

## 受講者意識から見た離転職者訓練の課題

戸田 勝也

### 1. はじめに

近年、失業率は5%台となり、大失業時代とも言われている。失業する場合、労働者個人の自発的な離職よりもリストラなど企業の都合で失業することが多いようである。このような状況にあって、公共職業能力開発施設では離転職者の訓練が重視されている。

中年齢者の実態については川喜多 喬(1996)があり、職業能力開発との係りで離転職者をみたものに、日経事業出版社(1999)や小野公一(2000)等がある。しかし、離転職者に直接、面談してその心境を調べたものは少ない。

そこで、本研究では公共職業能力開発施設で学んだ方、学んでいる方と面談し、職業訓練を受けた心境について生の声をもとにして分析を行い、離転職者訓練のあり方について受講者の立場からの考察を行った。

調査対象者は君津職業能力開発促進センター(旧、技能開発センター)の修了者、及び在籍者である。調査時点は1989年11月である。古いデータではあるが、現在に通じる点が多いと考えてここに報告することにした。今後、このような方式による再調査が行われることを期待したい。

調査結果の記述中、「」は対象者の発言であり、「〈 〉」は面接者の発言である。

## 2. 調査結果

### (事例 1) OT氏 ビル管理 54歳

〈どのようなキャリアですか〉

「クレーンなどの運転工を55歳で定年前に退職して、緊急雇用対策としての君津技能開発センターのビル管理訓練を受けてビル管理の業務に就職した。

離島で採石業を約10年間行っていました。それは山を崩し土砂をブルドーザでおろす仕事である。次にS運輸に移り、天井クレーン、移動クレーン、重機などの運転を約20年継続しました。そして54歳時に、市川市のKガス会社に1年間の出向となり、ガス漏れの点検作業をしました。地図を見て、市内の約1000箇所のマンホールを3人1組となって車で点検にまわる。これは大変な仕事でした。地図を見て所定の場所に行くのです。まず、運転ができないといけない。”そして1年が過ぎ出向の期間がきれるとき、“おそらく元の職場には戻れないという気がしました。考え時だな”と思った。」

〈S運輸会社を定年前に退職した理由は何ですか〉

「クレーンなどのオペレータというのはやはり安全が肝心です。大きな事故を起こすと危ない。自分だけでなく相手にケガをさせてはいけません。50歳を過ぎると視力も落ちてきます。肉体的にも疲れる。いつまでもやっているわけにはいかない。私もやめる前、5年ほど重機関係について若い人の教育を担当していたのでずっとクレーンに乗っていたわけではないのです。」

〈退職に際してのキャリア設計はどのようにしましたか〉

「はじめは女房に隠していた。20年も同じ会社に居て居心地は悪くなかったですから転職するとなると…。女房に説明するにはどうしたらよいか…。女房は私がこのように小さい身体であるから、“おとうさん、限界であれば…”。私がいれしかったのは女房が一言、“おとうさん、

いまやめても60歳でやめるのも結局は一度はやめなければいけない。必ず、そういうことに直面するのですからおとうさんが納得していればいいんじゃないですか」と。私はうれしかった。」

「女房に話す前にいろいろと計算してみました。どう考えても数字的には計算がありません。20年も働いているとそれなりの給与を取っている。新聞の募集欄を切り抜いて隠して貼っていました。収入がかなりダウンするのだなど。大体半分ぐらいになる。転職するには自分が決意するのはあたりまえだが家族の協力というのが必要ですね。60歳まで勤めて後は退職金で遊んで暮らせればよいのですが、そうはいかないのですよ。現在、家を建てて14年目、支払いはずかになっているが…。」

〈ビル管理を選んだ理由は〉

「退職する時に友達から誘われた。“危険物取扱”と“大型自動車の免許”を持っているのでタンクローリーの運転をやらないかと…。しかし、“俺は運転がいやだからやめたのだからわるいけど…”と言って断った。」

「今までとは環境の違ったものを選びたいと思った。事務系の人だったら前職を生かせるかもしれないが、ブルーカラーで現場でやってきた人は現場にいるのがいやになる。肉体的に落ちますから…。外での仕事は雨、雪がつらいですね。一定の屋根の被った所で仕事をしたい。そう思った。製鉄所は環境が悪かった。粉塵が舞っていて…。きれいな環境に行ってみたいなと…。デスクワークをしている人にはわからないですね。そのような願望もあったのです。」

〈どうやってビル管理の訓練を探したのですか〉

「ビル管理に決めてから、S社の勤労係長に相談しました。それは労働協約に“転職する時には教育します”と記載されているのを知っていたからです。ところが、“今までそんな例がない”と言われた。そして自分でも千葉でビル管理の職業訓練があると聞いたので訪ねたのです。そこで緊急雇用対策として君津技能開発センターでビル管理の訓練をやっ

ていることを知りました。」

〈訓練を受けている時どうでしたか〉

「6ヶ月のビル管理訓練を受講している。この訓練は前半の3ヶ月が技能開発センターでの集合訓練であり、後の3ヶ月は事務所に行って実務を行いながら仕事を覚える方式である。」

