

第2章 訓練適応性について

第2章 訓練適応性について

第1節 訓練適応性に係る現状と課題

1-1 現状と課題

(1) 入所（採用）選考の現状

- ① 県の入校選考においては、学科試験（国語・数学）と面接（面接前に知識・技能・技術の習得（受講）意欲、就職意欲、職業能力開発の必要性など20項目の「面接記録表」の記入があり、その記録表を基に面接と合わせ点数化する）の総合評価により、選考している。

面接記録表の20項目においては、文章記入形式であることから若年者層にとっては不利であり、その記録表の点数が人物評価として捉えられ、あまり適性とは考えがたい。また、学科試験による選考は、能力評価はできても習得（受講）意欲や就職意欲のない者が合格してしまう。

- ② 民間企業の採用選考においては、最低限の学力を有することはもちろん、意欲（やる気）が採用のポイントである。面接は3人体制で実施し、面接項目として企業理念や会社概要等、事前に調べているかを確認し、人物評価のためSPI2を2次面接補完ツールとして活用している。さらに、採用後を考えて、最低限の技術的分野をワンポイントで質問している。面接時間は、一次面接時は新卒者が20分から30分、中途採用者が5分程度で、二次面接は20分から40分位で実施し、面接待機時も態度等を観察している。場合によっては、実態を理解させるために工場見学を実施することもある。評価は、学科試験よりも面接を重視している。

面接の質問内容は、応募者が不採用になっても、応募者本人が不採用となったことを納得できる質問となるように工夫している。

- ③ 公共職業訓練は、訓練受講希望者にとって「権利」という意識がある。公共職業安定所は、訓練受講が必要と認められる者に受講指示することとなっているが、時間的な制約から十分な相談が為されていない者もいて、本当に職業訓練の必要な人のみを選考するのはなかなか困難である。現在、雇用・能力開発機構施設の入所選考は、面接と概ね適性検査（一部学科試験）とで実施されているが、今回の検討結果を基に、職業訓練の必要な者が選考されるような全国統一的なものを期待したい。
- ④ 評価点が低く就職困難な者を救済するのが職業訓練であり、訓練受講の必要性の有無は、公共職業安定所のアドバイザーのキャリア・コンサルティングやガイダンス等を通して判断されているのが前提になっている。しかしながら、受講希望者全員が相談等を通じて判断されているとは言い難い状況もあり、相談等の補完目的で意欲等を判断するためのエ

エントリーシートを活用して、ある程度のフィルタをかけ、受講希望者に必要と思われる職業訓練の受講指示がされている。

- ⑤ 評価点が高い受講希望者であっても、エントリーシートを直ぐ書けるような者でキャリアの状況により、どこでも就職可能な者であると判断される場合は、評価点の低い受講希望者を優先する場合もある。言い換えれば、いくら評価点数が高くても職業訓練の必要性がない（十分なスキルがある）と判断された場合は、受講させていない。
- ⑥ ものづくり分野の技能・技術者は、キャリアを積むと技能・技術が向上し、職位等も上がるが、IT 関連分野は非常に困難で、最新技術が日々進歩するために、キャリアを積んでもそのスピードに追従できなくなる。その結果、技術がやりたくて IT 関連分野に就職したが、管理的立場になってしまい、技術的についていけないことにジレンマを感じてしまうこともある。また、IT 関連分野への就職は、スキルがあっても年齢が問題となり、職業訓練が受講できたとしても再就職はかなり厳しい状況がある。
- ⑦ 公共職業訓練の受講にあっては、第 1 章第 2 節 図 1-3 「受講の流れ」に沿って受講指示がされているので、本来入所選考日の一発勝負ではなく、公共職業安定所でも職業訓練の受講の意識確認は行われている。しかし、現状は、個人情報保護の観点から公共職業安定所との十分な連携（職業相談内容の伝達）が図れない状況がある。

(2) 入所選考の現状分析と留意点

- ① 現状の入所選考を鑑みると、筆記試験の実施時間は、概ね 1 時間程度、採点は、データ入力作業も含め当日または翌日までにできる程度の内容にする必要があると考えられる。
- ② 職業訓練受講は、初めてという者も対象となるため、あまり専門性のある問題は全面に出さない方が良く考えられる。実技試験をペーパー化（学科試験で実技の要素を測る）できないか。また、全訓練コースを同一問題とするのは難しいが、最終目的である就職するという方向性は同じであるので、ある程度そのことを網羅できる問題が作成できると考えられる。
- ③ 職業訓練の受講前に、専門分野の基本的なことを事前に確認することは良いと考えられる。採用選考の面接時、折り紙を折らせ、手先の器用さや図解（折り方の手順）を見せて指示どおりにやらせるなど「自分を認識させる。」試験（「作業試験」）を実施したことがある。作業試験は、現場で実施すると一番効果があるが、労力・実施会場等の制約から、実

際は図形問題などに抽象化され取り入れられている。

- ④ 訓練受講希望者には、希望する職業に関するネガティブな情報を事前に提供することにより、それでもその職業で働きたいという確認をすることで意欲を測ることも可能ではないかと考えられる。経験的に前向きでやる気（ガッツ）のある者は、訓練修了後のスキルが向上していることが伺える。
- ⑤ 就職相談等に活用される VPI 職業興味検査やキャリアインサイトは、訓練受講希望者との会話をするきっかけや雰囲気づくりに効果が高いと考えられるので参考にされたい。
- ⑥ 面接試験においては面接官の主観性が影響するため、ある程度の経験、同等の面接スキルを持った面接官で対応しないと、十分な評価結果が得られないこともあり得る。

1-2 確認問題の作成に係る意見及び留意事項

(1) 意見

- ① 確認問題の導入前後を比較し、この問題の妥当性を検証する必要があること
- ② 訓練受講後の職業を意識した確認問題は、前例がなく生涯キャリアを意識した上で訓練受講の要件にする考え方なので、非常に意義があること
- ③ 意欲・興味の確認問題で選考に漏れた場合、納得できない者がいることも考えられることから、明確な回答ができるようにする必要があること
- ④ 職業訓練を受講しても効果が上がらないと思われる者は、仕事に対する情報入手が不十分、または、就職に対する情報が無いまま受講している実態があるので、考慮する必要があること
- ⑤ 意欲は、公共職業安定所等への相談回数ではなく、自分で行動して調べ、情報を収集した結果であると考えるので、その経過を測れる一つのハードルを設けた「問い」で確認をする。そのことで、本人の気づきや問題解決ができる者と判断することができるのではないかと考えていること
- ⑥ 意欲のある受講希望者を押し量るためには、自分の将来に対して具体的なイメージを持っているか、また、それを実現するためどのような努力をする必要があるのかを問うことで、その者の意欲を把握できると考えていること

