

職業訓練指導員の業務とその構造(2)

—職業能力開発施設別に見た傾向—

The Content and the Structure of Vocational Training instructor's Work (2)

—Tendency seen according to human resources development facilities—

森 和 夫

Kazuo MORI

職業訓練指導員の業務とその構造（2）

—職業能力開発施設別に見た傾向—

森 和 夫

1. 問題

我が国の職業能力開発は時代の変化を反映させて進展してきた。地方自治体による職業能力開発短期大学校の設置をはじめ、職業能力開発施設の統廃合・再編、事業団立職業能力開発短期大学校の改編や職業能力開発促進センターの業務の変化もこれらの延長としてある。障害者能力開発施設においても入校生の障害の重度化、重複障害という傾向がある。

職業能力開発促進法第15条で〈多様な職業能力開発の機会の確保〉を定めているが、第15条の2において〈事業主その他の関係者に対する援助〉を「1 第11条の計画の作成および実施に関する助言および指導をおこなうこと。2 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項について相談その他の援助を行うこと。3 情報及び資料を提供すること。4 職業能力開発推進者の講習の実施および職業能力開発推進者相互の啓発の機会の提供を行うこと。……」と明記している¹⁾。公共職業能力開発については同法第15条の6で〈国及び都道府県の行う職業訓練等〉を以下のように定めている。「職業能力開発校は、長期間の訓練課程（普通課程）及び短期間の訓練課程（短期課程）の普通職業訓練を行う地域における職業訓練の基盤となる職業能力開発施設として設置されるものである。」「職業能力開発短期大学校は長期間の訓練課程（専門課程）の高度訓練を行うほか、短期間の訓練課程（専門短期課程）の高度職業訓練を行う職業能力開発施設として設置される……」²⁾。以上の職業能力

開発促進法の改正は時代の変化を反映させてきたことを表している。

職業能力開発施設は地域の課題解決を担って展開される。例えば、事業団立広域能力開発施設では広域エリアの個人及び企業を対象にして事業団立地域能力開発施設が担当しない技術・技能分野を扱う。また、都道府県立職業能力開発施設はその都道府県の抱える課題や、地域分担に応じて教育訓練を担う。事業団立職業能力開発短期大学校は必要とされる高度技能を扱い、企業内訓練施設では生産職場で求められる技術・技能を経営理念に合わせて展開している。これに伴って、指導員の業務は複雑に拡大していると考えられる。しかし、この指導員の業務動向については実証的アプローチからの研究成果は少ない。

このような状況の中で、「職業訓練指導員の業務に関する調査」は1993年から1994年にかけて行なわれた^{3) 4)}。この調査は職業訓練指導員を対象に業務内容、業務時間、業務負荷、業務頻度、業務動向、業務に必要な能力・資質の6項目について調査したものである。調査方法はヒアリング調査、カード調査、質問紙調査の3つの方法によって行なわれた。特に、質問紙調査では指導員業務の過去、現在、未来についてどう変化すると考えているかを明らかにしようとした。この報告では基本統計量の分析と事例分析を中心に報告したが、職業訓練指導員業務の構造の検討はされていない。業務の構造が把握できれば、基本的な職業能力開発の施策の企画や実業務の再編に有効な情報が期待できる。

本研究はこの調査データを使用し、多変量解析手法を適用して、職業訓練指導員の業務の構造を明らかにしようとするものである。前報告では職業訓練指導員の業務の構造を4因子で説明した⁵⁾。それらは「指導と評価因子」、「学習者対応因子」、「能力開発援助因子」、「コース企画因子」の各因子である。この傾向は過去の指導員業務も現在も未来も差は少ない。指導と評価因子は指導員業務の主要部分として位置づいており、学習者対応因子が次いでいる。特徴的な業務は能力開発援助因子とコー

ス企画因子にあった。本報告ではサンプル（職業訓練指導員）に因子分析を適用し、職業能力開発施設ごとにその特徴を検討することにした。

2. 研究方法

集計データは前報告で示した18施設の257名の回答を用いた。前報で得られた「指導と評価因子」、「学習者対応因子」、「能力開発援助因子」、「コース企画因子」の各因子について各職業訓練指導員の因子得点を計算した。「職業訓練指導員の業務に関する調査」では過去、現在、未来について原データを保有しているが、前報で述べたように、因子構造は大きな差違は無かった。そこで、未来についてのデータを用いた。職業訓練指導員に個別番号を付けてこれを用いた。表1は施設分類ごとの施設数、データ数、指導員番号を示している。

表1 分析対象施設数及びデータ数

施設分類	施設数	データ数	指導員番号
障害者能力開発施設	3	30	1 - 30
企業内教育施設	5	85	31 - 115
事業団立能力開発施設	5	81	116 - 196
都県立能力開発施設	5	61	197 - 257
合計	18	257	

