
資 料

1. 調査研究報告書第53号
2. 教材情報資料第4号
3. コース受講案内
4. アンケート調査

「生産構造転換期の中小企業向け向上訓練コース開発（その1）」（抄）

4 生産現場の多能工化、職種転換及び職業転換にかかわる教育訓練の構成要素

生産現場における多能工化、職業転換の状況、及び生産技能者、特に中高年齢層の職業転換の状況について前節で検討した。

このような生産現場の職業転換とのかかわりで、どのような教育訓練が必要とされるか、その訓練内容について検討する。

これから記述される生産現場コースとして設定されうるものもあるが、そうでないものもある。ここでは職業転換を円滑に推進する、教育訓練の内容を向上訓練コース（教育訓練プログラム）の“構成要素”と表現する。

この向上訓練コースの構成要素には前節に記述したり事例を含む、25の面談事例から抽出される。この構成要素には実際に生産現場で実施されていること、現在実施されていないが今後実施すべきこととして提案されたもの、および今後実施した方がよいと推察されるものが含まれている。

この調査で抽出された構成要素は大きく区分すると次のようになる。

- A. 多能工化とのかかわりでの教育
- B. 企業内での職種転換とのかかわりでの教育訓練
- C. 企業間にまたがる職業転換とのかかわりでの教育訓練
- D. 中高年齢者独特の問題としての教育訓練
- E. 経営主、教育・労務担当者を対象とする教育訓練

A. 多能工化とのかかわりでの教育

生産現場において多能工化が進められている。すべての企業ではないが中小企業においても多能工化が考えられている。つまり、ひとつの技能を保有している者がもうひとつの技能をあわせ持つのである。これは作業員からみれば従来やってきた職種から新しい職種へと移ることを意味

する。

一方、この多能工化を企業サイドから見た意義は、柔軟な応援体制による工程間の待時間短縮を可能にし能率をあげること、作業者のマンネリ化を防止することなどである。また、ある職種にかかわる仕事が減少したときに、もうひとつの職種にかかわる仕事へ配置転換ができることをねらっている場合もある。

このように多能工化が進められると新しい職種についての教育機会が必要になってくる。

また多能工化と直接関連しているとも思えないが従業員の蓄積した能力、経験を棚卸し、各人が自分は何ができるか、どのような資格をもっているかを企業全体として把握することが行われている。この“棚卸し”はその企業の財産をトータルに把握し合理的な人要管理を目的にしているが、多能工化、職種転換を行うにも活用しうる。

このような多能工化、“棚卸し”に関連して公共向上訓練としてどのような教育の構成要素が考えられるであろうか。

第1に、多能工化にあたり、追加される職種に関する基礎訓練を公共向上訓練として実施することができる。

本調査にみられる多能工化は次のようなものである。〈溶接工が製缶も〉、〈製缶工が溶接も〉、〈汎用旋盤→NC旋盤〉、〈機械技術者→シーケンス制御〉、〈プレイナー→NC旋盤〉などである。

このような多能工化において新しい職種にかかわる技能の習得は多くはOJTで行われている。しかし、〔事例4〕にみたごとく、溶接技能に製缶技能をつけ加える多能工化に際して、企業内のOFF JTによって製缶の基本を勉強している。ここでは作業そのものよりも図面の読み方など基本的知識の習得を重視している。

いろいろの職種間でこの多能工化が進むとすれば公共向上訓練でもこの点を意図的に考慮したコース関係が必要となろう。

第2に、多能工化はある従業員をどのように育てるか、長期的な展望をもった生産現場のリーダーの洞察によって計画的に行われるべきであろう。

いわゆる、企業で言われている“棚卸し”である。この“棚卸し”によって“自分ができないことが見えてくる”“自分の不得意な分野”“自分の得意な分野がはっきりしてくる”“自分がどこまで知っていて、どこまでわかっていないか自分で認識できる”というわけである。

このような“棚卸し”の教育機能を公共向上訓練としてとりあげられないかということである。

これは〔事例2〕〔事例3〕にみるように自己申告制のような形式で従業員本人からの自己評価と管理者の評価が行われる。本人の気づいていない部分を自覚してもらい、その部分の勉強をする。

公共向上訓練でこの“棚卸し”をどのように行うかの問題がある。これはわれわれの提言してい

る“技能クリニック”“方式の向上訓練”“とらえなおし”としての向上訓練に通ずるものである。

第3に、職場に起きている変化に対して自己自身を変容させ、適応していく心構えを形成する必要がある。職種内容や企業経営のあり方が変化しているのに“自分はしらないよ”というのではなしに、その変化を理解し、融けこんでいく気持ちをもつことが大切である。

例えば、機械分野ではME化が進み、機械技能者としてもシーケンス制御等の電気の知識を持つことが必要になっている。その場合に本人が自分の置かれている状況をどのように知覚するかがポイントになる。この職種の変化を自分問題としてとらえ、危機感をもつことによって自分の能力を高め、自己を変容させていく構えがのぞまれる。また、多能工化の意味を理解し、積極的に自分の能力を高めていこうとする心構えである。

このような心構えを公共向上訓練で意図的に形成できないかということである。

B. 企業内での職種転換とのかかわりでの教育訓練

多能工化はある職種を土台にして、それを活用しつつ、新しい職種で求められる知識、技能を追加、拡大することである。ところがいわゆる職種転換は今までの職種が生産現場からなくなる、あるいは減少することによって行われる。それゆえに生産技能者にとって多能工化における転換とはかなり違った意味を持つのである。

