

付属資料

第3章関係

3-1 : ヒアリング結果

3-1 : ヒヤリング結果

事業団立職業能力開発施設 A

● 10年間の指導員業務の変化

- * 「繰り返し」訓練から「自己研修」, 「自己研鑽」訓練になった。つまり, 端的に言えば, 陳腐化した技能を高めるための準備が増大している。基準による既設コースから, 企画開発能力が必要なコースに変化してきた。変化に対応した指導能力も求められてきている。(団立A, 管理職, 11年)
- * 10年前は能開をやっていた。確かに, 基準の中でやってきた。5年前の内容でもやっていった。雇用保険の受給もあった。セミナーは, 受講生が内容の良し悪しで来たり来なかったりする。企画開発のため, 外部との接触が増えた。外部の情報をいかに集め, 分類し, 実行するかが重要になった。(団立A, 金属加工, 16年)
- * 10年前は養成をやっていた。単能工養成だった。そして, 多能工養成になった。浅く広く教えた。若い人を中心に事務等の取り組みの対応をしてきた。今も, この状況は続いている。指導員が教えるだけでなく, 事務の動きを知る必要がでてきた。ニーズ調査等が必要だ。指導員が事務職になっていくのではという危惧がある。将来的には外部講師の企画立案をし, 実施部隊は外部でということも考えられる。(団立A, 建築, 12年)
- * 技能開発センターにいたときは自分でカリキュラムを作り, 自分でやった。今は部外講師との連携が必要だ。レディーメイドからオーダーメイドにセミナーが商品化した。企画立案調査, 部外講師との折衝や, GIVE & TAKEが必要だ。相手に何を与えることができるかだ。事務局か先生かという議論もあるが, 要は何を指導できるかだ。CLOSEからOPENの世界へ変化してきたといえる。(団立A, 流通, 8年)
- * 養成1年, 能開1年を以前やった。ここでは, 短期のコースで3~5日で相手の心を引きつける能力が必要になってきた。受講生も与えられたものを受けただけから, 自分から探す方向性が強くなってきた。指導員は営業マンになる必要がでてきた。企画調整立案は不可欠だ。自己研鑽や研修で自分の能力を高める必要がある。(団立A, 情報, 7年)
- * 足でかせいで, 情報を得る。製品のセールスも必要だ。会社に行ったり, PR誌に依頼している。(団立A, 管理職, 11年)
- * 講師も何かと外に出なければならなくなった。(団立A, 建築, 12年)
- * 以前は中座ができたが, 今は質が問われており, 中座ができない。時間内の準備ができず, 事前準備に時間がかかるようになった。(団立A, 管理職, 11年)
- * 質問等への対応も, その場でしなければならないし, 5時以降もアフターサービスが必要になる。部外講師は時間内だけなので, 必然的にそうなる。お膳立てとアフターサービスが増えた。まだ少ないが事業内援助で相談援助がより必要だ。(団立A, 管理職, 11年)
- * 標準カリキュラムから能開セミナーに移行した。(団立A, 情報, 2年)
- * 受講者にプレッシャーを感じるようになった。(団立A, 建築, 12年)
- * 個人の指導員の資質の問題がある。(団立A, 金属加工, 16年)

● 今後の業務拡大の方向

- * 何か一分野でよいが、深い専門性を持つ必要がでてくる。企画開発能力と「かなりのエキスパート（専門性）」が必要だ。自分の専門分野とその研究の業務が拡大するだろう。（団立A, 金属加工, 16年）
- * 論文をまとめる力を養うために研究を業務として実施している。しかし、予算措置はない。訓研もここに来たらよい実践的研究ができるだろう。サービス産業なので、コースのメニューが問われている。よい商品をつくるのが大切だ。機器の整備等、公共だからできる利点を活かすべきだ。先生は、足でかせぎ、頭で判断し、実行する。セールスマンであり、企画員であり、実施者だ。名前を売るための土台としての研究調査が必要になるだろう。コースを高める方法論、コース開発力、ニーズ調査のオーソリティとしての開発研究等も拡大するだろう。（団立A, 管理職, 11年）
- * 相談援助業務が拡大する。知名度と専門分野能力を高めることが必要。会社のための情報データベース等の方法論も考慮すべきだ。業務整理をしないと業務拡大はできない。（団立A, 建築, 12年）
- * 人づくりが大切だ。指導員をどう作るか。プレゼンテーションも、もっと必要になる。指導員の標準化も進むだろう。（団立A, 情報, 7年）
- * 技術は多様化し、系の指導員から、エキスパートの方向になる。（団立A, 流通, 8年）
- * 指導員も多品種少量化の傾向になるだろう。（団立A, 管理職, 11年）
- * 能開セミナーは、技能から技術の方向に進むだろう。（団立A, 情報, 2年）
- * 失業防止の視点も重要だろう。能開法は長さと高さを問題にしているが、短くてハイレベルが望まれている。30H標準で1Wがめやすだ。これは、大学の2単位30Hに準じている。昔からの技能は全然ないが、ベースとしては、やはり必要だ。カン、コツの世界は必要である。（団立A, 管理職, 11年）
- * そこが一番重要ではないか。後のものはどうにでもなる。（団立A, 金属加工, 16年）
- * CADの教育は増えるが、学生には短大では基礎的なものが大切だ。ボトムアップの教育だ。在職者にはトップダウンが適しているのではないか。（団立A, 建築, 12年）
- * ここでは、原理、原則を私は教えている。従って、在職者にもボトムアップは必要だ。（団立A, 金属加工, 16年）
- * 生産、物流のシミュレーションや、統計、二項分布等を担当しているが、必要なときに必要なものを出せる姿勢が大切だ。（団立A, 流通, 8年）
- * 受講者のカウンセラーが業務として拡大していくと思う。個人へのサービスという面でも増えるだろう。（団立A, 金属加工, 16年）
- * 情報の提供やカウンセリング、センターへの斡旋などの業務も必要だ。（団立A, 流通, 8年）
- * 教えることによって学ぶという指導員の姿勢は変わらないだろう。（団立A, 情報, 7年）

●仮説に対する意見

仮説② 対社会的な交渉が求められている

- * 他機関や広報、職場対応等（国や事業団の委員派遣）等、業務として当然実施している。（団立A）
- * 企業との連携をはかるため、さまざまな集会に参加したり、PRや情報収集に取り組んでいる。（団立A）

仮説③ 教授技術は（開発的指導など）より幅の広い方へシフトしている

- * やすりがけ、体で覚える、繰り返してから、理論、知的要素、問題解決へシフトしている。（団立A）
- * 板書がなくなり個人対応になる。1人がしゃべり1人が回って説明している。（団立A）
- * 1人の質問に30分もかかることがある。集合指導の場合、限界がある。（団立A）

* 大人の訓練の難しさがある。(団立A)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

* 当然だ。コースを企画開発するのは職業訓練のプロでなければできない。新しい技術を教育に結びつける必要があるからだ。(団立A)

* ベテランの人が受講生で来るが、教え方を見に来ている。社内には技術者はいるが、教え方がへたな場合が多い。(団立A)

仮説⑤ 業務として基礎的なものが継続的にある

* もちろん計画、実施、総括の面でそうである。しかし、業務ではなく資質の面もあるのではないか。(団立A)

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

* パソコンは専門技術ではないと思う。どこまでが専門技術か。(団立A)

* アプローチが違うだけだ。(団立A)

* 施設や担当分野だけでなく、コースによってまちまちである。(団立A)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

* できなくなっているのではないか。(団立A)

* そんなことはない。グループ制をとっている。(団立A)

* 逆だと思う。反省会もしている。公開している。高めている。(団立A)

* 1人親方的な指導員にはあてはまる。(団立A)

* 研究会を実施しており、20コースを3人で協力して作成している。(団立A)

* 教え方の情報は交換している。(団立A)

事業団立職業能力開発施設B

●10年間の指導員業務の変化

* 以前の職場で板溶系の養成、能開の訓練を行っていた。このセンターに来た時点では、板金関係のものがなかったので自分の得意の分野からプレス関係セミナーを3コース開設した。今はその内1コースのみ残している。受講者は集まるのだが、レベル3、4のことを考えると板金プレス関係は1、2レベルなので一昨年度は全て中止した。しかし再開してみるとやはり受講希望者が多い。受講生から上のレベルのコース希望があったが、板金プレス関係だけでは最低担当時間の600時間を確保することが困難であるので、油空圧関係も担当しだした。また自動化というものを考えるとC言語をやらねばならないと感じたため、3年程前からやり始めた。(団立B, 金属加工, 15年)

* ニーズとしては、以前から行ってきた部分のコースで十分に対応できるのだが、社会情勢により訓練の高度化を求められている現状にある。特にここは板金工場が多い。(団立B, 管理職, 23年)

* 今まで3回の脱皮をしてきたのではないか。一つは養成や能力再開訓練から向上訓練へである。その時代には養成訓練のノウハウしかなかったので向上訓練の担当には技能面で苦勞した。二つ目は汎用機からNC機器への時代の流れの変化により自分で持っていないノウハウを部外講師の活用という形でニーズに対応してきた。これはうまく時代の流れに乗ってきた時代であった。汎用機プラスNC機械コースで伸びてきた。しかし三つ目はここ数年そのNC機械コースも頭打ちになってきている状況にあることである。機器のバージョンアップはしているが新しい講座が見つけにくく

なっている。受講者も伸び悩み、メーカーの新機器開発にもコースニーズが見いだせなくなった。そこで次には全体としてのシステムとしてのFMSなどのニーズが高くなってくると考えている。そこで自分としても電気や油空圧制御を勉強し、新たなFMSというトータルとしてのコース設定をかんがえている。コース自体は自分で直接担当するのではなく、部外講師をいかに見つけるか、新しくどのようなコース企画ができるかが大切になってくると感じる。機械と電気の融合したものが有望であろうと思う。今現在、コースの比率としては、汎用機：NC機器：FMSが4：4：2であるが、今後は3：3：4位になると思う。以前に比べてしんどくなってきた。昔は自分の技量でOKであったが、これからは企画力があれば良い。(団立B, 機械, 16年)

- *最初は養成訓練を担当し、ある用意された枠の中で訓練を行っていた。次に経験した能力再開発訓練についても枠は広がったが同じように用意されたものを行っていた。基本的には用意されたものを選び、自分が深めたことを教えればよかった。当センターに来てからはその枠づくり(企画)を行う必要がでてきた。特にここ2~3年コースとして教える分野が狭くかつ深くなってきたので個人の能力では限界を感じる。そこで集団でコースを担当するようになってきた。個々の分野の専門家がより合わさって一つのコースを担当するタイプと、広く浅く行うタイプのコースとに分けられるのではないか。また枠づくりしたものを自分達で担当して行うのではなく、企画し、部外講師(企業の専門家)を活用するようになってくる。(団立B, 電気電子, 11年)
- *ここに来て4年目であるが、養成訓練では訓練期間が長いので後の時間に積み残しができたが、ここではそれができない。また内容も濃くなくてはならない。コースの時間の組立が難しかった。目標値は同じで時間は短く、密度は下げたくなかったので大変であった。養成訓練は生活指導が半分で人間的つながりはあったが、今は人間関係が淡泊になった、その場限りという感じがする。コースの内容は何を行ってもよいが、欲張るとよくない。目的を明確にした(内容を絞り込んだ)セミナーの方がよい。(団立B, 金属加工, 24年)
- *職業能力開発大学の業務として指導員養成業務という言葉ではなく、職業能力開発専門家養成業務という言葉に置き換えた方がよいのではないかと胸を張ることができない。小さな専門性を持っている学生を育てるのではなく、能力開発全般におけるプロになるように養成すべきだ。指導員として生き残れるように各科の中で横断的なものをつくるようにしてほしい。そして自分達はいらない存在になるという感じがなくなるようにすべきだ。昔の運輸装置科を例にとると、運輸とは荷役から飛行機までだが実際は2級整備士のみの内容。従来はOJTでのみしか指導員にはなっていない。またメーカーの機器などに合わせた訓練は公共には向かない、なぜなら機種などが変わればそれに対応するため機器などを変えなければならなくなるためである。結局は使い捨てのような形になってしまう。能力開発の企画ができるような人材を養成すべきだ。(団立B, 管理職, 23年)
- *金属材料から情報系に最近変わった。その時その時の時代に合った形にフレキシブルに変化できる指導員が必要なのではないか。技術革新など何にでも対応できる人材が必要になってきている。(団立B, 情報, 12年)

●10年間の指導員業務の変化

- *全くどのように変わるかわからない。しかし状況がどのように変わってもその状況の変化に対して前向きに取り組んでいけるという能力を持つことが大事である。(団立B, 情報, 15年)
- *個人が努力して対応できる時代ではなくなってくる。組織としてどのように対応できるかが今後の問題と思う。時代の変化に対応できる前向きな考え方を組織全体として持つことが大切。そのため

に環境整備をしてその組織の中で多くの人が感じるようになればよい。みんなのレベルを合わせられるのが望ましい。自分一人では動けないのでそのような組織を一步一步作っていくべきだ。(団立B, 機械, 16年)

- *積極的に変化させていく。(団立B, 管理職, 23年)
- *新しいコースの企画をどのようにして作るかが今後大切になる。今までにないものを作っていくことは大変難しい。今までこの部分に力が注がれていなかった。(団立B, 情報, 12年)
- *技術革新の本質を考えると、そんなに目新しいことばかりではないと思う。理論的には60年代からすでにあり、それが今日の技術力で現実となっているだけである。このように本質をみていけば原理はすでにあるものであるから、この先も本質として何かあるのかということを考えることによって30年先の訓練も考えることができるのではないか。このようなニーズの先読みが大切になってくる。(団立B, 情報, 11年)
- *個人として機器を購入しているのではないから、全体として取り組むことが重要になっている。昔のような、お山の大将的指導員は通用しなくなっている。共通した気持ちを持つことが大切で、グループで機器等を動かせるようになる。(団立B, 金属加工, 24年)
- *当センターでは正規のスタッフ(指導員)は教えることが全てではない。職員や指導員お互いが訓練管理, 施設運営できる, またお世話できる能力が要求される。徐々にスタッフはそのようになるべきだ。(団立B, 管理職, 23年)

●仮説に対する意見

仮説③ 教授技術は(開発的指導など)より幅の広い方へシフトしている

- *しなければならぬ認識で取り組みを行っている。(団立B)

仮説④ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

- *当センターでは、これを大切にしていかなければならないと考えている。であるから逆に増してきていると思う。(団立B)
- *個人としてではなく、業務として行っている。新たなコース開発にむけて5~6人でグループ活動で行っている。(団立B)
- *以前いた施設でも他の科の人と話をする機会が増しているように思う。新しい分野を自分に取り入れる方向のものは(CPソフトの使い方等)増している。(団立B)
- *このセンターでは互いの講習会を聴講する機会は増している。なぜなら新しい複合的なコースを開発するには関連分野についての知識も必要であるし、全員が同じレベルのコースについて話合える機会が必要とされるからである。(団立B)

事業団立職業能力開発施設C

●10年間の指導員業務の変化

- *能開を担当して2~3年の時期に海外に技術協力へ行った。電子分野の変化の大きい時期だったので、日本に戻ったときには全く新しい技術になっていた。担当訓練も昼間のセミナーになり、事務機も事務化されるなど、大きな変化がある。訓練以外の事務は減った。能開時には材料, 日誌, 生活指導等の帳簿付けがあったが、セミナーでは無くなった。セミナーの受け持ち時間が増えてきた。(団立C, 電気電子, 13年)

- * 制度の変化はあるが、業務自体はあまり変わっていない。(団立C, 事務, 3年)
- * モジュール訓練を実施してきた。その後向上訓練に取り組んだ。初期はモジュールの入校時期を自由にしていたが、向上訓練の増加で入校時期を絞った。このように体制を柔軟に変化させてきた。社会全体として、技能訓練が軽視されているように感じる。アビリティコースも汚れを嫌って入校率は低い。アビリティコースでは、事務量が増えてきている。ユニット訓練により、個人別の指導表や履修表が求められるからだ。(団立C, 金属加工, 12年)
- * アンケート調査や研修会などの時間が増えてきた。セミナーのコース開発や広い職種への対応などに対する努力(勉強や教材開発)が個人にまかされている。(団立C, 電気電子, 13年)
- * アビリティコースの事務量の増加は、養成訓練時代にあった事務が再び必要になってきたことによる。(団立C, 電気電子, 23年)
- * 10年前は就職活動や生活指導が大変だった。社会的に汚れを嫌う傾向が増しているので、就職する技能者の技能レベルが下がっているため、就職してからのセミナーへの参加が増えている。(団立C, 保全, 25年)
- * 18年間で養成訓練, 能力再開発訓練, 向上訓練を担当してきた。だんだんに業務が現場に近づいてきているような気がする。訓練機器が豊富で多様化してきている。職種の改編が一方的にされている。(団立C, 電気電子, 18年)
- * 訓練校からセンターに変わってゆく過程をみてきたが、指導員が訓練生の就職を援助することが少なかったのではないだろうか。また、さらに減ってきているのではないだろうか。それは、セミナーを開講するための負担が指導員個人にのしかかっているのではないだろうか。事務, マイコン, PCの初期段階はセミナーも初期段階でよかったが、これらの進歩に合わせてセミナーを実用的, 応用的, 高度化してゆくのに対応するのは大変な負担だ。また、教材などでも有り合わせのものではなかなかニーズにあったものとならないので、アレンジしたコースとするのに苦勞する。訓練時間が増えてきている。材料の手当, 機材の利用計画, 後かたづけ等増している外で勉強する時間がなかった。広い分野で知る必要が出てきているのにギャップが大きい。(団立C, 電気電子, 2年)

