

今後の公共職業能力開発施設のあり方

就職支援についての一考とキャリアサポートセンター(仮称)の提案

埼玉県立女性職業能力開発センター 小島 貴子
金山ひろみ

1. はじめに

職業能力開発施設現場で強く感じることは、資源の乏しい日本の原動力は実直・勤勉な国民性であり、これからもこの労働意欲を低迷させることなく進めるためには、職業能力開発施設の果たす役割が今後ますます重要になるということである。そのためには、きめが細かく、個々人の能力をさらに向上させ、その個人の職業生活の土台としてキャリア形成を支援する必要がある、また、その場の提供を強く求められていると実感している。

これから提示することは、地方自治体の公共職業訓練施設で、どのように就職支援を具体的かつ実践的に展開できるかについて、稚拙ながらこれまで私たちが埼玉県の職業能力開発施設において、段階的にキャリア形成とキャリアカウンセリングを実践した事例を踏まえて述べるものである。そしてこれまでの実践は、第7次職業能力開発基本計画の実施目標に合致していけるものと自負している。

2. 職業訓練施設の現状と問題点

2.1 指導員の役割とその問題点

職業訓練施設での指導員の役割は、「能力開発」と「就職支援」であると認識している。就職をしなければ訓練生が身に付けた技術、知識、資格が意味のないものになる。自分達の仕事を完結させるのは就職だ。その思いでこの2つの役割を自分達なりに、手

探りであるが平成6年から平成12年まで担当科であるOA事務科(若年者コース1年)において目指し、結果として就職率100%を達成してきた。

しかし、内情としてはここ数年の技術の陳腐化の速さ、雇用環境の激変、雇用不安などにより、この役割を果たすことの難しさと大きな岐路に立たされていた。入校はしたものの訓練科目の内容に対して不適正を感じるあまり、就職活動をすることができないという訓練生や、訓練科目に対して興味をもてないという訓練生への指導に対してどういう方向性を持つべきか、就職してもすぐに離職してしまい、再度就職の相談を持ちかけてくる卒業生も重要な問題点として浮かび上がっていた。

「職業能力開発」は前提として「個人個人」に対して行うもので、括りの技術面のカリキュラムだけでは補えないものだとわかっていたにもかかわらず、集団の中での個人への支援の手段を掴めないでいた。訓練生が身に付けた技術・能力を、私たちが「就職支援」をするために基本的な理論やツール、バックボーンがないために、過去の指導で上手く行ったことや、ある種の勘、場当たりハウツウ本抜粋的な指導をしていけば、この厳しい雇用情勢では壁におち当たるのは当然のことである。

能力開発を行い技術習得しても、自己の能力を発揮する場を見つけること、見つける方法、売り込む手立てが明確に行えるシステムが構築されていないため、出口がふさがっていた(ここでの出口は就職と考えている)。これはまさに、労働市場で起こっている人的なミスマッチの原点とも言えるのではない

だろうか。

2.2 現状の問題点とそれを解決する1つの手段

このミスマッチの根底がどこにあって、どうすれば解消するのかがなかなか見えてこなかったが、これを整理したとき、次のような問題点が浮かび上がってきた。

- ・「個人の能力開発」を通して「個人の就職支援」へと、1つの流れのある職業訓練をしなければ、能力開発の本来持つべき意味が薄れてくるのではないか。
- ・訓練生自身に、職業能力開発への目的意識は自分のためという再確認の場面を設定すべきなのではないか。
- ・職業能力は一過性のものでなく、個々人の職業生活における継続性のあるモノでなければならない。能力開発の訓練時間とともに就職支援、個人のキャリア形成の時間を組み込まなければならないのではないか。
- ・個人のキャリア形成の中で職業能力開発を位置づけ、そして就職ということが自分にとってどういうものであるか根源的に考える場と時間を持たせ、そして、本質的な雇用不安と労働市場でのミスマッチを解消できる職業能力開発を行わなければならないのではないか。
- ・訓練生が求めている情報を的確に整理し、提示できる能力を職業訓練指導員自身が持たなければならないのではないか。

そこで私たちは個人への能力開発、キャリア形成の支援のために少しでも専門的な指導ができるようにキャリアカウンセリングを体系的に学んだ。職業生活とキャリアの形成、心理的な受容と共感、傾聴を学ぶことにより少しずつ問題を解決し、カリキュラムを作成してツールを作り直す方向性を模索した。