- ⑦ 講希望者の中には、訓練コースをえり好みする者がいることを強く感じる
るので、訓練を受講するにあたり訓練・就職活動についての具体的な行
動や応募理由、受講意欲を確認（判断）する必要があること
- ⑧ 受講希望者の中には、訓練コースをえり好みする者がいることを強く
感じるので、訓練を受講するにあたり具体的な事実（訓練・就職活動に
ついての具体的な行動）や客観的な事実（応募理由、受講意欲）を確認
（判断）する必要があること
- ⑧ 受講したい訓練内容に興味を持っているか、また具体化しているかを
問いで確認する。例えば、その訓練分野の資格について調べているか、
また、その資格を取得できるように何か対策（行動、取組み）を行って
いるかを問うことで興味度を確認できると考えていること
- ⑨ 文章内容の理解する能力の低い者でも、その場で簡単に回答でき、あ
まり専門性に特化し過ぎないような確認問題になるように考慮すること
が必要であること
- ⑩ 経験的に想定される確認問題として、数理能力、空間判断力と形態知
覚の確認が必要であると考えられ、その基準を点数化し、併せて面接も
点数化して客観的なデータとなるようにして総合判断できるようにする
こと。さらに、単に得点順に並べるのではなく、職業訓練が必要な者順
になるような工夫が必要であること。なお、従前の選考時間を考えると、
確認問題の実施は概ね30分から60分位で実施できるようにしたほう
がよいこと
- ⑪ 企業が採用したいと思う者は、特に専門知識に優れた者ではなく、社
会的常識があり、特に時間に几帳面な者を望んでいること。
- ⑫ 受講希望者と訓練コースとのマッチング機能が、しっかりと確立され
ていることが必要であること。また、職業訓練を受講しても就職できな
いと本来の目的から逸脱することになるので、職業訓練指導員含め就職
支援する職員はもちろん受講生も、企業のこと（仕事内容）を良く理解
する必要があるので、そのことに対する工夫が必要であること
- ⑬ 企業側が要求している人材と職業訓練施設側が考えている受講者レベ
ルと訓練コースの目標との間に、ミスマッチが生じることがあるので考
慮する必要があること
- ⑭ 今までに何を経験したのか（過去）、次に現在どのような考えをもっ
ているのか（現在）、将来はどうしていきたいのか（未来）、の3点につ
いて面接時に聞くようにしている。この3点の内容がバラバラになってい
ないことが重要で、ひとつの流れになっていけば、職業訓練にも耐えら

れるのではないか。

(2) 留意事項

- ① 確認問題を文章化した場合、場合によっては文章を読み込めない（趣旨を理解できない）者も多く判断できないこともあるため、自由記述の設問については、読解力・文章表現力などの見地からも判断する必要がある。
- ② 意欲・態度は、面接時になどにおいて表面的に対応されることもあり、本当の姿を押し量ることが困難なため、面接官の経験・スキルが必要になってくる。

第2節 訓練適応性に対する各委員の考察

訓練適応性について各委員がそれぞれの実務の視点から考察した。

(1) 「職業訓練について相談支援の現場で感じていること」

現場において職業訓練に関する相談を数多く受けた中で、相談者が訓練受講を希望する場合、「安定した仕事に就きたい」「正社員になりたい」と相談をされる者が多い。職業訓練を提供する側に必要なことは、安定した就職先の確保、及び就職率よりも定着率に注目することが必要なのではないと思われる。

また、職業訓練を受講する側は、職業訓練の内容を活かすことができ、かつ安定した仕事は何かという問題になるが、正社員もしくはそれに準ずる募集が多い職種であること、つまり職業訓練で習得した内容がそのまま現場で活かせること、比較的短期間で一步踏み出すための能力が身につくこと等があるが（ビル設備コースの修了生は、この不況の中でも順調に就職をしている）、何よりも必要なことは職業訓練修了後に就職した会社の労働条件などなのではないか。就職した本人に問題があるケースもあるが、あまりにもワンマンな社長がいる、あまりにも過酷な労働を強いられる、法律を遵守しない会社というものが実際にあり、せっかく能力を習得しても勤め続けることが困難な前述のような会社では、キャリアを積むことができない。特に若い者の場合、短時間の採用試験では、その会社の善し悪しや自分との相性を判断することが難しいので、職業訓練施設が会社と受講生とのパイプ役になることが必要ではないかと思われる。そのためには職業訓練中に受講生の適性を把握し、たくさんの企業を回って会社側がどのような人材が欲しいのかをしっかりとヒアリングしてマッチングができれば理想的である。また、職業訓練のプログラムも地域性を考慮するなど会社のニーズにあわせて組み立てていくことも同時に必要であると思われる。職業訓練施設の担当者がこの会社であれば大丈夫というところに、し

っかりと職業訓練を修了した受講生を送れば、受講生も会社に定着する確率が高まり、定着率が高まるとその評判が広がり、やる気のある人材が集まるという循環ができるのではないか。

一方、たくさんの会社を訪問してニーズを把握し、就職先を確保できたとしても、やる気のない者を会社に紹介すると、以後、会社から求人がなくなってしまうので、やる気のある者を選考することが必要である。そのためには、もちろん最低限の学力を確認する試験や適性を確認する試験は必要であるが、いくら工夫をしても的確に選考をすることは現状難しいのではないか。

そうであれば、まずは応募者を集めることが重要で、応募者自体が少ないとやる気のない方も入所する確率が高くなる。それゆえ、訓練コースを公共職業安定所等の紹介担当者だけでなく、一般の方々にも理解してもらえよう工夫を常にしていく必要があると感じている。職業訓練施設では就職担当職員や職業訓練指導員が頻繁に公共職業安定所に足を運んで職業訓練の説明をしたり、若年者向け公共職業安定所等で職業訓練に関するセミナー等を開催したり、パンフレットやリーフレットをより具体的に分かりやすいものにし、ミスマッチが少なくなっているのを現場で感じている。職業訓練施設の存在を知らない方々も世の中には多いので、私たち相談支援を行う者も含めより一層の広報活動に力を入れていく必要があると思っている。

職業訓練によって人生を立て直すことができたり、希望を持って生きることができるようになったりした人を現場で多く見てきた。自分の人生に光が見えてきたときに、人は自発的になれるし、やる気になる。職業訓練は不安定な就労を繰り返し、絶望している方々にとって光であり希望であることを日々実感しているので、ぜひ、この光を消すことなく、職業訓練施設が常に求職者、受講生の味方であるようお願いをしたい。

