

就職支援の意義と求められる技能者像

埼玉県立飯能高等技術専門校 戸引 一則
株式会社リクルート 樺沢 志文

1. はじめに

良質の生活用品を大量に供給して人々の生活を豊かにするというのが、一昔前のものづくりの目標であり社会的意義であった。しかし生産条件と人間の生存条件が比例しない時代になると、ものづくりの評価は従来の共時的評価から、環境、持続性、量よりも質を重視する通時的評価へと基準をシフトしていくことになる。そして生活の豊かさ＝物の充足ではなくなったことに加え、景気の低迷や労働力の流動化によって、企業が求める技能者像も大きく変わってきている。かつては学校＋企業内OJTという双頭型能力開発のシステムによって技能者は育成されてきたわけだが、一企業で多くの技能者を抱えることや、長期間のOJTによって技能者を育成していくことが難しくなっているとするれば、求められる技能者とは即戦力としての技能者であり、多能な技能者ということになる。しかし即戦力や多能でありさえすればよいのか、雇用に結びつく人材の要素にはどのようなものがあるのか、そして技能が、蓄積された情報量と判断の総称であり、主観的・身体的なものづくりの側面であるとすれば、経験や年齢による技能者像に差はないのだろうか。

就職支援とは、求職と求人の中に立ってすり合わせの機会を提供し、相互の連絡調整機能を果たすことであろう。埼玉県と㈱リクルートは、昨年より県立高等技術専門校12校に6人の就職アドバイザーを配置して「就職アドバイザー活用推進事業」を行っているが、本報告はこの事業の一環として、飯能校

において木工関連企業を対象に実施したアンケート調査の結果をもとにしている。

2. 求人アンケート

2.1 目的

就職支援活動は、職種ごとの訓練内容や関連業界の動向、また長年培ってきた担当指導員の就職指導方法の違いなどにより一律に展開することは難しく、飯能校木工工芸科においては、求人開拓活動の一環として、生徒の希望する企業群に対して、求人ニーズや求める人材像を明らかにすることを目的にアンケート調査を行うこととした。

量から質の時代となり、高学歴化した求職者は生活のための就職から自己実現のための就職を考えるようになったといわれるが、この職業意識の変化は、退職してNPOやNGOで働く若者に代表される通時性の高い働きがい・生きがいの重視でもある。飯能校木工工芸科および木工科に在籍する生徒にあっても、大量生産ではなく使い手の個性を重視した、言い換えれば高感度消費時代にふさわしいものづくりを目指して独立自営を考える者、また人間の生存条件を良くするために、環境に配慮したものづくりや使い捨てではないものづくりを実現するための第一歩として入校してきた者も少なくない。しかし彼らの理想が今の社会にとって（企業にとっても）きわめて重要な意味を持っていることは明らかであるとしても、実現のためには多くの問題をクリアしていかなければならないことも事実である。今回のアンケート調査は、このようなこれからのものづくりをリー

ドするであろう将来の技能者の理想と、閉塞感に苛まれる企業との間をつなぐ「あるべき技能者像」を明確化するために、また相互のすり合わせの機会となるべく実施されたのである。

2.2 送付先（求職者にとって）

飯能校には木工工芸科（若年1年，定員20名）と木工科（一般1年，定員20名）の2コースの木工関連科目がある。彼らがものづくりを目指した動機はいったい何だったのであるか。また具体的なビジョンとはどのようなものなのだろうか。彼らが自己実現のための情報源としたものが、書店に並ぶ雑誌や専門書であり、それが自身を動かすエネルギーとなったことは理解に難くない。アンケートを実施するに当たり送付先として選んだのは、その情報源となったであろう木工関連の書籍からピックアップした全国の関連事業所486社である。彼らの出発点を就職支援の出発点としたのである。

2.3 送付内容（公共訓練の意義）

アンケートの調査項目は、「専門校の知名度」「求人の方」「採用したい人材」「年齢や経験による違い」「採用予定」に関する5項目である。またこのアンケートのほか、訓練内容や指導理念を伝える目的で飯能校ホームページ「木工工芸科の最新情報」(<http://www.pref.saitama.jp/A07/BC04/>)をもとに



写真1 HPをもとに作成されたリーフレットから

リーフレットを作成し、併せて送付することとした（写真1）。試行錯誤の段階であるとはいえ、飯能校では平成11年度よりホームページを立ち上げており、1ヵ月500件を超えるアクセスがある。それ以前の広報といえば職業安定所を通じてなどきわめて限定されたものであったわけだが、公共の意味がマイノリティのためだけではなく、すべての人々に開かれたものであるべきであるとすれば、従来の方法に加え、より積極的な広報を展開していく必要があると考えられる。今回のダイレクトメールについても、就職支援を通じて開かれた専門校を目指すもので、これからの専門校はすべての求職者あるいは地域住民に開かれていると同時に、就職先あるいは地域企業に対しても開かれたものでなければならない。そしてその関係は専門校を中心とした入校前後という方向性の強い関係にこだわるのではなく、ものづくりというキーワードによって結びついて相互に関係し合うリゾームの関係となるべきであろう。このような関係を目指して就職支援は行われるべきであり、作成されたリーフレットもその延長線上にある。生徒が就職を希望する事業所が、必ずしも専門校にかかわる情報を十分に持ち合わせているとはいえず、開かれた専門校とするためには、就職支援を通じて企業に対して公共職業訓練の意義についての理解を求めていくことが重要な意味を持つものと考えられる。換言すれば、このダイレクトメールには企業と生徒および所属する専門校とのコミュニケー

