

第3章

指導員の業務動向に関するヒヤリング調査結果

ヒヤリングによって職業訓練指導員の業務の動向を検討したい。ヒヤリング結果の中から基調となる動向を選定してここでは論述することにする。本文に該当する発言要旨の部分は本文中に段落をつけて掲載している。発言要旨の文末の（）内は順に「所属施設、担当内容、指導員経験年数」を表している。発言要旨全文は巻末に掲載した。

→* 付属資料3-1に「ヒヤリング結果」を掲載した。

3-1. 団立能力開発施設の指導員業務

(1) 学習者の変化

向上訓練の実施によって学習者への対応が従来の養成訓練とは異なる状況になってきた。学習の形態の変更をも意味することとなっている。向上訓練では学習者との真剣なやりとり、緊張感が当然の状態になってきている。反面、生活指導のような業務や人間的なつながりといったものはなくなりつつある。

*短期のコースで3～5日で相手の心を引きつける能力が必要になってきた。(団立A、情報、7年) / *受講生も与えられたものを受けるだけから、自分から探す方向性が強くなってきた。(団立A、情報、7年) / *受講生にプレッシャーを感じるようになった。(団立A、建築、12年) / *養成訓練では訓練期間が長いので後の時間に積み残しができたが、ここではそれができない。また内容も濃くなくてはならない。養成訓練は生活指導が半分で人間的つながりはあったが、今は人間関係が淡泊になった、その場限りという感じがする。(団立B、金属加工、24年)

(2) 訓練内容は「基礎か高度か複合か」

団立施設で行う訓練の内容について3つの方向が現れていることがわかる。第1は基礎的な内容や原理的内容によってボトムアップを図ろうとする方向である。生産技術の中の核心部分は基礎的な内容で構成されていると考えられている。第2は専門的な内容を深める方向である。この方向は高度な内容に結びつけられる。高度な技術内容が訓練に反映されるべきとするものである。第3は2つ以上の専門技術内容を組み合わせたり、複合した技術を訓練内容として扱う方向である。いずれの内容を業務として行うとしても業務の負荷は高いものと推測できる。

*ここでは、原理、原則を私は教えている。従って、在職者にもボトムアップは必要だ。(団立A、金属加工、16年) / *NCが発達してきても基本は必要なものとしてある。工具等が新しくなることはあるが、加工自体の基礎は変わらないと思う。(団立D、金属加工、18年) / *一つの自分の専門分野だけではだめであると思う。複合的なものを身に付けてゆくことが大切である。(団立D、保全、18年) / *先生の仕事は基本的に変わらないが、

変化に対応した専門分野の研究などは拡大するのではないか。より質の高い、付加価値の高いものが要求されるため、それらに対応し得るための対策が必要となるだろう。(団立F、管理職、18年) / *企画開発能力と「かなりのエキスパート(専門性)」が必要だ。自分の専門分野とその研究の業務が拡大するだろう。(団立A、金属加工、16年)

(3)企画開発力=労働現場への接近

向上訓練を展開する上で欠かせない業務は企画開発である。受講者が多く応募する訓練コース、学習者がメリットを感じるコース、派遣する企業が必要なコースを如何に開発するかが課題となっている。この際に必要な業務が訓練ニーズの把握である。企業の教育訓練担当者の要望や関連業界の技術動向、職業能力開発への要望などを適切に掴み、教育訓練に反映させる必要がある。単に企業に出向いて情報を得るばかりでなく公共施設としてのポリシーをもって受けとめたり、働きかけたりすることが必要になる。受講者の働く労働現場への接近であり、職業能力開発の成果が還元される場への接近でもある。この業務の必要性についての意見が多く見られた。職業能力開発施設職員が労働の現場に接近すると言うことは職業能力開発の本来の姿に近づいていることを示している。養成訓練では修了生の就職を通して労働現場と接していたもので、いわば壁を置いていたものが全方位展開となったことのように受け取れる。

*基準による既設コースから、企画開発能力が必要なコースに変化してきた。変化に対応した指導能力も求められてきている。(団立A、管理職、11年) / *セミナーは、受講生が内容の良し悪しで来たり来なかったりする。企画開発のため、外部との接触が増えた。外部の情報をいかに集め、分類し、実行するかが重要になった。(団立A、金属加工、16年) / *今は部外講師との連携が必要だ。レディーメイドからオーダーメイドにセミナーが商品化した。企画立案調査、部外講師との折衝や、GIVE & TAKEが必要だ。相手に何を与えることができるかだ。(団立A、流通、8年) / *指導員は営業マンになる必要がでてきた。企画・調整・立案は不可欠だ。(団立A、情報、7年) / *足でかせいで、情報を得る。製品のセールスも必要だ。会社行ったり、PR誌に依頼している。(団立A、管理職、11年) / *今までは頭数だけ揃えば良いと言う時代は終わった。ニーズに基づいた訓練をしていかなければならない。企業戦略に見合ったコースの開発が要求される。(団立E、造形、20年) / *今は、昔以上に企業とのつながりが大切になっているので、公共としてのポリシーを持って対応しなければならない状態であり、そのあたり指導員としての幅広い知識を持つておく必要があると思う。(団立E、機械、19年) / *個人が努力して対応できる時代ではなくなってくる。組織としてどのように対応できるかが今後の問題と思う。時代の変化に対応できる前向きな考え方を組織全体として持つことが大切。(団立B、機械、16年) / *指導する仕事は減ってきて、企業の依頼により訓練をコーディネートするような仕事が増すのではないか。(団立E、事務、15年)

(4)社会の動向の把握とコース開発

ニーズ把握が行われると同様にして社会の動向を見極める必要がある。ニーズ把握とコース設定、社会の動向把握とコース設定は互いに分離することはできないが、これらの重要性は職業能力開発のシステムの中で確実に地位を高めてきている。社会の本流がどの方向に向かいつつあり、何が求められる人材であるかを見極めることは職業能力開発に関わる職員にとって大きな役割を持つと考えられる。

*自己研鑽や研修で自分の能力を高める必要がある。また、処世術を身につけることが必要になってきた。(団立A、情報、7年) / *コースを高める方法論、コース開発力、ニーズ調査のオーソリティとしての開発研究等も拡大するだろう。(団立A、管理職、11年) / *能開大の業務として指導員養成という言葉ではなく、職業能力開

発専門家養成という言葉に置き換えた方がよいのではないかと。現実的に自分の持っている専門性については自信を持っているが、広い分野における指導員かという胸を張ることができない。小さな専門性を持っている学生を育てるのではなく、能力開発全般におけるプロになるように養成すべきだ。指導員として生き残れるように各料の中で横断的なものをつくるようにしてほしい。(団立B、管理職、23年) / *新しいコースの企画をどのようにして作るかが今後大切になる。今までにないものを作っていくことは大変難しい。今までこの部分に力が注がれていなかった。(団立B、電気電子、12年) / *この先も本質として何があるのかということを考えることによって30年先の訓練も考えることができるのではないかと。このようなニーズの先読みが大切になってくる。(団立B、情報、11年) / *10年前は同じ定型的内容を繰り返ししゃべっていた、今は大きく変わったのはセミナーのウエイトが大きくなり、社会の動きにマッチしなければ受講者が集まらないのでそういう緊迫感が感じられる。常に新しいコースを開発せねばならないのでその分忙しくなった。企画力が今は指導員に求められてきて、その差が問題化しているのではないかと。(団立D、保全、22年) / *昨年ニーズがあったコースでも社会のニーズや動向によって今年はニーズが少なくなることが多い。世の中の流れによって自分の専門性が報われなくなることがあるので、世の中の動きに注意して自分が何をやれば良いかを常に考える必要が出てきている。広い視野で見つめることが必要、そうでないと努力しても無駄になる。(団立D、保全、22年) / *地域ニーズを把握するため地域、企業研修等によって情報を早く知る事が必要であるが、より企業ニーズの把握とコース開発が要望されている。(団立E、金属加工、23年) / *マーケティングの処方たとえばPROTSのようなものを各指導員は身に付けなければならない。また若い人に年輩の経験者がそのノウハウを教える仕組みを考えなければならないと思う。(団立D、保全、18年) / *相談援助業務が拡大する。知名度と専門分野能力を高めることが必要だ。会社のための情報データベース等の方法論も考慮すべきだ。また、業務整理をしないと、業務拡大はできない。(団立A、建築、12年)

