

3年目の再スタート

ポリテクセンター北海道 居住系 渋谷 泉
(北海道職業能力開発促進センター)

1. はじめに

“試される大地。北海道”¹⁾

ここ札幌に異動になって半年になろうとしている。久しぶりの恩師前川先生(職業能力開発総合大学校,以下「能開大」という)からの電話だった。私は北海道のいいお店でも教えてくれないかという電話だと思っていたが,この原稿の執筆依頼であった。

『技能と技術』,リレートークですか?とお聞きした。駆け出しの私にまだ発表できるようなことは何もないし,思い当たるページはそれしかなかった。

しかしリレートークではなく,新規に採用された指導員のとまどいや悩みを素直に書いたら...ということであった。

指導員みな歩んだ道は違っている。そこでどのようになどな技能や技術を身につけたかはそれぞれであると思う。まだ指導員として駆け出しの私に偉そうに書けることはないが,今までお世話になった方々に感謝も含めてお引き受けすることにした。

2. 指導員としてのスタート

2年半前私を含めた9名は新規指導員として,初めて高度職業能力開発促進センター(千葉市美浜区,以下「高度ポリテクセンター」という)に赴任した。新卒者の赴任は前例がなく私たちも戸惑ったが,受け入れ側の施設も戸惑ったことだろう。



高度ポリテクセンター

ここで2年間という期間で,新規指導員養成という形で私たちは指導員としてスタートした。

3. 高度ポリテクセンター

高度ポリテクセンターは最新鋭の機器を設置し,先端的な技術セミナーを実施しており,全国のポリテクセンターへの情報発信基地のような役割を果たしている。

部外講師をはじめ豊富な人材交流の中にあり,先端技術要素およびさまざまな技術動向のヒントを得られる環境下にある。

ここでの2年という期間をどう使うか。

期限が決められていたからこそ決めることができた目的であったかもしれない。

この環境を最大限に生かすためには,まず能開大で学んだ要素と実務とのつながりを理解することが重要である。そしてまた得られた技術要素・ヒント

の中から、将来的に主体となる技術領域を構築することが最も重要であった。

4. 技術要素とグループ特化

申し遅れたが、私は居住系の指導員である。

居住系において技術領域は、大きく意匠・構造・施工・設備の4領域に分かれる。さらに1つひとつの技術分野における構成要素が広い。

また建設・建築業界においても、技術領域において分業化されている。

そこで2年間という期間で以下の2点に重点を置くことにした。

建築生産の流れを理解すること。

建築生産全般から、今後柱となる技術領域を見いだすこと。

高度ポリテクセンターはグループ制による運営が行われているが、新規指導員については幅広い技術領域にふれるためグループ配置を行っていない。

一方「ものづくり」を中心とした事業団（10月より雇用・能力開発機構）の方針から居住系では、まだ全国的にもセミナー展開が少ない構造・施工領域への一層の展開が望まれている。

このような点からこの2年間においては構造技術領域に主体を置くこととした。

図1に構造技術領域において2年間で聴講・実施

したセミナーの一部をレベルと構成要素でまとめてみた。図にあるように高度ポリテクセンターでは、構造分野だけでもさまざまな技術要素についてセミナーが実施されていた。

2年という期間では建築全般を一連のつながりをもって理解することは難しい。

しかしこのようにグループに特化したこと、さらには構造領域に絞り込んだことによって、今までとぎれていた要素がつながりを持ち、また建築生産と結びつくことができた。

さらに一般的に使用されている構造技術について習得できたとともに、今後の技術動向についても多くのヒントを得ることができ、今後の展開が見えてくるようになった。

またこの分野から他分野へ、枝葉を伸ばすことも可能であると思われる。

5. 指導するという機会と経験

高度ポリテクセンターの居住系にはアビリティコースがなく、またセミナーも部外講師によるものが多い。そのため習得した技術をセミナー内で試行できる機会はわずかであった。

