

ポリテクセンターにおける就職支援の実際

岡山職業能力開発促進センター 西尾 久子
旭 光成

1. はじめに

ポリテクセンターにおける就職支援については、平成24年3月28日付事務連絡「離職者訓練（施設内訓練）及び学卒者訓練に係るキャリア・コンサルティングによるジョブ・カード交付の実施方法等について（以下、「平成24年事務連絡」という。）」に、職業訓練指導員（以下、「指導員」という。）及び就職支援アドバイザー（以下、「アドバイザー」という。）等の関係職員の役割が明示されている。また、取組については、「就職支援担当者のための就職支援マップ（平成29年3月（改訂版））（以下、「就職支援マップ」という。）」に、就職支援の流れや事例が記されている。さらに、今般、平成30年4月26日付30高障求発第6号「離職者訓練における就職支援の取組について」（以下、「平成30年通達」という。）が発出され、実施体制や具体的取組等が整理された。

平成24年事務連絡をはじめ、就職支援に係る指示文書には、「情報を共有」「連携」という文字が見られるし、就職支援マップには、「動機づけ」「クラスの雰囲気づくり」「気づきの促進」「就職意識の高揚」「就職活動を活発化させる雰囲気を醸成」「再就職に向けた喚起」「気軽に来所できる雰囲気づくり」という文言が、それぞれの実施時期に記載されている。しかし、その多くが抽象的な表現に留まっており、これらの具体的な手法は、各施設に委ねられ、それぞれが創意工夫し取り組んでいるところである。裏を返せば、各施設が苦勞しているところで

もあると思料する。

そこで、指導員とアドバイザー等との連携、他機関との連携及びクラスの雰囲気づくりについて、平成27年度職業能力開発論文コンクールにて発表した内容の一部も含め、これまでに取り組んだことをまとめたい。特別な取組という訳ではないので、ここに披露することにはささか抵抗はあるが、一例として参考にしていただけたら幸いである。

2. 連携と雰囲気づくり

2.1 関西職業能力開発促進センター電気設備科の取組

関西職業能力開発促進センターは、平成23年10月にアドバイザーが4名から2名となった。従前は各科に担当アドバイザーを配置し、ジョブ・カードの相談・交付等を行っていたが、この体制を改め、指導員がジョブ・カードの相談・交付も行い、アドバイザーは希望する受講者を対象に個別あるいは集団キャリアコンサルティングを実施する体制に切り替えた。就職支援係長は、個別あるいは集団キャリアコンサルティングの実施に加え、指導員とアドバイザーとの橋渡し役を務めた。アドバイザーとの相談が必要と思われる受講者について、指導員から報告や相談を受け、アドバイザーとの相談を調整したり、アドバイザーから受講者に関して報告や相談を受けると、指導員に伝え、就職に向けた受講者の課題解決に協力した。そうした体制の中で、電気設備科については、より強力な連携体制を構築した。

電気設備科の就職率が、平成23年9月期生66.7%、

12月期生72.2%（図1）と、2期連続で施設目標を大きく下回った。そのため、指導課長、当該科、就職支援係が対策を協議し、平成24年9月生から就職支援計画を策定して、「全員就職」を合言葉に当該科と就職支援係が協働で取り組むこととなった。その結果、就職率は平成23年度85.1%から平成25年度98.3%と改善した。全科平均の就職率も、同じく82.9%から90.0%（図2）に上昇した。

