

頭ひとつ抜け出すため、 プロ人材に学び、 IT開化へ

奈良スバル自動車株式会社
代表取締役社長 高木 信一氏
営業企画部 毛登山 裕太氏

プロフェッショナル 人材事業とは

国の『地方創生事業』のひとつ。奈良県ではプロフェッショナル人材戦略拠点を設置し、専門コーディネーターが、経営戦略策定や人材育成、IT・デジタル化などの課題解決を目指す県内企業と、それぞれの分野で経験・実績が豊富なプロ人材のマッチング（正規雇用/兼業・副業）をサポートしています。奈良スバル自動車株式会社はIT専門家の芝先恵介氏（㈱トラベルテックラボ代表、大阪産業局DXアドバイザー、中小機構中小企業アドバイザー）を副業プロ人材として採用。2021年1月から1年間、業務委託契約を結び、社内のIT化の推進、WEBマーケティングの強化などに取り組みました。



副業プロ人材 芝先氏とのミーティング

地方創生を目指して、「攻めの経営」に挑む地域企業と、専門的なスキル・経験・実績を持つ人材とのマッチングを支援する「プロフェッショナル人材事業」。奈良県ではその事業拠点を設置し、県内企業の人材育成や技術・商品の創出、成長支援を進めています。これまでのマッチング成約件数は137件（2016年1月～2021年12月時点）。そのうち、奈良スバル自動車株式会社（橿原市/代表取締役社長：高木信一）はIT専門のプロ人材と1年間契約し、DX（デジタルトランスフォーメーション）・WEBマーケティングの推進や営業新体制の構想化に取り組みました。新たなノウハウを得て、次代の活路につなげようとしている同社を訪ねました。



高木社長

プロ人材事業活用の経緯を教えてください。

高木社長 事業の紹介を受けた当初から興味を持ちました。デジタルやWEBマーケティングといった、今までの私たちにはない新しい手法を取り入れないといけないという思いが強くあったからです。

私たちは、メーカーの㈱SUBARUが掲げる大方針に則り業務に取り組んでいます。そこに追加して、私たちの様な販売会社がオリジナルの考え・施策を展開していきます。その1つが今回のプロ人材事業の活用というものです。プロ人材は人材会社3社から6人を紹介してもらい、面接をして芝先氏に決めました。

芝先氏とは何を、どのように進めましたか？

高木社長 芝先氏には毎週月曜に出社してもらい、ミーティングやレクチャーを3時間行いました。当社のメンバーは、私、部長職2人、毛登山の4人です。スタートから3ヶ月は、当社の現状を把握するヒアリングが続き、全然進んでいないという焦燥感もありました。

が、その後はアクセルを踏んで取り組んできました。

話し合いのなかで、目指すべきものが見えてきました。「The Model」※です。我々ディーラーの営業は来店促進から試乗・説明・商談、アフターケアまで一貫して担います。The Modelではそれを4つに分業することになり、従来の営業スタイルが一変してしまいましたが、そこにチャレンジしていこうと思っています。また、芝先氏にはWEBマーケターの育成もお願いしています。

毛登山 その育成対象者が私です。データの扱いや読み取り方を教わり、「インターネットにつなげばできることなのに、わざわざ店舗に行くかな？」と言われたことがきっかけでネット広告を出して、そこから興味を持たれたお客様と当社の営業をオンラインでつないで新車の紹介をするといったことも試みました。現在はオンライ

※The Model/営業プロセスを、マーケティング、インサイドセールス、フィールドセールス、カスタマーサクセスの4段階に分け、各段階で情報を数値化・可視化して専門性・効率性を高め、顧客満足の向上と売上拡大を実現するための仕組み（概念）をいいます。

ン商談やバーチャル展示会も実施しています。

この取り組みにどのような効果がありましたか？

高木社長 WEBマーケティングにしても、The Modelにしても、息の長いテーマなので、徐々に進んでいる感じです。もっと広い視野で見るDX戦略に関しても、メーカーの㈱SUBARUと歩調を合わせる形で進み始めました。

