

平成23年度職業能力開発
論文コンクール入賞論文集

厚生労働省職業能力開発局

平成23年度職業能力開発 論文コンクール入賞論文集



目 次

1. 職業能力開発論文コンクールについて	1
2. 平成23年度職業能力開発論文コンクール入賞論文	
○厚生労働大臣賞（特選）	3
櫻田 修久（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 国立職業リハビリテーションセンター） 「休職中の高次脳機能障害者に対する職場復帰支援の取組みについて －職場復帰訓練の実際－」	
○厚生労働大臣賞（入選）	27
末松 義弘（福岡障害者職業能力開発校） 共著者：三浪 玲子（福岡障害者職業能力開発校） 尾畑 恭嗣（福岡障害者職業能力開発校） 井手 美貴（福岡障害者職業能力開発校） 関 義文（福岡県立戸畑高等技術専門校） 「重度視覚障害者の職業訓練の現状と課題」	
○厚生労働大臣賞（入選）	43
星野 実（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発総合大学校東京校） 共著者：宮下 英明（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川職業訓練支援センター） 津嶋 一之（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川職業訓練支援センター） 「新たな訓練システムの構築～短期課程拡充に係る企画プロジェクト～」	
○厚生労働大臣賞（入選）	59
永田 泰之（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東海職業能力開発大学校） 共著者：山本 俊明（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 中部職業能力開発促進センター） 小池 秀樹（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 中部職業能力開発促進センター） 原 英則（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 中国職業能力開発大学校） 「就職力向上訓練とミスマッチ就職をなくすための取組み」	

○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞	77
田中 晃一（有限会社ビューティフルライフ 職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）	
共著者：中晴 千恵美（有限会社ビューティフルライフ 職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）	
山田 瑞子（有限会社ビューティフルライフ 職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）	
加嶋 忍（有限会社ビューティフルライフ 職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）	
「理容師・美容師が、医療・介護等の現場で安全なサービスの提供を行う ために必要とする効果的な職業訓練への取組み」	
○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞	91
江口 藤良（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 滋賀職業訓練支援センター）	
「事業所訪問・相談援助及び人材育成ニーズ調査からの考察」	
○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞	101
月岡 真人（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道職業訓練支援センター）	
共著者：門田 英紀（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道職業訓練支援センター）	
濱田 勇（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道職業訓練支援センター）	
山田 喜之（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道職業訓練支援センター）	
「快適なエコ環境に係るインテリアコーディネーター育成への試み」	
○中央職業能力開発協会会長賞	115
福地 泰尚（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 近畿職業能力開発大学校）	
「学生の学習意欲の向上とキャリア成熟支援に関する取組み ～港湾職業能力開発短期大学校神戸校の事例～」	
3. 平成23年度職業能力開発論文コンクール入賞論文一覧	134
4. あとがき	136

職業能力開発論文コンクールについて

1 概要

職業能力開発に携わる者等によって執筆された職業能力開発の実践等に係る論文のうち優秀な論文を選定し、その成果をたたえ、広く関係者等へ周知をすることによって、職業能力開発関係者の意識の啓発を図り、職業能力開発の推進とその向上に資することを目的として「職業能力開発論文コンクール」を実施しています。

2 主催

厚生労働省

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

中央職業能力開発協会

3 沿革

昭和49年度より毎年度開催しており、昭和62年度からは隔年で職業訓練教材コンクールと交互に開催することとなり、平成23年度は第26回の開催となります。

4 授与される賞

(1) 厚生労働大臣賞

- ・特選
- ・入選

(2) 特別賞

- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞
- ・中央職業能力開発協会会長賞

5 応募点数（平成23年度）

47点

6 表彰数（平成23年度）

(1) 厚生労働大臣賞

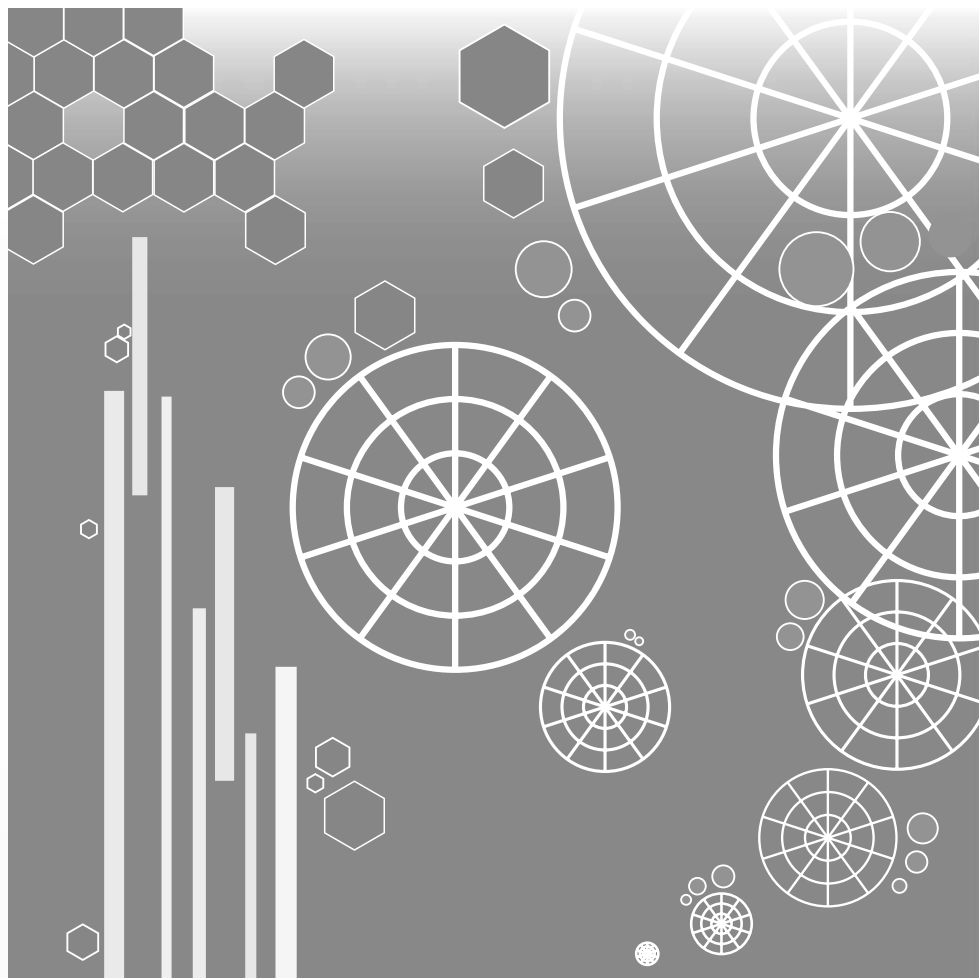
- ・特選 1点
- ・入選 3点

(2) 特別賞

- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞 3点
- ・中央職業能力開発協会会長賞 1点

平成23年度

職業能力開発論文コンクール



長崎県立長崎高等技術専門学校 藤原白回子氏 作品

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

応募締切 平成23年 **8月19日(金)**

郵送または電子メールでご応募ください。
郵送で応募される場合は、応募締切当日の消印のものまで有効です。

応募テーマ

次のいずれかのテーマについての論文とします。
副題を設けテーマを絞った論文でも結構です。

- 多様で柔軟な職業能力開発の推進
- 高度で専門的な技能の維持・継承
- 新たな技能・技術領域の職業能力開発に必要な専門知識・技能・技術及び指導方法に関する調査・研究
- 障害者に対する職業能力開発
- キャリア形成支援に関する取組み
- 今後の職業能力開発
- 職業能力開発の実践

応募資格

職業能力開発に携わる方及び過去に携わった方で、応募テーマについて論ずることができる方
※複数の方々による執筆も可能

応募論文

A4 横書、5,000～16,000字程度、
応募論文は未発表のものに限ります。

表彰

入賞した論文は次の各賞として表彰を行います。

- 厚生労働大臣賞（特選・入選）
- 特別賞

応募先及び問い合わせ先

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 企画調整部職業訓練教材整備室

住所：〒252-5196 神奈川県相模原市緑区橋本台4-1-1

E-mail：fukyu@uitech.ac.jp 電話：042-763-9039

能開ステーション 論文

検索

主催

厚生労働省
独立行政法人雇用・能力開発機構
中央職業能力開発協会
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

詳細については、リーフレットまたは能力開発研究センターのホームページ
(<http://www.tetras.uitech.ehdo.go.jp/center/shokugyou/029/index.html>)をご覧ください。

リサイクルマーク
この印刷物は、日本環境マーク
で印刷されています。

「受賞者の声」

テーマ 「障害者に対する職業能力開発」

副題 「休職中の高次脳機能障害者に対する

職場復帰支援の取組みについて ―職場復帰訓練の実際―

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

国立職業リハビリテーションセンター 櫻田 修久

この度は厚生労働大臣賞特選という大変栄誉ある賞を賜り、光栄の極みと感じるとともに、日々の訓練での取組みに対しご理解を頂けたことに関しまして、非常に嬉しく、また有り難く思っております。

国立職業リハビリテーションセンター（以下、「当センター」と言います。）では、平成18年より休職中の高次脳機能障害者の職場復帰を目的に、地域障害者職業センター（以下、「地域センター」と言います。）と連携した最長6ヶ月間の職場復帰訓練を実施しています。高次脳機能障害とは、交通事故や、脳出血などの疾患が原因で脳に損傷を受け、記憶や意思、感情といった脳の高度な機能に支障をきたす障害です。職場復帰訓練の対象者は、受障以前に一定のキャリアを積まれてきた方が多く、障害が認められた後の本人・家族の憤り、将来に対する不安は計り知れません。また、本人を雇用する事業主においては、今後本人の処遇をどのようにしていくのかを、すぐには判断できない状況にあることが多いように思われます。

これらを考慮しても、職場復帰訓練の実施に際しては、職場復帰後に想定される業務について事前に綿密な職務分析を行った上で、可能な限り実務に近い形で訓練環境を構築する必要があります。また、訓練を実施するなかで明らかになる訓練対象者の障害特性による作業上の問題に対して有効な補完方法（障害を補うための対象者の行動および、障害を補うために道具等を活用する手段）を考案し、その定着を図った上で、職場復帰という最大の目標に対して、訓練対象者・家族・事業主間の合意を形成することが重要となります。

そのため職場復帰訓練の開始前には、訓練対象者および事業主との密接な調整が必要になりますが、それらを適切に実施するためには、事前に地域センターで実施された支援内容とその結果を十分に把握しておくことが必要不可欠となります。また職場復帰訓練実施後、地域センターへ支援を引き継ぐにあたっては、訓練の実施状況や有効な補完方法の伝達等を充分に行い、後の支援者が

同一の認識を持って支援を継続することが、訓練対象者の職場定着に繋がることとなります。

今回は、昨年度当センターが地域センターより要請を受け実施した職場復帰訓練の事例を紹介し、職場復帰訓練を効果的に実施するための技法、および、広域を対象としてより専門的な支援を提供する当センターと、地域に根差した支援を行う地域センターとの連携の重要性について論じました。休職中の高次脳機能障害者の職場復帰は支援自体の難しさから、当センターをはじめとし、高齢・障害・求職者雇用支援機構内における障害者への支援機関に対するニーズが増加してきているように思います。特別なことは論じておりませんので、高次脳機能障害者の職場復帰支援とはどのようなものであるか、少しでもご理解いただければ幸いです。

テーマ 「障害者に対する職業能力開発」

副題 休職中の高次脳機能障害者に対する

職場復帰支援の取組みについて

－職場復帰訓練の実際－

所属施設 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

執筆者 櫻田 修久（国立職業リハビリテーションセンター）

1. はじめに

国立職業リハビリテーションセンター（以下、「職リハセンター」という。）では、昭和54年に設立以来、身体障害者を中心とした多種多様な障害に対応した職業訓練を実施してきた。近年は、職業訓練ニーズの変化に伴い、高次脳機能障害・精神障害・発達障害等、認知機能に障害を有する方への職業訓練に注力しており、その中で必要となる支援技法は、訓練対象者や、それを取り巻く環境ごとに細やかな配慮が求められる。当初、高齢・障害者雇用支援機構における職業訓練の対象者は「職業訓練の措置を受けることによって就職が見込まれる者（求職者）」とされていたが、平成17年度に「職場復帰のため短期課程の普通職業訓練を受講することが適当であると判断された休職者も当該職業訓練の対象者に含まれるものとする」と改められた。これを受け、職リハセンター職域開発科（以下、職域開発科という。）では、休職中の高次脳機能障害者の職場復帰を目的とした短期課程の普通職業訓練（以下、「職場復帰訓練」という。）「代償手段獲得コース」を設け、平成18年度来、多数の休職者を職場復帰へ繋げてきたところである。職場復帰訓練は、求職者の職業訓練と比較し、独自に配慮すべき点が数多く存在し、実施にあたっては限られた期間の中で、効果的かつ効率的な支援が求められ、事業主との調整も含め、きめ細やかな配慮が必要となる。

今回は職場復帰支援の流れについて紹介し、入所に係る調整、職場復帰訓練計画の策定と実施、就労現場での調整・フォローアップ等において、重要と考えられる事項を交えながら、具体的な支援および訓練の手法について論じてゆく。

2. 職場復帰支援の全体像と地域センターとの連携について

「職場復帰支援」と「職場復帰訓練」は同義として扱われやすいが、「職場復帰支援」は、支援ニーズの発生から職場復帰が成されるまでの期間として捉え、職場復帰訓練を受講することが適切と判断された者（以下、「訓練対象者」という。）が職リハセンターに入所してから修了するまでの期間を「職場復帰訓練」と定義する。

職場復帰支援の大まかな流れを説明すると次のようになる（図1参照）。①訓練対象者および事業主は、各都道府県の地域障害者職業センター（以下、「地域センター」という。）を経由し、職リハセンターへ訓練要請がなされ、②職リハセンター職業評価課が、要請者に対し、施設見学・職場復帰支援に関しての説明を行った後、訓練受講の意思が確認されると、③訓練受講申請、④職リハセンターでの職業評価、⑤入所決定会議、⑥職業リハビリテーション計画の策定を経て、⑦職域開発科での職場復帰訓練実施となる。また、訓練対象者の職場復帰後は、⑧職場定着の為のフォローアップも継続して行われる。この流れを円滑に執り行い、支援および訓練を適切に実施するためには、関係する支援者間での意思疎通が重要であることはいうまでもないが、とりわけ職場復帰支援に関しては、地域センターとの連携が重要となる。特に、訓練対象者の居住地および事業主が職リハセンターから遠隔地にある場合、当該地の地域センターが果たす役割は非常に大きい。この場合の地域センターは、当該地域事情の把握状況の面、支援に向かう距離の面からも、訓練対象者および事業主にとっては、職リハセンターよりも身近な支援機関であり、地域センターが支援することで、訓練対象者および事業主に対して与える安心感も大きいと思われる。このようなことから、よりきめ細やかな支援を求められる職場復帰支援においては、訓練要請前の訓練対象

者との相談、事業主との事前調整、また訓練終了後のフォローアップにおいて、地域センターの協力を仰ぐことが多い。そのため、訓練対象者・事業主を中心とし、地域センターと職リハセンターが、より密接に連携し支援に携わる必要があるといえる。

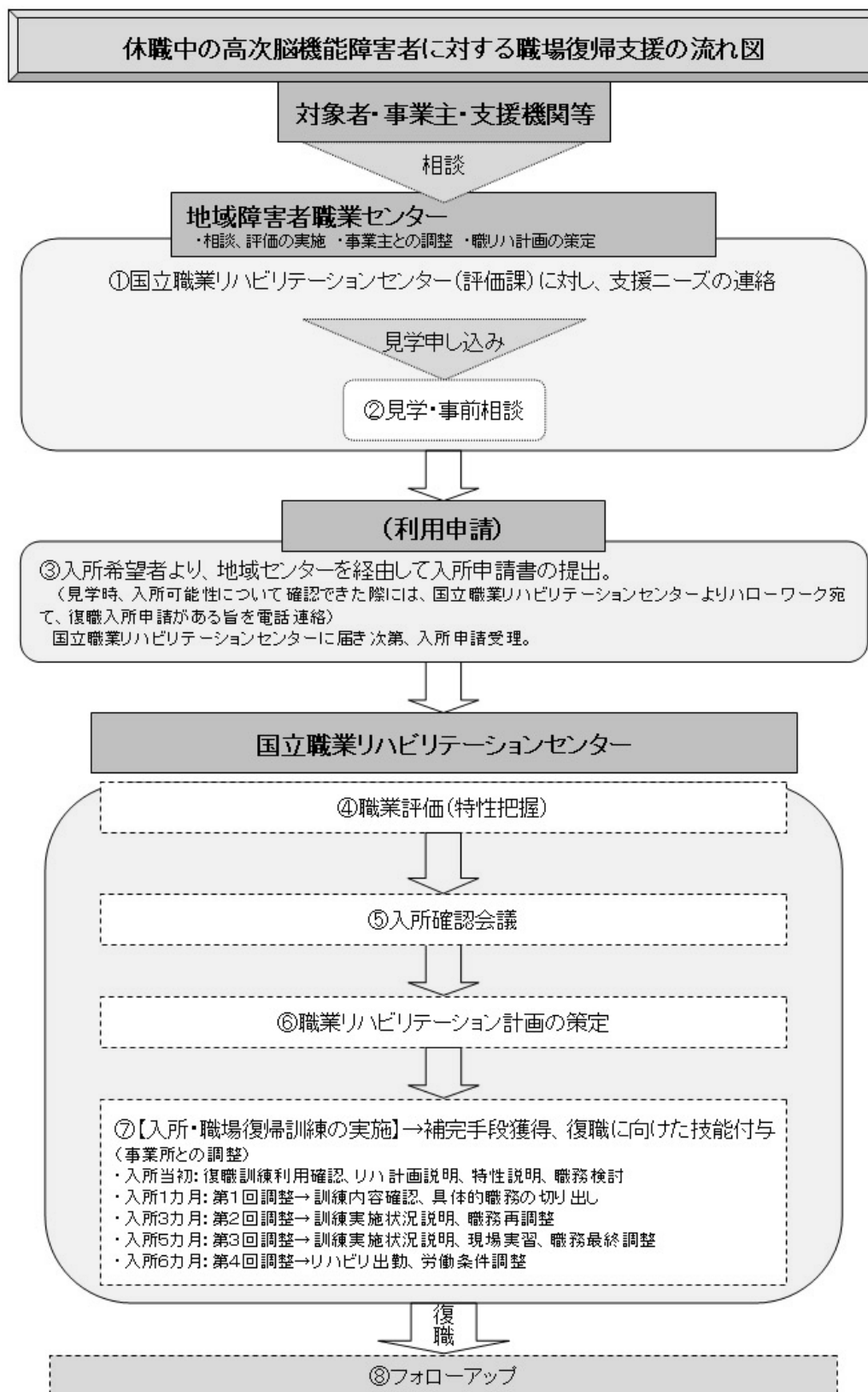


図1 休職中の高次脳機能障害者に対する職場復帰支援の流れ図

3. 訓練対象者の入所に際する留意点

職リハセンターが職場復帰訓練の要請を受けるまでの経緯は、訓練対象者によって多様であるが、その如何を問わず、当該要請がされた時点では、訓練対象者と事業主がそれぞれに持つ「職場復帰に対する考え」に差異があることが多い。訓練対象者は、当然ながら受障前と同様の職位・職務へ復帰することを希望し、また障害の程度に関係なく、それが可能であると考え、ともすれば、職場復帰を確約されたものとして捉える傾向がある。

一方で事業主は、あくまで訓練対象者が職務に耐えうるかどうかを確認した上で、職場復帰の可否を決するという姿勢であることが一般的である。この場合、事業主が、高次脳機能障害者の障害特性等を十分理解したうえで訓練対象者の職場復帰を想定するケースは、必ずしも多いとは言い難い。逆に、訓練対象者が受障前の状況と大差ない程度まで回復するものと断定している場合が多いように思われる。

このような両者間のギャップを解消しないままに職場復帰訓練へ移行した場合、訓練対象者の障害特性に起因すると思われる職務上の課題が次第に明確になるにつれ、職場復帰の可能性が低下するという状況に陥りかねない。また職場復帰の是非自体が、訓練対象者の業績や貢献度などにより左右される実情もあり、訓練者対象者によっては「職場復帰できる」という思いとは裏腹に、事業主から、自己の障害状況に対する見解と合わせて、非常に厳しい評価を受けることもあり得る。

職リハセンターにおける職場復帰訓練は、「疾病・事故等により休職中であるが、職場復帰を目指している訓練対象者に対し、職場復帰に必要な知識及び技能を障害特性に応じた補完方法と併せて付与するとともに、訓練対象者を雇用している事業主に対して、職務設計、職場環境の整備等の受け入れ準備に係る助言・支援を実施することにより円滑な職場復帰を促進し、離職の防止と雇用の安定に資することを目的としているもの」としている。

また、訓練対象者に係る事項として、「雇用する事業主が職場復帰訓練の受講希望者を職場復帰させる意思を有しており、かつ職リハセンターの専門的支援を必要としていること」としている。故に、職場復帰訓練の実施にあたっては、事前に事業主に対し訓練の目的および高次脳機能障害についての説明を十分に行い、理解を得ることはもちろんのこと、事業主の職場復帰に向けての考え方や見通し等を十分に確認し、それに対して訓練対象者、支援者が共通認識を持つことが不可欠であると考えられる。

このような理由から、訓練対象者の入所にあっては、職場復帰に際する両者間のトラブルを未然に防ぐ上でも、訓練対象者を雇用している事業主からの職場復帰に向けての意見書を取得することとしている。

4. 職場復帰訓練について

冒頭でも述べたが、職場復帰訓練は、職場復帰を目的とした訓練期間6ヶ月の短期課程の普通職業訓練である。求職者に対する訓練と比較し、半年間という短期間であるため、事業主との定期的な調整も念頭に置きながら、職場復帰計画の策定および進捗管理を行わなくてはならない。また、職場復帰計画が進行していく過程で、訓練対象者と事業主の、障害に起因する職業能力に関する相互理解を徐々に深めるとともに、両者の関係性を強化していくことが大切である（図2参照）。

ここからは、職場復帰訓練の各過程に的を絞って説明していく。

職場復帰訓練のイメージ

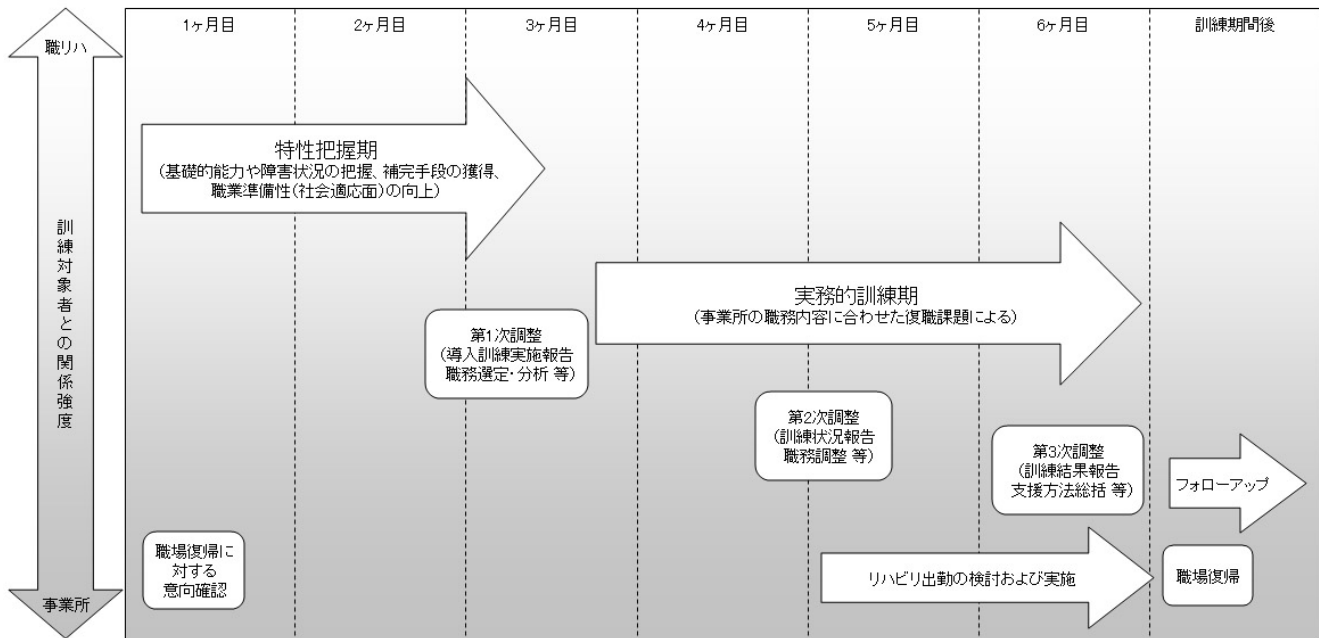


図2 職場復帰訓練のイメージ

(1) 障害特性の把握について

職リハセンターにおける求職者に対する職業訓練は、導入訓練を伴う普通職業訓練とされている。導入訓練は、トータルパッケージ¹を用いることにより、①訓練対象者の環境への対応、②個々の障害特性の把握、③訓練対象者本人の障害に対する理解の促進、④障害を補完する方法（補完方法²）を習得することを主な目的としている。特に高次脳機能障害者にとっては、記憶力・注意力・作業遂行力等、職務を担う上で必要とされる能力の残存度や障害により低下した能力等が明らかになり、そのつきつけられた現実と本人が向き合うための重要な期間である。

職場復帰訓練においては、訓練期間の序盤を「特性把握期」とし、導入訓練の手法を用いて、職場復帰を目指す訓練対象者が、自己の障害を認識し、補完方法の必要性を実感、またそれを身につけられるようにしている。しかしながら、自己の障害特性が浮き彫りになり、それを認め且つ受け入れ、対策を考え実践するという過程で、訓練対象者にとって大きな葛藤が生まれることは想像に難くない。ともすれば、納得の行かぬまま訓練が進行し、十分に自己の障害に対する理解が得られない状態で特性把

¹ 対象者が自らの障害状況を的確に把握し、障害状況に応じたセルフマネジメントスキルの獲得と、作業遂行力を高めていけるよう支援していくための職業リハビリテーション技法。ワークサンプル幕張版（MWS）、ウィスコンシン・カード・ソーティング・テスト（WCST）、メモリーノート幕張版（M-メモリーノート）、幕張ストレス疲労アセスメントシート（MSFAS）の各ツールおよびグループワークで構成される。

² 「補完方法」は、障害を補うための対象者の行動（補完行動）および、障害を補うために道具等を活用する手段（補完手段）からなる。

握期を終える場合もあり得る。職場復帰を目指す訓練対象者が見据えているものは、往々にして、如何に受障前の職位・職務へ復帰できるかということであり、その為の方法手段を拙速に切望しがちである。その要因としては、職場復帰の是非が確定的でないことに対する不安感や、半年という期限付きの訓練期間からくる切迫感などが考えられる。これらを考慮しても、特性把握期の開始時は、職場復帰訓練の趣旨説明の段階で、職場復帰までの見通しを明示し、その前段として自己の障害特性の把握を行うことの意義および必要性を説明しなければならない。

また特性把握期中においても、ワークサンプル³等の反復訓練によって定着が図られる訓練対象者への注意喚起や確認行動が、実際の業務ではどのように反映されるかを、訓練対象者自身がイメージできるように、支援者は助言や配慮を加えることが重要であると考える。

(2) 職務選定および職務分析について

図2の特性把握期が終了するタイミングで実施されるのが、職場復帰訓練における最初の事業主との調整（第1次調整）である。ここでは、特性把握期に確認された訓練対象者の障害特性を事業主に対して説明するとともに、訓練対象者が職場復帰後に携わる職務の具体化が目的となる。職場復帰訓練の実施に際し、「事業主の意見書」の中で、想定される職場復帰後の業務に関してはヒアリングを行っているところであるが、この段階までは、あくまで想定の域を出ず、具体的な職務にまで落とし込むには、訓練対象者が自己の職務として担った場合、どのような方策をとれば、円滑に職務が遂行できるかを検討する必要がある。しかし、事業主の職務に対する要求水準と訓練対象者の能力に大きな隔たりがある場合は、当初想定された職務の部分的関与や、訓練対象者が担当可能な職務の切り出しを、支援者側から願い出る場合もありうる。

いずれの場合にせよ、この時点で今一度、事業主に対し高次脳機能障害についての説明を行い、改めて理解を得た上で訓練対象者の継続的雇用を見据えた職務選定をすることが非常に重要である。

職務の選定がおおよそ決まった後は、職務分析を行うこととなる。この職務分析で得られた情報をもとに、職リハセンターでの実務的訓練が展開されることとなるため、職務分析は、職場復帰訓練の中でも重要度の高いプロセスといえよう。高次脳機能障害者はその特性上、作業に当たっては明確化された手順が必要となることが多い。また、汎用的な訓練で得られた技能や補完方法を応用して、事業所専属の作業を臨機応変に遂行（般化）することは一概にできると言い難い。よって、実務的訓練は実際の職務に極めて近い形で実施されることが望まれる。そのためには、実際の職務で用いられる帳票類の様式から、社内PCシステム、社内用語、物理的な作業環境に至るまで、模倣できる限りはそれを行うという意識が大切であると考える。

職務分析を重点的に行える機会は、事業主への負担も考慮すると、職場復帰訓練期間中において、頻繁に設けられるとは言い難い。また、事業主によっては社内の情報を開示するのに消極的である場合も考えられる。故に、職務分析の目的・趣旨に関し

³ 対象者の作業特性の評価、また作業遂行力の向上を目的とした訓練の為に、実際の職場における作業を構成する、様々な環境条件を模擬的に再現したもの。ここでは、高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センターにて開発されたMWS（ワークサンプル幕張版）を指す。

ても、事前に事業主へ十分な説明を行っておき、職リハセンターでの職場を想定した実務的訓練のための社内様式の取得や、作業環境の撮影等、職務に係る情報を、最少の機会ですべて収集できるように、承諾を得ておくことが肝要である。

実務的訓練の実施環境が想定できた後には、訓練で扱われる作業の手順を考案する。繰り返しになるが、高次脳機能障害者は個々の程度はあれ、記憶力、注意力、作業遂行力が低下している場合が多いため、作業に当たってはその手順が明確に理解できるよう、支援者が配慮する必要がある。具体的には、工程数が多い作業において手順を飛ばしたり、手順が逆になってしまうミスが発生する場合は、作業を構成する要素ごとに細分化し、それぞれの作業要素ごとに作業手順を再構成したり（作業の単純化）、作業上ある条件分岐でミスが無くならない場合は、判断を伴わない作業に変更する（作業のシーケンシャル化）、といった作業改変である（図3参照）。これらを意識し、特性把握期までにおいて明らかにされた訓練対象者の障害状況を加味しながら作業手順を構成していく。ここでの目的は、作業の単純化やシーケンシャル化によって作成した作業手順を用いることにより、訓練対象者が、常に安定してミスなく効率的に作業できることである。訓練対象者によっては、このように作成した作業手順に対して回りくどさを感じる場合もあるが、作業の実施状況を見ると、作業改変した場合とそうでない場合の作業時間に大差はなく、また作業改変した場合にミスの発生はほぼ無くなるという検証がなされたこともある⁴。したがって、この場合の訓練対象者には、作業改変した手順の必要性を説明し納得を得た上で、作成した手順に沿った作業を促すことが大切である。

（3）実務的訓練について

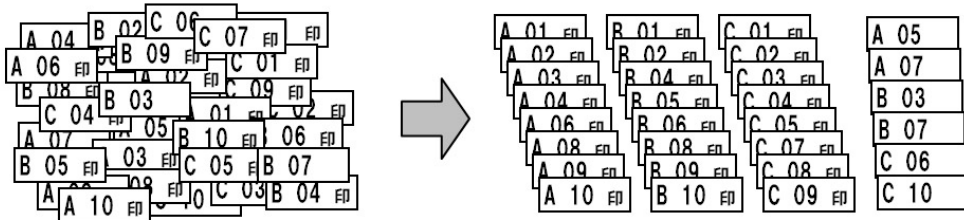
職リハセンターでの実務的訓練は、職務分析で得られた情報をもとに構築される実際業務の模擬環境にて実施される（実務的訓練期）。無論、模擬環境の構築には相応のコストがかかる。特に時間面のコストに関しては、肥大すると訓練実施期間そのものを圧迫することになるため、それを如何に抑えるかが鍵となる。模擬環境を構成する要素は、①商品・伝票・帳票・データといった処理対象物と、②棚・コンテナ・トレイ・チェック表・作業用PCなどの備品等に大別される。①については、単にワンパターンな作業の繰り返しにならないよう、実際に業務上想定されるパターンの種類・分岐を把握し、それに見合う量を準備することが大切である（図4参照）。

処理対象物が帳票等の紙媒体の場合は、まずPCにて様式を作成した後に生成したデータを流し込む、といった手法で量産が可能であるが、商品等の物的要素が強いものである場合は、廃材を利用する等の工夫が必要となってくる。②については、職リハセンター内の備品で極力賄える手立てをとるが、状況によっては必要最低限の物品を購入する場合もありえる。いずれにせよ物理的な準備は、職務分析の時点で見通しを立てておくべきである。また、実際の業務の工程内に、PCでの処理が存在する場合は、当然のことながら、ある程度の再現したものの作成が必要となる。PCでの処理が、単に、ワープロ・表計算等の汎用アプリケーションでの入力作業であれば、入力フォー

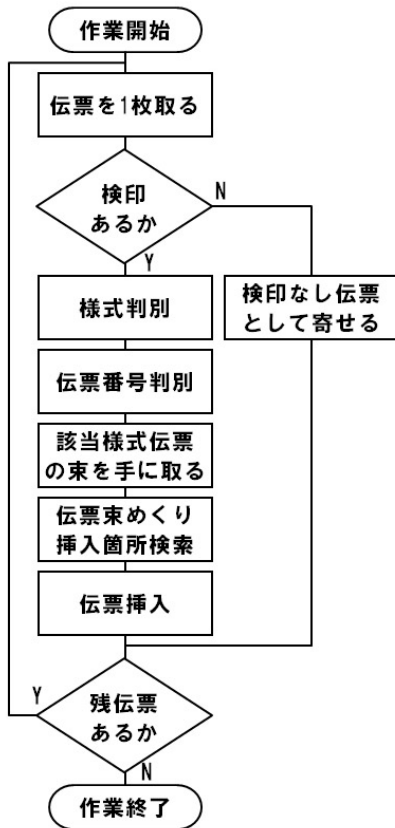
⁴ 『職業的重度障害者に対する職業訓練・指導技法等実践報告（I）高次脳機能障害者編』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 職業リハビリテーション部、2004年、64ページ

作業手順の構成について（伝票の仕分け作業を例とした場合）

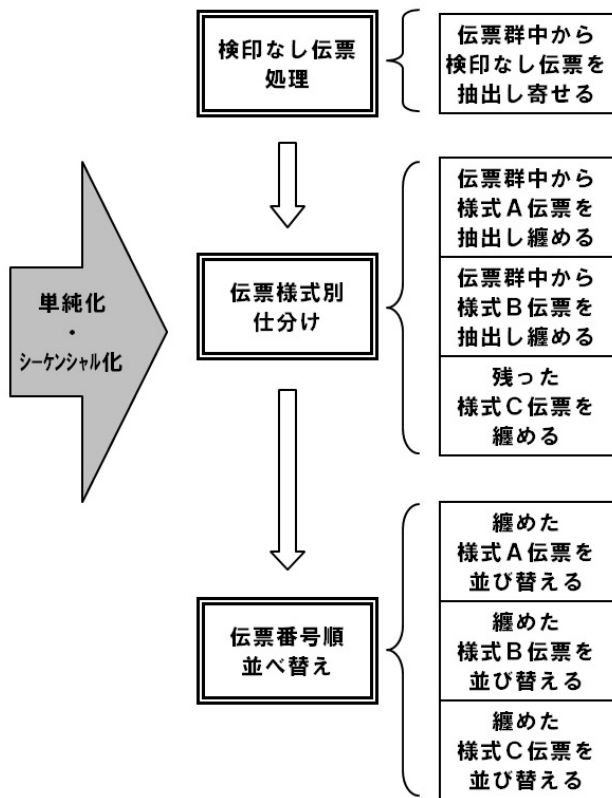
作業内容：混在する3種類の伝票（様式A、B、C）をそれぞれの様式ごとに、伝票番号順に仕分ける。但し、検印がない伝票は外して纏める。



作業手順：改変前

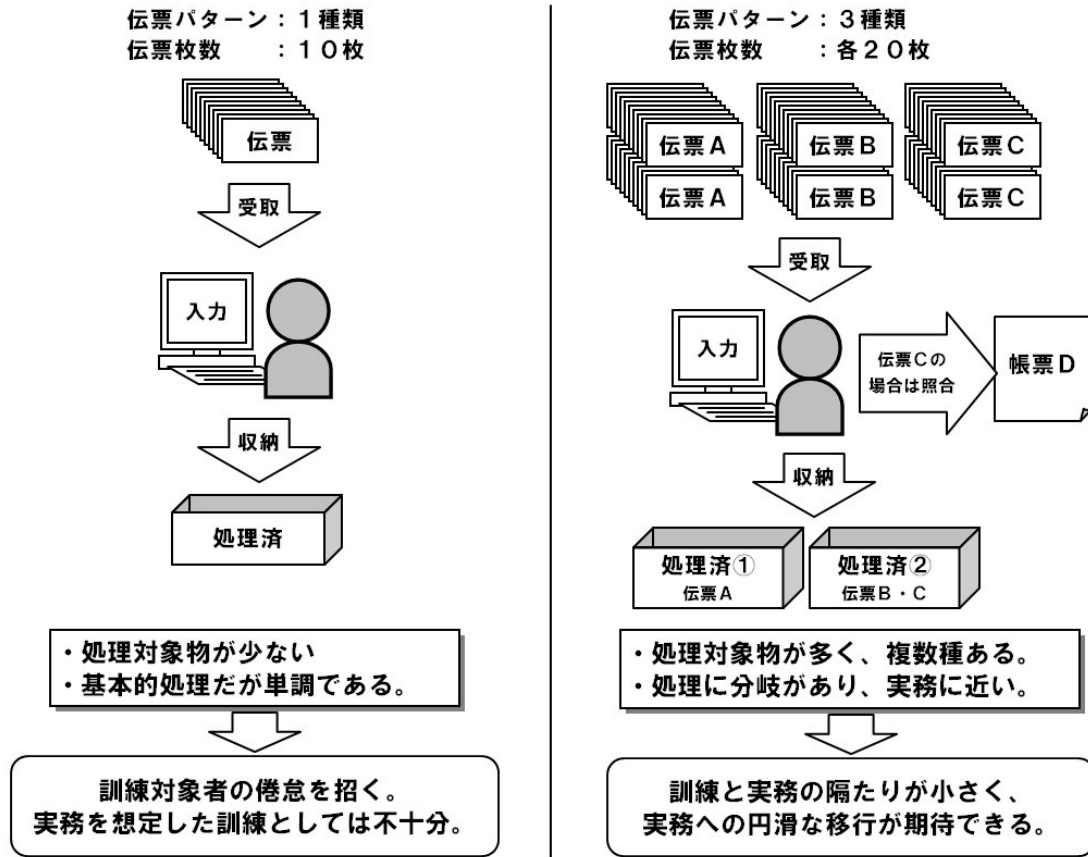


作業手順：改変後



ムを作成するだけであるが、社内業務に特化した専用システム（以下、「社内専用システム」という。）を使用するような場合は、訓練対象者が触れる機能に限定し、その画面構成や画面が遷移していく様子をデータベースソフト等で再現することが有効であると考えられる。実際に、社内専用システムの模擬システム（以下、「模擬システム」という。）を作成するに当たっては、職務分析時、社内専用システムがどのように稼働するのかを、極力、画像情報として取得できるように心掛けている。そして持ち帰った情報をもとに、入力画面の様式や、帳票等の出力様式、画面上のボタンをクリックした時の動作等を、データベースソフトにて再現する。無論、この過程に係るコストは大きい。しかしながら、このような模擬システムまでを作り上げたうえで訓練を実施で

模擬環境における処理対象物の考え方（伝票入力作業を例とした場合）



きることは、職リハセンターが職業訓練校としての技能を有する故であり、むしろ他にはない、職リハセンターならではの専門性を具現化する過程として、係るコストを肯定的に捉える必要があると考える。

模擬環境が構築されると、職務分析時に考案した作業手順、および作業遂行に必要なとなりうる補完方法の具現化を行う。特に補完方法については、それまでに明らかになっている訓練対象者の障害特性、およびそれに起因した作業遂行上予見される問題点に対し、支援者が有効であると考えられるツールを用意することになる。具体的には、作業補助具、手順書、チェックリストの類である。訓練対象者は、特性把握期における成功体験（支援者から補完方法を提案され、実践し、それにより安定した作業ができた、という経験）から、実践的訓練用に用意された補完方法に対しても肯定的であることが多い。しかしながら、特性把握期で実施されたワークサンプルと比較し、受障前に携わっていた職務と関連した要素がある模擬環境での訓練では、訓練対象者が過去職務を遂行できていたという記憶から、補完方法自体が不要であるという姿勢に立つこともある。その場合は、初期における作業遂行の程度を把握するために、就労場面で想定される一般的な口答指示のみで作業を開始する。その結果により、補完方法の内容を調整した上で、再度提案を行い、必要な補完方法は取り入れた上で訓練を進行する。その後は、作業遂行の程度に合わせて補完方法の見直し、改善を図ってい

