

3. 電気設備技術科での新たな取組

―訓練は、指導員と受講者で創り上げるもの―

平成 23 年 9 月期生・12 月期生の就職率の低迷は、①就職支援の中心となる担任の訓練担当時間が少なかったこと、②就職支援の内容及び支援時期が科の指導員間で異なること、③就職に関する考えが定まってないことから面接で不合格となる受講者が多いこと、④受講者が仕事に必要な資格試験や等を理由に訓練中や訓練修了後も就職活動をしないことなどが起因し、訓練修了後コンタクトがとれなくなる者が多い傾向にあった。そこで、以下のように取り組んだ。

3.1 就職支援体制の見直し ①の課題の対策として担任の訓練担当時間を増やし、担当しない時はその訓練を担当する指導員から受講者の状況を報告してもらうことを徹底し、電気設備技術科というチームで支援する体制にした。電気設備技術科では、「訓練（就職活動含む）は、指導員と受講者で創り上げるもの」を合言葉に、受講者と指導員が一丸となって就職を勝ち取るべく、日々、訓練と就職支援・就職活動を積極的に行うこととしている。

3.2 就職支援計画の作成と独自セミナーの実施 ②の課題を踏まえ、電気設備技術科では、就職支援計画を作成し、いつ、何をすべきかを受講者に示した。内容としては、就職支援係と連携し、受講期間である 6 ヶ月の就職支援計画（表 2）を立て、前半の 3 ヶ月で就職活動の準備を完結させている。

表 2 電気設備技術科独自の就職支援計画

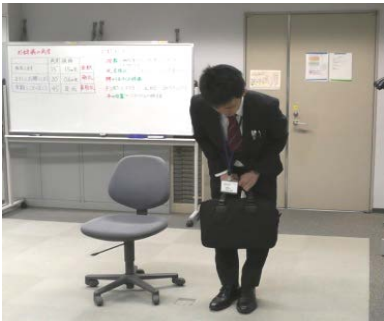
電気設備科6月入所生就職活動スケジュール						
	1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	4ヶ月目	5ヶ月目	6ヶ月目
	6月	7月	8月	9月	10月	11月
訓練生	JC3作成 求人情報の収集	JC/人材情報作成 人材情報作成の提出	JC、履歴書・職務経歴書、 送付状の作成	求人申込・書類送付・面接		JC4-2作成 等
担任/ 副担任	<8/下旬> 個人面談①	<7/下旬> 個人面談②	求人申込・書類送付・面接	<8/下旬> 個人面談③	※個別相談	<8/下旬> 個人面談④
就職支援係	<8/下旬> 指導員 セミナー① 1H ガイダンス・JC3 88/ 郵送時 JC3提出	<7/下旬> 指導員 セミナー③ 1.5H JC説明・作成 人材情報作成の説明 JC3提出	<8/下旬> 1～1.5H 模擬面接 ※ビデオ撮影し、 後日グループワーク等			
	<8/下旬> 指導員 セミナー② 1H 仕事理解（求人）	<7/下旬> 指導員 セミナー④ 1.5H 履歴書準備 （自己PR、面接マナー）				
	<個別相談>就職活動の進め方、コミュニケーションの練習、書類作成、面接対策、模擬面接など					
(参考1) 修習 セミナー	6/17 いちは 6/26 JC作成準備	7/17 面接準備 7/24 面接準備	8/7 いちは 8/19 JC作成準備	9/11 面接準備 9/24 面接準備	10/7 いちは 10/23 JC作成準備	11/11 面接準備 11/25 面接準備
(参考2) 資格等	9/7 第二種電工上級 （筆記）	第二種電工上級 （実技）	消防設備士（乙4） （兵庫） 危険物取扱者 （奈良）（乙4）	第二種電工下級 （筆記） 第一種電工 （筆記） 危険物取扱者 （大阪）（乙4） 危険物取扱者 （京都）（乙4） 危険物取扱者 （兵庫）（乙4）	危険物取扱者 （大阪）（乙4） 消防設備士 （兵庫）（乙4） 危険物取扱者 （奈良）（乙4） 第二種電工下級 （筆記） 第一種電工 （実技）	

また、③、④の課題の対策として、受講者に電気設備業界への就職の意識を高めてもらうため、就活パワーアップセミナーを見直した。内容としては、定例のセミナーの内容を見直し、ビジネスマナーや模擬面接を電気設備業界の方をお願いするなど電気設備業界への就職に特化した独自のセミナー（以下「独自セミナー」という。）（表 3）として実施している。講師は就職支援 AD が主に担当し、電気設備業界の方を活用するとともに担任の指導員は必ず同席して最後に総括しており、指導員と就職支援 AD が連携してサポートする体制を受講者に示し、受講者との関係を深めている。さらに、就職支援計画を提示することで、受講者は、いつ何をすべきかが一目了然となるので、「新たなスキ