次に、各因子軸上に因子得点をプロットし、その分布を検討しようとした。施設分類に対するデータ数は障害者能力開発施設を除いて60～80名程度となっており、ほぼ同数とみてさしつかえない。次に指導員のクラスター分析に移行した。クラスター分析は因子得点間のユークリッド距離を計算し、最も距離の近いものから順次、群化した。生成した群の重心を計算し、その重心と他の変数とのユークリッド距離を計算した。これを繰返して行ない、クラスターを生成した。

3. 結果と考察

3-1. 職業訓練指導員の因子得点の傾向

図1は縦軸に指導と評価因子(第1因子)をとり、横軸に学習者対応因子(第2因子)をとって全指導員の因子得点をプロットしたものである。図中の数字は指導員番号を表している。因子得点の合計はゼロになるように構成する。原点(0,0)は両軸の平均値をあらわす。従って平均値よりも高低位にある者の有無や分布の仕方によってバラツキができる。この図において、指導と評価因子でマイナス寄りに、学習者対応因子では若干プラス寄りに分布することがわかる。

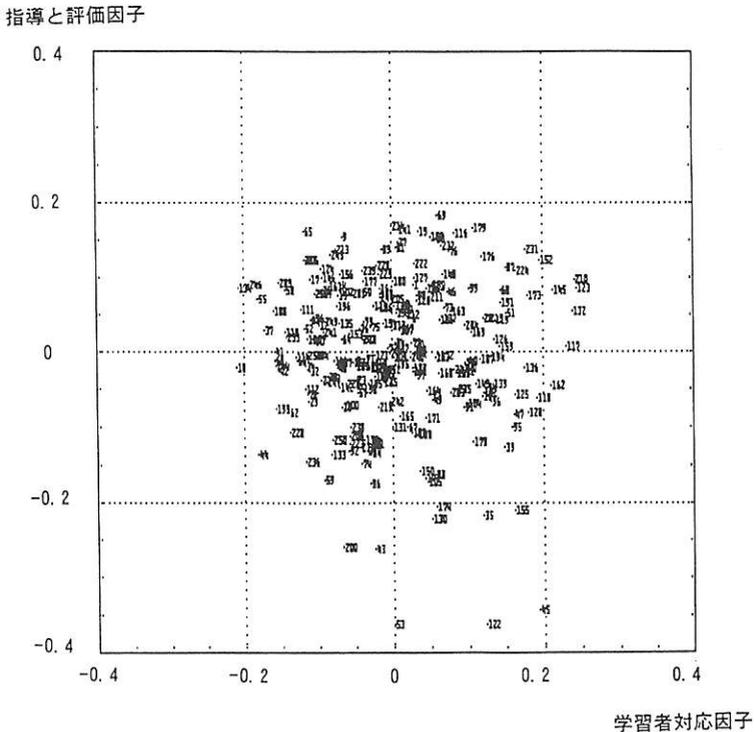


図1 指導員の因子得点の分布 (第1因子—第2因子軸)

図2は縦軸に能力開発援助因子(第3因子)をとり、横軸にコース企画因子(第4因子)を設定して同様にプロットしたものである。両因子共に原点付近に集中するが、それから大きく離れて分布するものもある。能力開発援助因子ではマイナス方向に広がり、コース企画因子でプラス方向に偏る。このように学習者対応因子とコース企画因子は因子得点の高い方向にバラツキ、能力開発援助因子と指導と評価因子では因子得点の低い方向にバラツキを持つ。

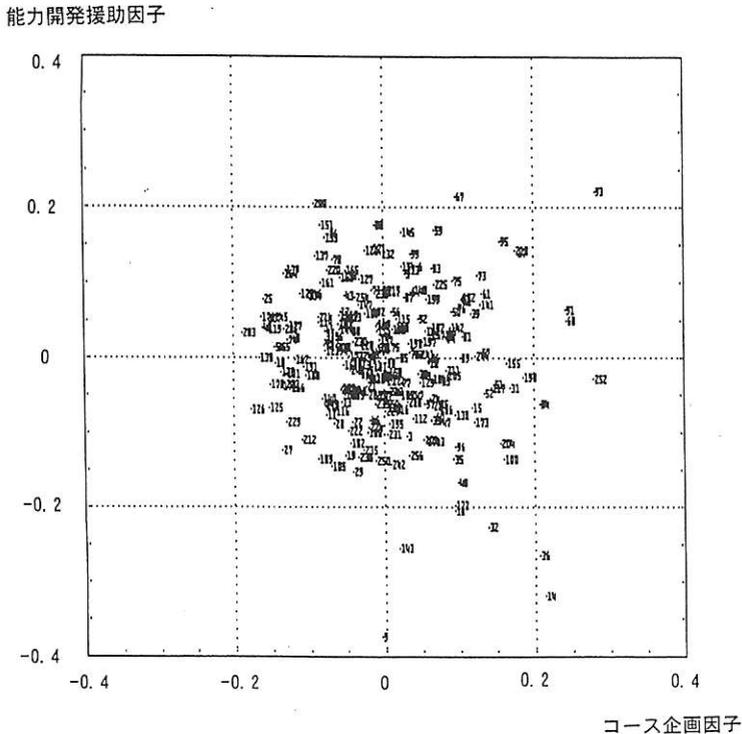


図2 指導員の因子得点の分布(第3因子-第4因子軸)

