

## 第4章 高齢者の機能特性及び訓練手法開発に係る調査

## 第4章 高齢者の機能特性及び訓練手法開発に係る調査

### 第1節 訓練受講生調査（離転職者、在職者）

高齢者の特性に配慮した訓練及び訓練手法開発の一環として、職業能力開発施設（以下、「能開施設」とする）に在籍している訓練受講生（以下、「受講生」とする）に対してアンケート調査を行い、高齢者の機能特性と訓練意識、職務経歴、訓練内容の関連を調査した。

#### 1-1 調査概要

##### (1) 調査対象

対象能開施設：委託訓練施設、東京都技術専門校、雇用・能力開発機構職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）

対象訓練科：企業調査にもとづき抽出された仕事、職務が含まれ、中高年齢者の訓練ニーズが比較的高いもしくは今後高くなると考えられる訓練科、IT関連の調査可能な訓練科（表4-1）

表4-1 対象訓練科

	訓練対象者	訓練科名	入所時期
委託訓練	短期課程6ヶ月訓練 離転職者、昼間コース	機械設計CAD科	4月、10月
東京都	短期課程6ヶ月訓練 離転職者、昼間コース	ビル管理科 ハウスサービス科 ホテル・レストランサービス科 経営管理実務科 ビジネス経理科	4月、10月
	短期課程 3、6ヶ月訓練 離転職者、在職者 夜間コース	ビル設備管理科 ハウスサービス科 不動産調査実務科 経理実務科、税務実務科	4月、7月 10月、1月
雇用・能力開発機構	短期課程6ヶ月訓練 離転職者対象 昼間、夜間コース	テクニカルメタルワーク科 電気通信施工技術科 光通信施工技術科 電気設備サービス科 ビル設備サービス科 生産経営実務科、生産システム科	4月、7月 10月、1月

雇用・能力開発機構の短期課程では、テクニカルオペレーション、テクニカルメタルワーク、電気通信施工、ビル設備サービス、住宅診断、生産経営実務、FA（生産自動化）システム、情報システムサービス、介護サービス等地域により様々なコースがあり、システム・ユニット訓練方式により実施している。

システム・ユニット訓練とは、訓練の対象となる職種（仕事）の領域において、職務単位の構成が考えられるが、仕事を構成する1つの職務ができるようになれば、雇用と結びつけることが可能となる。この雇用を可能にする職務の訓練単位をシステム

と称す。さらに、その職務はいくつかの作業群の集合で構成され、この作業群に必要なとされる技能と知識をカリキュラムの最小単位とし、この最小単位をユニットと称す。

システム・ユニット訓練方式とは、システム及びユニットごとに必要とされる技能と知識の範囲及び到達水準、教科の細目、内容等を明確にし、雇用に結び付く職務のシステムを、ユニットの組み合わせにより構築して訓練カリキュラムを組み立てる方式である。

#### 主な訓練科の訓練概要

##### 1. テクニカルメタルワーク科

溶接構造物の制作に必要な各種溶接法と溶接施工管理及び段取り作業等に関する技能・知識を習得する。

##### 2. 電気・通信施工技術科

情報通信機器の取り扱いを理解し、通信設備と電気設備の設計・施工および保守管理ができる知識と技能を習得する。

##### 3. ビル設備サービス科

電気・空調・給排水・防災に関する各設備の機械的要素と制御システムの把握と情報化に対応したCAD技術を習得する。

##### 4. 生産経営実務科

情報・財務・労務・生産・資材・物流等、企業経営全般の分析、企画、管理及び経営戦略策定について習得する。

#### (2) 調査方法

無記名のアンケート調査票による調査とし、各能開施設を通じて受講生個人に配布、実施した。回収方法は、自由記述が多く訓練終了後の当日に回収が困難と予想されるため調査票を配布した次日以降の回収を各能開施設訓練担当者に依頼した。また、回収が困難な場合、特に隔日おきに訓練を実施している訓練科もあるため返信用封筒を受講生に配布し、郵送を依頼した。

調査対象者を中高年齢者と限定せず、若年層との比較検討が可能なよう受講生全員とした。

調査時期：平成13年2月（プレ調査）

平成13年7月～9月

#### (3) 主な調査項目

調査表の設計にあたって昨年度実施したプレ調査結果の見直し、検討を行い、比較的受講生が記入しやすくかつ簡潔になるよう作成した。また、平成12年度実施した在職者に対する調査（高齢者の就業が見込める分野の調査）との比較も可能となるよう設問

を設定した。

フェイスシート（性別、年齢、所属訓練科、学歴、同居家族数）

入所理由、再就職の希望、定年後の職業生活の希望

離職理由、職務経験、訓練修了後の希望等

訓練受講に関すること

訓練受講上の苦勞、訓練受講における身体的負担点、訓練機器・教材等への要望、  
訓練カリキュラム、訓練の進め方等

#### （４）集計方法

年齢層別集計

30歳未満、30～44歳、45歳～54歳、55歳～59歳、60歳以上の5つ  
年齢層に分け集計した。

受講訓練系（訓練科）別集計

調査対象訓練科を4つのグループに分け集計した。

- a．事務・管理系（ビジネス経理科、経営管理実務科、生産経営実務科）
- b．機械設計・金属系（機械設計CAD科、テクニカルメタルワーク科）
- c．電気・通信系（電気通信施工技術科、光通信施工技術科、電気設備サービス科）
- d．設備管理系（ビル管理科、ビル設備サービス科）

職務経験別集計

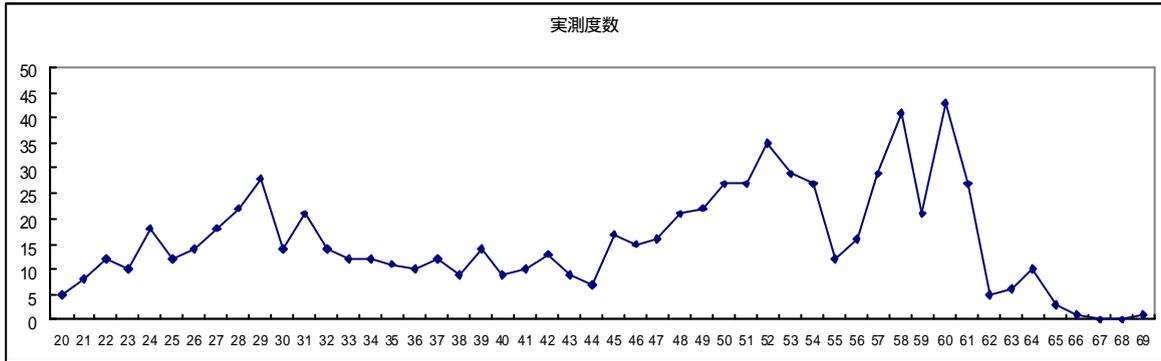
能開施設に入所前の職歴（5年以上の経験）を部門ごとにグループ分けし集計した。

但し、複数の職務経験を持つものに対しては、以下のような条件のもとサンプリングした。

- a．問8（資料調査票参照）において「自信がある仕事・職務」に記述してあるものを採用
  - b．入所直前の職務経験を採用
  - c．5年以下の職務経験のものは、サンプルから削除
- ・専門的部門・・・管理職、技術者、研究開発、調査企画、法務・特許（弁護士・会計士など）、その他の専門・技術的職業の仕事（SEなどを含む）
  - ・事務部門・・・管理職、事務一般、営業・販売事務、その他の事務部門
  - ・営業部門・・・管理職、営業、販売一般、その他の営業・販売部門
  - ・生産部門・・・管理職、生産・建設・土木の監督的な仕事、生産現業職（技能的な仕事）、建設現業職（技能的な仕事）、修理・保全の技能的な仕事、その他の生産部門
  - ・その他の部門・・・建物管理人、用務員、清掃、警備、守衛、運転手、その他

(5) 回収数

本調査に対する回答総数は、931件であった。



受講生の性別比、最終学歴比は以下のとおりである。(図4-1、図4-2)

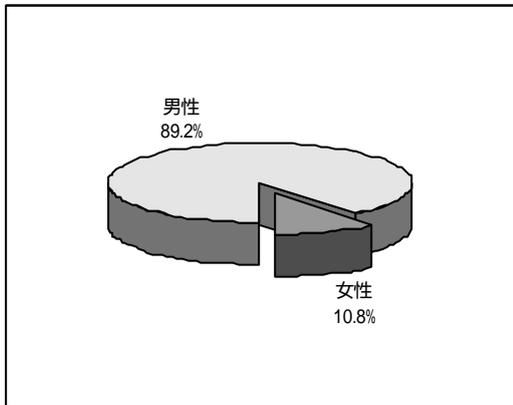


図4-1 性別比

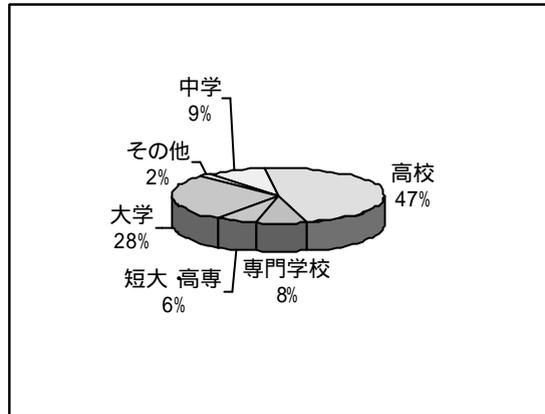


図4-2 最終学歴比

表4-2 各訓練系・訓練科の性別比詳細

	訓練系					訓練科					
	女性	男性	計	女性/計	男性/計	女性	男性	計	女性/計	男性/計	
事務 管理系	59	123	182	32.4%	67.6%	ビジネス経理	8	18	26	30.8%	69.2%
						経営管理実務	7	15	22	31.8%	68.2%
						経理実務	10	6	16	62.5%	37.5%
						税務実務	6	22	28	21.4%	78.6%
機械設計・金属系	15	141	156	9.6%	90.4%	生産経営実務	28	62	90	31.1%	68.9%
						機械設計CAD	5	11	16	31.3%	68.8%
電気 通信系	7	209	216	3.2%	96.8%	テクニカルメタルワーク	10	130	140	7.1%	92.9%
						光通信施工技術	1	35	36	2.8%	97.2%
						電気設備サービス	0	16	16	0.0%	100.0%
設備管理系	13	284	297	4.4%	95.6%	電気通信施工技術	6	158	164	3.7%	96.3%
						ビル管理	2	20	22	9.1%	90.9%
						ビル設備管理	0	19	19	0.0%	100.0%
サービス系	16	64	80	20.0%	80.0%	ビル設備サービス	11	245	256	4.3%	95.7%
						ハウスサービス	5	39	44	11.4%	88.6%
						不動産調査実務	1	7	8	12.5%	87.5%
						ホテル・レストランサービス	10	18	28	35.7%	64.3%
総計	110	821	931	11.8%	88.2%	総計	110	821	931		

表4 - 3 年齢層別回収数、所属訓練系、平均年齢、就業を希望する年齢

	回収数 (女性数)	訓練系				年齢別 平均年齢	年齢別 就業希望年齢
		管理・事務	機械設計・金属	設備管理	電気・通信		
30歳未満	147 (17)	13.2%	19.4%	8.2%	35.6%	25.66	60.97
30~44歳	177 (20)	16.9%	22.6%	15.3%	36.1%	36.22	64.04
45~54歳	236 (41)	35.3%	23.9%	40.3%	19.9%	50.34	65.00
55~59歳	119 (8)	19.1%	13.5%	22.0%	6.0%	57.37	65.51
60歳以上	96 (4)	15.4%	20.6%	14.2%	2.3%	61.38	67.67
サービス系訓練科	55 (13)					55.76	65.15
夜間コース	88 (17)					57.36	67.81
年齢未記入	13						
各訓練系の平均年齢		47.68	45.52	49.30	36.94	44.81	64.47

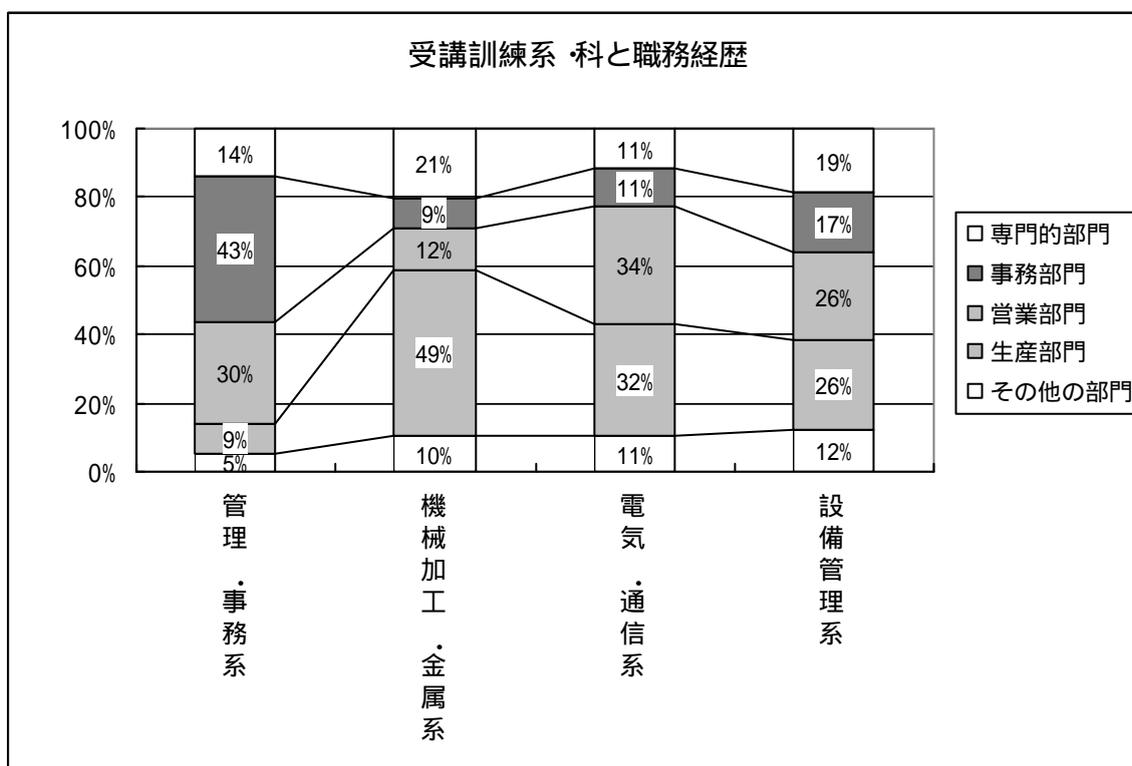


図4 - 3 所属訓練系と過去の職務経歴の関係

## 1 - 2 入校・入所目的や職務経歴、就職の希望について

### ( 1 ) 入校・入所目的 ( 問 1 )

年齢層別に見ると、

- ・各年代共に 40%以上が「新しい知識・技能を身に付けるため」としている。
- ・高い年代ほど(60代 26.3%から 20代 17.4%)短期間で職業能力を身に付けたいとしている傾向がある。
- ・低い年代ほど(20代 24.6% 60代 10.0%)資格を取得するためとしている。

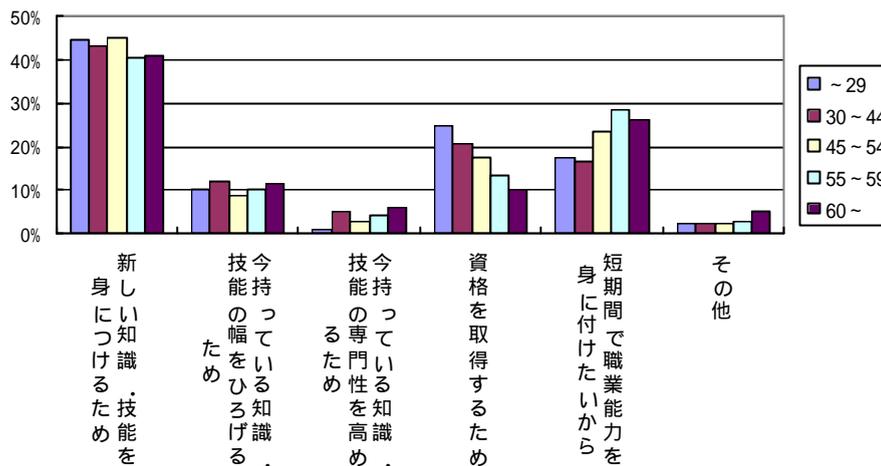


図 4 - 4 - 1 年齢別入校・入所目的

訓練系別に見ると

- ・各系とも「新しい知識・技能を身に付けるため」とする者は、管理事務系の 45.1%から設備管理系の 41.3%の範囲にあり大差はない。
- ・今もっている知識技能の発展向上を目的とする者は管理事務系の 25.0%から設備管理系の 7.3%まで差が大きい。
- ・資格取得を目的とする者は、設備管理系 25.9%、電気通信系 20.7%から管理事務系の 7.8%まで差が大きい。

