

第2章 調査研究の要約と成果

第2章 調査研究の要約と成果

第1節 高齢者の就業が見込める分野、仕事・職務

調査に回答を寄せた製造業（機械・金属製造業など8業種）及び設備工事業（電気・通信工事業を含む）の高齢者雇用計画によると「現在及び今後も積極的に行う」と「今後積極的に行う予定」企業を含めて51.0%が今後積極的に進めるとしている。その理由として「知識・熟練技術技能や経験の活用」が68.7%、次いで「比較的低賃金で労働力が得られるため」が53.0%である。逆に「未定もしくは予定がない」と回答した企業は45.2%、その主な理由としては、「加齢による身体能力の低下、体力・健康面の問題」、「若年・中年層で人手は充足できる」と消極的な状況にある。

若年者の労働力は今後減少の一途をたどり、全体として高齢者の労働力に依存せざるを得ない状況になると想定される。また、65才現役社会を目指すステップとして雇用が進む環境を確立するためには、「知識・技能などの経験の活用」が有益であることの評価、さらに職業能力の棚卸しにより職務経験が活かせるような能力開発の仕組みが必要であり、企業に対しては、仕事、職務を遂行する上で高齢者に有利な点を見付ける支援と就業好事例などの情報提供による雇用促進活動が必要不可欠であろう。

1-1 新規・成長分野等における主な業種と職務内容

新規・成長分野のうち事業として進出が考えられている分野は、多い順に1位がIT化を反映した情報・通信分野、2位が環境分野、3位が新製造技術分野、以下医療・福祉分野となっている。なお、表中の流通・物流分野については、回答順位は低いものの、自由記述欄に多く含まれ、かつ補強調査のヒアリングで企業からの意見が多かったことから特に加えた（表2-1）。

1-2 就業に必要とされる職業能力

新規・成長分野等における職務内容にもとづいて各職務が含む仕事内容を分析すれば、必要とされる職業能力を明確にすることができる。表2-2が企業ヒアリングで聞き取りをした仕事内容の例 - 情報通信技術（施工・施工管理） - である。

ここで注目すべき点は、調査対象企業の業種（製造業、設備工事業）に影響を受けている面もあると考えられるが、新規・成長分野での職務内容といえども、高齢者の就業が見込まれる職務内容は従来の分野のものと大きな差はないことである。

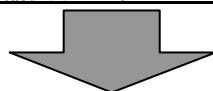
しかしながら、さらにその職務に必要とされる職業能力を分析すると、従来の専門知識、技能・技術に加えて、新たな知識や技能・技術を加えることが必要であることがわかる。表2でいえば、光通信施工とワイヤレス通信インフラ施工の部分である。従来の電気工事施工の経験者には、この部分のカリキュラムを作成し、能力開発を行えばよい

ことになる。

このように、8つの就業が見込める職務内容について職務分析をし、表2のような形で整備することにより、高齢者に付加すべき職業能力を高齢者の職務経歴に応じて明らかにすることができるようになる。今回の調査では、雇用・能力開発機構の業種別職務分析データを使用し、企業ヒアリングの中で必要とされる職業能力を抽出した(資料)。ただし、ヒアリング調査企業が6社と少ないため、今後の充実を図る必要がある。

表2-1 就業が見込める分野、主な職務内容

調査業種における成長分野	成長分野の事業	回答企業の業種	高齢者の就業が見込める主な職務内容
情報・通信 (1位)	ネットワークインフラ ネットワーク関連機器製造	電気・通信工事業 金属製品製造業、一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業	情報通信技術 機械設計、電子回路設計 生産(加工、組立等) 生産管理、工程管理、品質管理、 施工管理 在庫管理、資材管理 営業、一般事務
環境 (2位)	環境関連機器 環境関連サービス・その他	プラスチック製品製造業、金属製品製造業、一般機械器具製造業	機械設計、電子回路設計 生産(加工、組立等) 生産管理、工程管理、品質管理 在庫管理、資材管理、物流管理 営業、一般事務
新製造技術 (3位)	高度生産システム・新素材・新材料	プラスチック製品製造業、金属製品製造業、一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業	機械設計、電子回路設計 生産(加工、組立等) 生産管理、工程管理、品質管理 在庫管理、資材管理、物流管理 営業、一般事務
医療・福祉 (4位)	医療・福祉機器開発製造	金属製品製造業、一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業	機械設計、電子回路設計 生産(加工、組立等) 生産管理、工程管理、品質管理、 在庫管理、資材管理、物流管理 営業、一般事務
流通・物流 補強調査等より	流通・物流インフラ 流通・物流システム	一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業	在庫管理、資材管理、物流管理 機械設計、電子回路設計 営業、一般事務



就業が見込める職務内容
情報通信技術(施工・施工管理) 機械・電気設計 生産(加工、組立等) 工程・品質管理 在庫・資材管理 物流管理 営業、一般事務 教育訓練担当

表 2 - 2 職務内容別職業能力要素（仕事内容）

（例）情報通信技術（施工・施工管理）

職務	L1	L2	L3		
情報技術 施工	材料・機器の手配 材料・機器の確認と手配	各種工事	光通信施工		
		重量物の搬入と据付	光布設 配線		
		各種配管工事	光伝送路測定		
		各種配線工事	光線路管理		
		各種機器類の取付け	ワイヤレス通信インフラ		
		検査・試験	アンテナ施工		
		機器の調整・試験	高周波部品接続		
		立会検査	電界強度測定		
		施工管理		引渡し・付帯サービス	工程管理
				竣工図書・取扱説明書の作成	各機器 材料の管理
保守手続き	人員配置の管理				
	施工図の作成				
	各種検査・試験の管理				
		プラン			
		各種計画書・工程表の作成			

能力要素のレベル

能力要素

能力要素の内容

有している能力要素

付加すべき能力要素

1 - 3 高齢者就業の目的・意識等

「本来であれば若年者を採用したいが、若年者が採用できないため仕方なく高齢者を採用した」というケースが多いが、「若年者より高齢者の方が定着率が高い」「高齢者の方がじっくり作業に取り組み、よい製品ができる」などの理由で積極的に高齢者を採用しているケースもある。「試作」や「機械の調整」など高度の熟練を要する作業の場合は、後継者の確保・育成が難しいこともあり、高齢者にできる限り続けてもらうというケースが多い。さらに、高齢者の活用を社会の当然あるべき姿として積極的に推進しているケースも、多くはないが見受けられる。

以下の表は、企業及び従業員調査、高齢就業者事例調査から高齢就業者側と企業側での現在の就業・雇用目的、意識等を整理し比較したものである。

いずれも経験・ノウハウによる就業を求めていることがわかる。また、企業側の採用条件では、新しい職場環境に適応できるかどうかも相当重視していることがわかる。さらに、企業側では高齢者を採用して職場に配置した場合、年長者としての管理的役目や若い世代への教育を期待している。一方、高齢就業者側からは職場内での教育係としての正式な位置付けがされおらず、教育の責任はラインの長にあるので教えたくても教えにくいという声も聞かれた。

表 2 - 3 高齢者就業の目的・意識等

項目	高齢就業者側	企業側
就業・雇用目的	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の培ってきた経験を社会のために活かしたい ・自分の培ってきた経験を次の世代に伝えたい ・まだ元気、健康なので 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の持つ経験・ノウハウを活かしたい ・比較的低賃金で労働力が得られるため
就業・採用条件	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤が楽な勤務地 	<ul style="list-style-type: none"> ・経験・ノウハウ ・新しい仕事に臨む「積極性」、「やる気」があると同時に、以前の会社のやり方や価値観に引きずられない「謙虚さ」が必要
要望	<ul style="list-style-type: none"> ・就業日数・時間の減少 ・正式な教育係としての位置付け 	<ul style="list-style-type: none"> ・年長としての職場内の管理 ・若い世代の教育

今後の高齢者雇用についても、ほとんど全ての場合が経験を要する仕事/要しない仕事に係わらず即戦力の人材を求めており、高齢者に対し今回の調査対象となった企業では、社内で必要な職業能力を身につけさせるという考えはみられない。したがって、公的機関による高齢者就業のための能力開発支援が必要とされよう。

1 - 4 高齢者活用のパターン

「1 - 3 高齢者就業の目的・意識等」のまとめにあるように、高齢者の経験・ノウハウを活かすことは高齢就業者側、企業側共に第一優先と考えている。高齢者の職務経験は実際にどのように活用されているであろうか。製造業もしくは関連サービス業に再就職した高齢就業者事例調査をもとに、職務経験の活用タイプを次の9つにパターン化にまとめた。

A．生産現業	汎用能力活用タイプ 専門能力活用タイプ 軽労働タイプ IT付加タイプ マネジメントタイプ
B．生産支援	生産支援管理タイプ よろず相談タイプ 営業支援（インストラクター）タイプ 教育係タイプ

それぞれのタイプによって「必要とされる高齢者の経験・ノウハウ」や「高齢者に付加した方がよい職業能力」が整理でき、このパターンによる切り口から就業のための情報提供や職業能力開発が考えられる（表2 - 4）。

表2 - 4 高齢者活用パターンと付加した方がよい職業能力

分類	タイプ	必要とされている高齢者の経験・知識・ノウハウ	高齢者に付加した方がよい職業能力
生産現業	汎用能力活用タイプ	幅広い経験 様々な状況に対応できる	最新技術のフォロー 周辺関連分野の基礎的知識
	専門能力活用タイプ	高度熟練技能	新しい分野の製品の知識 新しい職場でのやっていき方（人間関係など）
	軽労働タイプ	・「ものづくり」とはどういうものかについて、経験上ある程度わかっていること	新しい分野の製品の知識 新しい職場でのやっていき方（人間関係など）
	IT付加タイプ	経験（ノウハウ・失敗知識 等）	・CADなどIT能力
	マネジメントタイプ	管理職としての経験 管理・マネジメント能力 実務経験と能力 問題解決能力	新しい職場へ対応するための意識転換 ・マネジメントスキルの棚卸し ・パソコン能力 ・世の中の動向の把握
生産支援	生産支援管理タイプ	品質管理や安全管理などの知識と実践 経験	・これまでの知識・経験の一般化 品質管理や安全管理などの動向（ISOなど） 新しい分野の製品の知識
	よろず相談係タイプ	幅広い分野の多様な経験 高齢者特有の柔らかく落ち着いた物腰	・コミュニケーション能力（社内、社外=顧客） 相手の考え方の理解力
	営業活動支援（インストラクター）タイプ	柔らかな物腰 時間をかけた丁寧な教え方 機械の基礎への理解	・ビジネスマナー
	教育係タイプ	高度熟練技能	教育手法

第2節 高齢者の就業を促進するための効果的な訓練のあり方

職業訓練受講生アンケートから訓練受講意識を見ると、入所の目的は「新しい知識・技能を身につけるため」がすべての年代で40%を越えている、「資格を取得するため」は20歳代の24.6%が最も高く、60歳代が10.0%と徐々に減少、「短期間で職業能力を身につけたい」は45歳からの年齢層(25%超)ほど多い、「今もっている知識・技能の発展・活用」はすべての年代で20%以下と低い。

訓練科選択の理由は「興味のある分野だから」は20歳代の43.1%から60歳代の13.9%まで年齢が高くなるほど低下する、「これまでと異なる分野で働きたいから」は60歳代の32.4%から20歳代の25.5%まで全体に高い、「就職しやすいと考えた」は40歳～50歳代で24%余、「これまでの職務経験が活かせるから」は職務経歴により傾向は異なるが全年代で20%以下である。

45歳から54歳の訓練受講生では、訓練修了後に「訓練科に関する仕事」の再就職希望は、40.4%、「これまでの経験を活かせる仕事」の再就職希望は、15.4%～23.7%である。

これらの傾向をみると中高齢者は、キャリアを活かし「その有する職業経歴の活用・発展した仕事」に就く事が望ましいとされるが、職業訓練受講生の実態は70%を越える者が職業転換を意識して、訓練を受講し、その40%余の者が「訓練受講訓練科に関する仕事」に就く期待を持っていることがうかがえる。また、20%前後の者が「職業経験を活かした仕事」に就きたいとしている。

他方、企業従業員アンケートにおいて「60歳以上になっても働く場合」について聞いたところ、やりたい仕事(1位から3位合計で)「これまでの経験を活かせる仕事」25.7%、「興味や関心のある仕事」22.4%、「これまでと関連した仕事」12.9%、「これまでしていた仕事」11.5%、「これまでしていた仕事とまったく違う仕事」6.3%、で「これまでの経験と関連した仕事」を指向しているものを合計すると過半数(50.1%)に達する。これは訓練受講生の意識と際立って違った結果となっている。

これらの調査から訓練科により多少の違いはあるが、中高年齢訓練受講生の多くは、職業経歴を活かすことよりも経歴と異なる分野や就職のしやすさなどから訓練科を選択している傾向にある。しかし、中高年齢者の再就職は「即戦力」としての機能が求められることから、ゼロからの訓練よりも、個々の訓練受講生が少しでも職業経験を活かしながら自信をもてる職業能力を付与する事が望ましい。そのためには訓練受講にあたって、求人情報をはじめ、自己の保有する能力の棚卸し、雇用や企業環境等様々な情報について事前に把握出来るよう支援する仕組みや体制を整え、就業が見込める職業能力に関する目的を明確にしてから効果的な訓練に臨むための訓練計画の作成や仕上がり像の想定などの支援が必要である。

