

調査研究報告書

調査研究報告書は昭和37年度に中央職業訓練所から刊行され、第44号（昭和54年）刊行以降休刊をしていたが、昭和63年に第45号が復刊している。

現在は、開発研究部における各研究テーマがまとまった段階で研究成果を公表し、職業能力開発関係機関に対し周知・啓蒙・普及を図るための刊行物である。

また、研究成果を公表することによって得られる助言等を今後の研究に役立てていこうとするものである。

〈調査研究報告書No.65〉

タイトル：システムユニット訓練教材のあり方

発行：1994年3月（研修研究センター）

概 要

システム・ユニット対応教材が、従来からある知識・技能積み重ねの教科型教材やモジュール訓練対応教材と異なる点は、職務に必要な要素のみを集中して学べることにある。「短時間で必要なことを」を主眼として、短時間において習得した知識・技能を再就職に結びつけるべく、地域産業界に直結した内容の訓練を効率よく実施することが出来る教材が必要となっている。

この訓練方式の現在の対象受講者としては、再就職を希望する離転職者ということから、能力、経験等の点で非常に幅広い層となっている。理解度の異なる訓練生の指導においては、その特性等から個別的な指導法が重要であるので、使用教材は指導結果の成否をきめる大きな要因になりがちである。

本報告書は、この訓練方式で最適な訓練効果をあげるためには、どのような点に留意しながら教材開発にあたる必要があるか等を提示したものである。

目 次

| | |
|--|----|
| 第1章 システムユニット訓練教材の現状と分析 | |
| 1 教材開発体制の現状 | 1 |
| 2 教材使用状況 | 3 |
| 3 教材開発に関する職業能力開発施設の意見・要望 | 4 |
| 4 開発の問題点 | 5 |
| 第2章 システム・ユニット教材のあり方 | |
| 1 教材の具備すべき要件 | 8 |
| 2 システムユニット訓練教材の要件 | 9 |
| (1)モジュール訓練のあらまし | 9 |
| (2)システムユニット教材の要件を規定するもの | 21 |
| 3 教材の構成 | 25 |
| (1)教材の種類と特徴 | 25 |
| (2)教材の構成 | 29 |
| 4 実学一体の教材について | 33 |
| (1)実技と学科との有機的な結びつけについて | 33 |
| (2)教材の組合わせた活用について | 34 |
| 5 補助教材と補講用教材について | 34 |
| 6 市販教材の活用について | 37 |
| 第3章 システムユニットの今後の教材開発の進め方 | |
| 1 教材開発体制の整備にむけて | 38 |
| (1)各能力開発施設での開発体制 | 38 |
| (2)プロジェクト方式による教材開発体制 | 39 |
| (3)中央レベルでの教材開発体制（作業小部会方式による開発） | 40 |
| 2 教材作成の今後の方向について | 40 |
| 3 能開セミナーの教材との連携について | 42 |
| (1)システムユニットモデル集と能開セミナーカリキュラムモデルとの整合性について | 42 |
| (2)時間数と内容 | 43 |
| 4 システム・ユニット教材作成上の留意点について | 43 |
| 付 資料 | |
| 教材開発に関する聞き取り調査報告1～5 | 45 |
| アンケート調査集約表 | 55 |

〈調査研究報告書No.66〉

タイトル：「異文化民族の教育訓練に関する調査・研究」

発行：1994年3月（研修研究センター）

概 要

職業能力開発促進法の一部改正に伴い、外国人研修生等に対しても職業訓練に準ずる訓練を行うことができることが明確にされたことから、新たに創設された「外国人技能実習制度」を利用し、外国人研修生を受け入れる企業が一層増加するものと予想され、統一的・体系的な観点から異文化理解のための体制整備が強く要望されている。

そこで、これらに対応する一環として、進出企業や研修担当者等に対し異文化民族の教育訓練に関する情報を適時、的確に提供することにより効果的、効率的な技能移転に資することを目的とし、調査・研究を行い、この調査・研究結果〔訪問によるニーズ調査、海外派遣（経験）者に対する調査（現地実態調査）、資料・文献等収集及びリスト、異文化トレーニングマニュアル〕を、取りまとめた。

目 次

はじめに

| | |
|---|----|
| 第一章 訪問による「ニーズ調査」について | 1 |
| 第一節 研修担当者、生活指導員両方についての調査 | 1 |
| 1. 情報収集の難易度 | 1 |
| (1) 研修生送り出し国の一般情報 | 2 |
| (2) 研修生送り出し国の人材育成情報 | 5 |
| (3) その他の情報 | 6 |
| 2. 情報の入手先 | 7 |
| 3. 情報の有効度合 | 21 |
| (1) 研修生送り出し国の一般情報 | 21 |
| (2) 研修生送り出し国の人材育成情報 | 25 |
| (3) その他の情報 | 25 |
| 第二節 研修担当者のみへの調査 | 26 |
| 1. 研修を計画・実施する上で必要な情報、現在不足している情報 | 27 |
| 2. 研修実施中の問題（トラブル）の予知と発生について | 32 |
| 第三節 生活指導員のみへの調査 | 36 |
| 1. 生活指導員として知っておかねばならない情報（事柄） | 37 |
| 2. 研修生が日本で生活してゆく上で、理解してもらわなければならない情報（事柄） | 39 |
| 3. 研修生の研修時間外での問題（トラブル）の予知と発生について | 42 |
| 第二章 海外派遣（経験）者に対する調査（現地実態調査）について | 45 |
| 第一節 概論編 | 45 |
| 1. 中国 | 45 |
| (1) 派遣先国の一般情報 | 45 |
| (2) 派遣先国の人材育成情報 | 47 |
| (3) 派遣先国の労働事情情報 | 48 |
| (4) 派遣国で技術供与（移転）を実施した上での、現地訓練生に関する具体的体験情報 | 48 |
| (5) 派遣国で生活上知っておかねばならない情報（事柄） | 50 |
| (6) その他 | 52 |
| 2. フィリピン | 52 |
| (1) 派遣先国の一般情報 | 52 |
| (2) 派遣先国の人材育成情報 | 54 |
| (3) 派遣先国の労働事情情報 | 54 |
| (4) 派遣国で技術供与（移転）を実施した上での、現地訓練生に関する具体的体験情報 | 55 |
| (5) 派遣国で生活上知っておかねばならない情報（事柄） | 57 |
| (6) その他 | 59 |

| | |
|---|-----|
| 3. タイ | 60 |
| (1) 派遣先国の一般情報 | 60 |
| (2) 派遣先国の人材育成情報 | 61 |
| (3) 派遣先国の労働事情情報 | 62 |
| (4) 派遣国で技術供与（移転）を実施した上での、現地訓練生に関する具体的体験情報 | 62 |
| (5) 派遣国で生活上知っておかなければならない情報（事柄） | 65 |
| (6) その他 | 67 |
| 4. インドネシア | 68 |
| (1) 派遣先国の一般情報 | 68 |
| (2) 派遣先国の人材育成情報 | 70 |
| (3) 派遣先国の労働事情情報 | 70 |
| (4) 派遣国で技術供与（移転）を実施した上での、現地訓練生に関する具体的体験情報 | 71 |
| (5) 派遣国で生活上知っておかなければならない情報（事柄） | 73 |
| (6) その他 | 75 |
| 5. ブラジル | 76 |
| (1) 派遣先国の一般情報 | 76 |
| (2) 派遣先国の人材育成情報 | 77 |
| (3) 派遣先国の労働事情情報 | 78 |
| (4) 派遣国で技術供与（移転）を実施した上での、現地訓練生に関する具体的体験情報 | 79 |
| (5) 派遣国で生活上知っておかなければならない情報（事柄） | 81 |
| (6) その他 | 84 |
| 第二節 詳細編 | 84 |
| 1. マレーシア | 84 |
| (1) 派遣先国の一般情報 | 84 |
| (2) 派遣先国の人材育成情報 | 88 |
| (3) 派遣先国の労働事情情報 | 92 |
| (4) 派遣国で技術供与（移転）を実施した上での、現地訓練生に関する具体的体験情報 | 95 |
| (5) 派遣国で生活上知っておかなければならない情報（事柄） | 101 |
| (6) その他 | 108 |
| 第三章 資料・文献等リスト（総括表）の作成及び個別データの加工並びに収納について | 110 |
| 第一節 資料・文献リスト（総括表）の作成及び個別データの加工並びに収納について | 110 |
| 1. 資料・文献リスト（総括表）の作成 | 110 |
| 2. 個別データの加工 | 113 |
| 3. 資料・文献リスト（総括表）及び個別データの収納 | 113 |
| 第二節 資料・文献（教科書）リストの作成及び個別データの加工並びに収納について | 115 |
| 1. 資料・文献リスト（総括表）の作成 | 115 |
| 2. 個別データの加工 | 126 |
| 3. 資料・文献リスト（総括表）及び個別データの収納 | 126 |
| 第四章 異文化トレーニングマニュアルについて | 128 |
| おわりに（提言を含む） | 129 |
| 資料 | |
| アンケート調査票 | 131 |
| 海外派遣（経験）者に対する調査（現地実態調査）票 | 140 |

