

就職率向上に関する就職支援からの一考察

東京都立城南職業能力開発センター 工藤 孝之

1. はじめに

職業能力開発事業、その中で中核を成す職業訓練校における役割は、明確な意志を持って入校した生徒に対して所定の職業スキルを習得させることである。そのゴールである就職獲得に向け、生徒はもちろんであるが、指導員・職員も最大限の支援を惜しまない。

職業訓練校を評価する尺度としては、入校率と就職率の2つがわかりやすい。どちらも数値で示され、客観的に判断しやすい特徴を有する。ここでは、本誌の特集テーマである就職率に関して考察する。

まず、就職率に関係するさまざまなファンクションを考え、次に就職支援のサービス機能の価値分析を行う。就職に向けては、就職観が大事である、との仮説を立て、その仮説を実証するため、関連データからの分析を試みる。今後のために、就職支援員に求められる資質と能力についても言及する。

2. 就職率に関係するファンクション

就職率は、入校者に対する就職を決めた人の割合である。これを式に示すと、

$$\text{就職率} = \text{就職者} / \text{入校者} \quad \dots\dots\dots (1)$$

就職を目指す入校者、就職者のファンクションを次のとおり設定する。

$$\text{入校者} = f(\text{年齢, 入校時の能力, 応募倍率}) \quad \dots\dots\dots (2)$$

$$\text{就職者} = f(\text{訓練能力, 校求人件数, 就職活動}) \quad \dots\dots\dots (3)$$

就職環境を取り巻く背景として、次の3視点をファンクションとしてとらえる。

$$\text{就職視点} = f(\text{生徒側, 求人側, 職業訓練校}) \quad \dots\dots\dots (4)$$

(1)式から明らかなように、就職率を高めるには、入校者を一定とすれば、就職者を1人でも多く出すことに尽きる。

就職率を上げるため、職業訓練校ではさまざまな取り組みを行っている。組織全体では、就職活動の全体計画の立案、就職会議等での進捗確認・解決すべき課題への取り組み、業界関連団体等への求人要請、ハローワーク等外部機関との連携、就職時期に合わせた合同会社面接会、科独自の会社説明会、求人拡大のためのダイレクトメール、新規求人開拓に向けた企業訪問、求職者の就職先候補の見学、訓練カリキュラムに組み込んだキャリアコンサルタントの実施、未就職生へのフォローなどが挙げられる。

ほかにも、主に指導員や就職支援員が行うものとしては、企業からの個別求人相談、訓練校求人情報の入手・分析、ハローワーク等外部からの求人情報の入手、職業講話、求職者に対する職務内容等の職業相談・応募書類の添削・面接指導、就職後のフォローなどがある。

上記の取り組みを(2)~(4)式に当てはめ、就職に的を絞った入校者と企業求人側の思い、職業訓練校側の思いをまとめてみた。

① 入校者の思い

職業訓練校に入校する生徒たちには、職業スキルを習得して少しでも条件の良い会社に就職したい、いざ入校した科で自分の能力を磨くことができるのか、就職可能な好条件の求人が確保されているのか、高齢者だけだと就職に支障はないのか、就職支援はきちんとやってくれるだろうか、などさまざまな期待や不安が付きまとう。

② 企業求人側の思い

企業求人側としては、向上心のある生徒が応募してくれるだろうか、職務に取り組める基礎的な職業スキルを身に付けているだろうか、社会人としてのマナー・コミュニケーション能力が備わっているか、などの思いが交錯する。

③ 職業訓練校の思い

職業訓練校の思いもある。訓練スキルを習得させるのは当然として、条件のいい求人を開拓できただろうか、応募書類を書類選考クリヤーのレベルまで引き上げることができただろうか、就職相談に対して100%その要請に応えられただろうか、など反省点を含め生徒の受け止め方も気になる所だ。

3. 就職支援サービス機能の価値

さて、就職支援というサービス機能は誰もが理解している概念であるが、その本質まで踏み込んだ考察はなかなか見当たらない。そこで、就職支援サービス機能について、その価値から考えてみた。