この点が最も他のポリテクセンターと異なる点である。ゆえに、次施設でセミナーを実施するうえで指導力に不安をおぼえていたことは事実である。

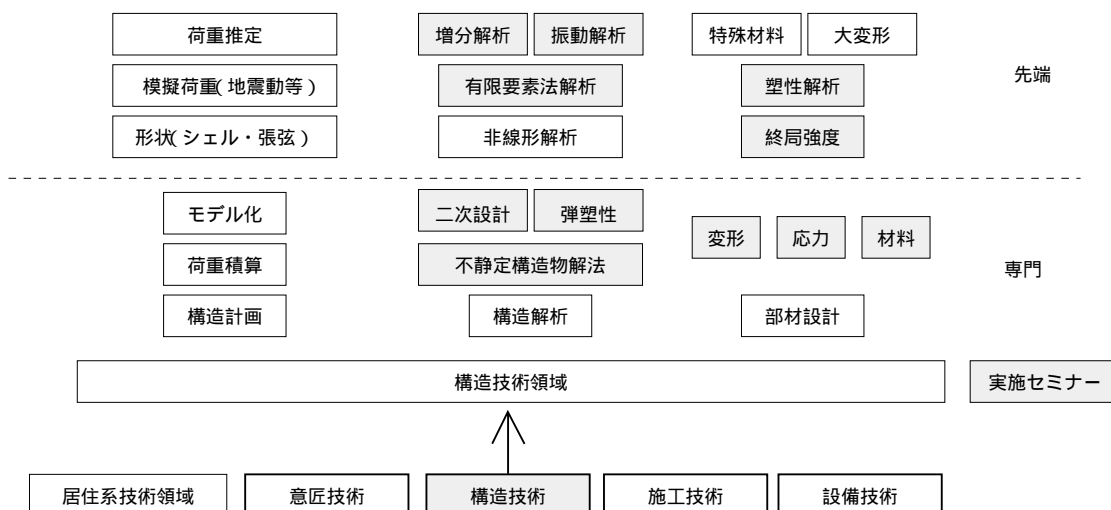


図1 構造技術領域におけるセミナー体系

しかし現在北海道職業能力開発促進センター（以下「ポリテクセンター北海道」という）でセミナーを実施するにまで至った理由は以下にある。

2年間で先輩指導員担当のセミナーをまず時間の許す限り聴講し、徐々に一部担当し、さらにバックアップをしていただいた。この指導体制の最大のメリットは、構造技術だけでなく、能開指導員としての指導法についても同時に習得できるという点である。短時間しか指導することができないという状況でありながら、得たものは大きかった。

これは他施設の方には贅沢としかいいようのない指導体制である。ただしこの体制は人的に余裕がなければ行えず、一昨年度初めて一人で系に採用となった利点でもあったに違いない。

技は見て盗め。

職人さんの世界ではまさしくそうである。

先輩指導員のセミナーを聞いて何をしたか。

ひたすらノートをとる。ただとるのではなく、同時に指導案のようなネタ帳を作ってしまう。時間配分やどのような図や例題を使ったか。テキストのページ、何から何まで事細かくとる。余裕があればコメントなどもすべてである。

そのノートが今私のネタ帳になっている。

（受けないジョークは言わないが...）

さらにこの指導する機会が少ないことを克服すると同時に、昨年度も新規指導員3名が配属になったことで、短期間であったが“勉強会”を行った。計画を立てて持ち回りで模擬授業をする。この“勉強会”では指導する立場と学ぶ立場を両方経験した。そのことによってわかることも数多かった。

現在も系で続いている。参加者も増えさらにパワーアップしているという噂である。時間が許す限りこのような“勉強会”を、今後とも続けていけたらいいのではないかと思う。

6. 次施設での展開

これら2年間で習得したことをもとに、次施設でセミナー展開を行うこととなった。

ここで先ほど述べたグループ特化であるが、逆に

リスクとなる恐れもある。

私の場合、次施設が北海道ポリテクセンターで、セミナー要員として構造分野を担当することとなり、習得した分野をそのまま実施することが可能であった。しかし場所によっては、習得したことがそのまま実施できるとは限らないのである。

しかし1つ柱が立っていれば、何らかの形で展開していけるのではないだろうか。ある1つの観点から居住系の技術分野をとらえていけば、その内容を含めた展開は不可能ではない。

2年間という期間ではあったが、セミナー展開を行ううえで基本的な要素はある程度構築できた。図2に居住系指導員の技術ステップをまとめた。

他施設の新規指導員は、アビリティコースから始まり、セミナーを実施し、3年目にセミナーを主に担当するというように、3年間でステップアップを行っている。

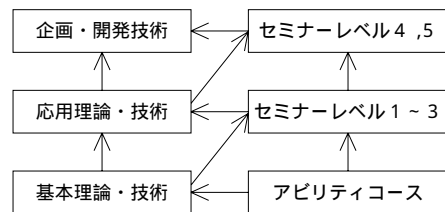


図2 居住系指導員の技術ステップ

高度ポリテクセンターに新規採用された場合は、2年という期間、そしてアビリティコースの関係で、このようなステップを経ていない。

また実施されているレベル4,5といわれる先端的なセミナーを習得するためには、前提条件としてレベル1~3の専門、のセミナーは当然理解していなければならない。だが、いまだに不備な点が多いというのも事実である。本来セミナーを展開するうえで、現在実際に使用されている技術を指導することが範囲も広く最も難しい。

