第１６回エルゴナジー研究会

報告集

2007年　5月19日

於　職業能力開発総合大学校

研究会プログラム

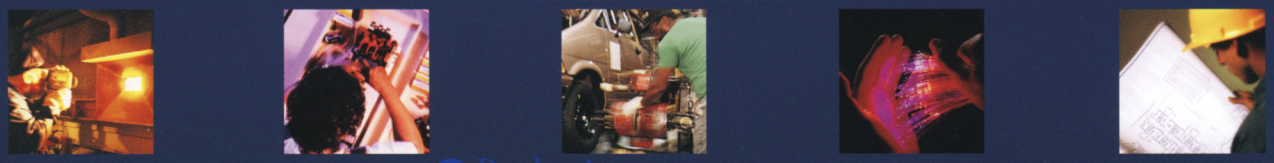
テーマ

新井　吾朗	「総合的ものづくり人材」育成の取り組み」	1
松谷由紀子	「神奈川の団塊世代支援対策」 「神奈川のものづくり人材育成」	１５
藤田　紀勝	「Webデザイナー養成のための イラスト作成訓練学習システム」	５１

NOKAIDAI
職業能力開発総合大学校

「総合的ものづくり人材育成コース」のご案内

Production management
Administrative ability
Leadership ability
Awareness of the issues



Production management
Driving force
Creative power
Advanced technology

日本企業の国際競争力を高めるために——。

2003年4月、私たちは厚生労働省からの要請を受けて、
わが国の製造業における経営課題である「技術経営（MOT）」に関する調査研究を開始。
この研究を通じて、生産現場の中心となる技術・技能者は、
経営者の意図を理解できる経営的感覚を併せ持つことが重要であると改めて認識しました。
そこで職業能力開発総合大学校では、<ものづくり力><マネジメント力><変革・推進力>を
兼ね備えた“総合的ものづくり人材”の育成カリキュラムを開発し、
企業の皆様とともに、日本の製造業の競争力向上に取り組んでいます。

わが国が誇る“ものづくりの力”を未来へと継承していきます。

私ども職業能力開発総合大学校は、国が行う職業能力開発の中心的な教育・研究機関として1961年に誕生しました。以来、ものづくりに関する指導者の育成と能力開発の調査・研究に取り組んできました。この間、市場のグローバル化や社会システムの変化によって、わが国の経済環境や産業構造は大きく変化してきましたが、当校は一貫して机上理論に止まらない“実践力”を重視することで、全国の訓練施設や民間企業の生産現場で必要とされる先進的な技術・技能を指導できる人材を育成しています。特に近年、「日本版デュアルシステム」という新しい人材育成システムが注目を集めるなか、わが国経済の推進力である“ものづくりの力”を未来へと継承し、根付かせていく私どもの存在はますます大きな意味を持ちはじめたと認識しています。この度、厚生労働省の要請を受け、当校が約3年の歳月をかけて研究・開発した「総合的ものづくり人材育成コース」も、そうした時代環境や製造業における経営課題に即した実践的かつ革新的なカリキュラムであると自負しています。このカリキュラムを通じて、ものづくりに携わる経営者の皆様、そして日本企業の国際競争力向上に貢献できればと願っています。

