

第3章 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援の調査 (ヒアリング調査)

第3章 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援の調査 （ヒアリング調査）

本研究会では職業能力開発施設におけるキャリア形成支援のあり方を検討するため、職業能力開発施設がアビリティ訓練生に実施している就職支援等の実態（工夫内容等）及び今後のキャリア形成支援に係る意見等について調査するとともに、実際に活用されている資料等の収集を行った。

第1節 ヒアリング調査の概要

全国9ブロックの中から、施設規模、地域性等を勘案し、8箇所の職業能力開発施設に対して現地を訪問し、ヒアリング調査を実施した。調査の対象者は職業能力開発施設の担当課長1～2名、指導員2～3名（系別）とした。

第2節 ヒアリング調査結果

2-1 担当課長

職業能力開発施設の担当課長に以下の5項目について、聞き取り調査を行い、次のような回答を得た。

(1) 貴施設では、アビリティ訓練生に対して具体的にどのようなキャリア形成支援を実施していますか。

a 入所前

- ・公共職業安定所にて、相談員が週2回訓練コースの説明を行い、その後個別相談を実施している。
- ・施設内で職業訓練ガイダンス及びプレ訓練において能力開発支援アドバイザーがキャリアシート作成、職業適性診断等を実施している。
- ・定期的に施設見学会及び個別相談を行っている。
- ・毎月行う「施設見学会」の際、午前中の各訓練科の案内に続き、午後にキャリア形成についての話と適性検査を実施している。（入所選考時に行う適性検査の前倒しでもある。）
- ・入所前に訓練の合格者に対し行う「説明会」の際にキャリアシートを配布している。

b 訓練中（入所から概ね修了1か月前まで）

- ・入所後、早い時期に集団指導（STAR2003 .ヒューマン・コンセプトチェック）を実施している。
- ・履歴書・職務経歴書の書き方を指導する中で、本人の棚卸しをはじめ、自己分析の方法を指導して今後に向けてどのように進んだらいいのか等の指導をしている。
- ・就職支援講習会を月1回開催し、訓練期間中に最低1回は受講するように指導している。
- ・キャリア形成の必要性とキャリアシートの記入方法を集団で指導している。
- ・入所3ヶ月目に求職説明会、4ヶ月目に科ごとの第1回内部相談を実施している。
- ・公共職業安定所の統括職業指導官を招き労働市場、雇用状況についての講話を行っている。
- ・入所から4ヶ月半までは訓練に集中してもらうため、就職活動支援はしない。情報収集をしてもらう程度である。修了1ヶ月前に「就職活動の解禁日」を設け、企業面接等の活動に入る。
- ・担当指導員と就職支援アドバイザーが1～2ヶ月目にキャリアシートの説明と記入（集団指導）及びキャリア形成相談（個別）を実施している。さらに3～4ヶ月目には指導員・就職相談員及び公共職業安定所担当職員により就職説明会、職業講話及び就職個別面談を実施している。

c 修了前（概ね修了1か月前から修了まで）

- ・履歴書・職務経歴書作成指導を実施している。
- ・ビデオ教材による指導（雇用情報センター、再就職活動の進め方）をしている。
- ・就職講話を実施している。
- ・個別相談やキャリア・コンサルティングを実施（指導員や能力開発支援アドバイザー等）している。
- ・求職情報（情報誌、新聞）や就職支援セミナーの開催情報を提供している。
- ・企業説明会等への参加を勧めている。
- ・就職促進ミーティング（就職ガイダンス）を実施している。
- ・スキルチェックシートを活用し、習熟度をチェックさせている。

d 修了後

- ・就職の追跡調査等を通じ、未就職者に対してポリテクセンターの支援係へ相談に来るように誘導し、就職指導とキャリア相談を実施している。
- ・公的機関の合同面接会の開催案内等の情報提供を行っている。

