

就職支援 取組事例集

令和4年7月

本事例集には、様々な民間委託訓練機関において実際に取り組み、成果の上がった就職支援の事例を掲載しています。訓練生全員が就職につながるように、また職業訓練サービスの質の向上のための一助としてご活用ください。

	目次	(ページ)
1 【早期就職編】		
1-1	就職支援ニーズの把握.....	2
1-2	就職支援ツールの有効活用.....	2
1-3	早期就職に向けて.....	3
1-4	就職への意識喚起.....	3
2 【キャリアコンサルティング編】		
2-1	キャリアコンサルティングの実施について.....	4
2-2	キャリアコンサルティング体制.....	4
2-3	キャリアコンサルティングの狙い.....	5
2-4	キャリアコンサルティングの質の向上.....	5
3 【連携体制編】		
3-1	訓練校内の連携体制.....	6
3-2	ハローワークやしごとセンター等との連携.....	6
3-3	企業説明会、求人企業へのアピール.....	7
4 【訓練校の取組編】		
4-1	施設見学会の内容充実.....	8
4-2	就職支援授業について.....	8
4-3	応募書類の作成指導.....	9
4-4	就職活動予定表.....	9
4-5	面接対策.....	10
4-6	応募先の選定.....	10
4-7	就職活動日.....	11
4-8	機会と場の提供.....	11
4-9	目標の設定.....	12
4-10	高齢者に対する就職支援.....	12
4-11	生徒からの就職相談への対応体制の構築.....	12
5 【訓練修了後編】		
5-1	訓練修了後の就職支援.....	13
5-2	就職状況報告書.....	13

作成部署: 東京都産業労働局中央・城北職業能力開発センター再就職促進訓練室

1 【早期就職編】

1-1 訓練生の就職支援ニーズの把握

Point !

訓練生の人物像(特徴や特性)、就職支援ニーズを把握し、効果的な就職支援の働きかけを実施する。

	～訓練生の人物像を早期に把握し、就職支援ニーズに応えた支援～
事例1	入校時に訓練生のプロフィール、訓練、就職に対する希望等のアンケート調査を実施し、分析して早期に面談を実施。訓練生の情報収集を行う。詳細は、1-2(事例1)。
	～入校前から訓練生の就職への方向性や希望などの情報共有を校内で図る～
事例2	入校前に、訓練生の申込書をもとに就職支援責任者、キャリアコン担当者、事務局が、就職推進会議を実施。
	～訓練生に関する情報収集に加えて、適宜訓練内容の習得状況を把握した効果的な支援～
事例3	訓練生の保有資格、スキル、訓練内容の理解状況、就職活動状況等、詳細な情報をデータで入手出来るような入力フォーマット(就職活動予定表等)を用意し、訓練生自身が入力して管理させる。就職活動予定表の詳細は、4-4。
	～自己紹介で訓練生の自己理解を深める。訓練校が生徒を把握した上で支援の方向性を見極める目安に～
事例4	訓練、就職等、自分を理解してもらおう項目を事前に配布し、入校後早めの段階で自己紹介の場を設ける。人前での発表練習にもなる。オリエンテーション(事務局担当)、授業開始前(講師担当)、就職支援授業(講師)の3回行っている訓練校もある。

1-2 就職支援ツールの有効活用

Point !

ツールを有効に活用しよう!! 待っていては、情報は入ってこない。

		～初回のキャリアコン時までには訓練生を理解し、生徒が希望する支援を考える～
事例1	<入校時>	今後就職支援する上で必要な情報を、アンケートを使い取得する。 アンケート項目例:就職への意欲、進みたい方向、希望雇用形態・条件、訓練生自身のプロフィール、アピールポイント、スキル、所持資格等
		～一般の離職者に比べ就職意欲・意識が弱い訓練生が多い。就職へ早目の意識づけが重要～
事例2	<訓練初期>	「就職活動予定表」を作成させる。就職活動開始から内定獲得までに平均約4か月かかるので、目標とする内定日を4か月位に設定させる。早めの就職活動が、なぜ必要なかを考えさせる。詳細は、4-4。
		～訓練の状況を共有・検討し、授業に反映させる～
事例3	<訓練中>	就職活動状況・受講進捗、理解状況について毎月1回アンケートを実施。講師を含めて検討会議を行う。
		～就職支援期間のフォローをやすく。訓練生の就職意欲を高め、モチベーションを維持する。～
事例4	<訓練修了時>	訓練修了時点の未就職者に、就職支援期間の活動計画表を作成・提出させる。

1-3 早期就職に向けて

Point !

