

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。

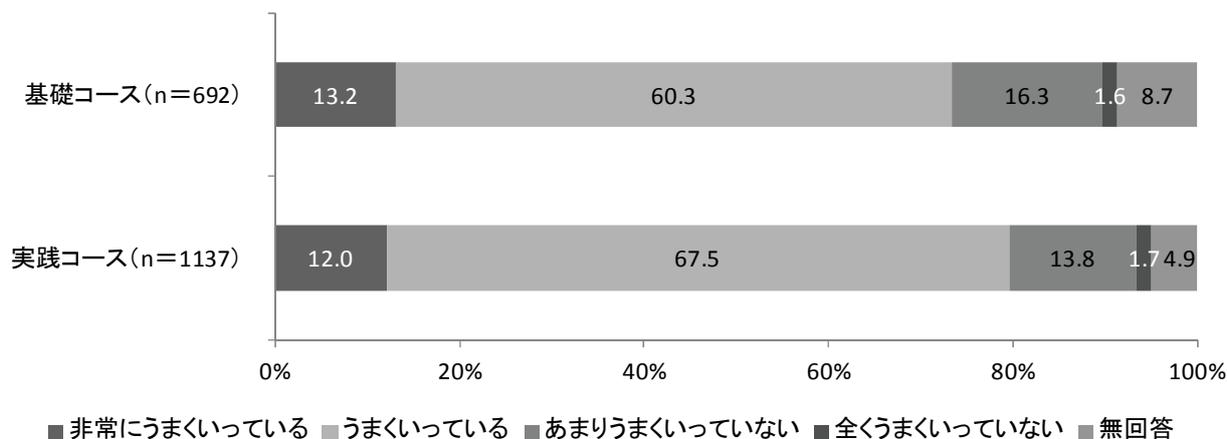
求職者支援訓練の「成果」について、本稿では上記のアンケート調査で把握することができる、自機関で行っている訓練をどのように捉えているかという「自己評価」を用いる。むしろ訓練の成果については、受講者の訓練に対する感想や、知識・スキルの伸び、就職実績といった受講者サイドのデータに基づいて分析、検討することが本来は望ましい。ただ、各訓練の受講者に関するデータを入手することは非常に難しく、本調査でもその点を達成することはできなかった。しかしながら、機関自身の評価を分析することも決して無意味ではないと思われる。1つには機関の評価は、評価者によるバイアスはかかるおそれはあるものの、ある程度訓練の実状を反映し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。

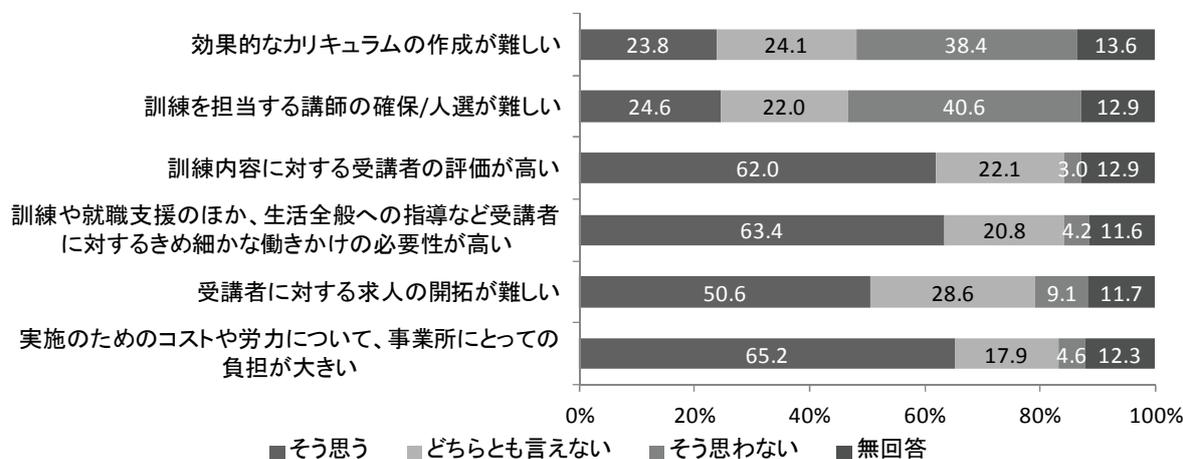
一方、実践コースの評価については（図表 3 - 1 - 2）、所在地域、組織形態、実施している教育関連事業の主要分野による統計的な有意差は見られない。統計的な有意差が見られたのは、まず機関の総人数別の集計で、基礎コース同様、総人数が 10～19 人、20～29 人といった機関でうまくいっているという回答の割合が総体的に高い。委託訓練実施の有無による差異も、基礎コースと同じく統計的な有意な差異として認められるが、実施した経験はあるが現在は実施していないという機関においてうまくいっているという回答の割合がより低い点が、基礎コースに関する集計結果とは異なっている。また、教育訓練給付金対象講座実施の有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

