

第 I 部

本調査研究の概要

第1章 本調査研究の目的と概要

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

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

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

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

第2章 機関の現状と活動ーアンケート調査結果よりー

第1節 機関・スタッフの状況

1. 機関の状況

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

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

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

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

2. スタッフの状況

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

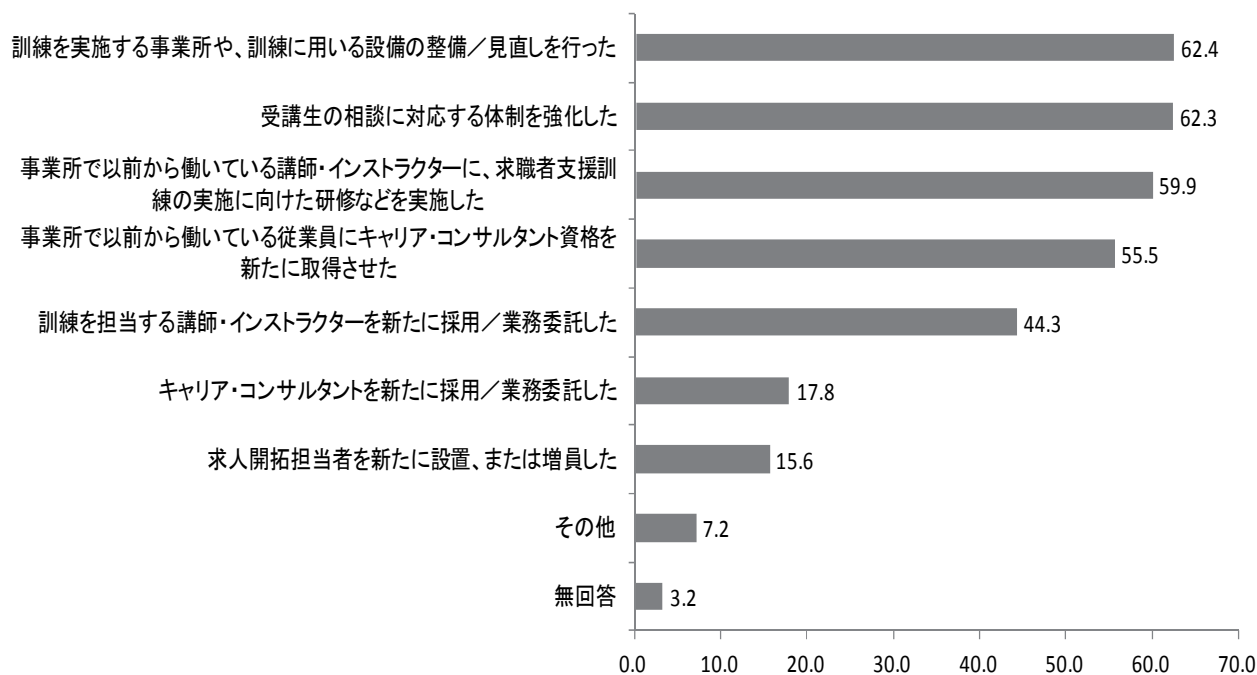
主たる業務が教員・講師・インストラクターであるスタッフについて、正社員以外が占める割合を見てみると、全員が正社員以外のスタッフであるという機関が 32.2%となっており、これを加えて半数以上が正社員以外であるという機関が 68.9%となっている。