そして問題解決の検証として、OA事務科での実践とキャリアカウンセリングを学んだことをベースとして、県民ニーズに沿った講習、セミナーを実施することを試みることにした。

3. 平成12年度の試み

まずカリキュラムの柱を、パーソンズが1909年に著した「職業の選択」の序論の理念を基本形にした。(※「職業指導」参照)

また、訓練生に対する指導は、能力開発と就職支援の両方向から支援していることが訓練生自身に伝わることの原点として行った。そして私たちが今までの経験で作ったツールを改善しながら、対象者別、目的別の就職支援プログラムを作成した。

※ 職業指導

- ①仕事は手当たり次第に探すのではなく、選択するのが望ましい。
- ②職業選択する際は、自分を偽らずに慎重に自己分析し、かつ指導を受けること。
- ③若い人は幅広く多くの職業分野を調べ、就きやすい職や偶然見つけた職で妥協しないこと。
- ④自己分析は紙に書き記すことが必要である。

3.1 在校若年者対象の支援プログラム (OA事務科1年訓練・20名)

(1) プログラムの内容

- ①「自己分析」から「自己認識」
- ②「自己PR」は「能動的活動開始」への第一歩
- ③「グループワークを通しての自己理解、他者から見る自分の実際確認」
- ④「客観的自己肯定と受容」
- ⑤「専門的な支援」「援助」、そして「キャリアカウンセリング」

自己分析、自己認識がある程度できているか否かの判断は、自己認識に関するさまざまなレポート・ツールで図り、若年者に対してのツール・レポート課題は、約60種類程度用意してこれをほぼ3ヵ月間で進めていく。この自己認識作業は、常にいろいろな形に変化し、段階的に意識させながら行う。

自己認識作業が終わると、自己表現が自然とできるようになる。自分自身のことを冷静に理解できて初めて、自信をもって自己PRが行えるようになる。自分を知るからこそ、自分で自信を生み出すことが

でき、そして積極的な就職活動ができるようになるのである。

(2) 集団効果

グループは何度もシャッフルしながらワークシェアリングをする。この場での私たち指導員の役割は、指導者でなくあくまでも支援者である。

①「自己認識」は「誘導でなく自己主導」への共同確認作業

②「自己受容と他者への理解」に対する支援

③「依存心からの脱却」への応援と現況再確認作業

(3) 指導員の果たす役割の明確化

次に行うことは個別指導であり、

- ・ 1人ひとりに対して、これからどういうふうに生きていきたいのか。
- ・ どんな仕事に就きたいのか。
- ・ 自分自身の職業観はどのようなものか。

等を再確認させる。そしてこれまでのカリキュラムの過程で、自分が見つけたものをレポートにまとめ、発表することで自己受容と他者への理解を深める。

(4) 実施成果

キャリアカウンセリングを組み入れた就職指導をすると、明らかに生徒が自分のことを考え始め、就職活動がただ会社を探すだけでなく、自分自身を見つめて社会のなかに入っていくための作業でもあることがわかってくる。そして、今この時が「転機」だと理解する。同時に能力開発の必要性も再度自分自身で把握してくる。

この支援カリキュラム作成とキャリアカウンセリングを学んだことにより、私たちなりに若年者に対しては、自分の人生の職業選択を自発的に行えるように導く支援者になれそうだという手ごたえと実感を持つことができた。

またこの1年間にわたる就職プログラムは、情報探索、企業とのアポイント、アプローチすべてを訓練生主導で行い、週間報告書によりその動向と方向性を把握していき、過去の就職指導よりはるかに生徒が自分自身で向かい合っていくために、就職への意欲が強くなっていた。全体指導をせずに、個人への支援というスタンスであったので、訓練生自身も心の中をスムーズに指導員へ向けることができ、訓