〈調査研究報告書№67〉

タイトル：パソコン通信(UITnet)による教材開発の試み

—グループウェアによる職業訓練用教材開発を目指して—

発行：1994年3月(研修研究センター)

概 要

職業人に要求される職業能力は、近年の技術革新の進展にともなう職務変化に逐次対応することが求められている。この変化に対応できる基礎能力を得るため、あるいは変化に円滑に対応するため職業能力開発に大きな期待が寄せられつつある。

この期待に応えるためには、優良な教材の迅速な確保が必要となる。しかし、職業能力開発のため設置される訓練コースの種類は極めて多く、これに適する認定教科書、市版図書等の既製教材を確保することは困難な状況となっている。

このため、自作教材により訓練を実施するケースが次第に多くなってきているが、教材を1から作成することは容易なことではない。そこで、平成4年度に行った職業訓練用教材データベース調査研究を基に、本年度は優良な教材をできるだけ短時間で作成するための支援ができるようなシステムの開発を目的として、「システム検討委員会」、「入力データ作成委員会」、「グループウェアによる教材作成委員会」を設置し検討してきたが、このうち、「グループウェアによる教材作成委員会」における検討成果を本報告書にまとめた。

目 次

| | |
|--------------------------|----|
| I. 研究のあらまし | 1 |
| 1. 研究目的 | 1 |
| 2. 報告の要約 | 1 |
| II. グループウェアの概要 | 3 |
| 1. グループウェアとは | 3 |
| 2. グループウェアの実現例 | 5 |
| III. 研究用システム | 9 |
| 1. システムの概要 | 9 |
| 2. UITnetの具体的使用領域 | 10 |
| IV. 試行結果について | 13 |
| 1. UITnetの利用実態 | 13 |
| 2. 利用実態から見る教材開発の手順 | 15 |
| 3. 教材作成にかかるパソコン通信の費用 | 17 |
| 4. 利用実態から見るシステムの問題点 | 19 |
| V. 既存システムの使用の工夫 | 21 |
| 1. フェイスマークの活用 | 21 |
| 2. 委員会への着席を促す工夫 | 23 |
| 3. バイナリファイルを送信する工夫 | 25 |
| 4. 委員各自の環境の工夫 | 27 |
| VI. まとめと今後の課題 | 28 |
| 付. 教材資料 | |
| 1. パソコンワープロ「一太郎Ver. 5」教材 | |
| 2. 油圧技術1 教材 | |

〈調査研究報告書No.68〉

タイトル：生産自動化のシステム制御に関する向上訓練コース開発

－新しい表現法（SFC）による制御コース－

発行：1993年3月（研修研究センター）

概要

近年のME技術の進展は生産現場における自動化を急速に普及させている。これに伴って、中小企業を中心に、公共職業訓練施設における生産自動化関連の向上訓練コースに対する企業側の期待も高まる一方である。特に最近では、自動化システムの操作・保全技能からさらに一歩進んで、制御設計・製作を可能とする技術力を養う向上訓練コースに対し、高い関心がもたれている。

研修研究センターでは、昭和63年以来、メカトロや生産自動化システムなど、生産現場の先端を担う要員養成のための向上訓練コースの開発研究に取り組んできたところであるが、平成4年度からは、前述のような企業ニーズの動向を踏まえ、生産自動化のシステム制御の技術領域を取りあげた新しいコース開発の研究を行うこととした。この研究は、埼玉技能開発センターとの共同研究として、特別研究プロジェクト「生産自動化のシステム制御に関する向上訓練コース開発」（研究期間2年）を発足させ、地域産業のニーズ及び訓練現場の実状に即した新規コースの開発を試みた。

本報告書は、初年度にあたる平成4年度の研究成果を取りまとめたものであるが、企業ニーズの調査分析とこれによる開発コースの方向付け、自動化システムの制御設計に関するコース開発、特にSFC法による制御コースの開発に至るまでの検討経過を具体的に紹介している。このため、各地の訓練現場において、この種の新技术や先端技術のコース開発の方法論や開発手続き等に関心を持たれる方々にとって参考になる点が多いと思われる。

目次

| | |
|--------------------------|----|
| I 問題意識とプロジェクトの概要 | |
| 1 問題意識 | 3 |
| 2 プロジェクトの概要と経過 | 5 |
| II 地域の教育訓練ニーズの調査 | |
| 1 企業の生産自動化に関するアンケート調査 | 8 |
| 2 SFCに関する企業の関心－企業訪問調査より－ | 21 |
| III 開発コースの方向付け | |
| 1 自動化システムの制御設計と新しい表現法 | 28 |
| 2 コース案の概要 | 32 |
| IV まとめと今後の課題 | 35 |
| 資料 | |
| 1 企業訪問調査報告 | 37 |
| 2 アンケート調査票 | 53 |
| 3 雇用促進事業団訓練施設における関連コース一覧 | 59 |

〈調査研究報告書№ 69〉

タイトル：高年齢ホワイトカラーの職域拡大のためのコンピュータ訓練システムの開発

－入力・表示装置部会報告－

発行：1994年3月（研修研究センター）

概要

今日の日本において、情報処理技術を中心とした技術革新は産業のあらゆる分野に及んでおり、生産現場のみならず事務、販売、管理等の職場も、コンピュータやコンピュータを応用した機器の導入等によるOA化が進んでいる。

今後、いわゆるホワイトカラー労働者も、コンピュータに関する基礎的な知識及び利用技能なしには、その職業能力や職業経験を十分に発揮することが困難な時代になりつつある。労働力不足基調時代の到来を前に、貴重な経験技能を持つ高年齢労働者を引き続き雇用し、その豊富な知識とノウハウを活用していくことは国及び企業にとって重要な課題である。

しかし、高年齢者の場合、一般的に新しい技術への適応力が弱く、とりわけコンピュータ関連の知識・技能の習得は容易でないことが多いので、近年の職務変化にどうしても取り残されがちである。ホワイトカラー労働者の場合もその例外ではなく、高年齢化に伴って就業可能な職域が次第に狭められる傾向が強まっている。

このような社会環境の中で、高年齢ホワイトカラー労働者の職務適応及び職域拡大を図る対策の1つとして、コンピュータ・アレルギー等、高年齢者に特有な訓練特性に配慮した、コンピュータ利用技能の付与の為に効果的な訓練システムを平成5年度から5年計画により開発研究を行うこととした。平成5年度においては、高年齢ホワイトカラーの特性を把握し、その特性をもとに高年齢者のコンピュータ訓練にふさわしい入力装置、表示装置、訓練支援ソフト及びCAIを開発することを目的として、①調査部会 ②入力・表示装置開発部会 ③訓練支援ソフト開発部会

④CAI開発部会の4作業部会を設置して、それぞれの分担のもとに訓練システムの開発をすすめてきた。本報告書はそのうちの入力・表示装置に関する部会での検討経過及びその成果物を紹介するものである。

