

第5章 働きながら学びやすい訓練の総括

第5章 働きながら学びやすい訓練の総括

本試行訓練は、非正規雇用労働者等が働きながら職業訓練を受講することの実現可能性を検証することを目的として実施された。約4か月間にわたる訓練の実施とその後のアンケート調査を通じて、訓練の受講状況や成果ならびに課題について、在職者を対象とした職業訓練の実施に関し一定の知見が得られた。

本章では、第3章および第4章で整理した制度設計、実施結果および成果分析を踏まえ、「働きながら学びやすい訓練」を構成する要素について、試行訓練から得られた知見を整理する。

なお、冒頭でも述べたとおり本報告書は試行訓練の結果を基に得られた事項を取りまとめるものであり、制度設計や事業の方向性について提言を行うものではない。

第1節 「働きながら学びやすい」を実現する三つの要件

本試行訓練では、eラーニング訓練のみ、オンライン訓練とeラーニング訓練の併用、スクーリング訓練とeラーニング訓練の併用という三つの実施方法を設定し、在職者にとっての受講のしやすさや学習継続性の観点から検証を行った。

その結果、働きながら職業訓練を受講する上では、①時間的制約への対応、②学習継続を支える支援体制、③訓練内容と受講者との適合性といった点が、学習環境の構築において重要な要素として整理された。

1-1 時間的柔軟性の確保：学習環境の選択肢

試行訓練における最も顕著な結果は、訓練実施方法による需要の差異であった。eラーニング訓練の応募倍率(179.3%)と定員充足率(88.8%)が最も高かったのに対し、スクーリングを伴う訓練は応募倍率(29.4%)、定員充足率(35.6%)と低調であった。このことから、在職者を対象とした訓練においては、受講者が自身の勤務シフトや生活リズムに合わせて学習時間と場所を選択できる「時間的柔軟性」が、最も重要な要件であることが確認された。特に、不規則な勤務形態や家庭を担う層にとって、固定的な日時・場所での受講は課題であると示唆される。

したがって、在職者向け訓練の設計においては、eラーニングまたはオンライン訓練を基本とし、受講者が時間と場所の制約を受けずに学習できる環境の整備が必要であることが確認された。

1-2 学習継続性の確保：支援体制の重要性

試行訓練では、キャリアコンサルティングの利用回数と修了率の間には正の相関が見られた。また、伴走支援者による定期的な声掛けが、受講者のモチベーション維持に寄与

したことが、受講者アンケート等から明らかになっている。

働きながら学ぶ受講者は、仕事と学習の両立という状況に加え、孤独感や将来への不安といった心理的な課題を抱えやすい。これらの課題は、特にeラーニング中心の訓練における学習の停滞や離脱の要因となり得る。これらのことから、専門的な支援体制の整備が、学習継続性を確保するための第二の重要な要件であると示唆される。

具体的には、伴走支援者による日常的なサポート、キャリアコンサルタントによるキャリア形成支援、受講者間のコミュニケーション機会の提供などが有効である可能性がある。

1-3 訓練内容との適合性(マッチング)：初期段階での離脱防止

試行訓練では、eラーニング訓練について、受講進捗20%未満で離脱した者が約2割存在した(表5-1)。この事実は、受講前の段階で、訓練内容と受講者のニーズ・目標との適合性が十分に確認されていなかった可能性を示唆している。また、働きながら学ぶことの困難さや、必要な学習時間について、現実的な見通しを持っていなかった可能性も示唆される。

表5-1 令和6年度試行訓練におけるeラーニング受講割合

| 受講状況 | 入校者 | 修了者 | eラーニング受講割合 (① eラーニング：150H or ②オンライン、③スクーリング：72H) | | | | | |
|-------------------------|-----|-----|---|---------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| | | | eラーニング 受講 修了者 100% | eラーニング受講未修了者※ | | | | |
| | | | | 100%~ 80% | 80%~ 60% | 60%~ 40% | 40%~ 20% | 20%未満 |
| ① eラーニング訓練のみ | 355 | 222 | 222 | 9 | 15 | 17 | 22 | 70 |
| ② オンライン訓練 +eラーニング訓練 | 142 | 84 | 96 | 5 | 2 | 11 | 6 | 22 |
| ③ スクーリング訓練 +eラーニング訓練 | 57 | 38 | 41 | 0 | 3 | 3 | 0 | 10 |
| 合計 | 554 | 344 | 359 | 14 | 20 | 31 | 28 | 102 |

