

## 〈訓練パッケージの全体像〉

<b>受講対象者の属性</b>		非正規労働者（正社員転換又は正社員就職を目指す44歳以下の方）で、IT業界への転職を希望する方
<b>受講対象者が直面している課題</b>		昨今のコロナ禍や、物価高をはじめとする厳しい経済状況の中で、就業先が大きな影響を受け、やむなく離職を繰り返さざるを得ない環境に置かれ、各業界で非正規職等の不安定な就業環境を強いられている。
<b>訓練概要</b>		システムエンジニアとして正社員就業していただくことをゴールとしてIT及びネットワークの基礎的なスキルを習得させ、グローバルに通用しているCCNA（Cisco Certified Network Associate）の資格を持つデジタル人材（システムエンジニア）を育成するプログラム。
<b>訓練の新規性</b>	<b>既存訓練の課題</b>	訓練生のITに関する知識レベルは、様々であり、そのままでは、効果的な集合研修が困難である。また、訓練を効率的に実施するためには、複数個所を同時にオンラインで接続した集中講義を行う必要がある。さらに、スムーズに運用するために訓練生と運用側の適切なコミュニケーションが不可欠である。
	<b>本訓練での試み</b>	講義は集合形式と訓練生がそれぞれの知識レベルに応じて学習できるe-Learningを併用して行った。訓練会場は、東京と大阪の2拠点をオンラインで接続し、同時に講義を行う形式を試みた。メイン講師をメイン会場に1名、各拠点にはサブ講師をそれぞれ置くことで、2拠点で同じ講義を同時に行うことが可能となった。そして、拠点間の講師と訓練生、そして運営担当者と訓練生等のコミュニケーションを図るべくいくつかのツールを活用した。
<b>カリキュラム</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業界動向／研究／ビジネスマナー（9h）</li> <li>・ プログラミング基礎／ICT基礎（32h）</li> <li>・ ネットワーク基礎（30h）</li> <li>・ セキュリティ基礎（20h）</li> <li>・ CCNA講義（51h）</li> <li>・ CCNA試験対策／実習／受験（57h）</li> <li>・ まとめ/ビジネスマナー／就職準備（7h）</li> <li>・ e-Learning(62h)</li> </ul>

**募集フェーズ**

## ＜募集方法＞

募集手段：特設HP開設、  
FaceBookとInstagramで広告

募集期間：約2か月

訴求内容：WEBサイトでCCNA取得と就職支援を  
アピールし、正規雇用へと繋げる

## ＜工夫点＞

- ・ 先行して実施した部分的試行の募集では、オンライン広告の効果が高かったことから、オンライン広告予算を増加させるとともに募集開始時期を早め、募集期間も延長した。
- ・ 「IT初心者歓迎」と広告に明記することで、心理的な受講ハードルを低下させた。
- ・ 申込前にCCNA資格取得と正規雇用への意欲を促進するためプログラム説明会を実施した。

**訓練フェーズ**

## ＜訓練方法＞

訓練環境：対面＋e-learning(自主学習用)

訓練期間：平日週2日夜間2時間＋  
土曜日終日8時間 × 3か月

訓練体制：メイン会場講師1名＋別拠点サブ講師1名、運営スタッフ各地1名

## ＜工夫点＞

- ・ 訓練初日の開講式での意識強化
- ・ 訓練時間の一部変更
- ・ CCNA合格者拡大の施策
- ・ 教材資料の更新と配布による自己学習強化
- ・ 受講者連絡・共有ツール改善 など

**就職支援フェーズ**

## ＜支援方法＞

支援内容：キャリア面談、応募書類作成支援、  
模擬面接、求人紹介、合同就職面接会

支援期間：3か月

支援体制：キャリアコンサルタント9名(延べ)、  
就職支援担当スタッフ各拠点各1名

## ＜工夫点＞

- ・ 求人票の収集（主に会員企業から募集）
- ・ 適性検査の実施とキャリアコンサルタント面談による修了生のキャリアパスの確認
- ・ 完全オンラインによる合同就職面接会開催により求人企業への修了生のアピール実施
- ・ 修了生個別に寄り添った就職支援の実施

〈試行結果〉

<b>試行時期</b>	2024年7月4日～9月28日（参考 第1回試行：2024年2月～4月）	<b>試行エリア</b>	東京・大阪
<b>受講者数等</b>	受講定員：30名 受講者数：33名 修了者数：21名 CCNA合格者：18名（合格率：86%） （参考 第1回試行：受講定員：30名 受講者数：27名 修了者数：20名 CCNA合格者：10名（合格率：50%））		
<b>就職状況</b>	正規就職者数（就職先決定者数）：13名 非正規就職者数：1名（正規雇用へ転換予定） 合計：14名（就職率：67%） （参考 第1回試行：正規就職者数（就職先決定者数）：12名 非正規就職者数：3名（正規雇用へ転換予定） 合計：15名（就職率：75%））		

