

奈良県地域職業能力開発促進協議会 ワーキンググループの開催について

1. 検証・改善を行う訓練分野及び選定理由

デザイン分野	応募倍率が高いが就職率は低い（応募倍率は176%、就職率が62%程度）
介護・医療・福祉分野	応募倍率は低いが就職率は高い（応募倍率は56%、就職率が90%程度）
理容・美容関連分野	応募倍率は低いが就職率は高い（応募倍率は68%、就職率が85%程度）

※3年度実績を記載

2. ヒアリング実施状況

- (1) ヒアリング実施時期 8～10月
- (2) ヒアリング実施者 奈良労働局、奈良県、独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構奈良支部
- (3) ヒアリング先
 - ①職業訓練受講者採用企業 7社
(デザイン分野3社、介護・医療・福祉分野3社、理容・美容関連分野1社)
※デザイン分野の2社は就業地が大阪府、他は奈良県
 - ②職業訓練受講生 7人（デザイン分野3人、介護・医療・福祉分野3人、理容・美容関連分野1人）
※デザイン分野及び理容・美容関連分野について、1人ずつ、職業訓練受講科目と異なる業種で就職
 - ③職業訓練実施機関 6機関（デザイン分野3機関、介護・医療・福祉分野3機関）

ヒアリング実施結果概要① (職業訓練受講者採用企業-1)

【質問】

【採用企業からのご意見】

【検討課題等】

認知

職業訓練のことを知っているか

- 名前だけ知っている。
- 身内で利用した人がいる。
- ハローワークを利用した際に、リーフレット等を見た程度。
- 訓練期間、訓練時間、訓練内容まで知らない。

事業所にも職業訓練のことを認知してもらうことが必要。①

採用

訓練受講生であることが採用選考に影響はありましたか

「介護分野」

- 大いに影響はあった。介護の実務体験や座学の勉強をしており経験値が違うため、未経験者とは全く違う。
- 影響はあった。未経験者と違い、職務内容にかかるミスマッチがないので安心して採用できた。

「デザイン分野」

- 影響はあった。基本的な知識・スキルがないと自社でゼロから教育することは難しい。基本的なスキル・作品作成等、当社の採用基準をみたしていた。

介護職やデザイン等の専門職については、基本的な知識・スキルが必要であるため、職業訓練の受講は採用選考に影響がある。しかしながら、事務職等の採用選考に影響があるか判断がつかない。②

ヒアリング実施結果概要① (職業訓練受講者採用企業-2)

【質問】

【採用企業からのご意見】

【検討課題等】

スキル

職業訓練での習得が望ましいスキルはありますか

「介護分野」

- パソコンの基本スキル（ワード、エクセルの簡単操作）
- コミュニケーション能力
- 自分自身のストレス緩和対策、腰痛対策

「美容分野」

- 小売業者のためチラシ等の作成や在庫管理などのためパソコンの基本スキルは必要。会社との連絡のためスマホを貸与しているのでアプリ操作なども必要。
- 接客業のため、第1印象が大事。顔の表情や声色のトーンなどのスキルは身に付けておいてほしい。

「デザイン分野」

- 使用頻度が増加している「ワードプレス」の授業を増やしてほしい。
- ライトルーム（写真加工）・CSS・HTML・Adobeの基本スキルと知識
- 入手した情報を整理して作品にしていく技術
- コミュニケーション能力

- 訓練カリキュラムに、より実践的な内容を加えていく必要がある。
③
- 訓練施設が、企業のニーズを捉える機会の創出 ④

その他

職業訓練に関わったの意見・要望

「介護分野」

- 職業訓練について聞いたが良い制度だと感じた。訓練施設と接点があればまた紹介してくれるのか期待したい。
- 訓練期間が長くなるほど経験値が上がるのでうれしい。そのような訓練生と出会えればと思います。

「美容分野」

- 面接で訓練のことをいう人がいなかった。職業訓練制度のことを聞き、いい制度だと思った。今後協力できることは協力していきたい。

「デザイン分野」

- 県内にはデザインの経験者が少なく採用に苦慮している。その中で自発的にデザインのスキルを身に付けた人が採用できて有難かった。

スキルなどを身に付けた受講生のことを知らない企業が多く、また訓練実施機関と企業との接点も少ない。⑤

【質問】

【訓練受講生からのご意見】

【検討課題等】

受講動機

訓練を受講したきっかけは

「介護分野」

- 職業相談をしている時に、訓練受講の提案があった。
- 介護職への就職を考えていた。未経験の仕事であったので、訓練受講を希望。
- 介護職への就職を考えていたが、ハローワークとの相談時に訓練のことを知り希望。

