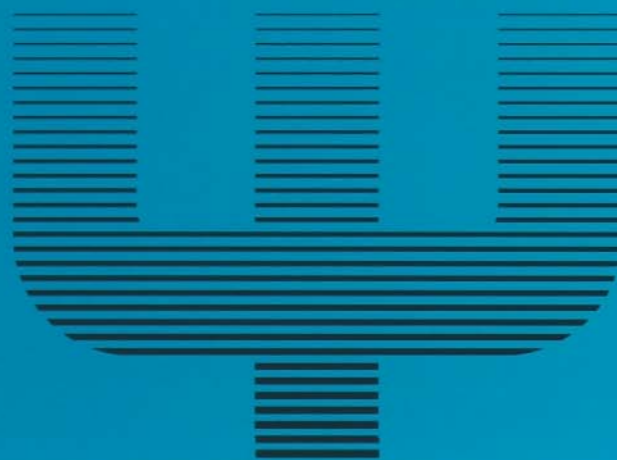


調査研究報告書 No.127
2005



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の研究
—— 離職者を対象にした効果・効率的訓練システムの構築 ——

雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

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の研究
—— 離職者を対象にした効果・効率的訓練システムの構築 ——

雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

はじめに

独立行政法人雇用・能力開発機構及び都道府県立の職業能力開発施設では、施設内においてまたは民間教育機関及び企業に委託して、離職者の再就職ために、多様な職業能力開発を始め様々な支援を行っている。しかしながら、受講者の能力と個々の訓練ニーズは多様化しており、これらに対応した訓練を実施するには、受講者の特性や経験等に合致した手法が求められている。

また、近年の産業構造の急激な変化に伴い、採用する企業側が求める能力要件も多様化してきている。そのためには離職者対象の訓練においても、適切な訓練技法や訓練内容など、柔軟に対応できるシステムづくりが喫緊の課題である。

本研究は、独立行政法人雇用・能力開発機構が実施している離職者訓練を受講している訓練受講生に対するアンケート、実際に求職者等に対して就職支援に係る相談業務に携わっている能力開発支援アドバイザー、及び企業等の求人に係る能力要件を明確化し求人ニーズの把握に携わっている能力要件明確化アドバイザーに対するアンケート、これまでに訓練修了生を採用した、または採用を予定している企業へのヒアリング調査並びに委託訓練の取り組み事例をもとに、本委員会において離職者訓練の現状と問題点を把握し、今後に向けて新たな訓練システムへの提案としてまとめたものである。

本報告書が、今後の離職者のための職業能力開発をどのように展開すればよいのか、また訓練受講者の求職ニーズと企業ニーズとをどうマッチングをさせるかを検討する際など、様々な場面で活用いただければ幸いである。

なお、調査実施にあたりアンケートの回答に御協力いただいた職業能力開発機関及び訓練受講生の方々に、心から感謝申し上げます。

2005年 3月

職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター

所長 池 本 喬 三

「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の研究」—離職者を対象にした効果・効率的訓練システムの構築—

本委員会及び執筆者名簿（50音順）

氏名	所属
磯山 要三	関東職業能力開発大学校 学務課長
神川 博義	雇用・能力開発機構 神奈川センター 企画部門長
辻 栄一	職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター調査研究室 室長
堤 一郎	職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター調査研究室 研究員
坪内 茂樹	山形職業能力開発促進センター 所長
中川 賢一	中部職業能力開発促進センター 指導課長
成松 清水	雇用・能力開発機構 広島センター 相談部門長
降旗 英明	雇用・能力開発機構 新潟センター 相談部門長
矢野 昇平	雇用・能力開発機構 三重センター 相談部門長

事務局

辻 栄一	職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター調査研究室 室長
堤 一郎	職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター調査研究室 研究員
濱本 建夫	雇用・能力開発機構 職業能力開発指導部 指導役
立山 正伸	雇用・能力開発機構 職業能力開発指導部 専門指導役

（所属は2005年（平成17年）2月現在）

「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研究」
—離職者を対象にした効果・効率的訓練システムの構築—

