

連載 労働相談の現場から

64

第9回
ポリテクセンター岡山

新たな知識や技能・技術を身に付けてものづくり分野への就職を希望する求職者に対して、早期の就職に結びつけるための職業訓練を全国で展開している独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）。受講生の就職率は85%超を誇る。高い就職率の裏には、訓練の効用だけでなく、受講生一人ひとりに向き合って就職支援を行う職業訓練指導員をはじめとする職員の姿も見えてくる。2015年度の職業能力開発論文コンクール入選者（厚生労働大臣賞）となった指導員も活躍する「ポリテクセンター岡山」を訪れ、職業訓練と就職支援を成功に導くポイントなどについて話を聞いた。

全国に施設を展開

ポリテクセンターは、高齢・障害・求職者雇用支援機構が職業能力開発促進法に基づいて運営する公共職業訓練施設で、東京都を除く全ての道府県に設置されている。

ポリテクセンターでメインとなる訓練が、離職者を対象に行われ、ものづくり分野に特化した早期再就職に必要な知識や技能・技術を習得することができる『離職者訓練』だ。

離職者訓練の訓練期間は通常6カ月。製造業や電気設備工場の現場で使われる技術や、住宅建築の現場で使われる技術などを習得できるコースを用意している。

ハローワークを通じて受講

離職者訓練を受講できるのは、ハローワークでの職業相談を通じて受講を希望した求職者。筆記試験と面接による入所選考がある。受講料は無料（テキスト代等は自己負担）で、受講者数は毎年、概ね2万4,000人にのぼる。

就職率では高い実績が続いている。過去3年間の訓練修了後3カ月時点の就職率（全施設平均）の推移を見ると、2012年度：84.8%、2013年度：86.3%、2014年度：86.3%と、9割達成も射

程に入りつつある。

現場さながらの実習を実施

岡山市の中心部から車で20分ほどの場所にある「ポリテクセンター岡山」（成松清水・所長）では、「CAD・NC機械科」、「溶接技術科」、「電気・通信施工技術科」、「住宅リフォーム技術科」など7つの訓練コースを開講（各コースの定員は15～20人）。40歳以下を対象としたビジネススキル講習と企業実習が付いた6～7カ月間の「日本版デュアルシステム」のコースも5コース用意する。

訓練指導員は全部で22人いる。ポリテクセンター全体では、岡山は中規模の部類に入るといふ。施設には、各コースで使用される広々とした実習場が整備されている。

訓練現場を覗くと、電気実習場では、木製の壁を前にして、10人ほどの受講生が電気配線工事の実習を黙々と進めていた。住宅リフォーム技術科実習場では、組まれた足場に囲まれた建築途中の柱と壁だけの住宅が目に入ってきた。

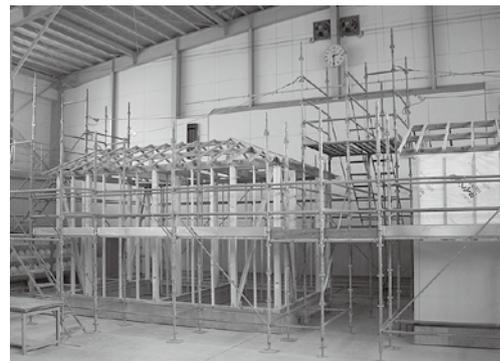
「受講生はこれを使って、自分たちで床や壁の施工作業を行うことで技能を習得し、就職に対する自信を深めています」（北崎弘勝・

訓練課長）。実際の現場さながらの訓練ができる点はポリテクセンターの強みの一つと言える。

最近の受講者はまじめで意欲的

岡山周辺はもともと製造業が盛んな土地。しかし、意外なことに、ポリテクセンター岡山の受講生のほとんどは、受講する職種が未経験だという。前職は販売などのサービス業、運送業など様々。最近、人気が高いコースは、自宅のリフォームブームの影響から「住宅リフォーム技術科」だという。

年齢層は、20代、30代が半数以上を占めるが、50代、60代の受講生もいる。男女比は86%が男性で（2014



住宅リフォーム技術科実習場

年度実績)、女性の受講者数は横ばい傾向だという。ポリテクセンター岡山で訓練課受講者第二係長をしている西尾久子氏と、機械系の職業訓練指導員の旭光成氏に、最近の受講生の印象を尋ねた。なお、両氏は、ポリテクセンターにおける就職支援技法を紹介する論文を執筆し、もう一人の指導員(ポリテクセンター関西・電気・電子系吉澤研一氏)とともに2015年度の職業能力開発論文コンクールで厚生労働大臣賞(入選)を受賞している。

