

高齢求職者を対象とした離職者訓練プログラムの 開発及び普及に係る調査研究

担当室：訓練技法開発室

1. はじめに

未来投資会議(令和元年5月15日)において、人生100年時代を迎えて、70歳までの就業機会の確保に向け、定年延長や継続雇用制度の導入に加え、他の企業への再就職など幅広い選択肢を用意する法案を準備すると示され、令和2年の通常国会で高齢者雇用安定法の一部が改正されたところである。

一方で、65歳超の高齢者の就業に向けては、スキルアップやスキルチェンジ等が重要であり、継続雇用を推進しようとする事業主や65歳超の求職者等に対する支援策が求められている。そこで、上記の要望に対応するための「高齢求職者を対象とした離職者プログラムの開発及び普及のための調査研究」を行うこととなった。なお、今年度は最終年度となるが開始した昨年度は「中高年向け離職者訓練プログラムの開発及び普及のための調査研究」としていた。

2. 検証訓練の実施に向けた準備

離職者訓練プログラムを開発するため、試行・検証訓練を実施することとし、研究会において次の事項を決定した。

- ①受講対象者は概ね60歳以上とした。
- ②訓練期間は3~4ヶ月とした。
- ③カリキュラムのコンセプトは、「高齢者の長所を活かして、短所を補う」として、「中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証実施に関する調査・研究」(2018年、基盤整備センター)^[1]を継承した。
- ④カリキュラムの構成を「専門科目」、「高齢者専門科目」、「高齢者就職促進科目」の3科目とした。
- ⑤「スキルアップ訓練」として「OA活用分野」、「スキルチェンジ訓練」として「居住施設管理分野」と「介護補助分野」の検証訓練用カリキュラム(案)を作成し、3施設のポリテクセンターに依頼した。^[2]
- ⑥検証訓練実施における検証のためのアンケート等調査項目を作成した。
- ⑦広報ツールの作成ポイントをまとめた。
- ⑧3~4ヶ月での委託訓練として、企画競争に

よる公募で委託先(訓練実施機関)を決定した。(ポリテクセンター静岡、千葉、広島)

3. 検証訓練実施状況

表1に検証訓練実施状況を示す。応募倍率、入所率、修了者数については、概ね良好であったが、就職率については、低調であった。

なお、今回の検証訓練は、委託訓練実施要領に定める「就職実績に応じた委託費の支給に関する事項」等の対象外としている。

表1 検証訓練実施状況

訓練コース	令和3年12月10日現在			総計
	ゼロから始めるパソコン基礎 (スキルアップ訓練)	基本を学べるマンシヨン管理員養成 (スキルチェンジ訓練)	シニアのための介護・保育補助員養成 (スキルチェンジ訓練)	
地域	静岡	千葉	広島	
訓練期間	5月10日~8月26日	5月10日~8月7日	5月12日~8月11日	
定員	20人	15人	15人	50人
応募者数	24人	44人	18人	86人
応募倍率	1.2倍	2.9倍	1.2倍	1.7倍
入所者数	18人	15人	15人	48人
入所率	90%	100%	100%	96.0%
平均年齢	61.6歳	62.1歳	62.1歳	61.9歳
最高年齢	74歳	67歳	68歳	74歳
最低年齢	53歳	58歳	56歳	53歳
修了者数	18人	15人	15人	48人
就職率 (就職者数)	44.4% (8人)	66.7% (10人)	33.3% (5人)	47.9%
※就職支援経費 就職率(就職者数)	27.8% (5人)	53.3% (8人)	20.0% (3人)	33.3%

※就職支援経費就職率は、「委託訓練実施要領」第1章第12(5)へによる。

4. アンケート等調査結果概要

検証訓練については、アンケート等の調査により検証した。

4.1 受講者(アンケート調査)

受講者は訓練開始時と訓練終了時にアンケート調査を行った。今回の訓練を初めて知った経緯は、「ハローワーク内のチラシ」が一番多く、続いて「ハローワークの職員から」、「その他」(新聞の折り込みや地域誌等)と続いており、「その他」で広報の効果が出ている。

