

巻末資料5 訓練実施機関へのヒアリング 調査結果

- 訓練開始と訓練終了時の変化を見る

調査時期：訓練開始前と訓練終了後

訓練開始時と訓練終了後

訓練実施機関へのヒアリング調査結果

(ア) 訓練実施機関 (全体)

訓練開始前		訓練終了時	
1 シニア層限定訓練に対するメリット、デメリット			
メリ ツ ト	<ul style="list-style-type: none"> 働き方を通じて社会と関わりをもつことは健康に長く生活するうえで大切な要素になると考えている。 PCスキルを習得したいシニア層は一定数存在しており、就職にもメリットとなることから、有意義なコースであると考えている。 若年層と分けて訓練することも大きなメリットである。 身体・知力においても65歳以上はまだ若く、一定の配慮を雇用する企業側が整備することが出来れば、経験豊富なシニア層はまだ経済的活用が可能。 経験豊かな方との会話、他者との交流にて意識向上できる。 年齢的な事もあり、働く時間帯等は範囲が広い。 	メ リ ツ ト	<ul style="list-style-type: none"> スキルレベルを画一的に扱えやすく、理解度(高い、低い)の突出した存在が少なく、講義の進行を全体的に揃えやすい傾向にあること。 また、若年層に比べ社交性が高く、講義の運営も協力的であることが挙げられる。
デ メ リ ツ ト	<ul style="list-style-type: none"> 個々の経験値が異なることから、訓練を実施するスピードや支援体制をどこまでとするか、平均化することが大変難しく、受講側からの満足度にもバラツキが出るのではと想定している。 企業側によるシニア層の雇用に対する整備経費の案配。 若者とシニア層との雇用競合の案配。 健康面など起こりうるトラブルへの対応。 こだわりが強い方がおられた場合、授業の進み方に支障があるかもしれない。 自分のペースでの取り組みにより、他者に合わせるができない方もいるかもしれない。 雇用の形態が複数有る為、複数の職種がないと難しい。 雇用する側も能力やその方の体力的なところ等年齢的な事を考えると就職できる範囲が少ない。 	デ メ リ ツ ト	<ul style="list-style-type: none"> シニア層ゆえ柔軟性の乏しき、先進性の高い分野に対する取り組みへの意識の低さが挙げられる。 健康面など起こりうるトラブルへの対応。

2 通常のコースと比較して特に課題と考える点					
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)	

3 専門科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」	
<ul style="list-style-type: none"> インターネット、メール部分での時間を多く設定していたが、理解と実践に時間がかかり、習得まで届かない方も見受けられた。時間配分、内容の見直しできればと思う。 マンション管理員のための授業は、教材が少なく、講師への負担が大きい。今後同じような訓練を実施する場合、教材の充実が必要と思われる。 管理業務主任者を追加で入れて更にレベルを高くするなどの調整が必要だと感じた。 取得できる資格について、制限が無いのであれば生活援助従事者研修ではなく、介護職員初任者研修が取得できる方が就業に関して有利と思う。 就業のイメージが付きやすい科目を増やした方が、早期に就業に結びつきやすかったのではないかと感じた。 	

4 標準モデルの高年齢者専門科目の必要性					
①	必要性が高い	静岡	①	必要性が高い	静岡 千葉
②	どちらかというと必要	千葉 広島	②	どちらかというと必要	広島
③	わからない		③	わからない	
④	どちらかというと必要ない		④	どちらかというと必要ない	
⑤	必要性が低い		⑤	必要性が低い	

4.1 高年齢者専門科目の総時間はどのくらいが妥当か			
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

5 高齢者専門科目の必要不可欠な科目の内容(計画と実施での比較)	
計画時	<ul style="list-style-type: none"> ・ミスが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
実施後	<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行く意識をつってもらうこと。) ・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

5.1 高齢者専門科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」	
<ul style="list-style-type: none"> ・「ライフプランの設計方法」「様々なコストと資産財形の知識」 (年金受給者と受給前の方、一人暮らしの方から親や子と同居など、様々な方が一緒に受講している。シニア層の方が長期的なプランを考えたり、資産、財形のことを訓練内でオープンに考えることが難しいと感じられた科目だった。) ・ライフマネープランは、定年退職の方が多い場合授業で行わなくても良いかもしれない。 ・講座名が「マンション管理員」となっているので金融知識は今回のように時間を掛けなくても良いと感じた。 	

