

緊急中高年再就職促進訓練の取り組み

雇用・能力開発機構岡山センター 就業支援部門長 原 勝己

1. はじめに

新しく設立された雇用・能力開発機構は、その設立目的から果たすべき役割はきわめて重要であり、多くの国民の期待を担っている。

特に、地方の最前線での業務展開を担う都道府県センターの活動は、産業・業種団体、個別企業、起業家、そして求職者を含む個々の労働者から大きな期待を寄せられている。

産業構造の変化に起因する昨今の雇用情勢の悪化に対処するため、政府によって緊急雇用対策が打ち出され、これに伴って「雇用活性化総合プラン」が都道府県センターにおいて緊急的に実行に移された。

この雇用活性化総合プランの一環として実施されている緊急中高年再就職促進訓練（以下「緊急中高年訓練」という）についても、全国的に大きな成果がみられるなかにおいて、岡山センターの取り組みについて報告する。

また、岡山センターでは現在「新しいセンター業務のあり方」に向けて、「顧客対応型施設づくりについて」をプロジェクトとして試行しており、この緊急中高年訓練を実施するにあたっては、単に数的な実績のみならず、内部の業務推進態勢の改革・整理を大きな課題として取り組んでいる。今回の報告はこの内部の業務推進態勢の改革を1つのポイントとして報告したい。

2. 緊急中高年再就職促進訓練実施情況

岡山県における緊急中高年訓練の目標値は平成10年度の100人に加え、11年度は400人であった。これに8月の政策拡充によって200人が追加され、総計700人となった。

表1は緊急中高年訓練の現在までの実施情況であるが、定員20名で年間35コースを計画として組み込んだ。11月現在では23コースが実施されており、入所者総数は381名となっている。

全体として入校率は約86%となっており、目標値の達成にはこの14%分をさらに補正追加コースとして組み込まなければならなくなった。

実際的に、3コース（60名）が9月に補正追加され、総計画コース数は38コースとなった。

残念ながら、このうち1コースが応募者少数のため訓練中止となっている。

3. 訓練コースの設定と定員

この緊急中高年訓練のコース設定については訓練の目的が主に中高年ホワイト層の再就職であることから、再就職先として期待できる企業のニーズや受講者のニーズを調査によって把握し、コース設定することが望ましい。

しかしながら、現実的なコース設定のファクターとしては、受講者の確保が見込まれることが最優先となり、対象者の年齢、訓練時間、委託先教育訓練

表1 平成11年度緊急中高年再就職促進訓練実施状況

(平成11年11月4日現在)

訓練科名	入校月	定員	応募者数	受験者数	合格者数	入校者数	修了者数	特別訓練奨励金	
財務管理科(6ヵ月)	3月	20	15	15	15	15	15	1	
不動産ビジネス科	3月	20	5	5	5	5	5	0	
OAキャド科	3月	20	16	15	15	15	14	1	
OAシステム科	3月	20	21	20	20	20	19	1	
医療事務科	3月	20	20	20	20	20	17	1	
OA事務科(倉敷)	5月	20	17	17	17	17	17	2	
労務実務科	5月	20	14	14	14	14	13	0	
造園科	5月	20	19	18	18	18	18	0	
OAビジネス科	6月	20	21	21	21	21	20	1	
医療事務科	6月	20	14	14	14	14	12	1	
パソコン会計科	6月	20	13	13	13	13	12	1	
OA事務科(倉敷)	8月	20	21	21	21	21	20	0	
OAキャド科	8月	20	16	16	16	15	15	0	
労務実務科	8月	20	11	11	11	10	8	0	
造園科	8月	20	19	19	19	18	18	1	
財務管理科(6ヵ月)	9月	20	18	18	18	17	-	0	
OAビジネス科	9月	20	15	15	15	14	-	3	
OAシステム科	9月	20	15	15	15	14	-	0	
医療事務科	9月	20	12	12	12	12	-	1	
OA事務科(倉敷)	11月	20	15	15	15	15	-	0	
労務実務科	11月	20	4	訓練中止					
造園科	11月	20	19	19	19	19	-	0	
情報システム科【追加】	11月	20	21	21	21	21	-	1	
介護福祉科【追加】	11月	20	33	33	33	33	-	2	
ビルメンテナンス科【追加】	12月	20							
インテリアコーディネート科	12月	20							
販売事務科【追加】	12月	20							
OAビジネス科	1月	20							
医療事務科	1月	20							
パソコン会計科	1月	20							
OAシステム科【追加】	2月	20							
造園科【追加】	2月	20							
販売システム科【追加】	2月	20							
社労士専攻科【追加】	2月	20							
ファイナンシャルプランナー科【追加】	2月	20							
介護福祉科【追加】	2月	20							
宅建専攻科【追加】	3月	20							
情報システム科【追加】	3月	20							
合計		760	394	387	387	381	223	17	

