところは訓練、就職支援ともに実施していないところに比べてうまくいっているという回答の割合が高いが、逆に教育訓練給付制度の対象講座を実施している機関は実施していない機関よりも、訓練、就職支援ともにうまくいっているという回答の割合が落ち込む（図表2-6-4）。

図表 2-6-3 基礎コースにおける訓練・就職支援の評価（単位：％）



図表 2-6-4 基礎コースにおける訓練・就職支援の評価・「うまくいっている」割合：機関による異同

(単位：％)

	n	訓練について	就職支援について
合計	692	76.2	63.6
【組織形態】			
株式会社	466	70.0	58.2
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	130	82.3	76.2
専修学校・各種学校	40	80.0	50.0
【事業所全体の人数カテゴリー】			
1～4人	155	63.2	57.4
5～9人	247	73.3	57.9
10～19人	179	82.7	71.5
20～49人	70	78.6	58.6
50人以上	25	64.0	48.0
【委託訓練の経験】			
現在も実施している	281	82.6	70.8
実施した経験はあるが現在は実施していない	86	66.3	51.2
実施した経験はない	320	67.5	55.3
【教育訓練給付金制度対象講座の経験】			
現在も実施している	161	57.8	49.7
実施した経験はあるが現在は実施していない	112	79.5	67.0
実施した経験はない	412	78.4	64.1

注：1) 図表 2-6-3、2-6-4 とともに基礎コースを実施している 692 機関の回答を集計。

2) 図表 2-6-4 は「非常にうまくいっている」と「うまくいっている」の回答割合の合計を示している。

2. 実践コースにおける訓練・就職支援活動の評価

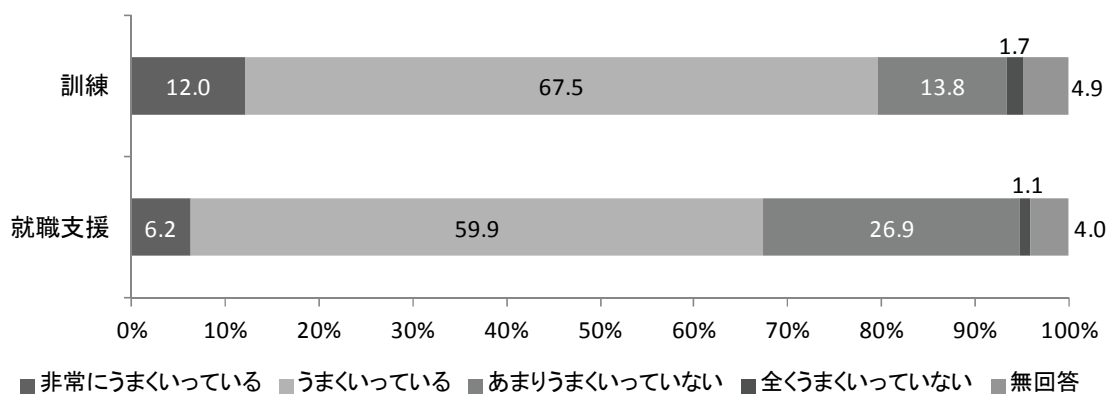
実践コースを実施した経験のある機関のうち、訓練についてうまくいっている（「非常にうまくいっている」＋「うまくいっている」）と答えたのは 79.5%、就職支援についてうまくいっていると答えているのは 65.7%である。訓練の方がうまくいったと答える機関が多い

のは基礎コースと同様であるが、訓練、就職支援のいずれについても、基礎コースを実施した機関におけるよりもうまくいったという回答の割合がやや高い（図表2-6-5）。

就職支援については北関東の実践コース実施機関でうまくいっているという回答の割合が相対的にやや低く（55.7%）、また専修学校・各種学校が運営する機関では47.1%と半数を切っている。反面、医療・看護・介護・福祉に関する分野の教育関連事業を主に実施している機関では、うまくいっているという回答の割合が77.8%に達している。

訓練がうまくいっているという回答の割合については、実施機関のプロフィールや活動分野における違いがさほど見られない。

図表2-6-5 実践コースにおける訓練・就職支援の評価（単位：%）



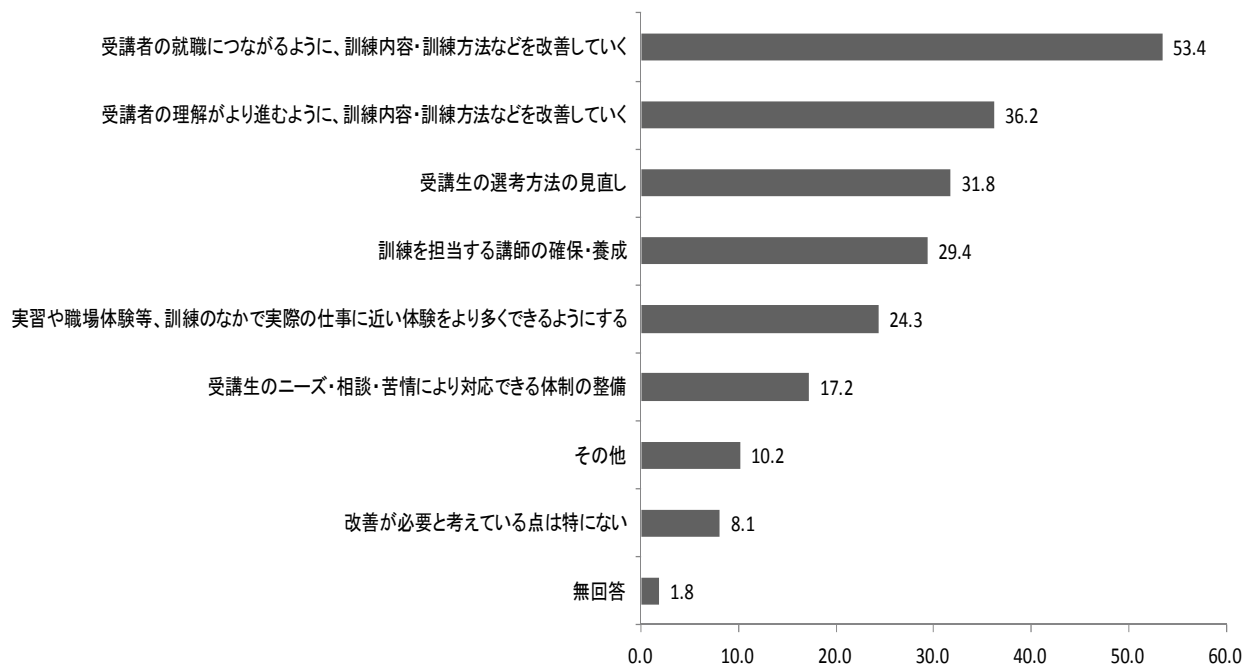
注：実践コースを実施している1092機関の回答を集計。

第3節 今後改善が必要な点

1. 訓練に関して

訓練に関し今後改善が必要な点として機関が挙げた項目は、回答が多い順に、「受講者の就職につながるように、訓練内容・訓練方法などを改善していく」（53.4%）、「受講者の理解がより進むように、訓練内容・訓練方法などを改善していく」（36.2%）、「受講生の選考方法の見直し」（31.8%）、「訓練を担当する講師の確保・養成」（29.4%）、「実習や職場体験等、訓練のなかで実際の仕事に近い体験をより多くできるようにする」（24.3%）、「受講生のニーズ・相談・苦情により対応できる体制の整備」（17.2%）となっている（図表2-6-6）。

図表 2-6-6 今後改善が必要な点・訓練（複数回答、単位：％）



営業・販売に関する分野の教育関連事業を主に進めている機関では、「訓練を担当する講師の確保・養成」の指摘率が40.0%と相対的に高く、一方で、個人・家庭向けサービスに関する教育関連事業を主に行っている機関では「受講者の就職につながるように、訓練内容・訓練方法などを改善していく」の指摘率が、他分野の教育関連事業を行っている機関よりも低下する。また、教育訓練給付制度対象講座を実施している機関では、「訓練を担当する講師の確保・養成」の指摘率が40.1%と、訓練を実施していない機関に比べると高くなっているのが目につく（図表2-6-7）。

図表 2-6-7 今後改善が必要な点・訓練：機関による異同

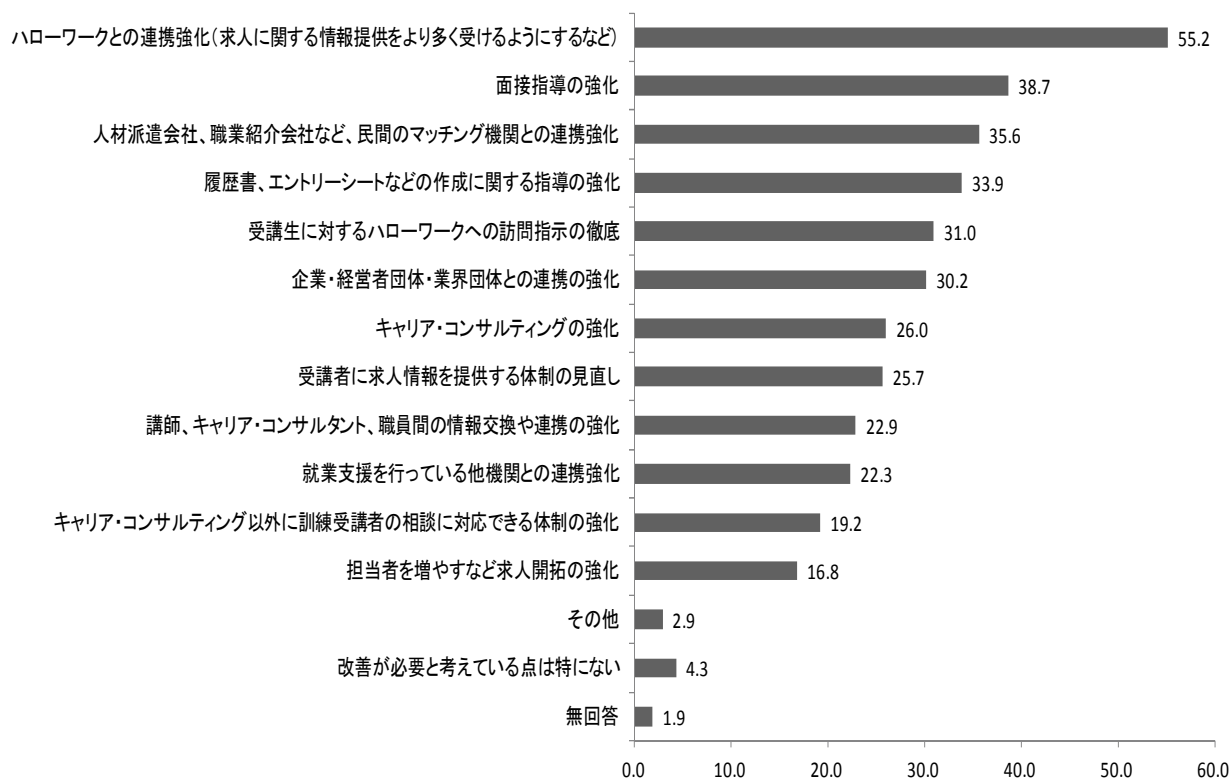
(単位：%)

	n	受講生の選考方法の見直し	受講者の理解がより進むように、訓練内容・訓練方法などを改善していく	受講者の就職につながるように、訓練内容・訓練方法などを改善していく	訓練を担当する講師の確保・養成	受講生のニーズ・相談・苦情により対応できる体制の整備	実習や職場体験等、訓練のなかで実際の仕事に近い体験をより多くできるようにする
合計	1376	31.8	36.2	53.4	29.4	17.2	24.3
【主に実施している教育関連事業の分野】							
OAに関する分野	396	29.8	42.2	60.1	26.8	17.2	20.2
経理・財務に関する分野	63	39.7	41.3	52.4	19.0	14.3	23.8
営業・販売に関する分野	35	25.7	42.9	62.9	40.0	20.0	28.6
IT関連分野	104	30.8	37.5	53.8	23.1	12.5	27.9
医療・看護・介護・福祉に関する分野	197	33.5	35.0	52.8	36.0	23.4	33.0
建築・建設・土木に関する分野	41	41.5	29.3	48.8	31.7	19.5	22.0
個人・家庭向けサービスに関する分野	56	26.8	26.8	41.1	23.2	21.4	25.0
【教育訓練給付金制度対象講座の経験】							
現在も実施している	329	31.6	34.3	48.6	40.1	16.4	22.2
実施した経験はあるが現在は実施していない	198	31.3	35.4	51.5	17.2	12.1	18.2
実施した経験はない	794	31.4	37.9	56.8	28.3	19.0	27.2

2. 就職支援活動に関して

就職支援活動に関して改善が必要な点として機関からの指摘が最も多かったのは、「ハローワークとの連携強化（求人に関する情報提供をより多く受けるようにするなど）」で、半数以上の機関が指摘している。ハローワークからひと月あたりに寄せられる求人が1件未満という機関が約3分の1を占めるなど、ハローワークとの連携に向けた取組みが必ずしも十分ではない機関が相当程度あることを反映した結果と言える。以下、「面接指導の強化」、「人材派遣会社、職業紹介会社など、民間のマッチング機関との連携強化」、「履歴書、エントリーシートなどの作成に関する指導の強化」、「受講生に対するハローワークへの訪問指示の徹底」、「企業・経営者団体・業界団体との連携の強化」といった項目が、いずれも30%台の指摘率で続いている（図表2-6-8）。

図表 2-6-8 今後改善が必要な点・就職支援（複数回答、単位：％）



機関人数が小規模化するほど、「人材派遣会社、職業紹介会社など、民間のマッチング機関との連携強化」の指摘率が高まっていく。規模が大きい機関では、自らが紹介等を行うことが多くなるためではないかと考えられる。

主に実施している教育関連事業の分野別に集計してみたところ、営業・販売に関する分野の教育関連事業を主に行っているところでは、「ハローワークとの連携強化」、「面接指導の強化」、「履歴書、エントリーシートなどの作成に関する指導の強化」、「受講生に対するハローワークへの訪問指示の徹底」など主要な課題の指摘率が、機関全体での指摘率に比べていずれも10～15ポイントほど高くなっているのが目につく。営業・販売に関する分野の教育関連事業を主に営む機関とは逆に、個人・家庭向けサービスに関する分野の教育関連事業を主に行っている機関では、「ハローワークとの連携強化」の指摘率が相対的に低い。

これまで実施してきた実践コース分野別の集計では、デザイン分野を主に実施してきた機関で「担当者を増やすなど求人開拓の強化」を挙げるところが27.9%と他分野の実践コースを主に行う機関に比べて高く、他方、介護福祉分野の実践コースを主に行っている機関では、「受講生に対するハローワークへの訪問指示の徹底」の指摘率が2割を切り、他機関よりも低い（図表2-6-9）。

図表 2-6-9 今後改善が必要な点・就職支援：機関による異同

(単位:%)

	n	履歴書、 エントリーシート などの作成に 関する指導の 強化	面接指 導の強 化	受講生 に対する ハロー ワーク への訪問 指示の 徹底	キャリア ア・コン サルティ ングの 強化	キャリア ア・コン サルティ ング以 外に訓 練受講 者の相 談に対 応でき る体制 の強化	受講者 に求人 情報を 提供す る体制 の見直 し	担当者 を増や すなど 求人開 拓の強 化	講師、 キャリア ア・コン サルタン ト、職員 間の情 報交換 や連携 の強化	ハロー ワークと の連携 強化	企業・経 営者団 体・業界 団体と の連携 の強化	人材派 遣会社、 職業紹 介会社 など、民 間のマッ チング 機関と の連携 強化	就業支 援を行っ ている他 機関と の連携 強化
合計	1376	33.9	38.7	31.0	26.0	19.2	25.7	16.8	22.9	55.2	30.2	35.6	22.3
【機関人数】													
1～4人	263	34.6	40.3	33.8	25.5	18.6	27.4	14.4	19.4	56.3	29.3	43.3	22.8
5～9人	453	35.1	36.6	34.9	27.6	18.3	26.0	16.3	23.2	56.3	32.0	37.1	23.4
10～19人	345	34.8	42.9	30.7	28.7	23.2	25.8	19.1	25.2	56.5	33.9	34.8	22.9
20～49人	163	32.5	39.9	18.4	24.5	16.6	19.6	19.0	25.2	52.8	26.4	31.3	19.0
50人以上	65	38.5	44.6	27.7	12.3	18.5	29.2	12.3	18.5	47.7	20.0	21.5	21.5
【主に実施している教育関連事業の分野】													
OAに関する分野	396	35.9	41.7	30.1	27.5	19.2	27.0	20.2	23.5	56.6	32.6	43.2	25.0
経理・財務に関する分野	63	42.9	42.9	30.2	27.0	19.0	28.6	19.0	22.2	54.0	20.6	39.7	11.1
営業・販売に関する分野	35	54.3	54.3	45.7	34.3	20.0	31.4	22.9	37.1	65.7	31.4	34.3	20.0
IT関連分野	104	28.8	42.3	22.1	30.8	17.3	21.2	18.3	22.1	46.2	27.9	41.3	26.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	197	30.5	40.1	20.8	22.3	22.8	25.9	14.2	25.9	55.3	29.4	27.4	18.3
建築・建設・土木に関する分野	41	41.5	43.9	43.9	26.8	22.0	22.0	9.8	19.5	48.8	34.1	24.4	24.4
個人・家庭向けサービスに関する分野	56	30.4	30.4	33.9	25.0	19.6	26.8	14.3	21.4	39.3	39.3	35.7	26.8
【これまで実施してきた実践コースの分野】													
IT分野	269	34.9	39.8	29.7	32.3	20.8	24.2	17.8	24.9	54.3	33.1	43.9	27.1
営業・販売・事務分野	261	37.9	42.1	31.4	24.5	14.9	27.2	17.2	22.6	56.3	30.3	40.2	18.4
医療事務分野	123	27.6	29.3	25.2	26.8	20.3	27.6	18.7	30.9	63.4	23.6	39.8	17.9
介護福祉分野	150	30.7	40.7	17.3	20.0	22.0	22.0	14.7	19.3	54.0	34.0	20.0	20.7
デザイン分野	61	27.9	39.3	29.5	32.8	23.0	31.1	27.9	23.0	54.1	32.8	45.9	31.1
建設関連分野	22	45.5	36.4	27.3	13.6	13.6	18.2	9.1	13.6	27.3	36.4	31.8	27.3
理容・美容関連分野	58	32.8	34.5	39.7	27.6	20.7	31.0	19.0	29.3	46.6	39.7	32.8	27.6
実践コースは実施していない	239	30.1	36.8	36.8	19.2	14.2	23.4	13.0	19.2	59.8	23.0	33.1	20.5

第Ⅲ部

アンケート調査結果の分析

第1章 機関から見た求職者支援訓練の評価

第1節 はじめに—本章における分析と構成—

本稿では機関を対象として実施したアンケート調査「求職者支援制度における訓練・就職支援についての調査」を基に、求職者支援訓練の成果について分析を試み、成果を左右する要因について検討を行う。

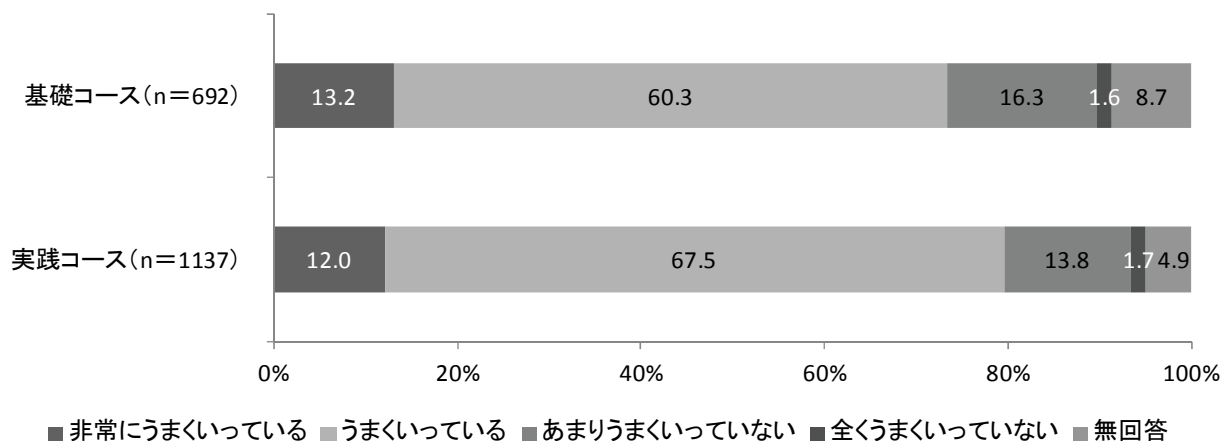
求職者支援訓練の「成果」について、本稿では上記のアンケート調査で把握することができる、自機関で行っている訓練をどのように捉えているかという「自己評価」を用いる。むしろ訓練の成果については、受講者の訓練に対する感想や、知識・スキルの伸び、就職実績といった受講者サイドのデータに基づいて分析、検討することが本来は望ましい。ただ、各訓練の受講者に関するデータを入手することは非常に難しく、本調査でもその点を達成することはできなかった。しかしながら、機関自身の評価を分析することも決して無意味ではないと思われる。1つには機関の評価は、評価者によるバイアスはかかるおそれはあるものの、ある程度訓練の実状を反映した上でのものであり、受講者の満足度や様々な実績の程度と重なる部分も少なくないと考えられるためである。いま1つは、現在実施している訓練に対する自己評価は、機関の次の訓練に対するモチベーションや課題意識につながっていると考えられ、求職者支援訓練の先行きを見通し、何らかの対策を検討していく上で重要な事項であると捉えることができる。

本稿ではまず機関が自身の求職者支援訓練をどのように評価しているか、全体としての状況や機関による異同を概観する。続いて、様々な観点から捉えた訓練の状況に関する認識が、訓練に対する評価とどのように関連しているかを分析する。さらに、機関の訓練に対する評価に影響を与える要因について統計分析に基づき検討し、要因と機関の取組みとの関連についての分析を行ったうえで、これらから得られる実践的なインプリケーションを考察する。

第2節 機関による訓練の評価

今回のアンケート調査では、基礎コースと実践コースについてそれぞれに評価をたずねている（図表3-1-1）。基礎コースを実施した機関（692機関）は、13.2%が自機関の訓練を「非常にうまくいっている」とし、また60.3%が「うまくいっている」と答えている。両者を合わせると基礎コースを実施している機関の4分の3近くは訓練がうまくいっていると評価していることとなる。一方、実践コースの実施機関では、「非常にうまくいっている」という回答が12.0%、「うまくいっている」が67.5%で、自機関の訓練がうまくいっていると見ている割合は約8割に達する。この結果は、基礎コースにしても、実践コースにしても大半の機関が、訓練に対して自負を抱いていると見ることもできる。

図表 3-1-1 訓練はうまくいっているか（単位：％）



では訓練の評価に対し、機関の属性などによる相違は見られるか。基礎コースの評価については（図表 3-1-2）、九州（88.7%）、甲信越・北陸（87.9%）、北海道・東北（85.8%）に所在する機関では9割近くがうまくいっている（「非常にうまくいっている」+「うまくいっている」）と答えている反面、南関東（69.2%）、東海（63.8%）の機関では6割台に低下する。機関の総人数規模別にみると、総人数が10～19人、20～29人といった機関ではうまくいっていると感じる機関が9割近くをしめているが、1～4人および50人以上の機関では7割台となっている。人数規模がごく小さい機関では、実施にあたって人手不足が生じているため、また人数規模が非常に大きいところはおそらく多数のコースを実施しており、問題のあるコースも生じやすいために、他の機関に比べてうまくいっているという回答の割合が低下していると考えられる。なお、所在地域別、機関の総人数別のクロス集計は5%水準で、カテゴリ間の回答の相違が統計的に有意である。組織形態別、または機関が実施している主な教育関連事業の分野別の集計でも回答に差異は見られるが、統計的な有意差としては認められなかった。

興味深い差異が生じているのは、職業訓練政策への関与の状況別集計で、委託訓練については現在も実施している機関が他の機関に比べてうまくいっているとする回答の割合が高い。逆に教育訓練給付金対象講座については、現在も実施しているという機関でうまくいっているという割合が他機関よりも目立って低くなっている。委託訓練および教育訓練給付金対象講座実施の有無による回答の相違は、いずれも統計的な有意差として認められる。

図表3-1-2 訓練機関の相違による訓練に対する評価の異同

(単位: %)

	基礎コース			実践コース		
	n	うまくいっている	うまくいっていない	n	うまくいっている	うまくいっていない
【所在地域】						
北海道・東北	113	85.8	14.2	190	80.0	20.0
北関東	63	84.1	15.9	71	80.3	19.7
南関東	62	69.4	30.6	167	83.2	16.8
甲信越・北陸	58	87.9	12.1	78	89.7	10.3
東海	58	63.8	36.2	90	77.8	22.2
近畿	102	77.5	22.5	185	88.1	11.9
中国	36	75.0	25.0	56	82.1	17.9
四国	23	73.9	26.1	43	79.1	20.9
九州	115	88.7	11.3	198	86.4	13.6
【機関人数】						
1～4人	140	70.0	30.0	166	80.1	19.9
5～9人	229	79.0	21.0	344	83.1	16.9
10～19人	170	87.1	12.9	292	86.3	13.7
20～49人	59	93.2	6.8	147	87.1	12.9
50人以上	23	69.6	30.4	59	71.2	28.8
【組織形態】						
株式会社	420	77.6	22.4	725	84.3	15.7
株式会社以外の事業主(有限会社・個人事業主など)	124	86.3	13.7	196	82.1	17.9
専修学校・各種学校	36	88.9	11.1	80	82.5	17.5
その他	52	82.7	17.3	80	83.8	16.3
【教育関連事業を行っている主要分野】						
OAIに関する分野	318	85.2	14.8	231	80.1	19.9
経理・財務に関する分野	26	84.6	15.4	57	82.5	17.5
営業・販売に関する分野	11	100.0	0.0	33	87.9	12.1
IT関連分野	38	89.5	10.5	91	84.6	15.4
医療・看護・介護・福祉に関する分野	18	77.8	22.2	190	84.7	15.3
建築・建設・土木に関する分野	12	91.7	8.3	34	91.2	8.8
個人・家庭向けサービスに関する分野	6	83.3	16.7	53	92.5	7.5
その他	45	84.4	15.6	157	87.3	12.7
【委託訓練実施の経験】						
現在も実施している	266	87.2	12.8	364	82.7	17.3
実施した経験はあるが現在は実施していない	76	75.0	25.0	139	74.8	25.2
実施した経験はない	286	75.5	24.5	529	86.4	13.6
【教育訓練給付金対象講座実施の経験】						
現在も実施している	150	62.0	38.0	248	84.3	15.7
実施した経験はあるが現在は実施していない	104	85.6	14.4	152	78.9	21.1
実施した経験はない	373	86.6	13.4	630	84.6	15.4
【これまで実施してきた実践コースの分野】						
IT分野				257	77.0	23.0
営業・販売・事務分野				250	85.2	14.8
医療事務分野				122	82.8	17.2
介護福祉分野				146	87.0	13.0
デザイン分野				59	91.5	8.5
建設関連分野				21	90.5	9.5
理容・美容関連分野				56	92.9	7.1
その他				74	82.4	17.6

注：1. 「うまくいっている」は、「非常にうまくいっている」と「うまくいっている」と答えた機関の割合の合計、「うまくいっていない」は、「あまりうまくいっていない」と「全くうまくいっていない」と答えた機関の割合の合計である。なお、ここでは無回答の機関を除いて割合を算出している。

2. 黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定： $p < .05$ ）。グレーは有意でない項目。

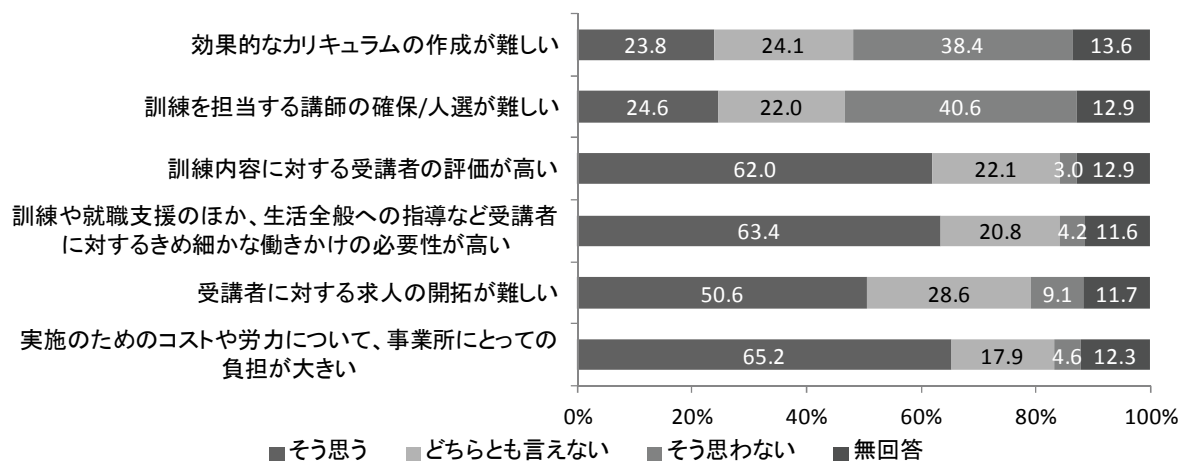
一方、実践コースの評価については（図表 3-1-2）、所在地域、組織形態、実施している教育関連事業の主要分野による統計的な有意差は見られない。統計的な有意差が見られたのは、まず機関の総人数別の集計で、基礎コース同様、総人数が 10～19 人、20～29 人といった機関でうまくいっているという回答の割合が総体的に高い。委託訓練実施の有無による差異も、基礎コースと同じく統計的な有意な差異として認められるが、実施した経験はあるが現在は実施していないという機関においてうまくいっているという回答の割合がより低い点が、基礎コースに関する集計結果とは異なっている。また、教育訓練給付金対象講座実施の有無による回答結果の相違は統計的に有意ではなかった。

これまで実施してきた実践コースの主な分野別に集計してみたところ、デザイン、建設関連、理容・美容関連はうまくいったという回答が 9 割を超える一方、IT 分野では 8 割弱であるといった違いがあり、統計的に有意な差として認められた。

第 3 節 訓練の状況と訓練に関する評価

訓練の状況については、基礎コースと実践コースのそれぞれについて、6 つの観点からたずねている。基礎コースの実施機関は、自らが実施する訓練について、約 3 分の 2 が「実施のためのコストや労力について事業所の負担が大きい」、「訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」ものであるとみている。ただ、同時に自機関の訓練が「訓練内容に対する受講者の評価が高い」ものであるという機関も 6 割を超える。「効果的なカリキュラムの作成が難しい」、「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」という機関は 4 分の 1 程度で、こうした点の困難を抱えている機関は少数である。「受講者に対する求人の開拓が難しい」という機関は約半数である（図表 3-1-3 ①、図表 2-3-7 を再掲）。

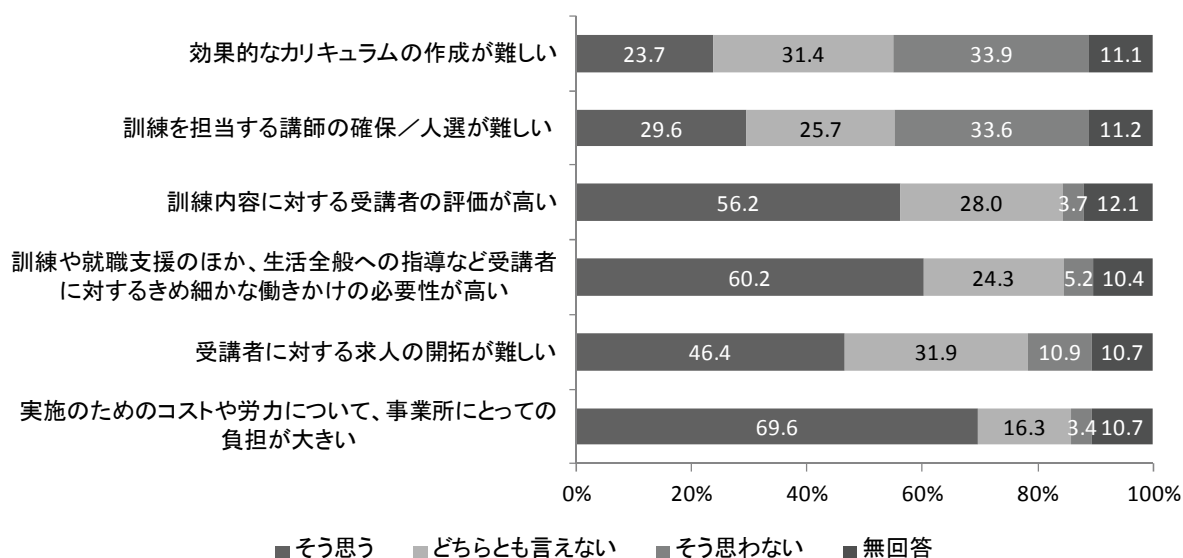
図表 3-1-3 ① 自機関で実施する訓練について＜基礎コース＞（単位・％）



注：基礎コースを実施した経験のある 692 機関の回答を集計。

実践コースの実施機関が認識する訓練の状況について見ていくと（図表3-1-3②、図表2-3-8を再掲）、「実施のためのコストや労力について事業所の負担が大きい」と感じる機関が約7割に達する。また、「訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い」と回答する割合も6割を占め、いずれも基礎コースの回答と若干の違いはあるが、同様の認識が広がっていることがわかる。自機関の訓練は「訓練内容に対する受講者の評価が高い」ものと見ているところは半数を超えるものの基礎コースに比べるとやや割合が低く、逆に「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」と感じる機関の割合は、基礎コースの場合よりもやや高い。

図表3-1-3② 自機関で実施する訓練について＜実践コース＞（単位・％）



注：実践コースを実施した経験のある1137機関の回答を集計。

では、実施している訓練に関する認識と、訓練に関する自己評価とはどのように関連しているだろうか。各事項の認識の相違別に自己評価の結果を集計してみた（図表3-1-4）。基礎コースについては「効果的なカリキュラムの作成が難しい」と「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」という2つの事項に関する認識の違いによる差が顕著である。「効果的なカリキュラムの作成が難しい」とは認識していない機関では、訓練がうまくいっているという回答が約9割、どちらとも言えないという機関でも8割超が訓練がうまくいっていると評価しているのに対し、「効果的なカリキュラムの作成が難しい」と認識している機関では、訓練がうまくいっていると評価する回答は約6割にとどまる。「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」に関してもほぼ同様の傾向が見られ、難しいと認識していない機関、どちらともいえないと感じる機関ではいずれも約9割がうまくいっていると答えているが、難しいと認識する機関でうまくいっているというところは6割である。基礎コースの評価（ひいては訓練の状況）はカリキュラム作成や講師確保の成否に相当に左右されることがうかがえる。

以上の 2 つの事項ほど認識による差は見られないものの、「受講者に対する求人の開拓が難しい」、「実施のためのコストや労力について事業所の負担が大きい」に関する認識の相違も、基礎コースを実施する機関の自己評価に影響を与えていると見られる。いずれも、求人開拓が難しい、事業所の負担が大きいと認識している機関のほうが、そうした認識を持たない機関に比べるとうまくいっていると評価する傾向は弱くなる。

図表 3-1-4 訓練の状況と訓練に対する評価との関係

(単位: %)

		基礎コース			実践コース		
		n	うまくいっている	うまくいっていない	n	うまくいっている	うまくいっていない
効果的なカリキュラムの作成が難しい	そう思う	161	62.7	37.3	264	76.5	23.5
	どちらとも言えない	163	84.0	16.0	347	83.9	16.1
	そう思わない	255	91.0	9.0	380	88.2	11.8
訓練を担当する講師の確保/人選が難しい	そう思う	166	60.8	39.2	331	78.2	21.8
	どちらとも言えない	145	89.0	11.0	285	84.2	15.8
	そう思わない	273	89.4	10.6	374	87.7	12.3
訓練内容に対する受講者の評価が高い	そう思う	415	82.4	17.6	630	88.7	11.3
	どちらとも言えない	149	79.2	20.8	308	74.4	25.6
	そう思わない	20	75.0	25.0	42	73.8	26.2
訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い	そう思う	422	79.6	20.4	671	83.5	16.5
	どちらとも言えない	143	84.6	15.4	271	84.1	15.9
	そう思わない	25	96.0	4.0	55	85.5	14.5
受講者に対する求人の開拓が難しい	そう思う	337	76.6	23.4	516	80.0	20.0
	どちらとも言えない	190	86.8	13.2	355	87.3	12.7
	そう思わない	62	91.9	8.1	122	88.5	11.5
実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい	そう思う	435	78.6	21.4	774	81.4	18.6
	どちらとも言えない	122	85.2	14.8	182	90.7	9.3
	そう思わない	31	100.0	0.0	39	89.7	10.3

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。

一方、実践コース実施機関における、訓練に関わる各事項の認識と訓練の自己評価との関連をみていくと、基礎コース同様、「効果的なカリキュラムの作成が難しい」、「訓練を担当する講師の確保/人選が難しい」、「受講者に対する求人の開拓が難しい」、「実施のためのコストや労力について事業所の負担が大きい」の 4 事項についての認識の相違によって、評価についての回答に統計的に有意な差が生じている。ただし、「効果的なカリキュラムの作成が難しい」、「訓練を担当する講師の確保/人選が難しい」に対する認識の相違によって、評価についての回答に生じている差は基礎コース実施機関ほど大きくはない。また、基礎コース実施機関と異なり、「訓練内容に対する受講者の評価が高い」と認識しているか否かによっても、訓練の自己評価に関する回答に統計的に有意な差が出てくる。「訓練内容に対する受講者の評価が高い」と認識している機関のほうが、そうでない機関に比べて訓練がうまくいっていると評価する傾向が強い。

第4節 訓練の評価を左右する要因

ここまで基礎コース、実践コースの訓練に対する、機関の自己評価について概観し、実施機関の特性による異同を確認してきた。併せて、訓練の状況に関する認識が評価に影響を与えうることもみてきた。

ただ、機関による評価に影響を与えうる訓練の状況に関する認識は、それ自体が機関の特性によって左右されうる。例えば、基礎コースの訓練に対する評価にかなり影響を与えていると見られる、講師を確保/選考することの難しさは、人数の少ない機関でより認識される傾向が強くなるとも考えられ、そうすると講師を確保/選考することの難しさと、訓練に対する評価との関係は擬似相関である可能性がある。また、実践コース実施機関の訓練に対する評価に影響を与えうる、効果的なカリキュラム作成の難しさに対する認識は、その機関がどのような実践コースを主に実施してきたかによって左右されうるであろう。

そこで、ここまでの分析で見出された、訓練に対する評価を被説明変数とした多変量統計解析を行うことにより、訓練に対する評価を左右する要因について明らかにしていく。なお、これまで見てきたとおり、基礎コース、実践コースいずれの実施機関もその多くが訓練はうまくいっていると評価しているので、逆に少数派のうまくいっていないという評価につながる要因を見出していくこととしたい。

図表3-1-5に示したのは、基礎コースについて、訓練がうまくいっていないと回答（「あまりうまくいっていない」または「全くうまくいっていない」と回答）した場合を「1」、そうでない場合（無回答は除いているので、ここでは「非常にうまくいっている」または「うまくいっている」と回答している場合）を「0」とする変数を、被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果である。

図表3-1-5 訓練に対する自己評価の規定要因<基礎コース>
(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
【所在地域】 (レファレンス・グループ: 南関東)				
北海道・東北	-.998	.369 *	-1.003	.367 +
北関東	-.684	.505	-.615	.541
甲信越・北陸	-.865	.421	-.651	.522
東海	.352	1.421	.568	1.765
近畿	-.424	.654	-.245	.783
中国	-.197	.821	.006	1.006
四国	.302	1.352	.448	1.565
九州	-.815	.443 +	-.627	.534
【機関人数】 (レファレンス・グループ: 1~4人)				
5~9人	-.399	.671	-.124	.883
10~19人	-.781	.458 *	-.391	.676
20~49人	-1.760	.172 ***	-1.595	.203 *
50人以上	-.131	.877	-.893	.409
【組織形態】 (レファレンス・グループ: その他)				
株式会社	-.262	.770	-.276	.759
株式会社以外の事業主(有限会社、個人事業主など)	-1.061	.346 *	-.835	.434
専修・各種学校	-.287	.751	-.126	.882
【委託訓練実施の経験】 (レファレンス・グループ: 経験なし)				
現在実施	-.475	.622 +	-.394	.674
実施していないが経験あり	.197	1.218	.175	1.191
【教育訓練給付金対象講座実施の経験】 (レファレンス・グループ: 経験なし)				
現在実施	1.461	4.312 ***	1.310	3.707 ***
実施していないが経験あり	.351	1.421	.325	1.384
【訓練の状況】				
効果的なカリキュラムの作成が難しい			.678	1.970 *
訓練を担当する講師の確保/人選が難しい			.799	2.223 **
受講者に対する求人の開拓が難しい			.051	1.052
実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい			.195	1.215
【定員の状況】定員を下回ることが多い				
定数	-.468	.627	-1.578	.206 *
-2対数尤度		518.034		419.303
Chi-square		90.556 ***		123.685 ***
N		612		559

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10

注. 1: 機関人数が 0 人の機関は分析の対象から除いている。また、表側に挙げてある各項目につき回答のない機関も分析から除いている。

2: 「所在地域」、「機関人数」、「組織形態」、「委託訓練実施の経験」、「教育訓練給付金対象講座実施の経験」、「訓練の状況」、「定員の状況」は該当する場合に「1」をとるダミー変数である。

上記の図表の「Exp (β)」は、表側に挙げてある事項に該当する場合に、該当しない場合に比べて被説明変数=1となる確率がどの程度になるかを示しており、1を超えると被説明変数=1、ここでは自機関の訓練をうまくいっていないと評価することの確率が高まることを意味する。モデル①は機関の特性のみを説明変数とした分析で、北海道・東北あるいは九州に所在することや、実施機関のスタッフ規模が10～19人または20～29人であること、株式会社以外の事業主が運営していることが、うまくいっていないと評価する傾向を下げ、そのことが統計的に有意であることを示している。委託訓練を現在実施していることも、経験がない場合に比べてうまくいっていないと評価する確率を有意に下げることが示されているが、教育訓練給付金制度対象講座を現在実施しているという場合には、Exp (β) が1を超えており、経験がない場合に比べてうまくいかないと評価する確率が有意にあがることを示している。この結果は、訓練状況に対する認識（モデル②）を変数として加えても変わらず、求職者支援訓練基礎コースの運営は、教育訓練給付金対象講座の運営と比べると困難であると強く印象づけられているのかもしれない。

モデル①に、評価に影響を与えうる訓練に対する認識を説明変数として加えたモデル②の結果をみると、「効果的なカリキュラムの作成が難しい」、「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」という認識を持っていることは、そうした認識を持っていない場合に比べて、訓練がうまくいっていないと評価する確率を上げうる。

一方、実践コース実施機関の評価についての分析を示したのが、**図表3-1-6**である。ここでは機関の特性に関わる変数として、これまで実施してきている主要な実践コースの分野を加えた。

図表3-1-6 訓練に対する自己評価の規定要因<実践コース>
(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
【所在地域】 (レファレンス・グループ: 南関東)				
北海道・東北	.328	1.388	.110	1.116
北関東	.242	1.274	-.059	.943
甲信越・北陸	-.582	.559	-.661	.517
東海	.395	1.485	.473	1.605
近畿	-.411	.663	-.374	.688
中国	.269	1.309	.211	1.234
四国	.408	1.503	.102	1.108
九州	-.233	.792	-.469	.626
【機関人数】 (レファレンス・グループ: 1~4人)				
5~9人	-.199	.819	-.109	.897
10~19人	-.447	.639	-.354	.702
20~49人	-.469	.626	-.422	.656
50人以上	.464	1.590	.478	1.613
【組織形態】 (レファレンス・グループ: その他)				
株式会社	-.049	.952	-.024	.976
株式会社以外の事業主(有限会社、個人事業主など)	.218	1.243	.094	1.099
専修・各種学校	.254	1.290	.241	1.273
【実践コースを行ってきた主要分野】 (レファレンス・グループ: その他)				
IT分野	.358	1.430	.241	1.272
営業・販売・事務分野	-.155	.857	-.160	.852
医療事務分野	.425	1.529	.509	1.663
介護福祉分野	-.247	.782	-.406	.666
デザイン分野	-.701	.496	-.677	.508
建設関連分野	-1.431	.239	-1.384	.251
理美容関連分野	-.777	.460	-.825	.438
【委託訓練実施の経験】 (レファレンス・グループ: 経験なし)				
現在実施	.195	1.215	.112	1.119
実施していないが経験あり	.541	1.718 *	.587	1.798 *
【教育訓練給付金対象講座実施の経験】 (レファレンス・グループ: 経験なし)				
現在実施	-.118	.889	-.068	.934
実施していないが経験あり	.171	1.186	.290	1.336
【訓練の状況】				
効果的なカリキュラムの作成が難しい			.299	1.348
訓練を担当する講師の確保／人選が難しい			.229	1.258
訓練内容に対する受講者の評価が高い			-.932	.394 ***
受講者に対する求人の開拓が難しい			.262	1.299
実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい			.659	1.934 *
【定員の状況】定員を下回ることが多い				
定数	-1.607	.200 **	-1.830	.160 **
-2対数尤度	833.676			
Chi-square	47.998	**	90.110	***
N	988		886	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10

注. 1: 機関人数が0人の機関は分析の対象から除いている。また、表側に挙げてある各項目につき回答のない機関も分析から除いている。

2: 「所在地域」、「機関人数」、「組織形態」、「実践コースを行ってきた主要分野」、「委託訓練実施の経験」、「教育訓練給付金対象講座実施の経験」、「訓練の状況」、「定員の状況」は該当する場合に「1」をとるダミー変数である。

機関の特性のみを説明変数としたモデル①では、委託訓練を現在は実施していないが経験したことがあるという場合に、経験したことがないという場合に比べて訓練がうまくいかないという評価につながりやすいことが、統計的に有意であると示された。統計的に有意な結果ではないが、現在委託訓練を実施しているという機関の $\text{Exp}(\beta)$ の値も 1 を超えており、公共委託訓練の運営に比べると、求職者支援訓練の運営がなかなかうまくいかないと感じられている可能性がある。

訓練の状況に対する認識を説明変数として加えたモデル②の結果によると、「訓練内容に対する受講者の評価が高い」と認識することとの間に統計的に有意な負の相関が見られる。つまり、「訓練内容に対する受講者の評価が高い」との認識は、訓練がうまくいっていないと評価する確率を下げる。また逆に「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」という認識を持つことは、そうでない場合に比べて、訓練がうまくいっていないと評価する確率を上げることも統計的に有意である。

第5節 訓練に対する自己評価を左右する要因と機関の取組み

機関の訓練に対する自己評価と関連を持つ、訓練の状況に対する認識は、訓練に向けての事前準備の取組みとはどのような関連を持っているだろうか。

図表3-1-7は基礎コースを実施している機関を対象に、事前準備の取組みの有無により、自己評価と統計的に有意な相関を持っていた、「効果的なカリキュラムの作成が難しい」、「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」という認識をもつ割合がどの程度異なるか、クロス集計分析を行った結果である。「効果的なカリキュラムの作成が難しい」と感じる機関の割合は、訓練を始める前に「訓練を担当する講師・インストラクターを新たに採用／業務委託した」、「キャリア・コンサルタントを新たに採用／業務委託した」、「事業所で以前から働いている従業員にキャリア・コンサルタント資格を新たに取得させた」、「受講生の相談に対応する体制を強化した」という機関では、それぞれの取組みを実施していない機関に比べて目立って低く、取組みの有無による割合の差は統計的に有意である。受講者の就職まで視野に入れなければならない求職者支援訓練ということで、講師の増員に加えて、キャリア・コンサルタントを増やすことや、相談に対応できる体制をより充実させることも、効果的なカリキュラムの作成に寄与しうることがうかがえる。

ただ、「訓練を実施する事業所や、訓練に用いる設備の整備／見直しを行った」という取組みについては、実施の有無により「効果的なカリキュラムの作成が難しい」と感じる割合に統計的な有意差が見られたが、実施をしている機関においてむしろ「効果的なカリキュラムの作成が難しい」と感じる割合が高かった。「訓練を実施する事業所や、訓練に用いる設備の整備／見直しを行った」という機関の方が、訓練の場所や設備の準備に追われてカリキュラムの整備を十分には行い得ないということなのかもしれない。

一方、「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」という認識をもつ割合についてのクロス集計において統計的に有意な差が生じていたのは、「訓練を担当する講師・インストラクターを新たに採用／業務委託した」、「事業所で以前から働いている従業員にキャリア・コンサルタント資格を新たに取得させた」、「求人開拓担当者を新たに設置、または増員した」、「受講生の相談に対応する体制を強化した」といった事前準備の有無による集計においてである。これらの集計結果からは、キャリア・コンサルタントや求人開拓を担当するスタッフの増員、および受講生の相談に対応する体制の強化により、訓練を担当する講師がキャリア・コンサルティングや求人開拓、受講生の相談への対応を兼務し、非常に多忙な状態となることを回避できるといった事情を推測することができる。

図表 3-1-7 自己評価を左右する訓練に関する認識と事前準備＜基礎コース＞

		n	効果的なカリキュラムの作成が難しい(%)	n	訓練を担当する講師の確保／人選が難しい(%)
訓練を担当する講師・インストラクターを新たに採用／業務委託した	実施	241	21.6	244	23.4
	実施せず	357	31.7	359	31.5
事業所で以前から働いている講師・インストラクターに、求職者支援訓練の実施に向けた研修などを実施した	実施	388	29.9	389	30.6
	実施せず	210	23.3	214	23.8
キャリア・コンサルタントを新たに採用／業務委託した	実施	106	18.9	107	22.4
	実施せず	492	29.5	496	29.4
事業所で以前から働いている従業員にキャリア・コンサルタント資格を新たに取得させた	実施	329	20.1	332	22.3
	実施せず	269	36.8	271	35.4
求人開拓担当者を新たに設置、または増員した	実施	98	20.4	98	16.3
	実施せず	500	29.0	505	30.5
受講生の相談に対応する体制を強化した	実施	371	20.5	374	23.5
	実施せず	227	39.2	229	35.8
訓練を実施する事業所や、訓練に用いる設備の整備／見直しを行った	実施	409	30.1	409	28.1
	実施せず	189	22.2	194	28.4

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定： $p < .05$ ）。グレーは有意でない項目。

統計分析の結果、実践コースの実施機関において、訓練に対する自己評価に影響を与えていたのは「受講者の評価が高い」と「コストや労力の負担が大きい」という認識の有無であったが、事前準備の取組みの有無とこれら認識との関連を見たところ（図表 3-1-8）、いずれも「受講生の相談に対応する体制を強化した」という取組みの有無による認識割合の相違のみが統計的に有意であった。「受講生の相談に対応する体制を強化した」と言う機関の方がそうでない機関に比べて、「受講者の評価が高い」と感じる割合が高く、「コストや労力の負担が大きい」と感じる割合が低い。実践コースにおいても受講者の相談に対応する体制をできるだけ整えていくことが受講者の満足度を上げる結果となり、またそれにより機関の負担感も少なくなっているのではないかと考えられる。

図表 3-1-8 自己評価を左右する訓練に関する認識と事前準備<実践コース>

		n	受講者の評価 が高い(%)	n	コストや労力の 負担が大きい (%)
訓練を担当する講師・インストラクターを新たに採用／業務委託した	実施	482	62.2	488	78.1
	実施せず	517	65.6	527	77.8
事業所で以前から働いている講師・インストラクターに、求職者支援訓練の実施に向けた研修などを実施した	実施	592	64.2	601	78.4
	実施せず	407	63.6	414	77.3
キャリア・コンサルタントを新たに採用／業務委託した	実施	185	64.3	190	78.9
	実施せず	814	63.9	825	77.7
事業所で以前から働いている従業員にキャリア・コンサルタント資格を新たに取得させた	実施	598	63.7	605	77.7
	実施せず	401	64.3	410	78.3
求人開拓担当者を新たに設置、または増員した	実施	167	65.3	173	72.8
	実施せず	832	63.7	842	79.0
受講生の相談に対応する体制を強化した	実施	661	69.3	672	76.0
	実施せず	338	53.6	343	81.6
訓練を実施する事業所や、訓練に用いる設備の整備／見直しを行った	実施	602	67.8	613	79.3
	実施せず	397	58.2	402	75.9

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定： $p<.05$ ）。グレーは有意でない項目。

第6節 結論

多変量統計解析の結果によると、基礎コース実施機関、実践コース実施機関ともに、訓練に対する評価と統計的に有意な相関が見られるのは、実施するコースに対する受講者の応募状況であり、教育訓練給付金対象講座や委託訓練といった職業訓練政策に関与した経験であった。また、実践コース実施機関についての分析結果では、「実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい」という認識が、訓練がうまくいかないという評価に結びつきやすいことが示された。

これらの結果はいずれも訓練を運営する機関側の利害関心が、訓練に対する評価に反映されたことを示しており、機関を対象とするアンケートの結果を分析している以上当然の結果であるとも言えるが、機関の利害関心を離れた求職者支援訓練の客観的な実績（受講者の就職率など）や、受講者側に現れる実績（知識・スキルの伸び、働くことに関する姿勢の変化など）からは離れているきらいがある。ただ、本章の冒頭でも述べたように、今後の求職者支援訓練のあり方を考えていく上では、訓練に対する評価に反映される利害関心やモチベーションといった、機関側から見た「訓練の実績」も看過できないと思われる。そうであれば、訓練がうまくいかないという評価につながる、他の職業訓練政策への関与と比較して求職者支援訓練がうまくいかないと感じられる事態、あるいは実施のためのコストや労力について、機関にとっての負担が大きい事態をいかに回避していくかも、今後の重要な検討課題といえよう。

また分析結果は確かに機関の立場を反映したものとなっているが、そのなかには上述した求職者支援訓練の客観的な実績や、受講者の立場から捉えた実績につなげるものもある。

基礎コース実施機関においては、「効果的なカリキュラムの作成が難しい」、「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」との認識がうまくいっていないという評価につながりやすいという分析結果が示されたが、「効果的なカリキュラムの作成が難しい」、「訓練を担当する講師の確保／人選が難しい」といった事態を解消することは、受講者の知識やスキルの習得をより進め、ひいては就職実績の向上にもつながるものと思われる。

では、機関の自己評価に影響を与えている、訓練に関する認識につながる事態を、機関にとって望ましい方向に改善していくにはどのような取り組みが必要か。その手がかりを探るため、訓練に関する認識と訓練前に機関が行った準備との関連との関連を分析した。基礎コース実施機関の自己評価に影響を与えている認識は、訓練を担当する講師の増員、キャリア・コンサルタントや求人開拓を担当するスタッフの増員、受講者の相談に対応できる体制の充実といった取り組みの有無によって、また実践コース実施機関の自己評価に影響を与える認識は、受講者の相談に対応できる体制をより充実させているか否かによって、認識の程度に差が生じていた。受講者の就職を最終目的とする求職者支援訓練をより良いものにしていこうとすれば、機関が講師の増員などにより訓練自体のレベルを維持・向上させることに加えて、受講者の相談への対応や、キャリア・コンサルティング、求人開拓といった面の充実にも務めることができる環境の整備が必要であることを、分析結果は示唆している。

第2章 就職支援の評価と課題

第1節 はじめに

本章の目的は、求職者支援訓練を行っている機関において、その就職支援を効果的に行う方法について検討することである。

何をもちて効果的とするのか、今回用いられた調査票には、その指標とすることができる次の2つの設問がある。

- ①これまで貴事業所で実施してきた求職者支援訓練に関連する取組みについては、どのように評価していますか：就職支援について（問37（2））。
- ②貴事業所でこれまで実施してきた求職者支援訓練に関し、認定基準として定められている就職率を達成することについてはどのように考えていますか（問36）。

機関の自己認識としての就職支援の成功感、および認定基準の就職率達成の見込み¹である。後の章では、各訓練コースについての3ヵ月後の就職率という客観データを用いた検討を行なうが、ここでは、機関単位での自己認識に基づく分析となる。就職支援の体制・活動は機関ごとに特徴があると思われるので、この視点からの分析は就職支援のあり方を考えるためには有効であろう。

さて、上記の2つの設問は基礎コース、実践コースそれぞれについて回答を求める形になっている。選択肢、及び回答状況は図表3-2-1①、②に示す通りである。

図表3-2-1 就職支援の効果について自己評価

単位：％、太字は実数

①就職支援の成功感	①基礎コース		②実践コース	
	度数	構成比(%)	度数	構成比(%)
非常にうまくいっている	40	6.3	70	6.5
うまくいっている	382	60.3	681	63.7
あまりうまくいっていない	166	26.2	306	28.6
全くうまくいっていない	45	7.1	12	1.1
合計(N)	633	100.0	1,069	100.0
実施したことがない	0		3	
無回答	59		65	

②就職率達成の見込み	①基礎コース		②実践コース	
	度数	構成比(%)	度数	構成比(%)
非常に容易である	7	1.1	14	1.3
容易である	45	7.0	86	7.9
どちらともいえない	250	38.9	475	43.9
難しい	335	52.2	506	46.7
非常に難しい	5	0.8	2	0.2
合計	642	100.0	1,083	100.0
無回答	50		54	

¹ 認定基準上の就職率は高くとも5割程度に設定されており、達成はそれほど困難ではない。「難しい」という回答が多いのは、回答機関の多くが、次回のコース認定において評価される実績値の水準を規準に、達成が「難しい」と判断しているのではないかと推測される。

ここではこれらを目的変数として分析するので、扱いやすくするために、無回答と「実施したことがない」ケースを除き、また、回答を次のように括る。①就職支援については、就職支援がうまくいっている機関（「非常にうまくいっている」＋「うまくいっている」）とうまくいっていない機関（「うまくいっていない」＋「全くうまくいっていない」）に分ける。基礎コースは 66.7%：33.3%、実践コースは 70.3%：29.7%となる。②就職率達成については、比較的達成の可能性が高い機関（「非常に容易である」＋「容易である」＋「どちらともいえない」）と達成が難しい機関（「難しい」＋「非常に難しい」）に分ける。基礎コースは 47.0%：53.0%、実践コースは 53.1%：46.9%となる。

以下では、これらの評価の違いの背景には、機関ごとの就職支援の体制や活動の違いがあると考えて、この関係を検討していく。ただし、これらの評価を左右するのは、就職支援の体制や取組みの在り方ばかりではない。機関の規模や教育訓練経験などの機関自体の特徴、訓練コースの分野、さらに訓練コースの定員や定員充足の状況など、また、機関が所在する地域の労働市場の状況もこれらの評価を規定することが考えられる。したがって、以下の分析の手順は、①これらの就職支援以外の要因の影響を確認し、次に、②就職支援の体制や活動の影響を検討するが、これは、キャリア・コンサルティングを中心とした相談、求人開拓、組織内の連携体制、就職支援の内容、ハローワークをはじめとする外部機関との関連に分けて順に考える。次に、③これらの影響を総合的に検討するために多変量解析を行なう。また、④付加的に、今後、就職支援について改善したいと思っている点が、これまでの就職支援に対する評価によってどのように異なるかを検討する。

第2節 機関の特性・環境と就職支援の評価

まず就職支援以外の諸条件が就職支援の成功感、就職率の達成見込みに与える影響を検討する。

第1に、各機関が組織として、職業教育訓練に関わる経験・ノウハウの蓄積や就職支援に関わる資源をどれほど持っているかとの関係である。変数としては、組織形態、従業員規模（非正規を含む）、教育事業開始年、従業員に含まれる教員（講師・インストラクターを含む）の比率、教育分野（基本コースについてはこれまでの主な教育分野、実践コースについては、実践コースの主な教育分野およびそれがこれまで同機関の教育分野と一致しているか）、さらに国や地方公自治体から委託された公共訓練の経験、同機関が人材派遣事業、職業紹介事業を行なっているかをとりあげる。第2には、訓練コースの規模とその充足状況との関係である。訓練コースを設定しても、訓練生が十分集まらずコースが成立しないことなどが課題となっている。就職支援をうまくできるかどうか以前の問題として、訓練コースの設定に課題があることが指摘されているので、これとの関係をみておく。変数としては、各機関の基礎、実践、それぞれの年間の総定員数とその充足状況である。第3には、地域の労働市場状況で

ある。地域に需要があるかどうかで当然就職の可能性は変わってこよう。変数は2012年の都道府県別有効求人倍率および、同失業率である。

これらと、目的変数である就職率達成の見込み、就職支援の成功感との関係を、基礎コース、実践コース別に見る。

図表3-2-2は、基礎コースについて、機関の教育訓練に関わる特性との関係をみたものである。2つの目的変数と各変数とのクロス表をまとめて表示しているが、それぞれのクロス表について、統計的に有意(p<.05%水準)でない場合は表にグレーの色をかけている。白地が有意差のある変数なので、白地の部分に絞って表を見ていく。

まず、就職支援が「うまくいっている」機関と「うまくいっていない」機関の違いに注目する。うまくいっていることが多いのは、有限会社、個人事業主など株式会社以外の組織の場合で、うまくいっていない機関は専修学校や各種学校でやや多い。教育分野としては、これまで主にOA分野や事務系の教育、およびもともと数は少ないのだが建築やものづくり系の分野での教育経験がある機関で「うまくいっている」が多い。また、委託訓練を現在実施している機関ではうまくいっていることが多い。

