

受講者の特性に対応した
教育訓練手法の構築・普及促進事業

沖縄県若年層向け就職支援事業

特定非営利活動法人日本情報技術取引所

提出日 2025年3月31日

第1章	背景と目的	3
1-1	課題など	3
1-2	既存の訓練との違い・新規性	4
第2章	取組内容と結果	4
2-1	募集	4
2-1-1	募集方法	4
2-1-2	募集結果	8
2-1-3	選考方法	8
2-1-4	選考結果	9
2-1-5	工夫点	9
2-2	訓練	10
2-2-1	訓練方法	10
2-2-2	訓練結果	13
2-2-3	工夫点	16
2-3	就職支援	17
2-3-1	支援方法	17
2-3-2	支援結果	17
2-3-3	工夫点	18
第3章	受講生の声	18
3-1	受講生へのアンケート	18
3-1-1	アンケートの目的	18
3-1-2	アンケートの方法・内容	18
3-1-3	アンケートの結果	19
3-1-4	結果に関する評価	20
3-2	受講生へのヒアリング	20
3-2-1	ヒアリングの目的	20
3-2-2	ヒアリングの方法・内容	20
3-2-3	ヒアリングの結果	20
3-2-4	結果に関する評価	21
第4章	訓練実施に係る費用	22
4-1	募集	22
4-2	訓練	23
4-3	就職支援	24
第5章	試行の総評	25
5-1	目標達成状況	25

5 - 2	試行結果から見る今後の課題と改善策.....	25
第 6 章	普及策の検討.....	26

第1章 背景と目的

1-1 課題など

我が国の完全失業率を年齢別に見ると2017年度～2019年度は全世代の平均2.5%に対し、若年者（15歳～34歳）は3.2%で比較的高いポイントを付けている。さらに、2020年度～2022年度の年齢別完全失業率で若年者は3.7%であり、全世代の平均2.7%に対するポイントはコロナ禍による雇用への影響を割り引いたとしても悪化しており、高卒・大卒共に内定率が90%以上で推移している統計を鑑みると、新卒で就職をしたものの3年以内に離職する事例や、非正規で就労を行っている若年層が増加しているという課題が推察される。

上記課題の当事者である若年者には職場に定着しない者も含まれている。定着をしない理由は個人的要因に加えて、受け入れ先企業にも要因があると着目した。就労者個人を要因とする理由としては、就職した業界に対する技能の不足、新たな環境に適応して自己実現を図っていくスキルの不足、メンタルをコントロールすることへの経験不足などが挙げられるが、企業が職場環境に問題を抱えていないか、新入社員にとって働きやすい職場形成が出来ているか、採用や就業における規約・制度は最新の法令に準拠しているか等についても、定着を阻む要因となっていると考え、受講者に対する就職に資する技能の習得と就労におけるヒューマンスキルの向上を図る訓練に加えて、受け入れ先企業を支援し若年者の就職先として魅力ある、かつ定着を促す仕組みを整えることで課題の解決を図る。

特に、若年者の完全失業率が2020年度～2022年度において全国平均に比較して2.5ポイント高率である沖縄県を試行実施地域とした。

若年者かつ「長期離職者又は離転職を繰り返している者」を受講要件とした訓練を試行するにあたり、受入れ業界は若年者に人気がある業界であり、「2025年の崖」問題で特に人手不足が指摘されるITエンジニアを仕上がり像とした。目標としては、沖縄県内IT企業等に正社員等として採用されるITリテラシーとヒューマンスキルを併せ持った人材を目指す。ITリテラシーでは、特に需要の高いネットワークエンジニア資格の取得を目標とした技能訓練、ヒューマンスキルには、逆境・試練を乗り越える為のマインドセットを養う訓練や、就職活動に直接利点をもたらす講座を用意する。

訓練パッケージの目標は、修了者が受講生の80%以上、かつ就職支援期間中の就職者が、修了者の60%以上を設定した。

※完全失業率データは「労働力集計」調査より抜粋

1-2 既存の訓練との違い・新規性

今までの訓練は職業訓練+就職支援で構成されていることが多かった。受講者の就職対象となる企業は一般に人材を募集している企業となり、受入れ態勢や採用後の職場環境、キャリアパスなどは企業によってまちまちであるという場合が殆どであった。それに対し、本企画は、職業訓練+就職支援+受入れ企業支援の三位一体型の総合パッケージを目指している所に既存の訓練との違い・新規性がある。

受入れ企業支援では、企業セミナー4回を通して就業者の定着に向けた企業側での具体的な取り組みについて解説・実践を支援し、対象者に選ばれる企業づくりと働きやすい職場の形成を行う。

職場環境の改善に着目した新たな訓練パッケージを実施することで修了率及び就職率の目標達成を図る。

第2章 取組内容と結果

2-1 募集

2-1-1 募集方法

募集方法は特設ホームページを作成し、対象者へ事業のPRと事前説明会への申込受付を行った。応募期間は2024年7月1日から10月7日とした。

ホームページへの集客は2017年度から2020年度まで受託した「就職氷河期世代の方向け短期資格等習得コース」での実績を勘案し以下の手段で募集を行った。

・特設ホームページの作成・運用（1,412,000円）

対応内容	期間	費用
ホームページの作成	2023/11/16～2024/2/28	770,000円
ホームページの運用	2024/4/1～2025/3/31	642,000円

・リーフレットの作成（2,000枚：17,430円）

事務局、パッケージ検討委員会メンバーによりリーフレットデザインを決定し、ネットプリントで印刷を行い、県・各市町村施設において設置、ハローワークロビー及び窓口配布を行った。

