

連合総研
ブックレット

No.7

2011年12月

第二のセーフティネットの活用実態と利用者の声
—緊急雇用対策・生活支援政策等の活用状況に関する調査研究報告—

JTUC-RIALS

(公財) 連合総合生活開発研究所

まえがき

2008年の‘リーマン・ショック’は、わが国においても生産の縮小と失業の増大を招いただけでなく、多くの非正規労働者を直撃し、失業と同時に住居を失ったり、雇用保険のセーフティネットから除外され生活保護給付に頼らざるを得なかったりするなどの事態を引き起こし、これまで見られなかった雇用＝生活危機を浮き彫りにしました。労働組合の要請行動などもあり、政府は雇用調整助成金の要件緩和をはじめとする各般の緊急対策の実施を決定しました。その後、景気が緩やかながら回復してくるに伴って、失業率や有効求人倍率などの雇用指標も改善してはきましたが、若年未就業者の増加、長期失業者の滞留など、依然として深刻な状況が続いています。

連合総研は、リーマン・ショック後、緊急対策として実施された、「緊急人材育成支援事業」（雇用保険を受給できない者のための基金訓練、基金訓練を受講する者への訓練・生活支援給付金、訓練・生活支援資金融資）について、実態把握に基づいて、その効果と課題を明らかにすることを目的として調査を行いました。

具体的には、基金訓練の実施団体やハローワークを対象としてヒアリング調査を行い、さらに、受講生を対象としたアンケート調査を実施し、この制度の運用の実態を多角的に把握することを試みました。

この緊急人材育成支援事業は、2011年9月に終了し、10月からは、恒久的な制度である「求職者支援制度」が始まりましたが、緊急にこの事業が実施されていた時期の経験は、新たな制度とその運営について貴重な示唆を与えています。

この報告書が、労働組合のみならず、職業訓練の実施機関、訓練受講者、行政関係者などの参考となれば幸いです。

この調査の実施にあたり、ヒアリング対象の方々にはお忙しい中時間を割いていただきました。また、アンケートの対象となった訓練受講者の皆さんには、訓練、就職活動、新しい職場でのお仕事などをされている最中に、回答していただきました。そして、アンケート実施については訓練実施機関の皆様にご支援をいただきました。そのほかさまざまな方々のご支援、ご協力なしに、この調査を実施することはできませんでした。ここに心から感謝申し上げる次第です。

2011年12月22日

公益財団法人 連合総合生活開発研究所
所長 薦田 隆成

連合総研

「緊急雇用対策・生活支援政策等の活用状況に関する調査研究」 (所内研究プロジェクト)

本報告書は、連合総合生活開発研究所の「緊急雇用対策・生活支援政策等の活用状況に関する調査研究委員会」における研究成果を取りまとめたものである。この調査研究委員会は、2010年10月に発足した所内研究プロジェクトであり、研究委員会メンバーは全員、連合総研のスタッフである。

研究委員会の構成と執筆分担(肩書きは2011年12月現在)

<メンバー>

龍井 葉二	副所長	
松淵 厚樹	前主任研究員	第1章第2節、第2章第2節
高原 正之	主任研究員	第1章第1節、第2章第1節、第3章第1節
山脇 義光	前主任研究員	
中野 治理	主任研究員	
南雲 智映	研究員	第1章第2節
城野 博	研究員	

<調査協力者>

山根木晴久	連合総合組織局 総合局長	
岡田 孝敏	前連合非正規労働センター 局長	第1章第2節
伊藤 彰久	連合生活福祉局 局長	第1章第2節
山根 正幸	連合非正規センター 部長	第1章第2節
古賀 友晴	連合生活福祉局 職員	第1章第2節

※第1章第2節、および第2章第2節の執筆分担は次ページ参照

ヒアリング対象および執筆担当一覧

第1章 基金訓練受託機関ヒアリング	分野	ヒアリング担当者 (*印は執筆者)
(1) ベネフル総合研究所	I T	山根木、南雲*
(2) 東京WEBデザインスクール横浜校	I T	南雲*
(3) 資格の学校TAC渋谷校	営業・販売・事務	南雲*
(4) NPO法人ウェブストーリー	営業・販売・事務	伊藤*、古賀*
(5) 株式会社日本教育クリエイト新宿教室	医療事務	山根*、南雲
(6) 学校法人岩崎学園	医療事務	伊藤*、古賀*
(7) 巖電設工業株式会社	電気関係	山根*、南雲
(8) プロス株式会社	電気関係	岡田*、南雲
(9) アイワークス株式会社	機械設計	松淵、南雲*
(10) ワーカーズコープちば	介護福祉関係	松淵*
(11) 労協センター事業団 (ワーカーズコープ) 東関東事業本部	介護福祉関係	松淵*
第2章 ハローワークヒアリング	規模	ヒアリング担当者 (*印は執筆者)
(1) Aハローワーク	大規模	松淵*
(2) Bハローワーク	中規模	松淵*

目 次

まえがき	i
調査の目的、枠組みと緊急人材育成支援事業の総括的な評価、課題	ii
第1章 基金訓練受託機関からのヒアリング	1
第1節 基金訓練受託機関ヒアリングの概要	1
第2節 ヒアリング報告	18
ベネフル総合研究所	18
東京WEBデザインスクール横浜校	28
資格の学校TAC渋谷校	38
NPO法人ウェブストーリー	49
株式会社日本教育クリエイト新宿教室	61
学校法人岩崎学園	69
巖電設工業株式会社	75
プロス株式会社	80
アイワークス株式会社	88
ワーカーズコープちば	95
労協センター事業団（ワーカーズコープ）東関東事業本部	101
第2章 ハローワークからのヒアリング	108
第1節 ハローワークヒアリングの概要	108
第2節 ヒアリング報告	111
Aハローワーク	111
Bハローワーク	121

第3章 基金訓練受講者へのアンケート	131
第1節 基金訓練受講者アンケートの概要	131
第2節 基金訓練受講者アンケート自由記述式の質問への回答	135
第3節 基金訓練受講者アンケート集計結果	163

参考資料

・アンケート用紙	169
・「緊急人材育成支援事業」パンフレット	177
・「求職者支援制度」リーフレット	189

調査の目的、枠組みと緊急人材育成支援事業の総括的な評価、課題

1. 緊急人材育成支援事業の本質

この事業のコアは、就職するために必要な能力や資格を欠く者に、訓練を行い、職業能力を高めて、就職できる機会を拡大することである。そして訓練期間中の生活を支えることによって訓練を受ける機会を多くの人に開くという仕組みである。この場合、訓練を実施するのは広い意味で民間の機関であること、事業の財源が国によって賄われることが特徴である。

2. 調査の目的と枠組み

この調査は、緊急人材育成支援事業の実態を多角的にとらえようとしたものである。この事業の中核にあるのは基金訓練を受ける人（基金訓練受講者）と基金訓練を実施する機関（基金訓練受託機関）であるが、その訓練は雇用・能力開発機構、職業能力開発協会によって支えられており、ハローワークは訓練を希望する者を訓練実施機関と結び付ける役割を果たした。この調査は、訓練受託機関とハローワークからのヒアリング、そして訓練を受講した人へのアンケートからなっている。

- ① 基金訓練受託機関からのヒアリングは、2011年6月7日から7月15日までの間に、連合総研の研究者、協力者がヒアリング先に出向き、話を聞くという方法で行った。
- ② ハローワークからのヒアリングは、6月27日、28日に、やはり連合総研の研究者がヒアリング先に出向き、話を聞くという方法で行った。
- ③ 訓練受講者へのアンケートは、8月、9月に基金訓練受託機関の協力を得て、アンケート用紙を配布し、記入したものを、原則として郵送で連合総研に送付してもらった。

3. 緊急雇用対策・生活支援事業の総括的な評価、課題

(1) 総括的な評価

この事業の狙いそのものは達せられたといえよう。訓練受講者には、学歴が低い

もの、高い職業資格を持たないもの、パート、アルバイト、派遣など離転職を繰り返してきたものなど不安定な就労をしていたものの割合が高いと推測できる。また、シングルマザー、親の介護を行っているものなど家庭の問題で悩みを抱えているものも多いようである。これらの社会的な弱者が持っている、職業訓練を受けて資格や就職につなげたいというニーズ（必要）を、この事業に国が資金を出すことによって、金の裏打ちのあるデマンド（需要）に切り替えることができた。

このような需要が発生したことにより市場ベースでの訓練の供給が可能になった。供給者については、既存の教育・訓練機関にとどまらず、これまで訓練を行ってこなかった機関の新規参入があった。また、既存の機関でも規模の拡大、供給地域の拡大、新たなコースの開発などが行われた。こうして、これまでに比べて訓練の場が広がった。

このような需要と供給両面の拡大により、これまで訓練を受けることのできなかった人々が訓練を受けることができた。

(2) 課題

この事業が進められていく中で、様々な問題が発生した。緊急に実施された事業であり、初期にはつきもの問題も多くみられたが、以下では、この事業自体が持つ本質的な限界、日本社会が持っていると考えられる課題を指摘しておきたい。

① 職業訓練のキャパシティーと多様な受講者への対応

まず、訓練希望者のニーズが満たされたかを検討しよう。満足を得るためには、これまで以上に多様な訓練希望者に対して、訓練内容の種類、レベル、訓練機関、訓練が行われる場所などについて多様な訓練機会を提供することが望ましい。しかし、元来、企業内の訓練が中心であったわが国では、企業とは全く接点を持たない民間の訓練の規模は小さく、キャパシティーが不足していたため、希望者に最もフィットする訓練が行われたとまでは言えない。また、多くの訓練は期間が3カ月程度であるが、この期間で取得できる資格は限られているという問題もある。加えて、受講生が多様であるため、訓練を行う側にとっては、訓練のレベル、

進行速度を設定するのが難しいという問題も明らかになった。

② モラルハザード

また、基金訓練を受託しようとする機関、基金訓練を受けようとする者の真の姿を行政が把握しきれないことが原因となって、訓練を行う側、受ける側の双方でモラルハザードが発生した。訓練機関のモラルハザードとしては、訓練受講者から、訓練の質が低い、直接就職に結びつかない、講師の質など、サービスを提供する体制が整っていないことを反映したと思われる様々な問題が指摘され、さらに、訓練機関からも、訓練校の乱立と質について、問題視する意見が多く出された。訓練機関の申請基準がゆるく、十分な経験、能力、意思がないにもかかわらず訓練奨励金目当てで参入した機関があることは否定できない。これは、事業の本来の目的を達成できないだけでなく、他の訓練機関にも悪影響を及ぼした。

訓練を受ける側のモラルハザードは、端的に言えば訓練を受ける気も、資格を取る気も、就職する気もない者が、給付金目当てに訓練を受講していたことである。本来の目的に沿わないばかりか、遅刻、無断早退、授業中の飲食、誹謗中傷、宗教活動、物品販売、授業妨害などの問題行動をとり、他の訓練生に被害を与えた例も報告されている。

なお、モラルハザードは、このような行動をとってもペナルティーを受けることがないという情報が広がっていくにつれ、拡大する傾向をもつ。

これらのモラルハザードを防ぐために、訓練の認定基準を厳しくしたり、訓練を受講できる要件を厳しくした場合には、本当は適切な訓練機関、受講者を締め出すことになりかねないという問題がある。また、就職率を指標として訓練の質を判定しようとする、訓練機関が、訓練を受ける希望者のうち就職しやすいものだけを選んで受け入れるという反応をする恐れがある。受講者のモラルハザードについていえば、訓練を受ける気も、資格を取る気も、就職する気もない者にその気を起こさせることが、就職促進のために必要なのであり、この事業とは別の対策が必要であろう。

③ 事業の限界

この事業の限界として、深刻な問題が二つある。一つは、訓練を受けることさえ困難な人々が存在していることであり、もう一つは、訓練を受け、資格を取っても、本人の能力以外の原因で就職することが困難な人々がいることである。例えば、健康、メンタル面で問題を抱えている人や生活面や家族も含めて支援が必要であり、就職支援だけで効果を上げるのは難しいとされる人々である。これらの人々が労働市場に参加できるようにするためには、この事業を超えた政策が必要とされよう。

④ 職業に関する社会的インフラの不足

この事業に関連して浮かび上がってきたのは、職業に関連する社会的インフラの不足である。就職に役立つような職業資格の数は十分ではなく、短期間の職業訓練で取得できる職業資格はさらに少ない。職業資格や職業訓練のコースが存在しないような職業もある。ハローワークの職員、福祉事務所のケースワーカーも仕事が忙しく、常に、十分な対応ができていない訳ではない。これらの社会的インフラが整備されることは、日本において効率的な外部労働市場を作り出し、そこで社会的に弱い立場の者も含めて仕事に就こうとする人が適職を見つけることができるようにするために必要不可欠である。

第1章 基金訓練受託機関からのヒアリング

第1節 基金訓練受託機関ヒアリングの概要

2011年6月7日から7月15日までの間に11の機関からのヒアリングを行った。具体的には、連合総研の研究者、協力者がヒアリング先に出向き、話を伺うという方法をとった。

1. 基金訓練開始の契機

基金訓練を始めた契機、理由は、厚生労働省による基金訓練の説明会において、厚生労働省から協力を求められた、基金訓練を実施していた他の機関のスタッフの勧め、基金訓練制度を知って、自ら行っていた派遣スタッフの面接で採用できなかった人を訓練して就職に結び付けたいと考えた、基金訓練の受講者から話を聞いた、NPOでも基金訓練を実施できることを知ってなど様々である。

この制度ができたことにより、新たに訓練を始めたり、これまで行ってきた訓練にこれまでは対象とならなかった人々を受け入れるなど訓練の場が広がったことがうかがわれる。

2. 受講者の属性

訓練分野により、男女構成に差がある傾向がみられる。男性が多いのは、IT分野、電気工事などであり、女性が多いのは、医療事務、介護事務分野、経理系、ホームヘルパーなどである。同じITでも基礎分野は男女半々となっている。

訓練側は、必ずしも受講者の家族構成や職歴について、正確な情報を持っている訳ではないので、以下は訓練機関の推測が交じった一般的な受講生の姿である。パート、アルバイト、派遣など離転職を繰り返してきたものが多く、派遣切りに遭ったものも多い。その結果、スキルを身につけたい、手に職をつけたいと希望する者が多い。

ハイレベルな国家資格を持っている人はいない。学歴が高くないものが多い。

家族と同居の訓練生も、単身者もいる。シングルマザーなどの離婚経験者、親の介護を行っているものが多い。世帯主は4割程度。健康保険、国民年金の保険料を滞納している人も多い。主婦、主婦パートから失業したものが多い。生活に困窮しているものが多い。

このように社会的な弱者が多いという印象を訓練機関側は持っている。これはこの制度を設けた趣旨に合致しているといえよう。

3. 受講生の募集

募集の方法は、ハローワークのチラシ、自社のHPが多く、ポスティング、新聞折り込みの求人チラシ、新聞広告、市の公的施設で配架、市役所の広報なども利用されている。なお、説明会、教室見学を行っているところもある。応募は、基本的にハローワークからきている。

4. 応募状況・選考

特別な訓練では定員以上というところがあるが、定員程度というところが多く、定員割れもある。なお、時期的には、制度発足当初は多かったが、同様の訓練内容で開講しているコースが増えたため徐々に落ち着いているという機関がある。また、地理的には、応募者は求人規模に比例している。地方に行けばいくほど応募者が少ない。これは競合が進んでいるためとする機関もあった。

5. 選考、その基準

筆記試験と面接、集団面接などが広く行われている。チェックのポイントとしては、周囲の訓練生との協調性、ルールを守れるか、志望理由、学習・技能習得・就職意欲、将来のイメージなどが多い。

定員割れでも合格基準に満たないものは不合格とするところもある。

定員を超えない限りはよほどのことがない限り不採用にはしないところでも、他の訓練生に迷惑をかけるなど、訓練自体が成り立たない場合は別としている。

また、コースにより、パソコンの基本的なことができることや、簿記3級程度の知識を求める機関もある。

また、訓練・生活給付の受給が主目的の人は不合格とする機関もある。

6. 就職実績

就職実績はまちまちである。50%から65%の機関もあれば、4割強、35%程度という機関もある。なお、訓練内容に即した就職口を得たとは限らない。年配者は事実上自営しか道がないというコースもあった。

7. 就職支援

就職支援には、工夫がなされている。おもなものは次のとおりである。

- (1) キャリアカウンセリング、履歴書や職務経歴書の書き方の指導、添削、就職面接の練習、模擬面接、グループワーク、自己分析、ジョブカードの書き方指導
- (2) 求人情報の提示 ハローワークの求人、フリーペーパーの求人の提供
- (3) 派遣子会社を通じての求人の提供
- (4) ハローワークへの求職申し込み
- (5) 企業説明会、ハローワークと介護事業者連絡会の共催の合同就職説明会
- (6) 現場実習を通じて
- (7) 訓練が休みの日の就職活動の奨励
- (8) 大手就職情報サイトへの登録
- (9) 有料職業紹介所の開設
- (10) 講師に近隣の介護事業者を選定

以上から、訓練実施機関は就職率を意識して、相当な努力を払っているといえよう。

8. 訓練生の受講態度

「真面目な訓練生が多い。」「授業妨害や無気力といった例はほとんど見られない。」「全員非常にまじめ。」といった回答が多かった。しかし、「給付金目当てで来

ていると思われる人もいる。」「長期失業者の中には、メンタル面で問題を抱えている人もいる。」「生活面や家族も含めて支援が必要で、就職支援だけで効果を上げるのは難しい。」といった声もあった。

なお、問題行動として挙げられたのは、遅刻、無断早退、授業中の飲食、誹謗中傷、訓練生同士のトラブル、宗教活動、物品販売、授業妨害、連絡が取れなくなる、興味のある回しか出席しない、半日しか出席しない、暴言、極度のスキル不足などであげられており、退校処分も行われていた。

9. 訓練そのものについての訓練生の声

訓練機関には「いい内容を聞けた」、「最初は通うのが辛かったが、結果としていい時間を過ごし就職もできてよかった。」、「スキルがあるつもりだったが、体系的ではないことが分かった。」などの声が届いている。また、「授業のペースが速い」、「難しかった」、「資格取得に特化してほしい」といった声も寄せられていたが、これらは基金訓練に限らず、一般の訓練でも出ることのようである。

10. 訓練生にとって制度が有効か

「訓練のメニューが豊富で開始時期が多様、都市圏では自分に合うものが見つかる。」、「これまで失業した場合に公共訓練を受けることができ、それ以外は自分で対応であったが、訓練機会が増えた。」といった意見が多く、おおむね有効と捉えられているようである。

11. 制度の使い勝手・評価

「基金訓練制度の使い勝手は良い。集客ができるのであれば、半年間の事業見通しがすぐにつくので、校舎の展開や講座の設計をしやすい。」、「基金訓練・人材育成支援事業の効果はあると考えている。公的資金の用途が明確で、就職に直結する取り組みと、生活保護的な給付をミックスしたのは非常に斬新である。しかも、予算規模は従来のやり方で掛るはずの規模より小さい。雇用も創出しているし、訓練生に可能性も提供しているので有効な施策だと思う。」と積極駅に評価する声が多い。

また、行政についても「中央職業能力開発協会と各地の雇用能力開発機構の現状の役割分担については、これまで有効に機能していた部分があると思う。中央職業能力開発協会と雇用能力開発機構のダブルチェック体制は、効率的なやり方であるし、結果的に雇用能力開発機構が現場を見て対応してくれることにつながった。行政と現場といった、複数の視点で基金訓練制度を運用したことは意外に良かった。」という意見もあった。

12. 制度に対する意見・要望

この制度に対する訓練機関の意見・要望を聞いたところ、実際に訓練を行っている立場から、さまざまなものが出された。これらは貴重なものだと考えられる。

(1) 訓練の認定基準、手続き

訓練機関として、関心が高いのは、基金訓練としてどのような訓練であれば認められるかどうかである。これについては、もっと自主的にコースを設定したいという希望が多かった。この背景にはこれまで訓練を行ってきた対象者と基金訓練の訓練生の質が異なり、従来のコースは必ずしも基金訓練の受講者の就職に最適なものではないこと、就職率を公的に問われるという、訓練校にとって新しい課題に直面したことがあるように思われる。これまで実施してきたコースをそのまま実施しても基金訓練後の就職に結びつけにくいと判断し、改善を図ろうとしている様子が見える。

これに関する意見として、「訓練コース設計には、もっと訓練校の自由度を広げるべきである。」、「認定の趣旨としてコースの多様性を確保するということを謳っているのであれば、なおさら訓練校が本当に自由なコースを作れるようにするべきである。」、「各コースの認定基準が曖昧かつ融通が利かないものになっており、多様性の確保も中途半端である。」、「今後就職率を厳格に求めていくのであれば、カリキュラム策定の時点で訓練校側の自由度を上げたほうが良いと思われる。訓練カリキュラムに口を出すのが就職率の結果責任を負わないでは強固なパートナーシップは築けない。」などがあった。

これに関連して、これまで訓練校が実施したことのない訓練コースを認めることを望む声があった。例えば、「職業訓練のノウハウがあるところは、これから雇用ニーズが高まる新しい分野の職業訓練を手掛けていったほうが、結果就職率が高まるということも十分あり得ると考えており、新しい分野への参入を認めてほしいと考えている。」「訓練の認定基準が硬直化しているため、デンマークのように職業訓練から新しい産業を生み出すような取り組みにはなっていないと感じる。介護とITが全体の6～7割を占めている現状から、もっと多様な産業の担い手づくりになるような職業訓練にしていく必要がある。」「公的な訓練なので、資格取得に必要な内容のみにすべきという考え方があることは理解できるが、一方で、地域の就職事情を踏まえた訓練の実施も許可してはどうか。」などの意見があった。これらは、外部労働市場を有効に機能させるために必要な職業資格や職業訓練が質、量ともに、不足していることを窺わせるものである。

認定基準の合理性に対する疑問、不明確さに対する不信感、基準が変化することの不満も多く表明された。また、最初の試みでありやむをえないことは理解しつつも、基準が不明確であったり、変化したりしたことへの不満も強かった。

代表的なものとして、「訓練校の認定基準や運営ルールには、就職に関係ない内容が多く理解に苦しむ。教室の面積や男女のトイレが別になっているかという基準は意味が分からない。講師の途中変更も認められていないが、これではより優秀な講師が見つかったときに交代させることができない。」「行政も忙しいはずだから、このような手続きは合理的に変えるべきである。審査など、厳しくすべきところは厳しく、合理的に変更可能な基準や手続きなどは無駄を省くべきである。」「認定基準については他にも、当初、横断的スキル習得訓練コース、基礎演習、実践演習の各役割が不明確であったうえに、それぞれの役割に対する担当者の考え方が二転三転したように感じる。」「とりわけ基礎演習コースは、今後の自分のキャリアの展望を見いだせない人を対象に、さまざまな分野の基本的な内容を少しずつ紹介するという趣旨で認定基準を作ったのだろうが、実際には訓練生にそのようなニーズがあったかどうか疑問である。もっとスペシャリスト的なスキルや就職に関係するスキルを身に就けることを望んでいる。求職者のニーズとのマッチングができていなかった

たと思う。」「職業横断的コース・基礎演習・実践演習の概念があいまいで、同様のカリキュラムであっても申請時点で違うコース選択を余儀なくされる場合もある。」「最近始まった事業なので現状では仕方がないところもあるのかもしれないが、機構（雇用能力開発機構）の担当者レベルで判断が異なる場合があり、機構の人事異動のたびに認可・不認可の基準が変動する事例があった。」「施設や定員基準に関する基準が追加されるたびに厳しくなっていたが、初めから見通しが立つように十分な制度設計が必要だったと考えている。」「こうした基準は厚生労働省の見解によるが、訓練校から見れば、中央職能開発協会、雇用能力開発機構、両者がそれぞれが独自の基準を持っているようで、どれを見ていいかわからないし、担当者によって言うことが違うため、その点の明文化を求めている。」があった。

一方で、「さまざまな訓練校が参入したことで問題が発生し、その改善のために基準を見直してきた点については理解できる」といった声もある。さらに、「基金訓練ではビデオ授業を認めているが、これは訓練全体の質を下げることに繋がると思う。ビデオ授業にはチューターをつける必要があるとしているが、このチューターとは何なのか判然としない。これではきちんと講師を雇って質の高い訓練をしている訓練校が損だという話になる。このようなやり方に対して認定を出すべきではない。」「現状では、訓練校には訓練生1人につき、1ヶ月当たり60,000円が出ているが、途中で脱落者が出ると運営資金が減ることになる。訓練のためには機材、教材作成等の投資が必要だが、今のやり方では投資費用が回収できないリスクを訓練校は抱えている。そのため、訓練生の数の確保に走り、適当なことを教えたり、訓練生に阿る訓練校が出てしまっていると思う。したがって、脱落者がいようがいなかろうが最初に集まった人数分の金額を訓練期間を通じて固定的に支給する形にし、そのかわり訓練コースの認定を厳しくし、分野ごとに細かく認定基準を作って審査するとともに、就職率も厳しく問うべきだと考えている。」など、基準の厳格化が必要であるという意見もあった。訓練校の乱立と質の低い訓練があることについては、問題視する意見が多い。例えば、「基金訓練は専門機関に限らず一般企業でも参入できるため、訓練奨励金目当ての機関が訓練に参入している。こうした『給付金ビジネス』目的の機関では、『契約社員募集』などの不当な広告表示、入学お祝い金の支給

など、金品を“囹”として訓練生を集めているようだ。こうした不当な訓練機関の存在により訓練希望者も影響を受けており、実際に訓練生から『そっちだって訓練生がいなくなったら困るだろ！』と言われ、金銭を要求されたことがある。また、こうした不当な訓練機関の存在に伴い規制が強化されたことにより、行政への提出資料・事務作業が急増している。真つ当な基金訓練を実施している機関にとっては大変迷惑な話であり、ぜひ解決すべき課題である。」「訓練校の申請基準がゆるく、訓練校が増えすぎており、質の選別も行われていない。運悪く質の低い訓練校にあたってしまう訓練生もおり、失業者対策としてはこの点を改善すべきである。また、質の低い訓練校に対する批判や苦情が多く、一生懸命やっている訓練校も同じようなイメージで見られてしまうのが辛い。」「そもそも当初の認定基準に問題があったと思う。実際、施設や設備面で整っていない訓練校が参入する結果になり、訓練生のクレームがあがって、きちんとしていた訓練校まで批判を受けている。後から、教室やトイレなどについて認定基準が変更になり、多少の改善はみられたが、はじめから認定基準を適切にしておくべきだった。また今後も、質の低い訓練校については認定を取り消し、同時に新たに認定をしないようにすることが必要である。」などの意見があった。

また、「訓練コースの数自体も再考すべきである。都道府県が主体となり、どの地域にどれくらいの離職者がいるのかという傾向を地域毎に分析し、訓練校が受託したらある程度定員を満たせるような適正コース数を算定することが必要である。そして適正コース数を前提に、申請コースの多様性を確保するため、細かいコース内容は訓練校の裁量を広げ、訓練内容を競争させて認定審査を行うべきである。」「開講される訓練コースが多すぎるため、受講希望者が分散してしまい、多くのコースで受講生が集まらず不実施になっている。中央職業能力開発協会などで、今後は、一生懸命やっている訓練校とそうでないところを見極めて、分野ごとに訓練コース数のコントロールをすることが必要だと思う。」という訓練コースの需給バランスの調整の必要を指摘するものもあった。

(2) 受講者の募集と選考

訓練コースの認定を受けた後には、訓練生を集める必要がある。この点については、「基金訓練の情報が、本当に訓練を必要としている人や受講したいと考えている人に正確に伝わっていないのではないか。」といった疑念があり、「基金訓練の情報は勿論ハローワークで提供されているが、本当に困っている失業者等は情報リテラシーに乏しく、特に女性や主婦がハローワークに行くことは少ない。基金訓練の情報を広く一般に提供し、本当に訓練を必要とする人に伝達する意味では、基金訓練情報は女性や主婦が目を通す機会が多いタウン紙や市の広報誌に載せた方がよいと感じている。」というハローワーク以外のルートを探る動きもある。また、ハローワークとの関係で、「現状では、訓練校が独自に基金訓練コースのチラシを作成して、ハローワークで並べてもらっているが、訓練校が伝えたい情報が失業者にきちんと伝わっていない状況にある。中央職業能力開発協会などで、チラシに書くべき内容を統一し、見やすいように書式もそろえて、1つの冊子として製本し、それをハローワークに設置して、受講希望者がその冊子を手にとれば、そのときに開講されている訓練コースの内容が一覧できるという形にすべきである。」「そもそも訓練コースのチラシすら置かないハローワークもある。せめて全てのハローワークでチラシを置いてほしい。」といった声もある。

訓練生の選考については、「健康状態の悪い人が応募してくる。本人は受講の希望があっても、調子がいい時しか訓練コースに通えていない。健康でない人を差別するつもりはないが、本人の問題というだけでなく、コース全体の運営に悪影響を与えるケースが多い。そもそも、訓練コースの応募基準として、健康面も考慮すべきではないか」という制度の本質にかかわる意見や「選考日から選考結果通知日までの期間が中1日では短すぎ、希望者への選考結果の通知など、その後の事務処理が追いつかない。」「希望を持っているのに募集に気付かない人を減らしたいので、募集期間を延長してほしい。」といった事務手続き改善の要望があった。

(3) 訓練生

訓練生の質は、訓練校にとって訓練を実施する上でも、就職率を維持する上でも

重要である。「訓練生の受講態度を見ると、残念ながら給付金目当ての者もあり、中には、明らかに給付金目当てで基金訓練を受講した上で、更に公共職業訓練で給付金を得ようとしている者すらいる。そうした者は独自のネットワークを介して基金訓練を含む各種社会保障の現金給付に関する情報交換をしているようだ。こうした不当な目的の訓練生が情報通になっている傾向があることは否定できないと思う。給付金は一種の“麻薬”みたいなもので、一度給付金生活になれるとなかなか就職しようというインセンティブが湧かなくなってしまう。生活保護の不正受給が社会問題化しているが、基金訓練の給付金も不正受給の温床となりつつあるので、何らかの対応が必要である。」「訓練生の中には、訓練・生活支援給付金支給のための8割要件（出席日数8割以上）を満たした後、就職支援別講座を休む人がいる。こうした人達は、就職活動もおろそかになり、結局就職できず、やがて生活保護を受給するようになることも懸念される。出席要件をクリアした後の訓練を休ませないような工夫が必要である。」という意見も見られた。また、「基金訓練では、習熟度の低い訓練生を訓練校がフォローすることも求めているが、訓練生にも自己責任を求める制度にしないと、受講の心構えに影響するので見直しを求めたい。」という声もあった。

訓練生にどう対応していくのかについて、「ハローワーク、能開機構、職能協会、訓練校が一体となり、均一な対応をするべく一定の水準を決める必要があると考えている。例えば、訓練校が訓練生に対して訓練期間中の出席を求め、訓練生が『風邪をひいても出てこいと言うのか』と文句を言ってくることがある。訓練校としてはそういう指導をするのは当然だが、訓練生がハローワークに相談した際に、中途半端な返答をすると、『あの（ハローワークの）窓口の人はこう言った』というように統一感がなくなってしまう。申し込み段階から、関係各所が訓練生に対して論すべきところは論すという対応をすれば、全体で1つの訓練として筋が通ると考えている。」という意見もあった。

また、「就職が決まらないというのは、不景気に加え、もちろん諸条件、スキルや資格が足りない、未経験、年齢制限などの要因が考えられる。ただ根幹的な部分では、求職者の無意識な部分が実は大きなウェイトを占めている。自己理解不足・就

職意欲・モチベーション低下・コミュニケーション嫌い・固定概念・キャリア形成ができていないなどがある。基金訓練の肝は授業内容・資格取得ではなく、就職支援やキャリアコンサル・ジョブカードを通じて『無意識』な部分を表面化させ、理解し改善することにある。そこで初めて就職活動のスタートラインに立てる。その上で訓練・資格取得をさせていかないと効果は低いのではと思われる。こういった取り組みは地味で時間もかかり効果もすぐにできるものではないため、できる限り中期的な視野で取り組ませていただきたい。」という訓練に留まらない対応の必要性があるという意見もあった。

(4) 就職

就職は訓練側にとっても大きな課題である。「訓練生には、派遣切りや勸奨退職に遭った人達がかかなり含まれているが、こうした人達はあきらめの気持ちが強く、社会での居場所がないように感じているようである。こうした人達の就労意欲を喚起するには、就職支援別講座（履歴書作成、面接対応、ビジネスマナー等）の回数は、受託要件の3回では少なすぎると感じる。」というカリキュラム改善の意見があり、「訓練生から、訓練受講と就職が直結するようにして欲しいとの声があがっている。もちろん、訓練生自身でも就職先を見つける努力はしているが、現下の厳しい経済状況下では、訓練を修了しても就職口を見つけることはなかなか困難である。そこで、訓練修了したら短期間でもよいので、何らか仕事を用意されている状況があれば良い。例えば、就職が決まるまでの間の“つなぎ”の仕事として、自治体が事務作業を訓練受託機関に委託する等の仕組みがあってもよいのではないか。」という制度拡充を求める声もある。「雇用能力開発機構に関しては、合同面接会の周知、キャリアコンサルタント指導、ワークガイダンス手法、ジョブカード作成指導など様々な部分で協力を得ている。就職意欲は確実に高まっている。今後も継続開催、更なる発展を希望したい。」「基金訓練に対する企業側の認知度が低いようだ。」という意見もあった。さらに、職種によっては、「全ての人達に、生活保護ではなく、自立して生きていくための選択肢を、いろいろと準備しておく必要があると思う。そのうちの選択肢の1つが雇用者としての就職であり、自営業主も選択肢の1つである。

訓練後に自営・独立で働く人たちも引き続き就職率の計算に入れるべきである。さらにはSOHOや、フリーデザイナーとして働く人が多い業界であり、訓練生もそのような希望をもっている人もいる。」と、訓練の種類によっては就職の範囲を広くとらえるべきだという意見もあった。

なお、就職の武器と考えられるジョブカードについて、「キャリアコンサルティングで使用していくと一定の効果はある。」という意見があり、「世間一般での認知度が低く、ジョブカードで面接できる企業は皆無と言わざるをえない。求職者は面接に行く際に履歴書に書き換えているのが実態である。」「ジョブカードの第三者による評価の信憑性に疑問がある。結局のところ、履歴書と職務経歴書があればよく、細かいことは面接で話を聞き、作成したURLを見れば十分であり、ジョブカードは必要ないと思う。」「ジョブカードには有効期限がなく、一生、訓練校・キャリアコンサルタントが交付したという事実が消えない。そのために交付するのに慎重にならざるをえない。」など、問題点を指摘する意見もあった。

(5) 給付金

訓練生に支払われる訓練支援生活給付金についても様々な意見が出された。「審査の必要もあり、現状は支給時期に関する明確なルール（例：月末締め、翌月10日払い）が予め決まっておらず、行政の都合により支給日が前後することが少なくない。現に、給付金支給日が通常より遅れたことにより、家賃が支払えず、家主から借家の立ち退きを求められた訓練生もいる。このような事態を防ぐためにも給付金の支給時期の明確化は必要である。」「訓練・生活支援受給給付金の受給資格内容が、ハローワークにおいてあるチラシやホームページを見た段階で、希望する方々が理解できるものであってほしい。受給可能なのかが分かりやすい仕組み作りをお願いしたい。そもそも、ハローワークに受給できるのか否かを判定してもらわなければ、訓練側としてはこのようなルールがあるということは説明できても、受給の可否を判定することはできない。ギリギリになって受給できる人と、できない人が判定され、結果的に生活状況に大きな格差が発生する。」と手続き的な問題の指摘があった。

また、給付金の額については、「現状の給付金支給月額が10万円であるが、10万円では生活費が賅えないので、結局アルバイト等の副業をせざるを得ないようだ。5万円～10万円程度増額すれば、訓練期間中は訓練と就職活動に集中することが可能であり、いわゆる“メリハリ”が必要だと思う。」「現状では、職業訓練の1日あたりの時間数が一定程度長くければならないが、それに対して10万円では生活できず、夜間にアルバイトをし、それが訓練に支障が出るという部分もある。訓練時間を短くして給付額も低くする一方、就労しながら正社員を目指すようなコースも考えられる。」など、訓練に集中できるようにするために増額が必要とする意見があった。単純な増額ではなく、「生活保護受給者などにとっては、生活状況が非常に厳しい。そのため、交通費の支出が負担になっている受講者も多いとみられる。こうした人々については、できれば交通費の公費補助をしてもらいたい。」「受講生の資格取得に関する助成等があればさらに資格取得に励むと思われる。生活に困窮しているため、資格取得費用捻出は後回しになる傾向がある。」など、新たな給付を求める意見もある。

さらに、「職業訓練中の生活保障は、給付金ではなく、融資を基本としてはどうか。訓練生の受講態度を見ると、残念ながら給付金目当ての者もいる。そうした者を排除し、健全な基金訓練を実施するためにも、訓練中の生活保障は融資を基本とし、就職したら返済不要とする等の仕組みとすべきである。基金訓練の大命題はあくまで『就職』にあり、融資を基本として就職後は返済不要とする仕組みの方が最終的な就職に繋がるのではないか。」「給付金の支給方法を『前払い』から『後払い』にしてはどうか。現行の給付金は基本的に『前払い』で訓練生に支給される仕組みとなっており、具体的には訓練開始日から1か月毎に『前月の』訓練日数の8割以上の出席があったときに支給される。つまり現状は訓練最終月の出席率は問わない仕組みとなっており、結果として訓練最終月にはモラルハザードが起り、訓練出席率が低下する状況にある。」というモラルハザードを防ぐような仕組みにするという提案もあった。

(6) 訓練校への奨励金について

「訓練コースの運営コストは、主に講師の人件費、機材、不動産、備品などである。これらは最初の設備購入のための補助金と訓練生1人あたり1ヵ月6万円の報奨金で、現状は賄なえている。」と金額自体には問題はないという意見があったが、その支払い方法について、「訓練奨励金は訓練終了から最長2ヶ月程度経過した後に訓練機関へ『一括払い』される仕組みとなっており、例えば、3ヶ月訓練を実施した場合は、合計5ヶ月間のランニングコストを全て訓練実施機関で賄わなければならない。零細経営の多いNPOが6ヶ月のランニングコストを負担することは経営上相当のリスクであり、結果として一定規模の資本を有する株式会社しか基金訓練を受託できなくなっている。こうした状況を防止するためにも、訓練奨励金は訓練開始時に『概算払い』を行った上で、訓練終了後に『事後精算』とすべきである。」という意見があった。

(7) ハローワーク、雇用・能力開発機構、中央職業能力開発協会との関係

ハローワーク、雇用・能力開発機構、中央職業能力開発協会には様々な要望が寄せられた。

まず、「国の事業という大きな枠組み中では各機関(厚生労働省、中央職業能力開発協会、雇用・能力開発機構、ハローワークetc)の協力・指導・連携は必須だ」という認識がある。

訓練希望者に対する情報提供について、「そもそも訓練の認定申請にハローワークは関与していない。求職者に合った訓練内容かどうかを判断するのは、そもそも無理と思われる。あくまでも基金訓練の案内窓口の機能に留め、訓練校に任せるか、各ハローワークに民間の訓練コーディネーター配置を希望する。」という声がある一方で、「ITスキルコース受講修了後、ステップアップのため実践演習コースを受講することは可能だが、その逆は認められない。若干ではあるが、そのシステムを知らずに実践演習コースを受講した後に、ITスキルコースの受講を希望していた受講生がいた。」「高校卒業時未就職者を対象とするコースについては、早くからの情報提供が必要である。」という声もある。さらに、「今後も職業訓練にあたっては、

お互いの役割・領域を認めながら実施していくことが重要だと考えている。ハローワークについては就職支援をする国の機関であること、訓練校は訓練生に職業スキルを提供するところだということを明確にしなくてはならない。現状では訓練校が、訓練を行いながら就職支援をしているが、高い就職率の確保は厳しい状況もある。」と職業紹介についてハローワークに期待する声もある。「新聞折り込みチラシや転職サイトの就職情報を収集・把握し、訓練生・修了生含に就職情報を提供しているが、情報量には限界がある。訓練機関こそが訓練生1人ひとりの就職の背中を押してあげることが必要である。そのためには就職情報の絶対量を確保することが必須であるが、ハローワークからは訓練修了間際になって2～3件の就職情報が訓練機関に伝えられるだけである。ハローワークは就職情報を訓練機関と十分に共有してほしい。」と求人情報の提供を求める意見もあった。

この点については、「訓練生からハローワークの窓口が大変混雑して就職相談等ができる状況にないので、改善すべきとの声が上がっている。また、訓練生は平日の日中は訓練を受けており、ハローワークに行くことが可能なのは土日だけである。しかし、ハローワーク窓口は土日閉まっているので、訓練生からはハローワークの柔軟な開所をしてほしいとの声が上がっている。」という声もある。

「訓練生から行政へクレームが行くことがあるが、これも訓練校の悪い評価につながりがちである。行政には、訓練生からのクレームだけでなく、訓練校の言い分もきちんと聞いて、公正に判断するとともに、行政もトラブルの解決に役割を發揮してほしい。」という期待も寄せられている。

各組織の統一的な対応を求める意見があった。例えば、「各県の雇用能力開発機構の取り組み方が異なっており、講座の説明や認定基準も異なっている。極端に言うと、申請数を抑えようとして、基準を厳しくしているところもある印象をもっている。これらの対応を統一してほしい。」「ハローワークは都道府県ごとに、基金訓練に対する認知度、基金訓練の紹介・奨励を含めて、基金訓練に対する意識に温度差を感じる。基金訓練のチラシも、きちんと置いているところもあれば、目に留まりづらい小さな場所に保管しているところもある。」「ハローワークの内部で情報を共有し、職種、領域にこだわらず対応してもらえれば、手続きがスムーズになるはず

である。」などである。

「申請窓口については、今の体制では、訓練校で問題が生じた時には雇用能力開発機構が協力してくれている。この体制は非常に良かったが、新制度では雇用能力開発機構が職業訓練の窓口から外れてしまう。訓練校だけでは問題解決が難しいケースもあるので、早急に今後窓口となる各都道府県自治体の役割と責任を明確にし、訓練校との連携を取れるようにするべきである。」という意見もあった。

