

## V 4 部 監督者訓練関係

昭和二五年九月三〇日

〔五―四―一〕労働省職業安定局、職業安定行政手引の一部改正

### 四三〇〇―四七九九 工場事業場の行う監督者訓練に封する技術援助

#### 四三〇〇―四三四九 方針

##### 四三〇〇 援助の意義、目的

工場事業場等（以下事業場という）における職長、指導員等、従業員の指導監督に当る者（以下監督者という）の能力如何は、部下労働者の労働生産力を左右するものであり、従つてそれ等の監督者の監督能力を向上せしめることは、従業員の労働力を最も有効に發揮せしめ、以つて我が国経済の興隆に寄与するところ真に大なるものがある。この技術援助は監督者の監督能力を向上せしめることによつて、上記の結果を実現するをの目的とする。

##### 四三〇一 援助の発動

援助は事業場よりの申請に基いて行い、これを強制してはならない。

##### 四三〇二 援助の種類

援助は、（イ）直接監督者を対象として行い訓練に対する援助と、（ロ）監督者訓練に当る者の養成訓練に対する援助とに分けて行い、事業場の申請に応じ、その双方又は一方を行う。

##### 四三〇三 援助事業の主体

前項（イ）の援助は、都道府県知事又は労働大臣が行う。

そのいずれの援助を受けるかは事業場の自由意志によつて決せらるべきであるが、なるべく都道府県知事より受けるよう勸奨するものとする。

前項（ロ）の援助は専ら労働大臣が行い、都道府県知事はこれを行わない。

##### 四三〇四 援助の対象

援助は職業安定法（以下四七九九までにおいては法という）第三十条の規定により、事業場に対して行いが、法にいう工場事業場等とは、労働基準法第八条の各号の一に該当する事業を行うもの及びその他の官公署又は、それらを会員とする組合、協会等の団体をいう。

#### 四三五一 訓練項目

（1）監督者の具備すべき必要事項

監督者として具備すべき必要事項は、次に挙げる五つである。

（イ）仕事についての知識

監督者の所管の職場における仕事に関する知識、即ち、材料、機械器具、作業（事務）工程その他必要な基礎理論、関係法規等に関する知識である。

（ロ）責任についての知識

監督者に課せられている責任についての知識即ち、与えられている権限、組織内に於ける地位その他監督者が所管の職場において有する権利義務等に関する知識である。これらは明文化されたものもあり、慣習的なものもある。

（ハ）仕事を教える技能

有能なる部下を育成するために、部下に仕事の仕方を教える技能である。

（ニ）作業を改善する技能

部下の労働生産力を高めるために、作業を簡易化し、能率化する技能である。

（ホ）人を扱う技能

職場内において部下を円滑に統率し、人的関係の調和をはかる技能である。

#### （2）項目

前号に挙げた五つの事項のうち、仕事の知識及び責任の知識の内容は、大部分、事業場毎に独特なものであるから、これ等の知識を与えるための訓練はT・W・I方式においては取扱わない。

仕事を教える技能、作業を改善する技能、人を扱う技能の内容は、各事業場に共通なものであるから、T・W・I方式においては、これ等が技能を体得させるため、規則第二二条第七項に規定する項目について訓練を行う。

#### （3）訓練項目相互間の関係

前号後段に掲げる三つの技能は、その内容において、異っているから、これらの技能を体得させるための訓練は、それぞれ別個に行われる。

#### 四三五二 職場補導員の派遣

職場補導員により指導される監督者訓練講習会を行うことを希望する事業場から、その訓練に対する援助申請のあつた場合、労働大臣又は都道府県知事は、次の各号に従つて、職場補導員を派遣する。

（1）職場補導員の派遣の日時は、事業場側と充分連絡協議の上、なるべくそのご希望にそつよう努めること。

(2) (前号に関し) やむを得ず、事業場側の希望にそえない場合は、申請順を充分考慮すると共に特定の一事業場又は産業に偏せざるよう注意し、事業場側と合議の上で派遣の日時を決定すること。

(3) 前号により派遣日時を決定する場合でも、出来得る限り、事業場が最初希望した日を中心にして前後二ヶ月以内の日に定めるよう努力し都道府県知事は職場補導員側の都合によつてこれを行うことが出来ない場合は、直ちに労働省職業安定局長に報告すること。

向う三ヶ月間、又はそれ以上に亘つて、新たな援助申請による派遣が不可能な場合も、同様、報告すること。

#### 四三五三 資料の提供

事業場職場補導員により指導される監督者訓練講習会を開催しようとする事業場から、事業体概況調査表(様式一)及び監督者訓練計画書(様式二)をそえて援助申請があつた場合、規則第二十二條の三第十項の規定に基きその希望する訓練項目に応じ、次の種類及び数量の資料を提供する。

(1) 「仕事の教え方」を希望した場合

資料名	数量(受講者十名につき)
監督者訓練報告書(様式三)	二
「仕事の教え方」カード	一一
問題シート	一一
見本分解シート	一一
分解シート	六〇

(2) 「改善の仕方」を希望した場合

監督者訓練報告書(様式二二)	二
「改善の仕方」カード	一一
現在方法配置図	一一
改善方法配置図	一一
改善シート	五〇
未完成見本改善シート	一一
完成見本改善シート	一一
提案シート	一一
見本提案シート	一一
銅板(厚紙)	七

#### 黄銅板(厚紙)

七

(3) 「人の扱い方」を希望した場合  
資料を提供するとき、手交、郵送等、事業場の便を考慮してその方法を決し、でき得る限り速かに配布しなければならない。

#### 四三五四 監督者訓練講習会

職場補導員又は事業場職場補導員が、規則第二二條第五項に掲げる講習会において、監督者の訓練を実施するとき、次の各号を遵守するものとする。

(1) 一講習会につき、受講者は約一〇名とすること。  
(2) 一講習会の時間数は一〇時間とし、これを一日一回二時間ずつ、五回に分けて行い、一〇日間以内に終了するように行うこと。但し、出来る限り五日間継続して行うこと。

(3) 開催の場所は原則として実施事業場内とすること。

(4) 規則第二二條の三第七項及び本手引〇四三五七に掲げる訓練用図書に正しく従つて訓練を行うこと。

#### 四三五五 補導員養成訓練講習会

規則第二二條第七項に掲げる講習会は、受講者一〇名に達することに、労働省が計画をたて、これを実施する。

開催の場所は成るべく受講者の参集し易い場所を選び、その準備は労働省の指示に従いその地を管轄する都道府県が受講者側と充分連絡の上、これを行う。

この講習会及び前項に規定する講習会は、訓練項目ごとに別個に行い、その名称にはそれぞれ、その項目名を冠するものとする。

(例) 「仕事の教え方」監督者訓練講習会

「改善の仕方」補導員養成訓練講習会

四三五六 訓練用図書(監督者訓練手引、又は手引ともいう)及び職場補導カード  
監督者訓練講習会において、職場補導員又は事業場職場補導員が監督者を訓練する場合は、その講習会の運営の手順、方法を詳細に書いた、労働省職業安定局の編纂にかゝる図書(監督者訓練手引)に正しく従つて行われる。

監督者訓練手引は、訓練項目ごとにそれぞれ別個に用意せられ、その名称には、おのおの訓練項目名が冠せられる。

(例) 「改善の仕方」監督者訓練手引

この労働省職業安定局によつて作成せられ、監督者訓練講習会において受けた者に配布される。これを職場補導カードと称し、訓練項目ごとにそれぞれ別個に用

意せられ、その名称におのおの訓練項目が冠せられる。

(例) 「人の扱い方」職場補導カード(又は「人の扱い方」カードともいう)

このカードは、訓練を受けた監督者が常に携帯し、自己の職場に応用し、習得事項を充分体得するための便とするものである。

#### 四三五七 追指導

訓練実施の成果は、追指導を行うことによつて初めて充分に得られるものであるから、監督者訓練講習会終了後二ヶ月以内に少くとも二回、追指導を行い、講習会において訓練した事項が実際に職場において、適切に行われているかどうかを確かめなければならない。この追指導は原則として監督者訓練講習会を指導した職場補導員、もしくは事業場補導員が事業場に行うのであるが、これが困難な時は他の適当な者、又は他の適切方法によつてこれを行う。

### 四四五〇 職場補導員

#### 四四九九

#### 四四五〇 設置

職場補導員は規則第二二条第一項に基いて原則として職業安定局及び都道府県ごとに設置されるが、欠員ある場合は労働省が指導する都道府県におかれた職場補導員がこれを代行する。

#### 四四五一 資格

職場補導員の能力如何は、この援助事業の成否を決するものであるから、職業安定局長及び都道府県知事は、国家公務員たる資格の外次の各号に該当する資格を具備する者の中から、単に官公庁内部に止らず、広く民間にも人材を求めて人選すること。