The Modelに関して、入口になるマーケティングは毛登山が中心になります。4段階の最後、カスタマーサクセスも改めて大事だと認識でき、そこをどう位置づけて、どんな人材や役割を充てるのか、今後検討していきたいと考えています。4段階それぞれで歩留まりの数字を取り、どこでお客様が離れてしまっているのかも明確にしていきたいと考えています。

毛登山 芝先氏の経験や手法は、当社にはとても新鮮で、「オンラインでできる」「便利だ」という声が聞かれます。社内の会議もWEB会議が浸透してきました。今までやってこなかったことや、無理だろうと考えられていたことを当たり前なことだと捉えられるようになってきたと思っています。



プロ人材事業の感想、今後の展望をお聞かせください。

毛登山 当社では、今までどれだけのお客様に試乗してもらい、見積もりをし、成約し

毛登山氏

たのかというデータが正確に取れていません。そうしたデータを収集・分析・検証して、「これがダメなのかもしれない」「こうした方がいいかもしれません」「お手伝いできることはありませんか」と提案できる裏方の営業支援もやっていきたいと思っています。

高木社長 芝先氏との契約終了後は“自走”しなければなりません。スピードは落ちるかもしれませんが、確実に進めていきたいと思っています。プロ人材事業を活用して、この一年いろいろな経験や知見を得ることができました。この取り組みをやったか、やっていないかでは、この先、差がどんどん開いていくことになったと思っています。ドラスティックに変わらないかもしれませんが、当社にとっては、この事業を活用したことで、良い方向に進んでいくだろうと感じています。

会社 Data

奈良スバル自動車株式会社

1953年12月設立。橿原店、奈良店、生駒店、大和郡山店、香芝店の各店で、スバル車の新車・中古車・部品用品の販売、自動車整備、自動車保険などを取り扱う。ディーラー・オブ・ザ・イヤー10年連続受賞（2011年度～2020年度）。グループ会社に、VSS奈良株式会社（ボルボ・カー奈良）、奈良移動体通信株式会社（ドコモショップ）がある。



所在地：〒634-0837
橿原市曲川町6-19-17
TEL：0744-22-1331
URL：https://www.narasubaru.jp/

職員の定着・成長を促し、利用者満足と法人の社会的価値を高める「働きやすい職場づくり」を推進。

令和2年度 2020年度
奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業・
仕事と家庭の両立推進部門 表彰
社会福祉法人 功有会
人財育成部 課長 青木 由実さん
人財育成部 係長 平池 智子さん
人財育成部 長尾 理央さん

奈良県社員・シャイン職場づくり推進事業

働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる事業者を登録し、優れた取り組みを情報発信することで県内事業所の人材確保や生産性向上を促進する、平成19年度創設の制度。

年1回、登録企業の中から、特に優れた取り組みを行う企業の表彰を行う。

「仕事と家庭の両立」推進の経緯をお聞かせください。

青木 私たちの法人は全職員の7割が女性で、入職し、ようやく現場の中心を担えるようになったところに結婚や妊娠・出産、家庭や子育て等を理由に退職するケースが目立ちました。「仕事と家庭の両立」の推進は私たちの仕事の質を上げ、職員の質を上げることに必要なことでした。

人が辞めないためにどうしたらいいのか。人が育つにはどうしたらいいのか。まずは、女性が働きやすい職場にしないとダメだ。そう考えて、10年ほど前から取り組みが始まり、7年前に人財育成部を立ち上げて、「働きやすい職場づくり」が本格的に始まりました。その結果、現在では法人経営層と現場の「距離感」が近く、上からも下からも声が届きやすく、スムーズに進めることができています。

具体的にどのような取り組みから着手したのですか？

青木 まず「早く帰ろう」から始まりました。理事長自ら率先し、声を掛けて回っていました。理事長や上長が早く帰ると、帰りやすい職場になるんですね。

残業するより、自分や家族の時間を充実させる方が仕事にも好影響があると思います。「この残業は本当に必要か」など意識改革が進み、残業時間は3～4年前から急激に減り始めました。全職員の残業時間は月平均23分です。ノー残業デーは週1日ですが、今は毎日がノー残業デーです。



