

# 高年齢者の職業能力開発（訓練）における 指導に関する一考

香 川 繁

## 1. はじめに

現在の社会は既に高齢化されており、若年者が減りつつある状況にあって、若年労働者の不足が深刻な社会問題になっている。この労働者の不足を解決するためには高年齢者の職業能力開発を行うことによって企業の雇用ニーズに応えられるようにすることである。それには高年齢者が既に有している技術・技能、知識を活用しながら企業に就職が可能な（結び付けられる）ニーズに応えられるよう高度な技術・技能、知識を付与する職業能力開発が必要である。このことは言葉や紙面上では簡単ではあるが、実際に高年齢者に対する職業能力開発（訓練）を実施することになると従来の画一的な職業訓練（例えば職業転換訓練課程、普通訓練課程における訓練）では効果的な技術・技能、知識の付与ができないと考えられる。

そこで、高年齢者に職業能力開発のための効果的な指導訓練を行うことを考えなければならない。それには高年齢者の訓練に携わる担当者は少なくとも若年者とは異なる高年齢者に関する心理や行動等についての知識を理解し、認識しておく必要がある。少なくとも高年齢者の場合は社会的な経験が豊富であり、専門的な技術・技能、知識については既に有しているという考えのもとに訓練カリキュラムを編成、作成することになる。それと同時に高年齢者は精神（心理）的作用や肉体的な変化があるため実際の訓練に入るにあっては、これらのことについても加味しなければならない。ここでは以上のこ

とを踏まえて高年齢者の職業能力開発における訓練の指導に関する一考について述べることとする。

## 2. 高年齢者に対する理解と認識

人はこの世に生まれてから歳を取って行くが少なくとも人間は成長の段階層がある。すなわち、乳児期、幼児期、児童期、少年期、青年期、壮年期（中高年齢期）、老年期（高年齢期）である。従来は職業訓練では成長段階の若年者（中学卒、高校卒等）や中高年齢者が対象であったが、高齢化社会の進展により、従来とは異にした高年齢者の訓練を実施しなければならなくなってきた。しかし、実際に高年齢者に対する訓練を実施するとなると、高年齢者そのものの一般的な精神的、肉体的な特性や現象について理解し、認識しておくことが必要であると考えられる。これが高年齢者の訓練を円滑に実施したり、効果をあげる上で重要な事柄である。

では、高年齢者の訓練を実施する上で基本的に何を理解し、認識しておけばよいのかについて列記すると次の通りである。

- (1) 高年齢者は長い社会経験や職場（務）経験を積み上げている。
- (2) 新しいことに対する抵抗が少なくともある。すなわち、高年齢者が過去において自分自身が経験していないことに対しては関心はあるが、それを実際に経験したり、習得することには消極的である。
- (3) 高年齢者自身が他人と比較されたくない。
- (4) 肉体的な老化現象及び老人病がある。
- (5) 高年齢者自体に個人的な差がある。

以上のように高年齢者には特徴や現象（精神的、肉体的）等があるため、これらについては基本的によく周知しておくことが必要である。そして、これらの特徴や現象を踏まえることによって高年齢者の訓練が円滑、かつ、効率的に実施でき、効果的な結果が得られるであろう。その上、高年齢者の訓練実施に対する気配りにもなる。次に(1)~(5)の個々について述べることとす

る。

### (1) 高年齢者の社会及び職場経験

一般に、高年齢者は、職場社会において約25年間～35年間労働に従事し、一応定年を迎えなければならない。それは労働するものにとっては、人生の一区切りかもしれない。そして、第二の職場に就職するにあっては、彼等が過去に培ってきた技術・技能、知識を活かした高年齢者向けの訓練を実施し就職に必要な技術・技能、知識を付与することになる。従って、従来の中高年齢者のための職業転換訓練課程の能力再開発訓練とは異なる。

### (2) 新しく複雑な内容のものに対する抵抗

高年齢者は過去に培ってきた技術・技能、知識に関しては自信に満ちているが、高年齢による肉体的衰えと精神的な変化に伴い新しく複雑な内容のものに接することには抵抗があると言われている。しかし、一般に、新しいものに対する関心や興味はあるが、特に実技で新しく複雑な内容のものについて取り組まなければならない場合は苦痛を伴った抵抗が生ずるようである。このような高年齢者の心境もできるだけ関心や興味を持たせ、特に実技の場合、簡単な操作から経験させることによって徐々にではあるが苦痛を伴った抵抗を解し必要な技能、知識の習得に取り組ませるようにする。