一般に価値を上げるには、できるだけ少ないコストで機能を高めるべきである、と価値工学的には知られている。式で示すと、

$$\text{価値} = \text{機能} / \text{コスト} \quad \dots\dots\dots (5)$$

これを就職支援に当てはめたらどうなるか。実をいうと、サービス分野での価値分析はあまり例がないが、かつて参考文献1)で、訓練装置の整備価値を考察したことがあった。訓練装置の整備価値は訓練装置の整備機能を訓練コストで除したものとし、訓練装置の整備機能の因子は稼働率、改修実施度と定義づけた。これを応用して、就職支援という新たなサービス価値を次のように考えた。

$$\text{就職支援価値} = \text{就職支援機能} / \text{就職支援コスト} \quad \dots\dots\dots (6)$$

ここで、

$$\text{就職支援機能} = f(\text{就職決意}, \text{求人情報}, \text{就職要領}) \quad \dots\dots\dots (7)$$

(6), (7)式から、次のことがいえる。

就職支援の価値は、できるだけ少ない人手と時間で、求職者に対する就職決意を促し、求人情報を入手・分析したら求職者とのマッチングを図り、就職獲得に向けた応募書類のレベルアップや面接攻略を行うことができるか、で決まる。

ただ、これではあまりにも定性的すぎる。もっと定量的に分析ができないものか。そこで、就職支援パラメータを決め、それらの重要度と有効度を掛け合わせて評価することを考えた。

具体的にはDARE法 (Decision Alternative Rate Evaluation system) を応用する。DARE法は、使用者の立場で各機能分析の重要度を比較・評価し、その比率をもとにコスト配分し、機能評価値を求めるものである。

図1は上記に基づき、就職支援価値についてケーススタディしたものである。図1に解説を加える。まず、就職支援パラメータとして10項目を選択した。重みは、仮の重みづけ係数を、下から順に隣り合った2つの就職支援パラメータについて判定する。具体例として、就職後相談=1とした時、その上の再就職支援を1.2倍と想定した。このように順次、各就職支援パラメータの仮重みづけ係数を決める。

次に、全体からみた比較をするために、修正重みづけを行った。これは下から順に決まった修正重みづけ係数に、仮の重みづけ係数を掛け合わせていく。重要度は修正重みづけ係数の合計からの比率で算定する。これにより、就職支援パラメータの合計を、100%とした時の就職支援パラメータごとの重要度が求まる。有効度はそのパラメータが就職実現にどれだけ寄与したかの尺度である。概念的ではあるが、ここでは求人開拓を中レベルの1とし、それぞれについて有効度の度合いの想定値を入れた。

こうして、重要度と有効度を掛け合わせた就職支

就職支援の パラメータ	就職支援の重み			就職支援機能評価		
	仮の重み付け係数	修正重み付け係数	重要度(%) ×	有効度	=	就職支援機能
①就職環境理解	0.8	0.89	6.7	0.5		3.35
②就職決意固め	1.2	1.11	8.4	0.8		6.72
③就職ガイダンス	0.6	0.93	7.0	0.7		4.90
④求人開拓	1.2	1.54	11.6	1.0		11.60
⑤求人分析	1.1	1.29	9.7	0.8		7.76
⑥応募先選択	0.5	1.17	8.8	1.2		10.56
⑦応募書類完成	1.3	2.34	17.6	1.3		22.86
⑧模擬面接	1.5	1.80	13.6	1.4		19.04
⑨再就職支援	1.2	1.20	9.0	0.5		4.50
⑩就職後相談		1.00	7.6	0.3		2.2
計		13.27	100			93.56

図1 就職支援価値のケーススタディ

援機能が数字で表された。当然、数字が大きければそれだけ就職支援の価値が高いことになる。

ここで注目すべきは算定された数字そのものではなく、図1で示したアルゴリズムである。就職支援パラメータ、重みづけ、重要度、有効度、これらの要素を組み合わせることで新たな就職支援の価値が見出されることを期待したい。

