

「職業能力開発促進法」と職業訓練原理（試験対策用テキスト）

’10.09.22 修正3 片山 2箇所

職業訓練の種類と基準 (P.9 公共職業訓練の概要)

’09.08.31 片山 昌作

機関	内容	目的・対象	訓練対象者
公共職業訓練(一般) 都道府県が設置	職業補導 養成訓練	事業主等の行う職業訓練 に対する指導、援助。 新規学卒者	中卒以上もしくはは同等以上の学力を有する者、 中卒2年、高卒1年 計2800H 計1400H。 1年は1400H 指導者は、職業訓練指導員の免許者か、特例ある >6ヶ月以下(1年も有る)総訓練時間12H、管理監督10H
事業内職業訓練 都道府県知事の承認 を受けて「職業訓練校」 と名称を用いる	技能者養成	企業の行う職業能力開発 の水準を確保し、その社会 的評価を確立する。	<ul style="list-style-type: none"> 高度職業訓練 1) 専門・専門短期課程 (職業能力開発短期大学) 2) 応用・応用短期課程

中央職業能力開発協会

職業能力開発総合大学校

職業訓練指導員の育成、職業能力の開発・向上に関する調査・研究とその促進

雇用・能力開発機構

労働政策審議会

理念「職業の安定と労働者の地位向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与する」

1章. 職業訓練

教科指導方法

教科指導: 技術・技能を受講者に対して直接指導することであり、指導のための準備や計画あるいは指導後の評価・改善を含む。

訓練計画

1. マスタープラン

長期的・戦略的な計画

- ① 地域産業の要請 } 都道府県の主管理と協議する
- ② 生産技術の進歩 }

2. マスタープランを具体化する

実施計画→教科編成指導要領

計画: 訓練項目の内容(範囲、程度)及び配列(順序)

目標: 到達すべき技能及び知識の高さと幅を具体的に決めておく。

知識

技能

- ・ 感覚運動系: 手や腕など体の一部の運動を巧みに制御することが中心の技能
- ・ 知的管理系: 各種の法律や条件、基準、機能を合理的に組み立てて目的とする機能を実現する知的側面が中心の技能

態度

- ・ 仕事を効率的・効果的に行う視点で。
- ・ 生活指導と混同すべきでない。

訓練計画は、作成・指導・評価の合理的繰り返しによって効果を上げる。

指導員は、訓練計画の立て方・指導の仕方・評価の技術の技術に熟達する必要がある。

- ① 訓練予定表は、学科と実習を関連付ける。
- ② 実習をただぼつと見学させないよう機動的な訓練、効果的設備利用を心がける。
- ③ 指導計画の3段階: 導入・展開・まとめが展開の順序になる。
(集中・習得・振り返り、次回の予告) 導入段階では、**訓練生は集中していない。**
- ④ 実技指導計画の職務分析では、職業をエリア・ブロック・ジョブ・オペレーションの順に階層的に細分化できる。
- ④-1 指導案は訓練を改善する資料
- ⑤ 職務分析から得られる要素作業(オペレーション)は、実技指導における課題作業の難易の判断に役立つ。
- ⑤-1 作業分解は、「何をどんな順序で教えるか」を決める参考となり、指導員が指導のポイントを探るためのもので、実習課題票が作られる。
- ⑥ 指導の4活動である、**動機づけ・提示・適用・評価**は、組み合わせて指導する。
(学ぶ気持ちをおこさせる・内容を示す・やらせる・確認する)
- ⑦ **グループワークや討論**は、訓練が活性化し、理解が深まり、現実とのギャップを少なくし、訓練生間の理解の差を少なくする。
- ⑧ 教材内容の提示を容易にし、理解を促進し、訓練展開を容易にし、内容の記憶を高める視点で作成する。
- ⑨ 訓練生にさまざまな質問をすることは良い。“みんな考えて下さい→○○君△△について考えて下さい。”

訓練方式

モジュール訓練方式: 訓練内容を細かなモジュールに分割し、訓練生が個々の必要に応じて選択して訓練を受ける。

プロジェクト方式: 一定の仕事の固まりを遂行するために、訓練生自身が企画・

計画・準備・実施・評価のすべてを行う過程で、習得する方法。

クリニック方式: 現在有している技能の自身を精査し、弱い部分について自主研修を中心に補完していく。

C. A. I方式: 個別学習を支援する為に、IT技術を活用した学習方式。

(W・B・T) インターネットのホームページで自己学習を進める。

Web.Base.Training

訓練評価

・評価は、訓練の成果を高める為に実施する。

・評価は、評価の対象・目的・レベルの組合せでその目的が異なる。

・評価基準は、訓練の目標に到達した程度を検討し、成果が職場で活用されたかが重要である。

評価

一対比較法: 課題作品を相対比較して、優劣及び順位をつける。

記述尺度法: 課題作品の評定尺度を作って習得状況を判定する。

相対評価: 受験者の得点を全体の順位と、どの位置からランク付けする。(訓練になじまない)