また、高齢化に伴い学習能力も、一般に、低下すると言われており習得速度は遅い(個人的な差はあるが)。従って、高年齢者には最初から盛たくさんで複雑な種類や内容の技能訓練は避けた方がよい。

### (3) 高年齢者自身が他人と比較されたくないこと

高年齢者は、一般に、年齢が高くなればなるほど孤独感や羞恥心が強くなり、個人的には他人と比較されることを非常に嫌う傾向が強い。そのために、高年齢者自身は他人の面前で自分の気持ち(簡単な質問等)を言いたがらない。もし、訓練担当者が訓練中に大勢の面前で特定の受講者に質問をしたり、実技をやらせたりするようなことがあった場合は、その受講者にとっては大きな心理的負担となるであろう。そして、その際少しでも恥をかくようなことがあった場合は、その受講者はもはや訓練の受講を続けたがらないし、や

る気さえなくなってしまうであろう。たとえ訓練の受講を続けても受講者自身は悩み続ける原因となるのでよく留意しておかなければならないことの一つである。その上、受講者自身にとって精神的にも大きな損失となるため訓練を担当するものにとっては可成りの気配りが必要であろう。

その反面、高年齢者は非常に孤独感が強いため訓練担当者や他の受講者から話し掛けて相手になってほしい気持ちはある。そして受講者自身の能力範囲では相手と話したがる一面もある。

#### (4) 肉体的な老化現象及び老人病

人間は30才頃から肉体的な老化が始まり、高年齢においては既に若年時代に比較して可成り衰えている。それがために高年齢者は肉体的に負担の大きくかかる作業には向かない場合が多いと考えられる。特に力を必要とする作業は肉体の老化から見て余り適切ではない。

高年齢者の肉体的衰えはそれぞれの個人的な差があるが、それに伴い彼等の健康にも変化があり病気にかかり易い。そのため健康的な高年齢者であっても肉体的な老化に伴う老人病（成人病）にかかっていることが多いことを周知しておくと共に老人病（成人病）に関する若干の知識を持つておくことも必要である。

従って、大部分の高年齢者は何らかの老人病（高血圧症、糖尿病等）にかかっており、彼等自身で病院へ通院したり、健康管理をしながら日々を過ごしていることも心得ておかなければならないことの一つであろう。

#### (5) 高年齢者の個人的な差

高年齢者は、一般に、個人的に精神的及び肉体的な差があるので一律的、画一的な見方や訓練はできない。個人的な差には固執性、学習能力、機能性、健康状態等があげられる。これらは若年者の場合と比較して非常に複雑であり、訓練を担当するものにとっては訓練を実施する上で個人的な差に伴い色々な面の配慮が必要になると考えられる。従って、高年齢者の訓練には高年齢者個人個人が持っている色々な条件を踏まえていかなければならないであろう。しかし、受講者が複数（特に5名以上）になると、たとえ個人差が

あっても共通な、そしてどうしても全体的に周知徹底して訓練指導すべき事項については集合（または一斉）訓練で行わなければならない。

高年齢者は個人差やプライドがあるため半ば強制的、かつ、義務的な制約された内容の訓練を好まない。

社会的な経歴や職歴によって培われ既に有している技術・技能、知識も個人個人によって異なるので、これについても個人差と言わざるを得ない。

### 3. 加齢とそれに伴う現象

加齢は、一般に、人間が生まれて以来歳が加わって行くことを言い、人間は全て生きている間、歳を取り続けるのである。そしてこの加齢が55歳以上になると我が国では高年齢者と言っている。

加齢が高くなるに従って精神的及び肉体的に色々な現象が発生してくる。特に高齢化段階に入ると社会的に色々な面で長い経験を積み重ねており、半ば固定されたものになっているため少なくとも加齢に伴って発生する現象の主なものについては理解しておく必要がある。

