

第 1 章 概要

第1章 概要

第1節 趣旨

1-1 訓練適応性を検討する背景及び目的

訓練受講者が訓練に適応し効果的に修了するため（すなわち、訓練によって訓練受講者のスキルが向上し、それにより修了後に訓練内容に関連した職務に就職すること）には、事前の知識や能力等の多寡に加え、本人の訓練及び就職への具体的な意欲が最も重要であると考えられる。

現在、離職者訓練の入所選考においてそれらの意欲を確認するためには、一般に面接試験が行われているが、その実施方法には施設によって違いがあり、訓練及び就職に対する具体的な意欲や興味の度合いについては、短時間の面接試験だけでは非常に判断し難い部分もあり、訓練中に受講要件に合わないと思われる者が判明するケースもある。

訓練を受講するにふさわしい者が入所できるための選考方法について訓練受講希望者や国民に対する説明責任を的確に果たし、さらに訓練効果を高めるためにも、より適切な選考方法の検討が必要となっている。

そこで、これまで蓄積した離職者訓練実施に係るノウハウ等を活用して、訓練受講希望者が当該訓練コースに適応する具体的な理解度、意欲、興味、及び関心をどの程度持っているかを確認するための問題作成手法と具体例の試作、すなわち、「訓練適応確認問題（以下「確認問題」）とその作成手法」を考案することとし、離職者訓練の入所選考において面接試験と併用して試行実施し、その効果を分析・検証する。将来的に入所選考において面接試験を補完するものとして活用することにより、より適切かつ効果的な入所選考の実施に資することを目指すものである。

1-2 離職者訓練を受講する要件

研究会では、離職者訓練の入所選考について、主に下記（1）から（4）の共通認識に基づいて検討を行った。

（1）離職者訓練の受講要件（図1-1 離職者訓練の受講要件）

離職者訓練を受講する者の要件は、通達等により、以下の①～③受講要件が認められること

- ① 職業に必要な技能・知識を習得して就職することを望んでいる者（以下「就職意欲」）
- ② 訓練を受講することに熱意があること（以下「受講意欲」）
- ③ 訓練を受講するのに必要な学力を有すると認められる者（以下「必要学力」）

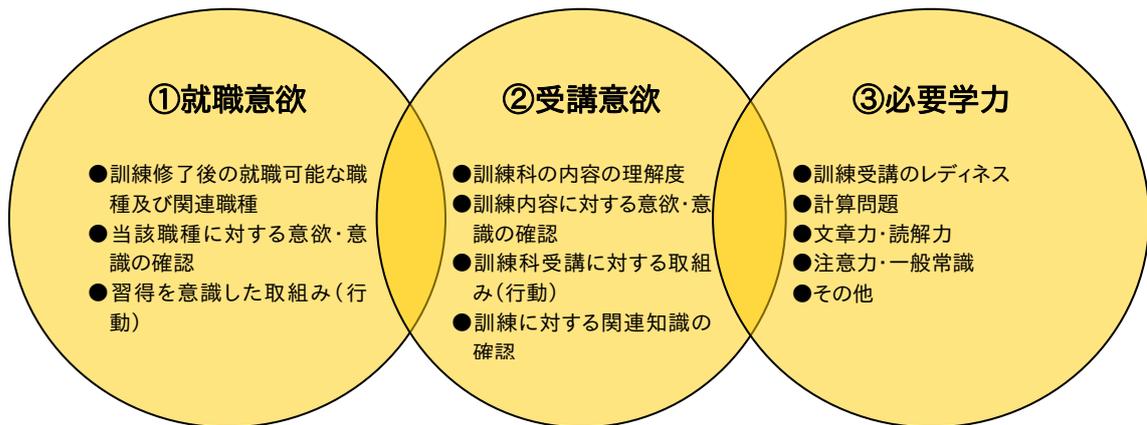


図 1-1 離職者訓練の受講要件

- (2) 訓練コースの受講要件に合わない受講者が存在すること
「希望する訓練コースの受講が必要であると認められない者が受講している」という例があること
- (3) 「(就職・訓練受講の)意欲」は、訓練効果(訓練によって受講者のスキルが向上し、それにより関連職種に就職すること)に最も関係すること
- (4) 適性検査(厚生労働省編一般職業適性検査 GATB が一般的)は、「(就職・訓練受講の)意欲」の確認には不向きであること
適性検査(GATB)の使用の趣旨は、一定のレベル以上ならその職業に関する適性が認められるというものであり、適性検査による順位付けは本来の使用方法ではなく、必ずしも適当ではないこと