平池 「早く帰ろう」と言われても、やはり定時後もやらなければならないことがあり、帰るのに踏ん切りがつかないということもありました。それでも、徐々に「どうしたら早く帰れるのか」と考えるようになっていきました。

青木 定時後に、自分の事務仕事を始めるという時代もありましたが、今は「すみません、残業していいですか」と申し訳なさそうに残業申請するほどです。

平池 意識改革だけでなく、介護の各部署に事務員が入り請求書作成等の事務業務を任せられるようになったことも現場の残業が減った要因です。

育児休業の取得率も高いとお聞きしました。どのように運用されているのか、教えてください。

青木 産休育休も復帰を前提に取得してもらい、今では対象となる女性職員・パートの取得率は100%です。以前は、法人としても積極的にアピールしていませんでした。職員も詳しく知らなかったと思います。それを、積極的に取ってください、復帰後も働けるようにしますと呼びかけていき、今では、職員もパートの方も、育休利用が当たり前になっています。

平池 妊娠すると夜勤に入れなくなるので、辞めないといけないと考える人もいたと思います。ですが、育児休業制度ができて、育休取得後も職場復帰した先輩を目の当たりにすることで育児休業制度を利用する人が段々増えてきました。

長尾 男性にも「育休、取ってや」と声を掛けています。男性はこれまでに5人が育休取得していますが、数

日から1～2週間程度の利用に留まっています。育休中は育休の手当では収入が減るので、有給休暇を利用する人もいます。取得日数を増やすことも今後の課題です。

平池 育休から復帰した職員から「職場に来たらホッとした。自分らしさを取り戻せる」と聞き、そういう職場になっているのかなど、うれしく思います。

「仕事と家庭の両立」を目指す職場づくりからどのような成果を感じ取られていますか？

青木 2020年度からは、正規職員に限られていた家族手当と賞与を非正規職員にも支給するようになりました。また、年1回の全職員との面談では各自の自己評価シートを基に、成長した点、課題や目標、希望などを話し合います。評価軸をきちんと定めることも、職員の定着につながっていると思います。

平池 利用者様から「職員さんはいつ見ても同じ人がいてるね」と言われたり、利用者様の介護をされていた子供さんが、年月がたち、ご自身が利用されるようになって、親子2代を知っている職員がいたりするようになりました。長く働ける職場は、職員はもちろん、利用者様の安心感にもつながると思います。

長尾 人財育成部は人材採用もメインの業務です。新卒を含め若い人材に入ってきてもらうためには、働きやすさ、安定、社会的意義を訴えていくことが重要です。「入ってみたら違う」ということがないように、育休取得率や有休取得率、残業時間など、働きやすさが数字で表れるよう取り組みを進めてきました。採用活動でその数字を伝えると、「イメージが違いますね」と言われ

ます。介護や福祉の仕事はけっして“安い、きつい、汚い、休めない、帰れない”ではないというイメージを持ってもらえます。

「働きやすい職場づくり」について、今後どのような目標をお持ちですか？

青木 前向きな気持ちとゆとりがあると、職員一人ひとりの仕事の質が上がり、それが利用者様に伝わることで、法人の社会的価値も高まります。このような好循環を続けていけるよう「働きやすい」で終らせず、「仕事っておもしろいな」と実感してもらえる職場づくり、仕組みづくりに取り組みます。今後を担う世代には、働きやすさの新しいカタチを作ってほしいと思っています。

会社 Data

社会福祉法人 功有会

1985年11月設立。翌年に特別養護老人ホーム「大和園」を開設し、以降、特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、デイサービス、サービス付き高齢者向け住宅など福祉・介護事業を展開。奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業「仕事と家庭の両立推進部門」(令和2年度)は、「若年者雇用推進部門」(平成27年度)に続く2度目の表彰。子育て支援認定マーク「くるみん」取得(平成25年)、「なら女性活躍推進倶楽部」参加(平成30年)など、女性の活躍・働きやすさの向上を推進している。子育て支援認定マーク「くるみん」に加えて「プラチナくるみん」を取得。(令和3年)



