

第2章 若年非正規雇用労働者に対する訓練ニーズの把握

第2章 若年非正規雇用労働者に対する訓練ニーズの把握

職業訓練の実施に当たっては、技術革新や産業構造の変化、雇用失業情勢等に伴う地域の人材ニーズ及び人材育成ニーズ（以下、「人材等ニーズ」という。）を的確に把握し、早期就職や中小企業の国際競争力強化に資する訓練を実施することが重要となる。そのため、様々な統計資料や各種調査をとおして、訓練分野・内容を決定したうえで職業訓練のPDCAを行っている。

しかしながら、本調査研究において開発する訓練コースは、人材等ニーズを踏まえつつも、受講対象者である若年非正規雇用労働者にアピールできるものでなければならない。

そこで本章では、若年非正規雇用労働者の訓練受講ニーズ把握を目的とした各種調査結果について述べる。

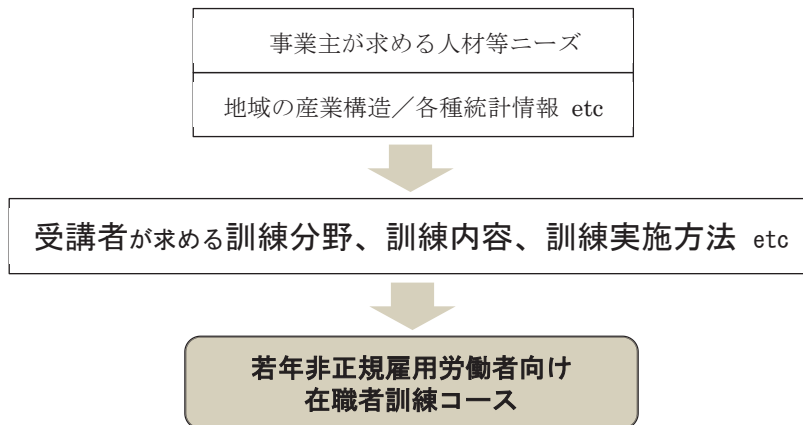


図2-1 訓練コース開発の流れ

第1節 訓練ニーズの把握

本調査研究で開発する在職者訓練コースは、自身のスキルアップやキャリアチェンジを目指し、自己啓発を望む労働者を主なターゲットとしている。そのため、ここで述べる「訓練ニーズ」とは、受講が想定される者の興味、意欲向上、受講のしやすさ、などと仮定している。

調査方法としては、訓練分野・内容、実施方法等の検討に資する材料の収集、整理のため、先行して非正規雇用労働者優先の訓練を実施している都道府県へのヒアリング調査、わかものハローワーク、ハローワークなどに併設されたわかもの支援コーナー（以下、「わかハロ」という。）を中心とした各種調査（アンケート、ヒアリング）を実施した。

1-1 先行して実施している都道府県の取組み

若年非正規雇用労働者を対象とした在職者訓練を先行して実施している都道府県担当者に対して、訓練コースの実施方法、受講条件及び受講者の傾向に関する調査を実施した。

ヒアリング結果を以下に示す。

(1) 非正規雇用労働者対象コースの目的について

- ・主に中小企業で働いている方を対象に仕事に必要な技能の向上や資格試験受験対策のための講習であり、契約や派遣、パート等の非正規労働者として働いている44歳以下の方で正規雇用に向け、キャリアアップを目指している方を対象として、優先的に受け付ける制度を設けている。
- ・従来から事業主からの指示ではなく、個人での受講が多く、在職者訓練の特色として、「非正規雇用労働者を優先」を打ち出し、「雇用の質の向上」を狙っている。

(2) 実施コースについて

- ・コース設定としては、ものづくり分野（機械、電気・電子、建築分野など）、印刷広告、介護、アパレル、経理営業販売分野などの専門的分野であり、基礎から実践的なレベルまでのコース設定を行っている。
- ・非正規雇用労働者優先コースとして、IT系、技術系、観光系、語学系、経理系の5分野で実施されている。
- ・優先コースであるため、非正規雇用労働者を優先的に受け付けており、IT系は非正規雇用労働者で定員を満たしている。
- ・充足率は、IT系は100%、技術系は50～80%である。営業・販売分野のコースは、充足率が低い傾向にある。

(3) 受講者について

- ・県内に在住または在勤しており、県のしごとセンターでキャリアカウンセリングを受けた44歳以下の非正規雇用労働者は、年2回まで優先的に受講できる。
- ・受講者の性別としては、技術系は男性、それ以外は女性が比較的多い。
- ・受講者は30歳代が中心である。
- ・受講者は中小企業で従事している方が多い。
- ・受講のきっかけとしては、職場指示ではなく、現在の仕事の質の向上や改善など自己啓発の方が中心である。
- ・30～40分圏内で来所されている方がほとんどである。
- ・受講者の声を反映したコース設定を行っているため、充足率が高いと思われる。
- ・会場である県立職業能力開発校が最寄り駅から非常に近く、保育ルームなどを完備しているのも充足率の高さに寄与していると思われる。保育ルームの利用者は、1コース1名程度である。

(4) 実施方法について（実施方法の工夫、広報など）

- ・受講料は、900～6,500円の範囲であり、受講料について非正規向け割引は無いが、収入によっては軽減処置を設けている。その他、指定の教科書を各自で準備することになっ

ている。

- ・主に平日の夜間、土日祝日の昼間に実施しており、1コース24H程度である。
- ・訓練コースの設定は、主に受講者アンケートを重視している。
- ・県内の施設、関係機関において、紙媒体、ホームページ等で広報を行っている。
- ・実施方法として、週2回1日2.5時間程度の夜間（18:30～21:00）の開催である。受講者アンケートの結果から1日短時間で長期間の受講を希望する声が多い。
- ・受講料ではなく、教材費（教科書、消耗品等）として、実費を負担してもらっている。
- ・技術系は、部内講師で対応しており、それ以外の系に関しては、部外講師を活用している。
- ・カリキュラム、指導法、教材、受講のきっかけなどをコース最終日にアンケートにより、聞き取りを行っている。
- ・広報先として、ハローワークや県の広報誌に掲載している。
- ・若年非正規雇用労働者を優先するため、優先順位を公表している。

1-2 訓練受講者の特徴と受講ニーズ

ハローワーク等を利用し、正社員としての就労を目指している若年求職者を対象にこれまでの職歴、現在の就業・生活パターン、希望職種、スキルアップの考えなどを把握、分析した。

また、アンケート調査実施後、就職支援ナビゲータを対象としたヒアリング調査も併せて行い、アンケート調査結果のみでは、掴めない傾向や補完を行い、他の調査結果と併せて総合的に若年非正規雇用労働者に対する訓練コース開発に資することとした。

(1) アンケート調査対象

調査対象者は、近隣都県（埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡）及びブロック（北海道・東北、関東、中部、近畿、中国・四国、九州）の拠点となるわかひらの利用者のうち、正社員を目指している者とし、各所当たり30～50名程度とした。

なお、詳細については表2-1のとおり。

表 2 - 1 調査対象所と回収数

局No	労働局	所No	調査対象所名	配布数	回収数	回収率
1	北海道	1	札幌わかものハローワーク	50	48	96.0%
2	茨城	2	土浦わかものハローワーク	50	40	80.0%
3	埼玉	3	埼玉わかものハローワーク	50	42	84.0%
4	千葉	4	柏わかものハローワーク	50	50	100.0%
5	東京	5	新宿わかものハローワーク	50	41	82.0%
		6	東京わかものハローワーク	50	50	100.0%
		7	日暮里わかものハローワーク	50	31	62.0%
6	神奈川	8	横浜わかものハローワーク	50	47	94.0%
7	静岡	9	浜松わかものハローワーク	50	36	72.0%
8	愛知	10	愛知わかものハローワーク	50	50	100.0%
		11	刈谷わかもの支援コーナー	30	30	100.0%
9	大阪	12	大阪わかものハローワーク	50	52	104.0%
		13	あべのわかものハローワーク	50	31	62.0%
10	岡山	14	倉敷わかものハローワーク	50	50	100.0%
		15	岡山わかもの支援コーナー	30	28	93.3%
11	広島	16	広島わかものハローワーク	50	47	94.0%
12	福岡	17	福岡わかものハローワーク	50	50	100.0%
計				810	723	89.3%

(2) アンケート調査の流れと方法

図 2 - 1 に調査の流れを示す。

- ①本調査実施前に近隣都県ハローワークの職業指導官及び就職支援担当者を対象に、利用者の属性、利用傾向などを把握するため、聞き取り調査による予備調査を実施し、調査票案「就職活動やスキルアップに関する意識調査」を設計、作成
- ②調査票案への意見聴取のため、予備調査を実施したわかハロの就職支援担当者 20 名より、調査票案改善に資するアンケート調査を実施し、調査票を作成
- ③利用者へのアンケート調査については、わかハロ等で実施している個別相談、各種情報収集や各種セミナーで利用者が来所した際に就職支援ナビゲータより、趣旨説明を行ったのち、調査票を配布し、個別相談などの終了後、回答を依頼、回収

