

# 調查研究資料編

## 【資001】

昭和47年3月

調査研究資料 第1号

### 職業訓練指導員のためのプログラム学習の手引

職業訓練大学校調査研究部

#### 『概要』

本書は技能訓練に対するプログラム学習のための手引きである。技能訓練のための指導方法の一つとして、プログラム学習を適用することは、その方式宜しきを得れば少なからざる訓練成果の得られることは、数年の当部並びに訓大附属総高訓での試行経験から確言できる。本書は、それらの経験を基にして、その普及のための研修等に使用する目的で作製されたものである。

#### 『目次』

1. プログラム学習とは	1
1. プログラム学習の概要	1
2. プログラム学習の原理	1
2. 訓練プログラムの作成	3
1. 作成の手順	3
2. プログラムの作り方	4
(1) テーマの選定	4
(2) 目標行動の決定	4
(3) 行動分析	6
(4) コースアウトラインの作成	9
(5) フレーム(訓練プログラム)の作成	17
(6) トライアウト・修正	24
3. プログラム学習の管理・運用	26
1. 学習システムとしての把握	26
2. 学習の管理	26

## 【資002】

昭和47年度

調査研究資料 第2号

### 昭和33年職業訓練法の成立過程

山見豊、木村力雄

職業訓練大学校調査研究部

#### 『目次』

序章 職業訓練制度の発端	1
戦前における技能者養成の問題	
第一節 職工教育の発端	1
文教政策上の技能者養成の試み	
第二節 技能者養成を中核とする企業内教育の体系化	4
第三節 工場法の制定	7
労働保護政策の一環としての職工教育の試み	
第四節 職業補導事業の発端	8
慈恵政策の一環としての技能者養成の試み	
第五節 戦時体制下の技能者養成	9
軍需雇用政策の一環としての技能者養成の試み	
第一章 職業訓練制度の発足	15
戦後の各種法令に基づく職業訓練	
第一節 終戦後における経済再建と職業訓練	15
第二節 徒弟制度に対する批判と技能者養成制度の再発足	16
第三節 失業対策と職業補導	20
第二章 職業訓練制度の質的転換	25
技能者養成と職業補導の連携	
第一節 朝鮮動乱による産業復興と職業訓練	25
第二節 技能者養成規程の改正	26
消極的労働者保護から積極的技能者養成へ	
第三節 職業補導事業の変質	33
総合職業補導所の創設	
第四節 技能者養成と職業補導の連携	35
第三章 昭和33年職業訓練法制定への要請	40
各種団体による要望	

第一節	昭和30年代と職業訓練	40
第二節	労働省の「技能者養成制度改革要綱案」と各種審議会	41
第三節	大企業からの要望・要請	43
日経連・経団連を中心として		
第四節	中小企業からの要望・要請	45
日本商工会議所・全国共同技能者養成協議会を中心として		
第五節	労働者側からの要望・要請	46
第四章 昭和33年職業訓練法の成立過程Ⅰ 48		
臨時職業訓練制度審議会の設立と答申		
第一節	職業訓練審議室による「職業訓練に関する問題点のまとめ」	48
第二節	臨時職業訓練制度審議会の設置	50
第三節	労働省の「職業訓練に関する基本対策案」	51
第四節	「職業訓練制度の確立に関する答申」	54
第五章 昭和33年職業訓練法の成立過程Ⅱ 57		
昭和33年職業訓練法の性格		
第一節	職業訓練法案要綱	57
第二節	職業訓練法案の修正	62
第三節	昭和33年職業訓練法の性格	64

## 【資003】

昭和47年度

調査研究資料 第3号  
徒弟学校の研究

貴村正、木村力雄

職業訓練大学校調査研究部

『目次』

序章	研究の目的と方法	1
第一節	目的	1
第二節	先行研究について	1
第三節	方法	3

第一章 徒弟学校規程の成立ならびにその変遷5		
第一節	明治政府の殖産興業策と徒弟学校政策	5
第二節	徒弟学校規程の変遷	9
第二章 徒弟学校の変遷の概要		14
第一節	徒弟学校数の変遷	14
第二節	徒弟学校の設置数並びに廃校数	14
第三章 男子型徒弟学校の性格		16
序節 男子型徒弟学校の性格分析の視点		16
第一節	甲種工業学校上昇型徒弟学校について	16
第二節	乙種工業学校移行型徒弟学校について	19
第三節	廃止型徒弟学校について	21
第四節	要約	25
第四章 伝統工業に関する学科を設置する徒弟学校について		27
序節		27
第一節	陶器を学科とする徒弟学校	27
第二節	漆器を学科とする徒弟学校	29
第五章 女子型徒弟学校の性格		31
第一節	廃止型徒弟学校の性格について	31
第二節	女子型徒弟学校の変遷	32
第三節	女子型徒弟学校の地域別特長	33
第六章 結論		35

## 【資004】

昭和47年度

調査研究資料 第4号

職業訓練指導員のための教育原理（第1部）

職業訓練大学校調査研究部

『目次』

## 第一部 教育とは何か、職業訓練とは何か

### 第一章 人間形成の事実と教育の営み

- § 1 教育とは何か
- § 2 遺伝と環境
- § 3 個人と社会—分業と協業—
- § 4 個人の自己実現と社会の存続維持・発展
- § 5 現代社会の特色とこれからの教育
- § 6 現代社会における人間形成の事実と職業訓練

### 第二章 教育的行為の特性

- § 1 経済と教育—拡大再生産と教育—
- § 2 政治と教育—権力と教育—
- § 3 宗教と教育—権威と教育—

### 第三章 学校教育と職業訓練

- § 1 教育の組織化と学校の発生—教育の組織化・制度化の条件—
- § 2 複線型学校体制と単線型学校体制
- § 3 わが国における学校体制の発達
- § 4 わが国における職業訓練制度の成立過程
- § 5 これからの教育訓練体制—教育と訓練の統合及びピラミッド型学校体制の終焉—

## 【資005】

昭和48年2月

調査研究資料 第5号

公共高卒養成訓練3類課程のあり方と実施上の諸問題について

泉 輝孝

職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

職業訓練大学校調査研究部においては、労働省の要請を受け、調査研究の一環として標題の問題を検討する過程で関係者との集団討議を行った。以下はその討議の内容をまとめたもの

である。

この討議は、一つの結論を生むためというよりは、むしろどのような多様な見解があり得るか、異った見解の根拠は何か、最小限合意し得る線は何かなどを明らかにするために行なわれた。その結果、これらの点について若干の結論ないし合意が得られ、かつ今後検討を進めるべき事項は何かについてもある程度は明らかにされたと思われる。

(討議にあたっての前提)

1) 公共職業訓練養成訓練について、公共施設における完結的訓練、学校制度との関係に関しては現状のままとする。

2) わが国の高校進学率は、昭和55年に95%に達する。従ってそれ以降は、公共中卒養成訓練は、その歴史的役割を終えてその大部分が消滅する。故に公共養成訓練を残すとすれば、好むと好まざるとにかかわらず、高卒者以上を対象にせざるを得ない。

## 【資006】

昭和47年3月

調査研究資料 第6号

総高訓入校選考に対する意見調査結果

戸田勝也

職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

#### 〔調査目的〕

この調査の目的は、総高訓における入校選考の実態をあきらかにし、今後の入校選考改善の基礎資料を蓄積することにある。

#### 〔調査経過〕

##### <第1次調査>

全国総高訓83校に対して、入校選考に関する実態調査実施(1970.10)

訓大第10回研究発表会で報告(1971.11.25)

パンフレット「総合高等職業訓練校入校選考

の実態について」作成  
(1971.12.15)

<第2次調査>

上記パンフレットを52名の総高訓職員に基礎資料にして送付し、「入校選考に対する意見調査」を実施。(1972.1.10)

パンフレット「総高訓入校選考に対する意見調査結果」作成  
(1972.3.25)

このパンフレットは総高訓各位から寄せられた入校選考に対する四つの質問についての意見をそのまま集録したものである。

**【資007】**

昭和48年7月

調査研究資料 第7号  
技能連携制度の研究

村上有慶、佐々木輝雄  
職業訓練大学校調査研究部

『概要』

公共訓練は次第に変貌を遂げようとしているが、それにもかかわらず中卒養成訓練がある程度残ってゆくことは間違いない。この場合には学校教育との関聯が、また真の技術教育とは何かと云うことが絶えず問題となる。今日の技能連携はこの本質的課題を避けた当面の処方箋だと云う見方は成立つであろう。しかし、それはそれとして、技能連携制度の成り立ちを吟味することは技能教育のあり方を探る重要な手がかりの一つを与えることは確かだと思ふ。

本報告は当大学校の佐々木輝雄助教授兼研究員の指導のもとに行なわれた学生の卒業論文である。それが学生の手によるために、調査に若干の遺漏はあるが、技能連携制度が成立してゆく筋道を辿ることは充分できる。この制度には、いわゆる学校教育側からの論述は今までもある

が、職業訓練側からのそれは珍しい筈である。技能連携は企業内技能者養成を念頭において出発した制度ではあるが、今日では公共訓練にとっても他人事ではなくなった。

『目次』

序 章 研究の主題とその方法	1
1. 先行研究について	1
2. 研究の主題と方法	2
第一章 技能連携制度化への胎動	3
第一節 占領期における技能連携制度化をめぐる諸論議	3
第二節 対日平和条約以降における技能連携制度化をめぐる諸論議	36
第二章 技能連携制度の成立	47
第一節 技能連携の法制化をめぐる国会論議	47
第二節 技能連携法制の内容	65
第三節 技能連携制度の実態	72
第三章 技能連携制度の整備拡充	87
第一節 技能連携制度改革への動き	87
第二節 技能連携「指定の基準」改正	93
第四章 「技能連携制度の整備拡充」下の実態	105
第一節 技能連携の量的実態	105
第二節 技能連携の質的実態	136
まとめ	145

**【資008】**

昭和48年度

調査研究資料 第8号

労働基準法における技能者養成規定の制定過程について (資料)

木村力雄  
職業訓練大学校調査研究部

# 【資 009】

昭和48年8月

調査研究資料 第9号

## 総高訓における中途退校に関する調査研究

戸田勝也

職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

訓大調査研究部では総高訓々練生に関する調査研究を行っており、本報は先の「訓練生の素質調査」に続くものである。総高訓における訓練生の実態を理解しなければ、適切な教育訓練が行ない得ないことは当然としても、その中でも「中途退校」現象は一つの重要な指標である。

### 『目次』

序章 中途退校に関する研究の目的と方法	1
はじめに	1
第1節 本研究の目的	2
第2節 本研究の方法	2
第一章 総高訓における中退の全般的な動向について	6
はじめに	6
第1節 総高訓における中退者数および中退率	6
第2節 中卒訓練生と高卒訓練生との中退率の比較	7
第3節 訓練校別の中退率の比較	8
第4節 訓練職種別の中退率	11
第5節 クラス別の中退者分布	12
第6節 月別の中退者数	16
第7節 中退時提出書類における<事由>欄の吟味	17
第8節 まとめ	23
第二章 中退理由と中退経過について	24
はじめに	24
第1節 訓練初期の中退理由と経過	24

第2節 訓練中期・後期中退理由と経過	31
第3節 まとめ	46

第三章 中退訓練生群の個性検査上の特徴について	49
はじめに	49
第1節 中退訓練生群の職業興味	50
第2節 中退訓練生群の性格	54
第3節 中退訓練生群の知能	58
第4節 中退訓練生群の各検査総合判定	61
第5節 中退理由群ごとの各個性検査上の特徴、プロフィール比較	62
第6節 まとめ	65

第四章 中退訓練生のプロフィール	66
はじめに	66
第1節 第Ⅰ群<身体的な問題が主なる原因の中退>事例	66
第2節 第Ⅱ群<個性的な問題が前面にだされた中退>事例	74
第3節 第Ⅲ群<家庭環境が主たる原因の中退>事例	84
第4節 第Ⅳ群<他の教育機関に進路変更>の事例	98
第5節 第Ⅴ群<社会的不適応>の事例	104
第6節 まとめ	110

結章 調査結果の総括	111
------------	-----

### 付表

1: 全国総高訓の中退率一覧表	1
2: 訓練生の性格検査結果一覧表	3
3: 中退理由群ごとのPersonal traitsごとの平均値および標準偏差値	9
4: 中退訓練生群と修了訓練生群のPersonal traitsの平均値および標準偏差値	12
5: 中退訓練生群のPersonal traits間の相関関係表	15
6: 修了訓練生群のPersonal traits間の相関関係表	17

# 【資010】

昭和48年11月

調査研究資料 第10号

## 職業訓練および職業訓練校に対する意見と希望

富田康士

職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

この調査研究資料N0. 10は、“総訓修了生の追跡に関する研究”(調査研究報告書N0. 33)で実施した調査事項のうち、Q45で求めた自由記述部分を転記したものである。すなわち、この資料は調査研究報告書N0. 33に附属するものであり、この両者をあわせてお読みいただければ、訓練校修了生の意識を知るうえでより一層役立つものと確信する。

ここに転記したそれぞれの意見や希望は、校別、年度別、科別にわけ、かつ一人一人の文章を☆印によって区分したうえ、さらにその内容を下記分類によって整理してある。

なお、文章は原則として原文のままを転記してある。

### 『目次』

#### Q45の内容分類

##### A 教育訓練の内容

- 1 教育内容一般…………… A1
- 2 学科…………… A2
- 3 実技…………… A3
- 4 一般教養科目…………… A4
- 5 道徳・規律…………… A5  
および技能者の心得
- 6 カリキュラム編成…………… A6
- 7 訓練期間…………… A7
- 8 混合訓練…………… A8
- 9 クラブ活動・自治会…………… A9
- 10 生活指導…………… A10
- 11 制度…………… A11
- 12 管理者としての教育…………… A12

##### B 職場における適応

- 1 最新の技能の習得…………… B1
- 2 実社会で役立つ技能・知識…………… B2

##### C 訓練校の施設・設備

- 1 教具・教材の充実…………… C1
- 2 施設・設備の充実…………… C2
- 3 環境・イメージ…………… C3
- 4 寮…………… C4

##### D 指導員

- 1 指導員の資質・人数…………… D1
- 2 教育方法・技法…………… D2
- 3 企業との関係…………… D3
- 4 生徒との接しかた…………… D4

##### E 資格

- 1 入校資格の制限…………… E1
- 2 学歴付与…………… E2
- 3 職種に関連する資格…………… E3
- 4 社会的評価…………… E4
- 5 雇用条件…………… E5
- 6 職業訓練の効果…………… E6

##### F 就職

- 1 会社(現場)実習…………… F1
- 2 就職斡旋…………… F2

##### G その他

- 1 近況…………… G1
- 2 思い出・感謝…………… G2
- 3 後輩に対する助言…………… G3
- 4 訓練校の役割り…………… G4
- 5 修了後の訓練…………… G5
- 6 文献・図書の紹介…………… G6
- 7 同窓会的組織…………… G7
- 8 その他…………… G8

## 【資011】

昭和48年3月

調査研究資料 第11号  
プログラム学習研究会

安江節夫、石橋泰彦  
職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

当調査研究部では、昭和43年9月にプログラム学習研究に着手、これと並行的に総高訓への導入を図るための普及活動を開始、今年11月13日に附属総高訓との第1回プログラム学習研究会を開催して以来、47年度まで回を重ねること28回に及んでいる。

その間、電気機器科が44年度より、機械科が45年度より、木工科と自動車整備科が46年度より夫々プログラム学習を訓練に導入して現在に至っている。

このような現状を踏まえ、更に全国への普及を図るための足がかりとして、昭和46年度にプログラム学習実験校として、築館、福島、茨城の3総高訓が本部から指定を受け、47年度末をもって実質的に1年を経過することとなったものである。

本研究会は、各校のプログラム学習実践の体験を通して得た情報を交換し、問題点を追求して、今後の内容充実を図る基盤を固めることを目的として開催したものである。

## 【資012】

昭和48年度

調査研究資料 第12号  
職業訓練指導員のための教育原理

木村力雄  
職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

講師と聴講者との討議を通じて、参加者のひとりひとりが、職業訓練をも含む教育的現実の

しくみを冷静にみつめる目を養ない、そこにひそむ課題を明らかにし、その課題と実践を通じてねばり強くとり組んでいくに必要な強靱なる教育的世界観を確立してゆくことにある。いうまでもなく、こうした教育的世界観の確立とその拡大深化は、ひとりひとりの生涯をかけておこなわれるものとする。

### 『目次』

#### 第一部 教育とは何か、職業訓練とは何か

##### 第一章 人間形成の事実と教育の営み

###### —教育的現実のとらえ方—

- § 1 教育とは何か……………3
- § 2 遺伝と環境……………5
- § 3 個人と社会 —分業と協業— ……8
- § 4 個人の自己実現と社会の存続維持・発展……………14
- § 5 現代社会の特色とこれからの教育…17
- § 6 現代社会における人間形成の事実と職業訓練……………25

##### 第二章 教育的行為の特性

- § 1 経済と教育—拡大再生産と教育—…30
- § 2 政治と教育—権力と教育—……………34
- § 3 宗教と教育—権威と教育……………37

##### 第三章 学校教育と職業訓練

- § 1 教育の組織化と学校の発生—教育の組織化・制度化の条件— ……46
- § 2 複線型学校体制と単線型学校体制…50
- § 3 わが国における学校体制の発達…56
- § 4 わが国における職業訓練制度の成立過程……………67
- § 5 これからの教育訓練体制—教育と訓練の統合及びピラミッド型学校体制の終焉……………87

### 参考文献リスト

- 附表 強靱なる教育的世界観の確立を祈念して……………101
- (I) 教育訓練の実践を意味づけ方向づける世界



観・価値観の整理	101
(II) 世界観の類型とそれに対応する教育訓練観の類型	103

## 第二部 昭和48年度最終レポート（参考）

### 職業訓練の高等教育化

#### —その必然性について—

#### 第一章 これまでの職業訓練

- § 1 教育制度発達的一般原則と技能者養成制度の高度化 ……1
- § 2 職業訓練制度の成立過程 ……1
  - i) 戦前における動き ……1
  - ii) 戦後の動き ……1

#### 第二章 職業訓練の現状と問題点

##### —総合高等職業訓練校における場合を中心として—

- § 1 中卒養成訓練から高卒養成訓練へ ……1
- § 2 中卒養成訓練の問題—訓練生の素質の変化並びに訓練修了生の意見と希望—1
- § 3 高卒養成訓練の問題—訓練生の素質並びに訓練修了生の意見と希望— ……1

#### 第三章 これからの職業訓練

##### —新しい試みと新しい動き—

- § 1 職業訓練短期大学校（仮称）の発足 ……1
- § 2 職業訓練大学校の役割の変化と新しい動き ……1
  - i) 長期課程の役割の変化 ……1
  - ii) 短期課程の新たな役割 ……1

### 【資013】

昭和50年3月

調査研究資料 第13号

総合高等職業訓練校機械科カリキュラムの実態

森和夫

職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

公共職業訓練、特に総高訓の訓練カリキュラムに関するスコープの実態は本報告によって明らかになったと云ってよい。本報告が、訓練校指導員の方々の訓練計画樹立に際して、有力な参考になるように祈りたいと思う。

蛇足めいた所感を付け加えるならば、機械科におけるカリキュラムの実態が、訓練法施行規則の別表第三や教編要領に余りに忠実なことである。このことは電気機器科の諸事情などくらべると著しく対照的と云わざるを得ない。このことは機械科の「訓練目標」が非常に狭く設定されているからであるが、このようなシャープな目標の持つ意義について、今一度考えてみる必要はないであろうか。

### 『目次』

第1章 研究目的と方法	1
第1節 研究目的	1
第2節 研究方法	4
第2章 機械科カリキュラムを構成する教科、科目の量的実態	5
第1節 機械科カリキュラムの時間構成	5
1. 教科、教科外活動の時間構成	5
2. 学科科目の時間構成	13
3. 実技科目の時間構成	35
4. まとめ	40
第2節 教科編成指導要領の標準時間と実態との比較	41
1. 標準時間の構成	41
2. 教科、教科外活動の時間比較	44
3. 学科科目の時間比較	45
4. 実技科目の時間比較	48
5. まとめ	65
第3章 機械科カリキュラム編成の一般的傾向	66
第1節 機械科カリキュラムにおける各教科	

時間設定の相関関係……………	66
1. 学科時間設定と実技時間設定との関係	
……………	66
2. 学科時間と普通学科時間、専門学科時間の設定における関係……………	67
3. 実技時間と基本実技時間、応用実技時間の設定における関係……………	72
4. 専門学科時間：普通学科時間、基本実技時間：応用実技時間、学科時間：実技時間における関係……………	76
5. まとめ……………	78
第2節 機械科カリキュラムの類型化と各類型の特徴……………	80
1. カリキュラム類型化の手続きと結果……………	80
2. カリキュラム類型と地域性……………	82
3. カリキュラム類型間における教科時間の比較……………	84
4. 学科科目時間の類型間比較……………	86
5. 実技科目時間の類型間比較……………	92
6. まとめ……………	96
第4章 結果の概要と考察……………	98
第1節 結果の概要……………	98
第2節 結果の考察……………	100
附属資料……………	101

**【資014】**                      昭和51年3月  
 調査研究資料 第14号  
 英国のモジュール訓練体系について

内田悦弘  
 職業訓練大学校調査研究部

『概要』

本文は以下に紹介するように英国のEITB（機械工業訓練委員会）より出されている「モジュール訓練体系」の解説書の全訳である。この訓練体系は既に1969年から実施に入っているもの

で、その意味では新しくない。しかし、この体系を基礎にして、ILOはさらに独自のモジュール訓練体系を創り、最近主として発展途上国向けにその普及を図りつつある。

モジュール訓練体系の考え方は我が国、特に養成訓練のそれとはかなり相違しており、そのまま取り入れやすいものではない。しかし、我が国でも近年、職業訓練の中で高卒者、成人、在職者を対象にするものの比重が増しつつある。この場合モジュール訓練の考え方は検討に値する面を含むように思う。

**【資015】**                      昭和50年9月  
 調査研究資料 第15号  
 国家資格の分析と職業訓練との関連について

富田康士  
 職業訓練大学校調査研究部

『概要』

この研究は、法律によって定められた種々の職業に関連する国家資格を分析することにより今後の職業訓練と国家資格との望ましいありかたを検討するための基礎資料を得ようとするものである。

現在、国家資格は300有余資格が制定されており、このうち約1/3は技能労働者に関係のある国家資格とされている。しかし、この技能労働者に関係があるとされる国家資格も、その資格の取得者を雇用する企業側の意図するところと、取得者自身が意図するところとは、そのとりあつかいかたに対する態度は異なっている。