希望条件を満たす求人先は、採用の足も速く、応募者も多い。早期から就職活動することが重要。

事例1	<p>～早期就職の重要性を理解させ、訓練生の意識改革。資格はいつでも取れるが、就職は今しかない～</p> <p>訓練直後は習得したスキルで有利になるが、訓練からの期間が空き、離職期間が長引くと、その効果は薄れむしろ逆効果になりかねないことを説明。また採用を急ぐ企業は、人柄・経験を重視し、資格・スキルは採用後に教育する場合もある。</p>
事例2	<p>～資格だけでなく内定の時期も計画し、就職を後回しにしない～</p> <p>「就職活動予定表」に、内定時期と資格取得時期を明示させる。訓練修了後、雇用保険の受給満了以降に就職を希望する訓練生には、離職期間が延びることによる不利益を理解させる。就職担当講師の中には、資格取得をしてから就職活動を開始しようとする訓練生は、就職が極めて困難であると断言する講師もいる。</p>

1-4 就職への意識喚起

Point !

働くことへの意識付け・意欲の喚起が第一歩！ 繰り返し行うことが重要。

事例1	<p>～雰囲気良く、まとまりがあるクラスの就職率は高い。生徒同士の情報交換を活発化させ、相乗効果を期待。～</p> <p>クラスの雰囲気を高める工夫として、授業の中でグループワーク・ペアワークを増やしたり、清掃当番を設けたりしている。クラスの雰囲気により、就職活動や資格取得への取り組み方が大きく変わる。</p>
事例2	<p>～学校側から訓練生が馴染めるようにアプローチ。早めに打ち解けるよう、クラスのコミュニケーションを活発化～</p> <p>訓練生との会話がスムーズにできるように、下記の点に注意。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎朝毎夕、職員が玄関・受付で待機して声掛けを実施。 ・事務局は、休み時間に教室へ顔を出し、声掛け。訓練生との接触時間を増やして、本人の希望、モチベーションを把握し、気軽に相談できるよう工夫。
事例3	<p>～訓練生にしっかりと目的意識を持って、訓練を開始させる。繰り返しの意識づけが大事。～</p> <p>施設見学会や入校時に、就職という訓練の本来の目的を理解させ、ゴールを明確にさせる。希望する企業、職種への就業を成就した、訓練修了後の自己像イメージを持たせる。</p>
事例4	<p>～就職意識・意欲を醸成し、就職活動を早く始動させる～</p> <p>応募書類を早めに完成させることで、就職に対する心構えを形成させる。詳細は、4-3。</p>
事例5	<p>～身近なクラスメイトの話を刺激材とし、就職への意識喚起。訓練期間中の就職率UPで最終就職率も高くなる。～</p> <p>就職決定した生徒が、就職に至る経緯、活動状況、就職を決めた理由等を退校日前に話す機会を設ける。</p>
事例6	<p>～具体的な就職へのイメージを掴み、就職意欲を高める。～</p> <p>卒業生に、仕事内容や就職体験談を話してもらい機会を作る。業界の採用担当者から、仕事の特徴、一日の仕事の流れなどを聞く機会を作る。</p>
事例7	<p>～自分の希望先がマッチしているか、就職活動の方法に間違いがないかを修了生の活動と照らし合わせ～</p> <p>教室内や廊下に手作りの掲示物(卒業生の就職先一覧、就職活動状況報告等)を掲示し、興味を抱かせる。</p>
事例8	<p>～スーツ姿で面接の模擬体験。訓練生の服装・心構えの事前準備・意識喚起～</p> <p>訓練期間中、企業説明会や企業面接を受ける日は、面接にふさわしい服装や身だしなみで登校するように指導。模擬体験をすることで、面接本番でも平常心で臨むことができる。</p> <p>スーツ姿を見た他コースの訓練生の意識も、これを境に目に見えて変わり、訓練校も生徒の就職活動の様子がわかることで、面接後のフォローがし易くなる。</p> <p>オンライン面接も増える中、面接できる服装を前もって準備することで、突然の面接にも対応が可能に。</p>

2 【キャリアコンサルティング編】

2-1 キャリアコンサルティングの実施について

Point !

初回のキャリアコンが行われるまでに、どのような就職支援の準備を行ったかが大切。

事例1	～事前に訓練生の情報を把握し、キャリアコンサルティングをスムーズに～
	初回のキャリアコン時まで、訓練生の情報を把握する。生徒との雑談を通して、本人の職業観やモチベーションを把握することで、初回のキャリアコンは訓練生の希望の確認からスムーズに開始。詳細は、1-1、1-4。
事例2	～早期にキャリアコンを実施することで、就職への意識喚起だけでなく、フォロー体制も充実可能～
	入校後10日以内に全員のキャリアコンを実施する。離職理由や前職の雇用条件を聞くことも重要。離職理由が自分以外の原因であれば、心のケアも必要になる。早めに取り組むことで、キャリアコンサルタントとの相性が悪い場合は、担当替えも可能。
事例3	～求人票から本人の就職の方向性を明確に。採用側とマッチした現実的な就職活動に結びつける。～
	第2回のキャリアコンでは、求人票を3枚持参させ、訓練生の就職の方向性を明確にさせる。希望条件と採用側の雇用条件(雇用形態、スキル、職務内容、給料等)の違い、現在の雇用情勢を認識させ、就職活動を現実的なものへと向き直させる。

2-2 キャリアコンサルティング体制

Point !

