

第5章 検証訓練の結果

第5章 検証訓練の結果

第1節 受講者の状況

各コースの訓練実施状況を図表5-1に示す。

1-1 応募者数、入所者数、入所率等

各コースの定員の合計50名に対し、応募者数は86名(1.7倍)であり、いずれの訓練コースも定員を上回った。しかし、入所率は96.0%で、これは「ゼロから始めるパソコン基礎科」において、合格通知後に辞退者が2名出たためである。また、受講者の平均年齢は62歳で、最高齢は74歳、最低の年齢は53歳であった。

1-2 修了者数、就職者数、就職率等

訓練修了者数は、全体で48名であり、いずれの訓練コースも全員が修了となった。就職者数は、全体で23名となり、就職率は47.9%であった。内訳は、「ゼロから始めるパソコン基礎科」は、就職者数8名、就職率44.4%であり、「基本を学べるマンション管理員養成科」は、就職者数10名、就職率66.7%であり、「シニアのための介護・保育補助員養成科」は、就職者数5名、就職率33.3%であった。また、就職者の最高齢は、「ゼロから始めるパソコン基礎科」が66歳、「基本を学べるマンション管理員養成科」が65歳、「シニアのための介護・保育補助員養成科」が64歳であった。

なお、今回の検証訓練において就職率については、委託訓練実施要領第1章第12に定める「就職実績に応じた委託費の支給に関する事項」及び同第1章第16(2)に定める「就職実績に応じた委託費の支給を行う訓練コースにおける特例」(以下「委託訓練実施要領に定める就職率関連要件」という。)は対象外としているが、仮に委託訓練実施要領に定める就職率関連要件を適用すると、全体で就職者数は16名となり、就職支援経費就職率は33.3%となる。

図表 5 - 1 訓練実施状況

	ゼロから始める パソコン基礎 (スキルアップ訓練)	基本を学べるマンション 管理員養成 (スキルチェンジ訓練)	シニアのための介護・ 保育補助員養成 (スキルチェンジ訓練)	総計
地域	静岡	千葉	広島	
訓練期間	5月10日～8月26日	5月10日～8月 7日	5月12日～8月11日	
定員	20人	15人	15人	50人
応募者数	24人	44人	18人	86人
応募倍率	1.2倍	2.9倍	1.2倍	1.7倍
入所者数	18人	15人	15人	48人
入所率	90%	100%	100%	96.0%
平均年齢	61.6歳	62.1歳	62.1歳	61.9歳
最高年齢	74歳	67歳	68歳	74歳
最低年齢	53歳	58歳	56歳	53歳
修了者数	18人	15人	15人	48人
就職率 (就職者数)	44.4% (8人)	66.7% (10人)	33.3% (5人)	47.9%
※就職支援経費 就職率 (就職者数)	27.8% (5人)	53.3% (8人)	20.0% (3人)	33.3%

※就職支援経費就職率については、「委託訓練実施要領」第1章第12(5)による

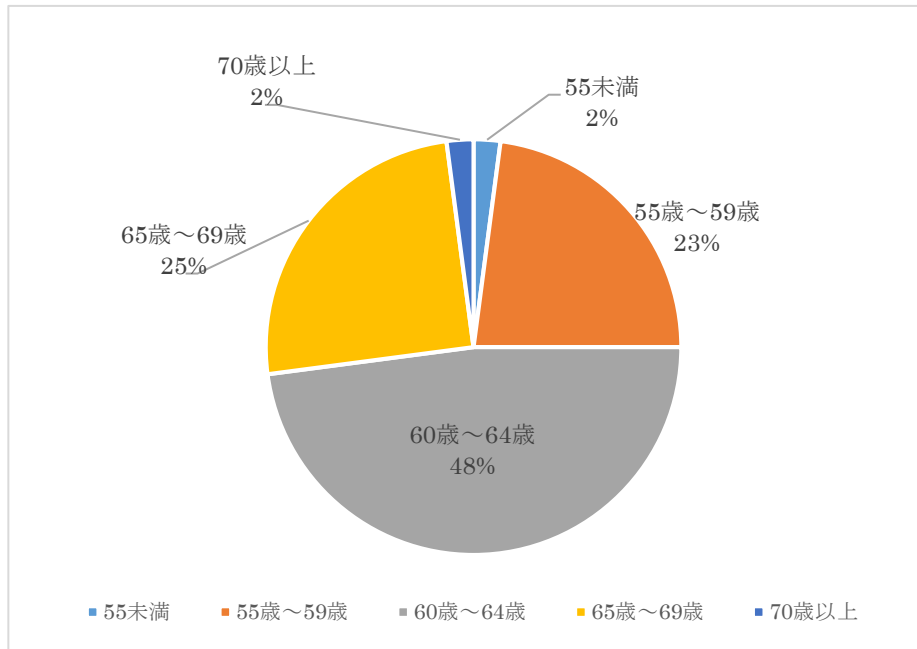
1-3 受講者の年齢構成

受講者の年齢構成は、60歳～64歳が約半数を占めている。(図表5-2～図表5-5)なお、図表5-2は、訓練コースの合計(以下「全体」という。)である。

図表5-6～図表5-9は、全体及び各コースの受講者の最高年齢と最低年齢を示している。入所者の最高年齢は74歳、最低年齢は、53歳であった。ちなみに、応募時の全体の最高年齢は76歳で、最低年齢は53歳であった。

なお、グラフ表示に係る各コースの標記を「ゼロから始めるパソコン基礎科」(以下「パソコン基礎」という。)、
「基本を学べるマンション管理員養成科」(以下「マンション管理員」という。)、
「シニアのための介護・保育補助員養成科」(以下「介護・保育補助員」という。)とする。

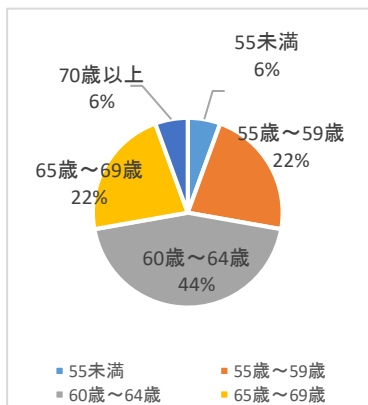
図表5-2 年齢構成 (全体48人)



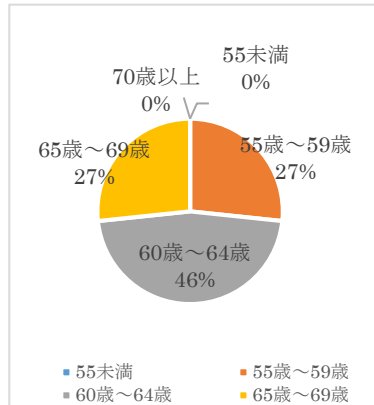
図表5-6 最高齢等 (全体)

平均62歳	最高齢74歳	最低齢53歳
男62歳	男68歳	男56歳
女62歳	女74歳	女53歳

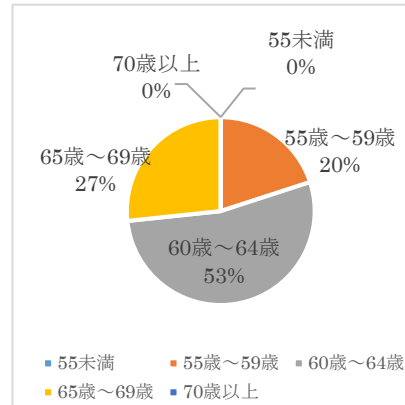
図表5-3 (パソコン基礎 18人)



図表5-4 (マンション管理員 15人)



図表5-5 (介護・保育補助員 15人)



図表5-7 (パソコン基礎 18人)

平均62歳	最高齢74歳	最低齢53歳
男60歳	男65歳	男56歳
女62歳	女74歳	女53歳

図表5-8 (マンション管理員 15人)

平均62歳	最高齢67歳	最低齢58歳
男63歳	男67歳	男59歳
女59歳	女59歳	女58歳

図表5-9 (介護・保育補助員 15人)

平均62歳	最高齢68歳	最低齢56歳
男63歳	男68歳	男60歳
女62歳	女65歳	女56歳

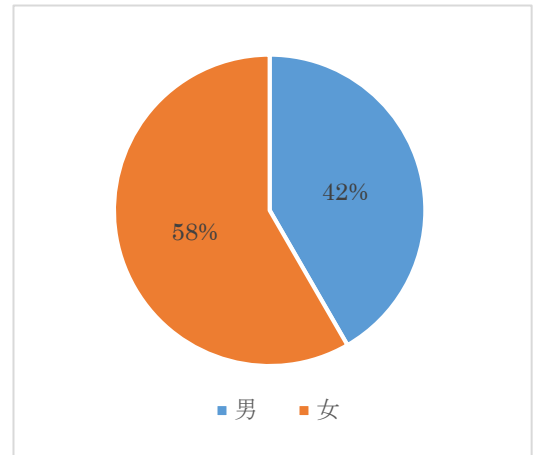
1-4 男女構成

男女の構成は、図表5-10及び図表5-11～図表5-14に示す。

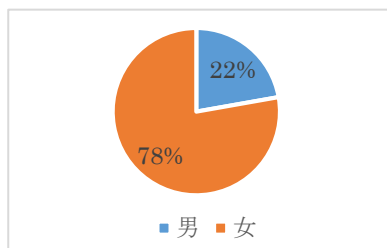
図表5-10 男女構成

	性別	応募時 (人)	入校時 (人)	入校時 男女比 (%)
パソコン基礎	男	7	4	22%
	女	17	14	78%
マンション管理員	男	40	13	87%
	女	4	2	13%
介護・保育補助員	男	4	3	20%
	女	14	12	80%
全体	男	51	20	42%
	女	35	28	58%

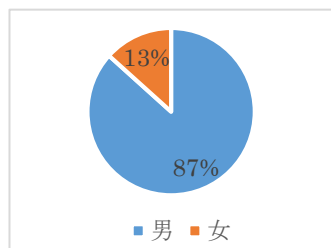
図表5-11 男女構成 (全体 48人)



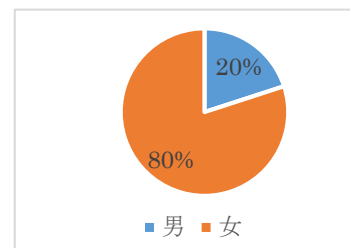
図表5-12 (パソコン基礎 18人)



図表5-13 (マンション管理員 15人)



図表5-14 (介護・保育補助員 15人)



1-5 受講前の職歴と専門科目の関連

スキルチェンジ訓練については、受講する前の職歴と検証訓練コースの専門科目(マンション管理、介護・保育補助)との関連を調べると、マンション管理関連が1名(7%)、介護関連が4名(27%)であった。しかし、マンション管理関連は、設備保守管理業務であり、関連はあるもののマンション管理員の直接の業務ではないこと。また、介護関連は、訓練コースの内容に近いが、いずれも介護補助(生活援助従事者)と保育・児童(子育て支援)のどちらか一方であった。(図表5-15、図表5-16)

図表5-15 各コースにおける受講前の職務と訓練との関連

	事務	販売	製造	保育	児童	介護	運搬	設備保守 管理	以外	合計（人）
パソコン基礎 （OA活用分野）	7	4	6						1	18
マンション管理員 （住居施設管理分野）	1	3	3				3	1	4	15
介護・保育補助員 （介護補助分野）	8		1	1	2	1	1		1	15

図表5-16 スキルチェンジ訓練における受講前の職務と訓練との関連

	非関連（人）	関連（人）	関連（％）
マンション管理員 （住居施設管理分野）	14	1	7
介護・保育補助員 （介護補助分野）	11	4	27

第2節 アンケート及びヒアリング調査結果

検証訓練は、アンケート及びヒアリング調査により検証する。関係機関や訓練実施機関等に対しては多種多様な意見を聞くという観点からヒアリング調査とするが、受講者は個別にヒアリングを実施することが難しいことからアンケート調査とした。

受講者に対しては、訓練開始時、訓練終了時の2回アンケート調査を実施した。

ハローワークに対しては、訓練開始前と訓練終了時の2回ヒアリング調査を実施した。

訓練実施機関に対しては、訓練開始前と訓練開始時及び訓練終了時の3回ヒアリング調査を実施した。

採用企業に対しては、訓練終了後に受講者を採用した時に1回ヒアリング調査を実施した。

2-1 訓練開始前の調査

訓練開始前のヒアリング調査結果の主な意見は次のとおり。

(1) ハローワーク（ヒアリング調査結果）

主なヒアリング項目は、受講斡旋と検証訓練コース・カリキュラムについて実

施した。

a	高年齢求職者に対する離職者訓練プログラム全般について（受講斡旋も含む）
	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢求職者を対象とした離職者訓練は「どちらかという有効」との回答が多い。 ・シニア層の採用を検討、あるいは積極的に採用したいと検討する職種に絞って、最低限必要なスキルが習得でき、就職に直結する訓練が良いのではないか。 ・高年齢者を求める求人企業が少ないためミスマッチも多くなり企業意識が変わることが必要。 ・シニア層に限定したコースということで安心感を持った方が多かった。 ・若い人と一緒にないので安心して受講できる。
b	検証訓練コース・カリキュラムについて
	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練コース名は仕事のイメージが分かり易いものが良い。 ・訓練期間はもう少し短い方が良い。（2～3ヶ月程度） ・高年齢者専門科目と高年齢者就職促進科目は、受講者ニーズに合わせた実施が必要。 ・資格が中途半端（生活援助従事者研修）。介護なら初任者研修が良いのではという意見。 ・高齢者に向いている職種のコースを設定することも重要だが、同じ県内でも西部と東部では職種のニーズは異なるので、地域によって必要なコースも変わる。

（2）訓練実施機関（ヒアリング調査結果）

主なヒアリング項目は、検証訓練コース・カリキュラム、普及及び就職支援について実施した。

a	検証訓練コース・カリキュラムについて
	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者専門科目と高年齢者就職促進科目は、必要はあるものの、受講者のレベルによって必要度は異なる。
b	訓練実施について（普及を含む）

	<ul style="list-style-type: none"> ・シニアもいろいろな方がいて、経験値も様々であるため習得度を統一するのが難しい。 ・訓練を実施する上で、授業の時間配分・内容が詰め込み過ぎないように復習時間を多くし、その日の内に覚えこむことができるようシニアだからこその創意工夫をしている。 ・恒常的な訓練コースについては、収支は当然であるが、受講者の満足度や就職率等を勘案しシニア層にとって有意義であったか、カリキュラムが適当であったか、要改善点が対応可能であるか等を総合的に判断して考えていきたい。
c	就職支援について
	<ul style="list-style-type: none"> ・シニア層に特化した職場がまだ少なく、幅広い年齢層である介護職もシニア層を望む事業所は一部しかない。 ・就職支援の一環として、ハローワーク以外に産業雇用安定センターとの連携をこれまでも取っているため、今後も継続したい。

2-2 訓練開始時の調査

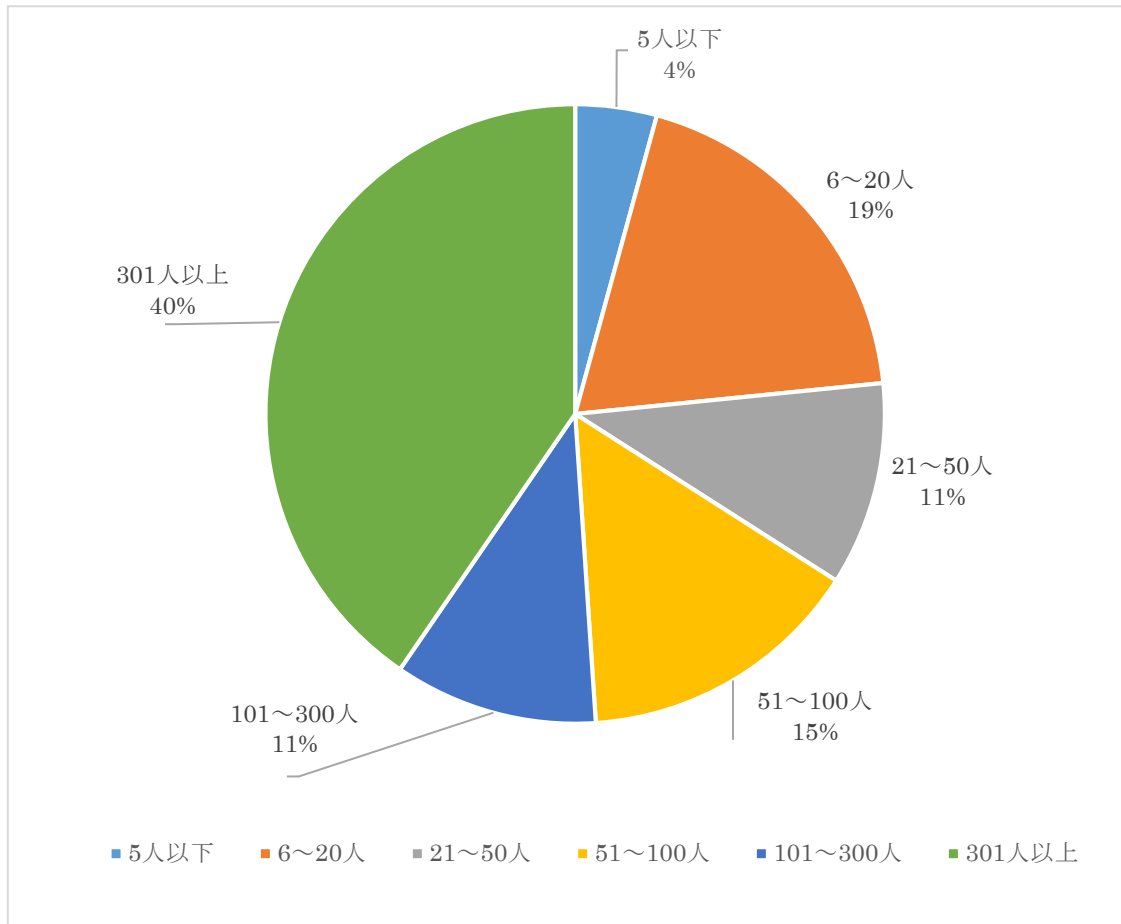
訓練開始時のアンケート調査やヒアリング調査は、訓練が始まって一週間以内実施した。

(1) 受講者（アンケート調査結果）

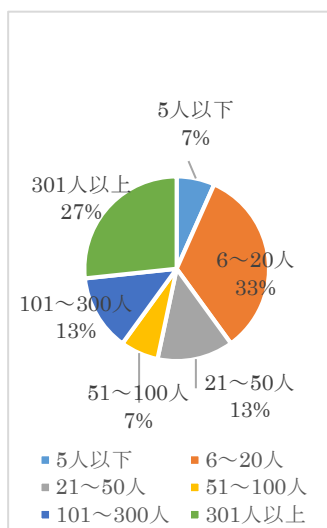
a 直近の就業時従業員規模

図表5-17に全体の受講前の直近の就業時従業員規模を示す。301人以上が40%占め多いが、これは「基本を学べるマンション管理員養成科」（図表5-19）の割合が影響したもので、「ゼロから始めるパソコン基礎科」（図表5-18）と「シニアのための介護・保育補助員養成科」（図表5-20）は全体的にバランスが取れている。

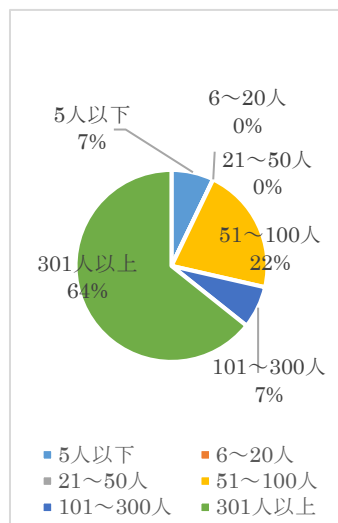
図表 5-17 直近の就業時従業員規模(全体 48 人)



