

シニアワークプログラム地域事業に関する調査

平成 28 年 5 月

厚生労働省アフターサービス推進室

《目次》

第1 調査の実施

- 1. 調査の背景と目的 P 1
- 2. 地域SP事業の概要等 P 1
- 3. 調査対象 P 4

第2 調査の結果

- 1. 事業の取組状況 P 4
- 2. まとめ P 8

第3 各地における取組の状況

- I. 青森における取組 P 11
- II. 埼玉における取組 P 18
- III. 岐阜における取組 P 24
- IV. 兵庫における取組 P 30

第4 個別事例集

- 1. フォローアップで就職につながった事例 P 37
- 2. 受講者の発想転換で就職につながった事例 P 39
- 3. 的確な導入支援でスムーズに就職につながった事例 P 40
- 4. 講習をいかして自ら就職をつかんだ事例 P 43
- 5. 高齢者でも講習とフォローでスムーズに就職できた事例 P 44

第1 調査の実施

1. 調査の背景と目的

厚生労働省の「国民の皆様の声」には「事業主は積極的に高齢者を雇用してほしい」「働く意欲の高い高齢者に仕事を与えてほしい」「高齢者でも働くことに生きがいを持ちたい」といった、高齢者の雇用に関する意見が多く寄せられるなど、高齢者が地域で働くことのできる場の拡大が求められている。

高齢者の就業を進めるため、厚生労働省では、

- ① 企業における雇用確保
- ② 高齢者の再就職支援
- ③ 地域における多様な就業機会の確保

などの取組を行っている。

本報告書は、これらの取組の中で、55歳以上の就職を希望する高齢者¹（以下「高齢求職者」という。）の再就職や雇用の実現に向けた支援策である「シニアワークプログラム事業」のうち「シニアワークプログラム地域事業²」（以下「地域SP事業」という。）がどのように取り組まれているかを調査し、好事例を紹介することで、同事業を実施する他の機関等への参考となるよう情報提供するものである。

2. 地域SP事業の概要等

（1）地域SP事業の概要

地域SP事業は、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）、事業主団体、本事業の受託者が協力し、高齢求職者を対象に、主に短時間雇用を前提とした技能講習を設定するとともに、雇用機会確保・就職支援員³等を配置し、雇用につながる一貫した就職支援を行うことにより、高齢求職者の雇用の実現に資することを目的とする。

本事業は、地域ごとの高齢求職者の実情に配慮して、地域特性をいかした実効ある取組を行うため、都道府県労働局（以下「労働局」という。）が委託者として民間事業者に委託することにより実施している。

（2）地域SP事業の流れ

地域SP事業では、事業受託者がハローワークと連携し、ハローワークに求職の申込み

¹ 高齢者雇用安定法（「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号））において55歳以上を「高齢者」と定めており、本報告書ではこの定義の下で使用する。

² シニアワークプログラム事業は「シニアワークプログラム地域事業」と「シニアワークプログラム実態調査事業」から構成されている。

³ 地域SP事業受託者に設置が義務づけられており、受講者の求職ニーズにあった就職支援、求人開拓等を行う者である。

をした高年齢求職者に対して、以下のステップで就職につなげる取組を行っている（図表1参照）。

①求職者への周知・広報

ハローワークの窓口や雇用保険の初回説明会等で本事業を周知・広報し、技能講習への参加を勧奨する。

②導入支援

技能講習受講希望者に対して、受講申込時に緊要度や就労ニーズ等を把握し、相談や助言等を行い、本人に合った技能講習受講を勧める。

③技能講習

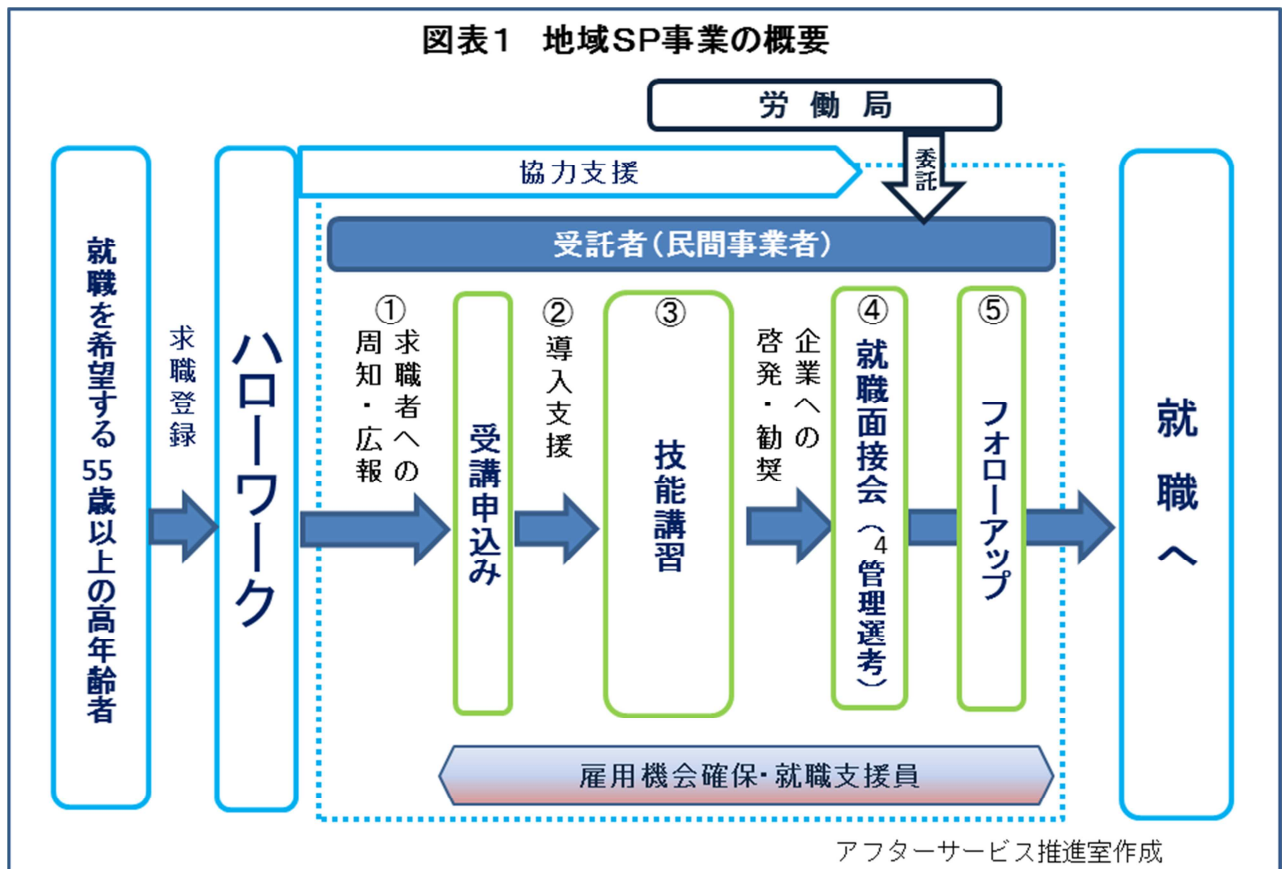
技能講習は15人が基本定員で、概ね5日から10日程度の期間で実施している。講習の内容は地域の実情に応じて、様々なコースを用意している。

④就職面接会

技能講習最終日にハローワーク主催の就職面接会（管理選考⁴）を開催し、技能講習受講者及び事業主に参加を勧奨する。

⑤フォローアップ

就職面接会で就職が決まらなかった高年齢求職者に対しては、ハローワークの求人情報を提供するなど、就職へのフォローアップを行う。



⁴ 本事業における正式名称は「管理選考」であるが、本報告書においては「就職面接会」と表記する。

事業受託者では、これらの取組を図表2の体制を設けて実施している。

図表2 事業受託者の体制と主な業務

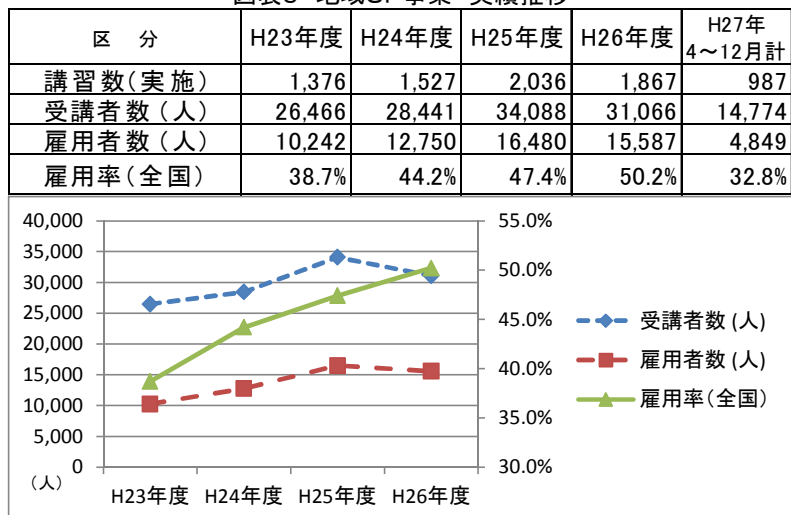
体制	主な業務
① 管理責任者	a 地域SP事業の管理・運営に係る責任者として、地域SP事業全体に係る労働局、ハローワーク等、関係機関との調整業務 b 左の②から④に掲げる者が行う業務の総括的管理
② シニアワークプログラム事業推進員	a 高齢者活用啓発の実施 b 企業・高齢者雇用ニーズの把握及び求人・求職者に対する本事業の周知・広報 c 技能講習事業の企画 d 講習修了後の受講者アンケートの集計・分析 e その他、地域SP事業の実施に必要な業務
③ シニアワークプログラム事業推進補助員	シニアワークプログラム事業推進員を補助する業務を行うほか、以下の業務を行う。 a 導入支援の実施 b フォローアップの実施 c 技能講習事業(職場体験も含む。)の実施 d 講習修了後の受講者アンケートの作成・実施 e 管理選考への協力 f その他、地域SP事業の実施に必要な業務
④ 雇用機会確保・就職支援員	a 主に受講者の求職ニーズにあった就職支援、求人開拓等を行う。 (a) 技能講習受講者への求人情報の提供 (ア) ハローワークの既存求人のうち、講習受講者が就職可能なもの (イ) 技能講習に関連する求人を開拓し、ハローワークに情報提供 (b) 技能講習修了者について、就職が確認できるまで、次の就職支援を続ける。 (ア) 上記(a)等による求人情報の提供 (イ) キャリア・コンサルタント等による就職支援 (ウ) 雇用状況の把握 b その他、地域SP事業の実施に必要な業務

(3) 地域SP事業の実績

地域SP事業では、技能講習受講修了者のうち、事業所に雇用された者の割合を「雇用率⁵」と呼び、事業効果の測定指標とされている⁶。

地域SP事業の雇用率は平成23年度の38.7%から毎年伸び、平成26年度には50.2%に達している。

図表3 地域SP事業 実績推移



出典：厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課資料に基づきアフターサービス推進室作成

⁵ 雇用率＝(講習を修了し雇用された者＋雇用されて講習を途中修了したもの)÷(講習を修了した者＋雇用・就業により講習を途中修了したもの)。

なお、従来、地域SP事業の目標値は派遣、請負、起業も含めた「雇用・就業率」であったが、平成27年度から実施要領の改定で「就職率」とされた。ここでは一般職業紹介状況の就職率と区別するため「雇用率」と呼ぶ。

雇用・就業率＝(講習を修了し雇用・就業した者＋雇用・就業により講習を途中修了したもの)÷(講習を修了した者＋雇用・就業により講習を途中修了したもの)。

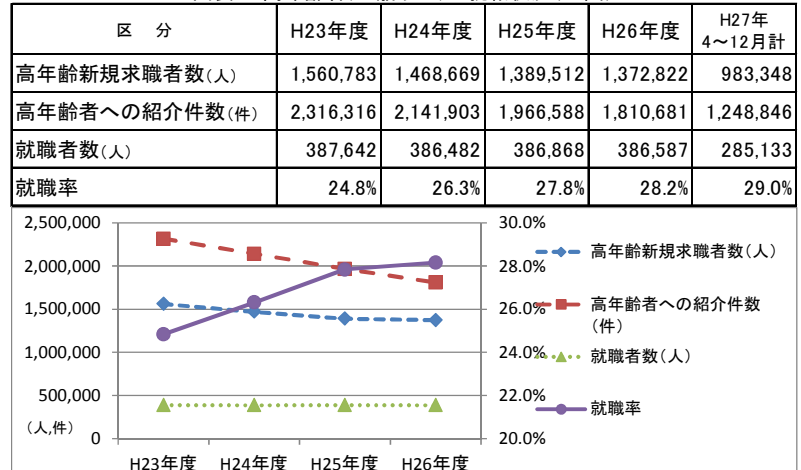
⁶ 平成27年度の目標値は48.0%以上とされている。

(参考) 高齢者の雇用状況⁷

全国の55歳以上の高齢新規求職者数及び高齢者に対する求人紹介件数は、ともに平成23年度から平成26年度にかけて4年連続で減少している。

一方、高齢就職者数は約39万人でほぼ安定しているため、就職率は毎年増加し、平成26年度では28.2%となっている。

図表4 高齢者(55歳以上)の就職状況(全国)



