

職業研究

2019

No. 1

特集 ●ものづくりを支える技能とは

ものづくりを支える技能とその継承のあり方

～これから求められる技能とは何か、次代へ継承するにはどうするか～

株式会社技術・技能教育研究所 代表取締役 森 和夫

ものづくりを支える技能の育成のために

～ものづくりの仕事と職業訓練等の諸制度～

ものづくりの現場から

現代の名工●金属機械工 東洋電機製造株式会社 横浜製作所 矢島 悟さん

現代の名工●特殊電子部品製造工 日本電気株式会社 システムプラットフォーム研究所 大塚 隆さん

現代の名工●フラワー装飾技能士 株式会社白楽花園 小泉 徹さん

企業事例●株式会社 協和エクシオ

連載

企業研修の現場から 名藤大樹

職業能力開発の現場から 東京都立城南職業能力開発センター

キャリアセンター通信 淑徳大学

キャリア指導の現場から 千葉吉裕

スクールカウンセラー風便り 金屋光彦

キャリアカウンセリングの現場から 北山四郎



特集

ものづくりを支える技能とは

製造業立国としてのわが国の推進力は、ものづくりを支えてきた技能と技術、そしてそれらの育成と継承でした。しかし、テクノロジーの急速な進展とともに、大きく変化しつつあります。

今号では、これから求められる技能を身につけ、次代に継承していくにはどうしたらよいかについて、「フライング加工」「特殊電子部品製造」「フラワー装飾」などの分野で「現代の名工」に選出された3名の方々と、技能五輪でメダリストを輩出している企業の方にお話をうかがい、わが国のものづくりの今後の進むべき道を探ります。



●表紙（株式会社協和エクシオ提供）
中央技術研修センターでの訓練

特集

巻頭言

ものづくりを支える技能とその継承のあり方
～これから求められる技能とは何か、次代へ継承するにはどうするか～
株式会社技術・技能教育研究所 代表取締役 森 和夫 ————— 3

ものづくりを支える技能の育成のために
～ものづくりの仕事と職業訓練等の諸制度～ ————— 4

ものづくりの現場から

現代の名工 ●金属機械工
東洋電機製造株式会社 横浜製作所 矢島 悟さん ——— 6

現代の名工 ●特殊電子部品製造工
日本電気株式会社 システムプラットフォーム研究所
大塚 隆さん ————— 8

現代の名工 ●フラワー装飾技能士
株式会社白楽花園 小泉 徹さん ————— 10

企業事例 ●株式会社 協和エクシオ ————— 12

連載

●企業研修の現場から 9-4
複眼で考える「人材育成」
(4) 日本型組織における「選抜型教育」強化を考える視点
名藤大樹 三菱UFJリサーチ&コンサルティング プリンシパル ————— 17

●職業能力開発の現場から
「実学」主体の訓練で即戦力人材を育成
東京都立城南職業能力開発センター ————— 18

●キャリアセンター通信
「一人ひとりの自立と社会の連帯」の実現に
貢献しうる人材の育成
淑徳大学 ————— 19

●キャリア指導の現場から ㉔
センター試験の「冷やかし受験」を止めよう
千葉吉裕
東洋大学経営学部 非常勤講師／公益財団法人 日本進路指導協会 理事・調査部長 ——— 20

●スクールカウンセラー風便り 第40回
刑務所に入りたい、安心感喪失社会
—子どもたちの自己肯定感を考える— その5 —
金屋光彦 東京都スクールカウンセラー（臨床心理士／公認心理師） ————— 21

●キャリアカウンセリングの現場から 24-4
若年者を「一人にしない」ために
(4) 「就労意欲がない」「行動を起こせないでいる」学生の対応
北山四郎 国家資格 キャリアコンサルタント／2級キャリアコンサルティング技能士 — 22

読者アンケート & 当会発行図書プレゼント!

編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、読者の皆様の声をお待ちしております。WEB アンケートへご協力いただいた方に、ご希望の図書を差し上げます。詳しくはこちらにてご覧ください。

<http://www.koyoerc.or.jp>

QRコードからもアクセスできます。
(一部の携帯電話は対応していません。ご了承ください。)





株式会社技術・技能教育研究所
代表取締役

森 和夫

ものづくりを支える技能と その継承のあり方

～これから求められる技能とは何か、
次代へ継承するにはどうするか～

森 和夫(もり・かずお)●博士(工学)。職業能力開発総合大学校教授、徳島大学教授、東京農工大学教授を経て現職。主に職業教育、労働科学、能力開発に関するコンサルテーション、講演、セミナーで産業界を中心に活動。

我が国の産業の発展は多くの技術・技能に支えられて展開してきた。技術・技能の種類と範囲は広い。技術にしては製造技術、開発技術、生産技術：などに広がる。技術は人の外にあって機能する。技のやり方・方法・手段のことを技術と呼んでいる。技能が技術と違う点は、技能が人に属し、人が保有する能力であることだ。技能と人間とは切り離せない一体化した存在である。技能は技に関する人の行為、能力のことである。技能の種類には人間の感覚運動能力に依存する技能、知的管理能力に依存する技能、対人能力に依存する技能などがある。そして、これらの複数の組み合わせで行う技能分野もある。

技能は人の生き方、暮らしと共にあり、ものづくりと共にある。ものづくりのやり方・方法(技術)が変われば技能も変化する。技術革新があれば技能も革新の波の中に置かれる。かつてのマイクロエレクトロニクスによる技術革新ほどの急激な変化は見られないが、日々変化は進行する。最近では、センシング技術の他、AIや情報通信を加えた、機器のつながりと運用技術が進展しつつある。機械のメカニズムばかりでなく、扱う情報の質とロジックを組み入れた技能へとシフトする。これまでの技能の他に、機械の判断・

動作の根拠となる情報の取り扱いに関連した能力が求められると推測できる。

これらの背景をもとに技能伝承のあり方について検討してみよう。技能伝承とは「今あるものをそのまま受け継ぐこと」ではない。伝承という言葉が古いために「伝え、うけたまわる」を現代的に解釈しなければならぬ。最新の技術・技能を加えて内容を審議することが大切になる。この技能は本当に必要か、別の手段で解決はつかないか、熟練の水準を軽減できないか：のように審議して耐えたものを扱う。

かつては、技能を観察して、見よう見まねで習得していくことを技能伝承の姿としてきた。「技は盗むもので教えるものではない」とも言われてきた。このようなモノマネ的な伝承活動で習得できる時代はかなり以前に終わっている。生産設備や機械に自動化技術が挿入された時点で推理、判断を重視した技能伝承のスタイルが始まっている。まして、今日の情報革新やロジックを包含した技能を伝承するには、模倣を超えた、創意工夫が効果的になる。カン・コツを含む暗黙知は表現しにくい知恵、知識のことをさしている。暗黙知はベテランが長期にわたって獲得したもので、これらを共有することで多くの利益をもたらす。次代の若者た

ちに引き継ぐことで生産性を向上させることが可能だ。

技能伝承は困難も多いが、計画的・組織的に進めれば、挫折や頓挫することはない。技能伝承の正攻法はベテランが保有している暗黙知を抽出し、それをわかりやすく整理した上で教育に組み立てることである。実際に行うには次の四つの課題を解決しなければならない。第一に暗黙知はベテランが自然に行っているもので、彼自身も気づいていない。第二に暗黙知は体験、経験の所産であり、言葉で表現するには困難が伴う。第三に暗黙知の真実はわからないことがある。ベテランが述べること自体も真偽は不確かなものが多い。第四にベテランから暗黙知を引き出し、明瞭な説明を得るには聞く側にも力量が求められる。このような課題を克服して技能伝承は次のような認識に至った。①考え方、ものの見方を伝えること、②暗黙知を明確化して伝えること、③学習時間を短縮すること、④早く一人前に育て、次に難易度の高い課題に挑戦させること。

このような技能伝承のスタイルが広がれば、多くの効果がもたらされる。これは教育コストの低減と成果の増大につながり、さらに、次の時代の新しい技術・技能の開発へとつながるのである。

ものづくりを支える 技能の育成のために

～ものづくりの仕事と職業訓練等の諸制度～

わが国のものづくりの現状

わが国は戦後、製造業中心のものづくり立国として発展してきた。製造業の生産額で見ると、名目GDPに占める産業別の割合では、2012年にサービス業に抜かれるまで連続して首位であり、また就業者数は、2017年4月公表の国勢調査の統計によれば、16.2パーセントと最も高かった。近年の生産拠点の海外展開や産業構造の大きな変革、国際競争の激化等に伴って製造業が難しい局面を迎えているのも確かであるが、製造業の発展は、他産業への高い波及効果もあり、今後のわが国の成長を支えるために大きな役割を果たすものであろう。次世代型製造業への脱却が急がれるところである。

従来、技術革新は、技術者の研究によって産み出され、その技術を具体化する技能者によって進められてきた。次世代型製造業への脱却もまた、技術者および技能者によって進められるものと思われる。

今号では、現在のわが国のものづくりを支えている技能がどのように培われ、それが製造業の未来に向けてどう関わっていくのかを、事例を紹介し、

人材育成の観点から考えていきたい。技能の育成を支援するための制度は、国によるもの等さまざまなあるが、主立ったものを紹介してみよう。

●職業訓練

昭和33年、旧「職業訓練法」が成立した。同法は、その目的を「労働者に対して、必要な技能を習得させ、および向上させるために、職業訓練および技能検定を行うことにより、工業その他の産業に必要な技能労働者を養成し、もって職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済の発展に寄与すること」としており、公共職業訓練および事業内訓練の運用について定めている。

現在、公的な職業訓練は、国（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）および各都道府県が担っている。

公的な職業訓練は大別すると以下のようになる。

○公共職業訓練（離職者訓練）

主に雇用保険を受給している求職者を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための訓練。

○求職者支援訓練（求職者支援制度に基づく認定職業訓練）

主に雇用保険を受給できない求職者

（受給終了者も含む）を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための訓練。

○学卒者訓練

主に学校卒業者を対象にした就職に必要な職業スキルや知識を習得するための訓練。

○障害者訓練

障害者を対象にした訓練。

○在職者訓練

主に中小企業勤務者を対象に、従事している業務に必要な専門知識および技能・技術の向上を図るための比較的短期間の訓練。

○生産性向上支援訓練

中小企業等の労働者一人ひとりの生産性向上を支援するため、民間機関等の教育資源を活用した訓練。

そのほか、各事業主が担っている事業内訓練がある。わが国の製造業大手は、事業内訓練によって優秀な技能者を大量に養成してきた。その訓練を推進するために事業内訓練校が設置されている。

