

第4章 今後の離職者訓練システムに 望まれる方向性と課題

第4章 今後の離職者訓練システムに望まれる方向性と課題

職業訓練は、基本的に「いつでも、どこでも、誰でも」受講ができ、確実に個人ごとの求める職業能力の到達水準に到達・確認ができ、最終目的である就職に確実に結びつくことができるものでなければならない。しかしながら、取り巻く環境は依然として厳しく、求職側における再就職での三大障害要因や求人側とのミスマッチ等、立ちはだかる壁は小さくない。また、求職者への対応、訓練実施側の実態調査等においては、求職者の就業に対する意識や個々の属性による制約、及び求職者を的確に誘導・支援できる環境にも幾多の問題点が出てきている。

求人企業に対し、期待される施策は、年齢・学歴制限の撤廃、正社員への優先的な採用と非社員の正社員への登用、職業能力のアップに伴う給与水準の引き上げなどがあげられるが、それと同時に期待すべき最大の施策は、人材育成を目的とした職業能力開発への取り組みである。雇用におけるミスマッチは、人材が不足していながら業務に必要な技能、能力、経験を持つ人材が得られず、採用が進まないことにある。この問題は正確な求人情報の公開やきめ細かい求人活動によるだけでは解消されない問題でもあり、求人企業の即戦力への強い意志が背景にある。

この点から企業に求められることは、能力のみならず将来が期待できる意欲ある人材を採用して、職業訓練等による能力開発と人材育成に努めるべきということである。こうした核となる人材を育成する施策こそが、企業の成長につながる基本といえる。

なお60歳代前半を中心とした高齢者の雇用確保のため、「改正高齢者等雇用安定法」が制定された。企業においては、法の趣旨を尊重して、継続雇用制度の導入など対応措置の実施が求められている。雇用年齢の引き上げなど継続雇用の拡大やこれら高齢者の職業能力の発揮が期待されているところである。

一方、失業中の求職者が新たな職場への再就職において厳しい環境に置かれていることは、先に述べたミスマッチの実態からも明らかである。求人企業が設定した採用条件の背景には、求職者、特に中高年求職者の職業能力に対する不信、不満があるのも事実である。こうした問題を解消するためには、求職者自身が企業の期待に応えられる職業能力を習得することが必要である。

求職者は、仕事への意欲とともに、企業ニーズにあった職業能力開発に積極的に努める必要を強く自覚する必要がある。と同時に、こうした求職者の職業能力を引き上げることを容易にする離職者訓練システム構築が課題といえる。

本調査研究では、離職者訓練システムの対象である求職者が就業できる訓練として機能することを第一義に考え、具備すべき要件整理のもとで新たな訓練システムの提案を行った。

離職者訓練については、求職者、求人企業、職業安定機関、訓練機関のそれぞれの努力

と協力なくして機能はしない。すなわち、機能する訓練は求人企業から求職者までの情報を共有し、職業安定機関との連携のもとに提供、相談・支援できる体制で構築されていることが前提として重要である。訓練実施側施設では「訓練システム改善より前に、入所前に行う訓練コースの情報提供、相談援助の強化・改善を図るべき」という点を重視する回答が多いが、訓練目的にそった受講生の入所がしっかりできていないと訓練システムに負荷がかかることになる。今回、「新たな訓練システムへの提言（第3章2節）」としてまとめている三者サイド（求職者・求人企業・訓練実施施設）での改善の視点のもとに整理されたプロセスを意識した対応が求められる。

具体的な訓練システムの提言を以下に示すが、これらの訓練システムは、今回の訓練実施側に行ったアンケート調査での「現状の訓練システムを改善する方法」として上位にランクされており、現場段階でも訓練ニーズが高いものと推察する。

①「個々の受講者の能力に応じ、訓練期間を異にして実施できる訓練システム」

現状の離職者訓練は、訓練機関が設定した訓練コースとして期間限定訓練であるが、労力とコストを考慮し、かつ受講者の差異も受け入れられる方法としての提案である。

現行の雇用保険制度での対応は不明であるが、ある程度の効果性と個々の能力や目的に応じた対応が可能であり、訓練対応カリキュラムが精度かつ確実にマスターできる訓練を保証できると考えられる。