(1) 規則第二二条の第一号又は同項第二号に掲げる学歴を有すること。

(2) 事業場において、監督者の経験を充分有すること。

(3) 闊達にして活動的な性格を有すること。

(4) 人格円満にして、表現能力を有し、指導訓練に興味を有すること。

(5) 年齢は三〇才以上であること。

#### 四四五二 職務

職場補導員の職務は、規則第二二条の二条の二第二項に定めるもの外、次の通りである。

(1) 職場補導方式による援助事業に関する啓蒙宣伝の実施。

(2) 事業職場補導員の行う監督者訓練の立会

(3) 事業職場補導員との連絡。

(4) その他この援助事業執行上の事務処理

### 四五〇〇 事業職場補導員

#### 四四九九

#### 四五〇〇 養成理由

職業安定機関に勤務する職場補導員のみでは、活動におのづから限度があつて全国各種事業場の要望により莫大な数の監督者に当ることは現実には現実上は不可能である。一方、援助を申請する事業場、特に大規模な事業場は、寧ろ監督者訓練計画の一環として、専属の補導員の養成を計画して、これに対する援助を要請する場合が多い。故に現実の事態に即応し、一般の要望に応え、この援助事業を強力に推進するため、労働大臣は、監督者訓練に対する援助事業の一環として、職場補導員以外に、事業場内において監督者の訓練に当る者を養成訓練し、これに職場補導員の資格を与え、これを事業場職場補導員と称し、労働大臣の指導監督の下に監督者訓練を行わしめるのである。

なお、以上の如き趣旨に沿つて、この援助事業を効果的に遂行するため、援助を受けようとする事業場の内、監督者数一〇〇名以上のものに対しては、でき得る限り事業職場補導員を養成するよう勉めるものとする。

#### 四五〇一 養成訓練の実施

事業場職場補導員の養成訓練は、労働省職業安定局に置かれた職場補導員がその職務として行う外、都道府県に置かれた職場補導員、その他の者(民間の者も含む)の中、労働大臣が命じ又は委嘱した者によつて行われる。

#### 四五〇二 受講資格

受講者は少くとも「仕事の教え方」監督者訓練講習会を終了していることが強く要望される。故に「改善の仕方」又は「人の扱い方」補導養成訓練の受講者は規則第二一条の三第二項の規定の外に「仕事の教え方」監督者訓練講習会を受ける様つとめなければならない。

事業場が監督者訓練講習会において訓練を受けていない者を候補者として推薦することを望み、且つ、その事業場自身が当該訓練を行う機会に乏しいときは、でき得る限り速かに当該訓練を受ける機会を与えるよう配慮しなければならぬ。

規則第二二条の三第二項第一号に掲げる大学とは次のものをいう。

- (1) 旧大学令（大正七年勅令第三八八号）による大学
- (2) 学校教育法（昭和二年法律第二六号）第一条に掲げる大学（同法第一〇九条に規定する短期大学を除く。）

(3) 外国の学校で、その学校の課程を修了することにより、一六年以上の学校教育の課程を修了したことになるもの。

規則第二二条の第三第二項第二号に掲げる「これと 同等以上と認められる学校等」とは次のものをいう。

- (1) 学校教育法第九九条に規定する短期大学。
- (2) 旧大学令による大学予科。

(3) 昭和一八年三月八日以降の法令による教員養成機関たる諸学校又は養成所。

(4) 大正七年勅令第三号第二号第二号により指定した学校。

(5) 外国の学校で、その学校の課程を修了することにより、一四年以上の学校教育の課程を修了したことになるもの。

規則第二二条の第三第二項第三号に掲げる「これと同等以上と認められる学位養成所等」とは、

(1) 学校教育法第一条に掲げる高等学校。

(2) 旧師範教育令明治三〇年勅令第三四六号による師範学校本科又は専攻科及び旧青年学校教員養成所令（昭和一〇年勅令四七号）による青年学校教員養成所。

(3) 旧高等学校令による高等学校尋常科

(4) その他の学校養成所等（外国のものを含む）で、それを修了することにより、一〇年以上の学校教育の課程を修了したことになるもの。

規則第二二条の第三第二項第五号に規定する「労働大臣が特に認めた者」とは、概ね監督者訓練に必要な知識、経験、教養等を充分有する実証のある者。

#### 四五〇三 欠格事項

規則第二二条の第三第四項第一号に掲げる「精神又は身体の障害によつて職場補導員として不適格と認められる者」とは、例えば次のような者である。

例えば精神病者（社会通念上の）、人格において円満ならざる者、社会人としての常識に乏しい者、相当強度のきつ音又は言語不明瞭な者、盲者、聾者、哑者、読書不能の者等のごとく社会通念上事業場職場補導員として不適格と認められる者というのである。

同項第二号に「官職につく能力を有しない者」とあるのは、単に条文の引用に過ぎないのであつて、事業場職場補導員が官職の一であるという意味ではない。

同項第三号は、提出された文書に偽りがあつた場合、その作成者が事業主であろうと本人であろうと、又は未遂であろうと既遂であろうとを問わず、本人はその後受講者となる事ができない事を示すものである。

同項第四号は、第一二項の各号の内、第五号以外の号の規定に違反して資格を失つても、再び講習会を受講し資格を得ることが出来る事を示すものである。

#### 四五〇四 名称及び補導員番号

事業場職場補導員には、養成訓練を受けた項目名を冠した職場補導員の資格を与えられるが、その名称にも該項目名を冠せられる。

(例) 「仕事の教え方」事業場職場補導員。

又、職場補導員及び事業場補導員個々に、訓練を受けた項目名の頭字を冠した補導員番号が定められている。

(例) 仕二三、改一〇二、人六〇 等

#### 四五〇五 労働大臣及び都道府県知事の事業場、職場補導員の行う監督者訓練に対する援助。

労働大臣は、事業場職場補導員に監督者訓練手引を交付する外、〇四三五に定める要領によつて監督者訓練講習会用の資料を提供すると共に、事業場職場補導員に対し、労働省における調査研究の結果を通知し、事業場職場補導員相互間の連絡を保つ等迄、種々の方法によつて指導を行い、これを援助する。都道府県知事は、監督者訓練手引の交付を除き、労働大臣と協力して、同様の方法でこれを援助する。

#### 四五〇六 労働大臣に対する協力

規則第二二条の第三第一項に掲げる「やむを得ない事由にあると認める場合」とはお互いむね次のようなものである。

(例) 本人又は家族の病氣負傷等、出席しなければならぬ冠婚葬祭。

公用出張。

本務たる仕事の多忙等。

同項により指定された者の中、このような事由のため、監督者訓練のできない者は、直ちにその旨を申し出て承認を受けるものとする。

#### 四五〇七 報告書の様式

規則第二二条の三第一二項に掲げる監督者訓練報告書(様式三、様式二二、様式四二)の様式は訓練項目ごとに異なり、おのおの項目名を冠して称される。

追指導報告書(様式一〇二)は各項目を通じて一種である。

#### 四五〇八 失格事項

規則第二二条の三第一三項の規定は、成るべく寛大に解釈し、善意で同項各号に該当する行為をしたと認められる場合は、「やむを得ない事由があるもの」と解して差支えない。

同項各号に該当する行為をした者の中、善意でこれをなした者は、直ちに労働大臣あて理由書を提出し、了解を求めるものとする。

#### 四五〇九 職場補導員との関係

事業場職場補導員と職場補導員とは身分上何等関係がない。故に、例えば、事業場職場補導員が労働大臣から職場補導員を命ぜられても、規則第二二条の三第六項の規定により与えられた資格を失うものではない。

#### 四五五〇 援助申請の手續

#### 四五五九

#### 四五五〇 様式

事業場が援助を申請する場合は、次の各号に定める様式で書類を提出するものとする。

(1) 補導員の派遣を申請する場合は、監督者訓練援助申請書様式一〇一を提出すること。

(2) 事業場職場補導員を養成訓練しようとする事業場は規則第二二条の三第三号の規定に基づき様式第一号、様式第二号及び様式第三号を提出すること。

(3) 規則第二二条の三第一〇項に基づき、訓練に必要な資料の提供を申請する場合は事業体概説調査表(様式一)及び監督者訓練計書書(様式二)を添えて監督者訓練援助申請書(様式一〇一)を提出すること。但し、同一の事業場が数度に亘つてこの申請をする場合は、様式一は最初一回だけ提出し、様式二及び様式一〇一はその都度提出すること。

#### 四五五一 提出

前項に掲げる書類その他監督者訓練に関し労働大臣あての書類は、すべて、それを提出する事業場の所在地を管轄する都道府県を通じて、これを提出す

る者ものとする。

#### 四五五二 進達

都道府県知事は、前項に掲げる書類を受理したときは、速かに労働省職業安定局職業補導課あて進達するものとする。但し監督者訓練報告書は、規則第二二条第九号に規定する報告に添え進達するものとする。

#### 四六〇〇 その他

#### 四六四九

#### 四六〇〇 都道府県知事の行う報告

規則第二二条第九号一に規定する報告は、職業補導事業月間報告書(様式一〇三)により、毎月翌月一〇日迄に労働省職業安定局職業補導課に到着する様に遅滞なく行わなければならない。

#### 四六〇一 T・W・I方式の質的維持

T・W・I方式は世界各国に紹介若しくは実施されており、既にその名は一種の通称となつているのであるが、吾国においては全く最初の試みであるのでやゝもすればその形態が崩れ、その通称に対する信用を落す恐れがあるから、都道府県労働省と絶えず密接に連絡を保ち、かかる事態を起さよないよう注意しなければならない。

