

# 若年非正規雇用労働者に対する在職者訓練コースの設定、 実施プロセスに関する調査研究 【 調査研究概要 】

分 野：教材・訓練コース等の開発

担当室名：在職者訓練開発室

## 1. はじめに

厚生労働省が発表した2017年6月の正社員有効求人倍率は1倍を超えている。このような情勢の中で、2017年5月に総務省統計局から発表されたデータでは、正社員の人口は3,385万人、非正規社員は2,017万人（全体の37%）であり、依然として非正規雇用労働者の割合は高い。

本調査研究は、能力開発の機会が少ないとされている若年非正規雇用労働者を対象とし、正社員での就業及びスキルアップに向けた在職者訓練コースを開発、検証し、その結果を踏まえ、今後の展開に向けた検討を行うこととした。

## 2. 訓練カリキュラムの開発方法

若年非正規雇用労働者に対する在職者訓練コースを開発するにあたり、無料の求職者向け訓練と異なり、若年求職者がどのような業種及び訓練に関心があるのか、訓練を受講する際に受講しやすい曜日、時間帯等を調査するため、わかものハローワーク及びわかもの支援コーナー（以下、わかハロ等という）の利用者、就職支援窓口の方を対象にアンケート及びヒアリング調査を行った。

また、正社員登用を積極的に行っている企業が「どのような人材を求めているか」等についてヒアリング調査を行った。対象企業として、非正規社員を多くかかえる業種である派遣・請負業及び施設設備管理業を対象とした。

以下に各種調査結果において挙げられた意見を示す。

[わかハロ等からの意見]

- ・職業観に乏しいうえ、高校や大学在学中に適切な就職支援を受けていない者が多い
- ・企業を選択する際、「休日の日数」など条件を重要視する傾向にある

[派遣・請負業]

- ・QCDなど多くの業種で共通する内容を実施している
- ・自由応募の登用試験を年2回程度行っている

[施設・設備管理業]

- ・仕事・業界の理解が定着率向上に寄与している
  - ・人材育成は、短時間で完結する内容に連続性を持たせ、体系化させている
  - ・共通の目的達成に向け共同して働く意欲
- 以上の結果から、若年非正規雇用労働者には以下3つの能力を向上させることが有効と結論付けた。

- ①仕事に対する考え方・意識
- ②職業を問わず共通するスキル
- ③仕事に関連する汎用的スキル

①②では、多くの製造業に共通する内容を習得すること、職場における自身の役割の再確認を目的とし、QCDSMやQCストーリーを通して生産活動や問題発見・解決力を構築、材料発注から納品までの流れの概要を理解することで、仕事に対する考え方を再確認できることを目標とした「製造業の理解コース」を開発した。

③は、受講者が現在持っている専門的技術要素を広げ、「現在担当している以外の業務にも対応できる技能を習得する（職域拡大）」または、「現在持っているスキルを高め、より高度な技術が要求される業務を担当できることを目標とする（技術の向上）」の訓練内容を展開する。具体的には、わかハロ等での調査、機構が実施するニーズ調査の結果を基に、「CAD・機械製図分野」、「NCプログラミング分野」とし、以下に示すように2つの分野を組み合わせ1つのコース群とした。

- ①「製造業の理解」＋「CAD・機械製図分野」
- ②「製造業の理解」＋「NCプログラミング分野」

これらに係る短時間（12～24時間）のコースを複数組み合わせ、63～66時間のコース群とし、週6時間、約3ヶ月の訓練コースとして開発した。

## 3. 試行訓練の実施、実施結果

開発したカリキュラムをもとに試行訓練を機構7施設（平日夜間に1施設、土曜日昼間に6施設）で実施し、43名が受講した。

以下に試行訓練実施後のヒアリング、アンケート

ト結果を以下に示す。

[訓練の実施方法について]

- ・1回の訓練時間は、短時間ではなく6時間程度、受講したい(受講者)