機関の状況等を考慮した計画の策定となる。

なかでも、委託先教育訓練機関の状況は大きなファクターとなり、受託可能校数が多いところではコースの選択範囲が広がるが、少ないところでは開講コースが極度に限定されてくる。

また、専門学校は営利企業であり、企業としては採算性をベースにこの訓練を考えており、20名定員の場合では訓練生が15名を割り込むと採算がとれないという話である。

岡山センターにおいても、11月入校として計画した「労務実務科」が応募者4名のため訓練中止にな

ったケースがある。

現実的には表1が示すように、主たる対象者が中高年ホワイト層であることから、事務管理系のコースが多くなり、訓練内容もパソコンを使った事務処理関連のコースが必然的に多くなってくる。

このことは求職者のニーズに基づくものであって、決して企業側のニーズとはいえない現象である。

4. 受講生の募集方法の一考察

緊急中高年訓練の実施によってセンターの行う委

託訓練の数が飛躍的に多くなった。これに伴い受講生の募集窓口であるハローワークにおいては、各訓練コースの受講資格が煩雑すぎて、担当者が混乱を起こしている。

また、受講資格が厳しいコースでは応募者が減少し、コースの成立が困難となる事態も生じてきた。

このようなことから、従来のような事業ごとにコース設定された募集形態では、受講者の確保が困難となってきた。

そこで、多様な求職者のニーズに応えるため、そして設定したコースの定員割れを防ぐために、募集形態を変えることで、解決できないかと考える。

具体的にはハローワークの窓口において多様な受講対象者を1つの訓練科名で一括して募集し、複数の訓練課程を形成する。図1のようにオフィスビジネス科の募集を例にとると、オフィスビジネス科として20名を募集する際、さまざまな訓練受講対象者の願書を一括して受け入れる。この20名を年齢や雇用保険の有無等のいろいろな条件のもとで、一般委託訓練や緊急中高年訓練、マスターコース訓練というようにコース分けをしていく方法である。

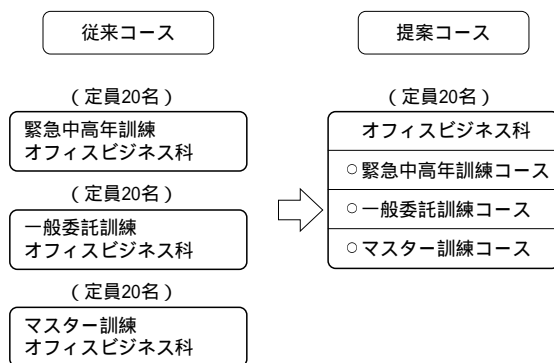


図1

すなわちオフィスビジネス科として1つの教室で行われる訓練の中に、多様な事業によるコースが同時に走っているというような方法は取れないかということである。

5. ハローワークとの連携

この緊急中高年訓練の成功のカギは、なんといい

てもハローワークとの連携にかかっており、ハローワークの協力を得ることが大きなポイントとなる。

労働省から発せられた事業に対して、これを岡山県として完遂しなければならないという点では、行政も雇用・能力開発機構も同じ認識である。

しかしながら、行政と雇用・能力開発機構では長い歴史の中で、それぞれが作りあげた事業推進に対するフォーマットができあがっていることも事実である。

特に、時間的スタンスの相違が、時としてセンターとハローワークの意見の食い違いに発展することがあるが、求職者の方々に対してのサービスを図るためには、それぞれの担当者が相互理解を深めながら業務を遂行していかなければならない。

また、双方が大変忙しいなかでいろいろな事業を展開しており、お互いに相手の業務の繁忙さと、担当者の立場を思いやりながら業務を進めていかなければ、岡山県の実績は発展していかない。「この忙しいときにこんな仕事を……」という、人間的な「感情」が業務の中に入り込むことがあるが、これを乗り越えられるか否かが実績として現れることになるものと思われる。