(2) 「離職者訓練における受講希望者の訓練適応性に係る一考察」

離職者訓練の根拠法として職業能力開発促進法があるが、その中で「職業訓練は、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われる。」ことを基本理念としている。具体的には、労働者は基本理念に従い、職業生活設計に即して必要な職業訓練等を受ける機会が確保されると同時に、これらにより習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うことによって図られなければならないとしている。この技能及び知識の適正な評価は、一筋縄でで

きるものではないと考えるが、この評価が疎かになると職業訓練の効果も薄れると思われる。

また、労働者が離職した後の流れとしては、公共職業安定所での職業紹介（離職→就職相談→職業紹介→面接→不採用・・・不採用）を経て職業訓練の相談を受けることになる。職業紹介の過程においては、キャリアの棚卸し、求職者の希望や職業能力、求人企業で必要な職業能力、雇用情勢や地域の産業構造の把握等を整理して求職者に不足している職業能力を明らかにして、それに向けた職業訓練を紹介することになる。更に、職業訓練の受講に当たっては、入所選考等で求職者を新たに評価しており、職業紹介の過程で得られた求職者の情報も含め、職業訓練及び就職支援に反映されている。

これらの背景を踏まえ、施設における離職者訓練受講前の評価と離職者訓練受講中の評価、そして離職者訓練修了後の就職結果から、離職者訓練にはどのような評価の受講生が就職に結びついているか、実際の離職者訓練の流れからその適応性について検証してみた。

a 離職者訓練受講の検証方法

イ 検証の対象者

ものづくり系の訓練コース(6ヵ月訓練)の受講生、Aコース23名、Bコース15名を対象として、その後の訓練受講状況及び就職状況を検証した。

ロ 離職者訓練受講前の評価

入所選考は、筆記試験として労働省編一般職業適性検査の一部を活用して適性評価点とした。また、面接試験として事前のエントリーシートを参考に、2名の面接官が評価(1人50点満点)して面接点をとした。そして適性点と面接点を合計したものを総合点とした。