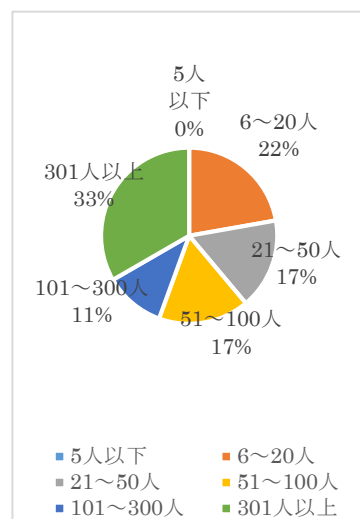
図表 5-18(パソコン基礎 18 人)



図表 5-19(マンション管理員 15 人)



図表 5-20(介護・保育補助員 15 人)



b いつまで働きたいと考えるか

今後いつまで働きたいと考えるかの問いに、全体(図表5-21)では、訓練開始時も終了時も7割を超える人が「働けるうちはいつまでも」と答えている。

図表5-21 いつまで働きたいと考えるか(全体)

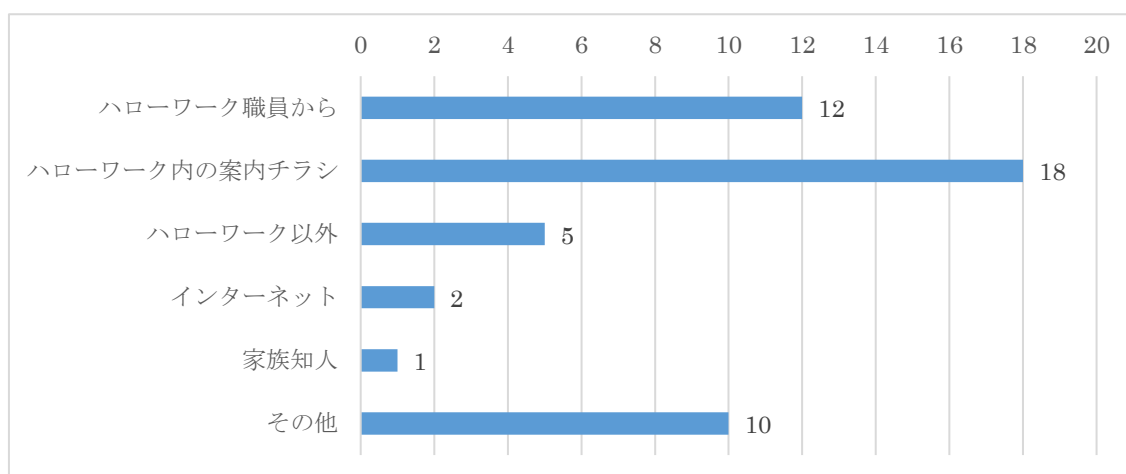
訓練開始時：48人 訓練終了時：47人	訓練開始時 (人)	割合 (%)	訓練終了時 (人)	割合 (%)
64歳～75歳まで	14	29.2	13	27.7
働けるうちはいつまでも	34	70.8	34	72.3

c 検証訓練を初めて知った経緯

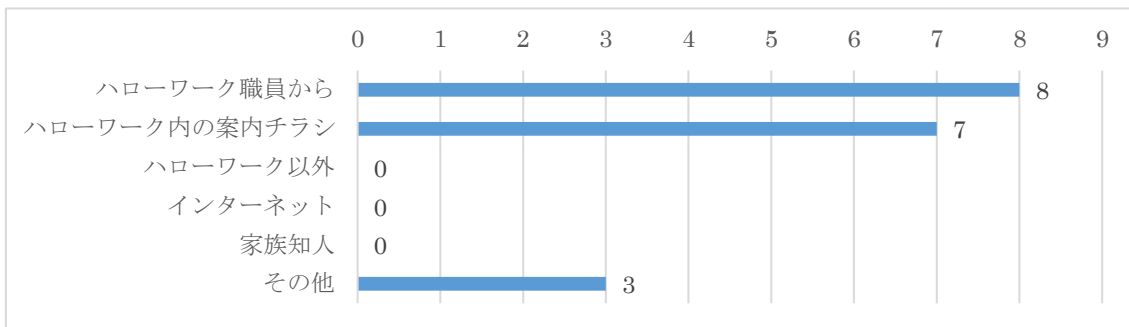
受講者が検証訓練を初めて知った経緯で全体(図表5-22)では、「ハローワーク内の案内チラシ」が一番多く、次いで「ハローワーク職員からの紹介」の順になっている。三番目に多いのは「その他」となっているが、「その他」の詳細は新聞の折込みや地域誌への掲載等である。今回のハローワーク以外でのポスター・チラシや新聞・地域誌による広報も効果が出ている。

各コースの状況を図表5-23～図表5-25へ示す。

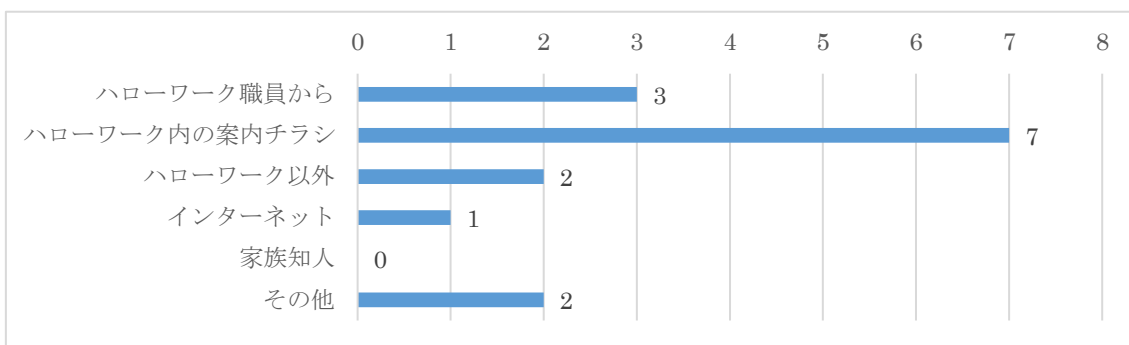
図表5-22 初めて知った経緯(全体) (全体48人)



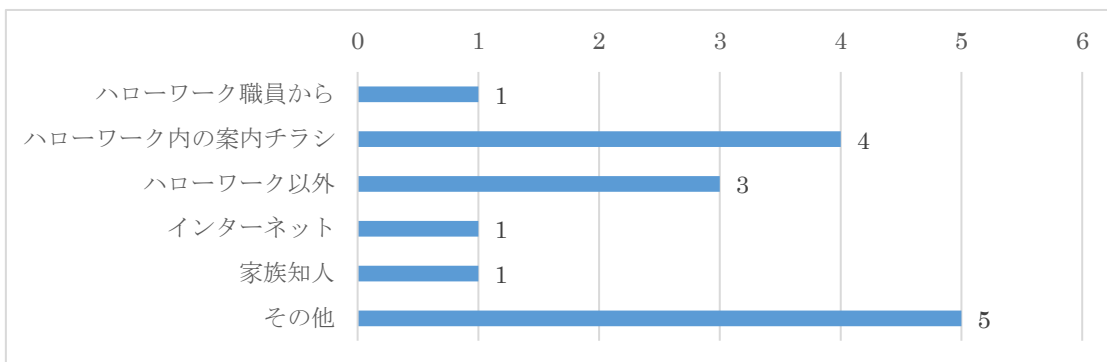
図表 5-23 初めて知った経緯(パソコン基礎 18人)



図表 5-24 初めて知った経緯(マンション管理員 15人)



図表 5-25 初めて知った経緯(介護・保育補助員 15人)

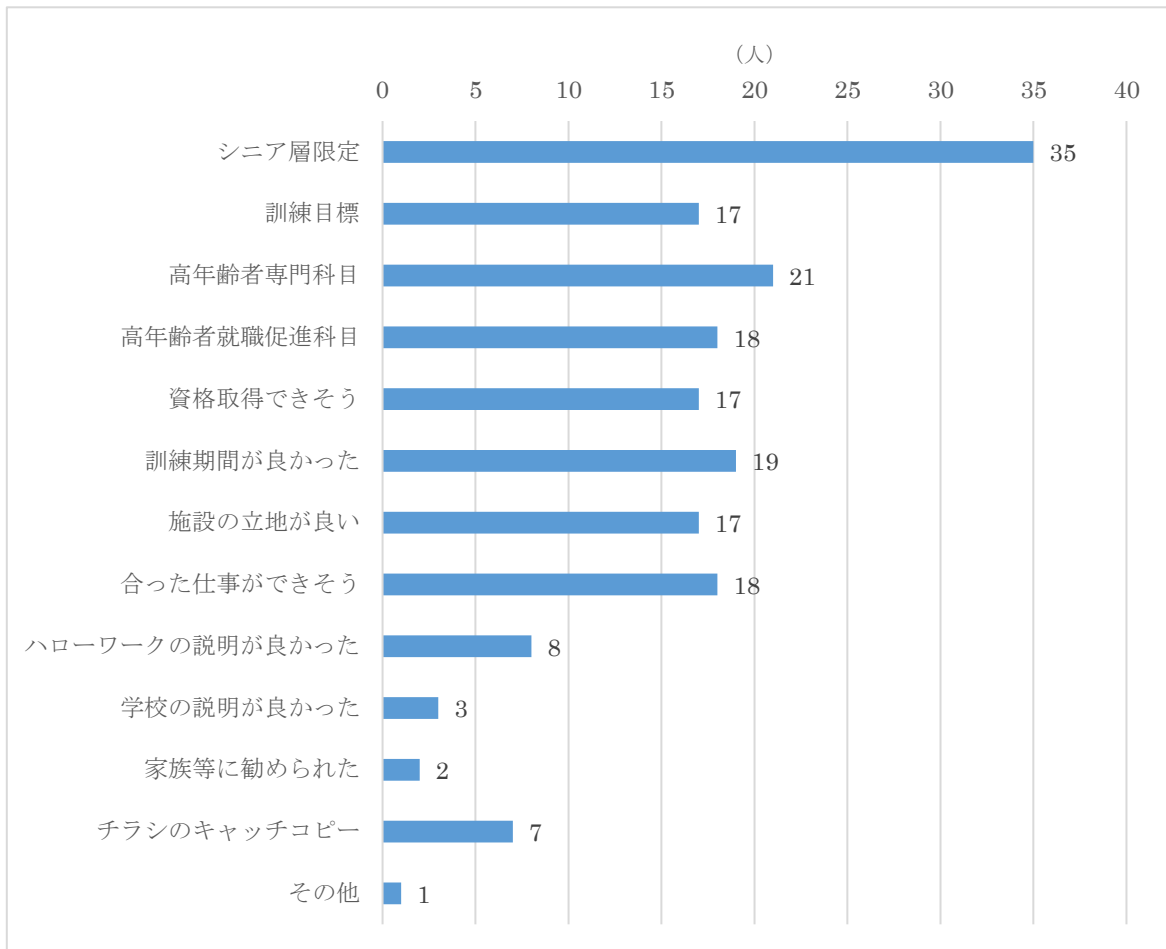


d 受講を決断した理由

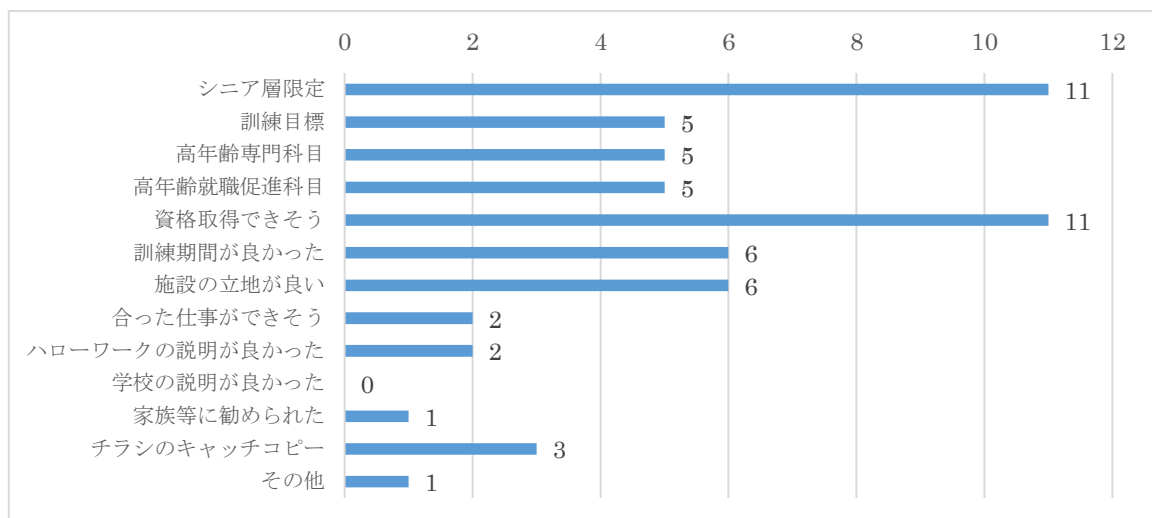
受講を決断した理由で全体(図表 5-26)では、一番目が「シニア限定のコース」であった。続いて高年齢者専門科目や高年齢者就職促進科目、訓練期間となっている。そして、訓練内容をよく知らない人にも理解されるよう今回「キャッチコピー」を用意したが、7人(4%)の方が受講を決断した理由に挙げている。この「キャッチコピー」については、各コース(図表 5-27~図表 5-29)間で見ても、大きな偏りが無くほぼ均等に決断理由となっている。

スキルアップ訓練では「資格取得ができそう」と資格を期待し、スキルチェンジ訓練では「合った仕事ができそう」と訓練後の仕事を期待しており、それぞれの特徴が表れている。

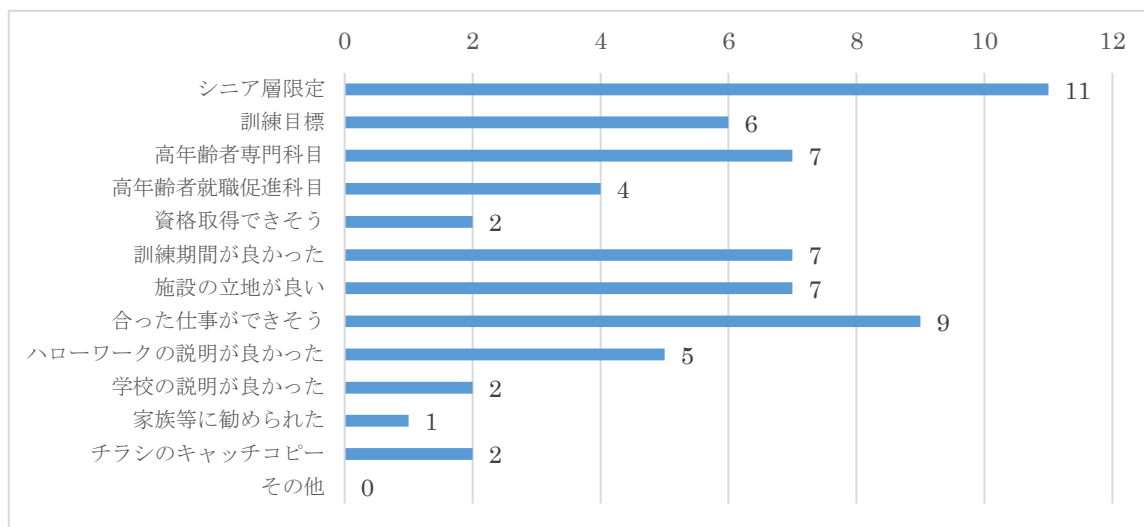
図表5-26 受講を決断した理由(全体) (複数回答)(単位:人)



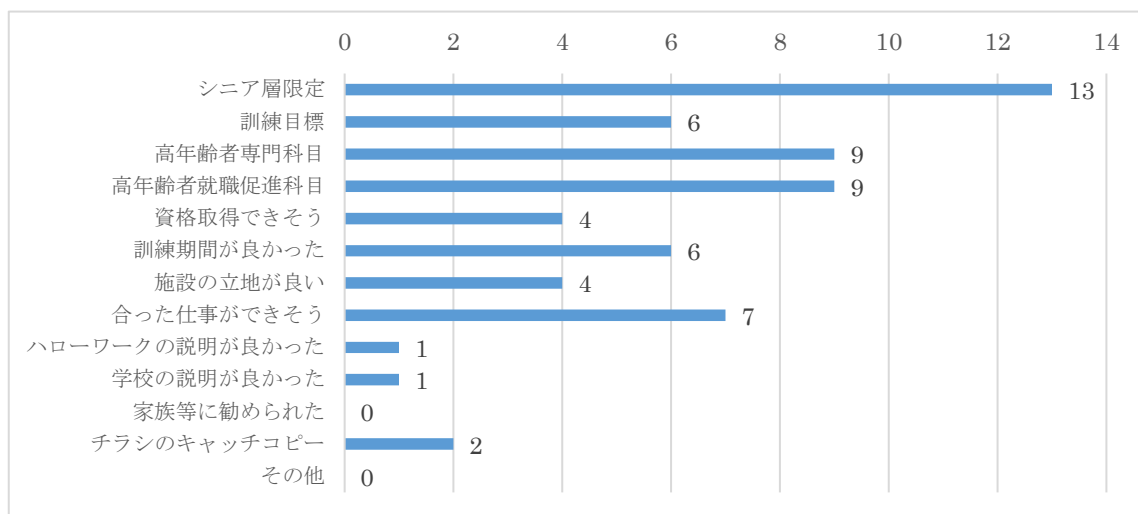
図表5-27 受講を決断した理由(パソコン基礎) (複数回答)(単位:人)



図表 5-28 受講を決断した理由(マンション管理員) (複数回答)(単位:人)



図表 5-29 受講を決断した理由(介護・保育補助員) (複数回答)(単位:人)



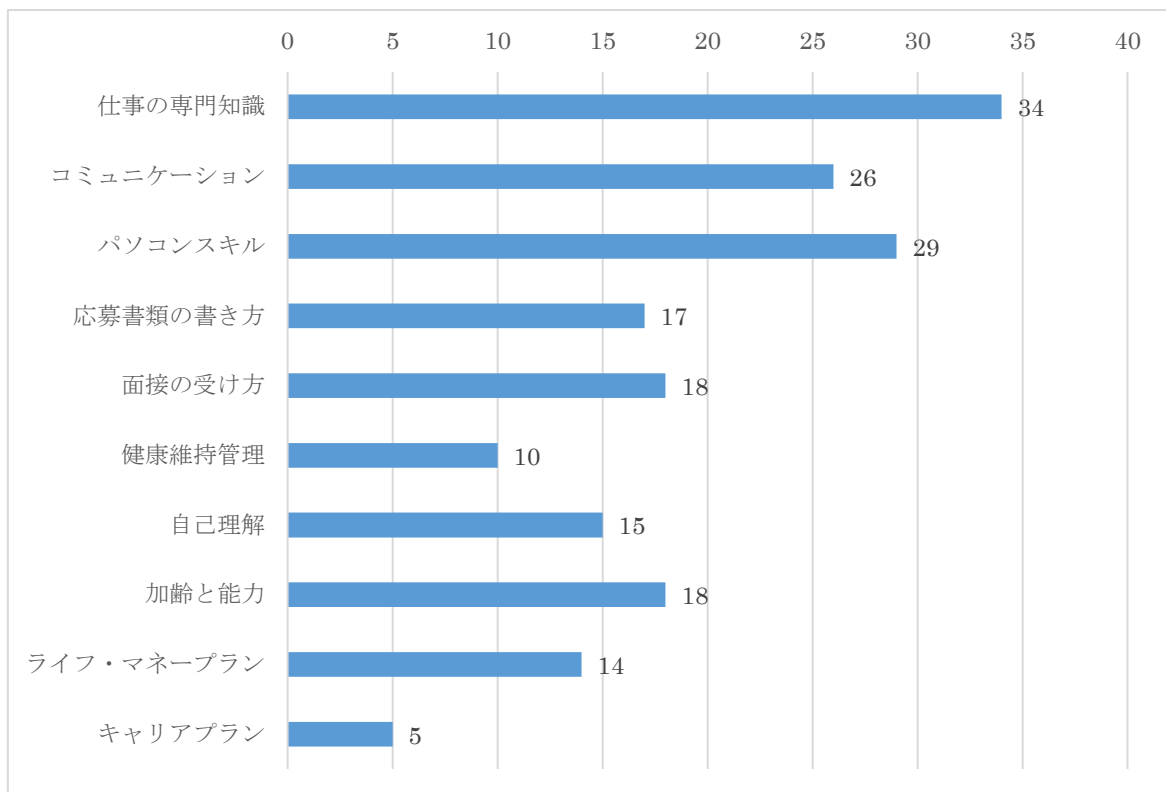
e 習得したい知識・スキル

訓練開始前に調査した「習得したい知識やスキル」については、全体(図表 5-30)では仕事に係る専門知識(専門科目)が一番多く、次いでパソコンスキル、コミュニケーション、加齢と能力(これらは高年齢者専門科目)と続く、その後に面接の受け方、応募書類の書き方(これらは高年齢者就職促進科目)などと続いている。