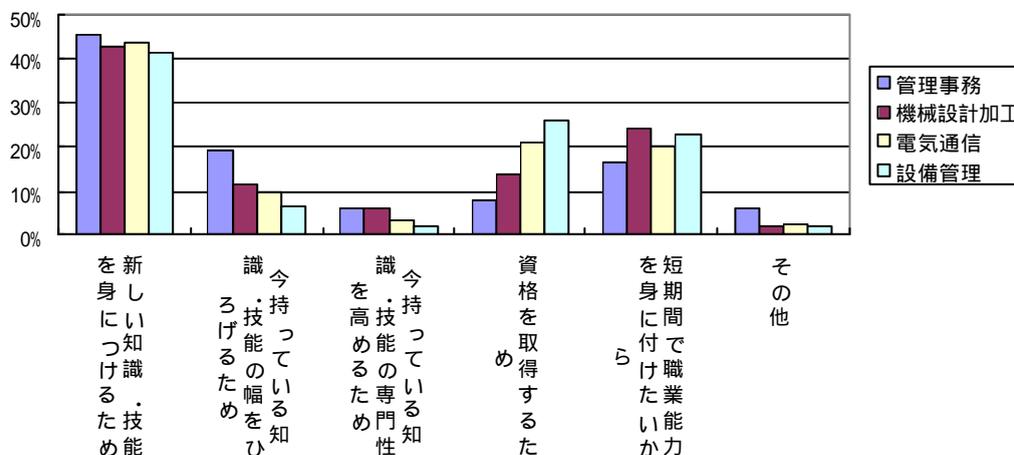


図 4 - 4 - 2 訓練系別入校・入所目的

(2) 訓練科選択理由(問2)

年齢層別に見ると

- ・「これまでの経験が活かせる」とした者は、60歳代で18.5%、30～59歳で12～13%台である。
- ・「就職しやすい」として選んだ者は、45～59歳で24%台と若い年代より10ポイント以上高い。
- ・「興味があるから」と選んだ者は20歳代で43.1%、30～44歳で32.6%、それ以上の年代ではその半分以下である。
- ・「前からやってみたかった」を選んだ者は、60歳代で最高16.7%、で年代が下がるほど低くなっている。

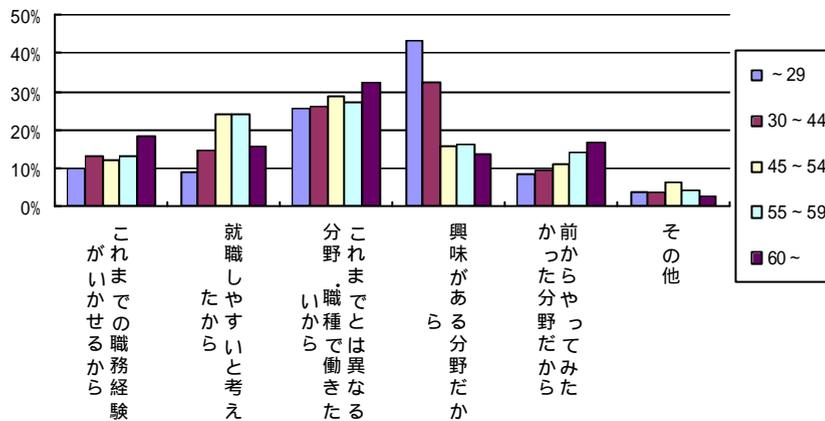


図4-5-1 年齢別の訓練科選択理由

訓練系別に見ると

- ・「これまでの経験が活かせるから」は、管理・事務系の25.2%、その他の系はその半分以下である。
- ・「就職しやすいと考えた」を選んだ者が設備管理系で29.7%と高く、その他の系はその半分以下である。
- ・「興味がある分野」として高いのは電気通信系の35.7%、最も低いのは設備管理系の15.4%である。

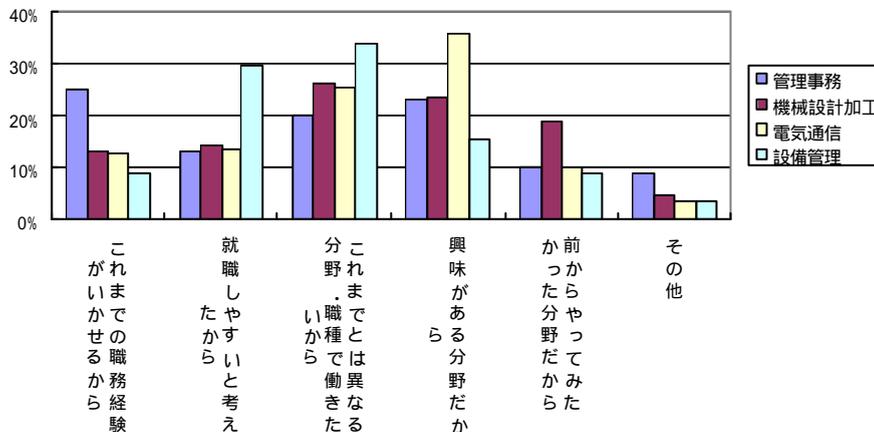


図4-5-2 訓練系別の訓練科選択理由

(3) 訓練修了後の再就職希望 (問3)

年齢層別に見ると

- ・「これまでの経験を生かせる仕事」、「これまでしていた仕事と関連した仕事」を希望する者は、20歳代で20.4%、30～44歳で30.3%、45～54歳で26.6%、55～59歳で39.0%、60歳代35.3%である。
- ・「これまでと全く異なる仕事」を希望する者は、45～54歳で13.1%、20歳代で10.2%、55～59歳で8.4%、30～44歳で6.7%である。
- ・「興味や関心のある仕事」を希望する者は20歳代で28.6%、30～44歳で24.7%、55～59歳で13.0%、45～54歳で10.8%である。若年者ほどその傾向は高い。
- ・「訓練科に関連する仕事」を希望する者は、45～54歳が一番高く40.4%、以下60歳代34.3%、20歳代34.0%、30～44歳28.7%、55～59歳で27.5%である。

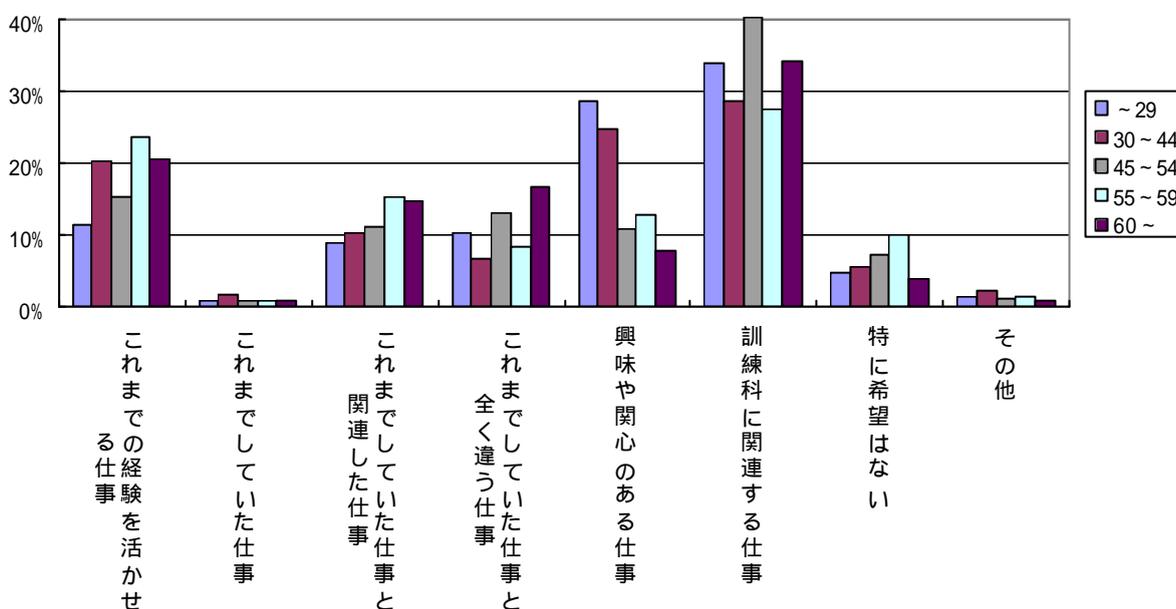


図4-6 再就職の希望

(4) 訓練科、受講生の職歴、再就職の希望について (問1と問2、3のクロス集計)

高齢者の再就職は職業経歴を生かすことが望ましいとされている。それに該当する受講生はどれくらいいるか。各訓練系共に入所目的は、「新しい知識・技能を身につけるため」が40%を越えているが、その理由は何か。入所目的と訓練科選択理由や再就職希望仕事などとの関連を見てみた。(表4-4-1、表4-4-2)

管理・事務系訓練科

事務部門42.3%、営業部門29.6%、専門的部門が13.9%これらの3部門計87.1%の受講生が訓練系職務経歴者と言える。80%を超える受講生が職歴と係わりのある訓練を受けている。新しい知識・技能を身につける主な目的として職務経験が活かせる、興味

がある分野、これまでと異なる分野・職種(事務系では職種に影響されない)で働きたいとして訓練系を選択している。(図4-7-1、図4-7-2)

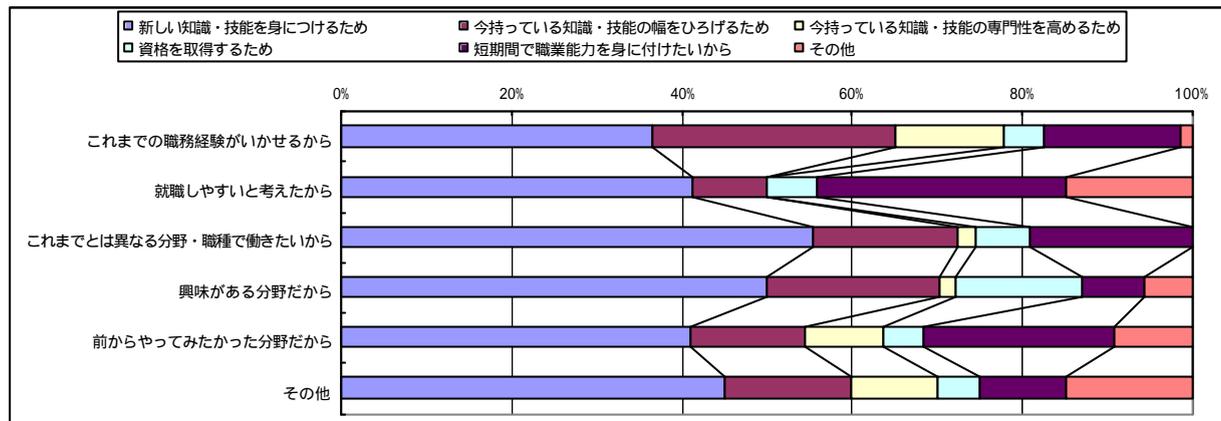


図4-7-1 入所理由と訓練科選択理由

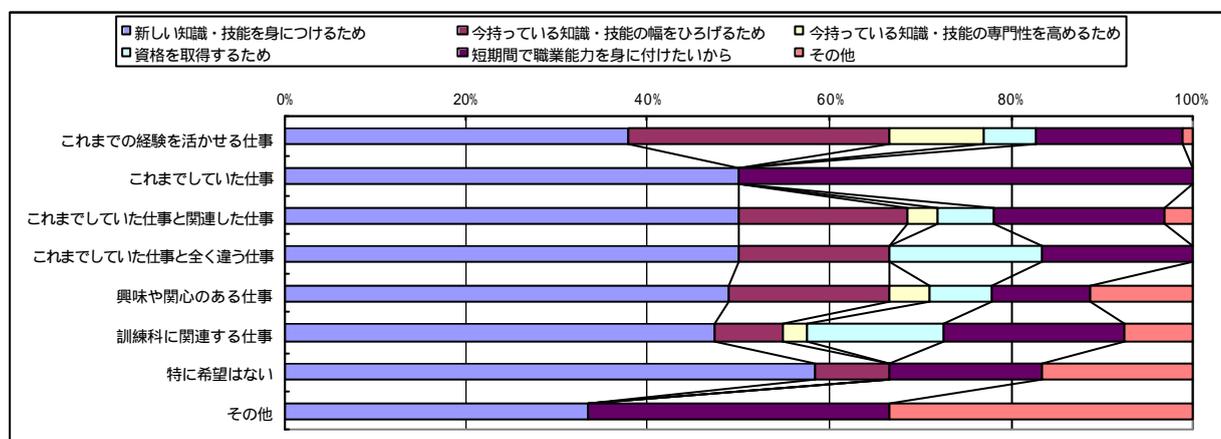


図4-7-2 入所理由と再就職の希望

### 機械設計・金属系訓練科

生産部門が48.7%、専門的部門が20.5%、営業が12.0%、事務が8.5%、その他10.3%である。生産現場等で身体を使った経験(体力に懸念)のない者が半数位あり、高齢者は適応性に問題がある場合がある。訓練系関連職務経験者は少なく、また新しい知識・技能を身につける目的として職務経験と異なる分野・職種で働くためや興味がある分野、前からやってみたかった分野としているものが多いが、職務経験のない訓練系に関する新たな分野で仕事に就きたいとしている。(図4-7-3、図4-7-4)

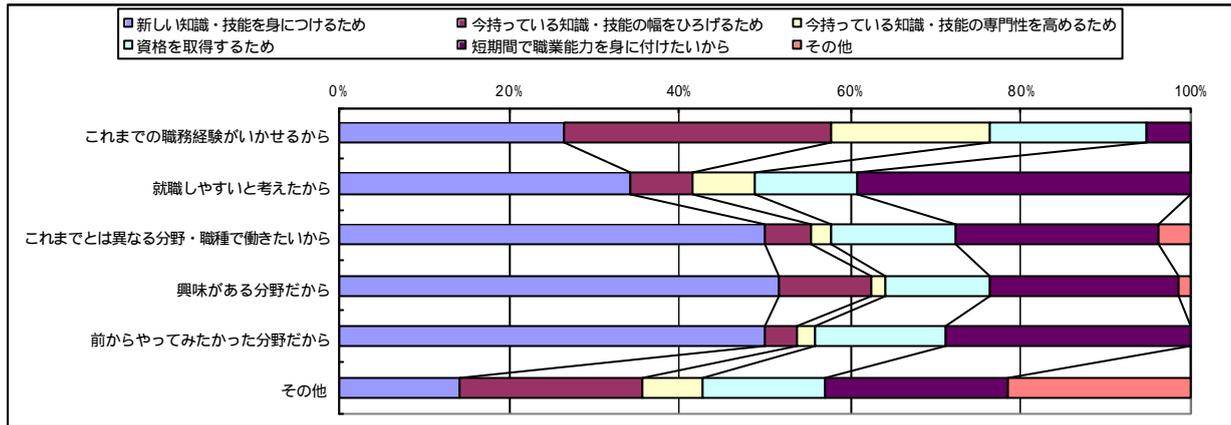


図 4 - 7 - 3 入所理由と訓練科選択理由

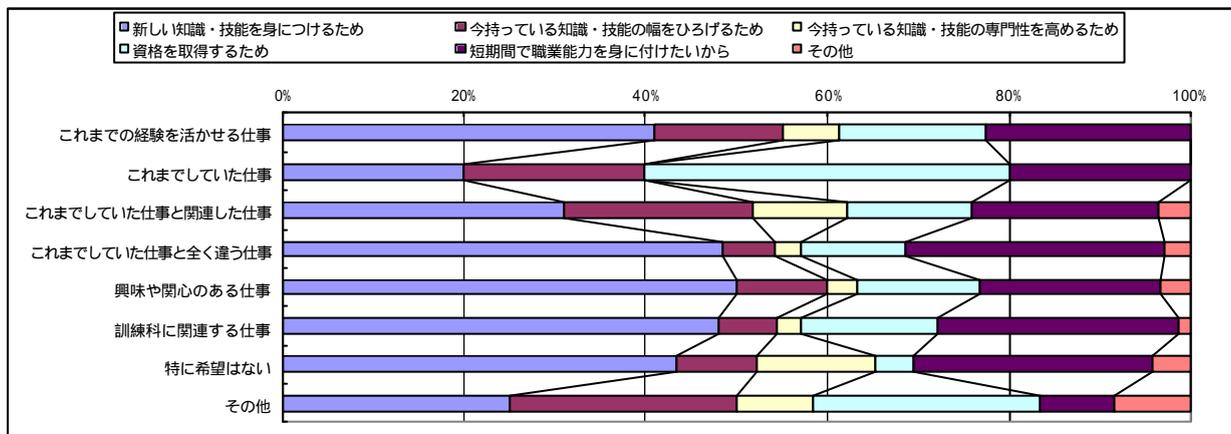


図 4 - 7 - 4 入所理由と再就職の希望

### 電気・通信系訓練科

営業部門が 34.2%と一番多く、次いで生産部門の 32.2%、その他が 3 部門とも 11% 前後になっている。比較的新しい分野で関連職務経験者は少ない。興味のある分野、これまでとは異なる分野・仕事で働きたい / 資格を取得するため、新たな知識・技能を身につけ、訓練系に関連する新たな仕事に就きたい希望が多い。(図 4 - 7 - 5、図 4 - 7 - 6)

