

JILPT 資料シリーズ

No. 243 2021年11月

# **委託離職者訓練に関する分析**

## **～訓練施設の取組みと受講における効果から～**



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

# 委託離職者訓練に関する分析 ～訓練施設の取組みと受講における効果から～

## ま え が き

新型コロナウイルス感染症の世界的な流行は、わが国における経済活動や雇用の状況にも甚大な影響を与えている。国内外における移動・旅行の抑制・停止や、度重なる緊急事態宣言の発令による外食の自粛などにより、運輸業、観光業、飲食業を中心に、事業活動の縮小・休止・終了を余儀なくされる企業が続発し、その過程で雇止め・解雇された労働者は、2021年10月1日の時点で117899人に達している。

こうした状況の中、解雇・雇止めされた労働者が、今後、労働需要の増加が見込まれる分野などで働くことができるよう、公共職業訓練の拡大を図る動きが出てきている。公共職業訓練のうち、ハローワークの求職者を対象とする離職者訓練は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が全国各地に設けているポリテクセンターや、主に都道府県が運営する職業能力開発校で行われる「施設内訓練」と、業務委託を受けた民間の企業・法人などによって行われる「委託訓練」から成る。この委託訓練の受講者は、離職者訓練受講者の約7割を占め、労働需要の増加が見込まれるIT関連分野は、従来からほぼすべての受講者が委託訓練の受講者である。

委託訓練は、コロナ禍の下での労働市場の状況や、あるいは就職氷河期世代のキャリア再形成といった政策課題を背景に、特に重要性が高まっている。その効率的・効果的な実施を図るには、訓練運営の実態や課題を踏まえたうえで、検討を重ねていく必要がある。この検討に資することを目的として、本書では、訓練施設と訓練受講者を対象に実施した、委託訓練に関する最も包括的とも言えるアンケート調査を行った結果について、委託離職者訓練の多様性、受講者の就職に対する訓練施設の取組みの効果、委託離職者訓練の収支状況という3つの観点から分析し、実践上の示唆を引き出すことを試みた。

本書を作成するにあたって、アンケート調査にご協力いただいた数多くの訓練施設の関係者の方々、また受講者の方々にこの場を借りて、改めて厚く御礼申し上げたい。

本書が訓練施設を始め委託訓練に携わる方々、また訓練を活用する受講者の方々にとって、資するところがあれば幸いである。

2021年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美 雄

執筆担当者

ふじもと  
藤本

まこと  
真

労働政策研究・研修機構 人材育成部門 主任研究員

## 目 次

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 本書のまとめ（明らかにしたこととインプリケーション） .....                 | 1  |
| 第1章 委託離職者訓練の概要と本書における分析 .....                    | 3  |
| 第1節 委託離職者訓練とは .....                              | 3  |
| 第2節 委託離職者訓練発足までの経緯 .....                         | 5  |
| 第3節 委託離職者訓練の受講者と実施施設～JILPT 2014・2015年調査より～ ..... | 6  |
| 1. 受講者の状況 .....                                  | 7  |
| 2. 訓練施設の状況 .....                                 | 10 |
| 第4節 本書における分析と構成 .....                            | 12 |
| 第2章 主要訓練分野の受講者・訓練施設における特徴 .....                  | 14 |
| 第1節 本章の目的 .....                                  | 14 |
| 第2節 主要訓練分野の受講者 .....                             | 15 |
| 1. 属性・最終学歴・生計責任の有無 .....                         | 15 |
| 2. 受講前の仕事と受講の理由 .....                            | 18 |
| 3. 受講により身に着いた能力・スキルと就職に関して受けた支援・指導 .....         | 19 |
| 4. 受講後の就職・就業状況 .....                             | 21 |
| 5. 就職後の状況～雇用・就業形態と仕事内容 .....                     | 22 |
| 6. 訓練受講前と比べての変化 .....                            | 23 |
| 第3節 主要訓練分野のコースを運営する訓練施設の特徴 .....                 | 24 |
| 1. 組織形態と規模 .....                                 | 24 |
| 2. 講師の管理 .....                                   | 26 |
| 3. 就職に対する指導・支援 .....                             | 27 |
| 4. 受講者の相談への対応 .....                              | 31 |
| 5. 訓練に対する評価 .....                                | 32 |
| 第4節 小括 .....                                     | 32 |
| 1. 主要各コースの受講者の特徴 .....                           | 32 |
| 2. 主要各コースの訓練施設の特徴 .....                          | 34 |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 第3章 訓練施設の取組みと受講者の就職                | 36 |
| 第1節 本章の問題意識                        | 36 |
| 第2節 離職者訓練における取組みと受講者の就職～先行研究の検討～   | 36 |
| 第3節 訓練施設の取組みと受講者の就職～本章における仮説～      | 37 |
| 第4節 分析対象データにおける受講者の就職状況            | 39 |
| 第5節 訓練受講者の就職につながる取組みについての分析と考察     | 40 |
| 1. 分析に使用するモデルと変数                   | 40 |
| 2. 訓練受講後の就職可能性を高める取組み              | 42 |
| 3. 正社員としての就業継続の可能性を高める取組み          | 43 |
| 4. 就職や正社員としての就職と負の相関をもつ取組みについての解釈  | 46 |
| 第6節 小括                             | 46 |
| 第4章 委託離職者訓練の収支状況に関する分析             | 48 |
| 第1節 本章の問題意識                        | 48 |
| 第2節 委託離職者訓練の収支に関する基本的枠組み           | 49 |
| 第3節 どんな施設の収支状況が苦しくなるのか             | 51 |
| 1. 委託離職者訓練の「収支状況」についての回答は何を示しているのか | 51 |
| 2. 組織形態・施設人員規模・訓練開始時期・訓練実施規模と収支状況  | 52 |
| 3. 実施するコース分野との関連                   | 54 |
| 第4節 訓練施設の諸活動と収益性                   | 55 |
| 1. コース立案時の情報収集・講師管理の取組みと収益性        | 55 |
| 2. 就職支援の取組みと受講者の就職のための他機関との連携      | 56 |
| 第5節 委託離職者訓練の収支状況を左右する要因～多変量解析      | 57 |
| 第6節 小括                             | 61 |
| 第5章 結語～本書における分析からのインプリケーション        | 63 |
| 第1節 「出口」を明確にした訓練実施・就職支援の必要性        | 63 |
| 第2節 コロナ禍を契機としたキャリア・チェンジに向けて        | 64 |
| 1. 「準備機会としての委託訓練」の活用拡大に向けて         | 64 |
| 2. 中長期的なキャリア形成にどのようにつなげるか          | 65 |
| 第3節 運営を担う訓練施設への配慮                  | 66 |

## 【本書のまとめ（明らかにしたこととインプリケーション）】

### 1. 本書で明らかにしたこと

（１）委託離職者訓練の中で受講者がとりわけ多い主要訓練コース分野の中には、IT や介護といった、今後も労働需要が堅調であることが見込まれる産業・職業に関わるコースが含まれる。

IT や介護の離職者訓練は、それまで従事してきた仕事とは異なる仕事に従事するための準備機会として機能している。介護関連のコースの場合、訓練前に介護の仕事をしていたという受講者は 1 割に満たず、IT 関連のコースでも訓練前に IT 関連の仕事をしていた受講者は 1 割をやや超える程度であった。受講の動機としては、IT 関連コースも介護・福祉関連コースも、約 3 分の 2 の受講者が「新しい分野の仕事の分野にチャレンジしたいから」と回答し、受講により身についた能力・知識・スキルとしては、いずれのコースの 9 割以上の受講者が、「基礎的なレベルの専門的知識・スキル」を挙げる【第 2 章】。

（２）委託訓練の主要コースの受講者で、受講を通じて、より高度なレベルの専門知識・スキルを身につけることができたという受講者は、多くても 25%程度で、介護関連のコースではわずか 1 割程度にとどまる。つまり、委託訓練は確かに異業種・異職種からの入職における準備機会としては機能しているが、IT や介護といった各分野における高度なレベルの仕事につくための訓練とは言い難い。【第 2 章】

（３）委託訓練受講者の就職と訓練施設の取組みとの関連について分析を行ったところ、訓練施設が特定の業界団体と情報交換・連携をすることが、受講者の就職可能性を高めること、業界団体や地域の経営者団体との情報交換や連携が正社員として就職できる可能性を高めることがわかった。また、受講後の就職可能性は、ハローワークに職員が出向く頻度がより高い訓練施設や、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・情報の提供を行っている訓練施設の受講者においてより高くなっていた【第 3 章】。

（４）アンケート調査では、委託離職者訓練の運営に係る収支状況が「苦しい」と回答する施設が 4 割にも上っていた。この収支状況と訓練実施施設の属性や取組みとの関連を分析したところ、施設のスタッフ数と受講者数との関係が収支状況に影響を与えており、スタッフ数に比べて受講者数が少なすぎても多すぎても、収支が苦しくなる可能性が高まることが明らかとなった。また、受講者の就職を支援するための取組みや、就職を実現するための他組織・機関との連携の取組みの中には、実施により収支状況が苦しくなる可能性が高まるものが見られた【第 4 章】。

## 2. 本書における知見からのインプリケーション

(1) 受講者の就職や、あるいは正社員としての就職の可能性を高めることにつながっている、訓練施設の取組みは、業界や地域における企業の活動の中にいかに委託訓練を位置づけていくかが重要であることを示唆している。求められる資格や新規就業者に対するニーズなどをきっかけとして、訓練施設と業界内・地域内の企業群とが「出口＝就職」に関する認識をすり合わせ、ハローワークはその認識を裏付ける情報を提供し、訓練施設側は認識や情報を基に、訓練や指導、就職支援を実施するといったことを、恒常的に繰り返すことができる環境・体制の整備が、委託訓練の領域においても求められる。

(2) IT や介護といった訓練コースを中心に、職種転換のための準備機会として委託訓練が果たしてきた機能は、コロナ禍の雇用情勢の下で、これまで以上に重要性・必要性が高まっていると考えられ、より多くの人々によって活用できるように取組みが進められるべきであろう。また、訓練を担う講師人材の確保においても様々な配慮（講師の処遇改善、講師の確保に関わる規定の見直しなど）が欠かせない。

(3) 委託訓練によってキャリア・チェンジのための基礎の養成は可能であるが、受講者がその基礎を足場に中長期的なキャリアを形成し、キャリア・チェンジを成し遂げるようにするには、さらなる配慮や取組みが必要となる。委託離職者訓練の受講者が、訓練によって身につけた基礎を足場としたキャリア形成を実現していく上で重要と思われるのは、中長期的な人材の育成・確保に対する企業のニーズであり、訓練施設がより確実にこうしたニーズを把握できるような機会の形成が求められる。

(4) 委託訓練の持続可能性や安定性をより高めていくには、制度を支える訓練施設の収支状況に配慮する必要がある。訓練施設が収支面で苦境に陥らないためには、委託離職者訓練の運営に必要な作業・取組みや、そうした作業・取組みを実施していく上で適切な人員構成、費用をかけずに就職実績を上げることができる取組みなどを、離職者訓練訓練を委託する都道府県などが、訓練を受託する民間事業者に明示・説明していく必要がある。



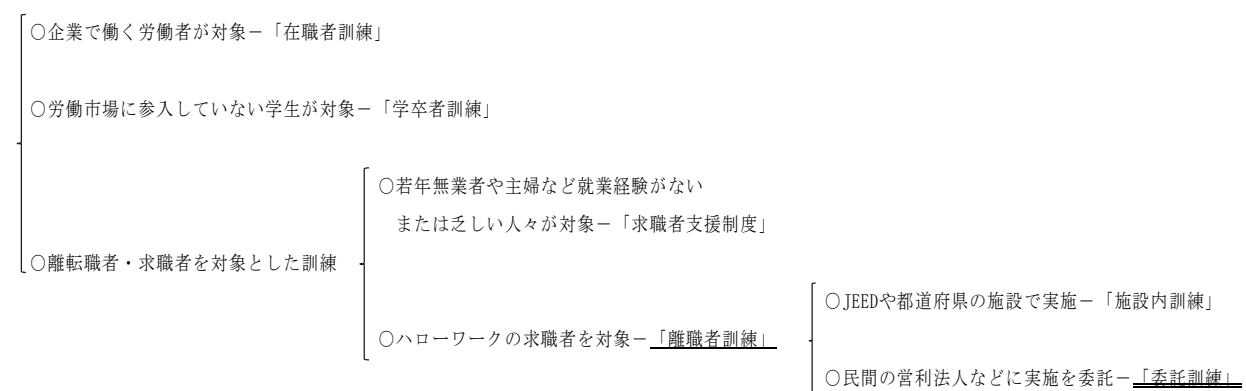
## 第1章 委託離職者訓練の概要と本書における分析

### 第1節 委託離職者訓練とは

わが国の公的職業訓練（＝国・地方自治体といった行政機関や、高齢・障害・求職者雇用支援機構のような独立行政法人により運営される職業訓練）は、①企業で働いている労働者を対象とする「在職者訓練」、②高等学校の卒業者など、まだ労働市場に参入していない学生を対象とする「学卒者訓練」、③離転職者や求職者を対象とする「離職者訓練」・「求職者支援制度<sup>1</sup>」、の3つに大別される。

上記の各種訓練のうち、最も受講者が多いのが離転職者を対象とする「離職者訓練」である。この離職者訓練はさらに、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、略称の「JEED<sup>2</sup>」と記載）が全国各地に設けているポリテクセンターや、都道府県が運営する職業能力開発校で行われる「施設内訓練」と、JEED や都道府県などが業務委託を行った民間の企業・法人などによって行われる「委託訓練」がある（第1－1－1図）。本書で分析の対象とするのは、都道府県が業務委託を行っている委託訓練の状況である。

#### 第1－1－1図 日本の公的職業訓練の基本的枠組みと委託離職者訓練の位置づけ



第1－1－2表は、令和元年度（2019年4月から2020年3月）における、施設内訓練、委託訓練の訓練分野別の受講者の分布を示したものである。また、第1－1－3表には、各分野における、受講者総数と施設内訓練と委託訓練の各受講者数、ならびに委託訓練受講者数の割合を整理した。この第1－1－3表によれば、製造系、建設系は受講者の95～99％が施設内訓練の受講者であるのに対し、事務系、情報系、介護系といった分野は委託訓練の受講者が92～99％を占めており、対照的な分布となっている。離職者訓練全体として見ると、受講者の68.8％が委託訓練の受講者である。

<sup>1</sup> 求職者支援制度において実施される求職者支援訓練に関し、訓練実施施設の活動状況については藤本ほか(2014)が、受講者については下村・牟田(2015)が詳しい。

<sup>2</sup> Japan organization for Employment of the Elderly, persons with Disabilities and job seekers の略。

第 1－1－2 表 令和元年度（2019 年 4 月～2020 年 3 月） 離職者訓練受講者・コース分野別の内訳

| 分 野 別         | 合 計       |        |         |        | 高 齢・障 害・求 職 者 雇 用 支 援 機 構 |        |         |       | 都 道 府 県   |       |         |       | 主 な 訓 練 コー ス |        |       |                                   |
|---------------|-----------|--------|---------|--------|---------------------------|--------|---------|-------|-----------|-------|---------|-------|--------------|--------|-------|-----------------------------------|
|               | 受 講 者 数   |        |         |        | 受 講 者 数                   |        |         |       | 受 講 者 数   |       |         |       |              |        |       |                                   |
|               | 施 設 内 訓 練 |        | 委 託 訓 練 |        | 施 設 内 訓 練                 |        | 委 託 訓 練 |       | 施 設 内 訓 練 |       | 委 託 訓 練 |       |              |        |       |                                   |
|               | 受 講 者 数   | 就 職 率  | 受 講 者 数 | 就 職 率  | 受 講 者 数                   | 就 職 率  | 受 講 者 数 | 就 職 率 | 受 講 者 数   | 就 職 率 | 受 講 者 数 | 就 職 率 |              |        |       |                                   |
|               |           |        |         |        |                           |        |         |       |           |       |         |       |              |        |       |                                   |
| 農 業・林 業・鉱 業 系 | 962       | 555    | 87.9%   | 407    | 73.2%                     | 0      | 0       | -     | 0         | -     | 962     | 555   | 87.9%        | 407    | 73.2% | 園 芸、造 園 等                         |
| 建 設 系         | 6,107     | 5,772  | 84.2%   | 335    | 59.7%                     | 4,628  | 4,628   | 85.8% | 0         | -     | 1,479   | 1,144 | 78.5%        | 335    | 59.7% | 建 築、住 宅 営 繕、インテリ ア 等              |
| 製 造 系         | 11,662    | 11,568 | 84.2%   | 94     | 70.0%                     | 10,258 | 10,258  | 84.6% | 0         | -     | 1,404   | 1,310 | 81.3%        | 94     | 70.0% | 機 械、溶 接、機 械 組 立 等                 |
| 事 務 系         | 31,104    | 749    | 88.2%   | 30,355 | 72.3%                     | 525    | 525     | 91.3% | 0         | -     | 30,579  | 224   | 81.8%        | 30,355 | 72.3% | 経 理 事 務、一 般 事 務、経 営 実 務 等         |
| 情 報 系         | 22,975    | 255    | 73.5%   | 22,720 | 69.5%                     | 20     | 20      | 75.0% | 0         | -     | 22,955  | 235   | 73.4%        | 22,720 | 69.5% | 情 報 ビジネ ス、情 報 処 理 等               |
| サー ビ ス 系      | 15,931    | 9,820  | 84.8%   | 6,111  | 67.2%                     | 7,779  | 7,779   | 86.0% | 0         | -     | 8,152   | 2,041 | 80.8%        | 6,111  | 67.2% | 電 気 工 事、設 備 管 理、建 築・機 械 製 図、販 売 等 |
| 介 護 系         | 11,102    | 835    | 85.4%   | 10,267 | 82.3%                     | 0      | 0       | -     | 0         | -     | 11,102  | 835   | 85.4%        | 10,267 | 82.3% | 介 護 福 祉 サー ビ ス 等                  |
| そ の 他         | 4,412     | 3,014  | 55.2%   | 1,398  | 74.9%                     | 2,723  | 2,723   | -     | 0         | -     | 1,689   | 291   | 55.2%        | 1,398  | 74.9% | デ ザ イン 等                          |
| 総 計           | 104,255   | 32,568 | 84.2%   | 71,687 | 72.3%                     | 25,933 | 25,933  | 85.5% | 0         | -     | 78,322  | 6,635 | 80.5%        | 71,687 | 72.3% |                                   |

注：厚生労働省・定例業務統計報告調べ。就職率は訓練修了3か月後の就職状況（1か月未満の訓練コースは除く）を示している。

第 1－1－3 表 各訓練分野における受講者総数と委託訓練受講者の比率  
(令和元年度)

| 訓練分野      | 受講者総数(人) | 委託訓練受講者数(人) | 委託訓練受講者の比率(%) |
|-----------|----------|-------------|---------------|
| 農業・林業・鉱業系 | 962      | 407         | 42.3          |
| 建設系       | 6107     | 335         | 5.5           |
| 製造系       | 11662    | 94          | 0.8           |
| 事務系       | 31104    | 30335       | 97.5          |
| 情報系       | 22975    | 22720       | 98.9          |
| サービス系     | 15931    | 6111        | 38.4          |
| 介護系       | 11102    | 10267       | 92.5          |
| その他       | 4412     | 1398        | 31.7          |
| 総計        | 104255   | 71687       | 68.8          |

注：第 1－1－2 表より作成。

委託訓練を実施する企業・法人などは、委託元である JEED や都道府県などが公募を行い、審査を経て決定するのが一般的である。都道府県が委託する離職者訓練の場合、どのような訓練が必要であるかといったニーズの把握やそれに基づく実施計画の策定は、都道府県の職業訓練担当部署や職業能力開発校のスタッフが主に行う。またこの計画にそって委託先の選定を行い、訓練の実施状況を管理するのも都道府県のスタッフである。

ただ、都道府県による委託訓練であっても受講は、国の機関であるハローワーク（職業安定所）において、「受講指示」を受けることで初めて可能になる。訓練実施に係る委託料などの主要な財源も国の雇用保険である。

## 第 2 節 委託離職者訓練発足までの経緯

従来分かれて所管されていた技能者養成に関する行政と公共訓練に関する行政<sup>3</sup>を、一括して所管するための法律「職業訓練法」が制定・公布されたのは 1958 年のことである。この職業訓練法が制定された当時、現在の「離職者訓練」にあたる離転職者を対象とした訓練は、都道府県が設置運営する「一般職業訓練所」と、労働福祉事業団が設置運営する「総合職業訓練所」で実施されていた（職業能力開発行政史研究会 1999：110）。離転職者を対象とした訓練は、駐留軍関係離職者対策、炭鉱離職者対策などにおいて積極的に活用され、昭和 30 年代（1955～1964 年）を通じて拡大していくこととなる（職業能力開発行政史研究会 1999：120-128）。その後 1969 年の職業訓練法改正により、離転職者を対象とした訓練は「能力再開

<sup>3</sup> 技能者養成については労働基準法に規定があったため労働基準行政として、公共訓練は職業安定行政としてそれぞれ所管されていた（職業能力開発行政史研究会 1999：107）。その後、職業訓練法の施行と同時に職業安定局内に職業訓練部が設置され、この職業訓練部が 1961 年 6 月に職業訓練局（現在の厚生労働省人材開発統括官の前身）に昇格する（同：116）。

発訓練」と名付けられ、一般職業訓練所から名称が変更された「専修職業訓練校」と、総合職業訓練所が名称変更した「高等職業訓練校」が担当することとなった（職業能力開発行政史研究会 1999：154-155）。

1978年に職業訓練法が改正された際、その目的の1つとして離転職者に対する訓練を機動的に実施することが掲げられ、離転職者の発生状況や労働市場の状況から、既存の教育訓練施設に委託した方が効率的な場合に実施される「委託訓練」の規定が加えられた（職業能力開発行政史研究会 1999：190）。この委託訓練の仕組みについては、さらに1985年7月に臨時行政改革審議会が「職業訓練の弾力的運営」と同時に「訓練の民間への委託」を答申し、翌86年に緊急能力開発の一環として「企業委託訓練制度」（専修学校、事業主団体、個別企業に訓練を委託する制度）が成立した（木村 2010:81）

以上のように1970年代後半から80年代にかけて、公的職業訓練制度の中に位置づけられた委託訓練の仕組みは、1990年代の終盤から2000年代にかけて飛躍的に活用されるようになる。1998年度の緊急雇用対策で離転職者訓練の特別委託化が打ち出され、さらに2000年度予算で学卒未就職者の民間教育機関への委託訓練費が計上された。委託訓練はこれ以降、急速に拡大していく（木村 2010:52-55）。

また2000年代にはいると、離職者訓練のうち短期職業訓練において、国と地方自治体における「二重行政」が発生しているとの指摘がなされるようになり、全国知事会は、雇用・能力開発機構が実施している国の短期職業訓練の廃止を求めた（木村 2011:73）。こうした流れと、独立行政法人等の見直しを図る政府の行政改革の動きとが相まって、2008年12月に発表された「雇用・能力開発機構のあり方検討会最終報告」において、短期職業訓練を多く含む委託訓練を国から都道府県へと移管する方針が示された。移管は2011年度に完了し、こうしてほとんどの委託訓練を都道府県が主管する現在の体制ができあがった。

### **第3節 委託離職者訓練の受講者と実施施設～JILPT2014・2015年調査より～**

都道府県が管理する委託訓練の状況については、毎年国や各都道府県から分野別の受講者数や受講者の就職率は発表されるものの、こういった人々が受講しており、またどのようなことを習得しているのかといった点について明らかにされる機会は少ない。さらに、離職者訓練を委託している訓練施設については、受講者の募集時や訓練実施時などにその名前はわかるものの、委託訓練の運営にあたって具体的にどのような取組みを行っているのか、その取組みの過程において受講者や都道府県などといかなるコミュニケーションをとっているのかといったことが明らかにされる機会はほとんどないといってよい。

本節では、2011年の国から都道府県への委託訓練の移管以降に実施され、現時点から見ても最も直近（2014～2015年）に行われた、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」と記載）

のアンケート調査「離職者訓練（委託訓練）における訓練・就職支援についての調査<sup>4</sup>」（以下「JILPT 委託訓練調査」と記載）の結果から、訓練受講者や訓練施設の状況を概観しておきたい。この調査は、離職者訓練に関する包括的な調査で、業務統計では把握されていない事項についても数多く調査している。第2章以降で展開される分析は、ここで整理した事項をさらに詳細に捉え、踏み込む形で行っているためである。

## 1. 受講者の状況

### （1）受講者・受講の状況

性別×年齢層別の分布を見ると、最も多いのは30歳台の女性で、回答者全体の約4分の1、次いで多いのが40歳台の女性で両者を合わせると半数弱を占める（第1-3-1表）。また、回答受講者全体では生計の主な担い手は30.5%であるが、女性で配偶者がいる層では1けた台ととりわけ低くなっている（第1-3-2表）。

第1-3-1表 性別×年齢層別の受講者分布

（単位：％）

|          |     |          |      |
|----------|-----|----------|------|
| 男性・20歳未満 | 0.1 | 女性・20歳未満 | 0.2  |
| 男性・20歳台  | 4.5 | 女性・20歳台  | 18.4 |
| 男性・30歳台  | 5.5 | 女性・30歳台  | 25.7 |
| 男性・40歳台  | 4.4 | 女性・40歳台  | 21.1 |
| 男性・50歳台  | 3.8 | 女性・50歳台  | 10.6 |
| 男性・60歳以上 | 2.1 | 女性・60歳以上 | 2.1  |
|          |     | 不明       | 1.4  |

第1-3-2表 生計の主な担い手の比率（性別×配偶者の有無別×子供の有無別）

（単位：％）

| 男性   |      |      |      | 女性   |     |      |      | 回答者計 |
|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|
| 配偶者有 |      | 配偶者無 |      | 配偶者有 |     | 配偶者無 |      |      |
| 子有   | 子無   | 子有   | 子無   | 子有   | 子無  | 子有   | 子無   |      |
| 62.9 | 59.2 | 66.7 | 45.8 | 3.2  | 4.5 | 75.4 | 34.7 | 30.5 |