●今後の業務拡大の方向

- * 科の壁が低くなって、よりマネジメント的な内容に変化するのではないか。セミナーに加え、外国人訓練なども増すだろう。セミナーは、民間に移管されるので、公的な業務が残るのでは。だんだんに業務の幅が広がってしまい、集約する方向が見えない。(団立C, 電気電子, 13年)
- * パソコンが増えてきた。操作主体の指導をしてきたが、業務への活用をどうするかという相談が増えている。企業ごとの個別の相談が出てくるのではないか。不況下で、オペレータ的な業務をする人の職場が少なくなっている状況を見ると、もっとマネジメント的な技能を指導する必要があると思う。(団立C, 事務, 3年)
- * セミナーの内容をレベル, 幅の両面で拡大してゆきたい。アビリティコースはさまざまな情勢の中で減ってゆくのではないか。外国人訓練などは増えてゆくだろう。金属加工自体のニーズは高いが、アビリティコースとしては成り立たなくなりつつある。(団立C, 金属加工, 12年)
- * 社会的には、若い人が不足していて、高齢者に適当な職がない。このような現実を補助する業務をしてゆくべきではないのか。ものを作るよりも管理や保全的な業務が増えてきているが、現在の事業団にはこのような管理的な内容を指導するのは無理だろう。(団立C, 電気電子, 18年)
- * 外国人関係が増えるのではないだろうか。円高などにより中小企業程度の技術移転が増しそうだ。高齢者, 女性, 経営, 土木建設, 生産管理, SE, CIM等が増えてくるのでは無いだろうか。電

気工事や設備，保全はいらぬという方向もあるが分野として残るだろう。技術移転により産業の空洞化が進むだろう。高齢者，女性に対する援助が必要になり，福祉分野への進出もあるだろう。

指導員の事務職化が進み，指導員の事務的業務が増えるのではないか。（団立C，電気電子，13年）

*セミナーが基礎から応用に進んできている。今後もこの方向がさらに進むだろう。（団立C，電気電子，2年）

●仮説に対する意見

仮説③ 教授技術は（開発的指導など）より幅の広い方へシフトしている

*短期間で個々のニーズに対応するのはむずかしい。内容の選別など考慮することが多くなってきている。（団立C）

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

*専門性を学ぶことはなかったが，経験によるノウハウを活かすということだろう。（団立C）

*セミナーでは，指導技術より指導する内容そのものが重要な位置を占めているように思う。技能分野では仮説が支持されると思う。（団立C）

仮説⑤ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなってきている

*必要性を痛感している。（団立C）

事業団立職業能力開発施設D

●10年間の指導員業務の変化

*10年前は同じ定型的内容を繰り返ししゃべっていた，今は大きく変わったのはセミナーのウエイトが大きくなり，社会の動きにマッチしなければ受講者が集まらないのでそういう緊迫感が感じられる。常に新しいコースを開発せねばならないのでその分忙しくなった。レベルは全体的にアップしているが，全ての受講生についてそのアップが求められているのではなく，中には基礎が必要とされる人もいる。企画力が今は指導員に求められてきて，その差が問題化しているのではないか。（団立D，保全，22年）

*技術革新に対応するのが大変になった。短大の準備を経験したが大変であった。人間的に言うときついときは熱心さがあったが，悪い意味では妥協するようになった。良い意味では協調性が増した。（団立D，管理職，20年）

*NC機器が10年前頃に入ってきて，その頃それをマスターするために頑張っていたのを思い出す。またその頃養成から能力再開発訓練に転換した時期であり，そういう意味での心配が生じていた。しかし基本は以前も今も変わらないと思う。昔は熱中できるものがあったが今はこなしているという感じが強い，時間的余裕がない。（団立D，金属加工，21年）

*民間経験が長いが，今一番必要なのはコスト意識をもっと持つべきであると思う。時間的にも最短で行える処方をもっと民間から学ばなければならないと思う。今まではのんびりし過ぎていたのではないか，民間から来たときそのことに驚いた。昔は世の中の流れからあまりにもかけ離れ過ぎていたのではないか，そういう時代の反動が起こっているのだと思う。マーケティングの処方たとえばPROTSのようなものを各指導員は身に付けなければならない。また若い人に年輩の経験者がそのノウハウを教える仕組みを考えなければならないと思う。（団立D，保全，18年）

*入った当初は与えられた訓練をただこなすだけであった。入ってすぐの時は年上の能開訓練生とい

うことで指導方法に苦勞した。セミナーでは本だけの知識だけではだめなので、新しい知識を得るのに苦勞している。(団立D, 電気電子, 4年)

- * 以前の訓練では、基本から応用まで一つの訓練(単能)を長くやっていたので時間的、精神的余裕があり、訓練をやりながら準備ができたが、今のセミナーやシステムユニット訓練では準備をする時間がなくなってきている。また内容についてもニーズが無ければ深く入って行くことが出来ず、ほとんど基本だけで幅広く浅くという内容になっているのではないか。後輩を育てていくことも難しくなっているのではないか、自分で学んでいく必要が強くなってきている。自分で組み立ててゆくことが重要になっている。養成訓練では生活指導が大変であったがその点では楽になっている。企業ニーズの把握は大変重要になっているが、機会が少なくなっている。忙しくて修了生の就職先にも行けない状況であり、受講生の話を聞いてセミナーを企画する状態にある。(団立D, 金属加工, 18年)
- * 事務系では10年前も今もニーズが何か非常につかみにくい、自分達がほしい物をつまみ食いしている。昔の人は言うだけであったが、今の人は態度にでる。昔は仕事と趣味が一致していたが、今は進歩が早すぎてそれに追いついていけない。半年違えばテキストも通用しなくなる。(団立D, 事務, 15年)

●10年間の指導員業務の変化

- * 昨年ニーズがあったコースでも社会のニーズや動向によって今年はニーズが少なくなることが多い。世の中の流れによって自分の専門性が報われなくなることがあるので、世の中の動きに注意して自分が何をやれば良いかを常に考える必要が出てきている。広い視野で見つめることが必要、そうでないと努力しても無駄になる。(団立D, 保全, 22年)
- * 技能的な変化はあるが、基本的なものはかわらないだろう。(団立D, 管理職, 20年)
- * 働くことプラス趣味的な分野が重要になる。(団立D, 金属加工, 21年)
- * 一つの自分の専門分野だけではだめであると思う。複合的なものを身に付けてゆくことが大切である。民間では非常に短時間にこれが行われているのではないか、事業団ではこのあたりの研修が遅れている。また生産管理的内容についてはまだまだ取り組みが遅れていると思う。国際化に対応した語学なども大切になってくると思う。(団立D, 保全, 18年)
- * セミナーを立案するうえでもまだまだ指導員ニーズが主であるので組織的な行動の中での計画立案がなされることが大切である。またニーズにあった研修も必要。(団立D, 電気電子, 4年)
- * NCが発達してきても基本は必要なものとしてある。工具等が新しくなることはあるが、加工自体の基礎は変わらないと思う。プログラムでは何でもどんどん簡単になってくるのであるが、どここのあたりに訓練を入れるかが課題となっている。アビリティコースはもっと基礎を重点的に訓練すべき、もっと就職先を考えて訓練すべきだ。いつでも誰でも受けられる種類の多いコースが設定できれば理想的、もっと施設間での調整がなされてもいいのではないか、そうするともっとバラエティに富むコースが設定できる。(団立D, 金属加工, 18年)
- * 公的機関では基礎的部分をやるのであるが、基礎というコンセンサスは得られていない。これから民間の方が現場に即した訓練が可能でこの点では未来は暗い。また専門的部分について深く知っていることよりも広く知っていることが求められているのであるが、何か一つについては深く知っておく必要があると思う。(団立D, 事務, 15年)
- * PRについてもっとウエイトをおいたものが必要になってくると思う。(団立D, 金属加工, 18年)

●仮説に対する意見

仮説① 業務は多様化、複雑化している

- * 本来業務は変わっていない、その他の業務はこの通りである。(団立D)
- * 余裕の時間が無くなっていることではないか。個々に見れば簡単になっているものもある。時間をかけて訓練を行うことが出来なくなっている。(団立D)

仮説② 教授技術は(開発的指導など)より幅の広い方へシフトしている

- * 訓練生(高齢者)の心理をよく把握していないと訓練がうまく教えられなくなっている。(団立D)
- * 現実的にじっくり取り組む時間がない。(団立D)
- * 必要性は十分に感じているが時間的ゆとりが持てず、個々の指導が十分に行われにくくなっている。(団立D)

仮説③ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

- * 指導員としても社会人としても大事である。セミナーでも企業から強制的に来る人には指導員の力量においてその成否が問われている重要なものである。(団立D)

仮説④ 業務として基礎的なものが継続的にある

- * 教えなければならぬことは多くなっているのに、基礎が大事であるとのことで全ての基礎が継続的にあるとは言えないのではないか。昔からあるものイコール基礎とは限らない。新しい基礎も生じている。(団立D)
- * 絶対に変わらぬ基礎とその時代の基礎というものがあると思う。(団立D)

事業団立職業能力開発施設 E

● 10年間の指導員業務の変化

- * 以前は1科だけで良かった。しかも、同じ事との繰り返しで良かった。今は、毎年少しづつでも変えなければならない。また、テキスト(資料、教材)類の作成の事務量が増えている。(団立E, 金属加工, 25年)
- * 養成とセミナーと訓練の内容を考えても昔は時間があった。理論にしても実技を通して体感の中から指導する事ができた。例えば、わざと失敗して。自分で、自己発見と言う型での訓練が出来なくなっている。養成訓練修了者像として広く浅いコースが高くなっている。高齢者訓練については職種を限定すると就職難となるし、幅広く訓練すると何を訓練したか解らなくなるのでその割合が大変難しい。(団立E, 機械, 20年)
- * センターは以前訓練をするところと言う感じが強かったが、今は先端技術をやって下さいと言う感じが強い。年齢的にも時間的にも最先端に追いつくのは大変困難になってきている。養成訓練が無くなりセミナーが主体になってきているのでどうしても先端のものを行う事になる。(団立E, 機械, 13年)
- * 6年前まで板金を教えていたがそれから事務へ職種転換行った。10年前までは団の指導要録に従ってベーシックの部分をやっていたら良かった。今の事業団の事例集では時代遅れになっている。セミナー企画においては別の所から時代のニーズを拾い集めている状態で有り、常に時代の流れを把握している。(団立E, 事務, 15年)
- * 今は広く浅くなり、体で覚える事がなくなっている。さらに、訓練が半年間になって準備時間や中身の検討時間が多くなり、指導員のメンタル面でも厳しくなっている。(団立E, 金属加工, 23年)

*今は人材開発が世間的に叫ばれている。今までは頭数だけ揃えば良いと言う時代は終わった。ニーズに基づいた訓練をしていか無ければならない。企業戦略に見合ったコースの開発が要求される。
(団立E, 造形, 20年)

*養成の場合は年間訓練計画に沿って行え、注入方式でいい。しかし、能開となると幅の広い教え方
に変わり参考資料も増し、逆に遅くなっている。電子はこの頃1年くらいで変化している。高齢の
指導員になるとその流れに付いて行けない。これから益々電子関係は広い情報の収集と勉強が必要
になってくると思う。(団立E, 電気電子, 24年)

*訓練科目の変化と言うものにはそう感じていない。10年の中でも法改正に伴い、指導員が免許以
外にも色々行っていかなければならないようになり、指導員とは何なのかと考えさせられる状況に
なっている。今は、昔以上に企業とのつながりが大切になっているので、公共としてのポリシーを
持って対応しなければならない状態であり、そのあたり指導員としての幅広い知識を持っておく必
要があると思う。(団立E, 機械, 19年)

●今後の業務拡大の方向

*益々事務機器を使う事が多くなる(まとめとか教材作成)。国際化に対応できる語学力も必要とな
る。(団立E, 金属加工, 25年)

*団全体としてかなり機能分担が行われる。短大は即戦力の養成、企業の新入社員教育はポリテクセ
ンターで、先端的な教育は中部、関西で行うという風に、女性、高齢者の訓練が1つの中心となる
であろう。人材育成については基本的訓練は行うのであるがそれプラス訓練カリキュラムの企画、コ
ーデネイト等間接な業務が増すのではないか。よって指導員集団も直接訓練をする人、海外中心に
訓練する人、女性高齢者を訓練する人、企画業務をする人という様に色分けされるのではないか。
(団立E, 機械, 20年)

*ニーズの選択が出来ないか、ニーズからの訓練では無くて、コーデネイトするような事になるので
は。(団立E, 機械, 13年)

*指導する仕事は減ってきて、企業の依頼により訓練をコーデネイトするような仕事が増すのではな
いか。(団立E, 事務, 15年)

*地域ニーズを把握するため地域、企業研修等によって情報を早く知る事が必要であるが、より企業
ニーズの把握とコース開発が要望されている。(団立E, 金属加工, 23年)

*企業ニーズに今までの訓練をアレンジして計画して行くかというのが1つの大きな課題である。専
門技能工の養成機関が失われている。アメリカの10年後を日本は行っているというが、今の、ア
メリカが将に日本の姿として懸念される。企業の中で高度技術を持った人が要望されているがそれ
にどうに答えられるか。その反面基礎的技能者の養成をも求められている。相反する様な点である
が、このあたりを考慮してゆかねば、アメリカの様になるのではないか。(団立E, 造形, 20年)

*若手の人は電気では修理のできる人がなくなっている。かたや、高度技術を言っているが基本技術
をないがしろにしていると日本経済は危なくなるのではないか、そういう面を考えると指導員とし
てはアンテナを高くし、情報を取り入れ基本のできる人、先端のできる人、企画相談のできる人の
3つの人材が必要になるのではないか。(団立E, 電気電子, 24年)

*指導員という概念を養成訓練の指導員と固定するのか、団法などから考えた指導員を考えるとイメ
ージが狂ってしまうただ今の状況である(団立E, 機械, 19年)

●仮説に対する意見

仮説① 業務は多様化、複雑化している

*これらの能力を職種別に分けて先端的なものを知って対応する事も必要であるが、長年のキャリアの分野に頼るのを極小にするのが省力化、自動化になるのだが、ごく僅かであるが訓練する人には共通して持っていなければならない事だと思う。長い年月をかけてのキャリアを持っている人も必要だとその人に先端を求めたり、企画を求めたりするのは困難、よって指導員の機能分担が必要であるが、今の状態であればそのキャリアを持っている人が居なくなり、この点が問題化してくるのではないか。(団立E)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

*今までのやり方を否定する事は出来ないとおもう。相手によってケースバイケースで変える必要があるがTWI等のやり方は基本的に変わらないものとして生きている。(団立E)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

*組織だつての活動は余り団施設では無かったのではないか。(団立E)

*技能面で若い人に経験を積ませる機会は少なくなっている。OJTは少なくなっている。(団立E)

事業団立職業能力開発施設F

●10年間の指導員業務の変化

*教える内容は基本的には変わっていないと思う。変わった点といえば、科の再編に伴う科名変化程度である。業務内容の変化としては、委員会業務、研究会組織、能開セミナー、委託業務など指導以外の周辺業務が増えている。(団立F, 機械, 20年)

*本来業務以外の業務(能開セミナー等)が増加し、養成にかかる時間が相対的に減少した。実技時間が減少し、学科、実技の比率が変化(実技:学科=6:4→4:6)したため、それに変わる業務として、先端機器が入ったことにより、それらを教科の中に取り込むためのカリキュラムの変更により、指導時間が増えた。(団立F, 機械, 17年)

*本来業務(指導および研究業務)以外の向上訓練、委員会業務(本部、労働などの部外委員の他、部内委員も含めて)が増加した。学生の質低下に伴って入試に化学がなくなったため、導入教育のための指導時間が増した。向上訓練では、情報収集、目先を変えた授業計画など、養成以上に必要な業務が多く、負担がかかるようになった。(団立F, 環境, 27年)

*募集定員の増加(20名→30名)により機器台数が不足したため、一実験あたりのグループの員数が増加したため、担当指導員数を増やさざるを得なくなり、実質の指導時間が増した。再編により科目を変更したので、そのための勉強をしなければならないが、それにあてる時間がとれない。能開セミナーでは質の格差が大きいため、資格がらみの科目については対応に追われ、指導時間が増した。(団立F, 電気電子, 27年)

*学生数が増加したことにより機器が不足したため、カリキュラムが同じでも繰り返しの指導になり拘束時間が増えた。実践教育研究会および能開セミナーにも関わる外部委員としての委員会業務が増えた。(団立F, 電気電子, 10年)

*指導についての業務範囲は基本的に変わらないが、先生方には一般広報とは別の形で、専門分野の広報の掲載について、負担をかけていただいている。(団立F, 管理職, 18年)

*海外研修生の指導や、非常勤講師削減の肩代わりも指導員の負担となっている。再編に伴う標準カリキュラム化によって負担が増大した。(団立F, 環境, 27年)

* 指導員の広報活動として、募集、能開セミナーのPR、就職活動なども行っている。(団立F, 電気電子, 10年)

* 正規職員の未補充による負荷もかかっている。(団立F, 機械, 17年)

●今後の業務拡大の方向

* これ以上の拡大は有り得ないと思う。(団立F, 電気電子, 10年)

* 先生の仕事は基本的に変わらないが、変化に対応した専門分野の研究などは拡大するのではないかと。より質の高い、付加価値の高いものが要求されるため、それらに対応し得るための対策が必要となるだろう。(団立F, 管理職, 18年)

* 今後学生数が減少するため、従来どおりでは施設の生き残りが難しくなる。長期課程を残すのであれば、他の施設とも競合してやっていかなければならないし、そのためには、施設を中心とした向上訓練も必要になってくる。(団立F, 環境, 27年)

* 事業団施設の方向が画一化してきているため、施設一律でなく、地域に合わせた施設の独自性を出して行くべきでないか。行政サイドで方針がくるくる変わるが、もっと施設を教育施設として試してみたい。各施設の特長性を考えてもらえないか、養成、能開セミナー何れに比重をかけるかは施設により異なると思う。(団立F, 機械, 17年)