(8) 生活保護との関係

この制度は第二のセーフティーネットとしての役割を期待されていた。この点は訓練機関にもよく認識されており、生活保護との関係でも様々な意見が出された。訓練機関ではこれまで生活保護受給者とのコンタクトはほとんどなかったと思われる。訓練側には、「就職氷河期の影響と思われるが、生活保護を受けている若者は、良い思いをしたことがなく、達成感を感じたこともないと感じられる。団塊の世代などはバブル期などのよい時代も知っているため、努力すればただけ見返りもあると考え、働くことに対する意欲は高いが、若い被保護者は成功体験がないため、どうせ努力しても無駄、と最初から諦める傾向が強い。」「若者サポートステーションに来るニート状態にある若者の中にも希望が持てないから努力しない一方で、働いていないことに対して、社会から白い目で見られる現状も嫌だという人が多い。」という理解がある。その上で、訓練の果たす役割については、「生活保護は、被保護者が働くことによる社会への貢献、ひいては被保護者本人の幸せに結びついていない。被保護者は、国から扶養されていることに対する引け目を感じている人が多い。そのような中、若い被保護者（30～40代）は、社会の中での居場所作りが社会参加の第一歩になり、自分の未来に対する希望を持つきっかけ作りになっている。それゆえ、すぐに就職に直結しなくとも居場所作りという意味での職業訓練も極めて重要だと思う。」という認識がある。また、「訓練生には生活保護一步手前の人が多いが、生活保護の申請を窓口で断っているような現状がある。今後、就職できそうな人にしか基金訓練の予算を割り当てないならば、基金訓練を受けられない人たちの生存は難しいと思う。ただし、財源の問題から全員の面倒を見られないという行政

の発想は理解できにくいので、難しいところである。」という意見もある。

行政に対しては、「基金訓練の制度を知らないケースワーカーがいる。本来的にはケースワーカーが生活保護に陥る前に基金訓練の受講を斡旋し、就職につなげる努力をすべきである。そうした意味でもケースワーカーの基金訓練への認識は高めるべきである。」という意見があった。

なお、パーソナル・サポート事業については、「経験から、生活保護受給者に対しては、パーソナルではなく、世帯単位、家族単位での総合的な支援が必要であると感じている。パーソナル・サポート事業の理念は理解できるが、ケースワーカーの負担も重いので各地域で実施が可能か、行政区分の枠を超えて理念どおりの形で実施するのは大変だと思う。」とやや懐疑的な見方もある。「生活保護を受けようとする人は、生活ができなくなって初めて市役所（保護課）に来るケースが多い。生活ができなくなる前に基金訓練に入るようにすれば良いと思う。例えば、パーソナル・サポーターには、情報へのアクセスが限られている人（生活保護受給直前の状態の人など）に、有用な情報を伝達することが求められているのではないか。」という意見もあった。

第2節 ヒアリング報告

ベネフル総合研究所 ヒアリング報告

日時：2011年6月29日 10:00～11:30

場所：株式会社ベネフル総合研究所 高田馬場校

応対者：株式会社ベネフル総合研究所 代表取締役社長 小川眞一氏、教育部キャリア形成支援課 岡田智巳氏

訪問者：連合総合組織局総局長 山根木晴久、連合総研 南雲智映研究員

株式会社ベネフル総合研究所（以下、ベネフルと略記）の設立は1984年である。業務内容は(1)総合学院テクノスカレッジ（総合専門学校）の教育サポート、(2)雇用・能力開発機構の職業委託訓練（基金訓練）の実施、(3)社会人や企業に対する教育全般、(4)社会人向け教育「ベネフル21」の実施、(5)システム構築に関わるさまざまなサービス全般、(6)ネットワークサービスであり、専門学校運営や企業の研修受託、教育サービスやシステム関係など多岐にわたっている。従業員数は50名で、企業研修・基金訓練といった教室を使つての講座は、新宿校、高田馬場校で開設している。

なお、ベネフルでは基金訓練講座の開設以前に、(独)雇用・能力開発機構東京センター、東京都産業労働局、中央職業能力開発協会から公的職業訓練講座の受託や講師派遣などを、実施していた実績を持っている。

1. 基金訓練開始まで

以前から20年以上にわたって雇用・能力開発機構、東京都などから公的職業訓練を受託している。その間、就職支援については試行錯誤を繰り返し、ノウハウを蓄積してきた。基金訓練で実施している就職支援（後述）も、公的職業訓練の経験を活かし、独自のやり方で実施している¹。

¹ 基金訓練では、訓練校に一定時間以上の就職支援を実施することが義務づけられているが、ベネフルが元々行っていた就職支援は定められた基準をクリアしているため、とくに基金訓練に다からといってやり方を変えているわけではない。

2. 訓練の概要

2010年4月から2011年3月までの新宿校、および高田馬場校の開講講座の概要は表I-1の通りである。IT基礎分野の「ITアプリケーション活用科」以外は実践演習コースであり²、他の訓練校で横断的スキル修得コースを修了後に受講している訓練生（2回目の受講者）もおり、多い場合には2回目の受講者がクラスの5割弱程度を占めることがある（ゼロの場合もあり、割合はクラスによって異なる）。なお、ベネフルでは、これまで開講予定として発表した訓練コースはすべて実施され、不実施だったことはない。

表I-1 ベネフルの基金訓練開講講座（2010年4月～2011年3月）

校舎	講座名	期間	開講時点	【訓練分野】／内容	受講生について
高田馬場	ITアプリケーション活用科	3カ月	4、6、7月	【IT基礎分野】 Word、ExcelといったMicrosoft Officeのアプリケーションの使用法を基礎から学習する。	受講者数15名前後 平均年齢36～39歳 女性比率33～50% 給付金受給者3割弱～5割強
	即戦力IT事務科	3カ月	5、6月	【営業・販売・事務分野】 Word、Excelの使用法のほか、日商簿記3級、社会保険実務の内容を学習する。（のち、中央職業能力開発協会の指示により【IT基礎分野】に移行）	受講者数20～28名 平均年齢35歳前後 女性比率70～75% 給付金受給者3割～5割弱
	即戦力IT事務科	3カ月	1月	【IT基礎分野】 同上。	受講者数23名 平均年齢33歳 女性比率70% 給付金受給者約4分の1

² 基金訓練に参入した当初は職業横断的スキル修得コースを多く開講していたが、基金訓練校としてのベネフルの役割は「就職してもらうこと」であるという考え方から、現在は実践コースを多く開講している。（小川氏談）

高田 馬場 (続き)	I T 経理・総務実務科	3 カ月	6 月	【営業・販売・事務分野】 日商簿記 2 級、社会保険・労務関係実務の内容に加え、Access の使用法を学習する。	受講者数 23 名 平均年齢 35 歳 女性比率 8 割弱 給付金受給者 35%
	I T 経理・総務実務科	6 ヶ月	9、10、12 月	【営業・販売・事務分野】 日商簿記 2 級、社会保険・労務関係実務の内容に加え、Access の使用法を学習する。	受講者数 30 名 (定員通り) 平均年齢 35 歳前後 女性比率 6 割弱～7 割弱 給付金受給者 60～70%
新宿	I T 経理・総務実務科	6 ヶ月	2、3 月	【営業・販売・事務分野】 同上。	受講者数 20 名弱～30 名弱 平均年齢 40 歳前後 女性比率 6 割弱～7 割弱 給付金受給者 7 割前後
	オフィスプログラミング科	6 ヶ月	10 月	【I T 分野】 Excel の VBA・マクロのプログラムのほか、Access や PowerPoint といった Microsoft Office のアプリケーションの踏み込んだ使用法を学習する。	受講者数 27 名 平均年齢 40 歳 女性比率 70% 給付金受給者 5 割強
	Java・VB.NET プログラミング科	6 ヶ月	5、6、7、11、1 月 (昼間・夜間)	【I T 分野】 Java、VB.NET といったインターネット上で動作するプログラミング言語を初歩から学び、ソフトウェア開発の仕事への就職を目指す。	受講者数 20 名弱～30 名弱 平均年齢 40 歳弱 女性比率 0～3 割弱 給付金受給者 6 割強～10 割

(注) 定員はすべて 30 名。

表 I-1 で、簿記 2・3 級の内容を学習する訓練コースは、資格の取得を目的としている。また、Microsoft Office のアプリケーションソフトの内容を学習する訓練コースでは、Microsoft が認定している MOS³ という資格にチャレンジするよう

³ Microsoft Office Specialist の略。

指導している。なお、ベネフルではMOSの試験会場の認定を取っているため、ベネフル校舎での申し込みおよび受験が可能である。MOSにはかなりの人数がチャレンジしており、とくにWordとExcelの受験者が多い（合格率は98%程度）。

なお、簿記やITなど職業スキルにかかわることと、就職支援とは、原則として別の講師が担当している。

3. 訓練生の属性

クラスによってばらつきはあるが、20代から40代の受講者が多い。50代はやや少なく、60代以上の訓練生もいる。女性の比率が高い講座が多いが、「ITアプリケーション活用科」では女性はやや少なく、「Java・VB.NETプログラミング科」では圧倒的に男性が多い。訓練・生活支援給付金受給者の割合は講座によってばらつきがあるが、少ない講座で4分の1が受給者であり、「Java・VB.NETプログラミング科」では1クラス全員が受給者だったこともある。（表I-1参照）

訓練生の学歴、家族構成、職歴、生活状況などは把握していない。

4. 講座募集について

基金訓練コース受講希望者に対して、納得してベネフルの訓練コースに応募してきてほしいという思いから、事前に説明会を開催し、訓練方法や訓練校の方針などを伝えているほか、実際に教室を見学してもらっている。また、ホームページには訓練内容や募集についての情報だけでなく、ベネフルの訓練に対する考え方や思いなどについても掲載している。その他、規定どおりの形で、ハローワークにチラシを設置している。

5. 応募状況・選考・就職実績について

(1) 応募状況

2010年までは30人の定員を超える応募者が集まることが多く、70～90人もの応募者が集まることがしばしばあった⁴。2011年に入ってから、応募者が30人の定員に

⁴ ちなみに、もっとも応募者が多かったのは、高田馬場校で2010年9月に開講した「IT経理・総務実務科」（6ヶ月）であり、定員30名のところに100名を超える応募があった。

満たないことが増えているが、これは同様の内容で開講している訓練校が増えたためであり、他の訓練校でも同じように応募者が減少している。ベネフルにおいては、訓練カリキュラムを中・上級者用にするよう、変更指示があったため、さらに応募者が限られたと考えている（小川氏談）。

(2) 選考

応募者が定員に満たない場合でもペーパーテスト、面接による選考を行い、合格水準に満たない人は不合格にしている。基本的に面接を重視し、モチベーションが低い人については、ペーパーテストの成績が良くても不合格としている。

(3) 就職実績について

2010年4月～2011年3月開講講座のうち、就職状況の調査が終わったものについては、平均すると4割強の就職率⁵である⁶。（表Ⅰ－1参照）これは、おもに正社員や契約社員としての就職を指導した結果である。（小川氏談）

なお、ベネフルは無料職業紹介所も運営しており、そこを通して就職が決まった訓練生もいる。

6. 就職支援について

(1) 求人情報の公開・仲介サポート、および訓練終了後の就職相談

ベネフルが運営する無料職業紹介所に入ってきた求人情報とハローワークのデータの両方を訓練生に公開している⁷。ベネフルでは、これらの求人を訓練生に紹介したり、求人情報を見た学生が相談に来たりするが、その際にベネフルが求人企業に連絡を取って、訓練生とのアポを取るというサポートをするケースもある。また、

⁵ 訓練終了後、1日でもアルバイトをすれば「就職」として認められる。

⁶ 後述のように、本当は就職が決まっているのにもかかわらず、就職証明書が届かないために就職率としてカウントできていないケースがある。したがって、若干、実態よりも就職率が低く出ている。

⁷ 無料職業紹介所の求人はもともと多くはなく、ハローワークの求人情報のほうがメインである。（小川氏談）ハローワークの求人情報は、毎日必ずインターネットを見て更新し、印刷したものを掲示板に貼っており、希望者にはコピーを手渡している。

訓練終了後いつでも、無料で就職相談に乗っている⁸。

また、東京しごとセンターなどでは、合同面接会や面接対策セミナーが開催されるが、その案内のリーフレットを職員が随時取りに行き、それを掲示板に張り出している。また、合同面接会や面接対策セミナーが就職活動日に当たっていた場合は、出席するように促している。

(2) 「就職支援」の時間

1ヶ月に1回、3時間程度を「就職支援」の時間に充てている。担当講師は産業カウンセラーの資格を持っており、この時間で履歴書の書き方、面接の受け方を教えているほか、模擬面接を実施したり、グループワークをやって訓練・就職へのモチベーションを高める指導をしたりしている⁹。そのほか訓練生は、放課後の時間に、個別に就職支援担当の講師とアポを取り、履歴書の添削や面接での受け答えといった指導や、カウンセリングを受けることができる。

(3) 就職活動日

訓練生ができるだけ早く就職活動を始められるように、月に3回程度の就職活動日を設けている。就職活動日は、訓練を一日または半日休みにし、ハローワークや企業説明会、面接に行くよう指導している。

たとえば、早い段階から、面接の練習のために、いいと思った企業の面接を受けてくるよう指導している。面接で不合格になることが多いが、その面接で聞かれた内容や受け答えなどについて、就職支援担当の講師がアドバイスをする¹⁰。ベネフルとしては、講師からのフィードバックをやりやすい訓練期間中に面接の練習をたくさんして、訓練が終わってからが本番であるという考え方から、このような指導

⁸ 中央職業能力開発協会に就職率データを提出するのは訓練終了3ヶ月後であるが、それ以降も就職相談が可能であり、就職した人が悩み事を相談しに来ることもある。

⁹ 「就職支援」の時間の中で講師と訓練生が仲良くなるため、訓練終了後もその講師を頼って相談に来ている。(小川氏談)

¹⁰ なかには、面接の様子をレポートの形にまとめてくる訓練生もおり、それを見ながら就職支援担当の講師がアドバイスをするなどしている。すべての人がベネフルの意図通り就職活動をしてきているわけではないが、結果的には指導に従ってくれる受講生のほうが就職が決まりやすい傾向にある。(小川氏談)

をしている¹¹。

7. 講座運営・訓練生・修了生について

(1) 訓練内容のフォロー

ベネフルでは、全員が訓練についていけるように、わからなかった部分については、夕方や放課後を使ってフォローをしている。訓練生の理解力・習熟度合いに個人差はあるが、ほとんどの訓練生が前向きに訓練を受けている。

(2) 訓練生のモチベーションをあげる「コミュニケーション」

ベネフルでは、本格的な訓練に入る前に「コミュニケーション」の時間を2日間取っている。このねらいは、そこでグループ学習をさせることによって訓練生に仲間意識を持ってもらい、「皆で勉強しよう、皆で前向きに行こう」という雰囲気を作ることである。また、「再就職はチームワークで」と考えることで、企業が求めているヒューマンスキル、とりわけコミュニケーション能力の向上につながる。2日間の「コミュニケーション」が終わるまでには、クラス中が知り合いになっていて、皆が1つになって前に進んでいく雰囲気ができることが多い¹²。それでも、クラスに溶けこめなかったり、訓練校の指導に従わない訓練生もごく少数ながらいる。

(3) 理解度把握のためのアンケート

訓練コース開始後、毎月、訓練の習得状況を尋ねる無記名アンケートを実施している。無記名にしていることによって、訓練生がさまざまな意見を出しやすく、訓練コース運営の参考に使っている。

¹¹ なお、単なる面接の練習と考えているわけではなく、「訓練期間中の就職活動で採用が決定した場合でも、本来の目的が就職であることから、中途退校でも、拍手で送り出します。」(小川氏談)

¹² 仮に、前向きでない人がいたとしても、周りが皆で前向きになっていくので、その人も自然と前向きになっていって、気づいたら3カ月、6ヶ月のコースを無事終えていたというケースもある。人と接することが苦手な人がいた場合にも、周りがそれに気づいて、その人にやさしい接し方をしたり、他の人が声をかけたりするような雰囲気ができあがるという。(小川氏談)

(4) 過去の成功例や失敗例の共有

各訓練コースを始める段階で、講師に「注意事項」ペーパーを配布し、内容を説明している。その中には、これまで公共職業訓練や基金訓練でベネフルがやった失敗の経験を書いており、同じ失敗を繰り返さないように講師と情報共有をしている。加えて、成功した事例なども共有し、職業訓練の成果をより高める努力をしている。

(5) 制度改正と受講生の出席状況

2010年8月以前は、1日のうち3時間時間出席すればその日は「出席」扱いという制度になっていた。その当時は、半日訓練を受ければ給付金がもらえるという感覚があったためか、午前中だけ、または午後だけ出席する訓練生も数名いた。2010年9月の制度改正以降は、1分でも遅刻・早退すると「欠席」となったため、そのような訓練生は減っている。

(6) 就職証明の未提出者が結構いる

修了生の中には、実際には就職を決めているにもかかわらず、就職証明書を提出しないケースが結構ある。就職した修了生に直接連絡をとって提出の約束を取りつけても、一向に送られてこないことがある。

8. 制度の使い勝手

(1) 訓練校の立場から

上記のように、放課後や訓練を修了した訓練生に対してきめ細かいケアをすることによって、時間外手当を含めた人件費がかかるが、それは必要な経費だと考えている。

(2) 訓練生の立場から

これまでは失業保険を受給している人は公共職業訓練を受講でき、訓練中に受給期間が終わっても延長できる一方で、それ以外の人に対するケアが十分でなく訓練を受けようとしたら自分の貯金を切り崩す必要があった。基金訓練の制度は、失業

者で雇用保険も受給期間が終わっている（あるいは受給資格がない）人も、訓練を受講できるし、就職の斡旋も受けられるし、場合によっては（給付金の金額で足りるかどうかという問題はあるものの）一定の生活資金を給付されるというのは、失業者にとってありがたい制度だと思う。

9. 制度に対する意見・要望

(1) 訓練校の乱立と質について

現状では、訓練校の申請基準がゆるく、乱立しているように見える。その結果として訓練校が増えすぎており、質の選別も行われていない。運悪く質の低い訓練校にあたってしまう訓練生もおり、失業者対策としてはこの点を改善すべきである。また、質の低い訓練校に対する批判や苦情などが多く、一生懸命やっている訓練校も同じようなイメージで見られてしまうのがつらい。質の低い訓練校は基金訓練全体のイメージ、一生懸命やっている訓練校のイメージに悪影響を与えている。さらに、開講される訓練コースが多すぎるため、受講希望者が分散してしまい、多くのコースで受講生が集まらず不実施になっている。中央職業能力開発協会などで、今後は、一生懸命やっている訓練校とそうでないところを見極めて、分野ごとに訓練コース数のコントロールをすることが必要だと思う。

（現在は、基金訓練制度は終了し、2011年10月以降、求職者支援訓練制度に移行しており、現在は毎月決められたコース数で募集が行われている。）

(2) チラシは書式統一し製本をしてほしい

現状では、訓練校が独自に基金訓練コースのチラシ（リーフレット）を作成して、ハローワークで並べてもらっているが、人気の高いコースではチラシがなくなるのが早く、訓練受講希望者の中には希望するコースのチラシを見ることができないため、チラシが残っているコースの中から応募するものを選ばざるをえない人も実際にいる。（現在ハローワークに掲示してある訓練コース一覧表だけでは訓練校を選ぶための情報が足りないため、受講希望者はチラシの内容を見る必要があるが、チラシ自体が不足している。また、ホームページで訓練内容や訓練校の基金訓練に対す

る考え方、思いなどを詳しく記載していても、チラシを手にとってもらえないと、受講生にホームページアドレスを伝えることができず、閲覧してもらえない。)そのため、訓練校が伝えたい情報が失業者にきちんと伝わっていない状況にある。中央職業能力開発協会などで、チラシに書くべき内容を統一し、見やすいように書式もそろえて、1つの冊子として製本し、それをハローワークに設置して、受講希望者がその冊子を手にとれば、そのときに開講されている訓練コースの内容が一覧できるという形にすべきである。

(就職者支援訓練への移行後、書式は統一されたが、製本はされていない。)

10. その他

○東日本大震災への対応

震災当日は、帰宅できず校内で宿泊した訓練生もいた。また、震災後2～3日間は休講にして、授業時間数の不足分は後で補講をして補った。現在は、通常通りに開講している。

東京WEBデザインスクール横浜校 ヒアリング報告

日 時：2011年7月15日 10:05～11:30

場 所：東京WEBデザインスクール 横浜校

応対者：株式会社WOOROM. 代表取締役 仲大樹氏

訪問者：連合総研 南雲智映研究員

東京WEBデザインスクールの運営主体は株式会社WOOROM.（以下、WOOROM. と略記）である。WOOROM. は2005年8月にインターネットのコンサルティング会社として設立された。現在の従業員数は約50名¹³。事業内容は、ビジネスプロデュース、インターネットコンサルティング、WEBサイト制作・プログラミング・データベース構築・ネットワーク構築・SEO業務、ネットショップ・ポータルサイト運営、DTPである。

1. 基金訓練開始まで

基金訓練を知ったきっかけは、WOOROM. が厚生労働省の助成金紹介のサイトを運営していたことである。このサイトは、インターネットユーザーのために助成金の情報をまとめて掲載しているもの¹⁴であり、基金訓練の情報もこの業務の関係で入手している。

これと前後して、仲氏は経営状況が悪化していたパソコンスクールの株式を取得し、コンサルティングを行うとともに、助成金サイトのノウハウを生かして雇用調整助成金を使いながら再建した経験を持っている¹⁵。その後、基金訓練の制度を知り、このときのパソコンスクールの株式を売却して、2010年8月に基金訓練校の申請を行い、9月に認定が出て、10月に東京WEBデザインスクールを新たに立ち上

¹³ 学校事業（基金訓練）担当が講師を含めて約40名。その他の事業の担当は10名程度である。

¹⁴ 閲覧者はWEB上で助成金の受給条件を満たしているかを確認でき、おなじサイト上で実際の手続きを行う社会保険労務士を紹介してもらえる。要するに、助成金がほしいユーザーと社
期保険労務士を仲介するビジネスを行っているサイトである。

¹⁵ 株式取得のきっかけは、知人からこのパソコンスクールの再建をもちかけられたことである。

げた。現在、東京WEBデザインスクールとして運営している教室は、関東に13か所ある（大宮、横浜、町田、錦糸町、池袋、目黒、柏、船橋など）¹⁶。

2. 訓練の概要

13の教室では、全て同じ内容で訓練コースを開講しており、内容は下記のとおりである。

講座名称：WEBデザイナー・クリエイター養成科（昼・夜）（実践コース）

訓練期間：6ヶ月

訓練定員：昼・夜ともに30名（昼・夜併願可）

講座内容：HTML・CSSの基本からSEO・HTML5を学び、

Illustrator/Photoshop/Dreamweaver/Flashなどのソフトを習得する

（詳細は表I-2参照）

訓練目標：企業の即戦力人材の養成（WEBクリエイター能力検定試験（上級）取得可能¹⁷）

*WEB資格取得ではなく、就職を目標とする。

訓練校を開設し13校に拡大する過程で講師の採用を行ったが、チャンネルは紹介会社、WEB媒体などである。これらを通じて、WEBデザインを教えられて、かつ就職指導もできる講師を探した。

3. 受講者の属性

教室ごとに傾向は異なるが、主な年齢層は30～40歳で男女比は半々程度（20代や50代は比較的少ない）。1～2割は自営業を目指している人たちである。家族と同居

¹⁶ 基金訓練への参入当初(2010年10月時点)は1教室でスタートしたが、半年ほどで13教室（すべて基金訓練を実施）まで拡大している。なお、拡大過程でどこかのスクールを買収したわけではなく、全て自前で立ち上げている。

¹⁷ この資格の取得は勧められているが、企業がこの資格の保持を問題としないため、あまり就職に効果的ではないということだった。むしろWEBデザイナーの就職では、選考の際に、どのようなことができるかを見たり、実際に作品を見たりして判断することが多い。また、他の業界のWEB担当者やWEB関連の営業としての就職口もあるが、そこでもとくに資格を要求されることはないということだった。（仲氏談）

の訓練生が多く（6割は親・配偶者と同居）、そのうち世帯主は4割程度。訓練生の生活状況はかなり厳しく、生活支援給付金受給者は4割程度で、生活保護一步手前の人が多い。生活苦を理由に訓練コースをリタイヤした人はいないが、交通費の負担が困難だという声がある。さらには健康保険、国民年金の保険料を滞納している人も多い。

訓練生の過去の職歴はさまざまであるが、正社員経験者が多い。なお、WEBデザインについてはほとんどが初心者である。既に取得している資格は人それぞれだが、それだけで就職につながるようなハイレベルな国家資格を持っている人はいない。なお、基礎演習を受講済みの人も1～2割程度いる。

4. 講座募集について

ハローワークに規定に沿った体裁でチラシを設置している。そのほか、自前でWEB広告を流したり、ポスティングを行うなどして、訓練生集めのためのPRをしている。実際、訓練生の多くが、自ら東京WEBデザインスクールを最初から志望してハローワークに行っていると見ている。

5. 応募状況・選考・就職状況について

(1) 応募状況

概して定員30名のところに40名程度の応募が来ており、定員以上の応募者が来ることが多い。

(2) 選考

応募者が定員に満たない場合も選考面接を行っている。面接では人間性（問題行動をおこさないか、やる気があるか、精神面での問題がないかなど、要するに講座を普通に終わられるかどうか）を最も重視している。また、PCの起動・終了やキーボード・マウス操作、ファイル保存など基本的なことができることも必須条件として見ている。

(3) 就職状況

現在まで3つのコースが終了し、就職率は35%程度（正規雇用、非正規雇用、自営等を含む）である¹⁸。

業界として、年齢が若いほうが、同じスキルであれば（雇用者として）就職しやすいという実態がある。年配者の場合は事実上、自営業あるいは独立という選択肢しかないことが多い。就職先はWEBデザイナー以外に、さまざまな業界のWEB担当者、WEB関連の営業などである。

6. 就職支援について

(1) 随時のキャリアコンサルティング

訓練生に対して、希望の職業、その人に合う職業などについてコンサルティングを随時実施。履歴書や職務経歴書の書き方も指導している¹⁹。

(2) ハローワークの求人情報、ジョブカード

随時、訓練生には情報提供を行っている。ジョブカード講習は規定どおり行っている。

(3) 就職情報サイトへの登録

訓練生にリクナビ、マイコミなど、大手の就職情報サイトに登録してもらっている。

(4) 有料職業紹介

2011年8月から有料職業紹介の資格を取得した。きっかけは基金訓練の訓練生から希望があったことである。今後、企業に対して営業を行い、訓練生限定で職業・職場の提案を行う予定である。

¹⁸ WOOROM. では、他の基金訓練校の修了者で、紹介会社を通して採用した人がいる。

¹⁹ 指導前には、履歴書や職務経歴書に、苦手なことや、企業が求める人材像とリンクしていないことを書いてしまう人が実際にいるという。（仲氏談）

7. 訓練生について

(1) 基金訓練についての反応

生活資金とスキルの両方が手に入るということで、訓練生の基金訓練の評価は概ね良い。制度への苦情も聞いていない。ただし、学校によって訓練内容の質や講師のスキルの差が大きく、訓練生は実際に受講するまでそれがわからない状況である。

(2) 訓練生の訓練態度

問題のある訓練生（暴言、精神障害、極度のスキル不足など）は2～3%程度の割合でいるが、それは仕方ないと感じている²⁰。そのような人たちにはできる限りのサポートをしているが、最終的にはその人に合った他の講座を探すよう諭すこともある。

授業妨害はゼロではないが、ごくまれに発生する程度である。はじめは穏便に話し合うが、最終的に2～3回退校処分にしたことがある。

なお、講師などに対する声などはとくにあがっていない。

(3) アフターフォロー

訓練コース終了後も、就職情報の提供は行っている。ただし、教室を離れているので修了生とはコンタクトを密に取れていない。前述のように、今後は有料職業紹介をしていく予定である。

8. 制度の使い勝手・評価

○訓練校の立場から

基金訓練制度の使い勝手は良い。集客ができるのであれば、半年間の事業見通しがすぐにつくので、校舎の展開や講座の設計をしやすい。

基金訓練・人材育成支援事業の効果はあると考えている。公的資金の使途が明確で、就職に直結する取り組みと、生活保護的な給付をミックスしたのは非常に斬新である。しかも、予算規模は従来のやり方にかかるはずの規模より小さい。雇用も

²⁰ 残りの97%程度の人の受講ニーズと講座内容はマッチしていると感じている。(仲氏談)

創出しているし、訓練生に可能性も提供しているので有効な施策だと思う。

中央職業能力開発協会と各地の雇用能力開発機構の現状の役割分担については、これまで有効に機能していた部分があると思う。中央職業能力開発協会と雇用能力開発機構のダブルチェック体制は、効率的なやり方であるし、結果的に雇用能力開発機構が現場を見て対応してくれることにつながった。行政と現場といった、複数の視点で基金訓練制度を運用したことは意外に良かった。

9. 制度に対する意見・要望

(1) 自営業者・SOHO・フリーランスの人達を就職とみなしてほしい

就職先の雇用主が労働保険に加入している場合のみ、就職率の計算に入れるとの制度変更をする案が出ていると聞いている²¹。そのような制度のもとで就職率の高さを行政から求められるのであれば、訓練生の選考（面接）の際に年配者の優先順位を下げざるを得ない。年齢制限をするつもりはないが、前述のように年配者は雇用者としての就職は難しく、自営・独立といった選択肢しかない。訓練校に就職率が求められるならば就職しやすい層を合格させる方向になるのは当然である。そうすると40歳以上の人にとって基金訓練の利用は厳しくなり、生活保護へ流れてしまう人が多いと考える。40歳以上の仕事への活力を奪うことになり、もともとの基金訓練の主旨から考えるならば、このように変更する案については、強く疑問を感じている。

全ての人達に、生活保護ではなく、自立して生きていくための選択肢を、いろいろと準備しておく必要があると思う。そのうちの選択肢の1つが雇用者としての就職であり、自営業主も選択肢の1つである。むしろ自営業主になれば、雇用主として雇用保険料を支払う立場になる人も出てきて、むしろ雇用保険の財源は増える可能性がある。したがって、訓練後に自営・独立で働く人たちも引き続き就職率の計算に入れるべきである。さらにはSOHOや、フリーデザイナーとして働く人が多い業界であり、訓練生もそのような希望をもっている人もいる。それらの働き方を

²¹ インタビュー時点では、新しい訓練コースの申請を出したくても出せないで、10月以降の制度内容について早く公表してほしいという要望があった。

就職とみなさないというのは、実態と乖離している。彼らも就職率の計算に入れるべきであり、彼らは基金訓練校に通う必要はないという行政判断はすべきでない。

(2) 訓練校の自由度を確保してほしい（基金訓練に対する基本方針について）

行政としては、訓練校の不正受給や質の低い訓練校の締め出しを意図して制度を変えようとしているのだろうが、その排除ばかりを考えるのではなく、真面目にやっている訓練校の自由度を確保するという発想の方が就職支援としては合理的であり、よい結果につながると思う。ただし、質の低い訓練校の排除は一定程度必要である。

(3) ジョブカードは不要

ジョブカードの第三者による評価の信憑性に疑問がある。実際に自社の採用面接をしていて、知らないキャリアコンサルタントのコメントを見ても、その情報に信憑性があるとは思えない。逆にジョブカードを提出する求職者は、ハローワークやジョブカフェなどの支援機関がサポートしているという印象が強く、自主的に就職活動をしているというイメージが薄い。現状では、就職の際にジョブカードをマイナスの情報としてとらえる企業が多く、ジョブカードのニーズは企業にはないと思われる²²。結局のところ、履歴書と職務経歴書があればよく、細かいことは面接で話を聞いたり、作成したURLを見れば十分であり、ジョブカードは必要ないと思う。

(4) 申請手続きの簡略化をしてほしい

訓練校の認定基準や運営ルールには、就職に関係ない内容が多く理解に苦しむ。教室の面積や男女のトイレが別になっているかという基準は意味がわからない。講師の途中変更も認められていないが、これではより優秀な講師が見つかったときに交代させることができない。また、商号を変更した際に15教室全てで申請書を提出しなおすことになった。普通に考えれば1回で済むはずであり、非合理的である。

²² WOOROM. の採用面接では、最近3カ月ほどで300名ほどの採用面接をしているが、実際、ジョブカードを持ってきた人は一人もいないとのことだった。（仲氏談）

行政も忙しいはずだから、このような手続きは合理的に変えるべきである。審査など、厳しくすべきところは厳しく、合理的に変更可能な基準や手続きなどは無駄を省くべきである。

(5) 雇用能力開発機構・ハローワークにはどこも同じように対応してほしい

各県の雇用能力開発機構の取り組み方が異なっており、講座の説明や認定基準も異なっている。極端に言うと、申請数を抑えようとして、基準を厳しくしているところもある印象をもっている。これらの対応を統一してほしい。

ハローワークについてはそれほど接触が多いわけではなく、とくに不満・要望はない。ただ、ハローワークの対応も場所によってずいぶん違う。なかには、求職者の希望や可能性を無視して、担当者が就職につながりやすいと考える訓練コースを紹介するところもある²³。また、応募状況について一切問い合わせが来ないハローワークもあるし、そもそも訓練コースのチラシすら置かないハローワークもある。ちゃんとやっているハローワークもある一方、やる気をまったく感じないハローワークもあるので、せめて全てのハローワークでチラシを置いてほしい。

(6) 生活保護との関係について

前述のように、訓練生には生活保護一步手前の人が多いが、生活保護の申請を窓口で断っているような現状がある。今後、就職できそうな人にしか基金訓練の予算を割り当てないならば、基金訓練を受けられない人たちの生存は難しいと思う。ただし、財源の問題から全員の面倒を見られないという行政の発想は理解できなくなっているので、難しいところである。

(7) 訓練校への奨励金について

訓練コースの運営コストは、主に講師の人件費、機材、不動産、備品などである。

²³ 「実際、あなたの年齢ではインターネットを学んでもなかなか就職できない」とハローワークの担当者から言われ、介護の訓練コースを紹介されたということが、訓練生の声としてあがってきたことがある。(仲氏談)

これらは最初の設備購入のための補助金と訓練生1人あたり1ヵ月6万円の報奨金で、現状はまかなえている²⁴。この6万円の報奨金を5万円に引き下げる提案も出ていると聞いているが、そうすると今と同じ訓練の質を保つのは厳しい。仮に引き下げが決まったならば、就職決定時のインセンティブとしてのプラスアルファの報奨金を狙うしかない。もっとも、訓練校の淘汰が進み、全体の質は高まるのでいい施策かもしれない。

²⁴ インタビュー時点の損益分岐点は昼・夜合わせて訓練生50名程度（講師は1教室2名）。（仲氏談）

表 I - 2 訓練要綱と内容詳細

訓練要項

講座名	WEBデザイナー・クリエイター養成科(昼・夜)
講座内容	HTMLやCSSの基本からSEO・HTML5を学び、Illustrator/Photoshop/Dreamweaver/Flashなど実践で活用できるソフトを習得します。企業の即戦力になれる人材の育成を目的としております。 ※WEBクリエイター能力検定試験(上級)も取得可能
訓練期間	6ヶ月
訓練料金	無料
自己負担	テキスト代12,000円+職場見学交通費3,000円程度
訓練定員	昼コース:30名 夜コース:30名 昼夜併願可

講座の内容詳細

	科目	内容
学科	入所式・修了式・安全衛生	入所式・オリエンテーション・安全衛生・修了式
	Webの基礎	Webの基本概念と作成における基本知識を身に付ける
	HTMLの基本	Web作成のための基本言語である、HTMLの基本を学習する
	CSS基本	Webデザインに広く使用されてるCSSの基本を学習する
	photoshop基礎/illustrator基礎/ flash基礎/dreamweaver基礎	Web/デザイン作成のために必要なツールの基本操作を学習する
	CSS基本HTML5概念/HTML5	新たにリリースされたHTML5の基本概念、並びにHTML5と従来のHTMLの違いを理解し、制作に反映させるための学習をする
	SEO概念/SEOの基礎知識	サーチエンジンの検索結果のページの表示順の上位に自らのWebサイトを表示されるためのSEO技術の基礎知識を学習する
	就職対策・就職支援	履歴書に記載する際の作品の作り方・企業が内定を出す際のポイント・履歴書の作り方を学習する
実技	WEB制作の基本/CSS応用/Web制作 応用/公開・メンテナンス	実際のWeb制作方法及びWebの公開、メンテナンスまでを実践する
	photoshop(修正・加工/応用)	Photoshopを用いて、画像の編集や制作を実践する
	Illustrator(基本/描画ツール/色/ オブジェクト応用/描画応用/保存)	Illustratorを用いて、デザインやページの作成を実践する
	Flash(グラフィック/アニメーション/ ビデオ・サウンド/ムービー/パブリッシュ)	Flashを用いて、効果的なデザインやActionscriptによる動画を実践する
	Dreamweaver(基本/CSS/Web製作/ Web製作応用/デザイン/公開)	Dreamweaverを用いて、現在企業で作られてるようなHPの制作過程を実践する
	WEB制作実習	修得した技術をもとにWebサイトを構築し、その目的や用途をプレゼンする

資格の学校TAC渋谷校 ヒアリング報告

日 時：2011年7月15日 14:00～16:00

場 所：資格の学校TAC 渋谷校

応対者：法人事業部 営業推進部 委託訓練グループ長 北島勇氏、
委託訓練グループ 根本泰氏、委託訓練グループ 美馬純子氏

訪問者：連合総研 南雲智映研究員

TAC株式会社（以下、TACと略記）は、1980年に東京アカウンティング学院株式会社として設立された民間教育会社である²⁵。設立と同時に東京、大阪、名古屋に教室を開講し、現在、提携校を含めて全国で22校を展開している。従業員数は連結で849名（2011年3月31日現在）。事業内容は、個人向けに各種資格試験や実務教育に対応した講座を開講しているほか²⁶、法人研修事業として、企業、大学、専門学校、会計事務所等に対して、従業員の資格取得研修や実務研修等を実施している。また、資格に関連する出版事業、人材紹介・派遣事業及びインターネットによる求職・求人Webサイトの運営を行っている。なお、渋谷校は2005年に開設された。

なお、TACでは2001年ごろから、各種国家資格受験のノウハウを生かして、地方自治体や雇用能力開発機構の公共職業訓練²⁷を受託している²⁸。

1. 基金訓練開始まで

TACの基金訓練の申請は2010年の1～2月、開講は4月からである。現在9校舎で基金訓練を行っている。教室はすでにあつた自前の校舎を使っており、教材も

²⁵ 2002年にTAC株式会社に変更。

²⁶ 教室での授業に加えて、通信教育やDVD教育も行っている。

²⁷ 公共職業訓練のコースは、会計系を中心に、税務、総務系、社会保険、宅建、管理業務、英語、IT関係などを展開している。これらは、個人向けのように資格取得を目的とするのではなく、就職に直結するスキル習得が目的である。そのため、就職の際に求められる資格の勉強だけでなく、実務で求められる知識も学べるようカリキュラムを組んでいる。

²⁸ 公共職業訓練、および今回の基金訓練に算入したのは、社長以下、「離職者の再就職の一助になれば」という思いがあつたからである。（北島氏談）

独自開発している。

2. 訓練の概要

TACがこれまで開講した講座は主に経理総務科、会計基礎科、経理実務総合科、IT総務科、総務事務養成科などがあり²⁹、各コースの概要は以下のとおりである。

(1) 経理総務科（3カ月）

訓練生は簿記の3級を受講前に一通り理解していることを前提とし、到達目標は中小企業での管理部門の担当者レベルへの適応できるスキルを身につけることである。当初は横断的スキル習得訓練コースとして開講していた。途中から基金訓練の認定基準変更により、日商簿記2級の内容は実践演習コースの内容となり、実践演習コースに移行した³⁰。

資格の取得については、求人要件として日商簿記2級が求められていることが多いので、この機会に取得することを勧めている。

(2) 会計基礎科（3カ月）

簿記の初学者を対象としたコースである。これも当初は横断的スキル習得訓練コースとして開講していたが、前述の経理総務科と同じように認定基準が変更になり、実践演習コースでの開講に移行した。実践演習コースに移行してからは、日商簿記の2・3級の内容を網羅している。

(3) 経理実務総合科（3カ月）

当初より実践演習コースとして開講。初学者を対象とし、到達目標は経理や総務といった管理部門の補助、または一般事務職や経理職などへの適応能力を身につけることである。これに加えてExcel、Word、会計ソフトといったアプリケーションソ

²⁹ このほか、9月からは管理業務主任科（3カ月で、不動産業界とくにマンション管理業における管理業務主任者の学習、簿記、基礎的なPCスキルを学ぶ）という講座を開講予定である。

³⁰ 実践演習コースに移行した際は、横断的スキル習得訓練コースとして開講していた時よりも内容は高度にしている。

フトのスキル習得もカリキュラムに加えることが多い。

(4) I T 総務科 (3 カ月)

当初より基礎演習コースとして開講。対象は初学者（P C の起動・終了、キータッチ等はできるレベル）で、Word、Excel、PowerPoint、Access のスキルのほか、簿記 3 級の内容に対応する帳簿付けの基本的な考え方や、社会保険の知識も一部織り込んでいる。要するに、単に I T スキルだけではなく、総務の実務に適應するための基礎力養成も行っている。

(5) 総務事務養成科 (3 カ月)

当初より基礎演習コースとして開講。初学者を対象とし、営業事務、一般事務などの事務職への適應能力養成が目標である。

上記 5 つのコース設計の基本的な考え方は、離転職を繰り返したり、フリーター経験者が多く、そのほかにも経理・総務など管理業務の実務経験がない人が多い中で、「正社員の担当者レベルの業務ができるような適應能力³¹を身につけ、再就職につなげる一助となるコースを作る」というものである。そのため、たとえば会計系のコースでは簿記の資格取得に向けた内容だけでなく、税法や経理実務の入門の内容も教えている。

各コースの定員は基本的に 30 名。講師は各コースで、座学の際には 1 名、I T 関係の実習の際には 2 名つく。なお、訓練コースの期間は、過去の公共職業訓練をやってきた経験から、カリキュラムの各コンポーネントの標準日数を決めて計算している。

³¹ 管理部門系の訓練講座一般に対して言えることであるが、「本当に実務に即したことをきちんと教えて、そのまま即戦力で行けるか」というと難しい。どうしても適應能力にとどまる。ただ、それがわかっていると、応用ができるようになるんです。会社に入って 1 度決算に携わると実務力が身につく。そういう意味では非常に有益なコース」であるとのことだった。（北畠氏談）