く。また、この場合の補完方法は、最終的には事業主が主体となり、訓練対象者の職場復帰後の状況に合わせて改変していくものであると捉えられるべきものでもある。そのため、実践的訓練で使用される補完方法は、当初より職場復帰に特化し、事業主の理解を得られやすいものであるべきと言える。

（４）訓練終盤について

職場復帰訓練が終盤に入ると、これまでの訓練の実施結果の報告と、訓練終了後の職場復帰に向けた取り組みに関する最終的な打ち合わせを行うこととなる。この打ち合わせには、訓練対象者とその家族、事業主、職リハセンター職員のほか、地域センターにおける担当カウンセラーおよびジョブコーチも同席することになる。また、事業主側からは人事担当者のみならず、復帰先部署の担当者にも同席してもらうことが望ましい。最終打ち合わせは、職リハセンターでの支援を、職場復帰後においても継続する必要があることに対して事業主に理解を得る場でもある。故に、事業主から提示された職務に対し、模擬環境では、どのような補完方法を用いて、どの程度作業遂行できたのか、また、実際の職務の場では、補完方法をどのように改変・活用すれば、期待される効果を導けるのか、ということ、今後の支援者の納得を得られるよう、見える形で提示しなければならない。このような視点に立つと、訓練実施結果の報告は単に口頭と資料だけによるものではなく、訓練の様子を事業主にわかりやすく記録した映像も用いることが有効であると考えられる。最終打ち合わせにおいて、職場復帰が確定されるとは限らないが、少なくとも最終打ち合わせの参加者全員が、訓練対象者の職場復帰を肯定的に捉えられるよう、事前にしっかりと準備しておくべきである。

（５）訓練実施後について

職場復帰に向けた取り組みに関する最終的な打ち合わせの後には、リハビリ出勤等を経て、問題がなければ晴れて職場復帰がなされることとなる。職リハセンターからのフォローアップは、それまでの訓練生に対する支援から、事業主またジョブコーチが訓練生に対して行う支援をサポートするという立場で行われる。時間の経過とともに、緩やかに支援を次の支援者に引き継いで行くことはフォローアップを進めていく上で留意する点であるが、職場復帰訓練の場合もそれを念頭に、職リハセンターによる支援から、地域の支援へ移行していくことが望まれる。

5. 事例紹介

ここからは職場復帰訓練の事例を紹介する。特に、地域センターとの連携および、これまでに記した支援のポイントが意識された好事例である。

（１）訓練対象者：A氏

53歳男性。高次脳機能障害。身体障害者手帳4級を所持（クモ膜下出血による言語障害）。受障前は、Y社（事業内容：半導体製造装置およびプレス金型等の開発・設計・製造・販売）生産管理部 部長代理 兼 購買担当マネージャーに従事。平成20年12月に受障。記憶障害、遂行機能障害、失語症が認められた。

(2) 支援の経緯

I. 地域センターにおける支援

- 平成21年8月、N障害者職業センター（以下、「Nセンター」という。）に初回相談。A氏は現職への復帰を希望していた。
- 同年9月、模擬的就労場面による職業評価実施。そのフィードバックにて、担当カウンセラーからA氏へ、職リハセンターでの訓練受講を打診するが、本人は消極的であり、また年明けには職場復帰したい意向を示された。反面、障害特性による作業場面での課題が認められた。特に記憶障害の影響が大きく、このままでの職場復帰は困難であると思われたため、Nセンターとしては本人の意向を尊重しつつ、会社との調整を行うこととなった。
- 同年10月、A氏夫妻・事業主・Nセンターとの三者にて調整会議を実施。Nセンターから事業主へ本人の状況を説明。事業主からは平成23年9月までの休職を発令、社外機関で職場復帰に向けたリハビリを行った上で、社内リハビリを行っていきたいとの意向。A氏も会社の意向を受けてリハビリを行うことに同意、Nセンターでの職業準備支援を受講することに決定した。
- 同年11～12月、職業準備支援実施。数値チェック・ピッキング作業等、幕張ワークサンプル（以下、「MWS」という。）による訓練・メモリーノート訓練を実施し、本人の障害および補完方法の必要性に関する認識の促進が認められた。
- 平成22年1月、A氏夫妻同席の上、事業主へ職業準備支援の実施結果報告。事業主からは、会社での終日作業に耐えうる体力と、短時間で作業が切り替わる環境への適応力が重要との意向が示された。結果、事業主の要望を踏まえた訓練カリキュラムで、職業準備支援を延長することに決定。終盤には実際の職場内における作業体験も実施されることとなった。
- 同年2月、職業準備支援延長期間。MWSピッキング作業において、事業所で用いられる製品番号を用いたところ、従来の作業と比較し精度・速度ともに向上することを確認、事業所へ伝達。その後、事業所において復職判定会議が実施される。また、この件に関してNセンターから職リハセンターへ情報提供される。
- 同年3月、事業主よりA氏夫妻およびNセンターへ復職判定会議の結果伝達。事業主の見解は、A氏の状況に関して、退院時と比較し回復は認められるが、休職前の職務遂行力との開きはまだまだ大きく、残りの休職期間、職リハセンターでの訓練受講が望ましい、とのこと。これを受け、A氏の職リハセンターでの訓練受講意志が確定。Nセンターから職リハセンターへ訓練要請がなされる。その後、A氏夫妻職リハセンター来所、見学および訓練に関する説明を実施。

II. 職リハセンターにおける支援

- 平成22年8月～9月、A氏の入所に係る諸手続、職業評価および入所決定会議を経て、9/27入所。

- 同年10月、障害特性把握のための訓練実施。トータルパッケージにより、本人の障害認識と補完方法獲得の程度を拡充。また支援者側において、A氏の障害状況を改めて確認。

同月下旬、職務調整および職務分析のため、Nセンター同席のもと事業所を訪問。職場復帰訓練の目的およびA氏の状況報告を行った後、生産管理部門を視察。A氏の復職後の業務としては、同部門における装置部品の仕分け作業を想定しているとのこと。具体的には、仕分け用のコンテナが社屋内の複数箇所に多数配列されている環境下において、装置部品を製番およびその下位レベルのユニット番号ごとにグルーピングし該当コンテナに収める、というものであった。A氏が、職業準備支援における作業体験にて同作業を行った際は、コンテナの位置関係が把握できず、作業完了までかなりの時間を要したとのことであり、この点に関する補完を重点的に考案することとなった。また、この職務分析時には、事業主の承諾を得て、ビデオカメラによる情報収集を行った（図5参照）。



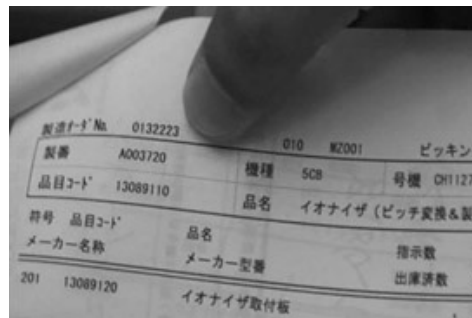
仕分け用コンテナの状況



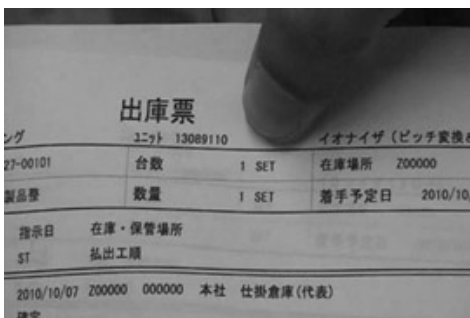
コンテナ内部の様子①



コンテナ内部の様子②



出库票、製番位置



出库票、ユニット番号位置



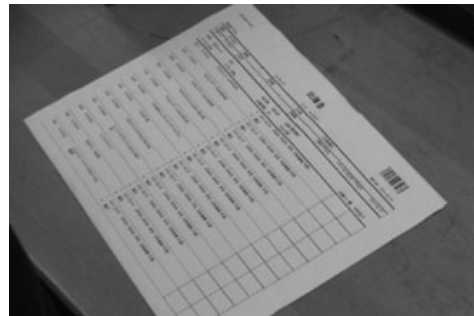
納品受付票



図5 職務分析で得られた事業所の様子（抜粋）

- ・ 同年11月～H23年1月、実務的訓練に向けた模擬環境の構築。
 - ①仕分け用コンテナ等の購入、
 - ②出庫表・納品伝票等、社内様式の作成、
 - ③検品作業用模擬データベースの作成（MS Accessによる）、
 - ④作業に必要な処理対象物及び備品整備（棚、出庫表・納品伝票・ダミー商品）、
 - ⑤有効な補完方法の検討と準備（コンテナ配置レイアウト図、作業手順書等）、
 - ⑥訓練プログラムの検討（スモールステップを意識した段階的なレベル設定）
 環境構築中は事務系の汎用的訓練、特に郵便物の仕分け等、照合要素の強い訓練課題を実施。

- ・ 同年1月中旬～2月、実務的訓練の実施。訓練における作業は①レイアウトの記入、②仕分け作業、③検品作業で手順を構成した。実務環境を踏まえ、コンテナの設置箇所を複数設け、製番およびユニット番号が記載されたコンテナの配置状況を毎回変化させ、仕分け作業開始前に、レイアウト図へその状況を記入し、各コンテナの位置を把握することの定着を図った。また、訓練を実施するなかで、処理済み／未処理のコンテナの区別が曖昧になるという問題が発生したため、付箋による注意喚起や、レイアウト図へのチェックリスト要素付加など、補完方法の改善も実施し、作業の精度および効率向上を図った（図6参照）。



レイアウト図記入の様子

仕分け作業の様子①



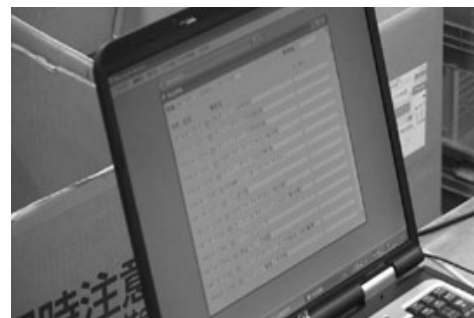
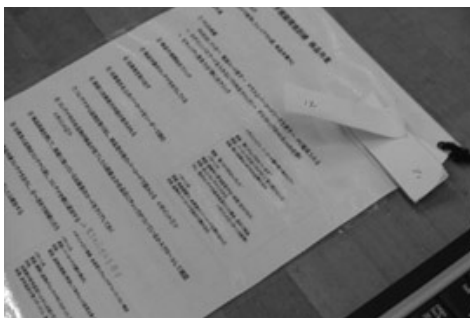
仕分け作業の様子②

仕分け済み商品のコンテナ投入



付箋による処理済みコンテナの把握

検品作業の様子



作業手順書

検品用データベース画面の様子

図6 実務的訓練の様子

- ・同年3月上旬、職場復帰訓練の実施結果報告と今後の職場復帰に向けた取り組みについての打ち合わせ（拡大ケース会議）の実施。Y社に於いて、事業主側は人事担当2名、復帰先部署担当4名、保健士1名、Nセンターから担当カウンセラー2名、ジョブコーチ3名、職リハセンターから2名およびA氏夫妻の総勢16名が参加。模擬環境における実務的訓練の状況を映像にて提示するとともに、資料に基づき作業遂行状況の推移、当該作業に関する補完方法の有効性、配慮を要する点等を説明。事業主からは一定の理解を得られる。同月末、A氏の職場復帰訓練修了。以降、Nセンターに支援を継続要請。
- ・同年4月、Nセンターの支援のもと、リハビリ出勤開始（期間3ヶ月）。業務への適応状況は、微細なミスが発生する時もあるが、作業遂行のレベルは事業主の許容範囲内にあり、概ね良好とのこと。
- ・同年7月、Y社にて再度、復職判定委員会の実施。待遇面でのレベルダウンはあったものの、正規職員としての雇用を継続する形で職場復帰が決定された。A氏本人および家族も十分に納得できた上での円満な結果となった。

6. 考察

改めて、職場復帰支援におけるポイントをまとめると以下ようになる。

（1）地域センターとの連携

職場復帰訓練の実施前における、訓練対象者および事業主との調整等については、地域センターによるところが大きく、そこで実施された支援内容・結果を、職リハセンターにて十分に把握し引き継げることが、当該訓練を円滑に実施するための布石となる。また、職場復帰訓練終了後のフォローアップにおいて、地域センターへ支援を移管するにあたっては、訓練の実施状況の説明、有効な補完方法の伝達等を充分に行い、支援者が同一認識による支援を継続することが、訓練対象者の雇用の安定に繋がることとなる。

（2）事業主との意思疎通

職場復帰訓練の実施にあたっては、事前に、事業主へ高次脳機能障害および職場復帰訓練について十分な説明を行う。また、事業主が訓練対象者に対して求める生産性を明らかにし、どのような過程を経てどこまで能力が到達できれば職場復帰が現実的に捉えられるのかを聞き取る。職場復帰訓練は、事業主の求めるところまで訓練対象者の能力を引き上げることを第一目標とするが、訓練対象者の訓練状況によっては、事業主へ一層の理解を求め、要求水準を下げてもらおうよう支援者側から願い出ることもある。その場合は迅速かつ具体的な根拠を持って臨み、事業主との意思疎通が十分図れた上で実践的訓練を継続していく必要がある。最終的に、事業主が希望する訓練内容と職場復帰訓練の実施内容との齟齬が生じぬよう、職場復帰訓練期間を通して配慮することが非常に大切である。

(3) 綿密な情報収集と迅速かつ的確な環境構築

訓練対象者の職場復帰を想定している業務の職務分析では、事業所での実務環境を複製可能なレベルでの情報を取得することが重要となる。そのためには、職務分析の重要性を事業主に対して説明するとともに、実際に実務で使用されている様式の支援者側への提供や、実務環境の撮影等に関して、承諾を得られることが望ましい。

また、間を開けず職リハセンターでの実務的訓練を実施すべく、職務分析時から模擬環境構築の流れを想定しておき、必要となる物品等が滞らず揃えられるようにする。

さらに、実務的訓練の後、訓練対象者が円滑に実務へ移行できるように、模擬環境は極力、実務環境に近い形で構築することがポイントとなる。

(4) 有効な補完方法の定着と支援方法の共有

実務的訓練において次第に明らかになる、訓練対象者の障害特性による作業上の問題に対しては、その後の事業所での実務を見据えた形で補完方法を考案し、その定着を図る。また、その必要性や使用の仕方に関して、訓練対象者の支援に携わる者が共通の認識を持ち、またそれを伝達していくことにより、人が変わっても変わらない支援を継続することが大切である。

7. おわりに

記してきたように職場復帰支援は、支援者が訓練対象者と事業主、両者の間に立って相互の理解を図りながら、双方の要求をいかに両立した形で実現できるかを、常に念頭に置きながら推し進められる。双方の要求実現のためには、職業訓練指導員の持ち得る最大限の技能を職場復帰訓練へ注ぐ必要がある。無論それには多大な労力を要する。

しかしながら、事業主が労働力として認められる訓練対象者の実務能力の程度を的確に捉え、訓練対象者が自己の障害と向き合いながら、事業主が労働力として認めるまでの実務能力を身につけるためには、決して惜しむべきでない労力である。提示された職務を分析し、模擬環境を構築し、対象者に障害を補完する術を示しながら模擬作業を反復させ、実際の職務が円滑に遂行できるようにすることは、まさに障害者職業訓練の本質であり、また、職業訓練の他にこのような取り組みをしているものはないであろう。

職場復帰支援には、様々な立場の支援者が連携しながら関わっている。その中で、職業訓練に携わる者として、今後も職場復帰支援のニーズに対しては、訓練対象者および事業主の要望に誠心誠意応えていく、という使命感をもって取り組んでいきたい。

8. 謝辞

本論の執筆にあたり、事例の掲載を快諾いただきましたA氏およびY社様、および、お世話をお掛けしましたN障害者職業センター様に、心より御礼申し上げます。

参考資料

- 1) 「高次脳機能障害者に対する職業訓練の実践研究報告書」
編著：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 高次脳機能障害者に対する職業
訓練の実践研究会 2010.3

- 2) 「ワークサンプル幕張版 MWS の活用のために」
編著：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 2010.3

- 3) 「職業的重度障害者に対する職業訓練・指導技法等実践報告（Ⅰ）高次脳機能障害
者編」編著：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 職業リハビリテーション
部 2004.3

<資料編：本論中で紹介した事例における作成物>
資料1 実務的訓練での補完方法①：レイアウト図

年 月 日

①組立作業室(前)

製番	グループ	製番	グループ	製番	グループ	製番	グループ
ユニット	仕分	ユニット	仕分	ユニット	仕分	ユニット	仕分
	検品		検品		検品		検品

②組立作業室(後)

製番	グループ	製番	グループ
ユニット	仕分	ユニット	仕分
	検品		検品

③実習場控室

製番	グループ	製番	グループ
ユニット	仕分	ユニット	仕分
	検品		検品

組立作業室

実習場控室

④実習場控室

製番	グループ	製番	グループ
ユニット	仕分	ユニット	仕分
	検品		検品

注) 仕分チェックは、そのコンテナに全ての品が入った時点、検品チェックは、そのコンテナ内の品が全て揃った時点でシ点する。

資料2 実務的訓練での補完方法②：作業手順書

模擬環境訓練 検品作業

●準備するもの

仕分けで使用したレイアウト図、検品作業PC

●手順

① PCの準備

PCを出してくる→ 電源コード差す→ マウスとバーコードリーダーを差す→ PC電源入れる
→ ログイン(パスワードを入れないでOKをクリック)→ デスクトップのAYS.mdbを開く
→ セキュリティ警告では「開く」をクリック

② 検品作業開始をクリック

③ 検品対象のコンテナをおろしてくる

④ 出庫表を取り出す

⑤ 出庫表を右上のバーコードをリーダーで読む

⑥ 画面に出庫表の内容が表示される

⑦ コンテナから品物を取り出し、納品受付表のバーコードで読みとる 《ポイント①》

⑧ コンテナ中の全品物の検品が完了したら画面上の全品目にチェックがついているかスクロールして確認 《ポイント②》

⑨ 検品画面を閉じて、画面に残っている出庫表のコードをクリアしておく

⑩ 出庫表と品物をコンテナに戻し、コンテナを棚に返却する→「完了」の付せんを外す

⑪ 次の検品対象コンテナをおろし、④～⑩まで同様に行う

⑫ 全コンテナの検品が完了したら報告する

《ポイント①》バーコード読み取り時のエラー

現象：“既にチェックされています”
原因：バーコードの当て方が甘く二重に読み込んだ。
対処：特に支障ないのでOKを押すのみ

現象：“見つかりませんでした”

パターンA:
原因：画面中に該当品目がない状態(仕分けミス)
対処：正しいコンテナに入れる
(もし、他のコンテナの紛失品目だった場合、改めて検品
→ポイント②パターンB参照)

パターンB:
原因：検品画面で、出庫表のバーコードを読み込んだ
対処：品物のバーコードを改めて読み込む

《ポイント②》現象：全品目にチェックがついていない場合

パターンA
原因：バーコードの読み飛ばし
対処：
再度、品物を画面と照合して未チェック品目を見つける

パターンB
原因：実際に品物がコンテナ内になかった(仕分けミス)
対処：
出庫表の紛失品目に付せんを貼りその出庫表を寄せておく。
後程、紛失品目が見つかったら、あらためて検品処理する

模擬環境訓練 仕分け作業

●準備するもの

付せん(完了と書いて貼る為)、白紙のレイアウト図

●手順

① レイアウト 図の記入

② 場所ごとに箱を用意

- I. 組立作業室(前)
- II. 組立作業室(奥)
- III. 実習場控室

③ 袋物(小物)の仕分け

製番ごと⇒ユニットごと

④ 場所の箱に投入

⑤ 場所の箱を移動し該当コンテナに投入

【Point】コンテナはユニット 別のものと製番のみ 掲示されているものがある

⑥ 箱物を同様に仕分ける

⑦ コンテナに全ての品物が入ったら、完了付せんを貼る

⑧ 作業完了報告をする

●注意事項

コンテナに投入する時に、製番とユニット 番号を指定し声出し確認をして照合する

納品受付表

〇〇〇株式会社 サトーパーツ

受取: 本社 仕掛倉庫(代表) 支給: 社内

Z0000/21/*C1MPFR035-000

製番 → L748822 / 8208

ユニット番号 → 41125908 / 41125915

スタッドボルト

4 1 1 2 5 9 1 5

20110808-1020

資料3 実務的訓練 実施結果のまとめ

国立職業リハビリテーションセンター 職域開発科

模擬環境訓練 実施結果報告

●作業内容

- ・調達部納入部材の、製番/ユニット番号を基準とした仕分および検品作業。
- ・500アイテム、25ユニットを仕分け、バーコード読取による検品を行う。
- ・同一製番で複数ユニットを同梱するコンテナも一部用意。

●事前準備物

- ・手順書
- ・レイアウト図(コンテナの位置把握のため)
- ・付せん(仕分/検品完了フラグ)

●作業記録表

セット	練習パターン	仕分時間計(分)	検品時間計(分)	総作業時間(分)	検品エラー状況(該当品目なし)			備考
					仕分ミス	ユニット相異	出庫表読込重複	
1	A	154	144	298	2	1	3	
2	A	112	118	230	2	13	2	
3	B	153	73	226	0	2	0	
4	B	148	96	244	0	9	1	
5	C	146	97	243	0	7	0	
6	C	179	65	244	0	1	1	検品もれコンテナ×1
7	C	167	85	252	3	0	0	
8	D	147	58	205	1	0	1	レイアウト図改良
9	D	153	56	209	2	1	0	
10	D	133	62	195	1	0	0	

※練習パターン内容

- A: 袋物420ヶ、箱物80ヶ、コンテナは製番ごとにまとめて配置
- B: 袋物420ヶ、箱物80ヶ、コンテナは製番ごとにまとめず、分散して配置
- C: 袋物380ヶ、箱物120ヶ、コンテナは製番ごとにまとめず、分散して配置
- D: 袋物380ヶ、箱物120ヶ、コンテナは製番ごとにまとめて配置

●作業上の課題と対処

- ・作業手順が定着しないうちは平易なミスが発生(バーコード読取時)
⇒作業手順書の作り込み。特にイレギュラーな事象への対処法を明記。
- ・思い込みによる作業完了フラグの解除
⇒即断即決を厳禁とし、「おかしい」と思ったら確認の習慣を。
- ・作業中断→再開時、どこまで処理済みかを失念(特に週明け)
⇒作業中断時の進捗記録。文章化が困難であれば、チェックできる様式など(レイアウト図)
- ・ミスの失念
⇒ミス発生時の記録・蓄積。上長を交え定期的に振り返り。

「受賞者の声」

テーマ 「障害者に対する職業能力開発」

副題 「重度視覚障害者の職業訓練の現状と課題」

	福岡障害者職業能力開発校	末松	義弘
共著者	福岡障害者職業能力開発校	三浪	玲子
	福岡障害者職業能力開発校	尾畑	恭嗣
	福岡障害者職業能力開発校	井手	美貴
	福岡県立戸畑高等技術専門校	関	義文

この度、厚生労働大臣賞（入選）をいただきましてありがとうございます。今回の受賞は、私たちの力だけで取れた賞ではなく、関係機関の方々をはじめ当校の職員のご協力のお蔭でいただいた賞と思っております。この場をお借りして御礼を申し上げます。

今回応募したきっかけは、重度視覚障害者の職業訓練を開始するまでの調査・検討から実際に職業訓練を行った中で得られた知見や成果を様々な形で示していくことが今後の重度視覚障害者の職業訓練の普及・拡充に欠かせないことの思いから、応募いたしました。

今後は、重度視覚障害者に対する職業訓練の周知を図りながら訓練内容の充実、就業可能業務に対応した訓練導入など就職率の向上に向けた活動に邁進していきたいと思っております。

テーマ 「障害者に対する職業能力開発」

副題 重度視覚障害者の職業訓練の現状と課題

所属施設 福岡障害者職業能力開発校
執筆者 末松 義弘 (福岡障害者職業能力開発校)
共著者 三浪 玲子 (福岡障害者職業能力開発校)
尾畑 恭嗣 (福岡障害者職業能力開発校)
井手 美貴 (福岡障害者職業能力開発校)
関 義文 (福岡県立戸畑高等技術専門校)

はじめに

当校は平成22年度から1・2級の重度の視覚障害のある方を対象とする重度視覚障害者の職業訓練（音声パソコンコース 5名）を開始した。

当時は全国的にまだ重度視覚障害者に対してIT技術を活用した職業訓練を実施している機関が少なく、平成20年度半ばからそれらに関する関係機関の視察や研修に参加しながら準備に当たった。

その結果、受入れに当たっては、施設・機器整備、募集・選考、訓練内容、就職活動等広範囲にわたり改めて見直す必要があった。短期間の取り組みであったため、不十分なところは多々あると思うが、準備段階の取組みや平成22年度訓練生の入校後における訓練状況や就職活動・生活指導等を併せて報告させていただくことで、今後の重度視覚障害者の職業訓練推進の一助となれば幸甚である。

第1 当校の概要

当校は、昭和14年に北九州市小倉北区萩崎町に傷痍軍人補導所として発足、昭和62年3月に現在の北九州市若松区に新築移転して以来5500人を超える訓練生が修了している。

当初は身体に障害のある方を対象に訓練を実施し、平成元年から知的障害のある方、平成20年度からは、試行的に精神障害のある方を受入れ、そして22年度から重度視覚障害のある方を受入れを実施している。

現在の訓練科目は、表1の通り普通課程が5科（うちプログラム設計科は2年制）、短期課程が2科（総合実務科は知的障害対象）で、訓練生定員170名。施設は寮を併設しており、九州各県はもとより、沖縄・中国・四国地方などからも入校している。

表1 訓練科目

訓練課程	訓練科名	定員数	障害部位等
普通課程	機械製図科	20	身体・その他
	プログラム設計科 —2年制—	20 (40)	
	OA事務科	20	
	商業デザイン科	20	
	建築設計科	20	
短期課程	流通ビジネス科	25	重度視覚 知的
	流通ビジネス科 (音声パソコン)	5	
	総合実務科	20	

第2 重度視覚障害者受入れ準備について

1 職員の意識、情報の共有化について

まず、重度視覚障害者に対する訓練については、全職員の意識・知識・情報の共有化を図ることが重要と考えた。そのため、まず医学的な知識及びロービジョンケアに関する知識を得るために北九州総合療育センターの高橋医師による研修を依頼すると共に、先駆的

に取り組んでいる以下の各関係施設を視察することから始めた。全職員でグループを分け、福岡県内では国立福岡視力障害センター、福岡県立福岡高等盲学校、福岡県立北九州盲学校、福岡点字図書館、県外では日本ライトハウス視覚障害者リハビリテーションセンター、国立職業リハビリテーションセンター、神奈川障害者職業能力開発校、大阪障害者職業能力開発校、大阪府立中央図書館、筑波技術大学、視覚障害者就労生涯学習支援センター等の視察、更に視覚障害者を採用している企業の見学を行った。

また、関連指導員は、視覚障害者パソコン指導者養成講座(北九州市)、平成20年度重度視覚障害者の職業訓練の受講拡大のための職業能力開発(3週間)、平成21年度重度視覚障害者に対する職業訓練指導員研修(2週間)、視覚障害者パソコン指導者養成講座、重度視覚障害者職業能力開発を能開大出前研修等受講した。

以上の報告書を作成して情報の共有化を図った。

2 関係団体との協議について

幅広く視覚障害者の関係団体からの意見を取り入れるため、機会ある度に視覚障害者のシンポジウム等の各会合へ参加する等、幅広く取組みへのご理解を頂きながら進めた。

以上を基に、受入れに当たっての問題点と対策について検討を重ねた概要を述べる。

第3 受入れに当たっての問題点と対策

1 施設整備について

(1) 問題点

①施設外(通校)について

当校は、最寄りのJR駅(折尾駅)が遠く公共交通機関の利用には不便な立地条件にある。また、校周辺の点字ブロックや横断歩道の音声信号機は整備されていない。

②施設内について

ア. 点字ブロック等の設置は、他の身体障害、下肢障害の歩行障害及び車椅子使用での通行に障害となる。

イ. 視覚障害者が単独行動する時の目印がない。

ウ. 車椅子は近づかれても物音がないので感知できない。特に後ろからは全くわからないため回避できない、

エ. 白杖を使用する時は、車椅子の車輪に挟まれる危険がある。

オ. 点字ブロック等の突起部は車椅子使用者、特に握力の弱い障害者には、逆に障害となる。

カ. 歩行等のスピードが速いことでの衝突、特に走る等は、危険な状況となる。(車椅子者の速さも注意)

(2) 対策

①施設外(通校)について

点字ブロックや横断歩道の音声信号機については、区役所等の関係機関に協力を依頼した。また、歩道の点字ブロックについては、校近くに学術研究都市計画が進み、近

郊の道路整備として歩道への点字ブロックが設置され、バス停から当校までの歩道にも設置されることとなった。

②施設内について

- ア. 重度視覚障害の訓練生には、基本的にはマッピング指導や歩行訓練等を行うことで対応し、校内の廊下には点字ブロックを設置しないことにした。
- イ. 通路空間の突起物や起伏のある通路は配慮を要するため、安全喚起シール、点字ブロック等の工夫をした。
- ウ. 校内音声あんないは、玄関に設置することとした。常時センサーで来客のアナウンスがある。
- エ. 訓練生の障害の種類及び程度等様々な状況で、特に知的障害者や歩行困難な者や車椅子使用者との往來を考えた時に、校内通行のルールを次のように決めた。
 - (ア) 廊下を通行する際は、複数の者が横並びで通行しない。
 - (イ) 車椅子使用者は、廊下の中央を通行する。
 - (ウ) 通路の交差点や教室等の部屋から廊下へ出る際には、一旦停止をして左右確認後に通行する。

③具体的な施設整備状況

(写真)

ア. 校外及び校周辺 (通校)

(ア) 音声信号機 (バス停)

(イ) 点字ブロック設置

(バス停から玄関)



音声信号機

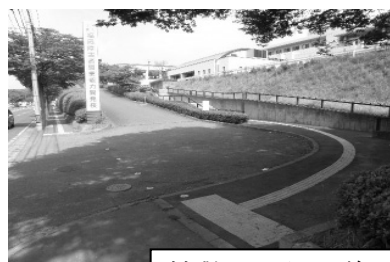


校前バス停

(ウ) 玄関前支柱への衝突防止のための安全喚起シール



玄関前支柱の安全喚起シール



校敷地から公道

イ. 施設内

(ア) エレベータのスイッチボタン部は点字文字有り (音声あんない)

(イ) 通路は特につたえ歩き

(壁及び手すり)、階段は手すり部に階の点字表示 (シール)

(ウ) 屋内の照度を出来るだけ一定に保つため一部に照明の新設を行い通路が見通せ



エレベータ
(点字ブロック・点字表示)



手すりの点字シール

るようにした。

- (エ)食堂までの渡り廊下（外渡り通路）は、点字ブロック無し（指導員の指導によるマッピング）



- (カ)その他：廊下・室内等のほとんどを、手すりや壁に手を添えながら、障害物等の確認をしながら通行する。来校者も含め、校内を移動する際には、安全確認の上、徐行とする。（生活環境のマッピングができるまで一緒に指導3回から4回付き添い）廊下の交差点には、カーブミラーを設置し、他の障害のある訓練生が歩行を確認するようにした。

ウ 重度視覚訓練音声コースの教室

- (ア)室内通路については、障害となる突起物や荷物は置かないように注意。ドアは全開か全閉かにし、中途半端にしない。



- (イ)室内全体の照度調節スイッチ（個々の適正な照度に個別のスタンドライト）

障害のため、まぶしさに耐えられない方に適応できるように配慮した。



2 訓練内容等について

(1) 訓練科について

福岡県及び近隣県の地域性も含めた訓練科目・内容の検討を重ねたところであるが、訓練対象者の障害状況及び職務経歴等の違い等から、既設の流通ビジネス科30名内での重度視覚音声パソコンコース5名として立ち上げるに至った。この流通ビジネス科は平成20年度より新設されたもので、高齢化・障害の重度化・多様化を想定し、訓練内容もOA事務・商業デザイン・プログラム設計の各指導員が担当する多様で総合的な訓練を目指すものである。

流通ビジネス科の基本学科を科全体の共通学科の中で訓練するが、視覚的な訓練内容・科目については、別メニューによるコース別の訓練として別室にて行なう。

このような訓練内容に取り組むためには、視覚障害の知識及び訓練・生活等の支援事項について、医療関係者による研修や視覚障害の当事者及び生活訓練等の支援組織から意見を聞きながら進めるところとなった。

①講師の配置と人選

合同授業の占める時間が少なく、訓練の進め方とその方法が随分違うため、人的配置が可能な限り正規職員、臨時職員または時間講師が手分けして担当することにした。正規職員1名、臨時職員1名、時間講師1名とし、時間講師は点字の点訳訓練及びコミュニケーションを図る生活指導の一環ともなる。

②平成22年度の訓練内容

重度視覚障害者は、パソコンの操作を全てキーボードで行うので、まずフルキーボードのすべての位置を習得する必要がある。その後、下記表の訓練を行い、日商PC検定3級の文書作成に全員合格した。

訓練内容とテキストについては、次の表2の通りである。

表2 訓練内容

項目・(テキスト)	内 容	目 標
キーボード練習	109キー全部の位置の習得	フルキーボードの全位置を習得
文章入力練習	例文を読み上げて、入力するメモ帳に切り替えてそのとおりに入力する	読み上げてその指示通りに文書を入力・編集
Word (視覚障害者のためのWord2002)	訓練環境用に改変、OSの設定、Wordの設定を行って実習する	日商 PC 検定3級の文書作成検定取得
Excel (視覚障害者のためのExcel2002)	訓練環境用に改変、OSの設定、Excelの設定を行って実習する	日商 PC 検定3級のデータ活用検定取得
情報リテラシー (情報リテラシー・日商 PC 検定3級知識模擬問題を電子化)	文書作成に必要なIT知識、ネットワークやセキュリティ、電子メール、ビジネス図解、文書管理などの知識を晴眼者と合同訓練	日商 PC 検定3級知識問題(共通知識)を習得
日商 PC 検定3級知識問題対策 (模擬問題を電子化)	日商 PC 検定3級の文書作成とデータ活用の知識問題の解法を指導	日商 PC 検定3級の文書作成とデータ活用の取得
日商 PC 検定3級実技対策 (模擬問題を電子化)	日商 PC 検定3級の文書作成とデータ活用の実技問題の解法を指導	日商 PC 検定3級の文書作成とデータ活用の取得
点字(中途視覚障害者への点字触読指導マニュアル)	マンツーマンでのL点字による学習	50音と濁点、拗音、拗濁音の習得
販売士 (販売士養成講習会テキスト)	電子化したテキストによる予習と合同授業	販売士の知識習得

③訓練における工夫

ア. 教材作成について

新規に訓練を実行するため、教材作成に苦勞した。かつ、目で見える教科書は使えないため、電子化する必要があった。市販の教科書を電子化すると図表・写真・イラストなどが多用されており、それを説明することも必要となる。音訳マニュアルなどを使い電子化を行った。

イ. キーボードの練習について

マウスを使えないためキーボード操作が必修となる。しかも、アプリケーションソフトや画面読上げソフトはショートカットキーを多用するため晴眼者なら普段使

われないような場所も習得する必要があった。訓練初期は、キーボード練習に集中して訓練を実施した。

ウ. アプリケーション操作について

キーボードのみで操作するため、従来の操作がほとんどできない。新たな操作方法を調べ、その後確認する必要があった。操作結果の確認方法も同様にする必要があった。

エ. 点字の訓練について

5名中4名が中途視覚障害者であるため、点字を十分に習得していない。そのため習得しやすいL点字（少し大きな点字）を時間講師で訓練している。また、先天性の視力障害の訓練生は点字を習得しており、他の訓練生に教えることで「指導すること」を学んでいる。

時間講師の指導に基づき当校指導員も補助に当たり、一緒に学びながら訓練の指導に従事している。時間講師は、特例子会社に勤務されている全盲の方2名交代で指導をお願いしている。点字の訓練の間に、コミュニケーションの時間を取り、多面的な情報交換の場となり、訓練生にとっても自立を目指し社会参加の参考になる話もでき、多面的な相談も含め生活指導の一環にもなっている。

(2) 訓練機器整備について

音声ソフトの機能等が向上する中、「JAWS」の音声ソフトを利用することにより、より実践的な職務が遂行できる状況となり、本校も基本的には、この音声ソフトを利用した訓練が可能となる機器整備に取り組んだ。先ず音声ソフトを含む訓練機器の取り扱い及び指導法など、国や北九州での研修に参加すると共に、特別支援学校等の教育施設や、すでに受入れを実施している訓練施設等の情報収集に努め検討を重ねた。

別紙資料のと通りの機器整備を行った。

パソコンは視覚障害者訓練にとっては必須である。当校の流通ビジネス科内で訓練を合同授業で実施するため、電子化したテキストを参照するため教室にパソコンが必要になる。そのため、移動が容易なノートパソコンを導入した。

また、校内で行われる各種研修時、電子化した資料を参照するためにも使用する。

重度視覚障害者がパソコンを使用するためには画面読み上げソフトが必須である。WordやExcelに対応したソフトはあるが、企業で使用するグループウェアなどに対応するのは現在JAWSのみである。

JAWS購入時には、安価な「5ライセンスパック サイト」を勧められると思うが、認証用サーバの構築やLANへの接続が必須となり、同じ校内でも離れた場所での使用ができない。ライセンスパックを導入する場合は「5ライセンスパック ディストリクト」を推奨する。

3 訓練生の募集・選考について

(1) 訓練生の募集基準の検討

①障害の程度

視覚障害者手帳の障害程度を1級もしくは2級の者とする。

また、他の障害を持つ場合については個別に検討することとした。

②通校と入寮の区分

応募条件を通校できる者に限定することは、訓練受講の機会を狭くすることとして通校と入寮の別に関しては限定しないこととした。

③訓練中の日常生活の能力

生活訓練が出来ている方や自力歩行が出来の方が望ましいが、入校前においてこのことが多少問題であっても、必ず事前見学をしてもらい個別に検討することとした。その際に個別に記入していただく見学票により当事者の障害状況と対応の仕方がある程度把握できるようにした。

④盲導犬の使用

通校のために盲導犬を同伴することは可であるが、ただし校内の移動に伴う盲導犬の使用は、他の訓練生との関係があるため個々の事案ごとに検討することとした。

⑤コンピュータ使用経験の有無

先天的な視覚障害の者や後天的に視覚障害が生じた者等によってコンピュータ使用経験は大きく異なっているが、音声パソコンを介して事務作業等の習得を目指すために一から指導していくため、入校前のコンピュータ使用経験は問わないこととした。

⑥点字使用経験の有無

点字使用者はそれ程多数ではないこと。また、近年、コンピュータ上でテキストデータの音声ガイドやメール(音声ガイド付き)等電子データ使用が多くなったことを考慮し、入校前の点字使用経験は問わないこととした。

(2) 募集対策

各公共職業安定所、各社会福祉協議会、各特別支援学校含む高等学校等、視覚障害者の関連団体等に、募集関係書類を送付する他、次の点を対策として準備した。

①本校の既存ホームページ活用の検討(アクセシビリティの整備)

②Eメールによる募集内容や選考試験の問い合わせに対する回答窓口の設置とQ&Aの作成

③電話による募集内容や選考試験の問い合わせに対する回答窓口の設置とQ&Aの作成

④九州各県内の及び山口県内の公共職業安定所へ点字による募集要項と受入れに対する事務取扱いを作成して併せて送付

⑤重度視覚障害者関連の支援団体への情報提供と協力依頼

(3) 選考試験

平成22年度は、9名の応募者で1名が辞退したため8名の受験者のうち5名を選考した。

①選考方法

次の5つの中から選択できることとし、学科試験(国語、数学)と面接試験によって選考することとした。

- ア. 墨字(通常の文字サイズ)
- イ. 墨字(拡大文字サイズ)
- ウ. 拡大読書器
- エ. 点字・・・通常の1.5倍の所要時間
- オ. 口頭読上げ・・・通常の1.5倍の所要時間 受験者一人に対し一部屋、試験官2名で対応

②選考試験の工夫点

- ア. 点字学科試験問題の実施時において、点字内容に関する質問に即応するために、外部から点訳者を派遣配置した。
- イ. 口頭読上げの選考は、口頭読上げ受験者1名に対し試験官2名を1選考会場で実施し、口頭読上げ以外については広い選考会場で一斉に実施することとした。