目次

| | | |
|-----|--------------------------------|----|
| I | はじめに | 1 |
| II | 入力・表示装置の変遷 | 2 |
| 1 | パーソナル・コンピュータ用キーボードの変遷 | 3 |
| (1) | キーの種類・数/レイアウト | 3 |
| (2) | キーの形状/感触 | 3 |
| 2 | ユーザーから見たパーソナル・コンピュータ用ディスプレイの変遷 | 4 |
| (1) | CRTディスプレイの場合 | 4 |
| (2) | フラットパネルディスプレイ(FPD)の動向 | 5 |
| III | 入力・表示装置開発部会検討事項 | 7 |
| 1 | 訓練システムの検討要件 | 7 |
| (1) | 高年齢者特性の扱い方 | 7 |
| (2) | 開発訓練システムの位置づけ | 7 |
| (3) | 研究・開発全般に関連する事項 | 9 |
| 2 | 従来の入力・表示装置の問題点 | 9 |
| (1) | 入力装置 | 9 |
| (2) | 表示装置 | 11 |
| 3 | 高年齢ホワイトカラーが使用する際の要件 | 11 |
| (1) | 視覚特性 | 11 |
| (2) | 運動感覚特性 | 12 |
| (3) | 記憶、思考特性 | 12 |
| (4) | 情緒、動機付け特性 | 13 |
| 4 | 情報処理機器アクセシビリティ指針 | 13 |
| (1) | 目的 | 14 |

| | |
|--|----|
| (2) 対象機器 | 14 |
| (3) 基本方針 | 14 |
| (4) 概要 | 14 |
| 5 高齢者のコンピュータアクセシビリティ改善機器例 | 15 |
| (1) Access DOS | 15 |
| (2) キーガード | 15 |
| (3) FMTALK II | 15 |
| (4) FMBRAILLE | 15 |
| (5) 奈良コード | 15 |
| 6 本作業部会における開発方針 | 15 |
| 7 キーボードカバーの検討（カバーの枚数、使用方法、キーボード配列案） | 16 |
| (1) キーボード配列 | 16 |
| (2) 漢字入力方法 | 16 |
| (3) 対象とする機種 | 16 |
| (4) キーボードカバーの種類 | 17 |
| 8 キーボードカバーからマスクボードへ | 18 |
| 9 キーボード操作訓練のソフトウェアについて | 18 |
| 10 まとめ | 18 |
| IV マスクボードの試行結果 | 21 |
| 1 マスクボードの概要と操作法 | 21 |
| (1) マスクボードの概要 | 21 |
| (2) マスクボードの操作法 | 23 |
| 2 試行方法と試行結果について | 27 |
| (1) 東京都立大塚高齢者高等職業技術専門学校における試行結果 | 27 |
| (2) 八幡職業能力開発促進センターにおける試行結果 | 30 |
| 3 問題点と改良案 | 37 |
| (1) 東京都立大塚高齢者高等職業技術専門学校の試行結果による問題点と改良案 | 37 |
| (2) 八幡職業能力開発促進センターでの試行結果による問題点と改良案 | 38 |
| V 進化するコンピュータ | 40 |
| 1 コンピュータの出現 | 40 |
| 2 トランジスタからICへ（第2世代、第3世代） | 40 |
| 3 ICからLSIへ（第3.5世代） | 41 |
| 4 超LSIへ（第4世代） | 41 |
| 5 並列コンピュータと高性能EWSへの二極分化へ | 42 |

〈調査研究報告書No.70〉

タイトル：高齢者ホワイトカラー用コンピュータ訓練システムの開発

－訓練支援ソフト開発部会調査研究報告書－

発行：1994年3月（研修研究センター）

概 要

本報告書は訓練支援ソフト開発に関する部会での検討経過及びその成果物を紹介するものである。

目 次

| | |
|---------------------------|---|
| はじめに | 1 |
| I. 訓練支援ソフト開発部会の位置付け | 3 |
| 1. 研究テーマ | 3 |
| 2. 研究成果（5年度） | 3 |

| | |
|----------------------------------|----|
| 3. 調査開発作業部会 | 3 |
| (1) 部会の種類、主な討議事項 | 3 |
| ① 調査部会 | 3 |
| ② 入力・表示装置開発部会 | 3 |
| ③ 訓練支援ソフト開発部会 | 3 |
| ④ C A I 開発部会 | 3 |
| (2) 今年度開発予定C A I 教材 | 3 |
| (3) 具体的なイメージ | 4 |
| 4. 開発体制 | 4 |
| II. 訓練支援ソフトとは | 5 |
| 1. 実習訓練支援ソフト（補助教材） | 5 |
| 2. C A I 支援ソフト（訓練教材開発・運用支援） | 5 |
| (1) 教材作成支援ソフト | 6 |
| (2) 訓練実行支援ソフト | 6 |
| (3) 運用管理支援ソフト | 6 |
| III. 共通前提条件 | 7 |
| 1. 合同会議での確認事項 | 7 |
| 2. 前提条件のその後の議論 | 7 |
| (1) 入力・表示装置開発部会の簡易キーボード対応について | 8 |
| (2) O SはD O S版も必要？ | 8 |
| (3) C D-R O Mの使い方 | 8 |
| (4) オーサリングソフトについて | 8 |
| IV. 訓練支援ソフトの設計 | 9 |
| 1. 実習訓練の目的 | 9 |
| 2. C A I 教材との組合せ方 | 9 |
| 3. 訓練支援ソフトの開発（調達）方法 | 10 |
| (1) 実習訓練支援ソフトの開発についての、必要条件の主なものは | 10 |
| (2) 今まで検討対象となった調達方法は | 10 |
| 4. 訓練システムの機能検討と概念仕様の作成 | 11 |
| (1) 訓練システムの位置づけ | 11 |
| (2) 訓練システムに必要な機能の検討 | 12 |
| ① 教育の段階に応じたキーボード入力情報の制御 | 12 |
| ② 機能を限定・縮小した訓練システムの構築 | 12 |
| ③ 教育ソフトからの自由な呼び出しと単独の利用 | 12 |
| (3) ソフトウェア／ハードウェアでの実現への検討 | 12 |
| ① ソフトウェアによる構築 | 12 |
| ② ハードウェアによる構築 | 13 |
| (4) 概念仕様書の作成 | 13 |
| (5) 発注仕様書の作成 | 13 |
| V. その他 | 13 |
| 1. 訓練支援ソフト開発部会開催記録 | 13 |
| 資料1 プロジェクトの概要 | 14 |
| 研究テーマ、研究期間、背景、目的、内容、研究の概要、研究の特色 | 14 |
| 研究計画（平成5年度～平成9年度） | 15 |
| 研究の流れ図 | 17 |
| 資料2 C A I 教材開発手順（例） | 18 |
| 企画、概要設計、基本設計、詳細設計、作成 | 18 |
| 資料3 C A I 訓練運用サイクル | 19 |
| 資料4 合同会議議事録 | 20 |
| 資料5 流通商品例（U社の例） | 22 |
| 資料6 概念仕様書 ワープロ | 23 |

| | | |
|------|-----------------|----|
| 資料7 | 概念仕様書 表計算 | 26 |
| 資料8 | 概念仕様書 入力制御・ソフト | 29 |
| 資料9 | ワープロソフトの機能詳細 | 32 |
| 資料10 | ワープロソフトの仕様の条件 | 33 |
| 資料11 | 表計算ソフトの機能詳細 | 34 |
| 資料12 | 表計算ソフトの仕様の条件 | 35 |
| 資料13 | 訓練支援ソフト開発部会開催記録 | 36 |
| 索引 | | 38 |

〈調査研究報告書No.71〉

タイトル：高年齢ホワイトカラーの職域拡大のためのコンピュータ訓練システムの開発
－CAI開発部会報告－

発行：1994年3月（研修研究センター）

概 要

本報告書は、CAIに関する部会での検討経過及びその成果を紹介するものである。

目 次

| | | |
|-------|--------------------------------|----|
| I. | はじめに | 1 |
| II. | メディアを利用した学習における高年齢ホワイトカラーの特性 | 2 |
| 1. | ホワイトカラー労働者と職域考察 | 2 |
| 2. | ホワイトカラー労働者の業務 | 2 |
| 3. | ホワイトカラー労働者の職域改革 | 4 |
| 4. | 高年齢ホワイトカラー労働者の職域 | 4 |
| 5. | 高年齢ホワイトカラー労働者の特性と新職域開拓の条件 | 4 |
| 6. | 高年齢ホワイトカラー労働者の新職域開拓とCAIによる能力開発 | 5 |
| III. | 高年齢者パソコン学習と受講後のCAI開発に連携した主な感想 | 6 |
| 1. | パソコンによるロータス1-2-3の使用法の学習 | 6 |
| 2. | パソコン型CAIおよびマルチメディア型のCAIによる学習 | 7 |
| IV. | CAI形態と適合システム及び授業形態との適合性 | 13 |
| V. | CAI教材製作の基本方針 | 14 |
| 1. | 構成 | 15 |
| 2. | CRT画面 | 15 |
| 3. | 動画及び音声 | 16 |
| 4. | その他の留意事項 | 16 |
| VI. | CAI教材別製作の基本方針 | 17 |
| 1. | はじめての方のパソコン入門（パソコン基礎学習CAI教材） | 17 |
| 2. | はじめての方のパソコンワープロ（文書作成用CAI教材） | 18 |
| 3. | はじめての方のパソコンによる表計算（表計算用CAI教材） | 19 |
| VII. | CAIコースウェア製作企画書及びコースアウトライン | 20 |
| 1. | はじめての方のパソコン入門（パソコン基礎学習CAI教材） | 21 |
| 2. | はじめての方のパソコンワープロ（文書作成用CAI教材） | 31 |
| 3. | はじめての方のパソコンによる表計算（表計算用CAI教材） | 78 |
| VIII. | まとめ | 84 |