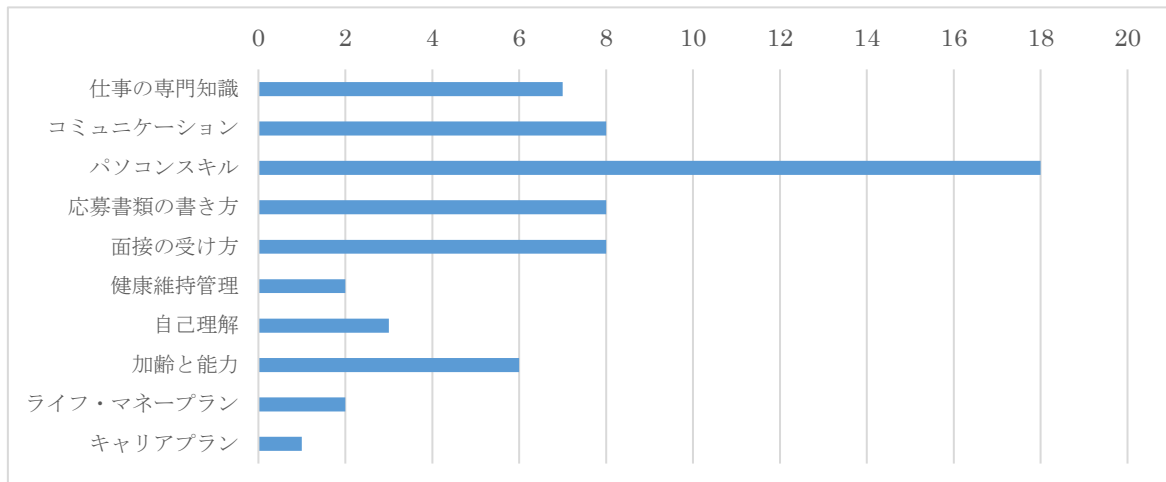
各コース(図表 5-31~図表 5-33)で見ると、仕事の専門知識(専門科目)は「基本を学べるマンション管理員養成科」と「シニアのための介護・保育補助員養成科」が一番多く、「ゼロから始めるパソコン基礎科」はパソコンスキルが一番多くなっている。2番目は各コースともコミュニケーションスキルとなっている。これは、訓練実施機関へのヒアリング調査で、受講するにあたり全然

知らない中で大丈夫なのかと思われる方が多く、受講者が不安に思いコミュニケーションスキルを選択したのだろうという分析であった。また、「シニアのための介護・保育補助員養成科」ではパソコンスキルが一番低い。このコースは、介護補助に関する科目を主として、パソコンスキルの訓練は行わず、その時間を子育て支援の訓練としている。

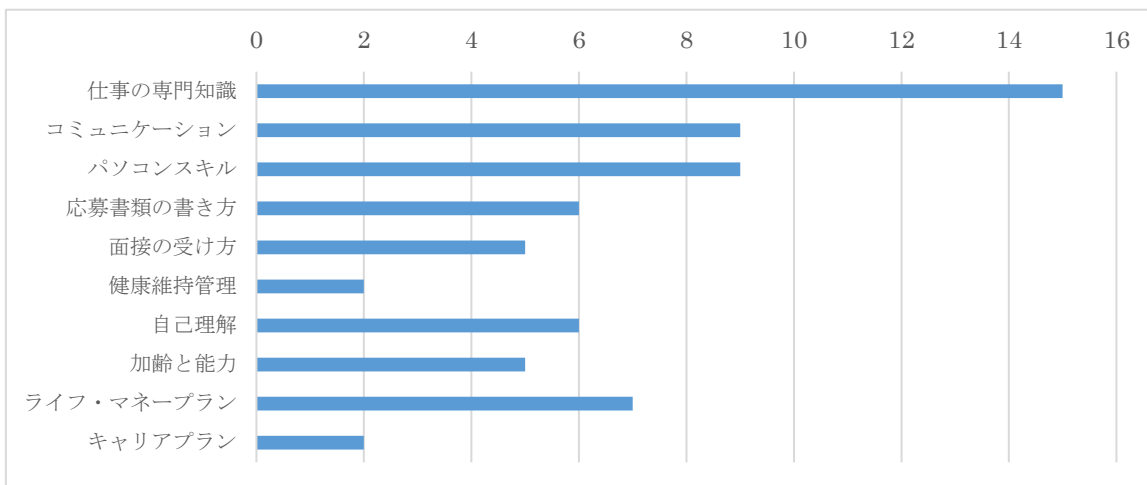
図表 5-30 習得したい知識・スキル(全体) (5つまで選択)(単位:人)



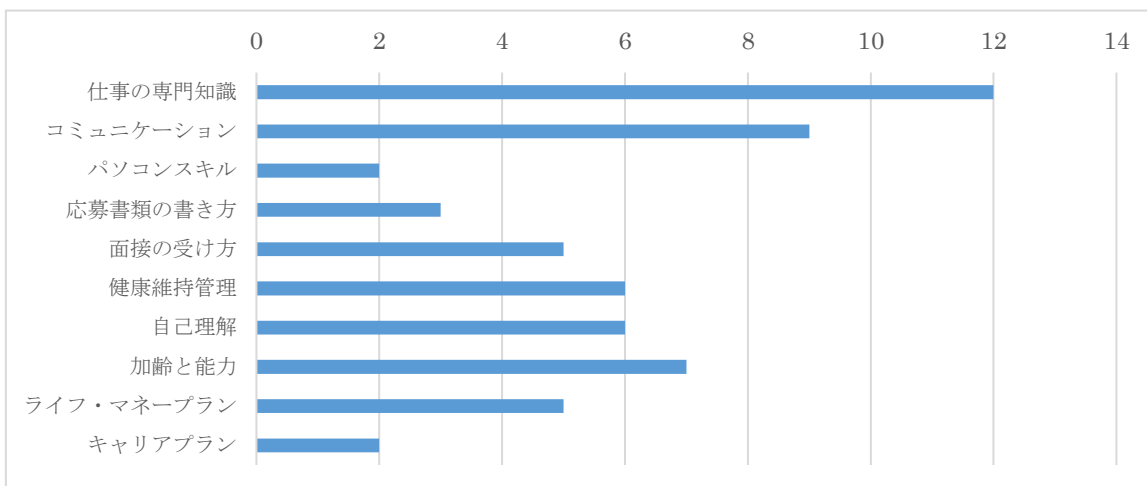
図表 5-31 習得したい知識・スキル(パソコン基礎) (5つまで選択)(単位:人)



図表 5-32 習得したい知識・スキル(マンション管理員) (5つまで選択)(単位:人)



図表 5-33 習得したい知識・スキル(介護・保育補助員) (5つまで選択)(単位:人)

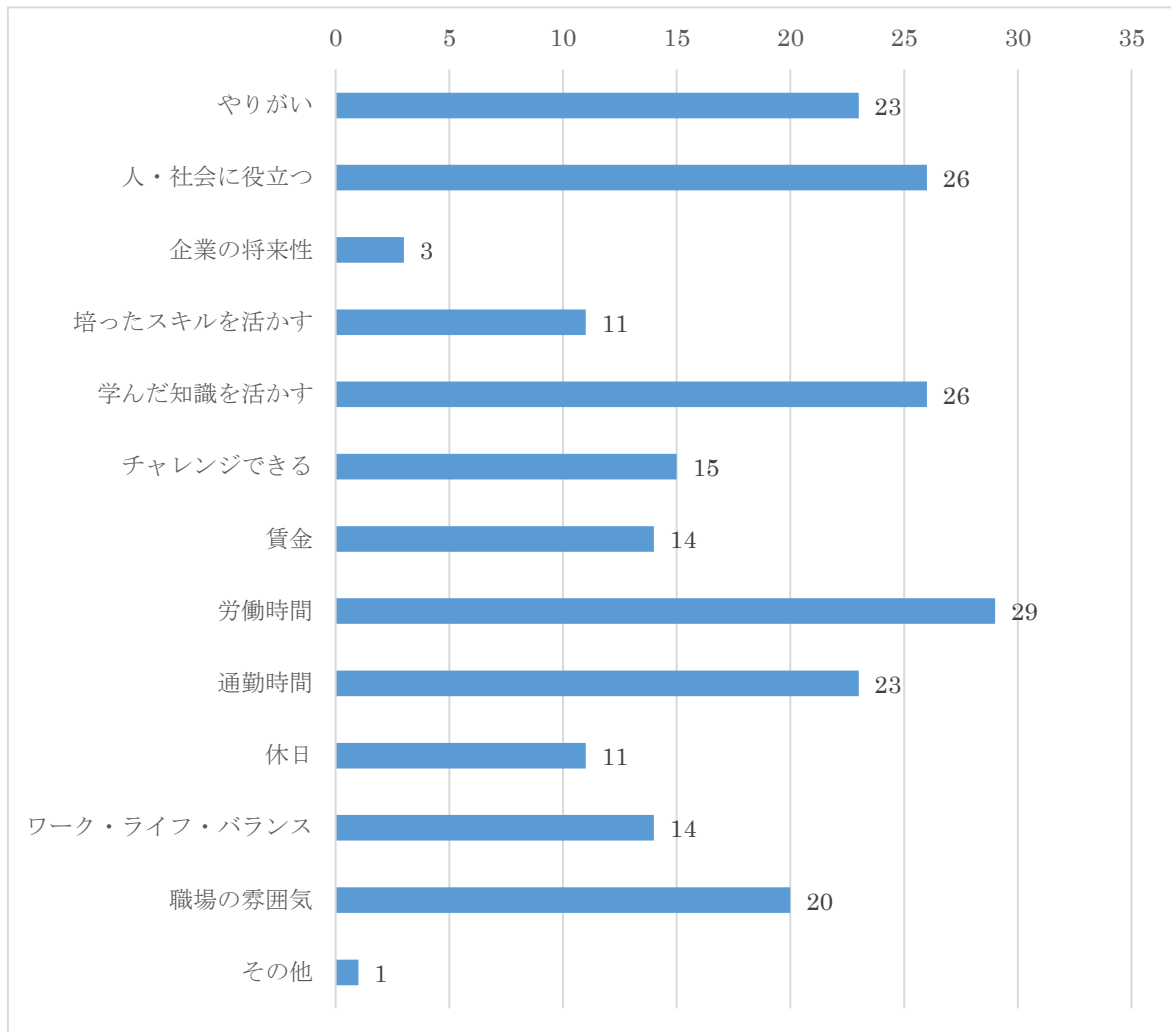


f 仕事探しで重要と思うこと

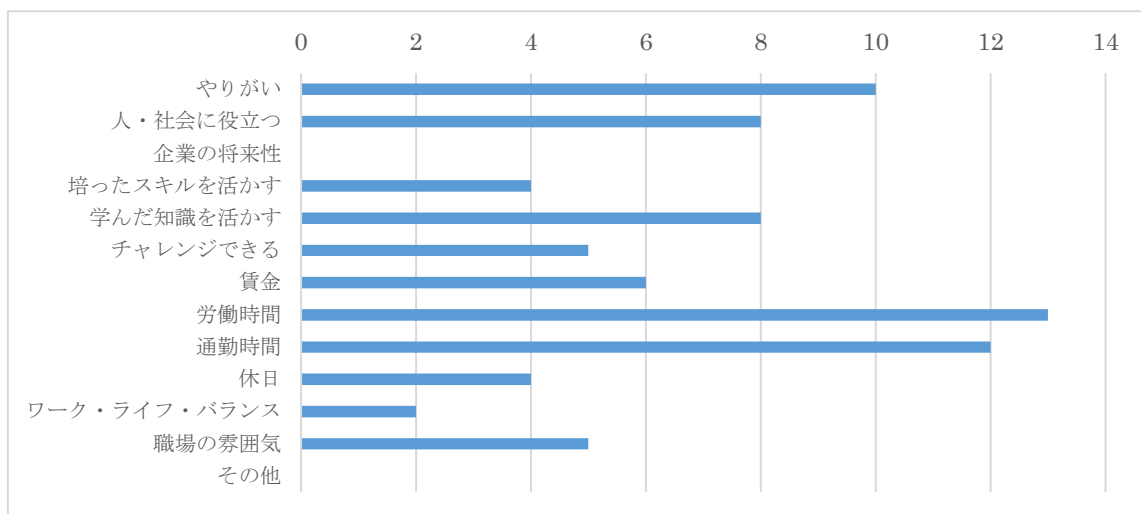
仕事を探すうえで重要と思う項目の質問では、全体(図表 5-34)で、一番多いのは「労働時間」であり、次いで「人・社会に役立つ仕事」、「学んだ知識を活かす仕事」であった。

各コース(図表 5-35~図表 5-37)では、それぞれの「労働時間」、「人・社会に役立つ仕事」、「学んだ知識を活かす仕事」の順位は違うが上位に来ている。「ゼロから始めるパソコン基礎科」、「シニアのための介護・保育補助員養成科」では「仕事のやりがい」が上位に来ている。また、「ゼロから始めるパソコン基礎科」、「基本を学べるマンション管理員養成科」では、「通勤時間」も上位に来ている。なお、訓練終了時に同じ質問を行い、比較している。(第5章第2節2-3(1)f 受講者の変化)

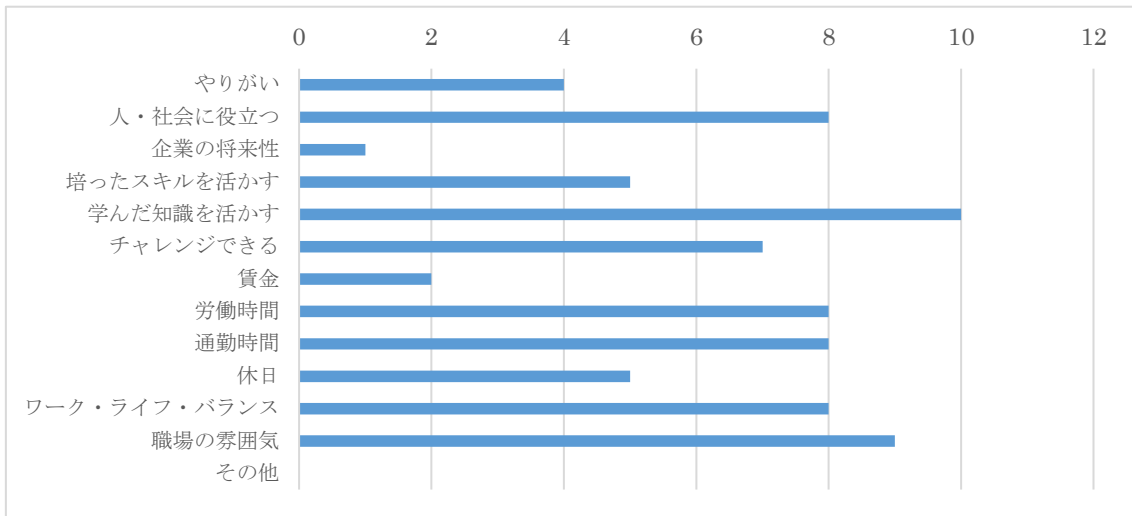
図表5-34 仕事探して重要と思うこと(全体) (5つまで選択)(単位:人)



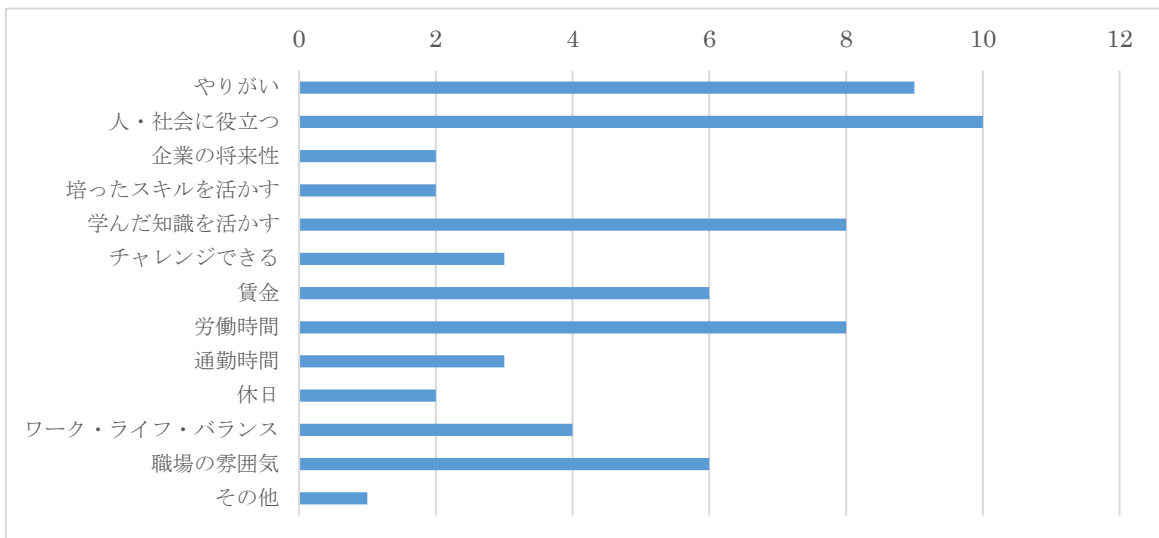
図表5-35 仕事探して重要と思うこと(パソコン基礎)(5つまで選択)(単位:人)



図表 5-36 仕事探しで重要と思うこと(マンション管理員)(5つまで選択)(単位:人)



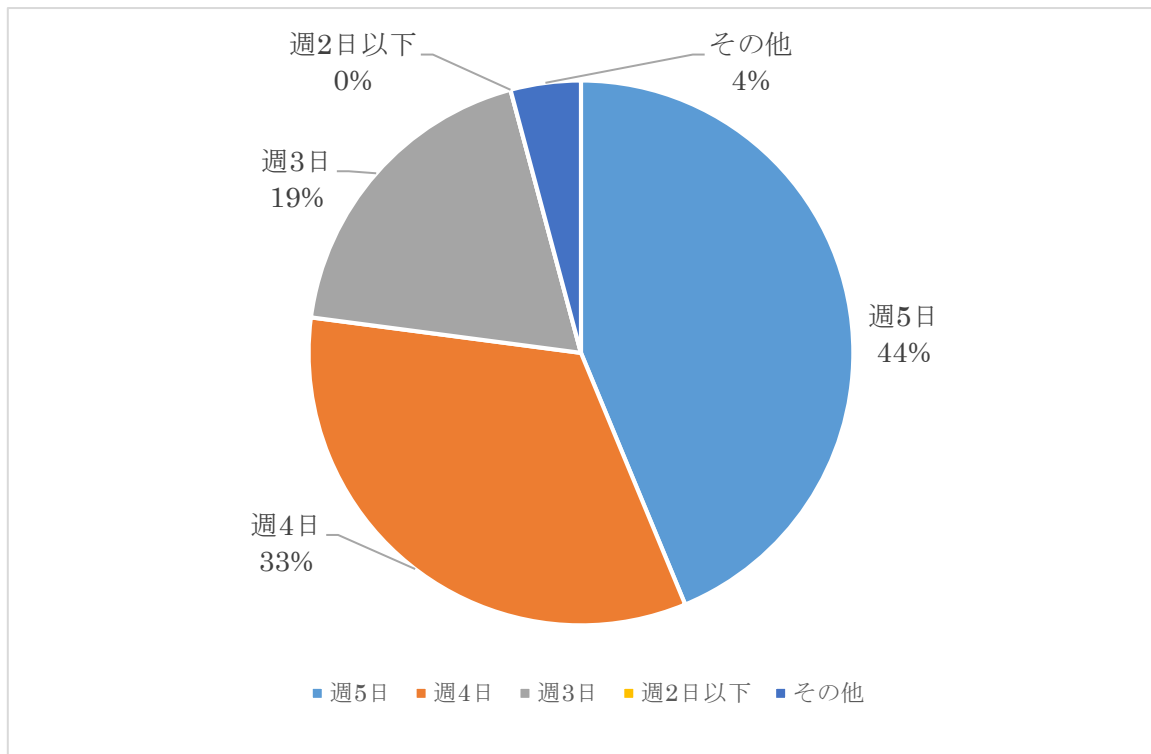
図表 5-37 仕事探しで重要と思うこと(介護・保育補助員)(5つまで選択)(単位:人)