実施時期や実施方法を工夫しながら、訓練生が主体のキャリアコンへ

事例1	～授業とキャリアコンをリンクさせ、効果的かつ1本にまとめた就職支援～
	就職支援授業・就職活動日・企業説明会をキャリアコンとリンクさせる。キャリアコンを補完するカウンセリング・個別相談・面接指導・添削指導が、期間内に効率よくちりばめられている。
事例2	～複数名のキャリアコンサルタントにより、生徒毎のキャリアコン時間を確保～
	キャリアコンは訓練生10名に1人を配置し、キャリアコン時間を30分としている。アンケートなどで事前準備をしても、キャリアコンサルタントと訓練生との信頼関係の構築には、一定の時間が必要。ハローワークやしごとセンターでは、初回のキャリアコンの時間を50～60分としている。
事例3	～複数名のキャリアコンサルタントの意見を元に、訓練生自身で判断～
	キャリアコンはあえて担当を決めず、毎回キャリアコンサルタントを変える。色々な人の意見を聞いた上で、自分で解決、決定する力が養われる。学校としては、訓練生を多面的に見ることが出来る。
事例4	～就職意識や就職希望先でグループ分けし、効率的な就職支援を可能に～
	訓練生を次の3グループに分けて実施している。①就職意欲が旺盛で、すでに就職先の方向や応募先が決まっている。②受講コースで取得したスキルを活用できる業界・職種を目指している。③就職活動が具体的にない。

2-3 キャリアコンサルティングの狙い

Point !

訓練生が就職に対して、自らの意思によって決定できるように支援する。

事例1	～訓練生が納得できる企業選び～
	訓練初期に、就職に関する要望事項を聴き取り、訓練生の希望と現実の就職条件や環境とのギャップを理解できるように支援する。本人のこだわりの優先順位に沿った就職活動ができるようなフォローを行う。
事例2	～現実を理解させ、自分に向けた就職先の視野を広げる～
	本人希望を優先しすぎると、なかなか採用されないのが現実である。また雇用条件を優先するあまり、仕事の内容が二の次となり、就職をしても離職を繰り返すケースも多い。仕事内容を深く考えさせて就職へ結びつけるように支援する。

2-4 キャリアコンサルティングの質の向上

Point !

キャリアコンサルタントの意欲、熱意により支援内容・就職率が左右される。
訓練生の就職に対する意欲を高め、その意向にマッチした情報を提供する事が、就職率アップにつながる。

事例1	～複数名のキャリアコンサルタント資格者を配備～
	令和6年3月末に、全てのジョブ・カード作成アドバイザー登録者の有効期限が切れるため、キャリアコン資格者の養成に努め、事務担当者3名がキャリアコン資格を取得。
事例2	～キャリアコンサルタント同士の情報共有、能力の向上を図り、就職支援の向上に取り組む～
	キャリアコンサルタント同士、勉強会を定期的実施する。また、研修等に参加して常にスキルアップを心掛ける。キャリアコンを試行錯誤を繰り返しながら取り組んでいる学校では、就職支援の質に大きな違いが出て、就職率の差に現れる。
事例3	～アンケート調査結果に基づき、訓練の質の向上を図る。～
	キャリアコンサルティングを含めた訓練全体について、訓練実施中に訓練生にアンケート調査を行い、その内容を継続中の訓練に反映させている。

【連携体制】

3-1 訓練校内の連携体制

Point !