「美容分野」

- ネイルに興味があったから。過去に専門学校の入学を断念したことがあったが、ハローワークで相談していた時に、訓練受講を薦められ、再度、挑戦したいと考えた。

「デザイン分野」

- 独学で勉強していたが、ハローワークの訓練が気になっており来所。相談した際に、訓練受講を薦められた。

訓練科目を決めて来所する求職者だけでなく、職業相談時にハローワークの職員から薦められて応募しているものも多い。⑥

就職

現在の企業に就職したきっかけ

「介護分野」

- 知人の紹介
- 奈良県福祉人材センター

「美容分野」・「デザイン分野」

- 自己就職

就職経路は多様化しているが、未就職者は存在する⑦

ヒアリング実施結果概要② (職業訓練受講生-2)

【質問】

【訓練受講生からのご意見】

【検討課題等】

訓練

職業訓練を受講して良かった点

「介護分野」

- 介護の仕事体験ができてよかった。
- 座学や仕事の体験ができたことで自信がついて不安がなくなった。
- 座学や仕事の体験後に、現場体験を通して紐づけできて、事前に勉強しておく重要性を感じた。

「美容分野」

- 職業人講和の時間がよかった。個人経営をしている講師先生の話は、普通では聞けない話が多く、今後の再就職に向け、何を準備しておく必要があるのかが理解できた。

「デザイン分野」

- 職業人講和の時間が役に立った。現役で仕事をしている人の話なので、現場の実情やトレンドが分かった。また、授業終了後、自分の作品を見てもらいアドバイスを受けたことで自信につながった。

ハローワークの職員が、訓練受講生が訓練を通じて感じた良かった点などの情報を得る機会がない。⑧

訓練を受けようかどうか迷っている人へ

「介護分野」

- 迷っているというのは気になっているということ、迷うならやってみれば。
- 訓練はいい機会。やる気があればぜひ。自信につながります。

「美容分野」

- やりたいことがあり、始めることを少しでも考えているなら、訓練も視野に入れて検討したほうが。ハローワークでも相談できるし就職にもつながる。見学だけでも行ったほうがいい。

「デザイン分野」

- 悩む前に訓練は受講したほうがいい。受講すると自信がつきます。独学で勉強するのは限界があります。

【質問】

【訓練実施機関からのご意見】

【検討課題等】

就職支援

就職支援で工夫している点

「介護分野」

- 講師がキャリアコンをしている。日頃からコミュニケーションをとっている者によるキャリアコンは効果的。性格や価値観もわかり、距離感も近くなり、課題などの把握がしやすい。
- 介護の見学・実習や体験は重要。複数の施設（老健・特養など）を体験して自分に合った仕事先を探してもらっている。
- 見学、実習体験などへ受講生が行く際、就職支援担当者も同行しているので、体験先の状況や情報が把握でき、就職支援に役立っている。
- 訓練受講して介護職が合わないと思うような受講生には、別職種（事務・運転手など）での就職支援を行っている。

「デザイン分野」

- デザインの職種のみで探さないように説明している。大阪でもデザインの求人は少なく、奈良はそれ以上に少ないため。
- 求人検索する際は、仕事内容欄等に、ホームページ・広報事務・ネットショップなどの文言がないか見るように説明している。
- デザイン系に強い民間のエージェントを案内している。
- 実務経験がないため、ポートフォリオ（作品集）の作成に力を入れている。応募・面接時にポートフォリオ（作品集）を見てもらい、社風に合うのか、レベルがどの程度か、感性はどうかなどが一目で判断でき、受講生も口頭で説明する必要がなく好評。

訓練施設が実施している就職支援内容を、ハローワークの職員と情報共有する機会がない⑨

ヒアリング実施結果概要③ (職業訓練実施機関-2)