序章	(辻 栄一)	1
第1節	調査研究の背景と目的	3
第2節	調査研究体制と経過	4
第3節	調査研究の要約	5
第1章	離職者訓練の現状と課題	(辻 栄一) 11
第1節	はじめに	13
第2節	離職者の職業能力開発の現状	13
第3節	離職者訓練の問題点を探る	14
第4節	委託訓練の取り組み事例	14
第2章	離職者訓練に関する調査のまとめと分析	17
第1節	受講生を対象としたアンケート調査のまとめと分析 (辻 栄一、堤 一郎、成松 清水)	19
第2節	求人ニーズの把握に関するアンケート調査のまとめと分析 (矢野 昇平)	45
第3節	企業の人材ニーズに関する調査結果 (辻 栄一)	53
第3章	離職者訓練への提案	59
第1節	離職者訓練受講生の再就職に必要な要件 (辻 栄一)	62
第2節	離職者の個々のニーズにあった訓練コースの開発 (中川 賢一)	67
第3節	離職者訓練に向けた訓練プログラムの開発 (降旗 英明)	78
第4節	新たな離職者訓練システムの構築 (坪内 茂樹)	91
資料1)	「受講生の方々を対象とした訓練システムの研究に対するアンケート」調査票	98
資料2)	職業能力開発(職業訓練)の実施に係る求人ニーズの把握に関するアンケート調査	106
資料3)	個別の相談援助指導・情報提供のあり方	108
資料4)	「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の構築」 イメージチャート	109
資料5)	“カフェテリア”方式をめざして	110
注)	()は執筆者とする。	

執筆については、委員会にて内容を検討し、執筆したものである。

序 章

序 章

第1節 調査研究の背景と目的

現在、我が国は、産業構造の変化や海外生産の増加などによる価格競争が激化し、さらに、国内企業は生産性強化の業務再構築による雇用調整等が行われ、雇用情勢は依然厳しい状況にある。このため関係機関としては、相談援助から離職（求職）者個々の職業意識の啓発や再就職に必要な職業能力向上のための場を提供していくことが重要である。また、再就職に対して、人を求める企業側の求人要件と職を求める離職者の求職要件との労働市場におけるミスマッチをなくしていくことが重要である。大切なことは離職者の方に再就職してもらい、失業無き労働移動をなすことであり、これまで以上に離職者への能力開発、相談支援が大切なときである。

産業構造の変化等による失業により、人間の尊厳が傷つけられ、疾病率も高率となり、平均寿命の低下に悩み、国の存亡にも影響を及ぼしている国さえ存在している。我々が目指しているのは「雇用回復の道」である。

近年、企業から求められている職業能力も多様化しており、雇用形態の変化にも大きく影響している。離職者の就業をサポートするためには、企業の雇用ニーズを迅速に把握し、そのニーズに対応した職業能力開発を適切に実施していくことが求められている。

このような多様化に対して、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）の窓口で離職者の方が来られてから再就職に至るまで、きめ細かいフォローアップに努めているが、十分な成果が上がっているとは言い難い部分もある。離職者個々の訓練ニーズをきめ細かく把握し、雇用側とのミスマッチをなくすようさらに努めていかなければならない。そのためには、キャリア・コンサルティング等の相談支援が一層重要であり、個々の付加すべき職業能力を明確にして、訓練受講へと導いていかなければならない。

現在、公共職業訓練（施設内職業訓練、委託訓練等）が実施されているところであるが、公益性・労働政策の観点からも、離職者個々の訓練ニーズと雇用側の求人ニーズの把握が求められており、これらをマッチングさせるためには、官民一体となった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の構築が喫緊の課題となってきた。

1-1 現状の離職者訓練の問題点、課題

これらの離職者対象の職業能力開発において、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」という。）の職業能力開発施設の普通訓練短期課程（離職者訓練）ではシステム・ユニット訓練方式を導入し、就業に必要な職業能力を付与するためカリキュラ

ムごとに訓練期間と目標を明確にして実施し、一部選択制による訓練ユニットを取り入れ、地域企業の求人ニーズに対応させているが、現状の集合訓練主体のシステムでは、受講者側が求める訓練ニーズのすべてには対応しきれていないのが実状である。