就職支援担当者、キャリアコンサルタント、講師、事務担当者の連携体制が就職率に反映する！

	～就職支援担当者、キャリアコンサルタント、講師、事務担当者が連携、就職に繋がる円滑かつ効率的な訓練～
事例1	各担当者が、定例ミーティングで下記等について情報共有の上、連携して訓練を行う。 (講師)……………単元ごとに理解度を数値化し疑問点を書き込めるような報告書を作成。訓練生に毎日報告させ、理解状況を確認し、必要に応じてフォロー。訓練の内容や訓練生の理解状況、受講態度等の内容で日報を作成。 (キャリア担当者)…必要に応じて面談内容を就職支援担当者に情報提供。 (就職支援担当者)…求人案件と他担当者からの情報をもとにマッチングをかけ、就職支援。 (事務担当者)……………常に訓練生の情報を共有して、訓練を滞りなく運営する。
	～学校で権限のあるものが責任者となり、校内の連携強化～
事例2	体制強化・情報共有を目的に、学校長が就職支援責任者を兼務することとした。
	～訓練生の窓口を明確に～
事例3	訓練期間+就職支援期間を通して、担任制を導入。
	～毎週定例的にミーティングを行い、学校側も訓練実施に対するモチベーションが維持される。～
事例4	毎週金曜日に「就職推進会議」を行い、訓練生個々の就職活動状況を共有・相談している。

3-2 ハローワークやしごとセンター等との連携

Point !

訓練校だけで就職支援を行うことは、(人や時間に)限界がある、積極的に公共機関と連携・利用することにより、就職支援がパワーアップされる。訓練生の相談先、就職の選択肢も増える。

	～ハローワークとの情報共有により応募の増加・求人情報の獲得～
事例1	応募者への説明に活用できるよう、ハローワークに出向き、コース内容や就職先・就職率を1枚にまとめて説明。訓練開始後は求人情報を提供依頼。
	～現実の厳しい雇用情勢を伝え、緊張感のある就職活動へ。ハローワーク・しごとセンターの活用を促す～
事例2	地元のハローワーク・しごとセンターを招き、求人状況や雇用情勢およびハローワークでの求人情報の検索の仕方など、訓練生にへの説明を依頼。就職活動経験のない訓練生もいるため、訓練の早い段階で説明のため来校してもらっている。
	～訓練生に多くの求人情報を提供。情報元の公共性が高く、安心して応募可能な求人を開拓～
事例3	区の産業課・商工会議所と連携して求人企業を紹介してもらう。業界団体に所属して、企業説明会の参加や求人を求めている。給料等の雇用条件の問題はあるが、比較的地元企業には就職しやすい。
	～ハローワークとの連携によってより多くの就職の機会が生じる～
事例4	ハローワーク共催による「合同企業説明会」を学校にて実施。ハローワーク主催の職業訓練セミナーにも、学校として積極的に参加。
	～ハローワークと学校との間での求人情報のミスマッチ防止～
事例5	訓練生の希望する就職先、業界を事前にリスト化し、これをハローワークに持ち込んで、求人情報の提供を依頼する。

3-3 企業説明会。求人企業へのアピール

Point !

モチベーションを高める企業説明会を工夫しよう！！学校は、企業との信頼関係を構築し、求人先との継続性を持たせる。

事例1	～企業からの信頼を得ることにより、より良い関係が作られ次の採用に繋がる～
	自信を持って送り出せる人材を育成していること、および充実した訓練内容を訓練校が企業にアピールした上で、説明会を行う。
事例2	～参加型企業説明会により、訓練生の就職への意識が向上し、仕事へのイメージが具体化～
	話を聞くだけの講演形式は受け身で、就職活動も他人事のように認識しがち。参加型企業説明会を開催する。ブース形式の交流会は自分から参加することになり、就職を自分自身の問題と認識できる。交流会には、多数の企業が参加。
事例3	～訓練成果を企業に示す。参加企業は多数に上り、発表先企業に就職することも～
	訓練生が身に付けたスキルをビジネスの現場にいかにか活かせるか企業に示す、あるいは作成した成果物について企業へのプレゼンの場を設ける(成果物の発表会)。参加企業は、10社超。発表会では、参加企業にコメントを依頼する。
事例4	～企業説明会の参加人数を増やし、訓練生の活気や競争心を触発～
	企業説明会は、該当するコースに限らず、すべての訓練生が参加できるように放課後に実施。説明会後の個別相談も翌日に再設定するほど、相談者が増加している。
事例5	～最新の情報でマッチングすることにより、より希望に近い職種・職場を案内できる～
	訓練生・参加企業の事前ヒアリングで双方の希望を知る。企業にも採用の有無・必要なスキル・欲しい人物像等ヒアリングし、需要と供給双方の最新情報を訓練校が把握。参加企業名を2週間前に訓練生に伝え、調べさせてから参加させる。
事例6	～多くの企業の説明を受けることにより、就職先の理解が深まる～
	毎月企業説明会を3～6社を招いて実施しており、参加企業のプレゼン(30分程度)の後、個別の質疑応答を兼ねた相談会を実施。

【訓練校の取組編】

4-1 施設見学会の内容充実

Point !