電気設備科で取り組んだことは、次の3点である。

①チームで支援

担任の訓練担当時間を増やし、担任が訓練を担当しないときは担当指導員から受講者の状況を報告することを徹底し、電気設備科というチームで支援。

②就職支援計画の明示

受講期間中の就職支援計画を受講者に明示し、前

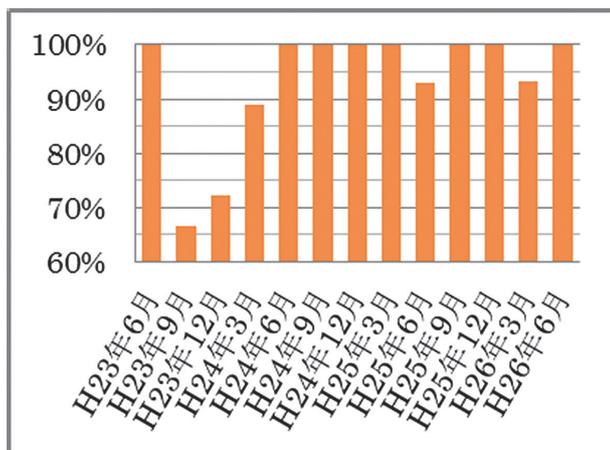


図1 電気設備科就職率（入所月ごと）

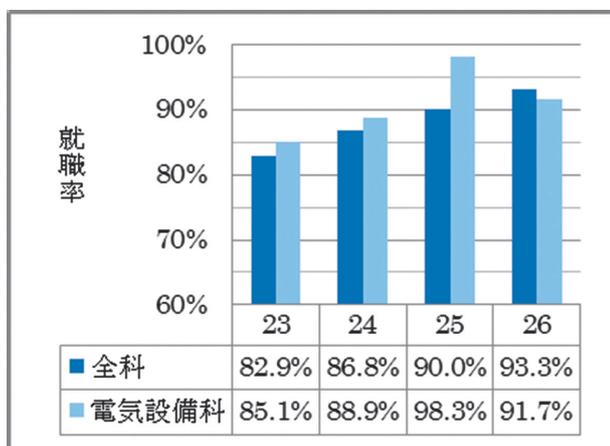


図2 就職率（平成27年6月現在）

半の3ヶ月間に就職活動の準備を完結。

③担任とアドバイザー等による就職支援セミナーの実施

訓練時間外に、科独自の就職支援セミナーを実施し、アドバイザー等が講師を、担任はセミナーの最後に総括を担当。

これらのことにより、いつ何をすべきかを入所時に三者が共通して認識することができ、指導員とアドバイザー等が連携してサポートする体制を実際に受講者の目の前で見せたため、受講者は、TPOに応じて指導員またはアドバイザー等に相談しやすくなった。一方、アドバイザー等からも、受講者に気軽に声を掛けたり、些細なことでも指導員に報告することができた。三者の距離間が縮まったため、受講者の日々の小さな変化も見逃さず、指導員とアドバイザー等が受講者ひとりひとりの状況を常に共有することができた。その結果、ひとりひとりの問題や課題に対し、適切なタイミングで適切な支援ができたのではないかと考える。

2.2 岡山職業能力開発促進センターの取組

岡山職業能力開発促進センターでは、基本的には就職支援マップに記載されている流れに沿って、就職活動のスケジュールを組んでいる。平成26年度に着任した当初、定員充足率向上のため、アドバイザーが3名配置されていた。各科の受講者の3分の1ずつを担当する体制で、入所時に担当のアドバイザーを決める。アドバイザーは、いずれの科についても、1ヶ月目のジョブ・カードの相談・交付、訓練カリキュラムに組み込まれた集団キャリアコンサルティングの実施、2ヶ月目の履歴書・職務経歴書の作成支援、4ヶ月目の個別面談（受講者・求人担当・担任・アドバイザーとの四者面談）、公開求職者情報原稿の作成支援を担当していた。

離職者訓練の最大のミッションは、定員充足率向上であった。平成25年度の就職率は85.0%と、岡山県の有効求人倍率が全国4位であることからすると、決して高いとは言えない数字であった。就職率は、求職者に対し、一番ストレートにアピールでき

る数字である。そこで、就職率向上のために平成26年度、27年度に取り組んだことは、次の3点である。

①修了時就職率の向上

平成25年度修了時就職率が40%を下回っていたため、50%を目標とすることを就職促進委員会で明示。

②就職実績のグラフ化と施設全体の実績の明示

コースごとに修了時、1ヶ月後、2ヶ月後、3ヶ月後の実績を一覧形式で報告されていた就職実績に加え、積み上げグラフで明示。月2回以上就職促進委員会やメールにより、コースごとの就職実績と施設全体の就職実績、いずれも現況を提供。

③入所日から就職に向けた意識啓発

入所式後に行っている職員紹介において、確認と連絡に加え、修了生からのメッセージを伝達。全体オリエンテーションで、就職活動成功の6ステップ、就職支援の内容、就職活動のスケジュール、ジョブ・カードについて説明。