<sup>4</sup> この調査は2014年と2015年の2回に分けて行われた。1回目は2014年11～12月にかけての訓練施設と受講者を対象としたアンケート調査であり、訓練施設向けのアンケート調査では、2014年11月上旬の時点で委託離職者訓練を実施していた全国の訓練施設1038施設に調査票が送付され、601の有効回答を得た（有効回答率：57.9%）。また受講者向けのアンケート調査では、上記の1038施設で実施されていた1467の訓練コースを対象に、1コース10人の受講者に対して調査票を配布し、6846人から有効回答を得た（配布数に対する有効回答率：46.7%）。

2回目の調査は2015年6～7月にかけて、訓練受講後の受講者を対象として実施された。1回目調査の受講者調査に回答した受講者のうち、2回目調査への協力を承諾した5488人に調査票を直接送付し、4270人から有効回答を得た（調査対象者における有効回答率：77.8%）。

なお、以降の集計結果の記述においては、図表を特に示さず数値の記述のみにとどめている部分がある。それらについては、藤本・高橋(2016)を参照のこと。

訓練受講のきっかけに関する回答で最も多かったのは、「新しい分野の仕事にチャレンジしたいから」というもので 58.8%、次いで「資格が取れるから」が 54.9%、「今持っている知識、スキルをよりいっそう向上させたいから」が 39.2%、「費用がかからないから」が 37.5%であった。

第 1－3－3 表にコース種類別の受講者比率を、性別・年齢層別に示した。最も受講者が多いのは、「OA・パソコン関連」のコースである。また、男性はいずれの年齢層でも介護・福祉関連コースの受講者比率が高く、女性は年齢が上がるほど、介護・福祉関連コースの受講者比率が高まるという傾向が見られた。

第 1－3－3 表 男女・年齢層別にみたコース種類別の受講者比率

| 男性            |       | (単位: %) |      |      |      |       |
|---------------|-------|---------|------|------|------|-------|
|               | 20歳未満 | 20歳台    | 30歳台 | 40歳台 | 50歳台 | 60歳以上 |
| n             | 7     | 305     | 379  | 302  | 259  | 147   |
| OA・パソコン関連     | 0.0   | 35.1    | 30.6 | 30.1 | 21.2 | 34.0  |
| 経理・財務関連       | 0.0   | 11.2    | 10.3 | 8.3  | 3.5  | 2.7   |
| 営業・販売関連       | 0.0   | 2.0     | 1.1  | 0.3  | 0.4  | 0.0   |
| IT関連          | 14.3  | 19.0    | 20.3 | 10.6 | 8.1  | 2.7   |
| ものづくり関連       | 0.0   | 2.0     | 0.8  | 1.0  | 0.4  | 0.0   |
| 介護・福祉関連       | 42.9  | 20.0    | 23.8 | 35.1 | 46.0 | 30.6  |
| 医療・看護関連       | 0.0   | 1.0     | 1.1  | 1.0  | 0.4  | 0.0   |
| 建築・建設関連       | 28.6  | 2.3     | 2.4  | 2.0  | 3.5  | 2.7   |
| デザイン・インテリア関連  | 14.3  | 1.0     | 1.6  | 1.3  | 0.8  | 0.7   |
| 運輸関連          | 0.0   | 0.0     | 0.3  | 1.3  | 0.4  | 1.4   |
| 個人・家庭向けサービス関連 | 0.0   | 0.7     | 1.1  | 0.7  | 0.0  | 0.7   |
| 農林水産関連        | 0.0   | 2.0     | 2.4  | 3.3  | 10.8 | 20.4  |
| その他           | 0.0   | 3.9     | 4.5  | 5.0  | 4.6  | 4.1   |

| 女性            |       | (単位: %) |      |      |      |       |
|---------------|-------|---------|------|------|------|-------|
|               | 20歳未満 | 20歳台    | 30歳台 | 40歳台 | 50歳台 | 60歳以上 |
| n             | 15    | 1261    | 1761 | 1442 | 727  | 147   |
| OA・パソコン関連     | 40.0  | 40.6    | 40.2 | 41.3 | 44.8 | 41.5  |
| 経理・財務関連       | 0.0   | 15.5    | 16.9 | 13.4 | 8.5  | 6.1   |
| 営業・販売関連       | 0.0   | 0.7     | 0.6  | 1.0  | 0.7  | 0.0   |
| IT関連          | 6.7   | 7.3     | 6.8  | 5.4  | 3.9  | 2.7   |
| ものづくり関連       | 0.0   | 0.1     | 0.2  | 0.0  | 0.1  | 0.0   |
| 介護・福祉関連       | 26.7  | 9.8     | 12.9 | 23.6 | 32.2 | 40.8  |
| 医療・看護関連       | 20.0  | 18.9    | 13.2 | 7.8  | 4.7  | 1.4   |
| 建築・建設関連       | 0.0   | 0.8     | 1.5  | 1.0  | 0.6  | 0.0   |
| デザイン・インテリア関連  | 0.0   | 1.0     | 1.1  | 0.5  | 0.3  | 0.7   |
| 運輸関連          | 0.0   | 0.0     | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.0   |
| 個人・家庭向けサービス関連 | 6.7   | 1.6     | 1.4  | 0.9  | 1.2  | 2.7   |
| 農林水産関連        | 0.0   | 0.2     | 0.5  | 0.6  | 0.7  | 2.7   |
| その他           | 0.0   | 3.4     | 4.7  | 4.2  | 2.2  | 1.4   |

## (2) 受講後の状況

受講後調査に回答した訓練受講者のうち、受講後に就業しているのは 80.4%であり、これら就業者のうち 60.7%は訓練に関連した分野の仕事に就いていた。仕事の内容は、「事務の仕事」とであるという受講者が 4 割弱で最も多く、「介護関係の仕事」が約 2 割でこれに続く（第

１－３－４表）。

就業形態は正社員、パート・アルバイトがともに約３割である。正社員か正社員以外であるかという観点から見ると、正社員以外が約３分の２を占めている（第１－３－５表）。ただ、男性受講者は、正社員で就業している割合が４割を超えている。

第１－３－４表 受講後に就業した仕事の内容（n=3430）

（単位：％）

|                |      |
|----------------|------|
| 介護関係の仕事        | 19.0 |
| 医療関係の仕事        | 6.2  |
| IT関係の仕事        | 2.3  |
| 専門的な仕事         | 2.5  |
| 技術的な仕事         | 1.1  |
| 管理的な仕事         | 0.8  |
| 事務の仕事          | 36.3 |
| 販売の仕事          | 4.3  |
| 営業の仕事          | 2.3  |
| 保安の仕事          | 0.3  |
| サービスの仕事        | 4.3  |
| 輸送・機械運転の仕事     | 0.8  |
| 技能工・生産工程に関わる仕事 | 2.3  |
| 建設関係の仕事        | 0.6  |
| 労務作業等の仕事       | 1.7  |
| その他            | 11.0 |
| 無回答            | 4.2  |

第１－３－５表 就業形態（男女別）

（単位：％）

|    | n    | 正社員  | 契約・<br>嘱託社員 | パート・<br>アルバイト | 派遣・<br>請負社員 | その他の形<br>態で雇用さ<br>れている | 雇用されて<br>いる<br>(形態不明) | 自営  | 無回答 |
|----|------|------|-------------|---------------|-------------|------------------------|-----------------------|-----|-----|
| 総計 | 3430 | 30.1 | 17.8        | 34.0          | 11.4        | 2.8                    | 0.4                   | 1.6 | 2.0 |
| 男性 | 568  | 44.7 | 21.3        | 18.5          | 5.6         | 3.0                    | 0.0                   | 4.6 | 2.3 |
| 女性 | 2836 | 27.2 | 17.1        | 37.2          | 12.4        | 2.8                    | 0.5                   | 1.0 | 1.9 |

訓練を修了あるいは訓練中に就職した受講者（4234人）に、訓練の受講により身に付いた能力・知識・スキルについて尋ねた結果をみると、９割超は「基礎的なレベルの専門知識・スキル」を挙げ、次いで「達成意欲・チャレンジ精神」（37.7%）、「働く意欲・態度」（35.8%）といった、意欲や態度の面を挙げる回答者がそれぞれ４割弱いた。これらに続いて回答が多かったのは、「コミュニケーション能力」（27.7%）や「チーム・グループで働く能力」（20.9%）といった対人スキル・能力であった。

また訓練中に受けた支援や指導の中で、就職にあたって役に立ったと比較的多くの回答者

が考えているのは、「履歴書、エントリーシートの作成指導」(68.7%)、「面接指導」(49.7%)、「求人情報の提供」(33.4%)、「キャリア・コンサルティング」(33.3%)、「地域や業界の労働事情に関する情報提供」(22.4%) などである。また訓練中に受けた支援や指導の中で、就職にあたって役に立ったと比較的多くの回答者が考えているのは、「履歴書、エントリーシートの作成指導」(68.7%)、「面接指導」(49.7%)、「求人情報の提供」(33.4%)、「キャリア・コンサルティング」(33.3%)、「地域や業界の労働事情に関する情報提供」(22.4%) などである。

訓練受講をはさんで仕事に関わる状況の変化については、賃金・収入は高くなった(「高くなった」＋「やや高くなった」)と考える回答者が約4分の1で、仕事のレベルと求められる責任については、いずれも半数弱の回答者が高くなったと答えた。長期的なキャリアの見通しは、43.0%が受講前に比べて立つようになった(「立つようになった」＋「やや立つようになった」)と考えており、仕事と家庭の両立は46.8%がやりやすくなった(「やりやすくなった」＋「やややりやすくなった」)と感じている(第1-3-6表)。

第1-3-6表 訓練直前に働いていたときと比べての仕事に関する状況の変化

(単位: %)

| 労働時間         | 長くなった    | やや長くなった    | 変わらない | やや短くなった    | 短くなった    | 無回答 |
|--------------|----------|------------|-------|------------|----------|-----|
|              | 17.8     | 11.0       | 19.3  | 16.7       | 32.3     | 2.8 |
| 賃金・収入        | 高くなった    | やや高くなった    | 変わらない | やや低くなった    | 低くなった    | 無回答 |
|              | 11.2     | 15.0       | 12.8  | 15.7       | 42.6     | 2.7 |
| 仕事のレベル       | 高くなった    | やや高くなった    | 変わらない | やや低くなった    | 低くなった    | 無回答 |
|              | 19.6     | 25.7       | 23.6  | 14.4       | 12.7     | 4.1 |
| 求められる責任      | 高くなった    | やや高くなった    | 変わらない | やや低くなった    | 低くなった    | 無回答 |
|              | 23.7     | 20.4       | 22.0  | 14.4       | 16.4     | 3.1 |
| 長期的なキャリアの見通し | 立つようになった | やや立つようになった | 変わらない | あまり立たなくなった | 立たなくなった  | 無回答 |
|              | 12.5     | 30.5       | 27.4  | 13.6       | 12.0     | 3.9 |
| 仕事と家庭の両立     | やりやすくなった | やややりやすくなった | 変わらない | やややりにくくなった | やりにくくなった | 無回答 |
|              | 25.2     | 21.6       | 30.7  | 13.0       | 6.4      | 3.1 |

## 2. 訓練施設の状況

### (1) 施設の組織形態と教職員の状況

訓練施設を運営する組織の形態は、「株式会社」が約半数を占め、次いで「株式会社以外の事業主(有限会社、個人事業主など)」が14.1%、「専修学校・各種学校」が13.8%となっている。教職員数規模は、10～19人の施設が28.1%、5～9人の施設が25.5%となっており、教職員30人以上の施設は2割弱であった。

教員・講師・インストラクターについて正社員以外の比率をみると、15.8%の回答施設は、教員・講師・インストラクターの全員が、正社員以外の雇用・就業形態で働いており、こうした施設も含めて、教員・講師・インストラクターの半分以上が正社員以外で占められているという施設の比率は、59.2%に達している。



## （２）コースの立案・作成に際しての情報収集

コースの立案・作成にあたって、企業や産業界のニーズに関する情報を収集する取組みを、「すべてのコースについて実施」しているのは 56.1%、「一部のコースについて実施」しているのは 15.6%であった。「ハローワーク・労働局から収集」、「企業での就業経験があるなどで、業界の事情に詳しい事業所の講師やスタッフから収集」が、主な情報収集手段となっており、収集した情報は、「訓練内容（カリキュラム）の決定」、「訓練目標（仕上がり像）の決定」、「就職支援の進め方の決定」に用いるという施設が多数を占める。

## （３）就職支援のための効果的な取組み

受講者に対する就職支援の取組みについて、「就職に効果的なものがある」と答えたのは全回答施設の 89.5%にあたる 538 施設であった。この 538 施設に効果的な取組みを 2 つまで挙げてもらった。最も多くの施設が効果的な取組みとしてあげたのは「求人情報の収集・提供」（55.2%）で、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」が約 4 割でこれに続き、以下、「企業等と呼んでの業界・企業説明会」（25.8%）、「職場見学」（19.5%）、「地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供」（15.6%）となっている。

## （４）訓練運営に関する評価

各施設で実施している委託訓練について、訓練そのものについては、87.7%がうまくいっている（「非常にうまくいっている」＋「うまくいっている」）と評価している。また、受講者に対する就職支援についてうまくいっている（「非常にうまくいっている」＋「うまくいっている」）と回答したところも 75.7%で、さらに地域の企業や産業界のニーズに見合った人材の育成・能力開発についてできている（「できている」＋「ある程度できている」）と答えた施設も 7 割を超えている。

ただ、これらの項目とは対照的に収支状況については、順調である（「非常に順調である」＋「順調である」）とする施設は 26.3%にとどまっており、苦しい（「やや苦しい」＋「非常に苦しい」）と答えた施設（38.6%）のほうが多い（第 1－3－7 表）。

第 1－3－7 表 実施している委託訓練についての評価

(単位: %)

|                                     | 非常にうまく<br>いっている | うまくいっている | どちらとも<br>言えない | あまりうまく<br>いっていない | 全くうまくいっ<br>ていない | 無回答 |
|-------------------------------------|-----------------|----------|---------------|------------------|-----------------|-----|
| a. 離職者訓練の実施                         | 20.6            | 67.1     | 9.5           | 1.5              | 0.2             | 1.2 |
| b. 受講者に対する就職支援                      | 11.0            | 64.7     | 20.0          | 3.0              | 0.2             | 1.2 |
| c. 離職者訓練の収支状況                       | 2.8             | 23.5     | 31.9          | 22.5             | 16.1            | 3.2 |
| d. 地域の企業や産業界のニーズに<br>見合った人材の育成・能力開発 | 11.8            | 61.2     | 23.0          | 2.3              | 0.3             | 1.3 |

## 第4節 本書における分析と構成

2014～2015 年にかけての JILPT 委託訓練調査では、訓練施設による委託訓練運営と運営上の課題、および受講者が訓練中に受けてきた訓練や就職支援の内容、受講前後の就業状況の変化など、国や地方自治体が発表する業務統計からは把握できない点について、多くの事実発見を得た。

ただ、委託訓練のさらなる改善を図るうえでは、実態把握や分析をさらに進めるべき事項が残っている。本書の目的は、JILPT 委託訓練調査の結果を用いて、そうした実態把握や分析を進め、そこから得られる実践的なインプリケーションについて検討を行うことにある。

本章に続く第2章では、委託訓練における多様性の有無に着目する。一口に委託訓練といっても、**第1－1－2表**の集計に示されているように、事務系、情報系、サービス系、介護系と、様々な訓練分野が存在する。本章で受講者や訓練施設に関する一般的な傾向は概観したが、受講者の状況や訓練施設の取組みに関して訓練分野の違いに沿った相違は見られるのか、あるいは訓練分野横断的に委託訓練として共通の特徴が見られるとしたら、その特徴は何なのかを確かめておくことは、委託訓練に関するより実効的な提言を引き出す上で不可欠であると考え。そこで第2章では、受講者の多いいくつかの訓練分野を取り上げ、受講者と訓練施設の状況について比較・分析を行う。

第3章では、委託訓練の最大の目的である受講者の就職と、訓練施設の取組みとの関連について分析を行う。JILPT 委託訓練調査の概観から、受講者の多くは訓練受講後に就業しているが、就業していない受講者も一定数いることがわかった。また、就業者のうち正社員で就職している人とパート・アルバイトで就業している人はほぼ同数であることも判明した。こうした受講後の就業状況を分けているのは、訓練施設によるどのような取組みであるのか。この点についての分析を進めることで、就職という面から見た訓練の効果を左右する取組みの内容を明らかにすることができるだろう。

受講者の就職と、離職者訓練の過程における様々な取組みとの関係については、これまでも分析が重ねられ、その中から就職に効果のある取組みについての知見もいくつか得られてきた。しかし従来の分析には、①受講者の状況を通じて訓練における取組みを推測し、訓練施設や訓練が実施されたクラス（＝同時期に同じ訓練を受講する受講者の一団）などでの取組みの有無に直接焦点を当てていない、②訓練施設やクラスでの取組みに焦点を当てている場合も取組み内容を詳細に把握できていない、③訓練施設やクラスでの取組みの詳細に焦点を当てている場合は、分析の対象がごく限られた数の施設・クラスにとどまる、といった課題が残ってきた。そこで本書では JILPT 委託訓練調査で実施した、訓練施設のアンケート調査と受講者のアンケート調査をマッチングし、分析していくことで、受講者の就職を左右すると思われる訓練施設の取組みが、実際に受講者の就職状況に反映されているのかを検証する。

第4章は、委託訓練の収益性をめぐる分析である。上述の JILPT 委託訓練調査では、多くの訓練施設が訓練そのものや就職支援の取組みについてはうまくいっていると評価しているのに対し、収支状況については順調と考える施設が少数にとどまることが明らかとなった。

委託訓練が民間の施設で行われる以上、収支状況に現れるような収益性は、委託訓練に関わる様々な活動や、訓練の成果を左右する重要な要素と考えられる。しかし、委託訓練の収益性をめぐっての実態把握や分析は、既存の調査研究には見当たらない。収支状況に問題があると考ええる訓練施設は、どのような訓練施設か。また、収支状況の相違と関係が強い、訓練施設の取組みは何か。これらの点の分析により、訓練施設が訓練の改善を図りやすくするための取組みや環境整備についての検討が可能になるものと思われる。

最終章である第5章では、2～4章での集計・分析を経て得られた知見を整理した上で、それらの知見から、今後の委託訓練の運営や改善に資する取組みに向けて、どのようなインプテーションを引き出すことができるかについて検討を行う。

#### 【第1章の参考文献】

木村保茂(2010)「公共職業訓練の今日の特徴と課題：北海道を中心に」, 開発論集（北海学園大学）85号.

木村保茂(2011)「わが国の公共職業訓練の新たな展開：基金訓練, ジョブ・カード制度, 「義務付け・枠付け」の見直し」, 開発論集（北海学園大学）88号.

職業能力開発行政史研究会編(1999)『職業能力開発の歴史』, 労務行政研究所.

藤本真・小杉礼子・金崎幸子・山口壘・小川豊武(2014)『求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—』, 労働政策研究報告書 163.

下村英雄・牟田利純(2015)『求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討』, 労働政策研究報告書 181.

藤本真・高橋陽子(2016)『離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究—訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果—』, JILPT 調査シリーズ 154.

## 第2章 主要訓練分野の受講者・訓練施設における特徴

### 第1節 本章の目的

委託離職者訓練の訓練コースの内容は、広範囲で多岐に渡っている。そのことを如実に示しているのが、第1章で掲示した第1-1-2表である。委託離職者訓練の受講者数を集計したこの表では、コース分野別の集計カテゴリーとして、「農業・林業・工業系」から「その他」に至る8つのカテゴリーが設けられている。また、東京都の「離職者等再就職者訓練」令和3年12月入校生の募集案内<sup>5</sup>には、24のコース科目が掲載されており、その中には、IT関連、介護、医療事務、簿記会計、社会保険・給与計算、企業総務、観光、貿易ビジネス、不動産など、多種多様な内容のものが含まれている。

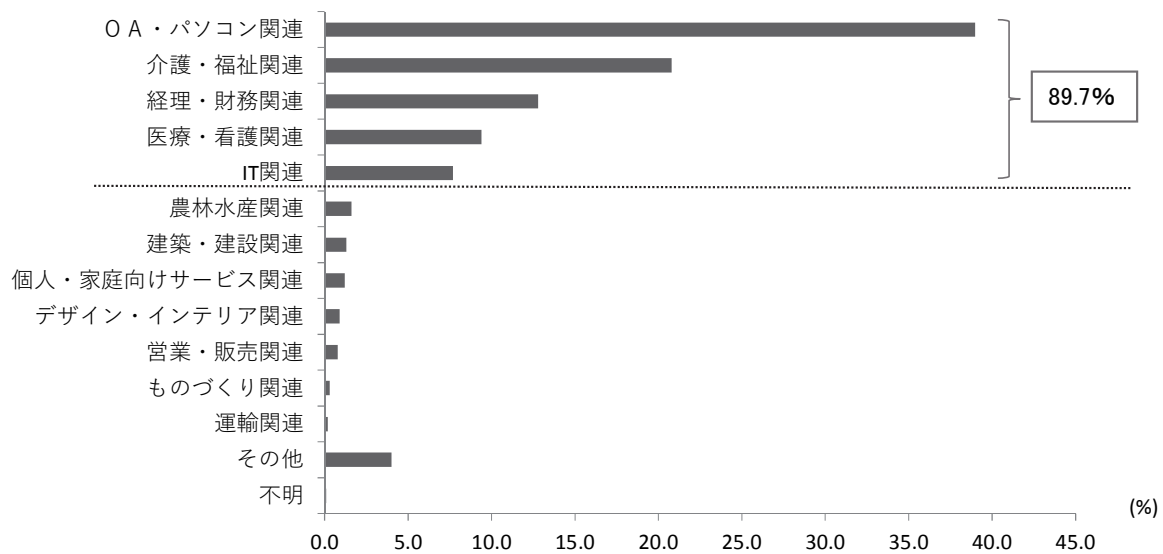
それぞれの訓練コースにおいて習得可能な知識・スキルの、労働市場での位置づけは当然ながら一様ではない。したがって委託離職者訓練という活動の特徴や成果を、一様に括ってしまうのは妥当ではない。少なくとも、各訓練コースの内容別に受講者や訓練主体などの状況を把握したうえでなければ、委託離職者訓練についての適切な言及は難しいであろう。

ただ、委託離職者訓練の多種多様な訓練コースを内容別に整理しても、上述の通り、かなりのカテゴリーが発生する。これらすべてについて詳細に記すと、却って委託離職者訓練の持つ多様性が見えにくくなってしまう恐れがある。そこで、本章では、委託離職者訓練の中でとりわけ受講者が多いコースに絞って、実態の異同を明らかにしていくこととしたい。以下で取り上げるのは、「OA・パソコン関連」、「介護・福祉関連」、「経理・財務関連」、「医療・看護関連」、「IT関連」という、2014年のJILPT委託離職者訓練調査において受講者の多かった上位5分野である（第2-1-1図）。2014年の受講者調査ではこの5分野で回答受講者の89.7%を占めている。

本章では、この5つの訓練コース分野について、JILPT委託離職者訓練調査の受講者調査と訓練施設調査の結果に基づきながら、それぞれのコース分野の受講者ならびに訓練施設の特徴を明らかにしていく。また、各訓練コース分野に見られる特徴を明らかにしていく作業の中で、コース分野の内容に関わらず、委託離職者訓練全体に共通してみられる事象も浮かび上がらせていきたい。委託離職者訓練の今後の改善に求められる取組みを検討していく際に、委託離職者訓練全体に共通する事象と、特定のコースに特徴的な事象とは分けて捉える必要があると考えるためである。

<sup>5</sup> [https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kyushokusha-kunren/itaku/202112\\_risyoku.pdf](https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kyushokusha-kunren/itaku/202112_risyoku.pdf)（2021年10月8日閲覧）

## 第2-1-1図 コース内容別受講者割合



## 第2節 主要訓練分野の受講者

### 1. 属性・最終学歴・生計責任の有無

受講者受講中調査のデータを基に、主要コース分野の受講者について性別ならびに年齢層別の構成比を算出し、回答受講者全体と比較したのが、第2-2-1表である。OA・パソコン関連は回答受講者の4割近くを占めるので、おのずと回答受講者全体における構成比と近くなるが、その他の分野については、性別・年齢別の構成比にそれぞれ特徴が見られる。

第2-2-1表 受講者の性別・年齢層別構成比：主要コース分野別

(単位: %)

|          | 回答受講者<br>全体 | OA・パソコン関連 | 介護・福祉関連     | 経理・財務関連 | 医療・看護関連    | IT関連        |
|----------|-------------|-----------|-------------|---------|------------|-------------|
| n        | 6846        | 2668      | 1424        | 877     | 644        | 526         |
| 20歳未満・男性 | 0.1         | 0.0       | 0.2         | 0.0     | 0.0        | 0.2         |
| 20歳未満・女性 | 0.2         | 0.2       | 0.3         | 0.0     | 0.5        | 0.2         |
| 20歳代・男性  | 4.5         | 4.0       | 4.3         | 3.9     | 0.5        | 11.0        |
| 20歳代・女性  | 18.4        | 19.2      | <u>8.6</u>  | 22.2    | 37.0       | 17.5        |
| 30歳代・男性  | 5.5         | 4.3       | 6.3         | 4.4     | 0.6        | 14.6        |
| 30歳代・女性  | 25.7        | 26.5      | <u>15.9</u> | 33.9    | 36.2       | 22.8        |
| 40歳代・男性  | 4.4         | 3.4       | 7.4         | 2.9     | 0.5        | 6.1         |
| 40歳代・女性  | 21.1        | 22.3      | 23.9        | 22.0    | 17.5       | <u>14.8</u> |
| 50歳代・男性  | 3.8         | 2.1       | 8.4         | 1.0     | 0.2        | 4.0         |
| 50歳代・女性  | 10.6        | 12.2      | 16.4        | 7.1     | <u>5.3</u> | <u>5.3</u>  |
| 60歳以上・男性 | 2.1         | 1.9       | 3.2         | 0.5     | 0.0        | 0.8         |
| 60歳以上・女性 | 2.1         | 2.3       | 4.2         | 1.0     | 0.3        | 0.8         |