4. 仮説：就職は自分との戦いである

2項で示したさまざまな就職率のファンクション、3項での就職支援の価値を勘案したうえで、次の仮説を立ててみた。

仮説：就職は最終的に自分との戦いである。他者と

の比較や競争ではなく、就職観を自己完結し、自分の弱点を補い、強みに磨きを掛けることが重要である。

この仮説に立てば、年齢、応募率、求人数が多いか少ないかのファンクションは基本的に自分との戦いとならず、就職率にもそれほど影響しないはずだ。

これを実証するために、就職率との相関を分析した。

なお、用いたデータは参考文献2)に示した、東京都城南職業能力開発センター「事業概要 平成25年度版」に基づいている。

都立城南職業能力開発センター（平成25年度）で

は、木工技術科、インテリアサービス科、電気工学科、OAシステム開発科、若年者就業支援科（福祉サービスコース）、物流管理実務科、ビルクリーニング管理科、ファッションリテール科、介護サービス科、建築塗装科、配管科、DIYアドバイザー科、設備保全科、マンション維持管理科、実務作業科の15科を擁していた。

以下は、実務作業科を除く、上記14科について、入校状況、就職状況・就職支援状況を1年間の実績としてデータ分析したものである。

① 生徒年齢と就職率との関係

各科生徒の平均年齢が就職率にどう関係しているか分析した。平均年齢を横軸に、就職率を縦軸に取り、14科それぞれの結果をプロットした。この相関図を図2に示す。

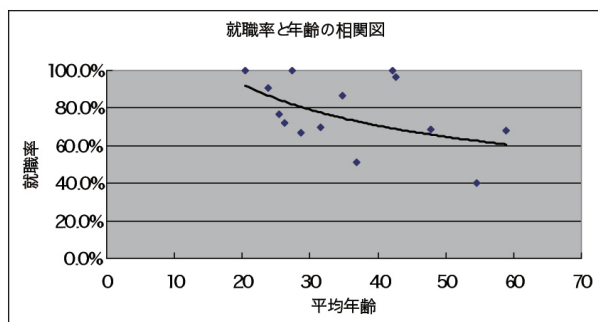


図2 就職率と年齢の相関図

図2から、各科の平均年齢が高くなればなるほど就職率は相対的に低くなっているものの、それほど顕著な傾向とはなっていないことがわかる。

一般的には高年齢になるほど就職が厳しくなると思いがちだが、実際は科によって大きくバラツキがあることがわかった。高年齢者を対象とした科であっても求人需要の高いものがあり、一定数の求人数が確保されている。また、社会経験がプラス材料となり、面接もそつなくこなすことができ、就職に結び付くケースも少なくない。今後、高年齢者の就職問題が大きな社会問題となるのは必須であり、こうした年齢との相関分析が少なからず役に立つのではないか。

② 応募者数と就職率との関係

次に、応募者数と就職率との相関を、①と同様に分析した。結果を図3に示す。一般的には応募者が多くなれば、競争原理から生徒レベルが上がる傾向となる。これは就職にも良い影響を及ぼすのではないかと思われたが、図3からはその期待が裏切られた結果となった。

応募者の数は訓練対象の科の人気に比例するが、それが必ずしも就職に結び付いていない。社会ニーズに合った人気科目であっても、実は肝心の求人数が極端に少ない場合がある。

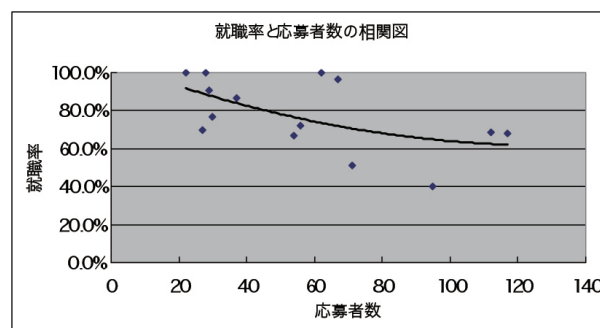


図3 就職率と応募者数の相関図

また、応募者が多い科は当然のことながら、その就職先も高い競争率となる傾向にあり、それが就職率に影響しているのだ。

応募者が増えることは職業訓練校としては歓迎すべきだが、就職率の面からは喜んでばかりはいられない。やはり、時代に合った質の良い求人開拓と生徒に対する職業訓練スキルと就職指導をしっかり行うことがいかに大事か、を物語っている。