表1 アンケート送付先事業所

	送付数	回答数		送付数	回答数
北海道	10	1	滋賀	2	0
青森	1	0	京都	8	3
岩手	2	1	大阪	11	0
山形	4	0	兵庫	10	2
福島	3	0	奈良	1	0
茨城	2	0	和歌山	1	0
栃木	3	0	岡山	7	2
群馬	1	0	広島	9	2
埼玉	295	11	山口	1	1
千葉	3	0	徳島	1	0
東京	31	5	香川	2	0
神奈川	16	2	愛媛	2	0
山梨	6	0	福岡	4	0
新潟	3	0	長崎	2	0
長野	9	0	熊本	2	0
静岡	20	0	大分	1	0
愛知	7	2	宮崎	1	0
岐阜	5	5	鹿児島	2	0
三重	1	1	合計	489	38

ションの量と質を高め、就業決定やその後の定着を促進する意義があった。また、潜在化している求人ニーズを掘り起こすためには、企業が何を考え、どんな人であれば採用したいと考えているかを明らかにしていくことがポイントになろう。

2.4 集計結果（事業所にとって）

求人アンケートを依頼した489社のうち、回答をいただいたのは38社であった（表1）。

「専門校の知名度」については81.6%の事業所が知っていたと答えているものの、修了生を採用したことのある事業所は31.6%と、専門校についての理解は十分とはいえない。また「求人の方法」の項目では、「ハローワークへの求人」34.2%、「求職者から直接」34.2%、「知り合いを当たる」が23.7%で、以下「自社ホームページにおいて求人」へと続くが、ここにも求人者と求職者の距離やバランスの変化、あるいは求職者が個人の責任において就職活動を行わねばならない現実を垣間見ることができる（表2）。そして特に今後の就職支援の参考となるのは、「採用したい人材」と「年齢や経験の違い」に関する項目である。前者の項目のうちポイントが高いのは、「やる気・熱意」「人柄がよい」「粘り強さ」「創造力・センス」「応用力がある」「木工の基礎技術がある」の順であり、技能・技術面での支援もさることながら、関係性や情意面でのサポートが今後の職業訓練の重要課題となることが予想される（表3）。この結果は（狭義の）技能・技術や資格だけでは、職業に就くことはできないということを明らかにしている。

また「年齢や経験の違い」に関する項目では、「能力」「意欲」「経験」「採用しない」の4つの選択肢（複数回答）のうち若年・中高年ともに経験よりも能力や意欲を重視する傾向が見られるが、若年では「能力」41.7%「意欲」63.9%に対し、中高年では「能力」「意欲」とともに41.7%と、両者のバランスに違いがみられる。つまり若年では能力よりも情意面でのサポートが重要になるのに対し、中高年では技能・技術面での習得なくしては就職は難しいということになる。同じカリキュラムでは効果が上がらないのである。

表2 求人の方法（複数回答）

	件数	構成比
ハローワークへ求人を出す	13	34.2%
新聞広告に求人を出す	1	2.6%
新聞のオリコミに求人を出す	3	7.9%
求人誌に求人を出す	3	7.9%
知り合いを当たる	9	23.7%
求職者から直接問い合わせがある	13	34.2%
業界誌等	2	5.3%
自社ホームページ	4	10.5%
学校（大学・高校・専門学校）の就職指導窓口	2	5.3%
採用はしていない	5	13.2%
その他	2	5.3%
合計	57	150.0%
回答数	38	

表3 将来に向けて採用したい人材（複数回答）

	件数	構成比
木工の知識がある	12	31.6%
木工の基礎技術がある	20	52.6%
木工分野での経験がある	4	10.5%
人柄がよい	23	60.5%
やる気・熱意	30	78.9%
好奇心・研究心	18	47.4%
創造力・センス	21	55.3%
協調性	17	44.7%
指導力	6	15.8%
粘り強さ	21	55.3%
手先の器用さ	8	21.1%
論理的な能力	8	21.1%
芸術的な能力	7	18.4%
人間関係能力	18	47.4%
問題解決能力	15	39.5%
事務的な能力	7	18.4%
定型作業がきちんとできる	7	18.4%
応用力がある	20	52.6%
営業、販売力がある	2	5.3%
健康、体力がある	2	5.3%
塗装技術	1	2.6%
木工以外の能力	9	23.7%
合計	276	726.3%
回答数	38	