6. 訓練生の就職促進

この緊急中高年訓練の最終目的は、なんといいても訓練生の再就職である。

しかしながら、現状ではきわめて低調である。この原因は1つに修了後の就職状況についての追跡調査および相談援助が不十分であると感じている。

2つに求人ニーズにあった訓練コースの設定ができていない。これは前3項でも触れたが、就職が見込まれる訓練コースは受講生の確保が難しいというジレンマがある。

3つには訓練受講中における就職指導が十分でないことが考えられる。カウンセラーによる相談も委託訓練生には行っている。

現在は訓練受講中にカウンセリングの他、就職講話、AGネット番組の活用、求人情報の週1回提供等、就職促進に向けた取り組みを実施している。

また、現状では多くの訓練生が修了後に本格的な就職活動を行う傾向にあり、就職状況の確認は修了式で手渡された連絡表（修了1ヵ月後に回収）によって実施している。アフターフォローが重要であることは認識しており、追跡調査等も実施しているが、十分なフォローができていないのが現状である。

現在岡山県においては県内3施設合同で設置している「能力開発推進チーム会議」において、施設内訓練であるアビリティ修了生を含めた訓練生の就職向上を目指して検討しており、現状を踏まえて就職率の向上に向けた具体的な対策を講じていきたい。

また現状では、相談支援コーナーにおいては求職者を訓練に導くことを主体的に行っているが、訓練修了後の就職活動についての相談も、今後はより積極的に行っていく必要があるものと認識している。

7. 業務推進体制の改革

新機構として生まれ変わり、ますます都道府県センターの果たす役割が大きくなっていくなかにおいて、今後は顧客に焦点を合わせた事業の展開をスピード感をもって実行していかなければならない。このためには、内部における業務推進体制の効率化を図ることが不可欠なものとなる。

岡山センターでは、現在、センター業務の再構築をプロジェクトとして試行しており、「施設のレイアウト」というハード的な改革と、「業務の流れ」というソフト的な改革を手がけている。

ハード的な改革としては、顧客最優先の施設レイアウトを目指している。このために従来のワークエリア中心の事務所形式を改め、相談エリアと閲覧エリアに重点を置いた来所者優先のレイアウトに改めた。

職員の執務スペースを極力絞り込み、来所者に利用していただくスペースにゆとりを持たせることにより、職員数より机の数が少ないという現象が生じたため、フリーアドレス体制をとった。また、相談コーナーを従来のカウンター形式からブース形式に変え、担当者と相談者が対面せずに横並びで相談ができる形態とした。このことによって相談者のブラ

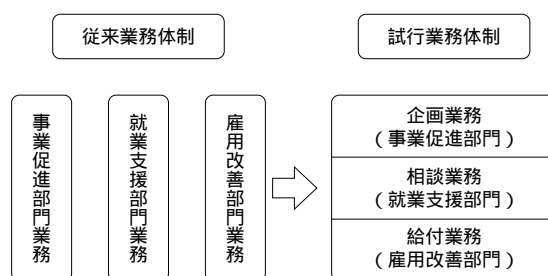


図2

イバシーを守ると同時に、公という威圧感を持たせることなく、親近感のある相談ができるようにした。

ソフト的な改革としては、従来3部門制によってそれぞれの事業を独自に行っていたいわゆる縦割り業務を、1つの業務に対して3部門がかかわり、横に流していく体制をとった（図2）。このように業務を横に流すことによって、業務の効率化を図ることを目指した。

具体的には、各事業の流れの中でステップごとに企画、相談、給付の各担当が業務を受け渡して、事業目的に沿った成果を生み出すような形をとった。

この手法の成功のカギは企画、相談、給付の担当者間のより一層の連携にかかっている。

また、業務の改革により新しく派生した課題は、現在行っているプロジェクト試行によって解決していくこととしている。

8. おわりに

さまざまな難問が山積しているが、このプロジェクトの目指すものは幅広い利用者から評価していただけるワンストップサービスセンターを目指すことにある。

岡山センターとしては今年4月を目途に、全国に提案できるような新しい業務推進体制を、この試行によって見つけ出せるように全員が頑張っている。

また、この試行が成功するためには各方面からの支援やアドバイスを必要としており、皆さま方の忌憚のないご意見を聞かせていただくことをお願いして結びといたします。