ISSN 1884-0345 通巻第280号

授能と制造制

職業能力開発技術誌

2/2015

特集●障害者に対する職業訓練



Vol.50

技能と技術 2/2015号 通巻No.280

特集●障害者に対する職業訓練

| | ① 中小企業における障害者雇用と就労訓練実習生受入れについて―技能開発とそれを促す組織風土― 岐子/有限会社まるみ名刺プリントセンター | — 1 |
|------|---|-------------|
| | ② 発達障害のある人の合理的配慮について一障害者就労支援機関での実践から一 | — 5 |
| | ③ 視覚障害者を対象とする就労移行支援事業の活動状況に関する一考察 充英 /東京都視覚障害者生活支援センター 就労支援課 | – 10 |
| | ④ 中途視覚障害者の職場復帰支援に係る地域障害者職業センターとの連携について 佳孝/国立職業リハビリテーションセンター | – 14 |
| | り パソコンによる覚えやすいローマ字入力「愛うえお」 長泰 /奈良県立高等技術専門校 販売実務科 | - 21 |
| | # 7 報告 港湾関係事業所アンケート調査結果について (~港湾荷役科修了者が就職した事業所における定着状況~) 幸敏・横田 武/関西職業能力開発促進センター | – 28 |
| | 服告 介護の仕事・職業訓練の魅力発見一学生インターンシップによるプロジェクト発表— 慎太郎・斎藤 理佳・大天 健一/島根職業訓練支援センター 求職者支援課 | – 34 |
| | 展告 ベトナム国における技術協力に向けての調査―電気・電子職種指導員の能力強化プログラムの開発― 誠二/島根職業能力開発短期大学校 | – 42 |
| | 今後の高齢者雇用に向けた就職支援のあり方 孝之 /東京都立城南職業能力開発センター | – 48 |
| 平成 2 | 27 年度職業能力開発論文コンクールのご案内 | – 54 |
| 平成 2 | 28 年「技能と技術」誌の表紙デザイン募集のご案内 | 55 |

中小企業における障害者雇用と就労訓練実習生受入れについて

一技能開発とそれを促す組織風土―

有限会社まるみ名刺プリントセンター 三鴨 岐子

1. 障害者雇用が進まない理由

企業内に支援の必要な障害を持つ社員がいる場合, 人事担当者や経営者自らが支援者として,障害のある社員の支援をすることが求められる.だがその時に,支援者としての力量を問われても困るというのが実情だろう.ほとんどの企業経営者は福祉分野には疎く.ましてや各障害の知識は望むべくもない.

そもそも、企業では、一定の社会人基礎力のようなものを満たした人だけが働くものだという「幻想」が労使双方にあると思う。大企業なら、採用の段階で一定ラインに満たない人を断ることもできるかもしれないが、中小零細企業では、そうそう選んでもいられないのが実情だ。大企業にうまく馴染めなかった若者や、全くの未経験者である新卒学生なども戦力にしていかなければならない。それなのに、まだ「即戦力」が応募してくるはずだという幻想から、そろそろ目覚める時期にきているのではないだろうか。社会人基礎力を満たしていない健常者も、生活の一部にハンデのある障害者も、個人の職能を開発すること、それを職場もしくはチームで見守り、支えなくてはならないのは同じなのである。

実は、経験豊かな経営者は、自ら意識しないうちに、社員を教育すること、人を育てることに長けている。それまで障害者に全く触れてこなかったような人でも、障害のある人が働けるように指導していくことは、一般的に考えられているよりも容易なのではないか、と感じている。そこには各障害に対す

る医学的な知識はあまり必要ない.必要に応じて、 障害当事者が職場やチームメンバーへ配慮要求を し、小さな改善を積み重ねていけばよいのだと思う.

各障害への知識を,支援者や障害当事者や経営者が必要だと感じている間は,障害者雇用はなかなか進まない.すこし乱暴な言い方かもしれないが,よくわからないままでも,思い切って受け入れてみて,一緒に試行錯誤しながら,経験値を増やしていくことでしか,前には進めないと感じている.

2. 経験としての就労実習の有効性

就労したい気持ちがありながら、経験不足のため 技能に自信がなかったり、病気のために生活リズム がうまく作れなかったりなどの課題を、訓練をする ことにより改善し、就労に繋げるのが「就労移行支 援事業所」である。障害者総合支援法(平成25年 施行・前身は平成18年施行の障害者自立支援法)に 基づく福祉サービスである。実習生はこの福祉サー ビスの利用者で、「就労移行支援事業所」内での訓 練を経て、事業所からの紹介により、様々な企業へ 訓練に通う。

現在,就労移行支援事業所や支援機関から実習生を受け入れる企業は採用前提の受入れであることが多い.採用する予定はなく,純粋な実習受け入れを行っている企業は少ないだろう.しかし,採用する気持ち,予定が全くない状態から検討段階に入るための意識変革には,実際に障害のある人と過ごすことが効果的である.その意味では,いきなりの雇用

ではなく、企業側のトライアルの機会としても、就 労実習が有効である.

3. 就労実習生の受入れ経緯

筆者の在籍する東京中小企業家同友会1)の会員 企業の紹介で女性社員ばかりのたった3名の当社 に、初めて就労実習生が来たのは2010年の秋だった. 受け入れた当社でまず訓練として提供できる仕事の 内容は、印刷したA4の紙を名刺の大きさに切り、 箱詰めする作業である.機械を使用する比較的簡単 な作業で、最初は週に2回、13~16時まで従事した、 2人の実習生を受け入れ、火曜に来る人と水曜に来 る人を決めた. 実習生は当社に来ることで, 通勤の ストレスや、会社というあまり親密でない人の中で過 ごす事に慣れ, 実際に作業を行いながら必要なコミュ ニケーション力を養い(または思い出し),次の実習 先へステップアップしたり、就職できたりして卒業し ていく. 実習生を受け入れ始めたばかりの頃は. 一番 簡単な仕事をやってみてもらい. なかなかそれ以上に 進むことはなかった. 一緒に過ごす時間も短く. 実習 生お一人お一人との対話もあまり多くなかった.

2年程過ぎた頃、別の就労支援移行事業所からも 受入れることになり、今度は1か月間に渡り1人の 実習生がフルタイムで来るようになった。長い時間 が取れるので、取り組み易い単純作業ばかりでなく、 その人の得意だと言う技能を使い、じっくりと仕事 に取り組んでもらうことができた。

Aさんには今まで当社で作ったが未分類になっている見積書などのデータ整理や、アンケート集計などをお願いした、集中力が高すぎるため、声をかけないと休憩なしで作業にあたるので、疲労困憊してしまうことを、就労移行支援事業所の方から聞いていたので、1時間ごとに声かけし、水分補給も促した。AさんはMOS資格を持ち、得意だと言うのでExcelを使った業務を依頼していたが、実は音楽大学出身で編曲・作曲ができる人だった。偶然、音楽関係の知り合いがセンスの良い編曲ができる人を探していたことから、そちらヘアルバイトに行けることになった。

Bさんの場合は、最初は封入などの単純作業を やってもらったが、昼休みにぶ厚い税務の本を読ん でいて、聞けば税理士資格受験生なのだという。早 速、経理入力をお願いしたところ、ほぼ一人でこな すことができた.学んだ知識を実地で使い、経験を 積むことができた.

Cさんの場合は、当初は単純な断裁作業に従事していた。単調だが、長時間集中してスピーディにこなすことができた。他の社員より向いているため、永く担当していたが、偶然Cさんがデザインした名刺を見る機会があり、そのデザイン性の高さを知り、その後はデザイン製作部門も担当するようになった。



デザイン作業をするCさん

4. 色々聞かないことの弊害

障害、特に精神疾患を持った人に対しては、色々な事を聴くのを遠慮してしまいがちになる。余計な事を言って、気分や体調を悪くさせてしまわないように、と多くの人が思い、腫れ物に触るような対応になる。Excelが得意だ、と先に言われてしまうと、企業担当者はExcelの仕事ばかりを割り振ってしまう。こうなると実習生は、本当は経理や別の知識や能力を持っていても、「企業ではExcelが基本だ」という思い込みを愚直に守ろうとするようだ。資格や経験、実績があることで、初めて「できる」と自分から言える。無ければ言えない。就労に苦労している人は、自分に全く自信が持てないので、Bさんのように資格取得に至っていない税務知識を口に出すことができなかったのである。

実務経験がないと、一歩を踏み出せない. 本当は

高い技能を持っている人は多くいるのだが、そのことを自ら教えてくれることは稀だ.企業側が、その人の得意な事を見つけだし、高いパフォーマンスを出せる業務と結びつけることが、高効率につながる.大事なのは、自分ではさほど長所と思っていないことでも、周囲が発見し、トライするように働きかけることである.

5. 障害当事者からの配慮要求

実習生が実習中に身につけなければいけないことは、自分自身の状況を把握し、配慮要求を周囲や上司に伝える技術である。周囲は気を使っている場合が多いから、「大丈夫ですか?」という声かけはするだろう。それに対し、仕事量、難易度、精神的負担などを自分自身で分析し、本当に大丈夫かどうかを見極め、きちんと報告することが必要だ。期待に応えなくてはならないという気遣いから、大丈夫でないのに、大丈夫だと答えることは、双方にとって不利益である。

正直に申告してくださいといくら言ったところで,実習生が自分の不利益になると感じてしまうと,発言は期待できない.では,正直に言える雰囲気をどう作るか.

集団で行動している時に、自分だけが配慮要求を するのは誰でも気が引けるものだ。そこでまずは上長 自らが率先して「自己開示」をすることが有効である。

当社では、毎朝の朝礼でその日の気分と体調を報告することにしている。障害当事者だけでなく、全員が平等に言うことがポイントだ。「昨日、飲み過ぎて頭が痛い」「風邪気味だ」「懸案だった作業が一区切りついたので今朝は気分がいい」などで、お互いの状況が分かる。自分自身に目を向け、発表することで、仕事ばかりでなく他者にも目を向け、お互いが配慮する雰囲気を作り出している。

6. 障害当事者の管理は誰がするのか

管理職という言葉があるのだから、働く障害者、 もしくは実習生の管理は上長の仕事だ、というのが 一般的な考えだろう. しかし本当にそうだろうか.

障害のある人は生活の中で、自己決定の場面が健常者に比べて少ない。医師の指示、家族(特に親)の指示、支援者の指示に従わざるを得ない事が多いと思われる。いつも誰かの支援・保護・管理のもとにおかれているため、意思表明や意思自体が希薄になってしまっている人を多く見かける。自分を表現することを、無意識のうちに遠慮しているとも言える。そこを打開し、自分の事は自分で管理する習慣を身につけてもらうことが、結果として管理職の負担を減らすことになる。

障害者に対応する専門のスタッフがいない中小企業においては、いかに管理者とはいえ、経験の浅い人が指導をしなくてはならない状況があり、管理者自身の調子を崩す原因になるという笑えない状況もある. 理想的なのは、責任が管理者ばかりに集中せず、組織全体が自然な形で支え合うこと、配慮要求も配慮も、スムースに行われていくことであろう.

そのような雰囲気の中では誰もが働きやすいので、 健常者の社員のメンタルヘルス向上にも有効である.

7. 実習中に起きる事象を乗り越える

実習生は、実習期間を、何事もなく過ごすことを 目標としている. いままで就労移行支援事業所で学 んできたことを発揮して、健常者のように働けるこ とを目指している. しかし、彼らは本当に健常者の ように働けるのか、と言えばそれは無理だ.

実習期間を難なく過ごし就労しても、実習中とは違う本物のストレスにさらされた時、調子を崩してしまいがちである。そうなるよりも、比較的責任の軽い実習期間中に色々と事象がおこり、それを職場全体で解決していく手法を手に入れることが有益である。

先日, 3ヶ月間に渡る実習をほとんど難なくこなした方が, 仕事時間中に会社を飛び出して行ってしまう出来事があった. 夕方にその話を聞いた時, 私は嬉しかった. なぜなら, その方はいままでそのような行動を取ってしまう事が時々あり, 就労に苦労してきたからだ. その方の, 極度に困った時に身を

隠してしまいたくなる衝動は、今後も改善することは難しいだろう。大事なことは障害を克服することではなく、そのような状況を乗り越える術を身につけていくことだ。何事もないままでは、乗り越える訓練ができないと考えるならば、実習中に起こったトラブルは、良い教材になる。

この時は、翌日の朝礼で社内の人たちに、会社を 飛び出されて残された人はどう感じたかを話し合っ てもらった。会社を飛び出した当事者は、自分のミ ス(実はこれは勘違いだった)のことと、その場か ら逃れることで頭が一杯だった。しかし翌日、冷静 になったところで周囲の声を聴くことで、失敗と自 分だけでなく、残された周囲の人に心を向けること ができた。皆、心配していたのである。話合いの結 果、しばらく席を外したくなったら、一言声をかけ てから外出して欲しい、ということになった。

このような経験を振り返り、何度もシミュレーションをすることにより、次に同じことが起きた時にその経験を生かして対処できるだろう。実習は何事もなく終えるのが良いのではなく、試行錯誤を学ぶ場である。これを、実習生、受入れ企業の双方が理解し、ゆったりとしたペースで学んでほしい。



名刺の加工風景

8. 実習生の指導

当社では実習生への業務指導は、いままでその業務を担っていた社員が担当する。特に管理職ではなく、一番経験の浅い社員だったりする。実習生がいる間に、次の実習生が来ると、先輩実習生が後輩実

習生に教えることになる.

この「人に教える」という体験は、人を大きく成長させる。特に、いつも誰かの支援の下にいた、受け身が多かった障害者にとっては、なかなか貴重な経験になる。当社ではそのような場面がよくあるが、教える立場の実習生や、障害のある当社社員の、こちらが予想していた以上の指導する力に驚かされる。

人に教えるには、自分が理解していることが不可 欠なので、内容をよく確認するようになるし、申し送り 事項を自ら作成し掲示するなどの工夫をするようにな る. 当社の社員が、指示待ちではない、自立型社員に 成長していったのは、確実に実習生の影響であった。

9. 実習生が企業にもたらす好影響

法律で障害者の雇用を義務づけられている規模の 企業ならいざ知らず、当社のような中小零細企業が 実習受入れをするには訳がある。それは、普段は忘 れがちな「働く」ということの本質を感じることが できるからだ。健常者にとって、労働は当たり前で、 多くの人にとっては日常生活である。仕事に対する 意欲を高く持ち続けるのは、なかなか難しい。そこ に、働くことに困難な人が入ってくると、どうなるか。

ある実習生は、精神の病を発症して、数年間療養した後、当社にやってきた。給料をもらえない実習であったにも関わらず、実習後の手紙には「久しぶりに働く喜びを思いだすことができました」と記されていた。実習後に、そのまま雇用して欲しいと言ってくださる方も多い。短期間だからこそ、緊張しながらも精いっぱい仕事にあたる姿は、慣れた環境で働く私達に様々なことを考えさせる。その真摯な姿に、こちらが学ぶべきところが実に多くあるのだ。

実習を受け入れることは企業にとっても学びの機会である、ということが広く知られ、1社でも多くの企業が実習生を受入れ就労を希望する障害者の技能開発が進むことを願ってやまない.

<参考文献>

1) 東京中小企業家同友会 http://www.tokyo.doyu.jp/

発達障害のある人の合理的配慮について

一障害者就労支援機関での実践から一

NPO 法人日本就労支援センター 藤枝 洋介

1. はじめに

・近年の障害者施策の状況について

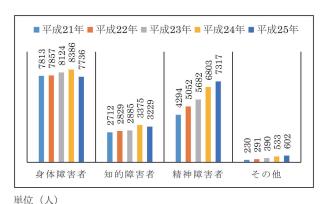
平成25年に民間企業での障害者の法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上がり、障害者雇用納付金の対象事業主も平成27年4月からは、常用雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象となった.企業で働く障害者も40万人以上に上る.

平成30年には精神障害者も雇用義務と明記されることになり、法定雇用率の算定基礎に精神障害のある人が加わることになる。ますます、障害者雇用の枠組みで就労を目指す人が増え、企業が支援機関に求めるサポートも大きくなっていくと予想される。さらに、近々では平成28年に障害者差別解消法が施行されるとともに、改正障害者雇用促進法も施行される。

障害者差別解消法では,不当な差別的取扱いを禁止し,国の行政機関や地方公共団体には障害者への合理的配慮の提供義務が課せられ,民間事業者には合理的配慮の提供の努力義務が課せられる。また,改正障害者雇用促進法で,就労する障害者に対し,民間事業者も合理的配慮の提供義務を負うこととなる。合理的配慮の具体的な内容は指針がでており,例えば視覚障害者であれば拡大文字,音声ソフトの活用,肢体不自由者であれば、スロープや手すりなどを設置することや,机の高さを調整し作業をしやすくするなどが言われている。ただし,これらの指針はあくまで好事例としての例示であるとされる。

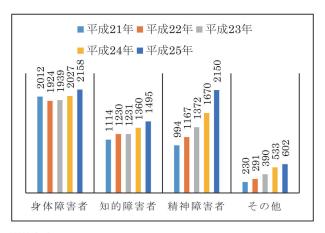
・障害者雇用の状況について

最近の障害者雇用情勢は平成25年に障害者雇用率 が引き上がってから、より一層売り手市場の傾向にあ る. 東京都の障害者雇用情勢を見てみると、図1に示 すように平成25年度の障害別新規求職者数では、身 体障害者. 知的障害者は減少しているのに対し. 精 神障害者は増加をしている。また、図2をみると、同 年. 障害別就職者数では3障害とも増加しているが. 精神障害者は前年比20%以上の増加率となっている. 就労支援の現場でも、東京都の障害者雇用情勢と変 わらず、精神障害者あるいは発達障害者の方からの 相談が年々増えている実感が大きい。最近では相談 内容の傾向も変化してきており、これまでの職業経験 の中で得たスキルを活かすことや自己実現を求める 人が増えてきている. 今後. 更に法定雇用率が引き 上がることが予想され、ますます企業の障害者雇用 へのニーズは高まっていくと考えられる. 精神障害者. 発達障害者が障害者雇用の労働市場で主要な人材に なっていくと、多種多様な働き方のニーズを持つ人材 がますます増えていくだろう.



位 (人)

図 1 障害別新規求職者数 (東京都)



単位(人)

図2 障害別就職者数(東京都)

出典:東京都福祉保健局『障害者雇用・就労推進連携 プログラム2014』

2. 合理的配慮と職業訓練

・支援者に求められること

前述した通り、平成28年の改正障害者雇用促進法にて障害者に対する合理的配慮の提供が民間事業者に求められてくる。現在、一定の指針は示されているが、具体的にどこまでが合理的配慮となるのかは今後の事例の積み上げで作っていくことが求められている。また同法では、合理的配慮が民間事業者にとって過重な負担である場合は、理由などを説明し、過重な負担でない範囲での合理的配慮を提供することを求めている。また、合理的配慮に関する措置については、事業主と本人で話し合い、決めていくこととされている。場合によっては支援者などに聞くことも可能とされる。

現在,障害者を対象とした就労支援では,職業能力の評価を受け,働くために必要な訓練を行って就労をするという過程だけでなく,働く中で職業能力の開発をしたり,実際の職場でインターンシップ等を行うなどをし,就職をする人も増えてきた.

就労支援員やジョブコーチが就職活動や職場定着のコーディネートをしたり、職場の従業員が障害者をサポートすることも多くなってきている.職場に障害特性を説明するなど、職場で相談したい配慮について就労支援員やジョブコーチが伝える場合もあ

る. 今後,「合理的な配慮」が求められると,そういった機会もますます多くなってくるだろう.

働いていく際、主体的に選択をした、自分で決めていく、決めていったという実感がある人の方が、課題に面した際の粘り強さや乗り越えていく力強さが大きい印象がある。支援者側が過度な介入をしてしまうと、そういった実感が持ちにくくなってしまう。「合理的な配慮」を考えていく際にも同じようなことが言える。

合理的配慮を障害特性から考えていくのではなく、本人が自分自身のこれからの職業生活において、どのような配慮があれば働きやすくなるのか、自分自身のスキルを職場で活かしていくためにどうすればいいかという視点で考えていくことで、本人や企業の力を伸ばしていきやすいのではないかと感じている.

・発達障害と生活のしづらさ、働きづらさ

最近では発達障害のある人からの相談が増えてき ている印象がある.

発達障害について障害特性と言われている特徴をいくつかあげてみたい。発達障害者支援法では、"自閉症"、"アスペルガー症候群"と"その他の広汎性発達障害"、"学習障害"、"注意欠陥多動性障害(以下ADHD)"、"その他の類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現する障害"と定義している。

"自閉症"、"アスペルガー症候群"では、社会性(指示されたルールを大切にするが、職場での暗黙のルールに混乱をする、協調性に乏しいあるいは過剰に相手の顔色を気にしてしまうなど)、コミュニケーション(言葉を正確に使おうとする気持ちが強い、会話が一方的になる、タイミングよく質問をしにくい、言葉の理解が率直ではっきり言われないと気づきにくいなど)、こだわりの強さや興味や行動が極めて限られていること(興味や関心が深く、集中して取り組む、見通しのついたことだと進めやすくなる、複数のことを担当すると、優先順位がわかりにくくなる、時間や場所の変更に不安を感じやすいなど)の3つの特徴がある。

"学習障害"では、読み書き(文字の区別がしにくい、 鏡文字になってしまうなど)や計算(数字や図形を 正確に写すのが苦手など)に関して特徴がある.