③選考結果

選考結果を確実に伝える方法として、選考試験時に選考結果の通知方法と通知先を確認した上で発送することとした。
 また、全盲者の方については「テキスト形式」によるメール送信で対応することとした。

④入校生

選考の結果、下記の訓練生5名が入校した。

No.	性別	年代	通・寮	級	程度	選考方法	通校方法・寮室
1	女	20	通校	2	弱視	口頭読上	J Rとバスを利用し白杖使用で1時間半かけて通校
2	男	20	入寮	1	盲	点字	年齢も近く障害状況が同等の3番と同室
3	男	20	入寮	1	盲	口頭読上	年齢も近く障害状況が同等の2番と同室
4	男	30	通校	2	弱視	拡大文字	バス利用して通校
5	男	50	入寮	2	弱視	普通墨字	通常生活に支障ないため同じクラスの人と同室

(4) 訓練生活 (寮生活)

全盲の訓練生と他の訓練生が一年間一緒に生活する場合、特に配慮を必要となる事柄について次のとおり実施した。

- ①全盲の訓練生の寮室は、全盲者の気持ち(一方的に見られている者)が理解できる必要があるため、彼らと同様の行動様式をとる全盲者同士か全盲者と弱視者の組み合わせ

- せで配置することとした。また、全盲者の部屋は寮監室に一番近い室とした。
- ②入浴についても出来る限り全盲者同士か全盲者と弱視者との組合せで使用時間を限定し利用することとした。
 - ③食事については、クラスメートの協力を得ながらすることとした。

4 就職活動

(1) インターンシップの実施

①当校におけるインターンシップの概況

近年、重度視覚障害者の雇用については、音声ソフトによるパソコン操作が可能となり企業において、事務系の職種の職域拡大が徐々に進んでいる。

当校における現在の就職活動の一つとして、インターンシップによる取組みが大きな成果を上げている。平成16年度から県内、17年度から県外のインターンシップを導入して就職活動を実施している。これにより、16年度は前年度比就職率の20%アップに成功し、効果的なしかも職場定着にも繋がるものとなっている。

②インターンシップの具体的な事例紹介

訓練生5名のうち3名がインターンシップを実施し、内2名が就職に結びついた。

ア. 全盲の20代の訓練生。(視覚障害者用の支援機器販売とフォローの求人)

まず、会社までの通勤ルートを知っていただくことから始めなければならなかったが、歩行訓練士を活用することにより数度の訓練により習得できた。

インターンシップでは、視覚障害者支援機器の操作習得、メーカーへの問い合わせ、PCソフトの操作習得、電話でのお客様への操作説明等の業務を中心に行った。その結果、訓練生の通勤事情などを考慮していただき在宅での就業として採用となった。

イ. 視野狭窄の50代の訓練生。(経理事務の求人)

企業実習は伝票の記帳が主であり、会計ソフト勘定奉行を使用する状況であった。訓練生は、進行性の障害により将来画面読上げソフトが必要になるため、校のパソコンに勘定奉行のトライアル版と画面読上げソフトを導入し、事前に動作状況を確認した。インターンシップの初日に会社のパソコンに画面読上げソフトを導入して、研修中に動作確認を行った。税理士の勉強をしていた経理事務経験のある優秀な訓練生だったので、インターンシップ後採用となった。この例は、10月に実施した訓練発表会に当企業の人事の方が出席され、事前に訓練生の状況を把握されていたので、順調に話が進むことができた。

ウ. 弱視の20代の訓練生。(金融関連の販売事務の求人)

音声パソコンを利用した事務職を希望したが、金融関連の企業であったためセキュリティの問題が特に、厳しくパソコンの操作での就業は困難という結果であった。しかしながら、本人の努力で紙幣の種類を間違わないことや商品の区別をする等の工夫をして、無事にインターンシップを修了したものの、残念ながら採用には至ら

なかった。

(2) 技能発表会の実施

重度視覚障害者の職業訓練を広く企業・地域・視覚の関係団体・労働局・公共職業安定所に周知しPRする機会を設けるため、10月の就職活動の時期に合わせて技能発表会を実施した。

発表会には、企業関係者等の50名の参加をいただいた。

5名の訓練生が109キーの音声に従いタッチタイピング、更に訓練生がそれぞれの課題を実演し完成させる等、日頃の訓練成果を如何なく発表できる良い機会となり、効果的な発表会となった。

なお、参考までに当日の訓練生の感想を紹介したい。

①緊張したが、みんなの前で無事に発表できて良かった。

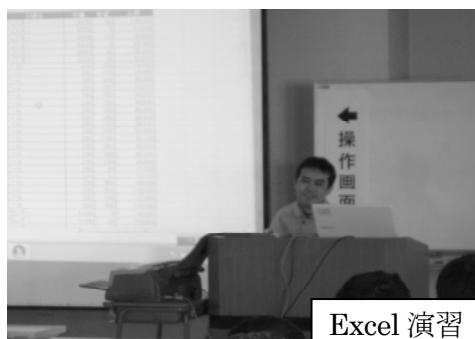
②このような機会で自分達の訓練内容が発表できるとは思わなかった。

③この機会で色々な方に周知でき、就職が決まると良いと思った。

今後もこの発表会を開催して、訓練生の訓練成果を発表することにより広範囲で重度視覚障害者の職業能力開発の周知に努めていきたいと思う。



キーボード練習



Excel 演習

(3) 今後の課題について

①募集活動の充実

当校が、重度視覚障害者を対象とした訓練を実施していることを広く周知していただくために、各公共職業安定所、各社会福祉協議会、各特別支援学校等、視覚障害者の関連団体等には募集に関するお願いをしているが、それに止まらずEメールやホームページの活用、様々な視覚障害者に関連する会議等を通して当校の重度視覚障害者の職業訓練のPRを積極的に行い、募集活動を充実させることが必要となる。

②企業への理解促進

重度視覚障害者が職業能力開発を目指し、IT技術を活用した職業訓練を実施していることを技能発表会等を通じて企業に周知していただくと同時に、企業への雇用に対する理解促進を図らなければならない。就職開拓の点からは、重度視覚障害者の就業事例を広く企業に紹介することが望まれ、就職活動としては、その事例を基に説得ある内容として企業に説明し開拓に繋げていきたい。

③インターンシップ受入れの企業の拡大

当校の就職活動の柱となるインターンシップ制度を、今後も有効に活用して訓練生の就職率及び定着率アップに繋げるよう努めなければならない。そのためには、インター

ンシップを受入れていただくよう重度視覚障害者の理解を得た上、受け入れ企業の拡大を図ることが必要となる。

④関係機関との連携強化

重度視覚障害者が就職するに当たり、職業訓練により訓練生の知識技能の習得のみならず、担当医師、雇用する企業と公共職業安定所、就労支援機関等との総合的な連携を図り取組むことが重要である。

結びに

重度視覚障害者の職業訓練に関して、平成22年度からの実施を振り返り、現状と課題を中心に報告させていただいたが、まだまだ試行錯誤を繰り返しながらの状況である。

就職している当事者の方々と事業所や公共職業安定所等の支援組織との連携等については、今後もさらにより実践的なものとしての調査や研修を必要としている。記述した今後の課題を踏まえて、重度視覚障害者の職業能力開発に更なる研鑽をしていきたいと思う。

最後に、立ち上げに際し、多くの各関連施設の視察や研修で多大なるご協力を賜りまして、この紙面をお借りして深くお礼申し上げます。

別紙

1. パーソナルコンピュータ

訓練機器名	数量	用途
(1) デスクトップ型パソコン 訓練生用5台(既存のPC)、指導員用1台、教材(点字・読上げデータ)作成用2台。	8セット	訓練用 教材作成
(2) ノート型パソコン(外付け109キーボード)一式 教室などで教科書などの読上げを行うため移動が必要。	5セット	訓練生用

2. ソフトウェア

①画面読み上げソフトFocusTalk (Word,Excel,PowerPointに対応ビジネスユー PC-TALKER③ではPowerPointに対応していない。)	6本	訓練用 教材作成
②画面読み上げソフトJAWS (access、ロータスノーツ等に対応高機能) 上記の①はaccess、ロータスノーツ等の読上げに対応していない。	6本	
③画面読み上げソフトPC-TALKER(EXTRAに対応、教材作成用個人ユース) FocusTalkではEXTRAの点字やMyReadの読上げができない。	8本	
④画面拡大ソフトZoomText 9.1 Magnifier windows標準の拡大鏡では文字の目が粗くなるので文字の確認が困難	3本	補助用
⑤自動点訳編集ソフトEXTRA for windows Wordなどの文章を点字に翻訳して編集印字するソフト専用ソフトが必要(教材作成用)	1本	教材作成
⑥OCRソフトMyRead スキャナから読み込んだ印刷物を電子化するソフト。	2本	
⑦Windows 7 アップグレード 訓練生用5台のデスクトップをVistaからアップグレード	5本	補助用
⑧アンチウイルスソフトSymantec Endpoint Protection コンピュータウイルスに対する対策が必要	8本	

3. その他の機器

①点字ディスプレイ ブレイルテンダー46(ピンディスプレイ) 画面上の文章を点字化する。	2台	訓練生用
②音声電卓talking model:8825 入力した数や答えを読上げてくれる	6台	訓練生用 指導員用
③立体コピー作成機 ピアフ(PIAF) 読上げや点字では2次元の表や図などをイメージできない。	1台	教材作成
④点字プリンタDOG-Multi(点字印刷用) 静音で文字と点字の両方印刷可能、通常のプリンタでは点字の印刷はできない。	1台	
⑤A4スキャナ(両面読込対応、シートフィード型) 印刷物電子化ソフトのために必要	2台	
⑥拡大読書器AV-100CP(卓上型、14インチ液晶付)とキャスターつき袖机 視覚障害者が印刷物を見たり、記入するとき必要	3台	補助用
⑦点字対応ラベルライターPRO SR6700D(点字用テブラ) 校内や訓練機器等の名称や注意事項の点字ラベルを作成するために必要	1台	
⑧電灯スタンド 視覚障害者の手元採光用、光量調整	3台	訓練生用 指導員用
⑨パソコンデスク&椅子 訓練生用セット	8セット	
⑩SPコード読取装置 テルミー SPコード(2次元バーコード)が1個で800文字を読上げることが可能	1台	
⑪DAISY録音再生機PTR2 DAISY録音CDを作成することが可能	1台	
⑫DAISYポータブルPTP1 DAISY再生、テキスト文章の再生が可能	1台	
⑬ネットワークHDD 電子化テキストや各種資料の配布が可能	1台	

「受賞者の声」

テーマ 「職業能力開発の実践」

副題 「新たな訓練システムの構築

～短期課程拡充に係る企画プロジェクト～

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業能力開発総合大学校東京校 星野 実

共著者 神奈川職業訓練支援センター 宮下 英明

神奈川職業訓練支援センター 津嶋 一之

この度は、厚生労働大臣賞（入選）を戴きありがとうございました。前回の論文コンクールでは、離職者訓練において、「訓練課題」を訓練生の技能習得意欲の向上や就職活動に活用した事例を紹介しました。私たち指導員は、PDCAサイクル（プロセス管理）による改善・見直しを繰り返しています。今後は、この流れをさらに持続し発展させるため、全国の能開施設とも連携して受講生や企業に「魅力を感じられる」訓練を実施していく所存です。

最後に先輩指導員から受け継がれている心構えを付記します。

職業訓練は、専門知識や技能を有する指導員と学習意欲を持つ訓練生との相互作用により、お互いのスキルを高めるプロセスである。指導員は、個人とのふれあいを重視し、専門知識を提供して技能を磨く手助けをすること、また習得意欲を喚起させることである。そして、訓練生に対する「愛情」と自己研鑽や経験による「自信」及び訓練生と同じ目線に立つという「謙虚」さ、さらに「心を開いて」の信頼関係の構築が必要である。

テーマ 「職業能力開発の実践」

副題 新たな訓練システムの構築

～短期課程拡充に係る企画プロジェクト～

所属施設 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
執筆者 星野 実（職業能力開発総合大学校東京校）
共著者 宮下 英明（神奈川職業訓練支援センター）
津嶋 一之（神奈川職業訓練支援センター）

1. はじめに

横浜市にある神奈川センター（ポリテクセンター関東）は、訓練期間10ヵ月の離職者訓練「射出成形金型設計製作科」を平成22年1月にスタートさせた。従来からの6ヵ月訓練に加えて4ヵ月訓練期間を延ばすことにより、企業ニーズに応えられる総合的な技能をもった人材育成を目的とした。また、実施会場を職業能力開発総合大学校（相模原市・以下職業大）とし、職業大の特色である多種多様な設備を活かし、基本技能からハイレベルな技能習得までを目指した。

本稿では、新たな訓練システムの構築から訓練のスタート・実施、就職活動、既存訓練科との比較などをまとめた。

2. 新たな訓練システムの構築

昨今の厳しい雇用情勢の中、厚生労働省からの長期間訓練設定の意向を受け、本部業務推進部及び全国6施設の訓練現場の指導員から構成された“短期課程拡充に係る企画プロジェクト”で「新たな訓練システムの構築」を検討し、試行実施することとなった。

従来からの6ヵ月のシステム・ユニット訓練に3～4ヵ月追加された期間で「企業の生産プロセスを再現した応用的な訓練課題」（以下応用課題）に取り組むこととした。応用課題は、システム・ユニット訓練で習得した技能をさらに向上させるための「技能習熟型」及び「技能活用品」の2つのコンセプトを用意した。「技能習熟型」の応用課題は、指導員が提示した図面や仕様に基づいて高品質な製品を効率的に製作し、反復することによる“技能の習熟度”を高めることを目指した。「技能活用品」の応用課題は、発注者を指導員と仮定し、提示した仕様に基づいた製品開発を重視し、生産工程を経て製品を納入するプロセスにおいて、“技能を活用できる能力の向上”を目指した。

従来から実施の神奈川センターCAD/CAM技術科は、システム・ユニット訓練とそれに対応した訓練課題を設定しており「技能活用品」に近い訓練科であった。以前から訓練期間の延長や到達目標の明確化を望んでいたため、既存訓練科の発展形態として到達目標をよりイメージできる「射出成形金型設計製作科」として立ち上げの準備に入った。

図1に「技能活用品」応用課題のプロセスを表す。

人材育成ニーズ：独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)「ものづくり人材確保と育成に関する調査」(2008)での機械・金属関連産業の事業所を対象としたアンケート調査において、技能系正社員に最も求めている知識・技能では、「生産工程を合理化する知識・技能」「高度に卓越した熟練技能」、技術系正社員に最も求めている知識・技能では、「複数の技術に関する幅広い知識」「生産の最適化のための生産技術」が1・2位を占めている。

地域ニーズ：離職者訓練設定にあたっては、地域のニーズを考慮しなければならない。訓練関連職種の就職先事業所数や求人数、競合する教育訓練機関等を調査し、人材育成ニーズを把握するためのヒアリング調査等を毎年実施している。東京・神奈川は、CAD/CAM/金型製造の集積地であり応募者数や就職率を期待できる地域である。

システム・ユニット訓練：離職者訓練では、実学一体で構成されたシステム・ユニット訓練方式を採用している。システム・ユニット訓練は、6ヵ月間の訓練カリキュラムを教科編成する訓練方式である。訓練カリキュラムを3日単位の到達水準（ユニット）、1ヵ月単位の訓練目標（システム）、3ヵ月単位の仕上がり像2つを設け、階層構造に組み合わせて編成している。

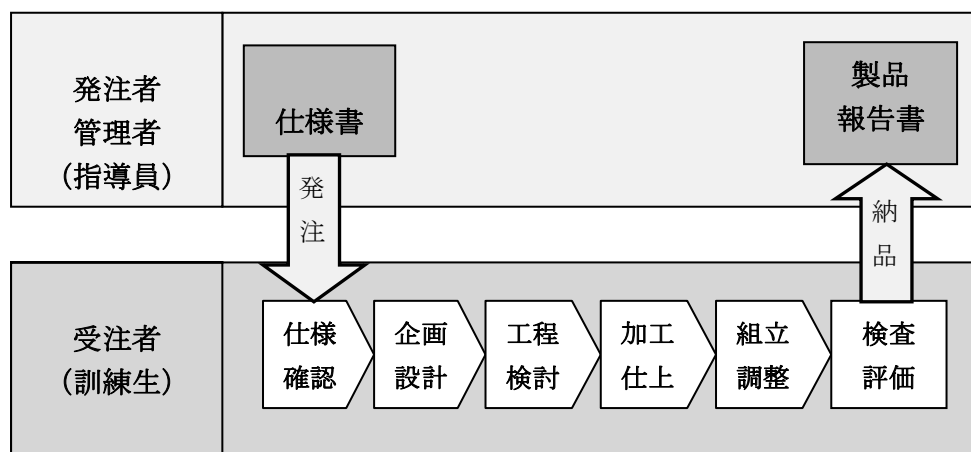


図1 「技能活用型」応用課題のプロセス

3. 実施会場は職業大

神奈川センター機械系の離職者訓練は、生産プロセスの上流から下流工程に対応した、デジタル機械設計科、CAD/CAM技術科、テクニカルオペレーション科（NC機械加工科）、金属加工科（溶接科）の4科体制である。また、1000人近い在職者向けの能力開発セミナー計画を要請されていた。

平成20年秋に起きたサブプライムローン問題に端を発したリストラの嵐により、CAD/CAM技術科の応募者が126人に達した。今後の定員増を要請されたが、教室や工作機械などの設備はフル稼働状態であった。そこで、近くの県立の能開施設や職業大と連携できないか模索した。職業大は、同じ神奈川県でも地域を異にするが、迅速に柔軟性を持った対応や相乗効果を期待できるなどのメリットも考えられたため実施会場となった。

神奈川センターでのCAD/CAM技術科の継続を決め、実施主体を神奈川センター、会場を職業大とした「射出成形金型設計製作科」（以後、金型設計製作科）を立ち上げることとなった。定員は、使用ソフトなどの関係で10名とした。

4. 訓練生の募集

職業大は、最寄駅からのアクセスにやや難があり、新規科であるための知名度不足、類似訓練科で実績を残しているCAD/CAM技術科と同時スタートとなったため定員割れを懸念された。科独自のリーフレットを作成し、神奈川センターでの説明会を4回、職業大での見学説明会を3回、ジョブカフェでの説明会、通所圏内ハローワークへの募集依頼をおこ

なった。

当初は、説明会参加者・受講申込者ともに低調であったため、さらに在所訓練生との質疑応答、説明会終了後の個別対応、金型での成形実習などを行った結果、予想を上回る46名の受講申込者となった。

5. 訓練カリキュラム

訓練カリキュラムは、まず応用課題を設定し、対応する必要な技能を前半のシステム・ユニット訓練で習得する構成とした。表1にシステム・ユニット訓練と応用課題で構成されたシステム編成シートを示す。

5.1 応用課題

技術系を目指す訓練生の多くが考える将来像は、一部の技能を身に付けて専門性を高めることよりも、自らが主体的に生産活動全体に関われる「プロセス技術者」になることである。応用課題では、設計・開発からスタートし、加工・組立、検査・検証、フィードバックすることを想定して「プラスチック射出成形品の企画・設計と成形品を量産するための金型の設計製作及び成形検証」とし、プロセス技術者への第一歩を踏み出すことのできる技能習得を目標とした。指導員は、あたかもプロセス技術者の見本となるべく、リーダーシップをもった現場の管理者と位置付けされた。

5.2 システム編成

訓練カリキュラムは、CAD/CAM技術科のシステム・ユニット訓練をたたき台にした。6ヵ月コースCAD/CAM技術科は、手仕上げや汎用工作機械の技能習得にやや物足りなさを感じていたため「切削技法基礎」「フライス盤加工サブ」を1ヵ月入れた。「金型関連の基礎知識の習得」に1ヵ月、応用課題として「成形品設計・金型設計」「金型加工・組立・成形」各1ヵ月の計10ヵ月での構成とした。

訓練では、未経験者を想定し、簡単なことからスタートして、興味を持ってもらってから徐々にレベルを上げていくことにした。たとえば、1ヵ月目の製図基本作業では、簡単な立体模型を題材とし、色鉛筆を使ったスケッチを繰り返し、立体と図面の関係を楽しみながら理解できるような内容とした。その後、システム・ユニットに対応した訓練課題を完成させながら徐々にレベルを上げていき、いつのまにか金型製作の技能を身につけられることを想定したカリキュラムとした。

5.3 習得度測定及び訓練課題

システム・ユニット訓練では、1ヵ月単位のシステムごとに訓練生の自己申告やペーパーテストにより習得度を測定している。習得度の低い訓練生に対しては、補講を繰り返している。さらにシステム・ユニット訓練に対応した「訓練課題」を設定し、要求の品物が実際に作れるのか、どのレベルの品物を作ることができるのか、検証しフィードバックする。訓練生は、結果が良ければ自信を持ち、わるければ自習やグループワークで解決することとした。

6. 訓練課題

システム・ユニット訓練での課題は、難易度別にステップ1・2とし、ステップ3の応用課題に向けて段階的に設定した。図2に訓練課題を中心とした「新たな訓練システムの構築」を示す。図で使われている成果物（訓練課題による完成品や訓練課題報告書）は、本訓練中に製作されたものである。

6.1 システム・ユニット訓練での訓練課題

(1) ステップ1「部品製作と組立」

ステップ1の訓練課題は、「ワイヤー放電形状」及び「ミニバイス」製作の2種類とした。各製作工程により、読図と製図、工作機械の操作、段取り、測定、組立方法などの技能を習得し、検証結果を報告書にまとめた。

(2) ステップ2「部品設計とその加工」

ステップ2の訓練課題は、各訓練生のデザインや機能を盛り込んだ「印鑑ケース」の設計製作とした。各製作工程により、3次元CADの活用法、NCプログラムの実際、マシニングセンタでの段取り、加工方法などの技能を習得し検証結果を報告書にまとめた。

6.2 技能活用型の応用課題

図3に応用課題の概要と工程をまとめた。図で使われている成果物は、本訓練中に製作されたものである。応用課題では、金型製作に合った最新の工作機械を使用できたため、段取りや加工時間の短縮となり、工作機械に触れる機会が多くなり効果的な実習となった。

(1) ステップ3「成形品の企画設計及び金型の設計製作」

ステップ3の応用課題は、指導員が提示した仕様から、訓練生が考えた十数点の製品の中から選んだ「ゆでたまご成形器の企画設計とその金型の設計製作及び成形検証」とした。

アンダーカットの処理やパーティングの決定、ヒンジ機能をも付け加えた離職者訓練生にとっては難易度の高いものとなった。習得した知識や技能を確認しながら金型を創り込んでいった。水穴とねじ穴を貫通してしまった等のミスもあったが、解決策は訓練生が考えなくてはならず、応用力を付けるための絶好の機会となった。

高速加工用マシニングセンタ、高剛性の対話式NCフライス盤、ジグフライス盤や流動解析ソフトによる設計検証などにより、高精度な金型とそこから生まれる要求品質を満足した成形品を完成させることができた。そして、「プロセス技術者」を意識して日程計画やコスト表などをまとめ、検証結果とともに報告書に盛り込んだ。

(2) フォローアップ

応用課題作成後の検証結果により知識や技能について訓練生同士で調べて教え合っただけで不足していた技能を補完した。また、就職を決めていた訓練生は、企業の要望する知識や技能について指導員と相談しながら習得した。

図2 新たな訓練システムの構築（技能活用型）

神奈川センター

射出成形金型設計製作科（訓練課題：プラスチック射出成形金型の企画・設計製作）



図3 応用的な訓練課題（技能活用型） 神奈川センター 射出成形金型設計製作科（訓練課題：プラスチック射出成形金型の企画・設計製作）

■ 応用的な訓練課題の概要

ものづくり企業の生産プロセスを再現した訓練課題として、「プラスチック製品の企画・設計と射出成形用金型の設計製作及び成形検証」とし、クラス全員で協働し完成品を創り上げる。

<仕様一覧>

仕様	内容
プラスチック成形品の企画設計	グループで調査・研究し、単純で簡単な成形品の設計をする。
射出成形用金型の設計製作	先輩訓練生の金型を参考にし、クラス全員で創意工夫する。
成形機	職業能力開発総合大学の成形機とする。(型縮力40t程度)
使用樹脂	汎用樹脂の中から、材料メーカー等の資料を調査し決定する。
金型構造	2または3プレート金型で、成形品に適した構造とする。
班編成	グループ作業により、クラス全員で協力して作業を進める。
日程計画	提供されたフォーマットにより日程・工程・作業時間を把握する。
金型製作費用	購入部品・工具を調査し、価格・納期を考慮してまとめる。

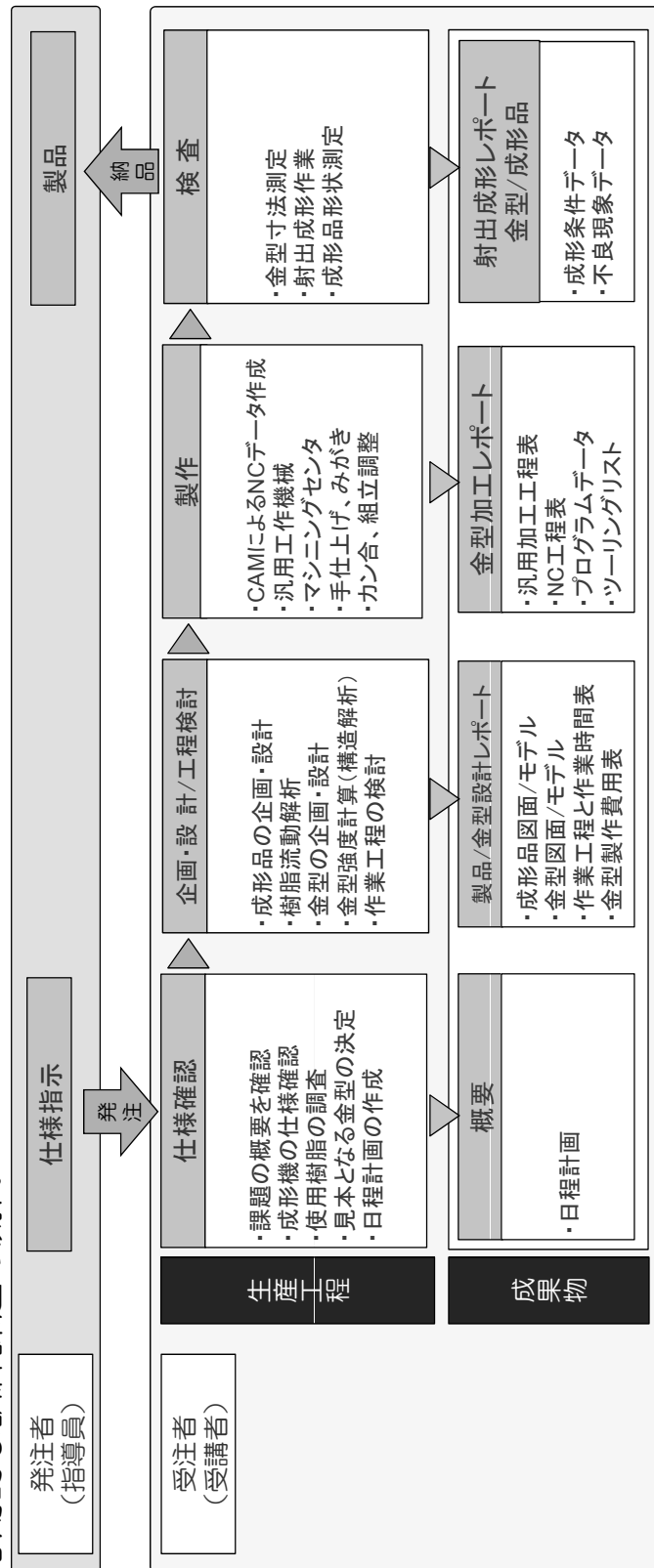


射出成形用金型
(37° レート・アガ - カット処理)



プラスチック成形品
(ゆでたまご成形器)

■ 応用的な訓練課題の流れ



7. 就職活動

7.1 就職活動の結果

離職者訓練生の最終目標は、希望職種への就職である。金型設計製作科の就職活動結果を表2にまとめた。アルバイト経験しかない者や製造職種の未経験者が多いなか、修了日までに製造業の正社員として全員が採用を決めることができた。

厳しい雇用情勢を実感している40代の訓練生ほど意欲的で早い時期に採用を決めている。No.3.の42歳男性は、手に職をつけるため機械加工現場に決まった。No.4.の42歳女性は、まったく未経験なので苦戦していたが、希望通りCAD/CAM/マシニングセンタ加工で採用された。No.9.の31歳女性は、スタートでやや出遅れたものの、前職のCADオペレータの経験を活かし、大手企業に筐体設計の担当として採用された。就職支援ツール（成果物や訓練説明用冊子）により表現された「新たな訓練システム」を評価された結果だった。

他の訓練生も、面接で落とされて落ち込みながらも訓練課題を完成し、再度モチベーションを上げ、明確な最終目標である金型の完成と就職に向け挑戦し続けた。

表2 個人別就職状況

No	年齢	性別	前職	就職先職種	訓練関連	就職内定日	就業形態
1.	38	男	機械設計	機械技術職	関連	4月21日	製造正社員
2.	41	男	プリント基板製造管理	製造技術職	関連	6月29日	製造正社員
3.	42	男	半導体基盤検査等	機械加工(研磨等)	関連	7月14日	製造正社員
4.	42	女	総務事務職	CAD/CAM/MC加工	関連	9月6日	製造正社員
5.	21	男	事務、ファイリング	MCオペレータ	関連	9月13日	製造正社員
6.	34	男	機械工	機械オペレータ	関連	9月14日	製造正社員
7.	32	男	飲食宅配	機械部品加工	関連	9月21日	製造正社員
8.	23	男	自動車販売	金型加工(放電加工等)	関連	10月8日	製造正社員
9.	31	女	CADオペレータ	筐体設計(携帯電話等)	関連	10月8日	製造正社員
10.	37	男	ビル管理	金型加工(MC加工等)	関連	10月22日	製造正社員
平均	34						

ふりかえると、マイナス要因も多い就職活動であった。

- ① 新しい地域のため企業との関わりが薄く、訓練生のレポートなど今まで関係のあった企業への就職はなかった。
- ② 担当訓練を交代できるなどの指導員体制の構築をできず、採用面接の同行や企業開拓による就職先の紹介など直接的な支援をほとんどできなかった。
- ③ 訓練生の人数が少ないため、企業説明会や就職面接会を実施できず、就職相談員も常駐できなかった。

次に、プラスになったと考えられる要因をあげる。

- ① 訓練期間の延長や充実した設備となったため、カリキュラムに対応した成果物の完成度を上げることができた。
- ② 構造化されたカリキュラムであったのでリーフレット類でも表現しやすく、成果物を持参することにより、面接先企業に対して説得力を持ったアピールをできた。
- ③ 知名度のある職業大での訓練実施ということで、対応していただける企業も多かった。

また、工夫した点をあげる。

- ① 指導員が、訓練生を保証する推薦状を書いた。企業の人材ニーズを考慮し、各訓練生の習得レベルや受講姿勢など、指導員ならではの推薦文を作成した。また、指導員直通の電話番号、メールアドレス、講師等の職位を入れ、採用担当者からの問い合わせを期待した。
- ② 各面接先企業に合わせた、訓練内容説明用冊子の作成をした。
- ③ 訓練生との面談時間を取れないことが多く、就職活動状況表を毎週提出させて、各訓練生に合った対応策をアドバイスした。活動していない場合も、何を考えこれからどう取り組むのか文章で提出させた。

金型設計製作科の就職支援は、面接の同行などの直接支援をほとんどできなかった。直接支援は、書類選考を通らず苦戦していたNo.10.の訓練生に対して、求人企業の社長に直接会い採用していただいた一人だけだった。他のすべての訓練生は、「推薦状」や「訓練内容の説明用冊子」、「訓練の成果物」などの“就職支援ツール”を活用して就職を決めていった。

7.2 訓練科の比較

表3は、金型設計製作科と同時期に神奈川センターで訓練を実施していたCAD/CAM技術科8期生・9期生の就職状況である。

金型設計製作科とCAD/CAM技術科の比較をすると、修了時点の就職率100-58%、訓練関連職種への就職率100-84%、常用雇用100-87%であった。3科ともほぼ同じ指導員が交代で担当していた。しかし、就職支援体制を確立できなかった金型設計製作科のほうが好結果になってしまった。「新たな訓練システム」「訓練期間の延長」「設備の充実」「少人数」などの効果であると考えられる。

なお、CAD/CAM技術科では、訓練生を訓練修了後でも就職を決めるまでフォローするという方針のもと、毎週一度以上の情報の提供やアドバイスを繰り返した。その結果、3ヵ月後の就職率90%、5ヵ月後に全員の就職に結びついた。訓練修了後も未就職者に対しては、支援を続けなければならないことがはっきりした。

表 3 各科別就職状況

訓練科別データ	射出成形金型設計製作科 (平成22年1月～10月)		CAD/CAM技術科8期生 (平成22年1月～6月)		CAD/CAM技術科9期生 (平成22年7月～12月)		CAD/CAM技術科 計	
	(全 10) 人	%	(全 16) 人	%	(全 15) 人	%	(全 41) 人	%
修了時就職	10	100	8	50	10	67	18	58
1 月後就職	10	100	12	75	12	80	24	77
3 月後就職	10	100	14	88	14	93	28	90
4 月後就職	10	100	15	94	15	100	30	97
5 月後就職	10	100	16	100	15	100	31	100
訓練関連就職	10	100	13	81	13	87	26	84
常用雇用	10	100	13	81	14	93	27	87

7.3 訓練科の有効性・訓練生の満足度（関連就職・常用雇用）

両訓練科の全体像と就職支援のポイントを探るため3科の結果をまとめた。訓練科としての有効性や訓練生の満足度を表わす指標として関連就職と常用雇用を取り上げ、表4・表5にまとめた。

(1) 修了前・修了後

就職決定が、修了日を境にして前か後かで考えた。関連就職93%－77%、常用雇用96%－69%であきらかに違いがでている。修了時点の就職率が、ポイントになることがあきらかになった。

(2) 経験者・未経験者

前職で訓練関連職種に就いていた経験者か、就いてなかった未経験者かで考えた。関連就職も常用雇用も90%前後なのでほとんど影響していない。未経験からの転職者訓練としての機能も発揮している。

(3) 男性・女性

男性訓練生か女性訓練生かにより考えた。関連就職で93%－77%、常用雇用でも96%－77%であり差が出た。ただし、女性のなかには家庭の事情により非常用雇用を望む訓練生もいた。

(4) 年代

3科の年代構成は、20代から40代であり10代ごとに考えた。訓練関連職種は、どの年代も90%程度でバラツキが少ない。常用雇用は、20代は100%で、あとの年代は90%程度である。40代訓練生の関連就職、常用雇用ともに89%で善戦が光る。

以上の結果より、次のように考えられる。①修了日までの就職決定を目指す、②当該訓練科は、経験・未経験は問わない、③女性に対しての支援強化、④当該訓練科では、40代までなら年齢によるハンデを意欲でカバーできる。

表4 訓練関連就職の割合

訓練科別データ	射出成形金型設計製作科		CAD/CAM技術科8期生		CAD/CAM技術科9期生		計	
	(全 10) 人	%	(全 16) 人	%	(全 15) 人	%	(全 41) 人	%
修了前決定	10/10	100	7/8	88	9/10	90	26/28	93
修了後決定			6/8	75	4/5	80	10/13	77
経験者	3/3	100	7/8	88	4/5	80	14/16	88
未経験者	7/7	100	6/8	75	9/10	90	22/25	88
男	8/8	100	9/10	90	9/10	90	26/28	93
女	2/2	100	4/6	67	4/5	80	10/13	77
20代	2/2	100	4/4	100	3/4	75	9/10	90
30代	5/5	100	7/9	78	7/8	88	19/22	86
40代	3/3	100	2/3	67	3/3	100	8/9	89

40代9人の内
8人が関連就職

表5 常用雇用の割合

訓練科別データ	射出成形金型設計製作科		CAD/CAM技術科8期生		CAD/CAM技術科9期生		計	
	(全 10) 人	%	(全 16) 人	%	(全 15) 人	%	(全 41) 人	%
修了前決定	10/10	100	8/8	100	9/10	90	27/28	96
修了後決定			5/8	63	4/5	80	9/13	69
経験者	3/3	100	6/8	75	5/5	100	14/16	88
未経験者	7/7	100	7/8	88	9/10	90	23/25	92
男	8/8	100	9/10	90	10/10	100	27/28	96
女	2/2	100	4/6	67	4/5	80	10/13	77
20代	2/2	100	4/4	100	4/4	100	10/10	100
30代	5/5	100	7/9	78	7/8	88	19/22	86
40代	3/3	100	2/3	67	3/3	100	8/9	89

女性5人の内
4人が常用雇用

7.4 40代訓練生の就職状況

40代訓練生の就職状況を表6に示す。全9人中8人、未経験からは全員が製造業の正社員で就職している。女性2人は、いずれも事務職からの転職でありながら機械加工現場での採用であった。ものづくりの面白さを知り、訓練課題の完成により自信をつけ、困難だったが稀な存在に挑戦し希望どおりの就職先を勝ち取った姿勢は、賞賛に値する。

表6 40代訓練生の就職状況

性別	前職	人数	製造業正社員	製造業パート
男性	経験者	3	2	1
	未経験者	4	4	
女性	経験者			
	未経験者	2	2	
計		9	8	1

8. まとめ

(1) 新たな訓練システムの構築

① **訓練意欲の向上**： 「新たな訓練システム」では、まず応用課題を設定し、それに向かってシステム・ユニット訓練の編成をした。システム・ユニット訓練のあり方が明確になり、訓練生は、迷いなく、到達水準・目標・仕上がり像に臨むことができた。応用課題は、訓練生の目標である「プロセス技術者」を目指すため、あらゆる訓練要素を必要とする「成形品及び金型の設計製作」とし、かつ実用的で身近に感じるものとした。訓練生は、課題の完成にむけて、日常的な自習、グループワークによる問題解決、と意欲の高いクラスになっていった。

② **訓練生の習得度**： システム・ユニット訓練は、指導員が技能のポイントを先に調べてから提示するため、ミスも少なく効率的に技能を伝達できる。応用課題は、訓練生が主体となるため、ミスやマイナスの方向に進んでしまうこともあり非効率なこともある。しかし、ミスやマイナスの対応が、かえって思考や応用力を付ける訓練となる。訓練生が主体性をもって、調べて、考えながら、グループで解決していくことになる。訓練生のなかには、工作機械のマニュアルにより加工方法を探る、面接先企業で製品設計の意見を求めた、ということもあった。訓練期間の延長や設備の充実による習得度のアップということ以上に、「新たな訓練システムの構築」により、主体的に物事を考えられる訓練生もでてきた。

③ **指導員の能力向上**： 応用課題では、システム・ユニット訓練での習得レベルがそのまま反映される。それをフィードバックすることにより、システム・ユニット訓練での指導ポイントを把握できる。また、「技能活用型」応用課題では、指導員は現場での管理者と位置付けられる。企業でいえばあたかもプロセス技術者であり、訓練生をリードして的確なアドバイスを行う。指導員にとっては、応用課題の訓練を通じて、訓練生とともに実践力・応用力を身に付けるという構図になった。

(2) 就職活動支援のバランス

金型設計製作科の就職活動は、訓練生が就職支援ツールを自ら駆使して就職を決めていった。指導員は、就職支援ツールの提供などによる間接的支援方法により結果を出した。しかし、人材育成ニーズを掴むには、企業と直接真正面から向き合わなければならない。それを実行して初めて効果的な就職支援や就職の根幹となる訓練システムの構築ができるものとする。担当できる指導員数や訓練生の人数等を勘案し、その科に合った直接的・間接的な支援をバランスよく行わなくてはならない。

(3) 施設間連携

今回、職業大と連携し訓練を実施した。専門性の高い訓練を高度ポリテクセンター指導員に依頼し、職業大東京校からはテキストや資料の提供を受けた。不足する設備や人的資源、ノウハウを補完することができた。本年度より、人材育成‘09が本格実施され、各施設間の強み・弱みを補完するための支援体制も公式に構築されつつある。今後、職業大を中心とし、全国の能開施設同士の連携や支援体制の強化、さらには民間や県の機関との連携を期待する。

「受賞者の声」

テーマ 「職業能力開発の実践」

副題 「就職力向上訓練とミスマッチ就職をなくすための取り組み」

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

	東海職業能力開発大学校	永田 泰之
共著者	中部職業能力開発促進センター	山本 俊明
	中部職業能力開発促進センター	小池 秀樹
	中国職業能力開発大学校	原 英則

この度は、職業能力開発論文コンクールにおいて、「厚生労働大臣賞（入選）」という大変名誉ある賞を頂き、大変光栄に存じます。中部職業能力開発促進センター等の関係の皆様には感謝いたします。今後も、この受賞を機にさらなる研鑽を行い、職業訓練の向上に努めていきたいと思っております。