施設名	配布枚数
ハローワーク那覇	200
ハローワーク沖縄	200
若者サポートステーション沖縄	150
若者サポートステーション浦添	150
沖縄県労働局（キャリアセンター）	200
就労サポートセンター	100
グッジョブセンターおきなわ	300
沖縄県女性就業・労働相談センター	100
沖縄県おしごと応援センターOne×One	100
施設来場者に手渡し・掲示・協力者へ配布	500

・地元求人 WEB サイトへバナー広告の掲載（220,000 円）

サイト名	掲載期間	URL
ルーキーWeb	8月16日～9月19日	https://www.shigotoarimasu.com/

・SNS の活用（1,530,651 円 ※原稿・画像作成、出稿管理手続き込み）

新卒者向けに SNS アカウントを作成して運用している企業が多い為、同年代の若年層向けへの訴求効果を見込んで実施した。

ツール名	掲載期間
X	7月1日～10月1日
Instagurum	7月1日～8月20日
LINE	8月1日～8月20日
Google リスティング広告	7月1日～10月1日

・当団体のホームページへ訓練パッケージを掲示（0 円）

URL：<https://www.jiet.or.jp/>

・自治体広報誌への掲載（253,000 円）

那覇市市報、9月1日発刊、第8面

バックナンバー：<https://www.city.naha.okinawa.jp/admin/pr/kouhousi/0609.html>

- ・ハローワーク近隣の店舗にリーフレットの掲示（0円）

店舗名	業態
One OR eight	カフェ
ファミリーマートおもろまち4丁目店	コンビニ
ファミリーマート国際高校前店	コンビニ
セブンイレブン那覇新都心公園前	コンビニ
セブンイレブン那覇新都心銘苅店	コンビニ

- ・大学・専門学校の就職課を通じて卒業生に告知（0円）

学校名	窓口	送信日
沖縄大学	就職支援課	9月13日
沖縄国際大学	キャリア支援課	9月13日
名桜大学	キャリア支援課	9月13日
琉球大学	キャリア教育センター	9月13日
沖縄女子短期大学	総務企画課	9月13日
学校法人KBC学園 国際電子ビジネス専門学校	総合窓口	9月13日
ITカレッジ沖縄	就職担当	9月13日
パシフィックテクノカレッジ	総合窓口	9月13日
専門学校那覇日経ビジネス 那覇校	就職支援部	9月13日
沖縄情報経理専門学校	総合窓口	9月13日
サイ・テク・カレッジ美浜	総合窓口	9月13日

<リーフレット>

表



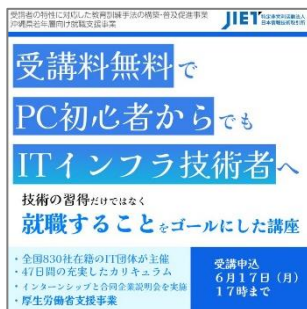
裏



1回目の試行では画像とメインメッセージのみを掲載してホームページへ誘導後、詳細を確認してもらうデザインとしたが、説明会応募者10名中リーフレットを見て応募したという声が0名だった為、「未経験者歓迎」「資格取得」「就職サポート」「インターシップ実施」「合同企業説明会開催」という受講理由として応募者から挙げられたキーワードと受講詳細を記載しリーフレットのみで訴求効果を高めるデザインに変更し、説明会応募者19名中1名がリーフレットからの応募という変化があった。

<SNS 広告>

1回目の試行で同じユーザーに複数回広告が配信されているという結果分析があった為、SNS 広告の文章・画像は3週間程度で差し替えて、より多くの対象者に興味を持たれるように工夫した。





2-1-2 募集結果

募集手段別の応募者数（事前説明会への応募者数）

募集手段	SNS	新聞・雑誌	リーフレット	家族・知人	JIETのHP	サポステ
応募者数	10	3	1	3	1	1

SNS 媒体別の応募者数（事前説明会への応募者数）

募集手段	X	Instagram	Google	LINE
応募者数	9	1	0	0

募集定員 30 名に対して事前説明会への応募者総数は 19 名、受講申込者は 11 名という結果となった。

募集手段の比較で見ると SNS が最も多くの応募者を獲得する結果となった。

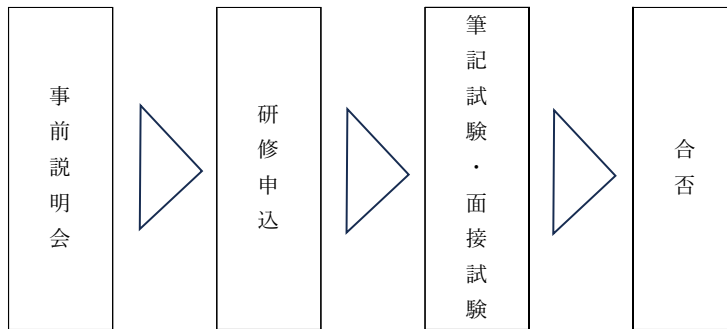
ハローワークでのチラシ配布については、当初来庁者への直接配布のみ行っており、その後、厚生労働省の協力の元、書架への設置、窓口での紹介を追加したが、窓口経由の募集は 0 名となった。

2-1-3 選考方法

選考基準については、受講者の特性として掲げた「長期離職者又は離転職を繰り返している者」かつ「沖縄県に在住の若年者（20 代～30 代）」という基準を満たし、さらに受講修了と就職目標を達成出来るように、応募申し込み時点で受講条件を設定し、条件を満たす者のみが応募可能となるような方法を取った。

- ① 基準日において、20 歳以上 39 歳以下である。
- ② 現在、離職中である。又は非正規雇用（定めのある雇用）で就業中である。
- ③ 2 年以内に 2 カ所以上離転職を繰り返している。又は、正社員としての離職期間が 1 年を超えている。
- ④ 本訓練内容の説明会へ参加した。又は説明会の動画を視聴した。
- ⑤ 訓練期間終了（3 か月間）まで受講を続ける意思がある。

