

参 考 文 献

- 今井正明 1967 転職～その動機を解明する～。別冊中央公論経営問題、VOL. 6, NO. 4, P 166～178。
- 吉川栄一 1971 職業経験と職業生活の期待。(早稲田大学)生産研究所報、NO24, P 88～100。
- 井上圭一 1976 最近における転職意識について。九州産業大学教養部紀要、VOL. 12, NO2, P 15～37。
- 梶原 豊 1979 転職～勤労者の意識と行動。労務研究, VOL. 32, NO6, P 9～17。
- 森下一乗 1985 中高年の再就職問題と人事施策。～企業間人材移動の新たな実態～。労働法学会研究会報, VOL. 36, NO. 35, P 1～22。
- 野田正彰 1987 雇用調整時代の中高年再就職プログラム。中央公論、VOL. 102, NO8, P 82～86。
- 森下一乗 1987 現代中高年社員転職事情。エコノミスト、12月1日号、P 22～27。
- 吉川栄一 1988 キャリア開発計画のありかた。早稲田大学システム科学研究所要、NO19, P 183～197。
- 津田眞激 1987 人事革命。ごま書房。
- 徳住堅治 1989 「半身雇用」下での転職、職業選択の自由と能力主義。労働法律旬報、VOL. 1213, P 26～29。
- 高井紳二 1989 フレキシブル・ラーニングシステム(FLS)の構築。人材教育、7月号、P 4～8。
- 丹羽哲夫 1989 新規事業開発のための基本プログラムの考え方、進め方。人材教育、7月号、P 15～19。

- 伊藤 実 1989 職種転換教育の現状と展望。人材教育、7月号、P 20～24。
- 堀内和明 1989 中高年の再配置と転換能力。人材教育、7月号、P 41～48。
- 天谷 正 1990 リストラクチュアリングと職種転換。職業安定広報、1月11日号、P 3～4。
- 片岡 博 1986 中高年齢者の転職に伴う適応援助の技法について。公企労センター調査研究資料第132号。
- 中村 章 1988 中高年齢従業員の職種転換プログラム開発のための基礎的調査研究。昭和62年度受託研究、共同研究年報。高年齢雇用開発協会。
- 雇用調整問題研究委員会 1988 雇用調整に伴う職業転換と移動に関する調査研究報告書～労使の対応を中心にして～、雇用職業総合研究所。
- 中村 章 1989 環境変化、職業人生長期化の中でのキャリア再開発援助システムのあり方に関する調査研究報告書～人材需給システム開発研究～。高年齢者雇用開発協会。
- 雇用職業総合研究所 1889 キャリア・ディベロップメントに関する文献研究。職研資料シリーズⅦ-5。
- R・N・Bolles 1972 What color is your parachute? Ten Speed Press and Writers House Inc。

(注)

1) 職業訓練研修研究センターが行なった向上訓練コース開発に関する報告には次のようなものがある。

- 戸田勝也、神田茂雄：技能診断にもとづく溶接技能者の技術力の向上について。
～公共向上訓練コース設定に関する研究～
(訓研調査研究資料 57号、1985, 3) < 埼玉技セ >
(技能と技術、1986, 2号、37-43)

- ・戸田勝也、上田克己、西川義雄：生産工程の統合化と測定技能のとらえなおし。
 ～向上訓練コース設定に関する研究～ <富山技セ>
 （訓研調査研究資料第 77 号、1987， 3 ）
 （技能と技術、1987， 5 号、19 - 26 ）

- ・若林俊治、柿栖昇、八木高行、戸田勝也、小原哲郎、北垣郁雄、渡井道輔、相川文英：従業員
 類型別教育訓練コース及び教材開発。～中年期のための向上訓練コース開発～ <山梨技セ>
 （訓研調査研究資料第 79 号、1987， 3 ）
 （技能と技術、1987， 5 号、27 - 32 ）

- ・戸田勝也、西川義雄、堀利久：生産現場に“役立つ”向上訓練コース開発の手続きについて。
 ～測定技能診断クリニック（PARTⅡ）～<富山技セ>
 （訓研調査研究資料第 84 号、1988， 3 ）
 （技能と技術、1988， 6 号）

- ・若林、柿栖、八木、木村、戸田、小原、北垣、渡井、相川、大崎：中年のための向上訓練コ
 ース開発。～旋盤加工技能クリニック～ <山梨技セ>
 （訓研調査研究資料第 86 号、1988， 3 ）

- ・御子柴、大村、杉本、西沢、蒔沢、高田、木村、小原：ME化時代の現場ニーズに応える向上
 訓練コース開発。～NC 機作業者のための加工技術コース～ <松本技セ>
 （訓研調査研究報告書第 45 号、1988 ）

- ・戸田勝也、Ru 研究グループ：女性のための向上訓練コース開発の手続きについて。
 （職研調査研究報告書第 46 号、1989 ） <大宮商工会議所>

- ・小原哲郎、ME向上訓練プロジェクト：メカトロに関する向上訓練コース開発。
 ～制御システム化への道～
 （訓研調査研究報告書第 51 号、1989 ）<栃木技セ>

- ・小原、高田、御子柴、他： NC 機作業者のための加工技術コースの展開。（第 2 報）
 （訓研調査研究報告書 第 52 号、1989 ）

2) 中村章氏は「中高年齢従業員の職種転換プログラム開発のための基礎的調査研究」(高年齢者雇用開発協会、未公開資料、1988年)において、職業転換の論点を次のようにまとめている。

「第1に、今日の職種転換は従来のものに比べ転換すべき職種間の距離が大きく、範囲も広がっているケースが多いことである。従来行われてきた職種転換は、職種転換というよりは多能化、高技能化に力点があった。したがってそれにともなう配置転換や教育、訓練の考え方はローテーションや向上訓練にあり、手持ちの技能、知識に新たに何かを追加していくところに力点があった。

今日のそれは、たとえば製造からサービスへ、メカからトロヘ、ハードからソフトへというように従来とは全く異質の領域や対象物を扱う分野への転換が大きな比率を占めるようになってきている。これは、それまで腕一筋に生きてきた現業部門の人たちに、論理的思考力や対人関係能力など従来とは違った能力を求めることになり、そうした距離をどういう方法で埋めるかが問題になってきている。

第2に、今日の技術進歩のスピードの速さ、産業構造、市場環境の変化の激しさが職種転換にもまたスピードを求めていることである。これは転換先の職種、職能そのものの寿命をも短くし、職種転換がもはや一過性のものではなくなりつつあることを示している。ここでは、時々の職種転換を個々の従業員のキャリアパス上にどう位置づけるかが問われることになる。

第3の問題は、そうした広範囲でスピーディな職種転換を、不採算部門の整理、縮小や成熟部門の省力化、効率化と並行して行わなければならないところにある。そこでは、既存部門の推進、技術の陳腐化問題と同時に、大量の余剰人員の発生が予測され、そうした人たちを含めた転換計画が立案されなければならないようになってきている。

第4に、成熟産業分野に多く見られる傾向として、それらの試みを近年の採用規模の縮小にともなう従業員構成の高齢化圧力が高まる中で行なわなければならないという問題である。」

3) ここで紹介する事例は企業でも個人でも“きれいな”部分がでている。今回の面談調査でも職業転換がうまくいかない個人や、多能工化を全く考えていない企業もあった。今後、これらをトータルに考えて向上訓練のコースイメージを設計すべきであろう。