

研究指導 石光 真 教授

求職者支援訓練はどうあるべきか

中山 花雅里

1. はじめに

日本で受講することのできる職業訓練は、公共職業訓練と求職者支援訓練の二つがあり、その違いは訓練受講対象者などにある(表 1)。

求職者支援制度とは、再就職、転職、スキルアップなどをを目指す人が、月10万円の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講する制度のことである。給付金受給の対象者は雇用保険を受給することができない求職者であるが、給付金の受給要件を満たさない場合でも無料の職業訓練を受講することができる[1]。

表 1 公共職業訓練と求職者支援訓練の違い

	公共職業訓練	求職者支援訓練
対象	ハローワークの求職者のうち、主に雇用保険受給者	ハローワークの求職者のうち、主に雇用保険を受給できない者
期間	概ね3か月-2年	2-6か月
訓練機関	国(ポリテクセンター) 都道府県(職業能力開発校) 民間教育訓練機関等	民間教育訓練機関等: 基礎コース 実践コース

出典:[2]より筆者作成

1.1 新型コロナウイルスによる特例措置

新型コロナウイルスによる特例措置が令和5年3月末まで設けられている[1]。

- 離職者だけでなく在職者も訓練受講可能に
- 給付金受給要件である本人収入や世帯収入の上限が緩和
- 訓練期間 2-6か月から2週間-6か月に緩和
- 訓練時間 月100時間以上、1日5-6時間から月60時間以上、1日2-6時間に緩和

2. 先行研究

求職者支援訓練の現状と課題を都道府県の完全失業率から分析した乾ら(2019)[3]は、求職者は有効求人倍率の上昇により訓練を受講しなくとも就職が可能になったことや雇用保険の受給がないことにより、3-4か月の訓練を受講するよりも早期就職を希

望するという求職者支援訓練の課題を挙げた。またその対策としてカリキュラムの改定や給付金の支給額や受給要件等の緩和を提案した[3]。

3. 研究目的

先行研究では求職者支援訓練の課題を有効求人倍率の観点から想定しただけであり、現状を正確に把握できているとは考えにくい。また、課題の対策についてカリキュラムの改定や給付金の受給要件緩和だけでは対応できず、様々な角度からの見直しが必要であると述べている[3]。

そのため、求職者支援訓練の課題をインタビュー調査によって解明するとともに、海外の職業訓練政策と比較して解決策を模索していく。これを本研究の研究目的、新規性とする。

4. インタビュー調査内容と結果

4.1 調査内容

本研究の調査をするにあたり、福島労働局職業安定部訓練室へ、訓練内容、訓練受講者、新型コロナウイルスによる特例措置による影響、その他の4つの項目についてインタビューを行った。

4.2 調査結果

インタビューにより、

- 訓練の充足率が約6~7割と低い
- 訓練受講後の就職率が約50%台と低い
- 訓練内容と訓練受講後の就職先との関連性が低い
- 訓練提供機関は資格の認定をすることができない
- 訓練を受講するメリットが少ない
- 訓練受講よりも早期就職を希望する人が多い
- 求人者の訓練受講者に対する理解が不十分
- 企業と求職者とのミスマッチ

という課題が求職者支援訓練に存在することが分かった。

5. イギリスの職業能力評価制度

全英職業資格(NVQ)とは、イギリス政府が国内の資格制度を統一し、仕事の能力を評価する制度として1987年に導入した職業資格制度である[4]。NVQは、職業に関係する能力を一定の基準でレベル付けし(表 2)、職務を効果的に遂行する上で要求される知識や技能を持っていることを示す[5]。しかし日本の資格のように試験に合格すれば資格取得ができる

という形式ではなく、指定された講習会等を受講し、その中で規定以上の成績を残せば資格認定されるという形式となっている[5].