[説明内容等]

- ・ 新たなスキルを身に付けて就職するために、ポリテクセンターに来られたことを受講者に確認
- ・ 私たちができるのは、あくまでも「支援」であり、自ら行動していただく必要があること、指導員と就職支援のスタッフが連携・協力して支援するため、情報を共有することがあることを連絡
- ・ 修了1ヶ月後に就職活動中の20代男性から預かった以下のメッセージを伝達
「入所日に職員のみなさんから「修了時まで就職決定しよう」と言われ、その意味が今わかりました。自分がこんな気持ちになるなんて思いませんでした。これから受講する人に同じ思いをして欲しくないので、入所日にこのことを伝えて欲しい。」
- ・ 就職活動成功の6ステップの説明
6ステップの説明に加え、6ステップには「就職」という文字はないこと、よって、「就職」がゴールではなく、職場や仕事に適應することが大事で、そのためには、「自己理解」「仕事理解」が特に重要であることを説明。これに続

けて、自己理解・仕事理解のツールとしてジョブ・カードを紹介。

上記①②により、関係職員が当事者として数字にコミットし、目標、現状、課題、危機感だけでなく、喜びや達成感も共有できたと思われる。また、上記③により、就職が目的であることを職員と受講者が共通認識し、受講者は、いつ・何をすればよいか、何から始めればよいかがわかり、就職活動に対する不安が減少することを、受講者それぞれの表情の変化から推量できる。

就職率と修了時就職率は、平成26年度が87.8%、65.1%、平成27年度が91.8%、71.3%と向上した。

ところが、定員充足率の改善に伴い、平成28年度にアドバイザーが3名から2名となった。平成28年度は、受講者第二係長がアドバイザー業務を兼務することで、従前どおりの就職支援体制を維持した。それと並行して、平成29年度から平成24年事務連絡に示された体制を構築できるよう、段階的に支援業務の主担当を担任に移行し、平成29年度からは、担任が主体的に就職支援を行い、アドバイザー等は担任の就職支援をバックアップする体制とした。その過程で取り組んだことは、次の3点である。

①就職支援のノウハウの提供

就職支援の経験の浅い指導員等には、ジョブ・カード相談の準備から手交までの流れ、相談のルールやポイント、助言すべきことを説明。担任の要請により、アドバイザー等がジョブ・カード相談や後半の個人面談に同席してサポート。指導員を対象に、公開求職者情報原稿作成の手順や留意事項に関する説明会を開催。

②就職に向けて課題があると思われる受講者の誘導
ジョブ・カード相談や個人面談の実施前・実施後に状況を確認し、就職に向けて問題・課題があると思われる受講者については、担任から受講者にアドバイザー等との相談を勧奨。ケースや課題に応じて、受講者第二係長が担当を調整。方向性が定まらない受講者や訓練の受講が進むにつれて訓練関連職種以外への就職希望が強くなった受講者については、アドバイザーがキャリアコンサル

ティングを実施。持病や障がいを抱える受講者については、介護科指導員の経験がある職員も交え、支援体制を構築。応募先が見つからない、年齢で応募を断られる場合は、求人担当と相談。

③指導員とアドバイザー等との報連相の徹底

受講者との相談や就職活動の状況について、その都度、指導員とアドバイザー等が互いに報告し、以降の支援の方針・方策について相談。受講者第二係は、ミーティングにおいて、各コースの現況と支援方針を共有。

連携という点では、施設内だけでなく、他機関との連携体制も構築してきた。そのひとつは、岡山労働局との連携で、平成26年度から段階的に取り組んだ。

①合同就職説明会の開催 [平成26年度末～]

受講者を対象とする合同就職説明会を共同開催。当センターから岡山労働局に対象科の希望職種と希望勤務地の情報を提供し、岡山労働局が参加事業所を募集・決定して事業所に通知。配布資料の準備、会場設営及び終了後の施設見学は、当センターが担当(図3、図4、図5)。

②就職状況の相互確認 [平成27年度～]