* 従来は小数精鋭主義であったが、効率性でみた場合はそれでよいか疑問をもつ。専門性からみて、養成訓練はある程度乗り切れるのではないか。(団立F, 機械, 17年)

* 養成、能開セミナーの二本立てでやるとすれば、養成に力を入れざるを得ない。学生の応募者が減少すれば、能開にも力を入れざるを得ないと思うが、しかし、これ以上能開セミナーをやることはないと思う。先端機器を駆使しての在職者訓練は企業にお願いしたい。(団立F, 電気電子, 27年)

* 能開セミナーに人が集まらないということは、それだけの価値しかないということになるが、本腰でやれば人は集まると思う。従って二足の草鞋にはムリがある。(団立F, 環境, 27年)

* 在職者訓練については、高度ポリテクセンターでやればよいのではないか。本校で能開セミナーをやるとおかしくなる。長期課程一本でよいのではないか、今のようにやっていると、能開セミナーも行き詰まる恐れがある。(団立F, 電気電子, 10年)

●仮説に対する意見

仮説③ 教授技術は(開発的指導など)より幅の広い方へシフトしている

* 学生の質低下により以前より教え込みが増えた。(団立F)

* 問題解決能力は低下してきている。(団立F)

* 常識が欠落し基礎知識が低下しているため、教える方は応用の仕方がより必要になった。(団立F)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになった

* 学生との距離を埋める技術が要求されるようになった。(団立F)

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

* 施設に合った独自性が求められている。(団立F)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

* 基本の部分ではオーバラップが増えてきているので、ますます必要と思うが、専門分野では自身の努力に負うところが多いので、そういう部分もある。(団立F)

都県立職業能力開発施設A

●10年間の指導員業務の変化

- * 単位制，教科担任制になった。一般的には，生徒の学習意欲が低下してきていると思う。指導側として，教えるべきレパートリーが増えた。技術の変化とともに，指導内容が深く高度になってきているため，常に内容を改定する努力が求められている。（都県立A，管理職，24年）
- * 基礎的内容から最新の機械（FA，ロボット等）までを対象とするため，教える内容が広範囲になった。生徒の学習意欲の低下が認められ，特に授業中の私語が甚だしい。（都県立A，機械，24年）
- * 以前は必死になって技術習得に励んだ生徒が多かったが，最近は簡単に職に就けると思っているのか少し「ドライ」になっている。おそらく，以前の半分くらいしか習得できないのでは。製図などCADが入ってきて幅広くなってきた。生徒のCADの習得は速い。（都県立A，機械，24年）
- * 外国人や短期受講者など訓練の対象者の幅が広がってきた。年齢にかかわらず，訓練を受けるマナーが悪くなってきた。生徒と指導員の関係がビジネスライクになってき，雰囲気は徒弟制的なものから専門学校校的になってきた。コンピュータの普及により業務上の統計処理が詳しく，しかも年あるいは学期に1回程度だったものが頻繁に求められるようになってきた。在校生，受講生の数や出欠状況など。基礎的内容の範囲も，たとえば人工知能など広がっている。（都県立A，情報，8年）
- * 分野が同じなので，同感。（都県立A，情報，8年）
- * 印刷工芸系の特色として，能開生の年齢が若くなってきている。女性を中心として学卒2～3年目の若い層が増えており，養成と能開が同化してきている。技術革新，特に工程の複合化によって，教える内容や担当科目の複合化が起こっている。（都県立A，印刷，24年）
- * 機械の分野でいえば，学資がかからない分，生徒にハングリーさが欠けているため学習意欲がなくなってきている。基礎から応用まで，内燃機関からデジタル理論まで，幅広い内容を担当している。生活指導，特に駐車違反の指導に追われている。（都県立A，機械，3年）
- * 一般の人が若者に対して注意しなくなってきているなど，社会的な指導のあり方に変化がみられる。（都県立A，印刷，24年）

●今後の業務拡大の方向

- * 教育ニーズが複雑になるのではないか。「余暇時代」ともいわれるこれからの時代には，「心の部分」が重要になると思われ，これまでのような職務遂行能力中心の考え方から個人の人生諸般に関わる能力へと移行すると思う。（都県立A，管理職，24年）
- * 今までの職業訓練は，中途半端であったともいえる。個人より全体に目が向いていたようなことのために，本来伸びるような人の足を引っ張ってきたのではないか。本来伸びるような人を伸ばすようにしないと社会的評価が高められない。（都県立A，機械，24年）
- * CADなどの分野に年齢の高い層がどんどん入ってきている傾向にあり，これからますますそうした分野に高年齢の人が増える。専修学校との競合がより現実化してくると思われ，これから教える内容の質が問題になる。職種内容によって，基礎が重要になるものと高度なものが重要になる場合とがある。（都県立A，機械，24年）
- * 機械分野を考えると，小学校でもパソコンを教えている時代，これからはかなりコンピュータに詳しい世代が対象となることが予想され，そうした時代にはかえってプリミティブな技術，たとえば加工技術などが求められるようになると思う。（都県立A，機械，24年）
- * 「余暇時代」と関連して，ユーザー車検のようなニーズも考えていくことになるろう。（都県立A，機械，3年）

- * 今後、産業を支える年齢層が変わる。若年層はいわば少数精鋭的で高度な内容が求められることにも。企業に対して人材の橋渡しの役割を担うことがより重要になろう。(都県立A, 印刷, 24年)
- * これからの能力開発施設は専門学校的になるか、カルチャーセンター的になるか、いずれにせよそのどちらかであろう。専門学校的になると資格取得率といった数字に追われることになり、カルチャーセンター的になるとどれだけ受講者の間口を広げたかが問われるようになりそうだ。二者のどちらに行くのか、あるいはその中間に行くのか。(都県立A, 情報, 8年)
- * 職業訓練の業務の本質的な部分は変わっていかないだろう。ただ、大学教育の方針がより職業訓練的なものを目指すものがみられ、あるいは高校の総合科学科など、むしろ文部省の側が職業訓練に進出してくるのではないか。(都県立A, 管理職, 24年)

● 仮説に対する意見

仮説② 対社会的な交渉が求められている

- * 現在、指導に関する業務の比率が高いので、むしろ対社会的な交渉といった業務を積極的に進めるべきと思う。(都県立A)
- * 公共機関である以上、地域貢献は必要。(都県立A)

仮説③ 教授技術は(開発的指導など)より幅の広い方へシフトしている

- * 肯定するが、体で覚えるような基礎的技能は依然残るだろう。残るということは同意するが、精神的なものではない。(都県立A)
- * そうした基礎的技能を教える時間は少なくなるかもしれない。内容として残るけれど、指導の方法は変わっていくと思う。(都県立A)
- * 残り方、指導の方法は、職域によって異なると思う。(都県立A)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

- * 互いに高める機会が少なくなっていることは確かだと思うが、個々の先生方は非常に勉強するようになってきている。互いに高め合うような組織づくりが必要と思う。(都県立A)
- * そうした時間は少なくなっている。周りに援助が得られるような人がいるかないかによる。(都県立A)

都県立職業能力開発施設B

● 10年間の指導員業務の変化

- * 新しい事を勉強しなければならなくなった。特に、コンピュータの勉強だ。洋裁時代には、考えられなかった。昭和61年から、導入に踏み切った。その当時は、明日の指導内容を前日に学習するというような状態だった。また、全国で100台程度しか入っていない機械だったので、業界でも導入期にあたる。また、県の職業能力開発行政の転換期にもあたった。生徒の質についていえば、10年前は、単位制の導入の前だったので、能開生ということもあり、生活指導の必要性はほとんどなかった。また、やる気のある人が多かった。今は、新規の高卒が多く、遅刻欠席がめだち、生活態度においてルーズな面がある。以前は、できる人にひばられる傾向があったが、今は、できる人とそうでない人に分離している。「がんばりなさい」という指導では、精神的に負担を感じるのか、直接原因ではないと思うが鬱になる人が増えてきている。ここ1~2年の間に、1~2名程度いる。しかも、高校時代まじめな人にその傾向がある。昔の考えが通用しなくなった。世の中の流

れの把握が必要になった。家庭的には、共稼ぎ世帯が増えて、日中では電話してもなかなか連絡がとれない。(都県立B, アパレル, 23年)

- * 昭和61年から単位制になった。グラフィックデザインからコンピュータデザインになり、新機種が入った。転勤して2年間は、たいへん業務がきつかった。40名定員で、生活指導面が繰り返し指導しなければならず大変だった。今の生徒をみると、目的意識が漠然としているように感じる。デザインという専門職としての意識がないようだ。憧れだけで入って来る。単位制のシステムについてこれない。科目ごとの意識づけが必要だ。プロセスもわかっていない。途中でついてこれなくなる。入る前のイメージと現場とのミスマッチがあるようだ。家庭環境の変化もある。高校時代からアルバイトをしていて、親は一人前として放任している。親の指導の逃げだと思う。だから生活指導が大変だ。業界の技術革新もはげしいので、技術習得のチャンスがないので、就職にも影響がでている。業界に広く浅く合わせているが、困難な状況だ。(都県立B, デザイン, 21年)
- * 前任地での6年間は、50~60才の高齢者と新規中卒者、新規高卒者の混成クラスだった。年4回の入所時期を設けていた。年齢差のあるクラスの運営指導には面くらった。なかなかうまくいかなかったこともあった。金属加工科で手先の訓練が重要だった。民間での経験がなかったので、努力した。生徒の帰った放課後や長期休暇を利用して体得していった。どうにか見せられる技量がついたときに、転勤になった。事務職への転換だった。しかし、県庁では、民間の実状を知るよいチャンスになった。今では、そのことがプラスになっていると思う。情報の勉強は十分にはできなかったが、今も苦労は続いている。9割以上が新規高卒者だが、主体制が欠けている生徒が多い印象だ。高卒者の指導の難しさを感じる。職場の先輩の入れ替わりがはげしく、35才~45才の指導員の層がぬけている。中間層がすっぽりぬけている。組織としては問題だと思う。学習する機会もない。一般的な指導法の研修はできるが、今抱えている問題は、自分達で解決しなければならない。機械設備の環境は良くなった。最近是新機種が入り、やりやすくなった。慢性的な人員不足は続いている。ずーっと授業に出ずっぽりで、事務量も増えたため、処理がたいへんだ。訓練の細分化により、事務量が増えて、担当時間数も増えたので、自己研鑽が難しい。(都県立B, 情報, 11年)
- * 指導員になって6年目だが、ワープロとパソコンは、当時は2機種あったので、使いながら覚えた。去年ワープロが入れ替えになり、1機種に統一した。技術の習得が楽になった。パソコンも新しい機種になり、表計算やシステム設計が便利になった。ワープロと同様、2機種が1機種に統一された。新しいソフトがでたら、購入してもらい、自分でマスターした上で、訓練に導入している。オフィス科としても、入校する目的が事務ということで漠然としている。資格をとりたいたいという理由もあるが、最初に目的意識を持たせる努力をしている。休む生徒が多く、これは目的意識のない人に多い。新規高卒者が3分の2、企業経験者が3分の1で、40~50才代もいる。年上の人がいざやると高卒者も影響を受ける。しかし、プラスに出る場合と、マイナスに出る場合があり、一概に言えない。(都県立B, 情報, 6年)
- * 本校の印象は、赴任する前と後で変化した。入る前は、年輩の人が多くて、暗そうだという印象だったが、入ってみると新規高卒者が多く、明るい印象だ。生活指導面が重視されているのにギャップを感じた。プログラムを教えればよいと思ってきたが、実際に生活指導の比重が多く驚いた。年齢的には高卒者なので、一般の大学生と同じ扱いのはずだが、一般教育と職業教育の違いを痛切に感じた。情報については民間で9年間やっていたが、専門教育は受けていなかったもので、ハードウェア、ソフトウェアという学科では苦労した。教えながら勉強しているというのが実状だ。来た当初は時間的に配慮してもらった。前日覚えて、次の日使うという状態だった。ソフトがどんどん新

しくなり、なかなか大変だ。民間では汎用機を使用していたので、こちらでパソコンを使用する事になり、1から覚えなおした。言語については以前と同じだ。(都県立B, 情報, 4年)

* 入って4年たった。民間のときの経験は1~2年はうまく使えた。3~4年たつと、民間での感覚は消えて、どっぷりと訓練につかったという感じだ。現場の雰囲気は、自分で知ろうとしないかぎり、つかめない。今は、本や新聞だけからの情報しかない。現場に行く機会がない。感覚が遠ざかってしまった。現場の感性は、あった方がよりよいと思うが、なければいけないで過ごしてしまっているのが現状だ。情報業界が不況だといわれているが、実感としてはわからなくなっている。鈍くなってしまった。仕事の内容が民間の頃とかなり違ってしまい、今では卒業生が会社の話しをしてくれるときに思い出すぐらいだ。生徒の心理の面では、本人の希望で入校するというよりも、親や知り合いに勧められて入る生徒が多い。目的意識が見えない。中にはやる生徒もいるが、個人差がはげしい。どこに合わせればよいか難しい。(都県立B, 情報, 4年)

* 採用されてから、「教え方」、「行政的手法」、「生徒への提供(教材開発)」等が、指導員として要求された。当時は、先輩がいなかったので、問題解決は本人にまかされた。技術革新の業界から、取り残されてしまうのではという不安もあった。たまたま、企業訪問をしても、実務的内容を把握することが難しく、教材開発に苦労した。専門研修では、デザイン系の職種のもので少ないので、ぴったりした研修がほとんどない。(都県立B, デザイン, 21年)

* 生徒指導については年齢的に大学生と同じなので、口を出したくはないが、こちらの制度を守らせる必要があるので言わざるをえない。出席率80%は必要だからだ。大人なのになんでこんなに言わなければならないかと思う事がある。休んでもついていける制度ならいいが。やる気のない人に限って休みが多い。やる気がある人は休まない。人の生活に立ち入らなければならないが、遅刻等で他人に迷惑をかけるから、注意せざるをえない。(都県立B, アパレル, 23年)

●今後の業務拡大の方向

* 今、アパレル業界は不況だが、安い仕事は途上国に移り、より高度な仕事にシフトするだろう。若年者の減少を考えると家庭の主婦の層を中心とした、必ずしも就職をしなくてもよい就職前段階の指導システムがあってよいと思う。ドイツのように、訓練施設に一度試しにやって来れるような制度がよいのではないか。私の希望という側面が強いが、生涯教育的な制度になっていくのではないか。もっと平たく、こういう体験ができるようになればよいと思う。(都県立B, アパレル, 23年)

* 民間、専門学校、各種学校でも、同じような内容で実施している。しかし、公共と違って、金で解決できることが多いのではないか。今後、若年者が減少することを考えると、従来のシステムでは対応できない。この施設の活性化がぜひとも必要だ。できれば、目的意識づくりの講座を設けて、1~2カ月の体験システムがあるとよいと思う。生活指導は減るだろう。まじめに訓練が受けられる。それぞれの適性の評価や方向付けができる、職系をこえた校としての対応が必要だ。(都県立B, デザイン, 21年)

* 訓練対象者を訓練する側から見ると、民間の部分が見えてこない。大手、中小を含めた民間のシステムと公共のシステムは連携を深めるべきである。開発課の研究会、分科会に民間の人にも入ってもらい、有機的にからみあった公共と民間のシステムの構築が肝要だ。今後、指導員業務は授業担当中心からプランナーとして企画担当へ移行するだろう。民間の現場で何が起きているかを的確に判断して、民間とのつながりで公共に変化が起こらなければならない。今は外部講師が少ないが、外に出かけることが必要だ。今のような人員配置ではそれが難しい。(都県立B, 情報, 11年)

* だいたい同じような意見だ。養成では新規高卒者が多い。業務の中でパソコン、ワープロをどう使

っていくかという視点が大事だ。業務の分析ができて、事務機器が扱える。つまり業務の事務機器への置き換えができる能力が中心になる。ダウンサイジング時代に、どう事務機器を利用するか、この能力を生徒が身につける必要がある。企業で、どのような問題があるのか、業務をしていくなかで、どう機器を有効に使うかを指導員は把握しなければならない。よりよい人材づくりこと重要だ。(都県立B, 情報, 6年)

* 情報教育は今は中学校、小学校でも行われている。コンピュータの基本知識を身につけて入ってくる。将来はキーボードの使い方の指導は減るだろう。ソフトウェア、ハードウェアという高度な内容へ移るだろう。指導員には先端技術を持った人に来てほしい。そして、教える技術も備えた人材が求められる。人材情報の収集やカリキュラム企画の仕事が増えるだろう。(都県立B, 情報, 4年)

* 小、中、高の教育で全くコンピュータの使えない人は減り、ソフトも操作が簡単になるので、この操作法もいなくなるだろう。従って、応用的なものの方向と社会人が必要に感じたときに習える場が求められる。必要を感じたときに、表計算やワープロの一品料理的なメニューが増えるのではないか。新規高卒が求めているものと社会人が求めるものには違いがあるので、やがてコースが分離する。社会人が気楽に受けられる場とし、社会人のためのメニューを充実させていきたい。(都県立B, 情報, 4年)

● 仮説に対する意見

仮説③ 教授技術は(開発的指導など)より幅の広い方へシフトしている

* シフトさせようともがいている。模索している時期だ。むしろ、現状では遅れているのではないか。移行期だと思う。(都県立B)

* すでにやっている人もいる。(都県立B)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

* 私は、逆だと思う。専門分野に比重が増えている。技術革新が優先で、求められているからだ。そこまで、手がまわらない。(都県立B)

* このような能力は、能力開発大学の研修で身につけるしかない。(都県立B)

* さまざまな対象者を扱うので、カウンセラーの専門性がほしい。(都県立B)