例えば、企業の側では人事労務管理上の問題としてとらえることのほか、品質管理上の問題、あるいは営業政策の面からも問題にされる場合がある。

これに対して、資格取得者自身の側からみれば、賃金労働者として労働条件を有利にするこ

と、独立自営を可能ならしめることによって本人の生甲斐を満足させること、地位上昇をはかること、あるいは労働移動を促進させること等に機能していると考えられる。この資格取得者個人にとっての意義については“技能検定合格者に対する処遇等の現状について”、また“総高訓修了者の追跡に関する研究”からも指摘されており、職業訓練と国家資格とが有機的に結びつくことは、職業訓練の受講者にとって、経済的にも、精神的にも意義のあることとされている。

しかしながら、国家資格を取得することが取得者自身のメリットとなり、かつ、それを社会的に定着させるためには、ただ単に、国家資格が職業訓練と結びついているだけでは意味がなく、まして、資格が制度化され、“存在”するばかりでは意味はない。国家資格が国家資格として権威づけられるためには、その取得者である個々の技能者を受け入れる組織の主たるもの、すなわち産業界で資格取得者をどのように受け入れるか、その態勢が整備されているか否かが重要な問題として考えられねばならない。

たとえば、技能検定職種は現在75職種が制度化され、国家資格全体の中に占める割合も多いが、その75職種のうち“2級合格者”は“2級合格者”として、それぞれの職種がまったく等価に評価されている場合が多い。しかし、技能検定を除いた他の国家資格は、資格のもつ社会的責任度、取得の難易度等、それぞれに異なり、それを同じ尺度でもって評価することは難しい。このことが、技能検定以外の国家資格を技能者の賃金に結びつきにくくしているのではないかと考えられるが、しかしながら、国家資格は取得者のメリットにならなくては、かりに職業訓練と深い結びつきがあっても意味はうすい。

本分析では以上のような問題意識をもとに、職業訓練と国家資格とを結びつけるための基礎資料を作成することを目的とし、一方で取得者の処遇の実態、および取得者の処遇を社会的に密接なものとして定着させるための基礎資料を整理することを課題として着手したのである。

## 『目次』

### I はじめに

### II 本分析表のみかた

#### 1. 分析の対象

#### 2. 国家資格の内容の分析

#### (1) 資格の性格

#### (2) 就業制限の有無

#### 3. 国家資格と職業訓練との関係

#### (1) 表の説明

### III 分析表の一覧

表 1 本分析で対象となった国家資格の一覧（職種別・省庁別保有資格名）

表 2 本分析で対象となった国家資格は職種別・省庁別資格保有数

表 3 本分析で対象となった国家資格のうち、職種別・省庁別個人資格保有数

表 4 本分析で対象となった国家資格のうち、個人資格で就業制限のある資格の職種別・省庁別保有数

表 5 職業従事者に対応する開設訓練科および国家資格の一覧

表 6 訓練科は開設されているが、それに対応する国家資格が制度化されていない訓練科の一覧

表 7 国家資格は制度化されているが、それに対応する訓練科が開設されていない国家資格の一覧

表 8 訓練科も開設されており、それに対応する国家資格も制度化されている。しかし、その国家資格は職業訓練校を修了しても取得することはできない訓練科と国家資格の一覧

表 9 職業訓練校を修了することによって取得できる特典の一覧

表 10 高等学校を卒業することによって取得できる特典の一覧

表 11 各種養成施設を修了することによって取得できる特典の一覧

## 【資016】

昭和50年11月

調査研究資料 第16号

産業におけるトレーニングオフィサーに対する人材需要について

---

職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

近年、技術革新の進展、経済の高度成長から安定成長への移行、労働者の高学歴化など企業内教育訓練をとりまく諸情勢の変化が進行し、また生涯教育の機会を提供する場としての企業内教育訓練のあり方が注目されるようになり、企業内教育訓練は企業の内外から重大な衝撃を受けつつある。このような情勢に対処して企業内教育訓練の発展を図ってゆくため企業内教育訓練担当者の役割は今後ますます重要性を加えることとなろう。

教育訓練担当者の役割は、以上で明らかのように、企業における教育訓練ニーズの発見、教育訓練計画の立案・実施、教材開発、ラインに対する技術援助、学校、公共職業訓練との連携、教育訓練に関する評価等、主として企業内教育訓練の立案、調整にある。また、訓練生に対する指導は、指導員の役割であるが、指導員の確保とその資質の向上には責任を有する。欧米では、このような教育訓練担当者は、トレーニングオフィサーと呼ばれ、専門職として確固とした地歩を築き上げている。また、その育成のための教育施設、研修施設も少くない。これに対してわが国では、トレーニングオフィサーに対する関心が高いとはいえず、またその社会的地位も確立しているとはいえない。前述の訓練基準にもトレーニングオフィサーについては何等触れていない。

しかし、今後企業内教育訓練の改善充実を図るためにはトレーニングオフィサーの育成とその社会的地位の向上が不可欠であろう。また、それは国の職業訓練政策の重要な課題であるとも考えられる。

以上のような問題意識をもって、職業訓練大

学校では労働省職業訓練局の要請を受けて昭和50年5月産業界における教育訓練担当者の人材需要の動向に関する調査を行った。この調査では、企業において教育訓練担当者としてどのような人材が配置されているか、教育訓練担当者を学校教育の中で育成することについて企業はどのような意向をもっているか等を調査した。また教育訓練担当者の職能や期待像に対する企業の考え方がある程度、明らかにすることができた。

## 【資017】

昭和50年10月

調査研究資料 第17号

ILOのモジュール訓練体系について

---

宗像元介

職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

本報は最近ILOによって提唱されているモジュール訓練体系の紹介である。本来、その全部を翻訳すればよいわけであるが、紙数の都合で要点の抜粋にとどめることをお断りしておきたい。

1969年以来、ILOの職業訓練専門家とアラブ諸国との間の共同研究の成果が、1973年「雇用可能な技能モジュールを用いた職業訓練体系の手引き」VTC/G/1としてILOから公刊された。この論文は世界的に好評で、一時品切れになったが、最近再版された。本報は主としてこの論文を中心とした紹介である。

## 【資017-2】

昭和51年1月

調査研究資料 第17-2号

勤労者の職業意識等に関する調査  
第1次集計結果

---

## 【資018】

昭和51年3月

調査研究資料第18号

カリキュラム改善の方法理論 理論と実  
技との融合をめざして

田中萬年、山口務、毛利敏和、西見安則、竹下  
博之

職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

公共職業訓練は個人に身を護る武器を与えるものであり、その武器は職業的能力や資格の形で、吾国のいわゆる学歴社会の谷間を歩む労働者に威信を附与するはたらきをもつ。そのためには、公共職業訓練の在り方と共にその内容が問題になる。前者はここでは措くとして、内容の主眼をなすものが“実技と学科の融合”にあることは疑う余地はない。単なる動作だけの熟練が、労働者に威信を与える筈はないからである。

実技と学科の融合はしばしば関係者によって叫ばれてきた。しかし、現実に公共職業訓練のカリキュラム編成の理論として纏められたものは本資料が最初であろう。この理論には(1)シーケンス上の工夫を中心とするが故に現場指導員にとって利用しやすいこと、(2)既に現実の訓練校における試行実績をもつと云う点で大きな強味がある。

### 『目次』

1. カリキュラム改善の視角……………1
2. 「領域科目」枠組みの構築……………4
  - (1) 教科基準の問題点……………4
  - (2) 「領域科目」とは何か……………7
  - (3) 領域科目枠組みの特長……………10
  - (4) 領域科目枠組みの特長を生かす編成手続

- き 一機器域を例として……………13
- i) 理論域との関連について……………13
- ii) 理論の系統性と実技の順序性との関連について……………18
- iii) 工作域との関連について……………22
- iv) 学科と実習の指導に必要な時間数の差について……………24
- (5) 領域科目の関連構造……………28
3. カリキュラム構造化への「ラウンド方式」の応用……………30
  - (1) カリキュラム構造に関する従来構想の問題点……………30
  - (2) 「ラウンド方式」とは何か……………32
  - (3) ラウンド方式の応用手続き……………34
4. 時間計画の「期間教授」による組織化……………36
  - (1) 時間計画に関する従来方式の問題点……………36
  - (2) 「期間教授」とは何か……………39
  - (3) 期間教授による組織化の手続き……………40
5. カリキュラム編成の手続き……………42
  - (1) カリキュラムの構造化……………43
  - (2) 「時間計画表」、「教育訓練目標表」の作成……………46
  - (3) 「入門ラウンド」の設定……………48
  - (4) 「修了ラウンド」の設定……………52
- 後記
- (付) カリキュラム改善による効果……………55

## 【資019】

昭和51年2月

調査研究資料 第19号

西ドイツの教育訓練の現情と方向

内田悦弘

職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

技術革新下に於ける欧州各国の職業教育・訓練の動向に関しては、既に筆者が昭和44年10月、職業訓練大学報告書NO. 27“ヨーロッパの職業訓練”及び45年4月、日本生産性本部発行

“ヨーロッパの労使関係・職業訓練”を以て紹介したところであるが、その後西独連邦政府より入手した教育報告書“Bildungsbericht'70”及び1974年OECDの刊行した“西独の労働力政策”によって、その後の新動向を抄記して前記報告書を補完する意図のもとに、解説を試みた。

### 『目次』

教育と科学は経済成長の前提条件	1
教育制度の改革は先ず初等教育から	3
普通中等教育制度について	5
職業教育制度について	8
Hessen州当局の総合制中等学校設置	14
職業学校制度にサンドウィッチ方式訓練導入の試み	15
ババリア州Land Bayernの職業訓練に関する1972年の法律によるサンドウィッチ訓練	17
1969年の職業教育法(Berufsbildungsgesetz)	18
連邦労働庁の役割	22
連邦労働庁の職業訓練関係経費の支出額の増大と今後の対策	25
一般教育と職業訓練との融合について	29
連邦・各州教育政策共同委員会(BLK)の活動	30
連邦政府採択の“職業訓練再編成の基本原則”	34
BLKの教育改革総案(Bildungsgesamtplan)に対するドイツ商工会議所連盟の批判	36
1973年11月15日採択の連邦政府“職業訓練再編成の基本原則”に対する批判	39
1975年4月の職業訓練法改革法案の提案と反対	40
西ドイツの雇用動向について	41

### 【資020】

調査研究資料 第20号  
電気入門理論 I

長崎総合高等職業訓練校電気機器科 職業訓練

大学校調査研究部

### 『目次』

1. 電流と電気回路	1
1-1 電圧と電流	1
1-2 電圧計と電流計の接続	1
1-3 抵抗とオームの法則	3
1-4 キルヒホッフの法則	4
1-5 抵抗回路	6
1.5.1 直列接続	6
1.5.2 並列接続	7
1-6 電圧降下と電位差	9
1.6.1 電圧降下	9
1.6.2 電位差	11
(応用例)	12
練習問題	13
2. 電流の熱作用	16
2-1 電流による発熱	16
2-2 電力量と電力	17
練習問題	19
3. 導体と絶縁物の性質	21
3-1 導体と抵抗率	21
3-2 絶縁物	24
練習問題	25

### 【資021】

昭和53年3月

調査研究資料 第21号  
電気入門実験

長崎総合高等職業訓練校電気機器科 職業訓練  
大学校調査研究部

### 『目次』

1. 電気回路	
1-1 電圧計・電流計の種類	1
1-2 “ ” の結線法	3
1-3 電圧降下法による抵抗の測定	4

2	電圧・電流・抵抗の関係	
2-1	オームの法則	6
2-2	抵抗の直並列回路の合成抵抗の測定	8
2-3	直列接続	12
2-4	並列接続	17
2-5	直並列接続	21
3	電圧降下と電位	
3-1	電位降下	27
3-2	電位差	33
3-3	ホイートストンブリッジによる中抵抗の測定	38
4	单相三線式回路	
4-1	直流三線式回路	41
4-2	单相三線式回路	47
5	電力の測定	
5-1	直流電力の測定	52
5-2	交流電力の測定	56
6	導体の性質	
6-1	導体と抵抗率	60
7	電気工作物の検査	
7-1	テスターの使用法及び各種測定	65
7-2	低圧線の電気方式	67
7-3	絶縁抵抗の測定	70
7-4	接地抵抗の測定	74
8	電気機器の働き	
8-1	変圧器	79
8-2	誘導電動機	81
8-3	蛍光灯	85

## 【資022】

昭和52年3月

調査研究資料 第22号

発見学習法 再訓練の国際的実験

R.M.ベルビン著 泉輝孝訳  
職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

本資料は、OECD（経済協力開発機構）が刊行している「中高年者の雇用」シリーズの第6集“The Discovery Method-An International Experiment in Retraining, R.M. Melbin, 1969”の全訳である。著者Melbin氏は、OECDの専門家として、中高年者の訓練のため「発見学習法」(Discovery Method)と呼ばれる新しい訓練方法について、オーストリア・イギリス・スウェーデン及びアメリカの4カ国において実地試行を行い、その結果を報告書にとりまとめた。ここにいう発見学習法とは、一言でいえば、在来方式の訓練が指導員を中心とし、その口頭説明、実演等を主体とするものであったのに対し、訓練生自身が「発見」することによって知識や技術を身につけるようにする方式である。本資料は、4カ国の実験から得られた結果の総括と、国ごとの実施状況報告の2部に分れているが、結論として著者は、「発見学習法」は在来の訓練方式に比べて訓練効果が大きく、特に中高年労働者の訓練の場合により効果をおさめたと述べている。

わが国と事情の異なる国々で行われたこの実験的方法が、そのまま適用しうるかどうかは問題であろう、しかし、中高年者のための訓練の必要性は今後ますます高まるであろうし、そこにおいては、適切な訓練計画の作成と実施のため、若い学卒者の養成訓練とは異なる工夫と努力が要求されることは明白である。この意味で、この報告書は一つの示唆を与えるものであり、資料としてはやや古いが適当な参考資料も乏しいので敢て訳出することとした次第である。

### 『目次』

はじめに  
序

第1部 研究の結果

1 実験的訓練方法 1	
2 中高年令労働者のための新しい訓練方法の 意義 ……………	3
3 実地試行四事例の概要 ……………	6
4 プログラムで直面した問題点 ……………	7
5 発見学習法の中高年令労働者に対する有用性 に関する結論 ……………	12
6 発見学習法の一般的有用性に関する結論	15
7 発見した事実を実行に移す方法 ……………	19

第2部 中高年令労働者の訓練における4つの  
実施試行プログラムについて

オーストリアのプロジェクト ……………	27
イギリスのプロジェクト ……………	38
スウェーデンのプロジェクト ……………	56
アメリカ合衆国のプロジェクト ……………	69

参考文献 ……………	94
------------	----

**【資023】** 昭和52年12月  
調査研究資料 第23号  
ILOのモジュール訓練システムについて

訳者 石川俊雄、宗像元介  
職業訓練大学校調査研究部

『概要』

訳者、序

本資料は、ILO本部の職業訓練・指導部が1977年3月に作成した‘Vocational Training using Modules of Employable Skill, a Brief Review’の全文及び、同じくILOが同年2月にヨルダンで開催した専門家の作業部会の報告である‘Report onThe Vocational Training System Workshop’の抄訳である。前者は、ILOがこの数年開発を続けてきた「モジュール訓練」について、これまでの経緯及びその基本的考え方を簡潔に説明した小冊子である。後者は、「モ

ジュール訓練」がすでに実験的段階を終えて広く実施の段階に入ったという認識の下に、主として中近東地域でこの開発に従事しているILOの専門家たちの経験と意見の交流を行い、今後の方針策定の資とするために開催された作業部会の議事要録であり、これには本文のほか、各専門家の経験発表の要旨が付されているが、本資料では、本文と、ILO本部の専門家ギルモア氏が行った講演の部分だけを収録した。

『目次』

第1部 「雇用可能な技能のモジュールを用いた 職業訓練—その概要—」 (ILO職業訓練・指導部) ……………	1
第2部 「ILO専門家による職業訓練システム作 業部会報告」 作業部会の議事概要……………	13
付録. 雇用可能な技能のモジュール—その原理 と実際— (ILO本部ギルモア氏の講演) ……………	40

**【資024】** 昭和53年3月

調査研究資料 第24号  
大企業技能者養成修了者の意識(統計表)  
中間集計

泉輝孝、戸田勝也

職業訓練大学校調査研究部 日本産業訓練協会

『概要』

まえがき

本資料は、企業内教育訓練研究会が昭和50年度に実施した「勤労者の職業意識に関する調査」の中間集計の結果概要である。

本調査の対象者は、大企業の技能者養成制度を修了した中堅技能者であり、調査のねらいは、これらエリートブルーカラーともいべき大企業中堅技能者の職業意識をとおして、彼等の地



位意識とその規定要因を明らかにするとともに彼等を育成した技能者養成制度の問題点を明らかにすることである。

わが国技能労働者の資質の優秀性とモラルの高さは夙に知られているところであるが、技能労働者の社会的地位は決して高いとはいえず、そのことが国民を高学歴化に駆立てる一因をなし、また、技能労働者に抑圧感を与えるなど社会的緊張関係を強める大きな背景をなしているとみられる。かかる状況が今後も続く場合、技能労働者に優秀な人材を確保しえない事態に至るおそれが多分にある。

### 『在籍者調査 統計表目次』

第1表	あなたがいまの勤め先への就職をきめた動機は何ですか。企業内教育訓練施設の訓練生、見習工、生徒等を経て入社された方は、訓練生等になった時点が就職と考えてお答え下さい。……………1
第2表	あなたがいまの勤め先へ就職してきまった職種(職務)をはじめて割りあてられたのは入社後どれ位たってからでしたか。……………4
第3表	いまの勤め先ではじめてついた職種名は何でしたか。又それはどんな内容の仕事でしたか。いまの勤め先であなたがついている職種名は何ですか。……………5
第4表	その職種(初職)の決定にあたってあなたの希望や適性は考慮されましたか。……………7
第5表	その職種(初職)は、あなたの性格に適していると思いませんか。……………9
第6表	その職種(初職)にいまもついていますか。それともかわりましたか。……………11
第7表	変わった場合、いくつの職種を経験しましたか。……………12
第8表	初職在職期間(配転経験者)……………13
第9表	配転パターン……………14
第10表	あなたが職種をかわった理由は何ですか。……………16

第11表	入社年次別在籍者数および役職者数……………18
第12A表	その職種は、あなたの性格に適していますか。……………20
第12B表	その職種は、判断力や創意工夫を必要とする仕事ですか。……………23
第12C表	その職種は、新しい知識や技術について絶えず勉強する必要のある仕事ですか。……………26
第12D表	その職種は、あなたの能力に比べて難しいですか。それともやさしいですか……………29
第12E表	あなたは、その職種に自分の能力を發揮できていますか。……………30
第12F表	いまの勤め先で、あなたはだんだん難しい仕事をこなし、責任あるポストについてゆける見通しはありますか。……………35
第12G表	その職種は、肉体的に疲れる仕事ですか、それとも気楽な仕事ですか。……………38
第12H表	その職種は、精神的に疲れる仕事ですか、それとも気楽な仕事ですか。……………41
第12I表	その職種では、仕事をしていて単調感を感じることはありませんか。……………44
第12J表	職場では対人関係はうまくいっていますか。……………47
第12JJ表	対人関係に問題があるのは主に次のどれですか。……………50
第12K表	勤め先では従業員の能力や実績が公平に評価されていますか。……………53
第12KK表	どのような点が不公平だと思いませんか。……………56
第12L表	あなたの賃金(一時金を含む年収)は、年令、学歴、仕事の内容を考慮した場合、世間相場に比べてどうですか。……………59
第12M表	あなたは、労働時間や休日制について大体満足していますか。それとも不満がありますか。……………62

第12N表	あなたは、会社にとって重要な仕事の一部を担当していると感じていますか。……………65
第12O表	あなたは、自分が会社という巨大な機構の中の小さな歯車のように感じることがありますか。……………68
第12P表	あなたは、いまの勤め先で給料は同じでもほかにやってみたい職種がありますか。ある場合その職種名。71
第12Q表	あなたは、いまの勤め先で充実感や働きがいを感じたことがありますか。ある場合、それはどんなときに感じましたか。……………74
第12R表	あなたは、いまの勤め先で何か不満や悩みを感じたことがありますか。ある場合、それはどんなことですか。……………77
第13表	あなたは、いまの勤め先で今後も続けて働くつもりですか。……………81
第14表	勤め先をかかわるときには職種もかえたいと思いますか。……………83
第15表	これは仮定の質問ですが、もしも、いまあなたが、学校の後輩から「学校を卒業して現業員として就職したいのですが、どうすればいいでしょうか」という相談を受けた場合、次のどれをすすめますか。……………86
第16表	あなたが受けた養成訓練の主な目的は何だったと思いますか。……………91
第17表	その養成訓練を受けてためになったことは何ですか。……………96
第18表	その養成訓練で不満に感じたことは何ですか。……………101
第19表	学校教育から職場内教育まで含めて、あなたがこれまでに受けた教育訓練のうち職業能力の向上に最も役に立った教育訓練は何ですか。……………106
第20表	あなたは、自分の職業能力について、こういう点が弱い、こういう点を強化したいと思っていることが何かありましたか。……………111

第21表	弱い点、強化したい点は何ですか。……………114
第22表	あなたは、将来、機会があれば、その他の教育訓練施設へ行ってみたいと考えていますか。……………115
第23表	行ってみたい教育訓練施設は次のどれですか。……………116
第24表	あなたが職場で実現してもらいたいと思っていることは何ですか。次のうちから項目を2つ選び、その内容を〔 〕内に具体的に記入して下さい。…117
第25表	あなたが昭和49年中にいまの勤め先から得た年収（基準外賃金、賞与等を含み、所得税、社会保険料を差引かれる前の現金給与総額）はいくらでしたか。……………118
第26表	充実感の項目別件数……………120
第27表	充実感の内容……………124
第28表	不満・悩み、要望及び転職希望理由の項目別件数……………131
第29表	不満・悩み、要望及び転職希望理由の内容……………139

#### 『離職者調査統計表目次』

第1表	年齢別人員……………1
第2表	入社時学歴別人員……………1
第3表	調査時学歴別人員……………1
第4表	労働力状態別人員……………2
第5表	勤め先に求人があることを知った経緯……………2
第6表	産業別人員……………3
第7表	職業別人員……………3
第8表	企業規模別人員……………4
第9表	経験職別人員……………4
第10表	勤め先に就職することをきめた動機……………5
第11表	前職と比べた労働条件等の変化……………5
第12表	初職及び現職に対する職業意識……………6
第13表	初職の離職理由別件数……………11
第14表	現職の継続意思……………13
第15表	後輩からの進路相談に対する助言……………13

第16表	養成訓練の主目的	14
第17表	養成訓練を受けてためになったこと	14
第18表	養成訓練で不満に感じたこと	14
第19表	職業能力の向上に最も役に立った教育訓練	15
第20表	自分の職業能力のうち弱い点、強化したい点の有無とその内容	15
第21表	将来、学校その他の教育訓練施設へ行く希望の有無	15
第22表	行ってみたい教育訓練施設	16
第23表	職場で実現してもらいたいと思っていること	16

