

# ワーキンググループのヒアリング結果および改善案について

島根県地域職業能力開発促進協議会  
ワーキンググループ

**【目的】** ヒアリングによる訓練効果の把握・検証・改善を行う。

**【構成員】** 島根県、高齢・障害・求職者支援機構島根支部、島根労働局

**【ヒアリング対象訓練分野】** 「営業・販売・事務」

※令和4年度第2回協議会で承認  
(訓練受講希望者が多く、就職率が低いため選定)

**【ヒアリング先】** 「訓練実施施設（4施設）」  
「訓練修了者採用企業（6社）」  
「訓練修了生（6名）」

※訓練コースとして4コース分実施  
(就職から概ね1年以上経過しているコースを選定)

# 求人者に対する訓練アンケートについて

## 【求人者アンケート実施の経緯】

- (1)ヒアリングだけだとサンプル数が少ないこと
  - (2)前年度協議会において、「採用する企業側の目線」での検証を要望する意見が多数出たこと  
(以下主な意見)  
「企業側の視点を踏まえた効果検証をしていただきたい」  
「訓練生を採用しなかった企業にもヒアリングするべきでないか」  
「どういう人材になれば就職できるのか、企業のニーズに照準を合わせ分析する必要がある」など
  - (3)平成24年に同様の趣旨（訓練ニーズの把握）で求人者に対する訓練アンケートを実施しており、10年ほど前のデータと比較検証を行えることも有用であると考えたため
- 

## 【求人者アンケート概要】

「対象企業数」 109社

### 「アンケート項目概要」

- ・採用時に求める資質・能力について（H24アンケートと同様の質問項目）
- ・職業訓練修了生を雇用する場合に期待する能力
- ・職業訓練のカリキュラムに求めるもの
- ・職業訓練修了生を採用したことがある、または不採用としたことがある場合のご意見

# ヒアリング実施結果概要 (職業訓練実施機関)

## 【訓練実施にあたって工夫している点や力を入れている点】

- ・ 訓練修了1か月後に就職が決まっていない人を対象に同窓会セミナーを実施。
- ・ 講義や面談の中で仕事を意識させる働きかけをしている。
- ・ ジョブカードを訓練開始後すぐに作成し、早い段階で自己理解・仕事理解を深めるよう働きかける。

就職支援

- ・ 週に1度「人付き合いはどうしたらうまくいくか」をテーマにしたメルマガ配信。
- ・ 訓練初日に訓練生相互のコミュニケーションを促進するグループワークを実施。
- ・ 幅広い訓練生を受け入れ講義ができるよう講師の育成・成長を意識。

訓練の円滑な運営

- ・ ワードやエクセルだけでなく、実務で使用する可能性のあるZoomなどの講習をしている。
- ・ 企業からの聞き取り調査を基にした独自テキストを使用。
- ・ 基礎を学習させた後に実務的な能力が身につくよう応用課題を出している。

実務に直結するスキル

## 【キャリアコンサルティングの実施状況】

- ・ 手が空かないときは連携している地域若者サポートステーションで実施。
- ・ 月1回は面談するようにしているが、外部でのセミナー等がある場合はそちら優先。
- ・ キャリアコンサルティング2名が相互に実施し、情報共有しながら進めている。

人手不足により外部委託なども利用せざるを得ない

## 【訓練実施にあたっての課題、国への要望】

- ・ 委託料を引き上げてほしい（物価高などによる経費の上昇、講師の数や質を保つため）。
- ・ 職業訓練の暗いイメージを払拭するとともに、就労中の方にも届くような広報をしてほしい。

委託料、訓練生確保 = 経費の問題

# ヒアリング実施結果概要 (訓練修了生)

## 【訓練内容のうち就職に役立ったもの】

- ・ PCや秘書検定の資格（採用要件を満たすことができた、自信をもって応募ができた）
- ・ 学んだことは業務に活用できており、資格取得ができたことで自信につながった。

## 【あまり役立たなかったもの】

- ・ 使っていないソフトもあるが、学んだことはすべて何かしらの役に立っている。

## 【就職後に、訓練で学んでおくべきだったと感じたスキル等】

- ・ 礼儀や作法など実技的な部分をもっと学びたかった。
- ・ Outlookのメールの使い方。一通り教えてもらったがもう少し詳しく聞きたかった。

スキルや資格

## 【訓練を受講して良かった点は】

- ・ 学ぶことの楽しさを久しぶりに体験した。学校に戻ったようで楽しかった。
- ・ 自己分析の時間。社会人になってからは貴重な機会でもっと受けたかった。
- ・ ビジネスマナーを改めて学習したり、学ぶ仲間との交流も充実していた。
- ・ 様々な年代の受講生と交流できたことは、就職後のコミュニケーションに役立っている。
- ・ 人生のターニングポイントになった

モチベーション

## 【訓練施設に望むこと】

- ・ 伝え方の工夫（「その職は向いていない」とストレートに言われショックを受けた人もいた）。
- ・ 在職中に職業訓練の存在を知らなかった。もっと早く若い時に知っていれば職業選択の幅が広がったと思う。
- ・ 実務の中で押さえておかなければいけないポイントを重点的に教えてほしい。

# ヒアリング実施結果概要 (訓練修了生採用企業)

## 「採用後に役立っているスキル・技能」

- ・パソコンに慣れているので入力作業がスムーズ。
- ・お客や取引先との受け答え（秘書検定などビジネスマナーが役立っている）。
- ・ワード、エクセル、パワポのスキル。採用者の方がそれまで経験がなく、技術校で初めて習得したと聞いて、しっかり学べていることを実感した。