受講者の能力と個々の訓練ニーズには、離職対象者である受講者の特性やこれまでの実務経験、保持している職業能力、就業意識、生活感などを考慮した対応が求められている。

離職者訓練については、過去においても各機関や研究者によって断片的に研究がなされているだけであり、これらが実際的な訓練システムとして、全国的に普及するまでには至っていないのが現状である。

第2節 調査研究体制と経過

当研究テーマ（プロジェクト）では、職業能力開発総合大学校の能力開発研究センター内に本委員会を設置した。委員は、機構の職業能力開発施設及び都道府県センターの現場で管理的立場で活躍している部門長、課長等に協力を要請し、委員会を構成した。

実質的な活動は、平成16年8月より開始し、「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の研究」のうち「離職者を対象にした効果・効率的訓練システムの構築」が当該年度の研究テーマである。

第1回委員会では、現在の離職者訓練のあり方について、訓練受講者の方々を対象に現状の離職者訓練の実態を知り、今後に向けた訓練システムのあり方を検討するために、各職業能力開発施設で実施している離職者訓練の受講者を対象にアンケート調査を行うこととした。

第2回及び第3回委員会では、事前調査をもとに、本調査の目的主旨と得られる情報等を検討し、アンケート内容を追加・修正し、これを全国の職業能力開発促進センター13施設及び都道府県センター3施設に協力を依頼し、平成16年12月訓練修了予定の受講者を対象に実施することとした。また、機構から、各ハローワーク等に配置している能力開発支援アドバイザーおよび能力要件明確化アドバイザーに対するアンケート調査を実施した。全国の各職業能力開発施設等で実施した業界・団体への訓練ニーズ、ヒアリング調査結果、委託訓練の取り組み事例等も活用することにした。委員会では、求人ニーズの把握方法と訓練の最適化、離職者訓練に向けた新たな訓練システムの模索・提言等について、討議検討した。

第4回委員会では、第3回委員会を踏まえて、これからの離職者訓練のあり方を討議し確認した。

第5回委員会では、調査報告書の内容について討議し、修正・加筆した。

第3節 調査研究の要約

(ここでは、調査研究の要約編であり、詳細は、各章及び参考資料を読んでいただきたい。)

機構及び都道府県立の職業能力開発施設では、施設内または民間教育機関及び企業に委託して、離職者の再就職ために、多様な職業能力開発を始め様々な支援を行っている。しかしながら、受講者の能力と個々の訓練ニーズは多様化しており、これらに対応した訓練を実施するには、受講者の特性や経験等に合致した手法が求められている。

また、近年の産業構造の急激な変化に伴い、採用する企業側が求める能力要件も多様化してきている。そのためには離職者対象の訓練においても、適切な訓練技法や訓練内容など、柔軟に対応できるシステムづくりが喫緊の課題である。

3-1 離職者訓練の現状と課題

我が国の完全失業率は、高水準ながら2003年以降低下傾向に推移しているが、失業期間の長期化傾向がみられる。景気が回復しているものの、求人と求職のミスマッチが存在していることなどから失業者が滞留している。また、再就職に対して、人を求める企業側の求人要件と職を求める離職者の求職要件との労働市場におけるミスマッチを如何に小さくしていくかが重要な課題である。

3-1-1 離職者訓練の問題点を探る

今回、この問題点を探るために、訓練受講者の求職ニーズ、採用者である企業側の求人ニーズをマッチングする業務の関係アドバイザーの方々から離職者訓練に対する問題点と対策について回答を得て、以下のように整理した。

- (1) 多様化した求職者ニーズに応えるには、確かに多数の訓練受講者を一同に会して実施する集合訓練方式では対応しきれぬものではなく、個々の能力に応じたメニューの設定が求められ、選択可能なメニューを揃えておく必要がある。
- (2) 実際に訓練を実施する際、年齢、性別等の属性が異なり特有の問題がある。やはり、その職務経歴等とその職業能力も多様であることを考慮し、それらの多様な職業能力を的確に把握し評価した上で、各人の適性にあった訓練方法、訓練内容を選択することが望まれる。
- (3) 各企業では、即戦力を求めており、企業の人材ニーズに合わせる事が重要である。しかしながら、各企業が要求している人材ニーズは千差万別であり、現実的には難しいものがある。たとえば、人材ニーズを明確化し、要件として提示し、相談援助へ反映させる。