3. 受講者の属性

経理系の訓練コースでは女性が圧倒的に多い。年齢は20代から50代まで幅広く分布しており、まれに10代、60代の訓練生もいる。2回目の訓練生（他の訓練校を含めた横断的スキル習得訓練コースの修了者）もおり、最近は増加傾向にある。

受講者の中には失業保険給付を支給されている人、支給されていない人が混在しており、訓練・生活支援給付金の受給者の割合は少なく、概して3～4割程度である。なお、ごくまれに訓練・生活支援給付金の受給者で、訓練の途中で生活に困窮し、受講を断念してしまう人もいる。

4. 講座募集について

ハローワークのチラシ以外に、自前のホームページでTAC各校舎の訓練開講案内を出している。

5. 応募状況・選考・就職実績について

(1) 応募状況

横浜校で開講しているコースは定員以上、もしくはそれに近い人数が応募してくるが、東京都内では（東京都全体として）開講コースが非常に多いため、応募者数が定員以上集まったことはなく、概して20名強である。

(2) 選考

選考方法は筆記と面接を行っている。なお、コースの定員に満たなかった場合でも、水準に達しなかった場合は合格させていない。筆記で志望動機、周囲の訓練生と協調性を保てるか、ルールは守れるか、休まないで出席できるか等の内容を書いてもらい、面接では協調性や学習意欲、就職意欲等を見ている。

(3) 資格取得について

実際に資格を取得するためには、訓練講座を受講する以外に自学自習が必要不可欠であり、訓練生には時間をみつけてコツコツ勉強するように指導している。各種

コースがあるため、目標とする資格は様々で、資格の取得率を測れないクラスもあるが、少ない時で3～4割、多い時で8割の訓練生が目標の資格に合格する。初学者でも3カ月受講して日商簿記2級の資格を取る人もいる。

(4) 就職実績

基金訓練の別のコースに移行する人を計算から除くと、コースによってばらつきもあるが、就職率は概して50～65%ほどである³²。なお、訓練の内容にマッチした仕事につける割合は、仕事が決まった人の30～40%程度である³³。

6. 就職支援について

おおむねどのコースでも、訓練生に対して以下のような就職支援を行っている。

(1) キャリアカウンセリング

基金訓練の初期に、全訓練生に対してキャリアカウンセラーによる個別面談を実施している。面談では訓練生の職務経験、今後の希望、就職の方向性などについてヒアリングしている。その後、希望者には2回目、3回目の面談を実施する。訓練終了後も3カ月間は希望者に対して、履歴書や職務経歴書の添削、就職面接の再指導を個別に行っている。

(2) 求人情報の掲示

コース開講当初から、ハローワークの求人案件を、コース内容に合わせて教室内に掲示し、1週間から10日程度の頻度で更新している。また、フリーペーパーの求人広告も同様に掲示している。

³² 低い時で4割程度、高い時には7割に達することもある。

³³ 公共職業訓練一般に言える傾向であるが、必ずしも訓練内容にマッチした職種に就職が決まっているわけではない（医療・介護は例外）。実際には、訓練生数に見合った求人が必ずあるわけではなく、経済環境等により求人が少ない場合があるため、比較的多くの人が、生活のために経験のある職種・業種に戻る傾向も見受けられる。（北畠氏談）

(3) 派遣会社を通しての仕事のあっせん

TACの子会社であるTACプロフェッションバンクや他の派遣会社を通じ、求人案件を訓練生に提供している。

(4) 企業からダイレクトの求人

過去に公共職業訓練・基金訓練の訓練生を採用した企業から、求人が来ることもあり、それを訓練生に紹介している。

7. 講座運営・訓練生について

(1) 訓練生の受講態度

TACとしては、まじめに通ってくる訓練生に対して、きちんと授業を聞ける環境づくりをしようという方針を取っており、受講態度に関して訓練生に厳しく求めている。渋谷校では、まじめな訓練生が多く、就職が決まって退校した人はいるが、脱落者はほとんど出ていない。(まれに体調不良等で中途退校者がいる)

ただし、過去の公共職業訓練の経験も含めて、遅刻や無断早退をしたり、授業中に食事・菓子を食べるなどする訓練生が出ており、これらの行為をしないように面接時に訓練生に伝えている。それ以外にも、誹謗中傷、訓練生同士のトラブル、宗教活動、物品販売なども過去にあり、これらの行為をしたら退校処分にする旨を説明している。このように面接のときに説明をしたとしても、基金訓練生が授業妨害するケースは出ており、次に同じ行為をした場合は退校ということは伝えている。

(2) 訓練生からの声

訓練生にアンケートを取っているが、いい内容を聞けたとか、授業のペースが速いとか、難しかったとか、資格取得の話に特化してほしかったなど、さまざまな意見が寄せられている。ただし、訓練生のニーズと訓練内容のミスマッチを避けるために、選考面接の際に全てのコースで、カリキュラムの内容や速度について応募者に説明して、自分が思っているものと違っていたら辞退してもいいと言っているが、それでも上記のようなミスマッチと取れる意見が出てしまう。もっとも、これは基

金訓練だけの傾向ではない。

そのほか、授業時間が長く、ハローワークも混雑しているため、実際は授業後に就職活動ができないという声たまにあがっているが、これ以外は基金訓練に特有な意見はない。

(3) 訓練休の就職活動

平日に訓練休を設定しており、その日にハローワークに行くことができると訓練生に案内している。

8. 制度の使い勝手

○訓練生にとっての使い勝手

基金訓練は毎月さまざまなコースが開講しているので、訓練生にとって使い勝手がよい部分があると思う。開講コース数が多い都市圏の場合、ほんの少し待てば、100%個人のニーズにマッチしないにしろ、相当程度役に立つコースが開講されるはずである。

改善を要する問題もあるが、それをクリアすればかなり良くなるはずである。とくに、基金訓練の訓練生には、訓練生活資金給付金受給者、雇用保険受給者、それ以外の訓練生がほぼ同じ割合でいるが、各制度の整合性が取れていないので、細かい改善をすべきである。(具体的な要望は後述)

9. 制度に対する意見・要望

(1) 訓練生にとってより使いやすい基金訓練の仕組みにしてほしい

前述のように、基金訓練の訓練生には、訓練生活資金給付金受給者、雇用保険受給者、それ以外の訓練生がほぼ同じ割合でいる。しかしながら、受給している給付金が違えば、訓練生の条件が異なってくる。たとえば、交通費は失業保険受給者のみ支給される。そのため、それ以外の訓練生には、少し足を伸ばせば自分にぴったりの訓練コースがあったとしても行けないという実情がある。また、基金訓練では、失業保険受給のためには、認定日に訓練生が直接ハローワークに出向く必要が

あり、認定日には必然的に訓練を欠席せざるをえない状況である³⁴。そのほかにも、いくつか制度的な不整合があるので、それぞれの立場の訓練生が、基金訓練をきちんと受けられるような改善が必要である。

(2) 訓練校の認定基準について

これまで訓練コースの認定を出しすぎていて、不適切な訓練校が参入している事態になっているという話も聞いている。そもそも当初の認定基準に問題があったと思う。実際、施設や設備面で整っていない訓練校が参入する結果になり、訓練生のクレームがあがって、きちんとしていた訓練校まで批判を受けている。なかには認定された訓練校の現場確認に行ったら訓練をやっていなかったということもあったと聞いている。後から、教室やトイレなどについて認定基準が変更になり、多少の改善はみられたが、はじめから認定基準を適切にしておくべきだった。また今後も、質の低い訓練校については認定を取り消し、同時に新たに認定をしないようにすることが必要である。

認定基準については他にも、当初、横断的スキル習得訓練コース、基礎演習、実践演習の各役割が不明確であったうえに、それぞれの役割に対する担当者の考え方が二転三転したように感じる。やはりこれも、最初から明確にしてほしかった。

訓練コース設計には、もっと訓練校の自由度を広げるべきである。具体的なコースの内容を設計する訓練校としては、こういう内容（カリキュラム）を入れたら訓練生のスキルアップや就職率向上につながると思っても、入れてはいけないと言われたことがある。もっとコース設計に自由度があれば、TACのノウハウが生かせると思う。

また、認定の趣旨としてコースの多様性を確保するということをうたっているのであれば、なおさら訓練校が本当に自由なコースを作れるようにするべきである。とりわけ基礎演習コースは、今後の自分のキャリアの展望を見いだせない人を対象に、さまざまな分野の基本的な内容を少しずつ紹介するという趣旨で認定基準を作

³⁴ これに対して、公共職業訓練であれば、認定日に訓練生がハローワークに直接出向かなくとも、訓練校で書類を作成してハローワークに提出すればいいという制度になっている。

ったのだろうが、実際には訓練生にそのようなニーズがあったかどうか疑問である。むしろ、もっとスペシャリスト的なスキルや就職に関係するスキルを身につけることを望んでおり、求職者のニーズとのマッチングができていなかったと思う。その内容を少し変えれば非常にいいコースを作れるはずだが、公共職業訓練ならできて、基金訓練ではできないという話をされた。要するに、各コースの認定基準が曖昧かつ、融通がきかないものになっており、多様性の確保も中途半端である。

訓練コースの数自体も再考すべきである。都道府県が主体となり、どの地域にどれくらいの離職者がいるのかという傾向を地域ごとに分析し、訓練校が受託したらある程度定員を満たせるような適正コース数を算定することが必要である。そして適正コース数を前提に、申請コースの多様性を確保するため、——「IT」、「事務」といった分野のくくりは必要だが——細かいコース内容は訓練校の裁量を広げ、訓練内容を競争させて認定審査を行うべきである。

加えて、基金訓練ではビデオ授業を認めているが、これは訓練全体の質を下げることに繋がると思う。ビデオ授業にはチューターをつける必要があるとしているが、このチューターとは何なのか判然としない。これではきちんと講師を雇って質の高い訓練をしている訓練校が損だという話になる。このようなやり方に対して認定を出すべきではない。

(3) 訓練コースへの応募基準の見直し

健康状態の悪い人が応募してくる。本人は受講の希望があっても、調子がいい時しか訓練コースに通えていない。健康でない人を差別するつもりはないが、本人の問題というだけでなく、コース全体の運営に悪影響を与えるケースが多い。そもそも、訓練コースの応募基準として、健康面も考慮すべきではないかと考えている。

(4) 社会的事業者訓練コースの説明がわからない

基金訓練ではコースの多様性をうたっているが、社会的事業者訓練コースだけは、雇用能力開発機構の説明を何度受けても何を教えたらいいか全くわからなかった。具体的にどういうものが該当するのかとも訪ねたが、明確な回答はなかった。

(5) 各都道府県のハローワークに温度差を感じる

ハローワークは都道府県ごとに、基金訓練に対する認知度、基金訓練の紹介・奨励を含めて、基金訓練に対する意識に温度差を感じる。基金訓練のチラシも、きちんと置いているところもあれば、目にとまりづらい小さな場所に保管しているところもある。また、それほど多いケースではないが、基金訓練は国の事業であるので、これを勧める主体はハローワークしかないのに、訓練生の声を聞くと、ハローワークできちんとした職業相談にのってもらっているとは感じられないこともある。このような現状があるので、全てのハローワークにおいて、担当者には基金訓練や各コースの実情を把握し、失業者にきちんと対応するよう徹底してほしい。

(6) 申請窓口、ハローワーク、訓練校の役割・責任を明確にするべき

今後も職業訓練にあたっては、お互いの役割・領域を認めながら実施していくことが重要だと考えている。ハローワークについては就職支援をする国の機関であること、訓練校は訓練生に職業スキルを提供するところだということを明確にしなくてはならない。現状では訓練校が、訓練を行いながら就職支援をしているが、高い就職率の確保は厳しい状況もある。

申請窓口については、今の体制では、訓練校で問題が生じた時には雇用能力開発機構が協力してくれている。この体制は非常に良かったが、新制度では雇用能力開発機構が職業訓練の窓口から外れてしまう。訓練校だけでは問題解決が難しいケースもあるので、早急に今後窓口となる各都道府県自治体の役割と責任を明確にし、訓練校との連携を取れるようにするべきである。

(7) ハローワークに柔軟な対応を求めたい

東日本大震災の被災者向け求人が出ているが、実際にほかの土地に移動しての就職を希望する人は少ない。そのため、埋まっていない求人があるが、その紹介を基金訓練の訓練生にも紹介してもらいたい³⁵。

³⁵ 実際に、被災者向けの求人を紹介するようハローワークに頼み込んで、企業につないでもらった結果、就職を決めた基金訓練生もいたとのことだった。(北島氏談)

(8) ジョブカードの発行、習熟度の評価には慎重

ジョブカードには有効期限がなく、一生、訓練校・キャリアコンサルタントが公布したという事実が消えない。そのために交付するのに慎重にならざるをえない。同様に、訓練コース終了後に講師が習熟度を評価することが求められるが、結局のところ何を持って習熟度をはかるかという基準を設けることが難しい。また、基金訓練では、習熟度の低い訓練生を訓練校がフォローすることも求めているが、訓練生にも自己責任を求める制度にしないと、受講の心構えに影響するので見直しを求めたい。

(9) 問題点が行政まで上がっていない

基金訓練および公共職業訓練が抱えている本質的な問題として、訓練校で発生したトラブル等が、細かいところまで行政に上がっていない状況がある。訓練校のトラブルを行政に報告した場合、訓練の受託側である訓練校の管理・監督、コース運営が悪いという評価をされるからである。必ずしもトラブルの責任が訓練校にあるケースばかりではない。そのようなケースまで行政が訓練校の責任とみなすならば、訓練校の細かい問題を行政がくみ取っていくのは難しいと思う。

また、訓練生から行政へのクレームが行くことがあるが、これも訓練校の悪い評価につながりがちである。行政には、訓練生からのクレームだけでなく、訓練校の言い分もきちんと聞いて、公正に判断するとともに、行政もトラブルの解決に役割を発揮してほしい。

NPO法人ウェブストーリー ヒアリング報告

日 時：2011年7月14日 10：00～11：45

場 所：NPO法人ウェブストーリー事務所

対応者：NPO法人ウェブストーリー 理事長 今井淑子氏

専任講師 舩谷英彰氏

訪問者：連合生活福祉局次長 伊藤彰久、連合生活福祉局職員 古賀友晴

ウェブストーリーは、①NPO法人の設立・運営サポート（会計・税務・労務のノウハウ提供等の中間支援）、②高齢者の社会参加促進事業（高齢のPC初心者を対象としたPC教室の開催等）、③子どもの健全育成に関する事業（子どもの郷土意識を高めるための川崎市のご当地物の企画・開発など）を主たる事業とするNPO法人である。また、東京都の若者ジョブサポーターにも認定されている。

理事長を務める今井氏は、2002年に本法人を設立し、川崎市幸区を中心にNPOの設立運営相談やセミナーの開催等を手がけ、現在は「神奈川県新しい公共支援事業運営委員会」の委員（別紙1、2参照）を務めている。なお、同氏は社会福祉士の有資格者である。

本法人は、業務委託契約を締結した専任講師が基金訓練等の講師を務める仕組みとしており、今回ヒアリングに同席した舩谷氏は、PC分野及び工業簿記分野の専任講師である。

1. 基金訓練開始まで

NPO法人が基金訓練に参入できることを新聞報道で知り、自ら基金訓練受託機関に応募。2010年5月より基金訓練講座を開講した。

2. 訓練概要について

講座開講当初は、3ヶ月訓練である職業横断的スキル習得コース（日商簿記検定3級、FP技能士3級相当の知識・技能の習得等）を開講していた。

現在は、より専門的なOA経理事務コース（実践演習コース 期間：6ヶ月、定員：20名）を開設している。具体的には、経理・総務業務等に欠かすことのできない商業・工業簿記、法人税会計、給与計算事務および会計ソフトの操作手法を学び、日商簿記検定2級、会計ソフト実務能力試験1級、税務会計能力検定法人税法2・3級取得を目標としている。また、PC業務に対応するよう、Word、Excel、Powerpoint、Access等のスキル習得を目的とした演習も実施している。

3. 受講者の属性

訓練生の男女比率は講座ごとに異なっている。また、年齢も20～60代まで幅広く、特徴的な傾向はない。外国出身の受講者もあり、6月開講の訓練講座（OA経理エキスパート科）では、メキシコと中国の出身者がいる。学歴は、中卒、高卒、高校中退者など、必ずしも学歴が高くない者が多い。

家族構成は、単身者、シングルマザーなどの離婚経験者、親の介護を行っている者が多く、そのような人たちの傾向として生活に困窮している者が多い。

転職を繰り返している者が多く、「訓練申込書」の職歴欄が1つでおさまっていることはまずない。なお、職歴の傾向としてはパート、アルバイト、派遣を転々としてきた者が多い。この要因としては、本人の就労意志の問題、または、エンプロイアビリティが低いため不安定就労につかざるを得ず、派遣切りや会社倒産により職を転々とするのを余儀なくされた者が多いのではないかと（今井氏談）。なお、NPOの立ち上げに興味のある人が少しずつ参加している。転職を繰り返す中で悪徳会社への転職を避け、NPO活動を通じて社会貢献を目指す人が増えているようだ。

訓練受講希望者は、基金訓練の制度を知らなかった者は基本的におらず、もともと基金訓練の制度を知って応募する者のみである。なお、訓練受講希望者が基金訓練を知ったのは、ハローワークによる情報提供が多いと感じている。給付金の受給状況は訓練講座毎に異なるが、7月修了の訓練講座ではほぼ全員の訓練生が給付金を受給していた。6月開講の訓練講座では、18名中10名が給付金を受給している。なお、融資制度（訓練・生活支援資金融資）自体は認知されているものの、実際に融資を受けている受講者はほとんどおらず、20名定員の訓練講座に1名いる程度である。融資

は最終的に返済する必要があるので、敬遠されているのではないか。(今井氏談)

訓練生の生活状況は、生活保護を受給するまでには至らないが、生活に困窮している者が多い。

4. 講座募集について

ハローワークに規定に沿った体裁でチラシを設置(図表 I-3 参照)。また、川崎市の公的施設に配架してもらっている。それ以外に、団体のホームページ³⁶で基金訓練の内容を紹介している。

5. 選考について

訓練受講希望者に対しては選考を実施している。具体的には、訓練講師により訓練の受講意欲や、能力的に訓練について行けるか(例:簿記3級程度の知識があるか)を確認している。

6. 就職支援について

新聞の求人募集欄、新聞折り込みチラシ(アイデム等)や転職サイトの就職情報を自ら収集・把握した上で、それぞれの訓練生(卒業生含む)にあった就職情報を提供している。

7. 訓練生について

訓練生の中には、給付金目当てで来ていると思われる人もいる。

8. 制度の使い勝手

○訓練校として

現行の認定基準はNP0に適合した内容となっておらず、この点では制度の使い勝手はよくない。例えば、基金訓練の受託機関の適合要件として「納付すべき税金、社会保険料又は労働保険料の未納がないこと」が規定されているが、そもそもNPO

³⁶ <http://cafe21.net/>

活動のみのNPO法人には法人税や地方税の減免があり、雇用関係が存在しない場合には労働保険や社会保険料の負担も発生しない。

9. 制度に対する意見・要望

(1) 本当に訓練を必要とする人のために基金訓練の情報を広く一般に提供すべき

基金訓練の情報が、本当に訓練を必要としている人や受講したいと考えている人に正確に伝わっていないのではないか。訓練生の受講態度を見ると、残念ながら給付金目当ての者もあり、中には、明らかに給付金目当てで基金訓練を受講した上で、更に公共職業訓練で給付金を得ようとしている者すらいる。そうした者は独自のネットワークを介して基金訓練を含む各種社会保障の現金給付に関する情報交換をしているようだ。こうした不当な目的の訓練生が情報通になっている傾向があることは否定できないと思う。給付金は一種の“麻薬”みたいなもので、一度給付金生活になれるとなかなか就職しようというインセンティブが湧かなくなってしまう。生活保護の不正受給が社会問題化しているが、基金訓練の給付金も不正受給の温床となりつつあるので、何らかの対応が必要である。

基金訓練の情報は勿論ハローワークで提供されているが、本当に困っている失業者等は情報リテラシーに乏しく、特に女性や主婦がハローワークに行くことは少ない。基金訓練の情報を広く一般に提供し、本当に訓練を必要とする人に伝達する意味では、基金訓練情報は女性や主婦が目を通す機会が多いタウン紙や市の広報誌に載せた方がよいと感じている。

(2) ハローワークの基金訓練担当者の対応を改善すべき

基金訓練受講申込みの際、ハローワークの基金訓練担当者から「事務職は1件に100人も応募があるからこの訓練を受けても仕事はない」と言われた訓練生がいる。訓練生からは「現実はそのなかかもしれないが、これから勉強して仕事を探そうとしている人に対してやる気をなくすような発言はひどいのではないか。」「もっと思いやりのある言い方ができないのか。」との声が上がっている。ハローワークの基金訓練担当者の対応が失業者の受講意欲をなくすことはあるべき姿ではない。

(3) ハローワークの混雑緩和・柔軟な開所

訓練生からハローワークの窓口が大変混雑して就職相談等ができる状況にないので、改善すべきとの声があがっている。また、訓練生は平日の日中は訓練を受けており、ハローワークに行くことが可能なのは土日だけである。しかし、ハローワーク窓口は土日閉まっているので、訓練生からはハローワークの柔軟な開所をしてほしいとの声があがっている。

(4) 訓練終了後の仕事を用意すべき

訓練生から、訓練受講と就職が直結するようにしてほしいとの声があがっている。もちろん、訓練生自身でも就職先を見つける努力はしているが、現下の厳しい経済状況下では、訓練を修了しても就職口を見つけることはなかなか困難である。そこで、訓練修了したら短期間でもよいので、何らかの仕事が用意されている状況があれば良い。例えば、就職が決まるまでの間の“つなぎ”の仕事として、自治体が事務作業を訓練受託機関に委託する等の仕組みがあってもよいのではないか。

(5) 訓練生活支援給付金の支給時期明確化と給付額の増額

訓練生から、給付金の支給時期を明確にしてほしいとの声が上がっている。審査の必要もあり、現状は支給時期に関する明確なルール（例：月末締め、翌月10日払い）が予め決まっておらず、行政の都合により支給日が前後することが少なくない。現に、給付金支給日が通常より遅れたことにより、家賃が支払えず、家主から借家の立ち退きを求められた訓練生もいる。このような事態を防ぐためにも給付金の支給時期の明確化は必要である。

また、給付金の額を上げてほしいとの要望もあがっている。現状の給付金支給月額額は10万円であるが、10万円では生活費が賅えないので、結局アルバイト等の副業をせざるを得ないようだ。5万円～10万円程度増額すれば、訓練期間中は訓練と就職活動に集中することが可能であり、いわゆる“メリハリ”が必要だと思う。

(6) ハローワークの就職情報を訓練機関と共有してほしい

前述のように、新聞折り込みチラシや転職サイトの就職情報を収集・把握し、訓練生・修了生に就職情報を提供しているが、情報量には限界がある。先に述べたがハローワークの窓口は大変混雑していてきめ細かい就職サポートができる状況にないので、訓練機関こそが訓練生1人ひとりの就職の背中を押してあげることが必要である。そのためには就職情報の絶対量を確保することが必須であるが、ハローワークからは訓練修了間際になって2～3件の就職情報が訓練機関に伝えられるだけである。ハローワークは就職情報を訓練機関と十分に共有してほしい。

(7) 基金訓練の認定基準をNPOに適合した内容とするべし

基金訓練の認定基準は、株式会社・NPOといった法人類型毎に設定すべきである。前述のように、現行の認定基準はNPOに適合した内容となっていない。もし、認定基準がNPO特有の仕組みや基幹構造を踏まえた法人類型ごとに設定されていれば、NPOもよりスムーズに訓練を受託することが可能である。

新規に社会的事業分野の訓練を実施したいと考えているが、基金訓練の認定基準によりそれができない状況にある。具体的には認定基準の中に社会的事業等の分野での人材育成事業を（中略）直近1年間に少なくとも3ヶ月程度は実施していること」との要件が設定されており、新規参入が阻害されている。最近は、「新しい公共」の担い手となるNPOが脚光を浴びているにもかかわらず、こうしたNPOの新規参入を阻害する規定があるのは矛盾しているのではないか。

(8) 給付金は融資を基本とし後払いにすべき

職業訓練中の生活保障は、給付金ではなく、融資を基本としてはどうか。訓練生の受講態度を見ると、残念ながら給付金目当ての者もいる。そうした者を排除し、健全な基金訓練を実施するためにも、訓練中の生活保障は融資を基本とし、就職したら返済不要とする等の仕組みとすべきである。基金訓練の大命題はあくまで「就職」にあり、融資を基本として就職後は返済不要とする仕組みの方が最終的な就職に繋がるのではないか。

また、給付金の支給方法を「前払い」から「後払い」にしてはどうか。現行の給付金は基本的に「前払い」で訓練生に支給される仕組みとなっており、具体的には訓練開始日から1か月毎に「前月の」訓練日数の8割以上の出席があったときに支給される。つまり現状は訓練最終月の出席率は問わない仕組みとなっており、結果として訓練最終月にはモラルハザードが起これ、訓練出席率が低下する状況にある。無論、訓練受講者の生活費等のランニングコストを如何に保障するかは勘案する必要があるが、給付金については「後払い」の仕組みを検討しても良いのではないか。

(9) まっとうな訓練校の事務作業を軽減すべく不当な訓練機関を排除すべし

基金訓練は専門機関に限らず一般企業でも参入できるため、訓練奨励金目当ての機関が訓練に参入している。こうした「給付金ビジネス」目的の機関では、「契約社員募集」などの不当な広告表示、入学お祝い金の支給など、金品を“囷”として訓練生を集めているようだ。こうした不当な訓練機関の存在により訓練希望者も影響を受けており、実際に訓練生から「そっちだって訓練生がいなくなったら困るだろ！」と言われ、金銭を要求されたことがある。また、こうした不当な訓練機関の存在に伴い規制が強化されたことにより、行政への提出資料・事務作業が急増している。真つ当な基金訓練を実施している機関にとっては大変迷惑な話であり、ぜひ解決すべき課題である。

(10) 訓練奨励金は「概算払い、事後清算」方式に移行すべし

訓練実施機関へ支給される訓練奨励金の支給方法は、「一括後払い」から「概算払い、事後精算」へ変更すべきである。現在、訓練奨励金は訓練終了から最長2ヶ月程度経過した後に訓練機関へ「一括払い」される仕組みとなっており、例えば、3ヶ月訓練を実施した場合は、合計5ヶ月間のランニングコストを全て訓練実施機関で賄わなければならない。零細経営の多いNPOが6ヶ月のランニングコストを負担することは経営上相当のリスクであり、結果として一定規模の資本を有する株式会社しか基金訓練を受託できなくなっている。こうした状況を防止するためにも、訓練奨励金は訓練開始時に「概算払い」を行った上で、訓練終了後に「事後精算」

とすべきである。現に神奈川県では自治体単独事業に関するNPOへの委託などは「概算払い、事後精算」に扱いを変更している。

(11) NPOの設立、運営、基金訓練の受託を後押しする融資制度を創設すべし

NPOの財政的なバックグラウンドは必ずしも盤石ではない。しかし、民間金融機関は勿論、日本政策金融公庫等の政策金融分野でもNPOの設立・運営資金の融資制度は存在していないことが現状である。また、基金訓練機関の急増に伴い、現在は8割の訓練機関が定員割れを起こし、1割の訓練機関は講座中止に追い込まれていると言われている。いわば“過当競争”に陥っており、こうした訓練生集めに苦勞する状況では、財政的に脆弱なNPOは基金訓練を受託できない。基金訓練は、「訓練ビジネス」に走りやすいとも言える営利目的たる株式会社より、公共性が高く非営利のNPOが受託すべきである。それにもかかわらずNPOの訓練受託が経済的な側面から阻害されていることは、極めて遺憾である。「神奈川県新しい公共支援事業運営委員会」等でも再三述べているが、NPOの設立・運営、そして基金訓練の受託を後押しする融資制度などを創設すべきである。

(12) ケースワーカーの基金訓練への認識を高めるべき

基金訓練の制度を知らないケースワーカーがいる。川崎市は生活保護受給者が多い自治体であるが、本来的にはケースワーカーが生活保護に陥る前に基金訓練の受講を斡旋し、就職につなげる努力をすべきである。そうした意味でもケースワーカーの基金訓練への認識は高めるべきである。

10. 東日本大震災の影響について

東日本大震災の被災者採用枠を設定し、一般採用枠を減らしている企業が増えていることから、就職は厳しくなっている。

計画停電に関するハローワークの見解は、訓練機関で個別対応すべきとのことであり、統一的な指導はなかった。川崎市でも計画停電があり、訓練日に計画停電が実施されたが、当該日の一部を休講とし別日程に振り替えた。

神奈川県における新しい公共支援事業の概要

1 新しい公共支援事業とは

新しい公共支援事業は、新しい公共の担い手となるNPO等の自立的活動を後押しし、新しい公共の拡大と定着を図ることを目的として内閣府が推進する事業です。

2 神奈川県における枠組

(1) 基金の設置

基金名	神奈川県新しい公共支援事業基金
根拠	神奈川県新しい公共支援事業基金条例（平成23年3月22日施行）
積立額	3億2,200万円（交付額）

(2) 支援事業の対象となるNPO等

特定非営利活動法人(NPO法人)、ボランティア団体、公益法人、社会福祉法人、学校法人、地縁組織、協同組合等の民間非営利組織であり、自発的、主体的に運営する組織

(3) 事業期間 平成23年度～24年度

(4) 透明性・公平性・事業効果の確保

事業の実施に際しては、多様な主体で構成する「神奈川県新しい公共支援事業運営委員会」を、県の附属機関として設置し、調査審議を行った結果を知事に報告・建議することによって、事業の透明性・公平性を確保し、また、事業効果を上げるための評価等を行います。 【詳細は別紙2を参照】

(5) 想定される主な事業（今後、上記運営委員会において審議されます。）

- ① NPO等の活動基盤整備のための支援事業
- ② 寄附募集支援事業
- ③ 融資利用の円滑化のための支援事業
- ④ 新しい公共の場づくりのためのモデル事業

神奈川県新しい公共支援事業運営委員会の概要

1. 設置根拠

附属機関の設置に関する条例

2. 所掌事項

神奈川県新しい公共支援事業基金条例第7条第1項に規定する事業（例：NPO等の活動基盤整備のための支援事業、寄附募集支援事業など）につき、知事の諮問に応じて調査審議し、その結果を報告し、又は意見を建議する。

3. 主な役割

- (1) 支援事業に関する基本方針、事業計画及び成果目標の検討
- (2) 委託する事業における中間支援組織等からの提案の選定
- (3) 支援対象者及び支援対象者が実施する事業の選定
- (4) モデル事業の選定等
- (5) 選定基準の検討
- (6) 各事業の進捗状況の把握と評価 など

4. 委員

(五十音順)

氏名	所属等
青木 紀美子	日本放送協会横浜放送局放送部長
今井 淑子	公募委員 (NPO法人ウェブストーリー理事長)
梅村 敏幸	中央労働金庫総合企画部CSR企画 次長
大川 哲郎	㈱大川印刷代表取締役社長
黒田 かをり	CSOネットワーク共同事業責任者
高田 淳子	神奈川県社会福祉協議会地域福祉推進部長
田中 多恵	公募委員 (NPO法人ETIC.)
萩原 なつ子	立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授
藤枝 香織	NPO法人まちづくり情報センターかながわ事務局長
細野 由美子	税理士
水澤 弘子	さがみはら市民活動サポートセンター事務局長
山田 憲	茅ヶ崎市総務部市民自治推進課長

(会長は委員の互選により決定する。)

求職者支援!

OA経理事務(夜)科

実践演習コース(営業・販売・事務分野)
認定番号 22-14-03-03-1371

平成23年8月1日～平成24年1月31日(16:30～21:30)
詳しい内容は裏面をご覧ください。

商業簿記
工業簿記
日商簿記2級

法人税会計
税務会計能力検定
法人税法3・2級

会計ソフト
実務能力試験1級

給与計算事務
源泉所得税、年末調整
社会保険、労働保険

ワープロ・表計算
プレゼンテーション
データベース
実践演習

職場見学
就職支援

雇用保険を受給できない方へ職業訓練を拡充

訓練期間中の生活保障

一定の要件を満たせば、訓練中の生活保障として給付を受けることができます。

12万円/月(扶養家族を有する方)・10万円/月(単身の方)

お問い合わせ

川崎市幸区
塚越3-135-4
KDビル3階

NPO法人ウェブストーリー



044-544-8954

平日9時～17時 担当: 今井

応募期間 平成23年6月6日(月)～6月24日(金)
 選考日 平成23年6月28日(火)＝面接試験＝
 訓練期間 平成23年8月1日(月)～平成24年1月31日(火)＝6か月＝
 訓練時間 16時30分～21時30分
 訓練概要 経理・総務業務等に欠かすことができない商業・工業簿記、法人税会計、給与計算事務および会計ソフトの操作法を学び、日商簿記検定2級、会計ソフト実務能力試験1級、税務会計能力検定法人税法2・3級取得を目標とします。また、パソコン業務に対応するよう、ワード、エクセル、パワーポイント、アクセスの実践演習をします。

訓練目標 企業において、ITを活用して効率的な事務処理を行い、経理、営業、総務等で即戦力として活躍できる人材。
 訓練費用 無料(テキスト代17,765円、職場見学旅費は受講生負担)
 受講資格 雇用保険を受給できない方(受給を終了した方を含む)など。
 ※ハローワークに求職申し込みを行い、キャリア・コンサルティングを経て、ハローワーク所長の受講勧奨を受けることのできる方が対象です。

受講申込 ご相談、お手続きはお近くのハローワークまで。

商業簿記	⇒ 簿記一巡の簿記と財務諸表、各種取引、株式会社会計、税金処理と決算、本支店会計、帳簿組織
工業簿記	⇒ 工業簿記の本質と原価計算の概要、各種費用計算、各種原価計算、損益分岐点分析、工場会計
日商簿記2級練習と解説	⇒ 日商簿記検定2級の過去問題(練習および質疑応答、解説)
法人税会計	⇒ 法人税概要、所得金額・益金の額・損金の額の計算、法人税額の計算、同族会社、申告と納税
給与計算事務	⇒ 給与計算、賞与、年末調整、算定・月変、労働保険の年度更新、納付、採用・変更・退職にともなう事務
会計ソフト実践演習	⇒ 会計ソフトの導入処理、仕訳データ入力と集計資料の作成、決算業務、次年度更新、電子帳簿保存法、会計ソフト実務能力試験1級・例題と過去問演習
ワープロ実践演習	⇒ ビジネス文書の作成、グラフィカルな文書や長文資料の作成、共同作業と文書の保護、総合問題
表計算実践演習	⇒ 数式と関数、グラフの作成とその応用、データベース機能、ピボットテーブル、マクロによる作業の自動化、便利な機能
プレゼンテーション実践演習	⇒ プレゼンテーションの企画と設計、資料作成、準備と実施、総合問題
データベース実践演習	⇒ データベースとテーブル・フォーム・レポート・クエリの作成、リレーションシップの作成、マクロによる作業の自動化、便利な機能
就職支援	⇒ 面接の受け方、履歴書・職務経歴書の書き方、ビジネス文章の書き方
職場見学	⇒ 市内企業等

- 南武線
 - 矢向駅より徒歩8分
 - 鹿島田駅より徒歩10分
 - 横須賀線
 - 新川崎駅より徒歩12分
 - 市バス
 - 川崎駅西口(川63、64、66、83)
 - 塚越バス停下車2分
 - 「南武線塚越踏切そば、KDビル3階」
- ※当校には駐車場はありません。
 公共交通機関での通学をお願いします。



株式会社日本教育クリエイト新宿教室 ヒアリング報告

日 時：2011年6月29日 13:30～15:00

場 所：日本教育クリエイト 日本医療事務協会新宿教室

応対者：三幸福祉カレッジ プロデューサー渡辺剛一氏、大野真理子氏

訪問者：連合総研 南雲智映研究員、連合非正規労働センター 山根正幸

株式会社日本教育クリエイト（以下、日本教育クリエイトと略記）は、医療・保育系、スポーツ、美容、製菓などの専門学校を経営する学校法人三幸学園のグループ会社で、「日本医療事務協会」「三幸福祉カレッジ」「三幸医療カレッジ」などの教室を運営しているほか、保育所などの経営、労働者派遣、人材紹介事業を展開している。

基金訓練については、同社では2009年から受託して全国の各教室で開始している。このほか、東京都（職業能力開発センター）が実施する委託訓練も実施している。

1. 訓練概要について

新宿教室では、数か所の建物に10教室が分散しており、従来の教室（基金訓練以外の教室）と兼用である。

基金訓練のコースとしては、「パソコン基礎科」「医療事務・介護事務科」「ホームヘルパー2級・介護事務科」の3つを開講している。いずれも訓練期間は3カ月である。同時期に複数クラスを並行して開設することもある（例：パソコンA、パソコンB）。具体的なコース内容は以下の通り。

(1) 「パソコン基礎科」（IT基礎分野）：

パソコンを使った経験のない人向けのコースであり、インターネット検索、Eメール作成、アプリケーション操作（ワード、エクセル、パワーポイント）など、基礎的な操作方法を習得すること、および検定の取得を目的としている。定員は24名。講師数は1クラス3～4名。就職率は60%台後半。

(2) 「医療事務・介護事務」(実践演習) :

医療分野に必要な、受付から会計までの窓口業務、診療報酬点数計算などの事務能力習得を目的としている。定員は30名。講師は1クラス1名(実技の時間は複数対応)。就職率は70%台前半。

(3) 「ホームヘルパー2級・介護事務科」(実践演習) :

ホームヘルパー2級および介護報酬請求事務技能検定の合格、介護職に求められるヒューマンスキル(コミュニケーションなど)の習得を目的としている。定員は30名。講師は1クラス10名(延べ数)以上。就職率は70~80%。

※各コースの就職率は、日本教育クリエイトで実施している一般の有料講座との単純な比較はできない。一般のコースには、家族介護などさまざまな目的を持った受講者がいるためである。

2. 訓練生の属性

(1) 「パソコン基礎科」:

年齢層については幅広く、主婦層も多い。男女比率はほぼ半数ずつ。

(2) 医療軸・介護事務科」:

パソコン基礎科と同様年齢層は幅広く、20代から50代以上まで受講。男女比率としては女性が圧倒的に多い。

(3) 「ホームヘルパー2級・介護事務科」:

年齢層については上記と同様。男女比率は女性6:男性4となっている。

3. 講座募集について

ハローワークに規定に沿った体裁でチラシを設置。なお、日本教育クリエイトでは、ホームページ上では職業訓練は一切告知していない。

4. 応募状況・選考について

(1) 応募状況

講座開設当初は、100名を超える応募が当たり前の状況だったが、3カ月ごとに開講していることもあり、現在の応募は落ち着いている。応募者の数は、ヘルパー、医療・介護、ITの順に多く、これは求人規模に比例している面があると考えている。日本教育クリエイトでは、全国43都道府県で基金訓練の教室を開講しているが、地方に行けば行くほど応募者が少ない状況であり、とくにITコースが少ない。これは、本来職業訓練を行っていない事業者の参入が多いため、競合が進んでいることが背景にある。

(2) 応募者選考

日本クリエイトでは、選考の際に集団面接を実施している。一度に5～6人を10～15分で面接している。訓練受講にあたっての注意事項などを含めると30～40分かかけている。選考のポイントとしては、志望理由と3カ月の訓練終了後の就職ビジョンを重視しているほか、全期間を通じた出席の意思も確認している。

基本的には、定員を超えていない場合は、よほどのことがない限り不採用としなが、他の訓練生に迷惑を掛けるなど、訓練自体が成り立たないことが予測される人については不採用にしている。これまでには、怒鳴り散らす人や、飲酒後に面接に来る人がいたとのことである。

5. 就職支援について

(1) 就職活動準備

履歴書や職務経歴書の書き方、自己分析の方法、基本的な就職活動の仕方について指導する機会を設けている。

(2) 企業説明会

訓練生を対象とした企業説明会も実施しており、ヘルパーのコースでは、期間中1回(3時間)、一般有料講座の実習先など取引先をはじめとして福祉関係企業の担

当者を呼んでいる。教室内に3～4のブースを作り、訓練生5人に対して人事担当者1人の形式で説明を行ない。この機会が後の就職につながるケースも見られる。

(3) 求人情報の取得促進

また、教室内に、ハローワークや日本教育クリエイトの人材紹介部門から得た求人情報を訓練生に提供（医療事務・介護事務）したり、求人情報誌を教室に設置したりしている（パソコン基礎科）。さまざまな求人サイトの情報を一括して検索するシステムについて訓練生に案内している。

ヘルパーのカリキュラムでは現場実習の機会があり、実習をきっかけに就職につながったという例もある。パソコンのコースでは、インターネット操作授業の中で求人サイトを利用させている。

(4) 就職相談

訓練生からの就職活動に関する相談については、訓練期間中を通じて事務スタッフが応じるほか、月1回個別面談の時間を設け、毎月の就職活動状況を確認し、アドバイスしている。

医療・介護であれば就職先はかなり固定されるが、IT分野では、過去の職歴を生かして同じ業界に勤めたいのか、それともまったく違う業界で初めての事務職をやりたいのか、訓練生の希望は人によって違う。教室によっては、個別のニーズをつかみながら、その人にあった求人情報を渡すところもある。

(5) 就職活動日の設定

月1～3日程度、平日に訓練休があるが、その日は積極的にハローワークなどでの就職活動に取り組んでもらうようにしている。訓練休の翌日には、当日の活動について教室内で共有することもしている。訓練生には訓練休ではなく就職活動日として伝えている。訓練期間が3カ月あると訓練生は学校に来ているような感覚になりがちで、訓練休と言うと休みと捉えられてしまうからだ。この場合は「職業訓練＝職場」であるので、月曜日から金曜日まで、すべて訓練と就職活動に時間を費やし

てもらう必要がある。ただ、実際には動いてくれない人もいるとのことだった。

6. 訓練生について

(1) 訓練態度

訓練中の態度については、授業妨害や無気力といった例はほとんど見られない。

授業妨害、あるいはハローワークなどを通じて他の訓練生から苦情があった場合には、雇用能力開発機構の担当者と相談しながら、当該者への面談を実施し、退校があり得ることを告げるとともに、本人の要望も聞き取ることにしている。