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」に基づき、アフターサービス推進室作成

3. 調査対象

地域SP事業を展開する全国の労働局（ハローワーク）及び事業受託者のうち、地域の高齢者の雇用失業情勢を勘案すると技能講習受講者の雇用率が、他の地域に比べて相対的に高いなど、事業の実績が高いものの中から、以下の4つの労働局と事業受託者を平成28年1月に調査した。

図表5 調査対象の労働局及び事業受託者

事業委託者	事業受託者
青森労働局	公益社団法人 青森県シルバー人材センター連合会 http://www.silver-aomorikenren.or.jp/
埼玉労働局	公益財団法人 いきいき埼玉 シルバー人材センター連合 http://www.saitamaken-silver.jp
岐阜労働局	公益社団法人 岐阜県シルバー人材センター連合会 http://www.gifu-silver.or.jp
兵庫労働局	公益社団法人 兵庫県シルバー人材センター協会 http://www.hyogo-silver.jp

第2 調査の結果

1. 事業の取組状況

(1) 求職者への周知・広報

高齢求職者への技能講習の周知・広報について、事業受託者とハローワークの連携が重要となる。

⁷ 図表4の数値はパートタイム労働者を含む「全数」である。以下、本報告書の第3「各地における取組の状況」以降において同じ。

ア. 労働局

労働局は、事業受託者がハローワーク内や雇用保険の説明会等で技能講習の広報活動を行うこと、ハローワーク職員が高年齢求職者に技能講習の周知、受講勧奨を行うことに関して、ハローワークに対して協力要請・指示を行っている。

例えば、岐阜では年度初めに労働局がハローワーク全所の高年齢雇用対策の担当職員を集め、事業受託者同席のもとで「シニアワークプログラム事業説明会」を実施することにより、地域S P事業の目的等についての関係者の理解を深め、事業受託者のハローワーク内における広報活動やハローワークの相談窓口での技能講習の受講勧奨の円滑化等に役立っていた。ハローワークでは労働局の要請に応じて、失業認定日が設定され求職者が多く集まる火曜、水曜を中心に、職員が館内放送で技能講習を周知したり、窓口で直接高年齢求職者に講習参加を促したりするなどの取組が行われていた。

イ. 事業受託者

事業受託者は高年齢求職者及び企業に対して地域S P事業を周知するため、ポスター、パンフレット等を作成し、関係機関への配布、ポスター掲示及びパンフレット配置の依頼を行うとともに、行政機関、事業主団体等で発行する広報誌への掲載等を通じて、広報活動を行っていた。

広告媒体に関しては、限られた予算の中で、最大限の効果を発揮するよう、事業受託者は様々な工夫を凝らしていた。

例えば、チラシ、パンフレット、新聞広告等の版下作成を職員自らが行ってコストを削減している事例や、CMS⁸を活用して、コストをかけずに随時ホームページを更新することにより、説明会や技能講習の案内などについて、常に最新の情報を周知し、受講率を高めている事例もあった。

また、これまでの広告媒体について見直し、新聞広告や折り込みをやめ、必要最小限のチラシやパンフレットに絞り込み、作成費を大幅に削減した上で、ハローワークとの連携で高年齢求職者に直接手渡しで周知することにより、コストを削減しつつ受講率を向上させている事例もあった。

さらに、業界紙を活用し、コストをかけずに効果的な広報を行っている事例もあった。例えば、埼玉ではガソリンスタンドスタッフ講習を油業協同組合と協同で企画したことを業界新聞社に情報提供することで記事掲載され、サービスステーションでの高年齢求職者の雇用につなげていた。



チラシの例（岐阜）

⁸ コンテンツ・マネジメント・システムの略。特別な知識を必要とせず、Webサイトを管理・更新できるシステム。

(2) 導入支援

各事業受託者は、ハローワーク内での受講者募集や「講習説明会」、「導入支援説明会」といった説明会を実施して、技能講習受講希望者に対して、講習の内容や講習開始から就職面接会までの流れを説明していた。

また、対象者の状況に合った講習を受講させ就職につなげるために、経験職種や希望職種、就業意欲等をヒアリングし、緊要度や対象者の就労ニーズ等を把握した上で、受講についての相談や就職活動に関する助言等の導入支援を実施していた。その上で管内の求人倍率など労働市場の状況を考慮して各対象者にふさわしい講習の受講を勧めていた。

さらに、各事業受託者は、応募者に対して、講習修了後に行われる就職面接会への参加予定事業所の業務内容も説明し、受講希望者が就職に向けた意識を高め、ゴールイメージを持てるように進めていた。

職員、特に雇用機会確保・就職支援員がキャリア・コンサルティングを行い、就職までの具体的なイメージを持てるような取組を行っている事業受託者が多かった。



「導入支援説明会」(青森)



「警備業務講習」(埼玉)

(3) 技能講習

地域特性をいかし、求職者と企業のニーズを捉えた、特色のある講習がみられた。

例えば、地域の気候・風土から生まれるニーズに対応した「福祉有償運送運転者・除雪機講習」を設定している青森の事例があった。これは冬期限定の講習で主に介護施設の運転手を兼ねた除雪要員としての雇用に向けたものである。

また、経済・社会情勢の変化から生じる急な需要増加に対応した「警備業務講習」を設定している埼玉の事例もあった。東京オリンピックに向けた建設需要の増大で埼玉では労働力が建設業に流れ、警備業で人手不足となっており、高年齢者に対しても警備業者の採用意欲が旺盛であることに対応したものである。

近年の海外からの観光客（インバウンド）増加による国内旅行ブームを受けて、国際観光都市（神戸市）ならではの「ホテルスタッフ講習」を設定している兵庫の事例もあった。



「ホテルスタッフ講習」(兵庫)

このように、各事業受託者では、地域の個々の実情に合わせて講習内容をきめ細かく設定することで受講者の増加や就職の実現に向けた取組を行っていた。

なお、1 講習あたりの定員数は原則 15 人だが、状況により多少の増減は認められている。講習時間は 1 講習あたり概ね 40 時間以上とされているが、それ未満であっても就職が見込まれる場合などは、この限りではないとされている。

例えば、前出の「警備業務」は全日程で 5 日間（約 25 時間）と短時間であるが、雇用率は高く、効率の良い講習となっている。

（４）就職面接会

どの調査先においても、講習最終日には就職面接会が開催されていた。主催はハローワークだが、会場手配、面接会への参加企業の動員や受講者の面接会への参加勧奨などの準備は事業受託者が行っている。事業受託者は当該講習の対象業種企業が参加し、受講者が知識を習得した直後で、就職への意欲も高い機会を捉えて受講者と企業とのマッチングを行っていた。



「就職面接会」（岐阜）

就職面接会に向けて、労働局はハローワークに対して、①高年齢求職者が応募可能な求人情報の事業受託者への提供、②就職面接会参加企業に関する求人情報の事業受託者への提供、といった協力をするよう促していた。

事業受託者は、講習最終日を待たずに技能講習受講期間中において受講者への求人情報の提供も積極的に行っていた。ハローワークの求人情報のコピー冊子を受講者に配り、早くから就職を意識させるとともに、履歴書など応募書類の作成についても細かく指導しており、就職面接会への参加を促していた。例えば、埼玉では各講習の 3 日目頃に「事前説明会」を設けており、就職面接会への参加が就職につながりやすいことを説明するとともに、応募書類の作成、身だしなみや面接の受け方などについても助言し、面接の機会が雇用につながるよう支援していた。

また、事業受託者は求人開拓も行っていた。具体的には事業主団体を通じて傘下事業所に面接会への参加を勧奨したり、直接企業訪問による開拓を行うなどにより、高年齢求職者にとっての有力な就職先候補を確保している例もあった。

例えば、兵庫ではハローワークの求人情報に加えて、民間の求人情報検索サイト等で講習開催業種の中から求人の旺盛な企業を見つけて、直接企業を訪問して地域 S P 事業を紹介し、就職面接会への参加を勧奨するなど、積極的に求人開拓を行っていた。

（５）フォローアップ

ア. 受講者の就職までのフォロー

就職面接会で就職が決まらなかった受講者に対しては、事業受託者はハローワークとの情報を共有しながら、就職に向けてのフォローアップを行っていた。具体的には、雇用機会確保・就職支援員等が事前調査の緊要度や希望職種などを参考に求人企業の選定や応募書類の作成、面接の受け方などについて改めて指導し、キャリア・コンサルティングを行うとともに、ハローワークの求人情報を求職者の在宅時間を勘案して電話で提供し応募を促進するなど、事業年度内に就職が決まるよう、熱心にきめ細かくフォローを行っていた。

例えば、兵庫では講習受講者の就職状況について進捗管理表を事務室のホワイトボードを活用して掲示し、進捗の見える化を図り、毎日のミーティングで共有化して、受講者の就職が決まるまでのフォローアップにつなげていた。

また、就職面接会終了後の未就職者を集めて合同面接会を行ったり、事業受託者が紹介すれば必ず面接を行う事業者を開拓し、就職相談窓口を設けて未就職者に面接を勧奨したりするなど、きめ細かくフォローアップしていた。



ホワイトボードで進捗管理（兵庫）

イ. 技能講習終了後の分析

フォローアップの取組の一つとして、技能講習終了後の受講者アンケートの作成・実施・集計・分析が事業受託者に義務づけられており、各事業受託者はアンケートを実施し、開講業種、開催場所、時期、回数など、その後の講習に分析結果を反映させていた。

特に、兵庫では技能講習実施結果の分析が充実しており、講習終了の都度「分析検証シート」を作成し、次期講習の検討にいかしていた。これは男女比、年齢分布、居住地区、希望収入、就業形態など、1講習終了ごとの受講者アンケートからデータを集約しグラフ化したものでわかりやすく整理されていた。分析の結果を踏まえて講習を見直し、受講率や雇用率が高い業種等に絞り、平成26年度には18種類あった講習を、平成27年度は6種類に集約し、費用対効果を向上させるよう取り組んでいた。



技能講習・分析検証シート（兵庫）

2. まとめ

今回の調査先においては、労働局の主導のもと、①求職者への周知・広報、②導入支援、③技能講習、④就職面接会、⑤フォローアップの各ステップで地域の事情に沿った工夫をしつつ、高年齢求職者を就職につなげていた。

地域SP事業による、高年齢者の就職を促進するためのポイントとしては、主に以下の4つが考えられる。

（1）ハローワークと事業受託者が連携した技能講習の受講勧奨

周知・広報、導入支援ではハローワークと事業受託者の連携が特に重要である。

労働局がハローワーク職員に対して、地域SP事業の目的・主旨を伝えることで、職員の理解が深まり、失業認定日に集中的に所内で高年齢求職者に技能講習受講を勧奨するなど、連携が強化され、雇用率の向上につながっている事例もあった。

（２）地域の状況、企業の採用動向、高年齢者の求職ニーズを捉えた技能講習の設定

講習については、地域の雇用情勢に対応した設定が必要であることは当然であるが、さらに青森の「除雪」、埼玉の「警備」、神戸の「ホテルスタッフ」などの事例にみられたように、地域の特性に合わせた講習設定も有効である。

（３）受講者及び事業者に対する就職面接会への参加勧奨

受講者に対しては早い段階からハローワークの求人情報を提供し、面接の受け方や応募書類の作成について指導し、受講後の就職面接会への参加を勧奨することが効果的である。

また、事業受託者は企業訪問や事業主団体を通じて企業に面接会への参加を要請するなど、求人企業の開拓を行い、高年齢求職者と事業者のマッチング機会の増大を図ることが重要である。

（４）未就職者に対するフォローアップ

高年齢求職者は技能講習を受講し、就職面接会に臨んでも、すぐには雇用につながらないことも多い。事業受託者は、受講後の未就職者の状況をフォローし、適合する企業を開拓し、合同面接会や個別面接の機会を設定するなど、事業年度内の就職につなげる支援の継続が求められる。