練生と指導員の信頼関係、訓練生自身の満足度が高まり、その結果訓練生全員が就職を達成した。

次の取り組みとして、再就職の厳しい中高年者を対象としたカリキュラムを県民対象に企画した。

3.2 県民対象：中高年再就職希望者に対する就職支援プログラム

職業指導・支援は、年齢、経験にかかわらず共通に必要なものであると確信していたので、この講座でも若年者同様のプログラム内容をカリキュラムに取り入れた。しかし中高年者の場合は、自身の過去の振り返りと仕事の棚卸、客観的自己認識と受容が必要であり、また技法的には「面接」の指導が不可欠であると考え、面接技法を習得してその場限りの面接をするのではなく、今後の就職活動の方向性、能力開発の必要性等も視野に入れて貰えるように、中高年向けにツールを変更してプログラムを作成した。講座は自己分析から職業探索へ向ける講座、そして実践的な面接指導の講座と2つに分けて行った。

(1) 中高年再就職支援プログラム

①「ここがポイント・自分探し・適職探し」講座

(1日・50名)

内容として、以下のようなことを実施した。

- a. 就職に対する考え方の整理。
- b. 就職活動の活動計画書作成のアドバイス(作表化)
- c. 模擬面接とビデオ上映(解説)
- d. 「自分探し」：ポイントはビジネス環境の変化に対応しながら自律的に生きること。仕事を中心とした自分の人生をなりゆきまかせでなく自分の現状と環境の変化を把握したうえでの将来のビジョン(目標)をたてる。それに向かって課題を設定し、計画的に発展するためにシートを作る。
- e. 「適職探し」：厳しい求職活動を通じて再就職を手にするには相当な準備が必要になる。
 - ・ 就職活動に相応しい環境の整備や精神状態の安定・就職活動に対する適切な助言と指導
 - ・ 履歴書・職務経歴書の作成や採用面接などの就職活動に必要な知識・技能の習得
 - ・ 幅広い求人情報の収集法

- f. 「面接アドバイスと自己PR」：具体的に1, 2名の実際面接模擬を通して「ヒューマンアセスメント」を行い、フィードバックをする。
- ・ビデオを通して、他者と自己を比較し、客観的な視点で「自己PR」を作る。
 - ・模擬面接を行ない、面接の問題点を明らかにし、他者から受け入れられる自己アピール力を得る。

②「就職のための実践的面接法」セミナー

(2日間・20名)

就職活動を通して、面接に強い不安を抱いたり失敗を経験したりしている人を対象に、個別面接指導や具体的なキャリアカウンセリングをすることにより、就職活動を円滑に促進できるように支援する内容とした。

a. 「面接アドバイス」の実施

2対1の個別面接(約10分間)を実施し、それをビデオテープにて撮影。終了後すべての面接者に対して、アドバイスをを行う。

b. 「グループワーク(※1)、個別フィードバック(※2)、中高年に対するキャリアカウンセリング、自己PR(※3)の実践報告」の実施

※1 グループワーク：4, 5人のグループに問題を提起し、問題解決を行ってもらう。その様子はビデオで撮影し、その後アドバイスをする。

※2 個別フィードバック：個別面接とグループワークの結果を個別に説明する。

※3 自己PR：前段で述べた「自己PR」と同様。

3.3 中高年支援プログラム実施結果

キャリアカウンセリングについては、参加者全員から希望があり、皆「専門的な支援者」の「声」と「耳」を欲していたということがわかった。「人に話を聞いてもらうことは、ある種の安心感・共有感」があり、「自己認識するには、他者からの共感が必要」なのだ。中高年は「支援者」を必要として、大いに期待して望んでいるといえる。

中高年講座を終え、キャリアカウンセラーの果たす専門的役割の重要性と、これから多方面にわたって広がる可能性を強く実感した。そして、その場だ

けの支援にならないよう、修了後のフォローを視野に入れてプログラムを考えていく必要性を感じた。

しかし、この講座が入口とすれば、再就職支援には「就職」という出口が必要である。この2つの講座を通して、中高年者の再就職支援にも仲間が必要だと感じた。それは、中高年講座でグループ討議を始めると、大変活発な意見交換や情報交換がなされるのを見て、仕事探しには他者の見えない力も大きいと感じたからである。

また、期間に関しても、再就職者への援助は失業期間が長くなるようにできるだけ短期間に行わなければ意味がないと思った。

次に私たちは内容を再編成して、特に面接指導を中心とした若年者おおむね30歳以下の未就職者を対象に講座を実施した。

3.4 未就職者に対する支援プログラム

(1) 県民対象：若年者就職のための実践的面接技法セミナー(2日間・50名)