ADHDでは、不注意(注意が散漫で気が散りやすいなど)、多動(じっとしているのが苦手など)、衝動性(質問が終わる前に答えてしまう、思いつくと行動をしてしまいやすいなど)の特徴があるとされる.

また,発達障害のある人の中には感覚過敏や鈍麻(視覚,聴覚,嗅覚,触覚)などがある場合もあり,例えば,蛍光灯の光が苦手である,電話などが頻繁に鳴るような環境だと集中ができにくいなどがある.

ここに書かれているようなものがある程度あては まる人もいれば、ほとんどあてはまらない人もおり、 その人その人で生活のしづらさや働きづらさは変わ る. 環境によっても生活に影響がでなかったり、生 活のしづらさにつながることもある. 他の障害のあ る人に比べて、個別性も非常に高いように感じる.

・発達障害のある人に対してコミュニケーションに ついてのアンケートを実施

平成26年、一般社団法人発達・精神サポートネットワークの協力を得て、発達障害のある人にコミュニケーション面での生活のしづらさや働きづらさに関するアンケートを実施したことがある。アンケートは、同団体が運営をしている喫茶店を利用した当事者に依頼をした。結果は43名からアンケートを回収できた。質問内容は、①職場や生活の場面でコミュニケーションから生じる生活のしづらさや働きづらさについて(自由記述)②上記のしづらさに対して、工夫していること、あるいは希望するコミュニケーションについて(自由記述)③働きやすさについてチェックリストを用いて聞いた。③では、「幕張ストレス・疲労アセスメントシート」のMSFAS(I)D 経歴、具体的な仕事の内容にある項目を参考にし、選択式の設問として利用した。

自由記述欄では、コミュニケーションから生じる 生活のしづらさや働きづらさが率直な意見として書 かれていた、コミュニケーションに関して日頃から 困っていることを客観的に分析し自己理解をしてい るような印象を受けた. 印象深かったのは. 働きづ らさや生活のしづらさの項目だけでなく. 工夫して いる点についても非常に多くのことが書かれていた ことだ. 同団体では、日ごろから当事者研究会や当 事者サロンなどを開催し、同じような悩みを持つ仲 間と困りごとについて話し合うなどをしている. 普 段から困りごとや悩みについて考えている人が少な くなかったことを考慮に入れないといけないが、回 答者の9割以上が何かしら工夫している点を書いて いた。回答の内容を大きく分けると、コミュニケー ションをよりよくとるためのコツ、状況ごとに自分 なりの対応マニュアルを作っている, なるべくコ ミュニケーションをとらないようにしている。聞き 手に回るようにしている。の4点であった。中でも 聞き手に回るようにしているという回答が一番多 かった.

チェックリスト方式で「働きやすさ」について聞いた結果を図3にまとめた。その結果、①自分のペースで行う、②1人で行う、③指示されたことを行うに続き、④変化が多い、⑤変化が少ない、⑥物を相手にするが同順位で続いている。変化が多い、変化が少ないという正反対の項目が同じ順位に並んでいたり、少人数ではあるが、体全体を使う、いくつかの作業を並行して行うなどを選択していた人もいた。

アンケート結果は発達障害のある人の特性の多様性と個別性を改めて感じさせられるものであった. 合理的な配慮が求められてくると, こうした特性の何を, どう伝えるかも決めていく必要がでてくる. ただでさえ, 自分自身の特徴や得意不得意などを考えていくというのは時間のかかる作業である. 障害特性を整理し, 合理的な配慮として相手に説明できるようになるには大変な作業になるだろう. そうした作業をより効果的, 効率的に整理していく手段として, 職業訓練を活用できるのではないかと考えている.

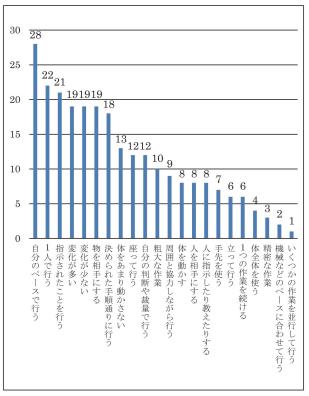


図3 「働きやすさ」のアンケート結果

・職業訓練に際するキャリアカウンセリングの重要性 発達障害のある人の職業訓練について考えてみたい.

就労をするため、職場が求める技術を身につけることを目的にして職業訓練を利用する人が多いと思うが、発達障害のある人への職業訓練では、キャリアカウンセリングがあるとより効果的であるように思う.

つまり、「技術」を身につけるだけでなく、指示の受け方や質問の仕方、仕事をする際にどんな工夫があった方が働いていきやすいのかなどを試しながら確認をし、キャリアカウンセリングの中で自己理解を進めていくことである。例えば、職業訓練の場では自分のもののように習得をしていた技術だったとしても、いざ職場に入ってみると、やり方が少し違っていたり、職場ごとのマニュアルがあったりして、思うように力を発揮できない場合などがある。発達障害のある人の就労では、技術だけでなく、技術をどう活かしていくかという視点も欠かせないだろう。

また、今後、発達障害であることを職場に伝える場合、合理的配慮について聞かれることが多くなるだろう。そうした時に、職業訓練とセットで障害特性について考える機会があれば、業務をするにあたって、どんな配慮が必要なのか、どう職場に伝えるとわかりやすいのかが整理されやすくなる。こうした障害特性について考えることは、その人のライフキャリアを考えていくことにもつながっていく。

これまでの経験から発達障害のある人と自己理解について考えていく際に重視しているポイントについて整理をしたい. ①本人主体で進めること, ②取り組む際に目的をはっきりとすり合わせること, ③他者と比べて考えるのではなく, 本人が感じることを元にして考えていくこと, ④どんなコミュニケーション手段でも大丈夫だという安心感が抱けるような環境であること, の4点である.

まず、本人主体で進めることについては、ここでは選択と決定を本人で行うことと言い換えられる。企業に配慮事項を伝える際、現状だと支援者がアセスメントした結果を元にして伝えることが多い。合理的な配慮について考えていく際に、本人が企業にどんな配慮事項を伝え、どこまでの範囲で障害特性を伝えるのかを、本人が主体的に決めて選択していけると、その後の就業生活で様々な困難を乗り越える力強さ、柔軟性にもつながっていきやすい。

取り組む際に目的をはっきりとすり合わせることについては、本人が主体的に進めていくうえでも欠かせないように思う。発達障害のある人の支援に限ったことではないが、本人が取り組んでいきたいと感じていなければ、自己理解の作業はうまくいかないことが多い。目的をすり合わせていく際には、本人が職業訓練を受け、何をしたいのかを確認していく、可能であれば、本人のこれまでの職業生活も振り返り、キャリアカウンセリングを行うことが求められる。

次に、本人が感じることを基準に話をすることについては、前述したアンケートの結果でもそうだったが、どんなところに働きにくさを感じているかは一人ひとり、内容も程度も異なる。本人が感じることを聞いていき、その中でどんなところが大変だっ

たか、あるいはどんなやり方がやりやすかったかなどを確認していく。何か工夫をすることで、やりにくかったことがやりやすくなるのであれば、その方法も相談していく。可能ならば、実際に働く職場を想定して、現実的に職場で取り入れることができる工夫なのかも考えていく。こうしたプロセスを考えることで、働きづらいことが、「働きづらさ」で終わらず、自分に合った働き方を考えていくことにもつながっていくだろう。

最後に、安心をして話ができる環境については、 対人援助支援では基本的な相談の技術である。前述 にあったアンケートにもあったように、特に発達障 害のある人はコミュニケーションに対して苦手意識 を持っている方が多い傾向にある。表現の言い回し やどこまで話をしていいのかを気にしながら話をし ていると、なかなか自己理解まで進んでいかない。 どんなことを言っても大丈夫だと安心ができれば、 自己理解へその分の力を回すことができ、効果も高 くなるだろう。

以上が、支援で重視しているポイントである.

3. 多様な側面をもった人として関わること

発達障害のある人の支援をしていて感じることは、社会の仕組みが変わるだけで、障害になることもあれば、障害にならないこともあるということである.

「障害者」として相談に来られると障害からその人を考えてしまいがちであるが、環境が柔軟に対応できれば、障害特性の影響で困ることが少なくなる。また、「障害者」であっても、子を持つ親であったり、労働者であったり、学校に通う学生であったり、誰もが多様な側面を持っている。

その人がその人らしく豊かな人生を送っていくためには、障害特性から働き方を考えていくのではなく、その人が職業生活設計を作成する中で、障害特性をどう扱っていくかを考えていくことが重要である。そうしていくことで、「障害者」としてではなく、一人ひとりが多様な側面を持った人として、自分の人生を歩んでいるという実感が持ちやすくなるよう

に感じている.

<参考文献>

- ・厚生労働省 報道発表資料(平成27年3月) 『改正障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」と「合 理的配慮指針」を策定しました』
- ・独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(平成24年3 月発行)

『障害者雇用マニュアル 発達障害者と働く』

・東京都福祉保健局(平成26年9月発行) 『障害者雇用・就労推進連携プログラム2014』

視覚障害者を対象とする就労移行支援事業の 活動状況に関する一考察

東京都視覚障害者生活支援センター 就労支援課 石川 充英

1. はじめに

就労移行支援事業は. 障害者総合支援法に基づ く一般就労を目指す65歳未満の障害福祉サービス受 給者証(以下,「受給者証」という)の交付を受け た障害者のための障害福祉サービスである. 東京都 視覚障害者生活支援センター*1(以下「センター」 という)は、平成22年4月より就労移行支援事業を 行っている. センターの就労移行支援の対象者は, 1) 画面読み上げソフトとキーボード操作によりパ ソコンを使い、事務的職業への就職をめざす視覚障 害者(以下、「事務的業務希望者」という)、2)あ ん摩マッサージ指圧師、きゅう師、はり師(以下、「理 療師」という)の国家資格を有し、企業内マッサー ジ師 (ヘルスキーパー) や高齢者施設での機能訓練 指導員への就職をめざす視覚障害者(以下.「マッ サージ業務希望者」という)、3) 在職中(休職・ 研修を含む)で、視力低下により担当業務の遂行が 困難な状況で、自治体がその状況を認め受給者証の 交付を受けた視覚障害者(以下「在職者」という) である. 視覚障害者を対象とした就労移行支援の事 業所や職業訓練校は全国的には少なく、大都市圏に 集中している状況である。東京ではセンターのほか に, 日本盲人職能開発センター, 視覚障害者就労生 涯学習支援センター、視覚障害者パソコンアシスト ネットワーク (SPAN) が訓練を行っている.

本稿の目的は、センターにおける5年間の就労 移行支援利用者の利用開始時と利用終了時の就労状 況、就労後の定着支援の現状と課題を明らかにする ことである.これらより、今後の視覚障害者の就労 移行支援の新たな方法を検討する基礎資料を得ることにその意義がある.

2. 研究方法

2.1 研究対象者

平成22年4月から平成27年3月までにセンターの 就労移行支援の利用を終了した視覚障害者(以下「利 用者」という).

2.2 研究方法

研究方法は、1)利用者の年齢、性別、障害程度等級の基礎データ、2)利用開始6ヶ月前と利用開始時の就労・離職状況、利用目的、3)利用終了時の就労状況、4)就労後の定着状況について、利用者の状況調査のデータから必要である項目を抽出し、記述統計を用いて分析を行った。

2.3 倫理的配慮

データの取り扱いと分析については、プライバシーの保護、データの匿名化などの個人情報保護、データの保管方法などに関する事項について倫理的配慮を十分に行い実施した.

3. 結果と考察

3.1 研究対象者の概要

平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の利用終了者は73名で、性別は男性42名、女性31名であった。利用開始時の平均年齢は38.8歳、年齢階層別で見ると18歳以上20歳未満4名、20歳以上

30歳未満11名,30歳以上40歳未満19名,40歳以上50歳未満31名,50歳以上61歳未満8名であった(図1).障害程度等級は,1級が30名(41.0%),2級が34名(46.6%),3級から6級までが9名(12.3%)で,障害者雇用のダブルカウントにあたる重度障害者が全体の88%であった(図2).

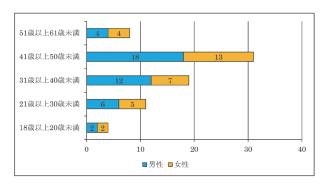


図1 性別と年齢構成

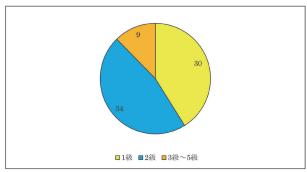


図2 障害程度等級

3.2 利用開始時の状況

利用開始 6 ヶ月前の状況は, 就労中42名, 在宅(離職者を含む)13名, 学生(理療師養成学校を含む)9名, 機能訓練利用 9名であった。6ヶ月前に就労していた42名のうちセンター利用開始時に就労していたもの20名, 離職者が22名であった(図3).

利用開始時の利用目的は、事務的業務希望者35名(47.9%)、マッサージ業務希望者17名(23.3%)、在職者20名(27.4%)、その他1名(1.4%)であった。その他の1名は、就労継続B型事業所の利用を希望しており、その利用のためには就労移行支援での評価が必要であったための利用であった(以下、「評価対象者」という)、一方、在職者20名の利用目的は、業務でパソコンを使用しているが、視力低下によりパソコン操作が困難となり、業務継続のためには画

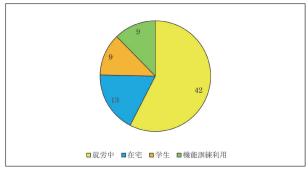


図3 利用開始6ヶ月前の状況

面読み上げソフト(スクリーンリーダー)とキーボード操作の習得, および業務切り出しの支援を必要としていることであった.

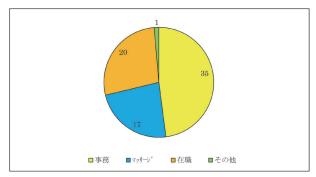


図4 利用開始時の利用目的

多くの自治体は、在職者の現状を考慮し、他に利用するサービスがないなどの理由から、その利用を認めていた.しかし、「就労移行支援は新規就職者の支援を目的としている」ということで、自治体から受給者証が交付されず利用することができなかった在職者もいた.

離職理由について、6ヶ月前に就労していた事務的業務希望者11名の場合、視覚障害により業務遂行が困難となったためが11名(100%)であった。一方、マッサージ業務希望者11名の場合、よりよい雇用条件を求めて8名(72.7%)、その他3名(27.3%)であった。事務的業務希望者の離職理由は視覚障害が要因であったのに対し、マッサージ業務希望者の離職理由は雇用条件であり、同じ視覚障害者の就労でも離職理由が異なっていることが明らかとなった(表1).

表 1 就労希望者の離職理由

| 離職理由 | 視力低下のため | 雇用条件 | その他 |
|------------|---------|------|-----|
| 事務的業務希望者 | 11 | 0 | 0 |
| マッサージ業務希望者 | 0 | 8 | 3 |

従来の視覚障害者の就労支援や職業訓練は、主に事務的業務希望者に対するものであった。センター利用者の35名(約48%)は事務的業務希望者で、従来の就労支援や職業訓練の対象者であった。一方、17名(約24%)がマッサージ業務希望者であった。これはヘルスキーパーや機能訓練などのマッサージ業務希望者に対する支援の必要性を示しているといえる。さらに、20名(約28%)が在職者であった。継続雇用のためには、業務遂行に必要なパソコン操作と業務切り出しのための支援を必要としていることも明らかとなった。

等級の状態で見ると、離職した事務的業務希望者 11名のうち1級1名、2級6名、3級から5級が4 名であった。一方、在職者20名の等級は1級5名、 2級15名であった。これは、業務内容や職場の理解 などによっては、障害の程度にかかわらず離職せざ るを得ない状況を示していると考える。(表2).

表2 離職者と在職者の等級

| | 1級 | 2級 | 3級から5級 |
|-------|----|----|--------|
| 離職者 | 1 | 6 | 4 |
| _ 在職者 | 5 | 15 | 0 |

3.3 利用終了時の就労状況

平成27年3月末時点の評価対象者1名を除く72名の利用終了時の状況を図5に示す.

事務的業務希望者35名の利用終了時の状況は,事務的職業への就労20名(57.2%),事務的職業以外への就労2名(5.7%),他の就労支援,または就労継続B型事業所の利用(待機を含む)7名(20.0%),理療師養成学校への進学2名(5.7%),その他4名(11.4%)であった.採用に至った要因としては,パソコンのスキルや人柄,支援機関のフォロー態勢が評価されたものと考える.一方,視覚障害者の事務的職業への就労の難しさを表しているといえる.特に前職が事務系職種ではない場合や特別支援校卒

業直後などの場合は、その傾向が顕著であった.

次に、マッサージ業務希望者17名の利用終了時の状況は、マッサージ業務への就労16名(94.1%)、 盲人ホームの利用1名(5.9%)であった。マッサージ業務、特にヘルスキーパーに関しては、1)視覚 障害者であることを企業側も認識していること、2) センターのプログラムに施術技術に維持向上の臨床 時間があること、3)センターで画面読み上げソフトによるパソコン操作を習得していることなどが、 採用に至った要因であると考える。

さらに、在職者20名の状況は、復職が18名 (90%)、 離職が2名であった。離職した2名のうち1名は、 将来的なことを考え、自ら決断して理療師養成学校 への進学であった。復職にあたっては、パソコンの スキルが向上したこと、担当する業務を切り出すこ とができたことなどが要因と考える。

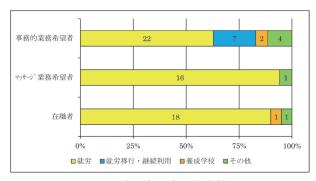


図5 利用終了時の就労状況

次に就労した38名の求人情報入手先を図6に示す.公共職業安定所(ハローワーク)の求人情報(障害者合同面接会含む)からの就労16名(42.1%),民間職業紹介会社の求人情報からの就労15名(39.5%),友人やセンターから就労した利用者の紹

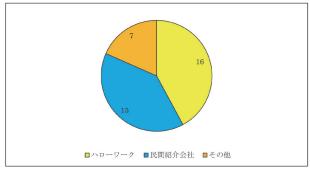


図6 求人情報入手先

介などが7名(18.4%)であった。

センターでは独自に求人開拓の活動は行っていない。そのため、ハローワークや民間職業紹介会社との連携は不可欠である。今後も連携を密に行っていく必要があると考える。

3.4 就職・復職時の定着支援の状況

就労した38名に対し、いわゆる障害者枠での就労37名、一般枠での就労1名であった。就労期間別で見ると、24ヶ月以上の就労13名、12ヶ月以上の就労12名、6ヶ月以上の就労6名、6ヶ月未満7名である。このうち、就労後1年未満での離職者が3名いた。就労者38名の1年以上の定着率は94.7%であった。

事務的業務希望者、およびマッサージ業務希望者の就労後の定着率が高いことの要因として次のことが考えられる。1点目として求人情報提供の段階から、企業側と利用者のスキルなどのミスマッチを起こさないように心がけ、その結果としてミスマッチが少なかったこと、2点目として面接試験に支援員が同席し、センターの支援態勢を直接企業担当者に話し、その後の顔が見える支援につなげたこと、3点目として利用者本人、または企業側の要望により、職場訪問を行い、問題や課題などに対して迅速に解決に取り組んだことなどが挙げられる。これらから就労移行支援に際してはきめ細やかで個人の特性を踏まえた支援と企業への理解と協力が得られるような支援の両者の支援が必要であると考えている。

就労後の定着は、本人の努力、企業側の配慮は大切であるが、就労移行支援事業所の定着支援態勢も重要である。定着支援について障害者総合支援法には、「就職後における職場への定着のために必要な相談、その他の必要な支援を行う¹⁾」と記されている。

就労した38名に対し、障害福祉サービス受給者証の支給期間内で定着支援を認めている自治体が26か所(68.4%)、認めない自治体が12か所(31.6%)で、自治体の対応のばらつきがある結果となった.

センターでは、利用者や企業担当者からの依頼に 応じ、受給者証の有無にかかわらず定着支援を実施 した. 具体的には、画面読み上げソフトやキーボードによる操作方法について、職場訪問や電話、メールでの対応が主な内容であった. 視覚障害者の雇用継続のためには、定着支援の内容や時期、方法などを含め、就労した利用者が安心して利用できるよう、就労支援の一環としてセンター、公的機関や所属企業など様々な職種が連携体制をとりながら、点から線、線から面へと繋ぐ役割を担っていく必要がある.

4. おわりに

視覚障害者の就労移行支援に対しては,事務的業務希望者,マッサージ業務希望者,在職者の利用ニーズがあることが明らかとなった.事務的職業希望者の就労率は5割強,マッサージ業務希望者は9割強,在職者の復職率は9割と就労移行支援事業所として一定の成果を上げているといえる.しかし,事務的業務希望者に対し,就労できない利用者がいたことから,一般企業への就労の適否を含め,評価を行う時期と内容についての検討が必要であると考える.さらに,定着支援に関しては,実施時期や頻度,対応項目などを検討していく必要がある.

