

求職者支援訓練実施機関向け支援について －受講者支援を効果的に展開するために－

島根職業訓練支援センター 求職者支援課

斎藤 理佳
大天 健一

1. はじめに

求職者支援訓練は、平成23年10月から実施されている国の制度であり、訓練の目的は受講者を「できるだけ早期に就職できる」ようにすることである。

そのためには、仕事に必要な知識を習得させるほか、演習等によって知識を活用して自信を持たせるよう、就職支援やキャリアコンサルティングを効果的に連携させた総合的な支援を行っていくことが求められる。なお、受講対象者は、雇用保険の受給ができない方とされている。

島根労働局において平成25年度に実施された「職業訓練に関するアンケート」（平成25年11月28日発表）の結果によると、採用の際に重視されるのは「仕事への意欲」（398社：81.7%）が最も多く、次いで「コミュニケーション力」（297社：61.0%）、「免許・資格」（255社：52.4%）、「経験」（217社：44.6%）であった。このアンケートは、県内の雇用保険適用事業所から抽出した1,000社のうち回答のあった487社の状況をまとめたものである。

島根職業訓練支援センター（所長 尾中宏明。以下「当センター」という）では、このアンケート結果と併せて、巡回確認の際に行った求職者支援訓練の実施機関へのヒアリング・受講者アンケートをもとに、実施機関に求められる支援についてケース会議（平成25年度から実施している）で検討を行い、セミナー等の計画を立て、実施することとした。

2. 実施機関の課題と対応策について

実施機関は、求職者支援訓練を効果的に実施するため、それぞれの持ち味を生かし、創意工夫をしたコース運営を行っている。講師には、当センターが実施する「ワークガイダンス講師育成講座」も受講していただいております。当該講師が「職業能力基礎講習」を担当する体制も構築できている。

ただし、「ワークガイダンス講師育成講座」は、ヒューマンスキル等の講座準備をするための内容や方法についての理解は深まるが、具体的な個々のコースの実施については、担当する講師に依存することになる。また、この講座の教材は、カリキュラム・指導案を含めて整備されているが、実際には、同じ内容でも担当する講師の力量に左右されるという問題がある。

「職業能力基礎講習」は、職業人として必要なヒューマンスキルや職業選択の価値観などを理解するために、職業訓練において重要な要素を受け持つ時間である。しかし、受講者アンケートによると「職業能力基礎講習」を実施する意味や位置付けが十分理解できていない受講者がいることも散見される。

前述の、平成25年度の島根労働局「職業訓練に関するアンケート」でも、採用の際に「仕事への意欲」や「コミュニケーション力」が重視されていることから、訓練の全体構成の中で「職業能力基礎講習」を十分機能させること、また、就職支援やキャリア

コンサルティングなどの支援と訓練科目を有機的に連動させた展開をしていくことが、重要であると考えられる。

また、実施機関へのヒアリング等から次のような項目を課題として抽出した。

<課題>

(1) 求職者支援訓練全体のコーディネート

特に仕事の知識とその活用力を身に付けるとともに、就職と仕事への意欲を高めるための効果的なコース運営。「就職支援・キャリアコンサルティング」と「職業能力基礎講習」のコーディネート。

(2) 講師等の育成・選定・実施体制

「職業能力基礎講習」の内容や構成の検討と講師の育成と選定。また、実施のための体制づくり。

(3) アンケートを活用したフィードバック

当センターが実施しているアンケートに見られる課題内容をフィードバックし、次の改善につなげる。

これらの課題のうち、当センターが支援を行う項目として、次のような内容があげられる。

<対応策>

(1) コーディネート支援

認定申請時のカリキュラム（日別計画表）を作成するための相談の強化。認定申請受け付け前に相談期間を設定する。「職業能力基礎講習」の準備については、「ワークガイダンス講師育成講座」を実施している。

キャリアコンサルティング支援を専門的に行う担当者を新たに配置し、巡回時の相談等の充実を図る。

また、平成26年度からは「職業訓練サービスガイドライン研修」を実施する予定であり、実施機関への情報提供と受講勧奨を行う。

(2) 講師の育成支援

講師の選定は実施機関が行うが、育成についてはヒューマンスキル育成のノウハウを提供することも必要となることから、ヒアリング調査

等から考えられる支援セミナーをリストアップし、アンケートを実施することとした。アンケート結果をもとにケース会議等で検討して、オリジナルセミナーを実施することとした。