[訓練の内容について]

- ・99%以上が役に立ったとの回答だった
- ・NCプログラミング分野は61%が難しいと感じた(受講者)
- ・週1回の訓練では訓練開始時、復習に時間を費やした(施設、受講者)
- ・製造業の理解コースは、現場で求められる意識について学ぶことができた(受講者)
- ・製造業の理解を専門分野の訓練実施途中に入れるため前回までの内容を忘れてしまう
- ・習熟度を上げるため、もっと演習問題を取入れて欲しい。

[その他]

- ・訓練を知ったきっかけは新聞広告が26%、ハローワークなどからの紹介が21%、ホームページが10%であった。
- ・企業を対象に広報活動を行なったが、訓練受講後、他の企業へ移籍するなど、人材の流出を懸念していた(施設)
- ・初心者向けコースと経験者向けコースを設定できないか(受講者)

[訓練の効果]

- ・NCプログラミングコースを受講後、NC旋盤を扱う仕事へ就職することができた。(受講者)
- ・就職活動を行っているが訓練で習得した内容を積極的にアピールしている。(受講者)
- ・外注する際、製図通則に則った図面を渡すことができるため、こちらの意向が伝わりやすくなった。(受講者)

#### 4. まとめ

試行訓練終了後のアンケート及びヒアリング調査結果によると、概ね満足度は高かった。特に製造業の理解コースは、訓練受講者から「受講前は『製造業の理解コース』の訓練内容を想像できなかった」などの意見もあったが、受講後のアンケートでは「5SとQCDの重要性が分かった」、「実施した問題解決の方法は、現在の業務に適用することも可能な内容であり、業務を改善の観点で見直す良い機会となった」などの意見があり、

訓練の目的であった「専門分野にかかわらず業務への展開ができること」、「職場改善の必要性、意識・考え方(手法)を習得する」について訓練を展開し、一定の評価を得ることができた。

しかし、僅かであるが製造業の理解コースは不要とする意見があった。

製造業の理解コースは、事業主からの意見である「仕事内容の理解が定着率に寄与する」、「さまざまな職場で共通して必要となるQCD」など、仕事をする上で重要な内容を取入れていることを考えると、不要と回答した者こそ是非とも訓練内容を理解して就職活動を行なっていただきたい。

仕事に関連した専門的スキル(CAD,NCプログラミング)では、訓練内容が難しいと感じている者が37%であった。これは、ものづくり分野に関する知識のない受講者が難しいと感じていると推測する。

また、習熟度を上げるため、演習課題の充実やより高度な内容を望む意見もあった。以上をまとめると、以下3つの課題が挙げられた。

- ①訓練を難しいと感じている者がいる
- ②習熟度を上げるため、多くの演習課題に取り組みたい
- ③訓練期間は基本的に3ヶ月程度

そこで、改善策として試行訓練で実施したコースの前段として、「ものづくり分野入門コース」(6H程度)と後段として課題解決型の演習を中心とした各分野の応用編コースを設定し、それぞれ受講者の前提知識及びニーズに合わせて選択できる仕組みとした。

試行訓練受講者は、正社員として就職することを目的としている者が多く、他の在職者訓練よりも、仕事や就職活動にどう役に立つかという意識が強く、実践的な訓練を展開できたことで、試行訓練の満足度が全体的に高かったと推測する。

最後に、開発した訓練コースは今後、都道府県の職業能力開発校などへ情報提供すること、試行訓練実施後に開発した各分野の応用編は、機構をはじめとした公共職業能力開発施設の課題解決型在職者訓練コースとして活用できる。

また、製造業の理解コースは上記以外にも生産性向上支援訓練モデルカリキュラム「ものづくりの仕事のしくみと生産性向上」としても活用している。

**【本書の活用方法】** 都道府県の職業能力開発校、機構施設において若年非正規雇用労働者向けの訓練開発時の参考資料として活用することを期待する