図表3-2-2 機関の教育訓練特性と就職支援の評価<基礎コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・基礎		合計 N	就職支援の成功感・基礎	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいっ ている	うまくいっ ていない
合計	642	302	340	633	422	211
	100.0	47.0	53.0	100.0	66.7	33.3
組織形態	429	45.0	55.0	422	64.2	35.8
株式会社	124	50.8	49.2	124	79.8	20.2
株式会社以外の事業主	38	52.6	47.4	36	55.6	44.4
専修学校・各種学校	51	51.0	49.0	51	62.7	37.3
その他						
事業所全 体の人数	144	40.3	59.7	140	63.6	36.4
1~4人	232	46.6	53.4	228	62.7	37.3
5~9人	170	52.9	47.1	172	74.4	25.6
10~19人	60	46.7	53.3	58	70.7	29.3
20~49人	24	50.0	50.0	23	52.2	47.8
50人以上						
教育事業 開始年	170	44.7	55.3	170	61.2	38.8
~1999年	148	50.7	49.3	145	63.4	36.6
2000~2004年	109	52.3	47.7	109	72.5	27.5
2005~2009年	123	42.3	57.7	119	67.2	32.8
2010年	79	46.8	53.2	78	76.9	23.1
2011年~						
教員比率	61	37.7	62.3	60	60.0	40.0
20%未満	82	53.7	46.3	78	66.7	33.3
20%以上50%未満	211	47.9	52.1	209	67.9	32.1
50%以上70%未満	200	52.0	48.0	200	70.0	30.0
70%以上90%未満	75	32.0	68.0	73	58.9	41.1
90%以上						
主な教育 分野	23	39.1	60.9	22	72.7	27.3
事務・語学・営業・管理に関する分野	319	54.5	45.5	318	73.9	26.1
OAに関する分野(パソコン、ワープロ操作など)	26	50.0	50.0	26	57.7	42.3
経理・財務に関する分野	40	65.0	35.0	39	64.1	35.9
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	13	38.5	61.5	14	85.7	14.3
建築・建設・土木・ものづくりの分野	17	23.5	76.5	19	57.9	42.1
医療・看護・介護・福祉に関する分野	38	34.2	65.8	37	62.2	37.8
その他						
委託職業 訓練経験	268	53.0	47.0	268	74.3	25.7
現在も実施している	80	45.0	55.0	75	58.7	41.3
実施した経験はあるが現在は実施していない	290	42.8	57.2	286	61.9	38.1
実施した経験はない						
人材派遣 事業	105	48.6	51.4	103	63.1	36.9
行っている	529	46.9	53.1	523	67.3	32.7
行っていない						
職業紹介 事業	200	51.5	48.5	198	69.7	30.3
行っている	430	45.1	54.9	424	65.1	34.9
行っていない						

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目(カイ二乗検定:p<.05)。グレーは有意でない項目。

図表 3-2-3 機関の教育訓練特性と就職支援の評価<実践コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・実践		合計 N	就職支援の成功感・実践	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいっている	うまくいっていない
合計	1,083	575	508	1,069	751	318
	100.0	53.1	46.9	100.0	70.3	29.7
組織形態						
株式会社	726	52.9	47.1	714	70.7	29.3
株式会社以外の事業主	198	52.5	47.5	196	73.0	27.0
専修学校・各種学校	78	53.8	46.2	79	50.6	49.4
その他	81	55.6	44.4	80	78.8	21.3
事業所全体の人数						
1~4人	164	46.3	53.7	164	67.1	32.9
5~9人	345	53.6	46.4	343	71.7	28.3
10~19人	293	57.0	43.0	289	74.4	25.6
20~49人	147	54.4	45.6	143	72.7	27.3
50人以上	57	49.1	50.9	59	59.3	40.7
教育事業開始年						
~1999年	201	54.2	45.8	196	69.9	30.1
2000~2004年	169	55.6	44.4	169	69.2	30.8
2005~2009年	216	58.8	41.2	217	71.9	28.1
2010年	233	52.4	47.6	227	69.6	30.4
2011年~	198	48.5	51.5	197	72.6	27.4
教員比率						
20%未満	113	46.0	54.0	113	61.1	38.9
20%以上50%	119	52.9	47.1	122	73.8	26.2
50%以上70%未満	286	54.5	45.5	284	70.1	29.9
70%以上90%未満	400	56.8	43.3	392	73.0	27.0
90%以上	87	43.7	56.3	86	76.7	23.3
主な実践コース分野						
IT分野	256	50.0	50.0	256	62.5	37.5
営業・販売・事務分野	244	51.2	48.8	247	74.1	25.9
医療事務分野	122	50.0	50.0	120	70.0	30.0
介護福祉分野	146	66.4	33.6	144	84.0	16.0
デザイン分野	66	60.6	39.4	65	69.2	30.8
建設関連分野	26	57.7	42.3	26	61.5	38.5
理容・美容関連分野	60	60.0	40.0	59	71.2	28.8
その他	60	50.0	50.0	58	63.8	36.2
分野の一致						
一致	511	57.1	42.9	505	71.9	28.1
不一致	165	51.5	48.5	169	68.6	31.4
不明	407	48.6	51.4	395	68.9	31.1
委託職業訓練経験						
現在も実施している	362	56.9	43.1	365	73.7	26.3
実施した経験はあるが現在は実施していない	141	48.9	51.1	135	57.8	42.2
実施した経験はない	531	52.4	47.6	521	71.2	28.8
人材派遣事業						
行っている	265	55.1	44.9	263	67.3	32.7
行っていない	805	52.5	47.5	796	71.2	28.8
職業紹介事業						
行っている	360	51.7	48.3	361	68.7	31.3
行っていない	705	53.9	46.1	692	71.1	28.9

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。

就職率の達成に関しては、統計的に有意な変数であったのは教員比率と教育分野で、就業率達成の見込みが低いのは、教員比率が特に高かったり低かったりする機関（教育事業専業であるか、教育は事業のごく一部である場合だといえよう）、および OA や IT 関連以外の分野の教育をしてきた機関である。また、委託訓練を実施した経験がないか、過去に経験があっても今は受託していない場合も低い。各機関の教育訓練事業に関する蓄積が就職率の達成見込みに影響しているということだろう。

同様の項目について、実践コースの場合を見たのが図表 3-2-3 である。

就職支援がうまくいっていない機関のほうに注目すると、専修学校・各種学校や、従業員規模が 50 人以上と大規模機関である場合、うまくいっていないことが多いようである。設置している訓練コースでは、建設関連と IT 分野で、また、過去に委託訓練を実施していたが今は実施していない機関でうまくいっていないことが比較的多い。

就職率の達成に関しては、有意なのは訓練コースにかかる変数である。達成が難しいと認識している機関が多いのが、IT分野、医療事務分野、営業・販売・事務分野の訓練をしているところで、また、同機関がこれまで実施してきた教育分野とは異なる分野の訓練コースを設けたところである。

次の図表3-2-4、5は訓練コースの定員と応募状況、及び地域労働市場についての変数との関係を見たものである。基礎コースも実践コースも就職支援がうまくいっているのは年間の総定員が41人以上と定員数が多い機関である。年間に複数のコースを実施している機関のほうがうまくいっているということであろう。基礎コースでは定員21~40人の場合が、実践コースでは20人以下の場合がうまくいっていないことが多い。

図表3-2-4 コース応募状況・労働市場状況と就職支援の評価<基礎コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・基礎		合計 N	就職支援の成功感・基礎	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいって いる	うまくいって いない
1~20人	147	49.7	50.3	103	69.6	30.4
基礎コース 21~40人	138	40.6	59.4	82	59.4	40.6
総定員 41~70人	137	58.4	41.6	101	73.7	26.3
71人以上	130	46.9	53.1	97	75.2	24.8
応募状況・ 基礎	486	47.3	52.7	321	66.2	33.8
定員を下回ることが多い	117	49.6	50.4	88	75.2	24.8
ほぼ定員通りか上回ることが多い						
0.6以下	108	42.6	57.4	108	66.7	33.3
都道府県 求人倍率 (2012)	193	35.8	64.2	190	68.4	31.6
0.6超0.75以下	257	56.0	44.0	257	65.8	34.2
0.75超1.0以下	83	50.6	49.4	77	64.9	35.1
1.0超						
3.5以下	127	53.5	46.5	128	61.7	38.3
都道府県 失業率 (2012)	144	44.4	55.6	143	65.0	35.0
4.1以下	176	44.3	55.7	170	67.6	32.4
4.5以下	129	38.8	61.2	129	72.1	27.9
5.2以下	65	63.1	36.9	62	66.1	33.9
5.2超						

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。

図表3-2-5 コース応募状況・労働市場状況と就職支援の評価<実践コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・実践		合計 N	就職支援の成功感・実践	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいって いる	うまくいって いない
1~20人	174	44.3	55.7	173	57.8	42.2
実践コース 21~40人	220	46.8	53.2	222	71.6	28.4
総定員 41~70人	202	64.9	35.1	201	71.6	28.4
71人以上	379	58.3	41.7	374	75.4	24.6
応募状況・ 実践	885	51.6	48.4	880	69.4	30.6
定員を下回ることが多い	163	60.7	39.3	160	75.0	25.0
ほぼ定員通りか上回ることが多い						
0.6以下	174	49.4	50.6	167	70.1	29.9
都道府県 求人倍率 (2012)	329	48.9	51.1	326	72.7	27.3
0.6超0.75以下	398	56.0	44.0	395	68.9	31.1
0.75超1.0以下	179	57.5	42.5	179	68.7	31.3
1.0超						
3.5以下	174	58.0	42.0	174	72.4	27.6
都道府県 失業率 (2012)	236	51.7	48.3	237	65.8	34.2
3.5超4.1以下	304	53.0	47.0	299	68.9	31.1
4.1超4.5以下	226	50.9	49.1	222	75.7	24.3
4.5超5.2以下	140	52.9	47.1	135	68.9	31.1
5.2超						

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。

就職率達成の見込みについても総定員数は有意な変数で、総定員 41～70 人の場合が基礎コースでも実践コースでも達成の可能性が比較的高い機関が多い。また、実践コースでは応募状況による違いも明らかで、募集定員を下回ることが多い機関は達成が難しい傾向がある。地域の労働市場状況を示す 2 つの変数は、いずれも基礎コースの就職達成率の見込みに対してのみ有意であった。基礎コースは特定の職種のための訓練ではないことから、地域の全般的な労働市場状況に左右されるということであろう。

第 3 節 事業運営の特徴と就職支援の評価

1. キャリア・コンサルティングを中心とした支援

さて、本章の中心的課題である就職支援の体制や活動の在り方で、就職支援の成功観や就職率達成の見込みが異なるかを検討する。最初に、キャリア・コンサルティングを中心とした相談支援との関係を取りあげる。

求職者支援訓練においては、職業訓練を行う施設内に担当キャリア・コンサルタントを配置すること、並びにキャリア・コンサルティングを訓練期間内に 3 回以上受けさせることが義務付けられている。また、各施設には就職支援責任者を配置する必要があるが、これはキャリア・コンサルタントでなければならないとされている。

ここで取り上げる相談支援の実施状況を示す変数は、訓練実施の準備段階でキャリア・コンサルタントの新たな雇い入れや業務委託をおこなったか、あるいは従業員にその資格を取得させたりしたか、年間受講生（定員）に対しての現有のキャリア・コンサルタントの数、年間受講生（定員）に対しての現有の常勤キャリア・コンサルタントの数、受講生が受けるキャリア・コンサルティングの平均的な回数、キャリア・コンサルティングの時期、必須のコンサルティングの担当者、キャリア・コンサルティング以外の相談機会、キャリア・コンサルタントへのスキル向上機会の提供である。

図表 3-2-6 は、基礎コースについて、これらの変数と就職支援の成功感と就職率達成の見込みとの関係を見たものである。

図表3-2-6 キャリア・コンサルティングと就職支援の評価<基礎コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・基礎			合計 N	就職支援の成功感・基礎	
		容易・どちらとも 言えない	難しい	うまくいっている		うまくいっていない	
合計	642	302	340	633	422	211	
	100.0	47.0	53.0	100.0	66.7	33.3	
キャリア・コンサルタントを採用/業務委託した	522	46.6	53.4	516	64.7	35.3	
	120	49.2	50.8	117	75.2	24.8	
従業員にキャリア・コンサルタント資格を取得させた	287	43.2	56.8	283	64.7	35.3	
	355	50.1	49.9	350	68.3	31.7	
キャリア・コンサルタント一人当たり受講生	101	47.5	52.5	103	59.2	40.8	
1~10人未満	241	46.1	53.9	233	67.8	32.2	
10~30人未満	203	53.2	46.8	204	71.1	28.9	
30~80人未満	59	37.3	62.7	59	64.4	35.6	
80人以上	67	46.3	53.7	68	58.8	41.2	
常勤キャリア・コンサルタント一人当たり受講生	190	44.7	55.3	183	63.9	36.1	
10~30人未満	232	55.6	44.4	232	70.3	29.7	
30~80人未満	86	39.5	60.5	87	71.3	28.7	
80人以上	13	23.1	76.9	13	92.3	7.7	
キャリア・コンサルティング回数	489	45.8	54.2	477	64.8	35.2	
3回未満	125	53.6	46.4	129	69.8	30.2	
3回	11	54.5	45.5	11	90.9	9.1	
4~9回	10	54.5	45.5	11	90.9	9.1	
10回以上	599	48.1	51.9	591	66.2	33.8	
訓練期間中のキャリア・コンサルティングの時期	5	-	-	5	-	-	
訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施	26	38.5	61.5	25	72.0	28.0	
訓練期間の序盤から中盤にかけて集中的に実施	10	10.0	90.0	11	90.9	9.1	
訓練期間の中盤から終盤にかけて集中的に実施	312	46.2	53.8	311	65.6	34.4	
訓練期間中に担当	48	25.0	75.0	46	54.3	45.7	
就職支援責任者が担当	273	52.4	47.6	268	70.5	29.5	
就職支援責任者以外のキャリア・コンサルタントが担当	310	52.9	47.1	310	71.0	29.0	
1・2のいずれのキャリア・コンサルタントも担当	496	46.2	53.8	491	67.4	32.6	
担当者や専門の窓口を設けて対応している	320	50.9	49.1	317	74.1	25.9	
訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応している	122	39.3	60.7	119	47.9	52.1	
講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応している	9	-	-	7	-	-	
「就職相談会」のような、相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している	10	70.0	30.0	10	80.0	20.0	
派遣会社、求人者、求人票の提示の機会にその他	5	-	-	5	-	-	
キャリア・コンサルティングの機会以外に、相談に対応することはほとんどない	23	73.9	26.1	24	83.3	16.7	
キャリアコン資格講座受講・取得支援	28	60.7	39.3	27	81.5	18.5	
ジョブカード講習、ワークガイダンス	24	66.7	33.3	24	66.7	33.3	
キャリアカウンセラー、コーチング、産業カウンセラー研修	6	-	-	6	-	-	
キャリア・コンサルタントへのスキル向上機会の提供	128	52.3	47.7	128	78.1	21.9	
情報提供・自己啓発	11	45.5	54.5	11	90.9	9.1	
テーマ不明の研修	49	40.8	59.2	49	63.3	36.7	
ミーティング ケース分析、研修復習	20	55.0	45.0	20	75.0	25.0	
無関係資格・誤解と思われるもの	339	40.4	59.6	332	58.1	41.9	
記入なし							
スキル向上機会提供なし							

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*1の質問項目では、それぞれの設問について「あてはまる」とした者としなかった者間で統計的に有意な差があることを示す。*2は研修内容に関する自由回答をリコードしたものの。

就職支援が「うまくいっている」とすることが多いのは、キャリア・コンサルタントを新たに採用または業務委託した場合、また、キャリア・コンサルティングをより多く行っている場合である²。キャリア・コンサルティング以外の就職相談の機会として、担当者や専門の

² ただし必須の3回に満たないケースに「うまくいっている」が多いが、これはむしろコース途中で就職が決まり、所定回数のコンサルティングができなかった故ではないかと考えられる。

窓口を設けていたり、講師以外の職員が相談を持ちかけられる都度に対応していたりする場合は、そうでない場合に比べて「うまくいっている」とする比率が高い。さらに、キャリア・コンサルタントに、コンサルタント資格取得のための研修やジョブカード講習をはじめ、研修の機会を提供している場合「うまくいっている」ことが多い。

「うまくいっていない」のは、この反対の傾向が強い場合である。加えて、就職相談の機会として「就職相談会」のような、まとめて相談を受け付ける機会を時折設けて対応している機関は、そうでない機関に比べて「うまくいっていない」が多い。キャリア・コンサルティングの機会を多く設定し、その質を高める努力は就職支援全体をうまくおこなうために重要である。

就職率の達成が難しいとする機関が多いのは、常勤キャリア・コンサルタント1人当たりの受講生が80人以上になる（すなわちキャリア・コンサルタント数が少なく十分な相談体制が取れない）場合、必須の3回のキャリア・コンサルティングを就職支援責任者以外が担当している場合、キャリア・コンサルタント以外に相談のための担当者や窓口を設けていない場合、講師以外の職員が相談を持ちかけられると対応するということをしていない場合、キャリア・コンサルタントにスキル向上の機会を提供していない場合である。キャリア・コンサルティングの機会と質を高めることが就職率達成にも重要であることが示唆される。

図表3-2-7は実践コースについてである。就職支援が「うまくいっている」比率が高いのは、キャリア・コンサルティングの時期を序盤から一定間隔で行う機関、また、必須のキャリア・コンサルティングを就職責任者、およびそれ以外のキャリア・コンサルタントのいずれもが行う機関であり、また、キャリア・コンサルティング以外の就職相談の機会として、担当者や専門の窓口を設けていたり、訓練担当の講師が相談を持ちかけられる都度に対応していたりする機関である。キャリア・コンサルタントに、コンサルタント資格取得のための研修やジョブカード講習をはじめ、研修の機会を提供している場合に「うまくいっている」が多い。

一方、就職相談を「就職相談会」のような、まとめて相談を受け付ける機会を時折設けて対応している機関は「うまくいっていない」が多い。これらの特徴は基礎コースの場合とほぼ同じである。

就職率の達成については、キャリア・コンサルタント1人当たりの受講生が10人未満と少ない場合に達成が難しいとする機関が多い。おそらく受講生が十分集まらないコースということではないかと思われる。また、キャリア・コンサルティングの時期は、コースの序盤からの一定間隔の実施をしていない場合に達成が難しいことが多いようである。そのほか、就職相談のための担当者や窓口を設けていない、講師以外の職員が相談を持ちかけられると対応するということをしていないという場合も就職率の達成が難しいとするケースが多い。

図表3-2-7 キャリア・コンサルティングと就職支援の評価＜実践コース＞

単位：％、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・実践		合計 N	就職支援の成功感・実践	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいって いる	うまくいって いない
合計	1,083	575	508	1,069	751	318
	100.0	53.1	46.9	100.0	70.3	29.7
キャリア・コンサルタントを採用/業務委託した	878	52.8	47.2	866	69.4	30.6
	205	54.1	45.9	203	73.9	26.1
従業員にキャリア・コンサルタント資格を取得させた	447	54.8	45.2	439	70.6	29.4
	636	51.9	48.1	630	70.0	30.0
キャリア・コンサルタント一人当たり受講生	155	41.9	58.1	150	63.3	36.7
	341	54.0	46.0	340	72.1	27.9
	352	59.7	40.3	352	71.6	28.4
	148	59.5	40.5	144	74.3	25.7
常勤キャリア・コンサルタント一人当たり受講生	103	42.7	57.3	101	64.4	35.6
	270	53.0	47.0	266	70.3	29.7
	367	59.1	40.9	365	71.5	28.5
	207	60.9	39.1	204	76.5	23.5
キャリア・コンサルティング回数	27	44.4	55.6	24	75.0	25.0
	791	53.9	46.1	784	70.8	29.2
	232	50.9	49.1	229	68.1	31.9
	17	70.6	29.4	17	82.4	17.6
訓練期間中のキャリア・コンサルティングの時期	999	54.8	45.2	990	71.3	28.7
	10	30.0	70.0	10	50.0	50.0
	54	35.2	64.8	53	50.9	49.1
	8	-	-	8	-	-
訓練期間中に行わなければならないキャリア・コンサルティングの担当	514	52.7	47.3	510	70.8	29.2
	71	43.7	56.3	73	54.8	45.2
	475	55.8	44.2	467	72.6	27.4
	542	56.5	43.5	535	75.7	24.3
	796	53.4	46.6	794	72.0	28.0
キャリア・コンサルティング外の相談への対応(あてはまるとしたもの)*1	601	55.9	44.1	603	72.0	28.0
	189	51.9	48.1	182	76.4	23.6
	20	65.0	35.0	20	75.0	25.0
	15	53.3	46.7	17	70.6	29.4
	6	-	-	6	-	-
キャリア・コンサルタントへのスキル向上機会の提供	39	66.7	33.3	40	87.5	12.5
	66	57.6	42.4	63	73.0	27.0
	70	58.6	41.4	70	75.7	24.3
	13	46.2	53.8	13	84.6	15.4
	197	59.9	40.1	194	77.8	22.2
	17	47.1	52.9	17	64.7	35.3
	69	46.4	53.6	69	65.2	34.8
	29	51.7	48.3	27	66.7	33.3
	536	50.0	50.0	533	65.9	34.1

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*1の質問項目では、それぞれの設問について「あてはまる」とした者としなかった者の中で統計的に有意な差があることを示す。*2は研修内容に関する自由回答をリコードしたものの。

2. 求人開拓

求人開拓については、担当するスタッフを置くことが義務づけられているわけではなく、基礎コースも、実践コースでも担当スタッフを置いていない機関が半数以上である。求人開

拓を担当するスタッフを置いているかいないかで、いずれのコースでも、就職率達成の見込みも就職支援の成功感も有意に差があり、置くことが効果的であることがわかる。ただし、担当スタッフを置くか置かないかは、たとえば機関の規模などの他の要因で決まっている可能性があり、効果があるのはその他の要因のほうがかもしれない。この点は、後の節の総合的な分析で検討したい。

求人開拓を担当するスタッフについては、基礎コースではキャリア・コンサルタント以外の相談対応職員が担当スタッフには「いない」場合が、就職支援の成功感が高い。キャリア・コンサルタントが求人開拓を担当するスタッフである場合のほうが効果的だということであろう。実践コースでは、求人担当を担当するスタッフ一人あたりの受講者が就職支援の成功感については30人以上、就職率の達成に関しては、30人以上80人未満の場合が良い効果があることを示している。別の章での議論になるが、受講者の確保が課題となっていることから、就職支援の問題というよりは受講者の確保ができていないかどうかという問題がここに影響しているのかもしれない。

図表3-2-8 求人開拓と就職支援の評価<基礎コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・基礎		合計 N	就職支援の成功感・基礎	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいっている	うまくいっていない
合計	642	302	340	633	422	211
	100.0	47.0	53.0	100.0	66.7	33.3
求人開拓を担当するスタッフ をおいていますか。	267	50.9	49.1	267	74.5	25.5
	332	41.9	58.1	323	57.6	42.4
求人開拓を担当するスタッフ 一人当たり受講者	87	50.6	49.4	84	72.6	27.4
	91	57.1	42.9	95	75.8	24.2
	78	42.3	57.7	77	75.3	24.7
求人開拓:訓練を担当する講 師	121	51.2	48.8	122	73.0	27.0
	90	52.2	47.8	88	80.7	19.3
求人開拓:キャリア・コンサル タント	210	51.4	48.6	210	75.7	24.3
	35	57.1	42.9	35	77.1	22.9
求人開拓:キャリア・コンサルタント以 外の就職相談対応職員	127	46.5	53.5	127	66.9	33.1
	78	57.7	42.3	80	85.0	15.0

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。

図表3-2-9 求人開拓と就職支援の評価<実践コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・実践		合計 N	就職支援の成功感・実践	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいっている	うまくいっていない
合計	1,083	575	508	1,069	751	318
	100.0	53.1	46.9	100.0	70.3	29.7
求人開拓を担当するスタッフ をおいていますか。	493	56.2	43.8	490	73.5	26.5
	500	49.4	50.6	491	65.4	34.6
求人開拓を担当するスタッフ 一人当たり受講者	147	51.7	48.3	146	65.8	34.2
	167	65.3	34.7	168	78.0	22.0
	141	53.9	46.1	139	77.0	23.0
求人開拓:訓練を担当する講 師	209	56.0	44.0	206	70.9	29.1
	170	54.1	45.9	169	75.7	24.3
求人開拓:キャリア・コンサル タント	380	58.2	41.8	378	74.1	25.9
	68	47.1	52.9	68	73.5	26.5
求人開拓:キャリア・コンサルタント以 外の就職相談対応職員	220	53.6	46.4	221	70.1	29.9
	143	55.9	44.1	141	74.5	25.5

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。

3. 組織内の連携体制

次に、それぞれの組織内でのスタッフの連携体制との関係を検討する。図表3-2-10、11に示すとおり、いずれのコースにおいても、また、就職支援の成功感と就職率達成の見込みのいずれの変数についても、講師とキャリア・コンサルタントとの頻繁な情報交換、他の職員の協力的対応はプラスの効果を持っている。組織内の連携体制の確立は、効果を高めるために重要な要素だと思われる。

図表3-2-10 組織内連携と就職支援の評価<基礎コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・基礎		合計 N	就職支援の成功感・基礎	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいって いる	うまくいって いない
合計	642	302	340	633	422	211
	100.0	47.0	53.0	100.0	66.7	33.3
講師とキャリア・コン サルタントは頻繁に 情報交換	よくあてはまる 208 ある程度あてはまる 18 どちらともいえない 12 あてはまらない	54.7 35.1 44.4 0.0	45.3 64.9 55.6 100.0	387 207 17 12	76.5 52.2 41.2 33.3	23.5 47.8 58.8 66.7
他の職員も就職 支援に協力的	よくあてはまる 206 ある程度あてはまる 53 どちらともいえない 6 あてはまらない	54.7 34.0 47.2 -	45.3 66.0 52.8 -	357 203 52 6	78.2 48.8 59.6 -	21.8 51.2 40.4 -

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。

図表3-2-11 組織内連携と就職支援の評価<実践コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・実践		合計 N	就職支援の成功感・実践	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいって いる	うまくいって いない
合計	1,083	575	508	1,069	751	318
	100.0	53.1	46.9	100.0	70.3	29.7
講師とキャリア・コン サルタントは頻繁に 情報交換	よくあてはまる 366 ある程度あてはまる 44 どちらともいえない 25 あてはまらない	56.9 50.5 45.5 32.0	43.1 49.5 54.5 68.0	625 359 46 25	77.4 62.4 50.0 52.0	22.6 37.6 50.0 48.0
他の職員も就職 支援に協力的	よくあてはまる 337 ある程度あてはまる 91 どちらともいえない 23 あてはまらない	57.7 48.7 49.5 34.8	42.3 51.3 50.5 65.2	601 331 92 24	80.4 61.0 48.9 33.3	19.6 39.0 51.1 66.7

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。

4. 就職支援の取り組み内容

次に、図表3-2-12、13で支援の内容についてみる。

図表3-2-12 取組み内容と就職支援の評価<基礎コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・基礎		合計 N	就職支援の成功感・基礎		
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいって いる	うまくいって いない	
履歴書・ES作成 指導	1~2回	164	53.0	47.0	159	67.3	32.7
	3~5回	399	44.6	55.4	398	64.8	35.2
	6回以上	67	44.8	55.2	67	74.6	25.4
面接指導	1~2回	262	48.5	51.5	253	67.6	32.4
	3~5回	324	45.4	54.6	327	63.9	36.1
	6回以上	45	46.7	53.3	44	79.5	20.5
就職支援のとりく み(実施している もの)*	就職先に関する具体的な情報の収集・提供	560	47.0	53.0	554	66.4	33.6
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導	594	46.6	53.4	586	67.4	32.6
	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供	403	55.6	44.4	395	77.0	23.0
	職場見学	346	49.7	50.3	341	74.8	25.2
	企業等を呼んでの業界・企業説明会	233	46.8	53.2	227	61.2	38.8
	企業等を呼んでの採用面接会	43	58.1	41.9	42	59.5	40.5
	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率	187	55.1	44.9	186	78.0	22.0
	事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率	83	60.2	39.8	83	77.1	22.9
	これらの取組は実施していない	2	-	-	2	-	-
	無回答	12	41.7	58.3	11	58.3	33.3
有効な取り組み	効果のある取組みがある	516	52.1	47.9	514	73.3	26.7
	特に効果のある取組みはない	96	20.8	79.2	92	28.3	71.7
有効な就職支援 のとりくみ (2つまで)*	就職先に関する具体的な情報の収集・提供	338	51.2	48.8	339	73.5	26.5
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導	299	47.8	52.2	303	73.3	26.7
	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供	90	55.6	44.4	89	77.5	22.5
	職場見学	55	65.5	34.5	55	72.7	27.3
	企業等を呼んでの業界・企業説明会	71	57.7	42.3	67	80.6	19.4
	企業等を呼んでの採用面接会	16	50.0	50.0	16	62.5	37.5
	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率	38	68.4	31.6	37	75.7	24.3
	事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率	9	-	-	9	-	-

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*の質問項目では、それぞれの設問について「あてはまる」とした者としなかった者の間で統計的に有意な差があることを示す。

ここで支援内容として取り上げるのは、履歴書やエントリーシート作成指導の回数、面接指導の回数、また、次の8つの取り組みについての実施の有無とそのうち特に効果のある取り組みの有無と内容である。8つの取り組みは、就職先に関する具体的な情報の収集・提供、仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導、地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供、職場見学、企業等を呼んでの業界・企業説明会、企業等を呼んでの採用面接会、機関外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率、機関外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率である。

履歴書やエントリーシート作成指導の回数、面接指導の回数については、実践コースの就職支援の成功感に対してのみ有意で、より回数が多いほうがうまくいっている機関比率が高い。

8つの支援の内容について**図表3-2-12**で基礎コースについてみると、就職支援の成功感に関しては、地域や業界の労働市場情報の提供、職場見学、機関外で開かれる合同説明会や採用面接会への参加者の募集・引率を行なっている場合、行なっていない場合より、有意に「うまくいっている」とする機関が多い。就職率の達成に関しては、地域や業界の労働市場情報の提供、機関外で開かれる合同説明会や採用面接会への参加者の募集・引率を行なっている場合は、行なっていない場合より就職率達成の見込みが高い機関が多い。労働市場情報、積極的な募集・引率が効果を高める可能性がある。

これらの取り組みのうち特に効果的なものがあるとする機関のほうが、成功感と就職率のいずれの指標についてもプラスなのは当然だろう。効果的な取り組みとして、就職先に関する具体的な情報の収集・提供、および仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導を上げる機関が多いが、どれを効果的と考えるかによって就職率の達成見込みには差があった。すなわち、仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導を上げる機関は就職率達成が難しいと考える場合が多く、職場見学、あるいは、機関外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率をあげる機関は就職率達成の見込みが高い機関が多い。この違いは、受講者の違いなどが反映しているのかもしれない。

図表3-2-13の実践コースについてみると、就職支援の成功感に関しては、就職先に関する具体的な情報提供、仕事に就くことなどについての考え方の指導、地域や業界の労働市場情報の提供、企業を呼んでの採用面接会、機関外で開かれる合同説明会や採用面接会への参加者の募集・引率と大半の取り組みについて、実施している機関としていない機関での差があり、これらの取り組みのいずれもが就職支援の成功感を高める要因となっていることがうかがわれる。就職率の達成に関しては、就職先に関する具体的な情報提供、地域や業界の労働市場情報の提供、企業等々を呼んでの業界・企業説明会が有意な変数である。これらを行なっている機関のほうが行なっていない機関に比べて、就職率の達成見込みが高い。

これらの取り組みのうち特に効果的なものがあるとする機関のほうが、いずれの指標についてもプラスなのは基礎コースの場合と同様である。効果的な取り組みとして何を上げるかで差がある点も基礎コースと同様である。すなわち、仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導をあげる機関は相対的に就職率達成が難しいと考える場合が多く、企業等々を呼んでの業界・企業説明会をあげる機関は就職率達成の見込みが高い場合が多い。やはり背景には、訓練コースや受講者の質の違いなどがあると推測される。

図表3-2-13 取組み内容と就職支援の評価<実践コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・実践		合計 N	就職支援の成功感・実践		
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいっている	うまくいっていない	
履歴書・ES作成 指導	1～2回	397	57.7	42.3	390	64.6	35.4
	3～5回	576	51.6	48.4	576	73.8	26.2
	6回以上	80	52.5	47.5	81	77.8	22.2
面接指導	1～2回	513	54.4	45.6	506	66.2	33.8
	3～5回	482	52.9	47.1	481	74.4	25.6
	6回以上	65	50.8	49.2	66	74.2	25.8
就職支援のとりく み(実施している もの)*	就職先に関する具体的な情報の収集・提供	944	55.0	45.0	941	71.4	28.6
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導	981	54.0	46.0	976	71.2	28.8
	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供	731	57.3	42.7	732	74.2	25.8
	職場見学	734	55.0	45.0	731	71.4	28.6
	企業等と呼んでの業界・企業説明会	396	57.6	42.4	394	73.4	26.6
	企業等と呼んでの採用面接会	113	56.6	43.4	113	80.5	19.5
	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率	294	55.4	44.6	294	77.6	22.4
	事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率	150	60.0	40.0	151	80.8	19.2
	これらの取組は実施していない	0	-	-	0	-	-
	効果があるもの (2つまで)	937	55.2	44.8	935	73.5	26.5
特に効果のある取組みはない	103	38.8	61.2	100	44.0	56.0	
有効な就職支援 のとりくみ (2つまで)*	就職先に関する具体的な情報の収集・提供	574	55.7	44.3	573	72.4	27.6
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導	478	51.3	48.7	479	73.5	26.5
	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供	155	53.5	46.5	156	75.6	24.4
	職場見学	207	55.1	44.9	207	75.4	24.6
	企業等と呼んでの業界・企業説明会	175	62.3	37.7	174	74.7	25.3
	企業等と呼んでの採用面接会	42	54.8	45.2	42	83.3	16.7
	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率	53	54.7	45.3	53	69.8	30.2
	事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率	26	73.1	26.9	27	85.2	14.8

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*の質問項目では、それぞれの設問について「あてはまる」とした者としなかった者の間で統計的に有意な差があることを示す。

5. ハローワーク等外部の機関との関係

次にハローワーク等の外部の就職支援機関との関係のあり方によって就職支援の成功感や就職率達成に見込みが異なるかを検討する。取り上げる変数は、ハローワークに出向く頻度、ハローワークから寄せられる求人情報の月間件数、ハローワーク以外の情報交換・連携先、機関内で人材派遣事業あるいは職業紹介事業を行っておりかつ受講者の派遣や紹介を行なっているか、である。図表3-2-14が基礎コースについての結果である。

図表3-2-14 ハローワーク等外部と機関との関係と就職支援の評価<基礎コース>

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・基礎		合計 N	就職支援の成功感・基礎	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいっている	うまくいっていない
合計	642	302	340	633	422	211
	100.0	47.0	53.0	100.0	66.7	33.3
ハローワークに行く頻度						
全く行かない	56	12.5	87.5	57	15.8	84.2
1年から半年に1回程度	28	42.9	57.1	28	60.7	39.3
2~3ヶ月に1回程度	124	53.2	46.8	121	66.1	33.9
月1回程度	149	44.3	55.7	145	68.3	31.7
月2~3回程度	163	55.8	44.2	157	77.7	22.3
月4~5回程度	73	47.9	52.1	74	71.6	28.4
月6回超	39	51.3	48.7	42	83.3	16.7
ハローワークからの求人情報						
0件	190	45.8	54.2	185	69.7	30.3
1~10件以下	87	42.5	57.5	89	64.0	36.0
11~100件以下	84	52.4	47.6	83	78.3	21.7
101~300件以下	46	63.0	37.0	46	73.9	26.1
301件以上	48	50.0	50.0	47	74.5	25.5
ハローワーク以外の連携・情報交換機関(あてはまるもの)*						
民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)	328	46.0	54.0	324	60.5	39.5
商工会議所・商工会など地域の経営者団体	108	52.8	47.2	107	72.0	28.0
ある特定の業種の業界団体	94	31.9	68.1	95	40.0	60.0
職業紹介会社	138	56.5	43.5	132	78.8	21.2
人材派遣会社	366	47.5	52.5	357	65.8	34.2
求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど)	53	47.2	52.8	53	64.2	35.8
社協、都道府県、ジョブカフェ、サポステ等	13	53.8	46.2	13	76.9	23.1
その他	9	-	-	9	-	-
情報交換や連携を行っている機関は特になし	94	47.9	52.1	93	72.0	28.0
自社派遣事業での受講者の派遣						
あり	49	53.1	46.9	48	64.6	35.4
なし	56	44.6	55.4	55	61.8	38.2
自社職業紹介事業での受講者の紹介						
あり	120	60.0	40.0	119	68.9	31.1
なし	77	40.3	59.7	76	71.1	28.9

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定： $p<.05$ ）。グレーは有意でない項目。*の質問項目では、それぞれの設問について「あてはまる」とした者としなかった者の中で統計的に有意な差があることを示す。

就職支援が「うまくいっている」機関が多いのは、ハローワークに行く頻度が多い（月2~3回以上）機関で、ハローワーク以外に、職業紹介会社、その他の民間企業との情報交換・連携を行なっている機関である。特定の業界団体との情報交換・連携を行なっている機関はむしろうまくいっていない機関のほうが多い。

就職率の達成については、ハローワークとの関連は有意ではなかった。ハローワーク以外の機関との関係では、職業紹介会社との情報交換・連携がある場合は達成にプラス効果があったが、特定の業種の業界団体との情報交換・連携はやはりマイナスの効果であった。基礎コースの場合は、特定業界に限るような情報交換はマイナスに働くということだろう。なお、自機関内で職業紹介事業を行い、受講者の紹介を行なっている場合は就職率の達成見込みが高かった。

図表3-2-15の実践コースについても、ハローワークへ行く頻度が多い機関ほど就職支援が「うまくいっている」ところが多い。また、ハローワークからの求人情報の件数につ

いては、月に11～100件という場合が最も「うまくいっている」機関が多い。これ以上多いとかえって「うまくいっている」機関が少なくなるのは、寄せられる求人が特に当該訓練コースの対象者向けに選ばれたものではないということなのかもしれない。就職率の達成についてはハローワークとの関連は有意ではなかった。

図表3-2-15 ハローワーク等外部機関との関係と就職支援の評価＜実践コース＞

単位:%、太字は実数

	合計 N	就職率達成見込み・実践		合計 N	就職支援の成功感・実践	
		容易・どちらとも 言えない	難しい		うまくいっている	うまくいっていない
合計	1,083	575	508	1,069	751	318
	100.0	53.1	46.9	100.0	70.3	29.7
ハローワークに行く頻度						
全く行かない	50	45.7	54.3	45	51.1	48.9
1年から半年に1回程度	63	53.3	46.7	59	62.7	37.3
2～3ヶ月に1回程度	277	50.9	49.1	259	66.0	34.0
月1回程度	320	48.7	51.3	302	68.5	31.5
月2～3回程度	245	60.3	39.7	235	78.3	21.7
月4～5回程度	109	57.8	42.2	103	74.8	25.2
月6回超	54	56.9	43.1	52	84.6	15.4
ハローワークからの求人情報						
0件	381	51.7	48.3	358	69.6	30.4
1～10件以下	201	47.9	52.1	194	61.3	38.7
11～100件以下	153	54.6	45.4	147	81.0	19.0
101～300件以下	57	60.7	39.3	56	66.1	33.9
301件以上	88	57.8	42.2	84	70.2	29.8
ハローワーク以外の連携・情報交換機関(あてはまるもの)*						
民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)	538	60.1	39.9	516	73.8	26.2
商工会議所・商工会など地域の経営者団体	115	59.4	40.6	107	72.0	28.0
ある特定の業種の業界団体	131	65.9	34.1	125	76.0	24.0
職業紹介会社	250	56.3	43.7	236	79.7	20.3
人材派遣会社	530	53.6	46.4	499	73.1	26.9
求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど)	90	52.3	47.7	85	76.5	23.5
実習先、卒業生就職先	25	50.0	50.0	24	70.8	29.2
自社グループ	16	46.7	53.3	13	69.2	30.8
社協、都道府県、ジョブカフェ、サポステ等	28	51.9	48.1	26	80.8	19.2
その他	8	-	-	8	-	-
情報交換や連携を行っている機関は特になし	188	43.0	57.0	175	61.7	38.3
自社派遣事業での受講者の派遣	136	52.3	47.7	130	69.2	30.8
なし	134	58.8	41.2	131	64.9	35.1
自社職業紹介事業での受講者の紹介	236	52.7	47.3	223	68.6	31.4
なし	143	51.1	48.9	135	68.9	31.1

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*の質問項目では、それぞれの設問について「あてはまる」とした者としなかった者の間で統計的に有意な差があることを示す。

ハローワーク以外の機関との関係では、情報交換や連携を行っている機関がないと、就職支援の成功感も就職率の達成も難しい機関が多くなる。ハローワーク以外の機関との連携も重要だということだろう。就職支援の成功感は、職業紹介会社やその他の民間企業との関係が、就職率の達成は特定業界団体や一般の民間企業との関係がそれぞれプラスに働いている。実践コースでは特定の業界団体との関連を強めることが就職率達成に有効であり、この点が基礎コースとは大きく異なる。

第4節 就職支援の効果の規定要因分析

さて、ここまで、機関や訓練コースの特徴などの就職支援以外の要素、および就職支援の体制や実施状況（キャリア・コンサルティングを中心とした相談、求人開拓、組織内の連携体制、就職支援の内容、ハローワークをはじめとする外部機関との関連）が、就職支援の成功、並びに就職率の達成見込みにどのような影響を与えているかについて個々に検討してきた。いくつかの変数との間に統計的に有意な関係がみられた。ただし、これらの変数の中には、その変数に影響を与えている別の事柄があって、その別の事柄の方が実は就職支援の効果に影響しているような場合も考えられる。そこで、以下ではここまで見てきた諸変数間の影響を含めて、総合的な関係を検討したい。すなわち、多くの変数を同時に投入する多変量解析を試みる。

明らかにしたいのはどのような就職支援を行えば、就職支援の成功感が高まり、また、就職率の達成見込みを高めることができるかである。そこで、説明すべき目的変数を①就職支援の成功感（「うまくいっている」を1、「うまくいっていない」を0とする）、②就職率達成の見込み（「容易、またはどちらともいえない」を1、「難しい」を0とする）として、基礎コース、実践コースに分けて、それぞれロジスティック回帰分析をおこなう。また、投入する説明変数は、i) 機関や訓練コース特性など就職支援以外の要素、ii) 機関内での就職支援の体制、内容、iii) 機関外の組織との関係に分けて順次投入する分析方法を取る。それぞれの変数は、これまでの検討から以下に挙げるものとする。（なお、検討過程では、各機関に所属するキャリア・コンサルタント数などは実数ではなく、各コースの定員との比で扱っていたが、ここでは、各コースの総定員数を同時に投入するので、元の実数の形で投入する。）

i) 機関や訓練コース特性など就職支援以外の要素

- ・ 都道府県求人倍率（2012年平均値）
- ・ 組織形態(基準を「その他」とするダミー変数)
- ・ 基礎コース、実践コースそれぞれの総定員数
- ・ コースの応募状況について定員を下回ることが多いか否か（ダミー変数）
- ・ (基礎コースでは) 主な教育分野(基準を「その他」とするダミー変数)
(実践コースでは) 主な実践コース分野(基準を「その他」とするダミー変数)
- ・ (実践コースのみ) これまでの教育分野と一致しているか否か（ダミー変数）
- ・ 委託職業訓練経験（基準を「経験なし」とするダミー変数）

ii) 機関内での就職支援の体制、内容

- ・ キャリア・コンサルタント数
- ・ 訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施しているか否か（ダミー変数）

- ・ 必須のキャリア・コンサルティングの担当（基準を「就職責任者以外のキャリア・コンサルタントが実施」とするダミー変数）
- ・ キャリア・コンサルティング以外の相談機会として、担当者や専門の窓口を設けて対応しているか否か（ダミー変数）
- ・ キャリア・コンサルティング以外の相談機会として、訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応しているか否か（ダミー変数）
- ・ キャリア・コンサルティング以外の相談機会として、講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応しているか否か（ダミー変数）
- ・ キャリア・コンサルティング以外の相談機会として、相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応しているか否か（ダミー変数）
- ・ キャリア・コンサルタントへの専門研修・各種取得等支援を行っているか否か（ダミー変数）
- ・ 求人開拓を担当するスタッフを置いているか否か（ダミー変数）
- ・ 講師とキャリア・コンサルタントは頻繁に情報交換している（基準を「当てはまらない」とするダミー変数）
- ・ 他の職員も就職支援に協力的である（基準を「当てはまらない」とするダミー変数）
- ・ 履歴書・エントリーシートの作成指導（基準を「1～2回」とするダミー変数）
- ・ 面接指導（基準を「1～2回」とするダミー変数）
- ・ 就職支援のとりくみとして、就職先に関する具体的な情報の収集・提供を実施しているか否か（ダミー変数）
- ・ 就職支援のとりくみとして、仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導を実施しているか否か（ダミー変数）
- ・ 就職支援のとりくみとして、地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供を実施しているか否か（ダミー変数）
- ・ 就職支援のとりくみとして、職場見学を実施しているか否か（ダミー変数）
- ・ 就職支援のとりくみとして、企業等と呼んでの業界・企業説明会を実施しているか否か（ダミー変数）
- ・ 就職支援のとりくみとして、企業等と呼んでの採用面接会を実施しているか否か（ダミー変数）
- ・ 就職支援のとりくみとして、機関外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率を実施しているか否か（ダミー変数）
- ・ 就職支援のとりくみとして、機関外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率を実施しているか否か（ダミー変数）

iii) 機関外の組織との関係

- ・ハローワークに行く頻度(基準を「全く行かない」とするダミー変数)
- ・ハローワークからの求人情報(基準を「0件」とするダミー変数)
- ・ハローワーク以外に民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)と連携・情報交換しているか否か(ダミー変数)
- ・ハローワーク以外に、ある特定の業種の業界団体と連携・情報交換しているか否か(ダミー変数)
- ・ハローワーク以外に、職業紹介会社と連携・情報交換しているか否か(ダミー変数)
- ・ハローワーク以外に求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど)と連携・情報交換しているか否か(ダミー変数)
- ・ハローワーク以外の連携・情報交換機関として、情報交換や連携を行っている機関は特にない(ダミー変数)
- ・自社職業紹介事業での受講者の紹介あり(ダミー変数)

分析結果を図表3-2-16から図表3-2-19までに示す。

図表3-2-16は、基礎コースについて、就職支援の成功感を目的変数としたものである。数字はオッズ比を示しているので、1より大きければプラスの効果、小さければマイナスの効果がある変数であることを示している。統計的に有意な変数のみ注目する。まず、モデル(1)はi)の変数のみを投入したもので、これまでOAに関する分野の教育を行ってきた機関であり、また委託訓練を現在も実施していることが基礎コースにおける就職支援が「うまくいく」ことにつながっていることがわかる。

図表 3-2-16 就職支援の成功感の規定要因分析(ロジスティック回帰分析・基礎コース)

		モデル(1) Exp(B)	モデル(2) Exp(B)	モデル(3) Exp(B)
都道府県求人倍率(2012)		1.213	1.032	0.769
組織形態(基準:その他)	株式会社	1.010	1.143	1.329
	株式会社以外の事業主	1.959	1.790	1.927
	専修学校・各種学校	0.468	0.397	0.433
基礎コース総定員		1.003 +	1.003	1.002
応募状況		0.700	0.640	0.672
主な教育分野(基準:その他)	定員を下回ることが多い	2.497	1.398	1.393
	事務・語学・営業・管理に関する分野	1.817 **	1.270	1.168
	OAに関する分野(パソコン、ワープロ操作など)	1.407	0.780	0.514
	経理・財務に関する分野	1.578	1.153	1.205
	IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	8.074 +	10.343 *	7.089
委託職業訓練経験(基準:経験なし)	建築・建設・土木・ものづくりの分野	3.724	4.537	4.008
	医療・看護・介護・福祉に関する分野	1.997 **	1.589 +	1.679 +
現在も実施している		1.305	0.998	1.125
実施した経験はあるが現在は実施していない				
キャリア・コンサルタント数			1.060	1.059
訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施			1.137	0.939
必須のC.C.の担当(基準:責任者以外)	就職支援責任者が担当		2.459 *	2.259 +
	責任者と責任者以外のいずれのキャリア・コンサルタントも担当		1.798	1.498
C.C.外の相談機会	担当者や専門の窓口を設けて対応している		0.993	0.990
	訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応している		1.237	1.551
	講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応している		1.358	1.259
	相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している		0.537 *	0.642
キャリア・コンサルタントへの専門研修・各種取得等支援			1.089	1.452
求人開拓を担当するスタッフをおいてる			1.054	0.923
講師とキャリア・コンサルタントは頻繁に情報交換(基準:当てはまらない)	よくあてはまる		3.044	3.511
	ある程度あてはまる		2.913	3.931 +
	どちらともいえない		2.223	2.395
他の職員も就職支援に協力的(基準:あてはまらない)	よくあてはまる		1.177	1.294
	ある程度あてはまる		0.430	0.439
	どちらともいえない		0.787	0.838
履歴書・ES作成指導(基準:1~2回)		3~5回	0.682	0.577 +
面接指導(基準1~2回)	6回以上	0.423	0.402	
	3~5回	1.280	1.356	
就職支援のとりくみ	6回以上	4.111 *	4.688 *	
	就職先に関する具体的な情報の収集・提供	0.731	0.940	
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導	0.624	0.572	
	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供	2.191 **	2.087 **	
	職場見学	1.704 *	1.523 +	
	企業等と呼んでの業界・企業説明会	0.933	1.045	
	企業等と呼んでの採用面接会	0.501 +	0.369 *	
事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率	1.349	1.416		
事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率	0.726	0.714		
ハローワークに行く頻度(基準:全く行かない)	1年から半年に1回程度			1.063
	2~3ヶ月に1回程度			1.351
	月1回程度			1.094
	月2~3回程度			1.479
	月4~5回程度			0.799
	月6回超			9.505 *
ハローワークからの求人情報(基準:0件)	1~10件以下			0.877
	11~100件以下			1.724
	101~300件以下			2.218
	301件以上			1.166
	無回答			0.797
ハローワーク以外の連携・情報交換機関	民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)			0.567 *
	ある特定の業種の業界団体			0.675
	職業紹介会社			1.744
	求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど)			0.450 +
情報交換や連携を行っている機関は特になし				1.265
自社職業紹介事業での受講者の紹介あり				0.842
N		551	550	550
Nagelkerke R2 乗		0.117	0.316	0.390

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10。

モデル(2)では、分析に ii) 就職支援の体制や内容を代表する変数群を加えた。ここでモデルの当てはまりの良さを示す決定係数〈Nagelkerke R² 乗〉の値が大幅に向上しており、この変数群が就職支援の成功感を高めることに大きく寄与していることがわかる。すなわち、i) の変数（地域の労働市場状況や機関の経営形態、訓練コースの規模など）に関わらず、支援の体制を充実したりすることで、支援の成功感は高まるということである。この中で有意な変数を確認すると、必須のキャリア・コンサルティングを就職支援の責任者が担当し、地域や業界の労働市場に関する説明や情報提供を行い、職場見学を行なうこと、面接指導を数多く行なうことである。一方、マイナスに有意な変数もある。まず、相談をまとめて受ける機会を時折設けるような運営のしかたである。より頻繁に相談を受けられるような体制が必要だということだろう。

さらにモデル(3)では、外部との連携にかかる変数を追加した。有意にプラスなのはハローワークに行く頻度である。ハローワークとの関係作りがかなり重要であることがうかがわれる。ハローワーク以外の機関との連携では、民間企業（職業紹介会社や人材派遣会社以外）があるがマイナス方向で、就職支援の成功感をむしろ低める関係になっている。

また、モデル(3)では、モデル(1)で有意だった教育分野の特徴が有意ではなくなっている。すなわちOA分野の教育を主にしていた機関であることは、就職支援の取り組みの特徴やハローワークとの情報交換を頻繁に行なうなどの支援の特徴に分解されたということで、これまでの主な教育分野がどの分野であれ、支援のあり方を工夫することで支援を「うまくする」ことはできるということであろう。

では結果としての就職率の達成についてはどうか。図表3-2-17は基礎コースについて就職率達成の見込みを目的変数にした分析結果である。モデル(1)~(3)を通じて、都道府県求人倍率と主な教育分野（OA 関連および IT 関連）の変数が有意にプラスに働いている。すなわち、支援の工夫や外部の機関との連携の在り方とは別の次元の、地域の労働市場状況や教育訓練のコンテンツの特徴にも左右されるのが就職率ということであろう。

その前提の上で、本章のテーマである就職支援のあり方に注目する。

ii) の変数の投入で、決定係数はやはりかなり大きくなっており、これらの変数が就職率達成見込みを高める上で有効であることは確かである。さて有意にプラスである変数を確認すると、キャリア・コンサルタントと講師との情報交換、地域の業界や労働市場に関する情報提供、さらに有意水準は下がるが、キャリア・コンサルタントに対する専門的スキル研修や資格取得支援、必須のキャリア・コンサルティングを就職支援責任者が行なうことがあげられる。これらはモデル(3)でも共通であり、外部との連携をどうするにせよ重要な項目だということである。キャリア・コンサルタントの専門性を高め、講師と連携して、地域の労働市場情報を的確に提供することが重要であるといえる。

図表 3-2-17 就職率達成見込みの規定要因分析(ロジスティック回帰分析・基礎コース)

		モデル(1) Exp(B)	モデル(2) Exp(B)	モデル(3) Exp(B)
都道府県求人倍率 (2012)		5.777 **	6.088 **	5.902 **
組織形態(基準:その他)	株式会社	1.070	1.202	1.106
	株式会社以外の事業主	1.170	1.324	1.128
	専修学校・各種学校	1.255	1.193	0.965
基礎コース総定員		1.001	0.999	0.999
応募状況		0.981	0.885	0.939
主な教育分野(基準:その他)	定員を下回ることが多い	1.795	1.329	1.521
	事務・語学・営業・管理に関する分野	2.128 ***	2.071 **	2.039 **
	OAに関する分野(パソコン、ワープロ操作など)	2.425 +	1.689	1.406
	経理・財務に関する分野	3.421 **	3.276 **	3.132 *
	IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	1.163	1.254	0.849
委託職業訓練経験(基準:経験なし)	建築・建設・土木・ものづくりの分野	0.710	0.947	0.599
	医療・看護・介護・福祉に関する分野	1.509 *	1.117	0.945
現在も実施している		1.056	0.880	0.838
実施した経験はあるが現在は実施していない				
キャリア・コンサルタント数			1.039	1.029
訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施			1.965	2.025
必須のC.C.の担当(基準:責任者以外)	就職支援責任者が担当		1.939 +	2.040 +
	責任者と責任者以外のいずれのキャリア・コンサルタントも担当		2.052 +	2.376 *
C.C.外の相談機会	担当者や専門の窓口を設けて対応している		1.157	1.132
	訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応している		0.757	0.832
	講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応している		1.065	1.092
相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している			0.784	0.886
キャリア・コンサルタントへの専門研修・各種取得等支援			1.739 +	2.062 *
求人開拓を担当するスタッフをおいてる			0.837	0.785
講師とキャリア・コンサルタントは頻繁に情報交換(基準:当てはまらない)	よくあてはまる		5.723 *	7.444 *
	ある程度あてはまる		4.575 +	5.435 *
どちらともいえない			3.912	4.764
他の職員も就職支援に協力的(基準:あてはまらない)	よくあてはまる		0.601	0.546
	ある程度あてはまる		0.467	0.489
どちらともいえない			0.598	0.622
履歴書・ES作成指導(基準:1~2回)	3~5回		0.578 *	0.581 *
	6回以上		0.443 +	0.455
面接指導(基準1~2回)	3~5回		0.941	0.970
	6回以上		1.186	1.365
就職支援のとりくみ	就職先に関する具体的な情報の収集・提供		1.125	1.199
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導		0.376 *	0.324 *
	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供		2.159 **	1.793 *
	職場見学		1.000	0.972
	企業等と呼んでの業界・企業説明会		1.289	1.353
	企業等と呼んでの採用面接会		0.982	0.988
	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率		1.163	1.119
事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率		1.322	1.734	
ハローワークに行く頻度(基準:全く行かない)	1年から半年に1回程度			1.758
	2~3ヶ月に1回程度			2.998 *
	月1回程度			1.645
	月2~3回程度			3.287 *
	月4~5回程度			1.167
月6回超				1.201
ハローワークからの求人情報(基準:0件)	1~10件以下			1.385
	11~100件以下			1.985 +
	101~300件以下			2.034
	301件以上			1.178
無回答				1.528
ハローワーク以外の連携・情報交換機関	民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)			0.791
	ある特定の業種の業界団体			0.741
	職業紹介会社			1.208
	求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど)			0.627
情報交換や連携を行っている機関は特になし				1.150
自社職業紹介事業での受講者の紹介あり				1.653
N		551	550	550
Nagelkerke R2 乗		0.089	0.226	0.289

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10。

一方で、マイナス方向で有意なのは仕事に就くことや働くことに関する考え方の指導と履歴書・エントリーシート作成指導の頻度である。これらを行なうと就職率の達成が難しくなるということではなく、こうした指導が必要な受講生が多い機関では就職率達成の見込みが立ちにくいということであろう。基礎コースとはいえ、受講者の就業へのレディネスがかなり低い場合があるということであろう。

またモデル(3)で追加された外部との連携との関係では、ハローワークにある程度の頻度でいくこと、ハローワークから一定の求人情報を得ることなどが就職率を高める要因として有効であることが示された。ハローワークとの良好な関係をつくり、的確な求人情報を得ることが、基礎コースでの就職率を高める上で重要であるといえる。

次に、実践コースについてみよう。**図表3-2-18**は実践コースについて、就職支援の成功感を目的変数にしたロジステック回帰分析の結果である。プラス方向で有意な変数は実践コースが介護福祉分野であること、総定員数が多いことである。マイナス方向で有意なのが専修学校・各種学校であること、委託訓練を実施したことがあるが現在は実施していないことである。専修・各種学校で就職支援がうまくいかないと感じがちなのは、この制度の受講生が、これまで対象にしてきた学生との違いが大きく、各学校が培ってきた就職支援のノウハウを有効に活用できないからではないかと推測される。また、これらの変数はモデル(2)、(3)に共通して有効な変数である。すなわち、支援の工夫や外部の機関との連携のあり方に関わらず、比較的大規模に介護福祉分野のコースを運営している専門・各種学校以外の機関では就職支援に成功感を持つ可能性が高いということである。

モデル(2)では就職支援の実態に関わる変数を投入しているが、ここで有意にプラスなのは、就職相談に訓練担当の講師がそのつど対応していること、機関内の他の職員が就職支援に協力的であること、さらに、地域や業界の労働市場に関する情報提供、および企業を呼んでの採用面接会である。基礎コースと異なるのは、やはり訓練職種に専門性があるので講師の役割が大きくなることであり、また、企業を呼んでの採用面接会がプラスの効果を持つことである。基礎コースでは採用面接会はマイナスの効果を持つ変数であった。実践コースでは、職種が限定されるので、応募する業界も一定範囲となることから企業を呼ぶことに効果があるのだと思われる。

モデル(3)からは、基礎コースでの分析と同様、ハローワークに一定の頻度で通うこと、また的確に絞り込んだ求人情報をもらうことが重要であることが示唆される。

図表3-2-19は、実践コースにおける就職率の達成見込みを目的変数にした分析である。基礎コースと同様、モデル(1)~(3)を通じて、都道府県求人倍率と実践コースの分野（介護福祉分野）の変数が有意にプラスに働いている。加えて、実践コースの総定員数、またその応募状況、さらに委託訓練の実施経験も安定した効果を示している。有効求人倍率が高い地域で、委託訓練も実施している機関が、介護福祉分野のコースを複数運営し、応募者がコースの定員を下回ることはなければ、認定基準の就職率を達成できる見込みを持つことが多いということである。

図表 3-2-18 就職支援の成功感の規定要因分析(ロジスティック回帰分析・実践コース)

		モデル(1) Exp(B)	モデル(2) Exp(B)	モデル(3) Exp(B)
都道府県求人倍率(2012)		1.063	1.297	1.262
組織形態(基準:その他)	株式会社	0.714	0.822	0.744
	株式会社以外の事業主	0.992	1.040	1.051
	専修学校・各種学校	0.264 ***	0.329 **	0.319 **
実践コース総定員		1.003 **	1.002 +	1.002 +
応募状況		0.880	0.785	0.736
主な実践コース分野 (基準:その他)	IT分野	0.886	0.672	0.635
	営業・販売・事務分野	1.549	1.317	1.232
	医療事務分野	1.253	0.998	1.004
	介護福祉分野	2.767 **	2.869 **	2.875 *
	デザイン分野	1.155	1.047	0.988
	建設関連分野	0.780	1.352	1.176
	理容・美容関連分野	1.193	1.157	1.151
これまでの教育分野と一致している		0.874	0.948	0.986
委託職業訓練経験(基準:経験なし)	現在も実施している	1.338	1.147	1.061
	実施した経験はあるが現在は実施していない	0.600 *	0.546 *	0.523 **
キャリア・コンサルタント数			1.069	1.056
訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施			1.468	1.362
必須のC.C.の担当(基準:責任者以外)	就職支援責任者が担当		1.577	1.610
	責任者と責任者以外のいずれのキャリア・コンサルタントも担当		1.312	1.219
C.C.外の相談機会	担当者や専門の窓口を設けて対応している		1.320	1.272
	訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応している		1.483 *	1.518 *
	講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応している		1.139	1.077
相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している			1.435	1.580 +
キャリア・コンサルタントへの専門研修・各種取得等支援			1.326	1.285
求人開拓を担当するスタッフをおいている			0.987	0.928
講師とキャリア・コンサルタントは頻繁に情報交換(基準:当てはまらない)	よくあてはまる		1.001	0.885
	ある程度あてはまる		0.675	0.634
	どちらともいえない		0.576	0.591
他の職員も就職支援に協力的(基準:あてはまらない)	よくあてはまる		2.532 *	2.431 +
	ある程度あてはまる		1.357	1.195
	どちらともいえない		0.815	0.739
履歴書・ES作成指導(基準:1~2回)	3~5回		1.225	1.262
	6回以上		1.306	1.344
面接指導(基準1~2回)	3~5回		1.082	1.002
	6回以上		0.709	0.628
就職支援のとりくみ	就職先に関する具体的な情報の収集・提供		1.236	1.255
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導		0.811	0.783
	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供		1.360 +	1.354
	職場見学		1.042	1.052
	企業等と呼んでの業界・企業説明会		0.816	0.763
	企業等と呼んでの採用面接会		1.954 *	2.039 *
	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率		1.192	1.100
事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率		1.183	1.094	
ハローワークに行く頻度(基準:全く行かない)	1年から半年に1回程度			1.958
	2~3ヶ月に1回程度			1.559
	月1回程度			1.777
	月2~3回程度			2.902 **
	月4~5回程度			1.806
ハローワークからの求人情報(基準:0件)	月6回超			3.935 *
	1~10件以下			0.541 **
	11~100件以下			1.861 *
	101~300件以下			0.614
	301件以上			0.925
ハローワーク以外の連携・情報交換機関	無回答			1.280
	民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)			1.296
	ある特定の業種の業界団体			1.128
	職業紹介会社			1.376
自社職業紹介事業での受講者の紹介あり	求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど)			1.000
	情報交換や連携を行っている機関は特にない			0.914
N		968	957	957
Nagelkerke R2 乗		0.088	0.235	0.283

