

若年者就職問題と企業の人材育成システムへの取り組み

神奈川センター 総合AD 花房 明
 広和システム株式会社 社長 野崎 淳一

1. はじめに

平成12年7月より能力開発総合アドバイザー業務に就き、「個人へのキャリア形成支援および相談」、「学校等へのキャリア形成支援」、「企業等への人材育成支援」などの業務を行ってきた。特に、若年者の相談においては、悲惨なケースを多数見てきたところである。

そこで気づいたことは、相談業務とは、いわゆる対症療法と同じで限界がある。何よりも“予防”が一番である。“予防”とは、学生あるいは社会人としてのキャリア形成であり、社会あるいは企業による人材育成である。

前述の能力開発総合アドバイザーの3業務が有機的に結合すれば連鎖的効果が期待でき、微力であるかもしれないが、若年者問題に貢献できると考えた。そして、その実践を以下に述べるところである。

2.1 若年者問題とは

まず、「若年者問題とは何か」を自分自身で整理しながら考えてみた。統計データ3点から見てみる。表1は平成18年労働力調査の年齢別完全失業率表である。

表1

〔完全失業率(%)〕						
15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	総数
8.0	5.2	3.4	2.9	3.9	2.1	4.1

若年者である35歳未満の完全失業率5.2から8.0パーセントは、全体から見ても非常に悪い。そのなかでも特に、これから社会に出て働き始めようとする15～24歳においては、最悪の8.0パーセントの人が仕事に就いていない状態である。その理由として、若年者のコミュニケーション能力不足とか仕事のミスマッチとかいわれている。

次に、図1は平成18年版労働経済白書の年齢階級別失業率の推移グラフである。

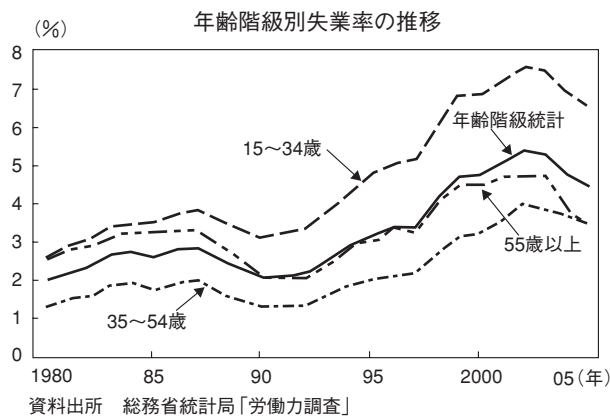


図1

このグラフから、通常15～34歳は他の年齢階層より常に高いパーセンテージを示している。社会へ出て働く難しさを示しているのかもしれないが、バブル経済破綻後は15～34歳へ顕著なシワ寄せがいつてしまっている。同じく55歳以上も悪い状態である。

それにしても10年後・20年後日本を背負っていく若年世代としては、厳しすぎる状況にある。バブル景気崩壊後、まず高齢社員のリストラで会社経費削減、一層の削減として新入社員採用の中止等がグラ

フから推測できる。

また、次表は、厚生労働省統計表データベースシステムの都道府県・地域別労働市場関係指標（実数および季節調整値）で、2007年6月の日本全体の有効求人倍率は1.07倍である（表2）。つまり計算上、求職者100人に対して107件の求人がある。しかし、現実には過半数の道府県で1倍未満の有効求人倍率であり、しかも、実務経験（即戦力）・年齢別等々の条件で更に偏りが生じ、若年者にとって非常に厳しい就職戦線であることが容易に予測できる。いろいろな格差・歪みである。

表2

6月有効求人倍率		順位	6月有効求人倍率		順位
沖縄県	0.44	47	大分県	1.00	23
高知県	0.48	46	千葉県	1.01	22
青森県	0.49	45	埼玉県	1.04	21
北海道	0.58	44	茨城県	1.05	20
秋田県	0.63	43	山口県	1.06	19
鹿児島県	0.63	42	新潟県	1.13	18
長崎県	0.66	41	山梨県	1.16	17
宮崎県	0.68	40	富山県	1.17	16
佐賀県	0.72	39	長野県	1.18	15
岩手県	0.76	38	広島県	1.20	14
鳥取県	0.78	37	静岡県	1.24	13
奈良県	0.80	36	香川県	1.28	12
熊本県	0.86	35	大阪府	1.30	11
愛媛県	0.87	34	滋賀県	1.34	10
和歌山県	0.90	33	石川県	1.38	9
福岡県	0.90	32	東京都	1.39	8
徳島県	0.90	31	三重県	1.39	7
福島県	0.93	30	岐阜県	1.39	6
島根県	0.93	29	岡山県	1.43	5
京都府	0.94	28	福井県	1.44	4
兵庫県	0.95	27	栃木県	1.60	3
山形県	0.95	26	群馬県	1.88	2
神奈川県	0.98	25	愛知県	2.05	1
宮城県	0.99	24	全国平均	1.07	

以上、たった3点のデータながら、10年後・20年後日本を背負っていく若年世代に対して、社会が積極的に労働の場の提供と人材の育成を行わなければならないことが明白である。年金制度等が成り立たなくなるばかりか、格差拡大・社会不安の火種となるとところかと思う。この実態を知って、新聞・テレビの事件ニュースを見るならば、年齢と職業におのずと目がいき、やはり「若年齢」・「無職」…他人事ではない現実が進行しているのではないか。