「今までのこととはほとんど関係がないことですから確かに興味はありました。腹は決まっていることだから…。でも、ほとんど知らないことばかりで…。実習場に行って感じたのは体系的に勉強しないと通用しないのだな…。ざっと座学をやってそれから実習をやる。例えば、ボイラーにしてもどんなものなのかわからない。ボイラーをみたこともない受講者が多かった。平面的なテキストでボイラーを見てもピントこない。」

〈ビル管理に就職して、現在の職場に入ってからどうですか〉

「ビルメンテナンスは大きくわけて、電気、空調、水まわりがある。ビル管理で一人前になるには10年かかるといわれた。THビルサービスに雇われています。仕事の場所はKAデパートです。そのデパートのオープン前からそこに入っています。通勤が便利なのがよい。一ヶ月も遊ばず、退職即入社とうまくいきました。店のオープンからですから、皆さん新しい人で主任さんだけがビル管理の経験者であり、あとの10人は経験のない者であった。30歳ぐらいの人が多かったです。」

私は電気工事受験準備講習を訓練中に受けて、就職してからこの試験に合格しました。」

〈仕事には慣れましたか〉

「すっかりというわけではないのですが、大体の毎日のやることはわかってきました。」

仕事のサイクルはわかってきています。インテリジェント・ビルに近いものです。」

〈職場にはビル管理面でもコンピュータが導入されて、表側は目盛、計器のパイロットランプがずらりと並んでいる。何かがあるとアラームが鳴るといふ。そのようなものには抵抗はなかったですか〉

「ありましたよ。コンピュータをやるのは10人の中で若い人ひとりです。皆、一ヶ所に詰めている。若い人の中に私だけが歳をとった者ですから、いろいろと聞くと教えてくれる。自分のできることとできないことをはっきりさせて、いい加減なことは言わず、“これはできません”、“悪いけどやってくれないか”と頼みます。自分のやれることは何かをまず知らないといけません。

係長さんが“若い者だけではダメで年配者も入れろ”という考えであったので、対人関係の面で若い人の話を聞いてあげるようにしました。」

「60歳になってからはなかなかね。家に帰って本を拵げる。一頁も読まないうちに眠くなる。根気がなくなる。だから、60歳になってからはたいへんだと思う。私はこれでよかったのではないかと思う。例えば、55歳から60歳まで年間500万円稼いだとして、5年で2500万でしょう。現在の給料は半分ですからね。大きいですよ。

この帳尻をどこで合わせるかです。転職した仕事を、何歳までやれるかということです。

そこまで細かく計算しないといけない。55歳を過ぎたら、金銭的な面だけでなく、生活の一部として仕事を考えたらいいと思う。厚生年金もおりますから…。」

「失業してから、次の職を考えるのと、在職中に考えるのとでは随分ちがいますよ。

“自分は何ができるか”、“これをやったらいける”ということを考えておかないといけない。それではじめて転職が可能になる。手がかりとして、資格をとりました。それで仲間に入れてもらえるのだと思った。何もなくては若い人の中に入っていけません。」

## （事例 2） OM氏 機械科修了 57歳

〈どのようなキャリアでしたか〉

「大企業、S製鉄の八幡の職工として入社する。そこで10年間、次に同社の大阪に10年間、君津に10年間。入社後17年目に職長になりました。さらに、東京で検査係長2年、大分で係長2年、君津で製鉄係長を経て塗装関係のC社に出向になり、2年間工場長を勤めて、S社を定年1年前の56歳で退職しました。そして、君津技能開発センターの能力再開発訓練課程・機械科で1年間、訓練を受講して機械加工関係のHI社（従業員60名）に就職した。」

〈S社退職から技能開発センターへの経過はどうでしたか〉

「S社を定年よりも2年ほど早期の退職です。おふくろが田舎にいるのでそちらに行こうと思ったが、弟が面倒をみるというので新しい仕事をやってみようということで機械科にしました。」

「旋盤はやったことはないが、そのような仕事をしていたので機械には興味があった。たまたま職業安定所で機械の訓練科があると聞いたので申し込んだ。私自身、機械いじりが好きなこともあったかもしれないが、よく教えてもらって旋盤をかなりやれるところまでいった。それを生かして就職しようと思っていたところにHI社から“営業を兼ねたこともやってくれないか”と言われ、“それではやりましょうかね”ということで就職した。今、優遇されています。」

〈職業訓練を受ける“よき”は、経験のある同じ仕事に移る時はよいが、まったく違った仕事に移っていくときに“たいへんだった”ことはありませんか〉

「私の場合はわりとすんなり、環境に順応する方なのであまり、その点は考えなかった。やはり、人間関係が一番問題になる。皆が楽しく勉強したり、働いたりするムードを作らないといけないと常に思っていました。年をとってある程度の肩書きを持って各部署に行くが、あくま

でもそこへ行けば素人ですから、その辺を臆面もなく出せるような素直さが無いといけないと思います。その辺が高齢者の再就職のガンになっています。皆、一緒だという考え方をもたないといけない。

〈自分のキャリアをやり直すというような考え方に転換でき、新しい職場に入って行くとき、随分と楽になると思います。何らかの教育訓練でそのような気持ちに変えることは可能でしょうか〉