●技能検定制度

技能検定は、「働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度」である。旧



「職業訓練法」の中で、国家検定制度として創設されたという経緯がある。

昭和35年1月に第1回の技能検定が5職種で行われ、受検者約3万1000人に対して合格者は約1万7000人であった。以後毎年、前期・後期の2回に分けてこれを実施、検定職種も逐年拡大されていった。平成30年7月現在130職種について行われている。

●卓越した技能者「現代の名工」

上級技能者のなかでも最上級技能者である「現代の名工」制度は、卓越した技能者を国が表彰することによって、広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、技能者の地位や技能水準の向上を図るとともに、青少年がその適性に応じて、誇りと希望をもって技能労働者となり、その職業に精進する気運を高めることを目的としている。

昭和42年度に第1回の表彰が行われ、平成7年度までは毎年約1000人、平成8年度以降は毎年約1500人が表彰されている。

●技能競技大会

1 技能五輪全国大会（毎年開催）

技能五輪全国大会は、青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会である（中央職業能力開発協会と都道府県との共催）。

その目的は、次代を担う青年技能者に努力目標を与え、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近に触れる機会を提供するなど、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成を図ることにおかれている。

全国大会の出場選手は、各都道府県職業能力開発協会等を通じて選拔された者（原則23歳以下）としている。

なお、技能五輪国際大会（2年に1度）の前年に開催される全国大会は、国際大会への派遣選手選考会を兼ねている。

2 技能五輪国際大会（隔年開催）

世界各国の青年技能者がその技能レベルを競う大会である（厚生労働省および中央職業能力開発協会、一般社団法人全国技能士会連合会との共催）。正式には、国際技能競技大会（World Skills Competition）と呼ばれている。この大会は、1950年にスペインと隣国ポルトガルとの間でそれぞれ12人の選手が技能を競ったことが始まりで、ヨーロッパから全世界的に広がりを見せ、参加国および出場選手が増加し、若い技能労働者の祭典と呼ばれるにふさわしい行事に発展していった。

出場資格は大会開催年に22歳以下である者（一部職種を除く）、各国1職種につき1名または1組。直近の2017年アラブ首長国連邦アブダビ大会における日本選手の成績は、金メダル3、銀メダル2、銅メダル4であった。

3 その他

○技能グランプリ（隔年開催）

熟練技能者が技能の日本一を競い合う大会である。技能五輪全国大会が青年技能者（原則23歳以下）を対象とした技能競技会であるのに対し、技能グランプリは年齢に関係なく、熟練技能を競う文字どおり全国規模の技能競技大会。

○若年者ものづくり競技大会（毎年開催）

若年者のものづくり技能に対する意識を高め、若年者を一人前の技能労働者に育成していくために、原則として職業能力開発施設、工業高等学校等において技能を習得中の、企業等に就業していない20歳以下の若年者を対象に行われる大会。

○参考文献

- ・「中央職業能力開発協会十年史」中央職業能力開発協会
- ・「ものづくり白書 製造基盤白書」経済産業省

強い自負と細心の注意で 高い精度を求められる仕事 に向き合う

金属機械工

矢島 悟さん

東洋電機製造株式会社
横浜製作所

矢島さんは、鉄道車両の駆動装置などに組み込まれる部品の金属加工に長く携わり、その技能は「現代の名工」として表彰されるほど高く評価されています。その技能の高さは、次の組み立て工程までを考えて仕事に向き合う姿勢に裏打ちされています。



やじま・さとる ●昭和35年、神奈川県生まれ。工業高校卒業後、東洋電機製造株式会社に入社。油圧機械に使われる部品を中心に金属加工に携わる。機械加工全般に通じ、とくにフライス盤を使った加工は高く評価され、「平成30年度卓越した技能者（現代の名工）」として表彰を受ける。現在、同社で交通事業部交通工場製造部に所属し、後進の指導にもあたっている。

失敗を繰り返しながら腕を磨き
「現代の名工」へ

——矢島さんは新幹線をはじめ、鉄道車両の駆動装置を中心にさまざまな部品加工に携わっていらつしやいます。もともと機械で何かをつくることに興味があったのですか。

矢島 子どものころから、プラモデルをつくるのが好きでした。それがこうじて機械が好きになり、工業高校の機械科に進みました。そのころから工作機械を使いこなして、「ものづくりをしたい」という思いは強かったですね。鉄道車輛部品製造で長い歴史のあるこの会社に入ろうと思ったのも、いろいろな工作機械があって、幅広く金属加工の仕事ができると考えたからなんです。

——高校時代に学んだことと、実際の仕事とは隔たりがあるのではないのでしょうか。

矢島 たしかにそうですね。高校にも旋盤やフライス盤は設置されていましたが、学ぶのは基本中の基本でしかありません。当時新人は、社内に設けられた職業訓練校で1年あまり学ぶことになっていました。そこで旋盤やフライス盤をはじめ、さまざまな工作機械の操作を学びました。

正直、そのころは失敗の連続で、講師を務めていた先輩方から厳しい指導を受けました。

——いまでは「現代の名工」として高い評価を受けている矢島さんでも、かつては失敗を繰り返していたのですか。

矢島 失敗のたびに先輩から注意を受け、指導されました。振り返ると、失敗を繰り返しながら新しいことを学ぶ中で金属機械工としての腕を磨くことができたのではないかと思います。

訓練を終えた後、自分が希望した油圧式の機械部品をつくる部門に配属されました。そこで何とか一人前だと思えるようになったのは、3年あまりたつてからでしょうか。

次の工程を考えるからこそ
自分の仕事は確かになる

——お仕事の中で、やりがいや喜びを感じるのとは、どのようなときでしょうか。

矢島 油圧式の機械部品は、とりわけ高い精度が要求されます。精度がいい加減な部品だと、次の工程である組み立てにおいて、所定の場所につかりと入らなかったり、完成した機械を動かしたときにさまざまな不具合が起きてしまいます。

だから確かな精度の加工ができて、組み立て部門から「うまく収まったよ」という声をかけられたときは、とてもうれしくなります。それが金属加工という仕事の醍醐味でもありますね。

——お仕事の厳しさは、どんなときに感じますか。

矢島 フライス盤でも旋盤でも、一台一台に微妙な癖があるんです。その工作機械にどのような癖があるかをわきまえていないと、思うような仕事はできません。同じ型のフライス盤だから、あるいは旋盤だからといって癖を考えずに操作をすると、仕上がりが違ってきてしまいます。それぞれの工作機械にどのような癖があり、どうすれば思うような加工ができるのかを知っておくことも、「腕」と言えるでしょう。

——お仕事をされるときには、どんなことを心がけていらつしやいますか。

矢島 やはり安全に作業をするということ。ちょっとしたミスでも、工作機械に装着する刃物が傷むことがあり、けがにつながってしまいますから。それに加えて、設計図通りに加工するということも心がけています。図面には基準となる寸法とともに、「寸法



東洋電機製造株式会社 横浜製作所



フライス盤加工作業中の矢島さん

—— 旋盤やフライス盤をはじめ、さまざまな金属加工の機械にNC技術が取り入れられ、コンピューターで自動的

に高さが3軸を移動させて、立体的な加工ができるということです。それに取り付ける工具も豊富で、さまざまな加工ができることも、フライス盤の面白さですね。

—— 矢島さんは機械加工全般に通じ、中でもフライス盤を使った加工における優れた技能をおもちであることが「現代の名工」の表彰理由になっています。矢島さんにとって、フライス盤を操作するときの、ほかの工作機械とは違う面白さは、どんなところですか。

最新鋭の機械が主流となっても 変わらぬ技能がある

機械を組み立てたときに、この部品はどのように収められるのかを考え、設計図で示されたプラスの方向に加工するか、マイナスの方向で仕上げるのかを考えるようにしています。その部品を組み込んだ機械がいちばんいい状態で動くように仕上げる…、そこまで考えて作業すれば、問題なく組み立てを行うことができます。

—— 若手の指導もされていていらっしゃるようですね。どんなことを心がけて、指導をされていますか。

自分の技能を 後進に継承したい

また弊社では、新人はまず汎用工作機械で訓練することになっています。汎用工作機械の特性を知っていれば、NC工作機械に何らかの不具合があったときにも適切に対処できますから。

に作業を行うことが主流だそうですね。矢島 その通りです。だからといってハンドルを手で回しながら操作する汎用工作機械を扱う技能は意味がないとは思いません。旋盤であれ、フライス盤であれ、そのほかの工作機械も含めて汎用工作機械を扱ったからこそ体得できるものがあるのです。それぞれの工作機械がどのような条件なら、最適な加工ができるかを知ることとはとても大切です。それは汎用工作機械を扱うことで培うことができます。私もNC工作機械のプログラムを自分で組んで操作しますが、それも汎用工作機械を扱った経験があるから間違いないのだと思っています。

—— ものづくりの仕事に就きたいと考えている若い人たちへのアドバイスをお願いします。

矢島 私たちのまわりにあるほとんどのものは、何らかの加工を経て世の中に送り出された工業製品だといっても過言ではありません。それらがなかったら私たちはとても不便な生活を余儀なくされてしまいます。

—— 指導者としてやりがいや喜びを感じるのとはどんなときでしょうか。

矢島 覚えが悪かった新人がようやくできるようになったときは、指導が実を結んだと思いい、ほんとうにうれしくなります。指導者冥利に尽きるといえるのは、そんなときですね。

特殊電子部品製造工
大塚 隆さん

日本電気株式会社
システムプラットフォーム研究所

わずかな変化も見逃さず 開発に取り組む姿勢は あらゆる仕事に共通する

大塚さんは、大型コンピューターや人工衛星などに使われる最先端の機能をもつ部品の開発に携わってきました。仕事はトライ・アンド・エラーの繰り返しだと言います。努力を続けながら確かな成果を生み出し、その優れた技能は「現代の名工」として表彰を受けています。



おおつか たかし ●昭和39年、神奈川県生まれ。工業高校卒業後、日本電気株式会社に入社。低温同時焼成ガラスセラミックスで基板をつくる仕事を皮切りに、さまざまな最先端技術の開発に携わる。その技能は高い評価を受け、「平成21年度 科学技術分野の文部科学大臣表彰 創意工夫功労者賞」を受賞したほか、「平成28年度 卓越した技能者（現代の名工）」として表彰を受ける。現在、日本電気株式会社システムプラットフォーム研究所主任。

一から仕事を覚え

世界最先端技術開発の最前線に立つ

——もともと、コンピューターや通信技術に関心がありだったのですか。

大塚 私は工業高校の電気科の出身ですが、とくにコンピューターや通信技術に大きな関心をもっていたわけではありません。ただ、ずっと同じことをするような仕事は自分には向いていないと考え、それに見合う企業を探していました。そんなとき、高校に日本電気の研究所からの求人があり、「ここに入りたいたい！」と思い入社しました。