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10。

図表 3-2-19 就職率達成見込みの規定要因分析(ロジスティック回帰分析・実践コース)

		モデル(1) Exp(B)	モデル(2) Exp(B)	モデル(3) Exp(B)
都道府県求人倍率(2012)		2.618 *	2.602 **	2.790 *
組織形態(基準:その他)	株式会社	0.901	0.913	0.938
	株式会社以外の事業主	0.832	0.850	0.911
	専修学校・各種学校	0.851	0.927	0.985
実践コース総定員		1.002 *	1.001 +	1.001 +
応募状況		0.732 +	0.662 *	0.646 *
主な実践コース分野 (基準:その他)	IT分野	0.991	0.936	1.023
	営業・販売・事務分野	1.125	1.076	1.144
	医療事務分野	0.983	0.818	0.981
	介護福祉分野	2.021 *	1.998 *	2.262 *
	デザイン分野	1.703	1.784	2.164 *
	建設関連分野	1.414	1.922	1.994
理容・美容関連分野		1.652	1.711	1.865
これまでの教育分野と一致している		1.156	1.163	1.146
委託職業訓練経験(基準:経験なし)	現在も実施している	1.324 +	1.467 *	1.452 *
	実施した経験はあるが現在は実施していない	0.946	1.035	1.008
キャリア・コンサルタント数			0.999	1.003
訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施			2.160 **	2.150 **
必須のC.C.の担当(基準:責任者以外)	就職支援責任者が担当		1.025	1.077
	責任者と責任者以外のいずれのキャリア・コンサルタントも担当		1.088	1.124
C.C.外の相談機会	担当者や専門の窓口を設けて対応している		1.075	1.001
	訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応している		0.958	0.901
	講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応している		1.222	1.140
	相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している		0.851	0.904
キャリア・コンサルタントへの専門研修・各種取得等支援			1.524 *	1.559 *
求人開拓を担当するスタッフをおいている			1.072	1.005
講師とキャリア・コンサルタントは頻繁に情報交換(基準:当てはまらない)	よくあてはまる		1.642	1.531
	ある程度あてはまる		1.386	1.401
	どちらともいえない		1.040	0.997
他の職員も就職支援に協力的(基準:あてはまらない)	よくあてはまる		1.139	0.974
	ある程度あてはまる		1.002	0.820
	どちらともいえない		1.203	0.977
履歴書・ES作成指導(基準:1~2回)	3~5回		0.773	0.787
	6回以上		0.762	0.849
面接指導(基準1~2回)	3~5回		0.960	0.897
	6回以上		0.735	0.640
就職支援のとりくみ	就職先に関する具体的な情報の収集・提供		1.407	1.307
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導		0.868	0.849
	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供		1.551 **	1.532 *
	職場見学		1.190	1.188
	企業等と呼んでの業界・企業説明会		1.084	1.022
	企業等と呼んでの採用面接会		0.940	0.906
	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率		0.821	0.729 +
事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率		1.446	1.514 +	
ハローワークに行く頻度(基準:全く行かない)	1年から半年に1回程度			1.733
	2~3ヶ月に1回程度			1.226
	月1回程度			1.214
	月2~3回程度			1.898 +
	月4~5回程度			1.569
ハローワークからの求人情報(基準:0件)	月6回超			1.049
	1~10件以下			0.870
	11~100件以下			0.945
	101~300件以下			1.217
ハローワーク以外の連携・情報交換機関	301件以上			1.313
	無回答			1.030
	民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)			1.799 ***
	ある特定の業種の業界団体			1.689 *
	職業紹介会社			0.860
自社職業紹介事業での受講者の紹介あり	求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど)			0.777
	情報交換や連携を行っている機関は特にない			0.861
N		972	962	962
Nagelkerke R2 乗		0.049	0.121	0.161

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10。

本章のテーマは就職支援のあり方であるので、このことは置いて、就職支援のありかたで就業率の見込みが高められる部分を検討する。この表でも、ii) の変数の投入で決定係数が高まっているので、就職支援のあり方で就職率の達成可能性は変わる部分がある。有効な変数は、キャリア・コンサルティングを訓練の開始の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて行なうこと、キャリア・コンサルタントの専門能力を高める訓練や資格取得の支援をすること、そして地域や業界の労働市場に関する情報提供を行なうことで、いずれも実施によって就職率の達成見込みは高まる。

モデル(3)では、ハローワークへ通う頻度とともに、民間企業（職業紹介会社、人材派遣会社以外）や特定の業界団体との連携が有効であることが示されている。これも基礎コースと異なるところで、特定職種の訓練であるから当然とも言えるが、業界を絞っての連携の効果が高いことを示唆する。

第5節 就職支援についての今後の改善点

さて、ここまではどのような就職支援によって、就職支援の成功感や就職率の達成見込みは高まるかを検討してきた。最後に、訓練実施機関は就職支援について、今後どのような点を改善していく必要があると考えているのかを、就職支援の成功感、就職率の達成見込み別にみていく。

図表3-2-20は、基礎コース実施機関について集計したものである。就職支援が「うまくいっている」という機関と「うまくいっていない」機関で傾向が異なる項目に注目する。「ハローワークとの連携強化」はいずれの機関も最も多く挙げる項目であるが、「うまくいっていない」場合は特に多くがこれを挙げ、またこうした機関では「受講生に対するハローワーク訪問指示の徹底」の割合も高い。「うまくいっている」場合には、民間のマッチング機関との連携強化や面接指導の強化、履歴書の作成指導の強化など、多くの項目で「うまくいっていない」機関より改善の必要が意識されている。

図表 3-2-20 就職支援の自己評価別就職支援の今後の改善点<基礎コース>

	就職率達成見込み・基礎			就職支援の成功感・基礎		
	合計	容易・どちらとも言えない	難しい	合計	うまくいっている	うまくいっていない
合計 N	642	302	340	633	422	211
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ハローワークとの連携強化(求人に関する情報提供をより多く受けるようにするなど)	57.3	54.6	59.7	57.8	52.8	67.8
人材派遣会社、職業紹介会社など、民間のマッチング機関との連携強化	39.4	45.7	33.8	38.4	43.6	28.0
面接指導の強化	38.3	42.4	34.7	38.9	45.7	25.1
受講生に対するハローワークへの訪問指示の徹底	34.7	30.8	38.2	34.6	30.6	42.7
履歴書、エントリーシートなどの作成に関する指導の強化	34.1	38.7	30.0	34.3	37.7	27.5
企業・経営者団体・業界団体との連携の強化	31.0	36.4	26.2	30.6	35.5	20.9
就職支援の改善点	26.8	30.1	23.8	27.3	29.9	22.3
MA	25.2	29.5	21.5	25.0	23.2	28.4
就業支援を行っている他機関との連携強化	24.3	29.5	19.7	24.2	26.3	19.9
講師、キャリア・コンサルタント、職員間の情報交換や連携の強化	24.0	28.1	20.3	23.9	26.8	18.0
キャリア・コンサルティング以外に訓練受講者の相談に対応できる体制の強化	19.2	20.9	17.6	19.6	23.0	12.8
担当者を増やすなど求人開拓の強化	19.0	20.9	17.4	19.1	23.2	10.9
改善が必要と考えている点は特になし	3.7	3.6	3.8	3.6	3.6	3.8
その他	1.6	1.3	1.8	1.4	1.7	0.9
受講者の意識啓発(その他から分離)	0.5	0.0	0.9	0.3	0.2	0.5

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*の質問項目では、それぞれの設問について「あてはまる」とした者としなかった者の間で統計的に有意な差があることを示す。

就職率の達成に関連しては、達成見込みがよりある機関の方が、民間のマッチング機関との連携強化や面接指導の強化を挙げており、ほとんど就職支援の成功感での違いと変わらない。達成が「難しい」とする企業では、やはりハローワークへの訪問指示の徹底が多く挙げられており、これも就職指導成功感と変わらない。

実践コース実施機関の回答をまとめたのが図表 3-2-21 である。やはりいずれの機関においても改善点として多く挙げられたのは「ハローワークとの連携強化」であるが、全般に基礎コース実施機関より、就職支援の成功感や就職率達成の見込みの違いによって回答傾向に違いがある項目が少ない。その中で就職支援が「うまくいっている」機関の方が多く挙げる傾向があったのが、面接強化や企業・経営者団体・業界団体との連携強化である。また、「うまくいっていない」機関の方が多く挙げている改善点は、受講者に対する求人情報の提供体制の見直しである。

就職率の達成見込みによって傾向が異なったのは、企業・経営者団体・業界団体との連携強化と就職支援を行っている他機関との連携強化である。比較的うまくいっている機関の方が、改善点として認識するところは多い傾向がある。

図表3-2-21 就職支援の自己評価別就職支援の今後の改善点<実践コース>

単位:%、太字は実数

	就職率達成見込み・実践			就職支援の成功感・実践		
	合計	容易・どちらとも言えない	難しい	合計	うまくいっている	うまくいっていない
合計 N	1083	575	508 #	1069	751	318
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ハローワークとの連携強化(求人に関する情報提供をより多く受けるようにするなど)	54.4	55.0	53.7	54.6	53.5	57.2
面接指導の強化	39.1	40.3	37.6	39.6	42.3	33.0
人材派遣会社、職業紹介会社など、民間のマッチング機関との連携強化	35.5	34.1	37.0	35.6	36.4	34.0
履歴書、エントリーシートなどの作成に関する指導の強化	34.9	37.2	32.3	35.0	35.3	34.3
企業・経営者団体・業界団体との連携の強化	31.6	35.0	27.8	32.1	34.5	26.4
受講生に対するハローワークへの訪問指示の徹底	29.4	27.1	31.9	29.7	29.4	30.2
就職支援の改善点	27.5	27.7	27.4	27.6	28.2	26.1
キャリア・コンサルティングの強化	26.5	26.1	27.0	26.4	24.6	30.5
講師、キャリア・コンサルタント、職員間の情報交換や連携の強化	23.5	25.7	20.9	23.7	25.3	19.8
就業支援を行っている他機関との連携強化	22.5	24.9	19.9	22.9	24.2	19.8
キャリア・コンサルティング以外に訓練受講者の相談に対応できる体制の強化	19.9	21.0	18.5	20.0	21.3	17.0
担当者を増やすなど求人開拓の強化	17.8	17.6	18.1	17.8	19.6	13.5
改善が必要と考えている点は特になし	4.9	5.4	4.3	5.0	6.0	2.5
その他	1.8	2.1	1.6	2.1	2.3	1.6
受講者の意識啓発(その他から分離)	0.9	0.7	1.2	0.8	0.4	1.9

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*の質問項目では、それぞれの設問について「あてはまる」とした者としなかった者の間で統計的に有意な差があることを示す。

第6節 まとめ

この章ではどのような就職支援体制や支援の取組みがより効果な就職支援につながるかを検討した、主なファインディングスは次のとおりである。

1) 認定基準である就職率の達成の見込みと就職支援の成功感（＝うまくやっている）を指標にして検討すると、基礎コースにおいては、キャリア・コンサルタントの研修参加や資格取得を奨励して専門性を高めること、キャリア・コンサルタントと講師がよく連携して情報交換すること、必須のコンサルティングを就職支援責任者が行うこと、就職相談をしやすい体制を整備することが有効だと思われる。支援内容のうちでは、とくに地域や業界の労働市場情報を的確に提供することが重要であった。また職場見学や面接指導も効果的なメニューといえる。

一方で、仕事に就くことや働くことに関する考え方の指導や履歴書・エントリーシートの数回にわたる作成指導を行っている機関では、就職率の達成が難しい場合が多かったが、これは、受講生の就業へのレディネスがかなり低いケースが含まれているゆえであると推察された。

外部との連携との関係では、ハローワークに行く頻度を高め、ハローワークから対象層に

あった求人情報が得られるようにすることが重要だと思われる。

2) 実践コースにおいては、キャリア・コンサルタントの研修参加や資格取得を奨励して専門性を高めること、キャリア・コンサルティングを訓練の開始の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて行なうことは効果があった。就職相談に訓練担当の講師がそのつど対応することや機関内の他の職員が就職支援に協力的であることも有効であった。支援内容では、基礎コース同様、地域や業界の労働市場情報を的確に提供することが重要であった。異なるのは、企業を呼んでの採用面接会が有効である点である。また、外部との連携においてもハローワークへ通う頻度やハローワークからの求人情報が重要であるとともに、民間企業（職業紹介会社、人材派遣会社以外）や特定の業界団体との連携が有効であった。実践コースでは、訓練職種に専門性があることから、講師の役割が大きく、また、特定範囲の企業を呼んでの採用面接会や特定業界との連携の効果があると考えられる。

3) これらの就職支援の取組み以外に、就職率の達成見込み等を左右する要因として、当然ながら、当該地域の労働市場の状況や訓練コースの分野、訓練の規模や応募状況等がある。すなわち、実践コースでは、有効求人倍率が高い地域で、委託訓練も実施している機関が、介護福祉分野のコースを複数運営し、応募者が定員を下回ることはなければ、認定基準の就職率を達成できる見込みを持つことが多いといった傾向がみられた。

これらのファイニングスから、今後の政策的対応として下記の点への考慮が必要だと思われる。

1) 本訓練を担当するキャリア・コンサルタントに対する研修機会の充実

キャリア・コンサルタントの能力を高めることが、最終的に就職状況の改善に寄与することが本章の分析からは推測された。多くの訓練実施施設ではジョブカード講習を受けた登録キャリア・コンサルタントが相談支援を担っていると思われるが、登録キャリア・コンサルタントの訓練時間は短い。これを補う研修機会の充実が求められる。

2) 地域や業界の労働市場に関する情報提供、及び就職支援におけるその重要性の認識喚起

訓練実施施設での就職支援のうち、地域や業界の労働市場に関する説明や情報の提供を行っている施設は多くないが、これを行うことが就職状況の改善に寄与することが本章の分析からは推測された。訓練実施施設がこうした労働市場情報の提供の重要性について認識を深め、その提供を行うように促すとともに、ハローワークや労働局が持つ情報を各施設に適宜提供していくことも求められる。

3) ハローワークの本訓練への理解を深め、的確な求人情報の伝達を促進

機関がハローワークに行く頻度が一定以上に高く、ハローワークから適切な数の求人情報が提供されることが、就職状況の改善のために有効であることが本章の分析から導かれた。ハローワークから提供される求人情報は多ければいいというものではなかったが、それは情報の的確性が求められるということであり、ハローワークには、各施設の訓練状況を理解し、それに対応した求人情報を選んで提供することが求められるということであろう。

4) 受講希望者の就業レディネスに応じた訓練目標の検討、地域サポートステーション事業や福祉政策との連携の検討

基礎訓練実施施設の一部には、就業レディネスの低い受講者が少なからずいて、その就職支援にかなりの努力を傾注していることも推測された。本訓練の対象というより、地域若者サポートステーション事業や、場合によっては福祉政策による対応が必要なケースも混在しているのではないかと思われる。他の施策につないでいけるような体制の構築が期待される。

第3章 各訓練コース受講者の就職状況に関するマッチングデータの分析

第1節 はじめに

第Ⅲ部第1章、第2章では、求職者支援訓練を実施する機関の観点から捉えた、訓練の成果について分析を行ってきたが、本章では訓練後に実際に生じている結果が、訓練コースの状況やコースの運営・管理における機関の取組み、あるいは就職支援に関わる機関の取組みや状況とどのような関係にあるのかについて分析を試みる。

訓練後に実際に生じている結果を捉えるデータとして、本章では訓練実施後の受講者の就職状況などを記録した「求職者支援訓練・実施状況報告集計」（以下、「実施状況報告集計」と記載）を活用する。この実施状況報告集計では、訓練コース単位での実態把握がなされており、アンケート調査データとマッチングすることで、コースの運営・管理や就職支援にかかる機関の取組みと、訓練実施後の状況との関連を分析することが可能となる。本章では、アンケート調査において把握した2012年4～9月の間に終了している訓練コース（2026コース）のデータのうち、実施状況報告集計に収められているデータとのマッチング¹が可能な1673コースのデータを対象に分析を進めていく。

訓練実施後の状況のうち、本章で着目するのは受講者の就職状況である。実施状況集計報告には、受講者の3ヶ月後の就職状況²が記録されており、様々な角度から受講者の就職状況を捉えることができる。本章では受講者の就職に関して、次の3つの指標を取り上げる。1つは、受講者のうち訓練修了3ヶ月後に就職をしている人の割合で、本章では「就職率」と表記する。残る2つは、いずれもより安定的な雇用機会を受講者が確保し得たかという指標で、1つは受講者のうち正社員として就職した人の割合、本章では「正社員就職率」と表すこととする。もう1つは受講者のうち、いわゆる「期間の定めのない」雇用契約で就職した人の割合で、本章では「無期雇用就職率」と表すことにしたい。

以下では、この3つの受講者の就職に関わる指標が、各訓練コースの内容や受講者の状況、それぞれの訓練コースの運営・管理にかかわる機関の取組み、さらには訓練実施機関が行っている就職支援の取組みによって、どのように左右されるのかについて分析、検討していきたい。

¹ アンケート調査では、機関が2012年4～9月の間に実施した主要なコースの訓練番号をたずねている。この訓練番号を実施状況集計報告に記載されている訓練番号と照合することにより、マッチングを行った。

² 求職者支援制度においては、機関が訓練修了3ヶ月後に修了生の就職状況を把握し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構に報告することが義務付けられている。

第2節 訓練コース分野と受講者の就職状況

まずは各訓練コースの内容と受講者の就職状況との関連について見ていくこととしよう。**図表3-3-1**は、就職率を訓練コースの分野別にまとめたクロス集計である。ここでは、就職率を算出した上で、「50%未満」、「50%以上 75%未満」、「75%以上」の3つのカテゴリーに各訓練コースをわけた。

この図表からわかるのは、就職率はコース分野によってかなり異なるという点である。他のコース分野とくらべてとりわけ就職率が高いのは、実践コースの介護福祉分野と理容・美容分野で、就職率「75%以上」のコースの割合が前者では約6割、後者でも半数を超える。反面、実践コースのうち他分野に比べて就職率が低いのは、IT分野と営業・販売・事務分野である。いずれも就職率「75%以上」のコースの割合は2割前後にとどまり、訓練修了後3ヶ月後の就職者が受講者の半分に満たないというコースが、IT分野で約3割、営業・販売・事務分野では4割近くを占めている。基礎コースは、就職率50%未満のコースが約2割、75%以上のコースが約3割で、実践コースのIT分野や営業・販売・事務分野よりは就職率が高い傾向にある。

図表3-3-1 受講者の就職率・コース分野別

(単位: %)

	n	50%未満	50%以上 75%未満	75%以上
基礎コース	556	21.6	47.8	30.6
【実践コース】				
IT分野	138	28.3	50.7	21.0
営業・販売・事務分野	272	36.0	46.7	17.3
医療事務分野	131	19.1	59.5	21.4
介護福祉分野	261	3.1	34.9	62.1
デザイン分野	116	16.4	56.9	26.7
建設分野	35	22.9	51.4	25.7
理容・美容分野	73	15.1	34.2	50.7
その他分野	91	29.7	47.3	23.1

- 注：1. 無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定： $p<.05$ ）。ここでは実践コースの分野間の差異について検定を行っている。
2. 「その他分野」は、実践コースにおける「その他の分野」として実施されているもののほか、図表中に個別名を記載していない12の分野が含まれる。図表3-3-2、3-3-3も同様。

続いて各コース分野別に正社員就職率を見てみた（**図表3-3-2**）。この正社員就職率については各コースにおける数字が低い方に偏るため、「いない（0%）」、「10%未満」、「10%以上 20%未満」、「20%以上 30%未満」、「30%以上」の5カテゴリーにより集計している。正社員就職率「75%以上」のコース割合が他分野に比べてとりわけ高かった、実践コースの介護福祉分野は、正社員就職率「30%以上」の数字も4割近くと群を抜いて高くなっている。

一方、就職率「75%」以上のコースが介護福祉分野の次に高く、5割を超えていた理容・美容分野は正社員就職率「30%以上」の割合は5.5%と集計した分野の中で最も低い。理容・美容分野のコース受講者は比較的就職は決まりやすいものの、正社員としての就職は容易ではないことを示している。実践コースにおいて正社員就職率における高位のカテゴリーの割合が高いのは、就職率は他分野に比べて決して高いとは言えなかった建設分野である。

基礎コースは正社員就職者が「いない」というコースの割合が約3割と、実践コースの営業・販売・事務分野や理容・美容分野と匹敵する程度に高い。

図表3-3-2 受講者の正社員就職率・コース分野別

(単位: %)

	n	いない	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上
基礎コース	556	30.9	15.5	31.3	16.0	6.3
【実践コース】						
IT分野	138	25.4	12.3	30.4	18.1	13.8
営業・販売・事務分野	272	36.4	8.5	25.7	17.3	12.1
医療事務分野	131	13.7	9.9	37.4	21.4	17.6
介護福祉分野	261	10.0	8.0	18.0	24.5	39.5
デザイン分野	116	22.4	19.8	30.2	17.2	10.3
建設分野	35	5.7	8.6	31.4	28.6	25.7
理容・美容分野	73	28.8	27.4	23.3	15.1	5.5
その他分野	91	33.0	9.9	36.3	11.0	9.9

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定： $p<.05$ ）。ここでは実践コースの分野間の差異について検定を行っている。

さらに無期雇用契約で就職した受講者の割合についてコース別に整理してみると（図表3-3-3）、正社員就職率とは異なり、実践コースの理容・美容分野において「75%以上」のコース割合が最も高くなっている。理容・美容分野は「50%以上75%未満」のコース割合も、介護福祉分野に次いで高く、「正社員＝無期雇用」という構図が妥当しないことがうかがえる。介護福祉分野も無期雇用就職率「50%以上75%未満」というコースが半数近くを占めるなど、相対的に無期雇用就職率が高いと言える。これらの分野に対し、実践コースの営業・販売・事務分野、IT分野では無期雇用就職率「25%未満」というコースが、3～4割と他分野に比べて割合が大きくなっている。

基礎コースでは、無期雇用就職者が半数に満たないコースが約7割、半数以上のコースが約3割となっている。

図表 3-3-3 受講者の無期雇用就職率・コース分野別

(単位: %)

	n	25%未満	25%以上 50%未満	50%以上 75%未満	75%以上
基礎コース	556	22.5	47.8	25.4	4.3
【実践コース】					
IT分野	138	30.4	45.7	22.5	1.4
営業・販売・事務分野	272	36.4	41.5	17.6	4.4
医療事務分野	131	16.8	54.2	23.7	5.3
介護福祉分野	261	5.7	31.4	47.1	15.7
デザイン分野	116	20.7	55.2	20.7	3.4
建設分野	35	25.7	40.0	25.7	8.6
理容・美容分野	73	5.5	34.2	37.0	23.3
その他分野	91	28.6	46.2	23.1	2.2

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定： $p<.05$ ）。ここでは実践コースの分野間の差異について検定を行っている。

ところで第Ⅲ部第2章では、機関が捉えている目標就職率の達成見込みや、就職支援について機関が抱く成功感といった、受講者の就職に関わる機関の認識・主観が、いかなる受講者の就職支援の取組みによって左右されるのかについて分析を行った。この就職に関する機関の認識・評価は、訓練コース別に見た受講者就職の実績とどの程度関連しているのだろうか。基礎コース、実践コースに分けて認識・評価と実績との関係を集計してみた（図表 3-3-4）。なお、機関の認識・主観と就職実績との関連をよりわかりやすく示すために、図表 3-3-4 では就職率、正社員就職率、無期雇用就職率の結果はそれぞれ2つのカテゴリー（就職率：「50%未満」・「50%以上」、正社員就職率：「いない(=0%)」・「いる(=1%以上)」、無期雇用就職率：「50%未満」・「50%以上」）に集約した。

基礎コースについては、目標就職率の達成見込みについて「容易・どちらとも言えない」と感じている機関が実施しているコースにおいて、就職率「50%以上」、正社員就職率「いる」、無期雇用就職率「50%以上」の割合が、目標就職率の達成が難しいと感じる機関におけるコースよりも高いが、統計的に有意な差とはなっていない。一方、機関の就職支援の成功感によりコースをわけて集計してみても、就職支援が「うまくいっている」という機関の運営するコースにおいて、就職率「50%以上」、正社員就職率「いる」、無期雇用就職率「50%以上」の割合のいずれも、「うまくいっていない」という機関におけるコースよりも高くなっている。しかも就職率、正社員就職率における差異は統計的に有意である。

実践コースの就職実績における、目標就職率達成見込みによる異同も、基礎コースに見られたのと同様であり、達成見込みについて「容易・どちらとも言えない」と捉える機関のコースにおいて、就職実績がより高くなる傾向にある。基礎コースにおける集計と異なるのは、達成見込みの違いによる差が統計的にも有意な点である。就職支援の成功感と就職実績との関係を見ていくと、就職率における違いが目立ち（就職率 50%未満のコースの割合が「うまくいっている」機関のコースでは 16.6%、「うまくいっていない」機関のコースでは 31.6%）、

無期雇用就職率における差異（こちらも「うまくいっている」機関のコースにおける、無期就職率 50%未満の比率がより低い）とともに、統計的に有意である。

以上をまとめると、機関がもつ受講者の就職に関する認識・評価は、訓練修了 3 ヶ月 3 ヶ月後の就職実績と関連があることを確認できる。そしてその関連は、実践コースにおいてより強いと見ることができる。

図表 3-3-4 受講者の就職に関する機関の認識・評価と受講者の就職実績

(単位: %)

	n	就職率		正社員就職率		無期雇用就職率		
		50%未満	50%以上	いない	いる	50%未満	50%以上	
基礎コース	【就職率達成見込み】							
	容易・どちらとも言えない	285	18.9	81.1	27.0	73.0	66.3	33.7
	難しい	265	24.2	75.8	34.7	65.3	74.0	26.0
	【就職支援の成功感】							
うまくいっている	378	15.3	84.7	27.2	72.8	68.0	32.0	
うまくいっていない	170	35.3	64.7	38.8	61.2	75.3	24.7	
実践コース	【就職率達成見込み】							
	容易・どちらとも言えない	596	17.6	82.4	20.0	80.0	60.6	39.4
	難しい	497	24.3	75.7	26.4	73.6	68.0	32.0
	【就職支援の成功感】							
うまくいっている	770	16.6	83.4	23.0	77.0	61.0	39.0	
うまくいっていない	316	31.6	68.4	24.7	75.3	72.5	27.5	

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定： $p < .05$ ）。グレーは有意でない項目。

第3節 コース受講者の属性と就職状況

実施分野とともに各コースの就職状況を左右していることが予想されるのは、どのような人々がそのコースを受講しているかという点である。ここでは受講者の年齢別構成と性別構成に着目し、その相違が就職状況とどのように関連しているかを確認する。

実施状況報告集計では各コースの受講者を「20歳未満」、「20～24歳」、「25～29歳」、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」、「45～49歳」、「50～54歳」、「55～59歳」、「60～64歳」、「65歳以上」の11の年齢階層に分けて記録している。ここでは各コースについて50歳以上の受講者数の占める割合を算出し、その結果に基づいて分析対象のコースを「いない(0%)」、「10%未満」、「10%以上 30%未満」、「30%以上 50%未満」、「50%以上」の5つのカテゴリーに分類する。性別構成については、実施状況集計報告に記録してある各コースの女性受講者数から女性受講者の比率を算出し、「25%未満」、「25%以上 50%未満」、「50%以上 75%未満」、「75%以上」の4カテゴリーを設けた。

以下では基礎コース、実践コースに分けて、コース受講者の属性と就職状況との関連を見ていく（図表 3-3-5）。また、受講者に占める50歳以上比率や女性比率による異同をわ

かりやすく示すため、図表3-3-4と同じく、就職率、正社員就職率、無期雇用就職率の結果はそれぞれ2つのカテゴリーに集約する。なお、次節以降のクロス集計においても受講者の就職実績については同様に取り扱う。

基礎コースにおける、50歳以上受講者の割合と就職状況との関係を整理してみると、就職率や無期雇用就職率では50歳以上受講者の割合によって差異は見られるものの、統計的に有意な差ではない。他方、50歳以上受講者の割合の違いによる正社員就職率における差異は統計的に有意であり、50歳以上の受講者がいないというコースと50%以上を占めるというコースで、正社員就職をした受講者がいないという割合が相対的に高くなっている。女性受講者の割合の違いによる就職状況の差異は、基礎コースにおいては統計的に有意なものとして認められなかった。

実践コースの就職状況に関しても、50歳以上受講者の割合による差異は、正社員就職率において統計的に有意である。50歳以上受講者が10%未満と言うコースでは、正社員がいないという割合が13.6%、50歳以上受講者が10%以上30%未満、30%以上50%未満のコースでは正社員がいないという割合がいずれも約2割であるのに対し、50歳以上受講者が半数以上のコースでは正社員として就職した受講者がいないというところが36.2%と他のコースに比べて高い。また、50歳以上の受講者がいないというコースでも、正社員として就職した受講者がいないという割合が28.0%と、50歳以上の受講者が半数未満のコースに比べると高くなっている。

実践コースの女性受講者比率と就職状況との関係に目を向けると、就職率および無期就職率において女性受講者比率による差異が統計的に有意である。就職率に関しては、女性受講者比率25%未満のコースにおいて就職率50%以上が65.9%であるのに対し、女性比率50%以上75%未満では85.4%、75%以上では80.6%と、女性受講者比率が高いほど就職率が上がる傾向にある。また、無期雇用就職率についても、女性受講者比率25%未満のコースにおいて無期雇用就職率50%以上のコースが24.4%であるのに対し、女性比率50%以上75%未満では40.9%、75%以上では38.6%となっており、就職率と同様の傾向が見られる。

ただ、実践コースの女性受講者比率と就職状況との間に見られるこうした傾向には、先に見たコース分野別の就職状況の相違が反映されている可能性がある。介護福祉分野や理容・美容分野といった就職率が他分野に比べて高くなることを確認できたコース分野は、女性受講者の比率もまた他分野に比べて高いと推測されるからである。

図表 3-3-5 コース受講者の属性と就職状況

①基礎コース

(単位: %)

	n	就職率		正社員就職率		無期雇用就職率	
		50%未満	50%以上	いない	いる	50%未満	50%以上
【50歳以上受講者の比率】							
いない	99	19.2	80.8	39.4	60.6	67.7	32.3
10%未満	36	16.7	83.3	27.8	72.2	72.2	27.8
10%以上30%未満	269	21.6	78.4	25.7	74.3	69.5	30.5
30%以上50%未満	115	29.6	70.4	34.8	65.2	78.3	21.7
50%以上	31	6.5	93.5	41.9	58.1	58.1	41.9
【女性受講者の比率】							
25%未満	5	40.0	60.0	0.0	100.0	60.0	40.0
25%以上50%未満	30	26.7	73.3	30.0	70.0	66.7	33.3
50%以上75%未満	275	24.4	75.6	30.9	69.1	74.2	25.8
75%以上	246	17.5	82.5	31.7	68.3	66.7	33.3

②実践コース

(単位: %)

	n	就職率		正社員就職率		無期雇用就職率	
		50%未満	50%以上	いない	いる	50%未満	50%以上
【50歳以上受講者の比率】							
いない	293	18.4	81.6	28.0	72.0	66.6	33.4
10%未満	140	24.3	75.7	13.6	86.4	72.9	27.1
10%以上30%未満	443	22.3	77.7	21.7	78.3	62.1	37.9
30%以上50%未満	170	18.2	81.8	20.6	79.4	58.8	41.2
50%以上	58	24.1	75.9	36.2	63.8	60.3	39.7
【女性受講者の比率】							
25%未満	135	34.1	65.9	23.0	77.0	75.6	24.4
25%以上50%未満	208	26.9	73.1	23.6	76.4	70.2	29.8
50%以上75%未満	357	14.6	85.4	19.0	81.0	59.1	40.9
75%以上	417	19.4	80.6	26.1	73.9	61.4	38.6

注：基礎コース、実践コースの集計ともに、無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。

第4節 各コースにおける運営上の取組みと就職状況

今回のアンケート調査では、各コースにおける機関の取組みを、①受講者の選考方法、②コースを担当する講師の選定、③理解度を確認するための試験の実施状況、④受講者のニーズなどを把握するためのアンケートの実施状況、⑤受講者の状況やニーズを踏まえたコースの見直し、という側面から把握している。これらの取組みは、コース分野や受講者の属性と並んで受講者の就職状況を左右しうるのだろうか。

まず基礎コースにおけるそれぞれの取組みと就職率との関係を見ていくと（図表3-3-6）、講師の選定にあたって「コミュニケーション能力が高いこと」を重視するコースでは、重視しないコースに比べて就職率 50%以上、あるいは正社員就職率「いる」の割合が高く、差は統計的に有意である。基礎コースにおいては、講師のコミュニケーション能力の高さが、

受講者の就職に伴う様々な課題の克服につながっている可能性を示唆する結果である。また、正社員就職率においては、講師の選定にあたって「資格・学位を持っていること」、「実務経験が豊富であること」を重視するか否かによる差異が統計的に有意であり、いずれも重視するというコースにおいて重視しないコースよりも、正社員として就職した受講者がいるコースの割合が高くなっている。実務経験の豊富な講師は企業等との結びつきが強く、それにより受講者の正社員としての就職がより促されている可能性がある。資格・学位の所有は、講師が受講者に教えることができる内容や、講師の教え方に反映されており、それが正社員としての就職という結果につながっているのかもしれない。

なお、基礎コースにおいては、受講者の選考における各方法実施の有無、試験およびアンケートの頻度、コースの見直しに向けた各取組みの有無による就職状況の差異は、いずれも統計的に有意なものとしては認められなかった。

図表 3-3-6 コースの運営における取組みと就職状況 <基礎コース>

(単位: %)

	n	就職率		正社員就職率		無期雇用就職率		
		50%未満	50%以上	いない	いる	50%未満	50%以上	
①受講者の選考方法	履歴書による選考	121	16.5	83.5	29.8	70.2	66.9	33.1
	筆記試験	308	20.8	79.2	32.5	67.5	67.5	32.5
	面接試験	548	21.5	78.5	31.0	69.0	70.3	29.7
②講師の選定にあたって重視する点*	専門的知識・技能があること	537	22.0	78.0	30.4	69.6	70.4	29.6
	一般常識があること	479	21.5	78.5	31.1	68.9	69.9	30.1
	高学歴であること	23	17.4	82.6	43.5	56.5	69.6	30.4
	年齢が若いこと	6	0.0	100.0	16.7	83.3	66.7	33.3
	資格・学位を持っていること	409	20.3	79.7	33.5	66.5	69.2	30.8
	実務経験が豊富であること	382	21.7	78.3	28.0	72.0	70.2	29.8
	教える経験が豊富であること	466	22.5	77.5	30.3	69.7	70.2	29.8
③試験の頻度	コミュニケーション能力が高いこと	435	19.5	80.5	29.0	71.0	69.2	30.8
	毎回の講義が終わるたびに実施	40	15.0	85.0	37.5	62.5	67.5	32.5
	毎週の講義が終わるたびに実施	15	20.0	80.0	13.3	86.7	60.0	40.0
	月に2回ほど実施	140	16.4	83.6	26.4	73.6	65.0	35.0
④アンケートの頻度	毎月の講義が終わるたびに実施	352	24.7	75.3	33.0	67.0	73.6	26.4
	毎回の講義が終わるたびに実施	50	24.0	76.0	24.0	76.0	74.0	26.0
	訓練期間全体で数回(3回以上)実施	118	22.0	78.0	29.7	70.3	64.4	35.6
⑤コースの見直し	訓練期間全体で1~2度実施	283	17.7	82.3	30.7	69.3	71.0	29.0
	実施していない	105	30.5	69.5	36.2	63.8	73.3	26.7
	教え方の変更	332	23.5	76.5	33.4	66.6	72.0	28.0
	質問に対する時間の変更	190	18.9	81.1	27.9	72.1	72.1	27.9
	補講の実施	294	21.1	78.9	29.9	70.1	68.7	31.3

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*の質問項目ではあてはまるとした機関としなかった機関との間に統計的な有意差があることを示す。

実践コースの運営における取組みと、各コースの就職状況との関連を集計してみたところ（図表 3-3-7）、受講者の選考において履歴書による選考を行っているかどうかで、就職率および無期雇用就職率の状況に統計的な有意差が見られた。ただ、ここで見られる差は他の多くの取組みの有無による差とは逆に、履歴書による選考を行っているコースにおいて

行っていないコースにおけるよりも、就職率や無期雇用就職率の数字が低くなる傾向にあるというものである。履歴書による選考が必要なコースに集まる受講者は、職業経歴などの点で他のコースの受講者に比べて就職により懸念が感じられる受講者なのかもしれない。

図表 3-3-7 コースの運営における取組みと就職状況 <実践コース>

(単位: %)

	n	就職率		正社員就職率		無期雇用就職率		
		50%未満	50%以上	いない	いる	50%未満	50%以上	
①受講者の選考方法*	履歴書による選考	292	26.0	74.0	24.0	76.0	71.6	28.4
	筆記試験	589	18.5	81.5	21.9	78.1	63.3	36.7
	面接試験	1099	21.2	78.8	22.8	77.2	64.1	35.9
②講師の選定にあたって重視する点*	専門的知識・技能があること	1063	20.7	79.3	23.0	77.0	63.8	36.2
	一般常識があること	899	20.0	80.0	23.1	76.9	64.0	36.0
	高学歴であること	56	23.2	76.8	21.4	78.6	73.2	26.8
	年齢が若いこと	9	44.4	55.6	22.2	77.8	88.9	11.1
	資格・学位を持っていること	809	18.5	81.5	21.9	78.1	60.2	39.8
	実務経験が豊富であること	939	20.1	79.9	22.7	77.3	63.5	36.5
	教える経験が豊富であること	840	20.5	79.5	23.0	77.0	63.9	36.1
コミュニケーション能力が高いこと	926	20.0	80.0	23.3	76.7	35.5	64.5	
③試験の頻度	毎回の講義が終わるたびに実施	97	21.6	78.4	21.6	78.4	54.6	45.4
	毎週の講義が終わるたびに実施	63	19.0	81.0	30.2	69.8	60.3	39.7
	月に2回ほど実施	337	21.4	78.6	23.7	76.3	65.9	34.1
	毎月の講義が終わるたびに実施	578	21.1	78.9	22.5	77.5	64.5	35.5
④アンケートの頻度	毎回の講義が終わるたびに実施	110	20.9	79.1	20.0	80.0	56.4	43.6
	訓練期間全体で数回(3回以上)実施	242	21.1	78.9	23.6	76.4	67.4	32.6
	訓練期間全体で1~2度実施	639	21.1	78.9	22.8	77.2	62.8	37.2
実施していない	115	21.7	78.3	26.1	73.9	69.6	30.4	
⑤コースの見直し	教え方の変更	663	21.4	78.6	25.0	75.0	64.0	36.0
	質問に対する時間の変更	436	22.9	77.1	24.5	75.5	66.1	33.9
	補講の実施	501	19.8	80.2	21.6	78.4	64.1	35.9

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*の質問項目ではあてはまるとした機関としなかった機関との間に統計的な有意差があることを示す。なお、黒枠囲いをした項目のうち、数字が斜字になっているものは、あてはまるとした機関のほうがしなかった機関に比べて、就職実績が低い傾向にあった項目。

また、受講者の選考において筆記試験を行っているか否かによる就職率・無期雇用就職率の違いも統計的に有意であり、こちらは筆記試験を行っているコースにおいて、行っていないコースにおけるよりも、就職率50%以上、または無期雇用就職率50%以上のコースの割合が高い。実践コースにおける運営上の取組みによる就職状況の差異として、いまひとつ統計的な有意差として認められるのは、講師の選定にあたって「資格・学位を持っていること」を重視しているか否かによる差であり、重視しているコースのほうが重視していないコースよりも就職率・無期雇用就職率が高まる傾向にある。

受講者の選考において筆記試験を行う実践コースのほうが行わない実践コースに比べて、就職実績が高い傾向にあるという結果は、筆記試験を行うほうが行わないよりも、就職が可能な受講者の選考につながりやすいと解することができる。ただ、第IV部のケースレコードやアンケート調査の結果（第V部参照）に示されているように、多くの機関は応募者がコー

スの定員に満たなくて、受講者の選考は難しい状況にあることを踏まえると、筆記試験による選考の有無と就職状況との結びつきは、医療分野や介護福祉分野など就職実績の高く、かつ多くの専門知識の習得が求められる実践コース分野において、応募者が訓練から脱落する可能性がないかどうかを確認するためなどに、他のコースに比べて選考において筆記試験が採用される傾向が強いといったことなどを反映しているのかもしれない。

講師の選考において資格・学位の所持を重視するコースのほうが、そうでないコースよりも就職実績が高い傾向にあると言う点も、筆記試験の有無による差異と同様、実践コース分野間の就職状況の差異を反映している可能性がある。「資格・学位をもっていること」を重視するコースの中には、コースを進めていく上で様々な資格の取得者が講師として必要となり、しかも就職実績も他の実践コースに比べて群を抜いて良い介護福祉分野のコースが、資格・学位の所持を重視しないコースに比べて数多く含まれているものと見られるからである。

第5節 機関における就職支援の取組みと各コースの就職状況

機関の取組みで受講者の就職状況を左右しうるものとしては、各コースにおける運営上の取組みとともに、機関として行っている就職支援の様々な取組みが挙げられる。

図表3-3-8は、基礎コースにおける受講者の就職状況と、その基礎コースを実施する機関の就職支援の取組みとの関係をクロス集計としてまとめたものである。就職状況に統計的な有意差が生じている項目としては、まず受講者への指導・働きかけにあたる取組みとみなすことができるキャリア・コンサルティングの回数が挙げられる。ここで「回数」とは、1人の受講者に対し訓練期間中に通常実施しているキャリア・コンサルティングの回数を意味する。該当するコース数の少ない「3回未満」と「10回以上」を除き、「3回」と「4～9回」を比べると、「4～9回」のほうが就職率および無期雇用就職率が50%以上と言うコースの割合が高い。

図表 3-3-8 機関における就職支援の取組みと就職状況<基礎コース>

(単位:%)

		n	就職率		正社員就職率		無期雇用就職率		
			50%未満	50%以上	いない	いる	50%未満	50%以上	
受講者への指導・働きかけ	①キャリア・コンサルティングの回数	3回未満	9	0.0	100.0	0.0	100.0	55.6	44.4
		3回	432	24.1	75.9	32.4	67.6	72.9	27.1
		4~9回	105	14.3	85.7	29.5	70.5	63.8	36.2
		10回以上	9	11.1	88.9	11.1	88.9	33.3	66.7
	②訓練期間中のキャリア・コンサルティングの時期	訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施	526	22.4	77.6	31.4	68.6	70.9	29.1
		訓練期間の序盤から中盤にかけて集中的に実施	2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0
		訓練期間の中盤から終盤にかけて集中的に実施	22	9.1	90.9	27.3	72.7	63.6	36.4
		その他	6	0.0	100.0	16.7	83.3	66.7	33.3
	③履歴書・エントリーシートの作成指導の回数	1~2回	130	23.1	76.9	30.0	70.0	70.8	29.2
		3~5回	372	21.5	78.5	31.5	68.5	70.7	29.3
		6~9回	42	21.4	78.6	23.8	76.2	64.3	35.7
		10回以上	5	0.0	100.0	40.0	60.0	60.0	40.0
	④面接指導の回数	1~2回	210	19.0	81.0	28.1	71.9	68.1	31.9
		3~5回	306	24.2	75.8	33.0	67.0	72.2	27.8
		6~9回	26	15.4	84.6	23.1	76.9	61.5	38.5
10回以上		7	14.3	85.7	28.6	71.4	71.4	28.6	
⑤実施している就職支援の取組み*	就職先に関する具体的な情報の収集・提供	495	22.0	78.0	31.1	68.9	70.5	29.5	
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導	528	22.2	77.8	30.9	69.1	70.3	29.7	
	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供	340	17.9	82.1	27.9	72.1	70.3	29.7	
	職場見学	258	17.4	82.6	29.1	70.9	70.5	29.5	
	企業等と呼んでの業界・企業説明会	198	26.8	73.2	29.3	70.7	71.7	28.3	
	企業等と呼んでの採用面接会	29	27.6	72.4	13.8	86.2	69.0	31.0	
	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率	137	12.4	87.6	24.1	75.9	68.6	31.4	
事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率	50	16.0	84.0	24.0	76.0	72.0	28.0		
就職先の確保に関わる取組み・事項	①求人開拓を担当するスタッフの有無	おいている	230	19.6	80.4	31.3	68.7	70.9	29.1
		おいていない	298	24.8	75.2	30.9	69.1	70.1	29.9
	②ハローワークに出向く頻度	全く行かない	68	32.4	67.6	39.7	60.3	73.5	26.5
		1年に1回程度	7	0.0	100.0	28.6	71.4	57.1	42.9
		半年に1回程度	20	10.0	90.0	30.0	70.0	65.0	35.0
		2~3ヶ月に1回程度	101	20.8	79.2	37.6	62.4	68.3	31.7
		月1回程度	124	22.6	77.4	33.1	66.9	66.9	33.1
		月2~3回程度	138	25.4	74.6	26.8	73.2	73.2	26.8
		月4~5回程度	64	14.1	85.9	21.9	78.1	76.6	23.4
	月6~10回程度	21	4.8	95.2	23.8	76.2	66.7	33.3	
	月10回超	9	22.2	77.8	11.1	88.9	55.6	44.4	
	③ハローワークから寄せられる求人件数(ひと月あたり)	0回	176	23.9	76.1	27.3	72.7	69.9	30.1
		1~10件	59	13.6	86.4	33.9	66.1	72.9	27.1
		11~100件	72	22.2	77.8	30.6	69.4	68.1	31.9
		101~300件	39	7.7	92.3	30.8	69.2	71.8	28.2
301件以上	39	20.5	79.5	23.1	76.9	69.2	30.8		
④受講者の就職に関してハローワーク以外に連携している機関*	民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)	278	22.7	77.3	33.1	66.9	72.7	27.3	
	商工会議所・商工会など地域の経営者団体	83	16.9	83.1	32.5	67.5	63.9	36.1	
	ある特定の業種の業界団体	104	26.0	74.0	39.4	60.6	70.2	29.8	
	職業紹介会社	98	24.5	75.5	23.5	76.5	71.4	28.6	
	人材派遣会社	313	26.2	73.8	29.7	70.3	74.8	25.2	
	求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど)	42	16.7	83.3	31.0	69.0	76.2	23.8	
情報交換や連携を行っている機関は特になし	88	15.9	84.1	36.4	63.6	65.9	34.1		

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*の質問項目ではあてはまるとした機関としなかった機関との間に統計的な有意差があることを示す。なお、黒枠囲いをした項目のうち、数字が斜字になっているものは、あてはまるとした機関のほうがしなかった機関に比べて、就職実績が低い傾向にあった項目。

キャリア・コンサルティングと同じく、受講者への指導・働きかけにあたる就職支援の取組みとして、「地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供」、「職場見学」、「事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率」といった取組みを行っている機関の運営するコースでは、そうした取組みを行っていない機関のコースに比べて、就職率50%以上のコースの

割合が高まり、「企業等と呼んでの採用面接会」を行っている機関のコースでは行っていない機関のコースに比べて、正社員として就職する受講者がいるというコースの割合が高くなる。反面、「企業等と呼んでの業界・企業説明会」を行っている機関のコースでは、行っていない機関のコースよりも就職率 50%以上の割合が低い。

就職先の確保に関わる取組み・事項の有無によって就職状況に差が生じている項目としては、ハローワーク以外に「ある特定の業種の業界団体」、「人材派遣会社」と連携しているか否かが挙げられる。ただ、就職状況における差の生じ方は一様ではなく、人材派遣会社と連携している機関のコースでは、連携していない機関のコースに比べて、無期雇用就職率 50%以上の割合は高いものの就職率 50%以上の割合は低い。また、ある特定の業種の業界団体と連携している機関のコースでは、連携していない機関のコースよりも正社員としての就職者がいるという割合が低くなっている。

ある就職支援の取組みを行っている機関のコースにおいて、むしろ行っていない機関のコースよりも就職実績が低くなる傾向にあるという集計結果に反映されている事態として考えられるのは、その取組みが就職実績の低迷を防ぐために行われているという事態である。図表 3-3-8 の結果には、受講者の就職実績が思わしくないコースを運営している機関が、企業等と呼んでの業界・企業説明会をより積極的に行ったり、人材派遣会社との連携をより積極的に進めたりといった事情が現れている可能性がある。

実践コースにおける、機関の就職支援の取組みと受講者の就職状況との関連はどうか（図表 3-3-9）。就職率に関するクロス集計をみると、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」、「地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供」、「事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率」、「事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率」といった取組みを行っている機関のコースのほうが、行っていない機関のコースにおけるよりも就職率 50%以上コースの占める割合が有意に高い。就職先の確保に関わる取組み・事項では、求人開拓者を置いているか否か、「ある特定の業種の業界団体」と連携しているか否かによる差が統計的に有意であり、求人開拓を担当するスタッフを置いていたり、連携をしていたりする機関のコースにおいて、そうでない機関のコースよりも就職率 50%以上のコースの割合が高くなる。反対に、受講者の就職に関して「情報交換や連携を行っている機関は特にない」という機関のコースでは、就職率 50%以上のコース割合がより低くなっている。

正社員就職の状況に統計的な有意差が生じているのは、「企業等と呼んでの業界・企業説明会」、「事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率」の有無によるクロス集計である。いずれも実施している機関のコースにおいて、正社員としての就職者がいるという割合がより高い。また、受講者の就職に関して「情報交換や連携を行っている機関は特にない」という機関のコースでは、正社員としての就職者がいるという割合もより低い。

図表 3-3-9 訓練実施機関における就職支援の取組みと就職状況＜実践コース＞

		(単位:%)							
		n	就職率		正社員就職率		無期雇用就職率		
			50%未満	50%以上	いない	いる	50%未満	50%以上	
受講者への指導・働きかけ	①キャリア・コンサルティングの回数	3回未満	21	33.3	66.7	23.8	76.2	61.9	38.1
		3回	829	21.1	78.9	22.4	77.6	66.0	34.0
		4～9回	237	21.5	78.5	27.0	73.0	61.2	38.8
		10回以上	17	5.9	94.1	5.9	94.1	35.3	64.7
	②訓練期間中のキャリア・コンサルティングの時期	訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施	1056	20.7	79.3	22.6	77.4	64.4	35.6
		訓練期間の序盤から中盤にかけて集中的に実施	6	0.0	100.0	33.3	66.7	50.0	50.0
		訓練期間の中盤から終盤にかけて集中的に実施	41	34.1	65.9	26.8	73.2	63.4	36.6
		その他	8	12.5	87.5	37.5	62.5	50.0	50.0
	③履歴書・エントリーシートの作成指導の回数	1～2回	424	19.8	80.2	20.0	80.0	62.3	37.7
		3～5回	584	22.3	77.7	25.5	74.5	67.3	32.7
		6～9回	70	20.0	80.0	18.6	81.4	54.3	45.7
		10回以上	10	10.0	90.0	30.0	70.0	30.0	70.0
	④面接指導の回数	1～2回	549	21.7	78.3	20.0	80.0	65.4	34.6
		3～5回	488	21.1	78.9	26.8	73.2	64.1	35.9
		6～9回	45	13.3	86.7	17.8	82.2	48.9	51.1
10回以上		13	15.4	84.6	23.1	76.9	38.5	61.5	
⑤実施している就職支援の取組み*	就職先に関する具体的な情報の収集・提供	973	20.2	79.8	22.4	77.6	63.0	37.0	
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導	1015	20.2	79.8	23.4	76.6	63.1	36.9	
	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供	779	18.4	81.6	23.5	76.5	62.1	37.9	
	職場見学	790	21.3	78.7	23.4	76.6	64.8	35.2	
	企業等と呼んでの業界・企業説明会	412	20.1	79.9	18.4	81.6	61.9	38.1	
	企業等と呼んでの採用面接会	119	20.2	79.8	19.3	80.7	58.0	42.0	
	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率	297	15.8	84.2	20.2	79.8	55.6	44.4	
事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率	150	10.7	89.3	14.7	85.3	52.0	48.0		
就職先の確保に関わる取組み・事項	①求人開拓を担当するスタッフの有無	おいている	509	17.5	82.5	22.6	77.4	60.9	39.1
		おいていない	519	24.7	75.3	22.9	77.1	68.2	31.8
	②ハローワークに出向く頻度	全く行かない	48	29.2	70.8	27.1	72.9	66.7	33.3
		1年に1回程度	13	23.1	76.9	30.8	69.2	38.5	61.5
		半年に1回程度	38	26.3	73.7	21.1	78.9	63.2	36.8
		2～3ヶ月に1回程度	272	21.3	78.7	21.7	78.3	66.5	33.5
		月1回程度	330	21.8	78.2	23.0	77.0	63.3	36.7
		月2～3回程度	235	20.0	80.0	23.0	77.0	64.7	35.3
		月4～5回程度	111	17.1	82.9	19.8	80.2	60.4	39.6
	月6～10回程度	27	14.8	85.2	22.2	77.8	63.0	37.0	
	月10回超	27	11.1	88.9	29.6	70.4	59.3	40.7	
	③ハローワークから寄せられる求人件数(ひと月あたり)	0回	364	20.9	79.1	22.0	78.0	60.7	39.3
		1～10件	198	19.2	80.8	29.3	70.7	56.6	43.4
		11～100件	168	23.2	76.8	23.2	76.8	66.1	33.9
		101～300件	57	15.8	84.2	14.0	86.0	68.4	31.6
301件以上		95	23.2	76.8	26.3	73.7	71.6	28.4	
④受講者の就職に関してハローワーク以外に連携している機関*	民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)	522	19.7	80.3	20.5	79.5	62.1	37.9	
	商工会議所・商工会など地域の経営者団体	97	16.5	83.5	27.8	72.2	61.9	38.1	
	ある特定の業種の業界団体	119	10.1	89.9	17.6	82.4	40.3	59.7	
	職業紹介会社	226	19.0	81.0	21.7	78.3	65.5	34.5	
	人材派遣会社	503	18.7	81.3	22.5	77.5	64.2	35.8	
	求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど)	80	15.0	85.0	22.5	77.5	62.5	37.5	
	情報交換や連携を行っている機関は特になし	187	31.0	69.0	29.9	70.1	72.7	27.3	

注：無回答は掲載を省いた。黒枠囲いは、統計的に有意差のある項目（カイ二乗検定：p<.05）。グレーは有意でない項目。*の質問項目ではあてはまるとした機関としなかった機関との間に統計的な有意差があることを示す。なお、黒枠囲いをした項目のうち、数字が斜字になっているものは、あてはまるとした機関のほうがしなかった機関に比べて、就職実績が低い傾向にあった項目。

無期雇用就職率の集計において統計的な有意差が生じているのは、訓練期間中に1人の受講者に対して通常行う、「キャリア・コンサルティングの回数」、「履歴書・エントリーシートの作成指導の回数」、「面接指導の回数」であり、いずれも回数の多い機関のコースのほうが、無期雇用就職率50%以上の割合が高まる傾向にある。実施の有無により統計的な有意差が生じている就職支援の取組みは就職率の集計と同じで、さらにハローワーク以外に連携している機関の有無による集計でも、就職率の集計と同様の結果となっている。

第6節 各コースの就職状況を左右する要因

ここまでクロス表分析を通じて、求職者支援訓練受講者の訓練修了後の就職状況を左右する要因を探ってきた。もっとも訓練修了後の受講者の就職状況を左右しているのは、訓練コース分野や受講者自身の属性、機関のコース運営や就職支援に関わる様々な取組みにもまして、機関が所在する地域の労働市場の状況であるということも十分に想定しうる。

また、就職状況を左右する事項・取組みのなかには、就職状況を左右する他の事項・取組みとの関連が強いために就職状況を左右しているかのように見えるが、その事項・取組み自体としては、実際には就職状況に影響を与えていない可能性を持つものもある。例えば、コース運営上の取組みのうち、講師の選定にあたって資格・学位の所持を重視することは、実践コースの就職実績を高めうることがクロス集計の結果では示されたが、資格・学位の所持を重視する傾向は、他のコース分野よりも就職実績がとりわけ高い、実践コースの介護福祉分野のコースにおいてかなり強いと見られる。この推測が妥当なものであれば、講師の選定にあたって資格・学位の所持を重視する実践コースにおいてより就職実績が高いのは、介護福祉分野のコースが多く含まれていることを反映しているためであり、介護福祉分野以外のコースでは、講師の選定にあたって資格・学位の所持を重視すると言う取組みが、受講者の就職状況にさほど影響を与えていないかもしれない。

そこで以下では基礎コース、実践コースに分けて、受講者の就職状況を被説明変数、訓練コースの状況や、機関の取組み、労働市場の状況などを説明変数とする多変量分析を行い、各コースの就職状況を左右する要因について検討を行う。基礎コース、実践コースいずれを対象とする分析においても、被説明変数となるのは、就職率、正社員就職率、無期雇用就職率であり、それぞれパーセントで示した各コースにおける比率を変数として用いる。これらの被説明変数に対し各説明変数がどのような相関をもっているかを、重回帰分析により明らかにしていく。

機関の取組みのうち、基礎コースの就職状況に関する分析（**図表3-3-10**）において説明変数として用いるのは、①キャリア・コンサルティングの回数、②地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供、職場見学、企業等と呼んでの採用面接会、事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率、事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率といった就職支援の取組みの有無、③ある特定業種の業界団体、人材派遣会社との情報交換・連携の有無、④担当講師の決定にあたって、資格・学位を持っていること、実務経験が豊富であること、コミュニケーション能力が高いことを重視しているか否か、である。そのほか、コースに関わる状況として、コースの受講者数と受講者に占める50歳以上受講者の割合を、機関に関わる状況として実施機関全体の人数（スタッフ数）を説明変数に加えた。また、各コースを運営する機関のある地域の労働市場の状況を表すものとして、機関のある都道府県の有効求人倍率（2012年）平均を選択し、説明変数とした。

就職率を被説明変数とした分析では、就職支援の取組みとして事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率を行うことと、就職率とのあいだに統計的に有意な正の相関が見られた。実施機関での求人情報の収集などにとどまらず受講者の就職機会を探ろうとする訓練実施機関の取組みが、就職率の向上につながっていると推測される。一方、人材派遣会社との情報交換・連携と就職率との間には統計的に有意な負の相関が見られた。これはクロス集計分析の結果解釈にあたって述べたように、就職率が低い訓練実施機関ほど就職実績の低迷を避けるために、人材派遣会社との情報交換・連携を行っているという可能性を示唆する結果である。

正社員就職率を被説明変数とした分析において統計的に有意な相関が見られたのは、まずコース受講者に占める50歳以上受講者の割合で、割合が高いコースほど正社員就職率が低下するという結果となっている。また、事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率を行うことは、就職率同様、正社員就職率との間にも統計的に有意な正の相関が見られた。

無期雇用就職率とは、キャリア・コンサルティングの回数が統計的に有意な正の相関を持っている。キャリア・コンサルティングを重ねることで、受講者が自分の強みを見出すことができたり、あるいは受講者の就職に対する取組みがより真剣になったりして、無期雇用での就職という結果につながっていると考えられる。逆に負の相関が見られたのは機関の所在する都道府県の有効求人倍率である。有効求人倍率は高いほど無期雇用就職率は上がるようにも思われるが、実は有効求人倍率の高い地域ほど有期雇用契約の求人が多く、受講者・機関ともにまずは就職することを優先して、有期契約での就職に流れる可能性が高まるのかもしれない。

ただ、就職率、正社員就職率、無期雇用就職率ともに調整済みR²乗（決定係数）の値が非常に低く、とりわけ正社員就職率と無期雇用就職率では顕著である。このことは、基礎コースの場合に、受講者の就職が、機関のコース運営や就職支援の取組み以外の要因によって相当程度左右されることを意味している。機関のコース運営や就職支援の取組み以外の要因としては、今回のアンケート調査では実態を把握することができなかった、受講者自身の姿勢や行動、ハローワークにおける受講者への働きかけの内容などが考えられ、今後、就職実績に関する同様の調査・分析を行う際には、これらの事項にも留意することが求められよう。

図表 3-3-10 各コースの就職状況に関する多変量分析（重回帰分析）＜基礎コース＞

	就職率	正社員就職率	無期雇用就職率
	β	β	β
(定数)			
都道府県別有効求人倍率(2012年)	-0.066 ***	-0.045 ***	-0.107 *
機関人数(スタッフ数)	-0.004	0.011	0.011
コースの受講者数	-0.076	-0.068	-0.009
コース全受講者に占める50歳以上受講者の割合	-0.054	-0.080 +	-0.059
キャリア・コンサルティングの回数(基準:3回以下)	4回以上 0.072	0.005	0.094 *
機関で行っている就職支援の取組み	地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供	0.057	-0.027
	職場見学	0.024	0.013
	企業等と呼んでの採用面接会	0.020	0.029
	事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率	0.119 *	0.089 +
ハローワーク以外の機関との情報交換・連携	事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率	-0.064	-0.012
	ある特定の業種の業界団体	0.015	0.046
担当講師の決定する上で重視している点	人材派遣会社	-0.097 *	-0.055
	資格・学位を持っていること	0.030	-0.051
	実務経験が豊富であること	-0.004	-0.028
	コミュニケーション能力が高いこと	0.078	-0.009
N	543	543	543
調整済みR2乗	0.038	0.001	0.016