ルの習得」、「資格取得」、「就職」という三兎を追い、三兎を得ることができるようになった。

表 3 電気設備技術科就活パワーアップセミナー
（独自セミナー：電気設備業界を意識した内容に特化）

1 月 目	①就職活動のガイダンスと JC 様式 3 の作成 （1 時間） ②仕事理解（求人情報・企業情報などの収集と 分析）（1 時間）
2 月 目	③JC の説明と作成，人材情報の作成（1.5 時間） ④面接準備（面接マナー，自己 PR）（1.5 時間） ※ひとりずつ撮影したものを後日各自に配付
3 月 目	⑤模擬面接（実際の求人で模擬面接，求職者と 面接官を体験，オブザーバーはよかったこと・ 改善点を発表）（1～1.5 時間） ※ひとりずつ撮影したものを後日各自に配付



模擬面接の様子

3.3 入所 1 ヶ月目における JC 様式 3 の作成とそれを活用した個別面談

③、④の課題の対策として入所 1 ヶ月目の独自セミナーでは JC 様式 3（表 1）を作成し、個別に初回面談を行う。担任は、受講者の「価値観」と「活動計画」、「希望職種」や「訓練受講理由」などを明確に知ることができ、受講者との信頼関係も構築できる。

なお、JC 様式 3 の作成にあたっては、担任が受講者に必ず周知していることがある。それは、受講者の家族や親ときちんと話し合って作成することである。受講者の価値観だけで就職活動を行っていたため、入社直前になって家族から反対され、入社辞退となったことがあった。これでは、企業も受講者も不幸あり、そうならないためにも、家族も含めた「価値観」を JC 様式 3 に反映する必要があると考えたからである。

また、受講者自身と家族の「価値観」を反映した JC 様式 3 を活用した初回面談で、関連職種の仕事内容、就業形態及び待遇について、担任から受講者に話をする。そうすることで、受講者は価値観の相違点や一致点を認識し、再度家族や親と話し合ってもらうことにより、受講者自身の価値観を確立させていくことができる。

3.4 信頼関係を基盤とするクラス運営 電気設備技術科では、受講者が自ら考え行動するようクラス運営を工夫している。例えば、リーダーを決めて、各グループのリーダーの音頭で朝礼後に準備運動を行ったり、補習の内容・時間帯・回数を協議したり、訓練を実施

するなかで問題や不具合が生じたときは、受講者全員で改善策を検討して指導員に提案する。こうして、受講者は、現場で必要とされるリーダーシップ、チームワーク、コミュニケーション、自律性を身につけていく。このようなクラス運営ができるのは、指導員と受講者、受講者同士が互いに信頼しているからである。

電気設備技術科の就職支援の一つとして、受講者が気になった求人票を提出してもらい、積極的に指導員自ら企業訪問を行う。企業にポリテクセンター関西の事業内容や訓練内容を説明し、日々訓練に励んでいる受講者の様子や自ら考え行動していることを伝える。この訪問を機に、センターに求人票をいただき、センターで会社説明会を開催することもある。また、指導員が採用面接に付き添うこともある。

こうした地道な活動は非常に有効で、「自分たちのために動いてくれている」と受講者は感じてくれるので、我々が発する言動に重みが出てくる。そこで活かせるのが、朝礼時の就労意欲の喚起であり、朝礼時に指導員が話すことは、普段の企業訪問で得られる人材ニーズである。



朝礼での就労意欲の喚起

指導員が日常的に企業訪問を行っていることは受講者も知っているの、指導員の話を経営の生の声として捉えてくれる。朝礼で、価値観の再確認、挨拶などのビジネスマナーの重要性、そして、就職が想定される建設業では必要不可欠である安全意識や品質向上の意識、5S活動の徹底など毎日意識付けができる。時には生活指導を行うこともある。こうして、訓練や就職に対する意欲が高まる。また、ある意味厳しい現実を突きつけることにもなるので、危機感も出てくる。

しかしながら、毎日の指導員からの話だけではマンネリ化もするので、修了者や企業の社長にスピーチしていただく機会も積極的に作っている。このスピーチは、いつも受講者からは質問が絶えないほど好評で、「早く働きたい」という気持ちが高まるようである。