3. RJPについて

RJP（Realistic Job Preview）は「現実主義的な仕事情報の事前提供」と訳される概念である（金井壽宏著「働くひとのためのキャリアデザイン」PHP新書）。求職者は、求人票や会社案内、ホームページ、業界関係の本等から、求人側の情報を仕入れるわけであるが、これらはあくまでもだれでも見ることが可能な一般的な情報で、求人側にとって都合のよい、実態とかけ離れた情報であるともいえる。著者は、「（就職という）節目をうまくくぐるためには、節目で適切な意思決定をするためには、また大きなショックに打ちひしがれることなく、新しい世界にうま

く適応していくためには、できるだけ役立つ良質な情報がほしい。それを提供することをRJPという。」と述べている。実際、働いてみなければわからないことはあるとしても、事前にその仕事のいいと思われる情報も、現実的には大変だと思われる情報も、きちんと把握したうえでの意思決定であれば、企業にとっても求職者にとっても幸せな職業生活を送ることにつながるということである。企業側にとって求める人材を採用するためにはRJPが必要であり、求職者側にとってはRJPを求めていく必要があるが、これを指導員や就職アドバイザーといった、企業と求職者（生徒）の媒介者が行うところに意義がある。

ある県内家具メーカを訪問した際、求人について社長は次のように語った。「職人を雇うのに、求人という形をとったことはない。求める職人像は好奇心と行動力がある人。自分のできること、やりたいこと、そこで働きたいという熱意を伝えてきた人が、今働いている職人たちである。彼らをすぐに雇うことはできなかったの、アルバイトで手伝ってもらうことから始まった。」一般公開という形で人を募集してはいないものの、こんな人なら採用してもいいという企業は少なくない。特に技術を生かす職人の世界では、自ら門をたたいてくるような人材でなければ採用しないという面があることも事実である。こういった情報を、企業は求職者にストレートにはなかなか伝えない。生徒自身が就職活動能力（例えば情報収集力や行動力）を高めることは必要であるが、第三者だからこそできる情報収集・情報提供は、就職支援の意義の1つであろう。

4. おわりに（パーソナリティの強化）

リーフレットを含む今回の調査は、生徒に対しては就職を通した自己実現のための資料となることを、また事業所に対しては飯能校の訓練内容やそこで学ぶ生徒と求める技能者像とをすり合わせてもらうことを目標としていた。求職者の差異と求人者の差異というそれぞれの多様性を尊重しつつ、相互の距離を近づけていく作業が、恣意性の高い現代社会における就職支援には不可欠である。また技能者の育成には長期間を有するにもかかわらず、終身雇用を

前提とした技能者の育成が過去のものだとするれば、若い世代を中心とした職業意識の変化も相まって、個人の責任において技能を習得していかなねばなくなる。例えば多能化と即戦力にしても、両者は広く浅くか、あるいはその逆かという相反する課題でもあり、求められる技能者像は多様化せざるを得ないのであって、このような相互に多様化する社会においては、作り手である企業と、将来の作り手である求職者相互に共有可能なものづくりの理念が互いを結びつける力になる。特に求職者においては、個人の責任において技能を習得していかなければならないのなら、また自身が「即戦力＝すぐ役に立たなくなる」技能者にならないためには、将来についての明確なヴィジョンとものづくりの理念を有することが欠かせない素養となろう。スーパーは職業適合性を人格と能力に分け、人格は「態度」「興味」「価値観」「適応（欲求、人格特性）」により構成されたとしたが、将来のヴィジョンや理念、また「採用したい人材」でポイントの高かった「やる気・熱意」「人柄がよい」「粘り強さ」「創造力・センス」「応用力がある」などの項目は職業適合性の人格部分を形づくる重要なファクターであり、ヒューマンスキルやコンピテンシーといわれる“技術を下支えする根底にある力”なのである。転職市場では、ほかの仕事に就いても持ち運び可能な能力を、ポータブルスキルとかトランスファラブルスキルなどと呼ぶが、これらは取り出して開発できる能力ではなく、仕事を通して社会とやりとりをしていくなかで養われていく能力であろう。専門校においては、前職も異なる異年齢の集団において訓練に励むなかで十分に養われるチャンスがある。職業訓練施設で過ごす期間を有意義に送り、技術＋ a で培った a が何かを洗い出し表現できるように準備すること、そして就職という場面で企業にきちんと伝えていくことが、訓練生にとって就業決定に結びつくポイントになる。職業能力開発や技術指導の概念を、仕事をするための能力・技術に加え、仕事に就くための能力・技術（＝自分のキャリアを自分で切り開いていく能力・技術）まで含むと解釈することで、就職支援の意義や取り組むべき内容が明らかになるだろう。