ISSN 1884-0345
通巻第284号

技能と技術

職業能力開発技術誌

2/2016

特集●障害者に対する職業訓練



Vol.51

職業能力開発技術誌

技能と技術

2/2016号

通巻No.284

CONTENTS

特集●障害者に対する職業訓練

特集①　障害者職業訓練の概要と課題 …… 1

若林　功／昭和女子大学　人間社会学部福祉社会学科

特集②　東京障害者職業能力開発校における「職業訓練上特別な支援を要する障害者」の受入れについて
―精神・発達障害者の方のための科目「職域開発科」の紹介― …… 9

園田　忠夫／国立・都営　東京障害者職業能力開発校　職域開発系職域開発科

特集③　ARCS モデルを用いた配慮を必要とする受講者への対応 …… 15

成田　賢司／国立吉備高原職業リハビリテーションセンター

研究ノート　鉄道サービス担当者における職能教育に関する一考察
―ホスピタリティ・マネジメントの視座から― …… 20

崎本　武志／江戸川大学

実践報告　フラックス入りワイヤを用いた MAG 溶接（SA-2V）条件の検討 …… 26

上村　英也・縮井　哲也・福田　一尚／兵庫職業能力開発促進センター

本多　弘範／京都職業能力開発促進センター

実践報告　ジョブ・カード制度を活用した正社員登用の取り組み ―伸び代重視の採用で，輝く人財を確保― …… 32

今村　榮一／広島商工会議所

コラム　笑顔がつながる就職支援に乾杯 …… 39

工藤　孝之／東京都立城南職業能力開発センター

お知らせ　職業大における指導員研修について …… 43

職業能力開発総合大学校　研修部研修課

平成28年度（第23回）職業訓練教材コンクールのご案内 …… 49

平成29年「技能と技術」誌表紙デザイン募集のご案内 …… 50

●表紙は神奈川県立産業技術短期大学校 産業デザイン科卒業の井口 まりんさんの作品です。

障害者職業訓練の概要と課題

昭和女子大学人間社会学部福祉社会学科　若林　功

1．はじめに

近年，雇用されている障害者数，障害者の実雇用率ともに継続的に過去最高の数値が更新されており[i]，一般企業で働く障害者は増加してきている。そのような中，障害者の雇用に向けた支援施策の一つである，障害者職業訓練の重要性もますます高まってきていると言えよう。

それにもかかわらず，障害者への支援の中でも，とりわけ障害者職業訓練について，一般の国民はもとより，（障害者と関わっていない）職業訓練関係者や，（労働行政等とあまり関わっていない）障害者支援関係者といった専門家に，必ずしも十分理解されているとは言えない状況にあるのではないだろうか。筆者がそのように考えるのは以下の2つの状況からである。

まず，障害者職業訓練が，職業訓練という分野の中で，あまりメインストリームとして扱われているとは言い難い側面がある。例えば，職業訓練指導員となるための標準的なテキストである『職業訓練における指導の理論と実際』（職業訓練教材研究会，2012）では障害のある訓練生への支援方法について触れられてはいるものの，その記述量は決して十分とは言えないであろう。

一方で，障害者の「就労支援」という用語は，主に，障害者が労働者というより福祉サービスの利用者とされ，労働関係法規が適用されていない社会福祉施策の中で扱われるか，あるいは労働施策の中でも特に公共職業安定所を初めとする職業安定に関する文脈で使用されることが多く，障害者就労支援の中の一要素として含まれる障害者職業訓練制度について注目されることは，隣接分野に比べ多いとは言えない。すなわち，福祉的施策の法律である「障害者総合支援法」下での就労継続支援Ｂ型，就労移行支援といったサービスの類型や，職業安定局が所掌する法律である「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下，障害者雇用促進法）」下での障害者雇用率制度や，地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターといった，いわゆる「職業リハビリテーション制度」に焦点が当てられることが多い一方で[ii]，特に障害者を対象とした「職業能力開発促進法」下の制度については，様々なメニューが用意されているにも拘わらず十分に目が向けられてきたとは言い難い現状にある[iii]。

このような状況もあり，特に一般の離職者等を専ら対象としてきた職業訓練指導員にとっても，また障害者職業訓練分野とも連携を取りながら障害者就労支援を進める専門家にとっても，障害者職業訓練の概要を把握しにくくなっている場合があると思われる。そこで本稿では，まず障害者全体の状況や障害者職業訓練を含めた障害者の就労支援の状況を概観する。次に，障害者への職業訓練はどのような体系で行われているのか概観する。その上で，それら障害者職業訓練の活動の中で，課題となっているのはどのようなことなのか検討する。このように進めることで，障害者就労支援の概要をあまりご存知ない職業訓練の専門家に加え，障害者職業訓練の概要をあまりご存知ない福祉等の関係者の理解の一助とすることを意図するものである。

なお，職業訓練は人間の一生涯にわたる発達とも密接に関係する活動であり，職業能力を開発する活

動は様々な場面・文脈で行われると捉えることができるが，本稿ではいわゆる狭義の職業訓練，すなわち労働行政，特に「職業能力開発促進法」制度下で取り組まれている活動を中心に扱うこととする。また，本稿で言う「就労」とは企業で雇用されて働く形態に加え，就労継続支援Ｂ型，就労移行支援等福祉サービスの事業所で働く形態も含むこととする。「就労支援」とは就労やその継続のための支援であり，職業相談，就職のための面接練習・履歴書作成の指導等とともに，職業訓練も含まれるものとする[iv]。

2．障害者の状況，障害者就労支援制度の概要

まず障害者全体の状況について触れておきたい。障害者とは，平成23年に改正された障害者基本法では「身体障害，知的障害，精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であって，障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」とされる。すなわち，身体，知的，精神のいわゆる「3障害」に相当する人が原則的に障害者とされているが，「社会的障壁」にも言及することで制度の狭間で支援対象から漏れてしまう場合がないようにしていくことも念頭に置かれている。実務上では，労働・雇用や，福祉・年金，教育などの法律や制度により，どのような状態が障害者に該当するのか異なる場合があり，留意や確認が必要である。

障害者の数であるが，『平成26年版障害者白書』（内閣府，2014）によれば身体障害者390万人程度，知的障害者74万人程度，精神障害者320万人程度となっている。また，厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部（2013）によればそれぞれの障害によりどの年齢層が多いのかが異なるが，身体障害について言えば半数以上が高齢者（65歳以上）となっている。一方，知的障害者である療育手帳所持者は30代，精神保健福祉手帳所持者は40代の割合が多くなっている。また，生産年齢人口の定義（15歳以上65歳未満）に近い年代である18~64歳までの在宅障害者は約324万人となっている。

次に障害者の就労支援施策の対象となる障害者数等であるが，障害者のうち，厚生行政の管轄する就労継続支援Ｂ型などの障害福祉サービスの中の就労支援を利用する人は20万人以上であり，一方労働行政の範疇である企業等で雇用されている人は約43万人となっている（図1）。また，かつては障害福祉サービス（現行制度では就労継続支援Ｂ型，就労移行支

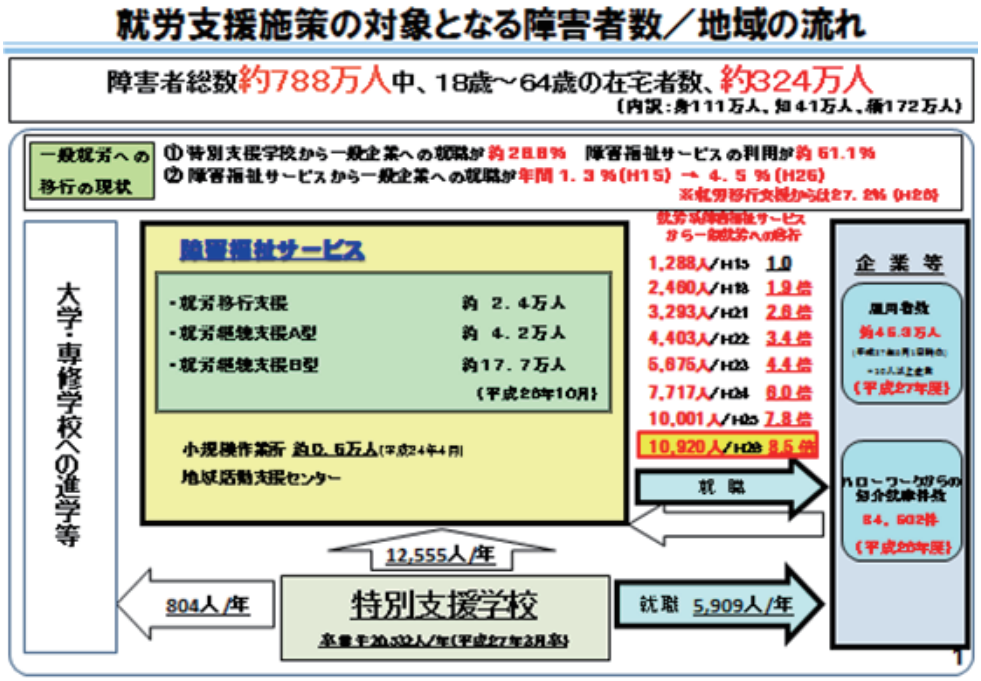


図1　就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ（厚生労働省[v]）

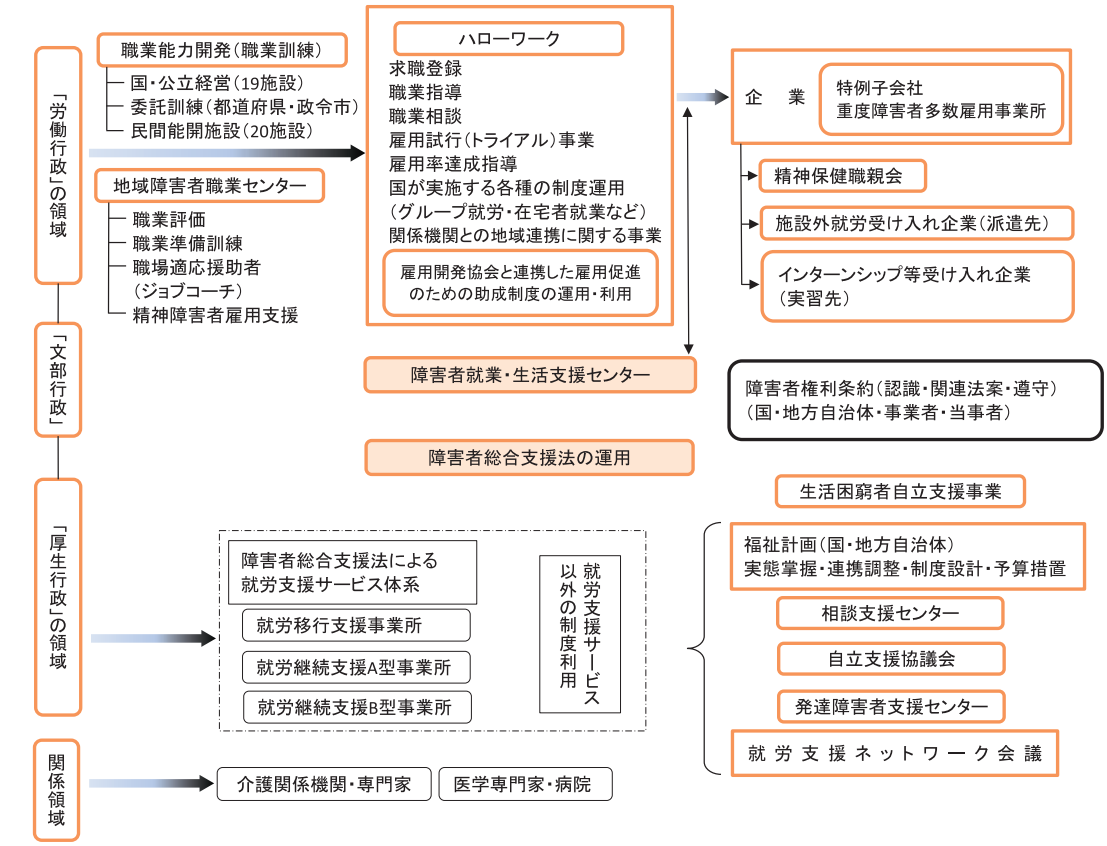
援など）から一般企業へ移行する人数は少なかったが，近年徐々に増加しつつある状況である。

障害者の就労支援に関する取り組みは，労働行政（職業能力開発行政や職業安定行政等）の他，厚生行政，さらには特別支援学校など文部科学行政等でも行われており，その概要は図2の通りである。特に，職業訓練を専門とする読者においては，障害者職業訓練は障害者就労支援という一連の大きな施策・制度の一部を構成するものであることを理解されたい。すなわち，職業能力開発校以外にも障害者就労支援を行う様々な機関があり，職業能力開発校だけでは対応が困難な，生活上や就労継続支援等の問題については他機関との連携が不可欠ということになる。

3．障害者の職業訓練制度の概要

職業能力開発行政では各種の職業訓練を展開しているが，障害者職業訓練という観点からそれらを概観すると，特に障害者を対象とした訓練と，障害の有無に拘わらず離職者や学卒者を対象とした訓練とに分けられよう。障害者職業訓練という場合，双方に目を向ける必要があるだろう。ちなみに（障害者のみを対象とした職業訓練を除く）一般の公共職業訓練の受講者数は，離職者を対象とした訓練の受講者数が，平成24年度は約13.9万人，平成25年度は約12.9万人，平成26年度は約12.3万人となっている。また平成24年度から26年度まで，毎年約5800人程度が学卒者を対象とした公共職業訓練を受講しているとされる（厚生労働省中央訓練協議会，2015）。

また，特に障害者を対象とした訓練に限定した場合の職業能力開発施策として，「一般の職業能力開発校への障害者の入校促進」「障害者職業能力開発校の設置・運営（全19校）」「障害者の態様に応じた多様な委託訓練（平成16年度開始）（以下，多様な委託訓練）」「地域における障害者職業能力開発促進事業（平成22年度開始）」の4つが，厚生労働省職業



※なお、この他に、特別支援学校における就労支援制度がある。

図2　わが国における就労支援にかかる諸制度（關，2016）

出典：關宏之「障害者の就労の現状」社会福祉士養成講座編集委員会編『新・社会福祉士養成講座18就労支援サービス第4版』中央法規出版、2016年、39頁

能力開発局（2011）から挙げられている。

平成24年度における障害者職業訓練の受講者数は計8407人であり，内訳は障害者職業能力開発校における職業訓練2172人，一般校における障害者職業訓練608人，多様な委託訓練5627人となっており，多様な委託訓練が最も多い状況となっている。また受講修了者のうち，施設内訓練では約7割，委託訓練では約5割の就職率となっている（厚生労働省職業能力開発局，2013）。以下，前掲4つの施策のうち，最初の3つについて概要を記す。

3.1　一般の職業能力開発校への障害者の入校促進

この施策としては主に2つのことが謳われてきており，一つは一般の公共職業能力開発施設でのバリアフリー化の推進による障害のある訓練生の入校の促進である。もう一つは知的障害者等を対象とした訓練コースを一般の職業能力開発校に設置し，職業訓練の機会を提供することである。

3.2　障害者職業能力開発校の設置・運営

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対しては，その障害の態様に配慮した職業訓練が実施されている。障害者職業能力開発校は，国立が13校，都道府県立が6校で，全国に19校が設置されているが，国立の13校のうち2校は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に，11校は都道府県に運営が委託されている（表1）。

3.3　障害者の態様に応じた多様な委託訓練

国が都道府県と訓練に係る委託契約を結び，都道府県が事業の実施主体となり，企業，社会福祉法人，NPO法人，民間教育訓練機関等を委託訓練先として活用し，障害者の住む身近な地域で訓練を実施するものである。大型の施設を作り，障害者や高齢者等にそこに通ってもらう，ということではなく身近な地域で福祉などの様々なサービスが受けられるようにするということが時代の趨勢であるが，この多様な委託訓練もそのような流れに対応しているものであるとも言えよう。

そのタイプとしては，①知識・技能習得コース（就職に必要な知識・技能の習得を図るため，民間

表1　障害者職業能力開発校の概要（厚生労働省）[vi]

○国立機構営校（2校）

・国が設置し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者職業能力開発校
・先導的な職業訓練実施の成果をもとに、職業訓練内容、指導技法等を他の障害者職業能力開発校等に提供することにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献

■中央障害者職業能力開発校（国立職業リハビリテーションセンター）
■吉備高原障害者職業能力開発校（国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）

○国立県営校（11校）

・国が設置し、都道府県に運営を委託

■北海道障害者職業能力開発校
■東京障害者職業能力開発校
■石川障害者職業能力開発校
■大阪障害者職業能力開発校
■広島障害者職業能力開発校
■鹿児島障害者職業能力開発校
■宮城障害者職業能力開発校
■神奈川障害者職業能力開発校
■愛知障害者職業能力開発校
■兵庫障害者職業能力開発校
■福岡障害者職業能力開発校

○県立県営校（6校）

■青森県立障害者職業訓練校
■静岡県立あしたか職業訓練校
■京都府立京都障害者高等技術専門校
■千葉県立障害者高等技術専門校
■愛知県立春日台職業訓練校
■兵庫県立障害者高等技術専門学院

教育訓練機関等を委託先として実施するコース），②実践能力習得訓練コース（実践的な職業能力の開発・向上を図るため，企業等を委託先として事業所現場を活用して実施するコース），③e-ラーニングコース（施設への通所が困難な障害者等を対象に在宅IT技能等の習得を図るため，インターネットを利用して実施するコース），④特別支援学校早期訓練（特別支援学校高等部等に在籍する生徒を対象に実践的な職業能力の開発・向上を図るため，企業等を委託先として事業所現場を活用して実施するコース），⑤在職者訓練コース（在職中の障害者を対象として，雇用継続に資する知識･技能を付与するコース）がある。

表2　障害者職業能力開発推進会議（2015）で示されている障害者職業訓練の課題

1. 障害校における職業訓練の強化について
   - 特別支援障害者向け訓練コース等新科設置のためのノウハウの向上
   - 国立障害校の運営に係る財源措置
2. 一般校における障害者職業訓練の強化について
   - 障害者専門コースの設置促進
3. 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の強化について
   - 委託訓練活用促進に向けた効率的な運営等
   - 新規委託先機関の開拓・新規参入の促進
   - コストに見合った適切な委託単価の設定
   - 就職に資する効果的な訓練とするための質の向上
4. 効果的な職業訓練の実施・就職促進のための関係機関の連携強化について
   - 地域における実効あるネットワークの構築
5. 障害者職業能力開発を推進していく上でのその他の課題
   - 障害者の特性等を踏まえた適切な評価（就職率）
   - キャリア形成に資する在職者訓練の推進

4．障害者職業訓練の課題

上述のように障害者職業訓練は時代の流れに沿って少しずつ形を変えてきている。一方で，障害者職業能力開発推進会議（2015）は障害者職業訓練について表2のような課題を提示している。

これらの課題は前節で示した障害者職業訓練のカテゴリーごとに示される形となっている。詳細は同報告書を見ていただきたいが，大まかに言えば，対象者の拡大（重度障害者，在職者），職業訓練の質の改善，職業訓練の安定供給のための環境整備（資金・予算，職業訓練場所の確保・開拓等）といったことが示されている。これらの指摘はさらに障害者職業訓練を時代の変化を見据えたものにいくためのものであり概ね妥当であると言えよう。

ただし同報告書では十分には取り上げられていない課題もあるのではないかと考える。本稿では，私見ではあるが，（1）職業訓練場面における合理的配慮[vii]の提供義務，（2）障害者対象ではない一般訓練コースにおける発達の問題が疑われる訓練生への対応，（3）他機関との連携・ネットワーク構築業務を誰が担当するのか，の3点を取り上げる。

4.1　合理的配慮の提供義務

2016年4月より障害者差別解消法及び改正障害者雇用促進法が施行された。これらの法律施行で大きなトピックとなっているのが，差別禁止及び合理的配慮の提供である。障害者の企業採用時や働き続ける上での差別禁止や合理的配慮の提供について規定するのが障害者雇用促進法であるが，雇用場面以外での差別禁止・合理的配慮の提供について規定するのは障害者差別解消法である。職業能力開発校では職業訓練生は企業に採用されることを目指すが，あくまでも雇用前の職業訓練というサービスを利用しているので，職業訓練受講に関しては障害者差別解消法の範疇となる。また，障害者差別解消法における合理的配慮提供は，民間事業者では努力義務となっているが公的機関は義務となっている。障害者へ職業訓練を行う施設は，一般校であろうと障害者

専門の校であろうと国立や県立などの公的機関である場合が多く，合理的配慮の提供は義務である場合がほとんどであることが考えられる。

さて，障害のある職業訓練受講者に対し合理的配慮を提供しなくてはならないということについて，一般論として了解できる読者は多いだろうが，それでも具体的に考えていくと検討すべき点が未だにあるように思われる。

まず，障害のある訓練生の合理的配慮の要請に対し，職業能力開発校側が変に「構えてしまう」という事態の発生が想定される。実は合理的配慮の提供ということ自体は全く目新しいものと捉える必要はないのかもしれない。すなわち，これまでも障害のある訓練生を受け入れるための工夫や配慮ということは個別に現場で行われてきたと考えられる。ただし，法的裏付けができたため，今後は障害のある訓練生と必要な配慮について相談し話し合い決めていくということを組織としてきちんと行っていく必要があるということである。公的機関として，障害の訓練生の合理的配慮の要請に対応できる体制作りが必要となる。

また，一般校での一般離職者等を対象とした職業訓練は集合形式で行われることがほとんどだと思われるが，その中で障害のある訓練生に対し個別に配慮をすることに，他の訓練生から十分な理解が得られるのかという懸念から，合理的配慮の提供に慎重になってしまう場合もあるかもしれない。例えば，通常は手書きで仕上げる課題を上肢に障害のある人にはパソコンを使ってもよしとする合理的配慮について，「不公平だ」と感じる障害のない訓練生もいないとは限らない[viii]。このような場合に，どのように理解を得るのかは検討すべき課題である。また，逆にこのような周囲の理解不足を恐れて合理的配慮の申し出を控えてしまう障害のある訓練生がいないかどうか，職業能力開発校側としてはよく留意する必要があるのではないかと考える。

4.2　発達障害の存在が「疑われる」一般訓練受講の訓練生への対応

現在，発達障害が疑われる学生が高等教育段階でも多く存在することが知られるようになり，またどのように教育機関として対応・支援すべきか多くの議論がなされるようになってきているが（たとえば特別支援教育総合研究所，2015），それと同様のことが職業訓練分野でも指摘できるのではないかと考えられる。特に地方の職業能力開発校では，定員が必ずしも充足しやすいとは限らず，そのために入校の基準も緩やかになる場合があり，発達障害等の可能性が疑われる訓練生が入校するという場合も発生しているとのエピソードも耳にする。