【質問】

【訓練実施機関からのご意見】

【検討課題等】

「介護分野」

- 専門分野（介護、看護、理学療法士等）毎に講師を頼んでいる。その講師も現場で仕事をしている人なので、現場の話を入れながら話ができるため、受講生には好評。
- 実技の練習に重点を置いている。また、利用者役を受講生にしてもらい、利用者の気持ちを理解することもしている。
- コロナ禍では難しかったグループディスカッションを取り入れ、自由に話せる情報交換の場を設け、コミュニケーションスキルのアップにつなげている。
- わからないことがあれば、みんなでわかっていくようにしている。わからないことを聞くのは「聞く力」の向上、聞いた受講生がわかるように説明することは「伝える力」の向上となり、人間性のスキルアップを図っている。

「デザイン分野」

- 講師は現役のデザイナーに依頼しているので、業界のことに精通している。
- デザイン分野の進歩は早いため、日々、カリキュラム内容を変更している。
- 訓練終盤にポートフォリオ（作品集）が作成できるカリキュラム構成にしている。

「介護分野」

- 訓練受講生の中に少数ですが、仕事が決まらず、「とりあえず介護」や、親の介護のため勉強したいという人がいる。その場合、再就職に難があり、クラスの雰囲気も悪くなるので、職業相談時に職業訓練は再就職が目的であることを説明してほしい。
- コロナ禍でもあったので仕方はないが、訓練実施校とハローワークの関係性が薄くなっている気がする。もう少し距離感を縮めていければと思います。

「デザイン分野」

- 最近は少なくなったが、office・Excelなどの勉強後のスキルアップにと考え、入校してくる受講生がいる。WEB系に興味がないと続かないし、入校した塾生も苦勞してしまうので、受講科目を決める際は気を付けてほしい。
- ハ口トレ後に、訓練実施校が残り、ハローワーク職員との座談会をしていた。コロナ禍だったので実施できていなかったが、そういう機会があればと思う。

訓練カリキュラムで工夫している点

カリキュラム

ハローワークなどに要望する点

要望

- 訓練カリキュラムに、より実践的な内容を加えていく必要がある。
③

- 訓練施設で発生した事例等を、ハローワークと情報共有する機会がない。⑩
- ハローワークの職員が訓練コースの詳細なカリキュラムを知る機会がない。⑪

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について

ヒアリング結果を踏まえて、今後、以下のような取組を行う予定。

- 事業所にも職業訓練のことを認知してもらうことが必要①
- 訓練受講生のことを知らない企業が多く、また企業との接点も少ない。⑤
- 就職経路は多様化しているが、未就職者は存在する⑦

- 介護職やデザイン等の専門職については、基本的な知識・スキルが必要であるため、職業訓練の受講は採用選考に影響がある。しかしながら、事務職等の採用選考に影響があるか判断がつかない。②

- 訓練カリキュラムに、より実践的な内容を加えていく必要がある。③

- 訓練施設が、企業ニーズ等を捉える機会の創出④

- 訓練科目を決めて来所する求職者だけでなく、職業相談時にハローワークの職員から薦められて応募しているものも多い。⑥

- ハローワークの職員が、訓練受講生が訓練を通じて感じた良かった点などの情報を得る機会がない。⑧
- 訓練施設が実施している就職支援内容を、ハローワークの職員と情報共有する機会がない⑨
- 訓練施設で発生した事例等を、ハローワークと情報共有する機会がない⑩
- ハローワークの職員が訓練コースの詳細なカリキュラムを知る機会がない⑪