コース終了2ヶ月後に当センターから岡山労働局経由で管轄のハローワークに就職状況を提供し、3ヶ月目にハローワークから当センターに追加情報を提供。

③ハローワークでの相談対応の依頼 [平成29年度9月～]

就職が決定していない受講者に、コース終了月の訓練休にハローワークで相談することを勧奨。活動状況が芳しくないコースについては、個々の状況と課題を岡山労働局に情報提供し、ハローワークにそれぞれの課題に応じた相談を依頼。

上記①は、機械関係、電気関係、住宅関係、生産管理・ICT関係とグループ分けして、グループごとに開催し、各回10社募集する。各社5分のアピールのあと、個別ブースで詳しい説明等をする。個別面談後、希望者は書類選考なしで企業面接を受けるこ

とができる。担任をはじめ職員が、受講者に積極的な参加を促し、会場においても個別ブースへの誘導を行う。応募のためだけでなく、求人企業の考え、就職に必要なスキルなど熱心に聴き入る受講者の姿が印象的である。この説明会后、就職活動のムードが高まり、受講者が見学や応募など積極的に行動する傾向が見受けられる。これまでにのべ16回開催し、各回平均2～3名が就職決定した。また、上記②により、なかなか連絡がつかない修了生がすでに勤務していることが判明し、昼休憩や帰宅していると思われる時間帯に連絡をとって、就職確認ができた事例がある。上記③については、平成30年4月開講コースからは、就職活動が芳しくない受講者には、コース終了月にハローワークで相談するよう案内することとなった。

雰囲気づくりは、各コースだけでなく、センターとしても行っており、主な取組は次の3点である。

①メッセージの掲示

就職決定時や修了時に、受講を検討している方や

図3 合同就職説明会開催の案内



図4 各社アピールタイム



図5 個別ブースでの説明

就職活動中の方に向けて、受講者からメッセージをいただき、訓練生ホールに掲示。

②求人情報・事業所情報の提供

ハローワークや事業所から提供いただいた求人票を全コースに配布。平成30年度からは、求人情報検索システムを活用し、訓練関連職種の新規求人を訓練生ホールと訓練課にて毎日提供。求人事業所の情報を受講者が自由に閲覧できるよう環境整備に着手。面接内容、採用実績を蓄積し、事業所のパンフレット等とともに提供できるよう平成29年度から順次着手。

③コミュニケーションクラブとランチ会の開催

ともに平成26年度から開催。コミュニケーションクラブは、自由参加のサークル活動のようなもので、自身のコミュニケーションの課題を意識しつつ、受講者同士がフリートークを楽しんだり、希望者がいれば模擬面接を行う場として、月2回訓練終了後の時間帯に開催（図6）。ランチ会は、女性受講者が少ないことから、女性受講者同士の交流の場として、自由参加で、月1回昼休憩時に開催（図7）。

上記①のメッセージは、受講者募集のパンフレットにも掲載しているが、受講者に協力を依頼すると、「パンフレットに載っているものですね。」と言って、ほとんどの方が記載される。上記③は、訓練課の敷居は私たちが思っている以上に高いらしく、これらに参加すると、敷居が低くなり、訓練課の職員に話しかけやすくなるようだ。また、コミュ

ニケーションが苦手ということで、コミュニケーションクラブに参加される方が、他の参加者からアドバイスを受け、ひとつずつコミュニケーションの課題をクリアすることで自信がついていく様を目の当たりにする。ついには、進行役を務める方もおられる。参加されるほとんどの方が、修了時まで就職を決め、同クラブで祝福されている。

こうした取組の結果、平成28年度の就職率は92.8%、修了時就職率は77.2%に向上した（図8、表1）。また、平成29年度は、4月現在91.2%（暫定値）で、26コースのうち11コースが100%、うち10コースは修了時就職率80%以上である。なかには、6期連続100%、修了時正社員就職100%というコースもある。

平成29年度に、就職支援マップを基に「就職支援マップチェックリスト」を作成し、施設及び各科で点検した。現状の確認、問題・課題の把握と対応策、具体的な取組と開始時期を就職促進委員会で協議し、早速改善に着手した。さらに、当センターの最大の課題は「求人」「事業所情報」であり、今後の労働市場を見据えると、喫緊の課題であると判断した。これを受け、平成30年4月から、経済団体等各チャネルを活用した求人事業所の計画的な開拓、求人事業所情報の収集・提供、求人情報検索システムを活用して新着求人を毎日提供することに着手した。