6 標準モデルの高齢者就職促進科目の必要性			
① 必要性が高い	千葉	① 必要性が高い	静岡 千葉
② どちらかというと必要	静岡 広島	② どちらかというと必要	広島
③ わからない		③ わからない	
④ どちらかというと必要ない		④ どちらかというと必要ない	
⑤ 必要性が低い		⑤ 必要性が低い	

6.1 高齢者就職促進科目の総時間はどのくらいが妥当か			
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

7 高齢者就職促進科目の必要不可欠な科目の内容(計画と実施での比較)	
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。)

7.1 高齢者就職促進科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」	
<ul style="list-style-type: none"> ・全体の科目設定、時間配分も良かったと思う。 ・久しぶりの就職活動になる為、今回のようにじっくり時間を掛けることができて良かったと思われる。 	

8 調整時間(日)の計画時と実施の具体的内容	
計画時	<ul style="list-style-type: none"> ・特に調整時間(日)は設けていないが、訓練終了後に1時間の質疑応答を設けている。訓練時間で質問できなかった個々の疑問解消や自習に活用している。また、疑似面接の対応も可能。 ・講義の最終2日間を調整日とした。 ・設定せず、普段から復習時間を取っている。
実施後	<ul style="list-style-type: none"> ・マンション管理員の総復習としてまとめのテストを実施し、問題解説によって疑問点をなくした。 ・調整日は無くても皆さん授業内容を理解した。 ・調整日は1日で十分だった。調整日は設けていないが、復習時間を多く設定した。

資料5 訓練実施機関へのヒアリング調査結果

9	訓練終了後に想定している就職先		
計画時	<ul style="list-style-type: none"> ・当社は派遣事業もやっているため、受講者で希望があれば派遣登録が可能。そのうえで、求人先と双方の希望をヒアリングし就職を案内した方がいる。 ・受講者が高齢の場合は産業雇用安定センターと連携を取っており、今回も同様に連携したい。 ・管理会社への就職でパートや嘱託・契約社員。 ・管理組合に直接雇用でマンション管理人。 ・高齢者は働き方が多様なので柔軟に対応してほしい。 ・雇用保険が適応できても、出来なくても柔軟に対応してもらいたい。 	→	実施後 <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークとの連携 ・産業雇用安定センターとの連携 ・管理会社への就職（パートや嘱託・契約社員） (大京アステージ、スターツアメニティー、住友不動産建物サービスなど) ・可能なら派遣登録も声掛けする。 ・関連企業との連携。

10	シニア層向け委託訓練の次年度以降の実施に関する今の考え		
計画時	<p>○わからない。</p> <p>・初めての訓練のため結果が反映されるまで時間を要す。また、受講者の満足度や就職率等を勘案し、シニア層に取って有意義であったか、カリキュラムが適当であったか、改善が必要なところの対応が可能か等総合的に判断して考えたい。</p> <p>○どちらかというを実施したい。</p> <p>・その時の教室の空き状況にもよるので、忙しい時期の開講を避けて提案可能であれば実施したいと思う。</p> <p>○どちらかというを実施したい。</p> <p>・その時の教室の空き状況にもよるので、忙しい時期の開講を避けて提案可能であれば実施したいと思う。</p>	→	実施後 <p>○実施したい。</p> <p>・今回の受講者は、これまでの人生経験に誇りを持ち、また、一様に習得意欲が高く、「シニア」であることを言い訳にせず先進性の高い分野であるパソコンのハード・ソフト両面の学習にも取り組まれた。そうした意欲のある方がいる限り、この訓練に携わるとは大変名誉なことと感じている。</p> <p>○どちらかというを実施したい。</p> <p>・理由は計画時と同じ。</p> <p>・ただ、今回のような受講者だと、対象者を限定しない訓練よりもやり易かった。</p> <p>○わからない</p> <p>・就業に繋がる点で生活援助従事者研修より、初任者研修の委託訓練であれば、教室の空き状況や忙しい時期を避けて可能であると思われる。</p>

