

能力開発への課題設定

—2001年度の業務経過報告より—

ポリテクカレッジ千葉 住居環境科講師 角本 邦久
(千葉職業能力開発短期大学校)

1. はじめに

能力開発に関して、今年度の業務について述べるとともに、今までの能力開発業務について、ポイントと思われる点をこの機会にまとめておきたいと考える。

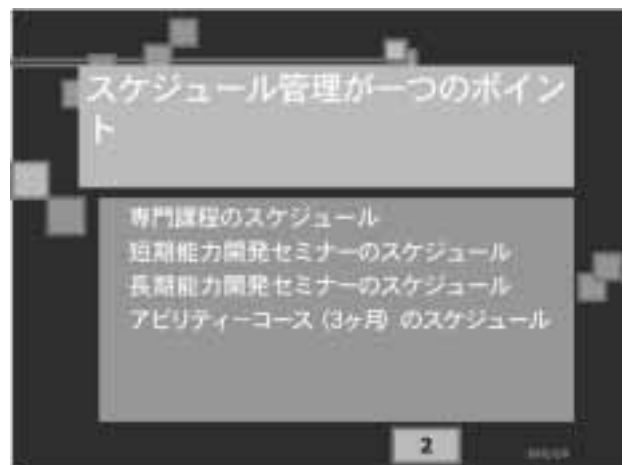


スライド 1

ここでは、職業能力開発総合大学校設立40周年第9回職業能力開発研究発表講演会の発表時のスライドを使って、順に説明する。

今年はその業務も多忙を極め、能開セミナー、さらに緊急アビの関連で夜間2ヵ月コースも加わり、限られた時間のなかで業務システムを見据えたスケジュール管理が重要となる。

これも、われわれの自己変革であり、能力開発の一環ととらえられる。そして、より高度な内容のも



スライド 2

のにするべく、そのコースの充実を図る使命もある。

2. 能開業務の考え方について

建築のノウ・ハウは部分のみでは成立しがたい。一連の技術的連関性のなかで、始めて1つの意味と働きをなす。1つの概念も、知識+予備知識+周辺知識として理解することの大切さ。

○部分知識 + 周辺知識 → 情報系の組み立て

そして、人の繋がりも大切。

○人 + 情報系 → ヒューマンネットワーク(系の形成)

そしてこの考え方を、実習現場にもフィードバックすることができるし、今必要とされる。

○標準化知識 + 職業訓練 → カテゴリー思考性

一方、能力開発は、より状態思考性と関連する。

○潜在資質 + 能力開発 → 状態思考性

変化する時代を、状態的にとらえる志向性に通じる。

能力開発を図るべく、以下の項目に着目しながら、その組み立て方について考えてみたい。

おのおのの項目に関しては、その概念設定についても対応させている。

今は、情報とか感性とか、ソフトを考える時代的背景にある。これらは、対象を形相（因）という角度からとらえることになる。その裏付けとしての知識や技術や技術者に関しては、対象を作用（因）という角度からとらえることになる。

対象のとらえ方は、これら四要素のバランスを考慮しながら推進していく。

発想としての形相（因）よりの動機づけがあり、その担い手としての技術・技術者の作用（因）があり、その形相を具体的に形・形体としてあらわす質料（因）を介して、本来の目的（因）へと導いていく志向プロセスがある。

例えば、以下の各項目にこの考え方をおいて見ると、次のようになる。1つの例として。

1. 心の星座より出発 → 能力開発へ（ものづくりを中心に据えた情報型社会形成）
～ 形相（因）
2. 人材（知識 + 予備知識 + 周辺知識）づくり（技術者の存在）
～ 作用（因）
3. 実施への整備（機器等・材料 + 資金提供）
～ 質料（因）
4. 開発課題への取り組み（新規展開）
～ 目的（因）