注. 受講中にアンケートに回答した 6846 人の受講者について集計。グレーの網掛けをしている数字は、回答受講者全体に比べて5ポイント以上数字が高いもの。斜字で下線を引いている数字は回答受講者全体に比べて5ポイント以上数字が低いもの。以下、第2-2-3表まで、同様の集計対象と表記方法である。

回答受講者全体ならびに OA・パソコン関連の受講者では、30 歳代・女性が最も多く、40 歳代・女性、20 歳代・女性と続く。そして 20～40 歳代の女性で受講者の約 3 分の 2 を占める。これに対し介護・福祉関連の受講者では 20 歳代・女性の割合が 10%未満にまで低下し、50 歳代・女性の割合が高くなる。経理・財務関連の受講者は、OA・パソコン関連の受講者と同様、20～40 歳代の女性が多数を占めており、30 歳代・女性の割合がより高い。

一方、医療・看護関連の受講者においては、40 歳代以上の女性の割合が回答者全体に比べて低く、反面 20 歳代女性の割合は回答受講者全体の約 2 倍に達する。30 歳代女性の割合も回答受講者全体に比べて 10 ポイント以上高く、相対的に若い女性を中心としたコースであることがわかる。IT 関連コースは、他のコースで高くても 6%程度にとどまっている 20 歳代男性、30 歳代男性の割合が 10%を超えている。しかし 40 歳代女性、50 歳代女性の割合は低く、20～30 歳代を中心としたコースであると言える。

受講者の最終学歴を整理してみると（第 2－2－2 表）、OA・パソコン関連の受講者では高校卒が 4 割、短大・高専卒、専修学校・専門学校・各種学校卒、大学卒がともにそれぞれ 2 割ずつという構成比となっている。介護・福祉関連の受講者では高校卒の割合がより高まり、他方で経理・財務関連、IT 関連では高校卒の割合が低くなって大学卒と同程度となる。医療・看護関連は、OA・パソコン関連の受講者に比べて、高校卒の割合がやや低く、短大・高専卒の割合が高まる。

第 2－2－2 表 受講者の最終学歴：主要コース分野別

（単位：％）

|                 | 回答受講者<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT 関連 |
|-----------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| n               | 6846        | 2668          | 1424        | 877         | 644         | 526   |
| 中学校卒            | 3.3         | 2.3           | 7.0         | 1.6         | 1.9         | 3.4   |
| 高校卒             | 40.0        | 42.2          | 50.7        | 33.0        | 36.3        | 33.8  |
| 短大・高専卒          | 16.2        | 17.7          | 11.1        | 19.2        | 21.4        | 12.5  |
| 専修学校・専門学校・各種学校卒 | 15.2        | 17.1          | 14.5        | 11.3        | 14.9        | 15.6  |
| 大学卒             | 22.6        | 19.0          | 14.2        | 32.4        | 23.3        | 29.1  |
| 大学院卒            | 1.0         | 0.5           | 0.4         | 1.3         | 1.2         | 2.5   |
| その他             | 0.9         | 0.7           | 1.1         | 0.5         | 0.6         | 1.7   |
| 無回答             | 0.8         | 0.4           | 1.1         | 0.9         | 0.3         | 1.3   |

生計(家計)との関係はどうか。OA・パソコン関連、経理・財務関連では、生計の主な担い手であるという受講者が約 3 割、生計の主な担い手と同居しているという受講者が約 7 割である。医療・看護関連では生計の主な担い手である受講者の割合がさらに低く、逆に生計の主な担い手と同居している受講者の割合はさらに高まって約 75%を占める。一方、介護・福祉関連、IT 関連の受講者では、生計の主な担い手であるという受講者が 35%前後と、OA・パソコン関連や経理・財務関連における割合よりも高くなっている（第 2－2－3 表）。

第 2 - 2 - 3 表 生計の状況：主要コース分野別

(単位：%)

|                    | 回答受講者<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT関連 |
|--------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|
| n                  | 6846        | 2668          | 1424        | 877         | 644         | 526  |
| 生計の主な担い手(一人暮らしを含む) | 30.5        | 26.1          | 36.2        | 29.6        | 23.3        | 35.6 |
| あなた以外の生計の主な担い手と同居  | 65.5        | 69.9          | 58.4        | 67.7        | 74.8        | 60.1 |
| あなた以外の生計の主な担い手と別居  | 1.1         | 1.2           | 1.5         | 0.7         | 0.6         | 1.1  |
| その他                | 1.2         | 1.1           | 1.8         | 0.8         | 0.5         | 0.8  |
| 無回答                | 1.7         | 1.7           | 2.1         | 1.1         | 0.8         | 2.5  |

このように生計の主な担い手である受講者や、生計の主な担い手と同居する受講者の割合がコースによって異なるのは、先に見た性別・年齢層別構成比の相違を反映しているためと考えられる。すなわち医療・看護関連コースの受講者で、生計の主な担い手と同居する受講者の割合が高いのは、このコースの受講者の約 4 分の 3 が 20～30 歳代の女性によって占められており、20 歳代・30 歳代の女性は第 2 - 2 - 4 表に示す通り、生計の主な担い手と同居する割合が男性や、女性の他の年齢層に比べて高いためである。

一方で、介護・福祉関連コースの受講者で生計の主な担い手の割合が相対的に高くなるのは、このコースの受講者において 40 歳代、50 歳代の女性の割合が他コースに比べて高くなるからと考えられる。男女ともに年齢層が高いほど生計の主な担い手の割合が高くなる傾向にある。また、生計の主な担い手の割合が女性に比べて目立って高くなる 30 歳代以上の男性が、OA・パソコン関連、経理・財務関連、医療・看護関連のコースに比べて、高い比率で存在する（介護・福祉関連コースの受講者に占める 30 歳代以上の男性の比率は 25.3%、他の 3 コースは 1.3～11.8%）ことも一因であろう。IT 関連コースにおいて、生計の主な担い手の割合が相対的に高くなるのも同様の要因からと推測される。

第 2 - 2 - 4 表 性別・年齢層別にみた生計の状況

(単位：%)

|          | n    | 生計の主な担<br>い手(一人暮ら<br>しを含む) | 本人以外の生<br>計の主な担い<br>手と同居 | 本人以外の生<br>計の主な担い<br>手と別居 | その他 | 無回答 |
|----------|------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|-----|-----|
| 20歳代・男性  | 305  | 26.6                       | 68.5                     | 2.3                      | 0.0 | 2.6 |
| 20歳代・女性  | 1261 | 17.8                       | 79.0                     | 1.2                      | 0.6 | 1.5 |
| 30歳代・男性  | 379  | 47.0                       | 49.9                     | 0.5                      | 1.6 | 1.1 |
| 30歳代・女性  | 1761 | 23.4                       | 73.1                     | 1.0                      | 1.0 | 1.5 |
| 40歳代・男性  | 302  | 59.9                       | 33.4                     | 1.0                      | 3.3 | 2.3 |
| 40歳代・女性  | 1442 | 30.5                       | 65.5                     | 1.5                      | 1.4 | 1.1 |
| 50歳代・男性  | 259  | 66.8                       | 30.1                     | 0.4                      | 1.5 | 1.2 |
| 50歳代・女性  | 727  | 31.5                       | 65.7                     | 1.0                      | 1.2 | 0.6 |
| 60歳以上・男性 | 147  | 74.1                       | 23.1                     | 0.0                      | 1.4 | 1.4 |
| 60歳以上・女性 | 147  | 30.6                       | 66.0                     | 0.0                      | 2.0 | 1.4 |
| 合計       | 6846 | 30.5                       | 65.5                     | 1.1                      | 1.2 | 1.7 |

## 2. 受講前の仕事と受講の理由

訓練受講前の受講者の仕事について集計してみると、どのコースにおいても「事務の仕事」に従事していたという受講者が最も多く、以下「販売の仕事」、「サービスの仕事」の従事者が続いている（第2-2-5表）。

ただ、経理・財務関連コースの受講者では「事務の仕事」に従事していたという回答が半数近くに達する一方、介護・福祉関連コースの受講者では2割程度にとどまるといったように、「事務の仕事」に従事していた受講者の割合は、コースによって差がある。介護・福祉関連コースの受講者では「技能工・生産工程に関わる仕事」に携わってきたという受講者が13.6%と、主要5コースの中で最も高くなっている。また、IT関連コースの受講者では、ほかのコースでは2%に満たない「IT関連の仕事」をしてきたという回答が、10%を超えているのが目立つ。

第2-2-5表 訓練受講直前の仕事：主要コース分野別

(単位: %)

|                | 回答受講者<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT関連 |
|----------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|
| n              | 6846        | 2668          | 1424        | 877         | 644         | 526  |
| 介護関係の仕事        | 5.9         | 6.8           | 7.7         | 3.8         | 6.1         | 0.8  |
| 医療関係の仕事        | 5.8         | 7.0           | 5.8         | 3.9         | 9.9         | 2.9  |
| IT関係の仕事        | 2.2         | 0.9           | 1.5         | 1.8         | 1.6         | 12.0 |
| 専門的な仕事         | 5.5         | 4.9           | 4.5         | 5.0         | 5.0         | 8.4  |
| 技術的な仕事         | 2.0         | 1.4           | 1.7         | 1.4         | 0.3         | 3.6  |
| 管理的な仕事         | 2.4         | 1.9           | 2.7         | 1.9         | 0.3         | 3.4  |
| 事務の仕事          | 29.8        | 28.7          | 20.5        | 46.3        | 35.4        | 26.8 |
| 販売の仕事          | 15.1        | 17.5          | 14.3        | 13.0        | 15.7        | 15.2 |
| 営業の仕事          | 7.0         | 6.1           | 7.2         | 6.6         | 6.2         | 7.6  |
| 保安の仕事          | 0.5         | 0.4           | 1.2         | 0.2         | 0.2         | 0.2  |
| サービスの仕事        | 13.4        | 13.1          | 15.2        | 11.4        | 14.4        | 12.4 |
| 輸送・機械運転の仕事     | 1.4         | 1.1           | 2.8         | 0.6         | 0.0         | 1.5  |
| 技能工・生産工程に関わる仕事 | 8.9         | 9.5           | 13.6        | 3.9         | 5.9         | 7.0  |
| 建設関係の仕事        | 1.2         | 1.0           | 2.0         | 0.8         | 0.5         | 0.8  |
| 労務作業等の仕事       | 2.6         | 2.7           | 3.9         | 1.7         | 1.7         | 2.1  |

注. 受講中にアンケートに回答した 6846 人の受講者について集計。グレーの網掛けをしている数字は、回答受講者全体に比べて5ポイント以上数字が高いもの。斜字で下線を引いている数字は回答受講者全体に比べて5ポイント以上数字が低いもの。以下、第2-2-6表まで、同様の集計対象と表記方法である。

訓練受講の理由（複数回答、第2-2-6表）として、回答受講者全体では回答の多い順に「新しい分野の仕事にチャレンジしたいから」、「資格が取れるから」、「今持っている知識、スキルをより一層向上させたいから」となっている。主要コースの受講者について、この3



つの理由の回答状況を集計してみると、OA・パソコン関連、経理・財務関連のコースの受講者は、「今持っている知識、スキルをよりいっそう向上させたいから」が半数近くに達しているが、介護・福祉関連、医療・看護関連のコースの受講者ではこの理由を挙げる受講者が 2 割に満たない。逆に介護・福祉関連、医療・看護関連のコースの受講者で回答の比率が他コースよりも高いのは、「新しい分野の仕事にチャレンジしたいから」で、いずれのコースでも 3 分の 2 近くの受講者が挙げている。加えて「資格が取れるから」と理由の回答の比率も、この 2 つのコースの受講者において約 7 割に達しており、他コース受講者の回答の比率よりも高い。

つまり主要コースのうち、OA・パソコン関連、経理・財務関連コースでは、これまで自分が培ってきた知識・スキルの向上が多く受講者の受講理由になっている一方で、介護・福祉関連、医療・看護関連コースの受講者の多くは、新たな仕事へのチャレンジという、OA・パソコン関連、経理・財務関連コースの多くが挙げる理由とは対照的な理由で、委託離職者訓練を受講していると言える。

IT 関連の受講者は、「新しい分野の仕事にチャレンジしたいから」、「今持っている知識、スキルをより一層向上させたいから」とともに、回答受講者全体に比べて回答率が高く、これまで習得してきた職業能力の向上を目指す層と、新たな仕事へチャレンジしていこうという層が併存していると見ることができる。

第 2－2－6 表 訓練受講の理由（複数回答）：主要コース分野別

(単位: %)

|                                 | 回答受講者<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT 関連 |
|---------------------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| n                               | 6846        | 2668          | 1424        | 877         | 644         | 526   |
| 前の会社の仕事と関係ないが、就職するには良さそうだから     | 35.4        | 38.2          | 33.9        | 37.1        | 44.7        | 28.9  |
| 新しい分野の仕事にチャレンジしたいから             | 58.8        | 50.7          | 64.1        | 56.7        | 68.9        | 68.8  |
| 訓練を受けないと、正社員として就職できないから         | 9.4         | 9.2           | 12.4        | 10.3        | 9.9         | 8.4   |
| 今持っている知識、スキルが、訓練を受けないと通用しなくなるから | 10.2        | 14.5          | 4.4         | 11.2        | 5.0         | 12.2  |
| 今持っている知識、スキルをより一層向上させたいから       | 39.2        | 51.2          | 15.8        | 47.0        | 19.7        | 45.8  |
| 訓練と一緒に就職に対する支援も受けられるから          | 29.2        | 28.9          | 31.9        | 27.9        | 32.1        | 27.2  |
| 費用がかからないから                      | 37.5        | 37.4          | 39.4        | 38.2        | 36.8        | 39.7  |
| 資格が取れるから                        | 54.9        | 54.1          | 69.9        | 54.4        | 66.5        | 36.3  |
| 訓練手当が受給できるから                    | 22.3        | 22.3          | 20.5        | 24.2        | 20.7        | 24.3  |

### 3. 受講により身に着いた能力・スキルと就職に関して受けた支援・指導

ここからは、受講者受講後調査のデータを基に、訓練の内容や訓練後の就職の状況について、主要コース間の異同を見て行くこととしたい。

受講後の受講者に、訓練の受講によりどんな知識やスキルを身につけることができたかを尋ねたところ（第 2－2－7 表）、「基礎的なレベルの専門知識・スキル」はどのコースの受

講者でも 9 割前後を占めている。また、回答受講者全体で 2 番目、3 番目に指摘が多い、「達成意欲・チャレンジ精神」、「働く意欲・態度」についても、どのコースの受講者においても 3～4 割の指摘があるが、その他の項目についてはコースによる指摘率の違いが大きい。

「より高度なレベルの専門知識・スキル」は、経理・財務関連や IT 関連においては約 25% の受講者が指摘しているが、介護・福祉関連、医療・看護関連では 1 割に満たない。「チーム・グループで働く能力」、「コミュニケーション能力」は、介護・福祉関連コースの受講者で約 35% が指摘しているものの、この数字は他のコースの回答の比率に比べると目立って高い。「業界の動向に関する知識」は、介護・福祉関連、医療・看護関連、IT 関連の受講者では 20～30% 台の指摘率を示す一方、OA・パソコン関連、経理・財務関連での回答の比率は 10% 未満にとどまっている。

第 2－2－7 表 受講により身に着いた能力・知識・スキル（複数回答）：主要コース別

（単位：％）

|                   | 回答受講者<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT 関連       |
|-------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| n                 | 4243        | 1643          | 883         | 586         | 399         | 318         |
| 基礎的なレベルの専門知識・スキル  | 91.3        | 92.1          | 93.9        | 88.4        | 94.0        | 90.9        |
| より高度なレベルの専門知識・スキル | 18.7        | 22.4          | <u>27</u>   | 25.1        | <u>20</u>   | 25.5        |
| 働く意欲・態度           | 35.8        | 37.0          | 41.2        | 32.8        | 36.8        | <u>26.7</u> |
| 達成意欲・チャレンジ精神      | 37.7        | 42.2          | <u>28.9</u> | 40.3        | 35.3        | 38.4        |
| 情報等の分析・判断能力       | 8.3         | 7.2           | 10.6        | 6.1         | 5.0         | 11.0        |
| チーム・グループで働く能力     | 20.9        | 16.5          | 34.0        | <u>15.0</u> | <u>13.3</u> | 17.9        |
| 企画発想力・立案力         | 3.9         | 3.5           | 3.5         | 1.9         | 0.8         | 7.9         |
| プレゼンテーション能力       | 12.7        | 18.0          | <u>4.1</u>  | 8.9         | <u>3.0</u>  | 22.3        |
| コミュニケーション能力       | 27.7        | 27.4          | 35.8        | <u>20.6</u> | <u>20.8</u> | 26.4        |
| 業界の動向に関する知識       | 17.0        | <u>4.2</u>    | 34.9        | <u>9.6</u>  | 24.8        | 27.0        |

注．受講後にアンケートに回答した 4243 人の受講者について集計。グレーの網掛けをしている数字は、回答受講者全体に比べて 5 ポイント以上数字が高いもの。斜字で下線を引いている数字は回答受講者全体に比べて 5 ポイント以上数字が低いもの。以下、第 2－2－9 表まで、同様の集計対象と表記方法である。

就職に関して受けた支援・指導について尋ねると（第 2－2－8 表）、医療・看護関連コースの受講者で、他のコースの受講者よりも回答の比率の高い項目が多いのが目につく。特に「職場見学、職場体験、企業実習」や「企業等を施設に呼んでの業界・企業説明会」の回答の比率は、他コースの受講者に比べて突出して高く、これらの事項の回答の比率が 20% 弱にとどまる OA・パソコン関連や介護・福祉関連コースの受講者と対照的である。

第２－２－８表 就職に関して受けた支援・指導（複数回答）：主要コース別

(単位：％)

|                        | 回答受講者<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT関連 |
|------------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|
| n                      | 4243        | 1643          | 883         | 586         | 399         | 318  |
| 履歴書、エントリーシートの作成指導      | 93.6        | 94.5          | 95.6        | 93.4        | 94.2        | 92.7 |
| 面接指導                   | 77.6        | 79.9          | 77.8        | 76.4        | 78.4        | 74.9 |
| キャリア・コンサルティング          | 65.2        | 64.2          | 70.1        | 70.1        | 62.1        | 70.4 |
| 求人情報の提供                | 73.4        | 73.3          | 76.3        | 67.0        | 77.0        | 74.9 |
| 地域や業界の労働事情に関する情報提供     | 51.1        | 47.7          | 50.9        | 51.6        | 60.4        | 48.4 |
| 人材派遣会社・職業紹介会社の紹介       | 43.3        | 44.4          | 42.0        | 36.8        | 43.1        | 51.6 |
| 職場見学、職場体験、企業実習         | 33.7        | 16.4          | 19.3        | 23.6        | 80.1        | 30.1 |
| 企業等を施設に呼んでの業界・企業説明会    | 27.3        | 19.4          | 16.7        | 27.7        | 51.6        | 18.3 |
| 施設外で開かれる合同説明会等への担当者の引率 | 12.2        | 12.2          | 5.3         | 8.5         | 21.9        | 5.8  |

#### ４．受講後の就職・就業状況

訓練受講後の就職・就業状況は、主要５コースの受講者の間でさほど大きくは変わらない（第２－２－９表）。いずれのコースでも受講後就職した受講者の割合は９割前後、受講後就職した就職先で現在も働き続けているという割合は６割台である。強いて差を挙げるとすれば、介護・福祉関連、医療・看護関連のコースの受講者で、受講後就職した受講者の比率がやや高い。

第２－２－９表 受講後の就職・就業状況：主要コース別

(単位：％)

|                                                  | 回答受講者<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT関連 |
|--------------------------------------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|
| n                                                | 4243        | 1643          | 883         | 586         | 399         | 318  |
| 受講後に就職（自営を含む）し、同じ勤務先で勤続している                      | 63.3        | 61.7          | 68.6        | 61.9        | 65.4        | 63.8 |
| 受講後に就職（自営を含む）したがその就職先を退職して、現在は別の勤務先（自営を含む）で働いている | 17.6        | 17.0          | 18.9        | 16.6        | 17.8        | 16.7 |
| 受講後に就職（自営を含む）したがその就職先を退職して、現在は働いていない             | 7.4         | 8.6           | 5.1         | 8.5         | 8.5         | 5.0  |
| 受講後に就職（自営を含む）していない                               | 11.8        | 12.7          | 7.4         | 12.8        | 8.3         | 14.5 |
| 受講後就職した受講者の比率                                    | 88.3        | 87.3          | 92.6        | 87.0        | 91.7        | 85.5 |

注。「受講後に就職した受講者の比率」は、「受講後に就職（自営を含む）していない」以外の３つの選択肢の回答率を合計した数字である。

## 5. 就職後の状況～雇用・就業形態と仕事内容

受講後就業を続けている受講者に、アンケート調査時点での雇用・就業形態を尋ねたところ（第2-2-10表）、①「パート・アルバイト」として働いている割合のほうが、「正社員」として働いている割合よりも高いOA・パソコン関連と介護・福祉関連コース、②「正社員」として働いている割合のほうが、「パート・アルバイト」として働いている割合よりも高い、経理・財務関連、医療・看護関連、IT 関連コースに大別できる。①の傾向が強いのはOA・パソコン関連コース、②の傾向が強いのは経理・財務関連コースである。

介護・福祉関連コースは、「パート・アルバイト」の割合が約4割を占めていて①に該当はするものの、「正社員」の割合も35.6%と、就業している受講者全体に比べて5ポイント以上高い。また、IT 関連コースは「パート・アルバイト」の割合が5コース中最も低いが、「派遣・請負社員」の割合が18.4%で5コース中最も高くなっている。

第2-2-10表 現在の雇用・就業形態：主要コース別

(単位: %)

|                 | 就業している<br>受講者合計 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT関連        |
|-----------------|-----------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| n               | 3430            | 1293          | 773         | 460         | 332         | 256         |
| 正社員             | 30.1            | <u>24.3</u>   | 35.6        | 35.9        | 37.0        | 31.3        |
| 契約・嘱託社員         | 17.8            | 18.9          | 16.3        | 19.8        | 14.5        | 17.2        |
| パート・アルバイト       | 34.0            | 35.7          | 39.6        | <u>28.7</u> | 29.5        | <u>23.8</u> |
| 派遣・請負社員         | 11.4            | 13.6          | <u>3.1</u>  | 12.2        | 15.1        | 18.4        |
| 1～4以外の形で雇用されている | 2.8             | 3.6           | 2.7         | 1.1         | 1.8         | 2.3         |
| 自営              | 1.6             | 1.1           | 0.5         | 1.1         | 0.3         | 5.1         |

注. 受講後にアンケートに回答した4243人の受講者のうち、アンケート回答時点で就業している3430人について集計。グレーの網掛けをしている数字は、回答受講者全体に比べて5ポイント以上数字が高いもの。斜字で下線を引いている数字は回答受講者全体に比べて5ポイント以上数字が低いもの。以下、第2-2-11表まで、同様の集計対象と表記方法である。

現在の仕事内容については、受講したコースの訓練内容と関連しているか否かを尋ねた（第2-2-11表）。OA・パソコン関連、経理・財務関連、医療・看護関連の受講者では、いずれも関連しているという回答が6割程度、関連していないという回答が約4割である。これらに対して、介護・福祉関連コースの受講者では、関連しているという回答の割合が約8割とひととき高くなっており、逆にIT 関連の受講者では5割弱にとどまっている。

第 2 - 2 - 1 1 表 受講コースの内容と関連した仕事についているか：主要コース別

(単位：%)

|     | 就業している<br>受講者合計 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉関連 | 経理・財務関連 | 医療・看護関連 | IT関連 |
|-----|-----------------|---------------|---------|---------|---------|------|
| n   | 3430            | 1293          | 773     | 460     | 332     | 256  |
| はい  | 60.7            | 56.2          | 77.6    | 58.3    | 56.6    | 48.4 |
| いいえ | 36.3            | 39.9          | 19.3    | 40.4    | 41.9    | 48.8 |
| 無回答 | 3.0             | 3.9           | 3.1     | 1.3     | 1.5     | 2.7  |

## 6. 訓練受講前と比べての変化

受講者は、受講後についた仕事に関し、受講前と比べてどのような変化を感じているだろうか。第 2 - 2 - 1 2 表に、受講後の状況の変化についての受講者の回答結果を示す。労働時間が短くなった（短くなった・やや短くなった）という受講者は、どのコースでも 50% 前後であるが、IT 関連コースの受講者でやや高く、逆に介護・福祉関連コースの受講者でやや低い。また、介護・福祉関連コースの受講者を除くと、仕事と家庭の両立がやりやすくなった（やりやすくなった・やややりやすくなった）と感じる受講者が約半数、仕事のレベルが高くなった（高くなった・やや高くなった）と感じる受講者は 40～45% 程度、求められる責任が高くなった（高くなった・やや高くなった）、並びに長期的なキャリアの見通しが立つようになった（立つようになった・やや立つようになった）と感じる受講者は 40% 前後となっている。

介護・福祉関連コースの受講者は、仕事のレベルが高くなった、求められる責任が高くなった、長期的なキャリアの見通しが立つようになったという受講者が、いずれも 50% 台に達しており、他のコースの受講者に比べて割合が高い。反面、仕事のレベルが高くなったり、求められる責任が高くなったりした受講者が多いためか、仕事と家庭の両立が高くなったという回答の割合は、主要 5 コースの受講者中最も低く、4 割を切っている。

そして、いずれのコースの受講者においても、賃金が高くなった（高くなった・やや高くなった）という変化を挙げる割合は 20% 台で、他の項目の変化を挙げる受講者の割合に比べると目立って低くなっている。

## 第 2 - 2 - 1 2 表

受講直前に働いていた時に比べての仕事に関する状況の変化：主要コース別

(単位：％)

|                       | 就業している<br>受講者合計 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT関連 |
|-----------------------|-----------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|
| n                     | 3430            | 1293          | 773         | 460         | 332         | 256  |
| 労働時間が短くなった            | 49.0            | 50.1          | 44.2        | 47.7        | 50.6        | 55.1 |
| 賃金・収入が高くなった           | 26.2            | 26.2          | 29.6        | 29.6        | 20.7        | 25.0 |
| 仕事のレベルが高くなった          | 45.3            | 45.0          | 51.9        | 42.2        | 39.2        | 45.7 |
| 求められる責任が高くなった         | 44.1            | 39.3          | 58.2        | 42.6        | 39.8        | 43.7 |
| 長期的なキャリアの見通しが立つようになった | 43.0            | 37.4          | 55.0        | 42.1        | 43.3        | 42.2 |
| 仕事と家庭の両立がやりやすくなった     | 46.8            | 50.8          | 38.7        | 49.3        | 49.4        | 47.2 |

注.