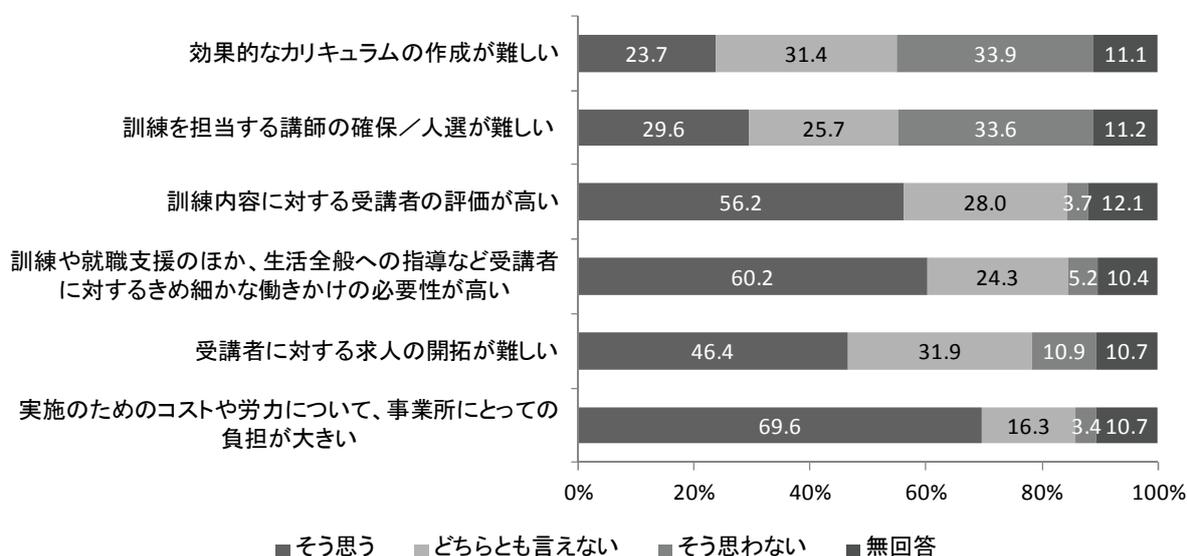
図表 3 - 1 - 3 ① 自機関で実施する訓練について＜基礎コース＞（単位・％）



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

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。

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	うまいって いる		うまいって 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	
その他	48	25.0	75.0	46	54.3	45.7	
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	273	52.4	47.6	268	70.5	29.5	
就職支援責任者が担当	310	52.9	47.1	310	71.0	29.0	
就職支援責任者以外のキャリア・コンサルタントが担当	496	46.2	53.8	491	67.4	32.6	
1・2のいずれのキャリア・コンサルタントも担当	320	50.9	49.1	317	74.1	25.9	
担当者や専門の窓口を設けて対応している	122	39.3	60.7	119	47.9	52.1	
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	9	-	-	7	-	-	
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	10	70.0	30.0	10	80.0	20.0	
「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	5	-	-	5	-	-	
派遣会社、求人者、求人票の提示の機会にその他	23	73.9	26.1	24	83.3	16.7	
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	28	60.7	39.3	27	81.5	18.5	
キャリアコン資格講座受講・取得支援	24	66.7	33.3	24	66.7	33.3	
ジョブカード講習、ワークガイダンス	6	-	-	6	-	-	
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	128	52.3	47.7	128	78.1	21.9	
キャリア・コンサルタントへのスキル向上機会の提供	11	45.5	54.5	11	90.9	9.1	
情報提供・自己啓発	49	40.8	59.2	49	63.3	36.7	
テーマ不明の研修	20	55.0	45.0	20	75.0	25.0	
ミーティング ケース分析、研修復習	339	40.4	59.6	332	58.1	41.9	
無関係資格・誤解と思われるもの							
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