利用者対象アンケート調査の流れ
【実施調査票設計から調査実施まで】

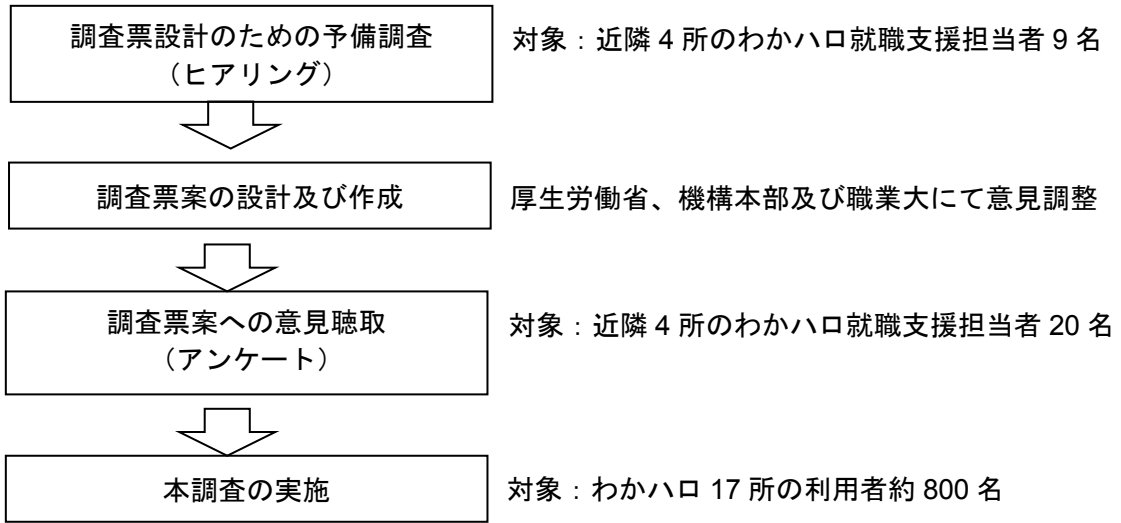


図2-2 調査の流れ

(3) アンケート調査結果概要

①回答者属性 (図2-3~5)

- ・性別は、男性 49%、女性 51%である。
- ・年齢構成は、20歳代が全体の 71%、30~34歳が 14%、35歳以上の者が 12%となっている。
- ・回答者の約 7割がアルバイトなどで就労しており、そのうちの 8割が週 4回以上就労している。
- ・わかハロの利用理由としては、「現状を変えたいと思ったから」が 62%、「必要に迫られたから」が 21%となっており、83%が自らの意思で利用をはじめている。
- ・アルバイト等の勤務開始時間は、74%が午前中、勤務終了時間は、57%が夕方までであった。
- ・非正規で就労することになったきっかけとして、「正社員として就職できなかった」が 33%、「会社理由」が 2%となっており、その他、約 6割は自発的な理由により、非正規で就労している。