本来ならば，障害の有無に拘わらず入校の基準に達していなければ（もちろん障害のある人から申し出があれば入校試験時点での合理的配慮の提供が必要不可欠となるが），入校を認めないという対応を取ることが可能かつ必要である。しかし，定員割れ・施設の稼働率ということを考えると，そのような訓練生でも受け入れざるを得ないという状況もあるようである。その結果，受け入れることで集合形式での訓練運営が困難となったり，就職支援あるいは進路指導に校として大変な苦労をする場合もあるとの話を，職業訓練指導員研修受講者より伺ったことが筆者にはある。また（障害の存在を自覚していたり診断をされていても）障害があるということを入校時点で伝えていない人や，さらには障害の存在自体を自覚していない人もおり，そのような場合，当然ながら合理的配慮の提供ということが難しくなる場合もあるだろう。

根本的な解決策としては，入校時点での適切かつ公正な選定を実施することではあろう。ただし，さらに言えばその前段階の，ハローワークや学校在学中での適切な進路指導・職業ガイダンスということが必要だろう。そして，そのためには関係機関との連携が必要となる。

また，入校した場合の適切な対応ということについても，ノウハウを蓄積していく必要があるだろう。「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」（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・障害者職業総合センター，2015）も出されているが，さらに知見を蓄積する必要があるだろう。

例えば，どのようなタイプや状況の人に対し訓練校としてどのような対応をすることでどのような結果となったのか，またそれらの結果を集約しどのような関わりがグッドあるいはベターなプラクティスなのか，さらにはその要素を抽出する，その実施度の測定や促進・阻害要因を把握するという方向性も考えられよう。

近年，障害者職業訓練分野では特別支援障害者という概念が提唱されており，そのような障害種類のある人たちをいかに障害者訓練校（コース）で受け入れるのか，ということに焦点が当てられている（職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練の在り方に関する検討会，2013）。ここでは，それに加え，「（発達あるいは精神）障害者」ということで捉えるべきか不明に思われる人が一般校（一般コース）に入った場合に職業能力開発校としてどのように対応すればいいのかについてもさらに知見を進める必要があることの指摘をしておきたい。

4.3　他機関との連携・ネットワーク構築業務を誰が担当するのか

訓練生募集においては職業訓練受講が適切な障害者に職業訓練を勧める，また職業訓練を修了し就職した障害者の職場定着や就労生活を支える，職業訓練を修了しても就職への準備がまだ十分でない場合に職業訓練後の進路支援をする，等の場面で関係機関との連携をする必要がある。しかしながら「はじめに」で示したように，障害者職業訓練の分野は，これまで障害者支援関係者にも職業訓練関係者にもあまり十分に知られているとは言い難い状況であり，他機関との連携やネットワーク構築が十分にできているとは言えない状況にあるのではないだろうか。このことは障害者職業能力開発推進会議（2015）で障害者職業訓練の課題の一つとして挙げられている「地域における実効あるネットワークの構築」とも通じる面があるだろう。効果的な職業訓練の実施・就職促進のための関係機関の連携強化やネットワーク構築（あるいはネットワークへの参加）がより一層求められているのである。

それでは，職業能力開発校はどのように関係機関と連携やネットワーク構築・参加をすればいいのだろうか。連携やネットワーク構築・参加とは，結局のところまずは「人」により開始されるものであり，職業能力開発校の職員の誰かが担わねばならないものであろうが，誰が担うべきなのか十分な議論は行われてこなかったのではないだろうか。

考えてみれば，障害のある児童・生徒の通う特別支援学校には進路指導教諭がおり，福祉施策下の就労移行支援事業所には就労支援員，とその組織にとっての外部機関と連携することが重要な職務である職員が配属されているのに対し，職業訓練ではそのような専門性のある職員の配置があまり明確には示されてこなかったように思われる。職業訓練指導員の役割などを確認しても，職業訓練教材研究会（2012）では訓練生への指導（訓練の実施）だけではなく，コーディネータとしての役割があることが示されてはいるが，関係機関との連携をどのようにするかはあまり明確には示されていないように見受けられる。他機関との連携・ネットワーク構築業務を担うのは，職業訓練指導員がいいのか他の専門性を持つ職員がいいのか，もし連携・ネットワーク構築業務を担う専門職員を設置するのであればその職員は具体的にはどのような役割・職務を担っていくべきなのか，その職員と職業能力開発校内の指導員とでの校内連携はどのように進めればいいのか，等を早急に検討していく必要があるのではないだろうか。

5．おわりに

以上，障害者職業訓練の概要と課題を見てきた。冒頭に述べたように，障害者職業訓練という分野は，あまり関係者にも十分に知られているとは言えない状況である。それは他の分野に比べ，訓練生（利用者）の数や専門職の人数が，関連する他分野に比べ小規模ということも影響しているのかもしれない。またそのために対応していくべき課題もあるが，その解決に十分に取り組めていない部分もあることも考えられる。

しかしながら，障害者職業訓練は障害者支援分野

の中では最も歴史があり，また様々な特定の職業能力を開発するという他では代替できない重要な分野である。今後，他の分野との交流や協働，実践・研究に関する情報発信・情報普及により，その存在感を高めていくことが求められるのではないだろうか。

＜文　献＞

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・障害者職業総合センター（2015）訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）

厚生労働省中央訓練協議会（2015）公的職業訓練の実施状況及び新規求職者数と公的職業訓練受講者の状況について，第13回中央訓練協議会<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000075259.html>

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部(2013)平成23年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)結果，<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/seikatsu_chousa_c_h23.pdf>

厚生労働省職業能力開発局（2011）障害者職業能力開発施策の概要，職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課　第1回地域の就労支援の在り方に関する研究会参考資料3，<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001wjus.html>

厚生労働省職業能力開発局（2013）障害者雇用の現状，第1回障害者職業能力開発推進会議 資料3-1，<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000032698.html>

内閣府（2014）障害者白書，<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h26hakusho/zenbun/index-pdf.html>

内閣府(2015)障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/honbun.html>

關宏之（2016）障害者の就労の現状，新・社会福祉士養成講座18就労支援サービス第4版，p.34- 43. 中央法規出版

職業訓練教材研究会（2012）十訂版職業訓練における指導の理論と実際

職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練の在り方に関する検討会（2013）職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練の在り方に関する検討会報告書<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000315pr.html>

障害者職業能力開発推進会議（2015）障害者職業能力開発施策の課題と今後の対応策について<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000080190.pdf>

特別支援教育総合研究所（2015）発達障害のある学生支援ガイドブック，ジアース教育新社

＜注＞

i　毎年，厚生労働省では障害者の雇用状況を公表している。本稿執筆時点での最新情報は平成27年11月のものである。<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105446.html>

ii　国家資格である「社会福祉士」の19ある受験科目の一つとして，「就労支援サービス」という科目が設定されている。この科目で使用される各出版社の教科書を見てみても，障害者や低所得者等への就労支援制度が全般的に取り上げられているが，障害者職業訓練に割かれているページは他に比べ決して多いとは言えない。例えば代表的なテキストである中央法規出版『就労支援サービス（第4版)』やミネルヴァ書房『就労支援（第2版)』での障害者職業訓練（職業能力開発）に関する記述量は，他機関と比べやや少ないものとなっている。

iii　ただし，本誌「技能と技術」や「職業能力開発ジャーナル」でも何度か，障害者への職業能力開発に関する特集は組まれてきている。例えば本誌では2006年4号（障害者の職業能力開発)，2008年6号（発達障害者に対する職業能力開発)，2010年2号（障害者に対する職業能力開発の現状とその課題）となっている。

iv　なお，福祉施策的な観点からは，就労継続支援Ａ型・Ｂ型のように，就労する場の提供や構築，あるいは工賃向上も就労支援の重要な目標となっている。

v　http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/shurou.html

vi　http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/training_worke/syougai/index.html

vii　障害者の権利利益を侵害することとならないよう，障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり，その実施に伴う負担が過重でないもの。(内閣府，2015)

viii　肢体不自由である上肢機能障害の場合，理解は得られやすいかもしれないが，例えば発達障害の一つである「発達性運動性協調障害」の場合，そもそもその障害の存在を指導員には開示していても同級生には開示しているとは限らず，理解は得られにくい可能性がある。

東京障害者職業能力開発校における「職業訓練上特別な支援を要する障害者」の受入れについて

―精神・発達障害者の方のための科目「職域開発科」の紹介―

国立・都営　東京障害者職業能力開発校
職域開発系職域開発科　園田　忠夫

1．東京障害者職業能力開発校

当校は，東京都小平市に位置し，11職系14科年間定員260名を有する。（表1参照）

障害は様々であり，肢体，聴覚，視覚，精神，発達，知的などの障害を持つ生徒が3か月から1年の期間において様々な訓練を受けている。

表1　科目一覧

対象区分	訓練期間	職系	訓練科・コース	募集定員
身体障害者を対象とする訓練	1年	情報	ビジネスアプリ開発	10
	1年	ビジネス	ビジネス経理	25
			ビジネス養成	
	1年	医療事務	医療総合事務	15
	1年	グラフックメディア	グラフィックDTP	15
	1年	CAD	機械CAD	20
			建築CAD	
	1年	ものづくり①	スキルワーク製品塗装	10
	1年	ものづくり②	スキルワーク製パン	10
	6ヶ月	短期ビジネス	オフィスワーク4月生	15
			オフィスワーク7月生	15
			オフィスワーク10月生	15
			オフィスワーク1月生	15
身体障害者 精神障害者 発達障害者	3ヶ月	就業支援	就業支援事務4月生	5
			就業支援事務7月生	5
			就業支援事務10月生	5
			就業支援事務1月生	5
精神障害者 発達障害者	6ヶ月	職域開発	職域開発4月生	10
			職域開発7月生	10
			職域開発10月生	10
			職域開発1月生	10
知的障害者	1年	実務作業	実務作業	30
重度視覚障碍者	1年	OA実務	OA実務（委託）	5
合　計				260

2．精神・発達障害者受入れの背景・経緯

東京障害者職業能力開発校では，平成20年度から「職業訓練上特別な支援を要する障害者※」である精神障害者の受入れ（試行）を開始した。障害をオープンにした形での入校，訓練の実施，就職支援等を行う。精神保健福祉士を配置する等バックアップ体制も強化し訓練効果を検証しながら進めた。

平成19年度

校内プロジェクトチーム立ち上げ。精神障害者受入れについての検討が始まる。当初の構想は，障害特性において長期間の訓練を受けることが可能であるか見極めることが必要なため，試行期間中は短期課程のオフィスワーク科（6ヶ月）において実施することとしていたが，希望者がいれば身体対象全科にて受け入れることとなる。平成20年度生募集開始。

平成20年度

試行期間は平成22年度までとして試行開始。

精神障害者対象の専門科目を新たに設置せず，既存科目の中で，他の身体障害者と同時に訓練を実施。

オフィスワーク科（6ヶ月コース）を中心として募集・入校させるが，希望があれば他の科目にも入校可能とし開始。

試行定員は4月生，10月生ともに3名。

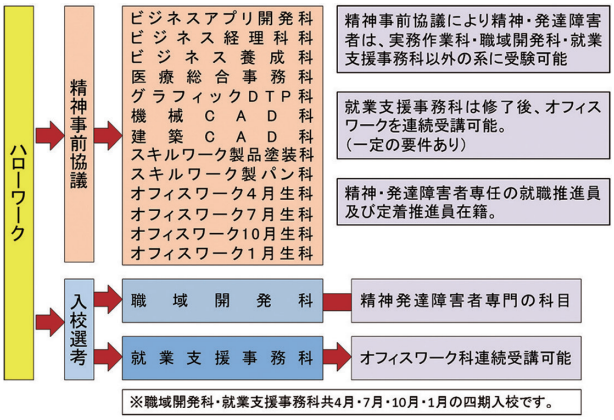


図1　精神・発達障害者受け入れ態勢

平成21年度

試行期間が1年短縮され平成21年度までとなり，22年度より本格実施となる。（定員5名）

平成22年度

専門訓練コース設置を検討。

平成23年度

有識者等を含む科目開発検討会を設置。

平成25年度

精神・発達障害者を対象とする専門の科目「職域開発科」（定員10名）を設置。

平成27年度

短期ビジネス系オフィスワーク科への連続受講が可能な精神障害・発達障害・身体障害者対象の「就業支援事務科」を設置。

（他の科目へ入校可能な事前協議は，継続。）

3．職域開発科

3.1　概要

○対象：精神障害者及び発達障害者

○定員：10名（各5名程度）

○訓練期間：6ヶ月

（平成28年度より，4月，7月，10月，1月入校）

○訓練総時間：680時限（1時限は，45分）

○社会生活技能の習得を重視

・障害への理解・認識を深める

・基礎体力の養成

・コミュニケーションスキル

・ビジネスマナー

○就職活動準備（校外実習必須）

・履歴書・職務経歴書の書き方

・面接練習

・企業見学及び企業での業務実習

○入校～1ヶ月半

・1日6時限，技術体験（表4・表5）

○1ヶ月半～修了

・週3日6時限，週2日8時限，選択実技（表6・表7）

3.2　目標

本科の訓練目標は以下のとおりである。また，詳細を表3に示す。

・障害への理解・認識を深め，自らに相応しい就労形態や職種を見出す。

・社会生活技能と専門技術の習得及び就業環境への適応性を養い就職をつかむ。

・自らの障害への理解を求めながら，就労現場での定着を目指す。

3.3　訓練内容

○入校～約1ヶ月半

入校後，技術体験を行う。毎日，違う訓練（表4・表5）を体験しなければならず，精神・発達障害者にとっては，とても厳しい内容である。

しかし，自己の障害特性（自己の障害の状況やそ

表2　主な訓練内容と訓練時間

区分	教科目名	標準時限数	訓練内容
学科及び実技	問題解決技法	20	原因と対策、ロールプレイ、意見交換、自己評価など
	社会生活	200	目標設定、ビジネスマナー、ビジネス文書、コミュニケーションスキル、健康管理など。
	就業基礎	60	履歴書・職務経歴書等作成、面接練習、校外実習準備、就職準備など。
	技術体験（事務）	40	事務補助業務、タイピング、文書入力基礎、表計算・データ入力基礎、事務機器取扱い。
	技術体験（物流・ｻｰﾋﾞｽ）	40	物流れ作業、軽作業、販売接客業務、組立・分解、清掃。
	選択実技（事務）	244	事務基礎、事務補助、ワープロ、ワープロ応用、表計算、表計算応用、データベース、ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝ、資格試験対策
	選択実技（物流・サービス）	244	物流・サービス基礎、軽作業、販売・接客、清掃、ファクトリー、レストラン・喫茶サービス

表3　職域開発科目標

目標		内容		到達点
1	障害の理解	①	通院	定期的に通院できている
		②	内服	医師の指示通りの内服ができている
		③	現在の障害の把握	自分の障害を理解している
2	生活のリズム	①	睡眠	自分に合う睡眠（入眠時間・覚醒時間）が分かる
		②	食事	食事の時間・栄養のバランス・摂取基本総カロリーを理解し実践している
		③	余暇の過ごし方	自分で計画的に過ごすことができている
3	生活の調整	①	薬の内服時間・管理	自分で内服のタイミングと確認・管理の方法を決めている
		②	ストレスの自覚・解消	ストレスの有無が自覚できる。自分なりのストレスの解消法を持っている
		③	相談相手	相談できる相手がいる
		④	金銭管理	自分で金銭管理をしている。（必要経費・趣味などの内訳を把握できている）
		⑤	社会資源	支援センターなどの活用方法を知っている
4	社会のルール	①	身だしなみ	社会人としての身だしなみができる　職場に適した身だしなみができる
		②	あいさつ・動作	TPO にあったあいさつと動作ができる
		③	開始時間・終了時間	必要物品を揃え、始業「５分前行動」ができる。終了時間を守ることができる
		④	手続き・提出期限	手続きや書類などの提出期限を守ることができる
5	ﾋﾞｼﾞﾈｽﾏﾅｰ	①	言葉使い	TPO にあった言葉使いができる
		②	会社の組織と機能	会社の組織と機能が理解できる
		③	報告・連絡・相談	報告・連絡・相談が実践できる
		④	訪問・来客の対応	会社訪問のマナーが実践できる 来客者の対応をすることができる
		⑤	情報の保護	会社の情報・個人の情報の保護の必要性と方法が理解できる
		⑥	電話の対応	電話をかけること・受けることができる 電話の伝言を受けることができる
6	ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ能力	①	ＳＳＴ	TPO に合った、そして相手の立場と状況を理解しての会話をすることができる 会話をすることができる
		②	距離の取り方	TPO に合った相手との距離の取り方ができる
7	職場の選択	①	履歴書等の書類作成	自分のことが表現でき、誰にでも見やすくそして分かりやすい書類が作成できる
		②	環境・交通機関	自分に合う職場の環境がわかる。自分に無理のない交通機関や通勤時間がわかる
		③	就労時間	自分に適している就労時間がわかる
8	技術・技能	①	能力の確認	自分の得意なこと苦手なこと等がわかる
		②	適性	自分に合った職種がわかる
		③	代償機能の活用	自分の能力の不足を補う手段を活用できる
		④	目標への取り組み	技能・能力検定やその対策を自分で計画的に進めることができる

れに対する必要な配慮）を知り，就職へ向けての職業選択に重要な資料となる。

また，指導者側にとっても今後の訓練指導や就職指導に活かせる導入訓練である。

○1ヶ月半～修了（選択実技）

本人の適性･希望により事務コース又は，物流サービスコースにわかれ専門的な訓練を行う。

校外実習（必須）以外ユニットメニュー（表6･表7）から3つを選択し専門的な訓練を受講する。

○社会生活技能の習得を重視

・障害への理解・認識を深める

・基礎体力の養成

・コミュニケーションスキル

表4　事務技術体験

	訓練細目	訓練内容
1	ワープロ	ワード
2	表計算	エクセル
3	プレゼンテーション	パワーポイント
4	データベース	アクセス
5	資格試験対策	簿記
6	資格試験対策	電卓
7	事務補助	コピー・ラベル作成
8	事務補助	封入作業
9	事務基礎	名刺作成
10	事務基礎	物品カタログ請求

表5　物流・サービス技術体験

	訓練細目	訓練内容
1	軽作業	検品･ﾋﾟｯｷﾝｸﾞ･ﾞ計量･台車
2	販売・接客	販売・サービス
3	清掃	清掃
4	ファクトリー	分解･組立･パック詰等
5	ﾚｽﾄﾗﾝ・喫茶ｻｰﾋﾞｽ	喫茶

表6　事務コースユニット

	訓練細目	訓練内容
1	校外実習(必須)	準備･実習･評価･報告書
2	事務基礎	入力･編集･書類作成
3	事務補助	印刷･ﾌｧｲﾘﾝｸﾞ･ｼｭﾚｯﾀﾞｰ
4	ワープロ	文書･表･編集
5	ワープロ応用	ｵﾌﾞｼﾞｪｸﾄ･差込･長文
6	表計算	数式･ｼｰﾄ・ｸﾞﾗﾌ
7	表計算応用	関数･ｸﾞﾗﾌ等応用機能
8	データベース	設計･ﾃﾞｰﾀ入力加工操作
9	ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝ	作成･ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝ
10	資格試験対策	PC･電卓･簿記

・ビジネスマナー

○就職活動準備（校外実習必須）

・履歴書・職務経歴書の書き方

・面接練習

・企業見学，企業での実習

○障害特性や能力等にあわせた個別訓練

・職場をイメージした行動のシミュレーション

⇒通勤，上司・同僚，報・連・相，休息

⇒職場環境（オフィス・店舗・バックヤード）

・苦手，思うようにならない，困った，失敗など

⇒就労現場で課題となることを材料に自己対応能力を高める訓練を行う。

・自分の課題を発見し，掘り下げて開示

⇒グループでの話し合い（社内会議）で解決策を導く。

⇒再現ロールプレイで適切な行動を検討。

⇒繰り返し行い自らにとっての最適行動を身につける。

表7　物流コースユニット

	訓練細目	訓練内容
1	校外実習(必須)	準備･実習･評価･報告書
2	物流・ｻｰﾋﾞｽ基礎	ﾋﾟｯｷﾝｸﾞ･仕分･計量
3	軽作業	計測･分別
4	販売、接客	接客･ﾚｼﾞ･販売
5	清掃	洗濯･清掃･ゴミ分別
6	ファクトリー	組み立て･分解･梱包
7	ﾚｽﾄﾗﾝ喫茶ｻｰﾋﾞｽ	機材取扱･盛付･ﾎｰﾙｻｰﾋﾞｽ

3.4　訓練の流れ

生徒は全員ラジオ体操開始前に生活指導相談員から睡眠時間や服薬状況などの健康チェックを受ける。

ラジオ体操終了後，生徒は各自基本作業を行う。その間，訓練，生活，就職を指導する職員は情報を共有するための会議を行う。

職員及び生徒全員で朝のミーティングを行い全体の意思統一を図り，その後訓練実施となる。

訓練終了後もミーティングを行い当日の振返り及び明日の予定等を確認する。

訓練時間は，入校から一か月半の期間（技術体験）は，導入時期であるため訓練は14時45分迄である。コースに別れた後は週二日16時30分まで訓練を実施している。内容もより一層専門的になる。

表8　一週間の流れ（例）

時限		月	火	水	木	金
8:50登校		健康チェック(生活指導相談員)				
1・2	9:05～10:35	ラジオ体操(全校)				
		基本作業練習(朝タイム)				
		一週間の振返り	社会生活(ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ)	社会生活(自己表現)	就業基礎	就業基礎
3・4	10:45～12:15	選択実技	選択実技	選択実技	選択実技	社会生活(問題解決)
昼休み						
5・6	13:15～14:45	選択実技	選択実技	選択実技	体育	選択実技
7・8	15:00～16:30		選択実技			選択実技