2 - 1 訓練受講生の機能特性及び訓練意識

高齢者の機能特性に配慮した訓練及び訓練手法開発の一環として、職業能力開発施設に在籍している訓練受講生に対してアンケート調査を行った。対象者は、企業及び従業員調査にもとづき抽出した職務内容が含まれる訓練科と中高年齢者の訓練ニーズが比較的高い訓練科の受講生合計 1,084 名、平均年齢 45.5 歳である。

(1) 訓練受講上の負担点

訓練内容については、全年齢層で「専門用語の記憶や理解」、「公式・記号の記憶や理解」に最も負担を感じている。「パソコン操作」は、高齢者ほど負担が大きくなっている。

(2) 訓練カリキュラムに関する希望

「訓練分野が広すぎるので絞って欲しい」、「実践的な課題を取り入れて欲しい」、「工場見学など現場に触れる時間を設けて欲しい」、「選択制で受講する訓練を取り入れて欲しい」が上位を占めていることから、即戦力になる訓練でかつ自分の必要な部分を選択して訓練を受けたい希望が強い。

(3) 訓練手法に関する希望

意見として多くあげられたのは「受講生のレベルに合った指導」、「製品、部品など完成品の提示」、「訓練後の個別質問時間、自学時間の設定」などであった。「少人数グループによるディスカッション」の対話型訓練は一般に好評である。

年齢別に見るとみると、45歳以上の受講生は、「関連する基礎的なこと」、「繰り返し教えてくれる」などの要望が強い。特に加齢に伴う習熟度の遅延などに対してきめ細かく丁寧な指導が望まれる。

2 - 2 高齢者に配慮した指導上の留意点、創意工夫点等

受講生の年齢をはじめ、学歴、職務経験がそれぞれ違う個性あふれる中高年受講生の指導においては、時に大変な困難に遭遇することもある。科やグループの構成やリーダーの存在によって効果的な運営ができることもある。

職業訓練指導員（以下、「指導員」とする。）は、中高年受講生の特徴、特性を認識した上で、適切な訓練を行うことができるように、様々なことに配慮することが求められているが、「指導員は、教えるべき受講生のことをよく知っておくべきである」と、指導員の持つ専門性がうまくいかされたとき、受講生から信頼され、指導員としての高い評価が生まれてくる。

そこで、主に高齢者訓練を担当している指導員に対してヒアリング調査を実施し、高齢者に対して配慮すべき点、創意工夫している点をまとめた。

（1）高齢者の機能特性について

視力

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
・近くの細かい物が見えにくい	・拡大鏡を準備する ・目盛り読み取りはデジタル表示にする
・目の疲労が早い	・実習場の照度を上げる ・目薬などを常備させる
・製図など細かい作業が苦手である ・ホワイトボードやプロジェクタ等の提示装置の文字などが見えない。	・手指感覚を補う工夫・治具等を使用する工夫 ・提示内容を資料にし、配布する。
・パソコン操作が増えてきているためディスプレイの文字などが見えにくい。	・解像度を上げ、コマンドにより大きく表示する

運動機能の低下

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
・持続力の減退・腰痛や肩痛・慢性病 ・既往症・手の震え	・適度の休憩や疲労回復のための体操を行う ・グループ作業にし、受講生同士でカバーさせる ・無理のない作業姿勢への改善 ・作業台、機器の高さを工夫
・作業の速度についていけない	・重量物運搬の台車やリフトを利用 ・繰り返し、気長に指導する
・パソコン操作に疲れを覚えやすい	・パソコン操作中の無理のない姿勢をとらせる ・休憩を多く取る（1～1.5時間に1回）

記憶

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
<ul style="list-style-type: none"> ・説明時は理解しているが、忘れるのも早い 	<ul style="list-style-type: none"> ・単なる口頭説明より資料の配布や板書を利用する ・図解による説明、関連づけて説明する ・繰り返し練習して、体で習得させる ・ノート、メモ、筆記を習慣化させる
<ul style="list-style-type: none"> ・作業展開の理解が難しい 	<ul style="list-style-type: none"> ・最初はできばえを中心に、習熟度が上がれば、徐々に時間制限を設ける ・段階ごとに区切って、一步ずつ前に進ませる ・作業の目的をしっかりと説明する
<ul style="list-style-type: none"> ・覚えることが苦手である 	<ul style="list-style-type: none"> ・記憶は忘れて当たり前という気持ちにさせる ・復習しながら、再度思い出させる工夫をする
<ul style="list-style-type: none"> ・横文字が苦手である 	<ul style="list-style-type: none"> ・必要最小限の横文字を使用する ・カタカナ表記にする

安全作業

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
<ul style="list-style-type: none"> ・機械工具などの使用時における油断や過信 	<ul style="list-style-type: none"> ・正しい操作手順に従って行うよう指導する。 ・事故の事例を紹介し、危険性を強調する。

精神的な傾向（プライド、メンタル面の悩み、とまどい等）

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
<ul style="list-style-type: none"> ・高学歴や職務経歴等のプライドにより中々クラスに溶け込めない ・高い役職についていた受講生が施設内に上下関係を持ち込むことがある（リーダー的ふるまい） 	<ul style="list-style-type: none"> ・オリエンテーション時、特に共通、平等という意識付けを行う ・訓練時間内に盛り込んで注意を促す。また、個別指導を行う ・常時グループ替えを行う
<ul style="list-style-type: none"> ・作業の失敗を隠そうとする 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練で今までの経験を参考例として取り上げている ・何でも報告、質問、相談等をしやすい環境作りに勤める
<ul style="list-style-type: none"> ・作業の失敗に敏感で、気力がなくなる 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分もまだやれるという自信をもたせる工夫
<ul style="list-style-type: none"> ・経験してきたやり方を通そうとする ・前職の経験が妨げになることがある 	<ul style="list-style-type: none"> ・他の方法でも効率よく出来ることを見せる ・優れている点は指名してやらせてみる ・訓練結果や成果を見て話す ・他の受講生になるべくその影響が及ばないように説明する ・共に学ぶという姿勢で臨む

(2) 訓練について

訓練受講前

事例（一般的傾向）	対処法、配慮すること
<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練の目的意識が十分でない ・ 自ら進んで取り組む姿勢が乏しい ・ 技能習得だけでは再就職が難しいと思っている ・ 自分は本当にこの職種がっているのか不安を持つ ・ 新しい知識や方法について拒絶反応がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊張感を持たせるため服装等の指示を行う ・ 資格取得の就職へのメリットを話す ・ 就職に結びつけるよう個々に目標を立てさせる ・ 業界のあるべき姿とそれを担う一員であることを意識させる ・ 仕事の素晴らしさ、ものづくりの喜びを話す ・ 当該訓練科でどのような職業能力が付加されるか話す ・ 再就職に向けた就業可能な職種について話す ・ 訓練の重要性を理解させる ・ 訓練期間中に慌てずゆっくり自分に訓練職種があうかどうかを判断するよう指導する ・ 新しい分野であっても教科書・資料を活用し、基本事項であることを説明する ・ 出来上がり像を示し、工程を理解させるために半製品を提示する

訓練提示、説明における留意点

- ・ 作業の目的、目標、内容について理解が得られるまで説明する。
- ・ 作業の大きな流れをつかんでもらいそれから詳細に入る。
- ・ たくさんのことをいきなり指導しないでの的を絞る。
- ・ 専門用語を並べるような話をせず、わかりやすくかみくだき身近な例に絡める。
- ・ 「長幼の序」をもって言葉遣いや応対に心がけている。
- ・ 作業機器の表示が細かいものがあるので黒板に大きくわかりやすく表示しなおす。
- ・ 板書はできるだけ「大きく」、「少なく」、「カラフル」、視線移動を少なくし、受講生がメモを取る速度にあわせてゆっくりと書く。
- ・ メモをとっていない受講生が意外と多いため、レジュメ等資料の配布を行う。
- ・ 訓練目標が全員に共有化される内容か確認し、説明する。
- ・ 目標・内容についてイメージが湧くような説明をする。
- ・ ビデオの活用は、作業の最初に見せるのではなく一通り作業を行い、わかり始めたころに提示すると効果的である。長時間だと集中力が切れてしまうので10～20分程度行う。

訓練の進行（学科）

- ・できるだけ会話をする機会を設け、受講生から質問しやすい雰囲気をいかに作るか工夫する。
- ・受講生への質問は、名簿順、席順をさけるのが望ましい。
- ・あまり無理のない演習問題を与える。
- ・とにかく受講生に「嫌いな分野」を作らせない。
- ・本人に満足感、充実感を与えることが重要。
- ・実技との関連性に留意する。
- ・必要に応じ、資格と関連した課題を与える。

訓練の進行（実技）

- ・安全は何よりも最優先させる。
- ・受講生の健康は個人差が大きく、常に気を配る。
- ・進度はゆっくりとこまめに休憩をとる。
- ・考えることを重視した訓練内容にする。
- ・基礎であっても現場を意識した作業をするよう工夫する。
- ・課題の説明は、因果関係、仕上がり像をはっきりし理解させる。
- ・課題の目標が資格にも関連があることを強調することときには必要。
- ・各受講生の作業スピードに合わせる。

受講生属性と技能習熟等について

訓練系	技能習熟、作業進度傾向
管理・事務系	<ul style="list-style-type: none"> ・パソコンを活用した授業が多いが、情報リテラシーの習得速度は高齢者ほど遅いのはいたしかたない。 ・男女の差は感じない。 ・職務経験が多種多様であるので一概には、言えないが、デスクワーク経験者は有利 ・生産管理関係は、関連の職務経験が無いと困難である。
機械設計・金属系	<ul style="list-style-type: none"> ・経験が左右する。関連分野、鉄工関係に従事していた者と未経験者を比較すると3～4倍の差が生じることがある。 ・特に習熟や作業進度に差が生じる作業は、組立作業、応用課題等であり、経験の有無で差が生じる。このような時は、経験者をグループの中に入れてグループ別に作業をさせる。
電気・通信系	<ul style="list-style-type: none"> ・電気工事全般、ネットワーク構築基礎作業において習熟度の差が生じやすい。 ・加齢に伴う視力低下により作業環境の向上や作業補助具等を用いても難しい作業がある。
設備管理系	<ul style="list-style-type: none"> ・過去の職種で技術系の仕事をしてきた者は、割合と習得は早い。 ・60歳以上の受講生はあきらめる傾向が強い。(特にパソコン) ・50歳台の訓練生は再就職意識が強いせいか、新しいことに貪欲である。 ・差が生じやすい実技製作実習、配管作業（ホワイトとブルー）、CAD、パソコン操作、電気工事

(3) 就職相談・情報提供について

就職相談・援助

- ・決めかねているときには適切なアドバイスをするが、無理に押し付けない。
- ・極力、訓練科に関連する知識が活かされるような職種企業を選ぶよう指導する。
- ・普段からの受講生とのコミュニケーションと、就職相談員、センター、ハローワークとの連携が重要
- ・高齢者の就職に向けた取り組みの支援として、資格取得のための補講を教科以外で実施しており、ほとんどの受講生が受講している。
- ・基礎的な訓練は受けているが、それを仕事に活かせるかどうか不安感でいっぱいになっている。対策としては、就職前に就職先で行うと思われる作業を訓練に取り入れる。

訓練修了生の職場適応事例

下表のような事例集を作成し、就職活動の参考とする。

年齢	性別	前職種	訓練系	就職職種	企業での評価
56	男	ホーロー機器製造製造部長	管理・事務系	水道部品製造工場工場長	製造部長としての経験に加え、情報管理、財務管理、労務管理、資材物流管理の強化を習得した結果、製造工場の工場長を委されている。生産管理の豊富な経験と情報管理等の知識が評価され工場長に抜擢された。
57	男	総務	管理・事務系	設備管理	技術職と総務の経験に加え、製造業のIT応用技術と実践的な演習を通して習得した管理技術を生かし、鉱業管理の責任者として会社の期待にこたえている。
60	男	加工機メーカー	機械設計・金属系	機械設計	再就職するには年齢的なハンデがあったが、現在、CADを使用した機械設計を担当し、機械設計の即戦力として活躍している。
60	男	通信機組立	機械設計・金属系	金属プレス、溶接	就職した企業は機械組立、配管工事を行う社員十数名の小企業であるが、習得した金属加工、溶接等の技術を生かし若手の多い技術者グループの中で率先活躍し経営者の信頼を得ている。
58	男	販売	機械設計・金属系	機械部品加工	金属加工、機械操作の技能を修得し、OA機器、自動車部品製造業の現場にて各作業に従事し、評価されている。

2 - 3 求められる高齢者訓練のタイプ

企業調査、高齢就業者雇用事例調査の結果から、離職前の職位と専門性をそれぞれ縦軸、横軸にとり、4つの領域で求められる職業訓練を検討すると、次の3つの訓練形態が必要であることがわかった。

職位	高い	意識転換領域 <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職の職歴あり ・ 判断力、指導力、洞察力の強みあり ・ 新しい職場環境に適応し、和を保つ謙虚性必要あり 	独自展開可能領域 <ul style="list-style-type: none"> ・ 高い専門性と管理職またはリーダーの職歴あり ・ エンployアビリティが高い ・ 独自に就職可能
	一般	職業能力付加領域 <ul style="list-style-type: none"> ・ 定型業務の職歴あり ・ 新規・成長分野の職務内容の理解し、必要な職業能力を付加して就業可能性を高める必要あり ・ 基礎から実務レベルの段階的訓練必要 	職業能力一般化領域 <ul style="list-style-type: none"> ・ 特化した専門的な職業能力あり ・ 特化した専門性を他の企業でも通用するよう一般的なものに再構築し、就業の可能性を高める必要あり
		一般	高い
		専門性	