第3 各地における取組の状況

I. 青森における取組

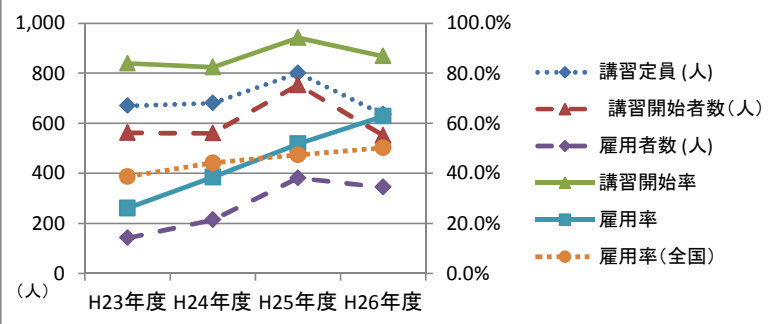
1. 地域SP事業の実績推移

青森県の55歳以上の就職率は、平成24年度から平成26年度までにおいては北海道に次いで2番目に低い。しかしながら、地域SP事業における雇用率は図表I-1のとおり、平成26年度で62.9%と全国平均値を超えており、平成23年度から平成26年度まで毎年度10ポイント以上雇用率が向上している。これは地域SP事業の成果が出ているものと思われる。

平成27年度については予算の状況を踏まえ、講習を受講率と雇用率の高いものに絞り込み、開催数を平成26年度の44回から29回と削減している。平成27年度においては12月現在で26回を終了し、講習開始率は88.7%、雇用率は39.1%となっている。

図表 I-1 実績の推移(青森)

区分	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年 4~12月計
講習数(実施)	29	31	58	44	26
講習定員(人)	670	680	800	635	293
講習開始者数(人)	562	560	753	551	260
講習開始率	83.9%	82.4%	94.1%	86.8%	88.7%
雇用者数(人)	142	214	381	344	100
雇用率	26.1%	38.5%	51.8%	62.9%	39.1%
雇用率(全国)	38.7%	44.2%	47.4%	50.2%	32.8%



出典：厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課資料に基づきアフターサービス推進室作成

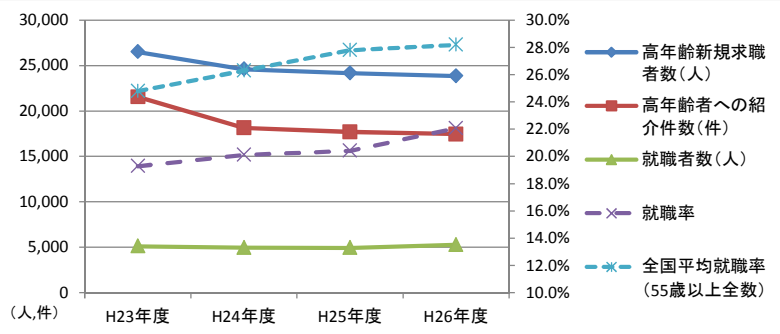
(参考) 青森労働局管内の高年齢者雇用の状況

青森県は平成26年10月時点で人口1,321千人であり、このうち高年齢者(55歳以上)は推計587千人¹⁰である。高年齢者の雇用状況をみると、就職率は平成23年度に19.3%であったが平成26年度は22.1%となり、改善はみられるものの全国平均の28.2%と比べて厳しい状況にある。

有効求人倍率が0.41倍である五所川原(平成27年12月青森

図表 I-2 高年齢者(55歳以上)の就職状況(青森)

	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年 4~12月計
高年齢新規求職者数(人)	26,511	24,614	24,169	23,853	16,702
高年齢者への紹介件数(件)	21,565	18,146	17,706	17,455	11,772
就職者数(人)	5,111	4,952	4,934	5,265	3,865
就職率	19.3%	20.1%	20.4%	22.1%	23.1%
全国平均就職率(55歳以上全数)	24.8%	26.3%	27.8%	28.2%	29.0%



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」に基づき、アフターサービス推進室作成

⁹ 講習開始率=講習開始数÷講習定員

¹⁰ 総務省「人口推計(平成26年10月1日現在)」

労働局調べ)のような厳しい地区もかかえており、平成24年度から平成26年度までにおいては、高齢者の就職率が北海道に次いで2番目に低い県である。

2. 労働局と事業受託者の取組概要

(1) 青森労働局

青森労働局(以下Iにおいて「労働局」という。)では、地域SP事業の受託者である公益社団法人青森県シルバー人材センター連合会(以下Iにおいて「連合会」という。)とハローワークとの連携を強化して同事業に取り組み、高齢者が地域で働ける場の拡大を図っている。

具体的には、雇用保険受給者の初回説明会などでのハローワークによる地域SP事業の説明や相談コーナーの設置、ハローワーク内での講習会の案内、講習会終了後のハローワーク主催の就職面接会などについて、連合会とハローワークが連携して取り組んでいる。

連合会に対しては、目標達成に向け、雇用機会確保・就職支援員による高齢求職者のハローワークへの積極的な誘導を指示する一方、高齢者雇用確保措置の導入が進んだこと等により、高齢求職者の減少がみられ、講習の定員確保が難しくなっている実態もあることから、講習科目、実施地域などについて見直すことも考慮するよう指導している。

また、講習実施予定地区のハローワークに対しては、講習の積極的な周知と参加者募集で連合会に協力することを指示するとともに、求人開拓、職業相談・紹介において連合会と連携を強化して取り組むよう指導している。

(2) 事業受託者

青森では連合会が労働局からの委託を受けて、地域SP事業の実施母体となっている。

平成10年のシニアワークプログラム事業開始以来、一貫して携わっている中核の事業推進員を中心に5人の実務担当者が、ハローワーク職員と頻りに打合わせを行い、技能講習への受講者の募集などについて連携して取り組んでいる。

図表 I-3 事業受託者の体制

受託者名称	公益社団法人 青森県シルバー人材センター連合会	
設立年月	平成9年8月	
所在地	〒030-0822 青森市中央1丁目25番3号 青森共栄火災ビル3F	
電話番号	017-732-5757	
URL	http://www.silver-aomorikenren.or.jp/	
運営体制	管理責任者	1人
	シニアワークプログラム事業推進員	1人
	シニアワークプログラム事業推進補助員	2人
	雇用機会確保・就職支援員	2人

3. 事業の取組状況

(1) 求職者への周知・広報

連合会の広報活動の特徴として、職員自ら作成しているチラシやポスター、新聞広告、ホームページ等がある。

ベテランの中核事業推進員が、イラストや地図の配置などを工夫し、わかりやすく見やすいものになっている。さらにチラシの版下の作成を職員が行うことにより、広報活動コストも大幅に節約することができている。

これらのチラシ、ポスターなどはハローワーク、自治体の窓口、公民館、関係機関等に配布されているが、特にハローワークでは職員が来所者に直接手渡し、受講を勧めている。

新聞広告についても掲載方法を工夫しており、限られた紙面枠（2段半）でもわかりやすい広告や文字広告の欄にもイラストを配置して目に付きやすくする工夫が見られる。これらの工夫により県内一円に周知が可能な新聞広告をできるだけコストを抑えて実施している。

また、ホームページについても、CMS を活用して、コストをかけずに随時更新することにより、説明会や技能講習の案内などについて、常に最新の情報を周知している。これにより、コストを削減するとともに、きめ細かい情報提供により受講者への案内を効果的に行っている。

(2) 導入支援

ア. 受講者選定会議

受講申込者に対し受講申込書を基に、面談や電話により受講動機や就職意欲等を確認した上で、講習ごとに受講者選定会議を開いて、受講者を選定している。会議メンバーは連合会の職員4人（課長1人、副課長1人、支援員2人）である。就職を希望せず講習を受けることだけを目的としているなど、受講にふさわしくない人物は、定員割れの講習であっても受講を認めていない。

受講者の中にはより広く間口を広げて雇用機会を増やすために複数受講を希望する者もあり、状況に応じて認める場合もある。地域S P事業は臨時的短期的な雇用を念頭に置いており講習も短期であるため、複数の講習を受講することで、異なる業種の企業との面接機会が増えて有効な場合もまれにある。

イ. キャリア・コンサルティング

雇用機会確保・就職支援員は、企業の人事部門経験者などの採用実務の経験が豊富な者であり、受講相談から採用内定まで、キャリア・コンサルティング的な取組も組み入れた就職支援を行っている。キャリア・コンサルタントの資格を持っているわけではないが、長年にわたる企業の人事部門の経験と連合会での実務経験で高年齢求職者の実情を踏まえたコンサルティングを実施している。



連合会のチラシ
パンフレット



ウ. 導入支援のポイント

早期就職につなげるため、開講時に受講申込書を基に、次の事項を確認している。

- ①雇用保険受給の有無と受給終了時期及び就職希望時期
- ②現在在職中の場合は、年度中に再就職する可能性の有無
- ③資格・免許の所持状況の確認

上記①～③を開講時に確認し、その後閉講時に受講者に見合う求人票を2～3通準備し、受講者と連合会の信頼関係が深まるよう心がけている。これは就職面接会開催の有無に関わらず実施している。

(3) 技能講習

ア. 平成27年度に実施した技能講習の種類

予算に対応して、講習は前年度の13種類から8種類に、開催数は44回から29回へ絞り込んでいる。12月末で23回の開催、定員335人に対し参加260人、雇用率39.1%となっている。青森では地域特性をいかした「刈払機等振動工具」や「福祉有償運送運転者・除雪機」などの特徴ある講習も行っている。

図表 I - 4 平成27年度に実施した技能講習

講習名	開催数	開催地	日数	定員
刈払機等振動工具	5回	青森市②、八戸市、十和田市、むつ市	6日	各15人
介護食基礎	1回	弘前市	8日	15人
フォークリフト運転技能	8回	青森市②、弘前市②、八戸市②、十和田市、むつ市	6日	各10～20人
消防設備士	3回	青森市、弘前市、八戸市	6日	各10人
介護支援スタッフ	4回	青森市、弘前市、八戸市、十和田市	8日	各10人
クリーンスタッフ	2回	弘前市、むつ市	10日	各15人
実践介護サポート	4回	青森市、弘前市、八戸市、十和田市	8日	各10～20人
福祉有償運送運転者・除雪機	2回	青森市、十和田市	5日	各15人
合計	29回		198日	335人

イ. 平成27年度特に力を入れている技能講習

(7) 介護支援スタッフ講習（福祉有償運送運転者＋介護・福祉の知識と技術取得）

「介護支援スタッフ講習」は、男性の参加者が多い「福祉有償運送運転者」と女性の参加者が多い「介護・福祉の知識と技術習得」の組合せで、幅広く受講者を集めることができると考え、そのような講習を設定した。講習の内容は介護施設等での送迎業務及び介護職員の補助業務を想定したものである。講習の受講者は男女のバランスもよく、その後の就職も順調である。青森は他県に比べ少子高齢化が急速で、育児スタッフの需要は低く、介護職員のニーズが高い。介護職員初任者教育のような資格取得を目的とするものではなく、短期的、臨時的な雇用に対応した講習なので費用も安い。資格取得そのものが目的ではなく、専門職をサポートする人材の育成を目指している。

(イ) フォークリフト運転技能講習（倉庫管理・ピッキング・トラック運転手）

フォークリフトの講習は人気で希望者が多い。講習を終えて企業に採用されてもすぐにフォークリフト作業に従事することは少ないが、就職率は高い。フォークリフトの資格保持者は、採用当初は入出庫や農作業の仕事から始まり、慣れてくるとフォークリフト作業を行えるようになることが多い。

平成 27 年度の受講修了者のアンケートでも、まずは倉庫管理及び建物・施設管理への再就職を目指す者が多かった。



(ウ) 技能講習実施について工夫している点

開講日及び閉講日には、雇用機会確保・就職支援員が就職支援講座を開催し、シニア人材の必要性等を伝え、常に就職意識の高揚に努めている。

履歴書の書き方や面接の受け方などを解説した連合会オリジナルの「再就職を希望される方へ」を講習会の初日に説明し就職に向けての心構えを醸成している。



(4) 就職面接会

ア. 面接に向けた支援

受講申込書で就職への緊要度の高い人を抽出し、開講時に緊要度を再確認し、就職希望時期・希望職種・就業形態等を聞き出しながらコミュニケーションを取っている。

講習期間中に講習の参加状況等を把握し、緊要度の高い受講者へ最新の求人情報等を提供しながら信頼関係を構築する。電話で就職面接会の参加事業所及び求人内容をできる限り早く伝え、相談のための来所を勧奨している。

また講習期間中のできるだけ早い時期にハローワークの求人票をコピーした冊子を受講者に渡して面接に向けた準備を促している。

イ. 面接会参加企業の開拓

ハローワークの求人情報から、連合会が実施する講習課目に対応する職種を求人している事業所を選択し、就職面接会開催の1～2か月前から訪問及び電話で面接会への勧奨を開始している。

例えば、介護支援スタッフ講習の場合、介護施設や病院等の求人をハローワーク求人情報から探し、電話で当該施設などの求人担当者へ地域SP事業をできるだけ簡潔に説明し、就職面接会への参加を働きかけている。連合会から就職面接会に関する書類を送付し、資料到着後、電話で再度詳細に説明している。