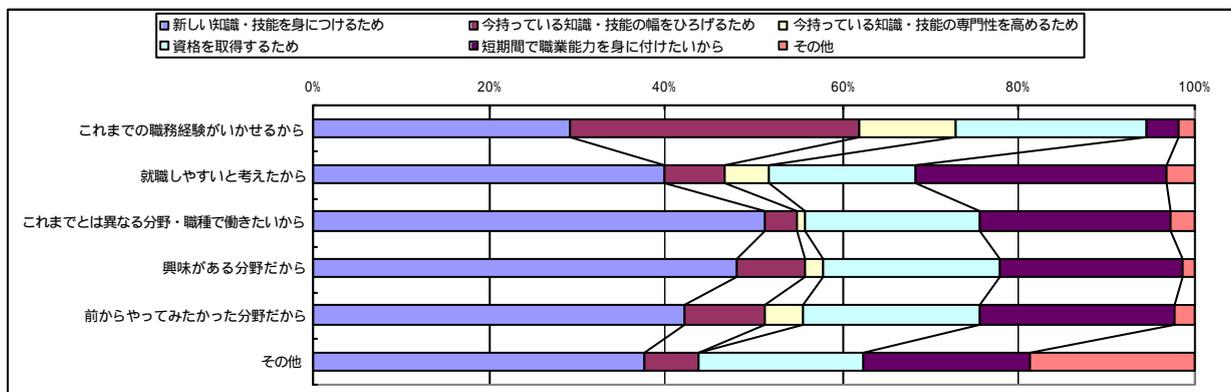


図 4 - 7 - 5 入所理由と訓練科選択理由

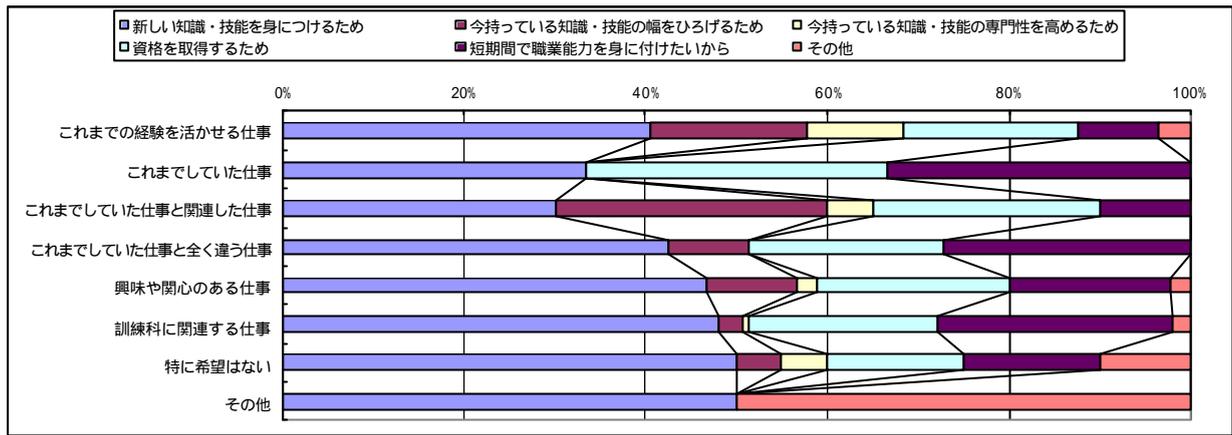


図 4 - 7 - 6 入所理由と再就職の希望

### 設備管理系訓練科

生産部門が 26.1%、営業部門が 25.7%、専門的部門が 18.6%、事務部門が 17.3%、その他が 12.4%である。様々な職業分野の経験者が在籍している。新たな知識・技能を身につけ、資格を取得し、これまでの職業と異なる分野・職種で働きたい、高齢者が就職しやすい分野と考えた者が多い。訓練系に関連する仕事で就職したい希望が多い。

( 図 4 - 7 - 7、図 4 - 7 - 8 )

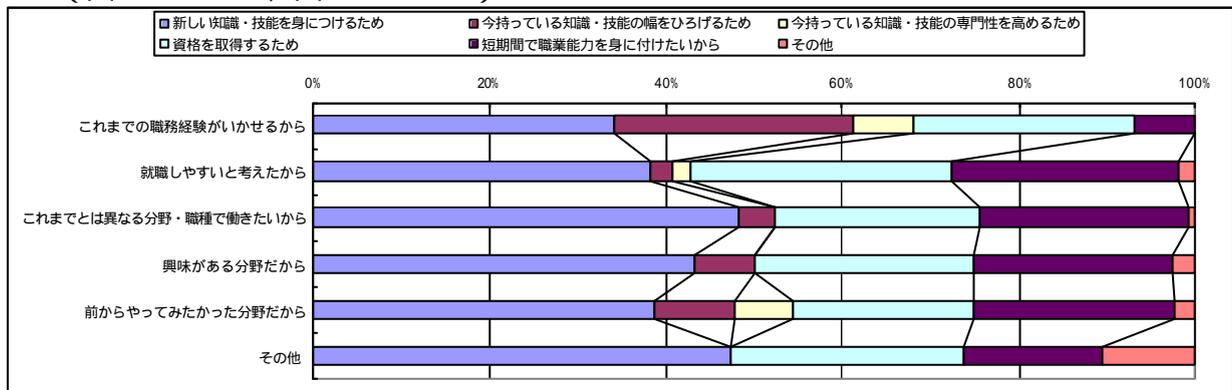


図 4 - 7 - 7 入所理由と訓練科選択理由

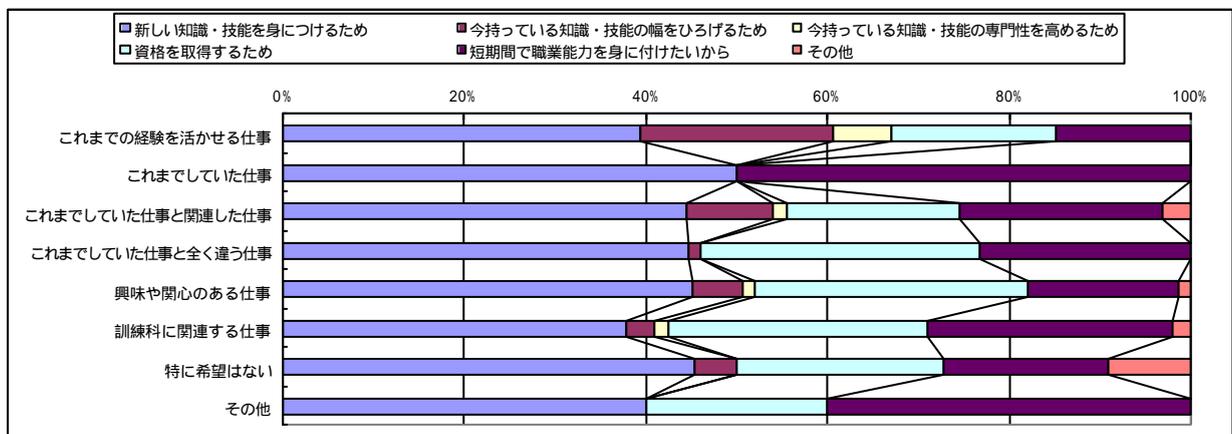


図 4 - 7 - 8 入所理由と再就職の希望

表 4 - 4 - 1 訓練科選択理由

	これまでの職務経験が生かせる	転職しやすい	異なる分野で働きたい	興味がある分野	前からやってみてなかった分野	その他
管理・事務系	23 21.3%	14 13.0%	26 24.1%	27 25.0%	9 8.3%	9 8.3%
機械設計・金属系	10 8.1%	14 11.4%	38 30.9%	33 26.8%	26 21.1%	2 1.6%
電気・通信系	16 8.1%	24 12.2%	57 28.9%	74 37.6%	19 9.6%	6 3.0%
設備管理系	15 7.0%	58 27.2%	81 38.0%	33 15.5%	17 8.0%	9 4.2%

表 4 - 4 - 2 再就職の希望

	これまでの経験を生かせる仕事	これまでしていた仕事	これまでしていた仕事と関連した仕事	これまでにしていない仕事と全く異なる仕事	興味や関心のある仕事	訓練科に関係する仕事	希望なし	その他
管理・事務系	33 30.6%	1 0.9%	16 14.8%	9 8.3%	22 20.4%	19 17.6%	7 6.5%	10 0.9%
機械設計・金属系	20 16.3%	1 0.8%	9 7.3%	17 13.8%	15 12.2%	38 30.9%	10 8.1%	3 2.4%
電気・通信系	23 11.7%	1 0.5%	12 6.1%	14 7.1%	42 21.3%	72 36.5%	10 5.1%	1 0.5%
設備管理系	24 11.3%	2 1.0%	28 13.1%	29 13.6%	33 15.5%	75 36.9%	10 4.7%	2 1.0%

( 5 ) 定年後の職業生活 ( 問 4 )

年齢層が上になればいくほど、嘱託社員を指向する傾向である。60 歳台を除き各年齢層とも正社員を希望するものが 45% を超える。

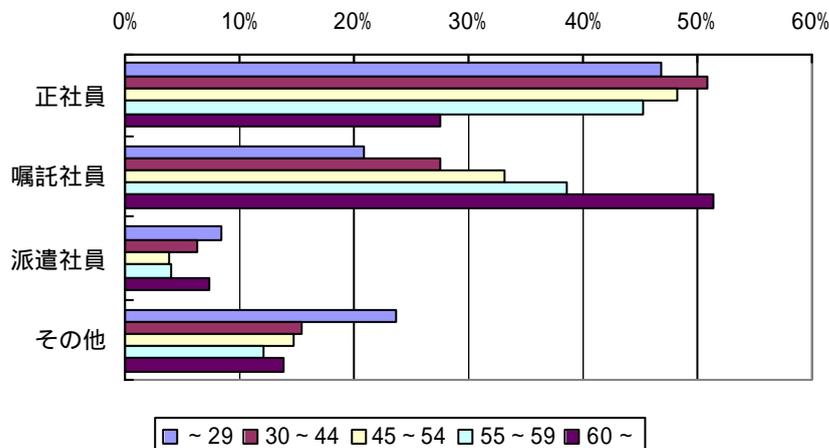


図 4 - 8 定年後の職業生活希望

( 6 ) 離職理由及び自己都合により離職した理由 ( 問 5、問 6 )

離職理由として自己都合による離職は、20 歳代の 83.4% を最高に多く、加齢にしたがって減少し、55～59 歳では 34.7% である。

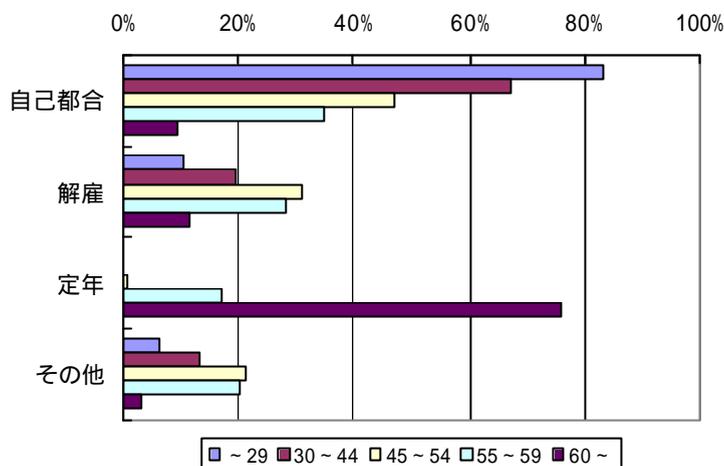


図 4 - 9 - 1 年齢別の離職理由

その自己都合離職理由としては、60 歳代では「新しい分野で働きたかったから」、「前からやりたかったことを実現するため」、45～54 歳では、「ストレスを感じるようになったから」、30～44 歳では、「新しい分野で働きたかったから」、「やりがいを感じる仕事につきたかったから」、55～59 歳では、多岐におよんでいる。

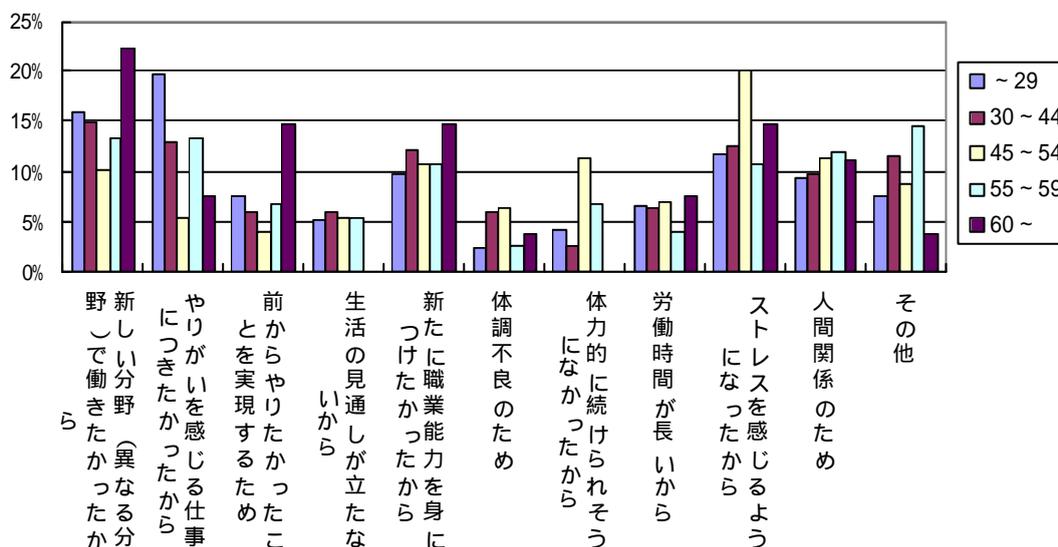


図 4 - 9 - 2 年齢別自己都合理由

職務経験別に見ると ( 図 4-9-3 ) 専門的、事務部門出身者は、年齢層別と同様に「ストレス」がトップでその他に同様の理由が多く含まれる。営業部門では、「ストレス」が上位にきているものの「新しい分野で働きたい」、「新たな職業能力の付加」が多くあげ

られている。生産部門出身者は、特別高い値を示した項目はない。

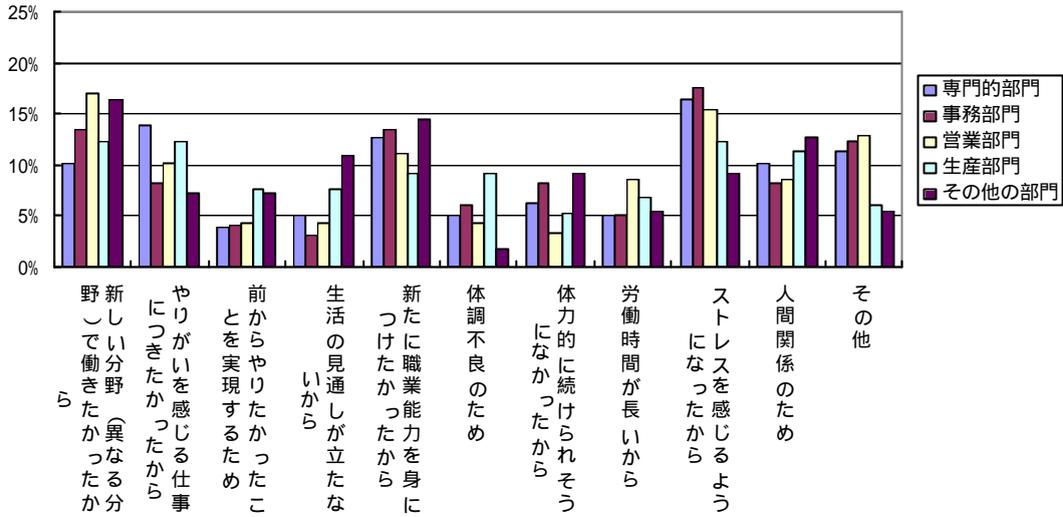


図 4 - 9 - 3 職務経験別自己都合理由

### 1 - 3 訓練カリキュラム及び訓練手法について

#### (1) 訓練受講前の心配点 (問9)

全体的に心配度合いは、「訓練についていけるか」、「知識・技能が身につくか」が非常に高い。

年齢層別で見ると20歳代に「訓練についていけるか」、「知識・技能が身に付くか」という不安が多いのが目立つ。これは、彼らに職務経験が乏しく、職業に共通した基礎的な基盤が欠けているための不安と考えられる。また、この年齢層も含め若年層に「経済的不安」が多いのも特徴である。また、「健康で続けられるか」は、高齢者でもあまり不安を持っていないのは注目すべきである。職務経験別に見ても「健康で続けられるか」という身体的問題についての不安は、生産部門でも意外と少ない。