なお、あるクラスでは修了まであと2週間だというのに一切連絡が取れなくなってしまった人がでたことがある。

(2) 訓練生の感想

訓練生からは、「初めは通うのが本当につらかったけれども、3カ月経って、結果としてすごくいい時間を過ごし、結果就職もできて良かった」旨の感想をもらうことが多いとのことである。担当者がハローワークに行った際に、「この前、修了生の人が来て『受けてみて良かったです』と言ってたよ」と話してくれることもある。

日本教育クリエイトでは、訓練生に対して毎回アンケートを実施し、訓練の内容、講師に関する質問を行っている。講師間の情報共有ができていないといった運営上の課題が指摘されることや、喫煙問題（受講中は禁煙としている）や、他の訓練生の態度に関する苦情も若干含まれている。

7. 訓練実施に対する姿勢

日本教育クリエイトとしては、基金訓練の導入当初から、いち早く、どこよりも早く訓練機会を提供するとの姿勢で、全国の拠点で講座を開講した。しかし、訓練を行う中で、日本教育クリエイトが従来提供していたサービスに比べて水準が低いということに対し、厳しい内部評価があったとのことである。例えば、訓練者全員が修了・就職してもらうことをめざすものの、訓練生の指導がうまくいかない、場合によっては退校率が高いという問題が見られ、それを現場で指導する講師のモチ

バージョンにも差があるとの指摘がなされた。その背景には、基金訓練実施のために新たに採用した講師（日本教育クリエイトでは、関東エリアだけで50人以上を採用³⁷⁾）とベテラン講師との差、提供すべきサービスの質・経営理念に関する理解浸透度の違いがあったことから、講師会を頻繁に開催し、情報交換を密にするなど、改善に向けて取り組みを続けている。

8. 制度に対する要望

(1) 訓練生に対する対応について

訓練生にどう対応していくのかについては、ハローワーク、能開機構、職能協会、訓練校が一体となり、均一な対応をするべく一定の水準を決める必要があると考えている。例えば、訓練校が訓練生に対して訓練期間中の出席を求め、訓練生が「風邪をひいても出てこいと言うのか」と文句を言ってくることもある。訓練校としてはそういう指導をするのは当然だが、訓練生がハローワークに相談した際に、中途半端な返答をすると、「あの（ハローワークの）窓口の人はこう言った」というように統一感がなくなってしまう。申し込み段階から、関係各所が訓練生に対して諭すべきところは諭すという対応をすれば、全体で1つの訓練として筋が通ると考えている。ハローワークはだいぶ訓練校のことを理解しているが、どちらかという雇用能力開発機構の方で、理解している担当者とそうでない担当者の差があるのではないかと思う。訓練生が職業に就いて、社会に出てより良いサービスを提供して、やりがいを持って仕事をするために、今どういう対応をしておくべきかということに対して視点を持っている人もいれば、その場のクレームがどうにかなれば良いという人もいるのではないかと見ている。

(2) 施設・定員等の基準について

施設や定員基準に関する基準が追加されるたびに厳しくなっていくが、初めから見通しが立つように十分な制度設計が必要だったと考えている。さまざまな訓練

³⁷⁾ ホームペーパー2級講座開設の認可要件として、1講師の担当科目に上限（3科目）があるため、1コースを開講するためには最低7人以上の講師が必要となっている。

校が参入したことで問題が発生し、その改善のために基準を見直してきた点については理解できるが、見直しの都度、壁の仕切り直しの追加工事、人員の採用、ビルを借りている教室はビルの借り増しなどの負担が発生したとのことである。施設に余裕がある学校法人は問題ないと思うが、会社組織の場合における追加負担についても考慮すべきと考えている。

こうした基準は厚生労働省の見解によるが、訓練校から見れば、中央職能開発協会、雇用能力開発機構、両者がそれぞれが独自の基準を持っているようで、どれを見ていいかわからないし、担当者によって言うことが違うため、その点の明文化を求めている。訓練校が備えておかなければいけない書類とか、出席の取り方、日誌の付け方、評価の方法など、巡回指導をする担当者によって言うことが変わり、そのたびにフォームを作り直すなどの負担が発生している。本来、訓練校はそういったところに時間をかけるのではなく、就職支援や個別指導に時間をかけるべきである。地域の独自性などもあると思うが、予算の出所が同じであれば、全国どこの訓練校も同じ水準ですべてのことをやるべきであると考えている。

(3) 求職者支援制度について

日本教育クリエイトでは、新しい分野の訓練コースがなかなか手掛けにくいような基準になっているのではないかと考えている。過去1年間に同等のコースをやったことがないと、そのコースが開講できない旨の文言が入っている点について、見直しを求めている³⁸。普段の有料講座でその分野の内容をもっばらにしているからといって、職業訓練のノウハウを十分に持っているかという点、それは違う。確かに弊害はあると思うが、職業訓練のノウハウがあるところは、これから雇用ニーズが高まる新しい分野の職業訓練を手掛けていったほうが、結果就職率が高まるということも十分あり得ると考えており、新しい分野への参入を認めてほしいと考えている。

生活支援給付に関して、10万円とか12万円では生活が成り立たないという訓練生もいる。給付の認定に関してもっと厳格にすべきだという議論とかもあるが、職業

³⁸ 現在の求職者支援訓練では新規参入枠が設けられ、この点は解決されている。

訓練を必要としている人の属性にもよるので一概には言えない。認定の基準を高めると同時に給付金額を高め、返還義務も設けるようにすれば、さらに訓練を受けた人達の支援にもなると考えている。現状では、職業訓練の1日あたりの時間数が一定程度長くければならないが、それに対して10万円では生活できず、夜間にアルバイトをし、それが訓練に支障が出るという部分もある。訓練時間を短くして給付額も低くする一方、就労しながら正社員を目指すようなコースも考えられる。

なかには訓練コースが始まったら「私は給付目的ですから」と公言する訓練生もいるが、日本教育クリエイトでは、そうした人も3カ月たったら就職意欲が高まっている状態まで導けるかどうか、訓練校の腕の見せどころだと考えている。

学校法人岩崎学園 ヒアリング報告

日 時：2011年7月8日 14：00～15：45

場 所：学校法人岩崎学園新横浜1号館

対応者：学校法人岩崎学園 経営企画部企画課課長補佐 廣瀬由美氏

訪問者：連合生活福祉局次長 伊藤彰久、連合生活福祉局職員 古賀友晴

岩崎学園は、神奈川県横浜市を中心に6つの専門学校と1つの大学院の運営を主たる事業とする学校法人である(表I-4参照)。在校生総数は3,000名程度であり、ITビジネス、デザイン、ファッション、医療等の分野に毎年900名前後の卒業生を送り出している。なお、基金訓練の他、公共職業訓練も受託している。

表I-4 岩崎学園が運営している学校

	学校名	種別	内容
1	情報科学専門学校	専門学校	テクノロジー系(情報セキュリティ学科等)とビジネス系(ビジネス秘書科等)の10学科を有する専門学校(在校生数500名程度)
2	情報科学専門学校新横浜校	専門学校	医療系(医療事務科等)に特化した専門学校
3	横浜fカレッジ	専門学校	ファッション、美容に特化した専門学校(在校生数700名程度)
4	横浜デジタルアーツ専門学校	専門学校	デザイン(グラフィック・Web等)に特化した専門学校(在校生数400名程度)
5	横浜リハビリテーション専門学校	専門学校	理学療法士・作業療法士育成の専門学校(在校生数500名程度)
6	横浜保育福祉専門学校	専門学校	保育士養成の専門学校(在校生数300名程度)
7	情報セキュリティ大学院大学	大学院	情報セキュリティ専科の大学院

1. 基金訓練開始まで

基金訓練は、制度開始当初の2009年7月より実施している。参入のきっかけは神奈川県専修学校各種学校協会で行われた厚生労働省による基金訓練の説明会において、厚生労働省から協力を求められたことである。

2. 訓練の概要

基金訓練を実施している分野は以下の4分野である。

(1) 職業横断的スキル習得コース（IT基礎分野）

仕事に必要なとされる基礎的なPCスキル（Word, Excel, Powerpoint等）習得を目的とする訓練（3ヶ月・定員26名）

(2) 基礎演習コース（基礎演習分野）

高校卒業時未就職者を対象とする就職スキル（国語、数学など基礎教養、PC基本操作等）の習得を目的とする訓練（6ヶ月・定員30名）

(3) 実践演習コース（IT分野）

Webサイトの企画・設計等のスキル習得を目的とする訓練（3ヶ月・定員26名）

(4) 実践演習コース（医療事務分野）

医療機関での保険請求事務等のスキルとPCスキルの習得を目的とする訓練（6ヶ月・定員26名）

いずれの訓練も資格取得を伴うものではないが、希望者には資格取得の奨励をしている。（例：IT基礎分野～MOS試験、医療事務分野～診療報酬請求事務能力認定試験など）なお、公共職業訓練の受託分野は基金訓練とおおむね同様である。

3. 受講者の属性

年齢傾向はほとんど全コースともに30～40代が中心である。ただし、基礎演習分野は20歳前後が多い。性別の傾向は表I-5の通りである。家族構成は、女性の訓練生はシングルマザーが（とりわけ医療事務分野）、男性の訓練生では未婚者や親と同居している者が多い傾向がある。

表 I - 5 各コースの男女比

	分野	男女比
1	IT基礎分野	男女比率は同等程度
2	基礎演習分野	訓練生が少なく何ともいえない
3	IT分野	圧倒的に男性が多い
4	医療事務分野	圧倒的に女性が多い(シングルマザーが多いと感じるが、これは子どものためにも、安定的な職場である病院への就職を希望し、職務内容も専門性も高められると考えているからであると推察される)

訓練生の職歴については、転職を繰り返している者が多い。職を転々としてきた結果、スキルを身につけたいと考えて訓練を受講する者が多いとのことである。なお、傾向としてはアルバイト、派遣切りにあつた者が多い。過去の仕事の中身も多様である。例えば、元工事関係者や神主などもおり、キャリアチェンジを考え基金訓練でスキル習得を目指している。

訓練生のうち訓練生活基金受給者の割合は、医療事務分野では受講者の半分、その他の分野では3分の1程度である。

訓練・生活支援融資は、制度自体は認知されているものの、実際に融資を受けている受講者はほとんどいない。

4. 応募状況・選考・就職実績について

(1) 応募状況

基金訓練コースを開講している4分野の直近の応募・在籍状況は以下の通りである。

- ① IT基礎分野・・・在籍15名／定員26名
- ②基礎演習分野・・・在籍5名／定員30名
- ③ IT分野・・・在籍14名／定員26名
- ④医療事務分野・・・在籍25名／定員26名（応募は30名あり、4名落選）

(2) 選考

訓練受講希望者に対しては選考を実施している。具体的には、グループ面接（応

募者4名に対して面接官2名で15分程度、技能習得・就職の意欲を確認)による選考を行っているが、応募が大幅に定員を超過するような状況にはなく、選考する場合であってもその倍率は1倍強である。

5. 就職支援について

ハローワークの求職申込に関しては、受講者から不満は特にあがっていない。

6. 訓練生について

(1) 訓練生からの 緊急人材育成支援事業・基金訓練の問い合わせ

訓練受講希望者は、基金訓練の制度を知って応募する。彼らがなぜ制度を知っていたかについては詳細を把握していないが、ハローワーク等のチラシ等だろうということだった。

なお、基金訓練受託開始当初に比して、基金訓練に関する問い合わせは当初より確実に増加している。事業開始当初は交通費が不要な近隣者の問い合わせや応募が多くを占めたが、事業の認知度向上もあり、最近では訓練の中身を精査した上で問い合わせをしてくる人が増えている。

(2) 訓練生からの声

IT基礎分野については、コースの募集対象を初心者・初級者としているが、受講者は必ずしも、初心者・初級者とは限らない。受講後に、受講者から訓練を年齢やスキルによって細分化してほしいとの声もあった。受講前からある程度スキルのある場合、自分の興味がある分野・回のみ出席する受講者も若干名いた。そうした恣意的な出欠を繰り返す者がいると、せっかく「苦しい時期だけど、みんなでスキルを高めて就職しよう」と盛り上がっている受講者全体のモチベーションが下がってしまう場合がある。

逆に、ITスキルの基礎はあると自信を持って受講したが、実際に体系的に訓練を受講して、自分の知っていることはほんの一部だったと改めて自覚した受講生もいる。

7. 制度の使い勝手

(1) 訓練生の声から

訓練・生活支援給付受給の出席要件の例外事由として、「子どもの看護」を認めてほしいとの要望があがっている。訓練・生活支援給付を受給するためには、訓練日数の8割以上出席する必要があるが、訓練者本人が病気の場合は診断書の提出により「出席扱い」となる。しかし、子どもの病気のための看護は単純に欠席カウントされてしまう。例えば、子どもがインフルエンザ等に罹患した場合は看護のために複数日欠席せざるを得ず、結果的に給付金を受けられないケースも出ている。

(2) 訓練校の立場から

高校卒業時未就職者を対象とする基礎演習分野は、4月初旬から応募を受け付けたが、結果として定員を大きく割り込んでのスタートとなった。これは、高校への情報提供のタイミングが遅く、高校も就職未決定者に対して基金訓練の紹介、誘導がうまくできなかったからである。就職未決定者に基金訓練への誘導を上手く行うためには、高校からは遅くとも1月くらいにはハローワークないし訓練実施機関から情報提供してほしいとの要望がある。

8. 制度に対する意見・要望

(1) ハローワークでの情報提供を強化してほしい

ITスキルコース受講修了後、ステップアップのため実践演習コースを受講することは可能だが、その逆は認められない。若干ではあるが、そのシステムを知らずに実践演習コースを受講した後に、ITスキルコースの受講を希望していた受講生がいた。

また、高校卒業時未就職者を対象とするコースについては、早くからの情報提供が必要である。

(2) 基金訓練に対する企業の認知度を高めるべき

基金訓練の実施により、個人レベルの職業訓練への認識が高まったこと感じられ

るが、基金訓練に対する企業側の認知度が低いようだ。就職面接等で、履歴書に基金訓練受講の記載をしても、スキルアップのために訓練を受講していたと認識されるより、単に「空白期間」として捉えられてしまうことが多いようである。

9. 東日本大震災の影響について

東日本大震災の理由で内定取り消しになった訓練修了者もあり、就職への影響は少なからずある。

なお、福島県内の企業に就職が決まっていたものの、東日本大震災の影響で内定取り消しになり、現在、郡山のハローワーク経由で訓練を受講しに来ている訓練生もいる。

巖電設工業株式会社 ヒアリング報告

日 時：2011年7月13日 10:00～11:30

場 所：巖電設工業株式会社 3階応接室

応対者：代表取締役 友利 巖 氏

訪問者：連合総研 南雲智映研究員、連合非正規労働センター 山根正幸

巖電設工業株式会社（以下、巖電設と略記）は、33年前（1979年）に友利社長が設立した企業であり、現在の従業員数は17名、事業内容としては主に官公庁、東京電力等の事業用建築物や、高層マンションの構内配電工事を請け負っている。

基金訓練については、「電気工事技術者育成科」として2011年6月27日に開講、第二種電気工事士の資格取得を目標としている。職業訓練等に参入したのは今回が初めてである。

1. 訓練概要について

開講している訓練コースは「電気工事技術者育成科」1つである。3ヶ月間で、最初の1か月は四則演算や方程式などを含む基礎的な内容をテキストに沿って講義、2ヶ月目は実際に使用する材料に関する講義、3ヶ月目は学科試験の問題集など学科試験対策を行っている。国家試験は学科と実技に分かれており、学科に合格しないと実技試験の受験資格がないことから、まずは学科試験合格を目標としているが、コース最後の一週間は、実技試験対策として、工具や材料の扱い方を集中的に指導する予定としている。（なお、電気工事士の国家試験は毎年6月に実施されている。講座修了後は、国家試験まで時間が空いてしまうため、来年の試験に備えるよう求めている。）なお、受講に当たって、訓練生は指定された市販のテキスト3冊を購入している。教室は巖電設の会議室を利用しており、現在、12名の訓練生が受講している。

講師は現状では1名で、電気工事の経験を持つ大手企業のOBが行っている。今後は電気工事技術者をもう1名追加することを検討している。

2. 基金訓練実施の経緯

基金訓練を知ったきっかけは、以前巖電設に従業員として在籍していた宮古島出身者が帰郷し、現地で基金訓練を受講した話を聞いたことである。

訓練実施を決めた理由は大きく2つある。1つは、電気工事技術者の人材不足である。もう1つは雇用の機会創出と今後の巖電設としての事業展開である。巖電設の社長は宮古島出身であり、雇用情勢の厳しい宮古島でも基金訓練を実施するとともに、巖電設としても支店を出して人材育成と雇用につなげたいとの思いもあるとのことだった（社長は70歳間近であるが、これをきっかけに経営を後進に譲り、宮古島で基金訓練の実施も考えているとのことである）。

基金訓練の実施にあたり、社内からは当初心配の声があった。具体的には、どういった人が受講するかわからない、自社の将来性を考えずに実施する意味があるのか、などの意見があった。これに対して社長は、技術者不足の現状、「人助け」を通じて社会に貢献すること、国からの給付があることなど、基金訓練の受託は訓練校と訓練生双方にメリットがあると社内を説得したとのことである。

開講にあたっては、2011年の3月から4月にかけて申請を行い、5月から6月上旬にかけて受講者を募集している。

3. 受講者の属性

(1) 年齢

15歳から70歳の訓練生がいる。全員が男性で、平均年齢は30前後。

(2) 家族構成

家族との同居・非同居については、それぞれ半数ずつ。独身者が6人。そのほかは、両親と同居、あるいは母親と同居、妻子と同居などである。

(3) 主たる生計維持者との続柄

主たる生計維持者が多い。

(4) 学歴

中卒から大卒までさまざまである。外国人の大卒者もいる。

(5) 前職

アルバイト、飲食業、ボイラー関係など多岐にわたっている。

(6) 訓練生活支援給付金の受給状況

受給者は6名。

(7) 社会保険への加入状況

ほとんどが国民健康保険に加入。国民年金加入は2名ほどである。

ほとんどの訓練生が地元（自転車で通える距離）から通っているが、中には板橋区や世田谷区から通っている人もいる。そうした人は交通費負担が月に数万円かかっている。

4. 講座募集について

15人の定員に対して応募者は15名だった（その後病気等で3人が辞退）。当初は60人程度募集する案もあったが、電気工事はいわゆる「3K職場」であり、それほど応募はないのではないかと考え、また雇用能力開発機構・東京センターのアドバイスもあり、15人程度とした。

訓練コースの宣伝については、ハローワークにチラシを設置した。

5. 応募状況・選考について

定員どおりの応募があったため、面接をして全員に合格通知を出した。

6. 就職支援について

将来、訓練生が資格を取得した際には、巖電設への就職、または協力会社（20社

ほど)への就職についても友利社長が情報の提供をすることを、オリエンテーションの時に話をしている。

7. 訓練生について

当初心配していたような問題は今のところ見られていない。ハローワークでは、訓練生からクレームがあったら呼び出しをするので気をつけるよう言われていたが、今のところ問題はない。喫煙ルールやゴミの扱いなど、訓練生は指示に従っている。

校長(社長)は、訓練生と、講師、校長とのコミュニケーションを重視している。時間がたつにつれて、コミュニケーションが取れて楽しいという訓練生もいる。開講の時に、何かあったらなんなりと言うこと、楽しくやろうと友利社長は言っている。

ただ、生活支援給付金の申請書類がなかなか揃わないことには苦労したとのことだった。1週間待っても揃わず、訓練生にはっぱをかけたこともあった。

8. 訓練実施に対する訓練校としての姿勢

巖電設では、「零細企業だから(開講の申請は)通らないだろう」と考えていたが、雇用能力開発機構などの指導もあって、すんなり認定された。認定された以上は、訓練生15人に対しては目標達成できるように頑張ろうと思っている。

今後、3ヶ月の訓練コースの様子を見て、問題がなければ実技コースの立ち上げも検討している。校長(社長)としては、訓練生に夢と希望を持たせるような、楽しい授業をやっていこうと考えている。生活支援金がもらえるから、それをやっているというのではなく、就職を含めて夢を持たなければ、勉強のしがいもないと考えている。

9. 制度に対する要望

制度についてはおおむね良いという評価を持っている。校長(社長)は、人材育成や雇用の維持はもとより、訓練生に夢と希望を与えられる訓練だと考えている。

申請手続きのため、1か月の間に書類の記入方法などで錦糸町まで3回ほど通っ

たが、思ったより回数はかからなかった。窓口担当者も丁寧に対応してくれたとのことである。

要望については特段ないが、辞退者を見越した募集枠や追加募集については柔軟に対応させて欲しいとのことである。

その他では、現在、講義後に訓練生と講師のコミュニケーションづくりとして茶話会やカラオケを行っている（費用は巖電設が負担）。今後は、月1回程度、人間関係づくりのためのレクリエーション機会があってもよいのではないかと考えている。

プロス株式会社 ヒアリング報告

日 時：2011年7月13日 14：30～16：00

場 所：プロス株式会社 本社

応対者：プロス株式会社 取締役社長 三嶽義勝氏、取締役 伊藤敦氏

訪問者：前連合非正規労働センター局長 岡田孝敏、

連合総研 南雲智映研究員

プロス株式会社は、派遣会社として2002年2月に設立された。本社は神奈川県大和市に置き、営業拠点は神奈川県湘南台と川崎、愛知の名古屋に設けている。資本金は3000万円、社員数は正社員約40名、稼働しているスタッフは約600名である。事業内容は、業務請負、各種受託事業、障がい者雇用事業、就職者支援事業、飲食事業、人材サービス事業（人材派遣、人材紹介、紹介予定派遣採用代行）である。その中でも主たる事業は製造業派遣であるが、登録方式はとらず派遣先からオーダーを得た段階で派遣要員を募集し採用、派遣している。

1. 基金訓練開始まで

基金訓練制度を知ったきっかけは、行政のホームページやマスコミ媒体であり、これらを通じて制度が始まる当初から認識していた。

基金訓練を始めようと思った動機は、派遣会社として面接を行う中で、採用できそうな方はたくさんいたが、履歴書の書き方に不備があったり、面接慣れしていない、コミュニケーションが苦手、パソコンを全く触ったことがない、就職する意識が低かったりするなどの、スキル以外の面でちょっとした問題がある人がおり、そういう人たちはなかなか採用に至らなかった。

そのような人たちに、きちんした教育・訓練をしながら、最終的には就職に結びつけていきたい、これまでなかなか採用できなかった人たちを採用できる仕組み作りをしたいとの思いが基金訓練を行うきっかけとなった。

基金訓練を行うにあたって雇用・能力開発機構（申請の窓口）に直接相談に行き、

申請の仕方をすべて教えてもらった。

その認定基準をどうクリアしていくかが最初の課題であったが、その説明を聞いた段階では、そんなに難しいという印象はなく、実際も比較的スムーズに認定を受けることができた。

基金訓練への参入にあたり、経費や損益分析などについては、仕組みとしては複雑ではなく、金額が1人いくらかと決まっているため、定員でかけると売り上げの見込みが決まり、あとは家賃、水道光熱費、講師人件費が費用となる。それらを計算すると損益が判断できるので、この点はシンプルに考えていた。

2. 訓練概要

(1) プロスものづくりスクール大和駅前校

2011年4月から基礎演習科(3か月)「ものづくり基礎演習科」を開講。ものづくり実習に加え、社会人基礎、電子回路基礎、パソコン入門、就職支援、ワークガイダンスといったカリキュラムを実施。7～9月は実践演習科(3ヶ月)「ものづくり実践科」を開講。ものづくり実習により特化したカリキュラムを実施している。どちらのカリキュラムもサブカリキュラムとしてパソコン実習を実施している。

特に、ものづくりでは、「部品調達・加工・組み立て」と「電子機器の組み立て」を習得させている。「部品調達・加工・組み立て」では、工具の使い方から、ノギスやマイクロメーター、ダイヤルゲージなどの工具の使い方を教えるだけでなく、課題として出されたもの(例えば棚など)をつくるために、必要な器財やコスト計算などを行い、組み立て、一連の原価管理、納品するところまで行う。「電子機器組み立て」では、基盤ハンダの実技が主で、国家技能検定・電子機器組み立て3級試験を受験する資格を得るまでの訓練を行っている(なお、電子機器組み立て試験は年1回実施のため、訓練終了後は国家試験まで時間が空いてしまう)。

(2) プロスビジネススクール川崎駅前校

2011年3月から8月末まで「基礎から分かるITスキル習得科」(Word、Excel、PowerPointなどの基礎)を開講し、完全にパソコンに特化した訓練を実施している。

(3) プロス介護スクール湘南台駅前校

湘南台校では2011年9月からは6ヵ月コースで介護スクール(「介護職員基礎研修科」)の開講を予定している。このコースの目的は、「介護分野の総合的な基礎知識と技能・技術を習得し、『介護職員基礎研修』の資格を取得し、現場での実践力を身につける」ことである。

3. 受講者の属性

(1) 年齢・性別

年齢構成は10代2名、20代5名、30代5名、40代4名、50代4名、60代5名(計25名)である。性別の構成は男性15名、女性10名である。

(2) 家族構成

確認する書類がないので全体的な傾向は把握できていない。大和校の訓練生活給付受給対象者のみ把握できていて、受給対象者6名中、同居2名、非同居4名である。

(3) 主たる生計維持者との続柄

全体把握はできていないが、上記6名は生計維持者にあたる。

(4) 学歴

中学卒2名、高校卒16名、専門卒1名、大学卒6名。

(5) 前職

雇用形態別に、正社員3名、契約社員9名、派遣社員1名、アルバイト8名、パート2名、自営業2名である。

(6) 訓練生活給付受給対象者

受給対象者は6名(前述の(2)の通り)。

4. 講座募集について

ハローワークにチラシを設置してもらっているほか、プロビジネススクールについてはWEB上にチラシをアップし、「プロ社員ブログ」からそこに移動できるようにして講座の紹介をしたことがある。

5. 応募状況について

開講にあたり、大和校は2011年2月7日～25日（定員15名）、川崎校は1月17日～2月4日（定員15名）、湘南台校は7月4日～22日（定員30名）にかけて受講者を募集している。

6. 就職支援について

受講生は就職支援の授業には熱心に参加しており、授業外のキャリアコンサルティングも3回実施したが全員参加し、ジョブカードも全員作成することができた。在学中も卒業後も就職希望者から相談などもきており、一定の効果はあると思われる。

7. 訓練生の感想

ものづくり校の受講生からは、電子機器組み立て(ハンダ・電気知識)をもっと学びたいという要望があるほか、サブカリキュラムであるパソコン授業（週1回）の拡大の要望が強い。訓練での資格取得については、電子機器組み立て3級の資格取得を目指したカリキュラムであるため、特に要望はないが、前述のように、国家試験が年1回のため訓練終了から時間が空いてしまう。

8. 制度の使い勝手・評価

(1) 訓練生の声から

①ハローワークへの求職申込み関連

自分が希望するコースではない訓練に誘導される。給付金の仕組みが分かりづらい。何度もハローワークに足を運ばなければならない。

②受講要件・選考

短時間または週あたりの訓練日数が少ないコースや就職支援などもあり、基礎演習コースの連続受講を希望する声も強い。

(2) 訓練校の立場から

現在は不景気であり、就職は当面難しい時代が続くと思われる。世の中に失業者が多数発生している中で、基金訓練というものは非常に有効な手段になりうる。しかし、制度に対する要望（後述）で述べるように、いくつか改善を要する部分があると考えている。

9. 制度に対する要望

(1) 求職者に合った内容訓練を紹介する体制が必要

基金訓練用チラシを各ハローワークにおかせてもらっているが対応がバラバラである。求職者の視点ではなく、自分たちの業務を優先している傾向が強く見受けられる。そもそも訓練の認定申請にハローワークは関与していない。求職者に合った訓練内容かどうかを判断するのは、そもそも無理と思われる。あくまでも基金訓練の案内窓口の機能に留め、訓練校に任せるか、各ハローワークに民間の訓練コーディネーター配置を希望する。

(2) 選考日から選考結果通知までの期間延長・開講までの期間短縮

選考日から選考結果通知日までの期間が中1日では短すぎ、希望者への選考結果の通知など、その後の事務処理が追いつかない。ハローワークでは現実として選考に関するフィルターはかけられていない。であればもっとしっかりと期間を設けるべきである。逆に選考結果を通知してから開講までの期間が1ヵ月と空き過ぎて間延びしてしまう。

(3) 就職率を上げるには訓練校に自由度が必要

職業横断的コース・基礎演習・実践演習の概念があいまいで、同様のカリキュラ

ムであっても申請時点で違うコース選択を余儀なくされる場合もある。

今後就職率を厳格に求めていくのであれば、カリキュラム策定の時点で訓練校側の自由度を上げた方が良いと思われる。訓練カリキュラムに口を出すのが就職率の結果責任を負わないでは「強固なパートナーシップは築けない。訓練機関側に責任を持たせることは賛成だが、同時に協会（中央職業能力開発協会）・機構（雇用能力開発機構）側もしっかりと責任を負う覚悟が欲しい。

(4) 資格取得に関する助成の創出

受講生の資格取得に関する助成等があればさらに資格取得に励むと思われる。生活に困窮しているため、資格取得費用捻出は後回しになる傾向がある。ただし、この助成に関しては就職に結びつくことを条件とすべきと考える。

(5) 合同面接会の継続開催・発展

雇用能力開発機構に関しては、下記の合同面接会の周知、キャリアコンサルタント指導、ワークガイダンス手法、ジョブカード作成指導など様々な部分で協力を得ている。

一例としては、機構側からのアドバイスで神奈川県主催の合同就職面接会に受講生が参加し、県、機構と訓練機関が連携し就職支援の一環としての取り組みができた。現時点では就職内定者は出ていないが就職意欲は確実に高まっている。今後も継続開催、更なる発展を希望したい。

なお、このような取り組みに関しては、訓練機関視点でいうと県および機構以外は無協力に近いと言わざるを得ない。実態としては機構の担当個人レベルで奮闘しているように思われる。

(6) 受給可能かどうかをわかりやすく、かつ迅速に示すべし

訓練・生活支接受給給付金の受給資格内容が、ハローワークにおいてあるチラシやホームページを見た段階で、希望する方々が理解できるものであってほしい。受給可能なのかがわかりやすい仕組み作りをお願いしたい。そもそも、ハロー

ワークに受給できるのか否かを判定してもらわなければ、訓練側としてはこのようなルールがあるということは説明できても、受給の可否を判定することはできない。ギリギリになって受給できる人と、できない人が判定され、結果的に生活状況に大きな格差が発生する。

(7) 訓練生の「無意識」部分を改善するため中期的な視野での取り組みをさせてほしい

就職が決まらないというのは、不景気に加え、もちろん諸条件、スキルや資格が足りない、未経験、年齢制限(不可ですが)などの要因が考えられる。ただ根幹的な部分では、求職者の無意識な部分が実は大きなウエイトを占めている。自己理解不足・就職意欲・モチベーション低下・コミュニケーション嫌い・固定概念・キャリア形成ができていないなどがあたる。基金訓練の肝は授業内容・資格取得ではなく、就職支援やキャリアコンサル・ジョブカードを通じて「無意識」な部分を表面化させ、理解し改善することにある。そこで初めて就職活動のラインに立てる。その上で訓練・資格取得をさせていかないと効果は低いのではと思われる。こういった取り組みは地味で時間もかかり効果もすぐにでるものではないため、できる限り中期的な視野で取り組ませていただきたい。

(8) 各機関の協力・指導・連携を強化すべき（ジョブカードなど）

国の事業という大きな枠組み中では各機関(厚生労働省・中央職業能力開発協会・雇用能力開発機構・ハローワークetc)の協力・指導・連携は必須だが、残念ながら、現時点では運営側の訓練校から見ると、こういったことができているとは感じられない。

例えばジョブカードの問題がある。実際、キャリアコンサルティングで使用していくと一定の効果はあるのだが、いかんせん世間一般での認知度が低く、ジョブカードで面接できる企業は皆無といわざるをえない。求職者は面接に行く際に履歴書に書き換えているのが実態である。ハローワークでさえ、ジョブカード面接可能な案件はほとんどない。これでは意味がない。

官民が各々の役割を果たし、この事案に取り組んでいかなければ全体として大きな効果を見込むことは難しいので、ぜひとも、連携を強めていきたい。

アイワークス株式会社 ヒアリング報告

日 時：2011年7月12日 10:00～11:30

場 所：アイワークス株式会社 横浜東口教室

応対者：代表取締役 磯部八臣氏³⁹

訪問者：連合総研 松淵厚樹前主任研究員、連合総研 南雲智映研究員

アイワークス株式会社（以下、アイワークスと略記）の設立は1969年9月で、もともとは機械設計事務所であった。現在の業務内容は、機械設計の受託、機械設計用のCAD技術者の派遣、CADおよび機械設計に関する素材や力学等の教育である。このうち教育事業は、企業からの教育訓練の受託だけでなく、個人（ビギナー）向けの講習⁴⁰も行っている⁴¹。これらの講習は基本的なコースメニューを用意しているが、細部はオーダーメイドで、毎回、各企業や受講生のニーズを踏まえて内容を組み立てている⁴²。従業員数は10名弱、過去に自治体等の訓練受託経験はない。

1. 基金訓練開始まで

基金訓練に参入したきっかけは、同じビルにファイナンシャルプランナーのNPO法人「FPネットワーク」⁴³が入っており、ここのスタッフが2010年の秋に、基金訓練としてCAD教育を行うことを磯部氏にすすめたことである。そして、もともと公的訓練への参入を前向きに考えていたこともあり、参入を決定した。

基金訓練コース設置の準備については、それまで行っていた企業・個人向けのC

³⁹ 磯部氏自身も今回調査した基金訓練講座の講師を務めている。

⁴⁰ 個人向けの教育については、受講者に機械設計の経験者が多かったため「現場目線で作りこんだ」教育内容であった。なお、申込者の約7割が有業者である。無業者に対しては、過去に訓練終了後、派遣労働者として仕事を斡旋した例もある。

⁴¹ CAD教育の依頼には波があるものの、平均すると団体向けが月に1～2件、個人向けの教育は1～2人程度である。

⁴² 基本コースはたとえば「2次元基礎」「3次元基礎」「実務対応」「シニア向け」などである。そのうえで、クライアントの業種に合わせて、使用頻度の高い機能を優先的に教えるなどしている。

⁴³ このNPO法人は、神奈川県および大和市の公的職業訓練を数百回行った実績を持ち、このときすでに基金訓練にも参入していた。

AD教育のノウハウを蓄積しており、訓練内容の組み立て、および教室や設備、講師の確保には大きな苦労は感じなかった⁴⁴。申請後は、3ヶ月弱で認定が出ている(2010年11月認定)。しかし、ハローワークを通しての募集、しかも募集期間は3週間という期限があり、実際に訓練生が集まるかどうか不安であった。

2. 訓練の概要

開講講座数は現在のところ1つであり、訓練内容等は以下の通りである。

コース名称：機械設計2D・3D-CAD科(実践演習コース)

訓練期間：6ヶ月(2011年1月26日～7月22日)

訓練定員：15名

訓練対象者の条件：基本的なPCスキルが備わっていること(PCの起動と終了、キータッチ、ファイル保存程度)

コース内容：表I-6参照(訓練内容は形式的に「学科」と「実技」に分かれているが、「学科」はCADを操作しながら座学の内容を覚えて行く方法をとっており、ほぼすべてが実技的な内容といえる)。

訓練目標：機械設計製図もしくはCADオペレーティング業務への就業に値するCADスキル

※なお、調査時点で、同じ内容(定員のみ25名に拡大⁴⁵)で第2期目の募集を行っている最中であった。

訓練内容に関連する資格として、CAD利用技術者試験2級・1級(社団法人パーソナルコンピュータソフトウェア協会)、トレース技能審査(厚生労働省)という資格がある。しかし、資格取得に時間を費やすよりもCADを使った実践的な勉強をした方が就職に有利だという判断から、修了後に任意で取り組める資格として訓

⁴⁴ これらの教育事業に加えて、アイワークスでは自社で採用した普通高校の新卒者に対して訓練を行い、訓練後すぐに現場に出すということを、慣例として行っていた。そのため、もともと初心者を現場に出すための訓練ノウハウは社内に蓄積されており、これが基金訓練のコース内容にも生かされている。(磯部氏談)

⁴⁵ 受講定員を25名に増やした意図は講師1名体制から2名体制に変更し、訓練内容を充実させようとしたことである。(磯部氏談)

練生に紹介はしているが、特に勧めてはいない。

カリキュラムは大まかに言うと、最初の3ヶ月半で2次元、次の2ヶ月半で3次元のCAD実習を重ね、習熟度を高める形になっている。訓練方針としては、CADの技能が身につくから就職活動をするという考え方であり、カリキュラムもこの考えに基づいて作っている⁴⁶。

3. 受講者の属性

訓練生15名中、男性6名、女性9名⁴⁷。うちCAD経験者は5名。平均年齢は31.4歳⁴⁸で、家族との同居、非同居の割合はだいたい6：4。若年者は親との同居が多い。主たる生計維持者は8名。学歴は高校卒5名、専門学校卒5名、短大・四大卒5名である⁴⁹。

職歴は、「なし崩しのフリーター」（なかなかフルタイムの職につけないアルバイト）が2名、フルタイム経験（正規・非正規含む）「1～3社」が5名、「3社以上」が8名。なお、機械設計未経験者が多く、「手に職をつけたい」という希望が多い。訓練・生活支援給付金の受給者は7名、そのほか失業保険給付受給者が5名程度⁵⁰。過去に基金訓練を受けたことがある人は1名（横断的スキル習得訓練コース修了）である。

4. 講座募集について

ハローワークに規定に沿った体裁でチラシを設置。そのほかに、自前でホームページを作成して訓練生を集めるためのPRを行っている⁵¹。

⁴⁶ 機械設計業界の求人の実態として、2Dだけでなく、3DのCAD操作までを求められるケースが多い。（磯部氏談）

⁴⁷ 訓練生は女性のほうが多い。なお、もともとアイワークスが派遣していたCAD技術者には女性が多く、違和感はないという。（磯部氏談）

⁴⁸ 最年少の訓練生は23歳女性、最年長は55歳女性。なお募集段階での最高齢は63歳。

⁴⁹ 結果的に学歴は高校卒、専門学校卒、大卒が均等になったが、選考の際に学歴をみたわけではない。（磯部氏談）

⁵⁰ 親と同居の者も多く、生活のために自分の貯蓄を取り崩すような生活困窮者の数は把握不能ということだった。

⁵¹ 実際に2名がこのホームページを見たことがきっかけで基金訓練コースを受講している。

5. 応募状況・選考・就職実績について

(1) 応募状況

定員15名のところ38名の応募者（男性：20名強、女性：約15名）が集まった。応募者には機械設計をやりたいという意志を持っていた人が多かった。

(2) 選考

6か月の訓練コースを終えただけでは、就職できるのに足りる自信と実力は身につかないと考えており、面接時に「予習・復習は必須、場合によっては居残り・土日登校が必要であり、自主的に勉強をしないと無理」であり、覚悟して受講するように応募者に強調した。また、面接時には意欲と将来のイメージを評価した。たとえば実際に就職したときのイメージをたずね、即答できなければ合格をだしていない。

(3) 就職実績

調査時点で訓練コースはまだ終了していなかったが、15名の訓練生は落伍者なく、すでに3名の就職者⁵²が決まっていた。うち2名が正規雇用、1名は本人希望により非常勤の仕事に就いている。

6. 就職支援について

(1) キャリアコンサルティングと時間外指導

基金訓練校に課されている通り、訓練期間中に3回実施している⁵³。内容は履歴書の書き方、職務経歴書の書き方、就職活動への気持ちの持っていく方などであり、大まかなイメージとしては、初回は軽め、2回目で内容を深め、3回目で就職活動に値する内容を自分で書けるように指導する⁵⁴。キャリアコンサルティングでは、

⁵² 3件ともアイワークスへの就職ではない。

⁵³ 磯部氏自らがキャリアコンサルタントの資格を保持し、キャリアコンサルティングにあたっている。

⁵⁴ 履歴書には自分がこれまであげてきた成果を示すようなキーワード、すなわちポジティブワードを使うなどの指導をしている。

個人の悩みや希望を聞いたり、履歴書の添削とアドバイスを行っており、ほとんど個別対応をしている。また、休み時間や訓練時間終了後に個別相談も受けている。キャリアコンサルティングを行った印象としては、最終的に就職活動のモチベーション昂揚に直結するので、訓練プログラムの中で一番重要だと感じている。そのほか、ジョブカード講習（書き方指導）も必須カリキュラムとしてやっている。

(2) 就職票の掲示

ハローワークで就職票をプリントアウトし、教室内に掲示している。ただし、訓練生が15:25まで訓練を受講したあとにハローワークに行って就職活動するのは、事実上容易なことではない。

7. 講座運営・訓練生について

(1) 講座運営の工夫

経験者と未経験者を隣に配置するなど、理解度の高い人が低い人に教えられるよう、席順を工夫した。

(2) 訓練生の受講態度

全員、非常にまじめに受講しており、なかには朝7時半くらいに来て、訓練コースを受講した後、夕方6時まで自習をしている訓練生もいる。訓練生間の対人トラブルや授業妨害が生じたことはない。また、座学が終わった後は、訓練生が個人でCAD操作の習熟を進めなくてはならず、また講師から出される課題も多いため、他の訓練生のことを気にしている余裕はないとのことだった。

(3) アフターケア、フォローアップ

訓練修了者からのCADについての質問、就職支援については、ひきつづき個別対応を行う予定である。

8. 制度の使い勝手

特に困っていることはない。

雇用・能力開発機構神奈川センターには、コース内容の設計を訓練校の自主性にまかせてもらっていると感じている。そのおかげで機械設計業界の特性に合った実践的対応が可能になっている。

9. 制度に対する要望

(1) ハローワーク職員への周知

ハローワークに行って2期目の訓練コースのチラシ設置をお願いしたところ、職員がチラシ設置のことを知らなかった。また、各ハローワークで対応が異なることもある。ハローワークの内部で情報を共有し、職種領域にこだわらず対応してもらえれば、手続きがスムーズになるはずである。

(2) 募集期間の延長

アイワークスの訓練コース開講に気づかず、応募できなかった人が多いと思う。実際に、ハローワークのチラシを見て応募してきたり、ハローワークで勧められてきた訓練生は少なく、はじめからCADをやりたいという希望を持っている人が多い。希望を持っているのに募集に気づかない人を減らしたいので、募集期間を延長してほしい。