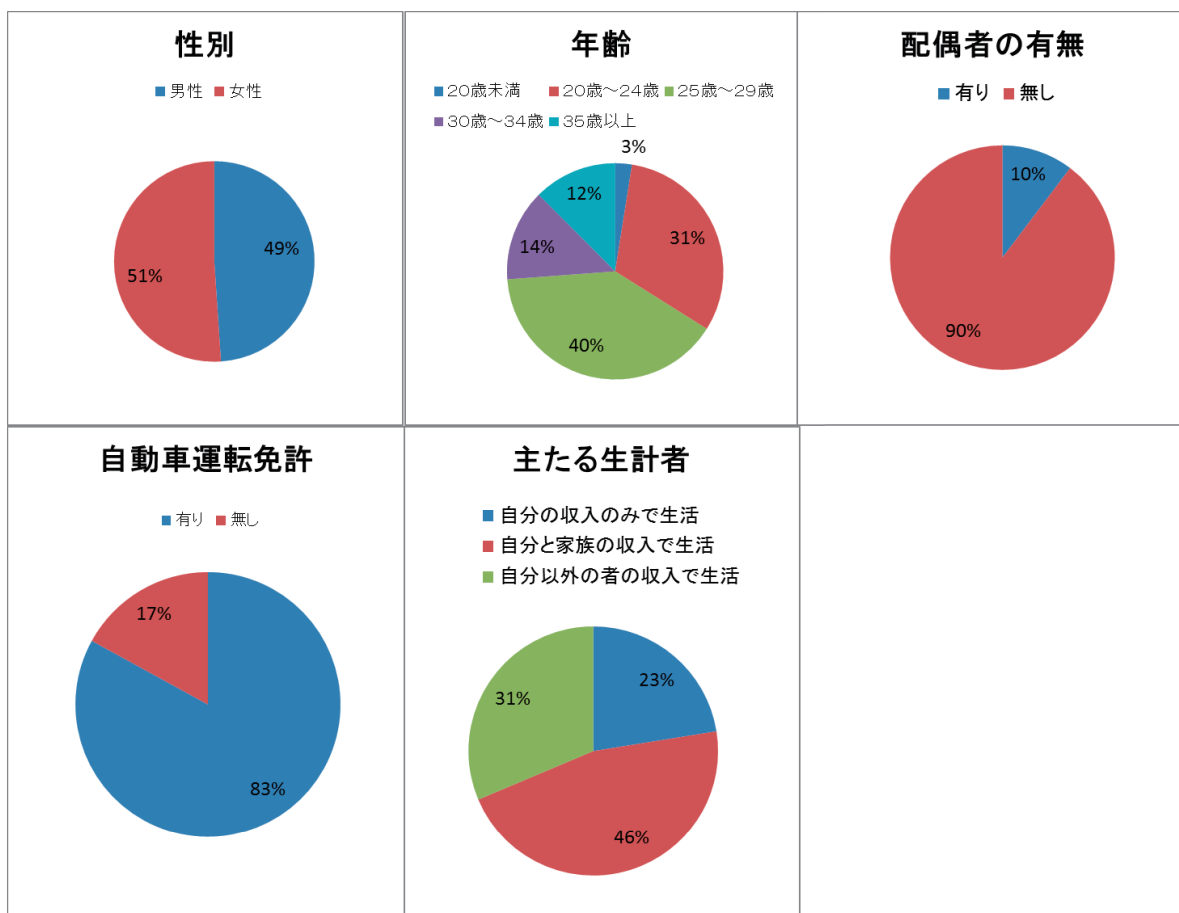


図 2 - 3

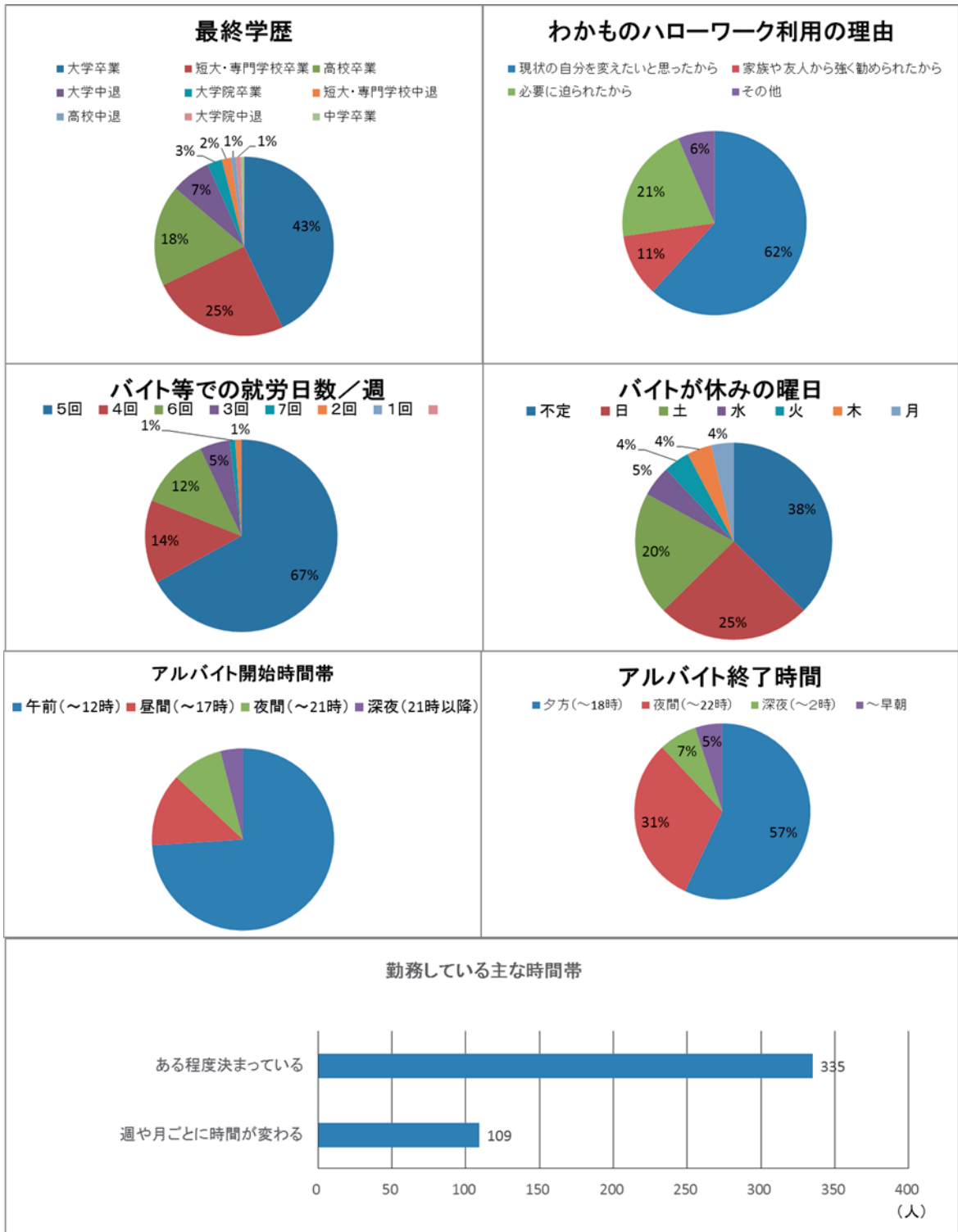


図2-4

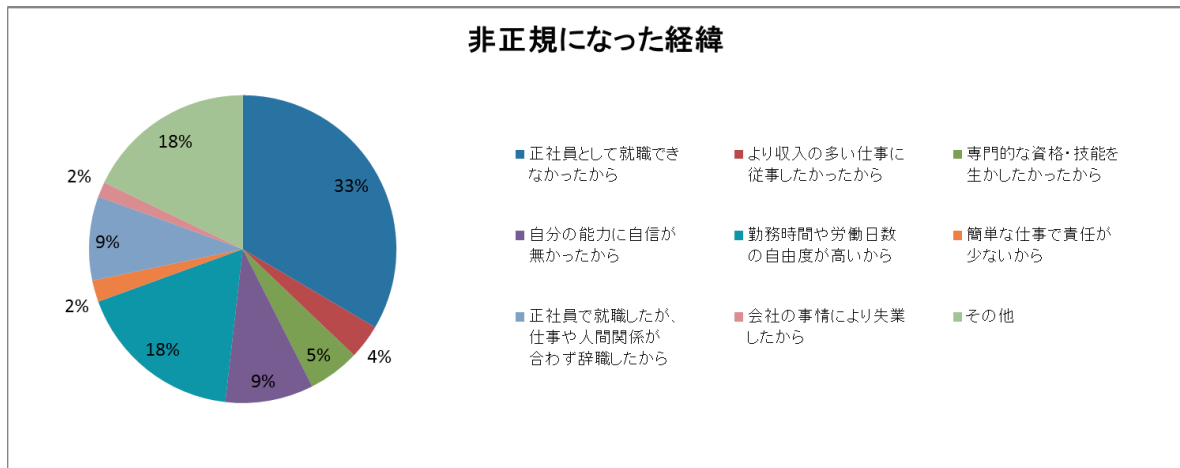


図 2 - 5

②職務経歴（図 2 - 6）

学生時代の就職活動について、「活動しなかった」、「あまり積極的でなかった」と回答した者が合わせて 46%おり、「普通に取り組んだ」と併せて、87%が学生時代に特に積極的には就職活動を行っていなかった状況である。

初職については、販売が 24%、サービスが 23%となっているが、直近の職業では、事務的職業が 28%、次いで販売が 21%、生産工程が 18%、サービスが 15%となっている。

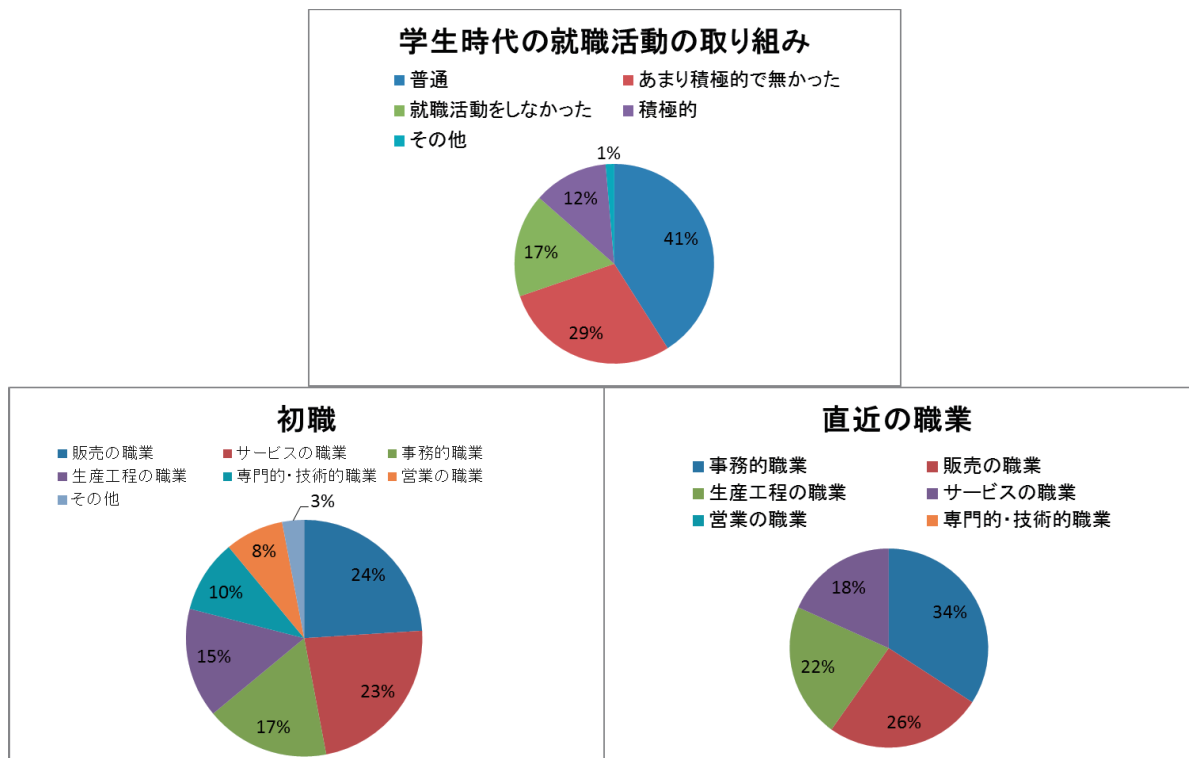


図 2 - 6

③就職活動と希望職種（図2-7～8）

現在の就職活動の取り組みとして、「熱心に取り組んでいる」が39%、「普通に取り組んでいる」が53%であり、学生時代よりも就職に対する意識が向上している。

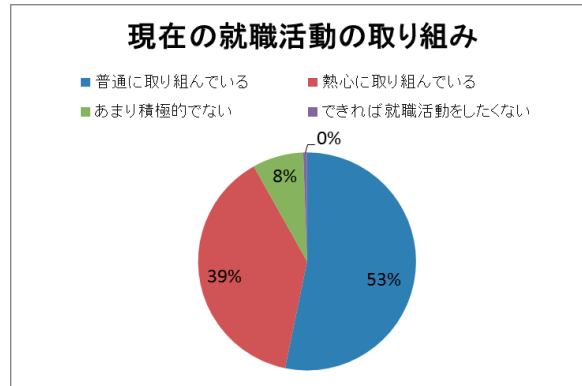


図2-7

現在就職を希望している職種として、第1、第2希望を合わせて、37%が「事務的職業」、次いで「専門的・技術的職業」19%、「生産工程の職業」12%となっている（「考え中」は除く）。