表 2 NVQ の各レベルに求められる条件

NVQ	説明
レベル 1	学んだ知識を応用し、繰り返しの多い単純作業を複数個行う能力を有すること.
レベル 2	学んだ知識を応用し、場合によっては単純作業に加え、複雑かつ反復作業ではない作業を行う能力を有すること. これらの作業の一部には自主性や責任が求められ、他人との協調性、協働能力も必要とされる.
レベル 3	学んだ知識を応用し、様々な状況において、複雑で反復作業ではない業務を行う能力を有すること. 一定のレベル自主性や責任が求められ、他人を指導する機会やグループやチームにおける共同作業も含まれている.
レベル 4	学んだ知識を応用し、様々な状況において複雑かつ技術的、専門的な業務を行う能力を有すること. かなりの自主性や責任が求められ、他人の業務への監督責任や人員配置の問題への取組など、比較的高度なマネジメントスキルが求められる.
レベル 5	幅広い業務において、先の読めない不透明な環境の下で決められた基本原則に基づいて業務を行う能力を有すること. 特に強い自主性と人一倍の責任感が求められ、組織のマネジメントや人員配置を含む事業資源の有効活用など、分析や判断、企画、計画、実行そして評価などにおける責任を負えることとされている.

出典:[5]より筆者作成

6. 日本の職業能力評価制度

6.1 職業能力評価基準

職業能力評価基準とは、仕事をこなすために必要な知識や技術・技能、成果につながる職務遂行能力を、業種別、職種・職務別に整理したものである[6].

しかし、この制度は企業が従業員に対して行うものであるため、就職前に求職者の能力を企業側が把握することはできず、求職者と企業のミスマッチを防止する働きはない。

6.2 ジョブ・カード

ジョブ・カード制度とは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職などを目的として、ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして様々な場面で活用する制度のことであり[7]、職務経験や職業能力の証明についてジョブ・カードに記入する。

しかし、これはあくまで職業能力などを自分で評価し、政府が提供するシートに記入するだけのものであり、求人者が求職者の能力を正確に把握することは難しいと考えられる。

7. 考察

7.1 資格取得のサポート強化

訓練機関は資格の認定を行うことはできないが、資格試験の申し込みや対策など、資格取得のサポートは行うことができる。求職者支援訓練では、訓練受講後に受講者が任意で資格を取得するケースは多いが、訓練内容に資格取得が組み込まれているものは少ない。

そのため、求職者支援訓練には、資格取得のサポートを強化することが必要だと考える。現在よりさらに訓練と資格の結びつきを強めることで、訓練受講のメリットが増え、その結果訓練充足率が向上し、また資格取得者が増えることで就職率も向上すると考えられる。

7.2 日本版 NVQ の導入

イギリスの全英職業資格(NVQ)のような新しい資格の導入も効果的であると考えられる。

職業能力評価基準やジョブ・カードのような現在の日本の制度では求職者の職業能力を客観的に判断することができない。しかしNVQでは求職者の能力を客観的に判断することができる。そのため、企業は求職者の能力を把握しやすく、ミスマッチの防止やマッチング機能の向上が期待できる。

8. まとめ

求職者支援訓練には、充足率や就職率の低さ、訓練内容と受講後の就職先との関連性の低さ、訓練についての理解の不十分さなどという課題があることがインタビュー調査によりわかった。

この課題を解決するためには、訓練における資格取得サポートの強化や日本版 NVQ の導入が有効であると考えられる。

謝辞

御多忙の中、本研究のインタビューにご協力くださった福島労働局職業安定部訓練室の安田様には厚く御礼申し上げます。

参考文献

- [1] 厚生労働省 求職者支援訓練のご案内,
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html, (参照 2023-2-6)
- [2] 厚生労働省 ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000869745.pdf>, (参照 2023-2-7)
- [3] 乾基久, 植松康祐「求職者支援訓練の現状と課題—各都道府県の完全失業率分析—」(2019),
https://oiu.repo.nii.ac.jp/index.php?action=repositor_y_view_main_item_detail&item_id=1035&item_no=1&page_id=13&block_id=21, (参照 2023-2-7)
- [4] 高橋保幸, 宮腰英一「学位と職業資格に関する日英比較研究—現日本での資格の運用状況調査を中心に—」(2016),
https://www2.sed.tohoku.ac.jp/~edunet/annual_report/2016/16-02_takahashi.pdf, (参照:2023-2-8)
- [5] 内閣府 英国のコネクションズ・パーソナルアドバイザーの養成制度等に関する調査【HTML形式】
第IV部 パーソナル・アドバイザーの採用と資格,
<https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ukcon/index.html#4>, (参照:2023-2-8)
- [6] 厚生労働省 職業能力評価基準,
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html, (参照:2023-2-8)
- [7] 厚生労働省 ジョブ・カード制度,
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/jobcard_system.html, (参照 2023-2-6)