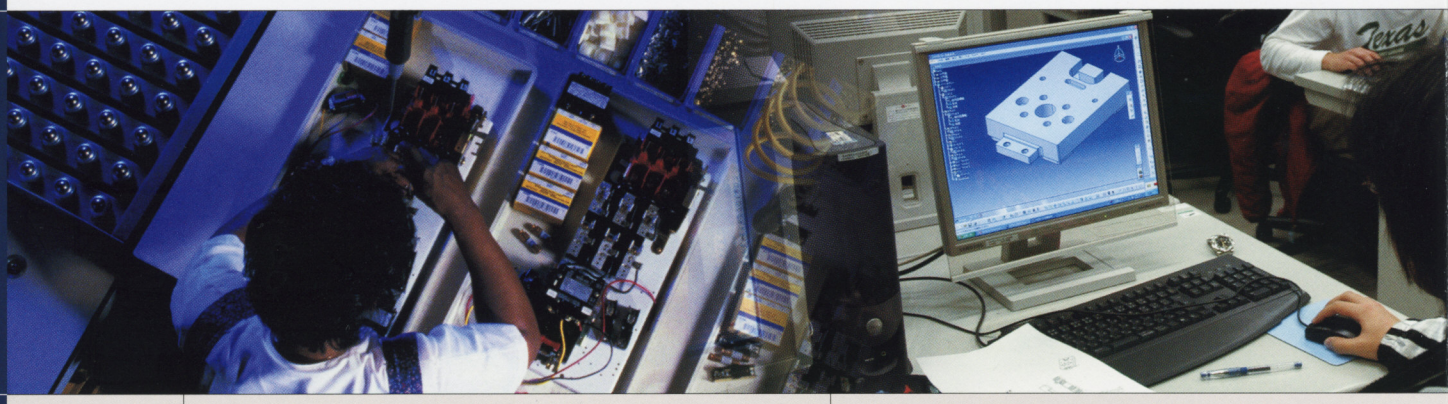
職業能力開発総合大学校長　戸田不二緒

1961年の設立以来、“ものづくり人材”を育成してきた職業能力開発総合大学校の知見を結集して。

職業能力開発総合大学校は、厚生労働省所管の大学校として、“科学・技術・技能”のベストバランスをテーマとしたものづくりに関する指導者の育成と能力開発に関する調査・研究を行っています。また、長年にわたって培ってきた教育訓練のノウハウと、ものづくりの現場に必要とされる技術・技能への知見を活かして、起業家の育成支援などを行っているほか、民間企業の第一線で活躍している現場リーダー向けの研修コースなども開設。先進的な技術・技能はもとより、市場動向や技術動向などを踏まえながら自社の生産革新や業務改革に取り組む人材の育成をサポートし、ものづくりに携わる企業の競争力強化をバックアップしています。

社会福祉、社会保障、公衆衛生および労働者の働く環境の整備、職業の確保などに関する事務を担当。「職業能力開発促進法」第27条に基づき職業能力開発総合大学校を設置している。

良好な雇用の機会の創出、職業能力の開発および向上並びに勤労者の生活の安定を図り、労働者の雇用の安定、福祉の増進、経済の発展に寄与することを目的とした独立行政法人。



概要

職業能力開発総合大学校は、国が設置し、独立行政法人雇用・能力開発機構が運営する公共の教育・研究機関です。「職業能力開発促進法」第27条の規定に基づき、職業訓練指導員の養成や職業能力の開発・向上に関する調査・研究、さらには職業訓練に関する国際協力などを行っています。

沿革

1961（昭和36）年4月　東京都小平市に「中央職業訓練所」として設立。当時の長期課程（高卒4年課程）の訓練科は、鍛造鋳造科、機械科、板金溶接科、電気科、運輸装置科、木材加工科、塗装科など。

1965（昭和40）年2月　「職業訓練大学校」に改称。

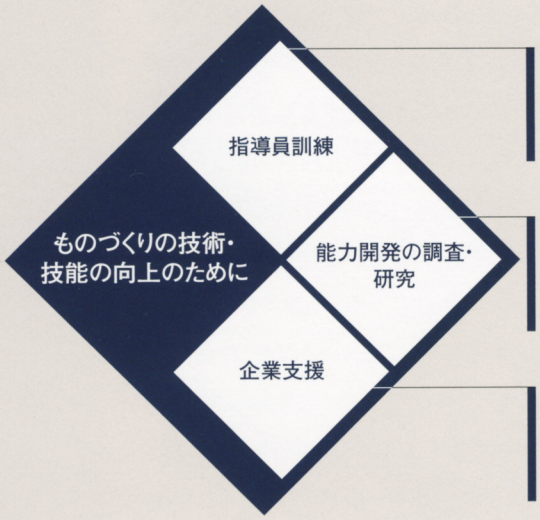
1971（昭和46）年3月　文部省より大学院入学資格取得。

1978（昭和53）年4月　「職業訓練研究センター」設置。

1988（昭和63）年　研究課程工学研究科（修士課程相当）新設。

1989（平成元）年4月　長期課程を8工学科に再編。産業機械工学科、生産機械工学科、電気工学科、電子工学科、情報工

職業能力開発総合大学校



機械、電気、建築などのものづくり指導者に必要な技術・技能を付与するための教育訓練を行っています。卒業生は職業訓練指導員免許と学士（工学）の学位（研究課程は修士（工学））を取得します。

職業能力開発総合大学校の能力開発研究センターが中心となり、職業能力開発に関する研究活動を行っています。研究成果や調査結果に基づく提案事項はホームページなどを通じて、全国の訓練施設、民間企業に情報発信しています。

民間企業の第一線で活躍している現場リーダー向けの研修コースなども開設。先進的な技術・技能はもとより、市場動向や技術動向などを踏まえたものづくり力を身につけられます。