希望する理由としては、29%が「以前から関心があった」、次いで25%が「経験がある仕事だから」となっているが、希望職種によって回答がそれぞれ異なっている。

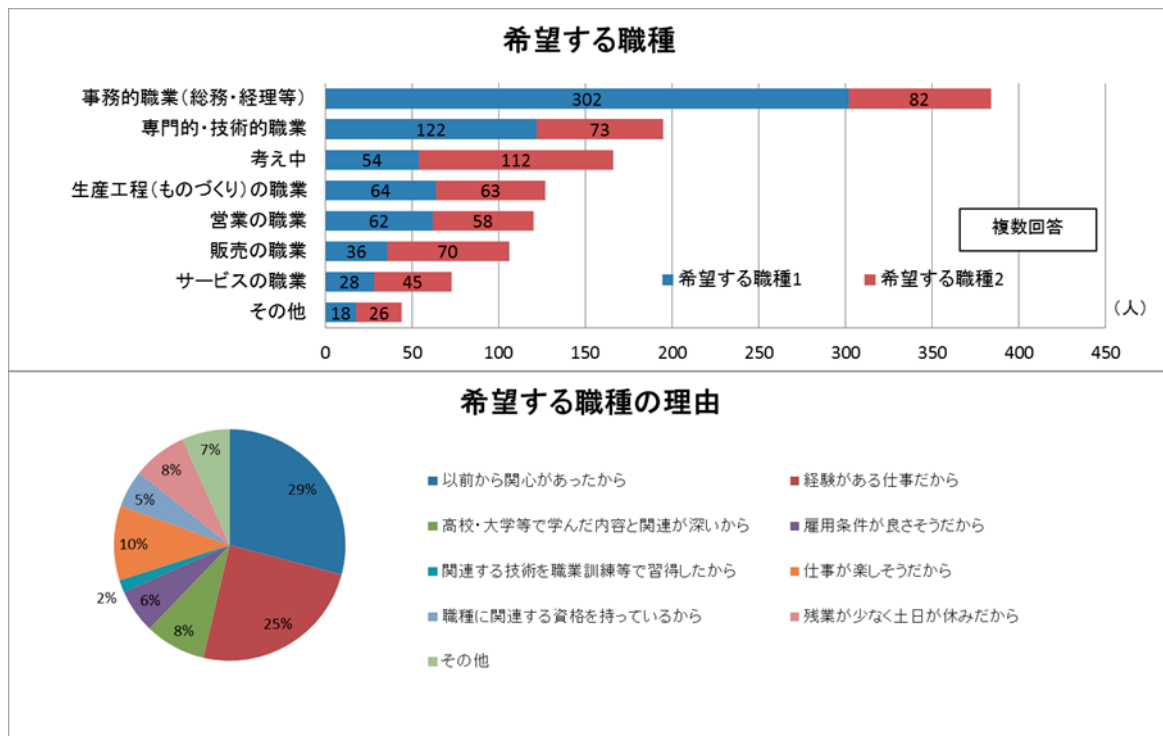


図2-8

④スキルアップ、職業訓練（図2-9～10）

就職のため自らの能力向上について 8 割の者が必要と考えており、訓練が就職活動に資すると考えている者が多いことがわかる。

また、関心のある訓練分野は、第 1、第 2 希望を合わせて、「パソコン操作のスキル」を希望する者が全体として多い。

その他、訓練受講に当たっての要望については、図 2-9 に示す。

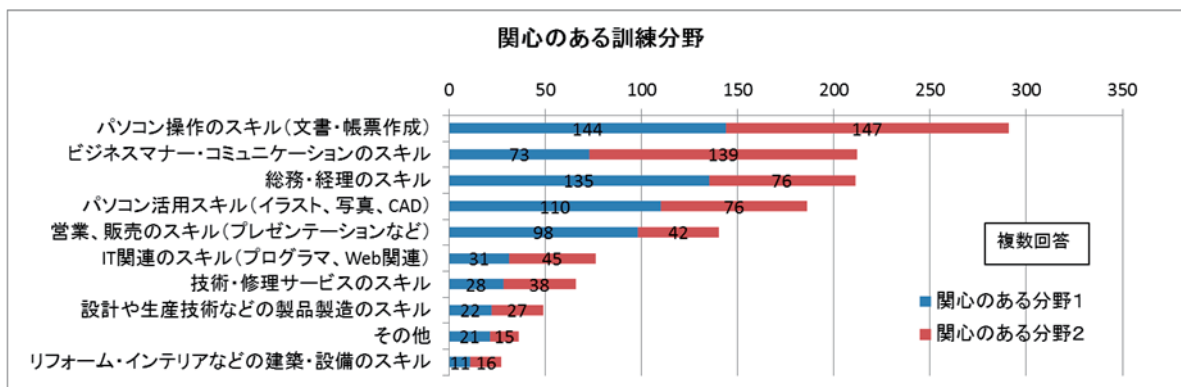
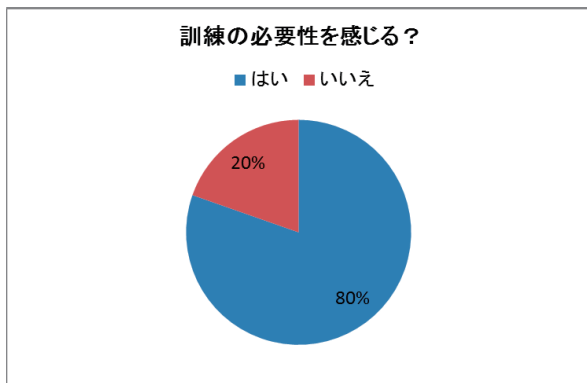


図 2-9

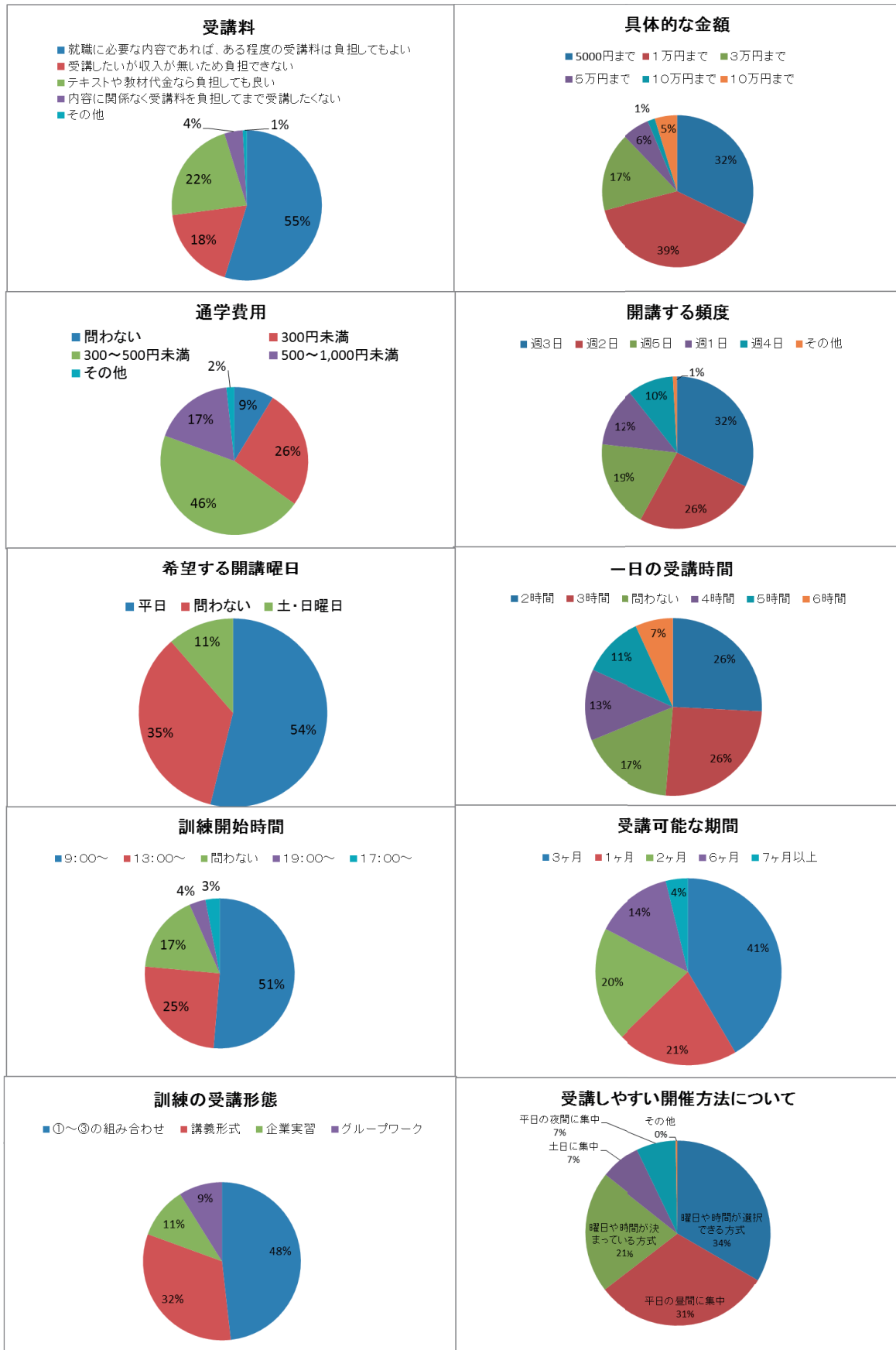
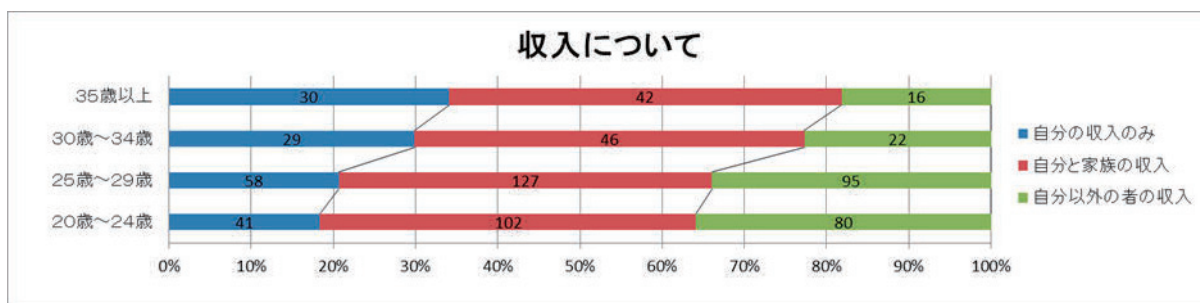


図2-10

⑤収入や就業時間帯（図2-11）

年齢層別の「主たる生計者」みると、年齢層が上がるごとに「自分以外の者の収入」の割合が減っていることがわかる。

パート、アルバイトの開始時間と終了時間については、回答者のほとんどが午前中から働き始め、18時には仕事を終えていることがわかる。



終了時間 \ 開始時間	夕方(～18時まで)	夜間(～22時)	深夜(～2時)	～早朝	総計
午前(～12時)	174	55	4		233
昼間(～17時)	5	25	9	1	40
夜間(～21時)		17	11	2	30
深夜(21時以降)				12	12
総計	179	97	24	15	315

図2-11

⑥希望職種（図2-12～15）

就職を希望する職種を年齢別に見ると年齢層が上がると事務職を希望する割合が減り、生産工程や専門的・技術的職業を希望する割合が増えていることがわかる。このことから、年齢が上がるごとに求人倍率の低い事務的職業から求人倍率の高い生産工程等へ意識が移っていると考える。