「労働時間が短くなった」：「短くなった」・「やや短くなった」と答えた受講者割合の合計。

「賃金・収入が高くなった」：「高くなった」・「やや高くなった」と答えた受講者割合の合計。

「仕事のレベルが高くなった」：「高くなった」・「やや高くなった」と答えた受講者割合の合計。

「求められる責任が高くなった」：「高くなった」・「やや高くなった」と答えた受講者割合の合計。

「長期的なキャリアの見通しが立つようになった」：「立つようになった」・「やや立つようになった」と答えた受講者割合の合計。

「仕事と家庭の両立がやりやすくなった」：「やりやすくなった」・「やややりやすくなった」と答えた受講者割合の合計。

## 第 3 節 主要訓練分野のコースを運営する訓練施設の特徴

本節では、訓練施設調査の結果を用いて、主要 5 コースを実施する施設の特徴を明らかにしていく。

### 1. 組織形態と規模

各コースを実施する施設の組織形態は、株式会社が 50～60％程度を占めている。その中でも IT 関連コースを実施する施設においては、株式会社の割合が高い。また、他のコースの実施施設においては 15％前後である専修学校・各種学校の割合が、IT 関連コースの実施施設では 24.0％となっている（第 2 - 3 - 1 表）。

施設の人員規模について集計してみたところ（第 2 - 3 - 2 表）、介護・福祉関連や医療・看護関連のコースを実施している施設は、他コースに比べて、「4 人以下」や「5～9 人」の施設の割合が低く、「30 人以上」の施設の割合が高い。これらのコースを実施する施設は、相対的に大規模であることがわかる。他方、OA・パソコン関連、経理・財務関連、IT 関連のコースを実施する施設では、「5～9 人」、「10～19 人」の施設が中心となっている。

第 2-3-1 表 訓練施設の組織形態：主要コース別

(単位：%)

|            | 回答施設全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉関連 | 経理・財務関連 | 医療・看護関連 | IT関連 |
|------------|--------|---------------|---------|---------|---------|------|
| n          | 601    | 417           | 307     | 168     | 216     | 121  |
| 株式会社       | 51.9   | 49.9          | 48.9    | 54.2    | 52.3    | 62.0 |
| 株式会社以外の事業主 | 14.1   | 15.6          | 15.0    | 14.9    | 8.8     | 8.3  |
| 事業主団体等     | 1.0    | 0.5           | 1.0     | 1.2     | 0.9     | 0.8  |
| 専修学校・各種学校  | 13.8   | 16.5          | 16.3    | 18.5    | 13.0    | 24.0 |
| 大学等        | 2.3    | 1.0           | 2.0     | 1.2     | 0.9     | 0.8  |
| 一般公益社団法人等  | 2.3    | 2.9           | 3.3     | 0.6     | 3.2     | 0.8  |
| 社会福祉法人     | 0.8    | 0.0           | 0.0     | 0.0     | 2.3     | 0.0  |
| 職業訓練法人     | 6.2    | 8.6           | 10.1    | 7.1     | 7.9     | 1.7  |
| NPO法人      | 3.5    | 2.9           | 1.6     | 1.8     | 3.7     | 0.0  |
| その他        | 3.7    | 1.7           | 1.6     | 0.6     | 6.9     | 1.7  |

注

1. 訓練施設調査に回答した 601 施設の回答を集計。
2. 主要 5 コース分野を重複して実施している施設があるため、各コース分野を実施する施設の合計は 601 を上回る。
3. グレーの網掛けをしている数字は、回答受講者全体に比べて 5 ポイント以上数字が高いもの。斜字で下線を引いている数字は回答受講者全体に比べて 5 ポイント以上数字が低いもの。
4. 以下、第 2-3-5 表まで、同様の集計対象と表記方法である。

第 2-3-2 表 訓練施設の人員規模：主要コース別

(単位：%)

|        | 回答施設全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉関連 | 経理・財務関連 | 医療・看護関連 | IT関連 |
|--------|--------|---------------|---------|---------|---------|------|
| n      | 601    | 417           | 216     | 307     | 121     | 168  |
| 4人以下   | 10.6   | 12.0          | 7.9     | 11.4    | 3.3     | 11.3 |
| 5～9人   | 25.5   | 27.8          | 15.3    | 27.0    | 9.9     | 24.4 |
| 10～19人 | 28.1   | 27.8          | 29.2    | 29.3    | 33.1    | 28.6 |
| 20～29人 | 11.6   | 11.8          | 15.3    | 11.4    | 14.9    | 14.9 |
| 30人以上  | 17.0   | 14.4          | 23.1    | 14.7    | 27.3    | 14.9 |
| 不明     | 7.2    | 6.2           | 9.3     | 6.2     | 11.6    | 6.0  |

委託離職者訓練の取組みの規模を測るものとして、実施コース数と受講者数の状況を見ることとする。2014 年度 1 年間の実施コース数（第 2-3-3 表）は、「3～5 コース」という施設の割合がどのコース分野においても最も高いが、2 番目に割合が高いのは、OA・パソコン関連、介護・福祉関連、経理・財務関連の実施施設では「1～2 コース」であるのに対し、医療・看護関連、IT 関連の実施施設では「6～9 コース」となっている。医療・看護関連、IT 関連の実施施設において、相対的に多くのコースが行われていることが推察される。また、OA・パソコン関連、介護・福祉関連、経理・財務関連の実施施設ではともに「1～2 コース」



の割合が2番目に多くなっているが、介護・福祉関連では「1～2コース」の割合が30.6%と、他の2分野の実施施設に比べて高く、年間で実施しているコース数が相対的に少ないこともうかがえる。

第2-3-3表 年間に実施しているコース数（2014年度）：主要コース別

（単位：％）

|         | 回答施設全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉関連 | 経理・財務関連     | 医療・看護関連     | IT関連        |
|---------|--------|---------------|---------|-------------|-------------|-------------|
| n       | 601    | 417           | 216     | 307         | 121         | 168         |
| 1～2コース  | 31.8   | <u>24.7</u>   | 30.6    | <u>22.8</u> | <u>23.1</u> | <u>20.8</u> |
| 3～5コース  | 37.8   | 40.3          | 38.9    | 40.7        | 34.7        | 35.1        |
| 6～9コース  | 17.6   | 21.1          | 19.0    | 20.8        | 28.1        | 27.4        |
| 10コース以上 | 11.1   | 12.7          | 10.6    | 15.0        | 12.4        | 15.5        |
| 無回答     | 1.7    | 1.2           | 0.9     | 0.7         | 1.7         | 1.2         |

年間の受講者数に着目すると（第2-3-4表）、医療・看護関連やIT関連のコースを実施する施設で、「20人未満」、「20人以上50人未満」の割合が他のコース分野の実施施設に比べて低く、逆に「50人以上100人未満」、「100人以上200人未満」の割合が高くなっているのが目立つ。これらの分野を実施する施設は、第2-3-3表で示されている結果から、年間に実施するコース数が相対的に多いことが推測されるため、おのずと受講者数の規模も大きくなるものと考えられる。

第2-3-4表 年間の受講者数（2014年度）：主要コース別

（単位：％）

|              | 回答施設全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉関連 | 経理・財務関連    | 医療・看護関連     | IT関連        |
|--------------|--------|---------------|---------|------------|-------------|-------------|
| n            | 601    | 417           | 216     | 307        | 121         | 168         |
| 20人未満        | 11.0   | <u>5.8</u>    | 9.3     | <u>4.9</u> | <u>4.1</u>  | <u>5.4</u>  |
| 20人以上50人未満   | 30.3   | 30.0          | 28.7    | 29.3       | <u>21.5</u> | <u>18.5</u> |
| 50人以上100人未満  | 30.0   | 31.9          | 33.8    | 31.9       | 35.5        | 36.9        |
| 100人以上200人未満 | 18.1   | 21.8          | 17.6    | 22.1       | 23.1        | 26.2        |
| 200人以上       | 8.0    | 8.4           | 7.9     | 10.1       | 11.6        | 10.7        |
| 無回答          | 2.7    | 2.2           | 2.8     | 1.6        | 4.1         | 2.4         |

## 2. 講師の管理

主要コース分野を実施する施設の委託離職者訓練に関わる取組みとして、まずは離職者訓練を担当する講師の管理について見ていく。

第2-3-5表によると、各コースを運営する施設の間で、講師の管理状況に顕著な違い



は見られない。「a.講師に必要な能力を明文化した書面の作成」は、42～48%の施設が「すべてのコースについて実施」、8%程度の施設が「一部のコースについて実施」と回答している。また「c.能力・業績評価に基づいた講師の入れ替え」は、42～50%の施設が「すべてのコースについて実施」、15～20%程度の施設が「一部のコースについて実施」している。

他方、「b.講師の能力・業績評価の実施」は、50%程度の施設が「すべてのコースについて実施」しているが、IT 関連のコースを実施している施設では「すべてのコースについて実施」という回答の割合が6割近くに達し、他のコースを実施する施設に比べ高くなっている。

第2-3-5表 講師の管理状況：主要コース別

(単位: %)

|                       | 回答施設全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉関連 | 経理・財務関連 | 医療・看護関連 | IT関連 |
|-----------------------|--------|---------------|---------|---------|---------|------|
| n                     | 601    | 417           | 216     | 307     | 121     | 168  |
| a.講師に必要な能力を明文化した書面の作成 |        |               |         |         |         |      |
| すべてのコースについて実施している     | 43.3   | 44.6          | 43.5    | 45.3    | 48.8    | 42.3 |
| 一部のコースについて実施している      | 6.2    | 7.2           | 8.3     | 7.8     | 7.4     | 7.7  |
| 実施していない               | 32.8   | 32.9          | 30.1    | 32.2    | 25.6    | 31.5 |
| 無回答                   | 17.8   | 15.3          | 18.1    | 14.7    | 18.2    | 18.5 |
| b.講師の能力・業績評価の実施       |        |               |         |         |         |      |
| すべてのコースについて実施している     | 49.6   | 50.6          | 46.3    | 49.2    | 53.7    | 58.9 |
| 一部のコースについて実施している      | 11.0   | 12.0          | 13.9    | 12.4    | 11.6    | 10.1 |
| 実施していない               | 25.6   | 26.1          | 24.5    | 27.0    | 20.7    | 21.4 |
| 無回答                   | 13.8   | 11.3          | 15.3    | 11.4    | 14.0    | 9.5  |
| c.能力・業績評価に基づいた講師の入れ替え |        |               |         |         |         |      |
| すべてのコースについて実施している     | 43.3   | 42.2          | 42.1    | 43.0    | 47.1    | 50.0 |
| 一部のコースについて実施している      | 16.5   | 18.7          | 19.9    | 18.6    | 14.9    | 16.7 |
| 実施していない               | 25.8   | 25.7          | 23.1    | 26.4    | 23.1    | 22.0 |
| 無回答                   | 14.5   | 13.4          | 14.8    | 12.1    | 14.9    | 11.3 |

### 3. 就職に対する指導・支援

#### (1) 目標とする業種

各コースの実施施設が、受講者を就職させようとしている業種はどのような業種か。第2-3-6表にまとめた。

介護・福祉関連、医療・看護関連、IT 関連のコースを実施している施設では、それぞれのコース内容に該当する業種（介護福祉、医療、情報通信）を回答する割合が8～9割に達している。ただ、医療・看護関連のコースでは介護福祉を、IT 関連のコースではサービス業を挙げる施設がともに7割あり、いずれもかなりの割合に達している。

他方、OA・パソコン関連、経理・財務関連のコースを実施する施設では、最も多く挙げら

れた業種の回答割合が、他の3コース分野の実施施設に比べると約6割と低い。また、この2コースで回答の多かった上位3業種は同じサービス業、情報通信業、卸売・小売業であり、それぞれの業種の回答割合も似通っている。

第2-3-6表 受講者の就職先として目標とする業種：コース別上位5業種（単位：％）

|    | OA・パソコン関連 |      | 介護・福祉関連 |      | 経理・財務関連 |      | 医療・看護関連 |      | IT関連    |      |
|----|-----------|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|
| 1位 | サービス業     | 57.6 | 介護福祉    | 94.0 | サービス業   | 60.6 | 医療業     | 81.8 | 情報通信業   | 78.6 |
| 2位 | 情報通信業     | 50.6 | 医療業     | 44.0 | 情報通信業   | 51.1 | 介護福祉    | 70.2 | サービス業   | 67.3 |
| 3位 | 卸売・小売業    | 43.2 | サービス業   | 29.6 | 卸売・小売業  | 46.9 | サービス業   | 33.9 | 卸売・小売業  | 51.8 |
| 4位 | 介護福祉      | 36.0 | 情報通信業   | 18.5 | 教育・学習支援 | 34.2 | 情報通信業   | 24.0 | 教育・学習支援 | 44.6 |
| 5位 | 教育・学習支援   | 31.9 | 卸売・小売業  | 17.1 | 介護福祉    | 33.9 | 卸売・小売業  | 20.7 | 製造業     | 38.7 |

## （2）ハローワーク及びその他機関との連携

施設の職員がハローワークを訪ねる頻度は、OA・パソコン関連コースでは「月1回程度」、その他のコース分野では「2～3ヶ月に1回程度」の割合が最も高い。「月1回程度」、「2～3ヶ月に1回程度」に50％程度の回答が集まるのは、どのコース分野でも共通している（第2-3-7表）。

第2-3-7表 施設の職員がハローワークを訪ねる頻度：主要コース別

（単位：％）

|            | 回答施設全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉関連 | 経理・財務関連 | 医療・看護関連 | IT関連 |
|------------|--------|---------------|---------|---------|---------|------|
| n          | 601    | 417           | 216     | 307     | 121     | 168  |
| 全く行かない     | 6.7    | 4.3           | 5.1     | 4.6     | 3.3     | 1.8  |
| 1年に1回程度    | 2.3    | 1.4           | 2.3     | 1.3     | 0.8     | 3.0  |
| 半年に1回程度    | 8.0    | 6.2           | 9.7     | 6.5     | 10.7    | 6.0  |
| 2～3ヶ月に1回程度 | 26.0   | 24.7          | 27.3    | 23.8    | 29.8    | 26.2 |
| 月1回程度      | 23.8   | 26.9          | 22.7    | 23.5    | 22.3    | 23.8 |
| 月2～3回程度    | 18.6   | 19.7          | 18.5    | 21.5    | 19.8    | 20.8 |
| 月4～5回程度    | 7.8    | 8.9           | 8.3     | 10.7    | 5.0     | 9.5  |
| 月6～10回程度   | 2.2    | 2.9           | 1.4     | 3.3     | 3.3     | 3.6  |
| 月10回超      | 1.8    | 2.4           | 0.9     | 2.9     | 0.8     | 1.2  |
| 無回答        | 2.8    | 2.6           | 3.7     | 2.0     | 4.1     | 4.2  |

注. 第2-3-5表と同様の対象ならびに表記方法。以下、第2-3-12表まで同様。

では、受講者の就職に関する、ハローワーク以外の組織・機関との情報交換や連携のあり方に、実施コースによる違いは見られるだろうか。

第2-3-8表から、第1にOA・パソコン関連、経理・財務関連、IT関連のコースを実

施する施設は、回答施設全体に比べても「民間企業」と連携している施設の割合が高い上、「民間企業」と連携している施設以上に「人材派遣会社」と連携している施設の数が多いことがわかる。第2に、OA・パソコン関連、経理・財務関連、IT関連のコースを実施する施設では、回答施設全体におけるよりも「商工会議所・商工会など地域の経営者団体」と連携する施設の割合が高く、介護・福祉関連や医療・看護関連のコースを実施している施設とは対照的である。

第3に、民間企業や人材派遣会社、経営者団体との連携が相対的に活発な、OA・パソコン関連、経理・財務関連、IT関連のコースを実施する施設の中でも、IT関連のコースを実施する施設は、他組織・他機関との連携がとりわけ活発である。「民間企業」、「人材派遣会社」、「経営者団体」、「職業紹介会社」と連携している施設の割合は、主要5コース分野を実施する施設の中では最も高い。第4にIT関連コースの実施施設とは対照的に、他組織・他機関と受講者の就職に関する連携をとる傾向が弱いのが、介護・福祉関連のコースを実施する施設である。特に「人材派遣会社」や「商工会議所・商工会など地域の経営者団体」と連携する施設の割合は、他コースの実施施設におけるよりも目立って低い。ただ、「その他」の割合が主要5コース分野を実施する施設の中では最も高く、「その他」に該当すると見られる医療法人、社会福祉法人などとの連携・情報交換を、受講者の就職に関連して行っていることがうかがえる。

第2-3-8表

受講者の就職に関して情報交換や連携を行っている組織・機関：主要コース別

(単位：%)

|                          | 回答施設<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT関連 |
|--------------------------|------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|
| n                        | 601        | 417           | 216         | 307         | 121         | 168  |
| 民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)    | 50.7       | 55.2          | 47.7        | 55.7        | 52.9        | 63.7 |
| 商工会議所・商工会など地域の経営者団体      | 18.6       | 24.0          | 10.2        | 25.1        | 10.7        | 26.8 |
| ある特定の業種の業界団体             | 13.6       | 13.2          | 14.8        | 12.7        | 10.7        | 13.7 |
| 職業紹介会社                   | 21.6       | 23.3          | 15.7        | 23.1        | 17.4        | 28.6 |
| 人材派遣会社                   | 50.2       | 57.1          | 38.4        | 57.3        | 59.5        | 65.5 |
| 求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど) | 10.0       | 12.5          | 7.9         | 12.4        | 4.1         | 15.5 |
| その他                      | 11.0       | 7.7           | 17.6        | 6.2         | 14.9        | 5.4  |
| 情報交換や連携を行っている機関は特になし     | 13.1       | 11.3          | 13.4        | 11.4        | 12.4        | 4.8  |

### (3) 就職に向けての指導・支援の取組み

訓練期間中の就職に関わる指導について、履歴書・エントリーシートの作成指導に関しては、経理・財務関連、IT関連のコースを実施する施設において、「1～2回」の回答割合が他コース実施施設に比べて低く、逆に「3～5回」の回答割合は高いことから、これらのコース

分野を実施する施設においては、履歴書・エントリーシートの作成について相対的に多くの指導がなされていると推測される。面接指導に関してはコース間の差はほとんど見られない（第２－３－９表）。

第２－３－９表 訓練期間中の就職に関する指導：主要コース別

（単位：％）

|                     | 回答施設全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉関連 | 経理・財務関連     | 医療・看護関連 | IT関連        |
|---------------------|--------|---------------|---------|-------------|---------|-------------|
| n                   | 601    | 417           | 216     | 307         | 121     | 168         |
| a.履歴書・エントリーシートの作成指導 |        |               |         |             |         |             |
| 1～2回                | 33.1   | 29.3          | 39.4    | <u>26.7</u> | 37.2    | <u>23.2</u> |
| 3～5回                | 57.1   | 59.5          | 52.3    | 62.2        | 51.2    | 66.1        |
| 6～9回                | 6.8    | 8.2           | 5.1     | 8.1         | 7.4     | 7.7         |
| 10回以上               | 0.7    | 1.0           | 0.5     | 1.0         | 0.0     | 2.4         |
| b.面接指導              |        |               |         |             |         |             |
| 1～2回                | 50.7   | 53.2          | 50.5    | 51.8        | 54.5    | 48.8        |
| 3～5回                | 40.9   | 38.6          | 41.2    | 39.4        | 36.4    | 43.5        |
| 6～9回                | 6.2    | 6.5           | 5.1     | 6.8         | 6.6     | 6.0         |
| 10回以上               | 0.3    | 0.5           | 0.5     | 0.7         | 0.0     | 1.2         |

受講者の就職を支援する各種の取組みについて、主要コース実施施設別の取組み状況を整理してみると（第２－３－１０表）、「求人情報の収集・提供」をほぼすべての施設が行っており、次いで「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も、どのコースを実施する施設においても約９割となっている。

この２つ以外の就職支援の取組みに目を向けると、IT 関連のコースを実施している施設において、他のコースを実施する施設よりも積極的に就職支援が進められていることがわかる。

「地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供」、「企業等と呼んでの業界・企業説明会」、「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」の実施率は、いずれも主要５コースを行う施設の中で最も高い。

ただ、IT 関連コースの実施施設で、唯一他のコースの実施施設に比べて実施傾向が低調なのは「職場見学」である。この「職場見学」を実施する比率が突出して高いのが、介護・福祉関連コースの実施施設であり、医療・看護関連のコースを実施している施設も、OA・パソコン関連、経理・財務関連、IT 関連に比べると実施する比率が高い。

第 2-3-10 表 受講者に対し実施している就職支援の取組み（複数回答）：主要コース別

(単位：%)

|                         | 回答施設<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT関連  |
|-------------------------|------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| n                       | 601        | 417           | 216         | 307         | 121         | 168   |
| 求人情報の収集・提供              | 97.3       | 97.6          | 99.5        | 96.4        | 99.2        | 100.0 |
| 仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導    | 90.5       | 90.4          | 90.3        | 91.5        | 90.9        | 93.5  |
| 地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供  | 68.1       | 67.6          | 69.0        | 71.0        | 75.2        | 76.8  |
| 職場見学                    | 40.9       | 31.4          | 64.8        | 28.3        | 47.9        | 30.4  |
| 企業等と呼んでの業界・企業説明会        | 43.4       | 41.2          | 48.6        | 42.3        | 50.4        | 53.6  |
| 企業等と呼んでの採用面接会           | 11.3       | 10.8          | 11.6        | 9.8         | 12.4        | 21.4  |
| 事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率 | 39.1       | 39.6          | 44.4        | 42.0        | 31.4        | 45.8  |
| 事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率 | 13.3       | 13.9          | 13.0        | 16.9        | 9.1         | 20.2  |

#### 4. 受講者の相談への対応

受講者の相談に対応する取組み（第 2-3-11 表）として、いずれのコースの実施施設においても最も実施している比率が高いのは、「訓練を担当する講師が、相談を持ちかけられる都度対応している」であり、IT 関連コースを実施する施設ではとりわけ高い。

受講者の相談対応で似たような傾向を持っているのが、介護・福祉関連と医療・看護関連のコースを実施する施設である。両者ともに「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」という回答が、回答施設全体に比べて高いのが目につく。また、他の 3 分野のコースの実施施設では回答の比率が 7～10%程度にとどまる「就職相談会」のような、相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している」が、この 2 つのコース分野の実施施設では 20～25%程度となっている。

第 2-3-11 表 受講者の相談に対応する取組み（複数回答）：主要コース別

(単位：%)

|                                        | 回答施設<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT関連 |
|----------------------------------------|------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|
| n                                      | 601        | 417           | 216         | 307         | 121         | 168  |
| 担当者や専門の窓口を設けて対応している                    | 50.6       | 51.6          | 54.2        | 50.5        | 58.7        | 57.1 |
| 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          | 76.5       | 78.7          | 68.5        | 78.5        | 72.7        | 82.7 |
| 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            | 49.8       | 46.5          | 57.4        | 48.5        | 63.6        | 52.4 |
| 「就職相談会」のような、相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している | 12.3       | 7.9           | 19.4        | 7.5         | 24.8        | 10.1 |

## 5. 訓練に対する評価

実施している委託訓練についての評価を尋ねると（第2-3-12表）、訓練の実施、就職支援、地域の企業や産業界のニーズに見合った人材の育成・能力開発については、実施しているコース分野による違いがほとんどといていいほど見られない。訓練の実施については85～90%程度の施設がうまくいっている（「非常にうまくいっている」＋「うまくいっている」）と評価し、就職支援については75～80%程度の施設がうまくいっていると評価している。さらに地域の企業や産業界のニーズに見合った人材の育成・能力開発についても、70～75%程度の施設ができている（「できている」＋「ある程度できている」）と答えている。

ただ、これらの項目とは異なり、収支状況については実施するコース分野による差が見られる。介護・福祉関連、医療・看護関連のコースを実施している施設では、収支状況が「苦しい」という割合が3割前後と相対的に低い。一方で、OA・パソコン関連、経理・財務関連、IT関連コースの実施施設では、「苦しい」という回答が45%近くに達している。

第2-3-12表 実施している委託訓練についての評価：主要コース別

（単位：％）

|                                          | 回答施設<br>全体 | OA・パソコン<br>関連 | 介護・福祉<br>関連 | 経理・財務<br>関連 | 医療・看護<br>関連 | IT関連 |
|------------------------------------------|------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|
| n                                        | 601        | 417           | 216         | 307         | 121         | 168  |
| 訓練の実施が「うまくいっている」                         | 87.7       | 87.1          | 83.3        | 87.6        | 91.7        | 88.7 |
| 就職支援が「うまくいっている」                          | 75.7       | 73.9          | 77.3        | 75.9        | 79.3        | 76.8 |
| 収支状況が「苦しい」                               | 38.6       | 42.4          | <u>32.3</u> | 42.7        | <u>29.8</u> | 44.6 |
| 地域の企業や産業界のニーズに見合った<br>人材の育成・能力開発が「できている」 | 73.0       | 70.0          | 75.9        | 71.0        | 70.2        | 74.4 |