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10。

- 注：1. 「キャリア・コンサルティングの回数」は、訓練期間中に1人の受講者に実施するキャリア・コンサルティングの回数が3回以下の場合を基準とし、4回以上の場合には「1」の値をとるダミー変数である。
2. 「機関で行っている就職支援の取組み」、「ハローワーク以外の機関との情報交換・連携」、「担当講師を決定する上で重視している点」に該当する各変数は、実施しているという場合に「1」をとるダミー変数である。

実践コースの就職状況に関する分析（図表 3-3-11）においては、機関の就職支援に関わる取組みのうち、①キャリアコンサルティングの回数、②履歴書・エントリーシートの作成指導回数、③面接指導の回数、④求人開拓担当の有無、⑤仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導、地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供、職場見学、企業等と呼んでの採用面接会、事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率、事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率といった就職支援の取組み、⑥受講者の就職に関連して、ある特定の業種の業界団体との情報交換・連携の有無および情報交換や連携を行っている機関がないこと、を説明変数とした。また、コース運営に関わる取組みのうち、①受講者の選考において履歴書等の書類による選考、あるいは受講希望者を対象とした筆記試験を行っているか否か、②担当講師の決定にあたって、資格・学位を持っていることを重視しているか否かを説明変数として選択した。機関の状況を示す機関人数、コースの状況を示す受講者数と全受講者に占める50歳以上受講者の割合、機関所在地域の労働市場の状況を示す有効求人倍率を説明変数としている点は基礎コースの就職状況の分析と同様であるが、実践コースを対象とした分析では、コースの状況を示すコース分野と、全受講者に占める女性の割合を新たに説明変数として加えた。

分析結果を見ると、実践コースの場合、まず訓練コースの内容が就職状況と統計的に有意

な相関をもっている。介護福祉分野のコースであることは就職率、正社員就職率、無期雇用就職率のいずれとも統計的に有意な正の相関をもち、医療事務および建設分野のコースであることは正社員就職率、無期雇用就職率とのあいだに有意な正の相関が見られる。また、理美容コースであることは就職率、無期雇用就職率と正の相関がある。介護福祉、医療事務、建設、理美容といった分野が就職に結びつきやすいことを改めて確認することができる。反面、営業・販売・事務分野のコースであることは、就職率と有意な負の相関をもっており、実践コースの中でも就職が難しいことがわかる。

就職率と統計的に有意な正の相関をもつ機関の取組みは、求人開拓を担当するスタッフをおいていること、仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導を行うこと、事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率を行うことである。また、受講者の就職に関して情報交換や連携を行っている機関のないことと就職率との間には統計的に有意な負の相関が見られた。求人開拓者の設置や事業所外の合同説明会の活用、および何らかの機関と受講者の就職に関して情報交換・連携を行うことはいずれも、受講者と求人とのマッチングをより一層図っていかうという取組みであり、実際に就職実績にその成果が現れているものと考えられる。仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導は、受講者の就職に対する姿勢を前向きにしたり、就職に対する不安を解消したりといった点で、就職の促進に結びついているものと思われる。

正社員就職率と統計的に有意な相関を持っていたのは、就職率と同様、求人開拓を担当するスタッフの設置と、受講者の就職に関してある特定の業種の業界団体と情報交換・連携を行っていること、仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導を行うことであった。このうち求人開拓者の設置とある特定の業種の業界団体と情報交換・連携を行っていることは、正社員就職率との正の相関関係にあるが、仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導を行うことと正社員就職率との間には負の相関がある。

実践コースの受講者に対しては、訓練において習得できる知識・スキルを活用する特定の業種において、正社員として雇用したいという求人側のニーズがより多くあり、機関がそうした業種の業界団体と情報交換、連携を行うことで、ニーズと受講者とのマッチングがよりうまくいくものと推測される。一方、就職率とは有意な正の相関がみられた仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導を行うことが、正社員就職率とは負の相関関係にある理由としては、仕事に就く事や働く事に関する考え方についての指導を受ける中で、受講者が正社員として就職することに対してのこだわりを修正し、雇用形態はどうあれ就職するという姿勢に傾くといった理由が考えられる。

図表 3-3-11 各コースの就職状況に関する多変量分析（重回帰分析）＜実践コース＞

	就職率	正社員就職率	無期雇用就職率
	β	β	β
(定数)	***	***	***
都道府県別有効求人倍率(2012年)	0.028	0.028	0.006
事業所全体の人数	0.000	-0.002	0.019
コースの受講者数	-0.022	0	0.026
コース分野(基準:「その他」)			
IT分野	-0.026	-0.023	-0.041
営業・販売・事務	-0.125 *	0.03	-0.047
医療事務	0.066	0.183 ***	0.139 **
介護福祉	0.360 ***	0.431 ***	0.357 ***
デザイン	0.095	-0.011	0.02
建設	0.044	0.102 ***	0.096 **
理美容	0.143 **	0.032	0.241 ***
コース全受講者に占める50歳以上受講者の割合	-0.053	-0.169 ***	-0.036
コース全受講者に占める女性の割合	0.022	-0.233 ***	-0.047
キャリア・コンサルティングの回数(基準:3回以下)			
4回以上	0.041	-0.002	0.036
履歴書、エントリーシート			
作成指導(基準:1~2回)			
3~5回	0.040	0.028	0.023
6回以上	0.024	0.052	0.073 +
面接指導(基準:1~2回)			
3~5回	-0.009	-0.017	0.017
6回以上	0.062	0.025	0.082 *
求人開拓を担当するスタッフを置いている	0.054 +	0.067 *	0.047
仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導	0.055 +	-0.058 +	0.025
地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供	0.014	0.003	0.059 +
機関で行っている就職支援の取組み			
企業等と呼んでの採用面接会	0.036	0.012	0.042
事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率	0.080 *	-0.035	-0.014
事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率	0.025	0.047	0.037
ハローワーク以外の機関との情報交換・連携			
ある特定の業種の業界団体	0.009	0.056 +	0.057 +
情報交換や連携を行っている機関は特にはない	-0.083 **	-0.022	-0.078 *
受講者の選考方法			
履歴書等の書類による選考	-0.029	-0.014	-0.047
受講希望者を対象とした筆記試験	0.035	0.024	-0.012
担当講師を決定する上で資格・学位を持っていることを重視	0.042	0.022	0.036
N	915	915	915
調整済みR2乗	0.220	0.179	0.221

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10。

- 注：1. 「履歴書・エントリーシート」の作成指導、「面接指導」は、訓練期間中に1人の受講者に実施する回数が1~2回の場合を基準とし、「3~5回」、「6回以上」のそれぞれに該当する場合に「1」の値をとるダミー変数である。
2. 「求人開拓を担当するスタッフを置いている」、「機関で行っている就職支援の取組み」および「ハローワーク以外の機関との情報交換・連携」に該当する各変数、「担当講師を決定する上で資格・学位を持っていることを重視している」は、実施しているという場合に「1」をとるダミー変数である。

無期雇用就職率との間に統計的に有意な相関が見られたのは、訓練期間中の履歴書・エントリーシート

の作成指導回数ならびに面接指導の回数が6回以上であること、地域や業界の労働市場に関する説明・情報提供を行うこと、ある特定の業種の業界団体と受講者の就職に関する連携・情報交換を行うこと、受講者の就職に関する情報交換や連携を行っている機関は特にはないことである。受講者の就職に関する情報交換や連携を行っている機関は特にはないことは無期雇用就職率と負の相関があり、それ以外の事項はすべて無期雇用就職率との

間に正の相関が見られる。

以上の無期雇用就職率に関する分析結果には、①機関が特定業種の業界団体と情報交換・連携を行うことで、無期雇用での就職が可能な就職機会についての情報が得やすくなる、②機関により地域や業界の労働市場に関する説明・情報提供がなされることで、無期雇用による就職が可能な就職機会の所在を受講者がより把握しやすくなる、③履歴書・エントリーシート、面接に関する指導をより多く重ねることで、無期雇用で就職できる機会を受講者がつかみやすくなる、といった事情が反映されているものと思われる。

第7節 結論

本章ではコース単位の受講者の就職状況を左右する要因が何かについて分析を行ってきた。基礎コースでは、機関の外で開催される合同説明会参加者の募集・引率を行うことが、就職率の向上につながりうるということがわかった。ただ、基礎コースの就職状況を被説明変数、機関の取組みやコースの状況などを説明変数とするモデルの決定係数は非常に低く、基礎コースの就職状況を左右する要因について分析・検討を進めるには、受講者自身の姿勢や行動、ハローワークによる受講者への働きかけなど、機関の活動以外の領域にも十分に配慮する必要がある。

一方、実践コースの就職状況は、コース分野によってかなり左右されている。介護福祉、医療事務、建設、理美容といった分野のコースの受講者就職実績は相対的に高い。ただ、コース分野の影響をコントロールした上でも、求人開拓を担当するスタッフを置くこと、機関の外で開催される合同説明会参加者の募集・引率を行うことといった受講者の求職機会を探索していくための機関の取組みや、地域や業界の労働市場に関する説明・情報提供を行うといった取組み、履歴書・エントリーシートの作成や面接に関する指導を数多く行うことは、就職実績の向上に寄与していることがわかった。

また、受講者の就職に関する情報交換や連携に着目すると、そうした情報交換や連携を行っている機関が特にないという機関が行うコースの就職実績は低下する傾向にあり、ある特定の業種の業界団体と情報交換・連携を行っている機関の実践コースでは、正社員就職率や無期雇用就職率がより高くなっている。特定分野の専門的な知識やスキルを習得することを目的としている実践コースの受講者に対しては、そうした特定分野に該当する業種において、正社員として雇用したいという求人側のニーズがより多くあり、機関がこれら業種の業界団体と情報交換、連携を行うことで、ニーズと受講者とのマッチングがよりうまくいくものと考えられる。

機関が行う就職支援の取組みに対し、受講者選考の方法や講師の決定方法といったコースの運営に関する取り組みは、多変量解析においては、就職実績と有意な相関が見られなかった。コース運営に関する機関の取組みがどのような形をとっても、訓練コースの内容面での

レベルは保たれるよう、コース認定の手続きの際の審査や、訓練期間中のチェックなどを通じて努められているため、コース分野の相違や就職支援の取組みほどには、就職実績の相違につながらないのではないかと見られる。

第4章 自由回答の分析からみる制度運営上の課題

本調査では、調査票末尾の自由回答欄¹に意見・要望が記入された調査票が非常に多く、有効回答 1376 票のうち半数近く（47.1%）に当たる 648 票に何らかの記載がなされていた。その大部分は、アンケート調査の質問項目への回答では表現しきれない「制度に対する機関側の意見・要望」を述べたものであり、記載件数が多いだけでなく、別紙が添付されたものなど、長文にわたるものもあった。機関における問題意識の大きさと制度改善への切迫感が感じられ、制度のあり方に関する今後の検討に向けて貴重な手がかりとなることから、内容の整理・分析を行った。

本調査が機関を対象とするものであることから、ここにまとめた意見・要望は、あくまで調査時点（平成 24 年 11 月）における機関の視点から整理したものである。また、機関にとって制約と感じられている規定等に関しては、これまでの経験から、モラルハザードの防止や訓練の質の向上を図るため等、それぞれの理由や背景のもとに定められてきた経緯がある。本章で紹介する意見・要望は、機関側の立場を反映したものであるという点に留意することが必要である。

制度や規定の必要性を論じるためには、求職者・受講者をはじめ、行政、高障求機構など制度に関わる各当事者の立場から、多面的な実態分析が不可欠であることは言うまでもない。しかしながら、求職者支援制度の効果的な運営には、現場で実際に訓練や就職支援に当たる機関がいかに十分な力を発揮し、受講者の就職を実現するかということが重要である。そこで、今後の制度改善と運用面の工夫を検討するに当たっては、今回の調査対象である 2,562 事業所（2012 年度上半期に終了した求職者支援訓練を実施している全数）の約 4 分の 1 に当たる事業所から、何らかの意見・要望が提起されていることを受け止め、これを重要な参考として生かすことが必要である。

このような趣旨で、以下に機関からの主な意見・要望を紹介する。

第1節 段階別にみた課題

まず、記述の内容を機関における取組みの段階に沿って整理してみる。

機関にとって、求職者支援制度との関わりは、①求職者支援訓練の講座を開設する機関としての要件確保と実施する個々の訓練計画の策定段階、②訓練講座開設を申請し、審査を受ける段階、③認定された講座について受講者を募集し、申込みの受付・選考を行う段階、④各講座の訓練実施段階、⑤奨励金の受給段階の大きく 5 つのフェーズがある。

いずれの段階についても、さまざまな意見・要望が寄せられており、また、段階をまたが

¹ 「求職者支援制度に関わる訓練・就職支援の実施や今後の制度のあり方について、特に感じておられることがありましたら具体的にお書きください」

る問題、制度全体を通じた観点からの意見・要望もある。段階ごとの主な意見を要約すると以下ようになる。

1. 認定に向けた要件確保と訓練計画の策定段階

講座開設のための準備段階においては、①機関としての認定基準に関する問題、②カリキュラム等に関して定められている基準や内容、決まりごとに関する問題、③地域・訓練分野の実態とコース設定やカリキュラムとの関係等についての意見がみられた。中でも、「就職率」の取り扱いとそれに基づく「認定」のあり方に関する意見が目立った。

なお、認定基準や手続き等については適宜見直しが行われており、調査時点で改善要望があったものの中にも、すでに変更・改善済みのものもある。

2. 申請・審査段階

申請・審査段階の問題としては、①事務手続きに関する簡素化、②審査のスピードアップや審査プロセスの明確化、③開講までのコスト負担のリスクに関する意見がみられる。上記1の認定要件や訓練基準と関連して、必要な書類が多種にわたり、変更等も多いこと、3か月毎の申請といったスケジュール設定になっていることが多く、事業計画の見通しが立てにくいこと、このため、認定されるかどうかわからない段階で教室や講師等を確保しておかなければならないこと等に対する負担感が訴えられている。さらに、次の3の募集・選考の段階であげられるように、コースが認定されても受講者が集まらず開講できないケースが多いことにより、コストのリスクに対する不安・懸念が増幅している面がある。

3. 受講者の募集・申込受付、選考段階

今回の調査での意見・要望をみる限り、機関が直面している最大の問題は受講者が確保できないことである。さまざまな手続きを経てようやく開講にこぎつけても、受講者が十分に集まらず、開講できないケースや大幅な定員割れで実施するケースが多く、事業の採算を圧迫するとともに、募集の窓口となっているハローワークに対する取組み強化の要望につながっている。受講者確保に向けて、制度の認知度を上げる周知広報の強化が望まれている。

4. 訓練実施段階

訓練実施段階では、求職者支援制度の対象となる受講者の状況が多様であり、就職意欲のばらつきが大きいことに課題を感じている機関がみられる。また、受講者の出席率は本人の職業訓練受講給付金の支給だけでなく、機関の奨励金の支給の可否にも関わるだけに、要件緩和を求める要望がある。訓練実施中に行われる巡回指導への負担感もある。就職支援に関しては、ハローワークとの連携や公的支援を求める意見がある。

5. 奨励金（基本奨励金、付加奨励金）の受給段階

奨励金に関しては、出席率が80%を切った受講者について、支給がゼロになるという仕組みへの不満がみられる。早期就職のために支援したケースや、出席指導に手間がかかったケースについて、すべて機関の持ち出しになるということなどに対し、納得できないという意見がある。また、出席率のほか、付加奨励金を就職率に基づいて算定し、「就職」の扱いに雇用保険被保険者という要件が課せられているなど、仕組みが複雑であるという意見もある。

6. 制度全体、各段階共通

制度全体に関しては、他の公共職業訓練との比較により、求職者支援制度の位置づけを再検討するべきではとの意見があった。委託訓練等他の訓練に比べて求職者支援訓練への応募者が少ないことから、手続きの簡素化や制度の一本化を求める声がある。

第2節 意見・要望の量的分析

1. 意見・要望の分類

どのような点に対する意見・要望が多いのか量的に把握するため、出されたコメントをコーディングし、カウントした。意見・要望を段階ごとに整理した中で、頻出した内容を18項目にまとめ、以下のように分類コードを付与した。

【自由回答の分類コード】

① 認定基準のあり方

（例）認定基準に就職率だけでなく他の指標も取り入れるべき、事実上就職率だけで次回以降の参入の可否が決定されるが訓練内容も見てほしい、認定基準が就職率の上位順となると就職可能性の高い受講生を優先することとなる、大手に有利で中小訓練機関に不利な仕組みになっている など

② 就職率の扱い

（例）算定方法に納得できない、就職の内容や人数を考慮してほしい、突発的な事情や就職状況報告書の回収の難しさも配慮してほしい、就職困難者が多いので就職率の調査期間を長くしてほしい など

③ カリキュラム等に関する要件、決まりごと

（例）時間数・時間配分や講師の要件等の弾力化、機関側の裁量や柔軟性を認めてほしい、キャリア・コンサルティング等もカリキュラムの時間内で認めてほしい、カリキュラム編成の自由度を高めてほしい など

④ 地域・分野等の実態やニーズとの適合性

（例）カリキュラム内容や訓練基準等が地域や業界の実態に合わない、地方では実践コ

ースより（縮小方向にあると言われる）基礎コースのほうが労働市場の状況に適合している、訓練枠の設定が地域の実態に合わない など

⑤ 申請等の事務負担

（例）事務手続きが煩雑、柔軟性がない、同じことを何度も確認される、様式がよく変わる など

⑥ 申請・審査のプロセス

（例）3 か月毎の申請では見通しが立たない、マニュアルにない約束事が多い、担当により解釈が違う、地域的偏りや差がある、時間がかかりすぎる など

⑦ 受講者の募集・確保

（例）受講者が集まらない、定員割れや開講できないコースが多い、受講辞退が多い、辞退者が出た場合は繰り上げを認めてほしい、機関による広報には制約が多くアピールできない など

⑧ コストのリスク

（例）開講の保証がない中で教室や講師・実習先等を確保せねばならない、少人数でも開講せねばならず採算割れ、講師・職員の雇用が不安定、機関側がすべてのリスクを負い経営的に成り立たない など

⑨ ハローワーク・労働局の対応、受講指示

（例）ハローワークは定員の充足に努めてほしい、担当者により理解に差がある、受講希望者に積極的に訓練を勧めてほしい、申込みまでに3回の相談を要するなど求職者にとってハードルが高い など

⑩ 職業訓練支援センターの対応、支援

（例）巡回指導の回数が多い、指導が細かい、担当者により対応に差がある、ハローワークとの連携が十分でない など

⑪ 受講者の状況

（例）就職する意志がない人がいる、年齢や家庭事情で就職できない人が多い、訓練レベルに達しない人が多く授業運営に苦慮、給付金や資格取得目的の人が多い、メンタルなケアが必要なケースがある など

⑫ 訓練の運営

（例）訓練の進行状況に合わせた柔軟な変更が認められない、実習先や職業講話講師の確保が難しい など

⑬ 就職支援

（例）就職に関する公的支援がもっと必要、キャリア・コンサルティングの充実が必要、ジョブ・カードの活用が難しい など

⑭ 奨励金の支給要件・水準等

（例）奨励金の額が少ない、奨励金算定の仕組みが納得できない、付加奨励金の要件で

ある雇用保険適用事業所への就職が困難、材料費がかかるコースでは必要経費を措置してほしい、支給まで時間がかかる など

⑮ 訓練制度としてのあり方、位置づけ

(例) 委託訓練等との調整が必要、制度設計や窓口を一元化すべき、連続受講の扱いを緩和してほしい など

⑯ 制度の周知・広報

(例) 国としてもっと制度の広報を行うべき、ハローワークへ足を運ばない人に対する周知が必要、市町村などとの連携が必要 など

⑰ 受講者への給付、本人負担のあり方

(例) 出欠の基準が厳しすぎるのではないかと、最後まで出席したら支給するなど受講者への給付金支給の仕組みの改善が必要、育児中など事情のある人への出席率プレッシャーが大きい、材料費などの実費は本人負担があってもよいのではないかと など

⑱ その他

(例) 機関の意見を聞く場を設定してほしい、施策・制度が不要 など

2. コメント数から見る課題の大きさ

機関が感じている問題点や意見・要望はどの項目に多いのか、コメントの数によりみてる(図表3-4-1)。設定したコードの1項目に言及されていれば1コメントとしてカウントし、1つの事業所で多項目にわたるコメントがある場合には複数カウントをしているので、自由回答を寄せた機関数は648であるが、総カウント数は1,607件となった。長文のコメントであっても、一つの項目に詳細な意見を述べたものは1件となり、短い記述でも複数の項目にまたがって意見を述べているものはカウント数が多くなる。

また、各コードは必ずしも独立的なものではなく、例えば、最大の課題である受講者確保に関連して、募集を一手に担うハローワークの対応に対する意見が出現し、また、就職率の扱いについては、訓練機関の認定基準に関わるとともに奨励金の額(付加部分の算定)にも影響することから、それぞれと連動して意見が出てくる。受講者の状況と受講者に支給される訓練給付金に関しても、関連してコメントが出現する。

このように、機関の側から見た問題意識の所在を実際の制度運用場面に応じて把握するために実施したコード化であり、項目間の独立性が確保された分類ではないということを前提として、実態面でどのような課題に直面している機関が多いかという観点から状況を分析する。

設定した18項目の分類でみると、「受講者の募集・確保」に関するコメントが群を抜いて多く(286件)、自由回答欄に記入した機関(648機関)の半数近く(44.1%)、記入しなかった機関も含めた本調査への回答全体の5分の1(20.8%)に当たる機関から意見・要望が寄せられている。次いで、「ハローワーク・労働局の対応、受講指示」に関するコメントが多い

が（167件）、これは大部分が受講者確保のための対応強化への要望として出てきている。これらに続いて、「認定基準のあり方」（103件）、「奨励金の支給要件・水準」（102件）に関するコメントが多い。

図表 3-4-1 意見・要望の出現度数と出現割合

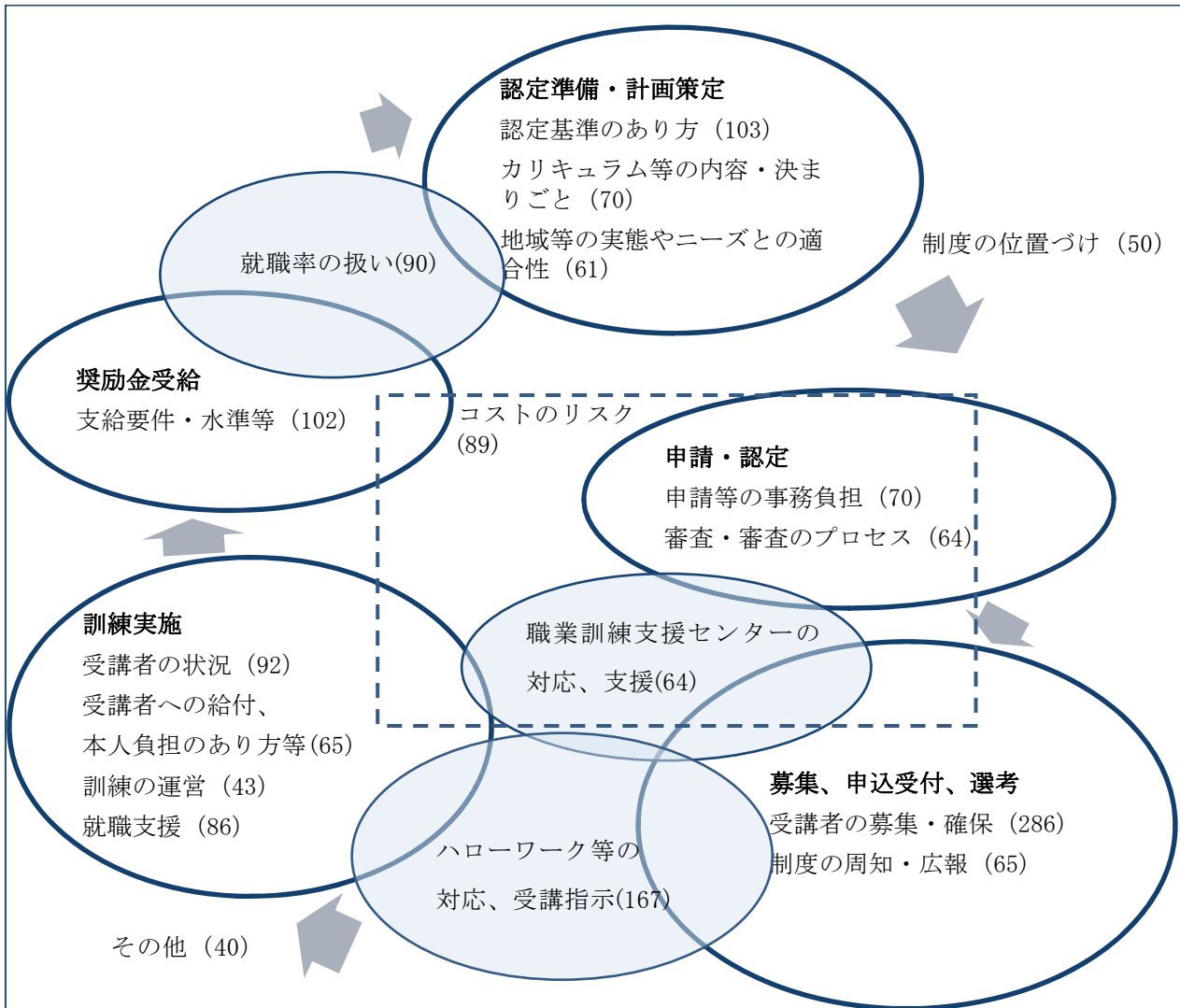
	度数(件)	出現比率(%)
認定基準のあり方	103	7.5
就職率の扱い	90	6.5
カリキュラム等に関する要件、決まりごと	70	5.1
地域・分野等の実態やニーズとの適合性	61	4.4
申請等の事務負担	70	5.1
申請・審査のプロセス	64	4.7
受講者の募集・確保	286	20.8
コストのリスク	89	6.5
ハローワーク・労働局の対応、受講指示	167	12.1
職業訓練支援センターの対応、支援	64	4.7
受講者の状況	92	6.7
訓練の運営	43	3.1
就職支援	86	6.3
奨励金の支給要件・水準等	102	7.4
訓練制度としてのあり方、位置づけ	50	3.6
制度の周知・広報	65	4.7
受講者への給付、本人負担のあり方等	65	4.7
その他	40	2.9
記入あり 計	648	47.1
無記入	728	52.9

n=1376

これらの意見・要望は、訓練の計画から実施、奨励金の支給に至るどの段階について多く出てきているのか、コメントの出現状況を段階別に示したのが図表 3-4-2 である。

図表 3-4-2 意見・要望の分布

() 内はコメント数(複数カウント)



※網掛けをしている楕円及び点線内は複数の段階にわたって意見・要望が出てくるもの

このように、機関からは、いずれの段階についても意見・要望が寄せられているが、特に中心的課題となっているのは、募集段階における「受講者確保」の問題である。応募者数の状況をたずねた本調査の質問項目への回答で見ると、「定員を下回ることが多い」機関は基礎コースを実施してきた 692 機関の 75.1%、実践コースを実施してきた 1137 機関の 80.8%に及んでいるが、自由回答の内容からも、定員充足率が全体として極めて厳しい状況にあり、機関における最大の懸案になっていることがうかがえる。

次いで課題となっているのが、機関にとって取組みの入口と出口に当たる「認定」と「奨励金」に関連する事項である。

「認定」の段階では、厳密に定められた選定方法により、過去1年間の「就職率」の実績等をもとに各施設の選定点数が算定され、順位付けられて選定されることとなっているが（「実績枠」での申請の場合）、選定基準における就職率のウエイトが大きいことから、この

基準に基づく選定のあり方に対する意見、基本となる「就職率」の算定方法に対する疑問を表明するコメントがみられる。

「奨励金」に関しては、受講者一人当たり単価の水準に関する意見のほか、出席率が80%を切った者に関する支給額がゼロとなるといった仕組みや、就職率によるインセンティブが設けられている付加奨励金において雇用保険被保険者となった者を「就職」とするといった取扱いに対する意見がある。

以上のように、認定段階、訓練の実施段階、対価を得る段階のそれぞれにおいて、「認定されない、認定の見通しがわからない」、「受講者が集まらない、開講できるかどうかわからない、大幅な定員割れで実施」、「期待した収入が得られない、採算割れ」といったリスクを感じる機関があり、民間機関にとって事業の存続基盤となる採算性や事業の安定的運用を危ぶむコメントが寄せられている。

3. 属性・状況別に見た傾向

次に、機関の属性や状況によって、意見・要望が多い項目に違いがあるかという点についてみていくこととする。回答内容のほとんどは、機関が抱えている課題や困難な現状、制度に対する意見・要望であることから、どのような属性・状況の機関が課題を多く感じているのか、特定の属性・状況の機関に偏在した問題があるのかといった状況別の傾向をみる参考指標として、コメントの出現状況を用いることができると考えられる。

ここで取り上げるのは、属性に関しては、「地域」、「規模（機関人数）」、「組織形態」、「これまでに実施してきた教育分野」、求職者支援訓練の実施状況に関しては、「実施コース」、「定員充足状況」、「就職率の達成見込み」別にみたコメントの出現状況である。

全体として、いずれの区分においても共通して「受講者確保」が大きな課題となっていることがうかがえるが、「地域」、「教育分野」、「組織形態」などにおける属性の違いによって、コメントの出現状況に若干の相違があることもうかがわれる。

（1）地域別にみた状況

いずれの地域においても「受講者確保」が課題となっていることは共通しているが、「甲信越・北陸」においては「認定基準」、北関東では「就職率」、「四国」では「カリキュラム」、「中国」では「奨励金」と「制度の周知」に関するコメントの出現割合が他の地域と比較して高い（**図表3-4-3**）。

図表 3-4-3 意見・要望の出現割合（地域別）

(単位:%)

	北海道・東北	北関東	南関東	甲信越・北陸	東海	近畿	中国	四国	九州
認定基準のあり方	7.1	7.3	8.0	15.8	9.9	7.8	1.4	3.8	4.9
就職率の扱い	7.1	12.8	7.0	5.0	5.8	9.1	1.4	1.9	4.1
カリキュラムの要件等	5.4	3.7	4.0	5.0	5.0	4.8	7.1	17.0	3.7
地域・分野等の実態やニーズ	3.3	2.8	1.0	6.9	7.4	3.9	1.4	7.5	7.3
申請等の事務負担	5.0	7.3	4.0	3.0	9.1	4.3	2.9	1.9	6.1
申請・審査のプロセス	5.4	8.3	3.5	3.0	9.9	3.0	4.3	1.9	3.7
受講者の募集・確保	22.5	26.6	19.9	18.8	27.3	16.0	27.1	17.0	18.4
コストのリスク	5.0	11.0	6.0	5.0	8.3	6.9	5.7	5.7	6.1
ハローワークの対応、受講指示	11.7	15.6	10.4	7.9	19.8	10.0	10.0	11.3	13.1
職業訓練支援センターの対応、支援	2.5	4.6	2.0	5.0	9.1	5.6	4.3	3.8	5.7
受講者の状況	5.8	4.6	9.0	8.9	6.6	7.8	2.9	3.8	6.1
訓練の運営	2.1	0.9	3.0	3.0	2.5	4.8	2.9	3.8	4.1
就職支援	4.2	4.6	5.0	6.9	8.3	6.1	8.6	7.5	8.2
奨励金の支給要件・水準等	7.1	9.2	5.5	8.9	5.8	7.8	14.3	9.4	6.1
訓練制度としての位置づけ	4.2	1.8	3.5	6.9	3.3	3.5	4.3	1.9	3.3
制度の周知・広報	5.8	1.8	7.0	3.0	6.6	3.0	11.4	3.8	2.4
受講者への給付、本人負担	5.8	7.3	1.5	4.0	4.1	6.1	4.3	5.7	3.7
記入あり計	48.3	51.4	42.8	46.5	50.4	48.9	47.1	49.1	43.7
	n=240	n=109	n=201	n=101	n=121	n=231	n=70	n=53	n=245

注：1. 北関東：埼玉・群馬・栃木・茨城　南関東：東京・神奈川・千葉　東海：愛知・静岡・岐阜・三重
2. 網掛けは10%以上の出現率の項目。

(2) 規模別、組織形態別にみた状況

規模や組織形態に関わらず「受講者確保」へのコメントが最も多い(図表3-4-4)。規模別にはあまり大きな傾向の違いがみられないが、組織形態別では、「株式会社以外の事業主」において、「奨励金」や「コストのリスク」といった採算面に関するコメントの出現割合が他の組織形態と比べて高く、「専修学校・各種学校」において、「受講者の状況」、「職業訓練支援センターの対応」、「就職支援」といった運用面でのコメントの出現割合が他の組織形態と比較して高い。

図表 3-4-4 意見・要望の出現割合（機関人数別・組織形態別）

(単位:%)

	事業所の人数					組織形態		
	1~4人	5~9人	10~19人	20~49人	50人以上	株式会社	株式会社以外の事業主	専修学校・各種学校
認定基準のあり方	7.6	7.5	10.1	3.1	9.2	7.7	7.3	7.8
就職率の扱い	8.4	5.7	7.5	5.5	4.6	6.4	7.7	6.7
カリキュラムの要件等	6.1	5.7	4.3	3.1	4.6	4.7	6.2	6.7
地域・分野等の実態やニーズ	5.3	5.3	4.3	3.1	3.1	3.2	9.6	4.4
申請等の事務負担	4.6	6.0	3.5	5.5	4.6	4.6	6.5	3.3
申請・審査のプロセス	4.2	5.3	4.6	3.7	7.7	4.8	4.6	6.7
受講者の募集・確保	17.9	20.8	25.5	17.2	21.5	19.4	22.3	27.8
コストのリスク	4.6	8.8	8.4	1.2	3.1	6.0	10.0	3.3
ハローワークの対応、受講指示	8.7	11.0	15.9	11.7	13.8	10.7	12.3	20.0
職業訓練支援センターの対応、支援	3.8	4.6	4.1	4.3	13.8	3.8	6.9	10.0
受講者の状況	6.8	5.3	6.4	9.2	9.2	6.3	5.4	12.2
訓練の運営	0.4	2.9	4.1	4.9	6.2	2.9	3.5	4.4
就職支援	6.5	5.7	8.4	3.7	7.7	5.8	6.9	10.0
奨励金の支給要件・水準等	8.4	8.4	7.8	5.5	3.1	5.1	15.0	6.7
訓練制度としての位置づけ	3.4	4.2	2.9	4.9	1.5	3.2	3.8	5.6
制度の周知・広報	5.3	3.5	6.4	4.3	3.1	4.1	6.5	4.4
受講者への給付、本人負担	6.8	4.9	4.6	3.1	3.1	3.6	6.2	4.4
記入あり計	46.8	45.3	51.3	45.4	55.4	43.4	54.2	54.4
	n=263	n=453	n=345	n=163	n=65	n=917	n=260	n=90

注：1. 株式会社以外の事業主：有限会社・個人事業主など。2. 網掛けは10%以上の出現率の項目。

(3) 主に実施してきた教育関連事業分野別にみた状況

全体に分野によるばらつきが大きい(図表3-4-5)。いずれの分野でも、「受講者の確保」に関するコメントが最も多いことは共通しているが、それ以外の項目に関しては、分野によりコメントの出現状況に違いがみられる。「OA」と「個人・家庭向けサービス」では「奨励金」、「経理・財務」と「営業・販売」、「IT」では「認定基準」、「医療・看護・介護・福祉」では「受講者の状況」、「建築・建設・土木」では「就職支援」に関するコメントの出現割合が高い。また、「営業・販売」と「個人・家庭向けサービス」は自由回答の記入割合が他の分野と比べて低い。

図表 3-4-5 意見・要望の出現割合（主に実施している教育関連事業の分野別）

(単位: %)

	OAに関する分野	経理・財務に関する分野	営業・販売に関する分野	IT関連分野	医療・看護・介護・福祉に関する分野	建築・建設・土木に関する分野	個人・家庭向けサービスに関する分野
認定基準のあり方	9.6	14.3	11.4	12.5	4.6	7.3	1.8
就職率の扱い	9.1	7.9	2.9	10.6	4.1	4.9	3.6
カリキュラムの要件等	5.8	4.8	0.0	7.7	3.6	2.4	3.6
地域・分野等の実態やニーズ	8.1	3.2	0.0	1.9	1.0	0.0	1.8
申請等の事務負担	4.8	1.6	2.9	3.8	7.1	0.0	3.6
申請・審査のプロセス	5.1	6.3	0.0	6.7	4.1	2.4	3.6
受講者の募集・確保	24.7	25.4	17.1	25.0	19.8	12.2	12.5
コストのリスク	8.1	9.5	0.0	6.7	5.6	2.4	8.9
ハローワークの対応、受講指示	10.6	17.5	5.7	17.3	14.7	7.3	10.7
職業訓練支援センターの対応、支援	5.1	4.8	0.0	5.8	6.6	0.0	5.4
受講者の状況	6.3	7.9	2.9	3.8	10.2	7.3	7.1
訓練の運営	2.8	3.2	2.9	0.0	6.1	2.4	0.0
就職支援	7.3	6.3	2.9	7.7	5.6	14.6	3.6
奨励金の支給要件・水準等	11.1	4.8	0.0	4.8	3.6	7.3	14.3
訓練制度としての位置づけ	5.6	3.2	2.9	4.8	2.5	2.4	1.8
制度の周知・広報	5.6	11.1	0.0	4.8	5.6	0.0	5.4
受講者への給付、本人負担	7.3	7.9	2.9	2.9	3.6	0.0	8.9
記入あり 計	51.8	46.0	28.6	51.0	50.8	46.3	37.5
	n=396	n=63	n=35	n=104	n=197	n=41	n=56

注：網掛けは10%以上の出現率の項目。

(4) 実施コース別にみた状況

求職者支援訓練の実施コースについて、「基礎コースのみ」、「実践コースのみ」、「いずれも実施」の3タイプ別にみると、どのタイプでも「受講者確保」に関するコメントが多いことは共通しているが、基礎コースのみ実施した機関では、これに次いで「認定基準」や「就職率」に関するコメントの出現割合が高く、実践コースのみ実施している機関との間で違いがみられる（図表3-4-6）。

図表 3-4-6 意見・要望の出現割合（実施コース別）

	(単位:%)		
	基礎コース のみ	実践コース のみ	いずれも 実施
認定基準のあり方	11.4	4.7	9.4
就職率の扱い	9.3	5.1	7.2
カリキュラムの要件等	3.4	4.7	6.6
地域・分野等の実態やニーズ	6.4	2.2	6.8
申請等の事務負担	5.9	5.3	4.2
申請・審査のプロセス	4.7	4.4	4.8
受講者の募集・確保	16.1	20.1	24.3
コストのリスク	6.4	6.0	7.2
ハローワークの対応、受講指示	8.9	13.4	12.1
職業訓練支援センターの対応、支援	2.1	5.3	5.0
受講者の状況	5.9	7.2	6.4
訓練の運営	0.4	3.5	3.9
就職支援	7.2	5.6	6.8
奨励金の支給要件・水準等	7.6	6.8	8.3
訓練制度としての位置づけ	2.5	2.9	5.3
制度の周知・広報	2.5	5.1	5.3
受講者への給付、本人負担	4.7	3.1	7.2
記入あり 計	44.1	46.3	50.0
	n=236	n=681	n=456

注：網掛けは10%以上の出現率の項目。

(5) 定員充足状況別にみた状況

基礎コース、実践コースのそれぞれについて、定員充足状況を「定員を下回ることが多い」「ほぼ定員通りか上回ることが多い」の2群に分けて比較すると、「定員通りか上回る」群でも「受講者確保」が課題となっているが、「下回る」機関と比べるとコメントの出現割合は大幅に低い（図表3-4-7）。また、基礎コースで「定員通りか上回る」機関では、「認定基準」「就職率」「地域等の実態やニーズ」に関するコメントが多く出ている。なお、実践コースで「定員通りか上回る」機関は他の群と比較して自由回答の記入割合が低い。

図表 3-4-7 意見・要望の出現割合（定員充足状況別）

(単位：%)

	基礎コース		実践コース	
	定員を下回る ことが多い	ほぼ定員通り か上回るこ が多い	定員を下回るこ が多い	ほぼ定員通り か上回るこ が多い
認定基準のあり方	10.2	10.6	7.1	4.9
就職率の扱い	7.7	10.6	6.4	4.3
カリキュラムの要件等	5.0	8.1	5.1	6.1
地域・分野等の実態やニーズ	6.0	10.6	3.9	4.9
申請等の事務負担	5.2	4.9	5.0	3.7
申請・審査のプロセス	4.0	7.3	4.7	4.3
受講者の募集・確保	24.0	13.8	24.0	10.4
コストのリスク	7.5	5.7	7.3	3.7
ハローワークの対応、受講指示	12.7	4.1	13.7	10.4
職業訓練支援センターの対応、支援	4.6	1.6	5.4	5.5
受講者の状況	5.6	8.9	6.7	8.5
訓練の運営	2.3	2.4	3.8	3.7
就職支援	6.5	8.9	5.9	6.1
奨励金の支給要件・水準等	9.0	5.7	7.9	5.5
訓練制度としての位置づけ	4.4	4.9	4.0	3.0
制度の周知・広報	4.2	5.7	6.0	1.8
受講者への給付、本人負担	5.4	10.6	5.3	1.8
記入あり 計	48.8	48.0	50.5	37.8
	n=520	n=123	n=919	n=164

注：網掛けは10%以上の出現率の項目。

(6) 就職率達成見込み別にみた状況

基礎コース、実践コースのそれぞれについて、就職率達成見込みを「容易・どちらとも言えない」「難しい」の2群に分けて比較すると、基礎コースで「難しい」とする機関において「認定状況」についてのコメントが多いほかは、「容易・どちらとも言えない」機関と「難しい」とする機関との間に全体としてあまり大きな傾向の差はみられない（図表 3-4-8）。また、自由回答が記載された比率もほぼ同程度である。

図表3-4-8 意見・要望の出現割合（就職率達成見込別）

(単位:%)

	基礎コース		実践コース	
	容易・どちらとも言えない	難しい	容易・どちらとも言えない	難しい
認定基準のあり方	8.6	10.9	6.6	6.5
就職率の扱い	7.0	8.2	4.5	7.7
カリキュラムの要件等	5.3	5.3	6.8	3.1
地域・分野等の実態やニーズ	6.6	7.1	3.5	4.1
申請等の事務負担	5.0	4.7	4.7	5.1
申請・審査のプロセス	5.6	4.4	5.2	3.7
受講者の募集・確保	22.8	21.2	21.9	20.5
コストのリスク	7.9	6.8	6.1	7.1
ハローワークの対応、受講指示	10.9	11.5	11.1	14.4
職業訓練支援センターの対応、支援	3.6	4.7	5.0	5.1
受講者の状況	5.0	7.6	6.8	7.3
訓練の運営	3.3	2.1	4.5	3.1
就職支援	7.3	6.8	5.7	6.1
奨励金の支給要件・水準等	9.9	7.1	7.5	7.5
訓練制度としての位置づけ	4.6	4.4	4.0	3.3
制度の周知・広報	4.3	4.1	5.0	5.5
受講者への給付、本人負担	6.3	6.8	4.0	5.3
記入あり 計	49.3	48.2	48.7	46.9
	n=302	n=340	n=575	n=508

注：網掛けは10%以上の出現率の項目。

第3節 意見・要望への対応可能性の検討

1. 意見・要望のまとめ

ここで紹介した意見・要望は、本章冒頭でも述べたように、あくまで調査時点（平成24年11月）における機関の視点から整理したものである。機関から改善要望が出ているハローワークや職業訓練支援センターの業務運営についても、さまざまな制約条件のもとに対応しているケースが多いと思われる。また、制度設計に関しては、過去の経緯や財政上の必要性など、それぞれに理由や背景があり、すべての課題を機関の要望に沿って解決するのは容易なことではないと考えられる。

しかしながら、今回の調査対象となった機関の約4分の1から、何らかの意見・要望が提起されていることを受け止め、求職者支援訓練の円滑な運営に向けた制度改善と運用面の工夫を進めるに当たっての重要な参考として生かすことが望まれる。

なお、内容によっては、調査時点以降見直しが行われ、すでに改善が図られているものもあることにもご留意いただきたい。

2. 対応可能性の検討

機関の意見・要望は多岐にわたるが、「認定までの手順が複雑で認定を受けることが困難であるにもかかわらず、開講段階では受講者が集まらず、終わってからも制約条件が多くてコストに見合う収入が得られない」ことが機関にとっての中心的問題になっている。自由回答のコメント数からみる3大課題（①受講者確保（ハローワークの対応を含む）、②就職率をはじめとする認定基準や認定審査、③奨励金（採算性の確保を含む））を改善することができれば、相当程度に機関の状況が好転する可能性は大きい。これらの課題に関し、制度的な見直しが可能な点、運用面で改善できる点について検討していくことが必要であろう。

求職者支援訓練のあり方については、国において制度見直しの検討が行われており、また、申請書類や手続きなどの運用面については、改善が順次図られてきているところである。したがって、ここでは、本調査時点（2012年11月）における機関側からみた主要な課題について、検討・精査が必要と考えられる主なポイントのみ提起しておきたい。

（1）受講者確保について

図表3-4-1にみるように、機関の意見・要望の中で「受講者確保」の問題に関するコメント数が突出して多く、この点を改善することができれば、現状に対する機関の不満は相当程度軽減されると考えられる。ハローワークに対する意見・要望の大半も受講者確保の窓口となっていることに起因している。

受講者が集まらない要因を確認するには、機関が指摘するように「ハローワークの対応」によるのか、「周知広報」が不足しているのか、「コースやカリキュラムの設定」が地域等の実態に適合していないケースが多いのか、あるいは訓練ニーズが当初の想定とは質的・量的に異なっているのかといった点について、本調査のような機関側の視点からだけでなく、求職者側及びハローワークの側からみた実態把握と多面的な分析が必要である。

また、行政による周知広報の強化と併せて、機関の受講者募集活動に対する制約を緩和することができれば、機関による主体的な取組みが促進され、ハローワークに対する負荷の軽減にもつながると考えられる。

（2）認定基準や認定審査について

受講者確保に次いで意見・要望が多いのは、認定基準や認定審査に関連する問題である。これには、実施施設としての参入条件（特に就職率による評価）に関する問題と、個別のコース認定に関するカリキュラム内容や講師の設定等に関する決まりごとに関する問題など、いくつかの側面がある。

認定基準や認定審査のあり方は、制度の根幹に関わる部分であり、前身となる基金訓練の経験を踏まえて厳格化されてきた経緯があるだけに、現場の裁量や運用により改善することは難しい。今後の制度見直しの議論の中で、実務に携わる現場の声も踏まえて精査されるこ

とが必要な事項である。

(3) 奨励金について

今回の調査では、採算が取れる事業になっていないという意見が機関から寄せられた。受講生が集まらないことによる採算割れの問題、施設や講師を前もって確保するコストといった問題もあるが、奨励金自体のあり方についての改善要望もみられる。この中には奨励金の支給単価の引き上げという要望だけではなく、出席率や就職率といった指標によって奨励金が異なったり支払われなかったりする仕組みの見直しを求める声がある。

結果に基づいて支給額に差がつく方式は、事業者の工夫や努力を高める効果が期待されるものではあるが、現状では、根拠になる就職率の算定等に関して問題提起する意見が多いこと、実費も確保できない結果に終わるケースも少なくないとされていることなど、インセンティブとしての効果が十分発揮できる仕組みとなっていない可能性がある。機関の多くが納得できるわかりやすい仕組みについて再検討される必要がある。

なお、求職者支援訓練のあり方について検討を行ってきた労働政策審議会職業能力開発分科会において、平成 25 年 12 月 27 日に、報告書「求職者支援訓練のあり方について」がとりまとめられ、方向性が示されたところである。取扱いの見直し等の詳細については、厚生労働省ホームページ等を参照いただきたい。

付属資料 自由回答に寄せられた意見・要望より

本文で述べたように、調査票末尾の自由回答欄に多くのコメントが寄せられた。これらにより提起された課題を整理するため、頻出した内容を18項目に分類した(第Ⅲ部第4章参照)。実際の記述は複数の項目にわたるものが多いので、ここでは、連動して出てくることの多い項目についてはまとめた区分によりコメントの一部を紹介する。

なお、ここに紹介した意見・要望は、調査時点(平成24年11月)における規定や運用等に関する機関の所感が記述されたものである。当時の機関側の視点から見た認識や問題の所在を示すものであるとともに、調査時点以降、規定等の見直しが行われ、すでに改善が図られた事項も含まれていることにご留意いただきたい。

表記は原則として原文のままとしており、このため、用語や組織名等が正式名称でない場合がある。

【認定基準のあり方、就職率関係】(code01, 02)

- ・認定基準の見直しや、全国一律の就職率の考え方の見直しが必要と感じている。地域によって対応するように訓練全体を考え直すべきである。
- ・認定基準が就職率中心でなく、訓練内容、訓練環境、将来性等も考慮してほしい。
- ・目的が就職であることは十分理解できるが、認定基準が就職率の上位順となると、どうしても就職させやすい年代にかたよった採用となってしまう。カリキュラムの中身にもう少し重点を置いた、認定方法も行うべきではと考える。
- ・訓練の認定基準を就職率だけではなく、他の指標も、もっと取り入れるべき(例)資格取得率、定員に対する応募状況、受講者に対する修了者の割合、訓練に対する出席率、受講者のアンケート結果等
- ・過去の就職率の悪さで申請をしても開講認可が許可されないのはどうかと思う。就職率の調査対象期間を6ヵ月にして欲しい。
- ・就職率だけが主に認定基準になっているが、訓練を受講した生徒の評価も加えてもらいたい。
- ・選定基準の見直しをしてもらいたい。地域的に、失業率が上がっているところなどに、開講ができるように、配慮してほしい。
- ・就職決定率のみで訓練評価をしてほしくない。特に妊婦や介護のため職につけない方の率へのカウント方法を検討してほしい。正規雇用も当然大事ですが短期から契約、長期間雇用へと結びつくケースが多くみられます。就職率カウントの方法をご検討お願いします。
- ・派遣での就職や、期限の定めのない雇用、正社員、アルバイトなど雇用形態により点差を付ける点数加点方式の就職率計算が平等であり、訓練校側のやる気にも繋がり、定着率が向上、離職率が下がると思われる。
- ・(訓練申請に関して)就職率だけで申請が通る(訓練がもらえる)のは如何なものかと思う。派遣

会社を持っている所は1日程度の仕事でも就職実績としていると聞いている。就職の内容（全ての就職実績で雇用保険対象者かどうかを問うようにする等）や就職人数を考慮して欲しい。

- ・現在の申請認可基準では、一度就職率が低下すると申請が通りづらくなり、運営が難しくなりますので認可基準の改善が必要と考えられます。
- ・地域の有効求人倍率と訓練就職率：新しい訓練を申請する際、県単位で事業所の就職率を基準に選考がおこなわれていますが、県内でも地域によって有効求人倍率に開きがあり、一律に訓練終了後の就職率で審査が行われると有効求人倍率が低い地域は不利となっています。有効求人倍率が低い地域にこそ訓練が必要ですが、少ない求人件数の中、都市部で実施された訓練の就職率を超える結果を出すのは非常に厳しい状況にあります。ハローワーク管轄ごとの有効求人倍率に比例した加点制度などをご検討いただけないでしょうか。
- ・最近では自立支援が必要、又はそういった支援を受けながら訓練に参加する若年者が増えています。こういった方々は訓練を通じて、スキルアップを含めた成長を遂げることができていますが、訓練後の就職までにはまだもう少し段階が必要な方も多く、こういった方々を受け入れれば入れるほど認定基準の就職率のクリアが難しくなるといったことが生じます。就職困難者の支援が必要なのに、それがリスクになるという矛盾があるので、制度的に、リスクに追われずじっくり支援できる仕組みとしていただければ大変うれしいです。
- ・訓練に応募する段階で就職への意志がはっきりしていない。あいまいな方が多い中で最終の就職率を基にそれ以降の訓練実施の要件を満たさなくなるという基準は、今後検討していただきたいです。併せて全国で実施している事業所にとっては、1事業所の成績が全体に影響しないような基準が出来ると思います。
- ・訓練実施機関の選定は、実施コースを多数もつ大手が就職率を選んで提出できる為、有利に働く可能性があるのではないのでしょうか。情熱のある1コースの会社にも機会を広げてほしい。
- ・実施校の選定では昨年、厚生労働省より民間教育訓練機関のガイドラインが示されている事により、ガイドラインに沿った運営がされているかを基準に審査し選定を行うべきであり、就職率のみで判断することは（基礎コース）訓練内容の高質化に必ずしも結びつくものではないと感じます。たとえば、一つの基準として ISO29990 認証取得校に限るといった、ガイドライン遵守に向けた取組校の証が必要ではないのでしょうか。
- ・認定申請するにあたり「新規参入枠」が少なすぎる。
- ・新規訓練をエントリーできるようにしてほしいです。今は、過去に実践したことのある、内容以外は受け付けしてもらえませんが、世の中が求めているニーズに合わせた訓練をしたいと考えております。
- ・「就職状況報告書」の回収率と就職率の算定について、突発的な要因（交通事故や急な家族の看病等）でやむを得ず、「就職状況報告書」が回収できない、もしくは就職できない修了生については、分母から除くなどの配慮をお願いしたいです。
- ・就職状況報告書：労働局のオンラインシステムで雇用保険加入をチェックするのであれば、最初か

ら実施機関が取りまとめず、提出先を各労働局にすればよいと思う。実施機関が取りまとめることにより、不正が発生しかねない。結果、不正な就職率で申請の認定に影響力が出る可能性がある。

- ・ 年令が高過ぎて雇用保険に入れない方、訓練後、結婚や出産（妊娠）などで就職されない方などいくらこちらががんばっても不可抗力の点があるのでそのあたりは考慮してもらいたいと思います。
- ・ 女性の受講生が多い訓練コースの為、結婚による転居、妊娠等で未就業になるケースがあり、このような場合の就職率を考慮して頂ければと感じております。
- ・ 就職に容易につながりそうな受講生ばかり選ぶ傾向がある。つまり、訓練を実施するために「就職率」に縛られるあまり、本当にこの制度を必要としている人、活用したい人が受講できていないと感じる。
- ・ 訓練施設を継続的に運営するには、訓練後の就職率が重要なポイントになり、訓練を必要としている度合いの高い対象者より、就職の可能性の高い人材を優先させる傾向にあり、本来就職難の対象者への教育を考えると悩ましいところです。
- ・ 就職率計算の見直し 就職が最終目的だと思います。そのためには訓練の内容も必要だと思いますが、きちんとした就職が出来ているか（就職の質）そして本当に就職しているか、追跡調査も必要だと思います。
- ・ 就職率をあげようと必死で取り組んで来ていますが年令とかで（受講生）むずかしい場合がある。平均年令が 50 才以上の場合は 50%、平均年令が 40 才なら 71%となった。他社は就職率 100%が多いと聞くが疑問である。

【カリキュラム、地域・分野等の実態やニーズ】（code03,04）

- ・ カリキュラム作成などは、雇用の現場の声をもっと反映させ、これまでにないカリキュラムでも、それが、ニーズの高い就職に結び付くものであれば柔軟に考えて欲しい。
- ・ カリキュラム設定については、あまりにも制約が多く民間の力に期待しながら、どの訓練科も同じものになっている様に感じる。
- ・ 訓練において重要な就職支援に関わる科目が訓練時間数に算定できないことは不合理に思える。
- ・ 地方の経済・産業は多くの場合、第一次産業が基幹産業となっています。自然の恵みを相手にした第一次産業の求職者支援訓練のあり方に特例の配慮（基準等）をお願いしたい。
- ・ 制度が農業訓練を想定していないため、カリキュラム作成が非常に難しい。
- ・ 求職者支援訓練を希望する方のレベルと「実践コース」のレベルのギャップが大きいです。したがって「実践コース」の数よりも「基礎コース」の数を増やした方が良いと思います。カリキュラム内容としては基礎的な内容であってもより実務に直結したものに工夫すること。（単なる理論だけで終わらない）また、コミュニケーションスキル向上のための時間を増やした方がよいと考えます。
- ・ キャリア・コンサルティングは、カリキュラムの時間外に実施することとなっておりますが、受講生から時間の制約を受けるため、時間内に実施してほしいとの要望が多くでています。（時間外で

苦情も多い) ワークガイダンスとキャリア・コンサルティングとは密接な関係があるため、ワークガイダンスの時間の中で、キャリア・コンサルティングを行えば、円滑かつ効果的な運営の向上に資するものと思料します。

- ・職業基礎能力(マナーやコミュニケーション能力等)は訓練と切りはなし、集団で行い(単価を多くかけない)合格した人物だけを基礎コース・実践コースに振り分けるのが望ましい。
- ・求職者支援制度にとってIT基礎技術は必要不可欠な分野であるが、地域による格差、年齢によるスキル格差があり、基礎コースでの訓練カリキュラムの柔軟性をもたせることにより、受講者数の増加、就職率の増加が見込まれる。
- ・訓練内容と目標レベルの設定について ITスキル習得のコースを設定する場合・基礎:パソコン初心者を対象としたパソコン基礎の内容・IT実践:プログラマ、SE、など、IT専門技術習得の内容が求められるが、基礎と実践の差があまりにもありすぎる。この中間のスキルとして、ユーザ(IT利用者)レベルにおける幅広い技術や知識を持った人材(システムアドミニストレータ=現在の情報処理技術者試験のITパスポートレベルのスキルを持った人材)を育成するコースが設定できない。
- ・実践コースの申請において、カリキュラム内容が地方の雇用情勢に適していないと思います。地方で実施する場合は基礎コースと実践コース(IT分野)との差が大きすぎるため、受講者の減少、就職率の低下を招いています。ITに関してですが、中間レベルのコース(ITを活用した、販売・営業などの職種)設定をさせてもらいたいと思います。
- ・資格を目指す内容になってはいけない指針(申請内容)は不可解に思います。履歴書には必要な項目となりますので、資格を強要は良くないと思いますが目指すべきだと思います。
- ・実践コースの設定には基礎的なカリキュラムを入れられず、実際の訓練該当の求職者には基礎的なスキルが乏しい人が多く、実践的なカリキュラムを教える際にも、結果として基礎的な教育から進める必要がある。
- ・職場経験が永くそれなりに仕事人としての知識、ビジネスマナーを有している人と、新卒未経験・長年家庭にいて復帰、アルバイト等の繰り返しをしてきた人々に同一カリキュラムで基礎講習を行うことに疑問を感じます。前者に合わせると後者には難しい、後者に合わせると前者には物足りない。2分したコース設定を考慮する必要性を感じます。
- ・職業能力基礎は特にテキストなりがあって指導するものであるし、統一性がないので、はっきりテキストなりを作ってほしい。その分実技や実習にあてて実際の就職に向けての内容を増やして、即戦力になるようにしていきたい。
- ・受講希望者には基礎訓練が必要な人が多い。地域性を考え、また、受講者のニーズ、レベルに合う訓練コースは、基礎コース以外にない。逆に実践コースはカリキュラム作成に制約が多く、結果事務系では難易度が高い内容になってしまう。基礎コースの増加、それもカリキュラムの制約を緩めてほしい。(実践コースであっても同様)
- ・職場実習について、当校で実施しているIT分野では、カリキュラムの統一等、実施が難しいため、

見直してほしい。

- ・就職経験がある人が多い場合、「必ず設定すべき」としている自己理解、職業意識などの時間（実践なら 30 時間）について、面接練習や履歴添削に変えて欲しい。やる意味がない。という意見が多数生徒から上がる。
- ・介護のコースなので介護について教えているが、介護の現場では業務日誌や日々の業務引継書類などの電子化が進んでおり、介護職員といえどもパソコンが使えることが必須となっている。そこで本校でも課外授業として無償でパソコンの使い方を教えたいが、労働局に相談すると、規定の講義以外は時間外でも認めてもらえず、受講生を苦しめる結果となっている。受講生の就職のために行う時間外の活動は認めてもらいたい。
- ・実際の仕事に近い訓練（具体的にはトリートメント）が禁止されており、就業に影響が大きい。
- ・訓練中の企業実習の時間が実際の仕事に近い体験となり、訓練生の自信にもつながり、就職率向上につながると考えております。ぜひ企業実習の時間を増やしていただき、今後の高齢社会を担う質の高い介護職員の育成をご検討していただければと考えます。
- ・地方では、まだまだ実践コースレベルに達していない人が多く基礎コースの充実と新しい分野にチャレンジしようとしている初心者でも受講しやすいコース設定が出来る様をお願いします。
- ・人口の少ない市町村では、実践コースの設定が難しく感じられます。（企業数が少ないため）
- ・県で定める求職者支援訓練の定員数に問題がある。（基礎コースの定員数が少ない 本県の場合基礎コースの申込者が多い）新しい訓練を行いたいと思っても実績がないため出来ない。
- ・語学系のコースは基本的に認めないとのこと方針と聞きましたが、会議のための英語や、翻訳などは企業のグローバル化で、増々必要となってきており、就職上も大切な要件となってきています。その点を何とかご考慮いただけないものかと考えています。
- ・地域の実情に合わせた訓練を行なう必要があると考えています。離島と本土と全ての条件が同じであるが故に、求職者に対し、職業能力開発の機会が減少しつつあります。ハローワークにも相談はしておりますが、都市部との格差が開いています。

