

特集：いまこそ聞きたい！ 中小企業の募集・採用のすべて

第4章 公的機関を活用する ——ポリテクセンターとの連携で攻めの人材採用を



竹内 大悟
埼玉県中小企業診断協会

中小企業にとって、人材採用や社員教育にかかわるすべてを自社で賄うのは、人の面でもコストの面でも負担が大きい。本章では、外部の公的機関との連携による人材採用や育成の方法について取り上げる。

人材採用の公的機関といえば、ハローワークを想像するだろう。今回は、同じ厚生労働省が所管する、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、機構）を取り上げる。機構は、高齢者の雇用支援と障害者の雇用支援、職業能力開発の支援の3つを事業の柱としており、本章では、職業能力開発の支援に注目する。

機構は職業能力開発の支援の一環として、ハローワークとの連携で離職者の早期再就職を目指した職業訓練を実施するため、全国に職業能力開発促進センター（以下、ポリテクセンター）を設置している。



ポリテクセンター埼玉（埼玉県さいたま市）

今回はポリテクセンター埼玉を訪問し、機構本部の大谷亮介氏、埼玉支部統括の藤浪栄一氏、訓練第一課長の土屋重助氏に貴重な時間をいただき、お話を伺った。

1. ものづくりに特化した人材育成機関

ポリテクセンターは主に求職者に対し、ものづくりに特化した職業訓練を行っている。

基本的には、離職者の再就職支援の訓練であるため、訓練は早期就業を見越して、6～7ヵ月と比較的短期間で行われる。訓練コースの名称や訓練内容は各道府県のポリテクセンターで多少異なるものの、機械系と電気・電子系、居住系の3つに分けられる。

ポリテクセンター埼玉では、居住系の訓練コースはないが、機械系には溶接技術科、デジタルものづくり技術科、CAD・NC技術科、機械工作科を、電気・電子系には設備メンテナンス科、電気設備科、組込みシステム開発科、ICTエンジニア科を設置している。

設備メンテナンス科は建物の電気設備、空調設備などの保守管理技術者を育成するコースで、製造業とは異なるが、ほかのコースはおおむね製造業向けの訓練コースである。

「女性の活躍推進のため、女性向けの訓練コースの開発に力を入れています。子育て中の女性の方も職業訓練を受けられるように、近隣の保育所との連携による託児サービスを提供しています。それによって訓練が受けら

れ、就職につながっている受講生も多数います」(大谷氏)。

「当センターでは、機械系と電気・電子系の訓練コースが主であり、受講生の女性割合は約2割です。機械系のデジタルものづくり技術科は半数が女性です」(土屋氏)。

機械、電気系の製造業にありがちな、やや男性的なイメージから脱却を図っているといえよう。では、その訓練の中身はどうなっているのだろうか。

2. ポリテクセンターの職業訓練

一般の企業での新人教育はOJTが中心になる。OJTは、現場に即した技術が身につくメリットがあるが、体系的な教育がやや難しく、汎用性に欠けるといわれる。

一方でポリテクセンターの訓練は、受講生は専用設備(3D CAD, NC加工機, 3Dプリンターなど)を活用した体系的な訓練を受け、汎用性のある基礎的な技術を身につけ、土台がしっかりとした人材として育成される。

その中でも、45歳未満の若年層を対象とした訓練コースでは、正社員の就業経験が少ない人が増えているため、社会人としてのヒューマンスキルの向上を目指す「導入訓練」を1ヵ月間、実施している。

また、企業実習付きの訓練コース(日本版デュアルシステム)が、企業にとって有益である。ポリテクセンター埼玉では、機械工作科、電気設備科が該当し、約5ヵ月間の訓練の後、1ヵ月間、企業に派遣する。

「受講生の仕事に対する姿勢や考え方、人柄を1ヵ月間の実習で見てほしいと実習先企業には伝えていきます」(土屋氏)。

第1章・第2章でもすでに触れたが、人材採用は、求人票の作成や面接の実施は、企業側に相応のスキルが求められる。長くても数十分、数回の採用面接で、求職者が自社に合っているかどうかを判断するのは難しい。

つまり、実習先の企業はある程度時間をかけて、受講生を知ることができる。一方で受



デジタルものづくり技術科の訓練風景



電気設備科(企業実習付き)の訓練。若い人が多い

講生は、実習先企業が自分に合うか、働きたいかを、社風や実務を知ったうえで判断することができる。

ポリテクセンター埼玉では、企業実習付き訓練コースの受講生のうち、約3割が実習先に就職しているという。求職者と企業側の雇用のミスマッチを防ぐうえで、同訓練コースの活用は、企業にとって有効な手段の1つではないだろうか。

どの訓練コースで企業実習を行っているのかは、各ポリテクセンターで異なる。支援先の企業に合った企業実習が行われているかどうかは、各ポリテクセンターに問い合わせたい。

3. 企業と求職者のお見合い「指名求人」

企業実習以外に、中小企業にお勧めしたい制度は、「指名求人」である。指名求人とは、「お見合いの釣書」をイメージしてもらえば

よいだろう。受講生のプロフィールが、個人情報を除いた形でまとめられ、ポリテクセンターのWebサイトなどで公開されている。

内容は各ポリテクセンターで若干異なるが、年齢や居住地、希望する職種、職歴、アピールポイント、所有資格などが掲載されている。企業の採用担当者は、プロフィールを見て、自社に合いそうな受講生がいた場合、ポリテクセンターを通じて連絡をとる。