ハ 離職者訓練受講中の評価

訓練受講中における訓練態度及び各訓練単位での習得度の状況を踏まえて、担当指導員が3段階で評価した。

ニ 離職者訓練受講修了後の就職状況

離職者訓練受講修了後3ヵ月を経過した時点での就職状況を関連就職、非関連就職、未就職として整理した。

表 2-1 離職者訓練受講の評価

b 離職者訓練受講の評価結果

① 離職者訓練受講前の評価の結果

受講生 38 名の適性点の平均 42.5 点、面接点の平均 76 点、総合点の平均 118.5 点、平均年齢は 35.3 歳であった。

② 離職者訓練受講中の評価結果

訓練状況は、A (良い) 43%、B (普通) 39%、C (悪い) 17% との比率となった。

③ 離職者訓練受講修了後の就職状況結果

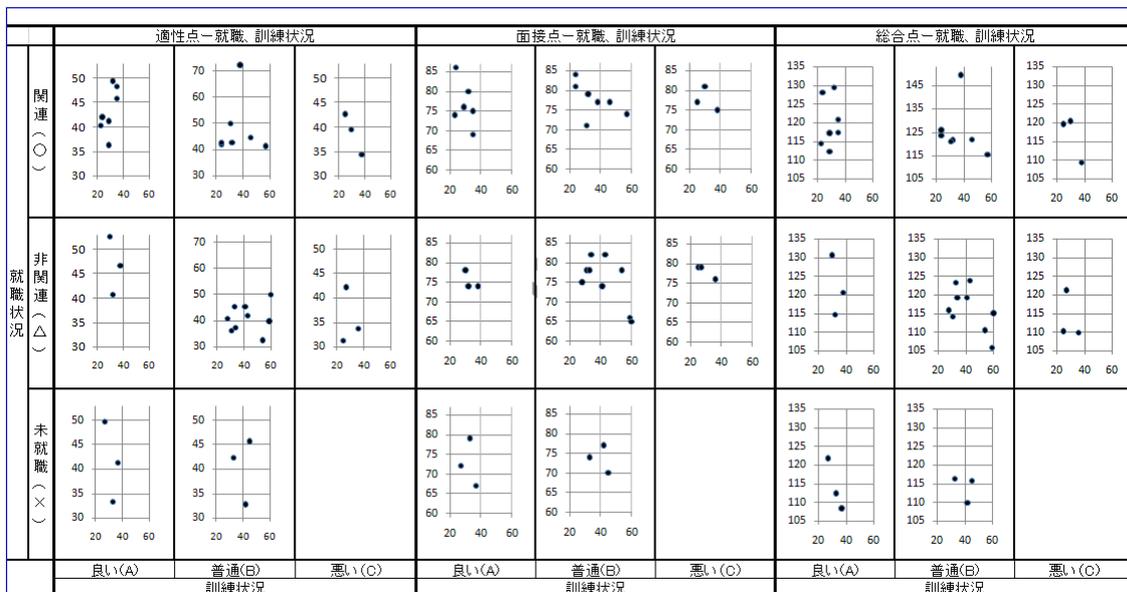
就職状況は、就職率 89%、うち関連業種への就職率 53%という結果になった。

| 番号 | 年齢 | 適性点 | 面接点 | 総合点 | 就職状況 | 訓練状況 |
|----|------|------|-----|-------|------|------|
| 1 | 38 | 72.4 | 77 | 149.4 | ○ | B |
| 2 | 30 | 52.6 | 78 | 130.6 | △ | A |
| 3 | 32 | 49.4 | 80 | 129.4 | ○ | A |
| 4 | 24 | 42.0 | 86 | 128.0 | ○ | A |
| 5 | 24 | 41.8 | 84 | 125.8 | ○ | B |
| 6 | 43 | 41.8 | 82 | 123.8 | △ | B |
| 7 | 24 | 42.5 | 81 | 123.5 | ○ | B |
| 8 | 33 | 45.2 | 78 | 123.2 | △ | B |
| 9 | 27 | 49.7 | 72 | 121.7 | × | A |
| 10 | 46 | 44.6 | 77 | 121.6 | ○ | B |
| 11 | 32 | 42.5 | 79 | 121.5 | ○ | B |
| 12 | 27 | 42.2 | 79 | 121.2 | △ | C |
| 13 | 31 | 49.9 | 71 | 120.9 | ○ | B |
| 14 | 35 | 45.8 | 75 | 120.8 | ○ | A |
| 15 | 38 | 46.6 | 74 | 120.6 | △ | A |
| 16 | 30 | 39.4 | 81 | 120.4 | ○ | C |
| 17 | 25 | 42.6 | 77 | 119.6 | ○ | C |
| 18 | 41 | 45.2 | 74 | 119.2 | △ | B |
| 19 | 34 | 37.1 | 82 | 119.1 | △ | B |
| 20 | 35 | 48.3 | 69 | 117.3 | ○ | A |
| 21 | 29 | 41.2 | 76 | 117.2 | ○ | A |
| 22 | 33 | 42.3 | 74 | 116.3 | × | B |
| 23 | 28 | 40.8 | 75 | 115.8 | △ | B |
| 24 | 45 | 45.7 | 70 | 115.7 | × | B |
| 25 | 57 | 41.3 | 74 | 115.3 | ○ | B |
| 26 | 60 | 50.0 | 65 | 115.0 | △ | B |
| 27 | 32 | 40.6 | 74 | 114.6 | △ | A |
| 28 | 23 | 40.3 | 74 | 114.3 | ○ | A |
| 29 | 31 | 36.0 | 78 | 114.0 | △ | B |
| 30 | 33 | 33.3 | 79 | 112.3 | × | A |
| 31 | 29 | 36.2 | 76 | 112.2 | ○ | A |
| 32 | 54 | 32.4 | 78 | 110.4 | △ | B |
| 33 | 25 | 31.2 | 79 | 110.2 | △ | C |
| 34 | 36 | 33.7 | 76 | 109.7 | △ | C |
| 35 | 42 | 32.7 | 77 | 109.7 | × | B |
| 36 | 38 | 34.3 | 75 | 109.3 | ○ | C |
| 37 | 37 | 41.3 | 67 | 108.3 | × | A |
| 38 | 59 | 39.7 | 66 | 105.7 | △ | B |
| 平均 | 35.3 | 42.5 | 76 | 118.5 | | |

C 検証結果

検証の結果として、適性点、面接点、総合点の結果を就職状況 (縦軸)・訓練状況 (横軸) として、プロット (縦軸に各点、横軸に年齢) した。

表 2-2 適性点・面接点・総合点と就職・訓練状況



① 適性点から見た就職・訓練状況（適正点の平均点以上の相関関係）

適性点の平均は 42.5 点、平均以上の全体比率（表 2－3）は 42%であった。この適性点が平均以上の者の比率は、就職者では 44%、そのうち関連就職 53%、非関連就職 67%であり、未就職者では 33%であった。

次に訓練状況とクロス集計でみると、平均点を上回った割合は、訓練状況（良い）の就職者では 50%、そのうち関連就職者の 43%、非関連就職者の 67%であり、未就職者では 33%であった。

訓練状況（普通）就職者では 50%、そのうち関連就職者の 71%、非関連就職者の 33%であり、未就職者では 33%であった。

訓練状況（悪い）就職者では 17%、そのうち関連就職者の 33%、非関連就職者の 0%であった。

② 面接点から見た就職・訓練状況（面接点の平均点以上の相関関係）

面接点の平均は 76 点、その平均以上の全体比率（表 2－3）は 58%であった。この面接点が平均以上の者の比率は、就職者では 67%、そのうち関連就職者の 65%、非関連就職者の 60%であり、未就職者では 33%であった。

次に訓練状況とクロス集計してみると、平均点を上回った割合は、訓練状況（良い）就職者では 50%、そのうち関連就職者の 57%、非関連就職者の 33%であり、未就職者では 33%であった。

訓練状況（普通）就職者では 63%、そのうち関連就職者の 71%、非関連就職者の 56%であり、未就職者では 33%であった。

訓練状況（悪い）就職者では 83%、そのうち関連就職者の 67%、非関連就職者の 100%であり、未就職者では 0%であった。

③ 総合点から見た就職・訓練状況（総合点の平均点以上の相関関係）

総合点の平均は 118.5 点、その平均以上の者の比率（表 2－3）は 50%であった。この総合点が平均以上の者の比率は、就職者では 56%で、そのうち関連就職の 65%、非関連就職の 47%であり、未就職者では 17%であった。

次に訓練状況とクロス集計してみると、平均点を上回ったものは、訓練状況（良い）就職者では 50%、そのうち関連就職者の 43%、非関連就職者の 67%、未就職者では 33%であった。

訓練状況（普通）就職者では 63%、そのうち関連就職者の 86%、非関連就職者の 44%であり、未就職者では 0%であった。

訓練状況（悪い）就職者では 50%、そのうち関連就職者の 67%、非関連就職者の 33%であり、未就職者では 0%であった。

表 2-3 適性点、面接点、総合点と就職状況、及び訓練状況

| | | 適性点が平均以上の比率(42%) | | | | | | 面接点が平均以上の比率(58%) | | | | | | 総合点が平均以上の比率(50%) | | | | | | | |
|------|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|------|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|--|--|----|--|
| 就職状況 | 関連 | 53% | 44% | 43% | 71% | 33% | 17% | 65% | 57% | 71% | 67% | 65% | 43% | 86% | 67% | | | | | | |
| | 非関連 | 67% | 67% | 50% | 33% | 0% | 17% | 60% | 33% | 56% | 100% | 83% | 47% | 56% | 50% | 63% | 33% | | | | |
| | 未就職 | 33% | | | 33% | | | 33% | | | 33% | | | 17% | | | 33% | | | 0% | |
| | | 良い | | | 普通 | | | 悪い | | | 良い | | | 普通 | | | 悪い | | | | |
| | | 訓練状況 | | | | | | 訓練状況 | | | | | | 訓練状況 | | | | | | | |

<参考> 表2-3の見方

| | | | |
|-------|------|-------------------------|------------------------------------|
| ① 関連 | A 就職 | ① 関連就職者のうち平均点以上の者の割合 | A: 就職者合計(関連+非関連就職)のうち平均点以上の者の割合 |
| | | ② 非関連就職者のうち平均点以上の者の割合 | |
| B 未就職 | | B: 未就職者の内の平均点以上の者の割合 | |

※A+Bは、中途退所者が存在する場合、合計100%にならない。
※①と②は、それぞれ人数の内の平均点以上の者の割合である

d 考察

離職者訓練の目標は再就職である。そこで施設における離職者訓練受講前の評価から、どのような評価の受講生が、再就職へ結びついているかの状況を捉えてその傾向について考察してみた。まず各評価において、表2-3の網掛け部分が各評価全体の平均以上の比率(適性点 42%、面接点 58%、総合点 50%) より高いものグループである。就職状況だけでみると、総合点の非関連のグループだけがその比率を下回った。また、未就職については、いずれも下回っている。このことから、各評価の平均以上の受講生は再就職する者が多いと考察される。