③ 求人件数と就職率との関係

求人件数と就職率との相関を同様に分析した。その結果を図4に示す。

求人件数と就職率は比例すると考えられたが、現実にはそれほど相関がないことがわかった。これは必ずしも予想外とは言いきれない。なぜならば、実習を伴う科では、就職実績のある企業の実習先で求職側と求人側との事前面接がスムーズに進み、すんなり就職が決まるケースが多いことが挙げられる。

逆に、求人倍率が高い職務では企業側の都合から

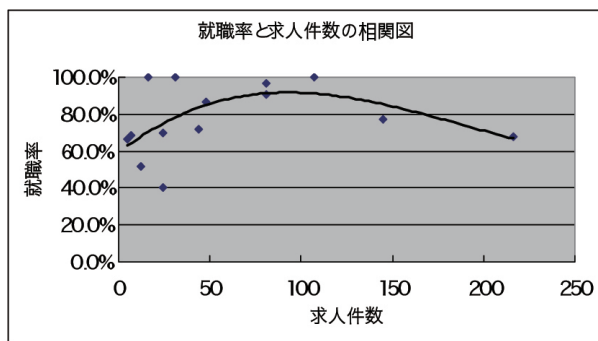


図4 就職率と求人件数の相関図

求人票を大量に出されるケースも少なくなく、必ずしも生徒ニーズに合っていないこともある。

この分析から、改めてわかったことがある。求人の件数を集めるのはもちろん重要であるが、同時に、応募したいと思う魅力ある求人をいかに開拓するか、すなわち質の確保も、とても大事なのだ。

5. まとめ：就職観を高めるために

就職支援の機能評価では、応募書類の完成、模擬面接、求人開拓のパラメータが高くなった。また、仮説では、就職は最終的に自分との戦いであり、就職観を自己完結することが大事だと述べた。その裏づけとして、年齢、応募率、求人数にはさほど影響しないことも実証した。これらの結果、就職率を高めるには就職観をきちんと植え付けることが基本だと考える。

ところで、就職観とは何か。平たくいえば、こういう職業に就きたい、こういう仕事はしたくない、ということだと思う。つまり、就きたい仕事の内容をきちんと把握しているか、この仕事なら全力で取り組めると強く決心したか、そうした応募職への思い入れが就職に結び付く原動力となるはずだ。労働対価の概念もしっかりと理解しておく必要がある。生徒の中には高校を卒業してすぐに入学した人、バイトだけの職業経験の人もある。時給でしか考えることができない人も少なくない。一般管理費や適正利益を含め、企業経営活動と対比させた労働対価の社会常識も、身に付けておかねばならない所以だ。

同時に、たどたどしくていいから、就職に臨む具

体的願望や本音を出すことも忘れてはならない。そうした心の叫びが求人側の心に響く。これは応募書類も面接も同じである。

その応募書類であるが、書類選考を突破する鍵であり、就職率を高めるうえでレベルアップが欠かせない。これは図1からもわかるように、就職支援機能の最大のパラメータでもある。応募書類のレベルアップは単に就職テクニックではない。自己プレゼンそのものであり、自分の長所を引き出す絶好の機会でもある。まさに就職獲得の有力な武器となる。

応募書類のレベルアップには就職支援の果たす役割も少なくない。就職を決めた生徒たちと雑談すると、応募書類を添削してもらったことがとても良かった、と異口同音に語ってくれる。応募した仕事内容の話はできるが、いざ自分のこと、特に志望動機や自己PRをプレゼンすることは、結構苦手なようだ。作文する機会も少なくなっている昨今、就職支援員と二人三脚で求人側の心に響く応募書類を仕上げるのが待ったなしといえる。

ある現場職人系科目の指導員からうれしい報告を受けたことがあった。私事で恐縮だが、現職に就いてすぐに取り掛かったのが応募書類の添削である。その結果、過去には大半の生徒が書類選考をクリアできなかったが、ほぼ全員が面接に進めるようになった、とのこと。書類選考のクリアが就職への第一歩であることを考えれば、こうした取り組みこそが、まさに今、われわれ就職支援員に求められているのかもしれない。