全国的な傾向と同じく、青森県でも有効求人倍率が平成 27 年 12 月で 0.97 倍とこれまでになく高い中で、ハローワークに登録した求職者からの応募を待つ企業等に対して、

- ①技能講習修了者を加えることで選考の対象が広がること、
 - ②ハローワークの紹介状も持っていること、
 - ③就職面接会にはハローワーク担当官も同席しているので安心できること、
- などの利点を伝えることで、就職面接会への積極的な参加を促している。

また、高齢化が進んでいる状況を踏まえ、ワークシェアリングの導入や雇用形態の変更等の検討を企業等に要請し、同時にハローワーク担当官から高年齢者雇用開発特別奨励金についても説明し、事業主と一緒に高年齢者雇用の促進を図っていくように努めている。就職面接会に一度参加した事業所は、継続して参加するケースが多くなっている。

ウ. 合同面接会の活用

事業所が集まらず就職面接会が開催できない場合は、後日の合同面接会及び電話による求人紹介等によるフォローアップを行っている。青森県では比較的規模が小さな事業所が多く、1業種では募集人数が1、2人と少数で、就職面接会を開くだけの採用人数に達しないために開催できない場合も多い。そのため、就職面接会の開催は全講習の半数程度にとどまり、代わって合同面接会を行っている。

合同面接会は求職者、企業側双方にとって選択の幅が広がる効果が期待できるので、ハローワークと連合会では合同面接会を重視している。受講者は一つの講習を修了していることで、働く意欲が評価され、受講業種と異なる業種の企業に採用されることもある。受講者も他の講習を受講した者との情報交換から希望職種の選択肢が広がり、就職機会の拡大につながっている。

少人数で行う就職面接会より多くの企業、受講者が集まる合同面接会の方が受講者も参加しやすく、他の受講者の積極的な就職活動に触発され就職への意欲も高まっている。



合同面接会

(5) フォローアップ

緊要度の高い受講者には、講習終了を待たずに、開講時から緊要度や希望職種などを把握し、就職面接会参加予定事業所の中から受講者に見合う事業所を選択し、求人事業所と受講者のマッチングを行い、早期の就職につなげている。

就職面接会で就職が決まらなかった未就職者には、ハローワークでの求人情報検索を勧め、就職支援員も緊要度等を考慮しながら、積極的に求人情報の提供を図っている。特に、講習修了後概ね1か月は緊要度の高い受講者に優先的に、集中的にハローワーク求人情報を提供し、就職活動を促している。

青森県の場合、冬期は降雪により極端に仕事量が減少するため、冬期まで決まらない受講者には次年度を見据え、年度内3月までの仕事等、臨時的な求人を積極的に勧めている。

また、比較的高収入だった者や事務職経験者等は、再就職へは慎重になりがちで、雇用保険受給期間終了後、前職の収入等と比較して求職するためなかなか決まらない傾向がある。そのような修了者へは、次の①から③のような就職活動における留意点を繰り返し説明し、電話での支援回数を増やし、個々人の条件に合う「パート勤務」を勧めている。

- ①高年齢者雇用の実情を知ること
- ②希望職種の幅を広げること
- ③数多く応募すること

4. 青森の取組の特徴点

(1) 地域特性をいかした取組

企業数も採用者数も限られる中でよりよい雇用につなげるため、1講習1面接会の就職面接会にとらわれることなく、種々の講習受講者と複数業種企業が集まる合同面接会を有効に活用し、より多くの雇用機会の創出につなげている。

講習の種類も「刈払機等振動工具講習」や「福祉有償運送運転者・除雪機講習」など、青森県の地域特性に合ったものを工夫し講習を実施している。

(2) 青森県の取組の強み

青森においては、労働局、ハローワークと事業受託者の連合会の関係に基づく連携が強く、効果的な取組が行われている。採用企業と受講者のマッチングを効果的に実現している合同面接会は、その代表例のひとつである。

青森の取組においては連合会の事業推進員や雇用機会確保・就職支援員の存在が大きい。これらの職員が実態に即した独自の広報活動や、受講者の実情に寄り添ったきめ細かく熱心な支援活動を行っている。このことが北海道に次いで高齢者の就職率の低い青森県において、平成26年度の地域SP事業での雇用率62.9%という全国でも高い実績を上げている大きな要因と考えられる。



雇用機会確保・就職支援員

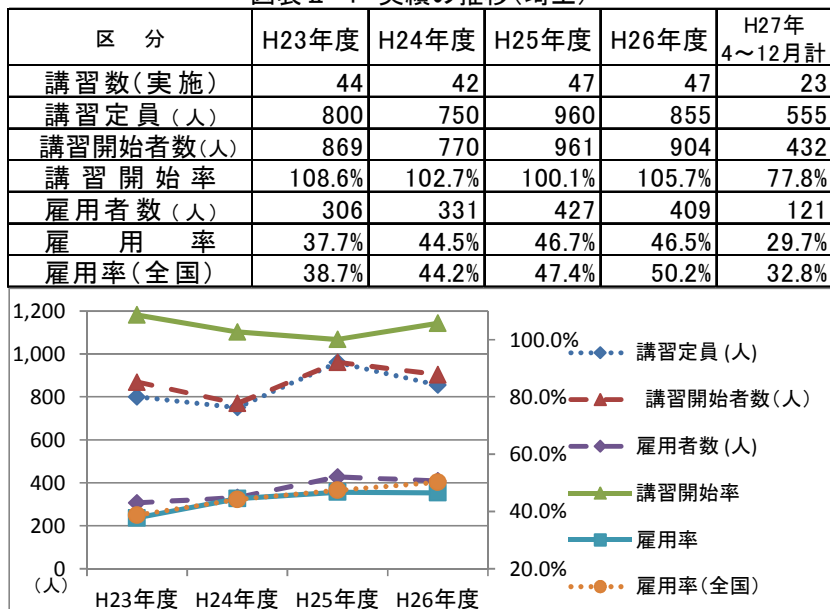
II. 埼玉における取組

1. 地域SP事業の実績推移

埼玉における地域SP事業は、毎年度講習定員を上回る参加者を集めている。講習の種類が多く、ニーズに対応してきめ細かく企画している効果が出ているものと考えられる。

雇用率はほぼ全国平均の水準で推移しているが、埼玉県の高年齢者の就職率の低さに鑑みると、地域SP事業は一定の効果があるといえる。

図表Ⅱ-1 実績の推移(埼玉)

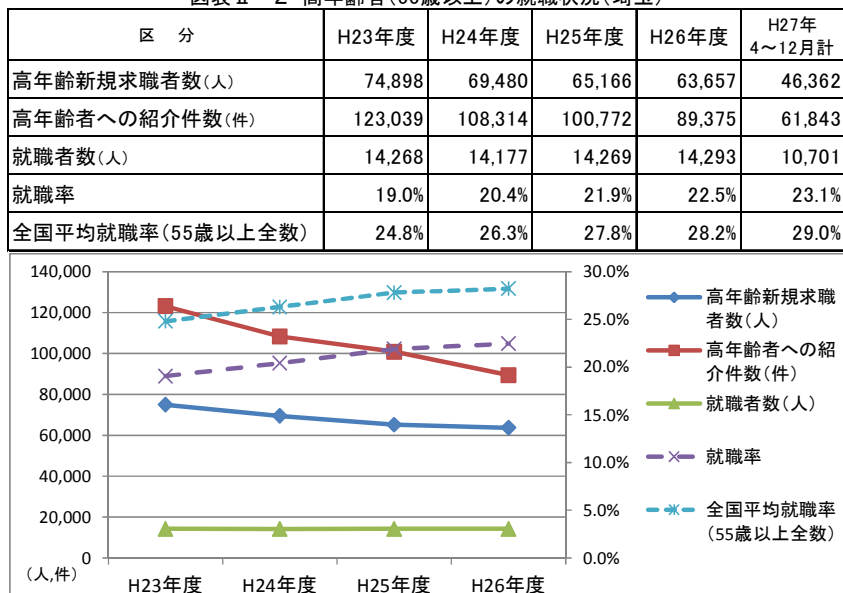


出典：厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課資料に基づきアフターサービス推進室

(参考) 埼玉労働局管内の高年齢者雇用の状況

埼玉県は平成26年10月時点で人口7,239千人であり、このうち高年齢者(55歳以上)は2,655千人¹¹である。高年齢者の雇用状況をみると、就職率は平成23年度以降全国平均を下回る水準で推移しており、就職率は北海道、青森に次いで3番目に低くなっている。

図表Ⅱ-2 高年齢者(55歳以上)の就職状況(埼玉)



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」に基づき、アフターサービス推進室作成

¹¹総務省「人口推計(平成26年10月1日現在)」

2. 労働局と事業受託者の取組概要

(1) 埼玉労働局

埼玉労働局（以下Ⅱにおいて「労働局」という。）では、シニアワークプログラム検討推進委員会¹²で出された、①技能講習受講希望者の不足、②高年齢求職者の地域S P事業に対する認知不足、という課題に対して、①ハローワークの窓口での高年齢求職者への当該事業の説明及び技能講習への誘導を行うとともに、②ハローワークで行う各種説明会の場を利用した事業内容及び技能講習等の説明の機会を設けて対応している。雇用保険初回説明会の参加者の多い大宮や浦和のハローワークでは会場である労働局のホールでリーフレットを配布し案内している。

地域S P事業はハローワークに求職登録している高年齢求職者が対象のため、ハローワークの協力が必須であり、ハローワークにおける高年齢求職者への事業内容の説明や技能講習への誘導が重要であると労働局では考えている。

事業主団体等から情報収集し、警備、ベビーシッター等、人手不足で求人倍率が高い業種で技能講習を実施している。また、技能講習修了者の未就職者に対しては修了後6か月間、就職支援を強化実施することでフォローしている。

(2) 事業受託者

埼玉では、公益財団法人いきいき埼玉（埼玉県シルバー人材センター連合）（以下「いきいき埼玉」という。）が労働局からの委託を受けて、地域S P事業の実施母体となっている。管理責任者1人、シニアワークプログラム事業推進員1人、同推進補助員2人、雇用機会確保・就職支援員1人を配し、地域特性をいかした特徴ある講習を行い、雇用につなげている。

図表Ⅱ-3 事業受託者の体制

受託者名称	公益財団法人 いきいき埼玉（埼玉県シルバー人材センター連合）	
設立年月	平成14年4月	
所在地	〒362-0812 埼玉県北足立郡伊奈町内宿台6丁目26番地 埼玉県県民活動総合センター内	
電話番号	048-728-7841	
URL	http://www.saitamaken-silver.jp	
運営体制	管理責任者	1人
	シニアワークプログラム事業推進員	1人
	シニアワークプログラム事業推進補助員	2人
	雇用機会確保・就職支援員	1人

3. 事業の取組状況

(1) 求職者への周知・広報

ア. 全国紙地方版、業界紙の活用

¹² 労働局及びハローワークで構成し、必要に応じて事業受託者、事業主団体等も参加し、年2回開催される。

いきいき埼玉では、講習開始の1か月前に全国紙地方版に技能講習についての広告を計6回掲載し、周知を

55才以上の方の【再就職】を支援します!
無料 技能講習・面接会 9月受講者募集中

応募方法	講習名	日程	申込締切	会場
所定の申込用紙に記入の上、 下段へ郵送またはFAXください。 (HPからも申込み可)	ガソリンスタンド スタッフ	9/18~9/18 (8:00)	8/27 正午	鶴岡市 (志願者(2名) 既職の内定者(2名))
	警備業務	9/11~9/18 (8:00)	9/1 正午	川越市 (両協会参加申込企業多数)
申込用紙	ビル クリーニング	9/24~10/7 (8:30)	9/15 正午	伊奈町 (講習生募集した企業に依り定員)
	就業支援講座	9/25 18:00	9/18 正午	さいたま市 (既職者(2名)の参加希望)

10月の講習: マンション管理員(伊奈町)/ベビースター(さいたま市)/フェークリフト(久慈町)/警備業務(越谷市)
 介護職員初任者(さいたま市)/福祉施設専門職員(所定席)は定員までの受講・参加申込はご自身の責任とします。

お問い合わせ <http://www.saitamaken-silver.jp>
 〒330-0815 埼玉県伊奈町伊奈3-2-20 埼玉県労働局労働センター5階
 公益財団法人いきいき埼玉 埼玉県シルバー人材センター連合
 TEL.048-728-7841 FAX.048-728-7130