よって今後はそれらの穴埋めも行いつつ、ステップアップを図っていかなければならない。

現在専門としている領域である構造技術領域に関しては、例えば表1に示すレベルマトリックスの考え方が参考になる。

表1 レベルマトリックス事例（鉄骨工事「鉄骨施工・施工管理技術」）

	専門	専門	先 端	
	2	3	4	5
(1)鉄骨工事に必要な技能分析能力を有する	(1)が80%程度			
(2)鉄骨施工計画書・仕様書・各種計画書の作成ができる	(2)が20%程度			
(3)鉄骨工事に必要な技術・技能の分析ができ、適切な指示・指導・施工・施工管理ができる		(3)が80%程度 (4)が20%程度		
(4)鉄骨施工・施工管理に関する応用技術を取り入れ、高度な技能・技術を把握し、施工提案・施工管理ができる			(4)が80%程度 (5)が20%程度	
(5)鉄骨施工・施工管理に関する応用技術・新工法を採用でき、改善・提案を含めた施工・施工管理ができる				(4)が20%程度 (5)が80%程度
1) 仕上がり像（レベル3）	<ul style="list-style-type: none"> ・鉄骨施工・施工管理技術に関する幅広い技術力を持っている ・鉄骨工事に必要となる技術・技能分析能力を有し、適切に採用し、施工・施工管理が実施できる 			
2) 仕上がり像（レベル4・5）	<ul style="list-style-type: none"> ・鉄骨施工・施工管理技術について、工法の提案、施工管理が実施できる ・先端工法に必要となる技術・技能が設定でき、適切な施工・施工管理が実施できる 			

平成10年度2月 高度化研修報告資料より

このレベルマトリックスは、居住系で行われていた高度化研修の1つであるディスカッション研修（平成10年度2月）の報告資料の中にあったものである。この研修はある1つの技術領域において、今後どのようにセミナーを展開するかディスカッションする研修で、何日か参加させていただいたが、全国の現状や今後の動向を知るとてもいい機会であった。

もともとはセミナーの技術領域をまとめたものからできたもので、セミナーをどう展開するかという目的で作成された。このレベルマトリックスはまず基盤技術を習得したうえで、応用技術の幅を広げ、積み重ねていくというものである。各々のレベルの理想像は、セミナーを展開していくうえでの受講者の理想像であるとともに、指導員にも当てはまるものであると言える。

このレベルマトリックスは構造領域にだけ当てはまることではなく、どの分野でも、また建築に限らず利用できる考え方であると思われる。

7. 2年間の経験は...

高度ポリテクセンターでの2年間の経験は...。
新規指導員は指導員としての経験もなく技術的に

も未熟である。他養成の指導員の方々とは違うところはそこであるが、他施設を経験して高度ポリテクセンターに配属になることの方がプラスであったかもしれない。そう感じたこともある。

しかしゼロからのスタートはそれなりの吸収があったのではないだろうか。また違ったものを得ることができたのではないか。

現在高度ポリテクセンターの居住系は若い世代が多い。私が経験した指導体制は無理だが、また別の形として輪講やデータのまとめなど、模索しながらではあるが、みな今やるべきことをやっているに違いない。このような流れが確立されたならば、限られた期間においても多くの経験をし、多くを習得できるのではないだろうか。

その期間が長いかわかりませんが、場所がどこであるかはあまり問題ではなく、そこで何を学べるかが重要なような気がする。場所が違えば経験も得るものも異なる。それを一律的なもので比較はできない。その場所なり機会なりの苦勞などが必ずあるはずであるからだ。私よりも苦勞している同期や先輩は数え切れない。

他の人にはないものがある...が自信につながっていくと思う。悲しいことに時間は何もしなくともどんどん過ぎていってしまう。だから、今ここででき

ることをやらなくてはならない。

“ 聞くは一時の恥 聞かぬは一生の恥 ”

わからないことはその場で聞く方が絶対得なのである。

こうして2年間はあっという間に過ぎていった。
この2年間の結果が出るのはまだ先だ…。

8 . 情報収集

順風満帆と思われていたスタートも数ヵ月目、自分が何をどうしたらいいのか全くわからないという時期があった。

一人では到底解決策も見いだせず、その時そのような内容のメールをある方に送った。その方は坂田先生（能開大応用課程研修）である。坂田先生の返事はこうだった。

“ 豊富な人脈と資料を集めることだけでも十分 ”
それを聞いて楽になった。

周りはみな経験豊富な方ばかりで、どんどん仕事が進んでいく。その環境で何かしなければいけないという気持ちだけが先走っていたのだと思う。同じことが到底できるはずはないのに。