求職情報誌と訓練のパフレット

ハローワークや就職情報誌に求人を出しただけでは、企業側はどうしても待ちの姿勢になる。指名求人の制度を活用すれば、企業側から動くことができる。プロフィールから候補となる人材を絞り込めるため、企業側にとって無駄の少ない採用活動につながるだろう。

ポリテクセンター埼玉では、県内外の620社にプロフィールが掲載された冊子を配布するとともにWebサイトに掲載しているという。

経済産業省の「平成28年経済センサス-活動調査」によると、埼玉県内の製造業事業所数は12,667事業所である。東京、千葉、茨城、栃木、群馬まで範囲を広げると47,830事業所となる。会社数と事業所数はイコールではないため、単純な比較はできないものの、ポリテクセンターを利用している中小企業が多いとはいえないだろう。

ポリテクセンターは各都道府県に1～3カ所と、立地の面で制約はあるものの、支援先に製造業の企業があるならば、ポリテクセンターを紹介してみてもいいだろうか。

4. 入社後の人材育成で生産性を向上

ここ数年、さまざまな業種で人手不足への対応が喫緊の課題となっている。そのため、ポリテクセンターにも多くの求人が来ているという。ポリテクセンター埼玉では、訓練を修了した人材を年間で約500名輩出しているが、各企業が必要としている人員に対して、とても足りてはいないという。

「人が足りないのであれば、一人ひとりの生産性を高めなければいけません。ポリテクセンターは公的機関ということもあり、民間の教育機関などでは行いにくい、在職者向けの訓練を実施していますし、各企業の事情に合わせた生産性向上の研修を提供する『生産性向上支援訓練（以下生産性訓練）』を2017年度から開始しました」（藤浪氏）。



(左)機構本部の大谷亮介氏、(右)埼玉支部統括の藤浪栄一氏

ポリテクセンターで従来実施されている研修や一般の企業研修は、業務時間中に自社以外の場所で行うことが多い。受講者が研修開催場所まで行く手間がかかるうえに、研修内容はどうしても一般的になりがちで、その企業が本当に必要としている情報が得られるとは限らない。

一方で、生産性訓練は、ポリテクセンターから委託を受けた事業者が、その会社に訪問して訓練を行う。事前に内容の調整を行うため、よりその企業に合わせた訓練が可能になる。

「製造業未経験のパート従業員に訓練を実施したこともあります。生産に対する考え方の理解が進んでいなかったため、生産管理とは何かという研修を行いました」（藤浪氏）。

各企業の必要とする課題に合わせた研修となるため、受ける側に必ず有益な研修となる。

「従来型の社外研修だと、全員が受けられるケースは多くないため、会社に戻っても共有しにくい、役立てにくい、という声がありました。生産性訓練であれば、関係する従業員全員で受講するので、そうなりません」（藤浪氏）。

ポリテクセンターの訓練はものづくりが基本であるが、生産性訓練は少し異なる。講師を民間に委託していることもあって、組織マネジメントや営業・販売、マーケティングといった分野まで範囲を広げている。

ポリテクセンターは生産性訓練を実施する事業者を募集しているとのことであり、我々診断士が講師として登壇することも可能である。診断士のノウハウを企業に伝え、新たなつながりを作る機会にもなるだろう。

5. 「急がば学べ」の就業意欲

ポリテクセンター埼玉では、年間約500名の修了生のうち、約9割が就職するという。

これは、製造業の企業にとって、ポリテクセンターで訓練を受けた求職者を採用することのニーズの高さを証明しているといえる。

一方で、ポリテクセンター埼玉の求職情報誌に掲載されている求職者は、40～45歳の受講生も多い。これは、2000年頃の就職氷河期世代を想定して、若年層向け職業訓練の対象年齢の目安を、29歳→35歳→40歳→45歳と次第に広げていったことが背景にある。

この世代の求職者はすぐにも働く先を見つけたいだろうが、「急がば学べ」という職業訓練のキャッチフレーズのとおり、まず訓練を受け、技術を身につけることから始めている。それだけ、就業への意欲が高い人材が集まっているといえるだろう。



訓練第一課長の土屋重助氏

「若い人に長く働いてほしいと企業の方から要望がありますが、年齢だけではなく、人を見てほしいと伝えています」（土屋氏）。

たとえば、経験の浅い45歳の人材の採用をためらう企業は多いかもしれないが、定年が65歳であれば、あと20年は働くことができる。多少年齢が高くても、技術があり、就業意欲の高い人材であれば、それは企業にとって魅力的な人材ではないだろうか。

6. おわりに

診断士へのメッセージをお伺いした。

「私も、ものづくりの団体・企業とは頻繁に連携していますが、これまで診断士の方とお話する機会はあまりありませんでした。これを機会に、各地で診断士の方々と連携できたらと思います」（藤浪氏）。

人材採用に悩む中小企業への支援としてポリテクセンターを活用してはどうだろうか。

竹内 大悟

(たけうち だいご)

日本大学卒業後、社内SEとして自動車部品メーカー、ビル管理・ファシリティマネジメント会社に勤務。2016年中小企業診断士登録。社内システム開発、導入、運用、情報セキュリティに強みを持つ。