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

* これは一概に言えない。県の場合、短大ができれば、そう言えるが、現状を考えれば、地域性は特にない。(都県立B)

* 私は、こうなると思う。生徒の質によっても変化する。(都県立B)

* 仮説③の内容が含まれる。建て前論になるが、単位制があるので、互換性がある。(都県立B)

* 共有部分と細コースでの変化はある。(都県立B)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

* アパレルの場合、むしろ増えている。新しい先生が増えたので、5名の間で、前よりはやっている。やらざるを得ない状況にある。(都県立B)

* 教務課内会議ではやっている。(都県立B)

* こういうような現状はある。(都県立B)

* 全体としては、やはり少なくなっている。(都県立B)

都県立職業能力開発施設 C

●10年間の指導員業務の変化

- * 直接、指導にあたっていないが、ワープロやパソコンを見ていると大変な変化だと思う。MEもそう。これらが、訓練科の新設や内容、事務に大きな変化を与えた。(都県立C, 管理職, 8年)
- * 技術的な変化については、民間にいたとき業務が先端技術を扱うものだったので、基本的な対応はできていると思う。生徒が高学歴になり、女性も増えている。これまでの男性の仕事とされていた分野にも女性が積極的に参加してきている。このような変化により、企業ニーズの調査もしてきてはいるが、これまで訓練校で指導してきた内容が、企業で通用するかが心配だ。技能を持っているだけでなく、これを使える人が必要とされているし、訓練生自身もこの考えをもって訓練校にきている。これに対応する訓練内容の設定に苦労している。毎年、訓練基準に沿って改善している。(都県立C, 造形, 14年)
- * 専修訓練や、離転職者訓練*女性訓練など、対象となる訓練生の幅が広がっている。多様な人との対応がうまくできるような体制が必要になっている。一方的な指導ではなく、一緒にやってく態度が必要であると思った。(都県立C, 造形, 4年)
- * 入校時の訓練生のニーズと修了時の仕上がり像にギャップがあった。最近では訓練生の学歴が高く、明確なニーズを持って入校してくる。これと仕上がり像とのギャップを埋める工夫をしなければならない。すなわち、訓練では施工しかやらないが、デザイン的なことを学びたいと入校してくる等のギャップへの対応が必要となってきている。特に女性は強い希望を持って入校してくるが入校前の業界に対するイメージと実際の現場との違いがある。希望内容を多く入れると総花的になり、どこに絞れば良いのかわからない。指導員には一つ一つの技能を教える多能工ではなく、どれをどの場面でどう活用していくかを組み合わせる能力が求められている。実際の就職でも管理的な場面に対応できる人物が求められる。これらのギャップを埋めるのが難しい。(都県立C, 建築, 10年)
- * 現在の担当科は人気あまりない。生徒は現場を知らない。建物だけを見ていて便利になった分関心が薄くなっている。遅刻欠席が悪いとも思わないようだ。人の意識が変わってきているのだろう。それに対応する必要がでてきている。教科書を指導するだけではダメ。(都県立C, 建築, 13年)
- * ”電気がつけばいい”から変わってきている。一つ一つの機器が難しくなってきた。ここ数年、日本語が乱れてきている。表現できない、人の話が理解できない、マニュアルを読めないということから感じる。低レベル化している。訓練のレベルを下げれば、さらにレベルが下がる。この切り下げを続けている。(都県立C, 情報, 27年)
- * 対象者が変わってきた。高卒、短大卒、女性が増している。生涯教育の一貫としての意識が芽生えてきた。指導員が生徒に合わせる必要がでてきている。専門校に対する意識が変化してきていることを感じる。住民としての権利意識が増しているのだろう。指導技法については変化はしていないが、生徒をつかむ工夫が求められている。指導内容が増し多様化している。1クラスで複数のコースを走らす等の対応が必要になってきている。(都県立C, 情報, 27年)
- * 就職を意識せず、カルチャーの気持ちでくる者も増えている。生活に余裕ができてきているのだろう。(都県立C, 造形, 4年)
- * 高齢者科目、女性向け科目が増えている。(都県立C, 管理職, 8年)
- * 訓練生個々人の要望や主張も強くなっており、就職に関しても厳選する傾向にある。(都県立C, 造形, 14年)

●今後の業務拡大の方向

- *生徒を良いところへ就職させ、使える技術を持たせることが使命。指導員と企業の接触が少ない。企業のニーズに応じた内容に、柔軟に対応できる体制（施設、設備、指導員など）作りが必要である。企業と接触できる時間を作らないといけないだろう。（都県立C, 管理職, 8年）
- *訓練内容は、国の基準等により制約があり、頻繁な見直しが難しい。内容変化への対応がどうしても遅くなり、企業ニーズとの板ばさみになっている。弾力的な基準運用の可否が訓練の将来を決定するだろう。求人側の要望を捉えた就職の指導にあたるための能力開発が必要だろう。このような業務を行う時間も必要になってくる。プランニングの時間にとられる部分が増えてくるだろう。そのときに基準が足かせになる。新規科でも基準の範囲内で常に見直しを繰り返している。（都県立C, 造形, 14年）
- *業務のすべてが数値化されてゆくだろう。ニーズ等や科の統廃合も数値化されるのだろう。この方向が良いとは思わない。技能を中心とした科は、このニーズや統廃合などの枠の外で最低限の科数を残して行かなければならないだろう。地場産業などからこのような要望を出してもらっても必要だろう。（都県立C, 造形, 4年）
- *民間から訓練校にきたときは、情報が全く入ってこないのに驚いた。指導の世界は30年前の教科書ですんでいる。しかし、現場ではハイテクかが進んでいて、追いつくのに大変だ。研修所において、新規職種の基準を作ったが、作った後の教科書、教材作成等全てが生徒指導の合間に作る状況にあり、先生の負担は非常に大きく、ハイテク機器に対応する余裕がない。卒業生、講師の先生の情報程度しか入ってこない。自分で教材をつくってもなかなか作りなおせない。直すための個人的労力負担は非常に大きい。（都県立C, 建築, 10年）
- *両極に分かれる気がする。カルチャー的なものと、高度なものに。施設、訓練課程等の枠組みを変更する必要があるだろう。訓練生指導上の問題が増してきている。文部省教育で取り残された人を校で指導することも多く、相当の教育技術を有する必要があるだろう。（都県立C, 建築, 13年）
- *以前から、落ちこぼれた者はいた。学校教育は切り捨てだったが、ここでは定員が少なかったので、目を配ることができた。このような状況の指導も考えられよう。（都県立C, 建築, 10年）
- *コンピュータが高度化するので、勉強が必要になる。応募者もレベル低くなってくるだろう。これは、子どもの数の低下にともない、加速するだろう。（都県立C, 情報, 27年）
- *技術者の地位がゆらいでいる。これを打破する必要がある。教育行政100年と同じように訓練行政100年に向かってのビジョンが必要。その考えの中で、統計的な数値で校の統廃合を考えるのではなく、技能的な内容を意識して残す必要があるだろう。国内産業がダメにならないよう必要な技能、技術を残す必要があるだろう。（都県立C, 管理職, 8年）
- *技術者の地位を向上する活動をしてほしい。（都県立C, 造形, 14年）

●仮説に対する意見

仮説① 業務は多様化、複雑化している

- *訓練生、科目、訓練内容、訓練形態（手法）、施設、設備などで多様化している。（都県立C）

仮説② 対社会的な交渉が求められている

- *外部講師との連携、確保のための企業との働きかけ、校外実習、教育訓練儀容団体との協議打ち合わせ。（都県立C）

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

- *インストラクターからエキスパートへ。単に指導するだけでなく、情報を持ち提供できる指導員でなければならない。（都県立C）

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

* 前からなかった。制度的には、職場外での活動して行われるようになってきた。(都県立C)

都県立職業能力開発施設D

● 10年間の指導員業務の変化

- * ME化が極端に進んだ。事務化等で職員の業務も変わってきた。私の業務も指導員から教務に変わった。1年制から2年制に変わった。県として施設の科目の是非について3年スパンでどう見直すか検討するようになった。週当たり44時間担当の訓練が42時間、40時間になってきたために訓練内容は維持したまま、やり方を工夫することが求められるようになった。(都県立D, 管理職, 25年)
- * 本校の開校時は訓練生の質は良かったが、ここ2, 3年学力が低下してきている。また、家庭環境も父母が離婚によって片親の子どもが増えているように思う。本校では金属加工も6, 7年前から非鉄金属のものを多く扱うようにしている。そういった面の就職が増えているからだ。訓練効率を上げる必要が出来たため実学一体訓練の実施が必要となっている。まだ環境は整っていないが。(金属加工, 30年)
- * 訓練生の家庭を見ると親が無関心、勤めていて、電話をかけても不在が多い。家庭の状況も変わってきている。生徒の家庭の状況は今年は過去最低である。専門校の就職が厳しくなっているが、長年のつきあいで何とかなっている。企業との日頃のつきあいが大事である。企業の要望を聞いてこちらの要望も伝えることが大切。職業訓練校の暗いイメージがまだまだ払拭できない。学歴社会の中でまだまだだ。企業にどんどん入っていきたいが指導しながら、教材準備をしながらでは余裕がない。(都県立D, 電気電子, 34年)
- * 3K職種と呼ばれるブロック建築科を担当してきたが受講希望者が少なかった。この科をどうすればよいかを模索してきたが、平成元年にエクステリア科で新規科目として発足し、受講者も徐々に多くなってきた。ニーズを掘り起こすことが必要だ。この科は複合しているので職種が多く、訓練生が学習上、散漫になり把握しづらい面がある。この対策として訓練生の自主性、創造性を生かした訓練を行っている。自由課題を200時間程度やらせている。この業界でも若い者が欲しい。大卒が集まってくるようになった。大卒は50%, 高卒が30%程度である。実習課題で工夫したりしている。これからは機械化、CAD化も考えてゆかねばならない。(都県立D, 建築, 29年)
- * 前任施設では30人の一斉授業、ボイラーなどの機器が少なく学科主体でやっていた。こちらにきてからはモジュール訓練(15人4期入校)、機器が整備されているので、これらの管理を含め、前の施設に比較して心の余裕が少なくなった。入校期が4回あるため、資格取得などの事務処理に時間が多くとられるようになった。ビル管理は電気、ボイラー、冷凍機、給排水などの基本を6カ月でマスターさせなければならない。訓練生は高齢者なので教え方にも一工夫する必要があり大変である。以前に比べ、訓練生の気質や考え方も変わった。各自が目標や意志をもっているのに対応した訓練をする必要がある。(都県立D, 設備管理, 22年)
- * 中高年女性を対象で応募者が低迷している。ここ数年、不況で応募者が増加してきた。いわゆる3K職種のひとつと考えられているからと思う。製品の製造とは違い、食べることなので経済との結びつきは極端ではないように思うが、それでも求人数は減っている。老人ホームが多摩地区で増えているので求人が来るようになった。訓練生は母子家庭の方が目立つ。多様化してきているので調理

をやりたくて来ているか分からない方もいる。機械の革新はあるが予算的に導入されにくい。この意味で現場とは違った訓練になっている。就職先に合ったカリキュラムの工夫はしている。最近では事務量が多くなってきている。(都県立D, 調理, 12年)

* 研修所の組織替えで縮小したために新たな訓練を設定する場合、各指導員に負担が回ってきている現状がある。(都県立D, 管理職, 25年)

* 余裕が持てなくなり、視野も広がらず、考える余裕が無くなってきた。職業訓練を向上させるには指導員自身のレベルアップが必要だが実際に余裕が無い。(都県立D, 調理, 12年)

* 当科ではモジュール訓練で中高年女性を対象に行っている。応募率は高い。少ないときでも3倍はいる。最近では母子家庭の母親、若い人、高齢で離婚した者が増加している。これまでの授業は経理の基本知識だけで良かったが、事務化が進んでワープロ、パソコンをやるようになってきた。入校生の希望も、企業のニーズもこの方向になっている。今までの上乘せで事務が入ってきているのでカリキュラム編成上大変である。企業によってニーズも違うのでそれぞれに対応するように工夫している。企業の希望レベルも高くなっている。(都県立D, 事務, 4年)

●今後の業務拡大の方向

* 3つあげられる。①ME, 事務化に伴い訓練をどう編成してゆくか、その対応が求められるようになるだろう。②サービス経済化に伴い電気や金属加工などの基幹産業からどのようにシフトしてゆくかである。③公共施設として民間にどう対応するか、向上訓練や企業援助を考えていく必要がある。(都県立D, 管理職, 25年)

* 高卒で入校した生徒が能力不足やイメージの違いにより悩む生徒がいる。やってみて自分に合った方向に進めるカリキュラム(選択訓練制)に変更できないか。硬直した訓練から柔軟な対応を実現するようになるだろう。(都県立D, 電気電子, 34年)

* 金属加工は若年者向きなのでそれらの方を対象にした内容に充実拡大させる必要がある。ニーズを把握して基本的なものを維持できるようにしたい。(金属加工, 30年)

* エクステリアは将来拡大が見込める。高齢化社会、余暇の見直し等で住宅環境の変化が生じ、職人不足も進行する。職業人として体系的、多能工的技能者が益々求められるだろうし、訓練もそのように変えてゆかねばならない。この業種は管理的な能力やデザイン及びプランニングの能力も要求されるのでその方面での資格取得も視野に入れていかなければならない。(都県立D, 建築, 29年)

* 今まで、ビル管理の仕事は「待ち」の仕事であったが、これからは予防保全業務が多くなり積極的な「攻め」の仕事になるだろう。訓練内容もハード面ばかりでなく、人との対応などソフト面も取り入れてゆく必要が出てくる。ビル管理業界にはこれからも高齢者が必要で適している。(都県立D, 設備管理, 22年)

* 調理は3つの方向が考えられる。1つは小規模でニーズに合わせる。2つは大中規模、3つは高級化である。今後は①と②への対応をすることになるだろう。求められているのはこなせる料理の数を増やすこと。食産業、給食産業に公共がどう対応すべきか模索している。(都県立D, 調理, 12年)

●仮説に対する意見

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

* 同じ訓練目標についてA校とB校とでカリキュラムが違うのはおかしいという考え方が県としてはある。県内でも地域的には違いが現実にあるが、県としては統一した方が良いという考え方である。(都県立D)

* 新しい施設は機器も新しいので指導内容が当然違ってきて当たり前である。部外講師の違いから独

自のものとなる。(都県立D)

*企業ニーズによっても違うだろう。(都県立D)

*訓練生の方が施設によって違うという情報を持っていて選択してくる状況もある。(都県立D)

*地域に応じてカリキュラムを変えようと思う。(都県立D)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

*年に6～8回訓練科別検討会がある。(都県立D)

*校の中ではなかなか持てないでいる。(都県立D)

*教える対象や訓練期間も違うので共通の課題を見つけるのに苦労している。(都県立D)

*施設の中に担当科指導員が1人の場合もあるので、専門的内容はできない。(都県立D)

都県立職業能力開発施設E

●10年間の指導員業務の変化

*専門分野(機械)ではNC化が大きな変化といえる。昭和47年頃からのNC旋盤、近年ではCAD/CAMへと拡大している。専門分野以外では、中卒課程から高卒課程に移行したこと。事業内援助のウェイトが高くなってきた。今後、さらに高まりそうである。(都県立E, 管理職, 23年)

*昭和53年からモジュール訓練を実施しているが、私の担当分野では、それ以降特別な変化は感じられない。部外の講習会に出る機会が増えた。(都県立E, 金属加工, 29年)

*モジュール訓練を10年間やっているが、新しいことをやろうにも県の予算を考えれば変えられないという辛い面もある。あえて変わった事といえば、生徒の質が変わった。生徒のメンタリティが現代的というか、我々と異なるものがあり、心理学的な面の勉強をしないと生徒に対応できない。(都県立E, 金属加工, 29年)

*当科についていえば、教える内容はそれほど変わっていない。ワープロやパソコンを使うことが増えてきたが、簿記会計の基本は変わっていない。日商簿記検定2級を目標として、従前では7～8名が合格していたが、昨今では2～3名しか合格できない。生徒のレベルが落ちている。(都県立E, 事務, 17年)

*ソフトウェア管理科についていえば、生徒の質が非常に変わった。生徒の質に対応して教えるべき内容が増えている。企業からの要望では教えるべき内容の範囲が増えている。こうした要望に応えるには、養成訓練では無理で、事業内援助で短期による「切り売り」か、2年制等への移行しかないのかも。(都県立E, 情報, 23年)

*技術の複合化が進んでいると感じるが、教えるところまでに至っていない。「変えていかなければ」と思っただけでも、変えられないというもどかしさがある。民間に対する援助(の重要性)も理解はできるが、実際には実行が伴わない。(都県立E, 情報, 23年)

*民間から移った当時、訓練校の時間数が多いという印象をもったが、訓練時間数が減少したことがあげられる。時間数が減った分、教えるべき内容*密度が希薄になったかということ、そうでもないようだ。(都県立E, 情報, 23年)

*生徒の学力差が拡大し、どの辺りにターゲットを絞ってよいのか難しくなった。(都県立E, 機械, 28年)

*企業の人と話をすると、これまで生産第一主義で基礎的なことがなおざりにされてきたが、昨今の

不景気で基礎的なことの重要性が見直されてきたようだ。初歩的なこと基礎的なことが職業訓練として大切だと思う。民間企業ではコストの合わない部分の訓練をやるのが公共の使命だと思う。

(都県立E, 機械, 28年)