1-3 訓練適性の確認の方法

確認問題については、職業訓練の受講希望者に関して以下の①から④の事項について把握・確認でき、当該訓練コースへの受講意欲及び関連職種への就職意欲の度合いを測定・把握できること。

また、訓練受講希望者に対し、確認問題の結果について、納得できる説明ができ、問題漏洩にも対応できること。

- ① 訓練により習得する技能・技術・知識についての理解・興味・関心の度合い
- ② 訓練内容に関連する分野についての理解・興味・関心の度合い
- ③ 訓練により就職可能な職種についての理解・興味・度合い
- ④ 訓練受講希望者の訓練内容に関するレディネス及び訓練受講に必要な学力の度合い

なお、現在行っている筆記試験等は、口頭試問で意欲を確認している面接試験の補完と位置づけ、受講意欲及び就職意欲の確認に加えて、各々の訓

練コースに必要な学力を確認するものであること。

第2節 公共職業訓練（離職者訓練）の現状

2-1 実施状況

公共職業訓練とは、国及び都道府県はその責務として、職業能力開発促進法第4条2項により

- ・ 職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施
- ・ 事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等に鑑み必要とされる職業訓練の実施

に努めなければならないこととされており、当該規定を受けて離職者、在職者及び学卒者に対する公共職業訓練を実施している。

(1) 離職者訓練の概要

a 離職者訓練（施設内訓練）の概要

国は、全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保している。都道府県は、地域の実情に応じた職業訓練を実施している。

【対象】 公共職業安定所の求職者

【訓練期間】 国： 標準6ヵ月、概ね3ヵ月～10ヵ月

都道府県： 標準6ヵ月～1年

【実施概要及び訓練コース例】

国： 主にものづくり分野を中心とした訓練を実施

テクニカルオペレーション、金属加工科、電気設備科、住宅サービス科等

都道府県： 地域の実情に応じた訓練を実施

情報ビジネス科、介護サービス科、造園科等

b 離職者訓練（委託訓練）の概要

国及び都道府県が行う公共職業能力開発施設内で行うものづくり系を中心とした訓練のほか、多様な人材ニーズに機動的に対応するため、専修学校などの民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を実施している。