#### 四六〇二 T・W・I方式の研究

T・W・I方式は欧米各国により広く採用せられ多大の成果をおさめているものであるが、これを我が国に於て実施するには、我が国に於ける各種の事情によく適合するよう努めなければならない。このため労働省においては、関係官公庁、事業場及び学識経験者と緊密なる連携を保つと共に、中央職業安定審議会にはかり、又必要に応じて特別の研究機関を設け若しくは既設の機関に委嘱してこの方式の調査研究を行う。

#### 四六〇三 事業場職場補導員との連絡

都道府県は、管下事業場所属の(所属事業場なき事業場職場補導員については管下に住所を有する)事業場職場補導員と常に緊密な連絡を保つと共に関係職員は適時管下事業場における事業場職場補導員の行う監督者訓練に立合い、その状況を労働省職業安定局長に報告するものとする。

#### 四六〇四 隣接都道府県との連携

この事業は事業場よりの申請に基いて行うのであるから、都道府県により、又時期によつて繁閑の差があることはまぬがれないから、これを緩和するために隣接

都道府県に緊密たる連携を保ち、相互に援助して、この事業の発展に資するものとする。

#### 四六〇五 禁止事項

規則第二二条第八項の規定は職場補導員又は事業場職場補導員でない者が監督者訓練を行うことを禁じているのではなく、又単に職場補導員を名乗ることを禁じているのでもなく職場補導員を名乗って監督者訓練を行うことを禁じているのである。

#### 四六〇六 労働基準法に規定する技能者養成との関係

法第三〇条に「労働基準法に規定する技能養成を除き」とあるのは、法第三〇条に規定する監督者訓練と労働基準法に規定する技能者養成とは直接関係を有するものでない事を確認しているのに過ぎないのであるから、例えば同一の人が技能者養成指導員と事業場職場補導員とをかねても何等差支えがない。

#### 四六〇七 労資間の関係

この事業は、監督者の監督能力を向上せしめ以て事業場従業員の労働を最も有効に發揮させるのが目的であるから、これが単に企業者の利益にのみ用いられることのないよう特に注意しなければならない。

T・W・I方式による監督者訓練は監督能力の合理的向上によって、明朗且安定にして能率的な職場を実現するものであつて、労働強化をもたらすものではない。監督者訓練を行う場合は、これらの主旨を徹底して、常によく労資双方の理解を求め、両者の提携による協力の下に行うよう努めなければならない。

(編注…「職業安定行政手引き」に本節が追加された)

『週報』

昭和 28 年 10 月 17 日

〔5—4—2〕労働省職業安定局監督者訓練課長、(訓発第 48 号)

### 職場補導員候補者の選定について

職場補導員を養成するに当り、その候補者の適否は単に補導員養成講習会受講の成績に関するのみではなく将来の監督者訓練の展開及び成果にも重大な影響を及ぼすものであると思料せられる。

今般別紙「職場補導員候補者選考要領」を作成し適格なる候補者の選考を図ることとしたので、今後事業場より職場補導員養成の申請等のあった場合には、本要領により選考するよう特段の御指導をお願いする。

別 紙

### 職場補導員候補者の選考について

(一) 職場補導員の任務と重要性

(1) TWI 職場補導員の候補者は、精神的にも身体的にも優秀な人を選考することが大切である。

(2) 職場補導員の任務は、職場の監督者に対して、TWI 訓練の基礎となる最も重要且つ困難な基礎訓練を施すことである。

基礎訓練は、所定の手引に従って会議方式の講習会で行うのであるが、この講習会では、各職場の監督者約 10 名を以て 1 組とし、これに対して毎日 2 時間宛 5 日間に亘り、監督者に必要な技能について、その原則と方法を、説明や実演、或は討議や指導によって教え、監督者に充分理解させると共に、実際の職場でも活用することが出来るようにしようというのである。

(3) 即ち職場補導員の候補者は、職場補導員養成講習会に於て、単に自分自身が、訓練を受けるだけではなく職場補導員になった時には自分が指導者となって、監督者を訓練しなければならない人である。

(二) 職場補導員になるために受ける訓練と資格の取得

(1) 職場補導員養成講習会は、候補者約 10 名を 1 組として 8 日乃至 10 日間の会場訓練とそれに続く実地指導によって行われ各候補者は、この期間内に於て監督者を訓練する為に必要な知識技能を習得する。

(2) この訓練は、監督者訓練指導員により、所定の日程に従って行われるが、集約

的訓練となっている関係上、好条件を備えた候補者によっては易々たるものであるに反し、悪条件を備えた候補者によっては極めて困難である。

(3) 会場訓練を修了した後で、各候補者は習得した知識技能について実地検定を受ける。この際には各候補者はそれぞれ一組宛、実際の監督者の組を担当して、講習会を指導するのであるが、その成績が一定の水準以上であれば、指導員が推薦し、労働大臣が職場補導員の資格を附与することになる。

(三) 職場補導員候補者の選考

(1) 職場補導員候補者を選考するに当たっては、職業安定法施行規則第二十二條の四に規定する条件の他、次の条件をも考慮することが必要である。

- ① 主として身体的条件
- ② 主として心理的条件

(2) 別紙「職場補導員候補者選考要領」は、これらの諸条件を一括として表にしたものである。

(3) 心理的条件は別表の如く、理解力、表現力、態度その他に大別することが出来るが、更にそれを説明すればそれぞれの細目に掲げた通りである。これらは、職場補導員としての心理的適性事項と云うことが出来、これらの事項が、すべて充分に備わっている人が最も望ましいことは勿論であるが、少くとも、これらの事項をすべて著通程度以上に具備していることが必要である。

(4) 別紙要領により職場補導員候補者を選定する場合には TWI 管理者及び人事部門責任者がその候補者の所属する部門の責任者と共に、充分に協議することが望ましい。

(5) 尚既に職場補導員のおところでは、その人の意見を聞き、又その候補者の基礎訓練を担当した職場補導員の意見をも聞くのがよい。

(6) 職場補導員の任務は、重要であり且つ精神的にも肉体的にも負担が大いから、一定期間はなるべく専門職にすることが望ましい。

(7) 職場補導員候補者は、ラインの中から選定するのが、将来職場への浸透に好都合であると云われている。

### 職場補導員候補者選考要領

一、職業安定法施行規則第二二條の四にある基準

- (イ) 年齢は25才以上であること
- (ロ) 監督者経験を1年以上経ていること
- (ハ) 当該項目の監督者訓練講習会を修了していること
- (ニ) 所属事業場の推薦によること

二、所属事業場の推薦に当り考慮を要すべき事項

- (一) 主として身体的条件

1. 精神的にも、身体的にも健康であって、特に伝染性疾患（結核性要注患者を含む）や慢性病がない。

2. 視力は、矯正視力を含め二普通以上である。

3. 聴力は、普通程度であって、会合や会話に何等支障がない。

4. 音声は、明快であって、訛音がない。

- (ロ) 主として心理的条件

1. 理解力

○ものごとを、良く観察し、分析する。

○職場の人たちの考えや、空気を、正しくつかんでいる。

○情況判断が良く、臨機応変の正しい処置がとれる。

○話の内容を、正確に、而も速く理解する。

○話の要点は、良く憶えている。

○人の話した意見や、考えを簡単に纏めて、再表現できる。

2. 表現力

○常に要点をとらえ、分り易く話す。

○字は、分り易く、手早く書ける。

○人前で話すのに、慣れている。

3. 態度、その他

○他人の云うことを傾聴する。

○他人を指導することをいとわない。

○自説に固執しないで人の意見も尊重する。

○自分にも不足や、誤りのあることを認めている。

○仕事には熱心であって、研究心がある。

○時間は、常に守ろうとする。

○動作は緩慢であったり、粗忽ではない。

○自分の責任は、自分で果たすように努める。

○常識が円満で、ユーモアを解している。

○明朗で、実行力に富んでいる。

○意見や、態度は、協調的で、而も建設的である。 『T W I』

昭和 28 年 10 月 17 日

〔5—4—3〕 労働省職業安定局監督者訓練課長、(訓発第 49 号)

**職場補導員研修日程について**

T W I 方式を企業内に浸透せしめ生産上に充分なる効果を期待するためには、その確固たる受入態勢の下に T W I プログラムを堅実に推進せしめなくてはならないが就中訓練実施の技術的中核体とも称すべき職場補導員の能力如何はその事業場における T W I の成否を決定する重大な要素である。本省は従来職場補導員の養成に当っては、その重要性に鑑みて厳格なる訓練と資格認定を行って職場補導員の質の維持に努めて来たのであるが現在までに養成された多くの職場補導員中には初期の養成訓練以後、指導員による指導を受ける機会に乏しく従って一〇時間基礎訓練講習における指導方法も当初の正規方向を外れて自己流に堕しているおそれもあり、ひいては、T W I の健全な普及発展を阻害することもなるので、これら職場補導員の養成後における質の維持と訓練上の新しい知識を拾得せしめるための積極的な措置が極めて緊要となつている。