(5)対応の早さが求められる

技術革新、機械・システムの開発のサイクルが早いことが職業能力開発を困難にしている。これへの対応や業務の工夫が求められる。とりわけ教材や訓練内容の改編がより迅速に行われなければならないことを表している。養成訓練のように長期間の訓練とは異なり、短期間で一定の目標に到達させる訓練ではこの課題に対する何らかのノウハウや手法を開発しなければならないものといえよう。

*今は進歩が早すぎてそれに追いついていけない。半年違えばテキストも通用しなくなる。(団立D、事務、15年) / *以前の訓練では、基本から応用まで一つの訓練(単能)を長くやっていたので時間的、精神的余裕があり、訓練をやりながらでも準備ができたが、今のセミナーや能開のシステムユニット訓練では準備をする時間がなくなっている。(団立D、金属加工、18年) / *以前は1科だけで良かった。しかも、同じ事との繰り返しで良かった。今は、毎年少しづつでも変えなければならない。また、テキスト(資料、教材)類の作成の事務量が増えている。(団立E、金属加工、25年) / *向上訓練では、情報収集、目先を変えた授業計画など、養成以上に必要な業務が多く、負担がかかるようになった。(団立F、環境化学、27年) / *訓練が半年間になって準備時間や中身の検討時間が多くなっている。指導員のメンタル面でもきびしくなっている。(団立E、金属加工、23年)

(6)指導能力の充実と拡大＝「教える方法と教える内容」の変化

向上訓練は高い指導能力が要請される。内容の専門性と同様、指導のプロとしての力量が求められる。養成訓練時代の指導能力を発展させ、ブラッシュアップさせる努力が必要になっている。

*養成や能力再開発訓練から向上訓練へである。その時代には養成訓練のノウハウしかなかったので向上訓練の担当には技能面で苦労した。(団立B、機械、16年) / *必要なときに必要なものを出せる姿勢が大切だ。(団立A、

流通、8年) / *最初は養成訓練を担当し、ある用意された枠の中で訓練を行っていた。次に経験した能力再開訓練についても枠は広がったが同じように用意されたものを行っていた。基本的には用意されたものを選び、自分が深めたことを教えればよかった。当センターに来てからはその枠づくり(企画)を行う必要がでてきた。特にここ2~3年コースとして教える分野が狭くかつ深くなってきたので個人の能力では限界を感じる。そこで集団でコースを担当するようになってきた。個々の分野の専門家がより合わさって一つのコースを担当するタイプと、広く浅く行うタイプのコースとに分けられるのではないか。また枠づくりしたものを自分達で担当して行うのではなく、企画し部外講師(企業の専門家)を活用するようになってくる。(団立B、電気電子、11年) / *事務、マイコン、PCの初期段階はセミナーも初期段階でよかったが、これらの進歩に合わせてセミナーを実用的、応用的、高度化してゆくのに対応するのは大変な負担だ。(団立C、電気電子、2年)

(7)周辺業務の増加

訓練形態の変更や新規設定は必然的に事務量の増加をもたらしている。また、委員会業務等は会議やコミュニケーションに費やす時間の増大を意味しており、周辺業務の増加をもたらしている。

*アビリティコースでは、事務量が増えてきている。ユニット訓練により、個人別の指導表や履修表が求められるからだ。(団立C、金属加工、12年) / *業務内容の変化としては、委員会業務、研究会組織、能開セミナー、委託業務など指導以外の周辺業務が増えている。(団立F、機械、20年)

3-2.雇用促進センターの指導員業務

(1)企画業務が中心、対外折衝とニーズ把握を基礎に

雇用促進センターの能力開発の業務は公共の立場から事業主や労働者、求職者に対する支援として位置づいている。公共が行う能力開発事業の対外的な接点でもある。対外折衝、労働問題の集約、ニーズの集約、支援のプラン、コース設定などが日常の業務となっている。

*雇用促進センターに来て、教える立場、指導する立場から、企画する立場に変化した。(促進A、能力開発、14年) / *対外的な折衝能力は重要になるだろう。労働問題全体の把握も必要だ。(促進A、雇用援助、18年) / *企業がする能力開発を手助けするという視点も重要だろう。企画前のニーズ調査(相談業)をふまえたコース設定が増えると思う。また、求職者に対する能力開発ではどういうセミナーやコースが就職に役立つかという視点は当然必要だ。コースのアドバイスや、コーディネート両方の側面が必要とされるだろう。(促進A、能力開発、14年) / *企画能力、コスト意識、効率の良さも求められるであろう。(促進B、管理職、19年) / *能力開発企画員には対外折衝能力が非常に大切といえる。企画立案するにもこの能力が必要とされる、例えば部外講師への対応や社会の動きを柔軟に受けとめることにもつながる。世の中の動きをいかに職業能力開発に結び付けるのかという考え方、姿勢が必要。的確に社会の動きをとらえて、いかに正確にニーズを先読みできるかが大切。相手が何を言おうとしているか読みとる能力、現実的には部外講師の良い先生(安い、正確、迅速、効率的)の確保、広報(セミナーの受講者確保)能力、会場の手配、受講者の苦情解決などの折衝能力が要求される。具体的には、社会の動きを機敏に受けとめ分析をするには広い常識が必要とされる。そしてその動きに対してどう展望して能力開発事業に結び付けていけるかという先見性を養うことが大切(促進B、管理職、19年) / *養成時代は、直接指導することが仕事だったが、今は、入り口から出口まで、入校から終了までの事務処理が中心だ。指導員業務として、役立っているのは、年間計画の設定等だ。募集案内や入所選考試験、入校式の段取り、雇用保険手続き、修了や就職のガイダンス等の業務をしているが、職安等との対外的折衝が相当増えた。特に職安との密着度は、以

前の比ではない。(促進A、雇用援助、18年)

(2)研修の機会が大切

雇用促進センター業務は職員の組織的・体系的な研修がないと円滑に展開できないことを表現している。もっとも能力開発専門性が求められる分野の業務といえよう。

*近隣の雇用センターの情報を得る機会も年に一度位なのでそういった場ももっと必要なのではないか。業務としては、新規コースの企画開発、運営が少しは増加すると思える。(促進B、能力開発、23年) / *職員には研修制度を課すべきである(通信教育等)。しかし現在の研修制度ではフォローアップがなされていないため現場では役立たないものになっている。そのため研修に出すよりOJTのほうが重要かつ有効と考えられている。(促進B、管理職、19年)

(3)能力開発と相談と雇用援助と

センター業務は能力開発、相談、雇用援助の3つの主要分野がある。職員の力量が中心の労働集約型事業である。これは多岐にわたる知識と幅広い視野からの判断が要求される領域といえる。