3.5 JC 様式 4-2 [評価シート] の交付 JC 様式 4-2 は、「受講者と指導員との関係の集大成」という位置付けでキャリア・コンサルタント記入欄にコメント（表 4）を書いている。これは、普段から受講者一人ひとりをよく観察していないと書けないものであり、これから新天地に旅立つ受講者への最後のひと押しである。慣れた時には、センターで学んだことや出会いを糧に、このコメントで再度背中を押したいという思いで記入している。



修了者のスピーチの様子

表 4 JC 様式 4-2 [評価シート]
キャリア・コンサルタント記入欄のコメント

キャリア・コンサルタント記入欄
さんは、若いのに苦勞人です。最後まで、生きていくためのアルバイトと職業訓練を両立させました。これからは、さんのやりたいことに専念できるのではないのでしょうか。むしろ、専念してください。
電気設備科では、規律を植えつけてくれました。そして、自分に負荷をかけて、頑張ってくれました。本当に感謝しています。余計なお世話ですが、これまでの苦勞はここで終わりにしましょう。自分と、家族となる方のため、やってやるのです。そして、これから支え合うのですよ。お互いに尊重し、感謝の思いをもって、時にはその思いを伝えることです。それだけ、家族の支えがないと大変な業界なのです。どんどん活躍してください。
そして、これからの建設業界を担ってってください。
最後に、我々はいつでも味方です。どんな些細なことでもよいので、相談してください。

3.6 未就職修了者へのアフターフォロー 未就職修了者には、原則として 2 週間に 1 回センターに来ていただいている。直接顔を合わせることは、修了者に孤独を感じさせないために大切と考えるからである。修了後の連絡や来所相談ができるのは、普段のクラス運営（指導員自ら企業訪問し、求人票を持ってくる姿勢）と JC 様式 4-2 の効果だと思っている。また、修了者が「先生ならいい情報を持っているかも」と思えば、自ら足が向くのではないかと考えている。このことは、お店とお客様の関係に近く、お店が提供するサービスに魅力を感じなければお客が寄り付かないのと同様である。我々が新規求人などよい情報を用意できれば、絶対相談に来るとの思いで、訓練期間が終了しても受講者と最後まで向き合っている。

3.7 職員間の連携 ここに紹介した取組は、指導員一人では成し得ることはできず、就職支援 AD や就職支援係の職員との情報共有、そして連携がないとできない。受講者は、指導員に見せる顔と就職支援 AD に見せる顔が違うこともあり、受講者の小さな変化も見落とさないためには密な連携が必要である。就職支援では、「施設全体でサポートする」体制を受講者に意識付けることも重要なポイントである。



指導員にとっての宝物

4. まとめ

これまでの取り組みの結果、図3のとおり就職率は向上し、最近では企業からの評価も高く、昨年度から入所希望者も向上している。

しかしながら、組織として目標を達成することは命題ではあるが、「数字さえ上がればいい、とにかく就職すればいい」という考えではなく、出会った方々にはできれば幸せな職業人生を送っていただきたいとの思いで支援している。また、ポリテクセンターは、就職のために専門的な知識や技術・技能を習得するところであるが、訓練を通じて「生きる力」を身につける場でもないかと思っている。

今後も職業訓練は必要不可欠な制度であるため、各施設における職員体制や実施コース（専門性）は異な

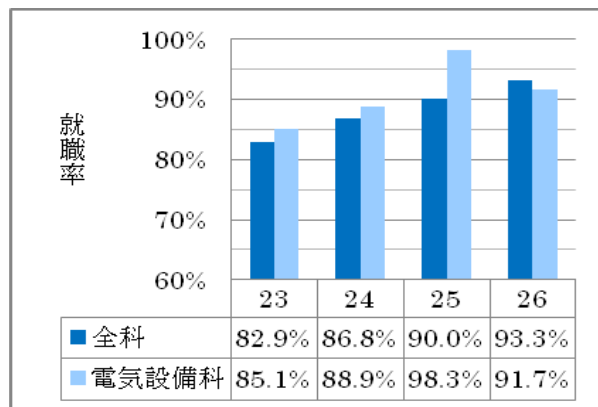


図3 就職率（平成27年6月時点）

るが、当センターの就職支援の取り組みについて職業能力開発に携わる方々の参考にしていただきたい。

文献

- [1] 平成27年度職業能力開発論文「蓄積したノウハウを活用したチームワークによる就職支援の取組と訓練受講者主体のクラス運営 —「全員就職」を合言葉に、「信頼関係」を礎にして取り組んだ、4期連続100%までの道のりを振り返る—」

岡山職業能力開発促進センター 西尾久子
 京都職業能力開発促進センター 旭 光成
 関西職業能力開発促進センター 吉澤研一

(2016年06月03日提出)