(1) 意識転換領域

離職前の職位が一定以上であり、管理職等の責務を担っていた高齢者は、管理職として培われた経験により裏打ちされた判断力、指導力、洞察力等の「強み」があり、これらの職業能力を新しい職場で効果的に発揮し、活用することが考えられる。

しかし、就業が見込まれる中小企業においては、少ない従業員間のつながりや職場の雰囲気や重んじることから、採用に当たっては、管理職としての経験に加え職場の和を保つ、謙虚な高齢者を望む等の傾向があることを受け止める必要がある。

したがって、この領域の高齢者には次の就業意識転換訓練を行う必要がある。

訓練 就業意識転換訓練

<p>対象者：職務経験は豊かであるが、これまでの職位（離職前の役職）や長年染み付いた企業風土から脱皮できず、自己の置かれている社会的な現状認識が求められる高齢者</p> <p>目標：高齢者を取り巻く労働市場、就業環境や中小企業が求める人材等について理解を深めつつ、高齢者の自らが就業意識を転換することができる。</p> <p>実施上の留意事項：このコースは、グループカウンセリングによる訓練手法を取り入れ、訓練受講者間でテーマに基づく議論、演習等をしながら、高齢者が自らを客観的に知り（自己理解）就業を取り巻く厳しい現実を知り（就業環境理解）、さらに、この現実に対応した働く意識作りと謙虚な姿勢作り（就業意識転換）を理解するよう留意する。また、職業訓練意欲を喚起し、受講により早期再就職の促進に資する目的で実施している能力再開発適応講習と同等の位置付けで、高齢者に対する事前講習という形式で実施することが考えられる。</p>
--

表 2 - 5 カリキュラム例 1

<p>グループワーク（自己紹介） 就職情報源活用法 労働市場と中小企業が求める人材 高齢者雇用事例 グループワーク（就業環境と就業意識） キャリアシートによる仕事の棚卸し 履歴書と職務経歴書 グループワーク（これからの就業活動）</p>

表 2 - 6 カリキュラム例 2

	講習内容							
	10:00		12:00		13:00		15:00	
第 1 日目	オリエンテーション	最近の労働市場動向について	再就職をめぐる課題		再就職のための能力開発プログラム構築について			
第 2 日目	職業の適正と選び方について		グループワーク（現在、将来の自分について） （相対自己紹介等）		職業能力開発施設見学 もしくは訓練体験			
第 3 日目	キャリア・コンサルティング 訓練受講修了後の好事例紹介				保険等の取り扱いについて	職務経歴書の書き方	質疑応答アンケート及び入所相談	

（ 2 ）職業能力付加領域

離職前の職位が一般的で就業に関する専門性もそれほど高くない高齢者は「ものづくり」や「定型業務」の経験を活かしつつ、新規・成長分野等の雇用吸収力が高い業種、職務内容等を理解し、その分野に求められる職業能力を付加することにより、就業の可能性を高めることが必要になる。

この領域の高齢者には、次の職業能力付加訓練を行う必要がある。

訓練 職業能力付加訓練

対象者：新たな職業能力で就業を希望する高齢者
目 標：就業が見込める分野、職務内容等 求められる職業能力を習得する。
実施上の留意点：企業の高齢者雇用ニーズと高齢者個々の職務経験、職業能力等を勘案しながら、必要なものを抽出し策定するよう留意する。また、一度作成した実施カリキュラムは、定期的に企業の雇用吸収力等を調査しながら、この結果から企業が求める職業能力にマッチした訓練カリキュラムに常に変化させることが必要である。

(3) 職業能力一般化領域

離職前の職位は、一般的であるが、職務に関する専門性が極めて高い高齢者は、これまでの職務経験により培ってきた特化した専門的な職業能力が「強み」であり、これを新しい職場で効果的に活用することが考えられる。しかし、この高齢者は、一般に、離職前の企業が中堅以上であり、企業固有の流儀や社内規格に基づく専門性であることから、この「強み」が他のどのような企業でも通用するものではない。そのため、この専門性を一般的なものに再構築し、中小企業における就業の可能性を高める必要がある。

この領域の高齢者には、次の職業能力一般化訓練を行う必要がある。

訓練 職業能力一般化訓練

対象者：既存の職業能力を活用し、就業を希望する高齢者
目 標：職業能力を就業が見込める分野、職務内容等に求められる職業能力に沿って整形化・適応化する。
実施上の留意点：実践的な職場適応力強化が目的であることから、実施する機関については、民間委託訓練等を活用し弾力的に実施することが考えられる。

(4) 独自展開可能領域

離職前の職位が高く、管理職または研究開発リーダー等の責務を担い、かつ、職務に関する専門性が極めて高い領域の高齢者である。この領域に属する者は、職務経験を通しての広範な人的ネットワークを持ち、さらに、独自の業績・成果を持つことから、いわゆるエンプロイアビリティが極めて高い者である。

したがって、この領域の高齢者は、前企業の再雇用、嘱託等に加え、数社の経営アドバイザー、大学等教育機関、起業家等の多様な分野で独自に就職を展開できるため、特段の訓練を必要としない。

2 - 4 高齢者用訓練計画・カリキュラムのあり方

(1) 高齢者に対する訓練計画

高齢者の訓練を実施するにあたっては、再就職という目的に向かって訓練目標を立て訓練時間、訓練内容（実技を主体とする）、訓練設備、訓練教材、訓練の進め方等を検討し、その上受講生の能力及び訓練ニーズ等を踏まえて効率的、効果的な訓練が実施できるよう高齢者用の訓練計画を作成する必要があると考えられる。まず、訓練時間については高齢者の訓練だからと言って長時間かけて訓練を実施してよいというものではない。その理由は、実際的の就職は、必要なニーズの内容が限られ、多くの技能、知識を盛り込んでも高齢者という観点から習得する量が限られるためである。また、高齢者は自学自習を比較的好む傾向にあり、いわゆる「コツコツ作業」などに有利であるためである。

次に、訓練内容についてはでき得る限り実践的かつ実務的な内容とする方がよく、適宜チャンスがあれば企業委託訓練、工場実習等を導入する。

教材では使用目的、種類等について受講生個々の能力に合わせて活用できるようなものを工夫し、また、訓練の進め方もできる限り受講生個々の能力に合わせてるように考慮することが望ましい。従って、高齢者用の訓練計画は受講希望者の最大公約数的な考えのもとに作成した方がよいと思われる。

(2) 高齢者用訓練カリキュラム作成にあたって

高齢者のための訓練カリキュラムは、高齢者個々が有している技術・技能、知識や職務経歴、体力等が大きく異なるためこれらを考慮し、かつ、雇用ニーズに対応できる選択性を導入した訓練が望ましい。

そこで、あらかじめ各施設において地域雇用ニーズを基本にしたその地域にマッチしたもので、地域に適した訓練カリキュラムを編成、作成しておく必要がある。次に受講生や就職見込める事業所のニーズを踏まえつつカリキュラムの内容を調整または変更し、さらに入所前の受講生と訓練担当者とは綿密な相談をし、入口だけでなく出口も意識した訓練内容等を決定する。また、委託訓練、工場実習等を実施するような場合も変更できるようにしておく必要がある。高齢者用訓練カリキュラムは次のような要領を踏まえて編成、作成にあった方がよいと考えられる。

- ・ 訓練内容は職務経歴を踏まえ、かつ、それぞれのニーズに基づき就職に必要な最小限の技能、知識の内容とする。
- ・ 受講生の学習能力に応じて反復しながら技能、知識を習得できるように工夫する。
また、自学自習のできる内容も取り入れる。
- ・ 使用教材は種類、使用時期（時間）、使用場所もあらかじめ訓練カリキュラムの中を含めるべきだが、あくまで受講生に合わせて使用する。

- ・製図やパソコン等（いわゆる作業機器・道具）を使用する実習では、習得の妨げにならないよう訓練内容を工夫することも必要だが、指導員側の指導のもと、補講や予習を実施すること。

以上、高齢者用訓練カリキュラムの編成、作成にあたっては受講者目標に適合したカリキュラムに改善し、効率的かつ効果的なものに変更できるようにしておくことが重要である。

（３）高齢者用訓練教材

高齢者の訓練では、必要な知識、実技に関する作業を指導する場合、高齢者が理解しやすい適切な教材が求められている。受講生自身は、一度説明を聞いたことについてはそのとき理解したつもりでも、作業にかからなければならないときには忘れていたり、不完全な理解、過去の経験に固持している場合が多い。そんな場合自学自習等で使用できるような教材があれば、受講生は安心して一層の理解が深められる。年齢を問わず、訓練教材には多種のメディアやソフト、近年では、「e - ラーニング」のような教材があり、個々の能力に合わせ定型的なテキストの補助として効果的に使用するとよい。

- ・複雑な内容のものを理解させたい場合、文章では内容を簡潔にし、図やイラスト等は部分カットし、拡大または簡略化して可能であれば原寸に近いものを提示する。
- ・使用する文字、記号及び線はできる限り大きく、わかり易くする。
- ・内容、目的によって受講者が理解しやすいように色分けしたテキストなどを使用する必要がある。
- ・訓練効果を考え、テキストの他にビデオなどの補助教材を併用して提示する。
- ・高齢者訓練の場合、使用する教材は定型的なものよりも指導員が作成する補助資料の方が受講生には好評であり、できる限り作成したい。
- ・受講生がいつでも関連図書、用語集や使用機器、完成品等を参照または活用できるように設置または配置場所や方法を工夫する。
- ・指導員やテキストに記述されている専門用語などに抵抗や負担を感じる受講生が多いことから用語集や用語検索のできる教材や書籍を準備する。

2 - 5 高齢者訓練に求められる指導法

高齢者の職業能力開発（訓練）を円滑に行うためには、高齢訓練受講者に対して、就業の方向性の明確化、就業目標（訓練目標）にマッチした訓練等に関する情報提供もさることながら高齢者が有する固有の機能特性等を考慮しながら展開する必要がある。そのためには、本調査研究において収集したデータ等を整理した「図2 - 5 高齢者訓練に求められる指導法の選択プログラム」を活用し、高齢訓練受講生個々にマッチした指導法を選択しながら、早期再就職及び訓練修了を目標に指導することが求められる。

指導員及び受講生に対する調査データ等から、高齢者固有の機能特性等を考慮した訓練を行うため、指導過程の高齢訓練受講生の観察視点として3つの軸を抽出し、それを図にまとめた。

これは、上軸に「記憶力・反応力の低下」、右軸に「身体機能特性の低下」、左軸に「訓練意欲の低下（メンタル面）」をとり、それぞれの領域に属する高齢者にはどのような指導法が求められるかを示したものである。

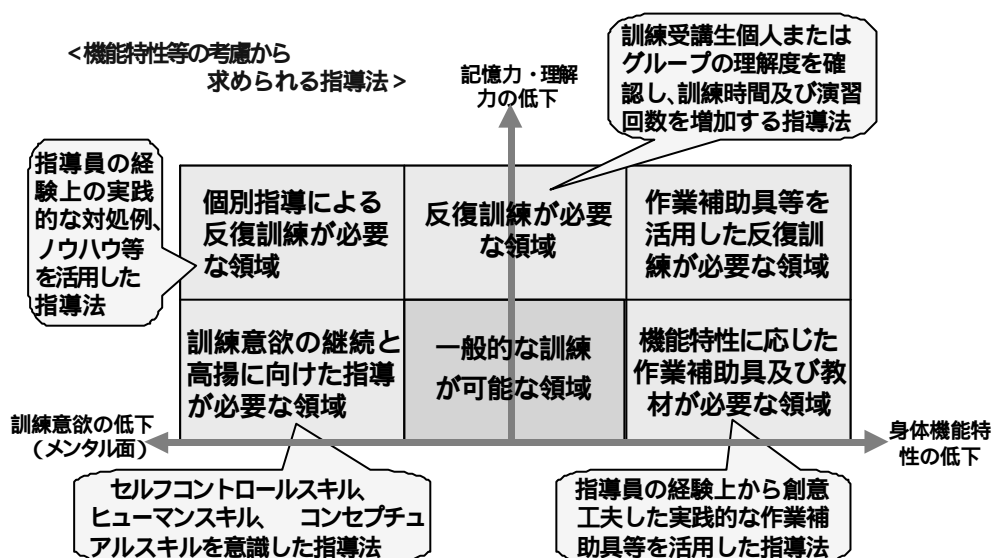


図2 - 5 高齢者訓練に求められる指導法の選択プログラム

この「記憶力・反応力の低下」の座標方向には、「反復訓練が必要な領域」があり、「身体機能特性の低下」の座標方向には、「機能特性に応じた作業補助具及び教材が必要な領域」があり、「訓練意欲の低下」の座標方向には、「訓練意欲の継続と高揚に向けた指導が必要な領域」があることが浮き彫りになった。

さらに、「記憶力・反応力の低下」と「身体機能特性の低下」の空間に「作業補助具等を活用した反復訓練が必要な領域」があり、「記憶力・反応力の低下」と「訓練意欲の低下」の空間に「個別指導による反復訓練が必要な領域」があることが浮き彫りになった。