図6 コミュニケーションクラブの開催案内



図7 ランチ会の開催案内

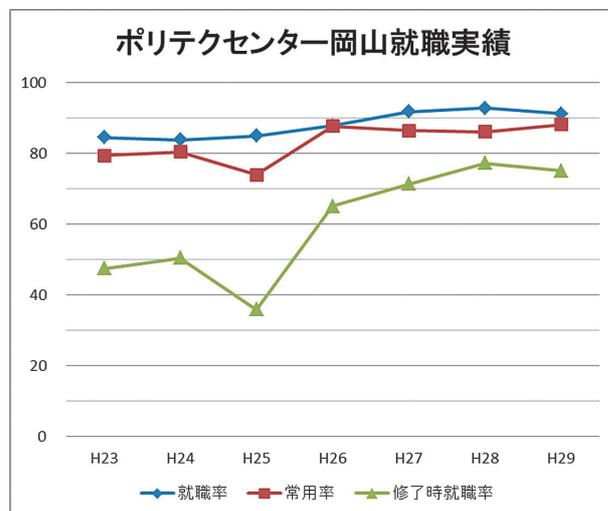


図8 就職実績 (平成23～29年度)

表1 就職率等（平成23～29年度）

年 度 ※1	就 職 率	修 了 時 就 職 率	常 用 雇 用 率	入 所 者 数 ※2	求 人 倍 率 ※3
H23	84.5	47.5	79.4	546	0.94
H24	83.8	50.4	80.4	514	1.09
H25	85.0	35.9	73.9	485	1.31
H26	87.8	65.1	87.7	472	1.43
H27	91.8	71.3	86.5	476	1.50
H28	92.8	77.2	86.1	503	1.70
H29	91.2	75.1	88.1	532	1.86

※1 平成29年度は、平成30年4月18日現在の暫定値

※2 前年度繰り越し者数を含む

※3 平成29年度は、平成30年2月次の数値

表2（参考）全国の就職率等（平成26～29年度）

年 度	就 職 率 (全 国 平 均)	求 人 倍 率 (全 国)	完 全 失 業 率
H26	86.3	1.11	3.40
H27	87.2	1.23	3.10
H28	88.4	1.39	2.80
H29	86.8	1.68	2.50

※ 平成29年度は、平成30年2月現在の数値

3. 指導員と受講者によるクラス運営

3.1 指導員から受講者への就職支援（考え方）

離職者訓練コースの受講者は、全員ある共通点を持つ。それは、求職者であり、就職という目標があることである。その目標達成のために、職業訓練を受講し、生かそうと考えている。そして指導員である我々は、その受講者の目標達成のため、「どの様にアプローチを行えばよいのか」を考える。これが、就職支援の出発点となる。そこでまず、我々の

念頭に入れておくべきことは、受講者の就職目標はひとりひとり「バラバラ」である、要は「違う」ということである。そして我々は、その違いを理解した上でひとりひとりの目標突破に向け、受講者と共に就職活動をすることになる。しかも、様々な制約（訓練担当時間など）の中で支援を実践することが前提となる。

では、我々は就職支援をどのような方法で行えばいいのか。それにはまず、大きく分けて2つの方法がある。ひとつは個人（1人ずつ）に対して行うもの、もうひとつは複数人（クラス全体または数人のグループ）に対して行うものである。個人に対して行う場合（就職支援で中心となる方法）は、指導員から受講者に対して様々な投げ掛けを行い、前に進めていくことになるが、複数人に対して行う場合は、指導員から様々な投げ掛けを行うことはもちろんのこと、受講者同士が相互に刺激し合う環境作りを行うことによって支援を進めることができる。