訓練開始時	訓練終了時
-------	-------

11	受講者の訓練意欲			
① 高い	静岡 千葉 広島	→	① 高い	静岡 千葉
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	

12	受講者の就職意欲			
① 高い	静岡 千葉 広島	→	① 高い	千葉
② 少し高い			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	

13	クラスの雰囲気(訓練・就職意欲以外のこと)		
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。 	→	訓練終了時 <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。

14	通常の訓練コースのシニアと比較して何か違いを感じるもの		
訓練開始時	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢が近いということや、そもそも人柄のところもあるかも知れないが、コミュニケーションが活発に行われている印象がある。 ・今回の訓練は、選考の結果40名の中から選ばれたという意識があるのか、他の訓練よりもより一層訓練生のやる気が感じられる。 ・シニアクラスの方は健康に気を使われていて、何かを学びに来ている姿勢が素晴らしいと意欲的。講師もシニアクラスは教えがいがあり、とても授業態度が良いとの印象を持っている。 	→	訓練終了時 <ul style="list-style-type: none"> ・同年代の集まりゆえに価値観が比較的近く、コミュニケーションを取りやすかったために、受講生相互の親密性の高さを感じられた。 ・皆さんの年齢が近いクラスだったので、仲良くなるのも早かったように思う。回りの方と助け合い、とても良い雰囲気のクラスだった。 ・初めての生活援助従事者研修での委託訓練のため、比較は難しいが、初任者研修の委託訓練の場合と変わらない印象を受けた。

15	本訓練の受講者とこれ以外の訓練を受講するシニアと比較して訓練内容の習得度について
<p>○少し高い。 (どちらの場合も、明確な目標意識をもって取り組まれた方々は訓練終了後にはっきりとした習得を見せているが、年代層が近い場合、励まし合いや競争意識などあるため、より高い習得度を見せているように感じられる。)</p> <p>○高い。 ・もともとスキルの高い方が多く、授業が終わっても復習のため残っている方いて、皆さんの習得度はとても高かった。 ・同年代もあって、情報交換などでとても有意義に過ごされた。 ・若い方に1名だけシニアの方が混ざるより、今回のように対象者を限定しての講義の方がシニアの方には良いと思った。 ○どちらとも言えない。</p>	

16		シニア受講生への対応で困ること		
訓練開始時	<ul style="list-style-type: none"> ・本訓練に限らず、特にシニアの方は分からないことを聞いて済ませてしまう方が多いと感じられるので、回答時にはメモを取り、後で再度困ったときにはまずメモをチェックするよう合わせてお伝えするようにしている。 ・今回の訓練に関しては、特に対応に苦慮した点はない。 	→	訓練終了時	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし

17	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
<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、就業する事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。 	

(イ) 訓練実施機関 (パソコン基礎)

訓練開始前		訓練終了時			
1 シニア層限定訓練に対するメリット、デメリット					
メリ ツ ト	<ul style="list-style-type: none"> ・社会生活を送る中で、これから様々な働き方を通じて社会と関わりをもつことは健康に長く生活するうえで大切な要素になると考えている。 ・PCスキルを習得したいシニア層は一定数存在しており、就職にもメリットとなることから、有意義なコースであると考え。若年層と分けて訓練することも大きなメリットである。 	→	メリ ツ ト	<ul style="list-style-type: none"> ・スキルレベルを画一的に扱えやすく、理解度(高い、低い)の突出した存在が少なく、講義の進行を全体的に揃えやすい傾向にあること。 また、若年層に比べ社交性が高く、講義の運営も協力的であることが挙げられる。 	
デ メ リ ツ ト	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の経験値が異なることから、訓練を実施するスピードや支援体制をどこまでとするか、平均化することが大変難しく、受講側からの満足度にもバラツキが出るのではと想定している。 		デ メ リ ツ ト	<ul style="list-style-type: none"> ・シニア層ゆえ柔軟性の乏しさ、先進性の高い分野に対する取り組みへの意識の低さが挙げられる。 	
2 通常のコースと比較して特に課題と考える点					
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)	
3 専門科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」					
【実施後のみ】					
・インターネット、メール部分での時間を多く設定していたが、理解と実践に時間がかかり、習得まで届かない方も見受けられた。時間配分、内容の見直しができればと思う。					
4 標準モデルの高年齢者専門科目の必要性					
①	必要性が高い	○	①	必要性が高い	○
②	どちらかという必要		②	どちらかという必要	
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	
4.1 高年齢者専門科目の総時間はどのくらいが妥当か					
4 2 時間程度		→	3 0 時間程度		