このように指導と評価業務、能力開発援助業務については他に比較して、低く捉えている者がいることがわかる。これに対してコース企画業

務は他に比較して高く捉えている者もいる。

3-2.施設別にみた職業訓練指導員の因子得点の傾向

能力開発施設別にこれらの分布がどのようになっているかを検討したい。表2は施設別にみた因子得点の平均値と標準偏差を示している。全能力開発施設の平均値は前述のようにゼロになるのでこれを省いた。標準偏差は値が大きいほど指導員の回答の一致度が低いことを表している。各能力開発施設の平均値がゼロでない場合は、その施設がその因子において一定の傾向を持つことを表す。従って、このデータの読み方は全施設の平均に対する相対的な位置として見ていることになる。

表2 施設別にみた因子得点の平均値と標準偏差

施設分類		第1因子 指導と評価因子	第2因子 学習者対応因子	第3因子 能力開発援助因子	第4因子 コース企画因子
障害者能力開発施設	平均	0.2589	-0.3290	-0.4369	-0.0844
	標準偏差	0.6529	0.6622	1.1439	0.8841
企業内教育施設	平均	-0.1803	-0.1307	0.1493	0.4433
	標準偏差	1.0220	0.9549	0.9044	0.8752
事業団立能力開発施設	平均	0.0121	0.4756	0.1034	-0.3527
	標準偏差	0.9567	0.9663	0.8254	0.7702
都県立能力開発施設	平均	0.1077	-0.2876	-0.1306	-0.1078
	標準偏差	0.9076	0.8381	0.7447	0.8419
全能力開発施設	標準偏差	0.9490	0.9607	0.8982	0.8987

表2の平均値を図で表すと図3のようになる。指導と評価因子では障害者能力開発施設の指導員ならびに都県立能力開発施設指導員が高い。他の施設、とりわけ企業内教育指導員は低い。学習者対応因子では事業団立能力開発施設が高い他は低く現れている。能力開発援助因子は企業内教育と事業団立能力開発施設で若干高い他は低い。コース企画因子は企業内教育施設で高い他は低く、特に事業団立能力開発施設では低く現れている。このように能力開発施設ごとに特徴をもった現われ方をしている。

都県立能力開発施設と障害者能力開発施設は量的には若干の差があるが、概ね類似の傾向となる。企業内教育訓練施設と事業団立能力開発施設とは能力開発援助因子でともに高いことでは同じだが、コース企画因子と学習者対応因子では全く反対の傾向を持っている。事業団立能力開発施設は指導と評価因子に広がりを持ち、企業内教育施設ではコース企画因子に広がりを持つ。

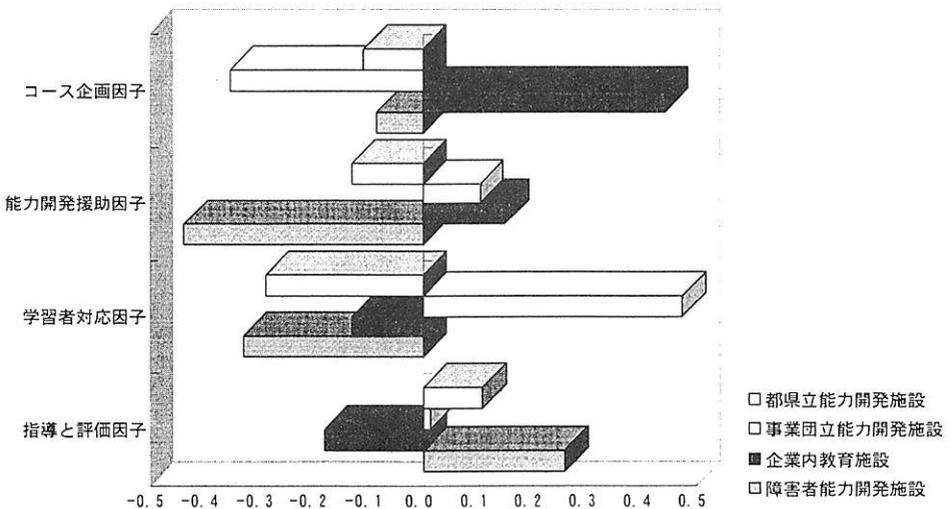


図3 施設別にみた因子得点の平均値

図4は能力開発施設別に「指導と評価因子」と「学習者対応因子」の2軸上でプロットしたものを示している。図において原点(0,0)は●印で示している。各施設の分布の傾向に類似性は見られない。事業団立能力開発施設の指導員の大半は、学習者対応因子でプラス方向に偏って分布している。都県立能力開発施設の分布は学習者対応因子でマイナス側に偏っているが、両因子でプラスの方向にも分布する。企業内教育訓

