

北海道職業能力開発短期大学校における アビリティ訓練の取り組み

ポリテクカレッジ北海道 杉本 芳則
(北海道職業能力開発短期大学校)

1. はじめに

長引く景気低迷によって、解雇・倒産の非自発的理由による失業者が大幅に増加している。このような深刻な状況を打破すべく、「緊急経済対策」が策定され、ホワイトカラー離転職者向け訓練の拡大など職業能力開発対策の拡充を内容とする「雇用活性化総合プラン」が盛り込まれた。この中で、職業能力開発短期大学校においてもアビリティ訓練を実施することになり、緊急かつ最優先業務としての取り組みであったが、9月30日には平成10年度3月生の修了式を無事終えたところである。

アビリティ訓練の実施にあたっては、募集方法やカリキュラムの策定あるいは訓練生のための就職支援活動など、短期大学校の組織としては初めての経験が多かったが、ポリテクセンターやハローワークの協力を得ながら全校あげて問題解決を図り、実施することができた。ここでは、その過程や訓練の取り組み状況などについて報告する。

2. 北海道施設の緊急雇用対策

2.1 北海道の雇用情勢

道内の有効求人倍率は平成9年4月以降、一貫して低下傾向にあり、平成11年8月現在0.36倍である。全国平均が0.45倍であるから、依然として相当低い雇用水準にある。金融環境の変動の影響などによる企業倒産や合理化が相次ぎ、事業主都合離職者が増

加する一方、求人ニーズが建設業、卸売・小売業、飲食店や製造業など大部分の業種が軒並み減少している。この結果、完全失業率も5.1%（平成11年第1四半期）と最悪の水準となっている。

この要因の1つとして、北海道の金融、経済の中核を形成していた北海道拓殖銀行の経営破綻（平成9年11月）による企業の資金調達に対する不安増大と資金繰りの悪化があげられる。これを契機として、企業倒産が急激に増加し、不況局面を一層深刻なものとした。

このため、就業ニーズの多様化などに対応した労働力需給調整機能の強化や職業転換などのための職業能力開発を積極的に推進して、年齢間、地域間、業種間の労働力需給のミスマッチの解消に努めることが重要な課題となっている。

2.2 北海道の緊急雇用対策の取り組み

北海道の雇用促進事業団(現雇用・能力開発機構)施設は北海道雇用促進センター(現北海道センター)、北海道、北海道岩見沢分校、旭川、釧路、函館の各ポリテクセンター、ポリテクカレッジ北海道の7施設である。雇用活性化総合プランの効果的推進を図るため、道内の雇用促進事業団施設が一体となった緊急雇用対策プロジェクトチームを平成10年12月24日に設置し、総合的な業務展開を実施することになった。

各施設の主な取り組み状況は以下のとおりである。

雇用促進センター

- ・能力開発支援コーナーの設置・相談
- ・能力診断，能力開発プログラムの提供
- ・緊急中高年再就職促進訓練

再就職訓練については6,000名（平成11年7月1,000名追加）の計画が指示され，各施設で委託先の開拓，訓練の実施等を分担し，推進した。平成11年11月末現在の実施状況は2,478名となっている。

(2) ポリテクセンター

- ・夜間訓練の実施
- ・アビリティ訓練の拡充
- ・能力診断，能力開発プログラムの提供

3. アビリティ訓練の実施体制

緊急対策の実施にかかる説明会が平成10年12月に本部で行われ，職業能力開発短期大学校においてもアビリティコースを開設することになり，訓練開始日は平成11年3月2日に決定した。卒業期の近づいた専門課程の教育訓練を抱えながら，実施体制の構築および募集から入校手続きまでの作業日程などを考えるときわめて厳しい2ヵ月間であった。

業務の主たる担当課は開発援助課とし，問題点の抽出と検討あるいは作業手順の決定など，全校的な業務展開はケース会議（援助企画会議）を中心に行った。機器の調達や人的配置など訓練実施の詳細については，各コースの担当科が担任を中心に策定した。訓練が始まると，各コースの担任・副担任と開発援助課によって，必要に応じてアビリティ担当者会議を実施し，業務調整する体制にした。