<選考フロー>



選考条件は、上記受講条件に加えて、国語・数学の筆記試験（講義を理解し、演習に自力で取り組める能力を確認）及び面接試験（メンタル不調の有無や応募者の意欲の有無、同講座への理解と就職意志を確認）を実施し、継続して学習、また就職活動に取り組んでいけると判断した者を合格者とした。

2-1-4 選考結果

選考申込者数と辞退者数、不合格者数

募集・選考	募集定員	説明会申込	講座申込	選考前辞退	合格	不合格
人数	30	19	11	1	10	0

2-1-5 工夫点

第1回試行では、SNS 広告（X、Google リスティング）とハローワーク来訪者へのチラシ配布（ロビーにおける手渡し）、地元新聞やラジオでの告知を行ったが、X には一定数の応募があったものの、定員 30 名に対して講座申込 9 名と目標人数には遠く及ばない結果となった。

第2回試行においては、SNS 広告の出稿ツールに Instagram と LINE を追加し異なるユーザー層への周知、20 代に限定していた募集年齢を 30 代まで拡充し、広報先へ那覇市報や地元の特化した就職サイトにバナーを掲載、沖縄県内の大学、専門学校を通じて卒業生へ募集の案内を依頼するなど、告知先の増強、さらに募集期間の見直しを行い 2 回の追加募集を行った。追加申込の受講生へはオンラインで筆記試験と面接の日程調整を行った結果、2 名増加があり定員 30 名に対し講座申込 11 名となった。

募集ツールや募集期間の見直しを行ったが、受講者の確保に至らなかった理由としては、実施側では情報技術の定着や就職支援の充実を図る為に、通所限定で 2 か月間の平日 7.5 時間の講座を実施したが、受講側からは通所後の夜間や休日にアルバイトを入れる

ことがスケジュール的に厳しく、親元から通う場合でも未就労で2か月間収入が無い点が障害となったと推定される。

2-2 訓練

2-2-1 訓練方法

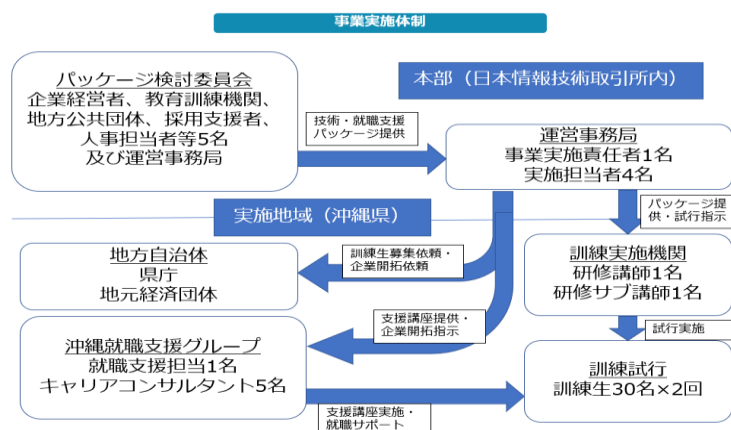
【訓練概要】

受講者の特性に応ずる為、訓練期間39日（約2か月）の集合型研修及び伴走型就職支援3か月間を組み合わせたパッケージとする。

訓練パッケージの概要は以下の通りとする。

- ① ヒューマンリテラシーの向上訓練 2.5時間
- ② 情報技術訓練（ネットワークインフラ+サーバ+DXリテラシー） 217.5時間
- ③ 汎用型インターンシップ 21時間
- ④ 就職支援訓練 37.5時間
- ⑤ 伴走型就職支援

【実施体制】



【受講環境】

オンラインの実施は無く、全て教室通所型となる。ネットワーク機器のレンタルを行い、受講生へは実機で学習出来るよう体制を整えて訓練を試行している。

【訓練内容】

① ヒューマンリテラシーの向上訓練	2.5 時間
レジリエンス講座を実施。レジリエンスとは、逆境・試練を乗り越えるトレーニング、未来は今の積み重ね、レジリエンスを高めるコンピテンシー、自己解釈のあぶり出し、思考のワナから脱出する、悪いことの連鎖を断ち切る、広い視野で眺める、人生 100 年時代、人生の主人公は自分など、自己の気づき・自分発見、思考をリセットし、不安や脅威に備える能力を養う	
② 情報技術訓練（ネットワークインフラ+サーバ+DX リテラシー）	217.5 時間
IT 基礎からスタートし、ネットワークと Linux サーバの基礎を習得する。 IT 基礎からスタートするので、前提知識にとらわれること無く誰もが学習出来る。 ルータ、スイッチ等の実機を使った演習をはじめ、仮想環境上での Linux サーバの操作演習、トラブルシューティングなど、IT 担当者向けに広範な技術を学習する。 ■ネットワーク基礎 ■CCNA ■コンピュータ基礎 ■Linux 基礎 ■Linux サーバ構築 ■Linux サーバ管理・セキュリティ ■AI・IoT 入門	
③ 汎用型インターンシップ	21 時間
3 日間の予定で、職場体験（模擬的なプログラム開発等含む）に充てる。就業体験では、企業の社員が受講生の指導にあたり、汎用型インターンシップ終了後、成果発表及びフィードバックを行う。インターンシップの受入れ企業は県内企業から募集し、事前に受講生に企業が作成したインターンシップ行程表を提供しインターンシップ先を決定する。	
④ 就職支援訓練	37.5 時間
1) ビジネスマナー ビジネスマナーとは、コミュニケーションの定義、身だしなみ・言葉遣い、第一印象の重要性、挨拶とお辞儀、名刺の取扱い、電話対応、メール文書、ビジネス文章、ハウレンソウ	
2) 就職活動の心構え 就職活動を知る、働くことの意義、自分らしさを知る、自己 PR を考える、仕事理解・職業理解を深める、社会動向・労働環境の変化を知る	
3) 応募書類の書き方と求人検索 採用担当者の視点を理解する、履歴書の書き方、職務経歴書の書き方、自己 PR の作成、志望動機を書く、求人検索の方法、ハローワークインターネットサービスの活用方法、面接に向けた準備。応募書類の作成は、ジョブカードを活用する	
4) 業界・職種理解 業界理解、企業理解、職種理解、大企業と中小企業の違い、IT 業界の歴史・業務形	