(3) 設備投資リスクの軽減とコース認定の厳格化

現状では、訓練校には訓練生1人につき、1ヶ月当たり60,000円が出ているが、途中で脱落者が出ると運営資金が減ることになる。訓練のためには機材、教材作成等の投資が必要だが、今のやり方では投資費用が回収できないリスクを訓練校は抱えている。そのため、訓練生の数の確保に走り、適当なことを教えたり、訓練生におもねる訓練校が出てしまっていると思う。したがって、脱落者がいようがいなからうが最初に集まった人数分の金額を訓練期間を通じて固定的に支給する形にし、そのかわり訓練コースの認定を厳しくし、分野ごとに細かく認定基準を作って審査

するとともに、就職率も厳しく問うべきだと考えている。

表 I - 6 訓練カリキュラム

訓練カリキュラム

訓練期間	平成23年9月5日～平成24年3月1日(6か月)(訓練日数109日)			
訓練時間	9時00分～15時25分	訓練定員	25名	
訓練対象者の条件	基本的なPCスキルが備わっていること。			
訓練目標(仕上がり像)	機械設計製図・CADオペレーティング業務への就業に値するCADスキル			
訓練修了後のスキルで想定できる取得資格	CAD利用技術者試験1級・2級、 CADトレース技能審査 機械部門初級・中級・上級 (※修了後の任意取得)			
訓練内容	科目	科目の内容	訓練時間	
	学	開講式、ガイダンス/オリエンテーリング		7
		2D-CAD基礎	市販、オリジナル教材を織り交ぜ、実際の機械製図業務に必要な優先順位を考慮した座学を展開。図形の表し方、製図作成、機械工作、機械要素、材料力学など。	78
		3D-CAD基礎	3D-CADの操作上の概念、2D-CADとの違い、などシステム上の考え方などに特化して行う。	12
	科	学科補講ヒアリング	2D・3Dを問わず、学科の進捗状況において、理解度が要求される内容に対して再講義を行う。	51
		修了式		3
	実技	2D-CAD基礎	コマンド操作によるCADデータ作成とテンプレートやレイヤーなどの概念によるCADデータ管理といったCADに携わる者が知っておくべき基礎的な実技。	24
		2D-CAD実務対応	計画面からの部品図作成を行う中で、実際の設計補助的業務に習熟することを主体にした実習。学科で学んだ知識を実践レベルでCADデータとして落とし込む内容。	84
		スケッチングCAD化	市販の減速機を実際に分解し分解部品をスケッチする。スケッチングしたものをもCADデータとして部品図作成し、さらに組立図まで完成させる。スケッチング24h、スケッチングCAD化90h	114
		3D-CAD基礎	モデリング・アセンブリー・ドローイングをいった3D-CADのデータ作成業務における基礎的な内容を2D-CADで作成したデータ内容をそのまま引き継ぎ行うことで、その関連性を的確に習得する。	150
		3D-CAD実務対応	2D-CADの教程で実際に作成したデータをそのまま利用し、3D-CADデータ化する。(モデリング、アセンブリー、ドローイング)	60
		実技補習ヒアリング	2D・3Dを問わず、実技の進捗状況において、理解度が要求される内容に対して再演習を行う。	45
	<input type="checkbox"/> 職場体験 <input checked="" type="checkbox"/> 職業人講話 <input checked="" type="checkbox"/> 職場見学 <input type="checkbox"/> その他		いすゞ自動車株式会社工場・日本飛行機株式会社工場・日本飛行機横浜工場:6h×3日・職業人講話2h	20
	訓練時間総合計		648.0時間 (学科151.0時間、実技477.0時間、職場体験等20.0時間)	

ワーカーズコープちば ヒアリング報告

日 時：2011年6月7日 10：30～12：05

場 所：労協船橋事業団・サポートセンターオアシス

応対者：ワーカーズコープちば専務理事 菊地謙氏

訪問者：連合総研 松淵厚樹前主任研究員

ワーカーズコープちばは、労働者の協同組合事業（労働者はワーカーズコープに出資）、を行っている。具体的には、食堂・弁当運営、家事・生活支援サービス、清掃、訪問介護、倉庫内業務など、主に軽作業業務を運営している。これらの事業の求人は、ハローワーク・求人誌等を通じて行うことが多い。応募者に対しては、面接時に協同組合であることを説明し、組合員になってもらったうえで働いてもらっている。なお、訪問介護事業は、ワーカーズコープちばが開講したホームヘルパー2級講習修了者が、事業所を設立してスタートしたものである（従事者は60～70代の比率が高い）。行政からの受託訓練の実績としては、以下の4つがある。

(1) 緊急人材育成支援事業（基金訓練）：

実践演習コース、300時間（3か月）、平成22年8月～。

(2) 生活保護受給者の自立支援（千葉市委託事業）：

平成23年4月～

生活保護受給者に対するボランティア体験や生活リズムづくりなどを通じた社会参加支援（職業自立目的でないもの）である。

(3) 千葉市ふるさとハローワーク就職支援事業（千葉労働局委託事業）：

平成23年4月～

一般求職者の就職支援セミナーや会社説明会等の運営。

(4) 緊急雇用創出事業（習志野市委託事業（国基金））：

平成22年度のみ。

1. 訓練概要について

基金訓練の開講コースは「ホームヘルパー 2 級」（実践演習コース）である。このコースはホームヘルパー 2 級及びガイドヘルパーの資格取得を目的とし（修了者は全員が資格を取得）、平成22年の 8 月から開講している。現在 3 回目を開講中である。

就職率は、第 1 回目が85%、第 2 回目が77%である。

2. 訓練生の属性

訓練生の年齢は、40代と50代を合わせて約半数で20代、30代、60代もいる。性別には、男性はヘルパーへの就職が困難なため、訓練生が少ない。女性の数は 1 回目が約半数（15名中）、2回目が3分の2（18人中）、3回目が9割弱（17人中15人）である。訓練生には、主婦、主婦パートから失業した人などが多い。生活が苦しく訓練生活支援給付金を受けている人とそうでない人が半々ぐらいの割合である。母子家庭の母も各回 1 名はいる。

職歴は、中高年では、自営経験者（直近就労形態はパート）が多い。若い層では、過去の雇用形態の傾向は全く見られない⁵⁵。

訓練・生活給付を受ける人が訓練生の 3～4 割程度である。訓練生は女性が多いため、独身者、母子家庭の母、生活保護受給者（各回 1～2 名）が主である。融資（訓練生活支援融資）を受けているかどうかは把握できていない。

なお、基金訓練コース受講希望者（応募者）は、全員、基金訓練の制度を知っていて応募してきた人のみである。

3. 講座募集について

訓練生の募集に当たっては、市役所の広報、独自のチラシの配布、新聞折り込みの求人情報チラシへの掲載を行っている。応募者が基金訓練を知ったきっかけもこ

⁵⁵ 男性受講者には、50 代の元有名ゲームクリエイターもいた（菊池氏談）。

れらが多い。ハローワークでもチラシを配布しているが、様々な団体のチラシと一緒に置いてあり、アピール度が高いとはいえない。なお、基金訓練コースの合格者には、ハローワークに行き求職登録をしてもらっており、全員がハローワークの支援を受けている。

4. 応募・選考について

受講者にとっては、最終的に資格が取得できるのは魅力であり、定員の関係で選考倍率も高い。訓練には定員の制約があるため受講者の選考を実施しており、受講の意欲が低い人、訓練・生活給付の受給が主目的の人は不合格にしている。

5. 就職支援について

講師に地域の介護事業者を選定することによって、就職に結びつける努力をしている。

ハローワークとは就職支援面で特段の連携は取っていない。訓練終了時に未就職の人はハローワークで引き続き求職活動をしている。なお、昨年（2010年）、ハローワークと船橋訪問介護事業者連絡会（ワーカーズコープちばが事務局を担当）の共催で、合同就職説明会を開始した。今後とも、こうした機会は活用していきたいと考えている（菊池氏談）。

6. 制度の使い勝手

(1) 訓練生にとっての使い勝手

ハローワークへの基金訓練申し込みについては、利用者からの不満は聞いていないが、ハローワークの窓口が込み合っており、手続きをするのに30分待ちと時間がかかってしまう。

前述のように、訓練コースの倍率が高く、受講の意欲が低い人、訓練・生活給付の受給が主目的の人は不合格としている。このことから、緊急人材育成支援事業に、生活できない人へのセーフティネット機能を担わせることを期待している、あるいは現実として機能を担わせているのであれば、問題ではないかと思う。

長期失業者(含む生活保護受給者)には、メンタル面で問題を抱えている人も多く、その人の生活面や家族も含めて支援が必要と思われるケースを多い。こうした人たちに対しては、就職支援のみで効果を上げるのは難しいのではないかと。

訓練就職者の就職については、施設系の求人⁵⁶は多いものの、在宅ヘルパーは勤務時間も短く、登録型から始めざるを得ない状況にあり、結果として収入が低いなど構造的な要因があり、就職がなかなか決まらないのが問題である。ワーカーズコープの介護ヘルパー事業もまとまった仕事になりにくく、生計を目的とするには不安定なため、なかなか採用できない状況にある。また、在宅ヘルパーは、男性は、特に女性の利用者から敬遠されるので就職が非常に困難な状況にある。女性の場合も、低賃金のためにヘルパーへの就職希望者が少ない状況にある。

(2) 訓練校の立場から

基金訓練の実施により、人々の職業訓練への認識が高まり、社会で一般的なものとして認識されるようになったことは良いことだと思う。

しかし、雇用能力開発機構の担当者レベルで認可の判断が異なることがある。また、中央職業能力訓練協会の判断が硬直的であり、地域の実情に沿った訓練ができなかった。

7. 制度に対する意見・要望

(1) 交通費の公費補助

生活保護受給者などにとっては、生活状況が非常に厳しい。そのため、交通費の支出が負担になっている受講者も多いとみられる。こうした人々については、できれば交通費の公費補助をしてもらいたい。(本講座の場合は、事前の面談で修了可能性も説明・確認しているので、交通費を負担できない人は受講していないとみられる。なお、訓練生の3分の2が自転車・バイクを使った近隣通学者である。)

⁵⁶ 施設系求人は多いものの、労働条件面(1人での宿直あり)などであるため、就職希望者は少ない。

(2) 地域の就業事情を踏まえた訓練の実施を許可してほしい

最近始まった事業なので現状では仕方がないところもあるのかもしれないが、機構（雇用能力開発機構）の担当者レベルで判断が異なる場合があり、機構の人事異動のたびに認可・不認可の基準が変動する事例があった。

また、全て中央職業能力開発協会の判断を仰ぎ、硬直的な判断がなされるようになり、地域の実情に沿った訓練ができなくなった事例もある。公的な訓練なので、資格取得に必要な内容のみにすべきという考え方があることは理解できるが、一方で、地域の就業事情を踏まえた訓練の実施も許可してはどうか（最低限の基準を満たせば地域の就業事情を踏まえた訓練の実施を可とするなど）。

(3) 他事業との連携をとるべき

基金訓練がハローワークを中心として運営されている一方で、「ふるさと雇用再生特別基金事業」や「緊急雇用創出事業」は自治体を中心として運営されており、両者は基本的にリンクしていない。基金訓練の修了者が緊急雇用創出事業等で経験を積み、本格的な就職へつなげるというシナリオを考えてもよいのではないか。

8. その他

(1) 生活保護受給者に基金訓練の情報を

ワーカーズコープちばでは、千葉市から生活保護受給者の社会参加支援事業を受託している。事業内容は集合形式でのボランティア体験や生活リズムづくりなどである。

千葉市の保護課は、基金訓練の情報をあまり持っていない。市役所内の住宅支援担当課（住宅斡旋）と保護課（生活保護住居費支払）の連携も取れていない。

また、生活保護を受けようとする人は、生活ができなくなって初めて市役所（保護課）に来るケースが多い。生活ができなくなる前に基金訓練に入るようにすれば良いと思う。例えば、パーソナル・サポーターには、情報へのアクセスが限られている人（生活保護受給直前の状態の人など）に、有用な情報を伝達することが求められているのではないか。

(2) パーソナル・サポート事業について

千葉市事業の経験から、生活保護受給者に対しては、パーソナルではなく、世帯単位、家族単位での総合的な支援が必要であると感じている。パーソナル・サポート事業の理念は理解できるが、ケースワーカーの負担も重いので各地域で実施が可能か、行政区分の枠を超えて理念どおりの形で実施するのは大変だと思う。

労協センター事業団（ワーカーズコープ）東関東事業本部 ヒアリング報告

日 時：2011年6月14日 14：15～16：15

場 所：ワーカーズコープ東関東事業本部事務所

応対者：事務局次長 小澤真氏、基金訓練担当 鳴海美和子氏

訪問者：連合総研 松淵厚樹前主任研究員

ワーカーズコープ東関東事業本部は、全国組織である労協センター事業団の地域事業本部であり、関東のうち、東京、神奈川を除く地域を統括する組織である。本来の事業としては、建物総合管理、介護福祉、子育て支援、就労支援、物流、緑化、その他協同労働による地域に必要な仕事おこしを行っている。

行政からの訓練受託の実績は、緊急人材育成支援事業（基金訓練）⁵⁷のみである。なお、基金訓練に関する相談はないが、高齢者からの、「働きたい」「仕事を起こしたい」という相談が多く寄せられている。

1. 訓練概要について

開講している基金訓練コースは、以下のとおり多岐にわたっている。

- (1) 介護ヘルパー養成科（訪問介護員2級）
- (2) 介護福祉スタッフ養成科（訪問介護員2級）
- (3) 地域ケアワーカー養成科（訪問介護員2級）

(1)から(3)は、介護従事者を育成する内容であり、それぞれ資格取得が可能である。

なお、就労支援センター熊谷では、当初、訪問介護員2級の内容も含めて社会的

⁵⁷ 受託実績は基金訓練のみであるが、その内容は多岐にわたり、本レポートで紹介している通り、実践演習、社会的事業者、社会的事業者合宿型若者自立プログラムの各コース（3～6ヶ月）を、埼玉県内及び千葉県の一部で実施している。

事業者コースとして開講していた。しかし、平成23年（2011年）2～3月に同じ内容で、再び開講しようとしたところ、雇用・能力開発機構から、訪問介護員2級の資格取得の内容が入っているならば、社会的事業者育成コースとして認められないと指摘された。それゆえ、訪問介護員2級の資格取得の内容を除き、社会的事業者育成コースで開講した。

(4) 福祉事業者育成科（社会的事業者コース）

地域で福祉事業を行う事業者を養成することを目的とする。

ワーカーズコープわらび教室で開講していた福祉事業者育成科も訪問介護員2級の資格取得の内容が入っており、当初、社会的事業者コースで開講していたが、雇用・能力開発機構から訪問介護員2級の資格取得の内容が入っていると社会的事業者コースとしては認められないとの指摘（前述の介護ヘルパー養成科と同様）を受けたため、現在は実践演習コースに変えて開講している。

(5) 施設管理者養成科（社会的事業者コース）

若年者の就業のサポートを目的としており、ハウスクリーニング技能士、一般事務等への就職を想定している。訓練内容は、ハウスクリーニング実践指導 講座・実技、ビルクリーニング実践指導 講座・実技、パソコン講座、施設設備サービスマネー講座などである。

(6) 介護・介護予防支援事業所設立科（社会的事業者コース）

地域で介護・介護予防支援事業所を設立する事業者の養成が目的である。

(7) 若者まちづくり人材育成科（社会的事業者合宿型若者自立プログラム）

集団形成や対人関係のスキルや自己肯定感の向上を図り、職業的・社会的自立を目指すコースである。

(8) 社会的事業にかかわる人材育成科（社会的事業者コース）

基金訓練の6か月間を通じて豆腐づくりや豆腐の加工食品製造を学び、それを主とした仕事おこしを目指す

(9) 地域福祉しごとおこし科（社会的事業者等訓練コース）

社会的事業者（企業）の基礎知識とハウスクリーニングや施設管理の技能を習得することが目的であり、仕事おこしのシミュレーションを通じ、それを実践できる人材の育成、またコミュニティ施設などへの就労を目指すコースである。訓練内容は、社会的事業者実践者養成講座、施設管理講座、ハウスクリーニング、ソーシャルスキルトレーニング、PC講座からなる。

一般的な就職状況については、企業が新卒者採用を最重要視しているため、概ね40歳以上の基金訓練受講者の就職は非常に厳しく、ほぼ臨時雇用やパートに限られるのが実情である。

2. 訓練生の属性

訓練生の年齢構成と性別分布については、介護従事者育成関連（介護ヘルパー2級、介護福祉スタッフ養成科、地域ケアワーカー養成科）の場合、40代が中心で、男女比は、場所によるが1対1から1対2程度で女性が多い傾向にある。男性に対する介護ヘルパーの求人は、施設介護にほぼ限定されている。また、ホームヘルパーの場合には給与が月4～5万円程度であることが多いことから、女性に比べて男性の訓練中退率が高くなっている。このような状況が知られているためか、定員に満たない講座もある。

福祉事業者育成科は、30代が中心で男女比は半々である。施設設備サービスは40代が多く男性中心である。介護・介護予防支援事業所設立科では年代は40代が多く、女性中心である。若者自立プログラムは、20代後半の男性が多い。社会的事業人材育成科（豆腐教室）は50代が中心で、男女比は3対1で男性が多い。地域福祉しごとおこし科は60代が中心で、男性1に対して女性2の割合である。

家族との同居については、実施している9講座（合宿制のものを除く）の平均で、

世帯主が38%、非同居が42%、同居は20%である。

主たる家計維持者との関係については、介護従事者育成関連（介護ヘルパー 2 級、介護福祉スタッフ養成科、地域ケアワーカー養成科）の同居者は、主たる生計維持者の妻が多い。

学歴は、把握できている範囲では、高卒80%、大卒13%、中卒7%の割合である。保有資格は、普通自動車免許が15%、建築士が1名である（154名中）。職歴については、正社員、臨時・パート、派遣、無職、定年後の全ての職歴の人が受講しているが、全体としては、臨時・パートが多い。

訓練生活支援給付金を受けている割合は、生活保護受給者以外の定年退職者や、失業者で多い傾向にある。生活保護受給者は、生活保護を継続したまま基金訓練を受講するケースが多い。なお、基金訓練受講のための交通費も生活保護費で支給されるため、特に要望はあがっていない（小澤氏談）。社会保険の加入については、データはあまりないが、定年退職者等は加入割合が高い。

3. 講座募集について

基金訓練講座の開講については、新聞広告や、チラシ等で周知を図っている⁵⁸。

4. 応募者について

基金訓練の応募者は、基本的にハローワークからの斡旋で応募してくる。ただし、20人に1人ぐらいは基金訓練のチラシを見て直接たずねてくる人もいる⁵⁹。

5. 訓練生の感想

男性の介護ヘルパーは求人が少なく、希望する労働条件に合う就職先を見つけることは極めて困難である⁶⁰。介護ヘルパー 2 級の内容を教えている訓練コースでは、

⁵⁸ なお、県・市など自治体の広報紙による広報は、受託事業といえども民間団体の事業を掲載するハードルが非常に高く、実質不可能であるとのことだった（小澤氏談）。

⁵⁹ なお、直接問い合わせしてくる人については、ハローワークで申込みをするように指示している。

⁶⁰ 若い男性は、介護施設への就職を決める人が多いが、それ以上の年齢層の男性は、宿直勤務や賃金面などの労働条件の厳しさから、介護施設への就職は敬遠する傾向にある（小澤氏談）。

訓練期間が3～6カ月と長期にわたるが、男性の訓練生からは、訓練機関の途中での訓練コースの変更を認めてほしいという要望がある。

6. 制度の使い勝手

(1) 訓練生にとっての使い勝手

埼玉県の場合、外国人の基金訓練受講者の中には、字が書けない人や漢字が読めない人もいる（1講座に1～2名）。こうした人は、ハローワークに基金訓練を申し込む段階で困難に直面している。たとえば、申込書の作成や、ハローワークでの面談時（基金訓練受講のための面談、随行者は認められておらず本人だけの面接になっている）に自分の思いが伝えられないという現実がある。なお、訓練の時間外に、外国人受講者向けに日本語の読み書きを教えるなどのフォローを行っている講座もある。

(2) 訓練校の立場から

基金訓練は「第二のセーフティネット」として、訓練生の生計を支えるのに一定の機能は果たしているように感じている。

講座認定基準は硬直的で、厳しすぎるように感じる。たとえば、前述のように、社会的事業者コースで、介護事業の起業を目的として、訪問介護員2級の資格取得の授業もカリキュラムに盛り込んだ講座を申請したところ、雇用・能力開発機構から認められなかった。

7. 制度に対する意見・要望

(1) 就職支援講座は3回では少ない

訓練生には、派遣切りや勧奨退職に遭った人達がかかり含まれているが、こうした人達はあきらめの気持ちが強く、社会での居場所がないように感じているようである。こうした人達の就労意欲を喚起するには、就職支援別講座（履歴書作成、面接対応、ビジネスマナー等）の回数は、受託要件の3回では少なすぎると感じる。このことは、人口が多い（都市部である）埼玉の特徴ではないかとも感じている。

(2) 出席要件をクリアした後も休ませない工夫を

訓練生の中には、訓練・生活支援給付金支給のための8割要件（出席日数8割以上）を満たした後、就職支援別講座を休む人がいる。こうした人達は、就職活動もおろそかになり、結局就職できず、やがて生活保護を受給するようになることも懸念される。出席要件をクリアした後の訓練を休ませないような工夫が必要である。

(3) 産業構造の変化に即応した訓練を

訓練の認定基準が硬直化しているため、デンマークのように職業訓練から新しい産業を生み出すような取り組みにはなっていないと感じる。介護とITが全体の6～7割を占めている現状から、もっと多様な産業の担い手づくりになるような職業訓練にしていく必要がある。訓練の認定基準を緩和することと、雇用される働き方以外の働き方も含めた職業訓練の位置づけをしてもらいたい。

8. その他

(1) 生活保護および生活保護の被保護者について

生活保護は、被保護者が働くことによる社会への貢献、ひいては被保護者本人の幸せに結びついていない。被保護者は、国から扶養されていることに対する引け目を感じている人が多い。そのような中、若い被保護者（30～40代）は、社会の中での居場所づくりが社会参加の第一歩になり、自分の未来に対する希望を持つきっかけづくりになっている。それゆえ、すぐに就職に直結しなくとも居場所づくりという意味での職業訓練も極めて重要だと思う。

就職氷河期の影響と思われるが、生活保護を受けている若者は、良い思いをしたことがなく、達成感を感じたこともないと感じられる。団塊の世代などはバブル期などのよい時代も知っているため、努力すればただけ見返りもあると考え、働くことに対する意欲は高いが、若い被保護者は成功体験がないため、どうせ努力しても無駄、と最初から諦める傾向が強い。

若者サポートステーションに来るニート状態にある若者の中にも希望が持てないから努力しない一方で、働いていないことに対して、社会から白い目で見られる現

状も嫌だという人が多い。

(2) 「パーソナル・サポート（個別支援）・モデル事業」について

マンツーマン支援であるため、支援者と被支援者に相互依存関係ができないようにすることが重要であると考えます。また、個別支援の限界という意味でも、複数の人間とのかかわり合いから学び、社会性を獲得するためには、集団の力が必要となり、そのための居場所づくりが大切である。

第2章 ハローワークからのヒアリング

第1節 ハローワークヒアリングの概要

2011年6月27日、28日に神奈川県内の規模の異なる二つのハローワークからヒアリングを行った。具体的には、連合総研の研究員がヒアリング先に出向き、話を伺うという方法をとった。

このヒアリングからは、この事業の特長、問題点が浮き彫りとなって来た。

まず第一に、この事業はセイフティーネットとして機能している。具体的には、これまで公共訓練や民間の訓練を受けることができなかった層にスキルを身につける機会を提供できている。これまで母子世帯、非正規労働者、若年で安定した雇用についていなかったもの、自分で生計を立てなければならないものなど、毎日の生活の糧を得るために働き続けなければならず、しかも生活が苦しかった層は訓練を受け、スキルを身につけることが困難であった。そして訓練を受けることによって、スキルを向上させたり、資格をとったりして、就職に成功しているケースも多い。なお、雇用保険受給者で、適当な訓練コースがない者の受け皿にもなっている。

これにはいくつかの理由がある。民間の訓練施設を利用することにより、訓練の種類、水準、訓練を受ける場所が多様化していることが挙げられる。また、訓練期間が短く、訓練開始時期が多様であることも利用者にとって便利である。さらに、訓練情報が公開されていて情報収集がしやすいこと、訓練施設が積極的に宣伝を行っていることも、これまで訓練機会の情報を得ることができず、訓練機会にアクセスできなかった人々がチャンスを掴む手助けとなっている。加えて給付金や資金融資は、訓練期間中の生活の支えとなっており、訓練を受ける機会を飛躍的に高めている。

しかし、なお多くの課題が残されている。これをいくつかのグループに分けて説明していく。

1. 利用者が訓練を受ける前に得られる情報がなお限られていること

情報の提供は行われているとはいえ、これから受けようとする訓練の内容が完全には分からないという問題がある。受けてみると、自分の期待したものではなかったり、レベルが能力とマッチしていなかったりすることがあり、最悪の場合には、訓練からドロップアウトすることにもつながる。また、訓練により資格を取得することを目的とする利用者には講座ごとの資格取得の情報があると便利であるが、これは必ずしも存在していない。なお、利用者のみならず、行政にとっても訓練の出来上がり像が必ずしも明確になっているとはいえない面もある。

2. 訓練期間中の生活の問題

家庭の事情によっては、給付金や融資があっても生活がなお苦しいことがある。通所費用が負担になることもある。このため、訓練期間中にアルバイトをせざるを得ず、訓練がおろそかになり、成果を上げられないというケースも見られる。

3. 訓練そのものの問題

多くの訓練は3カ月程度であるが、この期間で取得できる資格が限られているという、基本的な問題がある。さらに、受講生が多様であり、訓練を行う側にとって、訓練のレベル、進行速度を設定するのが難しいという問題もある。

また、訓練を行う主体が様々であるため、同一講座でも選考基準が統一されず、訓練のレベルがまちまちになりがちである。また、この事業の開始に合わせて新たに訓練を始めた施設などで、講師や訓練の質に問題があるところがある。さらに、定員割れを起こすような場合には、訓練内容がマッチしないような訓練生も受け入れて、訓練についていけないものが出て適切な対応を取らないケースもある。なお、訓練施設は、必ずしも就職指導に慣れているわけではなく、就職指導に力を入れないところもある。

4. モラルハザード

残念なことであるが、利用者、訓練施設、行政の一部にモラルハザードが存在し

ている。利用者の中には、訓練より給付金目当ての者がいる。このようなグループは、学習意欲、就業意欲が低く、再就職が目的であるという意識が低い。給付金を受けるために訓練を受けるには受けるが、一定の成績を収めることが給付の条件になっていないため、真剣ではなく、成果は上がらない。中には他の真剣に訓練を受けている利用者に悪影響を及ぼすことがある。

訓練施設の中には、給付金がもらえることを宣伝に使っているところがあり、これが利用者のモラルハザードを誘発している面がある。また、3で説明したような問題が、訓練施設のモラルハザードである可能性もある。

さらに、ケースワーカーの一部には、生活保護受給者に対し、再就職意欲、訓練意欲を喚起することなく、ハローワークに行って、給付金を受けるように指示する者がいるようである。

5. 行政運営上の問題

一方で、給付する側にとっては給付の4要件の確認が困難であり、審査に手間がかかるという問題がある。他方、利用する側にとっては、確認に必要な書類を整える手間がかかり、審査の間、待たなければならないという問題がある。

第2節 ハローワークヒアリング報告

Aハローワーク（神奈川県内、大規模所）ヒアリング報告

日 時：2011年6月27日 13:30～15:00

場 所：神奈川県内A公共職業安定所

応対者：神奈川県内A公共職業安定所 所長、職業相談部長、統括職業指導官

訪問者：連合総研 松淵厚樹前主任研究員

1. 緊急人材育成支援事業（基金訓練）の利用者

2010（平成22）年度の基金訓練申込者は約6000名。うち、雇用保険の受給資格のない人が80%、受給資格がある人（公共職業訓練受講枠）が20%であった。

その他の内訳は以下の通り。

(1) 性別

男女がほぼ同じ割合である。

(2) 年齢

30代～50代が中心で、各年齢層が約2程度。その他は、20代と60代は、それぞれ約1割。10代はほとんどいないが、中卒1～2年で働いたことがない者が散見される。最高年齢は83歳。

(3) 家族との同居状態

同居と非同居がほぼ同じ割合である。

(4) 主たる生計維持者との続柄

- ・本人 約6割
- ・配偶者 約3割（夫が働いており、訓練受講のみ希望）
- ・同居者（同居人、（男女）ルームシェアなど）および子 合わせて1割程度

(5) 学歴

- ・中卒 約1割
- ・高卒 約4割
- ・専門学校卒 約2割
- ・大学・短大卒 約3割（※大卒者は、卒業後数年から40歳代まで年齢に幅がある）

(6) 在職／退職の別

受給資格がある人の内訳は、在職者が約20%に対して離職者約80%、主婦（専業、離死別）数パーセント。在職中の方は、インターネットで基金訓練の存在を知って相談に来訪し、基金訓練に合格したら仕事を辞めて訓練受講をする人もたまにいる（1か月1人いるかないか程度）。

(7) 職歴（就業形態別）

- ・非正規雇用 約8割

なお、医療事務や経理事務は、定員枠の関係で応募倍率が高くなるため、転職を目的とした元社員の離職者が受講者の約2割にのぼっており、雇用保険切れ等の基金訓練合格者の割合は、他の講座と比較して小さい傾向にある。

(8) 雇用保険の受給状況別

ほぼ全ての基金訓練申込者は、母子家庭の母を含めて、健康保険に加入している。公的年金の加入状況については確認できていない。

(9) 生活状況

これまで把握している基金訓練受講者4000人分のデータによれば、1800人が訓練・生活支援給付金を申請した。給付金の申請者は、給付までの期間は貯蓄を取り崩して生活している人が多かった。生活保護の被保護者は約10%であるが、その人たちに対しては、生活保護給付額を区役所で確認・調整している。また、このデー

タによると、訓練・生活支援資金融資を申請した人は、給付金申請者の約5分の1である¹。

2. 基金訓練の認知状況

ハローワークの窓口に来た時点で、制度を知っていた人が約9割、知らなかった人が約1割である。制度を知ったきっかけは様々であり、雇用保険の受給資格がない人は、①折込の求人誌に載っていた訓練実施事業者（訓練機関）の公告、②訓練実施事業者の投込公告（ポスティング）、③訓練実施事業者による庁舎前でのチラシの配布、④インターネット（雇用・能開機構の基金訓練ホームページ等）、⑤市・区役所相談での紹介、⑥生活保護ケースワーカーの紹介、などである。雇用保険受給者でハローワークに来所している人は、庁舎内のパンフレットやポスターなどが多い。

制度を知らなかった人は、雇用保険受給期間終了者が約3割であるほか、自営業者（本人・家族）、親族の介護が終了した人、配偶者が失職した人、離婚者、生活保護を受けている人などが多い。

なお、生活保護を受けている人は、ケースワーカーから、訓練のことには触れずに、「ハローワークに行ってください」とだけ言われて、とりあえず訓練・生活支援給付金を受給することを目的に来所する人が多い。

3. 基金訓練全体の評価・印象

これまで公年共職業訓練（雇用・能力開発機構、A市実施の職業訓練）は、全体的に訓練内容のレベルが高く、基金訓練の対象となる人達に対するハードルが高かった印象をもっている。基金訓練で評価している点は、様々な媒体を使って案内を行っているところであり、これまではハローワークに来なかった人々も来所するようになったことである。

基金訓練は、2009年7月の補正予算により措置されて以来実施されている。この訓練は、経済的に苦しく、かつ職業スキル不足の人々を対象にしているが、実際に

¹ 融資申込みの情報は、基金訓練受講者が就職した時点で労働金庫から情報が入る。

はこうした人達は、生活状況からスキルの向上が困難な状況にある。また、基金訓練は、雇用保険の受給資格がある人でも、公共職業訓練に適切な訓練がない場合などは、受講可能であるため、雇用保険の受給資格がある人も相当数（2割程度）含まれており、その多くは失業給付が切れた段階で訓練・生活給付金受給に切り替えている。

訓練機関については、講師の質や、訓練内容のレベルがまちまちである。訓練の質が担保されている施設内訓練（雇用・職業能力開発機構が自ら実施する訓練等）と比較して、訓練内容や講師の質に関する苦情が非常に多く寄せられている。なかでも、新設訓練機関で講師の質や訓練内容のレベルについての改善要望が多い。

また、訓練修了者のできあがり像が、多くの訓練機関で明確にされていない。さらに、基金訓練の講座ごとの選考基準が統一されておらず、同一名称の講座でも、訓練機関によって選考基準がまちまちである。

4. 利用者の基金訓練の使い勝手、利用者の問題点、利用者の要望

表Ⅱ－1を参照。

5. 制度に対する要望

(1) 訓練機関の実績を踏まえて審査・認定を

前述のように、訓練機関間で講師の質、訓練内容の質に格差が大きい。特に、新設訓練機関に対する改善要望が多い点については、訓練機関の過去実績を審査の上、認定するべきである。

(2) 訓練を必要としている人に効果的な訓練を

基金訓練機関の中には、営利目的で認定を受けている所がある。これ自体は問題ないが、中には訓練を受講できるレベルに到達していない人を合格させた上、落ちこぼれても放置したままにするなど、問題がある訓練機関もある。訓練を必要とする人に、効果的な訓練が行われるようにすべき。

(3) 生活費が足りない人に生活支援を

生活費が不足する人に対して、訓練に集中できるよう、生活支援を行うべきである。

(4) 訓練・生活支援給付金の受給要件を厳しく

給付金が目当ての人は、訓練の場で意欲に欠けるという問題がある。給付金の支給要件は、現状では基金訓練出席日数（8割以上）要件のみであるが、達成度に関する要件等を付すべきである。

(5) ハローワークが就職状況を完全把握できるように

就職状況については、就職が決まっても報告しない人がいるため、ハローワークでは把握できていない現状がある。今後は、全てをハローワークが把握できるように改善すべきである。

(6) 事務作業の煩雑さの改善

給付金受給のための4要件の確認が困難な場合がある。金融資産などを厳密に調べる場合は、家族の資産保有状況や有価証券保有残高などを調べなければならず、事務作業が非常に煩雑になっている。

6. その他

(1) 生活保護、訓練・生活支援給付金の審査期間短縮

生活保護、訓練・生活支援給付金ともに、審査期間（双方とも申請から給付まで約1ヶ月半程度かかる）を短縮してほしいとの要望があがっている。

(2) 東日本大震災、東京電力の計画停電の雇用への影響について

震災後、しばらくは、求人開拓推進員が、企業に話を聞いてもらえない状況が続いた。

(3) 緊急人材育成支援事業の利用を支援している団体

ニート・ひきこもりの支援を行っている団体（当該団体は基金訓練も受託）が、基金訓練、訓練・生活支援給付金等の利用を支援していることを把握している。

(4) 「パーソナル・サポート（個別支援）・モデル事業」についての印象・感想

Aハローワークにおいては、管内にある、ニート、引きこもりに対する社会適応訓練や社会経験を積ませるなどの事業を行っている団体（NPO）と連携を図っている。このNPOは、基金訓練も受託しており、基金訓練の受講生を引率してハローワークに来所し、受講生自ら給付金の申請を行わせるなどの指導をしている。また、Aハローワークにおいては、このNPOが行った基金訓練の修了生などのうち、一定レベルの職業スキルを取得した人に対して、職業相談ブース（パーソナル・サポート・コーナー）を週1回設置するとともに、労働局主催の大規模就職面接会などの見学会を、このNPOと共に実施し、訓練生などの就職意欲の喚起を行っている。

そのほか、Aハローワークの部門の一部が入居しているビルには、フリーター、ニート、ひきこもりなどを支援するNPO法人があるが、このNPOと連携し、ハローワークでそのような人たちに対して個別対応（職業相談）を行っている²。

² なお、2011年7月から、連携体制をより充実しているとのことだった。（Aハローワーク担当者談）

表Ⅱー1 基金訓練利用者にとっての使い勝手、利用者からの要望

1/4	①利用者の使い勝手	②利用者についての問題点	③利用者からの要望
<p>1. ハローワークへの申し込み関係</p> <p>(1) ハローワークへの基金訓練受講の申込み・手続き</p>	<p>①利用者の使い勝手</p> <ul style="list-style-type: none"> 基金訓練は、募集期間と選考日の関係から、最短で訓練申込み後3日、最長でも3週間で受講が決定する点は、選考により時間がかかる公共職業訓練に比べて使い勝手が良いと評価の声がある。 	<p>②利用者についての問題点</p> <ul style="list-style-type: none"> 基金訓練の趣旨に反することであるが、給付金が出るから訓練を受ける(給付金さえもらえるのであれば、本当は訓練を受けたくない)という声もある。 「就職するつもりはないが、訓練だけ受けたい」「求職登録はしたくない」という人が存在する。基金訓練受講までの流れの原則は、ハローワークに問い合わせ→ハローワークに来所・職業相談・訓練申込手続き→訓練機関での選考であるが、訓練だけ受けたいという人は、施設に連絡→ハローワークに行くようにと指示され、初めてハローワークに来所するという流れになる。こうした人は、就業意識が希薄であり、訓練修了後も就職に向けた次のステップへ進まない人が多い。 訓練を受講すれば、即就職できると誤解している人達からは、ハローワークでの求職申込みが面倒なので、訓練機関で求職申込みをさせて欲しいとの声がある。 	<p>③利用者からの要望</p>

2/4	①利用者の使い勝手	②利用者についての問題点	③利用者からの要望
<p>2. 基金訓練について</p> <p>(1) 受講要件・選考</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練講座情報がインターネットやハローワークでの配布資料その他で公開されており、情報収集がしやすいことが利用者の利便性を高めている。その一方で、訓練機関が作成するパンフレット等の様式が統一されていないという問題がある。 ・雇用保険受給者（公共職業訓練に適当な訓練科目がないため基金訓練を受講できる者）の方が、基金訓練受講選考の合格率が高い。このため、訓練講座によっては、事業の本来の対象者が合格できないことがある。 		
<p>(2) 訓練内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練生から、期待した内容でなかった中で、途中で受講を取りやめ、別の訓練機関での受講を認めて欲しいという要望も寄せられている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練生の中でレベルが低い人に合わせた訓練内容にすると、訓練レベルが低すぎるという不満が出る一方、レベルが高い人に合わせると、レベルの低い人が理解できない内容となるため、訓練生のレベル設定が難しい。また、訓練生のレベルによって進捗にムラが出るため、進め方も難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・IT（パソコン）関連訓練では、内容が高度で理解できなかつたので、もう一度同じ訓練講座を受講したいという人が毎月数人出る。こうした人達は、市や県の基礎講座を先に受けるべきだったと思われる。 ・訓練機関毎に講師の質の差が大きい。特に、新設施設における講師の質や訓練の質の改善要望が多い。

3/4	①利用者の使い勝手	②利用者についての問題点	③利用者からの要望
(3) 訓練での資格取得			<ul style="list-style-type: none"> ・訓練受講希望者から、訓練講座ごとの資格取得状況を公開してほしいとの要望が寄せられている。
(4) 就職支援			<ul style="list-style-type: none"> ・訓練機関では、3回の就職指導を行うことが定められているが、履歴書の書き方の指導を1回行うだけでなく、形式的に実施するだけという所もあるという苦情がきている。
(5) その他			<ul style="list-style-type: none"> ・基金訓練修了には80%の出席要件があるが、家庭の事情がある人などから、この要件の緩和要望が寄せられる場合がある。
3 訓練・生活支援給付金について			
(1) 訓練との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金の受給要件に該当しないと基金訓練を受講できないと思いついでいる人がいる。基金訓練実施施設の一部には、給付金を前面に出したPRを行っているところもあるが、そうしたものも含め、基金訓練の広報の内容について誤解を与えないよう、さらに工夫する必要があると思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金が目当ての人の訓練の場における学習意欲に問題がみられる。給付金の支給要件である訓練出席日数（8割以上）要件を満たすために訓練には出席するものの、学習意欲を示さず、他の訓練生に悪影響を及ぼす人も存在する。 	
(2) 受給審査			<ul style="list-style-type: none"> ・給付金受給のための4要件の審査が煩雑であり、また、審査に時間がかかるため、簡素化してほしいとの声がある。

4/4	①利用者の使い勝手	②利用者についての問題点	③利用者からの要望
4. 訓練・生活支援資金融資について (1)融資審査		<ul style="list-style-type: none"> ・融資について、借金であるという認識がない人が多く、焦げ付きが多いと聞いている。労働金庫における融資審査時に、「融資＝返済が必要である」ことをよく説明する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・融資を受ける人からは、訓練開始後に労働金庫の手続きに入ることになるため、訓練機関とハローワーク、労働金庫を行き来しなければならぬことが大変だとの声がある。 ・融資は、給付金の受給資格を有する人が労働金庫で必要な手続きを行った上で、審査開始となる。そのため、給付金は受講1ヶ月後ぐらいに本人の銀行口座に振り込まれるが、融資開始は、それよりさらに後になる。こうした融資開始の遅さは、給付金のみでは交通費の負担ができないような生活が逼迫している人には厳しいという声がある。 ・融資上限額の引き上げの要望が寄せられることがある。 <small>(ハローワークコメント：返済の際に金利負担が上乗せされることを考えると、融資上限額の引き上げには慎重であるべき。)</small>
5. その他(全般的に) (1)訓練と生計	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金と融資を合わせても生活費が足りない人がいる。こうした人は生計維持のため働かざるを得ず、訓練がおろそかになるという悪循環に陥る傾向があり、通所費用を上乗せ給付する必要がある。 		<ul style="list-style-type: none"> ・給付金(中央職業能力開発協会、各都道府県雇用・職業能力開発機構)と融資(労働金庫)の受付窓口を一か所にしてほしいとの要望がある。

Bハローワーク（神奈川県内・中規模所）ヒアリング報告

日 時：2011年6月28日 10:30～12:00

場 所：神奈川県内B公共職業安定所

応対者：神奈川県内B公共職業安定所 所長、次長、統括職業指導官

訪問者：連合総研 松淵厚樹前主任研究員

1. 緊急人材育成支援事業（基金訓練）の利用者

2010（平成22）年度の利用者は約900名。内訳は、以下のとおり。

(1) 性別

- ・男性 約4割
- ・女性 約6割

なお、女性のうち、

- ・母子家庭の母 約1割（一部生活保護被保護者）
- ・専業主婦 約0.5割
- ・独身 約5.5割
- ・その他 約3割

(2) 年齢

- ・39歳以下 約5割、(両親の年金で生計を維持している人や、非正規就業者が多い)
- ・40～54歳 約3割
- ・55歳以上 約2割（ほとんどが60歳以上の退職者）