4. アビリティコースの設定

実施したアビリティコースは，以下に示すように事務系の1コースと技術系の3コースの計4コースである。訓練期間は6ヵ月，総訓練時間は700時間で，訓練技法およびカリキュラムはシステム・ユニット訓練である。

4.1 事務系アビリティコース

設定訓練科はビジネスエキスパート科で，訓練定員30名（受け入れ枠36名）とした。指導体制は部外非常勤講師群により構成し，訓練の運営は開発援助課が担当した。必要機器の未整備部分については整備された。

テキストは生涯職業能力開発促進センター製作のテキストを中心に使用し，部外講師と調整のうえ必要に応じて市販テキストを使用した。

4.2 技術系アビリティコース

設定訓練科は生産システム科であるが，機械コース，制御コース，情報コースの3コースを設定した。訓練定員は各コース20名（受け入れ枠24名）とした。指導体制は現行の専門課程の教員で構成し，「機械コース」は生産技術科と産業機械科が，「制御コース」は電子技術科と制御技術科が，また，「情報コース」は情報処理科と情報技術科がそれぞれのコース運営を担当した。施設設備および機器等については現有の施設・設備・機器を活用し，不足の一部機器についてはポリテクセンターより借用して補った。

訓練内容は地域ニーズと本校の施設設備などの現状を勘案して策定したが，内容の骨子はポリテクセンターより借用しモデルシステムシート集およびモデルユニット集を参考に作成した。テキストについては訓練コースにより異なるが，(財)職業訓練教材研究会発行のシステムユニットテキストを中心に市販テキストをからませながら，訓練目標を達成するうえで適切な内容のものを準備した。

5. 募集と選考

実施に先立ち，募集や選考の方法あるいは訓練の展開法など，アビリティコース実施のための一連の流れについてポリテクセンター北海道の担当者より説明を受けて準備を進めた。これに基づき募集広報ポスターや応募者に対する説明用のカリキュラム内容などの資料を作成し，道の職業安定課およびハローワークに訓練内容や募集についての説明を行い，

併せて広報を依頼した。

表1に3月生および10月生の応募・入学状況を示した。中高年齢者が受講しやすいと思われる情報コースやビジネスエキスパート科に応募者が集中する傾向にある。また10月生については応募者が多少上回っている。本校におけるアビリティコース開設の情報がいくぶん浸透してきたように思われる。

6. 各科・コースの取り組み

6.1 ビジネスエキスパート科

中小・中堅企業を中心とした流通業の発展・拡大には目覚ましいものがある。これに伴い管理・監督的職務においては、特に幅広い全社視点に立ったマネジメント能力を持つことが求められている。本コースはこの視点に立って設定した。

講師はすべて部外講師14名によって対応した。人

表1 応募および入学状況

訓練科名	定員	応募者数		入校者数	
		3月	10月	3月	10月
ビジネスエキスパート	30	29	36	28	34
生産システム機械コース	20	11	16	9	14
生産システム制御コース	20	11	12	10	7
生産システム情報コース	20	26	31	19	23
合計	90	77	95	66	78



写真1 ビジネスエキスパート科

選にあたっては中小企業診断協会北海道支部の協力を得た。訓練内容はコンピュータを利用した情報管理、労務管理、財務管理、マーケティング管理などの知識と手法を習得し、経営戦略の実務を身につけることにある。科担当者と部外講師が事前に打ち合わせすることによって、訓練生からの意見等の橋渡しが円滑にでき、ほぼ目標通り実施できたと考えている。