※eラーニング受講が100%の未修了者については、確認テストや出席時間の不足が原因となる

このことから、受講開始前の段階でのマッチングと準備支援が、初期離脱を防ぐための第三の要件であると示唆される。具体的には、①訓練内容の詳細な情報提供、②事前相談機会の充実、③訓練内容の一部を体験できる機会の提供、④受講前オリエンテーションの実施などが有効である可能性がある。

第2節 訓練設計における5つの重要要素

非正規雇用労働者等は、勤務時間や勤務日が固定されていない場合も多く、平日昼間に通所することを前提とした訓練形態では受講が困難となる傾向がある。本試行訓練においても、eラーニングを中心とした実施方法は応募倍率や定員充足率が高く、在職者のニ

ーズと親和性が高いことが確認された。一方、スクーリングを伴う訓練については、応募数および入校者数が低調に推移しており、特定の場所・時間に通学する必要があること自体が、受講の課題となる場合があることが示唆された。これらの結果から、在職者向け訓練においては、時間的制約に配慮した柔軟な実施方法などが、学習機会の確保に影響を与える要因の一つであると整理できる。

2-1 訓練実施方法の選択：「デジタル完結型」の優位性

本試行訓練の結果は、在職者向け訓練においては、eラーニングまたはオンライン訓練を中心とした訓練(以下「デジタル完結型」という。)が、最も受講者のニーズに適合することを明確に示している。応募倍率や定員充足率の顕著な差異は、時間と場所の制約を受けない学習環境が、働きながら学ぶ者にとって不可欠であることを裏付けるものである。

したがって、「働きながら学びやすい訓練」の実現においては、原則としてeラーニング・オンライン訓練を中心とすることが適当である。一方で、スクーリングを伴う訓練は募集に苦戦したものの、修了率は他の実施方法より高い傾向が見られた。これについて、訓練実施機関へのヒアリングから明らかとなったことであるが、対面での実習や講師・受講者間の直接的な交流は、活発なコミュニケーションの原動となっており、結果、学習効果に良い影響をもたらしていたと考えられる。そのことから、スクーリングを一概に否定すべきではなく、特定の条件(実地での体験が学習効果を大きく左右する分野など)においては、その有効性を発揮する可能性がある。

そのため、訓練設計においては、デジタル完結型を基本としつつ、訓練分野の特性や地域の実情、受講者層の特性に応じて、スクーリングの必要性を個別に吟味し、柔軟に組み合わせることが望ましい。対面訓練を設定する場合には、その教育的効果を最大化するため、回数を最小限に抑え、かつ受講者の負担を軽減する工夫(複数日程の設定等)を講じることが重要である。

2-2 訓練分野の選定：実施方法との親和性

訓練分野によって修了率に顕著な差異が見られた。eラーニング訓練のみのUI/UXデザイン科やソフトウェア開発科のようなデジタル分野では修了率が約68～69%と高かった一方、経理事務科は46.4%に留まった。この差異は、分野の特性と学習方法の適合性を示唆している。デジタルスキルのような分野はeラーニングと親和性が高い一方、経理のような積み上げ型の学問は独習が困難な場合がある。

訓練分野を選定する際には、eラーニング、同時双方向、スクーリングといった実施方法との親和性を考慮し、分野特性に応じた学習支援(定期的な質問会の開催等)を検討する必要がある。

2-3 訓練期間と学習量の設定：柔軟性と現実性の両立

訓練時間150時間(訓練期間4か月)という設定に対し、訓練終了時点で受講者の約38%

が「期間が短い」と回答した(表5-2)。分野の特性や到達目標に応じ、訓練期間(例：4～6か月)や学習量に柔軟性を持たせることが求められる。

具体的には、習熟度に応じた延長オプション、訓練内容を単元に分割するモジュール化、週あたりの学習時間の目安の具体的提示などが有効である可能性がある。

表5-2 令和6年度試行訓練における訓練の期間について

| 訓練の期間は適切でしたか | (%) | | |
|--------------------|------|--------|------|
| | 少ない | ちょうど良い | 多い |
| ①eラーニング訓練のみ | 38.0 | 55.6 | 6.4 |
| ②オンライン訓練+eラーニング訓練 | 35.4 | 48.1 | 16.5 |
| ③スクーリング訓練+eラーニング訓練 | 48.0 | 44.0 | 8.0 |
| 合計 | 38.2 | 52.4 | 9.5 |