この論文のきっかけは、デュアル訓練において、コミュニケーション能力などの問題により、企業実習でのトラブルが多発したことでした。このことを受けて、計画的にチェックしながら就職を支援できる「就職支援行動計画」を策定しました。また、希望条件と求人条件を比較するための「自己分析シート」を作成し、訓練生の課題を明確にすることで、就職への意識改革を実施しました。職業訓練では、専門的技術の習得の他に、「コミュニケーション能力の向上を目指す訓練手法」を試行実施しました。

これらの取り組みの成果はすぐに表れ、訓練修了後1ヶ月以内に就職率100%（関連就職率95%）を達成することができました。また、取り組みを続けた結果、2期連続で就職率100%を達成することができました。しかし、一部の訓練生は、苦勞して正社員になったにもかかわらず、すぐに離職しました。そこで、訓練生の描いているイメージと企業の業務内容のミスマッチによる離職数を減らすため、卒業生にも参加を呼びかけ、各分野の仕事内容の紹介と雇用主や職場の先輩（卒業生含む）からのアドバイスなどで構成される「職業紹介ビデオ」を作成・活用しました。しかし、このビデオの製作は、会社の場合、いろいろな規制や規則があるため、従業員の方々がOKしても会社としてはビデオ撮影の許可を得ることが難しく、思った以上に難航しました。

このような中で、職業紹介ビデオの取材や各種アンケートおよびヒアリングに、忙しい中、応じていただきました関係各社の皆様にお礼申し上げます。特

に、取材内容をビデオ教材として活用することを御了承していただいた代表取締役（雇用主）ならびに従業員の皆様には、深く感謝いたします。

テーマ 「職業能力開発の実践」

副題 就職力向上訓練とミスマッチ就職をなくすための取り組み

所属施設 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
執筆者 永田 泰之（東海職業能力開発大学校）
共著者 山本 俊明（中部職業能力開発促進センター）
小池 秀樹（中部職業能力開発促進センター）
原 英則（中国職業能力開発大学校）

1. 序論

有効求人倍率が、全国トップレベルであった愛知県においても、最近は、低い状況が続いている。中部職業能力開発促進センター（以後、ポリテク中部）においても、失業者の対策に取り組むべく、離職者訓練科の増設および定員を増やすなど、時代のニーズに対応してきた。2010年平均の完全失業率は5.1%であり、IT（情報技術）バブル崩壊後の2002年（5.4%）、2003年（5.3%）に次ぎ、過去3番目の高さになった。100万人以上の人に仕事がなく、フリーター数も178万人という厳しい現状の中、100%就職させることの難しさを改めて知ることになった。

本論では、「就職力向上のための訓練とミスマッチ就職をなくすための取り組み」をテーマとし、100%就職を目指した自己の体験を踏まえ、就職力向上を目指すコンセプトとして「専門性の追求」、「コミュニケーション能力の向上」、「ミスマッチのない就職支援」の3つを柱とし、それを具現化するための方法について検証と考察したものである。

2. 企業実習でのトラブル

2-1 企業実習と就職の相関性

ポリテク中部では、H20年の1月から電気設備科デュアル訓練が開始され、訓練生は企業で1ヶ月半の間、実際の仕事を実習として体験する。訓練生は実践的な仕事を、企業側は人材を見極めることができるなど多くのメリットがある。特に、求人数の絶対数が少ない35歳以上の訓練生にとっては、自分の性格やスキルおよび仕事（実習）に取り組む姿勢を見てもらうことで、就職できるチャンスの幅を広げることができる良い機会である。実際に、名古屋市のS社の求人募集条件は「年齢30歳以下・実務経験必要」とされていたが、36歳の訓練生の人柄と仕事に取り組む姿勢を見て、「専門性はこれから勉強してくれれば良いから」と実務経験の無いAさんを採用していただいた。まさにデュアルシステムが機能的に働いた、理想的な就職の形であった。

しかし、「求人募集」している企業で、企業実習を実

施しても、全員がそのまま「就職」できるわけではなかった。H21年10月入所生（15人）の企業実習後の就職結果を検証すると、その会社に就職する人の割合は全体の4割にあたる6人、就職しなかった人の内訳は「企業に採用の意思があったが本人の辞退」が4人、残りの5人の方は「不採用」や「希望職種や採用条件の不一致」であった。（図1）

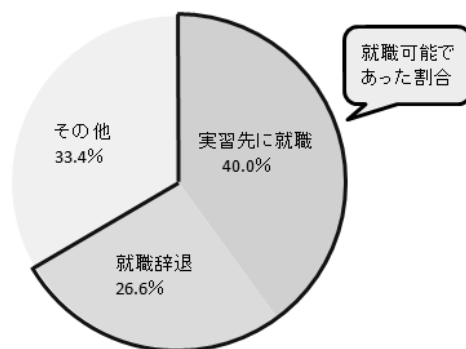


図1 企業実習後の就職状況
(H21.10月入所-H22.3月修了生)

企業実習後、そのまま就職した訓練生は、自分の希望条件と企業の採用条件が「一致」しており、実習中の巡回指導においても、積極的に目標に向かって頑張っている様子が伝わってきた。

就職を辞退した人の多くの理由は、「会社側との労働条件（給料、勤務時間）の不一致」という回答であった。また、企業実習後の訓練生報告会で、求人票に書いてある内容と提示された条件が異なる言行不一致という会社の報告もあった。訓練生も、求人票に記載されている給料はスキルに応じて幅をもたせてあり、休日出勤などもありえることは認識している。しかし、OJTで指導される先輩から、直に会社の内情を聞くことができ、総合的に判断した結果、辞退となった。結果として、本人辞退も含めると66.6%の方が就職可能となったが、33.4%の方が上手く活用できなかった。この33.4%の中の一部の訓練生は、職場の上司や先輩とのコミュニケーションに関するトラブルを体験していた。

2-2 職業訓練前の就職活動

なぜ、企業実習に行くと、専門的技術とは関係ないような別の問題が起きるのか。デュアル訓練の企業

実習カリキュラムは、自分になりたい仕事を体験できることが醍醐味でメリットも多数あることから、多少、苦勞や忍耐しながらも現場の活きた技術にふれてくると安易に考えていた。しかし、訓練生は簡単に実習をやめたり、自分から努力したりしない場合がある。その要因を考えていた時、入所選考時の面接試験時の質問項目で、「訓練終了後、どんな職種につきたいですか？」と希望職種を尋ねた場合、はっきりと自分の将来像を具体的に答えることができない訓練生が多かったことを思い出した。また、そのような方は、自分がやれそうな求人票を眺めるだけで、情報を集めていない、実際に書類は出していない、面接に行っていないなど、就職活動に問題を抱えていた。

訓練修了生の代表的な就職先として、同じ電気分野の仕事であっても、職種によって必要な専門技術の深さ、勤務形態、働く環境などが異なってくる。訓練生は、「自分がやりたい仕事」ではなく、「自分がやれそうで、給料が高い、休日が多い」ことを重視する傾向にあるため、仕事内容を理解して、自分に何が必要なのか、どういう将来像を目指しているのかが明確になっていない。このことが、障害に遭遇すると逃避する姿勢を生み出している。ゴールに向かうために、「給料や勤務形態は自分の希望と一致するのか、そのためにはどのような職業要素・専門要素が必要なのか」など目標をもって行動できるように、訓練生の就職活動への動機づけが必要であることを強く感じた。この動機づけがなく将来像が不明瞭な場合、自分がやりたい仕事が決まっておらず、就職先や企業実習先の方向性が決まらず、その場しのぎ的なアルバイトなどに移行しやすい。

ある訓練生の家庭では、両親とも高齢のため、介護や通院を訓練生に頼り、訓練生(35歳)は生活費や健康保険代を親の年金に頼っていた。訓練生は、条件の良い仕事を求め、自分の理想の職場「自分がやれて、高待遇」が見つかるまで、短期のアルバイトを繰り返していた。このように、その場しのぎ的な生活では、その後の明るい展望は期待できない。こういった親に寄生する生活(パラサイト型)は、本人自らが「変革する」という強い自覚をもって行動することで、断ち切ることができる。この訓練生は、電気工事を学

び、職業訓練後に就職した。このような若年者等の親同居未婚者の失業率は1990年に比べて2001年では4.9%上昇して9.6%になり、近年、さらに他の層に比べて失業率が高くなる傾向が強まっているため、人が外から駆り立てるような外発的動機ではなく、自ら動く内発的動機による自己変革が必要である。

3 就職への動機づけ

3-1 内発的動機のためのやる気

6ヶ月の訓練修了時に、職業訓練において知識や技術を学ぶ上で、訓練生自身が重要であったと思う項目を、アンケート調査した。調査項目は、「モチベーション・やる気」「学ぶ環境」「講師の指導法」「教材や実習装置」「友人」「その他」の6つで、調査対象は電気設備科の訓練生40人、調査方法は訓練で重要視する項目のランキング方式としてスコアの算出を行った。ランキングの1位は3点、2位は2点、3位は1点として、回答の順位に応じて重みをつけ、スコア算出を行った。(図2)

回答例	人数
やる気を1位にした人	32人
やる気を2位にした人	3人
やる気を3位にした人	2人
指導法を1位にした人	4人
指導法を2位にした人	16人
指導法を3位にした人	13人
やる気のスコア $3 \times 32 + 2 \times 3 + 1 \times 2 = 104$ ポイント	
指導法のスコア $3 \times 4 + 2 \times 16 + 1 \times 13 = 57$ ポイント	

図2 訓練スコアの算出方法

アンケートの結果、「モチベーション・自分のやる気」が1位であると回答した訓練生が40人中32人で、スコアも104と断トツに比率が高い。(図3)また、3位以内に回答した訓練生も含めると37人となり、全体の92.5%をしめ、「やる気」が受講成果に大きく影響を与

えていたといえる。(図4) 次の回答に、「講師の指導法」が続き、重要視されているが、やる気の半分程度スコアになっている。「学ぶ環境」や「教材および実習装置」の回答は低く、2次的要素であるといえる。

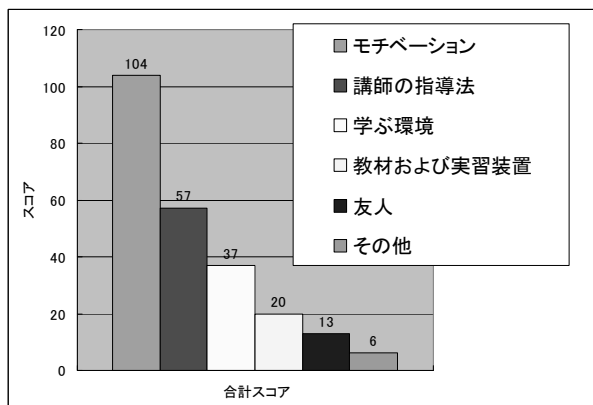


図3 アンケート集計結果

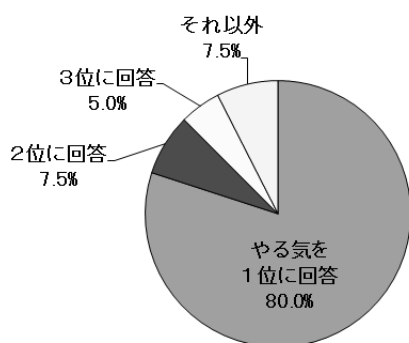


図4 やる気を高順位に回答した割合

このことから、本人の主体性と周囲の環境(指導法や教材など)の2つの条件が、車の両輪のように同じベクトルを向くことが効果的であるといえる。反対に、訓練生と講師の歩調が合わず、片方だけがやる気を出すなどの条件が突出していても、大きな訓練効果は期待できない。

訓練生が入所して、指導員が最初にやるべきことの一つは、訓練生が「やる気」を出したいと思う自分が成りたい仕事を一緒に探すことである。訓練生の成りたい仕事は、職業訓練を受講することで、自己の適性や仕事の奥深さ、おもしろさを知り、1ヶ月で方向が変わる場合もある。そのため、指導員は訓練生と日頃からこまめにコミュニケーションをとり、面談などを重ね、それぞれの訓練生が向かいたい方向を逐次確

認することが重要となる。

3-2 就職支援行動計画

これらのことを踏まえて、6ヶ月の職業訓練における訓練生の就職活動の動機づけから、訓練を修了し、就職するまで、計画的に指導および就職支援できるように「就職支援行動計画」を作成した。

6ヶ月間の離職者訓練の開始初日に、正社員とフリーターの生涯賃金の格差などに関する資料を配布し説明を行った。このような社会の現状を認知し、訓練生自身の将来像をイメージして職業訓練の必要性を意識することで、動機づけのきっかけとしている。

入所して1ヶ月目は、職業訓練の環境(1日6時間という長時間にわたる授業の聴講)に慣れることや、三角関数などの数学や初めて聞く専門的要素の復習など、授業についていくことが精一杯で、訓練生に余裕が無い。訓練2ヶ月目になると、基礎学科(電気理論、配電方式、電気機器、配線図)および基本実習(ケーブル工事、管工事)の授業を終えていることから、電気工事士のイメージ像が少しずつかめてくる。そこで、担任との2者面談をこのタイミングで実施することにした。

この入所して2ヶ月目に実施される早期の2者面談は、特に重要性を感じている。その理由は、受講生の希望するものと企業がもともとめてくる求人では、大きく異なることが多いため、訓練生の希望を聞き、スキルは足りているのか、給料・労働条件の実態を理解しているか、訓練生の年齢に応じた求人があるのか、など課題を明確にし、希望が実現する方向へ誘導する必要があるからである。訓練修了1~2ヶ月前に就職相談をはじめても、時期を逃しているケースが多いため、動機付けと目標の設定は、早期に実施することが望ましい。

4. 自己分析シート

4-1 企業と訓練生とのミスマッチ

訓練生の就職先を開拓するため、企業訪問している時、ある会社に指導員として衝撃的な標語(仕事には頭や体を使え、できないなら去れ、という主旨)が

掲げられていた。電気工事業は、頭をつかって配線図を考え、接地抵抗や絶縁抵抗などを計算し、工事の施工で汗をかく仕事である。頭も体も両方使うことを求められるハードな仕事である。

企業は「専門性」と「年齢」を重視し、訓練生は「給料」と「休み」に着目する。そのため、両者の間にミスマッチが生じ、訓練生が就職活動する上での溝(障害)となっている。自分の希望と「完全に一致」するまで、一年以上、就職しないで待ち続ける方がいる。しかし、就職に関しては「果報は寝て待て」が通用しない。無職の期間が長いと、理想の職場が現れても、採用する側に躊躇・敬遠されてしまう。このことから、両者の橋渡しとなる目的で、自己分析シートを開発した。

4-2 自己分析シートによる課題の明確化

開発した自己分析シートは、一般の就職活動でよく使用される自分の性格や特徴を分析する用途ではなく、自分の就職希望条件と実際の求人票との比較を行うための就職分析ツールである。

自己分析シートの目的は、自分が希望する条件と企業が求める採用条件が、「どのくらい一致・不一致しているのか」、訓練生に現在の就職採用状況(求人数、求められるスキル、給料など)や自分の課題を、視覚的に認識してもらうことである。自己分析シートは、自分が希望する条件やスキルを、具体的な数値をもって表し、企業が求める採用条件との格差を数値ポイントとして計算し、ランク評価した。評価するための基準を定めるため、愛知県および岐阜県の求人票を調査し、基準値となる求人票の平均値を職種ごとに割り出した。この平均値を使用して棒グラフやレーダーチャートで比較することで、訓練生ごとに、希望条件などを客観的に分析することができた。

自己分析シートを活用した例として、訓練生Aさんの就職希望および分析結果の例を示す。

希望職種	電気工事業
有資格	第2種電気工事士
年齢	35歳
休日	日・祝日(年間105日)
給料	23万
ボーナス	2ヶ月、退職金有
適応性	少し低い
	(現場作業経験のみ有り)

このようなスキルおよび希望をもった訓練生の場合、訓練生の合計ポイントは17ポイントになり、総合判定は【D】である。総合判定がDランクであるため、この状態では、「Aさんの求める希望の求人は少ない」と診断される。この職種においての求人票の平均は21ポイントであり、これに近づくためには、専門性を向上させるか、又は、希望条件を見直す必要があることがわかる。特にAさんの場合、棒グラフから、給料面や適応性に見直す余地がある。現実的には勤続一年目からのボーナスは期待できないため、「コミュニケーション能力を向上させ、他の資格も取って給料アップを目指す」という具体的な課題を発見することができる。(図5、6、7、8)

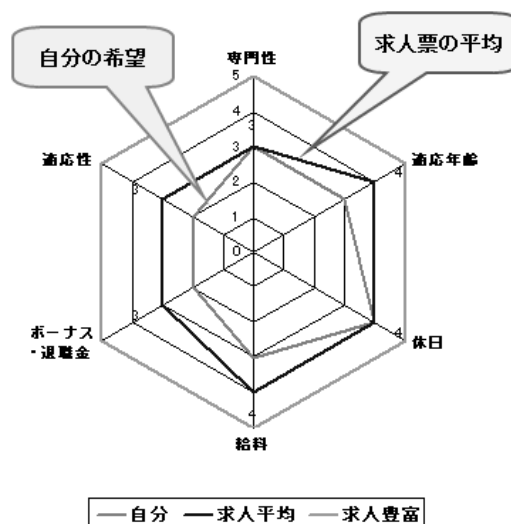


図5 レーダーチャート(Aさん電気工事希望)

	自分	求人平均
専門性	3	3
適応年齢	3	4
休日	4	4
給料	3	4
ボーナス・退職金	2	3
適応性	2	3
合計	17	21

図6 求人条件との比較(Aさん 電気工事希望)

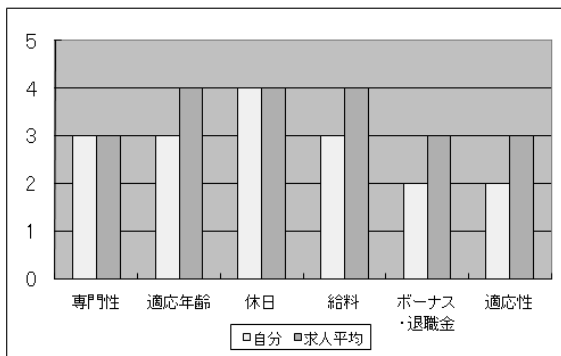


図7 棒グラフ(Aさん)

自分のポイント	求人件数	判定
24~30	求人票の数が非常に多い。	A
22~23	求人票の数が多い。	B
19~21	求人票の数が平均。	C
17~18	求人票の数が少ない。	D
16以下	求人票の数が非常に少ない。	E

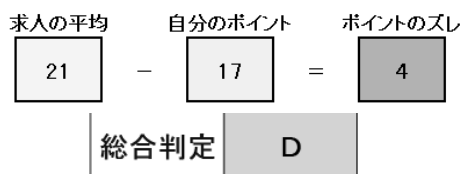


図8 総合判定(Aさん)

もし、見直しにくい「年齢」や生活するために最低限必要な「給料」が課題となった場合は、希望職種そのものを見直す必要がある。特に35歳を超えた訓練生はこの傾向になりやすい。訓練生Bさん(44歳)の例がこれに当てはまるため、次に示す。

希望職種 電気工事業
 有資格 第2種電気工事士
 ボイラー2級、消防設備士
 年齢 44歳

休日 日・祝日(年間100日)
 給料 26万
 ボーナス 3ヶ月、退職金有
 適応性 高い

Bさんの希望職種が電気工事士の場合、分析結果は、図9、10のようになる。適応性は高いが、給料および適応年齢が条件と不一致となり、合計ポイントは15ポイント、総合判定は【E】となり、「求人は非常に少ない」となり、現実的に、この職種では就職が非常に難しい。

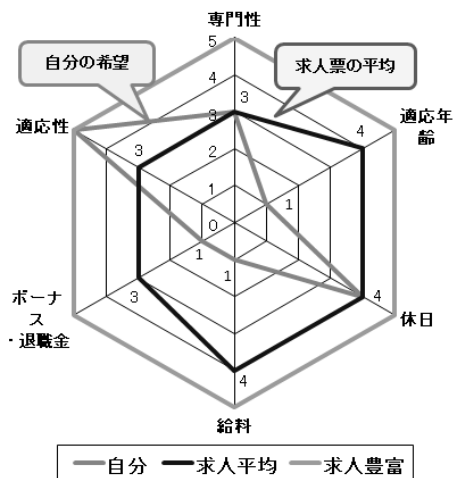


図9 レーダーチャート(Bさん 電気工事希望)

	自分	求人平均
専門性	3	3
適応年齢	1	4
休日	4	4
給料	1	4
ボーナス・退職金	1	3
適応性	5	3
合計	15	21

図10 求人条件との比較(Bさん:電気工事希望)

Bさんの希望職種が電気設備保守の場合、ボイラー2級や消防設備士の資格を持っているため専門性が適応する。また、電気設備の求人年齢は電気工事に比べて比較的上限が高い。給料も条件と一致してきている。分析シートの合計ポイントは20ポイント、総合判定は【C】となり、「求人は平均的にある」となる。(図11、12)

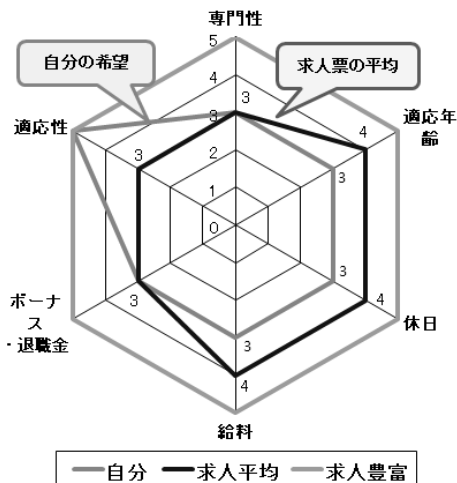


図 11 レーダーチャート(Bさん 電気設備希望)

	自分	求人平均
専門性	3	3
適応年齢	3	4
休日	3	4
給料	3	4
ボーナス・退職金	3	3
適応性	5	3
合計	20	21

図 12 求人条件との比較(Bさん 電気設備希望)

ただし、電気設備保守の仕事は、給料は夜勤手当などについて電気工事などに比べて高い水準にあるが、勤務体系が交代制(夜勤)や土日祝日出勤などもあるということが働く上での前提条件となる。(図 13) Bさんの場合、子供が中学生ということもあって子育ての忙しさから多少解放されており、勤務体系よりも給料面を重視している傾向にあったため、電気設備保守業を選択した。

		電気工事	電気設備の保守
給料	5	16~18.5万	18.5~20万
	4	18.5~20万	21~23万
	3	21~23万	24~26万
	2	23~25万	27~28万
	1	25万以上	29万以上

夜勤手当なども含んでいるため、電気工事より高い。

図 13 職種による給料平均の違い

次に、訓練生Cさん(若年者)の就職希望および分

析結果の例を示す。

希望職種 電気工事業
 有資格 資格なし
 年齢 23歳
 休日 日・祝日(年間105日)
 給料 18万
 ボーナス 1.5ヶ月、退職金有
 適応性 低い
 (職業意識・勤労観有り)

この訓練生Cさんは、派遣社員として働いた経験をもつ。しかし、契約期間が切れた後は、次の就職先がすぐに決まらなかった。職業訓練受講後に、電気工事士業を希望している訓練生Cさん(23)の分析結果は、合計ポイントは20ポイント、総合判定は【C】となり、「年齢は適応」、「専門性が低い」、「適応性が低い」と分析された。そのため、資格の取得を目指す専門性の向上と、コミュニケーション能力の向上を行うことで、総合判定【B】の求人数が多いとすることができる。(図 14、15)

訓練生のCさんは、職業訓練生活1、2ヵ月目は、おとなしく無口なタイプであったが、4ヵ月目くらいから、他の訓練生とコミュニケーションをとるようになった。わからない問題についても、他の訓練生に質問する姿をみることができた。訓練修了後、電気通信工事士として就職することができた。

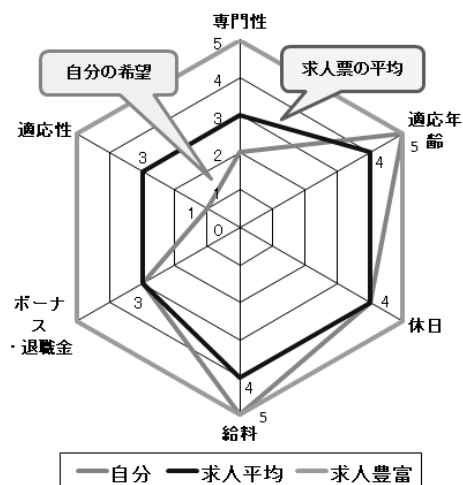


図 14 レーダーチャート(Cさん 若年者)

	自分	求人平均
専門性	2	3
適応年齢	5	4
休日	4	4
給料	5	4
ボーナス・退職金	3	3
適応性	1	3
合計	20	21

図15 レーダーチャート(Cさん 若年者)

5 訓練生に必要な就職力

訓練生に必要な就職力として、「専門的知識・技術」と「コミュニケーション能力」の2つの要素が特に求められるため、これらの強化を図るための訓練手法を試行実施した。

5-1 専門的知識・技術の習得

① 国家資格の取得

電気工事士の仕事は、国家資格の取得が仕事をする上での大前提となる。そのため、電気工事士になるための専門的知識の習得の目安として、国家資格の「第2種および第1種電気工事士」を推奨している。受験の参加・不参加は、個人の任意ではあるが、毎年、多くの訓練生が試験にのぞんでいる。現在までの実績では、全国平均レベルよりも合格率が良い結果となっている。(図16)

電気を初めて勉強する訓練生が大半であるため、第1種電気工事士の試験日程(10月)までの期間が短い7月入所生は、特にハードルが高い。(図17)

ただし、国家資格を取得したからといってすぐに一人前の仕事ができるわけではない。卒業生による聞き取り調査では、国家資格を取得しても、試用期間を終えて昇給してもらえるまでに、会社の規模によっても異なるが、約半年～1年くらいかかっている。

② 訓練中に使用するテキスト

資格取得用の市販テキストは多数販売されているが、訓練では資格以外の実践的な専門内容やノウハウについても解説しているため、オリジナルテキスト

を採用している。このオリジナルテキストの一部は、在職者訓練で使用されている高度な内容のものも含まれている。ただし、離職者訓練用のテキストは、図や写真を多く取り入れ、初心者にとって難しい表現などはわかりやすい言葉に置き換えるなど、一部工夫している。

入所生	第1種電気工事士	
	学科合格	実技合格
H22年 7月生 7月入所～ 12月修了	16/18名 合格率 88.8% (37.4%)	☆
H21年 7月生 7月入所～ 12月修了	16/16名 合格率 100% (39.5%)	14/16名 合格率 87.5% (59.9%)
入所生	第2種電気工事士	
	学科合格	実技合格
H22年 4月生 4月入所～ 9月修了	18/18名 合格率 100% (54.0%)	15/18名 合格率 83% (64.0%)
H22年 1月生 1月入所～ 6月修了	17/17名 合格率 100% (54.0%)	15/17名 合格率 88% (64.0%)

☆については、現在調査中

()内の%数値は全国平均合格率(申し込み者含む)

図16 訓練生の合格率



H22年度7月生(受験18名中16名合格)

図17 第1種電気工事士の学科合格通知書16名分

③ 実際に使用されている現場を見学する

授業で上手な説明をするよりも、訓練生に、「見て、触って、感じる」という体験してもらう方が、理解を深めることができる。そこで、授業で学科説明した後に、実際に使用されている現場(ポリテク中部の電気設

備・機器)に、訓練生を案内し、実際の施工方法や原理、注意点を説明している。特に、受変電設備などは、検電器を近づけるだけ(6600Vは危険なため触れない)で、警告音が発生するので、緊張感が伝わり、安全作業や施工手順などの重要性も認識してもらった。

例えば、高圧地絡保護システムについての説明で、高圧引き込みケーブル(太さ 60mm²)の場合は、長さが70mを越えると、静電容量による漏れ電流を考慮し、地絡方向継電器(DGR)を使用する必要がある。実際の引き込みケーブルの長さを自分の足で歩き、おおよそ測定し、使用されている保護継電器を確認することで、計算した理論値による選定と使用されている実物を比較して理解を深めてもらっている。(写真1)



写真1 見学しているポリテク中部の受変電設備

このように、実際に機器が使用されている現場を見てもらうことで、より現場に近い知識を得ることができる。しかし、訓練カリキュラムにあるすべての内容の現場を紹介することはできていない。

5-2 コミュニケーション能力の向上

電気工事業、通信工事業および設備保守業関連の仕事は、チームで一つの仕事をすることが多い。コミュニケーション能力は、「分かち合うこと」を意味している。ここで、「分かち合う」というのは、意味を互いに理解しあうということで、信頼関係を築いてゆく能力とも言える。そのためには、4つの基本事項、「聴く力」、「説明する力」、「質問する力」、「協調性」が大切である。

これら4つの基本的な事項が損なわれると、企業実習訓練においてトラブルに発展してしまう可能性が

ある。この能力に少し欠けていると思われる訓練生ほど周りとの接触が少なく、1日の訓練生活で何も話さないことすらある。ある訓練生は、昼休みに、自分の車の中で一人食事をしていた。わからないことがあっても自分から質問することはなく、実習も1人で黙々とやるタイプであった。個別ヒアリングのときに、自分から話しかけることは苦手であるという相談があったので、他の訓練生とコミュニケーションがとれるように、訓練生に依頼して一緒に食事をするように誘ってもらった。離職者訓練は、6ヶ月という期間が決まっており、コミュニケーション能力を向上するための専用の時間はとれない。そこで時間的制約を考慮して、日常の授業や訓練生活と並行して、コミュニケーション能力を向上させる手法を検討した。

① コミュニケーション向上訓練手法1 「2人一組で実習を行う」

電気工事の実習訓練においては、最初は、一人で基本的な実習課題に取り組んで配線図や施工手順を学び、次に2人で力を合わせて取り組む実習課題を用意した。課題における作業分担なども本人達にまかせているため、作業の進め方を話し合い、互いに責任感をもって取り組むようになった。また、作業中にわからないことやトラブルが発生しても、聞いたり、一緒に考えたりすることで、主体性が養われ自分たちで解決できることが増えた。この訓練手法では、コミュニケーション能力の基本である「協調性」を養うことができる。また、作業の早い人や経験者などは、遅い人に教えるなど、互いに補完し合うことで、授業バランスも良い方向に向かうことができた。(写真2,3)

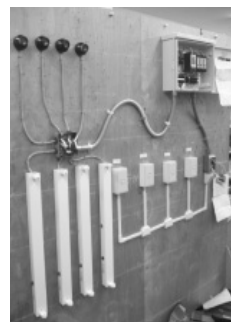


写真2

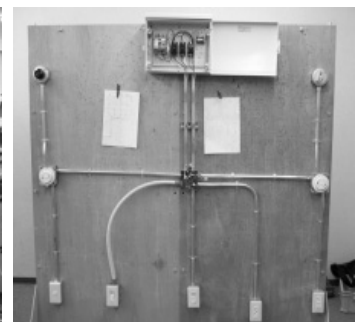


写真3

2人で完成させた課題

② コミュニケーション向上訓練手法2

「対話型訓練の実施」

コミュニケーションの向上については、場数を踏むことが一番早い上達方法であるため、訓練開始前に「3分間スピーチ」を始めた。話題は就職に関する目標や最近の出来事など何でも良いから、3分間、人前で話す練習をするという趣旨である。しかし、「緊張して大きな声で話せない」、「1分間話題が続かない」、「目が泳いで人の顔を見て話せない」など、慣れていない人にはプレッシャーとなり敷居が高かった。また、1日一人の割合(クラス20名)だと1ヶ月ごとしか自分の順番が回ってこないため練習としては不十分であると感じた。そのため、授業中に生徒を指名する方式である「対話型訓練」に切り替えた。この対話型訓練は、単に一部分の少人数だけを指名するのではなく、例えば、3時間の学科授業の場合、その時間の中で一人につき最低1~2回、多くて3回当たるように、全員(定員20名程度)を順番に指名し答えてもらう方式である。生徒に回答してもらうことは、訓練生が人前で話すことの練習も兼ねていることから、以下のことに心がけた。

- (イ) 回答は100点の解答を求めない。
- (ロ) 大きな声で行うように指示する。
- (ハ) 質問の意味がわからない場合は、質問の仕方や言葉、表現を変える。
(電気の計算で、[VA]や[MΩ]などの単位では考え込んでしまう訓練生が、単位をお金に置き換えるとスラスラ計算できてしまう。)
- (ニ) 訓練生の回答後、「それでいいですね。」などの言葉をそえる。
- (ホ) 訓練生が正解に近い解答をした場合、「なぜ100点の解答ではないのか」、その理由を次に指名する訓練生に答えてもらうように連鎖的に巻き込む。このようにすることで、他人事ではなく、真剣に聞くようになる。

このような対話型訓練では、コミュニケーション能力の基本である「聴く力」、「説明する力」を養成することができる。図18に対話型訓練に関するアンケート調査結果を示す。その結果、「真剣に講義を聴く」という回答が一番多かった。また、「難しい内容であっても、授

業中に指名され当てられた箇所は覚えている」と回答した方が13人もいた。これらの訓練生の理解度アップの効果は、確認テストの結果に顕著に表れた。

副産物として、クラスの9人の受講生から、『授業中に、指名され答えることで、雰囲気慣れ、質問できるようになった』という声もあがった。この中には、今まで疑問点があっても「なにもしなかった」という5人の訓練生も含まれていた。(図19)

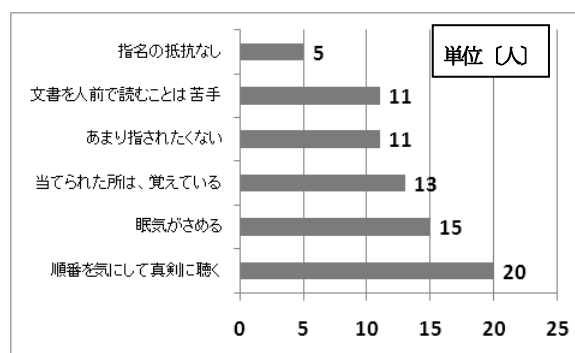


図18 対話型訓練に関するアンケート結果
(調査対象 40人 複数回答あり)

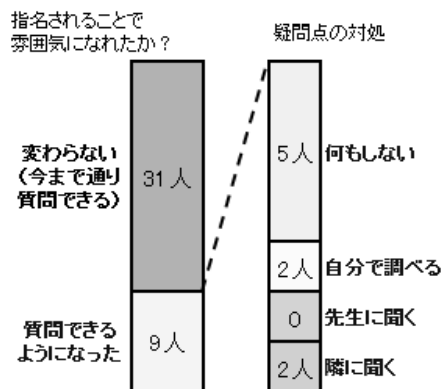


図19 対話型訓練による効果

また、指導員としても、回答のレベルに応じて訓練生の理解度がリアルタイムに把握できるため、説明の過不足を認識し、授業で「一人相撲」することがなくなる。また、どの訓練生に対して、フォローアップが必要なのか、確認することもできる。(フォローアップが必要な場合は、休憩中や放課後に個別に対応している)この訓練方式を効果的に実施した場合は、授業評価に対するアンケートで、深刻なクレームが発生することはなかった。

このように「対話型訓練」を実施することで、訓練生の理解度が向上し、「緊張しないで人前で話す力の養成」や「リアルタイムな訓練生理解度の把握」など、様々な付随効果も得ることができた。

③コミュニケーション向上訓練手法3

「訓練生同士で解決する」

訓練生からの質問においては、以下のように配慮している。講師は訓練生から質問された場合、訓練生が多少言葉足らずであっても質問の意図を察して回答してしまう。そのため、訓練生も必要以上に説明しない。そこで、まず、訓練生同士で問いかけ合い、問題解決にあたるように指導している。質問内容についても、自分がわからない箇所は、他の訓練生も理解できていなかったり、整理できていなかったりすることが多い。また、互いにコミュニケーションをとることで、親密になり、訓練生活の悩みや就職に対する不安が解決できることもある。その発展型として、一部の訓練生は、放課後に自主的に勉強会を開き、互いにわからないところを教えあっている。訓練生が体調を崩して欠席した場合でもノートを見せ説明するなど、訓練生同士で協力し合う光景を見ることがある。これらの訓練生は、就職がすぐに決まる傾向にあったことは、当然かもしれない。このような訓練方式では、コミュニケーション能力の基本である「質問する力」、「説明する力」を養成することができる。

6. 就職支援

6-1 就職支援のポイント

就職支援については、「求職情報誌のコメント作成のアドバイス」、「ジョブカード作成」、「職業訓練成果書の作成」、「就職面接のアポイントとり」、「就職先企業の紹介」、「他の訓練生への情報提供」などについて取り組んだ。

特に、日常の訓練記録を記した職業訓練レポート「職業訓練成果書」については、日頃からの積み重ねが必要であるが、訓練生のアピール効果として高い効果を期待できる。そのため、日頃から授業にはデジタルカメラを持参させて、作成した課題の写真を

レポートに添付するように指示している。

7. 就職力向上の検証

7-1 雇用主の満足度調査による検証

H23年1月に、訓練の有効性や必要性を把握することを目的に愛知県と岐阜県の雇用主に対して満足度等調査を行った。(図20) その調査結果では、『職業訓練では、基礎的な技能や知識は習得しているが、実践的な内容の習得はできていない』という回答が多かった。雇用主に直接、話を聞いてみると、『実践的な内容については、効率的、低コスト化を考慮して会社独自のやり方やノウハウがある。職業訓練ではベースとなる所に重点をおいてほしい』という意見が大半であった。

質問事項	雇用主の回答 (4段階評価)
①職務に必要な基礎的・知識を習得しているか	あてはまる。 (評価4)
②職務に必要な実践的・知識を習得しているか	ややあてはまる。 (評価3)
③仕事に対する姿勢は前向きであるか	あてはまる。 (評価4)
④仕事に必要な技能・知識を習得済みなので、OJTを簡略できたか	ややあてはまる。 (評価3)
⑤将来の担い手として期待できる人材を確保できたか	ややあてはまる。 (評価3)
⑥追加の職業訓練を受講させる必要があるか。	受講させる必要性を感じない。
⑦総合的に判断して職業訓練の修了者を採用して満足しているか	あてはまる。 (評価4)

※ 雇用主の回答はアンケート項目原文を記載
(質問⑥のみ必要性の有無を問う2択)

図20 電気工事業の事業主の回答

これらのことを踏まえて、専門的な知識については、ベース作りの方向性は間違っていないと結論づけた。しかし、訓練期間という時間的な制限もあり、企業が求めている即戦力となる人材の育成には到達できて

いない。そのため、カリキュラム内容を、より実践的な内容(電気配線図、工事内容)に改善する余地があると思われる。また、指導員(私自身も含む)も、実際の現場で働いた経験がないため、会社独自の効率・コストを追求した作業法や現場経験におけるノウハウなどの知識が乏しいことを感じている。企業訪問して、現場責任者等の方と雑談を交えながら話をすると、雑談の所々に現場の工夫やノウハウについてのヒントが潜んでおり、私自身の勉強になった。

例えば、分電盤への配線において、動力配線と電灯配線は同じVVFケーブルを使用する。職業訓練では、各色のビニルテープを巻いて、色で電気系統の種類を識別するように指導していたが、瀬戸市の現場では、ケーブルの切れ端を斜めに切った場合は動力用の配線、垂直に切った場合は電灯用の配線と社内ルールで決めていた。小さなことかもしれないが、このような会社独自の細かい知識やノウハウの積み重ねを経験して、やっと会社に馴染むことができる。

愛知県電気工事組合の K 支部長さんに伺った話では、「業務に慣れることに1年、そして1人前になるためには早い人で2年、普通は3年くらい辛抱が必要である。しかし、最近、この数年が耐えられない人が多い」ということであった。

7-2 就職率による検証

担当した訓練生(H22年1月入所-6月修了)20人の就職活動の頑張りもあり、全員が就職することができた。訓練生20人の前職および就職先の業種一覧を示す。(表1)前職は、訓練生の9割以上が調理師や保育士など電気とは全く関連のない仕事であった。20人の訓練生の内、関連就職が19人、非関連就職が1人で、関連就職の割合としても95%を達成することができた。(図21) 関連就職しなかった訓練生も、年齢が50代後半で、不動産関係の就職活動する際に、電気図面も読めるようになり幅を広げたいという目的で入所しており、元の不動産関係に就くことを当初から計画していた。関連就職の内訳は、電気工事関係が8人、設備・機器保守関係が7人、通信工事関連が4人である。また、20人全員がパートやアルバイトではなく、常用労働者(正社員)として就職すること

ができた。(就職が決まり途中退所者1名を含む)

就職活動状況においても、早い段階での動機づけが功を奏し、訓練生20人の内、14人が訓練期間中に就職が内定、残り6人も訓練修了後1ヶ月以内に就職を決めることができ、就職率も100%に到達した。他の訓練科の訓練修了時の就職率は、離職者訓練で25~40%前後、デュアル訓練で50~60%前後であるが、早期に動機づけを実施したH22-1月生は就職率70%と高い。(図22、23)