V	構造化による行動能力の把握	23
1	構造化の目的	23
2	行動の類型化の仕方	25
3	単位行動へのまとめ	30
4	行動能力の形成関係	33
VI	学習設計	45
1	学習設計上のねらい	45
2	レディネスの設定	46
3	概略学習設計	46
4	詳細学習設計	49
VII	学習プログラム	65
1	学習プログラムの構成	65
2	プログラム作成	65

## 【資025】

昭和53年3月

調査研究資料 第25号

行動分析に基づく訓練システム設計の仕方

安江節夫

職業訓練大学校調査研究部

### 『概要』

近年、わが国の公共職業訓練の対象者の年齢が上り、成人、あるいは中高年の人々が殖えて来た。

それと共に随時入校制など、訓練体制の弾力化もすゝみつつあるが、このことは必然的に技能学習の個別化への要請を強める結果になっている。

### 『目次』

I	行動分析による訓練システムの考え方	1
II	システム設計の手順	3
III	目標行動の決定	4
IV	行動分析	5
1	準備	5
2	分析の手順	5
3	表現行動の分析	6
4	測定行動の分析	11

## 【資026】

昭和53年12月

調査研究資料 第26号

訓練ニーズの変化と公共訓練校の対応に関する調査結果報告書  
(中間集計)

職業訓練研究センター基礎研究部

### 『概要』

従来の高度経済成長期においては、公共訓練の主な課題は重化学工業・中小企業の労働力確保におかれ、中卒者に対する養成訓練を主体とした産業志向型訓練が実施されてきた。その後、昭和47、8年を境に、経済の高度成長から安定成長への転換、労働力の高学歴化・高齢化、産業構造の変化、失業者の増加等公共訓練をとりまく社会経済情勢は大きく変化し、公共訓練は新たな対応を迫られるに至った。

しかし、今日、公共訓練校は、社会経済の情勢変化に即応して、その機能を十分に発揮しているとはいえない状況にある。

今後の公共訓練については、職業訓練法の改正を通じて、これまでの養成訓練中心のあり方から能開訓練、向上訓練を含む生涯訓練への転換の方向が示されたが、その成否は、公共訓練

校を直接所管する都道府県当局が公共訓練に対する社会の要請をどのように受け止め、また、公共訓練校の機能をどのように改善しようとしているかによって、大きく左右されることになる。

以上のような考え方にに基づき、当職業訓練研究センターは、昭和53年8月都道府県職業訓練主務課長に対して、公共訓練校の機能のあり方についてアンケート調査を行った。本報告は、この調査の中間集計結果の概要である。

## 『目次』

まえがき	1
I 調査の概要	2
1. 調査の名称	2
2. 調査の時期	2
3. 調査の対象	2
4. 調査の方法	2
5. 回収の状況	2
II 調査結果の概要	2
1. 公共訓練の機能	2
2. 種類別職業訓練規模の見通し	6
3. 高卒訓練、能開訓練の充足率が低い理由	10
4. 公共訓練の社会的ニーズへの対応	13
むすび	21
○ 付属資料	
1. 集計表	22
2. 調査表	33

## 【資 027】

昭和54年3月

調査研究資料 第27号

電気入門実験

竹下博之、田中萬年

職業訓練研究センター

## 『概要』

職業訓練は、実践をとおして職務遂行に必要な能力を付与する教育行為である。従ってそれ

は、演繹的学習よりも帰納的学習になじみやすいはずである。

しかし、これまでの職業訓練は、特に理論の教育において実技と切り離された形での演繹的学習に陥りやすく、職業訓練独自の学習方法の追求が十分でなかった憾みがある。

近年、訓練対象者に質の多様な分化がみられるようになり、学習に対する興味を起させながら、学習効果をいかにして確保してゆくかが指導員にとって共通の大きな関心事項となっている。今日、実学融合教科書が求められるに至った大きな理由はここにある。

回路の結線と電圧計・電流計による測定という具象的实践をとおして電気理論という抽象の世界に生徒を抵抗なく導き、腕と頭を兼ね備えた技能者を育成せんとする試みは、一応成功していると思う。

## 『目次』

1 電気回路	
1-1 電圧計・電流計の種類	1
1-2 " " の結線法	3
1-3 電圧降下法による抵抗の測定	4
2 電圧・電流・抵抗の間の関係	
2-1 オームの法則	6
2-2 抵抗の直並列回路の合成抵抗の測定	10
2-3 直列接続	15
2-4 並列接続	20
2-5 直並列接続	24
2-6 スイッチを含む回路	30
3 電圧降下と電位	
3-1 電位降下	32
3-2 電位差	38
3-3 ホイートストンブリッジによる中抵抗の測定	43
4 単相三線式回路	
4-1 直流三線式回路	46
4-2 単相三線式回路	52
5 電力の測定	
5-1 直流電力の測定	57

5-2	交流電力の測定	63
5-3	電力量の測定	67
6	導体の性質	
6-1	導体と抵抗率	69
7	交流回路	
7-1	単相交流回路	74
7-2	三相交流回路	77
8	電気工作物の検査	
8-1	テスターの使用法及び各種測定	82
8-2	低圧線の電気方式	84
8-3	絶縁抵抗の測定	87
8-4	接地抵抗の測定	91
9	電気機器の働き	
9-1	変圧器	96
9-2	誘導電動機	98
9-3	蛍光灯	102

## 【資028】

昭和54年9月

調査研究資料 第28号

成人職業訓練コースに関する一考察

戸田勝也

職業訓練研究センター

### 『概要』

昭和44年職業訓練法の改正によって公共訓練校に生涯訓練の重要な一翼を担う成人訓練コースが開設されるようになってから早くも10年を経過した。この間、一部都府県においては関係者の非常な御努力によって公共訓練の中で成人訓練が重要な役割を演じるまでに成長しているが、全体としては成人訓練はまだ離陸以前の状況にある。その背景には実施体制に関連した多くの問題があるが、とりわけコース設定の難しさが指摘されている。換言すれば在職技能労働者に魅力のあるメニューを作る難しさである。

本資料は、このような問題点を検討するための第一次接近として、成人訓練先進県と目されているいくつかの県のうちから5県を選び、足で

集めたデータを整理したものである。限られた情報源の中からではあるが、成人訓練のコースの類型化を試み、例えば単発の実施に終わったコースについて個々のコースごとに何故単発型に終わったかを追求しているところなどは、訓練現場でも参考にして頂けるのではないかと思う。

### 『目次』

1.	研究目的	1
2.	調査方法	2
3.	調査結果	3
(1)	成人訓練の訓練課程別受講者分布	3
(2)	成人訓練受講者の訓練科別分布	3
(3)	職種別・年次別にみた成人訓練受講者の消長	5
(4)	継続して設定された訓練コースと単年度のみ設定された訓練コース	5
(a)	継続された訓練コース	8
(b)	単年度設定の訓練コース	12
(c)	単年度設定コースの設定停止の理由	13
(5)	継続設定の訓練コースの年次変化	17
4.	概括	20

付表

(1)	各都県ごとの訓練コース別成人訓練受講者数	26
(2)	成人訓練コースの内容事例	42

## 【資029】

昭和54年9月

調査研究資料 第29号

第3次産業訓練職種開発予備調査中間報告

安井章

職業訓練研究センター

### 『概要』

経済のサービス化、高齢化社会の到来、経済

の安定成長への移行に対処して中高年齢者の雇用促進を図るため、公共職業訓練施設においても第3次産業関連訓練職種の開発が焦点の課題となってきた。

公共職業訓練施設の訓練職種はどう推移してきたかについて既存統計を分析し、また、第3次産業の分野で有望な職種があるかについて、都内の職業紹介機関や一部業界等を対象に聴取調査を行って来たが、本報告は、その成果の一部を中間報告としてまとめたものである。

『目次』

まえがき ..... 1

I. 最近の公共訓練における訓練職種の動向…2

- (1) 県立職業訓練校における動向.....3
- (2) 総合職業訓練校における動向.....5
- (3) 新規開設職種について.....7
- (4) 総括.....8

II. 第3次産業職種の需給動向等に関する聴取調査.....9

(1) 概況.....9

- イ. 飯田橋公共職業訓練安定所における職種別需給動向 .....9
- ロ. 芝園橋公共職業訓練安定所における職種別需給動向 ..... 13
- ハ. 東京人材銀行における職種別需給動向 13
- ニ. ケンブリッジリサーチ研究所における職種別需給動向 ..... 13
- ホ. 新聞情報、就職情報誌からみた職種別需給動向 ..... 14
- ヘ. 総括 ..... 14

(2) 特定職種の需給動向及び職務要件..... 15

- イ. 倉庫業における求人動向と職務要件…15
- ロ. 家庭電気調査員の求人条件と職務要件 17
- ハ. リース業における求人動向 ..... 18
- ニ. マンション管理における求人動向 ..... 18
- ホ. セールス関係求人動向..... 20
- ヘ. 事務専門職における求人動向 ..... 20

○ 付属資料

- 第1表 職種別訓練職種の定員(受講者数)の推移 ..... 23
- 第2表 中高年労働者の職業紹介状況 ..... 29
- 第3表 読売新聞における求人情報 ..... 30
- 第4表 週刊就職情報における求人情報 ..... 31

○ 参考資料

- 1. 中高年管理職、技術職、専門職の職業紹介状況 ..... 32
- 2. 定年退職前職業講習受講者の就職状況 ..... 36
- 3. サービス産業の機能別分類 ..... 38

【資 030】

昭和55年3月

調査研究資料 第30号

職業訓練関係資料集 (I)

《大正6年～昭和12年》

佐々木輝雄、田中萬年  
職業訓練研究センター

『概要』

本資料は昭和54年度に公刊された『職業訓練研究』誌第4巻所載の「公共職業訓練の成立過程に関する研究」(第1、2部)に使用されたものである。この論文とは別に、資料自体が職業訓練の基礎情報として価値があると思われるので独立に印刷に附することにした。

職業訓練においては、学校教育に比して、この種の基礎情報の整理と蓄積の努力は必ずしも十全ではなかったように思われる。このような努力は地味ではあるが、職業訓練の将来の発展のために、且つ行政判断の厚みを増すために資する所はあろうと考えている。

『目次』

- 凡例 ..... 1
- 解説 ..... 1
- 第1部 行政組織編 ..... 7

第2部 法令編	39
第3部 通牒・決議編	77
第4部 審議会答申・決議編	147
第5部 ILO条約・勧告編	217
第6部 統計編	227
附 年表	263

## 【資031】 昭和55年度

### 調査研究資料 第31号 中高年者の転職と職業訓練

泉輝孝  
職業訓練研究センター

#### 『概要』

石油ショック以降の減速経済への移行、労働力の高齢化等に伴い、中高年者の雇用安定が国の重要かつ緊急の政策課題となり、このため能力再開発訓練に対して各方面から大きな期待が寄せられるようになった。しかし能開訓練の現状は、その充足率からも明らかなように中高年齢者の雇用安定に必ずしも有効に機能していない憾みがあり、能開訓練の機能の改善を図ってゆくため、その有効発揮を阻害している要因を究明する必要性が痛感された。

本報は、中高年齢者の転職と職業訓練に関する調査研究の分析結果である。

調査結果から得られた知見は、第4章に要約してあるので再説することは差控えるが、能開訓練の狙いを中高年離職者の単なる就職促進にしている限り、その機能にも自ら限界があり、今後、能開訓練の目標、方法、公共職業安定所との連携のあり方等について検討を要する点が少ないと思われた。

#### 『目次』

まえがき	
序章 問題意識と調査の概要	1
第1節 問題意識	1

第2節 追跡調査の概要	5
第1章 4地区の雇用失業情勢	7
第1節 今治地区	7
1 愛媛県の概況	7
2 今治地区の概況	7
3 造船業	7
4 繊維産業等	13
5 求人、求職比率	13
6 雇用対策	14
第2節 松山地区	17
1 概況	17
2 雇用失業情勢	17
第3節 川崎地区	19
1 神奈川県概況	19
2 川崎地区の概況	20
3 雇用失業情勢	21
第4節 厚木地区	23
1 概況	23
2 雇用失業情勢	23
第5節 総括	25
第2章 中高年離職者の就業、不就業状況	27
第1節 中高年離職者のプロフィール	27
1 年齢、学歴構成等	27
2 前職離職理由	28
第2節 再就職率と再就職までの期間	31
1 再就職率とその規定要因	31
2 再就職までの期間	37
第3節 再就職者の就業形態と就業動機	38
1 就業形態	38
2 再就職の動機	41
3 選職理由	42
4 就職経路	43
第4節 前職と現職の比較	44
1 大企業から小零企業へ	44
2 製造業から建設業及び第3次産業へ	44
3 技能工内部の移動と農林職の増加	46
4 経験の活用状況	47
5 必要技能と習熟度	49

6	仕事に慣れるまでの苦勞	51
7	再就職者の年収は3分の2に低下	54
8	現職に対する意識	56
第5節	無業者の就職希望の状況	59
第3章	転職と職業訓練	65
第1節	訓練ニーズと訓練校利用率	65
1	職種転換者	65
2	再就職者の訓練ニーズ	65
3	無業者の訓練ニーズ	67
第2節	訓練校が利用されない理由	67
1	概要	67
2	訓練校に対する理解度	71
3	訓練期間中の生活維持	73
4	加齢による学習意欲の減退	73
5	物理的障壁	74
6	能開訓練受講のメリット	75
第4章	要約と能開訓練の今後のあり方	86
第1節	要約	86
1	調査対象4地区の雇用失業情勢	86
2	中高年離職者の就業、不就業の実態	86
3	中高年離職者の訓練ニーズと能開訓練の機能	88
第2節	能開訓練の問題点と今後のあり方	90
1	能開訓練の問題点	90
2	能開訓練の今後のあり方	91
付	中高年齢者の就業と教育訓練に関する調査票	1

## 【資032】

昭和56年2月

調査研究資料 第32号

中高年訓練生の学習困難点に関する研究

戸田勝也、七尾和之  
職業訓練研究センター

## 『概要』

現在、中高年求職者のうち能開訓練を受ける者はたかだか数パーセントに止まる。中高年になって失業したとき「この年になっていまさら勉強するのはしんどい」と考える人が少なくないことに加えて、訓練校の側でも、若年者に比べていろいろ手間がかかりそうにみえる中高年者を敬遠する傾向がなかったとはいえない。

しかし、能開訓練受講者のうち45歳以上層の占める比率は、昭和48～53年の5年間に22%から35%に高まった。今後も本格的高齢化社会へ近づくに従い、その比率はさらに高まるものと思われるが、われわれとしてはこれを積極的に高めてゆくことを要請されている。

そのために解明してゆかなければならない問題が少なくない。加齢によって人間の学習能力がどのように変化するかという基本的問題さえ漸く研究が緒についた段階である。ここでとりあげた研究も加齢に伴う学習特性の変化を把握しようとする一つの試みに過ぎない。現に訓練を受けている中高年者が、どのような場面で、どのような学習困難を感じており、その原因が何であるかがわかれば、それを克服する道も探せるのではないかと考えている。

## 『目次』

1.	はじめに ～研究目的と方法～	1
2.	調査結果	3
2-1	能力再開発訓練の概況	3
2-2	訓練受講上の学習困難点	4
(1)	視覚に関すること	5
(2)	運動感覚に関連すること	8
(3)	記憶に関連すること	11
(4)	情緒・動機づけに関連すること	15
3.	結果の考察	
	～学習困難点の克服への対応～	20
4.	おわりに	28
	参考文献	35
	付表	39



## 【資 033】

昭和56年2月

調査研究資料 第33号

### 能開訓練受講者の職歴と意識

富田康士 職業訓練研究センター

#### 『概要』

能開訓練の機能の改善を図ってゆくためには、受講者の年齢、学歴、職歴、希望意識などを知ることがまずその前提となる。

職種系ごとの受講者の特性を明らかにすることを狙いとする本調査の結果は、職種設定に際してそれが主にどのような階層向けのコースであるかを判断する一つの手がかりになろう。又、一口に能開訓練といっても受講者の構成によって受講者の訓練に対する期待意識に大きな違いのあることが理解されよう。

#### 『目次』

I はじめに	1
II 調査の対象と方法	2
III 調査結果	5
1. 訓練生の特質	5
(1) 属性	5
イ. 年齢	5
ロ. 学歴	6
(2) 前職	7
イ. 転職経験	7
ロ. 前職勤続年数	7
ハ. 就業上の形態	7
ニ. 職務内容	8
ホ. 年収	10
ヘ. 企業規模	10
ト. 退職理由	11
2. 職業訓練校入校にいたる経緯	15
(1) 入校前の求職活動	15
イ. 求職活動の有無	15
ロ. 求職活動の方法	16
ハ. 求人応募の有無	16
ニ. 経験の活用	17
(2) 入校前就職の可否	18

(3) 公共職業訓練校に関する情報	19
イ. 情報の周知	19
ロ. 情報の入手経路	22
3. 受講動機	23
4. 受講中の訓練に関する意識	29
(1) 訓練科の選定	29
(2) 訓練内容の難易度の意識	32
(3) 職業資格の取得意識	33
イ. 職業資格の取得意志	33
ロ. 職業資格に対する期待	36
ハ. 入校前の取得職業資格	38
ニ. 職業資格の取得と訓練内容の難易度の意識	39
5. 訓練修了時点での職業選択意識と評価意識	43
(1) 就業希望	43
イ. 早期就業希望の有無とその理由	43
ロ. 希望就業形態	45
ハ. 仕事選定の基準	47
(2) 就職状況	49
イ. 就職決定状況	49
ロ. 就職未定者とその理由	52
(3) 受講の評価意識	58
IV まとめ	61

## 【資 034】

昭和56年3月

調査研究資料 第34号

### 教科方法研究資料〔I〕

#### A「清家正の工業教育論」

#### B「訓練方法設定の経過」

田中萬年、原正敏、村中兼松

職業訓練研究センター

#### 『概要』

公共職業訓練施設は、いま、養成訓練中心のあり方を脱して、生涯訓練の受け皿としての方向づけを与えられ、新しい訓練校づくりが進められつつある。その中で、対象者の多様化に対

応できる訓練方法の開発、あるいは変化の激しい産業技術に対応できる適応力のある技能者の育成方法の開発が急務となってきた。

今日、訓練校で用いられている訓練方法は、戦後、訓練施設が公共職業補導所として再出発したときに開発された方法をほとんどそのまま踏襲してきているといっても過言でないほど改善の遅れた分野である。時代の要請に即してそこに開発の鋳を入れるために、過去から継承してきた遺産を知ることはまずその第一着手となる。

本資料では、原 正敏氏による「清家正の工業教育論」、および村中兼松氏による「訓練方法設定の経過」の2篇を収めてある。ハンマー振り、ヤスリ掛け等の「集団訓練方式」で知られる清家氏の訓練論、戦後、補導所における訓練方法の開発に中心的役割を果たした村中氏の経験談、ともに今後の訓練方法のあり方を考える上で示唆に富む内容をもっている。

## 『目次』

まえがき

話題提供 (A) 原 正敏氏

清家正の工業教育論……………1

関連資料

1. 清家 正先生を偲ぶ……………10
2. 清家 正著書及び論文リスト……………12
3. 東京府機械工養成所及熟練工養成所ニ就テ……………13
4. 機械工養成所と機械工補導所……………19
5. 実際の訓練に際しては基本訓練に重点を置け……………21

話題提供 (B) 村中兼松氏

訓練方法設定の経過……………27

関連資料

1. 職業訓練所における技能訓練の方法……………39

## 【資 035】

昭和56年10月

調査研究資料 第35号

## 開発途上国に対する技術移転促進のための人材育成について 企業内教育研究会中間報告

職業訓練研究センター

### 『概要』

高齢化、技術革新、国際化の進展に対応してゆくための、新しい時代の人材育成システムはどうあるべきか。当研究センターでは労働省職業訓練局の要請を受けて、この問題について調査研究を行うため、本年7月企業内教育担当のエキスパートの方がたを研究委員に委嘱して企業内教育研究会を発足させた。

本研究会では、国際化時代の日本の役割の重要性にかんがみ、調査研究の第一着手として、開発途上国に対する技術移転促進のための人材育成のあり方をとりあげるべきであるとされ、7月の研究会発足早々、本研究会内に海外技術協力分科会を設け、現状分析による問題点の把握および必要な対策の方向について鋭意検討が進められた。9月早々分科会報告が本研究会に報告され、さらに議論をつくして本中間報告がまとめられた。

本中間報告では、開発途上国に対する民間ベースの経済協力を今後積極的に拡大してゆくためには、技術移転を促進するための人材育成が不可欠であり、それには企業の枠をこえて全産業的、国家的視点に立った対応が必要であるとされている。強調されている論点の一つは、OJTを中心とする日本的人材育成システムが、その非定型性の故に、技術移転を担う人材、教科書・教材の確保を困難にしているという指摘である。二つは、民間ベースの経済協力とはいえ、契約の相手側に公的セクターが多いが故に、個別企業をもってしては対応困難な開発途上国からの要請に応じてゆかなければならないという指摘である。

### 『目次』

序

1. 民間ベースの経済協力と技術移転の重要性	1
2. 技術移転のボトルネック	5
3. 技術移転促進のための中核的施設の整備について	11
付表および参考資料	14

**【資 036】** 昭和57年3月

調査研究資料 第36号  
 職業訓練関係資料集 (II)  
 《昭和13年～昭和16年》(上)

佐々木輝雄、田中萬年  
 職業訓練研究センター

『概要』

本資料集は昭和54年度に刊行された「職業訓練関係資料集 (I) につづく第二集である。

わが国の職業訓練は、他の社会的諸制度の影響を強く受けながらも、それ独自の理念、制度形態、教育内容をもって今日迄展開されてきた。それにもかかわらず、その営みを吟味し、継承するための情報の整理や実態把握は十全とは云えないであろう。本資料集はその充足をめざしている。

今日、日本人はグローバルな視野の下に、自らの生き方を決めねばならなくなった。その生き方の選択に当って、職業訓練の重要性は増すであろう。そのことは最近諸外国の状況からも推測できる。

『目次』

まえがき	
凡例	
解説 (1)	
第1部 行政組織編	1
第2部 法令編	37
(1) 一般労務関係	37
(2) 熟練工・技能者養成関係	153

第3部 閣議決定編	199
以下 (下) 巻	
第4部 通牒編	1
(1) 一般労務関係	1
(2) 公共職業補導関係	87
(3) 企業内技能者養成関係	211
第5部 審議会・民間団体の答申・建議編	265
第6部 ILO 勧告編	327
第7部 統計編	339
附 年表	381