②「新たな委託訓練のシステム（求人セット活用型）の検討」

現状行われている訓練形態の一つであるが、就職の確立がもっとも高い訓練システムである。しかし、少数での訓練となり訓練効果等の問題より活用が少ないなどの問題があることから、制度の普及、複数の事業所での共同実施、客観的評価制度の確立等の改善を行い新たな訓練システムとしての活用を図る提案である。

能力の向上により採用見込みのある求職者と事業主をマッチングさせた上で、入社後必要とされる能力の習得を目指すオーダーメイド型訓練を基本としていることから、事業主、求職者の双方より高い満足度が得られることや、高い訓練効果（就職率）が見込まれると考えている。

今回、具体的に検証実施を行っているが、訓練生にとっては求人内容、訓練履修状況によって企業選択の幅が広がるとともに企業情報の的確な把握から希望どおりの再就職が見込める。一方、求人企業においては優秀な訓練生から選択されるよう企業PRの場等で訓練生との情報交換を多く設けられることから、双方にとってまちがいのない就職結果を目指すことが可能となり、満足度の高い訓練システムを達成できる。

③「離職者を対象とした効果・効率的訓練システムの検討」

公共職業訓練の目的は、求職者に対して希望する企業等への再就職を可能とする技能・技術を取得させることであり、労働市場の人材ニーズ等より民間教育訓練機関等との連携のもとで多様な訓練コースが設定されている。しかし、訓練コースの名称と内容の標準化、訓練内容に即した訓練科目の時間配分等の整理が十分なされていない。このことは、広報活動や担当者が受講希望者への相談支援を勧める上で苦慮していることでもあり、受講者に不安と不信感を与え、結果として訓練とのミスマッチを引き起こす原因になり得るものである。

訓練科名及び内容は、訓練の仕上がり像及び訓練カリキュラム等のイメージができることが適切であることから、離職者訓練の訓練コース設定等についての課題整理を行う提案である。

この改善提案については、平成18年度委託訓練設定について、岩手県内で試行検証の取り組みを行い、ハローワーク、委託先及び受講生にアンケートで結果を分析したが、いずれも高い評価が得られている。今後は、求職者のニーズや利便性を勘案すると都道府県内のみでなく、全国規模の標準化が必要であると思われる。

④「受講者の職業訓練への受講意識が希望に添える方式の一例としての訓練システムの提案」

離職者訓練の受講において、個々の受講者の希望する訓練コースと職業能力開発施設内で開設されている訓練コースにミスマッチの派生が問題視されていることから、ミスマッチ解消に向けた取り組みと地域ニーズに対応した訓練コース設定の両面の視点より、現状の訓練カリキュラムの中に「選択制」を導入した訓練を試行した検証と今後の普及・波及へ向けた展開のあり方を提案している。

具体的「選択制」導入事例では、飯塚職業能力開発促進センターと中部職業能力開発促進センターでの具体的導入事例について報告がなされている。前者は、「仕上がり像は離職者が決める」を視点として、①付加価値 ②達成度指数 ③存在感 と目標を掲げて能力開発事業の推進、基盤整備に取り組んでいる。導入にあたっては、求職者に対して事前調査を実施する時点よりハローワークとの十分な連携のもとに「積極的な選択による動機付けの機会」を提供し、訓練生各人のキャリア形成のアウトラインの意識付けが可能となっている。後者の事例は情報系であるが、地域産業ニーズの把握より受講者の能力と企業が求める人材（能力）の差を解消する取り組みの必要性が指摘されていることから、離職者個々の求職に基づいた訓練の展開を図ることを前提とし、求人ニーズの能力要件を①ベースとなるもの ②就職ターゲットとなる企業での上積みとなるものに分けコース制の導入を行っている。

両能開施設とも応募者の拡大と就職先の拡大を目標に、求職者である訓練生が主体的に各自の既得した能力・スキルを把握して、自らの仕上がり像を想定して希望する職業に応

じた選択コースを受講する方式であり、結果として地域の雇用情勢を捉えて訓練受講への応募者拡大に反映しており、関連職種への就職拡大が図られている。

ただ、訓練コースの変更と受講者の職業能力の習得とは一致するものではなく、受講者本人の就職に対しての目的意識のあり方とその努力によるところが大きい。また、コース選択を導入するに際しては、受講者の意向も含めて就職先企業等のターゲットを十分な就職活動のもとに明確にすることが大前提である。