内容としては、前述の実践的面接技法と同様のプログラムであるが、参加者は短大・大学在学中で就職活動中の人が多く、手当たり次第に就職活動をしているため、なかなか結果が出ずにいる人が多かった。しかし、セミナーを通してその原因のなかに計画性のなさや「自己の確立」、「就職に対する認識の甘さ」が隠れていることを参加者自身で理解でき、自分と企業を結びつけるためには、自分を積極的にアピールする自信と、面接の持つ意味を知ることが大事だということを理解したという声が聞かれた。

次に企画したのは、他の職業訓練施設に在籍している男性を対象に、就職支援とキャリアカウンセリングを行うカリキュラムである。いままで私たちが実践していたのは女性であったために、男性との違い、ニーズを把握して生の声を聞こうとした。

3.5 職業訓練生に対する支援プログラム

「職業訓練生(男性)の就職支援セミナー」(2日間・20名)

在籍している職業訓練校への入校動機の再確認を通して、今後の就職に対する考え方を整理し、積極

的で能動的な就職活動への支援をすること、そして現在の状況（職業訓練施設で学んでいる）が自分の転機であり、チャンスであるということを認識し、前向きなとらえ方をしてもらえるように次のようなプログラムを実施した。

- ①就職の活動方針の計画作りアドバイス（作表化）
- ②過去の振り返りから将来のキャリア作成へのプランニングを具体化
- ③模擬面接とビデオ上映（解説）
- ④現状再認識：ポイントは、今習得している技術・知識・資格をいかに今後の職業生活で生かしていくかを自分自身で作り上げていくことである。自分の現状と環境の変化を把握したうえ来のビジョン（目標）をたて、それに向かって課題を設定し、計画的に発展するためにシートを作る。
- ⑤就職活動へのプロセス：就職活動を通じて再就職を手にするには相当な準備が必要になる。訓練期間中から自発的な活動準備を進めていく。
- ⑥就職活動に相応した環境の整備や精神状態の安定
- ⑦就職活動に対する適切な助言と指導
- ⑧履歴書・職務経歴書の作成や採用面接などの就職活動に必要な知識・技能の習得、幅広い求人情報の収集法
- ⑨面接アドバイスと自己PR：具体的にビデオを通して他者と自己を比較し、客観的な視点で「自己PR」を作る。面接の問題点を明らかにし、他者から受け入れられる自己をアピールする力を得る。
- ⑩キャリアカウンセリング：現在抱えている訓練に対する悩みや今後の就職などの問題点を、キャリアカウンセリングを行いながら問題解決の方法を気づかせ、方向の微修正が必要であれば行えるようにする。

他校の訓練生ということもあり、不安も両者にあったが、訓練生は自分が選んだ「訓練科目内容」をより自分のものとして、これを確固たる武器として再就職したいと強く思っているために、どの内容にも積極的に参加し、また、漠然としていたものが明瞭になったという声を聞くことができ心強かった。

訓練生の中には「この科目を修了しても、科目以外に適職があるのではないか」という人がいる。こ

れは入校前に就職、ライフプランニング、能力、興味、適正、価値観等の面を見ずに、安易に入校してしまうと直面する問題点であり、今後できれば入校前に何らかの相談窓口が必要であると感じられた。

4. 平成13年度の取り組み

過去のケースを踏まえて、職業能力開発と雇用安定・ミスマッチの解消の繋ぎ目として必要なモノが少し手応えとして掴めてきた。平成13年度は、それをどのように具体化していくかをさらに実践した。

4.1 再就職支援プログラムの概要

(1) 目的

- ①緊急な就職支援として、中高年向けのプログラム開発
- ②キャリアカウンセリングとキャリア形成を積極的に取り組み、応用
- ③厚生労働省の施策の方向性に沿ったプログラム
- ④非自発的失業者の自発的活動を支援する
- ⑤中高年対象者の最も望ましいキャリア形成を促すとともに、安定で確実な就業を自発的に導く能力を開発
- ⑥対象者をおおむね40歳以上の中高年で求職中の者とする