これに少し補足する。基本的に、個人の目的より組織の目的が優先される。しかしながら、個々人にその持てる能力を十分に発揮してもらうには、もち

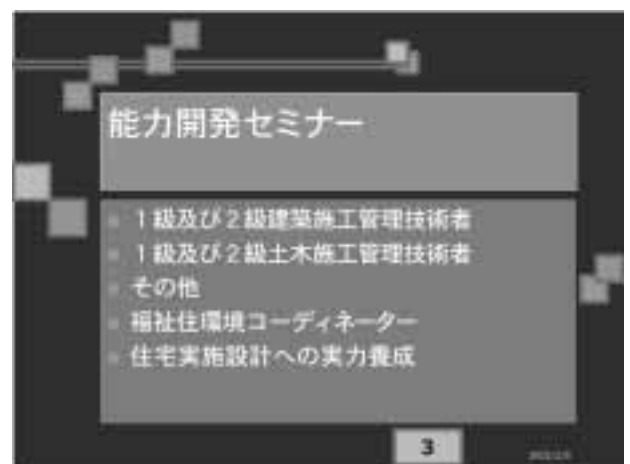
ろん、働きやすい職場環境を提供することも大切。それに加えて、個々人の思い描いている心の星座と、組織の描いている構想としての星座との違いに、常に必要に応じて微調整を加えられるように、この点での気配りが必要とされる。

今後、産業構造の比重の置き方に変化が生じ、より情報系導入型の企業形態になろうとも、技術的に付加価値を付け、差別化・商品化していく日本の実情とその流れのなかにあっては、情報型社会形成をする際にも、単に情報のみに走ることなく、技術（作用因）や情報（形相因）をかたち（質料因）にするものづくり（目的因）を中心に据えた考え方が望ましい。

企業は人+もの+金のバランスのなかで形成されている。日本の産業構造が日本の考え方のなかだけで決まっているわけではないことを考えると、今後は、このバランスをとる手法に、より卓越した技量と考え方が必要とされる。

目的論的に言えば、企業の求める人物像にそった人材の育成が望まれるわけであるが、今後の企業環境そのものが状態的に変化していくわけであるから、状態のなかにおかれる人材の思考性も、固定的なカテゴリー思考的な限界性を有する考え方より、状態変化にも対応し、開発型課題にも取り組むマインドを持った状態思考性が望ましい。

例としては、物事を分類系で考えるよりも、いくつかの要素の組み合わせ状態で考えることなど。



スライド 3

政府も緊急雇用開発プログラムなど、その対応に日夜努力しているわけであるが、担当レベルでこの問題をとらえてみたい。

例えば、セミナーに来られる方々に接していると、その方々の置かれている状況に違いがある。

例えば、Aさんは設備系の会社の管理職であり、この機会にさらに建築技術図面を習得したいとのご要望がある。(この場合には、予備知識はお持ちであるので、さらにスキル・アップしていくことが目的になる。そこで、図面作業が実は頭のなかでの情報処理作業であることをまずご理解いただき、そこでの要領とコツとを掴んでいただき、そしてスキル・アップしていただく。)

Bさんはすでに建築系の資格は取得されておられる方で、しかしながら現在は職をもっておられない。この場合には、実習に関してはご自分で処理する能力を十分に持っておられる。そこで、今後の展開をどう繋げていくかが1つのポイントとなる。(この点で、対話法が有効となる。)

Cさんは在職中の比較的若い方で、現在のお仕事は建築系ではないけれども、自分で資格を取得して仕事面でもスキル・アップしたい。でも、どの希望をどう組み立てていったらよいのかよくわからないと言う。(この場合には、実習における図面技術の習得も大切であるが、その前に、何をどう考えて、まず何を準備したらよいのかなど、業界の特性や業務についての予備知識や周辺知識の修復から入る必要がある。)

これらの例を通じてお知らせしたいことは、個々人の状況や心に描く構想や考え方に違いがあり、標準化された技術の習得も大切であるが、それに加えて、対話法による個々人の状況に合った幅広い対応が必要だということである。

(能力開発セミナー・長期)

○在職者 + ブラッシュ・アップ → 戦力化

この場合には、日ごろ実務に忙しく、新しい業界での動きについて学ぶ機会が少ない方、あるいは、部分的な知識は習得しているのだけれど、一度きち

96hセミナー 住宅リフォーム コンサルタント実力養成セミナー	
座学講座	30h
(構法・設備・構造・高齢者対応・見積もり・ 契約・相談業務・税金・顧客管理・クロージ ング)	
実技講座	66h
CAD設計	21h
リフォーム企画提案	24h
情報活用技術	18h
工程表作成	3h