「長い間、一緒に同じ部屋で勉強したり、めしをくったりすると人間というのは自分の気持ちを自ら反省してグループの波についていくものです。最後まで頑固という者はいないと思います。だから、そのようなムードがあればそうなると思います。さらに、高齢者には訓練の中に自分を反省する時間があってもよいかなと思います。何時間か時間をとって、先生に話してもらおうとか、あるいは団体生活の中での規則（きまり）を守る、それは組織の中で自然に習っているとは思いますが…。小さな企業ではその点が守られていないですから…。先生が話すというのは、唯、方向を与えるものであって、その方向にむかっていくのは、そのグループのリーダーなり、中心になる人が引っ張っていかないと本当にはわからない。」

〈転職するとき、このようなことを勉強しておいたらよいとか、このような情報がないといけないとか〉

「検査に移るとき検査の、その職務の基本的なことを知っておかないといけない。新たらしい仕事に就く場合、わかっているでも1～2ヶ月は復習の型で勉強しておかないといけない。設備が変わるので、この設備は“こうあってどうなるのだ”ということをおかしていない。」

〈出向するときの心構えは…〉

「大企業と中小企業との考え方の差について考えておく必要があります。例えば、大企業では安全面で“ヘルメットをかぶれ”という、取り決めはきちっと決められており守っている。ところが、中小企業ではそ

れを守らないものが多い。また、塗装でも換気をしないといけないし、マスクをしないといけない。ところが、中小企業では“そんなことしていたら仕事にならない”とあって、安全面がルーズになっている。その点をどう考えるか。」

〈技能開発センターで勉強する際、家族の方はどうでしたか〉

「女房、子供はいるが何も抵抗はなかった。年金を貰ってぶらぶらしている年齢でもないし、“おれ、ちょっと学校へ行ってくるね。”“あ、そう”という感じである。失業保険を貰って7～8ヶ月、家にいたのでは邪魔になるので、どこへでも出ていらっしゅい”ということだったかもしれない。…S製鋼の先輩がここの技能開発センターを出ていて、その人に聞いて職業安定所に行ったら、ちょうど定員があいているからというので…。1年間、子どもみたいに楽しく勉強できましたよ。」

「ただ、訓練コースが任意に選べないことが問題である。例えば、4月に4科目あって、その中から選べるとか、となるとよいのですがね。4月は何科、10月は何科となっているので、その時期に入る人の適性があるのかならうが、その訓練職種になってしまう。」

〈再就職する時に重要なことは何ですか〉

「自分の価値を売り込める。そして、その自分の価値が会社で認められる。これがないと人間は一生懸命にならないし、進歩しようとしがない。居ても居なくてもよいようになるとその人は苦しいだろう。“あなたがないと困る”、“休まれると困る”という仕事に就いてはじめてやる気が出てくる。この点をどう考えるかです。」「積極的に自分を売り込む。それには仕事に対する勉強をしないと…。中小企業では自分の力とやる気があればすぐに認められる。自分の売り込むポイントを本人が気づいていないことが多い。グループで生活する中でそれを自覚させられるようになると思う。グループの中でお互いに磨かれるというのはこういうことなのかなという気がする。グループの中で自分を曝け出せ



る修練をして、“はずかしい、できない”という気持ちを捨ててしまうことが大切だと思う。過去はあったが、訓練生活に入ってから第一歩は皆、一緒、皆同じと考えることです。」

〈職種転換のための職業訓練、職業転換を意識した時、どのような機能の教育を公共訓練に準備しておけばよいか〉

「対象をどのへんにもってくるかによってかなり違ってくる。50歳過ぎて60歳ぐらいまでの高齢者を対象にするのと、中年で離職した人、また若くして離職した人と、大きく分けると訓練がこの3つになる。

若手の離職者は広く浅く教えても、すべての機械を教えても、現場につくとすぐに覚える。一応、基礎・基本をやっておけばよい。それに対して。中高年齢者は広く浅くやると何も取れない。例えば、旋盤なら旋盤、溶接なら溶接、一つのものに重点を置いて教育する必要があるような気がする。

われわれは旋盤、フライス、ボール盤をすべてやった。ガス溶接も。すべて中途半端な気がする。また、現場にいても即使えない。こういう問題がありますね。高齢者には一つか二つ、ばっちり…。現場に出て行っても使えるようなのをやってほしいです。このような年齢別の突っ込んだ教育が必要ですね。」

「私は旋盤を使うのは初めてですが、半年ぐらいバッチリやりましたので、小さなものは作れますよ。自分が営業で取ってきたものを自分で作ることもあります。機械をやったことのメリットがある。現在、営業をやっているが、中身、つまり機械のことを知っていなければ説明もできるし、見積の時もおおよその見当がつかます。」

〈高齢者の訓練についてはどうですか〉

「50歳以上60歳までの訓練生は、肉体的労働をやってきた人が多かった。機械でも板金でも同じであるが、図面が見れないので困ります。出された図面でモノを作る時、図面が読めないで困る。機械屋にしろ、

板金屋にしろ、建築屋でも同じですね。図面を描くことはやった。描いて覚えるということはあるが、図面の見方、図面の記号などをじっくりやってほしい。図面を読んで判断できないとモノが作れないですから。」

〈NC旋盤のプログラミングについてはどうですか〉

プログラムを組むにしても11名の訓練生の内、ついていけるのは三分の一くらいです。それだけ時間がない。その他にやらなければならないことがありますからね。コンピュータに関連してやっていけるのはせいぜい、50歳ぐらいまでかな、という気がします。以前の職場で、あるいは少し経験があればよいが、ずぶの素人がNC旋盤のプログラムを組むのは、1年間という訓練期間ではむずかしい。」