<参考文献>

1) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法 律施行規則第6条の9

※1 東京都視覚障害者生活支援センター

昭和58年開設,障害者総合支援法の障害福祉サービスとして自立訓練(機能訓練・視覚)と就労移行支援のサービスを提供している通所型事業所である。東京都から社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会が指定管理を受け運営。自立訓練(機能訓練・視覚)とは、主に中途で視覚障害になった方に対して、白い杖を使った単独歩行の訓練(歩行訓練)、家事動作や調理などの訓練(日常生活動作訓練)、点字の読み書きやパソコンの基礎操作、視覚障害者向け録音機器の操作訓練などを行っている。

中途視覚障害者の職場復帰支援に係る地域障害者職業センターとの連携について

国立職業リハビリテーションセンター 相良 佳孝

1. はじめに

国立職業リハビリテーションセンター(以下「職リハセンター」という)は、厚生労働省により昭和54年に設置され、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく「中央広域障害者職業センター」と職業能力開発促進法に基づく「中央障害者職業能力開発校」の2つの側面をもち、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営している。

現在,身体障害,高次脳機能障害,知的障害,精神障害,発達障害を有する方たちを対象に職業評価,職業指導,職業訓練といった職業リハビリテーションを実施している.

職リハセンターでは開所以来, 視覚障害者を受け入れ, 多くの修了生を送り出してきた. 平成21年度には訓練コースが整備され視覚障害者を専門に受け入れる視覚障害者情報アクセスコースが設置された. 重度視覚障害者がパソコン操作を行うためには視覚障害者用の支援機器やソフトウェア(以下「ソフト」という)に関する技能を習得することが求められる. 視覚障害者情報アクセスコースでは事務系職種の就職を目指し, 支援機器・ソフトを活用した事務処理ができるように職業訓練を実施している.

地域障害者職業センター(以下「地域センター」という)は、障害者に対して職業評価、職業指導等を行うとともに、事業主に対しては雇用管理に関する相談・援助を行っている。また、各地域の関係機関に対しても助言や援助を行っている。

2. 職場復帰支援について

職リハセンターでは就職を目指す方を対象にした 職業訓練(以下「求職者訓練」という)の他に、疾 病や事故等により障害を受障し、休職中で職場復帰 を目指している方を対象にした職業訓練(以下「休 職者訓練」という)を実施している.

求職者訓練は原則として1年(視覚障害者手帳の等級が1級,2級の者は導入訓練を含む1年3ヶ月)の訓練期間が設定されているが、休職者訓練は6ヶ月を基本として訓練時間を設定している。休職者訓練では職場復帰に必要とされる知識及び技能、障害特性に応じた補完方法を習得する。また、必要に応じて休職者を雇用している事業主に対して職務設計、職場環境の整備等の職場復帰に係る助言や支援を行っている。

休職者訓練は事業主からの申し込みによって開始されるが、あくまで職場に復帰することを前提としている。この訓練は職場復帰の可能性を見極めるために利用することはできない。そのため、休職者訓練を始める前に休職者訓練の対象者・事業主・支援機関の三者間で十分に調整や相談を行う必要がある。職リハセンターに直接相談がくるケースもあるが、地域に根差した支援が可能である地域センターを経由して、相談・調整を行っていく方が望ましいと言える。

休職者訓練の流れは図1の通りである.

職場復帰を目的とした職業訓練の流れ図

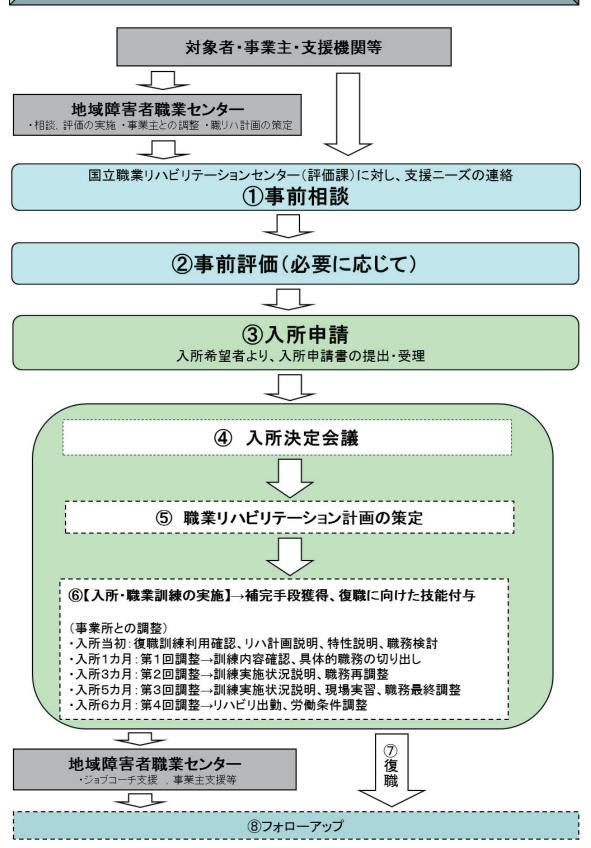


図1 休職者訓練に係る流れ図

3. 職場復帰に係る視覚障害者の課題

在職中に中途で視覚障害者となった場合,障害の 状況に応じて就業面や生活面で様々な課題が生じる ことになる. 例えば,就業面では職種転換が余儀な くされることや受障前と同じ方法(視覚的に確認) でパソコン操作や紙媒体を扱った職務に従事するこ とが困難となってしまう. また,生活面では食事や 通勤を含む歩行といった点で専門的な支援の基に訓 練を行う必要が出てくる. しかし,これらの課題を クリアしていく上で,一人で支援機器・ソフトを選 定することや必要とされる技能を独学で身に付けて いくことは極めて難しいと言える.

そこで、職リハセンターと地域センター、さらには対象者の地元の支援機関が連携して必要な支援を行う。本稿では、中途視覚障害者が職場復帰するまでの経過を事例に基づき報告する。

4. 職リハセンターと地域センターの役割と 課題

職リハセンターと地域センターが持つ機能を最大限に活用するためには、それぞれの役割を踏まえ支援していく必要がある.

4.1 職リハセンターについて

職リハセンターでは、障害の状況に応じた支援機器・ソフトの選定に係る助言及びそれらを活用した職務遂行に関する技術的な訓練が可能である。また、事業主は視覚障害者がどのような職務が担当可能かというイメージを持っていないことが多いため、職務抽出に係る支援も必要となる。しかし、遠隔地という地理的な課題を伴いやすく、地域に密着した支援を十分に行うことが難しい現状がある。

4.2 地域センターについて

地域センターは、休職者と事業主との職場復帰に 向けた支援のコーディネートや地域に根差した支援 が可能である.しかし、視覚障害者の利用者数が少 ないため、特に支援機器・ソフトや技術的な支援ノウハウの蓄積がしづらい現状がある.

5. 職リハセンター入所までの経緯

今回の事例で取り上げる対象者は進行性の疾病による視覚障害があり、中心部がわずかに見える視野狭窄という状況であった.進行性ということもあり、事業所としては業務の継続は難しいと考えていた面があった.そこで、対象者が最初に地元の支援機関に相談し、職リハセンター見学による情報取得を行った.この見学により対象者が職場復帰の可能性を見出すことができたことから、地域センターへ相談し、職場復帰支援のコーディネートによって事業所が再検討を行った結果、職場復帰を果たすことになった.そこで職場復帰に当たり、職リハセンターで職業評価を実施し、6ヶ月の職場復帰訓練を実施することになった.

6. 訓練カリキュラムの策定

訓練カリキュラムの策定に当たっては、現段階で不足するスキルは何であるか、職場復帰後に想定される職務は何であるかを踏まえた職場復帰計画書を事業所から提出していただいている.

特に事業主が重度視覚障害者の雇用経験がない場合には、どのようなスキルを身に付けると良いのか、どのような職務を担当させることができるのか分からないことも多いため、技能的な部分や想定される職務等の助言を事業主に対して行うことがある.このように事業所への支援を踏まえつつ、訓練カリキュラムを策定している.

今回の事例では6ヶ月の訓練期間中に実施すべき 主な訓練内容として,画面読み上げソフト・インター ネット活用・表計算ソフト・プレゼンテーションソ フト・事業所課題とした. なお,事業所課題につい ては、訓練の後半に取り入れることとした.

表1は主な訓練内容の一覧となっている.

表 1 実施する訓練内容一覧

• 実施内容

【OSの利用等】

| ## (根別の | 視覚障害者用ソフトの利用 | | 画面読み上げソフト(Jaws)の設定、操作方法 | |
|---|-------------------------------------|------------|---|----------------------------|
| Cutookでのゲールの閲覧 作成、送信等の操作、InternetExplorerでのパットル・イソターネットの利用 | 視覚障害 | 者用機器の利用 | 拡大読書器の操作方法 | |
| Excelの基本操作 | Windows | の操作 | キー操作によるファイル、フォルダ管理、キー操作に合わせた設定変更 | |
| Excelの基本操作 | メール・ インタ- | -ネットの利用 | | |
| 裏作成の流れ (新藤操作・セルの塗りつぶし、文字種・文字サイズの変更表示形式(桁区切りや%表示)の設定、列・行の操作(列幅・行高調整、挿入、削除) 絶対参照・相対参照 セル番地の絶対参照・相対参照、形式を選択して貼り付け 基本的な関数 SUM・AVERAGE・MAX・MIN・COUNT・COUNTA・RANK・ROUND・ROUNDDOWN が付きる 単一基準の並べ替え、複数基準の並べ替え 論理関数 論理関数 IF・AND・OR・IFのネスト ワークシートの連携 検索関数① VLOOKUP・HLOOKUP・範囲に名前をつける ワークシート間の計算 ワークシート間の計算 分シートのセル参照(関数使用の場合)・串刺し計算 (財産・等の設定・用紙の向き変更・縮小・指定ページ印刷・指定範囲印刷・ヘッター等の設定 (事業所課題) 日付関数 MATCH・INDEX (別が・MOD・SUMIF・COUNTIF (TODAY・NOW・OATE・YEAR・MONTH・DAY・WEEKDAY・DATEDIF、日付の表示形式・曜日の表示形式・曜日の表示形式・曜日の表示形式・文字列の表示形式 (変字列関数 (大学列の表示形式・文字列の表示形式 (大学列の表示形式 (大学列の分 (大学列の表示形式 | 【Excel】 | | | |
| 大作成の流れ 表示形式(桁区切りや%表示)の設定、列・行の操作(列幅・行高調整、 挿入、削除) 絶対参照・相対参照 セル番地の絶対参照・相対参照、形式を選択して貼り付け 基本的な関数 SUM・AVERAGE・MAX・MIN・COUNT・COUNTA・RANK・ROUND・ROUNDDOWN 並べ替え 単一基準の並べ替え、複数基準の並べ替え 論理関数 IF・AND・OR・IFのネスト フークシートの連携 VLOOKUP・HLOOKUP・範囲に名前をつける フークシート間の計算 がしているいでは、対しているの変更・コピー・移動・削除・挿入・別シートのセル参照 プークシート間の計算 がいるの設定・用紙の向き変更・縮小・指定ページ印刷・指定範囲印刷・ペッター等の設定 データベースの利用 オートフィルタ・フィルタオブション 検索関数② 内付関数 MATCH・INDEX 資格関数 内付関数 TODAY・NOW・DATE・YEAR・MONTH・DAY・WEEKDAY・DATEDIF、日付の表示形式、曜日の表示形式、曜日の表示形式、曜日の表示形式 マ字列関数 LEFT・RIGHT・MID・VALUE・LEN・FIND・PHONETIC・ASC・JIS・LARGE・SMALL・&演算数値の表示形式・文字列の表示形式 CSV形式の読み込み CSV形式のデータ読み込み、別ファイルへのシート移動 関数問題 関数利用に特化した課題 ビボットテーブル クロス集計等 グラフ、精み上げ縦棒(横棒)グラフ、折れ線グラフ、円クラフ、テクラフ等 総合問題 関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題 【PowerPoint】 文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ペッダー・フッターの設定 資料作成 車鼻のスキル等に関するブレゼンテーション資料作成 【事業所課題】 Excel 事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | | Excelの基本操作 | データ入力(数値入力・文字入力方法)、数式入力、拡張子について | |
| #A、削除) | | | 罫線操作・セルの塗りつぶし、文字種・文字サイズの変更 | |
| 関数数理解析 SUM・AVERAGE・MAX・MIN・COUNT - RANK・ROUND・ROUNDUP・ROUNDDOWN 道本的な関数 SUM・AVERAGE・MAX・MIN・COUNT - RANK・ROUND・ROUNDUP・ROUNDDOWN 道本的な関数 単一基準の並べ替え、複数基準の並べ替え 論理関数 IF・AND・OR・IFのネスト フークシートの連携 シート名の変更・コピー・移動・削除・挿入・別シートのセル参照 検索関数① VLOOKUP・HLOOKUP・範囲に名前をつける フークシート間の計算 別シートのセル参照(関数使用の場合)・串刺し計算 印刷 余白設定・用紙の向き変更・縮小・指定ページ印刷・指定範囲印刷・ヘッダ・等の設定 データベースの利用 オートフィルタ・フィルタオプション 検索関数② MATCH・INDEX 算術関数 INT・MOD・SUMIF・COUNTIF 日付関数 INT・MOD・SUMIF・COUNTIF 日付関数 TODAY・NOW・DATE・YEAR・MONTH・DAY・WEEKDAY・DATEDIF、目付の表示形式、文字列関表示形式 でタラ列関数 こSV形式の読み込み、別ファイルへのシート移動 関数問題 関数利用に特化した課題 ビボットテーブル クロス集計等 グラフ 縦棒(横棒)グラフ、積み上げ縦棒(横棒)グラフ、折れ線グラフ、円グラブ等)の表示に対した課題 <td <="" rowspan="2" td=""><td></td><td>表作成の流れ</td><td></td></td> | <td></td> <td>表作成の流れ</td> <td></td> | | 表作成の流れ | |
| 関数 理解 | | | 絶対参照·相対参照 | セル番地の絶対参照・相対参照、形式を選択して貼り付け |
| 製型 解・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ | | 基本的な関数 | SUM·AVERAGE·MAX·MIN·COUNT·COUNTA·RANK·ROUND·ROUNDUP·ROUNDDOWN | |
| 理解・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | 関 | 並べ替え | 単一基準の並べ替え、複数基準の並べ替え | |
| ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ | 数 | 論理関数 | IF·AND·OR·IFのネスト | |
| ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ | 埋 解 | ワークシートの連携 | シート名の変更・コピー・移動・削除・挿入・別シートのセル参照 | |
| 中刷 余白設定・用紙の向き変更・縮小・指定ページ印刷・指定範囲印刷・ヘッダー等の設定 データベースの利用 オートフィルタ・フィルタオプション 検索関数② 技術関数 INT・MOD・SUMIF・COUNTIF 日付関数 TODAY・NOW・DATE・YEAR・MONTH・DAY・WEEKDAY・DATEDIF、日付の表示形式、曜日の表示形式 文字列関数 LEFT・RIGHT・MID・VALUE・LEN・FIND・PHONETIC・ASC・JIS・LARGE・SMALL・&演算 数値の表示形式・文字列の表示形式 CSV形式の読み込み CSV形式のデータ読み込み、別ファイルへのシート移動 関数問題 関数利用に特化した課題 ピボットテーブル クロス集計等 グラフ 縦棒(横棒)グラフ、積み上げ縦棒(横棒)グラフ、折れ線グラフ、円グラブ等 総合問題 関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題 【PowerPoint】 機能理解 文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定 資料作成 自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成 【事業所課題】 Excel 事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | | 検索関数① | VLOOKUP·HLOOKUP·範囲に名前をつける | |
| ・ | シ | ワークシート間の計算 | 別シートのセル参照(関数使用の場合)・串刺し計算 | |
| 作権 検索関数② MATCH-INDEX 算術関数 INT・MOD・SUMIF・COUNTIF 日付関数 TODAY・NOW・DATE・YEAR・MONTH・DAY・WEEKDAY・DATEDIF、日付の表示形式、曜日の表示形式 文字列関数 LEFT・RIGHT・MID・VALUE・LEN・FIND・PHONETIC・ASC・JIS・LARGE・SMALL・&演算子数値の表示形式・文字列の表示形式 CSV形式の読み込み CSV形式のデータ読み込み、別ファイルへのシート移動 関数問題 関数利用に特化した課題 ピボットテーブル クロス集計等 グラフ 縦棒(横棒)グラフ、積み上げ縦棒(横棒)グラフ、折れ線グラフ、円グラフ等 総合問題 関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題 【PowerPoint】 検能理解 文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定 資料作成 自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成 【事業所課題】 Excel 事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | | 印刷 | | |
| 算術関数INT・MOD・SUMIF・COUNTIF日付関数TODAY・NOW・DATE・YEAR・MONTH・DAY・WEEKDAY・DATEDIF、日付の表示形式、曜日の表示形式、曜日の表示形式 文字列関数LEFT・RIGHT・MID・VALUE・LEN・FIND・PHONETIC・ASC・JIS・LARGE・SMALL・&演算子数値の表示形式・文字列の表示形式文字列関数CSV形式の読み込みCSV形式のデータ読み込み、別ファイルへのシート移動関数問題関数利用に特化した課題ピボットテーブルクロス集計等グラフ縦棒(横棒)グラフ、積み上げ縦棒(横棒)グラフ、折れ線グラフ、円グラフ等総合問題関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題【PowerPoint】文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定資料作成ウラスキル等に関するプレゼンテーション資料作成【事業所課題】Excel事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | | データベースの利用 | オートフィルタ・フィルタオプション | |
| 日付関数TODAY・NOW・DATE・YEAR・MONTH・DAY・WEEKDAY・DATEDIF、日付の表示 形式、曜日の表示形式 | | 検索関数② | MATCH·INDEX | |
| 日付関数形式、曜日の表示形式文字列関数上EFT・RIGHT・MID・VALUE・LEN・FIND・PHONETIC・ASC・JIS・LARGE・SMALL・&演算子数値の表示形式・文字列の表示形式文字列関数CSV形式の読み込みCSV形式のデータ読み込み、別ファイルへのシート移動関数問題関数利用に特化した課題ピボットテーブルクロス集計等グラフ縦棒(横棒)グラフ、積み上げ縦棒(横棒)グラフ、折れ線グラフ、円グラフ等総合問題関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題【PowerPoint】文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定資料作成自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成【事業所課題】Excel事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | | 算術関数 | INT · MOD · SUMIF · COUNTIF | |
| 文字列関数子 数値の表示形式・文字列の表示形式 CSV形式の読み込み会認の表示形式・文字列の表示形式 CSV形式のデータ読み込み、別ファイルへのシート移動関数問題関数利用に特化した課題ピボットテーブルクロス集計等グラフ縦棒(横棒)グラフ、積み上げ縦棒(横棒)グラフ、折れ線グラフ、円グラフ等 関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題【PowerPoint】文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定 自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成資料作成自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成【事業所課題】Excel事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | | 日付関数 | 1 | |
| 大学の表示形式Excel数値の表示形式・文字列の表示形式 CSV形式のデータ読み込み、別ファイルへのシート移動関数問題関数利用に特化した課題ピボットテーブルクロス集計等 がラフ等総合問題関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題【PowerPoint】大字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定資料作成自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成【事業所課題】Excel事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | | 文字列関数 | 1 | |
| 関数問題関数利用に特化した課題ピボットテーブルクロス集計等グラフ縦棒(横棒)グラフ、積み上げ縦棒(横棒)グラフ、折れ線グラフ、円グラフ等総合問題関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題【PowerPoint】文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定資料作成自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成【事業所課題】Excel事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | | | 数値の表示形式・文字列の表示形式 | |
| ピボットテーブルクロス集計等グラフ縦棒(横棒)グラフ、積み上げ縦棒(横棒)グラフ、折れ線グラフ、円グラフ等総合問題関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題【PowerPoint】文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定資料作成自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成【事業所課題】Excel事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | | CSV形式の読み込み | CSV形式のデータ読み込み、別ファイルへのシート移動 | |
| グラフ縦棒 (横棒) グラフ、積み上げ縦棒 (横棒) グラフ、折れ線グラフ、円グラフ等総合問題関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題【PowerPoint】文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定資料作成自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成【事業所課題】Excel事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | 関数問題 | | 関数利用に特化した課題 | |
| グラフ等総合問題関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題【PowerPoint】文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定資料作成自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成【事業所課題】事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | ピボット | テーブル | クロス集計等 | |
| 【PowerPoint】機能理解文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定資料作成自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成【事業所課題】事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | グラフ | | 縦棒(横棒)グラフ、積み上げ縦棒(横棒)グラフ、折れ線グラフ、円 グラフ等 | |
| 機能理解 文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定 資料作成 自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成 【事業所課題】 Excel 事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | 総合問題 | | 関数だけでなく、ピボットテーブルを駆使した課題 | |
| 資料作成自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成【事業所課題】事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | 【PowerP | oint】 | | |
| 【事業所課題】 Excel 事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | 機能理解 | | 文字サイズ・行間の調整、図形の挿入、ヘッダー・フッターの設定 | |
| Excel 事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | 資料作成 | | 自身のスキル等に関するプレゼンテーション資料作成 | |
| | 【事業所記 | 課題】 | | |
| PowerPoint 事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | Excel | | 事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | |
| 1 | PowerPoi | nt | 事業所で想定される業務に合わせた課題(事業所より情報収集) | |

7. 支援機器・ソフトの選定

支援機器・ソフトについては、対象者の障害状況 から画面読み上げソフト・拡大読書器・点字ディスプレイを整備し、訓練を実施した、点字ディスプレイについては当初の計画では事業所において整備する支援機器に含まれていなかったが、訓練で試験的に使用したところ、作業が効率的に行えることが確認できたため、使用機器として後から加えている.

新しい支援機器を整備したことから、表2の通り実施内容に点字ディスプレイに関する訓練を追記し、訓練カリキュラムを一部変更して訓練を実施した.

