

## 第4章 試行訓練の実施結果と考察



## 第4章 試行訓練の実施結果と考察

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の実現可能性を検証するため、令和6年9月から12月末までの約4か月間で試行訓練が実施された。

本章では、訓練の実施結果を実施方法別・分野別に分析するとともに、訓練修了後の成果や受講者の満足度について考察する。

### 第1節 試行訓練全体の実施状況

試行訓練全体では、定員720名に対し978件の応募があり、応募倍率は135.8%であった。最終的に554名が入校し、定員充足率は76.9%となった。訓練修了者は344名であり、全体の修了率は62.1%であった。この修了率62.1%という数値は、東京都が実施した非正規雇用労働者を対象としたeラーニング型訓練<sup>5)</sup>の修了率(68%)と比較しても大きく乖離しない水準である。働きながら150時間という相当の学習時間を確保しなければならない条件下において、6割以上が修了に至った事実は、本試行訓練で提供された学習環境が一定の有効性を持っていたことを示している(表4-1)。

表4-1 令和6年度試行訓練実施状況

実施方法	定員	総申込者数	入校者	応募倍率	充足率	男性/無回答/女性			修了者	受講中止	未修了	修了率
①eラーニング訓練のみ	400	717	355	179.3%	88.8%	45	2	308	222	9	124	62.5%
②オンライン訓練 +eラーニング訓練	160	214	142	133.8%	88.8%	19	1	122	84	14	44	59.2%
③スクーリング訓練 +eラーニング訓練	160	47	57	29.4%	35.6%	11	0	46	38	7	12	66.7%
合計	720	978	554	135.8%	76.9%	75	3	476	344	30	180	62.1%

### 第2節 実施方法別の実施結果と考察

実施結果を実施方法別に詳細に分析すると、受講者の需要と成果に顕著な差異が確認された。以下、3つの実施方法ごとに検証する。

#### 2-1 ①eラーニング訓練のみ

最も柔軟性が高い「eラーニング訓練のみ」のコースは、応募倍率179.3%、定員充足率88.8%と、3つの実施方法の中で最も高い需要を示した。修了率は62.5%であり、全体平均

とほぼ同水準であった。特にデジタル分野(UI/UXデザイン科、ソフトウェア開発科)においては、修了率が約68～69%と高く、デジタル分野を志向する層と、時間的拘束のない自律的な学習スタイルとの親和性が高かったことが示唆される(表4-2)。

表4-2 令和6年度試行訓練実施状況(①eラーニング訓練のみ)

① eラーニング訓練のみ	定員	総申込者数	入校者	応募倍率	充足率	男性/無回答/女性			修了者	中止	未修了	修了率
UI/UXデザイン科	100	204	101	204.0%	101.0%	9	0	92	70	2	29	69.3%
経理事務科	100	188	97	188.0%	97.0%	3	0	94	45	2	50	46.4%
ソフトウェア開発科	100	242	97	242.0%	97.0%	24	2	71	66	4	27	68.0%
営業事務科	100	83	60	83.0%	60.0%	9	0	51	41	1	18	68.3%
合計	400	717	355	179.3%	88.8%	45	2	308	222	9	124	62.5%

eラーニングの利点は、受講者が自身の勤務シフトや生活リズムに合わせて、任意の時間・場所で学習できる点にある。多様な働き方をする非正規雇用労働者にとって、個々人の時間を最大限に活用できる最も利用しやすい形態であったと評価できる。

## 2-2 ②オンライン訓練(同時双方向)+eラーニング

「オンライン訓練(同時双方向)+eラーニング」のコースは、応募倍率133.8%、定員充足率88.8%と、eラーニング単独に次ぐ需要を示した。修了率は59.2%であり、全体平均をやや下回る結果となった(表4-3)。

表4-3 令和6年度試行訓練実施状況(②オンライン訓練+eラーニング)