次に訓練状況をクロス集計してみると、適性点全体の平均以上の比率よりも下回ったものは、訓練状況(普通)の非関連就職と訓練状況(悪い)で就職したという者の結果となった。このことから、適性点の平均以上の受講生は訓練状況が良いまたは普通で関連就職も多いと考えられる。面接点全体の平均以上の比率よりも下回ったものは、訓練状況の良いで就職した者と普通で非関連就職した者という結果となった。このことから、面接点の平均以上の受講生は、必ずしも訓練状況が良いとは言えないと考えられる。

最後に総合点全体の平均以上の比率については、訓練状況だけでみると評価結果がいかなる場合も再就職に結びついている。

適正点、面接点の2つで比較すると、就職者（関連＋非関連）は、適性点平均以上44%に対し、面接点平均点以上67%となっており、就職率は適性検査と比較して面接試験の点数に現れる。つまり、面接試験の方が受講者の就職適応性と深く関連していることが考察される。

以上のことから離職者訓練における受講希望者の訓練適応性について、受講希望者の適性点の評価結果は、訓練状況及び再就職にほぼ結びついていることがわかった。また面接点は訓練状況の評価の一部に結びついていないが、再就職には結びついていることがわかった。総合点の評価結果については、平均以上の方が就職に結びついており、事前評価方法としてとして妥当であると考えられる。

今回は、現在実施している事前評価方法から、離職者訓練受講希望者の訓練適応性について検証したが、この事前評価方法の中味については、まだ検討する必要があると考えられる。例えば、適性点の評価する問題の作成等は、今後の課題として検証する必要があり、面接点については、その時間が限られているので、事前に受講生のキャリア等の資料があるとその精度は一層上がると考えられる。今後は、雇用情勢を鑑みながら離職者訓練が、求職者のために必要な技能及びこれに関する知識を習得して再就職に結びついているのか常に検証を行い、効果的な職業訓練を目指すことが必要であると考えられる。

(3) 「離職者訓練受講生と訓練コースとの適応性について」その1

a 訓練コースでの問題点

職業訓練受講での問題点には、「遅刻・早退・欠席」がある。職業訓練受講での一番の問題点は、「遅刻・早退・欠席」が多いことである。これらの問題は、訓練についていけなくなる。また、訓練に出席している受講生には「グループワークが実施できない。」「遅刻・早退・欠席者の対応のため、度々授業が中断されてしまう。」「訓練に集中することができない。」、その分「予定のカリキュラムを修了することができない」、あるいは「理解度が低くなる」など様々な悪い影響が発生する。

なぜ「遅刻・早退・欠席」が多いのか要因となるものを整理してみた。(図2-1参照)