〈転職者の訓練では機械でも幅広くやっておけば就職が有利であるといわれているが、どのように思いますか〉

「高齢者は就職をあまり考えていない。失業保険をもう一度延長してもらえれば、という考えしか持っていない。就職して訓練で習ったことを生かすというのが少ない。われわれのグループでも11名のうち、3～4名ぐらいしか機械関係の仕事についている者はいない。」

「しかし、われわれとしても習ったことを幾らかでも発揮できるというのは喜びです。折角、習ったことを生かせないことには1年間何のために習ったのかわからない。」

### 〈事例 3〉 T A氏 機械科在籍 36歳

〈前の会社はどのようにしてやめたのですか〉

「ひとつは健康面で、腰痛になってしまったのです。現場ですと、腰を使わないという仕事はありません。何をしても腰が大切です。比較的、腰に負担のかからない職種を選ぶということで訓練校に入りました。」

〈前の会社での仕事がどのようなものでした〉

「輸出向けコイルの梱包作業です。常に重量物を取り扱ったり、不自

然な形で作業します。それがかなり腰の方にきていました。長年その作業してそうなったのか、たまたまその作業をして腰が悪くなったのかよくわかりません。ギックリ腰のように急に痛くなったのではなく、ちょっと痛いぐらいで2ヶ月、3ヶ月と経つうちに痛みが増してきました。それで会社を休んで針治療をしたり、整体術もしたり、レントゲンを撮ったりしたのですが、腰痛症というだけで、はっきり原因がわかりませんでした。

少し働くとダメなので徹底して治すことにしました。修了が近づき、HI鉄工に就職を一旦、決まったのですが、行かないで大きな病院で見てもらおうことにしています。」

〈どのようなキャリアですか〉

「神奈川県の子会社で、圧延のオペレータをしていた。その会社でしか通用しない仕事です。8年ここで働いて退社。YW産業に10年。同社にいるとき、ほかの職場に応援に行ったことで余計に腰を悪くしました。さらに、3年考えて、腰を直そうということで決心して退社しました。」

〈技能開発センターに入った理由は何ですか〉

「退職して通院していましたが、“軽作業なら働ける”ということで職業安定所に申し込んだのです。軽作業なら働けるという医者が出ましたので…。ところが3ヶ月間、職を探したのですが見つからず、職業安定所から技能開発センターを紹介されたのです。」

〈訓練を受けてどうですか〉

「訓練を受け始めてほぼ一年が終わろうとしています。若い人は私を含めて2名しかいません。あとは定年退職した人たちです。機械というのは範囲が広いという感じを受けました。科目がかなりあります。現在、最終段階で、NC関係をやっていますが、授業の時間が足りないという感じ。ワイヤーカット、タレットパンチ、NC旋盤、マシニングセ

ンター、CADなど一通りやってから最後に課題をやります。その課題は1つぐらいしかできないのです。」

「私は初めてなので、パソコンの入力、それがわからない。それに惑っています。先生一人に生徒12人。そうすると一人の生徒に先生がかかってしまうと、待っている時間が無駄になります。プログラミングの段階では生徒の中に知っている人がいると、その人が教えてくれます。それがないと、先生を待っているので時間のロスがあります。理想としてはパソコンが生徒分だけほしいですね。」

「機械を知っている仲間が何人かいて、その人が親切に教えてくれました。旋盤の取り扱いがわからないところなど…。遅れているとそれを手伝ってもくれました。」

〈技能開発センターのよい面はどんな点でしょうか〉

「私の場合機械は初めて経験することです。初めから基礎を教えられる点は助かります。」「遅い人と早い人ものすごく差があります。ゆっくりと遅れても必ず、最後までやり通すということもよい点です。自分でやってみて身体で覚える。操作することによって、自然に身体で覚えるという点もよいです。」

〈技能開発センターに来ることが腰痛を治すことに多少は役立ちましたか〉

「訓練期間中は無理をしないので腰が痛いということはありませんでした。それで休むこともありませんでした。腰に負担がかからないのがよかったですと思います。4月からおふくろが入院して自分の腰の通院ができませんでした。」

「就職が決まりましたので、もう一度、医者を確認してもらおうということで入社を遅らせてもらおうと思っています。おそらく、前と同じように腰が痛くなってしまうのではないかと心配しています。コルセットをやってこのようですから、自分で防ぎようがないのです。大きな病

院で見てもらうつもりですが、“何でもない”といわれたらどうしようかと迷っています。

〈もう一度、前の会社での梱包の作業について伺います〉

「輸出用のコイルを保護するために、紙で包み、バンドを掛ける作業です。品物によってそのやり方はそれぞれちがいます。」

「大きな会社ほど同じ現場にいるのが長いのです。下手をすると一生、同じ職場です。不景気の場合などには配置転換になりますが…。同じ会社においても機械の扱いが違うところに移されるとすぐには慣れません。簡単な作業だとすぐ慣れますが、ちょっと込み入った作業だとうまくいきません。」