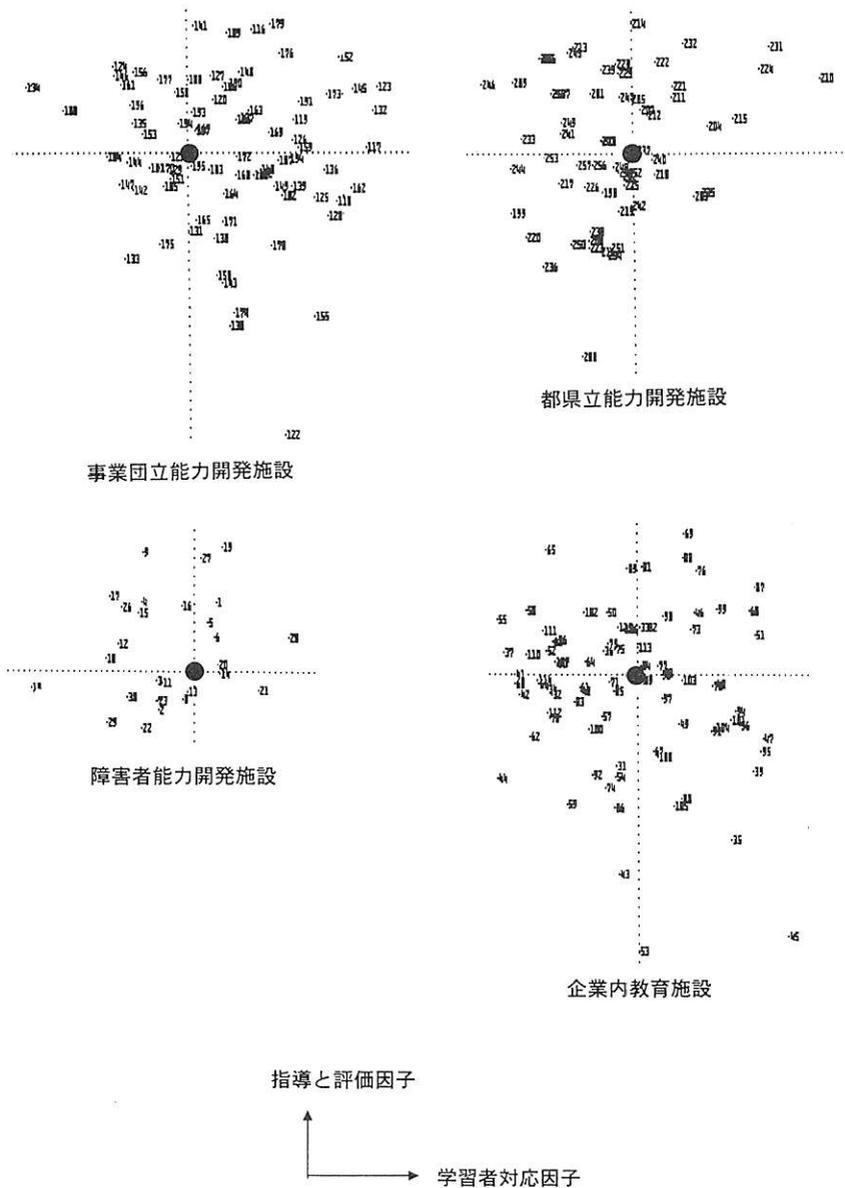


図4 施設別にみた指導員の因子得点の分布 (第1因子-第2因子軸)