今後、地域の求人動向等を把握分析した上でコース選択を導入した訓練システムを実施することで、より一層の魅力ある訓練コースとして求職者の訓練選択肢の幅を拡大できると考える。

⑤「求職者の特性やニーズに沿って訓練コースを含む就業支援を容易にするガイダンスツールの提案」

受講者の能力と個々の訓練ニーズ等に適合することを容易にする訓練システムを考える際には、訓練コースの受講前から受講後に至る一連のプロセスで考案する必要がある。それによって、求職側と求人側のマッチング率の向上が図られ、顧客である求職者側と求人側へのサービス効率を高めた訓練システムの検討が可能となる。

しかしながら、雇用政策では、特に相談体制が不足している状況があり、地域ごとの異なる雇用・失業情勢の実態に目を向けた的確な対応が求められている。

そのため、求職者が個々の特性にマッチした就職活動の方法を選択しやすい仕組みを考案することから、相談体制に焦点を絞り、求職者にふさわしい訓練コース又はその他の就職活動の支援プログラムを選択できる適切なガイダンスツールの提案を行っている。

職業訓練を受ける前の十分な相談の結果、受講するにふさわしい求職者が職業能力開発施設へ入所することによって職業訓練の効果・成果が上がる。この相談体制の充実が職業訓練の正否を左右しているといえる。

ガイダンスシートは、求職者のタイプ（特性）に着目して訓練を受講するにふさわしいかどうか、どのような訓練コースが適しているかをガイドできることを目的としており、また、現場の相談窓口で使いやすい実務的で簡便なツールとなっている。

そのため、相談窓口の担当者に専門的知識がなくとも求職者のタイプ（特性）をあらかじめ把握した上で、どのような再就職支援の方策が求職者に適しているかが判定でき、求職者の目的をある程度絞り込めるツールとして活用できる。

⑥「スキル別に受講できるシステムへの提言」（集合型訓練から個別型訓練へ）

早期就職達成させることを目的に、受講生を「求職者」であるという前提で訓練時間の制約や訓練場所、訓練コース等を個々のニーズに適合した選択を自由に行う個別型訓練方

式の提言である。

このシステムでは、集合型訓練での時間と場所の概念を超え、さらに自己のレベルにあった訓練や受講しやすい環境・就職活動しやすい環境をつくることが可能となる。今回は「ビデオ受講型訓練」を導入し、個人の生活環境に合わせた訓練時間と訓練レベル、また個々の受講者の進捗に合わせた選択制科目の導入を含めている。実施にあたっては、訓練機関として常時担当指導員を配置し助言や質問、受講者の進捗状況のカウンセリング等を充実させることが必要である。また、訓練環境整備としてのコンテンツの構築が重要な条件となる。

今後、若年者等においては、その生活時間の概念がフレキシブルになってくることから近未来的な訓練システムの方向としても重要視されると考えられる。

これらの訓練システムの提言は、現状の訓練環境の範囲で試行検証が可能なものについて積極的に取り組んでいくこととし（②、③、④、⑤）、また制約等で調整が必要な事項については、今後とも関係機関との協議のもとで検証を行うこととしたい。

また、⑧「公共職業訓練システムへの提言」として民間教育事業者の立場より、今後の公共職業訓練コース設計にともなう課題等について整理を行っているが、公共職業訓練の効率性の観点から従来と異なる枠にとらわれない民間教育訓練機関の個性を活用した事業運営についても、多様な支援方法とあわせて検討が望まれる。

雇用の流動化が進み、労働移動の増加が見込まれる中で、中高年の離転職者、在職中から将来の離転職を考える者、フリーターなど、就業や職業能力開発に関する情報提供やアドバイス、スキルアップ等よりの職業訓練を必要とする人々が増加していることから、多様化する職業能力開発ニーズのもとに個人個人にあった職業能力開発コースや、職業能力開発に関する総合的な相談機能の構築が求められている。そのためには、個人と企業の垣根を越えた人材の適材適所での活用を促し、個人のキャリアを把握して能力をうまく発揮させる職業能力開発の実現を目指すことから、社会全体としてミスマッチのない人材の育成を公共と民間が連携・協力しながら整備していくことが必要である。