2.2 若年者問題とのかかわり

能力開発総合アドバイザー業務は、当初、企業への生涯体系作成支援や個人の就職支援であった。しかし平成13年10月職業能力開発促進法一部改正によりキャリア形成支援がより一層鮮明となったのである。大きな1つの区切りであった。それは平成元年頃のバブル崩壊で多くの企業が倒産・リストラ等の状況に陥り、日本的経営の象徴である終身雇用制維持が困難となり、雇用流動化をはじめとする『変化の時代』となったのである。いままで企業が実施していた社員研修も必要最低限におさえられ、当然にエンプロイアビリティに必要なものも社員自身による自己啓発となろうとしていたときである。だから社員の自己啓発やキャリア形成への支援が全面的に打ち出されて、新たな業務として委託訓練校にて集合形式でのキャリア形成支援および個別相談を実施したところである。この委託訓練校でのキャリア形成支援は、訓練進行途中の支援のため、直面するであろう就職活動でキャリア形成がいかなるメリットをもたらすかの説明に苦心した。逆の表現をするならば、当初予定の授業以上に興味深く、役に立つものでなければ苦情がでること。特に、若年受講者の場合は、経歴もなく、自己理解もあまりできていないので、相談ツールから何とか自分の良さ探しをしないとキャリアシートに書くネタがない状態になりやすい。そして中高年受講者は就職難のため、ストレスが相当たまっている所以对応に際しては要注意である。

事前の試行実施から得たノウハウは、本実施において、内容的な大幅変更等もなく、よりキャリア形成のメリットを前面に出して強調できるものとなった。翌年、平成14年7月において、この集合形態によるキャリア形成支援は370名に及び、アンケート結果によれば、もっと早くやってほしかった、キャリア形成の重要性がわかった等の意見が8割を占めたところである。

次に、業務の大きな区切りとなったのが、平成15年のヤングジョブスポットの開所である。時代は、中高年社員のリストラだけで収まらず、新入社員の採用ストップ、いわゆる就職氷河期に突入した。こ

の時点で、社員を育成するベテラン社員の退職で、社内の人材育成システムの崩壊も始まると同時に、新卒の行き場がない状態が続くなど、フリーター、NEET、ひきこもり等々の若年者問題が発生したところである。

そこで、ヤングジョブスポット開所に伴い、能力開発総合アドバイザーも支援コーナーや企業への生涯体系支援を行いながら、ヤングジョブスポットへの応援も行った。これが若年者問題への大きなかわりとなったところである。

2.3 相談窓口から見た若年者問題

まずは、ヤングジョブスポットの相談窓口に座るにしても準備が必要である。若者が相談に来たならばと、イメージングして事前準備する。

これからの若者はどんな仕事に就くにしろ、パソコンが使える方が有利であることを無言で知らせるために、パソコンを駆使して相談を実施する。図2が相談のパソコン・トップページ画面である。

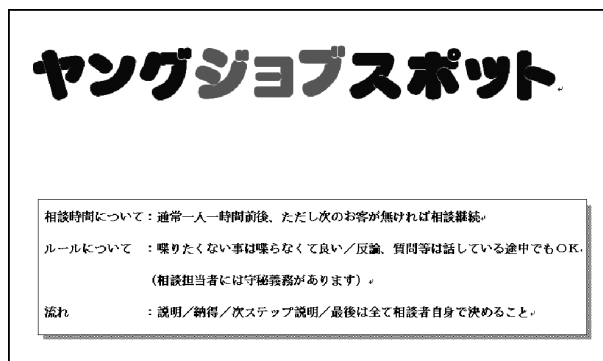


図2

次に、窓口に来てもなかなか要領を得ないので、よくある若者の相談目的をパソコン画面で例示する

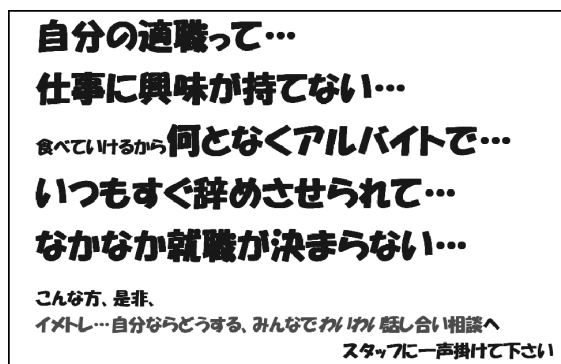


図3

(図3)。

なかには胸につかえたものを一気に話してストレス解消するケースもあるので、柔軟に対応して、傾聴、ラポールに徹することも必要である。

よくある相談目的の場合は、目的と状況をじっくり聞き、図4の概略ストーリーで進めるとよい。

1. 今、時代の流れは…
2. 創意工夫を！
3. 自分を知って、就職戦略！
4. キャリア形成を！

図4

よくある例としては、就職したが数ヵ月もしないうちに先輩に「仕事が遅い」と何度か怒鳴られて会社を辞め、自信喪失から家の近辺の海岸を歩き回るなどのひきこもり状態に陥り、やっとの思いできた相談窓口においての各種相談ツールにも無反応の人の場合であっても、「1. 今、時代の流れは…」では、先輩も自分の仕事だけで手一杯、逆に後輩に教えて追い越されるのが怖い、そういう時代だから絶対に自己否定をしない旨強調することにより、会話のキャッチボールが何とかできる状態になる。(要するに、自分が悪いではなく、時代が悪いということを認識させる。もっと言うならば、相談に来た弱者を否定して再起不能に絶対してはならないのである。)