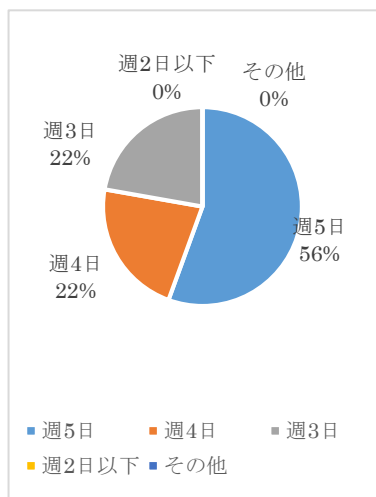
g 希望する働き方(労働日数、労働時間、就業形態)

受講者の仕事に対する希望で、まず労働日数は全体(図表 5-38)では、週 5 日と週 4 日の合計が 77%となっている。各コース(図表 5-39~図表 5-41)とも、週 5 日と週 4 日の合計はほぼ変わらない。なお、訓練終了時にも同じ質問を行い比較している。(第 5 章第 2 節 2-3(1) f 受講者の変化)

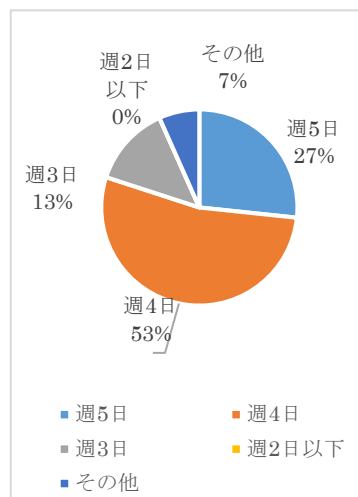
(図表5-38) 労働日数 (全体 48人)



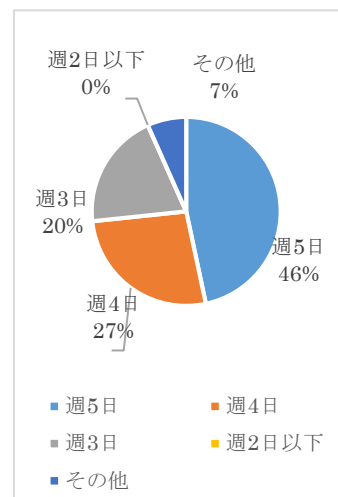
(図表5-39) (パソコン基礎 18人)



(図表5-40) (マンション管理員 15人)

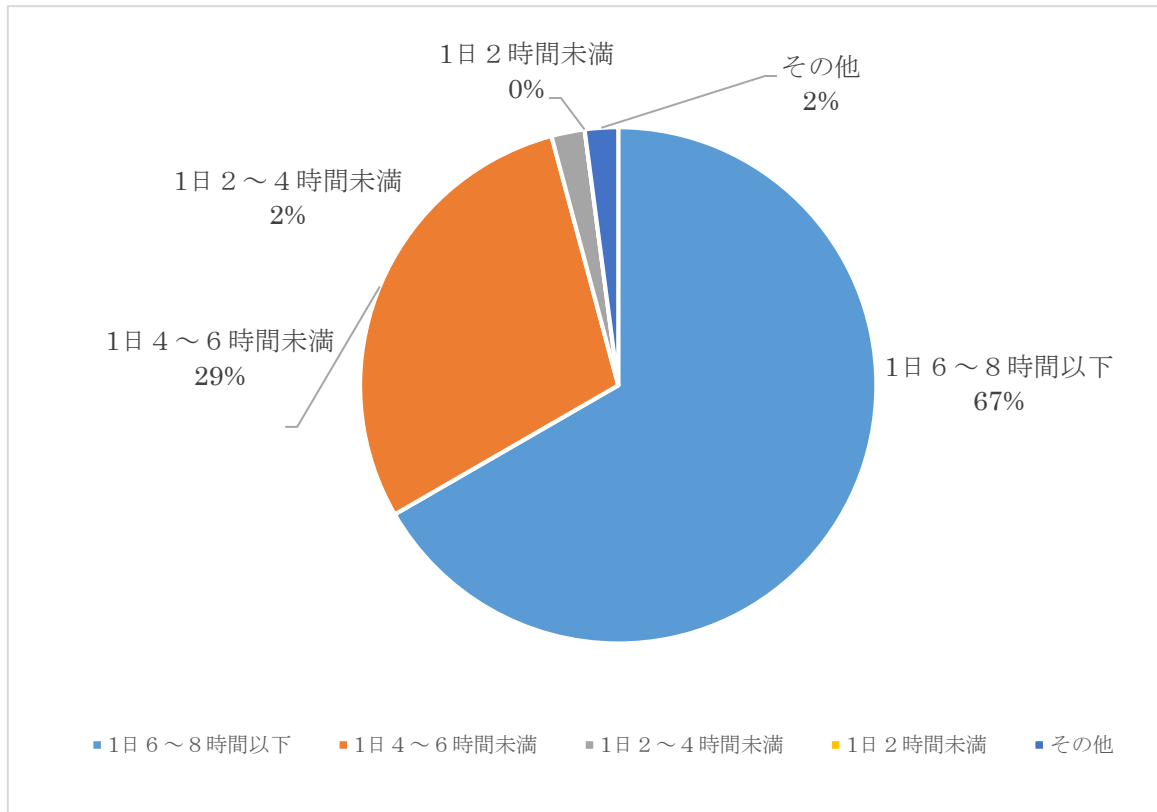


(図表5-41) (介護・保育補助員 15人)

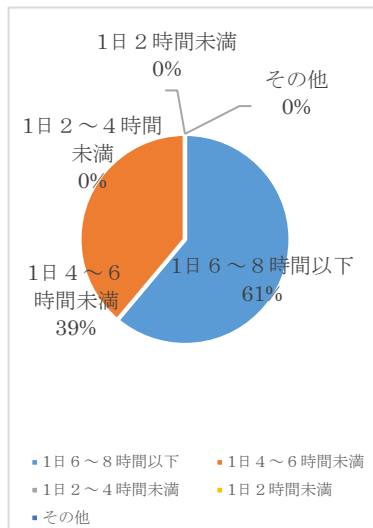


次に希望する労働時間は全体(図表5-42)では、1日6～8時間以下が67%とフルタイムでの仕事を希望している者が多い。各コース(図表5-43～図表5-45)では、「基本を学べるマンション管理員養成科」が93%と最も多く、「ゼロから始めるパソコン基礎科」が61%、「シニアのための介護・保育補助員養成科」が46%と続いている。

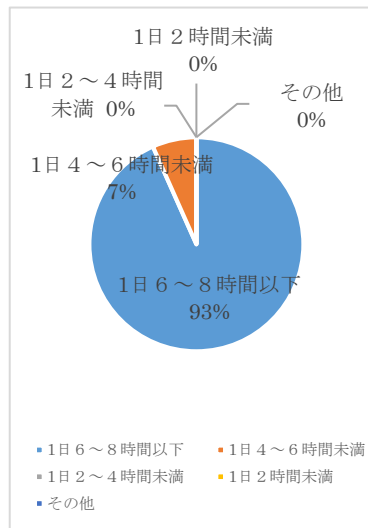
図表 5-42 労働時間(全体 48 人)



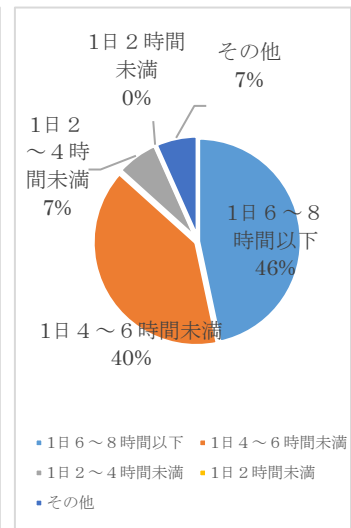
図表 5-43(パソコン基礎 18 人)



図表 5-44(マンション管理員 15 人)



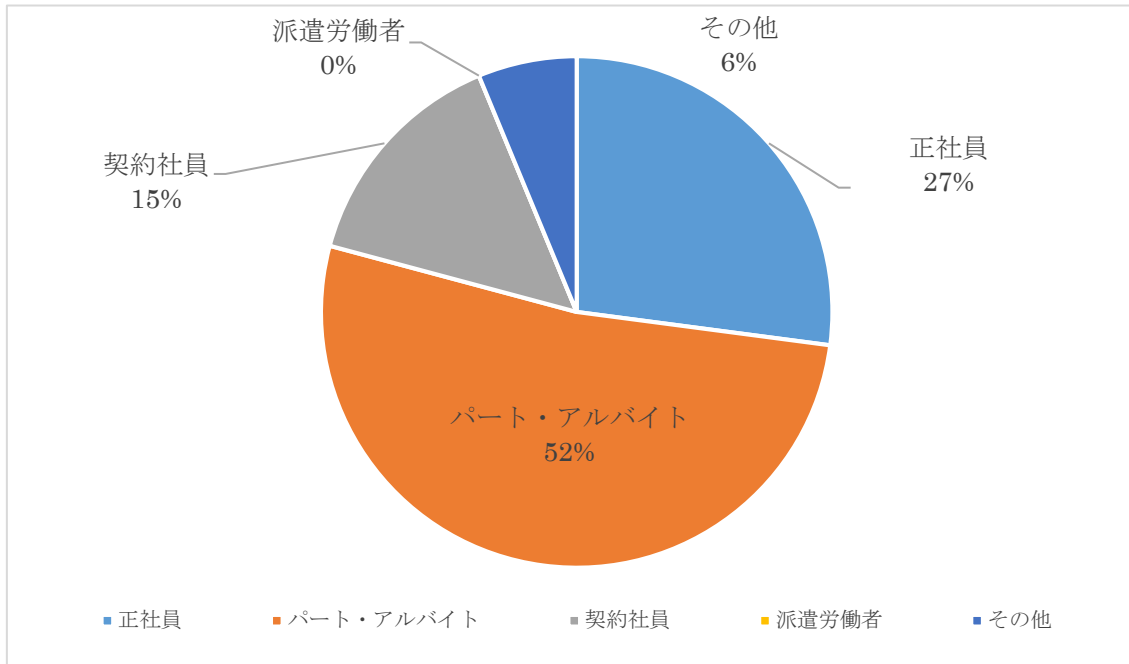
図表 5-45(介護・保育補助員 15 人)



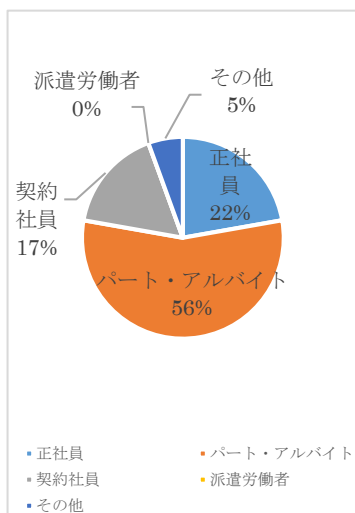
希望する就業形態は全体(図表 5-46)では、パート・アルバイトが 52%、正社員が 27%、契約社員が 15%の順になっている。また、各コース(図表 5-47～図表 5-49)で見ると「ゼロから始めるパソコン基礎科」と「基本を学べるマンション管理員養成科」は全体の比率に近いが、「シニアのための介護・保育補助

員養成科」のパート・アルバイトは60%と多い。60歳を境に非正規の職員・従業員の比率は上昇する(第2章、図表2-6)が、今回の調査でも希望する就業形態や労働時間を見ると、希望する仕事の多様性が伺える。

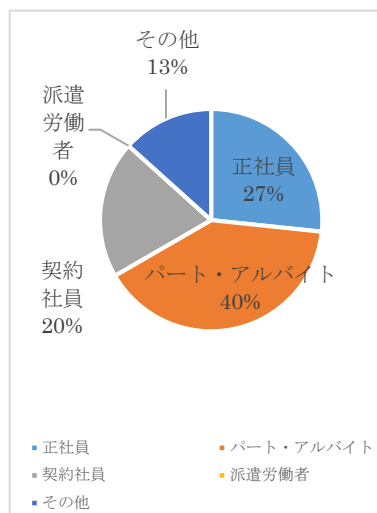
図表5-46 就業形態(全体 48人)



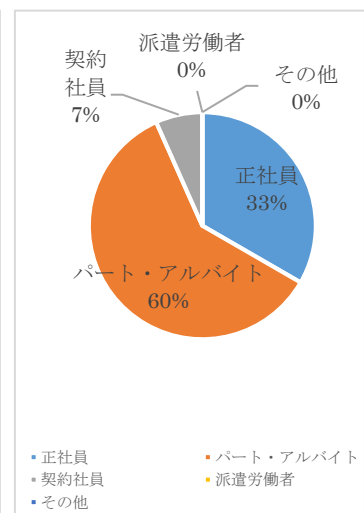
図表5-47(パソコン基礎 18人)



図表5-48(マンション管理員 15人)



図表5-49(介護・保育補助員 15人)



(2) 訓練実施機関(ヒアリング調査結果)

訓練開始時のヒアリング調査では、受講者の訓練意欲や就職意欲、クラスの雰囲気はすべての訓練実施機関で良いと感じている。

a	受講者の訓練意欲
	・各訓練実施機関は、訓練が始まったばかりではあるが、いずれも受講者の訓練意欲は高いと感じている。
b	受講者の就職意欲
	・各訓練実施機関は、訓練が始まったばかりではあるが、いずれも受講者の就職意欲は少し高いと感じている。
c	クラスの雰囲気
	・各訓練実施機関は、いずれもクラスの雰囲気は、和気あいあいと意欲的で楽しそうに勉強しており、受講者の皆さんは真面目と感じている。
d	通常訓練とシニアコースで違いを感じる点
	・「年齢が近いので受講者間のコミュニケーションが活発に行われている。」、「他の訓練よりも一層受講者のやる気が感じられる。」、「授業態度が良い。」というように訓練実施機関はいずれも良い印象を感じている。
e	シニア受講者で対応に困ること
	・現時点では対応に苦慮することは感じていない。

2-3 訓練終了時

(1) 受講者（アンケート調査結果）

a シニア層の職業能力開発の支援について

各キーワードは各回答から抜粋したものである。

■ 専門技術分野
キーワード
<ul style="list-style-type: none"> ・シニア求人 ・マンション管理 ・警備、保安 ・設備保守管理 ・植栽管理 ・パソコン ・介護職員初任者研修 ・子育て支援員 ・シニア保育士 ・保育サポーター養成講座 ・飲食、調理 ・事務 ・資格取得コース(ファイナンシャルプランナー、通関士、宅建士、カラーコーディネーター等など)

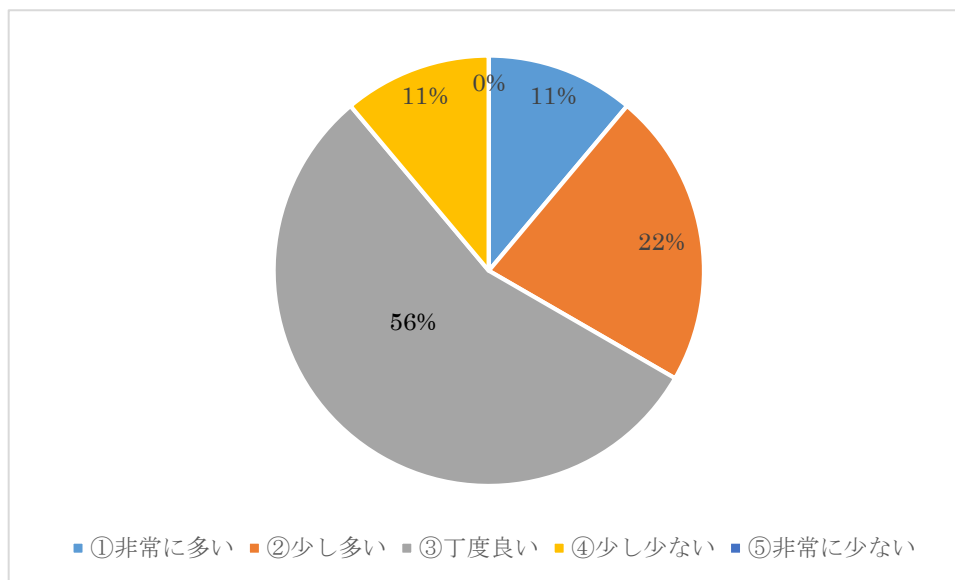
回答
<ul style="list-style-type: none"> ・シニア層の求人が多い職種への能力取得の支援。 ・年齢から肉体労働は無理があるので、マンション管理員のような無理のない職業訓練科目。 ・保守保安関係：安全安心を確保する基本 ・警備関係、警備員(常駐)。 ・植栽管理技能、設備管理。 ・PC操作：再就職時に強み。(3) ・シニアのための介護職員初任者研修。 ・介護関係：介護の現場、実態を明らかにしてやる気を起こさせる支援、制度の充実。 ・「子育て支援員基本研修」を組み込んだカリキュラム。 ・子供支援等を助ける保育等、シニア保育士があれば良いと思う。 ・シニアのための保育サポーター養成講座。 ・子育て家事などの経験を活かすことができる、若い世代・高齢者が利用できるオープン施設を広げる仕組み。 ・飲食関係：調理の基本、接客マナー。 ・事務的な訓練コースがあるとよい。 ・就職に役立つ資格取得コース(ファイナンシャルプランナー、通関士、宅建士、カラーコーディネーターなど)(2)。 ・ファイナンシャルプランナー：自己の具体的なライフプラン設計に有益。(2)
■共通スキル
キーワード
<ul style="list-style-type: none"> ・パソコン ・コミュニケーションスキル、ビジネススキル、ビジネスマナー
回答
<ul style="list-style-type: none"> ・ヒューマンスキル：自己の客観的価値が認識できる。(2) ・コミュニケーションスキルの向上演習：良好な関係を構築できるようになるための話法、テクニック等の能力向上研修。 ・ビジネスマナー。

■ 就職支援	
キーワード	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 合同企業面談会 ・ シニア求人 ・ 経験者交流会 	
回答	
<ul style="list-style-type: none"> ・ シニア層でも OK という企業を集めての合同説明会の実施。(2) ・ 再就職に直結した科目を増やす。 ・ シニア層で実際に求めている求人は少なく厳しい。訓練後に求める求人の支援があれば良い。 ・ 再就職したシニアの方に、活動方法や探し方をレクチャーしてもらう。 	

b 検証訓練カリキュラムのボリューム

カリキュラムのボリュームは、全体(図表5-50)では「丁度良い」が56%、続いて「少し多い」が22%、「非常に多い」が11%となった。

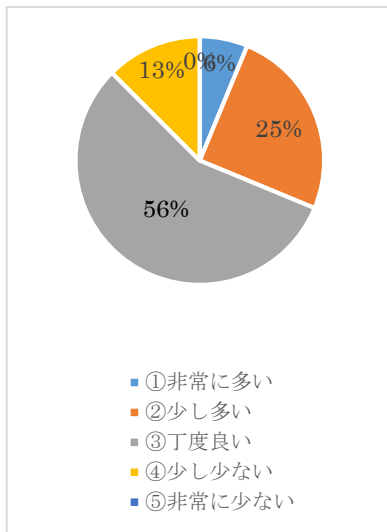
図表5-50 カリキュラムのボリューム(全体 45人)