*雇用管理と能力開発(人材活用)の双方に意義がある。技術・技能から座学の傾向が強くなり、雇用促進センターとしては重要になるだろう。作業員の資質の向上や、いかにして若年労働者に魅力的な職場にしていけるか等、働く人が努力して勉強するとこんなによい職業生活が送れるという目標ができればよいと思う。目標となる人間像の設定が必要だ。(促進A、管理職、25年) / *雇用促進センターとなって今までのものも残しながら能力開発、相談業務、雇用援助(雇用管理)の三つに力を入れてきた。能力開発と雇用管理の二つが過去にないプラスアルファ部分である。(促進B、能力開発、19年) / *高齢者と女性の活用が問題になってくるだろうから、これらの人をいかに雇用させるかということで、これらの方々に対しての能力開発と雇用管理の両面での援助が今後拡大するのではないか。これらの教育の計画を立てる場合やアドバイスを行う場合、指導員の経験が活かせる。適切に個々の人格や企業に合ったアドバイスができる能力が要求される。そのためには多岐にわたる知識が必要であるが、これは研修よりも現場経験の積み重ね(OJT)が大切である。(促進B、能力開発、19年)

3-3 都県立能力開発施設の指導員業務

(1)学習者の多様化、学習スタイルの多様化への対応

都県立施設に入学してくる訓練対象者が多様化している。学習者の層の広がり、特に外国人労働者や海外研修生、在職者、高齢者への対応が求められている。より多様な学習者に応ずる必要性がますます求められており、内容、方法はもとより就職、興味関心、訓練への意欲など波及する業務が多くなる要因をはらんでいる。学習者の変化は質的变化をはじめルール意識、意欲、目的意識の変化などに戸惑う職業訓練指導員の姿が見いだせる。このような現実の中で職業能力開発の目的を達成するには通常の訓練以外的人格形成的な側面の教育訓練の充実が問われることとなる。都県立施設の全てでこの内容の発言があった。これらは能力開発の専門性の一つと考えられる。

*外国人や短期受講者など訓練の対象者の幅が広がってきた。年齢にかかわらず、訓練を受けるマナーが悪くなってきた。生徒と指導員の関係がビジネスライクになってきたような、校の雰囲気は徒弟制的なものから専門学校的になってきた。(都県立A、情報、8年) / *機械の分野でいえば、学資がかからない分、生徒にハングリーさが欠けているため学習意欲がなくなっている。生活指導、特に駐車違反の指導に追われている。(都県立A、機械、3年) / *今までの職業訓練は、中途半端であったともいえる。個人より全体に目が向いていたようなこ

とのために、本来伸びるような人の足を引っ張ってきたのではないか。本来伸びるような人を伸ばすようにしないと社会的評価が高められない。(都県立A、機械、24年) / *10年前は、単位制の導入の前だったので、能開生ということもあり、生活指導の必要性はほとんどなかった。また、やる気のある人が多かった。今は、新規の高卒が多く、遅刻欠席がめだち、生活態度においてルーズな面がある。(都県立B、アパレル、23年) / *生活指導面が繰り返し指導しなければならず、大変だった。今の生徒をみると、目的意識が漠然としているように感じる。デザインという専門職としての意識がないようだ。あこがれだけで入ってくる。単位制のシステムについてこれない。科目ごとの意識づけが必要だ。プロセスもわかっていない。途中でついてこれなくなる。入前のイメージと現場とのミスマッチがあるようだ。(都県立B、デザイン、21年) / *オフィス科としても、入校する目的が一般事務ということで漠然としている。資格をとりたいという理由もあるが、最初に目的意識を持たせる努力をしている。休む生徒が多く、これは目的意識のない人に多い。(都県立B、事務、6年) / *最近では訓練生の学歴が高く、明確なニーズを持って入校してくる。これと仕上がり像とのギャップを埋める工夫をしなければならない。(都県立C、建築、10年) / *ここ数年、日本語が乱れてきている。表現できない、人の話が理解できない、マニュアルを読めないということから感じる。対象者が変わってきた。高卒、短大卒、女性が増している。生涯教育の一貫としての意識が芽生えてきた。指導員が生徒に合わせる必要がでてきている。(都県立C、情報、27年) / *生徒の質が変わった。生徒のメンタリティが現代的というか、我々と異なるものがあり、心理学的な面の勉強をしないと生徒に対応できない。(都県立E、金属加工、29年)

(2)企業現場と訓練の差を埋める努力

都県立施設での課題は企業の情報が少なくなることである。業界からの講師はいるが、今何が求められているか、どのような方向に向かおうとしているかを積極的に捉える機会が少ないことである。公共の役割と企業の関わりが端的に問われる施設といえよう。

*能力開発対象者を訓練する側から見ると、民間の部分が見えてこない。大手、中小を含めた民間のシステムと公共のシステムの連携を深めるべきである。開発課の研究会、分科会に、民間の人にも入ってもらい、有機的にからみあった公共と民間のシステムの構築が肝要だ。(都県立B、情報、11年) / *地域に存在が認められるには指導員がもっと企業へ出ていけることが重要と思う。そのためにも、指導員自身が弾力的な対応力を高めていくことが必要であろう。要は、企業とのつながりを太くすることである。(都県立E、管理職、23年) / *企業からの要望では教えるべき内容の範囲が増えている。こうした要望に応えるには、養成訓練では無理で、事業内援助で短期による「切り売り」か、2年制への移行しかないのかも。(都県立E、情報、23年) / *民間から訓練校にきたときは情報が全く入ってこないのに驚いた。指導の世界は30年前の教科書ですんでいる。しかし、現場ではハイテクが進んでいて、追いつくのに大変だ。(都県立C、建築、10年)

(3)業務の多忙さの増大

業務の多忙さは時間の余裕を失わせる。職員の配置人員の問題、最近の訓練をとりまく情勢、機械システムの更新、部外講師の増加による事務量の増加がこれに拍車をかけていると考えられる。

*以前は型の古いものが多かったが、最近では新機種が入り、やりやすくなった。慢性的な人員不足は続いている。ずーっと授業に出ずっぱりで、事務量も増えたため、処理がたいへんだ。訓練の細分化により、事務量が増えて、担当時間数も増えたので、自己研鑽が難しい。(都県立B、情報、11年) / *余裕が持てなくなり、視野も広がらず、考える余裕が無くなってきた。職業訓練を向上させるには指導員自身のレベルアップが必要だが実際に余裕が無い。(都県立D、調理、12年)

(4)カルチャーセンター的か専門学校的か

都県立施設が養成訓練を実施していることは団立施設とは異なる意味で生涯学習での位置づけを問われている。前者が職業生涯の充実をめざすに対して後者は多様な職業生活の展開のための支援という意味で考えることができる。学習機会の拡大を指向する時、専門学校的な方向とカルチャーセンター的な方向をめざすかの分岐点が見いだせる。

* これからの施設が、専門学校的になるかカルチャーセンター的になるか、いずれにせよそのどちらかであろう。専門学校的になると資格取得率といった数字に追われることになり、カルチャーセンター的になるとどれだけ受講者の間口を広げたかが問われるようになりそうだ。二者のどちらに行くのか、あるいはその中間に行くのか。(都県立A、情報、8年) / * 新規高卒が求めているものと社会人が求めるものには違いがあるので、やがてコースが分離する。社会人が気楽に受けられる場とし、社会人のためのメニューを充実させていきたい。(都県立B、情報、4年)

(5)技術革新への対応と努力

ここでも訓練内容として基礎、高度、複合の3つの方向があると指摘している。技術革新は教育訓練の内容に影響を及ぼす。技術革新は訓練をも活性化させるが、同時に職業訓練指導員への負荷の増大を意味している。