態、IT 業界で働く魅力、経営理念と価値観、就労関係の統計
<p>5) キャリアデザイン</p> <p>モチベーション管理の必要性、キャリアデザインとは、キャリアデザインの重要性、外的キャリアと内的キャリア、自分の強み・弱み、出来ること/今後伸ばしたいこと、3年後・5年後のキャリアイメージ、ジョブカードの作成指導</p>
<p>6) 就職活動の為の労働法</p> <p>労働法知識の必要な理由、雇用形態、求人票の見方、労働条件通知書、内定取り消し、就業規則の確認（労働時間、賃金）、労働安全衛生法、ハラスメントについて、労働者派遣法</p>
<p>7) セルフメンタルヘルス</p> <p>労働者のストレスの現状、ストレスとは何か、ストレスコーピング、自分の傾向を知る、認知の歪み、周囲のサポートを得よう、睡眠の重要性</p>
<p>8) 模擬面接</p> <p>模擬面接は、集団面接1回、個人面接2回の計3回とする。受講生は事前に作成したジョブカードを担当キャリアカウンセラーに提出し、集団面接・個人面接（1回目）は自己PRを中心に訓練にあたる。個人面接（2回目）は業界、職種理解、応募先が決まっている場合には、志望動機を聞く。</p> <p>担当キャリアカウンセラーは、集団面接、個人面接終了後の受講生にフィードバックを行い、受講生は都度、フィードバックを踏まえ次の模擬面接に望み自分自身の言葉でしっかりとPR出来るようにする。尚、模擬面接の合間に適宜、ジョブカードの修正指導を行う。</p>
⑤ 伴走型就職支援
<p>1) 個別キャリアコンサルティング（キャリア面談）</p> <p>概ね1回1時間・5名のカウンセラーを配置し、各受講生の担当としてキャリアコンサルティングを委託し、受講生と寄り添いながら就職へと伴走する。</p> <p>A.キャリアコンサルティング1回目：受講期間中、開始2週間～1か月 受講生の現状、目標、課題などを把握し、今後のコンサルティングの方向性を定める。</p> <p>B.キャリアコンサルティング2回目：受講期間中、1回目から1か月後、インターンシップ前（合同企業説明会前） 行動計画の進捗確認と、改めて志望する職種の把握。行動計画の修正を支援。 （応募職種理解の確認）*事前に履歴書、職務経歴書入手</p>
<p>2) 合同企業説明会</p> <p>1日間を午前3社、午後3社が参加し、集合型にて実施。企業に対しては、事前に求人票の提出を求め受講生に先に公開した。</p> <p>受講生は、企業6社全ての説明を聞く機会を設け会社見学又は選考会日時を決</p>

め、就職に繋げる。

2-2-2 訓練結果

① ヒューマンリテラシーの向上訓練

グループワークを中心に実施した。これまであまりコミュニケーションを取って無かったメンバーに対しても話すことが出来、お互いに興味が深まった様子。前向きに、楽観的に、長期的な視野で物事を見るなど気づきを得て、顔つきに変化の出た受講生もあった。

② 情報技術訓練

受講前の面談では、90%の受講生が Excel、Word は使用出来るが、プログラミングやネットワークの知識は無いとの回答だったが、早期に不登校となった2名を除いて、基礎となる考え方から実際にデータセンターなどで使われるサーバやスイッチに触る授業を通じて知識の向上と定着を図ることが出来た。

退校した2名については本人及び家族の罹患により初期授業を欠席してしまい、その後の立て直しが難しかった。

【理解度確認テスト結果（抜粋）】

No	受講前	NW基礎 20点満点	CCNA 計240点 全24回	試験対策1 100点満点	試験対策2 100点満点	試験対策3 100点満点	CP基礎 20点満点	最終試験 100点満点
1	Excel、Wordの使用 経験あり	16	210	80	82	92	14	90
2	Excel、Wordの資格 あり	9	166	76	80	76	10	84
3	Excel、Wordの使用 経験あり	12	147	66	58	52	8	86
4	Excel、Wordの使用 経験あり	6日目より欠席～退校						
5	Excel、Wordの使用 経験あり 基本情報技術者を独学 中	18	208	80	88	90	17	96
6	Excel、Wordの資格 あり	4日目より欠席～退校						
7	訓練校でWebデザイ ナー講座の受講経験あ り	16	201	66	98	88	17	96
8	未経験だがPC操作に は問題なし	18	208	78	88	84	18	88
9	Excel、Wordの使用 経験あり	欠席の為 実施無し	138	56	48	48	10	92
10	情報系学部出身 業務でPCをメインに 使ったことはない	18	216	70	80	82	18	96

最後まで受講した8名は、問題無く集中して受講することが出来た。最終テスト（修了試験）の合格ライン70点に対し、各受講生とも大幅に上回る得点となり、仕上がり像に沿ったITリテラシーを身に付ける結果となった。

③ 汎用型インターンシップ

企業から事前にインターンシップ行程表を収集し、受講生と訪問企業をマッチングした。実際に働いている年齢の近い社員から話を聞いて参考になった、座学で学んだ知識がどのように社会で形になって生かされていくのかなど、具体的な仕事もイメージをつかめたという声を受講生から聞かれ、就業意欲の向上に役立てることが出来た。