平成25年度においては、オリジナルセミナーを2コース実施している（「就職支援対策ワークショップ」「職業興味アプローチによる自己理解と就職支援」）。

平成26年度においては求職者支援訓練サポート講習（以下「サポート講習」という）を新たに実施するため、訓練課長と指導員を講師メンバーとする「求職者支援訓練サポート講習等検討プロジェクト」を設置して検討を行う。

(3) アンケートを活用したフィードバック支援

アンケートについてはセンターから、回答者を特定できないようにまとめた資料を提供する。提供することについては、島根労働局に確認を行っている。

3. セミナーのニーズ調査

求職者支援訓練を実施する機関の経営者、事務担当者、「職業能力基礎講習」担当講師、就職支援担当者等にアンケート調査を実施することとした。

平成25年度にオリジナル講習・サポート講習の受講希望調査（以下「センターアンケート」という）を行い、要望の高い内容についてまとめた。

必要と考えられる講習テーマのうち、実施可能な内容をリストアップし、センターアンケートを行った。県内の求職者支援訓練の実施機関と平成25年度に実施した「ワークガイダンス講師育成講座」の参加者に依頼をし、36名の方から回答を得た。

アンケートの内容は「オリジナル講習・サポート講習の受講希望調査」（図1）のとおりで、受講希望の度合を高5点から低1点で表して回答を得た。

アンケート結果は図2のとおりである。

オリジナル講習・サポート講習の受講希望調査

今後、教育機関向けに求職者支援訓練等の公共職業訓練を実施していく上で、有益な情報提供、講習会を設けて参りたいと考えています。下記について、回答者ご自身が自由に回答ください。(経営者層(管理職含む)の方は社員を派遣するか否かでご回答ください)

