

第1章

指導員の業務に関する質問紙調査結果

職業訓練指導員の主要業務33項目についての5段階評価を求めた結果について検討したい。質問紙調査では指導員業務の「過去、現在、未来」について「重要度、業務負荷、頻度」を判断させた。「重要度」は小さいものを1とし、大きいものを5としている。「業務負荷」は低いものを1、高いものを5としている。「頻度」は少ないものを1、多いものを5としている。調査結果は施設毎の平均と標準偏差を代表値として計算し、さらに施設の性格を考慮して施設グループ毎に集計した。この調査用紙では33項目について掲げて質問しているが、この項目以外の業務として自由記述欄に記載されていた内容は下記の内容であった。

- * 就職の相談・紹介・指導業務（在校生・研修生）
- * 部下育成計画と推進
- * 社内各種技能競技会の運営、国家検定・社内検定の運営
- * 評価基準の作成が明確に、デジタルに表せること
- * 資格制度があり技能検定に力を入れ、これらに関する準備・指導
- * 訓練事務（既案文章・実習計画書（材料注文））その他
- * 就職援助等に関するもの
- * 指導員の資質の向上
- * 海外研修生の技術指導を行い・国際協力をはかる
- * 訓練用機材のメンテナンス・運用、セットアップ
- * 新技術・機械の情報を集める
- * 国際協力に関して相互援助業務の訓練施設での実施に対する内容
- * 出前訓練に関すること
- * 一般社会人へのセミナーに関すること
- * 多角的展望に対する能力開発、つまり職業観に対する新しい見方に関すること

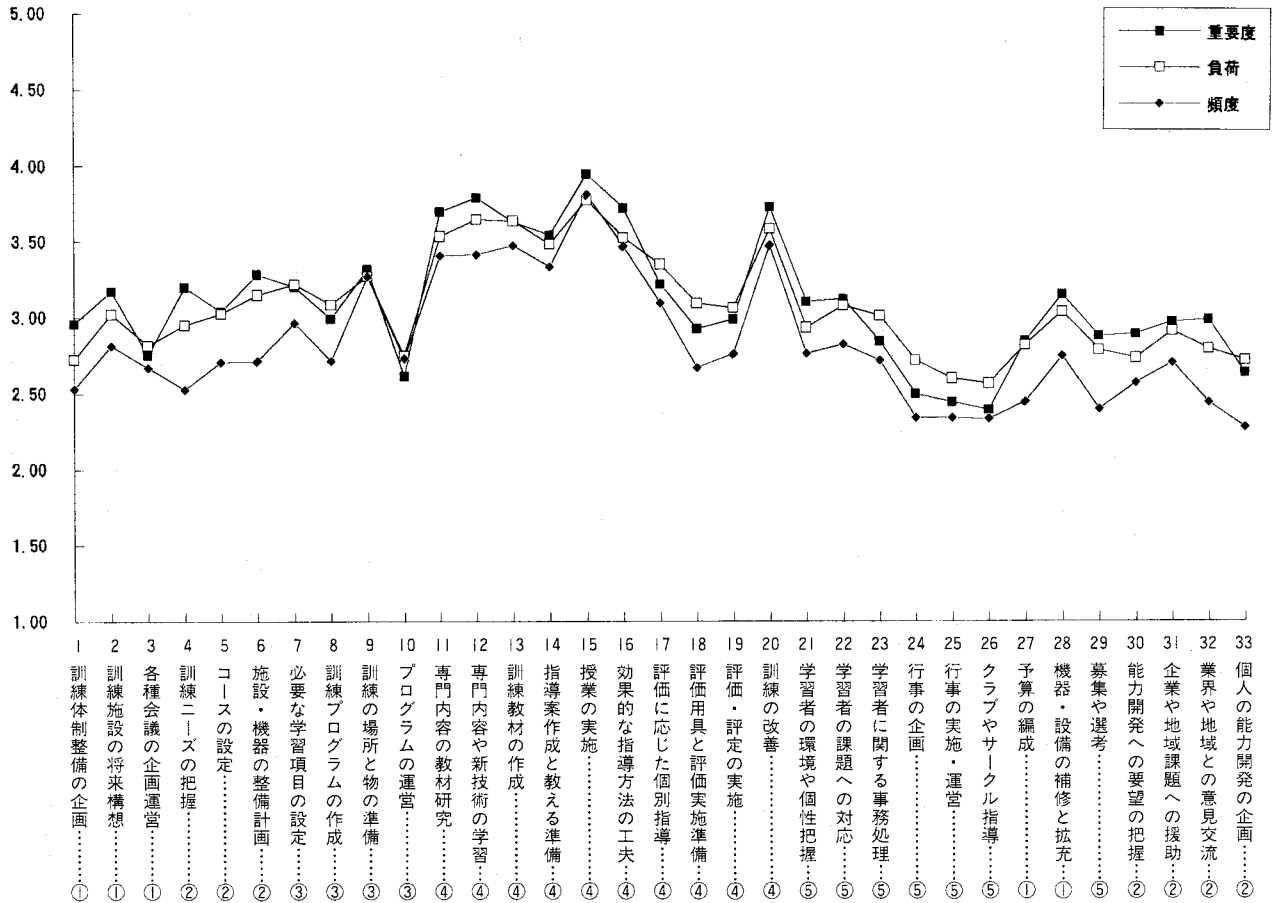
1-1. 団立能力開発施設の指導員業務

(1) 過去の業務の重要度、業務負荷、頻度

雇用促進事業団立施設のうち雇用促進センターを除く6施設の結果について検討したい。

第11図は6施設の「過去の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均をプロットしたものである。

縦軸に評価得点、横軸に指導員の業務33項目を表している。項目の下の丸囲み数字は業務の5分野（第

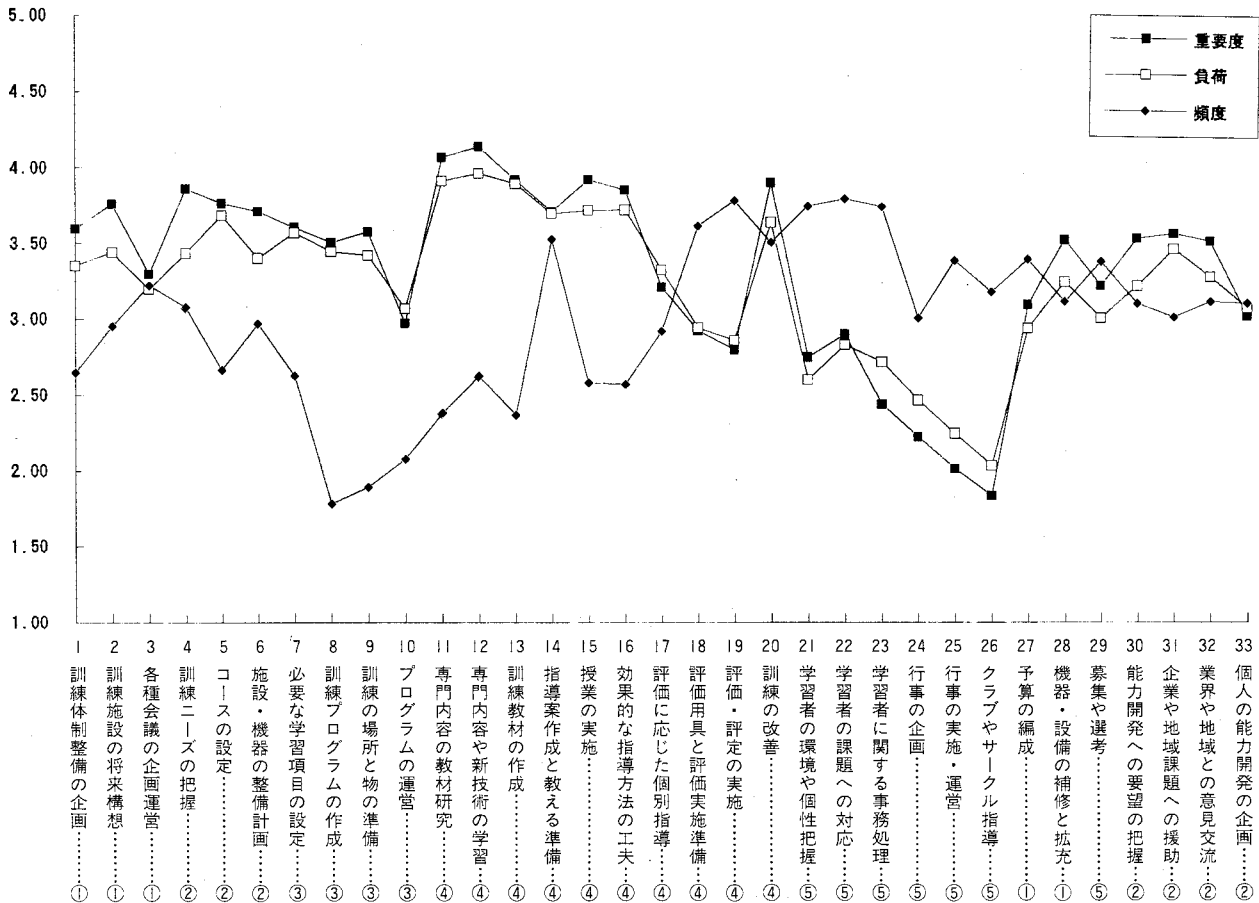


第11図 国立能力開発施設の過去の業務

10図参照)を示している。縦軸の得点は1から5までに分布するように設定されている。「重要度」、「業務負荷」、「頻度」のいずれも類似の値を示しており相関度は高い。過去の業務に対する判断は業務頻度の高いものが負荷も重要度も高いとすることができる。特に高い項目は「専門内容の教材研究」、「専門内容や新技術の学習」、「授業の実施」、「効果的な指導方法の工夫」、「訓練の改善」である。このように過去の職業訓練指導員業務の中心は訓練の実施と改善にあったとすることができる。

(2)現在の業務の重要度、業務負荷、頻度

第12図は6施設の「現在の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均を示したものである。図を見ると「重要度」と「業務負荷」は類似のプロフィールになっている。従って、現在、負荷の高いものは重要度も高く、重要度に応じて負荷がかかっていると言することができる。第13図は重要度、負荷、頻度の高いものと低いものの組み合わせでみた各業務を表している。頻度が多く、重要度と負荷が低い項目は次のように解釈できる。「日常よく行う業務であるが負荷を感じないもので、重要度もさほど高くない業務」である。この項目は第4分野と第5分野に属している。頻度が少なく、重要度と負荷が高い項目は次のように解釈できる。「頻度は少なくスポット的に集中して業務が発生するものである。負担を感じるが重要な業務で欠かすことができない」である。この項目は第1分野、第2分野、第3分野、第4分野に属する。頻度、負荷、重要度がいずれも高い項目は次のように解釈出来る。「日常よく行う業務であって重要で負荷も高い内容である」である。この項目は第1分野、第2分野、第4分野、第5分野に属する。



第12図 団立能力開発施設の現在の業務

第13図 団立能力開発施設の現在の業務の評価の組み合わせによる分類

分野	項目	重要度低い 負荷低い 頻度が高い	重要度高い 負荷高い 頻度低い	重要度高い 負荷高い 頻度が高い
第1分野 施設体制整備	1 訓練体制整備の企画		*	
	2 訓練施設の将来構想		*	
	3 各種会議の企画運営			*
	27 予算の編成			*
	28 機器・設備の補修と拡充			*
第2分野 コース設定	4 訓練ニーズの把握		*	
	5 コース設定		*	
	6 施設・機器の整備計画		*	
	30 能力開発への要望の把握			*
	31 企業や地域の課題への援助		*	
	32 業界や地域との意見交流			*
	33 個人の能力開発の企画			*
第3分野 指導の準備	7 必要な学習項目の設定		*	
	8 訓練プログラムの作成		*	
	9 訓練の場所と物の準備		*	
	10 プログラムの運営		*	
第4分野 実施と評価	11 専門内容の教材研究		*	
	12 専門内容や新技術の学習		*	
	13 訓練教材の作成		*	
	14 指導案作成と教える準備			*
	15 授業の実施		*	
	16 効果的な指導方法の工夫		*	
	17 評価に応じた個別指導			*
	18 評価用具と評価実施準備	*		
	19 評価・評定の実施	*		
	20 訓練の改善			*

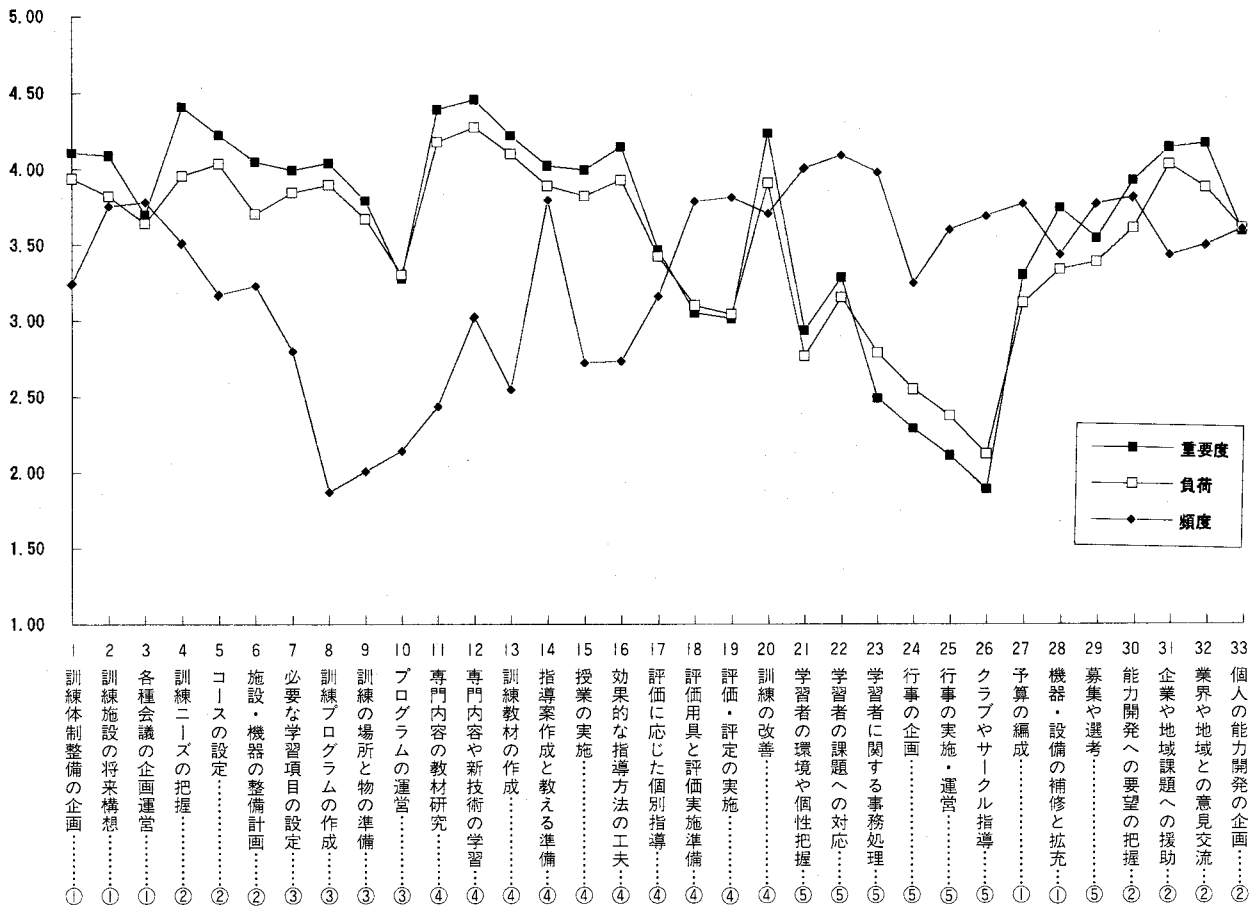
第5分野 学習者への対応	21 学習者の環境や個性把握	*		
	22 学習者の課題への対応	*		
	23 学習者に関する事務処理	*		
	24 行事の企画	*		
	25 行事の実施・運営	*		
	26 クラブやサークル指導	*		
	29 募集や選考			*

(3) 未来の業務の重要度、業務負荷、頻度

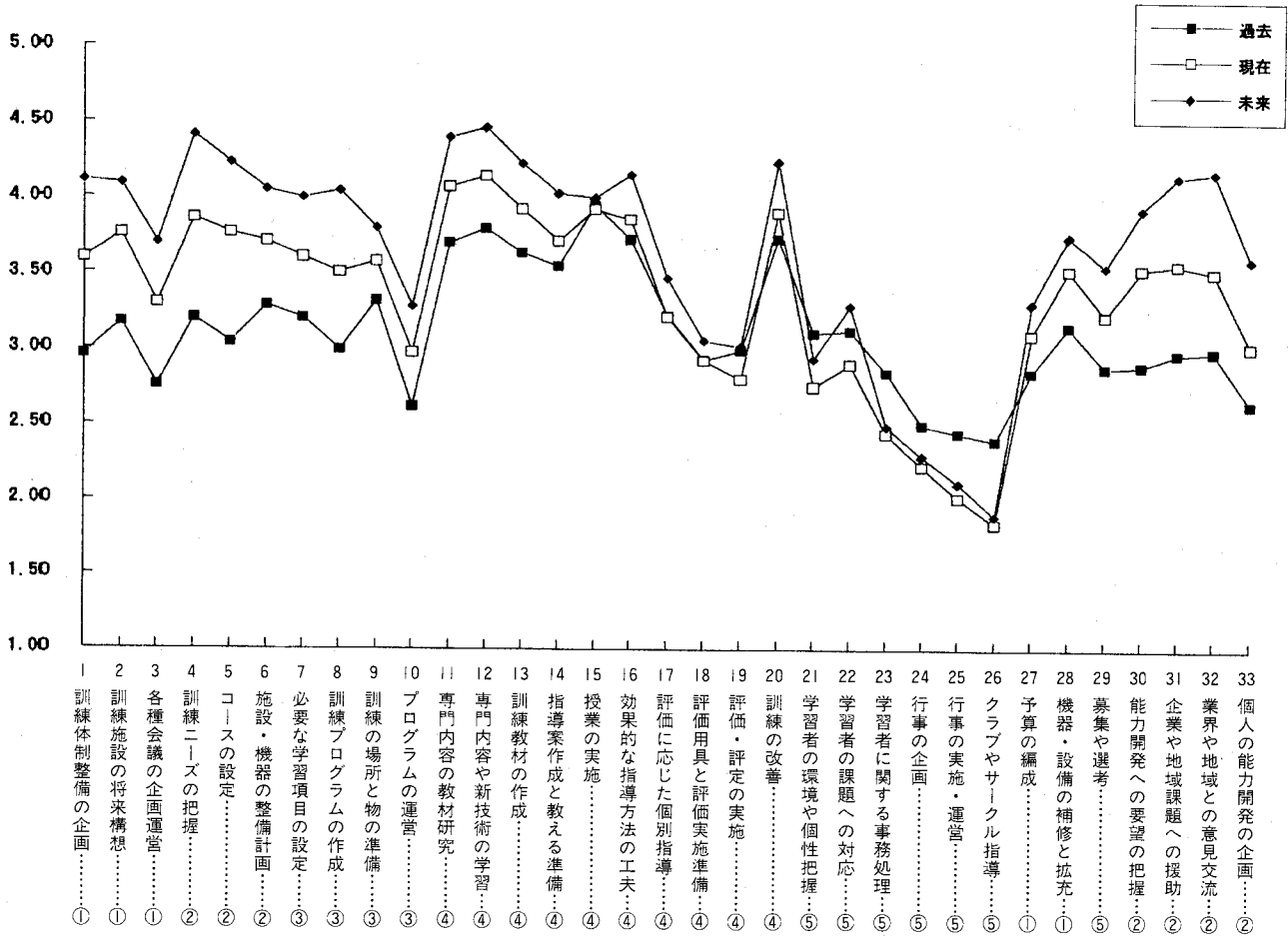
第14図は6施設の「過去の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均を示したものである。図を見ると第12図と全く同様のプロフィールになっている。詳細に検討するとそれぞれの項目の評価が「現在」の評価よりも若干高い。現在の状況がさらに上昇するとイメージしているものと解釈できる。また、評価の低い項目では「現在」以下に低下するものではなく現状維持となっている。これに対し、評価の高い項目は現状以上に上昇する。従って、「未来」は現状の延長線上にあると見ており、一段と高い方向に向かうと考えているとみてよい。

(4) 指導員業務の過去から未来への変化

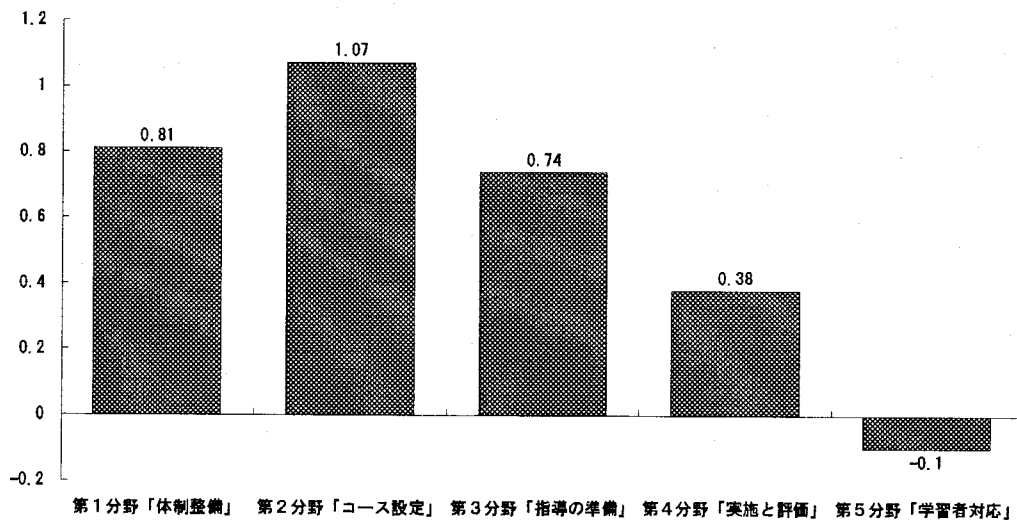
指導員業務は過去の姿から現在、そして未来へどのように変化すると考えられているのであろうか。第15図は業務の重要度についての回答を過去、現在、未来について同一の図上で表したものである。図に



第14図 国立能力開発施設の未来の業務



第15図 団立能力開発施設の業務の「過去」、「現在」、「未来」(重要度)



第16図 分野別にみた過去から未来への変化の傾向(重要度)

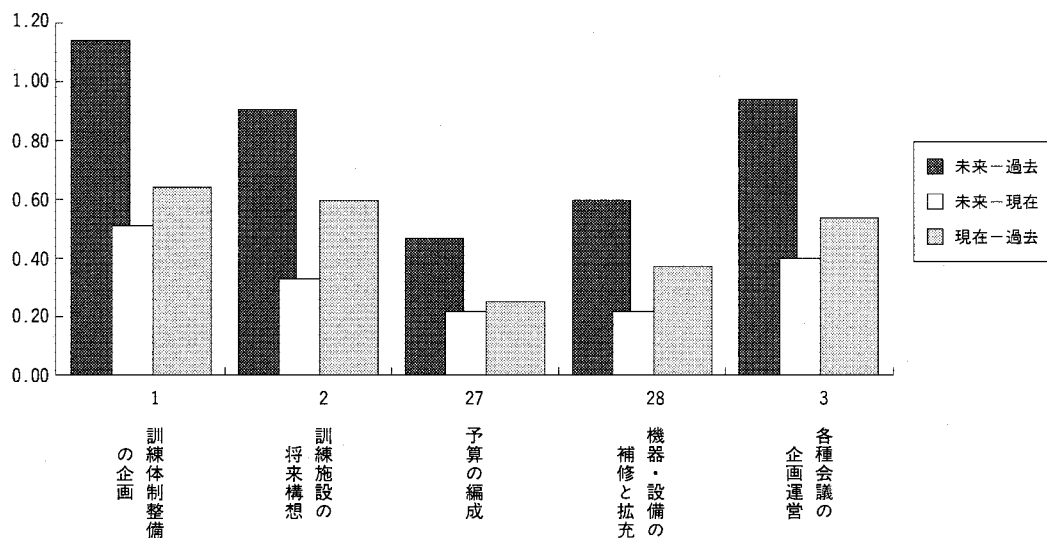
よれば過去から未来へ向けて変化率の大きい業務項目と小さい項目とに分かれている。また、変化率の小さい項目でも重要度が過去から現在及び未来に向けて減少しているものと過去及び現在は同じ水準であるが未来へ向けて僅かに増加するものとに分けることが出来る。これらの傾向は「負荷」、「頻度」のいずれも同様の傾向を示している。

→* 付属資料1-1に団立能力開発施設における「過去」、「現在」、「未来」の業務評価のデータを掲載した。

このことをさらに過去から未来への変化等を見てみたい。第16図は分野別に見た過去から未来への変化を示している。図において縦軸は変化量を示している。これは(未来の値) - (過去の数値)の差を描いている。第2分野「コース設定」が最も変化が大きく、続いて第1分野「施設体制整備」、第3分野「指導の準備」となっている。第4分野「実施と評価」はあまり変化は無く、第5分野「学習者への対応」は全く変化が見られない。第5分野の業務は減少傾向にあるとすることが出来る。