加齢に伴って発生する現象の主なものについては次の通りである。但し、これは発生する現象の傾向であって個人的には差があるので確実に発生するものではない。

#### (1) 肉体的に見た場合の現象

##### i 生理的機能の低下

- 眼球の視力低下が30才頃から始まる（特に、網膜機能：視野、暗順応）。

聴力や平衡感覚についても可成り早くからそれらの機能が低下し始める（推定では35、6才頃から始まる）。

##### ii 肉体的機能の低下

- 脚力の低下は30才代で始まり、40才頃には自覚し、また、背筋力や腕力・握力はそれぞれ40才、50才で自覚する。そして指先の器用さ

は最後まで残る。

## (2) 精神的に見た場合の現象

### i 一般的な現象

- 気力的な衰えが現れ（孤独感が強く）、過去に経験のない仕事をする  
ことが面倒になる。
- プライド（誇り）が高くなり、頑固になり（融通性が乏しい）、短気  
になりがちである。

### ii 心理的な現象

- 順応性が乏しくなり（新しいことやものに対して）、記憶力が減退し  
（忘れ易く）、学習能力の衰えが現れてくる。

これらの現象は傾向として見るものの論理的には心理学の部門で個々のものについて研究されており、学者によって色々な説が出されている。その理由としては中高年齢期以上の高齢者になってくるとそれぞれ個人差が現れ複雑であると考えられるからである。

## 4. 加齢の五原則及び訓練との関わり

加齢に伴う能力や機能の変化については、その主なものについて列記してきたが、ここでは加齢と機能の変化がどのような関係があるのかについて紹介しておく。また、この原則が訓練を実施する上でどのような関わりがあるかについても述べておく。

### (2) 加齢の五原則

この原則は加齢とそれに伴う機能が原則としてまとめられたものである。

#### 第1原則：生理機能の早期低下

「生理的な機能ほど早い時期から機能の低下が現れる。」

例えば、「3(1)i 生理的機能の低下」参照

#### 第2原則：身体筋力機能の衰え

「身体筋力では、両手をあげた姿で、足から早く加齢が始まり、指

先の機能がもっとも遅い。」

例えば、「3(1)ii 肉体的機能の低下」参照

### 第3原則：人工的能力の長期定着

「人工的に身につけた能力は、可成り長く能力として残る。」

例えば、自転車の乗り方、荷物の運搬の仕方、水泳などは訓練によってその能力が身につき、それが長期に渡って定着している。また、旋盤やその他の工作機械による加工技能、化学染料や塗装における色合わせ等の能力も同様長く定着する。

従って、この原則から中高年齢者が職場において役立つ技能者として重んぜられるためには加齢による身体の機能が低下しても役立つ技能があれば可能なことである。そのためには若年の頃から高年齢者になっても活用できる技能を付与するよう訓練をしておくことが不可欠である。

### 第4原則：身につけた能力の長期活用

「身につけた能力は、長く使用すれば使用するほどいつまでも活用できる能力となる。」

例えば、一旦身につけた能力（技能）は、使用すればするほどその能力（技能）に幅と深みが備わってくる。そのために有効（生産的）な能力に変わって行くと考えられる。

一方、能力（技能）は若年の頃に習得しただけで、それを活用しないで放置しておくとも高年齢者になって再使用しようとしても、習得した程度以上の能力（技能）にはなり得ない。従って技能の活用という点では自ずと制約が大きくなる。