離職者にとって再就職への第一歩は訓練校及び科目選びから始まる！

魅力あるカリキュラムは、応募率も高まり、就職率も向上する。

訓練校にとって就職率アップは施設見学会から始まる！

《施設見学会で伝えるべき項目》

・訓練全体の概要	・カリキュラム内容(講義・実習)	・就職が訓練のゴールであること。
・担当講師の紹介	・就職実績先	・事前に必要な知識・技能・資格
・施設設備、校内で守るルール	・感染症予防対策	・受験できる関連資格

事例1	～勉強・資格のみを目的とする応募者を抑制。訓練内容を誤解した科目選択による、ミスマッチを防止。～ 質問時間も設けながら、2時間かけて説明。職業訓練の目的は就職であると強調し、就職や訓練に積極的に取り組まない方は、ご遠慮願いたいと明確に伝える。応募者の認識と齟齬が生じないよう、就職実績先や業界の雇用条件も説明。
事例2	～見学会の開催回数を増やして、応募者が訓練の説明を受けられるようにし、受講後のミスマッチを解消～ 見学会不参加の入校者を減らすため、見学会の回数を増加。受講中のルールについても、詳しく説明。生徒が思う訓練とのミスマッチが減るため受講環境も良くなる。見学会は、7回実施、土日開催の訓練校もある。
事例3	～自社・校のHPを活用して、実施する訓練をPR～ HPで職業訓練の目的・内容、今後の開講コースを掲載し適宜見直し。HPを見ている入校生はかなり多い。
事例4	～再就職活動に対する意識づけができ、入校する心構えができる～ 就職支援プロセスと就職活動を説明し理解させる。1か月目に応募書類の作成、添削指導。2か月目に応募先選定、面接対策、資格取得。3か月目に就職活動を加速させて、訓練修了期間までに内定を取得することを目指す。

4-2 就職支援授業について

Point !

就職活動の経験が少ない訓練生は、就職活動の具体的なイメージに乏しく動きが鈍い。

就職を勝ち取る人の就職活動を理解してもらい、実際の行動に活かし積極的に就職活動をするよう指導する。

事例1	～就職への意識づけを早めに行うことで、就職活動の取り組み日程を前倒し～ 入校日の翌日と翌々日の2日間を使って、就職支援授業を実施。
事例2	～就職活動時に使えるマニュアルを作成。マニュアルに沿って準備することで、不安解消、自信へと繋がる。～ 就職活動マニュアル等を作成する。面接を受験するに当たって必要と思われること(企業研究、身だしなみ、立ち居振る舞い、言葉遣い等)に至るまで詳細な内容、面接を受験した後の礼状の書き方等必要事項を網羅する。
事例3	～求人票から訓練生の意向に沿った企業の効率的な選択を可能に。訓練生と企業のマッチング機会の向上。～ 求人票の見方をレクチャーし、求人票から読み取ることでできる内容や、見るべきポイントを指導する。 ポイント:会社情報(企業規模、福利厚生などの諸条件)、雇用形態、雇用期間、求める人物像等の正確な理解
事例4	～就職支援授業日について設定日時の工夫や必要性の説明により、欠席を防止～ 就職活動経験があり必要性が薄いと考える、又はグループワークを伴う授業に消極的な生徒がいるため、以下を工夫。 ・午前に就職支援、午後に通常授業や到達度試験等を組み込み、一日中就職支援授業にしない。 ・月曜日、金曜日を避け、欠席して土日からの連休の誘引を防ぐ。毎日の訓練参加により生活リズムを安定させる。 ・採用側の視点は大きな変化があることを強調し、新しい情報をもとに就職活動に臨むように指導。 ・出席してよかったという生徒日誌コメント等、期待出来る授業内容であることを事前に訓練生に紹介。
事例5	～就職準備の基礎を学び、就職活動の前提となる就職意欲や意識を植え付ける～ 非正規雇用の繰返しで、就職準備が必要な訓練生も多い(正社員への希望、自信が持てない。仕事の探し方がわからない。進路に迷っている等)。就職活動日にハローワークに行っても上手くいかず、セミナー受講を勧められ帰ってくる生徒もいる。就職支援授業とは別に就職準備となる基礎的な授業(6～24時間)を設け、コミュニケーションアップの授業を設定。

4-3 応募書類の作成指導

Point !