※39歳以下の基金訓練受講者の就職意欲は、同年代の雇用保険を受給していない求職者に比べて高い傾向がある。60歳以上については、年金受給までのつなぎ就業のための、ケースワーカー養成訓練等を受ける人が多い。中には資格マニアもいる。

(3) 家族との同居状況

- ・同居 約7割
- ・非同居 約3割

(4) 主たる生計維持者との続柄

- ・本人 約7割
- ・配偶者 約2割
- ・子 約1割

(5) 学歴

- ・中卒 約1割
- ・高卒 約6割
- ・専門学校卒 約2割
- ・大学・短大卒 約1割

(6) 保有資格

ほとんどの人が普通自動車免許を持っているが、それ以外の資格は持っていない。

(7) 在職／退職の別

- ・在職中 約1割
- ・退職者 約9割

(8) 職歴（就業形態別）

- ・正規労働者 1.5割
- ・非正規労働者 約5割
- ・自営業者 約0.5割

(9) 失業期間

- ・長期失業者 約3割（うち生活保護被保護者 約0.5割）

※長期失業者（生活保護被保護者ではない者）は、若者（40歳未満が長期失業者の約3割を占める）が多い。就職する上での精神状態に問題がある人も多い。

(10) 雇用保険の受給状況別

- ・雇用保険受給者 約1割
- ・雇用保険受給資格なし 約9割

(11) 生活状況

- ・貯金取り崩し 約2割
- ・訓練・生活支援給付金および訓練・生活支援融資 約4割
- ・その他 約4割

※給付金・融資を受けている人には、「家族（親）、親族の貯蓄や年金に頼れない」という人が多い。給付金受給者・融資を受けている人には年齢の偏りはない。なお、給付金の受給が第一の目的である人は、「家族（親）、親族の貯蓄や年金に頼れない」とする人が多い。

(12) 国民健康保険の加入状況

国民健康保険加入者が多数を占める。やりくりをして保険料を納付している者、納付を休止している者が見受けられる。

なお、未加入者はほとんどなく、自分で保険料を納付していない人には、親族の被扶養者となっている人が多い。

2. 基金訓練の認知状況

ハローワークの窓口に来た時点で、制度を知っていた人が約8割（知らなかった人が約2割）である。制度を知っていた人は、専業主婦と転職希望者（この2つで

約5割を占める)が多い³。制度を知っていた人の情報源は、①新聞広告、②所内掲示(訓練施設のパフレット)、③インターネット、④区役所の広報である。

制度を知らなかった人の内訳は、雇用保険受給終了者が約6割、自営業が約1割、新たに働く必要が生じた人が約1割、その他(パート・アルバイト、在職中等)が約2割である。

3. 基金訓練全体の評価・印象

就業に空白がある人、未経験分野への就職希望者、PCスキルを向上させ再就職を希望する者などにとっては、有効な制度である。社会のセーフティネットとして役立っており、訓練修了後3ヶ月以内の就職率も約6割と、求人企業からも一定の評価が得られていると考えられる。

しかし、訓練よりも生活支援給付に重点を置く訓練受講者も相当数(約1割)存在する。こうした人々の中には、学習意欲がなく、他の訓練生に悪影響を与えている例もみられる。

4. 利用者にとっての基金訓練の使い勝手、利用者についての問題点、利用者からの要望

表Ⅱ-2を参照。

5. 制度に対する要望

(1) 訓練に集中できるよう生活が苦しい生計維持者に対しては給付金を増額すべき

訓練・生活支援給付金のみでは生活が厳しく、アルバイトなど生計の足しになる活動が必要となる人もいる。こうした人々が集中して訓練できるように、生活が苦しい生計維持者に対しては、給付金の増額を検討すべきである。訓練受講意欲がない人に対しては、何らかの制限を付すべきである。

³ この中では、図書館・自宅のインターネット端末や、ハローワークを利用して基金訓練の制度を知った人が多い。

(2) 訓練の質の確保、訓練内容の充実に向けた取り組みを

訓練施設によって訓練の内容や講師の質に差があるため、訓練の質の確保、ならびに訓練内容の充実をはかり、再就職に直結する訓練の実施を望む。

(3) 年金受給者の受講制限の必要性

年金を受給している年配者が、趣味的に基金訓練を受講しているケースがかなりある。それゆえ、年金受給資格がある65歳以上の訓練受講に制限を設け、それによって空いた枠を活用して若年層の訓練を実施し、就職支援に力を入れ、早期再就職を図ることができるようにしたい。

6. その他

(1) 給付金審査の短縮を求めるケースワーカーの声

家賃が払えないなど急を要する人が、給付金受給者の約1割とかなりの割合でいる。そのため、ケースワーカーから、生活保護受給までのつなぎとして、給付金の審査期間の短縮を要望されたことがある。

(2) 東日本大震災、東京電力の計画停電の雇用への影響について

物流停滞によるサプライチェーンの混乱や電力不足による生産活動への影響、特に中小製造業の部品調達減少に伴うシフト勤務の減少などが生じた。そのため、管内中小製造業の生産活動の見通しが立たなくなり、求人取消や採用選考の保留などが相次いだ。

新規求人数に関しては、2010年8月以降、増加傾向で推移してきたが、震災以降減少に転じた。しかし、5月の前年同期比では、若干の増加となった。今後の電力不足による影響を考えると、採用時期を遅くすることを検討する企業もみられるだろう。

表Ⅱ-2 基金訓練利用者にとっての使い勝手、利用者についての問題点、利用者からの要望

1/5	①利用者の使い勝手	②利用者についての問題点	③利用者からの要望
1. ハローワークへの申し込み関係			
(1) ハローワークへの基金訓練受講の申し込みまで	<ul style="list-style-type: none"> ・求職申込みは住所管轄に関係なくできるため、不便はない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金の受給が第一の目的で、最終目標が再就職であるという認識が薄い人が多い。こうした人については、学習・就業意欲の向上が難しいのが現状。訓練施設が行う基金訓練のPR内容にも問題があるかもしれない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金の受給が第一目的である人を中心に、求職申込みを希望せず、訓練の申込みだけしたいという声が多い。
(2) ハローワークでの手続き	<ul style="list-style-type: none"> ・求職（基金訓練受講）申込みは、住所管轄に関係なくできるが、基金訓練の受講勧奨は、住所管轄安定所でないことでできないため不便との声がある。また、給付金の手続きでは、主たる生計者・収入要件の確認、添付書類等で利用者の不満が見られる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・基金訓練受講の目的が、再就職ではなく、給付金の受給である者が一部に見受けられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・確認書類の軽減を望む声が多い。また、訓練施設への直接申込みを可能としてほしい旨の要望がある。 (ハローワークコメント：確認書類の軽減化については、現行でも必要な書類に限定されており判断が難しい。訓練施設への直接申込みについては、再就職促進が制度的目的とされている趣旨に反することになると考える。)
(3) 基金訓練の受講、訓練生活支援給付金・融資を受け取るまで	<ul style="list-style-type: none"> ・基金訓練受講選考に合格した後に、給付金の説明を受けるためにハローワークに来所することが手間になるが、電話対応での誤解の防止上やむを得ない。また、金融資産の確認ができないため、要件確認に難がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「基金訓練イコール給付金」と考える利用者が多く、給付金対象に該当しないと分かると、不服を唱えたり、訓練受講自体を辞退する場合もある。こうした人達に対する対応の基本としては、再就職の重要性を理解させ、訓練受講を説得している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金給付要件の緩和、提出書類の軽減。 (ハローワークコメント：ハローワークの側からは認めるかどうかは別問題) ・ビジネス主義の訓練施設も存在し、真剣にスキルアップを図ろうとする受講者から改善要求の声もあがっている。 (ハローワークコメント：状況の改善のためには、訓練施設の認定基準の厳格化や成果公表制の導入などが考えられる。)

2/5 (4)その他	①利用者の使い勝手	②利用者についての問題点	③利用者からの要望
	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金の手続きでは、主たる生計者・収入要件の確認、添付書類等について利用者の不満が見られる。 (ハローワークコメント：制度上、現行要件は仕方がないと考えるが、利用者の側からはブライバシシーの面での抵抗感があるかもしれない。) 		
2. 基金訓練について			
(1)受講要件・選考	<ul style="list-style-type: none"> ・基金訓練については、訓練施設が積極的に宣伝しており、定員に満たない場合は、就労意欲も考慮せずに受講者を決定するという実態もある。そのため、全体を平均すれば合格率は高い。もつとも、訓練の受けやすさという観点からすれば、求職者の使い勝手は良い。 		
(2)訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練施設によりカリキュラムに差がある。 ・全員を合格とする施設では、同一訓練コース内で訓練生のレベルの差があり、カリキュラムの進行状況に影響が出ている。 ・再就職率の高いコースには希望者が集中し、不合格者が多数発生してしまいう状況にある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練についていけず、中途退校する人は1割程度。一方で、訓練についていけなくても給付金受給のための8割出席要件の関係から、出席だけはする人もいる。 ・講師レベルや訓練内容が思っていたものと違う（レベルが低い）ことを理由とする中途退校者が散見される。ちなみに、中途退校の場合、1年間は同種の訓練を受けられないというペナルティがある。 (ハローワークコメント：訓練受講前に、審査をしっかり行い、訓練施設が訓練生の希望に適合するものであるかどうかを見極めていく必要があると考えている。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の善し悪しを把握し、情報提供して欲しいとの要望がある。

3/5	①利用者の使い勝手	②利用者についての問題点	③利用者からの要望
(3) 訓練での資格取得	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得を希望して訓練を受ける人が多いが、実態は、基金訓練受講のみで直ちに資格が取得できるのはホームページパー２級ぐらいに限定される。 ・ハローワークでは、時間外や土曜日に相談を行っているほか、訓練施設でも就職支援がカリキュラムに設定されており、制度上、配慮がなされている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉業界で働くために、多くの場合必要とされるホームページ２級の資格取得をめざす講座でも、資格取得の意欲に欠ける訓練生も一部見受けられる。 ・就労意欲により、就職支援を利用する人としていない人に分かれてしまう。就労意欲のない者は約１割存在する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練受講希望者から、訓練施設の評価指標として資格取得状況を公開してほしいとの要望が寄せられている。
(4) 就職支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークでは、時間外や土曜日に相談を行っているほか、訓練施設でも就職支援がカリキュラムに設定されており、制度上、配慮がなされている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労意欲により、就職支援を利用する人としていない人に分かれてしまう。就労意欲のない者は約１割存在する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練施設の中には、履歴書の書き方の授業をすすめる程度のみあり、訓練施設からの手厚い就職支援を望む声が寄せられている。
(5) その他	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練期間が短期（３ヶ月訓練が多数）であるため、取得できる資格が限定されている。 ・応募状況によっては、就労意欲が低い人まで合格しているため、そうした訓練講座では訓練の環境が悪くなってしまう傾向がみられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金の受給に重点を置く人は、訓練受講態度が悪くなる傾向にある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練施設によって訓練の内容や講師の質に差があるため、訓練の質を確保し、同時に訓練内容の充実を図り、再就職に直結する訓練を実施してほしいという声がある。 ・訓練施設による積極的な就職支援、訓練施設における資格取得率や就職率の公表、同一内容の訓練講座における選考基準の統一性の確保、意欲のある者だけを訓練受講対象とすることが望まれている。
3. 訓練・生活支援給付金について			
(1) 訓練との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金を受けられないと基金訓練を受講できない(給付金受給要件に該当しないと基金訓練を受講できない)と思いつている人がいる。 ・給付金の受給要件に該当しない人の中にも、給付金を受給できないと生活ができないために訓練を辞退する人が存在する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金の受給に重点を置く人について、学習意欲に問題がみられる。訓練に集中せずに訓練の場を乱し、真剣に学びたい人の妨げになっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般の訓練生から、給付金を受給している訓練生について、訓練の８割以上の出席に加え、受講態度・成績を給付金の支給要件に加えて欲しいとの要望がある。

4/5	①利用者の使い勝手	②利用者についての問題点	③利用者からの要望
(2) 受給審査	<ul style="list-style-type: none"> ・審査に時間がかかり過ぎるとの声がある。通常2～3週間かかるが、書類に不備があれば、返却・再提出となり、申請から2ヶ月程度かかることもある。 ・対象となる年度の世帯全員分の所得証明を揃えるのがとても煩雑である。また、とくに中小事業所で、退職証明や給与明細書を発行しない所が多い。 (コメント:雇用保険適用事業所であればハローワークから作成依頼が可能だが、そうではない場合は困難である。)中には、自分が勤務していた会社が分からない人もいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・資産の調査ができず、利用者申告の信憑性に疑問のあるケースがある。 (コメント:ハローワークには、強制権限がないので、自己申告から判断せざるを得ない。公平性の確保からは問題がある。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・DV被害者で、離婚手続きはできていなくとも別居中の場合は、給付金の支給対象に加えてほしい、手続きの簡素化をしてほしいといった要望がある。
(3) その他	<ul style="list-style-type: none"> ・給付金について、基金訓練を受講するために、本当に給付が必要な人が利用できる制度にしてほしいとの要望がある。 		
4. 訓練・生活支援資金融資について			
(1) 融資審査	<ul style="list-style-type: none"> ・労働金庫のみの取扱のため、所在地の関係で多少の不便がある。 ・審査期間の関係で、審査が遅れると融資が実行されるまでの間、生活が困窮する人がいる。(通常、基金訓練受講開始後、1ヶ月後ぐらいに本人口座に振込まれる) 	特になし。	<ul style="list-style-type: none"> ・融資額の引き上げ(特に交通費やテキスト代が払えない人達から)と審査期間の短縮の要望が寄せられている。

5/5	①利用者の使い勝手	②利用者についての問題点	③利用者からの要望
5. その他（全般的に） (1) 訓練と生計	<ul style="list-style-type: none"> 給付金のみでは生活が厳しく、訓練中にアルバイトなどで生活資金を稼ぐことが必要な人もいる。 (ハローワークコメント:全体の約2割がこうした人たちで、訓練申込み時に相談がある) 	<ul style="list-style-type: none"> 生活上の必要性に迫られて、アルバイトの比重が増え、訓練がおろそかになる人もいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 生計を維持するためにアルバイトを行わざるを得ない人達からは、訓練に集中できるよう給付金の増額の要望がある。

第3章 基金訓練受講者へのアンケート

基金訓練を受講し、すでに終了された方、受講中の方に対して2011年8月、9月にアンケートを行った。アンケートの対象は、基金訓練受託機関を通じて選び、アンケート用紙を配布して、回答をいただいた。回答してくださったのは161名の方々だった。自由記述式の回答の概要を第1節に、回答を第2節に、選択式の質問への回答の集計結果を第3節としてまとめた。第2節では、アンケートに答えていただいた方の生の声を伝えるため、回答は誤字脱字なども含めて、再現した。

このアンケートの対象者は基金訓練の受講者全体から無作為に抽出したものではない。したがって、このアンケートに答えてくださった方々のご意見や属性を示すものであって、基金訓練受講者の全体像を反映したものではない。読まれるときに、この点にご注意いただきたい。

第1節 基金訓練受講者アンケートの概要

- 1 アンケートで質問に対して自由に記述していただいた項目がある。項目によって記述された方が多いものと少ないものがはっきりと分かれた。

回答の多かったのは、次のとおりである。

基金訓練を受ける前のハローワークへの申し込みがスムーズであったかどうかを訊いた問3に対して、なぜそのように回答したかを訊いた問4、ハローワークへの求職・訓練申し込みに対する要望を訊いた問5、基金訓練への要望を訊いた問9、訓練生活支援給付金の額に対する評価を訊いた問11について、なぜその答えを選んだかを訊いた問12、訓練生活支援給付金に対する要望を訊いた問13である。

これに対し、緊急人材育成支援事業・基金訓練をハローワークに申し込む前に相談した相手、内容を訊いた問2については、事前に相談した例が少なかったため、ほとんど記述がなかった。また、訓練・生活支援資金融資への要望を訊いた

問17にも回答が少なかったが、これも、この融資自体の利用が少なかったためである。

したがって、今回のアンケートのうち、記述すべき内容がある問に対しては、かなり積極的に記述していただいたといえよう。以下ではその内容を紹介する。

2 ハローワークへの申し込みがスムーズに行われたかどうかについては、ハローワークが丁寧にわかりやすく説明したかどうかが重要である。スムーズであったと回答している場合は、丁寧に分かりやすい説明があったとするものが多く、スムーズではなかったという回答の場合は、不親切で、わかりにくかったとするものが多い。特に、担当者によって言うことが違うと感じた場合はスムーズにいかなかったとする回答が多い。次に、手続きに時間がかかったかどうか、何度もハローワークに足を運ばなければならなかったかどうか大きな影響を持っているようである。また、どのような書類が必要であるのかが、明確になっていることも利用者にとっては重要であることがうかがえる。

以上のようなハローワークの対応とは別に、利用者自身が事前に情報を集めていたか、どのような訓練を受けたいのか明確になっていたかも、手続きのスムーズさに影響していると認識されている。

3 ハローワークへの求職・訓練申し込みに関する要望は、ハローワークへの申し込みがスムーズに行われたかどうかと密接に関連している。多くみられるのは、手続きにかかる時間を短縮してほしいというものである。なお、利用者は現実にハローワークを訪れているので、ハローワークが混雑していることは認識しており、やむをえない面があることは理解しているようである。基金訓練の正確な情報を提供することを求める声も高い。

4 基金訓練に対する要望には、特徴がある。それは、受講した（している）基金訓練が「大変悪い」、「やや悪い」、「どちらとも言えない」と回答した利用者だけではなく、「大変良い」、「良い」と回答した利用者からも問題を指摘する回答がな

れていることである。基金訓練の質はこの事業にとって、本質的なものであり、
不
断の改善が求められるものである。単に、「大変良い」、「良い」といった評価が
あ
っても、安心してはならないことを今回のアンケートは示している。

問題として指摘されているものは、利用者の希望に合った訓練の種類
の
不足、訓練校の所在地が利用者からみて遠いこと、訓練の質が低いこと、直接就職に結
び
つかないこと、講師の質など、サービスを提供する体制が整っていないことを
反
映したものが多く、特に、当初期待していた訓練と内容が異なる場合には、強
い
不満が表明されていた。

また、訓練を受けているものの中に真剣に訓練に取り組まないものがいて、同
じ
訓練を受けている利用者の邪魔になっていることがうかがえる記述があつた。
こ
れは、訓練を行う側の問題ではなく、簡単には対処できない深刻な問題であろ
う。

なお、訓練自体ではなく、訓練を受けている途中や終わった後の職業紹介サー
ビ
スに対する要望も、ここで記述されていた。利用者にとっては訓練と職業紹介
サ
ービスが一体のものとして受け止められているようである。

5 訓練支援給付金の額については、給付金だけでは生活ができない、生活が厳し
い、
ギリギリである、アルバイトをしなければならないとする記述が多かつた。
特
に、家賃の負担が大きいこと、訓練に通うための交通費が高いとすることが特
徴
的であつた。また、扶養家族がいるものは、給付金では足りないようであり、
一
人暮らしも生活が大変であるとするものが多い。

6 これを受けて、訓練支援給付金に対する要望が出されている。具体的には家族
構
成によって金額を変える、家賃を支払っている場合は金額を上げる、訓練に通
う
ための交通費を支払うといった要望である。また、訓練を欠席した場合の不支
給
に対して、事情を酌んでほしいという記述がみられた。さらに、給付金が少
な
いと訓練に集中できないという声もあつた。

なお、給付金の支給要件が十分に確認されていないのではないかという意見も

あった。

- 7 訓練・生活支援資金融資の利用者は少なく、要望も少ないが、役に立っているとする意見があるものの、返済期間を延ばしてほしい、返済できないと思うといった回答もみられた。

第2節 基金訓練受講者アンケート自由記述式の質問への回答

問1 緊急人材育成支援事業・基金訓練を知った経路

横浜市旭区役所福祉課	30代	男
ハローワークの担当者からの説明でなっとくして	20代	男
板橋福祉事務所	50代	男
友人(退職経験者の)	40代	女
東京仕事センター	50代	男
(株)日本教育クリエイティブ三幸福祉カレッジ説明会に行く。	60代	女
ハローワーク	40代	女
川崎市中原区生活支援課	60代	男
フリーペーパーの求人広告にのっていたフリーダイヤルに、電話で問い合わせをし、	40代	女
ハローワークにて申し込むようにとの話をした。(相談というより問い合わせ)		
友人(ヘルパー)	40代	女
知人	20代	女
訓練を受けた事のある友人	40代	男
以前まで通っていた、基金訓練の学校の方	20代	女
夫	30代	女

問2(2) 申し込み前の相談内容

勧めれた(基金訓練課)	60代	男
ヘルパーの資格を取る必要があるのか?	40代	女
訓練の内容や期間や時間帯	20代	女
就職に有利になるのか?どのような訓練(パソコン)があるのか?	40代	男
カリキュラムや学校の評判等	20代	女
家を空ける事に対する理解など	30代	女

問4 申し込み手続きのスムーズさ

・問3で申込みが「スムーズだった」と回答した理由

分かりやすく案内してくださって、スムーズに申し込む事が出来た。	20代	女
ていねいに教えて下さった。	30代	男
分かり易い説明で手続きがすぐに終わりました。	20代	女
事前に担当の方が書類を用意して説明してくださったので言われたとおり順次行動したので短時間で書類も準備ができました。(ハローワーク厚木)	40代	女
ハローワークの窓口でわかりやすく教えてくれた。	30代	男
丁寧に説明してもらって書類などもスムーズに出せたから。	20代	女
説明や書類もスムーズで、質問にもスムーズに答えてくださいました。	20代	女
本庄のハローワークの窓口の方は、すごく丁寧に教えてくれて、すごく親切なので、行きやすく、質問しやすく、分かりやすく、…。ありがたかったです。	40代	女
親切に教えてくださったし、自分の状況に合うコースをアドバイスしてくださったし、とても助かりました。	40代	女
受けたい希望を述べると良く聞いてくれて、手続きを勧めてくださった。	50代	男
提出期限や受講できる場所等も親切に教えてくれた。	50代	男
パンフレットが有り、職員が親切に対応してくださいましたので	60代	女
ていねいに説明を受けた為	50代	女
過去の経験、今後の仕事について訓練を選んでくださった	50代	女
窓口の係りの方が対応が上手だったから	50代	男
期限が迫っていたのでまどぐちですぐに手続き案内と申し込みを受け付けしてくれました。	50代	男
特に難しいことがなかった。必要書類手続きなど説明が丁寧だった。	30代	女
丁寧に説明していただけて1日で済んだので	40代	女
ハローワークの職員の方が適切に指導してくださったから	50代	女
窓口の方がわかりやすく説明してくださったからです	40代	女
職員が親切にアドバイスをしてくれた為	40代	女

待ち時間はあったものの、窓口では、こちらの要望に詳しく応えてくれ、資料等も示してくれた。	50代	女
担当者が申し込み×切日や、倍率も予想してくれたので、安心して訓練先を決める事が出来た。	60代	女
自分が求めている職業を、アドバイザーの方に相談することにより、どういう訓練が適しているかを教えてもらうことができた。そのおかげで、訓練科目をしぼる事ができた。	30代	男
説明会が新宿だったので本当は三鷹のハローワークに提出をしなければいけなかったのですが、新宿のハローワークへ行ってお願いをしたら受かった時の書類を三鷹に提出すれば良いと教えてくれました。	60代	女
話を聞いてくれて、手続きの申し込みがスムーズに説明し、受け付けてくれました。	60代	男
締切ギリギリの申し込みだったのですが、担当の方の対応がよく、当日中に申し込み完了したため	30代	女
係の方(受付の方)の説明がわかりやすかった。	30代	男
担当者の方の対応が良かった。	60代	男
ハローワークの職員の方が、基金訓練の内容が充実しているので、受講することの良さを説明してくれたので	50代	女
ハローワークの担当者がとても親切に対応してくれました。	5	男
ハローワークの職員の方が適確に事を勧めてくれ親切にせつめいしてくれました。	50代	男
基金訓練という窓口でしんせつにおしえてくれた	50代	女
まずは受講勧誘書(?)～申込書(添付書類)等 説明がわかりやすかった。	60代	女
ハローワークで説明を聞き、すぐ手続き出来た。	50代	女
ハローワークの人がくわしく教えてくれたから。	30代	女
職員の方に色々教えてもらえたから(手続き等)特に困ることなく行うことができた。	30代	女
基金訓練を受ける際、必要書類及び内容についての詳細を分かりやすく説明を受ける事ができた為。	50代	女

何も問題なかった。受講したい(目的の)講座について説明して下さった。	50代	女
自分の中で決まっていたこともあったかもしれませんが、それについての資料をすぐ	20代	女
に持って来たり、説明の内容も分かりやすかったから。		
手順がわかりやすかった。	30代	女
時間がかからなかったため。	30代	女
言葉通り手続きはあっという間に問題なく終わった。	40代	男
担当の方の説明が早く、手続きも早く終わった。	30代	男
待ち時間も短く、3回ハローワークに行って完了した為。	30代	男
職業訓練の窓口に行き、説明を受け必要な書類の中で不足している物(写真)を、	60代	女
同じビルの建物の中で写し、その日の内に申し込み手続きを、終える事が出来た。		
何度も足を運ぶことがなかった為	50代	男
時間帯によると思いますが、待ち時間も少なく、とてもスムーズにできました。	50代	男
長時間かかることなく手続きを終え、受講申込をする際も厳しく言われなかったため	20代	女
ハローワーク→基金訓練先での面接が1日ですんだので。(近隣の場所であった)	40代	女
事前に TEL にて持参するもの等(写真など)を聞いていたので一回ですんだ。	40代	男
自分の今までの経験や希望、要望等を踏まえて、どのコースを選択したらよいか、	40代	女
又、その手続きについてハローワーク(品川)の職員の方に丁寧に教えていただきま		
した。		
すぐに終わったから。	40代	男
時間がかからず機械的に事務処理が遂行されたから。	20代	女
事前に、インターネットで基金訓練校のリストを見ていて、学校を決めてからハロー	20代	女
ワークへ行ったので、スムーズに受付していただきました。		
基金訓練は、何種類か管轄が違うので全ての訓練をとりまとめる窓口がなく、資	30代	女
格や内容を自分で調べる点が不便で、事前に tel で確認したため不備なくできた。		
あらかじめ情報を収集していたので	20代	女
事前に相談もしていたので、スムーズに進みました。訓練に行き始めてから、窓口	40代	女
相談で「事務職が倍率が高いから、基金訓練へ行くより、どんどん就職活動しなさい」と言われた。一生懸命就職するための勉強をしているのに落ち込みました。		

インターネットで調べたうえで、ハローワークで希望を伝えたから	30代	女
講座前の面接、説明により準備が整っていた為	50代	女
行きたい訓練校がはっきりと決まっていた為、とてもスムーズに申し込みをさせてくれました。	20代	女
介護ヘルパーを自費で受講する旨を伝えたら、すぐに対応してくれました。3/25 ハロ ーワーク 3/27～31 面接、4/7 可否連絡	50代	女
訓練を受けると決めるまで方向性が定まらずハローワークで相談をさせてもらって いました。お話をさせて頂いている間に自分の決心ができてきて訓練の申し込み以後 は特に問題もなく望んだ方向に行くことができました	50代	女
訓練基金を知って、すぐに会計スペシャリストを受けようと思ったから。また、会計は 基本的に〇〇のみでしか基金訓練がなかった。	20代	女
特に問題がなかった。	60代	女
何の問題もなく、条件的にもすべてクリアしていたので。	50代	女
何の支障もなく進みました。	50代	男
特に問題なかったから。	60代	女
特に問題なくスムーズに手続きが進んだので	30代	女
特に問題なく受付できたから。	30代	女
特に何も問題がなかった。	30代	女
専用の窓口が開設されていた為。	20代	女
前回も訓練を受講していたので、手続きは継続的なものでスムーズに対応いただいた。	30代	女
介護関係は求人も多いことから、基金訓練の相談もスムーズに進んだ。	60代	女
ハローワークの人がほとんど手続きしてくれたから。しかし、後になってハローワー クの人の説明が事実と違うことが判明し、自分でしっかり仕組みを理解すればよか ったと後悔。	20代	女
65才以上なので、一括支給なので、基金訓練に最初から受講できるように認定日 を早くに変更してくれた。	60代	女
前職のスキルを生せる仕事が無った為	50代	男

最初にコースの説明があり、後日希望したコースにスムーズに申し込みできたため。	40代	女
申し込み希望に対して理由等いろいろ聞かれたりすることがなかったため。	40代	女
仕事が決まっていたから	40代	女
申込をしたいところを届け出で、必要な書類を提出するだけで申し込みできたから。	20代	男
必要な書類を確認して用意するとスムーズに進みました。	50代	男
申し込みを何回か行った経験があった事と担当の方とのコミュニケーションがうまく 行った事	60代	女
手続きがもっと複雑だと思っていました。	20代	女
その場で連絡を取って頂き、すぐに申し込みができた。	30代	男
熱意をもってハローワークに相談に行ったからだと思っています。	60代	女
事務的な手続きが簡単であった。	60代	女
自分に欠けている部分の授業。時期的にも合っていたので。	20代	女
ハローワークの方にすすめられた。	60代	男
自分の希望とあったので。	30代	女
ハローワークのパソコンで求人検索をしてもなかなか条件に合う会社も少なく、窓 口で相談したところ、資格があった方が有利ではないかとすすめられ、基金訓練を 受けることになり、ㄨ切日も近かったので、その日に決めました。	60代	女
ハローワークの方が、とても親切かつ良心的に対応して下さったため	30代	女

・問3で申込みが「どちらとも言えない」と回答した理由

書類を揃えるのが大変だった。	30代	女
窓口の担当者によっていうことが違う。確認をすることができずに困った。訓練で知り合 った人達とハローワークの対応が場所によって大きな違いがあることを知った。	40代	女
以前にもハローワークを利用したことがあったため、申し込み自体はスムーズに進める ことができたが、求職者が多く、ハローワーク自体が混雑していたため、時間がかかった。	20代	男
必要書類が多かった。	20代	男

窓口に行った曜日、時間帯、担当者によって、かかる時間や、説明内容などの違いがあるので、もう少し、きちんとした対応が必要だと思います。人によって言っていることが違うので、2度手間になったりすることがありました。	30代	女
相談した最初の人は「あなたの年(40歳)で正社員は絶対にはありません。あなたはお金に困っているのでしょうか？だったら簡単なパソコンでもやって10万円もらえばいいじゃないですか。ゆめゆめ簿記の資格なんて取ろうと思わないでください。」と言われました。	40代	女
申込みの用紙の文言が難しく、自分だけでは理解しづらかった ハローワークの窓口の人に全てやってもらった感がある。	30代	男
職員に説教じみた言い方をされた。(仕事に対して)すごく不快に感じた。	40代	女
スムーズに進みましたが、必要な書類が多かったので、それを集めるのが大変でした。	20代	女
合格をした後、申込に際し、失業給付がまだ認定日が来ていなくて書類等の案内がされなかった。私が(仮)の受付でも、先にしておきたいので必要な書類を下さいと伝え、説明していただきました。二度手間、三度手間にならないよう、説明、案内をしていただきたい。	30代	女
必要な書類がたくさんあった。	20代	男
基金訓練があるということをまず知らされ、それから何を选考すればいいか多少悩み申し込むのに結構時間がかかりました。書類の用意など、何回かハローの方に通いました。	20代	男
必要書類をとりに区役所へ通ったので。	30代	女
ジョブカードの作成のためコンサルタントの予約を取るのに1週間後くらいになった。証明写真を撮影した。子供の保育園の入所が可能かどうか不明だった。入所の申し込みが20日までのため27日試験で結果が月末に届くため、結局基金訓練開始月は入所できなかった。(一時保育利用とお迎えを他者に依頼)(翌月から入所できた。)	30代	女
申請する前にジョブカードを作ったり、給付金の申請のための書類を集めるのに時間がかかった。	20代	男
書類をそろえるのに何回も行かされた。	20代	女
担当の人によって、対応が全く違う。	20代	女

・問3で申込みが「スムーズではなかった」と回答した理由

基金訓練を受けてでは、自分ではダメだと思ったので兄に相談しました。	20代	女
提出する書類が多く何回も足を運び大変でした。	60代	男
申込本人の所得証明書提出の指示がなかったため。	40代	女
当初のキャリアカウンセリングで、あなたの経歴、資格では、基金訓練を受けるのは無駄だから、再考するように求められ、1年以上の期間が必要であった。1年後の相談では比較的スムーズに申込できた。ただし、前アルバイト先の怠慢で離職の証明ができず、受理されるまで時間がかかった。	40代	女
順序がわからなかった	40代	女
職業訓練校で「補欠」合格をいただき、結局合格できず、更に最初の基金訓練でも不合格をいただき、3回目の基金訓練の申し込みでした。最初の2件はどちらも「介護職員基礎訓練」でした。	40代	女
最初に申込に言った訓練は内容的にも不安と不満があり、辞退した。ハローワークで説明したら快諾してくれたので、2度目のクラスで今回のクラスになった。	40代	女
母を扶養しているのだが証明書類を納税証明で認めてもらえず、窓口の担当の方の説明もわかりづらく、結局2~3カ月かかり、当初の担当の方が変わって、別の担当の方でやっと書類を通していただけました。担当者によって対応が違うのがとても困りました。	40代	女
混んでいて、1時間以上まった	40代	女
ジョブカードの予約が取れない。	40代	男
担当者が代わる度に、話がまるで違い、困惑した。	40代	女
基金訓練の受講する為のハローワークの推せん状の発行を受けるまでに、何回もハローワークに出向かなければならなくて大変だった。手続きをするのに、一々予約を取らなければいけなくて、しかも次回の予約を窓口で取らせてくれてもいいのに一方的に電話で取るように言われて、非常に不親切な対応でがっかりした。	40代	女
担当された方が基金訓練にくわしくなかったようで、書類の不備がいくつかあった。	20代	男
担当者で訓練校の選択で意見の相違があった。結果は希望通りの訓練にした。	50代	女

問5 ハローワークへの求職・訓練申し込みに関する要望

待ち時間が長いのもう少し短くしていただけると助かります。	30代	女
あまり時間をかけずにスムーズに申し込みできるようにしてほしい。	20代	女
窓口がとても混んでいるので少しでもカイショウしてほしい。	40代	女
時間帯によっては、2時間程も又ないといけない時間もあり、もう少し、待ち時間をなくす工夫がほしい	50代	女
待ち時間が長すぎるので窓口を増やしてほしい	50代	女
今、求職者が多い為、ハローワークの方もとても忙しく、ゆっくり相談というのが難しいので、改善されるといいなと思います。	40代	女
ハローワークでの待時間の短縮を計っていただきたい	50代	女
何度も足を運ばなくてもいいようにして。	40代	男
ヘルパー2級とったが、仕事が見つからないので、違う訓練を受けられるようにしてほしい。	30代	女
科目が希望したのと違う訓練校を言われ、面接したところ、定員の人数で、不合格となり、結局最初に希望した訓練校に受講できました。(追加面接分)人によって、親切、不親切、(いじわるしていると思われる人もいる)の差がありすぎます。	60代	女
スーパーなどのレジの仕方とか接客業の仕方とかの教室訓練はないのか？	50代	女
今回ヘルパー2級と介護事務の訓練を受講しましたが時期をずらせばヘルパー2級+ガイドヘルパー訓練などのバリエーションが有ることを知らなかった。事前に分かって選べたなら違うクラスを受講したかもしれません。選択肢があることを教えてほしかった。	50代	女
足裏のマッサージ系があっても良い。	40代	男
介護の前の訓練は「パソコン初級」をまずはと小規模なで進められ、近くでと教室を選んだが小さな教室で内容がひどく時間ばかりかかり途中でやめました。キャリアコンサルティングがさっぱりしすぎと感じた。事務的に相談ではなく、年齢だけで判断している感じがした。訓練校を選ぶ際のポイントを教えてほしかった。特に介護は地域密着性があるのに、自分の近くの訓練校を選べば地元の就職情報を得られた	50代	女

のにと残念だった。そういうことはハローワークの相談で教えてほしい。		
住所地の近くに訓練校があったら良い ただ申込が、どこのハローワークでも申込が出来たのはうれしい	60代	女
訓練学校が遠いと交通費がかかります。私の場合、〇〇市なので新宿、池袋、立川の中から選びました。3校とも1日660円かかります。今後、〇〇線の□□～△△くらいの間に通える教室が出来るとよいなと思います。	60代	女
資格が取得できる訓練はエクセル、ワード等(6か月又は3か月の中で)が基礎学習出来たら…。以前産休後にP.Cの受講を申し込みしたところ、試験等で落ちてしまいました。(倍率2～3倍)	40代	女
たくさん選択肢が増えるのを期待しています。	20代	女
パソコン教室ばかりだった。	20代	男
訓練校の数を増やす努力をして欲しい。	20代	男
ぼき2級まではよくあるが、1級はないので開講してほしい。(半分実費でも)	30代	女
・受講中に受講生の会話の中で、基金を受けるために預金残高を少なくして基金を受けているという話を聞いたが、まじめに受講している者にとっては、不愉快であった。	60代	女
・基金訓練等の訓練期間を3カ月に限定することなく、職種に応じて柔軟に決めてはどうか?		
本当に資格の取得を希望しているのか?(真面目に)取り組もうとしているのか?見極めてほしい。	40代	女
ハローワークの求人案内に性別、年齢等の制限を具体的に明示してほしい。又、求人済みの物件は速やかに求人検索一覧から削除してほしい。	60代	男
PCで求人を探すとき、もう少し利用者が見やすいようにしてほしい	20代	男
ハローワークの方でも窓口でその人に合いそうな職業があったら紹介してほしい。	50代	女
ハローワークへの求職:受講する訓練によっては3か月～6か月と期間が違うが、早めの就活が必要となるので(書類郵送の手続きが多い為)訓練初めからの相談窓口での対応を密にしてもらいたい。訓練受講申し込みについて:申込を決めていった時に、更に参考意見を沢山出してもらいたい。	50代	女

ハローワーク全体、窓口の担当者、対応を統一してほしい。ハローワーク港北は、 担当者がいぢわるだった。(年配の女性)	40代	女
本庄の〇〇さんに、お世話になりました。ありがとうございますとお伝えください。本 庄のハローワークの方は、基本、皆、親切です。ありがたい。	40代	女
郵便局へ電話1本で離職していることが分かるのだから、そのあたりは臨機応変に 対応していただけると良いと思いました。	40代	男
こちらが気づくことが原則になっていて質問すれば応えてくれますが、積極的では ありません。こちらもアンテナをはりめぐらさなければ受けられないシステムだと思 いました。仕方がないのかも？しれませんが・・。(費用のいることですし。)	50代	女
初めてハローワークへ行ったのですが、とても親切にいていねいに指導していただき ました。	60代	女
職員によって、説明がていねいな人と、事務的な人がいる。	30代	女
担当者の方には感謝している(求職)・検索機のカードを渡すだけの受付の方に年 齢(見た目)を見られ「事務職は1か所に100人応募があるから上からの目線で言 われたのは納得できなかった。	60代	女
・失業手当を給付しているの時に訓練を並行して受けられるように対応してほしか った。	50代	女
・求職相談中心にはわかりますが、訓練については失業当初話がなかった。		
基本的にハローワークでこの種の訓練を勧めてもらえません。勉強したいという熱 意を持っていても、給付金目当てのように言われてしまうのが多く、もう少し親切な 対応をしていただきたいと思います。	40代	女
ハローワークの窓口に化粧の濃い方がいます。やめて欲しい	60代	女
毎回担当者が変わるため、内容や、就職率、倍率など話に違いがあつて決めずら かった。例えば、同じ受講内容なら、通学に近い方がいいという職員の方もいれ ば、遠くても倍率の低い方をすすめる方もいて悩んだ。	50代	女
希望者には、合否の結果はともあれ、好意的に対応して欲しい。	50代	女
希望の講座、希望の職種について適切なアドバイスをいただきたい。資料をたく さん出して来て”どれにする？”は無しにしていきたい。	50代	女

情報の詳細を幅広く伝えてほしい。

ネットやハローワークでの画面での検索にも載せていただきたい。内容等をそこで
検索して申込等したい。 50代 女

習う科目ごとに学校を選べるようになっていたほうが、時間も短縮できていいと思
います。 50代 女

訓練の情報誌がむづらく、わからないことが多かった。 30代 女

検索機に基金・職業訓練の項目も加えて条件検索できるようにしてほしい。 30代 女

行われる受講内容とその後の進路の可能性、そのあたりの正確性に欠ける。 40代 女

訓練機関の評判とかが事前にわかればなおよかった。 30代 女

基金訓練にかんしての情報が少ない気がするので、もっとハローワークでも大くの
人の目にとまるように工夫したほうがいいと思います。又、上記のハローワークで
の不親切な対応を、まず、改めてもらいたいです。 40代 女

年齢に関して不問になっていても、実際にハローワークの方が先方に連絡すると、
不問ではなく何歳までという制限があるので、初めからハッキリしてあった方が
良いと思います。 60代 女

ハローワークの検索方法を広く(例、東京、川崎、横浜の詳細設定可)、キーワード
で絞り込むなどができるようにしてほしい。 40代 女

ハローワークとの関係が職業訓練校と比べ大きな差がある。雇用保険受領中の場
合、基金訓練に遅れても、早引きしても欠席扱いとなるし、認定日にハローワーク
へ行かなければ雇用保険はもらえない。一方、職業訓練校には出向かず訓練受講
していても認可される。基金訓練の内容が良く選択しただけであり、就職するために
努力しているのに変わりはないので、せめて公的(出席扱い)にしてほしいと感じた。
40代 女

訓練中に就職活動をしなくても欠席扱いにならないようにしてほしい 50代 女

ジョブカード等の書き方指導日があっても?(個々ではなく全体的なこと) 40代 女

ハローワークプラザでも申し込みできるようにしてほしい。 30代 男

提出書類をもっと明確にしてほしい!! 40代 女

他の方はとても良い方ばかりでした。でも、これが現実なら、年齢制限を設けるべき 40代 女

ですよね。税金がもったいないですから。

上尾のハローワークで申し込できれば便利だと思います。

50代 女

訓練受講が初めての人の為のマニュアルがあれば良いと思う。たとえば基礎コースから基礎コースへは行けないとか実戦コースから基礎コースへは行けない等受講内容に関係なく、基礎コース、実戦コースが設定されている等