別紙「職場補導員研修会日程」はこの目的のため実施される職場補導員研修の一つの指針として作成されたものであるが、これが活用の際には、左記事項御留意のうえ、貴管下事業場の実情を勘案しその理解と協力を得て自発的に実施されるよう指導方宜しくお願いする。

**記**

1、この研修会は強制的なものではなく、又義務づけられたものでもないがその重要性を理解認識せしめることによって事業場及び補導員が自発的積極的に関心又は参加するよう特に指導されたいこと。

2、この研修会は補導員の資格を有する者であっても、現在又は将来補導員として活



動することがないと認められる者については必要がないこと。

3、この研修会はT W I 協会等をして主催せしめ協会未設置の府県にあっては、府県が主催するか、又は管下事業場或は補導員の提唱によって開催するよう指導されたこと。

4、この研修会には監督者訓練指導員をして出来るだけ参加せしめ必要に応じて指導を担当せしめることが望ましいこと。

5、監督者訓練指導員の居らない府県に於いては便宜の指導員に参加と指導を依頼する等の援助を与えられたこと。

なお、この場合依頼を受けた府県に於ては可能な範囲でこれに応ぜられたこと。

6、管下に於いて、事業場監督者訓練指導員の居る事業場が、単独に研修会を行う場合、事情が許せば他の事業場の補導員をもこれに参加することが出来るよう依頼及斡旋せられたこと。

7、この研修会に参加しない補導員といえども既得の資格には何等影響しない。

又研修会における成績の如何によって既得の資格に何等の影響を及ぼすものでもないこと。

8、都道府県の補導員も事業場補導員と同様、この種研修会その他あらゆる機会を利用し技能の向上に努められたこと。

#### 職場補導員研修会日程表の解説

(1) この日程は、単なる1例である。

従って、この例に厳格に従う必要はなく、個々の研、修会の実情に合わせて、適宜内容に修正を加えて実施して差支えない。

(2)この日程は、全国指導員研究懇談会に於ける、各指導員の意見に基づいたもので、次の点を根本的な考え方としている。

㊶ 職場補導員の技能を向上し、併せて訓練実施上の諸問題を研究する。

㊷ 実演を主体として、これに、訓練の展開に必要な事例を添加し、会場訓練の繰返しに陥らないよう留意する。

(3)この日程は次のような場合を想定したものである。

(従って、個々の研修会の実情が、この想定と距りがある場合には、この日程に修正を施す必要があるかも知れない)

㊸ 県内の各地各社の補導員が参集する。

従って、三日間では、参加困難であるし、又一日間では、十分な研修がでない。

㊹ 出席者は、凡そ一〇～二〇名である。

㊺ 出席者は、補導員になった後、始めてこの種の研修会に参加した人が多い。

(4) 次のような場合には、研修内容を適宜修正する必要があると考えられる。

㊻ 事情が許す場合一期間の延長

㊼ 事情が許さない場合一期間の短縮

㊽ この種の研修会に、会って参加した経験のある出席者が多い場合一研修内容の(D)と(E)の比重を変更一問題の在り方によっては、期間の短縮。

㊾ 問題の在り方が、かなり偏っている場合一前項に準じて修正

(5) この研修会の司会者は、主催者又は出席者の一人がこれに当るのがよい。

指導員は、参加者の一人として出席して居り、必要があった時に発言するのがよいと考えられる。

(6) この研修会には、必要を認めた時は、日程の一部(例えば(E)の部分)に於て、職場補導員でない者を参加させてもよい。

(7) 都合によっては、(D)の一部又は(E)の一部の位置を変更してもよい。

(8) 内容について略説すれば、次の通りである。

(A) 開会の挨拶は、主催者が簡単に述べる。

(B) 各出席者が、自分の補導員経験と、直面している問題を簡潔に述べる。

ここでは単に発表するだけで、討議はしない。

しかし、ここで述べられたことから、出席者の問題の傾向を知り、その線に沿って、日程を運営しなければならぬ。出席者の傾向によっては(D)と(E)の比重を大いに変更しなければならないこともあり得る。

但し、訓練展開上の問題の中で、補導員の技能の程度に因るものも少なくないから、(D)を軽視しないことが必要である。

(C) 企業の合理化、従業員訓練、監督者訓練等の全般からみて、T W I はどのような位置を占めるか、他の合理化方策や他の監督者訓練とT W I は如何なる関係を持つか、企業内に於てT W I を展開するには、誰によって如何なることが為されねばならないか、補導員はその中のどの部分を担当するものであるか等を、指導は又はその他の適当な者が話して、職場補導員の心構えを

新たにする。

(E) 必ずしも掲げてある項目全部をやらなくてもよい。又ここに掲げてある項目以外にも、必要があれば追加してよい。出席者の問題点の在り方に応じて、どれかに重点をおくか、又は一部を省略してもよい。

又それぞれの項目は、斯界の権威者、指導員又は参加者の一人によって講演をするという型式にしてもよいし、又皆の討議によってもよいし、あるいは、指導員が講義する型式にしてもよい。

① 有識経験者に依頼して、特定の問題について講演をして貰う。適当な講師が得られない時は、指導員が出来る範囲で、必要な事柄を指導する。

② 会議指導のテクニックを補強するため、会議及び会議指導について必要と認められる講義をする

③ それぞれの種目（J I、J M、J R）の根本的な考え方となっている重要点を再認識させるか、又は一層理解を深めるために討議する。

④ 訓練管理業務にも携わっている補導員に対して必要な事柄について説明又は討議する。

⑤ 追指導をも担当している補導員に対して必要な事柄又は追指導の重要性等について説明又は討議する。

⑥⑦ 特に効果的な実例を紹介する。

⑧ 最初に発表された問題点の中で、残ったものについて討議をする。

⑨ 出席者の中で、特に皆の参考となるような研究結果を持っている人に予め依頼しておいて、発表して貰う。

又この発表の後でそれを中心として皆で討議するのもよい。

⑩ 最近のニュースとして、皆に報告すべき事柄があったら話す。

(D) 各種目（J I、J M、J R）特有の研修内容はそれぞれ別紙に記述した通りである。

研修会の出席補導員が一〇名以上の時は、実演に際しては、適宜一〇名をもって監督者グループ形成し、会場もこれに応ずるように配置するとよい

(9) 研修会の準備について

① 講演又は発表をする人に、予め依頼をしておく。

② できれば、講演又は発表に関する資料を、全員に配布するように作る。

③ T W I の実施状況についての全国的統計資料等。

④ 会場設備及び出席者用名札用紙。

⑤ 出席する補導員には、実演用の作業又は問題を、必要な数だけ持参するように予め打ち合せておく。

⑥ 必要ならば、実演をする補導員（監督者の役をする人をも含む）と予め打ち合せておく。

⑦ その他必要なことを準備する。

⑩ 記録と後の処置について

研修会を開催した場合は、記録をとっておくのがよい。そして、次のような項目については、労働省監督者訓練課あてに報知する。

1. 日 時

3. 主催者

4. ご出席者一補導員番号及び氏名

補導員以外の出席者

出席指導員

5. 研修事項及び討議事項

6. 決定事項及びその処置について

(別紙)

「仕事の教え方」職場補導員研修会日程

(D) の解説

①②③ 出席補導員の1人によって、手引の通り実演しそれについて皆で討議し質問があれば受ける。

討議や質問は、一〇時間講習実施上の問題か、又は追指導段階に現れる問題に重点をおく。

④ 講習会第1回全般に亘って、討議又は質問をする。

又出席者が古い補導員の時には、手引第2版の修正点について、必要と認められる解説をする。

⑤⑥⑧⑨ 出席補導員の1人によって、手引の通り実演しそれについて皆で討議し、質問があれば受ける

討議や質問は、一〇時間講習実施上の問題か、又は追指導段階に現れる問題に重点をおき、特に⑥⑧の実演は、職場の実況を再現するよう

に注意する。

- ⑦ ⑥の美演作業について、出席補導員の一人が、手引の通り美演し、それについて皆で討議し、質問があれば受ける。

特に分解の指導は職場の実況を再現するように注意する。

- ⑩⑪ 講習会第二回～第五回全般に亘って、討議又は質問をする。

又出席者が古い補導員の時には、手引第2版の修正点について、必要と認められる解説をする。

### 「改善の仕方」職場補導員研修会日程

(D) の解説

- ①～⑤ 章を追って質疑応答、説明指導、美演を出席補導員が順番に行う。出席者の全員が研究発表できるように、予め時間の割りふりを考慮しておくことが望ましい。又全員に公平に発言と美演の機会を与えるようにする。

### 「人の扱い方」職場補導員研修会日程

(D) の解説

- ①～⑤ 手引の各項目に従って次のことをする。  
① 実演 (手順を伴うような所及び特に必要な部分)  
② 質疑応答  
③ 説明、指導 (再版、その他の理由から特に必要な箇所)  
(E) の解説の追加事項

有識、経験者に依頼する講演は、約1時間位とし、その題目には、次のようなものが考えられる。

- 「人の扱い方」基礎訓練受講者のその後の指導方法について  
「人の扱い方」と他の訓練との関連について  
「人の扱い方」の効果の確認方法について  
「人の扱い方」の浸透方法の実例について  
TWIの職制協力の実例について  
人間関係と労務管理について  
監督者訓練について  
職長制度について  
職場内の訓練について