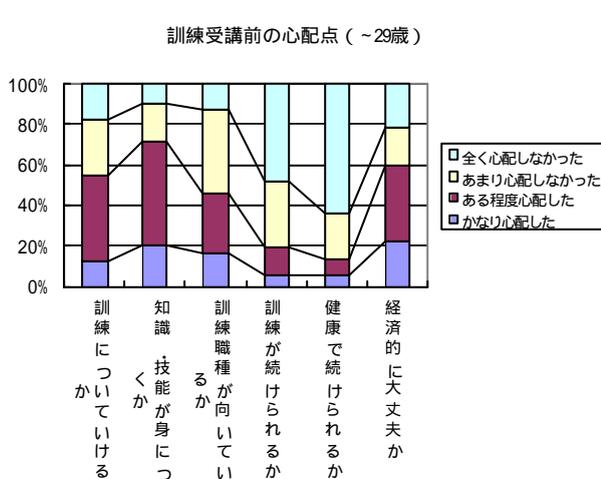


図 4 - 10 - 1

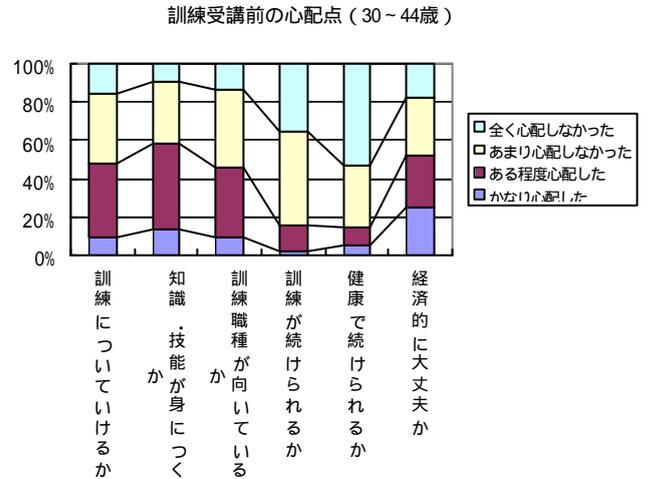


図 4 - 10 - 2

訓練受講前の心配点 (45～54歳)

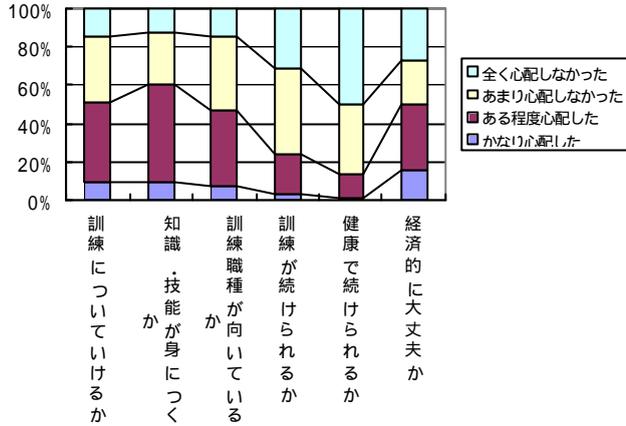


図 4 - 1 0 - 3

訓練受講前の心配点 (55～59歳)

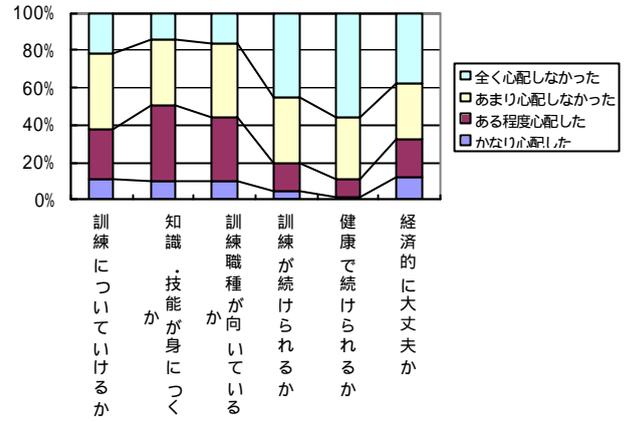


図 4 - 1 0 - 4

訓練受講前の心配点 (60歳～)

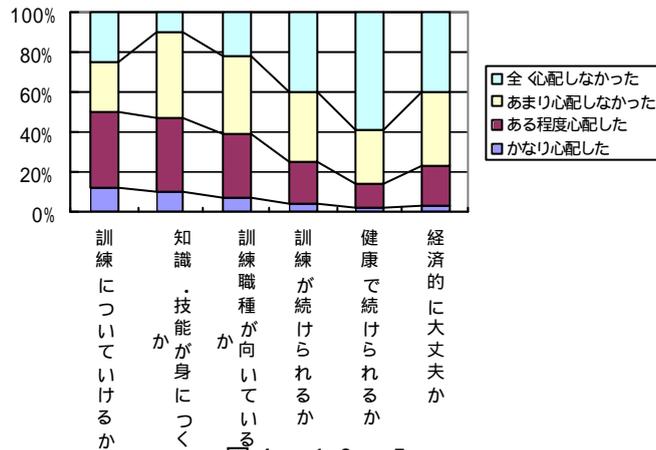


図 4 - 1 0 - 5

表 4 - 5 職務経験別訓練受講前の心配点

	訓練についていけるか					知識 技能が身につくか				
	専門的部門	事務部門	営業部門	生産部門	その他の部門	専門的部門	事務部門	営業部門	生産部門	その他の部門
かなり心配した	6.3%	14.8%	10.7%	6.1%	14.0%	6.3%	13.9%	14.4%	10.3%	15.5%
ある程度心配した	32.6%	41.7%	37.3%	40.2%	45.6%	50.5%	49.6%	37.9%	48.5%	43.1%
あまり心配しなかった	37.9%	27.8%	36.0%	34.1%	19.3%	28.4%	27.8%	36.6%	30.3%	24.1%
全く心配しなかった	23.2%	15.7%	16.0%	19.5%	21.1%	14.7%	8.7%	11.1%	10.9%	17.2%
	訓練職種が向いているか					訓練が続けられるか				
	専門的部門	事務部門	営業部門	生産部門	その他の部門	専門的部門	事務部門	営業部門	生産部門	その他の部門
かなり心配した	6.5%	9.6%	10.7%	9.8%	10.7%	3.2%	3.5%	1.4%	4.3%	7.1%
ある程度心配した	39.8%	35.1%	37.6%	29.3%	39.3%	12.8%	18.3%	14.2%	22.1%	23.2%
あまり心配しなかった	34.4%	42.1%	35.6%	42.1%	30.4%	45.7%	41.7%	47.3%	31.9%	33.9%
全く心配しなかった	19.4%	13.2%	16.1%	18.9%	19.6%	38.3%	36.5%	37.2%	41.7%	35.7%
	健康で続けられるか					経済的に大丈夫か				
	専門的部門	事務部門	営業部門	生産部門	その他の部門	専門的部門	事務部門	営業部門	生産部門	その他の部門
かなり心配した	4.3%	1.7%	1.4%	2.5%	1.8%	9.6%	12.2%	17.9%	22.6%	23.6%
ある程度心配した	8.6%	9.6%	6.8%	12.3%	16.4%	25.5%	19.1%	25.8%	38.4%	30.9%
あまり心配しなかった	24.7%	32.2%	36.1%	31.9%	36.4%	29.8%	26.1%	28.5%	22.6%	23.6%
全く心配しなかった	62.4%	56.5%	55.8%	53.4%	45.5%	35.1%	42.6%	27.8%	16.5%	21.8%

(2) 訓練受講中感じていること(問10)

45~54歳の特徴として、実習や演習課題における「出来栄え」、「作業時間の不足」に対し、高い数値を示している。訓練科の年齢分布も考慮に入れるべきだが、高齢者でも「疲れ」については余り問題になっていない。また、55~59歳に全体としてあまり不安を感じていない回答が多い。「学力・準備不足」の不安をあげるのは若年者である。

訓練受講後の感想 (~29歳)

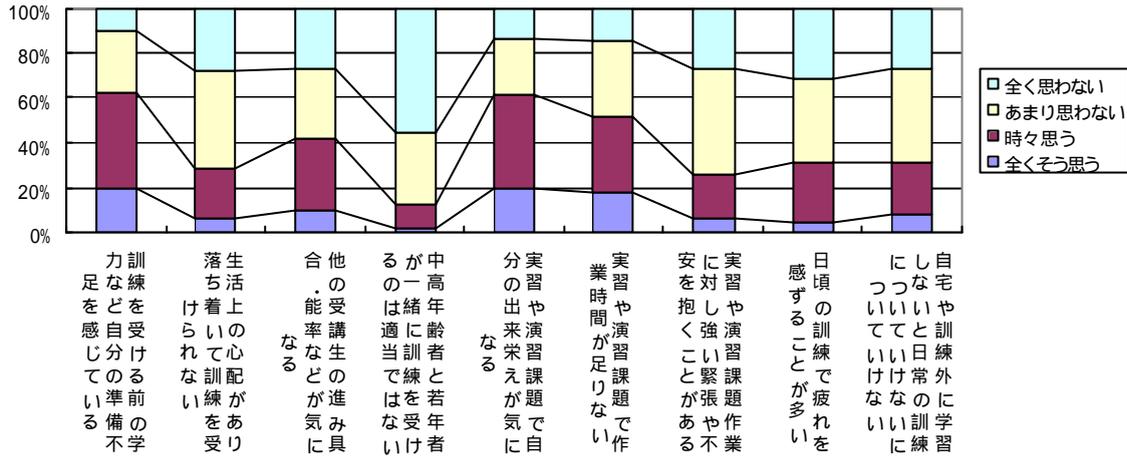


図4-11-1

訓練受講後の感想 (30~44歳)

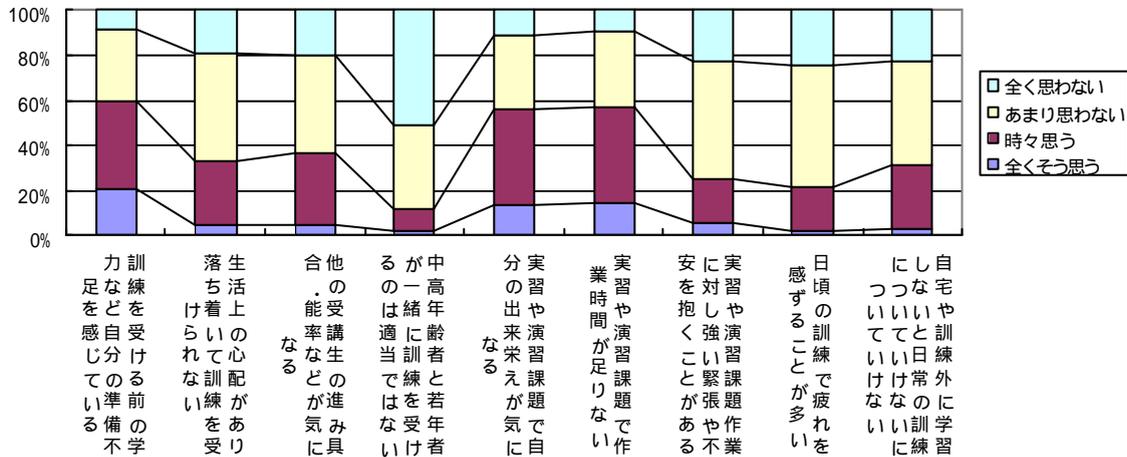


図4-11-2

訓練受講後の感想 (45 - 54歳)

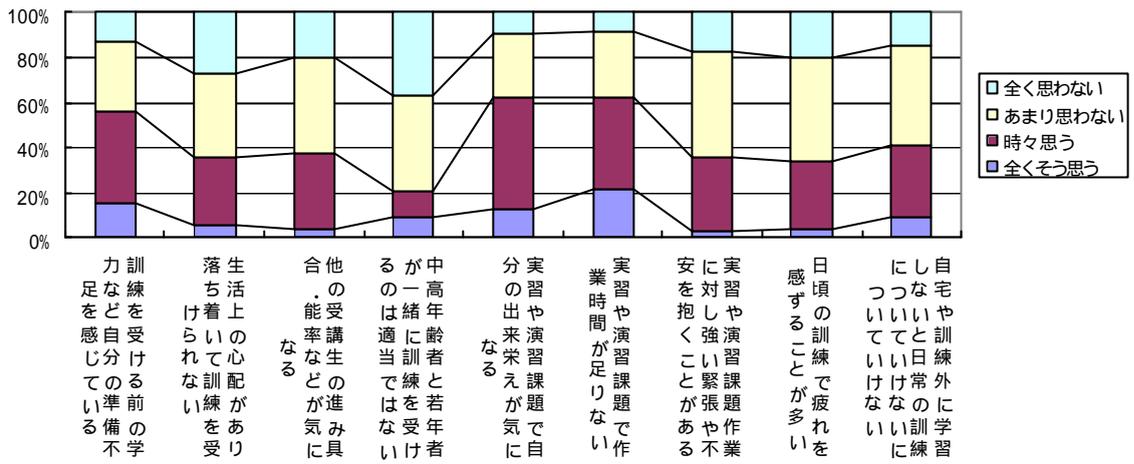


図 4 - 1 1 - 3

訓練受講後の感想 (65 - 59歳)

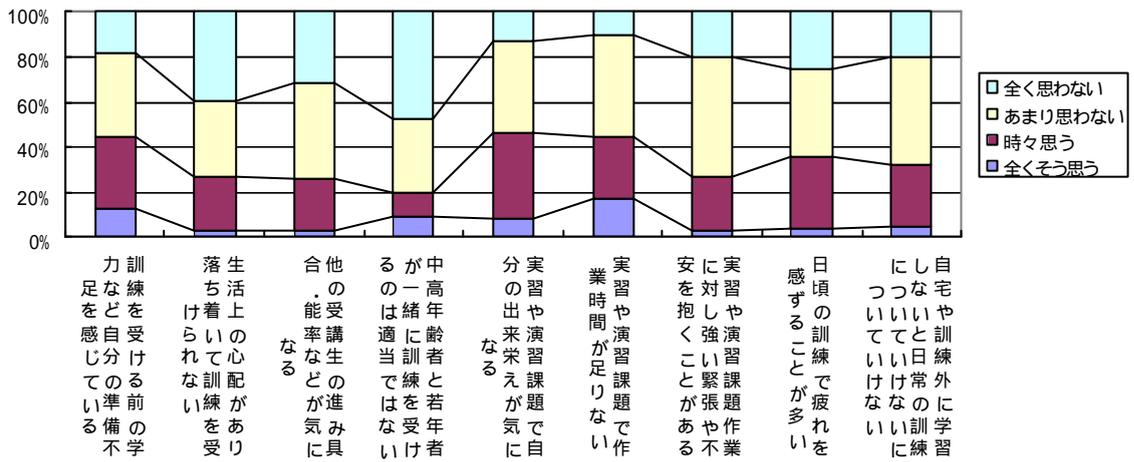


図 4 - 1 1 - 4

訓練受講後の感想 (60歳～)

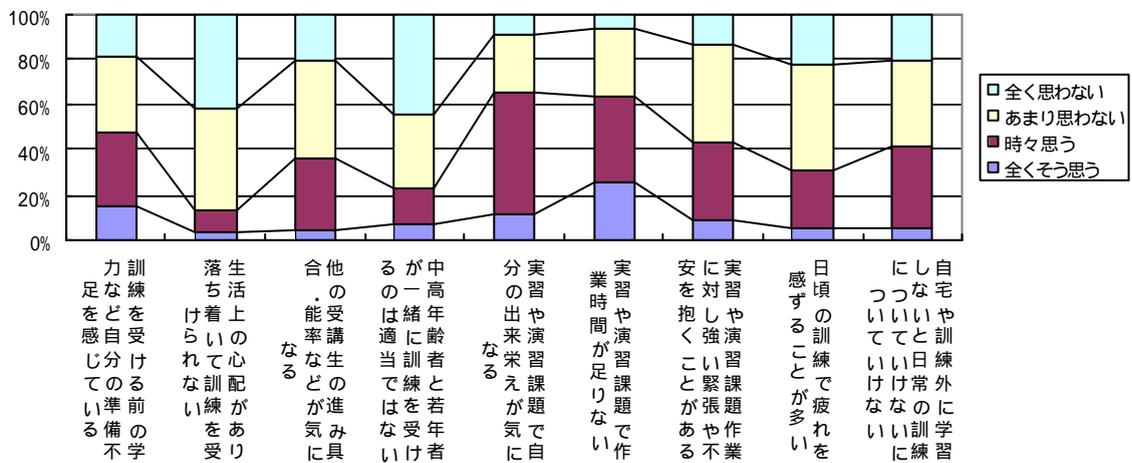
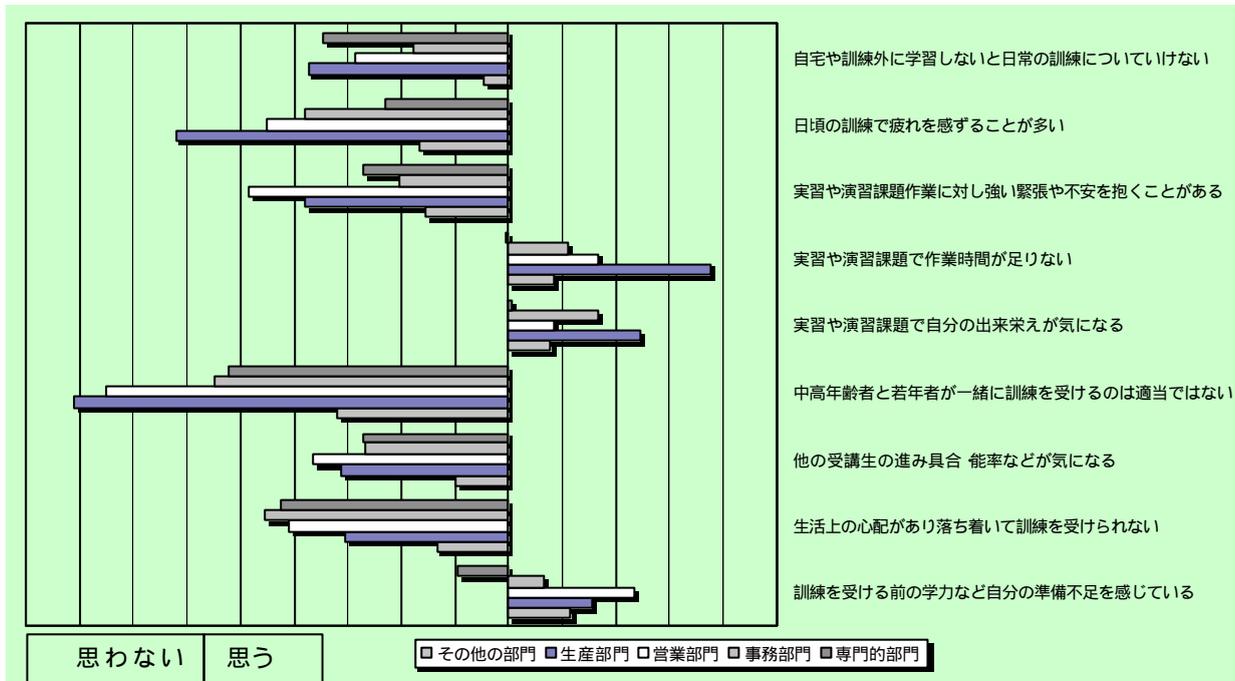