スキルが十分に  
役立っている

## 「技能スキル以外に採用者に求めるものは」

- ・コミュニケーション能力や明るい雰囲気・笑顔。
- ・コミュニケーション能力（およびディスカッション能力）を最重要視している。
- ・一生懸命に取り組む姿勢、積極性および一般常識。
- ・応用力（基本的なことは業務に取り組む中で習熟すればよいと考えている）。

## 「訓練終了者と未受講者での違いはあるか」

- ・意欲が感じられる。対人対応が良い。
  - ・本人の人柄もよく3か月程度で業務にも慣れてもらった。
- 今後は訓練生に関してPCスキルについては心配しなくてもよいと判断できる。

社会人基礎力に関する  
意見がほとんど

## 「訓練カリキュラムで力を入れてほしい点」

- ・PCスキルは高いほど良い。
- ・職場見学。実際の現場をしっかりと確認してほしい。
- ・スキルより人としての魅力の根底をつくるようなカリキュラムが良い。

## 「職業訓練全般に望むこと」

- ・人手不足を解消してほしい。
- ・即戦力になるような人材を養成してほしい。

優秀な人材の供給が  
期待されている

# 求人者アンケート結果概要

詳細については資料No. 1 - 5 公的職業訓練に関する求人者アンケートのとおり。

「採用時に求める能力」および「訓練生を雇用する場合に期待する能力」は以下のとおりで上位3項目が一致。

(1位) 仕事への意欲 (2位) コミュニケーション能力 (3位) 免許資格

前回アンケート（参考資料No. 1 - 1）の結果とも上位3項目が一致しており、事業主が労働者に求める資質は業種や年代問わず一定の普遍性があるものと考えられる（どのような仕事をするにしても通ずる、どんな会社にも必要とされる社会人としての土台・ベースが重要視されている）。

「訓練カリキュラムに求めるもの」については、

(1位)知識・実技講習 (2位)職場実習・見学 (3位)基本的なPCスキル講習

となっており、職業訓練には専門的・実務的なスキルの習得が求められている。採用する際に重視している能力とギャップがあるが、職業訓練とはスキルや知識を学ぶ場で、基礎的な部分や人間的な部分までは求められないと考えられている可能性が高い（求人者に限らず、訓練生となる求職者も含めて、職業訓練＝資格取得の場と一般的に考えられている）。

## ヒアリングおよびアンケート結果の分析（問題点）

訓練で学んだスキルは就職や実務の面で十分に役立っているが、一方で求人者が採用時に期待する能力として、意欲・コミュニケーション力などの**社会人基礎力を最重視**していることがわかった。

（社会人基礎力については参考資料No.1-2を参照）

事務職の採用時に求められる能力の要素として、**①基本的なPCスキル+②社会人基礎力**となるが、現状の職業訓練は①の能力については十分なカリキュラムとなっているが、②の能力については個人差も大きく、また、一朝一夕に身につくものでもないため、**①と比べて効果的な取り組みが少ない**印象を受ける（これには委託料の兼ね合いにより、十分な人材を配置することができないといった訓練施設側の事情もある）。

すでに社会人基礎力が十分に備わっている求職者に関しては、①を中心に学ぶだけで問題ないが、職業訓練を受講する求職者は**不安定（または不本意）な就労をしてきた方も多く、②が不十分（それを培うための経験や知識を得る機会が少なかった）**であることも少なくない。

公的職業訓練というものが、単なるスキルや知識を学ぶ教養の場ではなく、就職し安定した職業生活を送っていただくためのものという趣旨であるならば、**②の能力が不十分な訓練生に対し、それらの能力が伸びるような工夫を仕掛ける必要がある**と考える。

**スキルや資格だけでなく社会人としての基礎力まで伸びる職業訓練**

# 具体的改善案

## 【具体的改善案】 「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を作成。

- ・ 「**職業訓練におけるキャリアコンサルティング**」のベースをマニュアル化することで、単に知識を教えるのみではなく、総合的な「**人材育成**」として職業訓練を運営していくことが可能となることを目的とする。
  - (1) 職業訓練が**就職を目的としたもの**であることを再認識してもらう
  - (2) 就職で終わりではなく、その先の**職場定着**も意識してもらう
  - (3) 職業訓練が訓練生にとっての**大きな転機**になり得ることを意識してもらう
  - (4) 各訓練生の違い（強味・弱み、生活スタイル、価値観など）を可能な範囲で把握し、**それぞれに合わせたアドバイスが必要**であることを理解してもらう
  - (5) 最終的には**訓練生が自分自身でキャリア**を考え構築していけるように導くことを意識してもらう

= 総じて、職業訓練によって訓練生が自身の職業人生に前向きになれることを目指し、また、そういった人材が社会で求められていることを意識してもらう。
- ・ マニュアルを作成し提供することにより、各訓練施設のレベルの平準化が見込めること、訓練施設に費用負担が発生せず**コストパフォーマンスが良い**こと
- ・ 分野を問わず全訓練に適用できること。就職率だけでなく**定着率の向上も見込める**ため、就職率は高いが定着率は低い分野（介護など）でも効果的であること。

### 【マニュアル作成について】

- ・ ワーキンググループを中心に作成。訓練施設に追加ヒアリングを行うことも検討。
- ・ マニュアル完成後は訓練施設の使用感や改善意見を取り入れながら改訂していく予定。
- ・ 完成時期については令和5年度中に完成、令和6年度からの活用を目指している。