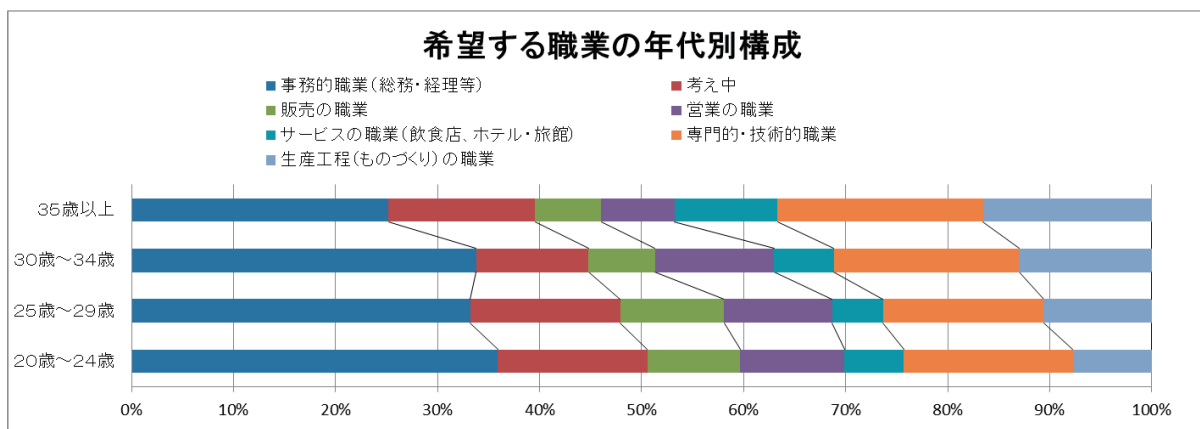


図2-12

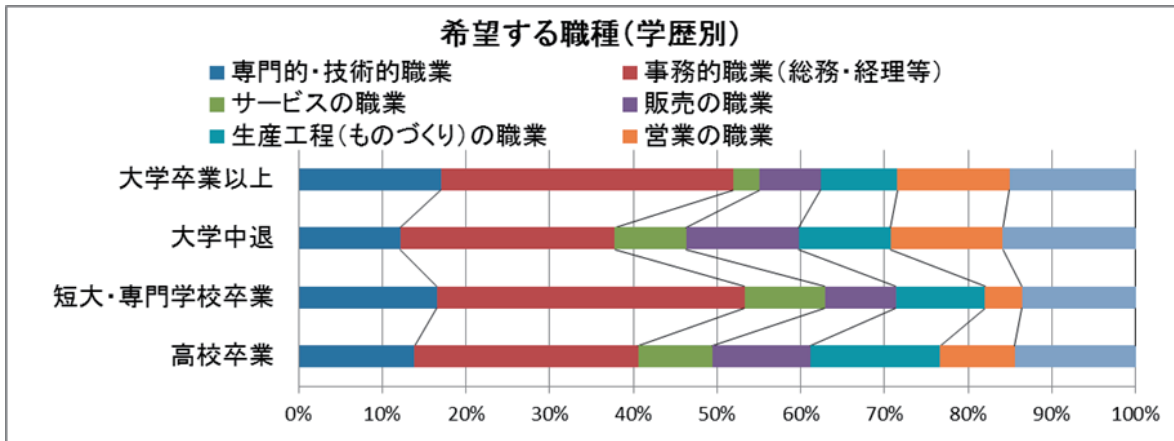


図2-13

企業選択時に重要視する事項として、「仕事内容」を選択しなかった者が、就職を希望する職業にどのくらいの割合がいるかを示す。希望する職種について「考え中」と答えた者の40.4%が企業選択時に仕事内容を重要視しておらず、自身の就職活動の方針が固まっていない者が多いことがわかる。

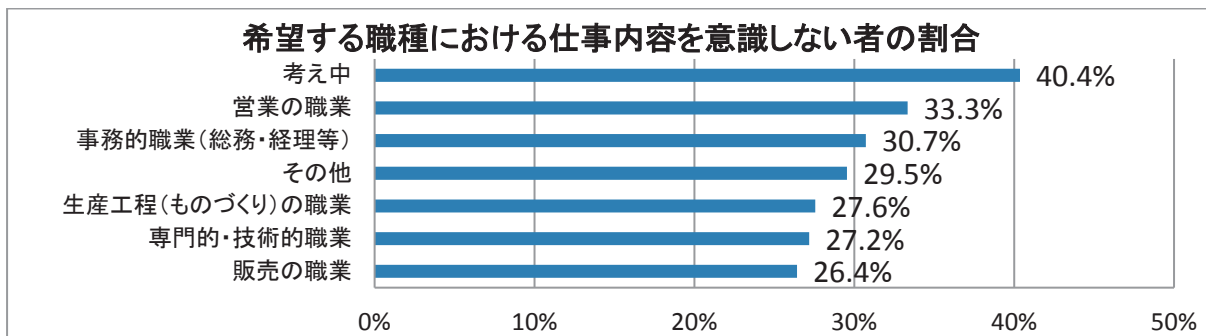
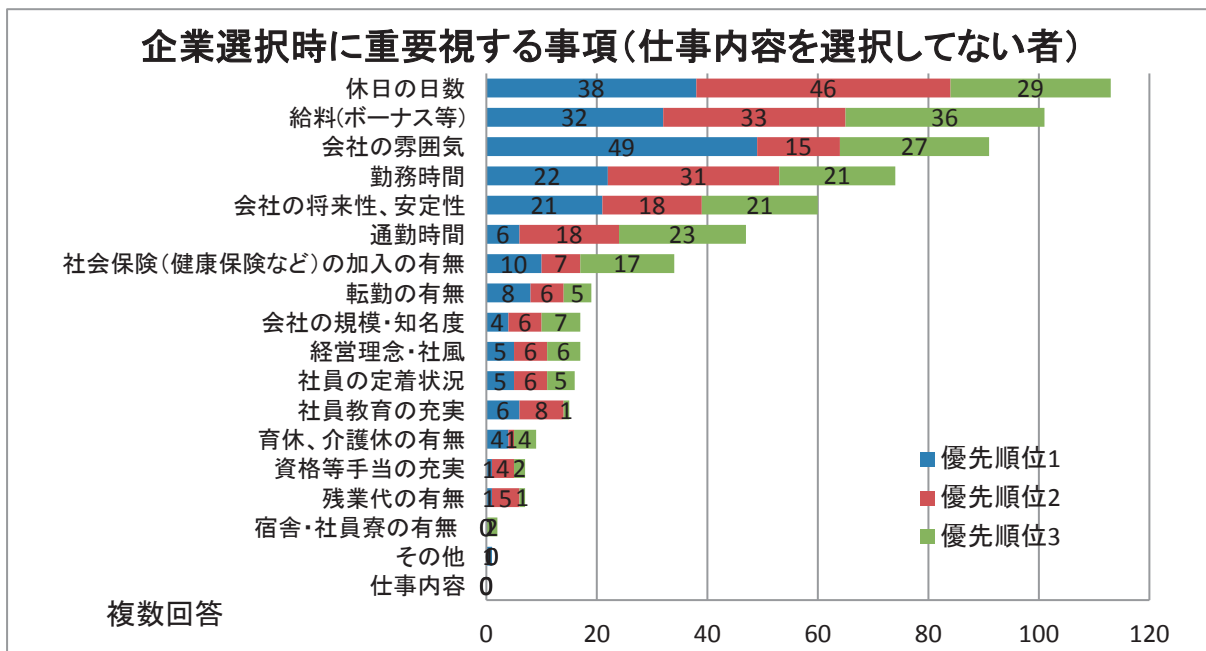


図2-14

「初職と希望職種の関係」と「直近の職業と希望職種の関係」を示す。傾向としては、経験のある職種を希望する傾向があるが、サービスの職業、販売の職業は、これに反し、他の職業を希望する割合が高い。

初職と就職を希望する職業の対応(第1希望)											
初職	希望	専門的・ 技術的職業	事務的職業	サービスの 職業	販売の職業	生産工程 の 職業	営業の職業	その他	考え中	総計	リターン率
専門的・ 技術的職業		25	29	3	3	3	3	1	5	72	34.7%
事務的職業		9	85		3	1	4	1	6	109	78.0%
サービスの 職業		24	47	11	11	11	16	5	9	134	8.2%
販売の職業		23	63	8	12	13	17	4	13	153	7.8%
生産工程の 職業		19	21	2	3	30	2	2	8	87	34.5%
営業の職業		3	17		3	2	13	2	6	46	28.3%
その他		6	8	2	1		1	2	1	21	
総計		109	270	26	36	60	56	17	48	622	

直近の職業と就職を希望する職業の対応(第1希望)											
直近の職	希望	専門的・ 技術的職業	事務的職業	サービスの 職業	販売の職業	生産工程 の 職業	営業の職業	その他	考え中	総計	リターン率
専門的・ 技術的職業		11	3	1	1	1	2		4	23	47.8%
事務的職業		4	78		2		3	2	2	91	85.7%
サービスの 職業		12	15	4	2	2	2	3	5	45	8.9%
販売の職業		10	26	3	6	9	5	3	7	69	8.7%
生産工程の 職業		11	9	3	2	23	4	2	3	57	40.4%
営業の職業		3	6		2	3	8		2	24	33.3%
その他		5	5			1			1	12	
総計		56	142	11	15	39	24	10	24	321	