「どこでも通用する資格を本当は持っていればよいのでしょうかね。会社に一旦、入ってしまうと配置替えがあり、自分の好きな職場が選べないわけです。配置替えされた仕事によって必要な資格も変わってきます。」

#### （事例 4） OB氏 設備保全科在籍 54歳

〈どのようなキャリアですか〉

「N大学工学部工業経営科を昭和32年3月卒業。昭和38年2月、O製作所技術課に勤務精密機械、ダイヤルゲージの関連技術を担当し、昭和62年9月、自己都合により同社を退社。その当時は製造部製造課長であった。退社した理由は同じ会社で31年やってきました。製造の管理など、100人からの人を使ってやってきたが成績があがらない。“それでいいのかな”と。やめる原因のひとつがそこにありました。」

〈どうして技能開発センターに入ったのですか〉

「どういうものを狙うのか、わからないで入ってみた。カリキュラムはかなり広いものです。勉強しながら、どういう免許を取るか、どういうものが職業に役立つか、考えたい。しかし、どういう点が有効か疑問も感じている。」

人手不足ということで募集のチラシはたくさん入っているが長くて58歳まで、多くは55歳までである。ここの訓練を受けて最低限の免許を持って行った場合に年齢限界との関わりでどうなるかも疑問である。訓練生には58歳とか59歳の人もおり、悪く言うと年金待ちという感じである。また、本当にこれから職業に就いてやっていくのだという人もいる。

今の設備保全の勉強はある程度ことは理解できる。私は技術畑でありますから、興味深くやらせてもらっています。しかし、全然畑の違う分野から入った人はわからないでしょう。この訓練を修了して果たしてそういう職があるのかどうか、それが不安です。」

「溶接の資格を取らせてもらっているが、果たしてこれが役立つかどうかです。資格を取っても果たして実際に使いものになるのかどうか。年齢で切られてしまうのではないのでしょうか。」

「ここでの勉強は一応おもしろい。理論的なことはよいが実務をやらなければいけないので少々困っています。今まで身体を使わなかったもので…。でも、実際にやって出来ていくという楽しみはある。」

〈ここに入った経過はどうですか〉

「一応、職業安定所に行かなければならない。人材銀行も考えたが、小さな会社でやってきた者が行っても仕方ないと思いました。K職業安定所に行って勉強して再就職させてもらえる機会があることをはじめて知りました。

私が会社を辞めたというので“来てくれ”という会社もありました。しかし、同じような仕事であり、それでは辞めた甲斐がないということでお断りしました。それで全く違った、全く新しい職業に就こうということで辞めたのですから、ここを利用させてもらって、勉強して新しいものを探していこうと思っています。」

〈一般には転職に際して、前職の経験をいかしていくということがいわれるが、“全く違った職”に就きたいと言われる。その場合でも前の仕

事と全く違った職であれば、何でもよいというわけではないのでしょうか。辞めたとき、「何かこういうようなもの」というものを描くのですか)

「いや。私としては何もなかった。その会社にも定年まで5年ですから…。ここにいれば安泰であるということではなくて、同じ5年間なら何かが身につくだろうと…。新しいものが…。今までの仕事を利用できるなら、自分の持っている知識なら安全かもしれない。しかし、私としては転職した意味がないような…。だけどその反面、実際は恐いです。今までやってきた測定のことなら全てがわかります。私の考えが狭いかもかもしれませんが、その辺がこの半年で結論をださなければいけないと思っています。」

〈転職する場合、資格を持っていることが有利になるとは聞いている。資格を持っていることが採用されるのに有効だとも聞いている。例えば、“私はこれこれができる”と口で言っても採用する側が心配である。資格を持っていれば安心とも考えられる。さらに、資格そのものが役立つ場合もあるが、年齢が高くなってから資格を取得したという意欲面でも評価されないだろうか。資格取得は意欲があることの証明でもある。資格をもっていることは意欲的に生活設計をしていこうとすることの証明でもある。このような解釈も成り立たないだろうか〉

「資格を取るとは年齢の高い者にとっては、その人の評価となる。“自分でやっといこう”とする気持ちが現れていると評価される。それゆえ、職業転換にあたって資格を取っておくことが有利に働くことは確かだと思います。」

「溶接試験でも姿勢が取れず人一倍苦勞しました。製鉄所で働いてきた人たちは暑さ寒さに慣れている。私は製品のための空調ではあるが、空調のある所で仕事をしてきた。今までやってきたのは実務ではあるが、軽労働であった。」

〈約30年勤めた会社ではどのような仕事をしていましたか〉

「入社してすぐは設計をやりました。戦争で全部燃えてしまったので、年配者の頭の中の図面でモノを作っていましたので、その人から聞き出して図面を引きました。品質もめちゃくちゃなので設計も標準にしていきました。そのうち、JISの制定もあって、JISの技術員にもなりました。退職する時には生産技術課長で品質管理課長も兼ねていました。」

〈なぜ、定年前に退職したのですか〉

「そのところは私の我儘というのでしょうか。娘が二人いて、嫁に行きましたので“俺の責任は終わった”ということで…。そのまま、ひとつの職業で、このまま定年までいれば安泰ですが、むなしくなったような気がして辞めたのです。“また、ひとつ考えよう”ということで、飛び出したわけなのです。」