——どのようにして、仕事を覚えていったのでしょうか。

大塚 当時は入社してから半年程度の研修がありました。そこでは社会人と

しての常識を身につけ、また会社の決まりごとなどを学ぶほか、図面を書く技能をマスターするための専門的な講義を受けました。

その研修を終え、私が最初に配属されたのは、基礎研究所の材料研究部という部署でした。そこでの仕事は、低温同時焼成ガラスセラミックスで基板をつくるということでした。

従来の基板は、同じセラミックスを材料としていましたが、1600℃くらいで焼成するため、電極には耐熱性が高い金属を使っていました。ところがこの金属は導体抵抗が高く、電気信号の伝達速度が遅いため、求められる高周波化に対応できないという問題がありました。それに比べ、900℃程度で焼成する低温同時焼成ガラスセラミックスの基板では、導体抵抗が低い金属を電極に使えるので、電気信号の高周波にも十分対応できます。

この低温同時焼成ガラスセラミックスは新しい材料ですので、高校で学んだことはありませんでしたが、仕事を通じて必死で理解しました。

——大塚さんが「現代の名工」に選ばれた理由の一つに低温同時焼成ガラスセラミックスの基板づくりに優れた技能をおもちだということが挙げられています。その大塚さんも当初は一人からのスタートだったということですね。

リチウムイオン二次電池の開発における優れた技能も、大塚さんが「現代の名工」に選ばれた理由になっています。

大塚 リチウムイオン二次電池の開発も、私にとっては全く新しいチャレンジでした。この電池は、電気自動車やモバイル機器に使われていますが、性能をさらに高めることが求められています。例えば、電気自動車向けの高容量リチウムイオン二次電池の開発では、研究者と協力しながら、材料や製造工程を繰り返し試しながら、特性を上げていき、2倍の高容量化を実現しました。まだ開発途中で多くの問題が残っていましたが、これが製品化されれば充電1回あたりの走行距離を約2倍にすることができました。

このように、私は研究部門に在籍していたので、場面場面で行っている材料や部品（デバイス）の開発に取り組みました。新しいことにチャレンジすることが好きな性格に合っていました。

よい結果を求めて

トライ・アンド・エラーを繰り返す

——大塚さんのお仕事の成果は、スーパーコンピューターや人工衛星などに使われているとうかがいました。最先端機器の活用に大きな貢献されています。それだけに厳しさやご苦労もあるのではと思うのですが…。

大塚 私の仕事は研究部門でさまざまなものを試作することです。製造ラインできちんと決められた手順で行うというような仕事ではありません。一言でいえば、ある条件でつくったものを



独自プログラムによるLIBの測定



次世代LIB電極の試作

試験し、その結果が求められる水準に達しているかどうかを確認する仕事です。

思うような結果が得られなかったら、それをフィードバックし改善を加えて再び試験を行う。私の仕事は、トライ・アンド・エラーの繰り返しと言えます。こうした仕事では、思うような結果が出ないことのほうがはるかに多く、100回のうち99回は失敗だといっても過言ではありません。そうした中でモチベーションを保ち、よい結果が出るように努力していくことが大切です。

——そのような厳しいお仕事で、どのようなときに面白さややりがいを感じるのでしょうか。

大塚 私の仕事はトライ・アンド・エラーの繰り返しと申し上げましたが、実はそこに面白さもあるのです。ときに自分の予想とはまったく違う結果が出る場合があります。予想した以上のよい結果が出たときはもちろん嬉しいのですが、「なぜだ!」と叫んでしまいたくなるような場合もあります。

それは最先端分野のデバイスを開発しているときに起きることなので、世界で初めての失敗かもしれません。その原因を自分なりに突き止め、分析してまたトライする。そこには、よい結果が出たときとは違う面白さがあります。

もちろん私が開発に関わった部品を使った大型コンピューターや人工衛星

がしっかりと稼働しているのを知ったときはとても嬉しかったです。かつて、人工衛星に搭載されるメモリーモジュールの開発を行いました。私たちが開発した技術を使って他社で製品化することになったのですが、その過程で不具合が続出してその対応に追われました。そのときは関係者全員と協力して問題点を洗い出し、改善方法を見出して解決しました。順風満帆ではなかったです。でも、人工衛星が無事打ち上げられ、データの運用もうまくいっていると聞いたときは、ほっとしたと同時に喜びもひとしおでした。

——お仕事では、どんなことを心がけていらつしやいますか。

大塚 わずかな変化も、決して見逃さないということです。私の仕事では、わずかな変化も成否に関わります。それだけに、わずかな変化を見逃さないという姿勢で仕事に向き合うことはとても大切です。

また研究者の要望通りの成果を出すだけでなく、プラスアルファを加えたいと思っています。もちろんそれは、口でいうほど簡単なことではありません。しかし、そういう心構えで仕事に臨むことで、さまざまな工夫や新しい発想が生まれてくるのです。

仕事への向き合い方を 若手に示す

——これから社会へ旅立とうとしてい

る若者へのメッセージをお願いします。

大塚 どんな仕事にもやりがいや面白さがあります。そのやりがいや面白さは、大きなものではないかもしれませんが、しかし小さなやりがいや面白さであっても、それを見つめることができれば、その仕事を長く続けることにつながります。それができれば、やがてより大きなやりがいや面白さを見つける可能性ががあります。

「つまらない」と思って仕事を続けても、つらくなるだけです。仕事に就いたら、小さなことでもかまわないから、やりがいや面白さを見つけていただきたいです。

——技能・技術の継承や若手の育成について、どのようにお考えでしょうか。

大塚 先ほども申し上げたように、私の仕事はその時々で開発するものが変わり、ずっと同じことをしているわけではありません。でも、わずかな変化も見逃さず開発へ取り組むという姿勢は、研究部門のあらゆる仕事に共通するものであると考えています。

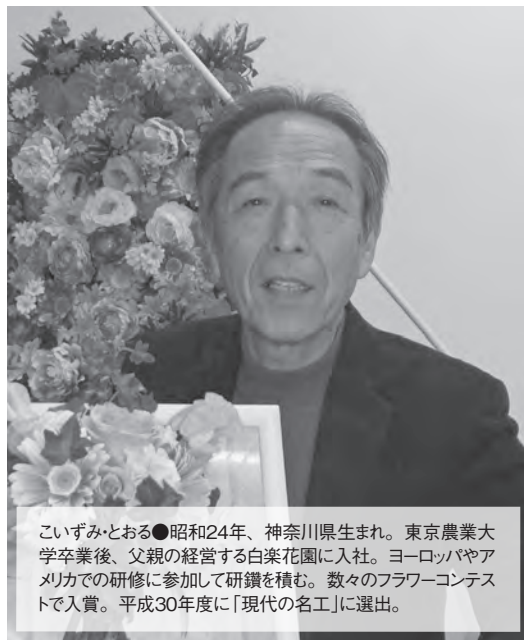
そうした仕事への向き合い方や失敗をどのようにして乗り越えていくのかなど、後輩に示すことができだと思います。そうして自分の技能を向上させ、私に続く「現代の名工」が現れることを期待しています。

“技能”の裏づけとなるのは “経験”の積み重ね

フラワー装飾技能士
小泉 徹さん

株式会社白楽花園 代表取締役

小泉さんは、父親の経営する生花店を発展拡大させ、現在横浜を中心に8店舗を構え、フラワー装飾技能士として、社団法人日本生花通信配達協会（現一般社団法人JFTD）のコンテストで内閣総理大臣賞を受賞するなど大活躍しています。また後進の指導にも熱心にあたっています。



こいずみ・とおる ●昭和24年、神奈川県生まれ。東京農業大学卒業後、父親の経営する白楽花園に入社。ヨーロッパやアメリカでの研修に参加して研鑽を積む。数々のフラワーコンテストで入賞。平成30年度に「現代の名工」に選出。

幼少時から父の仕事を手伝い この道へ

——お仕事を継がれた経緯を教えてください。

小泉 私は幼少時から父の仕事を手伝っており、自然と草花に親しんできました。父からは言われませんでした。が、やはり家業を継ごうと思いい東京農業大学へ進学し、草花について勉強しました。

大学時代に、フラワー装飾というジャンルに出会いました。そのジャンルを切り開いたのは、日本初のフラワーデザインスクールである東京フラワーデザイン研究会初代会長の大石寛氏です。私をはじめフラワーデザ

イナーの多くは、大石氏に学んでいます。

——大学卒業後、本格的にフラワー装飾のお仕事をスタートされますが、その後ヨーロッパへ研修に行かれていましたね。

小泉 ヨーロッパ研修では非常に衝撃を受けました。日本では生け花を「観」になってわかるとおり、点線は「線」という概念で生花を形づけていきます。しかしヨーロッパでは花束に代表されるように「塊」という概念で生花を形づけていくということが強く印象に残ったのです。

そのことが、私の後々の仕事に大きく影響していきます。

花と対話し 花の個性を引き出す

——平成11年度、横浜市のマイスターに「花卉装飾」で選出されていますが、花卉装飾とはフラワー装飾と同じでしょうか。

小泉 ほぼ同じですね。花卉とは花と草を意味します。観賞用の花をもつ植物全般をいいます。具体的には3種類「花物・葉物・実物」ですね。それらの植物の色や形や特性を生かして、小さな花束から、ウェディングブーケ、

デパートのディスプレイなど、用途やサイズが多岐にわたるものをつくり、アレンジするのが私たちの仕事です。

——一代で8店舗を出店するなど事業を拡大されたそうですね。

小泉 実は、私から営業したわけではなく、展覧会で大賞を受賞してから次々に出店依頼が舞い込みました。大きなデパートや商業施設から「うちにも出店してくれ」「うちにも」と。バブルの時代はよかったです（笑）。

もちろん、自分の技能が社会に認められたということは素直にうれしかったですね。

——壁面への生花装飾について教えてください。

小泉 誰も挑戦していないことに取り組もうと思いました。生花は造花と違い水分を必要とするため、壁面等の垂直な面での装飾はほとんど不可能でした。しかし防水性と保水性を備えた壁掛け用具を考案したことにより成功したのです。

もちろん、この装置はまだ改良の余地があります。内部には花留め用の吸水性スポンジが装填されています。これを覆うプラスチックによって、植物からの水分の蒸散を防ぎ、水分が減った場合はスポイトなどを使って給