経営管理について

その他

出席者の研究発表は1時間以内とし、その題目には、次のようなものが考えられる。

- 「人の扱い方」カードの研究について  
「人の扱い方」手引の研究について  
「人の扱い方」の講習方法について  
「人の扱い方」基礎訓練受講者のその後の指導方法について  
「人の扱い方」の追指導について  
「人の扱い方」と他の訓練の関連について  
「人の扱い方」と労務管理の関係について  
「人の扱い方」の効果の確認方法について  
TWIの職制協力の実例について  
「人の扱い方」の浸透方法の実例について  
その他

「仕事の教え方」職場補導員研修会日程表 (編注：以下略)

『TWI』

昭和32年4月1日

[5-4-4] 労働省職業安定局

### 職業安定法施行規則の一部改正について

今般、職業安定法施行規則のうち監督者訓練業務関係の部分が、昭和32年労働省令第2号により改正せられ、この4月1日から施行されるので、今年度からは監督者訓練業務の運営方針が多少改められることとなった。この改正の趣旨は、この業務の発足時必要であった諸般の規制のうち、現今では不要というよりは、むしろこの業務の発展を妨げるようになったものを撤廃することにより、これに併せて受講手数料及び資格附与手数料の徴集を廃し、本業務の一層の発展を図ろうとするものである。

改正の主要な点は、第一に、従来労働大臣が任命することになっていた監督者訓練特別指導員・監督者訓練指導員・都道府県職場補導員を、補職による単なる職務とし、訓令によって労働大臣が別に定めるところにより、監督者訓練指導員又は監督者訓練員の資格を附与されたものとみなし、今後は、労働大臣の行う技術援助としての訓練

は、資格を有する労働事務(技)官、地方事務(技)官が自由に行い得ることとし、労働大臣の行う事項で都道府県知事に委任しているもの(10時間講習と追指導を行う者の訓練)についても同様とされた。

第二に、従来の事業場監督者訓練指導員、職場補導員の資格を、第一に述べた公務員に与える資格と同様の監督者訓練指導員、監督者訓練員とし、従来事業場監督者訓練指導員については受講に、職場補導員については受講と資格附与に必要であったそれぞれの手数料を廃止した。また、これとともに、従来受講に必要であった手数料は、追指導関係についても全廃された。

第三に、従来は、事業場監督者訓練指導員、職場補導員等の遵守すべき事項を厳格に規制していたのであるが、TWI方式の確立した今日、手引不貸与、不譲渡の義務、訓練実施報告の義務、住所・氏名・所属事業場変更届出の義務、指導員の年三回以内訓練実施の義務などは不必要と考えられ、また従来指導員、補導員等について厳重に規制していた受講資格も、必要ではあるが省令をもって規定するよりも、行政指導に譲る方が良いと考えられるので、施行規則からは除くこととされた。

この改正に伴って、4月1日から業務の運営方針を改められることとなり、その具体的内容については、決定次第本誌にも明らかにするが、この改正は監督者訓練方式に実質的変更を齎すものではないから、本訓練が各方面で従前以上に活用されることが望まれる。たゞ、申請書の様式などの形式的な面で、ある程度の変更があるから、この点充分注意していただきたい。

『TWI』

昭和32年5月1日

[5-4-5] 労働省職業職業補導課

### 職業安定法施行規則の一部改正と、それに伴う監督者訓練業務の今後の運営の方針について

職業安定法施行規則の一部を改正する省令、(昭和三十二年労働省令第二号)によつて、職業安定法施行規則のうち監督者訓練に関する部分が改正せられ、その大要については、既に本誌先月号の巻頭言に登載されたが、このほど、労働省職業安定局長名をもって、全国都道府県知事あてに、昭和三十二年四月四日付、職発第268号通達が出され、主要改正点について説明するとともに、今後の業務運営の方針を示している

ので、これによって、今回の改正の主要改正点と、今後の監督者訓練業務の運営の方針について、少し詳しく説明してみよう。

#### 一 緒 言

監督者訓練には諸種の方式がある。これらはすべて、監督者に必要な共通の指導能力を向上させようとするものであるが、それぞれその特色を持ち、また訓練対象を異にしている。このうち、労働省が民間に対する技術援助として行っているのは、TWI方式と呼ばれるものである。

TWI方式は、米国において、工場事業場等の第一線監督者に適するように工夫されて創り出されたものであるが、労働省は研究を重ねた結果、労働大臣の民間に対して行う技術援助として、TWI方式を採用することに決定し、昭和二十四年五月に、職業安定法第三十条を改正して所掌権限を明らかにし、昭和二十五年三月以来技術援助を行っている。

この技術援助開始以来、TWI方式は、幸い民間各界に好評をもって迎えられ、現在では、監督者の訓練(いわゆる10時間講習)を受けた者の総数は、「仕事の教え方」[改善の仕方]「人の扱い方」の三訓練項目についての延数で、四十万を超え、職場補導員の資格を与えられた者は、やはり三訓練項目の延数で、七千人に及ぼんとしている。それでもなお、民間各界のこの技術援助に対する熱意、関心はきわめて高く、技術援助の要請は非常に多いので、監督者訓練受講者の数は、更に一層増加するものと考えられる。

そこで、労働省は、監督者訓練のより一層の普及発展を図り、職業安定法の産業奉仕の趣旨に徹するため、職業安定法施行規則のうち監督者訓練に関する部分を改正して、本年四月一日から、新しい制度により業務を運ぶこととなった。

この改正は、訓練方式の実質には何ら変化を与えたものではなく、TWI方式は、そのまま踏襲されている。ただ、補導員の資格、手数料、受講資格等、制度の面で多少変更が加えられている。

以下、今回の改正の趣旨に触れながら、主要な改正点について説明し、制度の変更に伴う業務運営方針について述べてみよう。

#### 二 主要改正点

## 1 補導員

旧規則

第二十二條 法第三十條第一項に規定する特別に訓練された補導員は、監督者訓練特別指導員、監督者訓練指導員及び都道府県職場補導員（以下特別指導等という。）とし、……

1 特別指導員等は、職業安定局に勤務する、一般職の職員の給与に関する法律第六條に定める職務の級八級以上の労働事務官、労働技官、地方事務官又は地方技官の中から労働大臣が命ずる。

新規則

第二十二條 労働大臣は、……法第三十條第二項の規定により、補導員の派遣……について援助するものとする。

2 前項の補導員は、労働事務官、労働技官、地方事務官又は地方技官であつて、……監督者訓練員又は監督者訓練指導員の資格を有する者でなければならないものとする。

改正前の職業安定法施行規則（以下旧規則という。）の第二十二條においては、職業安定法第三十條に規定する特別に訓練された補導員を、監督者訓練特別指導員、監督者訓練指導員及び都道府県職場補導員の三種とし、これらは、職業安定機関に勤務する八級以上の国家公務員の中から、労働大臣が命ずるものとされていたが、今回の改正により改正された職業安定法施行規則（以下新規則という。）第二十二條では、斯る規定はなく、旧規則による事業場監督者訓練指導員又は職場補導員の資格に相当する監督者訓練指導員又は監督者訓練員の資格を有する国家公務員が、労働大臣に派遣される補導員として、監督者訓練業務に当ることとされている。

これは、昨年度より、監督者訓練員（級別定数上の言葉、特別指導員等を指す。）が、級別定数から外されたことに伴う措置であるとともに旧規則の下では、特別指導員等が転職、退職等により特別指導員等の地位を失うと、能力を有するにもかかわらず、監督者訓練を行う資格がなくなるといふ不合理があつたので、これを是正せんことを目的とするものである。

## 2 技術援助の方法

旧規則の第二十二條の二は、労働大臣の行う技術援助の方法に二種類を設けていた。

即ち、労働大臣が監督者訓練に関する各種の講習会を開催することによる方法と、事業場が主催して開催する監督者訓練に関する各種の講習会に資料を提供することによって援助する方法である。

そして、この技術援助の内容としては、同じ第二十二條の二において、監督者訓練の計画設定、監督者の訓練、追指導担当者の訓練、職場補導員養成訓練、監督者訓練指導員養成訓練、追指導員養成訓練及び追指導養成目養成訓練の七種類の訓練を行う旨を規定していた。

新規則の第二十二條は、労働大臣の行う技術援助を、事業場が監督者訓練を行う場合に、補導員を派遣すること又は資料を提供することによって、事業場に対し技術援助を行うこととし、技術援助の内容は、旧規則と同様の七種類としている。