◆ ハローワーク、労働局、奈良県、訓練施設等による周知・広報及び就職支援・求人充足支援の強化

◆ 事務分野におけるヒアリングの実施

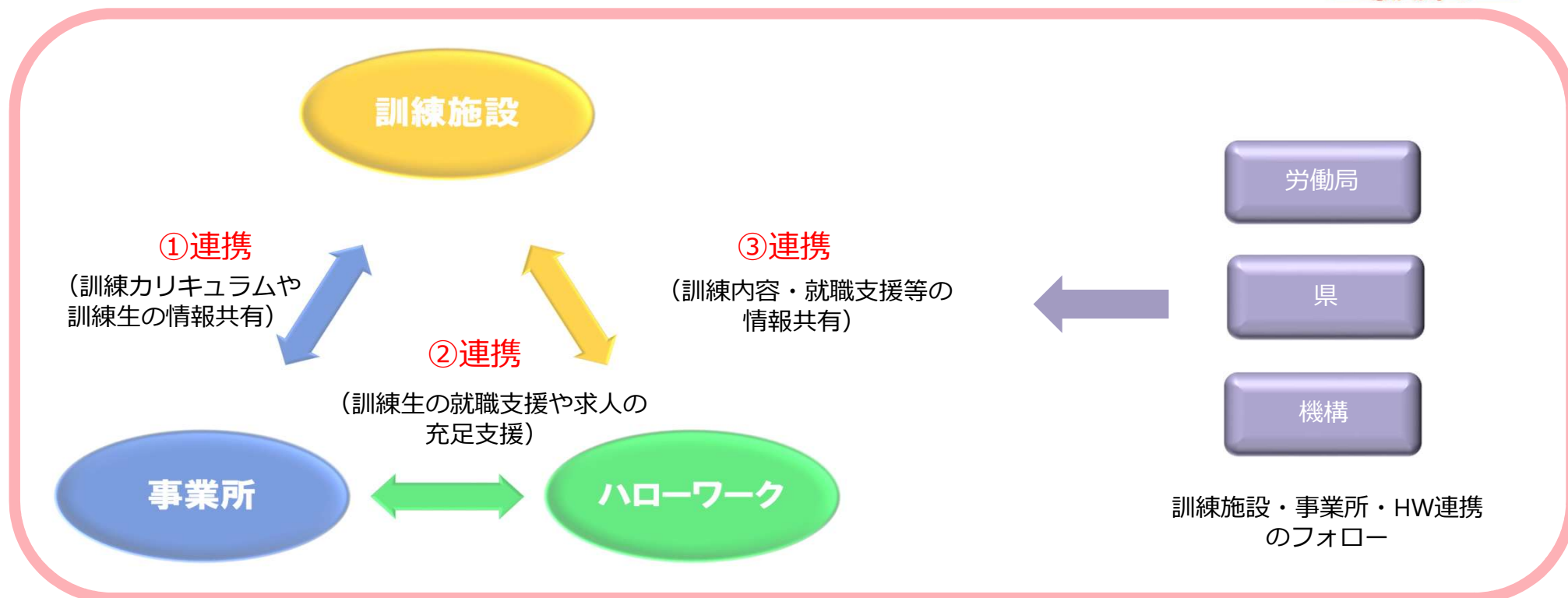
◆ 企業ニーズ把握ができるスキームの確立と、訓練施設・機構奈良センターとの連携

◆ 企業と訓練施設の出会いの場の提供

◆ 職業相談のスキル向上のほか、本人の意向に沿った職業訓練コース提案のため訓練内容の理解度の促進

◆ ハローワーク職員への訓練施設での実施内容や発生している事例などの情報共有する機会の提供
(例) ハローワーク職員を対象とした訓練見学会や訓練説明会などの実施

地域ニーズに応じた公的職業訓練受講生の雇用創出



① 訓練施設と事業所による連携

- ・ 訓練施設を活用した企業説明会、面接会の開催
- ・ ワーキンググループにより把握した事業所ニーズの情報共有

② 事業所とハローワークによる連携

- ・ 求職者の状況に応じた担当者制による就職支援（オンライン相談、求人情報提供、応募書類添削など）
- ・ 事業所への職業訓練周知を兼ねた「職業訓練生歓迎求人」の確保、訓練生を対象とした見学会・面接会の実施
- ・ 訓練生が検索しやすい求人票への変更（「仕事の内容」・「備考欄」への追記）

③ 訓練施設とハローワークによる連携

- ・ ハローワークの職員を対象とした訓練施設見学会や訓練科目説明会などの開催
- ・ 訓練施設とハローワーク職員との座談会などの開催

就職率 高

【就職率「高」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えるが、受講者ニーズをとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 訓練コースが、求職者にとって応募や受講がしやすい募集日程・訓練日程となっているか要検討。
- 受講勧奨の段階で、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化について要検討。

【就職率「高」・応募倍率「高」の分野の改善方策】

求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえた効果的な職業訓練と言える。

<考えられる改善の方向性>

- 応募倍率が100%を超えている場合には、申込者数に応じた定員の拡充について要検討。

応募倍率 低

応募倍率 高

【就職率「低」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズ、受講者ニーズ双方をとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズ、受講者ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 訓練コースの周知や受講勧奨に課題がないか要検討。
- 以上を講じても改善されないときは訓練コースの縮小を要検討。

【応募倍率「高」・就職率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズをとらえ切れていない可能性があるとともに、受講者に就職率が低いことが伝わっていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 受講勧奨時に、受講者に必要な情報が伝わっているか、要検討。

就職率 低