3.5　指導・支援体制

図2に本科の指導・支援体制を示す。また，指導・支援の特徴を以下に挙げる。

○チームによる指導・支援

職業訓練指導員（非常勤講師含む）

＋生活指導相談員＋職場定着支援員

○専門スタッフの連携で多角的に支援

校常駐看護師，精神保健福祉士による日常的連携と，外部医師によるバックアップ

○職場定着まで一貫した支援

訓練中の就職支援から，修了後も定着まで一貫して支援（地域支援機関と連携）

○修了後は…

・未就職者=支援計画作成，就職促進

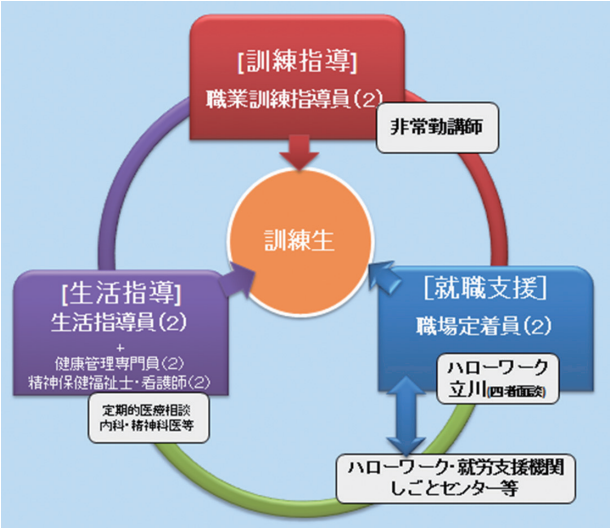


図2　支援体制

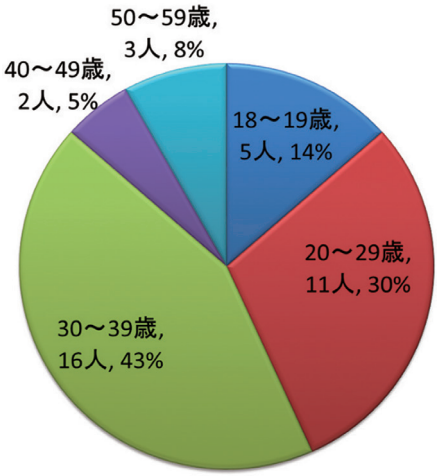


図3　生徒年齢構成

・就職者=職場訪問（就職後1・2・3か月）
・定着へのフォロー=修了後6ヶ月・1年

3.6　生徒年齢構成

若年層の18歳～29歳までで全体37名中25名（44%）を占める。また，30歳以上が21人（56%）おり，より一層の就職指導が必要となる（図3）。

3.7　生徒期別平均年齢

入校年齢は4月生が比較的若く10月生が高い傾向にある。全体を通して見ると，入校年齢は高くなる傾向にある（図4）。

3.8　生徒年齢と就職率

入校年齢は高くなる傾向にある。平均年齢が上がっているにも拘らず就職率が高くなる傾向にあるのは，近年，精神・発達障害者に対する企業の採用の意欲の変化が要因と考えられる（図5）。

3.9　生徒最終学歴

大学卒が全体の5割以上を占め，高学歴者が多く入校しているのが職域開発科の特徴といえる（図6）。

3.10　生徒障害別入校数及び割合

精神障害者が半数以上を占め，発達障害者が三分の一という構成である。今後，発達障害で新規学卒（就労経験なし）の生徒が増えると思われる，今までの支援の方法を見直す必要がある（図7）。

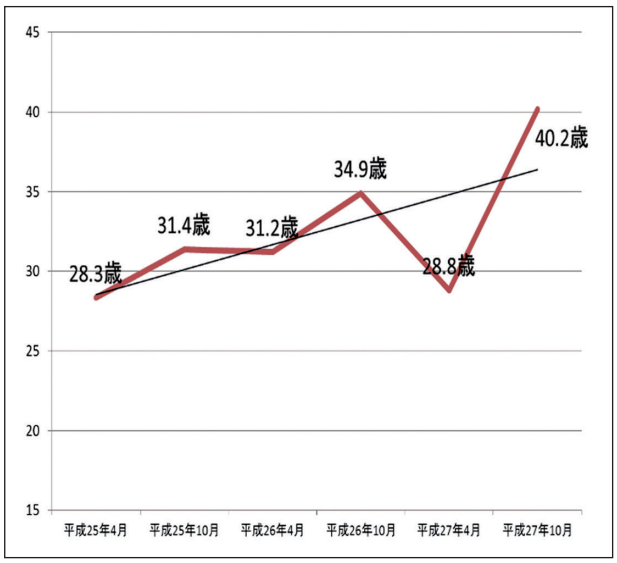


図4　生徒期別平均年齢

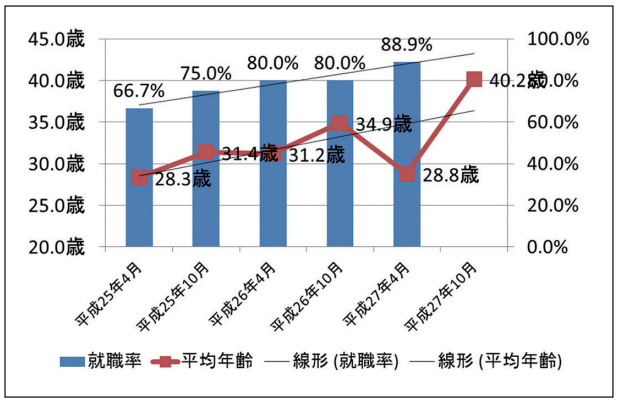


図5　生徒年齢と就職率

4．おわりに

今，企業が精神障害者を多数採用するようになった一方，高い離職率（就労後，三か月未満で40%近くが退職するというデータもある）が問題になっている。

今回紹介した，職域開発科は，就職することのみが目的ではなく職場定着を主眼においた訓練を行っている。実際，職域開発科の修了生の定着率は80%と高い。

また，精神障害者に精通した職場定着支援員の力も大きい。定期的に企業を訪問し企業と連携して修了生の職場定着を支援している。障害者職業訓練指導員として，早急に研究実践する必要があるのが平成28年度から施行された「障害者差別解消法」である。特に障害者に対する「合理的配慮」については，企業と障害者（生徒）との間に立つことも考えられる。また，障害者職業訓練指導員と生徒（障害者）との関わり方も変わって来ると思われる。我々，障害者職業訓練指導員はどのような合理的配慮をどの程度まで提供できるのかを早急に検証しなければならない。

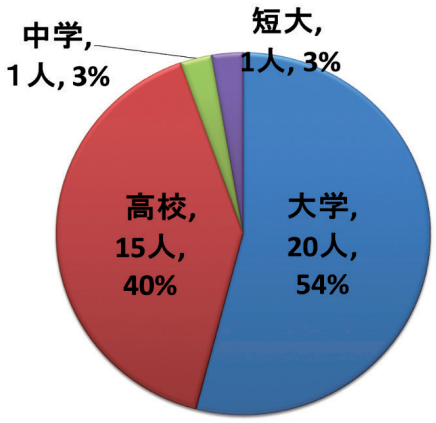


図6　生徒最終学歴

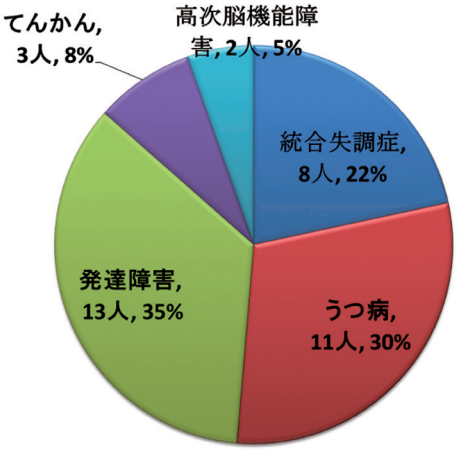


図7　生徒障害別入校数及び割合

（注）グラフのデータは平成25年4月生から平成27年10月生迄のものである



※「職業訓練上特別な支援を要する障害者」とは

厚生労働省は，「職業訓練上特別な支援を要する障害者」を以下のとおり定めている。これまで訓練受入れ自体が困難とされた者について，今後の障害者訓練では「より重点的に支援を実施していく必要性の高い障害者」と見なすとの視点に立つものである。

- 視覚障害者1級・2級の者
- 上肢障害者1級の者
- 脳性まひによる上肢機能障害1級・2級の者
- 2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者
- 体幹障害1級・2級であって，特に配慮を必要とする者
- 重度知的障害者
- 知的障害及び身体障害の重複障害であって，特に配慮を必要とする者
- 精神障害者　・発達障害者　・高次脳機能障害

ARCSモデルを用いた配慮を必要とする受講者への対応

国立吉備高原職業リハビリテーションセンター　成田　賢司

1．はじめに

教育現場では，発達障害や精神障害を有する学生に対して，障害特性に配慮した対応を求められるケースが増加傾向にある。職業訓練においても，その割合は増加しており，障害特性に配慮した効果的な職業訓練の技法普及が急務となっている。

国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（以下，「吉備リハ」という）では，平成17年4月の発達障害者支援法の施行に伴い，発達障害のある方々に対する就労支援をより一層充実させることが求められていることを受け，職域開発系において新たに発達障害のある方を対象とした職業訓練コースを設置し，平成18年7月より職業訓練を開始した。平成20年12月には同コースにおいて精神障害のある方の受け入れを開始した。現在では職業訓練上特別な配慮を要する障害のある方を積極的に受け入れ，先導的な職業訓練を実施するとともに，その成果を基に職業訓練実践マニュアル（図1）にとりまとめている。また障害者の職業訓練に携わる職業能力開発施設等に対し，効果的な訓練指導技法の普及を目的とした指導技法体験プログラムや，特別な配慮が必要な受講者を受け入れるために必要とされるノウハウ提供を目的とした専門訓練コース設置・運営サポート事業などを実施している。



図1　職業訓練実践マニュアル

発達障害や精神障害のある方の場合，客観的な自己理解がしにくく，職業イメージの乏しさや不安感などから明確な訓練動機を持つことができず，受講の継続が難しいケースがある。

本稿では，吉備リハにおける職業訓練の概要を説明するとともに，動機づけモデルであるARCSモデルについて紹介し，ARCSモデルに基づく吉備リハでの事例について論ずる。

2．吉備リハにおける職業訓練の概要

発達障害や精神障害のある方の多くは，認知機能の障害により外部から入る情報の処理機能が不全または特異なことから，職業訓練での技能習得や就職活動の場面でさまざまな困難性をもたらす。

そこで，これらの職務遂行上の課題を克服するため，職業能力技能及び対人スキル等の幅広い実践的能力の習得を目的とした，オフィスワークコース，物流・組立ワークコース，サービスワークコースの3コースを職域開発系職域開発科に設置し，職業訓練を実施している。職業訓練にあたっては就労への円滑な移行を図るために，技能訓練を担当する職業

訓練指導員と適応支援を担当する障害者職業カウンセラー等によるチームティーチングにより職業訓練から就労後のフォローアップまで一貫した支援を実施している。

職業訓練の内容としては，技能訓練においては受講者の既存の技能習得レベルを把握し，必要に応じたより高いレベルの技能習得に向けたカリキュラム設定を行いつつ，職業訓練，実習において成功体験を積み重ねることで自信を持たせ，就職という明確な目的を目指すことにしている。また，職業生活への移行を円滑にするために就労場面を想定した職業適応指導（ビジネスマナーや個別相談等）の実施により，状況に応じた行動やコミュニケーションの基本パターンの学習に主眼を置くこととしている。

実践に即した職業訓練にするために，日々の訓練場面が職場と同様であるという意識づけをし，職業訓練指導員を上司，先輩受講者を先輩社員と位置づけ，指示の受け方，上司・同僚への報告，連絡，相談の場面を多く設定している。これにより，繰り返し学習によって適切な職業行動を形成・強化させ，不適切な行動を低減させることに努めている。

さらにできるだけ多くの職種の作業を体験させ，職業選択の幅を広げることで，できる限り適切に本人とマッチングする職域を開発している。職業訓練の目標としては，一般企業への就職による職業的自立を目指す（または職業的自立の可能性を高める）ための実践的能力の習得と，継続的・安定的就労に向けた労働習慣等の確立を目指している。

吉備リハにおける支援内容の特長として，

- 産業・企業のニーズに即した専門的知識・技能の習得
- ビジネスマナー（職場慣行，対人関係，取引先企業や顧客との対応等）の習得
- 継続的な就労を可能にするための生活面，健康面，通勤面等での自立
- キャリア形成指導（職業意識の確立，職業選択，就職活動，長期的なキャリアプランの確立）
- 具体的な就職活動（面接同行や就職に必要な各種手続きのフォロー）
- 障害特性に応じた作業指示，手順等，企業現場における技能指導法の確立
- 以上の支援を実施した上での各人の特性を踏まえた雇用環境（職場環境）の調整

3．ARCS モデル

職業訓練における最終目的は，就職し職場へ定着することだが，まず就職するためには自分が就きたい職業のイメージが形成される必要がある。そのイメージは，企業から求められる技能を理解し，必要な知識・技能と職業訓練で習得できる知識・技能が一致することで明確化される。しかし，発達障害や精神障害のある方の場合，就職に対する意欲はあるものの，自己の適性の理解しにくさ，職業イメージの乏しさや不安感などの理由から明確な訓練動機を持つことができず，受講の継続が難しいケースもある。そこで，まずは本人の興味関心を把握することから始め，具体的な目標設定を行うためにも，目標を意識させることを通して，職業訓練への動機を持たせる支援が重要かつ必要である。

アメリカの教育工学者であるJ.M.Kellerは，動機づけに関する膨大な心理学研究や教育現場での実践経験に関する文献について詳細な調査を行った。共通する要因の統合・整理を試みた結果，ARCSモデルが創出された。表1はARCSモデルの分類枠，および定義である。ARCSモデルは，学習意欲を「注意（Attention）」，「関連性（Relevance）」，「自信（Confidence）」，「満足感（0Satisfaction）」の4つの

表1　ARCSモデルの分類枠，および定義

主分類枠	定義
注意 (Attention)	学習者の関心を獲得する。学ぶ好奇心を刺激する
関連性 (Relevance)	学習者の肯定的な態度に作用する個人的ニーズやゴールを満たす
自信 (Confidence)	学習者が成功できること、また成功は自分たちの工夫次第であることを確信・実感するための助けをする
満足感 (Satisfaction)	（内的と外的）報奨によって達成を強化する

要因でとらえて，授業における学習者の学習意欲の分析や，学習意欲を高めるための方策の検討として注目されている。またARCSモデルの4要因には，それぞれはさらに3つずつの下位分類が存在する。表2はARCSモデルの下位分類である。この下位分類によって4つの要因の理解が深まるとともに，授業における問題点が分析しやすくなり適切な動機づけへ向けた方策が立てやすくなる。

表2　ARCSモデルの下位分類，および設定プロセスにおける問いかけ

下位分類	設計プロセスにおける問いかけ
A-1 知覚的喚起	学習者の興味をひくために何ができるか？
A-2 探求心の喚起	どうすれば探求的な態度を引き出せるか？
A-3 変化性	どうすれば学習者の注意を維持できるか？
R-1 目的指向性	どうすれば学習者のニーズを満たすことができるか？
R-2 動機との一致	いつどのようにして、妥当な選択・責任・影響を学習者に提供できるか？
R-3 親しみやすさ	どうすれば学習者の経験と授業を結びつけることができるか？
C-1 学習要求	どうすれば成功の期待感を持つように支援できるか？
C-2 成功の機会	学習の経験はどのように学習者の有能さを高めていくのか？
C-3 コントロールの個人化	成功の結果を自らの努力と能力によるものと認識できるか？
S-1 自然な結果	どうすれば獲得した知識やスキルを活用する機会を提供できるか？
S-2 肯定的な結果	何が学習者の成功を強化するだろうか？
S-3 公平さ	どうすれば自らの成果を肯定的に捉えるよう支援できるか？

①「注意（Attention）」

ARCSモデルにしたがって学習意欲の要因をたどると，最初に学習者の好奇心と興味を刺激・持続させる「注意（Attention）」の側面にひかれる。下位分類として，学習者の興味・関心をひく知覚的喚起（A-1），不思議さや面白さから好奇心を刺激する探求心の喚起（A-2），マンネリを避けて注意を持続させる変化性（A-3）がある。注意の側面を満たされると，学びに集中できる状態になる。逆に注意が散漫であると，情報が入らないことになってしまう。

②「関連性（Relevance）」

次に学習体験が自分に意義のあることだと信じられるようにする「関連性（Relevance）」の側面に気づく。下位分類として，学習した結果何が得られるかを明らかにして努力する価値を見いだす目的指向性（R-1），学習そのものを楽しむことでやりがいを見いだす動機との一致（R-2），学習が自分に関係が深いことを知る親しみやすさ（R-3）がある。何のために努力しているのかを理解し，やりがいがあると思えるかが重要である。

③「自信（Confidence）」

そして学習者が学習内容を学び課題を実際に達成できると「自信（Confidence）」の側面が刺激される。下位分類として，やれば何ができそうかを明確にしておく学習要求（C-1），成功体験を積み重ねる成功の機会（C-2），自分が様々な努力をしたから成功したのだと思わせるコントロールの個人化（C-3）がある。努力によって成功したと実感が得られるようにすることが大切である。

④「満足感（Satisfaction）」

最後に学習を振り返り，やって良かったと「満足感（Satisfaction）」が得られる。下位分類として，努力を無駄に終わらせない自然な結果（S-1），教師からの激励，賞賛やクラスの仲間から認められるなどの肯定的な結果（S-2），えこひいきのない公平さ（S-3）がある。学習体験を通して満足感が得られれば次の学習意欲へとつながっていく。

4. ARCS モデルに基づく事例

事例1：Aさん（精神障害のある方）

Aさんは，30代男性，障害を公表し工場で組立作業員として勤務するも安定した出勤ができずに試用期間で終了となった。生活リズムが不規則ではあるが，職業訓練には大きな問題もなく取り組むことができていた。就職に対しては自身が働くイメージができずにどうしたらよいかわからない状況であった。

① 注意を生み出す工夫

まずはAさんに働くイメージが持ってもらうために，役場に依頼し職場体験実習を実施した。作業内容である郵便物仕分け，資料のファイリングはあらかじめ練習し負荷が少ない状態で実習へ臨んだ。また今回は，自身の作業だけでなく周りの人がどんな働き方をしているのかを見てくることにも重点を置き，振り返りのなかで職業に対するイメージをより具体的なものにした。

② 関連性を確立し支援する工夫

それからは役場で実施されていたデータ入力や押印などの事務補助作業を中心に職業訓練を行った。職場体験実習により実際の作業内容と訓練での内容に関連性を見出すことができ，就労に対するイメージが現実的なものになり，希望する労働条件についてある程度まとめることができるようになった。

③ 自信を構築する工夫

Aさんの希望する条件にマッチングした求人が見つかったので，まずは職場見学を行い，実際に担当する職務内容などを練習したうえで，就職に向けた実習を3週間実施した。徐々に職場環境にも慣れるように1週目を午前のみとし，段階的に勤務時間を延ばすこととした。初めは不安そうな顔で作業していたAさんであったが，作業を通して自信をつけ，職場環境にも慣れ，安定した勤務ができていた。

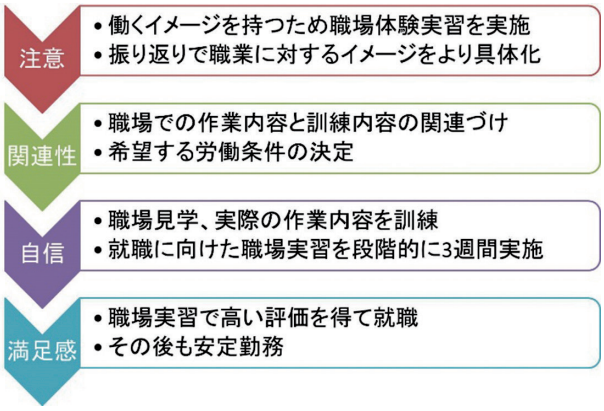


図2　事例1における支援経過

④ 満足感をもたらす工夫

Aさんは，職場実習で高い評価を得て就職することができた。Aさんからは達成感とともに就職後もがんばろうという意気込みが感じられた。図2は，事例1における支援経過である。職場体験実習を通して職業のイメージを具体的にし，イメージに近づけるように職業訓練を行った。その成果が実習で発揮され，安定した職業生活へ結びついた。

事例2：Bさん（発達障害のある方）

Bさんは，20代男性，就労経験はなく，支援機関の紹介で吉備リハのオフィスワークコースにてパソコンや事務補助業務に関する技能職業訓練を受講した。就職に向けて苦手なコミュニケーション面を良くしたいという気持ちはあるものの，職業訓練に対しては消極的で作業に集中することができず，ミスが多い状態であった。

① 注意を生み出す工夫

どうすればBさんが意欲的に職業訓練を取り組めるかと考えた際に，まずはBさんがどういうことに興味・関心があり，どんなことを考えているのかについて知る必要があった。このため，作業の始まりに，コミュニケーションスキルの向上を図ることも兼ねて相談を実施するようにした。その中で，家族とのトラブル，他の受講者が気になり作業に集中できないこと，パソコン作業は好きだがミスが多い結果に対し自分にイライラしていること，何をやってもダメな自分に自信が持てないことなど知ることが

できた。そこで，対策として自分のペースで良いので，与えられた課題に対して集中して取り組み，今日はこれができたと言えるものを持ち帰ろうとＢさんに提案した。この提案がきっかけとなり，Ｂさんの受講態度は一変し，意欲的な姿勢が出てきた。

②　関連性を確立し支援する工夫

それからは教えることが中心の指導から，自ら学ぶ姿勢を尊重する学習支援が中心の指導になった。課題ができていない場合でも，どのように課題に取り組んだのかを確認し，できているところを伝え，Ｂさんからの質問に答える形で時間を使うようにした。結果として，作業に集中できるようになり，課題のミスも減少していった。

③　自信を構築する工夫

少しずつできることが増え始めると，受講開始時は難しいと思われていた日商簿記3級合格を目標に自身で取り組むことができた。合格するためには，あとどれだけの知識・技能を習得する必要があるかを理解できるようになっていた。目標が明確になり，Ｂさんからは目標達成に向けた意気込みが感じられるようになった。

④　満足感をもたらす工夫

職業訓練に対し意欲的な姿勢が出てからも，雑談から始めることを続けた。これは私とＢさんとの信頼関係を築く大事なコミュニケーションになった。笑顔で話すことが多くなり，以前とは見違えるような集中力で作業に取り組むようになった。そして当初は無理と思えていた目標に挑戦することができた。結果，数点足りずに合格には至らなかったが，Ｂさんにとって大きな自信となり，挑戦して良かったと思える学習体験となった。図3は，事例2における支援経過である。その後Ｂさんは，合格できなかった悔しさをバネに新たな目標に向けて意欲的に職業訓練に取り組んだ。