**【資 037】** 昭和57年2月

調査研究資料 第37号  
 技能労働者の雇用と賃金の実態  
 昭和54年度賃金構造基本統計調査特別集計結果

職業訓練研究センター

『概要』

わが国では、終身雇用、年功賃金が支配的なため職種別、技能別労働市場が未成熟であるようにみられているが事実はどうか。このことは、公共職業訓練校での習得技能が再就職時の賃金にどのように反映し得るか検討する場合に大変重要な意味をもつ。また、一般的にいて、今後、高齢化社会への移行が進むなかで、産業構造の変化等に伴い中高年転職職者の増加が予想されるが過去の経験が転職に際してどのように評価されるかを明らかにしておくことは中高年齢者の労働の流動性を高めてゆく上で重要な研究課題となる。

研究の一環として、職種と入職、技能度と賃金の関係を明らかにするため、昭和54年賃金構造基本統計調査について特別集計を行ったが、本報告は、集計の結果をまとめたものである。

この集計で得られた知見としては、1. 経験を要する技能職種、資格・免許を要する職種は、中途採用者の採用比率が高く、中高年齢者の入職

も多い。

2. 経験を要する職種では、経験の長いものほど評価され、採用時の賃金も高い。
3. 採用後の賃金は、高い技能水準が要求される職種で上昇率は高く、賃金の上昇が鈍化、頭打ちを示す年齢も高い。

#### 『目次』

1. まえがき	1
2. 結果の要約	2
3. 職種集計でみた雇用の動向	6
1) 技能労働者の需給動向	6
2) 経験と入職	8
3) 職種別の状況	9
4) 職種別にみた入職者の年齢階級別構成比	14
4. 職種集計でみた賃金の動向	19
1) 年齢別賃金の傾向	20
2) 勤続年数別賃金の傾向	20
3) 初任給の傾向	22
(1) 年齢別の傾向	22
(2) 経験年数別の傾向	23
4) 入社年齢別にみた傾向	24
5) 職種別の傾向	29
(1) 職種系でみた初任給の傾向	29
(2) 職種系でみた入社年齢別賃金の傾向	32
(3) 職種別にみた初任給および入社年齢別賃金の傾向	36
5. 統計表	

### 【資 038】

昭和57年3月

調査研究資料 第38号

西ドイツの「段階訓練」について

泉輝孝、安井章、足立心一

職業訓練研究センター

#### 『概要』

昭和56年4月に策定された第3次職業訓練基

本計画において、「生涯訓練体系化の見地に立って、養成訓練・向上訓練への単位制（モジュール）訓練の導入及び関連職種を包含する職群制訓練の導入に向けて積極的に検討をすすめる」とされ、当研究センターでは、これをうけて、昭和56年度にプロジェクトチームを編成して、職群制訓練に関する研究に着手した。

職業訓練において多能工、単能工のいずれを目標とすべきか、また、就職してすぐ戦力になれる技能への習熟と幅広い適応力を付与するための基礎訓練といずれを重視すべきか、この2つの問題は、古くて新しい問題であるが、今日、基本計画においてその研究の重要性が改めて強調されるに至った背景にはいくつかの事情があると思われる。

第1は、メカトロニクスを初めとする技術革新の進展に伴い、職種の境界が不分明化してきたことである。第2は、生涯訓練というフレームの中で養成訓練の段階で付与すべき訓練内容について再検討が要請されるに至ったことである。第3は、1960年代後半以降、ヨーロッパ諸国に相次いで登場した訓練改革の影響であろう。

わが国と異なり、資格制度の網がはりめぐらされ、あるいは職種の縄ばりが労使関係の中でリジッドに規定されているヨーロッパ社会では、労働の流動性を高め、技術革新への適応性を高めてゆくことが、早くから大きな改革目標とされてきた。イギリスのモジュール訓練制度、西ドイツの段階訓練制度は、このような脈絡の中で生まれてきたものと理解すべきであろう。イギリスのモジュール訓練制度がITBの重点施策として推進され、新しいタイプの熟練工の育成に一応の成果をあげているとみられるのに対し、本報でとりあげた西ドイツの段階訓練は、導入当初の意気ごみはともかく、現在ではあまり注目されなくなっている。私が、昭和56年夏、西ドイツの訓練事情を視察した際、教育科学省、雇用庁、職業教育研究所、ヘキスト、クルップ、手工業会議所などを訪問し、段階訓練について質問した印象も、卒直に言ってほとんど彼等の関心外であった。教育科学省の担当官があげたそ

の理由の1つは、訓練生個々人の適性や能力に応じて短期訓練、長期訓練を受けさせるという段階訓練の経営側の発想が、職種ごとに一定の訓練期間を規定した資格制度とうまく噛み合わなかったことにあるということであった。また、おそらくは、西ドイツでは資格制度の下にありながら、労働組合の仕事規制がイギリスほどに強く作用していないことや向上訓練による資格の追加取得が比較的容易であるため、労働の流動性がかなり確保されていることが、段階訓練の推進力を弱めたものと思われる。

## 『目次』

1. はじめに 課題と問題意識……………	1
2. 西ドイツの職業訓練改革と段階訓練……………	2
3. 職業訓練改革の背景と段階訓練を規定した諸要因……………	12
a. 歴史的基盤……………	12
b. 三つの要因……………	14
1) 工業生産の発展と技術進歩……………	14
2) 教育制度改革……………	19
3) 雇用問題……………	21
c. 東ドイツにおける職群制訓練……………	23
4. おわりに……………	26

## 【資039】 昭和56年度 調査研究資料 第39号 第3次産業訓練職種開発研究報告書

小幡孫三郎、佐藤信弘、皆川甲子郎、八木純一郎、横山芳郎、泉輝孝、安井章、足立心一  
職業訓練研究センター

## 『概要』

近年、公共職業安定所求職者の高齢化傾向を反映して公共職業訓練施設でも能力再開発訓練受講者の高齢化が進んでいる。わが国が今後本格的な高齢化社会へ進む過程で、定年離職者あるいは産業構造の変化等に伴う中高年離職者の一

層の増大が予想され、中高年者の雇用促進のために公共職業訓練施設が果たすべき役割は一層高まるものと考えられる。

このような状況の中で能力再開発訓練がその機能を十分発揮してゆくためには、訓練の目標、方法、内容など検討を要する問題が少なくないが、とりわけ、最近の産業別雇用需要の変化に対応した中高年向けの訓練職種の開発は緊急の課題であるといえよう。

当研究センターでは、このような要請に対処するため、昭和54年度に都内の職業紹介機関や一部業界等を対象に聴取調査を行い、その成果の一部を昭和54年9月に「第3次産業訓練職種開発予備調査中間報告」としてとりまとめ公表したところである。その後、本研究をさらに深めるため、学識経験者を委員に委嘱して「第3次産業訓練職種開発研究会」を開催し、業界専門家等からヒヤリングを行うとともに、業界に対する実地聴取調査の実施、雇用の伸びの大きい特定業種に対するアンケート調査の実施等を進めてきたが、今回、これらの作業結果を一応とりまとめ、関係者の参考に供することとした。

本報告は、全体が3部に分かれ、第1部第1章では、中高年者に開かれた第3次産業労働市場の実態を統計的に素描し、合わせて上述のアンケート調査の結果を中心に若干の職種について開発の可能性を評価している。

第2章は、当センターが実施した特定業種に対する人材ニーズに関するアンケート調査の結果報告である。

第2部は、第3次産業職種開発研究会委員の小幡孫三郎（元東京都総合技能開発研究所開発普及課長、現東京都監査事務局副主幹）横山芳郎（神奈川県京浜技能開発センター主任技師、現同県立技能訓練センター主任技師）の両氏を煩わし、東京都および神奈川県における訓練職種開発の経験を取りまとめてもらったものである。

第3部には、第3次産業職種開発研究会で行った業界専門家からのヒヤリングのうち、業界のニーズの動向を知る上で貴重な示唆を含む発表を掲載した。

## 第1章 中高年者に開かれた労働市場と訓練職種の動向

### 『目次』

1. 中高年者に開かれた労働市場	2
2. 訓練職種の動向	6
3. 特定業種にみる職種開発の可能性	11
(1) 情報サービス業	12
(2) 卸売・小売業	18
(3) 管工事業	27
4. 今後の課題	29

## 第2章 第3次産業関連職種開発のための需要動向調査結果報告

### 『目次』

I. 調査の対象と方法	34
II. 調査結果の概要	35
1. コンピュータ業務関連職種	35
1) 調査対象事業所の概要	35
2) 従業員の現況	37
3) 採用・配置の状況	40
4) 従業員の過不足(採用予定数に対する充足)の状況	42
5) 訓練職種開設に対する意見	44
2. 卸売・小売業関連職種	46
1) 調査対象事業所の概要	46
2) 従業員の現況	47
3) 採用・配置の状況	48
4) 従業員の過不足状況	51
5) 訓練職種開設に対する意見	57
3. 設備工業関連職種	57
1) 調査対象事業所の概要	57
2) 従業員の現況	58
3) 採用の状況	59
4) 訓練職種開設に対する意見	60

## 第3章 東京都における新しい訓練科目の開発

1. はじめに	62
2. 昭和40年代の都の職業訓練の状況	62

3. 訓練科目の開発方法	63
4. 訓練科目の開発のための調査研究項目	66
I 婦人訓練に関する調査研究	68
II 高令者訓練に関する調査研究	71
III 心身障害者訓練に関する調査研究	73
IV 現行職業訓練の改善のための調査研究	73
V 訓練方式に関する調査研究	74
5. おわりに	76
☆ 参考文献	

## 第4章 神奈川県における第3次産業訓練職種の開発

### 『目次』

1. はじめに	80
2. 第3次産業訓練職種の導入経緯	80
3. 職種開発上の提言	88
4. 望ましい職業訓練とは(生産管理科の1例について)	89
5. むすび	92

## 第5章 大型小売店

### 『目次』

1. 会社の概要	94
2. 従業員の構成	94
3. CDSと契約社員	95
4. 大型店の契約社員	95
5. 契約社員募集の経緯	96
6. 契約社員の採用基準と採用条件	97
7. 中高年者の適性と配置	99
8. 教育訓練	101
9. 質疑応答	102

## 第6章 家具販売店

### 『目次』

1. 家具販売業界の現状	110
2. 家具販売の実態	111
3. 従業員の採用	113
4. 質疑応答	114

## 第7章 配管工事業

### 『目次』

1. 業界の概況	120
2. 配管工事に必要な知識・技能	120
3. 技能者の需給状況	121
4. 人材の育成	122
5. 訓練校の講師としての体験から	123
6. 訓練目標について	124
7. 教材と指導員	125
8. 資格との関連	126
9. 中高年の採用	127
10. 訓練校修了者の将来性について	129
11. 安定所の訓練校担当者に望むこと	132
12. 従業員の訓練ニーズ	133

## 第8章 校正

### 『目次』

1. 校正という仕事の内容	136
2. 中高年と校正	139
3. エディターの仕事	141
4. エディタースクール	143
5. 修了者の就職先	145
6. 求人求職と労働条件	146
7. 校正と技能試験	148

### 【資040】

昭和57年8月

調査研究資料 第40号

職業訓練校入校者選考と職業適応性について

佐藤信弘

職業訓練研究センター

### 『概要』

適性判定のテストとして適性検査があり、公共職業安定所を中心に広く普及していることは周知のとおりであるが、現実には、訓練受講希

望者の適職診断にこのテストがあまり活用されていないように見受けられるのは何故か。本報は、職業安定所の担当者、訓練校指導員および訓練生の三者が、個人の適性および適性診断のための検査のありように対してどのように考えているかを聴取方式で調査した結果をとりまとめたものである。短かい調査期間に、ごく限られた対象者に対して行った調査であり、本報から結論めいたことを引き出すことには慎重でなければならないが、訓練受講者の適応性診断に対する関係者の関心は低いといわざるを得ない。今後、本格的な高齢化社会を迎え、技術革新による技能の陳腐化と相まって中高年になってからの転職が増大することは避けられないであろう。この人びとが能力再開発によって新しい職種に転換を希望するとき、必要な診断情報を提供するためのシステムづくりは急務である。

### 『目次』

はじめに	1
第1部 職業訓練校の入校選考の概況	
1. 入校の手続	3
2. 入校選考	3
第2部 職種選択と適性検査についての面接調査	
1. 面接調査の目的	5
2. 面接対象者	5
3. 面接を実施した時期	5
4. 調査項目	5
5. 面接結果	6
所見	12
第3部 総合所見と提言	
総合所見	14
提言	16
第4部 面接資料	
職業訓練指導員について	19
職業相談担当者について	19
訓練生について	20

## 【資041】

昭和57年11月

調査研究資料 第41号

### 向上訓練受講者の実態に関する調査結果報告書

泉輝孝、佐々木輝雄、富田康士、田中萬年  
職業訓練研究センター

#### 『概要』

まえがき

技術革新の急速な進展、職業生涯の期間の延長、女子有業率の上昇等を背景に生涯教育に対するニーズが高まり、生涯教育の重要な一翼を担う公共職業訓練施設においても向上訓練の拡充が図られている。

しかし向上訓練の実施体制は地域によってかなり格差があり、全国的に向上訓練の展開を図ってゆくためには、先進地域の向上訓練運営の経験が広く知らされることが望ましい。コース開発の基礎資料を得るため、向上訓練受講者の特性とその訓練ニーズを明らかにすることを目的として、訓練修了者に対するアンケート調査を実施した。本報はこの調査の結果の概要である。

#### 『目次』

序章 調査の背景と方法 (泉 輝孝) ……1	
1 向上訓練推進の背景と方法 ……1	
2 調査の目的と方法 ……5	
第1章 受講者の属性分析 (佐々木輝雄) ……9	
第1節 巨視的分析 ……9	
第2節 微視的分析 ……17	
第2章 受講内容の分析 (田中萬年) ……25	
第1節 全体的傾向 ……25	
第2節 受講動機、受講評価より見た受講者像 ……34	
第3章 費用負担別受講者分析 (富田康士) ……44	
第1節 受講者の属性と意識 ……45	
第2節 受講環境 ……49	
第3節 受講動機と評価 ……53	
第4章 総括 (泉 輝孝) ……58	

付属資料

- 1 施設別コース別調査票回収件数 ……(1)
- 2 調査対象施設別コース名 ……(2)
- 3 集計資料 ……(6)
- 4 調査票 - 1 -

## 【資042】

昭和58年1月

調査研究資料 第42号

### 「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」結果速報

泉輝孝、安井章、七尾和之  
職業訓練研究センター

#### 『概要』

当職業訓練研究センターでは、中高齢化、技術革新、国際化の進展に対応してゆくための企業内教育のあり方について調査研究を行うため、労働省の参加を得て、昭和56年7月に企業内教育研究会(座長 奥田健二 上智大学講師)を発足させた。

同研究会では、調査研究の一環として57年3月にマイクロエレクトロニクスの発達、中高齢化の進展下における人材の有効活用のあり方について検討するため「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」を実施し、このほど調査結果について一応の分析を完了した。

#### 『目次』

I 調査の概要 ……1	
1. 調査の目的 ……1	
2. 調査の対象および有効回答 ……1	
3. 調査の方法 ……1	
4. 調査の実施時期 ……1	
II 結果の概要 ……1	
1. 自動機の導入・使用状況 ……1	
2. 技術革新の進展と技能工の労働内容の変化	



.....	3
(1) 自動機配置要員の特性.....	3
(2) 技術革新による技能の質の変化.....	4
(3) 企業が技能工に期待する能力要件、技能工の能力発揮点.....	6
(4) 変化に対する適応力.....	8
3. 日本的人材育成・活用システム.....	10
(1) 中堅技能者の採用と育成.....	10
(2) 多能工化.....	11
(3) 小集団活動.....	13
(4) 中高年者の活用.....	15
4. 調査結果の含意.....	17
(1) 生産現場の高い適応力とそれを支える要因.....	17
(2) 適応力の限界.....	18

## 【資043】

昭和58年1月

調査研究資料 第43号

### 「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」結果報告

泉輝孝、安井章、七尾和之  
職業訓練研究センター

#### 『概要』

雇用促進事業団職業訓練研究センターの要請を受け、中高齢化、技術革新、国際化の進展に対応してゆくための企業内教育のあり方について調査研究を行うため、労働省の参加を得て、昭和56年7月に企業内教育研究会が発足した。

本研究会では、調査研究の一環として57年3月にマイクロエレクトロニクスの発達、中高齢化の進展下における人材の有効活用のあり方について検討するため「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」を実施し、このほど調査結果について一応の分析を完了したので、ここに「調査結果報告書」として発表し、大方の御参考に供する次第である。企業の人事教育担当者だけでなく、公共職業訓練、学校の職業

教育関係者にも広く御利用いただければ幸いである。本研究会では、今回の調査に引続き、多能工訓練のあり方および中高齢者の適応能力についてそれぞれ分科会を設け、研究を進めているので、結果がまとまり次第、逐次発表の予定である。

#### 『目次』

I 問題意識および調査の概要	
1 問題意識.....	1
2 調査研究の方法と本報告書の構成.....	6
3 調査の概要.....	6
II 結果の概要	
第1章 マイクロエレクトロニクスと生産、雇用.....	11
1 出荷額及び雇用者数の変化.....	11
2 自動化機械設備の導入状況.....	15
3 技能工の自動機使用状況.....	22
4 自動機配置要員の特性と教育方法.....	24
第2章 技術革新に伴う必要技能の変化.....	29
1 技能の高度化と単純化.....	29
2 自動機操作要員の職務.....	31
3 事業所が期待する技能工の知識、技能.....	42
4 技能工からみた能力発揮必要点.....	47
第3章 職種転換と再教育.....	57
1 職種構成の変化.....	57
2 再教育.....	62
第4章 技術革新の影響に対する技能工の反応.....	64
1 技能工の不安、不満.....	64
2 ダーティワーク、労働負荷の軽減.....	68
3 技能価値の低下.....	69
4 中高年者の適応力.....	71
5 能力発揮.....	74
第5章 中堅技能者要員の採用と訓練.....	79
1 高校工業科卒に対する高い評価.....	79
2 中堅技能者の育成方法.....	83
第6章 多能工化による能力発揮.....	87
1 多能工化の推進状況.....	87
2 多能工の形態と方法.....	88
3 多能工化に対する技能工の態度.....	94

第7章 小集団活動による現場の活性化	97
1 小集団活動に対する技能工の意識	97
2 積極的意見	98
3 消極的意見	101
第8章 中高齢化に伴う現場の問題点と対策	102
1 問題点	102
2 対策の方向	104
第9章 技能工の学習実態と教育ニーズ	106
1 学習実態	106
2 今後の教育ニーズ	107
第10章 調査結果の要約と含意	110
1 要約	110
2 調査結果の含意	116
付属統計表	119

## 参 考

調査協力挨拶状 (対事業所)	1
調査票 (事業所用)	5
調査協力挨拶状 (対個人)	23
調査票 (個人用)	25

## 【資044】 昭和58年3月

調査研究資料 第44号

教科方法研究資料〔Ⅱ〕

A 「総合職業補導所設立の経緯」

B 「技能者養成規程の成立過程」

諸沢蕭、矢越幸穂  
職業訓練研究センター

### 『概要』

今日の公共職業訓練、認定事業内職業訓練両制度の骨格は、戦後10年間ほどの経済混乱期、復興期における試行錯誤の中から形成されたものである。当時、労働省の要職にあって訓練政策の立案に携わられた諸沢蕭元職業補導課長、矢越幸穂元指導課長御両氏からこの間の関係者の努力のあとが本資料に生々しく報告されている。例えば諸沢氏の御報告では、公共職業訓練

の位置づけ、総訓設立・TWI導入時の経緯が、また矢越氏の御報告では、技能者養成規程制定に至る前後の労使の態度、産業界の理解が十分得られない中で多能的熟練工養成を目標に制度化が図られたことなどが興味深く述べられている。

### 『目次』

まえがき	1
A 総合職業補導所設立の経緯 諸沢 蕭氏	5
B 技能者養成規程の成立過程 矢越幸穂氏	19

## 【資045】 昭和58年1月

調査研究資料 第45号

Summary of the Results of the  
“Study on the Development of  
Human Resources in Periods of  
Technological Innovations and  
Aging Workforce”

泉輝孝  
職業訓練研究センター

### 『概要』

With a view to undertaking a study and research on the way of in-plant education which is capable of meeting the needs of the society which witnesses the aging workforce, technological innovations and internationalization, the Research and Development Institute of Vocational Training inaugurated in July 1981 an In-Plant Education Society (Chaired by Prof. Kenji Okuda, Sophia University) with the participation of the Ministry of Labour.

As part and parcel of its programme of research and studies, the Research Society undertook a “Study on the

Development of Human Resources in Periods of Technological Innovations and Aging Workforce” in order to explore the way of effective utilization of human resources in periods of micro – electronics and aging workforce. As an interim analysis of the results of this study has been completed by now, it is hereby made public under the title “Summary” for the reference of those who are interested in the subject.

This “Summary” analyses three aspects which are (1) Introduction of automated machinery which apply electronics, (2) Effect of technological innovations upon work contents particularly the quality of skills, and (3) Characteristics of the Japanese system of human resources development and utilization, which brought about the high adaptability of workforce at production sites, and the effect of technological innovations and aging workforce upon the said system.

While this “Summary” has not gone as far as presenting concrete counter measures , it has presented , as “Implications of the Study Results”, future tasks, as suggested by the results of the study, which confront the Japanese system of human resources development and utilization at production sites.