本調査での職種転換の事例は従業員600名以上の3社である。〈鉄鋼各工場→整備部門（機械整備）〉、〈各工場→システム部門（コンピュータ・プログラマー）〉、〈タンク製造部門→物流部門（ベルトコンベア製造）〉、〈圧延ライン→鉄鋼関連整備（メンテナンス）〉などの例がみられる。

このような職種転換においてどのような教育コースの養成要素があるだろうか。

第1に、職種転換、移動への心理的抵抗感をやわらげられることが必要である。

職種転換はいろいろの状況下で行われる。①構造不況など職種転換をせざるをえない状況で教育する場合、②中高年齢者のついている職種が形骸化し、問題にはなっているが企業全体としては支えていける状況下での職種転換の教育をする場合 などがある。

前者は従業員全体が転換は仕方がないと思っている。しかし後者では職種転換を命ぜられた者は“なぜ、おれが～”という意識がある。長年勤続し、それなりに会社に功績のある人であれば会社の都合で移動してもらうのであり、それ相応の教育訓練が必要になる。

この種の心理的抵抗感をやわらげるには新しい職種に遂行する能力を高め、自信をつけることが最も重要であろう。その前段階として次のような条件整備の教育が求められよう。

- ① 職種転換する、先の新しい職種がどのような内容のものか、その全貌を実態に伴って理解させる。

〔事例4〕にみるように、ベルトコンベア部門への転換にあたって抵抗感をとりぞくために、新しい仕事はどのようなものか、ベルトコンベアを納めた工場を見学したり、その職場のビデオを見せたりしている。

② 日頃から異種分野を知って職種転換についての心構えをつくっておく。

これは〔事例3〕で述べられている。「生産ラインの人々に整備部門の人がどのような仕事をしているかを知らせる必要がある。企業内で全体を理解するということを進めることも大切である。職種転換にあたってはじめて教育をするというのではなく、日頃から異種分野を知って職種転換の心構えをつくっていくことが大切である。」

第2に、自分にあうものが何であり、自分の強み、弱みが何かを自覚することが大切である。職種転換する際、新しい職種に自分が適するかどうか、本当の意味で自分がその職種にあうかどうか判断できる機会が求められている。

これは職業の適合性を診断するということになるがその診断方法はいわゆる職業適性検査ではカバーしきれないので、それとは別に工夫される必要がある。

第3に、職種転換に際しては、資格を持っていることが有利になる場合がある。自分は何ができるかを示せるからである。

これは職種によってかなり違いがある。クレーン、フォークリフトなど特殊機械の運転へ転換する場合などは資格取得が極めて重要視される。また、〔事例5〕のようにビル管理での電気工事士なども同様である。しかし、高齢になってからの溶接関連の資格などは職種転換にあたり、あまり有利に働かない。こうした作業資格の持つ機能を整備し、それらの効用についての情報を整理提供する必要もあろう。

第4に、転換した仕事にかかわる基本的知識、技能を体系的に習得する必要がある。

これは多能工化の教育訓練と同様に考えてよいと思われる。しかし、高齢者の職種転換についてはいくつかの留意すべき事項がある。例えば、中高齢者にはやさしい仕事をみつけて移動する機会が多い。しかし、これからは中高齢者を一人前の戦力として活用するという考え方で、そのための指導法を工夫することが必要である。高齢者の学習が成立する条件、原理（アンドラゴジー）にたって、中高年齢者にとって学びやすい学習環境条件を整備する必要がある。

C. 企業間の職業転換とのかかわりでの教育訓練

本節では今までやってきた企業をやめて、公共職業訓練を受けて新しい仕事に再就職した事例から、職業転換をスムーズにする教育訓練の構成要素を抽出する。

ここでとりあげる事例はいずれも中高年齢者であるが、定年前に退職して職業訓練を受ける場

合と定年になってから職業訓練を受ける場合とではかなりの違いがある。この節での検討は前者を中心に挙げる。

第1に、再就職できる職種としてどのようなものがあるか、職業転換のための教育訓練はどこで行われているか、職業転換にかかわる情報を適格に提供する必要がある。

特に、失業中の者にとって最大の関心事はいかにして適職をより早く得るかであることはいままでもない。〔事例5〕のごとく、転職に成功した人は職業転換にかかわる情報をうまく探している。しかし個人がそれらの職業転換の情報を探索するには限界がある。ゆえに、公的機関に職業転換にかかわる情報を蓄積する必要がある。

この点に関して次のような事項を配慮する必要がある。

- ① 職業転換情報の質であるが、どこにどのような職業があって給料がいくらで～という情報では不十分である。その地域に移ったら生活費がどれくらいかかって～、といった生活構造との関連で情報を提供する。
- ② 職業を探している人同士がチームを組んで話しあい、お互いに情報交換をする。そのチームの全員が再就職できるまで編成を解かない。いわゆる、職業紹介機能と職業訓練機能をドッキングしたような“ジョブ・クラブ”の発想を取り入れて職業転換を行う。

第2に、キャリア・プランを綿密にたてることが職業転換には必要である。

〔事例5〕の失業をしないで職業訓練を受けて転職しているケースのように在職中に、やや長期のキャリア・プランを立てることがのぞまれる。

その際、空想的なプランを1人でたててもなんにもならない。他者との交流を通じて自己理解を深める方式がよいであろう。その意味で「人生設計ワークショップ」などを検討する必要がある。

第3に、職業転換における決断のプロセスは、かならずしも合理的な判断のみでなされるとは限らない。例えば、家族とか、子どもの学校とか、同じ地域に住みたいとか、諸要因とのかかわりで判断される。

