

## 5. おわりに

本研究は中堅、小零細企業の現業部門における多能工化、職種転換とそれに関する教育訓練の現状を分析し、さらに転職経験者の転換プロセスを分析し、在職中のキャリア開発としての向上訓練としてどのような構成要素があるかを検討した。

この調査を通じて感じることは、職業転換のための向上訓練コース開発が大切なのではあるが、企業や従業員個人をどのようにしてこの開発した訓練コースにむかせるかに問題があるようである。また、従業員の能力レベルの問題よりも意欲レベルの問題に焦点をあてる必要がありそうである。

これから本調査で抽出した教育の構成要素をもとにして向上訓練コースを実際に設定することになる。その際に、アンドラゴジーの原理やCAIなど教育工学の技法を活用することになるが、次のような点に留意する必要があるろう。

- ① この種の向上訓練コースの対象者は、従業員個人、経営者、地域の諸団体となろう。特に、経営主に対する従業員の能力開発についての意識を変革していく営みが必要である。

つまり、経営者と従業員とが一体となった中小企業全体の能力開発の対応がのぞまれる。

- ② 向上訓練の指導法は今のところ、指導員が何かを教えるという方式が一般的である。しかし、職業転換にかかわる、これらの向上訓練では指導方法をかかなり工夫しないと成功しないであろう。

例えば、経営主、労務担当者を対象とするコースでは指導員は何かを教えるという立場をとれない。ゆえに、コース設計者として、受講者が課題解決にいたれるように、その道をつけるといった役割に徹することになるう。

③ 職業転換が成功するのはやはり職業、進路の情報と自己についての情報がうまく調べられ整理されている時である。

特に、自己分析は人生の節目に自分をふりかえる機会として在職者を対象に実施する必要を強調したい。失業してからでは自己分析も客観性を失うことが多い。

今後の課題としては、さらに現業部門における現状分析を続けると同時に、コンピュータなど情報産業、対人サービス、販売などの第三次産業についても職業転換の現状とそれにかかわる教育訓練の必要性を検討したいと思っている。

最後に、本調査に御協力いただいた皆様に心よりお礼申し上げます。