	(人)	割合
①非常に多い	5	11%
②少し多い	10	22%
③丁度良い	25	56%
④少し少ない	5	11%
⑤非常に少ない	0	0%

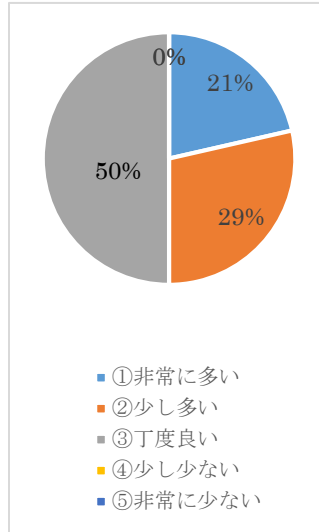
図表5-51 カリキュラムの

ボリューム(パソコン基礎 16人)



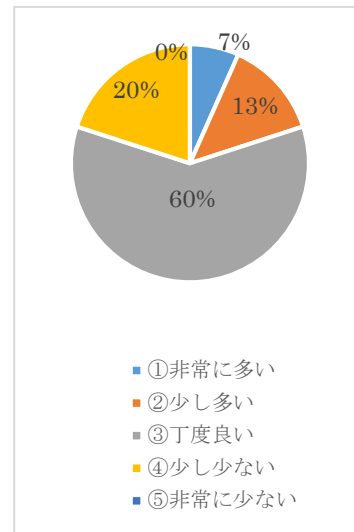
図表5-52 カリキュラムの

ボリューム(マンション管理員 14人)



図表5-53 カリキュラムの

ボリューム(介護・保育補助員 15人)

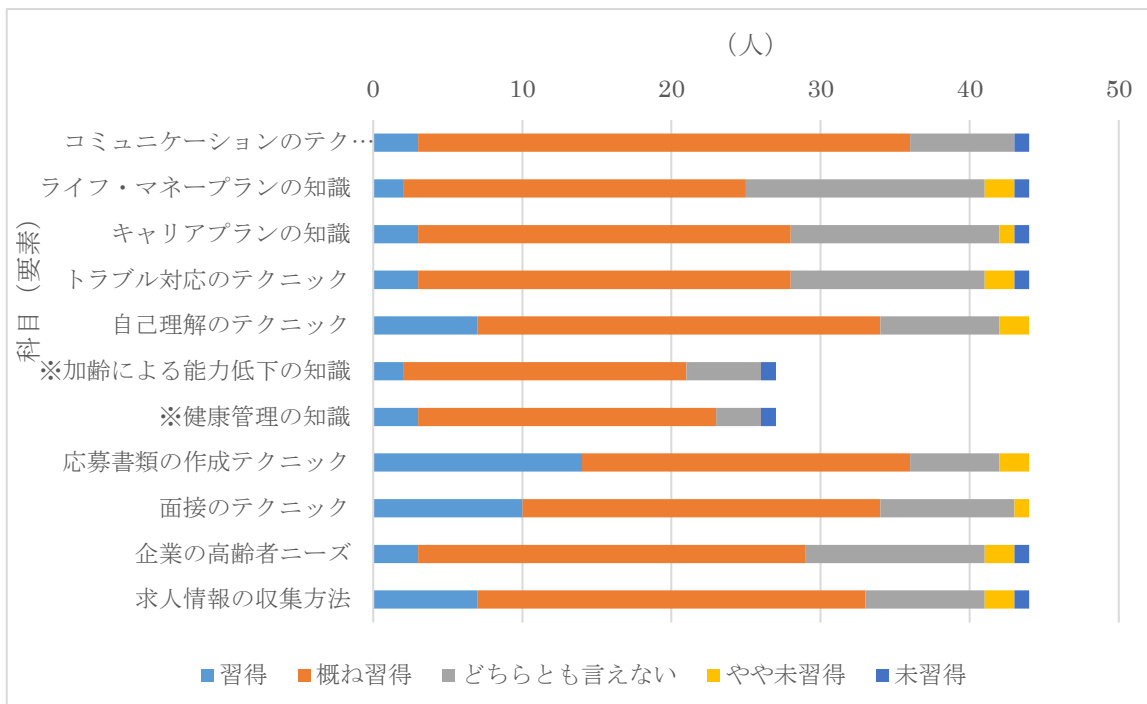


c 習得度

図表5-54に全体の習得度(各科目(要素)の訓練内容についての「習得度」)を示す。高年齢者専門科目と高年齢者就職促進科目は3分野共通科目としているので集約している。下の表は「習得」及び「概ね習得」に回答した割合を示す。

図表5-55~図表5-57は各コースの習得度を示す。

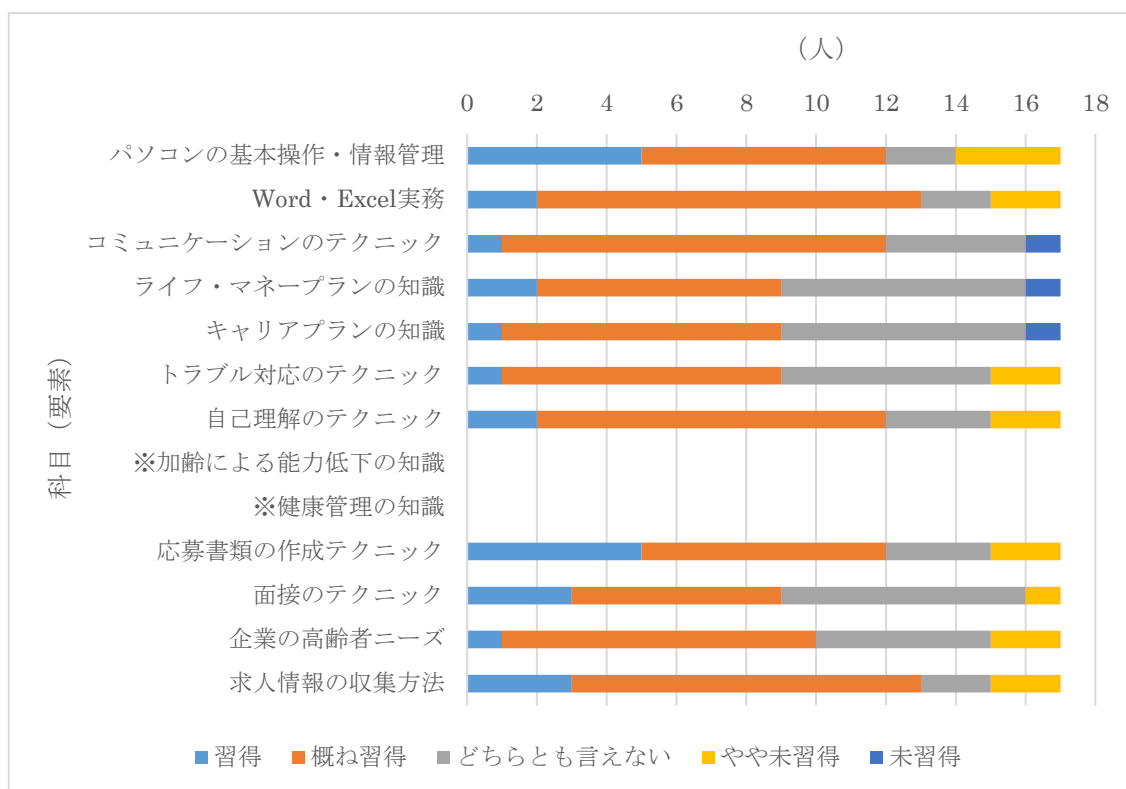
図表5-54 習得度 (全体 44人)



高年齢者専門科目	コミュニケーションのテクニック	81.8%	66.5%
	ライフ・マネープランの知識	56.8%	
	キャリアプランの知識	63.6%	
	トラブル対応のテクニック	63.6%	
高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	77.3%	75.5%
	※加齢による能力低下の知識	77.8%	
	※健康管理の知識	85.2%	
	応募書類の作成テクニック	81.8%	
	面接のテクニック	77.3%	
	企業の高齢者ニーズ	65.9%	
	求人情報の収集方法	75.0%	

※一部の施設でコロナウィルス感染拡大防止措置のため実施できなかった科目。

図表 5-55 習得度 (パソコン基礎 17人)

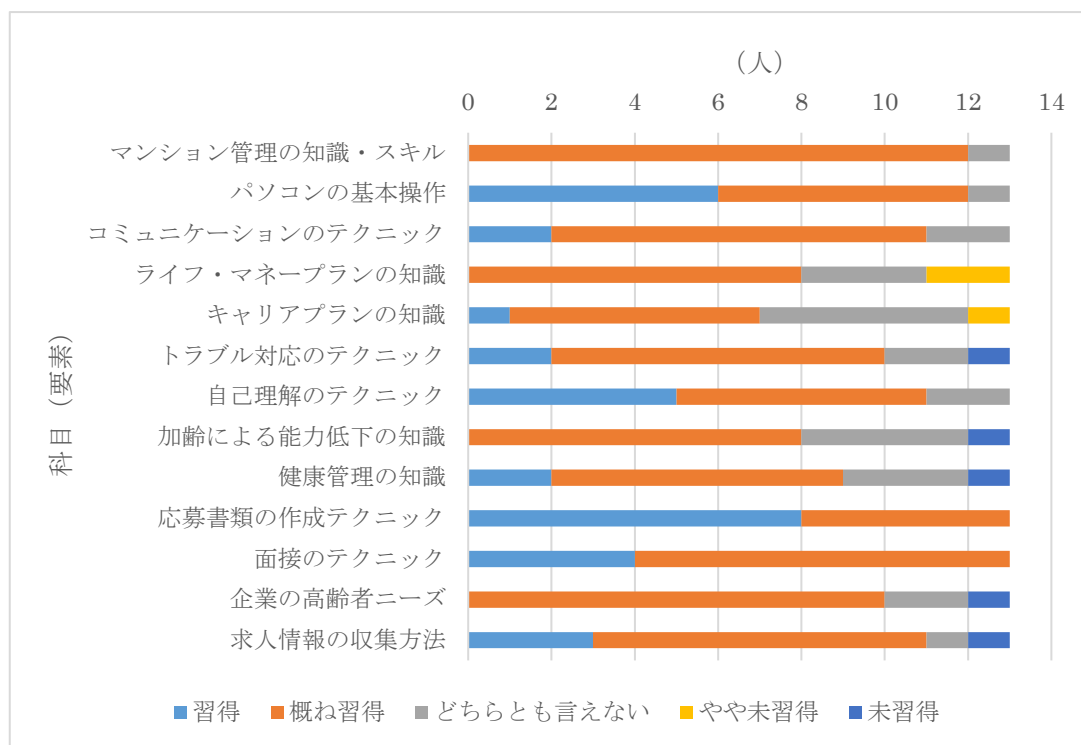


専門科目	パソコンの基本操作・情報管理	70.6%	73.5%
	Word・Excel実務	76.5%	
高年齢者専門科目	コミュニケーションのテクニック	70.6%	57.4%
	ライフ・マネープランの知識	52.9%	

	キャリアプランの知識	52.9%	
	トラブル対応のテクニック	52.9%	
高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	70.6%	65.9%
	※加齢による能力低下の知識	—	
	※健康管理の知識	—	
	応募書類の作成テクニック	70.6%	
	面接のテクニック	52.9%	
	企業の高齢者ニーズ	58.8%	
	求人情報の収集方法	76.5%	

※コロナウイルス感染拡大防止措置のため実施できなかった科目。

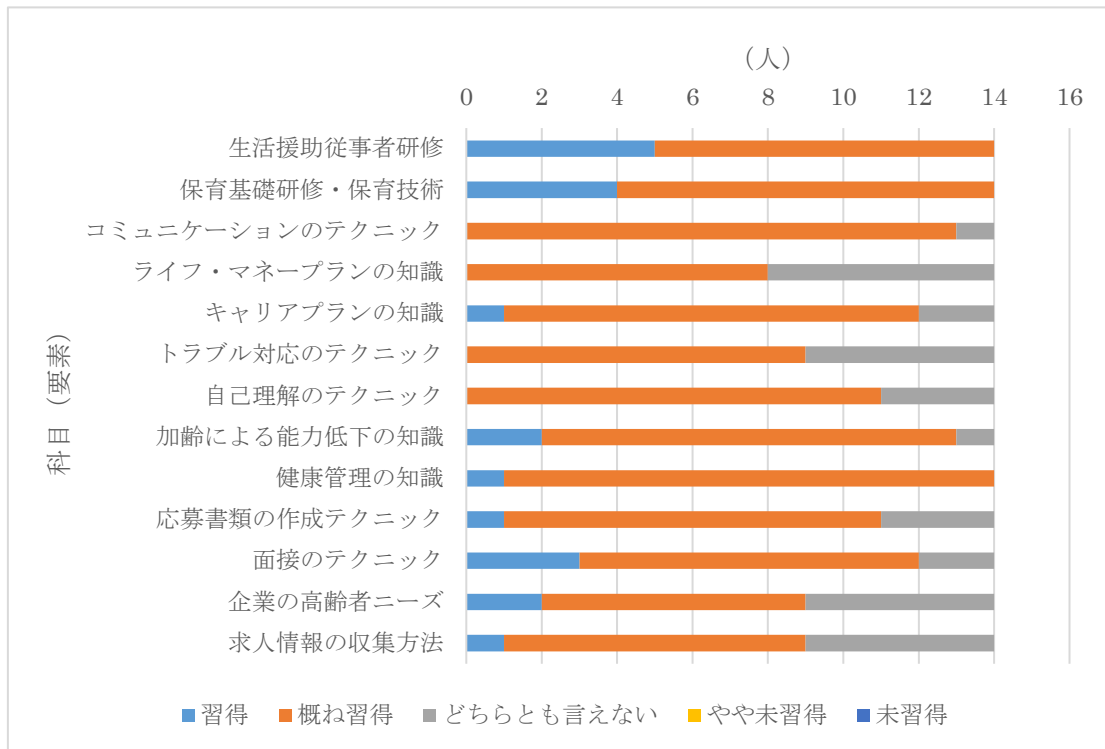
図表5-56 習得度 (マンション管理員 13人)



専門科目	マンション管理の知識・スキル	92.3%	92.3%
高年齢者専門科目	パソコンの基本操作	92.3%	73.8%
	コミュニケーションのテクニック	84.6%	
	ライフ・マネープランの知識	61.5%	
	キャリアプランの知識	53.8%	
	トラブル対応のテクニック	76.9%	

高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	84.6%	82.4%
	加齢による能力低下の知識	61.5%	
	健康管理の知識	69.5%	
	応募書類の作成テクニック	100.0%	
	面接のテクニック	100.0%	
	企業の高齢者ニーズ	76.9%	
	求人情報の収集方法	84.6%	

図表 5-57 習得度 (介護・保育補助員 14人)



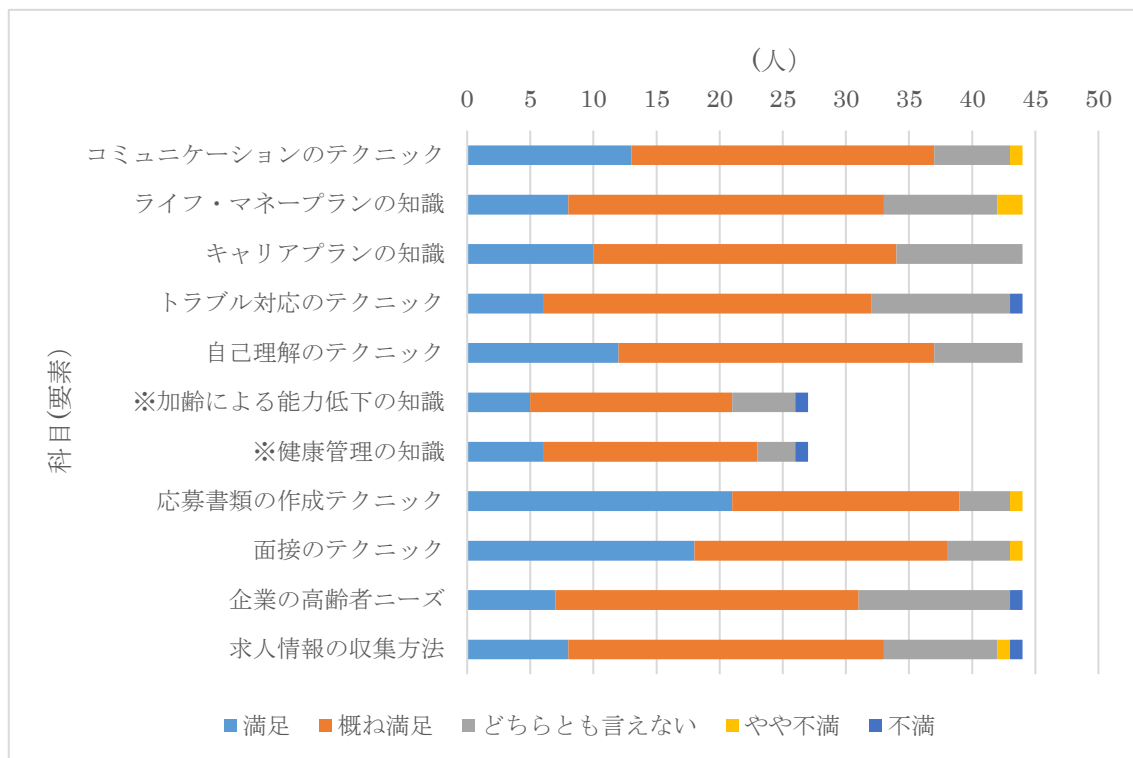
専門科目	生活援助従事者研修	100.0%	100.0%
	保育基礎研修・保育技術	100.0%	
高年齢者専門科目	コミュニケーションのテクニック	92.9%	75.0%
	ライフ・マネープランの知識	57.1%	
	キャリアプランの知識	85.7%	
	トラブル対応のテクニック	64.3%	

高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	78.6%	80.6%
	加齢による能力低下の知識	92.6%	
	健康管理の知識	100.0%	
	応募書類の作成テクニック	78.6%	
	面接のテクニック	85.7%	
	企業の高齢者ニーズ	64.3%	
	求人情報の収集方法	64.3%	

d 満足度

図表5-58に全体の満足度(各科目(要素)の訓練内容についての「満足度」)を示す。高年齢者専門科目と高年齢者就職促進科目は3分野共通科目としているので集約している。下の表は「満足」及び「概ね満足」に回答した割合を示す。図表5-59～図表5-61は各コースの満足度を示す。

図表5-58 満足度 (全体 44人)