## 第4節 小括

本章では、委託離職者訓練受講者の大半を占める、「OA・パソコン関連」「介護・福祉関連」「経理・財務関連」「医療・看護関連」「IT関連」の5つのコース分野について、JILPT 委託離職者訓練アンケート調査（受講者受講中調査、受講者受講後調査、訓練施設調査）の結果に基づき、受講者と訓練実施施設の特徴を明らかにしようと試みた。改めて、本章における主な知見をまとめておきたい。

### 1. 主要各コースの受講者の特徴

（1）各コースの回答受講者の性別・年齢層を見ていくと、OA・パソコン関連の受講者は、約3分の2が20～40歳代の女性である。これに対し介護・福祉関連の受講者では20歳代・

女性の割合が10%未満にまで低下し、50歳代・女性の割合が高くなる。経理・財務関連の受講者は、OA・パソコン関連の受講者と同様、20～40歳代の女性が多数を占めており、30歳代・女性の割合がより高い。

医療・看護関連の受講者は、20歳代・女性の割合が回答受講者全体の約2倍に達するなど、相対的に若い女性を中心としたコースである。IT関連コースは、他のコースで高くても6%程度にとどまっている20歳代・男性、30歳代・男性の割合が10%を超えており、20～30歳代を中心としたコースであると言える。

こうした性別・年齢層別構成を反映して、医療・看護関連では生計の主な担い手と同居している受講者の割合が他コースの受講者よりも高く、約75%を占める。一方、介護・福祉関連、IT関連の受講者では、生計の主な担い手であるという受講者が35%前後と、他コースよりも高くなっている。

受講者の最終学歴を整理してみると、OA・パソコン関連の受講者では高校卒が4割、短大・高専卒、専修学校・専門学校・各種学校卒、大学卒がともにそれぞれ2割ずつという構成比となっている。介護・福祉関連の受講者では高校卒の割合がより高まり、他方で経理・財務関連、IT関連では高校卒の割合が低くなって大学卒と同程度となる。

(2) どのコースの受講者においても、受講前の仕事は「事務の仕事」という受講者が最も多く、以下「販売の仕事」、「サービスの仕事」の従事者が続いている。ただ、経理・財務関連コースの受講者では「事務の仕事」に従事していたという回答が半数近くに達する一方、介護・福祉関連コースの受講者では2割程度にとどまるといったように、「事務の仕事」に従事していた受講者の割合は、コースによって差がある。

訓練受講の理由は、OA・パソコン関連、経理・財務関連コースでは多くの受講者が、これまで自分が培ってきた知識・スキルの向上を挙げている一方、介護・福祉関連、医療・看護関連コースの受講者の多くは、新たな仕事へのチャレンジという対照的な理由を挙げている。

(3) 訓練の受講により身につけた知識・スキルについては、「基礎的なレベルの専門知識・スキル」を挙げる受講者がどのコースでも9割前後を占めている。また「達成意欲・チャレンジ精神」、「働く意欲・態度」についても、どのコースでも3～4割の指摘がある。ただ「より高度なレベルの専門知識・スキル」、「チーム・グループで働く能力」、「コミュニケーション能力」、「業界の動向に関する知識」などの回答の比率はコースによる差が大きい。

就職に関して受けた支援・指導については、医療・看護関連コースの受講者で、「職場見学、職場体験、企業実習」や「企業等を施設に呼んでの業界・企業説明会」の回答の比率は、他コースの受講者に比べて突出して高いのが目立つ。

(4) 訓練受講後の就職・就業状況は、主要5コースの受講者の間でさほど大きくは変わら

ず、いずれのコースでも受講後就職した受講者の割合は 9 割前後、受講後就職した就職先で現在も働き続けているという割合は 6 割台である。

アンケート調査時点での雇用・就業形態に関しては、①「パート・アルバイト」として働いている割合のほうが、「正社員」として働いている割合よりも高い OA・パソコン関連と介護・福祉関連コース、②「正社員」として働いている割合のほうが、「パート・アルバイト」として働いている割合よりも高い、経理・財務関連、医療・看護関連、IT 関連コースに大別できる。

現在の仕事内容と訓練内容との関連については、OA・パソコン関連、経理・財務関連、医療・看護関連の受講者では、いずれも関連しているという回答が 6 割程度、関連していないという回答が約 4 割である。これらに対して、介護・福祉関連コースの受講者では、関連しているという回答の割合が約 8 割とひときわ高くなっており、逆に IT 関連の受講者では 5 割弱にとどまっている。

(5) 訓練直前の仕事からの変化については、介護・福祉関連コースの受講者で、仕事のレベルが高くなった、求められる責任が高くなった、長期的なキャリアの見通しが立つようになったという受講者の割合が相対的に高いのが目立つ。また、いずれのコースの受講者においても、賃金が高くなったという変化を挙げる割合は 20% 台で、他の項目の変化を挙げる受講者の割合に比べると目立って低くなっている。

## 2. 主要各コースの訓練施設の特徴

(1) 各コースを実施する施設の組織形態は、株式会社が 50～60% 程度を占めている。その中でも IT 関連コースを実施する施設においては、株式会社の割合が高い。また、IT 関連コースの実施施設では専修学校・専門学校の割合が他コース分野の実施施設より高い。

施設の人員規模について、介護・福祉関連や医療・看護関連のコースを実施している施設では、他コースに比べて、「4 人以下」や「5～9 人」の施設の割合が低く、「30 人以上」の施設の割合が高くなっており、これらのコースを実施する施設は、相対的に大規模であることがわかる。

年間の受講者数に着目すると、医療・看護関連や IT 関連のコースを実施する施設で、「20 人未満」、「20 人以上 50 人未満」の割合が他のコース分野の実施施設に比べて低く、逆に「50 人以上 100 人未満」、「100 人以上 200 人未満」の割合が高くなっているのが目立つ。

(2) 受講生を就職させようとする業種について、介護・福祉関連、医療・看護関連、IT 関連のコースを実施している施設では、それぞれのコース内容に該当する業種（介護福祉、医療、情報通信）を回答する割合が 8～9 割に達している。他方、OA・パソコン関連、経理・財務関連のコースを実施する施設では、最も多く挙げられた業種の回答割合が、他の 3 コー



ス分野の実施施設に比べると約6割と低い。また、この2コースで回答が多かった上位3業種は同じサービス、情報通信、卸売・小売であり、それぞれの業種の回答割合も似通っている。

施設の職員がハローワークを訪れる頻度に、実施コース分野による違いはほとんど見られない。一方で、受講者の就職に関連した他機関との連携状況には違いが見られ、IT関連のコースを実施する施設は、他組織・他機関との連携がとりわけ活発である反面、介護・福祉関連のコースを実施する施設では、「人材派遣会社」や「商工会議所・商工会など地域の経営者団体」と連携する施設の割合が他コース分野の実施施設よりも目立って低いなど、連携の傾向が弱い。

受講者の就職を支援する各種の取組みについては、「求人情報の収集・提供」と「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」は、コース分野を問わずほとんどの施設で行われている。この2つ以外の取組みに目を向けると、IT関連のコースを実施している施設において、他のコースを実施する施設よりも積極的に就職支援が進められている。ただ、IT関連コースの実施施設で、唯一他のコースの実施施設に比べて実施傾向が低調なのは「職場見学」である。一方でこの「職場見学」を実施する比率が突出して高いのが、介護・福祉関連コースの実施施設である。

(3) 受講者からの相談への対応については、介護・福祉関連と医療・看護関連のコースの実施施設が似たような傾向を持つ。両者ともに「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」という回答が高く、また他の3分野のコースの実施施設では回答率が一けた程度にとどまる「就職相談会」のような、相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応している」の回答の比率が、20～25%程度となっている。

(4) 実施している委託訓練についての評価を尋ねると、訓練の実施、就職支援、地域の企業や産業界のニーズに見合った人材の育成・能力開発については、いずれのコース分野を実施している施設でも、大半がうまくいっているという評価をしている。

他方、収支状況については実施するコース分野による差が見られる。介護・福祉関連、医療・看護関連のコースを実施している施設では、収支状況が「苦しい」という割合が3割前後と相対的に低いのにに対し、OA・パソコン関連、経理・財務関連、IT関連コースの実施施設では、「苦しい」という回答が45%近くに達している。

## 第3章 訓練施設の取組みと受講者の就職

### 第1節 本章の問題意識

離職者訓練の最大の目的である訓練受講者の就職と、離職者訓練の過程における様々な取組みとの関係については、次節で詳しく紹介するようにこれまでも分析が重ねられ、その中から就職に効果のある取組みについての知見もいくつか得られてきた。しかし従来の分析には、①受講者の状況を通じて訓練における取組みを推測し、訓練施設や訓練が実施されたクラス（＝同時期に同じ訓練を受講する受講者の一団）などでの取組みの有無に直接焦点を当てていない、②訓練施設やクラスでの取組みに焦点を当てている場合も取組み内容を詳細に把握できていない、③訓練施設やクラスでの取組みの詳細に焦点を当てている場合は、分析の対象がごく限られた数の施設・クラスにとどまる、といった課題が残る。

そこで本稿では、JILPT 委託訓練調査の訓練施設アンケート調査と、受講者アンケート調査とのマッチング・データを分析していくことで、受講者の就職を左右すると思われる訓練施設の取組みが、実際に受講者の就職状況に反映されているのかを検証することとしたい。

### 第2節 離職者訓練における取組みと受講者の就職～先行研究の検討～

わが国の離職者訓練と受講生の就職との関係については、これまでも分析・研究が重ねられてきた。例えば、奥津（2004）、同（2005b）は、訓練受講前から受講中に至る受講者の情報収集に着目している。様々なルートからの求人情報の収集や、あるいは訓練の受講自体から、自分の適性或職業に関する自己理解が受講中に高まったり、希望職種についての理解が深まったりすると、求職活動の自発性や積極性が向上する（奥津 2004：87）。またこうした効果を促すためには、希望職種と受講職種（訓練の受講により、関連する知識やスキルの向上が見込まれる職種）との一致が求められる（奥津 2005b：75）。また、受講者に対するインタビュー調査の分析に基づく、奥津（2005a）は、就職が内定していない受講生には、①情報の入手チャンネル数が少なく、利用が低調、②専門相談支援者の利用が低調、③受講期間中に自己理解及び職業理解の変化が乏しい、といった共通点があると指摘する。

上述の奥津の一連の研究は、就職につながる受講者の行動について貴重な知見を得ているものの、受講者が受講時に所属する訓練施設やクラスにおける取組み、あるいは施設やクラスに関わるスタッフの取組みには焦点を当てていない。そうした訓練施設やクラスにおける取組みに焦点を当てたものとしては、受講生の高就職率を達成している職業訓練指導員を調査・分析対象とした奥田（2012）を挙げることができる。奥田は、高就職率を達成した職業訓練指導員に共通の特徴として、専門能力形成を第一に考え、その能力・スキルを習得させることで就職に結びつけていくという姿勢を見出している。また、陸（2014）は、大阪府立

の高等職業技術専門校で実施された離職者訓練の受講者に対するアンケート調査の分析から、受講者に対する学校側による求人情報の提供が、ものづくり系の1年以上訓練の場合にはフルタイム雇用につながっていることを明らかにした。さらに指導員に対するインタビュー調査を基に、①企業のニーズに応えられる訓練内容、②訓練生の就職意欲を高める工夫、③手厚い就職サポートが、受講者の高就職率につながる可能性を指摘している。

小林（2016）は、ある県の委託離職者訓練実施施設の中から、キャリア理論やメンタルヘルスに関連したセミナーなど、心理的支援プログラムをカリキュラムの中に組み込んだ一般事務向けの訓練コースを実施した施設と、通常の一般事務向けの訓練コースを実施した施設を対象に取り上げ、訓練実施後の心理的尺度の変化や就職状況について分析している。心理的支援プログラムを組み込んだコースの受講者は、勤勉性や困難を乗り越える感覚において改善が見られた。また心理的支援プログラムを組み込んだコースの受講者と、通常コースの受講者で就職率に違いはなかったが、雇用期間4か月以上の長期就職者の割合は心理的支援プログラムの受講者のほうが高く、心理的支援プログラムの就職に対する好影響が示唆されている。

訓練施設などによる取組みに着目したもののうち、訓練施設を運営する主体の相違による影響を検証した研究が、黒澤・佛石（2012）である。この研究において、同様の訓練内容のクラスを単位とし、就職率を被説明変数とした多変量解析を行ったところ、委託訓練を受けたクラスのほうが施設内訓練を受けたクラスに比べて、就職率が有意に低くなることがわかった。委託訓練施設のほうが就職率が低くなる理由としては、施設内訓練で就職率を高めることにつながっている指導方法や就職支援のノウハウが、委託訓練施設では効果を発揮するような形で定着していないためではないかと考察している。

また、委託訓練における職業訓練講師に焦点を当て、インタビュー調査を実施・分析した小林（2018）は、職業訓練を行うことを目的としている施設内の職業訓練指導員に対し、委託訓練における職業訓練講師は、受講者のスキル形成に寄与する存在としてのみ自らを捉え、受講者の就職困難要因を把握し対応することを仕事としては認識しない傾向があることを指摘する。

### 第3節 訓練施設の取組みと受講者の就職～本章における仮説～

インタビューによるエピソードの収集にとどまっていたり、定量調査分析からの知見の場合でも、データの収集や分析の対象がごく限られていたりするという問題は残しているものの、離職者訓練における取組みと受講者の就職との関係について、先行研究はいくつかの貴重な知見を見出している。そこで、この後のアンケート・データの分析に向けて、離職者訓練における取組みと受講者の就職に関し既存研究が示唆する内容を検討し、訓練施設における取組みと受講者の就職との関係という形の仮説に整理してみる。

まず、訓練実施前の訓練内容・コースの設定に関して、陸（2014）が、指導員に対するインタビュー調査を基に指摘した、企業ニーズに応えることができる訓練内容の重要性は、次のような仮説を想起させる。

仮説 1：訓練内容・コースの設定に先立ち、企業や産業界からの情報収集をより積極的に行っている訓練施設の受講者は、就職の可能性が高まる。

次いで訓練実施に関し、受講者の就職状況を左右しそうな要因として、訓練講師の問題がある。小林(2018)は、訓練講師がスキル・知識の伝達にとどまらず、受講者の就労困難要因の把握とそれへの対応を求められる場面があることを見出している。受講者の就労困難要因の把握とそれへの対応を訓練講師が行い、受講者の就職へとつなげていくために訓練施設ができることは、訓練講師の指導や就職の実績状況を把握・評価し、必要な場合には何らかの措置を取ることであろう。そこで、次のような仮説を提示する。

仮説 2：訓練を担当する講師の指導ぶりや実績についての把握と、その把握に基づいた対応をより積極的に行う訓練施設の受講者は、就職の可能性が高まる。

さらに既存の研究においても指摘の多かった、就職支援に関わる要因が受講者の就職を左右することが予想される。この就職支援に関わる要因は、訓練施設における活動という観点から見た場合、3つに大別できる。1つは受講者への就職情報の提供と、提供のための情報収集である。奥津（2005a）や、陸（2014）が見出した知見を踏まえると、以下のような仮説を考えることができる。

仮説 3：受講者向けの求人情報の収集をより積極的に行う訓練施設の受講者は、就職の可能性が高まる。

就職支援に関わる要因の2つ目は、訓練施設が実施する就職支援活動の内容である。黒澤・佛石(2012)は、委託訓練施設において就職支援活動の有無により受講者の就職率に差が出ないことを指摘しているが、この研究において取り上げられた就職支援活動は、「面接指導・就職活動研修等」、「就職相談・キャリアコンサルティング」、「履歴書の作成指導」、「求人情報の収集・提供」、「職業紹介」といった基本的な活動であり、実施の有無よりもどのように実施されたかについてのより詳細な状況のほうが、受講者の就職を左右しているものと思われる。また、黒澤・佛石(2012)でも明示されているように、「面接指導・就職活動研修等」、「就職相談・キャリアコンサルティング」、「履歴書の作成指導」、「求人情報の収集・提供」はほとんどの委託訓練施設が実施しているため、これら以外の就職支援活動のほうが、受講者の

就職に大きな影響を与えていることが予想される。そこで就職支援活動については次のような仮説を検討する。

仮説 4：基本的な就職支援活動以外の就職支援活動（例．企業説明会の実施や、合同説明会参加者の募集・引率など）を実施している訓練施設の受講者は、就職の可能性が高まる。

就職支援に関わる3つ目の要因は、受講者の就職に関する相談にどのように対応しているかという点である。受講者の就労困難要因の把握とそれへの対応を求められる、委託訓練施設の訓練講師の現状を指摘した小林(2018)は、同時に、訓練講師による就労困難要因の把握とそれへの対応が難しいことも示している。訓練施設の実践としては、訓練講師による対応以上の取組みをどの程度行っているかに着目すべきであろう。

仮説 5：受講者の就職に関する相談に、より積極的に対応する訓練施設の受講者は、就職の可能性が高まる。

#### 第4節 分析対象データにおける受講者の就職状況

前節で挙げた5つの仮説について、本章の冒頭で述べた JILPT 委託離職者訓練調査のデータを用いて、分析・検証を行う。

分析に用いるデータは、訓練の受講中・受講後に実施されたアンケート調査のいずれにも回答し、かつ訓練を受講した訓練施設のアンケート調査のデータとマッチングが可能な受講者 3381 人のデータである。

就職の状況については、2つの変数を取り上げる。1つは訓練受講後の就職の有無である。3381 人のうち、訓練受講後に就職が決まった受講者は 87.3%であった。もう1つは訓練修了後、受講後アンケートに回答するまでの期間、正社員として就業を継続していたかどうかという点である。訓練修了から受講後アンケート調査回答までの期間は、短くて4か月、長くて7か月ほどである。単に就職が決まっただけではなく、一定の期間、安定した立場で働くことができるような就職を実現できたかどうかという、就職の「質」に着目するため、この「正社員としての就業継続」という点を見ていく。正社員として就業継続している受講者の割合は、訓練受講後就職が決まった受講者に比べるとかなり低く、23.8%である。

第3-4-1表に、受講者の性別、年齢、受講分野、受講時の家計責任の状況による就職状況の異同を示している。訓練受講後の就職率は女性のほうが高いが、正社員としての就業継続率は男性のほうが高い。訓練受講後の就職率、正社員としての就業継続率ともに年齢が高いほど低下していくが、特に正社員としての就業継続率は年齢層による差が顕著である。

介護・福祉関連や医療・看護関連の訓練を受講した受講者は、訓練受講後就職率、正社員としての就業継続率ともに他の科目の受講者（特に OA・パソコン関連の受講者）に比べて、高くなる傾向にある。受講時に家計の主な担い手であったか否かによる相違は、訓練受講後の就職率においてはほとんど見られないが、正社員としての就業継続率においてははっきりと現れ、家計の主な担い手である受講者のほうが高い。

第 3－4－1 表 受講者の訓練後の就職状況

|              | n    | 訓練受講後<br>就職<br>(%) | 正社員とし<br>て就業継続<br>(%) |
|--------------|------|--------------------|-----------------------|
| 集計受講者全体      | 3381 | 87.3               | 23.8                  |
| 【性別】         |      |                    |                       |
| 男性           | 594  | 80.5               | 33.3                  |
| 女性           | 2760 | 88.7               | 21.7                  |
| 【年齢】         |      |                    |                       |
| 30歳未満        | 629  | 90.0               | 31.2                  |
| 30歳台         | 1100 | 88.1               | 25.1                  |
| 40歳台         | 887  | 88.2               | 22.0                  |
| 50歳台         | 553  | 83.7               | 21.0                  |
| 60歳以上        | 158  | 79.1               | 3.8                   |
| 【受講分野】       |      |                    |                       |
| OA・パソコン関連    | 1327 | 86.7               | 19.7                  |
| 経理・財務関連      | 503  | 85.9               | 27.4                  |
| IT関連         | 227  | 84.1               | 26.0                  |
| 介護・福祉関連      | 658  | 91.9               | 29.2                  |
| 医療・看護関連      | 321  | 91.6               | 29.0                  |
| 【家計の担い手か否か】  |      |                    |                       |
| 家計の主な担い手である  | 1029 | 86.7               | 28.5                  |
| 家計の主な担い手ではない | 2271 | 87.8               | 21.8                  |

注. 受講分野は 100 人以上の回答者がいた分野について集計。

## 第 5 節 訓練受講者の就職につながる取組みについての分析と考察

### 1. 分析に使用するモデルと変数

以下では、二項ロジスティック回帰モデルを用いて、訓練施設の取組みが各受講者の就職状況を左右するかについての検証を行う。目的変数になるのは、訓練受講後の就職の有無(就職した場合を 1、しない場合を 0)と、正社員としての就業継続(継続している場合を 1、していない場合を 0)で、それぞれを目的変数とした 2 つのモデルを使って分析する。

説明変数としては、先に挙げた 5 つの仮説に対応する訓練施設の取組みを示した変数を、訓練施設アンケート調査から、第 3－5－1 表のように作成した。

第 3－5－1 表 訓練施設の取組みに関わる変数

|     | 仮説の内容                                                                        | 変数名                                       | 変数の設定方法                                                                                                                                                      |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 仮説1 | 訓練内容・コースの設定に先立ち、企業や産業界からの情報収集をより積極的に行っている訓練施設の受講者は、就職の可能性が高まる                | 訓練内容の設定における企業・業界からの情報収集                   | 離職者訓練のコースを作成するにあたって企業や産業界のニーズに関する情報収集を行っているかという質問に対し、「すべてのコースについて実施」と答えた施設に2点、「一部コースについて実施」と答えた施設に1点、そのほかの施設には0点を付与                                          |
|     |                                                                              | 訓練内容の設定における企業・業界からの情報収集の際に、どこから情報を収集しているか | 訓練内容の設定にあたって情報収集する際の情報源として選択肢に挙げられている各機関について、選択した機関には1、しなかった機関には0を付与                                                                                         |
| 仮説2 | 訓練を担当する講師の指導ぶりや実績についての把握と、その把握に基づいた対応をより積極的に行う訓練施設の受講者は、就職の可能性が高まる           | 講師の能力・業績評価                                | 訓練講師の能力・業績評価を「すべてのコースについて実施」と答えた施設に2点、「一部コースについて実施」と答えた施設に1点、そのほかの施設には0点を付与                                                                                  |
|     |                                                                              | 能力や業績の評価に基づく講師の入れ替え                       | 訓練講師の評価に基づく入れ替えを「すべてのコースについて実施」と答えた施設に2点、「一部コースについて実施」と答えた施設に1点、そのほかの施設には0点を付与                                                                               |
| 仮説3 | 受講者向けの求人情報の収集により積極的な訓練施設の受講者は、就職の可能性が高まる                                     | 受講者の就職に関し、情報交換や連携を行っている機関                 | 受講者の就職に関し、情報交換や連携を行っている機関についての設問に選択肢として挙げられている各機関について、選択した機関には1、しなかった機関には0を付与                                                                                |
|     |                                                                              | 訓練施設の職員がハローワークに出向く頻度                      | 訓練施設の職員がハローワークに出向く頻度についての質問への回答を得点化。「全く行かない」＝0点、「1年に1回程度」＝1点、「半年に1回程度」＝2点、「2～3ヶ月に1回程度」＝3点、「月に1回程度」＝4点、「月に2～3回程度」＝5点、「月4～5回程度」＝6点、「月6～10回程度」＝7点、「月10回超」＝8点を付与 |
| 仮説4 | 基本的な就職支援活動以外の就職支援活動（例、企業説明会の実施や、合同説明会参加者の募集・引率など）を実施している訓練施設の受講者は、就職の可能性が高まる | 就職支援の取組み                                  | 受講者の就職を支援するための取組みとして挙げられている各選択肢について、選択した施設には1、しなかった施設には0を付与                                                                                                  |
|     |                                                                              | 履歴書・エントリーシートの作成指導                         | 訓練期間中に受講者に対し実施する、履歴書・エントリーシートの作成指導の一般的な頻度について、ひとり当たり「1～2回」＝1点、「3～5回」＝2点、「6～9回」＝3点、「10回以上」＝4点を付与                                                              |
|     |                                                                              | 面接指導                                      | 訓練期間中に受講者に対し実施する、面接指導の一般的な頻度について、ひとり当たり「1～2回」＝1点、「3～5回」＝2点、「6～9回」＝3点、「10回以上」＝4点を付与                                                                           |
| 仮説5 | 受講者の就職に関する相談に、より積極的に対応する訓練施設の受講者は、就職の可能性が高まる                                 | キャリア・コンサルティングの回数                          | 訓練期間中に受講者に対し実施するキャリア・コンサルティングの回数について、最も多くの受講者が該当する回数。「1回」＝1点、「2回」＝2点、「3回」＝3点、「4回」＝4点、「5回」＝5点、「6回」＝6点、「7回」＝7点「8回以上」＝8点を付与。                                    |
|     |                                                                              | キャリア・コンサルティング以外の相談対応                      | キャリア・コンサルティング以外の、受講者の就職に関する相談への対応として挙げられている各選択肢について、選択した施設は1、しなかった施設には0を付与                                                                                   |
|     |                                                                              | 講師と就職担当者との頻繁な情報交換                         | 講師と就職担当者が頻繁な情報交換をしているかどうかにつき、「よくあてはまる」と答えた施設には4点、「ある程度あてはまる」と答えた施設には3点、「どちらともいえない」＝2点、「あまり当てはまらない」＝1点、「全く当てはまらない」＝0点を付与                                      |
|     |                                                                              | 就職支援への職員の協力度                              | 講師や就職担当責任者以外の職員も就職支援に関して協力的であるかどうかにつき、「よくあてはまる」と答えた施設には4点、「ある程度あてはまる」と答えた施設には3点、「どちらともいえない」＝2点、「あまり当てはまらない」＝1点、「全く当てはまらない」＝0点を付与                             |

これらを説明変数とし、さらに第 3－4－1 表に示した、受講者個々人の属性や特徴の中で就職の状況に影響を与えると考えられるもの（性別、年齢、生計の主な担い手か否か、受講科目）を統制変数としてモデルに加えた。また、受講者個々人の属性や特徴以外に就職に影響を与えうる次のような事項についても、同様にモデルに追加した。