その画面が図5である。このストーリーによって、時代がどのように変わり、どのように対処しなければ

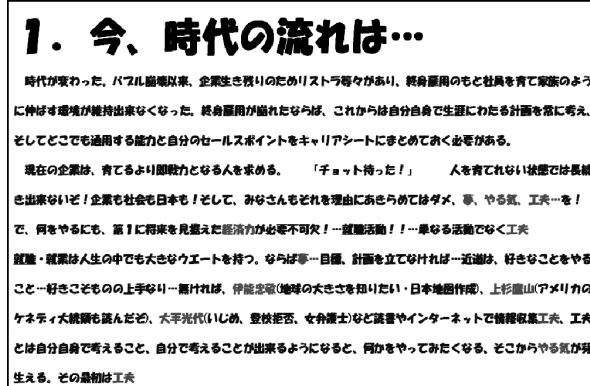


図5

4. キャリア形成を！

これからの時代、キャリアシート作成が常識！

図 9

説明画面が図 8 である。これが自分の良さ作りのスタートとなるのである。

そのキャリアシートのお話を次ステップで行う。

「4. キャリア形成を！」では、図 9 のパソコン画面で、説明を進めていく。

従来の終身雇用の時代と違い、これからは自分自身による将来計画のもと継続的自己啓発が必要である。つまり、企業に任せきりではない自らのキャリア形成も必要なのである。一般的にキャリア形成のステップは、自己理解→仕事理解→啓発的経験→意思決定→方策実行→新たな職務への適応であるが、キャリアシートを使用すると便利である。このキャリアシートは、初心者にとって、1 人ではなかなか容易に作成できるものでないが、相談ツール等活用して支援するとよい。ポイントは、相談担当者自身のキャリアシートを見本提示して、その有用性を直感的に理解させることに限る。

図10が、相談ツールを活用して作成した相談担当



図10

者自身のキャリアシートの一部である。

以上が、相談窓口でのパソコンによるマンガ的視覚表現を多用した相談手法である。パソコンの便利さ、相談(仕事)の流れの「見える化」、仕事の段取りと手際良さのパフォーマンス、そして相談(仕事)を通して仕事(相談業務)を疑似体験(啓発的経験)させるのである。あえて付け加えるならば、相談では常に明るく大きな声で元気に対応することである。

このような心構えと手法が構築準備できたならば、相談中は、全神経を集中して相談者をいろいろな角度から観察しながら同時に傾聴・相槌・質問・確認・相互納得等を行っていく。どのような状態で、どこに問題があり、相談者に何を気づいてもらえばよいか思考回路をフル回転させながら相談対応する。相談者・相談担当者共に神経が磨り減るところである。そして、できれば今日の相談で気づいたことを聞いて確認してみる。気づきが立ち直りのきっかけになる。気づくと、次に自分で考え、自分自身の行動につながるのである。若者を受身のネガティブモードから、アクティブモードに切り替えるのである。

相談の最後に、今日の相談は、一相談担当者の見解であり、できれば後日いろいろな相談担当者の意見も聞いてその中で自分に一番合うものを選ぶことをすすめるとよい。コミュニケーションづくりである。

このようにきめ細かく対応すれば、キャリアコンサルタント(相談担当者)の仕事に憧れる者も何人か出てくるし、現に何十万もする研修を受講した者も現れるのである。そして、前述の就職したが数ヶ月で辞めた若者も、窓口を訪れたときは暗く沈んだ状態であったが、何かに気づき、顔色も明るさを取り戻したのである。(短時間の相談であるから、このパソコン画面の資料を希望、印刷配布し、喜ばれることもしばしばある。)

しかし、元気になった、明るくなった、何かに気づいた、仕事の面白さも疑似体験できた、これでアクティブモードになった、それだけではだめなのである。なぜか。若年者にとってあまりにも就職先の絶対数が少ないうえに、人を育てる企業が少なすぎるからである。このような状態下での相談では、一

時的効果があるにせよ、まだまだ非正規雇用の拡大等々難問山積のため、若年者問題の根本的解決にはならないのではないかとと思うところである。現場の悲惨さは冒頭の3点の統計データだけでは読み取れない。

3.1 若年者問題への取り組み

若年者問題の根本的解決は無理としても、できることはないだろうか。歴史を紐解くならば、アメリカで行われたニューディール政策のTVAのような思い切った雇用拡大や、江戸時代の三富新田（図11の上部）開発のような生活の場と労働の場の提供があればと思うところである。（図11は、企業等への人材育成支援プレゼン用の一コマ）

規模では到底及ばないが、最初の一步として、①個人へのキャリア形成支援および相談、②学校等へのキャリア形成支援、③企業等への人材育成支援の3つの業務を有機的に結合することで、雇用の拡大や人材の育成などの環境改善に挑戦することとした。特に、企業における人材育成を最重要視して、③の

企業への人材育成支援取り組み中の企業へ試行的に依頼実施した。

手法は、現在の業務担当範囲内で、「③企業への人材育成支援」の業務へ、「①個人へのキャリア形成支援および相談」と「②学校等へのキャリア形成支援」の業務を反映させることとした。内容としては、若年者の悲惨な実態（ヤングジョブスポットの見学説明：1社）や、インターンシップ（高校生の企業体験：3社、約20名）の重要性などを支援企業へ訴える試みを行った。

3.2 企業支援での取り組みと成果

ここからは成果の実例として、広和システム株式会社の人材育成システム構築について述べる。

会社所在地は川崎市、従業員規模約30名、業種は各種プラント自動化のシステム設計会社である。取り上げた理由は、一に人材育成システム図（図12）の内容を生涯体系作成ソフトのサクセスプロを活用実施したこと、二に社長自らヤングジョブスポットを見学し若年者の悲惨な実態を理解のうえで、即戦