全国紙地方版の広告掲載

**埼玉「シニアSS研修」
全8日の日程終了**

埼玉協が講師派遣支援
 埼玉協が講師派遣支援
 埼玉協が講師派遣支援

「管理講習会」の様子

油業界専門紙の記事掲載

を図っている。2週連続掲載の割引を活用するなど費用を抑える工夫をしながら効率的な広報に努めている。パブリシティ¹³も有効に活用しており、例えばガソリンスタンド講習は業界専門紙の「日刊油業報知新聞」に記事が掲載されるなど、効果的な時期と媒体を選んで広報活動を行っている。

イ.リーフレットの配布

いきいき埼玉で作成したリーフレットをハローワーク、市役所等公共機関に配布し、高年齢求職者に周知を図っている。

(2) 導入支援

ア. 就業支援講習

いきいき埼玉が主催して、県民総合活動センター等の参加しやすい会場を使用し、就業支援講習を定員50人で年間5回開催している。面接の受け方、履歴書の書き方など就職活動の基本を教えている。企業から外部講師を招き、高年齢者の求人情報等を提供している。

イ. キャリア・コンサルティング

中高年齢者雇用福祉協会から外部相談員(1人)を招いて年間4回程度実施しており、就職を希望する人へのきめ細かいコンサルティングを行っている。適性或緊急度、就労ニーズに合った講習を推薦するとともに、講習受講後に就職が決まらない人のフォローアップも行っている。

ウ. ハローワークとの連携

ハローワークによっては高年齢求職者の雇用状況が厳しいところもあることから、高年齢者の雇用については、地域SP事業がハローワークに対する支援にもなるので、警備業務等について就職率が高い状況を伝えて講習参加を促すようハローワークに要請している。

講習の開講に向けた会場の確保や事業主団体及び企業への連絡調整などは、事業受託者であるいきいき埼玉の役割として担当している。受講者募集については、ハローワーク等にも協力を依頼している。

また、ハローワークに登録していることが受講の条件なので、ハローワークの雇用保険初回説明会で説明の機会を確保するようにつとめ、出口でチラシを手渡し、簡単な説明を行っている。すべてのハローワークでできているわけではないが、日頃のきめ細かな活動が大切であり、そうした活動の中で地道にハローワークとの連携強化を図っている。

¹³ 企業・団体・官庁などが、その製品・事業などに関する情報を積極的にマス・コミに提供し、マス・メディアを通して報道として伝達されるよう働きかける広報活動。

(3) 技能講習

ア. 平成27年度に実施した技能講習の種類

平成27年度は、講習は15種類、開催数は33回、講習定員は795人(受託者計画)で実施している。

図表Ⅱ-4 平成27年度に実施した技能講習

講習名	開催数	開催地	日数	定員
警備業務	8回	伊奈町③、加須市、川越市、越谷市、草加市、所沢市	5日	各20人
ビルクリーニング	2回	伊奈町②	7日	各20人
ベビーシッター	3回	伊奈町、さいたま市	5日	各30人
ガソリンスタンドスタッフ	1回	朝霞市	8日	20人
ツアーコンダクター	1回	川口市	7日	15人
フォークリフト	4回	深谷市、入間市、春日部市②	7日	各20人
介護職員初任者研修	1回	さいたま市	16日	20人
福祉用具専門相談員	1回	所沢市	9日	20人
介護技術スキルアップ	1回	伊奈町	8日	20人
介護事務	1回	川越市	8日	20人
家事・介護補助スタッフ	1回	ふじみ野市	5日	20人
ベビーシッタースキルアップ パソコン講習	1回	伊奈町	4日	20人
マンション管理員	5回	伊奈町④、川口市	6日	各20人
マンション管理員フォローアップ パソコン講習	2回	伊奈町②	4日	各30人
ベビーシッタースキルアップ 調理業務講習	1回	伊奈町	4日	24人
合計	33回		204日	795人

イ. 平成27年度特に力を入れている技能講習

埼玉では、東京オリンピックの建設需要の増大で若年齢層の労働力が建設業に多く雇われており、警備業では人手不足となっている。このため高年齢者についても企業側の採用意欲が非常に旺盛なため、いきいき埼玉でも「警備業務講習」に力を入れている。

平成27年度は全8回のうち7回の講習終了時点で、講習後に実施する就職面接会において協力事業主団体（埼玉県警備業協会）の傘下企業から1回当たり平均17社の参加があった。毎回の就職面接会では求人件数が70件以上、求人数が200人以上あり（1回当たり平均求人数264人）、300人以上となった回も3回あり、企業側の求人意欲が非常に高い。また、65歳以上の雇用にも非常に積極的で、65歳～73歳の受講者9人中7人が採用内定を得ている。



警備業務講習

講習では、なぜ警備業務が必要かという基本的なところから話すことで、受講生の仕事への意欲を喚起している。また年齢に関係なく雇用機会があるということで、モチベーションが高まっている。

協力事業主団体によるとハローワークでの募集は求職者を待つことが基本となるが、講習会と就職面接会の開催で、早期に良い人材を確保できるというメリットが大きいと好評である。

面接会では受講生から面接を受ける企業の希望を出す、事前の受講生に関する情報に基づき、企業側から求職者を指名することもあるなど、マッチングが円滑に行われる場合もある。

ウ. 技能講習課目の見直しについての考え方

技能講習の協力事業主団体や各地域のハローワークへ赴き、高年齢者の雇用の状況を把握し、適時適切に課目の見直しを行っている。ハローワーク管轄地域内で講習を行うことが前提のため、ハローワークとの連携が欠かせない。また、その管轄地域内の高年齢求職者のニーズを捉える努力も行っている。

(4) 就職面接会

ア. 事前説明会の実施

受講者の就職へのモチベーションを維持・向上させるため、各講習最終日に実施する就職面接会についての事前説明会を各講習3日目頃に設けている。事前説明会では技能講習と就職面接会が一体的に実施されていることを説明している。受講者の就職意欲をより高めるため、技能講習最終日の就職面接会が雇用につながりやすいことを説明し、積極的に参加するよう、質疑応答等を含めて実施している。

事前説明会は埼玉独自の取組で、身だしなみ、書類の書き方、面接の受け方などのアドバイスとともに、参加企業の情報を提供し、就職面接会を通し、就職につながるように誘導している。講習終了後に面接をせうと帰ろうとする人には、より就職につなげやすくするために、面接の機会の活用を強く促している。



就職面接会

イ. 技能講習受講者への求人情報の提供

事前説明会では就職面接会への参加企業の求人情報を受講者に提供しているが、就職面接会に参加していない企業の求人票もハローワークから入手し、受講者へ提供している。

具体的には、就職面接会にはハローワークの職員が必ず立ち会うので、その際に参加していない企業の求人票を受講生に手渡すよう、きめ細かく対応している。

ウ. 受講者情報のハローワークへの提供

就職面接会の結果、採用が内定した受講生の「氏名」、「求人登録番号」を記入した書面をいきいき埼玉がハローワークに提出している。このことで就職面接会への立ち会いもスムーズになるなど、ハローワークとの関係を構築するきっかけのひとつとなっている。

(5) フォローアップ

ア. 実施技能講習修了者の就職までのフォローアップ

講習終了後の雇用状況調査で受講者の就職状況を把握し、就職が決まらない人には他業種の技能講習や就業支援講座等の情報を提供している。また年4回、中高年齢者雇用福祉協会から外部相談員を招き、キャリア・コンサルティングによる個別相談に応じている。

イ. 就職先企業の開拓

高年齢者の雇用に対して積極的な業種や企業について、事業主団体やハローワーク等で情報を聴き取り、企業の開拓を行う。

実施中の講習の状況も把握した上で、次年度以降も継続できるのか、見直しが必要なのか判断するに当たって、事業所を訪問して意見を聴くなどの取組を行っている。

新しい事業所にも声をかけて開拓している。高年齢者の求人ニーズの多い業種や業界は何か、雇用情勢を現場の情報から把握することが重要である。例えば、葬祭業は40歳未満は採用が難しい、林業は高齢者の採用が難しい、植栽業は短期間で技術を習得できる業種ではないなど、各業界の特徴を把握するようにしている。

なお、講習の講師については、協力団体及び企業等から派遣している。

4. 埼玉の取組の特徴点

(1) 技能講習受講者の確保

技能講習の申込みにはハローワークにおける求職の申込登録が必須であるため、ハローワークにおける周知が極めて重要であり連携が欠かせない。

地域SP事業の講習受講が高年齢者の就職支援に効果的であり、ハローワークの活動への協力につながっているという状況を踏まえて、各ハローワークでは、雇用保険求職者給付の初回説明会等で講習について短時間の説明機会の確保に努めている。ハローワークで求職登録した人に対して、そのままハローワーク内で技能講習の案内を行い受講申込につなげるのが理想的である。

(2) 埼玉の取組の強み

首都圏にあるという強みをいかして、高年齢者の雇用ニーズの強い業界を上手く捉えた講習を設定することにより効率的に高年齢者の雇用につなげている。また受講者のニーズに合ったきめ細かな講習を設定することにより、講習開始率もトップクラスを実現している。

Ⅲ. 岐阜における取組

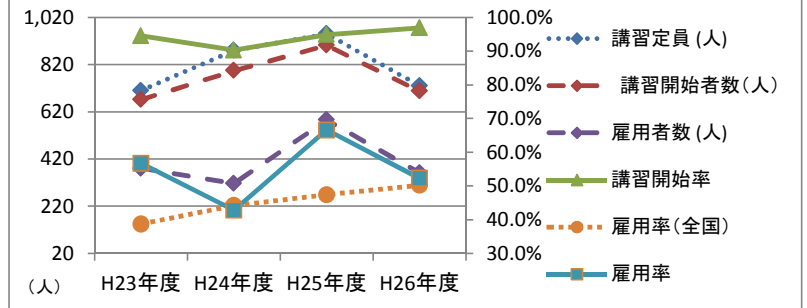
1. 地域SP事業の実績推移

岐阜県の地域SP事業は、講習開始率、雇用率のいずれも高い割合で安定しており、日頃の取組の成果がうかがえる。

平成27年度の予算状況を踏まえ、参加者が多い講習と受講者の雇用率が高いものに絞り込み、講習開催数を平成26年度から半減し22回としている。平成27年12月末現在で22回を終了し、講習開始率は105.1%で目標を達成している。一方、雇用率は40.8%で現時点では目標の48%には達していないが、支援を継続することにより、最終的には50%前後は確保できる見込みである。

図表Ⅲ-1 実績の推移(岐阜)

区分	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年 4~12月計
講習数(実施)	28	39	53	44	22
講習定員(人)	710	880	950	730	350
講習開始者数(人)	671	794	901	707	368
講習開始率	94.5%	90.2%	94.8%	96.8%	105.1%
雇用者数(人)	380	316	585	361	148
雇用率	56.7%	42.8%	66.6%	52.3%	40.8%
雇用率(全国)	38.7%	44.2%	47.4%	50.2%	32.8%



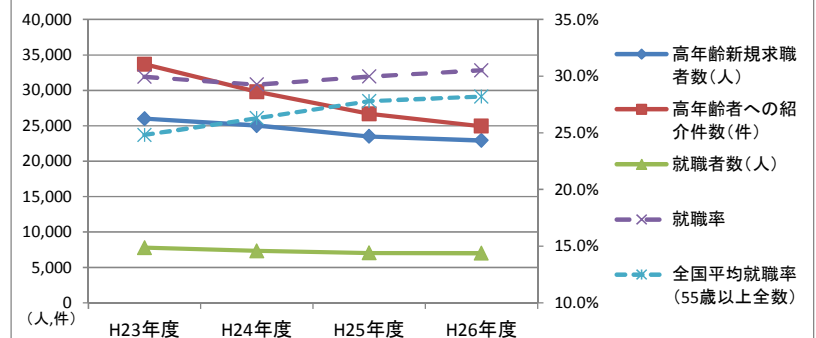
出典：厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課資料に基づきアフターサービス推進室

(参考) 岐阜労働局管内の高年齢者雇用の状況

岐阜県は平成26年10月時点で人口2,041千人であり、そのうち高年齢者(55歳以上)は828千人¹⁴である。高年齢者の雇用状況をみると、就職率は各年度いずれも全国平均を上回っており、全国順位では中位である。

図表Ⅲ-2 高年齢者(55歳以上)の就職状況(岐阜)

区分	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年 4~12月計
高年齢新規求職者数(人)	25,997	25,016	23,505	22,933	15,721
高年齢者への紹介件数(件)	33,689	29,805	26,658	24,932	16,359
就職者数(人)	7,784	7,317	7,043	7,000	4,983
就職率	29.9%	29.2%	30.0%	30.5%	31.7%
全国平均就職率(55歳以上全数)	24.8%	26.3%	27.8%	28.2%	29.0%



¹⁴ 総務省「人口推計(平成26年度10月1日現在)」

2. 事業の取組内容等

(1) 岐阜労働局

平成 27 年度から地域 S P 事業の実施要領が変わり、達成すべき目標が「雇用・就業率」から「雇用率」に一本化された。平成 26 年度までは自営や請負などの「就業」も達成目標であったため、雇用を前提とするハローワークの目標と一致せず協力を十分に得られない傾向もあったが、事業受託者との目標が「雇用率」で合致するようになった。