就職活動では、中小・中堅企業の間管理職層への再就職を目指して企業にアピールしたが、低求人倍率の中で選考のハードルも高く、厳しい状況で推移している。

6.2 生産システム科 機械コース

ME化がやや遅れていた道内企業の製造部門も、その多くがCADやNC機器導入を図っており、関連の技術者やオペレータが必要になっている。しかしながら、単なるオペレータではなく、設計から加工・組立までの「ものづくり」の基本を理解できる技術者の短期育成を目指した。

図面が書けること、各種加工機が使えること、図面を見て加工できることなどに目標を置いて「テクニカルオペレーション」を基礎とした内容設定を行った。前期3カ月は基礎製図とCADの基礎から応用操作までであり、後半3カ月は測定や工作基礎に始まり、旋盤等の汎用加工機作業からマシニングセンターなどのNC工作機械操作までである。このうち、機械加工の10ユニット程度は「ものづくり」の課題

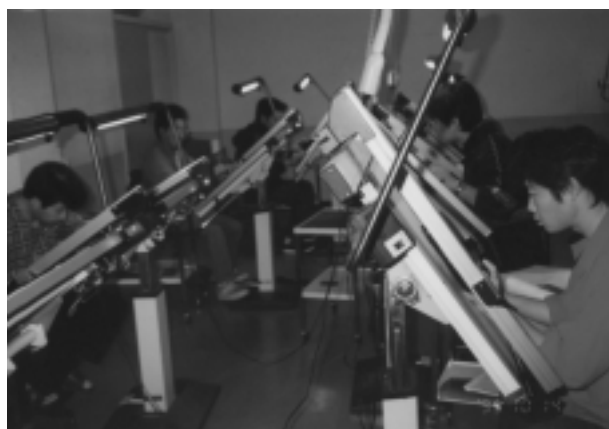


写真2 生産システム科 機械コース

実習に当て（本部からのアドバイスによる）、ユニット内容を要素技術として消化することとした。

受講時間帯が専門課程と同じであるため、専門課程と共通使用になる機器や実施場所の確保ができるかが最大の心配事であった。専門課程での製図やCADあるいは機械加工などの実習の場は、通常の時間割での使用が制限される。このため、専門課程に関しては、機器、場所、担当者などがアビリティコースと重複しないよう、かつ、教育訓練への悪影響を最小限にとどめるよう工夫した変則時間割を採用して実施した。

「ものづくり」の具体的テーマは当校生産技術科が総合実習として実施している「模型スターリングエンジンの製作」としたが、これが完成し、動作したときの満足した様子が印象的であった。

機械コースの就職に関しては、すべてがコース内容に一致した就業となっているわけではないが、就職率5割となっている。後日、就職決定者から「本校のアビリティコースを受講していたことが就職にあたり有利に働いたようである」との連絡を受け、努力が報われた思いであった。

6.3 生産システム科 制御コース

産業構造の変化に伴い各製造業の機械化や省力化が進み、道内においてもこの傾向は進展している。これによりシーケンス制御技術に関するニーズが高い。またコンピュータの普及と情報化社会の進展により、製造現場へのME機器の導入が加速傾向にあ



写真3 生産システム科 制御コース

ることから、PC制御を有効に運用できる技術者の短期育成を目指した。

アビリティ訓練の実施にあたっては、専門課程に影響しないということを第一に担当者の調整を行った。特にその工夫点について述べたい。指導員1人が1ユニットを担当するやり方では専門課程に授業の入れ替えや休講、補講が発生してしまう。そのため、指導員をユニットごとに配置するのではなく曜日ごとに配置した。このため専門課程に影響することなく調整することができた。しかし、曜日で配置したため担当するユニットの種類が多くなり、1ユニットの1日を担当するための準備など指導員の負担もあった。

コースが始まると、受講生の習得速度に個人差が出たが、お互いに手助けし合うなど、受講生同士でうまく調整する現象が生じたこともあり、訓練は順調に推移した。

6.4 生産システム科 情報コース

道内の中小企業においてもコンピュータの普及が著しく、その有効活用を図るための人材の確保が急務となっている。コンピュータを管理・運用することができる人材は就職においても有利であることが予想される。