④ 就職支援訓練

1) ビジネスマナー

初日、入校式の後に実施。講師の説明やグループワークには熱心に取り組んだが、休憩時間等で話しかけたりすることは無く、静かなタイプが多い様子。

2) 就職活動の心構え

技術訓練終了の翌日に実施。ここから就職活動へ比重を移して取り組んでいけるように以降の支援講座の基礎となる考え方を植え付ける為、グループワークを中心に指導した。個別の質問もあり、意識の変化を感じた。

3) 応募書類の書き方と求人検索

採用側の視点や、履歴書の書き方、職務経歴書の書き方、自己PRの作成など、その場で手を動かして、今後使用する実際の書類の作成に着手した。今まで使っていた履歴書・経歴書との違いに驚いたとの声があった。ハローワークインターネットサービスの活用方法、面接に向けた準備。応募書類の作成は、ジョブカードを活用することなども講義した。

4) 業界・職種理解

座学とワークを織り交ぜながら、業界理解、企業理解、職種理解、大企業と中小企業の違い、IT業界の歴史・業務形態、IT業界で働く魅力、経営理念と価値観、就労関係の統計について理解を図った。

5) キャリアデザイン

モチベーション管理の必要性、キャリアデザインとは何か、3年後・5年後のキャリアイメージ、ジョブカードの作成指導についてグループワークを中心に実施した。20代や30代前半で自身のやりたいことや向いていることが漠然としていた受講生もいたようだが、自分自身の働き方や将来のことを考えるきっかけになったとのコメントがあった。

6) 就職活動の為の労働法

社会的にコンプライアンスの重要性が高まる中、労働について正しい知識を身につけてもらえるように講義を行った。求人票から時給単価や福利厚生の中身を知って自身の希望と会社の対応にアンマッチが生じないように具体例を挙げて説明した。

7) セルフメンタルヘルス

IT業界で感じやすいストレスや、ストレスに対して個体差の大きいこと、業界特有の事例について解説を行った。過去の経験より若干メンタル不調を抱える受講生がおり、受講後に個別の質問やカウンセラーに関連した問い合わせを入れている様子が見えた。

8) 模擬面接

模擬面接は、5名のカウンセラーが6名の受講生に対し、各自50分の枠で、マインドセット、模擬面接指導、履歴書添削、フィードバックを実施した。

それぞれの疑問点や悩み、就職活動への不安など複数名の視点よりアドバイスを行ったことで、自信を取り戻した、就職に向けて大変勉強になった等の意見も上がった。

⑤ 伴奏型就職支援

1) 個別キャリアコンサルティング（キャリア面談）

キャリアコンサルタント国家資格を有するカウンセラーを受講生別に担当者とし、就職支援期間まで伴走して支援出来るように配置した。

面談を行った後にカウンセラーから面談シートを提出してもらい、受講生の状況把握や授業における悩みなどを把握し、必要に応じて技術支援講師と連携し双方向の支援を行った。その結果、受講者を母数とする修了率 80%に到達することが出来た。

2) 合同企業説明会

午前・午後あわせて 6 社の企業が参加し、研修教室で企業紹介・募集条件を中心に説明を行った。インターンシップ訪問先以外の会社の説明を聞くことで複数の企業への応募を促し、就職支援期間中の就業を促した。

受講生から企業へ積極的に質問する姿勢が見え、参加した企業担当者から好評を得ることが出来た。

2-2-3 工夫点

当訓練において工夫した点は大きく 3 つ挙げられる。

1) 受入れ企業支援（企業向けセミナー）

企業向けセミナーでは、受講生が就業したのちの働き方・定着への支援を目的に「職場定着のためのインターンシップ活用術セミナー」、「職場の DX 化推進の礎となる職務分析セミナー」、「採用活動に必要な労働諸法令の実務知識セミナー」、「職場環境改善宣言企業認証と助成金セミナー」の 4 講座を開催した。

弊所沖縄支部及び一般社団法人沖縄県情報産業協会、一般社団法人沖縄 IT イノベーション戦略センターの事務局を通じて参加企業を募り、3 社の受講があった。（第 1 回試行 6 社）受講企業はインターンシップ受入、合同企業説明会にも参加し受講者の就職意識向上に貢献した。

2) カリキュラムの再編成

第 1 回試行では、1 日 7 時間 48 日間の日程で実施を行ったが、定員 30 名に対して受講申込が 9 名という結果になった為、受講者確保に向けた見直しを行った際に受講日数の長さが指摘され調整を行った。日数を減らしてもフルパッケージのカリキュラムを確保する為、1 日の受講時間を 7.5 時間とすることと進度を変更することで 39 日間の日程で実施することとなった。

3) 技術講座における受講生支援

技術講座においては、期間が29日間となることもあり単純に技術の講義をするだけで無く、機材を教室に用意して操作方法を学べるようにした。

また、講師が受講者の特性を見て、それを生かして運営を行った。

別添：IT インフラコース 受講者の特性と理解度テスト結果.pdf

2-3 就職支援

2-3-1 支援方法

1) 個別キャリアコンサルティング（キャリア面談）

概ね1回1時間・5名のカウンセラーを配置し、各受講生の担当としてキャリアコンサルティングを委託し、受講生と寄り添いながら就職へと伴走する。

※訓練期間中の個別キャリアコンサルティングから原則、同カウンセラーが担当し継続的な支援を実現する。

A. キャリアコンサルティング3回目：合同企業説明会実施後、1週間程度（合同企業説明会から2週間後）

選考状況の確認と、選考が進むことによる新たな課題への相談。自主的な企業検索への動機づけ。インターネットサービスマイページ利用頻度や応募状況の確認、応募していない場合、その理由を把握すること。*事前に履歴書、職務経歴書入手