学科、建築工学科、造形工学科、福祉工学科とする。

1991（平成3）年12月　学位授与機構により長期課程、研究課程が学位（学士、修士）の授与にかかる課程として認定される。

1993（平成5）年4月　「職業能力開発大学校」に改称。

1999（平成11）年4月　職業能力開発大学校、研修研究センターおよび東京職業能力開発短期大学校を統合し、「職業能力開発総合大学校」を設立。

2002（平成14）年1月　「職業能力開発総合大学校 起業・新分野展開支援センター」を東京都港区に新設。

2003（平成15）年7月　「職業能力開発総合大学校 関西起業・新分野展開支援センター」を大阪市中央区に新設。

2004（平成16）年4月　長期課程を7工学科に再編。精密機械システム工学科、機械制御システム工学科、電気システム工学科、電子システム工学科、情報システム工学科、通信システム工学科、建築システム工学科とする。

生産現場から経営革新を推進するリーダー「総合的ものづくり人材」を育成します。

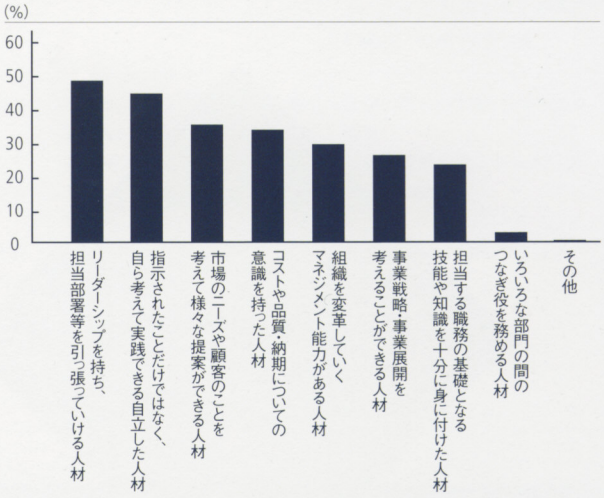
06
Polytechnic University

グローバルな企業間競争の激化や海外への生産拠点のシフトなどを背景に、日本の製造業を取り巻く経営環境はますます厳しさを増しています。時代変化や市場ニーズへの柔軟かつ的確な対応が求められるなか、企業が組織としての機動性・戦略性を高めていくためには、全社の方針・行動を経営層のみが判断する従来型の体制ではなく、経営と現場の双方から業務を革新していける体制を構築することが重要とされています。職業能力開発総合大学校は約3年にわたる調査・研究を経て、これからの生産現場に必要となる、経営的感覚を身に付けた人材の要件を徹底的に検証。それが「ものづくり力（技術・技能）」「変革・推進力（リーダーシップ・指導能力）」「マネジメント力（経営的知識・感覚）」を兼ね備えた生産現場のリーダー――「総合的ものづくり人材」なのです。

「総合的ものづくり人材」の重要性

生産現場に経営的感覚を持った「総合的ものづくり人材」を置くことは、技術的な専門知識を持たない経営者にとって、意思決定を補完し、生産現場で起きていることを正確に把握できるというメリットがあります。また、急な経営戦略の方針転換にも、すみやかに技術的対応が可能となります。「総合的ものづくり人材」のいない企業では、経営層と生産現場の間にさまざまなギャップが生まれ、戦略実行や人材育成などの面で課題が生じています。過去の調査からも明らかなように、市場の要請や事業戦略を受け、生産現場の変革を主導する人材の育成が、企業の成長のためには急務となってきています。

事業環境の変化の中で ものづくり企業として発展していく上で求められる人材



厚生労働省「ものづくりにおける技能の継承と求められる能力に関する調査」(2004年)