第 2 節 訓練に関わる取組み

1. 訓練実施に先立つ準備

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

図表 1－1 訓練実施に先立つ準備（複数回答、単位：％）

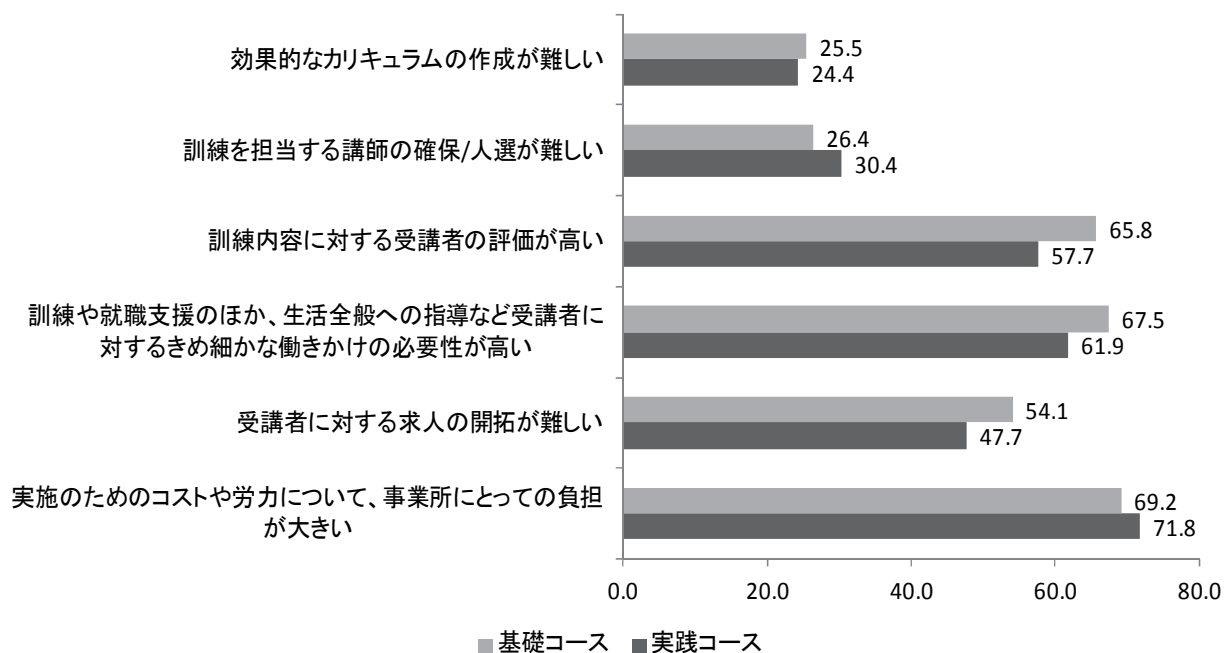


また、これまで基礎コースを実施した経験のある機関（692 機関）に、基礎コース担当者の受講が推奨されている、「ワークガイダンス講習を担う講師育成講座」の受講の有無をたずねてみた。「担当講師全員に受講させている」機関が 25.6%「担当講師全員ではないが受講させている」というところが 56.8%となっている。

2. 実施してきた訓練についての認識

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

図表 1－2 実施してきた訓練についての認識（単位：％）



注：1. それぞれの項目について「そう思う」と回答した機関の割合。

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

第3節 就職支援の取組み

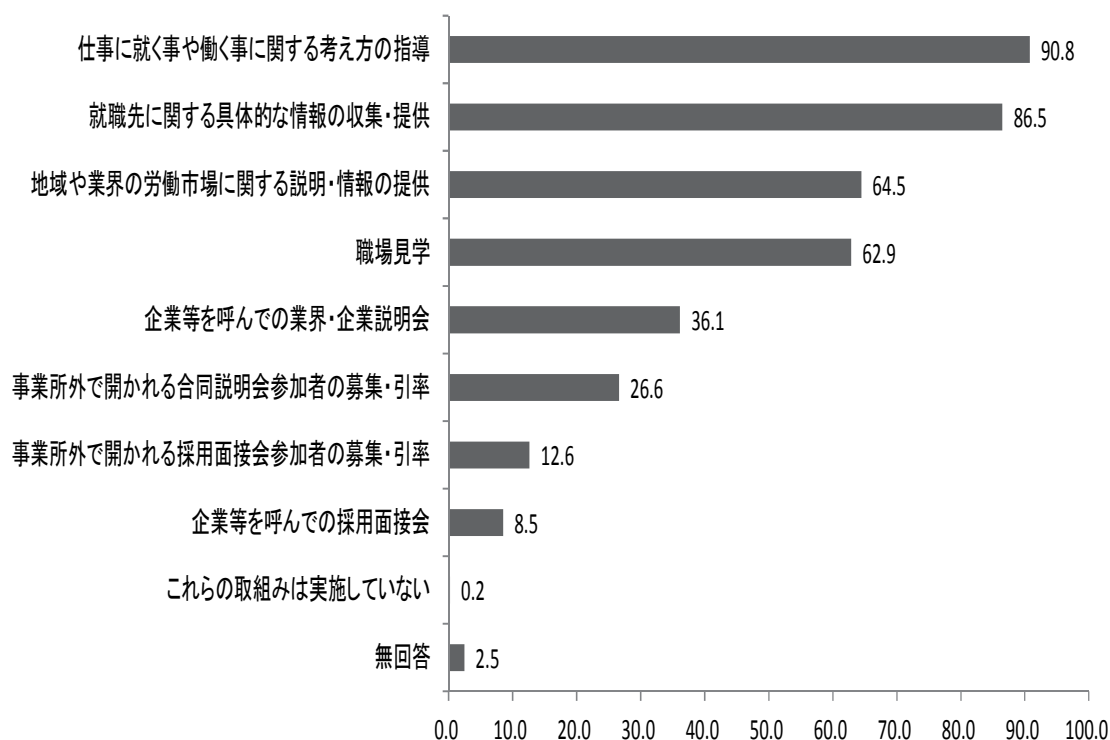
求職者支援訓練で訓練中に行うこととされているキャリア・コンサルティングについては、73.8%の機関が、受講者 1 人当たり「3 回」というケースが最も多いと回答している。また、訓練期間中に履歴書・エントリーシートの作成に関して行う指導の回数は、受講者 1 人当たり「3～5 回」という機関が 55.3%で最も多く、一方向接指導については、受講者 1 人当たり「1～2 回」が 44.9%、「3～5 回」が 46.6%となっている。