スライド 4

っとした形で学び直したい方、あるいは、何らかの意味において再戦略化を図りたい方々等、その事情はさまざまである。

技術的知識の習得においては、知識+予備知識+周辺知識の一連の学び方についても習得してもらうことが大切。情報の組み立て方についても学ぶ。

この際に大切なことは、業務範囲のみに限ってしまうのではなく、参加者の方にはあまり情報が集まらない方もおられるので、時間の許す限りにおいて、なるべく周辺知識の範囲まで踏み込んだアドバイスが望まれる。

これも、対話法によるヒアリングとアドバイスが大切になる。

仕事には、情熱が大切。

機構の業務システムを構築していくうえで、民間の業界とのネットワークを活用しつつ構築していく

委員会制度	
■ 大方針を決める委員会→実務担当者レベルの委員会→方針の具体化	
■ 部外の民間よりの委員の人物像	
○団体の要職にある方	
○かつ現場の実務に通じている方	
○ロールプレイングマネージャーとして活躍出来る方	
○機構は、この委員会制を介して、民間要人とのチャンネルを、業務システムに取り込んで行く考え方	

スライド 5

ことが、今後とも大切である。

現行の委員会制度なるものも、この点では非常に有効な方法と考えられる。

次に、専門課程の実習課題に関して、その能力開発への考え方について述べる。

建築の造り方について学ぶ、それが構法。

まず、材料と材料の技術的接合方法を学ぶ。

構法 composition system of members



それを、実際の納め方として、ディテール化する。



構法 composition detail of members

ここにおいて、図面化され、表現される。

○躯体 + 下地金物 + 仕上げ材 → 接合方法

常に、図面は情報であることを理解してもらい、情報処理作業の一環として、施工図面実習を実施する。

○部分工事(30) (100)
○部分工事(30) + 条件付加(10) → 情報組み立て
○下地金物(30) (実学的要素) (使える知識)

仕上げ工事も一部入ってくる。その関係性は複雑であり、図面情報も多くなる。



スライド 6



スライド 7

○思考回路構築 + 情報系 → 情報ネットワーク

知識は、知識のみでは機能しえず、その回りには予備知識や周辺知識への理解があって始めて、一連の技術的系譜のなかにあってその技術的知識が生きてくる。

建築系の技術やその業務においては、この特性がとて強く働いているように感じられる。

これは、実習を介しての人づくりに関しても、チームワークのなかで実感される場所である。

実習に関しては、これらのバランスに強弱があっても決して偏ることのないように配慮し、実習内容を企画検討する。

これらの一連の実習を通じて、ゼミ生の頭脳作業・志向性のなかスキルアップしたものが取り入れられることを目的として、立案する。

機構モデルをつくり、そのメカニズムを理解。

DWG作成 → 機構モデル製作 → メカニズム理解 → 技術的管理ポイント理解

これらを一連のノウ・ハウとして理解する。

(概念設定として：)

- ・材料と道具の使い方 ~質料 (因)
- ・その情報としてのDWG ~形相 (因)
- ・その技術と建築家技術 ~作用 (因)
- ・建築の一連の成果 ~目的 (因)

ここに紹介した民家軸組み構法や茶室構法以外にも、今まで総合制作実習の一環として、W系、ALC系、メタル系の機構モデル製作がある。

W系：

○木造軸組み加工実習

これは実際に、墨出し、仕口加工、組み建て、金物セット、サッシ取り付け等を実施。

○機構モデルの製作

これは仕口加工部のモデルを、実際の構造用金物を使用し、部材は透明なアクリル板で加工し、その取り付け状態を理解する目的で製作。

○CAD DWG作成

情報伝達作業としてのCAD実習を介して、知識情報をまとめる。

ALC系：

○機構モデルの製作

縦壁スライド構法、縦壁SDR構法、縦壁スライド構法（大型パネル）、縦壁ロッキング構法（大型パネル）の4タイプに関して実施。

○CAD DWG作成

ガラス系・メタル系：

○機構モデルの製作

カーテンウォール構法に関して、各タイプごとに実施。

○CAD DWGおよびDWG作成

機構モデルの製作に際し、レーザー加工機器の使用については、制御系の先生方のご協力をいただいた。

また、金物のノウ・ハウに関しては、各メーカーのご協力をいただきまとめることができた。

○実習生 → 社会人 → 戦力化 + 動機づけ

実習生達は、1～2年の実習の後には職場に出る

か、あるいは上のコースへ行くのかが決まっているので、この持ち時間のなかで指導すればよいわけであるから、人数にもまた実習生の質にもよるが、比較的に人格的行為としての能力開発への指導の機会は得られる。