〈調査研究報告書No.72〉

タイトル：職業訓練指導員の業務に関する調査

－過去と現在と未来－

発行：1994年3月（研修研究センター）

概 要

近年、職業能力開発を巡る状況は、その対象が新規学卒者から在職者を中心とする多様な人々へ、その内容が定型的な工業的職種を中心とした基礎的職業訓練からホワイトカラー的職種を含む多様化、高度化した職業能力開発へと大きく変貌しているにもかかわらず、その実質的な担い手である指導員の業務については、昭和37年の「職業訓練指導員業務指針」の制定以降総合的な見直しが行われておらず、指導体制についても昭和33年以降、本質的な変更はなされていない状況である。

このため労働省からの要請により、能開大プロジェクト研究として全校体制による「指導体制のあり方研究会」を設置し平成5年度から3年間の計画で「職業能力開発の将来展望に対応した指導員の役割と効果的な指導体制のあり方」の研究に取りかかった。当研究は、技術革新の進展、産業構造の変化等による職業能力開発の将来展望と現状を踏まえたうえで、今後の公共及び民間の職業能力開発施設における指導員の役割及び指導体制をどのように考えて行けばよいのかについて提言を行い、適切かつ効果的な職業能力開発の実施に資することを目的としている。

研究の初年度にあたる本年度は、主として当研究を行っていくうえで必要な基礎的なデータ資料の収集を行うこととしたが、そのうち「職業訓練指導員の業務調査作業部会」（部会長 森和夫）が全国の公共および民間の職業能力開発施設を対象に実施した「職業訓練指導員の業務に関する実態調査及び分析」等の結果をまとめたものが本報告書である。

目 次

| | |
|------------------------------|----|
| 序 論 | 1 |
| 1. 問題の所在 | 1 |
| (1)職業訓練指導員の業務が抱える問題 | 1 |
| (2)職業訓練指導員の業務の範囲 | 12 |
| (3)本研究の目的 | 13 |
| (4)予想される指導員業務の変化（作業仮説） | 13 |
| 2. 調査目的と方法 | 14 |
| (1)調査目的 | 14 |
| (2)調査方法 | 14 |
| (3)調査対象 | 15 |
| (4)指導員の業務に関する質問紙調査 | 17 |
| (5)指導員の能力・資質に関するカード調査 | 18 |
| (6)指導員の業務動向に関するヒヤリング調査 | 18 |
| (7)調査結果の分析方法 | 19 |
| 第1章 指導員の業務に関する質問紙調査結果 | 20 |
| 1-1. 団立能力開発施設の指導員業務 | 20 |
| 1-2. 雇用促進センターの指導員業務 | 28 |
| 1-3. 都県立能力開発施設の指導員業務 | 34 |
| 1-4. 障害者能力開発施設の指導員業務 | 40 |
| 1-5. 企業内教育施設の指導員業務 | 46 |
| 1-6. 能力開発施設間の指導員業務の比較 | 52 |
| 1-7. 指導員の業務時間の構成 | 57 |
| 第2章 指導員に求められる能力資質に関する調査結果 | 60 |
| 2-1. 団立能力開発施設指導員に求められる能力・資質 | 60 |
| 2-2. 雇用促進センター指導員に求められる能力・資質 | 64 |
| 2-3. 都県立能力開発施設指導員に求められる能力・資質 | 66 |
| 2-4. 障害者能力開発施設指導員に求められる能力・資質 | 66 |

| | |
|---|-----|
| 2-5. 企業内教育施設指導員に求められる能力・資質 | 70 |
| 第3章 指導員の業務動向に関するヒヤリング調査結果 | 71 |
| 3-1. 団立能力開発施設の指導員業務 | 71 |
| 3-2. 雇用促進センターの指導員業務 | 74 |
| 3-3. 都県立能力開発施設の指導員業務 | 75 |
| 3-4. 障害者能力開発施設の指導員業務 | 77 |
| 3-5. 企業内教育施設の指導員業務 | 79 |
| 3-6. 団立能力開発施設指導員の「業務動向の仮説」に対する意見 | 82 |
| 3-7. 雇用促進センター指導員の「業務動向の仮説」に対する意見 | 84 |
| 3-8. 都県立能力開発施設指導員の「業務動向の仮説」に対する意見 | 85 |
| 3-9. 障害者能力開発施設指導員の「業務動向の仮説」に対する意見 | 87 |
| 3-10. 企業内教育施設指導員の「業務動向の仮説」に対する意見 | 88 |
| 第4章 考察と提言 | 90 |
| 4-1. 職業訓練指導員の業務の変化 | 90 |
| 4-2. 「指導員業務動向に関する仮説」の検証から導かれるもの | 94 |
| 4-3. 能力開発施設別の特徴と職業訓練指導員業務 | 94 |
| 4-4. 指導員訓練の課題と方向について | 96 |
| 付属資料 | 105 |
| 序論関係 | 105 |
| 第1章関係 | 113 |
| 第3章関係 | 175 |

〈調査研究報告書No.73〉

タイトル：職業訓練用教材開発支援システムの開発
—システム検討委員会報告—

発行：1994年3月（研修研究センター）

概要

職業人に要求される職業能力は、近年の技術革新の進展にともなう職務変化に逐次対応することが求められている。この変化に対応できる基礎能力を得るため、あるいは変化に円滑に対応するため職業能力開発に大きな期待が寄せられつつある。

この期待に応えるためには、優良な教材の迅速な確保が必要となる。しかし、職業能力開発のため必要とする訓練コースの種類は極めて多く、これに適する認定教科書、市版図書等の既成教材を確保することは困難な状況となっている。

このため、自作教材により訓練を実施するケースが次第に多くなってきているが、教材を作成することは容易なことではない。そこで、平成4年度に行った職業訓練用教材データベース調査研究を基に、本年度は優良な教材をできるだけ短時間で作成するための支援ができるようなシステムの開発に能開大として全校的にとりくむこととして、「システム検討委員会」、「入力データ作成委員会」、「グループウェアによる教材作成委員会」を設置し検討してきたが、このうち「システム検討委員会」における検討成果、すなわち支援システム本体が必要とする要素と構築手順等についてとりまとめたのが本報告書である。

