

【平成16年度専修学校を活用した若者の自立・挑戦支援事業】

事業名	若年求職者を対象とした観光産業関連企業(店舗)への即戦力となる人材輩出の為に「デュアルシステム」の研究開発と実証確認		
学校法人名	学校法人 金城学園		
学校名	専修学校 インターナショナルリゾートカレッジ		
代表者	大城 眞徳	担当者・連絡先	国仲 陵太郎

< 事業全体の概要 >

【目的】

今日、日本経済が抱える大きな課題として、将来の日本経済を担うべき若年者の無業化、フリーター化、就職率の低下と就職後短期間での離職の増加(定着率の低下)が挙げられる。その課題の解決策として、デュアルシステムの構築を行なった。

【事業概要】

本事業では、産官学より専門家を集めて5つの委員会を設置し、デュアルシステムについて検討、研究を重ね構築し、その普及方法について討議を行なった。また、構築したデュアルシステムの教育効果やシステム進行の円滑性、対象者層の違いによる有効性を検証する為に、実証確認を計2回実施した。さらに、システムのブラッシュアップや普及方法を検討する為に、若年求職者、企業・店舗に対し、就職・就労スキルについての意識・判断の現状とデュアルシステムの普及可能性についてのアンケート調査を行った。

【実施内容】

各種委員会

委員会の構成

委員会は、実施委員会、全体研究委員会、デュアルシステム専門研究委員会、研修型教育プログラム専門研究委員会、ワークプログラム専門研究委員会の5つの委員会で構成された。

討議内容

各種委員会では、カリキュラムの構築、能力育成項目の構築、デュアルシステムの実施運用に関する研究開発、デュアルシステムパイロットカリキュラムの構築、対象者の設定、評価システムの構築、就労体験プログラムの構築、企業の人材採用評価の設定等について討議し、本事業のデュアルシステムの構築を行なった。

実証授業

目的

「教育効果の確認」「システムの円滑な実施の確認」「対象者層の違いによる有効性の確認」を行なう為に、短期版の実証確認パイロットカリキュラムを実施した。

実施内容

計2回のカリキュラムを、それぞれ1次トライアルを約2ヶ月、2次トライアルを約1ヶ月行い、座学研修や短期の就労体験を実施した。

対象者

フリーターを「自分で就職可能な層」「就職に迷っている層」「就職(将来)について考えていない層」の3層に分け、1次トライアルを「就職に迷っている層」、2次トライアルを「就職(将来)

について考えていない層」と設定してカリキュラムを実施し、対象者層の違いによる有効性の確認を行なった。

プログラム内容

・1次トライアル

第1ステップとして事前研修により目標設定からビジネスマナーの基礎を学習し、次に第2ステップとして企業・店舗等のリサーチからセルフアプローチ(受講生自身が就労希望の企業・店舗へ働きたい意志を伝え、自分自身を売り込む営業活動)を行った。そして就労受入が決定した企業・店舗で最終ステップとして2~3週間(受入先の営業日程、受講生の都合により変化)の就労を行った。

・2次トライアル

モチベーション研修を実施し、後のカリキュラムに向けてのモチベーション向上を図った。次に企業・店舗等のリサーチから希望就労業種を設定し、セルフアプローチを行い、カリキュラムの最後に就労受入が決定した企業・店舗で約1週間の就労を行った。

結果

教育効果は、カリキュラム受講後では、自主的に就職に取り組む意思が見られる等、就職に対する意識の変化があったと考えられる。また、目標設定の重要性を認識し、長期的な目標を設定しようとする目標設定の力や自分の強みを探求する意識を持つ等自分の力の認識に関して変化が見られた。

対象者層の違いによる有効性を検証した結果、就職に対してモチベーションの高い1次トライアル受講生の方が、2次受講生よりも真剣にカリキュラムに取り組んでおり、対象者層の設定がデュアルシステムを成功させる大きなキーポイントとなる事が分かった。

企業・店舗と若年求職者向けデュアルシステム活用可能性アンケート調査

目的

本事業で構築したデュアルシステムの活用可能性を把握する為に、県内企業・店舗及び若年求職者に対してアンケート調査を実施した。

・企業・店舗

実施内容

県内の企業・店舗800社を対象に、アンケートを人材採用担当者宛に直接郵送し、調査を実施した。調査期間は、平成17年2月8日(月)から平成17年2月18日(金)までの10日間とし、90社(回収率=11.2%)の回答を得る事が出来た。

結果

アンケートを分析した結果、以下に挙げる4点が分析結果として浮かび上がった。現在の人材採用の現状として、「人材募集の手段が少ない」「人材採用の方法は殆どの会社で個別面談」という事が分かった。また、育成内容としては「基本的な能力(マナー・PCスキル)育成」を望んでおり、就労実践における企業からの給与支払に対しては、3割強の企業が「デュアルシステム受講生に対する給与の支払いが可能である」と回答した。