表1 前職と就職先の業種

No	前職	就職先
1	食品加工	電気設備施工管理
2	調理師	ビルメンテナンス業
3	自動車製造・組立	電気工事士
4	商社(営業)	消防設備点検
5	航空機組立	電気設備工事
6	商品管理・倉庫	電気工事士
7	製造業(オペレーター)	通信設備保守
8	印刷業	電気工事士
9	商品販売	設備管理
10	繊維縫製	電気工事士
11	製造業組立検査	電気工事士
12	電子部品管理	電気工事士
13	小売業販売	自動車電気配線
14	製造(営業技術)	通信工事
15	機械設計サービス	消防設備、電気工事
16	不動産営業	不動産商品の企画
17	撮影照明	電気通信作業員
18	保育士	電気通信工事
19	警備バイト	電気設備保守
20	電気工事業	太陽光発電施工

図22 および図23のグラフより、訓練修了3ヶ月後の就職率と6ヶ月後の就職率にほとんど差がないことがわかる。訓練修了後3ヶ月も経過すると、指導員との関係も希薄になりがちなため、本人の「やる気・アク

ション」職業訓練で作成した就職支援資料」が重要な鍵となり、就職活動期間の長短よりも、本人の主体性に大きく影響される。

訓練修了後、数ヶ月経過しても就職が決まっていない訓練生の傾向として、両親と同居し「寝食に困窮していない」、「経済的な不自由がない」ことが多い。本人も良くない状況であることを自覚しているが改善はできず、両親もそれを積極的ではないが受け入れてしまっている。

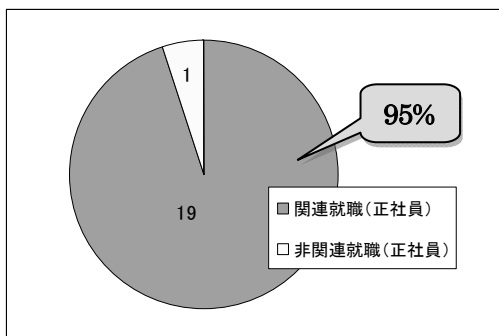


図 21 H22 年 1 月生の関連就職率(正社員)

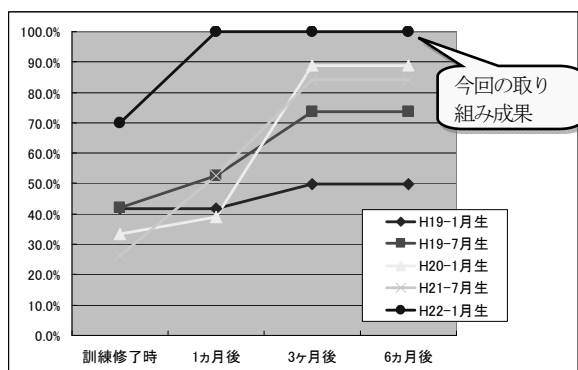


図 22 離職者訓練の就職率推移

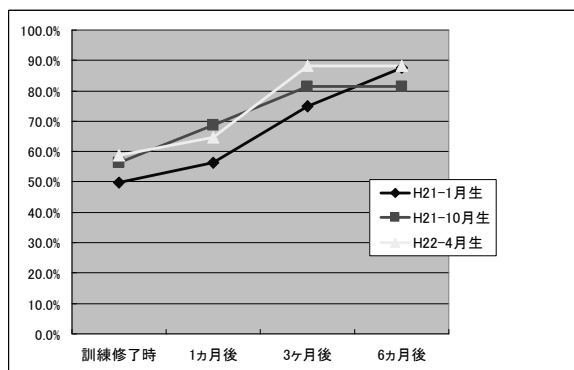


図 23 デュアル訓練の就職率推移

7-3 結論

① 「就職支援行動計画」について

職業訓練生の就業意識の低さから、企業実習ではトラブルが発生し、自分の将来像を見据えての内発的動機づけが必要であることが認められた。早い段階での動機づけを重要視して、就職支援行動計画を作成した。この計画にもとづいて訓練生と面談し、ジョブカードを作成する、などの就職支援を実施した。その結果、訓練修了後1ヶ月以内には全員(100%)正社員として就職することができた。(これまで訓練修了後、数ヶ月して就職率 100%になることはあったが、早期に全員の就職が決まることは無かった)また、関連就職率も 95%と高い値となった。これらのことを踏まえて、就職支援行動計画にもとづく、早い段階での動機づけが就職支援に有効であると結論づけた。

② 「自己分析シート」について

自分の就職希望条件と実際の求人票との比較を行うための就職分析シートとして作成した。自分が希望する条件やスキルを、具体的な数値をもって表し、企業が求める採用条件との格差を数値ポイントとして計算し、比較分析することで、客観的に自己分析を行うことができた。また、就職活動前の面談(講師と訓練生)で活用することで、自己の課題を明確にし、その問題点を解決するための対策や方向付けを確認することができた。

③ 「専門的知識・技術の習得」について

電気工事関連の仕事は、電気工事士法の定めにより、免状が必要になる。そのため、訓練生に任意ではあるが国家資格の取得を推奨した。訓練では、セミナーテキストの内容をそのまま授業に活用したり、補講・確認テストを実施したりして、訓練生の専門的学力のベースアップを行った。その結果、高い合格率を得ることができ、就職活動に生かすことができた。

また、授業で説明した機器が、実際に使用されている現場を見学することで、関心が高まり、質問も活発化し、理解を深めることにつながった。

訓練生の就職先企業の雇用主満足度調査でも、「職務に必要な専門基礎知識・技能は有している」、

「実践的な知識・技能はやや有している」、「仕事に必要な知識・技能を修得しているので、OJT を省略できた」との回答を得ることができ、その実効性が立証された。

④ 「コミュニケーション能力向上訓練」について

コミュニケーション能力を、日常の職業訓練と並行して向上できる訓練手法を試行実施した。訓練生を指名する「対話型訓練」は、授業を真剣に聞く、訓練生が雰囲気慣れ質問できるようになる、など良い影響が生まれた。「訓練生同士で解決する」手法も、訓練生同士の信頼が生まれ、ノートを見せ合ったり、一緒に考えたり、互いに助け合う姿が見られ、コミュニケーション能力の改善につながった。コミュニケーションが促進されることで、職業訓練や就職活動での悩み相談も解決でき、授業中の質問も増え、クラスが活発化した。「聴く力」、「説明する力」、「質問する力」、「協調性」の4つの基本事項が向上した結果、就職活動をクラス全体で取り組むことができ、就職力アップにつながった。

⑤ 「就職支援」について

ジョブカードの作成に取り組むことで、面接試験で必ず質問される「志望動機、職務経歴、就業に関する目標・希望、希望理由」など、採否に係る重要な項目を整理することができた。

職業訓練レポート(職業訓練成果書)は、実習課題の製作写真や配線図を盛り込むことで、「実務経験が無い」、「年齢が高い」訓練生が、企業に自分のスキルおよび訓練実習に取り組む姿勢を理解してもらうための有効な手段となった。

また、訓練生ごとに分けられて管理されている就職活動状況ファイルにより、訓練生の就職活動状況を把握し、各講師が適切なアドバイスを行うことができた。このファイルされた求人票に講師メモとして記載したデータは、就職面接したときの印象や手ごたえ、書類審査や電話で断われた理由などの各訓練生の就職活動状況を把握し、他の訓練生へアドバイスする際に活用できた。

⑥ 結論

離職者訓練の就職力向上のための具体的な手法として、「就職支援行動計画」、「自己分析シート」を導入し、「専門的知識・技術の習得」、「コミュニケーションの能力向上訓練」、「就職支援」を実施した。

①～⑤の検証結果から、離職者訓練における就職力向上を目指す重要要素として、雇用主の満足度調査の結果、高い就職率(関連就職率)、早期の就職決定などの検証結果より、「就職支援行動計画による早期の動機付け」、「自己分析による課題の発見」、「専門的知識・技術の習得」、「コミュニケーション能力の向上」、「就職支援(職業訓練レポート、ジョブカードの作成など)」は、有効な手段であると結論づけた。

また、これらの取り組みを続けた結果、H22年1月生(H22年1月～H22年6月)に続いて、7月生(H22年7月～H22年12月)でも訓練修了後3か月以内に全員就職することができ、2期連続就職率100%を達成することができた。またH22年10月生(H22年10月～H23年3月)についても、訓練修了時に18人中14人就職が決まっており、この時点での就職率は77.7%と高く、3期連続就職率100%に向けて好発進している。

8. 訓練生のその後と今後の展開

8-1 就職ミスマッチによる離職

様々な困難を乗り越えて、訓練生が正社員(電気関連)として就職したにもかかわらず、仕事を半年以内(数週間の場合もある)に、やめてしまう訓練生が発生した。これらの人数は、数年で1人とかではなく、1年間に数人のペースで発生した。

離職した理由は、人それぞれではあるが、「業務内容」、「訓練生の性格」、「職務スタイル」、「給料などの待遇」などで、就職ミスマッチが発生し、残念な結果となった。

8-2 職業紹介ビデオの製作

自分の理想の職場や天職を見つけることは難しい。天職に出会っても、気づくまでに時間が必要な場合もある。訓練生の場合は、苦勞して正社員になっても、

天職かどうかの見極めすら行わず、簡単に離職してしまう。仕事内容を短時間で完全に理解することは不可能であるが、少しでも実際の仕事内容を理解して、「動機付けの参考にする」や「早期の離職を回避する」、「ミスマッチをなくす」ために、各分野の職業紹介ビデオを作成することにした。制作したビデオの内容は、「職業訓練修了後に、想定される就職先(電気工事士、消防設備士、電気通信工事士、ビル管理士、受変電設備保守、制御盤設計・保守)の6つの業務内容について」である。また、実際に働いている卒業生や雇用主などの関係者13人にも出演を依頼し、仕事内容や実体験に関するアドバイスを話していただいた。(表2)

業での技術解説など、様々な場所で活用することでミスマッチ就職を減少させる一つ的手段となることを期待している。しかし、職業紹介については業務のほんの一部分だけしか紹介できていないため、他の業務についても、引き続きビデオの制作に取り組んでいきたい。



写真4 職業紹介ビデオを活用した入所説明会

表2 制作した職業紹介ビデオ

ビデオ教材内容	資料番号
電気工事士へのアドバイス	ビデオ資料 1,3,5
消防設備士へのアドバイス	ビデオ資料 6
電気通信工事士へのアドバイス	ビデオ資料 9
ビル管理士へのアドバイス	ビデオ資料 11
制御盤設計・制作業務のアドバイス	ビデオ資料 14
卒業生へのアドバイス	ビデオ資料 16
電気工事士の職業紹介	ビデオ資料 2, 4
消防設備士の職業紹介	ビデオ資料 7, 8
電気通信工事士の職業紹介	ビデオ資料 10
ビル管理士の職業紹介	ビデオ資料 12
受変電設備保守の職業紹介	ビデオ資料 13
制御盤設計・制作の職業紹介	ビデオ資料 15

9. 所感

就職支援をこれだけやれば必ず就職できるという極意は無く、現場の多くの指導員は、様々な特異な問題に直面している。そのため、本稿は、なるべく多くの失敗談(トラブル)や取り組んだ具体例を盛り込むように意識した。この度の取り組み及び検証が、他の職業能力開発施設での御参考となれば幸いである。

最後に、職業紹介ビデオの取材や各種アンケート及びヒアリングに、お忙しい中、御協力いただきました関係企業各社の皆様にお礼申し上げます。特に、業務取材内容をビデオ教材として活用することを御了承していただいた皆様には、深く感謝いたします。

8-3 職業紹介ビデオの活用

職業訓練前に入所説明会にて、今回作成した職業紹介ビデオを使用して、訓練科のカリキュラム内容および就職先の説明を行った。(写真4)入所説明会終了後のアンケートにおいても、「就職先をイメージすることができた」などの好評な意見をいただくことができた。

今後は、入所説明会だけではなく、就職相談や授

「受賞者の声」

テーマ 「多様で柔軟な職業能力開発の推進」

副題 「理容師・美容師が、医療・介護等の現場で安全なサービスの提供を
行うために必要とする効果的な職業訓練への取り組み」

有限会社ビューティフルライフ

職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール 田中 晃一

共著者 職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール 中晴 千恵美

職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール 山田 瑞子

職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール 加嶋 忍

この度は、職業能力開発論文コンクールにおいて独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞という栄誉ある賞を賜り、誠にありがとうございました。本論文に対し、多大な評価をいただきましたことを社員一同、心より感謝申し上げます。

我が国では今後、どの国も経験した事のない超高齢化社会に直面し、人々の生活にも大きな変化をもたらすと予測されております。理美容業においても既に理美容サービスの提供方法に様々な変化がおきており、自由に外出する事が困難な高齢者等の増加に伴い、訪問理美容への需要は年々増え続けており、こうした生活環境の変化する高齢者等へのきめ細かな対応が求められています。医療・介護・福祉施設や在宅（自宅療養中の方等が対象）へ訪問し理美容サービスを提供するにあたり、対象顧客の状況と社会環境の変化に合わせる必要があり、サービスを提供する理美容師にとって重要な課題とも言えます。しかし、提供する技術やサービス等の品質は、全国的にみると必ずしも適正な水準に保たれていないのが現状です。訪問理美容に携わる者として、技術・サービスの品質を全国的に標準化することは、高齢者・障害者等のご利用者様の安全と安心を守るために必要であると考えました。

そこで、全国の訪問理美容事業者を対象に現場における状況調査を行い、各分野の専門家と共に、解決すべき問題点とは何か、店舗にはない訪問サービスの不安要素とは何かを分析・研究し、様々な問題点への対応策を模索してまいりました。その結果、訪問理美容の指針となるマニュアルや専門的な教育が必要不可欠である事が明らかとなりましたが、全国的にも専門的なマニュアルがない事から、訪問理美容の現場の声を基に以下の各種マニュアルと教育における研究開発を進めるに至りました。

【各種マニュアル】

- ① 訪問理容師・美容師の為の施術・サービス・介助マニュアル』
- ② 訪問及び店舗における理容師・美容師の為の感染予防対策マニュアル』
- ③ 訪問理容師・美容師のための危険予知訓練（KYT）マニュアル』
- ④ 『訪問理美容における業務改善対策マニュアル』

また、高齢化により増加する全国の訪問理美容サービスの需要に対応するには、理美容師への訪問サービスでのあらゆるリスクを考慮した安全教育が重要となります。求められる上記4つのマニュアルはもちろん教育に直結しますが、これまで身につけた理美容のスキルに新たな知識と技能を修得するには、職業訓練(教育)を行うことが、全国の安全な訪問サービスに繋がります。さらには、安定したサービスを提供するためには、修得した技能を伝承していく事も必要です。そこでSECIモデルによる「見える化」を取り入れ訪問理美容師への技能の伝承と見える化を図るための教育を勧めて行く必要があります。制作した訪問サービス4つのマニュアルとこれら技能の伝承及び訓練を併用することにより訪問理美容師への教育・訓練の相乗効果が期待できます。理美容の新たな職業訓練を全国に普及拡大する事は、訪問理美容サービスの安全性の向上から質の向上につながり、利用者のQOL(生活の質の向上)に貢献できるものと確信しております。

訪問理美容のご利用者が、全国どこの地域でも安心して質の高い理美容サービスをご利用いただけるようになることが私たちの願いです。今後も課題の解決に向け邁進してまいります。今回の受賞の榮譽に恥じる事のない様、これからも尚一層の精進を重ねたいと存じます。

今後とも、何卒ご支援、ご指導賜りますよう心よりお願い申し上げます。

テーマ 「多様で柔軟な職業能力開発の推進」

副題 理容師・美容師が、医療・介護等の現場で安全なサービスの提供を行うために必要とする効果的な職業訓練への取組み

所属施設 有限会社ビューティフルライフ

執筆者 田中 晃一（職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）

共著者 中晴 千恵美（職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）

山田 瑞子（職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）

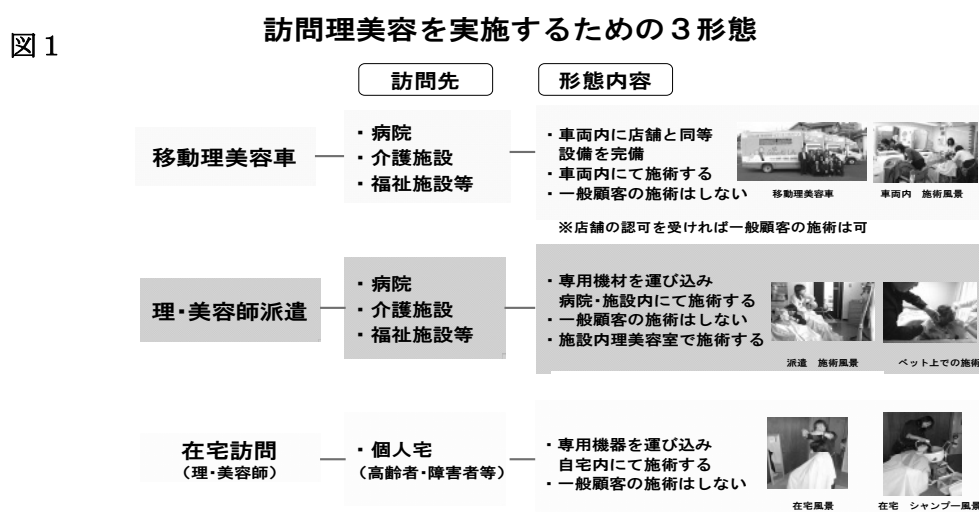
加嶋 忍（職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）

1. はじめに

日本は世界中で最も高齢化率が高く¹⁾、今後どの国も経験した事のない超高齢化社会に直面し、人々の生活にも大きな変化をもたらすと予測されている。すでに理容業・美容業(以下、「理美容」という。)でも、高齢化という人口構造の急速な変化の中で、理美容の提供方法に変化が起きている。

理容所・美容所(以下、「店舗」という。)へ自由に来店できない高齢者等の増加に伴い、顧客のもとへ出向いて理美容を提供する訪問理美容(以下、「訪問サービス」という。)への需要が増加傾向にある。

このような状況の下、理美容においては、当然高齢者等の生活環境の変化に応じた対応が求められるてくる。具体的には医療・介護・福祉施設や個人宅(在宅療養の方等が対象)への訪問サービスを実施するあり方を再考し、対象顧客の状況と社会環境の変化に合わせる必要がある。(図1)



本論文の第二章では、理容師・美容師(以下、「理美容師」とする。)が、医療・介護・福祉施設や個人宅(以下、「医療・介護施設等」とする。)へ訪問サービスを実施する上での悩みや問題を含めた現状を、法令等の状況や全国の訪問サービスを行う同業他社への調査結果を重ねて、訪問サービス分野への、対応すべき新たな職業能力開発の必要性と目的を述べる。

第三章では、安全な訪問サービスの提供を行うには、訪問サービスに従事する理美容師(以下、「訪問理美容師」という。)にとって効果的な職業訓練が求められる。訓練に有効なマニュアル(以下、「教材」という。)と訪問理美容師のための教育に求められる事は何かを明らかにした。

第四章では、教材制作において、専門家や大学・企業との連携による研究プロジェクトを立ち上げ、訪問理美容師のための実践型教材の制作を行った研究及び開発の流れと、教材を活用し知識や技能を修得する職業訓練を行う事で、全国の安全な訪問サービスに繋げる事を述べる。これら修得した技能を伝承していくために、第五章では訪問理美容師への技能の伝承と見える化について述べる。

医療・介護施設等での安全な訪問サービスの形態を確立するために、安全のレベルの向上を図る効果的な職業訓練に取り組む事は、日本の加速する高齢化社会において、増加する高齢者等の需要に答えるためにも必要な責務である。本論文では、訪問サービスの理美容師と利用者双方の安全を最優先に位置づけ、「安全・安心・快適な訪問サービスの提供」を目指す訪問理美容の分野に

対する職業能力開発を促進する事で、全国への普及を図るために実施した研究開発と、今後の課題も含めて論じる。

2. 職業能力開発の必要性と目的

訪問理美容業務は、理容師法及び美容師法の法令の下で行われており、業務の必要性、業務体制もその時代のニーズに合わせた変遷を辿っている。当初、「疾病その他の理由により理容所または美容所に来ることが出来ないものに対して理容又は美容を行う場合」ⁱⁱに限り「理容師美容師法第六条の二但書の規定による出張業務は、理容所美容所の所属如何を問わず、理容師美容師であれば差し支えないもの」ⁱⁱⁱであるとし、顧客が来店するか理美容師が訪問するかの違いであった。しかし「近年の高齢化の進展により、介護老人福祉施設など理容所又は美容所以外の場所に理容師又は美容師が出向いて行う理容又は美容(以下「出張理容・出張美容」という。)に対する社会的なニーズが高まって」^{iv}きた。それに伴い、移動理美容車や複数以上の理美容師により訪問サービスを行う場合は、活動地域の保健所へ届出をして訪問サービスの提供を行う理美容師を「労働者職業安定局長の認める福祉サービス又は保健医療サービスとして『移動理美容車や出張理美容チームによる訪問理美容サービス』を指定し適用」^vし、介護労働者として認めている。

その一方、訪問サービスの衛生措置のあり方については、「これまで以上に出張理容・出張美容に係る衛生の確保が求められているところであるが、出張理容・出張美容の衛生の確保について必ずしも全国的に十分な指導等がなされているとは言えない実情にある。」^{vi}とし、「出張理容・出張美容については、指導の枠組みを含め、所要の衛生措置が確保されている理容師・美容師に限る」^{vii}ことで全国的な訪問サービスの提供方法や衛生措置のあり方の問題を危惧している。

訪問理美容師が介護労働者として認められて10年になるが、法令等の整備と訪問サービスの実態には差異が生じている。訪問理美容師に現場で業務を行う上での悩みや問題がないのか等、実態を把握するため、全国の同業他社へのアンケート調査(表1)を実施した。

(表1)全国訪問理美容事業所へのアンケート調査(回収率:96%) ※平成20年度実施

【目的】全国訪問理美容の感染予防対策の状況調査

【対象・方法】全国32都道府県で訪問理美容事業を行う23事業者と403名の理美容師に対し感染予防対策の現状について13項目のアンケート調査を行った。

【質問項目】1. 訪問先はどこですか

2. 感染予防対策に関する疑問や不安はありますか

3. 感染症に対してどのような対策やスタッフ教育を行っていますか

4. 感染予防対策に関して中心となるスタッフはいますか

5. スタッフは感染予防対策を理解していますか

(6~10省略)

1 1. 感染予防対策マニュアルは必要ですか

1 2. 感染予防対策マニュアルがあれば活用してみたいですか

1 3. 感染予防対策の研修があれば受講しますか

全国アンケート調査の結果の要約は、以下のとおりである(表2)

(表2) 全国アンケート調査：感染症に関する回答(抜粋)

－訪問先と問題点－

1. 訪問先は医療機関(病院等)が全体の79%であった
2. 感染予防対策と感染経路を知りたい(知りえた知識・情報が正しいのか疑問である)
3. 感染症の知識が不十分で不安(何から学べば良いかわからない・専門書を読んでも解らない)
4. 医療機関や施設からの情報が少ない(教えてもらえない)ので不安

－具体的な不安内容－

1. 情報提供を求めるが、施術が終わってから「C型肝炎です」と言われる事が多い
2. 一般の方と感染症の方を区別なく申し込んでくる
3. 「MRSAだからよろしく」と言って指示がない
4. 看護師が手袋・マスクをしているのに美容師に指示がない
5. 皮膚癌の患者への施術に際して、頭皮に触れると粘りのある体液が染み出て不安だった

－結果－

1. 感染予防対策のマニュアルは必要(100%)
2. 感染予防対策のマニュアルがあれば活用したい(100%)
3. 感染予防対策の研修があれば受講します(79%)

アンケート結果より、訪問理美容師がサービスの提供において感染症等の不安や悩みを抱えて日々業務を行っており、正しい知識や介助方法、感染予防対策を身につけるにはどうしたら良いのか等の多くの問題を抱えている事がわかった。特に訪問先としては医療機関(病院等)への訪問が79%と最も多く、感染予防対策や危険への対策が重要な課題であり、問題や不安を解決できる教材の必要性が高い事も判明した。

また平成11年以降より実施を続けている全国視察調査「以下、リサーチ」という。)では、以下の事例が問題点として上がった。(表3)

(表3)全国視察調査：事件事例から抜粋 ※平成11～23年15都道府県の事業者へ実施

－業務提供における事件事例－ ※交通事故を除く

1. カットの最中お客様が突然動きだし、ハサミで耳を切った
2. 車イスで移動中に車イスを玄関ドアに衝突させてお客様にケガをさせた
3. 送迎中、見守り介助を怠り、お客様がつかずき転倒し骨折した
4. 片麻痺のある方を車いすから美容椅子へ移動させようと介助中にずり落ちて尾骨骨折をした
5. 車いすの方を送迎中に昇降リフトの位置確認を見誤りスタッフが後ろへ滑り落ちて骨折した

リサーチの結果、介助に関する事故は重大事故に繋がる恐れもあり、感染予防対策と並んで不安を抱えている事が明らかになった。

これら法令等の状況や調査結果により、今後の高齢化社会に向けて、訪問サービスを提供する理美容師と利用者双方の安全を優先した、訪問サービスを行う重要性和対策を講じる必要性が明白となった。これら問題解決に向けて、「安全・安心・快適な訪問サービスの提供」を実践するた

めの指針となる教材制作が必要不可欠であり、そのための研究開発に着手した。またこの分野に対する職業能力開発を促進し、全国への普及を図ることを教材制作の目的とする。

3. 必要な教材と教育に求められること

(1) 必要な教材

訪問サービスの事業化を決断する際に、店舗での運営とは異なる環境や状況をどのように捉えて、何を学び、何から始めればよいのかを模索した。訪問サービスの現場では、経験豊富なベテラン技術者からのサービスや知識等の伝承や伝達といった経験知に依存する 경우가多いが、その経験や伝承には個人差があるため限界がある。しかし、これらの問題はサービスや安全の質、さらに利用者と理美容師の安全を守る事に直結する重要な事項である事から、一定のサービス水準を保つための訪問サービスの実態に沿った実践型訓練の教材が必要不可欠であると言える。しかし要件を満たす既存の教材もない事から、専門家と共に教材の制作を開始した。まず教材の作成にあたり解決すべき問題点とは何か、店舗にはない訪問サービスの不安要素とは何か、を明らかにした。(表4)

(表4) 【訪問サービスの不安要素から想定される事例】

区分	想定される事例
介助関連	①徒歩送迎時 ②車いす送迎時 ③車いすや椅子等への移乗介助時 ④移動車昇降リフトでの案内 ⑤ベッド上での施術 ⑥その他の介助リスク等
医療関連	①感染予防対策(標準予防策の遵守) ②ベッド上での施術 ③点滴中の施術 ④気管切開の方への施術 ⑤感染症の方への施術 ⑥ストレッチャー上での施術 ⑦その他医療施設内での提供リスク等
高齢者・障害者関連	①突然の動き(施術中) ②勝手に歩き回る ③かみつき ④つば吐き ⑤罵声・奇声をあげる ⑥認知によるサービス内容の誤解 ⑦感染予防対策(標準予防策の遵守) ⑧その他施設内での提供リスク等
その他	①施術場所がホールや廊下での管理 ②交通事故 ③契約内容の不備 ④台風・雪等による交通障害 ⑤労災事故 ⑥設備の不備 ⑦盗難 ⑧雇用条件等 ⑨その他提供におけるリスク等

さらに、これまでに実施した全国へのリサーチやアンケート調査の結果を基に問題点(表5)と訪問サービスの現場に求められる教材のポイントを絞り込んだ。(表6)

(表5) 【全国へのリサーチ及びアンケートより抽出した問題点】

- ・訪問理美容に対するマニュアル(ガイドライン)等なし・・・すべて経験値のみ
- ・個人の技術への依存度が大きい・・・技術・サービスの標準化がされていない
- ・入院患者や感染症への対応・・・顧客と理美容師、双方の安全性が不明
- ・介助ミス等による事故が大きい・・・サービス提供時の介助方法が明確でない

【対応策】 訪問サービスの見える化と標準化を図るために以下5項目を実践する

- ①顧客カルテの作成(体調・病状・ヘアスタイル等) ②ヒヤリ・ハット報告活動の実施
- ③クレーム報告活動の実施 ④業務マニュアルを作成 ⑤個人情報を含む情報の管理

（表6）【求められる教材5つのポイント】

ア. 訪問サービスに必要な施術・サービス方法と、それら業務の提供に必要な介助方法。

イ. 医療・介護・福祉施設や在宅療養中等の個人宅への訪問に必要な感染予防の知識と対策。

ウ. 店舗とは異なる、訪問先に潜在する事故やケガの発生を防止するための方法。

エ. 問題や課題を共有し個人レベルからチームや組織レベルでの問題解決が出来る、また自ら業務改善を図り安全性の向上を高められる方法。

オ. 店舗とは異なる環境・状況での、リスクマネージメントの構築を図り「安全・安心・快適な理美容の提供」を行い高齢者等のQOL(生活の質の向上)に貢献できる方法。

以上の事項を満たすための教材とは如何なるものか、訪問サービスを行う理美容師に求められる教材とは何かを多角的に分析した結果、以下4つの教材を制作することが極めて有効であるとの考えに至った。

--- 4つの教材 ---

- ①『訪問理容師・美容師の為の施術・サービス・介助マニュアル』
- ②『訪問及び店舗における理容師・美容師の為の感染予防対策マニュアル』
- ③『訪問理容師・美容師のための危険予知訓練（KYT）マニュアル』
- ④『訪問理美容業務における業務改善マニュアル』

これらの教材は一部を除いて理美容業界に馴染みのないものも含まれており、さらに訪問サービスに焦点を合わせた教材等の事例は希少であることから、制作には各分野の専門家の指導及び協力が不可欠であった。これらの教材制作には、九州経済産業局認定による異分野連携新事業(以下、「新連携」という。)支援のもと(独)中小企業基盤整備機構・(財)大分県産業創造機構等の協力により、専門家や研究団体及び企業・大学と共に教材開発にあたった。

(2) 教育に求められる事

高齢化により増加する全国の訪問サービスの需要に対応するには、訪問理美容師への訪問サービスでのあらゆるリスクを考慮した安全教育が重要となる。求められる4つの教材は教育に直結するが、これまで身につけた理美容のスキルに新たな知識と技能を修得するには、職業訓練(教育)を行うことが有効であると考えた。そこで修得する教育要件を以下2つにまとめた。

- ①全国の訪問理美容師の不安を解決でき、安全性を高める教材と教育であること。

理由：利用者の安全を確保し、安心して快適な技術・サービスを提供することが可能となり、根幹である公衆・環境衛生の遵守と利用者である体力や免疫力の低下した高齢者・入院患者等に、理美容師が新人からベテラン技術者までキャリアを問わず安全に対応することが出来るようになる。

- ②訪問現場で即実践出来る、より具体的で効率的な修得が可能な教育であると。

理由：職業訓練校における訪問理美容コースの過程により判った要件。すでに就労中の理美容師にとって職業訓練を受ける期間や時間を割くことは容易でない。訪問サービスの従事者は全国的にサービスの特性(訪問先別に時間や日程等の制約等に合わせるなど)による就労環

境や条件等の要因から女性が多く、育児や介護を抱える方も多い事から時間制約を受ける環境での訓練となり、教育訓練を容易にするための工夫や仕組みも考慮することも必要である。

4. 教材の研究プロジェクト

新連携の認定により①施術・サービスの提供方法、②感染予防対策、③危険予知対策、④業務改善対策の4つの教材（マニュアル）ごとに研究プロジェクトを立ち上げた。以下教材ごとのプロジェクトを説明する。

①「訪問理容師、美容師のための施術・サービス・介助マニュアル」

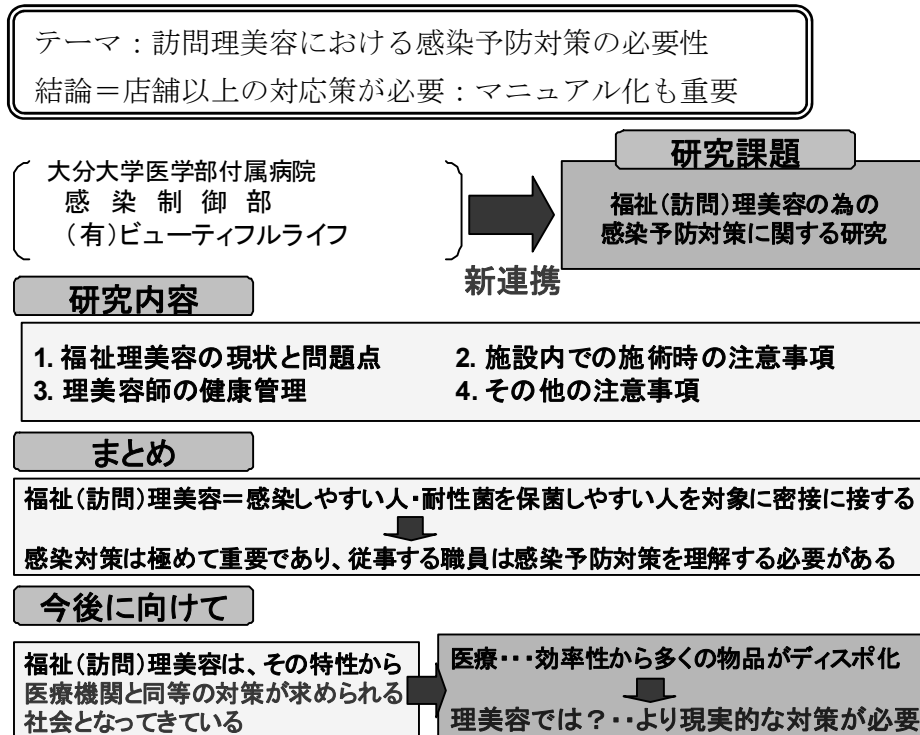
20年間に渡る理美容ボランティア経験から訪問サービスに即したマニュアル等はなく理美容師の経験値による教育や運営が行われている事が判った。平成11年に訪問サービスの事業開始に先がけ約2年間、全国での訪問サービスの実態を知るためリサーチを行った。訪問サービスを行う同業他社(都心～地方6社)では、事業化の際は教材等がないことから、経験のない理美容師への教育に苦慮していたことも重なり訪問サービスの手引書の作成に着手した。また「ヒヤリ・ハット報告」「クレーム報告」「事故報告」の報告活動による事故等発生前の情報を収集・分析を訪問理美容師が自ら行い業務改善に反映させた。事故防止・再発防止に繋げる10年間の取組みやそれら情報の集積から得られるノウハウを基に実践型の施術・サービスマニュアルに仕上げた。また理美容師以外の第三者による評価を得るために、専門チームを結成し職業訓練を受ける理美容師が理解しやすく、訪問理美容の現場に即応できるように改訂した。

介助方法については、より良いものを作る為に、国立大学法人佐賀大学医学部 松尾清美准教授(社団法人日本リハビリテーション工学協会・副会長)との連携により、訪問サービスの現場に必要な介助の知識及び介助方法を作成した。利用者と理美容師双方への安全性の高い介助と、介助に携わる訪問理美容師の腰痛防止に繋がる介助方法及び知識を、職業訓練の修得により理美容師と利用者の双方にとって安全・安心な理美容サービスの提供及び享受を可能とするものである。

②「訪問・店舗における理容師・美容師のための感染予防対策マニュアル」

ボランティア活動を始めた当時から全国の同業他社へのリサーチを重ねるごとに感染症に対する悩みを抱えていることが判明した。訪問サービスを行う個人や事業者レベルでは解決が出来ない大きな問題であることを実感していた。このことより、訪問サービスで必要な感染予防とは何か、疑問や不安・悩みの解決を図るには何が必要なのかを解明し、国立大学法人大分大学医学部附属病院と連携締結を行い、感染制御部と共同研究を行った。(平成19年度実施-図2)

図2 研究の流れ



理美容師がより安全性を高めるには、現実的な感染予防対策を勘案することが必要かつ重要であることが明らかになった。

以後問題の解決を講じる為に、訪問理美容師のための感染予防対策マニュアルの制作を目的とし、平成20年に感染予防対策に関して研究する専門研究会との連携チームによるマニュアル制作に着手した。その後日本環境感染学会へ訪問理美容に関する発表を重ね、EU諸国(スウェーデン、ドイツ、オランダ)の医療・介護施設の施設内理美容の視察及びドイツ美容組合での情報収集により、日本にない理美容師に向けた安全や感染予防への教育や取組み等の知見も得て「訪問・店舗における理美容師・美容師のための感染予防対策マニュアル」を制作した。

③「訪問理美容師・美容師のための危険予知訓練(KYT)マニュアル」と④「訪問理美容における業務改善マニュアル」

この2つの教材は訪問サービスを行う安全のレベルを向上させるために必要な両輪として捉えて制作を進めた。安全に訪問サービスを提供するには、医療・介護施設等で想定されるリスクを事前に考えた上で、状況に応じた危険予知する能力を高め対応すること。また「ヒヤリ・ハット報告」「クレーム報告」「事故報告」の実践が利用者と理美容師、双方の安全確保のために、必須であると考えられる。

近年、訪問先である医療・介護施設等は自身の取組みだけでなく、出入りする業者に対しても安全対策や安全管理を求めている。訪問サービスの様に、利用者の身体へ直接触れるサービスの提供は、他の医療・介護施設等へ出入りする業者と比較しても皆無であり、理美容師自らが各種安全対策を講じることが重要かつ必要な事と言える。

また、10年間実施している「ヒヤリ・ハット報告」や「クレーム及び事故報告」の活動により蓄積したデータ・リサーチやアンケート調査の結果より判ったことは、全国の訪問サービスの現状に差異はなく安全・安心・快適な理美容の提供を行う為には訪問理美容師が、自ら訪問現場での問題を報告

し相談・連絡する事により問題の共有化を図ることが安全の要になる。

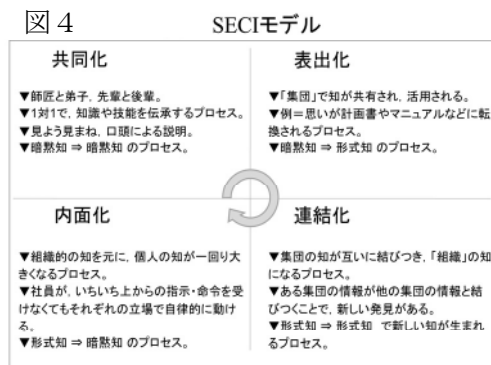
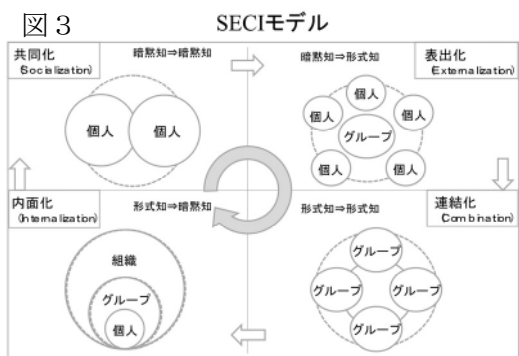
訪問サービスの実態に沿った実践型マニュアルの研究開発を(株)インターリスク総研と行った。安全のレベルを向上させる為には訪問サービス業務全般(技術・技能やマネジメント等)の「見える化」を図る事で、理美容師が安全・安心を実感する事が可能となり、より安全な訪問サービスの提供に繋がる。2つのマニュアルは訪問サービスの安全の標準化に繋げることを目的に制作した。

「訪問理美容師・美容師のための危険予知訓練マニュアル」は昨年、厚生労働省、(独)雇用・能力開発機構、中央職業能力開発協会、高齢・障害者雇用支援機構主催の『職業訓練教材コンクール』において特別賞中央職業能力開発協会会長賞を受賞し訪問サービスの優良教材として認められる。「訪問理美容における業務改善マニュアル」については昨年度執筆を終了したが、より効率的な教育の実践を行えるように改訂中である。

5. 技能の伝承と訪問サービスの「見える化」

理美容では、技術の修得やサービスの提供方法、さらに顧客とのコミュニケーション等の伝承及び教育には、徒弟制度的な教育や、グループで集合育成するなどの様々な技術講習やマナー、新人研修などと教育に力を注いでいる。しかし、理美容師の個々が持つ技術や接客のコツや現場での感覚などの暗黙知が伝承され受け継がれていく事も習慣としてある。

訪問サービスはこれまでマニュアル(ガイドライン)等はなく従事する理美容師の訪問の積み重ねによる経験値や個人の技術への依存度が高く、経験豊富なベテラン技術者による技能の伝承や伝達に委ねることも多くみられた。しかし伝承には個々の得手不得手もあり限界があり継続不能になるケースもみられた。この章では知識創造理論^{注1(P12)}に基づいた SECI モデルを訪問サービスの技能の伝承方法として効果的な手段と考え 1 年間を通し訪問理美容師への教育を実施した研究を紹介する。