6. 今後のために

今後のために、就職率向上に関して、就職支援の立場から、次の2点について触れる。

① 就職支援の定量的評価

前述したように、就職支援の機能として、応募書類の完成、模擬面接を高評価とした。これらは生徒に密着した就職支援のゴールでもあるが、どれだけ効果があるのか、実証にまでは至っていない。生徒にどう対処したか、回数や中身のデータから分析することが必要だが、実はこれが難しい。個人情報と

も絡み、就職支援ではその場で添削した書類は返却しクローズしているからだ。今後の課題でもある。

② 就職支援に求められる資質と能力

就職率向上で、避けて通れないのが就職支援員の存在である。就職支援員にとっては、求人側と生徒とのマッチングをいかに図るかが永遠のテーマである。その課題を解決するには求人情報の分析力が欠かせない。

また応募書類の親身な指導を行うためには文章力が必要である。応募書類は、よりわかりやすく具体的に表現しないと求人側には伝わらない。「この表現はアピールしない」と指摘するのは簡単である。しかし、生徒はどうすればアピールできるか、それが知りたくて相談に来ているのだ。一般論でなく、生徒の原稿下書きをタイムリーに完全原稿に仕上げることも必要である。結局、自身が文章力を付けるしかない。

社会動向を意識した豊かな発想力も欲しい。目まぐるしく変わる社会の動きや雇用情勢に応じて、過去のやり方でなく時代に合った考え方や手法で取り組んでいく。そのためには自身のブレークスルーが必要になる。自ら情報を発信する気概も持つべきである。就職支援についての勉強会やセミナーの企画がもっと増えることを期待している。

就職支援員として、最も大事なことは情熱ではなからうか。修了時期が迫って来ると、急ぎの就職相談が増え、始業前から生徒の列ができることもある。そんな場合でも笑顔で迎え、リアルタイムに応募書類の添削や面接特訓で応える。それくらいの情熱を持って対処するのは、当然の責務だと考える。

7. おわりに

学生の就職問題に関して、高瀬拓士氏が参考文献3)で示唆に富む記事を書いている。その中で就職支援に関わるキャリアカウンセラーに対しては、「自分自身の就職観を持つために必要なヒントを提供することが大事」と述べている。私もまったく同感だ。価値観を共有できる職場、やりがいのある仕事、そして全力で取り組めるか、まさにこれが就職

を考えるうえで最も大切なことだと思うし、そのためにも就職支援に携わるわれわれ自身がきちんと就職観を確立しておくことが求められている気がする。

ところで、就職率の向上はさまざまなメリットをもたらす。就職率が上がると、口コミ、メディア、高校、ハローワークなどあらゆる場面で、絶好のPR効果となる。これは応募者増加・入校率アップにつながる。入校生が増加することになれば、指導員や職員にとっては大いに仕事の励みとなる。訓練校の存在価値も上がるであろう。当然、求人側の関心も高まり、求人需要を掘り起こすことにつながる。求人数が増えれば、質のいい求人確保にも期待が出てくる。結果として、より効果的な就職支援が推進されることになる。このように考えると、就職率の向上はさまざまな相乗効果を引き起こすわけで、実に意義があることだと改めて認識させられる。

雇用問題が大きな社会問題となっている今日、職業訓練校への期待は重く、その現場の一端で関わっているわれわれ就職支援員に課せられた責任も、決して軽くはない。

そうした背景を踏まえ、就職率の向上をテーマに、就職支援の価値分析を行い、またいくつかの就職ファンクションについて、それがどう影響するのか、就職支援員からの大胆な仮説と論理展開を盛り込み、できるだけ定量的な分析を試みたつもりである。

指導員の立場でない一介の就職支援員から、よくある組織の成果事例でなく、個人としての考え方を提起した。ささやかな小論ではあるが、就職支援のあり方を論議する場となれば望外の喜びである。

<参考文献>

- 1) 「VALUE ANALYSIS IN SYSTEM EQUIPMENT MAINTENANCE」Takayuki Kudou, SAVE PROCEEDING INTERNATIONAL CONFERENCE MAY 2-5, 1993, FLORIDA USA
- 2) 東京都立城南職業能力開発センター「事業概要 平成25年度版」2013年8月発行
- 3) 高瀬拓士、職業能力開発技術誌『技能と技術』「就職問題を考える」4/2013