壁面への生花装飾



フラワーデザイン写真集「花白楽」

水することができます。

——本も出版されていますね。

小泉 ええ。フラワーデザイン写真集「花白楽」など、数冊発行しました。当時はデジタルカメラではなかったもので、自分で現像したことなど、よい思い出です。

——お仕事の中ではどのようなところに「苦労なさいいますか」。

小泉 生花は「生もの」です。完成させるための時間も少なく、また熱に弱いためどうしても作業場を低温にしなければなりませんし、当然輸送も低温を保たなければなりません。ですから、体調管理には気をつけてきました。

またこの世界でもそうだと思いますが、納期に気をつけることですね。例えば、企業の新事務所オープニングパーティをはじめ、結婚式・葬式などの冠婚葬祭には、花が欠かせません。それに間に合わせるよう家族・従業員総出で徹夜というのも当たり前でした。皆の協力なしにはできない仕事です。

——ご子息も後を継がれて、全日本花弁装飾技術選抜選手権で優勝されて内閣総理大臣賞も受賞されましたね。

小泉 私から言ったことはないのです

が、同じ道に進みました。大学在学中にはほかの先生に師事し、自分で道を切り開いてくれました。当社でチーフデザイナーとしてデザイン全般を担当し、商品開発やイベントプロモーション、全国各地でフラワーデザインのデモンストレーションや講習会、また花専門誌に作品を掲載したりもしています。

——フラワー装飾というお仕事のどんなところにやりがいを感じていらっしゃいますか。

小泉 植物の持ち味を生かし、花の種類と色の取り合わせに独創性をもたせるのが腕の見せどころです。1本1本の花の特性を見極め、切り口や水揚げの方法を工夫します。そして花と対話しながら、花の個性を最大限に引き出したときが喜びとなりますね。

——技能の継承についてはどのようにお考えですか。

小泉 今、全国各地で開催される団体の技能講習会で、後進の技能向上と育成に励んでいます。また、全国から生花店の後継者を預かって、色彩感覚・創造性・独創性・デザイン感覚が養えるよう指導しています。

私は技能について裏づけとなるのが経験の積み重ねだと思っています。ですから、若い人には「まず経験を積み

なさい」と言っています。経験を積み重ねることを理解してもらってこそ、技能の継承につながると思います。

また当たり前ですが、基礎があつてこそです。ときには、自分のイメージに合う花や木を求めて、産地に自分で探しに行くこともあります。そのとき大学時代徹底的に草木について学んだことが、非常に役に立っています。

——フラワー装飾について一言お願いします。

小泉 植物は生き物です。人間と同じです。ですから1+1=2ではありません。後進の指導の際には必ず「フラワー装飾の世界は1+1は2ではない。∞(無限大)だから」と言っています。



「人財第一主義」の下 高い技術力をもつ人材の育成と 技能・技術の継承に力を入れる

株式会社協和エクシオでは、「現代の名工」に選出されたり、「技能五輪国際大会」でこれまで5個の金メダルを獲得したりするほどの、優れた技能者・技術者を育てています。

同社の技術力の強化・向上に対する取組みと、人材育成に対する理念について、話をうかがいました。

株式会社協和エクシオ



高い技術力をベースに 3領域の事業を展開

株式会社協和エクシオの歩みは、昭和29年に設立された協和電設株式会社に始まります。電気通信設備工事を皮切りに、電力工事などにも事業を広げ、平成3年に「株式会社協和エクシオ」と社名を変更しています。「エクシオ」は「自らの殻を破って変革し、チャレンジする」という意味のラテン語に由来することばで、同社の企業風土を端的に表しています。

現在、同社はシステムソリューション、通信インフラ、都市インフラの3領域を中心に事業を展開しています。全国各地に支店や営業所があるほか、海外3カ国に拠点を設けています。

同社の高い技術力には定評があり、社会的にも大きな信頼を得ています。その高い技術力を担っているのがそれぞれの場で活躍する人材です。同社で

は、人事基本理念として、「人財第一主義」を掲げています。

手厚く多彩な研修で 一人ひとりの成長を支える

協和エクシオでは、新人募集に就職情報サイトを活用し、まずエントリーシートの内容で選考を行います。その後、筆記試験、適性検査、2度の面接を経て採否を判定します。採否を判定する際は、人物重視の観点から面接に重きが置かれています。

新入社員は、入社後約1カ月間「導入研修」と「合同基礎研修」の二つの研修を受講します。「導入研修」では会社の基礎情報や社内の制度を学び、「合同基礎研修」では社会人としての自覚の醸成を中心とし、目的意識と責任をもった行動を身につけることを目指します。この二つの研修の受講後、新入社員たちは「職種別技術研修」で職種別に基礎知識や技術のほか、他部門の職務についても学び、専門性とともに幅広いスキルを習得します。

配属後はOJTによって、より高いスキルを身につけることになります。この段階では新入社員一人ひとりをきめ細かく指導するためのチューター制度があり、先輩社員がサポートします。さらには、入社2年目には「ステップアップ研修」も用意されています。「ステップアップ研修」の目的は、「合同基礎研修」の内容をしつかりと自分のものにし、自分が今後どのように成長し

ていきたいかを考え、それに向かってどのような行動をすればよいかを自覚することにあります。

こうした新入社員研修以降にも、それぞれのステージに応じた階層別の研修が用意されています。またその時々に必要な技術を身につけるために、随時「技術・技能研修」が行われています。このほか、現場で全体をとりまとめ、予定通りに工事を進める役割を担うノウハウを習得するための「新任工事長研修」や「中堅工事長研修」も研修制度に組み込まれています。

「資格取得奨励制度」では、業務に関わる各種資格を取得する場合、資格取得に関わる費用を原則会社負担としています。さらに、自主学習で資格取得した場合は、ランクに応じ報酬一時金が支給されます。

また主体的に自らを高めるための自己啓発を支援する仕組みも整っています。「通信教育制度」では、100以上のコースが選択可能であり、講習を修了した際には受講料は会社負担となります。

ほかにもグローバルに活躍できる人材を育成するため、海外で語学研修を行うほか、海外における施工や営業のスキルをOJTによって学ぶ研修も実施されています。

こうした人材育成制度について、人事部人材開発室長兼人材育成担当部長の柏木健司さんは「弊社は『人財第一主義』を掲げ、高い技術で事業を推進し、社会に貢献し得る人材を育成する



中央技術研修センターでの訓練の様子



本社所在地●東京都渋谷区
事業内容●システムソリューション、通信インフラ事業、都市インフラ事業
従業員数●連結:約13,000名／単独:約4,000名(2018年10月現在)

ことに力を入れています。そのための投資を惜しみません」と語っています。

中央技術研修センターで 実際に即した技術を習得

協和エクシオには国内に三つの研修センターがあるほか、フィリピンにトレーニングセンターを設けています。こうした研修施設のうち、中央技術研修センターでは、光ファイバーケーブルの敷設など、情報ネットワークの構築を担うアクセス部門を中心に研修を実施しています。

アクセス部門では新入社員が「合同基礎研修」の受講後、最大8か月間の技術研修を行います。さらに優秀な技術者を育成するために、大卒の場合は入社から5年目、高卒の場合は入社から9年目までを「基礎育成期間」として、確かな現場技能や十分な設計の基礎などの習得を目指します。「基礎育成期間」を終えた時点では、本人の適性に合った分野に配置を行うための分岐点と位置づけられています。

配置後5年間は「専門育成期間」と名づけられ、それぞれの分野でさらに専門性が高い技術・技能を身につける期間となります。

中央技術研修センター所長の倉谷章さんは「センターには、実際に工事を行うことができる模擬設備や、きめ細かな指導を受けられる実習室を完備しています。講師も該当する分野別に高い技術力をもつ社員が担当します」と話

します。

技能五輪国際大会での優秀な成績は 波及効果も大きい

アクセス部門では、それぞれの技能・技術の向上を図り、自分の励みとするため、さまざまな技能競技大会に出場することにも力を入れています。

そうした中、技能五輪国際大会の「情報ネットワーク施工職種」で、これまで五つの金メダルを獲得しています。こうした輝かしい成績は、中央技術研修センターで技能五輪への出場を目指したトレーニングを実施するなど、常に技術の向上を目指す同社の姿勢の結果であるとも言えるでしょう。

とくに海外では、技能五輪国際大会の金メダリストへの評価はとても高く、敬意をもって迎えられます。金メダリストをトレーナーとしてフィリピンのトレーニングセンターへ派遣すると、受講者たちの目の輝きが違い、向上意欲も倍加するという効果もあります。また、彼らを目標として「自分も金メダルを取りたい」という熱意をもつ者が現れ、優れた技能者・技術者が生まれるきっかけにもなります。

社員の中には、高い通信配線施工の技能が評価され、「現代の名工」として認定を受けた佐川三千男さんもいます。佐川さんは、かつて中央技術研修センター所長を務め、後進の指導にも力を注ぎ、技能五輪国際大会での優秀な成績を収めることにも貢献していま

す。

旧型の設備工事に対応できる 「希少技術者」の育成にも 力を注ぐ

通信技術の分野では技術革新のスピードが速いだけに、ともすれば技術や技能の継承はそれほど大きな意味をもたないと思われがちですが、決してそうではありません。現在の通信用に使われるケーブルは光ファイバーケーブルが主流となっていますが、過去にメタリックケーブルで構築された所は数多く残っています。しかし業界全体では、メタリックケーブルを使った工事を担える者がどんどん少なくなっているのです。

こうした状態を放置しては、メタリックケーブルに故障が起きても、対処できなくなってしまうかねません。協和エクシオでは、そうした状況にもしっかりと対応するため、旧型の技術で設けられたさまざまな設備工事に対応できる「希少技術者」の育成にも取り組んでいます。

こうした同社の姿勢について、中央技術研修センター所長の倉谷さんは「われわれは通信インフラを担う企業の責任として、旧型の設備への対応もおろそかにはできません。よくレガシー技術と言われますが、これに対応して次世代にも残すことこそが、まさに技能・技術の継承ではないでしょうか」と語ります。



発行●一般社団法人 雇用問題研究会

技能検定シリーズ

当研究会では1級及び2級の技能士を目指して技能検定試験を受検される方々の参考書として、「技能検定学科試験問題解説集」を長年にわたり発行し、多くの方々にご利用いただいております。

それに加え、過去3年間の技能検定試験の問題を集めた「技能検定試験問題集」も発刊いたしております。

両シリーズとも、技能検定試験の受検対策として、ぜひご活用ください。

技能検定 学科試験 問題解説集

過去の技能検定学科試験で出題された問題からピックアップ。解答に加え、各職種の専門家による解説を掲載。

[一般社団法人 全国技能士会連合会 監修]