* 基礎的内容から最新の機械(FA、ロボット等)までを対象とするため、教える内容が広範囲になった。(都県立A、機械、24年) / * 技術の変化とともに、指導内容が深く高度になってきているため、常に内容を改定する努力が求められている。(都県立A、管理職、24年) / * 技術革新、特に工程の複合化によって、教える内容や担当科目の複合化が起こっている。(都県立A、印刷、24年) / * ハードウェア、ソフトウェアという学科では苦労した。教えながら勉強しているというのが実状だ。来た当初は時間的に配慮してもらった。前日覚えて、次の日使うという状態だった。ソフトがどんどん新しくなり、なかなかたいへんだ。(都県立B、情報、4年) / * これから教える内容の質が問題になる。職種内容によって、基礎が重要になるものと高度なものが重要になる場合がある。(都県立A、機械システム技術、24年) / * 指導員には先端技術を持った人に来てほしい。そして、教える技術も兼ね備えた人材が求められる。(都県立B、情報、4年) / * 研修所において新規職種の基準を作ったが、作った後の教科書、教材作成等全てが生徒指導の合間に作る状況にあり、先生の負担は非常に大きくハイテク機器に対応する余裕がない。卒業生、講師の先生の情報程度しか入ってこない。自分で教材をつくってもなかなか作りなおせない。(都県立C、建築、10年)

(6)企画力が必要な時代に

団立施設ほど多くの意見は無いが企画力を指摘するものがある。これまでの養成訓練の範囲を越えた職業訓練指導員の業務として都県立施設にもこの部分が広がることを予測する見解がある。

* 現場から来て、「教え方」「行政的手法」「生徒への提供(教材開発)」等が、指導員として要求された。(都県立B、デザイン、21年) / * 今後、指導員業務は授業担当中心からプランナーとして企画担当へ移行するだろう。民間の現場で何が起きているかを的確に判断して、民間とのつながりで公共に変化が起こらなければならない。(都県立B、情報、11年) / * 人材情報の収集やカリキュラムの企画の仕事が増えるだろう。(都県立B、情報、4年) / * これからは、施設として柔軟にできる機動力を高めることが重要だ。(都県立E、情報、23年)

3-4. 障害者能力開発施設の指導員業務

(1)多様な学習者の障害への対応

障害者職業能力開発施設では、最近の学習者の障害の動向にあわせた訓練を展開しようとして努力しているが、障害の多様化は多くの困難な状況を生み出している。この影響によって個別化への対応を推進することとなっている。具体的には重度化、高齢化、重複障害化の他、目に見えない障害、例えば精神障害や脳障害があげられている。この状況への対応に伴う業務の変化はさまざまな問題を抱えている。職業能力開発の未来を考えると、ひとりの職業訓練指導員が個別に努力する範囲を超えており、組織としての解決や指導体制としての対応が求められていると言えよう。

*現在門戸を広げるために聴覚障害者（3人）と肢体障害者（7人）を同じクラスで訓練を実施しているが指導方法が異なるため苦勞している。（障害A、情報、6年）／*知能・精神障害と身体障害の重複障害を持った生徒が来るようになってきた。（障害B、造形、24年）／*障害が重い人が多く、一斉指導がむずかしい。部外講師を依頼しても、1科目につき1人だけでは対応できずに複数が必要になっている。（障害B、事務、3年）／*生徒が個別化している。訓練の方向を個別にする必要があるだろう。（障害B、流通、13年）／*障害者の高齢化が進んでくる。逆に技能・技術は高度な能力が望まれるようになる。しかし、生徒の能力は低下してきている。このギャップを埋めるための新しい職種の開発が必要になる。（障害B、造形、24年）／*個々の障害の差が広がっている。就職を安定所にまかせるのではなく、適当な職域に対する訓練を実施するための時間が必要になるだろう。（障害B、製図、25年）／*障害の重度化に伴い就職が困難となり、就職援助業務が増えた。また、脳障害等、以前にはなかった障害への対応が求められており、指導方法や自助具などの工夫に時間を割かれるようになった。（障害C、製図、7年）／*障害者手帳に記載されている障害とは別に表面上捉えにくい障害を併せ持っている訓練生が入校するようになってきた。具体的には脳血管障害、精神障害的な要素であるが、これらの障害は従来の職業評価では十分に把握されず、訓練場面で新たに訓練困難点として認識される場合が多くなっている。（障害C、事務、14年）／*訓練生の基礎学力や理解力が多様になってきたのに伴い、訓練目標（仕上がり像）のばらつきが多くなった。また、同じ事を教えるのにも繰り返しが多くなり、理解させるまでの時間が多くかかるようになった。結果として、より個別に対応せざるをえなくなっている。（障害C、事務、9年）／*重度化に伴い一般常識的要素（健康及び体調維持、金銭感覚、人との接し方等）の指導が増えた。（障害C、造形、7年）／*一部の重度化した訓練生は、一つのコースを履修する能力がないため既存のコースには乗りにくい。このタイプについてはOff-JTでは限界があり、企業と連携して重度化した訓練生に合った仕事を案出し、その仕事に対する訓練をするなど、より現実的な対応が求められる。（障害C、事務、7年）／*情緒不安定な訓練生に対する自信回復を促すようなカウンセリング的な指導が必要となってきている。中途障害者の受障から職業訓練へ至る期間が短縮化される傾向にあるため、精神的な不安定さ（甘え、障害の認識不足等）を残したまま入所してくるケースが増えている。（障害C、事務、7年）／*電子機器組立職種では今まで受け入れてなかった上肢及び視力障害者を3年前から受け入れるようにしたため、教材や指導方法の工夫、開発が必要となってきた。（障害C、電気電子、8年）／*指導員の専門性は、職種別から障害特性に応じた障害別（聴覚、視覚、肢体等）になった方が望ましい。（系別且つ障害別の場合は、教える内容は狭い専門性に限定、単に障害別になると教える内容は広く浅くなる。）（障害C、事務、7年）／*障害者の意識としては昔は社会復帰という意識が強かったが、最近はあまり苦勞をしなくてまあまあやれば良いという具合に変わってきた。（障害A、情報、6年）

(2)多い事務量

障害者能力開発施設の数が少ないことや、訓練対象によって職業訓練指導員の専門性を必要とするこ

となどから一般の施設に比較して事務量が多い。

*業務量として健常者施設と比べて指導員の数が少なく行政事務の分担が多く、生徒の能力差が障害の程度により異なるのでより個別指導が多いため業務量全体としても非常に多くなっている。(障害A、製図、21年)

/*県の施策全体が高度化し益々多様化が進むことによって指導員一人が対応しなければならない業務が増えてくる。時間的に余裕が欲しい。(障害A、機械、21年) /*職業指導、生活指導が多くなっている。予算要求のための設備基準や機器等整備の資料作成が一般校より多い。(障害B、建築、24年)

(3)遅れる技術革新への対応

技術革新による仕事の内容の変化に起因する訓練内容の変更や対応は多忙さの中で遅れがちになっている。また、一方で基礎的な内容を重視すべきだとの指摘もある。

*専門職種(システム設計)については、ソフトを使うのではなくつくる技術なので技術の進歩に伴い民間で使うものに追いつかなくなっている。(障害A、情報、6年) /*教える専門内容は時代と共に変化している。就職先の企業が変化するならばこちらもミスマッチを起こさないようにしている。(障害A、機械、21年) /*指導員は技術革新に対応できる能力向上をしていかなければならないが、現状は指導業務以外の業務で手が回らないので生徒にしわ寄せがいつている。(障害A、製図、21年) /*全ての機械がコンピュータつきになってきている。これに対応してゆくのは大変だ。(障害B、建築、24年) /*電気系の職種は技術革新の影響を受けてその変化が激しいが、訓練においては変化への対応ばかりに翻弄されず、時代を超えて変わらない基礎知識の必要性を再認識するようになった。基礎知識をしっかりと修得することが、自ら問題解決していく能力を身につけることにつながり、それが変化への対応に結び付く。(障害C、電気電子、29年) /*新しい職種が増えたり、職種ごとの区別がむずかしくなっている。これらに対応した指導員の転換が必要になっていく。(障害B、造形、24年)

