

# 若年者に対する職業能力開発

## 若年者職業能力開発支援事業を展開して

ポリテクカレッジ高知 学務援助課  
(高知職業能力開発短期大学校)

### 1. はじめに

近年、若年層の失業率の高さや高等学校卒業者の就職内定率の低下など、若年者を取り巻く雇用環境は一層厳しいものとなっており、いわゆるフリーターや無業者は、200万人に達するとまでいわれている。

こうしたフリーター等の不安定就労者の増加は、若年者本人のキャリア形成に大きな支障をもたらすばかりでなく、今後のわが国の産業経済を支える人材の劣化を招き、ひいては経済社会の活力の維持に重大な影響を及ぼすことが懸念されており、若年者に対するキャリア形成支援が緊急の課題となっている。

このような背景のもと、平成15年度に実施した若年者職業能力開発支援事業である「若年者プレ訓練」(以下「プレ訓練」という。)と「若年者職業訓練」について報告する。

### 2. 若年者職業能力開発支援事業

若年者雇用状況の問題点の1つであるフリーターの増加は、景気の低迷による求人件数の減少が上げられるが、若年者自身における問題点として「働くことの意味がわからない(就業感の欠如)」「何がしたいかわからない(就業動機の欠如)」「やりかたがわからない(職業能力の欠如)」など「職業意識」や「就業意欲」の欠如があげられている。

その結果として、就職後早期に離職したりパートやアルバイトでの不安定な就労を繰り返すことになる。若年者職業能力開発支援事業はこれらの若年者を対象として、「職業適性の把握」や「職業意識の啓

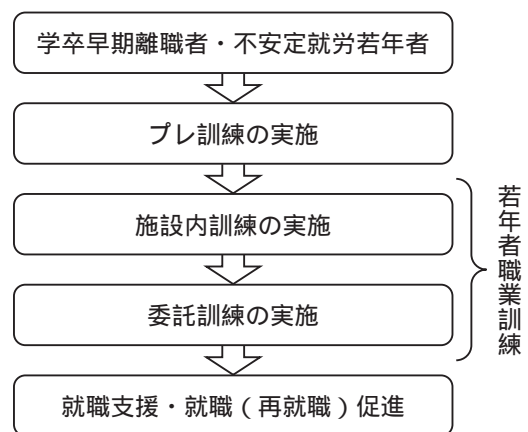


図1 若年者職業能力開発支援事業フローチャート

発」を行い、必要な者への「職業訓練の受講」を促進することにより早期に安定した職業生活への移行を促進していくことを目的としたものである。図1に事業フローチャートを示す。

### 3. プレ訓練の実施

プレ訓練は雇用・能力開発機構高知センターが主体となって取り組み、高知労働局、県内公共職業安定所、学生職業センター等と密接な連携のもとに募集活動を行い、以下の内容で開催した。

日時：平成15年5月29日(木)・30日(金)

場所：高知職業能力開発短期大学校 研修室

参加者：23名(平均年齢24.6歳)

内容

(1日目)・キャリア形成の重要性

・集団キャリア・コンサルティング

(VPI職業興味検査、インサイト2000)

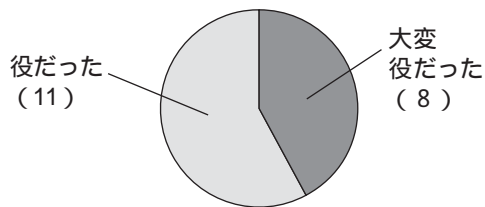
- ・キャリアシートの作成指導
- ・履歴書（職務経歴書）の作成指導

(2日目)・職業能力開発制度全般

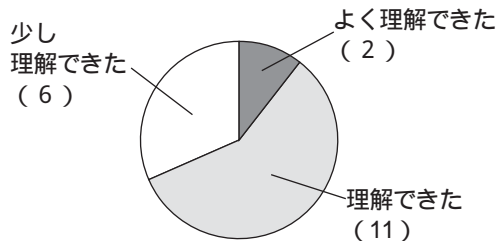
- ・ビジネスマナー
- ・産業界が求める人材とは
- ・若年者コース内容紹介
- ・個別相談

プレ訓練終了後、受講者にアンケート（回答総数19）を取り次に述べるような結果を得、全体として好評であった。

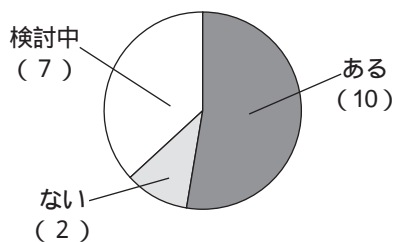
(1) この講習会は役立ちましたか。



(2) 自己理解できましたか。



(3) 訓練受講の希望がありますか。



(4) 自由記述

- ・あらためて自分を理解することができて良かった（5名）
- ・キャリアシートのことを初めて知ったのでこれから活用しようと思う（2名）
- ・ビジネスマナー講習が役に立った。
- ・コース内容が詳しく聞けて良かった。
- ・面接が苦手だったが自信を持って挑戦できそう。