「総合的ものづくり人材」に求められる資質・能力を製品のライフサイクルに沿って体系化

08

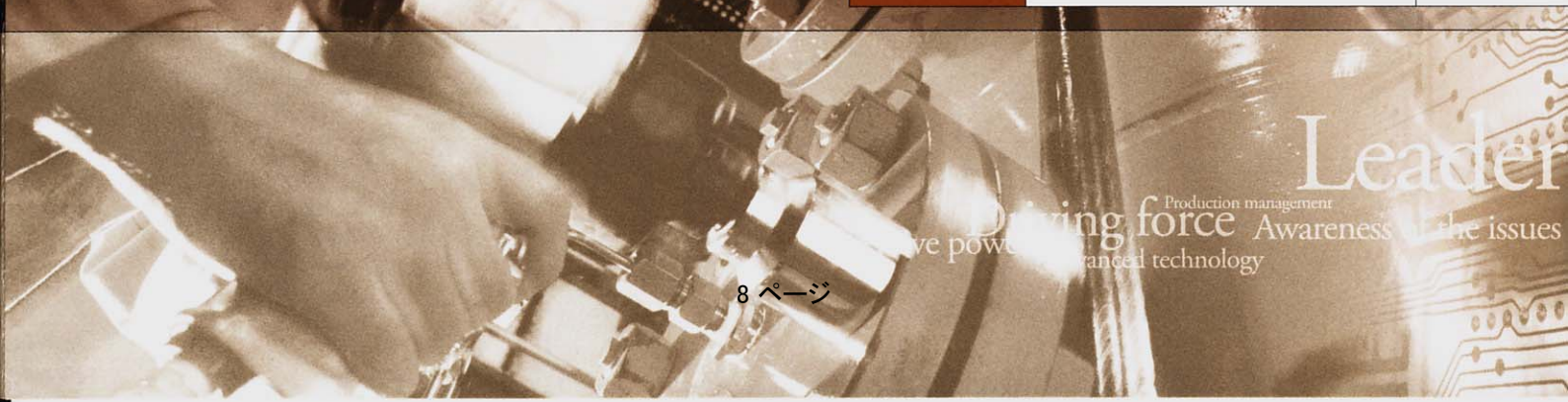
Polytechnic University

「総合的ものづくり人材育成コース」では、経営的感覚を持ちながら、同時に生産現場を支える技術・技能を高めていける人材を育成するために、3つの能力それぞれに対して体系的な訓練目標を設定しています。「ものづくり力」「マネジメント力」に関しては製品のライフサイクルに沿って7段階の目標を、「変革・推進力」については7段階全ての共通するものとして横断的な目標を設けています。また、各訓練カリキュラムは期間重視型ではなく、訓練目標への到達を条件とする"成果重視型"を基本としています。

ものづくり各段階の能力概要

	構想・企画段階	開発・設計段階
マネジメント力	・事業開発プロジェクトを推進できる能力 ・自社の現状を説明することができる能力 ・親企業・顧客からの要求に対応した構想ができる能力 ・ニーズを把握、評価して文書化できる能力 ・新しい事業、製品のコンセプトを創出し、ひとつの共有したコンセプトとしてまとめられる能力 など	・製品を開発するために必要な技術開発をマネジメントできる能力 ・開発・設計のプロセスをマネジメントできる能力 ・求められる品質・コスト・納期にあわせた開発・設計のマネジメントができる能力 ・開発・設計の組織化を推進できる能力 ・開発基盤を強化できる能力
ものづくり力	・関連情報から企画を提案できる能力 ・知的財産情報を収集・分析できる能力 ・既存技術か新規技術が必要かを判断ができる能力 ・企画・構想を提案書にまとめられる能力 ・企画内容から抽出した課題を技術面から詳細評価できる能力	・設計時のポイントを考慮できる能力 ・製品に関する制約条件を考慮した製品設計ができる能力 ・製品を具現化するにあたり、必要な技術的手法を提案でき、かつ問題点を指摘できる能力 ・試作品を製作（作成）および評価することができる能力 ・マニュアルが作成できる（または、作成支援ができる）能力 など

	情報分析・問題発見能力	コミュニ
変革・推進力	・本質的な課題を発見できる能力 ・課題を手順を踏んで指摘できる能力 ・課題の解決策を見出すことができる能力 ・情報を分析できる能力 ・解決策（妥協案）を詳細化し、実行できる能力	・相手との間に信 能力 ・コミュニケーション 結論に導くことが ・相手の意見を受 ・説明すべきことが レゼンテーション る能力