表2 実施内容の一部変更

視覚障害者用 機器の利用 拡大読書器の操作方法、点字の 読み取り速度向上及び点字ディスプレイの操作方法

支援機器を設置する場合には、ある程度の机の幅が必要とされる。写真1は支援機器設置のイメージであり、机は縦80cm、横120cmとなっている。写真1の左側に設置されている支援機器が拡大読書

器,キーボード手前に設置されている青い機器が点字ディスプレイ,画面読み上げソフトはパソコン内にインストールされている.画面読み上げソフトを使用すると音が出るため,基本的にはイヤホンを付けて作業をすることとなる.

8. 事業所(本社)への中間報告

支援機器・ソフトの整備後、訓練カリキュラムに 沿って訓練を実施していく中で、訓練期間の半分に あたる3ヶ月が経過した時点で、事業所を訪問し中 間報告を行った。

8.1 プレゼンテーション

対象者が事業所(本社)において、プレゼンテーションソフトを活用してプレゼンテーションを行った.内容としては、訓練内容・障害状況・障害に対する配慮事項とした.この時、地域センターの障害者職業カウンセラーが同席して対象者の状況を把握すると共に、事業所(本社)に対して今後の地域センターとしての役割やジョブコーチ支援制度について説明を行った.

なお, 点字ディスプレイの整備については, 当

初の計画にはなかったものの、プレゼンテーション場面において当該機器を利用することのメリットを説明し、職場復帰後に整備する支援機器の一つとして検討することになり、職場復帰後には実際に整備されている.



写真1 支援機器設置のイメージ

8.2 事業所課題について

事業所に訓練の後半で実施する課題を確認したところ,文書作成ソフト(Word)と表計算ソフトの応用(Excel VBA)までの要望が出されたため、表3の通り実施内

容を追加し、それらの内容を取り入れて残り3ヶ月間の訓練を実施した。

表3 事業所課題の追加

| ExcelVBA | ExcelVBA の基本的な文法を理 |
|-----------|--------------------|
| | 解する |
| [Word] | |
| Word の基本的 | 書式設定(フォント、文字種、 |
| 機能理解 | ページ設定、ヘッダー・フッタ |
| | 一、検索と置換、印刷設定等) |
| ビジネス文書の | 社内文書・社外文書のルール、 |
| 体裁理解 | ビジネス文書作成 |
| 簡易的な表作成 | Word 内での表作成 |

9. 就業場所(職場復帰先)の訪問

中間報告では一定の理解は得られたものの事業所の総務部門担当者へ向けたものであり、実際に対象者が働く現場の職員はいなかったため、訓練が修了する前に就業場所を訪問し、現場の職員向けに以下の項目について実施した。この時、職リハセンター、地域センターの障害者職業カウンセラーとジョブコーチ、対象者が最初に相談した地元の支援機関の職員にも同席をお願いした。

9.1 プレゼンテーション

対象者がプレゼンテーションを行った. 内容については中間報告と同様, これまでの訓練内容・障害状況・障害に対する配慮事項とした. この時, 幸いにも同じ執務室内で働く他の職員全員に聴講していただくことができ, 質疑応答を通して就業場所の職員との相互理解を図ることができた.

9.2 各種支援機関の役割について

各種支援機関,対象者,事業主が共通の認識を持ってサービスの提供・利用をしていくことが重要であるため, それぞれがどのような役割を担っているのか, また今後, 対象者または事業主が困った際にどこに問い合わせれば良いのかを説明している.

職リハセンターでは支援機器や技能面について所

掌し、地域センターではジョブコーチ支援による事業主や対象者への支援を実施することとした。また、対象者が最初に相談した地元の支援機関では通勤を含めた生活面に関する支援などを実施することを確認した.

9.3 環境整備

就業場所は窓から直射日光が入るため、それを避 けることができる席に支援機器を配置した.

画面読み上げソフトについてはインストール済みであり、画面読み上げソフトと点字ディスプレイの連動については特殊な操作が必要なことから職リハセンターの指導員が調整を実施したが、この時には調整がスムーズに行えなかったため、後日、メーカーに確認してフォローアップとして引き続き支援していくこととした.

10. フォローアップ

10.1 職リハセンターによるフォローアップ

(1) 支援機器の設定

事業所へ訪問した際に正しく動作させることが出来なかった機器設定に対し、メーカーに現状を説明し問い合わせてトラブルシュートを行った.しかし、不具合の原因が不明であり、なかなか解決することができなかった. 結果的には無事に設定することができ解決したが、原因は作業手順や支援機器・ソフトによる不具合ではなく、事業所で使用しているパソコン自体の不具合が取り除かれた後の設定作業については、遠隔地ということもあり直接事業所を訪問して設定する前に、事業所のシステム管理者の方の協力を得ながらメールや電話のやり取りの中で設定していただいている.

事業所訪問時に支援機器・ソフトを整備したが, 近い将来には事業所のパソコン端末の入れ替えが予 定されていることから,現在の設定手順を事業所の 方にも記録してもらうと共に,必要に応じてフォ ローアップすることとしている.

(2) 事業所独自のソフトに対する技能支援

事業所では独自に開発・使用しているソフトが存在することがある. そのような場合, 職リハセンターで訓練が行えないため, 職場復帰後に別途対応する必要がある.

今回の事例では、作業内容が主にWEBブラウザを使用するものであり、①メールを選択できるが開けない、②特定のボタンやドロップダウンリストにフォーカスが当たらない、③エディットボックスに文字が入れられないという内容で、解決策を求める問い合わせがあった。職リハセンターにおいて、全く同じ環境を用意することは出来ないが、図2(実際に事業所で使用しているものとは異なる)のような操作画面を見ることで操作方法の推測は可能なため、操作画面をキャプチャした画像を送付していただき、それを基に操作に関する手順書を作成して事業所に提供したところ、問題の解決につなげることができた。



図2 WEBブラウザ上のメニュー画面(例)

10.2 地域センターによるフォローアップ

事業所(本社)への中間報告等を踏まえ、職場 復帰後の支援課題や支援頻度等について対象者及び 事業所と打ち合わせた上で、職場復帰後からジョブ コーチが事業所を訪問して対象者の状況確認等の支 援を実施している.

10.3 地域の支援機関によるフォローアップ

対象者の障害は進行性であるため、将来的に通勤 や生活面でのさらなる支援が必要となる場合が想定 される.このため、状況に応じて必要な支援が得ら れるよう協力依頼を行った.

11. 今後の課題

事業所には様々な職務が存在しているが、同じ職務であっても事業所によって作業の進め方や使用しているシステム・様式は異なる。これに対応するために職リハセンターで訓練したことを事業所内で応用させることは求められるが、可能な限り事業所内で行われている作業そのものを入所期間中に訓練できることが望ましい。今回の事例では実施できなかったので、事業所が遠隔地であることやセキュリティ上の問題点等を解決する工夫を検討していきたい。

また、オペレーティングシステム・オフィス系ソフト・事業所独自のソフト等のバージョンアップがあるため、それでも対応できるように継続して支援していける体系作りも必要であると言える.

12. まとめ

前述したように中途で視覚障害になった場合には 就業面や生活面で様々な支援が必要とされ、その支 援については障害状況や職場環境により異なるため 個別性の高い専門的なものとなる. 対象者や事業主 がどのような支援を受けられるのか、または受ける べきなのかといった情報を持っていないこともある ため、情報提供を行いつつ両者がどのようなニーズ を持っているかを把握していくことは非常に重要な 作業と言える.

本事例においても職場復帰に至ったポイントとしては、職リハセンターと地域センター及び地域の支援機関が①職場復帰までのコーディネート、②訓練期間中の中間報告、③就業場所(職場復帰先)の訪問、④職場復帰後のフォローアップという4つの場面で緊密な連携を図り、それぞれのメリットを活かしながら対象者や事業主を支援していくことができたことにある。

今後も事業主及び視覚障害者に対する有機的な支援連携が図れるように継続的な情報共有をしていくことが重要だと思われる.

パソコンによる覚えやすい ローマ字入力「愛うえお」

奈良県立高等技術専門校 販売実務科 脇 長春

1. はじめに

知的障害のある訓練生は、単純なローマ字を覚えることが苦手であるため、この教材によって少しでも理解を得られるきっかけになればと思い開発した教材です.

販売実務科の訓練生は、開校当初と比べますと 資質や能力に少しずつの変化が窺えるため、コン ピュータ訓練においても教材の改良や研究創作制作 も進めています。

特にこの2年間においては、ひらがな入力の訓練生が多くなっています。中学や高校の授業で、「ローマ字を覚えきれないために、ひらがな入力を薦められた」と言う訓練生もおり、能力がありながら自分であきらめている訓練生もいます。

そこで、パソコンやスマートホンなどで無理なく 楽しくゲーム感覚でローマ字入力が出来るように本 教材の研究開発にあたりました。

2. 教材の工夫点

2.1 他の類似教材と比較して

- (1) パソコン及びOSの操作方法も同時に学習できます.
- (2) 表計算ソフトや文書作成ソフトの使い方も平行して学習することもできます.

2.2 知的障害者に向けた開発にあたっての工夫点

(1) ローマ字入力をより覚えやすくと考え、自分の

名前や住所の入力, また, 反復文字などを基本操作の習得用文字としました.

- (2) 履歴書は、就職に向けて必要となる書類となる ため、入力作業自体が、手書き履歴書の見本とな ります。(アルファベットのふりがな)
- (3) 道路標識は、通学途中で必ず目にする情報源ですが、標識の漢字を読むのは困難です。一般に道路標識は、図1のように地名の下にローマ字で記載されています。ローマ字を習得することによって、たとえ漢字が読めなくとも、ローマ字を読むことができれば漢字が読めた事と同等になり日常生活で不便を感じなくなります。



図1 一般的な道路標識の記載例

2.3 作業性

上記2.1及び2.2をふまえて、下記の作業性を投入することとしました.

(1) 入力作業の楽しさ

入力作業を 少しでも楽し

カラー文字

抜き文字

く行えるよう, カラー文字や色ベタ地にカラー文字の浮き出しや抜き文字などを採用した.

(2) 覚えやすさ 例えば、ローマ字入力において**KとA**で[か] となることを、漢字の偏と旁に置き換え、偏Kと 旁Aを左右に大きく分離しました。

(3) 重複文字の入力

「あかさか・かかく・ささき・たたみ・ななめ・ははおや」などの重複文字の入力作業は、同じキーを多く使用するため、他の言葉に比べて早く打てるようになったと、やる気の醸成に繋がります.

(4) 入力作業のレベルアップ化とそのポイント及び実施時期

販売事務科では、パソコン入力のスキルを判断するため、体験日にパソコンの体験プログラム(図2・図3)を実施します。また、入校して一番初めのパソコン訓練時にも実施します。この時のデータで短期記憶や手先の動きなどの訓練生の能力を把握します。

入力作業の結果から、以下のようにレベル分けを 行い、個々の訓練生のスキルに応じたプログラムを 展開します.

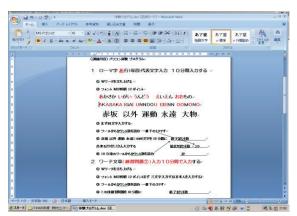


図2 体験プログラム

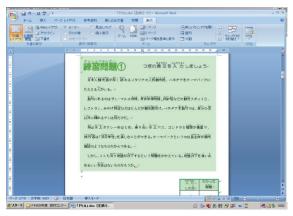


図3 練習問題 旅行記

A (初歩編): ローマ字を覚えておらず、かつ入力も 遅い. (ローマ字表を見て入力する生

B(基礎編): ローマ字を覚えておらず、かつ入力も 遅い. (ひらがな入力する生徒)

C (応用編): ローマ字を覚えていないが, 入力は極 めて早い.

D (実践編):ローマ字を覚えているが、入力は遅い. E (発展編):ローマ字を覚えている.かつ入力も早

以上を把握した上で、A~Eの生徒の特性を考えて授業をスタートします。作業順序は、「初歩編→基礎編→応用編→実践編→発展編」で、レベルEの訓練生も復習を兼ねて順に作業をします。

2.4 作業内容

(1) 初歩編 (訓練レベルA及びB)

13

ひらがな入力のみを習得している訓練生が多くなったことから,今期開発した教材では,ローマ字を覚えるきっかけになるような内容にしています.

日本や中国の漢字文化圏において漢字の基本の一つである、偏と旁の表現方法(魚偏に旁を青で鯖(さば)、弱で鰯(いわし)と意味も変わってくる。)を参考に<u>左側の子音と右側の母音を大きく離し表組み</u>を制作しました。(図4の下か行K・A)

(2) 基礎編 (訓練レベルA及びB)

この教材は、重複文字を入力することで、体感的に指がキーボードの位置を覚えます。たとえば、かかく・ささき・たたみ・ななめなどです。 開校時の開発教材です。 訓練生は、体感(指先)が優れているのかよく覚えてくれました。

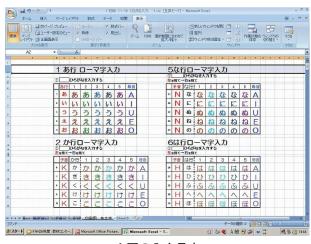
(3) 応用編(訓練レベルC, D, E 履歴書関係) 誰よりも一番よく知っている自分の名前と住 所の入力訓練で是非とも覚えてほしいローマ字 入力です。 パソコンで履歴書を入力することで、手書きに 自信のない訓練生が安心した様子が窺えました. さらに手書き履歴書の見本になります.

(4) 実践編 (常識用語など知識習得のためにしてほしい教材)

都道府県名の入力は50音順に並べ換えてあり、 ひらがなで出題された解答を漢字・カタカナで入 力作業を行います.



偏と旁を左右分離し〔か〕KとA



上図の入力見本 図4 ローマ入力1(あ)から16(ん)



図5 自分の名前NARA TAROU 奈良 太郎

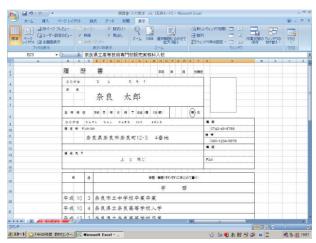


図6 履歴書の名前・住所の入力

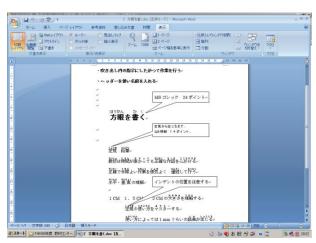


図7 簡単文の入力(40文字程度の短文)

・市役所からの広報文(あいさつ文など) 産業振興課(有害鳥獣駆除)ほか(図8)

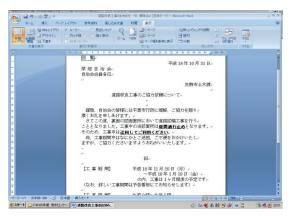


図8 市役所からの広報文

【アルファベット入力赤坂について】

販売実務科が平成19年に開発し、平成22・24年に公開発表したツールです。特徴として、あ行の入力について行う場合、赤坂AKASAKAとタイピングしますが、その場合、Aを4回、Kを2回、Sを1回タイピングします。この赤坂を20回入力した場合は、Aを80回タイピングすることになります。この反復動作により、訓練生は、「あ」はAであり、そしてキーボードのAの場所が記憶できるようになります。今回の改訂版はポイント部分を赤文字の表記にしました。(図9~図11を参照)

ローマ字入力赤坂 1~18の項目があります. 指示された語句を, 漢字・カタカナ変換 して 3行入力する.

1, **あ行**(母音) 同じ文字を右に打つ 重複文字の入力 あかさか・かかく・すすむ・たたみ

| | .,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,, |
|----------------------|---|
| あかさか | 赤坂→赤坂赤坂赤坂赤坂赤坂赤坂赤坂赤坂 |
| (AKASAKA) | 赤坂赤坂赤坂赤坂赤坂赤坂赤坂赤坂赤坂赤 |
| | 坂赤坂赤坂赤坂赤坂 |
| トルかい | CLOS → CLOS |
| (IGAI) | |
| う んど う | 運動 ⇒運動 |
| (UNND | |
| O U) | |

図9 平成19年 開発の赤坂ローマ字入力 (文書作成ソフト)



図10 入力画面あかさか(AKASAKA)

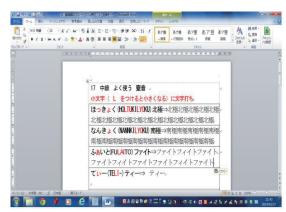


図11 入力画面ほっきょく(HOLTUKYOKU)

- (5) 発展編 (入力コンテスト)
 - ・自分の名前と住所の入力コンテスト (図12)
 - ・赤坂ひらがな出題の入力コンテスト·漢字表記 (図13)
 - ・赤坂ひらがな出題の入力コンテスト·カタカナ 表記(図14)
 - ・入力シーン (図15)

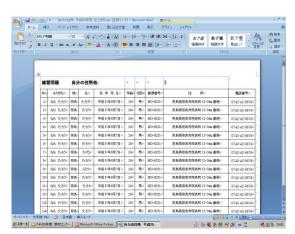


図12 名前と住所の入力コンテスト



図13 入力コンテスト (漢字表記)



図14 入力コンテスト (カタカナ)

3. 指導上のポイント

- (1) 訓練上の迷いや混乱を回避するための対応 販売実務科の標語「危険防止と安全確認」の中 で"決められた手順で作業する"があります. キーボードの作業手順をゆっくりと説明を行 います.
 - ・初歩編のか行の表組み左右をしっかりと見る ① K のキー② A のキー③ x ンターキー④ TAB キーを押し、次のセルに移る。
- (2) 訓練上の迷いや混乱が生じた場合の対応
 - ・上記①の作業時に手元作業を確認します.
 - ・エンターキーを2回押す生徒も多いです.
 - ・多くの作業ミスの原因は、実力以上に早く入力 しようとするためですので、ゆっくりと入力す るよう指導します。
- (3) 訓練生の個々の進捗状況に応じた対応策 ソフトの基本作業の一つである「名前をつけて 保存」の機能を使います.
- ①初歩編のフォルダを作る.

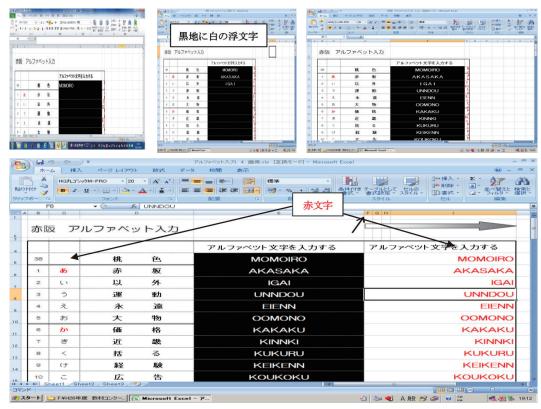


図15 入力コンテスト

- ②1日目 1と初歩編と入力する(1初歩編となる).
- ③2日目 「1初歩編」を開き,作業を終了すると, 「2初歩編」と名前を付けて保存する.
 - ・文書作成ソフトの場合は、文字カウント(入力 文字数)の記入

(文字カウント数は、文書作成ソフト画面のタスクバーの左下にページ数 文字数000と表記されている。)

- ・表計算ソフトの場合は、表組み横の数字を読み、 何番まで入力出来たか、を確認する。
- ・カウント表に入力文字カウント数を記入する.
- ・表計算ソフトの場合は進行作業番号を記入する.

4. 教材の使用結果

- (1) 訓練生の感想(良かったこと,改善点)
 - ・全くパソコンに縁がなかった生徒から初歩編の K+Aで,「か」の文字が出てくることを知る ことができた.
 - ・名前NARA TAROU 奈良 太郎と誰よりも一番よく知っている自分の名前のアルファベットにフリガナをつけることができてよかった.
 - ・自分の名前と住所の入力訓練(図16)によって 名前と住所が入力でるようになった.
 - ・ローマ字入力に不安を感じている訓練生から は、価格(かかく)のような重複文字でも、キー ボードの位置を把握でき、入力できるように なった、との感想を頂いた.

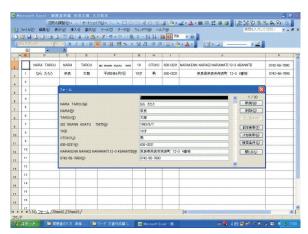


図16 表計算ソフト住所 (データからフォーム)

- ・ローマ字入力では、入力を間違えると変換され ないため、自分の入力が正確に行われているか が良くわかる.
- (2) 別の指導者が実施したときの感想

従来はローマ字表を渡され文字入力していたが、本ツールは、画面上で作業を進めることができるので、作業性が向上した上に、指導もしやすく、確認作業もしやすい。

5. まとめと今後の展望

(1) 本教材利用の可能性

本教材は、当校販売実務科に入学する18歳以上 の知的障害を持つ訓練生に向けて開発したもの です。

しかし、本ツールの開発及び実施を通して、訓練生だけではなく、キーボード操作をこれから始める、もしくは始めたばかりの一般の園児や学童等にも利用の可能性があるのでないかと考えられます

紙上で50音のローマ字を覚えることは、大変です.しかし、その作業を如何に楽しくかつ無理なく行えるよう工夫することによって別の作業を考える、行える意欲も出てくるのではないかと思います.