3.2 指導員から受講者への就職支援（実践）

ある日の出来事。ある受講者からのひとつの提案が、このクラスのあり方を変えることになった。その提案は、訓練冒頭の朝礼時（全員で挨拶をして担任が出席を取る）に、1日の訓練の始まりにあたって「受講期間中のクラス目標を全員で定め、指差し呼称を行ってはどうか。」というものであった。受講者本人が、工場で働いていた時に安全対策の一環として毎朝、指差し呼称していたことにならっての提案である。我々は、その提案に対し「クラス全員に諮って“全員でやろう”という結論に至ればやって下さい。」と返事をした。その日の訓練後、クラス全体での討議が行われた結果、朝礼時に全員で指差し呼称を行うことが決まった。毎日呼称する言葉も受講者が順番に考えたものを掲示することになり、その翌日から毎朝、教室の前のホワイトボードの右側には日直が書いた指差し呼称項目があった（図9）。

指差し呼称の活動を始めて数ヶ月後、別の受講者からの発案で「クラスで有志を募り、訓練開始30分前から施設正門の横に立ち、門を通る受講者全員に

「おはようございます。」と言葉をかける挨拶運動」が始まった(図10)。この活動の趣旨は、ポリテクセンターに通所している受講者同士が、毎朝元気に挨拶を交わすことで気持ち良く訓練を受講し、「全ての受講者が就職目標を果たせる様に」という発案者の思いからである。この活動は、休むことなく毎朝、約1年半の間、継続された。

また、別の受講者からは、清潔な訓練環境を保つために、受講者が担当している掃除箇所(教室2ヶ所、廊下、階段、男子トイレ)の掃除マニュアル(掃除箇所毎にA3サイズで1枚)を作成(図11)し、掃除箇所の壁に貼って、誰もが同じ方法で掃除ができるようにしようという提案があり、実行された。マニュアルは、現在も改定を加えられ、掃除を行っている。



図9 朝礼の風景 (ポリテクセンター京都 生産管理実務科)



図10 挨拶運動 (ポリテクセンター京都 生産管理実務科)



図11 掃除マニュアル (ポリテクセンター京都 生産管理実務科)

3.3 指導員から受講者への就職支援(考察)

我々指導員が受講者に対して行う就職支援は、先にも書いたが、個人に対して行う面談、書類の添削や模擬面接等を中心に展開する。また、複数人(クラス単位、希望者)に対するものは、就職講話やビジネスマナー等を施設(訓練課)の取組として行っていることが多い。いずれにしても受講者は受講期間中、受け身になりがちな環境に置かれる。しかし、訓練期間の後半に入り、受講者には就職活動のタイミングが訪れ、自らが主体となって就職活動を行うことになり、このギャップを埋める必要が出る。だが、我々が就職試験の場でできることはなく、受講者本人がやるしかない。上記(実践の部分)に挙げた事例は、どれも就職支援とは直接関係がないように思われるかもしれないが、そうではない。どの事例も5年以上前の就職が厳しい時に始まった活動であるが、その時も彼らは、今と変わらない結果を残している。

我々は、それぞれの職業訓練の場で受講者に仕事の実務に必要な様々なスキル(技能・技術・知識)を習得してもらう。そして同時に、就職試験の場で必要なパワーも身に付けてもらう。職業訓練と就職活動を切り離さずに一体化した中で、スキルとパワーの要素をミックスしながら、バラバラである受講者の就職目標を突破できる職業訓練の場を作ることができれば、さらに効果的な職業訓練になる。我々だけでなく、受講者も様々な場面で積極的に職業訓練の場を作る雰囲気づくり、このクラス運営の方法が我々の就職支援のひとつである。

4. まとめ ー就職支援に必要なものー

4.1 コミュニケーションと信頼関係

「1.はじめに」にも記載したとおり、就職支援には「連携」「協力」が付き物で、そのためには細やかな「報告・連絡・相談」が必須である。文字にすれば、二字熟語に過ぎないが、指導員同士、また、指導員とアドバイザー等が、「Aさんが〇〇みたいですよ。」「Bさんが△△をされましたよ。」というほんの些細な、そして短時間のコミュニケーションを日々繰り返し、連携・協力体制による就職支援を行っている。クラスの雰囲気づくりも同様である。例えば、「Cさん、風邪はどう?」「Dさん、グループワークでリーダーシップをとれていたよ。」など、訓練、朝礼、個別面談などを通して行われる指導員と受講者との日々のキャッチボールは、受講者の訓練内容の習得や就職へのモチベーションを維持・向上させている。これらのことからすると、連携、協力、雰囲気づくりの実態は、結局のところ「コミュニケーション」であり、その根源には信頼関係があると考えられる。そうすると、就職支援に必要なものは、知識・技法・経験のほか、コミュニケーションスキルと信頼関係ということになる。