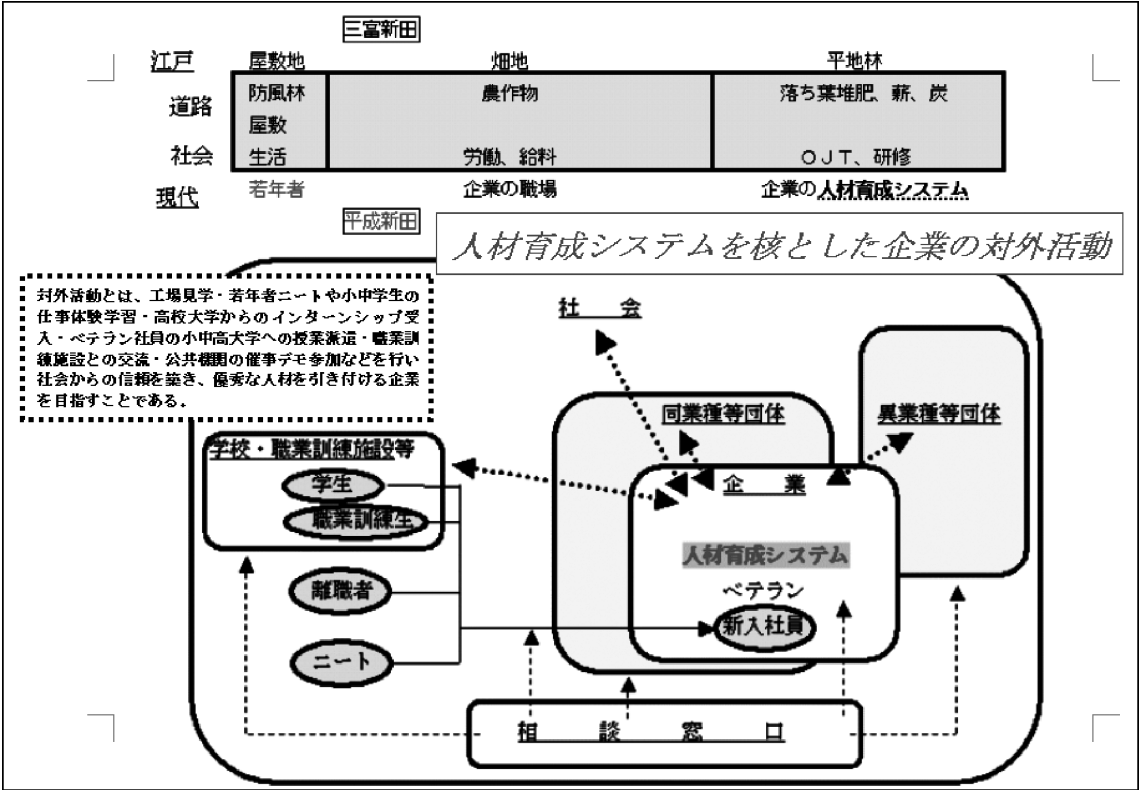


図11

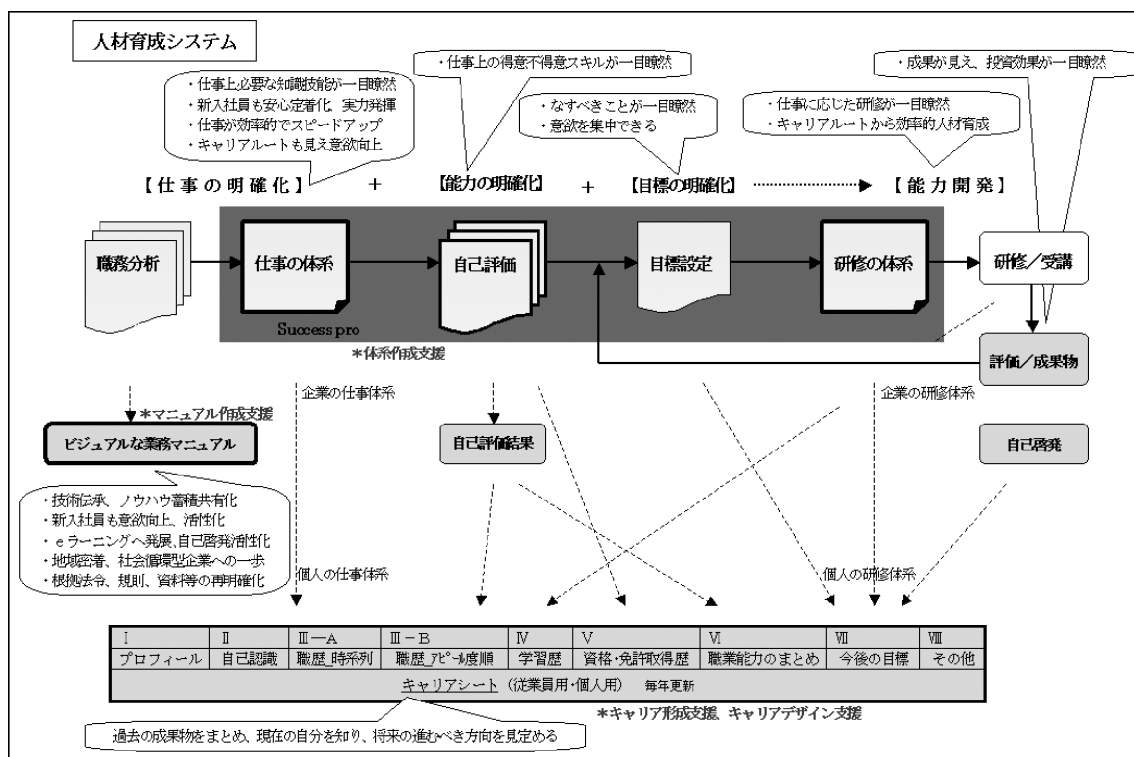


図12

力採用から多難な若年者採用へと戦術を拡大実施し、早速、若年者を数名採用して教育を開始したからである。若年者の雇用と育成の実践につながったところである。そこで、この9月中旬の企業訪問で、8