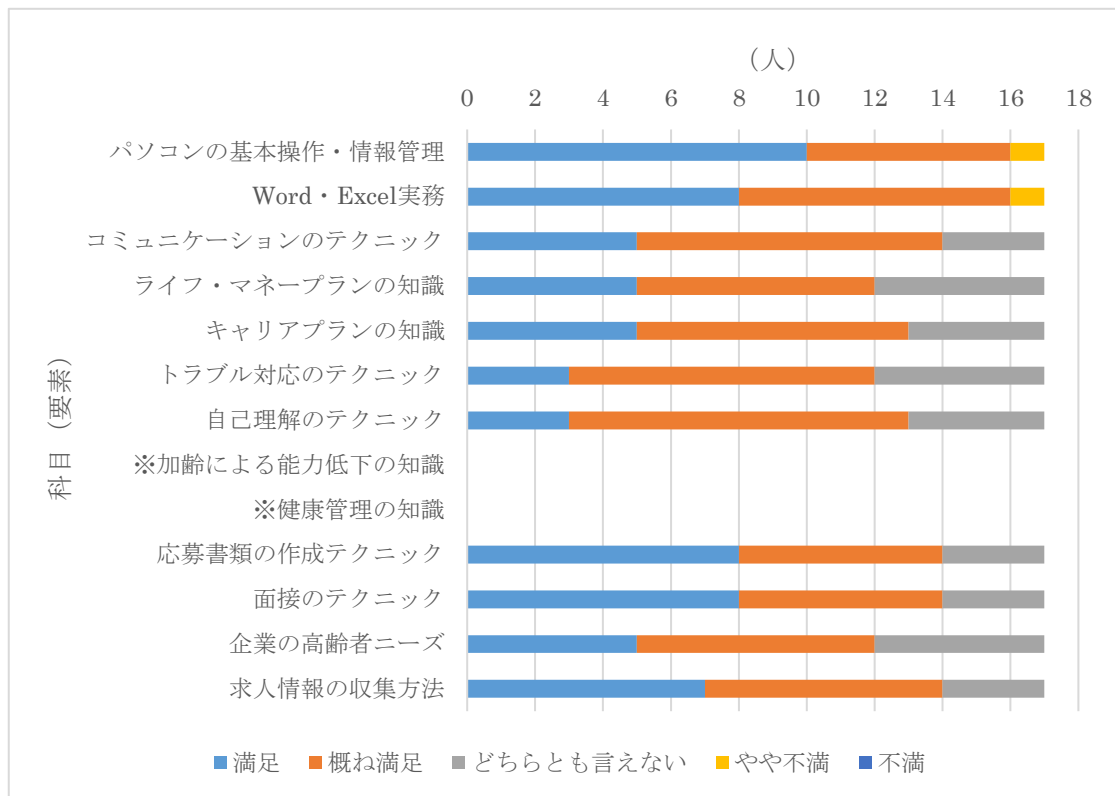


高年齢者専門科目	コミュニケーションのテクニック	84.1%	77.3%
	ライフ・マネープランの知識	75.0%	
	キャリアプランの知識	77.3%	

	トラブル対応のテクニック	72.7%	
高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	84.1%	80.9%
	※加齢による能力低下の知識	77.8%	
	※健康管理の知識	85.2%	
	応募書類の作成テクニック	88.6%	
	面接のテクニック	86.4%	
	企業の高齢者ニーズ	70.5%	
	求人情報の収集方法	75.0%	

※一部の施設でコロナウィルス感染拡大防止措置のため実施できなかった科目。

図表 5-59 満足度 (パソコン基礎 17人)

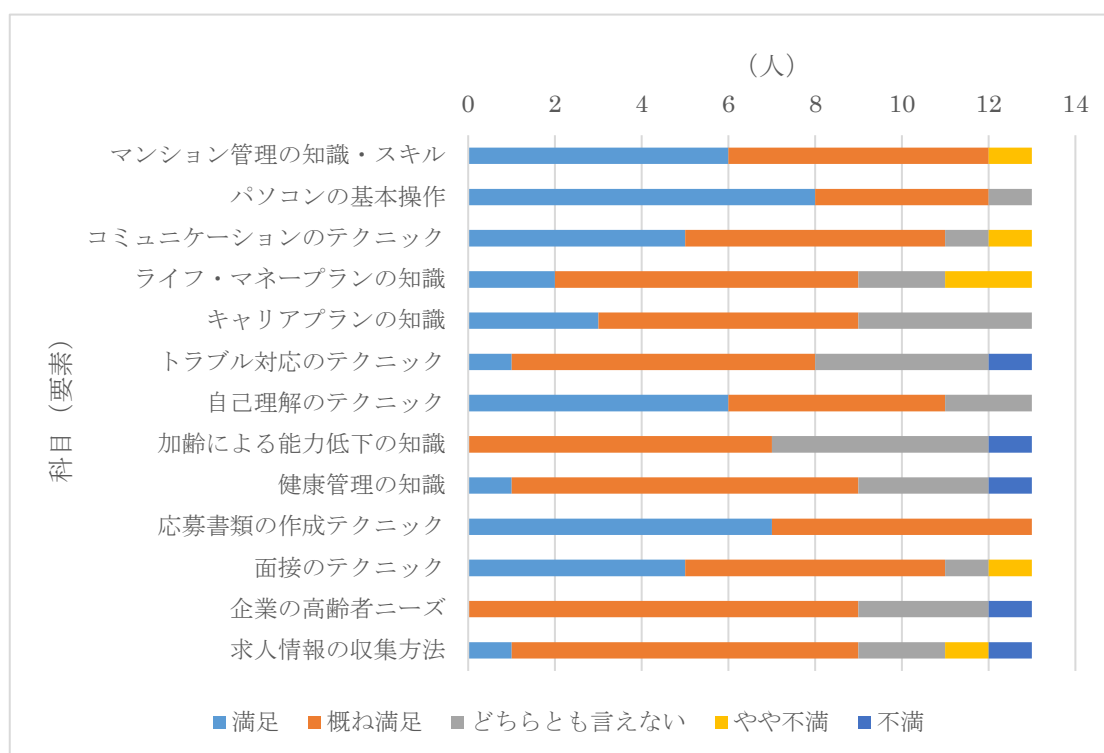


専門科目	パソコンの基本操作・情報管理	94.1%	94.1%
	Word・Excel実務	94.1%	
高年齢者専門科目	コミュニケーションのテクニック	82.4%	75.0%
	ライフ・マネープランの知識	70.6%	
	キャリアプランの知識	76.5%	

	トラブル対応のテクニック	70.6%	
高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	76.5%	78.8%
	※加齢による能力低下の知識	—	
	※健康管理の知識	—	
	応募書類の作成テクニック	82.4%	
	面接のテクニック	82.4%	
	企業の高齢者ニーズ	70.6%	
	求人情報の収集方法	82.4%	

※コロナウイルス感染拡大防止措置のため実施できなかった科目。

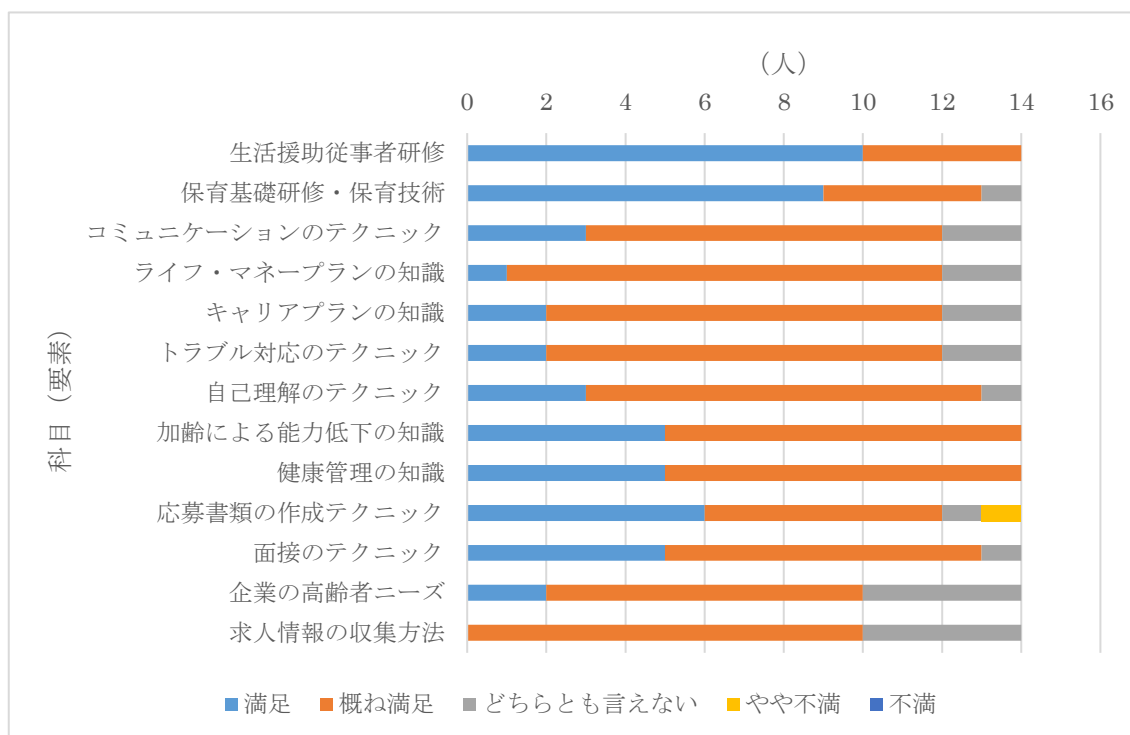
図表5-60 満足度（マンション管理員 13人）



専門科目	マンション管理の知識・スキル	92.3%	92.3%
高年齢者専門科目	パソコンの基本操作	92.3%	75.4%
	コミュニケーションのテクニック	84.6%	
	ライフ・マネープランの知識	69.2%	
	キャリアプランの知識	69.2%	
	トラブル対応のテクニック	61.5%	
	自己理解のテクニック	84.6%	75.8%

高年齢者就職促進科目	加齢による能力低下の知識	53.8%
	健康管理の知識	69.2%
	応募書類の作成テクニック	100.0%
	面接のテクニック	84.6%
	企業の高齢者ニーズ	69.2%
	求人情報の収集方法	69.2%

図表 5-61 満足度 (介護・保育補助員 14人)



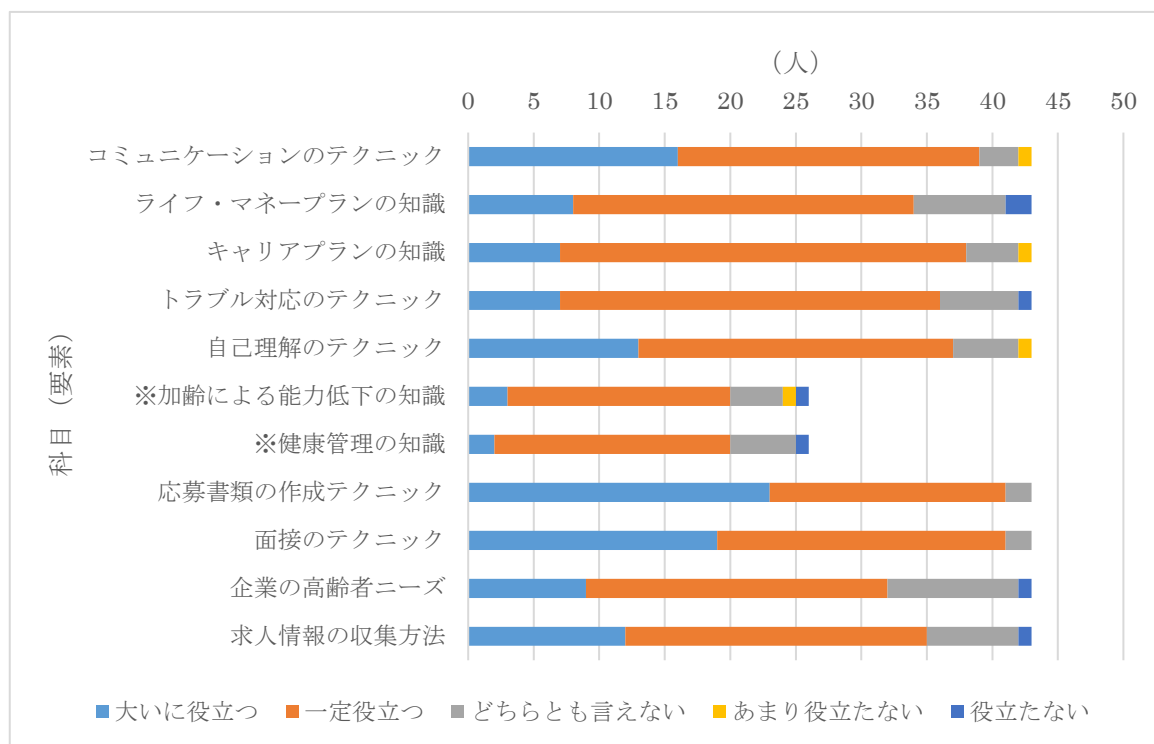
専門科目	生活援助従事者研修	100.0%	96.4%
	保育基礎研修・保育技術	92.9%	
高年齢者専門科目	コミュニケーションのテクニック	85.7%	85.7%
	ライフ・マネープランの知識	85.7%	
	キャリアプランの知識	85.7%	
	トラブル対応のテクニック	85.7%	
高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	92.9%	87.8%
	加齢による能力低下の知識	100.0%	
	健康管理の知識	100.0%	
	応募書類の作成テクニック	85.7%	

	面接のテクニック	92.9%	
	企業の高齢者ニーズ	71.4%	
	求人情報の収集方法	71.4%	

e 役立ち度

図表5-62に全体の役立ち度(就職活動及び就職後の生活にどれくらい役立つと思うか)を示す。高年齢者専門科目と高年齢者就職促進科目は3分野共通科目としているので集約している。下の表は「大いに役立つ」及び「一定役立つ」に回答した割合を示す。図表5-63～図表5-65は各コースの役立ち度を示す。

図表5-62 役立ち度 (全体 43人)

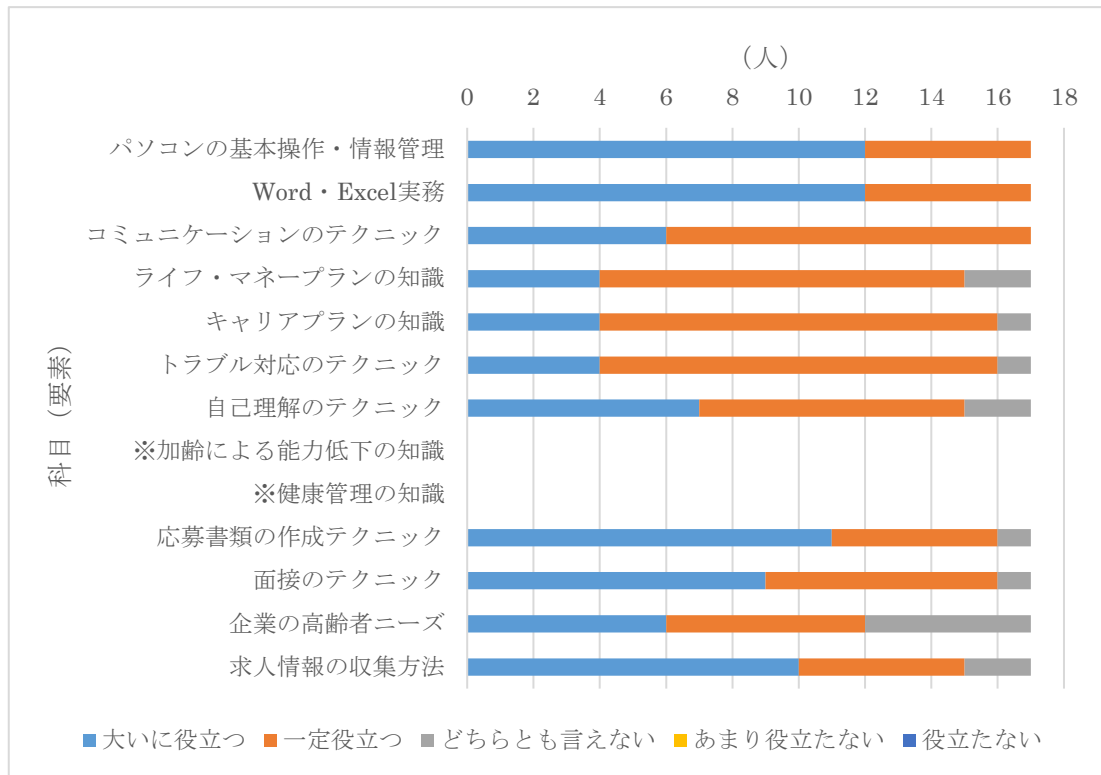


高年齢者専門科目	コミュニケーションのテクニック	90.7%	85.5%
	ライフ・マネープランの知識	79.1%	
	キャリアプランの知識	88.4%	
	トラブル対応のテクニック	83.7%	
高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	86.0%	86.5%
	※加齢による能力低下の知識	76.9%	
	※健康管理の知識	76.9%	
	応募書類の作成テクニック	95.3%	

	面接のテクニック	95.3%
	企業の高齢者ニーズ	74.4%
	求人情報の収集方法	81.4%

※一部の施設でコロナウイルス感染拡大防止措置のため実施できなかった科目。

図表5-63 役立ち度 (パソコン基礎 17人)

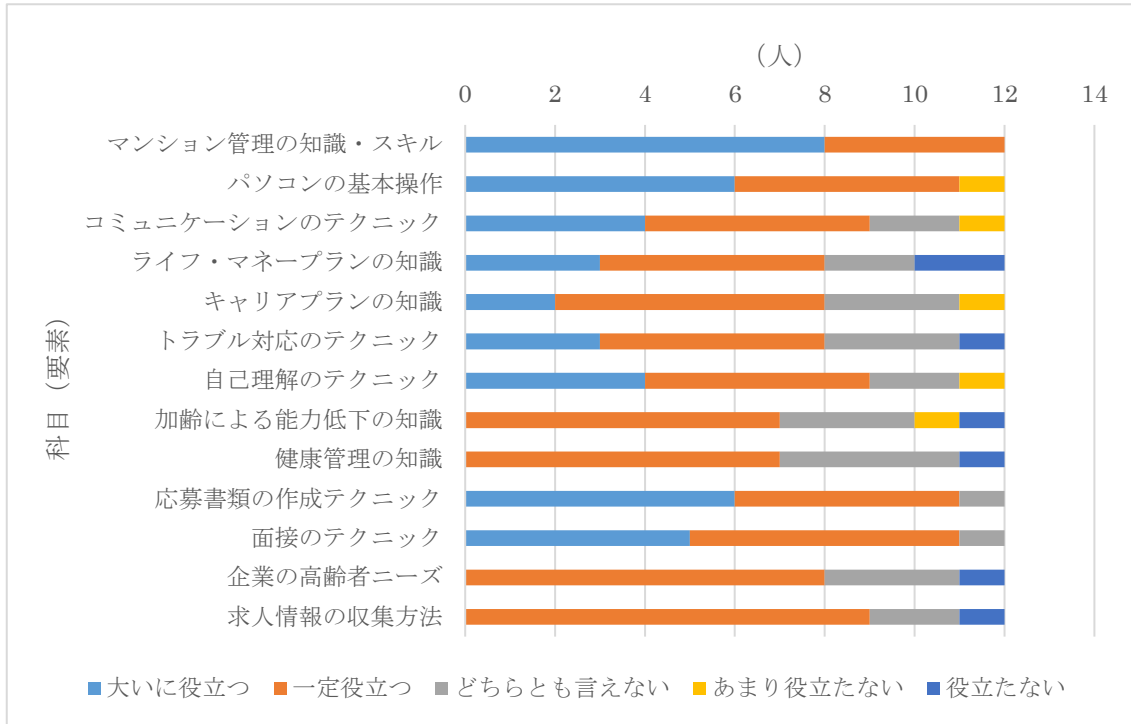


専門科目	パソコンの基本操作・情報管理	100.0%	100.0%
	Word・Excel実務	100.0%	
高年齢者専門科目	コミュニケーションのテクニック	100.0%	94.1%
	ライフ・マネープランの知識	88.2%	
	キャリアプランの知識	94.1%	
	トラブル対応のテクニック	94.1%	
高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	88.2%	87.1%
	※加齢による能力低下の知識	—	
	※健康管理の知識	—	
	応募書類の作成テクニック	94.1%	
	面接のテクニック	94.1%	
	企業の高齢者ニーズ	70.6%	