(4)学習者の就職先企業との接点

障害者の雇用の確保を図るプロモーターとしての職業訓練指導員の業務が今後、重要になるとの指摘がある。このことが障害者能力開発施設の今後の方向に影響を与えると予想される。

*障害者雇用がますます困難になってくることから、企業との連絡調整に留まらず、企業へ障害者の適職の提言できる職域開発部門の専門家が必要になってくる。(障害C、事務、7年) /*指導員が企業へ赴いて、障害者適職の相談、援助、訓練等の人材派遣が求められる。(障害C、製図、7年) /*能開セミナーは生涯訓練体系としてだけではなく障害者の職場定着対策として、重要視されてくるだろう。これにともなって、事業所に対して能力開発援助業務が専任の業務として必要になってくる。(障害C、管理職、2年)

(5)指導には医療の学習が必要

障害者の指導にあたっては日常の生活指導をはじめ生活に密着した指導の領域がある。これらに欠かせない必須知識として医療関係知識がある。

*本校ができた当時の指導員は医者などの講義を受けたりしたが、途中で転動してきた人についてはそういったことはなされていない。(障害A、機械、21年) /*相談や指導においては医療関係の知識が必要とされるので、いろいろな人とのつき合いを大切にしている。これも制度化される必要がある。(障害A、情報、6年)

3-5.企業内教育施設の指導員業務

(1)技術革新への対応—激しい変化への対応

企業は生産の場であることから、技術革新の動向が直接的に教育訓練に影響を及ぼす。その変化はかなり早く現れている。メカトロやロボット関連で特に早いようである。また、一方で技術革新が頭打ちになってきたとの指摘もある。

*実技において一つのコースを開発しても短期間で使いものにならないものになってしまい次のコースを開発し機器を整備していかなければならない。昔は5年位は使えたが今は1~2年で教材、テキストの見直しが必要。(企業C、電気電子、22年) / *以前は単能型教育で済んだが、現在はメカトロなどに教育が変わり、複合型の教育に急激に変化しつつある。10年前のレベルでは通用しない。必要な技能が多様化している。全体と個別の技術をつかむ力が必要となる(企業A、研修、32年) / *変化が激しい(以前のテキストは、10年間でも使い続けることができた)技能は伝承型であり、技術と技能がミックスして複合化されている。技術と技能は、複合型にされてきている。(企業A、管理職、6年) / *教材の変化などが激しい。毎年、変化を求める。(企業A、管理職、5年) / *以前はメカ的な教育が中心であった。今は複合的なものが増えた。割合は約1/3機械、1/3電気電子、1/3制御と思われる。(企業B、機械、8年) / *メカトロ、パソコン、ロボット等の先端分野では、常に新しいものを追求していかなければならないので大変である。(企業C、技能五輪、20年) / *技術革新は頭打ちになってきているのではないかと、ブラックボックス化が進むと訓練形態ももっと簡単なものに変化するのではないかと。(企業C、管理職、22年) / *技術革新に追われていくのではないかと。業界にモノサシを提供しているので、業界の技術レベルよりは上にならなければならない。そのようにレベルアップしていく必要がある。(企業D、研究、15年)

(2)訓練内容と方法の変化

訓練内容は技術と技能の境目のないものへ、複合した技能の内容へ、学習者中心の個別性の高い内容へと変化してきている。学習者と職業訓練指導員がともに考えながら学びあうという方向も模索している様子が関知できる。

*応用研究(ロボット)などは上司の推薦した指導員とペアで行う現場密着型の教育が要求されてくる。全部の内容は網羅できないので基本が大切。(企業A、管理職、6年) / *共通部分は短大指導員が対応、固有技術は事業所から講師として迎える(外部講師を求める)必要がでてくる。(企業A、管理職、6年) / *集合研修が多かったが、個別の教育に対応する訓練が必要。(企業A、研修、32年) / *企業によって違うと思われるが、技術と技能の差が無くなってきている。8年前の専科生のときは、技能と技術は分かれていた。例えば、指導員は実技を担当、学科は講師が担当していた。今は、実技・学科の両方を指導員が担当。トータル的に教えるようになった。(企業B、機械、4年) / *人の形成を大きくしていく必要がある。生徒と多く接触しないと効果が上がらない。多く接する必要がある。専門性をより深める必要がある。(企業B、電気電子、3年) / *指導員も研修生と共に考えるケースがでてきた。また、仕様を提示し研修生に計画させ結果を出させる研修を積極的に行い、Q、C、Dの必要性をその中から植え付けている。(企業E、電気電子、10年) / *機械保全の新コースを作った。これは、担当指導員が社内を見てカリキュラム等を検討し、上司に確認して決定した。他の分野との結合も考えている。例えば電気関係。(企業F、保全、8年)

(3)コーディネータの役割が求められる

訓練を具体的にどのように組織するか、組み立てるかという訓練のコーディネートを扱う役割が求められている。これは能力開発の専門職としての力量につながっていると考えられる。

*社内の人材、教材をどの様に使うかというコーディネータの部分が必要となってきた。(企業A、研修、32年) / *教材の作り方が、1つの技術として要求されるようになってきた。社内の人材の教育ノウハウを、いかに使い

切るかが問題である。(企業A、研修、30年) / *情報の収集が難しいと感じている。特に現場の技術を訓練技法に生かすのが難しい。(企業F、電気電子、3年)

(4) ニーズ把握とコース設定が要に

現場のニーズを的確に迅速に訓練に反映してゆくことが有効な訓練につながるとの認識が指摘されている。コース開発、カリキュラム開発へ繋げてゆく業務が必要と考えられている。

*事業場のニーズを素早く取り込むことが必要になってきた。ニーズを正確につかむことが、役立つ研修の第1歩である。現物・実験を使う教育が必要になってきた。(企業A、管理職、5年) / *常に新しい機器に対応したコース開発の業務が大きくなってきている。(企業C、制御、13年) / *新分野の開発、コースの設定などの業務割合が増すであろう。(企業C、制御、13年) / *職場ニーズに対応してカリキュラムを作成していく能力が必要とされる。(企業C、検定、23年) / *今までの研修は昔のコースを繰り返していれば良かったが、今は自分に与えられた目標にチャレンジし、職場ニーズに応じたものを創って自分自身の技能習得型に変遷してきた。(企業E、検定、8年)

(5) 基礎の必要性

基礎・基本が見直される必要があるのではとの指摘が多く見られた。急速な技術革新の影響の反省もしくは発展としての論議と見られる。即戦力という目先の展開から地道な展開への意識が働いているようである。開発設計者に技能を体験させるという動きも見逃せない。

*基礎的技能がどこまで必要かが今日問題になりつつあるが、多様化してきた時代に基礎教育が薄れつつあるように思う。物づくりの基本は忘れてはならない。(企業C、管理職、23年) / *基本技能とは何か、という問題において電気電子関係と機械仕上げでは分けて考えなければならない。電子は昔は基礎にはダイオード、トランジスタなどがあつたが、今はブラックボックス化してその集合体のシステムが問題となるのでダイオードなどは頭で覚える基礎になってしまいその点がやすりがけなどの基礎と異なっているものになっている。体で覚える基礎は大切であると思うが、今は体で覚える部分が減り頭で覚える部分が増えている。(企業C、技能五輪、20年) / *簡単な仕事は海外へ、難しい仕事は国内でやるようになってきた。ただし、基本技術・技能は残し、研修所でも研修コースとして残す。(企業E、管理職、8年) / *国内で何が残るかという、開発部門が残るだろう。国内の技術の空洞化が進んでくると製品の開発が増える。従って開発技術者にしても加工方法について、どうやればコストが安くできるかわからない人が開発をすることが多くなる。コストダウンのための研修が必要になる。開発設計者のために必要な基礎的な研修ということになる。(企業E、機械、4年)