5 高齢者専門科目の必要不可欠な科目の内容(計画と実施での比較)			
計画時	<ul style="list-style-type: none"> 「職場に必要なスキル」 ミスを減らすテクニックやセルフコントロールなどは、シニア世代に向けた実施となるよう設定を更新した。 	→	実施後 <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。

5.1 高齢者専門科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」	
【実施後のみ】	
<ul style="list-style-type: none"> 科目内容について、実施し深める事が難しいと感じた教科目「ライフプランの設計方法」「様々なコストと資産財形の知識」。 年金受給者と受給前の方、一人暮らしの方から親や子と同居など、様々な方が一緒に受講している。シニア層の方が長期的なプランを考えたり、資産、財形のことを訓練内でオープンに考えることが難しいと感じられた科目だった。	

6 標準モデルの高齢者就職促進科目の必要性			
①	必要性が高い		○
②	どちらかという必要	○	
③	わからない		
④	どちらかという必要ない		
⑤	必要性が低い		

6.1 高齢者就職促進科目の総時間はどのくらいが妥当か	
3 6 時間程度	→ 3 0 時間程度

7 高齢者就職促進科目の必要不可欠な科目の内容(計画と実施での比較)			
計画時	<ul style="list-style-type: none"> 「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"> 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。

7.1 高齢者就職促進科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」	
【実施後のみ】	
<ul style="list-style-type: none"> 全体の科目設定、時間配分も良かったと思う。 	

8 調整時間(日)の計画時と実施の具体的内容			
計画時	<ul style="list-style-type: none"> 特に調整時間(日)は設けていないが、訓練終了後に1時間の質疑応答を設けている。訓練時間で質問できなかった個々の疑問解消や自習に活用している。また、疑似面接の対応も可能。 	→	実施後 <ul style="list-style-type: none"> 設定していない。

9 訓練終了後に想定している就職先			
計画時	<ul style="list-style-type: none"> 当社は派遣事業も行っているため、受講者で希望があれば派遣登録が可能。そのうえで、求人先と双方の希望をヒアリングし就職を案内した方がいる。 受講者が高齢の場合は産業雇用安定センターと連携を取っており、今回も同様に連携したい。 	→	実施後 <ul style="list-style-type: none"> ハローワークとの連携 産業雇用安定センターとの連携

10	シニア層向け委託訓練の次年度以降の実施に関する今の考え			
計画時	○わからない。 ・初めての訓練のため結果が反映されるまで時間を要す。また、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、改善が必要などその対応が可能か等総合的に判断して考えたい。	→	実施後	○実施したい。 ・今回の受講者は、これまでの人生経験に誇りを持ち、また、一様に習得意欲が高く、「シニア」であることを言い訳にせず先進性の高い分野であるパソコンのハード・ソフト両面の学習にも取り組まれた。そうした意欲のある方がいる限り、この訓練に携わることは大変名誉なことと感じている。

訓練開始時

訓練終了時

11	受講者の訓練意欲					
①	高い	○	→	①	高い	○
②	少し高い			②	少し高い	
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	

12	受講者の就職意欲					
①	高い		→	①	高い	
②	少し高い	○		②	少し高い	○
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	

13	クラスの雰囲気(訓練・就職意欲以外のこと)			
訓練開始時	・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。	→	訓練終了時	・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しており、大変に和気あいあいとして雰囲気だった。

14	通常の訓練コースのシニアと比較して何か違いを感じるもの			
訓練開始時	・年齢が近いということや、そもそも人柄のところもあるかも知れないが、コミュニケーションが活発に行われている印象がある。	→	訓練終了時	・同年代の集まりゆえに価値観が比較的によく、コミュニケーションを取りやすかったために、受講生相互の親密度の高さを感じられた。