これは、従来は、労働大臣の開催する監督者訓練に関する各種の講習会に、労働大臣が受講を承認するという形式をとり、受講を承認された者は、収入印紙をもって、受講手数料を納付せねばならぬものとされていたのであるが、今回の改正により、監督者訓練に関する手数料はすべて廃止されたので、新規則の下では、労働大臣主催という形式は不必要なものとなったことによるものであつて、労働大臣の行う技術援助の方法には何ら実質的変更を加えたものではない。また技術援助の内容に全然変更のないことは、既に述べたとおりである。なお、一言ここで触れておくが、従来は労働大臣の受講承認という制度に伴つて、監督者訓練に関する講習会のうち、職場補導員養成講習会、監督者訓練指導員養成講習会、追指導員養成講習会及び追指導員養成講習会について、一定の年齢、経験年数等によって受講資格を制限するとともに、禁治産者及び準禁治産者、禁こ以上の刑に処せられ、その執行を終るまで又は執行を受けることがなくなるまでの者、及び公務員であつて懲戒免職の処分を受け、その処分の日から二年を経過しない者は、労働大臣の開催する監督者訓練に関する各種の講習会において受講することができないものとされていたが、新規則においては、受講承認制度の廃止とともに、これらの規制はすべて廃止されている。

## 3 手数料

旧規則

第二十二條の四

2 事業場は……監督者訓練指導員若しくは都道府県職場補導員の派遣を受け、又

は……労働大臣が開催する各種の講習会にその推薦する者を受講させるために……申請をし、その申請を承認された場合は、労働大臣が別に定めるところにより、手数料を収入印紙をもって納付しなければならない。

#### 第二十二條の五

2 (職場補導員の資格付与)の申請をしようとする者は、労働大臣が別に定めるところにより、手数料を収入印紙をもって納付しなければならない。

旧規則の第二十二條の四第二項及び第二十二條の五第二項においては、労働大臣の開催する監督者訓練に関する各種の講習会に受講を承認された場合、及び職場補導員の資格の付与を申請する場合に、労働大臣が告示で定める額の手数料を収入印紙をもって納付せねばならないこととされていたが、新規則では、前にも述べたとおり労働大臣の開催する講習会はなくなり、職場補導員の資格は、監督者訓練員の資格として存続するけれども資格付与に手数料の納付は要さないものとされている。

これは、職業安定行政の一環として行われる監督者訓練が、職業安定法の産業奉仕の趣旨に徹し、より強力に推進されることを目的としているのである。

#### 4 その他

##### 旧規則

#### 第二十二條の二

三 ……監督者訓練講習会において指導を行う技能を有する者(以下職場補導員という。)を……

四 ……職場補導員養成講習会……において指導を行う技能を有する者(以下事業場監督者訓練指導員という。)を養成するため……

##### 新規則

#### 第二十二條

二 ……監督者の訓練を行う技能を有する者(以下監督者訓練員という。)から訓練を……

四 監督者訓練員を養成する技能を有する者(以下監督者訓練指導員という。)を養成……

##### 新規則の附則

3 この省令の施行の際現に、改正前の職業安定法施行規則第二十二條の五第一項

の規定による職場補導員又は事業場監督者訓練指導員である者は、……改正後の職業安定法施行規則第二十二條の二による監督者訓練員又は監督者訓練指導員の資格が与えられたものとみなす。

前にも一寸触れたが、新規則においては、旧規則の事業場監督者訓練指導員と職場補導員の資格の名称を、監督者訓練指導員及び監督者訓練員と改め、従来の事業場監督者訓練指導員は監督者訓練指導員の資格を、従来の職場補導員、は監督者訓練員の資格を付与されたものとみなしている。

##### 旧規則

#### 第二十二條の五

4 職場補導員又は事業場監督者訓練指導員は、次に掲げる事項を守らなければならない。

一 労働大臣の定める訓練用図書に正しく従って訓練を行うこと。

二 訓練を行った場合は、直ちに労働大臣の定めるところにより、訓練を行った事業場の所在地を管轄する都道府県知事に報告すること。

三 手引を貸し与え、又は譲り渡さないこと。

四 住所、氏名又は所属事業場に変更を生じた場合は、直ちにその所属事業場の所在地を管轄する都道府県知事を経て、労働大臣に報告すること。

五 事業場監督者訓練指導員は、労働大臣が特に必要があると認めて訓練を委嘱した場合、やむを得ない事由があるときのほか、一年を通じて三回以内において職場補導員を養成するための訓練を行うこと。

六 事業場監督者訓練指導員が職場補導員を養成するための訓練を行う場合は、労働大臣の委嘱によって訓練を行う場合を除き、その訓練を開始する日前三十日までに、労働大臣にその旨を届け出ること。

#### 第二十二條の六

2 追指導員又は追指導養成員は、労働大臣の定める訓練用図書に従い訓練を行うものとする。

3 追指導養成員は、訓練を行った場合は、労働大臣に報告しなければならない。

また、旧規則においては、前述のとおり受講資格の制限を設けていた他、上にあげ

た関係条文中に明らかなように、事業場監督者訓練指導員、職場補導員、追指導員及び追指導養成員等に対し、手引に従って正しく訓練することと、訓練を行った場合は直ちに報告することと、手引を貸与又は譲渡してはならないと、いろいろな規制が加えられていたが、新規則においては、これらの規制はすべて廃止されている。これは、監督者訓練発足の当時は、T W I方式による訓練の質的統一を保ち、T W I方式が恣意的に歪められて実施されることを防止するために必要と考えられたために設けられた規制であるが、監督者訓練業務が軌道に乗り、T W I方式が確立している今日、なおこのような規制を存置せねばならない理由はないと考えられるので、新規則では全ての規制、を廃止したものである。

### 三 業務運営方針

#### 1 補導員関係

新規則の附則

4 改正前の職業安定法施行規則第二十二條第二項の規定による特別指導員等（特別指導員等であった者を含む。）は、労働大臣が別に定めることにより、改正後の職業安定法施行規則第二十二條の二の規定による監督者訓練員又は監督者訓練指導員の資格を与えられたものとみなす。

前にも述べたとおり、新規則の下では、労働大臣は、その行う技術援助として、国家公務員である補導員を派遣するものとされているが、新規則の附則で、従来の特別指導員等に監督者訓練員又は監督者訓練指導員の資格を与えられたものとみなしており、昭和三十二年四月一日付職発第 259 号をもって、労働大臣が旧規則による監督者訓練特別指導員と監督者訓練指導員は、新規則による監督者訓練指導員の資格を、旧規則による都道府県職場補導員は新規則による監督者訓練員の資格を与えられたものとみなすと定めたことが通達されている。

また、昭和三十二年四月四日付職発第 268 号通達では、今後は、職業安定局長が補導員としての業務を行う者を選定するものとされているが、上に述べたとおり、従来の特別指導員等に新規則の下の監督者訓練指導員又は監督者訓練員の資格が与えられたものとみなされてるので、さし当り、これらの者がそのまま補導員としての職務を行うものとされている。

また、今後必要に応じ、職業安定局長が別に定めるところによって、補導員として

の職務を行う者を養成又は指定することとされている。この指定というのは、監督者訓練特別指導員というランクがなくなったので、監督者訓練指導員が監督者訓練指導員を養成することとなるが、監督者訓練指導員の資格を有する補導員のうちから、監督者訓練指導員養成訓練を行う補導員を指定することである。

#### 2 援助申請関係

監督者訓練に関して労働大臣の行う技術援助を受けようとする事業場は、新規則においても労働大臣又は都道府県知事に申請書を提出しなければならない。

新規則の第二十二條の三は、監督者訓練のうち、都道府県知事に委任された監督者の訓練（10 時間講習）と追指導担当者の訓練については都道府県知事に、その他の訓練については労働大臣に申請するものと、しているが、具体的には次のようよう都道府県あて通達されている。

イ 監督者の訓練及び追指導担当者の訓練

監督者の訓練について、補導員の派遣及び資料の提供を受けようとする事業場は、監督者の訓練援助申請書を監督者の訓練について、資料の提供のみを受けようとする事業場は、監督者の訓練用資料交付申請書を、その所在地を管轄する都道府県知事に提出するものとし、追指導担当者の訓練についても右に準じて訓練援助申請書又は訓練用資料交付申請書を提出するものとする。

ロ 前記イ以外の訓練

監督者訓練員養成訓練について、補導員の派遣及び資料の提供を受けようとする事業場は、監督者訓練員養成訓練援助申請書を、監督者訓練員養成訓練について資料の提供を受けることにより援助を受けようとする事業場は、監督者訓練員養成訓練用資料交付申請書を、その所在地を管轄する都道府県知事を經由して労働大臣に提出するものとする。

監督者訓練計画設定、監督者訓練指導員養成訓練、追指導員養成訓練及び追指導員養成訓練についても、右に準じて行うこととする。

これらの申請書の様式は、ほとんど従来のものを踏襲しているが、多少簡略化されたいえ、その大きさが従来の半分の B 5 版となり、右綴じとされている。

#### 3 援助実施関係

今回の改正では、監督者訓練の実質的な運営方法は改められていないので、大むね従来どおりの方法で技術援助が実施されることとなるが、具体的には次によるよう都道府県あて通達がなされている。

#### イ 監督者の訓練及び追指導担当者の訓練

この二種類の都道府県知事に委任された訓練は、訓練援助申請書又は訓練用資料交付申請書を受理した都道府県が、従来どおり実施する。ただし、その都道府県に補導員としての業務を行う者がいない等の理由で、援助が実施できない場合は、その申請を労働大臣に提出するか、最寄の都道府県に依頼して補導員の派遣を求めるか、いずれかの措置を取るものとする。