これにより、高齢受講生に対する指導過程の指導観察において、高齢者個々がどの領域に該当するかを判断し、求められる適切な指導法が選択できる。

次にそれぞれの領域について説明する。

「一般的な訓練が可能な領域」

公共の職業能力開発施設において、指導員を中心に長年培ってきた一般的な汎用性のある指導法を活用する領域である。

「反復訓練が必要な領域」

指導員に対する調査から、訓練内容に関する訓練受講生の記憶力・反応力について、高齢者と若年者を比較した回答が多く得られた。これらについては、個人差が顕著であり、高齢者だからと一概には言えないものがあり、指導する立場としては、若年・高齢にかかわらず、早期再就職に向け求められる職業能力の効率的な付与を考えなければならない。そのためには、訓練受講生個人またはグループの理解度を常に確認し、訓練時間及び演習回数を増加する指導法が求められる。この領域は、この反復訓練を活用した指導法である。

「機能特性に応じた作業補助具及び教材が必要な領域」

指導員に対する調査から、これらの教育訓練の現場においては、各指導員が高齢者個々の対応を考えながら、指導法に関し創意工夫を重ねている現状が判明した。高齢者の身体的機能特性の低下を考慮した指導法については、全国の指導員が蓄積している経験上の実践的な対処例、ノウハウ、創意工夫等を活用した指導法が有効である。この領域は、これらを活用した指導法である。

今回収集した作業補助具及び教材に関する調査データ等を分類すると、概ね次の9つに区分される。

- a . 視力・聴力負担の軽減に関するもの、
- b . 視聴覚機材、模型等を活用したもの、
- c . 板書、イラスト等を工夫したもの、
- d . 作業姿勢、静止疲労の軽減に関するもの、
- e . 持ち上げ作業の軽減に関するもの、
- f . 水平位置の運搬疲労の軽減に関するもの、
- g . 手処理作業の疲労軽減に関するもの、
- h . ビデオ、テープ等による短期記憶、
- i . 照明、空調等の作業環境の調整に関するもの。

「作業補助具等を活用した反復訓練が必要な領域」

この領域は、上記に示す「反復訓練が必要な領域」と「機能特性に応じた作業補助具及び教材が必要な領域」が複合したものであり、双方の指導法を織り交ぜながら展開する指導法である。

「個別指導による反復訓練が必要な領域」

この領域は、上記に示す「反復訓練が必要な領域」と「訓練意欲の継続と高揚に向けた指導が必要な領域」が複合したものであり、双方の指導法に高齢者のメンタル面に留意した個別指導を織り交ぜながら展開する指導法である。

第3節 高齢者訓練用カリキュラム

高齢者を新規・成長分野等の業種等へ就業を促すには、個々に適応する能力開発プログラムが必要になる。能力開発総合アドバイザーなどの相談支援・情報提供のもとにキャリアシートを活用して高齢者が有する実務の経験や知識、技能・技術を明確化し、自分の『強み』と『弱み』を理解した上で、不足している職務内容のカリキュラムなどを選択する。

また、高齢者訓練用カリキュラムや既存のカリキュラムの組み合わせにより個々の能力開発プログラムを作成する。そして、個々の就業環境を理解した上で、自分の就業の方向性を定めて、求職票や職務経歴書に付加する仕事を追加し、就職希望先企業に売り込む積極さが大切である。

ここでは例として、生産マネジメントコース（生産管理）や物流情報システムコース（物流管理）をとり上げているが、これらのコースの仕上がり像として、マネジメント担当として就業することを目標に掲げている。今後、高齢就業者の事例調査を参照しながら、新規・成長分野等における就業に適した分野である情報通信、新製造技術、環境、医療福祉関連の職務内容のコース開発が待たれる。また、定期的に企業の雇用吸収力等を調査しながら、この結果から企業が求める職業能力にマッチしたカリキュラムに常に変化させることも必要である。コースによってはコンピュータシステムを多用するためコンピュータの前提知識が必要になり、不足している者は事前に100時間程度の「情報リテラシー」などのコースを受講しておく必要がある。企業の多様化した求人ニーズに応えるためには、既存の定型の訓練コースでは間に合わず、多様なカリキュラムを組み合わせるなどの対応が必要になる。

カリキュラム例の特徴としては、指導上の留意事項が入っていること、ユニットの入れ替え及びカリキュラムの組み合わせによって高齢者個々に合わせたプログラムを提供し、付加する職業能力を身につけさせることができる。各コースとも108時間（1ヶ月）に区切っているため、入校時期の自由度が高く、訓練受講機会が増え、さらにニーズの変化に答えることができる。特に地方の能開施設では開設している訓練コース数も少ないので入校時期を多様化すれば大きなメリットになる。

高齢者訓練用カリキュラム例

新規・成長分野等名	新製造技術関連	訓練コース名	生産マネージメント コース（生産管理）
就業が見込める 職務内容	生産・工程管理 品質管理	高齢者就業・能力開 発のモデルパターン	<生産支援> 生産支援管理タイプ
訓練対象者	生産計画の流れと概要、生産計画・工程管理資料の作成などの実務に携わっていた経験があり、生産計画実務や生産統制管理実務などの基礎的知識と技能を有している者。		
コース目標	加工・組立システムの品質管理、コストダウン手法、コンピュータによる生産手配・生産実績管理ができる。		
ユニット名			訓練時間（時間）
コース内容	1．加工・組立システムの生産管理	18	
	2．作業管理とその改善	18	
	3．資材・外注管理	18	
	4．原価管理とその改善	18	
	5．品質管理	18	
	6．生産管理総合演習	18	
合計			108時間
使用する 機械器具等	高輝度液晶プロジェクター、マイクシステム		
指導上の留意事項 （受講生への配慮 等）	チャート類を別途資料として配布 受講生間のディスカッションを重視したケーススタディ中心の 訓練 適宜、補講時間や自学自習を設ける		

高齢者訓練用カリキュラム例

新規・成長分野等名	新製造技術関連	訓練コース名	生産マネージメントコース（生産管理）
就業が見込める職務内容	生産・工程管理 品質管理	高齢者就業・能力開発のモデルパターン	<生産支援> 生産支援管理タイプ
訓練対象者	加工・組立システムの生産管理、品質管理、コストダウンなど実践的な生産管理業務に関する基礎的知識と技能を有している者。あるいは、生産管理を受講済みの者。		
コース目標	加工・組立システムの生産管理、品質管理、設備管理など生産管理に対してより進んだ知識や技能を身につけ、さらに、コンピュータによる生産管理について理解ができる。		
ユニット名			訓練時間（時間）
コース内容	1．加工・組立システムの生産管理	1 8	
	2．品質管理	1 8	
	3．設備管理	1 2	
	4．生産の経済性分析	1 2	
	5．コンピュータによる生産管理	3 0	
	6．生産管理総合演習	1 8	
合計			1 0 8時間
使用する機械器具等	高輝度液晶プロジェクター、マイクシステム、C A Iシステム		
指導上の留意事項（受講生への配慮等）	チャート類を別途資料として配布 受講生間のディスカッションを重視したケーススタディ中心の訓練 適宜、補講時間（コンピュータソフト操作含む）や自学自習を設ける		

高齢者訓練用カリキュラム例

新規・成長分野等名	流通・物流、新製造技術関連	訓練コース名	物流システムコース (物流管理)
就業が見込める職務内容	物流管理 在庫管理	高齢者就業・能力開発のモデルパターン	<生産支援> 生産支援管理タイプ <生産現業> 軽労働タイプ
訓練対象者	在庫・物流管理などの実務に携わっていた経験があり、それらの基礎的知識を有している者。		
コース目標	物流管理に関する基礎的知識と技能を身につけ、実践的な物流管理業務が遂行できる。		
ユニット名			訓練時間(時間)
コース内容	1. 物流管理	1 8	
	2. 物流管理手法	2 4	
	3. 物流コストと改善のアプローチ	1 8	
	4. 物流サービス概論	1 2	
	5. 物流業務概論	1 8	
	6. 物流総合演習	1 8	
合計			1 0 8時間
使用する機械器具等	高輝度液晶プロジェクター、マイクシステム		
備考	チャート類を別途資料として配布 受講生間のディスカッションを重視したケーススタディ中心の訓練 適宜、補講時間や自学自習を設ける		

高齢者訓練用カリキュラム例

新規・成長分野等名	流通・物流、新製造技術関連	訓練コース名	物流システムコース (物流管理)
就業が見込める職務内容	物流管理 在庫管理	高齢者就業・能力開発のモデルパターン	<生産支援> 生産支援管理タイプ <生産現業> 軽労働タイプ
訓練対象者	物流・在庫管理などの実務に携わっていた経験があり、それらの基礎的知識と技能を有している者		
コース目標	物流管理における業務システム全般に関する知識、技能を身につけ、さらに物流情報システム、ロジスティクスの概念を説明することができる。		
ユニット名			訓練時間(時間)
コース内容	1. 物流管理		18
	2. 輸配送システム		18
	3. 物流センターシステム		12
	4. ロジスティクス		18
	5. 物流情報システム		24
	6. 物流総合演習		18
合計			108時間
使用する機械器具等	高輝度液晶プロジェクター、マイクシステム		
備考	チャート類を別途資料として配布 受講生間のディスカッションを重視したケーススタディ中心の訓練 適宜、補講時間や自学自習を設ける		

第4節 就業に向けた相談支援・情報提供のあり方

高齢者の就業を促進するためには、高齢就業希望者に対して、雇用吸収力が見込める分野の職務内容、就業環境、職務経験上の職業能力の活用等に関する情報提供が、また、事業主等（採用者側）に対して、高齢者活用のメリット、高齢者雇用等に関する情報提供が、正確かつ迅速に行われることが求められる。

4-1 高齢者に対する相談支援・情報提供

高齢者が就業するためには、高齢に到達するまでに（概ね45歳くらいから）明確な目標を持って計画的かつ自発的に能力開発に取り組み、自らのエンプロイアビリティを段階的に高めつつ、高齢者を迎えることが肝要で、そのためには、高齢者就業に向けた準備的な施策としてのキャリア形成相談が極めて重要である。

折しも、平成13年10月、＜参考1＞職業能力開発促進法及び雇用対策法等（雇用保険法、地域雇用開発等促進法）が一部改正され、施行されたことにより、労働者に対するキャリア形成の相談及び情報提供のあり方が明確となった。高齢化社会の到来を控え、65歳現役（就業を通じた活躍）を目指している概ね45歳以上の方々は、この相談及び情報提供を活用しつつ、自らのエンプロイアビリティを高める取り組みが望まれる。また、既に高齢者となられた方々は、キャリアシートを活用したキャリア相談により、これまでの職務経験から培ってきた職業能力を棚卸しし、キャリア再設計を行うとともに、就業の方向を定めることが急務である。さらに、そのための能力開発の目標及び情報を明確にし、就業に向けた「能力開発の方向」を決定する必要がある。

＜参考1＞国は、これらの法改正及び第7次の職業能力開発基本計画において、労働者や企業が労働市場に係る適切な情報を入手でき、労働者の職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即して教育訓練を受け、キャリア形成を図ることができるインフラの整備方針を示している。

高齢者の就業に向けた情報提供及びキャリア相談は、9つの高齢者活用パターンの考慮とともに、高齢者のメンタル面に配慮しつつ、キャリアシート及び相談ツールを活用した仕事の棚卸しにより、高齢者が有する経験・知識・ノウハウを明確化する。さらに、就業の方向性を定め、能力開発の目標を明確にした上で、この目標に関係する訓練情報を能力開発プログラム等により選択をする。

（1）高齢就業希望者に対する情報提供

高齢就業希望者に対する情報提供は、高齢者特有の意識面、職業能力面及び生活面を意識しながら、高齢者の早期就業に資する情報を提供する必要がある。

離職時において、はじめに遭遇する壁としては、高齢者が長年働いてきて、愛着の深

い職場を離職したショックからの脱出手段である。まさに、高齢者は、意識上で理解できても、長年培われた体が納得できない現象に戸惑う時期である。この時期は、家族等の身近な理解者の支えと励ましが極めて重要であり、この支えと励ましにより、高齢者自らが働く意欲を啓発し、社会に貢献したいとの意思決定することが望まれる。

この壁を抜けた後に取り組むのが、就業に向けたキャリア相談である。能力開発に関する専門家との個別の相談により、「高齢者が有する経験・知識・ノウハウの明確化」を行い、さらに、就業の方向性を定め、能力開発の目標を明確にした上で、この目標に係る訓練情報を能力開発プログラム等により収集・選択をする。

その後、高齢者は、自発的な「意思決定」により、訓練コースを選択し、受講手続きを行うことになる。このステップの具体的な流れを「図2-6 就業に向けた活動ステップ」に示す。

