

## 2. 調査方法

調査対象は次の二群である。

### (I) 経営主・労務担当者を対象とするもの

千葉県君津市周辺の中堅、小零細企業の経営主あるいは工場長、労務担当者を訪問し、約1時間の面談を実施した。

インタビュアーは向上訓練の研究員と君津技能開発センターの開発援助課長である。時間のゆるすかぎりペアーで面談にのぞんでいる。

調査企業数は第1次調査で13社、教育プログラムの構成要素図を作成してから実施した再訪問調査の対象企業は4社であった。

面接方法は半構成的面接法であり、次のような項目から成っている。

- 事業内容、職種内容、従業員数
- 企業内に職種転換、配置転換、多能工化は行われているか。
- “職業の転換”にともなってどのような教育訓練が実施されているか。
- 中途採用は行われているか。
- 公共向上訓練として職業転換とのかかわりでどのようなことをのぞむか。
- “職業の転換”とのかかわりで、どのようなことが実施されているか、あるいは実施されるべきであるか。

### (II) 職業転換経験者を対象とするもの

君津技能開発センターで何らかの職業訓練を既に受講した者、あるいは現在受講している者、合計8名に約1時間の個別面談を実施した。

面談者のうちわけは、能力再開発訓練（職業転換課程）の修了者4名、在籍者3名、緊急雇用対策としての訓練修了者1名であり、いずれも中高年齢男性である。

面談方式は(I)の場合と同様に半構成的面接法であり、その項目は次のとおりである。

- 今までにどのような職業についたか。
- すぐ前の職業をなぜやめたか。
- 職業転換を決断するプロセスはどのようなであったか。
- 家族、特に配偶者とどのように相談したか。
- 職業転換のプロセスでどのような点に苦労したか。
- 職業転換の過程でどのような情報がほしかったか、それをどのように探したか。
- 職業訓練を受けてどのような印象をもったか。
- 職業訓練を受けて“よかった”と思うことは何か。

この調査は平成元年11月、12月に実施した。

調査にあたって留意した点は次の二点である。

- ① 職業転換を中心にして企業内にどのような能力開発上の問題が起きているか、その現象そのもの、症状そのものを素直に聴取するようにつとめている。面談はすべてテープに記録し、事後に文章化する。
- ② ひとつの企業で話題になった事項は次に訪問した企業でインタビューが話すようにして、職業転換にかかわる教育の構成要素が累積するように努めている。これは結果的に、この地域の企業に対する従業員の職業能力開発のあり方に関する情報提供となり、それがヒントになって具体的な訓練ニーズの掘り起しにつながると考えたからである。