また、受講を決断した理由では、「シニア層限定」が一番多かった。「年齢が近いので共感でき、励みになり、自分も頑張ろうと思った」など好評であった。

表2に習得度、満足度、役立ち度を示す。結果は概ね良好であった。

表2 3科の習得度、満足度、役立ち度

専門科目	習得度	満足度	役立ち度
・「ゼロから始めるパソコン基礎科」	73.5%	94.1%	100.0%
・「基本を学べるマンション管理員養成科」	92.3%	92.3%	100.0%
・「シニアのための介護・保育補助員養成科」	100.0%	96.4%	89.3%
高年齢者専門科目(3科共通)	66.5%	77.3%	85.5%
高年齢者就職促進科目(3科共通)	75.5%	80.9%	86.0%

4.2 ハローワーク(ヒアリング調査)

3 県のハローワークは、訓練開始前と訓練終了時にヒアリング調査を行った。「専門科目」において、地域によっては就職先に若干のミスマッチも感じられた。

4.3 訓練実施機関(ヒアリング調査)

訓練実施機関は、訓練開始前、訓練開始時及び訓練終了時にヒアリング調査を行った。3科とも「訓練意欲」や「就職意欲」が高く、「周りの方と助け合いながらとても良い雰囲気だった」と好評であった。カリキュラムの「高年齢者専門科目」と「高年齢者就職促進科目」についての必要性は高かった。

4.4 採用企業(ヒアリング調査)

3科に関連の採用企業6社にヒアリング調査を行った。「職に就くために訓練を受けているので意気込みが違う」、「これまでの役割等一旦リセットして謙虚な気持ちで取り組んでほしい」といった意見があった。

5. 検証結果の考察

表3に7項目について検証結果の考察を示す。

表3 検証結果の考察

検証項目	検証結果の考察
1 受講対象者	高年齢者に限定した訓練コースの設定(概ね60歳以上)は好評。
2 訓練期間	2~3ヶ月訓練の短期間が良い。
3 カリキュラムの構成	「専門科目」、「高年齢者専門科目」、「高年齢者就職促進科目」の必要性は高い。
4 仕事の専門性(専門科目)の設定	各地域の関係機関が十分連携して導き出すことが求められる。特に、求人・求職者ニーズの地域特性をいかに把握し、分析した上で専門科目を導き出すかが鍵となる。専門科目が決まれば職種に関連する事業主団体との連携も重要。また、対応できる訓練実施機関も必要である。
5 募集活動	ハローワークに求職登録をしていない高年齢者に対して、いかに訓練コースを知ってもらい、興味を引いてもらうかということを重視したチラシやポスターの作成及び配布が必要である。
6 訓練実施(運営上の工夫等)	職務の棚卸を行い、自分の価値を改めて確認した上で、マインドセットの子エッジをする必要性の重要性に気づくことができる仕組みが必要。また、教材の文字を大きく、復習時間を多く、単元ごとの確認テストも必要である。
7 就職支援	受講期間中に、①入所時から求人に向けた目標設定、②週に一度の就職活動状況のフォローアップ、③企業説明会、面談会の実施(委託元、ハローワークの協力による)、④就職体験講和、⑤ハローワークへの月に1度の就職相談などの具体的な取り組みが必要である。

6. 検証結果から導いた参考カリキュラム

今回の検証訓練を基に高齢求職者を対象と

した離職者訓練の参考カリキュラムを図1に示す。「専門科目」はそれぞれの地域で関係機関と連携して決めること。「高年齢者専門科目」と「高年齢者就職促進科目」は各分野共通としており、示しているのは必要不可欠な教科目である。3科目全体として2~3ヶ月の訓練としている。