新版 技能検定学科試験 問題解説集 [1・2級] A5判

No.2 配 管

建築配管施工法／プラント配管施工法
● 1,026問 ● ¥3,240 ● H10

No.3 塗 装

木工塗装作業／建築塗装作業／金属塗装作業／鋼橋塗装作業／噴霧塗装作業
● 729問 ● ¥3,240 ● H19

No.4 型枠施工

● 288問 ● ¥1,620 ● H14

No.5 鉄筋施工

● 325問 ● ¥2,160 ● H14

No.8 冷凍空調和機器施工 ／熱絶縁施工

● 565問 ● ¥2,700 ● H17

No.9 仕上げ

治工具仕上げ法／金型仕上げ法／機械組立て仕上げ法
● 337問 ● ¥2,700 ● H14

No.10 機械・プラント製図

機械製図手書き作業／機械製図 CAD 作業／プラント配管製図作業
● 409問 ● ¥2,376 ● H17

No.11 機械検査

● 354問 ● ¥2,160 ● H14

No.12 機械加工

普通旋盤・タレット旋盤・立旋盤作業／フライス盤作業／ボール盤作業／横中ぐり盤・ジグ中ぐり盤作業／平面研削盤・円筒研削盤・心なし研削盤作業／ホブ盤・歯車形削り盤・かさ歯車歯切り盤作業／数値制御旋盤・数値制御フライス盤・数値制御ボール盤・マシニングセンタ作業
● 906問 ● ¥3,240 ● H14

No.13 造 園

● 285問 ● ¥2,160 ● H16

No.14 金属プレス加工

● 243問 ● ¥2,160 ● H19

No.15 金属材料試験

機械試験法／組織試験法
● 409問 ● ¥2,808 ● H17

No.16 鉄 工

製缶作業／構造物鉄工作業／構造物現図作業
● 659問 ● ¥3,240 ● H19

No.17 建築板金

内外装板金作業／ダクト板金作業
● 582問 ● ¥2,808 ● H19

No.19 めっき 電気めっき作業

ダイカスト コールド・ホットチャンバダイカスト作業
● 546問 ● ¥3,240 ● H20

No.21 電子機器組立て

● 192問 ● ¥1,944 ● H16

No.22 電気機器組立て

回転電機組立て作業／変圧器組立て作業／配電盤・制御盤組立て作業／開閉制御器具組立て作業／回転電機巻線製作作業
● 651問 ● ¥3,240 ● H16

No.23 電気製図

配電盤・制御盤製図作業
● 255問 ● ¥1,944 ● H15

No.24 油圧装置調整

● 288問 ● ¥1,728 ● H17

No.30 建具製作

木製建具手加工作業／木製建具機械加工作業
● 378問 ● ¥2,160 ● H19

No.31 左 官／タイル張り

● 455問 ● ¥2,700 ● H15

No.32 建築大工／畳製作

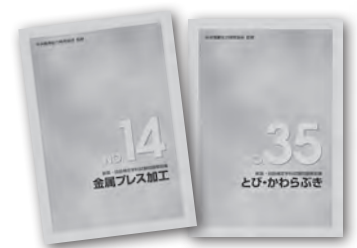
● 485問 ● ¥2,808 ● H21

No.33 防水施工

ウレタンゴム系塗膜防水工事作業／アクリルゴム系塗膜防水工事作業／セメント系防水工事作業／シーリング防水工事作業
● 610問 ● ¥3,024 ● H18

No.35 と び とび作業

かわらぶき かわらぶき作業
● 467問 ● ¥2,700 ● H20



No.36

サッシ施工 ビル用サッシ施工作業
ガラス施工 ガラス工事作業
● 528問 ● ¥2,916 ● H20

No.37 プラスチック成形

射出成形作業／インフレーション成形作業
● 491問 ● ¥3,024 ● H23

技能検定学科試験 問題解説集 [1・2級] B6判

第4集 金属熱処理

一般熱処理作業法／浸炭・浸炭浸漬・窒化処理作業法／高周波・炎熱処理作業法
● 812問 ● ¥2,376 ● H5

第11集 建築図面製作

建築製図法／建築透視図法
テクニカルイラストレーション
● 709問 ● ¥2,160 ● S62

第18集 建設機械整備

● 570問 ● ¥1,620 ● S63

【特級】技能検定学科試験 問題解説集 A5判

第101集 機械加工／仕上げ ／プラスチック成形

● 164問 ● ¥3,240 ● H1

技能検定 試験問題集 [1・2級] A5判

直近の2～3年間に於いて出題された学科試験問題と実技試験問題(※)を網羅。正解表付き。[中央職業能力開発協会 監修]

※実技試験問題

●製作等作業試験・判断等試験(旧:作業試験・要素試験)は直近の1年分のみ掲載。

●計画立案等作業試験(旧:ペーパーテスト)は、「問題集4～21」は1年分のみ掲載、「問題集24～」は3年分掲載。

平成20・21・22年度

4 工場板金

曲げ板金作業／打出し板金作業／機械板金作業／数値制御タレットパンチプレス板金作業

●¥2,484 ●H23

7 表装

表具作業／壁装作業

●¥1,836 ●H23

10 農業機械整備

農業機械整備作業

●¥1,620 ●H23

平成22・23年度

12 造園

造園工事作業

建築大工

大工工事作業

型枠施工

型枠工事作業

●¥2,160 ●H24

平成22・23・24年度

19 内装仕上げ施工

プラスチック系床仕上げ工事作業／鋼製下地工事作業／ボード仕上げ工事作業

●¥2,160 ●H25

20 めっき

電気めっき作業

ダイカスト

コールドチャンバダイカスト作業

●¥2,160 ●H25

21 機械保全

機械系保全作業／電気系保全作業／設備診断作業

●¥2,160 ●H25

平成23・24・25年度

24 金属熱処理

一般熱処理作業／浸炭・浸炭窒化・窒化処理作業／高周波・炎熱処理作業

●¥2,700 ●H26

平成24・25・26年度

34 電子機器組立て

電子機器組立て作業

●¥1,944 ●H27

35 電気機器組立て

配電盤・制御盤組立て作業／シーケンス制御作業

●¥2,484 ●H27

平成25・26・27年度

36 配管

建築配管作業

●¥1,836 ●H28

平成26・27・28年度

37 金属プレス加工

金属プレス作業

●¥1,944 ●H29

38 プラスチック成形

射出成形作業／インフレーション成形作業

●¥2,052 ●H29

39 建築板金

内外装板金作業／ダクト板金作業

●¥2,052 ●H29

40 造園

造園工事作業

●¥1,620 ●H29

41 左官

左官作業

●¥1,620 ●H29

42 とび

とび作業

●¥1,620 ●H29

43 金属熱処理

一般熱処理作業／浸炭・浸炭窒化・窒化処理作業／高周波・炎熱処理作業

●¥3,024 ●H29

44 仕上げ

治工具仕上げ作業／金型仕上げ作業／機械組立仕上げ作業

●¥2,376 ●H29

45 機械加工

普通旋盤作業／数値制御旋盤作業／フライス盤作業／数値制御フライス盤作業／平面研削盤作業／円筒研削盤作業／心無し研削盤作業(H27年度学科試験のみ)／マシニングセンタ作業

●¥3,456 ●H29

46 防水施工

ウレタンゴム系塗膜防水工事作業／シーリング防水工事作業／FRP防水工事作業／塩化ビニルシート防水工事作業

●¥2,808 ●H29

47 熱絶縁施工／冷凍空調和機器施工

保温保冷工事作業／冷凍空調和機器施工作業

●¥2,376 ●H29

48 半導体製品製造

集積回路チップ製造作業／集積回路組立て作業

●¥1,944 ●H29

49 建築大工

大工工事

●¥1,728 ●H29

50 かわらぶき

かわらぶき

●¥1,728 ●H29

51 型枠施工

型枠工事

●¥1,836 ●H29

52 鉄筋施工

鉄筋組立て作業

●¥1,728 ●H29

53 油圧装置調整

油圧装置調整作業

●¥2,052 ●H29

54 空気圧装置組立て

空気圧装置組立て作業

●¥1,944 ●H29

平成27・28・29年度

55 鉄工

製缶作業／構造物鉄工作業

●¥2,160 ●H30

56 建設機械整備

建設機械整備作業

●¥2,052 ●H30

57 塗装

建築塗装作業／金属塗装作業／噴霧塗装作業／鋼橋塗装作業

●¥2,808 ●H30

58 電気機器組立て

配電盤・制御盤組立て作業／シーケンス制御作業

●¥2,808 ●H30

59 機械検査

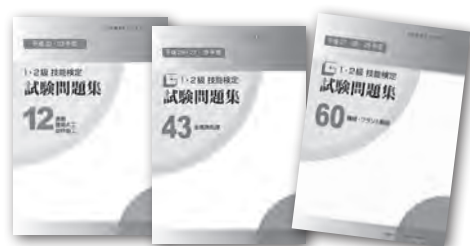
機械検査作業

●¥2,052 ●H30

60 機械・プラント製図

機械製図手書き作業／機械製図CAD作業

●¥1,944 ●H30



●収録問題数 ※解説集のみ記載

●定価(消費税8%込)

●初版発行年 (S=昭和、H=平成)

これから機械製図を学ぶ学生、機械設計の実務に携わる技術者の方々のために

職業訓練用教科書・企業内訓練・学校用

機械製図

基本と応用

東京都市大学 名誉教授 平野 重雄 著

—— 基礎から応用まで、この一冊で ——

本書では、製図規格はもちろん、製図の本質・極意についても解説。

これから機械製図を学ぼうとする方はもちろん、すでに設計製図の仕事に携わっている方、図面から情報を得てそれを活用する様々な分野の方のための必携書。

完全準拠 2010年改正

JIS Z 8310「製図総則」

JIS B 0001「機械製図」

JIS Z 3021「溶接記号」

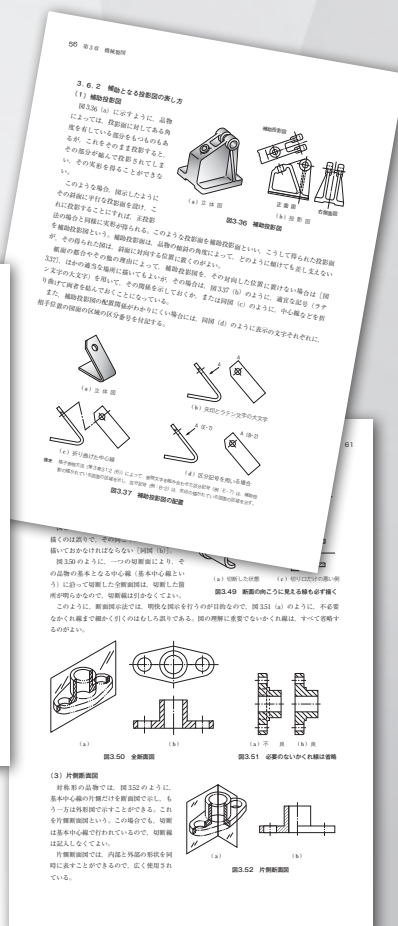
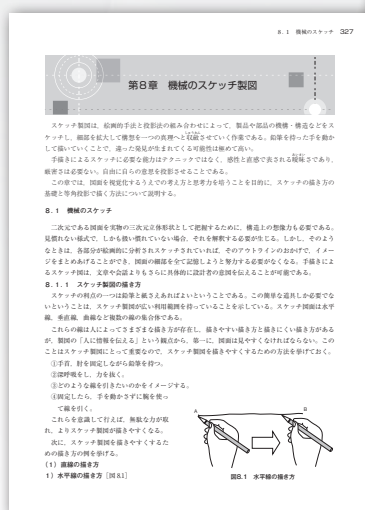