面接官が「会ってみたい」と思う応募書類の書き方を指導しよう！

事例1	～今までの実績や性格を前向きに捉えることで、自信に繋がり、書類通過率もUP～
	キャリアコンサルティング等により自己の棚卸し、自己分析を通してポジティブ思考へ変換するように指導。企業に向けたアピールポイントを明確にして応募書類に盛り込む。 (例)「人と話すのが苦手ですが、データの整理は得意です」といった表現は、マイナスイメージの部分(人と話すのが苦手)は書かず、得意なこと(データの整理)を強調する表現に変えるよう指導。
事例2	～求人票を元にした具体的な指導で、早期から就職活動が開始可能～
	応募する企業等を絞り込んだ上で、具体的な求人票を念頭に応募書類を提出させる。添削指導の繰り返しで、応募書類を完成させていく。
事例3	～書類選考が通らなかつたらフィードバックを行って改善し、第一関門を突破～
	応募書類を必ずコピーするよう指導。書類選考を通過しなければ、コピーをもとに訓練生と共に原因究明して改善策をフィードバックする。
事例4	～応募書類を早期に完成させることで、いつでも就職活動を開始できる体制を早期に整える～
	3か月の訓練において、訓練1か月目に応募書類の作成指導を行い、個々の生徒が応募書類を提出できるレベルにしている。

4-4 就職活動予定表

Point !

予定表の記載は動機付け、意識付けになり、モチベーションを維持するツールにもなりえる。

事例1	～希望する求人先は応募も多く、早く埋まる。就職活動の厳しさを理解させ、主体的に動く必要性を強調。～
	・就職活動を開始してから4か月目に内定をもらうケースが多い。いつまでに就職をしたいかを明確化させる。明確でない訓練生には、訓練開始から4か月以内に内定日を設定して作成させる。 ・就職支援期間を、2か月と考えさせて、作成指導している。
事例2	～定期的に更新させることで、就職へのモチベーションを維持～
	PCのデスクトップに、スケジュール表のファイルを作り、毎週金曜日に更新をさせている。
事例3	～入校直後のスケジュールリングで訓練期間中の就職活動に意欲的に取り組む心構えを形成～
	入校2日目にスケジュールを立てさせ、入校1週間以内にスケジュール表を作成させる。
事例4	～早期から応募させ、就職活動の現状理解を深める～
	希望条件とのミスマッチがあっても、訓練校からの説明だけでは実感が湧かないため、希望に沿った求人先に、早めの段階で応募するスケジュールを組ませる。その経過により希望条件を見直し、方向転換を含めた支援を行っていく。
事例5	～資格も就職も勝ち取る意気込みでないと、内定は勝ち取れない～
	予定表には、資格取得予定表も付記させている。
事例6	～訓練校用のスケジュールも作成し、状況を常時把握できる状態に～
	訓練生が作成したスケジュール表とは別に、事務局がスケジュール表を作成して学校内で共有している。

4-5 面接対策

Point !

訓練生が自信を持って面接に臨めるような指導を心がけ、訓練生が満足する、訓練校ならではの面接対策を実施する。

事例1	<p>～ロールプレイングをとおり、採用者側の視点を意識しながら、面接を受ける自分を客観視～</p> <p>面接指導にロールプレイングを採り入れる。面接官、面接者、オブザーバーの三役を設定して本番さながらの場面を想定し、気付いたことをコメントし合うことで、面接官から見た面接者像が浮かび上がる。 なお、ロールプレイングは訓練生だけに任せず、講師は適宜コメントをしながら指導する。</p>
事例2	<p>～録画で見直すことにより、気づいていなかった自分の癖を把握～</p> <p>面接指導でロールプレイングを行う際、自分または訓練校の携帯で撮影し、録画を観て、自身の振り返りの材料とする。面接官の目で客観的に自己分析ができる。今まで気付かなかった、自分の態度や口癖等がわかり、面接対策に有効。</p>
事例3	<p>～実際の面接内容を分析・提供することで、より実践的な面接対策～</p> <p>就職面接を受けた訓練生に面接内容に関するアンケートを実施して情報収集・分析をし、これから面接を受ける訓練生に対して情報提供。</p>
事例4	<p>～繰り返すことで場慣れし、自信をつける～</p> <p>面接トレーニングを繰り返し、ブラッシュアップしていく。</p>
事例5	<p>～日ごろから人前で話す練習を重ね、自信をつける～</p> <p>毎朝、授業開始前に持ち回りで1分間～3分間スピーチを順番に行う。話す内容及びテーマは予め決めておく。人前で自分の考えを話す練習となり、面接での緊張緩和にも役立つ。</p>
事例6	<p>～身だしなみから意識喚起～</p> <p>美容師と写真家を呼んで、簡単なメイクアップの後、応募用の写真の撮影会を実施する(スーツ着用)。気が引き締まり、就職活動を開始するという姿勢となる。</p>
事例7	<p>～訓練校からのお墨付きにより、訓練生の自信UP～</p> <p>面接の際に、学校の推薦状・スキル表を持たせる場合があり、訓練生は自信をもって面接に臨める。</p>
事例8	<p>～近年の面接実情に応じた対策により訓練生の不安を和らげる～</p> <p>オンラインでの面接が増えていることに対応して、オンライン面接対策を実施している。</p>

4-6 応募先の選定

Point !