月採用の若者（20代後半）と面談したところ、一時期はフリーターを体験したとのことであったが、今では、研修から達成感→やる気→仕事の楽しみを掴んだようである。なにしろ人材育成に情熱を傾ける熱心な企業経営者である。

それでは以下に、広和システム株式会社の人材育成システム構築の流れを述べる。ぜひ、若年者の雇用と育成の参考にしていただきたいところである。

ISO9001認証取組み中の平成14年、体系作成ソフトであるサクセスプロをインストールして、人材育成システム構築の支援を開始した。サクセスプロの仕事体系作成、社員の自己評価、評価集計分析、研修体系作成の各機能がISOとの連携で非常に有効に活用された。そのISO文章中に反映されたページの一部が図13である。

次に、職務分析調査表が次ページの図14である。当初は、サクセスプロのデータをそのまま有効活用、その後独自見直しの職務分析作業の際に、膨大な業務マニュアル・関連資料の存在が確認された。後述する意外な発展へと結びつくところである。

サクセスプロによる生涯職業能力開発体系（様式1）が図15である。

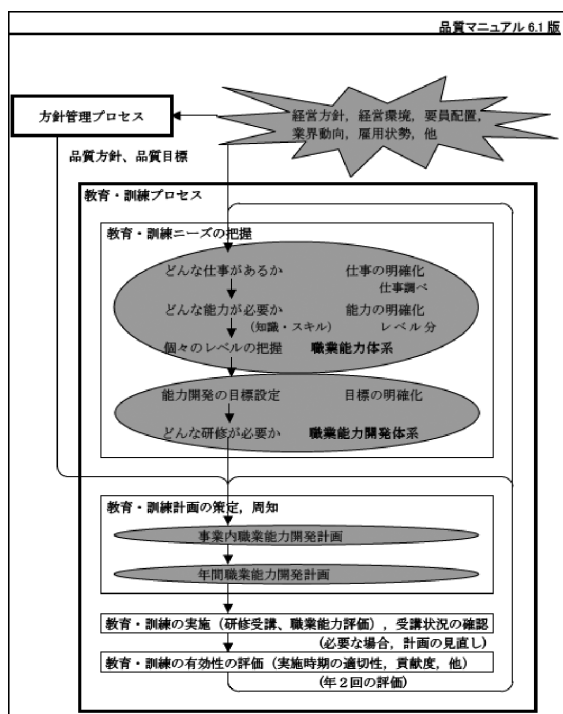


図13

別紙2

団体名
または
企業名
広和システム(株)
部門1
技術部
部門2
ハードウェア設計

職務分析調査票

見直し年月日 平成 16年 2月 26日
 作成年月日 平成 15年 3月 6日

作成者氏名:

順序	職務を構成する仕事名	レベル	順序	仕事を構成する作業名	作業を行うのに必要とされる知識・技能・技術(1:知識、2:技能・技術)	知識技能
	ハードウェア設計					
11	設計基本方針の確認	2	1	仕様の確認	JIS、JEMの電気設備関連の規格を知っている	1
					経済的な設備を提案できる	2
					電気設備技術基準を知っている	1
12	制御システム稼働環境の調査、確認	3	1	事前調査・打合せ	引込方式を知っている	1
					コジェネレーションシステムを知っている	1
				(製品化の規制)	製品の使用時だけでなく、廃棄までのライフサイクルを通じての安全性を確保	2
				(PL法の対応)	PL(製造物責任対策)法を知っている	2
			2	主要設備の把握	自家発電設備・蓄電池設備を知っている	1
				(各機器の選定)	機器負荷の電圧・容量を確認できる	2
	(各種検査・試験の管理)				接地工事の種類と施工方法を知っている	1
	(各機器・材料の管理)			監視制御対象の把握	全体システムの把握ができる	2
				(不良品予防対策活動)	フル・プルーフを知っている	1
				計装設備仕様の把握	計装設備の仕様書を読み取ることができる	2
			5	設備機器関係負荷容量の収集	設備機器の仕様書を読み取ることができる	2
			6	運動システム案の作成	商用電源・発電機電源の運動システムについて知っている	1
					保護協調方式について知っている	1
					電力会社との保護協調の取り方を知っている	1
13	展開接続図(受変電制御、主要機器制御)の設計	2	1	受変電・発電設備仕様の確認	受変電・発電機設備の仕様書から必要項目を抽出できる	2

(別紙3-1)