	求人情報の収集方法	88.2%	
--	-----------	-------	--

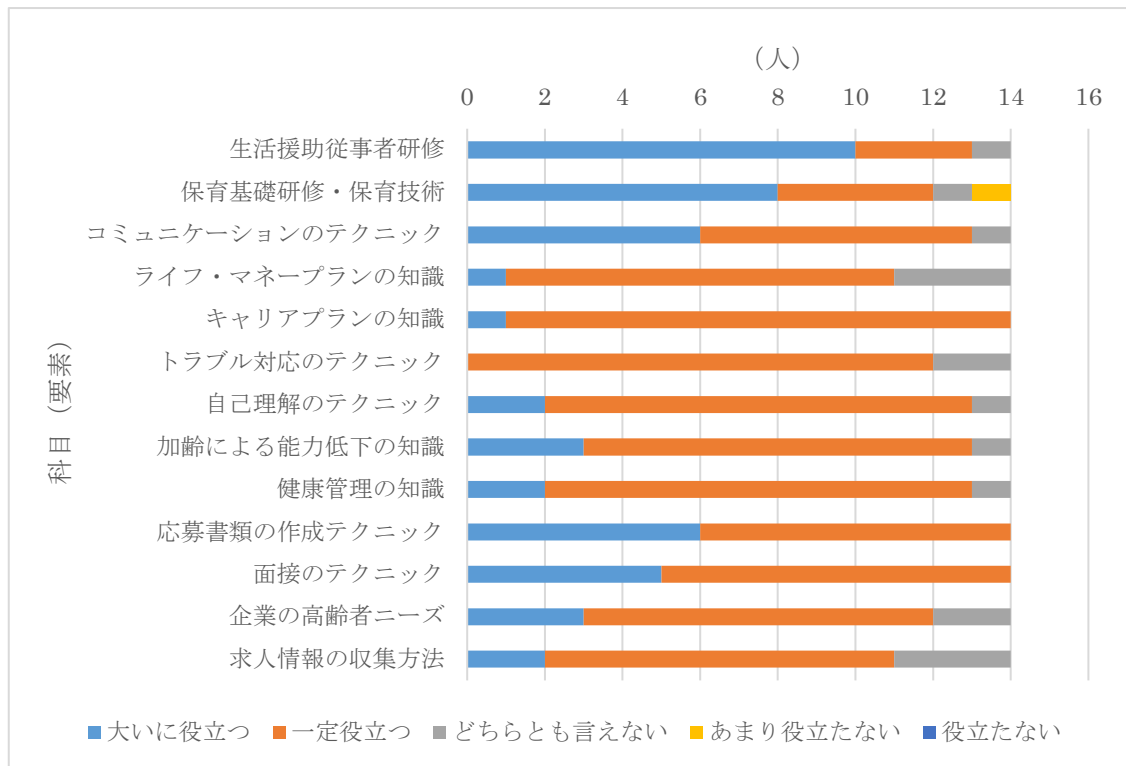
※コロナウイルス感染拡大防止措置のため実施できなかった科目。

図表5-64 役立ち度 (マンション管理員 12人)



専門科目	マンション管理の知識・スキル	100.0%	100.0%
高年齢者専門科目	パソコンの基本操作	91.7%	73.3%
	コミュニケーションのテクニック	75.0%	
	ライフ・マネープランの知識	66.7%	
	キャリアプランの知識	66.7%	
	トラブル対応のテクニック	66.7%	
高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	75.0%	73.8%
	加齢による能力低下の知識	58.3%	
	健康管理の知識	58.3%	
	応募書類の作成テクニック	91.7%	
	面接のテクニック	91.7%	
	企業の高齢者ニーズ	66.7%	
	求人情報の収集方法	75.0%	

図表 5-65 役立ち度 (介護・保育補助員 14人)



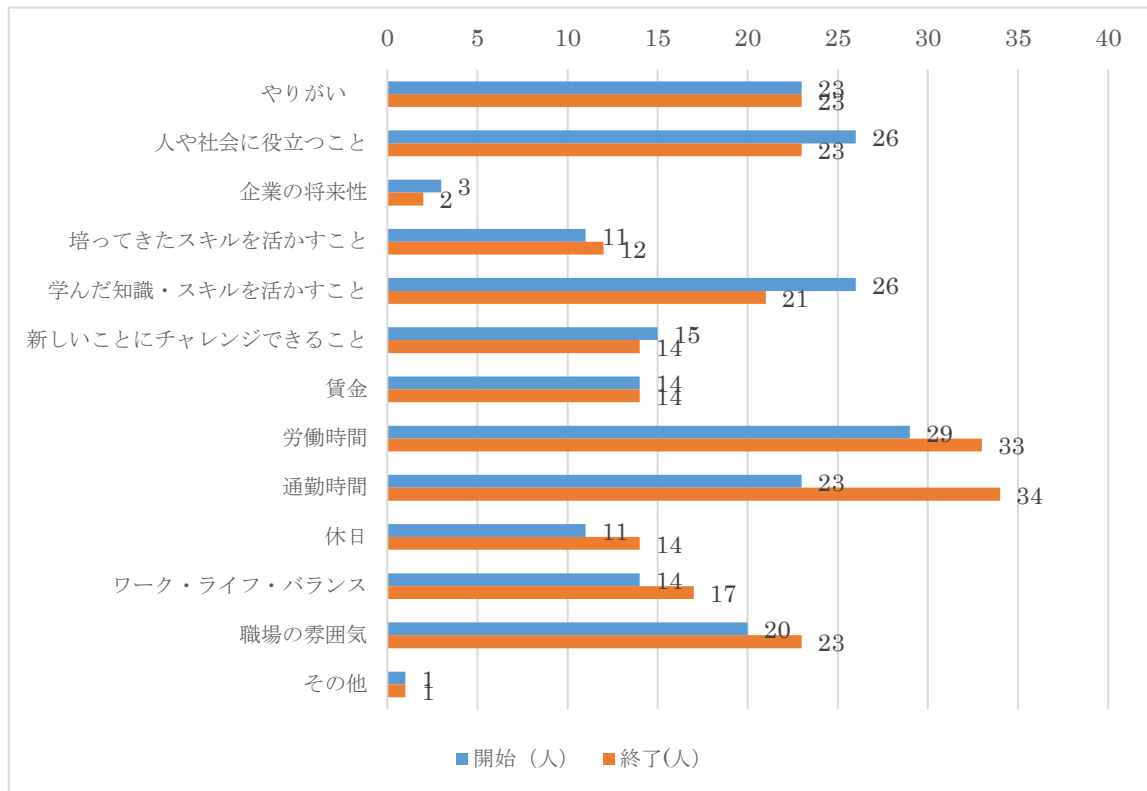
専門科目	生活援助従事者研修	92.9%	89.3%
	保育基礎研修・保育技術	85.7%	
高年齢者専門科目	コミュニケーションのテクニック	92.9%	89.3%
	ライフ・マネープランの知識	78.6%	
	キャリアプランの知識	100.0%	
	トラブル対応のテクニック	85.7%	
高年齢者就職促進科目	自己理解のテクニック	92.9%	91.8%
	加齢による能力低下の知識	92.9%	
	健康管理の知識	92.9%	
	応募書類の作成テクニック	100.0%	
	面接のテクニック	100.0%	
	企業の高齢者ニーズ	85.7%	
	求人情報の収集方法	78.6%	

f 受講者の変化

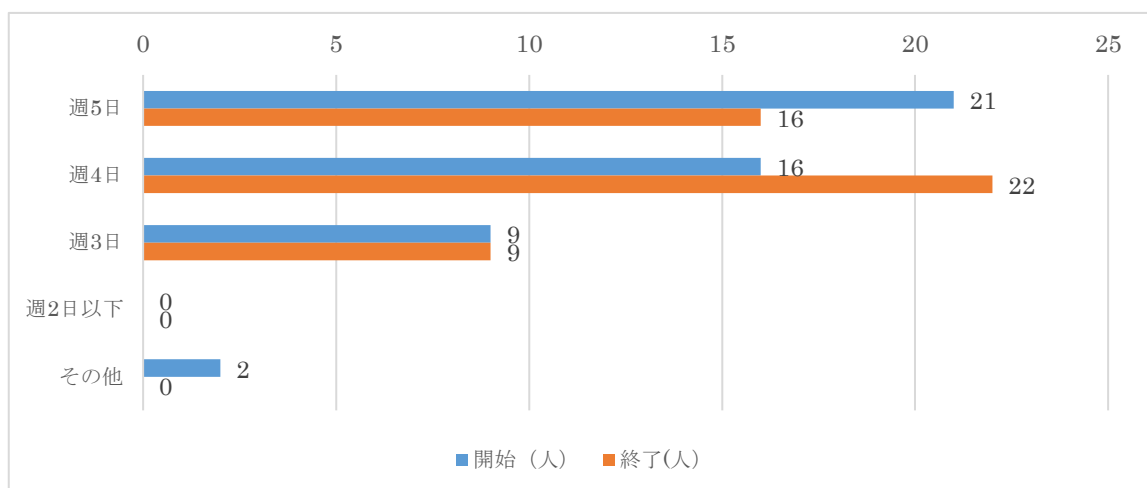
図表 5-66～図表 5-70 は訓練開始時と訓練終了時で同じ質問に対しどのように変化したかを全体としてまとめたものである。特に図表 5-67 の「仕事を

する際の希望する働き方(労働日数)」と図表5-69の「仕事をする場合の希望する働き方(就業形態等)」に変化が伺える。

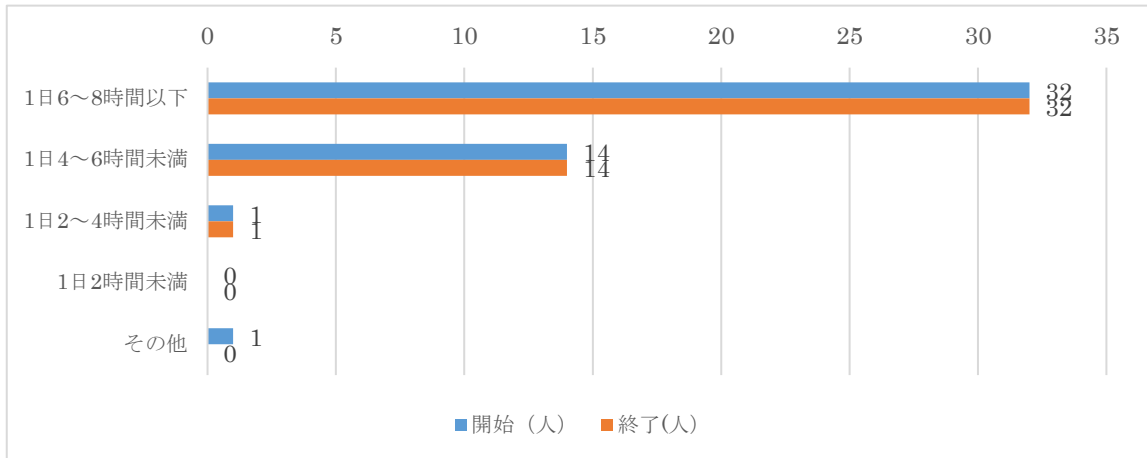
図表5-66 仕事を探す際に特に重要と思うこと(全体)(5つ選択)



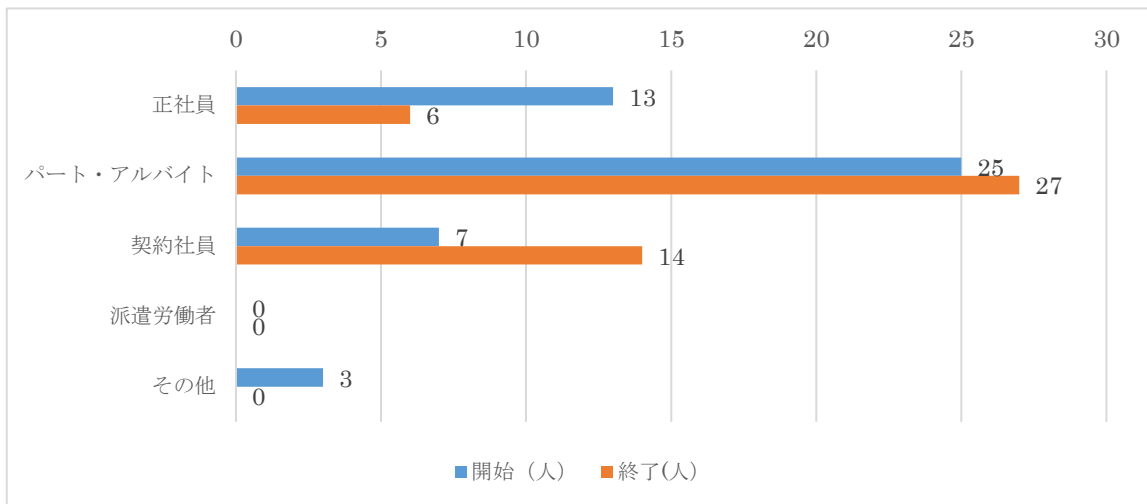
図表5-67 仕事をする際の希望する働き方(全体)(労働日数)



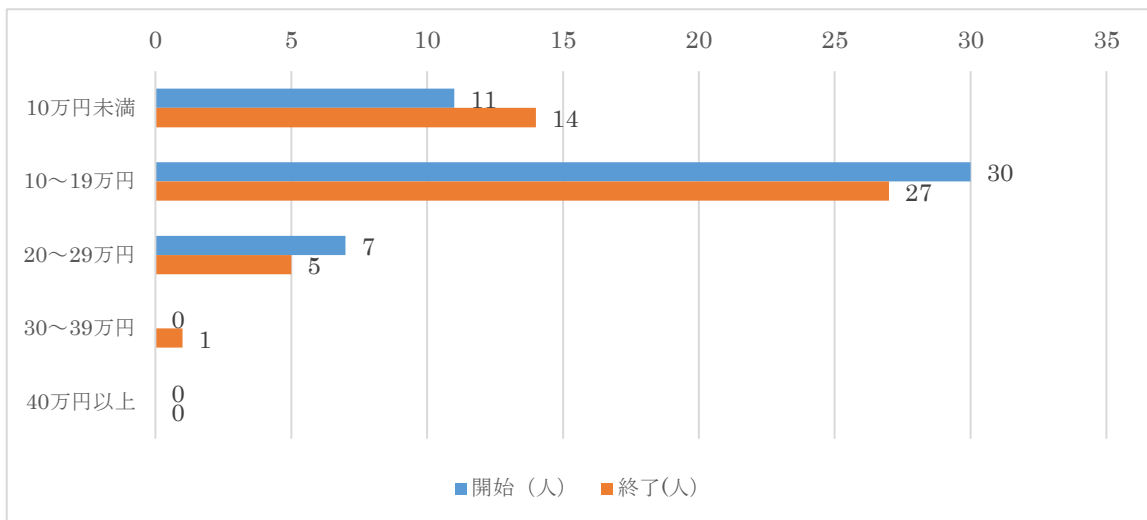
図表 5-68 仕事をする際の希望する働き方(全体)(労働時間)



図表 5-69 仕事をする場合の希望する働き方(全体)(就業形態等)



図表 5-70 仕事を希望する際の希望月収(全体)



(2) ハローワーク（ヒアリング調査結果）

各質問に対する、各ハローワークからの回答を示す。

質問事項	回答
1. シニア層向け訓練受講者と、それ以外のシニアの方とを比較した場合、就職活動の面で何か違いがあったか。	<ul style="list-style-type: none"> ・PCに不慣れな方が多く、日々の授業について行くのが精一杯で就職活動まで手が回らなかった方がほとんど。そのため就職活動の開始も訓練の終了が見えてから始めた方が多かった。 ・年齢により、シニア層は応募できない事例があった。特に事務系は応募できない事例が多い。 ・年金受給者で年金との併給調整から賃金額を気にする人がいた(1人)。 ・指示された訓練終了1ヶ月前相談以外に求職活動のためにハローワークに来所した者はごく僅か。 ・同じ年齢層でもハローワークで積極的に求職活動する者とは異なり、短時間で軽いパートがあればいい程度で就職に関して高い緊要度を感じない。特に受講指示者は、個別延長や終了後手当が該当になる可能性もあり、失業給付との関係で就職時期に焦りを感じていない訓練生が多い印象を持った。 ・他の一般シニアは、職種を限定せずに探している方が比較的多い感触だが、訓練生はある程度訓練に関係した仕事に絞り込んでいる。
2. シニア層向け訓練の受講者に就職を紹介する際、何か工夫したこと等。	<ul style="list-style-type: none"> ・頑張って訓練を終了し資格を取得したのに、いまいち自分に自信が持てず動きだすことに躊躇している方も多かったため、成長を称賛することで自信を持って貰い就職活動を後押しした。 ・60歳以上の方や65歳以上の方歓迎の求人情報誌を独自に作成しているので、その求人情報誌を交付するなどの工夫を行っている。 ・求人者へ紹介連絡をする際に、年齢を伝えると難色を示す会社もあるため、職業訓練を受講し、技能・技術を習得していると説明するようにしている。 ・訓練終了1か月前相談時には訓練内容に関連した求人を取りまとめて情報提供した。 ・労働条件について、短時間・通勤の利便性・業務に対する責任の程度を重視する傾向が強く求人検索に時間を要した。 ・訓練終了1か月前相談時に確認した希望条件を基に修了日に求人情報を送付した。 ・求人に応募の際は、訓練受講して就職意欲があること、健康上問題ないこと、就業時間や通勤の問題ないことを会社側に伝え、面接をお願いした。
3. シニア向け訓練のカリキュラム又は就職支援に関して、何か要望等。	<ul style="list-style-type: none"> ・自宅にPCを持っていない方に対し、ノートPCを貸出す制度を設定し、チラシ等に記載できれば安心して受講したいという方も増えるものと思う。 ・徹底したコロナ対策をお願いしたい。(アクリル板の設置、対面で話さない配慮、アルコール消毒の徹底など) ・就職支援について、ハローワークの求人だけでは限界がある為、訓練校に独自の求人があれば情報提供をお願いしたい。 ・訓練が終わる頃の就労意識が高いうちに、企業を何社か集め、求人説明会や面接会を行うと効果的と考える。 ・カリキュラムについて、就職実現の可能性が高い内容とする必要を感じる。今回の訓練内容は求人が限られる。 ・受講対象者をシニア層に限定することに疑問を感じる。現実問題として、企業が求めるのは職務遂行能力であり、年齢を理由とした配慮をする企業はそこまで多くない。シニアに限定した訓練を実施するなら、就職まで十分考慮したものでなければならない。 ・シニア層に受講機会をというなら現存の訓練コースにシニア層優先枠を設ければ足りるのでは。 ・再就職のため何か強みになる資格が取得できる職業訓練があれば良い。

<p>4. 他に、シニア層向け訓練の「良かった点」、「良くなかった点」。</p>	<p>【良かった点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練生の評判はとても良かった。講師も親切で親身になって教えてくれた感想が多かった。 ・初歩の初歩から訓練が始まる点。高齢者のPC訓練の需要は高いが、多くの訓練は初級でもPCの知識が無いとついて行けないが、この訓練はその点の不安が無く安心して受講できたという声が多かった。また、Word、Excelに特化している点は良かったと思う。 ・同じ年齢層の方が受講しているため、安心感を持って訓練に応募されていたのが良かった。 ・訓練開始時期も良かった。 ・求職者の希望として3ヶ月か3～6ヶ月に分かれる。資格が取れる長いコースもあっても良かったかも知れない。 ・就職困難者の就職が実現した。 ・「シニア対象」とすることで、受講することに対する敷居が低くなった。(同じ年齢層が受講する安心感) ・受講者は同年代のため話しやすくお互いに励まし合うことができた。 ・介護や保育の勉強だけでなく、自分自身のメンタルの保ち方、介護される側の精神状態、生きがい等多岐にわたる内容で、幅広く学ぶことができた。 ・シニア層に限定しての募集のため応募しやすかった。 <p>【良くなかった点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練終盤にコロナ陽性者が発覚し、修了日まで授業が行われなかったことは残念。特にExcelの試験対策に関わる部分が含まれており、最後までやりたかったという声が多かった。 ・訓練期間が4ヶ月近くあった点。(約3ヶ月と記載はあるが、実際には4ヶ月近くの訓練となっている) <p>今人気の訓練は3週間の超短期の訓練となっている。基礎を固める訓練では3週間でも良いのではないか。4ヶ月訓練だと週2日の休校日を設ける等の配慮が求められると思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若い方がいない分、刺激があるか否か。 ・就職件数の伸び悩み。「関連求人が少ない」「介護職の場合、初任者研修が必要としている求人が多い」など。 ・訓練相談時にどんな求人があるかなどの質問に対し、訓練内容に関連する十分な求人が無い為、対応に苦慮した。 ・コロナ禍や高齢ということもあり応募できる事業所が少ない。 ・シニア層とターゲットを明確にしたが、具体的な就職先がなく、訓練受講を勧めにくかった。 ・訓練生は、訓練受講で求人があると期待して受講するが、介護関係の求人はあっても、子育ての求人はほとんどなくがっかりする受講生がいた。
--	---