B. キャリアコンサルティング4回目：3回目～1か月後

就職活動状況の確認と、新たな課題への相談。就職活動継続への動機づけ。

C. キャリアコンサルティング5回目：4回目～1か月後

就職活動の状況確認、内定が取れない場合、応募書類の見直し

2) 事務局からの情報提供

修了後、2週間に1度のタイミングでハローワークインターネットサービスより修了者にマッチしていると思われる求人情報をピックアップしてメールで提供する。また、沖縄県労働局やキャリアセンターが主催している就職セミナーや合同企業説明会の募集があった際は都度案内を行う。

2-3-2 支援結果

修了者数	訓練後正規就職者数	訓練後非正規就職者数
8	4	3

修了後3か月間という期限がある中で正規就職を実現する為、早期の活動への促しをキャリアコンサルティング担当・事務局から行った。

合同企業説明会の参加企業を候補として早期にアクションを起こした受講生については、個別キャリアコンサルティングを通じて、応募書類の作成・面談対策を中心に準備することが出来、正社員で就職することが出来た。

事務局からの情報提供を通じて、新たな応募先を見つけた、就職活動に対するリマインドとなったという声もあったが、開講中と異なり日常的に接する機会が無くなる為、モチベーション維持が困難となる受講生や、目の前の生活の為にアルバイトや非正規での就労を選択する受講生もあった。

2-3-3 工夫点

第1回試行では、2週間に1度の就職情報の提供において沖縄県内のインフラ技術者向け求人を一括で案内していたが、フルパッケージにおいては個別キャリアコンサルティングや開講中の就職支援講座を通じて、個別の希望がある受講生には申し出てもらい受講生ごとにカスタマイズした求人情報を提供した。

その結果、東京での就職を希望した受講生1名の採用が実現した。

第3章 受講生の声

3-1 受講生へのアンケート

3-1-1 アンケートの目的

アンケートを行う背景は、受講生個々の理解度や就職意欲、テキストの分かりやすさ等は講座の担当講師やキャリアコンサルタントからフィードバックを受けていても、面と向かっては開示しづらいネガティブな感想や不満も含めて意見を聴取することが挙げられる。改善点や成果物、普及のヒントを得る為に複数の視点からの指摘を持つことを目的とする。

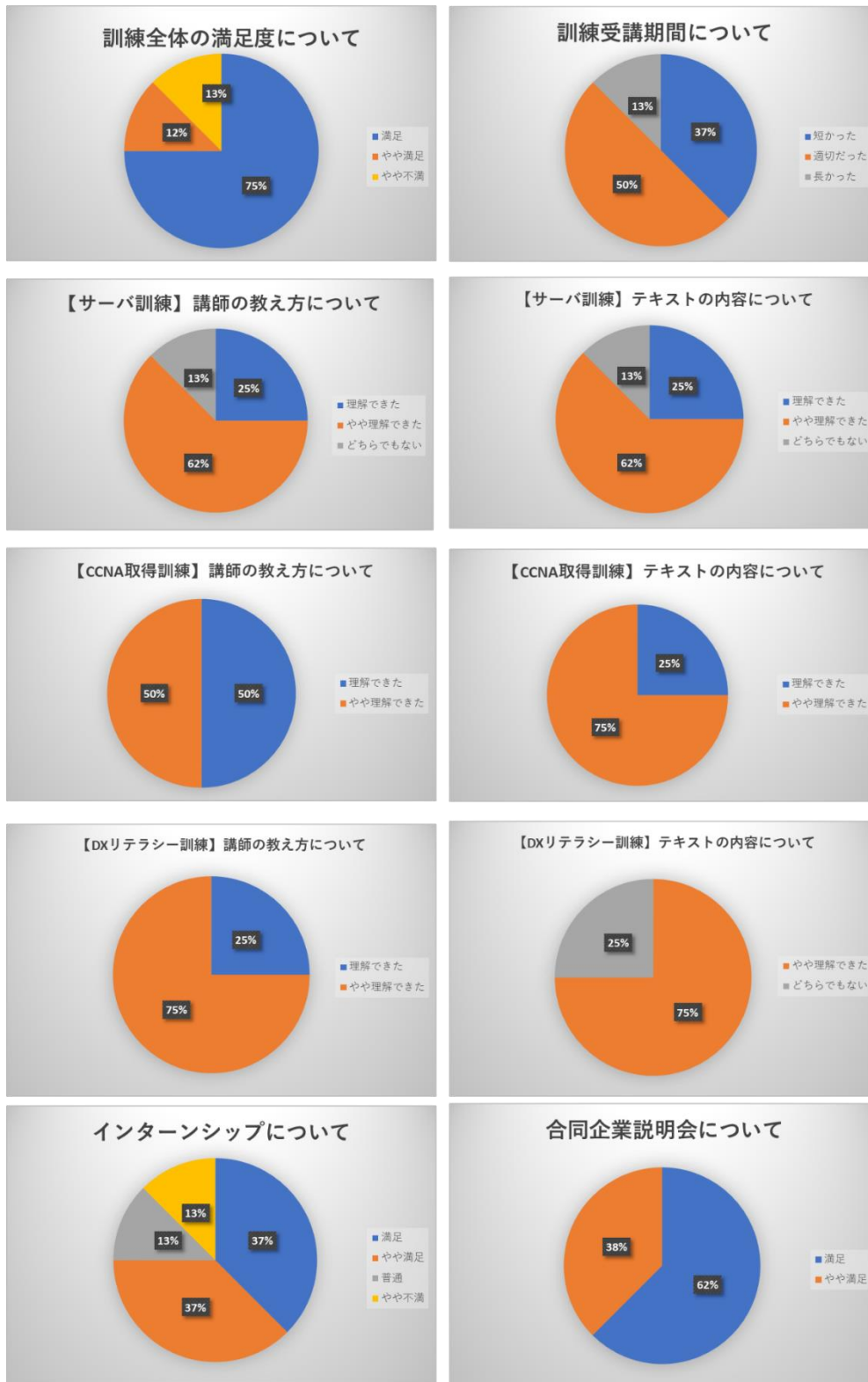
3-1-2 アンケートの方法・内容

実施方法は、最終日（修了式開催日）に記名は不要であることを案内した上で回答用紙に記入、又は事務局が設置したWEBアンケートに回答する形を取った。

質問項目は、訓練への満足度、講座ごとの講師・テキストに関する内容となるが、詳細はアンケート結果に記載する。未修了者はアンケートの対象外としていたが、試行では修了式出席者全員が修了者となった。