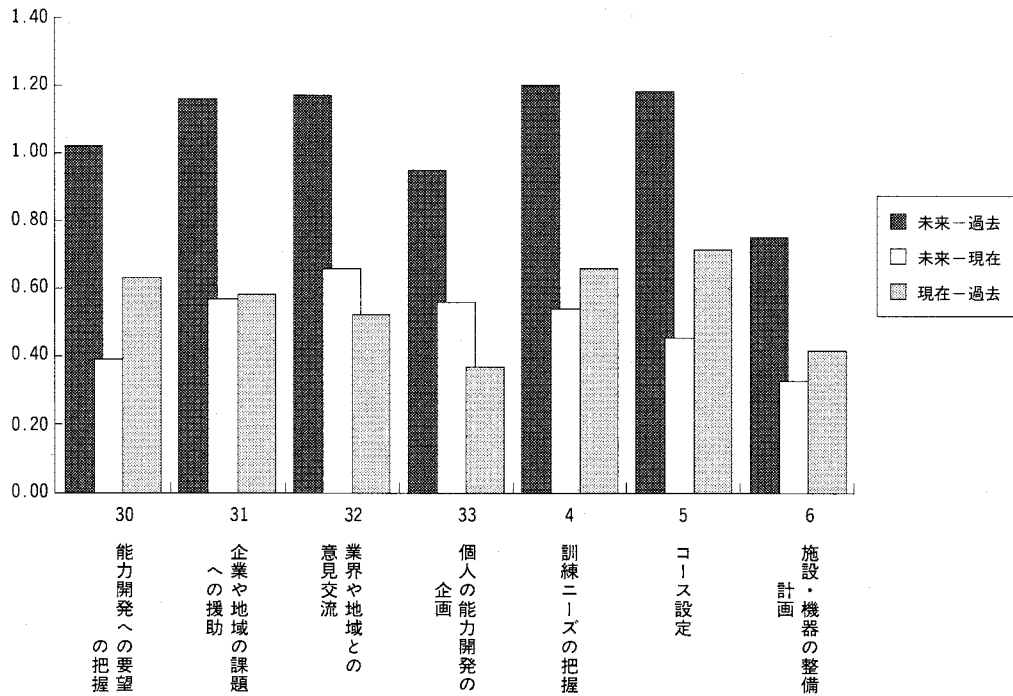
分野毎に過去から未来への変化を検討したい。第17図は第1分野の変化を表している。「訓練体制整備」と「施設の将来構想」、「各種会議の運営」が大きな変化を示している。いずれも過去から現在に至るまでにかなりの変化を求められてきたものである。訓練体制の整備や施設の将来構想は継続して重要度が高い。第18図は第2分野の変化を示している。「施設機器の整備計画」を除いていずれも1ポイント以上の変化を持っている。この分野は重要度の変化が大きいことを意味している。過去から現在までの変化が大きかったものは「能力開発への要望の把握」、「訓練ニーズの把握」、「コース設定」である。これまで以上に重要度が高まるものは「個人の能力開発の企画」、「業界や地域との意見交流」と考えている。「企業や地域課題への援助」はこれまでと同じに重要度が変化すると考えられている。第19図は第3分野の変化を示している。「訓練プログラムの作成」はもっとも高い変化がある。過去から現在までと同様に重要度が高い。

第4分野の変化を第20図に示した。この分野はこれまでの第1分野から第3分野までと比較すると変化が少ない。特に「授業の実施」、「評価実施の準備」は少ない。「評価・評定の実施」は過去から現在にかけて重要度が減少した項目である。これからは増加すると考えられている。「指導案作成と教える準備」、

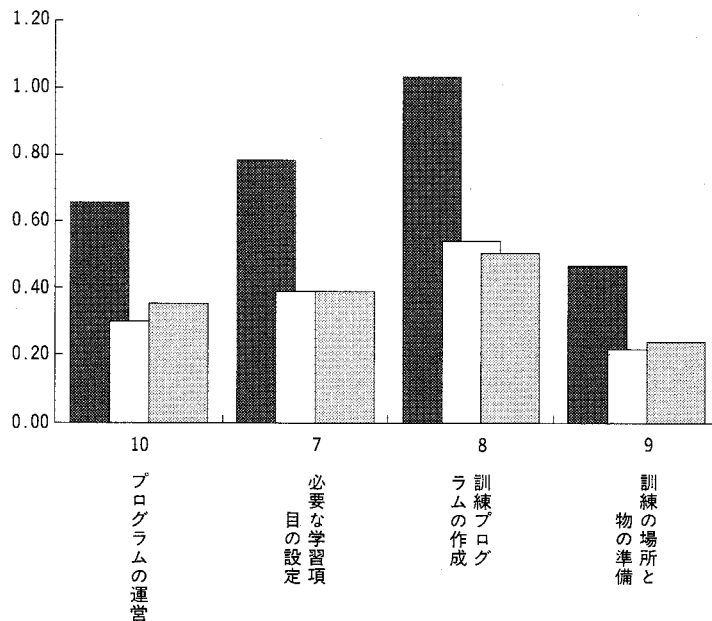


第17図 第1分野「施設体制整備」の「過去」から「未来」への変化(重要度)

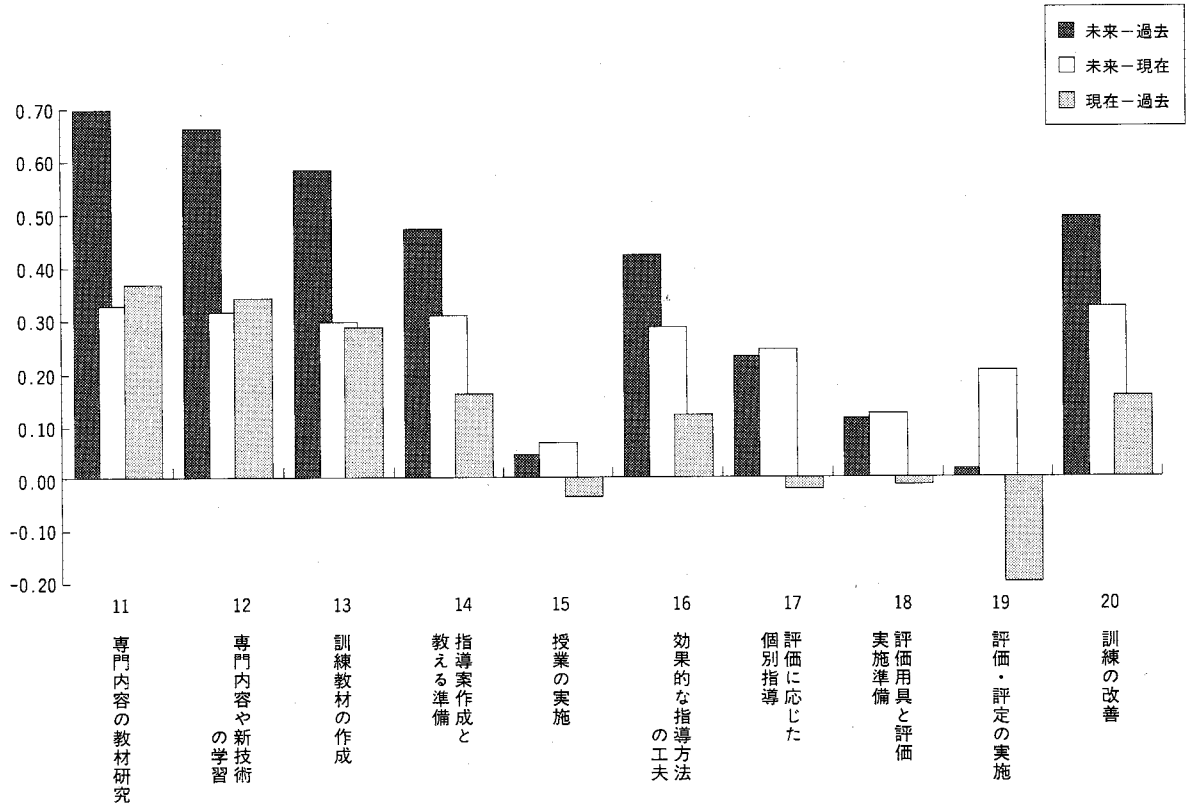
「効果的な指導方法の工夫」、「訓練の改善」は過去から現在に至るまで以上に未来に向けて重要度が高まるとしている。第21図は第5分野の変化を示している。「募集や選考」、「学習者の課題への対応」は増加するがこれ以外の項目は過去から未来にかけて重要度が低下した項目である。生活指導や特別教育活動、課外活動といった内容に属するものは減少している。これはかつて養成訓練中心であった頃の業務から



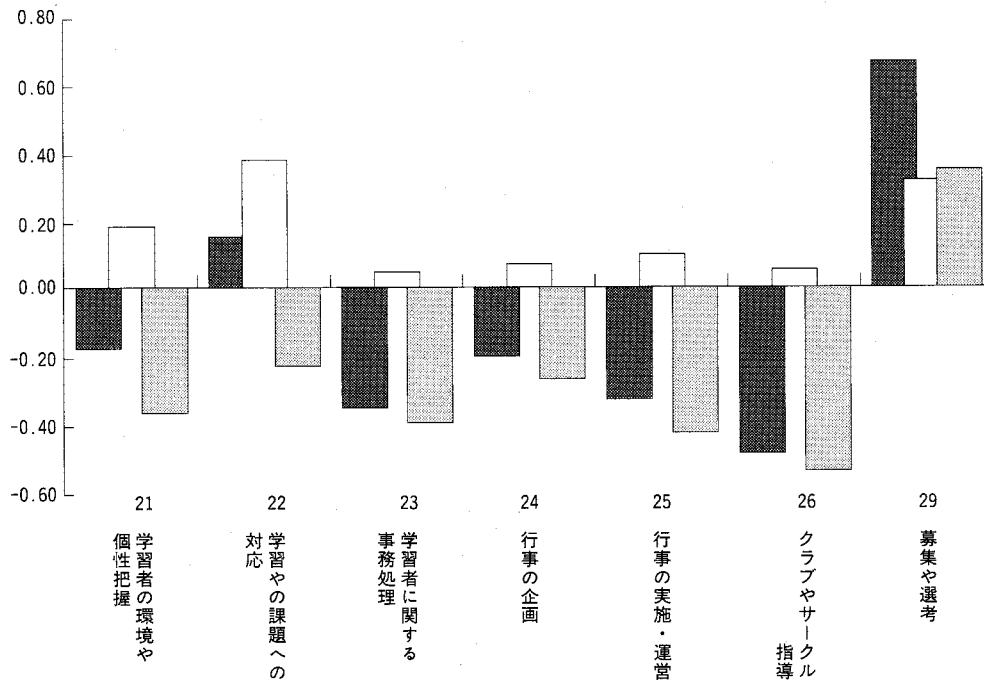
第18図 第2分野「コース設定」の「過去」から「未来」への変化 (重要度)



第19図 第3分野「指導の準備」の「過去」から「未来」への変化 (重要度)



第20図 第4分野「実施と評価」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



第21図 第5分野「学習者への対応」の「過去」から「未来」への変化（重要度）

在職者、向上訓練中心の業務へ変化したことを反映していると考えられる。

項目全体をみると「未来－過去」の変化が1ポイント以上増加しているものは項目番号「訓練体制整備」、「訓練ニーズの把握」、「施設機器の整備計画」、「訓練プログラムの作成」、「能力開発への要望の把握」、「企業や地域課題への援助」、「業界や地域との意見交流」である。いずれも「現在－過去」と「未来－現在」は同じになっている。これに対して「未来－過去」の変化がマイナスになっている項目は「学習者の環境や個性把握」、「学習者に関する事務処理」、「行事の企画」、「行事の実施運営」、「クラブやサークル指導」の各項目である。これらはいずれも「現在－過去」でもマイナスである。現在から未来に向けては微増する業務と考えられている。つまりこれまでの変化でほぼ減少は終わったと考えられていると考えられる。また、過去から未来に向けて変化の見られない項目は「授業の実施」、「評価用具と実施準備」、「評価・評定の実施」、「学習者の課題への対応」であり、これらは全く変化しない業務と考えられている。

この「重要度」の傾向は先に見たように「業務負荷」、「頻度」共に同様の傾向を示す。これらのデータについてここでは検討しないが、付属資料掲載している。

→* 付属資料1-2に団立能力開発施設における業務の変化のデータを掲載した。

→* 付属資料1-3に団立能力開発施設ごとの業務評価のデータを掲載した。

1-2.雇用促進センターの指導員業務

(1)過去の業務の重要度、業務負荷、頻度

第22図は2施設の「過去の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均をプロットしたものである。

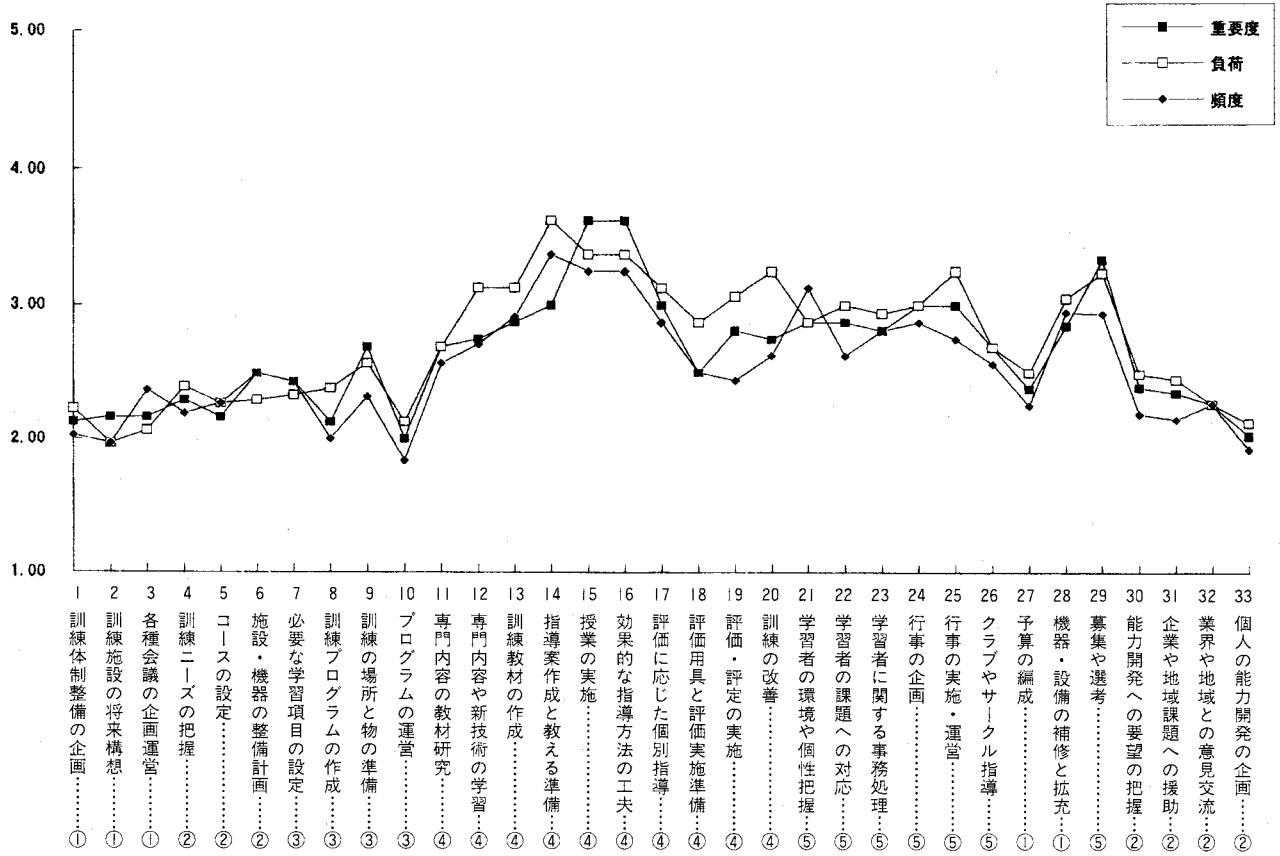
雇用促進センターの「重要度」、「業務負荷」、「頻度」のいずれも類似の値を示している。特に高い項目の内容を見ると過去の指導員業務の中心は訓練の実施にあったといえる。これは雇用促進センターが設立されてから間もないことから、かつての所属先であるポリテクセンターの業務を表しているものと考えられる。

(2)現在の業務の重要度、業務負荷、頻度

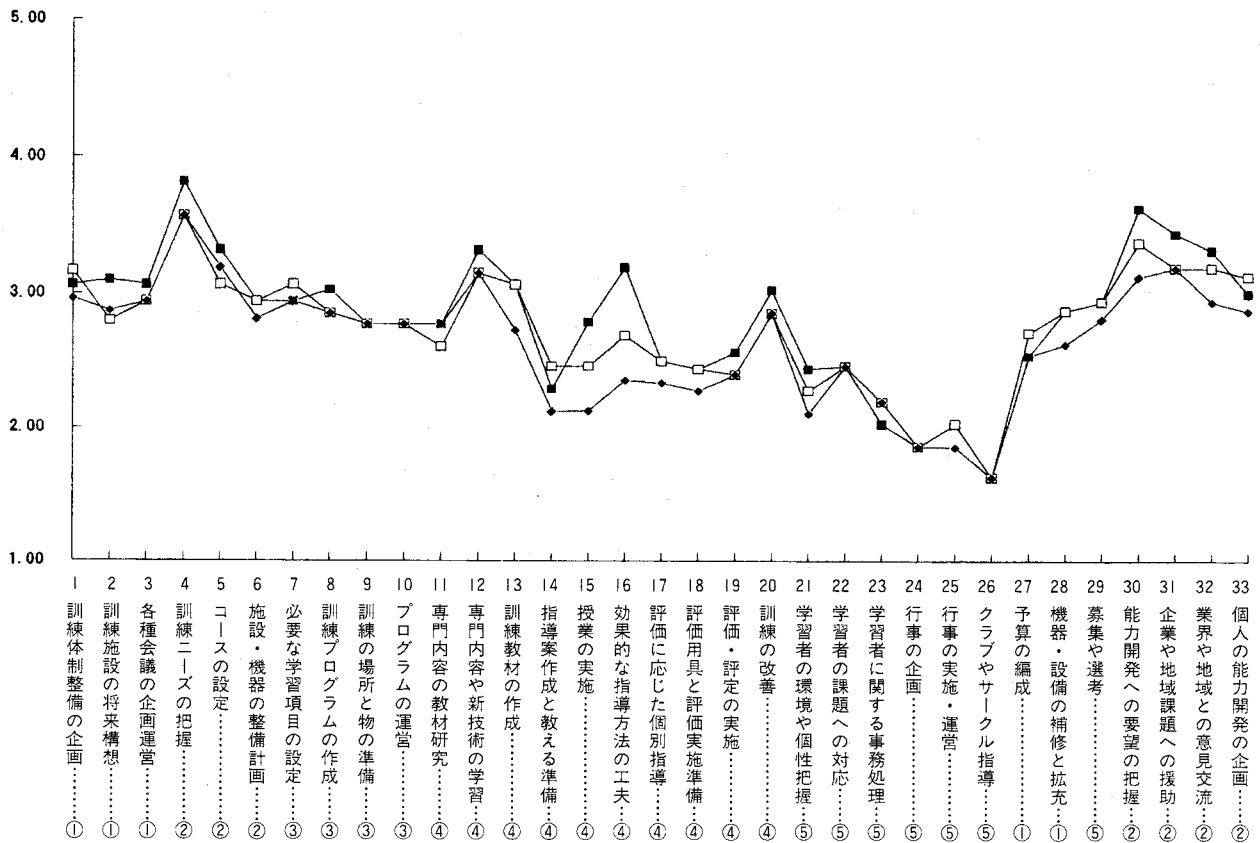
第23図は2施設の「現在の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均を示したものである。第22図と同様、「重要度」と「業務負荷」は類似である。特に高い項目は「訓練ニーズの把握」、「専門内容や新技術の学習」、「訓練の改善」、「能力開発への要望の把握」、「企業や地域課題への援助」、「業界や地域との交流」、「個人の能力開発の企画」である。現在の業務の中で負荷も頻度も高く重要度の高いものは第2分野の「コース設定」と第3分野の「実施と評価」にかかわる業務である。

(3)未来の業務の重要度、業務負荷、頻度

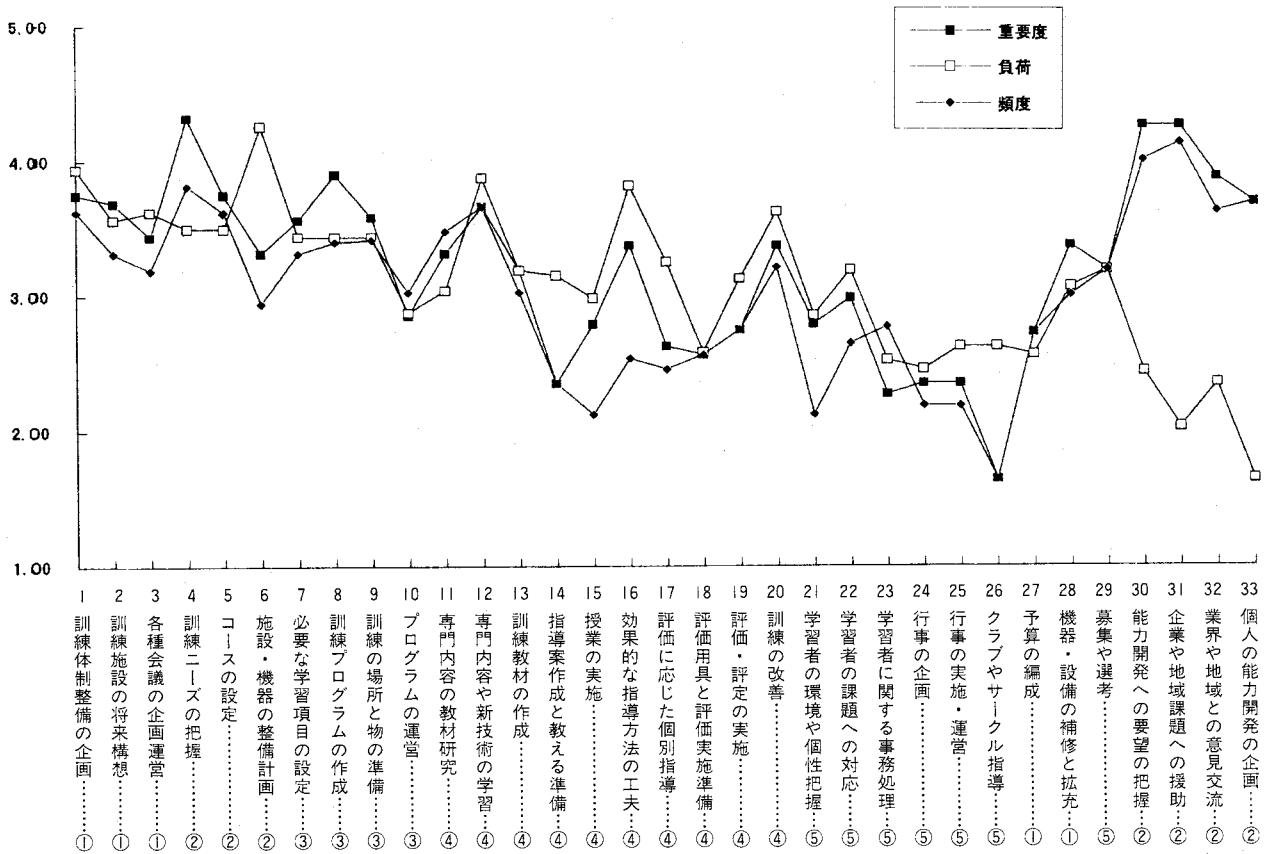
第24図は「未来の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均を示したものである。重要度も頻度も負荷も高い業務は「専門内容や新技術の学習」、「訓練の改善」である。未来の業務で非常に高い重要度の内容は「訓練ニーズの把握」、「能力開発への要望の把握」、「企業や地域課題への援助」、「業界や地域との交流」である。今後これらへの対応が急速に求められるものと考えられている。しかし、これらのうち「能力開発への要望の把握」、「企業や地域課題への援助」、「業界や地域との交流」、「個人の能力開発の企画」は負荷が極めて低く想定されている。また、頻度は低いが高重要度も負荷も高いものに「効果的な指導方法の工夫」がある。