3-2 離職者訓練に関する調査のまとめと分析

今後に向けた訓練システムのあり方を検討するために、離職者訓練受講者を対象にしたアンケート調査、能力開発支援アドバイザーおよび能力要件明確化アドバイザー

に対するアンケート調査を実施した。

3-2-1 受講者を対象としたアンケート調査のまとめと分析

現在の離職者訓練のあり方について受講者の方々を対象に離職者訓練の現状を調査した。

(1) 性別による訓練受講状況について

訓練受講者の男女比は、技能・技術系では男性が概ね 80%、管理・事務系と委託訓練では女性が概ね 80%となっている。

管理・事務系、委託訓練ともに、20 歳代と 30 歳代の女性受講者が 70~80%を占めている。

(2) 離職者訓練コース受講にあたっての相談場所と相談内容

ハローワークにおいては、機構から派遣されている「能力開発支援アドバイザー」が、これら訓練を受講する多くの離職者に対してキャリア・コンサルティングを実施していることから、今後、担当するアドバイザーの役割はますます重要になってくる。

(3) 離職者訓練コース内容等の情報入手方法について

「ハローワークでの情報提供」が大半であるが、「インターネット」による検索も次いで多い。今後、インターネットによる情報提供の重要性が増すものと予測される。

(4) 現在、受講中の離職者訓練コースの満足度について

実技に対しては、「満足」「多少満足」を合わせると全体では概ね 60%の受講者が、満足している。「不満」「多少不満」は概ね 20%未満であるが、その原因を分析し改善に向けて対策を行うことが重要である。

(5) 訓練受講によるレベルアップ、自己目標の達成について

「大いに感じる」「多少感じる」で 70%を超える回答となっている。「普通」まで含めると 90%を超えることから、「レベルアップ」「自己目標の達成」を実現出来ているものと思われる。

(6) 今後希望する能力開発のための受講形態と指導法について

多くの受講者が「講座選択制」「習熟度別グループ指導法」「個別指導法」及びこれらの複合型を望んでいる。

(7) 再就職するにあたり、希望する業種や職種について

「従来関わってこなかった業種や職種での再就職を希望」が「従来関わってきた業種や職種での再就職を希望」をやや上回っているという回答結果である。

(8) 今後の就職に関する求人情報収集について

求人情報の収集は、90%の受講者が「行っている」との回答であった。情報の収集先として、1位は「ハローワーク」で 30%であった。次いで「求人情報誌や新聞などの記事から」「インターネットを使った職業情報収集」となっている。

(9) 採用にあたり、企業が重視する事柄について

全体では、上位から「やる気」、「協調性」、「技能力」、「知識力」、「問題解決能力」の順となっており、自己の前向きな姿勢と他人との協調性が重要な事柄であると理解しているようである。

(10) 希望する仕事で、今後必要になる能力について

全体では、上位から「より高度で専門的な技能・技術」、「より高度で専門的な知識」、「IT化に対応したコンピュータ活用能力」、「調整能力」の順となっている。

(11) 職業能力開発施設での地域企業の求人情報提供方法について

「インターネット通信による情報提供」に次いで「求人ファイル」「施設内の掲示板」「求人情報誌等」の順になっている。今後もこれら4つの方法による情報提供に努める必要がある。

(12) 職業能力開発施設で行っている就職に関する相談支援の利用について

「就職情報を収集し企業訪問するアポイントをとってもらった」、「職業能力開発施設、ハローワークの相談員・担当者に希望職種についての求人を相談した」が比較的多い。

(13) 職業能力開発施設における現状の相談・支援の満足度について

回答者の70%は、現状の相談・支援に満足していると答えている。今後、希望する相談・援助内容は、個別相談、職業適性診断、面接の受け方等であり、能力開発担当者や能力開発支援アドバイザーによるキャリア・コンサルティングの充実が必要である。