①訓練施設が所在する都道府県の有効求人倍率(2015 年 1～6 月)・・・受講者の多くは受講し

た訓練施設の近隣で就職すると推測されるため、訓練施設所在地周辺の労働市場の状況は、受講者の就職に大きく影響すると考えられる。ここでは受講者が受講終了後主に就職活動をしていた時期と考えられる 2015 年 1～6 月の有効求人数と有効求職者数の月平均を算出し、そこから有効求人倍率を計算して、各施設に付随する変数とした。

②訓練施設が目標とする受講者の就職先業種・・・訓練施設が目標としている受講者の就職先業種も、受講者の就職の有無に影響を与えると考えられる。ある施設が目標としている就職先業種がそもそも就職の難しい業種であった場合には、就職を促進するとみられる様々な取組みも功を奏さず、その施設で受講した受講者の就職がなかなか実現しない可能性がある。ここでの分析では、アンケートの選択肢として挙げた各業種につき、施設が目標として回答した場合に 1 を付与するという形で変数化した。

③就職支援に関する訓練施設の自己評価・・・これまでの受講者の就職実績や今後の見通しに関する訓練施設の見方を示すものとして、訓練施設アンケート調査で訓練施設に尋ねている「就職支援の状況に関する訓練施設の自己評価」を取り上げ、変数化した。受講者の就職実績や今後の見通しに関して訓練施設が肯定的に評価している場合には、受講者の就職状況が良いと考えることができる一方、肯定的に評価していない場合には、受講者の就職があまり良くなく、施設の様々な取組みによっても状況が好転しないといったことがありうる。ここでの分析では、訓練施設アンケート調査で、受講者に対する就職支援が「非常にうまくいっている」・「うまくいっている」と答えた施設に 1 を付与する形で変数化した。

④訓練の受講により伸びた知識・スキル・・・受講者に関する事項では、訓練によって習得した内容が就職の有無を左右しているのではないかと考えられる。分析モデルでは、受講者受講後アンケート調査で、訓練で習得した内容として挙げてある各選択肢に回答した場合に 1 を付与する形で変数化した。

## 2. 訓練受講後の就職可能性を高める取組み

訓練受講後の就職について分析結果（第 3－5－2 表）を見ていくと、受講者の就職に関わる諸要素をコントロールしても、就職の可能性を高めるのは、受講者の就職に関し「ある特定の業界団体」と情報交換や連携を行うという訓練施設の取組みである(仮説 3)。また、同じく就職に関わる情報収集の取組みとして、「訓練施設の職員がハローワークに出向く頻度」が高い訓練施設ほど、その訓練施設で受講した受講者の就職可能性が有意に高くなる。

さらに就職支援の取組みのうち、「地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供」も、受講者の就職可能性を有意に高める（仮説 4）。ただ、講師に関わる実態把握や評価の取組み（仮説 2）や、受講者の就職に関わる相談への対応（仮説 5）は、訓練受講後の就職を左右し



てはいなかった。

### 3. 正社員としての就業継続の可能性を高める取組み

一方、正社員としての就業継続の可能性を高めているのはどのような取組みだろうか。第3-5-3表に分析結果を示した。

こちらについては「能力や業績の評価に基づく講師の入れ替え」をより多くのコースにおいて実施している訓練施設の受講者ほど、正社員として就職し、就業継続している可能性が有意に高い(仮説2)。受講者の就職に向けて講師を評価し、評価に基づいて講師人材を選定するという姿勢がより強い訓練施設において、就職に関する成果が上がっていることがうかがえる。また、「商工会議所・商工団体など地域の経営者団体」と情報交換や連携を行う訓練施設の受講者において、正社員として就業継続する可能性が有意に高まる(仮説3)。就職の有無とは、有意な正の相関がみられる機関が異なっているが、受講者が正社員として就業していく先を確保していくには、おそらく受講者が最も就職していく可能性が高い訓練施設が所在する地域において、経営者たちとのネットワークを形成しておくことが効果的であるということだろう。

ただ、就職の有無と有意な正の相関があった「地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供」も含め、就職支援の取組みの中に正社員としての就職・就業継続の可能性を高める取組みは見られなかった。また、就職の有無と同様に、訓練内容・コースの設定に先立つ企業や産業界からの情報収集の取組み(仮説1)や、受講者の就職に関わる相談への対応(仮説5)のなかにも、正社員としての就職・就業継続との間に有意な正の相関を持つものはなかった。

第３－５－２表 訓練受講後の就職の有無に関する二項ロジスティック分析

|                                  | B      | Exp(B)     | 有意確率 |
|----------------------------------|--------|------------|------|
| 性別（男性＝１）                         | -0.612 | 0.543 ***  |      |
| 年齢                               | -0.027 | 0.973 ***  |      |
| 家計の主な担い手である                      | 0.241  | 1.272 +    |      |
| 【受講科目】                           |        |            |      |
| 経理・財務ダミー                         | -0.192 | 0.826      |      |
| IT関連ダミー                          | 0.173  | 1.188      |      |
| 医療・看護ダミー                         | 0.045  | 1.046      |      |
| 介護・福祉ダミー                         | 0.909  | 2.482 **   |      |
| 訓練施設所在都道府県の有効求人倍率（2015年1～6月平均）   | -0.044 | 0.957      |      |
| 【訓練内容の設定における企業・業界からの情報収集】        |        |            |      |
| 情報収集を行っているコースの範囲                 | -0.039 | 0.962      |      |
| 情報収集先：都道府県の離職者訓練担当部署             | 0.215  | 1.239      |      |
| 情報収集先：訓練に関連する事業を行っている企業・法人       | -0.064 | 0.938      |      |
| 情報収集先：商工会議所・商工会など地域の経営者団体        | -0.104 | 0.902      |      |
| 情報収集先：特定の業界の業界団体                 | 0.063  | 1.065      |      |
| 情報収集先：ハローワーク・労働局                 | -0.104 | 0.901      |      |
| 情報収集先：業界の事情に詳しい事業所の講師やスタッフ       | -0.191 | 0.826      |      |
| 情報収集先：他の教育関連事業を行っている企業・法人        | -0.260 | 0.771      |      |
| 情報収集先：受講者が就職している企業・法人の関係者        | 0.039  | 1.039      |      |
| 情報収集先：労働組合                       | -0.446 | 0.640      |      |
| 講師の能力・業績評価                       | -0.012 | 0.988      |      |
| 能力や業績の評価に基づく講師の入れ替え              | 0.064  | 1.066      |      |
| 訓練施設の職員がハローワークに出向く頻度             | 0.102  | 1.108 *    |      |
| 【受講者の就職に関し、情報交換や連携を行っている機関】      |        |            |      |
| 民間企業（職業紹介会社、人材派遣会社以外）            | -0.154 | 0.857      |      |
| 商工会議所・商工会など地域の経営者団体              | 0.105  | 1.110      |      |
| ある特定の業種の業界団体                     | 0.370  | 1.448 +    |      |
| 職業紹介会社                           | 0.004  | 1.004      |      |
| 人材派遣会社                           | -0.104 | 0.901      |      |
| 求職者支援を実施している民間の組織（NPOなど）         | -0.345 | 0.708      |      |
| 【就職支援の取組み】                       |        |            |      |
| 求人情報の収集・提供                       | 0.526  | 1.693      |      |
| 仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導             | -0.352 | 0.704      |      |
| 地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供           | 0.497  | 1.644 **   |      |
| 職場見学                             | 0.140  | 1.150      |      |
| 企業等と呼んでの業界・企業説明会                 | -0.296 | 0.744 *    |      |
| 企業等と呼んでの採用面接会                    | 0.085  | 1.089      |      |
| 事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率          | 0.057  | 1.059      |      |
| 事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率          | -0.009 | 0.991      |      |
| 履歴書・エントリーシートの作成指導                | 0.180  | 1.197      |      |
| 面接指導                             | -0.270 | 0.763 *    |      |
| キャリア・コンサルティングの頻度                 | 0.002  | 1.002      |      |
| 【キャリア・コンサルティング以外の相談対応】           |        |            |      |
| 担当者や専門の窓口を設けて対応                  | -0.083 | 0.920      |      |
| 訓練を担当する講師が相談の都度対応                | -0.099 | 0.905      |      |
| 講師以外の職員が相談の都度対応                  | 0.053  | 1.055      |      |
| 相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応           | -0.299 | 0.742      |      |
| 講師と就職担当者との頻繁な情報交換                | -0.059 | 0.943      |      |
| 就職支援への職員の協力度                     | -0.027 | 0.973      |      |
| 【訓練の受講により伸びた知識・スキル（受講者回答）】       |        |            |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：基礎的なレベルの専門知識・スキル  | -0.015 | 0.986      |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：より高度なレベルの専門知識・スキル | -0.076 | 0.927      |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：働く意欲・態度           | 0.224  | 1.251 +    |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：達成意欲・チャレンジ精神      | -0.063 | 0.939      |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：情報等の分析・判断能力       | 0.150  | 1.162      |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：チーム・グループで働く能力     | -0.037 | 0.963      |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：企画発想力・立案力         | 0.031  | 1.031      |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：プレゼンテーション能力       | -0.003 | 0.997      |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：コミュニケーション能力       | -0.035 | 0.965      |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：業界の動向に関する知識       | -0.111 | 0.895      |      |
| 【目標とする受講者就職先業種（訓練施設回答）】          |        |            |      |
| 目標とする受講者就職先業種：農業                 | 0.108  | 1.114      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：漁業                 | 0.707  | 2.028      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：林業                 | -1.694 | 0.184 +    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：鉱業                 | 0.102  | 1.108      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：建設業                | -0.149 | 0.861      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：製造業                | 0.294  | 1.341      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：電気・ガス・熱・水道供給業      | -0.310 | 0.733      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：情報通信業              | -0.260 | 0.771      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：運輸業                | -0.232 | 0.793      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：卸売・小売業             | -0.237 | 0.789      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：金融・保険業             | -0.039 | 0.962      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：不動産業               | 0.109  | 1.115      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：飲食・宿泊業             | 0.391  | 1.479 +    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：医療業                | 0.303  | 1.353      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：介護福祉               | -0.023 | 0.977      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：教育・学習支援            | 0.100  | 1.105      |      |
| 目標とする受講者就職先業種：サービス業              | 0.203  | 1.225      |      |
| 就職支援に関する訓練施設の自己評価                | 0.105  | 1.110      |      |
| 定数                               | 2.894  | 18.069 *** |      |
| -2対数尤度                           |        | 2073.631   |      |
| Nagelkerke R2 乗                  |        | 0.091      |      |
| N                                |        | 2995       |      |

\*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1

注．網掛けは受講者の就職との間に統計的に有意な相関がみられた事項。

第3-5-3表 訓練受講後の正社員就職の有無に関する二項ロジスティック分析

|                                  | B      | Exp(B)   | 有意確率 |
|----------------------------------|--------|----------|------|
| 性別（男性＝1）                         | 0.787  | 2.197    | ***  |
| 年齢                               | -0.041 | 0.960    | ***  |
| 家計の主な担い手である                      | 0.411  | 1.508    | ***  |
| 【受講科目】                           |        |          |      |
| 経理・財務ダミー                         | 0.564  | 1.757    | ***  |
| IT関連ダミー                          | 0.285  | 1.329    |      |
| 医療・看護ダミー                         | 0.593  | 1.809    | **   |
| 介護・福祉ダミー                         | 0.864  | 2.372    | ***  |
| 訓練施設所在都道府県の有効求人倍率(2015年1～6月平均)   | 0.405  | 1.499    | +    |
| 【訓練内容の設定における企業・業界からの情報収集】        |        |          |      |
| 情報収集を行っているコースの範囲                 | -0.075 | 0.928    |      |
| 情報収集先：都道府県の離職者訓練担当部署             | 0.138  | 1.147    |      |
| 情報収集先：訓練に関連する事業を行っている企業・法人       | -0.035 | 0.966    |      |
| 情報収集先：商工会議所・商工会など地域の経営者団体        | -0.101 | 0.904    |      |
| 情報収集先：特定の業界の業界団体                 | 0.064  | 1.066    |      |
| 情報収集先：ハローワーク・労働局                 | -0.004 | 0.996    |      |
| 情報収集先：業界の事情に詳しい事業所の講師やスタッフ       | 0.031  | 1.032    |      |
| 情報収集先：他の教育関連事業を行っている企業・法人        | -0.115 | 0.891    |      |
| 情報収集先：受講者が就職している企業・法人の関係者        | 0.015  | 1.015    |      |
| 情報収集先：労働組合                       | 0.094  | 1.099    |      |
| 講師の能力・業績評価                       | -0.126 | 0.882    | *    |
| 能力や業績の評価に基づく講師の入れ替え              | 0.120  | 1.128    | +    |
| 訓練施設の職員がハローワークに出向く頻度             | 0.023  | 1.024    |      |
| 【受講者の就職に関し、情報交換や連携を行っている機関】      |        |          |      |
| 民間企業（職業紹介会社、人材派遣会社以外）            | -0.049 | 0.952    |      |
| 商工会議所・商工会など地域の経営者団体              | 0.350  | 1.419    | *    |
| ある特定の業種の業界団体                     | -0.036 | 0.965    |      |
| 職業紹介会社                           | 0.089  | 1.093    |      |
| 人材派遣会社                           | 0.005  | 1.005    |      |
| 求職者支援を実施している民間の組織（NPOなど）         | -0.288 | 0.749    |      |
| 【就職支援の取組み】                       |        |          |      |
| 求人情報の収集・提供                       | 0.736  | 2.087    |      |
| 仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導             | -0.240 | 0.787    |      |
| 地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供           | -0.120 | 0.886    |      |
| 職場見学                             | -0.082 | 0.921    |      |
| 企業等と呼んでの業界・企業説明会                 | 0.021  | 1.021    |      |
| 企業等と呼んでの採用面接会                    | 0.151  | 1.163    |      |
| 事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率          | 0.059  | 1.061    |      |
| 事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率          | 0.209  | 1.233    |      |
| 履歴書・エントリーシートの作成指導                | 0.049  | 1.050    |      |
| 面接指導                             | -0.091 | 0.913    |      |
| キャリア・コンサルティングの頻度                 | 0.023  | 1.024    |      |
| 【キャリア・コンサルティング以外の相談対応】           |        |          |      |
| 担当者や専門の窓口を設けて対応                  | -0.039 | 0.962    |      |
| 訓練を担当する講師が相談の都度対応                | -0.172 | 0.842    |      |
| 講師以外の職員が相談の都度対応                  | -0.061 | 0.941    |      |
| 相談をまとめて受け付ける機会を時折設けて対応           | -0.274 | 0.761    | +    |
| 講師と就職担当者との頻繁な情報交換                | -0.114 | 0.892    |      |
| 就職支援への職員の協力度                     | 0.096  | 1.100    |      |
| 【訓練の受講により伸びた知識・スキル（受講者回答）】       |        |          |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：基礎的なレベルの専門知識・スキル  | 0.259  | 1.296    |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：より高度なレベルの専門知識・スキル | -0.124 | 0.883    |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：働く意欲・態度           | 0.139  | 1.149    |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：達成意欲・チャレンジ精神      | -0.125 | 0.882    |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：情報等の分析・判断能力       | -0.278 | 0.757    |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：チーム・グループで働く能力     | 0.015  | 1.015    |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：企画発想力・立案力         | 0.333  | 1.395    |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：プレゼンテーション能力       | 0.219  | 1.245    |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：コミュニケーション能力       | -0.078 | 0.925    |      |
| 受講により伸びた知識・スキル：業界の動向に関する知識       | -0.251 | 0.778    |      |
| 【目標とする受講者就職先業種（訓練施設回答）】          |        |          |      |
| 目標とする受講者就職先業種：農業                 | -0.729 | 0.483    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：漁業                 | 2.387  | 10.876   | +    |
| 目標とする受講者就職先業種：林業                 | -1.054 | 0.349    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：鉱業                 | -1.012 | 0.364    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：建設業                | -0.101 | 0.904    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：製造業                | 0.237  | 1.267    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：電気・ガス・熱・水道供給業      | -0.104 | 0.901    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：情報通信業              | 0.159  | 1.173    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：運輸業                | 0.018  | 1.018    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：卸売・小売業             | 0.049  | 1.050    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：金融・保険業             | -0.355 | 0.701    | +    |
| 目標とする受講者就職先業種：不動産業               | 0.148  | 1.159    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：飲食・宿泊業             | 0.086  | 1.090    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：医療業                | 0.078  | 1.081    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：介護福祉               | -0.034 | 0.966    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：教育・学習支援            | -0.213 | 0.809    |      |
| 目標とする受講者就職先業種：サービス業              | -0.194 | 0.824    |      |
| 就職支援に関する訓練施設の自己評価                | 0.365  | 1.441    | **   |
| 定数                               | -1.240 | 0.289    | +    |
| —2対数尤度                           |        | 3029.631 |      |
| Nagelkerke R2 乗                  |        | 0.126    |      |
| N                                |        | 2995     |      |

\*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1

注. 網掛けは受講者の就職との間に統計的に有意な相関がみられた事項。

#### 4. 就職や正社員としての就職と負の相関をもつ取組みについての解釈

第3-5-2表や第3-5-3表を見ると、受講者の就職や、正社員としての就職・就業継続と、統計的に有意な負の相関を持つ取組みがある。

受講者の就職と負の相関関係にある取組みは、就職支援の取組み(仮説4)のなかの「企業等と呼んでの業界・企業説明会」である。また同じく就職支援の取組みのうち、訓練期間中の受講者に対する面接指導が、受講者の就職と負の相関を示している。

就職を促進すると思われる取組みについて、分析の結果、逆の相関が出てくるのはなぜだろうか。考えられるのは、こうした取組みが受講者の就職状況を改善すると期待される取組みであるがゆえに、受講者の就職状況が思わしくないと考えた(予想した)施設により実施され、しかしながら就職状況の好転は見られなかったという実態を示しているのではないかということである。分析モデルには労働市場の状況を示す有効求人倍率や、訓練施設がターゲットとする業種、就職支援に対する自己評価を変数として加えたのは、就職に関する訓練施設の見通しによって就職支援の取組みが左右されるこうした事態を制御するためであった。それでもなお、企業等と呼んでの業界・企業説明会と、訓練期間中の受講者に対する面接指導については就職との間に有意な負の相関がみられたということは、この2つの就職支援の取組みが、受講者の就職が難しいと判断している訓練施設において、とりわけ活用されがちであることを示していると考えられる。

一方、正社員としての就職・就業継続との間に有意な負の相関がみられた取組みは、「講師の能力・業績評価」(仮説2)と、「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」(仮説5)の2つであった。これらの取組みと正社員としての就職との間に負の相関関係が見られた理由として1つには、就職と負の相関関係が見られた取組み同様、受講者の就職が難しいと判断した施設によって、これらの取組みが行われたということが考えられる。もう1つの理由として、講師の能力・業績評価にしても、「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することにしても、受講者の就職そのものは増やしたかもしれないが、正社員としての就職を増やすことにはつながらず、その結果これらの取組みを実施した訓練施設の受講者においては、却って正社員就職の比率がほかの訓練施設の受講者におけるよりも低下したということも考えられるだろう。講師に関わる取組みについては、「能力や業績の評価に基づく講師の入れ替え」を実施している施設の受講者は、正社員として就職する可能性が有意に高まっていたので、能力・業績評価を踏まえたさらなる取組みが必要ということなのかもしれない。

#### 第6節 小括

本稿では離職者訓練における訓練施設の取組みと、受講者の就職との関係について、既存の離職者訓練に関する調査研究が示唆する点を踏まえて仮説を構築し、訓練施設と受講者を

対象としたアンケート調査のマッチング・データを用いて、分析・検証を行った。

その結果、訓練施設が特定の業界団体と情報交換・連携をすることが、受講者の就職可能性を高めること、また業界団体や経営者団体との情報交換や連携が正社員として就職できる可能性を高めることがわかった。これらの結果は、業界ぐるみ・地域ぐるみの活動の中にいかに委託訓練を位置づけていくかが、就職という側面から見た委託訓練の効果を高める上で重要であることを示唆している。

また、受講後の就職可能性は、ハローワークに職員が出向く頻度がより高い訓練施設や、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・情報の提供を行っている訓練施設の受講者においてより高くなっている。この結果は、訓練施設がハローワークから積極的に情報を収集し、収集した情報などを基にして受講者に対して労働市場に関する状況を説明したり情報を提供したりすることが、受講者の就職にあたって効果を発揮するという、当然のように見えるが、訓練施設の取組みを考える上で看過できない重要な事実を示している。

正社員としての就職可能性については、講師の能力や業績の評価によって講師の入れ替えを行うという取組みが就職可能性を高めることも明らかになった。本章では、訓練施設の講師評価に関する情報を分析に反映していないため、どのような評価に基づく講師の入れ替えが、受講者の正社員としての就職可能性を高めるのかといった点などについては知見が得られなかったが、こうした点についての知見を得ることが可能になるような調査・分析を行えば、委託訓練の講師の要件や管理について有効な示唆が得られるものと思われる。

### 【第3章の参考文献】

奥田美都子（2012）「今後の職業訓練指導員養成の要点に関する研究—離職者訓練における高就職率達成の観点からの考察」，職業能力開発総合大学校紀要 41 号。

奥津眞理（2004）『受講指示後の求職者—職業訓練と求職活動—』，労働政策研究報告書 4。

奥津眞理（2005a）『職業訓練受講生の意識と再就職行動—職業訓練と求職活動』，労働政策研究報告書 23。

奥津眞理（2005b）『求職活動支援としての職業訓練—就職実現戦略としての役割と効果』，労働政策研究報告書 46。

黒澤昌子・佛石圭介（2012）「公共職業訓練の実施主体、方式等についての考察—離職者訓練をとりあげて」，日本労働研究雑誌 618 号。

小林仁（2016）「離職者訓練受講者への心理的支援の研究」，日本労働研究雑誌 667 号。

小林仁（2018）「離職者訓練（委託訓練）における職業訓練効果の一考察—職業訓練講師の意識と訓練生への働きかけを中心として」，経済科学論究 15 号。

陸光杰（2014）「都道府県立公共職業訓練の効果をいかに高めるか—大阪府立高等職業技術専門校の調査から—」，経済学雑誌 115 巻 1 号。

## 第4章 委託離職者訓練の収支状況に関する分析

### 第1節 本章の問題意識

「委託離職者訓練」について改めて説明すると、JEED（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）や都道府県から委託を受けて、民間の組織・機関が実施する、離職者を対象とした職業訓練である。委託を受ける民間の組織・機関は、離職者訓練やその他の事業から得られる収入に基づいて運営されている。

第1章でも確認をしたが、JILPT 委託離職者訓練調査の訓練施設調査において、実施している離職者訓練の自己評価を施設に尋ねたところ、訓練そのものについては、87.7%がうまくいっている（「非常にうまくいっている」＋「うまくいっている」）と評価し、受講者に対する就職支援についてうまくいっていると回答したところも75.7%で、さらに地域の企業や産業界のニーズに見合った人材の育成・能力開発についてできている（「できている」＋「ある程度できている」）と答えた施設も7割を超えていた。しかし、これらの項目とは対照的に収支状況については、順調である（「非常に順調である」＋「順調である」）とする施設は26.3%にとどまっており、苦しい（「やや苦しい」＋「非常に苦しい」）と答えた施設（38.6%）のほうが多かった（第4－1－1表）。

第4－1－1表 実施している委託離職者訓練についての評価（第1－3－7表再掲）

（単位：％）

| a. 離職者訓練の実施                     | 非常にうまくいっている | うまくいっている  | どちらとも言えない | あまりうまくいっていない | 全くうまくいっていない | 無回答 |
|---------------------------------|-------------|-----------|-----------|--------------|-------------|-----|
|                                 | 20.6        | 67.1      | 9.5       | 1.5          | 0.2         | 1.2 |
| b. 受講者に対する就職支援                  | 非常にうまくいっている | うまくいっている  | どちらとも言えない | あまりうまくいっていない | 全くうまくいっていない | 無回答 |
|                                 | 11.0        | 64.7      | 20.0      | 3.0          | 0.2         | 1.2 |
| c. 離職者訓練の収支状況                   | 非常に順調である    | 順調である     | どちらとも言えない | やや苦しい        | 非常に苦しい      | 無回答 |
|                                 | 2.8         | 23.5      | 31.9      | 22.5         | 16.1        | 3.2 |
| d. 地域の企業や産業界のニーズに見合った人材の育成・能力開発 | できている       | ある程度できている | どちらとも言えない | あまりできていない    | できていない      | 無回答 |
|                                 | 11.8        | 61.2      | 23.0      | 2.3          | 0.3         | 1.3 |

離職者訓練は公的な事業であるため、事業を運営する組織や機関がそこから潤沢な利益を上げることができるというのは違和感がある。しかしながら、収支が「苦しい」と訴える施設が、実施施設の4割にもものぼると、委託離職者訓練事業全体として安定した運営を続けることができるだろうかと懸念される。収支が苦しい施設が離職者訓練事業から撤退し、収支に余裕をもって事業運営できる施設に入れ替わっていけば、この懸念は過渡的なものであるのかもしれない。ただ、恒常的・構造的な要因で、無視できない程度の施設が、苦しい収支

状況を経験しているのであれば、今や受講者の約 7 割が委託離職者訓練を受講している以上、公的なセーフティ・ネットの 1 つである離職者訓練の基盤が揺らいでいることとなり、何らかの対策が求められる。

本章では、訓練施設調査の分析を通じて、収支状況における苦境と関連するとみられる事項・取組みを明らかにしていき、この知見を踏まえての改善策を検討することとしたい。

## 第 2 節 委託離職者訓練の収支に関する基本的枠組み

ところで、委託訓練の収支状況自体は、どのようにして決まってくるのだろうか。以下、国や都道府県から公表されている資料や、都道府県の担当部署の関係者の話、委託訓練を受託している民間企業の関係者の話から明らかになる点について記していく。