【申請等の事務負担、申請・審査のプロセス】(code05, 06)

- ・求職者支援制度を実施するにあたり、提出書類の様式・要件が頻繁に変更され、煩雑となり、そこに力を多く注がざるを得ない。制度の確立と共に、事務処理の簡略化を望みます。
- ・申請書の簡素化・1年ないし2年に一度の登録の書類とその都度必要な書類とに分けて、申請書類の簡素化をお願いしたい。
- ・申請書類の作成要領が度々変更になり、変更点もわかりにくい。最近では作成の為の留意事項の変更点に色がつき、以前よりはわかりやすくなったが、添付書類も増え申請書の作成に時間がかかる。
- ・書類の作成を含めルールが変更される事が多い、融通が利かず事務処理が煩雑になる。
- ・申請書類や報告書類等が頻繁に改正される為、改正時期をまとめたり、申請書類そのものの削減を検討して頂きたい。

- ・申請書類が細かすぎる。申請の可否がわかるのに時間がかかりすぎる。
- ・申請の時点で提出する書類が多すぎ、簡略化できるところもあるのではないかと（労働保険～領収書は添付する必要があるが、労働局の訓練の為、労働局で確認できるのでは？…など）
- ・提出書類・相談等の窓口一本化を望む。部署・担当者によって回答ニュアンス異なる。同時に、抜き打ち検査(視察)でこられる担当者にも、少し判断の権限を委譲しないと、書類の書式を整えることが主な業務となり、本来大切な教育の効果をあげるといった目的の視察・指導になっていない。
- ・申請書類・申請時についての問題点…社会保険料納入確認（申請）書、労働保険申告書（労働保険納付書・領収証書）、講師の合格証写し、登記簿謄本、図面→訓練実施実績もあり内容の変更も無いのに、なぜ毎回（コースごと）提出する必要があるのか？委託企業として承認された実績があれば、せめて1年間有効などの免除があってもいいのではないかと。不正や査証の予防措置は理解できるが、書類のための審査をしているに過ぎず、時間も手間も無駄だと感じる。
- ・センター、ハローワークとのやりとりは、メールで行いたい。
- ・申請書類の簡略化もしくは、認定後の提出にまわしても良いと思われるものもあると思う。（日別計画表）
- ・申請に対し継続的に実施している施設としては、無駄が多い。一度同コース認定を受け、講師登録をした場合は、開始届等で充分と思われる。
- ・申請書類の枚数をもう少し減らすなど、申請の負担を減らしてほしいです。現在の申請方法では、査定だけでなく、煩雑さでも参入企業をふるいにかけているように思えます。
- ・認定が1ターム毎の為、講師等スタッフの雇用が困難 少なくとも1年（3～4ターム）毎に変更して欲しい。
- ・月単位で認定されるかどうか分からないというのは、事業として成り立たせるには非常に困難である。申請の時点で3ヶ月先の教室や講師を確保するが、認定されなければ死活問題となる。公共訓練のようにせめて1年単位にするべき。
- ・都度申請ではなく2年間等の実施許可があれば良い 都度申請では人材の確保が非常に難しい。
- ・申請から実行迄に至る時間が短かく効率的な運営が難しい。報告が多く、運営が硬直的になってしまう。

【受講者の募集・確保、ハローワークの対応等】（code07,09）

- ・訓練認定がされても、訓練生がなかなか集まらない現状があり、ハローワークでの積極的な紹介と誘導を実施してもらいたい。
- ・基金訓練と異なり分野ごと、地域ごとに定員が定められているので、定員の8割程度はハローワークが集めて欲しい。
- ・当社では、定員の半分以下でも実施する等当該施策への協力はしていく所存ですが、いかんせん受講者が少なく困っております。当社で開催した、説明会には多く御参加頂きますがハローワークで指示が受けられないのか実際の受講者は非常に少ない状況です。いろいろと改善するにも財政的裏

付けが必要ですのでぜひとも改善を求めます。

- 基金訓練がおわり、求職者支援制度に変わってから、基礎コースの募集が非常に悪い。地域や分野ごとに定員があるので、定員の半分以上はハローワークが埋めて欲しい。
- 支援訓練の申請後、認定を受けて募集をしても、応募者が少なく中止になったり、少人数での開催となっている。(赤字運営) 基金訓練の反動で、ハローワークの窓口が非常に厳しいようで訓練を希望しても、受講申込みに至らない。長年(雇用能力開発機構の頃から)、職業訓練を実施しているが、危機感を覚える。※求職者支援制度は良いものだが、いつまでも赤字運営はできない。今後、やめることも検討せざるをえない。
- 訓練受講者や応募者に対するHW側からの指導や見直しを希望する。応募時のドタキャンや受講時の不登校が多すぎる。無料とはいえ、何かしらのペナルティを求む。
- 受講生の募集について、ハローワークで3回キャリア・コンサルティングを受けないといけない、というのは応募者にとって、負担が大きい。
- 訓練生募集についてはハローワークの紹介に頼っているのが現状であるがハローワークへの来場者が激減しており、ハローワークからの紹介が期待できなくなっている。企業独自の募集施策を考へることも必要であるが現状の申込人数では対費用効果を考えると非常に難しい現状である。
- 受講生の応募が1校に集中することなく、各訓練実施校の定員充足率が均等になるよう、ハローワーク内で応募者の人数調整をしていただきたい。努力して、訓練実施の認定通知書をいただいても、受講生が少ないと職業訓練が実施できなくなり、最終目的の就職・再就職を遅らせることになる。少しでも改善処置をお願いします。
- 本訓練受講申込は「ハローワーク」の受講指示がなければ申込みできない制度である中、多くの訓練コースが定員の確保ができず開催中止や募集期間延長後の定員割れ開催に追い込まれる等、民間の職業訓練実施機関に大きな負担を強いている現状にある。「ハローワーク」からの求職者に対する訓練受講指示や相談の受付、対応方法等の改善策を検討いただき、厳しい審査の中で開講認可をいただいた訓練コースの安定した定員の確保を図っていただきたい。
- 地域差があるのかも知れませんが、本県では募集しても応募者が集まりません。ほとんどが定員割れの状態でスタートするか、中止となるケースです。制度自体に大幅な見直しが必要なのか、あるいは実施方法に問題があるのか検討が必要だと感じています。労働局、ハローワーク、実施機関の相互の連携がうまく取れていないような気がします。このあたりを解決しない限り、改善は難しいのではないのでしょうか？
- 認定されても受講生が集まらない。求職者支援訓練の認知度アップのため、ハローワーク等にポスター掲示や、パンフレットを目につく所に陳列する等して頂きたい。
- ハローワークに求職者支援制度に関する人材を増やしハローワークと訓練学校との連携で行う制度にしていただきたいです。求職者にやさしい訓練制度にしてほしいと思います。
- 申し込み基準の見直し ハローワークで申込書作成する時にもう少し判断していただきたい。学校でも面接等で判断させていただいているが、学校だけでは判断しかねる。※本当にその人にこの訓

練が必要なのか、意欲等。生徒募集の際、半数以上なら開校となっているが、面接も可否通知も送付後に受講辞退の連絡が多いので学校側はデメリットしかない。辞退の連絡を少なくする為に対処法としてどうかしてほしい。

- 実施機関としては、真剣に取り組み、自社の予算を使っての広報も積極的に行い、少しでも多くの方への支援につながれば、と考えている。しかし、広報での表現、記載内容の制限が厳しく、訓練内容も伝わりづらいのが現状であり、募集が大変困難である。受講希望者の直接窓口となるハローワーク職員の方々にも、訓練の目的や内容、熱意が真に伝わっているか、も不安に感じることもある。
- 実施決定人数は応募人数ではなく受講人数で、開講か中止を決定していただきたいです。
- ハローワーク窓口の出願対応前に、各訓練機関のカリキュラム（学科）説明会実施によりハローワークでの手続き業務と各訓練機関での業務を分割し、窓口を回転させ、募集出願に少しでもつなげる。
- 以前の基金訓練に比べ、求職者支援では本当に就職意欲のある生徒が多く（全員ではないが）ある意味実施しやすくなった。しかしハローワークからの具体的な支援が見えにくく（受講生に対して）まだ訓練実施機関にまかせきっている気がする。こちら側もかなりリスクがあつての運営となる為（経費面や就職率、訓練中止による雇用状態の問題）もう少しハローワーク側にご協力いただけたら助かります。
- 労働局及び訓練支援センターの方々には、貴重なアドバイスやご協力を賜り感謝しています。ただ、信頼関係が希薄だと感じるハローワークがあります。特に女性の求職者は、自宅から近い就職先を探されているので、もっと情報が欲しい。又入校後、学習をスムーズに進めるためにも、受付時に講座内容の説明に注力いただきたい。
- ハローワークさんから事前に説明されている修了要件や給付金支給要件が受講生に浸透していないように感じます。入校式での説明や何かあつてからの説明では、受講生が戸惑い、トラブルとなることも少なくありません。できれば、そのような内容についてハローワークさんと打ち合わせをする機会があれば、ありがたいです。
- 基金訓練からこの制度に変わり、受講希望者が大幅に減った。残念ながら受講生が集まらず、開講できないコースも 2、3 あつた。一つの原因として受講申込方法がやや複雑になったことがあると思う。今年度より、委託訓練も始めたが、こちらは定員 30 名をほぼ確保できて、応募者が定員の 2.5 倍のコースもあつた。応募でハローワークに出向いた時の窓口対応、選考が書類のみ等であることが影響していると思われる。
- 求職者支援訓練になってから、受講生が集まらず、大変苦勞しています。ハローワークへのコース案内以外に求職情報誌（おり込み）の代金と入校者数があまりにも採算が合いません。ハローワークからの受講生申し込みをもっと大々的に世に知らせて頂きたいと思います。一企業の力では、受講生を集めるには限界があります。

【職業訓練支援センターの対応等】(code10)

- ・ 毎月の巡回の際にチェックされる時間をスピーディーにおこなっていただけると助かります。
- ・ 巡回回数を減らしてほしい。受講生や講師が緊張するため。そんなに信頼されていないのかと思います。
- ・ 授業の立入調査の回数が多い。
- ・ 巡回指導について：抜きうちや巡回は、今のやり方はおかしいと思うし、長年お付き合いしている訓練校を信頼していないやり方である。また、毎回言われる事が担当者により違うのもどうか？
- ・ 職業訓練支援センターと労働局(ハローワーク)との連携が取れていないと思います。同じような書類を何枚も作成しそれぞれに郵送していますが、書き方や解釈の仕方が違うので混乱しています。
- ・ 訓練の申請を受付ける(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構に訓練カリキュラムや就職支援に関する専門知識のある人材を配属する必要があると考える。申請書受理時の作業の効率化をお願いしたい。
- ・ 一人でも多くの方が就業して頂きたい私達は色々な業種(多様化している今は、就職に向けて色々な提案)を出しますが、機構やハローワークの担当者が知らない業種は受け付けられない事も有りました。
- ・ 訓練校と支援センターと労働局(ハローワーク含)のスムーズな連携が必要と考えます。手続き等で〇〇県独自の制度と記定がある場合メールで情報配信と同時に留意事項のような一冊になるのが必要。
- ・ 巡回時の指摘が細かく、要領以上求められます。
- ・ 労働局と求職者支援センターとの見解に違いがある場合がある。求職者(特に支援金受給者)にもう少し理解があると良い。求職者支援センターで介護についてご理解や見解に違いがある。就職先、介護業界では人手不足であり、現在も多く求人がきているが、人(受講生)がこない。もう少し現場の理解、介護への理解をしてほしいと感じております。

【受講者の状況、受講者への給付、本人負担のあり方等】(code11, 17)

- ・ 求職者支援制度を利用して訓練に参加する受講生の中で、就職意欲が欠如している受講生が散見されます。受講生の選考方法を見直す必要もありますが、受講生の受付を行うハローワークで、より厳格な審査と就職を義務づける強い姿勢が求められると感じます。現行制度では、求職者支援訓練による資格取得と職業訓練受講給付金の給付が「目的」となっている受講生を黙認する結果となっていますので、早急に制度改正が必要だと考えます。
- ・ 他の補助制度との兼ね合いで就職に積極的でない人が増えている。働くことで、現状より厳しい状況におかれる可能性がある。
- ・ メンタルケアが必要な受講生が増えており就職に結びつかない。
- ・ 発達障害、ボーダー、うつ、精神疾患の持っている可能性のある受講生に対して、相談・支援の体制を訓練校以外にも求めていけるよう整えて欲しい。個々の抱える困難さ、社会での雇用の狭さを

考えると、訓練を6か月やっただけで、雇用保険に入れるような正規の就労がすぐにできると考えているのはとても甘いのではないか。能力開発だけの側面でない、セーフティネットの視点での訓練ならば、生きづらさを抱える人に対応する制度、体制の柔軟さが必要。特定求職者の指導や、自立への道はそんなに簡単ではない。

- ・受講生の心理サポートについて：訓練を円滑に進行する為には、受講生の心に添う気持ちや態度も必要であり、専門家の研修の機会が欲しい。
- ・職業訓練受講給付金が、同居家族に収入があると受けられない。親と同居しているので受けられない等には疑問を感じます。生活（食・住）は心配ないかも知れないが、数ヶ月無収入で通学することには、資格取得したいと思ってもかなりの決心がいる。金額は少なくても良いので給付金があると一歩ふみ出せる人もいるのではと思います。対象とする給付金は前年の収入を問われますが、その時収入があってようやく生活していた方が、収入がなくなった事により受講するのに給付が受けられず、夜、休日等アルバイトしながら通学した方がいます。弱い方を支援する方法を考えてほしいものです。
- ・本来訓練の意味は、自力では就職が難しそうな人を全面的にバックアップしてスキルアップさせ、就職につなげる為のものとして行ってきましたが、昨今の訓練では、就職率を求められる為、ある一定の水準以上の人しかとることができなくなりました。しかも、求職者支援訓練は合格通知をもらっても、給付金対象にならないとわかった時点で、辞退者が続出してしまいます。給付金は、見事就職が決まった時にお祝い金として挙げる形にして頂けると、就職に対し本腰が入ると思います。無料でスキルを学べることだけでも素敵なことだと思うのですが、さらにお金がもらえるのかどうかで決める人が多く、選考試験では見抜けないため、非常に辛いところです。また、仕事をかなり選んでいる人が多く、なかなか就職に結びつかないことが多いです。3ヵ月以内という制限は厳しく感じます。訓練を受けた人には、派遣登録を義務付けたり、1ヵ月に3か所以上受けるなどの義務を課して頂けたら、大分違って来るようにも思います。
- ・受講中の給付金制度は必要であるかと思うが、就職しない方には返してもらうなどの対策をしてほしい。まだまだ給付金目的の方も見受けられる。受講料無料だけで十分なようにも思える。給付金制度が本当に必要なのかすべて貸付けで就職後に返してもらうなどすべきではないか
- ・実施機関への負担が大きい。受講生にもきちんと責任を負ってほしい。※途中退校・出席率8割未満は自己負担にて授業料を収める。※未就職の場合にはボランティア活動の義務などを課す。
- ・受講の申し込み、面接に来ているにも関わらず、就職をする気がない人が多い。訓練以前の問題である。本当に訓練を受け就職しようとしている人達のモチベーションも下げかねない。訓練校の方ではなく、受講する側を中心に制度を見直すべきと考えます。
- ・給付という形ではなく、「奨学金」制度にしてみてもいいか？
- ・とにかく、受講生の年齢層が高い。（平均45才以上）20～30才代の求職が、訓練を受けたいくなるような仕組みの構築が必要だと思います。結局、意欲が高くても、年れいだけを理由に不採用になる事が大半。各分野ごとに、要件、給付金条件などは分けて、対応する必要があると思います。現状

では、どの分野でも一律の募集条件、求付金の支給要件になっているため、受講希望者の偏り（年令・分野）が生じる。

- ・介護職の給料は低いので生活保護を受けておられる方は、それを止めてまで就職するという決断はむずかしく、当方としても就職率の低下につながり、頭の痛い思いです。ハローワークもその辺の条件を伝えて欲しいと思います。
- ・受講生の人数が少なくコミュニケーションの授業等がなり立たない。（多くの人の中で話せる力など）訓練の必要が無いようなスキルもマナーもできている方の応募が多く基金訓練の時のように大きく成長される方は少なくなりました。本当に訓練を必要とされる方にとって受講しにくいシステムになっていると感じます。
- ・当校では、介護分野の実践コースを行っているが、ジョブカード作成支援やキャリアコンサルティングにおいて、明らかに福祉分野に不向きな受講生が見受けられる。応募の段階でキャリアコンを行い、希望する訓練分野にマッチしているか判断できないものか。
- ・休みに対する負担がかなりきびしく、子供の体調が悪くて出席率が気になる人が多かったので、特に母子家庭の人にはきびしく思いました。
- ・出欠管理が厳しく中途退校する生徒が少なくありません。せめて採用面接やインフルエンザ以外の感染性の病気による欠席を訓練が無かった日として取り扱っていただきたいと思います。
- ・理由のあるなしに関わらず、遅刻早退で1日欠席になるのが厳しすぎると思います。訓練日数ではなく、総訓練時間でのカウントなどにできないもののでしょうか。また給付金の支給要件も、もう少し緩和できないもののでしょうか。
- ・職業訓練受講給付金の審査が厳しくなり、給付対象が基金訓練に比べて極端にせまくなったように思います。それにより、訓練を受けたくても受けられない人もいるのではないかと思います。お子さんが小さい方が受講される場合、お子さんが体調不良のため訓練を休める日数についてですが、出席率8割以上を満たそうと思うと非常に厳しいなと思います。（特に冬場）何か特例措置があれば…と思います。
- ・被災地としてですが、生徒への給付金の条件が厳しすぎると考えています。ほとんど（半分以上）の生徒が仮設住宅から、通学していて、義援金を預貯金としてみなされてしまい、給付条件を満たさない方々も多く、学びたくても断念する方々も多くいます。被災地だけでも条件の緩和があればと思います。

【訓練の運営】（code12）

- ・訓練生の理解度等に合わせてスケジュールを組みたいが、日別計画の通りでないといけないため訓練生のためにならない。また職場見学や外部講師の日程を半年前におさえるのは難しい。訓練内容は変えないので、スケジュールは融通をきかせて欲しい。
- ・現場では、生徒の理解状況などを判断して授業を進めていくものです。現行では、基本的に認められず、日にちをずらす程度だけが許されます。進捗具合で変更が出来るようにしてほしいです。

- ・申請した訓練の日別計画表どおりに進めているが、実際に訓練が始まり、訓練生の本来の能力の差が生じることが多く、訓練生の学習能力へあわせて進み具合を訓練期間中に変更しやすくしてほしい。その結果、訓練生のスキルや満足度も上がり、その後の就職活動へつながっていくと思われる。(施設とのコミュニケーションもより取りやすくなる)
- ・申請通りに訓練を行う事が、基本ではあるが、申請時点の相定(定員、受講生の質など)と開始時点と異なる場合に効果的であると判断した事をフレキシブルに対応できるしくみ作りがあれば良い。(あくまで事業所の都合ではなく、訓練の充実のため)
- ・申請時の日別計画を厳守しなければならない点について：訓練が決定した時点で、日別計画の再提出をするなど、申請時から数ヶ月経過しているため、確認を含め、再調整ができるようお願いします。
- ・日別計画書のある程度の変更は事業所でできるようにしてほしい。
- ・申請の段階(開講3か月、介護では実質4か月前)で職場見学・体験、実習先に開講が決定していない状況で変更のきかないスケジュールの確約を取らなければならない現行制度は訓練実施機関の負担も大きいですが、それ以前に相手(依頼先)に対して大変失礼な印象があるので、時間数を含めて改善を願いたい。
- ・職場見学、職業人講話の場所、講師探しが非常に大変である。
- ・支援訓練認定後に変更したい点が出てきた場合の対応が難しい。計画時点(申請書提出時点)と実施時点で、変更しなければならない点などが、もっとスムーズにできるとよいのではないかと思います。特に、現状では、実際の訓練生のレベルに合わせた現場での臨機応変の対応にも変更届等がいるため、もう少しスケジュールやカリキュラム等に幅を設けてもよければ、助かります。個々の訓練生別にも対応できると、訓練生の満足度も変わってくるのではないかと思います。

【就職支援】(code13)

- ・就職支援のためににわか作りの研修を2~3日させたキャリアコンサルタントを養成してもキャリアコンサルタントの中身が薄いためかえって混乱を起こしてしまう。少なくとも標準キャリアコンサルタントが常駐してハローワークや各機関と連携を取れる企業以外は、訓練を安易に行なわせるべきではない。
- ・ジョブ・カードに係る時間が、受講生にも学校にも負担が大変大きいのに、それが訓練時間に入らないなら、公で作成してほしい。(履歴書と経歴書でいっぱい)採用の時に、今だジョブ・カードの提出を求められた事がないので企業へアピールしてほしい。
- ・ジョブ・カード作成、履歴書、職務経歴書作成を訓練時間以外にするように指導されているが、就職をするに当たり非常に大切な事項だから、個別指導は別として、訓練時間中に全員に指導、徹底させてほしい。同様に面接指導も訓練時間中にさせてほしい。訓練当初から再就職を意識させるように指導をしている。
- ・就職支援の面接指導については、他機関との連携を強化していく必要があると思います。1.当校の

生徒を他機関へ面接に行かせ評価していただく（他機関）2.評価を基に支援、指導していく（当校）数ヶ月間を指導することで、生徒に慣れが出てしまい、実践的な面接指導が出来ていないと感じます。スキルは訓練で習得できるが、内定力（面接力）の向上には、他機関との連携が必要と感じます。

- 求職者支援訓練を行っている機関のキャリアコン担当又は就職支援責任者の横のつながりを持ち、他機関で行っている就職支援の情報がほしいと思います。
- 訓練受講中は前向きに就職活動されているが、修了すると、就職活動が停滞する事例がよく有る。訓練修了後はハローワークに依存することが多くなるので、訓練校からハローワークに対して、受講生の強み、弱み、希望、特長などの情報を継げることが必要と考える。その為にはジョブカードだけでは不十分である、ハローワークも積極的に情報を受け取る姿勢が必要と考える。
- 訓練終了後、資格取得しても求人のほとんどは、実務経験有で、希望職種に就職することが困難な場合が多い。訓練修了者の採用方法など考えていただきたい。
- 安定就労かが気になります。就職された方が、1年後、3年後、職場に在籍しているのかの、調査をしてみたいかがでしょう。
- ハローワークの就職支援が早い段階から（訓練がはじまって）支援していく体制がもっと整われていけば訓練校としても就職支援を行いやすい部分はあります。早い段階から動きたいという人がいる中で、たまにそういう人がハローワークに行って「活動はまだ早い」と言われ就職活動への意欲が失われ、行動がストップしてしまうことがあります。
- 就職しても「給与が少ない」「保険適用ではない」等の労働条件の劣悪さで、せっかく就職しても長続きしない。実施施設が就職支援を行い就職させても長続きしないと意味は半減してしまうと思うので、労働環境の改善指導なども行政方で強化してもらえると良いのでは…と思います。
- ハローワークから直接寄せられる求人情報がなく、ハローワークと連携しなければならないことは理解出来ても、具体的な方法が見つからない。訓練を担当する者とは別に、求人開拓とキャリア・コンサルティングを担当する人材をおきたいが、現状の奨励金制度では、運営上は厳しいと言わざるを得ない。地方においては、求人先の開拓は難しく、ハローワークに依存しなければならない現状で、認定基準や付加奨励金の支給に就職率達成が条件なのは、多少理不尽さを感じる。
- HWさんが考える強力な就職支援と職業訓練の中での就職支援、目的、方向性が異なる部分もあるかと思います。職業訓練の1つ科目として、HWさんの方で就職に関する授業をするような対応があれば受講者さんのためにも、素晴らしい訓練になると考えます。訓練に対して、労働局、センター、HW、訓練実施機関で勉強会、意見交換ができる場を設けてはいかがでしょうか？
- 現在、訓練中はハローワーク及び訓練校にて就職支援を行っているが、受講生から、双方の内容が異なり混乱するという声を聞くことがある。数多くの求人情報を持っており、訓練終了後も利用するハローワークに就職支援を一本化し、隔週1回程度の来所に対応できる体制を整備した方が受講生にとって利便性や効率が増すのではないか。
- 折角の訓練修了生の採用について行政として産業界へ指導斡旋して頂きたい。特に年令制限、キャ

リアの有無等の制約について。訓練生の大半は学歴、キャリアも厳しい生活環境の生徒です。この人達の救済が大きな政策目標となっているものと思いますが

- ・良い人材を育成しても企業にそれを雇い入れるキャパがない…という感触があります。
- ・訓練受講者の就職支援について、受講者、ハローワークの就職支援担当者、実施機関就職支援担当者の3者連携を更に密にして就職に確実に結びつく道筋をつける方策を具体化すべきと考える。例えば1. 訓練期間中の3者面談の実施 2. ハローワーク就職支援担当者の訓練実施機関への来訪による就職説明会の実施
- ・受講生のニーズを考えるとその分野で深く知識を深めるといより幅広い知識を得て、今後の就職先で長く必要な人材を目指したいと希望されている方が多い様に現場で感じているところです。現在、就職支援に関しては、履歴書、職務経歴書の書き方は勿論、本人が自ら書類を書きたいと思える求人と一緒に考えるお手伝いをする事で受講生の意識向上を目指している所です。書類の書き方も重要ですが、目標が定まると取り組み方も格段に変わる様です。
- ・現在の訓練実施後の就業となると訓練内容とは関係のない職種へ就業されるなど訓練が活かされていない状況となることが多い。雇用を先に実現させ求職者側と求人側に援助を行う。資格の取得への資金援助や雇用主への奨励金として国が援助するのであれば、100%の就職を可能にできるのではないのでしょうか。
- ・訓練生の職業訓練、再就職に対する取り組み、考え方については、基金訓練時と比べると、真剣であり、緊急度も高いと感じています。が申請から実施、運営、奨励金申請までの事業所負担も大きく、訓練を、就職率を重点に選定をされると、訓練が必要とされる、又再就職が難しい(若年者(ニート)、中高年、前職からの間が長期)求職者の選考に不安を感じる部分もあります。今後も就職支援に力を入れて、取り組んでいきたいと考えますので、ハローワーク、機構、求職者との信頼関係をより築きたいと希望します。
- ・訓練後の就職においては、企業に対して、半年又は1年の補助制度を作るべき。企業は即戦力を求めており、訓練だけでは採用できないとの意見多数!
- ・以前と比べ、求職者の年齢層が高くなってきたことと、生活がかかっている方が大半であり、派遣や有期雇用などは全く希望がない(正社員希望が大半)である。その為、なかなか求人数もヒットせず、またひとり親などで賃金等の条件も絞られてくることから就職どころか面接や応募までこぎつくことにも時間がかかっている現状である。特に基礎コースの方は元々不安感が強いだけに、就職に向けて次のスキルアップを考える方が多く、就職を考えてる方は結局前職に戻られる方向にあるようだ。
- ・就職したくても、なかなか仕事口が無い高齢の方、長期療養をされていた方などに対しては雇用の創出も必要なのではないかと、強く感じます。
- ・人物、訓練内容、レベルよりも、求職者の年齢、経験が採用時大きく影響していることが、訓練側から見ると残念である。

【奨励金の支給要件・水準】(code14)

- ・ 訓練実施への要請に見合った奨励金を支給してほしい。現在の訓練内容、就職支援等に係る、人件費、講師料、家賃、広告費、材料費等を考えると、その費用を賄うだけの報酬が、いただけていない状況です。より充実した、求職者への支援にするため、改善を強く求めます。
- ・ 現在、基本奨励金の支給額の算定には、受講者数に、金額と支給単位期間を掛けて算出していますが受講者数ではなく、教室単位で支給額を決めて、算定してはどうかと思います。
- ・ やむ得ない理由による欠課が基本奨励金支給について、出席率 80%以上の対象になるのは、いかなものか？（病気、面接等での欠課になるので、基本奨励金対象からもはずすか、出席とみなすべきではないか？）
- ・ 出席率 8 割を切ってしまった受講生の奨励金が全く支払いにならないことに疑問を感じています。講座 3 ヶ月目で、体調不良で退校者がでましたが、面接から、講座中の指導、及び退校手続きにかなりの時間を使っているにもかかわらず、奨励金は全く支給されないとの回答でした。こちらの落ち度はないので、仕組みが改善されないと、実施機関の存続も危くなります。
- ・ 外国人向けコースの奨励金の増額を検討してほしい 通訳さんの人件費がかかっている
- ・ 当校卒業生の中には、そのまま自営として独立する者もいる。それを「就職」とみなしてもらえませんが、付加奨励金については、自営はさらに従業員を雇い、雇用保険をかけなければならないという条件。現実的には、自営→いきなり雇用保険というのはいきなりありえないので、厳しい条件だと思う。
- ・ 修了後の実施校に対する奨励金の支払い時期が不明・遅れる（2 ヶ月～3 ヶ月）という問題は早期に解決していただきたい。
- ・ 訓練施設側の諸費用が対効果に反映されていない。施設側の役割・意義を重視した奨励金体系をお願いしたい。又、中途退所者の訓練経費は、退所日迄の日割計算でお願いしたい。（訓練提供している）
- ・ 奨励金は、教育訓練内容によって経費が大きく異なると思います。当訓練は花材代が日常的に出費することなどから、予算不足になります。（会場使用料もある。）一律の奨励金制度を見直す必要があります。
- ・ 補講時間やキャリアコンの時間なども、各運営校に支払う内容が改定ルールに加わると助かります。
- ・ 安定してみなさんが使える仕組みにする為にはかかる費用等に関しても相場を分析してほしい。
- ・ 退校者の奨励金。退校までの出席率が 8 割を切ると初日にさかのぼって、全く奨励金を支給してもらえない→至急改善してほしい。例え、退校となっても、何らかの支援を行っており、経費もかけていまして、就職活動のため欠席が多くなり、就職で退校となった場合でも 8 割を切ると支給せずは、制度のあり方として、就職しているという観点からも是非早急に見なおしてほしい。
- ・ 訓練生の人数に応じた、奨励金支給になっている為、キャリアコンサルタント等の人件費等積極的な先行投資が出来ない。常に最低ラインを読みながら、やらざるを得ない。
- ・ 介護の世界では就職して短期間で離職する人が多いので、殆どの事業者が 6 ヶ月以上の試用期間を設け、その期間はパート・アルバイト扱いとしている。そのため付加奨励金の申請期間には雇用

保険が適用されない人が多い。これは我々の努力ではどうしようもない業界の特性であるため、付加奨励金の給付基準にはそういう業界事情も考慮していただきたい。

- ・ 訓練に必要な材料、器具等について、すべて訓練校の負担は変えてほしい。付加金の適用条件（雇用保険加入）を低くしてほしい。特に理容・美容業界において雇用保険の整備がなされている企業が多くないので。
- ・ 訓練修了前に就職が決まった場合に、その後に受ける認定職業訓練基本奨励金が減額され、積極的に就職支援すればするほど、運営費を圧迫することになるので、その点の改善を検討してほしいと思います。
- ・ 社会の雇用状況が改善しない中、本人の都合や企業の都合で短時間勤務を選択するケースも多く、特に女性の受講者や介護職ではパートが多いので、そういうケースも付加奨励金に反映してほしい。率ではなく、人数に応じてほしい。基金訓練よりもキャリア支援に経費がかかるので、その点を考慮していただきたい。

【コストのリスク】 (code08)

- ・ 訓練機関としては、このままの制度ではとても難しいです。教場も借り、良き人材講師を確保、維持し、その訓練が中止になれば（人が集まらなければ）何の保償も、助成もありません。次のチャンスは申請からすると、3ヶ月も先になってしまいます。それがダメなら、6ヶ月、教室代を払い人件費も払います（金額でなくとも、いてもらう為の研究、研修費として）。
- ・ 民間企業は経営が成り立たなくなればおしまいなので、その点を重点的に考え制度のあり方を再検討願いたい。長期的な見通し（設備投資）、講師の年間給与（訓練実施中だけではない）などを特に。
- ・ 少人数（低収入）からくる、講師の質の低下（低い講師料しか支払えないので、良い講師が雇い難い）。講師の確保難（常勤者を雇えず、大半は非常勤者となる為、講師の諸事情に左右されやすく、安定した出講が難しい）が避けられない状況です。受講生の獲得から就職率まで、全ての責が問われるこの訓練にエントリーしても得られるものと折り合わない現状をどうするか考え中です。
- ・ 品質の良い訓練を提供する為には、一定の予算が必要です。20～25名の定員を予定して、設備、会場、講師、就職支援責任者を配置しているにもかかわらず、6名～15名程度しか受講者が集まらず、訓練実施機関の財的負担が大きい。又、実施を予定していたのに受講者が集まらず、開講できなかった際のコスト的なリスクが多大です。実施施設への救済的な措置を考えて頂きたい。
- ・ 定員の多い、少ないに関わらず、半数の応募があれば開校しなければならないのは、コスト的にかなり困難な状況となる。
- ・ 開校前日での辞退者に対しても事前準備しているテキスト等の代金の徴収が許されておらず、実施校の負担となるのはおかしいのでは。
- ・ 技術をきちんと身につける為には、少人数で授業をするのが望ましいですが、講師の人件費、光熱費、家賃等を考えるとむずかしいです。きちんと練習を重ねていく為には、教材費もバカにならず、

どうやって経費をおさえるかを考えていくようになります。せめて受講生に消耗品（教材）は講入していただけるとありがたいです

- ・ 訓練校の経営も考慮した制度設計をしてほしい。新制度になり認定基準や奨励金支給ルールが変更されたため、訓練期間や時間の延長、スタッフの増員、訓練終了から開始までの休閑期の発生、運転資金の増大など、学校の負担が重くなった。また、現在の奨励金支給ルールは訓練校の努力に応じたものになっておらず、改善の余地があると考えます。
- ・ 実施中の訓練終了後の新規開講申請が認可されるとは限らずまた、認可されても十分な受講生の応募を確保できるか不透明な中で、講師やスタッフ、教室の適正な確保、調整に苦労しております。現行制度では結果的に採算が折り合わないケースもあり、悩ましいところです。
- ・ 選考日終了後、開講までに受講の辞退が相次いだ場合、実施施設としての数ヶ月スパンでの収支の目算が狂うなどリスクが大きい。
- ・ 求職者支援訓練の応募者が、基金訓練の1/2～1/4に激減しました。11月開講の訓練は、ついに中止になりました。講師の方は“失業”してしまいました。求職者支援制度が失業者を生み出しているのです。これは多くの訓練校で起こっている事実です。求職に役立つカリキュラムを作成し、できる限りの就職支援を行い、講師と共に訓練を実施してきました。申請は通っても、実施ができないのは、辛いです。募集に関して訓練校でできることはこれ以上ありません。広告をするにも費用がかかるので無理です。人数が集まり、訓練が開講できるよう、制度を見直していただけないでしょうか。
- ・ 何カ月も前から申請して、機材を揃え、場所を確保し、講師の署名までとり、講師にスケジュールをあけてもらっているにもかかわらず、中止になるので訓練校も講師も莫大な損害を被っている。数人でもはじめられるように一定の売上保証をし、訓練校や受講生、講師が安心するよう配慮すべきだ。
- ・ 求職者支援訓練は訓練生を集めることが非常に難しい訓練であるため、訓練のために準備した施設にかかった経費が中止になってしまうとそのまま損害となり、非常にリスクがある訓練だと感じます。
- ・ 四半期ごとの申請になり、中止となった場合に代替の仕事がなく、経費ばかり重んでいる。6ヶ月コースを申請していた場合は、次回の申請時の段階で開講できるものかどうか（募集期間）判断できず、長い時は6ヶ月程教室が稼働できずにいる。この流れを受け、2教室の閉鎖を決定したが、定員割れがひどく、大幅な赤字が続いている。万がいち中止となった場合に、同分野で期間を定め、再度訓練が実施できる仕組みを確立頂きたい。競争性があり、認可を受けたものの、実施に致らないとなると人員の削減をするしかなく、再就職を目標にした事業に携わる者が職を失う危機に直面している。
- ・ 受講生が集まらず、会社そのものの運営が非常に厳しい。職員も仕事を失うことになります。どうすれば、受講生が集まるようになるのでしょうか。他事業所さんと意見交換する場もないため、判断、対策が立てられない。

- ・今制度では訓練生確保は事業所に任された分、大手事業所であれば教室数や対応人数で何コースも実施でき、また募集広告を頻繁に出し生徒の確保も可能でしょうが、当校のような小規模訓練校では一申し込みに対し1コースしか申請できず、不認可や定員割れによる不開催により、数か月も教室を空ける事態となり、閉校した同業者も多数おります。また予算的に募集広告などほとんど打てず、これでは大手のみしか訓練校として残れない制度だと感じます。

【制度の周知・広報、訓練制度としての位置づけ、その他】(code16, 15, 18)

(周知広報)

- ・公的な訓練にも関わらず、公的な機関（公民館・市役所等）での周知にばらつきがある為、募集活動が上手く出来ない場合がある。
- ・求職者支援制度の普及 啓発活動の強化 並びに、訓練校のネットワークづくりが今後の課題になるのではと思います。前者は一般市民にはまだまだ知られていませんのでマスコミ等を活用していただき、後者は地域のハローワークとの座談会の実施や、全国会議等、ノウハウ共有に向けて動いていただければ幸いです。
- ・訓練生の募集がハローワーク頼みになってしまっているのので“求職者支援制度”自体を広く求職者の方に知ってもらえるよう、広報広告のあり方を今一度考えるべきではないか。
- ・求職者支援訓練は委託訓練に比べ求職者が知る機会が非常に少ないため、国において積極的にPRを展開すること。またハローワークの所内においても求職者の目に触れる場所に募集要領等を掲示願いたい。（訓練相談コーナーに掲示するのではなく、同コーナーに誘導するための掲示方法を検討願いたい。）
- ・求職者支援訓練制度が開始され1年余り経過しましたが受講生者の募集状況が著しく低調で、開講中止になるコースが多く、開講されても定員充足率が低いという厳しい状況が続いております。求職者支援訓練は雇用保険被保険者や雇用保険受給者でない特定求職者を対象にしている為、ハローワークを訪れない求職者向けに求職者支援訓練制度の広報や情報発信が必要であると強く感じています。
- ・市役所・公民館等に、ちらしを設置させてもらっているのも、今回このアンケートで知りました。設置をお願いに行きましたが、制度を知らない所が多く、公民館では民間企業が実施ということで、設置をことわられました。
- ・支援制度の宣伝の強化（テレビ、ラジオ、新聞等利用）
- ・非常に良い制度でありながら、認知度が低い。本来必要な人への周知が行われる様、改善願いたい。
- ・訓練がある事の周知が弱い、ハローワークに来た人しか基本的には気づかない。ハローワークに来ない、若者等に知らしめるさらなる対策が必要ではないか。
- ・求職支援制度自体が世間一般に余り良く知られていない。（特に仮設住宅等の巡回ではこんな良い制度があるのだったらもっと前から受講したかった等の意見が多く聞かれた。）

(訓練制度としての位置づけ)

- ・求職者支援訓練と県委託訓練の重複部分の一本化。
- ・訓練申請から求職者の就職まで窓口を一本化する（寄りのハローワーク担当）
- ・今、試行的にニート支援の訓練をやっているが、ニート対象者に合わせた訓練の枠を設けてほしい。
- ・わざわざ雇用保険受給対象者の「公共職業訓練」と区別して「求職者支援訓練」をしなくてもよいと感じます。訓練がたくさんあることで、その価値が減少し、生徒も集まらず共倒れになっているわけです。受講希望者は「公共職業訓練」と「求職者支援訓練」の違いは分かってはいません。どちらも求職中の方を対象としているわけですから、従来のように「公共職業訓練」の枠に雇用保険受給対象者以外の人も受講できる枠と給付金を充実させ、多くの人が集って訓練を受講できればよいと思います。「公共職業訓練」と「求職者支援訓練」では受講生の質も違うと耳にします。求職者であることをひとくくりにして同じ入り口から職業訓練を受講することができ、互いに良い刺激を受けられればよいと考えます。「求職者支援訓練」は訓練を行う側、受ける側にとっても堅苦しさを覚える訓練であり、負の印象は良い作用にはならないと感じます。
- ・雇用保険の受給者は公共職業訓練、非受給者は求職者支援訓練という区別は、行政の発想。訓練希望者は、どちらの訓練でも受講できるようなシステムをつくる必要があります。
- ・県の委託訓練に比べて、この制度は、申請・募集・運営・就職の全ての面において厳しすぎ、かつそれに見合わない収支となっている。受講する側にとっても、雇用保険のように手当てが出るわけではないので、メリットが少なく、手当てが出る者は県の訓練に行ってしまう。また、ハローワークも県の訓練を推す傾向が強い。
- ・制度は非常に必要なものと考えています。且し、公共訓練を含めて期間が重複してしまう点があり、定員確保が難しくなっています。実施期間を申請側が決めると、どうしても重複してしまいますので、県や機構で調整をした年間計画があれば良いかと思います。（非常に難しいですが、雇用能力開発機構の時は調整をされていました。）
- ・長期離職された方にじっくり能力をつけてもらい、資格を取らせ、職に対する意識を高め、就職につなげる。短期的に待ちの訓練生募集をするのではなく、ハローワークも積極的にスキル取得の訓練受講を働きかけることで、ミスマッチをなくす努力をしない限り、せっかくの訓練制度が活かさないのではないかと感じています。

(その他)

- ・職業安定所と訓練校が協力しての合同コース説明会という試みは興味深く、整備次第で制度周知に大きく寄与する可能性があると考えます。公的機関と訓練校の連携については、持続させるべき。
- ・定期巡回、視察はあるがもっと全体的な制度上の問題・課題について機構センター、労働局等と話し合える懇談会などが開催できないか？また、申請の前段階で新規開講コースについて相談できるなどの相談窓口を設けられないか？
- ・キャリアコン育成を向上したいが、ジョブカード講習のエントリーが全く出来ずに困っている。

第Ⅳ部

機関における取組みと課題

—事例調査レコード—

はじめにー事例調査レコードについてー

本調査研究では、アンケート調査の結果得られた回答の内容や傾向を理解する上で、個別の機関の事例に即した、より具体的かつ詳細な実態の把握が不可欠であると考え、「求職者支援制度における訓練・就職支援についてのアンケート調査」に回答した機関の中から対象を選定し、インタビュー調査を実施した。

インタビュー調査は、アンケート調査の際にインタビュー調査に応じてもよいと回答した441機関のなかから、求職者支援訓練のコース分野、組織形態、規模、所在地域を考慮して選定し、17機関を対象に実施した。インタビュー調査実施期間は2012年11月～2013年3月である。1機関当たりのインタビュー時間は1～2時間で、以下の項目について各企業の関係者にたずねた。

なお、ここに紹介した、各機関の状況や見解はインタビュー調査時点におけるものである。調査時点以降規定等の見直しが行われ、すでに改善が図られた事項も含まれていることに留意されたい。

【「求職者支援制度における訓練・就職支援についてのアンケート調査」の実施に伴うインタビュー調査・調査項目】

(1) 実施している求職者支援訓練の概要

- ①提供している訓練の内容
- ②求職者支援訓練についての広報活動
- ③受講者の募集方法、各訓練の応募状況・受講者数
- ④受講者の経歴・職業能力を確認する方法、選考方法

(2) 求職者支援訓練に関する取組みについて

- ①訓練内容の企画（ニーズの把握・分析等）・作成から実施までのスケジュール
- ②講師の確保はどのように行っているか
- ③受講者の訓練内容の理解度はどのようにしてチェックしているか
- ④訓練内容自体の評価体制
- ⑤受講者の苦情・相談への対応はどのように行っているか
- ⑥訓練の評価や、受講者の満足度などを踏まえた訓練内容の見直しはどのように進めているか（評価や苦情・相談内容のフィードバックの取組み・体制）

(3) 就職支援の取組みについて

- ①就職支援の体制・取組み

- ②キャリア・コンサルタントの確保はどのように行っているか
- ③ハローワークとの連携状況
- ④企業、業界団体などとの連携状況
- ⑤訓練後の受講者についての情報収集や、就職支援の取組みはどのように行っているか

(4) 基金訓練から求職者支援制度への移行について（基金訓練を実施していた機関に）
機関からみて改善されたと思われる点は何か。また制度の移行により、新たに配慮・取組みが必要になった点は何か

(5) 求職者支援訓練の運営における課題

- ①訓練対象者の募集・選考における課題
- ②求職者支援訓練の実施における課題（講師の確保、カリキュラムの改善などに関して）
- ③就職支援における課題

(6) 制度の一層の改善にむけて行政として対応が求められる点（行政への要望）

なお、以下のケースレコードにおける、求職者支援訓練にかかる現状ならびに訓練を取り巻く環境等についての記述は、インタビュー調査時点での各機関関係者の認識・見解に基づくものであることを改めて明記しておきたい。各機関のインタビュー調査を実施した時点は下記のとおりである。

図表４－１ インタビュー調査実施時点

機関名	調査時点	機関名	調査時点
A 専門学校	2013年3月25日	J 社	2012年12月21日
B 専門学校	2013年3月15日	K 組合	2013年3月21日
NPO・C 法人	2013年1月29日	L 校	2013年3月22日
D 校	2013年3月7日	M 社	2013年3月26日
E 社	2013年3月7日	N 校	2013年3月27日
F スクール	2013年3月7日	O 社	2012年11月8日
G 社	2013年1月30日	P 協同組合	2013年1月28日
H 社	2013年1月31日	Q スクール	2013年1月21日
I 校	2012年12月20日		

事例1 A専門学校（南関東）

1. 機関と訓練コースの概要

A専門学校は一般企業向けのシステム開発事業、ネットワークサービス事業、IT関連を中心とした企業・社会人向けの教育事業を展開している。1984年2月に設立され、従業員数は50人である。

1991年に公共職業訓練の受託を開始し、地方自治体が主催している講座や、中央職業能力開発協会が管轄する研修・セミナーなどを運営している。また公共職業訓練以外に、法人向け教育事業として新入社員研修を2003年から行っている。

2009年に制度が始まった緊急人材育成支援事業（以下、通称の「基金訓練」と記載）では、のべ21コース、約400人に対する訓練を実施した。基金訓練が求職者支援制度へと変わってからは、2011年12月からコースを運営しており、2013年3月までに11コースを実施した。インタビュー調査時点（2013年3月）では「OA 経理・総務実務科」（2013年2月～、訓練期間は6ヶ月）を行っており、また「Java・C#・Android プログラミング科」（2013年4月～、訓練期間は6ヶ月）の開講を予定している。いずれも実践コースで、定員30人である。

2. 受講者の募集と選考

（1）受講者の募集

受講者の募集にあたって、A専門学校では施設見学会とチラシの作成に力を入れている。施設見学会は追加募集前に4回、追加募集時に1～2回開催しており、1～2時間をかけてコースの内容や難易度（上級者向けではないこと）などについて説明し、来場者の質問に答える。この取り組みによって受講者を一定数確保できるとともに、訓練開始後に受講者が「こんなはずではなかった」と感じてしまうことを回避できている。

コース案内のチラシも手間をかけて作成している。表側上部には訓練名を表記するだけでなく、働く人のイメージ写真を載せている。このことにより、チラシを棚に並べた際に目立ちやすくなる。さらに、裏側上部のPRポイント欄も充実させている。「習うより、慣れる！！の学習方式」とA専門学校の訓練方針をアピールし、「講座内容」「就職支援内容」「職業訓練の実績」「その他」について、それぞれ強調すべき点の字体・フォントを変えてわかりやすくしている。こういった取り組みは訓練対象者だけでなく、受講者の募集窓口であるハローワークへのアピールにもなる。

A専門学校では自社のホームページ上でも求職者支援訓練コースを掲示して募集につとめているが、応募者はハローワークでコース案内一覧を見て応募する場合がほとんどである。

ハローワークでコース案内のチラシが切れてしまった場合は、対象者がA専門学校のホームページを閲覧して応募することもある。

（２）選考過程と受講者のプロフィール

受講者の選考に際して、A専門学校は面接と筆記試験を実施している。面接では、応募者が訓練内容を正確に理解していることと、受講後に就職する意思があることを確認する。基金訓練時と比較して面接内容に大きな変化はない。しかし、求職者支援訓練では受講者の出席要件が厳しくなったため、毎日通うことができるかどうかを面接で確認するようになった。筆記試験では、中学3年レベルの国語と数学の問題を出題している。しかし、応募者が筆記試験を非常に嫌うことと、面接で筆記試験の結果からわかるような適性のある程度把握することができることから、今後は面接のみ実施する予定である。

応募者数は現在開講中のプログラミングコースで25人、経理・総務コースで29人と比較的多い。経理・総務コースは女性が圧倒的に多く、年齢はまちまちである。約1時間内の通学圏に住む人が多い。プログラミングコースは男性が多いが、女性も増えてきている。年齢層は20歳代後半から30歳代前半が中心だが、最近はより高い年齢層の受講者が目立つ。

3. 訓練の実施

（１）訓練内容の企画と講師の確保

A専門学校は現在8つの教室を持っており、教室の使用状況に合わせて求職者支援訓練の開講を申請している。求職者支援訓練1コースに2教室（パソコン教室と座学教室）を確保しているが、それ以上の教室数を必要とする場合もありえる。同時期に同じ訓練内容のコースを2つ開講することはない。

訓練内容は、これまでA専門学校でやってきた委託訓練などを基にしつつ、求職者支援訓練向けに企画する。また、プログラミング科では、必要とされる技能の潮流にあわせて内容を変えている。例えば、以前はJavaのみを扱っていたが、現在はC#、Androidといったプログラミング言語に関するカリキュラムも訓練内容に含めている。開発業務に精通しているので、A専門学校が把握する求人ニーズにあわせて、カリキュラムの構成などを変えることもある。

訓練のなかで、受講者を企業に連れて行き、仕事の様子を見学させる職場見学はほとんどやっていない。職場見学は受講者のスキルアップや就職にあたって良い機会だとは思いますが、IT企業は社外の者を職場に立ち入らせることで、セキュリティ上の問題が発生しやすいため敬遠されがちである。

A専門学校は、勤務するスタッフおよび社外の非常勤講師を2グループに編成し、4月開講のコースは第1グループの講師陣、5月開講のコースは第2グループの講師陣が担当する

という方法をとっている。各グループの講師陣は、コースを担当している6ヶ月間、求職者支援訓練のカリキュラムの実施と受講者への対応に専念する。常勤・非常勤講師の比率は開かれるコースによってまちまちであるが、実施コース全体で見ればその比率は1:1である。非常勤講師には高い報酬を支払えないため、その点も理解したうえで協力してくれる人材を探すことになる。

(2) 訓練の実施

受講者の理解度は月1回のペースで行う試験によって把握している。試験は訓練修了時にも行う。また、受講者に日誌をつけてもらい、担当する講師がそれに目を通している。A専門学校では、基金訓練や求職者支援訓練以外の委託訓練でも、受講者に日誌をつけるよう指導をしていた。

受講者から寄せられる苦情は、教室の空調設備の温度設定など設備に関するものや、受講者どうしの人間関係に起因するものもあるが多くはない。教え方など訓練そのものに対する苦情もあるが、教え方に対する苦情は、受講者によって肯定的に捉える場合とそうでない場合があるため、改善措置をとるかどうかの判断は難しい。ただ、訓練そのものに対する苦情は、他の機関と比べればかなり少ないとみている。苦情は基本的に事務部門が受け付け、苦情担当者が対処する。

4. 就職支援の取組み

キャリア・カウンセリングを担当するキャリア・コンサルタントは4人で、うち1人は非常勤である。キャリア・コンサルタントに対しては産業カウンセラーの資格取得を奨励するなどして、スキルを高める機会を提供している。

キャリア・コンサルティングについて、A専門学校では、受講者一人あたりに6回程度のコンサルティングを実施している。コンサルティングでは、履歴書のチェックを受講者から依頼されることも多い。修了者も頻繁に来校するため、カウンセリング担当者はその対応も含めて忙しい。例えば受講者や修了者から夜中に電話がかかってきて、「今からメールで履歴書を送るので、その内容をチェックしてほしい」といった依頼を受けることもある。ジョブカードは、履歴書を書く際にその内容を整理する契機となるようにするなど、就職支援に際して何とかして意味を持たせられるように作成にあたらせている。

求人情報は基本的には受講者が自ら集めているが、A専門学校の事務局が最新の求人情報をプリントアウトして受講者に提示もしている。ハローワークの求人情報は、インターネット上で入手する。

A専門学校とつきあいのある企業や有料職業紹介事業者、実習先企業などから直接求人情報が寄せられることもある。また、求人情報を直接得るために、さまざまな企業にファクス

を送るなどしている。A専門学校は無料職業紹介事業の許可も取得しているので、事業者として求人情報を収集・利用することもある。

プログラミング科の場合、過去1年間の就職率は97%である。IT企業への就職が多く、就業者の75%が正社員として雇用されている。経理・総務コースの場合、過去1年間の就職率は93%である。事務職は求人も多いが求職者も多い。したがって、就職を斡旋するのに苦労している。就業者の4~5割が正社員として雇用である。訓練期間中に就職が決まって退校する者が、どのコースでもきまって5~6人いる。

修了者の就職状況の確認作業はスムーズにいかないことが多い。毎回連絡をまったく取れなくなる者がいる。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 受講者の募集・実施における課題と要望

受講者の募集にあたって、求職者支援訓練コースの実施案内をひとつの冊子にして受講を考える人が閲覧しやすいようにすることを提案したい。ある地域の職業訓練では案内冊子を作成していたため、ノウハウはあるはずである。にもかかわらず冊子の作成にとりかからないのは、これまでの公共職業訓練と求職者支援訓練をまったく別物と考えているからであろうか。

失業給付受給者は地方自治体の職業訓練へ流れており、定員30人に対して100人近く応募があるほどの盛況であると聞く。それに対して、求職者支援訓練への応募者は少ない。応募者数が定員数の半数に満たない場合、求職者支援訓練を中止することができるが、応募者数が少ないからといった理由で開講を中止にすると、アルバイトを辞めて求職者訓練制度に応募した人などは現金収入を得る手立てを失ううえに再就職のための訓練を受けることもできないといった状況に陥ることになり、迷惑をかけてしまう。例えば機関に支払われる奨励金を「基礎奨励金」と、「受講奨励金」、「付加奨励金」の3つにわけ、基礎奨励金についてひと月あたり定員数×30000円を開講した時点で受講者数に関係なく、支給するようにする。他方、受講奨励金については、ひと月あたり受講者数×20000円を支給するようにし、「付加奨励金」についてはこれまで通り就職実績に応じて支払う。この支払い形式であれば、受講者が1人でもいればある程度の収入が機関に入ることとなり、上述のような受講者のニーズと訓練の採算性との間のジレンマを機関が抱えることが少なくなると思われる。ある地域の委託訓練では、こうした支払方式をすでに実施した経験があり、求職者支援訓練においても導入可能と考える。

(2) 就職支援における課題と要望

求職者支援訓練では、就職支援を訓練時間外に実施することになっている。この措置をど

ういった理由でとったのかわからないが、就職支援の位置づけを再検討していただきたい。訓練の目的は受講者が就職することであり、より多くの受講者が就職するには、就職支援を訓練時間内に実施する必要があるとA専門学校では考えている。

求職者支援訓練はハローワークが就職活動を全面的に支援することを特徴としていたとA専門学校で考えているが、ハローワークが実施するカウンセリングが、形式的なことを短い時間で終わらせるといったことをよく耳にする。また、機関に対して支払われる付加奨励金の支給額が就職率によって決定されるなど、受講者の就職活動の責任を結果的に機関が担うような制度となってしまっている。

(3) 奨励金の支払いに関する要望

A専門学校は、訓練実施に対する奨励金の算出方法の厳格さが運営にデメリットをもたらすと考えている。ある受講者の出席日数が3ヶ月の全訓練日数の80%をきってしまうと、訓練機関に支払われる奨励金を算定する際に必要な受講者として扱うことができなくなるが、彼らが就職活動のために受講することができない場合も、一律に欠席とみなされてしまう。機関の立場からは、受講者が訓練期間中に就職活動を積極的に実施することが、奨励金の算出と支給にあたってはマイナスとして評価されることとなり、機関が就職支援に力を入れない事態が生じることも懸念される。

また、受講者が就職を決定し退校した場合、それ以降の奨励金は支払われない。機関が就職をさせるために力を入れると、それが支給減につながる仕組みとなっている。就職支援が機関にとってマイナスになるような事態を回避するには、第1に受講者が就職活動を理由に訓練を欠席した旨をハローワークに報告し、ハローワークにおいて承認されたら、機関の出席簿においても出席扱いをする、第2に就職を理由とした中途退校に関しては、その後の基本奨励金を通常通り機関に支給するといった解決策が考えられる。

さらに、首都圏と地方の奨励金が同額であることに疑問を持っている。首都圏は地代が高く、教室維持費が莫大にかかるのである。首都圏で開講する場合は奨励金の増額を希望する。

また、奨励金が支払われるまで、とにかく長い時間がかかる。去年6ヶ月コース場合、2ヶ月開講分のすべての支払いが、1年以上たった今年の3月にやっとなされる状態である。現行の制度下では訓練修了後4~5ヶ月後に雇用保険の適用状況から就職率が算定され、決定された支給額が付加奨励金として支払われる。さらに、その奨励金はいつ支給されるかわからない。この支払いの遅さと見通しの不透明さは、民間企業の運営にとって死活問題となる。開講に際して契約書を取り交わさないことも含めて、一般のビジネスではありえない仕組みになっている点に疑問を感じている。以前の委託訓練では、就職率によって支払う考え方がなく、講座終了後直ちに一括で支払われていたため、資金繰りを計画し、就職支援担当者を雇用するなどの「先行投資」ができた。しかし、現行の求職者支援制度では就職率に応じて付加奨励金が事後的に支払われるため、こうした取組みができない。

当時雇用していた就職支援担当者は、毎日授業が行われている時間帯は、各企業に出向き訓練の趣旨などを説明し、求人票提出のお願いなどをしていました。夕方授業が終了したころに戻り、受講生への就職斡旋などをしていました。このような取り組みは、現行制度では不可能と考えている。

事例2 B専門学校（南関東）

1. 機関と訓練コースの概要

B専門学校は、1977年に創設され、パソコンに関するスキルの習得や、簿記資格の取得、SPIなど就職活動の向けの試験対策などを目的とした研修、セミナーなどを事業として行っている。求職者支援訓練は2012年2月から開講しており、インタビュー調査時点（2013年3月）までに、「ビジネススキル基礎科」（2012年2月～、6ヶ月間）と「ビジネスパソコン基礎科」（2013年3月～、4ヶ月間）を開講している。ともに基礎コースで定員28人である。

2. 受講者の募集・選考

受講者の募集はハローワークに依存している。受講者の募集期間が短いためにB専門学校の方で広告・宣伝を行うことがほとんどできないでいる。

「ビジネスパソコン基礎科」は応募・受講人数ともに9人で、「ビジネススキル基礎科」は応募人数7人、受講人数6人であった。応募者のうち1人は訓練開始前に就職が決まったため、受講を辞退した。

応募者はB専門学校が所在する区の在住者が中心で、そのほか所在区の近隣の地方自治体からも応募がある。ただ、地理的には近接しているものの隣県に属する地方自治体は、労働局の管轄が異なるためか、案内は送っているものの応募がほとんどいない。応募者には30～40歳代の女性が多く、うち半数は仕事をしたことがない人たちで専業主婦も目立つ。

基金訓練の時には近隣から多くの受講者が集まっていた。また、受講者は男女半々で、再就職が難しそうな高齢者もいるなど、年齢層はばらばらであった。

3. 訓練の実施

求職者支援訓練のカリキュラムを作成するにあたっては、基金訓練時のノウハウを生かしている。訓練を担当する講師は9人で、うち常勤者が2人である。講師は教えるスキルもさることながら、実務の経験が豊富であることを重視して選んでいる。

受講者の理解度を把握するために、学科終了時にテストを実施する。今まで開講したコースでは、理解ができなくて訓練を受けるのを諦めたという受講者はいない。

訓練内容については、受講者のレベルや理解度を確認しつつ微修正を繰り返している。科目を担当する講師は経験者ばかりであり、その方法で問題はない。

求職者支援訓練の場合、全訓練日数の2割以上を欠席すると修了を認定されなくなる。ま

た、欠席事由の基準が明確化されていないこともあり、緊急の用事を理由に受講者が欠席した場合は、事後にハローワークの判断を仰ぐこととなる。受講者は現在の出席基準を納得したうえで通学しているので、不満を漏らすことはない。しかし、B専門学校から見ると、少し厳しいようにも感じられる。たとえば体の弱い人は定期的に通学することに対して自信が持てず、受講を敬遠してしまうこともある。

4. 就職支援の取組み

キャリア・コンサルタントは現在6人で、常勤のキャリア・コンサルタントは3人である。求人情報は、新聞の折り込みチラシやインターネット（ハローワーク）を通じて収集する。訓練機関による独自の求人開拓は難しいが、B専門学校は求職者支援訓練を始める前から、区の産業連合会や法人会の会員であり、今後はこうした組織との連携も強めて求人を開拓していきたいと考えている。また、無料職業紹介事業の許可の取得や、人材派遣会社との連携も視野に入れている。

すでに訓練を終えた「ビジネススキル基礎科」の場合、訓練実施後3ヶ月以内に就職したのは2人である。受講者の就職先に特徴はみられない。受講者は就職先として事務職を希望するが、営業職での求人に納得して応募したこともあった。正社員としての就職は若年層に限られており、30～40歳代はまず非正規社員として就職する。

5. 基金訓練から求職者支援制度への移行について

B専門学校は基金訓練を2009年11月から延べ8コース、150人に対して実施した。基金訓練時と比較して、受講者の質は向上したように思える。受講者に対する給付金制度につられた応募者がいなくなった。また、受講者が1日のうち半分出席すれば「出席」とみなされていた基金訓練時には、午前中の出席だけで帰ろうとする人がいるなど問題もあったが、今はない。しかし、その分、受講者が持つエネルギーのようなものは少なくなった。基金訓練時は「食うためなら何でもやる」といった姿勢が感じられたが、現在の受講者は「頭でっかち」であるように感じられる。

6. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 受講者の募集・選考における課題

求職者支援訓練では、選考面接の際に応募者の個人情報を知ることができない。B専門学校では初めて求職者訓練を実施した際にうつ病による訓練辞退者や就職困難者がいて、受講者の就職率も低くなってしまった。また、求職者の家族構成や扶養者の有無などを把握しな

ければ適切な就職支援を実施することができない。

以上の経験から、現在は応募者の了解を得たうえで面接時に本人や家族の事情を聞くようにしている。応募者は嫌がらずにいろいろ話してくれるため、現在のところ問題は起きていない。

（２）訓練の実施における課題

訓練実施期間が短いため、B 専門学校が考える必要な訓練を実施できていない。基金訓練の際は受講者を徹底的に訓練する時間とカリキュラムの余裕があり、受講者を「元気にして」送り出すことができていた。しかし、求職者支援制度の場合は専門性のある内容でないと長期コースの開講が難しく、短期間で基金訓練と同様の成果を達成できるか疑問に感じている。

また、求職者支援訓練は就労未経験者も対象にしているため、「会社とは何か」を理解できていない人がいる。現在開講するコースは4ヶ月間であるため、そういったことを理解させるためのカリキュラムを組み込むことができなかった。就職して通用するレベルにまで訓練しないと受講者を採用した企業からクレームがくる可能性もある。そのため、短い期間でありながらも訓練の内容を充実させることが課題であると考えている。

B 専門学校では、これまで実施してきたコースと同様のカリキュラムを実践コースで開講することも考えている。他校で先例があることは耳にしており、開講のためのノウハウも持っている。しかしB 専門学校は実践コースを開講した実績がないために新規申請者として扱われることになってしまう。そのため認定されにくい。

（３）就職支援における課題

かつて IT 関係のプロジェクトチームを編成するためにスタッフを募集しているという話がB 専門学校に寄せられたとき、訓練修了後の受講者に紹介することを考えた。しかし、受講者の連絡先がわからないため、紹介することを断念した。B 専門学校に勤務する講師は大企業で重役を務めた経験のある者が多く、現在も関連会社を含めた求人状況を把握しているが、実際に求人が発生しても、受講者に声をかけることがなかなかできない。

また、訓練修了後に受講者となかなか連絡が取れないことは、受講者同士の関係にも影響を与えている。求職者支援訓練は中学・高校のような雰囲気があり、受講者たちはクラスメートの関係になる。しかし、同窓会を開きたいとなっても機関は受講者の連絡先を教えることができない。

（４）訓練の採算性に関わる課題と要望

B 専門学校では、求職者支援訓練の実施に際して2 教室を利用して各15名の受講者を確保できなければ採算がとれない。基金訓練時は日本政策金融公庫の貸出を受けて不足分を補っていた。しかし、求職者支援訓練では基金訓練以上に受講者数を確保できていない。採算

の問題から、同業者はほとんど求職者支援訓練の実施をやめてしまった。現在は「我慢比べ」の状態に近く、公的機関の担当者に「とにかくがんばって」と励まされてやっと毎月申請書を提出しているような状況である。受講者数を確保し、採算がとれるようにするためには以下のような施策が必要であるとB専門学校は考えている。

①募集窓口での対応について

募集の窓口となるハローワークのなかで求職者支援制度に対する理解が一様でないことが、受講者確保の妨げの一因となっている。

求職者支援訓練に対する応募者が少ないものの、同じハローワークが募集の窓口となっている公共の職業訓練では定員以上に応募者が集まる。このことから制度に対するニーズは存在し、受講者数は増加する見込みがあるとB専門学校は見ている。

②職業訓練実施奨励金の支払い額について

機関に支払われる奨励金額は現在、受講者数や就職率によって定められている。これは全国一律であるため、家賃や人件費など地域による物価の違いに対応していない。機関が採算をとれるようにするために、奨励金額の決定にあたって、地域性を考慮すべきである。

③開講に必要な応募者数の設定について

現行の制度では、受講申込者定員の半数以上の申込みがあれば採算がとれなくても開講しなければならない。そのため、機関にとっては定員を少なめに設定することがリスクになる。

(5) 開講のための申請に関する要望

現行の制度では、開講のための申請を開講月ごとにおこなわなければならない。そして、認定の可否は申請の2~3ヵ月後に決まる。これではとくに講師の配置を考える際、大きな支障をきたしてしまう。優秀な講師を確保できないだけでなく、職場見学の予定も組みづらい。そのため現在は職場見学をカリキュラムのなかに組み込むことをやめてしまった。

申請の内容は毎回ほぼ同じであるから、申請機関の負担にならないという見方は誤りである。大手の機関は申請が認定された後に変更届を提出してカリキュラムや講師を調整しているといった話を聞いたことがあるが、B専門学校のような小規模の機関ではそのようなことができない。申請は1年に2回程度で、機関の規模によって負担が変わらないような制度の設計を望む。

(6) 官民の連携による制度運営の要望

職業訓練の運営について、公共機関が完全に民間企業へと任せてしまうのはよくないと考えている。訓練の実施過程においても、公共機関のスタッフがときおり立ち入ってくれるこ

とにより、一層効果が上がることを期待できる。例えば、訓練期間中は講師と受講者が毎日顔を合わせる関係になるため、講師の言うことを受講者が聞かなくなる傾向にある。こういったときに公共機関からのアドバイザーが間に入ると、より円滑なコミュニケーションを図ることができる。

事例3 NPO・C法人（南関東）

1. 機関と訓練コースの概要

C法人は東京を拠点とするNPO法人（特定非営利法人）である。法人の設立は1999年であるが、1970年代中盤から学生の学習支援や、引きこもりや若者の社会参加支援の活動を続けている。また2005年からは委託公共職業訓練も実施している。

インタビュー調査時点（2013年1月）で実施している求職者支援訓練のコースは、ベーカーリー講座（2012年12月より実施、6ヶ月間、定員10人）であり、ニートの若者を対象にしている。このコースは職場体験等を訓練時間総合計の40%まで認められるニート対応のための特例コースとなっている（ただし、職場体験等は専門科目としては算入されない）。

2012年3月に開講した第1回目のコース（5ヶ月）は、ニートの若者だけではなく一般の方を対象にしたベーカーリー講座であったが、これには次のような経緯がある。C法人が受託していたニート支援事業である「若者自立塾」は2010年に廃止されたが、これを引き継ぐ形で基金訓練の中に「社会的事業者コース」が設置され、同団体はこの訓練コースを活用し、引き続きニート支援事業を行ってきた。その基金訓練が求職者支援制度へと移行したとき、社会的事業者コースが廃止された。当初の厚生労働省の説明では、ニート支援の訓練は新たな制度には入らないということであったが、訓練コースを継続して運営していないと次に開講申請が認定される可能性が低くなるので、一般の方を対象にしたコースを設置することにし、第1回目のコースをおこなった。しかし秋になって、ニート対象のコースの開講が可能になったので、2012年12月開講のコースからはニートの若者を対象とした。

2. 受講者の募集・選考

現在実施しているコースはニートの若者が対象となるので、ハローワークでも一般の訓練コースのように広報し、募集をするのではなく、窓口で応募者を見極めたうえで情報提供してもらうようにしている。ハローワーク以外では、近隣の市や隣県にあるサポートステーションなどの若者支援機関を通じた広報・募集を行っている。サポートステーションに対しては、開講の4ヶ月ほど前からコースについての情報を提供し、サポートステーション来所者への案内を実施してもらっている。

インタビュー調査時点で実施しているベーカーリー講座については、募集に際して説明会を2回開催し、10人が参加した。選考は面接により行い、これまでベーカーリーに関連したような仕事をしてきたか否かといった経験は問わなかった。選考では、親やハローワークに「言われたから」応募したのではなく、本人に通学意思があることをとりわけ重視した。また、

求職者支援訓練におけるルールや条件について、応募者がきちんと理解しているかどうかといった点も面接の中で確認した。6人に合格通知を出したが、2人は辞退となった。サポートステーションで実施を知った者が受講を迷っているとの情報もあり、追加募集期間も設けたが、結局追加応募はなかった。

受講者が少ない大きな要因の1つは、宿舍の問題である。基金訓練では合宿型が認められており、宿舍を賃貸住宅でまかなっていたが、求職者支援訓練では受講者のための宿舍をまかなうための経費がない。そのため、通学できる人か、自費で訓練実施場所の近くに宿舍を借りられる人でなければ受講することができない。現在実施しているコースの選考に合格した人の中でも、宿舍を借りるための敷金・礼金がまかなえず、参加を断念したケースがあった。また職業訓練受講給付金の支給を受けるための、「全訓練日数の8割以上出席」という要件も、応募にあたってのハードルとなっている。

C法人はNPOということもあり、「赤字が出なければいい」という考えで各事業を運営している。ニートを対象とした現在実施中の訓練コースも、厚生労働省とのやりとりのなかで求職者支援制度の窓口を広げてもらった面もあるので、応募者が1人でもいれば開講するつもりでいた。しかし、事業として運営するには少なくとも4~5人の受講者が必要である。

3. 訓練の実施

訓練は、ベーカリーに関連するカリキュラムで半分以上構成されている。またパソコンの操作実習のカリキュラムを、C法人で自主的に訓練に編入した。これは、基金訓練時に訓練に組み入れるように指摘があったカリキュラムであり、実際に組み入れてみたところ、効果もあり必要性が感じられたことから、現在実施しているコースにおいても継続している。

職場体験については、ベーカリーで実施すること以外に、訓練の実施に必要な助言・指導を行う高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高齢求機構」と略記）から内容ややり方について指摘や指導を受けることはない。受講者が慣れてくれば2人でパンの販売を担当するところを1人にしたり、リーダー的な役割を任せたりするなど、状況に応じて自由に進めている。

訓練を担当する講師のうちC法人のスタッフではない外部からの講師は1人である。ベーカリーに関わる専門学校のスタッフで、訓練では製パンの理論を担当している。担当講師は申請の時点から変えられないという難しさがある。2012年3月から実施していたコースでは、現在実施中のコースよりも外部の講師が担当するカリキュラムが多かったので、当初予定の講師に不測の事態が起こった場合の臨時講師まで確保した上で申請していた。今はこうした臨時講師の準備も認められないので、厳しい。

訓練内容に関する規定の範囲内で、受講者にあわせて教え方を変更するなどの取組みは行っている。たとえば人に接することが苦手な受講者に対しては、訓練の初期段階でコミュニ

ケーション・ゲームに参加してもらうなどし、その上で職場体験へと向かわせるようにしている。

4. 就職支援の取組み

(1) 就職支援の体制・取組み

「働きながら働くことを学ぶ」がC法人の手がける若者支援のコンセプトである。訓練のなかで実習を重ねるなどしていくうちに、各受講者の就職がなぜうまくいかないのかといった課題は見えてくる。その課題を受講者自身が自覚し、さらにC法人のスタッフができるだけ声をかけて相談に乗って確認・理解をする。理解され、見守られる中で受講者が成功・失敗を体験し、6ヶ月の訓練期間を全うすることで受講者が自信をつけることが重要であるとC法人では考えている。

求職者支援訓練の期間中に実施することになっている3回のキャリア・コンサルティングとは別に、C法人では週に1度程度のペースでスタッフと各受講者との面談を行なっている。さらに、C法人の運営するサポート・ステーションの相談担当者が、各受講者と月1回程度面談しており、こうした機会の中で受講者に発達障害などの傾向が見られるようであれば、そうした状況にあった就労の方向性を探ることもある。

また、C法人では受講者をグルーピングしながら訓練を進めていく。グループの中の他の受講者の様子、特に就職を決めたりして自立していく様子を目の当たりにすることは、受講者のモチベーションを高めることにつながる。また求職者支援訓練の訓練終了後も、受講者間の連絡が保たれ、C法人としても受講者の状況が把握でき、また受講者に対し必要な情報を伝えることができる。

(2) 受講者の就職状況

求人情報は近在のハローワークから得ることができる。C法人が運営するサポートステーションはこのハローワークの隣にあるため、月に1回程度カンファレンスを開催するなど常に連携をとっている。また、労働者協同組合に求人情報を提供してもらうこともある。労働者協同組合は清掃業務などの求人情報を把握しており、こうした求人情報は、決められた業務を遂行することによって評価されるような仕事を望む受講者に対して紹介している。さらにC法人の事業に協力する企業を「若者サポートネット」と称して組織化している。これらの企業には職場体験や、アルバイトとしての受講者の受け入れを依頼する。

受講者の就職について、2012年3月から実施した第1回のベーカリー講座では、就職が決まった者は半数程度で、年配の受講者が多かったこともあり、実績としては基金訓練時のニート対象コースより悪かった。就労の形態としてはフルタイム勤務の契約社員という形が多く見られた。仕事は、ベーカリーなど調理関係の企業での仕事がほとんどである。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 提供する訓練内容の拡充

現在はベーカリー講座を通してニートの若者の就業を支援しているが、今後は、ベーカリー講座以外の選択肢を増やしていきたいとC法人では考えている。たとえば、サポートステーションに相談に来る若者のなかには、IT関連に興味のある者が多い。そこで、パソコン絡みの業務への就業を支援できないかと検討している。

基礎コースの設置を基金訓練時に考えたこともある。行政機関に相談したこともあるが、基礎コースの設置には多くの条件があり、申請が通りづらいと指摘・助言されたため、断念している。

(2) 「働きながら働くことを学ぶ」ことを可能にする

求職者支援訓練でのニートを対象としたコースを、「訓練を通してひきこもり経験者やニート、若年無業者が社会や仕事につながることを目的とする」ものとして捉えるならば、コースのカリキュラム編成についても見直しの余地があると思われる。座学を受けることがしんどいと感じる若者も多い。こうした若者が体を動かして働くことから学ぶことができるようにするには、カリキュラム編成の裁量度・自由度が今よりも高まることが望ましい。

例えば、ニート対象枠の求職者支援訓練の場合は、職場体験（企業実習を含む）の時間を、コース全体の7割（調査時点では4割）まで認めるといったように規定を変えることも検討に値しよう。受講者が実際に働くことを通じて働く自信をつけることの有効性を、より利用できるようにするためである。もっとも職場体験時間の拡大を認める場合には、職場体験の内容を確認できるようにする必要がある。

(3) 訓練を受けやすい、訓練の効果が上がるための環境づくり

ニート対象の求職者支援訓練の場合、寮や近隣のアパートの確保など、訓練を受けようとする若者が通所できる環境をどう作るかがとりわけ課題となっている。現行の制度では受講者に対する給付金が後払いとなることもあり、受講者が訓練の開始にあたって近くに賃貸住宅を借りようとしても、敷金・礼金を支払うことが難しい。

求職者支援制度の本来のねらいとは若干異なるが、就労支援のための求職者支援訓練では日々の生活指導も必要となるため、基金訓練時のように合宿型の職業訓練が可能になればいいとC法人では考えている。サポートステーションを活用した合宿型の職業訓練という方法もありうるが、求職者支援制度は、受講者が給付金の受給によって生活が保障されていることがメリットであり、サポートステーションの枠組みを用いるとその保障がなくなる。若者は親から資金援助を受けることを引け目に感じる傾向にあることから、求職者支援訓練の枠組みのもとで合宿型の訓練が可能となる方が良いのではないだろうか。

また、ニートを対象としたコースについては、若者がより参加しやすくなるように、生活給付金の受給資格を皆勤から8割出席以上に緩和したり、100時間以上というひと月あたりの訓練時間を80時間以上にしたりといった、受講のハードルを下げることが必要ではないかと考える。

（４）若者の自立支援政策と求職者支援訓練の有効な連携

求職者支援制度を活用し、若者の自立支援に取り組む訓練機関が増加することを望む。そのために、まずは求職者支援制度を通じた若者の自立支援という取組み自体の認知度を上げる必要があるだろう。

若者の自立支援に関する政策はここ5年くらいで何度も変更があり、各機関が方針を定めて取り組むことが難しい状況である。求職者支援訓練の枠組で実施するのであれば、若者支援に関しては出席条件を緩和するなどといった配慮が必要である。あるいはハローワークなどの相談窓口に、若者の自立支援に詳しいスタッフを配置して便宜を図れるようにする必要もある。

（５）悪質な機関の排除

制度を利用しようとする悪質な機関をできるだけ排除するため、①ニートを対象としたコースを申請しようとする機関は、3～5年以上の若者支援の実績があることを要件とする、②悪質な不正行為に対しては求職者訓練に限らず厚生労働省の入札参入を禁止する、といった措置を行ってもよいのではないかと考える。

事例4 D校（近畿）

1. 機関と訓練コースの概要

D校は、医療・介護関連の人材育成や、社会人向けのセミナー・研修、人材派遣などの事業を全国的に展開するJ E社が近畿地方で運営する学校である。1975年に開設され、求職者支援訓練の前身の基金訓練は2009年の制度開始以降、延べ24コースを実施した。

インタビュー調査時点（2013年3月）で行っている求職者支援訓練は、実践コースの医療事務コースと、介護事務コース（ホームヘルパー2級資格が取得できるコース）の2つである。なお、基金訓練の際にはIT基礎分野のコースも実施していたが、競合が多かったため求職者支援制度になってからは撤退している。

2. 受講者の募集と選考

インタビュー調査時点に直近の医療事務2コースの募集人数は増えてきており、1コースあたりの定員30人に対し、40～50人程度の応募がある。介護事務コースの方は応募人数がなかなか伸びなかったが、ホームヘルパー2級の資格が2013年3月で廃止され、4月以降は「介護職員初任者研修」資格へと変更されるため、カリキュラムが変わる前に資格を取得しておこうという人が増えて人気が上がったのか、2013年2月開始のコースに対しては応募が40人と多かった。

応募者は医療事務コースの場合はほとんどが女性で、男性は50人の応募者の中に1人程度である。年齢層は20歳代から50歳代まで幅広く、一番多いのは30～40歳代である。介護事務コースの方は、応募者の男女比がだいたい5:2である。年齢層は10歳代から60歳代にまで広がる。失業給付を受給している応募者もいるがさほど多くない。

1コースあたりの定員は30人だが、入校までに辞退者も出るので27人程度で実施することが多い。過去にD校の所在する地域で定員を上回っているのはD校のみということもあった。定員の人数は基金訓練の時からは大幅に減ってきているが、基金訓練の時も最後の方の募集は徐々に減ってきていた。受講者が定員の半分に満たないとコースを開講しないというわけではなく、コース認定にあたって不利にならないよう開講実績を上げるために、極端に応募者が少なくても赤字覚悟で実施することがある。

受講者の選考は筆記試験と面接で行っている。筆記試験としては、実践コースの医療事務、介護事務双方とも一般常識を問う、漢字、四捨五入の仕方、簡単な計算などにより構成される試験を実施している。面接では応募者が、自分の人生にとって本当に訓練が必要だと思っ

事務コースの面接であれば、なぜ医療事務職に就きたいのかといった部分をしっかり確認するようにしている。

3. 訓練の実施

(1) 訓練内容の企画・立案

訓練期間は、医療事務、介護事務いずれのコースも3ヶ月間で、時間数にしたら300時間程度である。訓練の内容は、D校で行っている教育事業でのカリキュラムを基にしているが、通常D校で実施している医療事務、介護事務のコースよりも求職者支援訓練のコースのほうが時間数が多いため、求職者支援制度のコースではより多くの内容を盛り込み、よりゆっくりとしたペースで進めるようにしている。

介護事務コースを修了するとホームヘルパー2級資格を取ることができるが、ホームヘルパー2級資格取得のために必要となるカリキュラムは、学科、実技、実習から構成される。学科はホームスタディという自宅学習の形式で行う機関が多いが、D校では講師による講義の形で進めている。また、D校の介護事務コースには、「ケア・コミュニケーション」という、介護福祉施設で働く上で必要となるコミュニケーション能力の向上を目的としたものが含まれている。この科目では、たとえば死期を迎えている人や、その人の家族などとのコミュニケーションのとり方などを学んでいく。医療事務コースは、医療事務→調剤事務→医療事務のOAといったように、知識やスキルを徐々に向上させていき、資格の取得が可能なカリキュラム編成にしている。

仕事に関わるカリキュラムのうち、「企業実習」は、受け入れ先を開拓するのに時間やコストがかかる。医療事務コースは、その内容から病院で職業体験を実施しなければならないのではあるが、病院での対応は現実的に難しい。企業実習をカリキュラムに含めると認定審査の際に有利になるとはわかっているが、現在は「職業人講話」を選択している。一方、介護事務コースの方は、ホームヘルパー2級資格の習得にあたって実習がどうしても必要になるので、実習先の確保が大変なのは医療事務コースと同様であるが、実施している。

訓練の内容に関して今後見直していきたい点としては、受講者の就職実績がより上がるように、「職業能力基礎講習」の内容を充実していかなければならないと感じている。

(2) 講師の確保

求職者支援訓練の各科目は、求職者支援訓練の実施とは別にD校と契約を結んでいる講師が担当している。もっとも求職者支援訓練はD校で実施しているその他のコースとは異なり、就職支援や、受講者に対する学習面・心理面でのケアが必要で、担当する科目がある日は終日学校にいななければならない。また、就職指導に積極的に取り組んでくれる講師でなければ、求職者支援訓練の講師は難しい。そこでD校では契約している講師に制度の概要を伝えた上

で求職者支援訓練の担当者を募集し、あるいはすでに求職者支援訓練を担当している講師からの紹介を活用している。

1 コースあたりの担当講師数は、医療事務コースの場合、主担当者となる講師が1人、その主担当者を補佐する講師2～4人である。介護福祉コースの方は、資格の所持等、講師の要件が設けられている科目があり、D校の所在する地方自治体の規定に従えば10人から13～4人の講師が必要となるので、日程調整がとりわけ大変になる。医療事務コース、介護事務コースともに講師の多くは非常勤である。

講師の日程調整にあたっては事前に求職者支援制度における事情を説明して、担当の日程は特段の理由がない限り、変更できないことは伝えている。ただ、コース認定の申請を行うのは実際にコースが始まる時期の3ヶ月以上は前なので、申請前の確認の際には講師の都合に問題がなかったとしても、その後状況が変わることもある。そうした場合には、高障求機構に理由を説明しなければならないが、その際、講師のプライベートに関わる部分をどの程度まで伝えるべきか、苦慮している。

また、予定を変更できないと講師に伝えていても、定員に対し応募者が半分にみえない場合はやむを得ずコースの開講を断念することがある。その場合、講義を依頼していた講師の予定はすべて取り消しとなり、講師の生計にも関わってくることもありうる。こうした事情から講師の確保が難しくなることもある。

(3) 受講者への働きかけ・対応

受講者に対しては、訓練の最終的な目的は就職であるため、普段の生活から改善していこうと伝えている。入校式の日から髪の色や服装などについてもD校で指導しており、ジーンズ、ブーツ、サンダルは一切禁止している（常に就職活動を意識した身だしなみを心がけるための指導であり、身だしなみを整えることで、勉学にも勤しむ事ができるため、行っている。）。こうした指導などに関して受講者には概ね納得してもらってはいるが、高障求機構が受講者に対して実施するアンケートに、「指導がなぜこのように厳しいのか」と、不満を寄せられることがたまにある。

受講者の理解度については、月に2回ほどテストを行って把握している。テストによって把握した状況を基に、時には放課後に講師が残って指導するなど各受講者に即した対応を行っており、訓練についていけなかった受講者はこれまでにない。

受講者からの苦情や相談としては、講義の行われている部屋の空調が部屋単位で調整できないために、暑さ・寒さや空気の乾燥などに関するものが出てくるのがたまにある。受講者間の人間関係に関する苦情・相談はない。

4. 就職支援の取組み

(1) 就職支援の体制

キャリア・コンサルティングは、受講者1人につき訓練期間中に3回実施している。実施するキャリア・コンサルタントは、コースを担当する講師のうち、ジョブ・カード講習を受講した講師や、社会人経験が豊富で、採用活動を行った経験のある講師などである。特に介護事務コースでは、現場経験者のほうが的確な就職指導ができ、また普段から熱心に受講者に関わっている講師の話のほうが受講者に受け入れてもらいやすいという理由から、こうした態勢をとっている。

就職支援の一環として、受講者に対し、求人情報等を得るために、週に2、3回はハローワークに行くよう薦めている。受講者はハローワークに通い始めの頃は、自分の状況あるいは自分が望んでいる就職条件とはあわない求人情報を持ってくる。例えば自身は未経験者であるのに、経験者であることを要件としている求人情報を持ってきたり、あるいは夜働けないのに夜の勤務シフトで働くことを求められている求人情報を持ってきたりする。受講者が本当に働きたいところを見つけようとするれば、多くの求人情報を見て、自分にあった情報を見つける「コツ」を身につけてもらうことが重要とD校では考え、ハローワークへの通所を進めている。また、通所した場合には1人が必ず5枚の求人票を集め、他の人に見せて相談をするよう指導している。

D校では、同じグループ内の派遣会社や実習先、取引先から求人情報を入手している。入手した求人情報は校内に貼り出したり、あるいは求人側から「こういう人がいい」といった具体的な求人に対する要望がある場合は、個別の受講者を受講者自身の了承を得た上で求人側に紹介したりしている。求人側の要望として最も多いのは年齢に関するもので、年齢以外の要望としては、事務でのパソコン操作の経験や、デパートやホテルなどでの接客経験など、具体的な仕事の経験を求めるものが多い。

D校では、受講者の就職状況の報告が義務付けられている訓練修了後3ヶ月の時点を経過しても、各受講者の就職が決まるまでは連絡を取り、状況を把握するようにしている。また、修了後の就職活動に関する相談や、就職後の悩みに関する相談などにも、講師や事務スタッフが対応している。

(2) 受講者の就職状況

D校ではいずれのコースも就職率の目標を100%に設定している。介護事務コースでは100%は現実的にありうる数字で、医療事務コースも平均で70~80%を保っている。医療事務コースの就職率は、同様のコースを実施する他の機関に比べて高いと評価されている。

受講者の就職先について、介護事務コースの修了者はほとんどが介護関連の法人・企業に就職する。一方、医療事務コースの修了者は、医療関連以外の分野で就職するケースが相当

多い。医療事務に関わる仕事は求人自体が少なく、特に正社員の求人が少ない。受講者の多くは、長い間働きたい、定職に就きたいと考えており、医療事務ではそうした希望を満たす求人がなかなか見つからず、また見つかったとしても人気のある職業なので選考にもれてしまうことがほとんどである。医療関連分野以外に就職する場合は、事務の仕事につくケースが多い。そのほかには、受講者自身が歯科、接骨院、健康診断をやっている機関などの求人を見つけて就職するという場合もある。

訓練修了から3か月の報告期間までには、介護事務コースの受講者はほぼ8割が就職を決めているが、医療事務コースではそこまでの割合にはならない。上述した70～80%の就職率は修了後3か月以上経過してからの実績も含めたものである。医療事務コースの受講者の就職率は修了後3か月時点では大体30～40%でその後に伸びてくる。

医療事務コース受講者の就職先での雇用形態は、時期によって変わってくる。2月など4月から始まる新年度の前の時期は正社員募集が多い時期ではあるが、それでも正社員で就職する受講者は半分程度で、後はパート、アルバイトで就職している。介護福祉コースの受講者は、介護福祉施設に正社員として就職する人が約2割で、残りはパートで登録ヘルパーやデイサービスを行っている施設の職員として働いている。正社員としての求人は極端に少なくなるが、求人の量に関しては介護福祉の分野は非常に多い。医療事務分野も他の業界に比べればまだ多い方なのではないかと見ている。

5. 基金訓練から求職者支援制度への移行に伴う変化

就職支援に関わるものを職業能力基礎講習に組み込めなかったり、コースの内容のなかにも就職支援に直結しているものがあるのに、就職支援を設定すべき訓練時間数に算定してはいけないと高障求機構から指導されたりするようになっている。基金訓練の時はそのような制約はなかったのだが、求職者支援制度になってから、履歴書の書き方や面接指導等の内容が訓練時間に含まれなくなってしまった。結果として、就職支援にかけられる時間が少なくなってしまっている。

また、キャリア・コンサルティング担当者に求められるジョブ・カード講習の受験資格について、基金訓練の時はそれほど厳しくなく、過去に新人指導をやっていた程度の経験で受講することができたのに、求職者支援制度になってからは、そういう経験だけでは受講できなくなってきており、就職支援責任者を立てるのが難しくなっていると感じる。

運営する教室がたくさんある場合は、各教室にジョブ・カードの資格を持っているスタッフを確保する必要があるが、施設内で確保できない場合は外部の人に依頼することとなる。しかしその場合、その外部の人に訓練期間の半分は教室に居てもらわなければならない、担当する講義のない日は、人件費が発生するのみといった事態になっている。

6. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 受講者の募集・選考における課題

受講者の募集はインターネット・ホームページなど様々な媒体を通じて行っているが、費用がかさんでいる。また、ハローワークにもD校のスタッフが出向いているが、出向くことの効果があるかどうか正直わからない。

また、求職者支援訓練自体を知っている人が本当に少ないとD校では見ている。訓練に関する説明会に参加する人も、事前に訓練のことを知っていて説明会に来たという人はほとんどいない。行政には、求職者支援訓練の存在を世間に周知するための取組みをもっと積極的に進めてもらいたい。

(2) 求職者支援訓練の実施にあたっての課題

制度の運営に関するチェックはどんどん厳しくなっているとD校では感じている。例えば、受講者の出席簿のつけ方などにも細かい指導が入ったりする。また、コース申請の書式の様式なども変更が多いので、いくら事務作業を経験してもノウハウを積み重ねることができない。

また、コースの採算も厳しくなっている。1コースの受講者が20人であれば、1か月100万円程度の収入にしかない。諸経費を踏まえると、同時に複数コースを実施しないと必然的に赤字が出る仕組みになっている。各事務所に事務担当を1人以上常駐させなければならないという規定も人件費をかさませる要因である。

地域に根差した機関は採算度外視でやっているのだろうが、いつまでも続けられないだろう。機関としては受講者の就職が決まると嬉しいという思いや、やりがいは感じるが、それだけでは教室を存続していくことはできない。今後は訓練から撤退する機関も出てくるとD校では見ている。

事例5 E社（近畿）

1. 機関と訓練コースの概要

E社は1999年に設立され、不動産実務や電気設備技術、経理・総務事務などに関わる教育・研修事業を展開している。2009年に基金訓練が始まった際、その内容と趣旨がE社の事業趣旨と一致することから訓練実施機関の募集に応募し、2010年2月より基金訓練を開始した。基金訓練は宅地建物取引主任者のコースである「宅地建物取引研修科」からスタートし、同年に、引き続いて「電気工事士研修科」を開講した。

基金訓練が求職者支援制度に移行して以降は、不動産実務と電気関連の訓練コースに加えて、経理・総務処理の訓練コースを実施している。また、2013年から所在する地域の地方自治体が実施する委託訓練事業にも参入する予定である。

インタビュー調査時点（2013年3月）までにE社が実施してきた、あるいは調査時点以降実施予定の求職者支援訓練は下記のとおりである。

調査時点までに実施した訓練コース

- ①電気設備技術者養成科（実践コース） 定員14人
訓練期間：2012年2月16日～5月15日（4ヶ月間）
- ②経理・総務事務養成科（実践コース） 定員15人
訓練期間：2012年7月17日～10月16日（4ヶ月間）
- ③不動産実務者養成科（実践コース） 定員30人
訓練期間：2012年7月17日～10月16日（4ヶ月間）

調査時点で実施を予定している訓練コース

- ①不動産実務・事務養成科（実践コース） 定員30人
訓練期間：2013年4月17日～7月16日（4ヶ月間）
- ②電気設備技術者養成科（実践コース） 定員30人
訓練期間：2013年4月17日～7月16日（4ヶ月間）

2. 受講者の募集と選考

受講者の応募状況は、これまで7月開講であれば4~5人、2月開講であれば17人と、時期によってかなり異なっている。ただ、10人いればいいほうで、設定した定員数からすると相当少ない。基金訓練を実施している時は1講座あたり約20人の受講者がいたが、それでも少ないとE社では感じていた。

E社は、応募者の多寡にかかわらず、できる限り開講するようにしている。その理由として、求職者に対して訓練の機会をできるだけ提供したいといったこともあるが、開講コース認定のための機関の審査にあたって、非開講期間が長くなってしまうと不利になってしまうこともあげられる。開講申請の際、開講実績が問われることになるが、申請時からさかのぼって1年5ヶ月内に実施訓練修了日がないと、実績枠から外れることになってしまう。さらに申請の際には、すでに講師の日程などをおさえてあるため、応募者が少なかったとしても簡単に開講を取りやめることができないし、応募者数にかかわらず定期的に行開講することで、応募者を受け付ける役割を担うハローワークとの間に信頼関係を構築できるとも考えている。

応募者の属性はコースによって異なる。電気設備関連のコースの場合、95%は男性で、年齢層は18歳から60歳代後半と幅広い。ただ、中年層はほとんど見られず、二極化しているような印象を受ける。

不動産関連のコースの場合、50歳代前半くらいまでの男性が応募してくるケースがこれまで多く見られた。ただ、現在募集をしているコースは、不動産関連のカリキュラムと経理・総務養成のためのカリキュラムを組み合わせているため、女性の応募者も見られる

応募者は大部分がE社の近隣の地域の在住者である。また、E社はある主要ターミナル駅から徒歩3分のところにあり、立地に恵まれていることから、E社で開講しているコースが他の機関で開講されていない場合は、かなり広い地域から応募者が集まる。

基金訓練時と比較すると、明らかに勉強する気のない受講者は減るなど、受講者の態度はよくなった。しかし、そのことが訓練の本来の目的である就職の成果に結びついていないとは、E社では感じていない。

3. 訓練の実施

E社は基金訓練時から訓練の実施を委託しており、訓練の実施に関してはノウハウをもっている。そのため、高障求機構から、訓練の内容について指導や指摘を受けることはあまりない。しかし、各コースを構成するカリキュラムに資格名をつけたり、「演習」という言葉を使ったりすると指摘を受けたり、専門科目の設定に関して指導を受けたりすることもある。

求職者支援訓練を担当する講師は、E社の常勤従業員が主に務めている。そのため受講者とのコミュニケーションの時間を多く取ることができ、受講者の理解度を詳しく把握するこ

とができているとE社では感じている。非常勤の講師を依頼する場合は、実務経験がありかつ指導・教育にも携わったことがある人に依頼するように努めている。

4. 就職支援の取組み

申込・面接段階では受講者のことをほとんど把握していないため、訓練が始まってからコミュニケーションを重ねて受講者との間の関係を深めていき、その中で就職支援を進めていくというのがE社の基本的な姿勢である。キャリア・コンサルタントは常時受講者に対応している人が2人で、この2人を含めてジョブ・カードの作成を行えるキャリア・コンサルタントは4人いる。なお、訓練カリキュラムへの職場見学の組み込みは、見学を引き受ける会社の負担が大きく、スケジュール調整も難しいことから、現在は実施していない。

求人情報については、E社の実施するコースが付近の他の機関で開講されることが少ないという理由もあり、コースの内容に関連する求人情報をハローワークから提供してもらうことが多い。また、コースに関連する業界団体がE社の近辺には多く、それらの中でも特に求人情報を持っている団体と交流するよう、E社では配慮している。さらにE社は電力会社のグループ企業である人材派遣会社と提携しており、その会社から多くの求人情報を得ている。その他、新聞や求人誌などからも適宜求人情報を収集している。

集めた求人情報は、個々の受講者向け、あるいは受講者全体向けのキャリア・コンサルティングの取組みのなかで提示している。また、訓練開始からしばらくすると、受講者に自分で求人情報を集めてくるように指示し、この情報を基にキャリア・コンサルティングを実施するようにもしている。受講者自らに求人情報を集めさせるようにすると訓練の途中で受講者の就職が決まる可能性が高まり、機関としては受給できる奨励金が減ることにつながりもするが、こうした取組みが最も就職につながりやすいとE社では見ている。

不動産関連のコースは、資格を取得して不動産会社に就職することが本来の目的である。しかし、例えば宅地建物取引主任者資格の場合、試験に合格して主任者登録を済ませるまではどんなに早くても1年かかるため、登録までは生活のために事務職や非正規社員としての仕事につき、不動産関連の仕事につくのは、訓練後の就職状況の追跡調査期間（3ヶ月）が終わったあとであるというケースがほとんどである。

電気関連コースの受講者の場合、関連する業界に就職することもあれば、全く関係の無い業界に就職することもある。電気関連に就職するためにも資格・免許が必要であり、その取得まではコンビニ店員などのアルバイト職に就くことが多く、またE社としてもそれを推さざるを得ない状況にある。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 開講される講座の選考基準

E社の所在する地域ではインタビュー調査時点で約80コースが開講されており、そのうちネイルアートなど美容系のコースが約10講座と他の都道府県に比べ多いとE社では感じている。E社が手がける不動産・電気関連のコースはこの美容系のコースと同じ選考の枠に入っている。コースの認定にあたって各訓練実施校の就職率が主な認定基準となっているが、性格の異なるコースであるにもかかわらず就職率によって認定を競わなければならないことにE社は疑問を抱いている。

E社の所在する地域では、基礎コースの開講申請をする際、受講者の就職率が基金訓練時の算出基準で100%であることが事実上、認定を受けるための前提となっている。一方、実践コースでは、基金訓練時の算出基準によるもので95%、求職者支援訓練における算出基準だと70~80%の就職率がボーダーラインとなっている。

美容系の受講者は女性が多く雇用形態を問わないケースが多いため、就職が決まるのが早い。とくにエステ系は副業とすることを考えている受講者が多いため、その傾向が顕著である。対してE社が実施するコースの受講者の多くは男性で、労働条件などをじっくり吟味した上で就職を決める傾向にある。そのため、特に修了直後の就職実績は上がりにくい。このことが、選考にあたってE社には不利に働いている。

インタビュー調査時点まで、E社は電気関連の訓練コースを常に2講座開講でき、申請にあたってはそのうち就職率のいいほうのコースの実績を提示してきた。しかし、電気関連コースは採算面を考えると、今後続けていくことが難しい

また、認定時に就職率が主な選定基準となっているため、機関の所在地とコースの割り振りが考慮されず、結果的に効率的な施策を妨げる事態を招くこともある。E社が所在する地域ではある時期、基礎コース開講機関の所在地が偏ったため、狭い地域で受講者の取り合いとなってしまう、結局開講したのは7校中2校だけになるといったことがあった。

(2) 訓練対象者の募集・選考における課題

受講者の募集・選考段階において、機関は応募者の個人情報にアクセスできず、ハローワークに依存するしかない。しかし、ハローワークが募集・選考段階で有効に機能しているとは言いがたいとE社では感じている。

E社が実施するコースは、受講者が修了後に資格を取得することを目的としている。その際、資格の登録要件を満たしていなかった受講者がいたとして、そのことが明らかになるのは訓練開始後である。しかしこうした事態に対するクレームなどのリスクは、E社が負わなければならない。

また、コースへの応募の際に、応募者が求職者登録をしたことが即申込を受け付けたこと

になる場合があるが、たとえば電気関連の職種にはさまざまな危険を伴う作業があり、高齢者には不向きな面がある。現状では、応募者の個人情報把握しているハローワークが、適性も考えたうえで、責任をもってマッチングを実施する必要があると、E社では考えている。

（３）訓練の実施における課題

例えば6月に開講申請をする場合、3ヶ月先の9月までのカリキュラムの日程を確定する必要がある。確定にあたっては、非常勤講師の日程を確認し、スケジュールの調整を依頼する必要がある。しかし開講申請が認定されるかどうかは当然申請時点ではわからない。非常勤講師を依頼されるほうも、求職者支援訓練のスケジュールが不安定であることを理解しており、他の仕事を引き受けることで「保険」をかける。そのため優秀な非常勤講師を確保するのが難しくなっている。

また、開講申請が認定された後も、講師の変更は基本的に認められていない。このことも非常勤講師の確保を難しくしている事情の1つである。

訓練のカリキュラムについて、求職者支援制度に移行してから、訓練時間に就職支援（履歴書の作成や面接指導等）にかかわることを含めないことになったが、この規制の意義にもE社では疑問を感じている。求職者支援訓練の場合、受講者が離職していた時期が長く、就職に対する意欲も低いことが多い。意欲を高めるために、クラス単位など受講者に集団的に働きかける必要性も高いと思われるが、カリキュラムの一部にこうした集団的な働きかけを行う機会を組み込むといったことが現在の規制では厳しい。

（４）就職支援における課題

E社の訓練コースの受講者の多くを占める男性中高年者は、求職者支援訓練を通してスキルをつけ、正社員としての仕事に就こうとしている。しかし、同訓練は実務未経験者を対象としており、非正規雇用から正規雇用へと移行するための生活や姿勢の基盤を造るという側面ももっている。一定の就職率を達成しなければコースを開講し続けられないのではあるが、短期的な実績を上げることと、本来時間をかけて行うべき生活や姿勢の基盤づくりの必要性との間に、E社ではギャップと葛藤を強く感じているという。

事例6 Fスクール（近畿）

1. 機関と訓練コースの概要

Fスクールは、エステティシャン養成のための教育・研修事業を営むGB社が近畿地方で運営している学校である。1974年に開設され、1981年からエステティック教育関連事業を始めた。求職者支援訓練の前身である基金訓練は延べ12コース実施しており、求職者支援訓練には発足時の2011年10月から取り組んでいる。

インタビュー調査時点(2013年3月)までにFスクールで実施した(実施中のものを含む)訓練コースは延べ16コースである。いずれも実践コースで、「ネイリスト科」が5コース、「トータルビューティセラピスト科」が3コース、「アロマビューティーセラピスト科」が2コース、「プロフェッショナルビューティ・セラピスト科」、「ビューティーセラピスト科」、「リラクゼーションビューティーセラピスト科」、「トータルビューティー科」、「フェイシャルビューティー科」、「ビューティ・コンサルタント養成科」が各1コースの内訳となっている。訓練期間はビューティ・コンサルタント養成科が6ヶ月、リラクゼーションビューティーセラピスト科が5ヶ月、トータルビューティセラピスト科が4ヶ月または5ヶ月、アロマビューティーセラピスト科、プロフェッショナルビューティ・セラピスト科、トータルビューティー科が4ヶ月、ビューティーセラピスト科、フェイシャルビューティー科が3ヶ月、ネイリスト科は3ヶ月または4ヶ月である。

定員はプロフェッショナルビューティ・セラピスト科(30人)、ビューティ・コンサルタント養成科(24人)を除くと、いずれのコースも15人である。

2. 受講者の募集と選考

インタビュー実施時点で実施していたコースの受講者数は、ネイリスト科が10人、トータルビューティセラピスト科が8人である。受講者数は基金訓練時に比べて減少している。

応募者数は受講者数よりも少し多く、ネイリスト科は時に15人を超えることがある。ネイリスト科の応募者が他のコースよりも多いのは、趣味の延長で受講しようという人や、今すぐには就職するつもりはないが、将来の仕事のために受講するという人が含まれているためだとFスクールでは見ている。スクールのホームページ以外に広告を出しておらず、とりたてて広報活動や勧誘なども行っていないため、応募者のほとんどはハローワークで訓練のことを知って応募してくる。

応募者の多くは近隣に居住している人々で、たまにやや離れた地域に住んでいる人が応募してくることもある。ほとんどは女性で、ネイリスト科は20～30歳代が中心、トータルビュ

ーティセラピスト科の方は40～50歳代の応募者も見られる。ネイリスト科に応募してくる人の多くは販売業経験者だが正社員経験のある人はまれで、またシングルマザーが応募してくることも珍しくない。トータルビューティセラピスト科の応募者には、正社員経験のある人もいる。

受講者の選考は筆記試験と面接により行う。筆記試験は、読み書きの力や一般常識の有無を確認するものである。エステティシャンやネイリストの仕事は顧客の身体に触れる仕事なので、細菌学などの理論的知識や法律を学ぶ必要がある。そのためにはせめて中学生レベルの読み書きの力が求められる。面接では応募者の意向や目的並びに就職に対する意欲等確かめていく。

3. 訓練の実施

(1) 訓練内容の企画・実施、講師の確保

インタビュー調査時点で実施しているコースのうちネイリスト科は、基本となるネイルケアやペディケアの手法、ネイルサービスにおいてよく使われるジェルネイル（樹脂を使ったネイルケア）の手法などの訓練を行うコースである。また、トータルビューティセラピスト科は、顔や体に対する施術の基礎などを学ぶためのコースであり、リラクゼーションビューティセラピスト科は、リラクゼーションサロン（アロママッサージやフェイシャルマッサージ、ヘッドスパなどのサービスを提供するサロン）で必要となる知識・スキルの習得を目的とするコースである。エステやネイルサービスに関わる技術に関しては、修了後店舗やサロンで即戦力として働けるよう、受講者の技術レベルが日本の関連資格よりも上のレベルに到達できるようにしている。そしていずれのコースにおいても、接客技術の習得に向けた訓練にも力が入れている。

以上のような訓練内容は、海外（特にオーストラリア）のエステやネイルサービスに関わる資格の内容などを参照しつつ、Fスクールが蓄積してきた教育のノウハウを基にしている。求職者支援訓練が始まった当初は訓練期間を指定された3ヶ月に設定していたが、3ヶ月では現場で即戦力として働くことができるレベルには到達しないため、訓練期間を4ヶ月または5ヶ月に延ばす申請を行った。また、期間だけではなく、顧客のニーズに合わせて、現在の訓練内容の一層の高度化を図るプログラムも追加している。

講師は、ほとんどの科目でFスクールの常勤従業員が担当しており、非常勤講師が担当することは少ない。1コースあたりの講師数はネイリスト科が2人、ビューティセラピスト科が5人程度である。1コース1人の講師で担当することも可能ではあるが、受講者にとっては複数の講師から教わる方がより多くのことを学べるのではないかとFスクールでは考えている。都合により講師が当初担当予定の科目を担当できなくなった場合には、他の従業員を講師として割り当てて、高障求機構に変更届を出している。

（２）理解度の確認、苦情・相談への対応

受講者の理解度の確認は、各科目修了後の試験を通じて行っている。また、科目の中で理解したことをその都度、受講者自身に説明してもらうようにもしている。こうした取組みを行っていると、初めは自信なく、蚊の鳴くよう小さい声でしか発表できなかった受講者も、次第に自信をつけてきて、自分の言葉で説明できるようになってくる。授業のはこびとして押し付けるような指導ではなく、受講者自身が自主的に行動できるようなきっかけを適宜与えていくように配慮している。

Fスクールでの訓練内容に対して受講者からハローワークなどにクレームのような意見が寄せられることもある。しかし、それによってハローワークや高障求機構から、Fスクールが注意を受けるようなことはない。Fスクールでは受講者からの意見を踏まえて、訓練を受けやすいように改善したり、誤解があるところは解消するようにしたりと丁寧に対応している。その結果、修了時には受講者が抱いていた不満などは大抵解消されている。

4. 就職支援の取組み

（１）就職支援の体制・取組み

Fスクールでは2人のキャリア・コンサルタントが受講者に対するキャリアコンサルティングを行っている。ジョブ・カードの作成は書かなければならない文章の量が多いので、受講者からは敬遠されがちであるが、自分の経歴を認識し、就職活動につなげることができるというメリットがあると受講者に説明している。

就職支援で大事なことは面接の指導であるとFスクールでは考えている。履歴書で書いてあることと面接に臨んでいる時の様子が異なるとそれだけで評価が下がってしまうので、キャリアコンサルティングにおいて就職支援として面接での物腰や質問への対応の仕方なども指導している。

職場見学や実習は、Fスクールと同じ企業グループに属するサロンで実施している。以前はグループ外の企業に依頼をしていたが、受講者からも依頼先の企業からも多数のクレームが寄せられた。そこで高障求機構に相談し、同じ企業グループの別の企業に変更した。職場見学の際は顧客に無料でサロンに来てもらい、受講者が実際の業務に近い状況を体験できるようにしている。また、現役のサロンオーナーやエステティシャンなどに依頼して、職業人講話も実施している。職業人講話では、成功体験だけではなく、失敗談もそのプロセスまで含めて話してもらっている。

（２）受講者の就職状況

受講者向けの求人は、Fスクールの卒業生が経営するサロンや、そのサロンのオーナーから紹介された別のサロンなどから寄せられるケースが増えている。また、Fスクールでも求

人開拓を行っている。一般的にサロンのオーナーは求職者支援訓練の修了者に対しあまりいいイメージを持っていないので、求人開拓の際には、求職者支援訓練においてもしっかりと訓練を行っていることをオーナー達に伝えるよう努めている。

ハローワークから求人情報が寄せられることもある。チェーン店の求人情報などはハローワーク経由でないと得ることができない。またハローワークでは、母子家庭支援の取組みなども行っており、それらを活用することもある。

受講者の就職先はエステサロン、ネイルサロン、リラクゼーションサロンのほか、ホテル、鍼灸、温泉施設、スポーツジムなどである。正社員で就職できるのは、ホテルや鍼灸のサロン、スポーツジム、スパなどに就職する場合で、チェーン店に就職する場合も正社員として就職することが多いが、個人経営のサロンなどに就職する場合には正社員としての就職はむずかしい。受講者の半数程度はパート社員として就職している。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

早急に行政に対応を求めたいことはたくさんありすぎて、優先順位がつけられないほどである。まず、これまでで受講者3人で開講したこともあるが、受講者3人では採算を取れるように運営するのが非常に難しい。

またハローワークからの応募者の紹介についても配慮を求めたい。かつてネイリスト科の応募者の中に妊娠中の女性がいたことがある。当然訓練修了後の就職は難しく、収益やコース認定のために就職実績を上げなければならない機関としては厳しい。

基金訓練から求職者支援訓練に変わってからは、コースの認定や運営に関わる手続きのための手間が激増している。それに伴う経費負担も強いられるため、Fスクールでは今後の簡素化、合理化を期待している。

事例7 G社（東海）

1. 機関と訓練コースの概要

G社は1998年に創業し、2つの学校を拠点に、委託された公共職業訓練や企業・団体向けの研修事業などを行っている。

求職者支援訓練としては、インタビュー調査時点（2013年1月）で、本校で基礎コース、本校とは別の学校で「国際観光ビジネス」という実践コースを実施している。基礎コースはもともとG社で行っていたパソコン関連の講座や、マイクロソフトの「オフィス・スペシャリスト」資格の取得に向けた講座をベースに内容を整備している。

国際観光ビジネスというコースを実施しているのは、求職者支援訓練の前身の基金訓練の時に、語学を取り入れた訓練を行っていたためである。また、国際観光ビジネスは内容的にも受講者が興味を持ちやすい、観光業だけでなく販売職にも就職の可能性があるという理由もあって開設した。カリキュラム内容に関しては、旅行関係の業務や語学に関するもの（カウンター業務、添乗業務、およびこれらに付随する旅行英語、サービス業務、ビジネス英語などといった内容）を中心としている。このコースの立ち上げにあたっては、高障求機構のセンターとの折衝を繰り返した。カリキュラム内容について、実践コースでは職業に特化した専門的な内容が求められるので、単なる英会話のような内容は認められないという指摘を受けたが、実習の進め方などについては特に指摘や指導を受けることはなかった。

2. 受講者の募集と選考

受講者の募集はハローワークを通じて行うほか、学校のパンフレットや、インターネット・ホームページにも情報を掲載している。ただ、パンフレットやホームページの情報はなかなか目に留まっていないのではないかとG社では見ている。以前には図書館へのパンフレット配置を依頼したこともあるが断られた。公共機関である図書館だと特定の会社の求職者支援訓練についてのみ広報するというのは難しいということもあるのかもしれない。

応募者の数は2012年に実施したコースについてみると、基礎コース、実践コースの各1回につき、前者が12人、後者が7人である。応募者が少なすぎて、いずれのコースも2回以上は開講できなかった。基金訓練の時は、国際観光ビジネスコースを5～6回実施したが、毎回15人以上の応募者がいて30人近くの応募者がいることもあったので、その時に比べると応募者は激減している。

基礎コースの応募者はG社に電車で来ることができる範囲に住んでいることが多い。年齢は10～60歳代までと幅広く、男女別で見ると女性の方が多い。経歴は、学校を卒業してから

就職が決まらず、アルバイトを続けてきたという人が2人ほどおり、そのほかには販売職などをしていて、事務職をやりたいので応募したという人が多かった。

国際観光ビジネスコースの応募者には、G社と同じ県に住んでいる人のほか、隣県に住んでいる人もいた。年齢的には20～60歳代、こちらも男性より女性の応募者が多かった。また外国人（フィリピン人）の応募者も見られた。主婦、定年退職者、フリーター、あるいは国際観光関連の業務に携わりたくて仕事をやめてきたという人が応募してきていた。

受講者の選考は、筆記試験と面接を通じて行なっている。基礎コースの筆記試験は、中学校レベルの数学・国語の試験と、一般常識を問うもので、国際観光ビジネス科の筆記試験は漢字の読みをたずねるものと、英語である。ただし、応募者が少ないので、選考で応募者を不合格にすることはなかった。

3. 訓練の実施

(1) 講師の確保

講師は、基礎コースについてはG社で求職者支援訓練以前から離職者訓練や基金訓練を担当してきた講師が担当し、国際観光ビジネスコースについては、以前旅行業界で働いていたG社のスタッフの伝手を使って確保している。国際観光ビジネスコースの講師は、実際に添乗業務などをやってきたベテランで時間に比較的融通の利く人や、観光業務に関する資格もっている人、旅行英語やビジネス英語などをしっかりと教えられる人に依頼をしている。求職者支援訓練において、一度担当講師を決めるとほかの人に講師を変えたり、あるいは担当する訓練の日程を変えたりすることが難しいという点について、G社では特に支障を感じていない。ある訓練を担当する講師の都合がどうしても悪くなった場合は日程を入れ替えており、事前に高障求機構に連絡し、後日届け出れば問題は生じない。

(2) 受講者への対応

受講者の訓練の理解度を確認するテストに対しては、コースの認定申請の段階で高障求機構によるチェックが行われるので、その際テストの内容と評価基準を伝えている。国際観光ビジネスコースのテストは、最初申請をする際に採点基準の設定などが大変だったが、一度作ってしまえばそれほど苦労することなく進めることができている。

受講者からの寄せられる苦情や相談の多くは、受講者間の人間関係に関わることである。仕事についておらずいろいろと悩んでいる人がいるので、トラブルとまではいかないが、会話がギクシャクしたり、感情的になったりするといったことがままある。G社としては、受講者に声掛けをし、できるだけコミュニケーションを取って、苦情や相談の解決や、あるいは苦情や相談につながる事態の防止を図っている。

訓練内容が難しくなってくると挫けそうになる受講者も中にはいるが、G社のスタッフや

同じクラスの受講者が配慮して、そうした受講者が訓練から脱落しないようにしている。また、訓練はできるだけ楽しく進めるよう講師も心掛けている。なお、出席日数8割以上を満たさなければならないなど出席要件が厳しいために、受講に苦しんでいるという受講者はあまりいない。その意味で、基金訓練の時より受講者の態度はまじめになった。

(3) 訓練に対する評価・訓練方法の見直し

受講者へのアンケートはG社では行っていない。訓練の評価に関わるアンケートについては、高障求機構から依頼があったものを受講者に配布している。このアンケートは、回収は高障求機構が行なっており、調査結果はG社で直接見ることはできない。ただ、評価について高障求機構の関係者に教えてもらうことはある。

訓練の変更に関しては、受講者の理解度が高いクラスの場合に、補助資料を使用して難易度を上げたり、課題を増やしたりということはしている。また、評価の良くなかった科目については補習を行うといった取組みも行なっている。

4. 就職支援の取組み

(1) 就職支援の態勢

G社のキャリア・コンサルタントは、基礎コース受講者を担当する1人と、国際観光ビジネスコースの受講者を担当する1人の計2人である。

訓練カリキュラム中で行う職場体験は、基礎コースの場合、受講者が派遣会社などに訪問した上で、見学、事務作業の手伝いを行っている。ただ、職場実習の時間はさほどないので、ほぼ見学に終始すると言うのが実情である。国際観光ビジネスコースでは、個人情報取り扱い上の理由などにより業務の手伝いはできないため、旅行会社で業務を見学したり、業務についての話を聞いたりしている。また、両コース共通して、社外から講師を招き、就職に臨む姿勢などについて講演してもらっている。

そのほか訓練カリキュラムにおける取組みとして、G社では基礎コースの「基礎演習」において、グループごとに特定の課題について検討したり、プレゼンテーションを行ったりするグループワークを精力的に行っている。グループワークは、G社が求職者支援訓練を手がける前から実施している離職者訓練や基金訓練においても行っていた。

受講者の就職活動を見ていると、ほかよりも目立つ性格の受講者に多くの受講者が引きずられていくふしがある。活発な受講者がいるとその影響を受けて受講者全体の就職活動が活性化し、逆に気分が落ち込んでいる受講者がいると他の受講者の就職活動も停滞する。G社としては全員のモチベーションを上げ、チャレンジ精神を維持する必要がある、そのために個別面談を重ねるなど、苦心しながら取組みを進めている。

（２）受講者の就職状況

受講者向けの求人情報の入手は、①学校の近くにあるハローワークからの情報収集、②派遣会社からの紹介、③求人を検討している企業による説明会、などを通じて入手している。学校の近くにハローワークがあるため、訓練が終わってからの帰路にハローワークに寄って、自分で求人検索をしている受講者も、国際観光ビジネスコースの受講者の中には多く見られる。なお、ハローワークの職員がG社にやってきて求人について情報提供をしてくれるといったことはあまりない。企業による説明会は、これまで生命保険会社が2～3社、保険の販売を担当する人材の求人にあたってG社にやってきて説明会を開催した。

訓練終了3ヵ月後の就職率は基礎コースが70%程度、国際観光ビジネスコースは90%程度であり、概ね良好である。国際観光ビジネスコースの受講者には、訓練途中で就職が決まる人もたまにいる。

基礎コースの受講者は、様々な業種に就職をしている。業種問わず事務の求人は比較的多いため、年齢が若い受講者は最初から正社員として就職する場合もある。国際観光ビジネスコースの受講者は、旅行業界の就職事情が厳しく必ずしも全員が旅行業界に就職が決まるというわけではないが、旅行業界に就職した受講者もこれまで数人いる。これまで旅行業界には、新卒の人や前職が旅行業界であった人でないと就職できないきらいがあったが、最近はず事務職として旅行会社に就職して経歴を積んでいけば、そのうち旅行関連の業務を担当できるようになるといったキャリアも見られるようになっており、受講者にはあまり職種範囲を狭めないようにと指導している。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

（１）受講者の募集における課題と要望

応募者数が10人以上はいないと開講しても収益は上がらない。国際観光ビジネスコースの応募者は10人に達しないので収益があがらない状況だが、それでも開講する事があるのは、開講の実績を作っておかないと新規参入枠に入れられてしまい、開講のための審査が格段に厳しくなるためである。

収益を良くするには応募者を多くするよりほかないが、現在は訓練機関が受講者を募集するための手段が非常に限られている。もっぱらハローワークを通じての募集となるが、本来求職者支援訓練が対象とするような、これまで仕事をしてこなかった主婦やフリーターといった人々はそもそもハローワークにはあまり来ないと思われる。例えば、主婦が仕事を探すときにはハローワークではなく新聞の折り込みで探すことが多いのではないかとG社では見ている。

基金訓練から求職者支援制度に移行して、人目を引くキャッチコピーなどを使ったパンフレットやチラシなども作成できなくなった。機関側の募集手段を今のように規制するのであ

れば、求職者支援訓練に関する広報・宣伝活動を国のほうでもっと精力的にやってもらいたい。

また、求職者支援訓練の受講者の想定に対し、開講するコース数が多すぎるとG社では感じている。G社のある県の場合、ある時期の想定受講者数200人に対し、30コースも用意されている。10コースもあれば十分であり、こうした状況は改善してほしいと思っている。

(2) 訓練・就職支援における課題と要望

同じ公共から委託される訓練でも離職者訓練の内容や運営のチェックは、求職者支援訓練ほど厳しくない。離職者訓練は委託機関に「お願いします」という姿勢なのに対し、求職者支援訓練は「認めている」という姿勢なのではないかという印象を強く受ける。そもそも委託訓練の主旨は、公共でできないことを、民間独自のカリキュラムを活かしてやろうということなのだが、現在の求職者支援訓練の実施・運営においては、認定機関に対する縛りを厳しくするばかりで、民間独自のカリキュラムを活かすという発想が感じられない。

また就職支援プロセスにおいてジョブ・カードを作ること自体は、受講者がこれまでのキャリアを振り返ることにつながりよいことだと思うが、その内容をキャリア・コンサルタントが見て評価することの意義については疑問を感じる。さらにジョブ・カードは企業に浸透していないため、実際の就職活動の際にはあまり役に立っていない。就職支援のためには、職務経歴書や履歴書をよりしっかり作りこむようにしたほうがよいとG社では考えている。

事例8 H社（東海）

1. 機関と訓練コースの概要

H社は2002年に設立された、東海地方に本社を置く会社である。従業員約60人（2012年11月時点）で、航空機、自動車、加工機などの開発・設計といったエンジニアリング事業、委託訓練事業、障がい者を対象とした就労移行支援事業などを行っている。

委託訓練事業としては、県から委託された離職者向けの公共職業訓練などを実施しており、求職者支援訓練の前身にあたる基金訓練にも取り組んできた。会社創業者にパソコンスクール経営者や設計業務に携わってきた技術者がいたことから、委託訓練事業の中心は、パソコン操作や設計支援ソフトのCAD操作に関わるものである。また、所在する地域の地方自治体の委託を受けて近年農業分野での研修事業も手掛け始めている。基金訓練としては2010年から2011年にかけて9コース（CAD関連5コース、パソコン操作関連3コース、建築設計関連1コース）を開講した。

求職者支援訓練としては、インタビュー調査時点（2013年1月31日）までに3ヶ月間の基礎コース「ITオフィスワーク基礎科」を実施してきている。CAD習得に向けた訓練コースを設けたこともあったが、応募者がなかった。CAD習得は求職者支援コースとして設定するにはレベルが高すぎることで、習得したとしても修了後の就職が難しいことが理由ではないかと、H社では考えている。