(2) 今後の改善点

現在アルファベット入力赤坂 (AKASAKA) において,集中力を高める訓練として,解答との照合作業を実施しています.その際,入力し



図17 演習風景

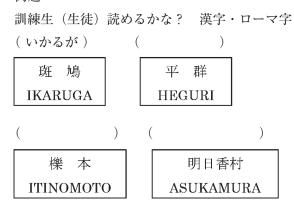
たアルファベット表記について技術的な作業を 含めて、入力ミスの部分をカラー表示すればより 良く理解できるのはないかと考えています.

(例: AKASAJA)

(3) 他の活用方法としては

日本各地の指導員(先生)さんで各地名表示を 考えてクイズ形式はいかがでしょうか

例題



(4) 教材の公開と利用方法について

本教材に興味を持たれましたら是非, 奈良県立 技術専門校を定年退職しましたので, 下記アドレ スへご連絡ください.

cgdqp585@yahoo.co.jp

※)なお本報告は、私が、奈良県立高等技術専門 校販売実務科(知的障害専科)に在任中の平成 25年度に、教材コンクールにおいて、中央職業 能力開発協会会長賞を受賞した作品を論文形式 に再構成したものです。



港湾関係事業所アンケート調査結果について

(~港湾荷役科修了者が就職した事業所における定着状況~)

湯浅 幸敏 関西職業能力開発促進センター 横田 武

1. はじめに

近年, 貨物輸送のコンテナ化, コンテナ船の大型化, 荷役作業の機械化、設備の近代化等近代的荷役が進 展している一方、貨物の取扱量が日ごとに変動する特 徴(港湾運送の波動性)は、依然として存在している.

また、港湾運送事業主は、中小企業が多いことも あり、労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向 上については、改善が進みつつあるものの、他の産 業に比して、なお改善の余地がある状況である.

このため、厚生労働大臣は、港湾労働法(昭和63 年法律第40号) 第3条第1項の規定に基づき,東京, 横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾につい て、計画の期間が平成26年度から平成30年度までの 港湾雇用安定等計画を策定したところである.

関西職業能力開発促進センター大阪港湾労働分所 (以下,「港湾分所」という.) が行う港湾荷役科の 職業訓練の実施根拠は、この計画に基づいている. (次の①及び②並びに<参考1>を参照)

- ①港湾労働法の第5条第2項
 - ・・・高齢・障害・求職者雇用支援機構は、港 湾労働者に対し・・・必要な職業訓練の効果的 な実施について特別の配慮をするものとする.
- ②厚生労働大臣が策定した港湾雇用安定等計画の 4の(2)のイの「(ロ)港湾労働者に対する 教育訓練の支援」
 - ・・・公共職業能力開発施設(港湾分所を含む.) において.・・・港湾運送業務に係る職業訓練 の効率的な実施に努める・・・

港湾分所では、昭和49年4月の訓練開始以来、大 阪港湾労働者の育成を行い、40年間(1期生~40期 生) に修了者882人を輩出してきた.

今般,港湾分所において,この計画にある効率的 実施(~港湾荷役科修了者が就職した事業所におけ る定着状況~)を検証するため、港湾関係事業所に 対するアンケート調査を行ったので、この調査結果 について報告する.

<参考1>

港湾労働法(昭和63年5月17日法律第四十号)

- 第三条 厚生労働大臣は、港湾ごとに、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進に関する計画(以下「港湾雇用 安定等計画」という。)を策定するものとする。
- 港湾雇用安定等計画に定める事項は、当該港湾における次の事
- 港湾労働者の雇用の動向に関する事項
- 労働力の需給の調整の目標に関する事項
- 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進 するための方策に関する事項

四 ····(以下略)····

- 国及び地方公共団体は、・・・・(以下略)・・・・、港湾労働 者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進に努めなけれ
- 2 国及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、港湾 労働者に対し事業主が行う教育訓練の円滑な実施に資するため、 必要な職業訓練の効果的な実施について特別の配慮をするもの とする。

港湾雇用安定等計画(平成26年3月28日厚生労働省告

1 計画の基本的考え方

(1) 計画のねらい

この計画は、港湾労働法施行令(昭和63年政令第335号)別表 の上欄に掲げる港湾(東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾。以下「6 大港」という) におけ る港湾労働者に係る労働力 の需給の調整並びに雇用の改善並びに能力の開発及び向上に関 し、国、都府県、港湾労働者雇用安定センター、事業主及び事業主 団体が講ずべき措置の指針を示すものである。

(3) 計画の期間

計画の期間は、平成26年度から平成30年度までとする。

- 4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進する ための方策に関する事項
- (2) 能力の開発及び向上を促進するための方策
- イ国が講ずる措置

(ロ) 港湾労働者に対する教育訓練の支援 港湾職業能力開発短期大学校を始めとする公共職業能力開 発施設において、荷役機械の技術革新の進展等の港湾労働を取 り巻く環境の変化によるニーズの変化に的確に対応した港湾運 送業務に係る職業訓練の効率的な実施に努めるほか、講師の派 遣や施設の提供等事業主が行う教育訓練を支援、促進する。

2. 港湾労働者の雇用の動向

2.1 港湾運送量の動向

6大港の港湾運送量は、<参考2>のとおり景気の低迷による落込みはあるものの、現在は増加傾向である。

船舶積卸量では、平成22年度が661百万トン、さ らに、平成23年度が668百万トンとなっている。

さらに、6大港の船舶積卸量に占めるコンテナ 貨物の割合も同様に上昇傾向であり、平成22年度が 68.4%、平成23年度が68.9% となっている。

<参考2> 6大港における港湾運送量の推移



2.2 港湾労働者の雇用動向

6大港の常用港湾労働者数は、<参考3>のとおり荷役量の増加及び港湾労働者の企業常用化の促進により、緩やかな増加傾向である。

平成23年度の常用港湾労働者数が32,737人, 平成24年度が32.619人となっている.

< 参考3> 6大港における港湾労働者数及び就業形態別就労状況の推移



3. 調査の実施概要

港湾分所の訓練修了者が修了後就職した事業所に おける定着状況等を把握するため、事業所アンケー ト調査を平成26年11月に実施した。

この調査の主な調査項目は次のとおりである.

- (1) 事業所の概要
- (2) 訓練修了者に関する調査(①修了者の年齢,性別,②直近3年間の修 了者の職務内容,③修了者に対する事業所の
- 了者の職務内容, ③修了者に対する事業所の 評価) (3) 港湾分所及び訓練内容に関する調査
- (①内容の評価, ②今後, 修了者に追加受講 させたい訓練内容, ③港湾分所の必要性)
- (4) 事業所の満足度に関する調査 (①終了考採用の満足状況 ②

(①修了者採用の満足状況,②今後の修了者 採用希望の有無,③これまで採用した修了者 数及び現在の在籍者数)

調査は,直近3年間(平成24年3月修了者26人, 平成25年3月修了者26人,平成26年3月修了者29人) に港湾分所を修了した81人のうち,調査対象とした 64人が就職した12事業所に対して行った.(表1を参 照)

この調査対象修了者数は、全体の79.0%である.

表 1 直近 3 年間の修了者数及び調査対象の修了者数



4. 調査結果

4.1 訓練の実施状況

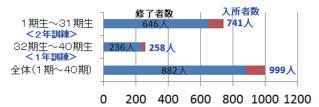
昭和49年の訓練開始以来の入所者数及び修了者数は、表2及び<調査結果1>のとおりである。

昭和49年4月から平成25年4月までの40年間の

入所者数は、999人であり、このうち、修了者数は、昭和51年3月から平成26年3月までの39年間に882人である。

また,平成23年度から平成26年度の訓練の実績は, <参考4>のとおり入所率,就職率とも100%と良好である.

表2 1期生から40期生までの入所者数及び修了者数



<調査結果1>

- ①昭和49年度から平成16年度(1期生~31期生)までは、2年訓練(入所者数741人,修了者数646人)で、平成17年度以降(32期生~40期生)は、1年訓練(入所者数258人,修了者数236人)である。
- ②昭和49年度以降これまでの訓練の修了率は, 88.3% (882人÷999人) である.
- ③入所者数のうち、女性の割合は、1.7% (17 人÷999人) である。

<参考4> 訓練の実績

| | 定員 | 入所者数 | 修了者数 | 就職率 |
|--------|----|------|------|------|
| 平成26年度 | 30 | 30 | 28 | 100% |
| 平成25年度 | 30 | 30 | 29 | 100% |
| 平成24年度 | 30 | 30 | 26 | 100% |
| 平成23年度 | 30 | 30 | 26 | 100% |

4.2 事業所の概要

調査した12事業所は、全てが運輸業(港湾運送業、 倉庫業、運輸に附帯するサービス業)で、その従業 員数及び所在地は、表3のとおりである。

所在地では、大阪港湾に隣接する大阪市の此花区、 港区、大正区、住之江区が全体の91.7% (11事業所) で、そのうち、港区が8事業所と最も多かった.

また、従業員300人以下の中小企業が全体の66.7%(8事業所)である.

表3 事業所の規模及び所在地

| 従業員数 | 事業所数 |
|------------|------|
| 1~20人 | 1 |
| 21~100人 | 4 |
| 101~300人 | 3 |
| 301~500人 | 3 |
| 501~1,000人 | 1 |
| 1,001人以上 | 0 |

| 所在地 | 事業所数 |
|---------|------|
| 大阪市港区 | 8 |
| 大阪市住之江区 | 1 |
| 大阪市大正区 | 1 |
| 大阪市西区 | 1 |
| 大阪市此花区 | 1 |

図1 大阪市における事業所の所在地



4.3 修了者に対する事業所の評価等

調査した64人の修了者は、全て男性で、採用時の 年齢が、20歳代と10歳代で、直近3年間の職務内容 は、港湾分所の訓練内容に関連する船内作業、沿岸 作業、倉庫作業であった。(詳細は<調査結果2> を参照)

修了者に対する事業所の評価は,表4のとおり「① 仕事に対する姿勢が前向きである.」,「②職務に必 要な技能・知識を習得している.」,「③一般採用と 比較して技能レベルが優れている.」と極めて良好 であり、訓練修了後に就職した事業所への定着率も 89.1%(57人÷64人))と良好であった.

<調査結果2>

- ①採用時年齢は、20歳代が38人で、10歳代が 26人である。
- ②直近3年間の職務内容は,船内作業が17人, 沿岸作業が23人,倉庫作業が24人と全員が 港湾分所の訓練内容に関する作業であった.
- ③修了者に対する事業所の評価は、表4のとおりであった.
- ④訓練修了後に就職した事業所に引き続き働いている者は,57人(定着率89.1%(57人÷64人))であった

表4 修了者に対する事業所の評価

| 事業所の評価 | 当てはまる | やや 当てはまる | あまり当て はまらない | 当て はまらない |
|-----------------------------|---------|-------------|----------------|-------------|
| ① 仕事に対する姿勢が前 向きである | 8 | 4 | 0 | 0 |
| ② 職務に必要な技能・知 識を習得している | 7 | 5 | 0 | 0 |
| ③ 一般採用者と比較して 技能レベルが優れている | 5 | 6 | 1 | 0 |
| | 97.2%が良 | 好な評価 | | |

さらに、自由記述による事業所の主な評価コメントも次のとおり良好であった.

- ①港湾業界に必要な免許、資格、修了証を取得しており、技能及び知識を習得している.
- ②安全面を重視した動作が身についている. (安全確認、チェック等)
- ③最初は手元作業ですが、機械の基本知識を習得しているため、一般の人より業務に就くと早く 習得できる.
- ④基本ができており、即戦力となっている。 危険 予知についても優秀である.

4.4 訓練内容に対する事業所の評価

訓練内容の評価は、「現在の内容でよい」が10事業所(83.3%)と最も多く、さらに、1年訓練から2年訓練へ延長する要望が1事業所あった。

また、今後、修了者に追加訓練を受講させたい事業所は、<調査結果3>のとおり4事業所(33.3%)で、その訓練内容は、船内作業主任者、大型けん引免許等の資格関連であった。

<調査結果3>

- ①現在の訓練内容でよいが10社(訓練内容の満足度83.3%(10社÷12社))であった.
- ②訓練内容に関する要望は、次のとおりであった
 - ・大型トラックやけん引の訓練の追加
 - ・危険予知訓練の強化や社会で通用する精神 力
 - ・忍耐力を養う訓練
 - ・1年訓練から2年訓練へ延長
- ③追加訓練を受講させたいが4社(33.3%(4 社÷12社))で、受講の必要性を感じないが 8社であった。

- ④ 追加したい訓練内容は、次のとおりであった。
 - · 資格取得関係(船内作業主任者,大型けん 引免許,倉庫主任管理者,運行管理者)
 - ・新たな職業能力関係 (天井クレーンのメンナンス,電気工事)
- ⑤追加訓練の必要性を感じない理由は,次の とおりである.
 - ・職場の実践的なスキルを習得する段階であり、研修を受けさせる時期ではない.
 - ・現在の分野・内容で満足している.

4.5 修了者採用に対する事業所の満足度

修了者を採用した事業所の満足度は、表5に示す「⑥修了者を採用して満足している」のとおり100%であった。

表5 修了者を採用した事業所の満足度

| 回答 | 当てはまる | やや | あまり当て | 当て |
|--------------------|-------|------|-------|-------|
| 質問 | ヨにはまる | 当てはま | はまらない | はまらない |
| ①求めていた人材を採用できた | 7 | 5 | 0 | 0 |
| ②即戦力としての人材を確保できた | 4 | 5 | 1 | 2 |
| ③事業所OJTにおいて指導しやすい | 6 | 5 | 0 | 1 |
| ④事業所OJTを簡略化・省略化できた | 3 | 6 | 2 | 1 |
| ⑤将来が期待できる人材である | 7 | 5 | 0 | 0 |
| ⑥修了者を採用して満足している | 9 | 3 | 0 | 0 |
| 満足度100% | | | | |

さらに、自由記述による事業所の主な評価コメントは、次のとおり良好であった.

- ①入社後も目標を持って従事している.
- ②訓練修了者は、高校新卒と比べ職場に必要な能力を有し、入社後の就労意欲も高い.
- ③規律正しく,無遅刻・無欠勤である.港湾作業の基本ができている.

4.6 事業所にとって港湾分所の必要性

港湾分所の必要性は、表6のとおり全ての事業所が「①大いに必要」及び「②必要」との回答であった.

表6 港湾分所の必要性

| ①大いに必要 | ②必要である | ③あまり必要 | ④全く必要 |
|--------|--------|--------|-------|
| である | | でない | でない |
| 11事業所 | 1事業所 | 0 | 0 |

さらに、自由記述による港湾分所が必要な主な理由は、次のとおりであった。

- ①大阪港の将来のため、港湾分所は、港湾業界の 人材育成のため必要な施設である.
- ②港湾事業の技能・ノウハウのある人材を確保するため必要な施設である.
- ③企業は、世代交代の時期と重なり、新人の採用 が必要であり、港湾作業の知識・技能のある修 了者を採用したい.
- ④設備の近代化が進んでおり、業界に有資格者が 入社することは企業にプラスになる.
- ⑤港湾労働は、危険が伴うため、基本の動作及び 技能が求められ、これらの基本から教育を受け る施設は有りがたい。
- ⑥港湾分所の修了者は、仕事に対する意欲があり、 企業が希望する人材とマッチしている.
- ⑦採用に当たり、即戦力となり、後々経験を積め ば、港湾分所で取得した保有資格等を有効に使 える.
- ⑧今後も継続して1~2人を採用していきたい.

4.7 訓練修了者の今後の採用希望

訓練修了者の採用希望では、表7のとおり機会があれば採用したいが100%であった。

表7 訓練修了者の採用希望

| ①採用したい | ②採用したいと 思わない | ③わからない |
|--------|-----------------|--------|
| 12事業所 | 0 | 0 |

さらに、自由記述による採用したい主な理由は、 次のとおりであった。

- ①職場定着率が高いため
- ②港湾荷役のノウハウを習得及び資格を取得しているので、即戦力として採用したい
- ③一般募集では難しい「港湾業界」の就労イメージができており、入社後のギャップが少ない
- ④クレーン等の仕事に就く目的で入所しており、 入社後のギャップが少ない
- ⑤当社の要員状況を勘案し、計画的に修了者を採 用したい

4.8 調査対象事業所がこれまでに採用した修了 者数及び現在の在籍者数

調査対象の12事業所は、表8のとおりこれまで合計293人(修了者全体の33.2%(293人÷882人))を採用しており、そのうち、現在の在籍者数は201人(定着率68.6%(201人÷293人))であった。

表8 採用した修了者数及び現在の在籍者数

| 採用した修了者数 | 現在の在籍者数 | 職場定着率 |
|----------|---------|-------|
| 293人 | 201人 | 68.6% |

5. 調査を終えて

今回の大阪港湾運送関連の事業所に対するアンケート調査を通して、大阪港湾労働を取り巻く環境及び港湾分所の職業訓練が港湾労働者確保の一翼を担っている状況が把握できた。

さらに、港湾雇用安定等計画に示されている「港湾分所を含む公共職業訓練施設において、港湾労働を取り巻く環境の変化によるニーズの変化に対応した職業訓練の効率的な実施に努める」に関して、事業主の視点から次のとおり一定の検証結果が得られた.

5.1 調査結果の概要

- ①修了者に対する事業所の評価・・・ 97.2%が良好な評価
- ②修了者の職場定着状況・・・ 直近の3年間の修了者では、定着率89.1% また、・・・

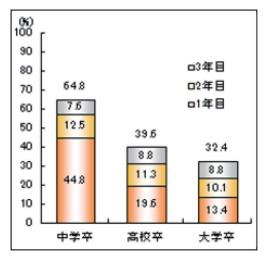
40年間の修了者では、定着率68.6%

- ③訓練内容に対する事業所の評価・・・ 訓練内容の満足度83.3%
- ④修了者を採用した事業所の満足度・・・ 100%
- ⑤今後の修了者の採用希望・・・ 全ての事業所が採用したい
- ⑥港湾分所の必要性・・・ 全ての事業所が必要と回答

<参考5> 新規学卒(平成23年3月卒)就職者の在 職期間別離職率

| | 在職期間別離職率 | | | |
|----------|----------|-------|-------|-------|
| | 1年目 | 2年目 | 3年目 | 合計 |
| 中学卒の離職率 | 44.8% | 12.5% | 7.6% | 64.8% |
| 高校卒の離職率 | 19.6% | 11.3% | 8.8% | 39.6% |
| 短大等卒の離職率 | 18.6% | 11.7% | 11.0% | 41.2% |
| 大学卒の離職率 | 13.4% | 10.1% | 8.8% | 32.4% |

(資料出所) 厚生労働省職業安定業務統計



< 参考6 > 新規高校卒業者の事業所規模別卒業 3年後の離職率及び産業分類別(大分類) 卒業3年後の離職率

| | | 卒業3年後の離職率 | | | |
|--------|-------------|--------------|--------------|--------------|--|
| | | 平成23年 3月卒 | 平成22年 3月卒 | 平成21年 3月卒 | |
| 事業所規模別 | 5人未満 | 67.6% | 66.6% | 64.7% | |
| | 5~29人 | 58.2% | 57.3% | 55.7% | |
| | 30~99人 | 47.2% | 47.4% | 46.6% | |
| | 100~499人 | 36.8% | 36.3% | 35.3% | |
| | 500~999人 | 28.2% | 28.1% | 28.0% | |
| 産業別 | 運輸業、郵便 業 | 33.5% | 31.9% | 30.0% | |
| | 製造業 | 27.3% | 27.1% | 24.4% | |
| | 建設業 | 48.5% | 46.8% | 43.7% | |

(資料出所) 厚生労働省職業安定業務統計

5.2 検証結果

<参考5>に示す厚生労働省職業安定業務統計では、平成23年3月卒業者の卒業3年後の離職率が中学卒64.8%、高校卒39.6%、大学卒32.4%となって

いる.

また、新規高校卒業者の事業所規模別及び産業分類別(大分類)卒業3年後の離職率は、<参考6>のとおりである。

これらの数値と比較すると、港湾分所修了者の離職率10.9%(定着率89.1%)は極めて良好であり、さらに、調査対象事業所において、1期生からこれまでの採用者293人の離職率31.4%(定着率68.6%)も驚くべき数値である。

港湾分所が担う職業訓練は、地域の港湾運送関連の事業所と密接なつながりを保持し、これらの事業所の期待に応えながら、中核人材を確保・育成する面で多いに貢献している現状が数値で検証できた.

加えて、引き続き港湾分所において、事業所の声を踏まえつつ、継続的により効率的な訓練実施の要望が把握できた.

6. 最後に

今回のアンケート調査実施に当たって、計画に基づき、事業所等へ協力依頼や訪問調査を行った職員及び調査に快くご協力いただいた事業所等の皆様方に御礼申し上げる.

この調査結果から、港湾分所の業務に携わる職員 として、引き続き大阪港湾業界をはじめ大阪府民の 皆様方の負託に応えるよう訓練の品質向上に努める 決意を再確認したところである.