図 4 - 1 1 - 5

職務経歴別で見ると、「訓練受講前の準備不足」、「経済的な心配」、「作業時間不足」、「自助努力」に大きな差が表れている。個々で見ると生産部門出身者は、成果物の出来に非常にこだわっているように見え、事務部門出身者では、作業に対して緊張を比較的強く感じているようである。そして、専門的部門出身者はいずれの項目にもさほど困難を感じていないようである。



母数を平準化し、「全くそう思う」を+2、「時々思う」を+1、「あまり思わない」を-1、「全く思わない」を-2とし加算した数値。

図4-11-6 訓練受講後の感想（職務経験別）

### (3) 訓練受講上の負担点（問11）

年齢別に見ると、全年齢層で「専門用語の記憶や理解」、「公式・記号の記憶や理解」が多くにあげられた。「パソコン操作」においては、高齢者ほど負担が大きくなっている。

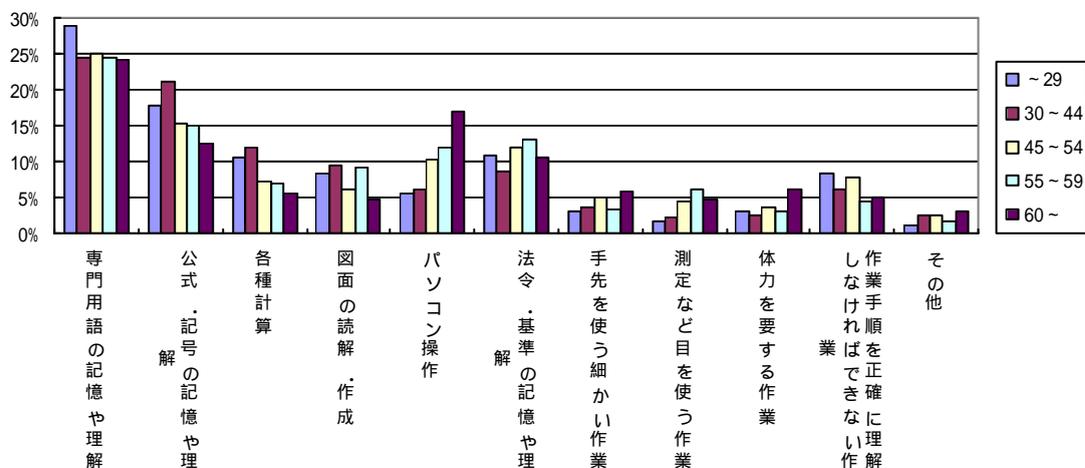


図4-12-1 年齢別訓練負担点

訓練系別に見ると訓練科の訓練内容等の違いが結果に表れている。

- ・管理・事務系では「専門用語の記憶や理解」、「パソコン操作」、「法令・基準の記憶や理解」に負担が高い。
- ・機械設計・加工系では、「専門用語の記憶や理解」の他、目や手先、体力に負担を感じている。ただ、他系では手先、目、体力などに起因する問題はさほど負担点となっていない。
- ・電気・通信系では、「専門用語の記憶や理解」の他、「公式・記号の記憶や理解」や各種計算に負担を感じている。

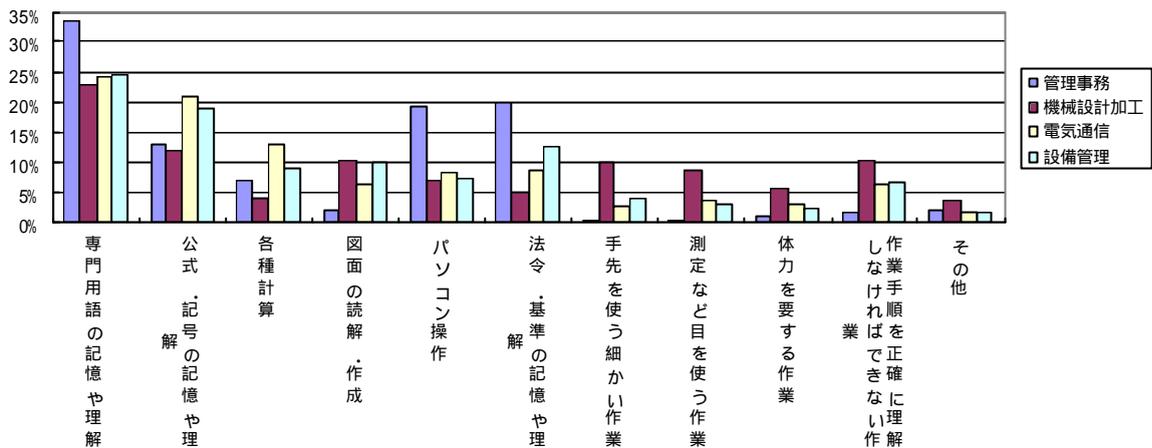


図 4 - 1 2 - 2 訓練系別訓練負担点

職務経験別に見ると、専門的・事務部門出身者は、他と比較して各種計算にあまり負担としていないが、測定など目を使う作業や体力を要する作業に負担を感じている。

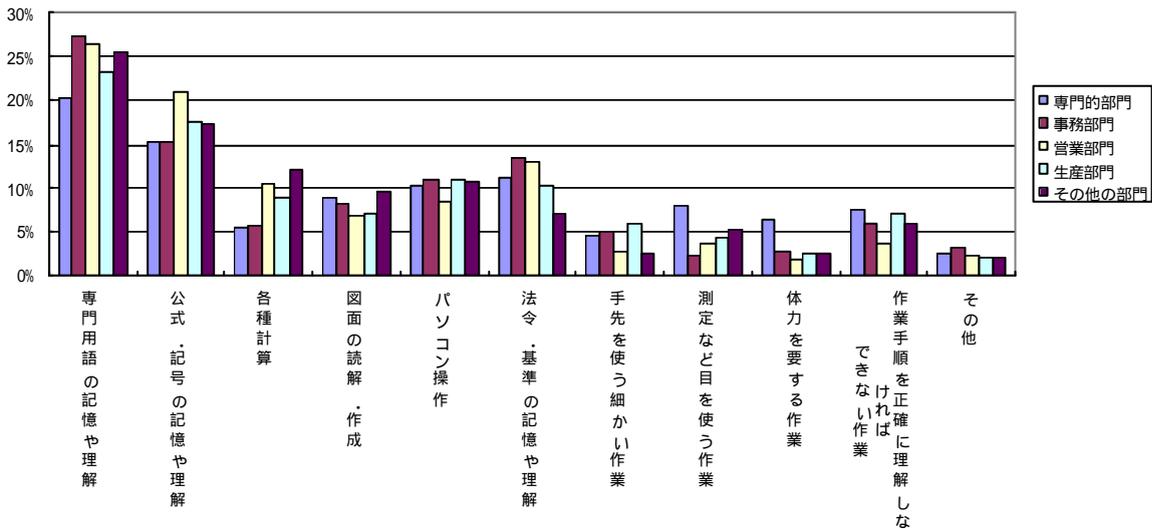


図 4 - 1 2 - 3 職務経験別訓練負担点

(4) 訓練カリキュラムに対する意見(問12)

年齢別では、各年代ともカリキュラムに対する意見の傾向に大きな差はない。訓練分野の絞り、実践的、現場・工場との接点が上位を占めていることから即戦力の要請に強い希望があると思える。

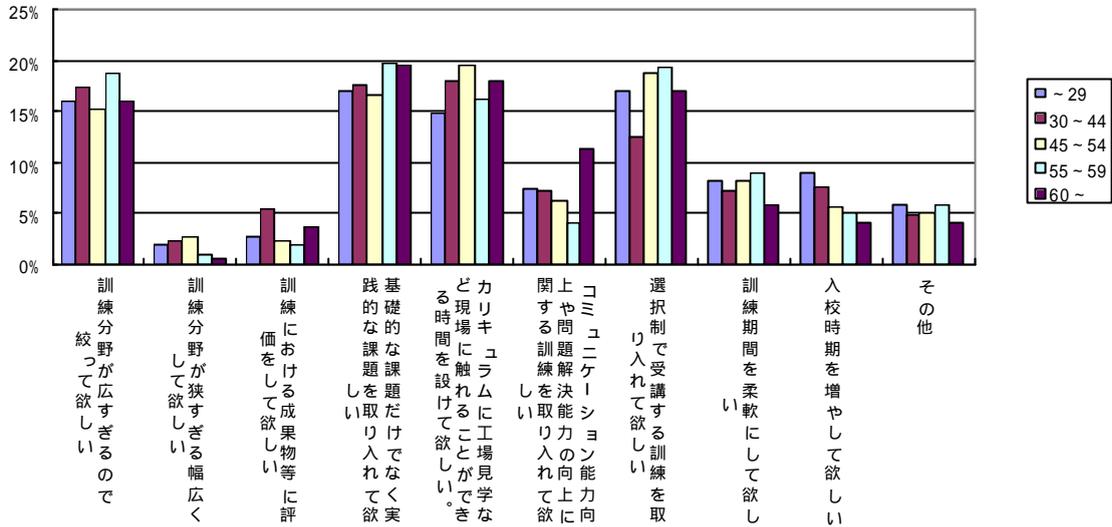


図4-13-1 年齢別訓練カリキュラムに対する考え

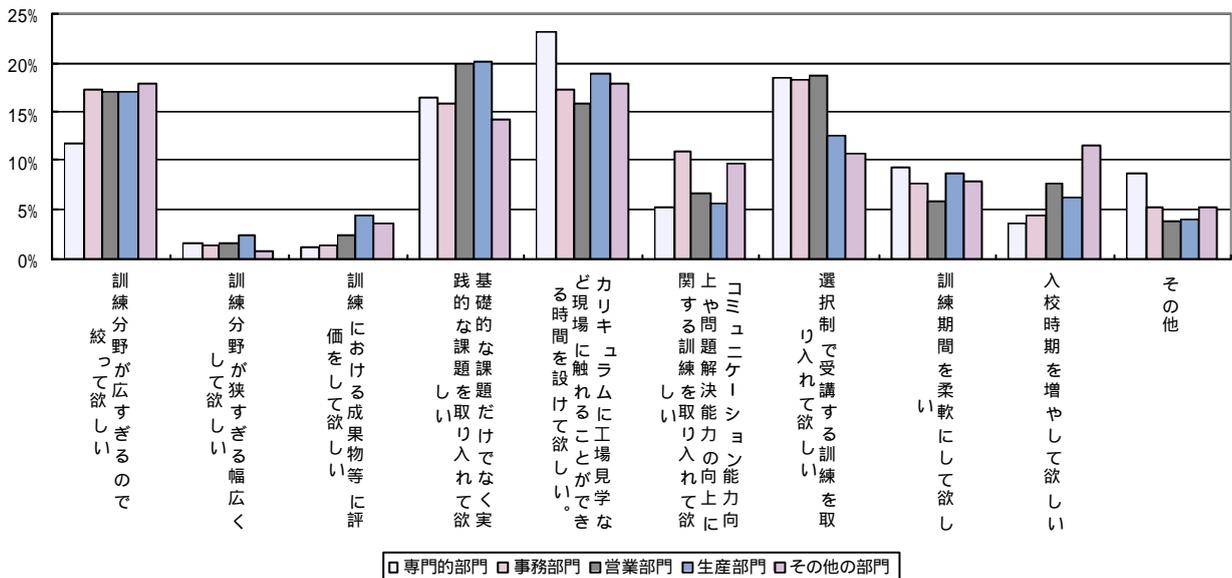


図4-13-2 職務経験別訓練カリキュラムに対する考え

各訓練系の特徴が以下のように現れている結果となっている。(所見を含む。)

- ・管理・事務系受講生は、実務的な訓練、訓練内容の細分化、個々の職業能力評価の上での受講科目の選択を望んでおり、管理部門に誘導という仕上がり像のためコンセンサススキルなどのテクニカルスキルに情意的な能力をプラスする訓練カリキュラムが考えられる。
- ・機械設計・金属系受講生は、訓練カリキュラムに現場・工場見学、実践的な作業を望

んでいる。訓練分野の広狭では、現在行っている実習等に他の要素を付加する複合的な訓練を望んでいる。例えば、機械設計では、加工、測定技術等の付加、金属系ではIT関連技術の付加である。

- ・電気・通信系受講生は、訓練分野が広いこともあり訓練内容の絞込みや一般論的な訓練ユニットもあるため実務的な訓練を望んでおり、訓練内容の消化不良しきれていないようである。訓練科選択時での詳細な情報提供による受講生の絞込みや入所決定後、個々の職業能力評価を行い、入所前準備が必要である。
- ・設備管理系受講生は、前職が訓練科に関連していない受講生の割合が高いため訓練におけるストレスは高いと思われる。そのため訓練カリキュラムに対する意見としては実務、現場、工場などの要望が多い。一部訓練コースでは、1～3ヶ月程度受講生を関連する企業で委託する形での工場・現場訓練も実施されており、このケースを導入することにより受講生の要望に答えることが可能になるかもしれない。

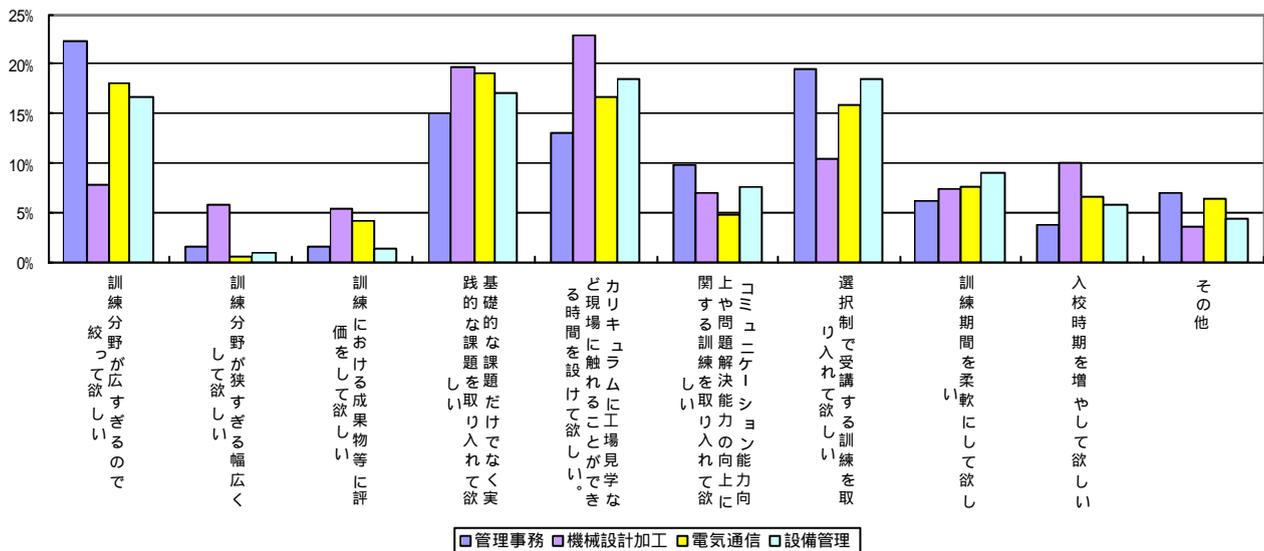


図4 - 13 - 3 訓練系別訓練カリキュラムに対する考え

(5) 訓練時間に対する感想・要望(問13)

訓練科により訓練時間は異なるが、いずれも「パソコン」の時間不足を第1位にあげている。次いで「実技、実習の時間」である。「パソコン」については、年齢が上がるとともに、時間不足を感じている。その他は余り年齢による差は見られない。