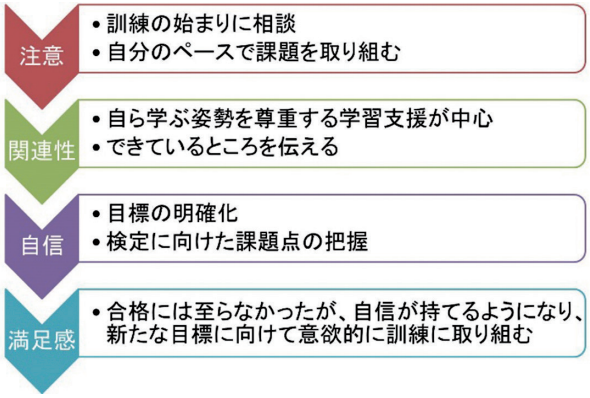


図3　事例2における支援経過

5．おわりに

本稿では，動機づけモデルであるARCSモデルについて吉備リハでの訓練事例を交えて紹介した。事例1では，これまでの障害特性を踏まえた支援の取り組みが，ARCSモデルと照らし合わせ，整合性があったことが確認された。事例2では，ARCSモデルをもとに4段階での支援を実施し，期待する効果が得られ，ARCSモデルの有効性についてより明確になった。今後も活用していくことは有効である。

発達障害や精神障害などの配慮を必要とする受講者の場合，技能習得や就職活動の場面でさまざまな困難性をもたらす。今回紹介したARCSモデルはこれらの問題解決に一石を投じるものであり，今後の活用が期待される。ARCSモデルは最後に満足感が得られる仕組みになっているが，この満足感は学習者だけでなく指導員のやって良かったというやりがいにもつながり，様々な工夫をしたことで指導員自身の成長にもなっていると感じる。今後もARCSモデルを念頭により質の高いサービスの提供に向けて指導・支援していきたい。

＜参考文献＞

［1］稲垣忠・鈴木克明『授業設計マニュアル』北大路書房，2011。
［2］J.M.Keller，鈴木克明訳『学習意欲をデザインする』北大路書房，2010。
［3］『職業訓練実践マニュアル 発達障害者編Ⅱ～施設内訓練～』独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター，2011。

研究ノート

鉄道サービス担当者における職能教育に関する一考察

―ホスピタリティ・マネジメントの視座から―

江戸川大学　**崎本　武志**

1．はじめに

2020年度に東京オリンピックが開催されることを受けて，日本国内に「おもてなし戦略」の醸成を図るべく，ホスピタリティ・マネジメントの必要性が国家的に推進されようとしている。とりわけ，現在過渡期にある鉄道業界全体においては，これらを実現することが必要である。これらを達成するためのシステムとして，鉄道業界全体では各社ともに急ピッチでインフラ面での整備を着々と進行させ，新型車両を登場させたり，駅内のサービスを充実させるなどの投資を図っている。

しかし，これらを本質的に司るべき人材の育成や，ホスピタリティ面での整備については，まだまだ具体的な方向性が見えておらず，これらに関する対策は急務であると考えられる。

本研究においては，鉄道業界における職業能力とホスピタリティ・マネジメントの関係性について検証し，鉄道業界全体におけるホスピタリティ・マネジメントの方向性に関して論じることを目的とする。

2．本論の位置づけ

本論の目的は下記の通りである。

- 鉄道業界における業務について，ホスピタリティ・マネジメントの見地から分析する。
- 鉄道業界で行われている各種の教育について検討する。
- これらの中からホスピタリティ・マネジメント教育に関する。
- 企業の職業能力開発に関する事例をとりあげ，業務の参考に資すること。
- 鉄道業界における情勢や動向を調査し，能力開発業務における考察を行う。

上記に関する各種の研究等を通し，鉄道業界にホスピタリティ実現を図るために有用な研究ノート，資料となることを目指す。

3．ホスピタリティの概念に関する一考察

3.1　ホスピタリティの意味

Hospitalityの語源はラテン語のhospesから来ている（HospitalやHotelも同義語）。意味は「客人の保護者」「賓客」「主人の役回り」「見知らぬ人」など多数存在するが，「もてなしを享受する対象」という点では一致している。

しかし，これらの方向性が「もてなし」の語源である「持って成す」から来ていると言われる。

また，「共飲共食」「まれびと信仰」と同義ともされていることからすると，日本における「もてなし」の概念としては「異人歓待」というのがHospitalityの本質的な解釈であるといえよう。

遠方からの見知らぬ客人を迎え入れ，飲食や宿泊などを引き受けることから観光業界が始まったことを考えると，Hospitalityの現場がまさに観光業界の現場であるということがいえるだろう。

語源的にも，宿泊を引き受ける館が「Hotel」であり，傷病者を引き受ける館が「Hospital」であることをみても，Hospitalityの派生的な解釈が鉄道業界と関係があると考えられる。

それに対して，カントが唱えた「世界市民法」からみた「歓待」の概念によると，普遍的かつ一般的なHospitalityの起源である「主人と客人」「訪問者と滞在者」という関係性が「博愛に満ちた歓待」ではなく「権利」として定義づけられている。

世界市民法の権利とは，外部の人間が他人の土地やテリトリーに足を踏み入れたときに「敵」としての扱いを受けず，歓待され厚遇を受ける権利を有することであり，これはHospitalityとServiceの関係性に派生している。つまり，Hospitalityに普遍的かつ一般的な価値が付与されることにより，その権利に公平性が求められるようになったことから，「ホスピタリティ」は「サービス」と並立したものとして考えられるようになっていった。

Serviceの語源は，直接的には「奴隷」を意味するservus（ラテン語）から来ており，ServantやSlaveも同義語である。

それが長じて「奉仕行為」全般を意味するようになった。

3.2　日本におけるホスピタリティの解釈

日本とは大いに異なり，キリスト教に基づく習慣に根ざしている欧米でのHospitalityの考え方における特徴的なもののひとつは「弱者救済」であると考えられる。

欧米のホテルと日本の旅館の接客の相違点としては，欧米が個人的な行動の自由の尊重であるのに対し，日本はシステム全体で顧客の世話を行うことが挙げられる。

これが日本流の「おもてなし」の姿であるが，これは「おもてなし」(持て成し)の裏の本義である，「持て成す側にとって都合の良い形で接客を行う」という，「プロダクト・アウト型」のサービス提供スタイルを体現したものであると考えられる。

しかし，これは欧米における弱者に対する考え方と日本での考え方の相違点であり，このことが日本のサービスのあり方に関する満足度が果たして海外からの訪問客に通用するものであるか，考察する必要があると考える。

弱者救済に的を絞って考察したときに，欧米では「バリアフリー⇒ユニバーサルデザイン」のように，弱者を救済するためのインフラを構築するのに対し，日本では「助けず急かさず」のように弱者の自助努力を見守り促す精神が働いているといえるだろう。これは，日本のもてなしの特徴である「一期一会」によるものであると考えられる。

日本のもてなしの特徴のひとつは，茶道により確立された交際礼法にある。

根幹は「一期一会」であるが，具体的にどのようにするか？という点においては特に答があるわけでは無い。ただ「心を込めて行う」のみとされてきた。これが「技」ではなく「心」とされており，これが日本におけるおもてなし，ひいてはホスピタリティ・マネジメントがマインド論を中心に展開されてきた所以であると考えられる。但し，日本においてもおもてなし，ホスピタリティを体系化する動きが勃興しており，これらの継承を可能にするための解釈が進んでいるのも事実である。

3.3　ホスピタリティの構成要素に関する一考察

服部（1994）は，ホスピタリティを構成する4大要素群を挙げた。具体的には，(1) 機能的要素群，(2) 物的要素群，(3) 人的要素群，(4) 創造的要素群，の4つである。これらの要素群は表1のように整理することができる。服部は，その後改訂を続ける過程の中で2008年には最適共進要素群を加えた5大要素とし，現在に至っている。

大規模な機器装置産業であり，操作業務や電気機器および建造物の製造，維持が主流を占める鉄道業界における業務については，機能的要素群での内容が基盤をなしている。これを充実させるための要素群として，人的サービスにおいては人的要素群が，物的サービスにおいては物的要素群が，それぞれ存在する。そして，鉄道会社経営・運営をより軌道に乗せ充実を図るために創造的要素群が存在する。

鉄道業界における最適共進要素群は，最適な環境

を創造しつつ進化し，より高度な公共性を実現させるものとして期待される。

表1　ホスピタリティ要素群

	要素群の説明	含まれる要素	要素の説明	要素に含まれる因子
機能的要素群	ホスピタリティを創りだす際に必要な基本的な機能的行為や要素	(1)人的機能要素	人的資源労働力（マニュアルによって標準化）	「動的利便」「技能」「手続」
		(2)保安機能要素	安全を保つ機能、保護の機能	「安全管理」「環境保全」「維持管理」
		(3)経済機能要素	生産や交換によって財貨を関連する機能	「経済性」「経済価値」「運転資金」
		(4)条件機能要素	業務の上で製薬を与える機能	「立地条件」「時間的条件」「資本的条件」
		(5)物的機能要素	場を成立させる（機械、道具、建造物、交通手段など）	「静的利便」「システム」「情報提供」
物的要素群	楽しいひと時や美的・知的感動のひと時を過ごすための環境提供をするための要素	(1)物的提供要素	物質的な提供（有償：特産物、記念品、無償：感謝の手土産）	「有償提供」「無償提供」「饗応」
		(2)自然環境要素	場を取り巻く、改造の手を加えていないもの（山川、草木、海など）	「景観環境」「風土環境」「生物環境」
		(3)文化環境要素	生活形式の儀式と精神的生物、衣食住、技術、学問、宗教などに関わるもの（街並み、博物館など）	「文化遺産」「文化施設」「芸術資源」
		(4)施設環境要素	建物などの施設、人間と相互作用（スキー場、ゴルフ場、多目的ホールなど）	「空間環境」「装置環境」「機器環境」
		(5)デザイン的要素	建造物・美術・工芸などの材質・機能・美術的造形性	「美的造形」「装飾造形」「証明造形」
人的要素群	人の態度・儀礼・人格などの適切さ、感じのよさによって、精神的満足を生み出す要素	(1)人格的要素	道徳的な行為を自ら決定して行う人間の持つ要素	「精神活動」「能動性」「人間関係」
		(2)人間根本要素	人間らしさを提供するための、道徳的な根本的要素	「人間性」「道徳性」「根本原理」
		(3)礼儀的要素	社会秩序を守るために守るべき行動様式、敬意を示す作法	「民族儀礼」「宗教儀礼」「礼儀作法」
		(4)態度的要素	状況に応じて自己の感情や意志を表情、身振り、言葉つきなどで示す	「表現動作」「容姿服飾」「行動的様式」
		(5)情動的要素	喜怒哀楽のように、期待以上・予想外の刺激を与える	「パフォーマンス」「プロモーション」「方向性」
創造的要素群	(1)(2)(3) の調和で付加価値や想像的価値を加えて成果を生み出す要素	(1)制作的要素	共創の場を作り上げるために、場の演出をする	「演出」「手法」「教育」
		(2)組織的要素	社会を構成する各要素の結合や統一体、形成の仕方	「組織化」「ネットワーク化」「情報管理」
		(3)経営的要素	組織の事業目的達成のための、分析・計画・遂行・統制を継続的に統合する	「企画」「実施」「統制」
		(4)広報的要素	マスメディアを通じて望ましい情報の伝達を目指す活動	「知識」「広告宣伝」「PR」
		(5)管理的要素	事務の処理、財産保存・利用・改良、物的施設の維持・管理	「品質管理」「評価管理」「危機管理」

寺坂今日子、稲葉祐之『社会科学ジャーナル』78〔2014〕 *The Journal of Social Science* 78[2014] pp. *85-120* 国際基督教大学紀要を形を変えて引用。

表2　ホスピタリティ要素群と鉄道業務の相関表

【機能的要素群】(1)人的機能要素　(2)保安機能要素　(3)経済機能要素　(4)条件機能要素　(5)物的機能要素

整備（建設、車両、工務、電気）

整備では、車両の保守・点検・管理、車両整備計画の立案、信号通信整備などの監視、指令業務、線路や土木構造物についての点検、検査、保守などを手がける。線路や土木建造物については設計、施工を行う会社もある。

サービス提供（鉄道事務、運行・運行管理、販売管理）

運行では旅客輸送、貨物輸送の運行及び付帯用務を行う。運行管理では電車がダイヤ通り安全に運行するための管理や指令を行う。

【物的要素群】(1)物的提供要素　(2)自然環境要素　(3)文化環境要素　(4)施設環境要素　(5)デザイン的要素

整備（建設、車両、工務、電気）

整備では、線路や土木建造物、車両などについて設計、施工を行う。

サービス提供（鉄道事務、運行・運行管理、販売管理）

運行では旅客輸送、貨物輸送の運行に関する掲示物の作成、環境づくりを行う。運行管理では、電車がダイヤ通り安全に運行するための案内表示やアナウンス設備、電光掲示板の設置などを行う。

不動産開発（不動産関発）

不動産開発では沿線土地の開発や戸建て分譲、マンション開発及びまちづくりを手掛ける。沿線の住環境を向上させることで柱となる鉄道事業の売上に貢献する。

【人的要素群】(1)人格的要素　(2)人間根本要素　(3)礼儀的要素　(4)態度的要素　(5)情動的要素

鉄道に関する接客すべての場面において、対等となるにふさわしい共創的相関関係をもって対応する。

これは全部署において必要な要素である。

【創造的要素群】(1)制作的要素　(2)組織的要素　(3)経営的要素　(4)広報的要素　(5)管理的要素

サービス開発（鉄道サービス企画、IT サービス企画）

サービス開発では鉄道利用者の動向を様々な角度から分析・検討し、各部署との連携により鉄道サービスの企画の立案、検討・実施を行う。この他にも、鉄道事業の収支や旅客需要、エリア動向などについても現状の分析から行う。

営業・販売促進（営業企画、営業管理、販売促進、広告促進）

営業では各鉄道会社および沿線不動産を含めた沿線全体の魅力をより多くの方に知ってもらうために様々な広報、宣伝、PR 活動、誘致活動を手掛ける。

【最適共進要素群】

創造、研究、開発、組織の永続・持続など、未来的視野や公共性を図る各部署やプロジェクトとなる。

服部勝人『ホスピタリティ・マネジメント学原論』〔2008〕pp81-82 丸善の表を参考にして筆者作成

表1，表2の通り，服部はホスピタリティ・マネジメントにおいてはそれぞれの要素群に要素が存在し，さらにそれぞれの要素には因子が存在するとしている。

各要素，各因子ともに細分化されているが，鉄道における各種業務においては要素・因子ともにそれぞれ重複する部分が数多く存在するため，要素分析は要素群の中で括ることとしたい。

厳密には要素群の中でも重複するが，主要な業務にフォーカスして分析することとする。

4．鉄道業界における人的対応向上

表2の相関図にある通り，鉄道の業務については各ホスピタリティの要素群に当てはまることを示した。問題点は，大規模機器操作業務が大半を占めるため，大半がマニュアル操作可能であるものの，人的なサービスについては限定的であると同時に機能的にならざるを得ないことである。機能的要素群で人的サービスに言及している部分は限られている。

表3　サービスとホスピタリティの追求要素比較

サービスの追求要素
1．サービスをすみやかに行う「迅速性」
2．サービスという仕事の出来高と労力の比率を求める「効率性」
3．無駄を省き能率的に目標が達成されるようにする「合理性」
4．サービスそのもの自体の仕事としての働きを求める「機能性」
5．確かで間違いなくサービスを行う「確実性」
6．サービスの内容と料金が明らかで確実である「明確性」
7．サービスがあくまで客の個人特有のものに向けられている「個人性」
8．客にとって便利で都合のよい「利便性」
9．状況に応じて素早く行動できる「機動性」
10．サービスの機能的価値を判断しそれに見合った等しい価値（等価価値）として金額に表わす「価格性」
ホスピタリティの追求要素
1．互いに影響し合う「相互性」
2．実際の目的に役立ち効力のあるようにする「有効性」
3．精神上のことを重んじる「精神性」
4．期待されることが実現される条件が、それを妨げる条件よりも優位であると確認されている「可能性」
5．ホスピタリティの場で、絶えず予知できない意外な新しいものを生み飛躍していく「創造性」
6．私的な形態でなく社会的・共同的な形態を重んずる「社会性」
7．文化の向上や発展をさせ文化価値の実現を図る「文化性」
8．人間のこころを楽しませ、なぐさめ楽しむ「娯楽性」
9．ホスピタリティの共創の場で一定の材料・条件・技巧・様式などの美的創作・表現する「芸術性」
10．動物的・機械的などに対して人の行為・感情の人間らしい思いやりのある「人間性」

服部勝人『ホスピタリティ・マネジメント学原論』〔2008〕pp81-82 丸善の表を参考にして筆者作成

服部はサービス的な要素については機能的要素群に収斂されるとしており，物的要素群や創造的要素群についてもほぼ網羅している。あとは人的要素群における対応を具体的にすればホスピタリティ性を向上されることが可能であると考えられる。

では，どのようにすれば機能的な対応から脱却し，人的な対応を施すことができるのか。ホスピタリティ性とサービス性の追求要素の差異を表3の通りまとめた。

鉄道業界においては人的要素群を網羅させることは難しい。業務によっては顧客に殆んど出会うことがない部署が多く，顧客に実際に対応する部署が限られるからである。

それでも，鉄道も単なるインフラとしての役割だけでなく，観光要素としての役割もある。また，少子化や通勤利用客の激減により，鉄道業界の利用度を今後飛躍的に上昇させることは至難の業である。それを鑑みると，人的な対応向上は必須である。

主に旧ソビエト連邦を中心とした旧社会主義諸国には，8歳から15歳程度の少年少女たちが鉄道を専門的に学習するための教育機関として「子供鉄道」というものが存在する。子供鉄道の主な構成要素は，若い鉄道員たちにより，通常は夏のあいだ運営される狭軌の鉄道路線であり，1年の残りの期間は子供たちの理論教育が行われる。子供鉄道は基本的にインフラにはなり得ていないが，原型となる鉄道と同様の運行形態を施し，本物の鉄道と同じ設備が用いられ，その運行上の規則も，一般に使用される鉄道のものに可能な限り近づけられている。これらを通して人的・物的・機能的な教育が行われる。日本で言えば自転車や自動車の運転や規則を学ぶ交通公園での営みを，大掛かりに行ったものであろう。

これらのように，日本においても鉄道を中心に教育を行い，そこでの人的な対応のシチュエーションを体系的に学ぶと同時にロールプレイイング，障がいを持った方やお年寄りなどに対するサービス介助体験などを積んでいけば，鉄道だけではなくあらゆる現場でも対応が応用でき，社会教育としても有効であると考えられる。近年鉄道関連の関心が高まっており，首都圏と京阪神に相次いで世界有数の鉄道博物館が建造される。日本においても子供鉄道の誕生を待ちたい。

5．まとめ

本稿においては，鉄道業界においての業務教育に関して必須と考えられる，ホスピタリティ・マネジメントについて考察した。服部によるホスピタリティ理論に照らして考察すると，鉄道業界においてはサービス的な要素は網羅されているが，人的な部分についての対応に大きな伸びしろがあると考えられる。即対応は困難であるが，社会的な取り組みとすることで表3に示したホスピタリティ追求要素に足るサービス・ホスピタリティを実現させることが可能であると考えられる。子供鉄道はその一例であるが，鉄道が注目されている現在，大きな好機であると考えられる。まずは勤労型テーマパークや交通公園での教育など，できるところから始めていくことが重要であると考える。これらの実現に期待したい。

謝辞

本研究は「研究種目（基盤研究C）研究課題（温泉地における長期滞在モデルの構築に関する研究）代表者：内田彩，課題番号：26360085」による研究成果の一部である。

＜参考文献＞

崎本武志『日本の鉄道業界における職業能力養成とホスピタリティ・マネジメントに関する一考察』〔2015〕2015年度職大フォーラム予稿・職業能力開発総合大学校

嶋田郁美『ローカル線ガールズ』〔2008〕メディアファクトリー

寺坂今日子，稲葉祐之『社会科学ジャーナル』78〔2014〕*The Journal of Social Science* 78［2014］pp. *85-120*国際基督教大学紀要

服部勝人『ホスピタリティ学原論』〔2004〕丸善

実践報告

フラックス入りワイヤを用いたMAG溶接（SA-2V）条件の検討

兵庫職業能力開発促進センター　上村　英也
縮井　哲也
福田　一尚
京都職業能力開発促進センター　本多　弘範

1．はじめに

近年，溶接性やスパッタ発生量が少なく，ビード外観・形状が良好であるなどの観点からソリッドワイヤに対してフラックス入りワイヤの使用割合[1]が増している（図1参照）。こうした状況は（一社）日本溶接協会が当センターを会場として実施しているJIS溶接技能評価試験においても，多数の受験者が中板・厚板の溶接材料にフラックス入りワイヤを使用していることから日常的に伺うことができる。

ソリッドワイヤを使用した溶接施工条件については参考となる資料が充実している。しかし，フラックス入りワイヤを用いた溶接施工条件に関する資料は不十分であった為，今回の検討を行った。

本稿ではフラックス入りワイヤの銘柄をNSSW SF-1（JISZ3313 YFW-C50DR，AWSA5.20 E71T-1該当）に絞り，JISZ3841半自動溶接技術検定試験（SA-2V）における適正条件の検討結果及び実技ポイントについて報告する。

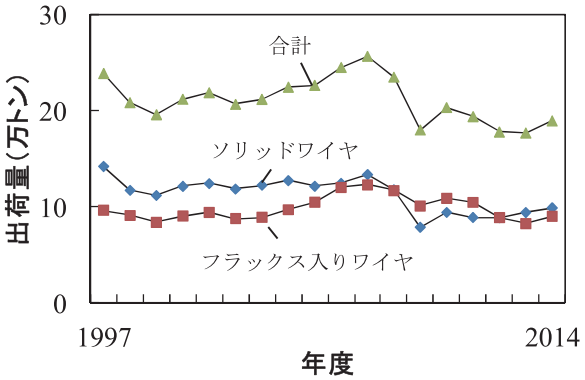


図1　溶接材料の使用割合の変動

2．検討方法

本報告では，JISZ3841-1997「半自動溶接技術検定における試験方法及び判定基準」[2]に基づいて検討する。試験材の加工は図2に示す規定範囲内とする。なお，溶接部の溶込み状態は断面マクロ試験にて確認する。