●今後の業務拡大の方向

- * 今後10年くらいを目途にすると、民間、専門学校との競合が避けられないと予想する。競合を避けるために考えられることは、民間がやらないリスクの高いことをやるか、あるいはやりたがらない底辺のことをやるか、そのどちらかだろう。今までのような学校の延長のようなことでは生き残れないところも出てくるだろう。(都県立E, 機械, 28年)
- * 機械が壊れなくなって修理の仕事が減少しているため、機械科が無くなるのではないかと。生徒は来るかもしれないが、業界が縮小している。(都県立E, 機械, 28年)
- * 県には、金属加工科は定形訓練を無くして地域ニーズ主体へとの考え方があるが、県の計画が流動的であり我々は予測がつかない。(都県立E, 機械, 28年)
- * 指導員の役割について、訓練のコーディネート能力を重視し指導能力を低く見るような行政側の態度がある。これから全科1名体制に変わっていくが、重い負担となる。広く眺めるような余裕がない。(都県立E, 機械, 28年)
- * 自分の分野は民間との競合の激しい分野であるが、民間でやれるものは民間にまかせた方がよいかもしれない。民間でやる以上のレベルならやれないこともない。(都県立E, 事務, 17年)
- * 民間と同じことをやっているというのなら、それ以外の分野に進むべき道があるのかもしれない。「コンピュータで何をするか」が重要になっており、コンピュータそのものの知識がなくても使える時代になりつつあり、これからコンピュータを道具としてどのように使っていくかに発展分野があるのかもしれない。事務分野は衰退の方向にあるのかもしれない。(都県立E, 事務, 5年)
- * 事業団との役割分担を考えるなら、県立として一応一通りの職種のメニューがあった方がよいと考えられる。長期訓練と事業内援助との共存を考えるべきで、施設設備のうまい使い回しをするなら可能であろう。弾力的訓練については、施設の自主性で即応的にやれる体制になればよい。(都県立E, 機械, 11年)
- * これからは、施設として柔軟にできる機動力を高めることが重要だ。(都県立E, 情報, 23年)
- * 事業内援助が今一つ進めていないが、地域に存在が認められるには指導員がもっと企業へ出ていくことが重要と思う。そのためにも、指導員自身が弾力的な対応力を高めていくことが必要であろう。要は、企業とのつながりを太くすることである。(都県立E, 管理職, 23年)

●仮説に対する意見

- * 一生涯指導員として継続できるのなら、仮説のすべてが妥当性をもっていると思うが、訓練部門以外の転属(その逆もある)もありうる県の人事を考えると、指導員業務に関する仮説も少々異なってくるのではないかと思う。(都県立E)

仮説③ 教授技術は(開発的指導など)より幅の広い方へシフトしている

- * 検定(簿記)試験を照準に据えると、日程から「教え込み」も仕方ない面もある。(都県立E)
- * むしろ「教え込み」は様々な職種によって色々なパターンが生じつつあると思う。そのような仮説は、あくまでも現象面だけにすぎないのではないか。(都県立E)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

- * 能力開発専門性だけでなくもっと幅広い知識も必要と思う。(都県立E)
- * 県としては逆行しているのかもしれない。(都県立E)

- * 県の指導員の専門性に対する認識とはズレがある。指導員は必ずしもプロパーばかりでなく、行政職からも一時的に指導員となる場合もある。(都県立E)

仮説⑤ 業務として基礎的なものが継続的にある

- * 基礎的意味あいのもものが一層重要になっているのではないだろうか。(都県立E)
- * 常に継続的にあるとは思えない。(都県立E)

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

- * 実際には予算が足りないためにできない。(都県立E)

雇用促進センターA

● 10年間の指導員業務の変化

- * 雇用促進センターに来て教える立場、指導する立場から、企画する立場に変化した。今は能開コースの設定をし、講師の選択や会場の設定、日程調整や受講生の募集、講師謝金や受講料関係の業務等をするようになっている。受講生に対してアンケート調査を実施したり、他施設からの情報、講師側の売り込み情報、前の施設のときの広報企画委員会時代の情報が役立っている。その情報からマインド関係や営業関係のセミナーを実施している。(促進A, 能力開発, 14年)
- * 以前はガス溶接技能講習や農業機械の主任検定委員等もしてきた。そして、技術課に移り相談援助業務に移った。TWI等の成人訓練もやった。また、検定委員と並行しての援助課長時代は協会団体や職業安定所、県との折衝等、対外的管理的業務が増えた。開校式閉校式のあいさつ等も増えた。雇用促進センターも準備室から初期の時代は課長1名の体制だったので雇用管理から能力開発、建設労働関係全般をやった。総合職的な業務が増えた。(促進A, 能力開発, 20年)
- * 昭和50年前半の能開法の変化が大きい。総訓からセンターへ移行した時期だ。今まで養成訓練中心だったのを成人訓練に移行した。その時点で大がかりなニーズ調査も実施した。そして、能開生や転職生が中心となり、そのあいまに向上訓練を実施した。その後、支部に転勤して指導員から事務職になった時はまいった。何をやっているかわからなかった。大きい転換だった。支部時代は住宅関係の統括ということでハンコを押すだけという感じだった。前の雇用促進センターの時代は忙しかった。ほとんどがニーズ調査にあけくれた。特に都県立訓練施設との競合問題には注意した。高齢者訓練や、コンピュータ訓練等、事業団に先行して実施されていたのでなかなか難しかった。結局、管理部門の内容で実施した。その後は移転宿舍の予算や修繕を扱ったが、これも大変だった。建労は助成金の金だけと考えられがちだが、大会の運営や設立、研修の企画立案などとても忙しい。指導員から事務職に移行して大きな転換だった。(促進A, 管理職, 25年)
- * 10年前は事業団に入った年だ。板金科に配属された。職場の先輩からOJTで学んだ。2~3年で、その先輩が定年を迎え、機械板金の分野に移った。そして向上訓練にだんだんと比重を移した。企業の第1線の方が受講に来るので、企業に研修に行った。その後、兼任の企画員になり公的団体等に出かけるようになった。本部文書に目を通すようになったのもこの頃からだ。情報の先取りができるようで興味を覚えた。その後、促進センターに転勤した。能力開発部門を担当するようになったが、パート訓練を担当するとは思わなかった。しかし、ルールが敷かれていたのでスムーズに移行できた。原議を書くことや職安との調整等の業務が増えた。(促進A, 能力開発, 8年)
- * 養成訓練は昭和47年~63年まで、その後、短大で2年、そして準備室6ヶ月を経て、雇用促進

センター6年である。促進センターに来てはじめての頃は仕事がなかった。何をしてもよいかわからず、法律もほとんど知らなかった。例えば障害の程度と助成金の関係等がよい例だ。事業団の業務の広さを知った。平成元年からは能力開発を実施しこれを中心に展開した。OAビジネス科の委託業務も引き継いだ。養成訓練時代は直接指導することが仕事だったが、今は入校から終了までの事務処理が中心だ。指導員業務として役立っているのは年間計画の設定等だ。募集案内や入所選考試験、入校式の段取り、雇用保険手続き、修了や就職のガイダンス等の業務をしているが、職安等との対外的折衝が相当増えた。特に職安との密着度は以前の比ではない。(促進A, 雇用援助, 18年)

●今後の業務拡大の方向

- * 現在の業務は浅くて広い「なんでも屋」だ。今後はもう少し深い業務をやるべきだ。雇用援助業務であまり重要視されていない部分を縮小し、必要とされている部分を重点的に実施すべきだ。対外的な折衝能力は重要になるだろう。労働問題全体の把握も必要だ。(促進A, 雇用援助, 18年)
- * セミナーのコースは専門性を高める必要がある。また、コーディネーターとして外部講師と話が通じる程度の業務知識も必要だ。例えば管理系のコースの場合、マインド関係では、アサーティブという用語があるが、行動医療心理の用語として理解できる程度は必要だろう。また、企業がする能力開発を手助けをするという視点も重要だろう。企画前のニーズ調査(相談業)をふまえたコース設定が増えると思う。また、求職者に対する能力開発ではどんなセミナーやコースが就職に役立つかという視点は当然必要だ。コースのアドバイスやコーディネートの方の両方の側面が必要とされるだろう。(促進A, 能力開発, 14年)
- * 雇用管理と能力開発(人材活用)の双方に意義がある。技術・技能から座学の傾向が強くなり、雇用促進センターとしては重要になるだろう。特に雇用管理講習会を通してのノウハウの移転が大切だ。生涯能力開発の体制は事業主にあることを認識させることが重要だ。2800万労働者の30万程度の実施ではその点が大事だ。(促進A, 能力開発, 20年)
- * 雇用振興会に委託できるものは委託して、こちらは雇用管理を就職から定年退職まで担当する。助成金業務は金だけなので推進事業に力を入れるべきだ。職業生涯モデルプランはよい制度だ。助成金として年300万円も魅力だろう。作業員の資質の向上やいかにして若年労働者に魅力的な職場にしていくか等、働く人が努力して勉強するとこんなにより職業生活が送れるという目標ができればよいと思う。目標となる人間像の設定が必要だ。建設省関係にも広げて、労働省の行政枠にとどまるべきではない。あまりにも建設業に対する援助がおざなりだった。この業界はニーズが十分にあり、製造業やオフィス関連だけでなく魅力ある企業づくりが必要だ。(促進A, 管理職, 25年)
- * 在職者について職業能力開発促進法の変更があったので雇用促進センターでもできるようになった。パート訓練については女性職業センターとも業務的に類似しているので、分類する必要がでるだろう。労働省内の同じような業務も効率よく分担し、利用者が利用しやすい状況をつくりだす努力が必要だ。(促進A, 能力開発, 8年)

●仮説に対する意見

仮説③ 教授技術は(開発的指導など)より幅の広い方へシフトしている

- * 養成や在職者、女性等に対する指導を考えると確かにそうだ。(促進A)
- * 資格の指導は一方的な詰め込み教育に近い感じがするが、教授技術の一形態と考えれば概ね仮説はあてはまるだろう。(促進A)

仮説⑤ 業務として基礎的なものが継続的にある

- * 仮説⑧として「専門内容について常に新しい知識を要求されている。」という項目があってもよい

のではないか。(促進A)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

* そうだろうか? 人によって違うように思う。時間的にはということであれば、そういえるかもしれない。(促進A)

* 短大やポリテクで実践教育研究会を実施しており、仮説②とも関連があるが横断的な教育力を高める場は増えている。意欲さえあればそのような場はある。(促進A)

雇用促進センターB

● 10年間の指導員業務の変化

* 能力開発企画員には対外折衝能力が非常に大切といえる。企画立案するにもこの能力が必要とされる。例えば部外講師への対応や社会の動きを柔軟に受けとめることにもつながる。世の中の動きをいかに職業能力開発に結び付けるのかという考え方、姿勢が必要。的確に社会の動きをとらえて、いかに正確にニーズを先読みできるかが大切。相手が何を言おうとしているか読みとる能力、現実的には部外講師の良い先生(安い、正確、迅速、効率的)の確保、広報(セミナーの受講者確保)能力、会場の手配、受講者の苦情解決などの折衝能力が要求される。具体的には、社会の動きを機敏に受けとめ分析をするには広い常識が必要とされる。そしてその動きに対してどう展望して能力開発事業に結び付けていけるかという先見性を養うことが大切。いろいろな企業との交渉の中でニーズをつかみとることもできる。実施にあたっては指導員を固定して考えずに良い先生をスポット的に連れてきて活用すれば良い。良い先生が決まれば今度は受講生を集められるかが問題となる。そのためにはどこへ情報を流せば良いか世の中のしくみをしっかりとつかんでいる必要がある。相談援助にしてもアプローチする力が必要とされる。(促進B, 管理職, 19年)

* 雇用促進センターの前身の支部当時は、7県下を担当していたので広範囲の業務であったが雇用促進センターとなって今までのものも残しながら能力開発、相談業務、雇用援助(雇用管理)の三つに力を入れてきた。能力開発と雇用管理の二つが過去にないプラスアルファ部分である。(促進B, 能力開発, 19年)

* 技能センター勤務当時は兼務企画員として通信訓練の事務を中心として行っていた。セミナーについては補助的に手伝いをしていた程度。雇用促進センターに来てからは能力再開発適応講習及びソフトウェア人材育成事業の派遣奨励金と助成金の事務処理が中心であった。来年度からパートタイム訓練(3日間の能力再開発訓練)を実務として行う予定。これらの全く新たな仕事についてはOJTで行っている現状である。(促進B, 能力開発, 23年)

* 訓練コースが増している、事務プログラマーの失業者が増している。現在高齢者の方の事業所委託訓練を行っているが、その中で訓練企画の作成を担当している。訓練施設にはない科を設定している。委託訓練の特徴は受講者は安定所からの指示で失業保険と訓練手当をもらいながら希望する職種の企業で訓練を受けることができるので実践的であり、企業にとってもこれまでの人手不足の解消の一つの手段となり、教育した人を訓練後は雇用できることにある。しかし現在の不況下では受け入れ企業が少なくなっている。(促進B, 能力開発, 29年)

* 能力開発部門における能開セミナーは平成元年度から始めた。最初はポリテクセンターで行っていた管理監督者部門(TWI, QC, コスト管理等)などから始めた。以来少しずつコース数を増や

し、現在50コース位実施している。能開セミナー以外にパート訓練やナイスワークセミナー（女子再就職コース）などの短期コースを含めると70コースは実施している。セミナーに使える会議室が2室であるのでこれからはあまり増えないと思われる。ここ5年間の業務の変化として、なくなったものとしては生涯能力開発給付金の業務は県の施設へ移管した。増えたものとしては中高年齢者受講奨励金の業務がある。逆に減ったものとしては構造転換委託訓練の実施（OJTで行うもの）がある。職員の意識として、来てもらっているのではなく、こさしてやっているという発想は少なくなっている。（促進B, 雇用援助, 22年）

- * 職業ガイダンスを担当している。業務は勤労青少年等に対し職業の諸問題について相談援助をしている。具体的には転職を考えている人や、求職をしている人（たとえば学生の就職活動）に職業の選択を円滑にできるよう自分自信を客観的に考えてもらう資料（職業適性検査）の提供をおこなっている。昨年度は千五百人弱の方が相談に来た、男性が40%, 女性が60%, 学生が30%, その他休職中の方が70%, 雇用センターを知った情報源は、就職情報誌30%, 職安40%, 知人20%, その他10%となっている。（促進B, 職業ガイダンス, 20年）

● 10年間の指導員業務の変化

- * 中高年労働者の受講奨励金制度の活用が伸びてきている。女性、高齢者ともに就職を考えてみると能力開発として何ができるのかが求められている。そのためにはどのような講師を選定するか（できるか）にかかってくる。職員には研修制度を課すべきである（通信教育等）。しかし現在の研修制度ではフォローアップがなされていないため現場では役立たないものになっている。そのため研修に出すよりOJTのほうが重要かつ有効と考えられている。これからは何を行うにしても対外折衝能力が一番重要であると思う、そして企画能力、コスト意識、効率の良さも求められるであろう。（促進B, 管理職, 19年）
- * これからの世の中を考えてみると、高齢者と女性の活用が問題になってくるだろうから、これらの人をいかに雇用させるかということで、これらの方々に対しての能力開発と雇用管理の両面での援助が今後拡大するのではないか。これらの教育の計画を立てる場合やアドバイスをを行う場合、指導員の経験が活かせる。適切に個々の人格や企業に合ったアドバイスができる能力が要求される。そのためには多岐にわたる知識が必要であるが、これは研修よりも現場経験の積み重ね（OJT）が大切である。（促進B, 能力開発, 19年）
- * 指導員から相談員にシフトしたが、もっと部内の研修を充実させて欲しい（よりOJTに近いもの）。近隣の雇用センターの情報を得る機会も年に一度位なのでそういった場ももっと必要ではないか。業務として新規コースの企画開発、運営が少し増加すると思う。（促進B, 能力開発, 23年）
- * これからの業務としては、ニーズの把握、企画運営、予算の積算（教材費、講師料、受講料）そして、募集広報活動などの兼ね合いをうまくできることが大切になるだろう。10年先では女性や高齢者の活用を考えて取り組みを行っていただければだめになるだろう。（促進B, 能力開発, 29年）
- * 企業を中心としたお客に喜んでもらえるのは、助成金の関係の業務であるが、それでも予算的問題によりPR不足であるから現状ではその利用度はまだまだ不十分である。雇用管理については、企業訪問のやり方が問題点としてある。長い時間をかけて見る目で足を運び話し合いのできる関係になることが大切。過去の通訓の利用をお願いした経験では3年くらいかかって利用してもらうようになった。広く遠く長くみる目が必要。更に今までの習慣にとらわれない発想の転換が必要、そしてお客様は神様である認識が持てることも必要である。（促進B, 雇用援助, 22年）
- * 今後の職業ガイダンスのあり方については、あまり現状と変化しないと見込まれる。担当の嘱託職

員に職安のOBがいるのでその経験が大変役に立っている。自分の進むべき分野（適性のある分野）をアドバイスし、職安で選択しやすいようにする対個人的なものなので、企業情報システムが活用できるようにしてもらいたい。（促進B、職業ガイダンス、20年）

●仮説に対する意見

仮説① 業務は多様化、複雑化している

- * 企画力、想像力、ニーズ把握が必要。自分の守備範囲を広げることが最も大切（どんな問題にも適切に本音で対応できるには一つの仕事について2年はかかる）。（促進B）
- * 多様化、複雑化、高度化している。これが一番感じられる。（促進B）
- * 予算や経理も含め、事務能力が要求される。（促進B）

仮説② 対社会的な交渉が求められている

- * 特に重要と思う。企画するにも部外講師の確保のためにも、これからはコスト意識と効率性そして他との厚壁を生じないような能力、これら全てを含む交渉能力が必要である。（促進B）
- * サービス業の一つとして企業に対して、腰の低さが必要とされる。（促進B）
- * 雇用促進センターの職員はセールスマンという意識を持つべきである。そしてお客様は神様のポリシーが必要、企業や個人の方々がとっつき易いようにまた分かり易いようなものにすることが大切。コスト的にも赤がでないように、儲け過ぎないように意識することも必要。（促進B）