3-2-2 求人ニーズの把握に関するアンケート調査のまとめと分析

このアンケート調査の目的は、今後職業能力開発を実施するにあたり、求人側が必要とするニーズを把握するために行うものである。

(1) アンケート調査から得られた結果のまとめ

①今回実施したアンケート調査の、求人企業等が必要としている求人ニーズ及び必要な技能・技術及び資質・行動特性については、概ね求人数の多い事務職・販売営業・サービス（介護）及び専門・技術職等の職種である。職業・職種等で能力要件が明確で職業能力開発が必要と考えられるものを集約した結果、求人企業は、即戦力となる人材の要望が高い。

②事業主団体等委託訓練では、実施形態から企業側の職種・職務内容に特化したOJTを主体に展開するため、求人ニーズが重視される訓練内容になる。さらに求人セット型訓練は、就業（求人予約）を前提とするので、訓練内容はさらに企業の職種・職務に密着したものとなり、求職者が求めている訓練内容との間にミ

スマッチが生じやすい。この訓練実施に際しては、求人ニーズを十分把握したアドバイザーが、求職者に対して求人ニーズ及び訓練内容（カリキュラム）を理解させることに重要な役割を担っている。集計結果から、従来の技能・技術の向上に留まらず、若年層に対してはヒューマンスキルの向上、中堅層に対してはコンセプチュアルスキルの向上を図ることが求められている。

③求人側及び求職者ともに的確な情報を収集し、提供するには、両者のマッチング業務を担当している相談者（アドバイザー等）の役割が重要である。また、それらの情報は、職員間及び施設間での「情報の共有化」が重要である。

3-2-3 企業の人材ニーズに関する調査結果

企業側から見た、採用される者に期待する能力として、即戦力としての専門的能力に加えて、ヒューマン&コンセプチュアルスキルなど創造力、問題解決能力、判断能力が要求されている。現在の企業状況から新卒新入社員よりも経験のある中途採用社員に重点が置かれ、新入社員に対しての教育訓練を実施して育成するよりも、即戦力になる人材を中途採用することへの増加が伺える。企業における人材育成については、社員教育の中でOJTが有効に機能しているのは約半数であり、うまく機能していない原因には、「指導に当たる指導者が育成されていない」、「教育担当者がいない」等を上げている。企業の指導者育成についての支援が必要である。

3-3 離職者訓練への提案

離職者に対する雇用対策の重要な柱として、離職者が再就職の可能性を高めるためには、離職者側に立った訓練システムを構築し、新規のコース設定を促進する必要がある。また、再就職への可能性を高めるためには、時代にあった職業能力を付加し、今後雇用増が見込める産業への就職促進を進めなければならない。

3-3-1 離職者訓練受講者の再就職に必要な要件

委員会では、離職者のタイプとして以下の4通りが提議された。

タイプ1：離職後、次の仕事についてのイメージがあり、『こんな仕事に就きたい』という希望が明確で、またその可能性も現実的である者。

タイプ2：求職しているが、具体的に『やりたい職業、職務』が明確にわからない状況で、とりあえず職探しをしている者。

タイプ3：離職、求職しているが、条件（給与、通勤距離等）が重要で、どんな仕事でも良いと思っている者。

タイプ4：離職後、しばらく雇用保険をもらい、ゆっくりと考えてから、職探しをしようと考えているか、又はほとんど考えていない者（働く気力が薄い者）。

離職者の要求をタイプ別に把握すると共に、個々の適性を考慮して最適な職業能力開発コースに導いていかなければならない。全ての希望者に一律的に6ヶ月コースを勧めるより、タイプ別に訓練コース、訓練期間を選択しなければならない。