〈奥様は何と言われましたか〉

「“お父さんは言い出したら聞かない人だから…。二人で食べる金だけ稼いでくれればよいでしょう”と。」

〈設備保全ということで、全く新しい職種に変わろうとしている。その職種のイメージが掴みにくいのでは…〉

「私を見ていて、私に合うものがどれか、わからない。そうは言っても来年早々には結論を出さねばならない。これから5年、10年働かねばいけない。とすると目の色も変わってくる。」「今やっていることは範囲が広いですからね。その中から何かを見つけないといけない。そういうふうにするなら、ここでは夜間の向上訓練があるから、専門的に向上訓練を受けないといけないと思っています。“ちょっと教わったくらい”では一人前の仕事はできませんから…。」

#### （事例 5） H I 氏 機械科修了 KA精工 50歳

〈どのようなキャリアですか〉

「今までは事務職でした。仕事の内容ががらりと変わりましたので、



初めは戸惑いました。機械関係は全然タッチしたことがありません。昭和35年から約25年間、事務職でやってきました。東京が本社で勤務地は三重県四日市でした。家内の実家が木更津であり、両親が住んでいます。子供は三重県の女子高からこちらの私立高に転校しました。48歳で君津技能開発センターで勉強し、現在50歳です。」

〈この地に来て、“何をやろうかな”と考えたのですか〉

「職業安定所に行って技能開発センターのことを聞きました。学生時代に絵画と書道を少しやっていたので、それを生かすことができたらと思い、職種は塗装科に入りたかったのです。ところが、その科は10月入所では入れなかった。技能開発センターに入ったら、職種の選択が可能だと思っていた。ところが、機械科ということに決まりました。」

〈事務職から全然違った職種への転換でどうでしたか〉

「全然、知らない分野なので初めは不安もありました。機械科に入って1年間雰囲気もよかったのか、何かやってみようかという気になりました。新しい職種に挑戦するには歳が行き過ぎているのですが…。それでも私がクラスでは一番若かった。」

〈技能開発センターで勉強していて苦労した点は…〉

「何ひとつとっても初めてなことだったので、覚えることが大変でした。」

〈センターで学んだことが役立ったという点は…〉

「鑄造の検査関係もやっていました。検査のときは、センターで教わったことに関係することもあるので、その時の本を紐といて見たりしました。細かい工具関係の名称などがわかるのでこれなどは十分役だっています。工場で取り扱うのはちがうけれども工場生活の素地ができました。」

「私のような完全な素人がある程度、機械を操作する段階までいけたのは先生方の教え方がよかったからだと思います。よかった点は機械だけでなく、その他のものが学べたことです。自分の好きな塗装もやれ

ました。この時間をもっと多くとってもらえたら…。センターに入るまで知らなかったが、充実した内容のカリキュラムが組まれている。これをもってアピールしたらよいと思う。」

〈現在の仕事はどうか〉

「鋳造です。鋳型を作り、その中に“お湯”を流し込む。その助手をやっています。今の仕事は雑用的なことが多いので、仕事の内容に何とかついていけます。」

〈技能開発センターではNC旋盤を勉強されたそうですが、今はそれを生かされない。それに対してどうか〉

「旋盤、NC旋盤を勉強したが、今の職場ではそれを生かすのはむずかしい。“やってみたいな”という気持ちは強いですね。」

〈転職に関わる訓練の場合、技能開発センターでもう少しこういうことをやってくれた方がよいということは…〉

「個人差はあると思いますが、自分が勤めていた所が長ければ長いほど、それを基盤にして次の会社を選んでいくことが大切ですね。“馴染む”ということに、ある程度の年齢に達すると時間がかかります。順応しにくいですから…。定年退職した人と次の職を探している人では心構えが違ってきます。われわれのように、これから10年も15年も働かなければならない者は、気持ちを切り替えていかなければいけない。精神的にどうか…。雑談的な話し合いがあってもよいのではないかと思います。」

#### （事例 6） OK氏 建設機械修了 KU産業 61歳

〈どのようなキャリアですか〉

「本年4月、建設機械科を修了。現在、スカイマスターを運転している。大型特殊免許をもっていないのでクレーンは運転できない。前職はS社の機械設備の管理を受けもってて人を使う方であった。保全の仕

方、機械の点検など長期間かけてできるようになる仕事である。整備保全マンになるには10年はかかる。すべての機械の機構がわからないといけない。S社では整備部門に配属され、その部門を継続して定年となった。現在の仕事とは全然違うものであった。」

〈定年になったとき、続けてみたいと思いましたか〉

「いや。整備保全は2度とやりたいと思いません。神経を使う。呼び出されればいつでも出ないといけない。50時間ぐらい、工場で仮眠して修理したこともあるし、ラインが止まった時、1週間泊まったこともある。そういう生活はもう…。」

〈定年になって今までのことはやりたくない。それではどんなことがやりたいと思いましたか。〉

「本当なら、定年になったら何もする気はなかったのです。たまたま失業保険の手続きに行っているときに、“学校に行ったらいいぞ”という話を聞いたものですから、“それでは行ってみようか”ということになったのです。そして卒業前になって、“就職しないといけませんよ”ということになって“それなら学校で習ったことを生かした方がよいな”と思って、こちらの会社に応募しました。退職して最初の頃は年金を貰って…、ということで勤める気持ちは全然なかったのです。」