【対象】 公共職業安定所の求職者

【訓練期間】 標準3ヵ月

【実施概要及び訓練コース例】

民間でできるものについては、専修学校、NPO 等多様な民間教育訓練機関へ委託して実施

OA事務コース、経理事務コース等

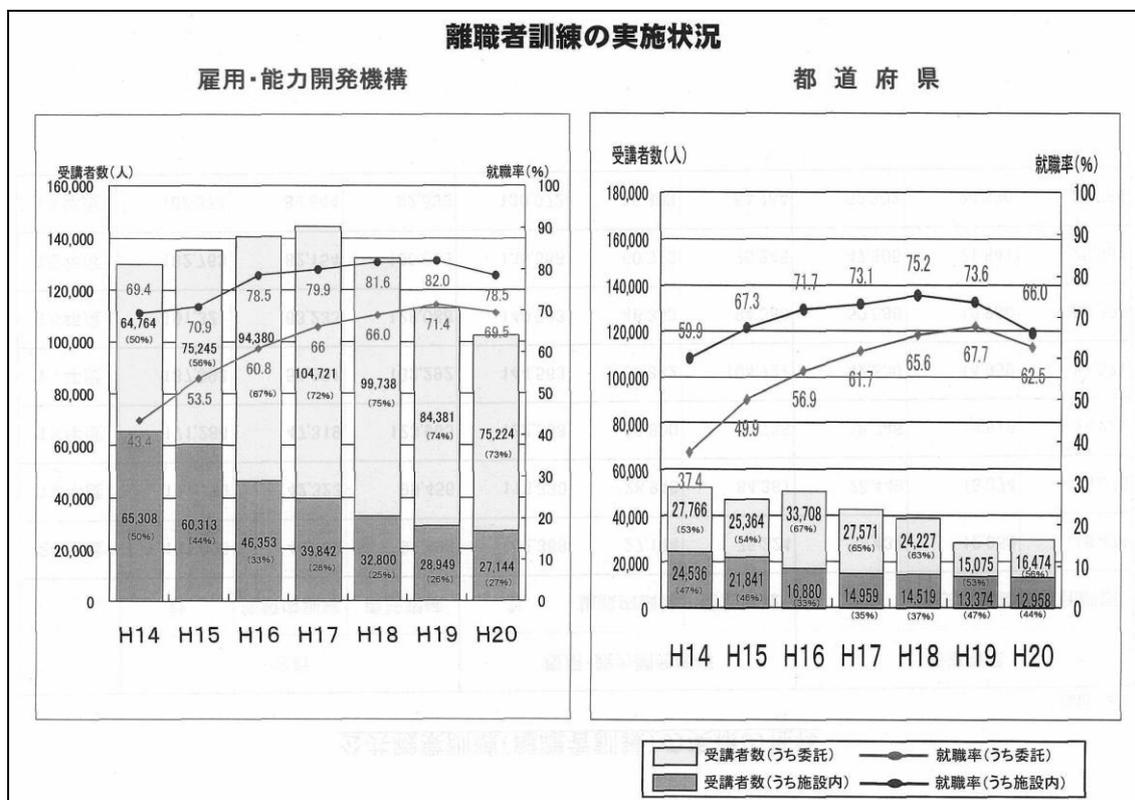
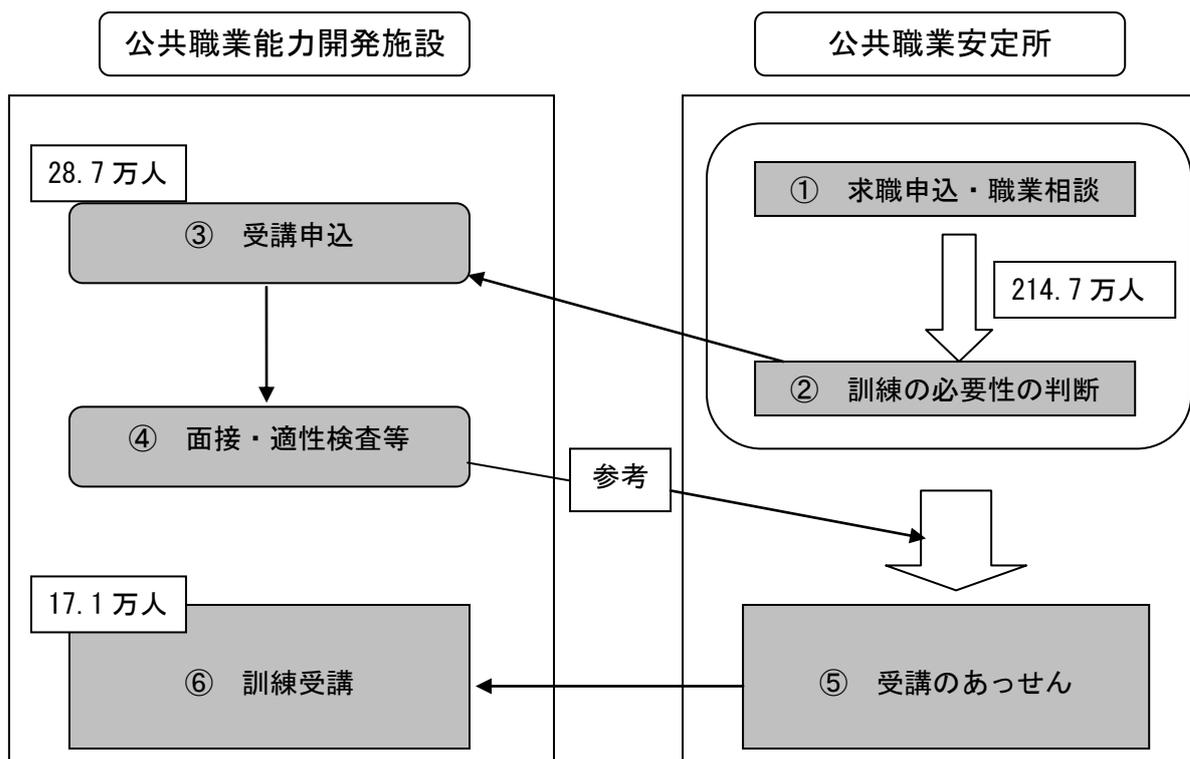