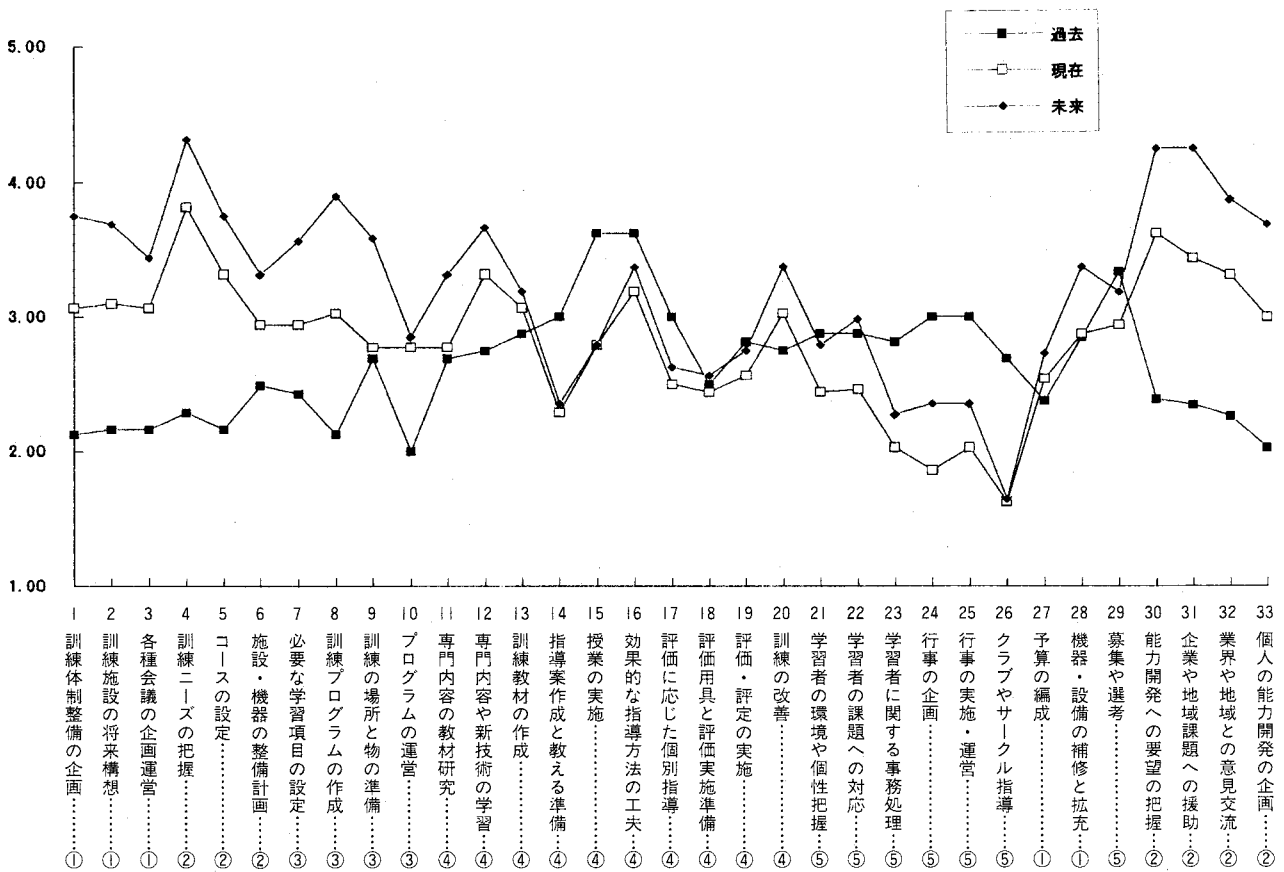
第22図 雇用促進センターの過去の業務



第23図 雇用促進センターの現在の業務



第24図 雇用促進センターの未来の業務



第25図 雇用促進センターの業務の「過去」、「現在」、「未来」(重要度)

(4)指導員業務の過去から未来への変化

第25図は業務の重要度についての回答を過去、現在、未来について表したものである。過去から未来へ向けて変化率の大きい業務項目は項目番号1～8と30～33である。変化の少ないものは13、16～19、27、29である。いずれの項目でも未来の評価は同等か高く現れる。

→* 付属資料1-4に雇用促進センターにおける「過去」、「現在」、「未来」の業務評価のデータを掲載した。

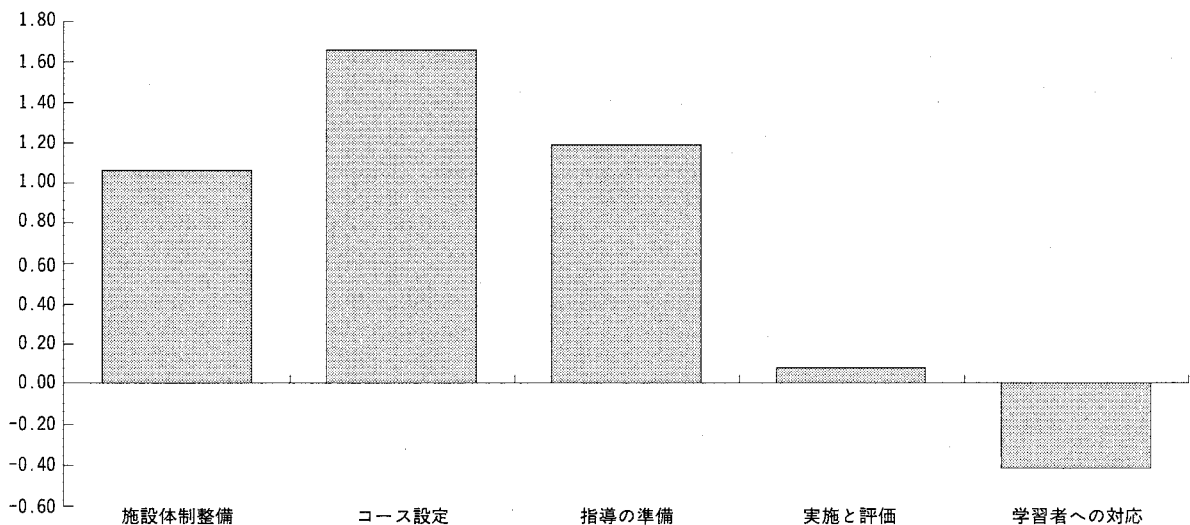
第26図は分野別に変化をみたものである。第2分野「コース設定」が最も変化が大きく、続いて第3分野「指導の準備」、第1分野「施設体制整備」となっている。第4分野「実施と評価」は変化は無く、第5分野「学習者への対応」は減少している。

第27図は第1分野の変化を表している。「訓練体制整備」と「施設の将来構想」、「各種会議の運営」が大きな変化を示し、特に過去から現在までにかなりの変化をしたものといえる。第28図は第2分野の変化を示している。「コース設定」、「施設機器の整備計画」を除いていずれも2ポイント程度の変化を示している。この分野は重要度の変化が大きい。いずれも過去から現在までの変化が大きい。今後の変化はこれまで以下であると考えられている。第29図は第3分野の変化を示している。「訓練プログラムの作成」はもっとも高い変化がある。「学習項目の設定」、「訓練プログラムの作成」は今後もこれまでと同じ変化があると考えられている。「訓練の場所とものの準備」は今後増大し、「プログラムの運営」は今後は変化しないと見られている。

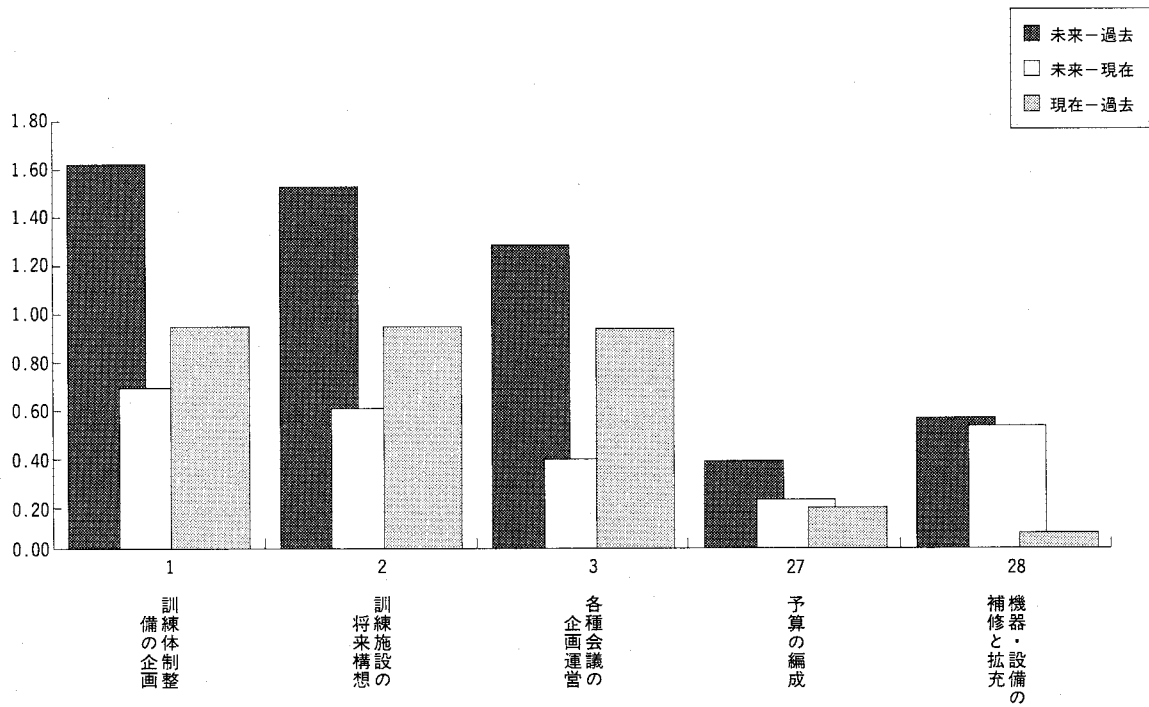
第4分野の変化を第30図に示した。この分野は変化が少ない。増加なしかマイナスの増加を示すものが多い。特に「授業の実施」、「評価実施の準備」、「指導方法の工夫」、「評価に応じた個別指導」はマイナスである。第5分野の変化を第31図に示した。過去から現在にかけていずれも減少している。これから未来にかけては微増する項目が多い。雇用促進センターでは第5分野は全くなくなりつつあると理解してよい。

→* 付属資料1-5に雇用促進センターにおける業務の変化のデータを掲載した。

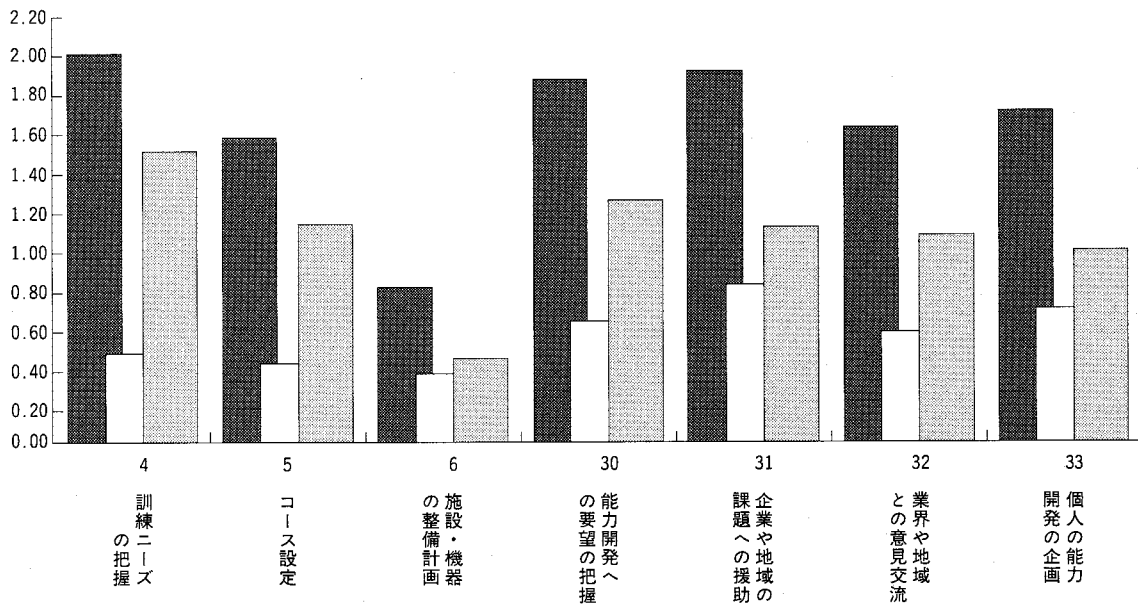
→* 付属資料1-6に雇用促進センターごとの業務評価のデータを掲載した。



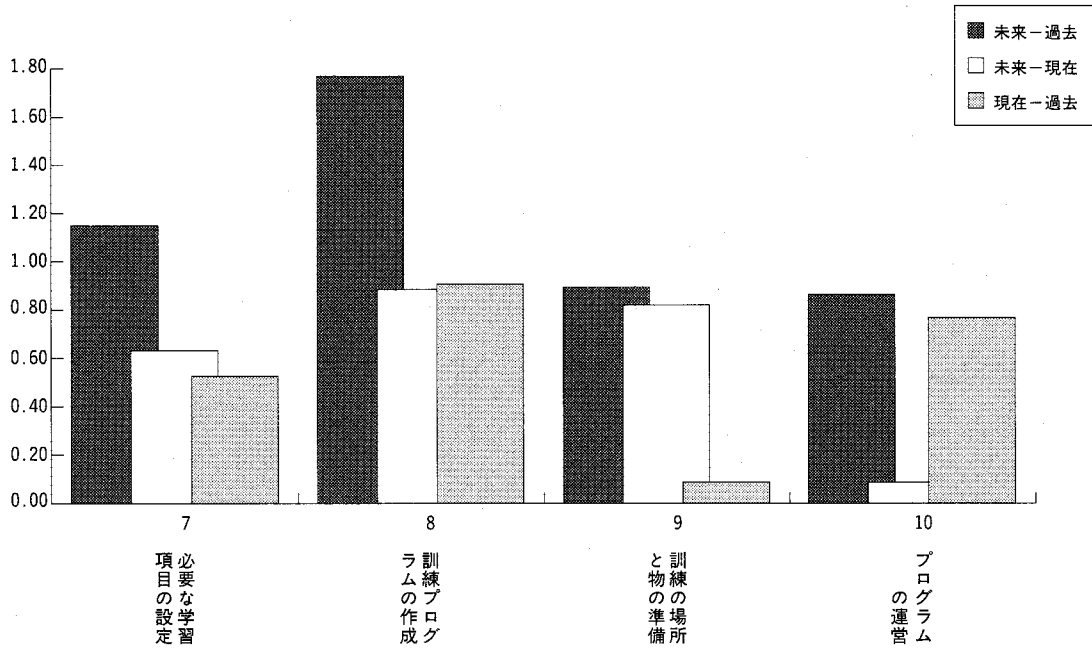
第26図 分野別にみた過去から未来への変化の傾向 (重要度)



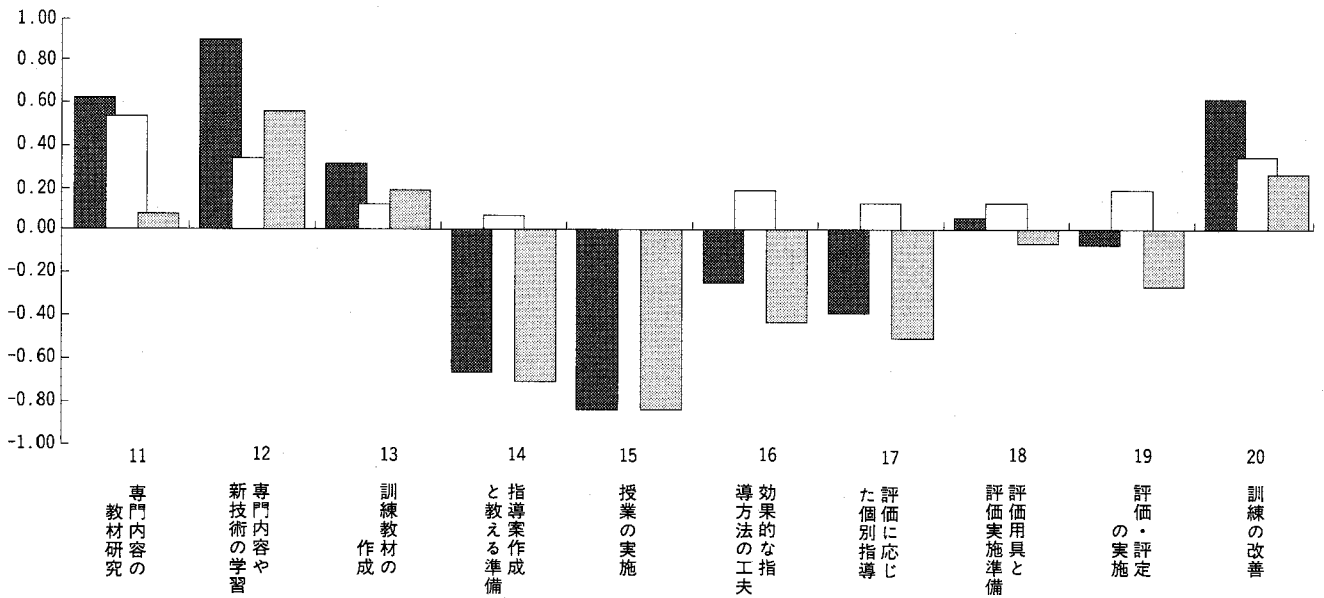
第27図 第1分野「施設体制整備」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



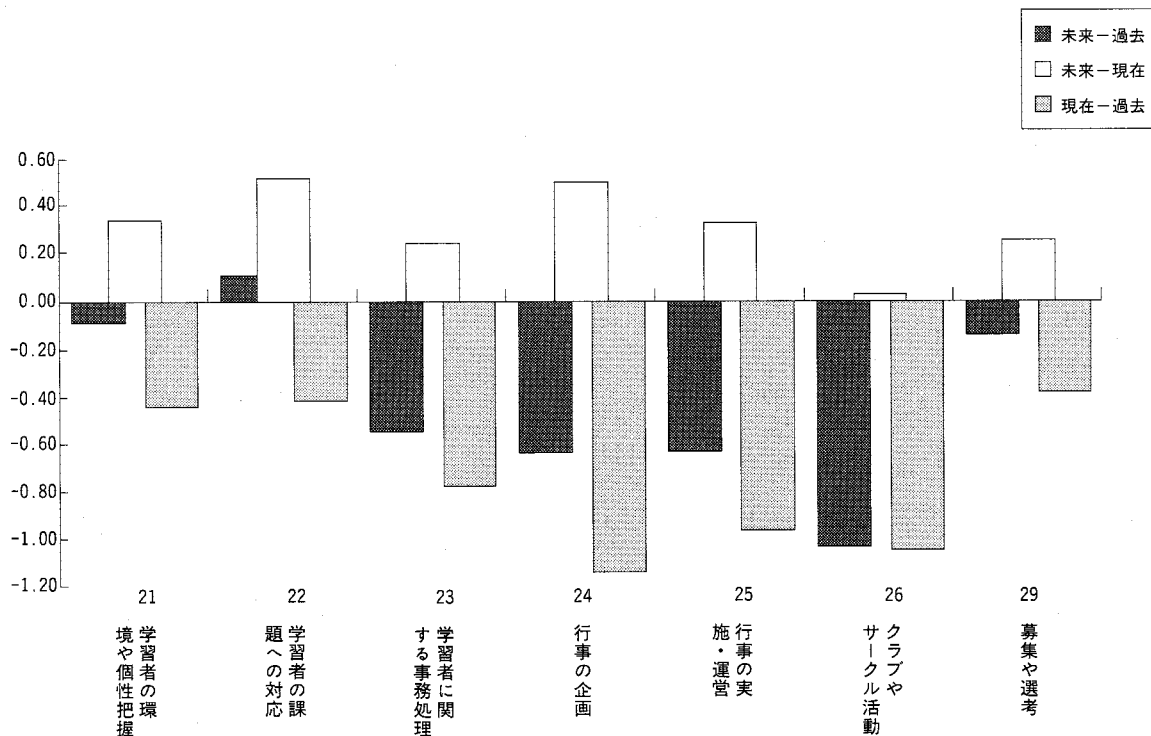
第28図 第2分野「コース設定」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



第29図 第3分野「指導の準備」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



第30図 第4分野「実施と評価」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



第31図 第5分野「学習者への対応」の「過去」から「未来」への変化（重要度）

1-3 都県立能力開発施設の指導員業務

(1)過去の業務の重要度、業務負荷、頻度

第32図は5施設の「過去の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均をプロットしたものである。

「重要度」、「業務負荷」、「頻度」のいずれも類似の値を示している。特に高い項目は「専門内容の教材研究」、「専門内容や新技術の学習」、「訓練教材の作成」、「指導案作成と教える準備」、「授業の実施」、「効果的な指導方法の工夫」、「評価結果に応じた個別指導」、「募集と選考」である。これらは団立能力開発施設と同様になっている。過去の職業訓練指導員業務の中心は訓練の実施と評価にあったといえることができる。

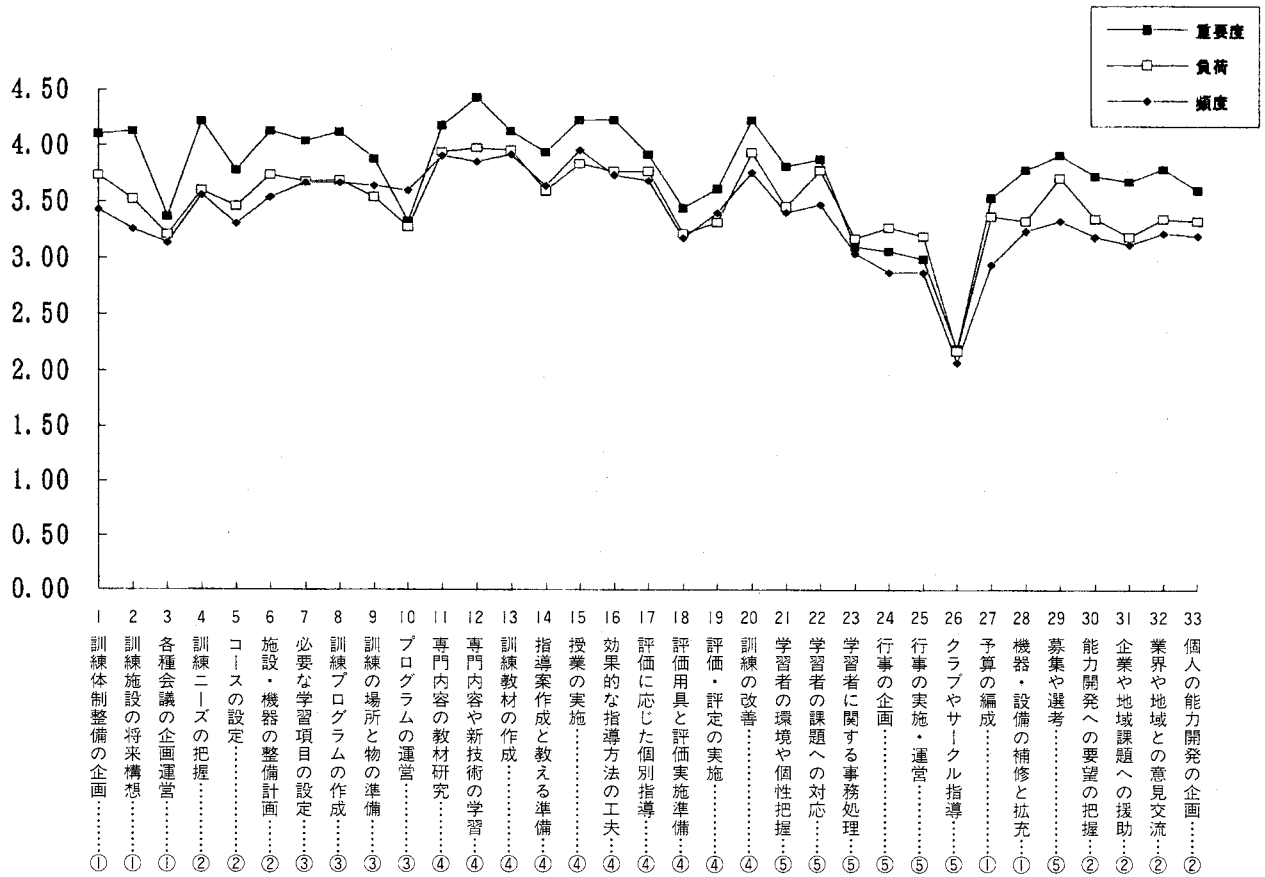
(2)現在の業務の重要度、業務負荷、頻度

第33図は「現在の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均を示したものである。これらも「重要度」と「業務負荷」、「頻度」は類似のプロフィールになっている。また、過去と現在とはあまり差異が見られない。

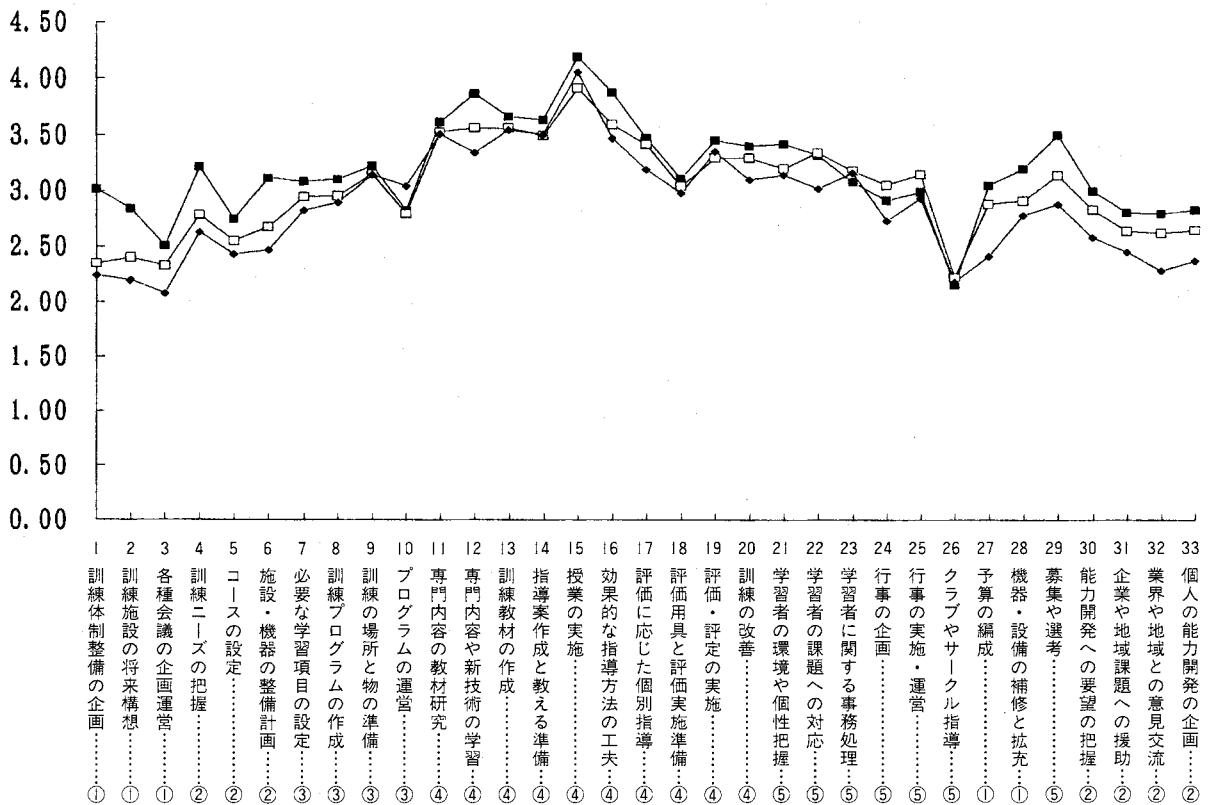
(3)未来の業務の重要度、業務負荷、頻度

第34図は「未来の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均を示したものである。図を見ると第33図における項目1～9の業務と28～33の業務が高くなっている。つまり、「未来」は現状の延長線上にあるとは言えず、今後、第1分野と第2分野が伸びるものと考えられている。都県立施設に於いても在職者訓練や向上訓練が主要業務に位置づくものと見られている。