仮説③ 教授技術は（開発的指導など）より幅の広い方へシフトしている

- * 若い人にも対応できる能力は企画開発にも応用できる。お客様をつかまえ、逃がさない相談指導技術も必要。（促進B）

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

- * イノベーションは常にあるため、専門性よりも変化を受け入れられる柔軟性が大切。（促進B）
- * 専門性のレベルアップ（民間企業などへの研修）が必要。（促進B）
- * セミナーなど短時間に終わるものについては、心理学や教育学的なものは必要なくなっている。（促進B）
- * 企業の生産現場における動きをすばやくつかんでおくことが大切。（促進B）
- * 自分の範中だけでは業務はスムーズに遂行できないので、自分の受け持ち以外についても興味を持ち首を突っ込むことが大切。（促進B）

仮説⑤ 業務として基礎的なものが継続的にある

- * それぞれの業務における責任は、しっかりと教え込まなければならない。（促進B）

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

- * 県とのレベルが重複しないようにレベルの層を県より一つ上をいくようにする。（促進B）

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

- * 研修を受けた上で現場で経験することが大切。色々な業務を幅広く知っておく必要がある。一部門について半年で事務処理などの書類関係が対応でき、2年でどのような問題の内容にも対応できるようになる。（促進B）
- * ほとんどOJTでしか対応していないのでOff-JTでの研修内容を充実してほしい。（促進B）

障害者職業能力開発施設 A

●10年間の指導員業務の変化

- * 宝飾工芸の技術としての変化はあまりない。強いて上げるならば、多品種少量生産の傾向により製造化が増えてきている。十年以上前のことになるが、体育の指導や個人的にバスケットのサークル指導も行っていたが、最近では障害者の価値観も多様化してきており、スポーツを積極的にやろうという人は少なくなっている。昔は障害者を社会に認めてもらう活動の一環のような形で盛んにバスケが注目されていたが、最近ではマラソンやテニスなどのスポーツにも及んでいるし、その他の広い分野で社会的にも障害者の評価が上昇していることにもよると思う。企業の評価、理解も高まってきている。(障害A, 造形, 20年)
- * 生活指導は毎年異なっている、生活指導に係わる時間はその年の生徒により異なる。場合によっては1科2名体制なので一人の指導員が付ききりで生活指導をすることもあった。生徒の個々の性格によろと思う。自分で処理する人もいれば、色々と訴えてくる人もいる。生活指導では適時担当指導員が集まって話し合っている。本校全体で話し合うことは少ない。(障害A, 機械, 21年)
- * 入学時の導入教育として3日間ほどオリエンテーションを設けている。校医や看護婦の話を聞く時間は設けてある。(障害A, 機械, 21年)
- * 本校ができた当時の指導員は医者などの講議を受けたりしたが、途中で転勤してきた人についてはそういったことはなされていない。(障害A, 機械, 21年)
- * 教える専門内容は時代と共に変化している。就職先企業が変化するならばこちらもミスマッチを起こさないようにしている。ニーズ把握の方法としては、就職活動として職安などに任せるだけでなく、設立以来指導員が企業訪問を繰り返し行い築いてきた深いつながりから得られるものと、見本市などの見学で得た情報などによる。担当職種では手で行っていた彫刻からNC彫刻へと変化している。問題点として新技術に対応したいが、機器の基準に合わないとのことでなかなか導入されず活きた訓練ができないことが上げられる。総論では可能のような形であるが、現実的な各論では困難な面が多い。規則にもっと柔軟性を持たせて対応できるようにして欲しい。研修面では一時指導員の資質の向上が叫ばれていたが、現在県では積極的に推進して研修に出させてもらっている。(能開大, ポリテクセンター等へ)業務的には、向上訓練の実施や無料職業紹介業務および学校週休二日制に伴う行政サービスなどの業務が新たに増えてきて年々忙しくなっている。特に本校の指導員は11名と少なく、しかも県内で行われる技能祭や体育祭その他の行事および病院や職業センター等地域との交流も多く、そのため指導員一人当たりの行政事務の分担量が非常に多くなっている。事務専門の教務科員の人員要求も(組合として)行っているが実現の可能性はない状況にある。最終的には授業に影響を与え生徒に迷惑をかけている。非常勤講師は定員外の予算枠はなく、指導員定員枠に対して欠員が生じている場合のみ年間の1/2~1/3程度の時間についてのみ予算化される。しかし一般の謝金額(3560円/時間)で講師を探すのは大変である。(障害A, 機械, 21年)
- * 現在指導員定数は、生徒10名について1名となっているが決め方に具体性がない。本校では1年制の科(生徒10名)で2名、2年制の科(生徒20名)は3名である。しかしこれでも当校の障害者訓練の実態(実技は個別指導になることや本校指導員の規模)を考慮したものになっていない。生徒数のみで指導員定数を決めるのはおかしい。基準の形を検討して欲しい。(障害A, 造形, 20年)
- * 考え方自体が派手になってきている、幅広くやらなければ生徒に対応できない。パソコン等を取り入れて積極的にニーズに合わせるようにしていかなければならない。(障害A, 機械, 21年)
- * 指導員の職種転換は人的問題が生じるので行っていない。(障害A, 造形, 20年)
- * 当校の情報系職種は11~12年の歴史があり、プログラマーの養成は全国で2番目の設置であった。

当初は障害者のプログラマーの社会的認識が無く、就職はゼロに近いものであったと聞いている。今日では社会的認識が高まり平成4年度の就職はほぼ100%になっている。今年度は一年制から二年制への過渡期にあたり卒業生はいないので不景気の影響は次年度が心配。会社が受け入れを理解してきている状況が多くはなっているが、それでも入社式は別に行うとか不況になると真っ先に首切りの対象となるなどのことは生じており、ノーマライゼーションの意識は広がってはいるが、完全には取り入れられていない状態である。障害者の意識としては昔は社会復帰という意識が強かったが、最近はあまり苦勞をしなくてまあまあやれば良いという具合に変わってきた。パソコンが一般的になってきており特殊なものでなくなってきたため職種のイメージが変化している。現在門戸を広げるために聴覚障害者（3人）と肢体障害者（7人）を同じクラスで訓練を実施しているが指導方法が異なるため苦勞している。（障害A, 情報, 6年）

- * 人間関係としては個別対応が多い、勤務時間外で手話の勉強なども必要とされる。手話の研修もあるが、短期間で実用的なものではない。門戸を広げるといってもMRの訓練には最初は反対していた。この訓練については全く異質のものと考えている。（障害A, 造形, 20年）
- * 専門職種（システム設計）については、ソフトを使うのではなくつくる技術なので技術の進歩に伴い民間で使うものに追いつかなくなってきた。コンピュータが一般化してきたため簡単なものでなく、非常に高いレベルを要求されてきている。この厳しい状況をどのようにして埋めるのがか問題としてある。相談や指導においては医療関係の知識が必要とされるので、いろいろな人とのつき合いを大切にしている。これも制度化される必要がある。（障害A, 情報, 6年）
- * 勤務当初は製図ができれば良く訓練生の2/3は女性であったが、就職難となり設計ができることが要求され、高卒者対象となった。最近ではプログラムやCADが扱えなければならなくなった。障害者には机上の作業が望まれ、CADが普及し職域が広がり有利となった。昨年度までは順調に就職も伸びてきたが、今年度は不況の影響で厳しい。業務量として健常者施設と比べて指導員の数が少なく行政事務の分担が多く、生徒の能力差が障害の程度により異なるのでより個別指導が多いため業務量全体としても非常に多くなっている。（障害A, 製図, 21年）

●今後の業務拡大の方向

- * 年間の訓練時間が1600時間から1520時間そして1400時間になり、この枠でどれだけの内容の訓練が実施できるかが今年度の問題であったが、MR訓練の実施や施設の改修により良く検討できなかった。しかし短く感じる。最先端の普及したものを教えるのであるからその息吹を受けて訓練を行っていききたい。（障害A, 造形, 20年）
- * 指導内容は時代のニーズに対応したものにしていかなければならない。今後の技術にどの様についていくかは疑問の残る点である。同じ系の中では対応はできるが、それ以外のものには対応できない。行政事務分担はより増加するだろう。学科は一人で担当できるが、実技は二人で生徒一人一人に個人指導しているので時間的に忙しすぎる。人員面でのゆとりが必要。（障害A, 機械, 21年）
- * 県の再編整備の中でここでもMRが入り、情報系が二年制に変化した。程度的には健常者校の下程度を狙っている。県の施策全体が高度化し益々多様化が進むことによって指導員一人が対応しなければならない業務が増えてくる。時間的に余裕が欲しい。（障害A, 機械, 21年）
- * 自分の担当している科における指導員体制が当面の心配事。二年制への変化に伴い指導員は3名プラス非常勤講師となるが、今以上に厳しくなると感じている。非常勤講師もこちらで探さなければならないので見つけるのにも大変。（障害A, 情報, 6年）
- * 指導員定数の基準は単に生徒数だけで割り切れるものではない。仕事ができるようにして欲しい。

(障害A, 造形, 20年)

- * 情報系は他の職種と比べると手先の問題が少ないので、他の職種では受け入れられない(手先の)障害のある人が多い。しかし上肢機能の障害の大きい人は困難である(ある程度は受け入れているが条件を付けた上で受け入れている。条件によっては個別には出来ても集合の場合は困難がある)。その人達をどうするのか、何とかならないのか、能力開発としてどの様に対処するのか、情報系には期待が大きいだけにジレンマを感じる。(障害A, 情報, 6年)
- * 指導員は技術革新に対応できる能力向上をしていかなければならないが、現状は指導業務以外の業務で手が回らないので生徒にしわ寄せが行っている。業務に見合った人員配置をして欲しい。障害が重度化, 多様化してきている。出生率低下に伴い重度者が多くなるのでその対応についてどうして行くかが課題である。(障害A, 製図, 21年)

●仮説に対する意見

- * 最近の指導員は個性が無くなってきているとの意見をよく聞くようになった。これは1~5の仮説どおりで忙しすぎるからだと思う。(障害A)
- * これらの仮説に対応していかなければならないように仕向けられているように思われる。無料職業紹介業務は不景気には負担が大きい。(障害A)
- * 仮説の8として行政事務的なもの(決裁文, 本庁とのやりとり)が増していることも付け加えて欲しい。(障害A)

仮説① 業務は多様化, 複雑化している

- * 特に仮説の1と2は身障者校ゆえに他の所よりも忙しい点であると思う。なぜなら日常的に医療機関との密接な連携が要求されるし, 施設外活動を行うに際しても交通機関や色々な人々に協力を要請する必要がある。(障害A)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

- * 生活指導やカウンセラーは教育現場とは大きな違いがある。(障害A)

障害者職業能力開発施設 B

●10年間の指導員業務の変化

- * 造形について指導する内容に大きな変化は無い。社会の流れの中で造形は3K職種と言われるようになり, サービス的な職種にあこがれる若い人が多くなって, 技能的な職種には能力のある人の応募が少なくなってきた。(知能*精神障害と身体障害の重複障害を持った生徒が来るようになってきた。)(障害B, 造形, 24年)
- * 以前は洋裁科として採寸から縫いまでやっていた。就職がむずかしくなってきたので, 市場調査, 求人調査などをおこない, 建築科とした。これによって, 就職が楽になってきた。ただ, 会社へ付き添うなど就職活動を補助することは多くなってきた。下肢障害がふえてきたため, ミシンの改造などを行っている。(障害B, 建築, 24年)
- * CADの普及が大きな変化。訓練の総時間が変わらないので, 応用を減らして, CADに対応することにした。このほかに, 事務量が増えてきてる。時期的なものだが, 職業訓練基準改正, 職系別訓練の基準作りなどの負荷が大きかった。(障害B, 製図, 25年)
- * このような事務をするためにパソコンが使えなければ, 全く対応できない。(障害B, 建築, 24年)

- * 職業指導，生活指導が多くなっている。予算要求のための設備基準や機器等整備の資料作成が一般校より多い。（障害B，建築，24年）
- * これらを系ごとに対応できるような組織作りをした。（障害B，製図，25年）
- * 社会的にはさまざまな技術が増えているが，指導する内容自体に大きな変化はない。対象が，一般的に重度化しているということでは無い。波があるように思う。事務量は昔から多く，この頃増えてきたという感じはしない。（障害B，造形，16年）
- * レタリングの分野でも文字を書いたり，看板などの文字をカットしたりするのもコンピュータ化され100時間程度実施している。基礎の時間を減らして，これに充てた。以前は木工科の時2人で担当していたが，今は1人。事務の負担が増した。（障害B，デザイン，8年）
- * 以前は調理科を担当していたが，3年前から，流通サービス科になった。調理科の時は，大根1本からの材料調達を毎日していたが，そのときの事務量に比べれば現在の事務量は少なくなった。内容が幅広く，部外講師を活用しているが，それら部外講師の調整の業務をしている時間が多い。幅広い指導内容により，広く浅い知識が求められるようになってきた。（障害B，流通，13年）
- * 障害が重い人が多く，一斉指導がむずかしい。部外講師を依頼しても1科目につき1人だけでは対応できず複数が必要になっている。以前は皆ワープロ，パソコンが初めてであったが，今は経験している人も多く，個別に課題を作成して対応している。。就職先は，以前はワープロ入力 of 専門職が多かったが，今は事務補助が多い。従って，業務の進め方やコピー，FAXの使い方など幅広い知識を指導する必要がある。これに伴い，指導員の知識も幅広く求められる。（障害B，事務，3年）
- * 10年前に卒業した人の再就職の面倒なども見ている。（障害B，建築，24年）

●今後の業務拡大の方向

- * 全ての機械がコンピュータつきになってきている。これに対応してゆくのは大変だ。（障害B，建築，24年）
- * CADなどのコンピュータの扱いができて就職がむずかしい。基本的な技能等がある上で，就職先に応じた個別の応用を指導してゆかなければならないだろう。（障害B，製図，25年）
- * 新しい職種が増えたり，職種ごとの区分けがむずかしくなっている。これらに対応した指導員の転換が必要になってゆく。（障害B，造形，24年）
- * 生徒が個別化している。訓練の方向を個別にする必要があるだろう。（障害B，流通，13年）
- * 障害者の高齢化が進んで来る。逆に技能*技術は高度な能力が望まれるようになる。しかし，生徒の能力は低下してきている。このギャップを埋めるための新しい職種の開発が必要になる。（障害B，造形，24年）
- * 個々の障害の差が広がっている。就職を安定所にまかせるのではなく，適当な職域に対する訓練を実施するための時間が必要になるだろう。入校後に障害に応じて訓練の変更ができるような制度になるとよいのだが。（障害B，製図，25年）
- * 車椅子の人が寮には入れないなどの問題がある。設備の充実が望まれる。（障害B，建築，24年）

●仮説に対する意見

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

- * 毎年，カウンセリングの研修を受けている。（障害B）

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

- * 科により基礎的な内容を継続的に指導する場合もある。また，新しい指導が必要なものもある。（障害B）

障害者職業能力開発施設 C

● 10年間の指導員業務の変化

- * 事業団の指導員業務は、かつては訓練生指導が主であったが、能開セミナーの企画等の企業へのサービスが主流となってきた。障害者の訓練も能開セミナーが若干増えてきた。障害の重度化に伴い就職が困難となり、就職援助業務が増えた。また、脳障害等、以前にはなかった障害への対応が求められており、指導方法や自助具などの工夫に時間を割かれるようになった。(障害C, 製図, 7年)
- * ワープロを訓練に導入した当初、新製品が次々に登場したために、情報収集と訓練機器の選定に苦労した。最近では、落ち着いてきた。訓練対象者の障害の度合いがだんだん重度化し、訓練以外の生活指導に関する援助業務が増えてきた。障害者手帳に記載されている障害とは別に表面上捉えにくい障害を併せ持っている訓練生が入校するようになってきた。具体的には脳血管障害、精神障害的な要素であるが、これらの障害は従来の職業評価では十分に把握されず、訓練場面で新たに訓練困難点として認識される場合が多くなっている。(障害C, 事務, 14年)
- * コンピュータの機能が上がり価格が下がったことにより、汎用コンピュータからパソコン、ワークステーションへ訓練内容がシフトした。そして、指導員としては従来の汎用コンピュータと併せ、指導の幅が増えた。(訓練目標は、訓練生の能力等によって個々に設定するが、指導員は全てに対応) 訓練生の基礎学力や理解力が多様になってきたのに伴い、訓練目標(仕上がり像)のばらつきが多くなった。また、同じ事を教えるのにも繰り返しが多くなり、理解させるまでの時間が多くかかるようになった。結果として、より個別に対応せざるをえなくなっている。(障害C, 事務, 9年)
- * 事務化の進展等により製造職種系の訓練希望者が減ってきた。重度化に伴い一般常識的要素(健康及び体調維持、金銭感覚、人との接し方等)の指導が増えた。機能障害の重度化に留まらず、子供時代に物造りを経験していないという社会的な問題も加わり、手先の技能力が落ちてきた。(障害C, 造形, 7年)
- * 事務関連の訓練内容は、普及時においては機器の操作が一つの技能で有り得たが、現在はそれだけでは技能とならず事務系のソフトを使いこなすために事務の基礎知識及び専門知識が重要となってきた。訓練指導がだんだん難しくなっている。一部の重度化した訓練生は、一つのコースを履修する能力がないため既存のコースには乗りにくい。このタイプについては Off-JTでは限界があり、企業と連携して重度化した訓練生に合った仕事を案出し、その仕事に対する訓練をするなど、より現実的な対応が求められる。また、能力があっても、身体的機能によって就職先が狭められるケースもある(訓練コースと就職先のミスマッチ)。(障害C, 事務, 7年)
- * 事務機器の普及により訓練内容が変わった。珠算からアプリケーションソフトの習得へと変化した。経理も簿記だけでなく税務、経営管理まで知識の広がりが見られてきた。障害が重度になり、訓練科の中でさらに職種を限定して対応している。情緒不安定な訓練生に対する自信回復を促すようなカウンセリング的な指導が必要となってきている。中途障害者の受障から職業訓練へ至る期間が短縮化される傾向にあるため、精神的な不安定さ(甘え、障害の認識不足等)を残したまま入所してくるケースが増えている。そのためにも個人別のカリキュラム編成をする必要がある。(障害C, 事務, 7年)
- * コンピュータが就職先の仕事に組み込まれるようになってきたため、アプリケーションの使い方も