絶対評価: 個々の訓練生が目標にどの程度達したか評価する。

用語

標準偏差: 全得点の平均と個々の得点の差の2乗の平均の平方根である。

実技試験

特徴 ①作業が実際にできるか、どの程度でできるか正確に知る
ことができる。

②作業計画、段取り、機械工具の効果的操作、製品の点検、

後始末などを総合した能力として知ることができる。

③試験の準備に、手数がかかり、試験時間が長い。

④測定箇所が複雑で、綿密な観察を要す。

普通過程の試験

・教科の各科目ごとに、訓練期間1年につき1回行う。

・指導段階中の試験は、多くの質問又は観察により実施され、指導の一部と位置づける。

・最終回の試験は、技能照査をもって代えることができる。

2章. 安全衛生

1. 指標

$$\textcircled{1} \text{ 度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延労働時間数}} \times 100 \text{ 万}$$

100 万延べ労働時間当りに発生する死傷者数

$$\textcircled{2} \text{ 強度率} = \frac{\text{労働損失日数}}{\text{延労働時間数}} \times 1000$$

1000 延べ労働時間当たりの災害によって失われる労働損失日数

$\textcircled{3}$ 労働損失日数(は、死亡と永久全労働不能(障害等級1～3級):7500 日

身体障害を伴わないものは、

$$\text{労働損失日数} = \text{休業日数} \times \frac{300}{365}$$

(一時全労働不能)

$$\textcircled{4} \text{ 年千人率} = \frac{\text{年間死傷者数}}{\text{年平均労働者数}} \times 1000$$

労働者 1000 人当たりの1年間に発生する死傷者数

2. 災害原因と対策、管理体制

死亡:休業:不体の程度に分けられる。

重い障害:軽い障害:障害がない=1:29:300

(ハイソリックの法則)

物的原因と人的原因

- ・作業者の安全を確保し、労働災害をなくすのは経営者の重要な任務である。
- ・安全衛生管理組織を構成する管理者の責任と権限が明確にされていること。

3. 安全の確保

1) 機械設備の本質的安全性

作業者の行動にエラーがあっても、これをカバーして災害にならないようにする。(フェールセーフ、フールプルーフ)

2) 安全点検制度の確立

- ・生産ラインの点検に関する責任分野を定め、安全プログラム(安全管理計画)で明確にする。
- ・すべての機械、設備について点検基準を定める。
- ・点検実施者に必要な教育を行う。

3) 服装の安全化と保護具の使用

安全保護具:安全帽、安全靴、安全帯、保護手袋、防じん眼鏡
労働衛生保護具:防じん・防毒・送気マスク、呼吸用保護具、
不浸透性労働衛生保護衣、保護眼鏡、遮光保護具、耳栓

4) 安全教育

- ① 雇入れ時、あるいは作業内容変更時
- ② 危険有害業務に就こうとする者に対する特別教育
- ③ 新任の職長などの監督者教育(10H)

5) 就業制限と資格

- ① 一定の危険有害業務については、作業者自身や他人に及ぼす影響から免許を受けた者や、技術講習の修了者でないとその業務につけない。(16 種。ボイラー、クレーン他)
- ② 妊産婦と 18 歳未満の年少者などは、特定の業務への労働を制限している。

安全衛生

4. 健康

- 1) 職業性疾病: 有害な業務によって起こる健康障害や病気のこと。
- 2) 衛生管理の目的: 労働力を正常に保ち、正常な能力を発揮できるように労働者の条件を整える。
- 3) 健康診断: 定期健康診断と雇入れ時は義務。
有害な業務に従事する者を対象に、「業務別特殊健康診断」という。
- 4) 環境①気積(作業場の空気容積)は、成人1人につき 10 m³(床上 4m まで)
②必要換気量(入れ換え必要の空気量)は 1 人/1 時間で 20 m³/h
③照明
 - ・精密な作業 300 ルクス以上 1000 ルクス以下(書類・キーボード面)
 - ・普通の作業 150 ルクス以上
 - ・粗な作業 70 ルクス以上
 - ・VDT 作業 500 ルクス以下