(2) 本プログラムの特徴

- ①具体的求職スキルの提示と、模擬体験演習、再就職支援に実績と経験のある民間企業との連携により、経験の分析や職業情報のすり合わせや、「人と仕事のマッチング」に関する専門的な支援とノウハウを得られる。
- ②成功への期待感の形成
欧米で実績のあるジョブクラブ（※）のプログラムを日本型へ再構築した。
- ③集団影響力の活用
小集団の活用で励まし合い、キャリアカウンセラーの支援により精神的な負担を軽減する。
- ④カウンセリング手法の使用
参加者の長所にスポットをあて、激励と勇気づけのアプローチを継続する。個別カウンセリングに

より参加者1人ひとりの事情に合わせた情報提供やアドバイスを行なう。

- ⑤ 6年連続就職率100%の実績をあげている埼玉県立女性職業能力開発センターの就職支援ノウハウも導入することにより、さらなる効果を発揮する。

※欧米の職業安定機関において普及し、実績のある就職援助技法「Job Finding Club」。

4.2 実施プログラム

(1) 再就職プランセミナー（3日間）

①目的

現状（能力・経験・経済・家族等）の再評価を行い、それらを活用しうる再就職先を探索し、確実に就職するための準備を支援する。

②内容

- a. 再就職を目標とした自己能力の再確認と評価
- b. 求人情報源の探索方法と再就職先の設定
- c. 自己PRポイントの明確化
- d. 応募書類作成技法・面接指導
- e. 再就職行動計画の作成

(2) 求職活動グループ支援ワーク（15日間）

①目的

自発的で円滑な求職活動を実践的に行い、ミスマッチのない確実な早期再就職を実現するために、欧米各国で広く展開されている求職活動支援技法をモデルとしたワークショップ型就職支援（前述の※ジョブクラブを参照）を日本型にアレンジし実施。

②内容

上述のセミナーの内容に加え、

- a. 実際の求職活動
- b. キャリアカウンセリング

を加え、グループワークを基調とした。

4.3 再就職支援プログラムの成果

現段階ではセミナーを2回終了させ、ワークが実施中ということで、成果として述べるには早いのであるが、参加者の意欲の高さ、積極さには強い期待感を感じるとともに、回を増すごとに参加希望者が増えているということから、今後このプログラムへの要望は高まるものと思われる。

今回は、今までの実践と民間再就職支援企業の相互協力で、

- ・雇用不安の部分で自分が職業人としてどうしたらいいのかを再構築するためのキャリアコンサルティング。
- ・職業人として再生するために精神的な支援をするためのキャリアカウンセリング。
- ・就職の実践的活動の支援。

この3本を明確にし、それを1つのプログラムとしているので、参加者からもわかりやすいという声が多い。

私たちはこれまでの実践から「職業能力開発」と「雇用の安定」をリンクさせる機能を持つ新しいサービス施設「キャリアサポートセンター（仮称）」を提案したい。

5. 新たな就職支援プログラムに向けて

5.1 今後の職業能力開発施設での就職支援のあり方としての試案

労働情報を整理し、個人の職業能力開発の支援、個人と企業への就業の橋渡しとしての施設作りが求められている。そこには、技術資格のテクニカルスキル面だけでは補いきれないヒューマンスキル面のフォローが必要であり、そのためには個々人に対するキャリアカウンセリング、キャリア形成の支援を行う。

アメリカの「労働力投資法」の、雇用、教育、訓練に関する情報提供と職業紹介やプログラムへの紹介、キャリア・カウンセリング、各種の情報提供といったサービスを一カ所で得られるようになっているという、この事例を私たちの実践と照らしながら（あくまでも理解できた範疇である）参考にし、でき得る範囲で構成した。