今後も、荷役機械の技術革新の進展等の大阪港湾 労働を取り巻く環境の変化等をタイムリーに捉え、 訓練に的確に反映するよう心掛けつつ、引き続き、 港湾運送関連事業所及びハローワーク、高校等関係 機関との信頼関係を発展させるとともに、港湾分所 の運営に関する皆様方のご理解、ご支援及びご協力 をお願いしたい。

<参考文献>

1)「港湾雇用安定等計画の施行状況等について」 平成25年厚生労働省 職業安定局 建設・港湾対策室の資料



介護の仕事・職業訓練の魅力発見 一学生インターンシップによるプロジェクト発表ー

 島根職業訓練支援センター
 求職者支援課
 安藤
 慎太郎

 斎藤
 理佳

 大天
 健一

1. はじめに

島根県における求職者支援訓練の実践コースでは、介護系・医療事務系・情報系・その他の分野で構成されている。とりわけ介護系のコースの認定枠(介護や情報などの分野ごとの募集定員枠)が多く設定されており、人材不足の状況改善に努力しているところである。

介護業界のイメージや労働条件の改善も必要であるが、求職者支援訓練では介護業界の仕事を経験したことがない方向けのコースを設定していることから、広報の着眼点や手法などのヒントを得て、実施機関が行う広報活動の参考とするため、若者目線で魅力を発見するプロジェクトに取り組むこととした.

プロジェクトはしまね学生インターンシップ(夏期)(以下,「夏季学生インターンシップ」という) 夏季学生インターンシップ受け入れにより行うこと とし,学生5名をジョブカフェしまね(公益財団法 人ふるさと島根定住財団)を通して募集を行うこと とした.

島根職業訓練支援センター(所長 尾中宏明)では 平成25年度夏季学生インターンシップに続いて,2 回目の夏季学生インターンシップ受け入れとなる.

平成25年度に実施したインターンシップでは求職者支援訓練の基礎コースと実践コースの2チームに分かれてコース企画に取り組み、提案内容は平成26年度に実施する新設コース「プログラミング実践

科」(学校法人斐川コア学園) や従来からの実施コースである「オフィストレーナー科」(有限会社くりっく) の実施に活用している.

2. インターンシップの進め方

インターンシップは全体で5日間の計画とした. 初日:オリエンテーション,制度理解,事前調査 2日目:調査仮説設定,ヒアリング内容の検討,目標の共有化

3日目:ヒアリングの実施,情報交換,中間報告 4日目:資料作成,まとめ,発表会企画,決裁

5日目:発表資料準備,会場設営,発表

詳細はインターンシップカリキュラム(図1)参照

限られた時間の中で効果的な分業を進めて,介護の仕事や職業訓練の魅力を発見し,これから新たに介護の仕事を目指す人への広報や説明をどうするのかなどについて,検討を行うものである.

参加学生は島根大学2名,北九州市立大学1名,香川大学1名,下関市立大学1名の計5名であった.

3. インターンシップのカリキュラム

インターンシップのカリキュラムは介護業界の人 材不足の状況に対応するためどのような対策をする のか等の課題を提示し、参加者が主体的に調査、検

| | | | 開催会場 | セミナールーム |
|--------------------|--|--|--------|---------|
| コース番号 | コース名 | 期間 | 定員 | 日数 |
| - AH7 | | 公開発表日: 平成26年9月5日(金)14時 | | 11 300 |
| | 平成26年度夏季インターンシップ (求職者支援課) | 平成26年9月1日 (月) ~9月5日 (金) | 5 | 5 |
| 开修のねらい 支び到達目標 | まとめる力(考える)②目標に向かって | ビジネスで求められる次の3つの力を活用 チームで仕事を進める力(行動する)③調 験からの学習を通じ、職業人としての基本(| 査結果をまと | め他者に |
| 研修対象者 と 前提条件 | 大学、短大、専門学校等に在学する学生 *受入期間(5日間)の全日程参加可能 | | | |
| | 項 | B | 学科 | 実技 |
| | 目的と目標(初日) (1) インターンシップの目的・オリエ: (2) 自己紹介・参加のねらい等 (3) 水職者支援制度説明と目標設定 | 平成26年9月1日(月) ンテーション(職場紹介、留意事項等) | 2 | |
| | 計画策定と目標の共有化 (1) インターネット調査 (2) グループディスカッション (3) 計画の決定、調査予約 | 平成26年9月2日 (火) | 1 | |
| インターン シップ内容 | (1) ヒアリング・インターネット調査 (2) 調査データの整理 | 平成26年9月3日(水) 松江HW福祉、島根県福祉人材センター グローバル、まめの木園 | 1 | |
| | 4. データ分析と論点整理 (1) 課題の対応案の検討 (2) 企画書の作成 (3) 発表資料・広報資料の作成 | 平成26年9月4日(木) | 1 | |
| | 5. 資料調整、準備、発表、講評 (1) プレゼンテーション資料作成 | 平成26年9月5日(金) | 1 | |
| | (2) 発表準備・打ち合わせ (3) 発表 | 公開発表日:平成26年9月5日(金)14時 | | |
| | 1 | | 1 | 計 241 |

図1 インターンシップカリキュラム例

使用する機器 プロジェクター、パワーポイント、自作資料 及び教材等 ●予定成果物(調査結果報告書、業界等魅力アピール資料、募集案内チラシ)

討する内容とした. 課題に対する情報収集をし, ヒ アリングやディスカッションを重ね, 仮説を立て, 資 料にまとめて最終日に発表をするというものである.

発表にあたって、発表のスケジュール計画・事前 説明・段取りの実行など業務に必要な準備をすべて 学生が行うこととした.

本インターンシップでは、次の3つの項目を設定 している。

チームによる企画業務の体験において、ビジネスで求められる次の3つの力を活用する. ①主体的に考えまとめる力(考える)②目標に向かってチームで仕事を進める力(行動する)③調査結果をまとめ他者にわかりやすく伝える力(発表する). 経験からの学習を通じ、職業人としての基本的姿勢を習得する.

4. 本インターンシップを行う背景

受け入れ側としては地域への貢献や若者の就職意 欲の向上などが考えられるが. あわせて求職者支援

制度の広報の効果も期待できる.

また、求職者支援訓練の実施機関の受講者募集についての課題へのヒントを得られる魅力がある.

介護業界は人材確保や育成、労務管理の改善などの課題がある。当センターも(公財)介護労働安定センター島根支部の「介護労働懇談会」に参加して、意見交換を行っているが、「介護人材確保」「離職防止や定着促進」は重要な検討課題となっている。

島根県において求職者支援訓練は、四半期ごとに 認定申請を行いコース設定しており、年間を通じて 介護人材育成のコースを設定している。

この訓練の応募状況は平成24年度は60%であった のに対し平成25年度は43%にまで落ち込んだ.

景気が回復して他の業界の求人も多くでるようになり、介護業界を希望する人が相対的に減少したことなどが、その要因と考えられる.

介護業界の人材不足は依然として続いており、人材の需給バランスを改善するために若者目線による 業界や職業訓練の魅力を発信するというテーマをインターンシップで設定することとした.

主な検討内容は次のとおりとした.

- ①介護業界の問題点や課題を押さえた上で魅力に ついて発表を行う.
- ②介護業界を知らない未経験者を対象にどこが魅力かをわかるように発表してもらう.
- ③訓練を提供する側がどんな点を配慮してア ピールする必要があるかなど、介護関係の実際 のコースの案内などの情報収集をし、良い事例 などをまとめる.
- ④広報チャネルについて検討し、期待される効果 や使用方法の提案を行う。

5. インターンシップの実施概要

5.1 参加学生への説明内容

求職者支援制度とは、雇用保険を受給できない求職者の方が、職業訓練によるスキルアップを通じて早期就職を目指すための制度で、受講料無料の職業訓練である求職者支援訓練が提供される.この職業訓練は、雇用保険を受給できない求職者の方などを

対象として、民間訓練機関が厚生労働省の認定を受けた職業訓練を実施するもので、次のようなコースを設定している.

- ①基礎コース:多くの職種に共通する基本的能力 を習得するためコース
- ②実践コース:特定の職種の職務に必要な実践的 能力を一括して習得するためのコース

実践コースでは介護分野, 医療事務分野, 情報分野, その他分野の設定を行っている.

特に介護分野ではコースの認定枠が大きく 設定されており、求人ニーズが高いにもかかわらず、応募状況が低調な状態が続いている。介 護業界の魅力について、上司から示される課題 メモを参照し、課題解決に向けた仕事に取り組 むこととした。

5.2 インターンシップ経過

初日にオリエンテーションで課題に取り組むプロ ジェクトチームを編成した. 問題意識の共有化や課 題解決に向けて検討を行った.

初日から2日目にかけて、インターネット調査や 上司への質問を通して、課題の整理を行い、ヒアリング調査の質問などの準備を進めた.



写真 1 事前準備

2日目にヒアリングポイントを整理し、面談の予 約を参加者が行うこととした.

ヒアリングは1日で終える予定としたため松江市 内の事業所等を選定している.

ヒアリング先は次のとおりとした.

- ①実施機関 (株) グローバル
- ②介護事業所 (株) 建装 まめのき園
- ③訓練相談 松江公共職業安定所
- ④人材紹介 島根県福祉人材センター

5名の参加者が分担してヒアリングを行うことと した.



写真2 介護事業者ヒアリング



写真3 実施機関ヒアリング



写真 4 内容報告



写真5 決裁の説明

3日目のヒアリングについて、求職者支援課職員に概要報告をし、質疑応答などを通じて、仮説をまとめた. 島根県内では(株)グローバルのほか(株)日本教育クリエイト出雲教室でも介護系コースを実施しており、実際の募集チラシ等を参考に検討を進めている.

4日目に関係者にまとめた内容の報告をし、関係 部門の決裁を行い、5日目の発表会の準備を行った.

5日目は4日目に不在となった所長決裁を午前中 に終え、資料の修正、発表のリハーサル等を行い、 午後の発表会に臨んだ。

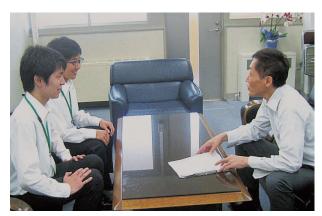


写真6 所長決裁

5.3 発表の概要

レジメのほかパワーポイント資料を作成し、発表を行った.発表会には島根県,介護労働安定センター,地元の新聞社等に聴講いただく公開発表として最終日に発表を行った.

発表の主な内容は次のとおりであった.

(1) 魅力発信のためのポイント

介護業界での就業未経験者への情報発信や相談に おいて、留意するポイントについて提案された.

- ①営業・サービス業の経験者が馴染みやすい ヒアリング情報から上記の①の仮説を設定
 - ・相手の気持ちを考える能力にたけている人
 - ・言葉遣いが丁寧な人
 - ・物腰が低い人
 - ・コミュニケーション能力が高い人

②仕事について

・感謝の言葉を直接かけられることで、やりが

いを感じる

- ・働きながら資格取得することで、収入が安定する
- ・利用者の笑顔に直接接することで自分が元気 になれる
- ・高齢化の進展が今後も見込まれており、景気 に左右されない環境がある
- ・ハローワークの求人状況も介護関係は他の産業よりも安定して多くあり,就職しやすい状況が続いている
- ・高齢者が安心して喜んで暮らせるように支援 する仕事という、仕事そのものにやりがいを 感じる

③訓練実施上の工夫

- ・訓練生に仕事のイメージをつかみやすくする ために事業所の説明会を実施する
- ・訓練生ひとりひとりとの情報交換ややりとり を意識的に多くとるようにし、訓練生の変化 を大切にした対応を行う
- ・自信をつけられるように丁寧に繰り返しでも 受講生に対応する
- ・訓練を通じて、「失敗を成功だと考えられるようになる」よう、メッセージを発信している

④訓練のメリット

- ・介護の経験のある講師や介護事業所から直接 情報を得ることで就職前に仕事の状況を把握 できる
- ・就職して資格取得をする方法もあるが、あら かじめ体系的に専門知識を学んでいることで 自信がつく
- ・生活リズムができる. 就職前に就職後の日々 の勤務に馴染みやすくなる
- ・同業界を目指す仲間との出会いは, 就職後の 情報交換ができる仲間づくりにもなる

(2) 留意すべき課題

①現場での人材不足

・十分な人材が確保できないことで、自分がや らなければならないという精神的な負担が大 きくなることがある。

- ②事業所側は夜間、土日の勤務ができる人を希望 するが、求職者側は平日の日中のみを希望する 人が多数となっている
- ③求職者側から見て給与が希望額より安い
- ④マイナスイメージの払しょく

インターネットで情報収集すると、仕事の厳しさなどのマイナスイメージが多く見られる.

魅力的な情報を見つけるのが難しい状況に ある. もっと積極的に業界の魅力を発信してい くことも必要となるであろう.

(3) 介護の魅力発信の提案

学生の発表では、特に実現可能性を考えず自由な 発想を発表することとした.

①介護の仕事を数値化する

介護の主だった仕事を作業に分け、作業の数 値化をする統一した表現法を確立させる.

例えば、この仕事は何カロリーの消費量の作業がどれだけあるといった表現をすることで、



写真7 公開発表会の風景



図2 発表スライド

仕事の総量を把握しやすくする.

また,こうした仕事量のバランスを考えて人 材配置をするなどの活用をすることで,適正な 配置も可能となる.

公共職業安定所 (ハローワーク) における職業訓練の紹介においても、仕事を数値化した説明をすることで、イメージではない具体的な仕事の相談もできるようになると思われる.

②介護用ロボットの普及促進

介護分野にロボット技術を導入することで、 身体的に負担感のある作業を円滑にできるようになるのではないか. また, 一部の作業をロボットが担当することで人材の省力化にもつながるのではないかとの提案である.

業界の専門性を持たない人の発想が加わる ことで、現場業務の改善や発展も考えられるよ うになるのではないだろうか.

③高齢者とのふれあいの場の確保

学校教育の中で高齢者とのふれあいの場 を確保することも重要ではないかとの提案が あった.

高齢者は過去には職業人であったり、人生の様々な経験者でもある。インターネットや本で入手できる情報では偏りがでるため、高齢者の話を聴くような機会は人生観や職業観の醸成に大いに役立つのではないだろうか。

また、大学等でも専門性を問わず介護の実習を科目に加えるような取り組みも必要ではないだろうか. 人との関り方などの視点を学ぶことにもなる.

④キャリアパスの提示

介護業界に入職後のキャリアパスについて 整理して職業相談窓口に整備し、それをもとに 相談が進められると、将来イメージがつくよう になると思われる.

入職当初は給与が思った金額に満たないかも知れないが、資格取得を重ね、仕事の実績を積むことで将来のキャリアイメージが明確になっていくことが、やりがいの一つになっていくと考えられるだろう。



写真8 公開発表会の風景

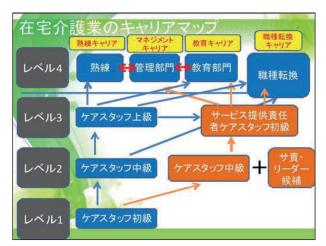


図3 在宅介護業のキャリアパス

⑤積極的な広報の推進

ホームページはもちろんフェイスブックやツイッターなどのSNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)を活用した広報も積極的に推進したらどうだろうか.

現在のところ公的な機関の情報発信ではフェイスブックなどのSNSの活用は十分とは言えない状況にあるのではないだろうか. (検索をしてもなかなか情報が出てこない)

また、ホームページでは様々な介護情報がで ているが、体系的な情報入手ができるものが見 つけられなかった。

事前に介護の知識を持たない人が,介護業界 を調べようとしたときに,ネガティブ情報が先 に出てしまうと,その先の進展は期待できない.

どこを調べたら介護の仕事のことが分かる のかが分かるようにするといった取り組みも 必要ではないだろうか.



写真9 公開発表後の参加メンバー

(4) 今後の期待

理系の学生の参加もあってか,介護分野への ロボットの活用についての状況報告があった.

移乗支援(車いすからベッドなどへの移動を補助),移動支援(他の場所へ移動することを補助), 排せつ介護,見守り,入浴支援など,ロボットによる介護支援も広がってきている.

ロボットを活用することで自力でできるようになり、高齢者本人に自信をつけてもらうことも考えられる. ロボットの活用には現場の状況を良く知った人が、それぞれの課題に対応した活用方法を提案する企画提案力が求められる. このように現場の改善提案をし、よりよくしていく仕事も発生するかも知れない.

ロボット技術は今後進展していくことが期待されており、人手不足が続く介護分野での活用についても、経営者や現場の人が考えていくことも必要ではないかという提案である.

こうしたロボットの活用が進めば、介護分野の職業訓練にも技術分野の訓練科目が求められるようになるかも知れない.

そうすることで、介護分野とは縁遠いと思われる 理科系の人材が介護分野で貢献していくことも考え られよう.

6. おわりに

チームによる企画業務の体験において、「①主体的に考えまとめる力(考える)②目標に向かってチー

ムで仕事を進める力(行動する)③調査結果をまとめ他者にわかりやすく伝える力(発表する)」という体験学習をしていただいた.

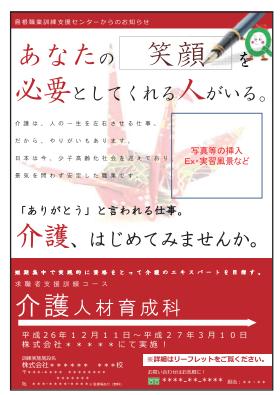
平成25年度(昨年度)のインターンシップでは求職者支援訓練のコース企画というテーマに取り組んでいただき、その成果はその後、求職者支援訓練の実施機関の認定申請の相談業務に活用している.

具体的には業界団体に参加いただく検討会を開催 し、「プログラミング実践科」のコース設定、実施 に結びついたところである。

今年度の成果は、島根県内で人材不足が進む介護 業界の課題解決に向けて、介護系の求職者支援訓練 のコースの実施機関等に情報提供をし、有効に活用 していきたいと考えている.

成果物として、ポスターやリーフレット案、そして報告書のまとめを作成していただいている.

●提案されたポスター



これらは平成26年度第4四半期以降に認定申請を される介護系の実施機関(民間教育機関等)に情報 提供をし、活用を図っていきたいと考えている.

参加された5名の学生のこれからのご活躍に期待 します.

末筆ながら(株)グローバルの代表取締役社長の谷口真氏、(株) 建装 まめのき園のグループ長の竹内裕子氏、松江公共職業安定所の就職支援ナビゲータの藤原龍嗣氏、社会福祉法人島根県社会福祉協議会(島根県福祉人材センター) 周藤祐太氏におかれましては、ご多忙の折にも関わらず、ご協力を賜りましたこと、厚くお礼申し上げます。

●提案されたリーフレット (表面)



●提案されたリーフレット (裏面)



この成果は公益財団法人介護労働安定センター島 根支部(支部長 山野博子)が開催する島根県介護 労働懇談会において報告しました. 同懇談会では地 域における介護関係機関が情報交換, 意見交換を行 い介護人材の確保, 定着, 育成などの方針を検討さ れています. 地域において求職者支援制度を今後, 積極的に活用いただけたら幸いです.

<参考文献>

- 1)「学生インターンシップによる求職者支援訓練コース企画」 職業能力開発技術誌 技能と技術 Vol.49 2014年1号 通巻第275号 https://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/GinouGijutu/e-book/201401/ pageindices/index13.html
- 2) 求職者支援訓練のご案内(厚生労働省) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_ roudou/koyou/kyushokusha_shien/
- 3) 高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部ホームページ 「求職者支援訓練総合」

http://www3.jeed.or.jp/shimane/poly/kyu_shien/index.html 「民間教育機関向け」

 $http://www3.jeed.or.jp/shimane/poly/kyu_shien/kyu_kikan. \\ html$

「求職者向け」

http://www3.jeed.or.jp/shimane/poly/kyu_shien/kyu_kunren.html

- 4) 厚生労働省「キャリアパス等の公表について」 http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/10/tp1023-1.html
- 5) 島根県福祉人材センター http://www.shimane-fjc.com/index.html
- 6) 求職者支援訓練制度における求職者支援訓練(島根労働局) http://shimane-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_ tetsuzuki/shokugyou_kunren/_86455/_86391.html
- (注) 島根職業訓練支援センターは平成27年度4月1日に高齢・ 障害・求職者雇用支援機構島根支部に名称変更いたしました。

-41- 実践報告



ベトナム国における技術協力に向けての調査

一電気・電子職種指導員の能力強化プログラムの開発一

島根職業能力開発短期大学校 斎藤 誠二

1. はじめに

ベトナム社会主義共和国(ベトナム国)は、インドシナ半島の東に位置し、国土の面積は日本の約9割、人口は9,000万人、南北に細長く、南には商業都市のホーチミン、北には政治・文化の中心都市とたとえられる首都ハノイが位置する。1986年に始まったドイモイ(刷新)政策により、計画経済から市場経済への転換が図られ、これ以降、急速な経済発展が続き、比較的安定した成長を維持している。

ベトナム国政府においては、社会経済開発10カ年 戦略(2011-2020年)に基づき、2020年までの工業 国化の達成を政府目標に掲げ取り組んでいるが、高 度な人材の欠如が工業国化におけるボトルネックと なることが指摘されていた。このような課題に対応 するため、人材育成戦略を策定し、国家全体として 高度な人材の育成に取り組んでいる。

日本とベトナムの関係(日越関係)は、日本がベトナム経済における最大の投資国で、産業、インフラ、教育、医療とあらゆる分野で貢献し、日本企業のベトナム進出も増加している状況である。一方で、多くの職業訓練機関で産業界の人材ニーズを十分に反映した職業訓練を提供できておらず、職業訓練機関の能力向上が喫緊の課題となっている。

ベトナム国の職業訓練に関連する機関は複数の省 庁に所属し、本プロジェクトの中心機関であるハノ イ工業大学(HaUI)が商工省(MOIT)、職業訓練 を所掌する労働・傷病兵・社会問題省(MOLISA)、 MOLISAに所属し職業訓練基準の制定/認定を 行っている職業訓練総局 (GDVT), 農業・農村開発省, 地方行政組織, 人民委員会等がある.