目次

| | |
|-------------------------------------|---|
| 1. 職業訓練用教材開発支援システムの目的 | 1 |
| 2. 職業訓練用教材開発支援システムの具体的役割 | 2 |
| 3. 職業訓練用教材開発支援システムの内容に関するニーズ | 3 |
| (1)教材開発体制における教材作成に必要な情報収集について | 3 |
| (2)教材情報源として必要な教材の種類とその内容 | 4 |

| | |
|---|----|
| (3)職業訓練用教材開発支援システムを使用するための条件整備 | 8 |
| 4. 職業訓練用教材開発支援システムの具備すべき一般的機能 | 12 |
| (1)モデル教材 | 12 |
| (2)教材部品としての図形等 | 13 |
| (3)参考文献及び資料 | 13 |
| (4)教材の共同開発 | 13 |
| 5. 入力すべきデータ等の準備 | 14 |
| (1)全文型モデル教材の確保 | 14 |
| (2)J I S規格等教材部品の選定及び収集 | 14 |
| (3)参考文献情報 | 15 |
| 6. 利用促進のための機能 | 16 |
| (1)DBMS (Data Base Management System) | 16 |
| (2)検索等利用方法 | 16 |
| (3)情報の均一化 | 16 |
| (4)シソーラス | 17 |
| (5)分類コード | 17 |
| 7. システム構築の手順 | 18 |
| (1)システム構築の推進母体 | 18 |
| (2)工程の設定 | 18 |
| (3)システム分析・設計と開発手法 | 19 |
| 8. データの入力機能 | 20 |
| (1)媒体別 (メディア別) | 20 |
| (2)入力方法 (入力デバイス、自動化、圧縮) | 20 |
| (3)教材作成に必要な情報源の確保 (技術情報、図書情報他) | 21 |
| 9. データベース化に付随する機能 | 22 |
| (1)検索キーワードの設定 (マルチ・インデックス化) | 23 |
| (2)検索機能 (部分、全文) | 23 |
| (3)加工・編集機能 | 26 |
| (4)出力機能 (伸張) | 26 |
| (5)標準 (オープン対応) 型データベース | 27 |
| (6)ガベージ、メンテナンス機能 | 27 |
| (7)セキュリティ機能 (ウィルスチェック、データベース更新、破壊防止) | 28 |
| (8)データベース化するデバイス (磁気ディスク、光ディスク・ボックス) | 29 |
| (9)データベース引用、検索、出力のカウント機能 | 29 |
| (10)課金、モニター機能 | 29 |
| 10. 他のシステムのインターフェイス機能 | 31 |
| (1)当システムと他システムの連携方法 | 31 |
| (2)他システムのデータベース概要 | 32 |
| (3)職業能力開発総合情報システムとの接続 | 33 |
| (4)U I Tネットワークとの接続 | 34 |
| (5)職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センターとの接続 | 35 |
| (6)F T P (ファイル転送機能) | 36 |
| 11. システムの運用管理機能 | 37 |
| (1)端末におけるデータの処理及びシステム運営管理 | 37 |
| (2)教材データベースの集中と分散運用 | 37 |
| (3)自動運転機能 (スケジュール管理、自動バックアップ) | 38 |
| (4)管理資料作成機能 | 39 |
| 12. グループウェア機能 | 40 |
| (1)ライブラリ管理 | 40 |
| (2)電子メール | 40 |
| (3)電子掲示板 | 40 |

| | |
|-------------------|----|
| (4)スケジュール管理 | 40 |
| 13. まとめ | 41 |
| 資料編 | 43 |
| (1)資料1 | 43 |
| (2)資料2 | 48 |

〈調査研究報告書№74〉

タイトル：職業訓練用教材開発支援システムの開発
 ー入力データ作成委員会報告ー

発行：1994年3月（研修研究センター）

概 要

職業人に要求される職業能力は、近年の技術革新の進展にともなう職務変化に逐次対応することが求められている。この変化に対応できる基礎能力を得るため、あるいは変化に迅速に対応するため、職業能力開発に大きな期待が寄せられつつある。

このため、各指導員が訓練用の教材を自ら作成する機会も多くなってきており、その支援を行うことが強く望まれて平成4年度に、職業訓練用教材データベース調査研究を行った。この中では、加工・編集可能な全文型教材をデータとして、必要に応じて各指導員がそのままでも又は一部修正を行ってでも使用できることが有効であると報告されている。これを基に、今年度は、優良な教材をできるだけ短時間で作成するための支援ができるようなシステムの開発のため、「システム検討委員会」、「入力データ作成委員会」、「グループウェアによる教材作成委員会」を設置検討し、このうち、全文型自作教材確保の試行を目的とした「入力データ作成委員会」の報告を本書にまとめた。

目 次

| | |
|------------------------------|----|
| 1. はじめに | 1 |
| 2. 教材収集及び著作権解決の必要性 | 3 |
| 3. 収集の対象とされた教材の内訳とその結果 | 4 |
| (1)収集の対象内容 | 4 |
| (2)教材提供依頼の実際 | 8 |
| (3)教材収集結果 | 12 |
| 4. モデル教材の作成 | 20 |
| (1)第1回委員会 | 20 |
| (2)第2回委員会 | 21 |
| (3)第3回委員会 | 22 |
| 5. 出版社等との交渉の考え方 | 24 |
| 6. 交渉経過報告 | 25 |
| 7. 研究結果 | 46 |
| (1)教材収集について | 46 |
| (2)著作権問題について | 46 |
| (3)データを収集するための今後の課題 | 47 |

〈調査研究報告書No.75〉

タイトル：高齢者ホワイトカラーのコンピュータ訓練特性に関する調査

発行：1994年3月（研修研究センター）

概 要

本報告書は、調査部会で実施した高年齢ホワイトカラーのコンピュータ訓練特性に関する調査結果をまとめたものである。

目 次

はじめに

| | |
|------------------------|----|
| I. 全体調査設計 | 1 |
| 1. 調査目的 | 1 |
| 2. 調査方法 | 2 |
| II. 訓練生アンケート調査 | 3 |
| 1. 調査設計 | 3 |
| 1) サンプルング計画 | 3 |
| 2) アンケート票の設計 | 3 |
| 2. 調査結果 | 4 |
| 1) 回収結果 | 4 |
| 2) 分析結果 | 4 |
| (1) サンプルング特性 | 4 |
| (2) 過去の就労経験と希望職種 | 6 |
| (3) O A 業務経験と O A 業務意向 | 13 |
| (4) コンピュータ・リテラシー | 21 |
| (5) 学習スタイルと能力 | 25 |
| (6) 受講 O A 訓練の内容 | 29 |
| (7) 訓練課題評価 | 31 |
| (8) O A 訓練における困難状況 | 33 |
| (9) 訓練方法評価 | 34 |
| III. 指導員アンケート調査 | 36 |
| 1. 調査設計 | 36 |
| 1) 調査対象施設の設定 | 36 |
| 2) アンケート票の設計 | 36 |
| 2. 調査結果 | 37 |
| 1) 回収結果 | 37 |
| 2) 集計・分析結果 | 37 |
| (1) マスターコースの実施形態 | 37 |
| (2) 訓練修了後の就労目標、就労実績 | 37 |
| (3) O A 訓練の内容・方法 | 38 |
| (4) 訓練課題評価 | 39 |
| (5) O A 訓練における困難状況 | 43 |
| (6) 高齢者の学習スタイル | 48 |
| IV. 指導員インタビュー調査 | 51 |
| 1. 調査設計 | 51 |
| 1) 調査対象施設の設定 | 51 |
| 2) インタビュー項目の設計 | 51 |
| 2. 調査結果 | 52 |
| V. まとめ | 62 |
| 1. 高齢者 O A 訓練コースのあり方 | 62 |
| 2. 高年齢訓練生の特性診断要素 | 63 |
| 3. 高年齢者の O A 学習困難点の構造 | 64 |

| | |
|----------------------------|----|
| 4. 二段階コンピュータアレルギー仮説 | 65 |
| 5. 訓練方法の適正評価方法 | 66 |
| 6. 文書作成および表計算の訓練課題設定 | 67 |
| 7. C A I教材の導入のコンセプト | 68 |
| 付属資料 | |
| －訓練生アンケート調査票 | 71 |
| －指導員アンケート調査票 | 81 |

〈調査研究報告書No.76〉

タイトル：生産自動化のシステム制御に関する在職者訓練コース開発(2)
 －S F Cによる生産自動化システム設計コースの試行とその結果－
発行：1995年3月(研修研究センター)

概 要

近年、MEを応用した生産自動化システムが生産現場に広く活用されている。特に、生産自動化システムの制御中枢にはプログラマブルコントローラが多用され、それを使用した制御設計・プログラム作成技術に対して高い関心が持たれている。これに伴って、中小企業を中心に、生産自動化システムの制御設計・プログラム作成技術に対応できる技術者の養成が強く求められており、公共職業能力開発施設における生産自動化関連の在職者訓練コースに対する期待が高まっている。

当研修研究センターでは、前述のような企業ニーズの動向を踏まえ、平成4年度から埼玉職業能力開発促進センターとの共同研究として、「生産自動化のシステム制御に関する在職者訓練コース開発研究」を発足させ、新しいコースの開発を行ってきた。

本報告書は、研究の2年次にあたる平成5年度の研究成果を取りまとめたものであるが、S F C表現法による生産自動化のシステム制御に関する開発したコースの実施について具体的に報告している。各訓練現場において、S F C表現法による生産自動化に関するコース開発やS F C表現法による制御に関心のもたれる方々にとって参考になることと思われる。