(6) 海外対応が求められる

企業の海外拠点での教育への支援が職業訓練指導員の業務として登場してきている。これらはより強く能力開発専門性への傾斜を進める契機になるものと考えられる。

*異文化交流の壁を破る資質が要求されている。(企業A、海外研修、13年) / *海外よりの受け入れ研修を縮小する反面、海外へ指導員を派遣しての研修指導を行っているが、さらに海外のトレーナー養成や海外指導者教育を行う機会も多くなるであろう。(企業E、管理職、8年) / *海外インストラクターをつくれるかどうかについてはさらにやる必要があるだろう。そのためには語学が必要になる。(企業E、検定、8年) / *エレクトロニクスの変化に追いつけない。変化への対応への方法のような基礎的なもの(例えば電子回路など)が重要になるだろう。(企業F、電気電子、6年)

(7) マルチ型指導員か専門型指導員か

公共能力開発施設の職業訓練指導員には少なかった内容である。企業内教育ではマルチ型指導員を肯定し追求する考えがある。

*一人で何役もこなせなければ優秀な指導員とはいえない。以前は10年たっても仕上げだけでよかった。今は油圧、電気、生活指導を行い、またコンピュータを理解し、使いこなせないといけない。(企業C、管理職、23年) / * 今後は指導員は教え方のテクニックについて考える必要性を生じてきた。技術面についてもハイテクに走りすぎている傾向が強いが、ローテク(基礎)も必要である。(企業E、検定、8年) / * マルチ的内容を指導できる指導員が求められるようになった。4~5年目から外部依存から内部指導体制に移行している。(企業F、機械、12年) / * 他社に負けないインストラクターのレベルが必要だ。そのためには好奇心を旺盛に持つことが大事だ。開発あたりとコンタクトしてラインに流れる前に先取りしての研修を行いたい。(企業E、検定、8年) / * 自分の経験以外の内容の指導をしなくてはいけなくなった。それにつれて、複数の内容を担当するようになった。(企業F、保全、3年) / * 現場に合った訓練がより重要になるだろう。現場のニーズに答えることが大事だ。配属先の職場にあった訓練をしなければならない。また、指導員の再教育も事業部との連携で進める必要がある。指導員業務の効率化をして、時間作りをし、指導員の業務内容の見直しをする必要がある。(企業F、管理職、1年)

(8)若い学習者への対応

学習者との意識のズレを感じており、これらをどう指導してゆくかが問われている。今日に限ったことではないが改めてクローズアップし、指摘されている施設が都県立施設でも同様にあることから昔の課題とは言い切れないものがあるようである。

* 研修生が若い人が多くなってきているので教え方が難しく、教え方も勉強しなくてはならなくなってきた。(企業D、構造、20年) / * 指導員は生徒個々に対しての研究がもっと必要とされる。(企業C、電気電子、22年) / * 研修生が増加し、教える内容が細分化してきた。広く浅くから1つのものを深くやる研修に変わってきている。(企業D、研究、18年) / * ベテランの技術アジャスターを対象とした、より専門性の高い上級レベルの研修になっていくであろう。(企業D、研究、18年) / * 悩みの問題は、若い学生との意識のズレだ。学生の増員で個別対応が難しくなっているが、世代差のギャップを埋める人間教育や生活指導面が課題である。(企業F、機械、12年) / * この3年間でも生徒への感覚が変わってきている。1年1年での変化は驚きである。しかし、気持ちが変わらないということではない。(企業F、電気電子、3年)

3-6. 団立能力開発施設指導員の「業務動向の仮説」に対する意見

仮説②と⑤を肯定している。「業務の多様化・複雑化」は時間が充分とれないので対応できていないという理由で部分否定になっているが、肯定寄りの回答である。「教授技術」は訓練対象によってこのようにはなっていないため部分否定となっている。「能力開発専門性」は今までのやり方を否定できず更に拡大しているという意味ならば肯定できるというものである。また技能に限定すれば肯定できるという見解もある。「指導内容の専門性」はアプローチの違いであるという考え方があるが傾聴に値する。レベルという論議があるがそれは明確に設定できず、アプローチの違いによって異なる方が理解しやすいことを述べているように思う。「教育力を高める機会」は現在実行中の施設があることから否定見解があった。これらの諸条件を前提にすれば全仮説について全般的には支持されているといえる。

第83図 団立能力開発施設指導員の「業務動向仮説」への見解

仮説番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
仮説への意見	○	◎	○	○	◎	○	○

* 「◎」とあるのは肯定見解のみであることを示している。「○」とあるのは部分肯定の見解があることを示している。

[具体的意見]

○=肯定的見解で意見として特に表明されたもの、△=部分肯定もしくは限定付き肯定の見解、×=否定的な見解であることを表している。

仮説① 業務は多様化、複雑化している

△本来業務は変わっていない、その他の業務はこの通りである。(団立D) / △余裕の時間が無くなっている。個々に見れば簡単になっているものもある。時間をかけて訓練を行うことが出来なくなっている。(団立D)

仮説② 対社会的な交渉が求められている

○他機関や広報、職場対応等(国や事業団の委員派遣)等、業務として当然実施している。(団立A) / ○企業との連携を図るため、各種の集會に参加したり、PRや情報収集に取り組んでいる。(団立A)

仮説③ 教授技術は(開発的指導など)より幅の広い方へシフトしている

×学生の質低下により以前より教え込みが増えた。(団立F) / ○基礎知識が低下しているので、教える方は応用の仕方がより必要になった。(団立F) / ○訓練生(高齢者) / の心理をよく把握していないと訓練がうまく教えられなくなっている。(団立D) / △現実的にじっくり取り組む時間がない。(団立D) / ○短期間で個々のニーズに対応は困難。内容の選別など考慮することが多くなっている。(団立C) / ○しなければならない認識で取り組みを行っている。(団立B) / ○やすりがけ、体で覚える、繰り返しから、理論、知的要素、問題解決へシフトしている。(団立A) / ○必要性は十分に感じているが時間的ゆとりが持てず、個々の指導が十分に行われにくい。(団立D) / ○板書がなくなり個人対応になる。1人がしゃべり1人が回って説明している。(団立A) / ○1人の質問に30分もかかることがある。集合指導の場合、限界がある。(団立A) / ○大人の訓練の難しさがある。(団立A)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになった

○学生との距離を埋める技術が要求されるようになった。(団立F) / △今までのやり方を否定する事は出来ない。相手によってケースバイケースで変える必要があるがTWI等のやり方は基本的に変わらない。(団立E) / ○指導員としても社会人としても大事である。セミナーでも企業から指名で来る人には指導員の力量においてその成否が問われている重要なものである。(団立D) / △セミナーでは、指導技術より指導する内容そのものが重要な位置を占めているように思う。技能分野では仮説が支持されると思う。(団立C) / ○当然だ。コースを企画開発するのは職業訓練のプロでなければできない。新しい技術を教育に結びつける必要があるからだ。(団立A) / ○ベテランの人が受講生で来るが、教え方を見に来ている。社内には技術者はいるが、教え方がへたな場合が多い。(団立A)

仮説⑤ 業務として基礎的なものが継続的にある

○絶対に変わらぬ基礎とその時代の基礎というものがあると思う。(団立D) / ○もちろん計画、実施、総括の面でそうである。しかし、業務ではなく、資質の面もあるのではないか。(団立A)

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

○施設に合った独自性が求められている。(団立F) / △アプローチが違うだけだ。(団立A) / △施設や担当分野だけでなく、コースによってまちまちである。(団立A)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

