

就職率向上に向けて — ポリテクセンター広島での取り組み状況 —

ポリテクセンター広島
(広島職業能力開発促進センター)

外屋敷康男*

1. はじめに

景気低迷が続くなか、平成14年12月時点で完全失業者数は330万人を超え、完全失業率も5.5%と高い水準で推移しています。有効求人率は0.6を下回り、厳しい雇用失業情勢が続いています。しかし、すべての職業能力開発に従事するものにとって、失業や離職された方が適切な職業訓練を受講することにより新しい技能・技術を修得したり、今までのキャリアをさらに上積みして雇用のミスマッチの解消を図り、再就職を果たすことが大きな命題になっています。

それを実現させるためには、地域の特色、ニーズ等を的確に読み取り、職業訓練に生かし、就職率を向上させることが肝要です。広島職業能力開発促進センター（愛称 ポリテクセンター広島、以下「ポリテクセンター広島」という）では、就職率向上のため就職対策会議を設置し、さまざまな取り組みを行っています。ここにアビリティコース（訓練期間6ヵ月）の就職率向上に向けての取り組み状況を報告します。

2. 就職率向上に向けた取り組み

ポリテクセンター広島では就職率向上の目標として「修了時就職率80%」というテーマを掲げ、取り組みを行っています。言葉を代えますと、在所中に就職を決めてしまうということです。そのために、

*現・関東職業能力開発促進センター（H154より）

ポリテクセンター広島では、指導員が前面に立ち、就職活動の手助けを行い、追跡指導・調査も指導員が行っています。訓練受講者にとって在所中は訓練と就職活動に力を集中させることができます。求人企業へのアポイント等の煩わしい手続き等は就職相談員、指導員が担当します。訓練受講生個人でアポイントを取ると門前払いされることが、ままありますが、就職相談員および指導員がアポイントを取ることにより、本人では切り出しにくい条件等につい

アビリティ就職率(6ヵ月コース)