60代 男

ハローワークへの求職:受講する訓練によっては3カ月~6カ月と期間が違うが、早めの就活が必要となるので(書類郵送の手続きが多い為)訓練初めからの相談窓口での対応を密にしてもらいたい。 訓練受講申し込みについて:申込を決めていった時に、更に参考意見を沢山出してもらいたい。

50代 女

求職中はブランクをあげたくないの、スタートを待つとなると申込を悩むので、毎週スタートがあるといい。

30代 女

問9 基金訓練についての要望

・問6で受講した訓練が「大変良い」、「良い」と答えた方の意見

満足しているため特にありません。

30代 女

年齢に関係なく色々な人が訓練に参加できて大変良いと思った。これからも長く続けていってほしいと思う。

60代 女

皆さんにはよくして頂きました。

30代 女

この先もこのようなシステムが続くとよいと思う

50代 女

他の基金訓練の内容までは分かりませんが、私が受けている〇〇〇の内容は本当に質が良いものだと思います。その水準が全ての所で高くなっていけば、ものすごく良いものになるのではないかと思います。

20代 男

基金訓練の内容の充実さに驚き、また、スキルを身につける場として設けていただいて大変ありがたく、感謝しております。個人的には法律系の講座がもう少し種類を増やしていただけるといいかと思いました。様々な職歴を持つ人々が学ぶ場としてこのような制度があることは大変驚きました。(今回初めて利用させていただいたため)また、3カ月以上、しっかり学ぶことができる講座が多くあってもよいのか

40代 女

な、と思いました。

就職に結びつく訓練に近付けてほしい。実習を増やすとか、訓練終了近くでの実習
を行い、実習先からの求人に対応できるようにする。 60代 男

コースのメインの授業をもっと特化しても良いのではないかと思います。 40代 女

受講内容・幅をもっと広げる努力をしてほしい。 20代 女

受講内容がもう少し濃いものであってほしかった。 40代 女

短時間で〇〇の様に就職の時間があり目的の勉強だけではなく就職にむすびつく
様になっている所は皆が就職にがんばるし私も刺激を受けて今まだ捜しています。
前の初心者■■は全々就職の時間もなかったし PC のエクセルとワードは2週間で
終わってしまい、それをくり返してやって速さもやりつつ PC の中身の勉強をするだっ
たら就職に結びついたけれどエクセルとワードは終わったらそのままあとは中身
の勉強だけで資格をとれば良いのかもしれませんが、就職したらエクセルとワー
ドが出来なければいけない様なのでもっとそちらに重点を置いてやってほしかった
です。 60代 女

資格試験等の受付を個人個人ではなく学校側でやっていただけると分かりやすく
安心できたと思う。遅刻は遅刻、欠席は欠席で分けてカウントしてほしい。5分以上
授業に出ていなければ欠席というのは何かあった場合に厳しいのではないと思う。 20代 男

即戦力に成える資格取得の訓練が有れば良いと思う 50代 男

訓練を受講しただけでは、直接就職に結びつかない場合もありそうなので、例えば
実務経験としても認められるようなカリキュラムを組み入れるなど、勉強だけでなく
学べるようなコースがあるといいと思う。 30代 女

・看護師など福祉系の基金訓練が少ない。 30代 女

・1年以内というのがネックなのはわかりますが、看護師は特にこの基金訓練で受
けられるようになれば、もっと受けられる人が増えると思います(私は受けたい)

職場見学だけでなく、2週間ぐらいの就労体験みたいなものを入れてもいいと思う。 20代 男

今回受講したコースについて言えば(ホームヘルパー2級、介護事務)実技と事務の講座をもう少し増やしてほしいと思った。特に、介護事務は、講座を受けてから実際の試験まで期間がありすぎ、しかも短時間の詰め込み授業で、かなり、大変でした。	50代	女
わからないところを聞く時間がほしい。(補習できる時間)PCが家にない人にPCの貸し出しや授業日時以外の使用許可。子どもが病気などで欠席した時の補習があってほしい。9~16時くらいの時間がよい。17時までだと残って勉強できないし子どものお迎えが遅くなる。	30代	女
コース内容が盛りだくさんで充実していますが、反面どれも中途半端なりやすいので、必要な科目を選択できるようにしてほしい。	50代	女
講師の質に上下がありすぎるので一定の基準を設けてほしい。	30代	男
6か月の間にはつまらない講義もあり、眠くなりました。講師によると思いました。ただ教科書を読むだけなら家でもできます。	50代	女
私自身は大変ためになる訓練でしたが、人によっては受講したものの就職に結びつかなかったり不向きな場合もあると思う。そうした場合、1年といわず半年後くらいにまた違うクラスを受講できたら良いと思います。	50代	女
これからも続けてほしい。1年間に1つだけではなく、3つぐらい受講したい。	40代	男
希望するコースを回数制限なく受講したい。	50代	女
私と同時に外国人の為の基金訓練を受けている友人がいますが、話を聞くと本気で就職を望む生徒がとても少なく授業に対してもあまり熱心ではないようです。又、講師の先生方も中にはそのような生徒の姿勢を黙認している人もいるようで私の受けたクラスとあまりにも違うので驚きました 同じ基金を使つての授業であり資格だと思のですがもう少し訓練開始後のチェック、もしくは受講の前の確認はできないのでしょうか 講師の突然の休講、スケジュールの変更などが訓練開始後に発生するというのも生徒のやる気にかかわります(友人ががっかりしていました)	50代	女
・働けるような人が生活保護を受け、基金も受け取っているのにびっくりしました。これは税金がいくらあっても足りないと思いました。食べていくには何の仕事もすべきです。本当に困っている人の最終手段として生活保護があるのに、リストラされたからといって、57~58歳位の男性がたくさん来ていて本当にびっくりです。私だった	50代	女

た寝ずに働くと思いました。

本当に資格取得したくて、頑張って勉強している人と給付金目当ての人との温度差
がありすぎ。マジメに勉強する人のみになって。

14人のうち妊婦さんが2人おられましたがいいのでしょうか？

就職を目的とし税金を使う以上は就職しなかった場合などは学費の負担をするよう
にした方が良くと思う。また受講生に対し本来であればいくらかかるのかを明確に
示した方が良くのではないかと 税金を使って学ぶという責任を持ち学んでいる人が
少ないように思えた。そうした点のアナウンスをもっとした方が良くと思う。以上

・基金を受ける基準や受給要件など厳しくチェックすべきであると思う。

・ハローワークの窓口職員や基金訓練の内容をある程度説明できるようにしてほしい
最初に申し込み面接したが、不安と不満があり辞退した。今回のクラスについては
内容もメンバーも(クラスの)本当に良かった。もし、初めの申し込みをしたクラスに
行っていたら・・・とゾツとする。

・運営主体に差がありすぎると感じた。あんなに適当な面接をするクラスに6か月も
通う気持ちには到底なれなかった。作文も書いたが、「書いてくれたら絶対落とさない
い」と言われた。周囲に受けた人は、給付金目的？のような人も多く、到底一緒に
学べないと思いやめた。

失業保険を受給できる立場の者には、ハローワークの訓練との異差が分からな
い。というより手当等では充分ではなくて、なぜ分けるのかが理解できない。(訓練
の機会を増すという点ではよいと思うけれど、費用等の関係ではよく分からない。ど
ちらも税金から支払われていると思うのですが・・・)

必要とする方に幅広く機会を与えたいです。

Aコースを行ってから、Cコースも通うことが出来るとかは後から知ったので、最初か
らわかるようにしておいた方が、不公平がないと思います。

実習の際の実習員に、必ずハローワークの職員が抜き打ちチェックを入れてほしい
です。受け入れ先の施設の担当職員の実習生に対する対応など、同じ施設でもフ
ロアにより大きな差がありすぎる。

<p>・基金訓練の理念などは素晴らしいと思うのですが、運用はまだまだ改善されていく点が多いと思います。</p> <p>・特にハローワークとの連携で、もう少し訓練の必要な人が受けられ、生活支援も受けられて、就職につながるように事業を改善して行ってほしいです。</p>	40代	女
<p>訓練後の就活等に良く相談などフォローが行きとどいていて非常に良い。</p>	60代	男
<p>遅刻欠席についてきびしいのは就職していても同じことだが、休憩時間が短すぎる。お昼あと10分休憩が欲しい。午後、15分休憩を1度は喜んで欲しい。逆に学ぶ上で集中力が続かない。</p>	30代	女
<p>委託された基金訓練が初めての訓練内容だった場合等、スケジュール(6カ月コース、3カ月コース)によって、その期間で本当に習得できるものか判断し、講習の内容及び各々の講習時間の割り当てを考える必要がある。とにかく、指定されたスケジュールと講習内容との組み合わせに無理があると、本当にこのスケジュールと講習内容で習得できるものかの判断を間違いかねない。講習内容の順番も大切で、間違った順番にすると習得度が下がる。又、講師間のコンセンサスが取れていないと、受講者側から見て、ちぐはぐさを感じる。</p>	60代	男
<p>直接ではないのですが、トイレがウォッシュレットだったらうれしいです。</p>	60代	女
<p>大変良い制度だと思うのでもっと宣伝してほしい。周りの人に聞いても、知らない人が多く、私もネットで求人情報を見ている時にたまたま見つけた。</p>	30代	女
<p>ぜいたくかもしれませんが、基金訓練実施中の学校(?)に具体的に企業から求人があるといいと思います。企業から求人のない訓練をもししているとすれば、貴重な公的資金がムダですから。同じ内容の訓練を働きながらあるいは自分や親の負担で勉強している者もいるので、終了後に役に立たなければ、教育費や生活支援給付金の返還の義務付けをしてもいいのではないのでしょうか。</p>	60代	男
<p>訓練するところがへるときいたので今までのように充実してほしい。</p>	20代	女
<p>申込をした時点でもう少し詳しい講義内容がわかれば良かった。</p>	50代	女
<p>AM8:45~PM1:35の間、食事をする時間がない。お昼頃に30分程度の休みがあると良い。</p>	60代	女

・職場見学の回数を減らして、自習に当てるようにしてもらいたい。・休み時間が 10 分しかないのが、途中で軽食を取ったりするので前後の休み時間との調整をして、12 時前後の休み時間は 15 分に伸ばしてもらいたい。・遅刻したら即欠席扱いという処置は厳しすぎると思います。せめて、2 回の遅刻で、欠席 1 回扱いとしてもらいたい。

訓練を受講する事に、前向きになれる様な対応をして欲しい。 50 代 女

クオリティーの高い人材を育てるため、もう少し金銭的な援助をしていただきたい。 50 代 男

電車賃が出なくてきびしいです。 30 代 男

交通費が出るとうれしい 30 代 女

知人が受講するまで知りませんでした。もっと宣伝すべき。 40 代 女

・問 6 で受講した訓練が「どちらとも言えない」と答えた方の意見

もう少し、講師の質をあげてほしいです。学校によってちがうのかとは思いますが…。当たりハズレがあります。 30 代 女

水準が低い 40 代 女

65 歳以上が対象外になったのは非常に不便利です。 60 代 女

抱き合わせは良くない。資格がある項目は、取らせて欲しい。 40 代 男

訓練校によって就職の支援は協力的ではないようだ。講義でハローワークには行かせてもらえない。時間がない。欠席になる。検索が出来ない。紹介状がもらえない。5 分遅刻で 1 日の欠席は厳しい。教室の掃除がしてない。汚い。

もっと実技に時間をとって欲しかった。介護のイメージや概念が多く、現場実習で何をしてもよいか困った。ほとんど見守りや、掃除、職員の方たちにとっては、忙しいのにと負担になっているように感じ、居心地が大変悪かった。

H23、9 月開校分で終了となるようだが今後も続けて欲しい。今後も続く様なら FP2 級取得したいから。「問 6」でどちらとも言えないと回答した理由は、現在〇〇校に通っているが本校生と、基金訓練生への対応が、差別とも言えるくらいに違うので、なぜ基金訓練生を受け入れているのか分からないほどの差を感じる

役立った所とそうでない所があった。実技をもう少し増やしてほしいです。	50代	女
ホームヘルパー2級なのですが、上級資格にすれば良かった	40代	男
3か月の間のスケジュールをもう少し余裕を持っていただきたい。	50代	女
受講生が少数の為、グループワーク等で活動が多く意見の対立が多々ありました。又、半数の方が、給付金の為の受講ということで、授業中、いねむり、早退、欠勤が多く、一つのを仕上げる姿勢がかなり難しいものとなっています。各々、入所して来た理由が違うので仕方ないと思いますが、6ヶ月間長いので資格取得なく、出口が見えないイラダチで受講生同士の人間関係の難しさを感じている日々です。	40代	女
私は支援給付金を受けられなかったので、夜勤の仕事をしながら訓練コースに通いました。休みが多いと言われてギリギリ80%の出席でヘルパー2級を取得しました。働かないで支援金受けて高いたばこを吸っている人たちを見ているとすごく不公平だと思いました。全員が支援金を受けられないなら、支援金はやめるべきです。支援金目当ての人が多すぎます。	40代	女

・問6で受講した訓練が「悪い」、「大変悪い」と答えた方の意見

受講を検討する案内の内容と実際に受講した内容に違いがあり、現状に不安を感じている。面接をして現在の訓練を受講できることになったが一緒に訓練を受けている人達との認識の違いが(基金をもらうためだけに訓練を受ける)大きい。何の為に面接したのか疑問に思う。	40代	女
入校前に、大したレベルではないと覚悟していましたが、あまりのレベルの低さにがく然としました。コース変更もままならず、まったく無意味な6ヶ月間を過ごした気がします。いかに社会の底辺にいる人間が対象とはいえ、カリキュラムのレベルの低さはいなめません。半年間みっちり学習すればかなり高いレベルの資格取得も可能であり、そうした要望に応えていないコース設計にはがっかりしました。(ハローワークではそうした資格は自助努力で言われました)自助努力できる状況であれば努力しますが。人生を逆転するチャンスを逃してしまいました。	40代	男

講師、教室が多分すごくバラつきがあると思う。基金訓練制度について、詳しく正しく 20代 女
 教えて欲しかった。ハローワークはその人の人生など考えず、なるべく給付金を与え
 ないようにしているようだった。

問 12 訓練支援給付金の金額に対する意見

・問 11 で給付金の額が「多い」、「やや多い」と答えた理由

国の財政の悪化・東日本大震災等考慮すれば、基金訓練の受講料無料だけで良い 60代 女
 のではないかと考えている。自費でスキルを身につけて就職に結びつける方が本来
 の姿勢ではないかと思う。2010年～の施行ならば検討の余地があると思う。

単身の身としては、つき13万円くらい貰えると、なんとか生活もでき、勉強にも集中で 20代 女
 きるのかなと思いました。

・問 11 で給付の額が「ちょうどよい」と答えた理由

ギリギリ生活できる金額だから。	20代	女
退職した時の給料と同じぐらいでした。	60代	女
しゅうにゆうが、多いと、こまる。	30代	女
母子家庭で、3人の子を育てているので、本当は少ない(足りない)金額でしたが、国 民の皆様の税金から、いただいているのでぜいたくは言えません。勉強させていた だいて、お金ももらえて、感謝しています。	40代	女
パートよりいい金額ですし、給付金を頂きながら勉強させていただいたことは、とても ありがたいです。	40代	女
こんなものでしょう。	60代	男
受講中が日中なので、就職活動のための資格取得に集中している為。	40代	女
これ以下だと訓練校に通うのが時間的に難しかったと思います。かといって貰いすぎ るのは大変良くないので、丁度良い金額だと思います。	40代	女
月にかかる生活費と同等のため	20代	女
満足ではないが税金だと思うと心が痛む 大変ありがたいと思っている。	40代	女

住んで食べる最低の金額	60代	女
他にアルバイトもしている為	50代	女
キリキリの生活でも何とかなので	40代	女
私が主たる生計者であるため、12万円を受給していただき(以前勤務していた会社が失業保険を加入していなかったため)母を(同居中の)不安にさせずに済んだ。	50代	女
生活が最低限だができる。ぜいたくは言えない	20代	男
勉強しながら給付金が受けれるので、文句はないです。	30代	女
訓練生活給付金をきちんと申告して受け取れたのが生活・交通費に役立ちました。頑張って勉強しなければ申し訳ないと思いました。	60代	女
60歳以上で年金を受給(基礎年齢年金は除く)していたので。	60代	男
訓練に通いながらバイトをしていたので、お給料が少なくて心配でしたが、給付金があったお陰で無事に生活できて、訓練も卒業出来たのでよかったです。	20代	女
子供を扶養している為。	20代	女
1か月分の額としては適当だと思う。	30代	女
暑いので、水分を取るの、お金がいる。2 交通費がかかる。3 余裕があると、安心して勉強できる。4 すぐに仕事が見つかるとは思えないので。5 検定を受けるのに時間がある。	60代	女
基金訓練と生活費をサポートしてくれてちょうど良いです。	20代	男
勉強させて頂けるうえに、支援金まで頂けるのはとてもありがたいです。	20代	女
多くもなく少なくもない。たん身の方だったら少なくて生活できないと思います。	30代	女

・ 問 11 で給付の額が「やや少ない」、「少ない」と答えた理由

給付金のみで生活するのは難しいと思います。	30代	女
全国で一律の金額だと地価が高い都会の場合少し厳しいと思う。現在受講しているコースと同様のコースが地元では募集がなかったため、一時的に引っ越したが、地域によって家賃の差が大きく、生活する上で少し厳しいと感じている。	20代	男
生活がきびしい。バイトしたいが勉強と両立がむずかしい。時間がない。	20代	女

生活保護にも満たない金額で長い時間拘束を受ける割に金額が少ないと感じました。学校の月謝分を含めれば妥当なのかもしれませんが、あの内容では・・・。	40代	男
定期的に入ってくる収入(年金)が少ないため	60代	男
預金を下げたりして生活していたので④に○を付けました。	60代	女
支援給付金の受け取りは、当面の生活資金不足のためであり、私の場合 10 万/月は充分な額ではありません。	50代	女
生活費の助けにはなるが、仕事をしていない間預金が減るだけで、不安である。	40代	女
10万円では生活するのにギリギリだから	30代	女
1か月の生活費より少ない額なので。	40代	男
医療に万が一かかる場合足りなくなる気がします。	20代	男
自分で生活している人にはちょっとたりない気がします。	30代	女
10万円の給付金としていただいています、ひとり暮らししていく上で、10万円では足りないため、アルバイトをしています。アルバイトに時間を取られて勉強がおろそかになつては意味がないと思うので。	20代	女
10万円では生活がなりたない	40代	男
これだけでは貯えなくて暮らしていけない。	30代	男
生活できる金額ではない。	40代	男
生活するには少し厳しい金額だった。	20代	女
働きながらだと勉強の時間がとれないので	30代	女
1ヶ月に10万では生活には足りないのので短い時間のパートを探したが、授業の後の限られた時間なのでなかなか預金を切りくずすのでは不安です。	60代	女
家賃と交通費で消えてしまう。家賃は5万円ぐらいで高くはないと思います。	20代	女
借家の場合住宅費、生活費、電気、水道、NHK ラジオへや代、電話、新聞の料金、飲食代、交通費など	20代	男
収入0で家賃を払うと苦しい。	60代	女
家賃とライフライン維持費との合計くらいの給付金だから	50代	男
家賃・公共料金を払ってしまうと生活費まで出てこないからです。	40代	女

1人暮らしをしていて屋賃に消えてしまうから、又、通学定期を買う際学割が使えないので、出費と生活支援金のバランスが悪い。◎いつも赤字なので、クオカードが同封されていたのはとても助かりました。ありがとう。	30代	女
家賃をはらうと殆ど手元に残らず、生活できない為 バイトをすると翌日の講義が疲れで頭に入らない	50代	男
ひとり暮らしのため、家賃・学校までの交通費でほとんどなくなってしまうため、アルバイトをしながら生計を立てています。せっかく、学ぶ機会を設けていただいているのに、家で勉強する時間が取れない状況です。	30代	女
東京の物価水準だと家賃程度だから、持家や世帯収入を考慮すると良い。	30代	男
ひと月に十万円では部屋代を払っておしまいです。交通等も考慮して最低15万円以上は必要だと思います。	50代	男
家賃、光熱費、交通費などを差し引くと生活するには厳しく、アルバイトするには訓練を受けてる勉強もしたく余裕がなかったため。	50代	女
1人暮らしの人に家賃手当とか、あるとうれしい	40代	男
家賃の支払いだけで、いただいた額の半分を超えてしまい、生活していく上では、いつも足が出てしまう状態でした。	40代	女
生活費や保育料や家賃を払うのに足りない。	20代	女
単身生活者には少ない金額だと思う。家賃・光熱費はかかるし、交通費の自己負担は考えてもらえたら本当に助かる。	30代	女
扶養人数が多いので生活的には少ないですが、もらえないよりはもらえているのでその範囲でやっています。	40代	女
扶養者がいて月12万円では生活はできない。訓練の中で資格取得を目標としてはいるが、拘束時間が長いのでアルバイトを探すのも困難である。	40代	女
ありがたい話ですが、子どもがいての生活では少ないと思いました。	20代	女
住宅ローン等も抱え、扶養家族を1名も抱えていると、給付金だけでは、賄えないのが実情です。	40代	女
私の場合母子家庭の為その中での生活はちょっと厳しかったです でも助かりました。	50代	女

独身一人暮らしには不足。住宅手当を併せないと生活できない。	30代	男
1人暮らしでいっぱいいっぱい、受講生がツラそうだから。	20代	女
不況の中で単身者や子どもを育てながら生活している人たちにとっては厳しい状況だと思います。特に、地方出身者にとっては…。	30代	女
一人暮らしのため、ギリギリになってしまう。	20代	女
1人暮らしをしているので、生活費でギリギリです。	30代	女
交通費、実費でほぼなくなってしまう。	20代	女
交通費、教材、昼食でお金がかかる。現場見学等も実費である。生活費にも当てるので少ないようだと感じる。	50代	女
あと3~5万円くらいあれば、生活費として充分満足できると思います。交通費も大きいので、学生並みの定期が使えたらもっと助かります。	50代	女
生活費としてはギリギリで、交通費、教材費などで負担するので苦しい。	60代	女
自宅から学校までが遠く、交通費で引かれる額が多いので、交通費は別で支給してほしい。資格の受験料もあるので、もう少し多くしてほしい。	20代	男
交通費が1カ月2万円ほどかかり大変だった。	60代	女
実習の交通費が大変すぎる。お昼ごはん(食費)をけずりにけずって用意した。	30代	女
交通費及び教材等自己負担の為受講と平行して就活を進める状況になる為、時間が足りないし、給付金の額がもう少し多ければ、もっとじっくり取り組む事ができる。(受講も就活についても！！)	50代	女
就業中には程遠いので…。	40代	男
確定申告でざつ所得で申告すると、翌年の国民健康保険料等の算定基準に反映され、実質80%ぐらいになる。	60代	男
訓練の時間割によっては、アルバイト等と両立させて行くことが難しいため。	30代	女

問 13 訓練生活給付金についての意見

生活基準によって額を変えてほしい。	30代	男
せめて子供がいる家庭はもう少し増やすべきだと思う。	20代	女
一軒家に親と同居していても給付金を受け取れる様にしてほしい	40代	男
多少なりとも地域によって給付金をあげてほしい。	20代	男
もう少し個々の実情に合わせた給付体制が必要かと思います。そのためにはハローワークの窓口でももう少し丁寧に個々のカウンセリングを行い給付決定をするべきだと思います。	40代	女
生活の内容を考慮してほしい。	30代	女
親元で生活しながら、給付金をもらっている人達を見ていると時間的にも金銭的にも明らかに余裕の差を感じます。もう少しきちんと調べたり、給付金に差をつけた方がよいと思います。給付金目当ての人にお金をあげるくらいなら、子どもを抱えて頑張って勉強して就職を目指している人達を応援してあげた方がよいと思います。	30代	女
自宅持ちと家賃支払者と差をつけた方が良い。	60代	女
もう少し、生活支援給付金は、10万で生活できる人もいる。やりくりのもんだいなので、考えをかえたほうがいい。	30代	女
①金額を15万円くらいにして欲しい。(単身者でも)②通学定期を学割適用できる様にしたい	30代	女
1か月働いたぐらいの金額(普通に生活できるぐらいの額)15万円ぐらいは支給してほしいです。資格取得の勉強中は、アルバイトもできないので	30代	女
財政的にキビシのは解るが、もう少し増額してほしい	50代	男
できれば13~15万はほしい。	40代	男
13万円くらいなら	30代	女
最低でも15万は必要(単身)	40代	男
もう少し額をあげてほしい。	20代	女
実際就労していた時の所得も、ある程度考慮してもらえれば良いと思う。	60代	男
1人暮らしの人に家賃手当とか、あるとうれしい	40代	男
もう少し増やしてほしい。	20代	女

忌引きを一切認められないのに、正直驚きました。村八分にされていても、火災と葬式は付き合ってもらえるのに。私達は本当に社会の未熟者、お荷物扱いだと感じさせられる規則でした。	40代	男
出席率8割以上でないと給付金がもらえないことになっているが、1分でも遅刻すると休み扱いになるところがよくないと思う。0.5扱いにすればいいと思う。	20代	女
1コマで休みを判断してほしい。	20代	女
振り込日を申込み前にしりたい	30代	女
給付の日時がとても遅いのもっと早くしてほしい。	30代	女
金曜日の振り込みが決められているが、訓練校の出席の手続きが遅いため、1週間の動きがあり、生活するのに不安になり、集中できずこまる。	40代	女
仕事場への交通費、飲食、飲料、朝昼夜、休日出勤昼、夜、月～金、朝昼夜、毎食、(土日)休日出勤として昼か夜1回、公費できますか？	20代	男
一緒に訓練を受けた人で、母子家庭なのに小さな畑があるだけで、給付金をもらえない人がいた。切実な話を聞かされ、もらえたらよいのにとと思う人もいた。	40代	女
大変助かっています。早く雇用保険を払う側に戻りたいです。	40代	女
もっと宣伝した方がよい	40代	女
訓練受講中は、失業給付の延長ができればと思います。または、交通費だけでも支給してほしい。訓練の内容によっては、遠方でも通いたいものもあるため。卒業後のフォローの仕組みがあるのかわからない。	30代	女
受講受付に際して、生活支援給付金に関する知識のバラつきが職員の中で見られた。(収入に関する書類で必要か否か)その為、必要な書類も提出し、調べた内容も意味のない物になった事があったので、知識の共有・統一を図って欲しいとおもった。	40代	女
前の仕事が雇用ではなく業務提携であったため自営業と同じあつかいになり離職届の代わりに業務提携先の業務提携解除の証明書類が必要と言われ元の業務提携先に事情を説明し、お願いして証明書類を送ってもらうのに手間取り、給付金の申し込みが開講後となり1回分給付金が受けられなくなった。事務上の手続きのため遅れた場合は、申込日等に配慮が欲しいと思った。	60代	男

まだ申請中ですが通れば大変助かります。	20代	女
訓練生活支援給付金をもっと多くの人がもらえる様にして欲しいです。金額設定を下げる等。	30代	女
失業保険給付後、制限なしに給付金を支給してほしい。	50代	女
不安に思いながら授業を受けるのではなく、資格試験まで、授業の後も予習、復習が出来る余裕があれば安心です。	60代	女
これからも就活中の人のために継続してほしいです。	20代	男
勉強しないで時間つぶしに来ている人にも給付されている事に疑問を感じる。	40代	女
条件に合わないと思ったので申込をしなかったのですが、不平等さを感じるので書かせてください。	40代	女
<ul style="list-style-type: none"> ・各個人の書類上の審査はあるようですが、その書類にごまかしがあるのか調べられているのか疑問に思いました。困ったと簡単に言える人が良い思いをして、耐えて頑張る人が福祉を受けていないように思います。 ・各個人は就職できておらず、悩んでいるのは間違いないのですが、その者が属する世帯全体の状況の調べまでは、ついていないように思います。本当に需給が必要なのかどうか、その者の精神態度はどうなのか、良く調べてから給付対象者を決めていただきたいと思います。 		
できれば、訓練終了後も1～2ヵ月で良いので給付を延長して欲しいです。	30代	女

問 17 訓練・生活支援資金融資についての要望

申請が、訓練校入校日に近いのもう少し申請できるかできないかの回答を早く出してほしい。労金で考慮して下さったので入校日に審査結果を早々に出して融資の申し込みができるようにしていただき、訓練校を休まず融資を受けることができた。	40代	女
返済猶予期間を半年後や1年後にして欲しい。	30代	男
生活におわれて返済できないと思います。公費であればなおさら高いし、仕事につけなければ返済できないからです。自分は兄が高い生活費でえんしてもらって訓練費は出	20代	男

してもらいました。		
2度目からはもう少し申し込みを簡単にしてほしいです。	30代	女
給付金からの返済でも可能にほしい。	50代	女
強くステップアップして就職につなげたいと思っている者にとっては、ありがたい制度です。	40代	女
経済状態の急変により就職を考えましたが、不況の時代に自分の年齢を考えるとスキルアップが必要ですが、出費を考えると教育を受けられませんでした。就職したいという同志もおりますので励ましあうこともできています。給付・融資については、生活保護のような条件や調査があってもいいのではと思います。		
スマートフォンを持っていたり、ペットの話をして(ペットの診療にお金がかかった)いたりする人が需給を受けているのを知ると理不尽さを感じてしまうのは、私の僻み根性でしょうか？ますます平等で有効な制度にしていきたいと感じます。		
基本的に訓練を受ける人は資格取得が目的なので、終了に専念できる環境を整えて、訓練を有用に役立てられるシステムにしてほしいです。	40代	女

第3節 基金訓練受講者アンケート集計結果

緊急人材育成支援事業・基金訓練を知った経路

支援団体・相談窓口	ハローワークの窓口	厚生労働省、労働局のホームページ	新聞・テレビ・ラジオなど	求人折込などの広告、ポスター、チラシ	県・市の広報	家族や知人から勧められた	その他	無回答	計
1	114	7	4	9	4	14	8	0	161
0.6	70.8	4.3	2.5	5.6	2.5	8.7	5.0	0	100

申し込み前の相談

した	しなかった	無回答	計
15	146	0	161
9.3	90.7	0	100

申し込みのスムーズさ

スムーズだった	どちらともいえない	スムーズでなかった	無回答	計
125	20	14	2	161
77.6	12.4	8.7	1.2	100

受講した(受講している)訓練の感想

大変良い	よい	どちらともいえない	悪い	大変悪い	無回答	計
59	76	22	2	1	1	161
36.6	47.2	13.7	1.2	0.6	0.6	100

希望した訓練コースを受講できたか

希望通り	希望と異なる	わからない	無回答	計
145	5	10	1	161
90.1	3.1	6.2	0.6	100

訓練は役に立った(立ちそう)か

役に立った(役に立ちそう)	役に立たなかった(役に立たなそう)	わからない	無回答	計
116	5	39	1	161
72.0	3.1	24.2	0.6	100

給付金

申し込みをして受け取った(受け取っている)	申し込みをしたが受け取れなかった(却下された)	申し込み中である	申し込みなかった	無回答	計
79	1	13	68	0	161
49.1	0.6	8.1	42.2	0	100

給付金の金額

多い	やや多い	ちょうどよい	やや少ない	少ない	無回答	計
1	1	26	29	25	3	85
1.2	1.2	30.6	34.1	29.4	3.5	100

訓練生活支援融資の申し込み

申し込みをして借りた(借りている)	申し込みをしたが借りることができなかった	申し込み中である	申し込みなかった	無回答	計
9	1	3	94	4	111
5.6	0.6	1.9	58.4	2.5	100

融資の希望額を借りられたか

借りることができた	借りることができなかった	わからない	無回答	計
9	0	0	0	9
100	0	0	0	9

返済可能性

返済できると思う(すでに返済した)	返済できないと思う	わからない	無回答	計
7	0	2	0	9
77.8	0	22.2	0	100

性・年齢

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	計
男性	11	5	9	7	8	40
女性	22	30	29	25	15	121
計	33	35	38	32	23	161

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	計
男性	27.5	12.5	22.5	17.5	20.0	100
女性	18.2	24.8	24.0	20.7	12.4	100
計	20.5	21.7	23.6	19.9	14.3	100

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	計
男性	33.3	14.3	23.7	21.9	34.8	24.8
女性	66.7	85.7	76.3	78.1	65.2	75.2
計	100	100	100	100	100	100

家族構成

世帯員数	1人	2人	3人	4人	5人	6人	無回答	計
単身	63	0	0	0	0	0	0	63
家族あり	0	41	23	24	6	3	1	98
計	63	41	23	24	6	3	1	161
計	39.1	25.5	14.3	14.9	3.7	1.9	0.6	100
家族あり計	-	41.8	23.5	24.5	6.1	3.1	1.0	100

生計の支え手

	本人	本人と配偶者	配偶者	親	子	その他	計
男性	20	6	3	7	3	1	40
女性	70	10	25	14	2	0	121
計	90	16	28	21	5	1	161
男性	50.0	15.0	7.5	17.5	7.5	2.5	100
女性	57.9	8.3	20.7	11.6	1.7	0.0	100
計	55.9	9.9	17.4	13.0	3.1	0.6	100

学歴

	中学校(卒業)	高等学校(中退)	高等学校(卒業)	短大・専門学校(中退)	短大・専門学校(卒業)	大学(中退)	大学(卒業)	大学院(中退)	大学院(卒業)	その他	計
男性	1	2	13	0	3	3	17	0	1	0	40
女性	3	4	50	4	37	1	20	1	1	0	121
計	4	6	63	4	40	4	37	1	2	0	161
男性	2.5	5.0	32.5	0.0	7.5	7.5	42.5	0.0	2.5	0.0	100
女性	2.5	3.3	41.3	3.3	30.6	0.8	16.5	0.8	0.8	0.0	100
計	2.5	3.7	39.1	2.5	24.8	2.5	23.0	0.6	1.2	0.0	100

訓練終了

訓練受講中	訓練終了	無回答	計
121	39	1	161
75.2	24.2	0.6	100

訓練分野

IT基礎分野	基礎演習 コース	営業・販 売・事務 分野(職 業横断ス キル)	介護福祉 分野	IT分野 (実践演 習)	医療事務 分野	営業・販 売・事務 分野(実 践演習)	サービス 分野・製 造分野	その他	わからな い	無回答	計
20	4	15	47	5	15	30	1	6	1	17	161
12.4	2.5	9.3	29.2	3.1	9.3	18.6	0.6	3.7	0.6	10.6	100

他にも分野はあるが受講したものはいなかった。

基金訓練申し込み長全の状態

仕事をして いた	家事・育 児をして いた	失業して いた	病気をし ていた	その他	無回答	計
48	16	72	3	12	10	161
29.8	9.9	44.7	1.9	7.5	6.2	100

直前に仕事をしていた方の職種

管理職(課 長クラス以 上)	専門・技 術職	事務職	営業・販 売職	サービス 職	保安・警 備職	生産技能	運輸・機 械運転	建設作 業・探掘	運搬・清 掃・包装 作業	その他	わからな い	無回答	計
3	5	16	5	12	1	1	0	0	2	3	0	0	48
6.3	10.4	33.3	10.4	25.0	2.1	2.1	0.0	0.0	4.2	6.3	0.0	0.0	100

直前に失業していた方の失業期間

6か月以内	6か月超 ～1年以 内	1年超～ 2年以内	2年超	わからな い	無回答	計
40	10	12	8	2	0	72
55.6	13.9	16.7	11.1	2.8	0.0	100

<参 考 資 料>

- ・ アンケート用紙
- ・ 「緊急人材育成支援事業」パンフレット
- ・ 「求職者支援制度」リーフレット

基金訓練 受講生・修了生アンケート

2011年9月

—ご挨拶と調査ご協力のお願い—

私ども、公益財団法人 連合総合生活開発研究所（連合総研）は、1987年12月1日に発足し、勤労者とその家族の生活の向上、我が国経済の健全な発展と雇用の安定に大きく寄与することを目的に、内外の経済・社会・産業・労働問題など、幅広い調査・研究活動を進めている、働く者のシンクタンクです。

さて、連合総研では、皆さんがお受けになった緊急人材育成支援事業・基金訓練を利用者の観点からより使いやすく、また、より政策効果を発揮できるようなものとするための提言を行いたいと考えています。そのため利用者のみなさまから、その使い勝手や改善に関する要望をお聞きしたいと思います。

つきましては、お手数ですが、以下の質問項目について、回答をご記入の上、同封の封筒にてご返送いただきますようお願い申し上げます。

ご回答いただいた内容につきましては、プライバシーの問題が起こらないような形で提言と報告書に活用させていただく予定です。個人のお名前が出るなど、ご迷惑をおかけすることはございません。

なお、些少ではございますが、お礼といたしましてQUOカードを同封させていただきました。ご笑納いただければ幸いです。

ご協力をよろしくお願いいたします。

【ご記入に当たって】

★ご記入が終わりましたら、返信用封筒（切手貼付済）にて9月30日（金）までに、ご投函くださいますよう、お願い申し上げます。

◆ご回答は、当てはまる番号に○印をつけていただくものと、具体的に数字、文章をご記入いただくものがあります。

◆場合によって、いくつかの質問を飛ばしていただく場合があります。その場合は、指示に従ってお進みください。

◆（具体的に ）とある場合は、（ ）内にその内容をご記入ください。

◆ご不明な点・お問合せ等ございましたら、下記の担当者までご連絡ください。

連合総研：龍井、高原（主担当）、中野、南雲、城野（TEL：03-5210-0851）

◇緊急人材育成支援事業・基金訓練を受けるまでのことをうかがいます

問1 緊急人材育成支援事業・基金訓練について、どこでお知りになりましたか。
(○はひとつだけ)

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | 支援団体・相談窓口（具体的に： _____) |
| 2 | ハローワークの窓口 |
| 3 | 厚生労働省、労働局のホームページ |
| 4 | 新聞・テレビ・ラジオなどを通じて |
| 5 | 求人折り込みなどの広告、ポスター、チラシ |
| 6 | 県・市の広報 |
| 7 | 家族や知人から勧められた |
| 8 | その他（具体的に： _____) |

問2 緊急人材育成支援事業・基金訓練の利用をハローワークに申し込む前に、ハローワーク以外の所に相談などはされましたか。また、相談をされた場合、どこに、どのような内容の相談をされたのかを記入してください。(○はひとつだけ)

- | | | | |
|---|----|---|---------------------|
| 1 | した | 2 | しなかった (→問3へお進みください) |
|---|----|---|---------------------|

↓
「1 した」に○印を付けた場合、以下に相談先及び相談内容を記入してください。

(1) 相談先

具体的に：

(2) 相談内容

具体的に：

問3 基金訓練を受ける前のハローワークへの申し込みはスムーズに進みましたか。(○はひとつだけ)

1 スムーズだった 2 どちらともいえない 3 スムーズでなかった

問4 問3でそのように回答した理由は何ですか。

具体的に：

問5 ハローワークへの求職・訓練受講申し込みについて、ご要望があればご記入ください。

具体的に：

◇緊急人材育成支援事業（基金訓練など）を利用された感想をうかがいます

問6 あなたが受講した（受講している）訓練はいかがでしたか。（〇はひとつだけ）

- 1 大変良い 2 良い 3 どちらともいえない 4 悪い 5 大変悪い

問7 希望した訓練コースを受講できましたか。（〇はひとつだけ）

- 1 希望通りのコースを受講できた（受講している）
2 希望と異なるコースを受講した（受講している）
3 わからない

問8 あなたが受講した（受講している）訓練コースは就職の役に立ちましたか（立ちそうですか）。（〇はひとつだけ）

- 1 役に立った（役に立ちそう） 2 役に立たなかった（役に立たなそう）
3 わからない

問9 基金訓練について、ご要望があればご記入ください。

具体的に：

問 10 あなたは訓練生活支援給付金を申し込んだり、受け取ったりしましたか。
(○はひとつだけ)

- | | | |
|---|-----------------------------|--------|
| 1 | 申し込みをして受け取った (受け取っている) | |
| 2 | 申し込みをしたが受け取れなかった (申請が却下された) | →問 18へ |
| 3 | 申し込み中である (まだわからない) | →問 14へ |
| 4 | 申し込まなかった | →問 18へ |

問 10で「1 申し込みをして受け取った (受け取っている)」とお答えの方にはうかがいます。

問 11 訓練生活支援給付金はちょうどよい金額でしたか。(○はひとつだけ)

- | | | | | | |
|---|-------|---|------|---|--------|
| 1 | 多い | 2 | やや多い | 3 | ちょうどよい |
| 4 | やや少ない | 5 | 少ない | | |

問 12 問 11 でそのように回答した理由は何ですか。

具体的に：

問 13 訓練生活支援給付金について、ご要望があればご記入ください。

具体的に：

問 14 あなたは訓練生活支援融資を申し込んだり、借りたりしましたか。
(○はひとつだけ)

- 1 申し込みをして借りた (借りている)
- 2 申し込みをしたが借りることができなかった (申請が却下された) →問 18へ
- 3 申し込み中である (まだわからない) →問 18へ
- 4 申し込まなかった →問 18へ

問 14 で「1 申し込みをして借りた (借りている)」とお答えの方にはうかがいます。

問 15 訓練生活支援融資では、希望した金額は借りられましたか。(○はひとつだけ)

- 1 希望額を借りることができた
- 2 希望額を借りることはできなかった
- 3 わからない

問 16 訓練生活支援融資で借りたお金は返済できそうですか。(○はひとつだけ)

- 1 返済できると思う (すでに返済した)
- 2 返済できないと思う
- 3 わからない

問 17 訓練・生活支援資金融資について、ご要望があればご記入ください。

具体的に：

→問 18 へお進みください。

◇あなたのことをうかがいます

問18 年齢（○はひとつだけ）

- | | | | |
|-------|-------|---------|-------|
| 1 10代 | 2 20代 | 3 30代 | 4 40代 |
| 5 50代 | 6 60代 | 7 70代以降 | |

問19 性別（○はひとつだけ）

- | | |
|------|------|
| 1 男性 | 2 女性 |
|------|------|

問20 家族構成（○はひとつだけ）

- | |
|-----------------------------|
| 1 単身 |
| 2 家族と同居 →（世帯人数： 人） |

問21 あなたの家計を、今、主に支えているのはどなたですか（○はひとつだけ）

- | | | |
|---------|-----------|-------|
| 1 あなた | 2 あなたと配偶者 | 3 配偶者 |
| 4 あなたの親 | 5 あなたの子 | 6 その他 |