△基本の部分ではオーバーラップが増えてきているので、ますます必要と思うが、専門分野では自身の努力に負うところが多いので、そういう部分もある。(団立F) / ○組織だっでの活動は余り団施設では無かったのではないか。(団立E) / ○技能の面で若い人に経験を積ませる機会は少なくなっている。OJT教育は少なくなっている。(団立E) / ○必要性を痛感している。(団立C) / ○当センターでは、これを大切にしていかなければならないと考えている。であるから逆に増してきていると思う。(団立B) / ×個人としてではなく、業務として行っている。新たなコース開発にむけて5～6人でグループ活動で行っている。(団立B) / ×以前いた施設でも他の科の人と話をする機会が増しているように思う。新しい分野を自分に取り入れる方向のものは(CPソフトの使い方等)増している。(団立B) / △このセンターでは互いの講習会を聴講する機会は増している。新しい複合的なコースを開発するには関連分野についての知識も必要であるし、全員が同じレベルのコースについて話合える機会が必要とされるからである。(団立B) / ○できなくなっているのではないか。(団立A) / ×そんなことはない。グループ制をとっている。(団立A) / ×逆だと思う。反省会もしている。公開している。高めている。(団立A) / ×研究会を実施しており、20コースを3人で協力して作成している。(団立A) / ×教え方の情報は交換している。(団立A)

3-7. 雇用促進センター指導員の「業務動向の仮説」に対する意見

仮説①、②、③、⑤、⑥を肯定している。「能力開発専門性」はセミナーなどの短時間のものは必要が無くなっているという見解があった。これ以外は肯定である。「教育力を高める機会」は職員によってあるいはOJTではやっているという見解があった。これらの見解以外は肯定されていた。雇用促進センターでは全ての仮説について全般的には支持されているといえる。

第84図 雇用促進センター指導員の「業務動向仮説」への見解

仮説番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
仮説への意見	◎	◎	◎	○	◎	◎	○

[具体的意見]

仮説① 業務は多様化、複雑化している

○多様化、複雑化、高度化している。これが一番感じられる。(促進B) / ○予算や経理も含め、事務能力が要求される。(促進B)

仮説② 対社会的な交渉が求められている

○特に重要と思う。企画するにも部外講師の確保のためにも、これからはコスト意識と効率性そして他との厚壁を生じないように能力、これら全てを含む交渉能力が必要である。(促進B)

仮説③ 教授技術は（開発的指導など）より幅の広い方へシフトしている

○若い人にも対応できる能力は企画開発にも応用できる。お客様を捕まえ、逃がさない相談指導技術も必要。(促進B) / ○養成や、在職者、女性等に対する指導を考えると確かにそうだ。(促進A) / ○資格の指導は、一方的な詰め込み教育に近い感じがするが、教授技術の一形態と考えれば、おおむね仮説はあてはまるだろう。(促進A)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

△イノベーションは常にあるため、専門性よりも変化を受け入れられる柔軟性が大切。(促進B) / ○専門性のレベルアップ（民間企業などへの研修）が必要。(促進B) / ×セミナーなど短時間に終わるものについては、心理学や教育的なものは必要なくなっている。(促進B) / ○企業の生産現場における動きをすばやくつかんでおくことが大切。(知識的なことだけでも) (促進B)

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

○県とのレベルが重複しないようにレベルの層を県より一つ上をいくようにする。(促進B)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

△ほとんどOJTでしか対応していないのでOff-JTでの研修内容を充実してほしい。(促進B) / △そうだろうか？人によって違うように思う。時間的にはということであれば、そういえるかもしれない。(促進B)

[その他の意見]

*短大やポリテクで実践教育研究会を実施しており、仮説②とも関連があるが、横断的な教育力を高める場は、増えている。意欲さえあれば、そのような場はある。(促進A) / *仮説⑧として、「専門内容について、常に新しい知識を要求されている。」という項目があってもよいのではないか。(促進A)

3-8 都県立能力開発施設指導員の「業務動向の仮説」に対する意見

仮説①、②、④を肯定している。「教授技術」は検定準備教育のような内容では従来型の教え込みもしかたないとしている。また、教え込みにもパターンがあるのではないかとの指摘もあった。「能力開発専門性」は行政の中で見解に相違があることを指摘している。「基礎業務の継続性」については継続性があるとは断言できないという指摘があった。「指導内容の専門性」は同じ自治体の中で異なるべきでないとする見解と許容の範囲が広くてもよいとする両論があった。

第85図 都県立能力開発施設指導員の「業務動向仮説」への見解

仮説番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
仮説への意見	◎	◎	○	◎	○	○	○

[具体的意見]

仮説② 対社会的な交渉が求められている

○外部講師との連携、確保のための企業への働きかけ。校外実習。企業など団体との協議や打ち合わせ。(都県立

C) /○現在、指導に関する業務の比率が高いので、むしろ対社会的な交渉といった業務を積極的に進めるべきと思う。(都県立A) /○公共機関である以上、地域貢献は必要。(都県立A)

仮説③ 教授技術は(開発的指導など)より幅の広い方へシフトしている

△検定(簿記)試験を照準に据えると、日程から「教え込み」も仕方ない面もある。(都県立E) /△むしろ「教え込み」は様々な職種によって色々なパターンが生じつつあると思う。そのような仮説は、あくまでも現象面だけにすぎないのではないかと。(都県立E) /○シフトさせようともがいている。模索している時期だ。むしろ、現状では遅れているのではないかと。移行期だと思う。(都県立B) /○肯定するが、体で覚えるような基礎的技能では依然残るだろう。(都県立A) /○そうした基礎的技能を教える時間は少なくなるかもしれない。指導の方法は変わっていくと思う。(都県立A) /○残り方、指導の方法は、職域によって異なると思う。(都県立A)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

○能力開発専門性だけでなくもっと幅広い知識も必要と思う。(都県立E) /△県の指導員の専門性に対する認識とはズレがある。指導員は必ずしもプロパーばかりでなく、行政職からも一時的に指導員となる場合もある。(都県立E) /○インストラクターからエキスパートへ。単に指導するだけでなく、情報を持ち提供できる指導員でなければならない。(都県立C) /○私は、逆だと思う。専門分野に比重が増えている。技術革新が優先で、求められているからだ。そこまで、手がまわらない。(都県立B) /○このような能力は、能力開発大学の研修で身につけるしかない。(都県立B) /○さまざまな対象者を扱うので、カウンセラーの専門性がほしい。(都県立B)

仮説⑤ 業務として基礎的なものが継続的にある

○基礎的意味合いのものが一層重要になっているのではないだろうか。(都県立E) /×常に継続的にあるとは思えない。(都県立E)

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

○実際には予算が足りないためにできない。(都県立E) /△同じ訓練目標についてA校とB校とでカリキュラムが違うのはおかしいという考え方がある。地域的には違いが現実にあるが、統一した方が良いという考え方である。(都県立D) /○新しい施設は機器も新しいので指導内容が当然違ってきて当たり前である。部外講師の違いから独自のものとなる。(都県立D) /○訓練生の方が施設によって違うという情報を持っていて選択してくる状況もある。(都県立D) /△これは一概に言えない。短大ができれば、そう言えるが、現状を考えれば、地域性は特にない。(都県立B) /○私は、こうなると思う。生徒の質によっても変化する。(都県立B) /○仮説③の内容が含まれる。建て前論になるが、単位制があるので、互換性がある。(都県立B)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

○校の中ではなかなか持てないでいる。(都県立D) /○教える対象や訓練期間も違うので共通の課題を見つけるのに苦労している。(都県立D) /○施設の中に担当科指導員が1人の場合もあるので、専門的内容はできない。(都県立D) /○前からなかった。制度的には、職場外での活動として行われるようになってきた。(都県立C) /×アパレルの場合、むしろ増えている。新しい先生が増えたので、5名の間で、前よりはやっている。やらざるを得ない状況にある。(都県立B) /×教務課内会議ではやっている。(都県立B) /○こういうような現状はある。(都県立B) /○全体としては、やはり少なくなっている。(都県立B) /△互いに高める機会が少なくなっていることは確かだと思うが、個々の先生方は非常に勉強するようになってきている。互いに高め合うような組織づくりが必要と思う。(都県立A) /○そうした時間は少なくなっている。周りに援助が得られるような人がいるかないかによる。(都県立A)