そこで両者の連携を強化するため、岐阜労働局では年度初めに局内すべてのハローワークの担当者及び事業受託者である公益社団法人岐阜県シルバー人材センター連合会（以下Ⅲにおいて「連合会」という。）を集め、「シニアワークプログラム事業説明会」を独自に実施した。これにより事業目的が雇用率の向上という共通のものであるという認識が深まり、ハローワーク職員の事業に対する理解が進み、協力を得られる状況に変化してきた。この説明会は平成 28 年度も実施の予定である。

前述の目標の一本化について周知・徹底するとともに、「導入支援」の進め方や講習後の実績検証と課題の確認のため、「シニアワークプログラム検討推進委員会¹⁵」にもハローワーク全所の担当者を集め、連合会及び労働局同席のもと、6 月と 12 月の 2 回開催した。この中で現場の実態を踏まえた課題が共有され、平成 28 年度以降の事業改善につなげていくことにしている。例えば、開催要望の多い介護に関する講習やハローワークに登録している高年齢求職者が希望する職種の講習開催などが検討課題となっている。

労働局は委託者として、現場であるハローワークと連合会の連携が最も重要との認識を持っており、そのためのサポートに力を入れている。現場にもこの認識は浸透し、密接に連携している。

(2) 事業受託者

岐阜県では連合会が岐阜労働局からの委託を受けて、地域 S P 事業の実施母体となっている。

平成 27 年度からは、一般競争入札となり予算の状況も踏まえ、スタッフも 7 人から 3 人となったが、労働局の指導のもと、ハローワークとの密接な連携をとり、実績を上げている。

図表Ⅲ-3 事業受託者の体制

受託者名称	公益社団法人 岐阜県シルバー人材センター連合会	
設立年月	平成9年9月	
所在地	〒500-8145 岐阜市雲井町3丁目12番地	
電話番号	058-249-0228	
URL	http://www.gifu-silver.or.jp	
運営体制	管理責任者	1人
	シニアワークプログラム事業推進員	2人
	雇用機会確保・就職支援員	1人

¹⁵ 平成 27 年度「シニアワークプログラム事業実施要領」の中で、半年に 1 回、年 2 回開催が義務づけられている会議。事業推進状況の報告・確認などが目的。

3. 事業の取組状況

(1) 求職者への周知・広報

平成27年度の予算状況を踏まえ、これまでの宣伝・広報活動を抜本的に見直し、新聞折り込みや広告掲載をやめた。原則として作成物は、①パンフレット、②講習の目的等を理解してもらうための案内用チラシ、③講習の内容、定員、期間などをお知らせする講習別チラシの3種類のみとした。

案内用チラシについては、ハローワークに備えつけておくとともに、ハローワークでも職員が積極的に高齢者に手渡しして、丁寧に案内を行っている。このような取組により従来以上に講習参加者を募ることができている。



(2) 導入支援

講習定員の充足と雇用率の達成のために、連合会では受講希望者を対象に「導入支援説明会」を各講習の開始前に開催して講習の説明を実施している。平成27年度は合計33回、ハローワークにおいて開催した。参加人数の状況に応じて、同じ講習に対して複数回実施することもある。導入支援説明会に集まった人数が講習参加者数を見込む指標にもなる。

雇用保険の失業の認定日が設定されている火曜、木曜を中心に実施し、実施日にはハローワークの館内放送で周知している。ハローワークの窓口でも受講の可能性のある求職者にはハローワーク職員が直接参加を促している。またハローワークにチラシを置いており、講習の対象年齢の求職者にはあらかじめ開催日の案内もしており、予定して参加する求職者もいる。説明会の参加者で講習申込みをしていない求職者には電話で勧奨するなど、きめ細かいフォローを行い、最終目標は就職であるということの理解を得た上で、参加を促している。

(3) 技能講習

ア. 平成27年度に実施した技能講習の種類

平成27年度は、講習は9種類、開催数は22回となっている。平成26年度との比較では、より参加者が多く、就職率の高い講座に絞って実施した。平成27年12月末で定員350人に対し受講者368人、雇用率目標48%に対し40.8%となっている。

図表Ⅲ－4 平成27年度に実施した技能講習

講習名	開催数	開催地	日数	定員
医療事務基礎	2回	岐阜市、関市	8日	各15人
警備業務	2回	岐阜市、大垣市	7日	各15人
造園管理	1回	可児市	8日	20人
フォークリフト	4回	各務原市、大垣市、美濃加茂市、多治見市	5日	各15～20人
玉掛け・クレーン	2回	各務原市、多治見市	5日	各15人
会計事務	2回	大垣市、可児市	4日	各15人
調理補助	3回	岐阜市、大垣市、恵那市	8日	各15人
ビジネスパソコン	3回	岐阜市、可児市、高山市	8日	各15～20人
オフィスクリーニング	3回	岐阜市、各務原市、多治見市	4日	各15人
合計	22回		136日	350人

イ. 平成27年度特に力をいれている技能講習

(7) 医療事務基礎

医療機関内のフロア案内や医療事務補助として55歳以上が活躍しているという事例があり、平成27年度に初めて導入し岐阜市と関市の2か所で開催した。岐阜会場については参加者が多く、雇用率も高くなっている。

なお、この講習は、連合会が平成26年度まで介護事務や調剤薬局事務を委託していた人材派遣会社が大学病院の受付業務を受託しており、医療事務に詳しいため、平成27年度の予算状況を踏まえた講習の見直しの中で、新たに「医療事務基礎」講習を委託して開講することとした。



医療事務基礎講習

(イ) フォークリフト

参加者は男性がほとんどで、講習を受けることで資格が取得できるため、人気も高く就職にもつながりやすい。ピッキングや入出庫業務など、活躍の場が多い業種である。平成27年8月には東海地方のニュースでも紹介された。

ウ. 技能講習実施について工夫している点

講習開始率が100%となることを目指し、申込締切日近くに、講習期間中に必ず参加できるか否かの事前確認を徹底している。早い時期に申し込んで忘れてしまう人もいるので、定員割れしないよう電話でのフォローを徹底している。一手間かけることで、受講忘れなどが起きないようにすることが大切と考えられている。

(4) 就職面接会

就職にできる限り結びつけることができるように、連合会では受講開始前の講習参加可否の確認を行うための連絡の際に、希望職種や勤務形態等



就職面接会

を聞き就職希望条件を把握するとともに、講習終了後に行う就職面接会に必ず参加するよう促している。また、講習期間中にも受講者に参加を呼びかけている。

就職面接会はハローワークが主催し、連合会が協力する形で実施している。ハローワークが立ち会うため、採用決定が早い。受講者は就職面接会后にハローワークに行って正式に紹介を受け、採用企業との本面接を経て雇用契約を結ぶ。

就職面接会以外にも様々な技能講習の修了者を対象にした合同面接会を実施している。平成27年度は12月に実施した。多い年には3回、年度後半に実施している。

再就職成功のポイント

岐阜市

合同面接会

「仕事さがし」なら面接会に行こう!!

平成27年12月4日(金)

会場受付 ワークプラザ岐阜
5F 大ホール

面接会 13:30~15:30
(受付時間) 13:00~15:00

参加できる方 シニアワークプログラム技能講習修了者
前向きな気持ちを持って、気楽に参加下さい。

主催 (公社)岐阜県シルバー人材センター連合会 SP地域事業
〒500-8145 岐阜市豊井町3丁目12番地 TEL 058-249-0228 FAX 058-249-9730
URL <http://www.gi-for-silver.or.jp> E-mail gi1-rengou@sjc.ne.jp

【協力】 岐阜労働局 ハローワーク岐阜

(5) フォローアップ

ア. 企業と就職希望者の橋渡し

就職面接会による就職決定を促進するため、受講者のフォローを徹底している。就職先が未決定の者には面接時の情報に基づいて電話や郵送でハローワークの求人情報を定期的に提供し、就職に向けてのフォローアップを行っている。

ハローワークに求人内容の問合せが直接入ると混乱するので、連合会が集約して受講者にフィードバックしている。ハローワークには講習ごとの受講者名簿と修了者名簿を送付し、情報を共有化している。

イ. 就職先企業の開拓

高年齢者の雇用を可能としている企業の開拓を行い、156件(目標100件)の求人を確保した。また、ハローワークの情報に基づき、企業側のニーズ調査をアンケート形式で延べ300件に実施している。高年齢者の雇用の見込みのある企業に電話で連絡をとった上で訪問し、地域SP事業を紹介し就職先の開拓を行っている。

4. 岐阜の取組の特徴点

(1) シニアワークプログラム事業全般について工夫している点

講習受講者の確保のため、ハローワークを会場として導入支援を定期的実施している。

目標雇用率の確保のため、講習ごとの就職面接会、就職情報の提供、合同面接会の案内等を通じて、修了者との接触を継続し、就職意欲を高めさせている。修了者の在宅時間を考慮して電話連絡を入れる等、ハローワークの機能を補完して、ハローワークと連合会の協力関係を構築している。

求人が少ない高年齢層には連合会での労働者派遣による就労も進めるなど、様々な手段で高年齢者の雇用を確保しようとしている。

(2) 岐阜の取組の強み

岐阜労働局管内のすべてのハローワークにおいて高年齢求職者に対して、地域S P事業について説明し、技能講習の参加を勧奨しているように、ハローワークと連合会の連携が有効に機能していることが最大の強みである。

しかし、事業開始当初から連携が円滑であったわけではない。双方が雇用率向上という目標を同じくする関係である、ということを経験局が間に入って、双方に理解させたことで連携が深まった。

例えば、岐阜では平成 27 年度からの新たな取組として、受講を修了した就職決定者リストを連合会とハローワークで共有し、受講者の就職決定情報を双方で補完するようになった。その結果、受講者の就職状況の把握精度が高まり、未就職者のフォローと実績の向上に寄与している。

また、ハローワークと連合会の良好な関係を表す事例として、受講者向けのハローワークの求人情報をハローワーク職員がプリントアウトして連合会の職員に提供しているといったようなこともある。

岐阜ではこのように労働局・ハローワークと連合会の連携が有効に機能している。

IV. 兵庫における取組

1. 地域SP事業の実績推移

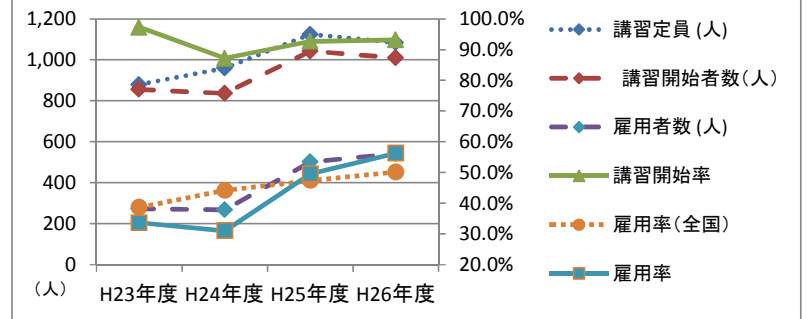
兵庫における地域SP事業は講習開始率、雇用率が共に高く、特に近年の雇用率の伸びが大きく、平成27年度も12月までの状況では、全国1位の雇用率となっている。

平成27年度については業種を雇用率の高いものに絞り込み前年の18種類から6種類に、講習開催数を54回から39回に、講習定員を1,048人から780人に大幅に見直して実施している。

平成27年度においては12月末現在で36回を終了し、講習開始率は103.8%、雇用率は56.2%となっている。

図表IV-1 実績の推移(兵庫)

区分	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年 4~12月計
講習数(実施)	29	37	57	54	36
講習定員(人)	880	960	1,125	1,084	720
講習開始者数(人)	856	837	1,043	1,010	747
講習開始率	97.3%	87.2%	92.7%	93.2%	103.8%
雇用者数(人)	273	269	502	543	397
雇用率	33.7%	31.1%	49.6%	56.3%	56.2%
雇用率(全国)	38.7%	44.2%	47.4%	50.2%	32.8%



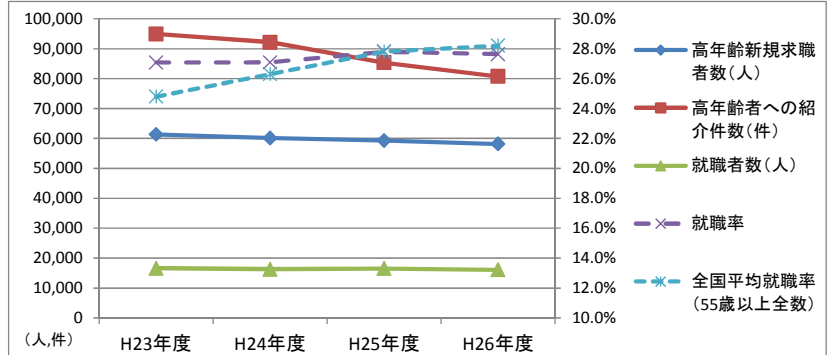
出典：厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課資料に基づきアフターサービス推進室作成