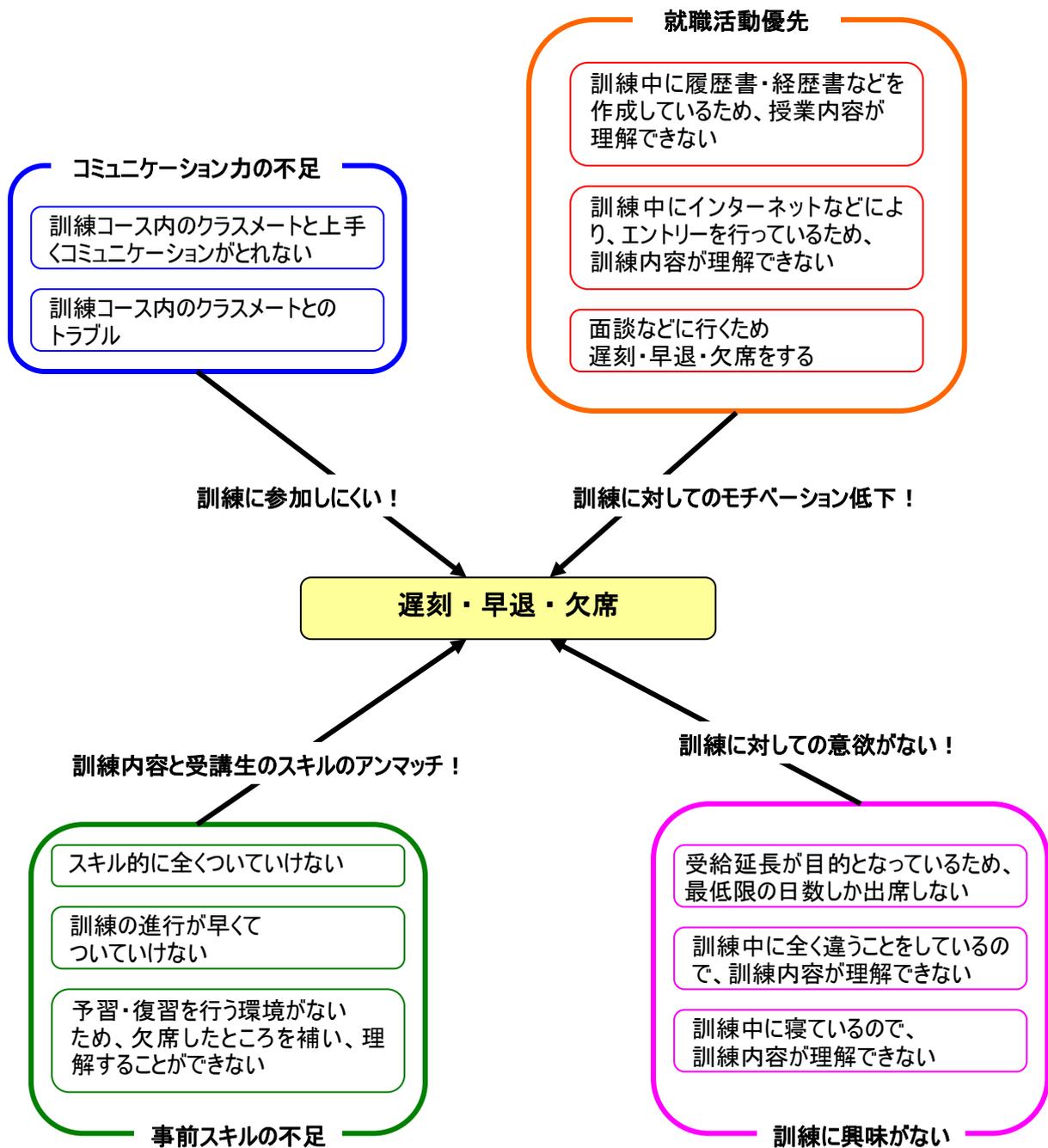


図 2 - 1 遅刻・早退・欠席の要因関係

b 対策について

イ 訓練の始まる前（入所選考）での対策

- ① 訓練に対して興味のない人を選考しないようにすること
- ② 受講希望者と受講内容の事前スキルのミスマッチを防ぐこと

ロ 訓練が始まってからの対策

①就職活動優先からくる、訓練に対するモチベーションの低下を防ぐこと

②コミュニケーション力の不足からくる、訓練に参加しにくくなる傾向を防ぐこと

以上の点がポイントとなることが明らかとなった。

ハ 就職活動優先からくる、授業に対するモチベーションの低下対策

訓練コースの受講生は、離職者であり一番の目標目的は、「就職すること。」です。そこで、次のような対策を考えた。

①訓練時間と就職活動の時間を明確に分ける。

②就職活動については、どのような活動をしているのかを毎日の報告書にして記録・管理する。

ニ コミュニケーション力の不足による、訓練に参加しにくくなる傾向を防ぐ対策

例えば、訓練ユニット「プレゼンテーション技法」の次に「コミュニケーション技法」と2つのユニットが連続し、大きな繋がりを持っているようなケース

①ビジネスマナー研修やヒューマンスキルアップ研修を10日に1日などの頻度で、正規の訓練の間に入れる。(連続させない。)

②ヒューマンスキルアップ研修内容は、ワークショップ形式などにして、全員参加型の内容にする。

ヒューマンスキルアップの訓練については、連続して訓練を行うよりは、1日くらいの内容で、その他のメインのカリキュラムに、挟むような形で、日程を組み、何回も違った内容にて実施すると効果的だと考える。

IT系の新人研修などでは、10日間に1日といった頻度で、内容を変えて、ワークショップのような形でヒューマンスキルアップ研修を実施し、効果を上げている。改めて、ビジネスマナーを学び、人としてのマナーやコミュニケーション力などもブラッシュアップできるのでヒューマンスキルアップの効果があるのではないかと考えられる。

また、常に同じクラスでということではなく、他のクラスメンバーとの交流などにより、よりコミュニケーション力をアップさせることができると考えられる。

以上のように、これらの対策案だけで解決できるかどうかは、わからないが、講師の経験を通して、考えをまとめてみた。

最後に、こここのところの経済状況により、雇用の問題が日々話題にな

るようになったが、安定した雇用の機会をより多く得るためには、職業訓練という場合は、大変役に立つものだと考えている。さらに、より多くの受講生が、安定した就労ができるようになることを願っている。

(4)「離職者訓練受講者と訓練コースの適応性について」その2

離職者訓練（短期課程）の対象コースとして、①チャレンジ・プロダクトコース、②セレクト・プロダクトコース、③溶接・板金コース、④機械CADコース、⑤室内施工コース、⑥ビル設備管理コース、⑦ケアワーカーコース、⑧給食調理コースの8コースがあり、どのコースの職員も受講生の適応性ということで、それぞれ悩みを抱えているのが現状である。

ビル設備管理コース、ケアワーカーコース、給食調理コース（この訓練コースについては、中高年優先枠を設定）と言った比較的中高年齢者でも就職が可能なコースにおいて、中高年齢者の中には、就職意欲が乏しく、就職せずに技術校を修了される訓練生が見受けられる。また、仕事に就くと、ビル設備管理コースの訓練修了生は、ビルのオーナーおよび一緒に仕事を組む仲間とのコミュニケーション能力が必要とされる。また、ケアワーカーコースにおいても、介護を受ける方並びにその親族等とのコミュニケーション能力が要求される。いわゆる、学力以上に、人当たりが良く道徳、倫理観のある方、言うなれば、モラルの高い人材が要求されている業界と言える。では、これらの訓練コースにおける確認問題について、どのようなところにポイントを置いて作成すべきなのか。

更に、前述の3訓練コース以外の5訓練コース（ただし、チャレンジ・プロダクトコースについては若年者のみ）については、若年者優先枠を設定した訓練コースであり、かつ、技能系の訓練コースであるため技術的な知識はさほど必要としない。むしろ、若い方で、忍耐強く訓練を受講していただける訓練生が望ましい訓練コースであり、企業もそのような方を望んでいるようである。

しかしながら、現状、若い方については訓練の持続性がなく、退校する者も多い。また、訓練コースの設定に適さない年齢の者が入校している実情がある訓練コースでは、かなりの高齢者が入校していることで、結局訓練コースとは関連性のない職種で就職しているのが大半である。これでは、本来の職業訓練の目的を達成しているとは言えない。

では、これらのコースにおける確認問題について、どのようなところにポイントを置いて作成すべきなのか。ただ単に、就職といった出口ひとつ考えただけでも、それぞれのコースで抱えている問題が山積している中で、入

校選考といった入口の部分でコース事情にあった訓練生を入校させることができる問題を早急に検討し、日々改善する必要がある。今回の調査研究の中には、基本的な考え方として、「訓練を受講したら、その職種に就職して自立し、税金や年金などの社会保障の仕組みを下支えできるような社会に貢献できる人材を養成すること、受講希望者が自らの就職に関連する情報を収集し、目標が明確になるため、訓練と受講者の適性のミスマッチが減少すること。」としている。確認問題の目標では、職業訓練の受講希望者に対して、「訓練を受講することにより習得できる技能・技術・知識、訓練内容及び訓練を受講した結果、就職可能な職種についてそれぞれの理解・興味・関心の度合い、確認問題の目標では、職業訓練の受講希望者に対して、「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、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、訓練により就職可能な職種についての理解・興味・関心の度合い、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最低限の学力等の度合い」の4つの事項について把握・確認し、関連職種への就職意欲及び訓練受講意欲の度合いを測定・把握できるとしている。

調査研究の基本的な考え方及び確認問題の目標双方において、関連職種に就職するということを説いている。どの職業能力開発施設においても、訓練コースまたは訓練科を設定し、そこで技術・技能の習得に励み、最終的な目標としてその関連職種に就職してもらうことにある。今後、職業能力開発施設がその役割を十分果たせるよう、入口（入校選考）の部分で各訓練コースの内容に合った受講希望者を受講指示（入校）したいものである。

公共の職業能力開発施設においては、現状の入校選考の方法では、実際に入校していただきたい訓練生の獲得が難しい状況にある。職業能力開発施設は、就職を目的として設置されている施設であり、かつ、現状の雇用状況を考えた場合、企業の方々が必要としている人材を職業能力開発施設として確保することが急務になっていることは明白である。今後、企業の要望にあった訓練生を確保するためには、受講希望者の訓練適応性に関する調査研究は引き続き必要であり、早期の実現に向けて協力できるところは協力していきたいと考えている、また、実現にできることを期待したい。