委託離職者訓練も含め、国・地方自治体以外の機関に委託する公的職業訓練の運営について、厚生労働省は「委託訓練実施要領」（以下、「実施要領」と記載）を定めており、その中に委託費や委託費の支払いについての規定もある。委託訓練に関する「収入」は、もっぱらこの規定の内容によって決まってくる。なお、委託金額や支払い方に関する規定の内容は、JILPT 委託離職者訓練調査の実施時に運用されていた実施要領<sup>1</sup>（2014 年 3 月 31 日改正版）と、筆者が入手することのできた最新版の実施要領<sup>2</sup>（2021 年 3 月 29 日改正版）の間には、以下で詳述するように大きな相違はなく、委託訓練に関する収入をめぐる状況は、調査実施時と現在とでさほど変わっていないものと推察される。そこで本稿では、JILPT 委託離職者訓練調査の実施時に運用されていた、2014 年 3 月改正の実施要領の内容を基に、委託費について記していく。

実施要領では、委託費について 2 通りの定め方をしている。第 1 の定め方は、「訓練コースの委託費の単価は、受講生 1 人 1 月当たり下記の価格を上限とし、個々の経費の積み上げによる実費とする」とし、収入の上限となる「受講者 1 人 1 月あたりの価格」を訓練コースの内容毎に定めるというものである（第 4－2－1 表）。委託離職者訓練のコースが該当することの多い「知識等習得コース」は、60000 円（外税）と規定されており、この金額は 2021 年版の実施要領でも変わっていない。また、1 月当たりの訓練時間が 100 時間に到達しない場合は、実際の訓練時間を 100 で割った数字で委託費を案分して支払う<sup>3</sup>（例えば実際の 1 月の訓練時間が 80 時間であれば、 $80/100=0.8$  を委託費にかけた費用を支払う）。

<sup>1</sup> [https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=00tc0186&dataType=1&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc0186&dataType=1&pageNo=1)（2020 年 7 月 13 日閲覧確認）

<sup>2</sup> <https://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/nyuu-kei/buppin-itaku/nyuusatsukoukoku/documents/itakukunnrennjissiyouryouR30329.pdf>（2021 年 10 月 8 日閲覧確認）

<sup>3</sup> 資格取得コースや母子家庭の母等の職業的自立促進コースなど、この規定の対象から外れるコースもある。

第４－２－１表 委託費の上限となる受講者１人１月あたりの価格

| 訓練コースの種別                                      | １人１月あたり単価(外税)        |
|-----------------------------------------------|----------------------|
| 知識等習得コース                                      | 60000円               |
| 実践的人材育成コース                                    | 90000円が標準。150000円が上限 |
| 資格取得コース                                       | 90000円 ※保育士は60000円   |
| 母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース                           | 60000円               |
| 刑務所出所者向け職業訓練コース                               | 90000円               |
| 定住外国人向け職業訓練コース                                | 90000円               |
| 日本版デュアルシステム(委託訓練活用型)<br>(①座学先行コース ②企業実習先行コース) | ①、②ともに60000円         |

資料出所：厚生労働省「委託訓練実施要領」（平成 26 年 3 月 31 日改正）。なお、筆者が入手した最新版（2021 年 3 月 29 日改正）では、上記の訓練コースのほか、「短期高度人材育成コース」、「長期高度人材育成コース」「建設人材育成コース」、「就職困難学生等コース」、「実務に役立つ IT 活用力習得コース」などの価格に関する規定が加えられている。

第 2 の定め方は、「就職実績に応じた委託費の支給に関する事項」として規定された内容である。これは受講者の就職実績に基づき支給する委託費が変動するという支給方法であり、1 人 1 月あたり 50000 円（外税）を「訓練実施経費」の上限<sup>4</sup>とし、これにコースの受講者の就職率<sup>5</sup>に応じた「就職支援経費」を加算していく。就職支援経費は、そのコースの受講者の就職率が 80%以上の場合には 1 人 1 月あたり 20000 円（外税）、60%以上 80%未満の場合には同 10000 円（外税）であり、60%未満の場合は支給されない。なお、就職支援経費が支給されるのは最大 3 か月分までで、訓練期間が 3 か月を超える場合には終了月を含む直近 3 か月分が支払いの対象となる<sup>6</sup>。

「就職者」として扱われるのは、訓練修了日の翌日から起算して 90 日以内に、①「雇用期間の定め無し」又は「4 か月以上」の雇用期間により雇い入れられた者、②4 か月未満の雇用期間により就職又は内定した後、「雇用期間の定め無し」又は「4 か月以上」の雇用期間で就職・内定した者、③派遣先に就業した派遣労働者、④自営を開始した者、である。

2014 年 3 月改正の実施要領では、「知識等習得コース」のうち訓練期間が 1 か月を超えるもの<sup>7</sup>が、この就職実績に基づく委託費支給の対象になると定められており、3～4 か月の訓練

<sup>4</sup> 1 月当たりの訓練時間が 100 時間未満となった場合に、実際の訓練時間を 100 で割った値を按分する点については、訓練コース別の委託費支払いと同様である。

<sup>5</sup> 受講者の就職率は、（訓練修了 3 か月後の就職者数＋就職のための中途者）÷（訓練修了者＋就職のための中途者）×100 の計算式で算出する。

<sup>6</sup> 2014 年 3 月改正の実施要領にも 2021 年 1 月改正の実施要領にも同様に規定されているが、就職実績に応じた委託費の支給を行う同種の訓練コースにおいて就職率 35%未満を 2 回連続で記録した場合には、次の同種のコースの委託先選定においては、選定の対象から外されることとなっている。

<sup>7</sup> 2014 年 3 月改正の実施要領では、「知識等習得コース」のうち訓練期間が 1 月を超えるものの中でも、①訓練コース内容に占める職場を活用した実習等による訓練の比率が 9 割以上のもの、②求人セット型訓練（＝求人事業所で求職者を対象に訓練を実施し、訓練修了後、能力の習得を確認したうえで採用するという形式の訓練）、③事業主が委託先機関となり、定員が 1～3 名程度の少人数で実施する訓練コース、④新規の訓練コース設定等が困難な場合に、民間教育訓練機関等が一般向けに既に開設しているもので、都道府県が事前に認定を行った訓練



を実施しているところが大半を占めた JILPT 委託離職者訓練調査対象の訓練施設は、ほとんどがこの方式により委託費の支給を受けたものと推測される。なお、2021 年 3 月 29 日改正の実施要領では、「知識等習得コース」のうち訓練期間が 1 月を超えるもので、就職実績に基づく委託費支給の対象からは外れる訓練コースのカテゴリーが、2014 年 3 月改正の実施要領に比べて少なくなっている<sup>8</sup>。

また、訓練実施経費の上限や、就職支援経費の支払い額・支払いに関わる就職実績の基準については、2014 年 3 月改正と 2021 年 3 月改正の実施要領の間で規定内容に相違はなく、実績として計上する「就職」の定義もほとんど変わっていない<sup>9</sup>。

実施要領における委託費に関する規定は、コース別の委託費や、就職実績に応じて委託費を支給するコースの訓練実施経費について、受講者 1 人 1 月あたりの支給額の上限を定めたものであり、実際に支給される額というよりは予算枠を示していると言える。委託離職者訓練を行う訓練施設は、人件費・土地建物借料・機器使用料・消耗品・光熱費・教材使用料といった諸経費について、受講者 1 人 1 月当たりの金額を計算し、実施要領が示す予算枠の範囲内に収まるように訓練コースを企画する。筆者が話を聞いた 2 つの都道府県ではいずれも、委託契約は企画時の見積もりを基にした金額で行われ、実際の支払いは、訓練コース終了後に、実績に合わせた請求書を元に実施されている。

なお教材費については、ある訓練施設の関係者の話によると、ISBN コードが付された市販教材にかかる費用のみ、受講者から教材費として回収できる。ただ、受講者から回収できる教材費は、1 人当たり概ね 15000 円が上限となっており<sup>10</sup>、この回収額は募集パンフレットに掲載されるため、受講者に重い負担感を感じさせないよう、各訓練施設は可能な限り回収する教材費額が少なく済むように工夫をしている（例えば、可能な限り内製の教材を利用する）とのことである。

### 第 3 節 どんな施設の収支状況が苦しくなるのか

#### 1. 委託離職者訓練の「収支状況」についての回答は何を示しているのか

委託訓練実施要領の委託費に関する規定からは、委託離職者訓練の収支状況が次のようなことを示していることがわかる。第 1 にコース種類別の委託費に関する規定、ならびに就職

---

コースから個々の求職者が自らのニーズ等を踏まえて自主的に選択したものについて、訓練の委託を行い、実施するもの、⑤実態として全国的に特別な対策としての側面を併せ持つ等の訓練コースは、就職実績に基づいた委託費支給の対象外になると規定されている。

<sup>8</sup> 脚注 7 で挙げたもののうち、就職実績に基づいた委託費支給の対象外となるコースは、②の求人セット訓練と、④の個々の求職者が自らのニーズ等を踏まえて自主的に選択したコースのみとなっている。

<sup>9</sup> 2021 年 3 月改正の実施要領では、「雇用期間の定め無し又は 4 か月以上の雇用期間により雇い入れられた者」について、「一週間の所定労働時間が 20 時間以上」が、「就職者」として扱われる要件に加えられている。

<sup>10</sup> 受講者から教材費が回収できる教材の範囲や、1 人当たりの回収額の上限は、訓練施設のある都道府県や、実施される訓練コースの種類により異なる可能性がある。

実績に伴い委託費を支給するコースの訓練実施経費に関する規定は、いずれも訓練施設に支給される委託費の上限を示している。これらの規定を前提とした場合の収支状況とは、規定で示された予算枠と訓練に必要な諸経費とのバランスがとれているかということである。諸経費を予算枠内に収めることが困難な事態が続くようであれば、収支状況は「苦しい」ということになるだろう。第2に就職実績に伴い委託費を支給するコースの就職支援経費に関する規定は、受講者の就職実績を上げると訓練施設に支給される委託費が加算されるという内容である。この部分に係る収支状況は、就職者数を増やすための様々な取組みに訓練施設がかかる費用と、加算される委託費との間のバランスということになるだろう。

実施要領の委託費に関する規定から、各訓練施設の委託離職者訓練に関する収支状況について以上のように読み解くことができるのなら、各訓練施設の状況と収支状況についての回答との関係に係るいくつかの仮説を挙げることができるだろう。まず第1の予算枠に関わる規定による収支状況に関しては、受講者数が多い施設、あるいは第2章で取り上げた受講者の集まるコース分野を運営している施設ほど、より多くの委託費を受給でき、収支状況が「苦しい」と回答する傾向は弱まると考えられる。ただ、より多くの受講者を集めている施設でも、訓練の運営に過大な経費をかけているようであれば収支状況は苦しくなるだろう。訓練の運営に係る経費の目安としては、例えば訓練施設スタッフ1人あたりの受講者数を挙げるができる。この数字がより小さい施設は、収支状況が「苦しい」と回答する傾向がより強いかもしれない。

第2の就職実績に伴い加算される委託費にそって訓練施設と収支状況との関連を検討してみると、まず受講者の就職率が高かったり、就職率が高くなる傾向にあるコース分野を実施していたりする訓練施設は、委託費を加算される機会が多いために収支状況が「苦しい」という事態に陥りにくいものと想定される。もう1つ想起できるのは、受講者の就職率が訓練施設間でさほど変わらない状況の下では、就職支援のための取組みをより多く実施している訓練施設、あるいはコストのかかる就職支援の取組みを実施している施設において、収支状況が「苦しい」と回答する可能性が高まるのではないかという点である。

以下、苦しい収支状況と関連のある事項・取組みを見出すため、施設の属性や様々な取組みによる、探索的なクロス表分析を行っていく。

## 2. 組織形態・施設人員規模・訓練開始時期・訓練実施規模と収支状況

まず、組織形態や施設の人員規模、委託離職者訓練を開始した時期別の集計結果を見ていく（第4-3-1表）。

第 4 - 3 - 1 表 訓練施設の組織形態・人員規模・訓練開始時期・実施規模と収支状況

|              | n   | 収支状況<br>「苦しい」(%) |                   | n   | 収支状況<br>「苦しい」(%) |
|--------------|-----|------------------|-------------------|-----|------------------|
| 回答施設全体       | 601 | 38.6             | 回答施設全体            | 601 | 38.6             |
| 【組織形態】       |     |                  | 【実施コース数(2014年度)】  |     |                  |
| 株式会社         | 312 | 39.4             | 1～2コース            | 191 | 36.6             |
| 有限会社、個人事業主など | 85  | 45.9             | 3～5コース            | 227 | 39.6             |
| 専修学校・各種学校    | 83  | 31.3             | 6～9コース            | 106 | 42.5             |
| 職業訓練法人       | 37  | 21.6             | 10コース以上           | 67  | 35.8             |
| 【施設人数規模】     |     |                  | 【受講者数(2014年度)】    |     |                  |
| 4人以下         | 64  | 42.2             | 20人未満             | 66  | 33.3             |
| 5～9人         | 153 | 44.4             | 20人以上50人未満        | 182 | 37.9             |
| 10～19人       | 169 | 39.6             | 50人以上100人未満       | 180 | 39.4             |
| 20～29人       | 70  | 32.9             | 100人以上200人未満      | 109 | 44.0             |
| 30人以上        | 102 | 38.2             | 200人以上            | 48  | 31.3             |
| 【離職者訓練開始時期】  |     |                  | 【施設スタッフ1人当たり受講者数】 |     |                  |
| 1999年以前      | 99  | 30.3             | 1人未満              | 54  | 42.6             |
| 2000～2004年   | 174 | 47.7             | 1人以上3人未満          | 129 | 40.3             |
| 2005～2009年   | 129 | 39.5             | 3人以上5人未満          | 98  | 24.5             |
| 2010～2014年   | 170 | 32.4             | 5人以上10人未満         | 130 | 43.1             |
|              |     |                  | 10人以上             | 132 | 47.0             |

注.

1. 収支状況が「苦しい」と回答した施設の割合は、「やや苦しい」、「非常に苦しい」と回答した施設の割合の合計である。
2. 「組織形態」別の集計では、30 未満の組織形態を集計から除いている。
3. 「施設スタッフ 1 人当たり受講者数」は、「受講者数（2014 年度）」を「施設人数規模」で割った値である。

組織形態別の集計からは、「有限会社、個人事業主など」が運営する施設で他の組織形態よりも収支が苦しいという割合が高く、逆に「職業訓練法人<sup>11)</sup>」は目立って低い。施設人員規模による違いはさほど大きいものではないが、規模が小さいほど収支が苦しい施設の割合が高まる傾向がある。委託離職者訓練開始時期、実施コース数、受講者数による違いは目につくものの、開始時期の新旧やコース数・受講者数の大小との一貫した関連は見られない。

先に触れた訓練施設スタッフ 1 人当たりの受講者数別に集計してみたところ、こちらもスタッフ 1 人あたり受講者数の人数の大小と、収支状況が苦しいと感じる施設の比率との間に一貫した関連はないと見られる。ただし、この集計ではスタッフ 1 人当たりの受講者数が「3 人以上 5 人未満」の中位にあたるカテゴリーまでは、受講者数がより多いカテゴリーほど収支が苦しい施設の割合が低下していくのに対し、「3 人以上 5 人未満」から上のカテゴリーでは受講者数の多いカテゴリーほど、収支が苦しい施設の割合が高くなっている。ここからは、訓練施設スタッフ 1 人当たりの受講者数と収支が苦しいと感じる施設の割合との関係が、「U

<sup>11)</sup> 「職業訓練法人」とは、職業能力開発促進法に定められた認定職業訓練を行うことを目的とする法人である。根拠規定は職業能力開発促進法第 4 章であり、第 31 条において社団と財団の 2 種類が認められている。設立には都道府県知事の認可を必要とする。

字型」のカーブとして描かれる可能性が示唆される。つまり一定の規模までは施設スタッフ 1 人当たりの受講者数が増えた方が、スタッフその他にかかる費用の増加よりも訓練実績によって加算される委託費のほうが上回るため、収支状況が良くなる。しかし、受講者数がある規模を超えると、受講者に向けた様々な取組みにかかる費用のほうが、実績により加算される委託費を上回り、収支状況が悪化するといった関係が反映されている可能性がある。

### 3. 実施するコース分野との関連

次に実施するコース分野別に、収支が苦しいと答える施設の割合を算出した（第 4－3－2 表）。このクロス表分析においては、各コース分野の実施の有無による割合の相違が統計的に有意であるかどうかを確認するため、カイ二乗独立性検定を行っている。

第 4－3－2 表 実施するコース分野と収支状況

|              | 実施施設数<br>(n) | 実施施設<br>収支状況「苦しい」(%) | 非実施施設<br>収支状況「苦しい」(%) |
|--------------|--------------|----------------------|-----------------------|
| OA・パソコン関連**  | 417          | 42.4                 | 29.9                  |
| 経理・財務*       | 307          | 42.7                 | 34.4                  |
| 営業・販売        | 156          | 44.2                 | 36.6                  |
| IT関連+        | 168          | 44.6                 | 36.3                  |
| ものづくりの技能・技術  | 30           | 36.7                 | 38.7                  |
| 介護・福祉+       | 216          | 33.3                 | 41.6                  |
| 医療・看護*       | 121          | 29.8                 | 40.8                  |
| 建築・建設・土木*    | 47           | 53.2                 | 37.4                  |
| デザイン・インテリア** | 52           | 57.7                 | 36.8                  |

注. \*\*<.01 \*<.05 +<.1（カイ二乗独立性検定）。

実施の有無により、収支状況が苦しいと答える割合に統計的に有意な差が見られるのは、「OA・パソコン関連」、「経理・財務」、「介護・福祉」、「医療・看護」、「建築・建設・土木」、「デザイン・インテリア」の各コース分野で、「IT 関連」では差異が有意な傾向として見られる。このうち、「介護・福祉」と「医療・看護」は、実施している施設のほうが実施していない施設に比べて、収支が苦しいと回答する割合が低い。あとのコース分野は、いずれも実施している施設のほうが、収支が苦しいという割合が高くなっている。

第 2 章で主要 5 分野の受講者・訓練施設の特徴を明らかにしてきたが、「OA・パソコン関連」、「経理・財務」、「IT 関連」と、「介護・福祉」、「医療・看護」で、収支の状況がわかる結果となっている。第 3 章の受講者の就職に関する分析では、介護・福祉のコース分野を受講していることが就職と統計的に有意な正の相関があったが、就職の可能性が他のコース分野よりも高いと広く認識されていれば、受講者がより集まりやすく、苦しい収支状況に陥ることも少なくなるのではないかと考えられる。

## 第4節 訓練施設の諸活動と収益性

### 1. コース立案時の情報収集・講師管理の取組みと収益性

訓練施設が、離職者訓練の中で行う種々の取組みのうち、どのような取組みが収支状況と関連しているだろうか。

第4-4-1表は、訓練コースの立案・作成時における企業・産業界のニーズに関する情報収集や、訓練を担当する講師の管理に関する取組みを行っているコースの範囲と、収支状況とのクロス表である。これによると、「コース作成時の企業・産業界のニーズに関する情報収集」と、「講師に必要な能力を明らかにした書面の作成」は、「すべてのコースについて実施」している施設のほうが、「一部のコースについて実施」または「実施していない」施設よりも、収支が苦しいと答える割合が低下する傾向にある。他方で、「講師の能力・業績評価の実施」や「能力や業績の評価に基づく講師の入れ替え」が行われるコースの範囲と、収支が苦しいと回答する割合との間には一貫した関連は見られない。

第4-4-1表 コースの立案・作成時の情報収集・講師管理の取組みと収支状況

|                             | n   | 収支状況<br>「苦しい」(%) |
|-----------------------------|-----|------------------|
| 回答施設全体                      | 601 | 38.6             |
| 【コース作成時の企業・産業界のニーズに関する情報収集】 |     |                  |
| すべてのコースについて実施               | 337 | 36.5             |
| 一部コースについて実施                 | 94  | 45.7             |
| 実施していない                     | 65  | 46.2             |
| 【講師に必要な能力を明らかにした書面の作成】      |     |                  |
| すべてのコースについて実施している           | 260 | 36.9             |
| 一部のコースについて実施している            | 37  | 43.2             |
| 実施していない                     | 197 | 42.6             |
| 【講師の能力・業績評価の実施】             |     |                  |
| すべてのコースについて実施している           | 298 | 39.3             |
| 一部のコースについて実施している            | 66  | 33.3             |
| 実施していない                     | 154 | 40.9             |
| 【能力や業績の評価に基づく講師の入れ替え】       |     |                  |
| すべてのコースについて実施している           | 260 | 38.8             |
| 一部のコースについて実施している            | 99  | 36.4             |
| 実施していない                     | 155 | 39.4             |

「講師の能力・業績評価の実施」や「能力や業績の評価に基づく講師の入れ替え」は、訓練を実施する中で自然と行われやすいため収支状況を問わず行われるのに対し、「コース作成時の企業・産業界のニーズに関する情報収集」や「講師に必要な能力を明らかにした書面の作成」は、とりたてて実施しなくても訓練を運営することはできると、訓練施設で捉えら

れている可能性がある。そのために収支が苦しいと実施されず、第4-4-1表に示された結果につながっているのではないかと考えることができる。

## 2. 就職支援の取組みと受講者の就職のための他機関との連携

受講者の就職を支援するための各取組みの実施の有無別に、収支状況が苦しいと感じる施設の割合を集計した（第4-4-2表）。

第4-4-2表 就職支援のための各取組みの実施の有無と収支状況

|                          | 実施施設数<br>(n) | 実施施設<br>収支状況「苦しい」(%) | 非実施施設<br>収支状況「苦しい」(%) |
|--------------------------|--------------|----------------------|-----------------------|
| 仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導     | 544          | 38.6                 | 38.6                  |
| 地域や業界の労働市場に関する説明・情報の提供   | 409          | 38.4                 | 39.1                  |
| 職場見学+                    | 246          | 34.1                 | 41.7                  |
| 企業等と呼んでの業界・企業説明会         | 261          | 39.5                 | 37.9                  |
| 企業等と呼んでの採用面接会            | 68           | 45.6                 | 37.7                  |
| 事業所外で開かれる合同説明会参加者の募集・引率  | 235          | 38.7                 | 38.5                  |
| 事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率* | 80           | 48.8                 | 37.0                  |

注.