		就職率達成見込み・実践			就職支援の成功感・実践		
		合計 N	容易・どちらとも 言えない	難しい	合計 N	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	該当なし	878	52.8	47.2	866	69.4	30.6
	該当あり	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	該当なし	447	54.8	45.2	439	70.6	29.4
	該当あり	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	1~10人未満	155	41.9	58.1	150	63.3	36.7
	10~30人未満	341	54.0	46.0	340	72.1	27.9
	30~80人未満	352	59.7	40.3	352	71.6	28.4
	80人以上	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	10人未満	103	42.7	57.3	101	64.4	35.6
	10~30人未満	270	53.0	47.0	266	70.3	29.7
	30~80人未満	367	59.1	40.9	365	71.5	28.5
	80人以上	207	60.9	39.1	204	76.5	23.5
キャリア・コンサルティング回数	3回未満	27	44.4	55.6	24	75.0	25.0
	3回	791	53.9	46.1	784	70.8	29.2
	4~9回	232	50.9	49.1	229	68.1	31.9
	10回以上	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	訓練期間の序盤、中盤、終盤と一定の間隔をあけて実施	999	54.8	45.2	990	71.3	28.7
	訓練期間の序盤から中盤にかけて集中的に実施	10	30.0	70.0	10	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	54	35.2	64.8	53	50.9	49.1
	その他	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	就職支援責任者が担当	514	52.7	47.3	510	70.8	29.2
	就職支援責任者以外のキャリア・コンサルタントが担当	71	43.7	56.3	73	54.8	45.2
	1・2のいずれのキャリア・コンサルタントも担当	475	55.8	44.2	467	72.6	27.4
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	担当者や専門の窓口を設けて対応している	542	56.5	43.5	535	75.7	24.3
	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	796	53.4	46.6	794	72.0	28.0
	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	601	55.9	44.1	603	72.0	28.0
	「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	189	51.9	48.1	182	76.4	23.6
	派遣会社、求人者、求人票の提示の機会に	20	65.0	35.0	20	75.0	25.0
	その他	15	53.3	46.7	17	70.6	29.4
キャリア・コンサルタントへのスキル向上機会の提供*2	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	6	-	-	6	-	-
	キャコン資格講座受講・取得支援	39	66.7	33.3	40	87.5	12.5
	ジョブカード講習、ワークガイダンス	66	57.6	42.4	63	73.0	27.0
	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	70	58.6	41.4	70	75.7	24.3
	情報提供・自己啓発	13	46.2	53.8	13	84.6	15.4
	テーマ不明の研修	197	59.9	40.1	194	77.8	22.2
	ミーティング ケース分析、研修復習	17	47.1	52.9	17	64.7	35.3
	関係なさそうな資格・誤解と思われるもの	69	46.4	53.6	69	65.2	34.8
	記入なし	29	51.7	48.3	27	66.7	33.3
	スキル向上機会提供なし	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 391 ある程度あてはまる 208 どちらともいえない 18 あてはまらない 12	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 360 ある程度あてはまる 206 どちらともいえない 53 あてはまらない 6	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 626 ある程度あてはまる 366 どちらともいえない 44 あてはまらない 25	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 603 ある程度あてはまる 337 どちらともいえない 91 あてはまらない 23	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 3~5回 6回以上	164 399 67	53.0 44.6 44.8	47.0 55.4 55.2	159 398 67	67.3 64.8 74.6	32.7 35.2 25.4
面接指導	1~2回 3~5回 6回以上	262 324 45	48.5 45.4 46.7	51.5 54.6 53.3	253 327 44	67.6 63.9 79.5	32.4 36.1 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 無回答	2 12	- 41.7	- 58.3	2 11	- 58.3	- 33.3	
有効な取り組み	効果のある取組みがある 特に効果のある取組みはない	516 96	52.1 20.8	47.9 79.2	514 92	73.3 28.3	26.7 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： $p<0.05$ ）。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 あはまるもの)*						
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
自社派遣事業でのあり	136	52.3	47.7	130	69.2	30.8
受講者の派遣 なし	134	58.8	41.2	131	64.9	35.1
自社職業紹介事業あり	236	52.7	47.3	223	68.6	31.4
での受講者の紹介 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
就職支援のとりくみ	3~5回	1.280	1.280	1.356
	6回以上	4.111 *	4.111 *	4.688 *
	就職先に関する具体的な情報の収集・提供	0.731	0.731	0.940
	仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導	0.624	0.624	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 **	2.191 **	2.087 **
	職場見学	1.704 *	1.704 *	1.523 +
	企業等と呼んでの業界・企業説明会	0.933	0.933	1.045
企業等と呼んでの採用面接会	0.501 +	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	1.349	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	0.726	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、支援の成功感が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 *
面接指導(基準1~2回)		6回以上	0.443 +	0.455
就職支援のとりくみ	3~5回		0.941	0.970
	6回以上		1.186	1.365
	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	
	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ィ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がなければ、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りに情報交換(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業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業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業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、就業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
	単位:%、太字は実数					
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
MA 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がなければ、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ヵ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、どのような人々がこ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
⑤コースの見直し	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り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と感じます。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性がある。
- ・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してほしい。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にかしてほしい。

- 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才代の求職者が、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、いかなるものか？（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ないで、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、殆んど事業者が 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、せつ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。