#### ロ 前記イ以外の訓練

監督者訓練員養成訓練等、前記イ以外の訓練の訓練援助申請があつた場合には、従来どおり本省において、都道府県から進達される申請を取りまとめ、補導員派遣計画を策定するものとするが、各都道府県においても管下事業場からのこの技術援助に対する要望を勘案して、職業安定局長の定めるところにより補導員派遣計画、その他監督者訓練実施に関する計画を作成して本省に提出するものとする。

各種の訓練用資料交付申請があつた場合は、従来のように必ずしも本省あて進達する必要はなく、従来の監督者の訓練及び追指導関係の資料と同様に、都道府県において適当量を保管し、適宜配付することとしても差支えないこととされた。これは、従来の手引不貸与不譲渡の義務等の規制が廃止されたことに伴い、資料の配付先を限定する必要がなくなつたことによるものである。

なお、新規則の下では、実地検定は原則として事業場の希望に応じて行うこととし、強制されないものとする。特に、訓練を受けた者が実際に監督者訓練に携わらないものと認められる場合や、訓練成績が不良で、事業場において監督者訓練に携わることが困難又は不適當と認められる場合には、補導員の判断により、実地検定を省略してもよいこととされた。ただし、実地検定を受けない者は、資格附与の申請は行えないのである。

## 4 資格附与関係

監督者訓練の資格の附与を受けようとする場合は、新規則第二十二條の二の規定により、監督者訓練員資格附与申請書を労働大臣に提出しなければならない。この資格

附与申請書には、その訓練を実施した監督者訓練指導員の監督者訓練員養成訓練成績書と推薦書を添付しなければならない。

監督者訓練指導員の資格の附与を受けようとする場合も右に準じて行うものとする。

なお、新規則においては、労働大臣の定める基準に従つて訓練と実地検定を受けた者ではなければ、資格附与の申請ができないこととされているので、労働大臣の定めた訓練用図書に正しく従つて、訓練及び実地検定を行った場合でなければ、監督者指導員は、資格附与の推薦を行つてはならないものである。

また、新規則においては、受講資格の制限を廃止しているが、これは無制限に如何なる者にも訓練を受けることができるようする趣旨ではなく、施行規則をもつて一律に、年齢や経歴で受講資格を制限する機械的な制度を改めて、監督者訓練を行うとする事業場の良識にまつこととしたものである。従つて、監督者訓練員又は監督訓練指導員を養成しようとする事業場は、監督者訓練員及び監督者訓練指導員の果す役割の重要性をよく認識し、監督者訓練業務に携わる者として、真に適格と考えられる者を選定して、これらの養成訓練を受けさせるよう注意せねばならないのである。

## 5 業務報告関係

旧規則においては、職場補導員又は事業場監督者訓練指導員は、訓練を行った場合は直ちに労働大臣の定めるところに従つて、都道府県知事に報告する義務があり、追指導養成員も労働大臣に訓練実施報告をしなければならないものとされていたが、新規則においてはこれらの規定はすべて廃止されている。しかし職業安定行政の一環として監督者訓練が行われる以上、この訓練が如何に利用され、如何に活用されているかを常に把握しておかねばならないので、今後は職業安定報長が定めるところにより、都道府県に監督者訓練の実施状況調査を依頼することとなるので、監督者訓練員及び監督者訓練指導員は、これらの調査に回答し得るよう、監督者訓練の記録を整備することによつて協力されることを望みたい。

『T W I 』

昭和 32 年 7 月 1 日



### 職業安定法施行規則の一部改正する省令及び援助関係申請書等の記載要領について

本年3月15日付労働省令第2号により、職業安定法施行規則のうち、監督者訓練に関する部分が改正せられ、その要点及び今後の運営方針については、既に本前月号に登載されたが、改正された職業安定法施行規則が未だ刊行されていないため、関係条文に登載しようとの要望が多いので、職業安定法施行規則の一部を改正する省令の全文を掲げるとともに、労働大臣及び都道府県知事の行う監督者訓練に関する技術援助の申請書及び報告書の記載要領を示して、大方の参考に供する。

#### 1、職業安定法施行規則の一部を改正する省令

職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）の一部を次のように改正する。

第22条から第22条の7までを次のように改める。

（法第30条に関する事項）

第22条労働大臣は、工場事業場等（以下事業場という）が次の各号の一に該当する場合には、法第30条第2項の規定により、補導員の派遣又は資料の提供について援助するものとする。

- 一 職長、指導員等その従業員の指導監督に当たる者（以下監督者という）の訓練計画を作成するとき。
- 二 監督者の訓練を行うとき又は監督者の訓練を行う技能を有する者（以下監督者訓練員という）から訓練を受けた監督者の追指導を行う者の訓練を行うとき。
- 三 監督者訓練員を養成するための訓練を行うとき。
- 四 監督者訓練員を養成する技能を有する者（以下監督者訓練指導員という）を養成するための訓練を行うとき。
- 五 追指導を行う者の訓練を行う技能を有する者（以下追指導員という）を養成するための訓練を行うとき。
- 六 追指導員を養成する技能を有する者を養成するための訓練を行うとき。

2 前項の補導員は、労働事務官、労働技官、地方事務官又は地方技官であつて第22条の2第1項の規定による監督者訓練員又は監督者訓練指導員の資格を有する者でなければならぬものとする。

3 第1項第二号から第六号までの各号の一に該当する場合の援助は、次の各号に掲げる訓練項目について行うものとする。

- 一 仕事の教え方
  - 二 改善の仕方
  - 三 人の扱い方
- 第22条の2 労働大臣は、その定める基準に従い監督者訓練指導員から訓練及び実地検定を受け、且つ、その者力諾推薦された者に、その申請に基づき、訓練を行った項目に及び、それぞれその項目名を冠した監督者訓練員又は監督者訓練指導員の資格を与えるものとする。

2 次の各号の一に該当する者は、前項の申請を行うことができない。

- 一 禁治産者及び準禁治産者
- 二 禁こ以上の刑に処せられ、その執行を終るまで又は執行を受けることがなくなるまでの者

3 監督者訓練員又は監督者訓練指導員は、前項各号の一に該当するに至ったときは、その資格を失うものとする。

第22条の3 第22条第1項に規定する援助を受けようとする事業場は、同条同項第一号、第三号、第四号、第五号又は第六号に該当する場合には労働大臣に、同条同項第二号に該当する場合には当該事業場の所在地を管轄する都道府県知事に申請するものとする。

第22条の4 都道府県知事は、前条の規定により援助の申請を受けた場合は、その請に係る補導員の派遣又は資料の提供を行うものとする。

2 第22条第2項の規定は、前項の補導員について、これを準用する。

#### 附 則

1 この省令は、昭和32年4月1日から施行する。

2 次の各号に掲げる告示は、廃止する。

- 一 昭和26年労働省告示第21号（工場、事業場又は資格附与を申請する者が納付する手数料の額及び納付の方法を定める告示）

3 昭和26年労働省告示第22号（工場、事業場又は資格附与を申請する者が納付する手数料の額を定める告示）

この省令の施行の際、現に、改正前の職業安定法施行規則第22条の5第1項の規

定による職場補導員又は事業場監督者訓練指導員である者は、それぞれその受けた訓練項目に応じ、その項目名を冠した改正後の職業安定法施行規則第 22 条の 2 による監督者訓練員又は監督者訓練指導員の資格が与えられたものとみなす。

4 改正前の職業安定法施行規則第 22 条第 2 項の規定による特別指導員等（特別指導員等であった者を含む）は、労働大臣が別に定めるところにより、改正後の職業安定法施行規則第 22 条の 2 の規定による監督者訓練員又は監督者訓練指導員の資格を与えられたものとみなす。

5 この省令の施行前に、改正前の職業安定法施行規則第 22 条の 4 第 1 項の規定により事業場が労働大臣又は都道府県知事にした援助の申請であつて、この省令施行の日に援助を受けていないものは、それぞれ改正後の職業安定法施行規則第 22 条の 3 の規定により、労働大臣又は都道府県知事にした援助の申請とみなす。

## 2. 申請書及び報告書の記載要領

1 様式はすべて B 5 版を縦に長く使用し、右綴じとすること。

2 補導員の派遣及び資料の提供について援助を受けようとするときは、次により訓練援助申請書を作成すること。

① 監督者の訓練 様式一

② 追指導担当者の訓練 様式一に準ずる様式

③ 監督者訓練員養成訓練 様式二

④ 監督者訓練指導員養成訓練 様式二に準ずる様式

⑤ 追指導員養成訓練 ” ”

⑥ 追指導員養成訓練 ” ”