職務経験別に見ると、営業部門経験者に「予習、復習」の不足を訴えるが多い。それ以外は、職務経験による差は少ない。訓練系別集計で電気・通信系の値が「パソコン」は多いのは若年者が多く含まれていることが原因と思われる。

表4-6 年齢層別に見る訓練時間に対する感想

	学科、座学の訓練時間					実技、実習の訓練時間				
	~29	30~44	45~54	55~59	60~	~29	30~44	45~54	55~59	60~
多い	13.7%	10.9%	11.0%	9.6%	15.7%	2.8%	3.0%	2.5%	1.7%	2.0%
適当	70.5%	63.0%	67.8%	73.9%	59.0%	59.4%	46.7%	46.9%	52.1%	45.9%
少ない	15.8%	26.1%	21.2%	16.5%	25.3%	37.8%	50.3%	50.6%	46.2%	52.0%
	パソコン基本操作の訓練時間					予習や復習を行う訓練時間外の時間				
	~29	30~44	45~54	55~59	60~	~29	30~44	45~54	55~59	60~
多い	13.4%	4.5%	3.6%	1.8%	0.0%	6.5%	3.7%	2.6%	1.9%	4.0%
適当	52.2%	39.5%	38.2%	39.6%	39.7%	64.5%	69.3%	63.0%	63.0%	54.7%
少ない	34.3%	56.1%	58.2%	58.6%	60.3%	29.0%	27.0%	34.4%	35.2%	41.3%

表4-7 訓練系別に見る訓練時間に対する感想

	学科、座学の訓練時間				実技、実習の訓練時間			
	管理・事務	機械設計・金属	電気・通信	設備管理	管理・事務	機械設計・金属	電気・通信	設備管理
多い	15.6%	3.9%	16.3%	6.5%	4.0%	3.5%	2.4%	0.4%
適当	61.5%	73.6%	65.5%	69.5%	51.6%	49.3%	46.4%	52.5%
少ない	23.0%	22.5%	18.2%	24.0%	44.4%	47.2%	51.2%	47.1%
	パソコン基本操作の訓練時間				予習や復習を行う訓練時間外の時間			
	管理・事務	機械設計・金属	電気・通信	設備管理	管理・事務	機械設計・金属	電気・通信	設備管理
多い	3.9%	2.9%	12.5%	0.9%	5.7%	1.8%	5.0%	2.5%
適当	35.9%	42.2%	43.5%	41.9%	60.7%	59.5%	67.3%	65.1%
少ない	60.2%	54.9%	44.0%	57.3%	33.6%	38.7%	27.7%	32.4%

( 6 ) テキストや教材に対する意見、要望 ( 問 1 4 自由記述 )

管理・事務系

- ・文字を大きくし、チャートや図でわかりやすく説明されたものや実例を載せて解説して欲しい。
- ・ユニット時間に即したボリュームにしてほしい。
- ・自分で進捗状況がわかるもので、練習課題等もあり自己評価のできるものがよい。
- ・テキストを使用しないで訓練する講師が多い、講師にとっては使いづらいテキストと思われる。
- ・1人1台のパソコンがあるので、CD-ROM版でテキスト画面を立ち上げて学習すると自学自習もでき、良いと思う。

機械設計・金属系

- ・CADや製図の訓練の際には、テキストの図面とそれに対応した模型・現物など教材の整備が必要。
- ・溶接作業ユニットテキストは図や説明が多く、わかりやすいがユニット同士で内容が重複していることがある。
- ・ビデオ教材を効果的に使用して欲しい。

設備管理系

- ・図解や写真多く入れ、詳細な解説を加えて欲しい。
- ・資格試験に対応するには、内容を深める必要がある。
- ・テキストどおりの訓練内容としてほしい。
- ・教材に就職に結びつく現場内容を付加してほしい。
- ・地域別にテキストを作成して欲しい。

電気・通信系

- ・テキストが重複しているところが多いので整理して欲しい、またAV教材を併用すればもっと理解しやすくなる。
- ・光通信施工関連の専門用語の一覧表をテキストに盛り込んで欲しい。
- ・テキストの中に理解度をチェックできるような課題を記載して欲しい。
- ・実際の現場で行っている工事内容を載せて欲しい

共通

- ・目次がわかりやすく、検索し易いテキストにして欲しい。
- ・基礎から応用まで体系的に習得できるテキスト
- ・必要に応じて、講師が用意した自作の補助テキストが必要
- ・訓練修了後も使用できるような汎用性の高いテキスト、教材

( 7 ) 訓練機器、作業環境に対しての要望・改善点 ( 問 1 5 自由記述 )

管理・事務系

- ・パソコン、OS、ソフトはできるだけ新しいものにして欲しい。
- ・訓練の中にスポーツ等のレクリエーションを月1回くらいは入れて欲しい。

機械設計・金属系

- ・CAD訓練の際にはプロジェクトを使用して、指導員の操作を提示しながら説明すると理解しやすい。
- ・実習用CAD機器の台数不足
- ・受講者数に対して溶接機の台数が不足し課題の練習ができない。特にTIG溶接機
- ・溶接等の資格取得を目指す人とそうでない人も同じ訓練内容ではなく、クラス分けし教材も変えて欲しい。
- ・夏期の実習の際、スポットクラークの設置

設備管理系

- ・機器や工具類に旧式のものや不良品が多く、安全上からも問題がある。
- ・最新の機器を導入して欲しい。
- ・受講生に対して、機器が少なく触られないこともある。実習中心を考慮するならば10人位がやり易いと思う。
- ・実習と座学が同時進行できるように調整して欲しい。
- ・資格試験受験を前提とした科目をいれてほしい。電気工事、危険物、ボイラーなど資格を取りたい人には教材等を斡旋して欲しい。
- ・最新設備の現場見学も取り入れて欲しい。
- ・作業環境を整備してほしい。

電気・通信系

- ・訓練機器の台数が不足しているので、ロス時間が多い。
- ・6ヶ月で訓練内容としては幅が広すぎる。たくさん盛り込みではなく、内容の深さが必要。

共通

- ・教室、実習場内の温度管理
- ・参考になる図書資料が整備された図書室があるとよい。
- ・訓練終了後も、パソコンや実習場をある時間まで開放して、復習できるようにして欲しい。

( 8 ) 好ましいと考える学習・訓練方法 ( 問 1 6 )

60歳以上の層以外では、すべての年齢層で「実用性を重視した学習」を望む声が圧倒的に多い。次に「たくさん練習して学習、同一作業の繰り返し」であり、年齢による差はほとんどない。また、「実用性を重視」以外は、10%前後の値をそれぞれ示している。

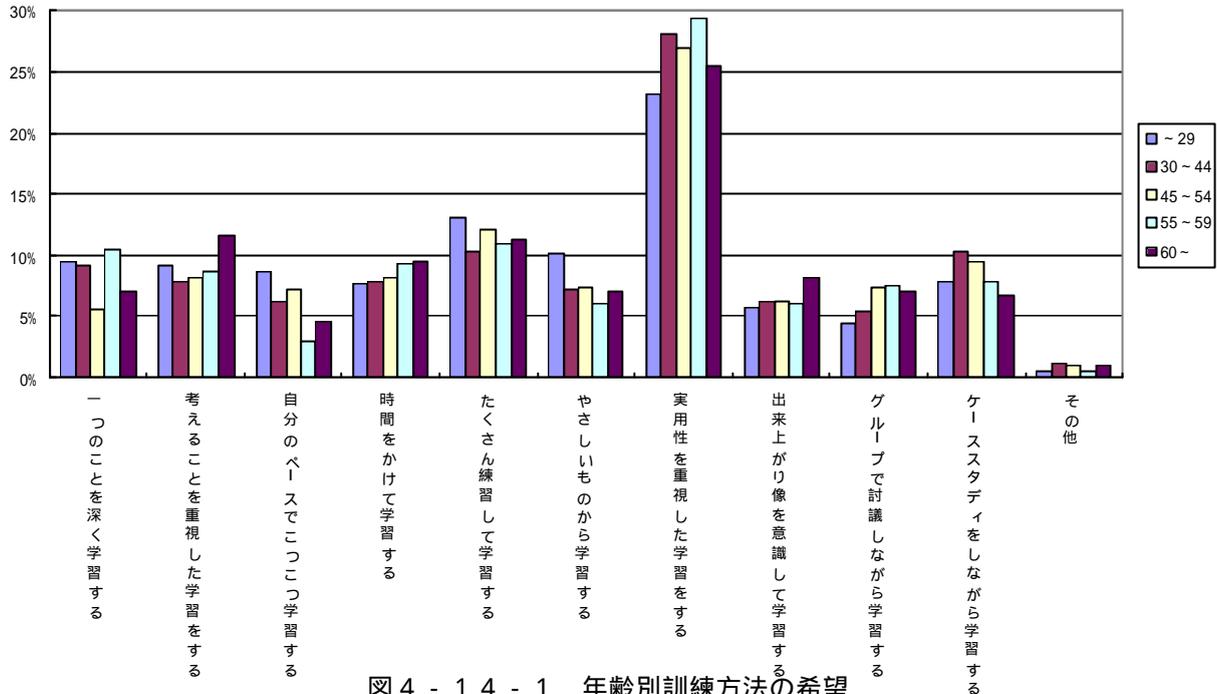


図 4 - 1 4 - 1 年齢別訓練方法の希望

訓練系別に見ても「実用性重視」が各系とも最も多く、その他は、各訓練系にそれぞれの傾向が見られる。

- a . 管理・事務系 . . . . . 考えることを重視した学習とケ - スタディしながら学習することが望まれている。
- b . 機械設計・金属系 . . . 特に技能習熟やテクニックが求められるためたくさん練習して学習することが望まれている。  
電気・通信系
- c . 設備管理系 . . . . . 時間をかけ課題に取り組みたいとの意見が多い。また、この訓練系の特徴として受講生の職務経験と訓練内容が大きく異なるため訓練受講時の負担やストレスが非常に高い。

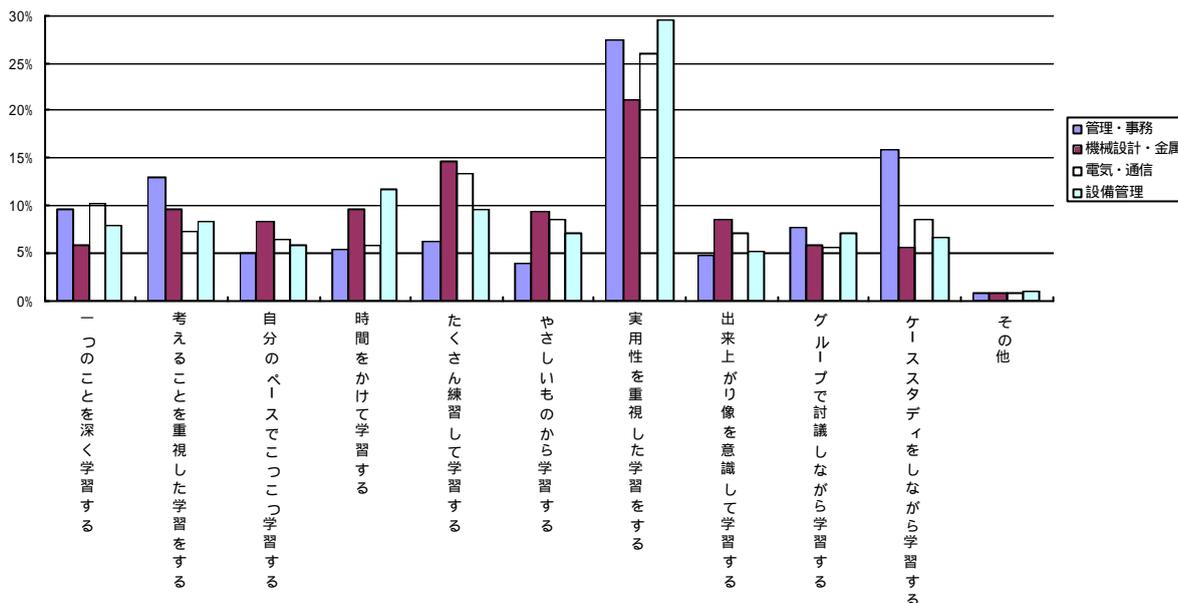


図 4 - 1 4 - 2 訓練系別訓練方法の希望

( 9 ) 指導員が訓練を進める上で配慮すべき点 ( 問 1 7 )

年齢別に見るとみると、45歳以上の受講生は、「関連する基礎的なこと」、「繰り返し教えてくれる」などの要望が強い。特に年齢的に習熟度の遅延などからきめ細かく丁寧な指導が望まれる。

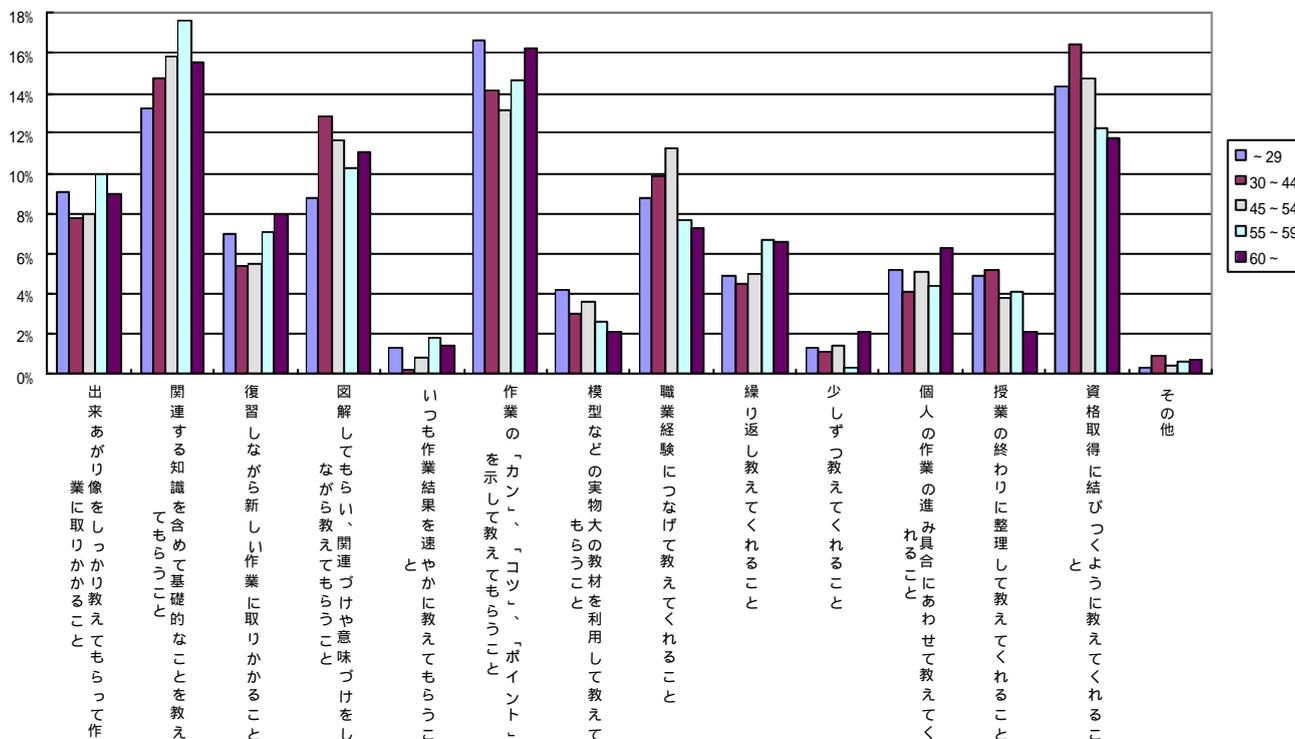


図 4 - 1 5 - 1 年齢別訓練指導上配慮して欲しい点

訓練系別に見ると、年齢を問わず、資格取得が可能な訓練系では、「取得に結びつくよう指導」が強いが、技能習熟が大きく求められる機械設計・金属系の訓練科では、「作業のカン・コツ」を要望する声が多い。