種別	テーマ・講座名	概要/コースのねらい	←受講希望 1~5 →受講希望
1	サポート講習	ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの進め方	求職者支援訓練の就職支援において、キャリア・コンサルティングやその中で活用するジョブ・カード作成支援担当することとなる現場経験の浅い方を対象として、実践の対応力を養成する。
2	受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応	求職者支援訓練を運営していく中で、実施機関の担当者は、様々な受講者からの「訴え」に対応する場が発生します。受講者がどのような心理的特徴を持ち、「訴え」の内容はどのようなものか、関係性には位置や距離間といった要素があり、受講者のタイプや関係性を考慮して、対応事例を検討(グループワーク)することで、様々な受講者に的確に対応するためのスキルを獲得することを目指します。	
3	求職者訓練における適切な個人情報管理	「個人情報」の適切な管理とは何かを再度確認し、個人情報漏えい事故を未然に防ぐと共に、受講者が安心して訓練を受講することができる環境形成の一助とする。実際に訓練現場で起こり得る事例を紹介し、漏えい事故等を避けるための具体的な対策等について解説する。	
4	どう実施する？ 職業能力基礎講習	受講者アンケートで職業能力基礎講習の意義を問う回答も散見されます。コース内容に合わせたワークのアレンジ方法等について解説と演習を行うことで、職業能力基礎講習のより良い実施に繋がられるよう、皆さんと一緒に考えていきます。	
5	円滑なクラス運営のポイント	クラス(集団)の力を活用したクラス運営を行うことは、仲間意識の醸成、孤独感の払しょく、多様な価値観の理解、就職意欲の喚起、職業生活の疑似体験など、受講者の円滑な再就職への移行の助けになります。本講習ではクラスの力を活かすためのヒントについて、事例を交えながらお伝えし、また、みなさまと一緒に考えていきます。	
6	就職支援ワークショップ(平成25年10月3日)	就職支援に関する課題を共通テーマとした対策を考えるワークショップ。チームで問題や課題解決を進めるため、アシラー・アシラーの進め方も体系的に学習する。教えるのではなくチーム力を引き出すワークショップについて理解を深め、就職支援担当者がグループ学習の担当ができる技術を身に付け、講座を担当できる。	
7	職業興味アプローチによる自己理解と就職支援(平成25年11月15日)	受講者の受講意欲を高めるためには受講者の能力開発目標の設定支援が重要である。経験の乏しさから進路選択に課題を抱える受講生に職業興味アプローチを用いて自己理解と職業選択の支援を展開できる。(UILPT VRT職業シナジステスト(またはVPI職業興味検査)を使用する。)	
8	受講者募集・選考の進め方	職業訓練は受講者や求人ニーズをどう捉え、その際に応じたコース設計を行うか、その際に応じた考え方や視点について整理し、効果的な広報媒体の作成ができる。また、適切な選考を進めることができる。実施機関の持ち味を活かしたコース企画をいかによりアピールし、受講生確保をしていくかを考える。	
9	受講生の意欲向上のための支援展開法	訓練生の受講意欲を高め、就職に向けて積極的な受講と就職活動を並行して進めていくための支援について考える。ワークガイドダンス講習の教材を活用した支援展開法を理解し、実践できる。受講者が訓練目標へコミットメントさせることで、受講意欲を高め、高い訓練効果を実現し、計画的な就職活動を行う準備をつくる。	
10	対人関係構築とコミュニケーション力向上支援のために	対人関係やコミュニケーションに自信がない受講生が多くなっています。エゴグラム質問紙(著作権フリーのもの)を使用して、自己理解を深め対人関係を円滑にするためのコミュニケーションの改善のポイントを指導できるスキルを習得します。エゴグラムにより自己理解を促進するとともに個人の基本的な考えを考慮したコミュニケーションと仕事の円滑なコミュニケーションを推進します。	
11	履歴書・職務経歴書作成支援技術	キャリア採用では過去の経験が問われます。一方、経験の少ない人には将来性のアピールも欠かせません。応募先の要求事項を分析し、履歴書・職務経歴書の構造化について解説します。知情報のストーリー展開を踏まえた応募書類作成技術について、解説し書類選考に耐えうる応募書類の作成支援力を高めます。	
12	自己アピールの考え方とプレゼンテーション演習	就職試験でどのような自己アピールが効果的かを考察します。志望動機と自己アピールを混同している人も多く見受けられます。採用側から見ると評価される自己アピールとプレゼンテーション技術について解説します。また、プレゼンテーション技術(SDS法等)を活用した演習の進め方についても習得します。	
13	コンピテンシー開発と就職支援の進め方	コンピテンシーは高業績者の思考・行動特性と言われる能力です。成果主義の考え方が浸透する昨今、コンピテンシーの考え方は重要になってきています。採用側がどのような観点から人物評価をし、採否を決定づけるかを理解し、今後の人材育成・就職支援に役立てます。受講生の能力開発目標設定支援や就職でのアピールポイントを明確に押さえた指導をするための考え方や技術の習得です。(生涯職業能力開発促進センター「気づき」を活用した教育訓練手法を求職者支援訓練に活用します)	
14	ビジネスマナーと行動改善支援の進め方	ビジネスマナーは知識を身に付けることも大切ですが、気づきと行動改善を本人が自律的に進めていくことが重要です。ワークガイドダンス講習の教材を活用したグループエンカウンターによる講座の進め方について理解を深めます。また、交流分析の基本的な考え方(PAC分析)を活用して自己の現状把握と訓練を通じて、ビジネスマナーを踏まえた行動改善目標設定支援についても解説します。	
15	職業訓練サービスにおける戦略立案とコース企画の進め方	訓練コースの企画には情報収集・ニーズ把握、コース設計・設定、募集・選考、訓練実施、就職支援、反省といった流れを踏まえて進めます。求職者支援訓練では、職業訓練の全体を見据えたコース企画が求められます。ニーズ分析と分析結果を踏まえたコース設計の方法について解説します。ビジネス戦略のツールを活用し、コースのコンセプトにあった受講生の確保についての戦略立案のワークを行います。	
	その他、希望がありましたら		
回答者について (経営者層 ・ 就職支援責任者 ・ 職業能力基礎講習講師 ・ 専門科目講師 ・ 事務担当者 ・ その他)			