図 2 - 15

⑦訓練分野（複数回答 図2-16）

希望職種と受講希望の訓練分野の関係を以下に示す。希望職種に関連した訓練を受講希望していることがわかる。

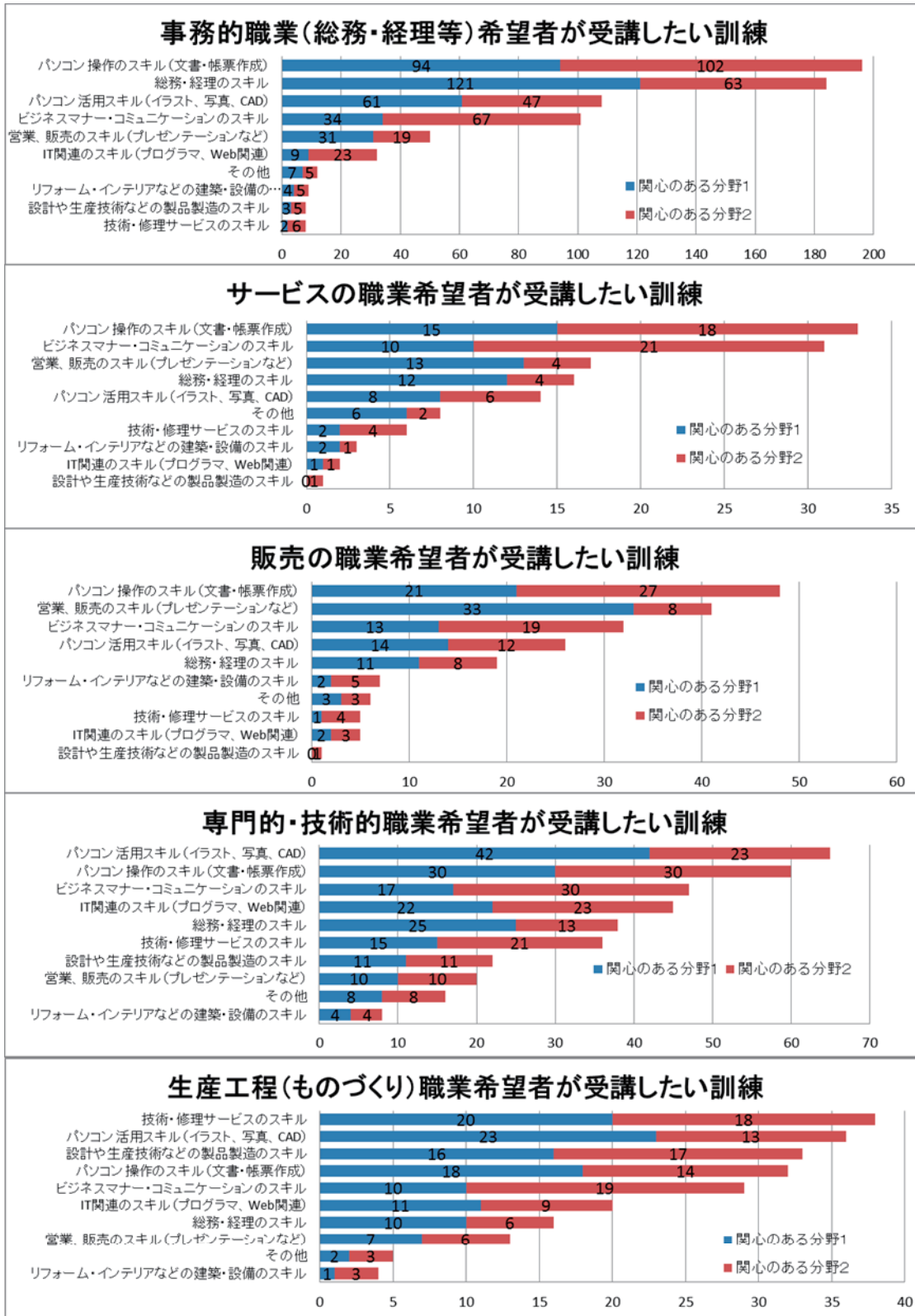


図2-16

⑧訓練の受講（図2-17～18）

「受講料負担」に関する回答と「主たる生計者」との関係を示す。「就職に必要な内容であれば、ある程度の受講料は負担しても良い」と回答した者の割合が最も少ないのは、自分以外の収入で生活している者となった。

実施頻度について自分の収入のみで生活している者は、1日当たりの訓練時間について2時間や3時間の割合が高いこと、訓練の実施頻度について週1日や週2日の割合が高いことから、訓練に多くの時間を割くことが難しいことがうかがえる。