理事長：松本 憲旺
所在地：〒635-0823
北葛城郡広陵町三吉169
従業員：650人
TEL：0745-55-5383
FAX：0745-55-0914
URL：http://www.yamatoen.or.jp/index.html

客観的なアドバイスで業務を見直し、テレワークなど柔軟な働き方が定着してきました。



「専門家派遣」活用事例
すみれ行政書士法務事務所
代表 野村 早香さん

専門家派遣

中小企業・小規模事業者等に社会保険労務士等の専門家を派遣し、若年者採用・従業員の定着・スキルアップ・職場環境の見直し等に関するアドバイスを行う。平成29年度より始まった支援事業。

「専門家派遣」を活用した動機・経緯を教えてください。

奈良県のチラシを見て、「テレワークに関心があるので」と言って令和元年7月に申し込みました。当事務所は30代～40代の女性スタッフが多く、子育てや親の介護との両立が課題でした。そのような状況から働きやすい環境づくりに意識が向いており、いずれはテレワークを導入しようと思っていました。

専門家とどのようなことに取り組みましたか？

働き方改革のコンサルティングをされている女性の専門家に来ていただきました。最初のヒアリングで、テレワークをどのように導入すべきか、導入した場合のメ



リット・デメリットをお伺いしました。そのときは「時期尚早かもしれませんね」という話になり、まずは、事務所の課題を見直すことにしました。

課題というのは、当時の事務所に行政書士が私ひとりだったこともあり、私の業務量が多すぎて、スタッフとのコミュニケーションが十分に取れていないことでした。

そこで、私に集中している業務を分散させることを含めて、事務所内全体の業務の見直しを図りました。

時期尚早とされたテレワークを導入するにあたり何が課題でしたか？

労務管理と業務資料の取り扱いです。行政書士は重要な情報を預かりますし、それに対する守秘義務があります。テレワーク導入に際しては、以前にも増して、「家族にもお客様の名前を言わないでください、資料も見られないように管理してください、メモ等のゴミも家庭で捨てないで事務所に持ってきてください」といった厳重な管理が必要です。このような状況でなかなか踏み切れませんでしたが、新型コロナウイルスの脅威が高まった令和2年4月にテレワークを始めました。

実際にテレワークを始めていかがでしたか？

小さな事務所ということもあり、誰かひとりが感染すると、お客様に与える影響も大きいことから、テレワークには好意的でした。ただ、連携して進める仕事が多いので、出勤していたらすぐにお問い合わせたり引き受けたりできるのになかなか進まないとか、私が各スタッフの自

宅に資料や業務用PCを車で届けるとか、大変に思うこともありました。

元々テレワークは私の判断で始めました。万一感染者が出て、事務所が閉鎖になると、お客様の保険請求代行やコロナ関連の給付金申請、融資相談、経営相談の業務が滞るため、絶対に感染者を出したくないという気持ちでした。試行錯誤しながら2カ月ほどが経ち、スタッフ全員が話し合っ、業務が集中する月初めから10日までは出勤、中旬以降はテレワークOKなどのルールができました。早々にテレワークをスタートさせましたが、できる範囲からやってよかったと思っています。

テレワーク導入で「働き方」に変化はありましたか？

スタッフ全員が柔軟に対応してくれて、テレワークをうまく活用できていると思います。ただ、労務管理は課題として残っており、今はお互いの信頼関係で成り立っている状態です。コミュニケーションの機会も減っているので、在宅勤務でも朝礼にZoomで参加するよう促そうと思います。

月初めから10日は出勤することになっていますが、現在は、テレワーク可能な業務は出勤とテレワークの選択をできるようにしています。また「今日は在宅でやります」「今日は家庭の事情で休みをいただきますが、別の日に在宅なら仕事ができます」など、スタッフから提案があり、柔軟な働き方をしています。