定価 2,000 円 (本体) + 税

B5 判 / 368 ページ

2016 年 4 月 初版発行

ISBN978-4-87563-415-7



複眼で考える「人材育成」

(4) 日本型組織における「選抜型教育」強化を考える視点



名藤大樹

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング
プリンシパル

など・ひろき●一橋大学商学部卒業。一橋大学大学院商学研究科修了。2017年 MIT Sloan Executive Certificate (Management & Leadership) 取得。1998年に同社の前身である三和総合研究所に入社以降、組織改革・人事制度改革(評価・報酬等)・人材育成の領域を中心にコンサルティング経験を重ねている。現在、同社のコンサルタント採用・育成を統括している。

日本の組織における「選抜型教育の充実」は古くから議論されてきたテーマだ。過去数十年、日本の組織は「新時代の組織を率いるリーダーの育成には時間と費用を要する。すなわち、選抜型教育の強化が必要だ」という想いと「選抜型を強化すると大多数の非選抜社員モチベーションを下げってしまう危険性がある」という想いの間で揺れ動いてきた。

結果として、「選抜型教育」を強化はしつつも、表向きにはそのことを声高には言わない、という方向での対応を多くの企業が採ってきたように筆者には見える。

実際、海外の企業においては育成投資を選抜者に傾斜配分する傾向は強い。日本ではあまり知られていないことではあるが、海外ビジネススクールが開催している企業幹部向け短期研修の費用はインフレ要因もあり、かなりの高額になっている。数日間の一人あたり参加費用が100万円近くになっていることも珍しくない。海外企業はそれを当然のこととして選抜された経営幹部を派遣してきている。一方で、日本企業は「部長一人の数日間にそんな費用は掛けられない。贅沢だ」という判断で参加を見送ってしまうことも少なくない。

単に「海外企業」が選抜型重視だからそれを真似しよう、という議論は短絡的に過ぎる。「選抜型教育の強化が

良いのか悪いのか」という論点は、企業の競争力の成り立ち、あるいは今後の競争力の決定要因を含めて考えることが必要だ。

原則はシンプルだ。組織内の平等性(一人の歩よりもみんなの歩)が強みの源泉である組織であれば、あからさまに選抜型教育を強化することは負の影響が大きい。非選抜者のモチベーション低下が組織の強みを損なうからである。逆に、一握りの経営者・設計者の才覚が強みの源泉である組織であれば、選抜型教育をしないと、組織自体が衰退することになってしまう。

組織の競争力という視点から見れば話はこれだけだと思うのだが、実際にはここに「文化」的な要素も加味して判断する必要がある。ある社会はそもそもが「平等性(格差が少ないこと)」に重きを置いている。別の社会では、そもそもが「不平等」であることに慣れており、ある種の割切り感覚を持っている。これらの違いは良し悪しではなく、違いである。日本の組織はおそらく過去数十年、前者の感覚を持ってきたと思うし、これからはすぐには変わらないという気が筆者はしている(なお、現実の日本社会の中には、既に大きな不平等が発生しているとも言えるが、本誌の読者が所属するような組織の正社員の中において言えば、依然として格差は相対的に見れば少ないという意味で、組織は依然として「平

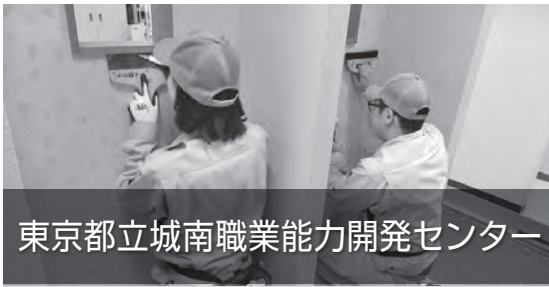
等志向」と言っている)。

以上のように競争力と文化の観点から考えると、多くの日本の組織は「競争力を維持するためには選抜型の育成が必要なので、やるべきことは既に始めているが、依然としてコアメンバーは平等を愛しているという現実があるため、あからさまには行わない」という対応を採っていると整理可能である。これは現実的な対応だ。あとは選抜型強化のスピード感、程度の問題という議論になってくる。この「程度」の判断は当該組織の「競争力」の源泉と、その将来をよくわかっている人が行うことが重要だ。逆に言えば、そこへの理解が薄い年長の役員層や外部の人間が行うべきことではない。

また、ここ数年で浮上した人手不足というファクターも考慮に加えるべきだ。この状況により、単に「選抜型」に力を入れる、その分、他の社員への教育には手を抜く、という再配分対応だけでは不十分と言える状況になっている。組織にコミットしてくれている社員全体への育成投資レベルを底上げすることも、従来以上に必要になっていると言える。

以上をまとめると、競争力の源泉・構成員の文化・人材需給の状況、の三点が選抜型教育を考える上での重要要素と言える。これらそれぞれが時代とともに状況が変わることに注意して、自身の組織なりの解を考えてほしい。

「実学」主体の訓練で 即戦力人材を育成



東京都立城南職業能力開発センター

設置・運営●東京都

所在地●東京都品川区東品川3-31-16

訓練課程●

・求職者のための訓練（訓練期間）

木工技術科（1年）、インテリア設計施工科（1年）、電気工事科（1年）、OAシステム開発科（1年）、若年者就業支援科（建築塗装コース1年）、ビルクリーニング管理科（6カ月）、配管科（6カ月）、マンション改修施工科（6カ月）、介護サービス科（6カ月）、設備保全科（6カ月）、マンション維持管理科（3カ月）、実務作業科（1年）

・在職者のための訓練等

能力向上訓練等 約80コース



東京都立城南職業能力開発センター（以下、城南センターという）は、東京都が設置する四つの職業能力開発センター校のうちのひとつ。城南地域の人材確保・育成の拠点として公共職業訓練と企業支援を体系的に行っている。

昭和15年に東京府幹部機械工養成所として開校以来、品川高等職業訓練校・品川技術専門校と名称変更を経て、平成19年に現校名となる。りんかい線・品川シーサイド駅から徒歩2分、京浜急行・青物横丁駅から徒歩10分の場所にある。

城南センターの理念

センターの理念について訓練課長の南茂昭彦氏は「本校は、戦前に東京府の幹部養成校として開校しました。現在、訓練生に少しでも有利な条件で企業等に就職していただくことを目的として、職業に必要な知識・技術・技能を身につけてもらうべく、訓練をしています」と語る。

公共職業訓練としては、求職者、離転職者向けに、建築及び施設設備系を中心に12の訓練科目を設置しており、業界が求める技術・技能の革新に対応した訓練を実施して、求職者の就職を目指している。また、在職者のための短期的な能力向上訓練、企業支援として研修・検定等へ施設の貸出サービスや、希望・要望に応じた講習会を企画・実施している。

城南センターには、大田校（大田区本羽田）もある。

「大田校は、機械系のものでづくりを中心とした科目構成で職業訓練を実施しています。また、城南センターと一体となり、地域社会や地域住民に開かれた機会や場を提供する施設として運営しています」（南茂課長、以下同）

教育訓練の特徴 取得できる資格と就職支援体制

城南センターでは、「実学」を主体としており、技術・技能を身につけるための実習を授業時間の5割以上実施している。また、企業等と連携したインターンシップや校外実習など、就職に役立つ実践的な訓練を行っている。指導体制は、22人の専任指導員のほか、それぞれの専門分野に応じた約140人の非常勤講師からなる充実した陣容となっている。いずれも、特に実技に通じた各分野の優秀な専門家をそろえている。

その指導員や講師と訓練生のつながりについては、「本校の特徴として、指導員・講師と訓練生との強いつながりが挙げられます。指導員・講師は皆、熱意を持って企業等の求める即戦力となる人材の育成に当たっていて、訓練生もその熱意に応えようと一生懸命努力をしています」と語る。

訓練修了、技能照査試験合格または校内試験合格等により取得が可能な資格がある。

「木工技術科」、「OAシステム開発科」は技能士補、「インテリア設計施工科」は技能士補、二級建築士試験・木工建築士試験 指定科目修得単位証明書・修了証明書及び携帯用丸のこ盤取扱安全教育修了証、「電気工事科」

は技能士補、第二種電気工事士及び低圧電気取扱特別教育修了証、「若年者就業支援科（建築塗装コース）」は、東京都技能士補、足場の組立て等の業務に係る特別教育修了証、「配管科」はガス溶接技能講習修了証、アーク溶接特別教育修了証、「マンション改修施工科」は携帯用丸のこ盤取扱安全教育修了証、自由研削砥石特別教育修了証、「マンション維持管理科」は低圧電気取扱特別教育修了証、「介護サービス科」は、実務者研修修了証明書等の取得が可能となる。

就職支援では、専任の就職支援アドバイザーが指導員と連携して求人開拓を行うほか、きめ細かい職業相談などの各種就職対策を行っている。

入校希望者へのメッセージ

城南センターに入ると校舎、教室の壁や床のきれいに気づく。

「実は、実習として訓練生が壁の塗装や壁紙施工、校内のクリーニングを実施しています。特に、クリーニングについては、品川シーサイド駅や近隣の中学校でも実習させていただき、非常に好評を得ています」

昨年から大田校と共同で、高校生等を対象とした見学・体験イベントであるバスツアーも実施している。

「おかげさまでバスツアーは、生徒さんやご父兄から高評価をいただきました。もちろん通常の施設見学・授業見学も随時行っています。早期就職を目指している方は、ぜひ一度本校に足を運んでください。訓練風景や就職支援体制をご覧いただければ、安心して入校していただけたと思います」