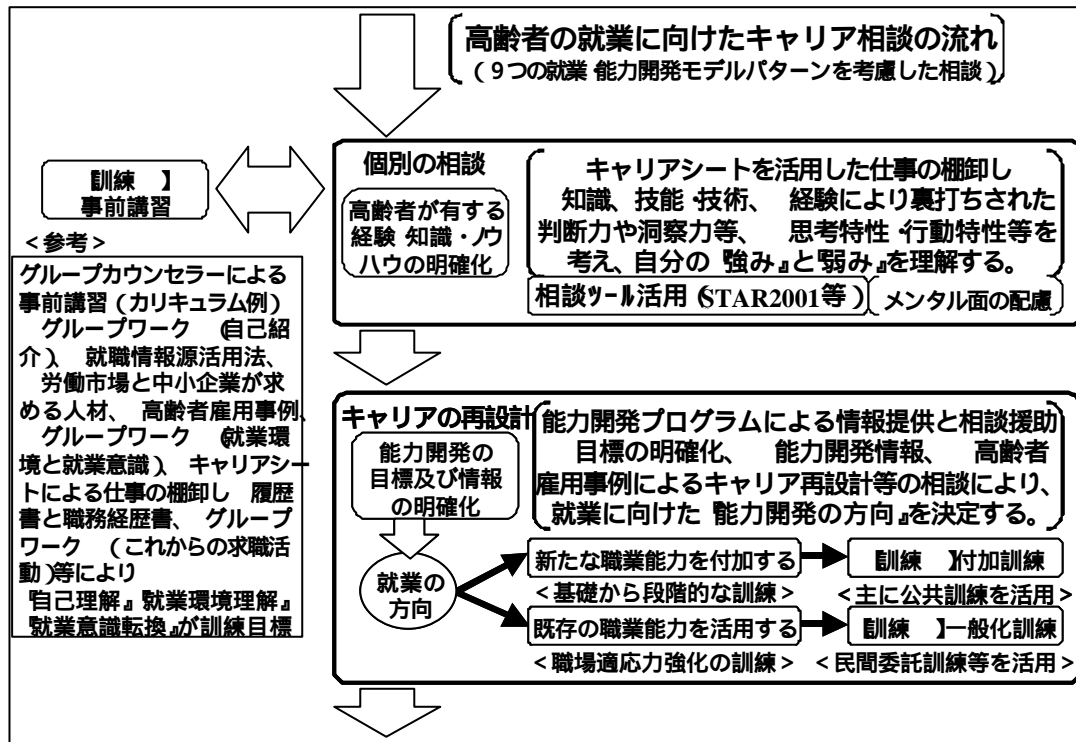


図2-6 就業に向けた活動ステップ

個別の相談

この図は、高齢者が能力開発に関する専門家との個別の相談を通して、就業に向けたキャリア相談の流れを示したものである。

この相談において、専門家は、本研究成果の一つである9つの就業・能力開発のモデルパターンの考慮とともに、高齢者のメンタル面に配慮しつつ、キャリアシート及び相談ツール（STAR2001等）を活用した仕事の棚卸しにより、高齢者が有する次の経験・知識・ノウハウを明確化し、高齢者自らの「強み」と「弱み」を理解するための支援を行うことが求められる。

キャリアの再設計

仕事の棚卸しをした後に、高齢者は、高齢者雇用事例等を活用しつつキャリア再設計の相談を行いつつ、就業の方向性を定め、能力開発の目標を明確にした上で、この目標に関する訓練情報を能力開発プログラム等により、収集する。

就業の方向には、次の2つが考えられる。

a. 新たな職業能力を付加する場合

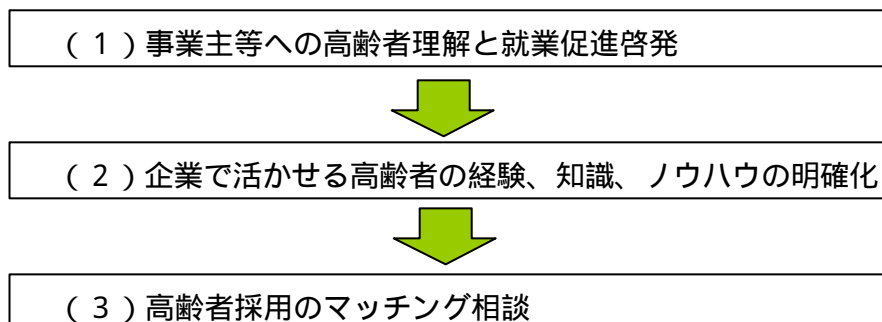
基礎から段階的な訓練 P. 21の【訓練】職業能力付加訓練を参照

b. 既存の職業能力を活用する場合

職場適応力強化の訓練 P. 21の【訓練】職業能力一般化訓練を参照

4 - 2 事業主等に対する情報提供

新規・成長分野をはじめとする雇用吸収力が見込める分野へ高齢者の就業を促進するためには、事業主等すなわち採用者側が高齢者の労働力を正しく理解し、企業の新しい戦力（マンパワー）として位置付けるとともに積極的な高齢者活用に踏み切ることが求められている。そのためには、次のステップで情報提供を行うことが不可欠である。



(1) 高齢者雇用に関する情報提供

図に示す「(1)事業主等へ的高齢者理解と就業促進啓発」に求められる情報提供であり、一般的な高齢者の「強み」と「弱み」を理解するものである。この情報には次のものがある。

高齢者雇用事例の紹介情報（元気な高齢者の活躍事例情報）

9つの高齢者就業・能力開発のモデルパターンの紹介情報（貴重な職務経験を活用する道しるべ情報）職場の作業環境改善例情報（チョットした補助具で現役復帰する高齢者職場環境情報）

これらの情報を活用しながら、事業主等の高齢者理解と就業促進啓発を進める必要がある。

(2) 職務分析により仕事の洗い出しに関する情報提供

図に示す「(2) 企業で活かせる高齢者の経験、知識、ノウハウの明確化」に求められる情報提供であり、個々の企業が有する独自の技能・技術等の「強み」と「弱み」を明確にした上で、その中で高齢者に適した仕事と高齢者の卓越した職務経験等の有効活用が業績アップにつながる仕事の洗い出し、「高齢者活用のメリット」を理解するものである。この情報には、次のものがある。

企業内の職務内容の明確化に関する情報

高齢者の経験により裏打ちされた判断力、洞察力、ノウハウ等の活用できる仕事の明確化に関する情報、求める能力の明確化に関する情報であり、これらの情報は、職務分析作業を行うことにより得られるものである。

職務分析の手法については、考え方、活用等によりいくつか分類されるがどれも複雑で取り組みづらいと懸念される傾向がある。

このため、ここで行う職務分析作業では、次に示す内容を明らかにする簡易型のものが求められる。

- ・ 企業にどのような仕事があるか。(職務、仕事、作業)
- ・ 仕事の中にどのような作業があるか。
- ・ 作業を行うために必要な知識、技能・技術はどのようなものか。
- ・ 仕事を遂行するために求められる判断力、洞察力、ノウハウ等の職務経験はどのようなものか。

この職務分析作業をパソコンにより簡易に行える職務分析相談ツール (Success pro) が、雇用・能力開発機構において開発されている。このツールを活用することにより、企業に必要とされている高齢者の経験、知識、ノウハウを明確化が比較的簡単に行うことができることから、このツールによる相談援助及び情報提供が高齢者の就業促進に極めて効果を発揮すると考えられる。

(3) 事業主等が求める能力に関する相談

図に示す「(3) 高齢者採用のマッチング相談」に求められる相談・情報提供であり、個々の企業が求める職業能力に関する情報と、高齢者が有する職業能力に関する情報に関する相談を通して、企業と高齢就業希望者の「雇用マッチング」を促進するものである。この情報には、次のものがある。

- ・ 高齢者の訓練生に関する情報
- ・ 高齢者のキャリアシートに基づく情報

これらの情報を活用しながら高齢者の採用に資するマッチング相談を進める必要がある。

第5節 高齢者のカウンセリング等の手法

職業能力開発施設の指導員が高齢訓練受講生を指導していく上で、スキルアップの妨げとなっている「心の問題」や指導員より年長であることを考慮した言葉遣いやプライドの尊重などの対応策が必要である。本節では、これらの対応策を指導員への提言としてまとめた。

5 - 1 メンタル行動について（はじめに）

（1）何故、メンタル面に着目するのか？（メンタル行動（mental behavior）とは）

メンタル行動は人間の行動を解発する刺激の性質によって定義することができる。行動（機能と言うべきか）の最も単純なモデルは、刺激を受容しそれに対する反応を運動として出力する、というものである。これに運動の結果を再帰させるいわゆるフィードバック機構を加えればほぼ十全と言えよう。ちなみに、この刺激反応系（フィードバックを含む）は行動の最小単位でもある。つまりそれ以上分割できないものである。例えば前者を感覚系、後者を運動系として切り離してしまうと、何故その運動が引き起こされたのかが理解できなくなる。両者は不可分に結びついているのである。

刺激は2種類に区別される。自分以外の人で直接知覚できるものと知覚できないものである。例えば目の前のパンは空腹な人間の食行動を解発する刺激である。パンはその人以外でも知覚できるものである。ところが、ある人が急に、手で耳を押さえて走り出したとする。あとで話を聞いてみると、「おまえを処罰する」という神の裁きの声が聞こえたからと言う。いわゆる幻聴である。パンと違って、幻聴はその人にしか聞こえない。つまりその人以外の人には直接知覚できないものである。こうした自分以外の人で直接知覚できない刺激によって解発された行動がメンタル行動である、と定義することができる。

したがって、食行動や性行動はメンタル行動ではないが、幻聴によって引き起こされた回避行動はメンタル行動になる。ただ、誤解のないように言っておくと、メンタル行動の多くは病的な行動ではないが、しかし、後に述べるように、どちらかと言うと、「不健康」の文脈において取り上げられることが多かった。

（2）狭義のメンタル行動

人間の行動をミクロな立場から見ると、確かにそれは驚くほど多種多様な刺激反応系が組み合わされた複雑系をなしているといえる。それと同時に、人間の行動をマクロな立場から見ると、また別の面が見えてくる。それは「私」の特異性である。つまり生物界広しといえども、人間ほど個性をないがしろにできない生物はほかにはいない。

「私はこの世に一人しかいない、私は生まれて死ぬまでの存在である」。これが「私」の特異性である。前半が唯一性、後半が一回性である。一卵性双生児は一個の受精卵が

成熟の過程で二個体に分離したものである。したがって、二人は遺伝的には等しい。実際、傍目にはよく似ている。親でも区別がつかないことがあるという。ところが、二人がお互いを間違えることはない。何故か？それが人間に備わった「私」の特異性の故なのである。

では、「私」の特異性は誰が保証してくれるのか？それは他の誰でもない、「私自身」である。しかも私自身がそう感じることはできない。つまり証明できる性質の事柄ではないのである。それゆえデカルトという哲学者は「我思う、故に我あり」をいわば公理として思考の出発点としたのであろう。

それはまた、人間は厄介なものを背負い込むことになった、と言うこともできる。厄介なものとはほかでもない私自身（自己）である。私が行動するとき、必ずもう一人の私がいる。広い意味で私が健康であれば、そのことは問題にはならない。しかし、健康が害されたときには、私は私自身との関係に苦しまなければならない。例えば、人が病気にかかった場合、それも死病の場合にはとくに、その人は自己の死を苦しまなければならない。実際それは死ぬこと以上に苦しいことかもしれない。

それはともかく、狭義のメンタル行動とは、私と私自身の関係に関することである。先に「メンタル行動は不健康な行動の文脈において取り上げられてきた」と言ったのは、「私」というものが前面に出てくるようなときは、しばしば広い意味の健康にほころびが見られるときであるからである。最近の流行語の一つに「自分探し」があるが、筆者は多くの人々が健康にほころびを感じているのではないか、ひそかに危惧している。

(3) ストレス・エージ

ストレスは現代を特徴づける言葉の一つであろう。百歳近くの人々に聞いても無理かも知れないが、それ以下の人であれば、「ストレスの解消法は何ですか？」と質問すると、必ずや何らかの答えが返ってくるであろう。ごろ寝、買い物、食べ歩き、ダベリ、ノミニュケーション（酒をのみながらのダベリ）、カラオケ、入浴、マッサージ、などなど。現代人の多くはストレスの状態にあるらしい。実際、厚生労働省の調査によれば、子どもからお年寄りまで、二人に一人以上が最近一カ月以内にストレスを感じているとのことである。

ストレスはため込むとやがて病気を引き起こすと考えられている。その病気の代表が心身症（本態性高血圧症、気管支喘息、消化性潰瘍、肥満症、神経性皮膚炎、などなど）である。そのため現代人の多くがストレスの解消法を躍起になって求め、実践する。そして、二、三カ月無事に暮らすことができれば、正しい解消法であると確信するようである。

ストレスを引き起こす原因がストレッサーである。古典理論では極寒や有害物質といった誰の目にもあきらかな刺激がストレッサーとして研究されてきたが、今日では、目

に見えない、または目につきにくい刺激がストレスとして研究されている。すなわち、いじめ、リストラ、虐待、死別、離婚、介護、慢性疾患、などなど。極論すれば、これらは、いつでも、どこでも、誰でも曝される可能性がある刺激である。それも一過性ではなく慢性に曝される可能性がある。また、回避困難な刺激でもある。こうしたストレスから身を守るためには「引きこもり」も有効な方法かもしれない、と思えることもある。

まさにストレスはメンタル行動と呼ぶに相応しい人間の反応（行動）である。ストレスを含め、今日ではメンタル行動に関する研究に関心が向けられるようになってきたが、相手が目に見えないだけにどちらかというと敬遠されがちであると言える。

5 - 2 メンタル行動の3つの要素

メンタル行動研究の対象は刺激との“関係（relation）”によって分類すると分かりやすいかもしれない。それは次の3つに分類される。すなわち、第1は、私と私自身との関係、第2は、私と他人（社会）との関係、第3は、私と環境（人以外）との関係である（図2 - 7）。