図1 オリジナル講習・サポート講習の受講希望調査

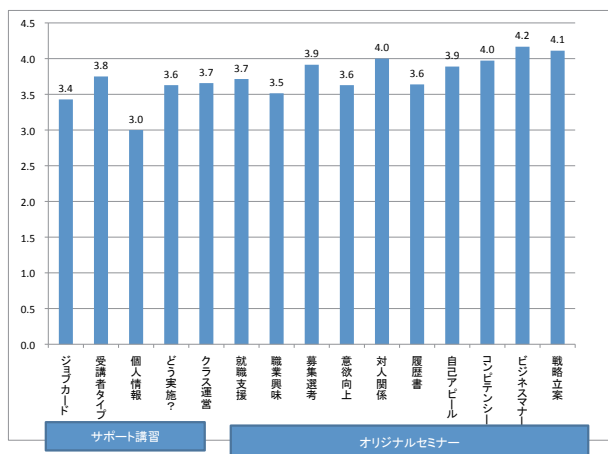


図2 アンケート結果

平成26年度は、前期（4～9月）にセンターアンケートで要望の高い内容をセミナーとして行うこととした。また、後期（10～3月）については前半のセミナー等の実施状況や巡回確認の状況を踏まえて、10月に1回、コース設定をすることとした。

平成26年7月に実施したケース会議において、受講者満足度が高い実施機関について「クラスの雰囲気づくり」がうまくできているとの指摘があったことから、雰囲気づくりに役立つ方法を提供するセミナーを企画することとした。

また、センターアンケートにおいて、サポート講習は「どう実施する？ 職業能力基礎講習」「円滑なクラス運営のポイント」のニーズが高くなっていたが、この2コースの内容は「職業訓練サービスガイドライン研修」の中で対応することとされたことから、「ケーススタディで学ぶ就職支援」を実施することとした。これは平成25年度に実施した「就職支援対策ワークショップ」の内容を踏まえたもので、ケースによる対応策を検討することが現場の問題解決力を高めるのに適していると考えたためである。

4. 平成26年度のコース設定と設定の考え方

平成26年度のコース設定は次のとおりである。

- | | |
|----|-------------------|
| 5月 | ビジスマナーと行動改善支援のために |
| 6月 | ワークガイダンス講師育成講座 |
| 7月 | フリートーク会（公的職業訓練） |

- | | |
|-----|---------------------------------|
| 9月 | 求職者支援訓練サポート講習
ケーススタディで学ぶ就職支援 |
| 10月 | みんながワクワクする雰囲気づくりセミナー（ワクワクセミナー） |
| 11月 | 職業訓練サービスガイドライン研修（1回目） |
| 12月 | 職業訓練サービスガイドライン研修（2回目） |

設定からマネジメントまで、コースの実施を総合的にとらえ、改善するためには「職業訓練サービスガイドライン研修」が活用できる。また、職業能力基礎講習の準備と就職支援との連携を考えるために「ワークガイダンス講師育成講座」が便利である。

平成26年度から島根県でも実施することとしているサポート講習は、就職支援、発達障害等、個人情報管理等のコース運営に役立つ内容を、テーマごとにノウハウとして伝えるメニューが整備されている。

島根センターにおいてオリジナルセミナーとして設定することとしたのは、課題となっている「職業能力基礎講習」の講座の個別実施に係る内容、テーマに沿った講習の効果的な実施に関するノウハウ伝達が必要と史料したものである。

5. 「職業能力基礎講習」の進め方について

経営ビジョンやコース開発のコンセプトづくり、マネジメントの体制整備などは、「職業訓練サービスガイドライン」や「ISO29990」などによっても、求職者支援訓練の個別の支援を具体的にどう展開していくのかは、目前の課題となっている。

実施機関の体制を考えても、豊富に人材が配置できるところより、同じ人材が複数の機能を受け持つほうが一般的である。大手の民間教育機関は別にして、求職者支援訓練を支える多くの実施機関は、少ない人数の中でさまざまな仕事を兼務している状況がある。

「ワークガイダンス講習」のテキストや指導書は充実した内容となっており、準備して講座に臨める環境があれば、「職業能力基礎講習」を効果的に実施できるであろう。しかし、他の業務と兼務して準備をするのは、担当者にとって大きな負担となっているのではないだろうか。