特に、家族（配偶者）の同意が得られなければ職業転換はうまくいかない。〔事例5〕でも、“私が一番うれしかったのは女房がおとうさん、今やめるも60歳でやめるのも結局は1度はやめなければいけない。かならずそういうことに直面するのだから、おとうさんが納得していればいいのではないですか、と。私はこれがうれしかった、と述べている。

このように家族の同意をうまく得られる場合ばかりではない。その際に、転職にあたっての女房との話しあいをどのように進めるか、どのような手順で同意をえるかといった夫人同伴の教育プログラムも必要かもしれない。例えば、米国のジョブ・クラブ方式には、訓練課題にこの問題を織り込んでいる。

第4に、“自分はどのような人間なのか”“自分の持っている経験や能力は何か”“どのような位置におかれているか”などを自分自身に問いかけて整理する機会が必要である。

その際、自分の客観視するだけの余裕をもつことが大切である。

また、“自分にむくものは何か”を探すことも大切である。これは1年間の職業訓練を通じて決めていく場合もある。

さらに、“自分を知る”という点をやや違って観点から見ると、50代になって自分の老化現象を正確に認めてそれを受容することはなかなかむずかしい。一般には気持が先に行っているのに身体がついていかない。それを本人が気づかない。この変化の時期をうまく越えられればその後の生活は順調に過ごせる。このような場合、“自分を知る”なんらかの教育プログラムがあってもよい。

第5に、職業転換に際しては積極的に自分の価値を売りこむことが大切である。それには自分の能力を日頃、高めておかないといけないし、資格も取得しておかねばならない。

“今、何ができるかを言ってくれば雇うかどうか決める。これが言えれば履歴書はいらない”と中小企業主は言っているそうである。職業転換を有利に進めるには、自分の価値を高め、売りこめる力を高める必要がある。

雇ってくれる中小企業主に対して自分の良い所に光をあててアピールできる力をつける必要がある。

第6に、職業転換にあたって情報探索、自己理解をする際に一人でそれを行うのではなく集団の力学を利用することが大切なようである。

〔事例5〕〔事例6〕にみるように、職業転換をする人々にとっていろいろの職業体験を持つ人、経歴の違う人と話しあうことがこれからの生活を再構築するのに極めて大切なようである。同一の目標にむかっている人がお互いの体験をぶつける機会があれば新しい職業に入っていく気持ちの切り換えがスムーズにできる。現行の能力再開発訓練は意識されていないが、良い指導員、良いチームワークの形成されたグループでは、この機能を果たしていることがわかった。このようなアンドラゴジーの原理を踏まえたグループダイナミクスを教育過程に意図的に組みこむべきである。

第7に、新しい職種についての技能・知識の学習機会が必要である。中高年齢者が訓練対象であれば特別な訓練方法が配慮されるべきである。

職業訓練を受けた人々には中高年齢者の訓練方法について次のような提案をしている。

① 訓練内容は狭く限定して深くやってほしい。“中高年齢者は広く浅くやられると何もとれない。

例えば、旋盤なら旋盤を重点にして教育してほしい”と言う。

- ② 肉体的労働というキャリアの人が5代になって技能訓練を受ける時、図面の見方など基本的なものが欠如している。その職種をやっていく基本的な要素をがっちりやってほしい。
- ③ 訓練を進める前に、訓練職種の全体的イメージがつかめるようにしてほしい。“ボイラーとはどのようなものか、見たこともない。見学などして実際に触ってみるとか、指導を工夫してほしい。絵、写真の平面的な説明ではわからない。”
- ④ コンピュータのついている機械について高齢者は理解できない。この種の訓練に入る前段にもう1つの教育訓練が必要である。今までに経験のある人はよいが、生産現場においてコンピュータ制御にふれていない人にはその面の教育が必要である。
- ⑤ 中高年齢者のペースで授業を進めてほしい。

さらに、定年前教育については次のような事項が面談の中にみられた。

第1に、これからの社会では企業がすべてめんどうをみってくれることはなくなる。ゆえに定年後は地域とのつながりで自分はどのように生きていけばよいかを考える教育機会が必要である。緊急対策訓練の成果についてS i社の教育担当は次のように述べている。

「半年間の訓練は非常に有効であった。職業につくというだけでなく、このような研修の場が友達関係をつくる。今までは組織の中でのつながりだけで、同年代の横のつながりがなかったが、それができた。

これが収入の道にもつながる。同系統の仕事をしている場合、“もっと人がほしい”といった時連絡しあっている。短期的な仕事ではあるが〜。」

第2に、中小企業には定年前教育のようなものは行われていない。地域住民全体を対象とした定年前教育を公共職業訓練で準備する。

直接的には職業に結びつかなくても、これから20年生活していく上での、ものの考え方を整理する機会を作ってほしい。例えば、秋蒔野菜の講習会として10日間ほど勉強しながらキャリアについても考える。高年齢になれば職業の意味とそれ以外のこととのウエイトが変化してくる。職業で満たされないものを職業以外のところでおぎなう充実感を得ている。それゆえに、定年前教育はこのような意味づけて実施されることがのぞまれる。

D. 中高年齢層独特の問題としての教育訓練

中高年齢層の従業員はコンピュータに関連する機器に近寄ろうとしない。時代的にみて、今の子ども達が成人になればこの問題はなくなる。いわば過渡的な問題である。このように過渡的な問題に対する教育訓練プログラムの開発は企業ではできにくい。ゆえに、公共向上訓練が対応すべきである。