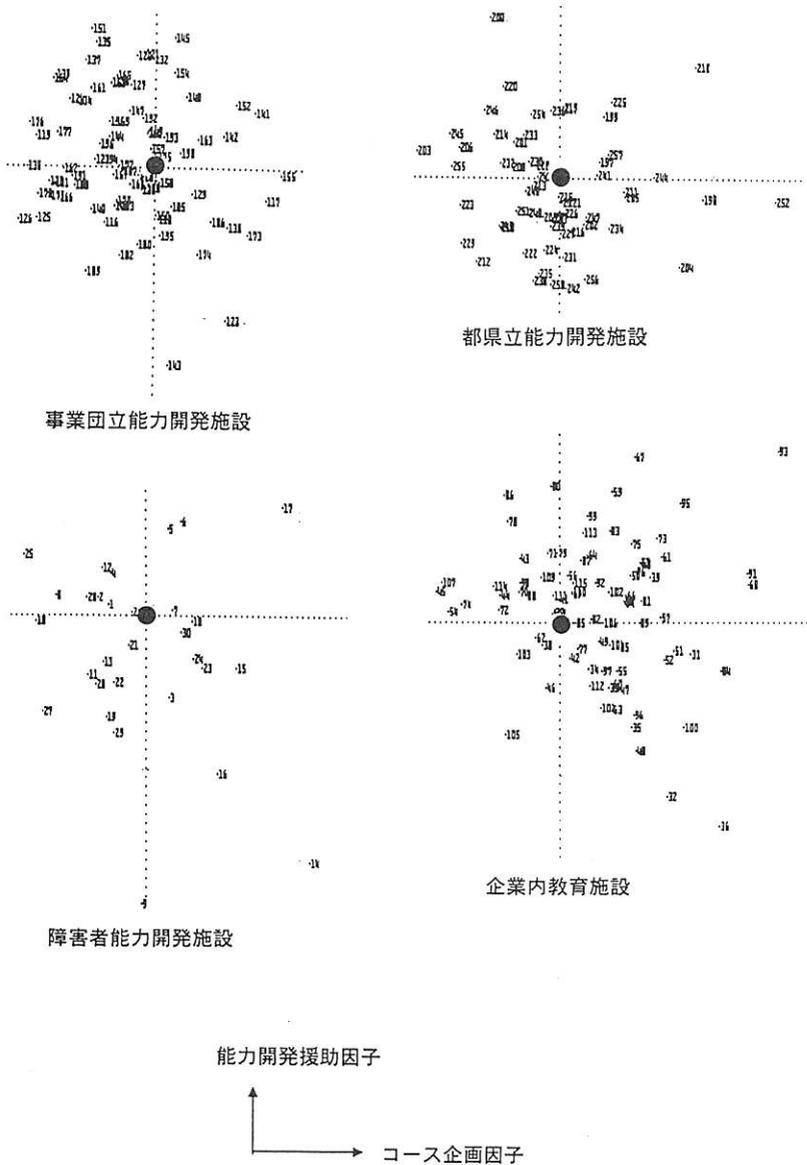


図5 施設別に見た指導員の因子得点の分布 (第3因子-第4因子軸)

練施設の分布は原点を中心に円形に分布するが、指導と評価因子でマイナス方向に広がる。障害者能力開発施設の分布はこれと逆にプラス方向に偏りを持っている。図5は同様にして能力開発援助因子とコース企画因子軸上にプロットしたものである。いずれの施設の分布もバラツキが大きい。事業団立能力開発施設の分布はコース企画因子でマイナス側に偏りがある。また能力開発援助因子でマイナス方向にも広がりを持つ。都県立能力開発施設の分布はコース企画因子でマイナス側に重心があるが、プラス側にバラツキを持つ。企業内教育訓練施設と障害者能力開発施設は類似の分布を持っているが、重心の位置が異なる。このように、各施設で見解が異なる状況を図から読み取ることができる。

3-3. 職業訓練指導員の類型分析

図6は職業訓練指導員のクラスター分析結果を示している。また、図7はこれらの6つの群に属する指導員番号を示している。解析ソフトウェアの制限から64組に分割した。この解析は以下のように行った。因子負荷量を高位、中位、低位に3分割し、類似の内容の組を結合する。組番号の「1」は4つの因子負荷量がいずれも低位のものである。組番号「64」は4つの因子負荷量がいずれも高位である。このような組み合わせを64組作り、該当する指導員を所属させた。図では64組を距離の近い(類似性の高い)順に結合させたものである。最も距離の近い組は「46」と「49」である。このようにしてデンドログラム(樹状図)を描いている。

ここでは解釈を明確にするために、図の上部に示した点線にクロスする6クラスターを設定した。クラスター数は指導員の類型を説明する上であてはまりのよい数を設定した。図の左側から第1群、第2群のように命名した。第1群は117名の指導員が帰属する。これは257名の45.5%にあたる。同様にして、第2群は82名が所属する。この第1群と第2群で77.4%になる。第1群は「46」「49」「26」…「58」までの25組で構成する。この群は図9のように、①指導と評価因子と学習者対応因子、②指