彼らが入社後すぐに戦力化することは不可能としても、それに要する期間が短いほど、彼らの身を守ることにはなる。

そのためには、ベースとなる技術習得、技術を習得する方法論、問題発見能力と問題解決能力の習得、仕事へのマインドづくり等々、やはり入社後に差がつくポイントの数々は、すでにそこに在る。

中核人材育成コース 住宅リフォームプランナー科	
座学講座	120h
現場法規・住宅材料・住宅設備・住宅構造	120h
実務講座	240h
建築図面作成 (w-cad・AUTO CAD)	120h
建築図面作成 (製図図面含む)	30h
情報活用技術	30h
リフォーム企画提案	60h

スライド 8

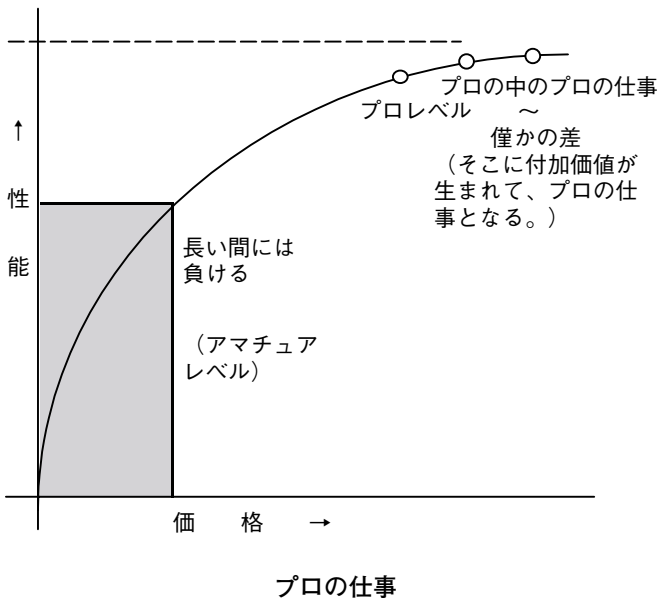
このコースのリフォーム企画提案においては、各自が異なる内容で企画提案するので、ここにヒアリング+対話法が入ってくる。そして能力開発は多分に人格的行為であると思われるので、この手法の必要性がある。また、最後にある課題発表のときにもヒアリング+対話法の機会がある。

次に、企業人の求める人物像について言及したい。就業の機会をつかむには、このプロへの考え方も参考にされたい。

これは、実習生のための職場見学会の折に、その会社の工場を見学させていただいた。その後の説明会の折に、その社長さんにどんな人物像を求め

ておられますかとうかがったところ、以下の図を描いてご説明くださったわけである。

その考え方をここに紹介した。



スライド 9

○まとめとして、今年のキーワードは、innovation = 変革 であろうと思う。われわれ指導員としては、自己変革を図りつつ、その担当業務を見直しながら遂行する。その業務は多岐にわたり、年間を通じて1回転させる。1周すると1ランクアップを図る。そんなスパイラルな志向性の必要性を感じる。

そのスパイラルな志向性を、概念図としてここに紹介する。

そして、今後実施する能開セミナーは、より高度な内容の講座とするべく、3年のローリングプランをイメージして実行していく所存である。

より高度であり、より複合化した内容であり、そのためのツール開発であると想定している。

<参考文献>

- 1) 角本邦久：「建築業における体験的新規事業について」(JP99005216).
 - 2) 角本邦久：「建築ノート」(JP20041342).
 - 3) 角本邦久：「能力開発(1)」(JP20019796).
- (これらの参考文献はコースにおいても活用しているもの。)

企業人の求める能力開発の方向性

○企業人の面接では：“目が耀いているか”を見ている。
本当にこの仕事をやりたいかを見ている。

(情熱か)
やる気：途中で諦めない。
心意気：物事をやり遂げる。
物事を達成する。

○企業人の発想：チャンネル切り替えの気分で、仕事選びでは困るよ。
(自分の職業)

勝つ人物像：好きで、地道な努力は、必ずや勝つ！

(成功) : 道を究める。