図 1 - 2 離職者訓練の実施状況 (厚生労働省)

2-2 受講の流れ

公共職業訓練は、その受講を希望する全ての求職者が受講できるものではないが、公共職業安定所において再就職の実現に当たって、職業訓練を受けることが必要であると判断された求職者に対しては必要な訓練が実施される。



※数値は、それぞれ、①有効求職者数、③応募者数、⑥受講者数である。(平成18年度実績)

図1-3 離職者訓練の受講までの流れ

2-3 入所選考方法

(1) 入所選考の流れ

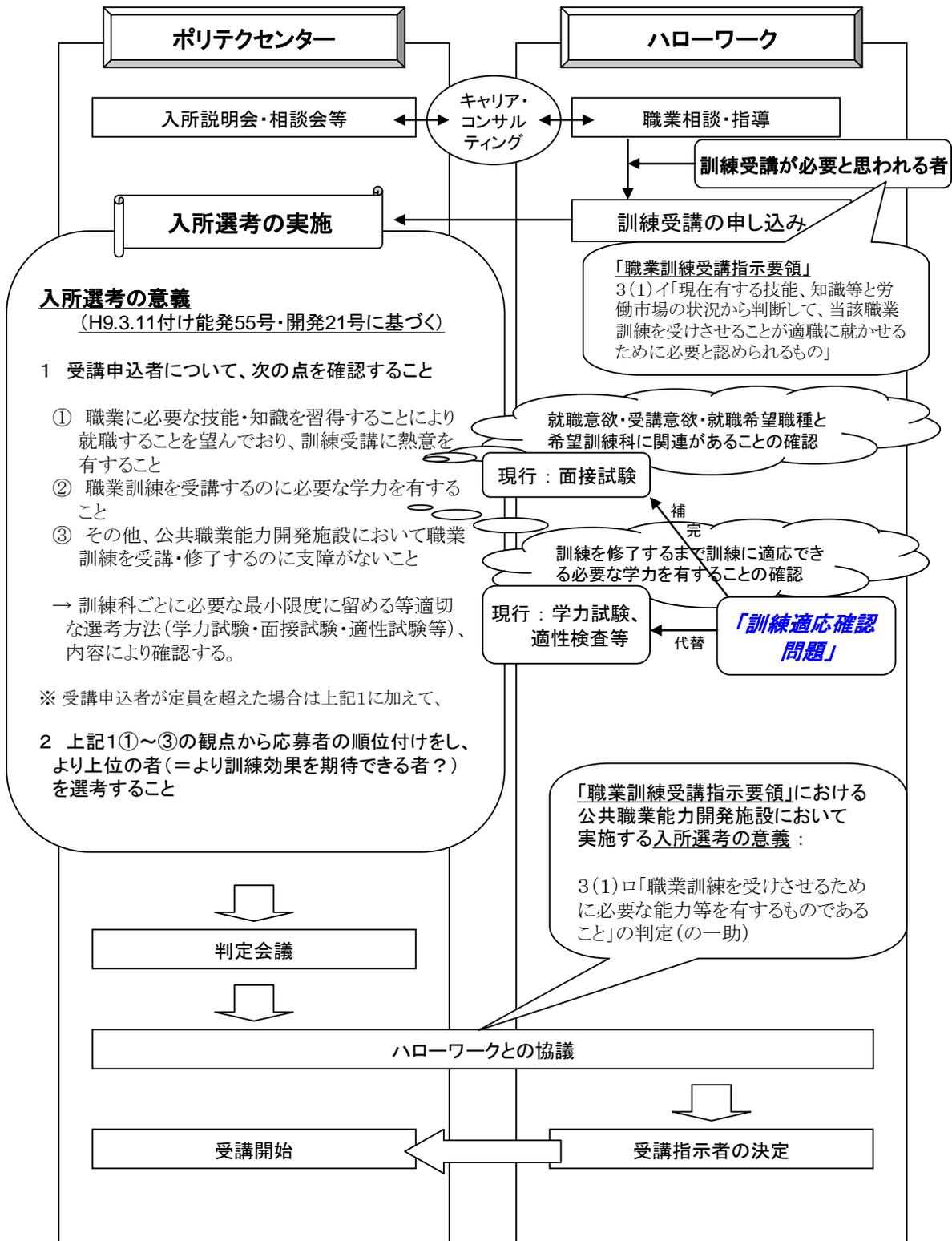


図1-4 入所選考の流れ

(2) 各種規定

離職者訓練の入所選考に関する各種規定（抜粋）を示す。

(規定①)

【職業訓練受講指示要領（昭和56年6月8日付け職発第320号・訓発第124号別添）】

3 受講指示の基準

(1) 職業訓練の受講指示は、次により行うものとする。

- イ 現在有する技能、知識等と労働市場の状況から判断して、当該職業訓練を受けさせることが適職に就かせるために必要と認められるものであること。
- ロ 職業訓練を受けさせるために必要な能力等を有するものであること。

なお、この判定に当たっては、公共職業訓練の場合は、「公共職業訓練を受講する者の選考について（平成9年3月11日能発第55号）」との間に食違いをきたさないように、また、… 次の事項に留意すること。（イ）略

- (ロ) 当該職業訓練を修了する見通しのあること。
- (ハ) 身体又は精神に障害を有する場合には、当該職業訓練を受講するに支障がない程度のものであること。
- (ニ) 適性の判定が困難な求職者にあつては、適性検査を実施し、その結果に基づいて判定すること。

(規定②)

【公共職業訓練を受講する者の選考について（平成9年3月11日能発第55号）】