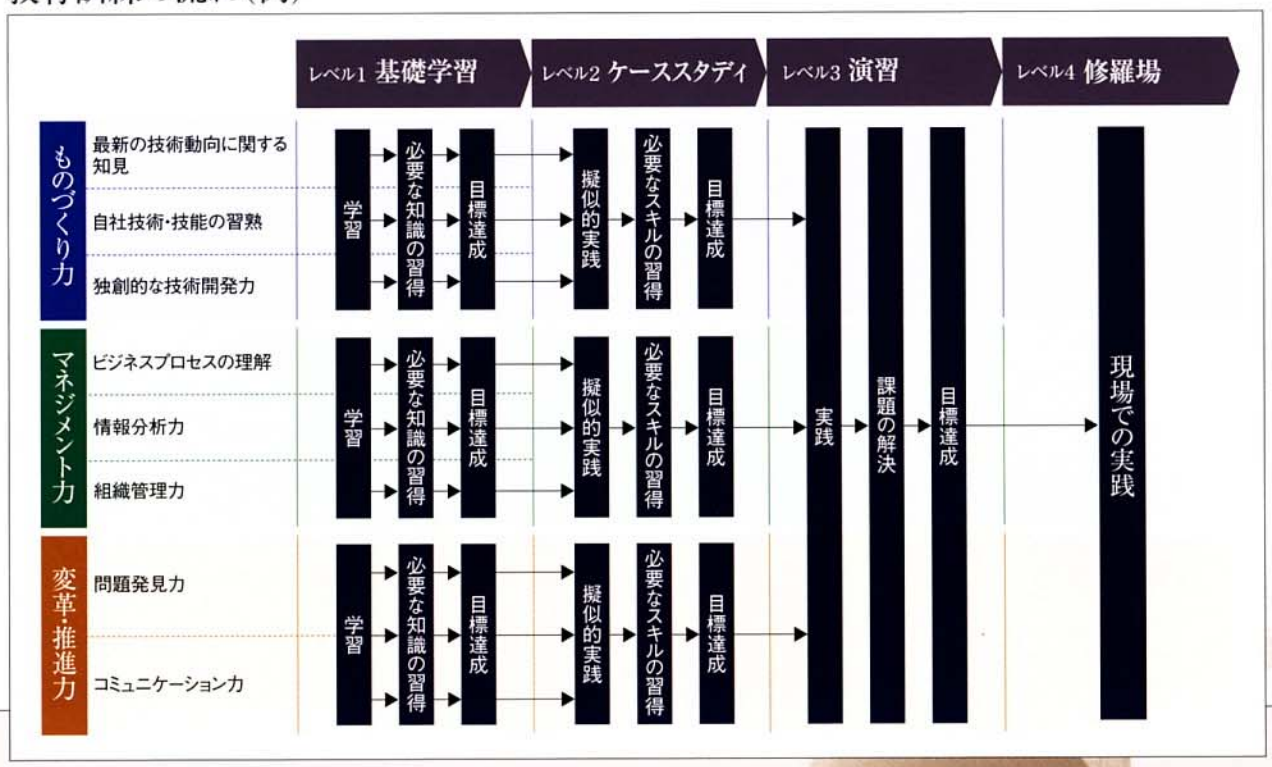
資材調達・生産準備段階	生産段階	流通・販売段階	アフターサービス段階	廃棄段階
生産準備プロジェクトをマネジメントできる能力 生産方式の適用ができる能力 効果的なレイアウト・設備・工程を計画できる能力 最良な調達、供給計画を立案できる能力 資材調達先を選定・評価・指導できる能力 外注先を選定・評価・指導できる能力 など	・生産の計画ができる能力 ・生産を管理できる能力 ・品質を管理できる能力 ・設備の保全ができる能力 ・生産システムを改善できる能力 ・生産の情報化に基づくシステムの運用と改善ができる能力 ・生産段階のBOMを作成、維持できる能力	・マーケティング戦略に基づいた販売計画の立案を支援できる能力 ・受発注に関する支援ができる能力 ・技術系職種として販売・営業活動を支援できる能力 ・物流に関する活動を支援できる能力 ・市場の評価情報を収集し、分析できる能力 ・顧客を管理できる能力	・保全に関して客先支援ができる能力 ・アフターサービス体制を確立できる能力 ・情報システムの整備と利用ができる能力	・環境マネジメントに関する知識を有し、環境を意識して活動できる能力 ・国際規格や環境法規を理解し、専門的に活用できる能力 ・3R(リデュース、リユース、リサイクル)の仕組みを持つマネジメントシステムを理解し、自社に応用できる能力 ・環境遵守、環境適合性に関する自社および製品に関する情報を提供し、管理できる能力
生産活動の環境負荷を技術的に考慮できる能力 要素・材料について評価、選定できる能力 技術的観点から、最適な(時間・コスト)生産方法を設計できる能力	・実用的な製品の加工・組立ができる能力 ・全工程中における担当工程の意味・要求水準を指摘できる能力 ・生産設備の保全計画を立てられる能力	・保管段階で製品の品質と環境を保持できる能力 ・製品の梱包・運搬・組立時の方法や手順を決めることができる能力 ・流通・販売の効率化と品質を製品レベルで技術的に支援できる能力 ・市場の反応を適切に評価し技術的な対応ができる能力	・対象製品のライフサイクルを考慮できる能力 ・診断方法と対応方法を決定し、指導できる能力 ・事後保全ができる(指示できる)能力 ・保全データから技術的問題点を抽出・評価し、必要な対応をとることができる能力 ・技術的な情報をフィードバックできる能力	・廃棄に関する情報を収集できる能力 ・対象が廃棄段階にあるかどうか判断できる能力 ・3R(リデュース、リユース、リサイクル)の観点で技術的支援ができる能力