「職業能力基礎講習」の担当講師は、訓練をしやすい場を作り出すと同時に、自己肯定感や自己効力感を高め、就職意欲を維持向上させるという大きな役割が求められる。早期就職に向けて、訓練全体をうまく進めていくための科目や就職支援サービスをつなぐ重要な機能が、「職業能力基礎講習」には期待されているのではないだろうか。

その意味でも、ほかの科目講師や就職支援担当者、さらにコースのコーディネータが多忙な中でも「職業能力基礎講習」をどう実施するのかを議論し、自ら率先して講座を担当することで、科目講師も就職支援へのつなぎを意識するようになるだろう。また、就職支援担当者は相談を待つだけでなく、ヒューマンスキルの講師として、積極的に受講生と関わるようになるというプラス面の効果も期待できる。

一方、「ワークガイダンス講習」で用意されている科目の時間数は、求職者支援訓練で「職業能力基礎講習」として設定すべき時間数と比較しても、不足している（図3）。

こうした不足する時間数にビジネススキルの基礎などの講座を設定する必要がある。訓練コースの狙いによって、どのような「職業能力基礎講習」を用意するかが受講者満足度に影響すると思われる。この講習が、ほかの専門科目を就職や仕事に就くイメージと連動させることに貢献するからである。

「職業能力基礎講習」はヒューマンスキルの専門家を超外の講師に依頼するよりも、部内の就職支援担当者を中心とした、訓練の実施機関関係者が自ら担当していくことで、組織的な訓練の支援が可能と

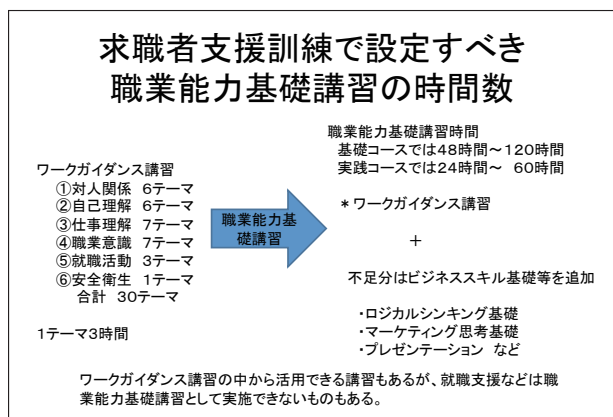


図3

なる。

就職相談の担当者は、必ずしもグループ指導に慣れているわけではないし、指導経験がないことも多い。求職者支援訓練では、講師経験が一定要件を満たす必要があり、講師経験が十分でない人は「職業能力基礎講習」の講師をすることができないため、すべての人が直ちに担当できるわけではない。

しかし、できない状態を放置すればいつまでも変化がない。むしろ就職支援担当者も積極的に「職業能力基礎講習」に参加し、助手として経験を積んでいくことも必要になってくるのではないだろうか。

就職支援担当者やコースのコーディネータが単なる受講者の相談者ではなくなること、すなわち、時には講師の役割を担うこともスムーズなコース運営には必要であろう。

平成26年度は、島根労働局調査を踏まえ、求職者の意欲の維持・向上とコミュニケーションの持ち方、関わり方などを考慮し、求職者支援訓練を円滑に行うためのノウハウをセミナーで提供しているが、サポート講習のメニューが今後充実されていくことを期待したい（平成25年度「就職支援対策ワークショップ」、 「職業興味アプローチによる自己理解と就職支援」、平成26年度「ビジネスマナーと行動改善支援のために」「みんながワクワクする雰囲気づくりセミナー」を実施）。

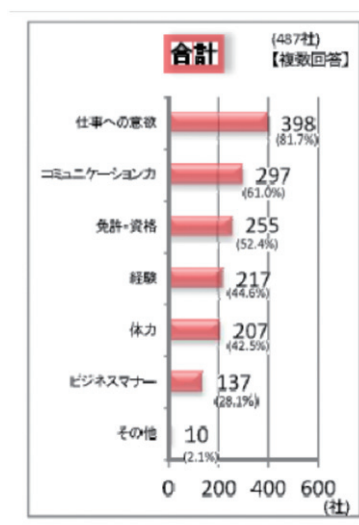


図4 島根労働局「職業訓練に関するアンケート」
(平成25年度実施調査より抜粋)