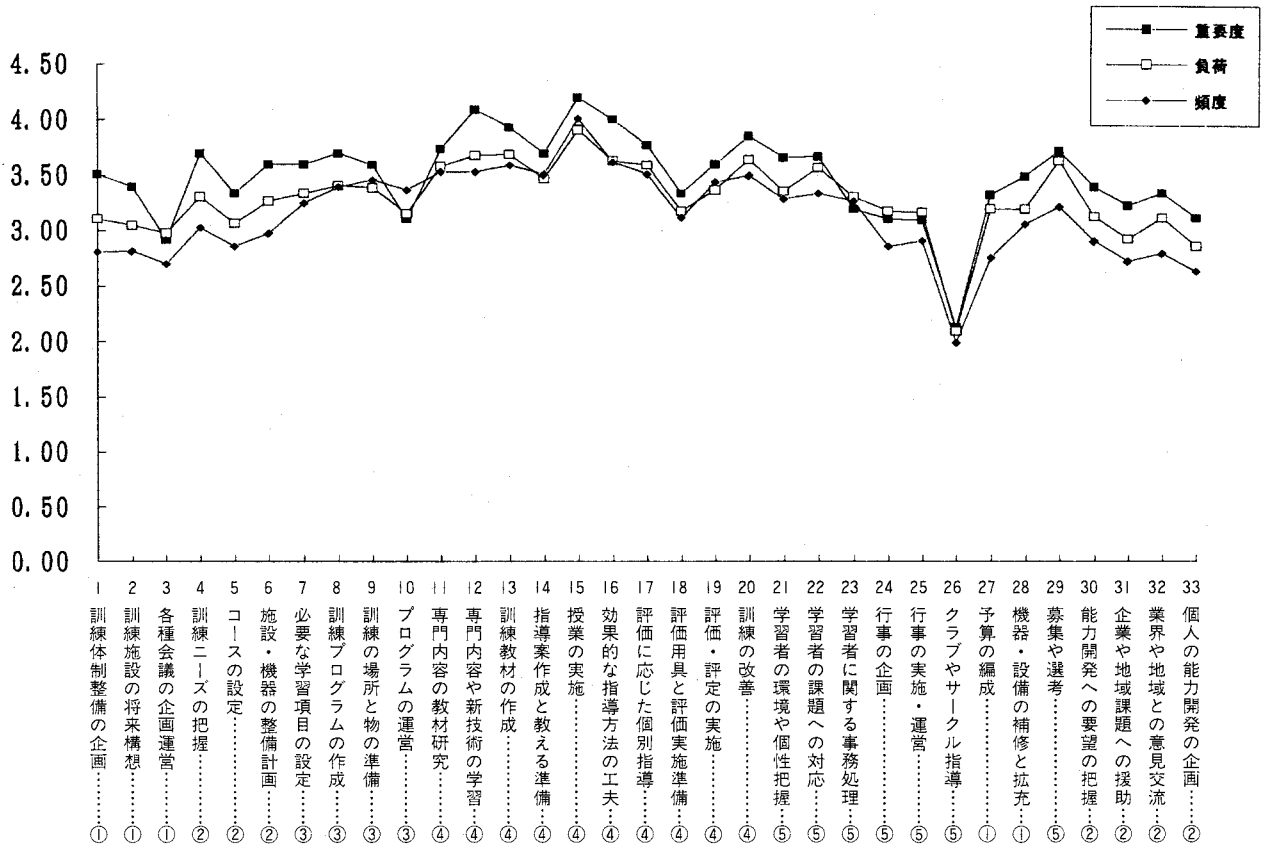
→* 付属資料1-7に都県立校における「過去」、「現在」、「未来」の業務評価のデータを掲載した。



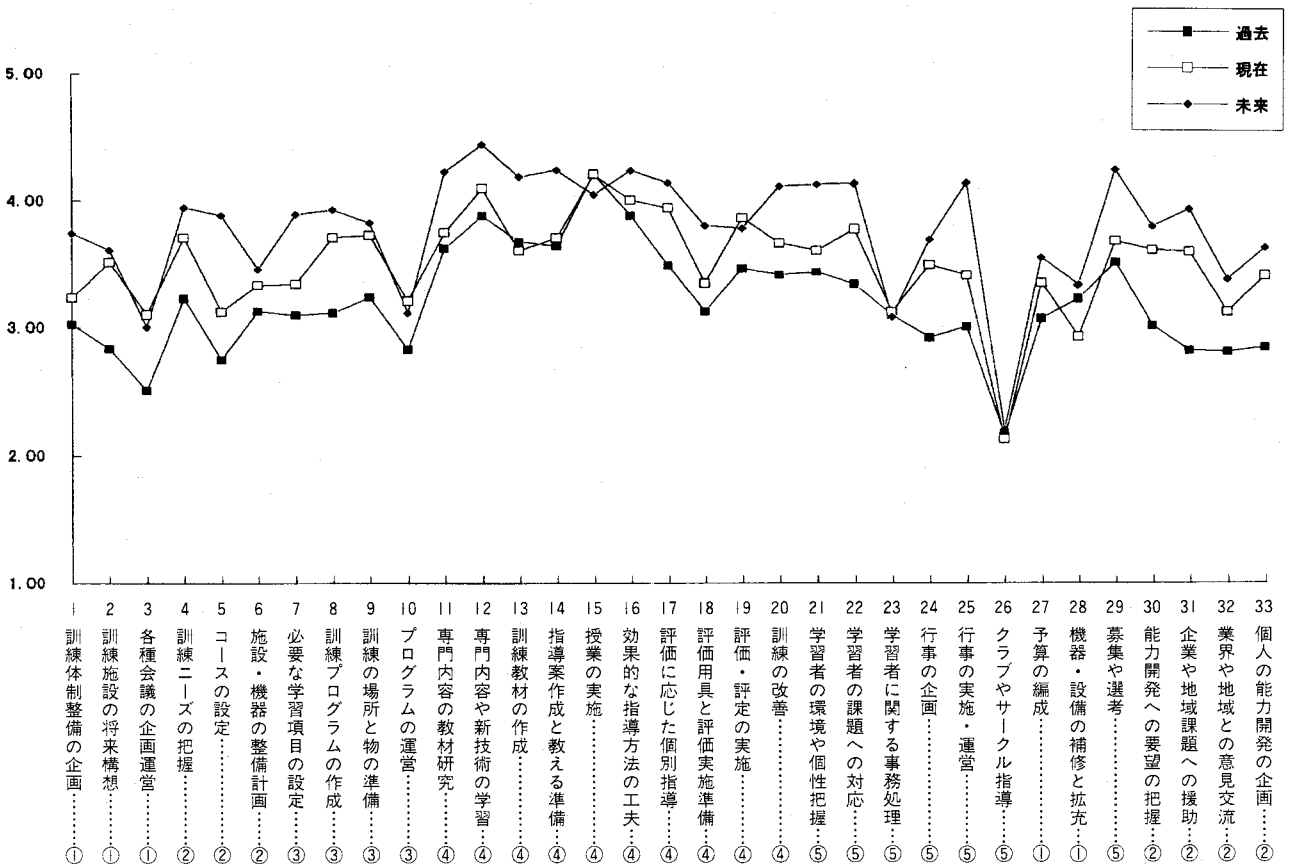
第32図 都県立能力開発施設の過去の業務



第33図 都県立能力開発施設の現在の業務



第34図 都県立能力開発施設の未来の業務



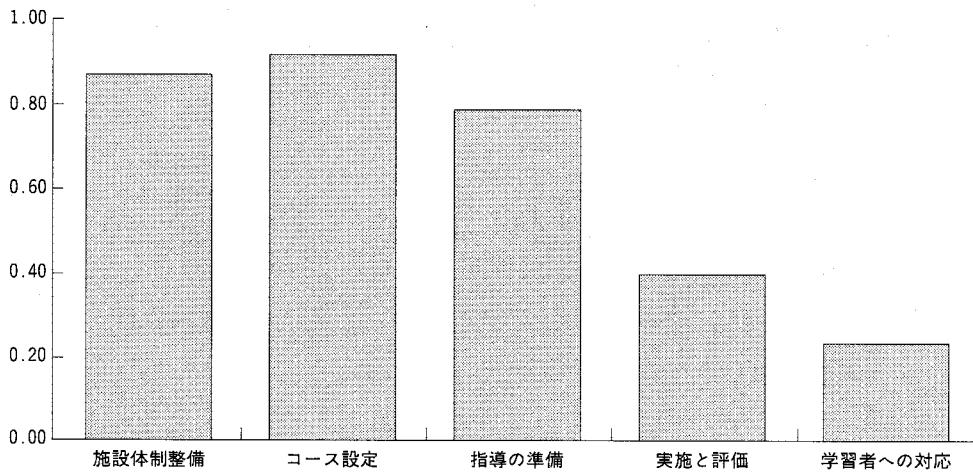
第35図 都県立能力開発施設の業務の「過去」、「現在」、「未来」(重要度)

(4)指導員業務の過去から未来への変化

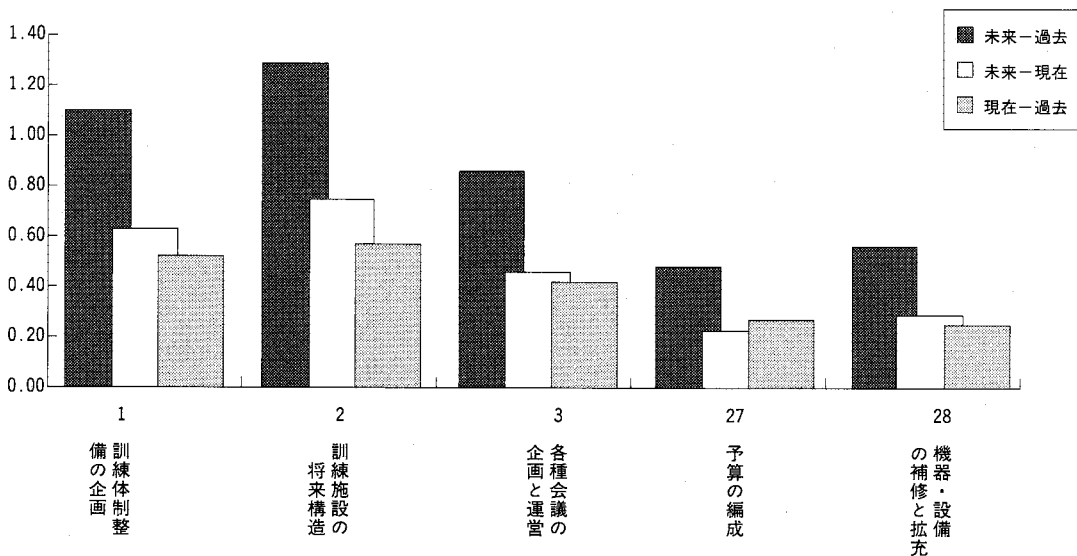
指導員業務は過去の姿から現在、そして未来へどのように変化すると考えられているのであろうか。第35図は業務の重要度についての回答を過去、現在、未来について表したものである。図によれば数項目を除いて過去から未来への大きな変化が見られる。いずれの業務も重要度が増すと考えられている。

第36図は分野別に变化をみたものである。第2分野「コース設定」が最も変化が大きく、続いて第3分野「指導の準備」、第1分野「施設体制整備」となっている。第4分野「実施と評価」、第5分野「学習者への対応」と続く。全体的に見ると第2分野と第3分野が比較的、変化が大きいがあまり差異は無いと言ってよい。このように全ての分野で過去から未来にかけての変化があると考えられている。

第37図は第1分野の変化を表している。「訓練体制整備」と「施設の将来構想」、「各種会議の運営」、「予算の編成」が大きな変化を示している。「施設の将来構想」、「各種会議の運営」は過去から現在へ大きな

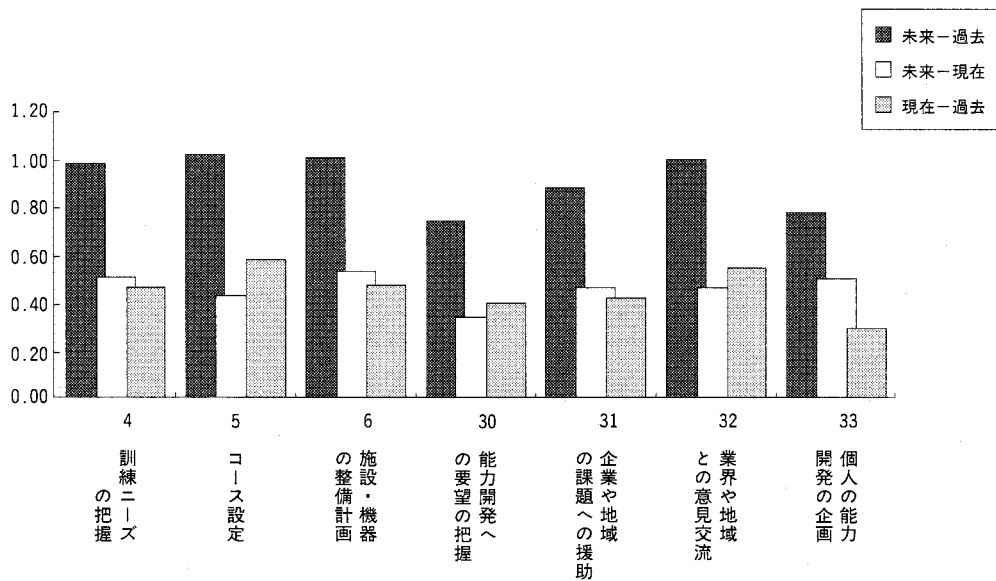


第36図 分野別にみた過去から未来への変化の傾向 (重要度)

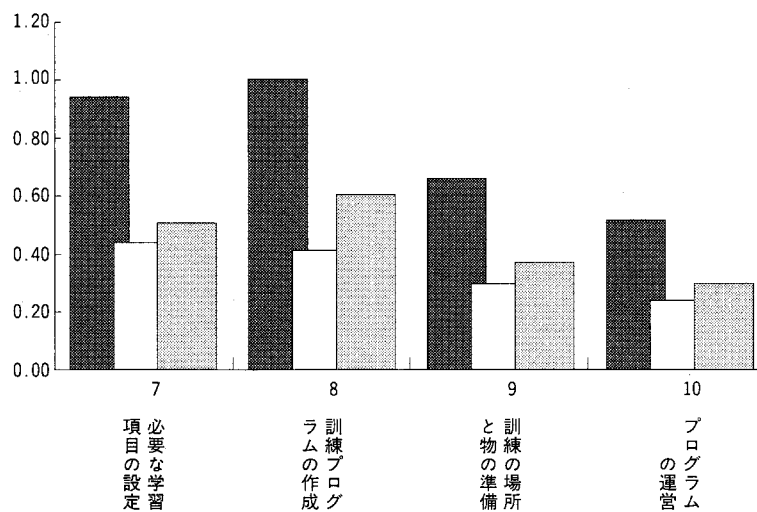


第37図 第1分野「施設体制整備」の「過去」から「未来」への変化 (重要度)

変化を遂げてきたものである。訓練体制の整備がこれからの変化が大きいものに対して施設の将来構想はこれからは少なくなる。また、機器設備の改修は大きくなると考えられている。第38図は第2分野の変化を示している。項目5、31は1ポイント以上の変化を持っている。この分野は都県立施設においても重要度の変化が大きい。過去から現在までの変化が大きかったものは「個人の能力開発の企画」、「業界や地域課題の把握」、「能力開発への要望の把握」、「訓練ニーズの把握」である。これまでの業務の中で取り組まれてきたものと言うことができよう。これから未来にかけて変化の大きいものは「コース設定」である。第39図は第3分野の変化を示している。「学習項目の設定」、「訓練プログラムの作成」で高い変化がある。「必要な学習項目の設定」はこれからも高い変化があるが、他はきわめて少ないと考えられている。

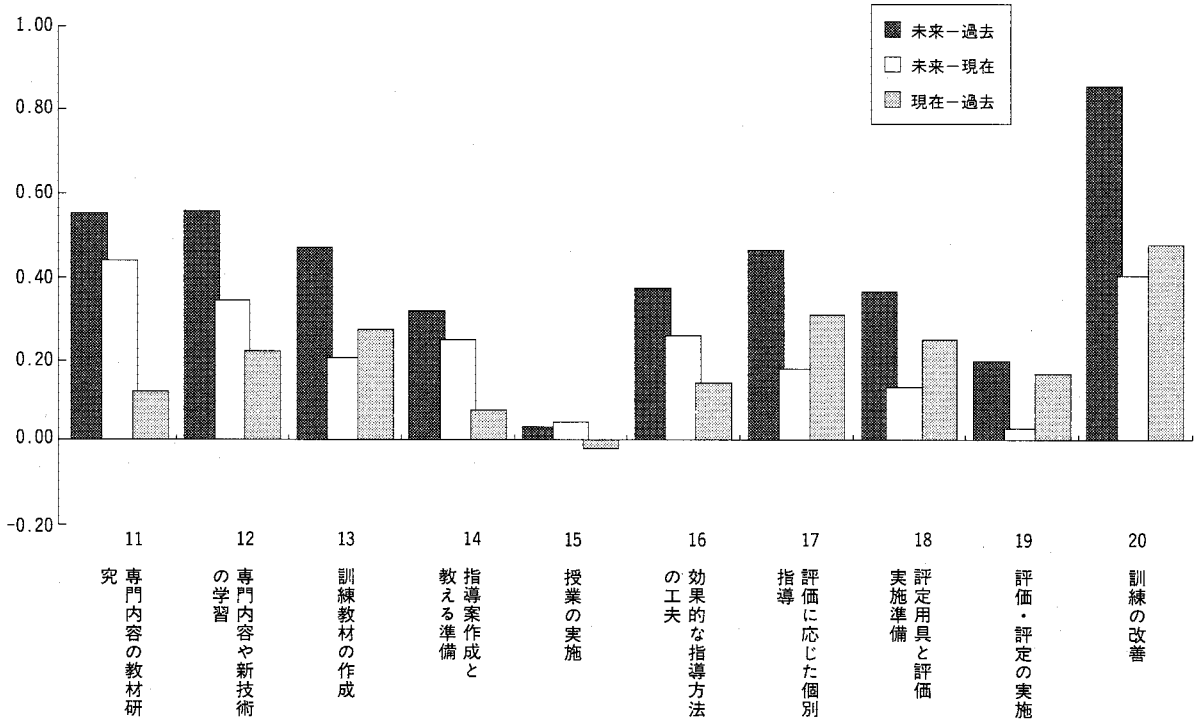


第38図 第2分野「コース設定」の「過去」から「未来」への変化 (重要度)

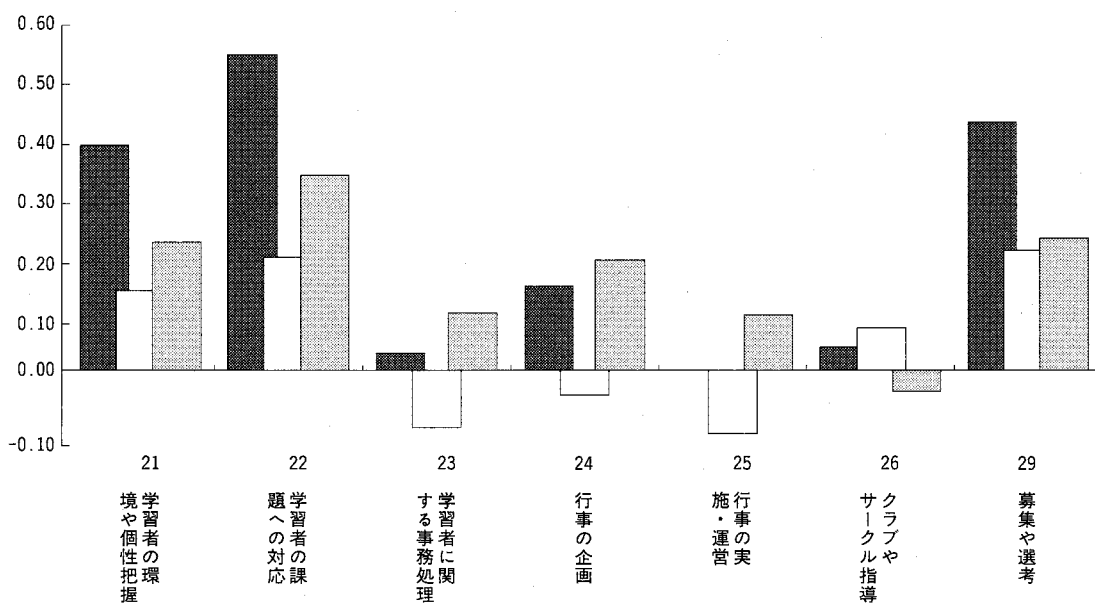


第39図 第3分野「指導の準備」の「過去」から「未来」への変化 (重要度)

第4分野の変化を第40図に示した。この分野は「授業の実施」がマイナスとなることを除くと項目16、19以外は変化が大きい。これらのうち「評価に応じた個別指導」を除くといずれも未来にかけて変化が大きい。第41図は第5分野の変化を示している。「学習者に関する事務処理」は変化が少ない。このほかは高くなっている。「学習者の環境や個性把握」、「行事の実施」は未来へかけて増加する。生活指導や特別教育活動、課外活動といった内容に属するものは増加している。都県立施設が養成訓練を担当してい



第40図 第4分野「実施と評価」の「過去」から「未来」への変化 (重要度)



第41図 第5分野「学習者への対応」の「過去」から「未来」への変化 (重要度)

ることを反映していると考えられる。

→* 付属資料1-8に都県立校における業務の変化のデータを掲載した。

→* 付属資料1-9に都県立校ごとの業務評価のデータを掲載した。

1-4. 障害者能力開発施設の指導員業務

(1)過去の業務の重要度、業務負荷、頻度

障害者能力開発施設は3施設である。第42図は「過去の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均をプロットしたものである。重要度、負荷、頻度のいずれも類似の値を示しており相関度は高い。特に高い項目は「専門内容の教材研究」、「専門内容や新技術の学習」、「指導案作成と教える準備」、「授業の実施」、「効果的な指導方法の工夫」である。過去は訓練の実施が中心であったとすることができる。

(2)現在の業務の重要度、業務負荷、頻度

第43図は「現在の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均を示したものである。頻度と負荷は類似の傾向を示している。重要度とこれらとは異なった傾向になっている。いずれの項目でも重要度は負荷と頻度の値よりも高い値になっているものが多い。重要度も頻度も負荷も同水準であるものは「コース設定」、「プログラムの運営」、「行事の企画」、「行事の実施・運営」、「クラブやサークル指導」である。頻度も重要度も高いものは「訓練プログラムの作成」、「訓練の場所と物の準備」、「授業の実施」、「募集や選考」である。

(3)未来の業務の重要度、業務負荷、頻度

第44図は「未来の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均を示したものである。第43図と全く同様のプロフィールになっている。