1. \* $< .05$   $+< .1$ （カイ二乗独立性検定）。

2. 調査では就職支援の取組みとして、「求人情報の収集・提供」の有無も尋ねているが、実施していない施設がわずかであったため、このクロス表分析からは除いている。

カイ二乗独立性検定の結果、実施の有無により統計的に有意な差が見られたのは、「事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率」である。また「職場見学」を実施している施設としていない施設との間でも、差異が有意な傾向として見られる。

「事業場外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率」は、受講者の就職がなかなか決まらない施設において、たとえ収支状況が苦しくなったとしても、一定の就職実績を達成する意図で行われる取組みではないかと考えることもできる。一方、「事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率」は実施している施設のほうが、収支が「苦しい」と回答する割合が高く、対照的に「職場見学」は、実施している施設よりも実施していない施設のほうが、収支状況が苦しいと答える割合が高い。第2章で確認したように、「職場見学」は介護・福祉関連や医療・看護関連コースでの実施率が高く、そのことが反映されている可能性がある。

もう一つ、受講者の就職に関わる取組みとして、受講者の就職を目的とした各種機関・組織との連携・情報交換を取り上げ、実施の有無と収支状況とのクロス表分析を行った（第4-4-3表）。

こちらは「職業紹介会社」との連携・情報交換の有無による差が統計的に有意であり、「民間企業」、「人材派遣会社」との連携・情報交換の有無による差には有意な傾向が見られる。いずれの組織・機関についても、連携・情報交換を行っている施設のほうが、収支状況が苦

しいと答える割合が高かった。民間企業との連携・情報交換の場合には、そうした機会を設定することに対し、また職業紹介会社や人材派遣会社は、受講者と求人とのマッチングのためにこれらの機関が提供するサービスを活用することや、これらの機関から求人情報を得ることに対し、費用がかかり、施設にとって負担になっているのではないかと見られる。

第４－４－３表 受講者の就職のための他組織・他機関との連携と収支状況

|                          | 連携実施施設数<br>(n) | 実施施設<br>収支状況「苦しい」(%) | 非実施施設<br>収支状況「苦しい」(%) |
|--------------------------|----------------|----------------------|-----------------------|
| 民間企業+                    | 305            | 42.0                 | 35.1                  |
| 商工会議所・商工会など地域の経営者団体      | 112            | 35.7                 | 39.3                  |
| ある特定の業種の業界団体             | 82             | 40.2                 | 38.3                  |
| 職業紹介会社**                 | 130            | 51.5                 | 35.0                  |
| 人材派遣会社+                  | 302            | 42.1                 | 35.1                  |
| 求職者支援を実施している民間の組織(NPOなど) | 60             | 48.3                 | 37.5                  |

注. \*\*: <.01    \*: <.05    +: <.1 (カイ二乗独立性検定)。

## 第５節 委託離職者訓練の収支状況を左右する要因～多変量解析

ここまで委託離職者訓練の収支に関わる規定の内容を確認したうえで、その内容を踏まえつつ訓練施設のアンケート調査結果を分析し、委託離職者訓練の収支状況を左右する要因について探ってきた。探索的なクロス集計分析の結果、①施設スタッフがより少ない施設で収支が苦しくなる傾向が強くなると見られること、②ただ、施設の負担と実績による委託費収入との関係を勘案した、施設スタッフ１人当たりの受講者数という指標と収支が苦しい施設の割合との関連をみると、「U字型」カーブの関係が見出される可能性があること、③実施の有無により、収支状況が苦しいと答える割合に統計的に有意な差が見られるのは、「OA・パソコン関連」、「経理・財務」、「IT 関連」、「介護・福祉」、「医療・看護」、「建築・建設・土木」、「デザイン・インテリア」の各コース分野で、このうち「介護・福祉」と「医療・看護」は実施している施設の方が収支状況が苦しいと答える割合が有意に低く、その他のコース分野は逆に実施している施設の方が収支状況が苦しいと答える割合が有意に高いこと、④訓練コースの立案・作成時における企業・産業界のニーズに関する情報収集や、訓練を担当する講師の管理に関する取組みと収支状況との関連を見ると、「コース作成時の企業・産業界のニーズに関する情報収集」と、「講師に必要な能力を明らかにした書面の作成」は、すべてのコースで実施する施設のほうが、一部のコースで実施または実施しない施設よりも、収支が苦しいと答える割合が低下すること、⑤受講者に対する就職支援の取組みのうち、実施の有無により統計的に有意な差が見られたのは、「職場見学」と「事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率」で、前者は実施している施設よりも実施していない施設のほうが、収支状況が苦しいと答える割合が高く、後者は実施している施設のほうが割合が高いこと、⑥受講

者の就職を目的とした各種機関・組織との連携・情報交換については、「民間企業」、「職業紹介会社」、「人材派遣会社」との連携・情報交換の有無による差が統計的に有意であり、いずれの組織・機関についても、連携・情報交換を行っている施設のほうが、収支状況が苦しいと答える割合が高いことが見出された。

クロス集計分析の結果、明らかになった以上の①～⑥の事項のうち、④の訓練コースの立案・作成時における企業・産業界のニーズに関する情報収集や、訓練を担当する講師の管理に関する取組みに関する集計結果は、収支の苦しい施設が「コース作成時の企業・産業界のニーズに関する情報収集」や「講師に必要な能力を明らかにした書面の作成」の範囲をより絞っていると解釈でき、むしろ収支状況から取組みへの影響と見ることができる。

④を除くクロス集計分析の結果に関わる事項は、収支状況を左右する要因ととらえることができるが、①、②については、施設スタッフ数に反映されている実施組織の安定性（スタッフ数がより多い施設は、経営の安定性が高い大規模組織と見なす）が収支状況を左右しているのか、それとも受講者数と施設スタッフ数のバランス（委託費収入と人件費等の負担のバランスと捉えることができる）のほうが影響が大きいのかを検討する必要がある。

また、⑤、⑥の就職支援に関する取組みについての集計結果は、「職場見学」以外は、いずれも実施していたり連携・情報交換を行っていたりする施設において、収支状況が苦しいという割合が有意に高くなっている。この結果は受講者の就職の見込みが高くない、いいかえると実績による委託費収入が伸びにくい施設において、就職支援に関する取組みが行われていることを反映している可能性がある。就職の見込みや実績は第2章でも確認したように、施設が実施するコース分野から大きな影響を受ける。そのため、クロス集計分析の結果見出された⑤や⑥の関係は、③のコース分野による違いを反映していることも考えられる。唯一、実施している施設のほうが収支状況が苦しいという割合が低くなる「職場見学」は、すでに触れたように、就職実績が相対的に高い「介護・福祉」コースで実施される傾向が強いことも、⑤、⑥の就職支援に関する取組みについての集計結果に、施設が実施するコース分野の影響が及んでいる可能性を示唆する。

そこで、ここでは訓練施設の収支状況を左右する要因をより正確に捉えるため、諸事項を変数として組み込み、影響をコントロールした多変量統計解析を行う。ここで実施するのは、収支状況が苦しいか否かを被説明変数とする二項ロジスティック回帰分析である。説明変数は上述の①～⑥のクロス集計分析の結果のうち④を除いた分析結果に関連する事項を変数化したもので、具体的には a) 「施設スタッフ数」、b) 「施設スタッフ 1 人当たりの受講者数」、c) 「OA・パソコン関連」、「経理・財務」、「IT 関連」、「介護・福祉」、「医療・看護」、「建築・建設・土木」、「デザイン・インテリア」の各コース分野の実施の有無、d) 「職場見学」および「事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率」の実施の有無、e) 受講者の就職を目的とした「民間企業」、「職業紹介会社」、「人材派遣会社」との連携・情報交換の有無、である。また、訓練施設の組織形態を統制変数として加えた。



「施設スタッフ数」は、規模が大きいほど収支が苦しい状況には陥りにくいかどうかを確認するため、「4人以下」をレファレンス・グループとして、「5～9人」、「10～19人」、「20～29人」、「30人以上」をダミー変数（該当する場合に1、しない場合に0の値をとる変数）とした。また、「施設スタッフ1人当たりの受講者数」については、収支状況が苦しいという施設の割合と「U字型」カーブの関係になっているかどうかを検証したいと考え、施設スタッフ1人当たりの受講者数が3人以上5人未満の施設をレファレンスグループとして、「3人未満」、「5人以上」をそれぞれダミー変数としている。各コース分野の実施の有無、就職支援のための各取組みの実施の有無、受講者の就職を目的とした各機関との連携・情報交換の有無については、それぞれ実施していると回答した場合に1、回答していない場合には0の値をとるダミー変数とした。

**第4-5-1表**に示したのが、二項ロジスティック回帰分析の結果である。施設の総スタッフ数規模が「4人以下」よりも大きな施設であることは、委託離職者訓練の収支状況が苦しくなることと統計的に有意な相関を持たない。一方で、スタッフ数と受講者数とのバランスを反映した「施設スタッフ1人当たりの受講者数」は、収支状況と有意な相関を持っている。そしてその相関の状況は、施設スタッフ1人当たりの受講者数が3人以上5人未満の施設をレファレンスグループとした場合に、「3人未満」であることと「5人以上」であることの双方が、収支状況が苦しくなる可能性を高めるというものであり、施設スタッフ1人当たりの受講者数が少なすぎても多すぎても、委託離職者訓練の収支状況は苦しくなることを示唆する。少なすぎる場合には、受講生の就職実績により施設に支払われる委託費で、施設スタッフの人件費などをはじめとする運営費を賄えないと考えられる一方、多すぎる場合には、訓練運営費や就職支援のための費用が嵩んで、収支状況が苦しくなると考えられる。

第４－５－１表 委託離職者訓練の収支状況に関する二項ロジスティック回帰分析

|                                               | B      | Exp(B)   |
|-----------------------------------------------|--------|----------|
| 【施設総スタッフ数】<br>(レファレンス・グループ: 4人以下)             |        |          |
| 5～9人                                          | -0.047 | 0.954    |
| 10～19人                                        | -0.124 | 0.883    |
| 20～29人                                        | -0.469 | 0.626    |
| 30人以上                                         | -0.199 | 0.820    |
| 【施設スタッフ1人当たりの受講者数】<br>(レファレンス・グループ: 3人以上5人未満) |        |          |
| 3人未満                                          | 0.842  | 2.320 ** |
| 5人以上                                          | 0.747  | 2.111 *  |
| 【実施しているコース分野】                                 |        |          |
| OAに関する知識・スキル                                  | 0.389  | 1.476    |
| 経理・財務に関する知識・スキル                               | 0.071  | 1.073    |
| IT関連                                          | 0.213  | 1.238    |
| 介護・福祉に関する知識・スキル                               | 0.277  | 1.320    |
| 医療・看護に関する知識・スキル                               | -0.21  | 0.810    |
| 建築・建設・土木に関する知識・スキル                            | 0.475  | 1.608    |
| デザイン・インテリアに関する知識・スキル                          | 0.641  | 1.898 +  |
| 【実施している就職支援の取組み】                              |        |          |
| 職場見学                                          | -0.341 | 0.711    |
| 事業所外で開かれる採用面接会参加者の募集・引率                       | 0.374  | 1.454    |
| 【受講者の就職に関し、情報交換や連携を行っている機関】                   |        |          |
| 民間企業(職業紹介会社、人材派遣会社以外)                         | 0.143  | 1.154    |
| 職業紹介会社                                        | 0.558  | 1.747 *  |
| 人材派遣会社                                        | -0.077 | 0.926    |
| 【訓練実施施設の組織形態】<br>(レファレンス・グループ: 有限会社、個人事業主など)  |        |          |
| 株式会社                                          | -0.119 | 0.888    |
| 事業主団体                                         | -0.774 | 0.461    |
| 専修・各種学校                                       | -0.372 | 0.689    |
| 大学等                                           | 0.537  | 1.710    |
| 公益法人等                                         | -0.353 | 0.703    |
| 社会福祉法人                                        | 1.400  | 4.055    |
| 職業訓練法人                                        | -1.182 | 0.307 *  |
| NPO                                           | 0.576  | 1.779    |
| 定数                                            | -1.393 | 0.248 ** |
| -2対数尤度                                        |        | 650.508  |
| Nagelkerke R2 乗                               |        | 0.129    |
| N                                             |        | 522      |

\*\*<. 01 \*<. 05 +<. 1

注.

- 被説明変数は、委託離職者訓練の収支状況が苦しいか否かで、「苦しい」と回答した場合には1、そうでない場合には0の値を取るダミー変数である。
- ①施設の総スタッフ数が不明の施設、②施設スタッフ1人当たりの受講者数が不明の施設、③組織形態が不明または「その他」と回答した施設、は分析の対象から除いている。
- 網掛けは受講者の就職との間に統計的に有意な相関がみられた事項。

実施しているコース分野については、「デザイン・インテリアに関する知識・スキル」分野を実施している場合のみ、収支状況が苦しくなる可能性が有意に高くなった。この理由としては、デザイン・インテリアに関する知識・スキルに関するコース分野が、受講者数や就職者数が相対的に少ないにも関わらず、講師や設備など訓練に必要な費用が他のコース分野に比べてかかるという点を挙げることができるだろう。

就職支援に係る取組みの中では、職業紹介会社と情報交換や連携をとることが、収支が苦しいことと統計的に有意な正の相関を持っていた。受講生の就職のためとはいえ、一定の委託費の枠の中で、職業紹介を利用することは、施設にとっての負担が大きいことをうかがわせる。あるいは、職業紹介を利用しているのは受講者の就職が難しいと見込んだ施設であり、実績に基づき受け取る委託費が伸びないと予想され実際に伸びない中で、職業紹介利用の負担でより一層、収支面で苦境に陥っているとみることもできる。

## 第6節 小括

本章では委託離職者訓練に係る収支状況と、訓練施設の属性や取組みとの関連について分析を行ってきた。分析の結果、浮かび上がってきたのは、第1に、施設のスタッフ数と受講者数との関係が、収支状況に影響を与えているという点である。スタッフ数に比べて受講者数が少なすぎても多すぎても、収支が苦しくなる可能性が有意に高まる。少なすぎて収支状況が苦しくなるというケースは、現在の委託離職者訓練のほとんどがその対象となる、受講者の人数・就職実績で委託費が支払われるという方式から、ありうるものが容易に想像できる。この事態をできるだけ避けていくためには、過去の実績から受講生が少ないことが予想されるコースを実施する際に、都道府県やハローワークにおいて重点的に広報を行うようにしたり、あるいは受託を申請してくる施設に対して、応募や運営が難しい旨の情報提供を行ったりする必要があると思われる。

一方、施設スタッフ数比べて受講者数が多すぎ、収支状況が苦しくなるケースも、受講者の人数・就職実績で委託費が支払われるという現在の方式を念頭に、訓練施設が費用を抑えるために訓練の運営に関わるスタッフを絞り込んだり、逆に運営に十分な委託費を得ようと、自施設のスタッフ数に比して定員数の多い訓練の受託を申請・実施したりといった経緯で、発生していると考えられる。結果的に苦しい訓練運営に陥られないよう、委託離職者訓練の運営（職業訓練＋就職支援）に、おおよそどのくらいの費用がかかるのかを、訓練を受託しようと考えている民間事業者にも、明示・説明する機会が必要である。

委託離職者訓練に係る収支状況と、訓練施設の属性や取組みとの関連について分析を行った結果、明らかになった第2の点は、デザイン・インテリアに関する知識・スキルについてのコース分野を実施している施設で、収支が苦しくなる可能性が有意に高まるということである。先にも述べたように、デザイン・インテリアに関する知識・スキルについてのコース

分野は、他の分野に比べて就職実績が上がりにくいこと、また就職実績に比して訓練や就職支援のための費用がかかる分野の一例と捉えることができる。こうした分野への参入を民間事業者が判断する材料としても、過去の実績や当該分野と関係が強い職種・業種に係る労働市場の状況についての積極的な情報公開が求められよう。

ただ、こうした就職実績が上がりにくく、かつ就職実績に比して訓練や就職支援のための費用がかかるコース分野や、先に見たスタッフ数に比べて受講者数が少なすぎるといったコースは、収支状況の苦境を回避したいと考える民間事業者の一般的な動機を踏まえると、何らかの支援をしていかなければ委託の担い手がなくなる可能性があることは留意しておくべきであろう。このことも踏まえて、委託の担い手がなくなるまえに公共に移管するか、実績を根拠に当該コースを廃止するという行動も、安定的な離職者訓練体制の構築・継続という観点からの選択肢としてあり得るだろう。

委託離職者訓練に係る収支状況と、訓練施設の属性や取組みとの関連について分析から明らかになった第3の点は、受講者の就職を支援するための取組みや、就職を実現するための他組織・機関との連携の取組みの中には、実施により収支状況が苦しくなる可能性が高まるものがあるということである。訓練施設の収支状況を苦境に陥らせるほどの費用をかけずに、就職実績を上げることができる取組みを、訓練施設に対し周知・指導する都道府県などの働きかけがまずは必要であろう。また、離職者訓練が受講者の就職を最大の目的とすることを念頭に置けば、受講者の就職が難しい状況において、訓練施設が追加的に掛けることが必要な費用を補う仕組みを検討してよいのではないかと思われる。

## 第5章 結語～本書における分析からのインプリケーション

本書では2014年、2015年に実施したJILPT委託離職者訓練調査のデータを基に、ここまですべての分析を行ってきた。JILPT委託離職者訓練調査の実施時期は6～7年前となるが、これまで本書の随所で確認してきたように、都道府県所管の下にある点や、事務・情報・介護といった領域では中心的な職業訓練機会であること、また委託訓練実施施設の収支に関する制度など、委託訓練に関する基本的な枠組みや状況には大きな変化はなく、分析から得られた知見の多くは、現在でも妥当するものと考えられる。

もし本書における分析の知見が離職者訓練の現状に多く妥当するならば、それらの知見からどのようなインプリケーションを引き出すことができるだろうか。新型コロナ禍の下、また数年前から始まった就職氷河期支援の取組みの中で、職業訓練の重要性と向けられる期待が高まりつつあることを念頭に置きながら、今後の委託訓練の実施に向けたインプリケーションについて、検討していきたい。

### 第1節 「出口」を明確にした訓練実施・就職支援の必要性

委託訓練の最大の目的は、受講者の就職である。本書第3章ではその最大の目的の実現に寄与する訓練施設の取組みがどのようなものなのかを、受講者アンケート調査のデータと、訓練施設アンケート調査のデータを合成したマッチングデータを用い、分析した。その結果、訓練施設が特定の業界団体と情報交換・連携をすることが、受講者の就職可能性を高めること、また業界団体や地域の経営者団体との情報交換や連携が正社員として就職できる可能性を高めることがわかった。また、受講後の就職可能性は、ハローワークに職員が出向く頻度がより高い訓練施設や、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・情報の提供を行っている訓練施設の受講者においてより高くなっていた。

就職や、あるいは正社員としての就職の可能性を高めることにつながっている、訓練施設の取組みは、業界や地域における企業の活動の中にいかに委託訓練を位置づけていくかが重要であることを示唆している。また、訓練施設がハローワークから積極的に情報を収集し、収集した情報などを基にして受講者に対して労働市場に関する状況を説明したり情報を提供したりすることが、受講者の就職にあたって効果を発揮するという、当然のように見えるが重要な事実を示している。

業界団体や地域の経営者団体との連携によって、業界内や地域における企業の人材ニーズを捉えやすくなるものと考えられる。また、ハローワークからのより積極的な情報収集は、企業からの求人というより具体的な形での人材ニーズを捉える機会が、より多くなることを意味する。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は、企業の人材ニーズを受講者に強く意識させることにつながる。就職や、あるいは正社員とし

での就職の可能性を高めている取組みは、就職という「出口」につながる人材ニーズを把握し、伝えるための取組みであるとまとめることができるだろう。

「出口」を明確に意識した教育訓練に関する政策プログラムは、離職者訓練以外の領域ではすでに打ち出されている。その一例が、2019 年から政府が実施する「就職氷河期支援プログラム<sup>1</sup>」の中で計画されている「出口一体型」である。2020 年 12 月 25 日に、「就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議」で決定された「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2020」によれば、「出口一体型」は「受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立」のための諸施策であり、① I T、運輸、建設、農業といった人材ニーズの高い業種の業界団体と連携した、短期間（1～3 カ月）での資格取得・正社員就職の支援、②観光業、自動車整備業、建設業、造船・舶用工業、船員等への新規就業者の確保・育成、③農業、林業、漁業への新規就業者の確保・育成、④求職者支援訓練のうち、医療事務や介護初任者関係等の就職に直結する資格を取得できる特定の訓練コースにおいて、活用を広げるために訓練期間・訓練時間の下限を緩和、などを具体的な内容とする。

本書第 3 章の受講者の就職に関する分析は、こうした「出口一体型」の政策プログラムの重要性を裏付けし、逆に、離職者訓練の受講者の就職可能性を高める上で有効な、業界団体や地域の経営者団体との連携のあり方の具体的なイメージを、「出口一体型」の政策プログラムから描くことができる。求められる資格や新規就業者に対するニーズなどをきっかけとして、訓練施設と業界内・地域内の企業群とが「出口＝就職」に関する認識をすり合わせ、ハローワークはその認識を裏付ける情報を提供し、訓練施設側は認識や情報を基に、訓練や指導、就職支援を実施するといったことを、恒常的に繰り返すことができる環境・体制の整備が、委託訓練の領域においても求められる。

## 第 2 節 コロナ禍を契機としたキャリア・チェンジに向けて

### 1. 「準備機会としての委託訓練」の活用拡大に向けて

2020 年初頭から日本国内において感染が拡大し始めた、新型コロナウイルス感染症は、経済活動に深刻な影響をもたらし続けている。感染拡大を防ぐ主要な手段として、移動・旅行や戸外での飲食の抑制が政策的・社会的に提唱・推進され続け、収益が急速に悪化する企業が続出した。その結果、解雇・雇止めが頻発し、厚生労働省の集計によると、2021 年 10 月 8 日の時点で解雇等見込み労働者数の累積が 118317 人、うち製造業 27575 人、飲食業 16282

---

<sup>1</sup> 「就職氷河期支援プログラム」は、政府が 2019 年に発表した『経済財政運営と改革の基本方針 2019(骨太方針 2019)』において打ち出された政策プログラムである。1990 年代～2000 年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行ったいわゆる「就職氷河期世代」が抱える課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足、年齢の上昇等）を解決し、正規雇用化をはじめとして同世代の活躍の場を広げることを目的としている。詳細については、内閣府(2019)、内閣官房(2019)、同(2020)を参照のこと。

人、小売業 13691 人、宿泊業 13393 人となっている<sup>2</sup>。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響は、特定の産業に属する企業が全般的に被るといった特徴を持つため、影響を被った産業で働いていて雇止めや解雇をされた労働者が、同じ産業で新たな就業先を見つけるのは難しい。そうすると、自分がこれまで働いていたのとは異なる、労働需要のある産業に新たな就業先を求めざるを得なくなる。そして労働需要のある、これまで働いてきたのとは異なる産業で就業するために必要な知識やスキルが、専門的なものである場合に、離職者訓練は大きな効果を発揮すると考えられる。製造や飲食、小売、宿泊といったセクターで解雇や雇止めが発生し、IT や介護といった、就業するのに専門的な知識やスキルを要する産業で労働需要が堅調であるという現状は、まさに離職者訓練が大きな効果を発揮しうる状況である。

実際、IT や介護の離職者訓練は、それまで従事してきた仕事とは異なる仕事に従事するための準備機会として機能してきたことは、本書第 2 章における委託訓練の主要コースに関する分析からも確認することができる。介護関連のコースの場合、訓練前に介護の仕事をしていたという受講者は 1 割に満たず、IT 関連のコースでも訓練前に IT 関連の仕事をしていた受講者は 1 割をやや超える程度であった。受講の動機としては、IT 関連コースも介護関連コースも、約 3 分の 2 の受講者が「新しい分野の仕事の分野にチャレンジしたいから」と回答し、受講により身についた能力・知識・スキルとしては、いずれのコースの 9 割以上の受講者が、「基礎的なレベルの専門知識・スキル」を挙げている。

以上のような職種転換のための準備機会として委託訓練が果たしてきた機能は、コロナ禍の雇用情勢の下で、これまで以上に重要性・必要性が高まっていると考えられ、より多くの人々によって活用できるように、取組みが進められるべきであろう。また、訓練を担う講師人材の確保においても様々な配慮(講師の処遇改善、講師の確保に関わる規定の見直しなど)が欠かせない。

## 2. 中長期的なキャリア形成にどのようにつなげるか

IT や介護などの分野に入職するための準備機会として機能している委託離職者訓練ではあるが、留意しなければならないのは、受講者の大半が訓練によって身につけているのは、基礎的なレベルの専門知識・スキルであるという点である。本書第 2 章の分析によれば、委託訓練の主要コースの受講者で、受講を通じて、より高度なレベルの専門知識・スキルを身につけることができたという受講者は、多くても 25%程度で、介護関連のコースではわずか 1 割程度にとどまる。つまり、委託訓練は確かに異業種・異職種からの入職における準備機会としては機能しているが、IT や介護といった各分野における高度なレベルの仕事につくための訓練とは言い難い。キャリア・チェンジのための基礎の養成は委託訓練によって可能で

---

<sup>2</sup> 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について(2021 年 10 月 8 日集計分)」による。

あるが、受講者がその基礎を足場に中長期的なキャリアを形成し、キャリア・チェンジを成し遂げるようにするには、さらなる配慮や取り組みが必要となろう。

委託離職者訓練の受講者が、訓練によって身につけた基礎を足場としたキャリア形成を実現していく上で重要と思われるのは、就職の実現と同様、「出口」につながる企業のニーズを把握することである。ここでのニーズは、短期的な人手不足を解消したいというものではなく、中長期的な人材の育成・確保のニーズである。訓練施設が、より確実にこうしたニーズを把握できるような機会の形成が求められる。

すでに触れたように、本書第3章の分析では、業界団体や地域の経営者団体との情報交換や連携を行う訓練施設の受講者は、正社員として就職する可能性が高まるという結果が得られた。この分析結果は、業界団体や地域の経営者団体との情報交換や連携を通じて、訓練施設が企業側の中長期的な人材の育成・確保のニーズを捉えることができ、受講者を、育成の対象や長期的に活躍する人材としてみなされることが多い正社員として就職させることができる可能性が高まっていると、解釈することができるだろう。

### 第3節 運営を担う訓練施設への配慮

委託離職者訓練は、公的なセーフティ・ネットを支える事業で、コロナ禍の下での雇用情勢において、あるいは就職氷河期世代のキャリア再形成が重要な政策課題となる中で、その重要性・必要性が高まっている。ただ、社会性・公共性の高いこの事業を支えているのは、実施を委託された民間事業者であり、これら事業者が、委託離職者訓練も含めて、事業から上がる収入で組織を維持していることを見過ごすわけにはいかない。本書第4章では、アンケート調査において、委託離職者訓練の運営に係る収支状況が「苦しい」と回答する施設が4割にも上ることを指摘したうえで、現在の委託離職者訓練の収支に関する国の規定を検討し、収支状況が苦しくなることと、訓練実施施設の属性や取り組みとの関連を分析した。

分析により明らかになった第1の点は、施設のスタッフ数と受講者数との関係が、収支状況に影響を与えており、スタッフ数に比べて受講者数が少なすぎても多すぎても、収支が苦しくなる可能性が高まるということである。少なすぎて収支状況が苦しくなるというケースは、受講者の人数・就職実績で委託費が支払われるという国の規定の内容から、ありうることも容易に想像できる。この事態をできるだけ避けていくためには、過去の実績から受講生が少ないことが予想されるコースを実施する際に、委託離職者訓練を所管する都道府県やハローワークにおいて重点的に広報を行うようにしたり、あるいは受託を申請してくる施設に対して、応募や運営が難しい旨の情報提供を行ったりする必要がある。一方、施設スタッフ数に比べて受講者数が多すぎ、収支状況が苦しくなるケースも、現在の委託費支払い方式を念頭に、訓練実施施設が費用を抑えるために訓練の運営に関わるスタッフを絞り込んだり、逆に運営に十分な委託費を得ようと、自施設のスタッフ数に比して定員数の多い訓練の受託



を申請・実施したりといった経緯で、発生していると考えられる。

コロナ禍の下での雇用情勢において、離職者訓練に対するニーズが高まることで増えることが予想されるのは、スタッフ数に比して受講者数が多くなるという事態である。そうした場合に、訓練施設が収支面で苦境に陥らないよう、離職者訓練訓練を委託する都道府県側が、委託離職者訓練の運営（職業訓練＋就職支援）に必要な作業・取組みや、そうした作業・取組みを実施していく上で適切な人員構成などを、訓練を受託しようと考えている民間事業者に明示・説明していく必要がある。

さらに分析から明らかになった第2の点は、受講者の就職を支援するための取組みや、就職を実現するための他組織・機関との連携の取組みの中には、実施により収支状況が苦しくなる可能性が高まるものがあるということである。訓練施設の収支状況を苦境に陥らせるほどの費用をかけずに、就職実績を上げることができる取組みを、訓練施設に対し周知・指導する都道府県などの働きかけがまずは必要であろう。また、離職者訓練が受講者の就職を最大の目的とすることを念頭に置けば、受講者の就職が難しい状況において、訓練実施施設が追加的に掛けることが必要な費用を補う仕組みを検討してよいのではないかと思われる。

## 【第5章の参考文献】

内閣府(2019)『経済財政運営と改革の基本方針 2019～『令和』新時代：『Society 5.0』への挑戦～』。

内閣官房(2019)「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019」。

内閣官房(2020)「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2020」。

---

JILPT 資料シリーズ No.243

委託離職者訓練に関する分析

～訓練施設の取組みと受講における効果から～

発行年月日 2021 年 11 月 19 日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2021 JILPT Printed in Japan

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)