3-1-3 アンケートの結果

アンケート回答者 8 名



3-1-4 結果に関する評価

訓練期間以外の設問に関しては、上位設問2項目を選んだ回答が全て75%以上となり、多くが高い満足度を持って受講を終えたことが伺える。全体に対して「やや不満」を回答した受講生に関しては、募集初期段階で応募を受けていたが、受講日数の変更が応募後のタイミングとなった為、受講期間が短いという意見が主な不満理由となったと推察される。日程を調整済みの状態で募集を開始すれば、同意見は出ていなかったと思われる。

3-2 受講生へのヒアリング

3-2-1 ヒアリングの目的

ヒアリングを実施する背景は、アンケートでの選択回答は確率的な全体分析には優れているが、個々の事例についての回答を得づらい点にある。どのような点に良さを感じたのか、又は不満を持ったのかなど受講生の言葉で具体的な指摘を得ることを目的とする。

3-2-2 ヒアリングの方法・内容

ヒアリングの実施方法・対象者についてはアンケート同様。
質問項目は、受講の感想・改善点等に関する自由記述とした。

3-2-3 ヒアリングの結果

【ポジティブな意見】

全体的に期間が短い分学習も少し大変でしたが、0の知識を1に出来る貴重な時間を過ごすことが出来ました。

またインターンシップでも、現場を拝見出来、社員の方と話すことが出来た為、会社の空気感を知れて良かったです。

何も知らない分野についての勉強で不安もありましたが、テキストも講義も分かりやすく、実機にも触れることが出来、学習環境として大変ありがたかったです。就職支援も手厚くサポートしてくれているので、そこから学んだことを今後につなげていきたいです。

CCNAの授業でルータやスイッチなど実機に触れることが出来て良かったです。キャリアコンサルタントの支援も手厚く、就職活動への不安が少し軽くなりました。

大変お世話になりました。

【ネガティブな意見】

受講人数不足でタイトなスケジュールになってしまったのが残念です。

CCNA 費用を少し負担していただけたとうれしかった。

CCNA だけでなく、他の資格も紹介などもあればよかった。

インターンシップと説明会の数が少なかったと感じました。

私の年齢も関係ありますが、5日～7日程訓練期間を短くし直ぐに就職活動へと移っていければと感じました。

個人的にはインターンシップ期間をもう少し長く、可能なら複数社経験出来ると、より有意義に出来たかと思います。

【中立的な意見】

きっかけをくださりありがとうございます。

ネットワークとは何か。それが分からなかったけど、今回の講座で仕組みや、社会の現状などを知ることが出来ました。

3-2-4 結果に関する評価

ポジティブな意見としては、運営として意図していた実機の導入やインターンシップでのきっかけづくり、個別キャリアコンサルティングについて高評価を受けることが出来ている。

ネガティブな意見では、インターンシップに関して改善希望が2件あった。今回の試行に関しては受入れ企業により対応可能人数や受入れ日数に相違があった為、複数社に数名ずつ訪問する形となった。インターンシップの時間割は主に企業側が主導としていたが、一定の品質に持っていく為に企業セミナーでの支援が今後の検討課題に挙げられる。

第4章 訓練実施に係る費用

4-1 募集

【人件費】

業務名	時間	費用（税抜 円）
広告デザイン・コピーの確認・検討	77	241,817
関係者打ち合わせ・資料作成	130	408,263
対象者に直接勧誘	55	172,727
申込・問い合わせ対応	10	31,405
説明会の準備・実施	20	62,809
選考試験の準備・対応	15	47,107

※対応者は専任事務スタッフ、事務スタッフ、就職支援員、各1名
各業務の実施時間は業務日誌、稼働報告書より概算で表示

【特設ホームページの作成・運用費】

対応内容	期間	費用（税込 円）
ホームページの作成	3.5 か月	770,000
ホームページの運用	4月1日～3月31日	752,400

【広告運用費】

広告種別	掲載期間	費用（税込 円）
WEB X 広告	7月1日～10月1日	747,128
WEB Instagram 広告	7月1日～8月20日	251,692
WEB LINE 広告	8月1日～8月20日	191,920
Google リスティング広告	7月1日～10月1日	200,761
リーフレット印刷	—	17,430
ルーキーWEB バナー広告	8月16日～9月19日	220,000
那覇市報 広告	9月1日号	253,000
特設ホームページ保守	7月1日～3月31日	481,800

※WEB X 広告から Google リスティング広告までの費用には出稿に関する原稿準備やターゲット設置、反応分析、報告を含む

4-2 訓練

【人件費】

業務名	時間	費用（税抜 円）
教室手配・資料準備	15	70,148
受講生とキャリアコンサルタント及び企業との連絡・調整	59.5	280,591
企業向けセミナー募集・説明会等準備	45	210,443
インターンシップ、合同企業説明会参加 企業との連絡・調整	30	140,296

※対応者は専任事務スタッフ、事務スタッフ、就職支援員、各1名

各業務の実施時間は業務日誌、稼働報告書より概算で表示

【教材費】

業務名	冊数（1名）	費用（税込 円）
IT インフラ講座/テキスト・マニュアル	14	1,100,000
就職支援講座/テキスト・マニュアル	21	2,464,000
企業向けセミナー/テキスト・マニュアル	8	1,232,000