図14

同、職務別能力要素の細目(様式3)が図16。

操作画面が図18である。

同、職務別能力要素の細目の内容(様式4)が図17である。サクセスプロによる自己評価のチェック

同、自己評価のチェック結果画面が次図19である。
この自己評価画面におけるパーセント表示は、非常

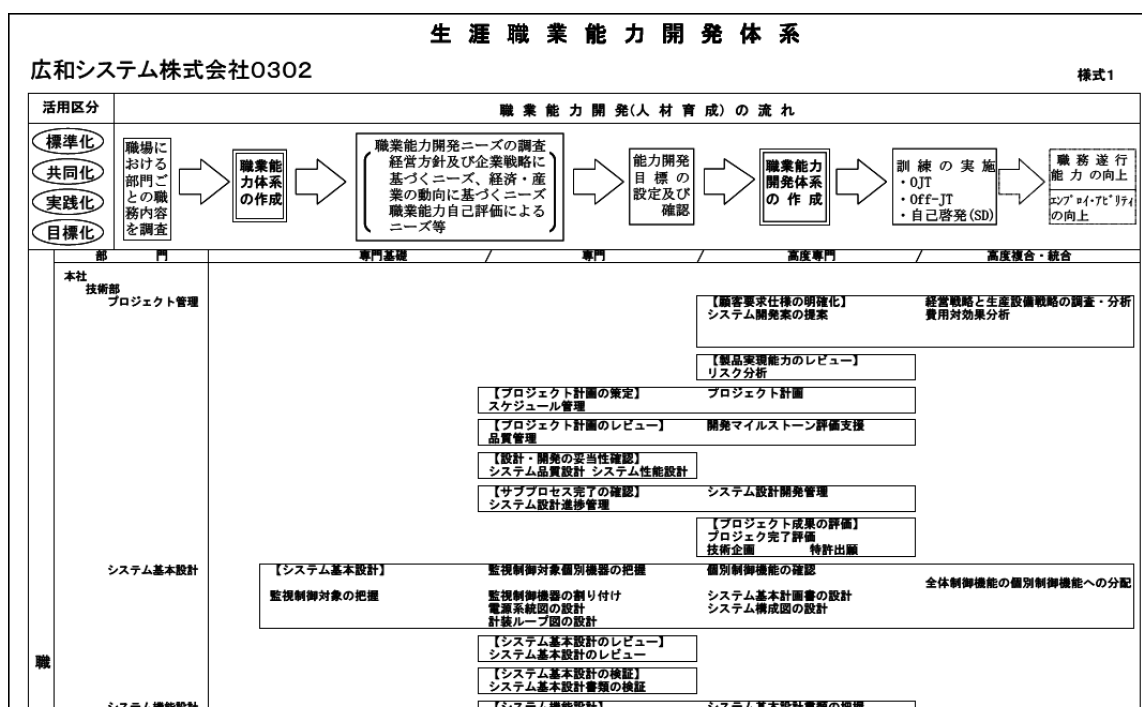


図15

職務別能力要素の細目

部門	レベル 職務	専門基礎	専門	高度専門	高度複合・統合
本社 技術部 プロジェクト管理	顧客要求仕様の明確化			システム開発案の提案 システム開発案の策定 システム開発案の提案	経営戦略と生産設備戦略の調査・分析 経営組織の把握 製造・生産工場システムの把握 組織形態に沿った製造・生産工場システムの調査 製造・生産工場システムの評価 費用対効果分析 経営資源の把握 投資案件の設定 費用の把握 効果予測 費用対効果の分析
	製品実現能力のレビュー			リスク分析 リスク分析に必要な情報の把握 リスク分析の実施 リスク分析報告書の作成と提案	
	プロジェクト計画の策定		スケジュール管理 進捗管理	プロジェクト計画 プロジェクト開発環境計画 プロジェクト体制の生産性評価	

図16

職務別能力要素の細目の内容

職 務	顧客要求仕様の明確化		レベル表示	高度複合・統合
能力要素	経営戦略と生産設備戦略の調査・分析			
能力要素の細目	能力要素の細目の内容			
1. 経営組織の把握	知識	1. 経営とは何かを知っている 2. 経営組織の種類や特徴を知っている		
	技能	1. 組織図を見て経営形態や機能を把握できる		
2. 製造・生産工場システムの把握	知識	1. 製造・生産工場システムの果たす役割を知っている 2. 製造・生産工場システムの処理形態や特徴を知っている 3. 製造・生産工場図面類の見方や機能を知っている		
	技能技術	1. 調査計画を策定出来る 2. 各種調査方法で調査できる 3. 調査結果をとりまとめることが出来る		
3. 組織形態に沿った製造・生産工場システムの調査	知識	1. 業種や組織形態に沿った操業システムを知っている		
	技能技術	1. 調査計画を策定出来る 2. 各種調査方法で調査できる 3. 調査結果をとりまとめることが出来る		
4. 製造・生産工場システムの評価	知識	1. 調査結果より問題点や課題などを抽出することができる 2. 抽出した内容に基づき、技術動向を考慮した上でシステムを評価できる		
	技能技術			

図17

に利用者から好評である。こういったサクセスプロ
に対する改善点は広和システムからも多数寄せられ、
バージョンアップに反映されてきた。

表3は、「職能別能力開発目標と現在の水準（平成
19年度）」一部分省略。

この「職能別能力開発目標と現在の水準」は、サ

職業能力体系に対する、自己評価を行います。

3. 選択された職務について、自己評価しましょう。

顧客要求仕様の明確化

仕事	作業	知識、技能・技術	よく 出来る	出来る	あまり 出来ない	出来ない
システム開発案の提案						
システム開発案の策定						
	調査、分析データを基にしたシステム開発案の策定ができる		○	○	△	×
	開発案ごとのリスクの範囲や効果の予測を定量、定性項目毎に設定できる		○	○	△	×
	開発案ごとに優先度を付加できる		○	○	△	×
システム開発案の提案						
	優先度や特徴を考慮した開発案を経営トップに効果的に提案できる		○	○	△	×
			1段階目での職務における能力度 74%			
経営戦略と生産設備戦略の調査・分析						
経営組織の把握						
	経営とは何かを知っている		○	○	△	×
	経営組織の種類や特徴を知っている		○	○	△	×
	組織図を見て経営形態や機能を把握できる		○	○	△	×
製造・生産工場システムの把握						
4. 上記の全項目をクリック後、下の確定ボタンをクリックしてください。全体評価が表示されます。						
確定		70%		詳細		