ーション能力	リーダーシップ能力	指導能力	計画推進能力
関係を築くことができる 結果を集約して望ましいきる能力 できる能力 を整理し、口頭、文書、プ 相手に伝えることができ	・自らを律してチームを牽引できる能力 ・チーム内の状態を把握できる能力 ・チームメンバーの能力に加え、プロジェクトへの積極性に応じて指示、支援、委任ができる能力 ・協力してもらえる環境を整えられる能力	・職場にある仕事のノウハウの記述ができる能力 ・能力に応じて人材を配置できる能力 ・自部門の人材育成計画が立てられ、実践できる能力 ・自部門の仕事、要素作業を行うための指導ができる能力 ・指導を準備できる能力 ・訓練を展開できる能力 ・指導方法を選択できる能力 ・動機付けができる能力	・ツールなどを利用してプロジェクトマネジメントができる能力 ・実行可能なプロジェクトの計画が立てられる能力 ・プロジェクトの推進ができる能力

緻密なインストラクションデザインをもとに“成果重視型”の教育訓練を実施

経営者が描くビジョン・戦略を理解し、生産現場から業務を革新していく経営的感覚を身に付けた人材になるためには、自ら課題に気付き、解決に向けた方策を立て、それを具体的なアクションへと落とし込んでいくことのできる「実践力」が必要となります。そこで「総合的ものづくり人材育成コース」では、下図で示すように受講者の自立性や能動性を重視した演習を基本とし、教育訓練の成果を見ながら長期間をかけて基礎学習から実践レベルまで段階的に移行していきます。基礎学習段階、ケーススタディ段階、実践段階などの各レベルに応じて緻密な訓練目標と評価指標を設けることで、着実な教育訓練効果を約束する“成果重視型”人材育成を実現しています。

教育訓練の流れ（例）



本カリキュラムは、能力概要に示した内容を網羅する教育訓練のほか、カリキュラムの一部を取り出し組み合わせるなど、目的に応じたアレンジも可能です。
また、教育訓練のプロセス・期間についても訓練対象者に合わせることが可能です。

企画提案書

「総合的ものづくり人材育成コース」を実施するにあたっては、まず職業能力開発総合大学校が作成した標準的な学習目標をベースに、企業ごとの課題・要望に合わせた企画提案書を作成します。この企画提案書には、教育訓練を実施する科目の概要、位置付け、科目設定の背景、狙いなどについて記述します。また、ここで示した到達目標をもとに詳細なカリキュラムを設計していきます。