第1に、コンピュータ関連機器に中高年齢者は近寄ろうとしない傾向がある。これをコンピュータ・アレルギーと呼んでおこう。この意識があると職業転換に際しても職域が狭められてしまう。

これはコンピュータ関連機器の操作など能力開発に入る前の問題であり、これらの機器は“私に関係がない”という意識の問題である。

第2に、第1と関連するが、ワープロ、パソコンに中高年齢者は近寄らない傾向がみられる。しかし、生産現場にもいたるところにこれらの機器が導入されており、その操作ができないために職域が拡大できないという問題である。

“ワープロ、パソコンについては若い者にたよるのではなく、中高年齢者にもおぼえてもらう。中高年齢層はパソコンを目の前に見せても”これは自分の分野ではない”“自分の仕事ではない”と感じている”〔事例3〕

このような中高年齢者のコンピュータ・アレルギーを除去する向上訓練が必要である。そしてさらにワープロの操作、パソコンの操作にかかわる向上訓練がのぞまれる。現在でもパソコンの基礎について管理職を含めてグループで向上訓練を受講している例もある。

コンピュータ・アレルギーを除去する教育訓練の方法は単にパソコンの操作をやればよいとは言えず、中高年齢者の意識転換、モチベーションの問題ととらえて指導技術を工夫する必要がある。

この指導技術の工夫について面談の中で次のようなヒントが出されている。

- ① 会社の目的だけから教育しようとしても拒絶反応を示す。個人の自己実現に通じるようにすることが大切である。

例えば、“あなたが60歳になって造園の仕事をするようになってそれについての計算をしたり絵を描いたりすることをパソコンでやってみましょう。そうすれば便利でしょう。”と。このように一種の遊び的な場面から入ってコンピュータ・アレルギーを除去する。

- ② 逆に、“工作上、絶対にこれを使うことが必要なのだ”と追いこんでいく方式もある。これをしなければこの職場では生きられないのだという型で教育する。

- ③ グループでこの種の学習を進めるようにして、“あいつができるのなら、自分もできるのではないか”という思いを中高年齢者に持ってもらう方式である。

さらにパソコンの基本訓練に入ってから若い人に教える方式ではなく、“ミドルのためのワープロ入門コース”など中高年齢層にあった指導方法の工夫がのぞまれる。

E. 経営主、教育・労務担当者を対象とする構成要素

職業転換にかかわる教育訓練は転換する本人を対象とするものだけでは、実際に職業転換を推進することはできない。中小企業の経営主、及び教育・労務担当者の意識変革をねらった向上訓練コースを設定する必要がある。

第1に、中小企業の経営主の意識変革を目的とした向上訓練コースが必要である。その内容としては、人づくりの雰囲気をもどのように創っていくか、従業員の能力開発をもどのように体系化するか、“中高年齢者はどのような気持ちで働いているか”“中高年齢層の雇用管理をもどのようにするか”“高齢者を活かす職務再設計をどう進めるか”などが必要と思われる。

経営者が今、何が問題かを適切に認識していない場合もある。そのような状況では従業員の能力開発を進展させることはむずかしい。

この向上訓練コースの進め方、“社長ゼミナール”などとして5名ぐらいでゆったりとした対話式の講座としたい。例えば、“こうやったらうまくいった”という一種のドキュメントをビデオを見て、社長に“あなただったらどうしますか”と問いかける。そして話題を拓けていき、討論を深める。その討論の中で自社の教育上、経営上の問題点をチェックする。

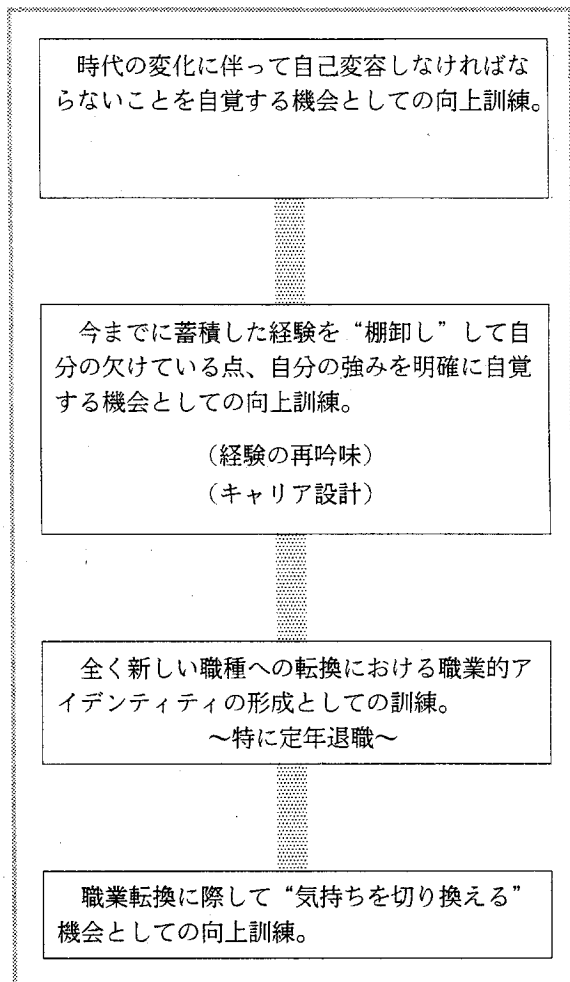
第2に、中小企業の労務担当スタッフを対象とする雇用、能力開発についての情報を交換する意味での向上訓練コースである。