(4)指導員業務の過去から未来への変化

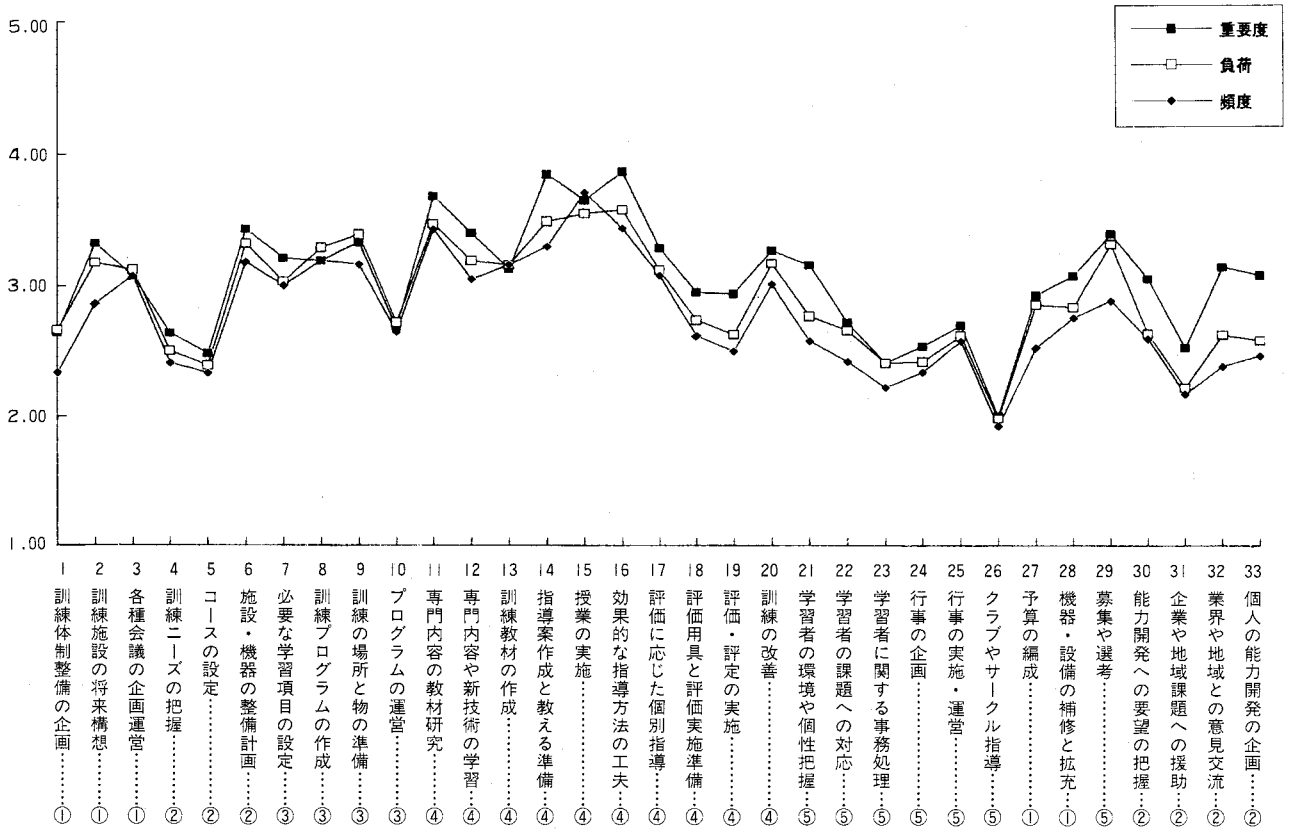
第45図は業務の重要度についての回答を過去、現在、未来について表したものである。明らかに過去、現在、未来と差のない項目と増加する項目とに分かれている。差の無い項目は「指導案作成と教える準備」、「授業の実施」で、いずれも4.0以上の高い値である。増加する項目は「プログラムの運営」「効果的な指導方法の工夫」以外はほぼ変化率は同じである。

→* 付属資料1-13に障害者能力開発施設における「過去」、「現在」、「未来」の業務評価のデータを掲載した。

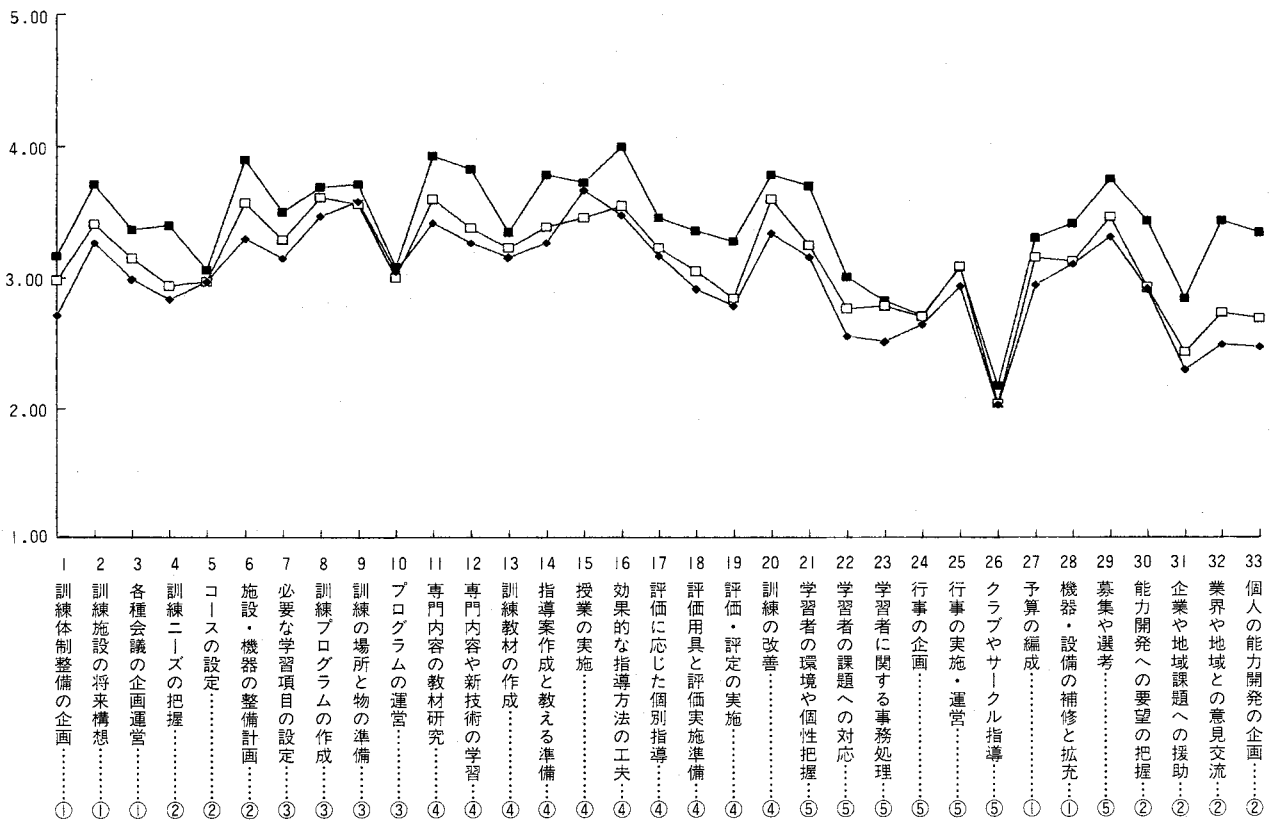
第46図は「未来-過去」の変化、「未来-現在」の変化、「現在-過去」の変化を分野別にみたものである。第2分野「コース設定」が最も変化が大きく、続いて第1分野「施設体制整備」、第5分野「学習者への対応」、第3分野「指導の準備」、第4分野「実施と評価」の順になっている。いずれの分野も平均的に変化すると考えられている。

第47図は第1分野の変化を表している。項目1が大きな変化を示している。これ以外の項目は同程度の変化である。第48図は第2分野の変化を示している。「能力開発への要望の把握」がもっとも大きな変化となっている。この分野は重要度の変化が比較的大きい。しかし、過去から現在までの変化以上には今後ならないと見ている。第49図は第3分野の変化を示している。「必要な学習項目の設定」がもっとも高い変化である。この分野の項目も過去から現在まで以上、今後変化はないと見ている。

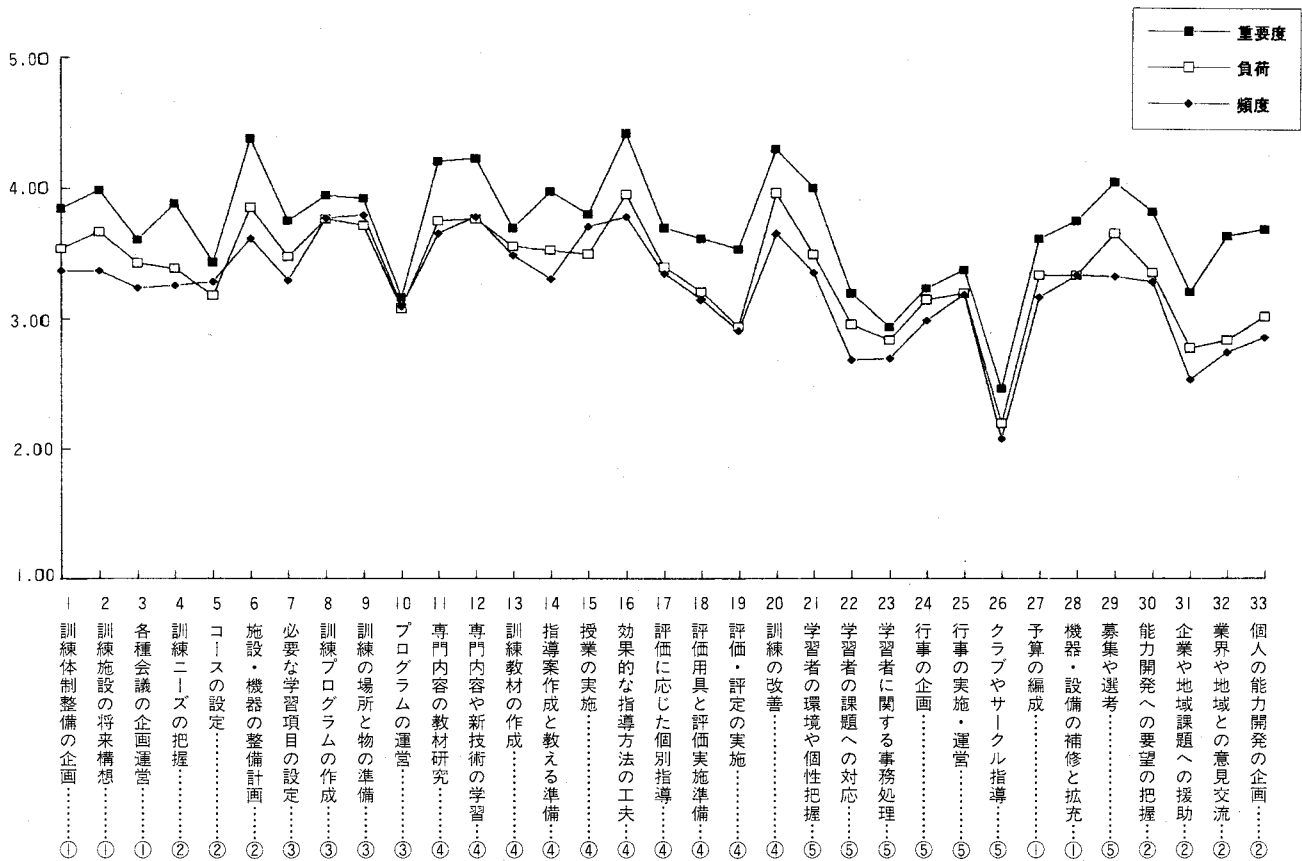
第4分野の変化を第50図に示した。この分野はこれまでの第1分野から第3分野までと比較すると変



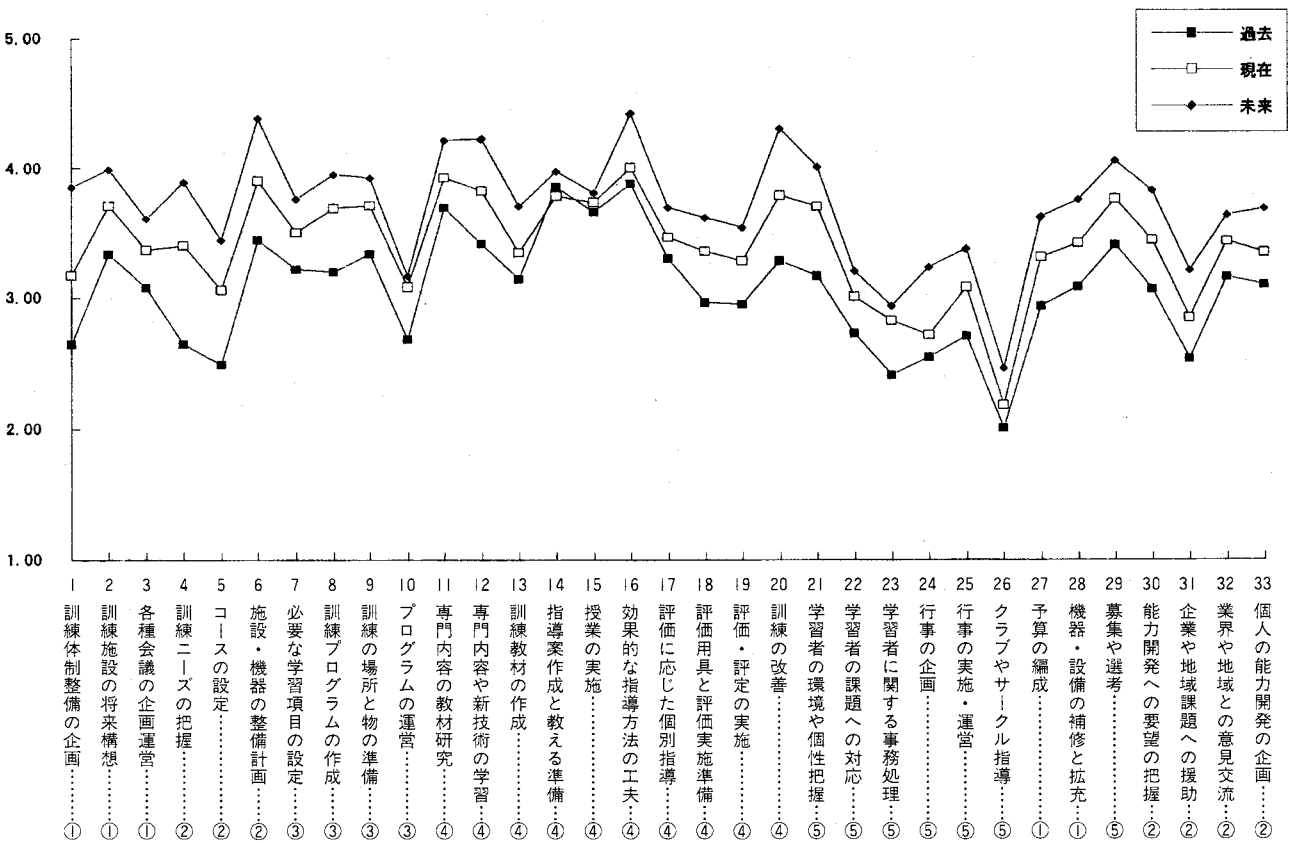
第42図 障害者能力開発施設の過去の業務



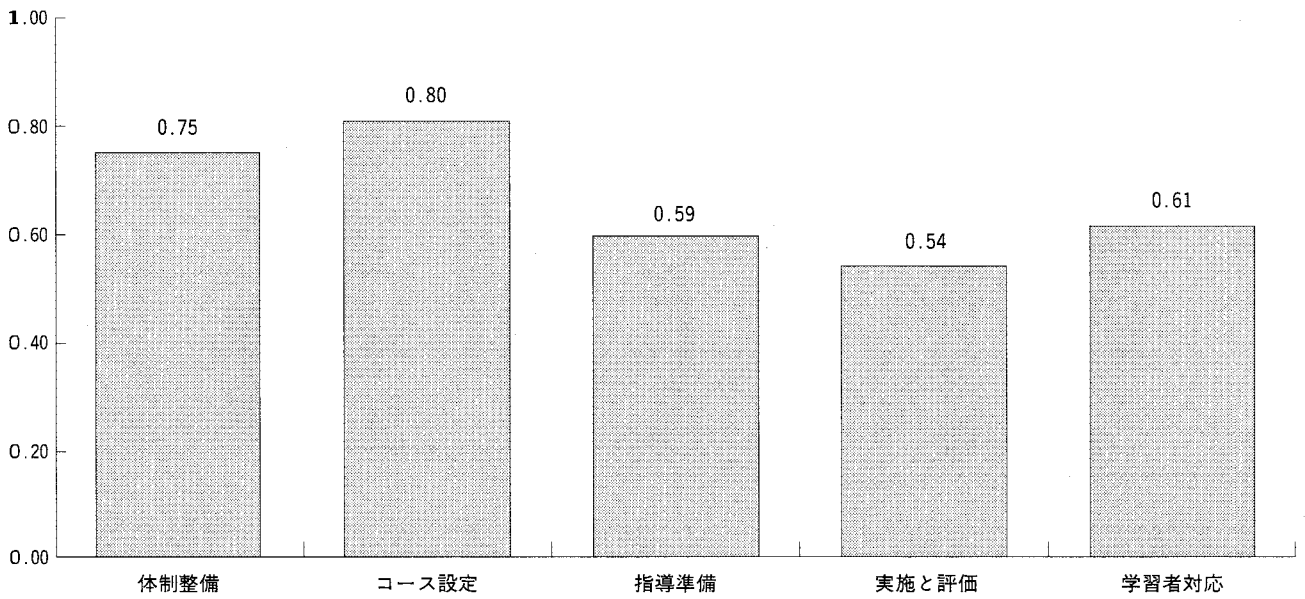
第43図 障害者能力開発施設の現在の業務



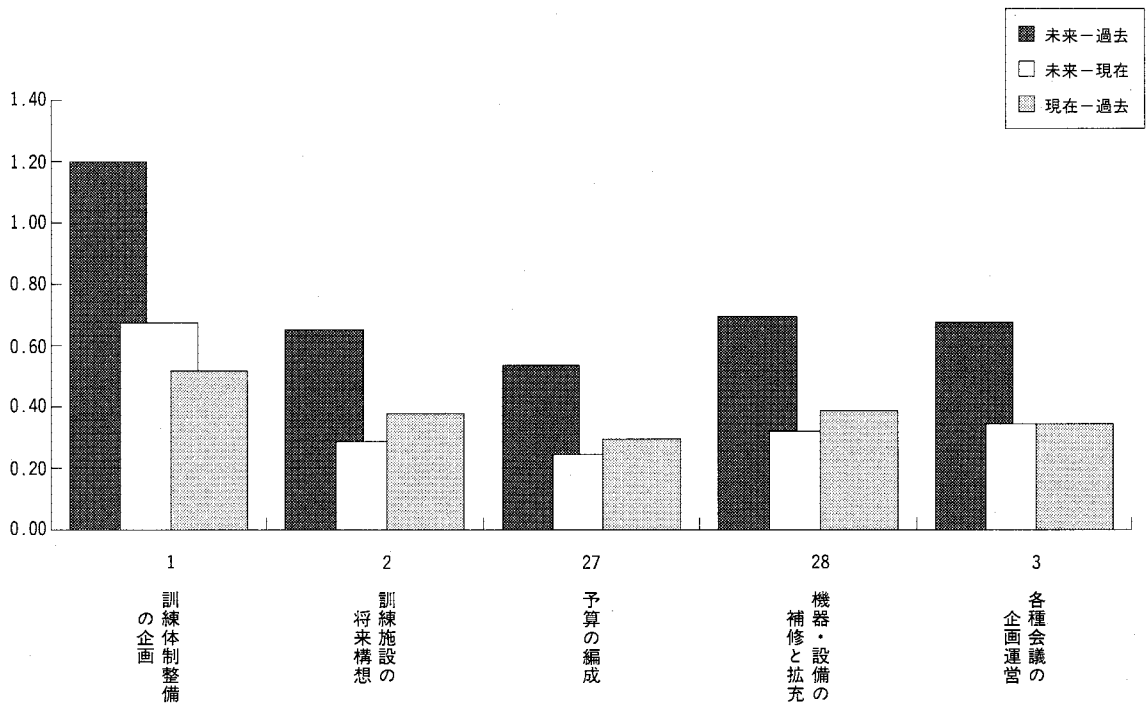
第44図 障害者能力開発施設の未来の業務



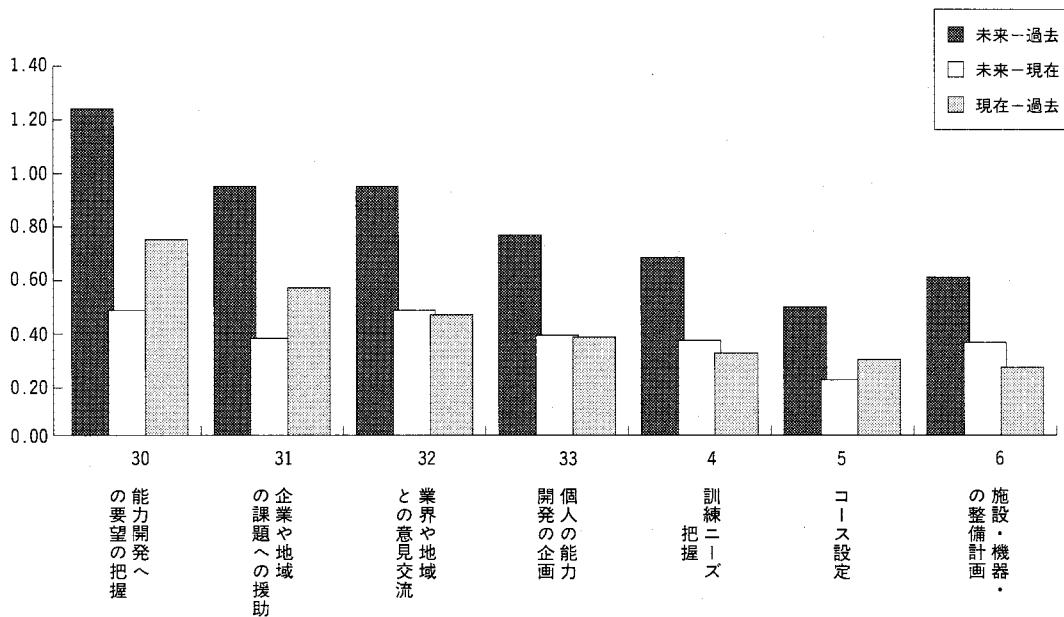
第45図 障害者能力開発施設の業務の「過去」、「現在」、「未来」(重要度)



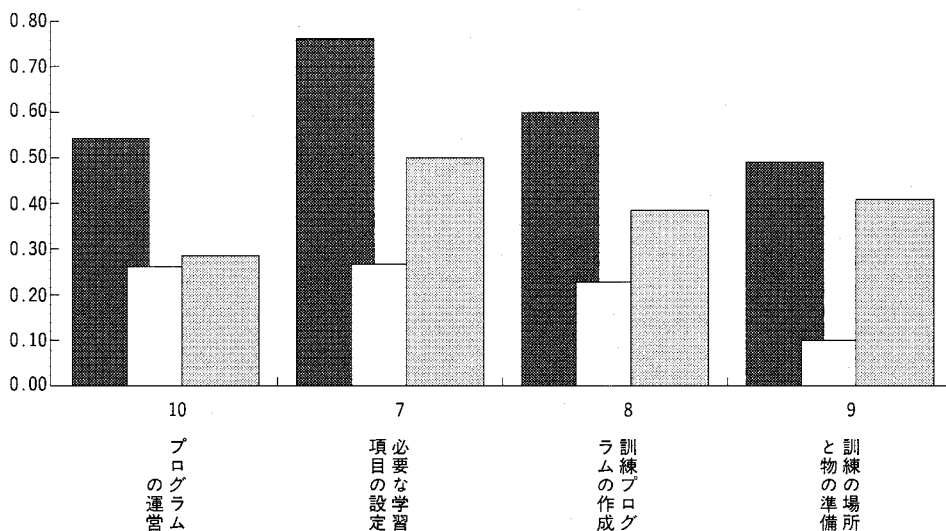
第46図 分野別にみた過去から未来への変化の傾向（重要度）



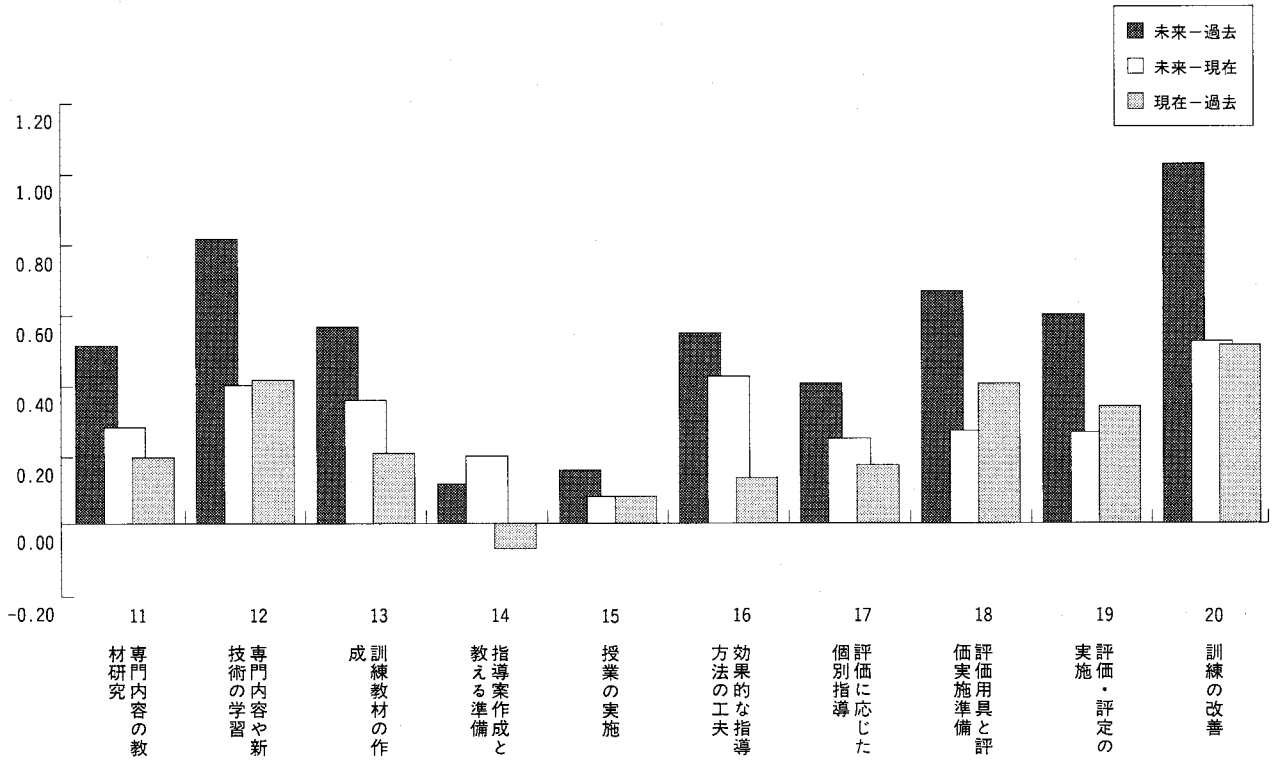
第47図 第1分野「施設体制整備」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