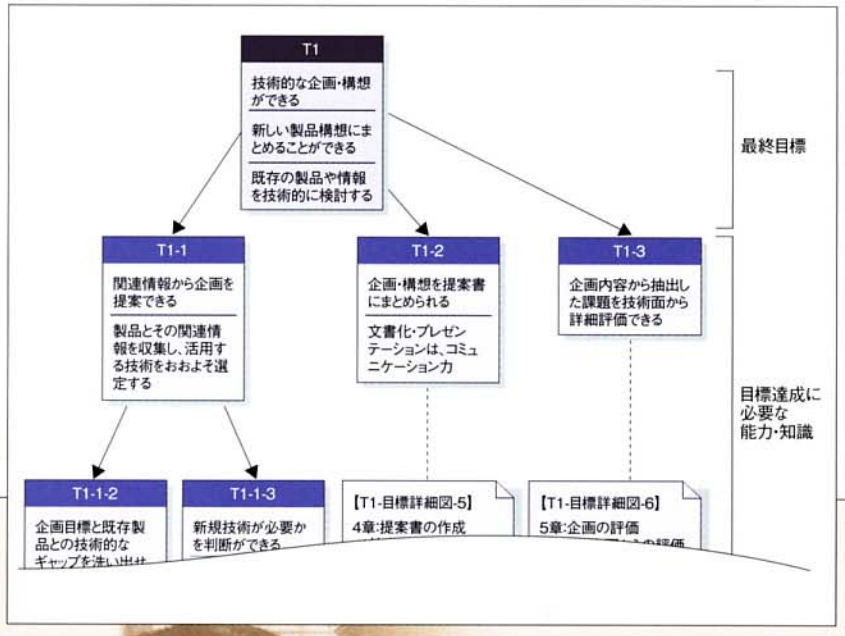
企画提案書の例

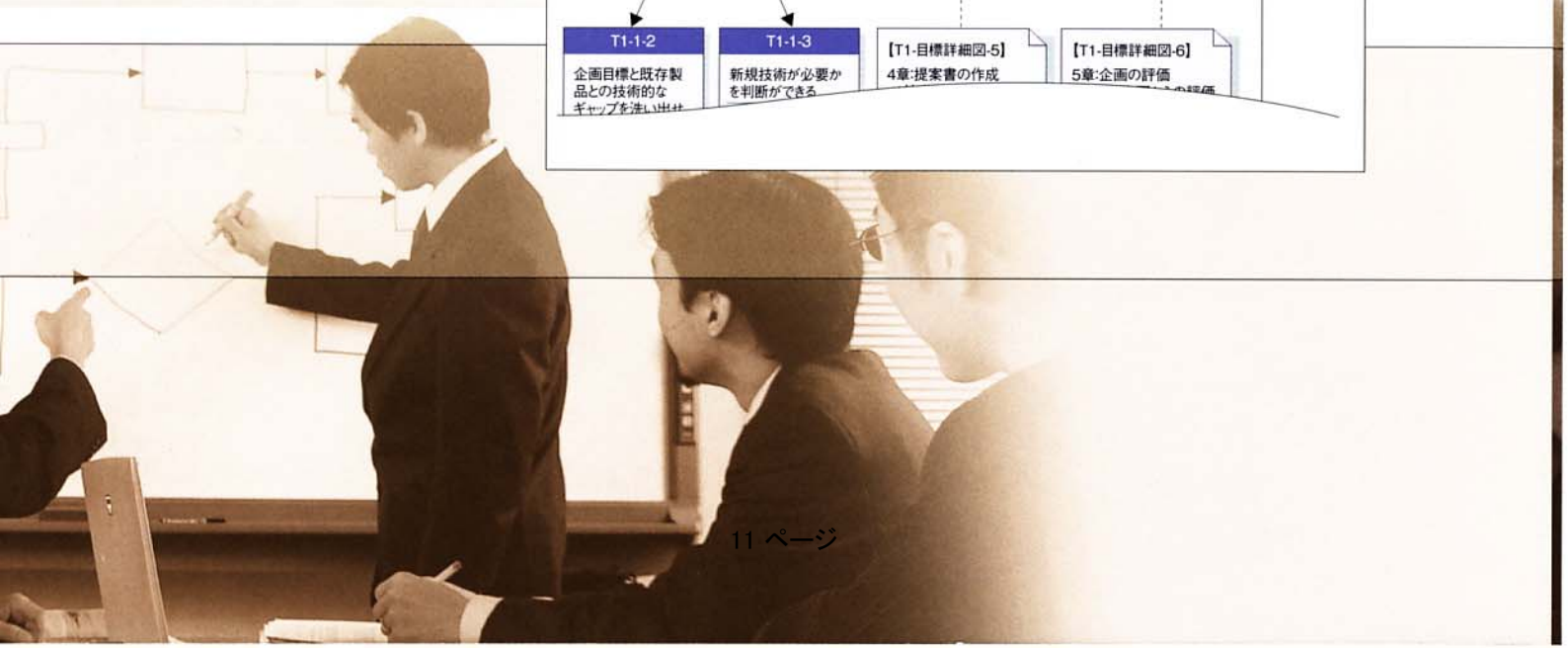
情報分析・問題発見力	
コース概要	問題を発見し、解決できるようになるための基礎能力を養う。
学習目標	課題を発見し、解決できる。
提案理由	往々にして何も問題が無いというのは、問題に気づいていないだけである、といわれる。何が問題であるかを明確にすることは仕事を変革していくために重要である。また、そのためには具体的な事実、情報を基盤に持って考える必要がある。情報の収集・分析に代表されるような、情報の扱い方を学んでおくことが正しい判断を下す基本になる。
位置	今回の人材育成コース全般にわたって関連する。とりわけ、新製品、製品を構想企画していく際に、この力がないと方向を大きく誤る危険性がある。早い段階で習得しておく必要がある。