② オンライン訓練+eラーニング訓練	定員	総申込者数	入校者	応募倍率	充足率	男性/無回答/女性			修了者	中止	未修了	修了率
UI/UXデザイン科	40	86	40	215.0%	100.0%	4	1	35	31	3	6	77.5%
経理事務科	40	74	34	185.0%	85.0%	2	0	32	15	6	13	44.1%
ソフトウェア開発科	40	38	38	95.0%	95.0%	10	0	28	21	3	14	55.3%
営業事務科	40	16	30	40.0%	75.0%	3	0	27	17	2	11	56.7%
合計	160	214	142	133.8%	88.8%	19	1	122	84	14	44	59.2%

※他のコースから漏れた受講者が第2志望・第3志望で入校したため、入校者が申込者を上回っている。

オンライン訓練は、講師とリアルタイムで交流できるという利点がある一方、特定の日時に参加しなければならないという時間的制約を伴う。本試行訓練では、平日夜間と土日祝日のコースを設定することで在職者の参加を促したが、それでも仕事や家庭の都合で参加できない受講者が一定数いたものと考えられる。特に、シフト制勤務者にとっては、

固定的な受講日程の確保が困難であり、欠席が学習の遅れや離脱につながる可能性がある。今後、オンライン訓練を実施する場合には、欠席者向けの補講制度や、複数の時間帯から選択できる仕組みなど、より柔軟な参加方法の検討が必要である。

### 2-3 ③スクーリング訓練+eラーニング

対面授業を伴う「スクーリング訓練+eラーニング」のコースは、課題が露呈した。応募倍率は平均29.4%、定員充足率は平均35.6%と極めて低調であり、沖縄県で設定された営業事務科は、申し込みがあったものの合格後辞退が発生し、結果として開講中止となった。また、福岡県で実施された経理事務科も、定員40名に対し入校者6名と非常に低迷した。この結果は、事務職等を希望する層にとって、特定の場所・時間に通学すること自体のハードルが、制度設計上の想定以上に高かったことを明確に示している(表4-4)。

表4-4 令和6年度試行訓練実施状況(③スクーリング訓練+eラーニング)

③ スクーリング訓練 +eラーニング訓練	定員	総申込 込数者	入校者	応募 倍率	充足 率	男性/無回答/女性			修了者	中止	未修了	修了率
UI/UXデザイン科	40	29	22	72.5%	55.0%	3	0	19	15	5	2	68.2%
経理事務科	40	7	6	17.5%	15.0%	0	0	6	6	0	0	100.0%
ソフトウェア開発科	40	8	29	20.0%	72.5%	8	0	21	17	2	10	58.6%
営業事務科	40	3	0	7.5%	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%
合計	160	47	57	29.4%	35.6%	11	0	46	38	7	12	66.7%

※他のコースから漏れた受講者が第2志望・第3志望で入校したため、入校者が申込者を上回っている。

このことから、スクーリング訓練の不振は、単なる広報不足ではなく、働きながら学ぶ非正規雇用労働者の生活様式との根本的な不適合(ミスマッチ)が原因であると考えられる。第一に、移動に伴う時間的・経済的コストである。通学には往復の移動時間と交通費が発生し、これが受講の大きな障壁となる可能性がある。第二に、家庭との両立の困難さである。育児や介護等を担う層はもとより、就業しながら、夜間や休日に家を空けることは極めて困難である。第三に、職場との調整の難しさである。シフト制勤務の場合、特定の曜日・時間帯を継続的に確保するためには、雇用主の理解と協力が不可欠である。これらの要因が重なり、移動を伴う訓練は、たとえ地域ニーズがあると想定された場所であっても、非正規雇用労働者の生活様式と適合しない可能性が高いという結果が得られた。一方で、スクーリングを含むコースで修了に至った受講者の修了率は開講したコース全体で66.7%と、他の実施方法よりもやや高い傾向が見られた。これは、通学というハードルを乗り越えた受講者は、学習意欲が極めて高く、かつ学習環境を確保できる状況にあったことを示唆している。すなわち、スクーリング形式は一部の層には有効であるが、広範な非正規雇用労働者を対象とする訓練手法としては適していない可能性がある。