目 次

| | |
|--------------------------------|----|
| 1. はじめに | 3 |
| 2. コース開発の経緯と課題 | |
| 2-1 これまでの経緯 | 4 |
| (1)コース開発の経緯 | 4 |
| (2)初年度の研究開発概要 | 6 |
| 2-2 研究2年度の課題 | |
| (1)開発コースに関する情報提供 | 10 |
| (2)コース目標を達成するためのカリキュラム内容 | 10 |
| (3)訓練対象者の技術レベル別コース開設 | 11 |
| (4)テキスト教材の開発 | 11 |
| 3. コース実施準備の過程 | |
| 3-1 コース内容の検討 | 13 |
| 3-2 コースの準備 | 15 |
| 3-3 実施コースのカリキュラム内容 | 17 |
| 4. コース実施状況 | |
| 4-1 応募状況と受講者 | 23 |
| 4-2 コース実施のもよう | 26 |
| 5. コース開発の成果と反省 | |
| 5-1 開発コースに関する企業アンケート調査 | 36 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| 5-2 受講者の感想 | 44 |
| 5-3 企業訪問調査 | 46 |
| 5-4 コース開発・実施と評価 | 47 |
| 6. まとめと今後の課題 | 50 |
| 資料 | |
| 1. 企業アンケート調査票 | 55 |
| 2. コース終了後のアンケート調査票 | 61 |
| 3. 平成5年度雇用促進事業団施設におけるPLC関連コース一覧 | 65 |

〈調査研究報告書No.77〉

タイトル：異文化民族の職業訓練に関する研究 異文化トレーニング研修（試行）

発行：1995年3月（研修研究センター）

概 要

本報告書は平成5年度作成の「異文化トレーニングマニュアル」を使用して、「異文化トレーニング研修」（試行）を実施した結果報告である。

この研修（試行）は、事業主・現場担当者、海外からの研修生を指導する者、これから海外に派遣される技術者等を対象に「異文化の理解」を高め、カルチュア・ショックの模擬体験を通して「カルチュア・ショック」を和らげようとしたものであり、今後の「異文化トレーニング」研修を思考するものである。

目 次

はじめに

| | |
|---|----|
| 第1章 異文化トレーニング研修（試行）の実施 | 1 |
| 1 試行の目的 | 1 |
| 2 試行の実施概要 | 1 |
| (1)試行の実施内容 | 1 |
| (2)多文化（前2日）に関するアンケート調査 | 1 |
| (3)異文化体験「バファ・バファ」（後1日）に関するアンケート調査 | 1 |
| 3 試行の具体的内容 | 2 |
| (1)研修日程表 | 2 |
| (2)研修内容詳細 | 5 |
| 4 試行の総合評価 | 11 |
| 第2章 調査結果と分析 | 13 |
| 1 目的 | 13 |
| 2 方法 | 15 |
| 3 結果 | 17 |
| 4 考察 | 18 |
| 5 まとめ | 19 |
| 付録1 異文化コミュニケーション能力調査票 | 21 |
| 付録2 バファ・バファ中心の異文化トレーニングに関する調査票 | 24 |
| 付録3 調査票共通の身上調査的質問項目 | 26 |
| 第3章 異文化トレーニング研修の確立のために | 30 |
| 1 異文化トレーニングの種類 | 30 |
| (1)体験学習・異文化一般 | 30 |
| (2)体験学習・文化特定 | 31 |
| (3)知識学習・異文化一般 | 31 |
| (4)知識学習・文化特定 | 32 |

| | |
|----------------------------------|----|
| 2 異文化トレーニングの教材 | 32 |
| (1)異なる文化への自己紹介 | 33 |
| (2)文化混合のグループ | 34 |
| (3)終わったと仮定して | 35 |
| 参考資料 異文化トレーニング (多文化マネジメント) | 41 |
| アンケート集計 | |
| おわりに | 54 |

〈調査研究報告書No.78〉

タイトル：精神薄弱者の職業能力開発に関する実態調査

発行：1995年3月 (研修研究センター)

概要

本報告書は、精神薄弱者訓練を実施している障害者職業能力開発施設に対して、職業訓練の実態を訓練指導の面から把握することを目的に「職業能力開発施設における精神薄弱者訓練実態調査」を実施し、さらに、職業能力開発が企業の中でどのように生かされているか、企業は職業能力開発施設に対してどのような訓練指導を期待しているかを把握するため、訓練修了生が就学する事業所に対して実施した「就労先事業所に対するアンケート調査」の結果をまとめたものである。

目次

| | |
|--|----|
| 第1章 研究の目的 | 1 |
| 第2章 職業能力開発施設における精神薄弱者訓練実態調査 | 4 |
| 第1節 調査の概要 | 4 |
| 第2節 訓練指導の現状 | 5 |
| 1 訓練科の設置状況 | 5 |
| 2 訓練対象者の現状 | 6 |
| 3 年間計画・訓練内容・訓練目標・教材 | 8 |
| 4 生活指導、体育 | 10 |
| 5 訓練修了後のアフターケア | 10 |
| 6 修了者の就職状況 | 11 |
| 第3節 訓練指導上の問題点と特色 | 13 |
| 1 公共職業能力開発施設 | 13 |
| (1)精神薄弱者訓練を専門に行う施設 | 13 |
| (2)障害者職業能力開発校 | 14 |
| (3)都道府県立職業能力開発校 | 15 |
| 2 障害者能力開発助成金の支給により実施され、精神薄弱者を対象とする能力開発訓練施設 | 16 |
| 第3章 就労先事業所に対するアンケート調査 | 19 |
| 第1節 調査の概要 | 19 |
| 第2節 精神薄弱者の就労状況 | 20 |
| 第3節 職場における生活指導と教育訓練 | 24 |
| 第4節 精神薄弱者対象訓練施設に望む訓練内容 | 27 |
| 第4章 調査結果のまとめ | 29 |
| 資料 | |
| 1. 調査票の内容 | |
| (1)聞き取り調査票 | 33 |
| (2)アンケート調査票 | 36 |
| 2. 集計結果 | |

| | |
|-------------|----|
| (1)聞き取り調査 | 43 |
| (2)アンケート調査 | 71 |
| 3. 聞き取り調査事例 | |
| (1)S校 | 87 |
| (2)L校 | 91 |

〈調査研究報告書No.79〉

タイトル：雇用促進センターにおけるガイダンス援助業務のあり方に関する研究
－職業ガイダンス業務及び女子再就職援助業務の現状－

発行：1995年3月（研修研究センター）

概 要

近年、技術革新の進展や産業構造の変化に伴い、就労環境が大きく変化し就業形態の多様化が進んでいる。このような状況を背景として、全国の雇用促進センターで取り組まれている求職者・在職者に対して職業活動を支援するための職業ガイダンス業務、女子再就職援助業務等のガイダンス援助業務は、これまでよりも一層効果的に求職者の早期（再）就職、在職者の能力向上の機会の増大を図ることが期待されている。

このため、当研修研究センターでは、このような状況を踏まえ、これらのより効果的な運営のあり方を求めて、プロジェクト研究「ガイダンス援助業務の効果的なあり方に関する研究」を行い業務のあり方を検討するのに必要な基礎資料を得るため現行業務を分析し、その問題点を整理することとした。

本報告書は、職業ガイダンス業務及び女子再就職援助業務について、雇用促進センターで業務担当者に対して面接し、聞き取りによる調査を行った結果をまとめたものである。

目 次

| | |
|-------------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| 第1章 職業ガイダンス業務の現状 | 2 |
| 第1節 職業ガイダンス業務の取り組み | 2 |
| 第2節 職業ガイダンス実施上の留意点 | 5 |
| 第3節 職業適性検査等の実施状況 | 7 |
| 第4節 情報の収集と提供 | 9 |
| 第5節 カウンセリング | 10 |
| 第6節 「職業相談カード」について | 11 |
| 第7節 職業安定所との業務の連携について | 13 |
| 第2章 女子再就職援助業務の現状 | 15 |
| 第1節 ナイスワークセミナー実施上の関係機関との状況 | 15 |
| 第2節 ナイスワークセミナー受講者の募集について | 16 |
| 第3節 ナイスワークセミナーのカリキュラム | 18 |
| 第4節 ナイスワークセミナーとパート訓練の関係について | 19 |
| 第5節 フォローアップ | 20 |
| 第3章 実態調査からみたガイダンス援助業務の今後の方向づけ | 21 |
| 第1節 職業ガイダンスについて | 21 |
| 第2節 女子再就職援助業務について | 24 |
| 資 料 | |
| 1. 聞き取り調査項目 | 27 |
| 2. 聞き取り調査事例 | 33 |