明暗の対照が著しくなく、かつ、まぶしくなくいこと。

免許と作業環境測定を行うべき作業場(参考 P.200 表3-2)

作業場の種類	測定項目	測定頻度	記録保管
1 粉じんを発生する屋内作業 土石、岩石、鉱物、金属又は炭素	空気中の粉じん濃度、遊離けい酸含有率	6ヶ月	7年
2 暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場	気温、湿度、ふく射熱	半月	3年
3 著しい騒音を発する屋内作業場	等価騒音レベル	6ヶ月	3年
4 抗内作業 炭素ガスの停滞場所 通気設備のある抗内 28℃を超える場所	空気中の炭酸ガス濃度	1ヶ月	3年
	通気量	半月	3年
	気温	半月	3年
5 中央管理方式の空気調和設備を設けている建築物の室で事務所の様に供されるもの	空気中の一酸化炭素及び二酸化炭素の含有率 室温及び外気温、相對湿度	2ヶ月	3年
6 放射線業務を行う作業場 (1)業務を行う管理区域 (2)放射性物質取扱室 (3)抗内核原料物質採掘場所	外部放射線による線量当量率	1ヶ月	5年
	空気中の放射性物質の濃度	1ヶ月	5年
7 第1類若しくは第2類の特定化学物質若しくは特定石棉等を製造し、又は取扱う屋内作業場	空気中の第1類物質又は第2類物質又は特定石棉の濃度 石棉(アスベスト)	6ヶ月	3年 特管・石棉 30年 40年
8 粉状又は溶接鉛を取扱う屋内作業所	空気中の鉛濃度	1年	3年
9 酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場	空気中の酸素濃度(1種) (硫化水素危険場所(2種)は、同時に硫化水素濃度も)	その日作業を開始する前	3年
10 有機溶剤を製造し、又は取扱う屋内作業場	空気中の有機溶剤濃度	6ヶ月	3年

3章. 訓練生の心理

1. 心理的特徴

- ①フロイトの発達段階
- ②ハヴィガーストの発達課題 6 段階の発達
- ③エリクソンの心理社会的発達課題 8 段階

アイデンティティの確立とは、社会の中で自分の存在や役割を明確にし、自分が自分であることを客観的に確認して自己同一性を確立すること。

- ④ギンズバークの職業選択理論
- ⑤スパーの職業発達論 ライフキャリアレインボー図
- ⑥ホランドの職業選択論 職業興味類型

2. 訓練生の理解

1) 性格や適正を多面的、総合的に評価、診断する

- ①観察法 ②検査法 ③面接法

2) 外部観察の方法

- ①自然観察法 ②実験観察法 ③参加観察法

内部監査(自己観察)

3. 職業興味と適正

1) 知能検査は、職業選択の参考程度で、積極的利用しない。

年齢・経験により変化する為。

2) (職業) 適正検査

GATB: 厚生労働省編一般職業適性検査

3) 性格検査

- ①質問紙検査法 { MIPP: ミナト多面人格目録検査
YG : 矢田部ギルフォード'性格検査
MIP : モースレイ性格検査
EPPS: エトワース'性格検査
MBTI: Myers Briggs Type Indicator

②作業検査法 内田・クレペリン精神作業検査

③投影法 人の深層心理部分を測定する目的

ローレルシヤツハ・テスト: 左右対称のインクの上みを見て人格を推測

TAT 絵画統覚検査: 場面が描かれた図版を見せ、空想を語らせる

SCT 精研文章完成テスト: 不完全な文章を完成させ、人格を推測

描画法: 家や木、人を描くHTP (house tree person test) が始まりで

内容、位置、大きさ、色で自己像や精神成熟度を測定

④興味検査

VPI 職業興味検査: 6 種類の職業興味領域と、個人の心理的傾向を

5 つの領域にする。

160 の具体的職種を示し、興味や関心を調べる。高次生向き

VRT 職業レディネス・テスト [第 3 版]: 中高生の進路指導に利用

準備ができていないこと

適職診断検査 CPS-J: 「職業興味」及び「能力」に関する自己評価」

の 2 面から適正を把握する。

(J.L. ホランドの職業選択論をベースにしている)