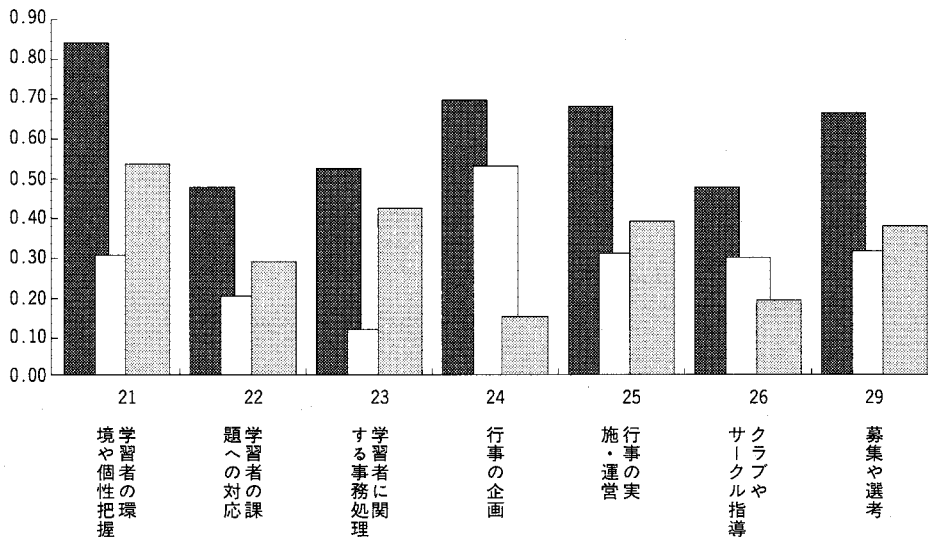
第48図 第2分野「コース設定」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



第49図 第3分野「指導の準備」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



第50図 第4分野「実施と評価」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



第51図 第5分野「学習者への対応」の「過去」から「未来」への変化（重要度）

化が少ない。特に「授業の実施」、「指導案作成と教える準備」は少ない。今後は「効果的な指導の工夫」が過去から現在までよりも多く変化すると見ている。また、「訓練の改善」もこれまでと同様に大きく変化する。第51図は第5分野の変化を示している。この分野は「行事の企画」、「クラブやサークル指導」を除いていずれも今後の変化はこれまでよりも少なくなると考えられている。

項目全体をみると「未来－過去」の変化が1ポイント以上増加しているものは「訓練体制整備の企画」、「能力開発への要望の把握」、「訓練の改善」である。この施設での特徴は全項目でプラスになっていることである。しかし全般的に変化は少なく考えられている。

→* 付属資料1-14に障害者能力開発施設における業務の変化のデータを掲載した。

→* 付属資料1-15に障害者能力開発施設ごとの業務評価のデータを掲載した。

1-5. 企業内教育施設の指導員業務

(1)過去の業務の重要度、業務負荷、頻度

第52図は「過去の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均である。

重要度、負荷、頻度のいずれも類似の値を示しており相関度は高い。高い項目は「授業の実施」、「専門内容の教材研究」、「専門内容や新技術の学習」、「訓練教材の作成」、「指導案作成と教える準備」、「訓練の改善」である。業務の中心は訓練の実施と改善にあったといえる。

(2)現在の業務の重要度、業務負荷、頻度

第53図は「現在の業務の重要度、業務負荷、頻度」の平均を示したものである。「授業の実施」は重要度、頻度、負荷のいずれも高いと言える。重要度は高いが負荷も頻度も低い項目は「評価に応じた個別指導」、「評価・評定の実施」、「訓練の改善」、「予算の編成」、「機器・設備の補修と拡充」、「募集や選考」である。これらはいずれも重要度の水準と負荷及び頻度との差が大きい。重要度は低いが高負荷が高いものは「各種会議の運営」、「訓練教材の作成」がある。頻度は少ないが重要度も負荷も高いものは「訓練体制の整備」、「行事の企画」、「能力開発への要望の把握」である。

(3)未来の業務の重要度、業務負荷、頻度

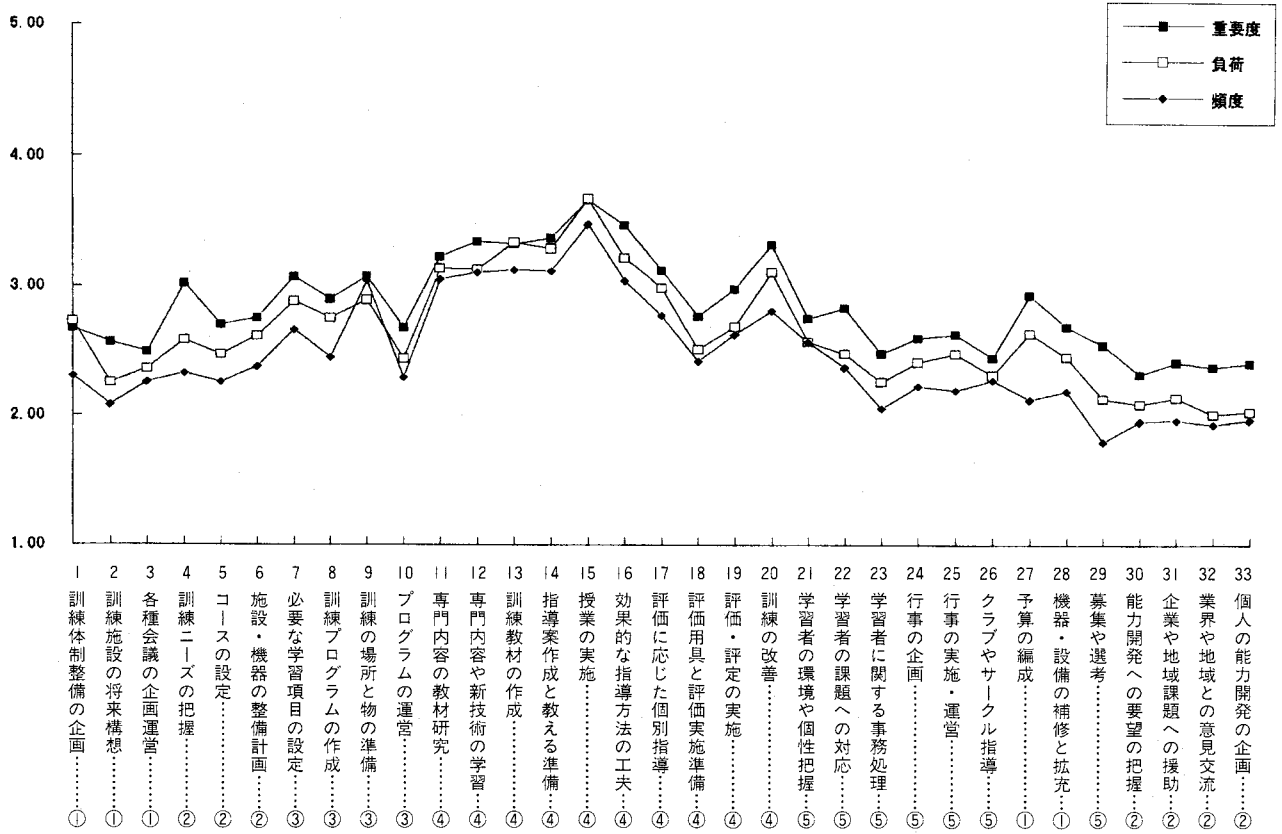
第54図は未来の業務の重要度、負荷、頻度の平均を示したものである。「新技術や専門内容の学習」、「専門内容の教材研究」は重要度も負荷も頻度も高く現れている業務である。今後の業務の中核をなすものと考えられている。「訓練プログラムの運営」は現在と同様、低い水準である。重要度が高く頻度や負荷が少ないものは「訓練ニーズの把握」、「訓練の改善」、「予算の編成」、「機器・設備の補修と拡充」、「能力開発への要望の把握」があげられている。このほか「訓練体制の整備」や「個人の能力開発の企画」は負荷が比較的高い。

(4)指導員業務の過去から未来への変化

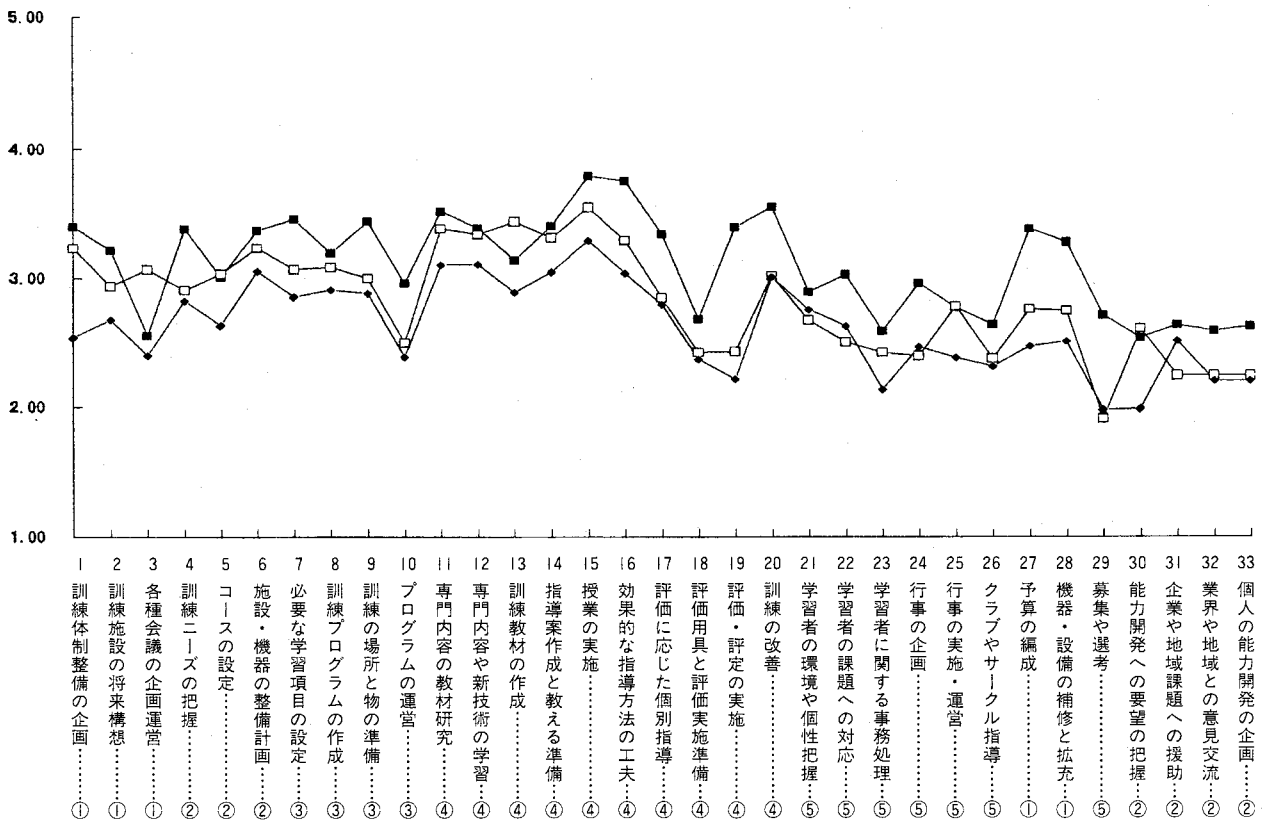
第55図は業務の重要度の過去、現在、未来の傾向を表している。過去から現在への変化率よりも現在から未来への変化率は大きい。訓練の企画や専門技術の変化への対応では変化率が大きい。

→* 付属資料1-10に企業内教育施設における「過去」、「現在」、「未来」の業務評価のデータを掲載した。

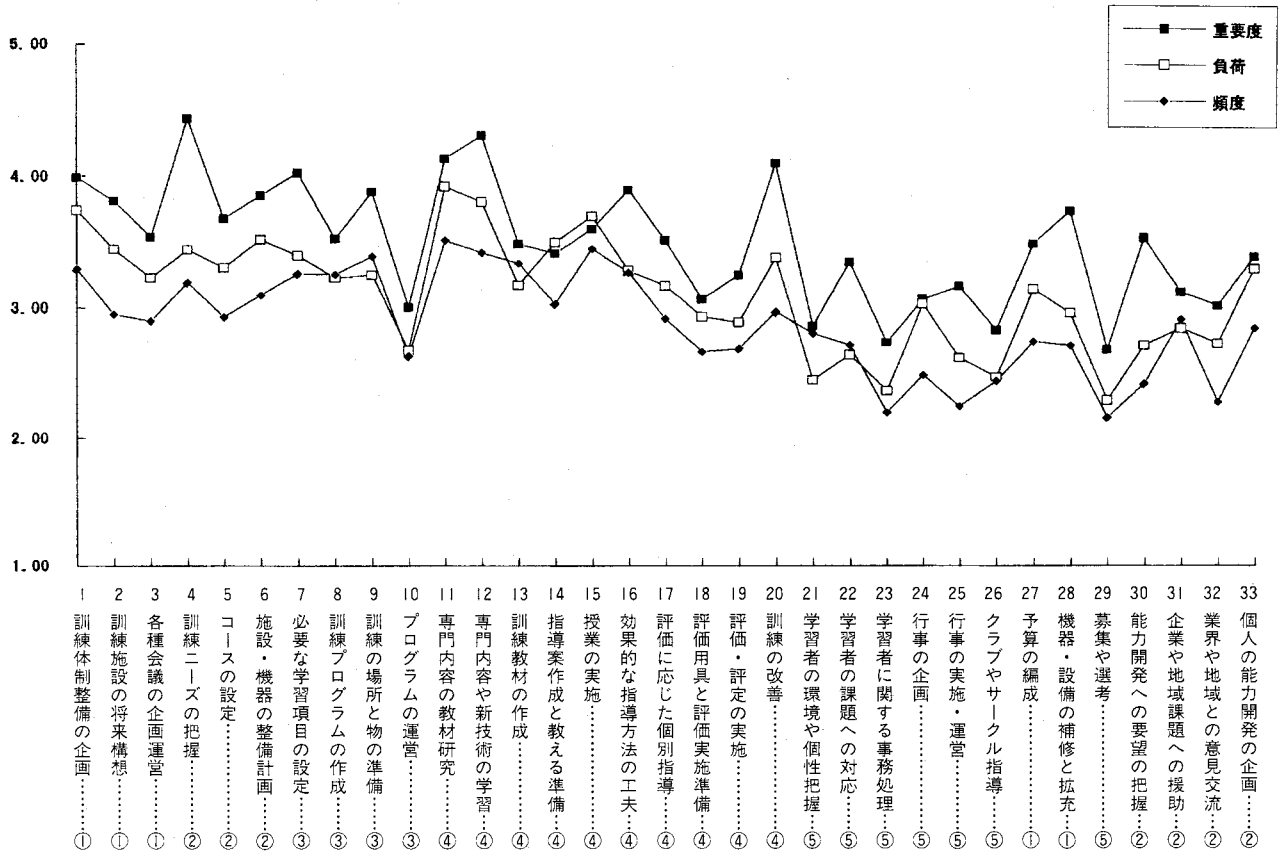
第56図は分野別にこの変化をみたものである。第1分野「施設体制整備」、第2分野「コース設定」が最も変化が大きく、両分野は1ポイントを越える。続いて第3分野「指導の準備」となっている。第4分野「実施と評価」と第5分野「学習者への対応」はこれに続いている。いずれの分野でも増加の基調



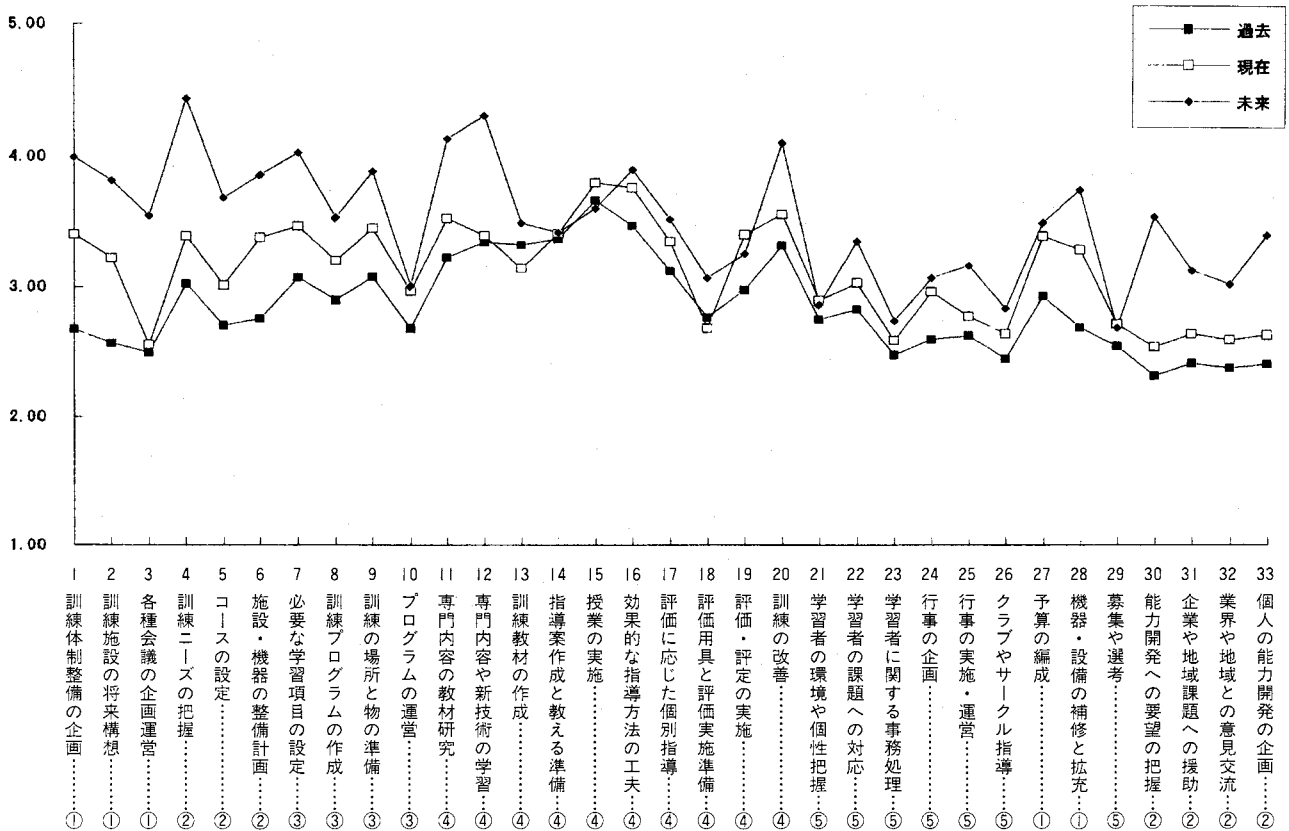
第52図 企業内教育施設の過去の業務



第53図 企業内教育施設の現在の業務



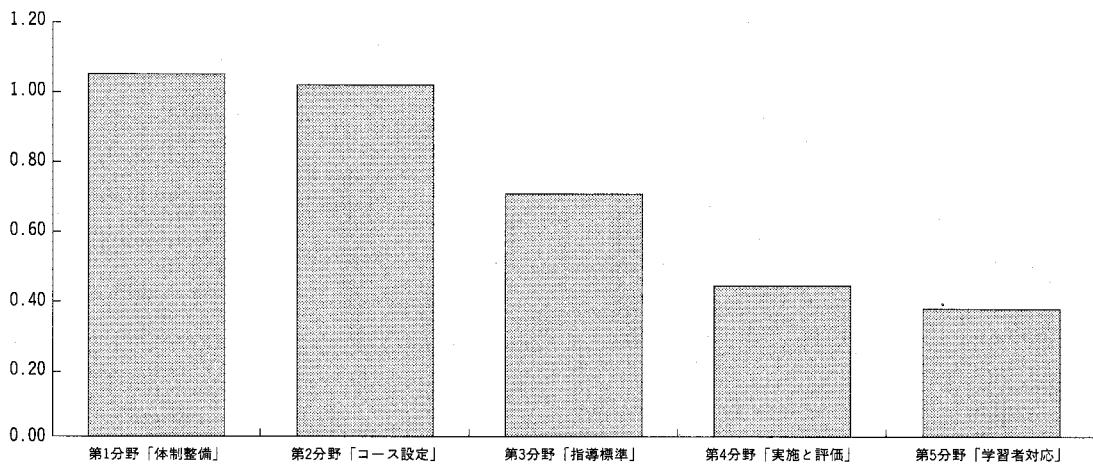
第54図 企業内教育施設の未来の業務



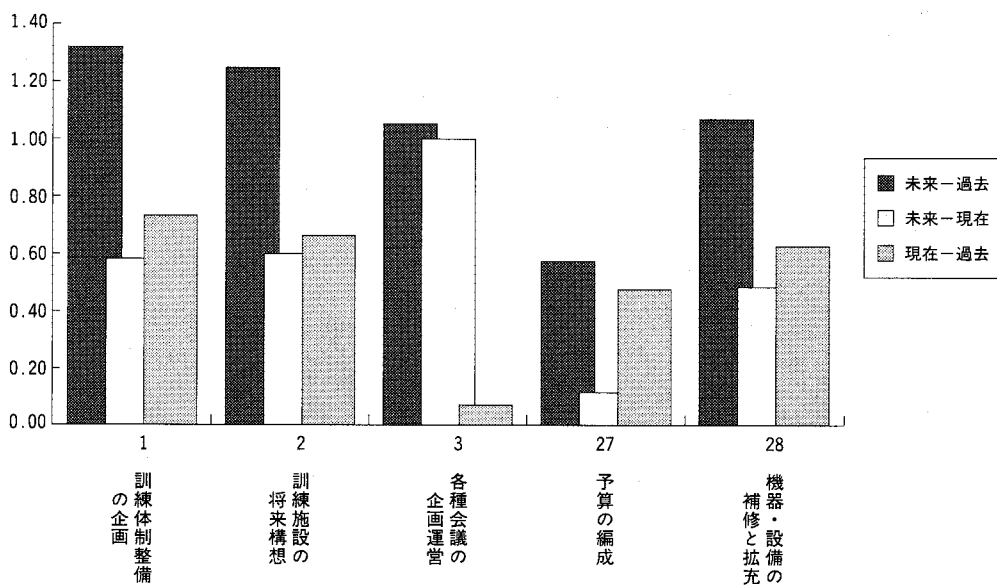
第55図 企業内教育施設の業務の「過去」、「現在」、「未来」(重要度)

が見いだせる。今後の業務は「体制整備」と「コース設定」等、訓練の企画分野が伸びると見ている。

第57図は第1分野の変化を示している。「予算の編成」を除いて1ポイントを越える変化を示している。これらのうち、「各種会議の企画運営」を除いては過去から現在に至るまでにかなりの変化を求められてきたものである。今後も同様の業務の変化が求められると判断している。「各種会議の企画運営」は今後重要度が增加すると見られている。第58図は第2分野の変化を示している。この分野は過去から現在までの変化があまりなく、現在から未来へ向けて大きな変化が求められると判断している業務で占められている。特に「能力開発への要望の把握」、「訓練ニーズの把握」、「個人の能力開発の企画」で大きい。第59図は第3分野の変化を示している。「必要な学習項目の設定」はもっとも大きな変化があると見られて



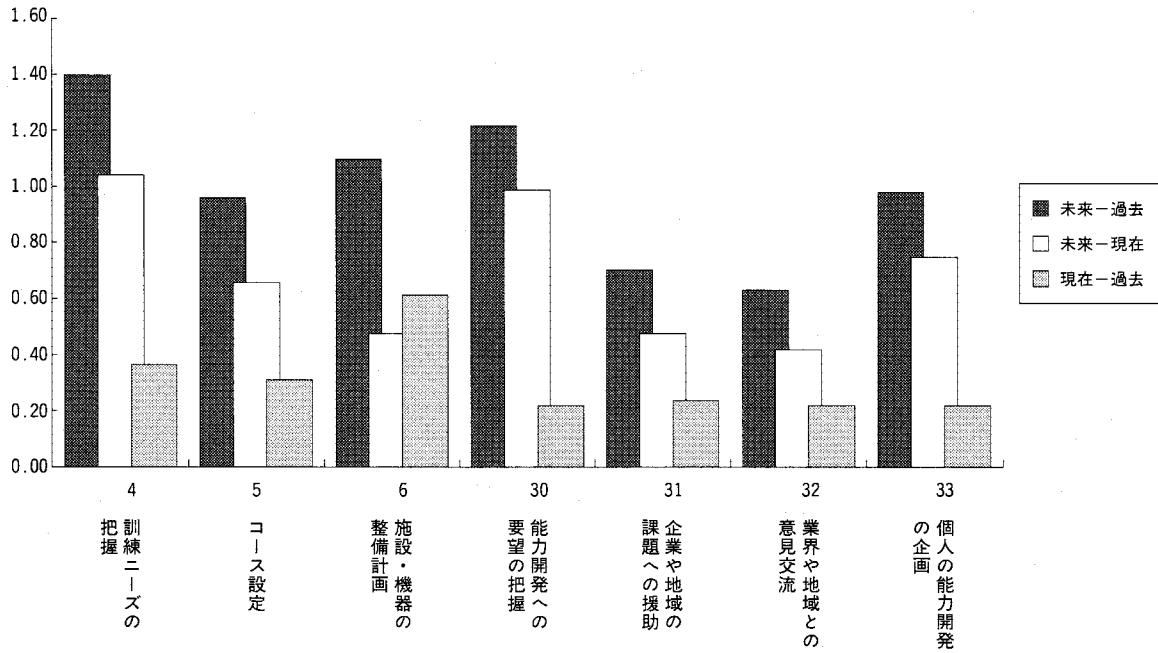
第56図 分野別にみた過去から未来への変化の傾向 (重要度)