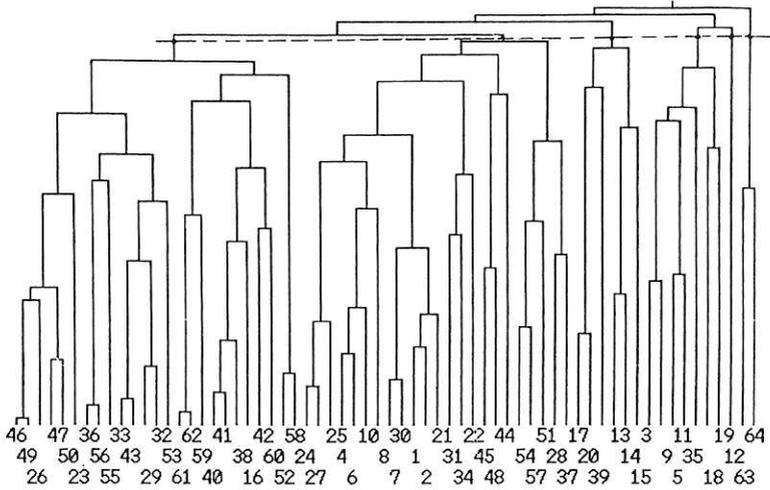


図6 職業訓練指導員のクラスター構成図

< 1 >														
1	4	5	8	11	12	13	16	18	19	20	21	26	27	28
33	38	40	46	51	56	69	70	71	72	77	79	85	88	98
103	107	109	111	113	114	115	116	119	120	121	123	124	126	127
128	134	135	136	137	140	144	146	153	154	156	157	158	159	160
161	162	163	166	167	168	169	170	171	172	173	176	177	178	179
180	183	184	186	187	188	189	190	191	192	193	194	196	201	203
206	207	211	212	213	214	215	218	221	222	224	228	229	230	231
232	233	237	239	240	243	245	246	247	248	254	255			
< 2 >														
3	6	7	9	10	14	15	17	22	23	24	29	30	31	32
34	36	37	41	42	48	50	52	55	57	58	59	60	61	62
63	64	65	66	75	81	82	83	84	89	90	92	93	97	100
102	106	108	110	112	129	133	141	142	147	150	175	181	185	195
197	198	199	202	205	209	216	217	225	226	227	234	238	241	242
244	250	251	252	253	256	257								
< 3 >														
35	39	47	49	91	94	95	96	101	104	105	117	118	122	125
130	143	155	174	182	204	235	249							
< 4 >														
2	25	43	44	45	54	74	78	80	86	131	138	139	149	151
164	165	200	208	219	220	223	236							
< 5 >														
68	73	76	87	99	132	145	148	152	210					
< 6 >														
53	67													

図7 群別に見た職業訓練指導員のサンプル番号

群は図11のように、①能力開発援助因子のみか、②能力開発援助因子を主として学習者対応のいずれかで構成する。この群は能力開発援助業務を主とする群である。

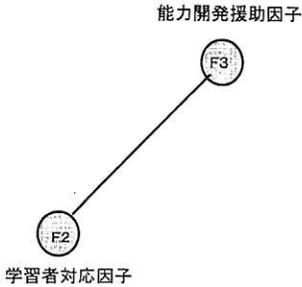


図12 第5群の構成

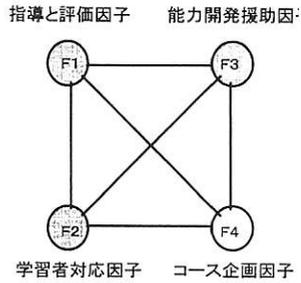


図13 第6群の構成

第5群は図12のように、能力開発援助因子と学習者対応因子を組合せたもののみである。第6群は図13のように、①指導・評価因子と能力開発援助因子と学習者対応因子の組み合わせか、②指導・評価因子と能力開発援助因子と学習者対応因子の組み合わせにコース企画因子を加えたもののいずれかで構成する。

表3 施設別にみた群構成

施設分類	第1群	第2群	第3群	第4群	第5群	第6群	合計
障害者能力開発施設	15 (50.0)	13 (43.3)	0 (0.0)	2 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	30 (100.0)
企業内教育施設	22 (25.9)	37 (43.5)	11 (12.9)	8 (9.4)	5 (5.9)	2 (2.4)	85 (100.0)
事業団立能力開発施設	51 (63.0)	10 (12.3)	9 (11.1)	7 (8.6)	4 (4.9)	0 (0.0)	81 (100.0)
都県立能力開発施設	29 (47.5)	22 (36.1)	3 (4.9)	6 (9.8)	1 (1.6)	0 (0.0)	61 (100.0)
合計	117 (45.5)	82 (31.9)	23 (8.9)	23 (8.9)	10 (3.9)	2 (0.8)	257 (100.0)

能力開発施設別の群の構成を表3に示した。表中の数字は該当する指導員数を表している。また、()内の数字は合計に対する割合を表している。図14はこの表を基に、施設別に見た各群の割合を描いたものである。全ての群が見られる能力開発施設は企業内教育訓練施設である。また、企業内教育訓練施設は他の施設とは異なる構成になっている。最も多い群は第2群で、全体の43.5%を占める。第1群は他の施設に比べても少ない。第6群が見られるのは企業内教育訓練施設だけである。第3群、第4群、第5群については事業団立能力開発施設とほぼ同様である。事業団立能力開発施設の特徴は第1群が6割以上を占めていることである。また、第6群を除く各群で5～11%を構成している。都県立能力開発施設は事業団立能力開発施設と類似の構成といえる。また、障害者能力開発施設は第3群、第4群、第6群はみられない。第1群と第2群の合計で97.3%を占めている。

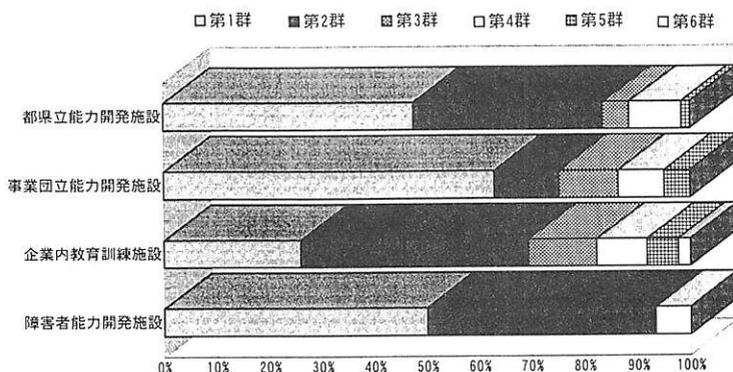


図14 施設別に見た各群の構成率

図15は各群の施設構成を示している。各群の合計を100%とした時の各施設の割合を表したものである。第6群は2名のみであるので解釈できない。第1群、第2群、第3群のタイプは全施設で見られる。特に第1群は

