

第3章 働きながら学びやすい訓練の 制度と実施基盤

第3章 働きながら学びやすい訓練の制度と実施基盤

第2章で整理した課題を踏まえ、本試行訓練では「時間的制約」「経済的制約」「情報に関する制約」という三つの制約を同時に解消することを制度設計の基本原則とした。本章では、この基本原則が、訓練の目的設定、実施方法、支援体制にどのように具体化されたのかを整理する。

第1節 訓練の目的と到達水準の設定

本試行訓練は、非正規雇用労働者が訓練受講を通じて現職での正社員化、または現職と異なる職種での正社員化など将来的なキャリアアップにつながる技能・知識を習得する機会を提供することを目的として設計された。この目的を達成するため、訓練修了時に到達すべき水準は、現行の離職者向け職業訓練と同様に、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に必要な技能・知識を習得するレベルとすることが適当であるとされた。これは、単なる知識の習得に留まらず、実務における即戦力として機能し得る能力の獲得を目指すものである。

この方針に基づき、試行訓練では、訓練内容について正社員化やキャリアアップ、待遇改善に繋がるスキルの取得が見込まれるものとし、総訓練時間を150時間と設定した。この時間設定は、在職者が働きながら受講可能な範囲内で、かつ実務的なスキル習得に必要な学習量を確保するという、両立の観点から決定された。

第2節 各制約の解消に向けた具体的な制度設計

本試行訓練では、非正規雇用労働者が抱える三つの制約を解消するため、それぞれに対応する具体的な制度設計がなされた。

2-1 時間的制約の解消：柔軟な実施方法と日程設定

勤務形態が多様かつ不定であり、平日昼間通所が困難であるという非正規雇用労働者特有の時間的制約に対応するため、訓練の実施方法と日程設定において大幅な柔軟化が図られた。

(1) 柔軟な実施手法の導入

通所による負担を軽減し、学習機会を最大限に確保するため、以下の三つの実施手法が導入された。

- ①eラーニング訓練のみ

受講時間を自由に選択できるオンデマンド形式のみで構成される訓練形態。受講場

所や時間を問わないため、受講者は自身の勤務シフトや生活様式に合わせて学習を進めることが可能となる。

- ②オンライン訓練(同時双方向)とeラーニングの組み合わせ

Web会議システムを活用したリアルタイム訓練とeラーニングを組み合わせた訓練形態。通所の負担を軽減しつつ、講師との双方向のコミュニケーションによる学習機会を確保する。

- ③スクーリング訓練とeラーニングの組み合わせ

通所による集合形式の訓練(スクーリング)とeラーニングを組み合わせた訓練形態。実技や演習など対面での指導が効果的な内容にスクーリングを限定し、知識習得部分はeラーニングで補完することで、通所回数を抑制する。

(2)勤務時間外の受講日程の設定

オンライン訓練及びスクーリングを伴う訓練においては、在職者が参加しやすいよう、平日夜間コースと土日祝日コースの二つの受講日程が設定された。また、必要な訓練時間150時間を確保しつつ通所日の設定を柔軟にするため、訓練期間は4か月と設定された。これにより、受講者は自身の都合に応じて学習ペースを調整しながら、計画的に訓練を修了することが可能となる。

2-2 経済的制約への対応：受講費用の低廉化

非正規雇用労働者の賃金水準等を考慮し、経済的制約を緩和するため、訓練費用は無料または低廉な費用負担とすることが求められた。本試行訓練では、受講料を5,000円に設定した。これは、完全に無料とするのではなく少額の自己負担を求めることで、受講者の学習意欲を喚起し、安易な中途離脱を防ぐ意図も含まれている。なお、テキスト代等の教材費については本人負担とされた。この費用設定は、経済的負担を実質的に軽減しつつ、受講者に一定の責任感を持たせるという両立を図った設計である。

2-3 学習継続と情報アクセスへの支援：きめ細かな支援体制の強化

働きながら学ぶ状況下での訓練効果を高め、孤独感や不安感による離脱を防止するため、通常の離職者向け訓練よりもきめ細かな支援体制が必須とされ、以下の施策が盛り込まれた。