(参考) 兵庫労働局管内の高年齢者雇用の状況

兵庫県は平成26年10月時点で人口5,541千人であり、そのうち高年齢者(55歳以上)は2,168千人¹⁶である。高年齢者の雇用状況をみると、就職率は平成23年度から平成26年度までの間、27%前後でほぼ安定しており概ね全国平均であるが、全国平均は徐々に伸びているのに対して、兵庫県ではここ1、2年は横ばいが続いている。平成27年度については、就職率は、全国順位で37位となっている。

図表IV-2 高年齢者(55歳以上)の就職状況(兵庫)

区分	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年 4~12月計
高年齢新規求職者数(人)	61,333	60,078	59,311	58,131	42,577
高年齢者への紹介件数(件)	94,927	92,161	85,298	80,718	57,577
就職者数(人)	16,604	16,271	16,483	16,070	11,459
就職率	27.1%	27.1%	27.8%	27.6%	26.9%
全国平均就職率(55歳以上全数)	24.8%	26.3%	27.8%	28.2%	29.0%



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」に基づき、アフターサービス推進室作成

¹⁶ 総務省「人口推計(平成26年10月1日現在)」

2. 事業の取組内容等

(1) 兵庫労働局

兵庫労働局では、地域SP事業を高年齢者再雇用支援施策の中心施策として位置づけ力を入れている。ハローワークに対し、同事業の受託者との協力と連携について指示をし、事業受託者がハローワークで行う広報活動への協力、高年齢求職者が応募可能な求人情報の提供、就職面接会参加事業所についての情報共有、技能講習修了者の就職状況等の情報共有など、事業受託者との連携を強化するよう指導している。

平成27年12月時点で地域SP事業における高年齢者の雇用率について、兵庫県は全国1位となっている。

(2) 事業受託者

兵庫では公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会（以下IVにおいて「協会」という。）が兵庫労働局からの委託を受けて、地域SP事業の実施母体となっている。

管理責任者でもあるシニアワークプログラム事業推進員が組織運営、進捗管理、事業分析等において、強力なリーダーシップを発揮し、2人の雇用機会確保・就職支援員とともに、高年齢求職者の講習参加の勧奨や就職面接会の運営等においてハローワークとの緊密な連携をとり効果的な取組を行っている。

図表IV-3 事業受託者の体制

受託者名称	公益社団法人 兵庫県シルバー人材センター協会	
設立年月	昭和56年4月	
所在地	〒650-0011 神戸市中央区下山手通5丁目7-18 兵庫県下山手分室3階	
電話番号	078-371-8012	
URL	http://www.hyogo-silver.jp	
運営体制	管理責任者 兼 シニアワークプログラム事業推進員	1人
	シニアワークプログラム事業推進補助員	1人
	雇用機会確保・就職支援員	2人

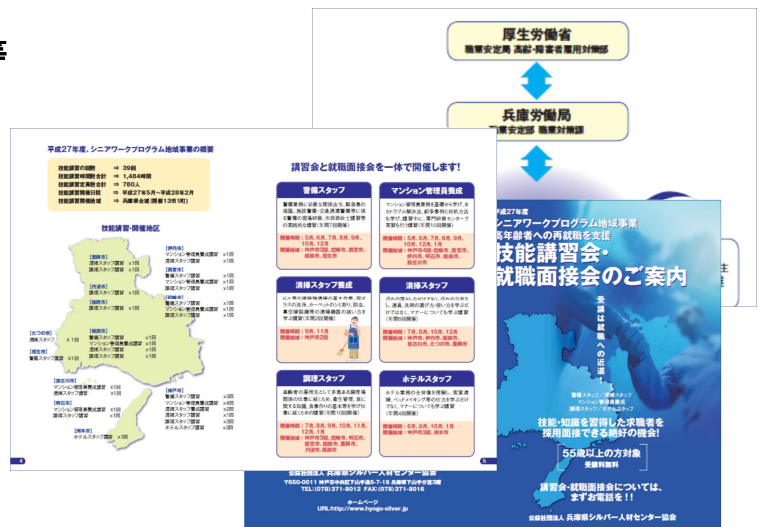
3. 事業の取組状況

(1) 求職者への周知・広報

ア. チラシ、パンフレット、ポスター等

協会では、地域SP事業の案内ツールとして「技能講習会・就職面接会のご案内」という兵庫県の地図を使ってイメージを統一したポスター、パンフレット、リーフレットを用意している。

パンフレットでは地域SP事業の主旨・役割、受講申込みから講習参加・面接会・就職にいたるフロー、平成27年度の講習と開催時期・地区がわかりやすく冊子にまとめられている。リーフレッ



トはこの内容をコンパクトにまとめたチラシである。それぞれの印刷物はブルーを基調にした統一されたイメージでわかりやすく、目に付きやすいように工夫されている。

さらに、講習会ごとの個別パンフレットも用意されており、こちらには申込書もとじられており、使いやすいように工夫されている。

それぞれに共通しているのは「就職への近道」という兵庫オリジナルのキーワードが必ず使われていることである。

イ. 広報誌や地域コミュニティ紙、地域FM放送などの活用

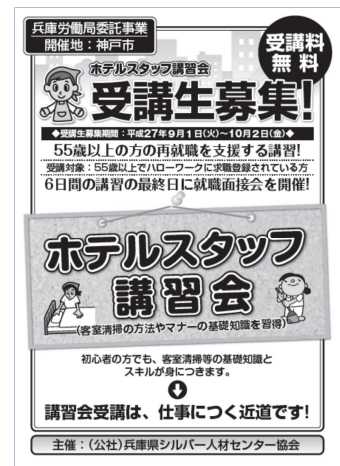
県や市の広報誌は全戸に配布されるのでPR効果が高く費用も抑えられている。また平成27年度初めての取組として地域コミュニティへのPRとしてラジオを通じた広報を実施した。協会によると県北部では車を利用する人の割合が高く、ラジオの聴取率が高いため、反響が大きかったようである。地域放送のため費用も比較的抑えられている。

(2) 導入支援

応募者全員に講習説明会及び受講に係る選考面接を実施している。選考面接時において、経験職種、希望職種、就業意欲等をヒアリングし、職員によるコンサルティングを実施している。

例えば、マンション管理員などの職種には70歳以上の希望者も多い。継続雇用で70歳以上となった人はいるが、新規採用の場合は難しいことが多い。そういった場合は、清掃や警備など70歳以上でも採用実績のある職種を勧めることもある。

また、選考面接では、受講希望者に講習開始から面接会参加までの流れをわかりやすく説明するとともに、講習最終日の就職面接会に参加する事業所の業務内容等を具体的に説明し、講習への受講意欲及び講習後の就職意欲向上を図っている。導入当初から就職までの具体的なイメージを持ってもらうことが重要であると考えられている。



(3) 技能講習

ア. 平成27年度に実施した技能講習の種類

平成27年度は、講習は6種類、開催数は39回、講習定員は780人となっている。講習

図表IV-4 平成27年度に実施した技能講習

講習名	開催数	開催地	日数	定員
警備スタッフ	7回	神戸市中央区③、尼崎市、西宮市、姫路市、相生市	7日	各20人
マンション管理員養成	10回	神戸市中央区③、西区、明石市、尼崎市、西宮市、伊丹市、姫路市、加古川市	7日	各25人
清掃スタッフ養成	2回	神戸市中央区②	8日	各20人
清掃スタッフ	6回	神戸市中央区、伊丹市、姫路市、たつの市、加古川市、豊岡市	6～7日	各15～20人
調理スタッフ	10回	神戸市長田区②、西区、明石市、尼崎市、西宮市、姫路市、加西市、豊岡市、丹波市	7日	各15～20人
ホテルスタッフ	4回	神戸市中央区③、洲本市	6日	各15～20人
合計	39回		268日	780人

の種類を雇用率の高い業種に絞った上で、講習ごとの開催数は増やし効率を上げることで、雇用率を向上させる取組を行っている。

イ. 平成 27 年度特に力をいれている技能講習

前述のとおり兵庫では、実施する講習を平成 26 年度までの実績で雇用率の高い業種に絞り込んでおり、6 種類すべてに力を入れているが、開催に苦勞した講習として、調理スタッフ講習が挙げられている。

当該調理スタッフ講習は 7 日間コースで全 10 回の開催であったが、1 か所を除きすべて採用が見込まれる企業の職場に近い 9 つの会場で実施した。会場を調整する過程では、調理設備が整った講習場所の確保が難しい場合もあったが、講習場所の優先予約権のある各地域のシルバー人材センターが申し込むなどの対応ですべての講習を開催することができていた。



調理スタッフ講習

ウ. 技能講習実施について工夫している点

(7) 受講生の確保

受講生の確保については講習開催地域のハローワークにおいて、協会職員による募集活動を実施している。これは平成 26 年度からの取組で、ハローワーク内で直接対象者に講習内容等を説明し、講習参加を勧奨するもので、労働局、ハローワーク、協会が集まる連絡会議等の中でハローワークに了解を求め、すべてのハローワークから了解を得ている。

説明の際は、協会の職員であることがわかるように腕章を着用して実施している。求職窓口に近いところでチラシ配布を行うが、ハローワークによってはブースを設置できる場合もある。チラシを手渡す際に 55 歳以上の対象者か否かの判断が難しいが、該当しそうな来所者を見極めて幅広く声かけを行っている。

講習説明会では、パンフレット等を活用し、受講希望者に講習開始から面接会参加までの流れをわかりやすく説明し、積極的な参加を募っている。

(4) 実践的な講習

協会では、実践的な講習会を実施するため、講習の中で、実習や職場見学会を取り入れている。例えば、ホテルスタッフ講習会では、3～4 班に分けて、一流ホテルでの実際の職場見学を実施している。また、マンション管理員養成講習では大手マンション会社が常設している体験用管理人室を利用した講習を行っている。



ホテルスタッフ講習

(4) 就職面接会

ア. 受講者の誘導

受講者の就職面接会への参加意欲を向上させるため、協会では以下の目標を掲げている。

- ① より多くの事業所の参加を目指す（平均 8.6 社/講習）。
- ② より多くの求人件数の確保を目指す（平均 53 件/講習）。
- ③ 講習期間中、早め（初日又は 2 日目）に求人情報※を提供する。

※講習開始前にハローワークから提供された求人票を冊子にし、面接申込票と合わせて講習期間中、早めに受講者に提供している。その際、求人票の記載よりも詳細な業務内容等の情報提供も行う（例えば 60 歳までと記載されていても実際は 65 歳も採用している事例もある）。

面接の機会を増やすため、受講生には複数の事業所と面接するように勧めるとともに、事業所からの指名求人を得るため、講習の中頃に個人情報保護関連法令等に抵触しない範囲で事業所に受講生情報を提供している。提供する情報は、居住地、性別等最小限の情報だが、高年齢者雇用の場合、企業側は就業場所に近い居住地を重視することが多い。また、派遣した講師を通じて受講生の理解度や意欲を見て、求人の指名をする企業もある。

イ. 参加企業と求人の開拓

協会では講習開講日に受講者名、性別、年齢、住所、求職番号等を記載したリストを講習管轄地のハローワークの地域 S P 事業担当者に紙媒体で提出し、ハローワークは受講者の居住地や希望収入等条件に合う事業者に対し就職面接会への参加を勧奨している。

一方、過去に面接会に参加した高年齢者雇用実績のある事業所及びハローワークからの情報や検索情報によれば高年齢者の雇用が可能とされている事業所に対して、協会は地域 S P 事業の説明を行い面接会への参加協力を依頼している。

また、関連団体等を訪問し、事業推進の協力依頼及び傘下事業所への周知・広報を要請している。例えば、警備スタッフは兵庫県警備業協会、清掃スタッフ養成講習会は兵庫ビルメンテナンス協会に、それぞれ講師派遣等の協力を要請しており、団体を通じて傘下事業所に面接会への参加を勧奨している。

さらに、民間の求人情報検索サイト（INDEED）を活用して、ハローワークの求人情報以外にも求人の旺盛な企業を発掘し、直接企業を訪問して地域 S P 事業を紹介し、就職面接会への参加を勧奨するなど、積極的に求人開拓も行っていった。

(5) フォローアップ

講習修了後の未就職者に対しては、就業場所及び修了者の居住地、希望就業形態等を確認し、対象となる事業所の求人情報を郵便又は電話にて提供している。問合せがあった修了者には、コンサルティングを行い、過去に面接会等に参加した事業所の情報等を提供し、ハローワークを通じての応募を勧奨している。