2月28日現在

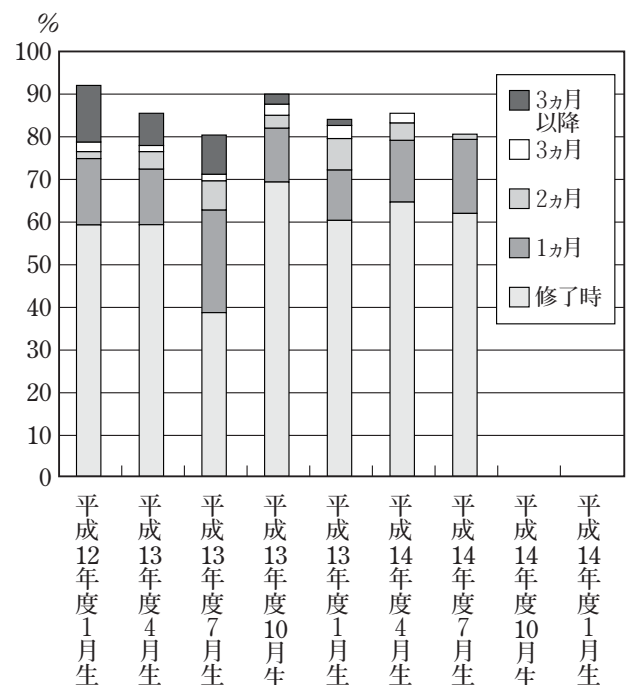


図1 アビリティコース（訓練期間6ヵ月）の就職率向上に向けての取り組み状況

	1ヵ月目	2ヵ月目	3ヵ月目
行事等	入所式及びオリエンテーション コンサルティング(ツール使用)	就職講話(企業の人事担当者)	就職説明会
管理職	入所式後のオリエンテーションでの説明 ・部長 就職についての基本的な考え方 ・課長 就職の現状について 全体の進捗状況管理及び指示	全体の進捗状況把握及び指示 就職講話講師選定	就職説明会 ・部長 就職についての基本的な考え方 全体の進捗状況管理及び指示
就職対策委員	就職対策会議 系としての就職活動のスケジュール作成 ※修了生追跡調査	就職対策会議 ※	就職対策会議 ※
全指導員	日々の就職意欲の醸成 訓練生とのコミュニケーション 企業訪問 企業の状況情報の伝達 ※修了生追跡調査	訓練生とのコミュニケーション 企業訪問 コンサルティング(ツール使用) ※	訓練生求職票の記入説明等 訓練生とのコミュニケーション強化 コンサルティング(キャリアシート) 企業訪問 ※
就職相談員 アドバイザー	求人票の配布	求人票の配布	求人票の配布 就職説明会 ・具体的な就職活動について 履歴書,職務経歴書の書き方 求職票の見方,取り寄せ方 面接時の注意点 内定後の対処
訓練生	求人票に目を通す 親戚,知人への就職の依頼 個人のスケジュール作成	求人票に目を通す 親戚,知人への就職の依頼 就職講話(企業の人事担当者)	求人票に目を通す 親戚,知人への就職の依頼 訓練生求職票の記入
	4ヵ月目	5ヵ月目	6ヵ月目
行事等	4者面談(コンサルティング) 求職者情報発送		修了式
管理職	4者面談(コンサルティング) 全体の進捗状況把握及び指示	全体の進捗状況把握及び指示 就職活動消極者に対する指導	全体の進捗状況把握及び指示 修了時就職率80%達成
就職対策委員	就職対策会議 系の進捗状況把握及び指示 (一人一人の状況把握および情報共有)	就職対策会議 系の進捗状況把握及び指示 (一人一人の状況把握および情報共有) 企業面接状況把握	就職対策会議 系の進捗状況把握及び指示 企業面接状況把握
全指導員	4者面談(コンサルティング) どのような希望があるのか 現在までの経歴と資格等 就職に消極的な訓練生への動機付け 具体的な企業の提示 企業訪問 就職へ向けてのクラスのムード創り 経歴書,履歴書のチェック	コンサルティング 具体的な企業の提示 進捗状況の把握及び対処 企業訪問 就職へ向けてのクラスのムード創り 経歴書,履歴書のチェック	コンサルティング 積極的に具体的な企業の提示 進捗状況の把握及び対処 企業訪問
就職相談員 アドバイザー	求人票の配布 4者面談(コンサルティング) 訓練生求職票インターネット掲載 求職者情報作成及び企業へ送付 (700通弱) 具体的な企業の提示	求人票の配布 コンサルティング 具体的な企業の提示,紹介	求人票の配布 コンサルティング 積極的に具体的な企業の提示,紹介
訓練生	求人票に目を通す 親戚,知人への就職の依頼 4者面談(コンサルティング) 企業訪問 面接	求人票に目を通す 親戚,知人への就職の依頼 企業訪問 面接 企業面接状況報告(クラス)	求人票に目を通す 親戚,知人への就職の依頼 企業訪問 面接 企業面接状況報告(クラス)
	7, 8, 9ヵ月目	10, 11, 12ヵ月目	
追跡調査	修了後1ヵ月目が公式な数字となる 系での対応(見込みのある修了生) 管理職での対応(対応が困難な修了生)	系での対応(見込みのある修了生) 管理職での対応(対応が困難な修了生)	

図2 就職活動スケジュール 修了時就職率80%に向けて

ても聞くことができ、門前払いというようなことが少なくなります。修了してからは、すべて訓練受講者が自ら行わなければなりません。また、指導員にとっても、在所中なら十分な指導ができますが、修了してしまいますと、なかなか修了生と連絡が取れないのが現実です。

就職対策会議では、管理職、就職対策委員、全指導員、就職相談員および訓練受講生がその場その場で何をしなければいけないのか、何をしたら効果上がるのか討議し、それを各科で実践し、好事例等をフィードバックさせ、改善に努めています。

実際の行動で一番留意している点は、職員、特に指導員が訓練受講生とコミュニケーションを十分に図り就職に向けたクラス全体の雰囲気づくりを行うという点です。キャリア・コンサルティングの一環として、相手の経歴や資格、就職に対する考え、要望等を傾聴し、雇用のミスマッチが発生しないようにしなければなりません。現在は、訓練受講者へのキャリアコンサルティングは就職に重点を置いています。生涯のキャリア・パターンについても、ツールやキャリアシートを活用することにより実施しています。それをもとに具体的な企業を紹介したり、指導員自ら会社訪問に連れて行ったりと相手の立場に立ったきめの細かい指導ができます。そのためには、指導員をはじめ職員は地域の実情を正確に掴む必要があります。企業訪問を行うことにより、企業が何を望んでいるのかという生の声を聞くことが非常に重要になります。生の声を聞くことにより、訓練受講生とのキャリアコンサルティングに深みが出、説得力が増し、就職意欲をさらに高めることができます。

さらに、所内だけでなく、外部との連携も非常に大事なことです。特にハローワークの窓口担当者や常駐しているアドバイザーとのコミュニケーションが必要です。事あるごとに訪問を繰り返し、クレームに関してはすぐに対応をすることが必要です。構築された信頼関係により、広島では関連機関との連携がうまくいき求人情報等の入手も可能になっています。

施設の中では、目標に向かい全職員が一丸となることはもちろんですが、訓練受講生、企業、ハローワーク等も巻き込んだ大きな流れを創ることが必要です。コースによっては就職活動に積極的な訓練受講生を中心に、クラスの雰囲気を盛上げ、就職率の向上を図っている事例もあります。

また、このスケジュールは最低限の行動であり、各科の特徴・特性に合わせた行動も盛り込んでいます。スケジュールは、まだ完成したものではありません。今後も行動をフィードバックさせ、改善を重ねることとしています。また、行動内容の具体的なマニュアルの作成も行う予定です。

3. おわりに

これまでの取り組みにより、ある一定の成果を出すことができましたが、目標の「修了時就職率80%」に対し、達成した科はありますが、全体としてはまだ到達していませんし、3ヵ月、1ヵ月のコースの取り組みにはまだ不十分なところもあります。

今後も、アビリティ訓練の目的は就職であり、職業能力開発を通して地域の発展に寄与するよう努力していきたいと思えます。