図18

仕事レベルに応じたチェック結果をご覧ください。

専門基礎	専門	高度専門	高度複合・統合
		システム開発案の提案 74%	経営戦略と生産設備戦略の調査・分析 69%
		作業 ◇システム開発案の策定 ◇システム開発案の提案	作業 ◇経営組織の把握 ◇製造・生産工場システムの把握 ◇組織形態に沿った製造・生産工場システムの調査 ◇製造・生産工場システムの評価
			費用対効果分析 66%
			作業

チェック結果

70%

図19

表 3

能力開発目標(職能別)											技術部平均																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
部門1:技術部											**課																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
(自分、技術修習)											(有効回答)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
(ビジネスリーダー、部下の育成)											A																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
(経営能力)											B																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
部門2:技術部											C																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
職務											L1L2L3L4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
専門基礎(L1)											高度専門(L3)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
高度複合・統合(L4)											L1L2L3L4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
プロジェクト管理	顧客要求仕様の明確化																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																

クセスプロの生成データを有効に活用して、社員の評価結果集約による現在の能力マップ、職務に必要な能力、能力レベルに応じた研修等が「見える化」されている。企業経営者の熱き思い、「どこでも通用する力をつけてぜひとも育ててほしい」という強い気持ちが込められているところでもある。

この人材育成システムへの取り組みは、思いがけない成果につながることが多々ある。社員の採用時に、採用後はどのような仕事を担当し、必要な知識・技能技術は何か、そのための研修はどのようなものがあるか等々を、システムから「見せる化」ができて、優秀な人材獲得にもつながるところである。現に、企業訪問時、2年前採用の社員面談から、「大企業も受けましたが、こちらの社長さんとの面接でここに決めました」との話もあった。心意気も伝わるところである。

また、職務分析作業時に膨大な業務マニュアル・関連資料等が見つかり、整理・編集され神奈川県中小企業経営革新認定企業としての承認を受け、「必修！現場技術者虎の巻」(CD-ROM)という副産物まで完成したのである。食の安全など、多くの安全神話が崩壊、事故や災害が頻発、しかも2007年問題、それらに対処すべく、タイムリーな“安全“の見直し

教材作成となったところである。

このような企業風土であるので、今回採用された社員も含め社員全員に業務マニュアル作成関連の図書を購入配布して、ISOへの業務マニュアル再構築を目指している。若手社員が、早速、自身の担当業務であるハードウェア設計の手順書等を作成登録しているところである。

話は前後するが、ISOは平成15年に審査登録となり、対外的なアピール活動にも取り組み、他企業間との相互訪問交流や業務連携へと発展していったのである。このように精力的活動の野崎社長の心意気に感化され、新人研修用に効果的でわかりやすい教材(仕事体系が“仕事の見える化”に対して“教材の見える化”)作成を支援開始した。現場重視の野崎社長の意見で、安価でだれでも使える汎用ソフトExcelにてノウハウ支援したものである。その内容の一部が以下である。

これは、自動販売機(図21が概要)のシーケンス基本回路を新人が配線組立し、その実回路をパソコンのUSBケーブル経由でインターフェース回路に接続、シーケンス回路の動作状況をパソコン画面でモニタしながら動作原理を理解、同時にタイムチャート表示、動作記録再現機能等を持ち、故障診断訓練



図21

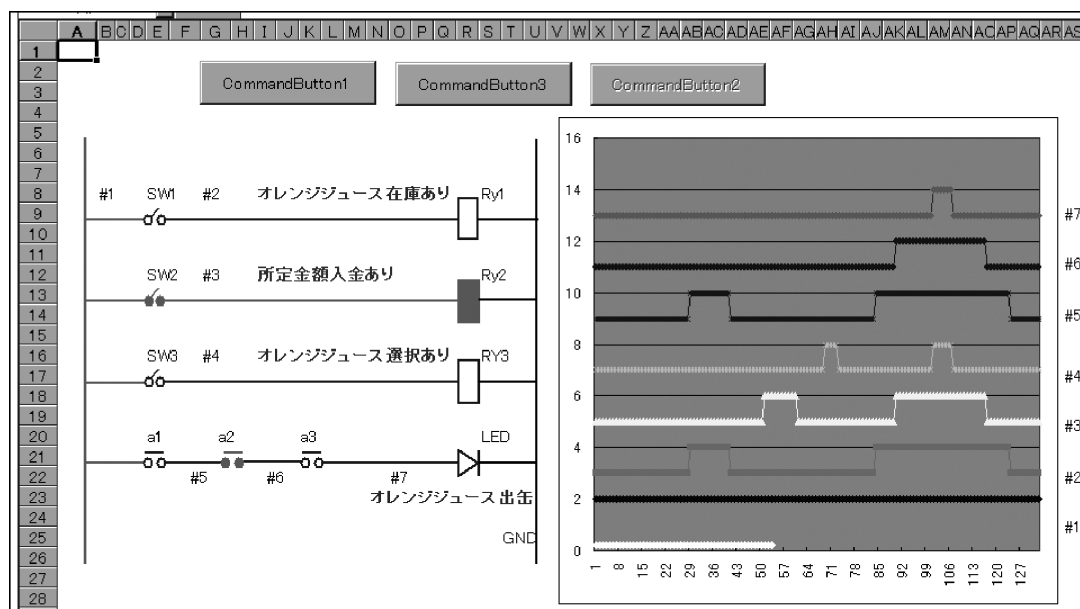


図22

にも活用できるユニークな教材である。会社現場技術と元職業訓練指導員ノウハウによるコラボレーションである。

図22は、その教材の刻々状況変化するモニタ画面である。若年者向けに、ゲームとかマンガのように読むより見る視覚的教材を目指したところである。

3.3 企業支援の取組成果を学校支援でも活用

ある県立高校でのキャリア形成支援（新1年生277名）で、私自身の高校時代の成績の話を交えながら、人生ストーリーを紹介して実施、好評であった。図23がプレゼン資料の一部である。ポイントは若年者