『目次』

I. Outline of the Study .....	1
1. Purpose of the Study .....	1
2. Coverage and Valid Responses Received .....	1
3. Method of the Survey .....	1
4. Period of the Survey .....	1

II. Summary of the Results .....	2
1. Changes in Production and Employment .....	2
2. Introduction and Use of Automated Machinery .....	3
3. Progress of Technological Innovations and Changes in the Work Contents of Skilled Workers .....	5
(1) Characteristics of persone assigned to automated machinery .....	5
(2) Qualitative changes of skills resulting from technological innovations .....	7
(3) Ability requirements which enterprises expect workers to possess and areas where skilled workers give full play to their skills .....	11
(4) Adaptability to changes .....	13
4. Japanese System of Human Resources Development and Utilization .....	16
(1) Recruitment and training of prospective key skilled workers .....	16
(2) Training of versatile workers .....	18
(3) Small group activities .....	20
(4) Utilization of older workers .....	22
5. Implications of the Study Results .....	26
(1) High adaptability at the production sites and supporting factors .....	26
(2) Limits of the adaptability .....	29

【資 046】

昭和58年8月

調査研究資料 第46号

高学歴社会における職人の地位意識

## 建設関連職種従業者の就業と技能に関する調査結果報告

泉輝孝

職業訓練研究センター

### 『概要』

職業訓練、特に公共職業訓練は、学校教育のアンチテーゼとしての役割を担ってきた歴史がある。今日の高学歴化した社会においても職人の育成は、学校教育ではその育成が困難であり、公共職業訓練の果たすべき役割には大なるものがある。公共職業訓練養成訓練の定員が、工場型訓練職種について大幅に減少傾向を辿っているのに対し、職人型職種がともかく横ばい傾向にあることもそのあらわれとみられる。しかし、高学歴化の影響で職人の社会的地位、職業的威信が遥らぎ、職人志望者の減少傾向が続けば、それは単に建設技能者の確保難、技能水準の低下を結果するだけでなく、今日の学校教育ではその能力開発が困難な多くの青少年の進路を狭め、学歴主義社会の緊張感をさらに強めるおそれがある。職人の社会的地位の重要性を強調するゆえんである。

### 『目次』

まえがき

1 問題意識	1
(1) 高学歴化と技能者階層の社会的地位	1
(2) 西ドイツと日本	4
(3) 調査の経緯および概要	8
2 主な調査結果	10
(1) 調査対象者の特性	10
(2) 選職理由	12
(3) 入職経路	13
(4) 職業意識	13
(5) 後継ぎの見通し	16
(6) 経営上の隘路	17
(7) 過不足状況	18
(8) 採用状況	20
(9) 資格	21

(10) 教育訓練	25
(11) 一人親方、従業員の希望、要望	28
(12) むすび	29
(参考)	

調査協力のおねがい

調査票（事業主用）

調査票（一人親方・従業員用）

## 【資047】

昭和59年3月

調査研究資料 第47号

### 能力再開発訓練への訓練適応性検査の適用に関する一考察

七尾和之、神田茂雄、小峯金蔵、細井重雄、秋本憲二

職業訓練研究センター

### 『概要』

近年、高年齢化社会への進展にともない、中高年齢者の有効活用が今後の社会において重要な課題となることが予想される。こうしたなかで、中高年齢離・転職者の再就職を円滑に行うことが雇用対策上強く求められている。

ところで、現実にはその職業能力は個人差が大きく、再就職に対する個人ニーズも多様であるため、中高年齢者の就職はさまざまな問題を抱えている。

公共職業訓練においては、これらのものに対し能力再開発訓練における転換訓練課程を通じ、その就職の促進に努めている。訓練受講にあたって、訓練職種と本人のレディネス（経験技能の水準と幅）との乖離がみられるなど、訓練職種と適用に関し、問題が多くみられる。

そこで、本報告書は訓練入校時の問題を取りあげ、どのような改善をすれば能力再開発訓練がより効果的に実施できるかを検討しようとするものである。入校時に訓練受講者の職種に対する適応性を把握するため、訓練適応性検査を開発し、担当指導員によって実施したものであ

る。この検査の試行を通して、新たな視点から訓練職種と本人の適応性を見直し、より適切な指導内容の設定と方法の選択に資することを期待したい。

#### 『目次』

1. はじめに ～研究目的と方法～ ……………	1
2. 訓練適応性検査試行について……………	4
2-1 検査課題の作成について……………	4
2-2 エラーチェックリストの作成について……………	8
2-3 検査実施における考え方と留意点……………	13
2-4 検査後の総合評価の考え方と方法……………	15
3. 訓練適応性検査の溶接訓練場面への適用にと もなう各作成プロセスでの問題点 ………	23
3-1 課題作成上の問題点……………	23
3-2 エラーチェックにおける問題点……………	24
3-3 検査実施における問題点……………	24
3-4 総合評価における問題点……………	25
4. 訓練適応性検査を能力再開発訓練に適用する 効用について……………	26
4-1 能開訓練生から訓練適応性検査実施 に関する感想……………	26
4-2 指導する側からの訓練適応性検査実 施に関する意見……………	27
5. おわりに……………	30

### 【資 048】

昭和59年3月

調査研究資料 第48号

教科方法研究資料〔Ⅲ〕

職業訓練と作業分析

長谷川淳

職業訓練研究センター

#### 『概要』

徒弟制度を除いた科学的方法としての職業訓練方法の源をたどれば、それはカリキュラム編成及び指導方法の両者ともが「作業分析」にたどりつく。換言すれば、今日のあらゆる訓練方法が「作業分析」の流れを汲むものと言える。

さて、今日の多様な職業訓練の受講者を見ると、その訓練方法の在り方を再編成することが緊要であろう。この時、訓練方法の源流である「作業分析」の有している優れた点、あるいは未解決な課題を見定めておくことが不可欠である。

#### 『目次』

まえがき (1)

職業訓練と作業分析について 長谷川 淳…1

関連資料

1. 教育訓練のための作業分析…………… 10
2. 生涯教授の教授学の基礎…………… 32

### 【資 049】

昭和59年3月

調査研究資料 第49号

中小企業における技術革新の進展と人材の有効活用に関する調査報告

小畑宣子、安井章

職業訓練研究センター

#### 『概要』

日本経済で中小企業の果す役割は大きい、これまでは下請関係の中で前近代的な部門を形成するとの見方が支配的であった。

しかし、近年、ベンチャービジネスなどのように大企業でもできないような技術を自ら開発し、発展をとげている中小企業も少なくなく、中小企業においても近代化が進んでいるものとみられる。だが、中小企業なるが故に、人材の確保育成あるいは教育訓練の面で多くの困難をかかえているのではないかということも懸念される。

本調査は、上記のような問題意識をもとに急速に進展している技術革新に対し、中小企業における設備の自動化の状況はどうなっているか、それが生産現場の技能の内容にどのような影響を及ぼしているかを把握するために、東京都大田区、静岡県浜松市の2地区を対象に調査したものである。

この調査結果からみると、我々の予想を超えて中小企業でマイクロエレクトロニクス技術を積極的に導入し、その成果を享受していることである。そして、技術革新へ対応していくための教育訓練についての関心の強いことも指摘できる。しかし、中小企業においては、製品需要の確保が最重点事項であり、人材育成面については、関心がありながらその対応が遅れがちとなっている事業所の数も多くみられる。

こうした中で、公共訓練施設が、中小企業の人材育成にどのような関与ができるのか、それには中小企業における人材育成システムの特徴、技術移転の過程など、今後の研究課題として解明していかなければならない点が多い。

## 『目次』

### 序

1. 調査研究の概要	1
2. 中小企業における自動化機械設備の導入とその成果	3
(1) 自動化機械設備の導入状況	3
(2) 自動化機械設備の導入成果	8
(3) 自動化機械設備の導入に関連して困っていること	8
3. 技術革新下における中小企業の人材の確保と育成	14
(1) 技術者、技能者不足と充足方法	14
(2) 事業所が期待する中堅技能者の知識と技能	22
(3) 監督者の確保と監督者に対して強化したい能力	25
(4) 監督者、または技能者に受けさせたい教育訓練	31
4. 中小企業における人材の有効活用対策	33

5. まとめ	37
--------	----

## 付属統計表

## 参考

### 調査票

## 【資 050】

昭和59年3月

調査研究資料 第50号

小零細企業における従業員教育の意味について

小零細企業が公共向上訓練に従業員を出せない理由

戸田勝也、土屋一雄

職業訓練研究センター

## 『概要』

公共職業訓練施設において在職者を対象とする向上訓練が実施され始めてから久しい。この公共向上訓練はある地域では受講者も着実に増加し、発展の傾向を示している。しかし、未だ乗り越えるべき課題が残っている。

そのひとつとして、公共向上訓練の主たる対象層を中小企業の従業員としながら、中堅企業にかたよりぎみであり、小零細企業からの受講者はかならずしも拡大されていないことがあげられる。

本報告は小零細企業主が公共向上訓練に従業員をなぜ受講させないのか、その意識を探っている。そして、小零細企業からの向上訓練受講者を拡大するにはどのような方策がとれるかにふれている。

## 『目次』

1. はじめに	1
2. 小零細企業主が公共向上訓練に従業員をだせない理由について	3
3. 小零細企業からの向上訓練受講を拡大する方	

策について	11
4. おわりに	16
注	18
補足資料	
小零細企業主に対する面談記録	25

## 【資 051】 昭和59年3月

### 調査研究資料 第51号 文部系短期大学の再編過程に関する研究 職業訓練短期大学校に関する研究序説

富田康士  
職業訓練研究センター

#### 『概要』

職業訓練短期大学校は昭和50年にテクニシャン養成施設として発足し、公共職業訓練の中核的存在として地歩を築きつつある。従来の公共職業訓練はどちらかといえば技能労働者確保対策としての機能に傾斜していたが、職業訓練短期大学校の場合、個人の地位上昇に対する教育ニーズを踏えた、その教育機能が成功の一因であろう。しかし、それ故にまた文部省系の短期大学や高等専門学校との間でその独自性が問われてもいる。

そこで本研究は、文部省系短期大学の発展過程を個々の短期大学の特性に着目して、どのような短期大学が伸び、あるいは縮小していったかを分析している。本研究は職業訓練短期大学校のあり方を研究する予備的研究として実施したものであるが、国民の教育ニーズの所在と文部省系短期大学のこれに対する対応を知ること、職業訓練短期大学校のあり方を考える場合の参考となろう。

#### 『目次』

序	
研究の概要	1

はじめに	9
第I章 研究の仮説と方法	10
第II章 学生定員の量的変化	13
第1節 「統計的手法」による実態の分析	13
(イ) 実態の推移	13
(ロ) 先行研究の整理	18
(ハ) 第2節への作業説明	19
第2節 「学校規模変化率」分析法による実態の分析	22
(イ) 開設年度	23
(ロ) 学科増廃状況	29
第III章 学科編成の展開	33
第1節 「統計的手法」による実態の分析	33
(イ) 実態の推移	33
(ロ) 先行研究の整理	38
(ハ) 第2節への作業説明	39
第2節 「学科分野数変化率」分析法による実態の分析	44
(イ) 開設年度	46
(ロ) 学科再編形態	48
(ハ) 系間変化	52
第IV章 短期大学教育の量的・質的分析	59
一 類型化のための分析試論	
第1節 「量的・質的」分析法	59
第2節 「量的・質的」分析法による短期大学の諸類型	62
(イ) 類型間変化	63
(ロ) 類型間変化の時期	75
おわりに	78
☆ 附表	83

## 【資052】

昭和59年3月

調査研究資料 第52号

中高年問題と労働市場の機能

小原哲郎

職業訓練研究センター

### 『概要』

人口の高齢化、M・E、O・Aなど技術革新の急速な進展、オイルショック以降の不況、低成長への転換など、激しい社会的変化の中で様々な中高年諸問題がクローズアップされてすでに久しい。職業訓練の立場からも、能開訓練を通しての中高年齢者の転職過程の改善を中心に努力が重ねられてきている。当センターにおいても、中高年齢者の訓練適応の問題、中高年向け訓練職種の開発等の研究にとりくんできた。

一方、当センター基礎研究部では、公共のまた事業内の様々な職業訓練を位置づけるための基礎研究として、労働市場構造と職業訓練との関わりを研究することも大事であると考えてきた。本報告は、そのような意味でわが国労働市場の諸機能から中高年問題を見ようとしたものである。雇用統計の分析を中心にした素描であり、具体的な実態をとりあげたものはないが、中高年齢者向け職業訓練の考え方や位置づけのための基礎資料としたい。

### 『目次』

I. はじめに——問題意識と課題	1
II. 人口の高齢化と中高年雇用問題	3
1. 人口高齢化という現象	3
2. 離職・失業動向から見た中高年問題の進展	7
3. 小括	11
III. 就業構造の変化と中高年問題	13
1. 課題の限定	13
2. 非雇用労働の減少が及ぼす動態効果	17
IV. 中高年雇用動向とその構造的性	22
1. 年齢から見た中高年問題の区分	22
2. 企業規模から見た構造的性	31

3. 定年制をどう理解するか……………42

V. むすび……………48

## 【資053】

昭和59年5月

調査研究資料 第53号

公共向上訓練に対する中小企業からの期待に関する一考察

戸田勝也

職業訓練研究センター

### 『概要』

在職者を対象とする向上訓練は昭和46年頃から公共職業訓練施設において実施されてきた。そして、ある地域では確実に受講者が集まるようになってきた。しかしながら、公共向上訓練になぜ受講者が集まっているのか、なぜ向上訓練受講者が喜んでいるのか、等についてはっきりした検討がなされていない。

本報告は、公共向上訓練に対して中小企業がどのような期待をしているかを技能開発センターでの向上訓練業務を通じて得た事例をもとにして探っている。

中小企業主から、“公共向上訓練では基礎を実施してほしい”という声をよく聞く。その基礎とは何を意味しているのか、基礎という言葉のもつ意味を吟味し、公共向上訓練の性格づけをしようとしている。

### 『目次』

1. はじめに	1
2. 中小企業はどんな状況・事情から公共向上訓練を利用するか	4
3. どのような訓練内容が公共向上訓練に求められているか	14
(1) 向上訓練内容の分類	14
(2) 新型生産技術の訓練内容	16
(3) 生産管理技術の訓練内容	21
4. 公共向上訓練になぜ基礎が求められるか	24



(1) 機械系向上訓練における基礎の意味について……………	24
(2) 溶接系向上訓練における基礎の意味について……………	30
5. 向上訓練の受講者はなぜ基礎を学ぶと喜ぶのか……………	37
6. おわりに……………	41
(1) 向上訓練コース設定における留意点……………	41
(2) 公共向上訓練の性格づけ……………	43
注……………	46

〔補足資料1〕

注文方式による向上訓練実施例

〔事例1～事例4〕

〔補足資料2〕

向上訓練コース別の期待・要望の事例

〔事例1～事例31（中小企業）〕

〔事例㉔.～事例㉑.（大企業）〕

【資054】

昭和59年6月

調査研究資料 第54号

メカトロニクス時代の技能者養成

泉輝孝、加藤利男、奥田健二、飯島秀男、秋元二郎、佐々木隆之、黒田正男、高橋弘通  
職業訓練研究センター

『概要』

本報告書は、労働省職業訓練局の要請を受けて、企業内教育研究会が昭和56年以来3ヵ年にわたり取り組んできた研究成果の一つである。研究課題は、技術革新、高齢化、国際化時代における人材育成の問題点とその対策の方向を明らかにすることである。

これらの課題に対して、昭和56年10月に「開発途上国に対する技術移転促進のための人材育成について」報告を行い、また58年1月には「技術革新・中高齢化と人材の育成に関する調査結

果報告書」を発表した。後者は、後に「メカトロニクス時代の人材育成」と題して出版公表されたところである。

今回の報告は、メカトロニクス時代の技能者養成のあり方に焦点をあてて、技能変化の方向、企業内技能者養成の歴史と現状、今後のあり方等について分析を加えている。

本報告書で強調されている主な論点は、メカトロニクス時代の技能者養成の目標はテクニシャンにおかれるべきこと、その養成にはOJTだけでなく学理と実技の体系的訓練が重視されるべきこと、適応力のある技能者を育成するためには、実物教育の中で技術的知識と思考力を付与する訓練方法の開発が重要であること、今後需要の増加が見込まれるメカトロニクス・テクニシャンの養成のために国も企業と並んで積極的な役割を果たすことが期待されることなどである。

『目次』

序

第1部 研究の要約と提言

1 研究の概要……………	1
2 研究会提言……………	16

第2部 多能工養成の歴史と方法……………25

1 問題提起と研究課題……………	25
2 戦後の技能者養成制度が目指したもの……………	29

3 OJT とoff JT……………	44
--------------------	----

4 新しい技能者像—テクニシャン……………	48
-----------------------	----

5 テクニシャン訓練の実際……………	64
--------------------	----

6 テクニシャン訓練のあり方……………	76
---------------------	----

7 企業内技能者養成制度の意義と将来……………	88
-------------------------	----

第3部 研究会の討議から

その1 技能の二極分解をめぐって……………	109
-----------------------	-----

その2 NHK・テレビ「技能五輪のメダリスト達はいま」をみて……………	131
-------------------------------------	-----

第4部 企業内技能者養成の実態

1 日本鋼管における保全技能者養成計画の概要……………	141
-----------------------------	-----

2 日本電気における養成訓練……………	159
---------------------	-----

3	松下電器における養成訓練の考え方とその実践の報告	181
4	日立工業専修学校における技能者養成	209
5	東洋電機養成訓練の概要	223
6	日産自動車(株)の技能者養成	243
7	小西六技能教育の概況	257

## 【資 055】

昭和59年11月

調査研究資料 第55号

### 新時代の企業内職業能力開発の課題と方向

新しい「学習企業」をめざして

相澤昌弘、安達二郎、奥田健二、斉藤詢、島田晴雄、高橋弘通、武沢信一、泊久次、西村捷敏、山田雄一

職業訓練研究センター

#### 『概要』

技術革新、高齢化、国際化などかつてない環境変化にさらされている企業の人材開発に係る諸問題について検討するため、職業訓練研究センターの要請を受けて昭和56年7月、企業内教育研究会が発足した。

当研究会では、爾来、情熱をもってこの検討課題に取り組み、すでに過去3回にわたってその成果を報告書にとりまとめている。幸い各方面から多大の反響を得ているが、今般、その集大成として、我が国企業内職業能力開発の特質を浮き彫りし、合わせて今後の方向の指針を得る意図をもって本報告書をとりまとめた次第である。

戦後の高度成長期はもとより、石油ショック以降も雇用、物価、国際収支の各面で概ね良好なパフォーマンスを達成している我が国経済発展の原動力として、労働者の高い適応力があげられる。その高い適応力をもたらしたOJT重視の企業の人材育成システムに対しても高い評価を与えることに誰しも異存はないであろう。

しかし、経済社会環境の激変が続く中で、これまで我が国企業の人材育成システムをうまく機能させてきた仕組みに対して次第に侵蝕作用が及んでいることに注目する必要がある。

新しい時代の企業内職業能力開発の基本方向は、このような動向を踏まえて、組織のトップから末端に至るまで全員が目的意識をもって職業能力開発に努力する学習集団を目指すべきである。われわれは、このような状態を「学習企業」と名付け、その実現のために有効と思われる政策手段をあげているが、この点については、さらに調査研究を深める必要があると考えている。

#### 『目次』

○	企業内教育研究会報告	1
○	(参考) 企業内教育研究会報告の概要	17
○	企業内教育研究会報告書一覧	20
○	付表	21

#### 企業内教育研究会報告

##### 『目次』

第1	職業能力開発を取りまく環境条件の変化	3
(1)	マイクロエレクトロニクス化(ME化)等技術革新の進展による必要な職業能力の変容	
(2)	ME化等技術革新の進展の中での中小企業の存立基盤の変容	
(3)	高齢化による従来のキャリアパターンの変容と中高年齢者のモラルの確保	
(4)	サービス経済化による職業能力開発領域の拡大と変容	
(5)	女子の就業パターンの変化	
(6)	技術移転のための指導技法の不備	
第2	日本的人材育成システムの特色	7
(1)	自己啓発を促進する動機づけ要因	
(2)	仕事を通じて人間の成長を志向する労働観と人に合わせた柔軟な役割配分	
(3)	公正かつ長期的な視野に立った職業能力評価基準	

- (4) OJTをリードする基幹要員の組織的かつ計画的な養成
- (5) 従業員相互の協力関係

第3 今後の職業能力開発の課題と対策 …… 10

- 1 職業能力開発パラダイムの転換 …… 10
- 2 新しい「学習企業」への移行 …… 11
  - (1) 職業能力開発必要点の明確化
  - (2) 新時代にふさわしいキャリアートの確立
  - (3) 職業能力開発計画策定によるコンセンサスづくり
- 3 学習企業の支援 …… 12
  - (1) 幅広いノウハウの提供
  - (2) 経験交流プラザの開設
  - (3) 企業に対するトータルな援助及び助成
  - (4) ガイドラインの策定による援助
  - (5) 公共職業訓練施設による援助
  - (6) 自己啓発の促進

**【資 056】** 昭和60年2月  
 調査研究資料 第56号  
 心身障害者の訓練適応性の診断と活用  
 「訓練適応性検査」の意義と実際

泉輝孝、篠塚文枝、保苜昭男、高見沢啓子、  
 七尾和之  
 職業訓練研究センター

『概要』

訓練生が能力、適正に合った訓練科で効果的な訓練を受けること、これは職業訓練の永遠の課題であるが、近年、中高年者や心身障害者の雇用促進が公共職業訓練の重点対象とされるに及び、その重要性が一段と強まってきた。この要請に対処するためには、訓練生一人ひとりの潜在能力の最大発揮を可能にするような個人別訓練を推進する必要があるが、これには、まず、入校希望者・訓練生の訓練適応性の診断、学習

特性の把握が前提となる。

当研究センターでは、訓練適応性検査の開発を目的として、労働省職業能力開発局および東京都職業訓練部の参加を得て、昭和57年2月に訓練適応性検査開発研究会を発足させ、研究開発に取り組んできたところである。

本報告書は、当研究会の第一着手として、東京身体障害者職業訓練校の全面的な協力の下に実施された、身体障害者職業訓練における訓練適応性検査の開発・試行の結果をとりまとめたものである。

訓練適応性検査については、これを開発した英国においてすでに長期間にわたる試行実験を経てその有用性が明らかにされているが、本報告書においても、この検査は、テストそれ自体が一般職業適性検査にないメリットを有すことと並んで、検査開発の過程が指導水準の向上に大きな役割を果たす可能性が強調されている。

『目次』

- 第1部 訓練適応性検査の意義と実際
- 第2部 身体障害者職業訓練における訓練適応性検査課題の開発と試行
- 第3部 訓練適応性検査「ミシン縫製編」指導員手引書
- 第4部 訓練適応性検査 一選考への実際的接近—（翻訳）

**【資 057】** 昭和60年3月

調査研究資料 第57号  
 技能診断にもとづく溶接技能者の技術力の向上について  
 公共向上訓練コース設定に関する研究

戸田勝也、神田茂雄 職業訓練研究センター

『概要』

近年、向上訓練の実施をめぐるいろいろな工夫がなされ、数多くの実践報告がみられるよ

うになっている。しかしながら、公共訓練施設における向上訓練としてまさに向上訓練らしい訓練とはどのようなものか、についてはかならずしも十分な検討がなされていない。

そこで、本報告は「半自動溶接技能クリニック」と称する向上訓練コースを設定・実施することにより、向上訓練にふさわしい訓練コース設定のあり方を探ろうとするものである。

この向上訓練コースのねらいは、第一に、溶接技能に熟練しているとみられる、ある在職者についてその技能の範囲、程度などを診断し、その結果にもとづき標準的な技能との対比を行い、不足している分野・程度などについて技能の補正指導ないしは追加訓練を行うものである。第二に、見よう見まねで技能を習得したがために実務はこなせるが理論的な裏づけがない方については溶接の理論的な知識が得られ、溶接技能者としての技術力の向上に結びつくことが期待されるものである。

## 『目次』

第1章	はじめに ～研究目的～	1
第2章	溶接業界の動向と公共向上訓練	3
	1. 中高年問題と公共向上訓練	3
	2. 溶接技能者に求められる技能の変化と公共向上訓練	
	3. 熟練技能者の“技能の洗いなおし”と公共向上訓練	
第3章	半自動溶接技能クリニックの意義	9
	1. クリニックの意義 ～技能診断と自主研修の結合～	
	2. この向上訓練コースにおける“基礎”の吟味	
	3. 技能診断および自主研修での留意点	
第4章	半自動溶接技能クリニックに対する地域企業からの期待度	15
	1. アンケート調査からみた期待度	
	2. 企業訪問調査からみた期待度	
第5章	半自動溶接クリニックの訓練内容と指導方法	28
第6章	この向上訓練コースを実施しての問題	

点	43	
1. 第二回訓練実施の状況と受講者の感想		
2. 技能診断		
3. 自主研修		
第7章	おわりに ～要約と今後の課題～	51
注	57	
補足資料	1	

## 【資 058】

昭和60年3月

調査研究資料 第58号

溶接系訓練適応性検査の妥当性検証

戸田勝也、神田茂雄、小峯金蔵、細井重雄、秋本憲二  
職業訓練研究センター

### 『概要』

過去十数年を振り返ってみると技術の進歩などの影響を受けて、個々人の持つ技能が職業生活で役立たなくなることが多くなっていく。そして、中高年齢期になって経験のない、新しい職種についての職業訓練を受ける人々が増加している。このような状況から中高年齢者の訓練適応性の診断法や指導技法の開発に寄せられる期待が一段と高まっている。

この報告は訓練適応性検査の開発にかかわるものであり、検査の作成・実施を検討した「能力再開発訓練への訓練適応性検査の適用に関する一考察」(昭和58年度訓研調査研究資料第47号)の続報である。

本報は、先に開発した溶接系訓練適応性検査の予測的妥当性を検証している。つまり、6ヶ月の訓練課程において訓練開始時に実施した訓練適応性検査がそれに続く、各科目の訓練成績とどれほど関連するものかを検討したものである。

この結果により、この訓練適応性検査が訓練成績を予測できることが検証され、この検査がテスト課題、実施法、評価法を含めて妥当性が

あることが確認された。ゆえに職業訓練への選抜の手段としても、訓練過程での個別指導の前提としての訓練生理解にも安心して活用できるとみてよい。

#### 『目次』

1. はじめに .....	1
2. 方法 .....	3
3. 調査結果 .....	6
3-1 訓練適応性検査と訓練成績との関連性 ～予測的妥当性検証～ .....	6
3-2 訓練適応性検査をめぐる三つの検討16	
(1) 訓練適応性検査評価における評定者間の 差異 .....	16
(2) 訓練適応性検査の下位評価項目 .....	22
(3) 訓練適応性検査と心理検査との関連 .....	27
4. おわりに .....	31

注

補足資料

学習とパフォーマンスの予測性 (邦訳)  
～英国における訓練適応性テストの発展～  
(I. ロバートソン、S. ダウンズ)

### 【資059】

昭和59年11月

調査研究資料 第59号

Problems and Prospects of In-Company  
Human Resources Development in a  
New Era

towards the new concept of  
“learning company”

泉輝孝訳

職業訓練研究センター

#### 『概要』

The human resources development of modern companies is exposed to many unexpected environmental changes such as the technological progress, ageing

workforce and internationalization. In order to investigate these problems, the In-Plant Education Research Society was established in July 1981 at the request of Research and Development Institute for Vocational Training.