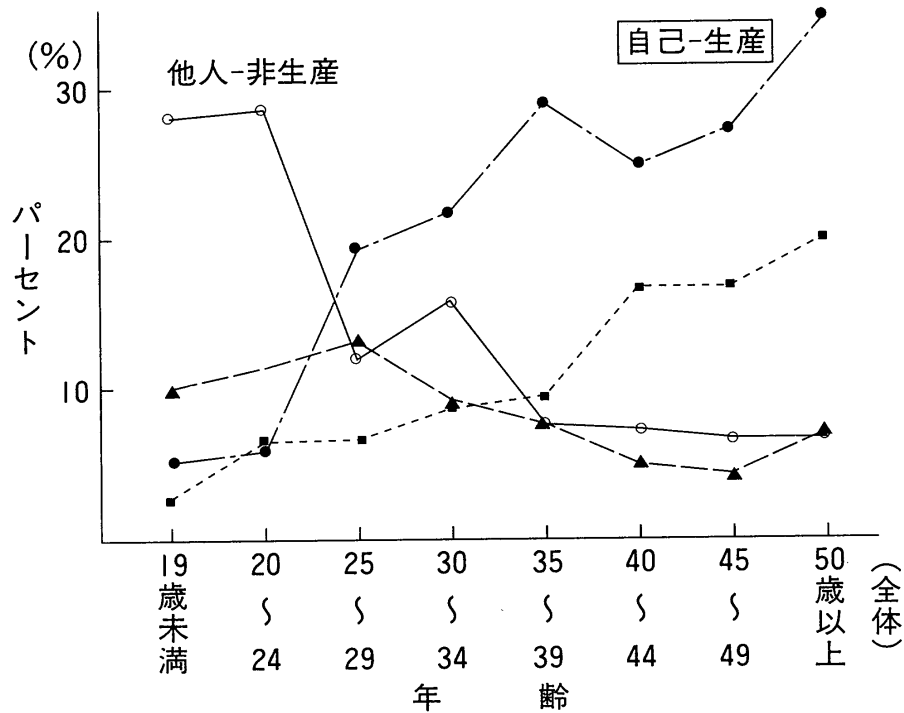
### 第5原則：加齢による優れた能力と機能

「加齢になればなるほど、若年者にはない優れた能力や機能となるものである。」

例えば、旋盤やフライス盤等の工作機械を使いこなしたり、複雑な機械の故障を修理する能力（技能）は長い過去の経験によって培われてきたために非常に優れた能力（技能）となっている（培われた勘、コツ）。

このような優れた能力や機能は即製で備わるものではないことを証明していると言ってもよいと考えられる。

また、この原則は次の図のように加齢と共に「自律型人間」が多くなること的事实を示している。



年齢による生産に対する価値志向の変化

以上、加齢の五原則について述べてきたが、この原則は職場（作業現場）でのOJTによる作業の習得や高年齢者の訓練による受講者に対する技能の付与をする上でも重要である

## 5. 加齢の五原則と高年齢者の訓練

高年齢者の訓練を実施する上で訓練を担当するものにとっては「加齢の5原則」についてよく心得ておく必要があるが、ここでは特に高年齢者の訓練で重要な加齢の原則は第5原則であろう。すなわち、高年齢者が過去に培ってきた技術・技能、知識を十分に把握し、第5原則を参考にして彼等の有している技術・技能、知識を十分発揮させながら就職に必要な技能、知識を付



与できる訓練の実施が重要である。

次に第5原則に基づく高年齢者の特徴について見てみると下記の通りである。

- (1) 過去の経験によって培ってきた技術・技能、知識が発揮できる（例えば、修理・点検等に必要な勘・コツ）。
- (2) ものを見る目ができ、ものの判断や先行き等を見通す能力ができてくる。
- (3) 人の扱い方やまとめる能力が発揮されてくる。
- (4) 経験的な仕事に対する（打ち込む）気構え（モラル）が強くなる。
- (5) 仕事を進めて行くための注意力や綿密性が現れてくる。

これらの優れた特徴は高年齢者の訓練受講者を募集して過去の経歴を把握したり、訓練カリキュラムの編成、作成する上で留意しておくことが必要である。また、訓練の最終目的である就職指導や修了後のアフターケアについても同様である。

従って、高年齢者の訓練を実施するにあたっては常にこの加齢の5原則を踏まえて最終的には所定のニーズに応えられる技能、知識を付与することが重要であると考えられる必要がある。

## 6. 高年齢者の学習能力と記憶力

一般に、加齢が進み高齢化するに伴い学習能力が低下すると言われている。では、学習能力の低下によってどのような現象が起こるだろうか、次にその学習能力低下に伴う高年齢者の特徴について列記することとする。

- (1) 新しく体験・学習を行っても学習そのものが成立しないので習得できなくなる。
- (2) それがために新しいことを嫌い、高年齢者が過去に培ってきた考え方、やり方、習慣を大切に、重要視する傾向が強くなる。
- (3) 従って、新しいことや、やり方を無理やりにさせなければならない状

況にあっては、緊張感や不安感が高まり、困惑することさえ起こる。

(4) 結果としては臆病になり、学習意欲さえなくなってしまうことになる。また、記憶力（ここでは記銘力を指す）については、その低下が、次のような傾向にあると言われている。

(1) 若年の頃は興味や関心の対象あるいは自分の生活にとって必要な事項（事柄）は、一度見たり、聞いたりすることによって覚えらるが、高齢化すると一度や二度では覚えることが困難になってくる。

(2) それがために高年齢者はまわり（周囲）のできごとには興味や関心が表示されず消失する傾向が強く、記憶力は加齢が進むにつれて急激に低下する。

以上のように学習能力と記憶力は共に高齢化に伴い低下するとされているものの一方では高年齢者の多くは学校と言う学習環境から長期間遠ざかっており、通常、新しい情報等を学習できる状態にはなっていない。