また、未就職者を集め、複数業種の企業に参加を募った合同面接会や、書類審査を通すことを確約した企業との面接を勧奨する「就職相談窓口」などを設けて、一人でも多く雇用につなげるように働きかけていた。

4. 兵庫の取組の特徴点

(1) 講習の運営にかかわる準備と役割分担の明確化

講習の実施に当たっては、①会場予約、②募集チラシや広報物の作成、③実施協力団体や講師等への連絡・調整、④講習前の準備（名札、教材等の準備）、⑤経理（見積、請求書等のチェック）、⑥受講生データ作成（入力、報告データ作成等）、⑦講習の運営といった業務があり、これらの業務について担当を明確に区分して、それぞれが自分の担当業務について責任を持って遂行している。

講習会が集中する時期には、担当に関わらず、チーム内（事業課）で仕事を補完し合うなどの、柔軟な連携体制を取っている。



ホワイトボードで進捗管理

(2) 進捗状況の見える化と分析

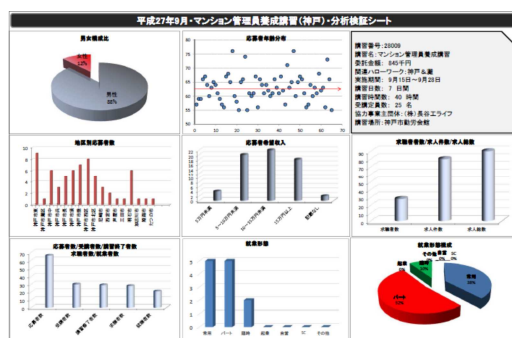
協会の担当全員で認識を共有するため、進捗状況表を作成し、受講者申込み状況を共有している。進捗が低調な場合の早期対応（募集活動日の増加や募集締切の延長等）を行う。進捗管理表は事務室のホワイトボードを利用し「見える化」している。

募集状況を把握した上で、ハローワークとの密接な連絡・調整を行い、協会職員等によるハローワークでの募集活動を実施している。

講習終了後は「技能講習・分析検証シート」を作成し、地区別応募者数や年齢分布、希望収入等を分析しアフターフォローや次年度の講習実施計画にいかしている。

例えば、希望収入の分布からパート雇用か、フルタイム雇用かそのニーズに合った企業の求人情報をハローワークから入手し受講者に提供する。同時にハローワークにも情報を共有し企業への求職者の紹介にも活用している。

また、受講者数、地区別応募者数、面接総数、企業への平均応募数、就職者数、雇用率などから、次年度の講習プログラムの検討、開催講習の募集パンフレットの配布地区、配布部数等の参考にしている。



技能講習・分析検証シート

(3) 兵庫の取組の強み

以上のとおり、兵庫では労働局の指導のもとで、ハローワークと協会の協力体制ができており、連携が円滑に機能している。

特に、協会の優れた分析力に基づく、実践的で重点化した講習の設定やわかりやすい広報活動、スタッフによる準備と役割分担の明確化、進捗管理に基づいた迅速な活動により、的確な事業運営を行っていることが、全国1位の実績を上げている背景であり、兵庫の取組の強みと考えられる。

第 4 個別事例集

1. フォローアップで就職につながった事例

事 例 1	
受講者	61歳 男性 希望職種：前職同様、ダンプを含む自動車運転業務
技能講習受講前の状態	面接対応などの面から就職困難が予想され、技能講習に加え面接の仕方、応募書類の書き方などの指導の必要性も考えられた。
受講した技能講習と受講期間	「介護支援スタッフ（「福祉有償運送運転者」＋「介護・福祉の知識と技術習得）」講習 平成27年9月8日～9月18日（8日間）
講習修了から就職までの期間	講習終了後5か月と11日
就職までの経緯	再就職を目指すための全般的な支援を行った。「介護支援スタッフ」講習受講後の就職面接会では決まらなかったものの、その後の合同面接会や別の介護スタッフ講習の就職面接会に参加した介護施設に紹介したところ、面接に進み、送迎を含む用務員としてパート採用が決まった。

事 例 2	
受講者	68歳 女性、一般事務の経験者
受講した技能講習と受講期間	「医療事務基礎」講習 平成27年7月6日～7月16日（8日間）
技能講習受講前の状態	平成26年度、調理補助を希望したが就職できず、平成27年度も就職意欲を持ち講習を受講した。
講習修了から就職までの期間	1か月以内の短期間での就職となった。
就職までの経緯	導入支援の面談で平成26年度の経緯を聴き取り、受講当初から就職に向けてフォローした。 技能講習後の就職面接会では決まらなかったが、その際参加した企業が別途募集している事務職求人があり、受講者の自宅からも近く、一般事務経験者だったため個別に情報提供したところ、面接が決まり採用につながった。

事 例 3

受講者	66 歳 男性
技能講習受講前の状態	1 級建築士、宅建の資格を保有、前社を 65 歳で退職後、数か月間、求職活動をしていたが、就職できず。 ハローワークで「マンション管理員養成講習」のパンフレットを見て受講を申し込んだ。
受講した技能講習と受講期間	「マンション管理員養成」講習 平成 27 年 8 月 27 日～9 月 9 日（7 日間）
講習修了から就職までの期間	40 日間
就職までの経緯	講習最終日の就職面接会に参加し、2 社応募し、面接を受けたが不調に終わり不採用。その後、別のビル管理会社より、ある就業場所でマンション管理員を紹介してほしいとの依頼が事業受託者にあり、就業場所に近い該当の修了生を紹介。面接後、フルタイムで内定を得て、就職することができた。

2. 受講者の発想転換で就職につながった事例

事 例 4	
受講者	56歳 男性 (経験職：美容関係営業)
技能講習受講前の状態	離職中。就職活動において警備の仕事の基礎知識を習得し就職に活用したい。他の講習なども受講希望。 早急な就職を希望していた。
受講した技能講習と受講期間	「警備業務」講習 平成27年7月10日～7月17日
講習修了から就職までの期間	3か月
就職までの経緯	技能講習を経て、警備業の知識をいかして就職活動を行い、就職先が決まった。過去の経験業種にとらわれず再就職に成功した。

事 例 5	
受講者	66歳 男性
技能講習受講前の状態	前職は情報処理関連の仕事に従事する典型的なホワイトカラー層、再就職先を探していたが、年齢が66歳のため、希望する事務系の職種で採用されず、職種を変更後、「ホテルスタッフ」講習受講を申し込んだ。
受講した技能講習と受講期間	「ホテルスタッフ」講習 平成27年6月8日～6月16日 (6日間)
講習修了から就職までの期間	14日間
就職までの経緯	講習のカリキュラムに職場見学を盛り込み一流ホテルの客室清掃やベッドメイクを見学。プロフェッショナルな作業を見て、就業意欲が高まり、講習最終日の就職面接会に参加し、参加事業所全社(6社)の面接を受けた。 その結果、当該ホテルの清掃業務を受託している清掃会社より内定を得て、就職に成功した。

3. 的確な導入支援でスムーズに就職につながった事例

事 例 6	
受講者	55歳 男性 希望職種：トラック運転・倉庫管理
技能講習受講前の状態	前職の退職後1年近くになり、雇用保険の受給も無くなり、早期の就職を希望していた。
受講した技能講習と受講期間	「フォークリフト運転技能」講習 平成27年6月2日～6月18日（6日間）
講習修了から就職までの期間	1か月と22日間
就職までの経緯	講習申込時及び開講時で、就職への高い意欲が感じられ、就職支援員も早期就職へつなげるべく、求人情報の提供等、フォローアップした。 講習終了後にハローワーク情報で数社応募したが採用に至らず、本人から履歴書作成についての相談があり、履歴書作成の支援を行った。 その後ハローワークの求人情報により運送会社に応募したところ、倉庫管理とフォークの補助運転手として採用が決定した。

事 例 7	
受講者	65歳 男性 希望職種：フォークリフト希望だが何でも早く職に就きたい
技能講習受講前の状態	元タクシー運転手で、タクシー運転手以外の業務を希望。雇用保険求職者給付も5月で切れるため、早期の就職を希望。就職に対しては前向きで熱意が感じられた。
受講した技能講習と受講期間	「フォークリフト運転技能」講習 平成27年7月22日～8月5日
講習修了から就職までの期間	12日間
就職までの経緯	開講時の職業相談で、就職支援員が「求人情報等の提供を宜しくお願ひしたい」と依頼を受けた経緯があり、支援員にも熱が入った。

	<p>講習会後の就職面接会に、3年前から参加しているリンゴ関係の事業所へ当該受講者の情報を提供したところ、8月18日に面接したい旨の連絡を受け、本人へ即日伝え、本人も了承。面接の結果9月1日からパートでの採用が決まった。主に荷受けの業務に就いている。</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

事 例 8	
受講者	60歳 男性
受講した技能講習と受講期間	「造園管理」技能講習 平成27年10月26日～11月6日
技能講習受講前の状態	求職活動中の5月19日にハローワークでの導入支援に参加した。
講習修了から就職までの期間	12日間
就職までの経緯	<p>求職活動中にハローワークでの導入支援に参加し、庭園管理の仕事を希望していたので、A市在住の方ではあったがB市開催の「造園管理」技能講習を受講するよう勧めた（県下はどこでも受講可）。</p> <p>受講修了後、電話でフォローアップし、就職面接会に参加したA市の造園業者を再度検討するよう促し、正式に面接後、採用に至った。</p>

事 例 9	
受講者	65歳 男性
受講した技能講習と受講期間	「フォークリフト」講習 平成27年6月22日～6月26日
技能講習受講前の状態	求職活動中に物流会社を紹介され面接を受けたが、荷受け、整理担当の職種のため、フォークリフト資格が必要とのことで受講を申込み。
講習修了から就職までの期間	9日間
就職までの経緯	事業受託者で当該物流会社を訪問し、求人条件の確認と企業内容の把握をした。また、シニアワークプログラム事業の説

	<p>明と高年齢求職者活用の依頼を行い、今後の求職者にも紹介できるよう打合せを行った。</p> <p>事例の物流会社は県下ハローワークの中でも高齢者採用に理解があり前向きな会社で、その後も5～6人採用している。社長室長から事前にシニアワークプログラム事業の説明を求められ説明しており、理解を得ていた。</p> <p>なお、本事例は地域のTV報道番組にも取り上げられた。</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. 講習をいかして自ら就職をつかんだ事例

事 例 10	
受講者	66歳 男性（経験職：学校教員、教育行政職員）
技能講習受講前の状態	<p>離職中。65歳まで43年間、教職員として勤務。職務を終えた現在、まだ気力、体力とも十分元気があるため、今までの職務を通して培った施設管理・避難管理・安全指導・事務手続に関わる報告書作成、接客姿勢等々をいかしたいと思っていた。また、マンション住民であることから、毎日接しているマンション管理人の立場と仕事を身近に知ることができていることともに、住民の立場、目線等で見えるものを実践に移せるのではないかと考えていた。</p> <p>早急なパート・臨時職員等での就職を希望していた。</p>
受講した技能講習と受講期間	<p>「マンション管理員」講習 平成27年7月21日～7月31日</p>
講習修了から就職までの期間	1.5か月以内
就職までの経緯	年齢が障害となり、就職が難しかったが講習受講が就職につながった。企業訪問時に当講習の修了書を持って、面接に臨み就職が決まった。

事 例 11	
受講者	65歳 女性（経験職：消防署員、小学校臨時教員、大学事務職員）
技能講習受講前の状態	<p>離職中。今までの社会人経験をいかし、住民の方々が安心安全、そして快適に生活できる住環境を提供していくために尽力したいと思った。就業を希望していた。</p>
受講した技能講習と受講期間	<p>「マンション管理員」講習 平成27年7月21日～7月31日</p>
講習修了から就職までの期間	3か月
就職までの経緯	本講習でマンション管理の基本等を学習したことで、仕事の内容を把握し、自らも就職活動した結果、雇用が決まった。

5. 高齢者でも講習とフォローでスムーズに就職できた事例

事 例 12	
受講者	77歳 女性
技能講習受講前の状態	ヘルパーの資格も保有していたが、後期高齢者のため、就職できず。ハローワークにて、「清掃スタッフ講習」のパンフレットを見て受講を申し込んだ。
受講した技能講習と受講期間	「清掃スタッフ」講習 平成27年7月15日～7月29日（7日間）
講習修了から就職までの期間	10日間
就職までの経緯	講習のカリキュラムに就職支援セミナーを盛り込み、履歴書の書き方や面接の受け方等を指導し、就業意欲を高めた。講習最終日には、面接申込の勧奨をし、清掃会社5社の面接を受けた。その結果、1社より就業形態・パートでの内定を得て、就職に成功した。