「一人ひとりの自立と社会の連帯」の実現に 貢献しうる人材の育成

淑徳大学 千葉キャンパス

キャリア支援センター長 松山恵美子



淑徳大学は、社会福祉学部社会福祉学科の単学部単学科の大学として、1965年に開学しました。現在は、千葉県千葉市の「千葉キャンパス」には総合福祉学部とコミュニティ政策学部、同市仁戸名町の国立病院機構千葉東病院に隣接する「千葉第二キャンパス」には看護栄養学部、埼玉県三芳町の「埼玉キャンパス」には経営学部と教育学部、東京都板橋区の「東京キャンパス」には人文学部と、6学部11学科を開設しています。

仏教でいう「自利利他」の精神から社会福祉のあり方を「for him（彼のために）」ではなく、「Together with him（彼と共に）」でなければならぬ」として、これが淑徳大学の理念となつています。その教えに基づき、「共生」^{とわいぞう}の力をもつて、社会の連帯に貢献できる人材の育成を志しています。

一人ひとりと向き合う

本学の4キャンパスにそれぞれ設置されているキャリア支援センター（キャリア支援室）は、淑徳大学就職委員会として同じ目標を持ちつつ、各キャンパスの学科の専門性に合わせた就職支援を行っています。社会的、職業的自立を図るために必要な能力を育成し、卒業時に一人ひとりが納得のい

く進路決定となるよう、教職員一体の
キャリア支援体制を心がけています。

各キャリア支援センターでは、職員、センター長（教員）と学科の代表教員からなるキャリア支援委員会を定期的に開き、振り返りと今後のプログラムの確認を行い、その内容は学科会で共有され、学科教員からアドバイザークラスの学生（20人程度）へと周知していきます。学生に早いタイミングで就職支援プログラムを伝えておくことは、参加率のアップ、キャリア意識の継続につながります。就職活動に難を抱える学生を割り出す、参加しない学生への個別カウンセリングなど、教職員が一体となり、学生個々と向き合う就職支援体制の充実を図っています。

2 学生が望む職業の選択肢
可能性を広げる

筆者が所属する千葉キャンパスのキャリア支援センターでは、カウンセリング業務のほかに、社会人としての基礎力向上を目的とした入学前から卒業時まで利用できるEラーニング、その他にもインターシッププログラム、障がい学生の支援、正課外教育などの様々な支援を行っています。

インターシッ ププログラムは4月に2・3年生を対象としたオリエンテーションを行い、「身だしなみ講座」

「社会人マナー講座」「グループディスカッション講座」など実践的な講座を展開し、学生自身に考えさせることで、より効果的なインターンシップを目指し指導していきます。

障がい学生（身体・聴覚・視覚）についてはインターンシップの受け入れ先、就職先の開拓を含めた支援となります。その他、社会で様々な立場で活躍している卒業生を大学に招き、働き方や業務内容、就職活動についてなどの話を聞く機会の設定です。実際を知ること、職業の選択肢が広がる学生、あらためて意志を固める学生など様々です。

悩める学生には常時開設している個別カウンセラーへとつなげていきます。その後、インターンシップ報告会、業界研究講座、自己分析講座、面接対策講座、また正課外教育では公務員対策講座、国家資格対策講座といった就職支援プログラムが展開されます。

時代の変化とともに求められる能力や内容が変化し、それにより働き方も多様化しています。また、今後の就職ルールの変化など、学生だけでなく、大学にとっても課題の多い時を迎えます。他者とともに生きていくことの意味を考える教育を受けてきた学生一人ひとりと向き合い、学生にとって悔いのない決定ができる支援を目指し、取り組んでまいります。

センター試験の「冷やかし受験」を止めよう

東洋大学経営学部 非常勤講師
公益財団法人 日本進路指導協会 理事・調査部長

千葉吉裕

平成最後の大学入試センター試験が1月19、20日で実施された。受験者約55万人が厳冬の日本各地で一斉に試験を受けた。大雪や人身事故などで交通機関の遅延や運休に受験生が巻き込まれないか、心配しながら当日を迎えるのは、受験生本人だけでなく、その家族や高校教員、塾・予備校関係者、運営に関わる大学関係者、大学入試センター、文部科学省、会場関係者など、とても多くの人たちがいる。695の試験会場で同時に公正・公平に試験が実施できていることは、驚異的と言っても過言ではあるまい。

このような大イベントに、全ての受験生が緊張感をもって臨んでいると思いがちだが、実はそうではない。この試験の出来、不出来で合否が決まるのであれば、皆、各試験会場の監督の指示に従って整然と受験するだろう。しかし、現実とは異なっている。

SNSをみると、推薦入試やAO入試で入学が決まっている生徒を高校が強制的に受験させているという書き込みが散見される。強制受験は今年に始まったわけではなく、ずっと行われているのだが、近年、強制的に受験させられることに、あからさまに「面倒くさい」「受験する意味があるのか」などと書き込む受験生がいる。試験会場でスマホをしまわずに注意されるのは、スマホを使って不正行為を働こうとしているかと思いきや、オンラインゲームをやりたいからといった書き込みも

ある。試験を妨害するようなことはないが、緊張感のない受験生に試験監督が手を掛けているのではないかと心配される。

10年前、「職業研究2009 秋季号」のこのコラムに「一般入試は一般にあらざる」と題して、一般入試を受けずに大学への入学を年内に決定している受験生がたぐさいることを記した。今年度の四年制大学志願者は約70万人、推薦入試、AO入試の四年制大学入学者はここ数年約27万人。推薦入試やAO入試でセンター試験を課す大学もあるが、多くの大学は年内に合否が決定される。センター試験の受験者が55万人と発表されているので、大学の合否に関係なくセンター試験を受けている受験生は10万人以上になることになる。センター試験の受験生のうち約2割が緊張感が乏しい可能性があると思うと、不安になってくる。真剣に受けている受験生のことを考えて、身の入らない態度の受験生は遠慮してほしいと思う。

特に、今年は、インフルエンザが猛威をふるっており、人が密集する環境では罹患の怖れがある。受験会場は遮音の都合上、換気は決して良いとは言えない。センター試験の結果が合否に関わる受験生は、2月、3月に受験本番を迎えることになる。1月は彼らにとっては体調をくずすことを絶対避けたい気かりな時期なのである。気軽な気持ちでセンター試験に臨んでい

る、合否に関係のない受験はやめてほしいと願っているはずだ。

では、なぜ、高校は進学先が決まっている生徒にセンター試験を課するのだろうか。それは、普通科高校の教育が大学受験準備を中心にしたものになりがちなためである。その問題点を平成3年4月の文部科学省中央教育審議会の答申「新しい時代に対応する教育の諸制度の改革について」の中で次のように指摘している。

「今日では、高校教育はすべて大学進学のためにあるかのような考え方が一部でかなり支配的で、そこでは進学が生徒や親たちの最大の関心事であり、生徒の進学実績を中心に学校を評価するような社会的風潮に誰も疑問を抱かなくなっている。そして、この年齢層の青少年に大切な人間教育や心身の健全な育成が、ともすれば軽視されがちになっている。」

学校は子どもたちの健全な発達を促すところであって、予備校ではない。進学先が決まったのであれば、高校生だからできる社会参加などの体験活動や、放送大学等の講座を見ながらノートテーキングの訓練をしたり、レポートや論文を書く練習をしたり、読書、検定試験への挑戦など、やれることはたくさんある。入学が決まったのであれば、センター試験対策の勉強ではなく、進学に向けた学習にいそしんでほしいものだ。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士／公認心理師）

金屋光彦

刑務所に入りたい、安心感喪失社会

— 子どもたちの自己肯定感を考える その5 —

1 家族の困惑

「こんなことをする子ではなく、信じられない。いっちゃんに会いたい」（祖母）

「まさに青天のへきれきで、自殺することはあってもまさか他殺するなんて思いもありませんでした。＜中略＞正義感があり、優しくった一朗が、一生かけても償えない罪を犯したことに、未だ困惑しています」（母親）

2 働く場に安心感がなくなった平成時代

1991年にバブルが崩壊し、2001年に誕生した小泉政権により、多様な働き方と国際競争力獲得の名の下、社員が容易にリストラされる時代となり、雇用の安定が失われた。それは、低賃金にあえぐ大量の非正規労働者（約400万人）と、成果主義の下、キャリアの見通しがない中で過重な労働を強いられる正社員を生んだ。日常的に生活権を脅かされた労働者は、その7割近くが、強いストレスと大きな不安を抱え（厚生労働省「労働者健康状況調査」）ながら、生きる社会になっている。

3 犯行とその動機

「裁判で無期懲役になって、刑務所に入りたかった」

犯罪歴の全くない、心優しい小島一朗容疑者（22歳）のこの犯行動機に、彼の深い孤立感と絶望感を感じない人はいないだろう。事件は、2018年6月9日に起こった。彼は、東海道新幹線の中で、座席両側の女性になたで切りつけ、止めに入った男性（38歳）を、殺害したのだ。

4 小島一朗容疑者のプロフィール

彼は、両親と姉と祖母の5人で愛知県一宮市で暮らしていた。が、中二の時、姉には新品、彼には古い水筒が与えられたのに立腹、包丁と金づちを親の寝室に投げ入れる事件を起こす。両親が警察に通報、彼は「新品の水筒をもらったお姉ちゃんとの差別に、腹が立った」と警察官に語ったという。5歳の時、発達障害（アスペルガー症候群、現在表記は自閉スペクトラム症）があると指摘され、両親は育てにくい子どもだったと語る。14歳の頃、彼自ら病院に行こうとしたが、薬代の高さから親は連れて行かなかったという。この頃、共働きの両親に代わり、祖母が食事作りをしたが、姉には作り彼の分は作らないことが度々あったとされる。

中学から不登校になり、自室でネットやアニメに浸る彼に困った両親は、自立支援施設に預けた。定時制高校

では成績優秀、本来4年修了のところを3年で卒業した。

「他の人とトラブルは全くなく、整理整頓が苦手なくらいで、手のかからない子でした」（施設代表のM氏）

自立支援施設では順調に成長し、定時制卒業後、職業訓練校で電気工事の資格も修得。19歳で埼玉県にある機械修理会社に就職した。職場でも「彼は理解力が高く、仕事も優秀で人間関係も問題はなかった」（当該社員）

しかし、1年後に愛媛工場に配転となり、そこで仕事を教えてもらえない等のいじめに遭い、退職する。その後彼は、母親の提案で、慕っていた母方の祖母宅に預けられ、この祖母と養子縁組をすることになる。が、彼は、祖母宅でも自室にこもりネットやゲームに没入する。祖父に生活態度を注意される度に、家出を繰り返した。彼の脳は、この時、理性や人間性を司る前頭前野の機能低下を招くゲーム脳になっていたのではないかと？ 昨年6月に世界保健機関が新たな疾病に加えたゲーム障害という依存症に、陥っていたと推測される。