### 第3節 訓練分野別の実施結果と考察

訓練分野ごとの修了率から、分野の特性によって学習の継続しやすさに差異があることが明らかになった。

#### 3-1 デジタル分野の高い修了率

UI/UXデザイン科及びソフトウェア開発科は、eラーニング訓練において、いずれも修了率が約68～69%と高く、訓練内容と受講者のニーズが適合していたことが示唆される。デジタル分野は、eラーニングとの親和性が高く、実習環境もオンラインで完結できるため、働きながらの学習に適していたことも、高い修了率に寄与したと考えられる。

#### 3-2 経理事務分野の低迷と課題

一方、経理事務科(eラーニング訓練)の修了率は46.4%と、他分野に比べて著しく低迷した。この結果は、分野の特性と学習方法のミスマッチを示唆している。

経理事務は、簿記の原理から財務諸表の作成まで、体系的かつ段階的な理解が求められる積み上げ型の学問分野である。一度つまずくとその後の学習内容が理解できなくなる特性があり、独習中心のeラーニングでは、疑問点が生じた際に即座に解決できる環境が乏しく、学習の停滞が離脱につながりやすい。特に、数字や計算に苦手意識を持つ受講者にとっては、孤独な学習環境が形成された可能性が示唆される。なお、経理事務科のスクーリング訓練においては、入校者6名と低調であったものの、修了率は100%であった。少人数による一体感や質問しやすい環境が、高い修了率の達成に寄与した可能性がある。

これらの結果は、分野の特性に応じて、より手厚い伴走支援や、同時双方向での質問機会の設定など、学習支援の強化が必要であることを示している。

#### 3-3 営業・販売分野の中程度の成果

営業事務科は、eラーニング訓練の修了率が68.3%、オンライン訓練が56.7%であり、全体平均と比較して中程度の成果であった。この分野は、実践的なコミュニケーションスキル等が求められるため、本来は対面での演習が効果的であるとも考えられる。今後、より実践的なスキル習得を目指す場合には、オンラインでの双方向性のある演習手法の開発などが求められる。

### 第4節 訓練成果の評価と受講者満足度

本試行訓練の実施結果を踏まえ、働きながら学びやすい訓練の成果指標と訓練修了後における効果測定の結果について、明らかになった成果と課題を整理する。

#### 4-1 訓練成果の評価枠組みと測定結果

本試行訓練は、在職者を主な対象とし、現職でのキャリアアップや待遇改善を目指す

という特性を持つ。そのため、従来の離職者向け訓練で重視されてきた「就職率」のみでは、その訓練効果を適切に測ることができない。客観的な指標の多角化に加え、受講者の内面的な変化を捉える主観的評価の導入が不可欠である。

#### (1) 客観的な成果指標

本試行訓練の主目的は非正規雇用労働者のキャリアアップ支援にあるため、職業訓練の効果を測る客観的な成果指標として、以下の指標が設定された。なお、以下に示す客観的指標は、訓練修了後2か月時点という短期的な測定結果であり、在職者向け訓練の成果を全面的に示すものではない点に留意が必要である。

##### a) 修了率

訓練内容が受講者のレベルに適していたか、また、働きながら学習を継続できる環境であったかを測定する観点から、修了率が指標として位置づけられた。本試行訓練全体の修了率は62.1%であり、第1節で述べたとおり、働きながら150時間を確保する条件下において一定の有効性が確認された水準である。

##### b) 就職率

本試行訓練の主な対象者は企業に雇用されている非正規雇用労働者であることから、成果指標の就職とは現在就業している場所と異なる企業に就職することを意味する。訓練修了後2か月時点での調査では、就職率は2.7%であった(就職に伴い退所した受講者1名を含む)。