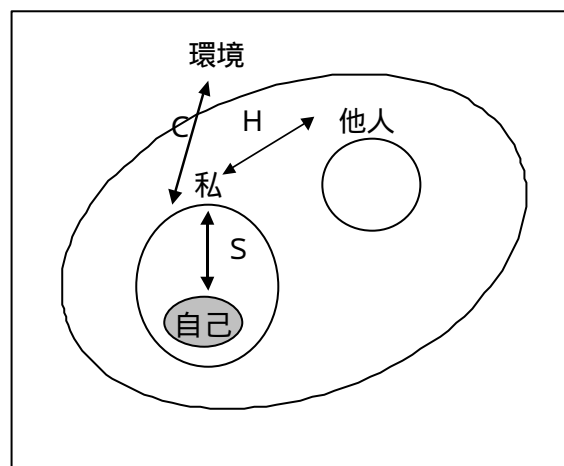


図2 - 7 メンタル行動の3つの要素
 S : セルフコントロールスキル
 H : ヒューマンスキル
 C : コンセプチュアルスキル

(1) 私と私自身との関係 - セルフコントロールスキル -

前に触れたように、これは狭義のメンタル行動に属する。ということはつまり、大切なメンタル行動である、と言えよう。それにもかかわらず、長い間“科学（哲学を除く）”からは等閑視されてきた。最近になってようやく関心もたれるようになったと言える。

話はちょっと飛ぶが、今日「自己決定」は多くの分野においてキーワードになりつつある。例えば、医療においては、インフォームド・コンセント（説明と同意）や患者と共に進む医療、あるいは今なおホットな議論が続けられている尊厳死に見るように、患

者の自己決定はそれまでと比べられないほど尊重されるようになった。また、職業においては、世襲から契約へ、終身雇用から短期雇用へ、あるいは採る側も学歴偏重から個人の能力（やる気も含む）の重視へと移行しつつある。

自己決定は自己責任を伴う。つまり自己決定が重視される社会は自己責任が厳しく問われる社会でもある。それはまた個人の必須の能力としてセルフコントロールが求められることともつながる。米国の企業において、肥満はセルフコントロールが欠如しているとみなされる。また、意欲の低下は、それが職務に支障をきたすまでほっといてはいけぬ。即座に市販の薬を購入して、セルフコントロールすべきであるとされる。確かに行き過ぎの面もあるが、それほどまでに米国ではメンタル行動（狭義）のさまざまな領域においてセルフコントロールを身に付けることが求められているようである。

この国でも早晩そうなるであろう。あるいはすでにそうなっている領域があるかもしれない。例えばストレス。前にも触れたように、ストレスは病気ではない。心身症になって初めて病気とみなされる。したがって、ストレスによって作業能率が低下しても、その人の能力に問題があるとみなされる。つまりこの国でも企業人の多くはストレスに対するセルフコントロールがすでに求められていると言えるかもしれない。

（２）私と他人（社会）との関係 - ヒューマンスキル -

別れの挨拶の一つに「さようなら」がある。教員が学校で生徒から「さようなら」と言われても、その後の教員の行動にさしたる変化は見られない（であろう）。しかし、その人が長年連れ添った妻から「さようなら」と書かれた置手紙を見た場合はそうはいかない。おそらくその人は悲嘆に暮れてやっとなのおもいで学校に行くことになるだろう。この場合、その人の悲嘆反応は「さようなら」という言葉が刺激になったと考えられるが、それは単なるきっかけに過ぎない。むしろ「さようなら」の意味に込められた配偶関係といった人間関係の破綻が本来の刺激であると考えられる。こうした人間関係は目に見えない刺激に属すると考えてよい。ただし、性行動も対人行動の一つであるが、前に触れたように、異性という存在が刺激になるので、性行動はメンタル行動ではない。人間関係はメンタル行動の中でも最も基礎的なものであるばかりでなく、最も重要なものであると筆者は考えている。それはメンタル行動、他の２つの要素（セルフコントロールと“コンセプチュアル”）に多大の影響を与えるからである。

例えば仕事で失敗する。落ち込んでいるとき、仲間からの思いやりのある慰めや励ましや忠告はいかなる薬よりも効き目がある。仲間の存在は大きいのである。

また、機械が故障し、呼ばれたエンジニアが修理しようとする。ところが、その故障はマニュアルに載っていない、とする。そのような場合、もう一人のエンジニアを呼んで、二人の経験を語りながら、それを一つの物語にまとめていくと、そうした故障でも直すことができる、という。この場合、仲間との語りが問題解決（コンセプチュアルスキル）

に大いに役立ったことになる。人間関係に対応する技能がヒューマンスキルである。職場は我々が直接かかわり合う社会である。ときには家族に匹敵するほど濃密な人間関係になることがある。こうした集団を共同体と呼ぶことができる。したがって、ヒューマンスキルとは、共同体の成員の一人として、共同体の決まりの下で、他の成員とうまくやって行く技能である、ということができる。

ヒューマンスキルのキーフレーズは、共同体は時所が異なれば決まりも異なる、ということである。例えば、生産現場では熟練者の年齢は比較的高い人が多いが、パソコン操作では比較的若い人が精通していることが多い。この場合、年齢的なプライドは捨てたほうがよいことになる。また、管理職でリストラされた高齢者が「平」として新しい会社に採用されたら、以前の肩書きはまったく役に立たない。もう一つのキーフレーズは、いったん身に付いた行動はなかなか変えられないものである、ということである。実際、頭では分かっているてもできないということが起きる。明記すべきであろう。

また具体的には、以下に列記した。

コミュニケーション能力（協調性、感情抑制力、表現力）

- ・相手の立場を尊重した良好な人間関係を築くために、自らの感情を制御し、考えたこと感じたことをわかりやすく表現することができる能力。

ネゴシエーション能力（情報伝達力、説得力、交渉力）

- ・折衝、交渉、プレゼンテーションに際して、情報伝達を密に行ないながら関係者の合意をとりつつも、自分に有利なように話を進めることができる能力。

リーダーシップ能力（統率力、動機づけ、責任感）

- ・チームや部門のリーダーとして目標を設定しメンバーを動機づけ信頼を得ることで業務を円滑に進めることができる能力。

コンサルティング能力（柔軟性、傾聴能力、異文化対応力）

- ・異なった職場環境、考え方の違う人達の中で直面する諸問題に対して、真摯な態度で耳を傾け柔軟な解決方法を示唆することができる能力。

トレーディング能力（渉外能力、積極性、忍耐力）

- ・対外的に良好な人間関係を築くよう努力する力（営業力）。否定的な関係をも積極的に改善し、構築した関係を前向きに発展させようと努力する能力。

（3）私と環境（人以外という意味）との関係 - コンセプチュアルスキル -

環境をどのように理解し、それをどのようにコントロールするか、それがコンセプチュアルスキルである。「知（intelligence）」と言ってもよい。

今日では創造力や問題解決能力や感性は高齢者にも高いものが要求されるようである。ヒット商品といえどもその寿命は短い。一つのヒット商品を開発したからといって安閑

としているわけにはいかない。それだけ変化の激しい時代なのであろう。それゆえ「知」への精進を怠ってはならない。新しい「知」の獲得に貪欲でなければならず、またそうした貪欲さを恥じてはならない。この国では多くの大学が社会人の入学を認めるようになってきた。新しい「知」を身に付ける機会はかなり増えてきている。積極的に利用すべきである。また、具体的には、以下に列記した。

創造力（独創力、発想力、現状打開力）

- ・既成の制約にとらわれずに新しいアイデアや独白のノウハウを生み出し、将来の自分のあるべき姿を設計できる能力

状況判断力（情報収集力、状況分析力、計数分析力）

- ・自らを取り巻く情勢を判断するために有効な情報を迅速かつ的確に収集し、定量的に捉えて客観的な分析を行うことができる能力。

問題発見解決能力（要求分析力、課題達成力、変化認識力）

- ・混沌として留まるところを知らない市場の要求を把握するために定性的なデータの分析を行ない、導き出された解決策に対し、信念を持って実行することができる能力。

戦略立案能力（企画力、計画力、経営管理力）

- ・各種の情報の有効性を判断しながら複雑な問題をシンプルにまとめ、経営目標に基づいた長期的な実行計画を作成することができる能力。

洞察力（先見性、論理的思考力、判断力）

- ・高い次元での判断を行うための将来ビジョンの保持と先の見通しを把握する力及び論理的な判断を行うために必要な思考法を実践できる能力。

（４）メンタル行動は３つの要素で十分か？

これまではトップダウン方式でメンタル行動の３つの要素について見てきた。しかし、実際に３つの要素があるのか、あるいはそれで十分かどうかは保証の限りではない。そこで、３つの要素を示唆する一つの調査結果があるのでそれを紹介しておく。

調査は、職業能力開発施設において主に中高年齢者対象訓練コースを担当している指導員に対し、行ったものである。本節と関連する調査項目は、「高齢者の機能特性について（特に若年者と比較して）」尋ねたものである。そのなかでもメンタル行動と関連すると思われる質問は次の通りである。

- ・入校目的が受講生自身の中で明確にされず訓練に身が入らないときの対処法
- ・家族、健康、経済的に不安や悩みがあり訓練に身が入らないときの対処法
- ・プライドや協調性に問題があった場合の事例と対処法

なお、回答は各施設で合議された結果であり、指導員の回答というよりもむしろ施設

の回答である。全部で43個の回答が得られた。

そのうち医療に関するもの(5個)やあまりに漠然としたもの(2個)を除いた36個の回答を、3人の評定者によって、セルフコントロールスキル、ヒューマンスキル、コンセプチュアルスキルに分類した。

3人の評定者すべてがセルフコントロールスキルに分類した回答は14個(38%)であった。そのうちのいくつかを列挙すると、「興味のない課題作業」、「学科、実技に関わらず1時間の講義・説明でも、落ち着きがなくなる」、「気分が乗らず、一日何もしないことがある」、「学科授業においては居眠り、実技授業については自分の持ち場を離れる」、「すぐに休憩をとりたがる傾向にある」、「飽きがきて、勝手に別なことを始める」、「何か考え事をしているような元気のないときがある」、「家族、健康について何か不安がある」、「無理をする人が多い」などなど。

3人の評定者すべてがヒューマンスキルに分類した回答は12個(33%)であった。そのうちのいくつかを列挙すると、「自らの経験をもとに、一方的に価値観を押しつける」、「工具を使用するときに基本どおりにせず、自己流の方が使用しやすいと言って指導員の指示に従わない」、「自分の知っていることをひけらかすように、指導員が説明するそばで他の受講生に説明し始める」、「先生のやり方は違う」、「失敗したとき隠そうとする」、「セクハラに目が行きがちだが、最近では若年者や中高年女性から高齢者受講生がダメだと見られるケースがある」、「協調性に問題があり、グループ内でもめごとを起こす」などなど。

3人の評定者すべてがコンセプチュアルスキルに分類した回答は5個(13%)であった。そのいくつかを列挙すると、「職歴に関係した学科及び実技内容になると、その時の経験を踏襲しがちである」、「自らの経験をもとに、一方的に価値観を押しつける」、「課題の目的がつかめない作業」などなど。

また、3人の評定者に一致が見られなかった項目は5個(13%)であった。なお、不一致項目はセルフコントロールスキルかコンセプチュアルスキルかであった。これらの結果は、指導員によって指摘された加齢によるメンタル面の問題点が、セルフコントロールスキル、ヒューマンスキル、およびコンセプチュアルスキルの3つに分けられ、しかもその3つで概ね十分であることを示唆するものである、と考えることができる。また、同時に、多くの中高年の訓練生にはセルフコントロールスキルやヒューマンスキルの訓練が欠かせないことが示唆されたと言えよう。

5 - 3 3つのスキルの評価法

(1) セルフコントロールスキル

メンタルヘルス関連 QOL スケール (Mental Health-related Quality of Life Scale;MQS) の概要

医療のアウトカム研究において、健康関連QOL (Health-related Quality of Life) といった分野がある。医療の効果を患者の健康感や生活感といった生活の質 (Quality of Life) から評価しようとするものである。これまでさまざまなスケールが開発され、例えばSF - 36 (Ware, 1998) のように、世界の標準的なスケールになりつつあるものもある。ただ、SF - 36といえども、狭義のメンタル行動に関しては、限られた精神症状とその程度を評価するにとどまっており、従来のメンタルヘルス評価と変わらないものである。筆者らはメンタルヘルス評価には精神症状のみならず健康な心理の評価が必要であると考え、MQSを開発した (南雲, 2001)。MQSはここでいうセルフコントロールスキルの大部分をカバーできると考えられる。

MQSは“健康でない”心理状態 (以下ネガティブ項目とする) を測る17項目と“健康な”心理状態 (以下ポジティブ項目) を測る21項目の合計38項目からなる (表1)。ネガティブ項目は、恐怖、不安、うつ、自己過小評価など、臨床で比較的多く見られるものをDSM (American Psychiatric Association, 1994)などを参考として作成した。ポジティブ項目は、自己評価、対人関係、能力、幸福感などである。回答はリカートの4件法である (「あてはまる」3点、「ややあてはまる」2点、「あまりあてはまらない」1点、「あてはまらない」0点が与えられる)。ネガティブ項目にはマイナスの符号を与えるため、その得点分布は0~-51点となる (ネガスコア)。ポジティブ項目にはプラスの符号を与えるため、その得点分布は0~63点となる (ポジスコア)。なお両スコアは共に点数が低いほどより不健康な心理状態を示す。

一般にスケールには信頼性と妥当性が求められる。信頼性とは、被検者の状態が変わらない限り同じ成績が得られることである。妥当性とは、測ろうとするものが正しく測られていることである。再テスト法により、MQSの信頼性を検討したところ、良好な値の相関係数 (ネガスコア0.76、ポジスコア0.74) が得られた。また、ネガティブ項目とポジティブ項目に分けたことの妥当性について検討したところ、両者はそれぞれ精神症状と健康な心理を測っていることが示唆された (南雲, 2001)。