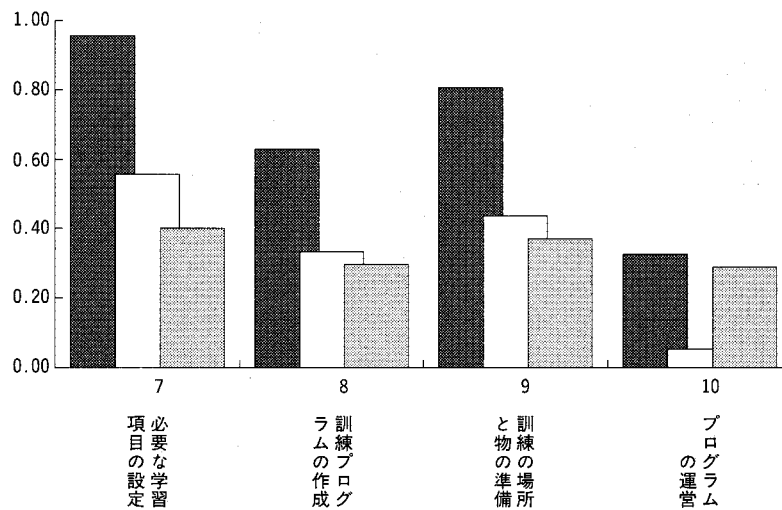
第57図 第1分野「施設体制整備」の「過去」から「未来」への変化 (重要度)

いる。「訓練プログラムの運営」は現在と変化はないと見られている。

第4分野の変化を第60図に示した。今後の変化が大きいと考えられている項目は「専門内容や新技術の学習」が最も大きい。次いで「専門内容の教材研究」、「訓練の改善」である。「授業の実施」、「評価実施の準備」、「評価・評定の実施」は過去から現在にかけて重要度が変わらないか減少する業務と考えられている。第61図は第5分野の変化を示している。「行事の実施・運営」、「学習者の課題への対応」は増加すると考えられているがこの他は同じか、低下する項目である。



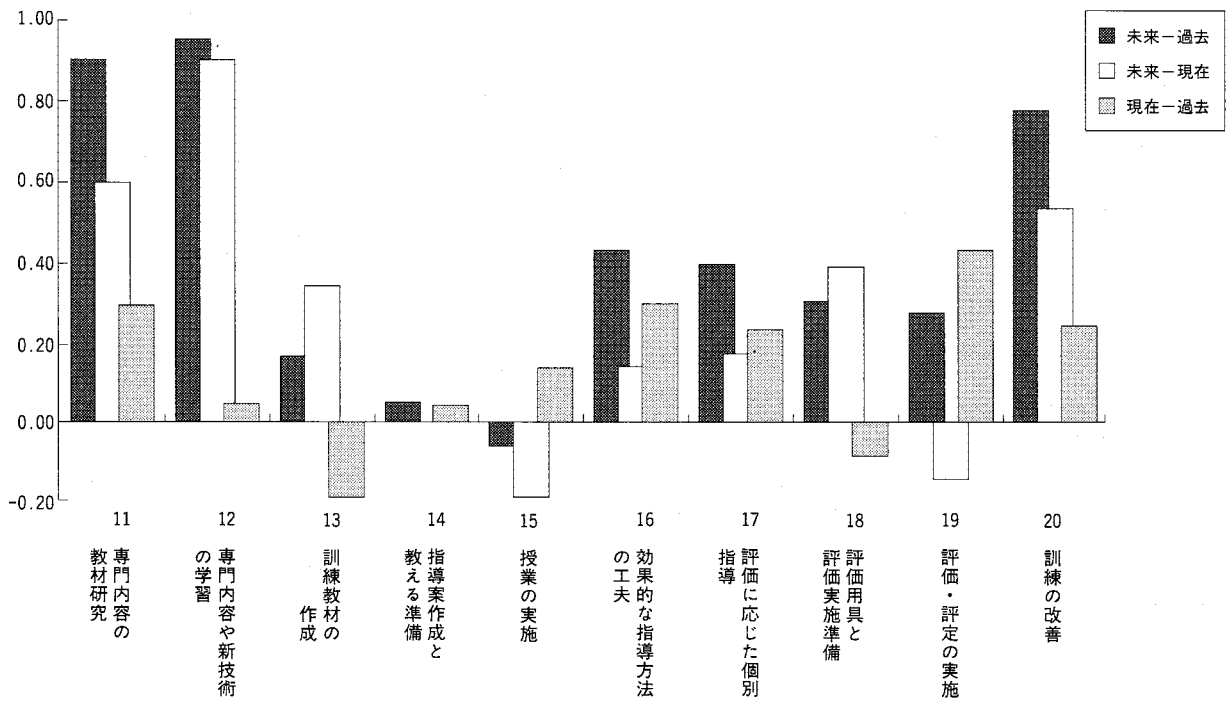
第58図 第2分野「コース設定」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



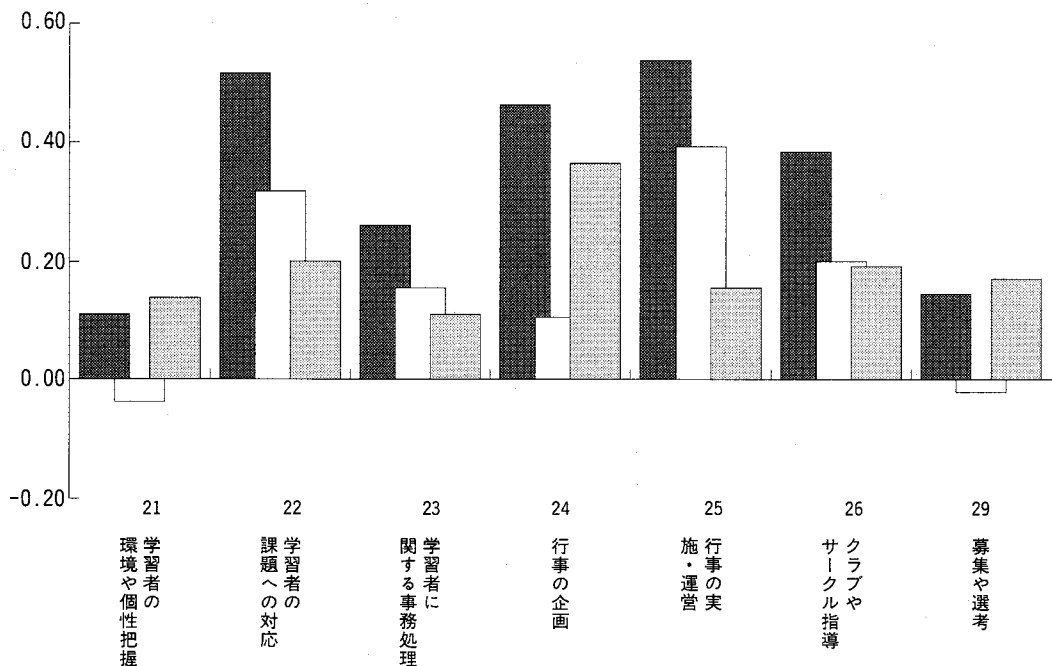
第59図 第3分野「指導の準備」の「過去」から「未来」への変化（重要度）

項目全体をみると「未来-過去」の変化が1ポイント以上増加しているものは「能力開発への要望の把握」、「訓練ニーズの把握」、「個人の能力開発の企画」、「施設機器の整備計画」、「訓練体制の企画」、「訓練施設の将来構想」である。

- * 付属資料1-11に企業内教育施設における業務の変化のデータを掲載した。
- * 付属資料1-12に企業内教育施設ごとの業務評価のデータを掲載した。



第60図 第4分野「実施と評価」の「過去」から「未来」への変化（重要度）



第61図 第5分野「学習者への対応」の「過去」から「未来」への変化（重要度）

1-6.能力開発施設間の指導員業務の比較

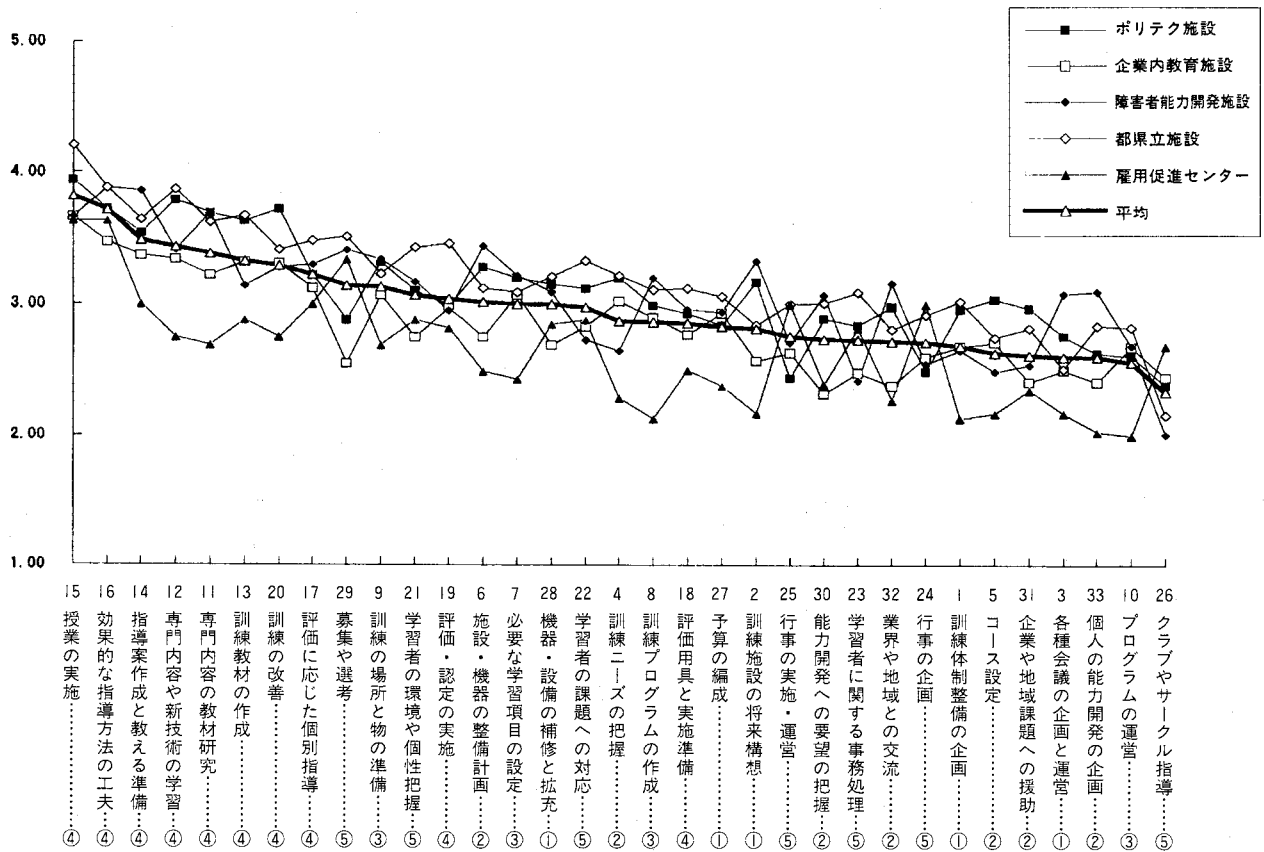
施設間での業務評価について比較することにしたい。評価の絶対値で比較しないで相対的な位置で比較する。第62図は過去の業務の重要度を示している。平均値付近にあって平均線とほぼ同様の変化になっている施設は企業内教育施設と都県立施設である。過去に重要度の高い業務は「授業の準備」、「効果的な指導方法の工夫」、「指導案作成と教える準備」など授業の実施と準備に関する内容がトップになっている。ポリテク施設の特徴は「募集や選考」、「行事の実施・運営」で低い他は平均と同じか平均以上である。企業内教育施設の特徴は「募集や選考」、「能力開発への要望の把握」、「学習者の環境や個性把握」等で低い。障害者能力開発施設は「訓練ニーズの把握」、「クラブ・サークル指導」、「学習者に関する事務処理」で低い。雇用促進センターで比較的高いものは「募集や選考」、「行事の実施運営」などである。

第63図は過去の負荷、第64図は過去の頻度について描いたものである。平均値の傾向は、重要度と類似である。

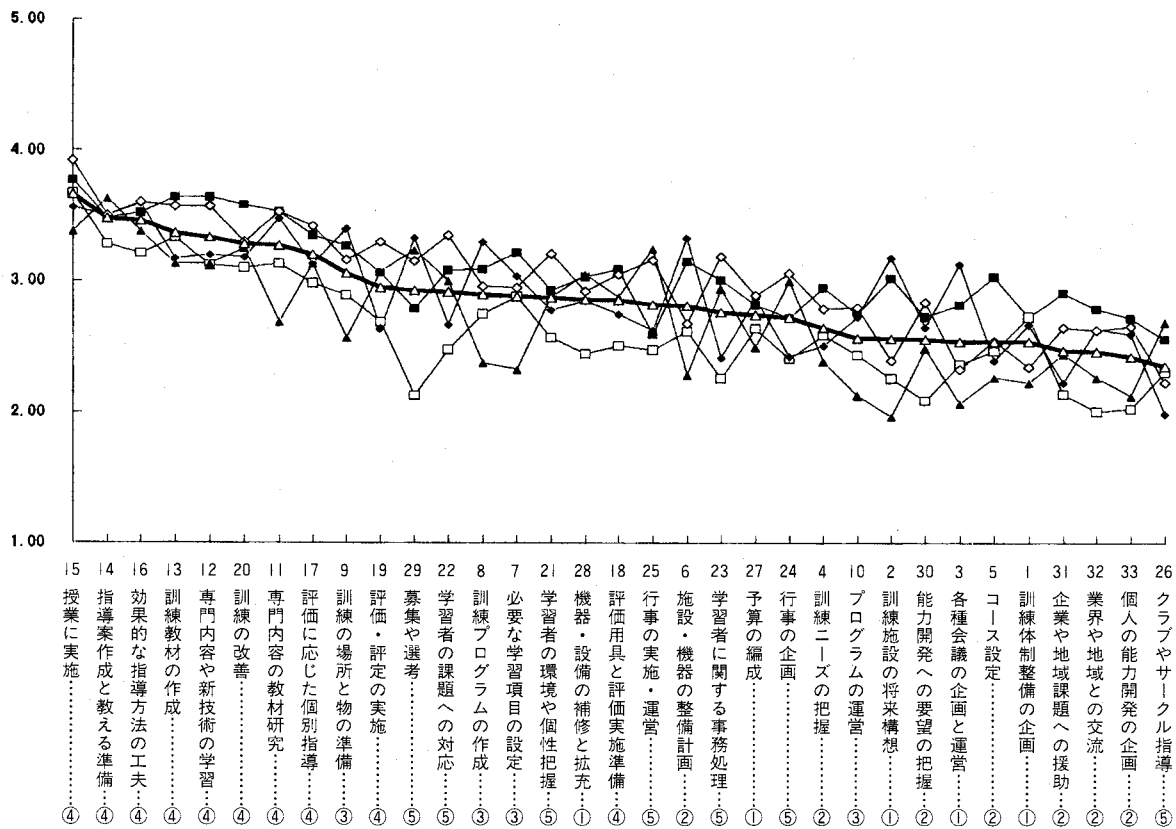
第65図は現在の重要度を示している。雇用促進センターを除けば上位15項目は施設間の違いはあまり見られない。現在の重要度の高い業務は「効果的な指導方法の工夫」、「授業の準備」、「専門内容や新技術の学習」、「訓練ニーズの把握」、「訓練の改善」などが上位になっている。授業の実施と準備ばかりでなく改善やニーズ把握が上位にランクされる。ポリテク施設の特徴は「評価・評定の実施」、「学習者の環境や個性把握」、「行事の実施・運営」等で低い。企業内教育施設の特徴は上位15項目は平均値と類似であるが「募集や選考」、「能力開発への要望の把握」、「業界や地域との交流」、「企業（社内他部門）や地域課題への援助」、「各種会議の企画と運営」等で低い。障害者能力開発施設は平均値の傾向とほぼ類似である。雇用促進センターで比較的高いものは「訓練ニーズの把握」、「能力開発への要望の把握」、「企業や地域課題への援助」などである。

第66図は現在の負荷を示している。現在の負荷では上位16項目は施設間の違いはあまりないが、これ以降は差が大きい。第67図は現在の頻度を示している。

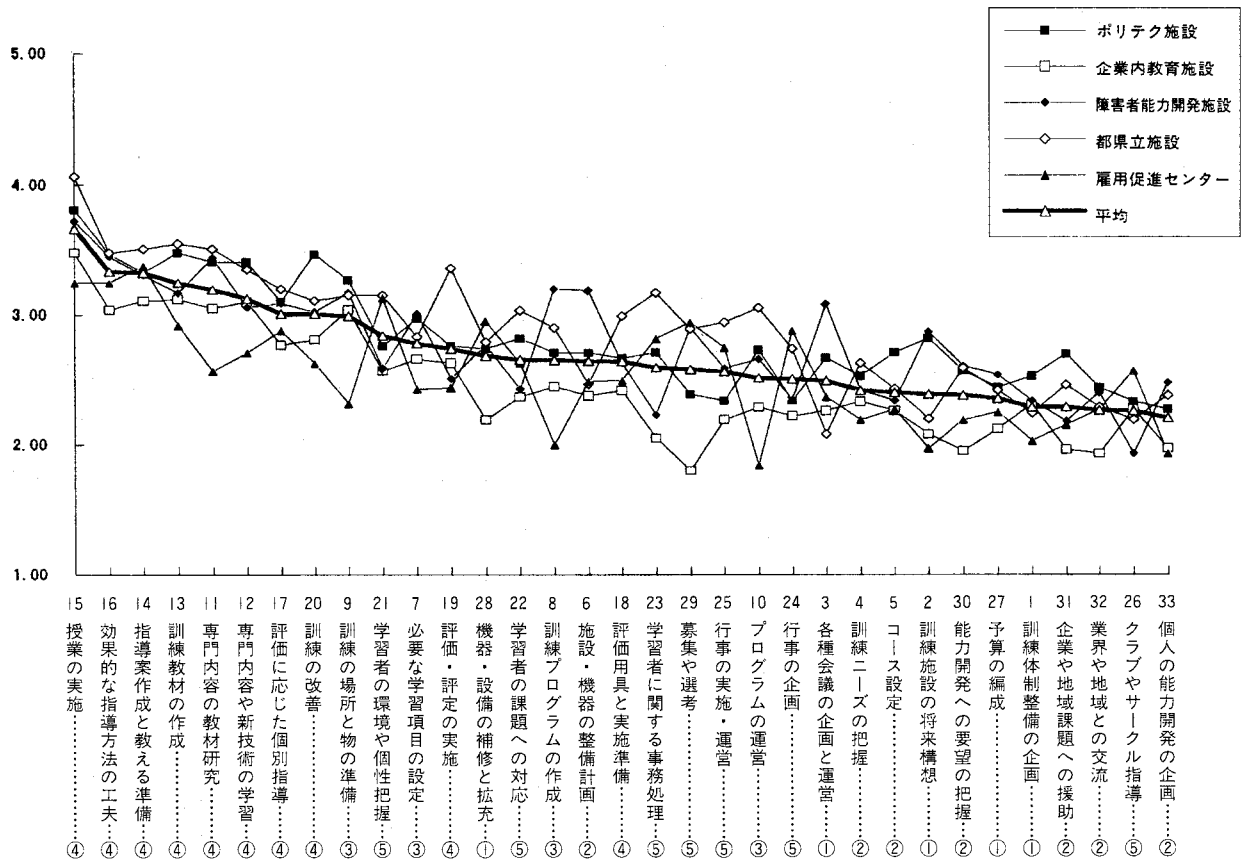
第68図は未来の重要度を示している。未来についても雇用促進センターを除けば上位12項目は施設間の違いはあまり見られない。これ以外は施設間の違いは大きい。「訓練ニーズの把握」、「専門内容や新技術の学習」、「専門内容の教材研究」、「訓練の改善」、「効果的な指導方法の工夫」などが上位になっている。ニーズ把握がトップになり、新技術の学習、訓練の改善に関することが上位にある。ポリテク施設の特徴は「コース設定」、「訓練教材の作成」、「業界や地域との交流」、「企業や地域課題への援助」、「指導案作成と教える準備」で高い。また、行事に関する業務は低い。企業内教育施設の特徴は「募集や選考」、「業界や地域との交流」、「企業（社内他部門）や地域課題への援助」等で低い。障害者能力開発施設は「募集や選考」、「学習者の環境や個性把握」、「行事の実施・運営」が高いことを除けば平均値の傾向とほぼ類似である。雇用促進センターで比較的高いものは「企業や地域課題への援助」であって、「授業の実施」と「指導案作成と教える準備」はきわめて低い。第69図は未来の負荷を、第70図は未来の頻度を示している。



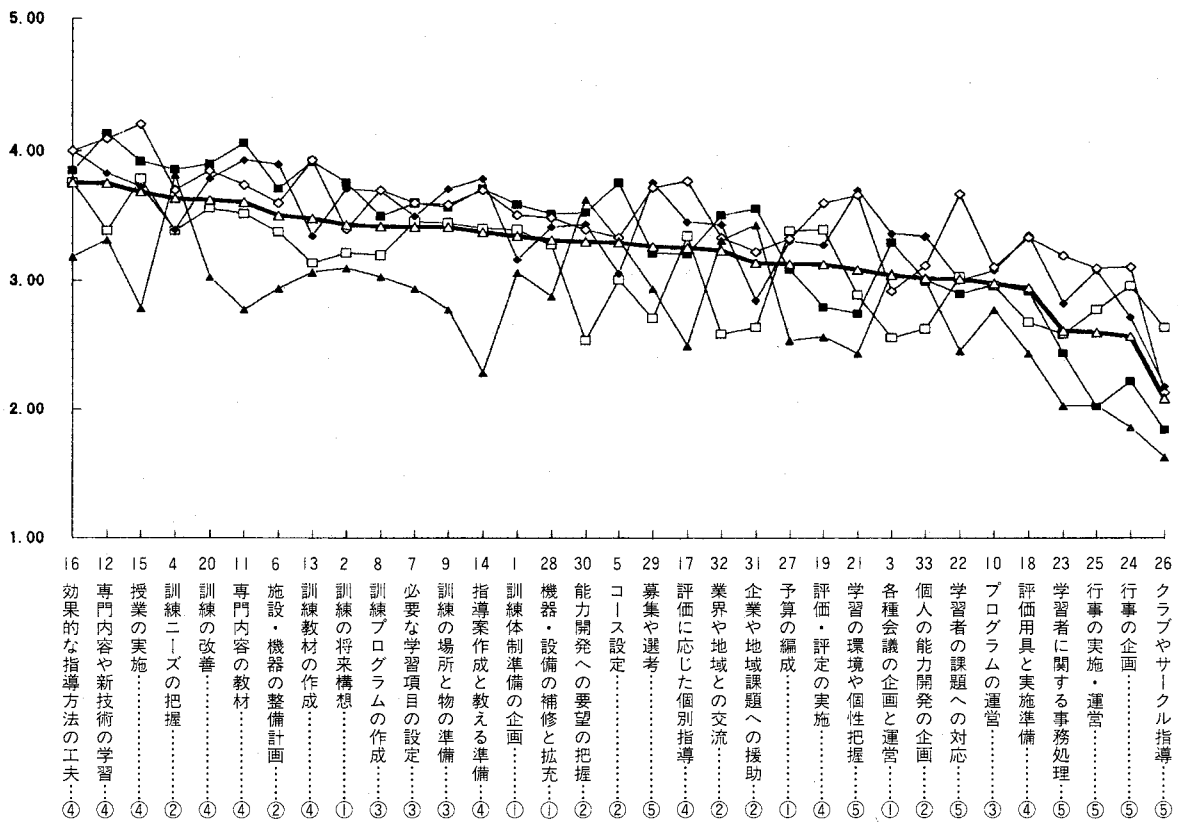
第62図 過去の指導員業務の施設比較 (重要度)