(2) 貴施設において、アビリティ訓練生に対するキャリア形成支援を実施するに当たり、工夫していることがあればお聞かせください。

a 工夫している事項と取組の効果

- ・訓練期間中に2～3回面談を行う。そのうちの1回は4者面談を実施する。（担当課長、アドバイザー、指導員、訓練生）その結果、訓練生も積極的に相談に来るようになった。
- ・訓練修了後は携帯電話のメールを活用するなどして追跡調査を行う。
- ・就職講話「面接スキルアップ」を実施している。講師は企業の面接担当者をお願いすることで採用側の生の声を聞かせることができた。
- ・訓練効果を自己診断してもらい、不足している知識・技能を自覚してもらっている。効果としては修了後の就職先の決定、就職後の能力開発の参考となる。また、一部のコースでは就職率もアップした。
- ・全職員、就職相談員は必ず名札を着用、また訓練生も名札を着用し、個別面接の時に名前と呼ぶように意識している。訓練中の訓練生の就職状況はグラフで掲示し、修了生の就職状況はロビーに一覧表で掲示することで就職意欲の喚起につながっている。
- ・就職に直結したキャリア・コンサルティングの実施とキャリアシート作成指導を行っている。
- ・職員研修を実施（キャリア・コンサルティング養成講座）した。
- ・就職実態調査票をサーバで管理し、情報を共有化している。
- ・訓練修了時に在所生に贈るメッセージを作成させ、掲示している。
- ・面接対策、職業適性に係る書物をいつでも閲覧できるようにしたら、就職に対する姿勢が変化してきた。
- ・所内パソコンからサーバにアクセスして、毎日の公共職業安定所の求人票を自由に閲覧できるようにしたら、迅速に求人情報を知ることができるようになった。
- ・グループワーク的な授業を取り入れ、訓練生同士が早く交流が図れるように環境作りをした。その結果、就職意欲の低い者でも、意欲のある人に感化され、クラス全体の就職促進につながった。

b 今後取り組んでみたい内容

- ・個別相談の他に小グループに分けたグループワーク的な就職指導を実践したい。
- ・訓練生がいつでも自主的に職業適性診断をできるようなツールの導入をしてみたい。
- ・キャリア・コンサルティングのマニュアルやツールの作成を行いたい。

(3) 貴施設において、アビリティ訓練生に対するキャリア形成支援を実施するに当たり、困難に感じている点等があればお聞かせください。

困難と感じる点と原因

- ・情報不足でキャリア・コンサルティングの概念が施設としてまだ理解されていない。そのため、支援に積極的でない。
- ・訓練生と指導員のキャリア形成に対する認識の違いがある。
- ・指導員に時間的な余裕がない。
- ・能力開発支援アドバイザーが減員になり、個別相談に応じられない状況が発生してきた。
- ・若い指導員が多いので支援が難しい科もある。(中堅以上の指導員が各科に1名は必要である。)
- ・個別の支援は人数が多くまた、個人差があるため時間がかかる。
- ・訓練生は就職に対して慎重であり、選り好みがある。

(4) 貴施設において、アビリティ訓練生に対するキャリア形成支援を実施するに当たり、使用している具体的な資料についてお聞かせください。

使用教材、使用時期及び使用効果

- ・自作の履歴の書き方、公共職業安定所で作成の職務経歴書の書き方を就職説明会の時に使用している。
- ・資料は入所から修了1ヶ月前まで就職支援講習会の冊子を使用している。講習会の内容は求職活動、就職の報告、履歴書・職務経歴書の書き方、マナー等でビデオ視聴も含めて実施している。
- ・キャリアシート(施設でアレンジしたもの)を入所～1ヶ月が経過するまでの間に一括説明会で使用する。
- ・ビデオ教材を就職活動開始前に活用した結果、訓練生は自信を持って履歴書・職務経歴書を書くようになった。
- ・企業が採用条件の一つとして重視するコンプレックススキル向上や習得を描いたビデオを視聴したところ効果があった。
- ・キャリアシート、求人票を活用した支援を行い、こまめに対応することでコミュニケーションが取れるようになった。
- ・入所後、早い時期からキャリアシートを作成させることで、就職活動時の職務経歴書の作成や履歴書の作成に役立つとともに、再就職に対する心構えが強められる。