2-4 受講費用の設定：経済的負担の軽減と動機付け

受講料5,000円に対し、受講者の約95%が「安い」と評価したことは、低廉な費用設定が受講のハードルを下げる上で有効であることを示している。一方で、初期離脱者が一定数存在したことから、費用のみで離脱を防ぐことには限界がある。在職者、特に非正規雇用労働者の経済的制約を考慮し、受講料は無料または低廉な設定を基本とすべきである。その上で、修了者への受講料還付制度の導入等により、学習継続への動機付けを高める工夫も検討に値する。

2-5 支援体制の整備：標準化と質の確保

伴走支援とキャリアコンサルティングの有効性が実証された一方で、支援の実施方法や頻度には訓練実施機関や訓練コースによってばらつきがあった。今後は、支援の質を標準化することが重要となる。

具体的には、伴走支援者の配置基準の見直しや役割の明確化、キャリアコンサルティングの複数回実施、オンラインコミュニティの活用、支援記録の蓄積と分析による継続的な改善などが求められる。

第3節 訓練効果の測定と今後の展開

働きながら学ぶ受講者は、業務と学習の両立に伴う負担に加え、学習の進め方に対する不安や孤立感を抱えやすい。本試行訓練では、伴走支援や相談対応を通じて、こうした不安の軽減を図る取組が行われた。eラーニングを中心とした訓練において、一定割合の受講者が修了に至ったことは、学習環境とあわせて、支援体制が学習継続に寄与した可能性を示唆するものである。ただし、これらの効果については、支援内容や関与の程度による差異も考えられることから、今後の検証において整理が求められる点である。

3-1 効果測定のあり方：多角的な評価の必要性

在職者向け訓練の効果は、従来の「就職率」のみでは測定できない。訓練修了後2か月時点での就職率(2.7%)や正規雇用転換割合(2.7%)、賃金上昇割合(11.9%)は限定的であったが、これは人事評価サイクル等の外部要因に左右される。一方で、72.3%が訓練内容を「仕事に活用できそう」と回答しているほか、主観的評価においては、「受講してよかった」との回答が93.1%に上るなど、9割以上が満足感を示している。今後は、スキルの業務活用状況等の客観的指標の多様化、キャリア意識の変化を捉える主観的評価の重視、訓練修了後6か月や1年といった中長期的な調査の3点からなる評価体系を構築する必要があると示唆される。

3-2 訓練カリキュラムモデルの検討について

これまで、働きながら学びやすい職業訓練の「運営」における様々な要素を整理してきたが、訓練で提供される「内容」そのものが、受講者のキャリア形成に資する意義深いものでなければならない。この観点から、本研究会では、今後のデジタル社会で必要となるスキル要素を基にした訓練カリキュラムモデルについて、検討を行った。

このモデル開発にあたっては、世界経済フォーラムの報告書「The Future of Jobs Report」で示された「Core Skills in 2030」や、経済産業省が策定した「デジタルスキル標準(以下「DSS」という。)」等を参考とした。

(1) Core Skills in 2030(世界経済フォーラム)

「Core Skills」は、世界中の企業調査に基づき、AIや自動化が進む中で「需要が高まる」と予測される26のスキル群である。特定の職種に限らず、あらゆる仕事の土台となる汎用的な能力に焦点を当てている点が特徴である。技術スキルだけでなく、「認知能力(思考力)」や「自己効力感(マインド)」を重視しており、代表的なスキルとして「分析的思考」や「創造的思考」、そして「レジリエンス(回復力)」や「好奇心」などが挙げられる。グローバルな視点から、変化の激しい時代を生き抜くために「どのような人材を目指すべきか」という指針を示すものと位置づけられる。

(2) デジタルスキル標準(DSS)(経済産業省・IPA)