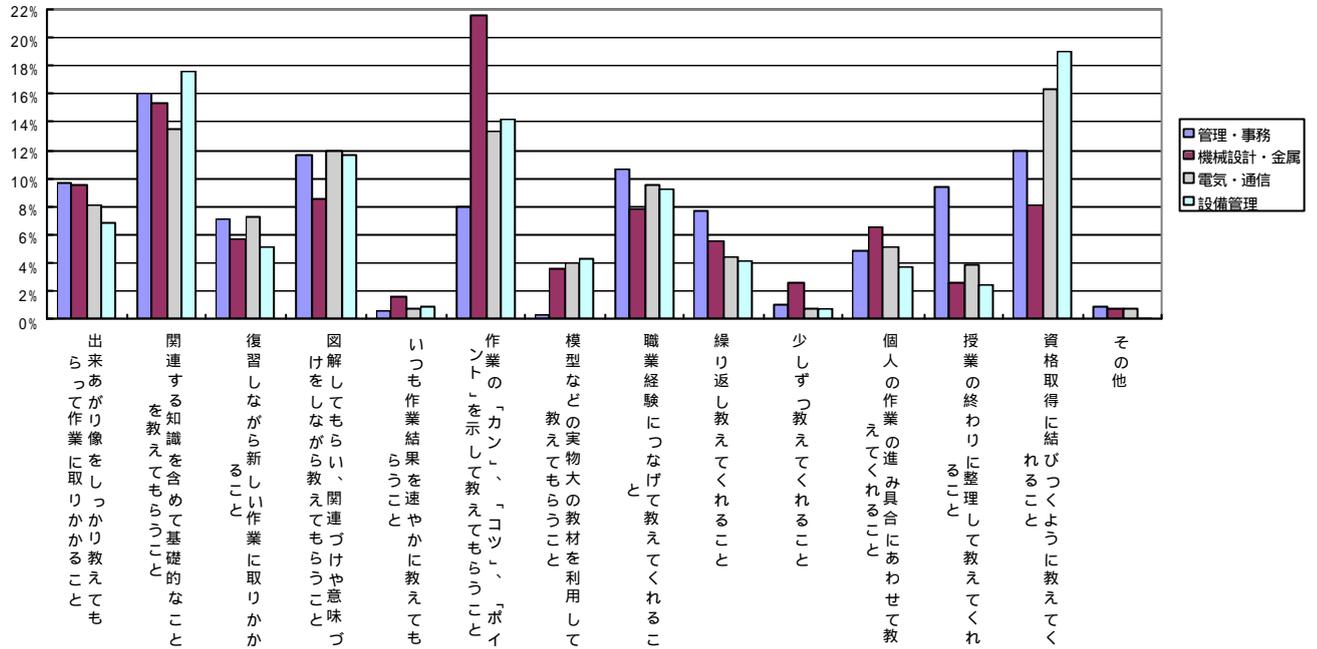


図4 - 15 - 2 訓練系別訓練指導上配慮して欲しい点

#### 1 - 4 その他（自由記述）

調査票最後に自由記述欄を設けたところ、問14、問15に関する記述も見られたが、高齢者に対する訓練、訓練手法及び相談・情報提供等に資する要望と意見が多く、以下に記述する。集計方法としては、訓練内容、訓練における作業等を加味し、意見の集約を管理・事務系とその他の訓練系に分け集計した。また、意見集約は「入所前後」、「訓練内容」、「訓練手法」、「相談・情報提供」、「評価、謝辞」について行った。

##### （1）管理・事務系自由記述

###### 入所前後について

要望としてあげられたのは、「受講案内やパンフレット等の訓練科を紹介するペーパー」に「目的」、「訓練内容」、「再就職先の分野等」などの情報が具体的に明示して欲しい。そのため、訓練開始後ミスマッチを感じたとの意見があった。次に「受講資格」があげられた。具体的には、「訓練科により年齢制限があった、せめてチャンスが欲しい」、「本当に受講したい方を優先すべき（モラルの問題）」や「入所時スキルの評価を行い、それにあつた訓練カリキュラムを」等の意見があった。

###### 訓練カリキュラムについて

管理・事務系訓練科の特徴であるが「パソコンスキルの向上・トラブルに対する対処方法」を求める声が多く、次は「資格取得」に対応した訓練を取り入れて欲しいとの声があがった。この意見は、指導員側からも出されており受講生のモチベーション、モラル向上のためにも従来の資格プラス「ビジネスキャリア制度」を意識した訓練の一部導入も必要と思われる。最後に少数ではあるが、訓練の幅が広く整理するだけで訓練期間が修了してしまい、「スキルアップが感じられない」との厳しい意見もあった。

###### 訓練手法について

訓練科にもよるが、「少人数によるグループディスカッション」の対話型訓練は、一般に好評である。理由としては「様々な職務経験を持った受講生があり訓練以外でも勉強になる」や「一つの課題にグループとして取組める有効性」があげられた。しかし、訓練効果はグループ編成に大きく依存しているようである。その他、「学科における訓練時間内の配分（説明提示、演習問題等の時間配分）」や「休憩時間の取り方」、「1ユニット単位に複数の先生ではなく1人の先生に教えてもらいたい」との意見があった。

###### 相談・情報提供について

意見の多くは、就職に関して集中した。例えば、「就職相談窓口」の充実や訓練科と再就職の先との関連情報の提供などがあげられ、就職に対する焦りが非常に表れている。また、少数ではあるが「再就職」に関する事以外では、在職受講生に仕上がり像の詳細や今後のキャリアアップに関する事、離転職者には、起業、開業に関する情

報（支援情報も含め）を求める声もあった。

## （２）その他系自由記述（機械、金属、電気・通信、設備管理、サービス訓練科）

### 入所前後について

意見・要望として多くあげられたのは、「訓練期間の延長」、「資格取得の可否」、「訓練、再就職に対する不安点」であった。技能習熟が必要な訓練科がありかつ訓練分野が広いこともあって訓練内容が未消化に終わってしまうとの意見が多く出された。訓練については、就職に「どう役立つのか」また、「この作業の目的は何か」等、明確な認識の上、訓練受講していると思われるが、一部の受講生からはそのようなこだわりもあった。

少数意見では、受講生間の訓練受講意識の差が他の受講生にかなりの影響を及ぼしており、厳しい意見では、「好意に甘んじていることを認識させるべき」という意見もあった。

また、「訓練科を拡充して欲しい」、「入所時期を多く」、「作業服やテキスト購入の自己負担を減らして欲しい」などの意見も出された。

### 訓練カリキュラムについて

意見・要望として多くあげられたのは、「資格取得に向けた訓練」、「現場、工場見学」、「訓練内容の絞込み及び専門性の向上」、「訓練期間の柔軟性」、「IT技術を駆使した複合的な訓練」、「労働者の健康管理」また先述したが「訓練と現場作業との関連」等があげられた。

特に訓練内容の幅が大きい訓練科では、「理解出来ないうちに先に進んでしまう」、「訓練科間で訓練を選択できるようなカリキュラム」、「地域の雇用ニーズにマッチした訓練カリキュラム」との意見が多い。

その他の意見としては、「実社会でこの訓練内容に関することに従事してきましたが、基礎的な事項で不確実であっても、仕事の完成が優先され、その要因、原因は理解せずそのますます過ごす事が多かった。今回それらを大幅に理解することができた。次の仕事に向かって自信がわいた。」という意見をはじめ、実務をやってきた受講生にとって「技術・技能クリニック」的な訓練内容を要望する声も、多い。

### 訓練手法について

意見・要望として多くあげられたのは、「受講生のレベルに合った指導方法」、「製品、部品など完成品の提示」、「実務について」、「訓練後の個別質問時間、自学時間の設定」、「OHP、プロジェクタ」等提示装置の効果的な使用、「単元・ユニット毎の確認」、「ポイントの明確化」、「メリハリ」などであった。また、「指導員と受講生」、「指導員同士」のコミュニケーション不足により訓練内容の重複や受講生ケア不足などをあげる声もあった。

### 相談・情報提供について

多くの受講生が「ハローワークとの連携強化」や「就職相談窓口」の充実をあげており、従来からの課題が現在になっても受講生レベルでは感じ取れていないと考えられる。しかし、施設によっては、定期的に「個人職業相談等の設定」をしており受講生からも「安心して訓練に取り組めます。」との意見も出されている。就職以外の意見では、「資格試験に関する情報提供」例えば試験概要や準備のための教材リストの提供など資格取得に関する情報の提供を望む声があった。

### (3) 全系共通(その他の意見、評価・謝辞)

自由記述には、先述してきた意見要望のほか多くの意見や評価、感謝の声が回答された。ここでは、訓練系問わず個々の能開施設に対する意見要望や評価、感謝等を記述する。

先述の情報提供にあたるかもしれないが、能開施設での離転職訓練や在職者訓練に関するPR不足が多く、中には施設の業務内容そのものについても「はじめて知った」との声があった。要望としては、「訓練校修了生に対する社会的評価」を希望する声が多くあがった。

訓練全般への評価では、「基礎から丁寧に教えてもらったこと」、「職業訓練を行う公共施設は必要性」や「職務経験、年齢層の違う受講生との交流」など集団訓練の中で「貴重な体験が出来た」との声が多い。

感謝では、「指導員が訓練のみならず色々親切に指導してくれた」、「人生に幅が出来た」、「職業能力にプラス、自信になった」、「中高年受講生に対する配慮がよく出来ている」、「自分の職業生活を見直すきっかけとなった」等多くの声があった。

## 第2節 職業訓練指導員調査

### 2 - 1 調査の目的

中高年者が多く所属する訓練科は、受講生の年齢をはじめ、学歴、職務経歴等それぞれに違う個性あふれる受講生の集まりである。そのため職業訓練指導員(以下、「指導員」とする。)は、中高年受講生の特徴、特性を認識した上で、適切な訓練を行うことができるように、様々なことに配慮することが求められている。「指導員は、教えるべき受講生のことをよく知っておくべきである」と、指導員の持つ専門性がうまくいかされたとき、受講生から信頼され、指導員としての高い評価が生まれてくるものであろう。

そこで職業能力開発施設(以下、「能開施設」とする)において主に中高年齢者対象訓練コースを担当している指導員に対し、以下2 - 2のような調査を実施し、指導員が日頃どのような問題を抱え、どのような対処をしているかをまとめ、高齢者向け訓練カリキュラム開発及び訓練手法開発に資することを目的とした。

### 2 - 2 調査の概要

受講生アンケート調査の回収と単純集計を行い、その結果をもとに担当指導員に対しヒアリング調査を行った。また、事前に調査の趣旨や調査用紙の送付を行い、当該訓練科担当指導員の意見の集約もお願いした。調査した訓練系・訓練科は以下の通りである。

管理・事務系訓練科(ビジネス経理科、生産経営実務科)

機械設計・金属系訓練科(機械設計CAD科、テクニカルメタルワーク科)

電気・通信系訓練科(電気設備科、電気・通信施工技術科)

設備管理系訓練科(ビル管理科、ビル設備サービス科)

各訓練系・訓練科別調査結果については、カリキュラム開発に係るデータとして使用したため、以下2 - 4には、各分野共通の中高年受講生の傾向をまとめた。

#### 主な調査項目

- 1) 高齢者の機能特性について(特に若年者と比較して)
  - ・訓練受講時(作業効率、不安全行為等)の動作傾向
  - ・精神的な傾向(メンタル面の悩み、とまどい等)
  - ・高齢者の優れている点(職務経験に起因するもの、職業観、職業意識等)
  - ・その他(プライド、協調性等)
- 2) 現在実施している訓練及びその訓練カリキュラムについて
  - ・オリエンテーション時の留意事項
  - ・訓練に対する適応状況

訓練進度、学科理解度（記憶力及び基礎学力の衰え） 技能習得度等

- ・ 実習課題・訓練器具ごとの年齢別作業進度傾向（若年者と高齢者の比較等）

- ・ 指導上の留意事項及び創意工夫している点

説明及び提示方法、板書の方法、教材作成の方法、作業補助具等の活用例、学習及び訓練環境、授業準備及び授業展開の段階での工夫、動機付け、訓練上のメンタル的な相談等に関して

- ・ 訓練方法（グループ作業における若年者と高齢者の班編成上の工夫等）
- ・ 高齢者訓練に適した訓練カリキュラム、内容及びボリューム（改善提案・要望点）
- ・ その他（高齢者に適した教材例等）

### 3) 受講生に対する相談援助（就職相談・支援）について

- ・ 職務経験と入所した訓練科の選択傾向（受講生アンケートを補完する）

- ・ 就職相談の概要と傾向

職務経験と就職を希望する職務の選択傾向、就職ミスマッチの原因、就業に対する不安感等に関して

- ・ 訓練修了生の職場適応状況（採用事業所及び修了生の声）
- ・ その他（相談上の留意事項等）

## 2 - 3 中高年受講生の一般的な特徴について

中高年受講生は、豊富な経験、知識をもっているとされている。以下に従来からいわれている長所、プラス傾向及び今回のヒアリング調査において指導員側から意見として出てきたものを列記する。

- ・ 社会・仕事経験があるので、人間関係や生産現場などの複雑さをよく知っている。
- ・ 職場等で安全教育を受けてきているので、安全に関する意識を強く持っている。
- ・ 訓練の時間をよく守り、時間感覚がはっきりしている。
- ・ 仕事に関する意欲が強く、その意志がしっかりしている。
- ・ 課題などを完成させようとする意欲が強く、努力や時間を惜しまない。
- ・ 理解不足や分からないときは、よく質問して確かめる。
- ・ 課題が遅れている仲間に対して、手助けをしてくれる。
- ・ 教えられた以上のことをやろうとする積極性がある。
- ・ 知的好奇心が旺盛である。
- ・ 指導員と受講生との関係を守る。
- ・ モノの扱い方が丁寧で、大切に扱う気持ちが強い。
- ・ 準備、後片づけ、清掃等を進んでやる。
- ・ 若年者のような生活指導がいない。

- ・目的意識があり、積極的である。
- ・コミュニケーションがうまい。言葉の言い回し方など。
- ・課題や製品に対する品質の厳しさを知っている。
- ・協調性を重んじクラスやグループのまとめ役に進んで応じる。

## 2 - 4 高齢者の機能特性と訓練について（調査結果）

### 視力

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
<ul style="list-style-type: none"> <li>・近くの細かい物が見えにくい</li> <li>・目の疲労が早い</li> <li>・製図など細かい作業が苦手である</li> <li>・ホワイトボードやプロジェクタ等の提示装置の文字などが見えない。</li> <li>・パソコン操作が増えてきているためディスプレイの文字などが見えにくい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・拡大鏡を準備する</li> <li>・目盛り読み取りはデジタル表示にする</li> <li>・実習場の照度を上げる</li> <li>・目薬などを常備させる</li> <li>・手指感覚を補う工夫・治具等を使用する工夫</li> <li>・提示内容を資料にし、配布する。</li> <li>・解像度を上げ、コマンドにより大きく表示する</li> </ul>

### 運動機能

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
<ul style="list-style-type: none"> <li>・持続力の減退・腰痛や肩痛・慢性病</li> <li>・既往症・手の震え</li> <li>・作業の速度についていけない</li> <li>・パソコン操作に疲れを覚えやすい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適度の休憩や疲労回復のための体操</li> <li>・グループ作業にし回りにカバーさせる。</li> <li>・無理のない作業姿勢へ改善</li> <li>・作業台、機器の高さを工夫</li> <li>・重量物運搬の台車やリフトを利用</li> <li>・繰り返し、気長に指導する。</li> <li>・パソコン操作中の無理のない姿勢をとらせる。</li> <li>・休憩を多く取る。</li> </ul>

## 記憶

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
<ul style="list-style-type: none"> <li>・説明時は理解しているが、忘れるのも早い</li> <li>・作業展開の理解が難しい</li> <li>・覚えることが苦手である</li> <li>・横文字が苦手である</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・単なる口頭説明より、資料の配布や板書を利用する</li> <li>・図解による説明、関連づけて説明する</li> <li>・繰り返し練習して、体で体得する</li> <li>・ノート、メモ、筆記を習慣化させる</li> <li>・最初はできばえを中心に、習熟度が上がれば、徐々に時間制限を設ける</li> <li>・段階ごとに区切って、一步ずつ前に進ませる</li> <li>・作業の目的をしっかりと説明する</li> <li>・記憶は忘れて当たり前という気持ちにさせる</li> <li>・復習しながら、再度思い出させる工夫をする</li> <li>・必要最小限の横文字を使用する</li> <li>・カタカナ表示にする</li> </ul>

## 安全作業

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
<ul style="list-style-type: none"> <li>・機械工具などの使用時における油断や過信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正しい操作手順にのっとり行うよう指導する。</li> <li>・事故の事例を紹介し、危険性を強調する。</li> <li>・反復確認</li> </ul>

## 精神的な傾向（プライド、メンタル面の悩み、とまどい等）

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高学歴や職務経歴等により中々クラスに溶け込めない。</li> <li>・高い役職についていた受講生が施設内に上下関係を持ち込むことがある。（リーダー的ふるまい）</li> <li>・作業の失敗と隠そうとする</li> <li>・今までのやり方を通そうとする</li> <li>・前職の経験が妨げになることがある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オリエンテーション時、特に共通、平等という意識付けを行う。</li> <li>・訓練時間内に盛り込んで注意を促す。また、個別指導を行う。常時グループ替えを行う。</li> <li>・訓練で今までの経験を参考例として取り上げている</li> <li>・何でも報告、質問、相談等をしやすい環境作りに勤める。</li> <li>・他の方法でも出来ることを見せる。</li> <li>・優れている点は指名してやらせてみる。</li> <li>・訓練結果や成果を見て話す。</li> <li>・他の受講生に足るべくその影響が及ばないように説明する。</li> <li>・共に学ぶという姿勢で臨む</li> </ul>

## 2 - 5 訓練及び訓練カリキュラムについて

### (1) オリエンテーション時の留意点

受講生が入所時や訓練開始当初、「訓練の目的意識」「動機付け」「目標や仕上がり像」などにどのような傾向があるか、またそれに対して指導員はどのような対応をとっているか以下にまとめた。