【募集後のヒアリング】

<p>5. シニア層の再就職に向けて、どのような職業能力開発の支援が必要か</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・PC以外だと介護の初任者研修が有効と考える。介護の業界の中でも、介護補助、送迎、訪問介護等は一般的に年齢層も高く、訓練を受けた後でも長く働くことができる。介護補助、送迎は必ずしも直接介護する訳ではないが、知識があれば採用の際に有利に働くのではないと思われる。 ・同じ県内でも西部、中部、東部で職種のニーズは違っている。 ・マンション管理だけではなく、<u>高齢者向けの求人が多い警備や清掃の仕事についてもカリキュラムに盛り込んだ訓練コースを作るとより就職の可能性が高まり、訓練効果が得られるかもしれない。</u> ・ある程度採用見込みのある求人を用意し、それに対応したカリキュラムの職業訓練であれば就職に繋がり企業及び訓練生双方メリットがある。 ・シニア層の採用を検討、あるいは積極的に採用したいと検討する職種に絞って、最低限必要なスキルが習得でき、就職に直結する訓練。 ・シニア層が多く希望する、清掃やマンション(ビル)管理の訓練、また、軽作業で扱うタブレットやパソコンの訓練、接客の訓練。 ・シニア層の中には、これまでの経験からプライドが高く、自己主張が強い方がいるため、コミュニケーションや話し方・聞き方の訓練時間は必要。 ・シルバー人材センターが行っていたような短期間の技能講習のようなものがあれば、委託訓練ほどハードルが高くなく、本人も受講しやすく、安定所も勧めやすい。
---	--



【訓練終了時のヒアリング】

<p>5. シニア層の再就職に向けて、どのような職業能力開発の支援が必要か</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就職先の確保。機構やハローワークが事業所に声を掛け終了日に学校内で相談会等を開くことで就職の機会を増やす。 ・受け身の姿勢で就職活動を行っている方が多いため、自分で求人情報を調べる姿勢を身につけるような職業能力開発の支援が求められると思う。 ・シニアの方は今までの仕事の経験が長い為、固定的な考え方を持っている方が多く、求人応募条件を緩和しないために労働市場における自己理解を深める支援が必要。 ・シニアの方は就職を急いでいない方も多く、訓練終了から就職までの期間を短くするためのモチベーション向上への支援もあってよい。 ・(受け入れの可能性を含んだ)企業実習付き訓練であれば就職の可能性が高まる。 ・シニア層の希望が多い職種に連動した内容の訓練(例えば、マンション管理員、清掃、警備、販売接客、児童クラブ支援員など) ・ビル、施設、マンション管理の清掃と、日報や貼り紙が作成できるような簡単なパソコン操作(Word、Excel、メール)の訓練。 ・1ヶ月や2ヶ月の訓練期間で、実践的な内容をメインとした訓練。
---	---

(3) 訓練実施機関（ヒアリング調査結果）

訓練実施機関に対し、訓練開始前と訓練終了時に同じ質問をヒアリング調査することにより、訓練期間中に変化があった点を示す。

a 通常コースと比較して特に課題と考える点

3つの訓練実施機関が共通して選択したものを表示している。訓練終了時では、受講者の健康状態と修了者の就職率が課題として考えている。

なお、各訓練実施機関の調査結果については、巻末資料に記載している。

【訓練開始前】

【訓練終了時】

①	受講者の思考特性		→	①	受講者の思考特性	
②	受講者の履歴			②	受講者の履歴	
③	受講者の健康状態	○		③	受講者の健康状態	○
④	受講者の習得度	○		④	受講者の習得度	
⑤	受講者の確保			⑤	受講者の確保	
⑥	専門科目の内容			⑥	専門科目の内容	
⑦	訓練の指導方法			⑦	訓練の指導方法	
⑧	訓練用の教材			⑧	訓練用の教材	
⑨	実習場の広さ			⑨	実習場の広さ	
⑩	就職支援の方法	○		⑩	就職支援の方法	
⑪	修了者の就職率			⑪	修了者の就職率	○
⑫	訓練の委託費			⑫	訓練の委託費	
⑬	その他			⑬	その他	
	()				(雇用保険適用外の求人多い)	

b 標準モデルの高年齢者専門科目の必要性

訓練終了後は必要性が高いに2つの訓練実施機関が選択している。

【訓練開始前】

【訓練終了時】

①	必要性が高い	静岡	→	①	必要性が高い	静岡 千葉
②	どちらかという必要	千葉 広島		②	どちらかという必要	広島
③	わからない			③	わからない	
④	どちらかという必要ない			④	どちらかという必要ない	
⑤	必要性が低い			⑤	必要性が低い	

c 高年齢者専門科目の総時間はどのくらいが妥当か

訓練終了後は計画時より少なくなっている。

【訓練開始前】

【訓練終了時】

静岡	4 2 時間程度	→	3 0 時間程度
千葉	1 4 9 時間程度	→	9 5 時間程度
広島	3 8 時間程度	→	3 8 時間程度

d 高年齢者専門科目の必要不可欠な科目内容（計画と実施での比較）

コミュニケーションスキルや職場で活躍できるスキル等、計画時の科目については必要性が確認できた。

【訓練開始前】		【訓練終了時】	
計画時	<ul style="list-style-type: none"> ・ ミスを減らすテクニックやセルフコントロール ・ コミュニケーションスキル ・ クレーム対応。 ・ 職場で活躍できるスキル ・ ライフプラン、ワーク・ライフ・バランス 	→	<ul style="list-style-type: none"> ・ コミュニケーションテクニック (コミュニケーション手段、関わる世代や価値観などの多様性を改めて理解し、良好な人間関係を構築するために必要。) ・ 職場に必要なスキル (時間管理、セルフコントロールとして実施したアンガーマネジメントや叱り方などは、多様な価値観を認めながらも、社会で仕事を通じて関わることに必要だと思われる。) ・ 職場で活躍できるスキル (自分のことをより深く知ってもらい、強みや価値観を理解することで、今の自分の最大限の力を発揮していく意識をもってもらう。) ・ ライフプラン・ワークライフバランス (何のために働くのか、立場や役割、場所、またどの程度働くのかなど自分の状況を客観視してもらう必要があること。) ・ クレーム対応 ・ パソコンスキル

e 標準モデルの高年齢者就職促進科目の必要性

訓練終了後は必要性が高いに2つの訓練実施機関が選択している。

【訓練開始前】			【訓練終了時】			
①	必要性が高い	千葉	→	①	必要性が高い	静岡 千葉
②	どちらかという必要	静岡 広島		②	どちらかという必要	広島
③	わからない			③	わからない	
④	どちらかという必要ない			④	どちらかという必要ない	
⑤	必要性が低い			⑤	必要性が低い	

f 高年齢者就職促進科目の総時間数はどのくらいが妥当か

訓練計画時とほぼ同程度になっている。

【訓練開始前】		【訓練終了時】	
静岡	3.6時間程度	→	3.0時間程度
千葉	4.8時間程度		3.6時間程度
広島	2.7時間程度		2.7時間程度

g 高年齢者就職促進科目の必要不可欠な科目内容（計画と実施での比較）

訓練計画時の科目の必要性が確認できる。

【訓練開始前】

【訓練終了時】

計 画 時	<ul style="list-style-type: none"> ・就職活動で使用する応募書類の作成及び面接対策 ・経験不足を補い自己理解・仕事理解を深めつつ就職意欲の維持・喚起 ・応募書類 ・面接対応 ・「身体能力の変化」を追加。 (年齢を重ねるにつれ精神と肉体のズレが生じることも増え、今まで通りには働けなくなるなどの変化にとまどうことも多くなる。今まで以上に健康管理にも気を付けてもらえるよう指導していく。) 	→	実 施 後	<ul style="list-style-type: none"> ・就職活動の経験が少ないので経験不足を補い、自己理解・仕事理解を深めつつ、就職意欲の維持・喚起に繋げていくことが必要。 ・応募書類の作成 (データで作成し保存するスキルが不足している。) ・面接対応 (企業がシニアのどこをチェックしているのか、言葉だけでなく、面接中の態度や行動、姿勢など年齢を感じさせず、選ばれるために好印象を与える必要性を学ぶ。)
-------------	--	---	-------------	---

h 受講者の訓練意欲

受講者の訓練意欲は訓練終了時まで高い。

【訓練開始時】

【訓練終了時】

①	高い	静岡 千葉 広島	→	①	高い	静岡 千葉 広島
②	少し高い			②	少し高い	広島
③	どちらとも言えない			③	どちらとも言えない	
④	少し低い			④	少し低い	
⑤	その他			⑤	その他	

i 受講者の就職意欲

受講者の就職意欲は訓練終了時まで高い。

【訓練開始時】

【訓練終了時】

①	高い		→	①	高い	千葉
②	少し高い	静岡 千葉 広島		②	少し高い	静岡 広島
③	どちらとも言えない			③	どちらとも言えない	
④	少し低い			④	少し低い	
⑤	その他			⑤	その他	

j クラスの雰囲気（訓練・就職意欲以外のこと）

訓練開始時から訓練終了時まで雰囲気は3つの訓練実施機関とも良かった。

【訓練開始時】

【訓練終了時】

訓練開始時	<ul style="list-style-type: none"> ・お互いにコミュニケーションを積極的に取る姿勢が見られ、休憩中はもちろん、講義中でも周囲に操作に手間取っている方へのサポートをしたりするなど、雰囲気はかなり和やかであると、気持ちよく過ごされていると感じる。 ・学習意欲が旺盛で講義態度は、皆さんいたってまじめ。 ・和気あいあいと楽しそうに学習している。 ・皆さんがとても意欲的に楽しく勉強している。 	→	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な「生活」情報（例えば、スーパーの特売情報、料理方法や喫茶店などのグルメ情報など）や、健康に関する情報の交換が積極的に行っており、大変に和気あいあいとして雰囲気だった。 ・とてもクラスの雰囲気が良く受講生全員が大変高い仲間意識を持っていたように思われる。 ・学習意欲も高く、休憩時間等も受講生皆さんが集まって就職について情報交換等を行っていた。 ・3ヶ月にわたる訓練の中で、仲間意識を持ち切磋琢磨して授業を受けていた。
-------	---	---	---

k シニア層の再就職に向けて、どのような職業能力開発の支援が有効か

訓練に対しては、現場に即した実習(実技)や体験談等の講和が有効。

【訓練終了時】

<ul style="list-style-type: none"> ・今回の訓練内容は、シニア層にとってとても有効であったと思う。デジタル化に対応できる基本的なスキルを身につけて、過去の職業経験と合わせて、就業することが次への目標ステップとなる。 ・シニア層の就職が多い講座を実施する。 ・企業側の雇用体系の1つとして、シニアを含めた様々な世代（子育て、介護、看護など）が、時間、曜日など、フルタイムでなくとも個人の希望にあった働き方が可能となる制度が広く普及されることも課題だと思われる。 ・清掃、警備などはシニア層の再就職に比較的好く求人があると思う。 ・実際の仕事現場を体験できる実習、実技で模擬体験を行う授業や体験談を聞ける時間を訓練で実施することが有効と感じる。実技の復習の時間をあてれば、今回の時間数内で可能である。実技模擬体験：3時間、体験談：1時間。

(4) 採用企業（ヒアリング調査結果）

訓練終了時に採用のあった企業にヒアリング調査を行った。採用する場合に重視する点（○の項目）のうち、6社すべてが“態度”を選択している。

	A社		B社		C社	
問1：	①仕事の専門知識		①仕事の専門知識		①仕事の専門知識	
採用する場合に重視する点	②豊富な経験	○	②豊富な経験	○	②豊富な経験	○
	③パソコンのスキル		③パソコンのスキル		③パソコンのスキル	
	④コミュニケーション能力	○	④コミュニケーション能力	○	④コミュニケーション能力	○
	⑤積極性		⑤積極性		⑤積極性	○
	⑥社交性	○	⑥社交性	○	⑥社交性	
	⑦態度	○	⑦態度	○	⑦態度	○

	⑧健康状態	○	⑧健康状態	○	⑧健康状態	○
	⑨年齢		⑨年齢		⑨年齢	
	⑩その他		⑩その他		⑩その他	
問2： 採用した 主な理由	職歴が良く、人当たりも良い(対人業務良好)。やる気が感じられる。		面接日時の予定を伝えたときの電話対応、面接時の受け答え共に良く、管理員業務の基礎も有している。		協調性の高い人柄。丁寧な言葉使い。人の話をよく聞く謙虚さ。仕事に対する姿勢が前向き。	
問3： 訓練を受 講してい ないシニ ア層求職 者と何か 違いを感 じた点	今のところ特に違いは感じない。		一般募集では軽い気持ちで応募してくるのが大半、訓練修了者は職に就くために訓練を受けているので意気込みが違う。		知らない仕事にチャレンジするにあたり、きちんと勉強してから取り組むのは、仕事に対する真面目に取り組みたいという意思が感じられる。非受講者の中には、「管理員なら自分でもできるだろう」という甘い考えを持つ方がいる。	
問4： 特に訓練 で習得し てほしい こと	お客様に対する姿勢、態度、ホスピタリティの精神。		受講者がマンション管理の実感を得る場としてマンション訪問を訓練に加えると、より良い経験になり管理員として勤務に役立つ。また、清掃の訓練時間が少ないと感じた。清掃業務の専門性を高めるようなカリキュラムを構築してもらいたい。		<ul style="list-style-type: none"> ・人材マーケティングの中のシニアの位置づけ(現実には厳しいということ) ・これまでの役職・実績などは一旦リセットし、謙虚な気持ちで取り組んでほしいということ。 ・管理員の位置づけ、組合、管理会社、それぞれの立場。 ・PC、スマホ、写真、メール、ライン、ZOOM等のツールの基本的な操作方法。 	
問5： シニア層	①非常に高い		①非常に高い		①非常に高い	○
	②高い		②高い	○	②高い	

の離職者 向け職業 訓練の必 要性に ついて	③どちらともいえない	○	③どちらともいえない		③どちらともいえない	
	④低い		④低い		④低い	
	⑤非常に低い		⑤非常に低い		⑤非常に低い	
	合同面接会で面接を行ったのは6名で、当社の面接に進んだのは1名だった。合同面接段階では自分が何をしたいのか定まっていな方が多かった。		カリキュラムは高いスペックになっているが、管理員に対し求められるスキルはマンションの状況により異なる。今回もすべてのカリキュラムまでは必要なかったと思われる。マンションの地域性、規模、グレード等に合わせたカリキュラムを組めると、それぞれのニーズに合わせた人材をマンションに配置できると感じた。		一つの会社で定年まで勤めあげた方はまだまだ多いが、意外と外の世界を知らない人が多く、定年後に第二の職場でミスマッチを生じ退職に至るケースも散見される。職業訓練でしっかり基礎知識を身につけてからスタートする方がお互いにとって得策と思慮。	

	D者		E社		F社	
問1： 採用する 場合に重視 する点	①仕事の専門知識	○	①仕事の専門知識		①仕事の専門知識	
	②豊富な経験		②豊富な経験		②豊富な経験	○
	③パソコンのスキル		③パソコンのスキル	○	③パソコンのスキル	○
	④コミュニケーション能力		④コミュニケーション能力	○	④コミュニケーション能力	○
	⑤積極性		⑤積極性		⑤積極性	
	⑥社交性	○	⑥社交性		⑥社交性	
	⑦態度	○	⑦態度	○	⑦態度	○
	⑧健康状態	○	⑧健康状態	○	⑧健康状態	
	⑨年齢	○	⑨年齢	○	⑨年齢	○
	⑩その他		⑩その他		⑩その他	

<p>問2： 採用した主な理由</p>	<p>デイサービスの送迎業務で、二種免許保有者であった。 タクシードライバー勤務時代の運転知識、スキルがある。 初任者研修受講の意欲があり、今後の働き方に前向きな考えであった。</p>	<p>健康であること。コミュニケーションが良い。感じが良い。接客が良い。</p>	<p>パソコン技能テスト(採用試験)で合格レベルであったこと。 接客マナー及び金銭管理に信頼できそうであった。 人柄。</p>
<p>問3： 訓練を受講していないシニア層求職者と何か違いを感じた点</p>	<p>低姿勢である。</p>	<p>違いは特に感じない。</p>	<p>パソコン訓練を受講しただけあって同じシニア層でも就業意識が高く、本気度が感じられる。</p>
<p>問4： 特に訓練で習得してほしいこと</p>	<p>協調性、他人の話を聞く姿勢。 今までの経験を前面に出してアピールすることも必要であるが、新しいこと、自分が経験したことのないことに関する授業内容は、素直に受け止める姿勢が好ましい。</p>	<p>自身の健康管理。健康リスクを自覚(つまりいて転ぶこと等)すること。 清掃は必要。実習も1回だけでなく2回以上は必要。掃除や石鹼・薬品の扱い方等。</p>	<p>特に重要視はしていないが、技能的に修練度が高いほうが良い。</p>
<p>問5： シニア層の離職者向け職業訓練の</p>	<p>①非常に高い ②高い ③どちらともいえない ④低い ⑤非常に低い</p>	<p>①非常に高い ②高い ③どちらともいえない ④低い ⑤非常に低い</p>	<p>①非常に高い ②高い ③どちらともいえない ④低い ⑤非常に低い</p>

<p>必要性 について</p>		<p>出来ればやるべし。都の城南訓練校や今回の千葉の受講者は真面目な方々。相談会の時、自分で目標を定めている。</p>	<p>特にシニア層にとってPC操作等苦手意識を持たないで仕事ができるので、必要性を強く感じる。</p>
---------------------	--	---	---

2-4 広報における問合わせ等

広報については、前章で、各センターの取組を記述したが、ここでは各センター等への問合わせ(反響)について記述する。

(1) 静岡センター

- ・電話による問合わせ：33件。
33件の内、50歳代後半～70歳代の方で、この年齢で受講できるかという質問が5件あり、シニア層限定であることに興味を持たれたようだ。また、西部地方での開講希望者が数人いた(西部からは通学が厳しいため)。
- ・生涯現役支援窓口をきっかけとした受講申込(ハローワーク)への問合わせが数件あった(口頭による報告)。

(2) 千葉センター

- ・電話での問合わせ：センターへ30件、訓練実施機関へ10件。
- ・ホームページでの問合わせ：1件。
- ・訓練実施機関の見学：20件。

(3) 広島センター

- ・電話による問合わせ：センターへ20件、訓練実施機関へ10件。
- ・Googleへの検索広告：263回(実績)／120回(想定)。
- ・ディスプレイ広告：849回(実績)／500回(想定)。

(4) 受講者へのアンケート調査結果から

訓練開始時の受講者へのアンケート調査結果から広報について分析すると、全体として、まず「訓練を初めて知った経緯」(図表5-22)は、「ハローワーク内の

案内チラシ」が一番目多く、次いで「ハローワーク職員からの紹介」となっている。つまり、対象者をいかにハローワークへ誘導するかである。また、三番目に多いのが「その他」である。「その他」の内訳は新聞の折込み等であり、今回ハローワーク以外で広報した成果が出ている。

また、「受講を決断した理由」(図表5-26)では、7人(4%)が「チラシのキャッチコピー」が決断した理由として挙げている。訓練をよく知らない人にもわかってもらえるよう今回「キャッチコピー」を用意したが、その結果である。