6. 「職業能力基礎講習」と就職支援について

「職業能力基礎講習」は就職支援との区別が難しい。どこからが講習でどこからが就職支援になるのか、どう進めるのかに困惑する実施機関も多いであろう。

もちろん、制度上一定の区分けは必要であるが、現実の「職業能力基礎講習」は、就職支援と連続しており、一体的に展開するほうがうまくいくのではないだろうか。

例えば、ジョブ・カードの発行を目的化したのでは、それ自体の訓練の中で実施する意味が薄くなる。そのため、「職業能力基礎講習」での気づきをメモに書きとめるように習慣化し、キャリアコンサルティングでジョブ・カードをまとめるなど、「職業能力基礎講習」と連動させた活用も考えられる(ジョブ・カードそのものをメモにして活用するなど)。

また、グループやクラス全体に働き掛けをし、その成果を次の就職支援に生かしていくことで、集団指導を個別指導の中に取り入れた効果的・効率的な就職支援が可能になるであろう。

履歴書や職務経歴書の作成においても、実際にジョブ・カードを応募書類として活用する以外に、ジョブ・カードが、就職活動において、ほかの応募書類とどのような関係性があるかのように役立つのかをよく考えて作成支援することも必要と思われる。つまり、ジョブ・カードは、作成することを目的とするのではなく、自己理解のためのセルフディクショナリーとして位置づけ、応募先に合わせた柔軟な応募書類作成に役立てるなど、ツールの1つとして活用できるのではないだろうか。

7. 意欲とコミュニケーション力向上の支援

受講者の意欲とコミュニケーション力の向上の支援のために、「職業能力基礎講習」のコースの役割が重要である。

「ワークガイダンス講師育成講座」の教材は求職

者支援訓練の「職業能力基礎講習」に活用できるものであるが、「職業能力基礎講習」はさらに広範囲のビジネススキルにも対応する必要がある。例えば、ロジカルシンキングやプレゼンテーション、さらにマーケティング思考、発想法や問題解決技法の基礎レベルの研修も必要であろう。

こうしたカリキュラムは、講義形式よりもグループディスカッションやロールプレイングなどの訓練技法を活用して進めることになる。問題解決では、ケースを活用した事例研究やインシデントプロセスやKJ法を組み合わせた研修など、工夫をすることで、受講者の意欲を高めるのに役立つであろう。

「職業能力基礎講習」は名称が「講習」とされているが、受講者が能動的に分析したり考えたりすることで、気づきを促す訓練としていくことを推奨したいところである。意欲・モチベーションを高めるためには自分の問題や課題とすり合わせをしながら、学習目標を確認していく進め方が不可欠となる。

8. フリートーク会での議論

平成26年7月のフリートーク会では、①就職先を考えた訓練について、②人材マッチングについて、③訓練の受講者募集について、をテーマにしてフリートークを行った(写真1)。

求人ニーズを押さえたコースの設定をどうするかというテーマでは、地域の行政機関と連携して新しいビジネスを創出するなど、既存のビジネスモデルにとらわれない産業を組み合わせる仕事を作り出



写真1 フリートーク会(公的職業訓練)風景
(平成26年7月3日)

そうという積極的な意見が出された。

また、人材マッチングでは、事務系職種を希望する求職者が多数であるのに対し、求人数が少ないというミスマッチの問題が指摘され、訓練を通じて受給バランスの調整をする運営について意見交換を行った。

さらに受講者募集については、訓練実施機関が連携した広報を行えるよう、支援センターが訓練実施機関と調整したり、ハローワーク主催の訓練コースについて説明会の場を積極的に設定してほしいなどの要望が出された（訓練説明会は松江公共職業安定所で開催されているが、他の安定所においても開催を希望するというもの）。

公的職業訓練は地域の人材育成を支えるためにも重要な役割が期待されており、訓練が十分活用されるようにしていくために、関係機関が連携していく必要がある。企業誘致施策と連携したコース設定や新しいビジネスモデルに対応したコース設定などが考えられる。