終了後の個別相談に多くの受講者が参加し、これまで「適性」「就業」等に関して相談する機会がなかったということで熱心に相談する様子があった。

これは予期していなかったことで、あらためてこの事業の重要性・必要性を認識した。

#### 4. 若年者職業訓練

##### 4.1 全体計画

若年者職業訓練のコース設定に当たっては高知県における「若年者の求人動向」、施設内訓練修了後に予定する委託訓練の「委託事業所動向」、離職者訓練の目的である「就職促進」や「職場定着」等を念頭にさまざまな角度より検討した。併せて「施設設備」や「機器使用状況」も考慮のうえ、関係機関と協議を重ね、生産現場における機械・電気機器のメンテナンス技術と品質管理・生産管理の知識の習得を目的とする施設内訓練6ヵ月と委託訓練1ヵ月を組み合わせ、表1で示す「メンテナンスサービス科」を設定した。

##### 4.2 委託訓練

委託訓練の計画に当たっては、各事業所での実践的な職業訓練の実施（OJT）によって、現場における生きた技能・技術の習得、即戦的な職業能力の習得が期待できること、さらに委託事業主からの採用を視野に入れた就職率向上の一助としての展開ができることを目的として計画した。事業主に委託訓練についての趣旨を十分に説明・理解を願い、委託先開拓を行った。

##### 4.3 訓練生

訓練生募集に当たっては、プレ訓練受講者を中心にコース内容や委託訓練の意義を十分に理解していただき、公共職業安定所の窓口において若年求職者への説明や受講勧奨を依頼し、結果として表2で示す訓練生9名が入校した。

9名のプロフィールを見ると、平均年齢25歳、入校直前の平均職務年数2年1ヵ月、学歴は大学卒4名、短大卒2名、高専卒2名、専修学校卒1名であった。

また、職歴の職種・内容を見ると専門的技術職は施工管理（建設）経験者1名のみであり、ほかは販

表1 メンテナンスサービス科

訓練目標	生産設備・装置の自動化・保守管理ができ、品質・生産性の向上に必要な技術・知識を習得する。	
訓練期間	施設内訓練：6ヵ月（7月～12月） 委託訓練：1ヵ月（1月）	
内 容	IT活用技術	コンピュータおよび情報通信技術の活用のために必要な技能および関連知識
	CAD基本操作	機械製図、機械要素およびCAD基本に関する技能および関連知識
	自動化機器の改善	自動化機器に必要なモータ、センサ機構を学び自動化機器の改善技術習得
	シーケンス制御と電気保全	リレー、PCを用いた制御回路および電気部品、故障発見、復旧に関する技能および関連知識習得
	機械保全と油空圧装置の取り扱い	機械要素の保全および油空圧装置の取り扱いに関する機能および関連知識習得
	設備保全	設備保全に関する技能および関連知識の習得
	委託訓練	事業主委託による、より実践的な職業能力の習得。

売・営業・受付業務といったサービス業態が多く、専門的能力の蓄積が難しい職種であり、定着率の悪い職場ともいえる。また離職理由は「仕事に充実感がなかった」「職場になじめなかった」「仕事は楽しかったが臨時職員で契約切れのため」「勤務時間・給与が不規則・不安定なため」等であり、その裏返しとして、入校動機は「手に職を、専門的技術を身に付けたい」「安定した生活をしたい」「技術を身に付け、一生働ける職場をさがしたい」と、意外にしっかりとした動機であった。

ただ、逆に専門知識や経験がないことにより、漠然として「夢」「希望」が先行しているくらいが見受けられた。

#### 4.4 就職相談（キャリア・コンサルティング）

7月初旬に訓練がスタートし、ほぼ全員が電気・電子技術、機械保全関係は初めてであり、最初のうちは学習内容、実習にとまどいがあったが、座学よりも実習を中心に訓練を進めたため理解度も高まっ

表2 メンテナンスサービス科訓練生

No.	性別	年齢	職歴（新順）	職務年数
1	男	30	スタンド店員 宝石店営業 衣料品販売	1年8ヵ月 3ヵ月 4年5ヵ月
2	女	24	受付業務	3年6ヵ月
3	男	23	施工管理（建設）	3年1ヵ月
4	男	24	高校臨時教員 雑誌企画	7ヵ月 4ヵ月
5	男	27	飲食業店員 食品製造業務	3年2ヵ月 1年9ヵ月
6	女	25	臨時事務職員 臨時事務職員	7ヵ月 6ヵ月
7	男	25	営業販売	1年0ヵ月
8	女	22	ライン作業	1年2ヵ月
9	男	25	書店販売 運送ドライバー	1年5ヵ月 3年5ヵ月