5 依存症と甘えられない現代社会

依存症は家庭の問題といわれる。家庭は、安心の拠り所の基地として機能する。安心して甘えられない家庭環境に長期間置かれると、その補償として、ゲームや薬に依存し続けるのである。

自己肯定感も、親に甘えられる中から培われる。

「どんなに育てにくいお前でも、大切なわが子だ！」と受容され、抱きしめられる中で、「自分は自分でいいんだ」という基本的な自己肯定感が育っていく。一朗容疑者は、家出を繰り返す中で、「自分は生きていく価値がない」、「死にたい」等と吐露していたという。

最近、子ども達と会う中で感じるのは、親に対する異常な気遣いである。「親に迷惑をかけたくない」との言葉もよく耳にする。親に安心して甘えられないのである。

6 安心できる“守りの枠”はどこに？

まだ脆弱な青少年には、傷つき挫折した時に安心して還れる枠組が必要だ。その“守りの枠”が家庭である。だが、安心枠の要になるはずの父親や母親も、大切にされない労働現場で、疲弊している。

「刑務所に入りたかった！」。心優しくった彼のこの犯行動機。刑務所という閉じ込められた枠に、自ら入りたいといった彼の絶望は、見捨てられ不安にかられがちなの自己愛社会、縁薄く安心を失った我々の有り様に向けられた、一つの警笛ともいえるだろう。

若年者を「一人にしない」ために

(4)「就労意欲がない」「行動を起こせないでいる」 学生の対応



北山四郎

国家資格 キャリアコンサルタント
2級キャリアコンサルティング技能士

今回は、「(就職はしたいのに)就労意欲がなくなってしまった場合」と、「全く就労意欲がない場合」、それぞれ行動を起こせない場合についてお話しをさせていただきます。

■ケース1

(就職したいのに) 就職意欲がなくなってしまった場合

①特徴として、就職活動をしたものの、途中で上手くいかず意欲がなくなり、挫折してしまったケース等です。まず、しっかりと学生に寄り添い、「就職をしたいという気持ちを持っている(いた)ことは、素晴らしい」と評価します。諦めなければ、就職できる、「あなたは、一人ではない」と精神面でも支えます。

②両親との関係や、本人の受動的な性格などの背景がある場合。親が有名企業に就職しており、子どもにもそのことを期待しているケースです。

親の期待に、苦しみを打ち明けられないことが多く、解決までに相当の時間を要しますが、焦らず支援します。そして、年を越す頃に、「両親は就職について何か言っている?」と質問すると、「とにかく就職してほしいと言っています」と親御さんの考え方が変わってくる場合も少なくないものです。

両事例とも、学生は「自立したい」と考えているものの、自己評価が低く次に進むステップを自力で切り開いて

いくことが苦手であるという傾向があります。

上記①や②の対応としては、直近で大学にきている求人や、ハローワークの若者向けの求人、各種サイトからいくつか紹介をし、行動を促します。ただ、この場合の支援は、「丁寧に、相手の身になって」を大切にします。

具体的には、相談中に実際に先方企業に連絡をとる姿を見せ、応募の準備を整えるといったフォローをすることで、学生の「やる気」を育てます。年明けの求人は、企業側もスピーディーに対応してくれることもあるものです。もちろん、その後はこまめに連絡をとり、「一緒に活動していこう」とサポートします。

■ケース2

全く就労意欲がない場合

本人の意欲がなく、「ニートでもよし」「親がかりでもよし」と考えている学生については、時期を待ちます。何よりも、「本人の意思」が大切なのです。一方、何らかの精神的な理由により、医師に相談している場合もあります。これらの場合は、主治医の指示のもと、無理のない範囲で活動を進めます。

アルバイトの経験があれば、対価を得て仕事することに慣れていくのもよいと考えます。そして、進捗状況に合わせ、ハローワーク等公的な機関を活用し、通所型のセミナー等を紹介し、自立していくきっかけ作りで支援

します。

これらのケースは、卒業後も就職活動が続ける場合も少なくありません。是非、段階を追って、少しずつ支援するスタンスを心がけてください。

※ 本連載第一回でご紹介した「就職活動に必要な行動の3本柱」を活用されるとよいでしょう。

■若者を一人にしない、困った時に思い出してもらえらる支援を

忘れてはならないのは、私たちCCは、学生の活動が壁にあたっている時こそ、適度に距離を置き、フォローをしながら「心のよりどころ」となる支援を継続することです。

学生(未就職の若者も含めて)は、「何を、どうやって、どんなふうに…」と躓いたときに悩みを持ちます。そのときに的確に支援をしていくのが私たちの大きな役割であると思います。困ったときに、「そうだ、〇〇さんに相談に行けば…」と想っていただけのように、クライエント主体の支援をしていくことが肝要であると私は考えます。

その点で、日々私たち自身も自己研鑽に努めていきたいものです。

最後に、4回にわたり私の拙い文章をお読みいただき、大変ありがとうございました。ぜひ、一人でも多くの若者を世の中に送り出すという仕事を、今後も皆さまとともに続けられればと思います。

キャリアコンサルティングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

キャリア・コンサルティング セミナー

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリアコンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリアコンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当研究会で発行している各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法を解説いたします。

基礎理論コース

対 象	●中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー ●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者 ●職業安定・職業能力開発機関の担当者、職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者 ●キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方	
受講料	各コース 9,000円 (KN式クレペリン 8,000円、キャリア・インサイト講習会 10,000円)	
講 師	8/5～8：本間啓二氏（日本体育大学 教授）、8/9：雇用問題研究会 普及促進課	
コース	定員各18名	内 容
KN式クレペリン 8/5 (月) 10:00～16:00		KN式クレペリン作業性格検査を実習し、この検査が何を見ようとしているのか、コンピュータ判定結果の読み方等を説明します。また、各種の性格検査について概説し、個性理解について考えます。
VRT 8/6 (火) 10:00～16:00		職業レディネス・テスト (VRT) は、「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という理念のもと、若者 (中学・高校生、大学生など) の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。米の心理学者J.L.ホルランドの職業選択理論を踏まえて、その実施と活用について説明します。
GATB 8/7 (水) 10:00～16:00		厚生労働省編 一般職業適性検査 (GATB) は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力 (適性能) を測定することにより、自己理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供します。その実施方法と採点の方法、そして職業適性の理念や結果の見方について説明します。
キャリア・コンサルティング 8/8 (木) 10:00～16:00		アセスメント・ツールを活用したキャリア・コンサルティングの考え方や進め方について説明します。また、各ツール (VRT、GATB) の結果の解釈について、事例研究を通して学びます。受講生によるグループワークを取り入れたコースとなっています。 ●「VRTコース」及び「GATBコース」を修了された方が対象です。
キャリア・インサイト講習会 8/9 (金) 13:00～16:00		キャリア・インサイトは、コンピュータによる職業適性診断システムです。主に18歳から30歳代前半の学生や職業経験の少ない若者を対象とした「ECコース」と、主に30歳代後半から60歳代のミッド・キャリア層を対象とした「MCコース」があります。その機能と活用について、実際にパソコンを操作して習得していただきます。

●お申込みは
ホームページ
からどうぞ

●お申込みは
ホームページ
からどうぞ

※ご希望のコースを自由に組み合わせて受講できます。ただし「キャリア・コンサルティング」は、「VRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。

キャリアコンサルティングのための OSI職業ストレス検査 活用講座

日 時 2019年7月5日 (金) 10:00～16:00

講 師 臨床心理士／公認心理師 金屋光彦氏

受講料 9,000円 (税込・資料代を含む)

対 象 キャリアコンサルタント有資格者 (相談機関、組織・企業、自営の方等)、企業の人事・研修担当者、保健師等

●会場: いずれも雇用問題研究会 会議室。詳しくはホームページでご確認ください。お申込みもサイト内専用フォームからできます。
<http://www.koyoerc.or.jp>

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp> 〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 ●電話 03-5651-7072

5/9 (木)
配信開始

【CCA】キャリアコンサルタント向け知識講習 (Web)

1対1の対人支援にとどまらず、組織開発・組織活性化、人事との協業といったテーマを真正面から見据えたWeb学習 (厚労大臣指定キャリアコンサルタント更新講習) です。実践に基づいた講師陣の知見や豊富な事例が、実際のキャリア支援の現場で役立てられることを強く意図しています。

講師 慶應義塾大学名誉教授 花田光世先生 武蔵大学客員教授 北浦正行先生 ほか



詳細・その他学習情報は学習専用サイト **CCAラーニング&トレーニング** で検索

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 研修担当 Tel 03-3591-3569

CCAは、「プロ(専門家)のキャリアカウンセラー／キャリアコンサルタント」の養成、スキル向上、指導者養成までを、体系的に行っている専門機関です。



ビジネス・キャリア[®] 検定試験 過去問題集

解説付き

好評発売中!

BUSINESS CAREER

過去の出題から100問をピックアップ*。
問題、解答、出題のポイント、解説を収録。
テキストと併用しながら学習できる、
ビジキャリ合格のための受験者必携書。
(*を除く。)



近刊

営業 2級 3級

マーケティング 2級 3級

生産管理 プランニング オペレーション 2級

*プランニング：150問、オペレーション：150問 収録

生産管理 プランニング オペレーション 3級

*プランニング：100問、オペレーション：100問 収録

本書は、過去にビジネス・キャリア[®]検定試験で実際に出題された問題から各試験分野の等級ごとに100問をピックアップ*し、正解を付して解説を加えたものです。

ビジキャリ2級・3級合格を目指す方は必携の過去問集です。

編著 ● ビジネス・キャリア[®]検定試験研究会

好評既刊

人事・人材開発 2級 3級

A5判／382ページ

定価 2,808円 (本体 2,600円)

木谷 宏 ● 監修

ISBN978-4-87563-700-4

労務管理 2級 3級

A5判／380ページ

定価 2,808円 (本体 2,600円)

廣石忠司 ● 監修

ISBN978-4-87563-703-5

総務 2級 3級

A5判／396ページ

定価 2,808円 (本体 2,600円)

藤永伸一 ● 監修

ISBN978-4-87563-701-1

企業法務 2級 3級

A5判／590ページ

定価 3,456円 (本体 3,200円)

牧野和夫 ● 監修

ISBN978-4-87563-702-8

財務管理 2級 3級

A5判／398ページ

定価 2,808円 (本体 2,600円)

山田庫平・清松敏雄 ● 監修

ISBN978-4-87563-704-2

以下続刊予定

発行

一般社団法人 雇用問題研究会

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2階

● 電話 03-5651-7071 ● FAX 03-5651-7077

● ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

● お申込みは、ホームページ、FAX、お電話で。一般の書店での取り寄せ、Amazon等のネット書店でのご注文もできます。