⑤コンピュータを利用した職業適正診断

キャリアアインサイト、職業ハンドブック OHBY、適職診断テスト R-CAP

訓練生の心理

3. 職業興味と適正

4) 検査方法の特性

① 妥当性: 検査の目的を的確にとらえ、測定しようとしているものを測定しているかの正確さをいう。

② 信頼性: 検査結果が同様の条件で同じような結果が得られること。

③ 客観性: 検査の方法が統一され、検査者の主観が、判定結果に影響しないこと。

④ 弁別性: 測定対照の質的・量的な難易度の配分がバランスよくまとまっており、能力や興味などが相当、明確に判定できる。

⑤ 実用性: 実施する過程が分かりやすく、実施時間や判定、経費及び能力について無理なく適宜実施できる。

⑥ 標準化

5) 面接の留意点

① ハロー効果: 人物を評価する際、ある側面で望ましい(逆に望ましくない)(Hello effect) 特性を持っていると事実の認識もなしに他の諸側面までも望ましい(望ましくない)と見なしてしまうこと。

② 寛容効果: 全体として、評価が甘くなる傾向。あるいは、知人、親しい人(寛大傾向) 高く評価する。



(厳格化傾向) 逆に、意識しすぎて厳しい評価をする。

③ 中心化傾向: 評価結果にばらつきがなくなり、評定尺度の中心(普通の値)に評価が集まる。

④ 対比誤差傾向: 評価者と異なるタイプの対象者を過大又は過小評価してしまう。

⑤ ステレオタイプ(紋切り型) 傾向を示す集団全般に対し、画一化し固定した観念で認知する。好き嫌いの善悪の感情を伴っている。

決まりきった様式のこと

4. 障害のある訓練生

ホームページ[※]の観点から、一般の職業能力開発校においても可能な限り受け入れること。

※ 障害のある人もない人も、互いに支え合い、地域でいきいきと明るく豊かに暮らせる社会を目指すもの。

1) 身体障害

2) 知的障害

3) 精神障害

4) 発達障害 ① 自閉症

② アスペルガー症候群

③ 学習障害(LD)

④ 注意欠陥多動性障害(ADHD)

5) 高次脳機能障害

5. 技能習得

1) 習熟 反復練習によって習熟していく。

① 反応が正確になる。

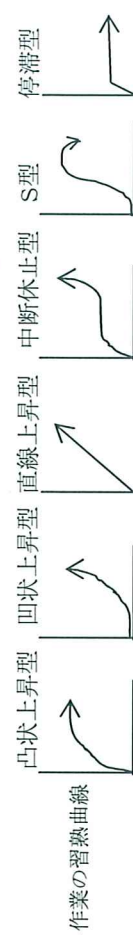
② 正しい作業ができる。

③ 作業速度が早くなる。

2) 上達と停滞

高原状態: ある程度上達して安定し、一定の型を備えるといくら反復しても練習効果が現れない状態。生理的限界に近いものと推定できる。

3) 個人差 習熟度合いは下図のようなパターンがある。



4章. 生活指導

1. 目的・考え方

- ・すべての訓練生を対象に、時間又は場所を限定しない。
- ・一人ひとりの人権・プライバシーが確実に守られることを前提に行われる。
- ・訓練生の適切な職業選択を支援する職業指導も含まれる。
- ・全体の中で、個人の人格を重視し、人間の価値が最も重要であるとの観点に立ち、自己完成への働きを助ける。
- ・道徳性には、しつけ、内面性、社会性の3段階ある。
- ・人権に関する指導は、訓練生の考えを聞いたり話し合ったりする必要がある。
- ・キャリアコンサルティングとは、キャリアの形成と能力開発の方向について、専門の相談担当者が、労働者に対して行う相談支援である。
- ①キャリア記述……………職業経験・成果・自己啓発
- ②キャリア・プランニング……………適正・能力、希望とニーズを照合し、キャリア形成の方向と能力開発の方向づけ(プランニング)
- ③キャリアシート……………手段・手法を整理するためのフォーム

2. 方法

- ・集団指導と個人指導がある。実施形態は違うが、本質的に同一のもの
- ・社会性は、周囲の人々との人間関係やチームワーク(協力体制)がよくできるための主要条件である。

1) 集団指導上の一般心得

- ①訓練生との間にある断層を認識する。
 - 一人ひとりをよく理解し、可能な限り訓練生の立場に立った指導。
- ②話し合いの場をつくって、訓練生の欲求や気持ちを理解する。
 - 訓練生に対する理解と同情ができ、共感ができる。
- ③成人の考えを押し付けない。