テレワークを導入する際にモバイルWi-Fiの貸与も考えましたが、「家のネットは使い放題なので大丈夫です」

と言ってくれました。それでも私としてはいろいろと考え、家庭のプリンターを利用する場合のインク代や電気代相当として在宅手当を支給するよう給与規定を改定しました。

また、グループウェアソフトの導入、クラウドサーバーへの移行、テレワーク用のPCやプリンターの購入など、IT環境・機器の整備も進めました。

「専門家派遣」を活用して、いかがでしたか？

これまで、行政主催の支援事業を活用したことがありませんでした。自分の考えを整理できたり、見えていなかったところが見えてきたり、具体的なアドバイスをいただけたらするので、機会があれば活用したいと実感しました。

専門家の方は、テレワークや抱えている課題に関して率直に意見を言うてくださったので、「他者からみた自社」がよくわかりました。行政書士有資格者の採用など、頭の中ではこうしなければと思いながら滞っていたことに対しても背中を押してもらえたのではないかと思います。

「働き方」の今後をどのようにお考えですか？

新築する新事務所に移転する予定があり、通勤時間が長くなるスタッフもいますが、テレワークは、子育てや介護と仕事を両立しているスタッフにはメリットが大きいと思います。「在宅で」という選択は柔軟な働き方につながるので、テレワークは今後も続けていきたいと思っています。

働きやすい環境づくりはスタッフ全員の意見を聞きながら進めていこうと考えています。その点、スタッフが気兼ねなく相談してくれるので、柔軟に対応していきたいです。

会社 Data

すみれ行政書士法務事務所

2011年9月設立。従業員数7名（うち行政書士1名、行政書士合格者1名）。



所在地：〒630-0212
奈良県生駒市辻町395-1
奥田ビル
代表：野村 早香（行政書士）
業務内容：行政書士業務（法人設立、許認可申請、相続手続き等）、法務コンサルティング、介護保険請求事務の受託
グループ会社：株式会社オフィスサポートすみれ（補助金申請代行、会計記帳、経営コンサルティング）



この道一筋50年以上。ものづくりは「一生懸命」に尽きます。

べっ甲細工の技術をどのように研鑽してこられたのですか？

貝彫刻の職人だった兄から勧められて師事したのがべっ甲細工の師匠でした。ものづくりが好きだったので、自分の能力を生かすには、そうするしかなかったと思います。最初は削ること。それから型取り。すると、「そろそろノコはいけるか？」となり、やがてデザインも任せられ、透かし彫りという師匠の技も覚えました。結婚を機に独立してからは、師匠についていたときよりも時間を費やして仕事に励みました。やがて、自分で作ったものを自分で売ろうと考え、百貨店などを実演販売して回るようになりました。最近はべっ甲に琥珀や象牙を合わせるなど、素材の枠を超えてアレンジした作品もつくっています。

技術のこだわりや大切にしていることはどんなことですか？

一生懸命に作れば作るほど身につく、技術とはそういうもの。試行錯誤しながら、たくさん作ることが大切です。作品のモチーフにしているのは唐草模様、それに日本の古典柄、正倉院柄が多いです。昭和61年の正倉院展で見た「瑠璃螺鈿八角箱」には感動しましたが、日本にはいないタイマイの甲羅を使ったべっ甲細工が正倉院の時代に日本に入ってきて、天皇に献上されていたことに、「奈良べっ甲」の奥深さを感じます。

技術とは別のところで野生生物の甲羅を材料とすることに葛藤もありましたが、表彰や褒章をいただいたことで、べっ甲細工が認められたと、ようやく自信になりました。

ものづくりや技術の継承への思いをお聞かせください。

2021年夏に小学4年生くらいの男の子がご両親と工房に来てくれて、お母さんの誕生日プレゼントにべっ甲のペンダントを体験制作したんです。感動しましたよ、その子の一生懸命の顔に。「べっ甲細工を」とは言いませんが、ものを作る人になってくれるとうれしいですね。