Since then this research group has been enthusiastically immersed in study in these problems and the results achieved have already been gathered in three research reports. We have been fortunate to receive comments from various sources, therefore at this time our report aims at being a compilation of the special features of Japanese in-company human resources development and at the same time a guideline pointing at the direction from now on.

During the post-war period of rapid growth, and also through the more unstable years after the oil crisis the Japanese economy has performed satisfactorily if judged by aspects like employment, commodity prices and international balance of payments. The high level of flexibility of Japanese workers has been given as one basic reason for this. There should be no doubt that in-company human resources development with a heavy emphasis on OJT has greatly contributed to this flexibility.

However, as the rapid changes in our social and economical environment continue, attention should be paid to the erosion of some of the conditions that made the Japanese human resources development system functional and effective.

The fundamental course of in-company human resources development in a new era is certainly that all members of a company from top to bottom have a clear conception of their objectives and form study groups that aim at developing occupational capabilities through their working lives. We have called this kind of situation "a learning company", and pointed out some measures to realize this. But to develop more effective and feasible working methods, still deeper and more comprehensive surveys and studies will be necessary.

#### 『目次』

Preface i

#### CHAPTER 1.

CHANGES IN THE ENVIRONMENTAL CONDITIONS AFFECTING THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT SYSTEM.....1

#### CHAPTER 2.

THE CHARACTERISTICS OF JAPANESE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT.....8

#### CHAPTER 3.

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FROM NOW ON: PROBLEMS AND MEASURES.....12  
NOTES.....21

#### APPENDIX 1.

SUMMARY.....22

#### APPENDIX 2.

TABLES AND FIGURES.....26

### 【資 060】

昭和60年5月

調査研究資料第60号

技術革新時代における向上訓練への期待

### 先端技術関連短期コースを利用している企業や労働者の意識

小畑宣子

職業訓練研究センター

#### 『概要』

わが国では、ME化、OA化を中心とした技術革新、人口の高齢化による職業生涯の長期化、経済の国際化などが低経済成長下で進行しており、企業も労働者もこれまでに経験したことがないほどの急激な変化の中におかれている。

このような変化の時代に企業が存立し発展していくためには、競争力を維持・向上させていくことが最大の経営課題であり、人材育成が重要となっている。また、労働者も変化が激しい職場内外の環境のなかで、職業生活を安定させ、地位の向上を図っていくためには、職業生涯を通じて職業能力を開発し向上させていくことが必要になっている。

このようななかで在職労働者の職業能力の開発・向上を目的とした公共訓練施設における向上訓練課程に期待される役割は、今後一層、大きくなっていくことが予想される。

本研究では向上訓練に対するニーズを明らかにするために、向上訓練を利用している企業や労働者を対象に職場内外で発生している環境条件の変化の実態やその対応、そして向上訓練への期待などについて調査を行った。

本調査で明らかにされた点は、まず第1に向上訓練を利用している企業のなかには、企業業績がよく、めざましい発展をとげている中小企業が多く含まれていることである。このような中小企業では、技術革新に積極的にとりくむ過程で次々に教育訓練ニーズが発生しており、時代の要請に応えた教育訓練コース設定のための有益な情報源の一つと考えられる。

第2の点は、向上訓練は、企業の提供する教育訓練の機会がほとんどなかったり、企業の提供する教育訓練に満足していない労働者のための自己啓発の場として活用されていることである。

このような企業や労働者からの向上訓練への期待は、職場内外で発生している変化への積極的な適応や挑戦のために、新しい知識、技術、技能を習得することばかりでなく、問題解決能力、やる気などの心構えや態度の習得にも重点がおかれている。

## 『目次』

### 序

第1章 研究の視点と調査方法	1
第2章 向上訓練に対する期待意識とその源泉	4
1. 企業の向上訓練に対する期待意識	4
2. 労働者個人の向上訓練に対する期待意識と企業ニーズとの関係	9
3. 向上訓練受講者の受講動機	11
4. 年齢階級別にみた向上訓練受講者	21
第3章 教育訓練を受けにくくしている要因	26
まとめ	32

### 参考資料

1. 向上訓練受講者アンケート調査集計結果	1
2. 向上訓練受講者の受講動機の類型	31
3. 向上訓練受講者の向上訓練に対する意見・要望	35
4. 現在仕事をするうえで困っていること	40
5. 向上訓練に対する企業の教育訓練担当者の意見・要望	41

### 参考文献

## 【資061】

昭和60年5月

調査研究資料 第61号

向上訓練と技能の基礎 「基礎を教える」  
ことの意味するもの

小原哲郎

## 職業訓練研究センター

### 『概要』

公共職業訓練施設における在職者を対象とする向上訓練はすでに10数年にわたる発展の歴史を持っている。その間に受講者の広がり、受講者を送り出す企業の広がりとともに、開設コースの多様化も進んできている。公共向上訓練の経験の蓄積も、様々な困難な諸問題も含めて、相当な量に達していると言えよう。

本報告は、そうした諸経験を踏まえて公共向上訓練の意義と方向性を問うたものである。その内容は、すでに当センター調査研究資料第53号で報告した「公共向上訓練に基礎的なものが求められている」という事実を受けて、「基礎」あるいは「技能」といった基本的な事柄を見直し、「とらえなおしとしての向上訓練」という見方を引き出している。この見方は向上訓練の意義を明らかにするうえで、またその計画と実践のうえで、指針となるものではないだろうか。

### 『目次』

1. はじめに——問題意識と課題	1
2. 公共向上訓練に基礎的なものが求められているという事実	6
——分析の対象	6
3. 「基礎」とは何か——その諸矛盾	15
1. 「基礎」は“部分”である	17
2. 「基礎」は“原理”である	22
3. 「基礎」は“構築”される	26
4. 向上訓練から見た「技能」論	33
5. “とらえなおし”としての向上訓練	39
6. “とらえなおし”の教材論	47
7. むすび	52
参考文献・資料一覧	55

## 【資062】

昭和60年8月

調査研究資料 第62号

職業訓練短期大学校におけるカリキュラ

## ム編成とその展開過程

富田康士

職業訓練研究センター

### 『概要』

周知のように、わが国における短大レベルの職業教育機関は、文部系短期大学、専修学校専門課程、それに事情は異なるが高等専門学校と多様である。

このような状況の中で職業訓練短期大学校も10年余の歴史を持って発展してきた。いま職訓短大に求められていることは、他の種類の教育機関からの独自性を求めた教育の理念が、社会でいかに評価されているか、またそこにある問題点は何かについて情報が整理され、制度の目的がいかに生かされているかを見つめてみることであろう。

この研究の主題は職訓短大卒業生のキャリアがどのように形成されているかの解明にある。本報告はそのための予備的な研究として、まず、それを可能とするカリキュラムがどのように編成されているか、その編成過程における規定要因は何であるかについて実態を解明しようとしている。その意図するところは、カリキュラム編成の実態とのかかわりで卒業生のキャリアの形成を捉えようとしていることである。したがって、ここで明らかにされた結果は、次に計画されている卒業生の就業の実態の解明に引きつけられることになる。

### 『目次』

1. 研究の概要と分析の要約
2. 研究の報告
  1. はじめに 一問題意識と課題—……………7
  2. カリキュラム編成の実態……………10
    - (1) 専門学科と実技単位数の配分……………10
      - (イ) 全体傾向……………10
      - (ロ) 主要訓練科の変化……………11
      - (ハ) その他の訓練科……………19

- (2) カリキュラムの編成形態……………24
  - (イ) 専門学科……………26
  - (ロ) 実技……………29
  - (3) まとめ……………36
3. カリキュラム編成の考えかたとその規定要因……………39
  - (1) 卒業生像の設定……………39
    - (イ) 技術者と技能者の中間的存在……………39
    - (ロ) 技能者から技術者への橋わたし…40
    - (ハ) 高度な技能者の養成……………41
    - (ニ) 多様なテクニシャン像……………41
    - (ホ) 問題解決能力……………42
    - (ヘ) 期待されるテクニシャン像……………42
  - (2) 公的職業資格……………43
    - (イ) 教育目標と取得援助……………43
    - (ロ) 連携上の問題点……………44
  - (3) 学生の資質……………45
    - (イ) 学習能力……………45
    - (ロ) “基礎”能力……………46
  - (4) 地域ニーズ……………46
    - (イ) 地域産業とカリキュラム……………46
    - (ロ) “全国募集型”職訓短大……………47
    - (ハ) 他の種類の教育機関との関連……………48
  - (5) 総訓時代の伝統……………49
  - (6) コンピューター教育の拡充……………49
  - (7) まとめにかえて……………50
4. おわりに……………52

## 【資063】

昭和60年11月

調査研究資料 第63号

技術力の向上と人材開発に関する調査結果報告

泉輝孝

職業訓練研究センター

### 『概要』

高品質、高付加価値製品への志向が強まる中で、技術力の向上は、企業にとってますます重



要な経営課題となっている。この技術力向上のために、企業がどのような人材を求め、育成しようとしているか、また、公共職業訓練施設が企業の技術力向上を支援するためにどのようなサービスを提供してゆけばよいのか、これが本報告書の問題意識である。

調査によって明らかにされた事実は、多岐にわたるが、強調している点は、次の3点である。

まず、第1は、最近のマイクロエレクトロニクスを中心とする技術革新の急速な進展に伴い、生産現場において、生産管理、品質管理、設備の開発・改善保全等の領域で技術と技能の両方を有する技術的技能者、いわゆるテクニシヤンの役割が高まっていることである。

第2は、そのテクニシヤンを欧米のように技術者と技能者の中間に位置する第三のカテゴリーとしてではなく、技術者、技能者それぞれがその役割を担う柔軟な職務編成方式のほうが、生産現場のフレキシビリティを高めるだけでなく、技能者のキャリア充実化および技能者の威信の向上に役立つということである。

第3は、テクニシヤン育成のために、企業内職業訓練短期大学校の設置を促進するとともに公共職業訓練短期大学校を拡充し、また、在職技能者の技術力向上のために技能開発センター等における向上訓練を拡充することである。

## 『目次』

### I 要約と若干の提言

第一 調査の概要	1
1 調査の目的	1
2 調査の規模、回答状況	1
第二 調査結果の要約	1
1 技術力向上への努力と経営のパフォーマンス	1
2 技術力向上の意味するもの	2
3 マイクロエレクトロニクス化 (ME化)	2
4 技術者と技能者の協力	2
5 技術力向上のために求められる人材	3

6 テクニシヤン	3
7 期待される監督者像	4
8 新規学卒者の採用状況	4
9 技術力に関する情報の入手経路	4
10 教育訓練の実施状況	5
11 公的機関に対する要望	5
12 地域別分析	6

### 第三 若干の提言

#### II 問題意識および調査の概要

1 問題意識	13
2 調査の対象および方法	13
3 調査の有効回答	13
4 調査の実施時期	14
5 調査結果の表章	14

#### III 調査結果の概要

1 調査対象事業所のプロフィール	17
2 技術力向上への努力と経営のパフォーマンス	18
3 技術力向上のための企業の関心項目	20
4 自動化設備の導入状況と導入に伴う問題点	22
5 設備開発への取り組み	24
6 技術者と技能者の協力	27
7 技術力向上のために求められる人材	28
8 技能者のテクニシヤン化	31
9 期待される監督者像	33
10 テクニシヤンの養成経路と組織上の位置付け	36
11 テクニシヤンの現員数	39
12 新規学校卒業者の採用実績	41
13 技術力向上のための情報の入手経路	43
14 技能者に対する教育訓練	45
15 公的機関に対する要望	48
16 地域別分析	50

## 【資 064】

昭和61年3月

調査研究資料 第64号

### 自作ビデオ教材制作に関する一考察 教材改善のための評価方法、主に情報収集法を中心として

下山敏、戸田勝也、安江節夫、高橋辰栄  
職業訓練研究センター

#### 『概要』

企業内教育および公共職業訓練において、授業にビデオ教材が盛んに活用されるようになってきている。

ビデオ教材の授業への導入は、市販ビデオの活用から始まる場合が多いが、それには飽き足らず、それぞれ特定の教育訓練の目的に適合するようにビデオ教材を自作する気運が高まっている。

しかしながら、よりよいビデオ教材を自作するにはどのような手順をとればよいか、かならずしも十分な検討がなされていない。

本研究は、企業内教育に事例をとり、実際にビデオ教材を自作し、その過程でどのようにビデオ教材の“できばえ”を決め、どのように修正すればよいか、その改善のための情報収集法を中心にして検討している。

#### 『目次』

I はじめに	1
II 調査方法	3
1. 研修の概要	
2. 調査の実際	
III - 1. 調査結果 (その1)	10
このビデオ教材自体に対する感想と意見	
1. 研修受講者によるビデオ教材自体に対する感想と意見	
(1) ビデオ教材の全体的イメージ	
(2) ビデオ教材の各構成要素ごとの印象について	
(i) アンケートにみる印象	
(ii) インタビューにみる印象	

2. 受講者以外の者によるビデオ教材自体の感想と意見

- (1) 制作者の立場から
- (2) 授業担当者の立場から
- (3) 評価者の立場から

3. - 2. 調査結果 (その2).....28  
ビデオ教材を授業に導入したことに対する感想と意見

1. 研修受講者の立場からの感想と意見
2. 授業担当者の立場からの感想と意見

IV 結果の考察.....33

1. どのような方法で、自作ビデオ教材の“できばえ”を決め、改善点を見いだすための情報を収集すればよいか
2. 自作ビデオ教材制作のプロセスに、評価者は、どのような点に留意して参画するのがよいか

V おわりに.....39

- 注.....42
- 引用文献.....46
- 参考文献.....46

## 【資 065】

昭和61年3月

調査研究資料 第65号

### 向上訓練修了者調査にもとづくカリキュラム評価について

### 「溶接技能クリニック」の訓練目標の再確認と授業方法の改善

戸田勝也、下山敏一、神田茂雄  
職業訓練研究センター

#### 『概要』

公共職業訓練施設における向上訓練は次第に発展し、諸分野にわたっているいろいろな訓練コースが開設されるようになってきている。

これらの向上訓練コースは主に地域企業の要請に適合するように設定される。それがゆえに、地域企業からの要請が変化すれば向上訓練コー

スの目標・方法も修正されねばならない。

しかしながら、一度設定した向上訓練コースをどのように見直し、どのように修正すればいいのか、その方法について十分な検討がなされていない。

本報は“半自動溶接技能クリニック”を事例として、向上訓練カリキュラムの見直しの必要性とその方法を検討している。

当研究センター調査研究資料第57号「技能診断にもとづく溶接技能者の技術力の向上について～公共向上訓練コース設定に関する研究～」の続報である。

#### 『目次』

1. はじめに ～研究目的と方法……………	1
2. この向上訓練コースの目標はズレていないか……………	4
2-1 “半自動溶接技能クリニック”は受講者に喜ばれているか……………	4
2-2 “半自動溶接技能クリニック”はどのような意味で喜ばれているか……………	8
2-3 “半自動溶接技能クリニック”の訓練目標の再確認……………	12
3. この向上訓練コースの授業方式は適切であったか……………	14
3-1 “半自動溶接技能クリニック”受講者の授業への感想……………	14
(1) 技能診断プロセス……………	15
(2) 自主研修プロセス……………	17
3-2 この訓練コースに対する共同研究者の授業観察からの改善提案……………	21
3-3 “半自動溶接技能クリニック”の授業の評価と改善のポイント……………	30
4. おわりに……………	33
注……………	35
補足資料……………	1
評価とは何か (邦訳)	

## 【資066】

昭和61年3月

調査研究資料 第66号

職業能力開発文献情報ダイジェスト  
第一輯 メカトロニクス関連文献

天谷正、井田一郎、岩佐直亮、小幡孫三郎、篠崎襄、堀内和明、宗像元介、八原忠彦、泉輝孝、小畑宣子

職業訓練研究センター

#### 『概要』

昭和60年8月、職業訓練における情報の収集、活用のあり方について研究するため労働省職業能力開発局の参加を得て職業訓練研究センターに職業能力開発情報活用研究会が発足した。研究会では爾来、熱心な討議を重ねてきたが、今回その第一次アウトプットとして「職業能力開発文献情報ダイジェスト第一輯メカトロニクス関連文献」をとりまとめた次第である。

公共職業訓練施設が養成訓練や向上訓練としてメカトロニクス科の開発を行う場合にこの情報ダイジェストが良き道案内として活用されることを期待したい。

## 【資067】

昭和61年3月

調査研究資料 第67号

熊本テクノポリスにみる技術移転と人材育成

奥田健二、今野浩一郎、小林順治、白木三秀、Paul Martin Lillrank、泉輝孝

職業訓練研究センター

#### 『概要』

まえがき

地域経済の活性化、人口の地方定住等を狙いとして、多くの地方自治体が企業誘致を機軸に地域振興対策を進めている。この調査研究の対象となった熊本県も、A(オートメーション)、B

(バイオテクノロジー)、C (コンピュータ)、D (情報産業) 等の先端技術産業を基幹産業としてその振興を図り、県民の定住を促進するため熊本テクノポリス構想を策定し、企業誘致を始め各種基盤整備対策を推進している。

企業誘致が成功し、進出企業による需要誘発効果が地域経済の活性化をもたらすようになるまでにはさまざまな問題に直面し、これらを一つ一つ解決してゆかねばならないであろうが、とりわけ地域産業の技術力の向上とそのための人材育成はもっとも急を要する課題の一つである。熊本県でも技術力の低位性の故に折角の誘発需要が域外に流出するという問題を抱えていることは本報告書に記すとおりである。

この調査研究の目的の第一は、熊本県への進出企業とその下請け協力企業の系列関係にスポットを当て、両者間で技術移転がどのような形で行われており、そこにどのような問題が発生しているかを明らかにすることである。

第二は、技術移転を促進するため、とくにその中核を担うキーパーソンがどのように育成されてきたかを明らかにすることである。

そして第三は、技術移転を促進し、技術力の向上を図るために特に人材育成面でどのような施策があり得るか、公的機関に何が要請されているかを明らかにすることである。

我々プロジェクトメンバーは、この研究課題にアプローチするため、全体的な現状認識は、アンケート調査で行い、合わせて、できるだけ企業の経営者に直接面接し、生の声を聴くことで問題の本質に迫りたいと考えた。このため多くの企業を訪問させて頂いたが、熊本県を代表する中堅企業の経営者の方々から直接お話を伺い、心を開いた率直なご意見を賜り、有益な情報を得ることができたのは幸いであった。

お蔭でこの研究報告書は、進出企業から地場産業への技術移転の実態、とくに中堅、中小企業の技術力向上のプロセスの解明、そこに果たす親企業の役割や、キーパーソンと目されている人の育成の方法等について貴重な情報を提供し得たのではないかと考えている。また、技術

移転の促進、人材の育成のために若干の施策を提言しているが、これらは民間企業事業主、公的機関双方に参考にして頂けるのではないかと思う。

## 『目次』

### 第1部 総論編

第1章 地域開発のための技術移転と人材育成	5
第2章 熊本県の工業化の現状と問題点 〔泉 輝孝〕	17
第3章 技術力の向上と人材需要の動向 〔泉 輝孝〕	25
第4章 実地調査にみる技術移転と人材育成 〔今野浩一郎〕	41
第5章 中小企業における後継者育成 〔奥田健二〕	57
第6章 熊本県の地域労働市場 〔白木三秀〕	65
第7章 教育訓練の現状と問題点 〔泉 輝孝〕	83
第8章 地域開発の進展と人材育成に関する 座談会	97

### 第2部 事例研究編

第1章 ICメーカー	113
第2章 金型・電子部品メーカー	145
第3章 電磁リレーメーカー	155
第4章 自動車メーカー	173
第5章 農機具メーカー	193