2. HaUI におけるプロジェクト

HaUIは、2005年に短期大学から大学に昇格した が、これまでにJICAでは、2000年から「ハノイエ 科短期大学 (HIC) 機械技術者養成計画プロジェク ト」(5年間), 2010年から「ハノイ工業大学 (HAUI) 技能者育成支援プロジェクト」(3年間)を実施し ており、今回のプロジェクトが第3期技術協力プロ ジェクトにあたる. 第1・第2期技術協力プロジェ クトでは、訓練環境や訓練運営管理機能の向上、カ リキュラムの改善、産業界との連携に取り組み、成 果を上げてきた.しかしながら、これらの技術が HaUI内での訓練に限定されており、ベトナム全体 の産業人材育成能力を強化するためには、HaUIの もつ人材育成に係るノウハウを他の職業訓練機関へ 移転することが強く期待されていた. このような状 況において、HaUIにおける指導員の能力向上のた めの研修制度と体制の整備に際して、2013年より「ハ ノイ工業大学指導員育成機能強化プロジェクト」が 実施されることとなった.

2.1 本プロジェクトの目標

本プロジェクトは、HaUIが日本レベルの職業訓練校の先行モデルとして、機械及び電気・電子職種において他の職業訓練学校に対して適切に技術移転が実施できることを目標として、以下の3つの成果の達成を目指している。1つ目の成果としては、異

なる省庁に属する職業訓練学校においても有効な、 現職指導員能力強化スキームのモデル確立が挙げられる。2つ目の成果として、HaUIがプロセス管理 手法を用いて、機械及び電気・電子職種において、 新たな現職指導員能力強化研修プログラムを開発することである。最後に3つ目の成果として、HaUI と職業訓練総局に所属する訓練施設であるハノイ技 能技術職業訓練短大(TTC)がプロジェクトにお けるフルタイムの協働を通じて、知識や技術、ノウ ハウを共有することである。

2.2 短期専門家の役割

今回の派遣の目的は、電気・電子職種において新たな現職指導員能力強化研修プログラムを開発するために必要な今後3年間の指導員育成計画を作成することであった。そのためには、現職指導員の能力を評価し、評価結果に基づき、現職指導員研修を実施する上で不足している技能・技術を補完するための研修を計画することと、実施上の課題を特定する必要があった。

現職指導員の能力評価には、今回の派遣までにHaUIとTTCの電気・電子職種の指導員達がCUDBAS手法で作成した能力評価シートを使用した。表1に電子系で使用した能力評価シートを示す。電気系・電子系ともに設問数は39間で、ベトナム語と英語で書かれたシートを用意した。

3. ヒアリング調査

3.1 ハノイ工業大学 (HaUI)

近隣職業訓練学校の能力評価及び意見聴取を行う前に、指導員能力強化研修を担当するHaUI指導員に対して、ヒアリングを行った。HaUIにおけるヒアリングは、近隣職業訓練学校でのヒアリングをHaUIの指導員とプロジェクトを共同で進めているTTCの指導員が担当できるように、ヒアリングの進め方や重要点を理解してもらうためでもあった。

3.1.1 電子系指導員へのヒアリング

専門家によるヒアリングの進め方としては、最初に本プロジェクトの概要を説明し、ヒアリングにより個々の能力を把握し、今後3年間の指導員育成計画に反映させることが主な目的であることを述べた後、能力評価シートを使用しての調査を行った.

能力評価については、5段階の評価基準について 具体例を挙げ説明し、評価項目毎に補足説明を加え、 正しい評価が行われることに細心の注意を払い進め ていった。ヒアリングの最後に、受講を希望する研 修内容について意見を求めたが、多くの指導員が全 ての技術を学ぶことを希望しており、優先度の高い 研修を把握することが困難であった。

表1 能力評価シート(抜粋)

| | 電子系指導員の能力評価チェックリスト 名前: | | | | | | | | |
|-----|------------------------|---|----------|--|---|---|-----|---|---|
| | 40 80: | 年齡: | 相等貝座: | | | | i i | | |
| | 評価の基準: | | | | | | | | |
| | 1 | 1人でできない / 何も知らない | /経験がない | | | | | | |
| | 2 | できるがまだ助けが必要 / いく | らかの知識がある | | | | | | |
| | 3 | 1人でできる/知識がある/信頼がある | | | | | | | |
| | 4 | 良くできる/幅広い知識がある/他の人へ指示ができるが創造性はない | | | | | | | |
| | 5 | 1人で全てできる/十分な知識がある/改善できる(講義を担当でき、計画を立て、助言を与えることができる) | | | | | | | |
| NO | 重要度 | 評価項目 | | | | | 評価値 | 直 | |
| 1-1 | A | PLCについて知っている | | | 1 | 2 | 3 | 4 | I |
| 1-2 | A | PLCのプログラミングができる | | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1-3 | В | PICマイクロコントローラについて知っている | | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | В | PICマイクロコントローラのプログラミングができる | | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1-4 | A | 産業界で使用されるマイクロコントロールシステムについて知っている | | | | 2 | 3 | 4 | |
| 1-4 | A | | | | | | | | |



図1 専門家によるヒアリングの様子



図2 能力評価シート記入の様子

3.1.2 電気系指導員へのヒアリング

電子系ヒアリングと同様に、専門家が中心となり

電気系ヒアリングを行った. 電気系のヒアリングにおいては、研修希望の優先順位を確認できるように質問を行い、希望理由と研修内容の聞き取りを行った.

3.1.3 ヒアリングのまとめ

HaUI電子系の能力評価結果(抜粋)を表2に示す. 縦軸に評価対象者の指導員経験年数,年齢,氏名と 設問ごとのレベルが記されている.レベルは5段階 評価になっているが,各レベルで色分けしており, 設問ごとの組織力と個人の能力が容易に把握できる ようになっている.その他,指導員経験や年齢の分 布,各評価項目の平均値,各指導員の平均値と標準 偏差を求めそれぞれをグラフ化した.例として,指 導員別の平均値と標準偏差のグラフを図3に示す.

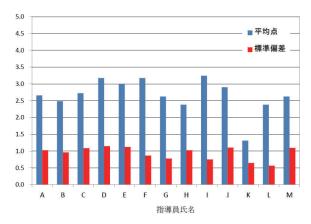


図3 指導員別の平均値と標準偏差

| | AL I == 1= A+ III | / 11 44 \ |
|----|-------------------|-----------|
| 表2 | 能力評価結果 | (抜粋) |

| | 指導員経験年数 年齢 | | | 13 | • • • | 14 | 1 | |
|-------|---------------|---------------------------|-----|-----|-------|-----|-----|----------|
| | | | | 38 | | 39 | 24 | |
| | | 氏名 | A | В | • • • | L | M | |
| No | 重要度 | 評価項目 | 評価値 | 評価値 | ••• | 評価値 | 評価値 | 評価項目の平均値 |
| 1-1 | A | PLCについて知っている | 2 | 2 | ••• | 2 | 3 | 3.2 |
| 1-2 | A | PLCのプログラミングができる | 2 | 2 | ••• | 2 | 3 | 2.8 |
| 1-3 | В | PICマイクロコントローラについて知っている | 2 | 3 | ••• | 2 | 5 | 2.8 |
| 1-4 | В | PICマイクロコントローラのプログラミングができる | 2 | 3 | ••• | 2 | 5 | 2.7 |
| : | : | : | • | : | : | : | : | |
| 11-12 | В | キャリアカウンセリングについて知っている | 4 | 3 | ••• | 4 | 3 | 3.4 |
| | 平均值 | | 2.7 | 2.6 | | 2.4 | 2.7 | |
| | 標準偏差 | | 1.0 | 0.9 | | 0.6 | 1.1 | 1 |

本プロジェクトでは、異なる省庁に属する職業訓練学校においても有効な研修スキームのモデルを開発するために、それぞれ異なる省庁に所属するHaUIとTTCの指導員から構成されたワーキンググループ(WG)を立ち上げ、省庁間の連携体制をとりながらプロジェクトを進めている。そのWG会議で、HaUIのヒアリング結果をもとに以下の説明を行った。指導員経験や年齢の分布図より技能の伝承の必要性、各指導員の平均値と標準偏差の結果から、早急に能力強化研修が必要な内容と専門性の偏りについて述べた。また、これらの結果をもとに、研修受講対象者や能力強化研修を担当する指導員を選定する方法について説明した。



図4 WG会議の様子

3.2 近隣職業訓練学校

近隣職業訓練学校のヒアリングは、ハノイ技能技術職業訓練短大(TTC)、ハイフォン工業職業訓練短大(HIVC)、ハノイ工業職業訓練短大(HIVC)、ハノイハイテク職業訓練短大(HHTVC)の4校で行った。4校ともHaUIとTTCの指導員がヒアリングを担当し、専門家はヒアリングの補佐を行った。4校のヒアリングは、WGメンバーである複数の指導員が担当したが、質問項目、各レベル(レベル1~5)の説明、専門技術の質問に対する回答がヒアリング担当指導員によって若干異なっていた。これに関しては、ヒアリング終了後のWG会議の中で、面談の報告と反省点を話し合い次回以降の面談で改善を図った。

各学校でのヒアリング終了後、ベトナム国での職業訓練の現状把握と指導員能力向上研修計画の参考にするため、施設見学(設備・機器等)と授業見学を行った。日本国内で使用されている訓練用機器も多くあったが、日本以外の国から技術援助を受けている学校においては、ヨーロッパ製の訓練用機器を使用している学校もあった。

シーケンス制御実習の見学では、既存の電線を使用し、制御盤に差し込んで回路を製作している学校が多く見られた。日本でも同様の実習機器を使用することはあるが、殆どのシーケンス実習では、電線の被覆を剥いて圧着端子を接続し、回路の作成まで行うのが一般的である。この他にも教材費を抑えながら実習効果をあげる工夫が必要な実習がいくつかあった。授業見学では、指導員の研修を計画する上で参考になった。



図5 PLC制御学習用教材



図6 電子計測実習の様子

4. ヒアリング調査の結果と分析

4.1 電子系指導員の能力評価

HaUIを含む5校の質問項目別の平均値(抜粋)を図7に示す. ほとんどの訓練校において、FPGA、サーボモータ、ネットワークの平均値は低かった. ヒアリング時に行った研修希望調査でもFPGA、PLC、ネットワーク、マイコンによるサーボモータ制御の希望が多かった. これらの内容が指導員能力強化研修に相応しいが、PLCに関しては電気系との棲み分けを考え、電子系での提案は行わなかった.

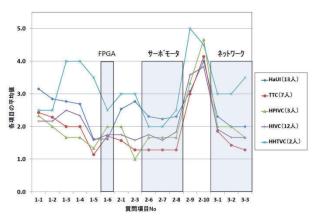


図7 電子系ヒアリング調査結果(抜粋)

4.2 電気系指導員の能力評価

電気系における質問項目別の平均値(抜粋)を図8に示す。全施設ともコンピュータ制御装置(CNC)の電気保全、PLCネットワーク、モータに関する質問の平均点は低かった。

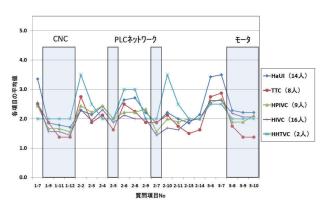


図8 電気系ヒアリング調査結果(抜粋)

研修希望調査では、工作機械の電気保全、PLCの応用、PLCネットワーク、モータ(サーボモータ)の要望が多く、この結果を裏付けるものであった。

5. 調査結果に基づく提言

5.1 電子系における研修(案)

電子系における研修計画(案)を表3に示す.電子系現職指導員能力強化研修プログラムとしては、ヒアリングと研修希望調査の結果からFPGA、マイコンに関連する内容を提案した.マイコン基礎に関しては、HaUI指導員はその他の訓練校に比べ評価値が高く、すぐにでも技術移転が可能である.また、HaUI指導員の評価結果において、FPGAの項目がレベル3以上の評価を付けた者はいなかった.また、ネットワーク、サーボモータの評価においてもレベル4以上の評価は1名だけであった.これらの技術分野においては、日本からの設備・技術の支援が必要で、能力向上研修の受講後に近隣職業訓練学校への技術移転コースとして実施することが望ましいと考えた.

基盤加工機の研修については、職業訓練学校で設計・開発職の職種に従事する技術者を養成するために、指導者が設計・製作・評価までの経験を積む必要があると考え提案した。本研修の受講後は、既存の訓練教材を使用しての訓練だけでなく、指導員が自ら開発した訓練教材を使用した授業が行えることが期待できる。

表3 電子系における研修計画(案)

| HaUI(TTC 含む)の能 力向上研修 | 近隣職業訓練学校への技 術移転研修 |
|--------------------------|-------------------------|
| FPGA | FPGA |
| マイコン応用(サーボ、モータ制御、ネットワーク) | マイコン応用(サーボモーク制御、ネットワーク) |
| 基盤加工機 | |
| | マイコン基礎 |

5.2 電気系における研修(案)

電気系における研修計画(案)を表4に示す. HaUI(TTC含む)指導員に対する能力強化研修として4つの研修を提案した. その中でPLCネットワーク、PLC応用、モータ(サーボモータ・ステッピングモータ)に関しては、研修希望も多かった. これらのコースは、能力強化研修受講後の技術移転コースに適していると考える. また、PLCネットワークに関しては、レベル3以上の評価を付けた者が1名で、出来るだけ早い段階での能力強化研修が望まれる. 工作機械の電気保全研修(CNC)については、HaUI指導員の要望が強く、早期の技術移転は難しいが、産業界で活躍する人材を育成する上で、今後必要と思われるので提案した.

表4 電気系における研修計画(案)

| HaUI(TTC 含む)の能 力向上研修 | 近隣職業訓練学校への 技術移転研修 |
|-------------------------|----------------------|
| PLC ネットワーク | PLC ネットワーク |
| PLC 応用 | PLC 応用 |
| サーホ゛モータ・ステッヒ゜ンク゛モータ制 | サーホ゛モータ・ステッヒ゜ンク゛モータ制 |
| 御技術 | 御技術 |
| CNC の電気保全 | |
| | 汎用機の電気回路 |

6. おわりに

今回の専門家業務は、ベトナム全体の産業人材育成能力を強化する上で必要な、現職職業訓練指導員のための能力向上研修を企画するもので、長期的な展望が要求される一面もあったため、難しいものであった。また、過去2度のHaUIにおけるプロジェクトの成果を継承しつつも、新たな計画を提案する必要があり、重責を担っての業務であった。

作成した指導員研修計画案は、HaUI(TTC含む)のプロジェクト関係者全員が出席したWG会議で発表し、良い評価を頂けたことが印象的であった(図 9).

派遣終了後(平成25年10月)の研修実施状況についてだが、1年間(平成25年12月~平成26年12月)で、電気・電子系として計画した4コースの指導員能力向上研修、2コースの短期専門家による技術移転や1コースの日本研修が実施されるとともに、HaUIからTTCへの技術移転研修も複数回実施され、知識や技術の共有を行っているとの報告を受けている。

職業訓練学校のニーズ調査においては、ベトナム中部のダナン市、南部のホーチミン市にある学校まで範囲を広げ、WGメンバーを中心としてヒアリングを実施し、研修プログラムの改善に取り組んでいる。今後の動向も気になるが、本プロジェクトが成功裏に終わることを願っている。短い期間であるが、短期専門家としてベトナム国に協力できたことをうれしく思う。



図9 指導員研修計画案発表の様子

<参考文献>

- 1) 森和夫, 人材育成の「見える化」上巻, JIPMソリューション, 2008年
- 2) 職業能力開発技術誌,技能と技術第266号「ハノイ工業大学 技能者育成プロジェクト」,平成23年4月,pp.29-32
- 3) 稲川文夫, 森純一, 「ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト専門家業務完了報告書」, 2013年

- 47 - 実践報告

今後の高齢者雇用に向けた就職支援のあり方

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

近年,加速している少子高齢化に伴い,高齢者雇用が注目を浴びるようになった.今後,労働人口がますます減少していくのは確実であり,とりわけ,高齢者人材の活用をいかに図るか,が極めて重要な課題に浮上した.

高齢者雇用に関しては、65歳まで働けるよう、企業に柔軟な対応を求める施策が粛々と進められている。この背景には、自社内の継続雇用であれば、技術・技能の伝承が期待される効果もあり、労働時間や体力面に配慮した上で、職務配置など働き方を工夫すれば、たとえ高齢者であっても十分、戦力になるという共通認識が事業主に広く浸透されてきたことがある。

ところで、高齢者雇用の本当のゴールは、自社内にとどまらず、外部からの高齢者雇用をどう実現するか、にあると考える。こう論ずれば、「自社内で高齢者雇用を継続するだけでも大変なのに、外部から招聘する余裕などあるものか」とたちまち反論されそうだ。だが、高齢者を採用するメリットや必要性が本当にないのか。少子化の流れを食い止めることの難しさに加え、何よりも、将来の高齢者とは現在の若者である、この意味を冷静に考えれば、決して机上の空論ではないと思われる。

現在,私は都立城南職業能力開発センター(当センター)で就職支援の業務に携わっている。企業の採用担当者や当センターで学んでいる訓練生と真正面から向き合い、求人情報の入手・分析と、就職に

向けた職業講話や個別の職業支援としての応募書類 の添削・面接特訓に追われる毎日だ. そうした中で、 当センターには高齢者向けの訓練科目もいくつかあ り、日頃から高齢者雇用のあり方にも強い関心を抱 いている.

最近,企業の採用担当者と対話する中で,感じていることがある.それは,職務遂行能力さえあれば高齢者でも積極的に採用したい,と考えている企業も少数ながら存在することだ.昨今の人材不足が根底にあるのは疑う余地がない.その一方で,職を求める高齢者側の熱意や職業スキルがうまく企業側に伝わらない現実がある.

そうした壁をどう打破したらいいのか. 高齢者自身が再就職を実現するために何を心がけ, それに見合った就職支援をどうするか, 新たな発想から解決の糸口を見出すことが求められているような気がする.

こうした視点に立って、今後の高齢者雇用に向けた就職支援、特に外部からの高齢者雇用を念頭に、 そのあり方について提言してみたい.

2. 問題提起

平成25年4月1日から「高年齢者雇用安定法」が施行された.これにより、定年を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要となった.具体的には、次の3点から選択することになっている.

①定年の引き上げ

②継続雇用制度の導入

③定年制の廃止

これに対する高齢労働者と事業主側の対応はどうか. 以下の数字は、参考文献1) に示した「平成26年高年齢者の雇用状況(厚生労働省)」と参考文献2) に示した「平成26年度版 高齢社会白書」(内閣府)」による.

まず、定年を迎えた高齢労働者であるが、60歳 定年企業における定年到達者状況を見ると、継続雇 用された者が81.4%、継続雇用を希望しなかった者 が18.3%、継続雇用の基準を満たさず離職した者が 0.3%である。

就労希望年齢では、「60歳以降は仕事をしたくない」が11.7%、「65歳くらいまで」が、31.4%、「70歳くらいまで」が20.9%、「75歳くらいまで」が3.7%、「働けるうちはいつまでも」が25.7%となっている.

また,事業主の対応であるが,高齢者の継続雇用制度の選択では,①の定年の引き上げが15.6%,②の継続雇用制度の導入が81.7%,③の定年制の廃止は2.7%となっている.

これらにつき、年齢を軸に、高年齢者側の思いと 企業側の本音を図1にまとめてみた。

図1からわかるように、高年齢側の思いからは、 60歳を過ぎたら働きたくないと願っているのが少数 で、逆に、年齢に関係なくいつまでも働きたい、を 希望する人が何と多いことか.

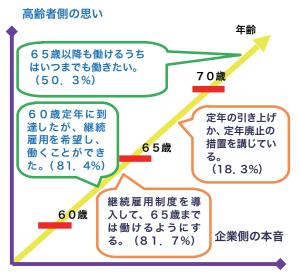


図1 年齢に対する高齢者と事業主の思い

反面,企業事情からは、②の継続雇用制度の導入に踏み切っているケースが圧倒的となっている。この理由は明白だろう。現状の多くの事業主は、高齢者雇用の限度として概ね65歳を念頭にしている。定年の引き上げや定年制の廃止に対して、大きなリスクを感じている企業がそれだけ多い証しでもある。

定年制の廃止は欧米諸国ではかなり浸透しているが、日本では年功序列的賃金体系からの脱却が完全にできていないこともあり、そこまで踏み切るのは難しいようだ。ともあれ、図1から、高齢労働者側の思いと事業主側の本音に、かなり隔たりがあることが透けて見える気がする。

少子高齢化社会という言葉が国民に知れ渡るようになって久しい.大きな社会問題として横たわり、社会保険、特に老齢年金制度に及ぼす影響は計り知れない.容易に理解できることであるが、少子高齢化により保険料を納める若年者と受給する高齢者側とのバランスが著しく崩れるためで、老齢年金制度の危機と呼ばれる所以である.