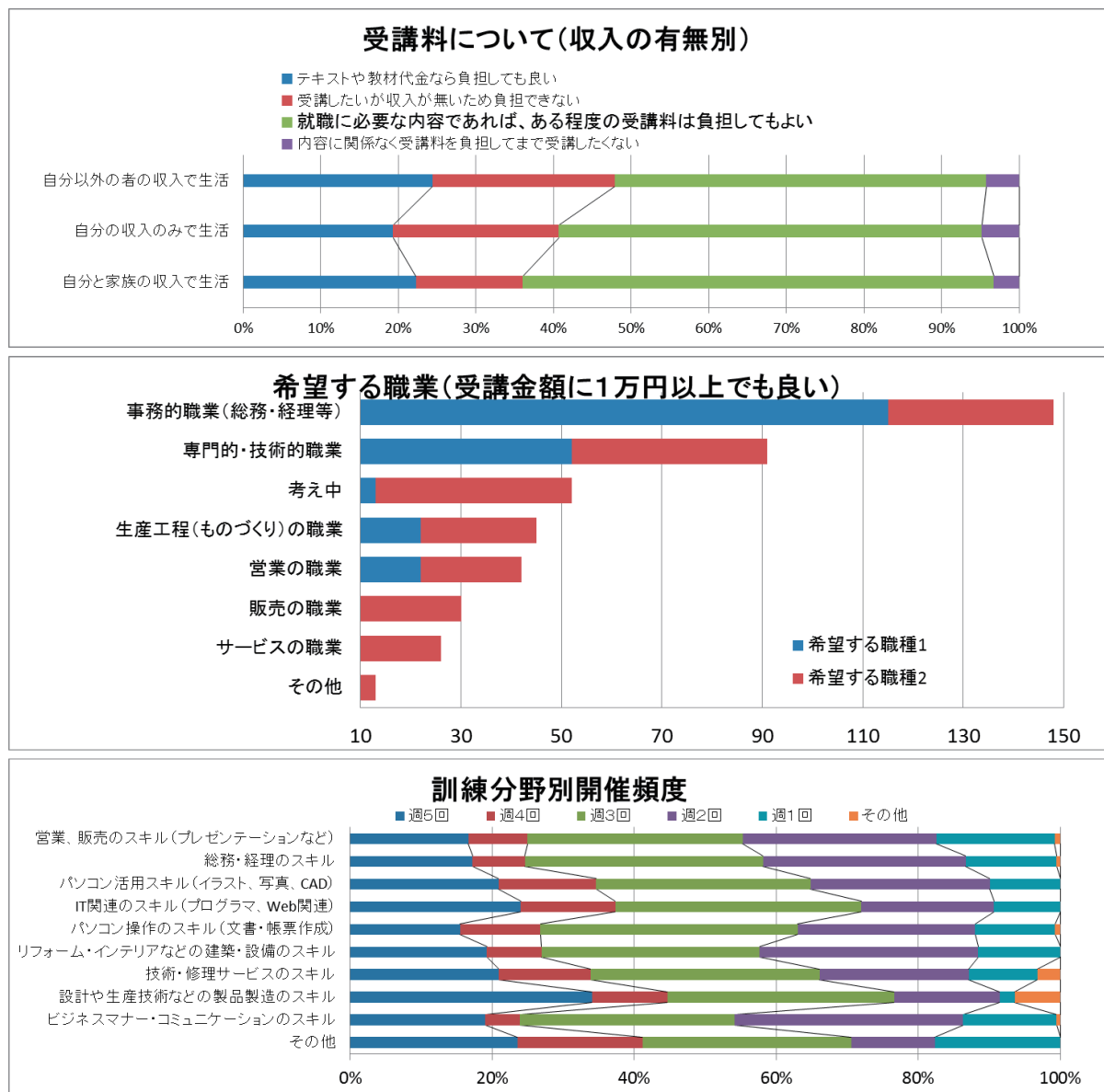


図2-17

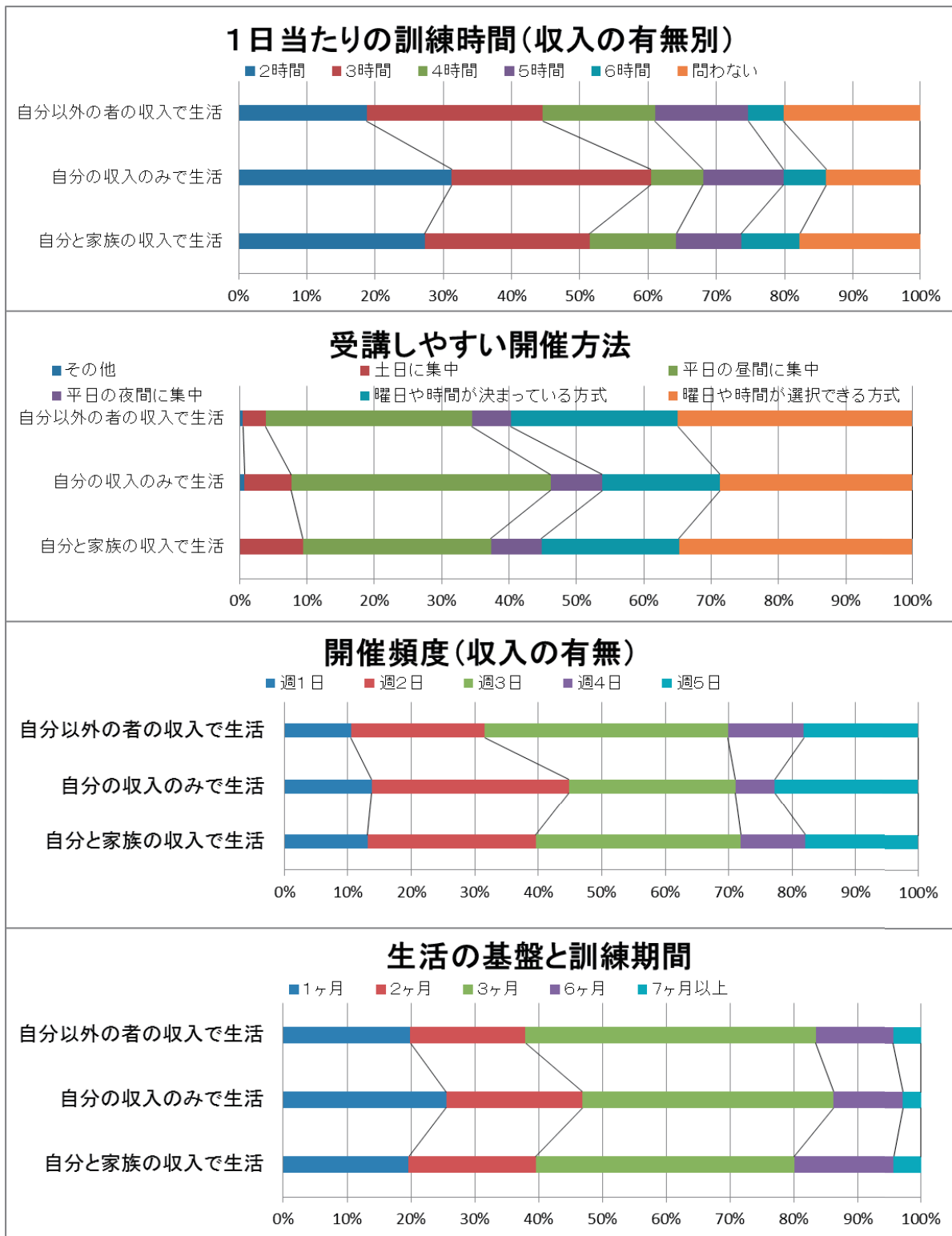


図2-18

(4) アンケート調査結果まとめ

①訓練分野

事務系職種を希望する者は、総務・経理のスキル、パソコン操作のスキルを求めている、ものづくり系職種を希望する者は、技術・修理サービスのスキル、パソコン操作・活用のスキル、設計や生産技術などの製造のスキルが挙げられている。

②訓練期間

全体では、3ヶ月まで受講可能との意見が多く、在職者では、1～2ヶ月までの意見も多かった。

③訓練実施頻度及び方法

訓練開催頻度は週2～3回、1回につき2～3時間程度であれば、時間の都合が付くとの意見が多い。

④訓練の時間帯

平日の午前9時もしくは、午後13時からの開講希望が多かった。

⑤訓練実施形態

約半数が、座学、グループワーク及び企業実習の組合せを希望しているため、職業人講話及びグループワークを取り入れる工夫が必要となる。

(5) 就職支援担当者ヒアリング調査

ヒアリング調査は、茨城、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、大阪、岡山、広島、福岡に所在するわかハロの職業指導官及び就職支援ナビゲータを対象にわかハロ利用者の属性や就職希望職種等についてヒアリングを行った。

①わかハロの利用

- ・傾向として、曜日は月金曜日、時間帯は午後に来所者が比較的多い。
- ・本所のハローワークから紹介のほか、ホームページや友人からの紹介（口コミ）で来所する者が最近増えてきている。

②利用者属性と就職活動の状況

- ・男女比は半々、もくしは若干女性が多い。年齢層は20歳代から30歳代前半が中心
- ・学歴は、高卒と大卒が大半を占める。
- ・東京圏、大阪圏では、親と同居している者が多いが、他の地域では、別居している者も少なくはない。
- ・非正規労働者になった大きな要因として、「学生時の就活が上手くいかなかった」、「就職してみたものの、希望と現実にギャップがあった」、「各種試験受験（司法、公務員）のため」などがある。
- ・非正規で従事している者の業種としては、スーパー、コンビニなどの物販、飲食店、倉庫整理、食品加工など、週20～30時間程度の勤務が多い。勤務の時間帯は業種によ

って様々である。

- ・離職理由については、多くが学生時の「進路指導に問題」、「在学中に適切な就職支援を受けていない」、「人間関係」などがある。
- ・就労・社会経験が少ないため、失敗経験のみで「成功を知らない」、もしくは、自己理解が進んでいない、職業観が欠如している、仕事を知らない者が長期間通所している。
- ・目標を持っている者は、就職が比較的早い傾向にある。個々の目標を定める支援が必要である。

③利用者の希望職種など

- ・事務職希望が多く、近年男性でも一般事務を希望する傾向がみられる。
- ・愛知、浜松、倉敷においては、男性が製造業、配送、ルート営業、倉庫管理などが希望の上位である場合がある。
- ・女性は、事務職希望（一般事務、医療事務、営業補助）がほとんどである。
- ・男女とも、仕事内容を第一にしつつも、労働条件、安定性などを重視する傾向にある。
- ・就職がなかなか決まらない者の特徴としては、自己理解ができていないうえに理想が高い、非正規雇用が中心となる業種、職種への執着などが挙げられる。
- ・正規雇用が叶わなかった者への対応として、自己理解を進めるようアプローチしつづけ、就労経験が少ない者には、とりあえず経験を積ませる意味もあり、公共職業能力開発施設、各種学校やインフラ関係の大手企業などの契約社員なども勧めている。

④職業訓練などへの意見

- ・職業観に乏しい者は、仕事のイメージができていないので職業訓練を希望する者が少ない。
- ・職業訓練を自ら希望する人は、全体の1割程度である。
- ・グループワークは非常に効果的である。受講者の満足度も高い。
- ・就職活動の中で、職業訓練校に3～6ヶ月通所したことがアピールポイントになることもある。
- ・ものづくりに関して基本事項、基盤技術の知識を知っておいて欲しいとのニーズが企業からある。
- ・就職に直結すれば、受講料は問わないと言う者は多い。
- ・訓練を通して、専門的な内容以外に人間関係等の自信を取り戻すことが多々ある。
- ・事務職希望者は、パソコン操作（オフィス、HP作成ソフト）、簿記3級要素、医療事務を希望している。販売士、貿易実務などは希望が少ない。
- ・スマホ、タブレットを持っているのでインターネットはできるが、オフィスソフトが扱えない者が意外と多い。表計算、プレゼンソフトなどの講習は集まるのではないか。
- ・ものづくり系であれば、図面の見方、測定、NCプログラミングなどの基礎知識・技能やフォークリフト、玉掛け、クレーンなどの資格関連が求められている。

- ・求人が多い介護・福祉、看護系の訓練が必要と感じているが、希望する者は30歳代以上が多い。
- ・収入減を心配する者がいるので訓練の実施は、週1～3回、3時間／回で週3回が限界ではないか。
- ・わかハロ利用者の特徴（若年、経験が少ないなど）や早期就職の支援の面から、訓練の期間としては、1～3ヶ月程度が望ましい。
- ・訓練の受講を希望しても実施時期により、受講をあきらめるケースが散見される。

（6）ヒアリング調査のまとめ

わかハロの就職支援ナビゲータを対象としたヒアリング調査のまとめを以下①～②に示す。

- ①利用者属性、利用傾向及び希望職種は、男女の傾向の違いが多少あるが、利用者調査と大きく異なる点はみられない。
- ②スキルアップ、職業訓練などへの意見については、就職支援ナビゲータが求人側の意向を汲んでいる結果となっており、訓練分野等の決定は、利用者調査との結果と比較、補完したうえで、検討する必要がある。

主な訓練に対する意見は、以下のとおりである。

- ・事務職希望者は、パソコン操作、簿記3級、医療事務を希望している。また、オフィスソフトが扱えない者が意外と多い。
- ・事務職希望者が取得を目指している資格について、企業側は、多大な評価はしていない。
- ・ものづくり系企業からは、基本知識・技術を知っておいて欲しいとの声が多い。
- ・ものづくり系の訓練内容であれば、図面の見方、測定、NCプログラミングなどの基礎知識・技術やフォークリフト、玉掛け、クレーンなどの資格関連
- ・わかハロ利用者の特徴及び早期の就職支援という面から、訓練の期間としては、極力短いほうが望ましい。（1～3ヶ月程度）
- ・訓練の受講を希望しても開講タイミングの問題で受講をあきらめるケースがある。
- ・訓練を通して、専門的な内容以外に人間関係等の自信を取り戻すことが多々ある。

第2節 人材等ニーズの把握

2-1 非正規雇用労働者を多く雇用する企業を対象としたヒアリング調査

非正規雇用労働者を多く雇用する業種（ビル管理業、製造業を中心とした人材派遣業）を対象に、自社における人材育成の方針や正社員登用の条件等を中心にヒアリングを行った。

（1）社員の採用方針と方法（ビル管理業）

- ・採用者のうち、7割が1年更新の契約社員であり、正社員も全国異動のある社員とエリア内異動がある社員に分けられる。
- ・中途採用者の半数以上が機構・都道府県の職業能力開発施設の修了生であり、その他の中途採用者は経験者がほとんどである。
- ・未経験者という扱いで能開校卒を採用しているが、資格（第2種電気工事士、2級ボイラー技士、危険物取扱者乙4類など）を所持しているか、もしくは取得可能なレベルになっているので、設備管理の実務に関する教育のみで現場を任せられるので非常に助かっている。また、能開校での6ヵ月を実務経験として見ている。
- ・採用条件としては、設備管理という仕事を知っている、業界に入る覚悟があるか否かなどがある。
- ・年齢としては、様々な管理物件に対応するには5年かかると考えており、定年60歳で雇用延長65歳と考えるとキャリア形成の面から45歳位までの者が望ましい。
- ・契約社員と正社員の担当業務の違いは、設備管理の現場では、マネジメントに関する業務が正社員に求められているだけで、現場作業では違いはほとんどないと思っている。
- ・ここ数年、家族や体調の問題など特段の事情がある者を除き、辞職している者は少ない。
- ・定着率の向上に関係しているか、いないかわからないが、採用後のフォロー研修や本社人事担当者の聴き取りなどが功を奏しているのではないかと。