【専門科目】(80時間~200時間程度)(実施する都道府県により決定) ○○分野
<ul style="list-style-type: none"> ○地域関係機関との連携によること ○高年齢者の求人・求職者ニーズの把握 ○専門性が確認できれば関係事業主団体等と内容(専門性の絞り込み等)の確認 ○職場見学、企業人脈も含めるとより効果的 <p>※習得能力や視力の低下を踏まえ、復習時間や質問時間は多く取る、教材や板書の文字は大きく、教科目ごとに確認テストを実施する等の工夫が重要。資格は必要最小限とすることが望ましい。</p>
【高年齢者専門科目】各分野共通(30時間~40時間程度) (パソコンの基本操作を含めると105時間~120時間程度)
<ul style="list-style-type: none"> ○コミュニケーションのテクニック(クレーム対応含む) (多様な世代・価値観を理解し、良好な職場関係を構築するため自己流コミュニケーションから脱却し、適切なスキルを習得する。) ○仕事に必要なスキル (自己流の仕事のやり方から脱却し、高年齢者でもスムーズに仕事を進めるためのスキルを習得する。時間管理、アンガーマネジメント等も効果的。) ○ライフプランとワーク・ライフ・プランの知識 (ライフプランの考え方を学び、安定した老後の生活を送るための知識を習得する。) ○キャリアプランの知識(60歳以降のキャリアプランについて考える。) ○パソコンの基本操作^{注1}(パソコンの基本操作は実施することが望ましいこと。) <p>※内容に応じて、講義のみならず課題演習、グループ演習、ロールプレイング等の方法を取り入れることが望ましい。</p> <p>注1:【パソコンの基本操作の内容】(75時間程度) Windows基本操作、文章作成、表作成、グラフ作成、インターネット活用、メール利用、セキュリティ対策、著作権の知識 等 ※課題は想定職種に応じた内容とすることが望ましい。</p>
【高年齢者就職促進科目】各分野共通(35時間~45時間程度)
<ul style="list-style-type: none"> ○再就職のための自己理解 (職務の棚卸を行い、自分の価値を改めて確認した上で、マインドセットのチェンジをする重要性を認識する。) ○健康管理の知識(健康管理の重要性を知り、健康を維持しながら働くことができる。) ○求人動向(自分の希望と現実の差を把握させ、適切な希望に修正するための情報を与える。) ○応募書類の作成テクニック (高年齢者には、就職活動経験が少ない者も多いことから、履歴書・職務経歴書の書き方、データの作成方法等を基礎から学ぶ。) ○面接のテクニック (高年齢者には就職活動の経験が少ない者の多いことから、面接試験のテクニック、企業の視点を基礎から学ぶ。) ○求人情報等の収集方法 (高年齢者には、就職活動の経験が少ない者の多いことから、求職票の見方からハローワーク等からの求人情報の収集・分析方法を習得する。) ○企業説明会、企業相談会 等 ○受講者が職業意識の転換の必要性等に自ら気付くことを促し、就職意欲の維持・掘起につなげるため、グループワークによる同僚意識の共有/同年代における情報共有/訓練受講者同士による模擬面接等の方法を取り入れることが望ましい。 <p>※加齢に伴う身体機能の低下を踏まえ、1日の訓練時間配分、安全対策を行うことが望ましい。</p>

図1 参考カリキュラム

7. まとめ

高齢求職者を対象とした離職者訓練プログラムを試行・検証し結果を得た。今後は広く活用され、訓練が普及することを期待する。

最後に、ご協力いただいた関係各位に対し心より感謝を申し上げます。

参考文献

- [1]「中高年再就職支援訓練プログラムの開発及び検証実施に関する調査・研究」職業能力開発総合大学校基盤整備センター、調査研究報告書 No.173 2018
- [2]①総務省統計局労働力調査(基本集計)令和元年度平均結果、②ハローワークインターネットサービス検索サイト、③「静岡市高年齢者就労に関する実態・ニーズ調査」報告書(平成30年3月静岡市)、④「平成29年就業構造基本調査結果の概要(広島県の概要)」(令和元年10月広島県総務局統計課)