15	本訓練の受講者とこれ以外の訓練を受講するシニアと比較して訓練内容の習得度について			
【実施後のみ】 ○少し高い。 どちらの場合も、明確な目標意識をもって取り組まれた方々は訓練終了後にははっきりとした習得を見せているが、年代層に近い場合、励まし合いや競争意識などがあるため、より高い習得度を見せているように感じられる。				

16	シニア受講生への対応で困ること			
訓練開始時	・本訓練に限らず、特にシニアの方は分からないことを聞いて済ませてしまう方が多いと感じられるので、回答時にはメモを取り、後で再度困ったときにはまずメモをチェックするよう合わせてお伝えするようにしている。	→	訓練終了時	・特になし

17	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
<p>【実施後のみ】</p> <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、就業する事が次への目標ステップとなる。・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。	

(ウ) 訓練実施機関 (マンション管理員)

訓練開始前		訓練終了時	
1	シニア層限定訓練に対するメリット、デメリット		
メリット	・身体・知力においても65歳以上はまだまだ若く、一定の配慮を雇用する企業側が整備することが出来れば、経験豊富なシニア層はまだまだ経済的活用が可能。	→	同左
デメリット	・企業側によるシニア層の雇用に対する整備経費の案配。 ・若者とシニア層との雇用競合の案配。 ・健康面など起こりうるトラブルへの対応。		・健康面など起こりうるトラブルへの対応。

2	通常のコースと比較して特に課題と考える点		
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)

3	専門科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」
【実施後のみ】	
・マンション管理員のための授業は、教材が少なく、講師への負担が大きい。今後同じような訓練を実施する場合、教材の充実が必要と思われる。	
・管理業務主任者を追加で入れて更にレベルを高くするなどの調整が必要だと感じた。	

4	標準モデルの高年齢者専門科目の必要性		
①	必要性が高い		① 必要性が高い
②	どちらかという必要	○	② どちらかという必要
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
	・住人の人たちとのコミュニケーションスキルは重要。	→	・求人企業の話を知るとパソコン操作は絶対に必要なので、今回位の授業時間でもちょうど良いと感じた。しかし、目指すレベルにより時間も変わってくると思うが、基本的な文書や表計算のみならば、少し日数を調整することも可能だと感じる。

4.1	高年齢者専門科目の総時間はどのくらいが妥当か	
	149時間程度	→ 95時間程度

訓練開始前	訓練終了時
-------	-------

5	高年齢者専門科目の必要不可欠な科目の内容(計画と実施での比較)	
計画時	→	実施後
<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションスキル クレーム対応。 		<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションスキル クレーム対応。 <p>これに加え、即戦力となるためのパソコンスキルも大変重要と感じた。</p>

5.1	高年齢者専門科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」
【実施後のみ】	
<ul style="list-style-type: none"> ライフマネープランは、定年退職の方が多いため授業で行わなくても良いかもしれない。 講座名が「マンション管理員」となっているので金融知識は今回のように時間を掛けなくても良いと感じた。 	

6	標準モデルの高年齢者就職促進科目の必要性			
① 必要性が高い	○	→	① 必要性が高い	○
② どちらかという必要			② どちらかという必要	
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	
<ul style="list-style-type: none"> 企業勤めが長く久しぶりの就職活動だったので、就職活動を行う際に必要となる応募書類の作成及び就職活動など職業意識の再構築は重要だった。 				

6.1	高年齢者就職促進科目の総時間はどのくらいが妥当か	
	48時間程度	→ 36時間程度

7	高年齢者就職促進科目の必要不可欠な科目の内容(計画と実施での比較)	
計画時	→	実施後
<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 		<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など必要不可欠。 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。

7.1	高年齢者就職促進科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」
【実施後のみ】	
<ul style="list-style-type: none"> 久しぶりの就職活動になる為、今回のようにじっくり時間を掛けることができ良かったと思われる。 	