指導員はとかく自分の考えを相手に押し付けたり、強制したりする。指導は、相手の中に潜んでいる可能性、潜在能力を引き出すこと。

- a.叱責は道理に合っていること。相手が納得するものであること。
 - 自分の気まぐれで叱らないこと。
- b.叱るときは、怒り過ぎないこと。腹立ちまざれに罵倒しない。
 - 叱責の根底には愛情が有る。
- c.心理的弱点に陥らないこと。自分の欠点を棚に上げて、他人の欠点を好んで指摘する傾向がある
- d.叱る者と叱られる者の関係が重要。信頼と親和の関係があると
 - その叱責の効果は大きい。
- e.自尊心を重んずること。善意を信頼して、改善させること。
 - ☆自分の体験を聞かせる。 ☆相手に恥をかかせない。
- f. 責任感に訴える。
 - ☆×の例:君に責任感はないのか。
 - ☆○の例:君には◎◎する責任があるんだよ。

生活指導

2. 方法

2) 訓練生の不満とその対応

- ①できるだけ訓練生との接触の機会をつくり、心の扉を開いて話し合える場面を作る。
- ②そのため、できるだけ態度を柔らかくし、親しみやすく、気安く近づけるようにする。
- ③どんな未熟な意見や要望に対しても、一言の下に否定せず、ヒントを与え、よい意見や正当な要望がでるよう指導する。
- ④不平不満は最後まで聞き、すぐ反論しないで、第三者の意見を求める。個人的な不満は後でゆっくり話し合う。
- ⑤話し合うときは、力で押さえようしたり、理屈で勝とうとする前に、自由ならわれない気持ちで、相手が納得できるよう努力する。
- ⑥本人が不満や苦情を述べているときは、反対したり、説教しないで、不平や不満の聞き手となって緊張の解消を図る。
- ⑦相手の身の上の問題についてはできるだけ援助を惜しまない。
- ⑧話し合いや行動に現れた彼らの心の底にあるものを察知する。そして、心中のわだかまりや悩みを吐き出せるように導く。これを浄化作用(カタルシス)という。
- ⑨このようにして、心の安定を保ちながら、自分の問題をみつめさせ、自ら考えさせる。又はきっかけを与える。
- ⑩本人のものの考え方にゆがみや偏見があれば正すようにする。
- ⑪日常生活や作業を通じて、現実の試練や不満に絶える忍耐性を高める。

3) 問題行動とその対応

- ①あくまでも、客観的な立場で情報を集め、情報が集まるまでは軽率な判断を下さない。
- ②問題行動の実態や原因をつかまずに、叱責、非難、嫌悪の気持ちを現さないようにする。
- ③親身になってその解決に当たり、相互の理解を深め、信頼感を持たせるように心がける。
- ④自分のつまづきを、つまづきとして理解させる。
- ⑤そのつまづきの原因を取り去り、情緒的な不安を解消させる。

カウンセリングの注意事項

- ・よい聞き手になって、相手の言うことをよく聞いてやる。
- ・矛盾している感情は、そのまま認め、許容的な態度で接する。
- ・話し合いの途中の沈黙に対しては、忍耐と寛容を持って接する。
- ・相手の話した内容だけでなく、それに伴う感情に注意する。
- ・心の中にあるわだかまりや悩みを吐き出させる。
- ・不安や劣等感などを除去し、励まし、支持し、自信をつける。
- ・心の安定を保たせ、自己反省をするきっかけを与え、自己洞察に導き、適応力を高める。

職業訓練関係法規

公共職業能力開発施設	国	都道府県	市町村	
(独)雇用・能力開発機構◎				
職業能力開発総合大学校	◎			応用短期課程
職業能力開発大学校	◎	○		高度職業訓練 専門・専門短期課程
職業能力開発短期大学校		○	○	普通職業訓練 普通課程・短期課程
職業能力開発校		○		普通・高度の短期訓練
・職業能力開発促進センター	◎			
・(独)雇用・能力開発機構				
障害者職業能力開発校	◎			能力に適応した職業訓練
専修学校等の 民間教育訓練機関				委託訓練
事業所内職業訓練 知事の許可で名称 用いる				

中央職業能力開発協会

└─ 都道府県職業能力開発協会
技能検定の実施

- 職業安定法
- 雇用対策法
- 雇用保険法
- 労働基準関係法

問題は20問で60分で解答する。
(約30分でできる内容)

～について正しいものを○で答える。
～について誤っているものを×で答える。

- H21年度は、
- ・職業訓練の理念
 - ・指導方法 (訓練・生活)
 - ・カウンセリング
 - ・指導員の資質とその免許
- H22年度は、
- ・指導法
 - ・カウンセリング

・選択穴埋め問題が新たに加わった(3題/20題)

解答用紙イメージ				
1	1	2	3	④ 5
2	1	2	3	4 5
3	①	2	3	4 5
4				
5				
20	1	2	3	4 5