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練の目的意識が十分でない</li> <li>・ 何となく訓練を受けている</li> <li>・ 自ら進んで取り組む姿勢が乏しい</li> <li>・ 作業の失敗に敏感で、気力がなくなる</li> <li>・ 技能習得だけでは再就職が難しいと思っている</li> <li>・ 自分は本当にこの職種がっているのか不安を持つ</li> <li>・ 新しい知識や方法について拒絶反応がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ やる気(自発性)を引き出す</li> <li>・ 自分もまだやれるという自信をもたせる工夫</li> <li>・ 緊張感を持たせるため服装等の指示を行う。</li> <li>・ 資格取得の就職へのメリットを話す。</li> <li>・ 就職に結びつけるよう目標を立てさせる。</li> <li>・ 業界のあるべき姿とそれを担う一員であることを意識させる。</li> <li>・ 仕事の素晴らしさものづくりの喜びを話す。</li> <li>・ 当該訓練科でどのような職業能力が付加されるか話す。</li> <li>・ 再就職に向けた就業可能な職種について話す。</li> <li>・ クラスの雰囲気明るくする工夫</li> <li>・ 本人ができそうな課題を準備する。</li> <li>・ 受講生同志の助け合いをうまく利用する。</li> <li>・ 個人のペースを早くつかみ、基本どおり進める。</li> <li>・ まだまだやれることを気づかせる。</li> <li>・ 訓練の重要性を理解させる。</li> <li>・ 勇気づけ励ます。</li> <li>・ 訓練期間中に慌てずゆっくり自分に訓練職種があうかどうかを判断するよう指導する。</li> <li>・ 新しい分野であっても教科書・資料を活用し、基本事項であることを説明する。</li> <li>・ 出来上がり像を示し、工程を理解させるために半製品を提示する。</li> </ul>

(2) 受講生属性と技能習熟等について

訓練系	技能習熟速度、作業進度傾向
管理・事務系	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パソコンを活用した授業が多いが、情報リテラシーの習得速度は高齢者ほど遅いのはいたしかたない。</li> <li>・男女の差は感じない。</li> <li>・職務経験が多種多様であるので一概には、言えないが、デスクワーク経験者は有利</li> <li>・生産管理関係は、関連の職務経験が無いと困難である。</li> </ul>
機械設計・金属系	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験が左右する。関連分野、鉄工関係に従事していた受講生と比較すると3～4倍の差が生じることがある。</li> <li>・特に習熟や作業進度に差が生じる作業は、組立作業、応用課題等であり、経験の有無で差が生じる。このような時は、経験者をグループの中に入れてグループ別に作業をさせる。</li> </ul>
電気・通信系	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電気工事全般、ネットワーク構築基礎作業において習熟度の差が生じやすい。</li> <li>・加齢に伴う視力低下により作業環境の向上や作業補助具等を用いても難しい作業がある。</li> </ul>
設備管理系	<ul style="list-style-type: none"> <li>・過去の職種で技術系の仕事をしてきた受講生は、割合と習得は早い。</li> <li>・60歳以上の受講生はあきらめる傾向が強い。(特にパソコン)</li> <li>・50歳台の訓練生は再就職意識が強いせいか、新しいことに貪欲である。</li> <li>・差が生じやすい実技製作実習、配管作業(ホワイトとブルー)、CAD、パソコン操作、電気工事</li> </ul>

(3) 訓練指導上の留意事項及び創意工夫をしている点

設備機器を含め訓練準備

- ・視力に考慮したプレゼンテーション機器や照明・ブラインド、聴力に考慮したマイクシステムや反響を抑えるようなカーテンや壁・天井・床材の使用、その他、段差・空調など
- ・教室及び実習場の室内環境(通風、空調)
- ・実習で製作する実物製品、商品の準備
- ・完全な製品、不良品等が一見して判るような教材
- ・繰り返し学習のためのビデオデッキ、カメラ
- ・高齢者向きの測定器、実物投影機
- ・台車を多くしている、照度(安衛則等以上の設定) 実習場に段差をなくす。
- ・メモをとっていない受講生が意外と多いので板書や口頭説明した箇所については、資料、レジユメ作成、配布
- ・テキスト補助資料は、図、イラスト、メリハリをつけ読みやすさに心がけて作成
- ・資料は拡大コピーしたものを配布
- ・実習課題の材料は、受講生の気分を楽にするようにできるだけ多く用意
- ・実習において個人差が多く遅れて当たり前であるため目標設定を各個人に設定
- ・提示物等がよく見えるよう、受講生個人の特性に合った座席の配置を行う。

### 訓練提示、説明

- ・作業の目的、目標、内容について理解がえられるまで説明する。
- ・大きな流れをつかんでもらいそれから詳細に入る。
- ・説明は大きな声で話すか、近くに行行って説明する。
- ・ポイントに関して3回は、必ず説明する。
- ・たくさんのかをいきなり指導しない。的を絞る。
- ・専門用語を並べるような話をせず、わかりやすくかみくだき身近な例に絡めること。
- ・出来なくても何度も提示し、何度も繰り返す。
- ・「長幼の序」をもって言葉遣いや対応に心がけている。プライドをある程度尊重する。
- ・作業機器が少なく表示が細かいものがあるので黒板に大きくわかりやすく表示しなす。
- ・板書はできるだけ大きく、少なく、カラフル、視線移動が少なく、受講生がメモを取る速度にあわせてゆっくりと書く。
- ・メモをとっていない受講生が意外と多いためレジュメ等資料の配布を行う。
- ・定型訓練における訓練目標が全員に共有化される内容か確認し、説明する。
- ・目標・内容についてイメージが湧くような説明をする。
- ・ビデオの活用は、作業の最初に見せるのではなく一通り作業を行い、わかり始めたころに提示すると効果的である。長時間だと集中力が切れてしまうので10～20分程度
- ・実際の製品、完成品を実物教材として示す。

### 訓練の進行

#### a . 学科

- ・できるだけ会話をする機会を設け、受講生から質問しやすい雰囲気をつくる工夫する。
- ・受講生への質問は、名簿順、席順をさけるのが望ましい。
- ・あまり無理のない演習問題を与える。
- ・とにかく受講生に「嫌いな分野」を作らせない。
- ・本人に満足感、充実感を与えることが重要である。
- ・実技との関連性に留意する。
- ・必要に応じ、資格と関連した課題を与える。

## b. 実技

- ・安全は何よりも最優先させる。
- ・受講生の健康は個人差が大きく、常に気を配る。
- ・進度はゆっくりとこまめに休憩をとる。
- ・考えることを重視した訓練内容にする。
- ・基礎であっても現場を意識した作業をするよう工夫する。
- ・課題の説明は、因果関係、仕上がり像をはっきりし理解させる。
- ・課題の目標が資格にも関連があることを強調することときには必要。
- ・各受講生の作業スピードに合わせる。

## その他

- ・訓練方式については、ほとんどの施設、指導員の見解として若年者と中高年者との混合方式が良いと回答している。理由としては、高齢受講生のみの訓練を実施した場合、カリキュラム進度の低下、訓練に対するクレームの増加、そして一番大きな要因としては、中高年者は、若年者と比較しても個人差がかなり大きくなりよって訓練カリキュラムの設定が非常に困難になる。
- ・訓練内容のボリュームについては訓練系、訓練科により異なることが多く、広く浅い訓練では、長所として「経験とダブらせることが高齢者には出来る」、「アクセントをつけることにより習熟は高くなる」、短所として「特化した能力が身につかない」等の意見があった。

## 2 - 6 就職相談援助・情報提供について

### (1) 職務経験と入所した訓練科の選択傾向

#### 管理・事務系

- ・生産経営実務科の応募者イメージは、ある程度生産現場に携わってきた方としているが、現実的には営業担当者、経理・総務担当者が圧倒的に多く、生産管理システムや資材購買物流システムを実施の際に支障をきたすことがあり、基本から説明しなければならない。
- ・職務的にはほとんどの方が管理職経験者ではあるが、必ずしも管理職経験者でないからという問題はない。
- ・職務経験で多い順にまとめると「営業」、「生産管理」、「人事・総務」、「経理」、「研究職」

#### その他の系

- ・近年、高学歴者が多い。
- ・経済の不況業種からの失業者が多い。

- ・ リストラによるホワイトカラー(管理職・事務・営業)組が大半である。その他は運転手、調理士が多い。
- ・ 前職は、現業職が多い。特別な傾向はない。
- ・ 経験者は、意外に少ない。

## (2) 就職相談の全般と傾向、再就職を希望する職務の選択傾向

- ・ 能開施設で習得したレベルを客観的に測定する方法がないので、どれくらいスキルアップしたのか確信がもてないので、全くこれまでの職務経歴と異なる職種を希望する方が少ない。
- ・ 現状においては本人の希望を最優先に考えてすすめる。
- ・ 決めかねているときには適切なアドバイスをする。
- ・ 無理に押し付けない。
- ・ 極力、訓練科に関連する知識が活かされるような職種企業を選ぶよう指導する。
- ・ 現在は、資格＋経験が求められる求人が多い。昔は、安全＋基礎でよかったのだが
- ・ タッチパネルによる就職案内コーナーが施設にあればいいと考える。「マウス、キーボード」に抵抗がある方には向いている。
- ・ 普段からの受講生とのコミュニケーションと、就職相談員、県センター、ハローワークとの連携など
- ・ 受講生本人の意思決定を尊重し、再就職先の提示を行う。
- ・ 低賃金の就職先しかないため、雇用保険の残日数があるとこちらのほうがはるかに有利と考える受講生が多い。
- ・ 現在の求人では経験を求める傾向にあり、受講生も6ヶ月訓練では自信がもてないためか、事務職経験者はもとの職業を希望する傾向にある。
- ・ 高齢者の就職に向けた取り組みの支援として、資格取得のための補講をシステム・ユニットの教科以外で実施しており、訓練科のほとんど数の受講生が受講している。

## (3) 就職のミスマッチの原因

就職のミスマッチの原因は、一番大きな要因としては前職との賃金格差、近年の景気低迷であるが、以下には、その他にも原因としてどういったものがあるか列記した。

- ・ 主に生産経営実務科の仕上がり像が「製造業における中間管理職以上の管理職」であることから、地域的に製造業の業種が少ないことや製造業の業績が思わしくないことから求人数が少ない。
- ・ 年齢的に、60歳以上になると正規社員としての求人がほとんどなく、嘱託、パートなどになってしまい、管理職の求人が少ない。また、年齢差別が多い。

- ・ 求人側は、経験者・即戦力を求めているが、求職者は楽な仕事で高収入を望んでいる。50～60才の求人は極端に少ない。
- ・ 溶接が単に手先の仕事で簡単そうに見えるが実際自分で訓練を受けて見るとできなく自信が持てないので、仕方なく元の職務に戻ってしまう。
- ・ 賃金のみを選択を行い、意外と訓練分野と関係ない所に就職してしまう。

#### (4) 就職に対する不安感等

- ・ 最近、あきらめ感が漂うことが多い。しかしその後の解決策が見出せるかどうかが大変である。
- ・ 資格も経験もなく、職務遂行の自信がないため、今まで経験した職務につくしかないと思っている。
- ・ 基礎的な訓練は受けているが、それを製品に活かせるかどうか不安感でいっぱいになっている。対策としては、新しい職場に慣れることを説明するとともに就職前に就職先で行うと思われる作業を訓練する。

#### (5) 訓練修了生の職場適応状況

以下は、今回の調査対象施設より提供のあった概ね50歳以上の訓練修了生の前職種と再就職先及び就職先の人事担当者の評価である。このデータをより充実させることで受講生に対する情報提供や相談援助等における好事例の紹介としての利用が可能である。また、指導員からみた高齢受講生に有利と考えられる仕事・職務についても記述した。

##### 管理・事務系修了者

年齢	性別	前職種	訓練系	就職職種	企業での評価
56	男	ホーロー機器製造製造部長	管理・事務系	水道部品製造工場工場長	製造部長としての経験に加え、情報管理、財務管理、労務管理、資材物流管理の強化を習得した結果、製造工場の工場長を委されている。生産管理の豊富な経験と情報管理等の知識が評価され工場長に抜擢された。
52	男	金融（銀行員）	管理・事務系	事務局長	訓練校で更に管理監督的職務に従事する専門的知識を習得し、新たな職場では管理職として事務部門の全てを統括している。
56	男	保険損害調査員	管理・事務系	総務	財務管理、労務管理の知識及びパソコンの実務の活用を習得したことにより、総務、経理の統括並びに営業企画、立案等に従事し、活躍している。
57	男	総務	管理・事務系	設備管理	技術職と総務の経験に加え、製造業のIT応用技術と実践的な演習を通して習得した管理技術を生かし、鉅業管理の責任者として会社の期待にこたえている。

その他の系修了者

年齢	性別	前職種	訓練系	就職職種	企業での評価
60	男	加工機メーカー	機械設計・金属系	機械設計	再就職するには年齢的なハンデがあったが、現在、CADを使用した機械設計を担当し、機械設計の即戦力として活躍している。
60	男	通信機組立	機械設計・金属系	金属プレス、溶接	就職した企業は機械組立、配管工事を行う社員十数名の小企業であるが、習得した金属加工、溶接等の技術を生かし若手の多い技術者グループの中で率先活躍し経営者の信頼を得ている。
55	女	製造	機械設計・金属系	販売、修理	製茶機械製造および販売をする会社において、訓練で習得した溶接の技能を生かし、機械の修理、保全および営業の第一線で活躍している。
50	男	運送	機械設計・金属系	生産管理、在庫管理	前職の経験に加え、金属加工の知識、技能を修得したことにより、製品の管理部門に配属され、在庫管理における運転管理者として期待にこたえている。
58	男	足場組立工	機械設計・金属系	溶接工兼足場組立	前職の採鉱現場足場工としての経験に加え、金属の成形や溶接技術を習得し、造船所での足場組立及び溶接作業に熟練工として従事し、即戦力として評価を得ている。
56	男	自動車部品製造	機械設計・金属系	機械設計(自営)	習得した機械製図、CADシステム、NC加工システムの知識、技能を生かして経営にあたっている。
55	男	機械加工	電気・通信系	電気設備保守管理	機械修理等の経験に加え、電気設備の技能を修得したことから、施設内の設備全般についての保守、管理責任者として活躍している。
58	男	製造	電気・通信系	設備管理	電気設備工事作業、シーケンス制御回路組立作業、防災設備作業、電気点検作業等の技能を修得し、ビルメンテナンス会社から大いに評価されている。
55	男	電気部品組立	電気・通信系	設備管理	電気工事に携わる技能を修得し、電気設備点検業務に従事している。習得した知識が即現場に生かされ勤務態度も良く、訓練校の修了生としての評価をいっている。
59	男	船員	電気・通信系	電気工事	電気設備の屋内配線設計、工事の施工、管理、及び保守管理業務を習得したことにより電気設備の技術者として、電気工事の仕事に従事している。
58	男	生産企画業務	設備管理系	機械設備保守管理	空調設備、給排水衛生設備、防災設備等の操作に関する技能を修得したことにより、旭川大学校舎の施設、整備の管理全般を任されている。

年齢	性別	前職種	訓練系	就職職種	企業での評価
54	男	電気機器製造業	設備管理系	ビルメンテナンス	電気関係の知識、経験に加え、冷凍空調、給排水設備の保守、施工管理等の技能、知識を習得したことにより、ビル管理会社の営業所長として部下を指導、顧客開拓等も積極的に行っている。
60	男	土木工事	設備管理系	排水処理装置運転	入社2ヶ月間の研修を受講した後、現場で勤務している。訓練校で習得した知識、技能を生かし、実作業において即戦力となっている。
57	男	通信設備工	設備管理系	ビル設備管理	ビル設備設備管理についての基礎的知識を幅広く学ぶと共に業務関連の資格を取得している。このため、即戦力として業務に携わる中で、企業の評価は高く、現場責任者の候補に上がっている。

#### 前職と直接関連しない職種に就職した例

年齢	性別	前職種	訓練系	就職職種	企業での評価
58	男	販売	機械設計・金属系	機械部品加工	金属加工、機械操作の技能を修得し、OA機器、自動車部品製造業の現場にて各作業に従事し、評価されている。
55	男	営業	機械設計・金属系	溶接工	海上コンテナの製造及び修理に従事している。定年後、新たな技能、専門知識の習得（電気溶接、ガス溶接及び鉄鋼構造加工、組立等）にチャレンジした積極性が、仕事面でも発揮され高い評価を得ている。
57	男	営業	設備管理系	ビル保守管理	訓練で電気設備、空調設備、給排水衛生設備等の機械的要素を習得し、維持、管理、保守業務に即戦力として活躍している。
60	男	事務	設備管理系	設備管理	電気配線工事、電気設備保全管理、情報活用（ビル設備）と設備CAD等の技能を修得したことにより、ビル管理会社で設備管理をトータルに行える人材となっている。
56	男	営業	設備管理系	設備管理	前職の営業とマンション管理の経験を、ビル管理全般の講習を受講したことにより、より一層深め、会社の中で活躍している。

#### 高齢受講生に有利と考えられる仕事・職務例

- ・ 人事・労務管理、人材派遣業
- ・ 品質保証、アドバイザー等の人生経験を活かせる仕事
- ・ 設計図面精査、保守、保全、整備
- ・ 手元的、雑用的な溶接を必要とする職務