##### c) 企業内での正規雇用労働者への転換割合

非正規雇用から正規雇用への雇用形態の転換は、雇用の安定性および処遇の改善を直接的に示す最も明確な成果指標である。訓練修了後2か月時点での調査では、正規雇用への転換割合は2.7%であった。

##### d) 賃金水準向上の状況

正規雇用への転換に至らない場合でも、職務内容の高度化や責任範囲の拡大に伴う賃金上昇は、訓練効果の重要な指標となる。訓練修了後2か月時点での調査では、賃金水準の向上割合は11.9%であった。

##### e) 訓練により習得したスキルの業務活用の状況(活用割合)

訓練で習得した知識・技能が実際の業務において活用されているかを測定することで、訓練内容の実効性を評価する。訓練修了後2か月時点での調査では、以下のとおり高い肯定的な評価が得られた。

- 「目指す職務に関連していた」：肯定的回答 80%
- 「能力が上がった」：肯定的回答 80.8%
- 「仕事に活用できそう」：肯定的回答 72.3%

##### f) 支援体制の活用状況と修了率の関係

キャリアコンサルティングの利用回数別に修了率を集計したところ、利用回数ゼロ回の

受講者の修了率が16.5%であるのに対し、3回利用した受講者の修了率は80.8%に達しており、利用回数と修了率の間には正の相関が見られた(表4-5)。

表4-5 コンサルティング回数と修了率

	(%)				
キャリアコンサルティング回数	0回	1回	2回	3回	4回
修了率(全体)	16.5	64.0	69.5	80.8	100.0
参考：修了率(①eラーニング訓練のみ)	19.5	67.7	71.4	81.3	-

## (2) 主観的評価の導入と意識変容

客観的指標に加え、ウェルビーイングやキャリア自律の観点から、受講者の心理的・意欲的な変化を測定する主観的評価が導入された。これは、短期的な就職結果だけでなく、中長期的なキャリア形成の基盤となるマインドセットの変化を評価するためである。

アンケート結果は、以下の通り極めて高い肯定的評価を示している。

- 「新しい仕事にチャレンジする意欲」：肯定的回答 95.0%
- 「新たなスキル習得への意欲」：肯定的回答 98.8%
- 「自身の成長への期待」：肯定的回答 95.8%

これらの数値は、本訓練が単なるスキル付与の場に留まらず、労働者の自己効力感を高め、成長への意欲を向上させたことを強く示唆している。「キャリアが明確になった(63.5%)」、「仕事の幅が広がった(65.8%)」という回答も6割以上を占めており、主観的評価は、直ちに客観的成果に結びつかなくとも、リ・スキリングの第一歩として重要な意味を持つと考えられる。訓練修了後の継続的な学習意欲や、より良い雇用機会への挑戦といった行動変容の起点となり得るものであり、在職者訓練の重要な効果として位置づけられるべきである。

### 4-2 評価の枠組みと測定時期の課題

訓練効果の測定に関しては、評価のタイミング(時期)も重要な論点となる。試行訓練では、訓練終了直後及び修了後2か月経過時点での調査が実施された。

調査の結果、訓練修了から2か月時点において、就職率が2.7%、正規雇用転換が2.7%、賃金水準の向上が11.9%であった。この結果について在り方研内では、正規雇用への転換や昇給は、受講者個人の努力に加え、社内のポストの空き状況や人事評価サイクルといった外部要因に大きく左右されるという指摘がなされた。以上のことから、在職者向け訓練の効果を正確に測るためには、短期的な評価のみでは不十分であると考えられる。スキル習得から業務での活用、そしてそれが評価・処遇へ反映されるまでのプロセスを考慮し、訓練修了後6か月や1年経過時点など、より中長期的な視点で調査(フォローアップ)を実施することが適当である。