結果に対する評価

- ・受講者募集に関しては、SNS広告を活用してIT業界未経験の方も含めた応募を確保できた。
- ・受講者数に対して修了者数減少の大半は、受講者の自己都合であり、成績不振による辞退はごくわずかであった。第2回のCCNAの合格率85%以上は、一般的な合格率（20~30%）を大幅に上回り、期待以上の結果であった。
- ・第2回の就職率（67%）はわずかに目標(70%)を下回ったものの、修了者の自己都合による就職支援辞退(3名)が含まれており、実質的な就職率(78%)は目標を上回った。

効果が得られた施策とその要因

- ・募集時は、SNSの閲覧状況を確認し、露出地域の検討と公表する時期を見極めて実施することで定員の5倍以上の応募者を確保できた。
- ・訓練時は、東京と大阪の2拠点をオンラインで会場を共有し、メイン会場（東京）にメイン講師、拠点会場（大阪）にサブ講師で講義を行うことで、多拠点での同時講義の実効性を確認できた。
- ・就職支援時は、各拠点の就職支援担当者が、修了生個別に寄り添った支援を行うとともに、適性検査の実施、キャリアコンサルタント面談によるキャリアパスの相談、オンラインでの合同就職面接会開催による求人企業と修了生の個別面談の実施で、就職機会の拡大に結び付けることができた。

〈今後の訓練手法活用に向けて〉

今後の課題及び改善策

<受講者の募集、選考>  
 今回の試行では44歳以下の非正規就業者をターゲットとしてSNS（Meta（旧Facebook）、Instagram、X（旧Twitter）など）を活用して募集を行った。その際、定期的各メディアによる募集状況を把握して適宜効率の良いメディアにリソースを傾斜配分した。その結果、全体として60名の定員に対して300名以上の応募者を得ることに成功した。選考段階では、簡単な論理テスト、オンライン面接（10分程度）、キャリアコンサルタント面談（小一時間程度/対面）により、それぞれの受講者の能力特性や周辺事情を把握した上で受講者として適切かどうか慎重に判断し、受講者を絞り込んだ。その結果、それでも60名の訓練生のうち、最終的な修了者は41名に留まったものの、訓練途中の辞退者の多く（12名）は訓練生側の事情（体調不良、家族の看護、既存業務の都合など自己都合）であり、出席不足、成績不振による未修了者は7名に過ぎず実質的な訓練の修了率は85%以上（41名/48名）であり、事前の慎重な訓練生の選考が功を奏したと評価できる。

<訓練段階>  
 1回目試行のCCNA受験時から試験の出題傾向が大きく変わり、合格目標の70%には達しなかった（修了者20名中10名が合格：合格率50%）ため、その後出題傾向を詳細に分析するとともに、第2回目の成績優秀者による先行受験者からの出題情報も残りの訓練生の受験対策にフィードバックして万全を期した結果、第2回試行においては修了者21名中18名が合格し、85%以上の驚異的な合格率を達成した。当該訓練プログラムの今後の普及に向けては適宜適切な出題傾向の分析及びその対策が不可欠であると言える。

<就職支援段階>  
 就職支援では、受講者の特性に応じて如何に適切に一人一人に寄り添ったハンズオン支援ができるかが課題であったが、当協会は「無料職業紹介業」の資格を持っており、再委託先のPSC社を通じて一人一人の事情を把握（子育て、懐妊など自己都合により4名の方が就職支援を辞退されるなど）し、適切なりソース配分で効率的なハンズオン就職支援を行えた。その結果、41名中就職支援の辞退者4名を除いた37名中29名、約8割（78.4%）の方を正規雇用（予定含む）へ導くことができた。

<まとめ>  
 ・募集段階ではターゲットとする訓練生を面接その他の方法で慎重に選考すること  
 ・訓練段階ではCCNAの出題傾向のウォッチ、訓練生に講義だけでなく自宅学習も重要であることをしっかり伝えておくこと  
 ・就職支援段階では、非正規職の時のように初任給だけでなく、将来のキャリアパスを描きつつ、それとともに給与等の待遇も上がることを念頭に就職先を選ぶよう支援すること  
 以上が、今後本事業を実施する者におかれては肝要であり、本事業報告書を参考に事業の改善に役立てることを期待している。