3-3-2 離職者の個々のニーズにあった訓練コースの開発

新たな離職者訓練システムの構築を行うには、第1に離職者の訓練の達成指標となる職務毎の職業資格を設けることである。第2に、離職者の個々の既得スキルの把握と求人ニーズの把握及び分析である。これに付随することとして、求人票の新たな書式を設け、求める人材がどのような職務に赴き、どのような職務能力が必要なのかを表すものとして、離職者が具体的に職務能力の何が不足しているかがつかめるものとする。第3に、離職者の求める職務能力を付与するための、選択制による離職者訓練の展開である。全ての内容を選択制とするのではなく、集合による訓練受講も受講者間での意見交換や互いに教えあうことにより習得した知識・技能のまとめなど意義があることから、求める職務能力の基礎部分は共通化し集合訓練にて実施し、離職者個々で異なる既得スキルによる部分は選択制とする。求人企業との連携を強化し、訓練の成果の場として現場実習をコースに加え、離職者各自の実習後の成果及び受け入れ企業の意見等により、訓練効果の過不足を測り、不足の場合は職業資格（職務）認定がなされないかあるいは、訓練の延長を有料化で実施するなどの対策が必要である。第4に、離職者訓練カリキュラムの評価ならびにカリキュラム構成の代表者による協議、検討会の設置である。

3-3-3 離職者訓練に向けた新たな訓練プログラムの開発

需給側の求職者ニーズと求人側ニーズ、そして、供給側の公共職業能力開発施設における訓練システムの三者シグナルから整理した。

(1) 求人側のシグナルからのアプローチ～求人側ニーズを考える～

求人側のシグナルは求人側ニーズの詳細な内容、例えば、企業に必要とされる職業能力等を明らかにする必要があると考える。そのためには、能力要件明確化アドバイザーが実施している企業ヒヤリング（聞き取り調査）をオープンにする必要がある。

(2) 求職者のシグナルからのアプローチ～求職者ニーズを考える～

まず、求職者のシグナルを考えると、スキルチェック等をどこでも実施できる体制が必要であると考え。そのためには、インターネット等から求職者が設問に答えてスキルチェックを実施し、自己診断等できる体制を創る必要がある。

(3) 訓練のシンボル化からのアプローチ～訓練システムを考える～

訓練のシンボル化は受講者の能力と個々の訓練ニーズに適合することを容易にする仕組みづくりが大切であると考え。そのために離職者訓練、在職者訓練、養成訓練

等の枠をはずし、訓練全体を取りまとめた訓練コースを受講者自らが選択するしくみ、いわゆるカフェテリア訓練方式を可能にする取り組みが必要であると考えます。

3-3-4 新たな離職者訓練システムの構築

離職者訓練を「機能する訓練、魅力ある訓練」の視点で考えると、個人個人の要望に応えられたわけではない。「自立」、「個立」といった個々が尊重され、協働する社会として、社会サービスシステムの変化を迫られている。現状の問題点や課題として、

1. 入所時期の多様化の対応
2. 訓練期間の多様化の対応
3. 訓練目標が一律的（就業予定内容との関連性）
4. 明確な訓練受講動機の欠如と訓練ただ乗り論
5. 訓練現場と就業現場とのギャップ
6. テクニカルスキル以前のヒューマンスキルの問題
7. 訓練受講レディネスが個人個人バラバラ
8. 訓練目標の水準に達したか否かの確認方法の確立（資格取得）
9. 訓練のユニット化及びユニット毎の単独完結型の確立
10. 訓練の品質保証（ISO9000 準拠）

が、考えられる。それらの課題・問題点が全て解決できるわけではないが検討した。

職業能力は個人個人のキャリアによって、保持している内容レベルは固有のものである。また、それぞれの仕事に対する興味関心、価値観、職業観も全て異なるものである。「能力」と「キャリア」に応じた変化が求められるだろう。その労働市場の中の企業・事業主団体との連携、求人ニーズを的確に把握するとともに、企業・事業主団体に対し、「職業訓練への参画」を呼びかけ訓練機関で行える有効な訓練と、企業で行う訓練との関連を確立すべきであるキャリアの育成、エンプロイアビリティの向上も含め、成果主義・能力主義と合わせた評価と雇用のあり方と、「人財に育つ」意志と「人財を育成する」社会的風土の醸成に人材活用大国「日本」としてチャレンジすべきである。

最後に、本委員会をとりまとめていただいた山形職業能力開発促進センター所長坪内茂樹ほかご協力いただいた委員各位、及びアンケート、ヒアリング等にご協力頂いた関係各位に御礼申し上げます。

2005年 3月

辻 栄一記