2. 受講者の募集と選考

受講者の応募は、もっぱらハローワークを通じて行っている。市町村の福祉課などの公共機関や大学のキャリアセンター、コンビニエンスストアや、H社関係者につきあいのある店舗などに訓練に関するチラシを置いたことや、新聞や求人情報誌で広告をしたこともあるが、受講者の増加にはつながっていない。

インタビュー調査時点で実施している訓練コース（基礎コース）では、15人の募集定員に対して、応募が7人、うち6人が受講した（受講を辞退した1人は、訓練開始前に就職が決まったために、受講を取りやめた）。受講者の2次募集は、求職者支援訓練の制度発足当初は行っていたが、募集をしても受講者が集まらなかったため、インタビュー調査時点では行っていない。

H社の本社事業所は交通の便のよいところにあることもあり、応募者の居住地に偏りはない。年齢、性別にも偏りはないが、非常に若い年齢の応募者は少ない。彼らはハローワークに行かないために訓練の存在を把握していないためではないかとH社では見ている。現在実

施している訓練コースの応募者について職業経歴を見ると、女性の場合、前職が事務職、販売職、パチンコ店のフロア担当、パート職などといった人がおり、専業主婦を続けてきて職業経歴がないという人が1人いる。男性では、ダンプカーの運転手や電気工事者といった前職の人がいた。

受講者の選考のため、H社では面接を実施し、応募者の就職への意思を確認する。ただ、定員に比べて応募者が少ないこともあり、基本的には応募者全員に受講を認めている。

3. 訓練の実施

H社が実施している求職者支援訓練コース「IT オフィスワーク基礎科」の内容は、県から委託されている離職者向け訓練「IT 中級科」と同様のもので、初心者向けとなっている。ただし、就職者支援訓練の受講者には長期間離職していた人が目立つため、受講者個人に合わせた指導が、県の離職者向け訓練以上に必要とH社では感じている。そして、応募者・受講者の少ない求職者訓練は、その分受講者に対して丁寧に指導することができる。

求職者支援訓練で用いるテキストとして適切なものは、市販のものでは存在していないため、H社では自前でテキストを制作している。テキストの作成にあたっては、これまでの訓練事業の中で蓄積してきたノウハウを基に、受講者の属性や習得状況に合わせて、編集を加えている。また、訓練の中で過去のビジネス系検定の問題を使ったり、社会保険の手続きなどについて学ぶカリキュラムの際には、実際の手続きによく用いられる書類をダウンロードして、教材として使ったりしている。

求職者支援訓練は時間数が多いため、テキストを使った講義が終わってからさらに時間に余裕がある場合がある。その際は、練習問題に取り組む時間を十分にとるようにしている。例えば、パワーポイント操作を習得するカリキュラムの場合、操作自体の習得にはそれほど時間がかからない。そこで、操作の習得後に、パワーポイントを使ってプレゼンテーション資料を作成し、発表するためのグループワークを独自に取り入れている。実際に就職してもプレゼンテーションを任される機会は少ないが、プレゼンテーションの経験が、就職面接の際に役に立ち、またグループワークの経験が、いろいろな人とコミュニケーションをとる練習になるとH社では考えている。

求職者支援訓練を担当する講師はすべてH社が雇用している従業員であり、他の訓練事業の講師も兼任している。外部の人に非常勤講師を依頼することはなく、講師の確保については今のところ問題は生じていない。H社は、これら講師のスキルアップに向けて、できるだけ研修や講習会、製造業関連の展示会などに派遣するようにしている。また講師がITやCADに関する資格の取得を定期的に試みることができるよう、試験料や研修費を支援している。

受講者の理解度を図るために、H社はテストと個人面談を毎月実施している。授業の内容を個々の受講者がどの程度理解しているかを把握することは、その受講者に対して適切に求

人情報を提供する上でも重要である。さらに、H社は高障求機構が受講者に対して実施するのは別の独自のアンケートを行っており、訓練の効果や訓練内容に関するニーズなどをアンケートを通じて把握している。

訓練に対する受講者からのクレームはめったに無い。しかし、「あの人と席を離してほしい」などといった受講者同士の人間関係に起因する苦情や、まれにはあるが受講者個人の生活に関わる相談などが寄せられることはある。

4. 就職支援の取組み

(1) 就職支援の体制・取組み

就職支援において重要なのは、受講者に知識を習得させることではなく、働くことに対する意欲の喚起や受講者の人間力を磨きなおすことにあるとH社では考えている。とりわけ若年層は他者とのコミュニケーションのとり方がわからず、就職に対する目的意識も薄い。こうした点を放置しておく、せっかく就職しても辞めてしまう。

受講者の就職意識の傾向は、コースによって違いが見られる。CADなどの技術系のコースを受講する人は、もともとのづくり分野に興味がある人であり、目的意識も比較的はっきりしている。それに対して、事務系のコースを受講する人は、職業訓練を受けることによって資格を取得できる、あるいは資格取得には民間の専門学校などに通うよりも安価であるといった理由でとりあえず職業訓練を受け、職業訓練を受ける過程で目的を見出していこうとする人が多い。そのため、特に後者に対して就職支援を通じた意識づけが必要となる。

就職に向けた意識付けのため、H社が行っているのは、第1に受講者に就職活動報告を作成させることである。報告は毎週作成させており、講師がそれに対してコメントを加えている。こうした報告を作成することが、受講者が自分の就職活動を振り返り、意識していく機会となり、また就職にあたって求められることが多い思考能力を高めることにもつながっている。第2に受講者がハローワークで得た求人票や、就職支援に関わる資料などをすべてファイリングさせ、その取捨選択を実施させている。これにより、自らの就職活動の整理ができるようにしている。就職活動報告の作成、就職関連資料のファイリングを受講者に指示すると言う取組みは、2011年に県の離職者訓練の受講者に対して行い、18人の受講者中16人が就職するという実績を上げることができたので、求職者支援訓練でも取り入れている。

またH社では、就職に向けてコース全体の雰囲気を高めていくことにも気を配っている。たとえば、ある受講者がハローワークに求人情報を取得しに行ったとき、クラスの隣の席の受講者と情報交換できるような雰囲気を形成・維持するように努めている。

ジョブ・カードは受講者の就職にあたってさほど役にたたないとH社では考えている。履歴書としてジョブ・カード様式を利用することは、就職試験においてマイナスになる場合もありうる。たとえば、受講者の習得度評価を機関が記入する際、C評価をつけてしまうと、

企業がその受講者の採用を控えてしまうといったことが起こりかねない。ただ、ジョブ・カードは職務経歴を詳細に書けるため、受講者の経歴のたな卸しには役に立つ。また、ジョブ・カードには「何ができるか」、「何ができないか」、「何をできるようになったか」を記入できる欄があるが、なかでも「何ができないか」を受講者に書き出させることで、訓練修了時に何ができるようになればよいかといった目的意識を持たせることができるといった活用は可能である。

なお、H社で活動するキャリア・コンサルタントの人数は3人で、全員が常勤の従業員である。

（２）求人開拓の取組み

求人情報は、ハローワークにH社の関係者が出向いた際に収集したり、あるいはこれまで職業訓練事業に携わる中で職場実習を依頼してきた企業から寄せられたりする。こうした企業は、ハローワークを通じた募集に応募してくる人材よりも、H社から紹介してもらう人材のほうが「大きなはずれが無い」と思っているのではないかと、H社ではみている

また新規の職場実習先を探すとき、H社では求人を行っている企業に連絡をとるようにしている。そして、実習期間を試用期間として捉えることができるメリットを伝え、実習先としての提携を持ちかける。

受講者に対して就職先を紹介する際は、受講者が面接段階から選考に参加できることを重視している。書類選考からの参加だと、多く存在する求職者のなかの一人となってしまう、面接段階へ進むことが難しい。そのためH社から求人企業に電話し、受講者を面接してもらうよう依頼することもある。

求人開拓のため、H社は人材派遣会社とも連携している。ただ受講者の多くは、安定した正規社員としての仕事に就くことを望んでいるため、人材派遣会社の活用は就業機会の確保にあたっては補助的なものにとどまる。もっとも育児が忙しいために就労時間に余裕がないなどの事情を持つ受講者に対しては、人材派遣会社への登録を勧めることもある。

（３）訓練修了後の受講者に向けた取組み

求職者支援訓練では、訓練修了から3ヶ月後に受講者の就業状況を報告する義務がある。そこで、受講者に対して就職が決まったらH社に報告するように促している。しかし、ただ待っていても報告がなされるとは限らないため、訓練を修了した受講者に対し、定期的にH社から連絡を取るようになっている。

修了後の受講者への連絡は、以下のような就職支援にもつながる。

①求人情報の提供

修了後の受講者のなかには、育児のために積極的に就職活動ができなかったり、自宅にインターネットをひいていないために求人情報を手に入れにくかったりといった人もいる。こ

うした人々に対し、H社側から求人情報を提供することができる。

②就職に向けたモチベーションの喚起

連絡をとるなかで他の受講者が就職を決めたことを伝え、就職活動により積極的に取り組むように促すことができる。

③就職試験対策の実施

就職試験において実技試験などがあることがわかった場合、支援をおこなうことができる。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 申請時に提出する書類

コース開講のために申請する書類について、毎回用意する必要があるのか疑問に感じられるものがある。講師や利用するテキストはコースによって変わるので毎回明記する必要があると思われるが、会社の概要や謄本などは毎回提出する必要はないと考える。

(2) 受講者の確保に向けた取組み

受講者の確保に向けて、労働局やハローワーク、県が連携をとって説明会を開催するなどの工夫が望まれる。雇用保険受給者を対象とした説明会でも、求職者支援制度の紹介をしてもよいのではないかとH社では感じている。

また、大学のキャリアセンターとの連携によって、学卒者に制度を知ってもらうことも必要ではないだろうか。H社はキャリアカウンセリング業務を通じて大学とも関係を持つが、大学のキャリアセンターの話によると、就職できない学生が就職をあきらめてしまったり、両親もその状況について把握できていなかったりと、学卒者の就職にも多くの問題がある。そういった状況を変えるためにも、就職未決定者に対する訓練機会の提供の場として、求職者支援制度が利用されてもよいとH社では考えている。

(3) 受講者の出欠管理基準

基金訓練や県からの委託職業訓練と比較して、求職者支援訓練では、受講者の出欠管理基準が厳しいと感じる。

また、県の離職者訓練は時間数で8割の出席が義務づけられているため、受講者が半日以上休んでも、それ以外の時間は出席するように促すことができた。対して、求職者支援訓練では、毎時間出欠を管理する。さらに、その日の最初の科目に1分でも遅刻すると、1日欠席扱いとなる。そのため、1日のうちの少しでも授業に参加するように促すことが難しい。

遅刻には、交通機関の混乱や親の介護、通院の補助など、受講者に責任のない理由も考えられる。基金訓練時は出欠管理が緩く、「どうでもいい」理由で休む受講者が多いなど問題があった。そのため、求職者支援訓練では出欠管理が厳格化されたことは理解できる。しかし、

現状では厳格過ぎる。ほんとうに受講したい人が、受講するメリットがあるように制度が改善されることを望みたい。

（４）機関の就職支援活動に対する評価

就職支援を的確に実施できる機関に対して、一定の評価がなされるような制度の構築が望まれる。一般のスクールと求職者支援訓練を実施する機関との違いは、就職支援の実施の有無である。現在は就職率で評価される制度となっているが、就職支援のプロセスも含めた評価体制が確立されることが必要である。

事例9 I校（中国）

1. 機関と訓練コースの概要

I校は1996年の開設以来、パソコン関連の資格取得を目的とした講座などを中心に教育関連事業を展開している。2004年より雇用・能力開発機構（現：高齢・障害・求職者支援機構）からの委託を受けて公共職業訓練の運営も行っており、求職者支援訓練の前身にあたる基金訓練はのべ19コース実施した。求職者支援訓練には2011年10月の制度発足当初から取り組んでおり、2012年度は7コース申請して、インタビュー調査時点（2012年12月）まで4コースを開講している。実施しているのはすべて実践コースで、内訳はIT関連のものが2コース、簿記2級資格が取得できる程度の知識を身につけることを目的としたものが2コースである。訓練期間はIT関連のコースは3ヶ月ないし6ヶ月、簿記知識の習得を中心としたコースが4ヶ月である。

2. 受講者の募集と選考

基金訓練の際は定員20人で開講していた。最後に開講した2コースは定員の半数程度の応募者数であったが、それ以外のコースは定員を満たしていた。求職者支援訓練に移行してからも1コースの定員を20人としているが、応募者数はその半分以下である。応募者が定員の半数以下である場合、開講を見送ることもできるが、開講実績がないと次のコース申請時に認定されにくくなる。よって、応募者が少なくても無理して開講している。応募したものの受講を辞退する者もいるため、実際の受講者は1コースあたり5～6人程度である。

受講者の選考は、面接と筆記試験により行う。筆記試験の問題は、一般職業適性検査問題から抜粋して作成している。しかし、募集人数が定員に満たない状況であるので、選考で応募者を不合格にすることは滅多にない。

受講者の年齢層は30～50歳代が中心で、たまに60歳代前半の人を見かける。受講者の中には母子家庭の母親もいるが、子どもの面倒を親に任すことができるような環境にないと受講は難しい。

3. 訓練の実施

コースを担当する講師は5人で、すべてパート社員待遇である。基金訓練時から引き続き勤務しており、I校が実施する求職者支援訓練以外の講座の講師も兼任している。講師の時給は2000～5000円である

コース認定審査の際に提出しなければならないカリキュラム計画は、求められる内容がどんどん細かくなっている。予定する講師についても同様で、主担当の講師の他にアシスタントの名前も書く必要がある。講師は訓練期間中に9時から16時まで拘束されることになるが、そのスケジュールを開講の可否が決定する前から確保しなければならない。講師のスケジュールを押さえていたにもかかわらず開講できなかつた際、その講師から「仕事をあてにしていたのに」と苦情を言われたこともあった。また開講が決定した後は、講師を変更することが難しく、講師の都合・事情があまりにも軽視されているのではないかという印象を受ける。

4. 就職支援の取組み

(1) 就職支援の体制・取組み

I校では、受講者に対する就職支援の取組みとして①訓練実施期間中の中間・最終時点でのキャリア・コンサルティングの実施、②職務経歴書作成指導、③マナーの習得、④適性の把握、を実施している。

I校で活動するキャリア・コンサルタントの人数は3人で、うち2人はI校の常勤従業員である。受講者が少ないため、常勤従業員のみでキャリア・コンサルティングを行うことが多い。

受講者向けの求人情報は以下の4つのルートにより収集している。第1はハローワーク経由で、I校の関係者がハローワークに出向いて収集する。第2は無料求人誌からである。ハローワークや無料求人誌経由の求人情報は、教室に貼り出したり、休憩室に求人誌を置いたりして受講者の目に触れるようにしている。第3はI校経営者の知人が経営する会社から、あるいはI校経営者が入会する経営者団体での活動からというルートである。4つ目はI校と付き合いのある人材派遣会社からというルートである。派遣社員としての就職に納得する受講者がいれば、I校が人材派遣会社に連絡して、その受講者を登録するよう便宜を図る。また、すでに人材派遣会社に登録している受講者には、他の会社にも登録するように勧めている。

(2) 受講者の就職状況

受講者は事務職として働きたいと考えているため、営業や現場系の職種に興味を示さないことが多い。しかし、訓練内容と合致するような仕事に就職することは少ない。受講者は事務関連の仕事だけでなく、営業や介護、製造現場での仕事にも就いている。

就職先での雇用形態は、正社員と非正社員が半々程度である。これは周辺地域に正社員の求人が少ないことも影響している。

近年では小規模企業でも独自のネットワークを組んで、サーバーを持つことが多く、IT関連の専門知識を持っていれば、職種は何であれ、求人に応募する際に有利になると考えられ

る。そのため IT 関連のコースの受講者の就職率は、他のコースに比べてよい。しかし、IT 関連コースでは、コース内容が専門的になりすぎて、訓練実施中についていけなくなる受講者が出たり、応募者が少なくなったりといった問題点もある。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 受講者の募集・選考における課題

応募者が少ないことの一因はハローワークにあると I 校は考えている。求職者支援訓練に興味を持った人がハローワークに問い合わせた段階で、その人が訓練対象として適切であるかどうか厳しくチェックされる。その結果として応募者や訓練に対する問い合わせが少なくなってしまうと I 校では感じている。またハローワークは、求職者支援訓練の活性化に対して関心が薄く、そのことが応募者の少なさにつながっているのではないかと感じることもある。

さらに応募者が少ない原因として、同じ時期に、同じ地域で内容が同じコースが開講されることもあげられる。I 校の近隣地域では、かつて同じ時期に同様の内容のコースが 4 コースも開講されたことがあった。

出席要件が厳格すぎることも、求職者支援訓練を利用しにくくしていると I 校では見ている。身内に不幸があった場合や、通学時に交通渋滞に巻き込まれた場合も欠席扱いとなってしまうりするため、例えば母子家庭の母親に対して求職者支援訓練の利用を勧めようとしても、子どもが熱を出したときのことなどを考えると二の足を踏んでしまう。

求職者が求人に応募する際には、Excel や Access などの資格を履歴書に数多く記せる方が有利である。そのためこうした資格取得が訓練終了後可能である点を前面に押し出すことができれば、訓練をアピールすることができ応募者を増やすことができると I 校では考えている。しかしながら、求職者支援訓練では、応募にあたって、訓練の成果としての資格取得を前面に押し出すことができないため、苦慮している。

(2) 求職者支援訓練の実施における課題

求職者支援訓練には、働いたことのない者でも応募できる。そのため離職者訓練と比較して訓練内容のレベルの設定が難しい。

また、求人側が求職者に求めるものと、求職者支援訓練で実施できる訓練内容とのマッチングも課題となる。求職者支援訓練ではその内容がコースの趣旨にあっているかどうかを厳しくチェックされる。対して離職者訓練では、訓練内容により幅を持たせることが可能である。就職支援の観点からいえば、より多くのことを学べるようなカリキュラムにしたほうがよい。たとえば簿記コースであれば、求職者支援訓練では簿記関連の科目が約 9 割を占めていないと、認定の際に問題視される。しかし、簿記 2 級資格を取得しただけでは就職できず、

同コースの中で Word や Excel の使い方なども習得できるようにするほうが望ましい。

（３）関係機関の連携における課題

訓練の認定・運営が基金訓練時よりも厳格になっていく中で、高障求機構が機関に対して信頼を置いていないような印象を受けることが多い。

例えば、ある時には高障求機構の担当者が講師を退出させた上で、受講者に対してアンケートを実施したが、結果についての連絡はなかった。

こうしたことが起こると、離職者訓練（委託訓練）を実施していた際の様な相互の信頼関係が薄くなったように思われる。

（４）制度の不安定性や奨励金の支払いに関わる課題

求職者支援訓練では、ルールが頻繁に変わる。その結果、事務員がその変更点を把握しきれなくなることがある。

また、奨励金の算出やコースの申請に際して機関の評価基準となる受講者の就職率が、開講するコース内容を制限することがある。I校は今後、CAD操作習得コースなどを新たに設置することも考えている。しかし、現状ではそういった専門性の高いコースを開講すると受講者の就職率が悪くなり、結果としてその後のコースの申請が難しくなる。

さらに奨励金の申請基準が厳しいことに比べて、奨励金が入金されるスケジュールなどについては機関への配慮がなされていないとI校では感じている。支払いに対する制限が多く入金時期も遅い上に、入金に関するはっきりしたスケジュールが決まっていないため、機関としては収入や経営計画のめどが非常に立てづらくなっている。

事例 10 J社（中国）

1. 機関と訓練コースの概要

J社は2000年に開業し、中国地方でワードやエクセル、パワーポイントの使い方などを学ぶパソコン教室の運営を中心に事業を行っている、従業員5人の会社である。

J社の社長は開業前に他の企業で講師として働いていたことがあり、この企業が雇用・能力開発機構（現、高齢・障害・求職者雇用支援機構）から委託された離職者訓練を実施していたため、その経験をもとにJ社でも2006年から委託離職者訓練を行うようになった。

離職者訓練はインタビュー調査時点（2012年12月）においても継続して行っており、年間2コース開講している。こうした経緯から、求職者支援訓練の前身の基金訓練が運営されている際も、IT基礎分野と営業・販売・事務分野のコースを合わせてのべ12コース実施した。求職者支援訓練は制度発足直後の2011年11月から行っている。

2012年は基礎コースを7コース、実践コースを2コース実施している。いずれも訓練期間は3～4ヶ月である。基礎コースはパソコン技能を中心に、簿記の基礎など経理に関わる知識や「社会人基礎力」などを習得してキャリア形成の確立を目指している。

一方、実践コースは「総務・経理事務養成科」という名前で、経理、簿記、労務、税法、IT関連のスキルを身につけることを目標としている。

2. 受講者の募集と選考

定員は各コース15人だが応募者が3人しか来ないということもあったが、受講生から訓練を受けたいという強い意志があり開校したこともある。

基金訓練から求職者支援制度に移行して、応募者が大幅に減った。その一方で、出席率は上がるなど、受講者の学習への取り組み姿勢はよくなったと感じている。

選考試験は筆記試験による適性検査と面接を行っている。面接では訓練に対する意思を聞いている。選考では適性検査より面接を重んじている。

受講者の男女比は、男性が約35%、女性が約65%である。男性受講者の経歴は様々で、年齢は40歳代以上の人が多い。女性受講者の中に20歳代、30歳代の人もいて、男性受講者よりも幅広い年齢層となっている。経歴としては、これまで非正規の仕事しか経験していないケース、販売職の仕事をしていた人が事務職に就きたくて受講しているケース、母子家庭・生活保護者でスキルを身につけ自立するために受講したケースなどが見られる。

3. 訓練の実施

パソコン技能を担当する講師は、J社の社長と常勤スタッフが務めるほか、経理関連では非常勤または派遣会社のスタッフも講師として活用している。実践コースの総務経理事務養成科では現役の社会保険労務士や税理士にも講師を担当してもらって実務的な観点から書類作成等を行い、即戦力のスキルを養っている。

また、基礎コース、実践コースとも「職業能力基礎講習」を60時間取入れ、「社会人基礎力」を再認識してキャリア形成を確立するとともに、「知的能力向上」、「人間的能力向上」、「チャレンジ能力向上」を訓練目標に掲げ、人間力・職業人意識を高めるカリキュラムを行っている。

4. 就職支援の取組み

(1) 就職支援の体制・取組み

キャリア・コンサルティングはJ社の社長が担当している。社長は後述するように様々な方法で求人情報の収集も行っており、キャリア・コンサルティングの際に情報を受講者に提供している。キャリア・コンサルティングは、求人開拓を行った人が求人情報の提供とともに行ってこそ、受講者に対して求人企業の持つニーズを最もよく伝えることができ、就職につながると社長は考えている。

職場見学には受講者全員をJ社のスタッフとともに引率して行う。職場見学の際には働く人たちの意見や、企業がどういう人材を欲しがっているのかといった話を聞く。

また3日間程の職場体験も行い実践感覚を養っている。

求人情報は、まず毎週金曜日にハローワークから提供される新着情報をJ社で確認したうえで受講者に提示している。また、人材派遣会社5社程と提携しており、これらの会社から求人情報を得て就労につながることもある。そのほかJ社が加盟している業界団体や、社長が会員である地域の社会奉仕団体の他の会員からの情報も活用している。

訓練を修了した後も受講者に対して適宜就職支援を行っており、面談を行い、本人が希望すれば一緒にハローワーク、派遣会社等に同行して支援することもある。

(2) 受講者の就職状況

就職が決まった受講者の職種は、事務職が圧倒的に多い。業種は様々である。就職時の雇用形態は正社員が2~3割であるが、更新可能性あり又は紹介派遣の派遣社員契約などで就職するケースを含めると、7割前後は長期採用で就職しているとJ社では見ている。

受講者のうち男性の就職率はかなり悪く、逆に女性は9割近くが就職している。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 訓練実施に関わる課題と要望

①給付金受給に求められる受講者の出席要件

受講者が訓練を受けにくくなった原因のひとつに出席率が関係しているとJ社は考えている。基金訓練の際は訓練期間の半分以上の出席が条件であったが、求職者支援制度では訓練期間の8割以上の出席が条件となった。不正受給の問題に対応するために出席要件を厳格化していること、また、失業保険と違い元来はもらえない給付金を頂いていることはJ社としても理解できるが、訓練日数の8割以上という現在の規定は再考する必要があると感じている。求職者支援訓練では1分でも講義を遅刻したり、やむえない用事（子どもが発熱したから保育所に迎えに来てほしい、面接、等）で途中抜けたりするとその訓練日がすべて欠席扱いになってしまう。現行の日にち単位から時間単位の要件に変えることはできないのか、また抜けた時間を補講で補えないかと考える。

実例ではJ社の受講者の中に急性胃炎にかかって、救急車で病院に運ばなければならない状況になりながらも、病院に行くことで授業を抜けてしまうと給付金受給の要件を満たさなくなるので、我慢して受講し続けたという人がいた。また、「公共交通機関の遅れで開始までに15分遅れた時でも1日欠席扱いになるのは納得できない。他人の罪を罪のない自分が負わなければならない理由を説明してくれ、学習する気にならない」と迫られたこともある。確かに機関としても本人に罪がないのに欠席扱いにしなければならない理由がわからない。他には「母子家庭で子どもが病気で看病しなければならないのに、やむを得ない休みでも月の8割を切るので支給できないといわれた」、「就職活動の面接に行っても欠席扱いになった」など、受講者から問題点が多く寄せられている。

その都度こうした場合に何らかの配慮がなされるのかをJ社からハローワークに問い合わせたところ、そうした場合、現状では給付金の対象から外れても仕方がないと言われた。

訓練日数の8割以上という規定が、法律で定められたものではなく法改正が必要なものでないならば、時間単位の出席率に改善して補講でも補える制度にして、修了できる支援をして欲しいとJ社では望んでいる。もともと、安心した環境で訓練を受けて、早期就職して就労人口を増やし社会貢献に役立てるという趣意が薄れているとJ社では考えている。

②コース認定のための申請からコース実施までの期間と講師確保の問題

求職者支援訓練は立案から実施まで半年くらいはかかる。6月開講のコースの講師を確保するためには、12月から開講する場合、その時点で講師予定者の了解を得なければならないが、応募者が少なすぎて開講が危ぶまれるという状況が考えられるのに講師予定者から了解が得られにくいという悩みもある。J社としては、受講者の意思、ハローワークの推進、講師の生活を考えるとできるだけ開講に踏み切りたいが、会社としてどこまで体力が持つかは、

不安に感じている。

③訓練内容

2013年度の支援訓練を行ってみて、基礎コース、実践コースともそれぞれの特徴を活かした内容だと感じる。基礎コースでは、3ヶ月の訓練修了後にパソコン操作が水準以上に身につく、希望の事務職として就労できた人、訓練から得たパソコンスキルを活用して営業職に就いた男性、実践コースで事務に関する経理、労務を中心としたスキルを身につけて、前職の販売業から、経理事務、税理士事務所へ転職した人などもある。

(2) 就職実績の認定に関わる課題と要望

受講者の就職が付加奨励金上の実績として認められるには、現在は1ヶ月以上の雇用保険への加入などが要件になっている。加入するかどうかは就職した本人と就職先の企業の間で決めるべきことであるので雇用保険の加入条件を付加奨励金の認定基準とすることの見直しをと、感じている。

事例 11 K 組合（九州）

1. 機関と訓練コースの概要

K 組合は 2006 年に発足した組織で、携帯電話を利用した情報発信ツールの開発や、販売促進・地域からの情報発信、観光などに関するソリューションの提供事業を手がけている。K 組合は、個人が資本と労働を持ち寄って商業・サービス業等の事業を運営する「企業組合」¹の形態をとっており、現在は 6 人が組合員として参加している。

公的な職業訓練には基金訓練の時から取り組んでいる。組合の代表が教育関係の業務に携わった経験があり、IT 関連の講師を務めたことがある組合員もいたこと、またキャリア・コンサルタントとの付き合いもあったことから、基金訓練に取り組もうということになった。基金訓練として K 組合では IT 基礎分野と IT 分野ののべ 4 コースを実施した。

求職者支援訓練として実施してきているのは、「パソコン経理事務基礎科」、「パソコン・インターネット基礎科」、「パソコン・簿記基礎科」、「ビジネスパソコン・インターネット基礎科」と言った名称の基礎コースと、「Web サイト構築実践科」と言った名称の実践コースである。基礎コースは、パソコン操作や文書作成、表計算、プレゼンテーションに関わるスキルの習得を中心に、簿記やインターネット関連の知識やスキルも習得できる内容で、期間は 4 ヶ月である。一方、実践コースは、各種ソフトウェアの知識やプログラミング言語の習得など WEB エンジニアを育成するための訓練内容となっており、期間は 6 ヶ月である。

2. 受講者の募集と選考

定員は基礎コースが 20 人、実践コースが 15 人である。インタビュー調査時点（2013 年 3 月）の直近の応募状況は、基礎コースが 4 コース・計 80 人の定員に対し応募人数 74 人、実践コースが 2 コース・計 30 人の定員に対し応募人数 17 人であった。基礎コースについては、ほぼいつも定員近くか定員を上回る応募者がいる。基礎コースを実施している機関は、K 組合が所在する市に他に 4～5 機関あるが、他の機関は K 組合のように応募がないと聞いている。応募者の話によると、パソコンの勉強をしたいというニーズを持つ人が多く、パソコン関連のスキルの習得を前面に押し出し、さらにプラスアルファの内容をコースに組み込んでいる K 組合の訓練が、そうしたニーズにかなっているため、比較的応募が多いのではないかと、K 組合では見ている。

¹ 「企業組合」は、中小企業等協同組合法に基づく組合組織の一形態で、原則 4 人以上の個人（一定の条件のもと、株式会社等の法人や任意グループも加入可能）が資本・労働を提供することで設立・運営される事業体である。株式会社など同様に営利追求が可能であり、資本・労働を提供する組合員の責任は有限責任とされている。企業組合の設立には、都道府県など行政庁の認可を必要とする。

受講者の応募は、ハローワークと県の労働局の窓口を通じて行っており、組合のホームページに情報を掲載するなどといった広告・宣伝活動はとりたてて行っていない。ハローワーク主催の求職者支援訓練に関する合同説明会にも5回ほど参加はしているが、説明会の参加者はほとんどが中年の女性で介護関連の訓練を望む人が多いと見られ、IT関連スキルの訓練が中心的な内容となっているK組合の訓練の受講者募集には、あまり効果がなかった。

基礎コースの応募者は女性のほうが多く、実践コースの応募者は男性の方が多い。実践コースには就労経験のある人が比較的多く応募してくる。また、K組合のある県の場合、離職者訓練に対して定員を上回る応募があることが多く、離職者訓練の選考に合格しながらも定員超過のために求職者支援訓練を受けたという人がこれまでにいた。応募者の多くは30歳前後の人々で占められ、最高齢は60歳前後である。居住地は、K組合の所在する市やその近隣の市と言う人が大半だが、まれに県内の遠隔地から応募してくる場合もある。

受講者の選考にあたって面接のみを実施しており、筆記試験は行っていない。選考にあたっては、各応募者から就職に対する意欲・熱意が感じられるかどうかを重視している。

3. 訓練の実施

(1) 訓練内容の企画と実施

K組合では基金訓練以前に公共職業訓練に関わる事業を行っていなかったため、基金訓練に取り掛かる際には、基金訓練を先行して行っている機関の関係者や、社会人教育の経験者、専門学校の講師などの協力を得て、訓練内容を企画・作成した。基金訓練から求職者支援訓練への移行にあたっては、訓練の基本的な内容はそのままに、より実務的なスキルが習得できる科目を加えるなどの拡充を行った。訓練内容について県の労働局や高障求機構から、特に指摘や指導を受けたことはこれまでにない。

実践コースに関しては、K組合のある県では介護福祉関連以外のコースにさほど応募がないため、開講できるのか不安なことも多い。一方、基礎コースは応募者が多いのでコース数を増やしたり、初心者向けに期間を短くしたコースを設けたりできればとK組合では考えている。

基礎コース・実践コース合わせて講師は5人で、組合員のほか、代表と付き合いのある組合外の人が担当している。組合外の人には、社会人としてのコミュニケーション・スキルに関わる科目の講師を依頼している。講師の決定・依頼にあたっては、実務経験と教育経験の両方を持っていることを重視する。

(2) 受講者への対応

毎日の講義は必ず前回の復習から始めるようにし、受講者にも予習は必要ないが復習は行うよう指導している。また、講義中も再々既習内容の反復を行っている。受講者の理解度は

月1回のテストのほか、毎日の日誌を受講者を書いてもらうことで常に把握するよう努めている。訓練に使用するテキストは折を見て見直している。

受講者からの苦情・相談はさほど寄せられない。ただ、どうしても分からない、ついていけないといった声は少数だがある。

4. 就職支援の取組み

(1) 就職支援の体制・取組み

キャリア・コンサルティングは、通常、訓練期間中に受講者1人あたり3回行っている。まず訓練が始まって1ヶ月ほど経ったところで訓練の習得状況や意識の変化を確認し、その後ジョブ・カードの作成、具体的な就職目標の設定へと進んでいく。キャリア・コンサルティングを行う中で、受講者は総じてまじめだがなかなか目標が定まらないという印象をK組合では受けている。ジョブ・カードの作成は、自己分析や自分の持つ経験やスキルの把握ができず、自分の目標が定まらないという受講者が多い中、そうした分析や把握ができるようになるきっかけを与えるツールとして役に立っていると、K組合では評価している。

訓練中の職場見学は、組合員の個人的人脈を通じて企業に依頼をし、実施している。もっともIT関連の訓練コースにおける職場見学は、職場で黙々とパソコンに向かって仕事をしている様子を眺めているだけで、そうしているうちに、受講者は仕事をしている人がみんな優秀だと思ってしまい、自信をなくしてしまうきらいがある。そのためあまり効果はないとK組合では感じている。

K組合では職業人講話も並行して実施している。K組合で実施した求職者支援訓練の修了者の中に自分で事業を起こした人がいて、その人を招いて仕事の内容や、日々心がけていることなどを話してもらったり、受講者からの質問に対応してもらったりしている。職業人講話は受講者のモチベーションを高めたり、あるいは受講者が就職後のイメージを描いたりするのに貢献しており、やったほうが良いと思っている。

求人情報は、ハローワークに2週間おきに送付してもらうようにし、集まった情報を受講者に回覧している。人材派遣会社との連携などは行っていない。

訓練が修了した後も、修了者の就職に関わる相談への対応はよく行っている。訓練修了の際には、受講者にこれからが就職活動のスタートだということを伝えた上で連絡先を教えしてもらい、修了後も連絡をとるようにしている。

(2) 受講者の就職状況

受講者の就職率は、基礎コースで60%程度、実践コースで50%程度である。K組合のある県全体での求人倍率が1倍をかなり下回っており、IT関連の技術者に対する求人倍率はその全体の倍率をも下回っている現状で、就職はなかなか容易ではない。また、新卒以外に未

経験者を採用することもほとんどなく、受講者の就職に対するハードルは高い。訓練修了後3ヶ月経っても就職が決まっていないというケースもままある。

受講者の就職先は、小売、福祉、大学などの教育機関、地方自治体など様々である。K組合が実施するコースの中心的な内容に最も即していると思われるIT関連業種での就職は、上述のように求人が少ない事もあり、これまでに1~2件しかない。就職した人のうち正社員として就職し雇用保険に加入しているという人は4~5割程度で、半数以上がパート社員やアルバイトとして就職している。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 行政の広報活動に対する要望

求職者支援訓練は公的職業訓練の1つであり、ハローワークに求職者登録をした人が機関で訓練を受講するのであるから、受講者の募集は本来ハローワークや労働局などの行政機関が行うべきものとK組合では考えている。そうした考えを受講者募集の際に行政の担当者に話したところ、求職者支援訓練の対象となりうる人の中にはハローワークに行かない人もいるから、機関の広報活動もあったほうが良いとの回答を得た。しかし、普段ハローワークに来ない人をハローワークに来るように広報活動を行うのが、まさに公共職業訓練を実施する行政の役割なのであって、行政から委託を受けて訓練を行う民間の機関が広報活動を行うのはおかしいと感じている。

(2) コースの認定に関する要望

訓練コースの認定申請にあたって、申請する訓練と同分野の訓練を運営した経験がないと、新規参入枠での申請となり、認定を受けづらくなるが、機関が新たな分野の訓練に取り組もうとする意欲を削ぐと思われるので、この点に関する要件を少し緩和してもいいのではないかとK組合では思っている。また、認定申請の際の書類の様式や、記載しなければならない内容が頻繁に変わり、その都度対応するのが負担になっているので、今後はあまり変更がないように様式や内容が確定することを望んでいる。

さらにコースの認定にあたっては、受講者の就職率の目標をどの程度に設定しているかが重要な評価項目となっているが、この目標就職率の評価においては、コースが行われる地域の就職状況に十分に配慮して欲しいと思っている。

(3) 関係機関・担当者に対する要望

K組合側からみると、求職者支援訓練に関わっている機関において、担当者の制度に対する理解が乏しいのではないかと感じる事が時折ある。制度の趣旨やどのように制度利用者と接していけばいいかを理解している担当者を増やしてほしいと思っている。

(4) 訓練の運営に関する要望

訓練の運営は、申請の際に提出した日別計画表通りに進まないことがままある。そうした時の行政側の対応をもう少し柔軟にして欲しいとK組合では感じている。

また、行政側に早急に取り組んで欲しいと思っているのは、求職者支援訓練を実施する機関に対する訓練奨励金の支払い方の見直しである。現在は受講者数と就職実績に応じて訓練奨励金が支払われているが、受講者数が一桁の場合には採算がたたない。受講者数に関わらず必要最低限の費用を保障するような奨励金の支払い方を検討してもらいたい。

事例 12 L校（九州）

1. 機関と訓練コースの概要

L校は、介護人材の育成や、医療・福祉に関するコンサルティング業務を営むMR社が2011年に開設した学校である。MR社はL校の他に2校、学校を運営している。

MR社はインタビュー調査時点（2013年3月）までに、いずれの学校でも4回、介護職員養成のための実践コースを行なっている。

2. 受講者の募集・選考

受講者はほぼハローワークを通じて訓練のことを知り、応募してきている。ハローワークへの情報提供の他、MR社は①独自にチラシを作成して4～7万件近くポスティング（個別訪問）、②新聞への折込み広告、③テレビ広告、④インターネット・ホームページへの訓練情報の掲載、⑤介護事業所へのアピール、⑥学校説明会などにより、受講者の確保に努めている。

しかし上記のような受講者確保の取組みはほとんど実を結んでいない。例えば、L校で実施した4回の実践コースのうち、最初の2回は定員20人および30人に対し100%の受講者を確保できたが、3回目は15人の定員に対し13人の受講者、4回目は30人の定員に対し13人の受講者と定員充足率が40%台にまで落ち込んでいる。定員充足率が40%台のコースはMR社が運営する他の2つの学校でも同様に出てきている。30人の定員が40%台しか満たされない場合、受講者の就職率を上げて受講者一人あたり70000円の助成金収入を得ても、月に50万以上の赤字が発生する。MR社では他の事業からの収入でなんとか補っているが、開講の断念もしばしば考えると言う。

応募者の多くは、学校のある市や周辺の市町村の居住者である。年齢は19歳から60歳代と幅広い。女性の応募が多いが、男性の応募者も半分まではいかないが少なからずいる。選考は面接のみで行っており、応募者が定員に満たないことから、選考段階で不合格になることはほとんどない。定員充足率が低迷している為に現状では選考はあっていないようなものであるが、訓練中のフォローアップを十分に行っているため、受講者から訓練についていけない人が出てくることはない。

3. 訓練の実施

1日の訓練の基本的なスケジュールは、9～12時と13～16時にカリキュラムを実施している。16時以降の時間は補習にあてる。訓練の内容は、以前からL校で実施してきた、介護職

員むけの基礎研修（標準 500 時間）や実務者研修（標準 450 時間）を基本に、求職者支援訓練で実施することとされている「職業人講話」などのカリキュラムを追加して構成している。

講師はMR社に勤務する常勤の従業員その他、開校当初から付き合いのある組織の人など、社外の人にも依頼している。実践コース1つあたりに必要な講師は、L校では常勤・非常勤合わせて20人程度、他の2校は10人程度である。多くの講師から教を受けたほうが受講者にとってもいいと考えて、多くの非常勤講師を活用してきたが、受講者が集まらず採算が取れる見込みがなくなってくると、社外の人に講師を依頼するとコストが割高になるので、常勤でまかなってコストを抑えざるをえなくなってきた。

受講者から訓練に対する苦情が寄せられることはほとんどないが、受講者間のいざこざはある。例えば、「押しの強そうな人」が受講している場合に、他の受講者が怖がるなどといったケースである。こうした場合は各受講者と話し合っ、解決するようにしている。また、受講者間のいざこざなどについては、高障求機構に文書で報告し、相談をしている。

受講者のニーズや意見などを踏まえて訓練の内容を見直したりしたことはこれまでない。ただ、介護職員の実務者研修については国の規定が変わったので、その際にカリキュラムやテキストを大きく見直した。

4. 就職支援の取組み

（1）就職支援の体制・取組み

キャリア・コンサルティングは、MR社の従業員である3人のキャリア・コンサルタントと、社外のキャリア・コンサルタント2人の計5人で実施している。訓練期間内に各受講者につき3回のキャリア・コンサルティングの機会があり、1回目のキャリア・コンサルティングでは選考時に実施した事前アンケートをもとに就職観などを聞き、2回目・3回目のキャリア・コンサルティングでジョブ・カードを作成している。ジョブ・カードの効果は、自分の職業に対する意識を認識できたり、自分の経験を振り返った上で自分の強み・弱みを把握できたりすることにあると考える。受講者は皆、過去の実績や仕事の蓄積があり、そういうことを認識することで、自信を持つことができる。

職業人講話は、介護事業所の人や介護ボランティアの人に依頼する。受講者のやる気を促すことができる人を選んで依頼するようにしている。

（2）受講者の就職状況

求人情報の収集は、まずハローワークからFAX等で提供してもらっており、学校内に掲示して受講者が常に見ることができるようにしている。また実習の実施などを通じて交流のある企業から直接求人情報が寄せられることもある。L校では就職マッチング・イベントも開催しており、近々訓練が終了する見込みの受講者全員と、求人をしている介護事業所の担当

者を集めている。大体 10 程度の介護関連法人・企業の担当者が参加しており、受講者と法人・企業の意向が合うようであれば、イベント後に面接の予定を設定している。なお、L校ではキャリア・コンサルティングの時などに、キャリア・コンサルタントから受講者に仕事を紹介するといったことは行っていない。

受講者の就職率は、高い時で 100%、低い時で 72%程度と時期により差がある。就職先は、介護関係の施設が多いが、看護助手、障害福祉などの仕事につく人もいる。雇用形態はだいたい正社員である。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

運営上最大の課題は、とにかく受講者が確保できないことである。MR社としても様々な取り組みを行ない、毎日のようにハローワークに行つて受講者を紹介してくれるよう懇願もしているが、一向に事態は好転しない。定員は 20~30 人の予定で教室や講師の確保などを行っているので、現在のように定員の半分も集まらないような状況では全く採算がとれない。その結果、非常勤講師を減らしたり、実習を依頼する事業所に払う費用を減額し、実習を断られたりといったことになっている。他の事業で補うといっても、求職者支援訓練が売上の 8~9 割を占めており限界がある。求職者支援訓練事業で大きな赤字を出しているような状況であり、融資元の金融機関にお願いするなどして何とか持ちこたえている。

ある地域の特定コースについて 20~30 人の定員が設定されているとすれば、その分の助成金の予算は用意されているはずである。だとすれば、定員を割ってもコースの開催費の 80%程度はその予算を活用して機関に支払うといった措置を行つてもいいのではないかと、機関側から思う。

事例 13 M社（東北）

1. 機関と訓練コースの概要

M社は2005年に開業し、東北地方で教育関連事業や無料職業紹介事業、再就職支援事業を営んでいる。教育関連事業としては、ワード、エクセル、パワーポイントなどの実務でよく用いられるソフトウェアの操作方法について学ぶ講座や、日商PC検定の取得を目的とした講座、簿記など財務会計に関わる講座を運営している。

開業当初から離職者向けの公共職業訓練を受託しており、基金訓練もIT基礎分野と営業・販売・事務分野ののべ3コースを実施した。求職者支援訓練は2011年10月の制度発足当初から取り組んでおり、インタビュー調査時点（2013年3月）までに基礎コース3、実践コース2の5コースを終了している。基礎コースは、社会人として必要なビジネスマナー、ヒューマンスキルの習得と、ワード、エクセル、パワーポイントなどを操作して、実務で使う基本的な書類作成ができるようになることを目標としており、訓練期間は4ヶ月である。一方、実践コースは、企業実務に必要とされるITスキルと企業会計処理に必要な知識・技能の習得を目標としており、訓練期間は4ヶ月または6ヶ月である。

2. 受講者の募集と選考

受講者の募集は、ハローワーク経由のほか、自社でチラシを作成して頒布したり、自社ホームページに情報を掲載したりして行っている。また、刊行の時期と合えば、M社が所在する市の広報誌に15万円程度の掲載料を支払って、訓練についての情報を掲載してもらうことがある。

求職者支援制度自体を知らない人が多いので広報・宣伝活動は重要であるとM社でも思っているが、広報・宣伝するにはコストがかかり、コストを多くかけてもその分応募者が増えるというわけでもない。求職者支援訓練の広報・宣伝は、高障求機構の事前審査による許可制となっており、すぐに広告を出したいと思っても手続きに時間がかかってしまうため、なかなか効果が上がらない。また、M社が前面に押し出してアピールしたいと考えている内容や、見た人にインパクトがあるようにと企図した体裁が、許可してもらえないこともある。

インタビュー調査時点直近の訓練コースの応募状況は、2つの基礎コースのうち1つは定員24人に対して応募が19人、もうひとつが同じく定員24人に対し応募が15人であった。実践コースは定員20人に対して応募が15人である。M社の近辺には同じような基礎コースを実施している機関が7～8機関あり、応募者が集まらずに訓練を実施できないというところも出てきているが、M社の訓練は他の機関の訓練と比較して応募が多い方だと見ている。た

だ、2013年2月に開講する予定だった秘書養成を目標とする実践コースの訓練は、応募者がまったく集まらず開講できなかった。

訓練に対する応募はハローワークを通じて訓練を知ったと言う人からなされることが多い。応募者のほとんどはM社の所在する市とその周辺の市町村に住んでいる人であるが、隣県に住む人から応募があったこともある。応募者の年齢層は20～50歳代で、男女別で比べると女性のほうが多い。基金訓練から求職者支援訓練に移行してからは、訓練受講給付金の受給が目的で訓練を受講しようとする応募者は減ったとM社では感じている。

受講者の選考は、筆記試験と面接、パソコンのスキルテストを通じて行っている。筆記試験を行うのは、四則計算や漢字の読み書きが十分にできないという応募者もまま見られるためである。こうした基礎的な知識がないと、パソコンの使い方などの訓練についていけなくなる可能性が高い。面接では、応募者の就職に対する意欲などを確認することに努めている。

3. 訓練の実施

(1) 訓練の企画と実施

コース認定のための申請の受付は、M社のある県では3ヶ月に1回行われており、M社はインタビュー調査時点までは毎回申請を行っている。各コースにおける訓練内容は、離職者訓練において実施していたものを踏まえて作成しており、アンケートを通じて把握した受講者のニーズを適宜取り入れている。

ほとんどの科目についてはM社の常勤社員が講師を担当しているが、ファイナンシャル・プランナー、簿記、法務などの科目は、社外の人に依頼している。

(2) 受講者への対応

受講者がどの程度訓練内容を理解しているかは、訓練内の小テストや各科目が修了した際のテストの実施によるほか、各講師と受講者との日常のコミュニケーションを通じて把握するように努めている。ある受講者が訓練内容を十分に理解できていないと講師が感じた場合には、その受講者に対して補講を行っている

受講者から表立って苦情が寄せられることはあまりない。寄せられる苦情は受講者間の人間関係に関わるものが多い。もっとも受講者が講師に対して面と向かっては言えない事があるとM社では考え、1～2週間に1度、各受講者にノートへ悩みなどを書いてもらうようにしており、その内容を基に受講者と話をし、受講者の悩みや不安を解消するようにしている。

その他、受講者についてM社で感じているのは、基金訓練のときに比べて経済的に困窮している受講者が増えたのではないかと言う点である。受講者は訓練の初日に、基礎コースだと5000～7000円、実践コースだと15000円程度のテキスト代を払う必要があるが、払えない受講者が増えてきている。また、生活保護の受給者も徐々に目立つようになってきた。

4. 就職支援の取組み

(1) 就職支援の体制・取組み

受講者の就職支援としてM社では、定期的なキャリア・コンサルティングと並行して日常的に受講者とコミュニケーションをとり、受講者の経歴や現況を把握することに力を入れている。キャリア・コンサルティング以外の受講者とのコミュニケーションは、訓練日の訓練が終了した後に行う個別面談などを通じて進めている。そうしたコミュニケーションを通じて、各受講者の希望する仕事や、保有する資格、連絡先などの情報を収集し、取り扱いには十分に注意しながら、キャリア・コンサルティングの実施記録と照合できる形にして活用している。

また就職支援の取組みとして履歴書作成の支援や模擬面接なども行っている。多くの受講者にとって履歴書の作成は難しいと感じられている。そこで、M社では、まず受講者に時間をかけて自己分析をしてもらい、自分のことを十分に理解してから、履歴書を作成するように指導している。

いくつかの企業の協力を得て、職場見学も行っている。もっとも訓練修了後の主な就職先として想定されている事務職の仕事は、製造業務などとは異なり見学そのものにあまり意味は無く、職場見学の際に、その職場のある企業の採用担当者から、どのような人材を求めているかなど、採用側の視点からの話を聞くことができるのが、受講者にとって一番有益なのではないかとM社では感じている。

求人開拓の取組みとして、M社は普段から訓練内容について同じ市にある企業に説明をし、求人がある場合の情報提供を依頼している。ハローワークに寄せられている求人情報は、M社の担当者が毎日インターネットで収集し、受講者に対して開示している。また、M社は前述のように無料職業紹介事業を行っているので、事業運営に伴い収集できる求人情報もある。さらに、M社の実施する求職者支援訓練を修了した人が就職した会社から、受講者の紹介を依頼されることもある。

(2) 受講者の就職状況

これまでの受講者の就職率は8~9割程度である。基礎コースでは受講者全員の就職が決まると言うこともあり、8割を切ることはあまりない。ただ、正社員として就職する人は少ない。就職先の企業などはM社の所在する市にあることが多く、業種は様々である。なお訓練中に就職が決まるというケースはまれである。

50歳以上の受講者は求人そのものが少なく、就職がなかなか決まらないことが多い。年齢の若い受講者でも他人とコミュニケーションをとることが不得意な人や、主婦歴しかない女性受講者も就職が難しい。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 受講者の募集に関わる課題と要望

以前、近隣のハローワークが主催する、求職者支援訓練に関する説明会が実施されていない時期に、M社が独自で説明会を実施したことがある。ただ、説明会自体をどのように広報すればいいのかがわからず、人が集まらないで失敗した。個別の機関による説明会などの実施には限界があり、やはりハローワークなど行政機関が主体となって、求職者支援訓練に関する広報活動を実施してほしいと、M社では思っている。また、行政機関により広報活動を進める際には、新聞などの紙媒体だけでは若年者にアピールできないので、放送などを活用することも期待している。

(2) 訓練の実施に関わる課題と要望

コース認定の申請にあたって高障求機構には日別の計画書を提出しており、しかもその変更が難しい。ただ、受講者の多くがどのような年齢層の人で占められているかといった点や、あるいは受講者の性格などにより、効果的なコースの進め方は異なってくる。コースの進め方については、もう少し機関の力量を信用して、裁量を与えてほしいとM社では思っている。

また、実践コースでは企業実習を設定することができるが、座学との関連が保たれているかをあまりに厳格に検査すると、実習先の確保が難しくなる。また、業務を経験する受講者の働き振りを見て、実習先が受講者を採用することもある。求職者支援訓練に対する管理・指導にあたっては、こうした現場の状況をもっと理解してほしいと思う。

(3) 「就職」の扱いに関わる課題と要望

コース認定審査の際や訓練奨励金の支払いにあたって非常に重視される受講者の就職であるが、付加奨励金上の「就職」として認められるには、受講者が就職後雇用保険に加入していることが要件とされる。しかし、機関が、受講者の就職先での雇用保険加入の問題にまで対処するのは無理である。この点は機関と行政機関が連携して、就職先に雇用保険加入を促すように働きかけるか、あるいは「就職」として認められる要件を見直すことが必要であるとM社では考えている。一方で、就職先での雇用期間は、就職の認定にあたってほとんど考慮されていない。1週間のアルバイトと無期雇用が、機関の実績としては同じように扱われるのは問題であると感じている。

(4) 就職支援に関わる支援についての要望

就職を促すという求職者支援訓練の主旨を踏まえると、就職を決めた受講者に対して祝い金などを支払い、就職に対するモチベーションを高めるといった方法や、訓練受講者を採用した企業に対し何らかの助成を行うなど、就職／採用によって、受講者と就職先企業の双方

がもっとメリットを享受できるような仕組みを導入するのがよいのではないかと、M社では考えている。

事例 14 N校（東北）

1. 機関と訓練コースの概要

N校は、東北地方で委託訓練事業や企業の採用・育成支援などを展開するT J社が設けている学校である。インタビュー調査時点（2013年3月）までにN校では基礎コースの「OA事務科」を2コース、実践コースの「Webデザイン科」を3コース実施してきている。Webデザイン科は、職業能力基礎講習から始めて、ワードとエクセルの操作、試験、Webページ作成という流れですすめている。

これまで実施してきた各コースの訓練期間は、OA事務科が3か月、Webデザイン科が4か月である。ただし、OA事務科も2013年4月から開講予定のコースは訓練期間を4か月としている。訓練期間が3ヶ月だと、エクセルとワードの使い方を習得したところで期間が満了してしまい、パワーポイントやアクセスといったその他のソフトの操作について習得ができないという声が受講者から上がり、またハローワークからもより多くのソフトについて操作方法を習得したいというニーズがあると聞いたため、訓練期間を延ばすこととした。

2. 受講者の募集・選考

受講者の募集には苦心している。ハローワークには頻繁に通って運営に関わる情報を報告している。求職者支援訓練の受講者の確保は、ハローワークの窓口での対応に大きく左右され、ハローワークの方できちんと訓練内容が分かっていると求職者に紹介できないので、ハローワーク窓口用の資料も用意している。逆に、ハローワークの窓口の方から、応募を考えている求職者が訓練についてどのようなニーズや悩みを持っているかを教えてもらうこともあり、気軽に意見交換できる関係でありたいとN校では思っている。

N校のある市の広報誌などには訓練についての広告を掲載してもらえないため、チラシをつくって各家庭へのポスティングを行なっている。N校が所在する市では全部で6000枚、また県内の別の市では社員が1600枚ポスティングをした上で、他社にもポスティングを委託し、OA事務科に対しては20人程度の応募があることもある。もっともポスティングに相当な効果があるとは言い難く、応募者のうちチラシを見ているという人は3~4割で、ハローワークに行って初めて訓練について知ったという人のほうが多い。

ハローワークに行かない人、雇用保険の対象外の人に向けて、近県では新聞への折込み広告も行なっている。ただ、N校のある県では新聞をとってない人も多いので、折込み広告は行っていない。N校のある県では求職者向けの説明会は行っているが、そもそも説明会の存在があまり知られていないため、毎回の説明会にやってくるのは10人程度である。

応募者は大まかに言って、①若年で就職ができず、アルバイトを続けてきた人、②子供が小さくて働けなかった主婦、③50歳代以上で、年長的に就職するのが難しい人、の3つのグループにわかれる。③のグループの応募者には男性が多い。居住地域は、応募者ほぼ全員がN校の近隣である。

インタビュー調査時点で実施しているOA事務科については定員15人に対して14人の応募があった。この程度の受講者がいれば、採算が取れる。一方、Webデザイン科の方は応募者が4人とどまった。中止も検討したが、TJ社の社長が申し込んでくれた人に応えるべきだと考え、実施した。

選考はOA事務科では面接と筆記試験により行う。Webデザイン科は、面接、筆記試験に加えて、文書をパソコンに打ち込むといった実技試験も行なっている。筆記試験は30点満点で、15点を切る人は訓練内容をなかなか理解できない傾向にある。過去に15点に達しなかったものの人柄、意欲には問題はなかったので合格にしたという人がいるが、訓練についていってもらったのが難しかった。面接は、応募者に対してあまりに踏み込んだ質問をするとトラブルになるおそれもあり、高障求機構から示される面接試験の質問例にある項目を中心に質問していき、就職意欲や協調性などについて確かめていく。

3. 訓練の実施

訓練内容については、モデルケースを高障求機構から提示されたりするが、N校における過去の訓練実施経験を基に、スタッフ間で意見交換しながら決めていく。例えばOA事務科の内容策定にあたっては、N校のある地域の地方自治体から委託された離職者訓練で同様の内容を行ってきた経験を活かしている。

訓練内容に対する高障求機構からの指摘や指導は、求職者支援訓練を始めた頃はあったが、最近はほとんどない。ただ、N校に視察に来る同機構のスタッフから、アドバイスをもらうことはたまにあり、訓練内容に反映させている。

OA事務科はやろうと思えば講師1人で実施できるが、就職支援で受講者と踏み込んだ話をする際に、人間的に合う、合わないといった問題が出てくることもあるので複数の講師が関わっている。基本的にN校に勤務するスタッフが講師を務めており、講師の確保にはあまり苦労していないが、専門特化した科目の講師を何らかの事情で変更しなければならなくなった場合の手続きは大変であると感じている。

受講者の理解度は1ヶ月に1回のテストで確認している。補習などは実施していないが、講義中に細かく質問を受けたり、平日の訓練終了後1時間程度教室を開放し、質問を受け付けたりすることで、受講者が訓練についていけないという事態が起こらないように努めている。受講者から苦情が寄せられることはあまりないが、就職に関する相談は多い。受講者の中には、焦りがちに就職活動を進めようとする人もいたりする。また、持病のことなど健康

面に関する相談を受けることもたまにある。

基金訓練の時と比べて受講者の引き起こすトラブルは少なくなったと感じている。基金訓練のときは、「受講者全体で就職に向けて頑張りましょう」といったN校のスタンスに賛同せず、「お金もらえるから来る」という人も見受けられたが、求職者支援訓練になってからはそうした受講者が見られなくなった。

4. 就職支援の取組み

(1) 就職支援の体制・取組み

キャリア・コンサルティングは、N校スタッフの誰もが行えるようにしたいと考えており、社内勉強会も実施している。

ジョブ・カードの作成は受講者にとって意義があると評価している。自分の職業を振り返ったことがなかったり、自分の能力を把握していなかったりする受講者が多いので、ジョブカードを作ることが、自分を見つめることにつながれば、就職活動にプラスになる。

職場見学や職場体験は受講者のためになるので実施するようにはしているが、職場体験に関しては、内容上の規定が厳しいので減らしてきている。職場体験を依頼する候補となる会社は20～30社あるが、規定通りのやり方を受け入れてくれるところのごく限られてくる。

訓練終了後、受講者の就職状況を報告するまでの3ヶ月の間は、受講者と連絡が取れなくなる事態を避けるよう、留意している。訓練終了後にまだ就職が決まっていない受講者を週に1回、学校に集め、互いの情報共有や、励ましあいを促している。また、この機会に面接での受け答えの仕方や履歴書の書き方なども再度指導している。

(2) 受講者の就職状況

求人情報はハローワークから毎日送られてくるので、印刷してN校内の談話室に貼り出している。また、談話室には新聞に掲載されていた求人情報なども掲示している。付き合いのある企業から求人があった際には、随時受講者に紹介している。人材派遣会社から求人情報が持ち込まれることもたまにあるが、特定の人材派遣会社と連携はしていない。

N校では求人開拓は行わず、集めた求人情報に対して受講者が応募し、就職を決めるまでの支援に徹している。受講者本人が自分で就職希望先を見つけて、選考を通過するための努力をするという、自立した就職活動ができないと、結局受講者自身が困ることになると考えるからである。

受講者の就職率は、訓練終了後3か月の時点では大体8割程度である。仕事内容はさまざままで、基礎コースのOAビジネス事務科の訓練を受けても、販売職や体を使う仕事につく人もいる。訓練終了後すぐに収入を得る必要があり、アルバイトの仕事につくという受講者もまま見られる。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

訓練への応募者・受講者の掘り起こしに際し、訓練についての情報を地域に浸透させることは、機関レベルでは難しく、限界があると感じている。訓練についての情報を広げていくのは、行政がトップダウンで進めていってほしい。特に大学、高校などの学校に周知徹底をしてもらい、将来就職する際のプロセスの1つとして、求職者支援訓練の受講という方法もあるのだということを学生に知ってもらいたい。

訓練の進め方について、現在はアンケートなどで受講者から出てきた苦情・不満を吸い上げて改善するという流れになっているが、受講者の苦情・不満にのみによって改善を図るのは必ずしもいいとは言えない。訓練のそもそもの目的に反発するような受講者が出てきて、苦情を訴えた場合に、背景は考慮されずに苦情が出たという事実だけ捉えられて、機関が痛手を負うということもある。受講者からの苦情や不満が出てきた場合に、機関の意見も聴いて公正に判断した上で、指摘・指導を行ってくれる機関があるといいと考えている。

事例 15 O社（南関東）

1. 機関と訓練コースの概要

O社は2002年の会社設立以来、人材サービス業、業務請負業、EMS事業（電子機器の受託生産）、障がい者雇用事業、教育関連事業、飲食事業を関連会社とともに展開する。教育関連事業としては、パソコンスクールと介護スクールを運営している。教育関連事業の運営は基金訓練の受託と同時期に始めた。