ていった（写真1シーケンス制御実習）。

他の離職者訓練コースも同様であるが、就職支援の一環として多くの機会をとらえ、担任、職業相談員、能力開発支援アドバイザー（支援AD）、離職者訓練担当者（担当者）などが中心となって、表3のスケジュールに沿って就職に向けた就職相談（キャリア・コンサルティング）を行った。

入校当初の集団による「キャリア形成」に関する説明では、担当者も訓練生もまだ相手の様子が見つめない状況であったが、後半の個別コンサルティングに入った時点で、訓練生より悩み事や相談事が持ち込まれ、就職に向けたより具体的な相談業務が開始された。

特に今回の若年者コースにおける特徴的なことは、早期離職をしていることで、働くことの「意義」「喜



写真1 シーケンス制御実習

表3 就職相談(キャリア・コンサルティング)スケジュール

時期	内容	対応者
入校当初	集団コンサルティング	支援A D
1ヵ月後	個別コンサルティング 訓練進捗, 個別相談事項聞き取り	職業相談員 支援A D 担当者 担任
3ヵ月後	集団コンサルティング 履歴書, 職務経歴書の書き方 面談手法等 個別コンサルティング 就職相談, 希望職種・希望会社 リストアップ	職業相談員 支援A D 担当者 担任
随時	個別コンサルティング 具体的事項	職業相談員 支援A D
5ヵ月後	個別コンサルティング 委託先事業所希望聴取, 決定	担当者 担任
修了時	集団コンサルティング 個別コンサルティング 就業に向けた心構え	職業相談員 支援A D 担当者 担任

び」「達成感」等の職業観が醸成される機会を失っていることである。

また, 社会的にもここ数年の不況下において就職した会社, 事業所が若年者を「育てる」, 「教育する」といった余裕がなくなっていることも事実であり, 一概に「今の若者は……」といったことも的確ではないと思われる。

しかし, すべての訓練生がその問題点を解決したとはいえないが, 「ブレ訓練」を通して得た知識・経験や後半の個別コンサルティングを経るにしたがって, 「自分への理解が進んだこと」「具体的な職業能力の付与があったこと」「職業への理解が進んだこと」等により前向きに「働くこと」への認識が深まり, このコースの特徴である委託訓練への積極的な取り組み姿勢が見られるようになった。

### 5. 委託訓練

施設内訓練6ヵ月が修了した時点で, 2名が関連職種に就職し, 委託訓練は7名となった。再度委託訓練の意義を確認し, 事業所の選択・選定に入った。

まず「本人希望」の事業所を複数提出してもらい, 公共職業安定所の「求人票」も参考に候補事業所の

表4 委託事業所と就職結果

No.	希望職種	委託先事業所	勤務状態	就職
1	ものづくり	受注家具製造業	皆勤	(委託先)
2	事務系職種	広告美術業	早期修了	他で決定
3	プログラミング	機械製造業	良好	(委託先)
4	食品製造業	食品製造業	皆勤	(委託先)
5	事務系職種	法律関係事務所	皆勤	アルバイト
6	製造業	機器販売メンテナンス	皆勤	他で決定
7	販売サービス	営業販売	皆勤	専門学校へ進学

絞り込みを行い, 担当者を中心に事業所へ出向き委託訓練への理解と協力を得て事業所を決定した。また, 希望事業所での受け入れが困難な場合は訓練生と十分協議し納得したうえで, 以前より専門課程のインターンシップ等で当校への理解のある事業所に依頼し, 7名全員が1ヵ月の委託訓練を実施した。表4に委託事業所と就職結果を示す。

委託訓練修了後, 継続して委託先での就職者を3名出すことができ好結果を得ることができた。また, ほかの訓練生もほとんどの方が訓練内容に関連した就職に結びつけることができた。

### 6. おわりに

今回の若年者職業能力開発支援事業の実施を通して, 若年者層に関する雇用問題の深刻さの一端を垣間見る事ができた。また, 今回のような若年者の立場に立った雇用施策を実施すれば, 必ずや問題解決の糸口は見つかる自信を持つこともできた。

本稿をまとめるに当たり, 高知労働局, 公共職業安定所をはじめとした高知県内労働関係団体の各位に情報提供等お世話になり, この場をお借りして感謝申し上げます。

#### <引用・参考文献>

「若年のキャリア支援に関する10の提言 - 失業・無業を越えて - 」, (株)リクルートワークス研究所, 2002.10.