「そして、勤めてみると“案外、気楽でよいわい”と思っている。ひとつは健康のためということで勤めています。暢気にやらせてもらっています。」

〈技能開発センターで勉強されていて、もう少しこうしてほしいということがありますか〉

「建設機械全般について教わったが、必要ないとは言えないが余分なことを習ったような気がする。折角、6ヶ月の訓練を受けたが、現在の現場ではすべて必要というわけではないので、1ヶ月か2ヶ月、基礎をやったらその後、専門分野ごとに分かれて勉強するのがよいと思っています。」

〈現在の職場に入って、半年経ったわけですが、どうですか〉

「やっぱり、おもしろいですよ。結構、いい職場ですね。高齢でもできる仕事ですし…。体がどこまでいうことをきくかわかりませんが、身体が続く間やっていきたいと思っています。」

**〈事例 7〉 S I 氏 建設機械科 KR産業 60歳**

〈前職は何ですか〉

「A社経理関係でコンピュータの操作を9年間、総務事務、給与計算とか勤労課で5年間。今年の10月に現在の企業に就職して約2ヶ月。スカイマスター（高所作業）を扱っています。3年前に脳血栓となり、右手が少し不自由になって、文字を書いたり算盤を弾いたり長くやっていることができなくなりました。」

〈どうして技能開発センターに入ったのですか。〉

「初めて現場にでることになったのです。技能開発センターのことは全然、知らなかったが、“これしかない”と思いました。フォークリフトをやろうと思いました。技能開発センターに入ってみてクレーンというものがあることを知りました。」

〈技能開発センターでの訓練はどうでしたか〉

「技能開発センターではいろいろやるが、実際にはどれかひとつしか活用できない。クレーンとかフォークリフトとか、それを分けて訓練した方がよいような気もする。自分がクレーンで就職するならばそれを専門にやる。全部やれというのは時間的に勿体ないような気がする。ひとつの分野を決めて訓練すれば、もう少し細かいところ、応用みたいなものができるのではないのでしょうか。」

〈ここに入って2ヶ月になりますがどうですか〉

「機械はクレーンなどやっていたから、そんなに苦労はないです。この中の場所が特殊な場所、高炉とか、いろいろあるのでピントこない

ことがありました。最近、だいぶ慣れてきました。構内が広いのでその場所を覚えるのが大変です（羽田空港の3倍）。建物に看板が着いていないのでそれを覚えなさいといけません。道を覚えるということです。仕事の面ではそれほど苦労していません。

技能開発センターの1期生の先輩がいるのでその人からいろいろ聞いて、教えてもやっており、一人でぽつんと来るよりよかったと思っています。」

〈転職に際して新しい職種の能力を身につけることで技能開発センターは役立っていると思います。さらに、気持ち、精神的な面でどのような役割をしているような気がしますか〉

「いろいろの人がいます。40代から60代に近い人まで…。いろいろな経験の話聞かせてもらえるし、今まで自分は経理しか知らなかったが、いろいろの職種の経験者がいるので、技能講習以外にもいろいろの話聞いて勉強になります。付き合いが広がりますね。」

〈再就職にあたって必要なことは何ですか〉

「免許を持っていることが、企業にとっては採用の条件になります。移動式クレーンの免許を持っていれば採用される。企業に入ってから免許を取るとするのはむずかしい。クレーンの免許をもっていれば、もっと深いところは現場で勉強できます。」

### 3. 調査結果の考察

（キャリア設計について）

キャリアプランは自分だけでは設計するのがなかなか、むずかしいようである。それゆえに、公共機関がキャリア設計を援助することが必要である。

また、職業訓練を受けることによって、自分のキャリア設計ができるようになる場合も多い。つまり、これから、どのように生活していくか、

職業の核が形成されるわけである。

このキャリアプランは理想的に言えば、失業してからではなく、在職中に設計することが望ましいという声もあった。60歳で定年になって、新しい職業を考えるのではなく、55歳頃に転職することを強調する事例もあった。

（職業情報について）

職業情報は不足している場合が多い。ひとつの企業で働いていると、新聞の求人欄などはわかっても、世間一般の様子がわからないことが多いようである。少なくともどこで、どのような離転職者のための職業訓練が行なわれているか、明確に表示することが望まれる。現状では職業安定所に行って初めて職業訓練の機会があることを知ったという場合が多いようである。

（離転職者訓練の機能）

世間一般では、前職を生かして転職するのがよいと言われている。実際には前職とは切り離して転職しようという事例も見受けられた。例えば、今まで製鉄所のラインで暗い所で働いていた人が転職に際して、全く違った分野（造園とか園芸）の職業訓練に憧れることが見受けられた。新しいものを探そうとすれば、何かを探していくような意味の職業訓練が必要である。何かを探すための期間がともかく必要なのである。これは特定の技術・技能の習得とは別の職業訓練の機能と言えよう。

また、仕事を覚えることに加えて、いろいろな人と交流できるよさが職業訓練にはある。自分の生き方、これからの生き方について、同じ境遇にある人と話し合うことができる。これも職業訓練の機能であろう。

さらに、職業転換をする場合、環境への適応、とりわけ職場での人間関係が大切であることが強調されている。高齢になるとある程度、肩書きを持っていた人も多い。新しい職場に行けば素人なのであるから、そのように振舞う素直さが無いといけないと言うのである。プライドが高