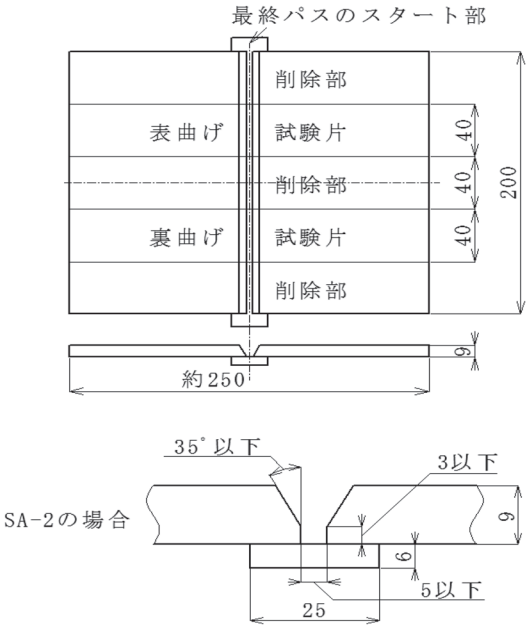


図2　中板の試験材料の形状，寸法及び試験片の採取位置

3．使用機器・使用材料・固定ジグ

［使用機器］

溶接機　Panasonic　YD-350GR3

ワイヤ送給装置　Panasonic　YW-DG1

液化炭酸ガス　100%

［使用材料］

溶接ワイヤ　NSSW　SF-1　φ1.2mm

母材　SS400　125×200　9t　2枚

25×220　6t　1枚

4．溶接条件の設定

溶接条件については，溶材メーカのカタログに溶接電流の使用範囲が記載されているので，この使用範囲内(表1)で溶接を行うことを前提とする。また，下記に示すSF-1の溶接施工要点を守って溶接を行う。

(1) シールドガス流量は20～25ℓ/min

(2) チップ・母材間距離は20～30mm

図3は下向き溶接時のアーク電圧適正範囲を，溶材メーカのデータ[3]を基にし，ビード外観，アークの安定性，溶込み深さ等から総合的に判定したものである。立向き上進溶接のように，溶接金属が垂れ下がる溶接姿勢の場合には，同一電流下でアーク電圧を下向き溶接より低く（アーク長を短く）することで溶融池の制御が容易になる。以上のことを考慮した立向き上進溶接での，溶接電流に対するアーク電圧の適正値は図4の斜線部になる。

本溶接は手動溶接で行う。その際，設定した溶接条件の変動が出来るだけ少なくなるように作業者と別に電流値と電圧値の監視役を配置した。



写真1　使用機器



写真2　固定ジグと作業風景

表1　SF-1溶接電流範囲　DC（+）

ワイヤ径 mm		1.2
電流範囲 A	下向	180～320
	水平すみ肉	180～320
	横向	180～300
	立向（上進）	180～260
	立向（下進）	200～280
	上向	180～260

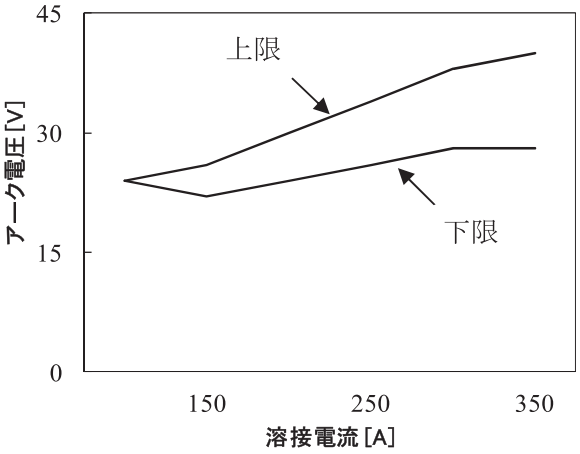


図3　下向き溶接時の溶接電流とアーク電圧の関係

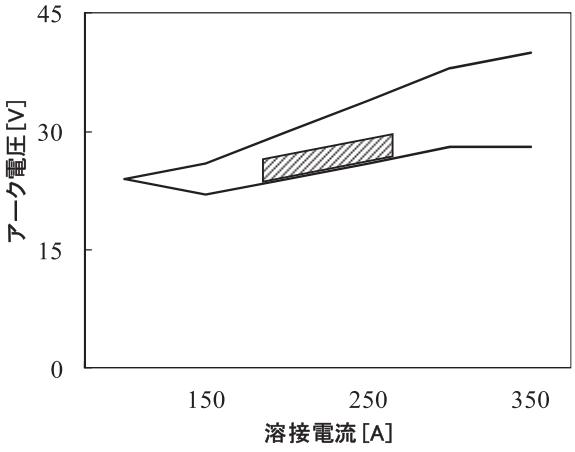


図4　立向き溶接時の溶接電流とアーク電圧の関係

5．検討結果

実際に溶接したビード外観を表2に示す。適正条件では溶接欠陥が無く，初層～最終層のビード形状も良好である。低電流・低電圧域では，初層～中間層が凸状のビード外観となる傾向が見られた。最終層のビード外観判定は合格基準を満たしている。高電流・高電圧域では，初層～中間層にて過大な溶込みにより溶落ちが発生し，最終層のビード外観においても溶落ち，アンダカットが著しく発生している。

表2に対応する曲げ試験片及び断面マクロ試験片を表3に示す。適正条件では表曲げ，裏曲げ共に割れやブローホールは無く断面マクロ試験においても良好な溶込みを示している。低電流・低電圧域では表曲げ，裏曲げに割れが認められる。裏曲げについては断面マクロ試験結果から溶込み不良から生じたものと分かる。表曲げについては止端オーバラップ又は開先面内部の融合不良が起因し開口したものと考えられる。高電流・高電圧域では，表曲げに割れが認められる。最終層のアンダカットが拡大されたものである。裏曲げは，微小のピットが認められる。高電流になるほど溶着量が増すためウィ―ビングのピッチが荒くなったことが起因しているものと考えられる。なお，表2，表3における適正な溶接条件例を表4に示すので参考にしていただきたい。

表2　各層の溶接ビード外観

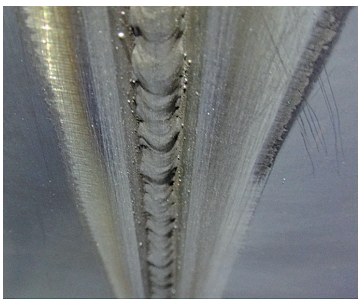
	適正条件	不適正条件 （低電流・低電圧）	不適正条件 （高電流・高電圧）
初層～ 中間層			
最終層			
外観判定	合格	合格	不合格

表3　曲げ試験片及び断面マクロ試験片の外観

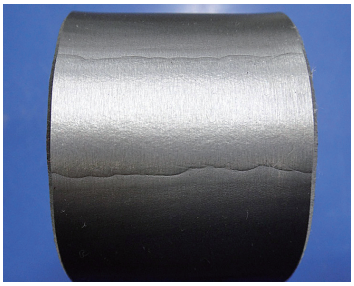
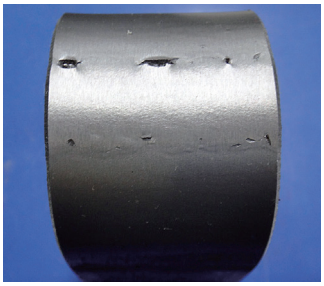
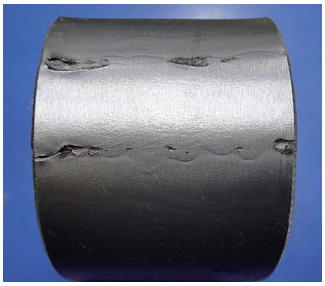
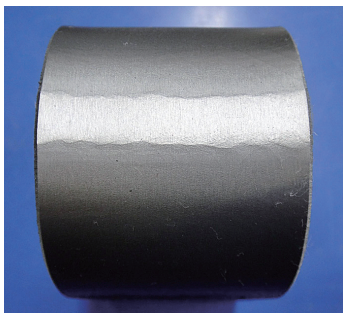
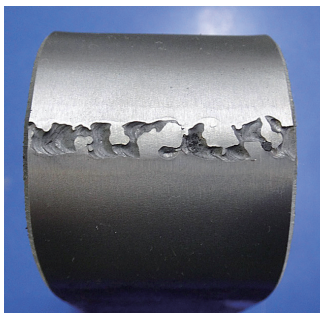
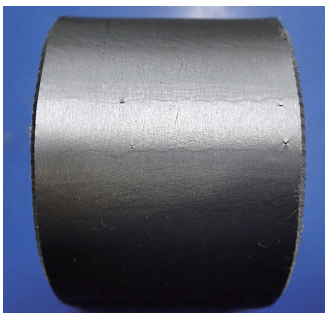
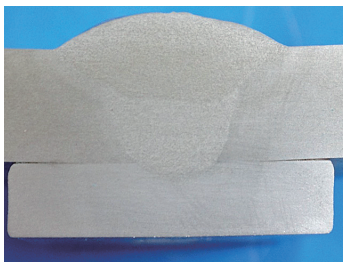
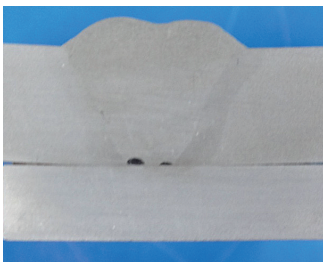
	適正条件	不適正条件 （低電流・低電圧）	不適正条件 （高電流・高電圧）
曲げ試験片 （表曲げ）			
曲げ試験片 （裏曲げ）			
断面マクロ 試験片			
外観判定	合格	不合格	不合格

表4　溶接条件例

	電流	アーク 電圧	チップ・ 母材間距離	ガス流量
初層～ 中間層	230A	26.5V	25mm	20ℓ/min
最終層	200A	24V	25mm	20ℓ/min

6．実技ポイント

ウィービング方法の代表例4）を図5に示す。(a)のようにウィービングした場合は溶込みが深く，(c)のようにウィービングした場合は溶込みが浅くなる。また，(b）はその中間となる。トーチの保持角度は進行方向に対して垂直にするほど溶込みが深く，進行方向に傾けるほど溶込みが浅くなる。[5] 今回の溶接ではいずれの層も十分な溶込みを得るため(a）のウィービング方法を適用する。トーチの保持角度を写真3に示す。進行方向に対して，70～80°になるように保持する。これは，溶接ワイヤの電流使用範囲が高く，溶落ちが生じ易いためである。一般

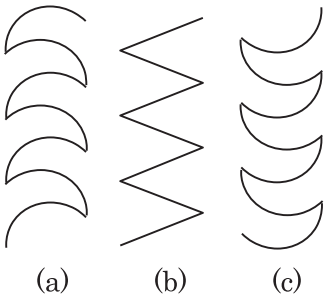


図5　上進溶接のウィービング方法

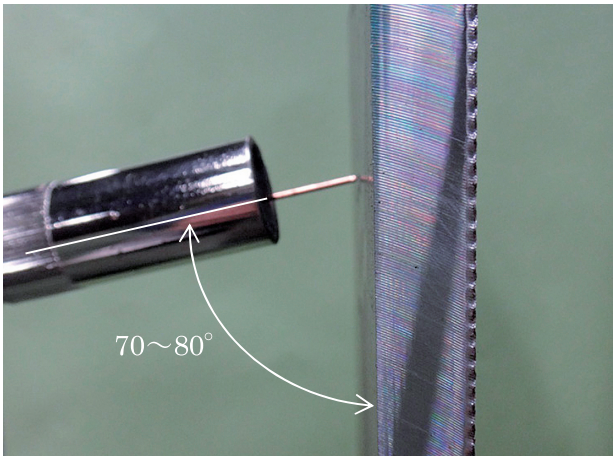


写真3　溶接トーチ保持角度

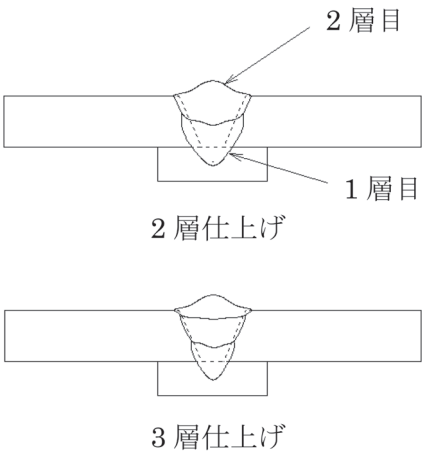


図6　積層図

的な積層法を図6に示す。層数は溶接電流，溶接速度，ルート間隔等により変化する。フラックス入りワイヤを用いた場合は，ルート間隔を4～5mm程度に取ることが望ましい。

［タック溶接］

タック溶接は写真4に示す固定ジグを使用し，母材と裏当て金の端部に4箇所行う。溶接後の歪みを考慮し約3°の逆ひずみを取る。

［初層～中間層の溶接］

初層～中間層の溶接はウィービングを行う。写真5の溶融池先端（矢印）を狙い，母材表面下1～2mmの盛り高さとなるように調整する。開先面に溶融池が形成されてない場合は写真6のように凸ビードとなる。凸ビードの状態で溶接を行うと写真7のように開先面内部に融合不良を生じる可能性がある。そのために，各層のビード表面形状を平らにする必要がある。

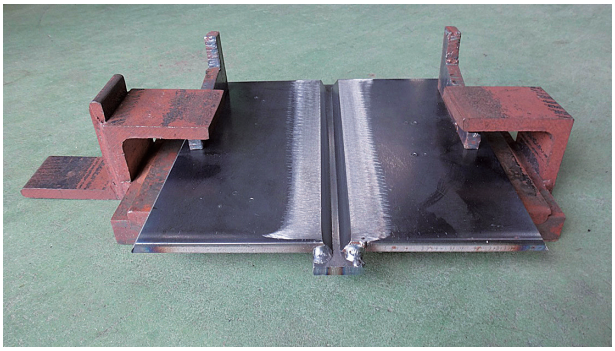


写真4　タック溶接

［最終層の溶接］

最終層の溶接はウィービングを行う。写真8のように溶融池が開先角部から1～2mm程度広がるようにウィービングし，アンダカットが出来ないように矢印の位置を確認しながら溶接を行う。

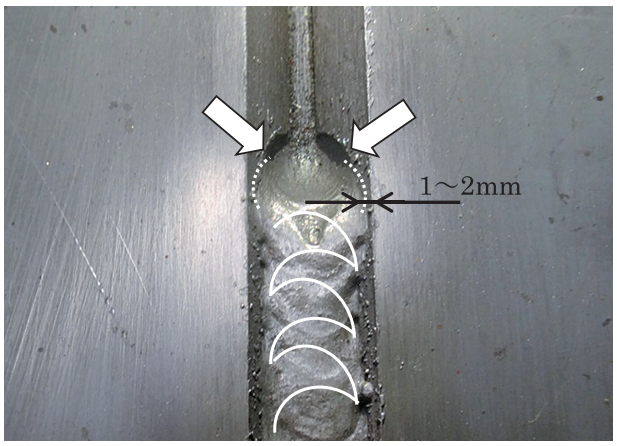


写真5　初層～中間層の運棒方法

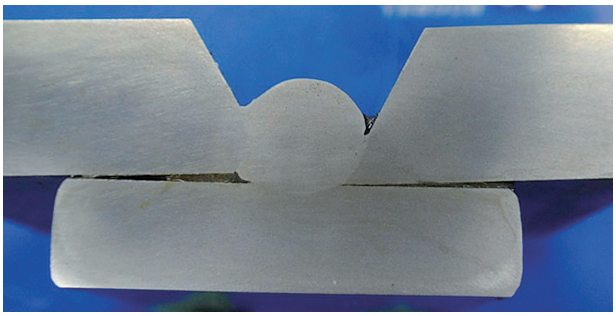


写真6　凸ビード

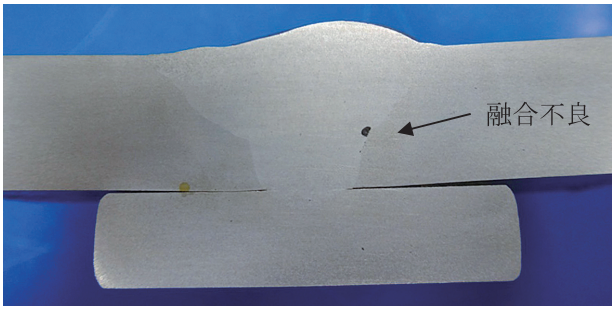


写真7　開先面内部の融合不良

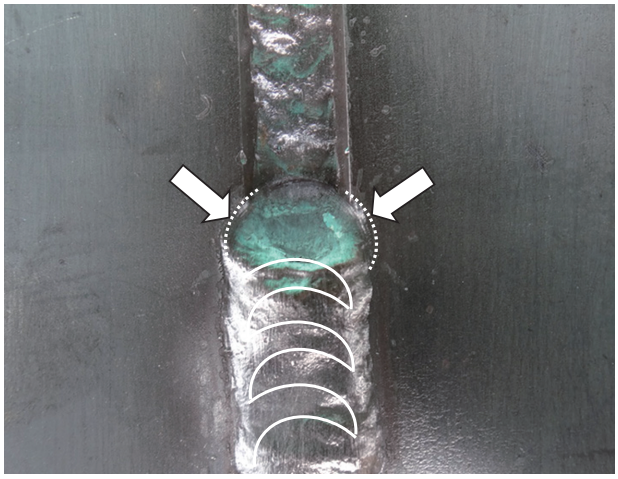


写真8　最終層の運棒方法

7. まとめ

これまで，JISZ3841半自動溶接技術検定試験（SA-2V）における検討結果及び実技ポイントについて述べてきた。今回の検討により，フラックス入りワイヤを用いた，半自動溶接技術検定試験の実技課題の溶接に有効であることが改めて確認できた。

今回の適正条件を求めるにあたっては，外観判定，曲げ試験及び断面マクロ試験を実施して評価した。評価した結果から，適正条件外では，溶落ち，アンダカット，融合不良等の溶接欠陥が生じることが判明した。

実技ポイントについては，検討の際に生じた問題点を解説した。ソリッドワイヤと比較して，フラックス入りワイヤの使用電流範囲が高いことを考慮した積層法及び運棒操作の選択が必要となることについて述べた。

8. 最後に

この資料は，フラックス入りワイヤを用いた溶接施工条件に関する資料の一つになればと思い作成を行ってきた。冒頭でも述べたように，フラックス入りワイヤの使用性能の良さ等から，今後も使用割合が増していくと考えられる。それは，職業訓練の現場においても，現代の溶接ニーズとして訓練内容に取入れていく必要がある。例えば，溶接技術検定試験における実技課題や在職者訓練（能力開発セミナー）の参考資料としていただければ幸いである。

今後は，他メーカのフラックス入りワイヤの溶接条件や半自動溶接技術検定試験課題についても積極的に検討を行いたいと考えている。

最後に，「技能と技術」誌に投稿するにあたり熱心に指導・アドバイスをしていただいた「顔の見えるねっとわーく[注1]」平成27年度機械系溶接分野委員の皆様に感謝を申し上げます。

＜参考文献＞

1）（社）日本溶接協会　溶接情報センター：『溶接関係の統計-溶接材料年間出荷量の推移-』<www-it.jwes.or.jp/statistics/statistics3.jsp>（2016/3/8アクセス）
2）日本規格協会：『JISハンドブック40-1溶接I基本2015』P1384-1394
3）日鐵住金溶接工業株式会社：『日鐵住金溶接材料』（2013），P196
4）寺田昌之ら：『溶接作業ここまでわかれば「一人前」』日刊工業新聞社（2015），P96-102
5）（社）日本溶接協会：『実技マニュアル　炭酸ガス半自動アーク溶接』産報出版（2007），P101-103

注1　顔の見えるねっとわーく：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構に属する近畿圏内の職業訓練施設にて実施。主に，情報共有や技能伝承等を目的とする。

実践報告

ジョブ・カード制度を活用した正社員登用の取り組み

―伸び代重視の採用で，輝く人財を確保―

広島商工会議所　今村　榮一

1．はじめに

広島商工会議所では，平成20年6月から日本商工会議所より業務委託を受けて，「ジョブ・カード制度推進事業」に取り組み，平成28年度で8年目を迎えました。

この間，全国112ヵ所の地域ジョブ・カード（サポート）センターの商工会議所では，中小企業での人材育成・確保に向けた取り組みを支援するために，ジョブ・カード普及サポーター企業を開拓しました。そのうち，雇用型訓練の実施を希望する企業に対しては，訓練カリキュラムや評価シート，申請書類の作成，助成金の支給申請に当たっての支援を行ってきました。

広島県福山市に本社を構える深江特殊鋼株式会社は，平成26年度にジョブ・カード制度を利用した「有期実習型訓練」を実施することにより9名の正社員を登用するに至りました。本稿では，その正社員登用までの取組みについて報告します。

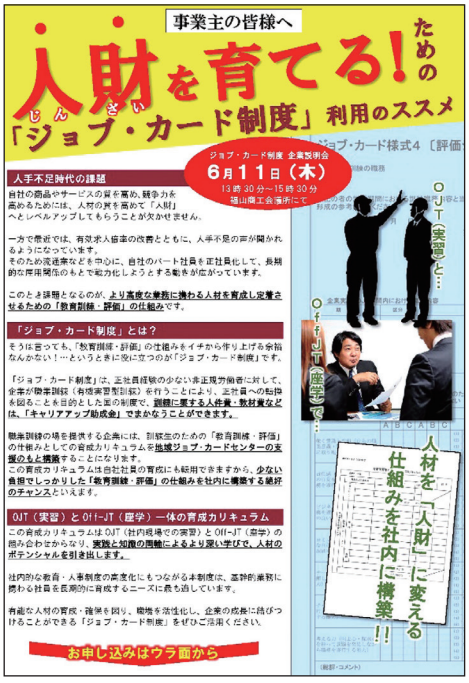
2．「ジョブ・カード制度」とは

現在日本ではパートやアルバイトなどを含む非正規労働者の割合が毎年増加しています。日本における非正規労働者の割合は1984年の15.3%から2014年には37.4%まで大きく上昇しており，いまや労働者の3人に1人以上が非正規労働者として働いています。一度，非正規労働者として働くと，長期間にわたり非正規労働者として働き続ける可能性があることが問題視されてきました。

この状況を打開するために，フリーターや子育て終了者等非正規労働者が企業との雇用関係のもとで3ヵ月以上6ヵ月以下の期間で職業訓練を実施することにより正社員登用へとつなげる制度があり，これを「有期実習型訓練」といいます。

平成20年から平成28年2月末現在での活動実績は，雇用型訓練を終了した54,481人の81%に相当する44,030人が正規雇用者として採用されました。

広島商工会議所に設置している広島県地域ジョブ・カードセンターは，ジョブ・カード制度利用の



「ジョブ・カード制度」企業説明会チラシ

さらなる促進のため，平成27年6月11日に福山商工会議所で「『ジョブ・カード制度』企業説明会」を開催しました。同説明会では深江特殊鋼株式会社の木村雅昭代表取締役に「ジョブ・カード制度を活用した正社員登用について」をテーマとした事例発表をしていただきました。続く3章では，この事例発表を広島県地域ジョブ・カードセンター事務局がとりまとめたものをご紹介します。