フリートーク会で出された要望等を踏まえ、今後の求職者支援訓練の運営改善などに生かしていくこととしている。

9. 就職支援、キャリアコンサルティングの相談

当センターでは、平成26年4月から就職支援やキャリアコンサルティングに専門的に対応する職員を配置した。これに伴い、平成26年6・7月に当該職員によって、求職者支援課職員に対し、キャリアコンサルティングの技術研修を行った。

9.1 民間教育機関支援のための連携

研修には、島根県立東部高等技術校の職員にも参加いただく合同研修の形をとった。

就職支援はさまざまな背景を持った受講者一人ひとりに対し、きめ細かい対応が求められるが、限られた体制の中で、いかに効果的な就職支援をしていくかが、大きな悩みにもなっている。類似ケースであっても、1つの定型化した対応でうまくいくとは限らない。就職支援にはさまざまなケース情報を日

常業務の中で交換することも必要であろう。

こうした考えのもと、同技術校ともコミュニケーションを密にして、人材育成・就職支援面から地域の発展に貢献していくため、今後も意見交換会や研修会を通じて情報交換を進めていきたいと考えている。



写真2 キャリアコンサルティング職員研修

9.2 ホームページを活用した情報提供

当センターでは、「職業能力基礎講習」や就職支援など集団指導に関する技法等について、求職者支援訓練実施機関向けに情報をホームページに掲載して、提供するように検討している。

なお、訓練技法については、能力開発技法一覧（職業能力総合大学校 基盤整備センター 能力開発データベース）が活用できる。技法の説明に加えて、活用の流れの記述もあり、訓練の内容に応じて活用しやすいようまとめられている。

こうした訓練技法の情報提供に加え、集団指導を



写真3 受講者支援ツール例

行う場合に活用できる資料・ツール等を開発・提供するなど、「職業能力基礎講習」や就職支援の集団指導の充実を支援していくこととしている（求職者支援訓練巡回やセンター実施のセミナー等で得たニーズをもとに、求職者支援課ケース会議等で検討したアイデアを実施機関に積極的に提供する）。

10. 目的を達成するための支援

早期就職を支援する求職者支援訓練は、受講者が早期に就職できるように支援していくことが主たる目的となる。そのために専門科目の学習のほかに「職業能力基礎講習」や就職支援、キャリアコンサルティングを実施することとされている。

それぞれの項目について、厳密に定義がなされているが、訓練としては就職に向けて有機的に連携した一体的な支援となるほうが望ましいであろう。

しかし、そのように理解するものの、実施機関にとって、これらの項目をいかに関連づけ、連動させるかは、難しい課題と認識されることも多いようである。

「職業能力基礎講習」でビジネスマナーを1つの独立したセミナーとしても、就職支援に貢献できないであろう。むしろ、訓練全体にうまく位置づけ、訓練の中で円滑に行動改善を続けられるようにするために、教材の解説だけでなく、就職や職業人として実際に起こった例を交えながら、行動改善面にポイントをおき、考えていくという進め方が必要となる。

そういう意味でも採用した新入社員に行うビジネスマナーと求職者支援訓練で行うビジネスマナーは、ベースが同じでも教授法や解説のポイントが違ってくる。

例えば、エゴグラム等を活用し、自分のコミュニケーションのスタイルを理解し、自己理解を深め、行動改善目標を認識することを前提にしたうえで、行動改善の具体的なツールとしてビジネスマナーの規則を活用するといった講習の展開方法が考えられる。

部外講師が「職業能力基礎講習」を実施して期待

する成果が得られていないという悩みを持っている場合、訓練全体の中で講座がうまく位置づけられていないという点を見直しておきたいところである。

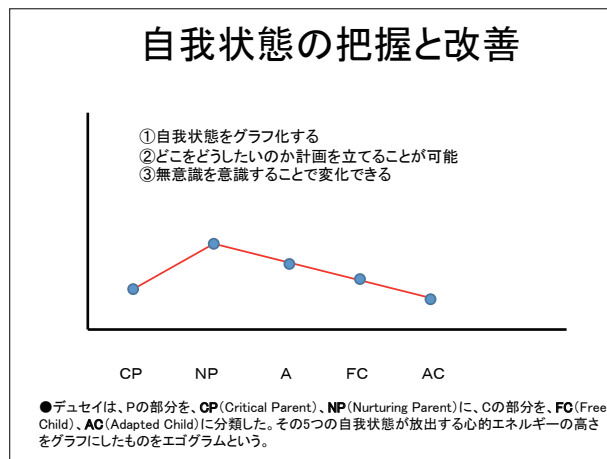


図5

11. 採用企業との関わり方

早期就職を目指して、採用意欲の高い企業に講師を依頼することも訓練と就職支援の連動に役立つのではないだろうか。

就職先や職種について、職業人講話等を行うこととなっているが、専門科目の中にも採用意欲の高い企業に講師を依頼することで、より就職を意識しながら訓練を進めることができるだろう。