訓練内容に組み込むようにした。しかし、単なるソフトの操作に終わらず、自分の専門分野にアプリケーションソフトをどのように用いていくかに主眼を置いている。つまり、ソフトに使われるのではなく、ソフトを自分の目的に即して使っていくことが大切である。そのためには、専攻分野の基礎知識の重要性を再認識している。電子機器組立職種では今まで受け入れてなかった上肢及び視力障害者を3年前から受け入れるようにしたため、教材や指導方法の工夫、開発が必要となってきた。(パソコンによるアクセス機器の利用等)就職先のニーズが多様になってきたため、就職活動はより個別的な対応を求められている。また、カリキュラムの再編をはじめとした本校の将来展望を検討する必要性を感じる。(障害C, 電気電子, 8年)

- * 障害者雇用に対する社会の認識不足を感じる。特に地方においては、点字ブロックやエレベータ等の障害者に対する配慮が低いため、地方出身の障害者の東京定住化が目立つ。障害者が暮し安い社会にするため住居関係や電気製品も工夫や配慮を施した設計開発の必要性を感じる。電気系の職種は技術革新の影響を受けてその変化が激しいが、訓練においては変化への対応ばかりに翻弄されず、時代を超えて変わらない基礎知識の必要性を再認識するようになった。基礎知識をしっかりと修得することが、自ら問題解決していく能力を身につけることにつながり、それが変化への対応に結び付く。(障害C, 電気電子, 29年)
- * 本校は事業団の訓練施設とは全く違う訓練システムだが、総じてよいシステムであると思う。機械系では聴覚障害者が多いため、技能の訓練の他に集中力の養成や生活指導的な要素も業務として行っている。能力の差が到達度に影響を及ぼしていると感じる。ものを作る工程を考えさせるようなこともさせている。(障害C, 機械, 5年)
- * 汎用コンピュータからワークステーションやパソコン等のダウンサイジングの方向へ訓練内容が変化している。訓練対象者が以前より習得能力の低い人へ移り、指導内容の幅が広がった。プログラマー養成だけでなく、事務スタッフコースを新設しプログラマーコースから洩れた人への対応をするようになった。(障害C, 事務, 5年)
- * 障害の重度化に伴い技能を付与することより、障害者を社会参加させるような職場適応的な訓練に重点が置かれている。障害者の継続雇用という面からも、職業訓練が重要視されなければならない。指導員は障害者職業訓練の周辺知識(医学的, 精神心理的, 社会福祉的知識等)が年々求められている。本校は組織が大きく複雑であるため、組織間の調整が大変である。(障害C, 管理職, 2年)

●今後の業務拡大の方向

- * 指導員の専門性は、職種別から障害特性に応じた障害別(聴覚, 視覚, 肢体等)になった方が望ましい。(系別且つ障害別の場合は、教える内容は狭い専門性に限定, 単に障害別になると教える内容は広く浅くなる。)(障害C, 事務, 7年)
- * 事務関係は基本知識が再認識されていく。NC, MC等機械系も高度化が進んでいるが、基本的なもの(旋盤による切削作業等)は、依然として必要である。障害者雇用の間口を広くしておく必要から、人気職種ではない製造部門の訓練コースを簡単に廃すべきでない。(障害C, 造形, 7年)
- * 能開セミナーは生涯訓練体系としてだけでなく障害者の職場定着対策として、重要視されてくるだろう。これにともなって、事業所に対して能力開発援助業務が専任の業務として必要になってくる。(障害C, 管理職, 2年)
- * 障害特性に応じた指導員の専門性の確立と心理カウンセラー(精神心理学)によるカウンセリング体制が必要となってくる。(受障から本校への入所期間が短くなっているため、情緒不安定な訓練生の増加)(障害C, 電気電子, 29年)

- * 障害者雇用がますます困難になってくることから、企業との連絡調整に留まらず、企業へ障害者の適職の提言できる職域開発部門の専門家が必要になってくる。(障害C, 事務, 7年)
- * 障害内容が複雑化してくることから、広範囲での訓練の受け入れが検討されよう。即ち、複雑多岐に渡る障害特性をもった訓練生を科という単位ではなくより広い系として受け入れ、より柔軟な対応がされるとよい。そのため、指導員の専門性は一科の専門性からより広い系の専門性の検討が求められる。(障害C, 造形, 7年)
- * 指導員が企業へ赴いて、障害者適職の相談、援助、訓練等の人材派遣が求められる。(障害C, 製図, 7年)

●仮説に対する意見

仮説① 業務は多様化、複雑化している。

全体的な雰囲気として肯定していたが、多様化の意味を障害の多様化と捉えている人が大半であり、多様化の意味を取り違えていたと感じる。障害者職業訓練指導員の教えることが主体という業務内容は、以前に比べて現在も基本的に大きな変化はないと考える。ただし、業務内容をより細かく見れば、障害が重度多様化しているのので、障害特性への対応という独自の専門性に变化している。従来は職業的に軽度な障害者が多かったため、障害特性への配慮はそれほど求められなかったが、昨今は障害特性の対応が専門性として求められている。(障害C)

仮説② 対社会的な交渉が求められている。

全体的な雰囲気として不明であり、対社会的な交渉は施設としては統一見解がない。ただ、職業リハビリテーションの基本的な思想にノーマライゼーションという考え方があり、障害者が特別な存在ではなく、障害も個性の一つとして一般社会に位置づけることが重要であるとなっている。このような思想と現在の施設のあり方は必ずしも一致しておらず、今後の課題である。(障害C)

仮説③ 教授技術は(開発指導など)より幅の広い方へシフトしている。

全体的な雰囲気として意味がよくつかめていない。一つは、教授技術を教える内容として捉え、従来の技術に幅と高さを加味した複合技術と考えているケースである。もう一つは教え方として捉え、従来の体で覚えるような技能に対して、繰り返したき込むという技法だけではなく、理論、知識的要素に対して問題解決能力を養うような教え方が必要であるというケースである。その他、教授技術そのものの意味が解らないという人が大半であった。(障害C)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている。

- * 心理的要素は指導員以外の専門職(セラピスト)として専門化した方がよい。(障害C)
- * 訓練を通じて指導員がカウンセリングに関わる部分があるはずである。心理専門職との連携が必要(障害C)
- * 訓練効果を上げるという側面での心理的な指導は必要。精神的な問題は専門家へ。(能力開発専門性を、障害特性への対応と捉えているようである。今回の場合は、多種多様な障害特性への対応で、心理的カウンセリングが必要な部門に集中したが、他にも指導方法、職場開拓の分野で多くの課題が残されている。(障害C)

仮説⑦ 職場の中では互いに教育力を高める機会が少なくなっている。

- * 科の中でやっているところがある。施設全体としてはない。(障害C)
- * 従来もこらからもそう大きな変化はないと思う。障害者に対する教え方等の全系共通要素の課題がある。(障害C)

企業内教育施設 A

● 10年間の指導員業務の変化

- * 6年前に工科短大が発足して、だんだんと絞り込める様になってきた。最終目標はロボットを動かせることが、1つの指標ととらえている。(企業A, 管理職, 6年)
- * 以前は単能型の教育で済んだが、現在ではメカトロなどに教育が変わり、複合型の教育に急激に変化しつつある。10年前のレベルでは通用しない。必要な技能が多様化している。(全体と個別の技術をつかむ力が必要となる) 社内の人材, 教材をどの様に使うかというコーディネータの部分が必要となってきた。(企業A, 研修, 32年)
- * 有接点→無接点→シーケンス→マイクロコンピュータと教えることが大きく変化してきた。教材の作り方が、1つの技術として要求される様になってきた。社内の人材の教育ノウハウを、いかに使い切るかが問題である。(人材の集積能力) (企業A, 研修, 30年)
- * 異文化交流の壁を破る資質が要求されている。OHPだけでなく、ビデオやコンピュータ応用などが要求される。教材の作成能力が要求される。サテライト利用の教育(授業を実施)も要求される。研修の評価システムが進歩していない。出口調査的な考え方がある。(企業A, 海外研修, 13年)
- * 変化が激しい。以前のテキストは、10年間でも使い続けることができた。技能は伝承型であり、技術と技能がミックスして複合化されている。技術と技能は、複合型にされてきている。教材の変化などが激しい。毎年、変化を求める。事業場のニーズを素早く取り込むことが必要になってきた。ニーズを正確につかむことが、役立つ研修の第一歩である。現物*実験を使う教育が必要になってきた。(企業A, 管理職, 5年)

● 今後の業務拡大の方向

- * 応用研究(ロボット)などは上司の推薦した指導員とペアで行う現場密着型の教育が要求されてくる。全部の内容は網羅できないので基本が大切。他の事業所との連携が深まって、よりニーズに応えることが必要になってくる。共通部分は短大指導員が対応、固有技術は事業所から講師として迎える(外部講師を求める)必要がでてくる。(企業A, 管理職, 6年)
- * 基礎的なことは短大で実施して、応用はテクノスクールなどで教えるなど、分業方式が必要。(企業A, 研修, 30年)
- * 短大生は工高卒のみでいいのか、高専卒の人にも行っていくのがいいか、次のステップで検討を始める。新しい講座が必要になってくる。高度で柔軟な授業形態が発生する。(企業A, 管理職, 6年)
- * 企業と公共との違いは、企業は製品ができるのに従いどんどん専門性が変化しているので、企業は変化が激しくなってくる。ベーシックな部分にプラスαが必要となってくる。職場にどのような設備が入るのかつかんで、各自のカリキュラムを作成する。オーダーメイド集合研修が多かったが、個別の教育に対応する訓練が必要。語学力が必要となる。(海外での展開を進める、通訳を使わない) 全社の動向をつかむ。過渡期である。技能と技術の結合領域弟子毎をする高度技能者と伝承技能を重視する技能者と2極分化する。メンテする技能を必要とする。(企業A, 研修, 32年)
- * 現場復帰後にスムーズに対応できる能力が必要であるが基礎があれば対応できるので基礎を重視している。(企業A, 研修, 32年)

● 仮説に対する意見

- * ⑧として「異文化に対する適応能力が必要になってくる」を加えて欲しい。(企業A)

*幅広い見識が要求されて、人間的な幅広さが強く要求される。(学生と対応する)(企業A)

仮説① 業務は多様化、複雑化している

*専門技術や、人間性では大きく多様化している。(企業A)

仮説② 教授技術は(開発的指導など)より幅の広い方へシフトしている

*教えこみから参加、相互啓発型に変化している。最良の先生は、黒子に徹底してなる人。(企業A)

*集中→分散の繰り返しをすることで教育効果を上げる。(企業A)

仮説③ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

*発表技術が要求されている。(企業A)

*生徒が先生を評価することが必要となってくる。効率を高めることが必要。(企業A)

仮説④ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

*必要であるが、日常的なことに追われて遅れている。ビデオを利用してお互いのレベルアップをはかる。外部の講習会などへ送っていく。(企業A)

企業内教育施設B

●10年間の指導員業務の変化

*以前はメカ的な教育が中心であった。今は複合的なものが増えた。割合は約1/3機械, 1/3電気電子, 1/3制御と思われる。物を作る直接作業が少なくなっており、ソフト的な作業に移行している。指導員は機械, 電気, 電子及び制御技術と広い分野が求められている。機械加工, 仕上げ等の物づくり作業が少なくなり不安なところがある。現場に必要な生産管理(VE, IE, 品質管理)等の知識が必要, また半導体に関する知識も必要。(企業B, 機械, 8年)

*企業によって違うと思われるが、技術と技能の差が無くなってきている。8年前の専科生のときは、技能と技術は分かれていた。例えば、指導員は実技を担当, 学科は講師が担当していた。今は、実技, 学科の両方を指導員が担当。トータル的に教えるようになった。事務の仕事が出来ないといけない。例えば、報告書が書けないと通用しない。以前は狭い範囲の指導でよかったが、今は担当間口は広がった。例えば、半田付け作業で、ただ半田付け作業を行うのではなく回路を知ってから行う。(企業B, 機械, 4年)

*教える時間より準備の時間の方に多くの時間を取られる。経験を得れば知識が広くなり、準備時間が少なくなる。10を知って、3を教えるということである。反面、準備の時間が多いと知識の範囲が広くなり教える間口が広がる。(企業B, 電気電子, 3年)

●今後の業務拡大の方向

*情報, 電子, デバイスをまとめて行っているが、個々の専門に分かれるのではないか。訓練内容は3ヶ月は基本的な物を、後の9ヶ月は各工場で使えるような専門的なものになるのではないか。技術は2~3年で変わり使えなくなってくる。集合教育では人格の形成の場ではないのか。これが主流でないかと思われる。各職場に帰って変化の対応についていけるように人格を作ることではないかと考えられる。(企業B, 機械, 8年)

*パソコンの分野が増える。教材の製作が増える。(黒板からプログラム学習, C A Iに変わる)学力の低下, 人格の低下でしつけが重要視される。人のつきあいで1つの大きなグループになれない。全体が1つになれるような課題が必要。(企業B, 機械, 4年)

* 教える業務を少なくしていく。企業によって求められるものが違う。人の形成を大きくしていく必要がある。生徒と多く接触しないと効果が上がらない。多く接する必要がある。専門性をより深める必要がある。(企業B, 電気電子, 3年)

● 仮説に対する意見

仮説① 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

* 専門分野で勉強, 研修に出ているが報告の時間が持てない。1年間の研究発表は行っていない。先生の授業を見ての勉強会(教え方等)は行っていない。(企業B)

仮説② 対社会的な交渉が求められている。

* 専門の方に行ってもらっている。(企業B)

企業内教育施設C

● 10年間の指導員業務の変化

* 事務機器が使用できなければならない。電気, 電子等の制御関係の必要性が増した。(企業C, 管理職, 22年)

* 実技において一つのコースを開発しても短期間で使いものにならないものになってしまい次のコースを開発し機器を整備していかなければならない。昔は5年位は使えたが今は1~2年で教材, テキストの見直しが必要。(企業C, 電気電子, 22年)

* 一人で何役もこなせなければ優秀な指導員とはいえない。以前は10年たっても仕上げだけでよかった。今は油気圧, 電気, 生活指導を行い, またコンピュータを理解し, 使いこなせないといけない。(企業C, 管理職, 23年)

* 指導員の養成を考えると昔なら1年間じっくりかけて勉強できた。技能的に神様のような人もいた。今では指導員になって1~2週間で実技指導につかなければならない。しかも幅広い面で実学共にまた生活指導も含めて行わなければならないので大変である。(企業C, 機械, 22年)

* メカトロ, パソコン, ロボット等の先端分野では, 常に新しいものを追求していかなければならないので大変である。一つのコースについてそれを担当できる専門家が一人しかいない場合は更に大変である。人を育てる幅が広がってきている。(企業C, 技能五輪, 20年)

* 広い分野の知識が必要。ここ2~3年の動きについていけないところがある。養成訓練生の気質が変わってきている。寮も個室化が進み生活指導の方法も変化している。(企業C, メカトロ, 13年)

* 訓練生も指導員もあまりにも幅の広い分野に手を広げているため時間的余裕がなく中途半端な状態で指導に入っている。受講する側も大変である。人間育成も行わなければならないが, 深いところまで入っていけずこの点が少しおろそかになってきている。(企業C, メカトロ, 13年)

* 教育内容として素子レベルのものから装置(デバイス)レベルのものにとニーズが変化してきている。これは現場では即戦力が要求されているためであり, 常に新しい機器に対応したコース開発の業務が大きくなってきている。(企業C, 電気電子, 13年)

* 生徒の能力のバラツキが大きく, そのレベルに合った訓練技法をいかにうまく取り入れて, 効果を上げるかに苦労している。(企業C, メカトロ, 8年)

* 指導員に6年前になったが, その頃から指導員には幅の広さが求められており, その点は今と変わりはない。3年前から訓練生指導を担当しているが, 合宿においても昔は討議が主であったが, 今

はゲーム感覚的なものを取り入れないといけない状況にある。醒めた感覚の人が増えてきたように感じる。(企業C, メカトロ, 6年)

* 教えていく内容も増えてきたし、常に勉強していかなければならない。(企業C, 電気電子, 3年)

●今後の業務拡大の方向

* 第1は国際化への対応だ。海外での現地社員に対する日本の生産システムや保全の手法などの教育の必要性がある。第2には技術革新時代に乗り遅れない向上心が指導員には必要である。また、基礎的技能がどこまで必要かが今日問題になりつつあるが、多様化してきた時代に基礎教育が薄れつつあるように思う。物づくりの基本は忘れてはならない。(企業C, 管理職, 23年)

* 若者の感覚が変わって来ているので楽しく教育を受けられるような工夫が必要、単に忍耐だけの教育ではだめである。自己学習意欲を植え付けるような工夫が今後のカリキュラム開発には必要とされる。(企業C, 管理職, 22年)

* 企業内訓練の先生と生徒のかかわり合いが昔は先生に対して生徒の目が全て向いていたが、情報化の時代の中で先生の話に対して前向きな姿勢が弱くなってきている。集団指導から個別指導へ力点がおかれるようになってきている。指導員の業務は厳しくなるので教育の機械化(CAI等)が必要となる。この様な自分のペースで進めて行ける学習化が進むと思う。よって指導員は生徒個々に対しての研究がもっと必要とされる。(企業C, 電気電子, 22年)