セミナーも師匠の藤村先生（島根職業能力開発短期大学校）と同じようには到底できるはずがないのである。それからは、できる範囲でできる限りのことをやることにした。甘えだと言われるかもしれないが、藤村先生の助けをお借りして。

それからいろいろな資料を集めた。書籍などは一度購入して試すには勇気がいるので、いろいろな方からお勤めの書籍を教えていただいた。お世話になった講師の方にいただいたこともあった。

もし何かのコピーを頼まれたら、自分の分もとっておく。その出所をメモすることも重要である。

そして高度ポリテクセンターで行われた高度化研修には時間が許す限り参加させていただいた。全国各地から参加され、専門も経験もさまざまである。そこで知り合った方とまた北海道で仕事をするようになったりもする。そのような方々とご一緒することは情報収集に欠かせない場である。

このような環境に恵まれ、本当に幸せだったとつ



海外派遣長期養成訓練にて

くづく感じている。

本来このようなネットワークが張り巡らされて、例えば日本全国どこに行ったとしてもテキストや参考図書、他の地域の現状がわかる…、そういう組織が理想なのではないだろうか。

9 . 強い味方

私には強い味方が大勢いる。

建築系の研修で知り合った先生方、セミナーの部外講師から受講された事務所の所長さんまで。

何か困ったとき、資料を探しているとき、連絡をすればすぐに応えてくださる、強い味方である。そういう方々に私は助けられている。

そして強い味方は他系や指導員以外の方もいる。

何か困ったとき自分では解決策が見いだせないとき、私はすぐにメールや電話で連絡をする。自分で考えても一向にらちがあかないときは、誰かに相談したり意見を聞くことが一番である。なぜかそうやって相手に話しているうちに解決策が見つかることもある。

そして強い味方もさることながら、強い刺激を与えてくれる人物が周りには大勢いる。そのような人を求めて、目標にしているというのがあるのだが…。

(財)海外職業訓練協会の研修ではそのような方に大勢巡り会った。この研修でご一緒した方は、海外の勤務経験がある方や放浪していた人、みな刺激的な個性の方ばかりであった。そのなかでも以前からの強い味方（今回もこの原稿執筆に当たって相談に乗

っていただいた)坂爪さん(近畿職業能力開発大学校)をはじめ、西本さん(飯塚職業能力開発促進センター)、加藤さん(群馬職業能力開発短期大学校)は同性としてもとても刺激を与えてくれた。先生は研修終了後の今も、つたない英語のメールを理解して斬新なアドバイスをくれている。

このような方々に支えられて頑張っているのだとメールが届くたびに思う。

お名前を書ききれないほどの多くの方々にお力添えをいただきましたこと、この場をお借りして深く感謝いたします。

10. おわりに

これまでの2年半がどうであったかということはまだわからない。だが1つだけ言えるのは、周囲に支えられ少しずつだが前進しているということだ。

4月、まだ雪の残る北海道に来た私の気持ちを熱くした言葉がある。私のためにある言葉だと思った。

そしてここで新たなスタートを切る私のコピーとなった。

北海道は人をこういう気持ちにさせてくれるところなのかもしれない。

まだまだ上手くいかないことばかり、わからないことも多い、吸収することは山ほどある。まだまだこれから。

3年目の再スタート。

“試される大地。北海道”¹⁾

一歩前にでる勇気があれば、何かがはじまる”

注

1) 北海道庁の北海道イメージアップキャンペーンのキャッチコピー。詳しくは北海道庁HP、<http://www.pref.hokkaido.jp>

『私たちは、北海道イメージアップキャンペーンを応援しています』

なおこの原稿は高度ポリテクセンター新規指導員業績発表会予稿集をもとにしました。原稿執筆の際ご協力をいただきました高度ポリテクセンター浜本課長、鈴木先生に深く感謝いたします。

新刊 図書 紹介

改訂

生涯能力開発をめざして これからの人材育成

各企業に設置されている職業能力開発推進者のために、事業内職業能力開発計画の作成方法や企業内教育訓練の具体的展開方法など従業員の職業能力開発に関する基本事項と、国等の援助・助成措置などについて平易に解説。

教育訓練給付制度の指定講座一覧(8,064講座)を掲載。来世紀を担う人材の育成に向けて、職業能力開発に携わる関係者の方をはじめ、広くキャリア・アップ、スキル・アップのための自己啓発をめざす個人の方にも!

定 価 本体2,667円(税別)
A4判/492ページ

発 行 社団法人 雇用問題研究会
〒103-0012 東京都中央区日本橋堀留町1-5-11
TEL 03-5695-0780
FAX 03-5695-0837

改訂
生涯能力開発をめざして
これからの人材育成



教育訓練給付制度
労働大臣指定 全講座一覧 掲載