（2）人材育成の方法（ビル管理業）

- ・基本的に現場でのOJTであるが、採用後本社で5日程度の教育を行ったのち、配属となり、現場の指導担当から設備管理のいろはを学ぶ仕組みである。
- ・社員の知識・技能レベルの均質化を図ることに大きくコストをかけている。均質化を図ることで現場が変わってもギャップを避けるようにしている。
- ・教育は指示型の研修であり、技能系、各種資格の準備講習などがある。
- ・社内の人事評価制度の一環として、知識、技能のチェックリストに近いものを使っている。

（3）正社員への移行状況と条件（ビル管理業）

- ・正社員登用の実績及び条件として、1年に1回登用のチャンスがある。平均で採用から7年で正社員に登用されている。ただ、正社員になると異動があるので、契約社員のまま

従事している者もいる。

(4) 社員の採用方針と方法（製造業派遣）

- ・多能工を求めており、経験者は正社員としての採用実績もある。
- ・採用時の正社員と非正規雇用労働希望者の割合は、3：7程度である。
- ・離職率が高く、採用コストの比率が高い。
- ・非正規雇用労働を希望する者は、未経験者がほとんどで、ものづくりをしたいと言って入ってくる者は少ない。
- ・請負の場合は、チームで通常発注側へ行くため、3日間程度の教育ののち、現場で専門の教育を行っている。
- ・派遣の場合は、発注側の要望により、事前に研修を実施する。

(5) 人材育成の方法（製造業派遣）

- ・階層別に役割、教育内容が決められている。
- ・ジョブカードや独自の評価シートを活用しているが、派遣社員については、発注先にしてもらわねにもいかないので評価が難しい。
- ・製造業でベースとなる能力のうち、品質、コスト、納期、安全衛生、モラル・モラール（QCDSM）については、テキストを配布し独学してもらい、社内検定によって客観評価している。
- ・QCDSMは、製造現場に必要な能力を担保する内容にしている。
- ・社内検定の難易度は可能な限り低く設定し、成功経験を積ませている。
- ・短い時間で完結する内容に連続性を持たせ、結果として体系化を図るイメージである。

(6) 正社員への移行状況と条件（製造業派遣）

- ・年2回、リーダー層を対象に登用試験を行っている。
- ・非正規のままが良いと考えている者もいる。
- ・社員個々の考え方による。月給制と時給制を選択できるが、働いた分だけ給料を得たいと思うようで、時給制を望む者が多い。正社員登用を希望する者は、月給を希望することが多い。
- ・面接と試験。現場リーダーからの推薦も考慮する。
- ・QCDSMに個別作業能力（技能）を積み上げ、その後マネジメント能力を付与する教育を行ったのち、移行を検討する。

2-2 先行調査研究結果まとめ

先行して実施された調査研究結果や機構が実施している企業が求める人材等ニーズ調査の結果から、中途採用や正社員登用する際に求められる要素として、「業務に対する前向きな姿勢（働く意欲）」や「人柄」などが重要視されている。（図2-19～20）

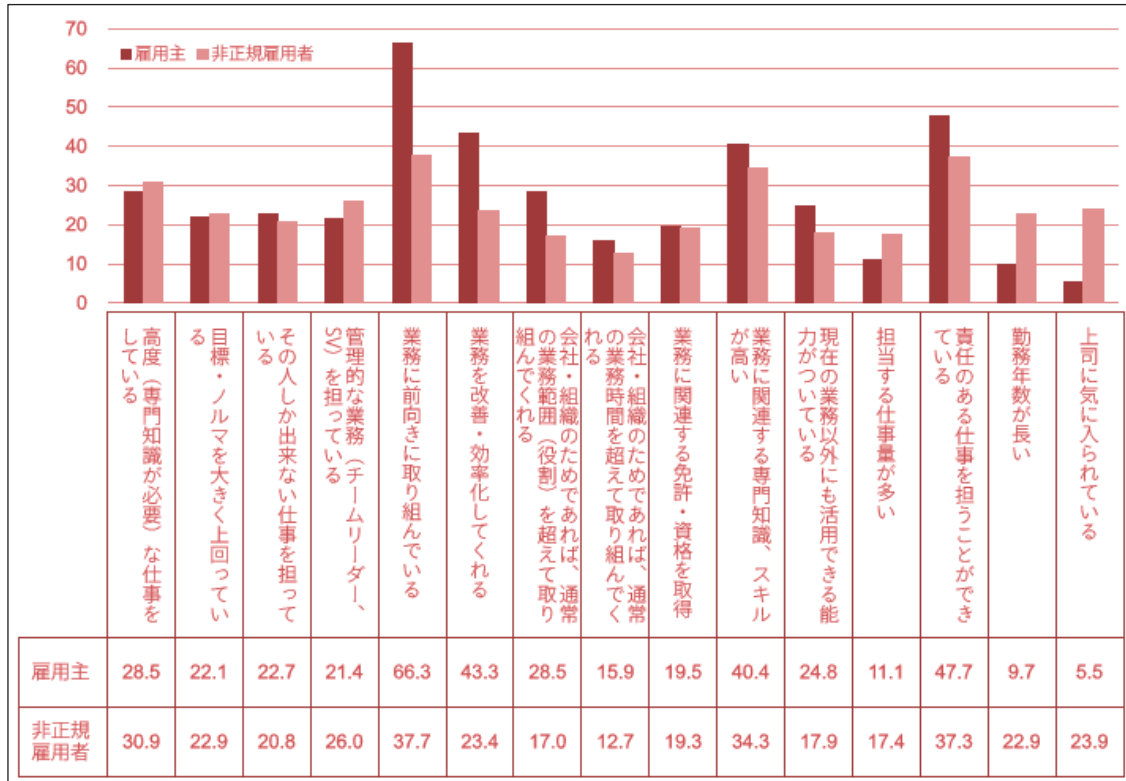


図2-19 正社員登用に必要な要素で自分に当てはまるもの (n=3,472, 単位: %)
公益社団法人全国求人情報協会「有期労働者の人事評価、育成支援に関する調査報告」2015

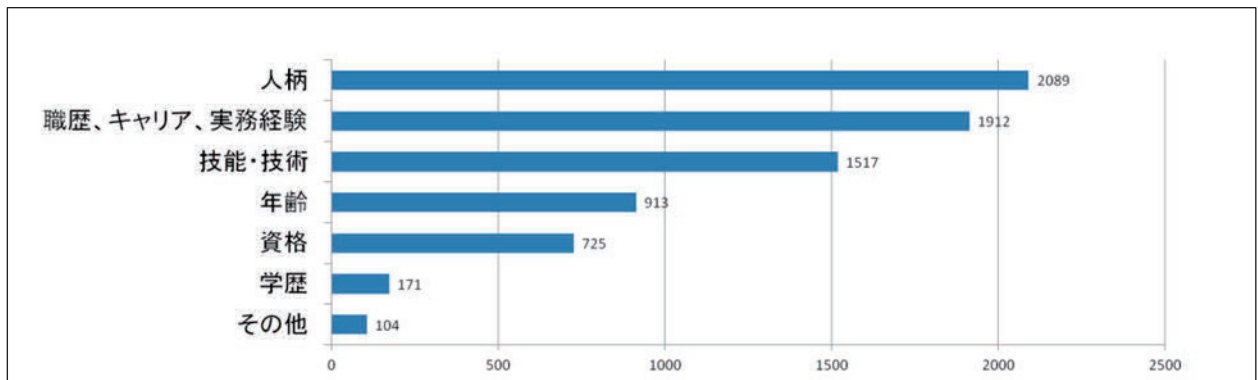


図2-20 中途採用に当たって人材として特に重視する事項 (単位: 社)
機構「平成26年度企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査結果」

また、厚生労働省「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書」によると非正規労働者個人による自発的な取り組みへの支援として、次の7項目が挙げられている。

- ①即戦力となるスキル、②コミュニケーション能力、③判断力、④対応力
- ⑤責任感、⑥成長志向、⑦共通の目的達成に向け共同して働く意欲

第3節 まとめ

若年非正規雇用労働者に対する訓練コースの開発にあたって、「先行して実施している都道府県での実施状況」、「訓練対象者が求める訓練分野、訓練の実施方法など」、「正社員として就職する際に必要となる能力」について調査を行った。

訓練受講対象者は、各種調査において、パソコンスキルに関する技術習得、資格取得を目的とした訓練を望む声が高いものの、企業・職種における調査からは、これらのスキルや資格を望む声は比較的低い傾向であり、いわゆる社会人基礎力を重視する傾向であった。

ただ、訓練受講後の就職を視野に入れると、ものづくり分野では、図面の見方、測定、NCプログラミングなどの基礎知識・技能やフォークリフト、玉掛け、クレーンなどの訓練が適していると思われる。

また、ヒアリング対象企業における取組みのように訓練の形態として、12～24時間程度で完結するコースを体系的に1～3ヶ月程度で行う必要があることがわかった。

訓練の開催曜日及び時間は、調査結果からは、平日昼間の訓練を希望する者が多かったが、平日昼間にアルバイト等で仕事をしている者が多かったことから、平日の夜間または、土曜日昼間の開催が現実的と判断した。