* 昔は物づくりの時代であったが、今は多様な機器を如何に使いこなすかという変化がある。その中では周囲のものをうまく利用することを指導していかななくてはならない。(企業C, 機械, 22年)

* 危機感の1つとして、職場のニーズ中心の教育になりすぎているような気がする。頭でっかちの足腰の弱い人を育てているのではないかという心配がある。(企業C, メカトロ, 13年)

* 個々に深く研究し、理論を持つことが必要とされる。(企業C, 電気電子, 22年)

* 2週間で終わる基礎レベルのコースを担当しているが、研修生自身の研修意欲が弱くなってきている。一応研修目標には到達しているのだが、指導員にはその達成感が薄くなってきている。研修生自身が自分のレベルを上げるような意識を持たせることが大切になる。これは定型的な指導での対応は困難であり、個別対応を中心として実施するしかない。(企業C, 電気電子, 8年)

* 実習(パソコン, C言語)を行っているが、高卒生に対し、社会人としての意識づけなどの人材育成が必要。(企業C, 電子電気, 3年)

* 指導業務以外の業務が多くなっている、時代の流れに置いて行かれる不安がある。新分野の開発、コースの設定などの業務割合が増すであろう。(企業C, 電気電子, 13年)

* 基本技能(仕上げなど)の教育時間がどんどん少なくなってきている(12Wが5W)。現状をみると、より幅広い勉強が必要とされており、危機感がある。(企業C, メカトロ, 6年)

* 基本技能とは何か、という問題において電気電子関係と機械仕上げでは分けて考えなければならない。電子は昔は基礎にはダイオード、トランジスタなどがあったが、今はブラックボックス化してその集合体のシステムが問題となるのでダイオードなどは頭で覚える基礎になってしまいその点がやすりがけなどの基礎と異なっているものになっている。体で覚える基礎は大切であると思うが、今は体で覚える部分が減り頭で覚える部分が増えている。(企業C, 技能五輪, 20年)

* 養成訓練と向上訓練を行っているが、それぞれでどのレベルまで行うか、その区分けを明白にしなければならない。基礎の部分と応用の部分の色分けを明確にすべきだ。(企業C, 電気電子, 22年)

* 職場ニーズに対応したカリキュラムを構成していく能力が必要とされる。(企業C, 管理職, 23年)

* 技術革新は頭打ちになってきているのではないか、ブラックボックス化が進むと訓練形態ももっと

簡単なものに変化するのではないか。(企業C, 管理職, 22年)

●仮説に対する意見

仮説② 対社会的な交渉が求められている

- * 職場との交渉は十分に行われていると思う。ただ社会的交渉については自信をもってここまではい切れない。年1回程度のパソコン教室は行っているが。(企業C)
- * 指導員全員に求められていないが、会社の方針として社会との共生がいられているので、今後少しづつではあるが広まっていくだろう。現状では管理職の一部の人が窓口になっている。(企業C)

企業内教育施設D

●10年間の指導員業務の変化

- * 研修生が増加し、教える内容が細分化してきた。広く浅くから1つのものを深くやる研修に変わってきている。メーカーの協力が得られるようになってきた。(企業D, 研究, 18年)
- * 技術内容が高度化し、複雑でむつかしくなっている。新技術に対する情報が少ない 新素材等についても、物を作る側には技術はあっても、直す側にはない。企業のマル秘部分が多い。(企業D, 研究, 15年)
- * 技術で補えないものを、材質でカバーしてきている。(昔は腕でカバーできた)マンツーマンの指導からグループ指導が変わってきている。指導については教材化が進み、指導がやりやすくなっている。手仕事が多いが、ポイント、ポイントでは機械化されてきている。(企業D, 造形, 14年)
- * 若手指導員が多くなってきた。意見が通り易くなってきた。指導マニュアル等が整備されてきた。(企業D, 研修, 4年)
- * あらゆる技術が進歩してきたので、いろいろな難しい面が多い。技能*技術レベルが高度化し教え方が難しくなっている。(企業D, 造形, 17年)
- * メカがレベルアップされ、教える方も勉強しなくてはならなくなってきた。研修生は若い人が多くなってきているので教え方が難しく、教える方も勉強しなくてはならなくなってきた。女子の研修生が多くなってきた(延べ人数で女子500人/男子20000人)(企業D, 構造, 20年)
- * 昔はメカニズム一本の指導でよかったが、最近はエアバック、電子部品等がどんどん入ってきて、指導員の専門化が進んできた。教える内容の専門性が高くなっているため、指導員も分かれざるをえない。(企業D, 研究, 18年)
- * 若い人達の考え方が変わってきており、その意識に合わせなければならない。若い人達に競争心、真剣さが無い。専門的な知識、技術は絶対必要なものという意識があったが、そうでないものに変化してきている。(企業D, 構造, 15年)

●今後の業務拡大の方向

- * ベテランの技術アジャスターを対象とした、より専門性の高い上級レベルの研修になっていくであろう。基本的な研修は、自研でなくてもできる方向になってゆく。自研は中堅からベテランへシフトするだろう。(企業D, 研究, 18年)
- * 技術革新に追われていくのではないか。業界にモノサシを提供しているため、業界の技術レベルよりは上になければならない。そのようにレベルアップしていく必要がある。(企業D, 研究, 15年)
- * 以前は技術アジャスターは、機械に対する専門技術を持っていたが、いまは違う。若年化し知識がな

く、基本部分がなくなっている。技術アジャスタの技術レベルは低下、車の技術力はアップしている。会社の業務が多様化してきている。受講が義務化されて、意欲が低下してきている。（企業D, 研修, 1年）

*座学（知識研修）は通信教育化し、本校では実務（実習）のみの教育に変化していくであろう。（企業D, 研修, 4年）

*研修の内容がより専門性が高くなっていく。（企業D, 造形, 17年）

*現在は受講生が多くなり過ぎている。教育内容のレベルアップにより、選ばれた人が来るようになると思う。指導員の専門性がさらに高くなり、勉強が必要になってくる。（企業D, 構造, 20年）

*会社では、見積もり業務はコンピュータ化している。機械部品の電子製品化がさらに進み、指導内容の専門性がさらにたかくなり、そうした教育が必要となってくる。部品単体で診断できる技術が必要になってくる。（企業D, 構造, 15年）

*機械がさらにエレクトロニクス化され高度なものになってくる。機械の設計の部分まで踏み込んだ研究、研修が必要となってくるであろう。（企業D, 研修, 1年）

●仮説に対する意見

仮説① 業務は多様化、複雑化している。

*ツール、マニュアル等も整備が進み、対応出来るようになってきている。（企業D）

仮説③ 教授技術は、より幅の広い方にシフトしている。

*かならずしもその通りではない。義務研修化されており、担当科目により異なる。（企業D）

仮説⑤ 業務として基礎的なものが継続的にある。

*基礎的な教育は絶対必要である。（企業D）

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている。

*技術的な研修会、交流会はない。（企業D）

企業内教育施設E

●10年間の指導員業務の変化

*ガラス研磨関係が少なくなってきた。（企業E, 管理職, 8年）

*レンズ加工が2極化した。量産レンズ、高精度レンズの両極に分かれた。ガラス加工のニーズは減少しているが技能の継承は不可欠。研修生の人数は減少しているが継続して研修を続けている。

（企業E, 研磨, 21年）

*量産カメラの主体は海外へ、量産レンズもマレーシアに移管した。従って簡単な仕事は海外へ、難しい仕事は国内でやるようになってきた。ただし基本技術*技能は残し、研修所でも研修コースとして残す。また、会社の方針はロボット*自動化を推進。海外での職場管理技術研修が多くなる。

（企業E, 管理職, 8年）

*今までの研修は昔のコースを繰り返していれば良かったが、今は自分に与えられた目標にチャレンジし、職場ニーズに応じたものを創って自分自身の技能習得型に変遷してきた。従って、今後は指導員は教え方のテクニックについて考える必要を生じてきた。技術面についてもハイテクに走りすぎている傾向が強いが、ローテク（基礎）も必要である。（企業E, 検定, 8年）

*10年前頃から徐々に職場に対応したニーズの研修体系が変わってきた。例えば機械加工について

は百分の1, 千分の1の精度から一万分の1クラスの精度に変わってきた。なお, 現在は基礎研修1/4, 高レベル3/4の割合の研修カリキュラムである。(企業E, 機械, 4年)

- * 10年前は高卒1年で電気, 機械, ガラスの3コースだけで, 毎年同じ課題で研修を行っていたが, 現在は機械加工, モールド, 保全, レンズ, ソフト, 電子など8コースがあり, 研修生を担当しながら一般社員研修コースを受け持つなど複数の研修を担当している。究極の目標としては1人で10コース対応である。このような背景から, 指導員も研修生と共に考えるケースが出てきた。また, 仕様を提示し, 研修生に計画させ, 結果を出させる研修を積極的に行い, Q, C, Dの必要性をその中から植え付けている。生活指導についてはかなり厳しく指導している。今は生活面の指導も含めて何分野もわかっていないと出来なくなっている。(企業E, 電気電子, 10年)
- * 3年前に10コース/人をやろうとしていた。指導員にもやる気と自己啓発が大切で, 仕事のできる指導員にコース担当が集中しないように努めている。(企業E, 管理職, 8年)
- * 研修生については相互に教え合うようにしている(相互啓発)。(企業E, 機械, 4年)
- * 問題解決力を教える。(ここでは学科だけでは現場で即役立つことはあり得ないという観点からである)。(企業E, 管理職, 8年)
- * これまでは学科, 実技の研修, 生活指導について行ってきたが, 現在は特に実技のうちの応用技術にウエイトをおいている。10年前のカリキュラムでは学科が機械422時間, 電気558時間, ガラス456時間で実技は1305時間, 1240時間, 1280時間だった。今は課題やコースによって座学が違われ, フォロー程度の座学であり, 実技の中で座学を扱うので学科が何時間と算出することはできない。(企業E, 研磨, 21年)

●今後の業務拡大の方向

- * 映像技術によって在宅研修が多くなるのではないかと。集合研修が減少してくると思う。新しい技術として無公害, ISO9000の対応, 障害者の研修, 高齢者の研修, 余暇活動への対応が取り入れられるのではないかと。また, 海外よりの受け入れ研修を縮小する反面, 海外へ指導員を派遣しての研修指導を行っているが更に海外のトレーナー養成や海外指導者教育を行う機会も多くなるであろう。協力会社の研修(一般社員並の研修, 技能検定など)が増加するだろう。(企業E, 管理職, 8年)
- * 管理技術についての研修は研修所外の研修センターででき, 現在すでに実施している。(企業E, 検定, 8年)
- * 50才研修を展開。元気を出させる研修も考える。職種転換で元気がなくなることを生産技能具のための研修を考える。(企業E, 管理職, 8年)
- * 市販されているパソコン, ワープロなどを教えてきたが, 今後はマルチメディア, ネットワーク関連などが必要となってくる。会社としてトータルでコンピュータ関係について教える方針である。(企業E, 情報, 8年)
- * 国内で何が残るかということ, 開発部門が残るだろう。国内の技術の空洞化が進んでくると製品の開発が増える。従って開発技術者にしても加工方法について, どうやればコストが安くできるかわからない人が開発をすることが多くなる。コストダウンのための研修が必要になる。開発設計者のために必要な基礎的な研修ということになる。(企業E, 機械, 4年)
- * 他社に負けないインストラクターのレベルが必要だ。そのためには好奇心を旺盛に持つことが大事だ。開発あたりとコンタクトしてラインに流れる前に先取りしての研修を行いたい。海外インストラクターをつくれるかどうかについてはさらにやる必要があるだろう。そのためには語学が必要に

なることは当然であり、その研修も前向きに一考を要す。(企業E, 検定, 8年)

- * 技術的な仕事が増える。国家技能検定が会社にそぐわない場合、社内の技能検定を随時立ち上げる必要がある。海外の研修を担当するとき、製品の出来るプロセスを教える研修が必要になるだろう。受講者を如何にやる気にさせるかという勉強も必要になる。(企業E, 電気電子, 10年)
- * 海外での教え方としては絵でやるとか、視覚や数式で工夫する。基礎を教えて他は教えないやり方も良い。(企業E, 管理職, 8年)
- * パソコンについては学校教育だけではムリなので企業でも全員に対してのメイン研修になりつつあるのではないか。従って当然、指導員の負荷が増える。技術的な負荷以外の負荷(例えば教材管理や事務処理などの間接業務)をパソコンによって解決する必要がある。(企業E, 情報, 8年)

● 仮説に対する意見

仮説② 対社会的な交渉が求められている

- * 海外への交渉力を深めていくことになろう。(企業E)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

- * 能力開発のプロの色彩が強くなる。(企業E)

仮説⑤ 業務として基礎的なものが継続的にある

- * 基礎は常に必要である。(企業E)

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

- * 指導員毎の特徴を捉えて実施内容を変化させている。(企業E)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

- * 少ないところも多いところがあるので増やそうとしている。(企業E)
- * お互いの能力開発をさせるよう他のコースを受講させている。(企業E)
- * 新人インストラクターが知りたいことをリストアップさせて、これを中心に育てようとしている。(企業E)

企業内教育施設F

● 10年間の指導員業務の変化

- * 技術的に1つできれば(仕上げ)良かったが、多能的なものが求められている。(仕上げ, 加工) 年休取得, 残業取得のため代行できる人が必要だ。マルチ的内容を指導できる指導員が求められるようになった。4~5年目から外部依存から内部指導体制に移行している。(企業F, 機械, 12年)
- * 金属加工からメンテナンスになった。技能検定の指導もするようになった。外からのコースを受けようになったからだ。創立6年目より、一般社員に対して安全教育を担当するようになった。(企業F, 保全, 8年)
- * 技能検定と安全教育の計画立案はそれぞれ人材開発と安全課がしている。場所と講師の提供を外部からの要望に応じてしてきた。もちろん、訓練生については全部施設内で企画からしている。(企業F, 機械, 12年)
- * 機械保全の新コースを作った。これは、担当指導員が社内を見てカリキュラム等を検討し、上司に確認して決定した。他の分野との結合も考えている。例えば電気関係。(企業F, 保全, 8年)
- * 本校の電気関係の強化が図られた。従来、電子関係は、社外から講師を依頼した。7年目から内部

講師化がされた。赴任1年目に、職場を歩いて、電気コースの内容を調べた。そして、電気系のコースの拡大をしてきた。本校修了生へのアンケートもとった。これからも変わっていくだろう。訓練生は40人から100人に増加した。指導員も増員され、特に若い指導員が増えた。新人の指導員の養成は大変だ。(企業F, 電気電子, 6年)

- * 指導員の数が増えたが、訓練生が増えたので、きめ細かい指導が難しい。(企業F, 機械, 12年)
- * 本校を卒業して1年間機械設計をし、そして電気の指導をするようになった。指導するようになって、電気に対する視野を広げた。しかし情報の収集が難しいと感じている。特に現場の技術を訓練技法に生かすのが難しい。(企業F, 電気電子, 3年)
- * 指導員として自分で勉強していく必要があるが、勉強できる時間の確保が難しくなっている。1人の指導員が連続1000時間も指導しなくてはならない。生徒への教え方も、訓練生の増加に伴って、指導員の増加で対応している。(企業F, 管理職, 2年)
- * 担当が変わるので、自分の経験以外の内容の指導をしなくてはいけなくなった。それにつれて、複数の内容を担当するようになった。(企業F, 保全, 3年)
- * 複数の内容を担当させるように、あえて行っている。特に若い人に対しては1人で多数の内容を習得することにより、現場に戻った時に新しい技術を身につけさせることによって役に立つようにとの配慮からだ。(企業F, 機械, 12年)
- * 現場と本校との間で定期的にローテーションをという考えがある。現場の変化も激しいので、ローテーションが必要だ。(企業F, 管理職, 2年)

●今後の業務拡大の方向

- * 12年目を迎えた本校の将来を考えると、現場に合った訓練がより重要になるだろう。現場のニーズに答えることが大事だ。配属先の職場にあった訓練をしなければならない。また、指導員の再教育も事業部との連携で進める必要がある。指導員業務の効率化をして、時間作りをし、指導員の業務内容の見直しをする必要がある。(企業F, 管理職, 1年)
- * 能力開発促進法の自由度をフルに活用する必要があるだろう。(企業F, 管理職, 2年)
- * 職場のニーズは以前より、大なり小なりやってきた。悩みの問題は、若い訓練生との意識のズレだ。訓練生の増員で個別対応が難しくなっているが、世代差のギャップを埋める人間教育や生活指導面が課題である。(企業F, 機械, 12年)
- * この3年間でも生徒への感覚が変わってきている。1年1年での変化は驚きである。しかし、気持ちが変わらないということではない。(企業F, 電気電子, 3年)
- * どのように生活指導の対応をすればよいか悩んでいる。(企業F, 機械, 12年)
- * エレクトロニクスの変化に追いつけない。変化への対応への方法のような基礎的なもの(例えば電子回路など)が重要になるだろう。世代のギャップの問題もあるが、会社として必要な人材像の検討が必要だ。(企業F, 電気電子, 6年)
- * 職場のニーズをアンケートで調査すると、きれいごとになる。日常の職場での対話(ヒアリング)では、常識を持ち合わせた人(あいさつ、「ほうれんそう」のできる人)、「良識ある人間」という要素を忘れずにと声を聞く。(企業F, 機械, 12年)

●仮説に対する意見

仮説② 対社会的な交渉が求められている

- * 一部の人に限られる。全指導員に求められるものではない。企画、教務関係者には必要だ。社内的には、安全や人材開発室などの職場との対応が必要になってきている。(企業F)

*企画，教務関係者でなく，だんだん広がっていくだろう。（企業F）

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

*心の問題を扱う要素が大となってくるのではないか。心理学的要素が能力開発専門性にとって重要になるだろう。（企業F）