(5) 貴施設において、アビリティ訓練生に対するキャリア形成支援をさらに効果的かつ効率的に実施するに当たり、必要な事項等があればお聞かせください。

- ・ 支援ツールの充実を図ってほしい。
- ・ 外部の機関と連携を図って訓練修了後のフォロー体制を構築していく必要性を感じている。
- ・ ビジネスマナーなどを教える機会が持てれば良い。
- ・ コミュニケーション能力等、企業が必要としているスキルを育成できる場があれば良い。
- ・ 視聴覚教材が必要である。
- ・ キャリア形成支援を行うには、人の配置と具体的な説明が必要である。
- ・ 科ごとのフォロー体制を作りたい。
- ・ 就職相談員や能力開発支援アドバイザーの持っているノウハウや就職指導法を指導員に習得させたい。
- ・ システム・ユニット訓練の中にキャリア形成支援の内容を含める。
- ・ キャリア形成の支援ができるような研修体系の整備が必要である。

2 - 2 調査結果〔指導員〕

職業能力開発施設の指導員に以下の5項目について、聞き取り調査を行い、次のような回答を得た。

(1) あなたは、アビリティ訓練生に対して具体的にどのようなキャリア形成支援を実施していますか。（選択肢より選択）

- ・ 訓練を実施する中において、就職後の業務との関連性を強調して指導
- ・ 訓練生の自己理解への集団方式又は個別面談方式による支援（職業適性診断、職務の棚卸し、スキルチェック等）
- ・ 訓練生の仕事理解への集団方式又は個別面談方式による支援（求人情報の提供、企業が求める人材、職業理解等）
- ・ 訓練生の目標設定への集団方式又は個別面談方式による支援（キャリアプランの作成指導、就職目標の設定等）
- ・ 具体的な活動、行動への集団方式又は個別面談方式による支援（キャリアシートの作成指導、就職活動の進め方、履歴書・職務経歴書の書き方、ビジネスマナー、コミュニケーション指導等）

(2) あなたがアビリティ訓練生に対するキャリア形成支援を実施するに当たり工夫していることがあればお聞かせください。

a 工夫している事項とその効果

- ・ 仕事理解のための小冊子「修了生を訪ねて」を作成している。冊子は修了生の就職先を訪ね、現在どんな事業所でどのような内容の仕事をしているかを写真つきで紹介したもので、訓練生の求職活動の時に大変役に立っている。
- ・ 訓練生に対する声かけ。求人票をみて良さそうなものを訓練生に持って行き就職活動を促すことにより、就職意欲が喚起される。
- ・ 面接対策の本、適性の本を揃えキャリア形成の意識を少しでも高めるようにした結果、面接（就職）に対する姿勢が変わった。
- ・ 修了生からの情報収集として、企業の採用試験の内容や企業内部情報の収集に努めている。その結果、採用試験対策にもなり、数年続けて採用していただいている企業も出てきた。
- ・ 施設の実施する就職支援講習会を受講するよう指導している。
- ・ 合同面接会（年4回）に積極的な参加を促した結果、面接を受ける者も出てきた。
- ・ 経験の浅い指導員で構成しているため、就職活動支援プログラムを使用し、キャリア形成支援に取り組んだ結果、就職活動に積極的になってきた。（指導員が対応しきれない場合には、能力開発支援アドバイザー等の方に協力いただいた。）
- ・ 訓練生との普段の会話から受講動機と訓練生の個性を把握し、いかに自分の過去の職務経歴を活かすかを考える。
- ・ 資格取得のための補講、勉強会や教室の開放を行っている。
- ・ 訓練生の得意なキャリアを発表してもらおう。
- ・ 指導員がシステムやユニット毎に訓練に係るため、通して訓練生に係る機会が少ない。接触の機会を増やすため、個別面談方式による支援を定期的（入所から3ヶ月目位から毎月（5～10人／1人）、コミュニケーションをとる形）に実施している。

b 今後取り組んでみたい内容

- ・ 訓練生の仕事理解のためのグループディスカッションを取り入れたい。
- ・ ビジネスマナー、面接対策の指導をしたい。
- ・ 現役で働いて活躍している修了生に依頼をして、就職講話を実施したい。
- ・ 訓練生自らの現状調査をしてもらい、グループ討議などの時間を設定し、現状学んでいる内容の位置づけ、これからの展望を意識付けさせたい。