これまで求職者支援訓練としては、①ワード、エクセル、パワーポイントなど Microsoft Office の操作の習得を目的とした「ビジネススクール」（基礎コース）、②電子機器の組立、とくにはんだづけ作業の習得を目的とした「ものづくりスクール」（実践コース）、③ホームヘルパー2級資格の上位に位置づけられる介護職員基礎研修修了資格が取得可能な「介護スクール」（実践コース）の3つのコースを実施している。ものづくりコースの訓練内容は、O社のEMS事業で求められる、自動車、建設機械などの輸送機器や半導体などを作るための装置の部品の組立などで必要となる技能の習得を目的としたものとなっている。インタビュー調査時点（2012年11月）直近の会計期間におけるO社の年間売上高は約20億円であるが、求職者支援訓練事業の売上高は1～2千万円である。

2. 受講者の募集と選考

受講者の募集はハローワークでのコース案内配布やホームページ、新聞折り込みチラシ、フリーペーパーへの掲載、ポスティングにより行う。求職者支援訓練に関わる広報活動には規制があり、広告を出す際はゲラの段階から、高障求機構によるチェックが入って不適切な表現は削除される。

受講者の選考は応募者から提出された受講申込書と面接による。なお、すべてのコースで筆記試験は実施していない。受講申込書は指定された書類であり、直近の5つの職歴、受講動機、希望する就職先などが書かれている。選考段階でそれ以外の書類を用いることは認められていない。面接は20分程度で、2人の面接官が行う。面接では応募者の受講・就職意欲を確認している。

面接実施後、選考会議を開いて応募者の可否を決定する。選考結果は選考日から3日以内にハローワークへ通知され、そのあと受講者に通知される。2012年にO社が実施したコースの定員、応募者、受講者数は**図表4-2**のようになっている。

図表 4-2 2012年に〇社が開講したコースの定員・応募者数・受講者数

コース	実施期間		定員数	応募者数	受講者数
ビジネススクール	2012年1月～	3ヶ月	15人	4人	4人
ものづくりスクール	2012年2月～	3ヶ月	25人	5人	5人
ビジネススクール	2012年5月～	3ヶ月	15人	8人	8人
介護スクール	2012年7月～	6ヶ月	30人	16人	15人

図表 4-2 が示すように、どのコースも応募・受講者数が定員数を満たしていない。基金訓練時は定員数と応募者数がほぼ同じくらいであった。応募者数が減少した理由として、基金訓練時と比較してコースの内容に大幅な変更はないため、ハローワークが対象者から申込があった時点で応募者の絞込みを行っているからであると〇社では考えている。

応募者の年齢層は10代から70代までと幅広い。ハローワークが応募を受け付けた時点で応募者は精査されているようであるが、受講・就職意欲といった点で受講者の質は以前とあまり変わっていない。意欲があまり感じられない受講者—たとえば、キャリア・コンサルティングの際に次回までの宿題として求人情報を10個用意するように言ったときに1個しか持ってこない人—は、どのコースにも一定数いる。

3. 訓練内容の企画と実施

(1) 訓練内容の企画と講師の確保

コース認定に向けた高障求機構への申請の準備から訓練開始までのスケジュールは、おおむね図表 4-3 のようになっている。開講に向けた準備は訓練開始の3ヶ月以上前から始まる。

訓練内容の企画について、訓練時間の総枠や必修科目の時間数は決められている。特に基礎コースは規制が厳しく、結果として機関の別にかかわらず同じような訓練内容になっている。介護コースの場合、求職者支援訓練の枠組だけでなく、県の指定要綱に対しても齟齬がないように企画する必要がある。

訓練を担当する講師について、ビジネスコースとものづくりコースではそれぞれ常勤の担当講師が1人ずついる。ものづくりコースの常勤講師は大手電機会社で生産管理を担当していた経験があり、退職後に〇社のEMS事業で生産管理・改善活動などの側面支援を担当していた人である。ビジネスコースの講師は、ネットワーク構築などIT関係の経験者を採用した。講師を募集する際は、教師・講師歴を持つ者を条件とはしていない。しかし、現在の担当者は基金訓練時から講師を務めている。

介護コースでは、コース開講時に介護福祉士を常勤講師として雇用した。また、非常勤講師として看護師など実務経験者を数人雇用している。

図表4-3 ○社における求職者支援訓練開始までのスケジュール

手順	スケジュール	基準日：訓練開始日
①	県申請 ※介護コースのみ	～3ヶ月前
②	職業訓練支援センター申請	
③	認定受理	
④	労働局公開期間	3～1ヶ月前
⑤	受講者募集期間 1次募集	
⑥	受講者募集期間 2次募集	
⑦	選考日	3週間前～
⑧	選考結果通知 ハローワーク	
⑨	選考結果通知 受講者	
⑩	訓練開始	

(2) 訓練の実施

訓練の実施に際して、認定基準に定められた成績考査（テスト）を実施することにより、受講者の理解度を把握している。成績考査は月に1回実施するが、介護コースでは1週間に1回程度実施する。内容はさほど難しくない。

訓練内容や進め方は訓練実施期間中に変更できないので、次のコースの申請時に、計画の中に変更を盛り込む。例えばビジネスコースの場合、初めて開講した際は市販の入門テキストを使用した。しかし、受講者の習得度が予想より高かったため、2回目からはテキストのレベルをあげた。

高障求機構の担当者は訓練期間中に実施状況確認として1ヶ月に1回訪れる。目的は、申請した内容どおりに訓練をすすめていることを確認することである。機関は実施状況確認の結果に目を通すことはできず、その結果のうち重要事項のみをフィードバックされる。ただ、担当者によって確認の基準が異なる場合が多い。

受講者の苦情や相談は、以下の3つの方法で受け付けている。第1に、責任者、苦情処理担当者への直接の申し出である。苦情の内容は、教室の空調やトイレの数など、設備にかんすることが多い。第2に、高障求機構が実施する受講者アンケートによってである。第3に、○社が独自に実施するアンケートを通じてである。○社が独自に行うアンケートでは、各コースの責任者や講師に対する意見・苦情を自由記述式でとり、苦情処理担当者がそれを集約する。受講者と担当講師との相性はかなり重要であり、相性が悪いと苦情につながりやすい。○社は受講申込人数や出席率、修了率、苦情件数、苦情内容等をもとに講師、高障求機構、ハローワーク等の関係者・機関と相談の上、適宜訓練の見直しを行っている。

4. 就職支援の取組み

○社では、ジョブ・カード講習受講修了者 10 人（うちキャリア・コンサルティング基礎講習受講修了者 2 人）がキャリア・コンサルティングを実施している。キャリア・コンサルタントは○社の従業員である。キャリア・コンサルティングでは、受講者自身が経歴や持っているスキルを自覚し、潜在的な強みや自身の仕事上の適性に気づくことができるようにしている。キャリア・コンサルティングと並行して、○社では履歴書作成と面接に関する指導も行っている。履歴書の作成指導は訓練期間中に最低 1 回、1 人あたり 1 時間程度かけて実施する。

求人開拓は、まずハローワークの求人情報や一般の求人誌からの求人情報の収集により行っている。収集した情報は、教室内に掲示する。また、就職マッチングイベントの情報を提供したり、○社で開催したりしている。介護コースの受講者には、○社が所在する地域の地方自治体が 2 ヶ月に 1 回程度開催するセミナーの情報を提供する。就職マッチングイベントの開催は各コース開講期間の終盤に実施しており、近隣の約 10 社の事業所に参加してもらっている。

訓練修了後 3 ヶ月間は、1 ヶ月に 1 回のペースで受講者の就職活動の状況を電話で確認し、場合によっては来校してもらうこともある。受講者の就職率は特別低いとは、○社では認識していないが、介護コース以外のコースでは修了後も就職が難しく、あるいは就職できたとしても短期間で辞めてしまい、離職者訓練を受ける場合が多い。また、基礎コース修了者は、就職せずに別の公共職業訓練の受講を始めることが多い。

○社は人材派遣も手がけており、そもそも職業訓練事業への進出は、人材派遣事業との相乗効果を狙ったものである。しかし、求職者支援訓練の修了者を自社に派遣登録したことはない。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と要望

（1）訓練対象者の募集・選考における課題と要望

○社は、ハローワークによる緊要度や受講推奨の基準が不透明だと感じている。また、受講者の確保の観点から、他の機関との開講時期の調整をおこなうべきだと考えている。近隣地域の複数の機関が同じ内容の訓練コースを同時期に開講することがあり、応募者数が少ないなかで受講者のとりあいとなっている。

（2）求職者支援訓練の認定や実施における課題と改善要望

現在、開講を申請した機関は一律に同じ扱いを受けている。機関を「実績校」や「支援校」などのグループに分け、申請方法やカリキュラム内容に差をつけたほうが効率的に制度を運

営できると〇社では考えている。

また、現行の求職者支援制度では、科目や時間数といったカリキュラムの設定を細かく規制されている。このことで、各実施機関によるカリキュラムに対する工夫の余地がなくなったと〇社では感じている。

さらに、講師の調整・確保が難しくなったと感じる。現在の制度では、担当講師を申請時点で決める必要があり、申請後に講師を変更するには変更届の提出が必要になる。職業人講話の担当者も、以前は社内から人選していたが、求職者支援訓練に移行してからは極力外部の人が担当するように指導を受けており、調整に気をつかわなければならない。

コース認定不受理の際のリスクは講師だけでなく職場体験・実習受入施設にも及ぶが、訓練実施スペースの確保といった面で自社の収益にも影響を及ぼす。機関は、開講に備えてスペースを確保しなければならない。そして、そのスペースには家賃が発生する。教育機関であれば確保したスペースを利用できなかった際のリスクは小さいかもしれないが、職業訓練の民間委託をきっかけに同事業に進出した〇社のような企業にとっては大きな痛手となる。

（３）関係機関の連携における課題

ハローワーク、県の労働局、高障求機構といった求職者支援訓練に関わる関係諸機関の制度に対する見解の不一致が見られ、これら機関の連携が不足しているのではないかと〇社では感じている。見解の不一致や連携不足は同一機関内でもみられる。例えば同じハローワークでも、支所によって制度の運営に対する見解が異なることがある。また、〇社と必ずしも十分な連携が取れていない機関もある。受講者が制度を積極的に活用できるようにするためには、こうした事態を改善して欲しいと〇社では思っている。

事例 16 P 協同組合（南関東）

1. 機関と訓練コースの概要

P 協同組合は、2000 年 5 月に設立された協同組合で、ファイナンシャル・プランナー（以下「FP」と記載）を中心とする個人の組合員 31 人、賛助会員 35 人、法人賛助会員 1 社が加盟している（2012 年 10 月 25 日現在）。「住宅ローンセミナー」などの講演会・セミナーや、FP や FP 資格の取得を希望する人向けの教育・研修、セミナー講師の派遣といった活動を行っている。

求職者支援訓練に取り組む以前から、P 協同組合は雇用・能力開発機構（現、高齢・障害・求職者支援機構）や県から委託された離職者訓練を運営しており、求職者支援訓練の前身の基金訓練ものべ 4 コース実施している。求職者支援訓練は 2012 年 4 月より実施しており、インタビュー調査時点（2013 年 1 月）では、実践コースの「簿記・FP 科」を行っている。FP 資格の取得に必要な科目の基礎的な知識や、簿記、不動産、年金に関する知識、提案書の作成スキルなどの習得を目標とした訓練コースで、定員は 30 人、訓練期間は 4 ヶ月である。

2. 受講者の募集と選考

訓練の受講を希望する人は、ハローワークからの推薦を受けて P 協同組合に応募するか、あるいは P 協同組合のホームページを通じて訓練について知った上でハローワークに申し込むこともある。

上記の簿記・FP 科は、募集・選考が終わった時点で 14 人の受講者が集まっている。2012 年 4 月に開講した 3 ヶ月のコースでは、定員 30 人に対し応募者は 8 人であった。基金訓練を実施している時には応募者がほぼ定員数に達していたが、その当時と比較すると大幅に受講者は減っている。受講者の質に関しては特に変化は見られない。

応募者は、①新卒で入社後に数年で退職したいいわゆる「第二新卒者」、②主婦、③定年退職者の 3 つのグループに大別できる。第二新卒者は希望する業界・企業に就職するため、スキルを身につけることを目的としており、主婦層は家計の補助のために、また定年退職者は定年退職後のキャリア形成に向けて FP 資格の取得を考えている人が多い。

応募者の住まいは P 協同組合があるのと同じ県内が多く、幅広く分布している。また、県外の近隣地域に住んでいる人が応募することもあり、P 協同組合では求職者支援訓練コースのチラシを隣の都県のハローワークにも送るようにしている。

受講者のなかには、職業訓練受講給付金ではなく雇用保険を受給しながら通学する者も多くいる。これは基金訓練時からみられた傾向で、実施するコース内容によるのではないかと

P協同組合では考えている。

受講者の選考は面接による。基金訓練時はグループ面接を取り入れていたが、現在は10～15分程度の個別面接を実施している。また、定員オーバーの場合は、ハローワークから送付される、応募者の訓練必要度を示した指標も参考にしている。

選考の際は、応募者の就職への意欲と就職可能性を重視する。基金訓練時に応募者数が定員をオーバーした際は、面接で就職に対する意欲を見抜くのは難しいために当落をつけるのに悩んだが現状は応募者数が定員に満たないため、選考を経て不合格となる応募者はいない。

3. 訓練の実施

(1) 訓練の企画と実施

訓練で用いるテキストは市販のものを活用し、必要があれば適宜レジュメを受講者に対し配布している。

求職者支援訓練では、受講者に知識を身につけさせるための科目だけでなく、演習や実習、グループワークを含む「実技」を訓練内容に含める必要がある。しかし、P協同組合が実施するコースは、実技訓練にあたる科目を設定しづらい訓練内容となっている。そこでP協同組合では「FP相談実習」や試験に向けた過去問対策を盛り込んだ「FP演習」を実技科目として組み込むことで対応している。同じく「安全衛生」科目の講義内容の設定にも苦慮しており、現在は地震などの災害が起こった際の対応を扱っている。

インタビュー調査時点でP協同組合に加盟する組合員のうち、各種の研修・セミナーなどで講師をつとめているのは23人、うち21人が求職者支援訓練の講師を担当している。年金や金融など、講師の専門分野にあわせて担当科目を決定する。講師は全員ほかに仕事を持っており、非常勤である。報酬は受講者数に応じて支払われるが、P協同組合が開催するセミナーなどでは集客数と報酬が連動することが一般的であることから、講師は受講者数に応じた支払いに抵抗感を持っていない。

(2) 受講者への対応

訓練から脱落する受講者はほとんどいない。訓練内容や進め方の見直しは、受講者の状況を見て、担当講師がその都度行っている。受講者のニーズや状況を把握できるようにするため、受講者の年齢やキャリアをリスト化したものを講師が閲覧できるようにしている。

求職者支援制度では、受講者に対して各コースで1回以上アンケートを実施しているが、P協同組合ではそれ以外に、各講師の担当科目が修了した際に、教え方やテキストの分かりやすさなどについてのアンケートを自主的に行っている。

受講者からの苦情や相談はほとんどない。「風邪をひいているにもかかわらず、マスクをしてこない受講者がいる」など、他の受講者に対する苦情がたまに寄せられる程度である。

4. 就職支援の取組み

(1) 就職支援の体制と取組み

P協同組合で受講者の就職支援を担当している組合員は14人で、全員がキャリア・コンサルティングを行っている。ジョブ・カード講習は全員が受講しているわけではないが、FPはもともとコンサルティングを主な業務としていることもあり、受講者のキャリア・コンサルティングも特に問題なくできている。キャリア・コンサルティングは、ひとりの受講者に対して訓練期間中に5回程度実施する。

キャリア・コンサルティング以外には、昼休みや放課後などに模擬面接や履歴書作成の指導などを行っている。また、就職支援のために受講者とは頻繁にメールのやりとりなどをしてコミュニケーションをとるようにしている。現在は受講者数と担当者数の数がほぼ同じであるため、受講者に対してマンツーマンで指導することができている。なお、担当者と受講者との相性が悪い場合は、担当を変更する。

受講者の就職につながるものとして、P協同組合では訓練コース中の「職業能力基礎講習」科目を重視している。この科目はコミュニケーション能力や問題発見解決能力、プレゼンテーション能力の向上を目的としている。コースの受講者には就職に対しての心構えが十分でない人が多いように見受けられるため、P協同組合では、受講者自身が自分の職業適性などを考えるきっかけとなるように、この科目の内容を設定している。

他方、訓練コース中の「職場見学」は、会計事務所や保険会社、ハウスメーカー、住宅資金金融機関などで実施している。会計事務所では、税務処理の方法などを税務士に話してもらい、保険会社やハウスメーカーなどでは営業の方法を話してもらっている。総じて職場での仕事内容の紹介を見学先に依頼することになっており、職場に出向くことの意義はさほどないとP協同組合では感じている。

ジョブ・カードについては、ハローワークの求人票に明記されている、求職にあたって提出が必要な資料の中に含まれることがほとんどなく、受講者に対してジョブ・カードの作成を積極的にすすめることが難しい。ジョブ・カードの内容を転記すると、履歴書が作成しやすくなること以外に、ジョブ・カードのメリットを見出せないとP協同組合では思っている。

求人情報は、ハローワークや求人サイトから収集し、受講者に提供するようにしている。また、大手人材派遣会社の事業所が近くにあり、求人・求職情報を交換している。連携する人材派遣会社はP協同組合が紹介する人材を高く評価しており、良好な関係を築くことができている。さらにP協同組合の組合員からの紹介で受講者が就職することもある。

もっとも受講者は訓練期間を終えてから、あるいは資格試験が終わってから就職先を考える傾向にあり、自分で求人情報を収集し、就職を希望する会社を開拓することにさほど積極的ではない。資格試験がちょうど訓練修了から3ヶ月をこえたあたりで実施されることが多く、P協同組合側の「就職率を上げるために就職を勧めたい」という思惑と受講者側の「資

格取得に集中したい」という思惑が一致せず、ジレンマに陥ることがある。

(2) 受講者の就職状況

受講者の就職先は多岐にわたる。金融機関への勤務を希望する受講者が多いが、FP 関連の資格を取っただけでは就職することが難しい。銀行や証券会社は中途採用に際して経験者を優先するからである。対して保険会社や不動産会社は過去の経験をそれほど問わない。そのため、受講者はこれらの業界に就職することが多い。ただ、保険の営業は激務であるため、就職を望む受講者は少ない。また、全般的に正社員としての就職は難しく派遣社員として就職することが多い。

受講者のうち第二新卒者は希望する就職先が明確であり、就職活動もそれを踏まえたものとなる。主婦は保険分野への就職が多い。しかし、家計補助を目的に資格を取得したいと考えている人が多いため、就職にさほど興味を示さないことが多い。定年退職者もまた、就職というよりは自身の自分の退職金の運用や相続などに向けて FP 資格の取得を目指していることが多く、P 協同組合では、個人事務所の開設など自営業者として働くことを勧めている。

5. 求職者支援訓練の運営における課題と行政への要望

(1) 受講者の募集に関わる課題と要望

P 協同組合の訓練コースに対する応募者は現状定員を大幅に割り込んでおり、P 組合ではハローワークが応募者の確保に向けてより積極的に取り組むことを期待している。

県から受託する離職者訓練では、実施されているコース一覧を冊子にして対象者が選びやすくする工夫がなされているが、求職者支援訓練の場合はそのような工夫がない。またハローワークの担当者の中には、P 協同組合の実施するコースの推奨に消極的な人もいる。こうした事態が改善されることを望んでいる。

(2) 申請の手続きに関わる課題と要望

求職者支援訓練は規制が多く、しかもコース認定の申請のたびにその内容が変わる。P 協同組合は長年公共職業訓練を受託してきた経験から、申請書類の作り方は理解できているが、それでも変更の加えられる部分が多すぎて、対応が負担となっている。

また、求職者支援訓練では、申請時点で科目と担当する講師、そして評価テストの実施方法を決めなければならない。開講されるか分からない時点で講師のスケジュールを確保する必要があり、P 協同組合にとっても、講師にとっても負担となってしまう。

(3) 機関の評価方法における課題と要望

求職者支援訓練では、付加奨励金上の就職率の算出に際して、受講者の雇用保険への加入

の有無がその判断基準となる。しかし、FP資格者の場合、個人事業主として働くこともあるため、必ずしも雇用保険に加入しているとは限らない。そのような場合は、就職率が下がってしまうことになる。また、雇用情勢の悪い現状において就職を支援することの結果は、必ずしも雇用保険への加入状況のみから判断できるものではない。

就職率以外の評価基準を設けることも必要である。現在、ハローワークの担当者が定期的に視察に来るが、P協同組合は高く評価されている。しかし、そのことは正式な評価の対象にはならない。

事例 17 Qスクール（北関東）

1. 機関と訓練コースの概要

Qスクールは 2009 年、北関東に開校された民間企業が運営する組織である。主に在日外国人を対象として、介護資格取得を目的とした教育事業を運営している。外国人は景気に左右される仕事にしかつげず、立場が弱いという状況をなんとかしたいと運営会社の社長が思い立ち、外国人を対象とした介護員育成事業を開始した。

公共職業訓練は基金訓練時から受託している。ハローワークの外国人担当者から勧められたことがきっかけである。求職者支援訓練は、インタビュー調査時点（2013 年 1 月）まで介護コース（実践コース）を 9 コース開講した。受講者は介護職員初任者研修（ホームヘルパー 2 級課程）や福祉用具専門相談員の資格を取得することができる。

2. 受講者の募集と選考

求職者支援訓練の広告・宣伝はチラシや、スクールのホームページでの情報掲載を通じて行っている。チラシは所在する市の市役所や国際交流協会のほか、外国人が集まるレストランや食材店においている。チラシを置く場所に取り立てて制限はないが、内容については高障求機構のチェックをうける。チラシの表面には募集・訓練期間を、裏面には訓練内容を明記している。介護コースの場合、訓練内容をすべて入れてしまうと記述が多くなってしまい、見づらいが、記述の簡素化は認められていない。外国人に受講してもらいたいと考え、英語、ポルトガル語でもチラシを作成すると日本語版よりも文字数が増えさらに見づらくなる。そこで外国語版について記述の簡素化ができないかどうかを問い合わせたが、理解を得ることができなかった。

もともと、チラシやQスクールのホームページをみた人からQスクールに連絡があっても、Qスクールが問い合わせてきた本人に説明せず、ハローワークへ来訪することを伝えるよう指示されている。

選考にあたっては、面接を実施する。20 人の応募者がいた場合、3 つ程度のグループにわけ、グループごとに約 30 分の合同説明会を開き、遅刻や欠席、補講などに関わるルールを説明する。その後、10 分程度の個人面接をおこなう。面接は社長を含め、Qスクールのスタッフ 3 人で実施することが多い。面接では、なぜ介護に興味を持ったのかなどをたずねる。応募者の家族構成は就職可能性を測るにあたって重要なポイントになるが、面接では聞いてはいけないことになっている。外国人に対しては面接に加えて、日本語能力を確かめるための簡単なテストを行っている。不合格者が出たときに理由を説明しやすいため、Qスクールで

は面接の結果も含めて選考結果を点数化している。

応募者数が少ないため、選考に際してはある程度妥協する必要がある。応募者数は 2012 年 11 月、12 月に開講したコースではじめて定員を超えた。それまでは、受講者数は定員数の過半数以下だった。基金訓練の時は常に定員の 8～9 割の応募者がいた。

受講者のうち外国人は 2～3 割である。日本人と外国人が同じ授業を受けることによって互いに刺激を受けることができるため、相乗効果を期待することができる。しかし、この割合が逆転してしまうと、授業が成立しなくなる。年齢層は 10 歳代から 60 歳代までと幅広い。かなり遠くから通う受講者も多く、全般的には女性の受講者が多い。

3. 訓練の実施

教材は、日本語のほかポルトガル語、英語の教材を使っている。講師はすべて非常勤講師である。これは科目ごとに資格要件が異なるために多彩な講師を準備する必要があるからである。

訓練の内容については規定に従わないと、コースの認定を受けることができない。計 300 時間の訓練時間のうち、130 時間は資格取得のための授業にあてる。残りの 170 時間についても、介護に関する授業を実施するように定められている。基金訓練時は、訓練時間内に就職支援のための時間をとることができていた。しかし、現在は就職支援を時間外に実施することになっている。Qスクールでは、履歴書の書き方など就職に関わるいちばん大事なことを指導するための時間を授業内に取り入れることができないことは問題ではないかと感じている。

実習先として、約 40 の介護施設を確保しており、各受講者に対しては、自宅と訓練施設の中間に位置する介護施設を紹介するようにしている。これは、実習先がそのまま就職先となることを想定した配慮である。

4. 就職支援の取組み

キャリア・コンサルティング資格は社長を含めた 3 人が持っている。

求人情報はQスクールで独自に収集し、受講者に周知する。ハローワークから求人情報を紹介されることはない。

受講者の就職ルートとしては、まず実習先に就職するケースがある。また、介護施設で働く講師が直接受講者に声をかけて就職が決まることもある。授業に出てまじめに話を聞き、積極的に取り組む姿勢をみせれば声をかけられることから、受講者にとって非常にメリットがあるとQスクールでは考えている。さらにQスクール運営会社の社長は人材派遣会社も経営しており、その会社に派遣社員として就職するケースもある。

外国人を雇用することに対して抵抗感がある施設が多いため、外国人受講者の求人開拓は難しい。しかし、Qスクールの受講者について、施設に対して説明を重ねる中で外国人の受講者についての理解も深まってきており、徐々に開拓できている。日本人受講者の就職状況も外国人受講者とあまり変わらない。日本人は雇用形態や就業時間など就職先に対する選り好みがあるからである。

訓練の終了後は、Qスクール側から電話をしても受講者と連絡が取れないこともある。そこで、訓練が修了してから1ヶ月たって発行されるヘルパーの修了証書を1ヵ月後に受講者に取りに来させ、その際に就職や就職活動の状況を確認するようにしている。

5. 求職者支援の運営における課題と改善要望

(1) 制度に関わるルールをめぐる課題と要望

運営にあたってルールが多く、変更が頻繁になされる。求職者支援制度が始まった時は、混乱することばかりだった。現在もルールが頻繁に変わり、書類上に変更点が示されるたびに対応しなければならない。インタビュー調査時点では、2013年4月に開講予定のコースの準備をしているが、年度替りということもあってか変更点が非常に多い。

コース認定の申請にあたっては毎回、前回の申請内容からの修正を求められる。しかも修正の指示は客観的な基準というよりは申請受付担当者の主観的な観点にもとづいているようであり、Qスクールでは困惑している。高障求機構に相談をしたこともあり、機構内でも状況は認識しているものの、改善するにはいたっていない。

また、コース認定に向けた申請時に申告した担当講師の変更が非常に難しい点は大きな問題であると、Qスクールでは感じている。講師に子供がいる場合、授業参観などがある。あるいは講師の資格要件を保持するための講習会に出席するかどうか申請時にはわからない。

求職者支援訓練に関わる機関は、ハローワーク、県の労働局、高障求機構とあるが、それぞれの機関で訓練の運営に関わるルールの解釈が異なっていることがある。たとえば、受講者の体調が悪くなった際、対処方法を高障求機構に相談したところ、早退は任意であるため受講者に対して「帰りなさい」と言うてはいけないと指示された。しかし、労働局はそういったケースでは受講者を帰すように指示するといったことがある。

以上のような状況では、求職者支援訓練を民間で実施する意味は、今のところほとんどないとQスクールでは思っている。

(2) 就職支援に関わる課題と要望

ハローワークは就職支援にもっと積極的に関与するべきであるとQスクールでは考えている。ハローワークだからこそ担える業務もある。例えば、機関が受講者の就職後の状況を確認するのは難しい場合がある。しかし、ハローワークがその業務を担当すれば、持ってい

る権限が大きいためによりスムーズに確認ができる。就職した際の雇用保険への加入も、ハローワークが積極的に勧めるべきである。

就職支援に臨む姿勢も、ハローワークと機関のあいだに差がある。Qスクールは積極的に就職活動に取り組んで就職した事例を紹介し、受講者の就職意欲を植え付けていくようにしている。そして、訓練開始後2か月目には受講者にそろそろ就職活動を始めるように促す。しかし、ハローワークの担当者は就職活動を始めるのは訓練修了後でよいということもある。

(3) 制度の利用に関する課題

雇用保険非受給者や年金受給者、生活保護受給者、障がい者など、求職者支援訓練を受けべき人は多く存在している。しかし、それらの人たちを受け入れるための連携がうまくいっていない。たとえば、生活保護受給者は訓練を受けることになると収入が途絶える期間ができてしまい、受給者はそのことを心配して訓練を受けることを躊躇してしまう。

機関は数か月間じっくり受講者と付き合うため、いい受講者は就職先に自信をもって勧めることができる。そのような形で多くの就職希望者に対し、就職の道を開くのが機関の職務であり、求職者支援訓練の本来の意義なのではないかと、Qスクールでは考えている。

第V部

参考資料

求職者支援制度における訓練・就職支援についての調査

<ご記入にあたってのお願い>

1. 本調査は求職者支援制度のよりよい運営に向けて、訓練実施機関において実施されている求職者向け訓練や就職支援の現状を把握するためのものです。この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
2. この調査票は各事業所の総務担当の方へ送付しておりますが、ほかに適切な部署がある場合にはお手数ですが、その部署の方に回付していただきますよう、お願い申し上げます。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、() や _____ にご記入いただくものがあります。
4. ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、**平成24年11月16日(金)まで**にご投函ください。
6. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入してください。
7. この調査について、ご不明な点がありましたら下記にお問い合わせください。

この調査は厚生労働省職業能力開発局 能力開発課の要請を受けて実施しています。

※この調査の実施は、調査機関である(株)サーベイリサーチセンターに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構の調査担当までご照会ください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社 サーベイリサーチセンター 社会情報部 調査事務局

【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材育成部門 担当：藤本

(TEL：03-5991-5153、FAX 03-5903-5074、E-mail：fujimoto@jil.go.jp)



※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。

(ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>)

I. 貴事業所について

ご回答にあたって

①以下、問1では貴事業所の所属する法人等の組織についてたずねていますが、問2以降の質問では、法人等の組織全体についてではなく貴事業所のみの状況についてお答えください。



例：貴事業所が「A学校法人B校」の「B校」に当たる場合は、B校のみの状況についてお答えください。

②また貴事業所が、ある建物内の部屋等（例：第1教室、201号室など）、いくつかの施設で求職者支援訓練を実施している場合、問2以降の質問ではそれらの各施設のことではなく、各施設を運営・管理する貴事業所の状況についてお答えください。

問1 貴事業所を運営している組織の形態（1つに○） N=1376

- | | |
|--------------------------------------|------------------|
| 1 株式会社 66.6% | 5 大学等 0.3% |
| 2 株式会社以外の事業主
(有限会社、個人事業主など) 18.9% | 6 一般公益社団法人等 0.6% |
| 3 事業主団体等
(商工会議所、商工会、商工組合など) 0.8% | 7 社会福祉法人 0.3% |
| 4 専修学校・各種学校 6.5% | 8 職業訓練法人 1.3% |
| | 9 NPO法人 2.7% |
| | 10 その他 2.0% |

問2 貴事業所の開設年・・・年（西暦） N=1376

1989年以前 18.0% 1990年代 16.1% 2000年代 36.8% 2010年以降 22.8%
(無回答：6.2%)

問3 貴事業所単独の人員構成についてうかがいます。2012年11月1日時点の数字を以下の回答欄にご記入ください（いない場合には「2 いなし」に○をつけてください）。 N=1376

※1 他組織からの出向者や業務を委託している個人は「正社員以外」として数えてください。

※2 職員と教員・講師・インストラクターを兼務している場合には、主たる業務内容を考えて職員または教員・講師・インストラクターに割り振ってください。

	正社員	正社員以外（パート・アルバイト、嘱託・契約社員など）
職員	4.9人（平均）（N=1303）	2.9人（平均）（N=1303）
教員・講師・インストラクター	2.5人（平均）（N=1306）	6.2人（平均）（N=1304）
合計	7.5人（平均）（N=1303）	9.1人（平均）（N=1302）

問4 貴事業所単独での年間総収入を計上していますか。計上している場合、昨年度（2011年度）の総収入をご記入ください。 N=1376

1 事業所単独の年間総収入を計上している 42.5%⇒昨年度の総収入：百万円
(N=569)

2 事業所単独の年間総収入を計上していない 40.8%

(無回答 16.6%)

Ⅱ. 貴事業所における教育関連事業について

問5 貴事業所で教育関連事業（＝職業訓練、講習会、セミナー、通信教育など）を始めたのはいつですか。

・・・ 年（西暦）

N=1376

1989年以前 8.7% 1990年代 12.4% 2000年代 35.9% 2010年以降 37.7%
 （無回答：5.2%）

問6 貴事業所が実施してきた教育関連事業は、主にどういった分野のものですか（1つに○）。N=1376

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1 新入社員研修（マナー教育など）に関する分野 1.1% | 10 建築・建設・土木に関する分野 3.0% |
| 2 マネジメントに関する分野
（経営者・管理者・監督者研修等を含む） 0.7% | 11 デザイン・インテリアに関する分野 2.8% |
| 3 語学に関する分野 0.7% | 12 運輸に関する分野
（運転免許、自動車整備など） 0.4% |
| 4 O Aに関する分野（パソコン、ワープロ操作など）
28.8% | 13 個人・家庭向けサービスに関する分野 |
| 5 経理・財務に関する分野 4.6% | （調理、理美容など） 4.1% |
| 6 営業・販売に関する分野 2.5% | 14 農林水産に関する分野（林業・造園など）
0.4% |
| 7 IT 関連分野（プログラミング、情報処理など） 7.6% | 15 趣味・教養に関する分野 0.4% |
| 8 ものづくりの技能・技術に関する分野 0.9% | 16 その他 |
| 9 医療・看護・介護・福祉に関する分野 14.3% | （具体的に：) 5.3% |
- （無回答 22.5%）

問7 昨年度（2011年度）の貴事業所単独での総収入において教育関連事業収入が占める割合はどのくらいですか。算出できる場合にお答えください。N=1376

- 1 算出できる 56.9% ⇒昨年度の割合：約 73.4（平均）%（N=783）
 2 算出できない／わからない 35.3%
 （無回答 7.8%）

問8 貴事業所では、①昨年度（2011年度）、職業訓練、セミナー、講習会など、通信教育以外の教育関連事業をどの程度、実施しましたか。②また今年度（2012年度）はどの程度実施する予定ですか。実施した／実施予定の延べコース数をご記入ください（おおよその数で結構です）。

※なお、本調査で「コース」とは、「期間や授業の回数に関わらず一定のまとまりをもった課程・講座・セミナー・通信教育など」のことをさし、例えば「夏学期の経営学講座」、「3日間の技術セミナー」、「介護に関する全10回の講座」は、それぞれ1コースとして取り扱うこととします。

①昨年度実施した延べコース数・・・約 コース(N=1286)

②本年度に実施を予定している延べコース数・・・約 コース(N=1274)

問9 貴事業所では、これまでに国または地方自治体から委託された公共職業訓練（求職者支援訓練と基金訓練は除く）を実施した経験はありますか（1つに○）。N=1376

- 1 現在も実施している 33.6%
- 2 実施した経験はあるが現在は実施していない 12.4%
- 3 実施した経験はない 50.4% (無回答 3.6%)

付問

▶①昨年度（2011年度）に、貴事業所で実施した通信教育以外の延べコース数全体の中で、委託訓練にあたるコースが占める割合はどの程度ですか。

委託訓練にあたるコースの割合・・・ 42.4（平均）%（N=393）

②委託訓練のうち、最もコース数が多いのはどのような分野ですか（1つに○）。N=462

- 1 O Aに関する分野（パソコン、ワープロ操作など） 50.6%
 - 2 経理・財務に関する分野 10.0% (運転免許、自動車整備など) 0.4%
 - 3 営業・販売に関する分野 2.4%
 - 4 IT 関連分野（プログラミング、情報処理など） 4.1% (調理、理美容など) 0.9%
 - 5 ものづくりの技能・技術に関する分野 0.6%
 - 6 医療・看護・介護・福祉に関する分野 19.3%
 - 7 建築・建設・土木に関する分野 1.5% (具体的に：) 2.2%
 - 8 デザイン・インテリアに関する分野 0.4%
 - 9 運輸に関する分野
 - 10 個人・家庭向けサービスに関する分野
 - 11 農林水産に関する分野（林業・造園など） 0.4%
 - 12 その他
- (無回答 7.1%)

③貴事業所が委託訓練を実施したのはいつからですか： 年（西暦）から
N=462

- 1999年以前 46.5%
- 2001～4年 12.4%
- 2005～9年 27.9%
- (無回答：5.8%)

④委託訓練を実施していることは、求職者支援訓練を実施するにあたって役立っていますか。求職者支援訓練の「基礎コース」、「実践コース」のそれぞれの実施に関してお答えください。

	大いに 役立っている	ある程度 役立っている	どちらとも 言えない	あまり役立っ ていない	全く役立って いない	実施したことが ない
a. 基礎コースの実施 にあたって N=260（無回答5.0%）	1 60.0%	2 25.4%	3 8.1%	4 1.2%	5 0.4%	6 0.0%
b. 実践コースの実施 にあたって N=336（無回答4.5%）	1 47.9%	2 35.7%	3 7.1%	4 3.3%	5 4.5%	6 0.0%

問10 貴事業所では、これまでに教育訓練給付制度の指定講座（＝厚生労働大臣の指定する教育訓練講座）を実施した経験はありますか（1つに○）。N=1376

- 1 現在も実施している 23.9%
- 2 実施した経験はあるが現在は実施していない 14.4%
- 3 実施した経験はない 57.7% (無回答 4.0%)

付問

①昨年度（2011年度）に、貴事業所で実施した通信教育以外の延べコース数全体の中で、指定講座にあたるコースが占める割合はどの程度ですか。

指定講座にあたるコースの割合・・・約 22.4（平均）% (N=329)

②指定講座のうち、最もコース数が多いのはどのような分野ですか（1つに○）。N=329

- 1 OAに関する分野（パソコン、ワープロ操作など） 40.1%
 - 2 経理・財務に関する分野 5.2%
 - 3 営業・販売に関する分野 2.4%
 - 4 IT 関連分野（プログラミング、情報処理など） 3.3%
 - 5 ものづくりの技能・技術に関する分野 0.6%
 - 6 医療・看護・介護・福祉に関する分野 29.8%
 - 7 建築・建設・土木に関する分野 2.7%
 - 8 デザイン・インテリアに関する分野 2.7%
 - 9 運輸に関する分野 (運転免許、自動車整備など) 2.1%
 - 10 個人・家庭向けサービスに関する分野 (調理、理美容など) 1.8%
 - 11 農林水産に関する分野（林業・造園など） 0.3%
 - 12 その他 (具体的に：) 3.0%
- (無回答 5.8%)

③貴事業所が指定講座を実施したのはいつからですか： 年（西暦）から
N=329
1999年以前 28.0% 2001～4年 31.6% 2005～9年 27.1% (無回答：13.4%)

④指定講座を実施していることは、求職者支援訓練を実施するにあたって役立っていますか。求職者支援訓練の「基礎コース」、「実践コース」のそれぞれの実施に関してお答えください。

	大いに 役立っている	ある程度 役立っている	どちらとも 言えない	あまり役立っ ていない	全く役立って いない	実施したこと がない
a. 基礎コースの 実施にあたって N=154 (無回答 24.7%)	1 21.4%	2 22.1%	3 19.5%	4 6.5%	5 5.8%	6 0.0%
b. 実践コースの 実施にあたって N=209 (無回答 7.7%)	1 25.4%	2 20.6%	3 31.6%	4 6.7%	5 8.1%	6 0.0%

問11 貴事業所では、本年度（2012年度）、何らかの資格の取得を目的とするコースを実施しましたか。また、実施している場合、昨年度実施した通信教育以外の延べコース数全体の中で、資格取得を目的とするコースが占める割合はどの程度ですか。N=1376

- 1 実施した 56.9% ⇒資格取得を目的とするコースの割合・・・約 72.7（平均）%
(N=720)
 - 2 実施しなかった 29.3%
- (無回答 13.8%)

Ⅲ. 貴事業所で実施している求職者支援訓練について

問12 貴事業所で求職者支援訓練を始めたのはいつですか。

・・・(西暦) 年 月

N=1376

- 2011年10月 33.5% 2011年11～12月 19.8% 2012年1～3月 33.7%
- 2012年4月以降 10.1% (無回答：2.9%)

問13 貴事業所では求職者支援訓練を実施するに先立ち、以下のような準備を進めてきましたか（あてはまるものすべてに○）。N=1376

- 1 訓練を担当する講師・インストラクターを新たに採用／業務委託した 44.3%
- 2 事業所で以前から働いている講師・インストラクターに、求職者支援訓練の実施に向けた研修などを実施した 59.9%
- 3 キャリア・コンサルタントを新たに採用／業務委託した 17.8%
- 4 事業所で以前から働いている従業員にキャリア・コンサルタント資格を新たに取得させた 55.5%
- 5 求人開拓担当者を新たに設置、または増員した 15.6%
- 6 受講生の相談に対応する体制を強化した 62.3%
- 7 訓練を実施する事業所や、訓練に用いる設備の整備／見直しを行った 62.4%
- 8 その他 7.2%

(具体的に)

(無回答 3.2%)

問14 本年度（2011年4月～2013年3月）に、貴事業所で実施予定の求職者支援訓練について、うかがいます。

(1) 実施（または実施予定の）コース数と受講者数（定員）をご記入ください。

	実施コース数（※）	受講者数（各コース定員数の合計）（※）
基礎コース	1.5（平均）コース（N=1330）	25.1（平均）人（N=1324）
実践コース	3.3（平均）コース（N=1330）	63.1（平均）人（N=1324）
合計	4.8（平均）コース（N=1330）	89.7（平均）人（N=1283）

※実施コース数、受講者数は、開講前のコースや、認定申請予定のコースも含めてお答えください。

(2) 実践コースのうち、貴事業所で実施している（または実施予定の）分野は何ですか（あてはまるものすべてに○）。N=1083

- | | | |
|-----------------------|------------------|--------------------------|
| 1 IT分野 31.0% | 8 警備・保安分野 1.7% | 15 機械関連分野 1.1% |
| 2 営業・販売・事務分野
34.7% | 9 クリエイト分野 3.1% | 16 金属関連分野 0.2% |
| 3 医療事務分野 16.4% | 10 デザイン分野 15.6% | 17 建設関連分野 4.5% |
| 4 介護福祉分野 25.4% | 11 輸送サービス分野 0.3% | 18 理容・美容関連分野 8.1% |
| 5 農業分野 1.5% | 12 エコ分野 0.2% | 19 社会的事業分野 0.5% |
| 6 林業分野 0.2% | 13 調理分野 1.0% | 20 その他の分野 6.1% |
| 7 旅行・観光分野 1.1% | 14 電気関連分野 1.4% | 21 実践コースは実施していない
0.0% |

(無回答 1.7%)

問15 上記問14(2)に示した実践コースの各分野のうち、これまで貴事業所で主に実施してきた分野の番号を2つまでご記入ください（実践コースを実施したことがない場合は「21」をご記入ください）。N=1083

主に実施してきた実践コースの分野・・・() ()

(上位5分野)

営業・販売・事務 30.2% IT 23.9% 介護福祉 22.4% 医療事務 15.0% デザイン 12.0%

問16 (1) 貴事業所では求職者支援訓練の受講者を募集するために、どのような形で訓練についての情報を発信していますか（あてはまるものすべてに○）。N=1376

- 1 労働局、ハローワーク（キャリアアップ・ハローワーク、ハローワーク・プラザ、新卒応援ハローワークなどを含む）への情報提供 97.6%
- 2 自事業所または事業所の属する組織のホームページへの掲載 56.3%
- 3 自事業所または自事業所と同じ組織に属する他事業所にパンフレットやチラシをおいている 32.0%
- 4 最寄りの公的事业所（市役所や公民館など）に、パンフレットやチラシをおいている 21.4%
- 5 新聞の折り込み広告やフリー・ペーパーを使って 38.8%
- 6 近隣地方自治体の広報や新聞・タウン誌など、地域で発行されている紙媒体に情報を掲載 15.6%
- 7 求人情報誌や求人サイトに情報を掲載 12.6%
- 8 民間の就職支援機関（NPOなど）に情報提供 6.6%
- 9 その他 0.9%

(具体的に)

(無回答 0.9%)

(2) 上記(1)で答えた方法のうち、受講者の募集に効果があったものを2つまで挙げて下さい。効果がある方法がない場合は、「2 特に効果のある方法はない」に○をしてください。

N=1376

- 1 効果のある方法がある 60.0%・・・() ()
上位3つ 1:87.4% 5:22.7% 2:12.6% (N=826)
- 2 特に効果のある方法はない 36.4%

問17 貴事業所で実施された求職者支援訓練について

- ①以下、問17(1)～(7)では、貴事業所で実施し、2012年4～9月の間に終了した求職者支援訓練コースについてうかがいます。
- ②2012年4～9月の間に終了した求職者訓練のうち、受講者が最も多かった訓練コースを「訓練1」と、2番目に多かった訓練コースを「訓練2」としてお答えください。
- ③受講者が最も多い訓練コースが2つ以上ある場合には、実施期間のより長い訓練コースを「訓練1」としてください。
- ④また、受講者が2番目に多い訓練コースが2つ以上ある場合も同様に、訓練期間がより長い訓練コースを「訓練2」としてください。
- ⑤2012年4～9月の間に終了した求職者支援訓練コースが1つのみの事業所の方は、「訓練2」についてはお答えいただかなくてかまいません。

(1) 訓練番号(※)を記入してください。

※「訓練番号」とは、求職者支援訓練に該当する各コースに付けられている「4-23-22-01-00-0044」といった番号のことです。

訓練1	—	—	—	—	—
訓練2	—	—	—	—	—

※以下、(4)①以外は「訓練1」、「訓練2」を合計した2026コースにおける回答率を記している。

(2) 訓練が主に実施されていたのはどこですか(それぞれ1つに○)。N=2026

自事業所の建物内で実施	1 78.7%
自事業所以外の建物内のスペースを借りて実施	2 19.1%

(無回答 2.3%)

(3) 受講者の選考にあたって実施したものすべてに○をしてください。N=2026

履歴書等の書類による選考	1 25.9%
受講希望者を対象とした筆記試験	2 53.0%
受講希望者を対象とした面接試験	3 98.0%

(無回答 1.1%)

(4) 訓練を担当していた講師についてうかがいます。

①当訓練を担当している講師の人数は。

※「正社員以外」とは、パート・アルバイト、嘱託・契約社員、外部からの出向者、業務を委託している個人などをさします。

	訓練 1	訓練 2
担当講師の人数	平均 5.4 人 (N=1240)	平均 5.3 人 (N=629)
うち正社員以外	平均 4.0 人 (N=1109)	平均 3.8 人 (N=564)

②担当講師を決定する上で重視している点は（それぞれあてはまるものすべてに○）。N=2026

専門的知識・技能があること	1 94.9%
一般常識があること	2 81.8%
高学歴であること	3 4.9%
年齢が若いこと	4 1.1%
資格・学位を持っていること	5 72.4%
実務経験が豊富であること	6 78.4%
教える経験が豊富であること	7 77.7%
コミュニケーション能力が高いこと	8 81.5%
その他	9 〔具体的に : 6.2%〕

(無回答 2.4%)

(5) 試験はどの程度の頻度で行っていましたか（それぞれ1つに○）。N=2026

毎回の講義が終わるたびに実施	1 8.3%
毎週の講義が終わるたびに実施	2 5.2%
月に2回ほど実施	3 27.9%
毎月の講義が終わるたびに実施	4 55.0%

(無回答 3.7%)

(6) 受講者のニーズや、講義に対する評価を把握するためのアンケートは、どの程度の頻度で行っていましたか（それぞれ1つに○）。N=2026

毎回の講義が終わるたびに実施	1 10.4%
訓練期間全体で数回（3回以上）実施	2 21.6%
訓練期間全体で1～2度実施	3 53.6%
実施していない	4 12.8%

(無回答 1.6%)

(7) 訓練実施中に、受講生の理解度やニーズなどを踏まえながら、訓練の見直しを実施しましたか（それぞれあてはまるものすべてに○）。N=2026

教え方の変更	1 58.9%
質問に対応する時間の延長	2 36.9%
補講の実施	3 48.0%
その他	4 8.5%
実施していない	5 9.2%

（具体的に：）

(無回答 2.3%)

問18 貴事業所では基礎コースを担当する講師に（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「ワークガイダンス講習を担う講師育成講座」を受講させていますか（1つに○）。N=692

- 1 担当講師全員に受講させている 25.6% 3 受講させていない 8.8%
 2 担当講師全員ではないが受講させている 56.8% 4 これまで基礎コースを実施していない 0.0%

(無回答 8.8%)

問19 これまでに貴事業所で実施してきた求職者支援訓練の応募者数は、おおむねどのような状況ですか。①基礎コース、②実践コースについて、それぞれあてはまるもの1つに○をしてください。

	定員を下回ることが多い	ほぼ定員通りであることが多い	定員を上回ることが多い	実施したことがない
① 基礎コース (N=692) (無回答 7.1%)	1 75.1%	2 10.3%	3 7.5%	4 0.0%
② 実践コース (N=1137) (無回答 4.7%)	1 80.8%	2 8.4%	3 6.1%	4 0.0%

問20 これまでに貴事業所で実施してきた①基礎コース、②実践コースの状況として、以下のa～fがあてはまりますか。それぞれお答えください。なお、問19で各コースに該当する訓練を「実施したことがない」と選択した場合は「g. 実施したことがない」の欄に○をご記入ください。

	①基礎コース N=692			②実践コース N=1137		
	そう思う	どちらとも言えない	そう思わない	そう思う	どちらとも言えない	そう思わない
a. 効果的なカリキュラムの作成が難しい (無回答 ①13.6% ②11.1%)	1 23.8%	2 24.1%	3 38.4%	1 23.7%	2 31.4%	3 33.9%
b. 訓練を担当する講師の確保／人選が難しい (無回答 ①12.9% ②11.2%)	1 24.6%	2 22.0%	3 40.6%	1 29.6%	2 25.7%	3 33.6%
c. 訓練内容に対する受講者の評価が高い (無回答 ①12.9% ②12.1%)	1 62.0%	2 22.1%	3 3.0%	1 56.2%	2 28.0%	3 3.7%
d. 訓練や就職支援のほか、生活全般への指導など受講者に対するきめ細かな働きかけの必要性が高い (無回答 ①11.6% ②10.4%)	1 63.4%	2 20.8%	3 4.2%	1 60.2%	2 24.3%	3 5.2%
e. 受講者に対する求人の開拓が難しい (無回答 ①11.7% ②10.7%)	1 50.6%	2 28.6%	3 9.1%	1 46.4%	2 31.9%	3 10.9%
f. 実施のためのコストや労力について、事業所にとっての負担が大きい (無回答 ①12.3% ②10.7%)	1 65.2%	2 17.9%	3 4.6%	1 69.6%	2 16.3%	3 3.4%

IV. 貴事業所で実施している就職支援について

問22 貴事業所で活動するキャリア・コンサルタントの人数・・・・・・・・平均2.8人 (N=1359)

そのうち、貴事業所常勤のキャリア・コンサルタントの人数・・・・・・・・平均2.0人 (N=1341)

問23 訓練期間中には何回程度キャリア・コンサルティングを実施していますか。最も多くの受講者が該当するケースをご記入ください。

3.7回（平均）程度実施 (N=1356)

問24 訓練期間中のキャリア・コンサルティングは、いつ行っていますか。以下のうち最も多くの受講者が該当するケースに○をしてください。N=1376

- 1 訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施 92.5%
 - 2 訓練期間の序盤から中盤にかけて集中的に実施 0.8%
 - 3 訓練期間の中盤から終盤にかけて集中的に実施 4.6%
 - 4 その他（具体的に： ） 0.9%
- （無回答 1.2%）

問25 訓練期間中に行わなければならないキャリア・コンサルティングは、誰が担当していますか。以下のうち最も多くの受講者が該当するケースに○をしてください。N=1376

- 1 就職支援責任者が担当 50.1%
 - 2 就職支援責任者以外のキャリア・コンサルタントが担当 7.0%
 - 3 1・2のいずれのキャリア・コンサルタントも担当 40.8%
- （無回答 2.2%）

問26 キャリア・コンサルティングの機会以外に、貴事業所では受講者の就職に関する相談にどのように対応していますか（あてはまるものすべてに○）。N=1376

- 1 担当者や専門の窓口を設けて対応している 47.1%
 - 2 訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応している 74.1%
 - 3 講師以外の職員が、相談を持ちかけられる都度対応している 52.3%
 - 4 「就職相談会」のような、相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している 18.6%
 - 5 その他
（具体的に： ） 4.9%
 - 6 キャリア・コンサルティングの機会以外に、相談に対応することはほとんどない 0.6%
- （無回答 0.9%）

問27 貴事業所では、研修への参加や資格取得などに対し支援を行うといった、キャリア・コンサルタントがスキルを高める機会を提供していますか。N=1376（無回答 4.1%）

- 1 提供している 45.3%
- 2 提供していない 50.6%

↓

（具体的に）

問28 貴事業所では、求人開拓の担当者をおいていますか。N=1376

1 おいている 43.1% 2 おいていない 49.2% (無回答 7.7%)

付問 (1) 人数は： 平均 1.8 人 (N=583)
 (2) 求人開拓の担当者の中に次のような人はいますか N=593

a. 訓練を担当する講師 (無回答 23.6%)	1 いる 42.3%	2 いない 34.1%
b. キャリア・コンサルタント (無回答 9.4%)	1 いる 76.9%	2 いない 13.7%
c. キャリア・コンサルタント以外の就職相談に対応する職員 (無回答 36.8%)	1 いる 44.0%	2 いない 29.2%

問29 受講生の就職支援をめぐる貴事業所内での状況についてうかがいます。以下の a、b についてそれぞれあてはまるもの1つに○をしてください。N=1376

	よくあてはまる	ある程度あてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全く当てはまらない
a. 講師とキャリア・コンサルタントは頻繁に情報交換をしている (無回答 2.4%)	1 57.6%	2 33.9%	3 3.9%	4 1.7%	5 0.4%
b. 就職支援に関して、講師やキャリア・コンサルタント以外の職員も協力的である (無回答 3.1%)	1 54.5%	2 31.9%	3 8.6%	4 1.4%	5 0.5%

問30 貴事業所では訓練期間中、受講者に対する、①履歴書、エントリーシートの作成指導 (ジョブカードの作成は除く)、②面接指導をどの程度行いますか。それぞれ最も多くの受講者が該当するケースに○をしてください。N=1376

	1～2回	3～5回	6～9回	10回以上
①履歴書・エントリーシートの作成指導 (無回答 3.0%)	1 33.9%	2 55.3%	3 6.7%	4 1.2%
②面接指導 (無回答 2.5%)	1 44.9%	2 46.6%	3 4.7%	4 1.3%

問31 貴事業所では、求職者支援訓練受講者の就職支援の取組みとして次のようなことを実施していますか (あてはまるものすべてに○)。N=1376

1 就職先に関する具体的な情報の収集・提供 86.5%	6 企業等と呼んでの採用面接会 8.5%
2 仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導 90.8%	7 事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率 26.6%
3 地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供 64.5%	8 事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率 12.6%
4 職場見学 62.9%	9 1～8は実施していない 0.2%
5 企業等と呼んでの業界・企業説明会 36.1%	(無回答 2.5%)

付問 (問3 1で選択肢1～8のいずれかに○をつけた方へ) 実施している取組みのうち、受講者の就職に効果があるものがあれば、2つまで挙げてください。効果がある取組みがない場合は、「2 特に効果のある取組みはない」に○をしてください。 N=1339

- 1 効果のある取組みがある 85.4%・・・() ()
 上位3つ 1:89.2% 2:38.2% 4:19.1% (N=1143)
- 2 特に効果のある取組みはない 12.5%
 (無回答 2.1%)

問3 2 貴事業所とハローワークとの連携についてうかがいます。

(1) 貴事業所の職員はどのくらいの頻度でハローワークに出向きますか。 N=1376

- | | | |
|----------------|--------------------|-----------------|
| 1 全く行かない 7.0% | 4 2～3ヶ月に1回程度 23.8% | 7 月4～5回程度 9.6% |
| 2 1年に1回程度 1.2% | 5 月1回程度 26.5% | 8 月6～10回程度 2.6% |
| 3 半年に1回程度 4.3% | 6 月2～3回程度 21.3% | 9 月10回超 2.0% |
- (無回答 1.7%)

(2) 貴事業所にハローワークから寄せられる求人情報は月何件程度ですか。

- ・・・月 135.9 (平均) 件程度 (N=1036)

問3 3 受講者の就職に関して、貴事業所ではハローワーク以外の以下のような機関と情報交換、連携などを行っていますか (あてはまるものすべてに○)。 N=1376

- 1 民間企業 (職業紹介会社、人材派遣会社以外) 47.1%
- 2 商工会議所・商工会など地域の経営者団体 11.6%
- 3 ある特定の業種の業界団体 13.4%
- 4 職業紹介会社 19.8%
- 5 人材派遣会社 47.3%
- 6 求職者支援を実施している民間の組織 (NPOなど) 7.6%
- 7 その他 (具体的に: 8.1%)
- 8 情報交換や連携を行っている機関は特にない 16.8%
 (無回答 3.3%)

問3 4 貴事業所では現在、人材派遣事業を行っていますか。 N=1376

- 1 行っている 21.7%
- 2 行っていない 76.9%
 (無回答 1.4%)

付問 求職者支援訓練の受講者を派遣したことがありますか N=299

- 1 あり 48.8%
- 2 なし 50.5%
 (無回答 0.7%)

問35 貴事業所では現在、職業紹介事業を行っていますか。N=1376

- 1 行っている 31.3%
- 2 行っていない 66.9%
- (無回答 1.9%)

付問 求職者支援訓練の受講者に仕事を紹介したことがありますか N=430

- 1 あり 60.9%
- 2 なし 38.1%
- (無回答 0.9%)

V. 訓練・就職支援の取組みに対する評価、今後の制度のあり方について

問36 貴事業所でこれまで実施してきた求職者支援訓練に関し、認定基準として定められている就職率を達成することについてはどのように考えていますか。①基礎コース、②実践コースのそれぞれについてあてはまるもの1つに○をしてください。

	非常に容易である	容易である	どちらともいえない	難しい	非常に難しい	実施したことがない
① 基礎コース N=692 (無回答 7.2%)	1 1.0%	2 6.5%	3 36.1%	4 48.4%	5 0.7%	6 0.0%
② 実践コース N=1137 (無回答 4.7%)	1 1.2%	2 7.6%	3 41.8%	4 44.5%	5 0.2%	6 0.0%

問37 これまで貴事業所で実施してきた求職者支援制度に関連する取組みについては、どのように評価していますか。以下の(1)、(2)に関し、①基礎コース、②実践コースのそれぞれについてあてはまるもの1つに○をしてください。

(1) 求職者を対象とした訓練について

	非常にうまくいっている	うまくいっている	あまりうまくいっていない	全くうまくいっていない	実施したことがない
① 基礎コース N=692 (無回答 8.7%)	1 13.2%	2 60.3%	3 16.3%	4 1.6%	5 0.0%
② 実践コース N=1137 (無回答 4.9%)	1 12.0%	2 67.5%	3 13.8%	4 1.7%	5 0.0%

(2) 就職支援について

	非常にうまくいっている	うまくいっている	あまりうまくいっていない	全くうまくいっていない	実施したことがない
① 基礎コース N=692 (無回答 8.5%)	1 5.8%	2 55.2%	3 24.0%	4 6.5%	5 0.0%
② 実践コース N=1137 (無回答 4.0%)	1 6.2%	2 59.9%	3 26.9%	4 1.1%	5 0.0%

問38 これまで貴事業所で実施してきた求職者支援制度に関連する取組みに関して、どのような点を改善していく必要があると考えていますか。(1) 求職者を対象とした訓練、(2) 就職支援のそれぞれについてお答えください。

(1) 求職者を対象とした訓練 (あてはまるものすべてに○) N=1376

- 1 受講生の選考方法の見直し 31.8%
 - 2 受講者の理解がより進むように、訓練内容・訓練方法などを改善していく 36.2%
 - 3 受講者の就職につながるように、訓練内容・訓練方法などを改善していく 53.4%
 - 4 訓練を担当する講師の確保・養成 29.4%
 - 5 受講生のニーズ・相談・苦情により対応できる体制の整備 17.2%
 - 6 実習や職場体験等、訓練のなかで実際の仕事に近い体験をより多くできるようにする 24.3%
 - 7 その他 (具体的に：) 10.2%
 - 8 改善が必要と考えている点は特にない 8.1%
- (無回答 1.8%)

(2) 就職支援 (あてはまるものすべてに○) N=1376

- 1 履歴書、エントリーシートなどの作成に関する指導の強化 33.9%
 - 2 面接指導の強化 38.7%
 - 3 受講生に対するハローワークへの訪問指示の徹底 31.0%
 - 4 キャリア・コンサルティングの強化 26.0%
 - 5 キャリア・コンサルティング以外に訓練受講者の相談に対応できる体制の強化 19.2%
 - 6 受講者に求人情報を提供する体制の見直し 25.7%
 - 7 担当者を増やすなど求人開拓の強化 16.8%
 - 8 講師、キャリア・コンサルタント、職員間の情報交換や連携の強化 22.9%
 - 9 ハローワークとの連携強化(求人に関する情報提供をより多く受けるようにするなど) 55.2%
 - 10 企業・経営者団体・業界団体との連携の強化 30.2%
 - 11 人材派遣会社、職業紹介会社など、民間のマッチング機関との連携強化 35.6%
 - 12 就業支援を行っている他機関との連携強化 22.3%
 - 13 その他 (具体的に：) 2.9%
 - 14 改善が必要と考えている点は特にない 4.3%
- (無回答 1.9%)

労働政策研究報告書 No. 163

求職者支援制度に関する調査研究－訓練実施機関についての調査・分析－

発行年月日 2014年 5月 30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2014 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)