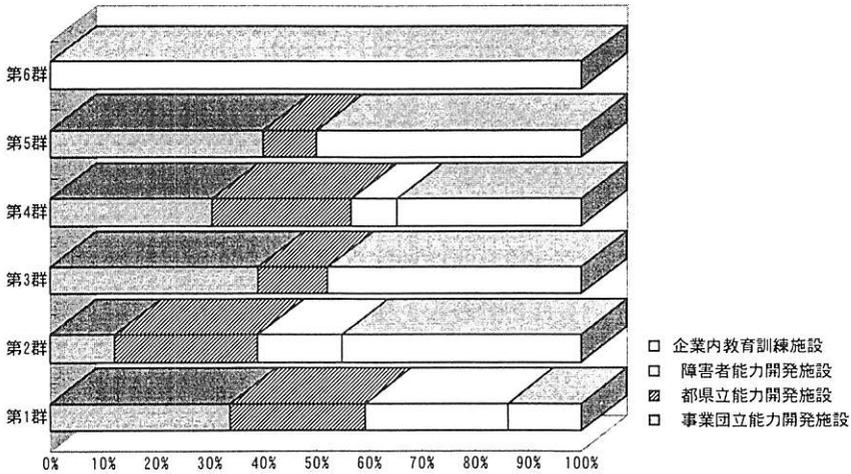


図15 各群の施設構成率

企業内教育訓練施設が少ない他は、ほぼ同率になっている。いずれの施設でも見られるタイプといえる。第2群や第3群、第5群では企業内教育訓練施設が多くを占める。事業団立能力開発施設は第2群が少ない他は第6群を除いて30%程度を構成する。

4. 討論

4-1. 施設別にみた指導員業務への考え方の特徴

職業訓練指導員の業務に対する考え方を施設別に検討すると以下の諸点を指摘できる。第1は長期課程及び短期課程の普通訓練や障害者訓練を実施する職業能力開発校の指導員は共通した考え方を持っていることである。長期課程及び短期課程の高度訓練についても新規学校卒業者を対象とすることから、やはり同様の考え方を持つと推定される。これらに共通する考え方は指導と評価に関する業務を主とするものである。指導の準備や実施、教材研究、評価の実施と改善が中心的な業務と考える施設と言える。第2は地域職業能力開発促進センターや広域職業能力開

発促進センターのような地域の労働者と企業への支援を行う施設の場合、学習者対応や能力開発援助を主要業務となると考えられていることである。学習者の課題への相談や、学習者の環境・個性の把握、事務処理などのサービス、能力開発への要望把握、企業や地域課題への援助、個人の能力開発の企画などが中心的な業務としていることである。第3に企業内教育訓練施設では能力開発援助業務の他にコース企画業務が主要業務と考えられていることである。能力開発への要望把握、企業や地域課題への援助、個人の能力開発の企画、訓練ニーズの把握やコース設定、必要学習項目の設定、訓練プログラムの作成、施設体制の整備が重視されている。企業内教育では生産職場の第一線の技術・技能者を指導・評価にあたらせることもあることからこの業務内容が少ないとも考えられる。これを図で表すと図16のようになる。

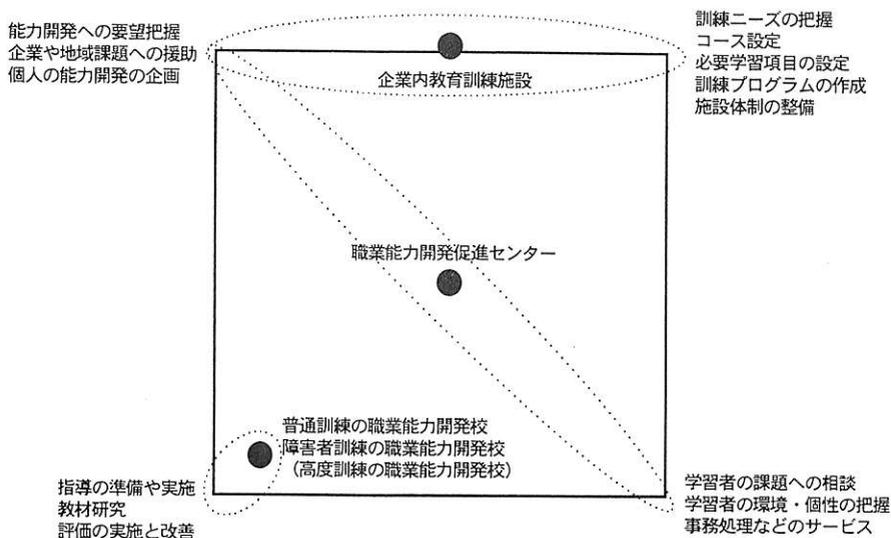


図16 職業能力開発施設と職業訓練指導員の業務

未来の職業訓練指導員業務についてこのような見解を施設指導員が表明していることは重要な知見と考えたい。「職業訓練指導員の業務に関する調査」の基本統計量から推定されたことは、多変量解析によってより鮮明に示し得たといえる。