[その他の意見]

*一生涯指導員として継続できるのなら、仮説のすべてが妥当性をもっていると思うが、訓練部門以外の転属（その逆もある）もありうる県の人事を考えると、指導員業務に関する仮説も少々異なってくるのではないかと（都県立E）

3-9 障害者能力開発施設指導員の「業務動向の仮説」に対する意見

仮説⑤、⑥を肯定している。「業務の多様化・複雑化」は施設によっては業務は変化していないとする見解があった。「対社会的な交渉」は条件付きで肯定している施設があった。「教授技術」は限定付きで肯定している。「教育力を高める機会」は科対応があるとしている施設がある。従って、全仮説について全般的には支持されているといえる。

第86図 障害者能力開発施設指導員の「業務動向仮説」への見解

仮説番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
仮説への意見	○	○	○	○	◎	◎	○

[具体的意見]

仮説① 業務は多様化、複雑化している

○特に仮説の1と2は身障者校ゆえに他の所よりも忙しい点であると思う。なぜなら日常的に医療機関との密接な連携が要求されるし、施設外活動を行うに際しても交通機関や色々な人々に協力を要請する必要がある。（障害A）
 △障害者職業訓練指導員の教えることが主体という業務内容は、以前に比べて現在も基本的に大きな変化はないと考える。ただし、業務内容をより細かく見れば、障害が重度多様化しているので、障害特性への対応という独自の専門性に变化している。従来は職業的に軽度な障害者が多かったため、障害特性への配慮はそれほど求められなかったが、昨今は障害特性の対応が専門性として求められている。（障害C）

仮説② 対社会的な交渉が求められている。

△職業リハビリテーションの基本的な思想にノーマライゼーションという考え方があり、障害者が特別な存在ではなく、障害も個性の一つとして一般社会に位置づけることが重要であるとなっている。このような思想と現在の施設のあり方は必ずしも一致しておらず、今後の課題である。（障害C）

仮説③ 教授技術は（開発指導など）より幅の広い方へシフトしている。

△全体的な雰囲気として意味がよくつかめていない。一つは、教授技術を教える内容として捉え、従来の技術に幅と高さを加味した複合技術と考えているケースである。もう一つは教え方として捉え、従来の体で覚えるような技能に対して、繰り返したき込むという技法だけではなく、理論、知識的要素に対して問題解決能力を養うような教え方が必要であるというケースである。その他、教授技術そのものの意味が解らないという人が大半であった。（障害C）

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

△毎年、カウンセリングの研修を受けている。（障害B）
 ○心理的要素は指導員以外の専門職（セラピスト）と

して専門化した方がよい。(障害C) / ○訓練を通じて指導員がカウンセリングに関わる部分があるはずである。心理専門職との連携が必要(障害C) / ○訓練効果を上げるという側面での心理的な指導は必要。精神的な問題は専門家へ。能力開発専門性を、障害特性への対応と捉えているようである。今回の場合は、多種多様な障害特性への対応で、心理的カウンセリングが必要な部門に集中したが、他にも指導方法、職場開拓の分野で多くの課題が残されている。(障害C) / ○生活指導やカウンセラーは教育現場とは大きな違いがある。(障害A)

仮説⑦ 職場の中では互いに教育力を高める機会が少なくなっている。

△科の中でやっているところがある。施設全体としてはない。(障害C) / ○障害者に対する教え方等の全系共通要素の課題がある。(障害C)

[その他の意見]

*最近の指導員は個性が無くなってきているとの意見をよく聞くようになった。これは1～5の仮説どおりで忙しすぎるからだと思う。(障害A) / *これらの仮説に対応していかなければならないように仕向けられているように思われる。無料職業紹介業務は不景気には負担が大きい。(障害A) / *仮説の8として行政事務的なもの(決裁文、本庁とのやりとり)が増していることも付け加えて欲しい。(障害A)

3-10. 企業内教育施設指導員の「業務動向の仮説」に対する意見

仮説①、④、⑤、⑥を肯定している。「対外的な交渉」は一部に限定される場合があること、専門の指導員がいることなどで部分否定になっている。また、「教授技術」は内容や訓練対象によってこのようにはなっていないことにより部分否定となっている。「教育力を高める機会」は現在努力中のこともあって部分否定となっている。全仮説について全般的には支持されているといえる。

第87図 企業内教育施設指導員の「業務動向仮説」への見解

仮説番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
仮説への意見	◎	○	○	◎	◎	◎	○

[具体的意見]

仮説① 業務は多様化、複雑化している。

○専門技術や、人間性では大きく多様化している。(企業A) / ○ツール、マニュアル等も整備が進み、対応出来るようになってきている。(企業D)

仮説② 対社会的な交渉が求められている

△一部の人に限られる。全指導員に求められるものではない。企画、教務関係者には必要だ。社内的には、安全や人材開発室などの職場との対応がより必要になってきている。(企業F) / ○企画、教務関係者でなく、だんだん広がっていくだろう。(企業F) / ○海外への交渉力を深めていくことになる。(企業E) / ○職場との交渉は十分に行われていると思う。ただ社会的交渉については自信をもってここまで言い切れない。年1回程度のパソコン教室は行っているが。(企業C) / ○指導員全員には求められていないが、会社の方針として社会との共生が訴えられているので今後少しずつではあるが広まってゆかろう。現状では管理職の一部の人が窓口になって

いる。(企業C) / ×専門の方に行ってもらっている。(企業B)

仮説③ 教授技術は、より幅の広い方にシフトしている。

△かならずしもその通りではない。ここでは義務研修化されており、担当科目により異なる。(企業D) / ○教えこみから参加、相互啓発型に変化している。最良の先生は、黒子に徹底してなる人。(企業A) / ○集中→分散の繰り返しをすることで教育効果を上げる。(企業A)

仮説④ 能力開発専門性が多く求められるようになってきている

○心の問題を扱う要素が大となってきているのではない。心理学的要素が能力開発専門性にとって重要になるだろう。(企業F) / ○能力開発のプロの色彩が強くなる。(企業E) / ○発表技術が要求されている。(企業A) / ○生徒が先生を評価することが必要となってくる。効率を高めることが必要。(企業A)

仮説⑤ 業務として基礎的なものが継続的にある

○基礎は常に必要である。(企業E)

仮説⑥ 求められる指導内容の専門性は施設によって異なる

○指導員毎の特徴を捉えて実施内容を変化させている。(企業E)

仮説⑦ 職場の中では互いの教育力を高める機会が少なくなっている

△少ないところも多いところもあるので増やそうとしている。(企業E) / △お互いの能力開発をさせるよう他のコースを受講させている。(企業E) / △新人インストラクターが知りたいことをリストアップさせて、これを中心に育てようとしている。(企業E) / ○技術的な研修会、交流会はない。(企業D) / △専門分野で勉強、研修に出ているが報告の時間が持てない。1年間の研究発表は行っていない。先生の授業を見ての勉強会(教え方等)は行っていない。(企業B) / △必要であるが、日常的なことに追われて遅れている。ビデオを利用してお互いのレベルアップをはかる。外部の講習会などへ送っていく。(企業A)

[その他の意見]

*⑧として「異文化に対する適応能力が必要となってくる」を加えて欲しい。(企業A) / *幅広い見識が要求されて、人間的な幅広さが強く要求される。(企業A)