く、訓練集団になじめない。そのことが高齢者の再就職のネックになっている場合が多い。ところが、職業訓練を受けているうちに、自然と新しい環境に適応できるパーソナリティが形成されてくるというのである。つまり、訓練を受けているグループの力によって個人のものの考え方が変わっていくのであろう。これも職業訓練の独特の機能と言えよう。

なお、今までの長いキャリアから新しい訓練職種に入っていくとき、気持ちの切り替えをするためのカリキュラムを意図的に組んでほしいという意見があった。また、工場の経験は初めてなので、工場での生活のありようがどんなものか、訓練を通して、ある程度の素地が形成できるということであろう。

#### (訓練職種の選定)

訓練職種を選ぶ際に、自分の希望する職種につけないこともある。理想的には職業適性を十分考慮して訓練職種が決められるべきである。しかし、失業保険との関係である時点で訓練職種を決める場合、自分の希望とは違った職種で訓練を受けることになる場合もある。

つまり、希望する訓練職種に入ろうとすると何ヶ月も待たなければならない。例えば、4月には何科、10月は何科となっているので、その時期に入る人の適性、希望と違った訓練職種に入らなくてはならない場合も出てくるのである。その人の適性を考慮して訓練職種が決定されるような、何らかの工夫が必要である。

#### (訓練の内容)

高齢者を訓練対象にする場合、一通り基本・基礎を広く訓練し、ある時点からは訓練内容を狭めて深くやることが望まれる。しかし、訓練内容を浅く、広く行なえば、就職の機会は広がるという考え方もある。

また、訓練対象をどのへんに持ってくるかによって、訓練内容もかなり違ってくる。50歳を過ぎて60歳ぐらいの層と、中年で離職した人達、また若くして離職した人達と大きく分けられる。例えば、若手の離職者

には広く、すべての訓練内容を教えても現場につくとすぐに覚えるから一応、基礎・基本をやっておけばよい。それに対して、高齢者は広く浅く訓練すると何もとれないという意見もある。

さらに、生産現場で必要とする能力だけを勉強したいという声もある。しかし、基礎的なことを最小限の職種の内容はすぐ必要なくても習得しておくことがその後の職業生活を豊かなものにするとも考えられる。即応用性を追うだけでなく、基礎的な内容をしつかり訓練するのが、公共職業訓練の役割であろう。

#### (職業能力の通用性)

企業においてその企業にだけ通用する仕事をしてきた場合、公共訓練を受けることによってどこの企業でも、通用性のある職業能力が習得できる。通用性を持つ職業能力がつけば再就職の機会も広がる。今までやってきた仕事はその企業においてのみ有効性のあるものであって、その他の企業では通用しない。この場合には職業移動はしにくい。逆に、その他の企業においても通用性のある技術・技能を持っていれば、さらに通用性のある資格を持っていれば企業間の移動は楽になる。このような通用性のある職業訓練が離職者に必要なのであろう。

#### (職業資格と再就職)

職業訓練を受けている過程で、関連の資格を習得しておく、就職が有利になる場合が多いようである。また、資格・免許を持っていることが企業としては採用の条件になっている場合がある。例えば、移動式クレーンの免許をもっていれば採用されやすいという場合である。しかしながら、高齢者の場合、再就職に際して年齢制限があるために、再就職の意欲を喪失している場合もある。例えば、溶接の資格を取得しても果たして役立つかどうか、年齢で切られてしまうのではないかと心配している。

#### (訓練職種のイメージを早期に)

新しい職種の訓練であるわけで、その職業のイメージを描いてから訓



練内容に進まないと短期間の訓練では効果が上がらないという意見があった。例えば、ボイラーについての訓練をする場合、ボイラーを見たことも触ったこともない。説明だけでは理解できないと言う。ゆえに、関連のある生産現場の見学だけでも訓練初期のカリキュラムに入れる必要があろう。

#### 4. おわりに

大失業時代と言われる現今において、離転職職者に対して、ひとつの企業だけで役立つのではなく、世間一般に通用する基礎・基本の訓練を受けることは極めて重要である。離転職者の訓練を展開する場合、本研究で明らかになった訓練受講者からの生の声を取り入れればさらに有効な訓練ができるであろう。

なお、現状ではブルーカラーの訓練職種が多いが、全職業を対象とする離転職者訓練を公共訓練として拡大する必要があるであろう。J.リフキンが指摘しているようにブルーカラーの職業が減少するとすれば、将来を予測して訓練職種を設定することも必要であろう。

離転職者訓練は公共職業能力開発の世界でしか実施できない。本研究であきらかにしたような訓練の受け手の立場に立って、公共性とは何かをよく吟味して離転職者の訓練が実施されることが重要であろう。

#### (参考文献)

- 川喜多 喬 1996 不況下の中老年離職者。労働研究所報（東京都立研究所）、第7号、7～16。  
J.リフキン 1996 大失業時代。TBSブリタニカ。  
日経事業出版社編 1999 中高齢のための職業訓練校。日経事業出版社。  
小野公一 2000 われら中高齢、職業訓練校で再就職に成功せり。二見書房。

(とだ かつや 職業能力開発総合大学校)