4.2 志・当事者意識・覚悟

何か事に取り組むとき、その成功に必要なものは、「志」「当事者意識」、そして「覚悟」であると耳にしたことがある。その取組に対してどんな思いを持っているのか、誰かではなく、“私が私の問題として取り組むんだ”という強い意識、困難なことがあっても“何が何でもやり遂げるんだ”という覚悟だそう。現場で実務に携わっていると、就職支援にもこれらは必要であると感じる。ただ、就職支援は個人で行うものではなく、ポリテクセンターというチームで行うことからすると、個々の職員だけでなく、施設全体としての「志」「当事者意識」、そして「覚悟」が必要ということになる。

4.3 環境

平成30年通達に、施設長、担当課長、指導員、受講者担当係、アドバイザー、職業相談員の基本的役割が明記された。それぞれの役割に応じて、同通達に記される具体的な取組をそれぞれの職員が実施するには、大前提として、スキルを発揮できる環境が必要である。例えば、就職支援に必要なものとしてコミュニケーションを挙げたが、そもそも職員が互いに尊重し、信頼し合い、風通しのよい職場でなければコミュニケーションはとれない。

5. おわりに

「趣味は仕事でしょ」「仕事、好きだね」と私に言う人がいるが、それは違う。私は、当たり前のことを当たり前のこととしてやっている、そういう認識でしかない。しかし、思いはある。それは、何か。

就職支援においては、相談されるひとりひとりが、その人にとって幸せな人生を送って欲しいという願いである。正社員として長く安定して働き、スキルアップしたいという受講者もいれば、就業経験が少なく、まずはやってみて、やっていけるか試したいという受講者もいるし、障がいや持病、家庭事情から短時間勤務を希望する受講者もいる。だから、それぞれの価値観を尊重し、ライフキャリアという観点で支援しているつもりである。

また、ポリテクセンターは、専門的な知識や技術を習得する以上に、これからの人生を生きるうえで必要なヒューマンスキルやパワー、仲間を得ることができる場であるという思いである。このことは、受講者からも伝えられるし、ポリテクセンターで受講者と関わるなかで、時間の経過とともに変化する受講者の表情からも感じられる。

できればそれぞれの取組のねらいや関係性なども記したかったが、これらは皆様の想像に委ねたい。

最後に、就職支援に携わる機会を与えていただき、環境づくりにご協力いただいた皆様、ともに就職支援に取り組んでいただいた皆様、そして出稿の機会をいただいた皆様に、この場をお借りして感謝申し上げます。ありがとうございました。

(参考1) 就職支援マップを基に作成した就職支援業務のチェックリスト (抜粋)

これは、実施している就職支援を確認し、より充実した就職支援策について検討するために、「就職支援マップ」を基に作成したものです。チェックの結果は、就職促進委員会または系会議において、センターまたは科として、今後の就職支援について検討するために活用します。