学習能力や記憶力は若年者と比較して効率的な点では劣るかもしれないが、環境や条件を整え、訓練すればその効果は若年者と同じレベルまで到達すると言ってもよいと考えられる。従って、高年齢者にとって訓練は学習の機会という点では最適な環境及び条件と言わなければならない（訓練における環境、条件とは施設、設備、指導体制、教材等が高年齢者のために整っている状態を指す）。

## 7. やる気と気配りの重要性

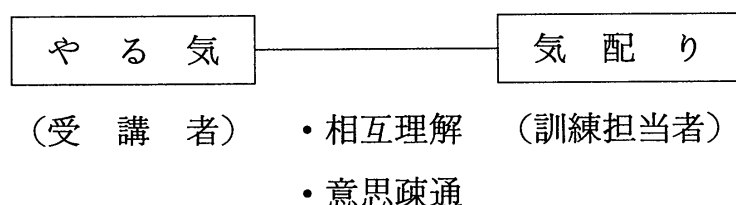
人は何事をするにも、考えるにも、まず、興味や関心を持ち、最終的にはやり遂げようという気持ちがなければ目的を達成することができない（ものにならない）。すなわち、このあることを行おと言う、そしてやり遂げようという気持ち（意欲）が「やる気」である。

高年齢者の訓練を実施するにも受講者側に「やる気」がなければ訓練効果はゼロであり、訓練を実施する意味がない。むしろ高年齢者の訓練にあって

は受講者に「やる気」があるのか、ないのかが問題である。このことは就職の際についても言い得ることである。

一方、受講者の「やる気」ばかりではなく、それに対して指導する立場にある訓練担当者にとっては受講者に対する訓練指導上の「気配り」（訓練を行う上での環境、条件等の配慮）を持つことが非常に重要である。それによって受講者に「やる気」を起こさせ、訓練効果を高めることにもなるからである。

以上、「やる気」と「気配り」について述べてきたが、この二つの間には次の図に示すような重要な関係がある。



### 「やる気」と「気配り」との関係

このような関係は、特に高年齢者にとっては訓練を通して生き甲斐に対する希望と励みになり、自己啓発への助長にもつながるものと考えられる。

## 8. 高年齢者に対する訓練指導

高年齢者を雇用、地域、受講者等のニーズによって計画的に、かつ、効率的、効果的に訓練を実施するには高年齢者に備わっている色々な特徴及び現象を理解した上で検討、考慮して的確な判断をしておかなければならない。また、従来のような若年者や転職者を対象としてきた訓練とは異なるために今まで出会さなかった問題や課題が起こるものと考えられるが、ここでは高年齢者の訓練の実施調査や訓練担当者のご意見等をもとに訓練実施上の指導に関する事項についてのみ述べてみることにする。

### (1) 受講者の前職歴の把握と認識

高年齢者の訓練を実施する前には必ず彼等の前職歴及び過去の実務作業における技術・技能、知識の程度（レベル）を把握し、認識しておくことが重要である。そしてこれらが訓練カリキュラムの編成、作成、訓練実施（作業）、生活指導等に参考としたり、活用する上で必要な資料となるからである。また、高年齢者に適切な訓練を実施して行く上でも非常に重要な役割をも果たすであろう。就職にあっては受講者の前職歴における技術・技能、知識及び訓練で習得した技能、知識を加味する上で大いに役立つと考えられる。

受講者の前職歴等を把握するには訓練担当者が職業安定所等から提出される書類等を参考にし、受講者本人との直接面談等によって行う方がよい。

### (2) 高年齢者に対する訓練のニーズ把握

高年齢者を訓練するにはどんな職種で、どのような職場に就職するかによって訓練ニーズが異なるので、就職しようとする事業所のニーズ（例えば就職に必要な技能〔作業〕、知識）を十分把握しておくことが必要である。事業所のニーズを把握するには、施設との交流が必要で、何らかの形で常に接触する機会を持つことによって有能な人材を求めている事業所からは施設に対して情報やニーズの状況を提供してくれるようになると考えられる。

ニーズを把握した場合は必ず事業所毎に一覧表（または記録用紙）等の様式を工夫して作成し、記録しておくことも必要なことである。これによって事業所が必要とされる技能、知識の付与ができる訓練カリキュラムの編成、作成が比較的容易になり、事業所のニーズに対応するので受講者の就職自体も比較的やり易くなるであろう。