職業能力開発施設の訓練生に対するMQS等の調査結果

中高齢者 (ここでは45歳以上) のメンタル行動 (特にセルフコントロール) および職業能力の特徴を明らかにするため、MQS、SF - 36、およびGATBを用いた調査を行った。3種類すべてのデータが揃ったのは41名 (男性38名、女性3名; 平均年齢45.1歳) であった。

a . M Q S の結果 (表 2 - 8 参照)

低年齢群 (1 8 名) に比べ中高年齢群 (2 2 名) の平均ネガスコアおよび平均ポジスコアは低かった。中高年齢群において特に平均ネガスコアは低かったが、その差は統計的に有意ではなかった。

表 2 - 8 M Q S の成績

	平均ネガスコア (SD)	平均ポジスコア (SD)
低年齢群	- 1 0 . 9 (7 . 8)	4 2 . 5 (1 3 . 1)
中高年齢群	- 1 5 . 1 (1 0 . 6)	4 0 . 3 (1 2 . 8)

b . S F - 3 6 の結果 (表 2 - 9 参照)

低年齢群に比べ中高年齢群では、すべての領域の平均得点が低かった。特に身体機能 (P F)、身体的役割 (R P)、および痛み (B P) においてその差は有意であった ($t (3 9) = 2 . 3 5$ 、 $p < 0 . 0 5$; $t (3 9) = 2 . 1 7$ 、 $p < 0 . 0 5$; $t (3 9) = 2 . 5 9$ 、 $p < 0 . 0 5$)。また、両群において心の健康に関する平均得点が最も差がなかった。

表 2 - 9 S F - 3 6 の成績

	身体機能	役割機能 (身体)	痛 み	健康観	活力	生活機能	役割機能 (情緒)	心の健康
低年齢群	80.0 (5.9)	89.2 (19.9)	83.2 (16.7)	48.0 (12.0)	72.2 (17.6)	84.0 (25.3)	83.8 (23.1)	70.0 (21.6)
中高年齢群	70.2 (18.4)	69.0 (38.5)	63.0 (32.0)	50.8 (9.3)	60.9 (29.9)	73.4 (33.4)	70.7 (40.7)	65.9 (29.5)

() 内は S D

c . G A T B の結果 (表 2 - 1 0)

低年齢群に比べ中高年齢群では、すべての領域の平均得点が低かった。中高年齢群において、知能、空間、および形態の平均得点は低く、特に空間と形態の平均得点の差は統計的に有意であった ($t (3 9) = 2 . 8 1$ 、 $p < 0 . 0 1$; $t (2 . 4 4) =$ 、 $p < 0 . 0 5$)。ただし、両群の教育年数に差は見られなかった。

表 2 - 1 0 G A T B の成績

	知的	言語	数理	書記	空間	形態	共応
低年齢群	101.2 (28.1)	96.4 (25.5)	99.2 (28.4)	88.3 (17.0)	106.3 (14.6)	84.0 (11.4)	87.1 (19.0)
中高年齢群	87.6 (22.8)	96.6 (18.6)	102.1 (23.3)	86.0 (23.2)	85.4 (31.3)	69.7 (24.6)	79.7 (27.9)

() 内は S D

これらの結果より、45歳以上になるとメンタル行動 (セルフコントロール) および職業能力は低下することが示唆された。したがって、中高年齢者にはそれらに対応する訓練の必要性が示唆された、と言えよう。

(2) ヒューマンスキル&コンセプチュアルスキル

特定の業種・業態を意識したものではなく、一般的な対人関係処理能力や物事を概念的に捉える能力といった総合的な業務遂行能力をヒューマンスキル&コンセプチュアルスキルとし、構成表のような形で整理した。(表2-11)

表2-11 ヒューマン&コンセプチュアルスキル構成表

大分類	中分類	小分類	関連スキル項目
ヒューマンスキル	コミュニケーション能力	協調性	社会性関連スキル
		感情抑止力	情意関連スキル
		表現力	情報関連スキル
	ネゴシエーション能力	情報伝達力	情報関連スキル
		説得力	情報関連スキル
		交渉力	社会性関連スキル
	リーダーシップ能力	統率力	実行力関連スキル
		動機付け	社会性関連スキル
		責任感	情意関連スキル
	コンサルティング能力	柔軟性	情意関連スキル
		傾聴能力	社会性関連スキル
		異文化対応力	実行力関連スキル
	トレーディング能力	渉外能力	社会性関連スキル
		積極性	情意関連スキル
		忍耐力	情意関連スキル
コンセプチュアルスキル	創造力	独創力	創造性関連スキル
		発想力	創造性関連スキル
		現状打開力	実行力関連スキル
	状況判断力	情報収集力	情報関連スキル
		状況分析力	分析関連スキル
		計数分析力	分析関連スキル
	問題発見解決能力	要求分析力	分析関連スキル
		課題達成力	実行力関連スキル
		変化認識力	分析関連スキル
	戦略立案能力	企画力	創造性関連スキル
		計画力	実行力関連スキル
		経営管理力	情報関連スキル
	洞察力	先見性	創造性関連スキル
		論理的思考力	分析関連スキル
		判断力	創造性関連スキル

自己啓発相談ツールによる評価

ヒューマン&コンセプチュアルスキルの評価方法としては、生涯職業能力開発促進センターにおいて開発された自己啓発相談ツール「STAR2001」を使用し、行う方法がある。また、このツールはヒューマンスキル及びコンセプチュアルスキル評価のほか、キャリアシートの作成、テクニカルスキルの評価も同時に行うことも可能である(図2-12)。

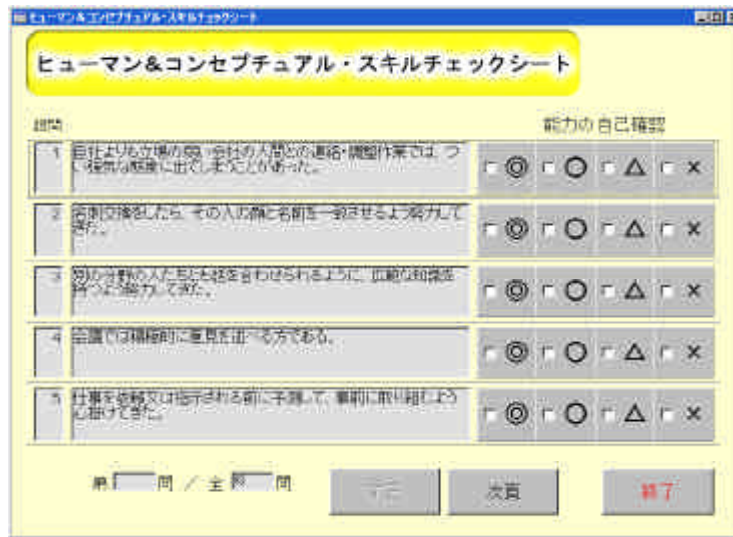


図2-12 スキルチェックシート

1つの設問に対する答えは、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえどそう思わないと思う」、「そう思わない」の4つの選択肢から1つ選び、選択する。

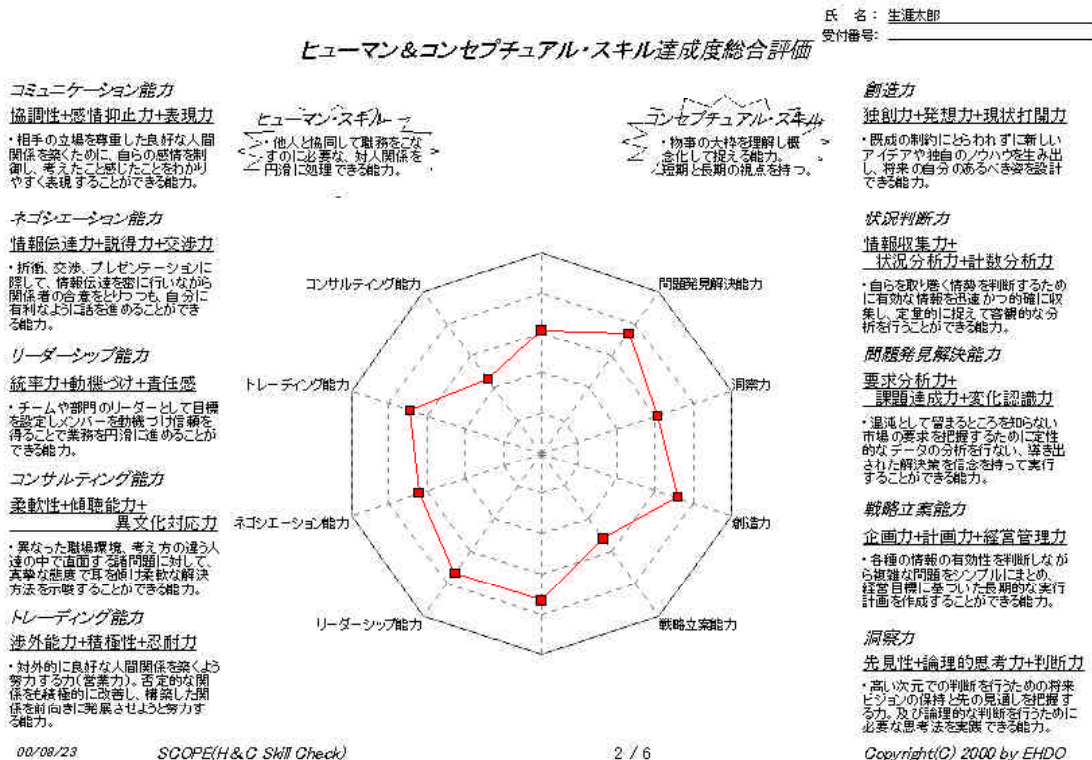


図2-13 ヒューマンスキル&コンセプチュアルスキルチェック総合評価

チェック項目については、各設問に「ウエイト(重み)」、「プラスとマイナス」が設定されており、93個の設問数で相談者個々のスキルをチェックする。それぞれの達成度がレーダーチャートによって示されている。

図2-13の見方としては円の中心に行くほど達成度が低く、円の中心より外側へ行くほど達成度が高いと読む。しかし、これは自己評価なので全体的な達成度の高さ(低さ)に関して言及することはあまり意味がない。ここでは、バランスが重要である。全体のバランスを見て、どれが達成度の低い「弱み」であって、どれが達成度の高い「強み」であるかが重要となる。バランスのとれている場合であれば、すべて同じ達成度として出る可能性あるかもしれない。

出力された帳票は、自己理解を進めるための資料とすることができる。客観的に自分を見つめ、スキルにあった職務(職務個々に必要なスキルがある。)に就くための資料にすることが出来る。

また、スキルチェック自体はあくまでも自己評価であるため、結果は当然主観的な評価となり、他人と比較できるものではない。なぜなら、例えば「心がけるようにしている」の設問に対し、人によっては「している」と答えるかもしれないし、「あまりしていない」と答えるかもしれないためである。そういう意味で、ある特定の母集団の中での一定の基準からの大小を判断することも適切ではなく、結果を他人と比較することも適切ではない。また、達成度全体が低いか高いかについてもそれほど重要ではない。自分の「強み」と「弱み」に気づくことが非常に重要なポイントである。

5 - 4 セルフコントロールへの対応

(1) 概要

主な対応は、心理療法または精神療法(psycho therapy)として臨床心理学や精神医学で発展してきた。ここではその概要について触れ、手法の詳細についてはそれぞれの専門書を参照してほしい。

大きく個人療法と集団療法に分けられる。

個人療法は、主にセラピストがクライアントと専門的な関係を確立し、言語的・非言語的な介入を通して、抑圧・緊張の軽減や適応力の向上を図るものである。具体的には、精神分析療法、行動療法、森田療法(特別な医療施設で行われる)、リラクゼーション(自律訓練法、筋弛緩法、瞑想法)、芸術療法、論理療法などがある。いずれも訓練を受けた専門家によってなされる。

集団療法は、クライアントとクライアントとの相互作用とセラピストとクライアントとの相互作用の両方がセルフコントロール能力を高める。物質依存症患者(アルコール、有機溶剤、覚醒剤、等々)や各種障害者(精神障害、痴呆、リハビリテーション患者)

のみならず、死別や軽い社会的不適応者の改善にも大きな効果をもつことが示されてきた。特に訓練に身が入らない中高齢者には、適当な集団療法によって、その改善がもたらされるかもしれない。

(2) ストレスマネジメント

ここではストレスマネジメントに広く用いられてきた自律訓練法と論理療法について簡単に触れておく。

a. 自律訓練法

自律訓練法はシュルツによって開発されたものである。ストレスはしばしば交感神経系の興奮を伴うので、寝付きが悪くなったり、いらいらして落ち着きがなくなったり、さらに悪くなると書痙が見られることもある。こうした症状に対して自律訓練法は効果的である。自律訓練法は最終的にはクライアントが身に付けて、自主的に行うものである。

訓練は最もリラックスできる姿勢、例えば、柔らかいベッドの上に仰向けに寝ころんだ姿勢で始めるのがよい。その姿勢で、クライアントは、頭の中で「気分が軽くなる」という言葉を2、3回繰り返す。次に「右手が重くなる」という言葉を2、3回繰り返す（いずれも数試行で身につけることはできない、と考えた方がよい。ただ、実際に、筋緊張が緩むと、右手がベッドに食い込むような感じを覚えるはずである）。次に「左手が重くなる」「右足が重くなる」「左足が重くなる」というように進める。ただ、その順番は自分で決めてよい。