3 資料の提供のみについて援助を受けようとするときは、次により訓練用資料交付申請書を作成すること。

① 監督者の訓練 様式一の 2

② ①以外の訓練 様式一の 2 に準ずる様式

4 資格の附与を受けようとする者は、次により資格附与申請書を作成し、訓練を行った監督者訓練指導員の訓練実施報告書、推薦書及び成績書を添えて申請すること。

① 監督者訓練員資格附与申請 様式三

② 監督者訓練指導員資格附与申請

様式三に準ずる様式

5 各申請書は、都道府県知事あてのものも、労働大臣あてのものも、援助を受けようとする事業場の所在地を管轄する都道府県職業補導主管課を経て提出すること。

様式一（編注：以下略）

『T W I 』

昭和 33 年 10 月 1 日

〔5—4—7〕労働省職業訓練部

### 職業訓練法と監督者訓練

職業訓練法が制定されて、従来、職業安定法に基いて実施されてきた監督者訓練（T W I）が、職業訓練法に基いて実施されることとなった。

職業訓練法は、監督者訓練（T W I）の訓練内容には直接には触れていないが、監督者訓練の法令上の地位、監督者訓練に関する技術援助業務の運営方針は、大幅に改められているので、監督者訓練（T W I）と職業訓練法の関係、今後の監督者訓練援助業務の運営方針等について簡単に説明してみよう。

#### 一 職業訓練法と追加訓練等

職業訓練法は、大まかにいうと、四つのことを規定している。第一は、国、都道府県及び労働福祉事業団という公共の機関が、失業者、雇用労働者等に対して行う公共職業訓練。第二は、事業主が、その雇用する労働者に対して行う事業内職業訓練。第三は、公共職業訓練及び事業内職業訓練を担当する者は、労働大臣の免許を受けなければならぬとする職業訓練指導員。第四は、労働者の技能を検定する技能検定である。

このうち、監督者訓練は、いうまでもなく事業内職業訓練の一部となるものである。しかし、職業訓練法は、追加訓練、再訓練、職長訓練、監督者訓練等を、事業内職業訓練の中でも特別なものとして規定している。

すなわち、職業訓練法は、事業内職業訓練について、教科、訓練期間、設備等について、模範的な基準を定め、この基準に準拠して行われる事業内職業訓練を行う事業主から申請があれば、この職業訓練を優良なものとして認定することとしているが、この事業内職業訓練の基準が定める職業訓練は、各職種についての熟練工を養成する

ための職業訓練であって、追加訓練、再訓練、職長訓練、監督者訓練等は、基準の関係では事業内職業訓練から除外されており、また、追加訓練、再訓練、職長訓練、監督者訓練等について規定する第二十条に、「特別の訓練を受けた職業訓練指導員」という言葉が出て来るが、これは、「職業訓練指導員」とは別物であって、この「特別の訓練を受けた職業訓練指導員」は、免許制度をとっていないのである。

職業訓練法第二十条は、次のように規定している。

第二十条 都道府県及び労働福祉事業団は、申出により、事業主の行う技能労働者に対する追加訓練、再訓練、職長訓練その他の労働者の指導監督に関する訓練について、次に掲げる援助を行うように努めなければならない。

- 一 これらの職業訓練について特別の訓練を受けた二職業訓練指導員を派遣すること。
- 二 教科書、教材その他これらの職業訓練に必要な資料を提供すること。
- 三 委託により自らこれらの職業訓練を行うこと。
- 四 前三号に掲げるもののほか、必要な便益を提供すること。

これによって明らかなことは、まず、職業安定法（具体的には、職業安定法施行規則）は、労働大臣が監督者訓練に関する援助を行５としていたのに対し、職業訓練法では、都道府県及び労働福祉事業団が、「援助を行うように努めなければならない。」こととしていることであり、また、その援助の内容が。監督者訓練（TWI）に限られず、追加訓練、再訓練、職長訓練その他労働者の指導監督に関する訓練（以下「追加訓練等」ということにする。）に拡大されたこと、及び従来は、監督者訓練の訓練方式が、職業安定法施行規則をもって定められていたのに対し、職業訓練法の下では、追加訓練等の訓練方式は、法令上のものではなくなつたことなどである。

しかし追加訓練等に関する援助業務は、都道府県及び労働福祉事業団に委ねられたのであるが、労働省は、都道府県及び労働福祉事業団が、この追加訓練等の業務を円滑に運営することができるように、追加訓練等の解釈を明らかにするとともに、訓練方式の策定、特別の訓練、を受けた職業訓練指導員の養成、及び資料の作成を行うこととしている（職訓発第三号通牒）。

これによると、追加訓練とは、事業主が、公共職業訓練又は認定職業訓練を修了した程度の技能を有する労働者に対し、生産技術の進歩等に対応するのに必要な技能知識を追加するために行う訓練をいい、再訓練とは、事業主が、公共職業訓練又は認定

職業訓練を修了した程度の技能労働者に対して、復習等により、その技能及び知識をより完全なものとするために行う補習訓練をいい、また、職長訓練その他の労働者の指導監督に関する訓練とは、事業主が、職長、組長等直接労働者の指導監督に当る地位にしている者及び就こうとしてしている者に対して、労働者の指導監督に必要な技能及び知識を与えることを目的として行５訓練をいうとされている。従つて、従来、職業安定法施行規則に基づいて実施されてきた監督者訓練（TWI）は、職長訓練その他の労働者の指導監督に関する訓練の一つとして行われるものであり、この点については、前記通牒に「職業訓練法施行規則附則第四条の規定による改正前の職業安定法施行規則第二十条から第二十二條の四までに規定されていた監督者訓練を監督者訓練（TWI）方式とする。」とされている。

## 二 監督者訓練（TWI）方式

従来の職業安定法施行規則は、実質的な訓練方式のほか、これに関する手続的な規定も含んでいたので、新しい監督者訓練方式は、従来の職業安定法施行規則の監督者訓練に関する規定から手続的な規定を除いたものを中収として構成されている。

（監督者訓練（TWI）方式省略）

## 三 監督者訓練援助要領

監督者訓練についての都道府県及び労働福祉事業団の援助は、

イ 監督者訓練について特別の訓練を受けた職業訓練指導員（監督者訓練指導員又は監督者訓練員である職員）を派遣すること。

ロ 資料を提供すること。

ハ 委託により、監督者訓練を行うこと。

によって行われる。

現在、監督者訓練について特別の訓練を受けた職業訓練指導員（監督者訓練指導員又は監督者訓練員である職員）を置いているのは、北海道田、宮城剛、新潟（1）、東京（4）、神奈川（2）、静岡（1）、愛知（2）、大阪（2）、兵庫（2）、広島（1）、福岡（2）であり（新潟、広島及び福岡の各一名が監督者訓練員で他は監督者訓練指導員）、労働福祉事業団にはまだ置かれていないが、労働省では、都道府県及び労働福祉事業団の職員に対し、監督者訓練指導員又は監督者訓練員を養成するための訓練を行うことにより、都二道府

県及び労働福祉事業団が、この業務を円滑に推進できるよう援助することとしている。

なお、労働省は、都道府県が、次のような内容の規則(又は条例)を作るように指導しているので、各都道府県においても、監督者訓練について特別の訓練を受けた職業訓練指導員を設置するなど体制が整えられるに伴って、このような規則(又は条例)が作られることとなる。

## 〇〇県監督者訓練援助規則

(趣旨)

第1条 職業訓練法(昭和33年法律第133号)第20条の規定による監督訓練についての援助は、この規則の定めるところによる。

(援助)

第2条 前条の援助は、事業主が、次の各号の一に該当する場合にその申出により、特別の訓練を受けた職業訓練指導員の派遣又は資料の提供により、及び第1号又は第2号に該当する場合に、その委託により、監督者訓練を実施することにより行う。

1 労働者の指導監督に当る者(以下この条において「監督者」という。)の訓練を行うとき。

2 監督者の訓練を行う技能を有する者(以下「監督者訓練員」という。)の訓練を行うとき。

3 監督者の訓練を受けた者に対する追指導を行うとき。

4 追指導を行う技能を有する者(以下この条において「追指導担当者」という。)の訓練を行うとき。

5 追指導担当者の訓練を行う技能を有する者の訓練を行うとき。  
(監督者訓練員技能証明書)

第3条 知事は、特別の訓練を受けた職業訓練指導員によって監督者訓練員の訓練及び実施検定を受け、良好な成績を収めた者に対し、監督者訓練員の技能証明書を交付する。

二 前項の技能証明書は、様式第1号による。

(援助申請書)

第4条 第2条に規定する援助を受けようとする事業主は、特別の訓練を受けた職業訓練指導員の派遣又は訓練の委託により援助を受けようとする場合にあつては様式第2号により、及び資料の提供により援助を受けようとする場合にあつては様式第3号により、知事に申請しなければならない。

(費用)

第5条 第2条に規定する援助を受ける事業主は、費用を負担しなければならない。

『T W I』

本報告書等は、基盤整備センターホームページの「基盤整備センター刊行物検索」から閲覧、ダウンロードができます。

基盤整備センター

検索



URL: <https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/>

調査研究資料 No. 140

戦後職業訓練関係資料集《昭和20年～昭和33年》〈中〉

---

発行	2024年2月
発行者	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
	所長 高井 宏幸
	〒187-0035 東京都小平市小川西町2-32-1
	電話 042-348-5075 (企画調整課)
印刷	株式会社コームラ
	〒501-2517 岐阜県岐阜市三輪ぶりとぴあ3
	電話 058-229-5858

---

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。