（各都道府県知事、雇用促進事業団理事長等あて 労働省職業能力開発局長通達）

1 公共職業訓練を受講する者は、次の要件を全て満たすと判断される者であること。

- (1) 職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することにより就職することを望んでいる者であつて、職業訓練を受講することに熱意を有すると認められるものであること。
- (2) 職業訓練を受講するのに必要な学力を有すると認められる者であること。
- (3) その他、公共職業能力開発施設において職業訓練を受講・修了するのに支障がないと認められる者であること。

3 普通職業訓練を受講しようとする者については、公共職業安定所長が行う受講指示との間に食違いを来さないよう、当該公共職業安定所と協議し意見の調整を行うこと。

(規定③)

【公共職業訓練を受講する者の選考について（平成9年3月11日開発第21号・特発第10号）】

(各都道府県職業能力開発主管部長、雇用促進事業団職業能力開発企画部長等あて 労働省職業能力開発局能力評価課長、特別訓練対策室長通達)

- 5 学力試験、面接試験、適性検査等を行う必要があると認める場合は、選考を実施する訓練科ごとに、55号通達の記の1の各要件を満たすことを判断する上で必要な最小限度に留める等適切な選考方法及び内容とすること。

適性検査として労働省編一般職業適性検査又は労働省編中高年齢者用職業適性検査を実施する場合は、別添の訓練科別所要適性能基準表を参考にすること。

なお、適性検査について、必要と認める場合は職業安定機関に依頼して行うこと。

- 6 公共職業安定所長による受講指示の適正な実施に資するため、必要と認める場合は、設置する訓練科ごとに、当該訓練科の訓練を受講するに当たって必要と認められる学力等について公共職業安定所長あて情報提供を行うこと。