私のべっ甲細工を継承するのが息子だけでいいのかという思いもあります。「今の若いやつは」ではなく、今の若い人はすばらしい技術、新しいアイデアをたくさん持っています。若い人たちには、手でものをつくるということをどんどんやってほしいと期待しています。



Profile
池田 柏藻 (いけだ はくも) 本名：池田 和美

1948年5月生まれ。中学卒業後の1964年、山田柏水氏に師事。1974年に独立して「奈良べっ甲 池田工房」(桜井市)を開く。2016年「卓越した技能者(現代の名工)」として表彰を受ける。2019年秋、黄綬褒章受章。工房でのべっ甲細工体験や各地で実演販売等を行い、ものづくりの系譜を次代に残そうとしている。

べっ甲を透かし彫りにした連珠と五弁花のペンダントトップ。正倉院宝物の銅薫炉(どうのくんろ)に施された透かし彫りの文様をモチーフにしています。

失敗をチャレンジに変えて、私にしかできないという領域へ。

どのような経緯で印傳製造に関わり始めたのですか？

25歳くらいからこの仕事を始めました。宇陀は鹿革の産地ですが、当時は染色の知識がある人がおらず、商品化もされていませんでした。私にもノウハウはまったくありませんでしたが、幸い化学の知識があり、イチからコツコツと努力してきました。5年かかり、10年かかり、徐々に自分の思うようにできるようになりました。

独自に技法を身につけたという点では、この世界では異色ですね。

技法を習得するのにどのような苦労がありましたか？

鹿革は燻すと赤ちゃんの肌のようにとてもナチュラルな風合いになります。これを何とかマスターしたい。最初は煙を当てても色はつかないし、かまどの形状や煙突の穴の大きさ、一番よく染まるワラが燃える瞬間の黄色い煙を継続的に出す方法もわからない。空気を提供する方法や手加減もすべてが試行錯誤でした。しかも、燻し場は煙一色。目は痛むし、命を削っている思いです。自分で失敗を繰り返すことが勉強になり、失敗や無駄もすべて有益に変わる。到達までの時間は長かったですが、そのように思います。



これからのこと、後進へのメッセージをお聞かせください。

技術というものは、教えても身につかない、自分でやって失敗して、なぜこうなるのかという疑問を、自分のチャレンジに変えていかない限り、身につかないと思っています。

私の印傳は、鹿革のよさを最大限に享受できる技法で、これ以上のものはできないと自負できます。一枚ずつ手仕事なので、むしろ生き残れる。利益より、使う人が喜んでくれたらいいと思っています。進化の余地があるとすれば、まだできていない技法を再現させるということ。昔の印傳を見ると、どうやってこんな染め方ができたのか？というものがあります。寿命が尽きるまでライフワークとして試行錯誤していきたいです。



Profile
南浦 太市郎 (みなみうら たいちろう)

1952年10月生まれ。宇陀市出身。化学研究所で水質や土壌などの分析に4年ほど従事した後、皮革染色工芸の道に入り、独学で技法を習得。2000年「印傳工房 南都」設立。2016年「卓越した技能者(現代の名工)」として表彰を受ける。2020年春、黄綬褒章受章。燻し染めや染め抜きの古代技法にこだわり、「奈良印傳」に情熱を注ぎ続けている。

燻し技法で制作された長財布。印傳技法を用いた唯一の国宝にデザインされた唐草文様が南浦氏によって再現されています。



モノづくりの仕事に 復帰したくて訓練を受講。

令和元年度訓練修了生
株式会社中西製作所
奈良工場製造部 資材物流課 西田 良祐さん

株式会社中西製作所
学校、病院、事業所、ファーストフードショップ、レストラン等における調理機器・加熱機器・洗浄機器などの製造・販売を行う総合厨房機器メーカー。全国各地に事業所・工場、支店・営業所を設けている。