## 【資 068】

昭和61年3月

調査研究資料 第68号

訓練ニーズの変化と公共職業訓練の対応  
に関する調査結果 中間報告

小畑宣子、泉輝孝 職業訓練研究センター

## 『概要』

ME化、OA化などの技術革新の急速な進展、

サービス経済化、労働力人口の高齢化、高学歴化、女子の職場進出など経済社会が急速に変化している中で、公共職業訓練もこれらの変化に対応して転換していくことが求められている。

当研究センターでは、このような変化に公共職業訓練がいかに対応していけばよいかについて研究を進めている。その一環として60年度から公共職業訓練における情報の収集、活用のあり方について研究を開始し、昨年11月公共職業訓練施設の企画員、指導員の方々を対象に「訓練ニーズの変化と公共訓練の対応に関する調査」を実施した。

## 『目次』

1. 調査の概要	1
(1) 調査の目的	1
(2) 調査対象、回収率	1
(3) 回答をよせた企画員、指導員のプロフィール	1
2. 公共職業訓練をとりまく環境条件の変化と対応	4
(1) 公共職業訓練をとりまく環境条件の変化	4
(2) 環境条件の変化の内容	5
(3) 環境条件の変化を感じる情報源	6
(4) 環境条件の変化への対応	7
(5) 環境条件の変化に対する対応策	8
(6) 環境条件の変化への対応策実施上の問題点	11
3. 職業訓練に関する情報の現状と問題点	12
(1) 必要としている情報	12
(2) 職業訓練に必要な情報収集に際しての困難点	13
(3) 職業訓練に必要な情報の提供方法	13
まとめ	15
参考資料	21
付属資料	25
付属統計表	45

## 【資069】

昭和61年3月

調査研究資料 第69号

## 職業能力開発のためのCAIに関する調査研究報告書

末武国弘、坂元昂、山口昭穂、島田昌幸、吉田敦、武藤栄、戸田勝也、桜井慎士、西見安則、高田芳紀、谷口雄治

職業訓練研究センター

### 『概要』

CAI（コンピュータ支援教育；Computer Assisted Instruction）の研究開発の歴史は、世界的に見れば決して新しいものではないが、近年におけるパーソナルコンピュータの急速な普及とともに、欧米や日本でにわかに脚光を浴びてきた観がある。CAIの効果としては、生徒ひとりひとりの特質に応じた個別の学習進行ができること、問題解決やシミュレーションなど学習内容に適合した学習モードがとれること、機器への慣れを通じてコンピュータリテラシー（基礎的能力）への接近が期待できること、などがあげられる。一方、現時点では、実際のCAI教材の開発や、教育の現場への適用については、まだ星雲状態の部分があることも否定できないであろう。しかし情報機器としてのコンピュータを軸としたCAIが、教育訓練の方法、媒体として、きわめて豊かな将来性をはらんだ、魅力あるものであることは事実である。今や、オフィスでも工場でも、そして家庭ですらコンピュータは、何ら珍しくない、当り前のものになりつつある。われわれ職業能力開発にたづさわる者も、コンピュータについて学ぶこと、コンピュータを利用して学ぶこと、に無関心であったり、避けて通ることは不可能である。

このような状況の中で、職業訓練研究センターでは、労働省当局からの示唆も受けて、職業能力開発におけるCAIについての研究・開発に本格的に着手することとなった。昭和60年度には、とりあえずCAIについての資料の収集など基礎的な調査研究を行うこととし、今後の

CAI教材開発の方向性をさぐるための最初のステップとしてとりまとめたのがこの報告書である。

## 『目次』

### 序

第1章	CAIをとりまく現状	1
1-1	アメリカにおけるCAIの実状	2
1-2	日本におけるCAIの実状	14
1-3	全国公共職業訓練施設におけるコンピュータの使用状況に関する調査	49
第2章	職業能力開発におけるCAIの今日的背景	69
2-1	教育におけるコンピュータ利用について	70
2-2	教育訓練におけるCAIへの期待	75
第3章	教材開発の手法	81
3-1	教材開発とそのシステム	82
3-2	CAI教材	86
3-3	教材開発システム	149
第4章	CAIの基礎としての学習理論	161
4-1	はじめに	162
4-2	行動主義から認知的アプローチ	163
4-3	教授の設計と認知心理学	166
4-4	認知的アプローチからみたコースウェアの設計	169
4-5	おわりに	174
第5章	職業能力開発におけるCAIの発展の方向	177
5-1	ハードウェアについて	178
5-2	ソフトウェアについて	179
5-3	コースウェアについて	181
第6章	将来におけるデータベース形成および通信システムとの結合による能力開発の展開	187
第7章	要約および今後の研究開発の進め方	192
7-1	要約	192
7-2	今後の研究開発の進め方	197

## 【資070】

昭和61年5月

調査研究資料 第70号

### 単位制訓練(モジュール訓練) その理論と方法

職業訓練研究センター

#### 『概要』

単位制訓練(モジュール訓練)は、雇用可能な技能を単位として、地域企業や訓練生のニーズに的確に対応できる訓練システムである。

昭和53年4月に、職業転換課程の能力再開訓練に導入されて以来、中高年対策として、公共職業訓練施設に着実に普及し、その運用についても、各校がそれぞれの工夫をこらし、いわゆる訓練システムとして成果をあげつつある。

システムを構成する基本概念はMES (Modules of Employable Skill-雇用可能な技能の単位)である。MESは、企業のニーズや訓練生の能力に合わせて、訓練単位であるMUを組み合わせることによって構成され、雇用可能な技能の習得に結びつくものである。

昨年10月、職業能力開発促進法が施行され、社会のニーズに応じた弾力的な訓練の実施が期待されているが、これに応える一つの手段としても、単位制訓練の一層の充実と幅広い活用とが図られるべきであろう。

本書は、単位制訓練の理論と、その実施方法について述べたものである。実施成果を所所にとり入れて、理論と実際を一本化して理解できるように構成されている。

#### 『目次』

1.	単位制訓練(モジュール訓練)導入の目的といきさつ	1
2.	単位制訓練(モジュール訓練)の体系	4
3.	単位制訓練と教材	18
4.	単位制訓練の展開の仕方	27
5.	訓練実施成果	54
6.	単位制訓練方式の活用	57
7.	資料	61

## 【資071】

昭和61年5月

調査研究資料 第71号

### 向上訓練と「標準的な作業」

—“ねらいどころ”と“目安”の作業分析—

小原哲郎

職業訓練研究センター

#### 『概要』

向上訓練の特質は、何と言っても、その多様さにあり、それがまた向上訓練というもののむずかしさにもつながっていると見える。この多様さとは、めざましい技術変化の中で、業種、職種に応じ、また地域の実情に即して、テーマをしばって計画、実施されなければならないというばかりではない。「職業能力の向上」ということ自体が、新技術の習得、自己の職能のより高度な領域の習得、原理的理解を深めることや自己流の矯正といった具合に、多様な意味あいを持つのであり、そうしたさまざまな意味あいに応じて向上訓練は多様にならざるをえないのである。

このような向上訓練が在職者職業能力開発に大きく貢献できるためには、多様さや目先の変化に振りまわされて、単なる断片的ノウハウの切り売りに堕してはならないし、いわば一過性の教育効果に満足していてもいけないだろう。在職者の職業能力の向上に深く、また持続的な効果を及ぼすとともに、企業の戦略や在職者個人のキャリアディベロップメントの中に位置づけられた向上訓練がめざされなければならない。ここに向上訓練というものの本当のむずかしさがあるのではないだろうか。

#### 『目次』

I はじめに	1
1. 研究の背景	1
2. 問題意識と課題	2
II 向上訓練における「標準的な作業」とその訓練上の役割・機能	10

1. 「標準的な作業」の二重の役割	10
2. 向上訓練における「標準的な作業」はどうか あらねばならないか	14
i 習得すべき課題として見た「標準的な作業」	14
ii とらえなおしの手がかりとして見た「標準的な作業」	17

#### III 「ねらいどころ－目安」の作業分析 25

1. 技能の結晶、または、一体のものとしての「ねらいどころ－目安」	25
2. 「ねらいどころ－目安」と「要素作業」および「急所」、「カン・コツ」	30
3. 「ねらいどころ－目安」関係相互の結合	34
4. 半自動溶接を例にした「ねらいどころ－目安」の相互関係分析	40
IV むすび 今後の課題	45

## 【資072】

昭和61年6月

調査研究資料 第72号

### “半自動溶接技能クリニック”のコース開発及び訓練実施結果に関する研究

下山敏一、戸田勝也、神田茂男、田中節雄  
職業訓練研究センター

#### 『概要』

向上訓練の実施をめぐるいろいろな工夫がなされている。しかしながら、公共職業訓練施設における向上訓練として真に向上訓練らしい訓練とは如何なるものか、についてはかならずしも十分な検討がなされていない。

そこで、昭和59年度より埼玉技能開発センターの協力を得て“半自動溶接技能クリニック”と称する向上訓練コースを設定、実施することにより、向上訓練コース設定のあり方を探ってきた。

本報は、この向上訓練コースをよりよく展開

するために検討した、三つの調査研究を集録したものである。

当研究センター調査研究資料第65号「向上訓練修了者調査にもとづくカリキュラム評価～“溶接技能クリニック”の訓練目標の再確認と授業方式の改善」と併せて活用していただければ幸いである。

## 『目次』

1. “半自動溶接技能クリニック”における技能診断の基準について  
神田茂雄
  1. はじめに……………1
  2. 技能診断の視点……………2
  3. 技能段階と溶接技能の構造からの検討…6
    - (1) 技能習得プロセスからの検討……………6
    - (2) 溶接技能の構造からの検討……………8
  4. 技能診断の基準例……………10
2. “溶接技能クリニック”への地域企業からの期待に関する調査分析  
田中節雄
  1. はじめに……………23
  2. 対象企業の属性……………23
  3. 従業員についての一般的な問題点……………24
  4. 溶接作業のベテランに関して……………25
  5. 公共職業訓練施設を利用したベテランの訓練……………27
  6. 溶接技能クリニックに関して……………30
  7. 技能向上についての考え方……………33
  8. おわりに……………34
3. “半自動溶接技能クリニック”におけるビデオを用いた実験方式の「自主研修」について  
下山敏一
  1. はじめに……………45
  2. 調査方法……………48
  3. 調査結果とその考察……………51
    - 3-1 ビデオを用いた自主研修の実験を受講者はどのように受けとめたか 51
    - 3-2 ビデオ教材を制作する上で工夫した画面の意図が受講者に通じたか 57

4. おわりに……………63
- 付表 ビデオ教材用シナリオ……………65

## 【資073】

昭和61年6月

調査研究資料 第73号

### 職業能力開発文献情報ダイジェスト第二輯 教育訓練関連文献

天谷正、井田一郎、岩佐直亮、小幡孫三郎、篠崎襄、堀内和明、宗像元介、八原忠彦、泉輝孝、小畑宣子  
職業訓練研究センター

## 『概要』

昭和60年8月、以上のような課題に応じて職業訓練における情報の収集、活用のあり方について研究するため労働省職業能力開発局の参加を得て職業訓練研究センターに職業能力開発情報活用研究会が発足した。研究会では爾来、熱心な討議を重ねてきたが、今回その第一次アウトプットとして「職業能力開発文献情報ダイジェスト第二輯教育訓練関連文献」をとりまとめた次第である。

この第二輯では、職業教育訓練の内容、方法に関する図書を中心に、技術革新、高齢化問題など人材開発をとりまく環境条件の変化や企業内教育論、技術・技能論に関するものも含めて職業教育訓練に携る方々に是非読んで頂きたい図書、参考になるとと思われる図書が選定されている。

## 【資074】

昭和61年7月

調査研究資料 第74号

### ME化におけるシーケンス制御教材の検討 一フローチャート表現の特徴と問題の分



『概要』

近年、自動化技術の進歩によって、工場における自動化（FA）及び産業用ロボットの導入が著しい。この技術変化の中で、シーケンス制御における産業用マイコンソフトウェアの比重の高まりによって、制御装置操作員・保全員に求められる技能は、急激な変化を生じつつある。

従って、これら技能者に対する教育訓練は、シーケンス制御ソフトウェアについての理解と作成方法とを内容とすることが求められている。このようなニーズに対応し、訓練カリキュラム・教材の開発を行うためのステップとして、シーケンス制御ソフトウェア技術の分析をしたものである。

『目次』

I 問題意識と課題 ..... 1

II シーケンス制御技術動向の概要と教材の問題点 ..... 5

1. 自動化技術におけるシーケンス制御 ..... 5  
—その位置付けと概念—

2. 新しい技術のインパクト ..... 9

3. シーケンス制御システムの表現法 ..... 13

III シーケンス制御基本動作へのフローチャートの適用と問題点 ..... 19

1. 条件制御 ..... 21

1.1 自己保持動作 ..... 21

(a) 停止優先自己保持動作 ..... 21

(b) 起動優先自己保持動作 ..... 25

1.2 インタロック付FF動作 ..... 27

2. プログラム制御 ..... 31

2.1 間隔動作 ..... 31

2.2 遅延動作 ..... 36

2.3 繰り返し動作 ..... 39

【資075】

昭和61年9月

調査研究資料 第75号

高齢化社会における労働者の自己啓発促進について

奥田健二、相澤昌弘、安達二郎、斉藤詢、島田晴雄、高橋弘通、武沢信一、泊久次、西村捷敏、前田洋二、山田雄一、泉輝孝  
職業訓練研究センター

『概要』

労働力人口の高齢化が進むなかで60歳定年制が主流になりつつあるが、定年延長をさらに推進し、同時に中高年者の活性化や、定年退職後の高齢者の再就職促進を円滑にしていくために、労働者の職業生涯にわたる能力開発の重要性が改めて強調される必要がある。

企業内教育訓練にはそれ自体に従業員の自己啓発意欲を向上させる機能が内在しており、国の現行施策が企業内教育訓練に対する援助を中心に行われていることは十分意味のあることである。しかし、現在、例えば公共職業訓練施設において向上訓練を受講している労働者のうち彼らの所属する企業にその受講を知られることを嫌がる者が少なくないという事実が端的に示すように、企業内教育訓練の枠外で自らの能力開発を志向する労働者が少なくない事実にも着目すべきである。中高年者が高齢期の再就職に備えて準備しようとするような場合その傾向はさらに強まることとなろう。我々が高齢化社会における労働者の自己啓発促進対策について提言する狙いもまさにここにある。

## 【資076】

昭和62年3月

調査研究資料 第76号

### 向上訓練コース開発に関する考察

脇山雅史

職業訓練研究センター

#### 『概要』

現在公共訓練施設で開設されている各種の向上訓練コースは、必ずしもその全てが満足のいく状況にあるとは言えないのでは、なかろうか。そこで、今までの向上訓練コースの内容について見直しを行い、企業ニーズに適合した向上訓練コースをいかに開発したらよいか、つまり、具体的な訓練コース開発の手順をどうしたらよいか検討した。

これまで、向上訓練コース開発については、種々研究されているが、ここでは、その視点を『向上訓練コースが、企業の生産コストの低減に、いかに貢献できるか』つまり、企業の生産効率を高めるには、何が求められているか、に置いた。そこで、企業のアンケート調査と同時に、生産現場の観察を行い、現場の生産工程、作業方法、標準作業の詳細な分析を行うことにより、そのなかからウイークポイントを見つけ出して、訓練コースの開発を行ったものである。

#### 『目次』

1. はじめに	1
2. これまでの向上訓練コース設定の見直しとその視点	4
3. 地域中小企業からの向上訓練への期待	9
3.1 A社の事例	10
3.2 B社の事例	14
3.3 大企業（親企業）の製造現場の観察	15
3.4 期待される向上訓練コース	16
4. 向上訓練コース開発手法	18
はんだ付け作業の基本コースの開発	18
4.1 訓練コース開発のための調査	18
4.2 マウント基板製造工程における、はんだ付け作業の調査分析	20

4.3 現場従業員の教育訓練状況	32
4.4 問題解決の手順及び内容	34
4.5 コース設計	34
4.6 はんだ付け技能訓練実施と企業の意見	47

5. 切削加工の経済性に関するコース開発事例	48
5.1 まえがき	48
5.2 提案の内容及びその背景	48
6. 訓練コース設計の手順	51
7. まとめ	53

## 【資077】

昭和62年3月

調査研究資料 第77号

生産工程の統合化と測定技能のとらえなおし

### 向上訓練コース設定に関する研究 (その2)

戸田勝也、上田克己、西川義雄

職業訓練研究センター

#### 『概要』

公共職業訓練施設において向上訓練が実施されるようになって久しい。その間、各施設とも受講者数、訓練コース数ともに次第に増加している。しかしながら、向上訓練のねらい及び訓練内容の範囲・水準などの面からみるとかならずしも生産実態に即しているとは言えない。

本研究は“測定法”を単独の向上訓練コースとして取り扱うのではなく、機械加工プロセスと密接に関連をもたせて“測定法”向上訓練をとりあげ、生産現場に直接的に役立つような向上訓練コースの開発を行なおうとしている。

#### 『目次』

第1章 はじめに ～研究目的～	1
第2章 富山技能開発センターにおける向上訓練の実施経過と見直し	4

第1節	向上訓練の全般的な経緯と見直し	4
第2節	「測定法」コースの見直しと改善の方向性	14
第3章	生産現場における測定に関する教育訓練の必要性	23
第1節	向上訓練実施者側からの生産現場における測定技能の分析	24
第2節	金型業界における測定の実態と測定の向上訓練の必要性	28
第3節	測定に関する向上訓練の意味	50
第4章	“測定技能診断クリニック”の設定	55
第1節	“測定技能診断クリニック”の基本的な考え方	55
第2節	この訓練コースの指導法上の基本的な考え方	58
第5章	“測定技能診断クリニック”の訓練内容と指導方法	63
第1節	受講前の調査	65
第2節	「測定技能診断クリニック」の技能診断	69
第3節	本コースの自主研修	73
	A. VTRによる「外側マイクロメータによる測り方」の提示	73
	B. 補強実習	74
	C. 確認実習	75
	D. 測定技能診断クリニックの成果確認	76
	E. 反省会	77
第6章	おわりに ～要約と今後の課題～	79
注		84
参考文献		88

## 【資078】

昭和62年3月

調査研究資料 第78号

コンピュータを用いた教材開発の基礎研究

教育工学研究と職業能力開発

北垣郁雄  
職業訓練研究センター

### 『概要』

情報化社会が進展する今日、職業能力開発においてコンピュータの実践的援用を試みることは、その刷新を図るうえで重要なことである。当該の学習において、コンピュータに学習進行の主導権を持たせるのか、それとも指導者の補佐的役割を与えるのか、その活用モードは様々であろうが、所望の教材を既存のソフトウェア技術の枠組の下にコンピュータ上に移植することは、コンピュータ援用教育を試行するあたりの基本的作業の一つといえる。

この報告書では、その教材開発という視点から、関連のソフトウェア技術、教材の移植にかかわる諸問題を取りあげるほか、職業能力開発と教育工学研究との概念的対応を示唆している。

### 『目次』

第1章	緒言	1
第2章	教育工学研究と職業能力開発	4
	1. 教育工学について	4
	2. 職業能力開発との概念的対応	9
第3章	コースウェア開発における検討事項について	18
	1. コースウェア設計にかかわる概念リスト	20
	2. コースウェア設計の基本事項について	27
	3. CAIの施行条件について	39
第4章	教材開発にかかわる作図技法	42
	1. 図形の登録	42
	2. 図形の修正	47
	3. 図形の認識	51
謝辞		55

## 【資079】

昭和62年3月

調査研究資料 第79号

### 従業員類型別教育訓練コース及び教材開発

#### 中年期のための向上訓練コース開発

天谷正、坂口茂、渡井道輔、相川文英、若林俊治、柿栖昇、八木高行、戸田勝也、小原哲郎、北垣郁雄

職業訓練研究センター

#### 『概要』

第四次職業能力開発基本計画では、経済社会情勢の変化を背景に、労働者が求め、また労働者に求められる職業能力に大きな変化が生じており、全職業期間にわたる職業能力開発を総合的かつ計画的に促進する体制の確立が強調されている。

この基本計画に応えるためには技術進歩、労働力の高齢化、女子の職場進出等社会の変化に対処して労働者の職業生涯の全期間を通じて教育訓練の推進を図る教育訓練システムの開発を行う必要がある。

本プロジェクト研究は従業員類型別にOff-JTによる訓練コースを設計し、在職労働者に対して教育機会を準備しようとするものである。

61年度のテーマとしてとりあげたのは中高年齢者の活性化のための教育訓練問題である。ME化に代表される生産状況の変革の中で、中高年齢者にどのような職業能力の開発が求められているかを検討し、中高年齢者に期待されている教育訓練、つまり中高年齢者の活性化に結びつく中年期のための教育訓練コース開発を試みたものである。具体的な作業は職種として機械系を取り上げ、地域としては山梨県を選んでニーズ調査を行い、山梨県技能開発センターの向上訓練コースとして設計することとした。

なお、本報告は実践編と理論編に分かれており、実践編では今年度のテーマである中年期のための向上訓練コース開発の基本考察から実践計画までを報告し、理論編ではコース実践へ向

けての理論づけをおこなっている。

#### 『目次』

序章 従業員類型別教育訓練コース及び教材開発（若林）……………1

#### 実践編

第1章	はじめに～研究目的と方法～ （戸田）……………7
第2章	中小機械工場における中高年技能者に どのような教育訓練が必要か （戸田）……………9
第3章	中年期の機械加工技能者を対象とする 向上訓練コース（戸田・八木）……………13
第4章	旋盤加工技能クリニックの実施可能性 に関する予備調査（八木）……………20
第5章	中高年齢者に対する向上訓練のあり方 に関する企業調査（八木）……………30
第1節	企業アンケート調査……………30
第2節	企業訪問調査……………49
第6章	おわりに～今後の課題～（柿栖）……………62

#### 理論編

第1章	職業訓練に何が求められているか （小原・若林）……………69
第1節	対処すべき諸問題……………69
第2節	わが国のOJTとTWI……………72
第3節	類型別教育訓練の課題……………80
第2章	教授・学習システム開発……………98
第1節	教授・学習システムと成人教育 （北垣）……………98
第2節	パッケージ教材（柿栖）……………107
第3節	成人教育学の必要性をめぐる論争 （戸田）……………119

## 【資080】

昭和62年3月

調査研究資料 第80号

## CAI教材の開発と試行に関する研究 中間報告

---

吉田敦、武藤栄、桜井慎士、高田芳紀、谷口雄治、北垣郁雄  
職業訓練研究センター

### 『概要』

技術革新の急速な進展、高度情報化社会への移行、高齢化社会の到来など、変化の激しい今日、職業能力開発に対する要請は一層強まるとともに、多様化かつ高度化しつつある。

このような要請に適確に対応し、職業能力開発を効率的に推進するためには、多様な訓練対象者に即応し得る教材の開発とともに、訓練内容のあり方、訓練技法の開発など実践的な調査研究を展開していく必要がある。