「DSS」は、日本のビジネスパーソンがDX(デジタルトランスフォーメーション)を推進するために身につけるべき知識・スキルを体系化した公的な基準である。抽象的な能力よりも、「具体的な行動・役割」や「DXリテラシー」に焦点を当て、実務への適用を重視している点が特徴である。全社員が持つべき「DXリテラシー標準」と、5つの専門人材に必要な「DX推進スキル標準」から構成されており、国内企業が組織としてDXを実行・推進するために「どのような学習・研修をすべきか」という具体的な指針を示すものと位置づけられる。

(3) カリキュラムモデルについて

本カリキュラムモデルは、これら二つの要素を組み合わせることで、労働市場のニー

ズに即した実践的な能力開発を目指すものである。「Core Skills in 2030」が示すような重要性が高まるスキルを土台としつつ、「DSS」が示すような国内実務に即した具体的な役割・技術知識を習得させることを意図している。

しかし、昨今のデジタル技術や関連テクノロジーの進化は飛躍的であり、現時点において最適な訓練カリキュラムモデルを構築したとしても、その内容が数年後には陳腐化する可能性は極めて高い。したがって、一度開発したモデルを固定化するのではなく、労働市場の動向や技術トレンドを常に監視し、定期的に見直し、更新していく継続的な取り組みが不可欠である。このような限界を認識しつつも、現時点において、公的に示されたスキル標準等を踏襲したカリキュラムモデルを検討し、その活用の可能性を模索することは、今後の在職者向け訓練の質を担保し、その方向性を示す上で十分に意義のある取り組みである。

3-3 今後の展開に向けた考察

本試行訓練で得られた知見は、非正規雇用労働者に限らず、中小企業の正規雇用労働者やフリーランス、復職を目指す者など、広範な層に展開可能な汎用性を持つ。今後は、AIを活用したアダプティブラーニング(適応学習)や、VR/AR技術による実習、企業との連携強化、地域特性に応じた訓練実施体制の構築など、さらなる発展が期待される。

第4節 結び

本試行訓練は、「働きながら学びやすい訓練」を実現するため、時間的柔軟性の確保(デジタル完結型)と学習継続性の確保(伴走支援・キャリアコンサルティング)が不可欠であることが明らかとなった。急速な技術革新と産業構造の変化が進む中、すべての労働者が必要な時に学び直し、自らのキャリアを主体的に形成できる社会の実現は、我が国の持続的な発展の基盤となる。

本試行訓練に参加した受講者から「受講してよかった(93.1%)」「働きながらも学びやすかった(81.8%)」といった前向きな感想が得られた。もちろん、満足度による評価は短期的評価であり、就業転換や賃金変化を直接示すものではないものの、この取り組みが一定の役割を果たした可能性を示している。一方で、本調査には設計上の限界も存在する。申込者や入校者の属性から、事務職志向の女性が相対的に多かった。これは、訓練内容が主として事務系やデジタル系職種を想定していたことや、SNS広報の効果により応募行動に影響を与えた可能性がある。そのため、本調査・分析の結果は、建設業や運輸業等に従事するブルーカラー系の非正規雇用労働者を含む「非正規雇用労働者全体」のニーズを十分に反映しているとは言い難いが、これは本調査・分析の設計および試行事業の性質に起因する限界である。多様なニーズや事情に対応した柔軟な能力開発機会の提供が求められる。

本報告書で整理した知見が、今後の「働きながら学べる環境」の実現に向けた具体的な一歩となることを期待し、結びとする。

参考文献

- 1) 上岡史郎, “非正規雇用の現状と今後の課題”, 2018, 目白大学短期大学部研究紀要, ISSN1346-2210.
[https://mejiro.repo.nii.ac.jp/record/1314/files/MUC_54_1.pdf]
- 2) 厚生労働省, “公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書”, 2023.
[<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001142058.pdf>]
- 3) 厚生労働省, “令和4年賃金構造基本統計調査の概況”, 2023.
[<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/dl/13.pdf>]
- 4) 厚生労働省, “【資料4】ご議論いただきたい事項と論点案”, “第1回公的職業訓練の在り方に関する研究会”, 2023.
[<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001102005.pdf>]
- 5) 厚生労働省, “資料3 東京都における非正規雇用労働者向け職業訓練について”, “第2回公的職業訓練の在り方に関する研究会”, 2023.
[<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001113082.pdf>]