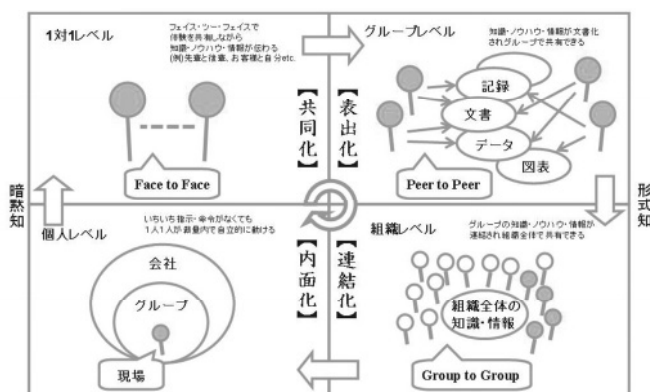
訪問理美容師の知識を暗黙知と形式知の2種類に区分し、この知識が個人、グループ、組織という三つのレベルで動的に相互作用することで、知識の見える化をし、暗黙知(個人的な知識で形式化したり、他人に伝えたりするのが難しいもの)と形式知(形式的・論理的言語によって伝達できる知識)の相互作用を元に訪問サービスの専門知識を伝承していく。(図3)(図4)

訪問サービスのスタッフ構成としては、サービスの特性として稼働時間や希望日程及び訪問先の規模(人数)等に制限がある。就労条件等から主婦の理美容師(パート含)を中心とした事業所が多い。理美容師としての経験年数もあり、育児や主婦としての経験等を活かす事が、高齢者や障害者等への、サービス提供に役だっている。しかし不特定多数の理美容師の技能者として育った

環境はそれぞれ異なり受け継いだ暗黙知も違っている。これら個々の理美容師の能力を共同化、表出化、連結化、内面化を通じ安全・安心・快適な訪問サービスを提供する為に標準化を図ることで早期戦力化が推進され、組織としての大きな強みとなり訪問先である医療・介護施設等や利用者からの信頼も深くなる。

訪問サービスでの個人の知識がグループレベルや組織を経て増幅される過程を検証し、どのモードプロセスに障害要因があるのかを明確にする必要がある。そこで図に示したように知識転換が行われる人物や場の状況を設定した。共同化では、一対一レベル、表面化ではグループレベル、連結化では組織全体レベル、そして内面化では個人のレベルで行う。(図5)

(図5)



〔共同化〕

一対一を中心とする関係の中で個人の持つ暗黙知の体験を共有することにより、知識、ノウハウ、技術、情報が伝わる場面
 具体例：先輩と後輩、マネージャーまたはリーダーと部下、社長とマネージャー等
 顧客と自分、病院・施設担当者と自分、家族と自分等である。
 これらが、フェイス・ツー・フェイスによる知識の共有が企業の内外でどれくらい実践

されているかを確認出来る様にする。暗黙知から暗黙知への伝承である。

〔表出化〕

係りやチームなどの少人数のグループレベルにおいて、個人の暗黙知が、文章や図表等へと形式化される場面

ミーティング、打合せ、申し送り等により、対話を通して個人の知識、ノウハウ、情報が文章化、各報告書の記録、データ、図表等の形をとりながら次第に形式知になる事により、それらがグループ内で共有されることによって、知識が増幅される場面の実践を確認出来るようにした。

〔連結化〕

個人やグループレベルで創られた形式知が組み合わせられ、組織全体の知識となっていく場面
 例えば、チームやリーダーが集まる幹部会議や全体会議、研修会や全社員による合宿などで全体の知識や情報が集約され、問題の解決をすることにより、組織全体で共有でき形式化された事を実行に移す事を確認出来るようにする。

〔内面化〕

組織全体で共有される形式知を個々人が体得することで、暗黙知へ体化する場面
 個々人の体験が、共同化、表面化、連結化を通じて、知識、ノウハウ、技術、情報が暗黙知へと内面化される事で、いちいち細かい指示や命令がなくとも個々人がその裁量内で状況に応じて自立的、主体的に活動が出来るようにする。

訪問サービスとは、店舗での想定される管理とは異なる医療・介護施設等へ訪問するが、提供場所は限られており施設内理美容室(小規模施設には無い)や玄関ホール、廊下等である。さらに病室や居室・個人宅内へ伺い、生活領域内でのサービスも実施する。医療・介護施設等の管理下又は家族や介護者等の管理のもとでの仕事でもあり、サービス全般の管理はもとより行動・言動

等の管理も店舗とは異なり個々の理美容師の自己管理能力や訪問現場での自己判断能力が重要となる。このような環境のもとベテラン技術者が持つ専門的な技術や施術ノウハウやコツなどを含めた知識とグループや組織を運営するためのスキルやノウハウを含めたマネジメントをいかに伝承するかが重要な課題となるが、1年間を通し訪問理美容師への教育を実施した結果、SECIモデルによる「見える化」により、訪問サービスにおける伝承方法として効果的な手段である事を実証した。以上の実証により、制作した訪問サービス4つの教材とこれら技能の伝承及び訓練を併用することにより訪問理美容師への教育・訓練の相乗効果を期待できる。^{viii}

6. 医療・介護・福祉の現場での安全な業務提供に向けての考察

訪問サービスを提供する対象の方々は、高齢者、障害者、入院患者、在宅療養の方など、外出が困難な方も多く、心身機能や免疫力の低下している方もいる。安全な訪問サービスを実施するには一般の方に対する以上に「危険の気づき」を強く求められ、あらゆる事故の要因を予知し、先回りして事故を防止する目配り・気配りが求められる現場である。現場には人々の生活があり、豊かな人生を過ごすための場所でもある。人はたとえ高齢や病気等になってもいつまでもキレイでありたい、癒されたいという思いに変わりはなく、理美容を心待ちしている。さらにその場所は理美容の提供現場でも在ることから安全性を明確にした上で、きめ細かいサービスを提供することは重要な責務である。

しかし高齢化の進展により増加する訪問サービスへの需要に応える以前に、医療・介護施設等に適合した安全対策を構築することが先決事項であると考え。生きがいや喜びのサポートをする以前に安全であることを明確に示せる様に、その対策や提供方法を確立することが訪問サービスに係る者の成すべき事であり、提供する理美容師そのものに求められてくる。

大分大学医学部感染制御部との共同研究から得られた結論により、訪問サービスには感染予防対策を講じることは必須であり店舗以上の対応策が必要である。また訪問理美容師のためのマニュアル化を行う必要性も明確になった。これまで医療・介護施設等へのボランティア活動の経験と全国へのリサーチ及びアンケート調査による結果による問題や課題と重複しマニュアルの制作に至った。さらに医療・介護施設等での訪問サービスに必要なマニュアルを制作、合計4つの教材を準備したが、全ては利用者に安全なサービスを提供するためであり、全国の訪問理美容師が制作した教材により知識の修得及び能力の向上を図り、不安を持つことのない安全な訪問サービスの実現を図る為に有効に活用され「安全・安心・快適な訪問理美容サービスの提供」に繋がることを期待する。

7. おわりに

これまでは、訪問サービスという分野へ職業能力の開発として感染対策や危険予知等が十分に留意され行われたという事はなかった。しかし、新人からベテラン技術者までキャリアを問わず学べる4つの教材を用いる事で全国の訪問サービスを行う事業所や個々の理美容師が現在の事業状況に合わせ、必要な教育や訓練に適した教材(①『施術・サービス・介助』②『感染予防対策』③『危険予知訓練(KYT)』④『業務改善』)を使用し職業訓練を行うことで、個々の企業や労働者のニーズを考慮に入れた一律的ではないオーダーメイド型職業訓練を可能にするものである。

提供に必要な介助や施術には利用者と密接に接触する為、安全な提供には一人ひとりに合わせた特別な配慮や対応も必要となる。つまり訪問サービスでは店舗のレベルを超えた安全に対する配慮と適切な対応力が求められる。4つの教材を活用し訓練・教育を実施し修得することで、訪問理美

容師の不安や悩みの解決に繋がりさらに、一定の基準（ミニマム・スタンダード）を設け啓発と普及を図ることにより、全国に安全・安心・快適な訪問サービスの提供と享受を実現できるものとする。

高齢者等の生活変化に応じた要望（個性・おしゃれ・癒し等）を満たすには、安全できめ細かいユニバーサルサービスの提供が責務となるが、職業訓練により理美容師のキャリアアップを図ることが前提であり課題である。

今後の日本の人口構造の変化による高齢者の増加と高齢者が主体となる限界集落問題等にも関連した問題であり多様なサービスを求められる重要な分野でもある。

訪問理美容師が、介護労働者として定められて10年になるが認知度は低く、業界での周知が必要であるが、同じ介護労働者が加入している感染症に対応した保険への加入に、介護保険の適用事業所でないという理由から加入できない実情もある。今後は介護労働者としての意識を高めるために、介護労働者である訪問理美容を志す理美容師が必要な知識及び技能を修得できる新たな教育訓練を実施していく必要がある。さらに現在訪問理美容に携わっている従事者の努力や苦勞を理解し訪問サービスの社会的認識を広めるために、業界をあげて取組む努力も必要である。

理美容の新たな職業訓練を全国に普及拡大する事は、訪問サービスの安全性の向上から質の向上につながり、利用者のQOL（生活の質の向上）に貢献できることを切望するものである。

i内閣府：（平成23年6月8日）平成22年度 高齢化の状況及び高齢社会対策の実施状況 第1章：高齢化の状況 第1節：高齢化の状況

ii厚生労働省 政令第232号（昭和28年8月31日）理容師法施行令（昭三二政二七七・改称）第四条一

iii厚生労働省 衛環第一一三号（昭和26年10月1日）理容師、美容師の出張業務について・東京都衛生局公衆衛生課長あて厚生省公衆衛生局環境衛生課長回答

iv厚生労働省 健発第1004002号（平成19年10月4日）出張理容・出張美容に関する衛生管理要領について・各都道府県知事・各政令市市長・各特別区区长あて厚生労働省健康局長通知

v厚生労働省 職発第674号（平成12年12月1日）介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第1条第29号に基づく労働大臣定め第17号に規定。

vi厚生労働省 健発第1004002号（平成19年10月4日）出張理容・出張美容に関する衛生管理要領について・各都道府県知事・各政令市市長・各特別区区长あて厚生労働省健康局長通知

vii厚生労働省 健発第1004001号（平成19年10月4日）出張理容・出張美容に関する衛生管理要領について・各都道府県知事・各政令市市長・各特別区区长あて厚生労働省健康局長通知

viii安部博文. 2009. 「組織的知識創造の理論を応用した中小企業の経営革新の分析：大分県の経営革新企業事例を用いて」『大分大学経済論集』

Vol. 60, No. 6, pp. 133-166.

安部博文. 2010. 「中小企業の経営革新の阻害要因と支援の研究：知識創造理論を応用した大分県5社の事例研究」 大分大学学位申請論文.

※注1 知識創造理論の定義

野中郁次郎・竹内弘高らが1990年代から提唱する経営理論。知識を暗黙知と形式知に分け、二つの知の相互作用というダイナミクスが企業による知識創造の鍵であるとする点に特長がある。

知識創造とは、個人が創り出す知識を対話、討論、経験の共有、互いの観察をつうじて組織的に増幅し、製品やサービスあるいは業務システムに具現化するプロセスのことである。（野中・竹内，1996，p. 358）

暗黙知と形式知の相互変換を4つのプロセスで示したものをSECI（セキ）モデルという。

「受賞者の声」

テーマ 今後の職業能力開発

副題 事業所訪問・相談支援及び人材育成ニーズ調査からの考察

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

滋賀職業訓練支援センター 江口 藤良

本論文は、平成 22 年度に雇用・能力開発機構滋賀センターが取組んだ人材育成ニーズ調査およびその後実施したアクションプランで得られた機械分野に関わる事業所の情報をまとめ、在職者訓練に反映できた成果を報告しました。また、事業所訪問時のヒアリング調査から得られた内容と近年の特徴的な相談援助から、今後必要と思われる職業能力開発について考察するとともに、職業能力開発に携わる職業訓練指導員の役割、必要性について述べています。

製造業を取巻く近年の急速な環境変化の中で、日本のものづくりが生き延びるためには、技能・技術の高度化が必要とされています。確かにその通りだと思のですが、数多くの事業所を訪問して感じることは、基盤、基礎が喪失されているということです。今後、日本の製造業が世界の中で存在感を示すには、基盤、基礎を大切に、体系的段階的に職業能力開発を進めていくべきではないかという思いで執筆させていただきました。

本論文は、滋賀センター職員が一丸となって取組んだ成果でもあります。受賞させていただいたと言う事は施設全体の取組みが評価され、とても喜んでおります。ありがとうございました。

テーマ 「今後の職業能力開発」

副題 事業所訪問・相談支援及び人材育成ニーズ調査からの考察

所属施設 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
執筆者 江口 藤良（滋賀職業訓練支援センター）

1. はじめに

人材育成ニーズ調査は、今後国として実施すべき、ものづくり分野における職業訓練のニーズを把握、分析し、離職者訓練、在職者訓練に調査結果を反映させるために、平成22年4月から8月まで独立行政法人雇用・能力開発機構（以下、機構という。）が、全国の都道府県においてヒアリング形式で実施した。この調査は事業主、求職者、在職者に対するサービスの向上を目的としており、滋賀県内では64の事業所に行われ、「訓練ニーズ把握のための調査結果について」という報告がなされた。その後、平成22年8月に独立行政法人雇用・能力開発機構滋賀センター（以下、滋賀センターという。）では、在職者訓練の実績確保のためのアクションプラン（以下、アクションプランという。）を作成、無作為に抽出した県内1000の事業所に対してアンケートを送付し、回答事業所に訪問、県内ニーズの更なる把握に努めた。

本報告では、人材育成ニーズ調査およびアクションプランで得られた機械分野に関わる事業所について情報をまとめ、その後アクションプランとして在職者訓練に反映できた成果を報告する。また、事業所訪問時のヒアリング調査から得られた内容と近年の特徴的な相談援助から、今後必要と思われる職業能力開発について考察するとともに、職業能力開発に携わる職業訓練指導員の役割、必要性について述べる。なお、近年環境問題や自然エネルギー等の次世代産業の中心になりうる話題もあるが、本報告ではその様な長期的なビジョンで捉えるのではなく、現実的に中・短期的な視点にたった今後の職業能力開発について論ずる。

2. ニーズ調査から見る今後の職業能力開発

2-1 人材育成ニーズ調査

滋賀県の人材育成ニーズ調査は64の事業所を対象とした。その内訳は機械関連27、金属関連14、電気・電子関連20、居住関連3事業所である。この対象事業所を従業員規模で分類したものが図1である。平成21年度実績における、滋賀センターの就職率が全国最下位となり、平成22年度においては施設全体で就職率向上に取り組んだ。そのため、ニーズ調査の段階では離職者訓練の就職率の向上を意識し、求人が見込まれる中小零細事業所を中心に実施した。

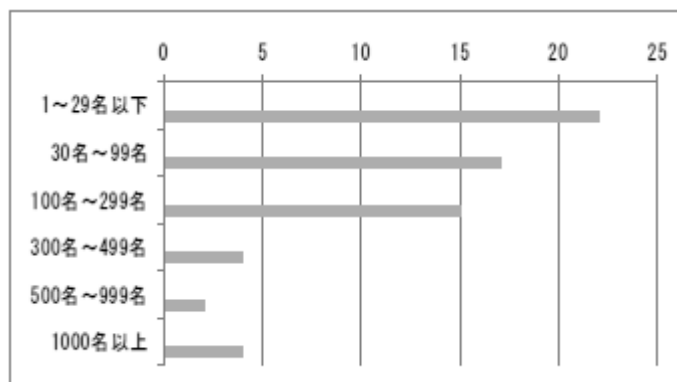


図1 従業員規模別事業所数

人材育成ニーズ調査では、共通調査項目として回答事業所の属性、人材確保、人材育成、さらに専門的職業能力に係る調査項目として、若年者と40歳以上の求職者に採用の際求める職業能力、従業員の育成にとっては必要であるが自社内のOJTでは養成しがたい職業能力を調査

した。それぞれの項目および全体的なまとめは、全国のニーズ調査と比較しながら「訓練ニーズ把握のための調査結果について」で報告したので、本報告では機械関連業種の今後の職業能力開発を考察する上で関連のある部分を抽出して述べる。なお、在職者に必要な職業能力は離職者にとっても必要となり就職時に有利に働くという考えから、在職者訓練を中心に述べていくことにする。

調査として在職者訓練のニーズに直接関係ある項目は、自社内のOJTでは養成しがたい職業能力であると考えられる。そこで、機械・金属職務についてニーズの高い順に示したものが表1である。機械職務では、設計・製図関連と機械加工関連のニーズが高く、機械系訓練の柱として、長年の実績となっている理由がわかる。金属職務では、金属プレス、塗装、溶接のニーズが高い。滋賀県内では、大手家電メーカーや半導体製造装置、医療機器装置のシートメタル（薄い金属の板金・溶接）製品の製造、住宅建材の製造に携わる事業所が多いためではないかと思われる。

表1 職務別OJTでは養成しがたい職業能力

機械	金属
①トレース（設計準備・公差）	①金属プレス
②部品設計	②吹き付け塗装
③製品設計	③溶接
④旋盤加工	④品質管理推進
⑤フライス盤加工	

人材育成ニーズ調査実施当時、滋賀センターは就職率、在職者訓練の実績率共に低迷していたため、改善計画として独自の活動計画であるアクションプランを作成した。そのアクションプランの1つとして、人材育成ニーズ調査では母数が少ないと判断し、県内事業所情報1800社の内、無作為に抽出した1000社に対してアンケートを送付した。その内104社から回答を得たので表2に結果を示す。アンケートでは職務を小分類に分けニーズを細かく得たが、表では中分類でまとめて、延べ人数で表している。表から機械加工、設計製図のニーズが高く、人材育成ニーズ調査と矛盾がないことがわかる。しかし一方で、人材育成ニーズ調査では少なかった、生産管理、品質管理といった工場管理職務のニーズが高い事もあらためて認識できた。このことから、人材育成ニーズ調査では、母数が少ないため若干ニーズを取りきれない部分もあるが、対象事業所の選定は妥当であり、その他の調査についても信頼ができると判断できる。

表2 アクションプランによるニーズ調査結果 (人)

汎用機械	NC 機械	工具研削	仕上げ/組立	溶接	計測・測定	油空圧制御
130	70	44	6	68	29	34
機械設計 製図	メカトロ ニクス	機械設備 保全	プレス加工	工場管理	教育訓練計画	安全衛生
145	17	64	15	223	42	53

2-2 ニーズ調査の活用

人材育成ニーズ調査およびアクションプランによるニーズ調査で、県内事業所の在職者訓練に対する要望を知ることができたので、滋賀センターでは、平成22年11月にアクションプランの平成23年度計画に移った。平成23年度の機械系在職者訓練設定のポイントは以下の3点である。

- ① ニーズの高かった生産管理・品質管理という工場管理職務のコースを設定
- ② ニーズの高かった機械設計/製図を段階的・体系的に整理し新規コースを追加
- ③ 従来実施していたコースの実施回数を増やし受講機会を充実

機械系在職者訓練受講者数の平成23年度7月末までを平成22年度と比較した結果を図2に示す。平成22年度2月時点の受講人数が平成23年度7月には達成されており、実績が2倍以上に伸びている事がわかる。この実績向上の主要因は、リーマンショックでの製造業への影響がようやく少なくなり、企業内で人材育成が可能な環境が整いつつある事だろうと思われる。しかしそれだけではなく、人材育成ニーズ調査およびアクションプランが適切であること、また事業所訪問により、事業所内の担当者に人材育成の重要性を再認識してもらい、教育訓練に対する意識を前向きにさせたためと考えられる。これらのことから、人材育成ニーズ調査は、次年度計画等の短期的な職業能力開発計画には効果的であるといえる。

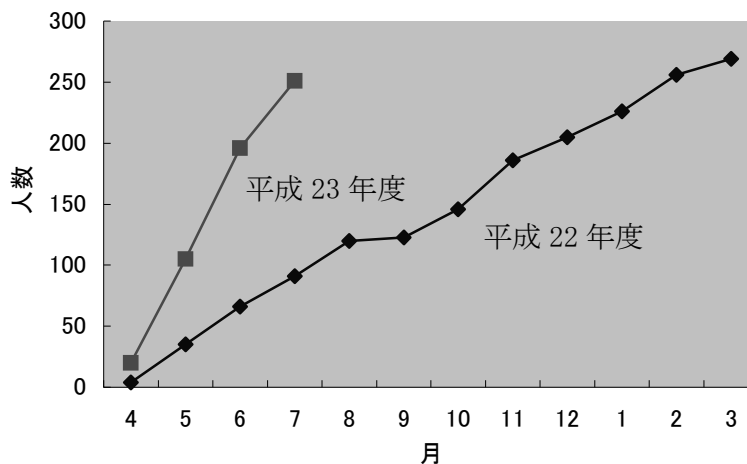


図2 機械系在職者訓練の月延べ人数の推移

3. 事業所訪問・相談援助事例から見る今後の職業能力開発

機構の職業訓練指導員は、事業所訪問時に技術的な相談を受けることもある。ここで近年の特徴的な2事例を下記に示す。

事例①岡山県T社（業種：鋳造）

当社の製品は仕上げしろが少ない事が特徴であるが、取引先から「仕上げ用切削工具が摩耗するので困る」と言われる。

事例②岡山県A社（業種：プレス加工）

草刈り機を製造するメーカーのギアボックスカバーを依頼されたので、金型を製作し加工して納品したら返品された。図面のとおり製作したのに返品理由がわからない。

相談事例①、②共に機械金属加工を行っている者には回答が解る内容である。どちらも、ほぼ5年前の事例であるが、当時はこのような基礎的な相談が発生する背景がわからなかった。

今回の人材育成ニーズ調査では「ものづくり分野における基本的スキルの人材育成が、各事業所においてどのような実態になっているか」という調査も実施している。調査対象の事業所担当者各々が、どのような部分までを基本的スキルに当たると判断したかを知ることは難しいが、図3は全回答数からの割合として表している。この図から多くの場合、基本的スキルは事業所内のOJT訓練により実施していると見えるが、実は図4に示すように「指導する人材が不足している」と答えた割合は60.9%、「人材育成を行う時間がない」と答えた割合は56.3%に達している。このことから「基本的スキルの人材育成をOJTで実施している」と回答しているものの、実際は実施できていない状態に近いのではないかと予想される。ヒアリング調査時に担当者から「当社では基本的なスキルはOJTで習得させているが、OJTといっても実際には現場に入って作業しているだけです」との回答をいただいている。つまり、OJTという言葉の定義が定かではなく、作業として単に段階的に取り組んでいる事をOJTと認識している場合が多く、技能・技術と知識が結びついていないと思われる。

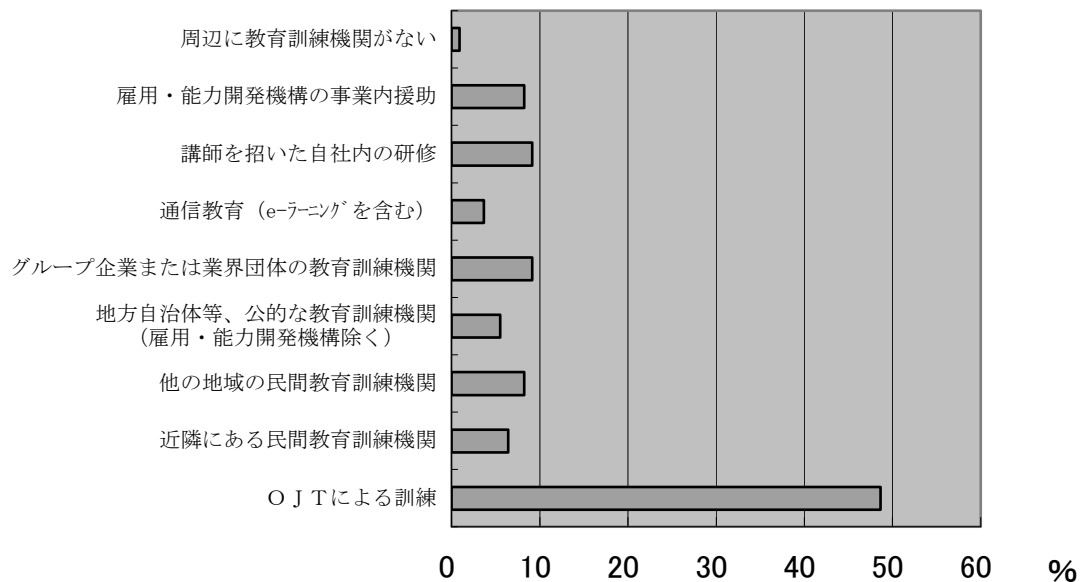


図3 基本的スキルの人材育成

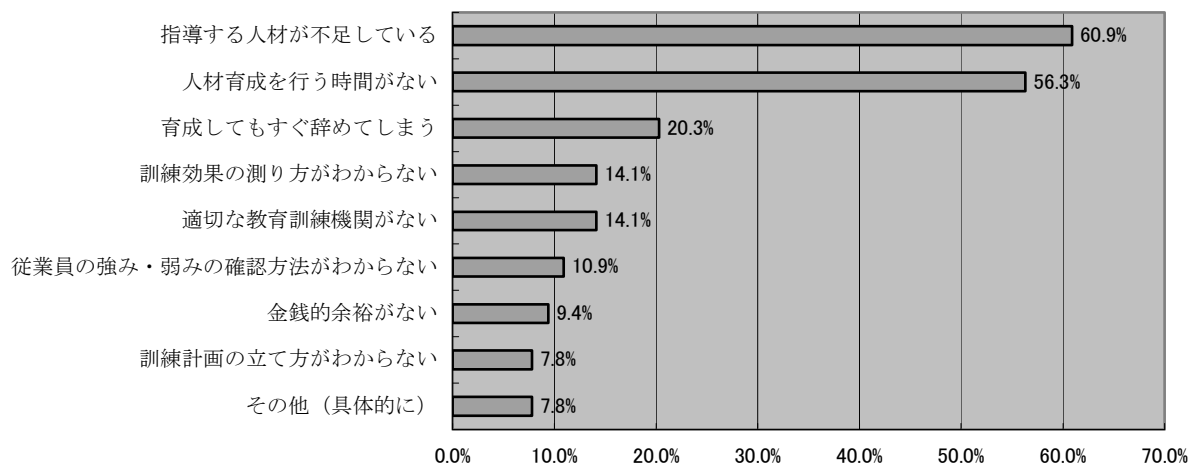


図4 人材育成に関する課題

事業所へのヒアリング調査の中で、滋賀県の鍛造業種M社の総務部室長は「当社ではリーマンショック前の好景気時に大量採用したが、基本的知識、スキルが欠如している為、製造過程で問題が生じて問題と感ぜない社員がほとんどで、将来的に不安である」と述べている。また、同じく滋賀県のN社部長は、「当社の技術者が中国、韓国へ出張に行くと、現地の技術者に馬鹿にされて帰ってくる」と述べている。N社は資本金 300 億、従業員 2000 人の大企業である。

平成 23 年 1 月、日本が長い間守ってきた GDP（国内総生産）世界第 2 位の座を中国に奪われたというニュースが流れた。日本経済の斜陽を感じた方も多いと聞かすが、多くの日本人は、日本には技術があると信じて疑わない。しかしながら、先のヒアリング事例のように製造を担う現場の事業所では、技術力に関し危機感を持っているところが多い。

日本の場合、製品の高付加価値化および高品質を生み出す製造システムは、現場における日々の改善提案が支えており、ボトムアップ型の構造が構築されていた。しかしながら、多くの方が指摘するように人材派遣・請負の制度が、この構造を蝕んできているという現場の声もある。現在の国際競争社会では人材派遣・請負を否定する事はできないので、この制度を維持しつつボトムアップ型の構造を再構築しなければならず、そこに中期的な職業能力開発の役割も見出せるのではないかと思われる。

つまり、機構としても再度基本的スキルを業種毎に体系的に分析し直し、それを基に基本的スキルを習得することはもちろん、さらに高度な技能・技術、各事業所独自の技術への橋渡しができるような仕上がり像を示し訓練を展開することで、地域事業所に貢献できるのではないかと考えられる。

4. 今後の職業能力開発を実施する職業訓練指導員の役割

今後の職業能力開発を実施する職業訓練指導員の役割と必要性を、事業所内で指導できる人材が不足しているという現状と公共性という点から考える。

図 4 に示した人材育成に関する課題の中で、「指導する人材が不足している」と答えている事業所が多い事を先に示した。ここで、図を改めて良く見ると、「育成してもすぐ辞めてしまう」という項目は、20.3%で上から 3 番目であるが決して高くない。この事から、育成した人材は次の指導者となりえるはずが、辞めていないのに指導者がいないという矛盾につながる。

実例として、平成 19 年度及び 20 年度、岡山県金属プレス工業会主催の「プレス加工の実践技術」、「金型設計の実用技術」というセミナーを事業内援助事業として支援したことを挙げる。前者は現場の中堅技術者、後者は設計に関係する中堅技術者向けのセミナーである。2 年間で 80 名以上の方に参加いただき、中には 100 km 以上離れた広島の実業所から参加された方もおられた。参加の理由を聞くと、社内、県内ともに同内容のセミナーを指導できる講師はいないとの事であった。

また、別例として滋賀センターでは、S 社およびその関連会社に数年にわたって、機械系では油圧技術、空気圧技術、機械保全技術のセミナーを実施している。S 社は全国から受講者を集め、セミナー終了時に「初級は社内で、中級は滋賀センターで実施している。上級とは指導できる立場と考えている。」と話しているが、ここ何年間もセミナー受講が続いているということは、上級となりえる人材が育っていないか、中級層を社内で教育する環境がなかなか整わないからではないかと思われる。

人材育成ニーズ調査では人材育成の目標も調査している。表3に示すように、製造業の事業所では「技能継承（64.1%）」が最重要項目である事が改めてわかる。「OJTを実施する上での指導力」は、26.6%で全体の中で高いと言えない。ヒアリング調査では、「担当者としては、講習で習得した内容を他の社員に伝達してほしいという思いはあるが、現実的には教えることが専門ではないので難しいと思う。」との声も聞かれた。実際、製造現場で中堅的な役割を担う人材を、教育担当として製造から外すこと自体が難しいことは容易に想像できる。つまりそういった状況からも、今後もこれまで以上に職業能力開発を専門に行う職業訓練指導員のニーズは高まると考えられる。

表3 人材育成の目標

調査対象事業所数 64社

	項目	社	割合
1	技能継承	41	64.1%
2	品質の向上と高付加価値化	35	54.7%
3	課題発見・解決力	34	53.1%
4	現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大	31	48.4%
5	生産性の向上	30	46.9%
6	新技術の導入	18	28.1%
7	マネジメント力	17	26.6%
8	組織全体の業務推進力	17	26.6%
9	OJTを実施する上での指導力	17	26.6%
10	環境変化への組織適応力	16	25.0%
11	資格取得等	11	17.2%
12	その他（具体的に ）	3	4.7%

次に機構の公共性が有効であることを示す相談援助事例を紹介する。

事例③岡山県H社（業種：プレス加工）

自動車の下回りの部品を製造している。構造部品なので抜取り検査で製品に応力振幅を与えてクラックが生じた振幅回数を調べている。初期の頃は応力振幅が100万回を越していたが、その後18万回でクラックを生じる事もあり、生産状態が安定しないので解決したい。

事例④滋賀県K社（業種：精密加工）

機械要素部品を製造している。切削加工で内側に円弧を削り取り、焼入れ、その後研削加工で仕上げている。コスト削減のため、最初の円弧を可能な限り精密に加工し、今まで以上に仕上げしろを少なくしたい。

事例③、④は先ほどの章の事例①、②と違い、生産現場で発生する応用的な問題である。双方の相談事項は、それぞれの事業所で製造上重要な問題であると共に、なかなか外部に相談できることではないと思われる。職業能力開発に公共性が有効である理由は、このような製造の

ノウハウになり得る部分、守秘が必要な事例の相談にも利害に関係せず援助できるという点である。生産現場に存在する問題を一つ一つ解決するための相談援助を行うことは、今後の職業能力開発を考える上でも重要であり、職業訓練指導員は訓練を実施するだけでなく、相談援助の場面においても重要な役割を果たすべきである事を強く認識しなければならない。

5. おわりに

人材育成ニーズ調査およびアクションプランにより、機械関連事業所のニーズを把握し、在職者訓練として平成22年度7月と比較し、平成23年度同月現在では2倍以上の実績を上げることができた。また、近年の相談事例、人材育成ニーズ調査や事業所訪問時のヒアリング調査からは、社員の基本的スキルの欠如や社内における指導者不足に悩む事業所の姿が浮き彫りにされた。現場の生の声を拾い集め、訓練に活かしていくこと、また「訓練」の枠にとどまらず、相談援助事業として事業所に積極的に関わっていくことなど、現在の混沌とした「ものづくり」の中でまだまだ職業訓練指導員が果たせる役割は大きいと思われる。

最後に、機構中国職業能力開発大学校で塑性加工をご指導いただいた、野村龍司先生に感謝申し上げます。先生のお陰で塑性加工の基礎を学ぶ事ができ、事業所訪問の業種の幅を広げる事ができました。なお、本報の事例①②③は野村先生と共に関わった相談援助事例であります。

「受賞者の声」

テーマ 「職業能力開発の実践」

副題 「快適なエコ環境に係るインテリアコーディネーター育成への試み」

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

北海道職業訓練支援センター 月岡 真人
共著者 北海道職業訓練支援センター 門田 英紀
北海道職業訓練支援センター 濱田 勇
北海道職業訓練支援センター 山田 喜之

「快適な住環境の提案」をコンセプトに住環境計画科を新設し、当科立ち上げの背景から実施後の検証を書かせていただきました。北海道・道央地区における居住系職業訓練展開に向けて新たな方向性を掘り起こすきっかけとすることができました。

この度は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞を拝受し大変名誉なことと思っております。受賞に至ったのは北海道職業能力開発促進センターの指導員をはじめ、関係者の方々の成果が形になったものだと思っております。この場をお借りして感謝申し上げます。また、当科を実施する機会をいただきました皆様にお礼を申し上げますとともに、この受賞を機に多くの方々に取組を知っていただけることは大変うれしく思います。

テーマ 「職業能力開発の実践」

副題 快適なエコ環境に係るインテリアコーディネーター
育成への試み

所属施設 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
執筆者 月岡 真人（北海道職業訓練支援センター）
共著者 門田 英紀（北海道職業訓練支援センター）
濱田 勇（北海道職業訓練支援センター）
山田 喜之（北海道職業訓練支援センター）

職業能力開発の実践

快適なエコ環境に係るインテリアコーディネーター育成への試み

1 はじめに

建築業界CO₂排出量の削減が叫ばれている昨今、住宅業界においても省エネルギー性能、エコ意識、環境にやさしい、長寿命性能が成長キーワードとなり、日本の住宅業界のスタンダードになってきております。また、このような背景において建築業界が現在求める人材能力の一つとしては、顧客の意見を正確かつタイムリーに現場技術者に伝えることのできる、提案力、営業力等のスキルを持ち、実践的な現場技術を兼ね備えた人材にあります。このことは、企業としていかに顧客満足度を向上させるかに直結する項目であり、最重要項目の一つです。

以上のような背景から、北海道・道央地区における居住系職業訓練展開に向けた方向性を掘り起こし、「快適な住環境の提案・施工ができる」ことを仕上がり像とした職業訓練コースを平成22年10月に開設致しました。特にPDCAプロセス管理を意識した新設科立ち上げとその取り組み状況及び検証の試みを報告します。

2 道央地区における「住環境計画科」の開設に向けて 【Plan】

2-1 ニーズ調査（企業調査）[平成21年11月実施]

人材ニーズを把握すべく、公共職業安定所に求人票を提出するなど採用意欲のある企業を対象にヒアリング調査を行いました。以下がヒアリングの内容です。

◆施主と施工技術者の架け橋の役割を担う人材の有無

ある：7社
ない：2社

◆営業／プレゼンテーション関連の知識・技能の必要性

必要である：8社
必要でない：1社

◆住環境に関するプランニング提案を担う人材の有無

ある：7社
ない：2社

◆CAD 関連の知識・技能の必要性

必要である：8社
必要でない：1社

◆住宅／インテリア関連知識の必要性

必要である：8社
必要でない：1社

◆建築施工や住環境に関する業務を理解し、施主や顧客に対して住環境の提案できることに加え、エコ設備等の設備施工を理解し、設備や建築工事について計画提案ができる人材の採用見込みの有無

採用見込みがある：6社
採用見込みがない：3社

◆配管設備関連の知識・技能の必要性

必要である：7社
必要でない：2社

◆電気設備関連の知識・技能の必要性

必要である：7社
必要でない：2社

◆住環境の提案や建物・住宅設備の改修について専門的な相談や営業ができる人材として、企業が快適住環境科の訓練修了生に求める知識技術

- ・建築全般の基礎知識のほかに商品や建材の知識
- ・エコ/快適空間について提案できるだけの知識
- ・構造と設備、インテリアの知識を併せ持つ人材がほしい

◆住環境計画科の訓練に盛り込むべき事業所等の要望

- ・エコ環境の知識
- ・インテリアの知識
- ・長く住まう住宅の知識
- ・手描きパース（カウンター営業力）
- ・コミュニケーション能力
- ・費用対効果で提案できる人材

2-2 ニーズ調査（職業安定機関調査）

[平成 21 年 11 月実施]

公共職業安定所を調査対象とし、当該科の設置目的を説明した上で訓練概要、仕上がり像を示しながら、求人受付担当の職員の協力により、ヒアリング調査を行いました。

◆求人企業における住環境計画科の訓練終了者の採用の可能性とその有無

- ・採用の可能性は少ない傾向にあるが、営業力+ α （提案力・技能・専門知識・CAD）を身につけることができれば、採用はある。

◆住環境計画科の訓練受講希望者の有無とその理由

- ・希望者はいる。希望者の問い合わせのキーワードとして、「福祉住環境」「デザイン」「インテリア」に関する受講の問い合わせがある。訓練科名

を工夫するとよい。

2-3 ニーズ調査（求職者調査）

[平成 21 年 11 月実施]

求職者、求職登録を申し出ている者に対し、訓練コース説明会などを利用して実施しました。

調査対象 102 名（内女性 27 名）

◆住環境の改善提案や建物・住宅設備の改修工事について専門的な相談や営業ができる人材になるための訓練興味の有無

興味がある：48 名
どちらかといえば興味がある：31 名
興味がない：23 名

◆住宅/インテリア関連の知識・技能

興味がある：50 名
どちらかといえば興味がある：29 名
興味がない：23 名

◆配管設備関連の知識・技能

興味がある：39 名
どちらかといえば興味がある：30 名
興味がない：33 名

◆電気関連の知識・技能

興味がある：54 名
どちらかといえば興味がある：24 名
興味がない：24 名

◆営業/プレゼン関連の知識・技能

興味がある：41 名
どちらかといえば興味がある：34 名
興味がない：27 名

◆CAD 関連の知識・技能

興味がある：61 名
どちらかといえば興味がある：30 名
興味がない：11 名

これらのアンケート調査より、施主と施工者、設計者の間に立つ架け橋の役割を担う人材は必要であり、下記の項目が人材育成の必要性がある事が検証できます。

- ・「住宅／インテリアの知識と技能」
- ・「営業／パースの知識と技能」
- ・「2／3次元 CAD の知識と技能」
- ・「配管／電気設備の知識と技能」
- ・「提案／コストの知識と技能」