次に、受講者の就職先の事業所が訓練前や訓練中でも決まらない場合は、施設管内の職業安定所を通じて受講者を就職させられるような目ぼしい事業所を紹介してもらい一覧表を作成し、それぞれにアンケート調査を行って地域ニーズとして十分に調査し、把握しておき訓練カリキュラムの編成、作成の際に活用する必要がある。地域産業は、その産業構造が地域によって異なり時代と共に進展する技術革新により変化するためそれに伴うニーズを常に

把握し訓練に対応できるようにしておくことが必要である。

一方、事業所や地域ニーズによる訓練では受講者自体に対するニーズについて無視したことになるので少なくとも彼等のニーズをも加味した訓練カリキュラムを編成、作成することも必要である。このことは受講者にとってやる気を起こさせることにもなる。

受講者は彼等が有している技術・技能、知識については十分習熟していると考えている。従って、彼等は再就職に必要な技能、知識を付与してくれる訓練を希望することになる。それが受講者にとっての訓練ニーズと考えられる。

### (3) 高年齢者用の訓練計画

高年齢者の訓練を実施するにあたっては、再就職という目的に向かって訓練目標を立て訓練時間、訓練内容（実技を主体として、学科〔関連知識〕をも含めた内容）、訓練設備、訓練教材、訓練の進め方等を検討し、その上受講者の能力及び訓練ニーズ等を踏まえて基本的には効率的、効果的な訓練が進められる高年齢者用の訓練計画を作成する必要があると考えられる。

まず、訓練時間については高年齢者の訓練だからと言って長時間かけて訓練を実施してよいというものではない。その理由は、多くの技能、知識を盛り込んでも実際的には就職に必要なニーズ内容が限られ、高年齢者という観点から習得する量が限られるためである。

次に、訓練内容についてはでき得る限り就職に必要な実技、学科内容とする方がよい。教材では使用目的、種類等について受講者個人個人の能力に合わせて活用できるようなものを工夫し、また、訓練の進め方もでき得る限り受講者個人個人の能力に合わせてられるように考慮することが望ましい。

従って、高年齢者用の訓練計画は最大公約数的な考えのもとに作成した方がよいということになる。

### (4) 高年齢者用訓練カリキュラム

高年齢者のための訓練カリキュラムは彼等の有している技術・技能、知識が異なるためこれらに基づいて個人個人に合わせた、かつ、ニーズに対応で

きる個別化した訓練が望ましい。しかし、上記については理解しているものの現実的には多くの課題や事情があって中々基準通りに実施できない状況にある。

従って、少なくとも従来のように基準に則した画一的なものではなく、予め各施設において地域ニーズを基本にしたその地域サイドのもので、地域に適した訓練カリキュラムを編成、作成しておく（その地域の標準カリキュラム）。次に受講者や就職可能な事業所のニーズに対応するように地域の標準カリキュラムの内容を調整または変更し、さらに受講者と訓練担当者と協議し、合意のもとに最終的な訓練内容等を決定する。また、途中で受講者の就職が決定したり、委託訓練を実施するような場合も変更できるようにしておく必要がある。高年齢者用訓練カリキュラムは次のような要領を踏まえて編成、作成にあつた方がよいと考えられる。

- i. 訓練内容は前職歴を踏まえ、かつ、それぞれのニーズに基づき就職に必要な最小限の技能、知識の内容とする（訓練の実施にあたっては受講者及び訓練担当者双方に支障のないような訓練カリキュラムの編成、作成）。
- ii. 受講者の学習能力に応じて反復しながら技能、知識を習得できるように工夫する。
- iii. 自学自習のできる内容をも加味しながら。
- iv. 使用教材は種類、使用時期（時間）、使用場所も予め訓練カリキュラムの中に含めて（訓練内容及び受講者に合わせた教材）。
- v. 見学時間（事業所や関連展示開催場等）をも含めて。

以上、高年齢者用訓練カリキュラムの編成、作成にあたっては受講者がニーズの状況によって目標に適合したカリキュラムに改善し、効率的かつ効果的なものに変更できるようにしておくことが重要であることを述べておく。