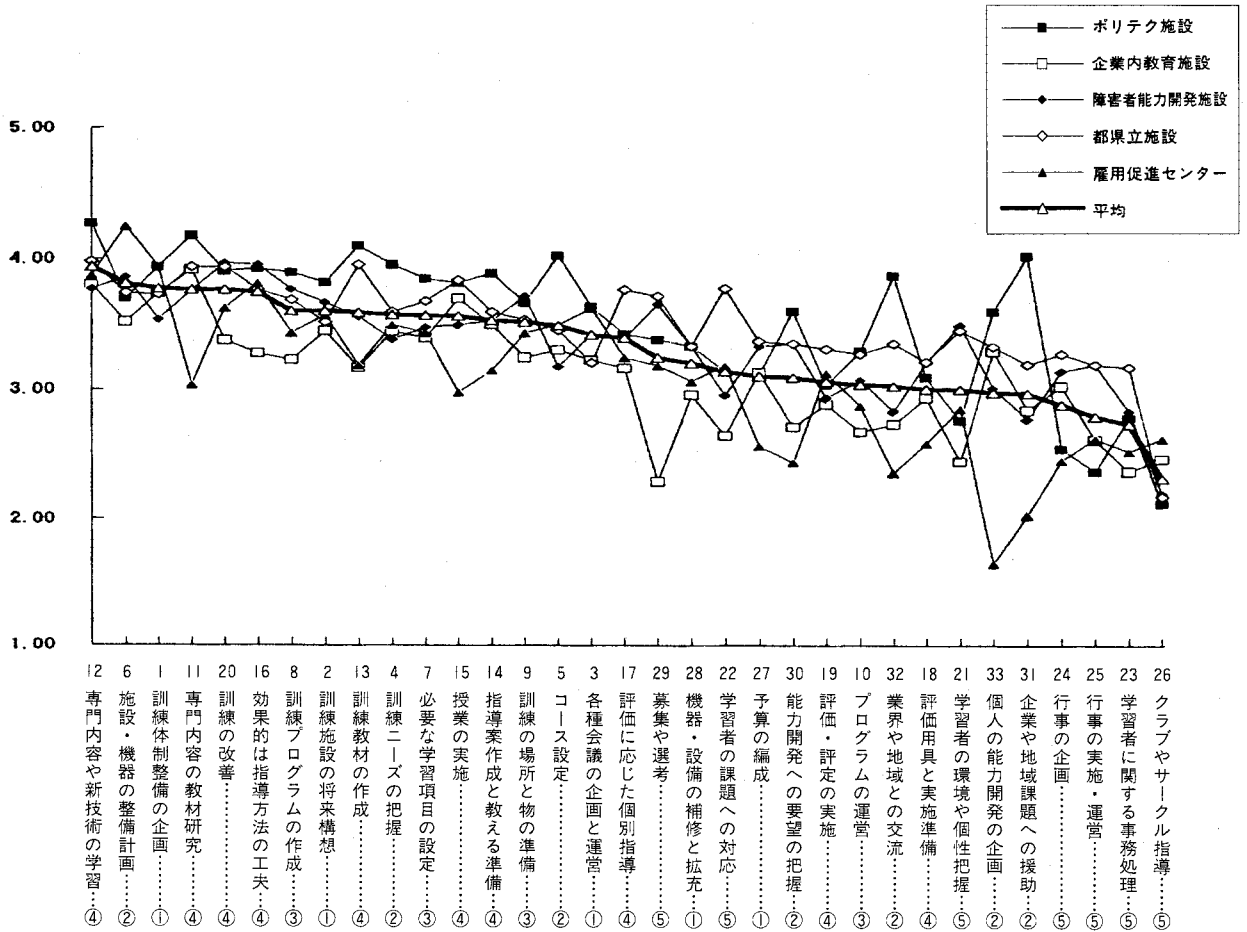
第63図 過去の指導員業務の施設比較 (負荷)



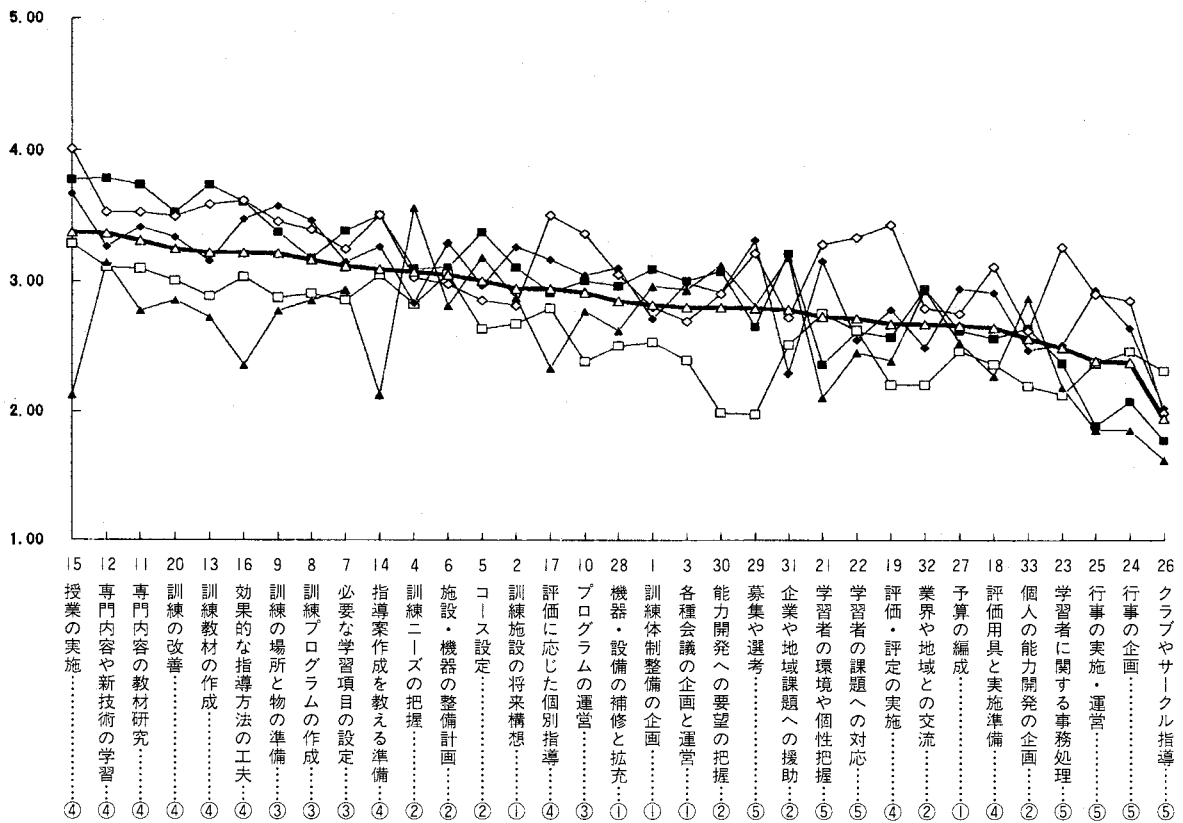
第64図 過去の指導員業務の施設比較 (頻度)



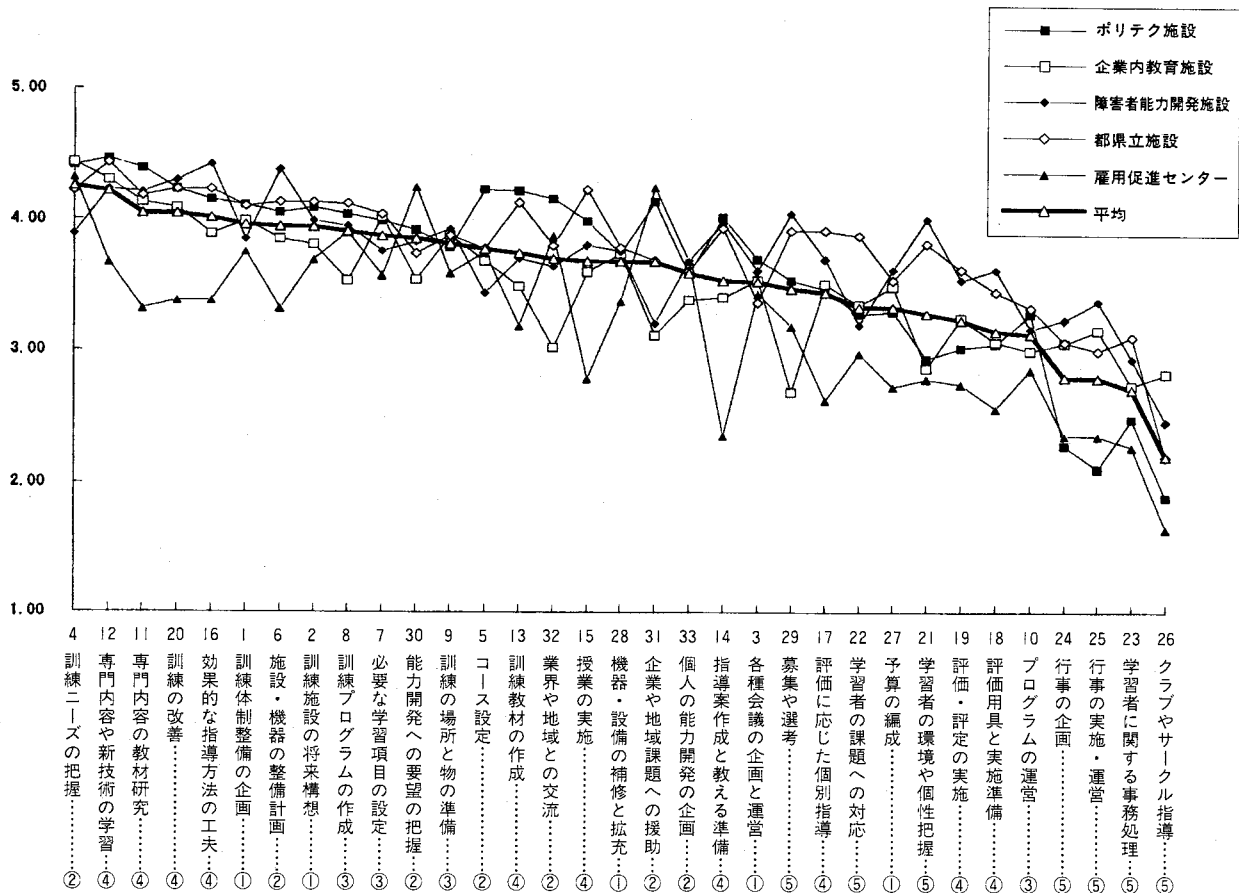
第65図 現在の指導員業務の施設比較 (重要度)



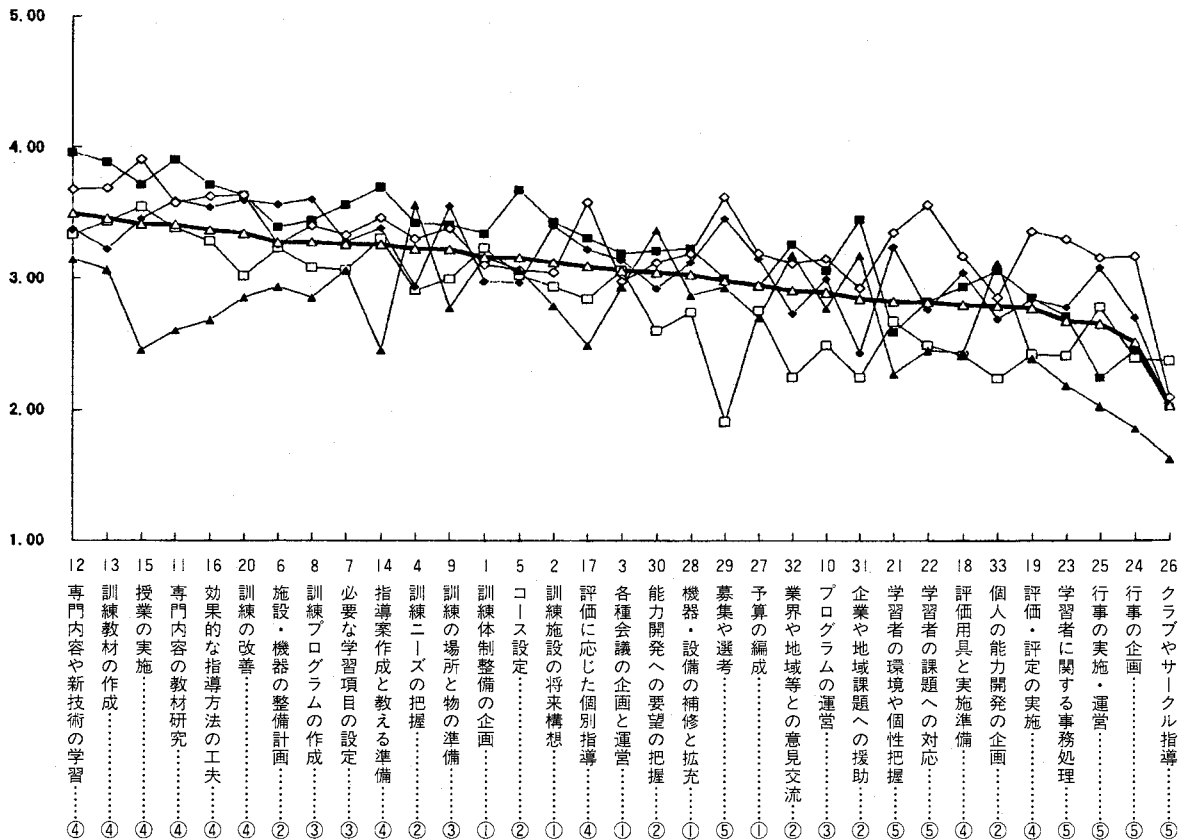
第66図 現在の指導員業務の施設比較 (負荷)



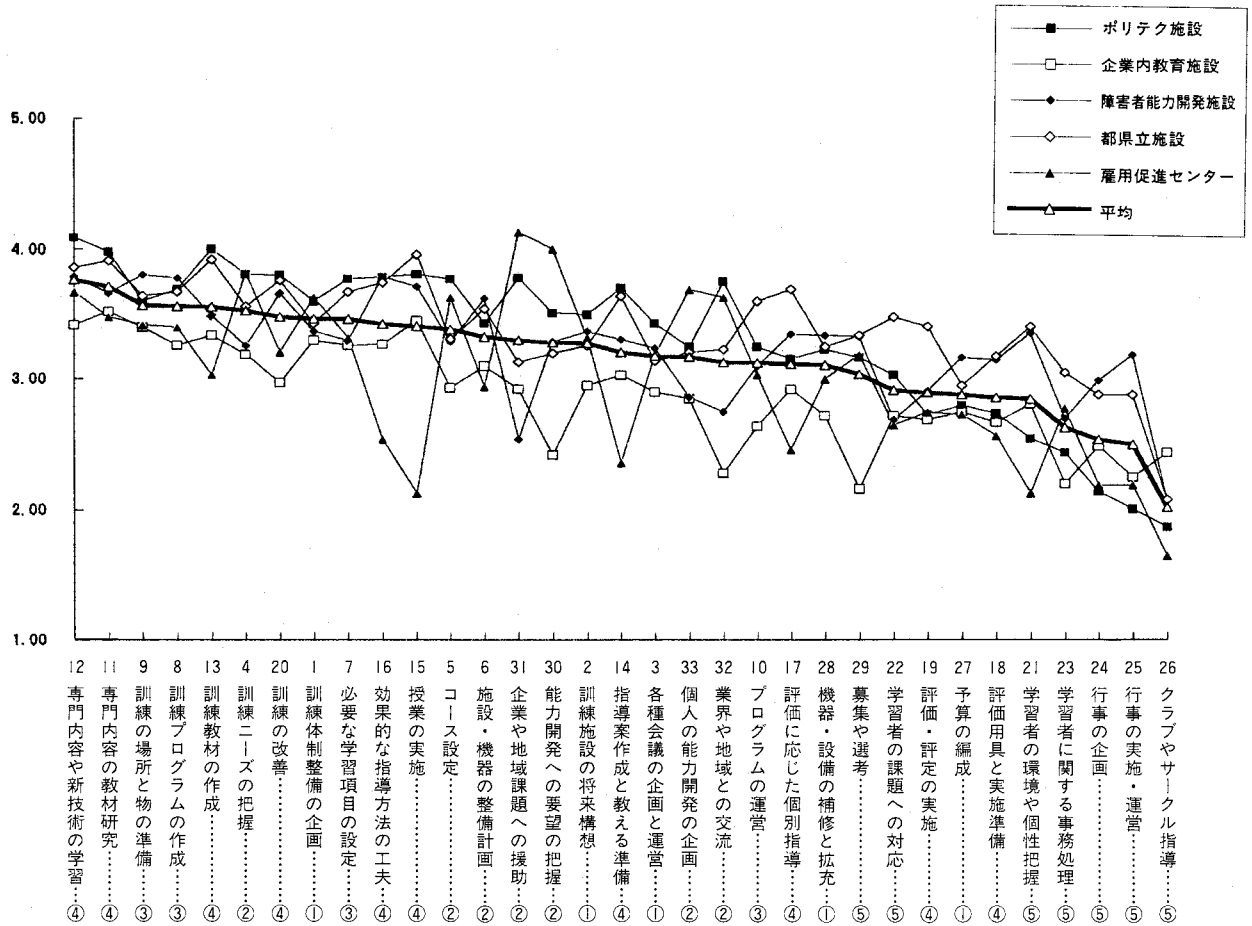
第67図 現在の指導員業務の施設比較 (頻度)



第68図 未来の指導員業務の施設比較 (重要度)



第69図 未来の指導員業務の施設比較 (負荷)



第70図 未来の指導員業務の施設比較 (頻度)

1-7. 指導員の業務時間の構成

指導員の業務時間を次の11の項目について調査した。年間の業務時間が何時間であるかを質問してい

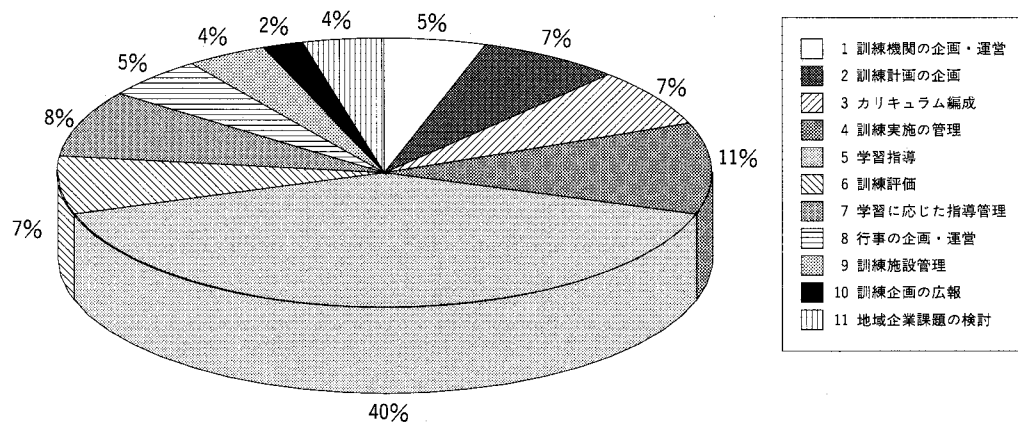
1. 訓練機関の企画・運営をする
2. 訓練計画の企画を立てる
3. カリキュラム編成をする
4. 訓練実施の管理をする
5. 学習指導をする
6. 訓練評価をする
7. 学習者に応じた指導管理をする
8. 行事の企画運営をする
9. 訓練施設管理をする
10. 訓練企画の広報をする
11. 地域課題、企業課題を職業能力開発サイドから検討する

るが、記入された結果の信頼性を検討すると、必ずしも同一の考えで記入されているとは言えない。そこで、ここでは施設毎に「業務内容の構成比」を集計した。全投入時間を100としたときの各業務内容の割合をパーセントで表している。

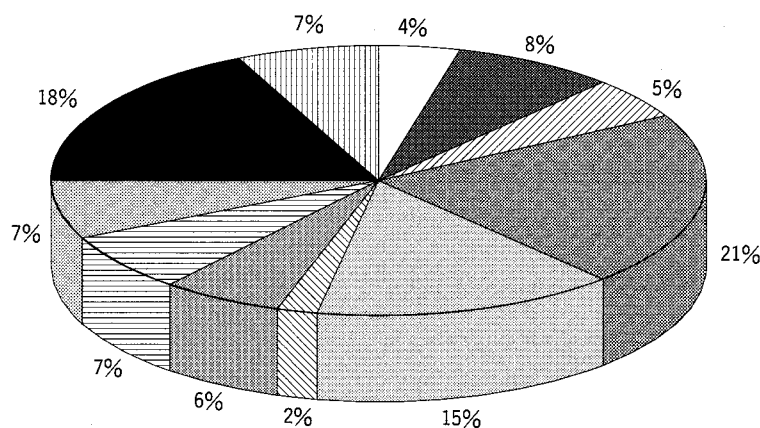
<注> 業務の総合計時間の平均値は1432時間程度である。

第71図は団立能力開発施設の構成であり、第73図は都県立施設の構成である。これら施設間に差異はあまり見られない。各個別の施設の間でも差はきわめて少ない。学習指導がトップで40%程度を占めている。団立能力開発施設は企画や訓練計画、カリキュラム編成が都県立施設の倍の構成を持っている。こ

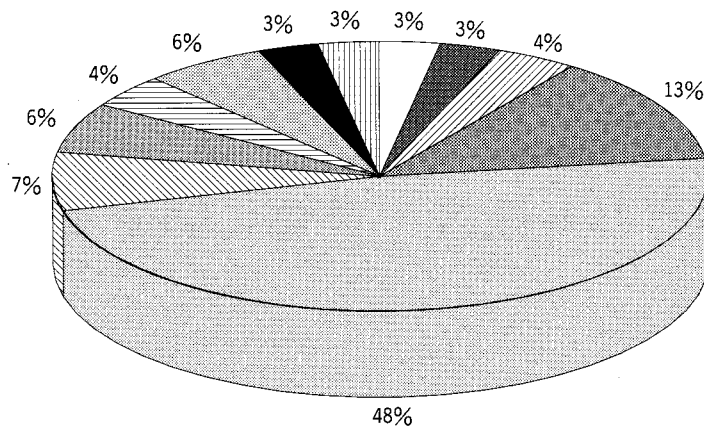
の部分だけ学習指導の割合が少なくなっている。第74図の障害者能力開発施設の学習指導の割合は58%である。また、訓練実施の管理と学習者に応じた指導管理を合わせて25%になっている。83%はこれらで占める。第75図の企業内教育施設では異なる構成比となっている。学習指導が32%となり、訓練実施の管理、学習者の指導管理、が合わせて22%である。企画・運営、訓練計画の企画、カリキュラム編成は合わせて25%となっている。企業内教育施設は指導管理と企画の業務が学習指導と同程度になっている。雇用促進センターの業務時間の構成を第72図に示した。学習指導の構成比は15%である。これに対して訓練実施の管理が21%であって、合わせて36%である。訓練企画の広報だけで18%を占めている地域・企業課題の検討を含めると25%になる。このように雇用促進センターは対外的な内容を多く含んでいる。学習指導、指導管理などの業務時間の傾向は施設の非常勤講師の数によって違いを生んでいるものと推察できる。



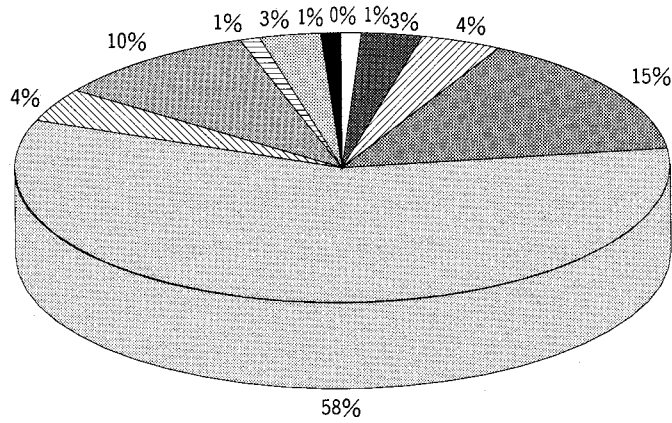
第71図 指導員の業務時間の構成（国立能力開発施設）



第72図 指導員の業務時間の構成（雇用促進センター）

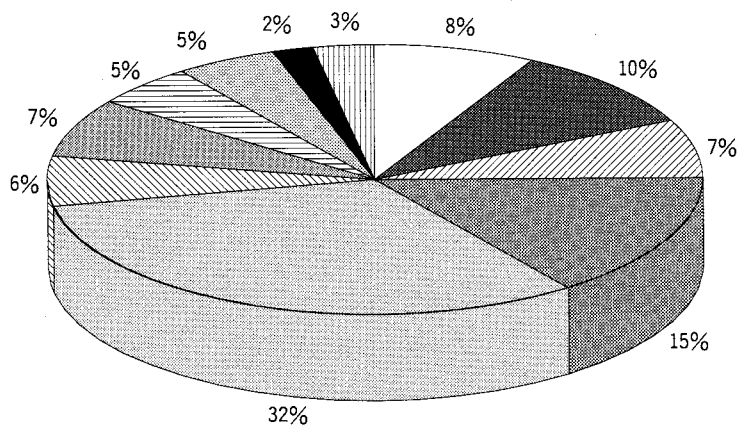


第73図 指導員の業務時間の構成（都県立能力開発施設）



- 1 訓練機関の企画・運営
- 2 訓練計画の企画
- 3 カリキュラム編成
- 4 訓練実施の管理
- 5 学習指導
- 6 訓練評価
- 7 学習に応じた指導管理
- 8 行事の企画・運営
- 9 訓練施設管理
- 10 訓練企画の広報
- 11 地域企業課題の検討

第74図 指導員の業務時間の構成（障害者能力開発施設）



第75図 指導員の業務時間の構成（企業内教育施設）