従業員が転職する時、転職に伴う教育訓練の情報が労務担当者のもとに何もなかったという指摘が〔事例5〕にみられる。

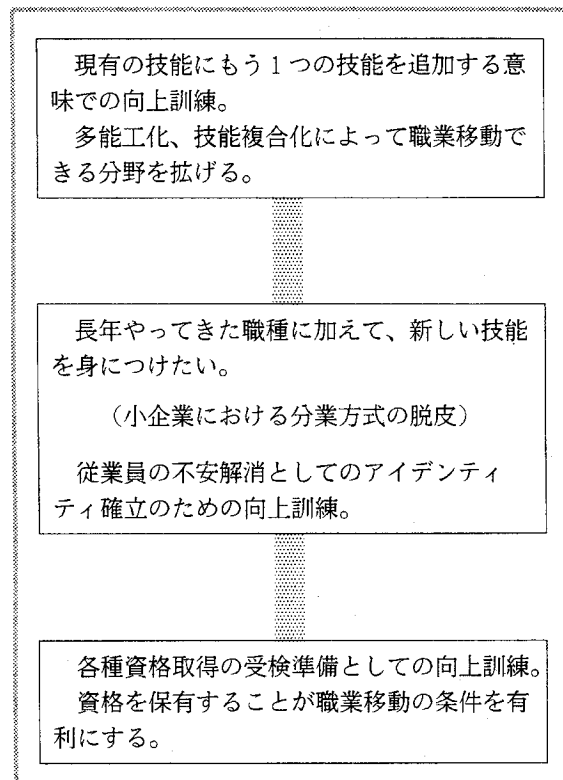
あまり構えたものではなく、地域の情報ネットワークの一環として各社の教育・労務担当のスタッフが技能開発センターに集まる。その講座の中で、“失業してから次のキャリアを考えるのではなく、在職中にこれからのキャリアプランを考える”“わが社の転職した人々がその後、どのような道をたどったか”などの事例集を作ることも有意義であろう。

職業転換に伴う教育訓練プログラム ～構成要素の抽出～

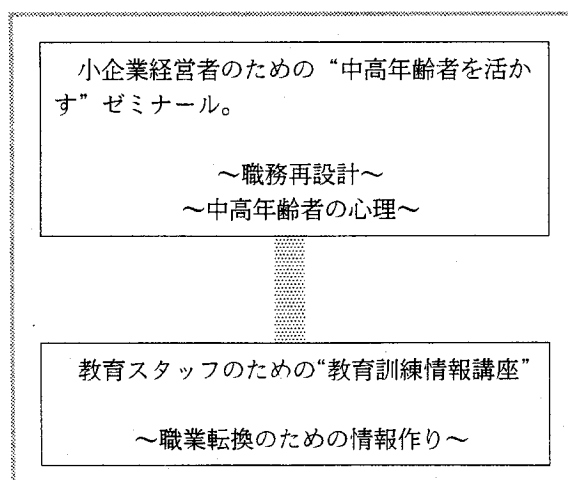
A. 自己変容の自覚



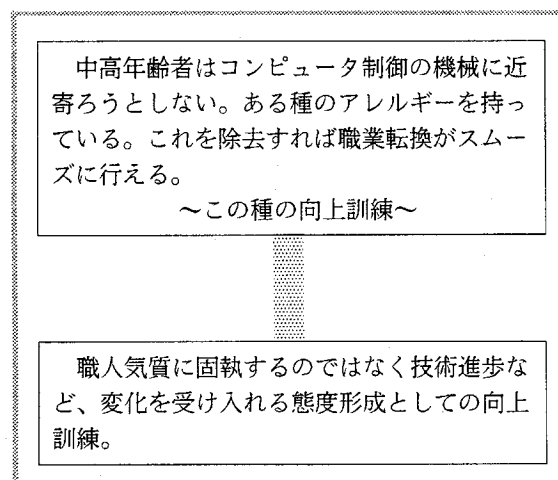
B. 能力開発（職業能力開発）



C. 経営主、労務担当者の意識づけ



D. その時代特有の能力開発



教材作成事例開発の経緯

向上訓練の充実に向けて

職業生涯の全般にわたって職業能力開発が要請されており、公共職業訓練施設におけるそのための事業の大きな柱の一つが向上訓練である。向上訓練を充実するためには、①向上訓練コースの体系化、②新たな意味・機能を有するコース開発、及び③それらコースの教材の整備が必要であるといわれ、検討が進められている。

体系化について

体系化については、これまで製造業を中心として行われてきた向上訓練を、非製造業をも含め、かつ、それぞれのレベルの異なるコースを設けることが検討されている。訓練施設においても、専門化、高度化、複合化またはシリーズ化等体系化を念頭においてコース開発に努力をしている。技術革新等の激しい社会変化は給付金制度の普及もあり、多くのいわゆる学習企業を生んでいる。これらの企業は、既に企業内研修ばかりでなく公共職業訓練施設の向上訓練の重要な利用者となっており、向上訓練の体系化によってさらに利用の継続が望める。また、未だ学習企業ではない部門にも向上訓練の実施コースを多様化することによって、参加を促す機会が増すことになる。

新たな意味を持つ向上訓練

新たな意味を持つ向上訓練として、当研修研究センターでは、これまで向上訓練の必要性がないと思われていた溶接工や旋盤工の熟練工についての「クリニックコース」や、都市部における事務・販売に従事する女性を対象とする向上訓練「トータルパワーアップ講座」を提言してきた。これらはどの職業訓練施設で実施しても同じ効果が得られるコースではないが、地域や職種のニーズに応じた向上訓練コースの開設を検討するプロセス、向上訓練コースの新たな受講者の開拓の方法について報告をして来た。