8	調整時間(日)の計画時と実施の具体的内容	
計画時	→	実施後
<ul style="list-style-type: none"> 講義の最終2日間を調整日とした。 		<ul style="list-style-type: none"> マンション管理員の総復習としてまとめのテストを実施し、問題解説によって疑問点をなくした。 調整日は無くても皆さん授業内容を理解した。 調整日は1日で十分だった。

9	訓練終了後に想定している就職先			
計画時	<ul style="list-style-type: none"> ・管理会社への就職でパートや嘱託・契約社員。 ・管理組合に直接雇用でマンション管理人 	→	実施後	<ul style="list-style-type: none"> ・管理会社への就職（パートや嘱託・契約社員） （大京アステージ、スタートアメニティー、住友不動産建物サービス ・関連企業との連携で就職に結び付けたい。

10	シニア層向け委託訓練の次年度以降の実施に関する今の考え			
計画時	<p>○どちらかというを実施したい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その時の教室の空き状況にもよるので、忙しい時期の開講を避けて提案可能であれば実施したいと思う。 	→	実施後	<p>○どちらかというを実施したい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理由は計画時と同じ。 ・ただ、今回のような受講者だと、対象者を限定しない訓練よりもやり易かった。

訓練開始時

訓練終了時

11	受講者の訓練意欲					
①	高い	○	→	①	高い	○
②	少し高い			②	少し高い	
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	

12	受講者の就職意欲					
①	高い		→	①	高い	○
②	少し高い	○		②	少し高い	
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	

13	クラスの雰囲気(訓練・就職意欲以外のこと)			
訓練開始時	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	→	訓練終了時	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

14	通常の訓練コースのシニアと比較して何か違いを感じるもの			
訓練開始時	<ul style="list-style-type: none"> ・今回の訓練は、選考の結果40名の中から選ばれたという意識があるのか、他の訓練よりもより一層訓練生のやる気を感じられる。 	→	訓練終了時	<ul style="list-style-type: none"> ・皆さんの年齢が近いクラスだったので、仲良くなるのも早かったように思う。 ・回りの方と助け合い、とても良い雰囲気のクラスだった。

15	本訓練の受講者とこれ以外の訓練を受講するシニアと比較して訓練内容の習得度について			
【実施後のみ】				
○高い。				
<ul style="list-style-type: none"> ・もともとスキルの高い方が多く、授業が終わっても復習のため残っている方いて、皆さんの習得度はとても高かった。 ・同年代もあって、情報交換などでとても有意義に過ごされた。 ・若い方に1名だけシニアの方が混ざるより、今回のように対象者を限定しての講義の方がシニアの方には良いと思った。 				

16	シニア受講生への対応で困ること		
訓練開始時	・今回の訓練に関しては、特に対応に苦慮した点はない。	➡	訓練終了時 ・特になし

17	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		
<p>【実施後のみ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シニア層の就職が多い講座を実施する。 ・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。 			

(エ) 訓練実施機関（介護・保育補助員）

訓練開始前		訓練終了時	
1	シニア層限定訓練に対するメリット、デメリット		
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・経験豊かな方との会話、他者との交流にて意識向上できる。 ・年齢的な事もあり、働く時間帯等は範囲が広い。 	→	メリット 同左
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・こだわりが強い方がおられた場合、授業の進み方に支障があるかもしれない。 ・自分のペースでの取り組みにより、他者に合わせるができない方もいるかもしれない。 ・雇用の形態が複数有る為、複数の職種がないと難しい。 ・雇用する側も能力やその方の体力的なところ等年齢的な事を考えると就職できる範囲が少ない。 		デメリット 同左

2 通常のコースと比較して特に課題と考える点				
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)	

3 専門科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」	
【実施後のみ】	
<ul style="list-style-type: none"> ・取得できる資格について、制限が無いのであれば生活援助従事者研修ではなく、介護職員初任者研修が取得できる方が就業に関して有利と思う。 ・就業のイメージがつきやすい科目を増やした方が、早期に就業に結びつきやすかったのではないかと感じた。 	

4 標準モデルの高年齢者専門科目の必要性				
①	必要性が高い		① 必要性が高い	
②	どちらかという必要	○	② どちらかという必要	○
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	