3．深江特殊鋼株式会社の取り組み（代表取締役木村雅昭氏の講演より）

3.1　深江特殊鋼株式会社について

深江特殊鋼株式会社（以下，3章では当社という）は，昭和34年6月に特殊鋼の専門商社として創業し，昭和39年11月に現在の株式会社としてスタートしました。

福山市の本社のほか，3つの支店（東大阪市，岡山市，東広島市）と2つの営業所（神戸市，四国中央市）があります。社員は113人で，このうち，男性が75%を占めます。

創業時から1980年代にかけては，営業所の開設や切断センターの建設などの量的拡大を図り，1990年代には取扱商品を広げて「特殊鋼のコンビニ化」を図りました。バブルがはじけた2000年以降は，「物づくり商社」に転換し，加工品に力を入れてきました。現在，お客様は1,500社あり，この全てが物づくりを行っている企業です。当社の仕事量が多く，対応しきれないお客様に対しては，適切な会社を仲介しています。

＜企業概要＞
■所在地：広島県福山市
■業種：製造業
■資本金：２，０００万円
■従業員数：１１３人
■ＵＲＬ：http://www.fukae.co.jp/



本社事務所（広島県福山市）

当社では，「流した汗を成果に」ということを大事にしています。流した汗と成果が結びつかない人や適性を発揮できない人が大勢いる世の中ですが，社員の適性を見極めて，成果に結び付けられるようにしてあげるのが経営者の役目だと考えています。

ビジネスコンセプトとしては，「『造る』だけじゃない！　『売る』だけじゃない！」ということを掲げています。具体的には，お客様とともにグローバル競争に勝ち抜く「物づくり商社」と，全ての社員がプライドを持って働けるような理想的な工場にしようということです。

3.2　制度活用のきっかけと目的

ジョブ・カード制度の有期実習型訓練を知ったのは，ハローワーク福山の職員の方から紹介されたのがきっかけでした。併せて，広島県地域ジョブ・カードセンターの制度普及推進員の方も紹介されましたので，当社への訪問を依頼し，制度の仕組みや手続きなどについて説明してもらいました。

この説明を聞いたところ，①当社独自の教育プログラムの作成に対し，制度普及推進員の方に支援してもらえる，②有期実習型訓練の終了後には，国から助成金が支給されるので，経費負担を軽減できる，③OJT（実習）とOff-JT（座学等）を組み合わせた教育訓練を実施できる，④有期実習型訓練を活用した教育訓練は，人材育成に非常に効果がある，ということが分かりましたので，優秀な社員を育成するために実施することにしました。

3.3　具体的な取組内容

当社での有期実習型訓練は，9人の有期契約の社員を対象として，営業コースと営業業務コース，製

■コース名：①営業コース、②営業業務コース、
③製品切断加工コース
■職種：①営業、②事務、③加工工
■訓練生数：９人
①１人（終了後に正社員採用）
②４人（修了後に全員を正社員採用）
③４人（終了後に全員を正社員採用）
■期間：①、②、③とも
平成２６年１０月～１２月
（３カ月間）
■種別：①、②、③とも
有期実習型訓練（キャリア・アップ型）

訓練コース概要

品切断加工コースの3つに分けて実施しました。訓練期間は，3コースとも平成26年の10月1日から12月31日までの3カ月間とし，訓練生の人数が多いことから，訓練の指導は，社長をはじめ，7人の各部門長がそれぞれの役割分担を決めて実施しました。

訓練カリキュラムと評価シートは，訓練生の「仕上がり像」を検討したうえ，制度普及推進員の方のアドバイスを受けながら作成できましたので，非常に助かりました。

3つのコースのうち，1人の男性を対象とした営業コース（OJT：300時間，Off-JT：50時間）では，指導者が訓練日誌の内容を見て，よいところは徹底的に褒めるようにしました。これは，最近では打たれ弱い人が多いために実施したわけです。

OJTが225時間とOff-JTを25時間で設定した営業業務コースでは，通信機器と社内LAN，文書管理を習得させる「情報システム」という科目をOff-JTに設けました。4人の女性の訓練生は，当初，パソコンの操作はうまくできたのですが，情報システムの本当の意味を理解していませんでしたので，Off-JTの実技科目に設けた「文書管理とファイリング基本」を学習したことによって，文書管理を体系立てて実施できるようになりました。

また，製品切断加工コース（OJT：300時間，Off-JT：50時間）は，4人の男性を対象に実施しました。当初は，仕事のどの分野で貢献しなければならないかが分かっていませんでしたが，自己啓発を通じて意識できるようになりました。玉掛技能講習と天井クレーン特別講習などは，外部の学校に通わ



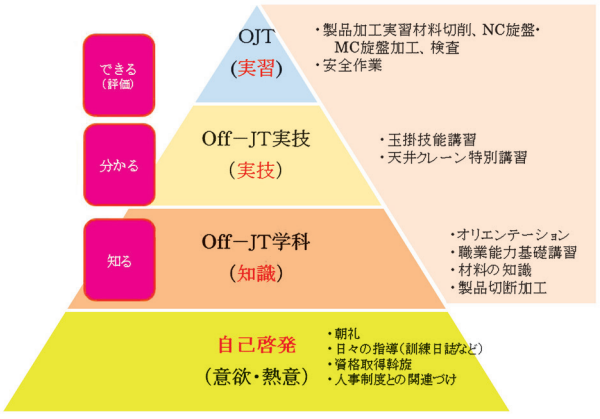
9人の訓練生を対象に実施したOff-JT

せましたので，教材費などの経費がかかりました。しかし，有期実習型訓練の終了後に国から支給された助成金で経費負担を軽減できましたので，助かりました。訓練のために職場から離れることになっても，「訓練を受けている」「訓練を受けさせている」といったことが，会社にとっても，訓練生にとっても，明確になりましたので，職場内のコミュニケーションをうまくとることができました。

3.4　阻害要因とそれを乗り越えるための工夫

国の助成金の申請書類などは，丁寧な説明が記載されていますが，正直いって理解するのが難しかったのが実感でした。

また，有期実習型訓練を実施するためには，広島労働局長に訓練計画を提出し，開始前に内容を確認してもらわなければなりません。このような申請書類の作成や申請手続きが結構大変でしたが，制度普



製品切断加工コースのOJTとOff-JT

及推進員の方の懇切丁寧なアドバイスがありましたので，助かりました。

3.5　制度の活用による具体的な効果

OJTとOff-JTを組み合わせた教育訓練を通じて訓練生の適性を把握できましたので，有期実習型訓練を実施した成果の1つは，配属先を効果的に決定できたことでした。文科系の学生に対し，「希望する職種は何ですか？」と尋ねると，「営業」や「一般事務」などと答えますが，これは，その職種しか知らないからです。当社では，国立大学の文系の学部を卒業した女性がCADやCAMのオペレーターとして活躍しています。

また，教育体制の充実を図れたことも成果の1つでした。当初は，教える指導者側も，教え方がうまくありませんでしたが，「何を，どのような順序で，教えればよいのか」といったことを議論して結論を出し，教えていくうちに段々とうまくなってきました。

正社員として採用した9人の元訓練生からは，「自分の役割を認識できた」「仕事の大切さと仕事をする意味が分かった」「仕事の楽しさを自分で見出すことができた」「責任感をもって頑張りたい」などの声が寄せられています。

今回の有期実習型訓練を活用したことにより，あせらず，急がず，確実に訓練生を教育し，基本的なスキルを身に付けさせることを徹底するとともに，形に心を添え，訓練生の意識をしっかりとした形にすることができました。また，「訓練」や「教育」というキーワードが足りなかった当社に「学ぶ文化」を導入できましたので，継続して活用できる教育体制を充実させることができました。

さらに，評価シートによって，同じ評価基準で社員個々人の能力や教育結果を正確に把握できるようになったことに加え，訓練生の取組姿勢が他の社員に波及し，挨拶や電話応対，仕事への取組姿勢などが全社的に向上したという波及効果もありました。

有期実習型訓練は，教育に必要な経費を助成金で賄うことができますので，「時間的ゆとり教育」を可能にします。転職の多い人も，その原因を探れば，人間関係のもつれなどがありますので，当社としては，働きたいという意欲が強い人の潜在力を重視し，意識を形に変え，適性を活かすチャンスときっかけを与えたいと考えています。即戦力よりも潜在力，いわゆる「伸び代」を重視し，汗を流す人材，まじめな人を採用し，成果に導くのが当社が果たす役割だと思っています。

当社のような中小企業では，行政やアドバイザー，職場の先輩社員などが一体となった「共有」により，家庭の主婦などの時間的なハンディキャップのある人や高齢者に対して働くチャンスを与えることにより，「輝く人財」にしていかなければならないと考えています。

4．まとめ

本稿では広島商工会議所のジョブ・カードセンターを通じて行った，深江特殊鋼株式会社のジョブ・カード制度を利用した人材育成と正社員登用の取組みについて報告しました。

木村代表取締役にご講演いただいた企業説明会の終了後に，参加者（経営者や人事担当者など）を対象にアンケート調査を実施しました。その結果，「ジョブ・カード制度を活用する難しさとメリット（国からの助成金による支援），事業所と訓練の指導者の役割，成果が分かりやすかった」「ユーモアを交えて説明したので，聞き手を非常にのめり込ませる感じだった」「働きやすい環境づくり，社員にチャンスを与えるための試みなど，考えさせられた」「社長の姿勢が会社に反映された感じ」など，大いに参考になったとの感想が寄せられました。

また，同社との打ち合わせを重ねるうちに，訓練カリキュラムと評価シートを「見える化」して構築できたことから，「当社にとっての財産になった」と喜んでもらいました。次ページに訓練カリキュラム（資料1）と評価シート（資料2）を添付しますので是非ご参考ください。

今後も「ジョブ・カード」を活用した「ジョブ・カード制度」の導入・取り組みによって，中小企業が抱える課題，訓練生が抱える悩みを解決していきたいと考えております。

資料1

有期実習型訓練に係る訓練カリキュラム

訓練コース名			製品切断加工技能者		座学等（OFF－JT）の実施主体	備　考
有期実習型訓練の内容	職務名又は教科名		職務又は教科の内容	時間		
	実習（OJT）	製品加工実習	指導者による指導（材料切削、NC旋盤・MC旋盤加工、検査等）	300		
		OJT計　300　時間				
	座学等（Off-JT） 学科	オリエンテーション	会社概要、訓練概要、評価シート	1	社内講師	
		職業能力基礎講習	ビジネスマナー、電話・接客応対、報連相	2	〃	
		材料	材料の種類と形状、材料特性、加工性	2	〃	
		製品加工機器	乾式切断、NC旋盤、MC旋盤、操作方法等	4	〃	
		作業工程	材料選別、材料運搬、固定、切断、取り外し、検査等	4	〃	
		保守・点検	金型の手入れ、切削機械等の保守・点検	2	〃	
		安全衛生	安全教育、5S、VDTと安全衛生	2	〃	
		実技 玉掛技能講習	学科、技能	20	外部委託	
		天井クレーン特別講習（5t未満）	特別講習	13	外部委託	
		Off-JT小計　50　時間				
	有期実習型訓練合計　350　時間					

ジョブ・カード〔評価シート〕

訓練の職務　製品切断加工

訓練参加者氏名　（氏　　名）

上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりですので、今後のキャリア形成の参考にしてください。

平成　年　月　日

実習実施企業　（評価責任者氏名・印）

深江特殊鋼株式会社

（代表者氏名・代表者印）

Ⅰ　企業実習・OJT期間内における職務内容

期　間	区分	職　務　内　容
平成26年10月1日～ 平成26年12月31日	ＯＪＴ	材料切断加工においてＮＣ旋盤等を操作して製品を完成する業務に従事した。

Ⅱ　職務遂行のための基本的能力　（「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載）

A:常にできている　B:大体できている　C:評価しない　　「評価を行わなかった」場合は／（斜線）でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	
	A	B	C	A	B	C		
働く意識と取組（自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力）							(1)	法令や職場のルール、慣行などを遵守している。
							(2)	出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している。
							(3)	上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。
							(4)	仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。
							(5)	お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。
責任感（社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力）							(1)	一旦引き受けたことは途中で投げ出さずに、最後までやり遂げている。
							(2)	上司・先輩の上位者や同僚、お客様などとの約束事は誠実に守っている。
							(3)	必要な手続や手間を省くことなく、決められた手順どおり仕事を進めている。
							(4)	自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。
							(5)	次の課題を見据えながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。
ビジネスマナー（円滑に職務を遂行するためにマナーの良い対応を行う能力）							(1)	職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。
							(2)	職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている。
							(3)	状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。
							(4)	お客様に対し、礼儀正しい対応（お辞儀、挨拶、言葉遣い）をしている。
							(5)	接遇時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
コミュニケーション（適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力）							(1)	上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ（報告・連絡・相談）をしている。
							(2)	自分の意見や主張を筋道立てて相手に説明している。
							(3)	相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。
							(4)	職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している。
							(5)	苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を保っている。
チームワーク（協調性を発揮して職務を遂行する能力）							(1)	余裕がある場合には、周囲の忙しそうな人の仕事を手伝っている。
							(2)	チームプレーを行う際には、仲間と仕事や役割を分担して協同で取り組んでいる。
							(3)	周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている。
							(4)	苦手な同僚、考え方の異なる同僚であっても、協力して仕事を進めている。
							(5)	職場の新人や下位者に対して業務指導や仕事のノウハウ提供をしている。
チャレンジ意欲（行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力）							(1)	仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。
							(2)	必要性に気づいたら、人に指摘される前に行動に移している。
							(3)	よいと思ったことはどんどん上位者に意見を述べている。
							(4)	未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせてほしい」と自ら申し出ている。
							(5)	新しい仕事に挑戦するため、資格取得や自己啓発などに取り組んでいる。
考える力（向上心・探求心を持って課題を発見しながら職務を遂行する能力）							(1)	作業や依頼されたことに対して、完成までの見通しを立てて、とりかかっている。
							(2)	新しいことに取り組むときには、手順や必要なことを洗い出している。
							(3)	仕事について工夫や改善を行った内容を再度点検して、さらによいものにしている。
							(4)	上手くいかない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている。
							(5)	不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。
（総評・コメント）								

資料2

Ⅲ 技能・技術に関する能力

（1） 基本的事項 （「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載）
A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は／（斜線）でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準		コード
	A	B	C	A	B	C			
安全衛生及び諸ルールの遵守							(1)	会社や工場の定める安全規程の内容を正しく理解し、これに反する行動は行っていない。	B002101
							(2)	環境問題に対する意識をもち、廃液・廃棄物の処理やリサイクル・分別収集など、ルールに則った行動をとっている。	B002101
							(3)	事故防止のため心身の健康を自己管理している。	B002101
							(4)	作業場を常に整理するなど、危険を誘発する要因の除去に努めている。	B002101
							(5)	「多分大丈夫だろう」という意識ではなく、「ひょっとしたら事故が起きるかもしれない」という問題意識をもって、日頃から慎重に作業を行っている。	B002101
改善活動による問題解決							(1)	生産全体の中での自分の担当工程や担当作業の役割を正しく理解している。	B002101
							(2)	加工、組立、検査、保全など担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業を行っている。	B002101
							(3)	作業の実施方法や実施手順に曖昧な点がある場合には、曖昧なままにすることなく必ず上司や先輩に質問し解決している。	B002101
							(4)	自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。	B002101
							(5)	常に身の回りの整理・整頓や清掃を行うなど、作業しやすく衛生的な環境づくりを行っている。	B002101
							(6)	小集団活動など組織的に改善活動に取り組んでいる場合には、積極的に活動に参加している。	B002101
関係者との連携による業務の遂行							(1)	自社（工場）の組織構造、各工程の役割分担等について一通り理解している。	B002101
							(2)	同僚や先輩から上手な仕事のやり方やコツを吸収している。	B002101
							(3)	上司や先輩からの助言や指導に沿った行動をとっている。	B002101
							(4)	担当外の事項に関する依頼であっても、丁寧に対応したり担当者を紹介したりするなど、周囲との友好関係・信頼関係の構築に努めている。	B002101
							(5)	前後シフトや前後工程の担当者との間に協力的な関係を構築すべく、日頃からコミュニケーションに努めている。	B002101
							(6)	会社行事や各種懇親会など、仕事以外の集まりにも積極的に参加し、職場以外の人的ネットワークを広げるよう努めている。	B002101
（総評・コメント）									

（2） 専門的事項 （「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載） （評価基準の出所:独立行政法人雇用・能力開発機構「日本版デュアルシステム訓練修了後の評価項目作成支援ツール」）
A:常にできている B:大体できている C:評価しない 「評価を行わなかった」場合は／（斜線）でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準		コード
	A	B	C	A	B	C			
ＮＣ旋盤オペレート							(1)	ノギスによる測定ができる	K020108
							(2)	マイクロメータによる測定ができる	K020108
							(3)	各部の注油と点検ができる	K020108
							(4)	ＣＲＴ操作盤を操作できる	K020108
							(5)	機械操作盤を操作できる	K020108
							(6)	工作物の取り付けができる	K020108
							(7)	工具摩耗補正量の設定ができる	K020108
							(8)	切断加工ができる	K020108
プログラミング							(1)	加工工程を組むことができる	K020109
							(2)	使用工具が選択できる	K020109
							(3)	切削条件を決定できる	K020109
							(4)	ツールレイアウト図の作成ができる	K020109
							(5)	ワーク座標系を設定できる	K020109
							(6)	準備機能（Ｇ機能）を指令できる	K020109
							(7)	補助機能（Ｍ機能）を指令できる	K020109
							(8)	工具機能（Ｔ機能）を指令できる	K020109
							(9)	主軸機能（Ｓ機能）を指令できる	K020109
							(10)	送り機能（Ｆ機能）を指令できる	K020109
							(11)	メインプログラムとサブプログラムの作成ができる	K020109
							(12)	固定サイクルによる指令ができる	K020109
							(13)	複合形固定サイクルによる指令ができる	K020109
							(14)	刃先Ｒ補正ができる	K020109
							(15)	プロセスシートの作成ができる	K020109
							(16)	プログラムの作成ができる	K020109
機械加工							(1)	機械加工作業の準備の補助を適切に行っている	H280000
							(2)	工具の取付ができる	K020110
							(3)	機械加工作業の補助を適切に行っている	H280111
							(4)	機械加工装置を適切に取り扱っている	H280111
							(5)	チャック爪の交換ができる	K020110
							(6)	チェックを行い先輩上司に報告し、良否の判定の判断を受けている	H280111
							(7)	機械加工装置の点検及び整備の補助を適切に行っている	H280111
							(8)	不良やトラブルが発生した際には、直ちに先輩や上司に報告し、原因を確認している	H280111
							(9)	機械の点検及び整備の補助を適切に行っている	H280111
（総評・コメント）									

コラム

笑顔がつながる就職支援に乾杯

東京都立城南職業能力開発センター　工藤　孝之

内定しちゃった

過日，「内定しちゃった」と，いきなり歓喜あふれたＡさんの声が私の背後から飛び込んできた。職員室でおにぎりをほおばっていた私は，振り向くと同時に思わずハイタッチしたいほどのうれしさが込み上げた。

その2週間程前になるが，ＯＡシステム管理科生徒のＡさんが就職相談にきた。1枚の求人票を大事そうに抱えていた。その求人票を見せられた時，はっとした。最近，受理したＥ社の求人票で見覚えがあった。来所されたＥ社役員の方と面談した際，中身について助言を求められた。何とも雇用条件が素晴らしかった。初年度から通常の2倍を超す年収を明記していた。当然，要求レベルも高い。年収にふさわしく提案型ビジネスができる人を求めていた。

そこで，私は，応募職の魅力を最大限に引き出せるストーリーにしたらどうか，とＡさんに提案した。すなわち，システム提案から仕様分析，設計，プログラミング，検証，運用まで一体化した業務に取り組むことができるなんてどんなに素晴らしいことか。特に初期のシステム提案こそが決め手で，これが価値の高い仕事を生み出し，同時に技術者としてのステップアップにどれだけ寄与するか，というストーリーを盛り込もう，と。Ａさんの瞳がみるみる輝いたのを覚えている。

Ａさんの本気度を確かめた後，私は生半可な就職支援では内定を得ることができないと判断し，用意周到に対策を練った。応募書類の質を上げることはもちろんだが，何よりも面接攻略に知恵を絞った。Ａさんと一緒に具体的な目標を示したプレゼン資料までつくった。5年後には年収の5倍を稼ぐシステムエンジニアになる，そのための行動計画と，根拠となるビジネスモデルを準備した。

役員面接で，そうしたシナリオに沿った話をした途端，社長さんの顔色が急に変わったので驚いたよ，とＡさんの目が潤んだ。私も思わず貰い泣きしそうになった。これだから，就職支援の仕事から離れられないのだ。自身が改めて仕事の喜びを実感した瞬間でもあった。

今の時代の就職支援に求められること

現在，私は都立城南職業能力開発センター（当センター）で，職業訓練生に対して就職支援をしている。大事な役割に，事業主との対話による質の高い求人票の入手がある。次に，いやそれ以上に，就職を求める生徒の思いを，どうしたら求人側に伝えることができるか，その本質に切り込んだ就職支援に精一杯の情熱を注ぐ。

改めて申すまでもないことだが，ここにいる生徒達は皆，自分に合った最高の就職先を求めて入校して来る。就職が人生設計にどれほど大きく影響するかは誰もが知っているはずだ。それを念頭に置き，連日，就職支援に際しては真剣勝負で取り組むようにしている。

就職支援の主な機能は，職業講話と就職相談である。前者は入校した後，比較的早い段階で行っている。私の場合，職業講話では一般的な職業ガイダンスだけでなく，訓練科目に応じて，その職務がどんな魅力を持っているか，求人側が何を求めているか，

できるだけ具体的に解説するようにしている。それにより生徒自身の職業観を高め，就職挑戦の意欲を植え付けさせることができるからだ。

後者の就職相談では，私なりの流儀とも言える「その場完結」を心掛けるようにしている。若者の本離れや作文力の低下が指摘されるようになって久しいが，こうした傾向は何も若者だけではない。社会経験の豊富な方であっても，いざ，応募に臨む志望動機や自己PRを書こうとしても，思うように仕上がらないで悩む方が何と多いことか。それに対して，「ここの表現をもっと具体的に」，「あなたの魅力を引き出すように表現して」と指摘するのは簡単だ。ただ，それができないから添削を求めてきているのが現実なのだ。それを理解すれば，面談のその場で迅速かつ完全なる添削をするのがプロとしての就職支援ではないか。そうした事情からこの「完全添削」を実践するようになった。