（5）委託訓練受講者と訓練との適応について

当学校法人は、情報関連の大学院大学と、専門学校を6校（情報科学、トータルファッション、デザイン、リハビリテーション、保育士）を運営し、職業人の育成にあたっている。各学校のリソース（人材、教育コンテ

ンツ、施設設備)を有効活用し、国策でもある離職者の再就職支援訓練の委託をうけ、職業訓練に取り組んでいる。委託元は、独立行政法人雇用・能力開発機構神奈川センターや神奈川県産業技術短期大学校・高等職業技術校である。かつての委託訓練は訓練期間が3ヵ月間のものが中心だったが、平成19年あたりからデュアルシステム訓練が主流になっている。これは、3ヵ月間の座学訓練と1ヵ月間の職場実習から構成される訓練です。また、文部科学省が行っている「専修学校を活用した再チャレンジ支援推進事業」にも提案を行い、この2年間、女性の再チャレンジ支援プログラム「女性のためのビジネスに生かすIT活用講座」、ニート状態にある若者に向けた自立支援プログラム「資格取得による若者リバイバル講座」の2本のプログラムを併行運用している。両コースとも40日間の講座開設と、キャリア・コンサルタントを常時配置しカウンセリングを行っていくものである(女性の再チャレンジプログラムでは託児サービスを設けています)。学校法人の一職員として、このような委託訓練の運用に参画させてもらい、一人でも多くの方が就職に結びつくことに寄与できればと願う次第である。

しかしながら、委託訓練を運用させていただくなかで、いくつかの課題に直面している。最も大きな課題は、委託訓練受講者の就職希望と、企業や団体の採用側の採用基準が乖離しすぎている、且つその状態を保っていることである。つまり、雇用のミスマッチである。何がミスマッチしているのか一言では言い尽くせないが、例えば、福祉の分野においては人材不足が社会的問題になっている、一方で若者が夜勤等の労働環境を避けるためか、求人への応募がなかなか無いという状況がある。逆に、求職者の中には事務職を希望される方が多い反面、その求人が少ないという現状がある。産業間におけるミスマッチである。

また、求職者の力量・可能性が、企業や団体の求める技能や職種のレベルに達していないというミスマッチもある。さらには、求人票には明示されていないが、企業や団体の希望する年齢や性別では無いというミスマッチも存在する。これらのミスマッチ以上に、委託訓練を通じて痛感するミスマッチがある。

それは、委託訓練生の中に、就労への意欲がとても希薄な訓練生(まだ意欲が醸成されていない訓練生)、自らの理想は語る事ができるが何をやりたいのか表現することができない訓練生が非常に多いということである。これは、ミスマッチ以前の問題かもしれない。しかしながら、地域産業の振興・地域力の維持を考えた場合、そのような課題のある訓練生を地域(国)

の人材（人財）として、しっかり成長してもらうシステムが必要である。

現在の訓練は、学校教育の延長にあるように映る。色々な職歴・経歴を持った訓練生が、同時に職業訓練を開始し、3ヵ月間や6ヵ月間と一定期間の職業訓練の後に修了するというもので、しっかり修了することが目標になっている。本来の目標は、訓練生の就労にあるはずである。多様な訓練生の目標達成を少しでも支援するのであれば、訓練のシステムも柔軟性が必要ではないか。例えば、若年者を対象としたデュアルシステムの訓練であり、全ての訓練生が3ヵ月間の座学訓練の後に1ヵ月間の職場実習で就労や能力開発に対する意識を高めることができるでしょうか。職場実習の終了後、「与えていただいた課題や仕事はこなしたけど、自分としては全く理解できていない」という旨の話をする訓練生がいた。この状況は、訓練生たちが自覚している問題点を抱えたまま解決できず修了してしまう。当然、この時点で当初の目標を達成し、就職活動に動き出す訓練生もあるが、未消化の訓練生に対しては、追加で2ヵ月間（1ヵ月間の座学訓練と1ヵ月間の職場実習）の訓練を設定できる仕掛けができないものか。1ヵ月間の座学訓練で自らの課題を克服できる訓練生、さらにスキルアップする訓練生もいるでしょう、1ヵ月間の職場実習では以前とは別の企業や団体での職場実習で成長を勝ち取れる訓練生もいるでしょう。人間の成長は皆が一次関数・二次関数的に上昇するものではなく、スパイラルアップ的に弱点を克服しながら徐々に自らを確立させていくものも多いのではないか。訓練期間中の訓練生の失敗を許容できる（失敗を適切に評価できる）訓練の仕掛けを公共職業訓練の中でも検討いただければと願っている。

訓練生と公共職業訓練を支援できるキャリア・コンサルタントの育成も喫緊の課題です。

さらに公共職業訓練の教育力を増すために、職業訓練という人材育成を広く地域社会の取組みとするよう、地域の企業や団体に参画していただくことが必要だと考える。当学園でも受託しているデュアルシステム訓練においては、訓練期間が重なることもあり、職場実習先の企業や団体の確保に奔走している。訓練修了後の訓練生の採用を前提とせずに職場実習をお願いしているが、実習先への就職を決めた訓練生も多くいる。企業にとっても、通常の採用試験のプロセスよりも、職場実習で訓練生の技術・性格がしっかり把握できるというメリットがある。かつて職場実習をお願いした上場企業A社にて、担当部長に「業務が忙しく指導者を確保できない」という理由で断られたが、A社の会長が訓練に興味を示し導入いただいたことがあった。A社には受け入れていただいた訓練生の氏名しか連絡して

いません。職場実習の最終日にA社の部長が突然来校され、「現場から訓練生を採用したいという申し出があったので、本人がよろしければ当社に入社いただきたい。特段の採用試験は不要だと考えています」という話があった。是非、多くの企業や団体に公共職業訓練への御理解と御協力をお願いしたい。

また、公共職業訓練を、より広く多くの方に知っていただく仕掛けも必要ではないかと考える。様々な理由で、家庭から容易に外出できない方もいる。前述した文部科学省の再チャレンジ支援事業の受講生の募集にあたっては、地域のミニコミ誌への掲載を行った。「子育て等により離職されていた女性で再就職をめざす方36名」を募集したところ、10日間の申し込み期間中に、187名の申し込みをいただいた。是非、公共職業訓練の情報が、潜在的な人材（人財）の方々へも届くような情報提供のあり方について検討が必要かと考える。

以上、記したものは対症療法的なものかもしれない。これからは、人材育成のシステムを学校教育の課程の中からも検討する必要がある。すでに、小学校・中学校・高等学校では、「キャリア教育」への取組みが始まっている。将来の人材（人財）をしっかりと育成するために、地域社会の中で、行政機関が、企業や団体が、専門学校や大学が、人材育成の取組みの中での各自の役割を認識し、学校教育とどう連携・協働していくか積極的に検討すべきである。