訓練目標の設定においては、一般的なコンピュータのハードウェアとソフトウェアの基礎知識を習得し、表計算、技術文書作成、インターネット操作およびホームページの作成実習、さらにプレゼンター



写真4 生産システム科 情報コース

ション技法の習得を通し、情報システム社会の一員として適応することを目標とした。

6ヵ月の期間内で前記内容をもとに時間配分するにあたり、各教科目の設定および教科書の設定、各教官の専門性と専門課程やセミナーの担当日程などを考慮し、各ユニットを割り当てた。教科書には、インターネット上から練習問題とすることのできる題材が用意されているものを採用した。

実際にコースが始まると、個人差による習得速度が多少問題になることもあったが、各ユニット時間内で適切に補足するように配慮した。しかしながら、どうしても専門課程の時間と重複し、学生に対する講義や実習などにマイナス面も発生したことは否めない。このような問題点もあったが、各関係各位の努力のお陰で無事終了することができた。後期のコースの実施にあたっては、前期の経験をもとに各教官の担当時間およびコースの時間配分について一層きめ細かい設定を行う必要があると考えている。

7. 就職支援活動

訓練生の就職支援については校内ケース会議の場を就職対策委員会として活用し、対策を講じた。基本的には専門課程のための就職活動に合わせて、本校において「緊急雇用対策」の一環としてアビリティコースが設定されたことを各企業に周知し、雇用機会が増加することを期待した。特に、人材高度化支援事業や能力開発セミナーあるいは事業内援助など、相談援助業務を通しての広報は企業の理解を得るうえで効果的であったと考えている。

具体的な支援活動は訓練期間の後半から本格化した。求人紹介等の一連の流れについてはハローワークと連携しながら実施したが、修了の3ヵ月前には小樽と札幌管内のハローワークの担当者を招き、就職相談会を実施した。そのなかでは訓練生から就職に関するさまざまな要望が出されている。これらをアンケート形式で取りまとめ、資格や希望職種等の訓練生求職者情報として事業主団体とその傘下企業および短大や雇用センター関連企業等へ配布し、求人開拓を行った。一方、ハローワークからの求人情

報は随時FAXで受けることにし、アビリティ専用掲示板で開示した。

平成10年度3月生の就職状況は、北海道の劣悪な雇用状況のなかにおいて、非常に厳しい状況である。しかしながら、求人数が少なく選択肢が狭かったことは確かに一因であるが、採用条件、例えば給与が従前に比べて低すぎると判断したことが再就職に対して消極的になっているようにも思えた。これについては能率給の導入など給与体系の変化が影響していることが考えられるが、今後の検討課題である。すでにコースを修了した3月生については、今後ともさらに追跡調査等の継続した支援活動を行っていく予定である。

8. おわりに

今回の短期大学校におけるアビリティコースの開設は緊急雇用対策の一翼を担う重要課題として受け止め、最優先業務として取り組んだ。本校にとってこれまで中心的業務であった専門課程の教育・訓練と能力開発セミナーが支障なく遂行できたとは決して言える状況ではなかったが、教職員の一致した認識と協力により無事平成10年度の3月生を送り出すことができた。しかしながら、訓練生を再就職させるという目的に対しては満足のいく結果は得られていない。この原因の1つに採用条件の悪化をあげたが、これについては訓練生と共に考えていく必要がある。

現在、平成11年度10月生のためのコースがスタートしたところである。訓練内容や訓練体制そして再就職に向けた支援体制など、10年度実施の経験から解決すべき問題が山積している。教職員の理解と協力のもと、雇用機会の創出に貢献できるよう努力していきたい。

アビリティコースの実施にあたっては札幌と小樽のハローワークおよび道内雇用・能力開発機構（前雇用促進事業団）施設に大変お世話になった。記してここに感謝申し上げる。なお、本稿の執筆にあたり、各コース担当者の感想や意見を取りまとめ整理させていただいたことを付記する。