5.2 キャリアサポートセンター

(1) 目的

- ①求職者（職業能力開発施設で訓練中の人を含む。）のさまざまなニーズに対してサポートできる機能を有する施設。

②利用者が何度でも必要に応じて「職業能力開発の機会」と「就業支援」を受けられる循環型の施設。

③雇用主が行う再就職支援をサポートできる施設。

(2) 機能

①「キャリア形成」を支援するためのプログラム（ツール）開発・提供（キャリアコンサルティング・カウンセリングを導入したもの）

②職業訓練科目ごとの「キャリア形成」プログラム・および訓練生対象のカウンセリング方法等のツール作成支援（職業訓練指導員対象）

③ジョブクラブの設置・運営

④職業情報の収集・提供（雇用の動向・求人情報等）

⑤職業能力開発の場の提供（短期職業訓練コースの開催。公共・民間職業訓練施設の紹介・委託訓練の企画等）

(3) 施設の概要

①受付・カウンセリング

就職、職業教育に対する相談。必要に応じてキャリアカウンセラーによるキャリアカウンセリング。

②基本サービス

a. 適職診断コース

労働研究機構が開発したインサイト2000を使つての適職診断（約3時間）

b. キャリア形成プランコース

自己分析シート等を使って自己の職業の棚卸と強み、弱みを把握して、今後の職業生活のプランニングを明確にする。

評価＝評価は人からされるのではなく、自分自身ですという自己評価の視点を持たせる。

変化＝変化を恐れては成長しない。自分は変化できるのだということを認識させる。

選択＝さまざまな分岐点に立たされたとき、自己の選択基準を明確にする。

これらの3つをシートに書き出すこととカウンセラーとの質疑応答で見いだす。（6時間）

c. ペーパースキルコース

履歴書・職務経歴書など、だれでもが書けそうであるが自己表現の第一歩としての確かなモノが書けるように支援。（4時間）

d. ヒューマンスキルコース

实际的に模擬面接を指導して、面接時の負担を軽減する。（6時間）

③短期職業訓練

求人動向に合わせた実践的なカリキュラム編成による訓練を実施。企業で求められる基本的な職務能力を持たない人のために短期で行う。

④応用サービス

a. ジョブクラブ（5日間）

基本サービスを受けた人が直接就職活動を行うことが難しいと思われる場合、または上手いかならない場合にグループワークとして行う実践就職活動。

5.3 具体的活用例

以上のサービスの具体例として、4人のケースをあげてみた。これは実際に私たちが対応したケースとして、多いパターンをモチーフとしている。

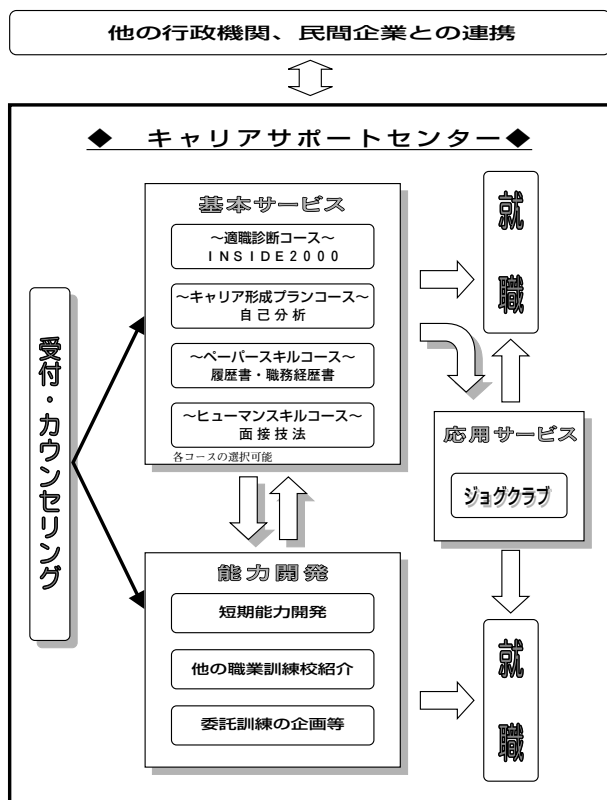


図1 施設の概要

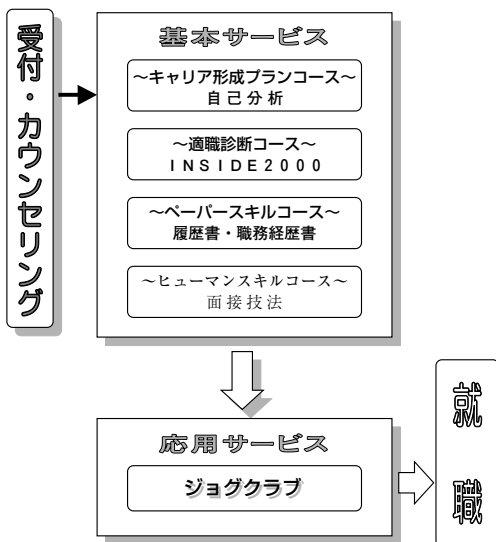
★ケース1：A氏（45歳）大学院卒

家族：妻 子ども 前職：研究職
サポートセンターへの来所理由：

自分が研究していた分野が会社の方針で撤廃されることになり、会社内の他のセクションで働く自信がないので退職した。年齢も年齢であり、研究畑一筋にきたので違う職種に転職することに不安がある。