〈調査研究報告書No.80〉

タイトル：ME技術学習パッケージ教材総合報告書

発行：1995年3月（研修研究センター）

概要

「ME技術学習パッケージ教材」で取り上げているテキスト教材、実習教材は単体の教材としては、古くから活用されてきた伝統的な教材である。しかし、こうした伝統的な教材を主題としながらも、それらをパッケージ化し、一つの教材をつくりあげるといふ理念でつくられた「ME技術学習パッケージ教材」は新しいかたちを持って生まれた教材であるといつてよい。教材のパッケージ化のきっかけは、短時間にME技術者を養成するという時代の要請に応えることを目的としたものでありそこで検討され、蓄積されたノウハウは他の教材づくりにも役立つもので、今後の教材づくりに一つの指針を与えるものとなるように思われる。

本報告書は、一部に電子技術を応用しながらも伝統的なテキスト教材、実習教材を組み合わせることによって、新しいかたちの教材をつくりあげてきた過程を記録にとりまとめたものである。

目次

| | |
|-----------------------------|-----|
| はじめに | 1 |
| 第一章 開発の目的・経緯 | 3 |
| 1 開発の背景 | 3 |
| 2 パッケージ教材の意義 | 4 |
| 3 教材の内容と構成 | 6 |
| 4 教育システムにおける複合教材の役割と活用方法 | 7 |
| 第二章 パッケージ教材の開発 | 16 |
| 1 開発の概要 | 16 |
| 2 各教材の紹介 | 19 |
| 3 教材の試行及び聴き取り結果 | 31 |
| 4 教材の認定申請 | 35 |
| 第三章 普及および定着 | 37 |
| 1 ME技術学習パッケージ教材使用事例の紹介 | 37 |
| A. 関東職業能力開発促進センターでの使用事例 | 37 |
| B. 高度職業能力開発促進センター千葉分所での使用事例 | 56 |
| C. 富士通(株)LSIテクニカルセンターでの使用事例 | 65 |
| 2 広報・周知 | 69 |
| 第四章 座談会 | 72 |
| おわりに | 85 |
| 資料 | 86 |
| 1 「ME技術学習パッケージ教材作成委員会」委員一覧 | 86 |
| 2 試行聴き取り調査票 | 91 |
| 3 文献資料 | 106 |

〈調査研究報告書No. 81〉

タイトル：生涯職業能力開発の体系化に関する研究報告書

－生涯能力開発体系研究会報告－

発行：1995年3月（研修研究センター）

概要

平成5年度の改正職業能力開発促進法の施行にともない、国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及び知識を習得できるよう職業訓練を行うこととされるとともに、従来の養成訓練等の対象者別訓練体系から、修得する技能及び知識の「程度」と「期間」に基づく体系に区分し、さらに「普通職業訓練」と「高度職業訓練」に能力開発のレベル区分がなされた。

しかしながら、現状では、在職労働者を対象とする普通職業訓練の短期課程及び高度職業訓練の専門課程の職業能力開発カリキュラムについては、必ずしも明確に段階的・体系的なレベル区分がなされているとはいえない状況である。

そのため、統一された基本的な考え方に基づき職業能力開発カリキュラムの技能・技術のレベル表示を行うことにより、在職者が自己の生涯職業能力開発体系に沿って普通職業訓練の短期課程及び高度職業訓練の専門短期課程を効果的に受講できるようにする必要がある、その具体的な方法について研究するため、雇用促進事業団に「生涯能力開発体系研究会」が設置され、本研究会において職業能力開発カリキュラムに適用する技能・技術のレベル区分と体系化の概念の整理、レベル区分の適用及び評価、公的資格及び産業界等に存在する技能・技術のレベル区分との整合性の検討を行ってきた。

本報告書は、こうした検討を踏まえ、「職業能力開発に関する技能・技術のレベル表示」によって段階的訓練体系をより明確に表現するとともに、「カリキュラム分類表」により体系的な区分の考え方を示したものである。

目次

| | |
|-----------------------------|----|
| 1. 生涯能力開発体系化の必要性 | 1 |
| (1)職業能力開発促進法の基本理念としての生涯能力開発 | 1 |
| (2)より体系化された生涯能力開発の必要性 | 3 |
| 2. 生涯能力開発体系化の現状 | 6 |
| (1)雇用促進事業団における体系化の取組み | 6 |
| (2)企業等における能力開発の体系化 | 8 |
| 3. 生涯能力開発体系の構築 | 12 |
| (1)生涯能力開発体系化の基本的考え方 | 12 |
| (イ)技能・技術の段階的表示 | 13 |
| (ロ)分野別の区分表示 | 15 |
| (2)カリキュラムモデルの体系化 | 16 |
| (イ)具体的カリキュラムモデル | 16 |
| (ロ)展開すべき能力開発コースのあり方 | 17 |
| (3)生涯能力開発体系の活用 | 18 |
| (4)能力資格制度との関連 | 19 |
| (イ)技術検定等の能力資格制度との関連 | 19 |
| (ロ)ビジネスキャリア制度等との関連 | 20 |
| 4. おわりに | 21 |
| 5. 図表等 | 23 |

〈調査研究報告書No.82〉

タイトル：訓練生の入校選考に関する実態調査報告

発行：1995年3月（研修研究センター）

概要

公共職業能力開発施設の入校選考については、労働省の通達（昭和46年1月21日付け訓発第13号「公共職業訓練施設の訓練生選考基準について」）により、各施設で実施されているところであるが、平成4年6月に職業能力開発促進法の一部改正が行われ、訓練対象者を弾力化したこともあり、公共職業能力開発施設の入校選考基準のあり方を再検討する時期にきているとの認識の下に、労働省から依頼があり、公共職業能力開発施設の入校選考について実態調査を実施したところである。

調査は、全ての公共職業能力開発施設（371施設）を対象に実施し、92.2%の施設（342施設）から回答が寄せられた。きわめて高い回収率がこの問題に対する関心の強さを物語っていると思われる。

目次

| | |
|-----------------------|----|
| I 調査の概要 | 1 |
| 1 調査の目的 | 1 |
| 2 調査対象施設 | 1 |
| 3 主な調査事項 | 1 |
| 4 調査方法 | 1 |
| 5 調査の実施期間 | 2 |
| 6 調査票の回収状況 | 2 |
| II 調査結果の概要 | 3 |
| 1 設置する訓練コース | 3 |
| 2 入校選考に関する基本的事項の決め方 | 4 |
| 3 応募者の提出書類 | 6 |
| 4 訓練生の選考方法 | 8 |
| 5 学力試験 | 9 |
| 6 面接試験 | 12 |
| 7 心理学的検査 | 15 |
| 8 身体検査 | 16 |
| 9 視覚障害者の選考 | 18 |
| 10 聴覚障害者の選考 | 22 |
| 11 色彩識別能力に異常のある者の選考 | 26 |
| 12 実技試験 | 32 |
| 13 第二志望の取扱い | 34 |
| 14 推薦入校制度 | 35 |
| 15 応募者状況 | 42 |
| 16 合否の判定の仕方 | 46 |
| 17 調査及び入校選考に関する意見等 | 58 |
| III 付属統計表 | 60 |
| 第1表 入校選考に関する基本的事項の定め方 | 61 |
| 第2表 入校選考に関する細則の定め方 | 61 |
| 第3表 応募者の提出書類 | 61 |
| 第4表 入校選考の方法 | 61 |
| 第5表 学力試験の科目 | 62 |
| 第6表 学力試験の所要時間 | 62 |
| 第7表 面接試験の実施目的 | 62 |
| 第8表 面接の実施回数 | 63 |
| 第9表 面接の実施方法 | 63 |

| | | |
|------|-------------------|----|
| 第10表 | 面接の所要時間 | 63 |
| 第11表 | 実施する心理学的検査 | 64 |
| 第12表 | 身体検査の検査内容 | 64 |
| 第13表 | 第二志望の取扱い | 64 |
| 第14表 | 推薦入校制度の実施状況 | 65 |
| 第15表 | 推進入校制度を採用した理由 | 65 |
| 第16表 | 推薦入校制度を開始した時期 | 66 |
| 第17表 | 推薦入校者の割合 | 66 |
| 第18表 | 推薦入校制度の下での選考方法 | 67 |
| 第19表 | 応募者状況 | 67 |
| 第20表 | 合否判定会議の構成 | 68 |
| 第21表 | 合否の決定に最も重視されるもの | 68 |
| 第22表 | 合否の決定に二番目に重視されるもの | 69 |
| (付録) | 調査票 | 70 |