訓練を受講した動機、現在の仕事内容、やりがいや今後の目標を教えてください。

工業高校を卒業後、製造会社に就職しました。ストレスから退職してしまいましたが、モノづくりの楽しさが忘れられず、体力や意欲が戻ってきたので、仕事に復帰しようと訓練を受けました。訓練はハードではなかったですし、周りの人も親切に教えてくれたので、やりづらさはありませんでした。今は週5日フルタイムで働いています。

主な仕事は、厨房機器のフレーム部材の検査です。設計図面と部材を照らし合わせて寸法や材質が合っているかを検査しています。部材には、大きいものでは7mのフレームから、手のひらに乗るくらいの部品まで、様々なタイプがあります。それを一人で検査するのですが、覚えなれないことも多くて、まだまだ慣れません。

でも、図面と違った部材で製品が組み立てられると不適合になってしまうので、正確に、集中して検査をしています。まだ検査するスピードが周りの方に比べて遅いので、どのように測ったら速くなるかを考えながらやっています。少しずつですが、「速くなったな」と言われるとうれしいです。また、飲食店の厨房に自分が検査した部材を使った弊社の製品があるかもしれないので、外食する機会に見つけてみたいと思います。

この2年間でくじけないというか、折れないというか、そういった心の面で成長したように感じます。今は検査の部署ですが、いずれは組立工程に入りたいです。

資材物流課の三協課長、加藤班長にお聞きしました。西田さんの働きぶりはいかがですか？ また、どのような期待をお持ちでしょうか？

加藤班長 弊社は全国に事業所がありますが、訓練生を受け入れたのは奈良工場だけで、西田くんが最初です。当初は心配もありましたが、部署の仲間も彼をアットホームに迎えてくれたと思いますし、西田くんも検査の間違いをしっかりと指摘してくれるので助かっています。

組立の仕事にも意欲があるようですし、知識やスキルを生かして、のびのびと仕事を続けてほしいです。その環境は我々が作らないといけないと思っています。

三協課長 本人の手ごたえと、我々が求めるものにズレがないか、慎重なやりとりが必要ですが、彼は確実に成長しています。一般社員として採用しているので、任せられる仕事も増えていくでしょうし、どんどんいろんなことに挑戦してほしいですね。