デュアルシステム活用の可能性

デュアルシステム活用可能性の調査結果では、「活用したい」が61%となっており一定のニーズがあると考えられる。これは、デュアルシステムを活用する事で人材募集・採用の幅が広がるという事と質の高い人材確保の為に就労実践で見極めが可能である事が今回の結果の要因だと考えられる。

・若年求職者

実施内容

18歳以上34歳未満の県内の若年者76名、県内専門学校生82名の計158名を対象にアンケート調査を行った。実施期間は平成17年2月15(月)から2月26日(金)までの約2週間である。

結果

アンケートから以下の3点が分析結果として浮かび上がった。まず、若年求職者の半数が「適正適職」が分からないと回答しており、その事が就職活動に影響していると考えられる。また、若年求職者も企業・店舗同様、「基本的な能力育成」を希望し、過半数が「デュアルシステムの授業料支払は難しい」と回答した。

デュアルシステム活用の可能性

若年求職者の活用の可能性は、「活用したい(必要性を感じている)」が90%となっており、殆どの求職者がシステム活用を望んでいると考えられる。これは、就労実践による適職・適正の判断や職場でのコミュニケーションが図れる事がニーズに繋がっていると考えられる。

< 成 果 >

本事業で構築したデュアルシステムの特徴

本事業構築のデュアルシステムは、5つの特徴をもっている。その特徴とは、「前半と後半の2つのフェーズ」「実践中心のカリキュラム」「企業側の視点を取り入れたシステム」「受講生の視点を組み込んだシステム」「長期の就職フォロー」である。

「前半と後半の2つのフェーズ」：システム前半(フェーズ1)を「就労意識の明確化と向上の期間」と設定し、システム後半(フェーズ2)を就職を前提とした高度な専門知識・技術の習得期間と設定する。

「実践中心のカリキュラム」：実践で必要とされる知識や技術の習得を目標とする為、システム全体の8割程度を就労、残りの2割程度を座学研修とする。

「企業側の視点を取り入れたシステム」：企業は本システムを導入する事で人材採用の判断が可能になる為、雇用後のミスマッチが低減され、導入期間中は安価な(デュアルシステム給与額)労働力を活用する事が可能となる。

「受講生の視点を組み込んだシステム」：システムへの参加により、自らの適正職の判断や現場で必要とされる知識や技術の習得が可能となる。また、受講期間中は一定額の給与(デュアルシステム給与額)を受給する事が出来る。

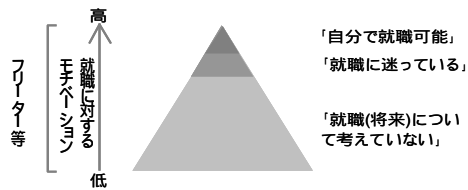
「長期の就職フォロー」：デュアルシステムの実施期間は、1年間と設定しているが、システム終了時に就職に結びつかなかった受講生は、再度システム前半(フェーズ1)に戻る事が可能となり、最長3年までシステムを活用した就職活動が可能となる。

募集システム

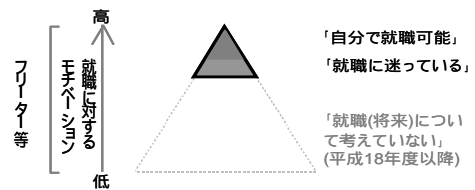
メディアによる告知や教育機関との連携等が主な募集方法であるが、その他にも企業との提携(アルバイト・パートからの採用前提の人材育成、採用新人の育成)、人材派遣会社との提携などが考えられる。

対象者設定

フリーター層の分解

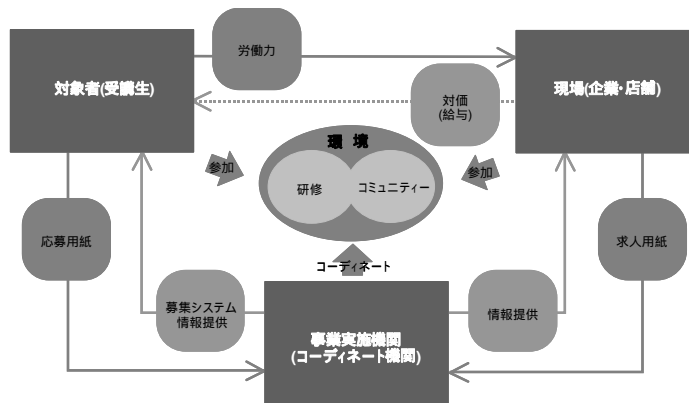


対象者層の設定(平成17年度)



パイロットカリキュラム(実証確認)の実施結果から、フリーター層全てを対象にしては、成功事例(システム実施の結果としての就職率・定着率の向上)を作るのに時間と人員を要する事から、就職に対するモチベーションの上位層(「自分で就職可能な層」「就職に迷っている層」)を対象者と設定する。