4.1 高年齢者専門科目の総時間はどのくらいが妥当か	
3 8 時間程度	→ 3 8 時間程度

訓練開始前		訓練終了時		
5 高年齢者専門科目の必要不可欠な科目の内容(計画と実施での比較)				
計画時	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	➡	実施後	
			<ul style="list-style-type: none"> ・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行く意識をつってもらうこと。 ・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。 	
5.1 高年齢者専門科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」				
【実施後のみ】				
・特になし				
6 標準モデルの高年齢者就職促進科目の必要性				
①	必要性が高い		①	
②	どちらかという必要	○	②	
③	わからない		③	
④	どちらかという必要ない		④	
⑤	必要性が低い		⑤	
➡				
①	必要性が高い		①	
②	どちらかという必要	○	②	
③	わからない		③	
④	どちらかという必要ない		④	
⑤	必要性が低い		⑤	
6.1 高年齢者就職促進科目の総時間はどのくらいが妥当か				
2.7時間程度		➡	2.7時間程度	
7 高年齢者就職促進科目の必要不可欠な科目の内容(計画と実施での比較)				
計画時	<ul style="list-style-type: none"> ・応募書類 ・面接対応 	➡	実施後	
			<ul style="list-style-type: none"> ・応募書類 履歴書や職務経歴はファーストアプローチとなる為必要な知識。 ・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。 	
7.1 高年齢者就職促進科目において、改善・変更等したい「科目内容や指導方法等」				
【実施後のみ】				
・特になし				
8 調整時間(日)の計画時と実施の具体的内容				
計画時	・設定せず、普段から復習時間を取っている。	➡	実施後	
			調整日は設けていないが、復習時間を多く設定した。	
9 訓練終了後に想定している就職先				
計画時	<ul style="list-style-type: none"> ・就職率厳しい。 ・高年齢者は働き方が多様なので柔軟に対応してほしい。 ・雇用保険が適応できても、出来なくても柔軟に対応してもらいたい。 ・出席率80%は厳しい。シルバーでの訓練で経験しているが高年齢になるといろいろ理由があり、遅れることがある。 	➡	実施後	
			<ul style="list-style-type: none"> ・産業雇用安定センターと連携していく。 ・可能なら派遣登録も声掛けする。 ・関連企業との連携。 	

訓練開始前		訓練終了時	
10	シニア層向け委託訓練の次年度以降の実施に関する今の考え		
計画時	○どちらかというを実施したい。 ・その時の教室の空き状況にもよるので、忙しい時期の開講を避けて提案可能であれば実施したいと思う。	→	実施後 ○わからない。 ・就業に繋がる点で生活援助従事者研修より、初任者研修の委託訓練であれば、教室の空き状況や忙しい時期を避けて可能であると思われる。
11	受講者の訓練意欲		
①	高い	○	① 高い
②	少し高い		② 少し高い
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
		・訓練修了後の就業に向けて高い意識を持ち、意欲的に訓練を受けていた。 ・一部スマホの使用や前日の疲れかウトウトする場面が見られた。	
12	受講者の就職意欲		
①	高い		① 高い
②	少し高い	○	② 少し高い
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
		・受講者同士の就職についての会話が多くみられた。	
13	クラスの雰囲気(訓練・就職意欲以外のこと)		
訓練開始時	・皆さんがとても意欲的で楽しく勉強している。	→	訓練終了時 ・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。
14	通常の訓練コースのシニアと比較して何か違いを感じるもの		
訓練開始時	・シニアクラスの方は健康に気を使われていて、何かを学びに来ている姿勢が素晴らしく意欲的。講師もシニアクラスは教えがいがあり、とても授業態度が良いとの印象を持っている。	→	訓練終了時 ・初めての生活援助従事者研修での委託訓練のため、比較は難しいが、初任者研修の委託訓練の場合と変わらない印象を受けた。
15	本訓練の受講者とこれ以外の訓練を受講するシニアと比較して訓練内容の習得度について 【実施後のみ】 ○どちらとも言えない。		
16	シニア受講生への対応で困ること		
訓練開始時	今のところは無い。	→	訓練終了時 ・特に無い。
17	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 【実施後のみ】 ・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。		