Profile

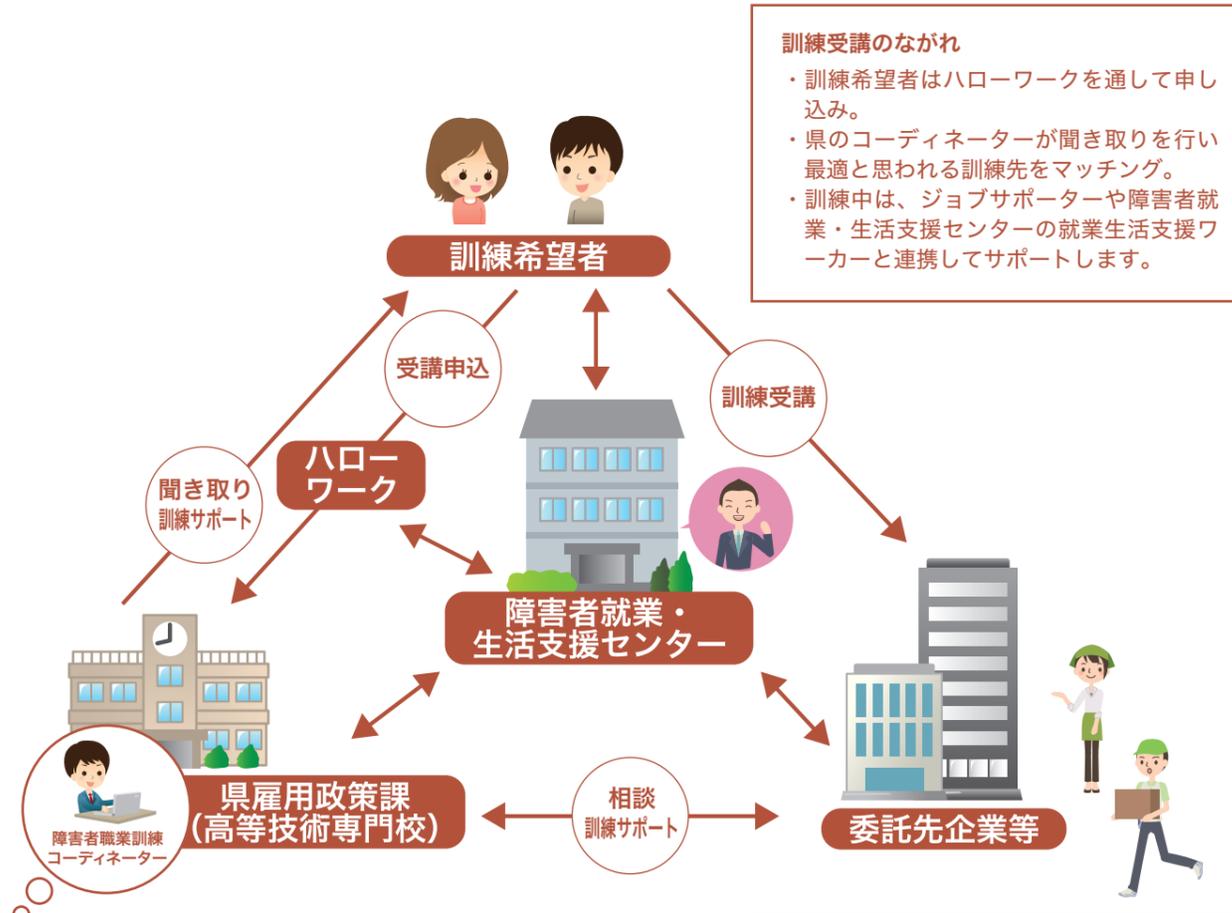


西田 良祐

1993年2月生まれ。天理市出身。ものづくりが好きで、奈良県立御所実業高等学校で学び、製造業の道に進んだ。現在の職場では、微細なサイズミスも許さない検査の眼力が上司からの厚い信頼を得ている。昼食は自作のお弁当。休日はゲームをしてリフレッシュしている。

奈良県では、就職を希望する障害のある人を対象とした 職業訓練（実践能力習得訓練コース）を実施しています。

この訓練は、実際の企業等の現場で作業実習を行いながら、就労に必要な知識や技能を修得することを目的とした実習型訓練です。雇用政策課に配置した障害者職業訓練コーディネーターが訓練希望者と訓練の実施を委託する企業等とのマッチングを行い、訓練中も訓練生の状況や要望、委託先企業等の評価等を聞きながら、円滑な訓練実施のために双方をサポートしていきます。訓練先で就職することを前提としており、自己表現の苦手な方、仕事内容を十分に確かめたい方などに活用されています。



訓練受講のながれ

- ・訓練希望者はハローワークを通して申し込み。
- ・県のコーディネーターが聞き取りを行い最適と思われる訓練先をマッチング。
- ・訓練中は、ジョブサポーターや障害者就業・生活支援センターの就業生活支援ワーカーと連携してサポートします。

障害者職業訓練コーディネーターの主な活動

- ・訓練委託先の開拓
- ・訓練希望者の要望、障害の特性の聞き取り
- ・委託訓練のコーディネート、サポート
(令和3年度は製造業や小売業の企業等とマッチング)
- ・関係機関との連携、調整



障害者就業・生活支援センターにて訓練希望者の支援計画の打ち合わせ

訓練内容について

- ・組立、塗装、清掃、事務等それぞれの訓練先の業務に沿った作業実習を実施。
 - ・訓練期間は原則1ヶ月、60時間以上。
 - ・訓練前に見学や数日間の実習を行うこともできます。
(訓練先によるため要相談)
- ※令和3年4月～令和4年3月の新規登録委託先数：20件

訓練の実施にご協力いただける企業様を随時募集しています！
ご関心をお持ちの場合は是非、県雇用政策課までご連絡ください。