(1)コミュニケーション機会の提供

受講者同士や受講者・講師間の交流を促すため、スクーリング機会の設定や、オンラインでのビジネスチャット(Slack等)や掲示板が導入された。他の受講者との情報交換や、講師への質問機会を確保することで、学習の継続性を高めるとともに、訓練コミュニティとしての一体感を醸成することが意図されている。

(2)伴走支援者(メンター)の配置

受講継続の勧奨や習得度合いの確認を行うため、各訓練コースに学習支援を担う伴走支援者を配置した。伴走支援者は、受講者の学習進捗を定期的に確認し、遅れが生じてい

る場合には個別に連絡を取り、学習計画の見直しや励ましを行う役割を担う。

(3) キャリアコンサルティングの実施

将来のキャリア形成に関する相談機会を提供するため、キャリアコンサルタントを配置し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施した。訓練の受講はキャリアアップするための手段であり、その目的を見失わないために、専門家による適切な助言が不可欠である。

第3節 訓練実施基盤の構築と質の確保

第2節の制度設計を実現し、質の高い訓練を安定的に提供するため、本試行訓練では、従来の公的職業訓練の枠組みから転換し、民間機関の活用と新たな周知・申込手法を軸とした実施基盤が構築された。

3-1 民間実施主体の活用

本試行訓練は、多様な訓練分野をはじめ、柔軟な日程設定・実施方法への対応が求められた。これらの要件を満たす主体として、民間の職業訓練実施機関を活用することが適当とされた。民間機関の活用は、公的機関の硬直性を排し、市場のトレンドに即したカリキュラムと柔軟な運営体制を確保する上で重要な意義を持つ。特に、労働市場のニーズが高い分野を迅速に取り入れ、かつ受講者の生活様式に合わせた柔軟な日程を提供するためには、民間の教育訓練機関が有する専門性とノウハウが不可欠であると判断された。一方で、訓練の質を担保する観点からは、実施機関の選定に一定の基準と審査プロセスを設けることが必要であった。本試行訓練は、機構が民間教育訓練機関に委託する形態で実施され、委託先の選定にあたっては、職業訓練の実施実績、品質管理体制、オンライン訓練等の実施能力、伴走支援やキャリアコンサルティングの配置体制など様々な要件を満たした企業が選定された。

3-2 周知広報と申込の仕組み

非正規雇用労働者等の多くは在職中であり、ハローワークの利用を前提としていないため、従来の受動的な周知手法では情報が届きにくい。本試行訓練では、この課題を克服するため、インターネットを主体とした能動的な広報戦略が採用された。

(1) 周知広報の実施体制

機構が試行訓練全体の周知広報(特設サイト、バナー広告、SNS広告等)を統括し、各訓練実施機関が個別のコース詳細に関する広報を行うという役割分担の下で実施された。

(2) オンライン申込とミスマッチ防止

受講申込みは、機構の特設サイトを經由して、受講者本人が各訓練実施機関に直接申し込む方法が採用された。これにより、在職者が平日日中に窓口を訪れる必要がなく、24

時間いつでも申込みが可能となる利便性が確保された。また、訓練開始後のミスマッチや早期離脱を防ぐため、訓練実施機関には、訓練内容や学習時間の目安等を事前に明示し、受講希望者が適切な判断を下せる環境を整備することが求められた。

3-3 全国ニーズと地域ニーズへの対応

訓練分野の選定および展開においては、受講者と企業の双方のニーズを踏まえ、実施方法との親和性を考慮することとした。

(1) 全国ニーズに対応した広域展開(オンライン中心)

eラーニングのみ、またはオンライン訓練を組み合わせたコースは、地理的な制約を受けずに全国から受講可能であるため、全国的にニーズが高い分野を選定することが適当とされた。特にDXの加速化に伴うデジタル人材への需要に対応するため、オンライン訓練と親和性が高いデジタル分野が選定された。

(2) 地域ニーズに対応した地域密着型展開

スクーリングを伴うコースについては、地域の求人ニーズを踏まえ、「デジタル分野」が東京都、「営業・販売・事務分野」が福岡県・沖縄県に設定され、地域密着型の訓練としての可能性が検証された。これらの分野は、地域経済において安定的な雇用需要が見込まれる職種であり、非正規雇用労働者が地元でキャリアアップにつながるための選択肢として設定された。