問22 あなたが最後に通った学校をお選びください。（○はひとつだけ）

- | | | |
|---------------|---------------|------------|
| 1 中学校（卒業） | 2 高等学校（中退） | 3 高等学校（卒業） |
| 4 短大・専門学校（中退） | 5 短大・専門学校（卒業） | 6 大学（中退） |
| 7 大学（卒業） | 8 大学院（中退） | 9 大学院（卒業） |
| 10 その他 | | |

問23 あなたは基金訓練を修了していますか。それとも受講中ですか。（○はひとつだけ）

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 基金訓練を受講中である | 2 基金訓練は修了済みである |
|---------------|----------------|

裏に続きがあります。お進みください。

問 2 4 直近で受講していた（受講している）基金訓練の分野をお答えください。
（〇はひとつだけ）

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1 I T 基礎分野（職業横断スキル） | 2 基礎演習コース |
| 3 営業・販売・事務分野（職業横断スキル） | |
| 4 介護福祉分野 | 5 I T 分野（実践演習） |
| 6 医療事務分野 | 7 営業・販売・事務分野（実践演習） |
| 8 建設関係分野 | 9 理容・美容関連分野 |
| 10 サービス分野・製造分野 | 11 機械関連分野 |
| 12 デザイン分野 | 13 農業分野 |
| 14 クリエート分野（企画・創作）分野 | |
| 15 旅行・観光分野 | 16 電気関連分野 |
| 17 調理分野 | 18 輸送・サービス分野 |
| 19 警備・保安分野 | 20 その他 |
| 21 わからない | |

問 2 5 あなたは基金訓練を申し込む直前は何をしていましたか。（〇はひとつだけ）

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1 仕事をしていた →問 26 へ | 2 家事・育児をしていた →回答終了 |
| 3 失業していた →問 27 へ | 4 病気をしていた →回答終了 |
| 5 その他 →回答終了 | |

問 2 6 基金訓練を申し込む直前の職種をお答えください。（〇はひとつだけ）

- | | |
|----------------|---------------|
| 1 管理職（課長クラス以上） | 2 専門・技術職 |
| 3 事務職 | 4 営業・販売職 |
| 5 サービス職 | 6 保安・警備職 |
| 7 生産技能 | 8 運輸・機械運転 |
| 9 建設作業・採掘 | 10 運搬・清掃・包装作業 |
| 11 その他 | 12 わからない |
- （これで回答は終了です）

問 2 7 基金訓練を申し込むまでの失業期間をお答えください。（〇はひとつだけ）

- | | |
|--------------|---------------|
| 1 6 か月以内 | 2 6 か月超～1 年以内 |
| 3 1 年超～2 年以内 | 4 2 年超 |
| 5 わからない | |

**これで全ての質問が終了です。
ご協力ありがとうございました。**

緊急人材育成支援事業

(基金訓練、訓練・生活支援給付金)

ご案内

「緊急人材育成・就職支援基金」により、新たに、雇用保険を受給できない方への職業訓練と訓練期間中の生活保障のための給付制度が創設されました。

厚生労働省
都道府県労働局・ハローワーク
中央職業能力開発協会

(H230301)

緊急人材育成支援事業とは？

深刻な経済危機の中で、製造業を中心とした雇用調整により離職を余儀なくされた方等について、失業期間の長期化などが懸念されるところです。

このため、国の平成21年度補正予算により、新たに、雇用保険を受給できない方への職業訓練（「基金訓練」）と生活保障のための給付制度（「訓練・生活支援給付金」）、融資制度（「訓練・生活支援資金融資」）が創設されました。

※ 雇用保険の受給資格がある方であっても、公共職業訓練に適切な訓練コースがなく、基金訓練の定員に余裕がある場合などは、基金訓練を受講できることがあります。

基金訓練のあらまし

基金訓練とは、専修・各種学校、教育訓練企業、NPO法人、社会福祉法人、事業主などが、中央職業能力開発協会により訓練実施計画の認定を受けて実施する、以下の内容の職業訓練です。

- 1 職種に関わりなく再就職に必要なITスキル等（文書作成、表計算・図表作成、プレゼンテーション制作など）を習得するための3か月程度の訓練
- 2 医療、介護・福祉、IT、電気設備、農林水産業、その他地域で必要とされる人材に求められる基本能力から実践能力までを習得するための3か月～1年程度の訓練
- 3 社会教育、環境保全などの社会的事業等分野で就職したり、事業の担い手となるために必要な技能を習得するための3か月～1年程度の訓練

※受講料は無料ですが、テキスト代等の実費を負担いただく場合があります。

※訓練の情報は、中央職業能力開発協会ホームページ(<http://www.javada.or.jp/kikin/areamap.html>)
又は最寄りの労働局、ハローワークで確認できます。

基金訓練を受講できる方

■基金訓練は、訓練開始予定日において、次の①から④までのいずれにも該当する方が受講することができます。

- ① ハローワークに求職申込みを行っている方
- ② ハローワークにおいて、キャリア・コンサルティングを受けて、基金訓練のあっせんを受けた方
- ③ 訓練を受けるために必要な能力等がある方
- ④ 過去に公共職業訓練を受講したことがある方は、訓練修了後1年以上経過し、かつ、平成21年6月8日以降に受講を修了した公共職業訓練の期間と、新たに受講しようとする訓練の期間が合計して24か月を超えない方

■再就職のために必要ないとハローワークが判断した場合には、上記の条件を満たしていても、希望した訓練を受講できない場合があります。また、訓練の受講に当たっては、訓練の実施機関において、一定の選考（面接・筆記問題等）が行われる場合があります。

■基金訓練を受講する方は、一定の要件を満たせば、訓練・生活支援給付金の支給を受けることができます。

訓練・生活支援給付金のあらし

雇用保険を受給できない方が、ハローワークのあっせんにより基金訓練または公共職業訓練を受講する場合に、一定の要件を満たせば、訓練期間中の生活保障として、訓練・生活支援給付金が支給されます。

支給対象となる要件

以下のすべてに該当する方が対象となりますが、この他にも支給要件がありますので、必ずハローワークの窓口で確認を受けてください。
(9ページに支給要件に関するチェックリストがありますので、そちらもご利用ください。)

- ① ハローワークに求職登録されている方で、ハローワーク所長のあっせんを受けて、基金訓練または公共職業訓練を受講する方
- ② 雇用保険の求職者給付、職業転換給付金の就職促進手当及び訓練手当を受給できない方
- ③ 世帯の主たる生計者である方(原則として、申請時点の前年の状況によります。)

※平成21年3月1日以降平成23年9月30日までに卒業で、就職未決定の学生・生徒(中学校、高等学校、高等専門学校、大学(大学院、短期大学を含む。)、専修学校、公共職業能力開発施設等)の方は③の要件は適用しません。

- ④ 申請時点で年収見込みが200万円以下、かつ世帯全体の年収見込みが300万円以下の方
- ⑤ 世帯全体で保有する金融資産が800万円以下の方
- ⑥ 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない方
- ⑦ 過去3年間に不正行為により、国の給付金等の支給を受けていない方

③～⑦については、訓練・生活支援給付の受給資格認定申請を行うときに、訓練・生活支援給付受給資格認定申請書にこれらの要件を満たすことの証明書類をハローワークの受付窓口へ提出し、確認を受けてください。

※公共職業訓練を受講している方も、要件に該当すれば訓練・生活支援給付金の支給を受けることができます。

※雇用保険を受給している方が基金訓練を受講する場合には、訓練延長給付の対象とはなりません。この場合、雇用保険の受給が終了後、①～⑦の要件に合致すれば、訓練・生活支援給付金の支給を受けることができます。

訓練・生活支援給付金の支給額

■職業訓練の支給額は次のとおりです。

被扶養者のいる方	12万円(月額)
それ以外の方	10万円(月額)

■**訓練・生活支援給付金を受給するためには、1算定基礎月における訓練への出席日数が8割以上必要です。**出席日数が8割に満たない場合、それ以後の給付金は支給されません。

※訓練終了日が属する算定基礎月(訓練最終月)の支給については、当該算定基礎月(訓練最終月)の前の1ヶ月間及びこれに当該算定基礎月(訓練最終月)の最初の訓練日数10日間を通算した期間の両方の期間において出席日数が8割以上であることが必要となります。但し、当該要件を満たさない場合であっても、当該算定基礎月(訓練最終月)の前の1ヶ月間の出席日数が8割以上であり、かつ、当該算定基礎月(訓練最終月)の出席日数が8割以上の場合は支給の対象となります。

※下線部の取扱いは平成23年2月1日以降に修了する訓練コースから適用となります。

■訓練・生活支援給付を受けた月数がそれ以前に訓練・生活支援給付を受けた月数と合計して24か月を超える場合には、支給は終了します。

■算定基礎月における訓練の日数が10日に満たない場合は、支給されません。

※この給付金は、所得税の対象となりますので、確定申告が必要となる場合があります。

算定基礎月とは…

これから訓練を開始する方は訓練開始日を、既に訓練を受講中の方は受給資格認定申請日の翌日(雇用保険受給者は、支給終了日前に受給資格認定申請を行った場合は、支給終了日の翌日)を、それぞれ起算日として、翌月の応当日の前日までを1算定基礎月として数えます。

例えば、8月3日から開始される基金訓練の開始日から給付を受ける場合には、8月3日から9月2日まで、9月3日から10月2日まで…となります。

算定基礎月は、中央職業能力開発協会から送付される訓練・生活支援給付受給資格者証に記載されています。

訓練・生活支援資金融資のあらまし

訓練・生活支援資金融資は、訓練・生活支援給付の支給対象となる方で、訓練・生活支援給付では生活費が不足する方等を対象にした貸付で、労働金庫で取り扱います。

融資の上限額	被扶養者のいる方：月額8万円 それ以外の方：月額5万円
貸付利率	3.0%

貸付の申込みに当たっては、訓練・生活支援給付の受給資格認定申請を行ったハローワークにおいて、「訓練・生活支援資金融資貸付要件確認書」など必要な書類の交付を受けた上で、最寄りの労働金庫に直接申し込むことが必要です。

◆貸付申込みに当たって必要な書類等〈ハローワークで交付を受ける書類〉
・「訓練・生活支援資金融資貸付要件確認書」(3cm×4cmの顔写真を貼付)

◆金融機関の申込みに当たって必要な書類等

- ・ハローワークで交付を受けた「訓練・生活支援資金融資貸付要件確認書」
- ・中央職業能力開発協会から送付される「訓練・生活支援給付受給資格者証」
- ・印鑑、本人確認書類(運転免許証、各種健康保険証、外国人登録証明書、旅券等)

□ ハローワークにおいて、訓練・生活支援資金融資貸付要件確認書の交付を受けた方であっても、金融機関の貸付審査により、訓練・生活支援資金融資は受けられないことがあります。

また、次の事項にご注意ください。

- ・多重債務のある方や自己破産者等の返済困難な方、就職安定資金融資等を受けていて既往融資が延滞している場合等は、訓練・生活支援給付が受けられる方でも、貸付が受けられないことがあります。多重債務のある方については、任意整理で解決することが確認できた場合は、貸付が可能となることもあるので、本人が労働金庫に申し出て相談してください。
- ・生活に必要な額と返済額を考慮して、返済時の生活に貧窮しないよう借りすぎには注意してください。

□ 訓練修了後6か月後までに6か月以上の雇用が見込まれる就職をして、雇用保険一般被保険者資格を取得した場合には、貸付額の50%に相当する額の返済が免除されます。(被保険者資格を取得した翌月の15日までに、所定の様式による就職届をハローワークに届けることが必要です。)

訓練・生活支援給付金を受給するためには

訓練・生活支援給付金の受給のための申請は、現在の住所又は居所を管轄するハローワークにおいて受け付けます。

新たに訓練を開始される方と申請時点で既に訓練を受講中の方とは、申請の流れが異なります。

具体的な申請の流れは次のとおりです。

新たに訓練を受講される方

① ハローワークへ求職申込み

② ハローワークで職業相談、キャリア・コンサルティングを受けます。

③ 受講申込み

④ 訓練受講決定

⑤ 受講あっせん

⑥ 受給資格認定申請

訓練の受講が決定した方は、速やかにハローワークで受講あっせんを受け、同時に、「訓練・生活支援給付受給資格認定申請書」を現在の住所を管轄するハローワークに提出してください。

⑦ 訓練・生活支援資金融資の貸付を希望する方は、「訓練・生活支援資金融資貸付要件確認書」等の交付を受けてください。

基金訓練及び公共職業訓練の各コースの内容は、ハローワークに確認してください。基金訓練の内容は、中央職業能力開発協会ホームページ (<http://www.javada.or.jp/kikin/areamap.html>)にも掲載しています。

※受講が適切と判断された方には、「基金訓練受講申込書」が交付されます。

※ご自身で、訓練の実施機関に基金訓練受講申込書を送付して、受講申込みを行います。

※ハローワークから、訓練・生活支援給付の受給資格認定申請に必要な書類が交付されますので、ご自身で、9ページのチェックリストにより、支給要件を満たしているか確認してください。ご不明な点はハローワークにお問い合わせください。

※訓練の実施機関によって選考がある場合があります。

※訓練の実施機関から受講申込者本人に直接「選考結果通知書」が郵送されます。受講が決定した方は、速やかに、現住所を管轄するハローワークで「受講勧奨通知書」の交付を受けてください。

既に訓練を受けている方は、現住所を管轄するハローワークで受給資格認定申請をしてください。

※「訓練・生活支援給付受給資格認定申請書」、「訓練・生活支援資金融資貸付要件確認書」は、③の際に、ハローワークから交付された書類です。※訓練・生活支援給付受給資格認定申請書のほか、支給対象となる要件(2ページ)を確認するための書類、顔写真(3×4cm)及び給付金の振込先となる口座の通帳のコピー等の提出が必要となります。(添付する書類の詳細は、7ページをご覧ください。)

⑧ 中央職業能力開発協会による審査

ハローワークにおいて要件を確認後、ハローワークから中央職業能力開発協会に申請書類を送付します。

⑨ 審査結果の通知

※中央職業能力開発協会が申請者に審査結果を通知します。

◆受給資格が認定された方には、以下の書類を現住所へ送付します。

・「訓練・生活支援給付受給資格者証」
(支給申請時に必要となりますので大切に保管してください。)

・「訓練・生活支援給付受給資格認定通知書」

◆支給要件を満たしていると認められなかった場合は、「訓練・生活支援給付受給資格不認定通知書」を現住所へ送付します。

⑩ 訓練・生活支援 資金融資の貸付 申込み

※訓練・生活支援資金融資の貸付を希望される方は、訓練・生活支援給付受給資格者証を持参して、労働金庫に本人が出向いて申込みをしてください。

※ハローワークへの申請が遅くなると、訓練開始までに審査結果が通知できないことがあるので、早めの手続きをお願いします。

※訓練開始後各訓練の実施機関へ支給申請書等を提出してください。

※訓練・生活支援給付受給資格者証に記載してある算定基礎月を確認して、必ず、毎月の算定基礎月が終了後、訓練の実施機関に提出書類を提出してください。

※提出がない場合は、給付金は支給されません。また、提出が遅れた場合は給付金のお支払いが遅れることがあります。

⑪ 給付金支給申請

訓練の実施機関への提出書類

・「訓練・生活支援給付受給資格者証」

※ハローワークで出席状況の確認をした後に返却されます。

翌月以降の支給申請に使用しますので、保管しておいてください。

・「訓練・生活支援給付金支給申請書」

・「委任状」(初回申請のみ提出)

・「誓約書」(2回目以降提出)

※訓練の実施機関から配付されます。

支給申請の時期

・初回の申請: 訓練・生活支援給付受給資格者証が届いたらすぐに提出

・2回目以降の申請: 算定基礎月の訓練が終了するごとに提出

・最後の申請: 算定基礎月の次の訓練を実施した日が10日となった日以降

⑫ 中央職業能力開発協会による審査

「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」に基づき裁判へ参加する場合等法令の定めがある事由による場合及び以下の場合を除き、訓練への出席日数が8割未満の場合は、以後の支給が停止されます。

・支給対象者本人の疾病又は負傷による場合

(医師等の証明書がある場合で、傷病期間が継続して7日以内に限る)

・企業の面接や採用試験を受ける場合

(面接等を受けた企業の証明書を提出した場合に限る)

・天災等による場合

上記以外の個人的な事情により出席できなかった場合は、欠席になります。

⑬ 給付金のお支払い

第1回目の給付金のお支払いは、訓練開始前に受給資格が認定されている場合には、訓練開始日から概ね2~3週間後となります。それ以降は、毎月、支給申請を遅れずに行った場合は、概ね同じ時期に支払われます。ただし、最終回は、2週間程度支給が遅くなります。

なお、銀行のシステム障害等やむえない事情が発生した場合は、振込日が数日遅延する場合がありますので、予めご了承ください。

出席日数を満たしていない等の理由により、不支給と決定された場合は、中央職業能力開発協会から「訓練・生活支援給付不支給決定通知書」を現住所へ送付します。また、以後の給付金は支給されませんので、ご承知願います。

訓練・生活支援給付金の申請に必要な添付書類等は以下のとおりです。

1. 本人確認書類

- ・運転免許証、各種健康保険証、国民年金手帳、母子健康手帳、外国人登録証明書、住民基本台帳カード(氏名、住居、生年月日の記載のあるもの)、旅券その他顔写真が貼付されている官公庁発行書類等で、氏名、住居、生年月日の記載があるもの
- ・これらが用意できない場合は、住民票記載事項証明書及び公共料金の領収書(双方とも必要となります。)

2. ハローワーク所長の受講勸奨通知書又は受講推薦通知書

3. 世帯の主たる生計者であることを確認する書類

- ・世帯の構成者全員(義務教育年齢以下の者を除く)の申請時の前年の1年間における所得を証明する書類(源泉徴収票、確定申告書の控え(受付印があるもの)、市区町村が発行する所得証明書等)
- ・長期の失業等により、前年の所得が世帯の状態を表していない場合には、世帯の構成者全員の前々年又はその前年の1年間の所得を証明する書類

4. 年収を確認する書類

- ・世帯の構成者全員(義務教育年齢以下の者を除く。)の前月分の収入を証明するもの(給与明細書又は年金、報酬等が定期的に入金されていることが確認できる預金通帳等)
- ・無収入の方については、市町村が発行する前年分の所得証明等(高校生は在校証明書)
- ・無収入であるにもかかわらず、離職の時期により、所得証明等ではそのことが確認できない方は、その後に離職したことを証明する書類(離職票、解雇通知書等)

なお、母子・父子世帯等、特別の事情がある場合は、年収額から特別控除額を控除した額で判定します(11ページの別表をご参照ください。)

5. 世帯の金融資産を確認する書類

- ・世帯の構成者が保有する申請時の残高が100万円以上のすべての預貯金の通帳又は残高証明書

6. 被扶養者の有無を証明する書類

- ・前年の源泉徴収票、各種健康保険証の被扶養者氏名欄又は被扶養者の被保険者カード等

7. 給付金の振込先の通帳(氏名、口座番号が記載されたページ)のコピー

※上記の添付書類をご用意いただくことが困難な場合は、ハローワークの窓口でご相談ください。

訓練・生活支援給付金の支給に関するお願い

訓練・生活支援給付金を正確にお振り込みするために以下のことをお願いします。

1. 訓練期間中に口座の解約はしないようにしてください。
2. 訓練期間中に振込口座を変更することは原則としてできません。
3. 結婚等により氏名、住所、振込口座等を変更する場合は、速やかに、各訓練の実施機関を通じて、ご連絡願います。

注 意

偽りその他不正の行為により給付金の支給を受けた、又は受けようとした場合は、給付金を受けることができなくなるばかりでなく、不正に受給した金額及び利息の返還納付を命ぜられ、また、詐欺罪として刑罰に処せられることがあります。

また、中央職業能力開発協会又は中央職業能力開発協会の依頼を受けた労働局若しくはハローワークが申請内容について調査を行う場合には、申請者は、これに協力しなければなりません。

ご相談の窓口

- 職業訓練に関するご相談は、最寄りのハローワークで受け付けています。

最寄りのハローワーク www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html

- 訓練・生活支援給付に関するお問い合わせは、中央職業能力開発協会です。

中央職業能力開発協会 <http://www.javada.or.jp/kikin/index.html>

〒112-8503 東京都文京区小石川1-4-1

住友不動産後楽園ビル10階

電話：03-5800-3583

訓練・生活支援給付金受給資格要件のチェックリスト

- 訓練・生活支援給付を受給するためには以下の1～8の全ての左欄に該当することが必要です。当てはまる欄にチェックしてください。

- 1 雇用保険の求職者給付を受給できないこと。

受給できない 受給できる

- 2 訓練手当・就職促進手当を受給できないこと

受給していない 受給している

- 3 世帯の主たる生計者であること(前年1年間の世帯の収入の中で、申請者本人の収入が最も多いこと)。

・単身世帯の場合 →
 単身世帯である。 就職未決定の学生・生徒
 ・複数人世帯の場合 →
 世帯の主たる生計者である 世帯の主たる生計者でない

※ 確認書類として、世帯のうち収入のあった人全員のそれぞれの収入のわかる資料(源泉徴収票、確定申告書の控え、所得証明書、課税証明書等のいずれか)を添付してください。

- 4 本人の年収見込(直近1か月の収入を12倍したもの)が200万円以下であり、世帯としての収入見込が300万円以下であること。

(母子・父子家庭であること、就学者のいる世帯であること等、一定の事情がある場合は控除があります。11ページの別表参照。)

・本人の収入
 200万円以下である 200万円を超えている
 ・世帯の収入
 300万円以下である 300万円を超えている

※ 確認書類として直近1か月の収入がわかる資料(給与明細、通帳等のいずれか)を添付してください。直近1か月間無収入だった場合は、前年分の所得証明書等と「無収入申告書(世帯用)」(様式第12-1号)、「無収入申告書(本人用)」(様式第12-2号)を提出してください。

家族状況記入欄

氏名	続柄	年齢	職業	住居	年間収入見込額	特別控除額	特別控除理由
				同居・別居			
				同居・別居			
				同居・別居			
				同居・別居			
				同居・別居			
				同居・別居			
					A年間収入見込額計	B特別控除額計	総収入見込額(A-B)
					申請時点の直近1か月の収入金額に12を乗じて算出した額	万円未満切り上げ	万円未満切り上げ、マイナスの場合、万円未満切捨て

- 5 保有する預貯金等の金融資産が800万円以下であること。

800万円以下である 800万円を超えている

※ 確認書類として、世帯の構成員が保有する、申請時の残高が100万円以上のすべての預貯金の通帳の写し又は残高証明書を添付してください。

- 6 現在居住している住居のほか、不動産を所有していないこと。

保有していない 保有している

- 7 過去3年間に不正行為により、国の給付金等の支給を受けていないこと。

不正による支給を受けたことはない 不正による支給を受けたことがある

- 8 就職安定資金融資(常用就職活動費)、技能者育成資金融資、住宅手当緊急特別措置事業による給付、総合支援資金の貸付、地方公共団体等が実施する類似の給付・貸付を利用していないこと。

利用していない 利用している

- 9 扶養家族の有無によって受給できる金額が違います。

扶養家族の有無
 あり ・扶養家族ありの場合 → 月額12万円
 なし ・扶養家族なしの場合 → 月額10万円

※ ありの場合、確認書類として扶養家族がいることがわかる書類(源泉徴収票、各種健康保険被保険者証・カード等のいずれか)を添付してください。

- 以上の内容に誤りがあると給付金が支給されない場合があります。

また虚偽の申請により給付金を受給し、又は受給しようとした場合は不正受給になります。

訓練・生活支援給付受給資格認定申請書 【記載例】

帳票種別

0 0 1

①氏名

中央 次郎

②フリガナ(カタカナ)

チュウオウ シンロウ

③生年月日(元号一年月日)

3 - 3 5 0 8 0 9

(2. 大正、3. 昭和、4. 平成)

④性別

1 (1. 男、2. 女)

⑤世帯区分

1 (1. 単身、2. 扶養家族有り)

⑥郵便番号

1 1 2 - 8 5 0 3

⑦住所(漢字)

東京都文京区 小石川 1 - 4 - 1 住友不動産後楽園ビル

⑧住所(カタカナ)

トウキョウトフンキョウク コイシカワ 1 - 4 - 1 スミ
トモフトウサンコウラクエンビル

⑨訓練実施機関名

能開スクール

⑩訓練科名

CS養成講座

⑪訓練開始日

2 1 0 8 0 3

⑫訓練終了日

2 1 1 0 3 0

給付金振込先

⑬振込先金融機関名

銀行 信用金庫 信用組合 協同組合 労働金庫

⑭普通・当座

1 1. 普通 2. 当座

⑮口座番号(左づめ)

1 2 3 4 5 6 7

給付金振込先

⑯金融機関コード

0 0 0 4 - 0 0 1

店舗コード

- 振込先口座は本人名義のものに限ります。
- 振込ミスをなくすために預金通帳の写しを必ず添付して下さい。
- ゆうちょ銀行の場合は、特に振込用の支店・口座番号をご確認ください。
- インターネットバンクはご利用できません。
- 裏面にも記載欄があります。

上記のとおり訓練・生活支援給付を受けたいので受給資格の認定を申請します。
また、私の個人情報、訓練・生活支援給付を行うために必要となる範囲で、公共職業安定所、都道府県労働局、中央職業能力開発協会との間で相互利用されることについて了承します。

電話番号

平成 年 月 日

申請者

中央職業能力開発協会会長殿

氏 名

印

※ハローワーク記入欄	受付安定所番号	1 3 0 1 0	訓練機関管轄安定所番号	1 3 0 4 0	訓練種別	1 1. 基金訓練 2. 公共訓練	態様	2 1. 雇用保険受給者 2. 1以外の者			
	支給起算日	2 1 0 8 0 3	訓練種別が基金訓練の場合にあっては訓練番号								
	これから訓練を受講する予定の者にあつては訓練開始日 既に訓練を開始している者であつて、 ①雇用保険の受給資格がない者は申請日の翌日 ②現在、雇用保険受給中である者にあつては支給終了日の翌日	年度		2 1	県	1 3	訓練コース	1	訓練分野	2 0	通番

備考	
----	--

部長		課長		係長		係		入力者		確認者	
----	--	----	--	----	--	---	--	-----	--	-----	--

処 理 欄	決定年月日	
	支給決定額	円
	受給資格者番号	
	不支給理由	
	通知年月日	

別表 特別控除額

特別の事情	特別控除額	必要な証明書	留意事項
(1) 母子・父子世帯であること	490,000円	特段必要ありません	
(2) 就学者のいる世帯であること	小学校児童1人につき	80,000円	在校証明書(原本のみ) (ただし、小学生、中学校生は除く)
	中学校生徒1人につき	160,000円	
	国・公立高等学校生徒1人につき		
	(自宅通学)	280,000円	
	(自宅外通学)	470,000円	
	私立高等学校生徒1人につき		
	(自宅通学)	410,000円	
	(自宅外通学)	600,000円	
	国・公立高等専門学校学生1人につき		
	(自宅通学)	360,000円	
	(自宅外通学)	550,000円	
	私立高等専門学校学生1人につき		
(自宅通学)	600,000円		
(自宅外通学)	800,000円		
普通課程又は短期課程の 普通職業訓練生1人につき			
(自宅通校)	360,000円		
(自宅外通校)	550,000円		
高度職業訓練生1人につき			
(自宅通校)	500,000円		
(自宅外通校)	930,000円		
指導員訓練を受ける者1人につき			
(自宅通校)	560,000円		
(自宅外通校)	990,000円		
国・公立大学生1人につき			
(自宅通学)	590,000円		
(自宅外通学)	1,020,000円		
私立大学生1人につき			
(自宅通学)	1,010,000円		
(自宅外通学)	1,440,000円		
(3) 障害者のいる世帯であること	障害者1人につき860,000円	障害者手帳のコピー (氏名等が掲載されているページ)	障害の等級は特段関係ありません。
(4) 長期療養者のいる世帯であること	療養のため経常的に特別な支出をしている金額	治療費・入院費などの 支出経費の領収書 (コピー可)	口座引き落としなどの場合は、通帳の写しでも構いません。なお、控除対象額は、提出する領収書等により実際に支出したことが確認できる額のみとなります。
(5) 主たる家計支持者が別居している世帯であること	別居のため特別に支出している金額。ただし、710,000円を限度とする。	住居費・光熱、水道費などの支出経費の領収書(コピー可)	口座引き落としなどの場合は、通帳の写しでも構いません。また、住居費については、賃貸契約書(金額記載)の写しを必ず添付して下さい。なお、控除対象額は、提出する領収書等により実際に支出したことが確認できる額のみとなります。
(6) 火災・風水害・盗難等の被害を受けた世帯であること	日常生活を営むために必要な資材あるいは生活費を得るための基本的な生産手段に被害があつて将来長期にわたって支出増又は収入減になると認められる年間金額	被災(罹災)証明書 (原本のみ)	

備考

1 「(2)就学者のいる世帯であること」による控除は就学者の中に申請者本人は含めない。

2 控除について該当する特別の事情が2以上ある場合にはそれらの特別控除額を合わせて控除することができる。

(求職者の方へ)

— 雇用保険を受給できない求職者の方へ —

これまでの「緊急人材育成支援事業(基金訓練)」が終了します

平成 23 年 10 月から「求職者支援制度」がスタート

「求職者支援制度」とは

雇用保険を受給できない求職者の方が、職業訓練によるスキルアップを通じて早期就職を目指すための制度です(平成 23 年 10 月 1 日以降に開講する訓練の受講者が対象)。

- 「**求職者支援訓練**」または「**公共職業訓練**」を受講できます。
※ 原則として、受講料は無料、テキスト代などは自己負担になります。
- 訓練期間中および訓練終了後もハローワークが積極的な就職支援を行います。
- 収入、資産などの一定要件を満たす方に、訓練期間中、「**職業訓練受講給付金**」を支給します。

支援対象者(=特定求職者)

求職者支援制度の対象者は、下記の全ての要件を満たす「特定求職者」です。

- 1 ハローワークに求職の申込みをしていること
- 2 雇用保険被保険者や雇用保険受給者でないこと
- 3 **労働の意思と能力があること**
- 4 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワーク所長が認めたこと

例えば、

- ・雇用保険に加入できなかった方
- ・雇用保険を受給中に再就職できないまま支給終了した方
- ・雇用保険の加入期間が足りずに雇用保険を受けられない方
- ・自営業を廃業した方、学卒未就職の方 など

* 在職中(週所定労働時間が 20 時間以上)の方、短時間就労や短期就労のみを希望される方、老齢年金の受給者の方などは、原則として特定求職者に該当しません。

* 特定求職者であるだけでは職業訓練受講給付金は支給されません(別途、職業訓練受講給付金の支給要件を満たす必要があります)。

「求職者支援訓練」とは

雇用保険を受給できない求職者の方などを対象として、民間訓練機関が厚生労働省の認定を受けた職業訓練を実施します。多くの職種に共通する基本的能力を習得するための「基礎コース」と特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」があります。

- 訓練実施機関は、ハローワークと連携して就職支援を行います。
- 訓練期間は、1 コース 3 カ月から 6 カ月です。
- 開講予定の具体的なコース情報は、以下のホームページをご覧ください。

<http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/shien.html#02>

「職業訓練受講給付金」については次のページへ



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL230922 派企 01

職業訓練受講給付金について

特定求職者の方が、ハローワークの支援指示を受けて求職者支援訓練や公共職業訓練を受講し、一定の支給要件を満たす場合、職業訓練受講給付金（職業訓練受講手当と通所手当）を支給します。

◆支給要件（以下の全てを満たす方が対象）

- 1 本人収入が月8万円以下（※1）
- 2 世帯全体の収入が月25万円（年300万円）以下（※1、2）
- 3 世帯全体の金融資産が300万円以下（※2）
- 4 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
- 5 **全ての訓練実施日に出席する方**（やむを得ない理由がある場合は8割以上の出席）
- 6 同世帯の中に同時にこの給付金を受給して訓練を受けている人がいない（※2）
- 7 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けたことがない

（※1）ここで言う「収入」とは、賃金等の稼得収入の他、年金その他全般の収入を指します（一部算定対象外の収入もありますので、詳細はハローワークにお尋ねください）。

（※2）ここで言う「世帯」とは、本人のほか、同居または生計を一つにする別居の配偶者、子、父母が該当します。

- * 訓練期間中から訓練終了後、定期的にハローワークに来所し、職業相談を受けることが必要です。
- * 既にこの給付金を受給したことがある場合は、前回の受給から6年以上経過していることが必要です（連続受講の場合を除く）。

◆支給額

●職業訓練受講手当 **月額 10万円**

●通所手当 職業訓練実施施設までの通所経路に応じた所定の額（上限額あり）

- * 最も経済的かつ合理的と認められる通常の通所経路・方法による運賃等の額となります。
- * 支給申請の対象となる訓練期間（給付金支給単位期間における日数）が28日未満の場合は、支給額を別途算定します。

ご注意ください！

求職者支援制度は、熱心に職業訓練を受け、より安定した就職を目指して求職活動を行う方のための制度です。このため、一度でも訓練を欠席したり（やむを得ない理由を除く）ハローワークの就職支援（訓練終了後の就職支援を含む）を拒否すると、給付金が不支給となるばかりではなく、これを繰り返すと、訓練期間の初日に遡って給付金の返還命令等の対象となります。

（参考）

「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成23年法律第47号）第13条第2項において、「前条第1項の規定による指示を受けた特定求職者は、その就職支援措置の実施に当たる職員の手導又は指示に従うとともに、自ら進んで、速やかに職業に就くように努めなければならない」と定められています。

求職者支援資金融資のご案内

- 職業訓練受講給付金を受給できる方で、この給付金だけでは生活費が不足する場合には、希望に応じて、労働金庫（ろうきん）の融資制度を利用することができます。
- 貸付の上限額は、同居配偶者等（※）がいる方は月10万円、それ以外の方は月5万円です。
（※）同居または生計を一つにする別居の配偶者、子、父母が該当します。

- * 融資に当たっては、労働金庫の審査があります。
- * 原則として未成年者の方は利用できません。また、最終返済時年齢は65歳です。
- * 欠席（やむを得ない理由を除く）の繰り返し、就職支援拒否、不正受給処分などにより職業訓練受講給付金の支給が停止された場合は、直ちに債務残高を一括返済しなければなりません。

● 就職を理由とする返済の免除措置はありませんのでご注意ください。

● 詳しくはハローワークにお問い合わせください。

求職者支援制度の手続きについて

訓練の受講申込みや職業訓練受講給付金の手続きは、原則として**住所地を管轄するハローワーク**で行います。

* ハローワークの所在地は、厚生労働省ホームページでご案内しています。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

■ ■ 手続きの流れ(例) ■ ■

求職者支援制度に関する手続きは、訓練受講に関する手続き(○)と、職業訓練受講給付金に関する手続き(★)の2つの流れがあります。職業訓練受講給付金の手続きは、原則として1回のみ行う「事前審査」と月ごとに行う「支給申請」に分かれています(どちらが欠けても職業訓練受講給付金を受給できません)。

1 求職申込み・制度説明

- ハローワークに求職申込みを行い、求職者支援制度の説明を受けてください。
- ★ 職業訓練受講給付金の受給希望がある方は、職業相談時にお申し出ください。

2 訓練コースの選択

- ハローワークで職業相談を受けつつ、適切な訓練コースを選び、受講申込書などの必要書類を受け取ってください。
- ★ 事前審査に関する説明を受け、必要書類を受け取ってください。
 - ・再就職のために訓練が必要ではないとハローワークが判断した場合は、希望した訓練の受講申込みができないことがあります。

3 訓練の受講申込み

- ハローワークの窓口で、受講申込みの手続きを行ってください。
- その後ご自身で、ハローワークで受付印を押印した受講申込書を訓練実施機関に提出してください。
- ★ 訓練の受講申込みと同時に、必要な添付書類を添えて事前審査の申請を行ってください(後日、事前審査を申請することもできます)。
 - ・就職活動の状況などをお聞きして、受講の必要性の高さを判定します。
 - ・事前審査の申請に当たっては、本人確認書類の他、ハローワークから交付された各種様式、所定の添付書類が必要です(一次ページ※1)
 - ・事前審査の結果、要件を満たさなければ職業訓練受講給付金は支給されませんが、後日、要件を満たすこととなった場合は、所定の手続き(再度の事前審査、支給申請を含む)を経て支給可能となる場合があります(詳細はハローワークにお尋ねください)。
 - ・事前審査の詳細はハローワークでご案内しています。

4 訓練実施機関による選考

- 訓練実施機関による選考(面接・筆記など)を受けてください。

5 就職支援計画の作成(支援指示)

- 訓練実施機関から合否通知がご自宅宛てに届きます。「合格」の通知が届いたら、訓練開始日前日までにハローワークに来所し、「就職支援計画」の交付を受けてください(これを「支援指示」と言います)。
- ★ 4の選考に合格した方は、ハローワークから事前審査の結果通知(該当または非該当)がご自宅宛てに届きます(選考に不合格の方には事前審査の結果は送付されません)。ハローワークで訓練受講中の支給申請に関する説明を受け、支給申請の必要書類を受け取ってください。
 - ・この「支援指示」を受けなければ訓練を受講することはできません。また、職業訓練受講給付金を受給することもできません。
 - ・ハローワークによっては、支援指示を行う日時をあらかじめ指定する場合があります。

6 訓練の受講開始

- 訓練受講中から訓練終了後3カ月間は、原則として月に1回、ハローワークが指定する日(指定来所日)にハローワークに来所し、定期的な職業相談を受けてください。
- ★ 指定来所日に職業相談を受けた後、支給申請を行ってください。
 - ・指定来所日以外の日には支給申請を行うことができません。ただし、ハローワークが定める一定の理由に該当する場合は、指定来所日を変更することができます(証明書類が必要です)(一次ページ※3)。
 - ・支給申請に当たっては、所定の申請書類が必要です(一次ページ※2)。
 - ・訓練実施機関が支給申請書の所定欄に記載する受講証明により訓練の出席状況と、その他の支給要件を満たしていることを確認した上で、事後的に支給・不支給決定を行います。
 - ・訓練を1回でも欠席(遅刻・早退を含む)すると職業訓練受講給付金が支給されません(やむを得ない理由がある場合は8割以上の出席)(一次ページ※3)。
 - ・指定来所日にハローワークに来所しないことは、就職支援拒否の典型です。1回でも就職支援拒否を行うと、以後、職業訓練受講給付金は支給されません。

※1 職業訓練受講給付金の事前審査に必要な書類

① 本人確認書類(原本)

- 以下のうちいずれか1点:
運転免許証、顔写真付きの住民基本台帳カード(氏名、住所、生年月日の記載のあるもの)、旅券、外国人登録証明書、その他顔写真が貼付されている官公庁発行の書類など(氏名、住所、生年月日の記載のあるもの)
- 上記をお持ちでない方は、以下のうちいずれか2点:
各種健康保険証、国民年金手帳、顔写真無しの住民基本台帳カード(氏名、住所、生年月日の記載のあるもの)、母子健康手帳、罹災証明書、公共料金の領収書(住所の記載のあるもの)

② ハローワークから交付された各種様式(窓口にて手交します)

受講申込書、受講申込・事前審査書(安定所提出用)、職業訓練受講給付金要件申告書、職業訓練受講給付金通所届

③ 所定の添付書類(同居配偶者等の預貯金通帳を除き原本。詳細はハローワークにお尋ねください)

- 直近3か月以内に交付された住民票謄本の写しまたは住民票記載事項証明書(世帯の構成および続柄が記載されたもの)
- 事前審査申請日の前月に得た本人収入を証明する書類(賃金明細書 など)
- 事前審査申請日の前年における申請者本人および全ての同居配偶者等の収入を証明する書類(源泉徴収票、市区町村が交付する所得証明書(額面が記載されたもの) など)
- 申請者本人または同居配偶者等が保有する事前審査申請日の残高が50万円以上である全ての預貯金通帳または残高証明(直近1か月以内に交付されたもの)
- 給付金の振込先となる通帳
- その他、ハローワークが求める書類

※2 支給申請に必要な書類

① ハローワークから交付された各種様式

職業訓練受講給付金支給申請書(訓練実施機関による受講証明を受けたもの。受講証明がない場合は無効)、就職支援計画書、給付金支給状況(支給記録)(予め交付を受けていない場合は不要)、事前審査通知書(初回支給申請時のみ)

② やむを得ない理由で訓練を欠席(遅刻・早退を含む)した場合はその理由を証明する書類(※3もご参照ください。詳細はハローワークにお尋ねください)

※3 訓練の欠席、指定来所日の変更におけるやむを得ない理由

- ハローワークが定める「やむを得ない理由」以外の理由で訓練を1回でも欠席(遅刻・早退を含む)すると、その月(給付金支給単位期間)の職業訓練受講給付金は支給されません(指定来所日に来所がない場合は、以後職業訓練受講給付金は支給されません)。
- 必要な証明書類の提出がなければ「やむを得ない理由」として認められません。
- やむを得ない理由に該当するかどうか、必要な証明書類など不明な点についてはハローワークにお尋ねください。

◎やむを得ない欠席理由【証明書類】の例

- 本人の疾病または負傷のため【次のうちいずれか1点 ①医師または担当医療機関の証明書 ②医療機関または調剤薬局の領収書 ③処方箋(写しで可)】
- 親族(6親等以内の血族、配偶者、3親等以内の姻族)の看護のため【同上】
- 求人者との面接や就職セミナーなどの受講のため【面接事業主の証明書、セミナー参加証 など】
- 列車遅延、交通事故、天災その他やむを得ない理由のため【遅延証明書、事故証明書 など】

ハローワークへのご相談はお早めに！

訓練コースの選定や職業訓練受講給付金の手続きに当たっては、一定の期間を要します。

詳しくは住所地を管轄するハローワークまでお問い合わせください。
厚生労働省ホームページの求職者支援制度ページもご覧ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>)

連合総研ブックレットNo.7

第二のセーフティネットの活用実態と利用者の声 —緊急雇用対策・生活支援政策等の活用状況に関する調査研究報告—

2011年12月22日発行

発行人 ● 薦田 隆成
編集 ● 公益財団法人 連合総合生活開発研究所
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-3-2
曙杉館ビル3F
TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852
制作 ● 株式会社 コンポーズ・ユニ
〒108-8326 東京都港区三田1-10-3
TEL 03-3456-1541 FAX 03-3798-3303

JTUC-RIALS

公益財団法人 連合総合生活開発研究所
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-3-2 曙杉館ビル3F