訓練生が目指している業界や職種、職務内容の理解度に格差が見受けられる。業界理解度を高め、職務内容を具体化することでミスマッチを防ぎ、就職決定、正社員へ導いていく。

事例1	<p>～現場の方から具体的、実践的な話を聞くことで、訓練生の業界理解～</p> <p>業界の現状と求められる人材などを現場に携わっている方に説明してもらう(企業説明会等)。</p>
事例2	<p>～身近な訓練生からの話で刺激を受け、具体的なイメージをもつ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業界で働く修了生による講演会を実施する。訓練生は働くイメージを明確にし、応募先を絞ることができる。 ・就職の内定を獲得した訓練生から応募先を決めた経緯、就職活動を話してもらう。
事例3	<p>～応募先を同一条件で横並びにして見える化。迷って行動に移せない訓練生の背中を押す。～</p> <p>訓練生が自らウエイト付けた就職先決定の要素(例:給与・雇用形態・勤務地・業種)を複数列举して、10点満点で企業ごとに点数をつけさせる。高得点の企業が、訓練生の重視する要素に沿う企業となり、応募先の選定に役立つ。</p>

4-7 就職活動日

Point !

就職活動を聴取することは、今後の就職支援を具体化できる。宝の宝庫。

事例	～ハローワークやしごとセンターの第三者を通して、就職活動状況を確認～
	就職活動日の翌日に、面談日を設けて、活動状況を確認しフォローしている。

4-8 機会と場の提供

Point !

機会と場を増やすことで、訓練生の就職の幅・視野を広げる。提供は、訓練生全員に平等に行うこと。

事例1	～訓練中は就職活動日・就職活動時間であることを認識させ、行動をプッシュする～
	就職活動ができるように、一日の終了時間を早めに行っている。適宜、休校日を設けて、就職活動に行けるように促している。
事例2	～求人情報を訓練校内に掲示。就職先が具体化して、応募しやすく～
	・就職支援担当者が定期的にハローワークに出向き、訓練に関連した求人情報を入手し、求人票を掲示する。 ・情報の量よりも質に重きを置き、訓練校が訓練生にマッチした情報を選別して提示する。
事例3	～求人検索の利便性UP！ハローワークに出向くことなく、求人情報を検索可能～
	常時インターネット検索できる端末を設置し、ハローワーク・インターネットサービス等の活用を勧める。
事例4	～訓練生同士の経験談を応募先選定の参考に～
	就職支援の授業内で訓練生に経験談を話してもらう等、過去の経歴を活かす離職者訓練ならではのクラス運営をする。実体験による情報は貴重であり、違うキャリア間の情報交換は企業を選択するうえで参考となる。但し、企業の見解は役職や立場により様々である事を考慮する必要が有。
事例5	～身近な訓練生の成功体験談は貴重な情報源かつ刺激剤～
	中途退校も含め、就職決定した人を対象に、就職に至る経緯、就職活動で心掛けたこと、採用の決め手、訓練中にやっておけばよかったこと等、体験談を募集。成功体験として受講中の訓練生や未就職の修了生に情報提供。尚、体験談の提出は就職状況報告書提出時に合わせて提出を依頼する。 就職から数か月後でも、体験談、仕事内容や訓練が実務に役立つ点、訓練生へのメッセージ等を話すようお願い。
事例6	～様々な企画を提供し、訓練生が自分を見つめなおす切っ掛けに～
	就職へのモチベーションが高まる切っ掛けは訓練生次第。社会見学・ヨガ教室・役者の講話(アピール力)など企画している学校もある。受講後アンケートで無駄だという意見はなく、自分を見つめなおす良い機会になったという感想も多い。

4-9 目標の設定

Point !

訓練校として就職活動等の目標値を設定して、就職支援を計画的に！

事例1	～数値化することにより、目標が明確になり、達成に向け取り組む訓練校の姿勢を強化～
	訓練生の求職活動状況に月ごとの数値化した目標値を設定して計画的に行う。 3ヶ月訓練目標例：1ヶ月目：10% 書類選考。2ヶ月目：30% 書類選考、通過・面接。修了式：40% 内定取得。 ただし、目標をクリアすることばかりに気を取られ、内容が伴わないことの無いよう、心掛ける必要がある。
事例2	～目標を明確にすることで、就職支援を具体化～
	訓練期間中の就職率の目標を30%とし、毎月の就職率目標を掲げている。

4-10 高齢者に対する就職支援

Point !