全体関係図

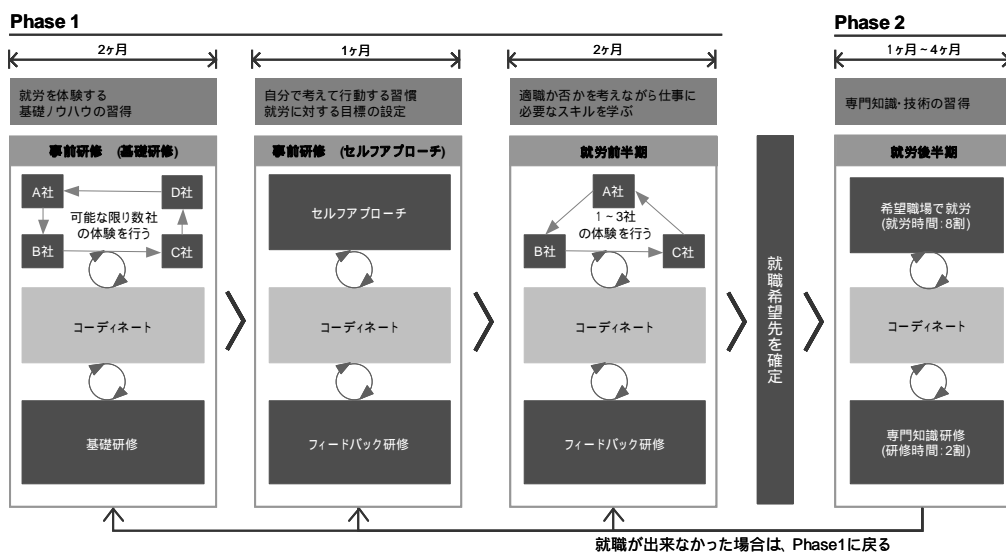


事業実施機関(コーディネート機関)：「対象者に対する作業」「現場(企業・店舗)に対する作業」「環境の調整」の3点を中心に実施する。

対象者(受講生)：「応募用紙を事業実施機関に提出し、参加を申請」「実践力・基本的スキルの向上が可能な労働力の提供」「将来設計の糧となり得る貴重な意見の習得が可能なコミュニティへの参加」という3点を中心に実施する。

現場(企業・店舗)：「登録用紙の提出」「求人用紙を提出し、求人を申請(就労後半への応募)」「可能であれば、研修の場やコミュニティなど現場以外の場への参加」という3点を中心に実施する。

システムフロー



フェーズ1では、就労体験・セルフアプローチや基礎研修・フィードバック研修により自分の適職を探し、フェーズ2では、設定した希望就労先で、実際に働きながら高度な専門知識・技術を習得し、就職採用に繋げる。

・フェーズ1

事前研修：事前基礎研修として、ビジネス現場に最低限必要な基礎的なビジネスマナーやPCスキルの研修を実施する。また、事前就労体験では、本格的なカリキュラムが始まる前の短期の就労体験(インターンシップ的位置付け)を可能な限り数社で行なう。

事前研修：フィードバック研修では、セルフアプローチの1日を簡単に振返るショートフィードバックとセルフアプローチ全体の振り返りを行なう全体フィードバック研修を実施する。また、セルフアプローチでは、選択した希望業種の企業・店舗へ受講生自らが連絡・調整し、実際に訪問等を実施する事で働きたい意志を伝える。

就労前半期：フィードバック研修にて就労を通しての作業の中での気付き。発見のフィードバック研修(自分の行動に対する振り返り)を行なう。また、就労前半期には、フェーズ2で実施する4ヶ月の就労実践に向け、見定め期間として、1社から最大3社までの就労実践を2ヶ月程度行なう。

コミュニティー：コミュニティーを定期的開催する事で、受講生のコミュニケーション能力の向上と、受講生、協力企業、コーディネーター間の交流を図る。

・フェーズ2

就労後半期：専門知識研修では、就労先で必要とされる専門知識・技術の研修を補足的に実施し、より高度な知識・技術を習得する。また、就職・採用と就労先での専門的な知識・技術等の取得を目的に4ヶ月の就労実践を行なう。

就職・採用判断：4ヶ月間の長期就労を通して、受講生、企業・店舗ともに就職・採用を判断し、コーディネーターは双方の意思を聞き、ミスマッチの低減に向けサポートをする。

評価

本事業では、デュアルシステムの人材育成の目標レベルを「企業・店舗等の即戦力となる人材」と定め、意識・基礎能力レベルと就労スキルの2つの評価について検討・設定した。

意識・基礎能力レベルの評価項目：「即戦力となる人材」とは積極的に自ら考え行動する人材(アントレプレナーシップ(起業家精神)を有した人材)である、という考えを基にコミュニケーション力、自分を知る力、変化対応力の3項目を軸に評価項目を設定した。

就労スキル(専門知識・技術含む)の評価項目：「企業・店舗等の即戦力となる人材」を企業・店舗側(就労受入側)の視点から、基礎業務を的確に進め、専門業務にも意欲的に取り組める人材である、という考えを基にビジネス基礎能力、情報収集・分析力、課題発見解決力の3項目を軸に評価項目を設定した。