平成元年度に、離職するしないに係わらず新たな職務に就くことを職業転換として、君津地域における調査から、中小企業に働く中高年齢者の職業転換の問題に向上訓練のコース開発の可能

性を検討し、教育訓練プログラムに必要と思われる構成要素を抽出し、調査研究報告書第53号「生産構造転換期の中小企業向け向上訓練コース開発」によって報告した。引き続き君津技能開発センターにおいて抽出した要素を生かした向上訓練の教育訓練プログラムを検討し、具体的にコースを発展することとした。

中高年齢者を取り巻く状況

職務に就いて経験を重ねその職種の熟練工となった人も、職業生涯において同一職種で終わることが難しくなっている。別の職種に移動しないまでも技術革新の急激な変化のなかで、ME化等のように全く新たな知識・技能が要求される。その職種以外の企業全体の業務を知ることも要求されてきている。

中小企業の中高年齢者の熟練工等が、業務の多様化に取り残されないために、新たな業務に挑戦するきっかけとなる援助を、公共職業訓練施設が向上訓練として実施する方法を検討してゆくこととした。

向上訓練コースの設定

中高年齢者が長年やってきた職務に加えて新たな技能を身につけること、新たな職務に取り組むことにチャレンジするきっかけを得ること、職人気質に固執するのではなく技術革新などの変化を受け入れる態度を作ること、こうしたことに企業内では気恥ずかしくて取り組めない人達を集めた向上訓練で、ある同一職種に限ってコース開発することもできるが、今回は職種を限定せず、共通の新しい業務としてパーソナルコンピュータの利用を取り上げ、入門からある業務ができるまでの完結したコースを開発することとした。

現場において在庫管理、品質管理が激しく問われており、それらに不可欠の表計算の知識・技能をパーソナルコンピュータ利用の新たな完結した向上訓練コース内容として適当であろうと考えた。

向上訓練用のテキストと指導マニュアル

君津技能開発センターではすでにパーソナルコンピュータ入門コースについて、相当の実績があり、テキスト教材についても複数の指導員により何回も改訂されているので、入門編の部分ではこれらのテキストが使用できる。君津技能開発センターの地域には、新日本製鉄の関連会社が多く、同社のパソコンレベルの表計算ソフトウェアが「ロータス1-2-3」であり、このソフトウェアの向上訓練の開設のニーズがあった。そこで表計算の部分のテキスト「ロータス1-2-3」を作

成することとし、この「表計算Lotus1-2-3 初級 基礎編」及びその「活用編」を刊行した。

このテキストは、特定の対象者用の向上訓練を想定してはいない。向上訓練のテキストは到達するレベル毎に必要でなく、特殊な場合を除いては受講者の特質に対しては指導方法によって対応することができる。そこでこのテキストを基礎教材として中高年齢者向き向上訓練の指導マニュアルを作成を、または再就職の女性向き向上訓練の指導マニュアルを作成すること等、テキストは共通で、指導マニュアルによって特定の対象者用向上訓練コースを実施することとした。

向上訓練用教材の充実に向けて

向上訓練用テキストは指導員の努力によって作成され、その指導員だけが活用できるといった属人的なものが多い。テキストを一人で作成しその作成概念が第三者に明らかでない場合、または上手な指導技術によって向上訓練を運営しているためテキストに十分な内容が含まれていない場合等があり、他の指導員が利用しにくい教材がある。向上訓練の充実のためには、向上訓練のカリキュラムの検討と併せて、向上訓練用教材の整備が望まれている。職業訓練施設間のネットワーク化が試行され、共通のフォーマットによる教材の作成、ネットワークを通じての情報の交換により、向上訓練の教材は飛躍的に向上することが期待される。

参考意見のお願い

調査研究報告書第56号「パソコンソフトによる自作教材の開発」で事例を発表し、教材制作の提言を行ったが、今回のテキストは、その線上からさらに指導マニュアルも含めた向上訓練用教材制作を提言するため、試行用教材として刊行することとなった。テキスト作成の基本的概念については別に記したが、汎用ソフトウェアによるいずれの職業訓練施設でも作成可能な方法をとった。この試行用教材の内容については、今後において改善を図ってまいりたいので広くご意見・ご評判をお願いしたい。

[テキスト作成方針]

向上訓練用教材として次の点に考慮した。

① 指導員が活用しやすいこと。

イ 汎用の機器、ソフトウェアを利用して作成した。

訓練施設に整備され、指導員が利用していると思われる資材で作成することが活用の基本と考えた。

添付のフロッピーディスクにテキストの全文と受講者用のデータを収録したので、再生・修正が容易である。また、ネットワークで情報を交換できる。

ロ 説明を主に作成した。

講義の流れに基づいて作成したので、テキスト作成の概念が明らかである。練習問題、課題については適宜補充することとしてテキストに多くを含めない。

課題を中心に作成されたテキストは指導員の指導方法に委ねることとなりやすいので採用しなかった。

ハ ファイル綴じ込みを採用した。

製本では差替えが難しいし、受講者によって課題や資料を追加できる。なお、強度の点で32穴が適当であるがパンチの普及度から4穴のバイндаとした。

② 受講者に使いやすいこと。

イ 平易な文章とする。

極力読み易くすることを念頭において作成した。本文は「です」「ます」調に統一し、説明を聞いているように感じられる文章表現を多用した。

ロ 表現にメリハリをつけるよう努力した。

使用したソフトウェアの表現力が少ないが、重要なことや間違いやすいところは表現方法に変化をつけ、また、説明文、画面表現、図表をそれぞれ特徴を生かすようにした。特に画面表現については画面のイメージを大切にし、実際の画面との違和感をなくすようにした。ただし、画面図を出力すると極端に大きくなるとか、見にくい場合は、新たに図表を作成した。行がすべてうまっている行が長く続かないように配慮した。