旭氏は「最近の訓練生は、まじめな人が多いし、訓練に対しても意欲的だ」と話す。通常、一日の訓練コースは、朝は9時25分から始まって夕方4時に終了する(1日6時間の訓練)。4時から閉館までの1時間、受講生は自己啓発に取り組んだり、施設内のパソコンを使って求人情報を収集したり、2人配置されている専門の就職支援アドバイザーや指導員に相談に乗ってもらうことができるが、両氏は「4時以降も残っていく受講生が多い」と口を揃える。

先輩の活動を参考にできる工夫

ポリテクセンター岡山では、2014年度の就職率は87.8%と全国平均よりも高く、しかも常用雇用率は87.7%と9割近い。

何が早期就職の鍵なのだろうか。話を聞いていくうちに、訓練の充実はもちろんのこと、実は、就職支援における仕掛けや工夫が随所に施されていることが分かってきた。

まず一つは、受講生が先輩の就職活動を見て参考にできる「見える化」ができあがっている。例えば、各訓練コースは、先に始まったコースの後半3カ月と、後に始まったコースの前半3カ月が重なるように意図的に設定されて

いる。これにより、後に始まったコースの受講生が、前のコースの先輩の就職活動をじかに見ることができ、また先輩との交流もできる。

受講生が休憩したり、お弁当を食べたりすることができるホールでは、就職決定の決め手となったことや、後輩へのメッセージが自筆で書かれた短冊が壁一面に貼られていて、他の受講生が気軽に読んで参考にできるようになっている。

就職活動の準備も早い。受講1カ月目には早くも能力や経験の棚卸しを行い、自分の進路に対する考え方や労働条件でこだわるポイントなどを明確にする。2カ月目には履歴書・職務経歴書を提出することにより、訓練途中とはいえ「3カ月目にはいつでも具体的な求職活動に移ることができる用意ができています」(西尾氏)。

受講生同士の情報交換も自然と行われるようになるという。「就職活動は一人でやっていると感じてしまいが、みんなで一緒にやっていると自分も頑張らなければ、という気にさせられる」(旭氏)。

指導員同士で密な情報共有

指導員同士の連携も高い就職率を支えている。一つのコースを担当する複数の指導員は、受講生の人柄のほか、就職活動の状況や最近の相談内容なども常に情報交換して、最適なアドバイスができるようにしている。

ポリテクセンターの受講生は、初めから就職への意欲が高いことが明確であるため、地場企業からの評価は高い。ただそれも、企業側への地道な働きかけがあるからこそとも言える。

日常の企業開拓のほか、ポリテクセンター独自に作成した受講者の求職情報(匿名)を希望する企業に提供。ま

た、企業の在職者を対象とした短期間の職業訓練である『在職者訓練』を行っているメリットを活かし、在職者訓練を通じて繋がりができた地場企業にも声かけを行う。

ベテランの指導員になると、「この受講生は、あの企業に合いそうだとか分かってくる」(旭氏)のだそうだ。

重視されるヒューマン・スキル

なかには、なかなか就職が決まらない受講生もいる。そうした受講生は、「結局、基本的なコミュニケーション能力などヒューマン・スキルが不足していたりするケースが多い」(旭氏)。

そのため、訓練のなかで、挨拶から指導する指導員もなかにはいる。旭氏は「受講生には、会社は変わってもいいから、とにかく『自分の力』で働いていけるようになってほしい。そのためにも、6カ月の間でヒューマン・スキルも含めてブラッシュアップしてもらえれば」と強調する。

訓練後もフォロー

受講生がやりがいを感じることでできる仕事を見出すことが、両氏の何よりの願いだ。西尾氏はいう。

「ポリテクセンターでは、就職活動する人の希望を叶えることの手伝いをして、長く続けられる仕事が見つかるよう手助けしたい」。

そのため、ポリテクセンターでは、修了時に就職が決まらなかった受講生には、修了後も就職支援をしている。また、就職後、訓練指導員が就職先を訪問して状況をヒアリングしたり、来所した修了生から仕事の悩みなどの相談を受けることもあり、働き続けられるようにアフターフォローもしている。

(荒川創太)