4-2. 指導員業務から見た指導員の類型

職業訓練指導員の類型は6群に分けて捉えることができた。職業訓練指導員の類型の最も多いものは「指導と評価—能力開発援助—学習者対応」のうち2つの組み合わせを持つものである。各施設において指導員の業務はこれらのいずれかとする考えの指導員が多いことは経験的にも一致するところである。主たる業務内容がどの部分に傾斜しているか、あるいはどう展開していこうとしているかという現れと考えられる。企業内教育訓練施設の指導員を除く指導員の40%近くがこの類型に入る。

次に多い類型は「コース企画—指導と評価—能力開発援助」のうち、コース企画を含む組み合わせをとるものである。コース企画を指導と評価に結合させる業務の仕方や、コース企画を能力開発援助に結びつける業務の方向を意味している。これは事業団立能力開発施設を除く施設で、30～40%程度を占める。これらの2つの類型で60～90%を占める。施設によっては両類型で90%になるものもある。この他に、学習者対応業務を柱とする類型や能力開発援助業務を柱とする類型、この両者を組み合わせた類型、4つの業務を組み合わせた類型などがみられた。

障害者能力開発施設と都県立能力開発施設が類似の業務を考えているということはすでに述べた。これについて職業訓練指導員の類型の構成も極めて類似していることが明らかである。事業団立能力開発施設は第1群の類型が最も多い他は都県立能力開発施設と類似である。企業内教育は職業訓練指導員の業務に関する見解が多様である。これは他の公共職業能力開発施設とは基本的に異なる環境から生じているものと考えられる。今日の企業のおかれた困難な状況もそうであるが、何よりも教育

訓練へのニーズの変化、体制の整備など、有効な企業内教育の姿を模索した結果としてこのような多様な類型を包含することとなったと考えられる。これらの環境の変化は、困難な状況を迎えつつある公共職業能力開発施設の未来を示唆していると言えよう。

職業訓練指導員の業務に関する調査結果から得られた数多くの知見は職業能力開発施設はもとより、職業教育や産業教育にかかわる関係者にとって示唆を与えると確信する。調査に協力いただいた関係者の方々に感謝する次第である。

(注)

- (1) 労働省職業能力開発局編「改訂版 職業能力開発促進法」, 労働法コンメンタール 8, 労務行政研究所, pp.175-179, 1995.
- (2) 労働省職業能力開発局編, 前掲書, 労務行政研究所, pp.199-208, 1995.
第16条には公共職業能力開発施設の設置運営等を規定している。労働省職業能力開発局編, 前掲書, 労務行政研究所, pp.208-214, 1995.
- (3) 森 和夫他「職業訓練指導員の業務に関する調査—過去と現在と未来—」, 職業能力開発大学校研修研究センター調査研究報告書, No.72, 1994
- (4) 森 和夫、田中萬年、小原哲郎、荒 隆裕、作成一郎、高見利輝、新井吾朗、矢田義明、鈴木直樹「職業訓練指導員の業務に関する調査 (1) (2) (3)」, 産業教育学研究, 第25巻, 第1号, pp.9-14, 1995.
- (5) 森 和夫「職業訓練指導員の業務とその構造—職業訓練指導員の業務調査結果の因子分析から—」, 職業能力開発研究, 第14巻, pp.23-37, 1996.

(もり かずお 職業能力開発大学校 指導学科)

The Content and the Structure of Vocational Training instructor's Work (2)

—Tendency seen according to human resources development facilities—

Kazuo MORI

This research tries to clarify the structure of the operation of the vocational training instructor. We want to analyze the vocational training instructor which is the investigation object in the factor and examine it by this report according to the human resources development facilities. The total data used the answer of 257 persons of 18 facilities shown by the first report.

As a result, it was able to point out following points. The first is to have the idea to which the instructor of the human resources development facilities where it executes training and usual physically handicapped person training at a long-term course and a short-term course is common. It is presumed to have a still similar idea from targeting the new school graduate of highly developed training. It secondarily thinks "Correspondence to the trainees" and "Help of HRD" to be a main operation for the polytechnic center in the region and the large area. It thinks the third to be a business that "Plan of the course" besides "Help of HRD" is main in the education facilities in the enterprise. The pattern of the vocational training instructor was divided by six crowds. A lot of one in the pattern of the instructor which are patterns of "[Instruction and evaluation]-[HRD help]-[Trainees correspondence]". About 40% is this pattern in facilities except the instructor of the education facilities in the enterprise. Next, a lot of patterns which are "[Course plan]-[Instruction and evaluation]-[Help of HRD]." This accounts for about 30-40% in facilities except HRD of EPC facilities. These two patterns account for 60-90%. It was clarified to become 90% by both patterns according to facilities.