北海道センターの新設科である住環境計画科の応募名をさらに、「快適住環境科」とし、企業側へ、また求職者へ分かりやすく受け入れられるよう工夫した科名としました。

3 北海道センターにおける住環境計画科（募集科名：快適住環境科） 【Do】

3-1 訓練カリキュラムの設定（訓練内容と仕上がり像）

前項までの調査をもとに以下の二つを仕上がり像の訓練内容として計画し、開設致しました。













・仕上がり像 1（前半3ヶ月）

住環境を理解し、住宅改修の施工専門家と連携を取りながらクライアントに最適な住環境計画が提案できる。

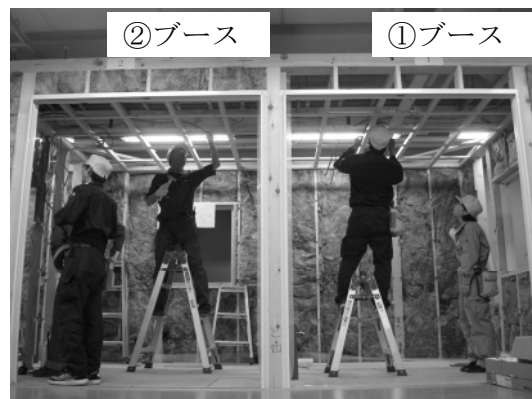
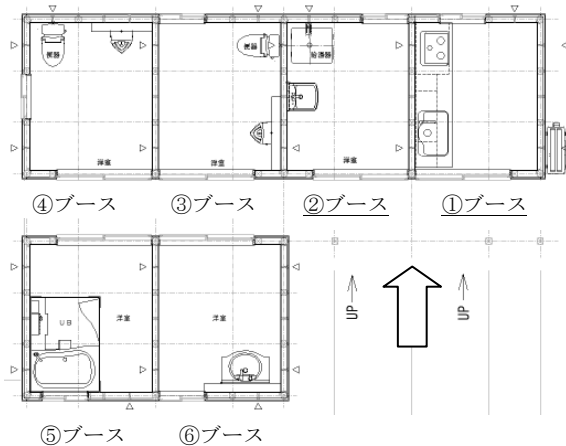
1ヶ月目（住環境改善計画）					
建築一般構造	住宅関連法令と各種助成制度	室内環境概論	住環境計画	住宅改修の具体事例と要点	住宅改修提案
2ヶ月目（住環境改善提案）					
サービスの基本（お客様志向）	顧客対応とマナーの実践	パースによる提案書作成技術1	パースによる提案書作成技術2	顧客をつかむ企画提案技術	顧客対応プレゼンテーション演習
3ヶ月目（建築CAD・建築3次元シミュレーション）					
建築CAD 1（基本・平面図）	建築CAD 2（立面図・展開図）	建築CAD 3（矩計図・伏図）	建築3次元CAD 1（データ作成）	建築3次元CAD 2（レンダリング）	建築シミュレーション

・仕上がり像2（後半3ヶ月）

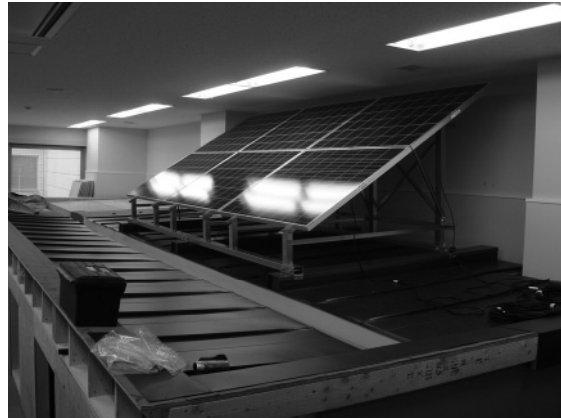
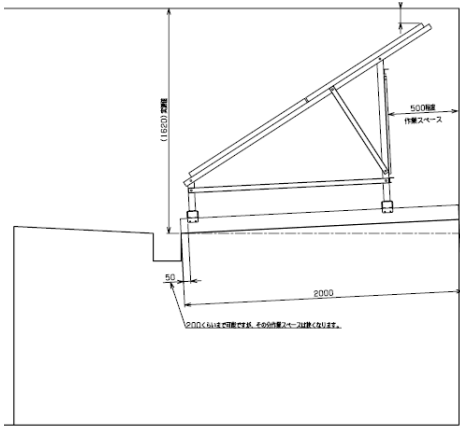
住宅の省エネルギー化と住環境に対応したエコ電気設備施工およびインテリア施工
ができる。

4ヶ月目（インテリア施工）					
住宅のインテリアコーディネート	省エネ・高齢化社会へ対応したインテリア計画	住宅内装工事の工程計画と積算	断熱・気密施工	住宅の配管設備と上下水道	各種管の接続
					
5ヶ月目（住宅エコ電気設備施工）					
住宅電気設備工事の工程計画と積算	太陽光発電システム施工	住宅電気設備概論	住宅照明・コンセント設備施工	インテリア内装下地施工	ホームネットワーク・セキュリティ設備施工
					
6ヶ月目（内装材のリフォーム施工・住宅の水回り施工）					
インテリアディテール仕上げ	住宅用給湯設備・給湯配管	オール電化住宅施工	内装材の改修1（床・天井）	内装材の改修2（開口部壁）	表装（襖・障子）
					

《模擬家屋①》



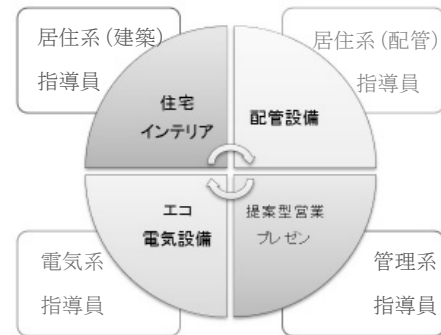
《模擬家屋②》



3-2 訓練実施に向けた準備と展開事例

①各系を越えた指導員連携による訓練指導体制

居住系において「快適住環境科」では、居住系（建築）を中心に、居住系（配管）、電気系、管理系の4つの専門分野の指導員が連携し、訓練に対応した複合科になっています。



電気系において「電気通信施工技術科」では、設備の取り付け個所に必要な下地や石こうボードを設置し、照明やコンセント等取り付けに係る屋内配線実習を模擬家屋①を用いて行っています。

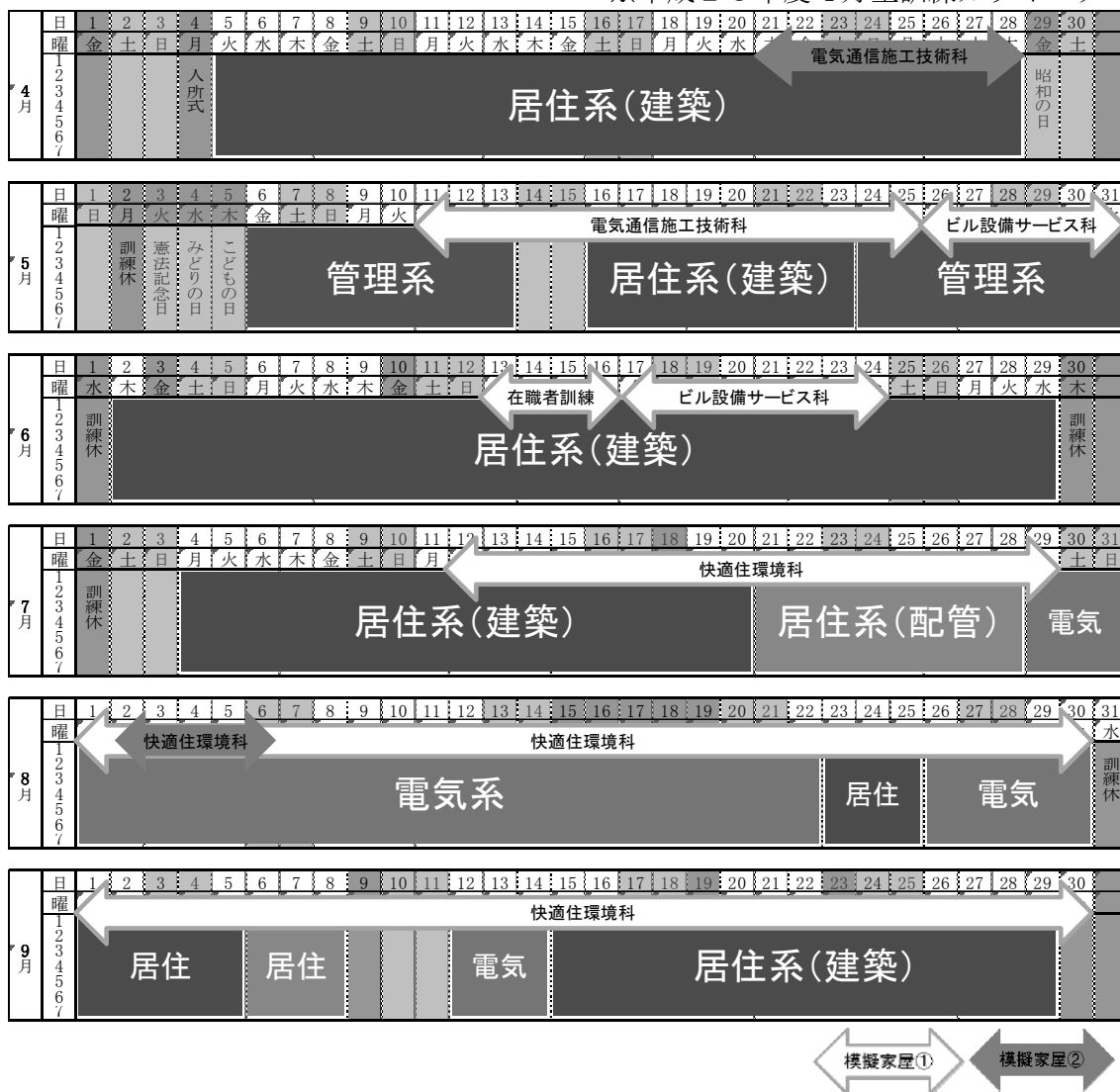


また、居住系において「ビル設備サービス科」では、空調や衛生器具取り付けに係る配管施工の実習訓練に模擬家屋①を活用しています。



指導員連携及び、模擬家屋①、②利用状況を下表に示します。

※平成23年度4月生訓練カリキュラム

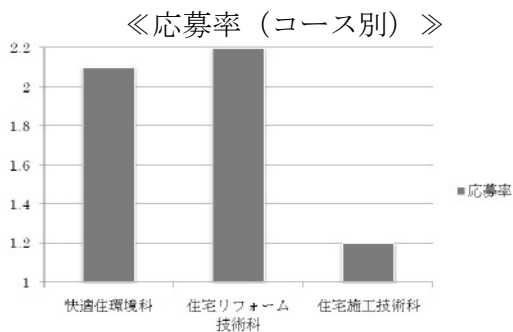


②訓練コースの広報活動と応募状況

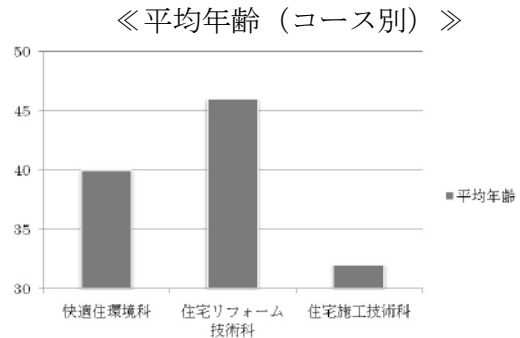
道央圏のハローワークへの広報、コース説明会における広報活動の結果以下のように、応募をいただきました。当該科以外における居住系の建築分野の訓練科では募集科名として「住宅リフォーム技術科」「住宅施工技術科（短期デュアル訓練）」があり、各科との仕上がり像を明確に区分けした結果、希望者が年齢や男女の別などで分散する結果となり、訓練コースと受講者希望のミスマッチが解消になりました。

《快適住環境科過去3期の応募状況》

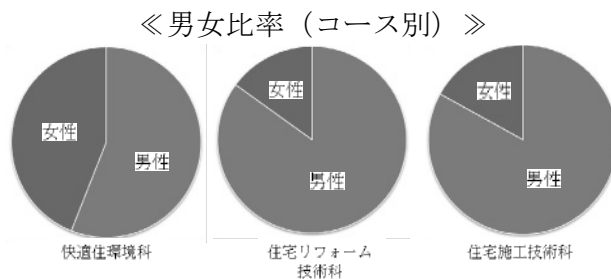
- ・ 1期生…応募倍率 2.4 倍、男性 53%・女性 47%、平均年齢 42 歳
- ・ 2期生…応募倍率 2.0 倍、男性 66%・女性 34%、平均年齢 39 歳
- ・ 3期生…応募倍率 2.0 倍、男性 50%・女性 50%、平均年齢 40 歳



住宅リフォーム技術科と快適住環境科が応募倍率が2倍以上と均衡しており、住宅施工技術科は低調なものの対象者が明確に区別できています。



年齢層に関しては、住宅リフォーム技術化が高く（46歳）、ついで快適住環境科（40歳）、住宅施工技術科は（32歳）とバラけた結果となりました。



住宅リフォーム技術科と住宅施工技術科においては男性が8割を超える応募状況の中、快適住環境科では4割以上が女性であり、インテリアコーディネーターでは女性の活躍が期待できます。

②在職者訓練展開事例

「木造住宅の断熱・気密施工実践技術」の在職者訓練を開催し、模擬家屋①を利用した北海道の断熱・気密における施工や測定を展開しています。

またソーラーパネル設置を目的とした模擬家屋②においては、寒冷地である北海道特有の積雪に係る漏水や、すがもり等、防水の問題があります。落雪屋根と無落雪屋根の構造、更にソーラーパネル設置に係る架台取付工事等の在職者訓練の開催が見込めます。各模擬家屋の使用例を下記に示します。

《木造住宅の断熱・気密施工実践技術》
(模擬家屋①使用)



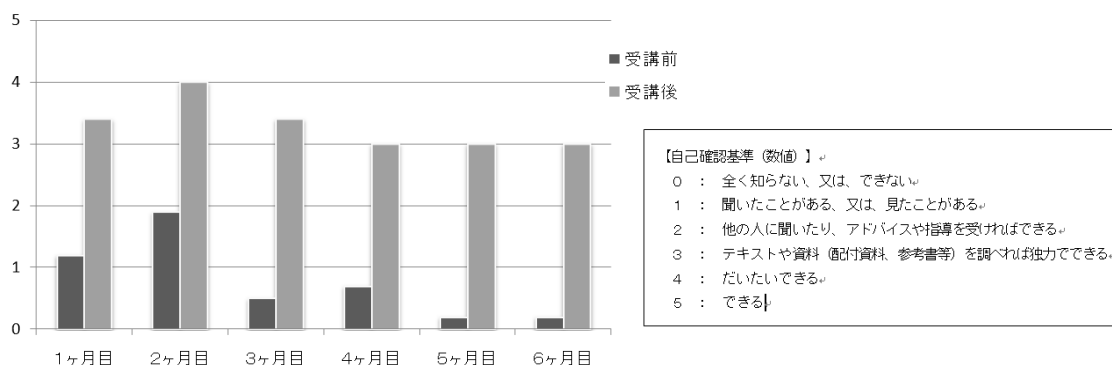
《無落雪屋根におけるソーラーパネル施工》
(模擬家屋②使用)



3-4 訓練生のスキル向上の確認としての習得度測定・満足度調査

習得度測定は、1ヶ月ごとに受講生が習得した技能・技術及び知識の成果を受講前・受講後において把握することにより、技能等の習得状況を把握するものです。当該調査により、訓練生の習得状況に応じた適切な指導を行えること、また受講生の習得意欲を高め、訓練効果の向上を図ることを目的として実施しました。

6ヶ月間の調査をした結果、2ヶ月目のプレゼンや営業スキル、パース等の分野の習得度が「4.0」と高い数値を示しています。当該科の目的の仕上がり像に最も重要な部分の項目であることから訓練効果が高く、良い習得状況が伺えます。反対に後半3ヶ月間の習得状況が「3.0」と若干低調でしたが、これは受講前の数値でも確認できるように前職で施工技術者であった者、またそれを希望する受講生が少なかったためと言えます。仕上がり像2において、「施工ができる」としていますが、施工を通し、「説明・提案できる」とすれば、受講生の満足度向上が図れ、より専門的な科になるのではないかと思います。



3-5 キャリア形成支援体制強化に伴う就職支援

①能力開発支援アドバイザー (キャリア・コンサルティング) と指導員との連携

以下のようにワークガイダンスと題して、入所から修了まで就職に関する講座を訓練終了後に開催しました。コンスタントに就職支援をすることで、個人だけではなくクラス全体において就職意識が向上し、さらに楽しくやりがいのある就職活動環境をつくり、クラス全体のコミュニケーションの場としました。

1ヶ月目				2ヶ月目			3ヶ月目	4ヶ月目			5ヶ月目	6ヶ月目	
■「職業ガイダンス①」	■「ワークガイダンス②」	■「ビジネスガイダンス③」	■「ワークガイダンス④」	■「個人面談①」	■「履歴書の書き方⑤」	■「職務経歴書の書き方⑥」	■「宿題 職務の棚おろし 応募書類作成へ」	■「個人面談②」	■「面接の練習⑦」	■「面接の練習②」	■「面接の練習③」	■「個人面談」	■「個人面談」
就職支援AD・指導員				指導員	就職支援AD 指導員	訓練生	AD 指導員	就職支援AD・指導員			指導員	就職支援AD 指導員	指導員

② 3分間スピーチ

毎朝、日直が3分間スピーチをしています。求職活動をテーマにスピーチを毎朝行うことで、周りの同じ訓練生の「悩み」や「苦勞」、「好事例」等、さまざまな訓練生の「気づき」や「相互啓発」を得やすい環境づくりができます。更に求職活動へのモチベーションアップにつながると思います。また、スピーチの後には、それぞれポジティブな意見をコメントカードに記入後、本人へ渡すようにしています。これはコミュニケーションを図ることと、プレゼンターの「いいところ探し」が得意になり「聴く姿勢」も養われます。さらに、挨拶では「語先後礼」を意識しています。

当該科において営業や提案など、人と人との架け橋の役になる人材育成において重要な毎日の訓練になっています。

③ 「快適住環境科」技能習得状況

新設したばかりの科であるため、受講生が訓練をしている様子や内容が企業に見えるよう、下表の様なシートを作成し応募書類に添付したり、面接時に持参するなどして使用しました。下表の他に訓練における成果物を添付するなど訓練の「見える化」を行いました。

「快適住環境科」技能習得内容				
ポリテクセンター北海道				
カリキュラム名	カリキュラム内容	添付資料	訓練写真	
訓練内容①	住環境改善計画	顧客の住環境を快適するために、住宅の身組構造、関連する法律、求められる室内環境についての技能・技術を身に付け、顧客に最適な改善提案ができることを目指します。		
	住環境改善提案	顧客の隠れたニーズを引き出し、企画を立案し、如何にわかりやすく伝えるかを身につけることを目指します。	添付資料参照	
	建築CADと3次元シミュレーション	顧客の思いを現場の職人に伝えるための2次元CADと3次元シミュレーションの技術を身につけます。	添付資料参照	
訓練内容②	インテリア工事	顧客が思い描くインテリアを実現するために、どのような工事が必要か訓練生自身が工事することで、顧客とのコミュニケーションを円滑にすることを目指します。	添付資料参照	
	住宅のエコ電気工事	エコ住宅や、オール電化住宅を実現するための電気工事は何が必要なのか、訓練生自身が工事を通して、電気知識の習得を目指します。	添付資料参照	
	住宅の水回り工事	エコ住宅に対応する設備機器（エコキュートや節水トイレ、省エネ浴室など）の設置技術を、訓練生自身が工事をする中で、現場の知識を身につけます。	添付資料参照	
担当指導員からの紹介	クラスの中では協働性を一層高め、周回の状況を見て行動できる方です。また、プレゼンテーションの訓練で習った内容を、毎朝の朝礼で行っているスピーチですぐ実行するなど、反応の早さと行動力が〇〇さんにはあります。		印	

結果、1期生（H22年10月入所の3月修了生）の就職率100%を達成することができ、2期生以降も当該コースで習得したスキルをアピールしながら、就職活動に励んでおります。関連した就職先を下記に示します。

- ・ハウスメーカー・設計事務所・意匠設計 (22年度実績：2名)
- ・建設業 施工管理 (22年度実績：1名)
- ・建設業・ハウスメーカー営業 (22年度実績：3名)
- ・建設業 事務系 (22年度実績：3名)
- ・インテリア設計 (22年度実績：1名)

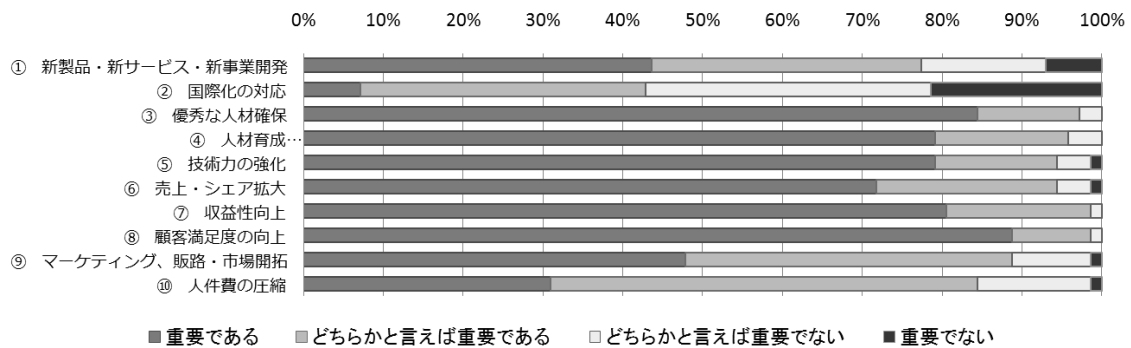
4 訓練コースの評価：今後の課題と検証 【Check】

外部からの意見として、北海道職業能力開発促進センターと北海道職業能力開発大学の施設間連携による人材育成研究会を設置し、地域産業界におけるものづくり分野に関する能力開発のニーズ把握を行いました。居住関連においては、72社の企業にご協力いただきました。

①居住系人材ニーズ調査結果（独自調査）

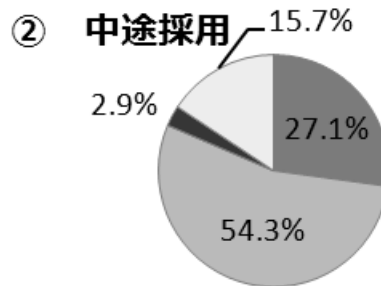
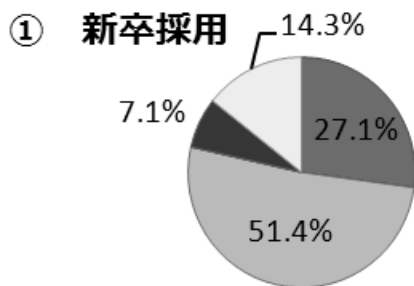
◆経営戦略上、重要視する項目

- ・顧客満足度…87.7%
- ・技術力の強化…85.3%



◆今後の採用状況

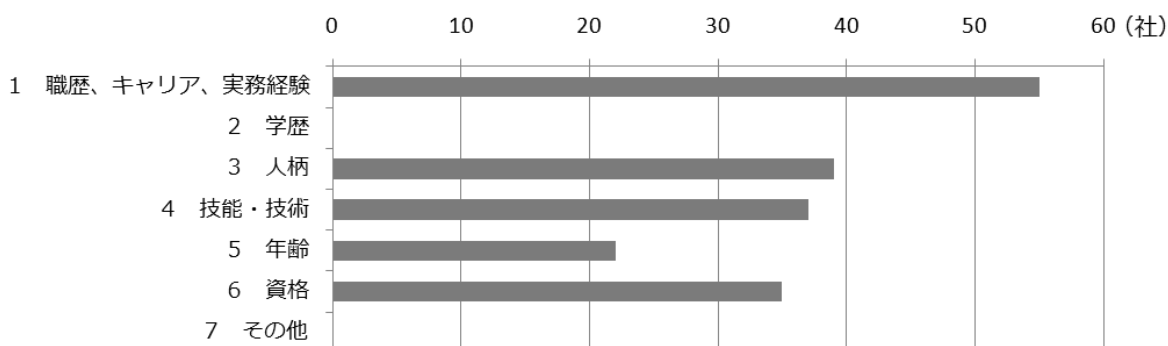
- ・人材確保については新卒採用・中途採用が一致した割合（27.1%）となっています。
- ・現在考えていないが今後必要になるとの回答が、新卒採用・中途採用ともほぼ同程度の割合（51.4%～54.3%）となっており、採用に前向きな企業は全体の8割と伺えます。



- 現在、採用を考えている
- 現在考えていないが、今後は必要になる
- 現在も今後とも必要ない
- わからない

◆中途採用に当たって、人材として特に重要視する事項

- ・職歴、キャリア、実務経験…75.3%
 - ・人柄…63.2%
 - ・技能、技術…56.7%
- という順となっており、技能・技術の習得に対する職業訓練の期待度が大きく、公共職業訓練施設への期待度の高さが伺えます。



②参加企業からの主な意見について

- ・「リフォーム工事などは、常にお客さんと接する仕事のため、接客ができる職人を選ばないといけない。」
- ・「技術が良い、会社が良い、しかしアナタは嫌いといわれては、いくら良い商品を提供してもダメになるケースが多い。」
- ・「(振る舞い・身だしなみ・言葉づかい) をいつも社員には、徹底して教育している。」
- ・「お客様の要望を全て聴くことが大切であるが、顧客の要望からずれたプレゼンテーションをしてしまうケースが多く、残念な思いをしている。」
- ・「お客様の要望が分からないときには、確認をする旨を正直に言い、翌日に対応する等スピーディーな対応が肝要である。そして信頼関係をしっかりと構築することが重要。」
- ・「お客様の前では80%人柄重視している。スキルはその次と考えること。」

以上のように応募の段階から十分に人材ニーズを把握し、エコ環境を含めた訓練内容を検討した結果、ハローワークとの連携もありますが、100%の就職率の実績は、評価に値する旨のコメントを委員よりいただいています。

このようなことから、採用に前向きな企業が多く、中途採用においては、キャリアや人柄が重要視され、経営戦略上、顧客満足度をいかに上昇させる人材であるかが最重要項目であることが分析できます。

5 改善に向けた具体的な行動 【Action】

①訓練効果の見直し

指導員の連携を強化する必要があります。それぞれの訓練が全てのカリキュラムに関連していますが、単独で完結させてしまいがちになります。訓練で習得した内容をフルに活用し、より実践的な訓練をする必要があります。「建築の基礎知識」「接遇・マナー」「パース」「インテリアコーディネート」「図面の知識」を総動員して後半の訓練においては模擬家屋を、お客様の家として捉え、施工途中にお客様を連れての模擬案内や竣工後、受け渡しの際の模擬案内、更にはショールームに来たお客様に対してのプレゼンの訓練をすることで、ただ施工する以上に訓練効果があがるように思います。

②人材ニーズの把握方法の強化

前項で述べた人材育成研究会において、道央圏の各事業所に参加頂きましたが、広く団体への広報活動や人材ニーズ調査を強化していく必要があります。道央圏を中心に当該科に関連した団体名を一部下記に示します。

- ・北海道家具工業協同組合連合会
- ・(社) 全国建設室内工事業協会北海道支部
- ・北海道建具工業協同組合連合
- ・(社) 北海道建築工事業組合連合会
- ・北海道インテリア事業協同組合
- ・北海道建設インテリア事業協同組合
- ・(社) 札幌建設業協会

③就職支援活動の強化

新設して1年が経過しようとしていますが、企業との関連性に乏しい状況にあります。指名求人への獲得に向け、当該科に関連のある企業とのつながりを強固にするべく企業や各種団体に広報活動をしなければならないと思います。

また、能力開発支援アドバイザーと指導員の連携により、就職意識やモチベーションの向上に向けた就職支援がシステムチックにできていましたが、今後能力開発支援アドバイザーが減員する見込みのため、より一層のキャリアコンサルティングに係るスキル向上のため自己研鑽し、居住系が中心になって連携していきたいと思います。

6 まとめ

平成22年度に開設したばかりの科なので、新しい職業訓練コースとして広く道央圏にアピールし、更にPDCAプロセス管理を常に意識し、快適住環境科の訓練を見直し、挑戦することで、北海道・道央圏の建築業界に貢献できれば幸いです。就職率が100%という結果ではありましたが、関連就職率の更なる向上に向け、常に改善の意識を持ち、今後も業務推進を図りたいと思います。

「受講者の声」

テーマ 「キャリア形成支援に関する取組み」

副題 「学生の学習意欲の向上とキャリア成熟支援に関する取組み

～港湾職業能力開発短期大学校神戸校の事例～

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

近畿職業能力開発大学校 福地 泰尚

この度は、中央職業能力開発協会会長賞という名誉ある賞を頂きまして誠にありがとうございました。このような表彰を通して、我々の職業訓練業務を広く一般の方々に理解して頂き、訓練内容の品質改善に向けた日々の努力を少しでも評価して頂ければ大変ありがたいことです。我々指導員にとっても、今後の研究の励みになります。

この論文は、職業能力開発短期大学校(以下、能開短大校)における職業訓練を通して、学生の学習意欲とキャリア成熟との関連性を把握し、学習意欲の向上とキャリア成熟を支援する教育方法の改善策の取組事例についてまとめたものです。調査の結果、学生の学習意欲として、「専門性期待」、「実用性期待」、「教師との関係性期待」、「友人との関係性期待」の4因子が抽出され、これら4因子と積極的入学志望動機や関連業種就職希望との間に関連性が認められました。さらに、実践全体を通して、関連業種就職希望者が増加すると共に、「教師との関係性期待」等の学習意欲に有意に伸びが認められました。これらのことから、高校在籍時や能開短大校入学時早期の段階で就職に向けた仕事のイメージを形成させることや指導員との信頼性構築が、学生の学習意欲やキャリア成熟を高める上で大変重要であることが示唆されました。

今回の取組みでは、港湾職業能力開発短期大学校(以下、港湾短大校)の学生を対象に調査・実践を行いました。港湾短大校は、就職対象が港湾・物流業界であり、能開短大校の中でも職業訓練内容がかなり特殊なものとなっています。そのため、そこに通う学生の意識や意欲も他の能開短大生とは傾向が異なっていることが考えられます。ましてや、一般の大学、短大、専門学校との学生とは、また違う傾向が示されているものと思われます。今後は、他の能開大・能開短大生についても同様な調査を行い、そこに通う学生の意識傾向を把握し、その傾向に合った学習意欲の向上とキャリア成熟支援の方策を検討していきたいと思っています。

テーマ 「キャリア形成支援に関する取組み」

副題 学生の学習意欲の向上とキャリア成熟支援に関する取組み

～港湾職業能力開発短期大学校神戸校の事例～

所属施設 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
執筆者 福地 泰尚（近畿職業能力開発大学校）

1. はじめに

この研究の目的は、港湾職業能力開発短期大学校（以下、「港湾短大校」という。）の学生の学習意欲とキャリア成熟との関連性を把握し、学習意欲の向上とキャリア成熟を支援する教育方法の改善方策を検討することである。

職業能力開発大学校・短期大学校（以下、ポリテクカレッジ）は全国に20校以上設置されているが、港湾関連業界を就職の対象としているポリテクカレッジは、港湾短大校横浜校と神戸校の2校のみである。教育内容は、港で必要な実践技能・技術教育が中心であり、就職先はほぼ100%港湾関連企業である。このようなことから、港湾短大校は業界との結び付きも強く、企業側から現場の即戦力となる人材養成校として期待されている。

このうち港湾短大校神戸校（以下、本校）は、港湾流通科と港湾技術科の2学科を有し、港湾および物流業界のニーズに即した人材を育成している。近年、港湾・物流業界でも機械化やITの導入など自動化・高度化が進展しており、そこで働く労働者はこれまで以上に職業能力の向上を求められている。それに伴い、本校の教育内容も年々高度化しており、学生にも卒業時に高度な能力と即戦力が要求されつつある。しかし、現状入学してくる学生は、目的意識が弱く、授業内容に興味を持てないなど、学習に消極的な態度を呈するという問題が生じている。このような状況から、学生の学習意欲を高めキャリア意識の成熟をいかに高めるかが、大きな実践課題となっている。

この問題について、キャリアに関する先行研究は、学生のキャリア開発に関する研究と授業改善や授業評価に関する研究が主であり、ポリテクカレッジにおける学生の学習意欲とキャリア成熟との関連性に焦点を当てた先行研究は見当たらなかった。そこで本研究では次の2段階でこの課題に取り組むこととした。

まず初めに、本校の学生を対象に学習意欲尺度を構成してその実態を把握すると共に、キャリア成熟の実態を調査し、両者の関連性を把握する。前述したように、本校の目的は港湾および物流業界のニーズに即した人材を育成することである。よって、学生は「働くこと」への関心と職業人としての資質・能力を要求されることとなる。言い換えれば、キャリア意識の向上（キャリア成熟）と専門的な知識・技能・技術の習得に向けた学習意欲の向上が、ポリテクカレッジでの学習において重要なカギとなるということである。

次に、この研究の知見を元に授業改善方策を策定して、具体的な教育方法の改善についての取り組みを実践する。これにより、ポリテクカレッジの学生の学習意欲の向上とキャリア意識の向上（キャリア成熟）の促進を図れるかの検証を行うこととした。これらの研究課題の構図を図1に示す。

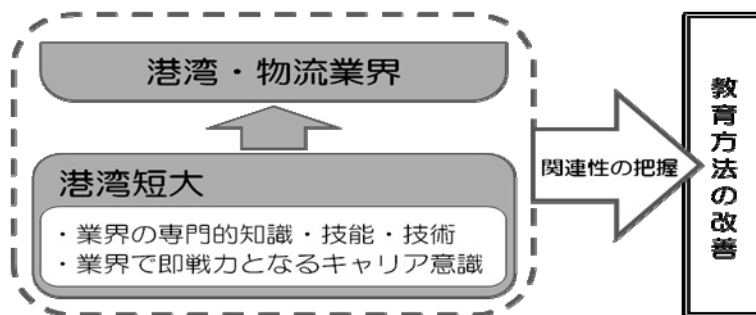


図1 研究の構造

2. キャリア成熟について

キャリア成熟とは、キャリアに対する発達の程度を意味している。キャリア成熟について Super は、「職業的発達理論」(Super, 1957)¹⁾の中で職業選択を幼年期から老年期に至るまでの一連の職業的発達課題の達成のプロセスととらえている。また、キャリア成熟を「キャリア発達課題へ取り組もうとする個人の態度的・認知的レディネス」(Super, 1984)²⁾と定義している。Crite(1965)も同様に、キャリア成熟を「職業的発達課題に対する成熟度」(レディネス; 心理的な準備度)³⁾と概念的に定義した上で、操作的にその個人差を測定する尺度の構成を行っている。我が国では、坂柳(1999)が Super や Crite の考え方に基づいて、「成人が自分のこれからの人生や生き方、職業生活、余暇生活について、どの程度成熟した考えを持っているかを表す概念」として成人キャリア成熟を提唱し、成人キャリア成熟尺度⁴⁾を構成している。

今回の取り組みでは、学生のキャリア成熟の実態を把握するために、この坂柳による成人キャリア成熟尺度を用いた。この尺度は、自己のキャリアに対して積極的に関心を持ち、それに対する情報探索を行ない自己とキャリアの関係づけをはかっているかという「キャリア関心性」、自己のキャリアへの取り組み姿勢が主体的であり、自己の意思決定に対する責任を自覚してキャリアへの向上意欲を持っているかという「キャリア自律性」、自己のキャリアに対する計画的な将来展望を持ち、目標設定とその達成に向けて現実的な対応が取れているかという「キャリア計画性」の3因子で構成されている。

3. 学生の学習意欲とキャリア成熟との関連性⁵⁾

3.1 研究方法

(1) 調査対象

調査は2007年7月に実施。調査対象は、港湾短大校神戸校の学生計78名(港湾流通科1年生23名, 2年生13名, 計36名, 港湾技術科1年生22名, 2年生20名, 計42名)である。実施方法は、学科・学年別に全ての調査項目について同時に実施した。調査の結果、有効回答は合計73名で、有効回答率は93.6%であった。

(2) 学習意欲の把握

学生の学習意欲の実態を把握するために調査校の1年生20名を対象に自由記述による予備調査を実施。調査後、得られた自由記述を本校の教員、工業高校の教員と筆者らで協議し分類して、本調査で使用する質問項目28項目を作成した。本調査では、この質問項目に対し、「とてもあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階で回答させた。

(3) キャリア成熟の把握

坂柳(1999)の作成した「成人キャリア成熟尺度」(「キャリア関心性」因子, 「キャリア計画性」因子, 「キャリア自律性」因子)を使用し、質問項目27項目に対して「よくあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階で回答させた。

(4) 入学動機及び就職希望の把握

学習意欲やキャリア成熟の関連要因を検討するために、①入学動機(「港湾関連業種への就職」, 「運転系資格の取得」, 「貿易の知識習得」, 「授業料が安い」, 「家族等の勧め」, 「高校の先生の勧め」, 「他に興味のある学校がなかった」, 「その他」より2項目を選択), ②就職希望業種(「港湾関連業種のみ」, 「できれば関連業種」, 「未定」, 「どちらかと言うと関連業種以外」,

「非関連業種」より1項目を選択)の2項目についてそれぞれ回答させた。

(5) 分析の手続き

分析については、上記各尺度・項目について学科・学年別に単純集計を行った後、入学動機及び就職希望業種について以下のように群分けを行った。入学動機については、「港湾関連業種への就職」、「運転系資格の取得」、「貿易の知識習得」のいずれかの選択肢のみを回答した学生を『積極的志望群』、「授業料が安い」、「家族等の勧め」、「高校の先生の勧め」、「他に興味のある学校がなかった」のいずれかの選択肢のみを回答した学生を『消極的志望群』とした。また、就職希望業種に対する回答のうち、「関連業種のみ」又は「できれば関連業種」を選択した学生を『関連業種就職希望群』、「非関連」、「どちらかと言うと関連業種以外」、「未定」を選択した学生を『非関連業種就職希望群』とした。

学習意欲28項目については、まず主因子法及びプロマックス回転を用いた因子分析を行った。因子分析では、ガットマン・カイザー基準に基づいて回転する因子数を決定した。そして、最終解として得られた因子負荷量の絶対値が0.4以上の項目を同一因子と見なして、因子名を命名した。その後、因子別平均値を入学動機や就職希望業種等の項目に対する回答別、群別に、学習意欲とキャリア成熟との関連性について重回帰分析を行った。

3.2 結果及び考察

(1) 調査対象者の状況

入学動機の単純集計を行ったところ、港湾短大校の教育内容に興味を持って入学した学生(積極的志望群)は、全体で22名(30.1%)であった。一方、教育内容と関連のない事柄を入学動機とした学生(消極的志望群)は、全体で27名(37.0%)であった。

就職希望に対する単純集計の結果では、関連業種に就職したいと回答した学生(関連業種就職希望群)は、全体で50名(68.5%)であった。一方、それ以外を回答した学生(非関連業種就職希望群)は、全体で23名(31.5%)であった。

(2) 学習意欲の構成

因子分析の結果、最終解として、次の4因子が抽出された。因子負荷量を表1に示す。

第1因子には、「授業を通して自分の専門性が高まるので楽しい。」、「授業の内容が、自分の職業に関連することなので楽しい。」、「授業の中で、新しいことを学べるので楽しい。」等の項目が含まれている。これらは、授業の学習内容が将来の職業や自己の専門性の向上に役立つと期待する学習意欲と考えられる。そこで第1因子を「専門性期待」因子と命名した。

第2因子には、「授業の内容が、自分の趣味と一致しているので楽しい。」、「授業の内容と自分の生活との関わりがわかるので楽しい。」、「授業の内容が、今の生活で役立つようなので楽しい。」等の項目が含まれている。これらは、授業の学習内容が現在の生活や自己の趣味に役立つと期待する学習意欲と考えられる。そこで第2因子を「実用性期待」因子と命名した。

第3因子には、「授業を担当する先生のキャラクターが面白いので楽しい。」、「授業を担当する先生が好きなので楽しい。」、「授業を担当する先生が生徒の気持ちを理解してくれるので楽しい。」等の項目が含まれている。これらは、授業を担当する教員との人間関係に依拠した学習意欲と考えられる。そこで第3因子を「教師との関係性期待」因子と命名した。

第4因子には、「授業の中で、友達と話しができるのが楽しい。」、「授業の中で、友達と関わられるのが楽しい。」の2項目が含まれている。これらは、授業の中での友人との人間関係に

依拠した学習意欲と考えられる。そこで第4因子を「友人との関係性期待」因子と命名した。

表1 学習意欲の因子分析（因子負荷量）

変数名	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	共通性
授業を通して自分の専門性が高まるので楽しい。	0.835	-0.127	0.059	-0.220	0.766
授業の内容が、自分の職業に関連することなので楽しい。	0.774	-0.112	0.072	-0.032	0.617
授業の中で、新しいことを学べるので楽しい。	0.735	0.053	-0.105	0.036	0.555
授業の中で、色々なことが調べられるので楽しい。	0.701	0.284	-0.145	0.121	0.607
授業の中で、やり遂げた達成感が得られるので楽しい。	0.700	0.265	-0.049	0.061	0.566
授業を通して、自分が成長したと実感できるので楽しい。	0.649	0.196	0.060	-0.101	0.473
授業を通して、努力することの大切さがわかるので楽しい。	0.645	0.239	-0.138	0.264	0.562
授業の内容が、理解できるので楽しい。	0.642	0.134	0.113	-0.123	0.458
授業の内容が、将来、役立ちそうなので楽しい。	0.622	-0.168	0.318	0.024	0.516
授業がわかりやすいので楽しい。	0.452	0.169	0.258	-0.301	0.389
授業の中で、色々なものが作れるので楽しい。	0.447	0.210	-0.039	0.113	0.258
授業の中で、色々な機器を運転したり、操作できるので楽しい。	0.377	-0.008	0.205	0.231	0.238
授業の内容が、自分の趣味と一致しているので楽しい。	-0.022	0.756	0.086	-0.114	0.592
授業の内容と自分の生活との関わりがわかるので楽しい。	0.094	0.742	-0.078	0.037	0.567
授業の内容が、今の生活で役立ちそうなので楽しい。	-0.001	0.678	0.052	0.074	0.467
授業の内容が、得意科目なので楽しい。	0.069	0.647	0.102	-0.087	0.442
授業の内容が、自分の興味のある内容なので楽しい。	0.227	0.581	0.135	-0.132	0.424
授業の中で自分の好きなことができるので楽しい。	-0.218	0.552	0.399	0.102	0.522
授業を通して一般教養が身につくので楽しい。	0.289	0.536	0.060	-0.060	0.377
授業の中で、難しい課題に挑戦することが楽しい。	0.372	0.493	-0.094	0.156	0.415
授業を担当する先生のキャラクターが面白いので楽しい。	-0.156	0.183	0.726	-0.055	0.589
授業を担当する先生が好きなので楽しい。	0.243	0.019	0.636	0.042	0.466
授業を担当する先生が生徒の気持ちを理解してくれるので楽しい。	0.125	0.114	0.603	0.204	0.434
授業の中でリラックスできるので楽しい。	-0.133	-0.016	0.539	0.312	0.406
授業の中で、先生の教え方がおもしろいので楽しい。	0.286	0.131	0.530	-0.013	0.380
授業の中で、自由さがあるので楽しい。	0.337	-0.165	0.472	0.218	0.411
授業の中で、友達と話ができるのが楽しい。	-0.083	-0.088	0.179	0.781	0.657
授業の中で、友達と関わられるのが楽しい。	0.063	0.059	0.101	0.775	0.618
累積寄与率	39.86%	47.96%	52.90%	57.28%	