ハ 分冊にした。

表計算の基礎知識、ロータスの特徴、ワープロ機能による文章作成、簡単な表とそのグラフの作成、簡単な印刷と一応の流れを理解させるまでを基礎編とし、具体的、詳細な説明は説明は活用編とし、最初から難しいとか、習う量が多くて大変とか思わせないように

した。

ホ 使いやすいこと。

見やすい大きさのA4サイズで紙質の厚いシートの綴じ込みとし、原稿台に1枚ずつ貼って使用できる。ファイルは丈夫なプラスチック製とし、資料の差替え、追加ができる。章毎の小目次をもうけ章ごとに復習するのに便利で、さらに章の表紙の紙の色を変えて開くときの目安とした。

ヘ 復習しやすいこと。

テキストは最初は細かなこともていねいに説明し、ゴシック文字やアンダーラインで強調したり、〔注意〕や※記号で失敗しやすいことを具体的に示したり、項目の終わりに簡単な練習問題を配し、自ら理解を確認できるようにした。課題は住所録のようにわかりやすい例を用いた。データディスクにより表を呼び出せば表を打ち込む労力を使わず内容を復習できる。

初級コースとして必要な内容にとどめた。例えば、データベース機能で基本的事項のみを専門用語でなく説明するとか、資料の主なメニューツリーはこのテキストで使用した部分のみを記した。

入力方法

使用ソフトウェア

一太郎 Ver.4.3

花子 Ver.2.2

1ページ当たりの入力（一太郎上で）

38行×38文字（上15、下15、左25、右20）

ただし、36文字で頭出ししている。

文字ピッチはテストの結果最も見やすいことから選択した。

行間ピッチはページ数を多くしないためテキストとして適当な最低のピッチとした。（1行当り38文字以下では画面図を取り込むとき図が変形する）

■ コース受講案内

講習会「表計算ソフトによる事務処理（ロータス1-2-3）」

受講のすすめ

現在、地域において若年者が減少するとともに、中高年齢者が増加しており、さらに定年延長が時代の趨勢となっているなかでの従業員の高齢化には的確な対応が迫られております。

このため企業は、その活力の維持、増進を図る観点からも中高年齢者のもっている能力を十分に発揮させる体制を整え、その能力開発を進めることが必要です。また技術革新への対応からもOA化、ME化の進展に対して多くの中高年齢者が新しい技術を習得しようとする意欲をもっています。一方新しい技術から取り残されるのではないかとの不安を抱いている人も増えている傾向にあります。

そこで職業訓練大学校、職業訓練研修研究センターと君津技能開発センターでは、そのニーズに応えるべく教育訓練プログラムの開発を進め、今回の中高年齢者を対象とした「表計算ソフトによる事務処理（ロータス1-2-3）」を設定しました。私どもは「職業転換」としてとらえてとりますが、必ずしも別の企業へ移るということではありません。ME関連の職業能力を付けることにより、自信を持って新しい分野にも活躍して頂けるための一助となるよう願っておりますので、広く関係者の方の受講をお進めいたします。

[講習会のご案内]

- コース名 表計算ソフトによる事務処理（ロータス1-2-3）
- 内 容 簡単な表やグラフを作成しながら表計算ソフトの基本的な使い方について学習します。
- 対 象 者 在職者で、これからパソコンを使用して事務処理等をやってみたいと考えている方。
- 年 齢 45才～60才で男女は問いません。
- 実施時期 ① 平成4年1月21日(火)～24日(金) (9:00～16:30)
② 平成4年1月28日(火)～31日(金) (9:00～16:30)
- 定 員 各回 20名
- 受講料 4,000円
- 備 考 受講にあたっては筆記用具ご持参下さい。テキストは当センターで用意します。
- 会 場 君津技能開発センター
〒229-11 君津市坂田428
TEL 0439-52-0219 FAX 0439-52-0223

■ アンケート調査

アンケート調査の協力依頼状及び調査用紙

(受講者用)

受講者 各位

謹啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

この度は能開セミナーを受講して頂き、ありがとうございます。

私どもは、労働省所管の特殊法人である雇用促進事業団に属する一施設として、日頃、企業の従業員の技能向上に資する講習会を計画・開催したり、全国の職業訓練施設で訓練生の指導にあたる職業訓練指導員の研修を行っております。近年は特に、若年者の減少、高齢化、産業構造の変化、技術革新の進展、等による対応が必要とされておりますが、この度、職業訓練大学校、職業訓練研修研究センターと君津技能開発センターが共同し、中高年齢者を対象として、職業転換の一助となるよう「表計算ソフトによる事務処理（ロータス1-2-3）のコースを開設した次第です。

そこで、当コースの一層の充実を図るための資料とさせて頂くために、アンケート調査を行うことといたしました。

ご多忙中、まことにおそれいりますが、よろしくご協力のほどお願い申し上げます。

敬 具

職業訓練大学校

職業訓練研修研究センター

第一開発研究室長

岸 本 隆 臣

[アンケート実施要領]