第3節 訓練適応性の検討

3-1 平成20年度研究会の設置

第1節の訓練適応性について検討するために、以下の要件を具備している者をもって委員構成をした。

- ① 訓練適応・検査関係に係る研究者
- ② ものづくり分野企業の人事・教育訓練関係に携わる者またはものづくり系人材派遣業の管理者等
- ③ 非ものづくり分野企業の人事・教育訓練関係に携わる者または人材コンサルティング業の管理者等
- ④ 専門学校の教育訓練に携わる管理者
- ⑤ 都道府県の職業訓練に携わる管理者
- ⑥ 公共職業安定所の就職支援に携わる者または雇用・能力開発機構都道府県センターの訓練関係に携わる相談担当者
- ⑦ 雇用・能力開発機構都道府県センターの訓練課長

3-2 検討概要

(1) 研究会の開催日程

平成20年度は3回の研究会を開催し、下記の検討事項に対して討議を行った。

- ① 第1回研究会（平成20年8月25日）
 - ・研究趣旨説明

- ・ 確認問題の考え方
 - ・ 確認問題に具備する要件に関する検討
 - ・ 確認問題の実施及び結果に係る分析・検証に関する検討
 - ・ 研究会の開催計画
- ② 第2回研究会（平成20年10月3日）
- ・ 研究趣旨の一部修正
 - ・ 確認問題の仕様（第1次案）の提示及び検討（意見聴取）
 - ・ 確認問題の作成手法及び試作作成計画に関する検討
 - ・ 確認問題の作成作業における留意すべき事項に関する検討
- ③ 第3回研究会（平成20年12月15日）
- ・ 確認問題の作成手法に関する検討
 - ・ 確認問題の仕様（最終案）の提示及び検討（討議）

（2）求職者の実態及び離職者訓練への有用性・効果

研究会での検討結果から求職者の実態及び離職者訓練の有用性や効果について研究会で出された意見及びエッセンス等を紹介する。

- ① 受講意欲、就職意欲に「ガッツ（やる気）」のある前向きな者が、スキル等が伸びている状況がある。
- ② 一部地域の離職者訓練の入所選考において、受講希望者の就職意欲と訓練受講の必要性の確認するための仕組みづくり及び検証するための試行が実施されている。なお、エントリーシートが直ぐに書けるような者は、いつでもどこへでも就職できる気質がある。
- ③ 現状の入所選考時の問題を改善することにより、現状よりさらに訓練コースにマッチングした者の選考が行われれば、訓練受講生の満足度も向上し、その結果、訓練受講者も納得のできるものと成り得ることが予想される。
- ④ 将来、その職業（職種）に就くためには、どのようなタイムスケジュールで行けばよいのか、どのようなライフスタイルが待っているのか、そのためにはどのようなスキルアップが必要なのか、またどのような人生設計が必要なのかということを考える自体は、その訓練と将来就職するという事に直結することなので、受講生にとってはとても重要で、かつ望ましいものであると考えられる。
- ⑤ 訓練を受講しても効果が上がらないと思われる者は、訓練や仕事（就職）に対する情報入手が不十分なまま訓練を受講していることが考えられる。

- ⑥ CADやIT関連の訓練コースの訓練生には、関連の仕事や就職先、就職要件（年齢等）調べずに安易に受講している者がいる。また、CAD（図面）が好きでもないのにCAD関連の訓練コースを受講している者もいる。
- ⑦ 就職相談に数多く行っていることがやる気（就職意欲）ということではなく、自分で行動し、情報を集めることが重要であるので、そうした内容が把握できる（測れる）問題が良いのではないか。自ら努力した経過を見るためには、一つのハードルを設け、それを気づかせる。相談して直ぐに行動できる者は、やはり問題解決ができる者である。このようなことが確認できるものを受講要件にしても良いのではないか。
- ⑧ 訓練受講希望者にとっては、訓練の受講にあたって、就職を希望する職種と訓練コースの内容とが十分にマッチングしていないといけない。また、受講修了後就職しないと意味がない。仕事や職場を見極められない者が多いので、訓練実施側（職業訓練指導員等）も、訓練生のことはもちろんのこと、求人票の内容だけでなく、企業のことをよく把握したうえで就職相談をする必要があると感じている。
- ⑨ 最近の若年求職者は、就職試験で受ける企業の求人票に記載されている賃金や勤務条件、学歴不問等の基本事項のみ確認しているものの、ホームページで公開している企業理念やその他の情報については調べていない者もいる。単に公共職業安定所の職業相談員や学校の先生に「とりあえず行ってこい」と言われてきている者、あるいは求人票の記載内容や会社概要を羅列記述するだけで、企業にとっては採用に値しない。
- ⑩ 訓練受講前に、就職を希望する業界のことをよく調べずに受講した訓練生は、その訓練期間中に業界のことを理解することになるが、それでは遅いと思われる。受講する訓練コースと就職先とのミスマッチは訓練受講生側にも問題があり、「単にハローワークの方に勧められた」などと言いつにしているのではないか。
- ⑪ 入り口（入所）はある程度門戸は広くても良いが、出口（就職）で迷ってしまえば、訓練が無駄になってしまうので、受講前に訓練希望者と訓練コース及び希望する就職先との適応性を確認することは非常に重要な取組である。訓練受講前に相談を含めたプレ訓練的なコースも必要ではないか。
- ⑫ 本来、公共職業訓練を受講する者の選考にあたっては、いわゆる就