(3) あなたがアビリティ訓練生に対するキャリア形成支援を実施するに当たり困難に感じている点等があればお聞かせください。

a 困難と感じる点と原因

- ・本当にキャリア形成支援を実施した場合、訓練生の今後、あるべき姿を追求すると実現には時間がかかる。実際には修了後、3ヶ月で75%～80%の就職率で評価される、ということに困難を感じる。
- ・複数の科を受け持つため、人数が多く訓練生と接する時間が多く取れない。
- ・個人差があり、限られた時間に、それぞれのアドバイスをしなければならないので時間がかかる。
- ・第一線を退き、経済的にも余裕のある高齢者の方へのキャリア形成支援は難しい。
- ・高齢者に該当する就職先が少ないので指導が難しい。
- ・経験年数が少なく、実務経験もない20代から30代前半の指導員は、職歴や経験が豊富で年齢が上の訓練生に対するキャリア形成支援が難しい。
- ・訓練生は今現在「生活」することが重要であり、今後のキャリアをどうするかの話までには至らない。
- ・指導員間の意識の違いや経験の違いがあり、系の連携が難しい。
- ・若年者の訓練受講動機や就職観がはっきりしないため、若年者のキャリア形成支援が難しい。
- ・キャリアのある人への支援をするためには指導員自身の専門分野のレベルアップも行わなければならない、時間的な配分が難しい。

(4) あなたがアビリティ訓練生に対するキャリア形成支援を実施するに当たり、使用している具体的な資料についてお聞かせください。

a 使用教材・資料、使用時期及び使用効果

- ・キャリアシート、Star2003、就職講話の資料を入所後1ヶ月・4ヶ月・修了月（調整時間、ユニット中、昼休み、放課後）に活用している。就職意欲の喚起、履歴書・職務経歴書の作成、就職活動の際に有効である。
- ・ビデオ教材を活用した結果、就職活動に対する取組姿勢に変化があった。（自信を持って履歴書、職務経歴書を書いている。）
- ・AGネットの就職支援資料を使用している。
- ・資料として就職活動支援プログラムを入所から修了（追跡調査期間）まで使用している。入所時、就職意識が見られない訓練生もこれらを実施することで、自ら就職活動をするようになってきている。
- ・就職に関する意識アンケート調査（入所4ヶ月目・科での取組）を実施した。その結果就職への動機付けができ、早期就職者が増加した。

- ・生涯職業能力開発体系図の説明を行うことにより、訓練生がどの分野でどの勉強をしていくかがわかり、補足するときに役に立った。
- ・就職活動を始める前に「履歴書・職務経歴書の書き方」の資料を使用している。今までのキャリアの確認と就職意識の高揚につながる。

(5) あなたがアビリティ訓練生に対するキャリア形成支援をさらに効果的かつ効率的に実施するに当たり、必要な事項等があればお聞かせください。

- ・カリキュラムの中にキャリア形成支援ができるユニットがあっても良い。
- ・キャリア・コンサルティングができる時間があればもっと効果があがる。そのことによって、コミュニケーション能力がアップし、よい信頼関係も生まれ、今後の業務展開もやりやすくなる。
- ・企業が今、必要として求めている人間像や必要としている技術を知る。
- ・多くの企業を知ることによって訓練生により詳しい情報提供ができる。
- ・職員間の連携を図り目的意識を持つ。
- ・訓練生のために私たちが何をすべきか訓練生を中心に考える。また、少しでも訓練生に有利な情報を与え、完全就職につなげる指導と体制の強化を図る。
- ・キャリア形成をする初めの段階で“何がしたいか”が明確になるような情報や体験、ツール等が必要であると感じる。
- ・課題別の相談事例を作成し、提供してほしい。
- ・キャリア形成支援のテキスト作成と支援の内容を示してほしい。
- ・就職情報の共有化、キャリア・コンサルティング能力の向上が必要である。