完全添削の背景には具体論を浸透させたい思いもある。志望動機を例に取ると，従来の就職支援の教科書では，「これまでの経験を活かして貴社に貢献します」程度で済ませているケースが何と多かったことか。残念ながら，これでは今の時代にはそぐわない，と感じている。

そもそも，応募職がどんなもので，どれだけ厳しいのか，応募職のどこに魅かれたのか，これらをきちんと把握することがとても重要だと考える。その上で，なぜ応募決意をしたのか，自分の思いや動機をきちんと述べ，入社したらどう取り組むつもりか，能力向上を含め，自分の考えをわかりやすく表現しなければ求人側の心を掴むことは到底できない。

当センターの場合，新たな職に就くための技能・技術の習得に1年，6か月もしくは3か月の期間をかける。ほとんどが異業種への応募となる。それを踏まえると，「貴社に貢献する」といった，上目線的な表現をするのはいかにもおこがましい気がする。即戦力には至っていないケースがほとんどなのだから。

近年，景気が持ち直しつつあると言われる。とりわけ2020年の東京オリンピックという一大イベントを控え，建設業界，情報処理・福祉関係などの求人需要が急激に高まっている。それを裏付けるかのように，厚労省の労働に関する統計でも，求人者数と求職者数の比率である有効求人倍率が飛躍的に向上し，就職しやすくなったと盛んにPRされるようになった。

それはそれで素晴らしいことであるが，たとえ有効求人倍率がどれだけ上がろうとも，就職は応募者自身の中身である資質とスキルを求人側がどう評価するかで決まる。酷な言い方をすれば，一定のレベルに達していなければ決して採用には至らない。

ここに就職支援の存在する意義がある。職業訓練でどれだけスキルを身に付けたとしても，相手に理解されなければ絵に描いた餅になる。そのためにも，応募書類や面接で及第点を取る必要があるわけだ。私はこれを自己プレゼンと呼んでいる。つまり，就職に向けた自己プレゼンをいかに高めるか，これが最も大事な点である。

この自己プレゼンであるが，必要なのは何も求職希望の生徒だけではない。求人側にも当てはまる気がする。求人票を見た生徒が，そこを受けようと思うには心に響く何かが必要だ。私は次の3点がポイントだと感じている。

（1）企業の魅力
（2）将来の職務面での発展性
（3）能力向上に向けた資格等の奨励

まず（1）の会社の魅力だが，会社の特徴欄には，どんな分野に強いのか，他社差別化の技術力は何か，などが必要だ。それらの魅力が明確になっていなければ，この会社に入ろうかな，とは決して思わないだろう。

次に（2）の将来の職務面での発展性であるが，自分の人生設計にも大きく左右するので，大きな関心ごとになる。当面は現場作業員からスタートしても，5年後，10年後には責任者としての仕事が任せられる，そうしたシナリオが読み取れることが大事だ。仕事に責任とやりがいを持てるようになれば待遇面でも向上することはまちがいないからだ。

（3）の資格等の奨励はどこの企業でも当たり前に取り組んでいることだが，記述していない場合も散見される。これでは読む方には伝わらない。やはり

きちんと明記した方がいい。

最近，求人票を持参してきた事業主に，釈迦に説法となるが，上記の意味合いを込めて，今や企業側に求人プレゼンが求められている，と説くケースも増えた。時には思いのほか事業主と会話が弾み，その挙句，求人票の添削まで進むことがある。余計なお世話であることは承知の上だ。なぜ，ここまで踏み込むかと言えば，求人票自体が魅力的でないと単なる紙切れ同然になってしまう。これでは意味がない。後で，出過ぎたことをしたかな，と反省することもある。だが，事業主の困った顔を一度も見ていないから，概ね歓迎されているのかな，と割り切るようにしている。

システムエンジニアの魅力

当センターにはＯＡシステム開発科という訓練科目がある。このＯＡ（Office Automation）という呼び名には何やら古典めいたものを感じるが，訓練している内容はJavaに代表される最新の情報処理だ。ところで，昨今の情報処理産業の急成長に伴い，当センターに集まる求人票の数もうなぎ昇りである。その中で，求人職種で圧倒的なのが冒頭に紹介したようなシステムエンジニアだ。そこで，システムエンジニアの仕事にからんだ就職支援の話をしてみたい。

システムエンジニアの仕事を一口で言うと，顧客の要求を実現するシステムをつくることである。ここでいうシステムとは，例えば押しボタンで商品の案内表示を行う程度の簡単なものから，私がかつて関わった飛行訓練装置のような複雑かつ大規模なものまでさまざまだ。

したがって，システムエンジニアの仕事も，狭義的にはハードウェアとソフトウェアを組み合わせてコンピュータシステムを設計すると定義されるが，広義的には，システム提案，要求仕様の分析，システム開発，プロジェクト管理，運用支援まで，人，モノ，技術すべてを含むと定義されることもある。さまざまな解釈が成り立ち，その仕事範囲も極めて深く，だからこそ興味が湧く仕事とも言えるだろう。

システムエンジニアに求められる資質について考えてみる。私は次の3つが当てはまるような気がする。

(1) 論理的思考

システムエンジニアに求められるのは，システム開発計画，要求仕様に基づいた設計，プログラムの最適配置，それらをコンピュータ化する業務処理のための知識と技術能力である。とりわけ命題から処理，結論に至る，すべての過程における論理的思考が大事になる。

(2) 時代に対する敏感さ

先を見据えた戦略を立て，システムを開発しなければならない。そのためには，最新のシステム技術，将来予測，他社の技術動向，顧客の要求，自社経営方針，社員の職業スキルなど，広範囲かつ深い洞察力が求められる。問題を発見し，それをどう解決するか，先を見据えた判断能力も必要となる。これらのベースとなるのが時代に対する敏感さであろう。あくなき探究心と創造力が求められる。

(3) チームで働く意義

大きなシステムになればなるほど個人のスキルを引出し，そのベクトルを結合し，相乗効果を発揮する仕組みつくり，すなわちチーム力が不可欠となる。システムエンジニアは個人能力が大事だが，最終的にはチームで働き，全体として成果を出すことに大きな意義がある。

就職支援の立場から，システムエンジニアの魅力を取り上げれば，やりがいと誇りである。社会に役立つ仕事であると同時に，自身が託せる仕事であり，将来発展性の面からも家族も安心するに違いない。これ以上の魅力を持つ仕事が，他においそれとはあるまい。

次に強調したいのは，創造力で未来を開くことができる，ということだ。創意・工夫を発揮することで魅力ある社会ニーズを追求でき，さらには自己の能力開発にもその創造力をあまねく応用できる。まさしく無限の可能性を秘めていると言っていい。

相手の笑顔が待つ就職支援は料理作りと似て

定年まで，主に飛行訓練装置の技術開発に従事してきた。そんな私がどうして就職支援の仕事をするようになったのか。きっかけは「考え方の論文を発信できなければ一流の技術者とは言えない」というメッセージだったと思う。入社当初に日系アメリカ人の技術マネジャーから叩き込まれたことが影響している。

残念ながら一流技術者にはなれなかったが，考え方の技術論文だけはせっせと書き続けた。おかげで，生徒達の思いが積もった志望動機や自己PRなどの応募書類に対して，私ならこう書くが，とその場での添削が何となくできるようになった。まさにペンを走らせる特技が就職支援の天職を導いてくれたわけで感謝している。

物事には必ず理由がある。今の仕事を選んだ理由は？と問われたら，相手の最高の笑顔が見られるからと答えたい。当センターには若年者から高齢者まで，多様なニーズに沿った訓練科目が存在する。そこで学ぶ生徒達に対し，職業観や人生観を理解し，その上で指導員の先生を支援する形で，応募する職に合った履歴書・職務経歴書の添削，面接指導に注力している。その結果が就職内定にむすびつく。

就職支援は料理作りと似ていると思う。就職支援では，自分に合った就職先選び，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。どちらにも共通することは，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，やりがいを持って取り組むことであり，その先に相手の笑顔が待っている。

就職支援が料理作り以上にユニークだと思う点がある。それはレシピのようなわかりやすい教科書が存在しないことだ。したがって，その場の感性が問われるし，先を見据えた分析と判断が必要になる。求人側が求める職務や資質に対し，応募者の人間力，職務への取り組み姿勢，職業スキルがどうか，相手の懐に入って最適解を導かねばならない。未知のファンクションが微妙にからみ，いわば連立方程式を瞬時に解くようなものだ。それだけ大変ではあるが，逆に考えればこれほど脳細胞を刺激する仕事はめったにないのではないか。

仕事選びは人生最大のイベントである。特に若者にとっては，未来を開く人生設計の基盤ともなる。なぜ，その仕事を志望したのか，その仕事にどう取り組むのか，それらの理由を明確にし，本当にやりがいのある仕事に就こうではないか。

就職支援をやっていて一番うれしい瞬間，それは言うまでもなく，生徒が内定の報告に来る時である。そのあふれる笑顔に接すると，それまでの苦労も吹っ飛び，こちらも笑顔になれる。こんな時の晩酌ビールは格別だ。笑顔がつなげる就職支援に乾杯！

職業大における指導員研修について

職業能力開発総合大学校研修部研修課

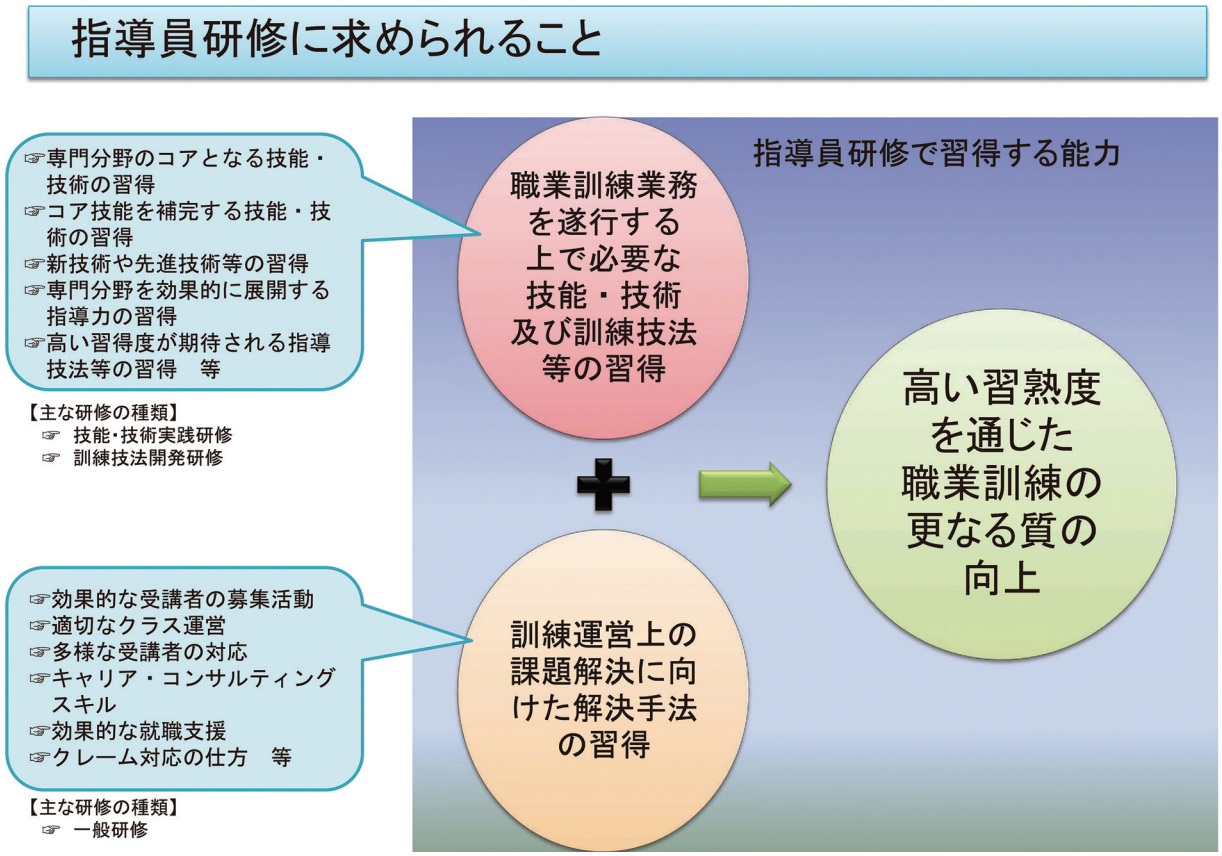
1．はじめに

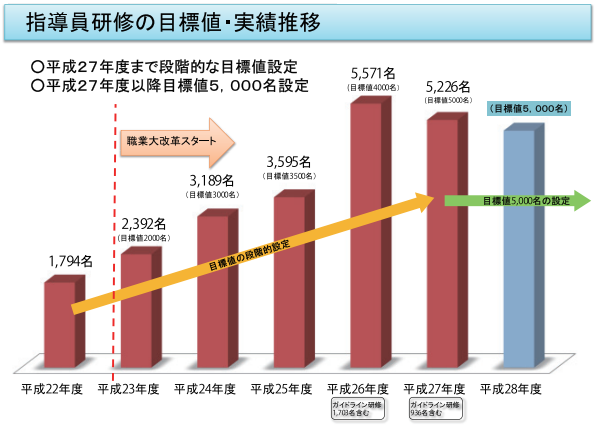
職業能力開発総合大学校（以下，職業大という）では，職業能力開発促進法第27条の規定に基づき，公共職業訓練及び認定職業訓練において訓練を担当する職業訓練指導員（以下，指導員という）に対し，職業能力開発業務を推進する上で必要な技能及びこれに関する知識を付与するための職業訓練指導員研修（以下，指導員研修という）を実施しています。

指導員研修の実施にあたっては，下図に基づき，職業訓練の更なる質の向上を図るため，職業訓練業務を遂行する上で必要な技能・技術及び訓練技法，訓練運営上の課題解決法を習得するための多様なコースを設定しています。

2．指導員研修の受講状況

職業大改革を受け，平成23年度より指導員研修の受講者数に係る目標値が設定され，平成27年度までに段階的に5,000名まで目標値が引き上げられました。





平成27年度は，皆様方に支えられ，目標を上回る5,226名の方々に受講していただきました。この場を借りて心より感謝申し上げます。

3．指導員研修の種類等

職業大では，指導員の方々が職業訓練業務を遂行する上で必要な技能・技術及び訓練技法，訓練運営上の課題解決法を習得するため，次の6種類の研修とオーダーメイド研修を実施しています。

（1）一般研修

多様化する職業能力開発業務を遂行する上で必要な知識を主に講義やグループワーク等により習得します（専門的な知識や技能・技術分野を除く）。

（2）訓練技法開発研修

職業訓練を効果的かつ効率的に実施するための訓練技法や教材開発等に関する知識及び技能を習得します。

（3）技能・技術実践研修

指導員の免許職種に係る専門分野における専門知識及び技能・技術の向上を図るとともに，その専門分野を効果的に展開する方法等を習得します。

なお，上記研修の詳細については本稿に添付している資料1，資料2を参照してください。

（4）新任研修

新任の指導員を対象として，職業能力開発事業に関する基礎的・基本的な事項を理解するとともに，技能・技術を現場で実践的に指導する方法等を習得します。

（5）テーマ別研修

専門分野に係る知識や技能・技術の更なる習得及び専門領域の拡大を目指し，教材開発等の研修テーマを職業大指導教授等と協議のうえ設定し，自らが主体的に研修を実施します。

（6）実践派遣研修

多様化・高度化する職業能力開発ニーズに対応するため，指導員を企業，研究所，大学等に派遣し，企業では，コスト意識・経営的なものの見方やその実践を学び，研究所，大学等では高度な技術や最先端の専門知識等を習得します。

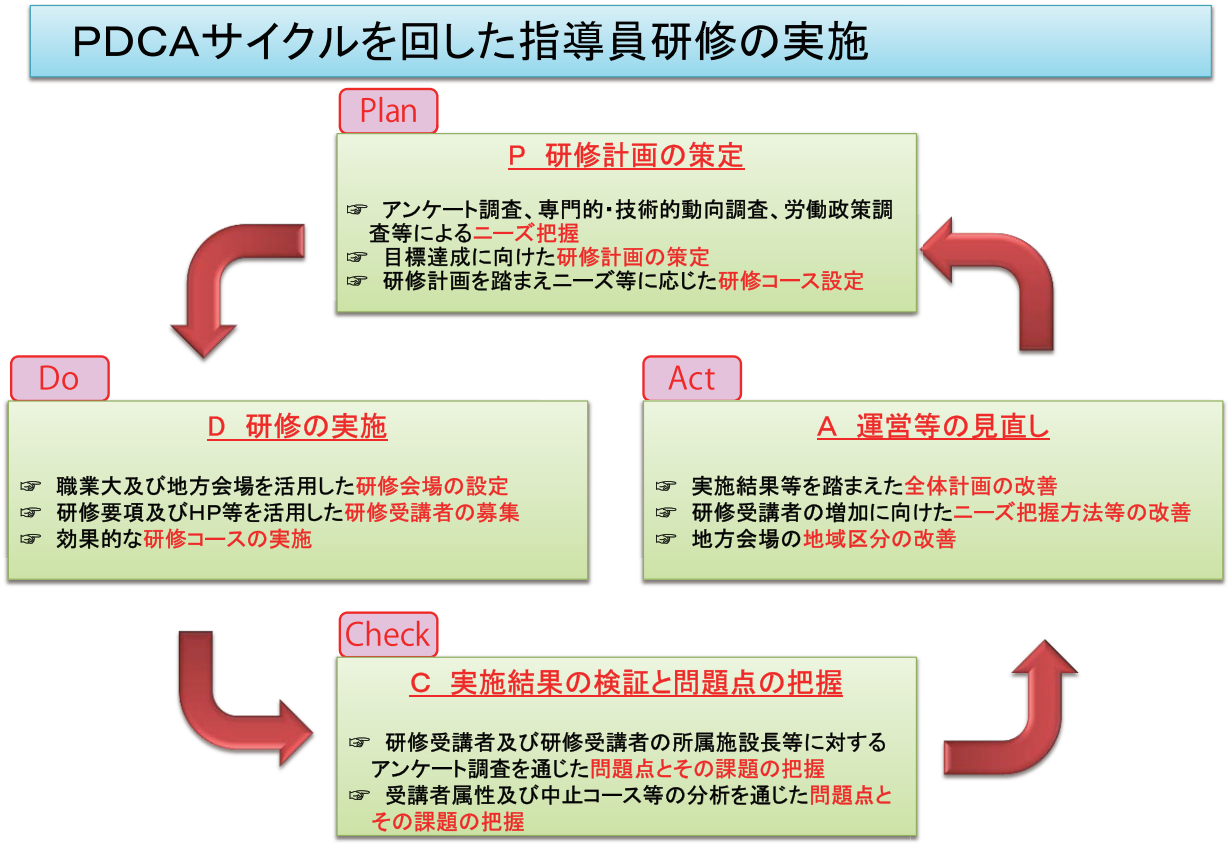
また，研修機会の拡充と訓練現場の職業訓練実施上の課題解決等を目的に，都道府県や機構からの要請に基づき，カリキュラムを共同検討の上，職業能力開発施設等を会場としてオーダーメイド型研修を実施しています。オーダーメイド型研修の職業訓練指導員研修マップ等については，職業大ホームページ（http://www.uitec.jeed.or.jp/teacher/training/h28_12.pdf）に掲載していますので，ご参照ください。

4．PDCA サイクルを活用した指導員研修の実施

指導員研修の実施にあたっては，下図のPDCAサイクルに基づき，研修計画の策定から研修の運営，管理，改善を行っています。

特に，研修終了時と研修終了1年後の2種類のアンケート調査を実施し，コースの改善を行っています。

その結果，平成27年度においては，研修終了時，受講者の97.8%が研修に満足したと回答しています。また，平成26年度の研修受講者を対象に1年後の活



用状況を調査したところ，92%の方が研修内容を訓練現場で活用していると回答しています。研修受講者からは，「訓練生がどのようなときに危険行動をとるかなど，安全指導において役立っています」，「必要能力分析法を取り入れた在職者訓練を実施したところ，受講者及び企業からも高い評価を得られ，来年度も同コースのオーダーをいただいた」等の声があがっています。さらに，研修受講者の所属施設長の97%が研修を受講させたことにより，業務運営に貢献した，良い影響を与えたと回答され，高い評価をいただくことができました。

5．最後に

受講者の募集にあたっては，毎年12月に発行している「職業訓練指導員研修要項」による募集のほか，6月の追加募集及び12月の後期募集など，年間を通じた募集活動を行っています。

また，オーダーメイド型研修は，前期は12月，後期は7月に希望調査を実施していますので，皆様方の活用を心よりお待ちしています。

なお，レディメイド型研修につきましては，随時，職業大ホームページでもお知らせしています。興味を持たれた研修コースがありましたら，職業大研修部研修課までお気軽にお問い合わせください。