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

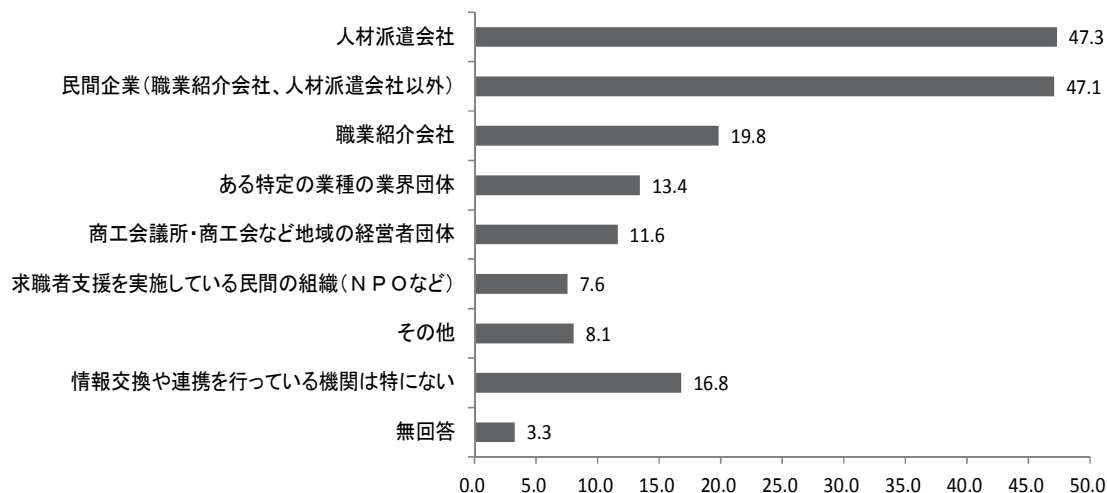
ハローワークに各機関の職員が出向く頻度は、回答の多い順に「月1回程度」（26.5%）、「2～3ヶ月に1回程度」（23.8%）、「月2～3回程度」（21.3%）となっている。

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

図表1-3 受講者の就職支援の取組み（複数回答、単位：％）



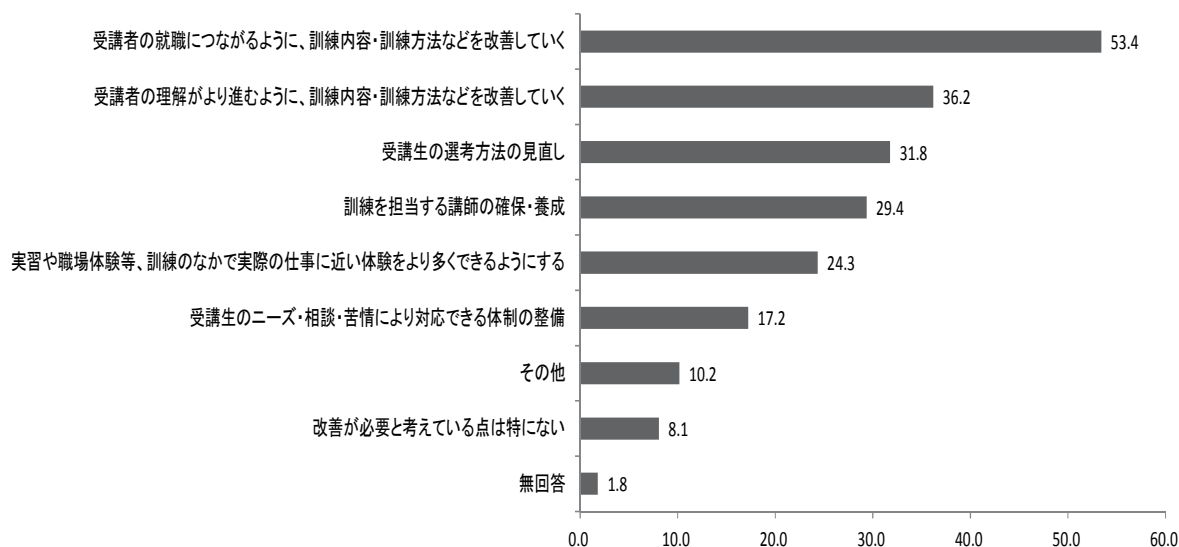
図表 1-4 受講生の就職に関して情報交換や連携を行っている機関（複数回答、単位：％）