- アビリティコース CAD・NC 生産管理 溶接 電気・通信、電気設備 ICT 住宅
 デュアルコース 機械加工 金属加工 電気設備

支援時期	支援項目	支援内容	十分にした	まあまあした	あまりしていない	全くしていない	特記事項1 (全科共通の取組)	特記事項1 (科独自の取組)	備考
入所時	入所オリエンテーション	離職者訓練・求職者支援訓練の受講目的「再就職」の再確認および再就職に向けた意識啓発					[2係]職員紹介		
		段階的に実施する各種就職支援の内容およびスケジュール(就職ガイダンス、就職講話、個別相談等)の周知					[2係・担任]周知		
		就職支援担当者の紹介および再就職に向けたサポート体制の周知					[2係・担任]職員紹介、説明・周知		
		訓練コース内容(カリキュラム、訓練スケジュール、テキスト等の教材、資格取得試験等)の周知					[担任]周知		
		明るく楽しいクラスの雰囲気づくりのための自己紹介							
訓練期間中	個別相談1	ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施					[担任](入所月)個人面談①		
		三者面談(訓練受講者、指導員、就職相談員等)の実施					[担任](4ヶ月目、5ヶ月目)個人面談②③		
		各種ツール(キャリアインサイト、職業能力開発体系等)を活用した自己理解や仕事理解および就職意欲の向上					必要に応じ実施		
		就職希望職種や勤務地、雇用形態および雇用条件の把握					[担任](入所月)個人面談①		
		就職活動に向けたスケジュール等の調整					[担任]各科オリエンテーション		
職進ためイカダ(就職)	就職活動スケジュールの説明、訓練受講者個々の就職活動計画表(必須)の作成支援	就職活動スケジュールの説明、訓練受講者個々の就職活動計画表(必須)の作成支援					[2係](4ヶ月目)就職活動セミナー [担任]個別面談で確認		
		応募書類(履歴書、職務経歴書、添え状等)作成ポイントの提示					[2係](1ヶ月目)就職準備セミナー、 (4ヶ月目)就職活動セミナー		

(参考2) 上記のチェック後、今後の取組を検討するために作成したシート (抜粋)

実行計画 白枠・黒字:実施済(質・量が十分ではないものを含む)
 赤字:センター全体の新規取組(全科共通の取組あるいは2係が実施) 青字:他者の協力等が必要であり、実施可能な科は順次取組 緑字:未実施の科は取組
 「あまりしていない」「全くしていない」が半数以上 : センター全体の課題及び対応策を検討(重要性、緊急性、実現可能性)
 「十分にした」「まあまあした」と「あまりしていない」「全くしていない」に2分している : 科・系の課題及び対応策を検討(重要性、緊急性、実現可能性)

支援時期/支援項目	支援内容	実行計画		種がいつ														
		※実行しない場合は、理由や実行するために必要な条件を記載 (誰が・誰に・いつ・何を・どうする)	いつから	各科	2係	求人企業	入所時	随時	朝礼等	調整日等	面談①	面談②	面談③	面談④	応募時期	修了月	修了後	
4ヶ月目	11	就職活動スケジュールの説明、訓練受講者個々の就職活動計画表(必須)の作成支援	就職活動セミナー後に担任が受講者と面談し、作成した就職活動計画を確認・助言	即日														
随時	45	イベントへ参加した訓練受講者からの情報の収集と共有化	担任が把握する。センター内で実施している合同就職説明会については、担任と2係との連携で電子データで共有する。	2月 [2/7合説か]														
朝礼等	48	訓練修了者による就職活動体験に関する講話(体験談を通じた就職活動の心構えの喚起)	各科担任が受講者に朝礼時間等に、後輩へのメッセージを配布してポイントを説明	1月 [10月生から]														
修了月	21	修了後速やかに就職ができるよう計画的な取組み	未就職者は在所中に修了後の計画を作成し、担任・2係と面談	1月 [8月生から]														
4~6ヶ月目	17	企業採用者の評価ポイントの具体例の提示	2係が公開求職者情報発送企業又は採用企業にアンケートを実施する。担任が応募時期に受講者に資料を提供する。	次年度 H30年度														
入所時	4	接遇講座の実施	入所時に生産管理同様の取組を実施(ビジネスマナー等の講師が入所式後、調整日等にクラス全体に行う)	次年度														
4~6ヶ月目	15	面接における留意事項と想定質問に対する回答演習	2係が想定質問集を精査・更新し、応募時期に提供。希望者は個別に面接練習を実施。想定質問は、「就職活動報告書」を参考に更新	次年度														
調整日	54	企業の経営者・採用担当者による離職者訓練に期待するもの、求める人材像および就職活動に関する講話	各科・企業の担当者に調整日等に講話してもらい(個別の求人説明)、事業所と調整ができない場合、担任又は2係が対象科の受講者に求人内容を説明	次年度														
調整日	50	グループワークを活用したロールプレイ(役割演技)による演習の実施	実施希望科について、科の担当と2係とで、調整日等にロールプレイ(模擬面接)を行う。ただし、他の相談業務に支援がないこと。	H30年1月以降、希望科と2係との調整で実施														