1. 回答方法は、選択式（A～C）と記述式（D）の2種類あります。

選択式は、左の文をよんで、

肯定の場合は+側、

否定の場合は-側、

どうともいえない場合は“0”を選びます。

アンケート調査は、2回（コースの前と後、同一用紙）予定していますので、コースの前は○、コースの後は×、で答えてください。

（例）A 3. コンピュータにかぎらず、「自分の不得意な部分」、 -2 -1 0 2
「得意な部分」が自分で分かっている。

2. 調査データ：統計的に処理を行う。（個別のデータは公表しない）
3. お名前の記入は、2回目（コース終了後）にお配りするためです。したがって数学でも、記号でも、判別の付くものであれば構いません。

企業名 _____ 所属 _____ 年齢 _____ 才 _____ お名前 _____

- A 1. 「コンピュータによる表計算LOTUS1-2-3」の基礎的事項については、仕事をする中での習得（OJT）よりも、仕事から離れて習得（OFF JT）することの方が重要である。 -2 -1 0 1 2
- A 2. 「コンピュータによる表計算LOTUS1-2-3」を使ったことがある。 -2 -1 0 1 2
- A 3. コンピュータにかぎらず、「自分の不得意な部分」「得意な部分」が自分で分かっている。 -2 -1 0 1 2
- A 4. 自分としては、新しく変化していく職場に対して適応していくためのチャレンジ精神がある。 -2 -1 0 1 2
- B 1. 職種転換とか内部移動については心理的な抵抗感がある。 -2 -1 0 1 2
- B 2. 自分にあうものが何であり、自分の強み、弱みが何かを自覚することが大切である。 -2 -1 0 1 2
- B 3. 「コンピュータによる表計算LOTUS1-2-3」を習得する効用があると思う。 -2 -1 0 1 2
- B 4. 中高年齢者は、やさしい仕事をみつけて移動するが多い。しかし、今後はある程度難しいことも、学習方法次第では一人前の戦力として活躍できるし、そうすべきである。 -2 -1 0 1 2
- C 1. 自分にはコンピュータ・アレルギーがある。 -2 -1 0 1 2
- C 2. 単に仕事の目的のみよりも、一種の遊び的な場面も取り入れるべきだと思う。 -2 -1 0 1 2
- C 3. 逆に、“仕事上絶対に必要なのだ”と強制されることも必要だと思う。 -2 -1 0 1 2
- C 4. 競争ではないのだから、中高年向けの“グループ”による学習によって互いに補助、刺激し合える学習形式がよい。 -2 -1 0 1 2
- D. 中高年齢者の職業転換について、ご意見をお聞かせ下さい。

(経営者、労務担当者用)

経営者、労務担当者 各位

謹啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素、職業訓練研修研究センターの業務運営につきましてはご協力を賜り、深く感謝申し上げます。

私どもは、労働省所管の特殊法人である雇用促進事業団に属する1施設として、日頃、企業の従業員の技能向上に資する講習会を計画・開催したり、全国の職業訓練施設で訓練生の指導にあたる職業訓練指導員の研修を行っております。近年は特に、若年者の減少、高齢化、産業構造の変化、技術革新の進展、等による対応が必要とされておりますが、この度、職業訓練大学校、職業訓練研修研究センターと君津技能開発センターが共同し、中高年齢者を対象として、職業転換の一助となるよう「表計算ソフトによる事務処理（ロータス1-2-3）のコースを開設した次第です。そこで、当コースの一層の充実を図るための資料とさせて頂くために、アンケート調査を行うことといたしました。

ご多忙中、まことに恐れいりますが、よろしくご協力のほどお願い申し上げます。

敬 具

職業訓練大学校
職業訓練研修研究センター
第一開発研究室長

岸 本 隆 臣

[アンケート実施要領]

1. 回答方法 :

(1) 回答方法は、選択式 (A 1 ~ A10) と記述式の 2 種類あります。

(2) 選択式は、左の文をよんで、

肯定の場合は + 側、

否定の場合は - 側、

どうともいえない場合は “ 0 ”

を選びます。

(3) アンケート調査は、2 回 (コースの前と後、同一用紙) 予定していますので、コースの前は ○、コースの後は ×、で答えてください。

(例) A 2. その “ 体系化 ” はできあがっている。

-2 -1 0 ① ×

2. アンケートの対象と実施方法 : 受講生の雇用元企業。訪問調査。

3. 調査データ : 統計的に処理を行う。(個別のデータは公表しない)

4. お名前の記入は、2 回目 (コース終了後) にお配りするためです。したがって数字でも、記号でも、判別の付くものであれば構いません。

企業名 _____ 所属 _____ お名前 _____

- A 1. 従業員の能力開発を進めるには、その“体系化”が必要である。
（“体系化”とは、職種・そのレベル等が系統的にかつ全体的に相互に関連付けて示されること） -2 -1 0 1 2
- A 2. その“体系化”はできあがっている。 -2 -1 0 1 2
- A 3. 従業員個人々々の能力を体系的につかむ必要がある。 -2 -1 0 1 2
- A 4. それは既につかんでいる。 -2 -1 0 1 2
- A 5. 人造りの雰囲気をごどのように創っていくかが必要だ。 -2 -1 0 1 2
- A 6. それは既にできている。 -2 -1 0 1 2
- A 7. 特に中高年齢者を活かす職務再設計を進める必要がある。 -2 -1 0 1 2
- A 8. それは既に進めている。 -2 -1 0 1 2
- A 9. 雇用、能力開発についての情報交換が必要である。 -2 -1 0 1 2
- A 10. それは既にできている。 -2 -1 0 1 2
- B. 中高年齢者の職業転換について、ご意見をお聞かせ下さい。 -2 -1 0 1 2