雇用の面から見ると、若者の労働力が減る一方で、前述した「高年齢者雇用安定法」により、一定時期までは高齢者の労働力が増えることを意味する。一定時期と断ったのは、少子化の波がやがては高齢者に到達することになるからだ。つまり、高齢者の雇用継続は決して事業主側だけの問題ではなく、高齢者自身とその家族を含めた生活・生きがい、そして福祉や地域社会などにも大きく影響し、今や社会全体として考えなければならない緊急のテーマであることがわかる。

こうした社会的背景にあって、高齢者自身の労働に対する意識変化が顕著になってきた.かつて、少子高齢化が話題になる前は、多くの企業で働く人達にとって60歳定年になったら退職するスタイルが一般的であった.しかし、前述したように、近年、65歳でも70歳でも、働く機会があれば就労したい、と思う人が急激に増えてきた.厳しくなる一方の年金支給制度の影響で生活に余裕がなくなったこともあるが、定年後も積極的に社会と交流を持ちたい、健康維持のためにも規則正しく過ごしたい、ブラッシュアップを兼ねて新たな仕事に挑戦したいなど、

-49-

多様な価値観を持つ人が増えたことが原因と考えられる.

高齢者雇用を能力開発の側面から概況すれば、現在でもさまざまな職業訓練科目が設定され、その対応が図られてきた。当センターでも、概ね50歳以上の方を対象にした高齢者向きの訓練科目が2つあるが、応募状況はどちらも良好だ。それだけ人気が高いわけで、高齢者雇用に取り組まなければならない必然性がここからもわかる。

高齢者雇用は計画性を持って円滑に進めなければならないと考える。国や雇用政策に関係する団体は、「生涯現役社会の実現」、「年齢にかかわりなく働ける社会の実現」、「中高年者の再就職の援助」、「多様な形態による雇用・就業機会の確保」などさまざまな施策や取り組みを行ってきた。これらの結果、高年齢者雇用の環境整備はかなり進み、自社内での雇用延長も軌道に乗ってきた。

解決すべき課題としては、いかに高齢者雇用に密着した能力開発に取り組むか. そして、最終ステップと提唱する、外部からの高齢者再雇用を意識した就職支援はどうあるべきか. これらについて以下に述べていく.

3. 高齢者雇用を意識した能力開発のあり方

高齢者雇用の就職支援を論ずる前に、密接に関係する能力開発のあり方に触れる。高齢者雇用だからと言って能力開発のあり方が特段に変わるわけではない。だが、これまで培われてきた社会経験、熟成された職業観、子供の自立に伴う生活基盤の変化など、明らかに若者とは異なる価値観が存在する。したがって、能力開発のあり方もそれに沿った制度設計を構築する必要がある。

一般に、高齢者はIT事業などの先端分野の設計・開発や体力を要する製造現場よりも、教育・指導のように、経験が活かせ、かつ社会・人に関われる管理支援業務が向いていると考える。その観点からは、製造業でも、資材管理、製品出荷、物流関係、工程管理、品質管理などの業務に活路を見出せるはずだが、残念ながら、これらの職種は新規に雇用しなく

ても社内の高齢者を配置換えすることで充当しているケースが多い. 配置換えのための能力開発の必要もそれほど高くないことも影響している.

職業訓練に的を絞った上で高齢者雇用を考えれば、やはり社会・人に関われる管理支援業務に間口を拡げることが望ましい. 具体的な分野としては、地域コミュニティ・ビジネス、営業支援、人事・労務管理が期待できるのではないかと考える.

まず地域コミュニティ・ビジネスであるが、駅前などの駐輪監視、公園維持管理、福祉・生涯学習施設の運営、展示施設の説明、介護支援など環境・福祉・文化分野の支援業務が想定される。

次の営業支援としては、提案型営業に欠かせない 人脈構築、提案書作成、膝詰め交渉などに能力が発 揮できるはずだ、商品アドバイザーや外部からの苦 情処理、教育訓練なども高齢者に適職だと思う. 最 後の人事・労務管理も、採用後の研修から健康管理、 キャリアデザインの再構築の仕方まで、社会経験が 役立つので、高齢者の能力が発揮できる場面と言え る。

加えて、私がこれまで求人開拓の一環で企業の方と接している中で、企業側のさまざまな思いがあることも承知している。時々「高い給料は出せないが営業から労務まで仕事ができる人なら高齢者でも欲しい」との本音が漏れることもある。応接した相手方は中小企業の役員クラスが多く、求人票を出した現場製造部門の他にも、営業・管理部門でも戦力になる人材なら高齢者でも歓迎したい、そうした経営的考えを持っているわけだ。

こうした社会ニーズを踏まえ、従来から設けられている、ビルの設備保全管理・清掃サービス・警備、マンションの維持管理、庭園施工管理などの訓練科目を充実させ、さらに魅力ある高齢者雇用の能力開発を目指すことが期待される.

当センターにおける高齢者を対象とした訓練科目には、設備保全、マンション維持管理の2科がある。設備保全科では、空調、衛生(水まわり)、電気、セキュリティ(防犯、防災)を学ぶ。これらに関連した資格を取得し、最終的にはビル管理のプロを目指す。マンション維持管理科では、建物の維持管理を基礎

から学び、マンション管理に必要な清掃、ゴミ分別、管球交換、植栽管理、PCを使った文書作成を実習する。総合演習では上級救命、認知症サポート、低電圧電気取扱い、排水設備などを体得する。これら2科の入校率や就職率も年々高くなってきている。それだけ、社会的需要があるわけで、まさに高齢化社会の現実を反映しているとも言える。

高齢者の能力開発では、年齢に関係ない、むしろ年齢に比例して増大する、対人関係能力と概念化能力という2つを活かす取り組みが極めて有効だと考える。

対人関係能力と言えば、まずコミュニケーション 力が浮かぶが、他にも感情や思いを引き出す力、動 機づけや意欲増進力などが該当するだろう。また概 念化能力では、問題提起から状況分析、時系列観 念、前例のない問題への対処などが当てはまる気が する。再就職のための自己啓発や研修でこれらを常 に配慮する必要がある。

今後における高齢者雇用の能力開発を考える時、 仕事の側面だけではなく、生涯学習やボランティア と関連づけることもとても重要になると考える。高 齢者が仕事を遂行することができなくなっても、生 涯学習やボランティアは継続してできるかも知れな い. 逆にボランティアを続けていれば、それが高齢 者雇用に結び付くことも大いにありうる.

いずれにせよ、高齢者と言う前に、いや高齢者だからこそ、その雇用に向けた能力開発、その本質に真剣に取り組むことがいかに大事か、当事者自身が強く意識することからスタートしなければならないと考える.

4. 外部からの高齢者再雇用のための就職支援

某月某日、マンション維持管理科の修了生が就職届けを持参してきた. 笑顔があふれていた. 実を言うと、この生徒は在校中、なかなか就職が決まらなかった. その理由として、60歳を超えた高齢であることはとりたてて弊害ではなかったが、視力の低下を必要以上に本人が意識していたことがあげられる. これまで、鮮魚のスーパーで調理主体に長く働

いていたが、視力に不安を感じて続けていく自信を なくしていた.

そこで、マンション管理員という新たな職種に活路を見出そうとした.しかし、その道も険しく、求人票を見て幾度となく書類を送っても次に進めないことが多かった.やっと面接にこぎつけても、内定に至らず、が続いていた.就職先探しに加え、応募書類の添削や面接対策にも力を入れた.及第点に達するまで、実に4回以上、就職相談の機会を設け特訓した.

懸命の努力が実り、決まった就職先は元の職種 に近い鮮魚の販売である。マンション管理員に限定 せず、本心から自分がその職務に興味を持てて、就 労したいと願う仕事を見つけたのが幸いしたと言え る

このケースを通して、訓練生、特に高齢者の就職 支援について改めて考えさせられたことがある。それはいくら訓練技術を積もうと、自分のやりたいこ と、得意な分野から外れると、どうしても不安が表情に出る。それは求人側に見透かされる結果となり、なかなか就職には至らない。ということだ。

もう少し深く検証してみると、マンション管理の 訓練で学んだ中に住民とのコミュニケーション力と 安全管理がある。これらは販売職でも極めて大切な ことであり、基本から学ぶ機会に恵まれたことはプ ラスになったに違いない。何よりも鮮魚はなじみが あり、調理から販売に変わっても、その知識や技能 が大いに活かされる。この自信は大きい。そして、 就職支援の機会を何回も得て面接対策もでき、さら に就職への可能性が高まったと考えれば納得がい く。

この教訓から、高齢者の求職者に求められるのは、 できるだけ興味ある分野・やりがいのある仕事を見 つけ、その職業スキルを身につけ、就職支援を有効 活用し、自信を持って応募することが必要だと再認 識させられた.

高齢者の就職支援は、求職者の社会経験が豊富な分、一見して楽そうに思えるが、必ずしもそうとは言い切れない。前職への思いが強すぎ、再就職先へどう取り組むか、この舵取りがおろそかになってい

るケースが何と多いことか. こうした意識改革を徹底し, 応募書類へ反映させ, 面接特訓することが高齢者就職支援の最大の役割でもある.

外部からの高齢者雇用を本格化させるには、図2に示すように、事業主側、高齢求職者側、そして能力開発支援側の3者の思いを尊重しつつ、互いにベクトルを合わせることが大事だと考える。

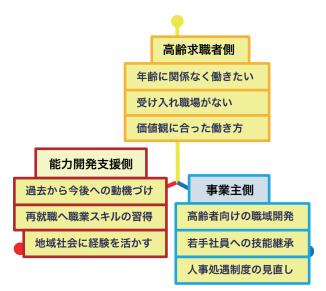


図2 高齢者雇用に向けた3者の思い

共通事項として言えることは、年齢に関係なく働けるか、を命題にした再就職への動機づけと職業スキルの習得である.

まず、事業主側であるが、高齢求職者が望む年齢 不問の雇用条件を本音で受け止める必要がある。求 人情報誌を見た高齢の訓練生から、年齢不問とあっ たので応募しようとしたが、実年齢を言った途端、 断られた、といった苦情が寄せられたこともある。 当センターの求人ではそうした事例がほとんどない が、一般の求人では、年齢不問が建前だけ、という 実態も少なからずあるようだ。年齢を理由に、応募 段階で拒絶するのは好ましくないし、これでは高齢 者雇用が進展するはずもない。定年制の廃止と同 様、応募職への年齢不問も完全実施しなければなら ない。高齢者に合った職域開発、人事処遇制度の見 直しにも真剣に取り組む必要がある。

次に求職者側であるが、何よりも求職を望む高齢者自身が強い意識を持ち、過去の思い出から脱却し、

新たな職務に向けた意識改革が必要だ. 受け入れ体制ができていない, と相手を責める前に, 限られた範囲ではあるが, 高齢者向きの仕事を見つけたならば, 自身の能力開発に向け最大限の努力をすることが不可欠だと思う. そのための情報はあふれている. 当センターのような公共職業訓練校の他にも, 国の関係機関やハローワーク, 地方自治体が主催する各種就職セミナー, 職業相談会, 就職面接会, 就職支援プログラム, さらには民間企業にも同様のプログラムがあり, 高齢者雇用向けの能力開発や就職支援のメニューには事欠かない. 後はいかに自分で吸収し, 就職にむすびつけるか. そうしたシナリオをきちんと描き, 具体的な行動を起こすことがまさに求められる.

能力開発と就職支援を担う側の役割から考えると、過去から今後への動機づけを徹底すると共に、再就職に向けた職業スキルを上げなければならない。社会動向を見据え、今の時代に即したプランと行動が問われる。特に、高齢者の就職支援では、自分に合った応募先を探し、厳しい就職競争を勝ち抜くための応募書類を準備し、面接対策にも力を注ぐことが極めて重要になる。

話は飛ぶが、就職支援は料理づくりと似ている気がする。就職支援では、最適な就職先選びと応募書類の仕上げ・面接リハーサルが求められる。他方、料理の場合は、メニューを決め、旬の食材を選び、腕によりをかける調理技術が不可欠だ。どちらにも共通な資質は、情熱に支えられた創造力と自己研磨である。そして、これが一番のポイントだと思うが、思いやりの心を抱き続けることであり、その先には相手の笑顔が待っている。

参考文献3)では、就職支援の機能についての価値分析を示している。就職率向上に向けた就職支援の価値を定量的に評価した結果、応募先選定、応募書類の完成、模擬面接の3つの項目で機能が高いことを実証した。高齢者雇用も同様だと考える。すなわち、これら3つの項目にどれだけ本気で取り組むことができるかでその真価が決まると言っていい。

高齢者雇用の問題は奥が深い。将来的には、高齢者を特に意識しないで済むよう。普遍的な能力開発

や就職支援を実現する仕組みつくり、そのための解 決すべき課題の掘り下げにも注力して行くことが求 められると考える.

5. おわりに

過日,「若者を考えるつどい2014」に参加する機会を得た.エッセイコンテスト受賞式の後,国内外から集まった受賞者達を中心に,テーブル毎のグループ討論が行われた.高校生から20代の会社員,40代のパート社員,そして私のような高年齢者まで,年齢も職業も実に多彩な顔ぶれが揃った.そして活発な意見交換がなされた.

共通テーマは「若者の職業観」であったが、私は 敢えて「年齢を意識しない仕事と働き方」のタイト ルで話をした. 少子化と高齢者雇用を意識していた こともある. 若者の仕事や就職を、若者だけで考え ても必ずしもいい結果が出ない可能性がある. 同様 に、高齢者雇用も高齢者だけの問題ととらえること 自体. 窮屈なことだと思った.

すなわち,こうした若者に対しても,年齢を超越した高齢者の雇用について,メッセージを発信していくことが将来の可能性につながるのではないか,とひそかに期待もした. 結果的に,若者から質問攻めに合ったので,少しは意義があったかな,と思っている.

高齢化雇用問題の解決の糸口は、失業率・有効求 人倍率の雇用指数や経済動向などのマクロ的視点から探ることに加え、現場で雇用に悩む事業主や高齢 者自身、そして能力開発や就職支援など、さまざま な考え方や解決策をぶつけ合うことがとても大事だ と感じている。

そうした意識もあって、職業訓練校における就職支援の立場から、今後の高齢者雇用の就職支援のあり方について提言を試みた。敢えて事例報告でなく、個人的な考え方を主体に述べた理由もここにある。能力開発事業や就職支援に関わっている方々を含め、多方面の関係者から、ご意見などをいただければ幸いである。

<参考文献>

- 1) 平成26年「高年齢者の雇用状況」 厚生労働省 平成26年10月30日
- 2) 平成26年度版「高齢社会白書」 内閣府 平成26年6月13日
- 3)「就職率向上に関する就職支援からの一考察」 都立城南職業能力開発センター 工藤孝之 「技能と技術」2014年3号 職業能力開発総合大学校

-53- 提言

平成27年度 職業能力開発論文コンクールのご案内

本コンクールは、職業能力開発に携わる方等によって作成された職業能力開発の実践等に係る論文のうち、優秀な論文を選定しその成果をたたえ、広く関係者等へ周知をすることによって職業能力開発関係者の意識の啓発を図り、職業能力開発の推進と向上に資することを目的としており、以下のとおり論文を募集します。

応募資格

現在職業能力開発に携わっている方又は過去に携わった方で応募テーマについて論ずることができる方. なお、複数の方々による執筆のものでも応募可能です.

応募テーマ

次のいずれかのテーマについて論ずるものとしてください. 各テーマに対して副題を設けテーマを絞って論じても構いません. ただし、未発表のものに限ります.

①多様で柔軟な職業能力開発の推進

経済社会情勢の急速な変化に対応するため、個々の企業や労働者のニーズを考慮に入れた一律的ではないオーダーメイド型職業訓練や求職者支援訓練の取組み等、多様で柔軟な職業能力開発について論ずるもの

②高度で専門的な技能の維持・継承

若年層を中心にしたいわゆる技能離れや熟練技能者の高齢化という問題に際して、いかにして高度で専門的な技能を維持・継承していくかについて論ずるもの

- ③新たな技能・技術領域の職業能力開発に必要な専門知識・技能・技術及び指導方法に関する調査・研究 技術革新の進展、産業構造の変化等に対応した職業訓練を積極的に実施するために、職業訓練指導員等が必要と する専門知識や技能・技術及び指導方法に関する調査・研究について論ずるもの
- ④障害者に対する職業能力開発

障害者に対する職業能力開発に関しての取組み、各種改善事項の今後の課題等について論ずるもの

⑤キャリア形成支援に関する取組み

職業能力開発施設等における訓練生に対するジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施等、キャリア形成支援の実践について論ずるもの

⑥今後の職業能力開発

今後の職業能力開発の在り方について論ずるもの

⑦職業能力開発の実践

上記①~⑥の区分に該当しない職業能力開発の実践について論ずるもの

表彰

優秀な作品は、次の賞が授与され、職業能力開発関係表彰式(平成27年11月に開催予定)において表彰されます。 また、入賞した論文は論文集として作成し、関係施設に配布する他、同意を頂いた入賞論文については基盤整備センターのホームページに掲載する予定です。

·厚生労働大臣賞(特選·入選) ·特別賞

論文作成要領

※ 「論文作成要領」及び「投稿者連絡票」の様式は職業能力開発総合大学校 基盤整備センターのホームページからダウンロードできます。



http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/#5

応募締切

平成27年8月7日(金)

ただし、郵送で応募される場合は、応募締切当日の消印のものまで有効とします. 応募方法は、郵送(紙またはCD-R等の記憶媒体)又は電子メール(添付ファイルは10MB以内)のいずれかとします.

応募先及びお問い合わせ先

職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 企画調整部職業訓練教材整備室

住所: 〒187-0035 東京都小平市小川西町2-32-1 電話: 042-348-5076

電子メールアドレス: ronbun@uitec.ac.jp

※送付上の注意

○郵送の場合 封筒の表に「コンクール応募論文在中」と朱書してください。

○電子メールの場合 応募論文が受領され次第,事務局より受領確認を返信しますが,送付後1週間以内に受領確認の メールが返信されない場合は,お手数ですが上記「お問い合わせ先」までご連絡をお願いします.

主催:厚生労働省/(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構/中央職業能力開発協会

平成28年 「技能と技術」誌の表紙デザイン募集のご案内

【趣 旨】

「技能と技術」誌は、職業能力開発担当者相互の交流と業務の充実発展に資するため、職業能力開発技術誌として編集し、職業能力開発ステーションサポートシステム(http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/)において電子書籍として掲載しています。

本誌に対する意識の高揚とデザイン教育の振興に寄与することを目的として,本誌表紙デザインを募集します.

【応募対象】

全国の大学,工業高校,専門学校,職業能力開発施設等でデザイン系の学科 に所属している者

【応募方法】

応募用紙 および 応募作品 を下記応募先に送付してください.

応募作品については、紙媒体と電子媒体の両方での提出をお願いします.

1施設から複数名の応募がある場合は、施設でまとめて送付してください.

◇記述内容(右図参照)

応募用紙には、氏名、所属先、連絡先、作品コンセプトを記述してください. 応募作品の表には、コンセプト、デザインを記載してください.

応募作品の裏には、氏名、所属先を紙面上部に記述してください.

◇大きさ

A4判用紙を縦に使用し、デザインの大きさは、170mm×170mmとします.

◇色

黒1色(本誌の表紙として使用する際は、各号ごとに色を変えます).

デザインは未発表のものとし、作品中に文字や写真、第三者が著作権を保有するイラスト、キャラクターは使用不可、応募作品は1人1点までとします.

なお,入選作品の著作権は職業能力開発総合大学校のものとさせていただきます. 応募された作品はお返ししません.

【応募締切】

平成27年9月4日(金)必着

【表彰】

最優秀作(1点)… 賞状及び副賞 優 秀 作(2点)… 賞状及び副賞 佳 作(数点)… 賞状及び副賞

最優秀作品は本誌の表紙に1年間採用します.

優秀作品はポスターデザイン等に採用させていただく場合があります.

【発 表】

本誌2015年4号(12月掲載)に入選作品を発表します.

【応募先】

〒187-0035 東京都小平市小川西町2-32-1

職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 企画調整部普及促進課

-55-

「技能と技術」誌表紙デザイン募集 係

TEL: 042-348-5075 FAX: 042-348-5098

応募用紙

A4判縦

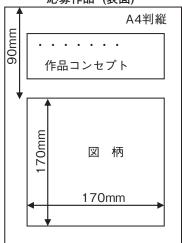
応募者氏名

応募者所属先

応募者連絡先

応募作品コンセプト

応募作品 (表面)



応募作品 (裏面)

A4判縦

応募者氏名

応募者所属先

お知らせ

編▮集▮後▮記

今号から編集を担当させていただくことになりました. 充実した紙面となるよう努めて参りますので、よろしくお願いいたします.

今号の特集は、「障害者に対する職業訓練」についてでした。障害の種類や程度は人それぞれであり、ご投稿いただいた記事を拝見すると、個人に合わせた柔軟な体制で訓練・支援を実践されていることが伝わってきます。本特集が障害者の雇用や支援を推進することの助けとなることを切に願います。

2015年度の特集は、3号で「地域の特色を生かした取り組み」、4号で「職業訓練の役割(魅力ある職業訓練)」を予定しております。また、特集記事だけでなくユニークな教材や職業訓練の実践例、技術トレンド、職業訓練指導員としての経験談など広く投稿を募集しております。投稿に関して不明なことがあればお気軽にご相談ください。

また、職業能力開発論文コンクールの募集が開始されましたので、今号に 掲載した案内をご確認ください、皆様のご応募をお待ちしております。

【編集 大野】

職業能力開発技術誌 技能と技術 2/2015

掲 載 2015年6月

編 集 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 企画調整部 普及促進課 〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1

035 果京都小平市小川四町 2-32-1 電話 042-348-5075

制 作 システム印刷株式会社

〒191-0031 東京都日野市高幡 1012-13 電話 042-591-1411

本書の著作権は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が有しております。



技能と技術