(3) 学習意欲の関連要因

① 入学動機との関連

前述した手続きにより学生を積極的志望群（22名）と消極的志望群（27名）に分け、群間で学習意欲の各因子の平均値を比較した。ただし、各群の学生数にばらつきが大きいため、学科・学年については合算した。その結果、「専門性期待」因子、「実用性期待」因子、「教師との関係性期待」因子の3因子では、いずれも積極的志望群の水準が消極的志望群に比べて有意に高くなった（表2）。

表2 学習意欲と入学動機の関係

全体	入学動機		群間の差	
	積極的志望群(n=22)	消極的志望群(n=27)		
「専門性期待」因子	平均	3.41	2.97	t(47)= 2.06
	SD	0.77	0.69	*
「実用性期待」因子	平均	3.07	2.47	t(47)= 2.87
	SD	0.69	0.73	**
「教師との関係性期待」因子	平均	3.55	3.09	t(47)= 2.17
	SD	0.74	0.71	*
「友人との関係性期待」因子	平均	3.66	3.44	t(47)= 0.71
	SD	0.96	1.13	ns

*: p<0.05 **: p<0.01

このことから、入学動機は直接授業の学習意欲に影響していることが示唆された。その際、学生は関連する分野で専門性を持った教師との関係性も期待している様相が把握された。

② 就職希望業種との関連

就職希望業種への回答に基づいて、前述した手続きにより学生を関連業種就職希望群(50名)と「非関連業種就職希望群」(23名)に分けた。そして、群間で学習意欲の各因子の平均値を比較した。その際、前項と同様に学科・学年については合算した。その結果、「専門性期待」因子および「教師との関係性期待」因子の2因子において、「関連業種就職希望群」の水準が「非関連業種就職希望群」に比べて、有意に高くなった(表3)。

表3 学習意欲と就職希望の関係

全体	就職希望		群間の差	
	関連業種就職希望群(n=50)	非関連業種就職希望群(n=23)		
「専門性期待」因子	平均	3.40	2.92	t(32)Welch= 2.31 *
	SD	0.63	0.88	
「実用性期待」因子	平均	2.80	2.72	t(71)= 0.40 ns
	SD	0.76	0.82	
「教師との関係性期待」因子	平均	3.36	2.97	t(71)= 2.11 *
	SD	0.72	0.73	
「友人との関係性期待」因子	平均	3.58	3.43	t(71)= 0.57 ns
	SD	1.01	1.09	

*: p<0.05

このことから、関連業種に就職を希望する学生は、授業内容や担当する教師の専門性に期待して、学習意欲が高まっていることが示唆された。ここで、入学希望動機や就職希望が学習意欲に影響していることから、両者のクロス集計を行った。その結果、積極的志望群における関連業種就職希望群の割合と、消極的志望群における非関連業種就職希望群の割合が、それぞれ有意に多くなった($\chi^2(1) = 7.81, p < 0.01$)。

これらの結果から、特定業種への入職を前提としたポリテクカレッジでは、その業種に関連する学習内容や資格取得等に期待して入学し、その業種への入職を希望する学生と、消極的な理由で入学し、卒業後も非関連業種への就職を希望する学生との間で、授業に対する学習意欲の二極化が生じていることが推察された。言い換えれば、具体的なキャリアに対する展望の有無が、授業に対する学習意欲に影響していると考えられる。

(4) 学習意欲とキャリア成熟との関連性

まず、キャリア成熟尺度3因子の各平均値について、因子別に学年×学科の二元配置分散分析を行ったが、学年・学科のいずれも有意な差は認められなかった。また、就職希望によって分類した「関連業種就職希望群」と「非関連業種就職希望群」の群間の差の検定を行ったが、こちらも就職希望業種とキャリア成熟の間には有意な関連は認められなかった。

そこで学科・学年を合算して、全体及び就職希望業種による群別に、重回帰分析を行った。重回帰分析では、キャリア成熟3因子を基準変数、学習意欲4因子を説明変数とした。また、得られた有意な標準偏回帰係数(β)をパス係数とするパスダイアグラムを全体および群別に作成した(図2)。このとき重回帰式の精度を評価するため、重相関係数(R)を求め、重相関係数(R)と標準偏回帰係数(β)の両方が有意または有意傾向である場合のみパス係数として採用した。

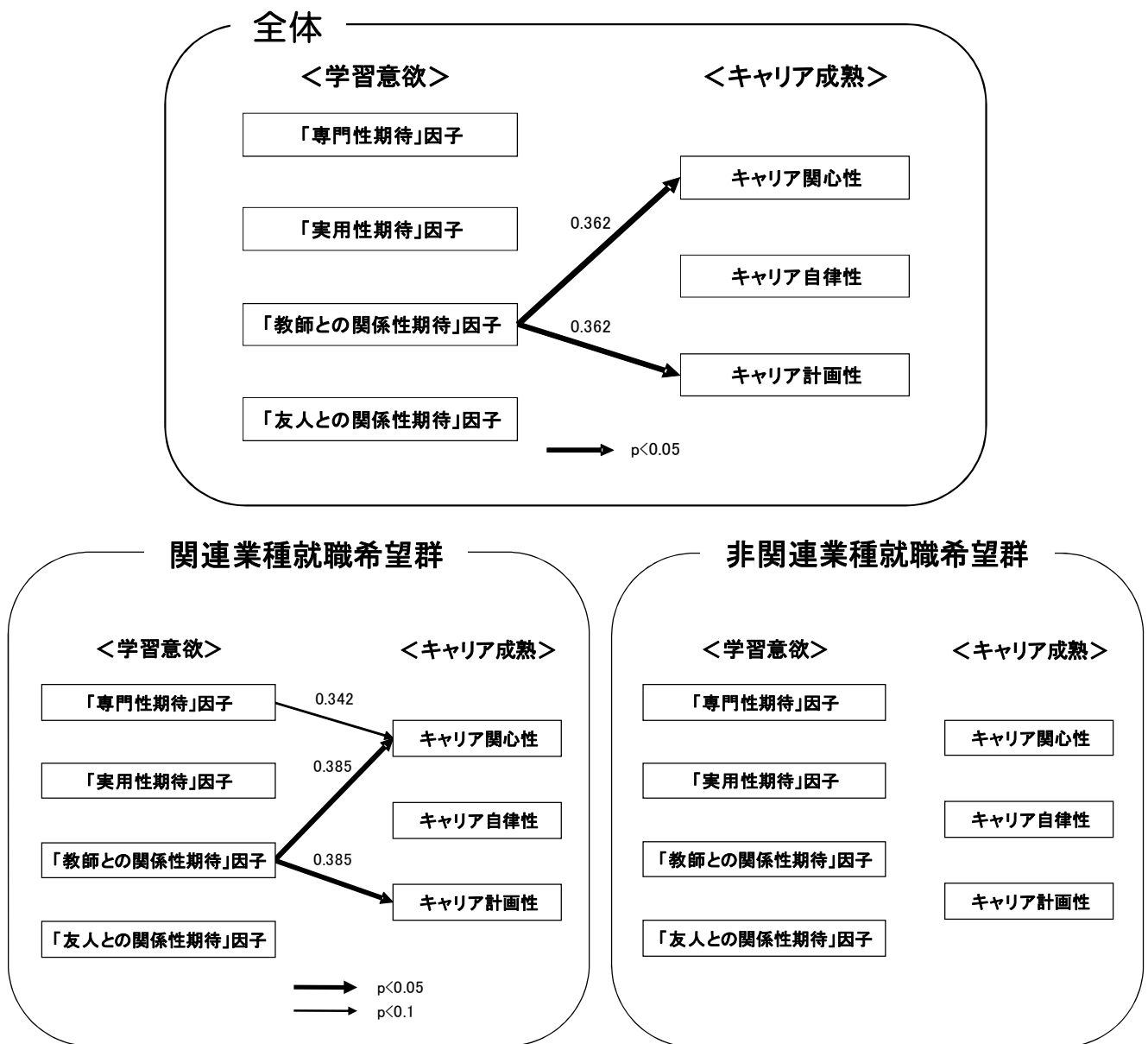


図2 全体及び就職希望業種群によるパスダイアグラム

その結果、全体としては、「教師との関係性期待」因子から「キャリア関心性」および「キャリア計画性」に対する有意な影響力が認められた（共に $\beta = 0.362$ ）。次に群別では、「関連業種就職希望群」で「教師との関係性期待」因子から「キャリア関心性」および「キャリア計画性」に対する有意な影響力が認められた（共に $\beta = 0.385$ ）。また、「専門性期待」因子から「キャリア関心性」に対する標準偏回帰係数が有意傾向を示した（ $\beta = 0.342$ ）。しかし、「非関連業種就職希望群」においては、いずれの学習意欲因子からもキャリア成熟に対する有意な影響力は認められなかった。

これらのことから、関連業種就職希望の学生では、教育内容の「専門性」と専門家としての教師との「関係性」に根ざした学習への意欲づけが、キャリアへの関心性や計画性を促す上で重要な役割を果たしていることが示唆された。

3.3 本調査におけるまとめ

以上、本調査では、港湾短大校神戸校を事例に、ポリテクカレッジの学生の学習意欲とキャリア成熟との関連性を把握した。その結果、本調査の条件下で、以下の傾向が把握された。

- ① ポリテクカレッジの学生の持つ学習意欲の構成として、「専門性期待」因子、「実用性期待」因子、「教師との関係性期待」因子、「友人との関係性期待」因子の4因子が抽出された。
- ② 学習意欲の各因子は、入学志望動機や就職希望業種との関連性が認められ、学生の自己のキャリアに対する展望の有無によって、授業に対する学習意欲が二極化している可能性が推察された。
- ③ 学習意欲とキャリア成熟の関係において、関連業種就職希望群については学習意欲因子からキャリア成熟に対するいくつかの有意な影響力が認められた。しかし、非関連業種就職希望群においてはいずれの学習意欲からもキャリア成熟に対する有意な影響力は認められなかった。

4. 学習意欲とキャリアに対する意識の形成を図る教育方法の改善

4.1 授業改善のための取り組み

前項までに把握した学生の学習に対する意識や意欲とキャリア成熟との関連性から具体的な教育方法の改善策を構想し実践してみることとした。研究結果より、港湾短大校において学生の学習意欲を高め、キャリア成熟を促していく手立てとして、いくつかのポイントが推察される。第一に、入学動機は授業の学習意欲に影響を与えていることが示唆された。このことから、港湾短大校の受験者について、積極的志望動機を持った入学希望者をいかに増やすかが重要であるといえる。第二に、就職希望において関連業種（港湾・物流関連業種）に就職を希望する学生は、授業内容や担当する教師の専門性に期待して、学習意欲が高まっていることが示唆された。このことから、入学希望者および現在の学生の関連業種への就職希望を高める工夫の必要性が挙げられる。また、学生の進路実現に向けた授業の専門性のさらなる向上も重要である。第三には、学習意欲の一つである「教師との関係性期待」因子とキャリア成熟との間に関連性があることが示唆された。このことから、学生と教師との間の人間関係を深め、学生と教師との間に良好なコミュニケーションを築くことが重要であるといえる。これらのポイントをまとめると、以下のようになる。

- ① 積極的志望動機をもった入学希望者の増加
- ② 関連業種就職希望の醸成
- ③ 進路（就職）に向けた専門性の向上
- ④ 学生と教師とのコミュニケーションの促進

これらの内容は、筆者個人の授業計画だけでは改善は見込めない。まず、各教師が同一の認識を持つこと、さらに入学希望者への働きかけを伴うことから、学校全体の取り組みとして対応することが必要である。そこで、校内研修会として授業改善のためのカンファレンスを開催し、調査研究の結果を教師間で共有し、学生の意識実態と港湾短大校の実践課題改善のためのポイントを具体化する手立てを検討した。

4.2 授業改善のためのカンファレンスの実施

学生の意識実態を各教師にフィードバックするための校内研修会を企画実施した（写真1、

2)。港湾短大校においては、過去にこのような校内研修会を実施したことが無く、全く初めての試みであった。

日時：平成 21 年 3 月 12 日（木） P.M. 1：30～3：00

場所：港湾職業能力開発短期大学校神戸校 PC 室

発表・進行：福地泰尚

補足説明・コメンテーター：兵庫教育大大学院 教授 森山潤

参加者（聴講者）：校長，指導員（港湾流通科 5 名，港湾技術科 3 名）

- 内容：
1. 今回の研修会を企画した背景（福地）
 2. 現在までの研究状況（福地）
 3. 補足・コメント（森山）
 4. 発表後の討論：参加者からの感想，コメント，意見など（全員）
 5. 事後にアンケートを配り，感想やコメントの記入依頼

結果：

日頃より，各科の会議や教官会議において，学生の授業に対する姿勢や意識についてはある程度，問題意識を共有していたので，校長をはじめ全員の教師から感想やコメントを得られた。また，その場で僅かではあるが問題改善への意見なども出してもらうことができた。さらに，その時の感想やコメントと事後のアンケート結果を，①学生のキャリアに対する意識，②授業内容、方法の改善に関する内容，③「教師との関係性」に関する内容，の 3 つのカテゴリーに分類してまとめ，授業改善方策を検討するための資料とした。



写真 1 校内研修会①
(発表の様子)



写真 2 校内研修会②
(質疑・応答の様子)

4.3 改善方策の策定

前項での校内研修会におけるコメントやアンケートの内容を基に，以下の 3 点について具体的な授業改善策を策定した。

(1) 改善 1 オープンキャンパスの内容をより就職を意識した内容に変更

港湾短大校は港湾流通科と港湾技術科の 2 科体制であるが，出口である就職に関しては両科ともさほどの違いはなく，科の特色が出し切れてないというのが現状であった。このこと

について、校内研修会の討論においても「入学時点において港湾関連業種を意識している学生はそれほど多くないのではないか」などの意見が見られた。しかし、本研究では、入学動機において積極的志望動機を持った学生は学習意欲が高いという結果を得ている。したがって、学生募集の段階で、積極的な志望動機を持つ学生が港湾短大校を選択できるように工夫することが重要と考えられる。

そこで、出口をより明確にすることにより科の特色を前面に出し、入学希望者へ科の目指す方向性をはっきりとアピールするために、オープンキャンパスの内容をより就職を意識した内容に変更することとした。具体的には、オープンキャンパスでの説明内容を入学後の授業内容中心から、就職先の業種と職種を理解できるような内容に変更することと、貿易事務書類作成体験を盛り込むこととした。これにより、就職に向けた方向性がより明確になると期待され、入学時のミスマッチも少なからず減少すると想定される。

(2) 改善2 授業（港湾総論）内容をより仕事を意識した内容に改善

現状として、港湾短大校への入学者は、アカデミックな大学教育を望んでの進学というよりも、職業的な技能・技術の習得を望んでの進学や、大学進学と就職のどちらも望まない学ぶ意欲の低い新卒者の受け皿的な状況が強い。そのため、多くの学生は学術的な講義内容よりも講義の目的が分かり易く、仕事を直接意識できるような、より実務的な内容を望んでいる。このことについて、校内研修会の討論においても「難しい講義よりも、例えば、『バナナを輸入する』というような実際の物があって、プロジェクトの中で学んでいくような形のことのできないか。」という意見も見られた。また、本研究では、関連業種に就職を希望する学生は、授業内容の専門性に期待して学習意欲が高まるという結果が得られている。

そこで、現在行なっている講義を目的が分かり易く、関連業種に関する専門性を身に付けられるような実務的な内容に改善することが重要であると考えられる。しかし、いきなり全ての講義をそのような方向で変更することは講義を担当する各教師の考え方もあり、簡単なことではない。そこで、まず筆者が担当する講義のうち、仕事に直接結びついて職場理解の基礎となる科目「港湾総論」の内容を改善することとした。これにより、学生の仕事の専門性に関する学習意欲を高めることができるのではないかと期待される。

(3) 改善3 入学後早い段階でゼミ形式の「教師へのインタビュー」を実施

一般にポリテクカレッジの教師が、現在の中学生や高校生の学習に対する考え方や教師との人間関係など、学校生活全般に関する学生の行動や心理的な実態を知る機会は意外に少ない。これは、港湾短大校の教師についても当てはまることで、学生の実態の理解不足や教師と学生とのコミュニケーション不足から、最近学生と教師とのぶつかり合いが多くなっている。さらに、度合いもエスカレートしており、学習意欲の低下を招く原因となっているのではないかと考えられる。校内研修会の討論においても多くの教師が学生とのコミュニケーションについての難しさを感じており、「教師と学生のコミュニケーションをとる場をつくる『しかけ』が必要。」という意見も出ていた。また、本研究では「教師との関係性期待」因子とキャリア成熟との間に関連性があるという結果が得られている。

このようなことから、入学時の早い段階で学生と教師がお互いを理解し合えるような場の設定が重要と考えられる。具体的には、学生3~4名単位で各教師のところへ行きゼミ形式の講義を受けるといったものであるが、講義というほど堅苦しいものではなく、「教師へのインタビュー」と称して自己紹介とともに各教師の人生経験や仕事に関する先輩としてのアドバイ

スなどを聞くという内容を主体としている。これにより、学生と教師との間に良好なコミュニケーションが促進され、学習意欲の一つである「教師との関係性期待」が向上し、さらにはキャリア成熟を促すことが期待される。

4.4 実践の手続き

(1) 実践の対象

上記に設定した3つの改善策に基づいて2009年5~7月に実践を行った。改善策の対象者については、改善1がオープンキャンパス参加者全員、改善2・3については港湾流通科1年生のみを対象としている。そこで、これらの改善策に参加した港湾流通科1年生(2009年度入学生)男子16名、女子2名、計18名を対象に実践の効果を分析した。欠席や質問項目への無回答など欠損のあるデータを削除したところ、有効回答は16名(有効回答率88.9%)であった。

(2) 測定尺度

本実践では、各取り組みに対する参加者や学生の反応を把握するために、①オープンキャンパスに対する参加者の反応を把握するための項目、②「港湾総論」に対する学生の反応を把握するための項目、③ミニゼミにおける「教師へのインタビュー」に対する学生の反応を把握するための項目をそれぞれ設定した。また、これらの取り組みの効果を総合的に評価するために、④関連業種就職希望の変化を把握するための項目、⑤学生の学習意欲を把握するための測定尺度、⑥学生のキャリア成熟を把握するための測定尺度をそれぞれ設定した。①オープンキャンパスに対する参加者の反応を把握するための項目では、参加した感想を自由記述で回答させた。②「港湾総論」に対する学生の反応を把握するための項目には、講義受講後の港の仕事や企業の概要理解度を「とてもよい」から「全く理解できない」までの5段階で回答させるもの、講義受講後の港湾・物流関連業種への興味変化について「とても興味がわいた」から「全く興味がわからない」までの5段階で回答させるものの2項目を準備した。③ミニゼミにおける「教師へのインタビュー」に対する学生の反応を把握するための項目には、教師へのインタビューを実施して得られた知識や情報として「授業や学校生活に関する内容」、「仕事に関する内容」、「社会生活に関する内容」、「先生に関する内容」、「友人に関する内容」、「港湾施設に関する内容」の中から複数選択させる内容を用意し、さらに、港湾・物流関連業種への興味の変化を「とても興味がわいた」から「全く興味がわからない」までの5段階で回答させる項目を準備した。④関連業種就職希望の変化を把握するための項目には、前項の研究で用いた関連業種就職希望の項目(「港湾関連業種のみ」、「できれば関連業種」、「未定」、「どちらかという関連業種以外」、「非関連業種」より1項目を選択)を用いた。⑤学生の学習意欲を把握するための測定尺度では、前項の研究で構成した「ポリテクカレッジにおける学生の学習意欲尺度」4因子(5件法)を用いた。⑥学生のキャリア成熟を把握するための測定尺度には、前項の研究で用いた坂柳による成人キャリア成熟尺度3因子(5件法)を用いた。

(3) 分析の手続き

まず、実践前(以下、事前調査)に上記①⑤⑥を用いた調査を実施した。実践後(以下、事後調査)には、同様に⑤⑥と共に、②③④を用いた調査を実施した。調査後、⑤⑥については、各因子別に平均値とS.D.を事前・事後調査間で比較した。④については、前項の研究で得られている2007年度8月時点のデータと事後調査時のデータを比較し、関連業種就職希

望者の変化を検討した。また、①については得られた自由記述の集約、②③については各回答を単純集計し、「港湾総論」及びミニゼミに対する学生の反応を把握した。

4.5 授業改善の結果

4.5.1 実践に対する学生の反応

(1) オープンキャンパスの様子と参加者の反応

オープンキャンパスでは、参加者への説明内容を入学後の授業内容中心から就職先の業種と職種を中心としたものに変更した（写真3）。また、体験学習として、貿易事務書類（輸入通関書類）の作成体験講習も同時に実施した（写真4）。自由記述調査の結果、参加者の感想として、「港湾の仕事に非常に興味を持ちました。」、「あまり知らなかった港の仕事について少しだけ体験できてよかった。」、「貿易の書類作り（体験）が楽しかった。」などが寄せられ、概ね高い評価が得られたのではないと思われる。



写真3 オープンキャンパス①
(貿易事務の仕事に関する説明場面)



写真4 オープンキャンパス②
(貿易事務書類作成体験講習)

(2) 「港湾総論」の様子と学生の反応

「港湾総論」の講義では、講義の目的が分かり易く仕事を直接意識できるような、より実務的な内容とするために、港湾や貿易に関連する業務内容の学習を中心とした（図3, 4）。また、講義資料も画像やイラストを多用し、ビデオ映像による説明も取り入れる工夫をした。さらに、港湾業界で働く卒業生を招いての特別講義も実施した（写真5, 6）。この講義では、卒業生が自身の仕事内容から実際の現場でのエピソードなどを紹介し、普段の講義では聴けない内容が聞け、さらに講義後の質問では、残業時間や休日出勤の状況、給与や手当、先輩や上司との人間関係など、普段学生が気になっているような内容の質問が多く出され、活発な議論が展開された。

事後調査において、「港湾総論」の講義を受講して港の仕事や港湾関連企業の概要について理解できたか、また、港湾・物流関連企業に興味がわくようになったかの2項目を5段階で回答させた。その結果、授業内容の理解度では「とてもよく理解できた」が25.0%、「まあまあ理解できた」が68.8%、「どちらともいえない」が6.2%であった。関連企業への興味では、「とても興味がわいた」が25.0%、「まあまあ興味がわいた」が62.5%、「どちらともいえない」が12.5%であった（図5）。なお、いずれの項目においても、「あまり～でない」、「全く～で

ない」の回答は見られなかった。これらの結果から、「港湾総論」の講義の改善は、学生の港の仕事への理解と港湾関連企業への興味を高めたと考えられる。

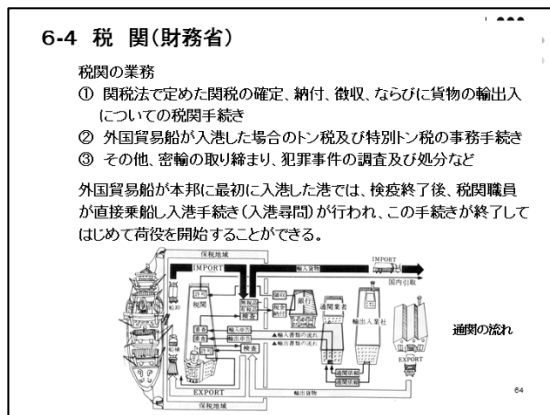


図3 港湾総論の講義①
(貿易実務に関する講義資料)



図4 港湾総論の講義②
(荷役業務に関する講義資料)



写真5 港湾総論の様子①
(卒業生の講義を受講する学生)



写真6 港湾総論の様子②
(卒業生による講義)

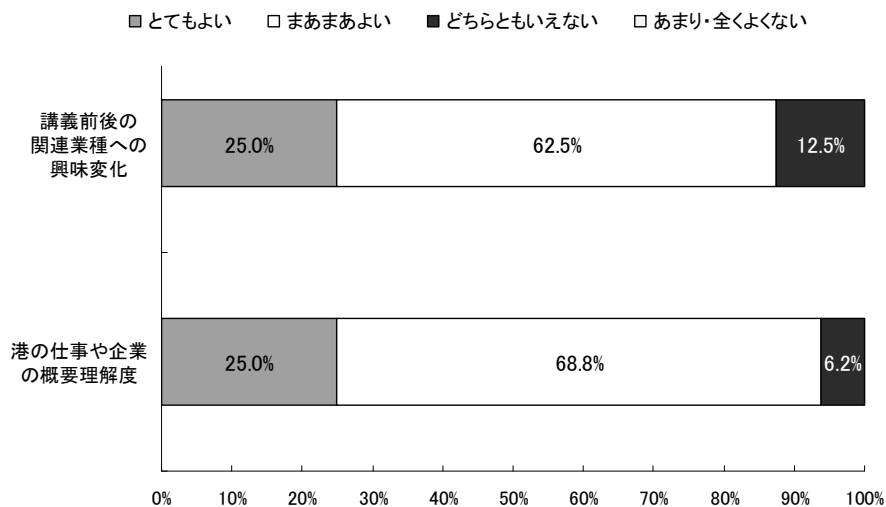


図5 「港湾総論」の受講前後における学生の反応

(3) ミニゼミにおける「教師へのインタビュー」の様子と学生の反応

ミニゼミの内容は各教師に一任したため、ゼミ室で講義形式をとる教師もいれば、学生と港の施設見学へフィールドワークに出かける教師もいた（写真 7, 8）。港に興味を持って入学してくる学生でも、港の施設をじっくり見学する機会は初めてという場合が多く、大変好評であった。同じ見学であっても、港を一望できる展望施設から港全体の説明を行い、堅苦しい雰囲気を極力排除して見学中に交わす学生との会話に重点を置くという教師もいた（写真 9, 10）。筆者は、就職相談室を使用して現在の就職状況についての説明を行なった。これは、ここ数年急激に悪化した景気の状態とそれに伴う就職状況の厳しさや、回復見通しの不透明さなどを伝え、危機意識を持ってもらうと共に早めの就職活動を心がけることの重要性を認識してもらうことが目的であった（写真 11, 12）。



写真 7 ミニゼミにおける施設見学①
(クローラクレーンを説明する教師)



写真 8 ミニゼミにおける施設見学②
(船について説明する教師)



写真 9 ミニゼミの様子①
(展望室から港全体を説明中)



写真 10 ミニゼミの様子②
(島内の港湾施設を説明する教師)

事後調査において、ミニゼミを受講して得られた知識や情報についての複数選択回答の結果を図 6 に示す。その結果、7 割を超える学生が「先生に関する内容」を挙げている。これは、自己紹介や体験談などを通して教師が自らの人物像を紹介することにより、学生と教師との距離が少なからず近づいたものと考えられる。また、「仕事に関する内容」と「授業や学校生活に関する内容」については、9 割以上の学生が知識や情報が得られたと回答している。

このことから、入学時の学校生活に関する内容や授業内容、卒業後の進路などへの疑問や不安は、少なからず解消することができたと考えられる。これらのことからミニゼミは、学生の学校生活全般に関する心理的不安の解消と教師との人間関係の構築に有効であったと思われる。



写真 11 ミニゼミの様子③
(就職についての思いを語る学生)



写真 12 ミニゼミの様子④
(企業情報を真剣に見入る学生)

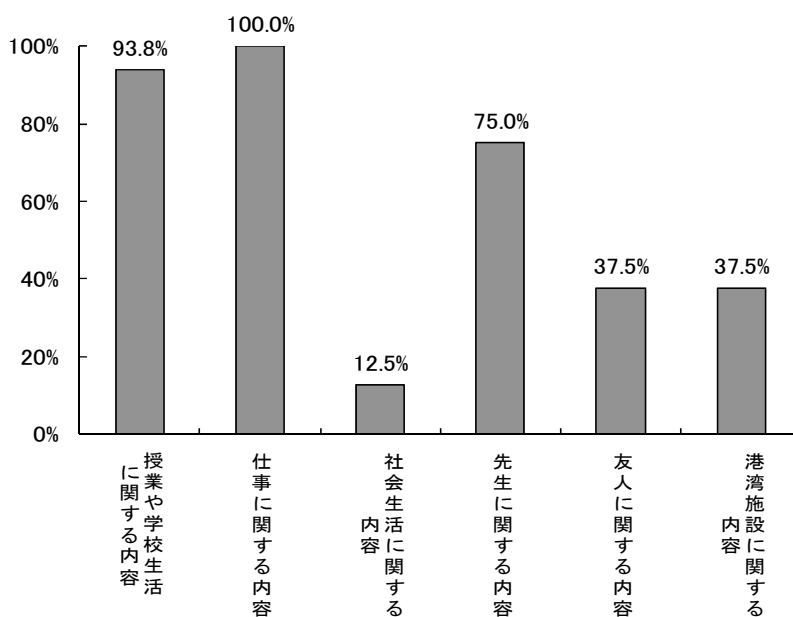


図 6 ミニゼミにおいて得られた知識・情報

4.5.2 実践の評価

各取り組みに参加した学生の関連就職希望者の変化、学習意欲の変化、キャリア成熟の変化等についてそれぞれ検討した。

(1) 関連業種就職希望者の変化

関連業種就職希望について、2007年度(n=22)と2009年度(n=16)の港湾流通科1年生に対する調査結果を表4に示す。2007年度では関連業種就職希望を持つ学生は12名(54.5%)、

非関連業種就職希望を持つ学生は10名(45.5%)で、2009年度では関連業種就職希望を持つ学生は14名(77.8%)、非関連業種就職希望を持つ学生は2名(11.1%)であった。年度間の比較では、2009年度の学生の方が関連業種就職希望を持つ学生の割合が有意に多くなった($\chi^2(1)=4.66, p<0.05$)。

表4 関連業種就職希望の変化

在籍学科	内容	港湾流通科1年生			
		2007年度生 (n=22)		2009年度生 (n=16)	
		頻度	%	頻度	%
港湾流通科	関連業種就職希望	12	54.5%	14	77.8%
	非関連業種就職希望	10	45.5%	2	11.1%

%は、当該学科の当該学年における調査対象者に対する割合

データは各年度8月時点

$\chi^2(1)=4.66 \quad p<0.05$

(2) 学習意欲の変化

学習意欲について、事前調査(2009年4月)と事後調査(2009年8月)の因子別平均値とS.D.を表5に示す。事前と事後の間で各因子の平均値を比較した結果、「教師との関係性期待」因子と「友人との関係性期待」因子において、事後調査の水準が事前調査の水準に比べて有意に高くなった。また、「実用性期待」因子については事後調査の水準に有意傾向が見られた。しかし、「専門性期待」因子については有意な差は認められなかった。

(3) キャリア成熟の変化

キャリア成熟について、事前調査(2009年4月)と事後調査(2009年8月)の因子別平均値とS.D.を表6に示す。事前と事後の間で各因子の平均値を比較した。その結果、いずれのキャリア成熟因子においても有意な差は認められなかった。

表5 学習意欲の変化

港湾流通科1年生(n=16)	2009年度生				対応のあるt検定		
	事前		事後				
学習意欲因子	平均	SD	平均	SD			
「専門性期待」因子	3.18	0.63	3.36	0.76	t=1.245	df=15	ns
「実用性期待」因子	2.92	0.58	3.14	0.78	t=1.799	df=15	+
「教師との関係性期待」因子	2.76	0.82	3.30	0.66	t=3.722	df=15	**
「友人との関係性期待」因子	2.75	0.75	3.47	0.94	t=3.524	df=15	**

+: $p<0.1$

** : $p<0.01$

表 6 キャリア成熟の変化

港湾流通科1年生(n=16)	2009年度生				対応のあるt検定		
	事前		事後				
キャリア成熟因子	平均	SD	平均	SD			
キャリア関心性	3.51	0.64	3.47	0.79	t=0.316	df=15	ns
キャリア自律性	3.40	0.59	3.59	0.57	t=1.697	df=15	ns
キャリア計画性	3.01	0.56	3.09	0.75	t=0.494	df=15	ns

4.6 考察

以上の結果から、本実践には、学生の「教師との関係性期待」や「友人との関係性期待」、「実用性期待」等の学習意欲を高める効果のあることが示唆された。また、2年前の段階と比較して、関連業種就職希望者も有意に増加していた。これらのことから、オープンキャンパスや「港湾総論」、ミニゼミ等の改善の手立ては、少なくとも、関連業種への就職希望を基盤とした学習意欲の向上には有効であったと考えられる。関連業種就職希望者が増加したのは、学内において両科の違いを明確にしたことにより、卒業後の進路やそれに向けたカリキュラムの特色がはっきりとし、オープンキャンパスにおいても参加者が卒業後の就職先を想起出来るようになったためだと考えられる。また、「港湾総論」やミニゼミで港の仕事や港湾施設の説明を受けることにより、漠然としていた港湾・物流関連業種の具体像が明確になり、入職に必要な専門知識や技能の必要性を理解出来たものと思われる。結果的には、「専門性期待」の学習意欲に有意差は見られなかったが、その必要性に気付かせたことにより、教師の専門性を裏付けとした学生との信頼関係が築け、このことが、「教師との関係性期待」の学習意欲として現れたのではないかと考えられる。

しかし、4半期(3か月)という短い期間での本実践では、学生のキャリア成熟を有意に高めるには至らなかった。本実践で高まった学生の学習意欲のうち、「教師への関係性期待」が「キャリア関心性」や「キャリア計画性」の形成に寄与しうることが第3項の調査結果より示されている。したがって、より長いスパンでの取り組みを通して、「教師との関係性期待」を起点に学生のキャリア成熟を時間をかけて醸成していくことが必要と思われる。

5. 結論及び今後の課題

以上の結果から、港湾短大校の学生の学習意欲は、「専門性期待」因子、「実用性期待」因子、「教師との関係性期待」因子、「友人との関係性期待」因子の4因子から構成されており、各因子は積極的入学志望動機や関連業種就職希望との関連性が認められることから、高校在籍時や短大入学時早期の段階で、入職に向けた仕事のイメージを形成させることが学習意欲を高める上で重要であると示唆された。しかし、今回の取り組みでは、学生のキャリア成熟を有意に高めるには至らなかった。今後は、本実践で高まった学習意欲のうち、「教師への関係性期待」因子をキーとして、本研究の追試と共に、港湾関連以外の学科の事例も取り上げながら、キャリア成熟を促すために、さらなる教育支援策の検討と、より長期的なスパンでの学生のキャリア意識の変化を追跡していくことが必要であると考らえる。

最後に、この取り組みにご協力頂いた関係者の皆様およびご指導、ご助言頂いた先生方に深く御礼申し上げます。

参考文献

- 1) Super, D. E. : The Psychology of Careers: An introduction to vocational development. New York: Harper & Brothers. (日本職業指導学会訳 1960 職業生活の心理学 誠信書房) (1957)
- 2) Super, D. E. : Career & Life development. In Brown, D. & Brooks, L (Eds.) Career Choice and Development. Jossey-Bass. (1984)
- 3) Crites, J. O. : Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude test of the vocational development inventory. Psychological Monographs: General and Applied, 79 (2), pp. 1~35 (1965)
- 4) 坂柳恒夫 : 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性の検討, 愛知教育大学研究報告 (教育科学編) (48), pp. 115~122 (1999)
- 5) 福地泰尚 : 「ポリテクカレッジにおける学生の学習意欲とキャリア成熟との関連性—港湾職業能力開発短期大学校の事例—」 日本産業技術教育学会誌 第 51 巻第 2 号, pp. 105 - 114 (2009)

平成23年度職業能力開発論文コンクール入賞論文一覧

○厚生労働大臣賞

特 選

櫻田 修久（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
国立職業リハビリテーションセンター）

テーマ「障害者に対する職業能力開発」

副 題「休職中の高次脳機能障害者に対する職場復帰支援の取組みについて
－職場復帰訓練の実際－」

入 選

末松 義弘（福岡障害者職業能力開発校）

共著者：三浪 玲子（福岡障害者職業能力開発校）

尾畑 恭嗣（福岡障害者職業能力開発校）

井手 美貴（福岡障害者職業能力開発校）

関 義文（福岡県立戸畑高等技術専門学校）

テーマ「障害者に対する職業能力開発」

副 題「重度視覚障害者の職業訓練の現状と課題」

入 選

星野 実（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校東京校）

共著者：宮下 英明（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
神奈川職業訓練支援センター）

津嶋 一之（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
神奈川職業訓練支援センター）

テーマ「職業能力開発の実際」

副 題「新たな訓練システムの構築～短期課程拡充に係る企画プロジェクト～」

入 選

永田 泰之（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
東海職業能力開発大学校）

共著者：山本 俊明（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
中部職業能力開発促進センター）

小池 秀樹（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
中部職業能力開発促進センター）

原 英則（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
中国職業能力開発大学校）

テーマ「職業能力開発の実際」

副 題「就職力向上訓練とミスマッチ就職をなくすための取組み」

○特別賞

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞

田中 晃一（有限会社ビューティフルライフ
職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）

共著者：中晴 千恵美（有限会社ビューティフルライフ
職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）

山田 瑞子（有限会社ビューティフルライフ
職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）

加嶋 忍（有限会社ビューティフルライフ
職業訓練法人大分県理容美容テクニカルスクール）

テーマ「多様で柔軟な職業能力開発の推進」

副題「理容師・美容師が、医療・介護等の現場で安全なサービスの提供を行うために必要とする効果的な職業訓練への取組み」

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞

江口 藤良（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
滋賀職業訓練支援センター）

テーマ「今後の職業能力開発」

副題「事業所訪問・相談援助及び人材育成ニーズ調査からの考察」

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞

月岡 真人（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
北海道職業訓練支援センター）

共著者：門田 英紀（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
北海道職業訓練支援センター）

濱田 勇（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
北海道職業訓練支援センター）

山田 喜之（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
北海道職業訓練支援センター）

テーマ「職業能力開発の実践」

副題「快適なエコ環境に係るインテリアコーディネーター育成への試み」

中央職業能力開発協会会長賞

福地 泰尚（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
近畿職業能力開発大学校）

テーマ「キャリア形成支援に関する取組み」

副題「学生の学習意欲の向上とキャリア成熟支援に関する取組み
～港湾職業能力開発短期大学校神戸校の事例～」



写真は、平成23年11月18日に行われた職業能力開発関係表彰式において、厚生労働大臣賞（特選）を津田厚生労働大臣政務官より授与される櫻田 修久氏。

あ と が き

職業能力開発論文コンクールは、厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、中央職業能力開発協会の共催により、職業訓練教材コンクールと交互に2年に1度開催しています。

公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設や企業等で職業能力開発に携わっている指導員をはじめとする方々が、職業能力開発の現場において日々取り組まれていることや感じていることなどを、論文コンクールのテーマに応じた論文に論じていただき、優秀な論文を広く普及することにより職業能力開発関係者の意識を啓発し、職業能力開発の推進とその向上に資するものとして、職業能力開発論文コンクールを実施しています。

平成23年度の職業能力開発論文コンクールにおきましては、47点の論文の応募があり、雇用失業情勢の厳しいなか、日々の業務に追われながらも職業能力開発の向上のため論文を執筆していただいた方々の熱意と高い志が感じられました。

今後、職業能力開発の重要性が増していくなか、今回編纂させていただいた平成23年度職業能力開発論文コンクール入賞論文集が、日頃の職業能力開発の業務等において、広く職業能力開発関係者の意識を啓発し、職業能力開発の推進とその向上の一助となることを願っております。

今回応募を頂きました皆様方にお礼を申し上げますとともに、この論文集をお読みになられた方をはじめ多くの方から、次回のコンクールに応募いただけるようお願い申し上げます。