#### (5) 高年齢者に対する訓練指導方法

訓練技法そのものについては基本的には余り大きな変わりはないと考えられるが、高年齢者には若年者とは異なる点が多くあり、これらを見捨てて訓

練を実施することはできない。このことについては前述の通りであるが、実際に訓練に携わる訓練担当者にとっては十分心得ておく必要がある。また、前述の高年齢者の特徴を踏まえて訓練指導等を実施することは勿論であるが、雇用促進事業団の施設等で実施している高年齢者特別訓練コース（マスターコース）における訓練指導技法の中から参考となるものについて列記しておくことにする。

i. 訓練方式について

個別（自学自習をも含む）、集合（または一斉：p145参照）、個別及び集合（または一斉）の併合、グループ別等による訓練方式

ii. 学科について

実技に関連があって簡潔で平易にした最小限度の内容にする。

iii. 実技について

- ・受講者個人個人の学習能力に合わせた進度で訓練指導を進める。
- ・能力的に見て進度の遅い受講者には同じ訓練を習得するまで反復練習をさせる。反復練習の場合は個人的にアドバイスや注意を与えながら行わせると訓練効果が上げられる。
- ・一度に多くの実技作業について訓練することはかえって効果的でない。
- ・実技、学科における説明はゆっくり、明瞭に行う方が受講者は落ち着いて受講でき、理解しやすい。

iv. 受講者に対する訓練指導上の気配りについて

- ・「やる気」を起こさせる雰囲気（環境、条件）づくりをする。
- ・「言動」には極力注意し、配慮する（失言、失敗、等）。
- ・特に、大勢の面前で個人的な評価、批判、比較等は絶対に避ける。
- ・常に、受講者と訓練担当者とのコミュニケーションを図る（口頭、個別日誌、意見交換帳等により）。
- ・訓練担当者は受講者の質問や意見はよく聞き、的確に回答する（受講者が納得するように）。

## v. 受講者と訓練担当者との相互的立場

- ・訓練時間中、受講者と訓練担当者との立場はお互いに受講者であり、かつ、訓練指導者であることを弁えさせることが重要である（公私混同はトラブルの原因となる）。

## (6) 高年齢者用訓練教材

高年齢者の訓練では技能に必要な知識、実技における作業（機械操作、仕上げ作業等）について指導する場合、高年齢者が理解し易い適切な教材が必要である。

高年齢者はその特徴に個人差があるが、特に訓練の受講中に不明なことや理解できなかったことなどについて大勢の面前で聞いたり質問したりすることは嫌がったり億劫がったりする傾向がある。また、受講者自身は一度説明を聞いたことについてはそのとき理解した積りでも、実際に考えなければならぬときや作業にかからなければならぬときには忘れていたり、不完全な理解をしている場合が多い。そのような状態では受講者も不安である。そんな場合自学自習で使用できるような教材があれば彼等は安心して復習し、再度理解を確認しながら、かつ、一層の理解が深められる。

高年齢者用の訓練教材には多種のメディアやソフトがあり、それぞれの特性によって個人個人の能力に合わせて効果的に使用されると考えられるが、ここでは高年齢者用訓練教材に関する留意点について列記しておくことにする。

- i. 複雑な内容のものを理解させたい場合、文章では内容を簡潔にし、図やイラスト等は部分カットしたり、拡大または簡略化して提示する。
- ii. 使用する文字、記号及び線はできる得る限り大きく、分かり易くする。
- iii. 色彩は内容、目的によって受講者が理解し易いように色分けして使用する必要がある。
- iv. 付与する技能、知識の内容、目的によって訓練効果を考え静的または動的のうちどちらか教材を選択して提示する。また、静的及び動的



両教材を併用して提示することもできる。

- v. 高齢者の訓練の場合、使用する教材は市販のものよりも訓練担当者による手作りのものの方が受講者にとって親しみ易い。
- vi. 受講者がいつでも活用できるように設置または配置場所や方法を工夫する。

以上が高年齢者用訓練教材に関する留意点であるがこれ以外にも必要な留意点はあると考えられる。

さて、訓練教材の種類や個々の特性及び活用方法等については、その主なものについて個々に述べなければならないが、既に訓練担当者は訓練教材の活用については経験され周知されていることと思われるのでここでは省略する。

#### (7) 高年齢者に対する生活指導の必要性

高年齢者は社会経験が豊富であるから今さら生活指導をする必要があるのかと疑問をもたれがちであるが、ここにあって高年齢者に対する生活指導の必要性について付け加えたのは従来の普通訓練のときのような生活指導を言うのではなく、少なくとも下記にあげてある内容のことを言う。