職困難者に対して訓練を受講させるのか、それとも訓練受講意欲があり、一定の学力（必要学力）を有する者を対象とするべきなのかをコントロールする必要があるのではないか。誰でもが対象の一色単の訓練コースでは、訓練受講者の的の絞り込みができないため、効果も上がらないので受講希望者の訓練適応性を考える前の問題もあるのではないか。

- ⑬ 訓練実施側が考えている訓練生レベルと企業の人材ニーズにはミスマッチ（乖離）があったりするので、産業界の方々を非常勤講師として招いて、その方々の職場の雰囲気伝えることも必要である。
- ⑭ 選考試験では、一般に高得点の者を受け入れて、高いレベルの知識や技能技術を習得させて就職に至るような傾向にあります。高い技能技術を身に付けることができなかつた者が必ず就職できないということはなく、業種によっては就職できるケースもある。訓練実施側が考えている訓練生レベルと企業の人材ニーズにはミスマッチ（乖離）があったりするので、産業界の方々を非常勤講師として招いて、その方々の職場の雰囲気伝えることも必要である。
- ⑮ 訓練コースを設定する際に、訓練受講生の絞り込みが必要であり、その前提条件としてハローワークではどのようなフィルタリングがかかっているのかを知る必要がある。また、訓練受講希望者個々のニーズに沿ったフィルタリングをして、必要な訓練コースを受講できる仕組みづくりも必要である。
- ⑯ 職業訓練指導員は、企業ニーズ等を知るために、適宜、訓練修了生の就職先企業へヒアリングを実施し、訓練とのミスマッチがないかの確認をしている。さらに、訓練受講生に対しては、日頃から企業の厳しさを認識させるために企業の方に「企業とは」の講話を依頼したり、この訓練施設は単なる学校ではなく企業へ就職するための研修施設であることを言い伝えている。また、定期的に就職支援に係る講習会も実施している。

3-3 確認問題の期待される効果

入所選考において、「確認問題」を導入した結果、受講意欲・就職意欲の高い受講希望者が応募することとなった場合、以下の効果が期待（想定）される。

① 期待される定性的な効果

イ 入所選考を巡る被選考者からの苦情等の減少

- ロ 受講意欲・就職意欲の低い受講希望者の減少
 - ハ 上記ロにより、受講者の訓練に対する姿勢及び就職に向けての雰囲気（学習環境）の向上
- ② 期待される定量的な効果
 - イ 関連就職率の向上
 - ロ 訓練修了直後の就職率・関連就職率の向上
 - ハ 習得度の向上
- (1) 期待される定性的効果
- ① 受講を希望する職業訓練コースの理解と、希望する就職先の職業理解とその職業生活に対する意思等を確認することにより、訓練コースとのミスマッチの減少
 - ② 受講者の訓練受講意欲の向上
 - ③ 受講者の就職意欲の向上
 - ④ 訓練受講意欲・就職意欲の低い受講者が減少することにより、受講中の訓練環境（雰囲気）の改善
 - ⑤ 入所選考を巡る苦情等の減少
- (2) 期待される定量的効果
- ① 就職率・関連就職率の向上
 - ② 満足度の向上
 - ③ 習得度の向上