経緯：

自分の適職を探るため、またほかに自分の能力でできる新たな仕事を発見するために基本サービスの自己分析と適職診断を受けるコースを選択。また、就職活動をするために就職スキルのコースも選択する。しかし、初めての再就職活動で不安があるため、応用サービスのジョブクラブへの参加も選択した。



★ケース2：B子さん（37歳）短大卒

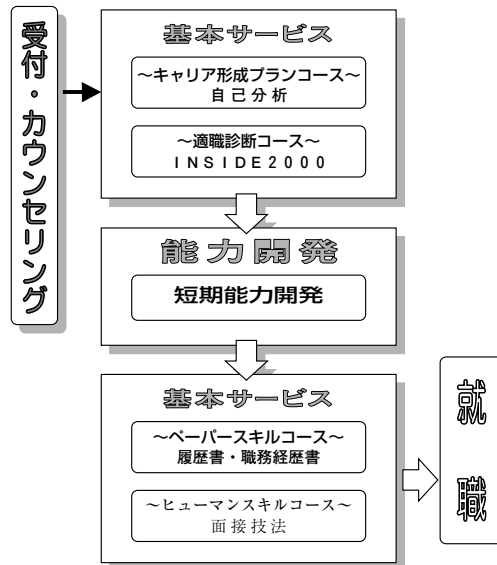
家族：夫 子ども 前職：事務職
サポートセンターへの来所理由：

子どもの手が離れるのでもう一度社会に出て、少しでも家計の助けになるよう働きたい。しかし、結婚後は専業主婦だったため仕事を離れていたブランクがあるが、結婚前に出版関係の仕事をしていたので、できればそれを生かしたような仕事に就きたい。

経緯：

カウンセリングを受けた後、基本サービスの自己分析、適職診断を受けるコースを選択し、現状認知から入る。現状において不足しているテクニカルス

キルの部分を短期能力開発で補い、その後基本サービスの就職試験スキルの部分を受講後、実際の就職活動に入る。



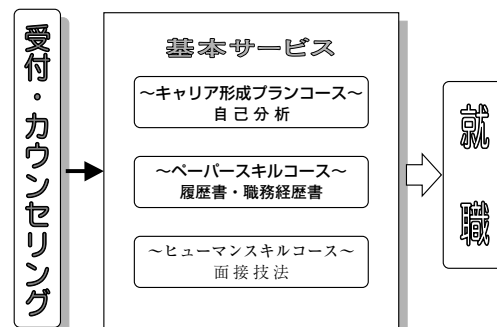
★ケース3：C氏（33歳）大学卒

家族：妻 子ども 前職：営業職
サポートセンターへの来所理由：

会社が倒産した。子どもが小さいのでまだまだ養育資金にお金がかかる。一日でも早く職を見つけないとい何社も就職試験を受けたが未だ就職できていない。

経緯：

ハローワークでサポートセンターのカウンセリングを受けるように勧められる。カウンセリングの結果、本人の就職意義、ターゲットは明確になっているが、就職試験対策スキルの部分が弱いので基本サービスから3つを選択し受講することにする。受講後、実際の就職活動へ入る。



★ケース4：D氏（19歳）高卒

家族：無 前職：無

サポートセンターへの来所理由：

高校卒業後，職業訓練校の電気工事科に入校。就職に関しては漠然としており何も考えていない。

経緯：

修了後の進路が曖昧なので，専門校の指導員よりキャリアカウンセリングを受けたらどうかと勧められる。キャリアカウンセリングを進めていくうちに，自己の曖昧だった部分が明確になり将来の目標が見えてきた。専門校で資格を取得し，それを生かした就職をすることにより，将来は電気工事士として独立を目指していきたいと思うようになった。