##### i. 健康管理について

高年齢者は高齢化に伴う肉体的、精神的変化等があるため少なくとも日常の訓練生活における健康管理についての重要性を指導する必要がある。

##### ii. 安全衛生について

ここでは訓練中における実技作業に関する「安全衛生」を言うのではなく、例えば日常生活における通所途中の交通安全、重い携帯用品の持ち運び、身の衛生等について指導する必要があることを言う。また、日常の災害事故発生防止の必要性についても指導によって常にその意識付けをしておくことも重要である。

##### iii. カウンセリング

高年齢者は高齢化が進むに従って一身上の問題や悩みをかかえて日

常生活をするようになると言われていた。受講者の場合、日常生活でかかえる一身上の問題や悩み以外に訓練生活における訓練受講中での技能習得や受講者間の交流等の問題や悩みをかかえてくるものさえでてくると考えられる。そのような場合訓練担当者のみでは受講者が訓練においてかかえた一身上の問題や悩みを解決したり解消させることが困難な場合が起こってくると予想される。このような場合、身の上相談や個人指導ができるカウンセラーによるカウンセリングが必要になってくるであろう。カウンセリングは養生訓練における生活指導とは異なるかもしれないが、これからの高年齢者の訓練を効率的に実施して行く上では重要であると考えられる。

## 9. その他

高年齢者の訓練指導に関する主なものとしては、以上であるが、この他特に必要であり、重要である指導事項として訓練（特に、実技作業）中の安全衛生に関する指導がある。現在高年齢者の訓練を実施している施設では「安全衛生」に関しては受講者の肉体的、精神的個人差を踏まえて指導が行われているものの色々な課題をかかえていることと思われる。従って、今後は高年齢者に対する訓練中の「安全衛生」に関しては検討して行かなければならない課題が残されていると考えられる。

## 10. おわりに

現在、我が国では若者の人口が減りつつありこれに伴い若年労働者が不足する状況にある。今後共このような減少状態は続くであろうし、既に企業では求人活動をする上で可成りの影響を来たしてきている状況にある。しかし、その反面、高年齢者については急速な増加の一途を辿り若年労働者の不足を補うために、かつ、有能な人材として彼等を活用しなければならないことが

必至となっている。このとは現在の社会情勢から見て誰でもが既に周知の通りである。以上のことを踏まえながら高年齢者の有している技術・技能、知識を活用し、さらに就職に必要な技術・技能、知識を訓練により付与し、彼等の就職に備え再度立派な労働者として第二の職場で活躍してほしいと言う目的をもって高年齢者に対する職業能力開発（訓練）における指導に関してその一考を述べて見たものである。また、高年齢者の訓練を実施するにあたっては彼等の有している技術・技能、知識を周知するばかりではなく高年齢者に関する一般的な肉体的、精神的な特徴や現象についても理解し、認識してどのように訓練指導して行くかについても必要であると考え述べて見た。

以上、この一考を述べるにあたっては高年齢者の雇用対策の一環として平成2年度から開始されている高年齢者職業能力開発援助業務に基づく「高年齢者特別訓練コース（マスターコース）」により実施している雇用促進事業団の施設及びその他の方法で実施している都道府県の施設の実施状況や訓練担当者からのご意見をも参考にした。

## 参考文献

- (1) 『中高年訓練生の学習困難点に関する研究』（職業研究センター調査研究資料第32号、昭和55年度）
- (2) 『高年齢者特別訓練コースの実施状況調査結果』（職業研修研究センター調査研究資料第93号、平成3年度）
- (3) 『高年齢者のための職務設計の考え方とその進め方』（高年齢者雇用開発協会、報告書 昭和58年度）
- (4) 長町三生著『生涯的職務設計』（日本生産性本部、昭和56年第1刷発行）
- (5) 下田健人著『高年齢者の能力再開発について』（大原社会問題研究所雑誌 No.395、1991年10月号 p15～p33）
- (6) G.L.マドックス編エイジング大事典刊行委員会監訳『エイジング大事典』（早稲田大学出版部、1991年初版第1刷発行）

- (7) James E. Birren and K. Warner Schaie "Handbook of the Psychology of Aging (Third Edition)", 1990.
- (8) Colin J. Titmus "Lifelong Education for Adults An international Handbook", 1989.
- (9) Raymond J. Corsini "Concise Encyclopedia of Psychology", 1987.

（かがわ しげる 職業訓練研修研究センター 開発研究部）