【問い合わせ先】

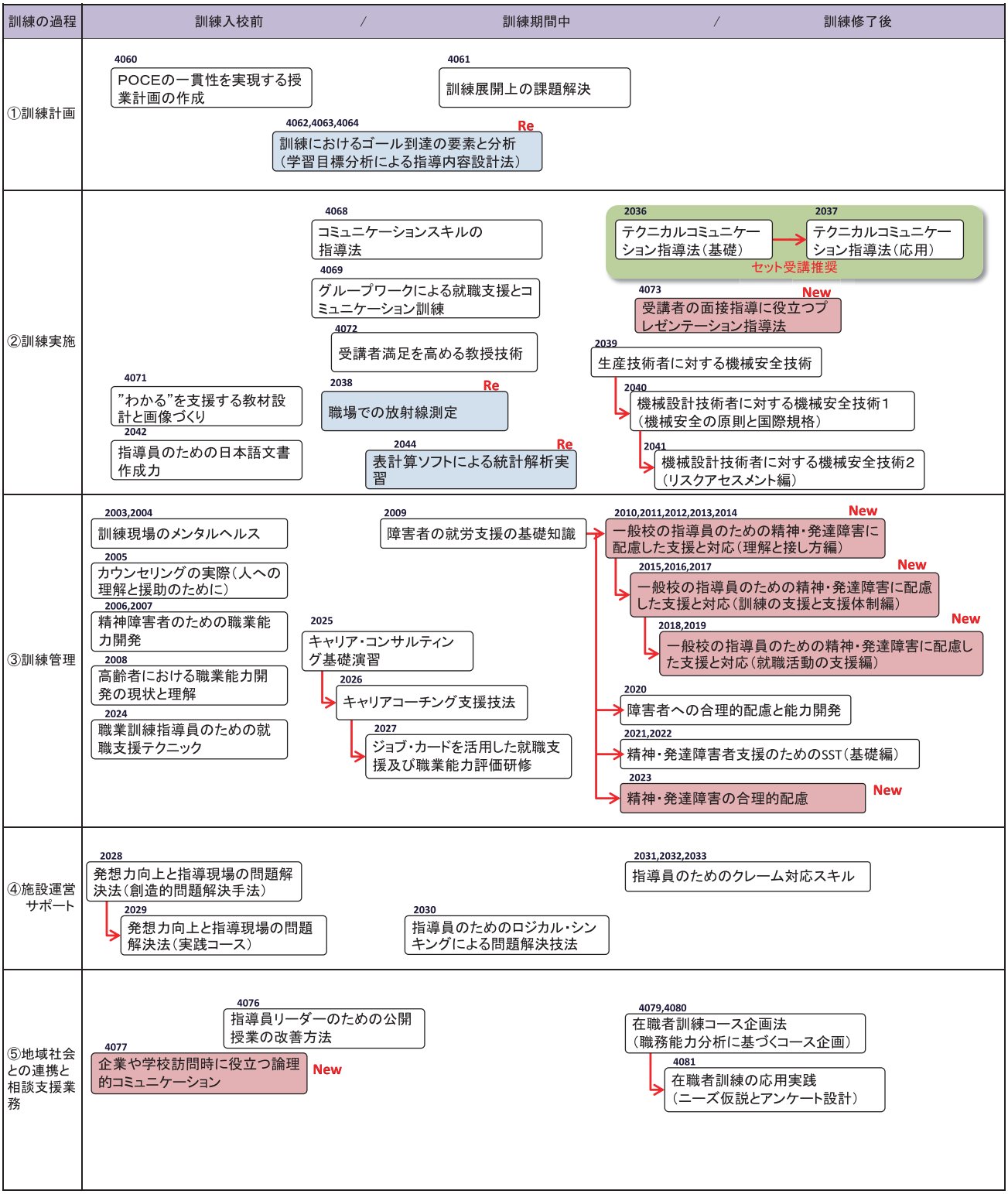
職業能力開発総合大学校研修部研修課

TEL　042-346-7234

URL　http://www.uitec.jeed.or.jp/teacher/training2016.html

共通領域習得マップ（平成28年度例）　資料1

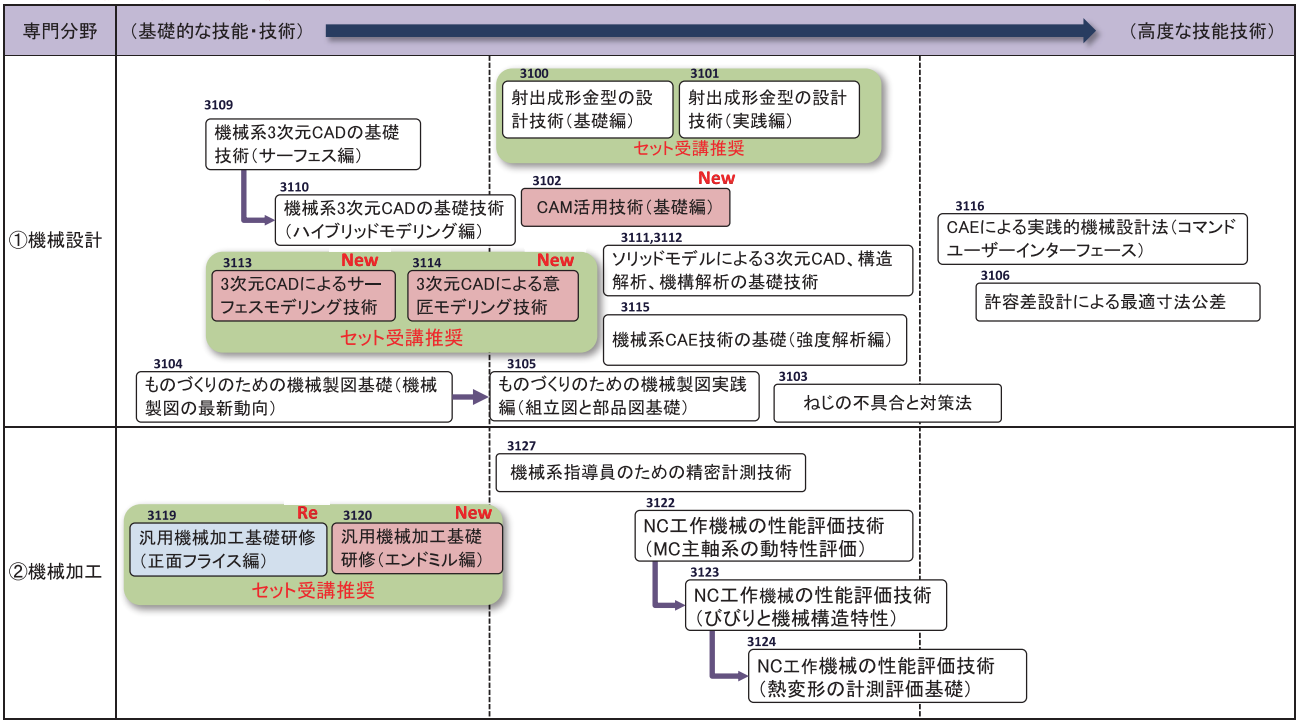
共通領域【一般研修、訓練技法開発研修】



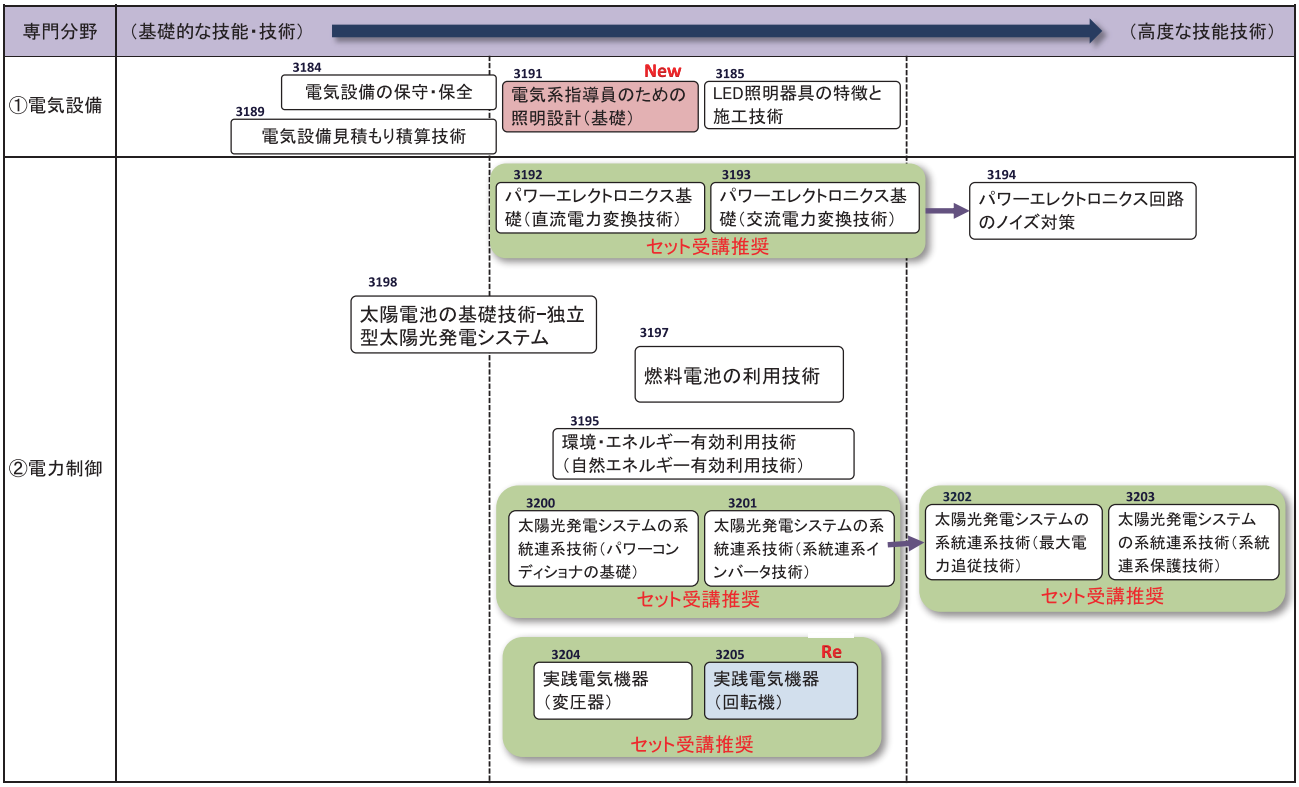
技能・技術習得マップ（平成28年度例）　資料2

機械系【機械設計、機械加工】

※技能・技術習得マップに記載されていない研修コースもありますので、詳しくは職業大ホームページをご覧ください

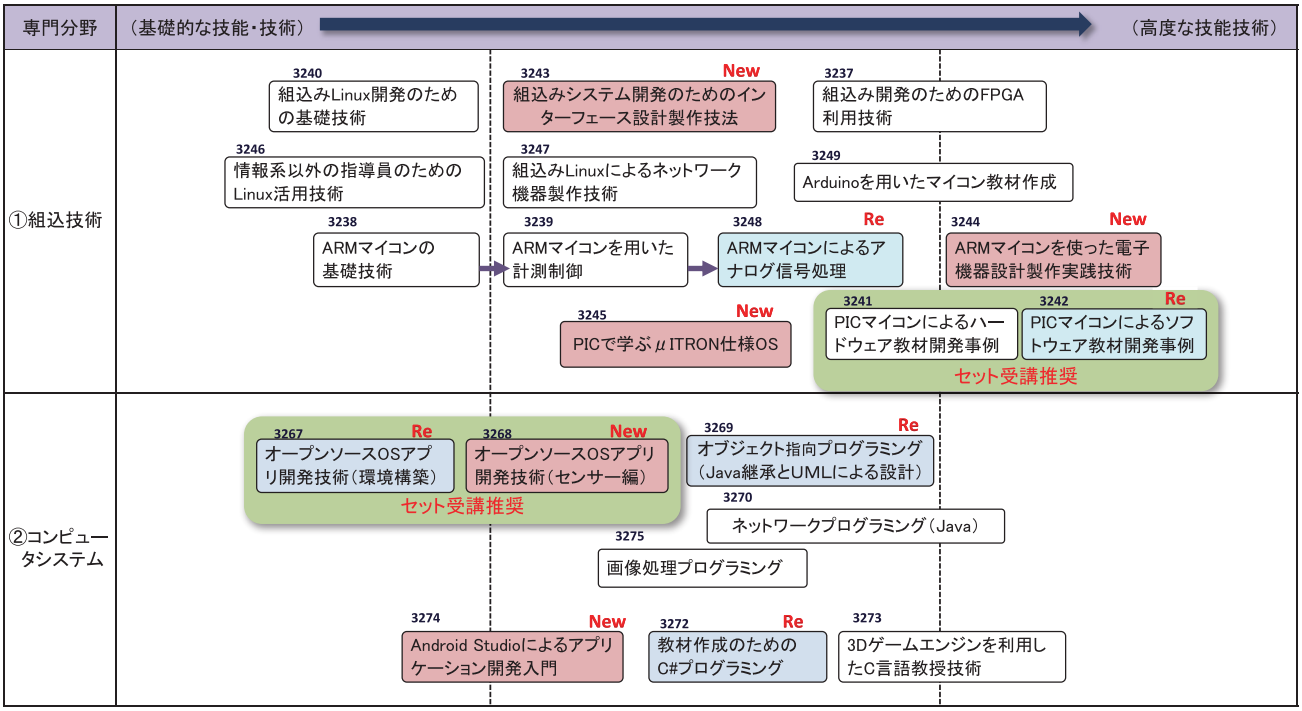


電気系【電気設備、電力制御】

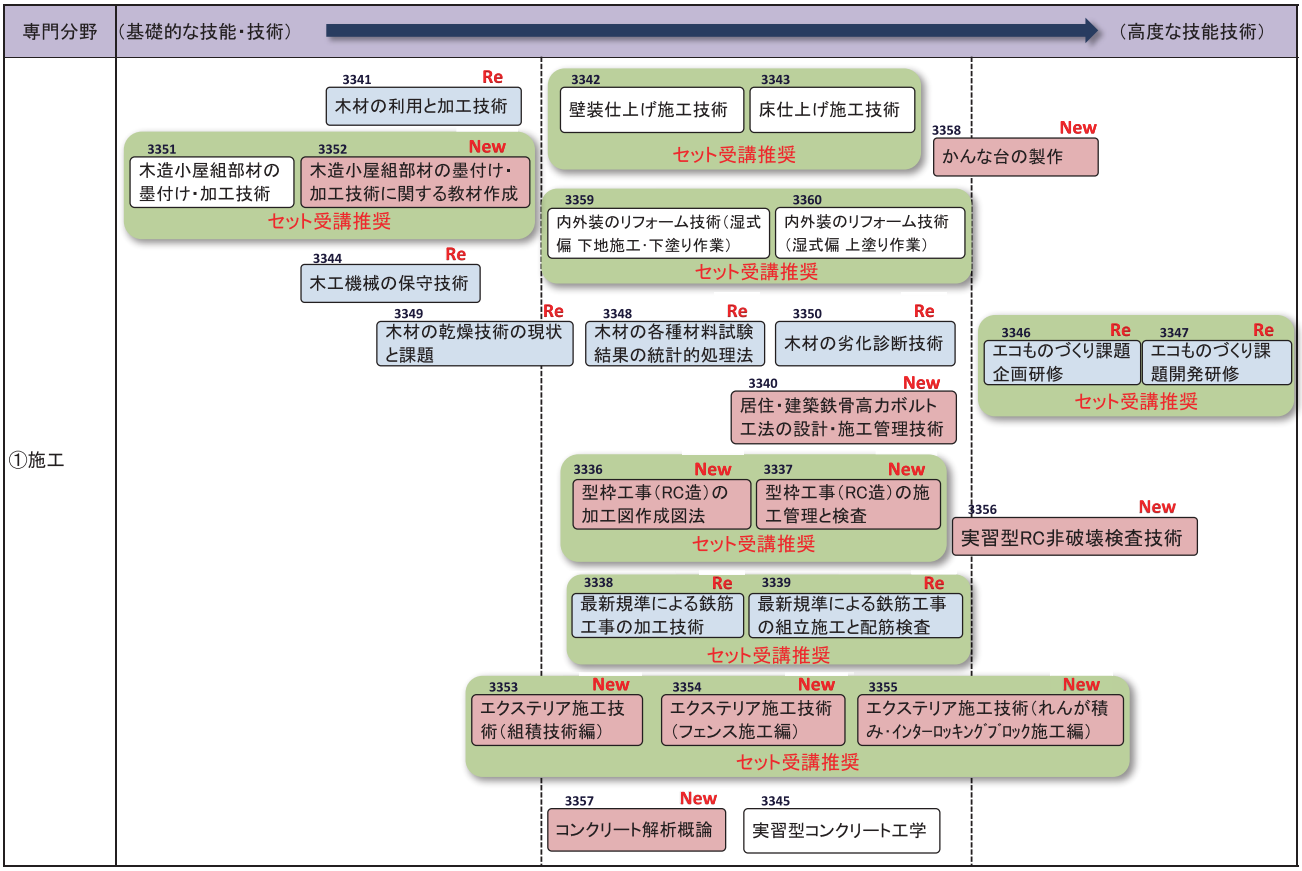


電子情報系【組込技術、コンピュータシステム】

※技能・技術習得マップに記載されていない研修コースもありますので、詳しくは職業大ホームページをご覧ください



居住系【施工】



平成28年度（第23回）

職業訓練教材コンクールのご案内

公共職業訓練又は認定職業訓練等において，訓練を担当する職業訓練指導員等が開発した教材のうち，その使用により訓練の実施効果が上がり，創意工夫にあふれ，広く関係者に普及するに足る優れたものを選定し，その成果をたたえ，周知することによって職業訓練指導員の技術水準の向上を図り，もって職業訓練の推進とその向上に資するために以下のとおり作品を募集します。

応募資格

公共職業能力開発施設，認定職業訓練施設等において職業訓練を担当している方又は過去に担当していた方（職業訓練指導員免許の有無は問いません）

応募対象

自作教材であって，実際の職業訓練に使用しているもの，又は使用する目的で開発されたもの。

応募上の注意

市販された教材や研究会・コンクール等ですでに発表されたものは応募できません。

また，小包郵便として扱われる範囲（長さ・幅・厚さの合計が1.7m以内で重量30kgまで）を超えるもの及びプログラム等動作環境が限定されるものの応募については，事前に応募先まで問い合わせてください。

なお，応募にあたりましては，基盤整備センターのホームページに掲載している「平成28年度職業訓練教材コンクール実施要領」をご確認ください。

（http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/16kyouzai）

応募方法

作品には「教材応募作品説明書」（様式は上記ＵＲＬからダウンロードしてください。）を必ず添付して，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（〒187-0035東京都小平市小川西２-32-１　TEL042-348-5076）あて応募してください。

なお，応募作品は原則として返却しません。返却を希望される方は応募に当たってその旨を明記してください。（着払いでの返却となります。）

※　本コンクールに応募された方の個人情報は，厳正に取り扱い，当コンクール以外では使用いたしません。ただし，応募された教材については，主催団体で編集を行っている雑誌や電子媒体等に掲載される場合があります。

応募期間

平成28年５月27日（金）～ ７月８日（金）※当日消印有効

表　　彰

優秀な作品には，次の賞が授与され，職業能力開発関係表彰式（平成28年11月22日開催予定）において表彰されます。

・厚生労働大臣賞（特選・入選）

・特別賞（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞，中央職業能力開発協会会長賞）

※　入賞された方は，主催団体が編纂する出版物や電子媒体等にご寄稿をお願いいたします。

表彰式の様子は基盤整備センターのホームページに掲載されている「平成26年度職業訓練材コンクール」よりご確認できます。

（http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/16kyouzai）

応募先及びお問い合わせ先

（独）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　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
TEL：042-348-5076　　http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/

職業訓練に携わる皆様からの
多数のご応募をお待ちしております

平成29年
「技能と技術」誌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，基盤整備センターホームページ（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訓練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】

全国の職業能力開発施設および大学，工業高校，専門学校等でデザイン系の訓練科・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できません。また，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28年９月2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。

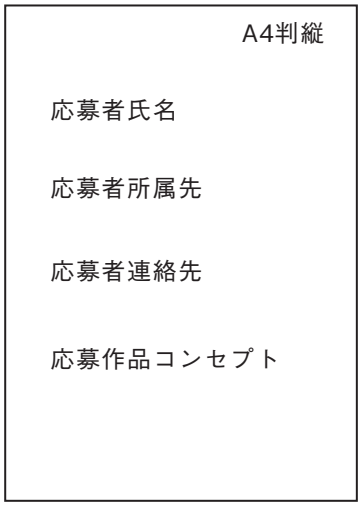
【発　　表】

本誌2016年４号（12月掲載）に入選作品を発表します。

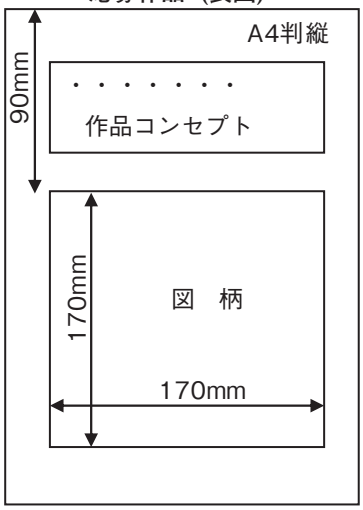
【応 募 先】

〒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　企画調整部企画調整課
「技能と技術」誌表紙デザイン募集　係
TEL：042-348-5075　　FAX：042-348-5098

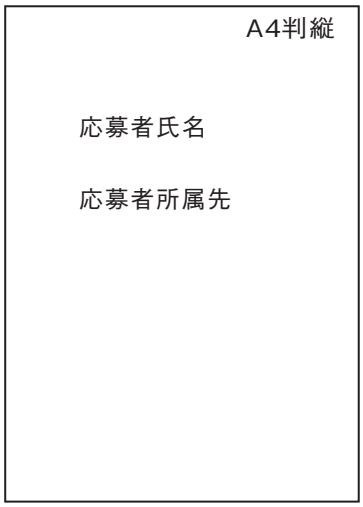
応募用紙



応募作品（表面）



応募作品（裏面）



編集後記

▶２年目の編集担当となりました。職業訓練に携わる方だけでなく，広く一般の方にも読んでいただける誌面を目指しています。今年度もよろしくお願いします。▶今号の特集は「障害者に対する職業訓練」として３本の投稿をいただきました。いずれの内容にも共通するキーワードして「合理的配慮」が挙げられます。これまでも現場では，訓練や指導がうまくいかないときには臨機応変的に対応してきました。近年，そのことに「合理的配慮」という言葉が当てはめられるとともに，多くの実例が報告され，基本的な考え方や方法が整理されてきました。これまでの指導のありかたを，今一度考えなおす良い機会となってきています。▶【鉄道サービス】におけるホスピタリティの考え方は合理的配慮と共通する部分が多く，特集に続く記事として掲載させていただきました。ホスピタリティ要素群と職業訓練を相関させることで見えてくることもありそうです。▶【フラックス入りワイヤ】は近畿ブロック名物「顔のみえるねっとわーく」の成果です。機械系では特に活発な活動が続けられており，その取組みの一部をまとめた報告は，平成 25 年の論文コンクールで厚生労働大臣（入選）に選ばれました。今後も変わらぬ活躍を期待します。▶【ジョブ・カード】をここまで上手に活用している報告が他にあるでしょうか。輝く人財を得た企業と，これまで有期契約であった社員の双方に大きなメリットが得られる成果となりました。記事に添付されている資料も是非ご参考下さい。▶【笑顔がつながる】の工藤先生は，ご自身がとても良い笑顔でお話しをされる方。その笑顔が訓練生の良いところを引き出すのでしょう。この号が出たら，またお邪魔しにいきますね ^_^
▶次号の特集は「地域の特色を生かした取り組み」を予定しております。

【編集 大野】

職業能力開発技術誌　**技能と技術**　2/2016

掲　載　2016 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　企画調整課
　　〒187-0035　東京都小平市小川西町 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。

ISSN 1884-0345



技能と技術

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT
POLYTECHNIC UNIVERSITY