次は「温感」の自己暗示である。「右手が温かくなる」という言葉を2、3回繰り返し、「左手」「右足」「左足」の順で行う。自律訓練法を会得すれば、真冬の暖房のないベッドの中でもじきに手足は温かくなるはずである。

次は「心臓」と「呼吸器」と「額の冷感」である。「心臓がゆっくり力強く打っている」「ゆっくり呼吸している」「額のあたりが涼しい」。ただし、「心臓」と「呼吸器」はそれぞれ心臓や呼吸器に持病をもっている人はやってはいけない。

最後に、手足をしっかり曲げのばして終わりである。

自律訓練法は短期間で身に付く人もいれば、長期間かかる人もいる。ただ、完全に習得していなくとも1日数回、まねごとをやるだけでも、リラクセーションの効果はある。

b. 論理療法 (Rational-emotive therapy ; RET)

論理療法はエリスによって提唱されたものである。簡単に言えば、論理療法は感情のセルフコントロール訓練法である。また、この理論は「A-B-C-D理論」とも呼ばれている。こちらのほうが分かりやすいと思われるので、「A-B-C-D」から説明する。

A(Activating event) : (Cすなわち帰結を引き起こす) 出来事

B(Belief) : 信念

C(Consequence) : 帰結

D(Dispute) : 論駁

エリスによれば、人から「嫌いだ」と言われる(A)と、言われた人は「落ち込む」(C)、これは「嫌われることは落ち込むことである(B)」といったその人の信念に媒介されているのであって、「嫌いだと言われたために落ち込む(A C)」のではないという。つまりA B Cなのである。したがって、その人が別の信念をもてば、嫌われたからといって落ち込まなくともすむことになる。例えば「口では嫌いと言っているが、腹では好きに違いない」というような信念をもっていれば、その人は落ち込むことがないであろう。

しかしながら、多くの人にとって、信念というものは、それまでの社会との緊密な関わりの中で培われてきたものであるだけに、そう簡単に換えられるものではない。それゆえ、エリスは堅固な信念を論駁(D)することが、クライアントの問題解決にとって重要であるという。つまり論理療法とはセラピストの論理的な説き伏せによってクライアントの信念を変えることなのである。

エリスによると、信念には合理的なものと非合理的なものがあるという。合理的な信念は問題がないが、非合理的な信念はセラピストの論駁を受けることになる。それは例えば、「ものごとは完全でなければならない」「思い通りにことが運ばなければ致命的である」などなど。例えば、完全癖の人にとって、ちょっとしたミスは命取りである。したがってミスが発覚すればもはや仕事など手につかなくなってってしまう。また、プロジェクトを遂行している一人の下手際によってある工程の終了が遅れざるをえなくなるとする。その報告を受けた上司(あいにく「致命的だと思う」人である)はその部下を手ひどく叱責するだろう。そうなるとプロジェクトの成功は覚束ないのみならず、職場の人間関係も破綻することになりかねない。「仕事が手につかなくなる」「部下の叱責」といった過度の感情の表出はいずれも非合理的信念によるものである。それゆえ、非合理的信念を変えない限り、コンスタントに仕事をこなすことも良好な人間関係を保つことはできないことになる。

最後に、論理療法の適応(indication)について触れておきたい。論理療法の適応は感情に関わる問題である。にもかかわらず、エリスは衝動にまで適応しているふしがあるので注意しなければならない。もっとも従来の心理学では衝動と感情が区別されてこなかったので、エリスにのみ責めを負わせるつもりはない。

感情とは例えば好き嫌いのことである。ここではそれを直線上に表すことにする。一本の直線を用意し、その直線上の任意の点に原点を取る。原点は、好きでも嫌いでもない点を表している。原点の右側(プラス側)に好きの程度を、左側(マイナス側)に嫌

いの程度を取ると、好き嫌いを直線上に表すことができる。ここで重要なのは好きと嫌いが原点で対称になっていることである。結論的に言えば、感情とは対称性をもつものである。この定義からすれば、愛と憎しみ、喜びと悲しみ、泣き笑いなどは感情である。

これに対して、衝動は対称性がないものである。例えば痛み。試しに、直線上に痛みのない点を原点とし、その右側に痛みの程度を表すことにする（仮にもし右端があるとすれば、それはこれまでに経験した最も強い痛みということになるだろう）ところが、感情と違って、痛みには、原点の左側は何も表すものがないのである。痛みがないというのは原点で十分であり、しかもそれしかないのである。結論的に言えば、衝動は対称性がないものである。この定義から、不安、恐怖、回避、攻撃、性、食、湯などは衝動であることがわかる。

したがって、感情というものは「原点」の取り方次第である、とすることができる。また、「原点」を決めているのは、エリスの言う通り信念であるかもしれない。確かに好き嫌いなどは移ろいやすいが、その反面、持続もする。信念がそれを支えていると考えれば納得がいく。一方、衝動は単純である。感情のように裏表がないと言えばよいが。極端に言えば、衝動は発動されるか発動されないかである。空腹の捕食動物は餌となる動物（刺激）によって食行動が解発される。餌となる動物は捕食動物の出現（刺激）によって恐怖すなわち回避行動が解発される。このように衝動と刺激との結びつきは緊密である。確かに別の刺激が本来の刺激に反復的に随伴することによって、新たな刺激が衝動を解発することは証明されているが、信念が新たな刺激になることなど証明されてはいない。というよりもむしろそんなことは荒唐無稽に近いのではないか。なぜなら動物は霞を喰って生きていくことなどできないからである。ところが、エリスは論理療法を恐怖や不安に適応しているのである。筆者には衝動と刺激の間に信念などの入り込む余地はないように思えるが、いかがであろうか。

5 - 5 ヒューマンスキルへの対応

今回の調査で中高年受講者の長所は、豊富な経験、知識を有しているために情緒が安定して訓練に対して熱心ということである。しかし、豊富な経験や知識が再就職に向けた訓練への干渉になる面もあり、これが精神的な悩みや戸惑いを生じているとの指摘もある。代表的な事例としては、「高い役職についていた前職の感覚を訓練にも持ち込んでクラス内に溶け込めない」、「前職の経験から自己流を通そうとし指示に従わない」等である。これらの例から分かるように、豊富な経験が却って訓練への干渉となる場合は、今後の対人関係に悪影響を及ぼすと思われる。そこで、中高年齢者の再就職に向けた訓練においては、従来のテクニカルスキルに加えてヒューマンスキル（対人関係を円滑に処理できる能力）の訓練が必要と考える。

（1）ヒューマンスキル訓練に対する現状

職業訓練におけるヒューマンスキルは、社会経験を有しない新卒若年者に対しては「生活指導」の範疇で実施されているが、社会経験のある大人についてはあまり重点が置かれていない。今回の高齢者訓練調査においてもコミュニケーション等の対人関係の指導は、テクニカスキルの訓練中に注意を促し、あるいは必要に応じて個別面談をしている程度である。いずれもヒューマンスキルに特化した訓練カリキュラムを設定して体系的に訓練するというものではなく、指導員各自の経験則に沿った場当たりの対応に止まっている。

この他にヒューマンスキル訓練に関する調査として、木村の行った能力開発セミナー（在職者訓練）の分析結果がある。これによるとリーダーシップやコミュニケーション等の人間関係に関する能力を、技能の視点でとらえて社会生活技能としている。分析の結果、職業生活のあらゆる場面において社会生活技能の必要性が認識されてきているとのこと。しかし、社会生活技能の存在範囲の広さと訓練の困難さを痛感し、必要とされながらも職業訓練における社会生活技能訓練は本格的には行われていないと指摘している。（少数ではあるが、監督者訓練や人の扱い方訓練などが相当するのではないかと考える。）

（2）中高年者指導における精神的配慮点

中高年者の精神面における特性について、戸田らによる先行研究と今回の調査結果からまとめると以下ようになる。

大人であるがゆえに自尊心を傷つけられるような、失敗に対する指摘を嫌う傾向がある。特に、対人関係等の態度に関することで、人生経験の若い指導員に指摘されることは、本人のプライドが許さないのだろう。そのため、指導員の直接的な注意ではなく、本人自身で気づくような教示方法を望んでいる。

具体的な配慮点は、以下のようなになる。

- ・ 今までの軌跡をたどり、短所を補い長所を伸ばすような指導。
- ・ 言いたいことを聞いてあげることが重要。特に不満に思っている事を聞いて吐き出させることが第一。何でも質問に来ることができるような人間関係を築くことが大前提。
- ・ 言葉遣いは相手の人格、プライドを傷つけないようにする。
- ・ 教示方法としては、受け身の聞き手ではなく、積極的な参加者にする。

(3) SSTの手法を用いたヒューマンスキル訓練

SSTとは、"Social Skills Training"の略で、「社会生活技能訓練」や「生活技能訓練」などと呼ばれており、米国UCLAのリバーマンらにより慢性精神障害に対応した治療技法として発展してきたものである。SSTは認知行動療法の1つに位置づけられる新しい治療方法で、対人関係を中心とする社会生活技能のほか、服薬自己管理・症状自己管理などの疾病の自己管理技能、身辺自立(ADL)に関わる日常生活技能を高める方法が開発されている。最近では、社会生活技能訓練として精神障害者に止まらず広範囲に利用されている。今回の高齢者のヒューマンスキル訓練においても、高齢者の特性を考慮しながらSSTの利用を検討してみる。

a . 高齢者のヒューマンスキル訓練の目的

高齢者のヒューマンスキル訓練の目的は、対象者がさまざまな精神的な悩み戸惑いに対処し社会的役割を果たすことができるように対人関係能力を高め、そのことを通じて彼らの職業生活の質を改善することにある。したがって、それぞれの高齢者の病歴と職業生活状況を分析し、職業生活における改善が必要な技能を明確にし、練習課題をそれぞれの高齢者のニーズに対応して個別化すること、再就職に向けての高齢者の意欲を引き出しつつ、高齢者自身の問題意識から出発して適切な自主目標を設定できるよう援助して練習を繰返し、一步一步練習を進めていくことが必要である。

b . 基本訓練モデルのセッションの流れ

基本訓練モデルの実際のセッションは次のように展開される。

はじめの挨拶。

新しい参加者がいれば、その人を紹介する。

生活技能訓練の目的ときまりを確認しあう。

練習課題を明確にする。

ロールプレイで技能を練習する。

まとめ

終わりの挨拶（次回の予告）

決まりとしては、「人の欠点を指摘するよりも、長所を認め合い、お互いに知恵を出し合い、助け合って良いところを伸ばしていく」ということを強調する。

上記の のロールプレイは次のように実施する。

場面を作る（誰を相手に、いつ、どこで、何をして、相手はどう反応して、結果はどうだったか）

練習の際の相手を選び、本人と相手の言葉と態度を具体的にする。

予行演習（ドライラン）をする。

正のフィードバックをする。

改善点を提示する。

モデル行動を示す（モデリング）。

再演する。

練習場面は課題状況を本人から具体的に聞き出し、実際の場面に近づけることが重要である。リアリティが損なわれると真剣味が削がれてしまう。そのため、場面を作る際には、周囲の状況や、本人の言葉、相手の反応などを十分に引き出し、現実場面がありありと再現できるようにする。

ここで重要なことは、高齢者の精神的配慮点からして、受講生と指導員は上下関係にあるのではなく、相互にパートナーとして共同作業を行うということである。

高齢受講者の主体性、選択制、自己決定を尊重し、従来の指示的教示から援助的教示への転換が必要である。

(4) 具体例

【課題設定】 - - - 作業の失敗を隠そうとする、今までのやり方を通そうとする作業中、注意を受けたり失敗が続いたりした時や気になることがあるとき、自分にとって難しい場面になったとき、どんな気持ちになりますか。またその気持ちをどのように納めていますか。振り返ってみましょう。

- a . 作業中に失敗が続いた時、どんな気持ちになるでしょうか。今までの経験を元になんかで話し合ってみましょう。(グループ討議)
- ・自分の偽らない気持ちはどうですか？
 - ・失敗を注意された場合、注意した相手についてどう思いますか。
- b . 作業の失敗に対して注意された時の場面を想定し、その時の様子を演じてみましょう。(ロールプレイ)
- ・作業者
 - ・注意する者
- c . 次に同じ失敗をしないために、どうしたらいいでしょうか。また自分の気持ちをどう切り替えたらいいいでしょうか。(グループ討議)
- ・問題の現状認識
 - ・問題の原因追及
 - ・問題の本質追究
 - ・目標行動の設定
- d . 失敗を繰り返さない改善案(目標行動)について、モデル行動を演じてみましょう。(モデリング、ロールプレイ)

【参考文献】

- American Psychiatric Association:Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders(4th ed.),1994.
- Ware JR,et al.:The MOS 36-Item Short-Form Health Survey(SF-36) I.Conceptual framework and item selection. Med Care 30:473-483,1992.
- 南雲直二:リハ医療における脊髄損傷患者のQOL 日本心理学会第65回大会発表論文集,1011,2001.
- 生涯職業能力開発促進センター:キャリア相談支援システム「STAR2001」運用マニュアル
- 木村 誠:職業能力開発セミナーにおける社会的技能訓練の分析,日本産業教育学会第35回大会研究発表資料,1994
- 戸田勝也、七尾和之:中高年訓練生の学習困難点に関する研究,職業訓練研究センター調査研究資料第32号,1980
- 安西信雄:精神障害者のSST,「リハビリテーション研究(第80号)」日本障害者リハビリテーション協会,1994
- 赤塚光子、石渡和美、大塚庸次、奥野英子、佐々木葉子:社会生活力プログラムマニュアル,中央法規,1999