(6) 「中途採用における企業ニーズと求職者のミスマッチ」

企業において中途採用者を募集する際、求める人材とは、まず「即戦力となり得る人材」、「募集職種の経験者」、「募集職種の免許取得者」等が挙げられるが、現実には、即戦力となる人材を採用することは非常に難しい。

よって、企業が中途採用で求める人材の優先順位は、「即戦力に近い人材」→「経験者で、近い将来戦力となる人材」→「教育および経験を重ねることで戦力となる人材」→「経験は無いが、時間をかけて育てることが可能な人材」となる。

経験者については、「経験」の部分で企業側と求職者側での認識に大きい違いが発生する場合が多い。例えば、求人票の応募資格欄に、「溶接作業に興味のある方」と記載するのと、「溶接免許取得者」と記載するのでは、応募者の人数がかなり違ってくる。

我々、企業の採用担当者となれば、溶接作業について適正がある方を採用して、数年かけて育成する余裕のある採用であれば、溶接作業に興味の

ある方の中から選ぶことになるが、育成する余裕がない採用であれば、溶接免許を取得されている方から選ぶこととなる。このように、求人票の記載事項からも、ある程度、企業のニーズがわかる場合がある。

人材募集には、公共職業安定所や求人広告等、様々な媒体を活用して募集する。企業としては、募集する際、提出する帳票類の応募資格欄等の記載事項欄には、スペースの関係により、文字数の制限等があり、簡潔に表現しなければならないことが多々ある。

職種の詳細内容等については、面談や説明時に行うこととなり、試験当日や面接中に、企業側と応募者側とで食い違いが発生するケースも少なくない。応募者側が、面談や説明会時に、企業側のニーズ（人物像、仕事内容、処遇面等など）を、何らかの方法で、事前に把握・理解できれば良いが、何も理解しないまま入社してしまい、その結果、ミスマッチにより入社後数ヶ月で退職してしまうケースがある。

できることであれば、公共職業安定所等へ求人票を提出する際、職種「製造業」→「機械加工」→「**縦型NC旋盤を用いて、直径○○○mm以上の素材を粗加工および仕上げ加工する作業（素材は、ニッケル合金等）で・・・**」のように記載することを心がけると、求職者が募集内容をイメージし易いと考えられる。

ただし、企業側からすると、「機械加工全般に興味があり、旋盤だけではなく、他のマシニングセンタや研削盤等の作業にもつける人材」を求めするために、「機械加工」もしくは「**大型のNC旋盤・マシニングセンタ・研削盤による機械加工**」などの表現になりがちである。実際、入社後、数ヶ月から3年以内で、退職するケースは、弊社では、15人に一人くらいの割合で発生する。大抵の場合、イメージと違ったとか、転職癖がある等、ミスマッチを起こしやすい者（求職者）には、それぞれ特性があるが、共通する部分について「なんとなく」「一人で全部」というキーワードがある。例として、「なんとなく応募した」、「なんとなくやりたいと思った」、「一人で全工程作業したい方」等などがあげられる。

企業としては、辞められたら再度、求人票を公共職業安定所へ提出して募集をすれば良いことであるが、辞めた者にとっては、すぐに転職が決まれば良いが、大半は、職業訓練コースを受講したり、公共職業安定所で求職活動をするようになる。

その際、職業訓練コースにおいても、「なんとなく興味を持ったので受講を希望する方」や「単純に訓練コースを受講すれば、再就職できると考える方」がいることは確かである。

今回の研究会では、訓練コース受講希望者の選考に関して、平等性・公平性および効果・成果を明確に確認できる「訓練適応確認問題とその作成手法」を研究し、ペーパーテストの点数だけでは判らない、本人の受講意欲や就職意欲といった面を確認する方法や各コースに最低限必要とされる学力を確認するための問題作成方法について検討したが、それ以外の面でも、職業訓練の意義、誰のための職業訓練か、企業と職業訓練校、職業訓練施設と公共職業安定所・キャリアカウンセラーとの連携等々、様々な課題が見つかったと思う。企業としても、ミスマッチを防ぐ努力が不足していることを痛切に感じた。

今後は、その課題を一つ一つ解決していくことにより、平等で社会への再挑戦の機会を提供する雇用のセーフティ・ネットとしての役割と機能が提供できるのではないかと考える。

第3節 訓練適応確認問題の基本的考え方（仕様）

3-1 共通認識

（1）離職者訓練受講の要件

離職者訓練を受講する者の要件は、通達等により、

- 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
- ② 訓練を受講することに熱意があること
- 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

（2）問題の所在（訓練コースの受講要件に合わない受講者の存在）

「真に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」という指摘：

- ① すでに訓練コースの仕上がり像以上の技能等を有する者が受講
- ② 訓練修了後に直ちに就職する必要がない者、就職する予定がない者が受講
- ③ 就職を希望する職種と関連のない技能、知識を習得する訓練コースを受講
- ④ 雇用保険の給付延長を目的として訓練コースを受講

（3）「受講意欲」「就職意欲」は、訓練効果に最も関係

訓練コースの大きな目標として関連職種に就職することがある。当該職種への就職や訓練への意欲の高い人は、選考前から受講希望する訓練コースの内容や受講後の関連就職の分野等を調べている傾向があり、習得意欲も高いので訓練効果も高く、関連職種への就職率も高くなる。

また、訓練コースによっては、最低限のレディネス及び専門的知識、学

力が訓練効果を左右する場合は有り得る。

(4) 適性検査は、「受講意欲」「就職意欲」の確認には不向き

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）の本来の使用方法は、その職業に関する適性に対するレベルを認められるというもので、学科試験の様に受講希望者の順位付けするためのものではなく、適性検査を利用した入所選考は、必ずしも適当ではない。

(5) 留意事項

確認問題を実施する際には、離職者訓練の目的と受講要件について受講希望者に説明し、その要件の確認のために実施することを説明することが必要である。

3-2 訓練適応確認問題の基本コンセプト

- (1) 入所選考の意義に基づいて、より政策目的に合った効果の高い職業訓練を実施するため、受講希望者と訓練コースとの適切なマッチングに資するものとする。
- (2) 一般的な学力や適性の検査ではなく、訓練コースに係る職種内容や訓練内容に具体的に関連するものとし、現行入所選考の適性検査・学力試験等に代えて、面接試験等と併用して確認問題を実施することにより、就職意欲・訓練意欲等の確認を補完するものとする。
- (3) 確認問題の結果と訓練内容の習得度及び就職状況（関連職種に就職）についての相関を分析・検証して、不断に確認問題の効果の向上を図るものとする。