〈調査研究報告書No. 83〉

タイトル：学校外教育施設における指導者の養成体系に関する調査
発行：1995年3月（研修研究センター）

概 要

近年の職業訓練（職業能力開発）をとりまく環境の変化には著しいものがある。まず、急速な円高を反映した企業の海外進出がある。これは、産業の空洞化という言葉で語られている。その中で経営の基盤を強固にするための技術革新がこれまでも増して追求されている。これはME化あるいはFA化の進展と言われている。これらの要因により、在職労働者が所持している技能・技術の有効期間は急速に短くなっている。この結果、在職労働者に対する職業訓練あるいは職業能力開発は今日の最も重要な課題であり、今後もその重要性は増すことはあれ、減少することはないと考えられる。

一方、職業訓練の実施体制から考えると、在職労働者を対象とした訓練はオイルショック以降に本格的に開始された。つまり、職業訓練の数十年の歴史から考えると最も新しい訓練体系であり、最も経験の短い訓練である、ということになる。このことは在職者訓練を展開する上での様々な課題が山積しているという事を示している。

それまで職業訓練の受講者は中卒者が中心であった。この受講者の新規学校卒業者から在職労働者への転換は、受講者が“素人”から“玄人”へ変化したことを意味し、そのような一人前の労働者に職業訓練を実施する体系・方法は初心者には訓練する方法とは根本的に異なることになる。

例えば、職業訓練指導員の業務を規定した「職業訓練指導員業務指針」は昭和37年に制定されているが、そこでは在職労働者のための訓練の方法についての記述は皆無といえる。

このような事態に鑑み、職業訓練指導員の今後の在り方について検討するために、労働省の要請を受け職業能力開発大学校の全学プロジェクトとして「指導体制のあり方研究会」が平成5年度に設けられた。その第1報として、既に昨年は各種の職業訓練施設において職業訓練を展開している職業訓練指導員の業務の実態を調査し、『職業訓練指導員の業務に関する調査』（調査研究報告書No.72）を報告した。これに続き、学校以外の様々な企業・訓練施設の指導者・指導員の養成・研修体制についての調査を実施することを目的として、平成6年度に「指導者・指導員の養成・研修事例に関する調査作業部会」が設けられた。その研究成果をとりまとめたのが本報告書であり「学校教育法」による学校以外の教育、訓練施設において、職業訓練指導員と同様に教育・訓練を担当している指導者・指導員がいかなる体系により養成され、又は研修を受けているかについて解明しようとしたものであり、職業訓練指導員の養成体系の今後の在り方を検討するときの基礎的資料として極めて示唆の多い内容を含んでいる。

目次

序

| | | |
|--|-------------|-----|
| はじめに | 田中 萬年 | 1 |
| 第1章 看護学校教員の養成体系 | 中村 謹也、横山 悦生 | |
| はじめに | | 3 |
| 第1節 看護婦(士)養成教育の制度と現状 | | 3 |
| 第2節 看護教員養成教育の制度と現状 | | 15 |
| 第3節 看護教員養成教育の事例 | | 24 |
| 1. 厚生省看護研修研究センター | | 24 |
| 2. 日本看護協会看護研修学校 | | 29 |
| 3. 日本赤十字社幹部看護婦研修所 | | 36 |
| 第4節 看護業務の変化と看護継続教育 | | 40 |
| おわりに | | 44 |
| 第2章 法務教官の確保と研修 | 富田 康士、山見 豊 | |
| 第1節 少年院の制度と組織 | | 46 |
| 第2節 法務教官の確保 | | 53 |
| 第3節 法務教官採用試験 | | 53 |
| 第4節 研修制度 | | 54 |
| おわりに | | 61 |
| 第3章 消防行政における指導員養成の体系 | 新井 吾朗、森 和夫 | |
| 第1節 消防行政における教育体系の法的根拠 | | 63 |
| 第2節 消防行政における教育体系の概要 | | 65 |
| 第3節 消防職員等に対する教育の現状 | | 69 |
| 第4節 消防における指導員養成の特徴と職業能力開発分野における指導員養成への示唆 | | 84 |
| 第4章 農業指導者の養成と農業大学校 | 小原 哲郎、降旗 英明 | |
| はじめに | | 93 |
| 第1節 神奈川県立農業大学校 | | 94 |
| (1)沿革と組織 | | 94 |
| (2)事業内容 | | 95 |
| (3)指導体制 | | 96 |
| 第2節 山梨県立農業大学校 | | 96 |
| (1)沿革と組織 | | 96 |
| (2)事業内容 | | 97 |
| (3)指導体制 | | 99 |
| 第3節 調査結果の総括 | | 100 |
| (1)指導者養成の概況 | | 100 |
| (2)実技重視の特徴と指導者養成 | | 101 |
| 第5章 海員の養成・再訓練体系と教官・教員の採用・研修制度 | 岡本 明憲、田中 萬年 | |
| はじめに | | 103 |
| 第1節 海員の養成制度と教官の採用 | | 105 |
| (1)船員教育機関の関連 | | 105 |
| (2)海員学校の沿革と組織 | | 106 |
| (3)設置科等の現況とカリキュラム | | 108 |
| (4)海員学校教官の採用条件と研修 | | 113 |
| 第2節 海員の再訓練・離転職訓練と教員の研修制度 | | 114 |
| 1. 海員の再訓練(1)一部員職業補導の制度 | | 114 |
| 2. 海員の再訓練(2)海技士の向上訓練制度 | | 115 |
| 3. 海員の再訓練(3)免許更新講習の実施体制 | | 116 |
| 4. 海員の離転職訓練のコースと受け入れ体制 | | 117 |
| 5. 海技専門学院の教員と研修体制 | | 121 |
| 第6章 自衛隊における教育訓練体系・教官養成・教育訓練方法について | 山崎 昌甫、荒 隆裕 | |

| | | |
|-----|---|-------------|
| 第1節 | 自衛隊における教育訓練の特徴 | 125 |
| 第2節 | 陸上自衛隊における教育訓練体系 | 134 |
| 第3節 | 陸上自衛隊における教官養成および教育訓練方法 | 139 |
| 第4節 | 補説 陸上自衛隊における「職業能力開発」 | 141 |
| 第7章 | ホワイトカラー教員の養成体系の実態 | 大木 栄一 |
| | ～社会経済生産性本部（JPC-SED）・コンサルティング部経営コンサルタント養成講座～ | |
| 第1節 | 組織の概要 | 142 |
| 第2節 | コンサルティング部の組織・事業概要 | 143 |
| 第3節 | 経営コンサルタント養成講座（1年間コース）の概要 | 144 |
| 第4節 | 受講生の特徴 | 146 |
| 第5節 | カリキュラムの特徴と指導体制 | 146 |
| | おわりに | 153 |
| 第8章 | 自動車教習所指導員の資格と研修制度 | 永田 雅美 |
| | はじめに | 154 |
| 第1節 | 自動車教習所指導員の資格 | 154 |
| 第2節 | 自動車安全運転センターの設立 | 156 |
| 第3節 | 教習指導員の研修 | 158 |
| | おわりに | 161 |
| 補章 | 米国コミュニティ・カレッジにおける職業教育訓練の指導者 | 谷口 雄治、浅野かおる |
| | はじめに | 162 |
| 第1節 | コミュニティ・カレッジのインストラクターの位置付け | 167 |
| 第2節 | インストラクターのための教育プログラム | 174 |
| 第3節 | 今後の方向に関する議論 | 178 |
| 付録 | ドイツの職業訓練と指導員・教師……「ドイツの職業教育制度から」 | 183 |
| | まとめにかえて | 田中 萬年 188 |