【講師・研修費】

業務名	時間	費用（税込 円）
IT インフラ講座 講師1名	217.5	4,306,500
就職支援講座 講師各1名	33.75	1,056,000
企業向けセミナー 講師1名	9	660,000
教室使用料	3か月	1,650,000
個別キャリアコンサルティング コンサルタント各1名	20回	176,000

【インターンシップ受入費】

業務名	人数/日	費用（税込 円）
受入れ企業謝金	10名/3日	66,000

4-3 就職支援

【人件費】

業務名	時間	費用（円）
就職情報の調査・受講生へ連携	28.8	208,174
受講生・キャリアコンサルタントとの連絡・調整	28.8	208,174
採用企業調査・ヒアリング	48.0	277,566

※対応者は専任事務スタッフ、事務スタッフ、就職支援員、各1名

各業務の実施時間は業務日誌、稼働報告書より概算で表示

【講師・研修費】

業務名	時間	費用（税込 円）
個別キャリアコンサルティング コンサルタント各1名	30回	264,000

第5章 試行の総評

5-1 目標達成状況

【受講生の「仕上がり像」への到達状況】

受講生 10 名のうち、修了した 8 名については「仕上がり像」と設定した「IT リテラシーとヒューマンスキルを併せ持った人材」に対して、IT 技術の面で受講前は Office 系のソフトの経験がある程度の知識レベルの者が殆どであったが、到達度テスト、最終テストの結果を踏まえると IT リテラシーが身に付いたと言える。

ヒューマンスキルについては、各種就職支援訓練を受講した後の模擬面接における担当講師の各人へのコメント、個別キャリアコンサルティング報告書を参照すると、個人差は若干あるものの、採用面接に対応出来るヒューマンスキルを有していると考えられる。

よって、修了者については「仕上がり像」へ十分に到達していると判断出来る。

【目標達成状況（数値目標）】

募集定員	説明会申込	講座申込	選考前辞退	受講者	修了者	正規就職者
30	19	11	1	10	8	4

【目標達成状況に関する評価】

募集定員に対して応募者が集まらなかった点が予想外の結果となった。

【目標達成状況を踏まえた「仕上がり像」の妥当性（目指す学習水準として適当だったか等）】

実際に受講した対象者に関しては、目標の修了率を達成しているが、受講に至る前段階として対象者に選ばれやすい「仕上がり像」をアピール出来なかった。妥当性という観点では、「仕上がり像」の設定が対象者からすると難易度が高く映ってしまったことが推測される。

5-2 試行結果から見る今後の課題と改善策

受講者の確保が大きな課題として挙げられる。訓練期間が土日を含めると約 2 ヶ月、午前・午後に通所で拘束されるという点が 30 名の定員に対して申込が 10 名だったという結果の原因と考えられる。関連した要因としては、受講期間はスケジュール上、アルバイトを含めて就業することが難しく、2 か月間無収入で生活費や交通費を捻出する必要が発

生する為、カリキュラムには魅力を感じたが目の前の生活を優先せざるを得なく、受講を見送ったという声が訓練説明会の参加者より挙がった。

主催者側としては、情報技術の習得や就職支援講座を手厚くし、就職活動での成果アップを狙ったが、十分な効果測定を図れる人数の確保に至らず効果は得られなかった。

改善策としては2つの変更案を提示する。

①訓練スケジュールの緩和

全体の通所日数としては増えてしまうが、求職者が収入を得ながら受講することを念頭に、平日の半日講座や土日講座として開催することを検討する。

インフラ学習の重点として専門機器に触れて実学ということをアピールとしているが、筆記演習のカリキュラムでのオンライン受講を認めるなど、様々な理由を抱えた対象者にも受講しやすいスケジュールの緩和を検討してはどうか。

②受講者への金銭的補助

収入面が理由で受講を決断出来ない。という例が複数聞かれた。今回は試行で通所に対する金銭的補助は無い状況で募集を行ったが、失業給付の対象講座とするなど、受講期間に収入面での安心感を持たせられると受講者の増加につながる可能性が考えられる。

第6章 普及策の検討

本事業で構築した訓練手法を普及させる為に、以下3つの方法について検討した。

①受講期間・拘束時間の緩和

仮に土日開催で39日間のコースとすると全体で4か月超の期間となるが、「長期離職者又は離転職を繰り返している者」には非正規雇用者が含まれている為、収入を得ながら学習を継続するという受講者の要望を満たすことが可能となる。当団体では土日開催で6か月の研修講座を実施した経験があり、受講生が途中で意欲の低下を起ささないようケアが必要だが、普及の為の改善策として提案する。

②当訓練手法を再度実施する

受講者の募集において大きくネックとなったのが、期間中に無収入で受講に集中しないとならないという点であった。当訓練を再度実施する場合は、それを解消した上で行う形を推奨する。職業訓練や求職者支援訓練への認定があれば、収入面での不安を少なくした状態で受講を検討する対象者が増加することを予測する。

③既存の訓練の一部を導入する

本事業で構築した訓練手法の中で、新規に取り組んだ受入れ企業支援の取り組みを既存の訓練へ導入することを推奨する。

理由としては、企業向け説明会から参加して、セミナー4講座、インターンシップ、合同企業説明会と一貫して企業に参加していただくことで、企業側にも同講座の目標やゴール、開催意義などの理解が進む点と、最新の就労諸法令や応募者が期待する働き方・待遇

と現在の自社との違いや改善策、長く働きたくなる環境づくりなど採用だけに留まらない受講利点を感じてもらえた企業が複数あった為。

スポットで合同企業説明会に参加して受講者の特性をよく理解せずにアンマッチな求人説明を行ってしまったという事例を散見するが、企業支援の取り組みを行うと同事例は解消出来ると想定される。