高齢者には、高齢者向けの就職支援を！

事例1	～訓練修了後も、自分で求人先を検索し、応募できるようになることで就職率UP～
	毎日、求人情報のPC検索(ハローワークインターネットサービス、民間の求人サイト)を授業開始前に行う。ルーティン化させて検索に慣れさせ、就職支援期間中は自分で応募先を検索可能に。検索キーワードを10個上げられるように指導。
事例2	～高齢者は、人柄と経験が採用する優先順位～
	転職年齢の限界は35歳とされていたが、50代まで伸びているという報告もある。但し50代をピークに転職後の年収は下がる現実、依然キャリアチェンジは厳しいことを訓練生に説明。前職の経験が生かせる職務内容を考えて支援。
事例3	～訓練生の希望から外れていても、満足できる就職先もある～
	公務を中心に求人先を探すように支援をしている。地方公共団体では、時期を選ばず求人が出ているケースが多い。希望とは違っても、自宅の近くで就職できて、総合的に考えると満足しているとの報告もあり、就職率は大幅にアップした。
事例4	～これまでの経歴・スキルに対するこだわりをリセット～
	採用側は、現役の方のフォローや縁の下の力持ちになることを期待することが多く、自らの経歴から脱することができない方ほど多数応募しても採用に至らない傾向がある。仕事に対する取り組みや姿勢をリセットしないと、採用には至らないため、自分のスキルや能力が生かされない場合もあることを、明確に伝えている。

4-11 生徒からの就職相談への対応体制の構築

Point !

生徒が就職活動で困ったときに相談できる体制を築く

事例1	～相談日時の予定表を掲示して、相談しやすく～
	キャリアコンとは別に、週1回相談日を設定。日時、一人30分と明確にして相談の予定表を掲示することで、いつでも相談可能としていた時よりも、相談が増えてきた。
事例2	～生徒が就職で困った際の相談窓口が明確になる。～
	毎週1日就職支援担当者が相談対応する日を決め、1日10件程度生徒からの就職相談に対応している。
事例3	～生徒が就職活動で困った際、すぐに対応できる。～
	常駐している職員が常時生徒からの就職に対する相談に応じる体制。生徒によっては10回以上相談を行っている。

【訓練修了後編】

5-1 訓練修了後の就職支援

Point !

修了生へのフォローが就職率に反映する！

事例1	～訓練修了後も訓練生と繋がりを常に持ち、情報提供・モチベーションの維持・行き詰った時のフォローを行う～ 訓練期間中に、未就職者に対して、訓練修了後3か月の活動計画表を提出させている。訓練修了後に、計画通りに就職活動が進んでいるかフォローする。修了日翌日から面談を設定して実施する。
事例2	～求人票がなくとも直近の求人情報を閲覧可能～ 求人情報を訓練校のWebサイトに掲載し、訓練修了後もいつでも見られるようにしている。
事例3	～訓練修了後に対面の機会を設ける。修了生同士の情報交換、訓練校からの効果的な就職支援が可能に～ 訓練修了から1か月後(土曜日等)に、同窓会(任意参加)を開催。 就職者には体験報告をもらい、情報交換を行う。未就職者の就職活動に対するモチベーション維持にも効果的。 訓練校は就職活動状況を把握することで、その後の就職支援方針が的確になる。未就職者には個別に面談も実施。
事例4	～定期的な連絡により、修了生のモチベーション維持と継続的な支援～ 修了生に連絡するタイミングを明確にし(2週間置き・毎月15日)、そのことを訓練生にも予め周知しておく。 訓練校は修了生の状況を把握でき、継続的な支援が可能となる。 修了生は就職意欲の維持と行動が促進される。 連絡が途絶えた修了生には、ハローワークに連絡して、状況を確認、支援を依頼。
事例5	～修了生向けのセミナー等で就職活動に役に立つ情報を提供～ 修了生向けセミナーや説明会を実施。HP掲載や直接連絡により参加を促す。学校へ赴くことでも、就職活動に動きが出る。 例:「中途採用求人説明会」「就活のためのポートフォリオ制作セミナー」
事例6	～訓練修了後も登校日を設けることで、生徒に刺激を～ 訓練修了後の登校日を修了日に訓練生に伝え、登校日には企業説明会も実施。学校へ足を運ぶことにより、就職活動に動きが出る。

5-2 就職状況報告書

Point !

就職率に反映！！ 訓練生の説明は丁寧に、見直しはダブルチェックを励行！

事例1	～記入見本で記載ミス防止～ 記載内容に漏れや誤りがないように、雇用形態別の記入見本を訓練生に渡したことで誤りがなくなった。
事例2	～事前に訓練校で確認し、就職先からの問い合わせにも対応可能に～ 就職先に報告書を持参する前に、訓練校へ立ち寄せせ前で記載させてから、就職先に訪問させているので間違いがない。