

# 職員・相談員の知識向上～訓練実施機関と連携した見学会の開催～ (東京労働局訓練課)

- ・ 職業能力開発センター・校の見学会を通年で開催（月10～15回程度）
- ・ 訓練担当職員だけでなく他担当職員も参加し、訓練内容の理解・知識向上に取り組む



## 取組の きっかけ

- 施設内訓練の慢性的な定数割れが課題

➡ 訓練担当職員が職業訓練の実態を把握することで受講勧奨促進につなげる

➡ 訓練担当以外の職員等も職業訓練の現場に対する理解を深め、職業訓練窓口以外からの誘導を円滑にする

## 取組内容

- **対象訓練校**  
都内設置の都立職業能力開発センター・校 全12校
- **実施時期** 通年（6月～1月）
- **実施回数** 12校で年間延べ67回  
（学校規模により実施回数は異なる）
- **対象職員等** すべてのハローワーク職員・相談員  
（職業訓練担当に限らない）
- **その他の工夫** 参加後1週間以内に簡単なアンケート  
（数分で記入可）を提出  
※煩わしい復命を廃止し、積極的な参加を促進

## 実績

参加者 442人（訓練担当：約3割、その他担当：約7割）  
ほぼ全員が「訓練の理解が深まった」「参加して良かった」と回答

## 成功のポイント！

- 年間を通して頻繁に実施することで、業務状況に応じて参加しやすくなり、多くの職員等の参加につながった（最少催行人数を設けず、1人でもいれば実施）
- 学校側の意見を聞けるよう「ハローワーク職員専用見学会」も実施することで、学校側があっせんしてほしい求職者・職業の適性・業界の実態・企業の本音などの把握につながった

## 効果

- 受講申込者数が増加した。  
（公共施設内訓練（R5.10開校）対前年比+1.3%増）
- 職業相談部門・雇用保険給付部門から訓練窓口に、求職者を的確に誘導できるようになった。
- 求人部門では「訓練修了生歓迎求人」の勧奨につながった。
- 業界の動向も把握でき、業務経験の少ない若手職員が知見を深めるのに特に有効だった。

## 担当者の 声

- 職業訓練の認知度は低く、ハローワークでも担当職員以外の関心はあまり高くありません。職業訓練窓口に限らず、求職者に訓練の説明をするには、まずは職員がきちんと理解したうえで、紙面上の情報だけでなく、自分の言葉で伝える必要があります。
- 訓練校側の負担はありますが「まずは学校を知ってほしい」というのが訓練校の本音。先生方はむしろノリノリです。
- 参加者の評価は上々。職員等の質の向上の効果も期待できます。