職業人講話のほか、可能な限り採用意欲の高い企業が参加できるようにするのも、早期就職に役立つと思われる。

12. おわりに

「職業能力基礎講習」と「就職支援・キャリアコンサルティング」は就職を目的として実施する求職者支援訓練においては、必須とされている。しかし、一方では他の専門的な講座とうまく連携がとれていないケースも見られる。

求職者支援訓練全体の中でこれらの支援の位置づけをどうするのか、どのように連携して進めるかは、訓練実施機関にとっても大きな課題となっている。

るようだ。

訓練実施機関の規模はさまざまであるが、それを支える多くの機関は小規模であり、限られた人員体制の中で、訓練を行っている状況がある。パソコンや簿記など、該当分野の教育には慣れているが、「職業能力基礎講習」や「就職支援・キャリアコンサルティング」に関しては、手探りで実施している実施機関も多いのではないだろうか。

平成26年9月に実施した「ケーススタディで学ぶ就職支援」の参加者に訓練技法として、ケーススタディをどの程度活用しているのかをうかがったところ、あまり活用されていない状況がわかった。グループ討議やクラスで考える学習を訓練期間中にできるだけ多く経験できるように工夫も今後必要になると考えられる。

知識や技術の習得に加え、受講者自身が持つ能力資産をぶつけ合って、相互に刺激し合う場の演出をコーディネートしていく求職者支援訓練の「コーディネート力」を維持・育成していくための支援が求められている。具体的には実施機関の共通の課題である、「職業能力基礎講習」の実施や就職支援等の効果的な実施や改善について、当機構が持つ経験とノウハウを「わかりやすく」提供するなど、サポート講習をはじめとした相談・助言を充実させていくことが求められているといえよう。

今後、機構が持つスケールメリットを生かした情報収集を行う等、本部や職業能力開発総合大学校基盤整備センターなどで、「職業能力基礎講習」で活用できる教材やノウハウが整備され、提供されることを期待したい。

[参考文献]

- 1) 厚生労働省
(求職者支援制度)
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html
(職業訓練サービスガイドライン)
http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/minkan_guideline/
- 2) 島根労働局「職業訓練に関するアンケート結果」
http://www3.jeed.or.jp/shimane/poly/kyu_shien/doc/201311289206.pdf
- 3) 島根職業訓練支援センターホームページ「民間教育機関向け」
http://www3.jeed.or.jp/shimane/poly/kyu_shien/kyu_kikan.html
- 4) 独立行政法人雇用・能力開発機構生涯職業能力開発促進センター：『「気づき」を活用した教育訓練手法によるコース開発研究会報告書』2002.
- 5) 独立行政法人雇用・能力開発機構生涯職業能力開発促進センター：『若手リーダー育成のためのコース開発研究会報告書』2004.
- 6) 「ビジネスパーソンの思考・行動特性に着目した職業能力の開発」、『技能と技術』3/2007
- 7) アルバート バンデューラ、本明寛、春木豊（訳）「激動社会の中の自己効力」1997.
- 8) 新里里春：「交流分析とエゴグラム」1986.
- 9) 杉田峰康：「交流分析のすすめ」1990.
- 10) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構：「ワークガイダンス講習テキスト」
- 11) (独) 雇用・能力開発機構「就職支援マップ」
- 12) (独) 雇用・能力開発機構「就職支援行動ガイド」
- 13) 「求職者支援訓練における『職業能力基礎講習』ヒアリング調査報告」『技能と技術』3/2014
- 14) 職業能力総合大学校 基盤整備センター能力開発データベース「能力開発技法一覧」
<http://noukai.tetras.uitec.jeed.or.jp/giho/main.shtml>