このために、第4次職業能力開発基本計画では、労働者が習得すべき知識、技能の範囲の拡大や高度化に対応するためにCAI（コンピュータ支援による教育）システムを導入することにより、効果的な職業訓練の実施を図ることとし、教材のCAIソフトウェア化等について研究開発を進めることとした。

今後、教育訓練施設には、コンピュータの導入が促進されていくものと予想されるが、それに伴って、教育訓練担当者のコンピュータ・リテラシーのかん養はもちろんのこと、コンピュータの教育訓練における利用方法の研究、とりわけ教材ソフトの研究開発が大きな課題である。

このような状況の中で、職業訓練研究センターでは、当センター内に「職業能力開発CAI研究会」を設置し、昭和60年度においては、CAIに関する資料の収集など基礎的な調査研究を行い、その結果をさきに「職業能力開発のためのCAIに関する調査研究報告書」（調査研究資料第69号）としてとりまとめ、発表したところである。

昭和61年度は、さらに一歩進め、当研究会プロジェクトメンバーと訓練施設の訓練担当者に

よる「CAI教材研究開発実践委員会」を設け、教材の開発、試行、評価の一連の作業をとおして、CAI教材の開発技法と訓練施設への適用について実践的研究を行った。

### 『目次』

#### 序

- 1 はじめに —研究開発の経緯—（武藤）……1
- 2 試行用コースウェアの開発 ……6
  - 2-1 オーサリングシステムの評価と選定（谷口）……7
  - 2-2 コースウェア開発（桜井）……18
  - 2-3 コースウェアの利用（高田）……48
- 3 試行用コースウェアによるCAIの実践（谷口、矢野、野村、藤村）……75
  - 3-1 実践の方法 ……75
  - 3-2 試行用コースウェアに関する評価・83
  - 3-3 実践に関する評価 ……90
- 4 まとめ（武藤）……99

## 【資081】

昭和62年3月

調査研究資料 第81号

シーケンス制御訓練内容の考察

—自動制御のME化に訓練内容をどう対応させるか—

---

西見安則

職業訓練研究センター

### 『概要』

本研究は、さまざまな教材研究の中で、特に教材内容の問題を取り扱っているが、技術変革下における教材内容はいかにあるべきかという、一般カリキュラム論で言えば、スコープ面からアプローチしたものである。

教材内容の編成には、従来職務分析にその根拠を求めていた。本報告においても、このことの重要性を認めただうえで、さらに加えて内容そのものの持つ本質や構造を重視し、そこに編成

の根拠を求めようと試みている。

## 『目次』

I. はじめに	1
1. 研究の背景	1
2. 問題意識と課題	2
II. シーケンス制御の捉え方	4
1. 制御系との関わりからの捉え方	4
2. 制御遷移からの捉え方	7
3. 制御内容表現法	13
4. 表現法における内容の捉え方の問題	16
III. 訓練内容確定の問題	20
1. 内容の構造化と分類	20
2. 内容およびその細目	23
3. 制御対象との関係	32
IV. むすび—今後の課題	37
[参考文献および注]	39

## [付録]

1. PCプログラム（先着優先）
2. 制御対象模擬装置製作資料

## 【資082】

昭和62年3月

調査研究資料 第82号

訓練ニーズ調査の意義と方法  
中間報告

職業訓練研究センター

## 『概要』

公共職業訓練施設において訓練コースを設定したり、カリキュラムを編成しようとするれば、当

該地域でどのような訓練ニーズが存在しているか、これをまず明かにする必要がある。しかし、訓練ニーズとは何か、それはどのようにすれば的確に把握できるのか、というような基本的なことが必ずしも明かにされていない。企業内教育の分野では、ニーズ把握の手法等について参考になる文献がいろいろ発表されているが、こと公共職業訓練の立場で訓練ニーズを把握するためにアクションを起こそうとしますと、適当な参考文献も見当たらないのが実情である。

この研究報告は、労働省職業能力開発局および雇用促進事業団職業訓練部から訓練ニーズ調査のためのマニュアル開発について研究要請を受け、当センター訓練需要研究室の昭和61年度研究として実施した調査研究の中間報告である。

## 『目次』

1 訓練ニーズの意義とその把握について	1
2 インタビューによる企業の訓練ニーズの把握	9
3 座談会の開催	22
4 既存統計、各種文献資料による人材ニーズの分析	46
5 地域産業の公共職業訓練に対する訓練ニーズ調査票	72

## 【資083】

昭和62年3月

調査研究資料 第83号

中高年キャリア開発研究会  
中間報告書

天谷正、泉輝孝、伊藤敏明、小野憲、菅野篤二、小松勝、田中久夫、豊島洋二、西村純一、堀内和明、森下一乗、横倉馨、横山哲夫  
職業訓練研究センター

## 『概要』

キャリア開発が、企業主導型であれ、個人主導型であれ、基本的には、従業員個人がどのよ

うな職業にアイデンティティを感じるかということをも自分自身で真剣に考えるべきことが指摘され、そのためには、自己の分析と共に経済・社会に関する情報、職業情報等の提供が必要なこと、そして基本には、個立の精神を持ちながら、ライフプラン、ワークショップ等の方法を使いながら、自分のキャリアの方向づけをしていくことが討議されている。このような結果から自分の職業上の専門性が鮮明に意識されると共にその内容は履歴書の中に記述される迄に至るべきであることが述べられている。このような自分の選択によるキャリアの方向づけをもとにして、自分の努力すべき自己啓発の方向が戦略的に定められ、その方向に具体的な努力をすることが出来るように行政、社会、企業、個人の連けが必要であることが述べられている。そして、個人はそのような連けの中で、さまざまな教育のサービスを利用して、自己啓発にはげむことになるわけである。

以上のような枠組のもとに、具体的に企業の中での職種転換、転職等の場合における事例等が述べられている。

## 『目次』

第Ⅰ部	中高年キャリア開発の必要性と方向	
第1章	中高年者キャリア開発の必要性と方向 [泉 輝孝] ……………	1
第Ⅱ部	日本的人事管理と中高年者のキャリア開発	
第2章	中高年齢者のキャリア開発と自己啓発 [天谷 正] ……………	20
第3章	変革期における従業員のキャリア開発 [横山哲夫] ……………	38
第4章	中高年齢者の企業外転出 [森下一乗] ……………	49
第5章	中高年期における職業的アイデンティティの確立をめぐる [西村純一] ……………	63
第Ⅲ部	環境条件の変化と中高年キャリア開発	
第6章	技術革新、産業構造の変化とキャリア開発 [泉 輝孝] ……………	73

第7章	自己啓発促進のシステムづくりと教育産業、人材あっせん機関の役割 [田中久夫] ……………	100
第8章	変化をとげる自己啓発と教育産業の対応 [小松 勝] ……………	107
第9章	再就職市場における中高年のキャリア評価 [横倉 馨] ……………	118
第10章	人材銀行、労働者派遣業からみた中高年者の能力開発、再就職問題 [小野 憲] ……………	130
第11章	中小企業の人材ニーズ [伊藤敏明] ……………	145
第Ⅳ部	中高年者の転換の事例	
第12章	中高年者の再配置と転換能力 [堀内和明] ……………	158
第13章	最近における地方銀行の中高年対策 [豊島洋二] ……………	180
第14章	中小企業へ中途入社する管理者へ要求される能力 [菅野篤二] ……	191
第Ⅴ部	中高年者の採用、転職の実態	
第15章	中高年者の転職と職業能力の評価 [泉 輝孝] ……………	204

## 【資084】

昭和63年3月

調査研究資料 第84号

生産現場に“役立つ”向上訓練コース開発の手続きについて

測定技能診断クリニック (PART II)

戸田勝也、西川義雄、堀利久  
職業訓練研究センター

### 『概要』

公共職業訓練施設において向上訓練が実施されるようになって久しい。その間、各訓練施設における訓練受講者数、訓練コース数ともに次第に増加している。しかしながら、向上訓練のねらい及び訓練内容の範囲・水準などの面からみるとかならずしも生産実態に即しているとは

言いがたい。

そこで、本研究では生産実態に適合し、しかも公共訓練施設における向上訓練としてまさに向上訓練らしい訓練コースの設定をめざしている。つまり、技能検定受験準備コースのごとき向上訓練ではなく、成人在職者の学習特性を考慮し、かつ生産活動との密接な関連をもった向上訓練への転換を考えている。

本報は調査研究資料第77号「生産工程の統合化と測定技能のとらえなおし」の続報であり、今回は特に“生産現場に役立つ”という表現に含まれる訓練要望の中から要望の本質を抽出し、それに基づいて当該の向上訓練コースを開発する手続を検討している。

#### 『目次』

1. はじめに ～研究目的～	1
2. 訓練コース・イメージの設計	4
2-1 “生産現場に役立つ” 測定向上訓練の内容抽出	4
2-2 訓練コース・イメージの設計	11
3. 訓練コース・イメージの確認	16
4. 訓練コースの設計 ～訓練内容・方法の検討～	20
4-1 技能診断プロセス	20
4-2 自主研修プロセス	27
4-3 統合プロセス	35
5. おわりに	39
注	42
参考文献	57
補足資料	59

### 【資 085】

昭和63年3月

調査研究資料 第85号

国際化時代の人材形成

企業内教育研究会中間報告

相澤昌弘、植村博昭、梅津裕良、奥田健二、尾

高煌之助、木下敏、柴田裕通、世木茂、武沢信一、中島隆一、西村捷敏、前田洋二、宮本正雄  
職業訓練研究センター

#### 『概要』

雇用促進事業団の要請を受け、技術革新、高齢化、国際化の進展に対応していくための企業内教育のあり方について調査研究を行うため、労働省の参加を得て当企業内教育研究会が発足したのは昭和56年7月である。爾来、「開発途上国に対する技術移転促進のための人材育成について」提言したのを皮切りに、「技術革新・中高齢化と人材開発に関する調査」「メカトロニクス時代の技能者養成」「新時代の企業内職業能力開発の課題と方向—新しい学習企業をめざして—」と題する諸報告を次々に発表してきた次第である。その中で指摘した提言ないし政策的含意は、企業内教育の指針として、また、労働省の職業能力開発行政の方向づけに積極的に活用されてきたことは大方は認めるところであろう。

今回の報告は、国際化の急速な進展下で大きな経営課題となってきた国際化対応要員、とくにマネージャー層の育成のあり方に焦点を当て研究してきた結果の中間報告である。この問題に取り組むため昭和61年秋から研究会で討議を重ねると並行してタイを中心にしたエリア研究のための専門委員会(主査 宮本正雄委員)を62年4月に発足させ、また、柴田裕通委員を煩わし、企業の人事担当者の立場で国際化問題に関連した膨大な文献資料についてサーベイを行った。さらに昭和63年1月末には泉輝孝幹事によるタイ・マレーシアの日系企業を対象とした現地調査を実施した。

#### 『目次』

第1部 国際化対応人材形成に関する報告	
—中間報告—	1
第2部 国際化時代の人材開発のあり方	
—タイを中心に—	17
第3部 国際化時代に対応した人材開発に関する文献サーベイ	159



## 【資086】

昭和63年3月

調査研究資料 第86号

### 中年期のための向上訓練コース開発 旋盤加工技能クリニック

若林俊治、柿栖昇、八木高行、木村陽一、戸田勝也、小原哲郎、北垣郁雄  
職業訓練研究センター

#### 『概要』

本報告は従業員類型別教育訓練研究の初年度に取り上げたテーマである“中年期のための向上訓練コース開発”研究の続編である。

本研究は生産現場における従業員問題の性質にしたがって、訓練ニーズをとらえ、訓練方法、カリキュラム、教科書・教材などを含め、訓練コースをシステムとして設計することを目的としている。

初年度は中年期熟練技能者が新技術とのミスマッチを起こさないために、既に身につけた技能をとらえなおし、高齢化に伴う技量の衰えを指導力、判断力の向上によってカバーし、中年期からの高齢化対策として“技能クリニック手法”を取り入れた「旋盤加工技能クリニック」コースの有効性を調査し、地域企業に受け入れられることを明らかにした。

#### 『目次』

##### 実践編

- 第1章 はじめに ～これまでの経緯～  
(若林)……………1
- 第2章 旋盤加工技能クリニック、その意義の確認 (戸田)……………6
- 第3章 コースの計画・準備・実施・問題点18
  - 3-1 コース実践にあたって (若林)……………18
  - 3-2 オリエンテーション (北垣)……………20
  - 3-3 技能診断 (小原)……………22
  - 3-4 自主研修 (八木)……………32
  - 3-5 コミュニケーション能力の強化 (小原)……………52

- 3-6 総括討議 (柿栖)……………57

#### 第4章 コースに対する意見・反省 63

- 4-1 訓練修了後のフォローアップ (柿栖)……………63

#### 第5章 おわりに (若林・戸田)……………75

##### 資料編

- 資料1～資料34……………81

##### 理論編

- 第1章 “テーマ主導型”の教育訓練について (若林)……………134

- 第2章 向上訓練への成人教育学的アプローチ (戸田)……………148

- 第3章 “旋盤加工訓練”の意識構造とその特徴抽出 (北垣)……………182

## 【資087】

昭和63年3月

調査研究資料 第87号

### 職業訓練におけるOHPの活用技術

北垣郁雄

職業訓練研究センター

#### 『概要』

職業訓練では、これまで映画、スライドなどの教育メディアがよく用いられてきた。最近では、それらが、VTRにとって代わり、またOHPなる一提示機器も利用されるようになってきた。このように、ハードウェアの利用状況は時と共に変化してきたが、もう一つ、特に最近重視されていることはその活用・運用技術である。

簡単な例をあげれば、やゝ物騒な話ではあるが、“ナイフ”は、果物の皮をむくなど有効に活用することができるが、逆に悪用することもできる。同じように一教育メディアについても、使い方によって効用が大きく変わり、適切に活用すれば、わかりやすい授業を展開することができる。つまり、当該の教育指導と教育メディアの双方の特性を把握し、教育効果を高めるようにメディアを活用していこうという技術は教

育訓練における今日的課題といえるわけである。

この報告書では、このところ教育メディアとしてよく用いられるOHPをとりあげ、職業訓練におけるその活用技術をまとめている。訓練内容の精選や方法論の検討が重要な課題であることは勿論であるが、それに加え、実際の授業でOHPが使われる際により教育効果が高まることを狙いとして、関連のノウハウをのべている。

## 『目次』

### 0. 緒言

1. 職業訓練とその指導	1
2. OHPの特徴	2
3. 投映スクリーンについて	4
4. 職業訓練におけるOHPの活用	6
5. トラペンの制作と管理	8
6. こうすればOHPがもっとうまく使える ～実践のノウハウ～	11
7. OHPの特殊な使い方～モアレ・反転モアレ～	15
8. 結言	20
文献	21

## 【資088】

昭和63年3月

調査研究資料 第88号

CO<sub>2</sub>半自動溶接技能クリニックコース改善に関する一考察  
自己診断シートとディスカッションの導入

下山敏一、神田茂雄  
職業訓練研究センター

## 『概要』

向上訓練の持つ重要な機能に“とらえなおし”の教育機能がある。この“とらえなおし”の機能とは、現場覚えの技能に、理論的な裏づけを与えたり、我流を修正したりすることによって、OJTで自らの職業能力を身につけてきた労働者

に自分の職業能力を見直させ、次の飛躍的な能力向上のステップを与えるという教育機能であり、向上訓練のOffJTならではの特徴を表すものである。最近、企業では、従業員の「問題解決能力」や、「創造性」などの育成が強く望まれているが、“とらえなおし”の教育機能はまさにこの要望に応えるものであり、これからの向上訓練において、ますます重要な意味を持ってくであろう。この“とらえなおし”の教育機能は、向上訓練研究の大きな課題である。

本報告は、この“とらえなおし”の実践例として、昭和59年より、埼玉技能開発センターで実施されている“CO<sub>2</sub>半自動溶接技能クリニックコース”をとりあげ、その機能アップのための改善を試みている。この改善のポイントは、コースの中に受講者が自らを診断する場面を設定することによって、“とらえなおし”をより充実させようとするものである。さらに、本研究では、“とらえなおし”の教育機能について、新たな研究視点をも提起している。

## 『目次』

I. 問題意識と準備作業	1
1 はじめに～半自動溶接技能クリニックコースの特徴～	
①. 半自動溶接技能クリニックコースの概要	
②. 半自動溶接技能クリニックコースの内容上の特徴	
2 現行のクリニックコースの検討と改善の問題意識	
3 改善点の決定と研究作業	
II. 自己診断シートとディスカッションの導入	11
1 準備段階での作業と検討	
2 自己診断シートとディスカッションの実施の概要	
III. 成果と再検討課題	37
1 今回のコース改善の成果	
2 今回のコース改善における再検討課題	

IV. まとめ……………42

付論 :半自動溶接技能クリニックコース研究の  
新たな視点の確立のために  
～ブルーナーの「発見学習」における「発  
見」の意味～……………48

【資 089】

昭和63年3月

調査研究資料 第89号

訓練ニーズ調査ガイドブック

藤本秀憲

職業訓練研究センター

『概要』

昭和60年の職業訓練法から職業能力開発促進法への改正に伴い、訓練基準の弾力化が図られ、公共職業訓練施設においても、訓練ニーズに即応した訓練を積極的に展開することが必要になってきました。

地域の訓練ニーズの把握をはじめ、訓練目標の設定、カリキュラムの開発等々、これらすべてに訓練施設の関与が求められることになったわけです。

当センターでは、訓練施設との共同研究やプロジェクト研究などを通じて、こうした訓練施設の要請に応えるべく、研究開発にとりくんでおります。

訓練ニーズの把握に関する研究については、昭和61年度の研究として、中間報告書ではありますが、「訓練ニーズ調査の意義と方法」がとりまとめられています。

本書は、その中間報告の内容を踏まえ、訓練施設で訓練ニーズ調査を実施しようとするとき、どのような考え方のもとに調査を行えば的確な訓練ニーズが把握できるのか、また、具体的に、調査票等はどのように設計すればよいのかといった点に主眼をおいて、訓練ニーズ調査について整理したものです。

『目次』

第1 職業訓練を取り巻く社会経済環境の変化	
1 ME化の進展……………2	
2 高齢化社会……………4	
3 女子の職場進出……………6	
4 産業・職業構造の変化……………8	
5 高学歴化……………11	
6 経済活動の国際化……………12	
第2 職業訓練の現状	
1 職業訓練法から職業能力開発促進法へ……………16	
2 公共職業訓練の体系……………18	
3 公共職業訓練の実施状況……………26	
4 企業における教育訓練の実施状況……………31	
第3 訓練ニーズ調査の方法	
1 訓練ニーズ把握の必要性……………40	
2 訓練ニーズ……………42	
3 訓練ニーズ把握の方法……………48	
4 訓練ニーズ調査の考え方……………53	
5 ケース・スタディ……………70	
6 質問文例……………90	

【資 090】

昭和63年11月

調査研究資料 第90号

教育訓練にかかわる意識調査データの図式化について

北垣郁雄

職業訓練研究センター

『概要』

職業能力開発では、関連の訓練システムの評価や情報ニーズの把握のために、意識調査を行うことが多い。調査データは、その後の職業訓練の有り様を検討するための資料として用いるわけであるが、そのような資料は、できるだけデータの特徴がとらえやすく、また見やすく表示されたものであることが望まれる。

本報でのべる「図式化」は、最近重視されているデータの表示法の一つである。そして、若干の図式化の事例を報告することにより、職業訓練における「図式化」の有用性を示唆しようとするものである。

## 『目次』

§ 1. 緒言	1
§ 2. 機械加工訓練に関する意識構造の図式化	3
§ 3. 教育訓練における教授者の発話要因の図式化	21
§ 4. 図式表示の効用と実例	29
§ 5. 結言	40

## 【資 091】

平成元年3月

調査研究資料 第91号

OHP等視聴覚メディアの活用技法  
指導員研修に向けて

北垣郁雄

職業訓練研究センター

## 『概要』

職業訓練の適切な指導方法の検討が必要とされている今日、OHPなど視聴覚機器の活用法は重要な研究問題である。当大学校においては、これまで各種の訓練技法にかかわる指導員研修がおこなわれ、またこれからも継続するものと思われるが、視聴覚技法の研修を展開してゆくにあたって、教材の作成法とか機器の使用法などを、一つの資料としてまとめておくと、適正なカリキュラムを構築していくうえで有意義なものと思われる。

そこで、本研究では、筆者がこれまで行ってきた視聴覚研修の体験をもとに、いくつかの視聴覚メディアの活用法にかかわる資料を開発し、報告書としてここにとりまとめることとした。主な留意点は、次のとおりである。

- (1)従前に開発したOHPの活用技術にかかわる資料をもとにして、その内容の再検討を行い、さらに具体化を図った。たとえば、TP(トランスペアレンシ)上での作図にかかわる用具の適切な用い方などにも言及した。
- (2)この資料を当該研修において用いるのみならず、指導員が訓練現場において、必要な視聴覚技法を抜きだして参照することができるよう、なるだけその活用方法をキーワードまたはキーセンテンスとして列挙することとした。ここでいうキーセンテンスは、指導員が視聴覚教材の開発などを行う際に、事前に個々の活用技法を想起させることを目的とするものである。その主旨から、各技法は極力簡素に表現することとした。これを参照することにより、訓練効果の高い教材の開発が期待される。
- (3)“視聴覚”を授業の計画あるいは立案との関係においてとらえ、明記した。これまで、“視聴覚”は、とかくハードウェアの活用そのものを指す傾向が、一つの側面として見られたように思われる。訓練効果の高い授業を狙うことが“視聴覚”の一義の目的と考えれば、先の関係の記述は一つの必要事項と思われるし、またその明確化が、開発教材が当該教科のどの部分でどのような展開の下に利用できるのかを、第三者にいわば客観的に納得させることにつながるであろう。そこで、本資料では、授業計画案についても若干言及している。
- (4)TPとスライドは、静止画という点において、教材開発におけるノウハウ上の共通性が高い。そこで、ここでは、主にこれら2つのメディアのノウハウをまとめている。
- (5)上記(1)～(4)に基づいて、「活用技法」を日本語のほか英語でもあわせて作成した。すなわち、今後、外国人に視聴覚指導を行ったり、海外への技術移転などに際して、視聴覚技法が利用されることは充分考えられる。

## 『目次』

1. 視覚情報と訓練目標	1
2. 授業と視聴覚メディア	2
3. 視聴覚メディアとドキュメントの作成	4
4. 視聴覚メディアの分類	8
5. 視聴覚メディアの作成－使用－管理	9
6. 視聴覚メディアの留意点と特徴	11
7. 図絵や文章の作成～TP／スライド～	13

How to use the audio – visual media ;  
OHP and slide

1. Visual informations and learning objectives	16
2. Classroom proceeding and AV media	17
3. Visual media and preparing the Document	19
4. Sorting the audio – visual media	24
5. To make, to use and to manage an audio – visual media	25
6. Know – how of the audio – visua media and the characteristic	27
7. How to make figures / sentences ; TP / slide	29