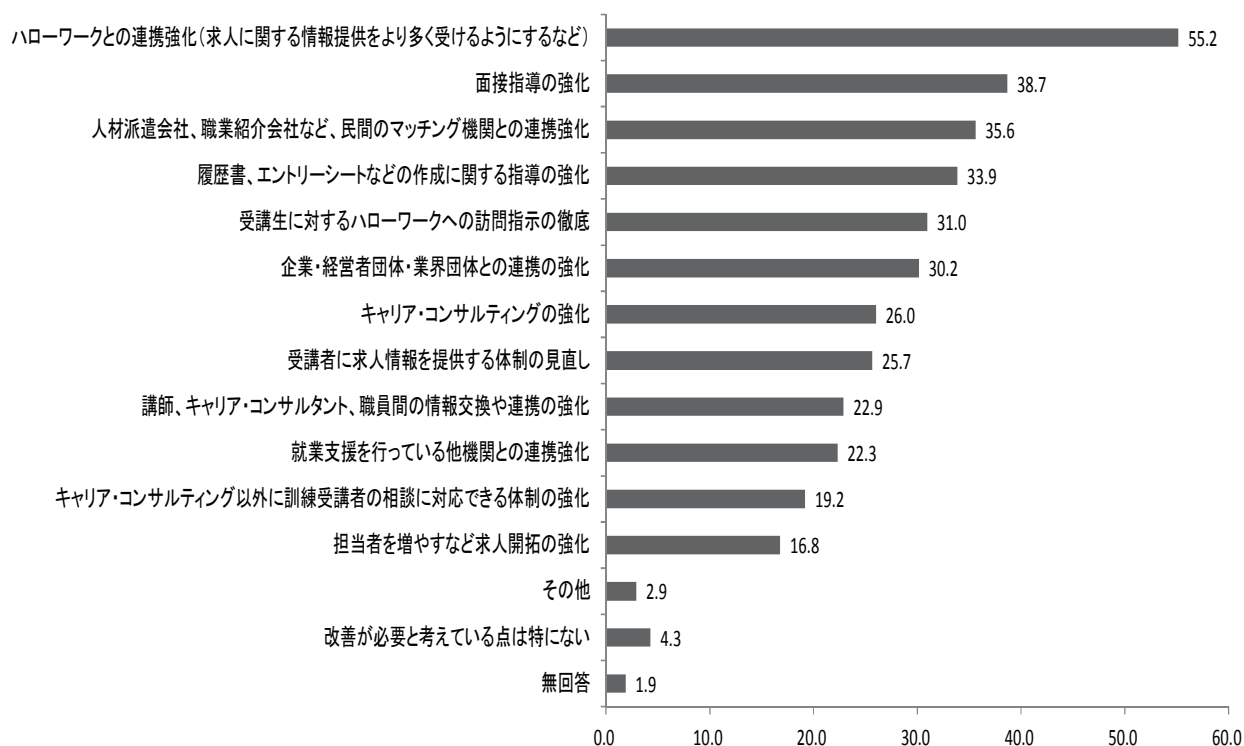
第4節 今後の課題

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

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



図表 1-6 今後改善が必要な点・就職支援（複数回答、単位：％）



第3章 アンケート調査の分析結果

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

第1節 訓練の状況に関する分析

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

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

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

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

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

第2節 就職実績を左右する就職支援の取組み

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

1. 基礎コースの就職実績に関する分析結果

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

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

2. 実践コースの就職実績に関する分析結果

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

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

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

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

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

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

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

1. 機関による就職支援の取組みの強化に関して

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

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

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

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

2. よりよい訓練の実施に向けて

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

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