相談・就職ミスマッチ・753離職率・仕事についてである。その仕事についてでは、図22のゲーム的畫面を開発する話と実演を披露したところである。

若年者相談窓口での悲惨な状況報告だけでなく、仕事の面白味、パソコンの楽しみ等を伝えた。

また、この高校には、1日の企業体験（インターンシップ）先として、支援企業の中から数社を紹介したところである。ある企業ではマイクロバスまで手配を、また、ある企業では社内報でその記事が掲載されたり、訪問した高校生からの感想等々想像した以上の企業体験・交流となったようである。ご協力いただいた企業には大変感謝するところである。

若年者相談窓口から 雇用・能力開発機構 神奈川センター 花房	本日のテーマ (持ち時間20分) 1. 転ばぬ先の杖 2. 仕事が面白い	「7・5・3」現象 とは？	新卒で会社入社後、3年 以内にやめる人の割合、 中卒7割 高卒5割 大卒3割 こんな話題をなぜ？
高校時代の成績の予想！ 1. 100番以内 2. 200番以内 3. 300番以内 4. 400番以内 5. それ以下	手探りで考えた！ 社会に出る時は 何とかせねば！	常に複数の課題を持つ 行動して成果を残す どんな仕事でも “面白いぞ！”	

図23

3.4 センター部内での関係

神奈川センターは、平成18年7月にポリテク関東とともに業務一元化を行った。業務交流の一環として、訓練指導員と総合ADの勉強会（テーマ：生涯体系と企業訪問）を実施した。一朝一夕にうまくいくとは思わないにしても、難問山積である。根気よく交流することが解決の糸口と思うところである。

その後1年が経過して、その間に件数はまだまだ少ないが、生涯体系作成希望の企業、修了生の就職先候補の企業、事業内訓練の見学先企業等々の情報交換が行われ活動に移したところである。

4. まとめ

急激なリストラ、新卒採用中止、パート・派遣社員採用増大等々から、一転、企業全体の不安定な能力継承状態に気づき、多くの企業において人材育成の重要性が再認識されているところである。技術の空洞化等のツケは相当大きな課題である。まさに即戦力に頼る綱渡りの感である。それでは今から人材育成に取り組むとなると、ノウハウがない、核となる人材がいない、最小限の社員では対応しきれない。

実は、「3.3 企業支援の取組成果を学校支援でも活用」での、支援のきっかけは、この高校のキャリアアドバイザーが、私が担当したキャリアコンサルタント養成講座（約半年コースの3日間担当）修了者で、たまたま支援要請の連絡から発展したものである。また、同講座修了者で神奈川県職業能力開発協会の3名の方にも、企業訪問・体系作成等において関係・相互支援を行うなど、多くの頼もしい修了者との交流が、私の活動の原動力となっている。非常に感謝しているところである。

また、「2.2 若年者問題とのかかわり」の委託訓練校にて集合形式でのキャリア形成支援では、3時間の講義で名刺を配布したところ、その3年後に古い名刺持参の60前後の半導体の博士号経歴の人物が相談来所、またもう一度就職支援を…等々、何でもイメージングで“将来への種蒔き”が仕事への面白味となるのである。こういった経験は、訓練指導員ならばよくある話である。

立場こそ違え、総合ADよりも訓練指導員の方が多くの修了生、多くの優れた訓練ノウハウ等々を持ち合わせている。そこで、訓練施設であるポリテクならば、別段新たな就職先の企業開拓をしなくても、いままでの修了生のフォローアップとしての企業訪問を実施するだけでも、修了生の就職ミスマッチ防止、企業との技術交流から社内の訓練ノウハウ提供、技術支援へと発展するのである。例えば、ビデオ撮影による職務分析から、作業のステップ分解、MPEGファイル変換にて、非常に簡単に社内LANによるeラーニングができる。企業にもあまり負担をかけずにできるのである。できない理由を考えるより、やれることをやればよい。完璧を求めずノウハウ提供から始めてもよい。要は、一連の修了生フォローアップ活動のすべてを担当しなくても、得意な訓練ノウハウ提供部分で活躍する等、グループ内で役割分担のコラボレーションを行えばスムーズなスタートとなるのではないかと思う。このような活動から、企業は人材育成のノウハウを取り戻し、就職ミスマッチ防止にもなり、優秀な人材確保へとつながるのである。そこから企業と訓練指導員の信頼関係が構築され、ぜひとも次期修了生も…との話になるところである。また、訓練内容も、より現場の内容に即したものを取り入れることができ、充実するのである。このような状態から、徐々にではあるが若年者問題の解消へ発展するのではないかと思う。

まずは、それぞれの訓練指導員が、活動計画時の実施背景である環境設定を書き残してPDCAサイクルを開始、その後各指導員が成果を持ち寄り、好事例でしかも環境設定条件が受け入れ可能なものを利用して取り組むならば、プラン作成に苦しむことなく容易に展開できる。（よくある事例として初期の環境設定が不明のプランを利用すると、PDの繰り返し非サイクルとなるので要注意である。）

活動は継続が肝心、多くの力を合わせることで若年者問題解消に貢献できるものと思うところである。

最後に、定年まで約半年、やりがいある総合AD業務、多くの方々のご協力ご支援に謝意を表す。