目標分析・設計

教育訓練の目標分析・設計にあたっては、カリキュラム支援ツールを利用しています。この支援ツールは、最終目標を達成するために、どのような学習を積み上げていかなければならないかについて、必要な要素を漏れなく、詳細に設定することができます。この目標詳細図は、企業ごとの課題・目標などを詳細にうかがいながら作成していきます。

目標詳細図の例





企業ごとの課題、業務特性に合わせて効果的な導入をご提案

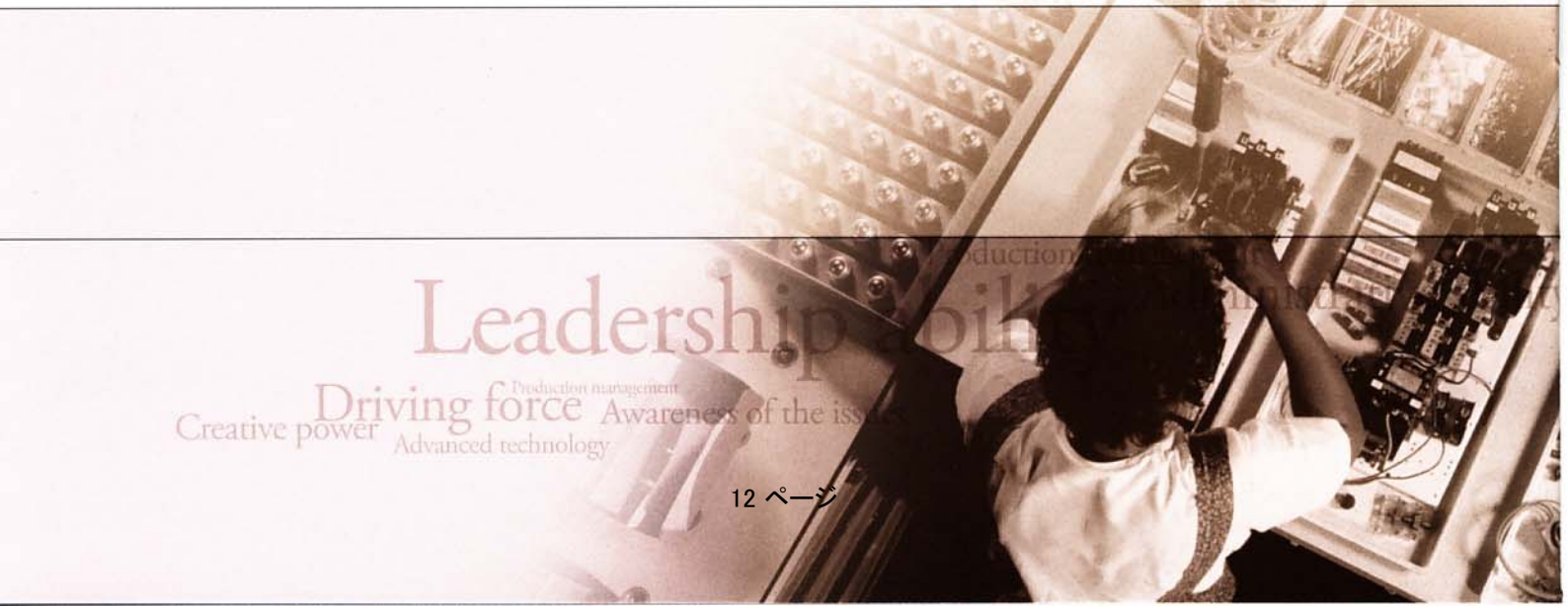
「総合的ものづくり人材育成コース」は、個別の企業が最も必要とする内容に適合させることができる教育訓練です。育成コースの導入にあたっては事前に経営者や担当者の皆様へのヒヤリングを実施し、経営上の課題や必要とされる人材像を明確にしながら、各社の特徴・現状にあった無理のないカリキュラムを設計していきます。また、企画提案書段階、目標詳細図作成段階で当校から提示する教育訓練科目を吟味していただき、ご要望に合ったカリキュラムへと柔軟にカスタマイズするほか、担当講師が研修実施前に生産現場を視察。現場の規模や業務の流れ、生産品目、製品のサイクル…などを緻密に調査して研修プランをブラッシュアップしていきます。そのほか、最新の能力開発に関する情報提供や各種研修のご紹介などについても、お気軽にご相談ください。

導入プロセス

現状・課題点のヒヤリング → **企画提案書の検証**

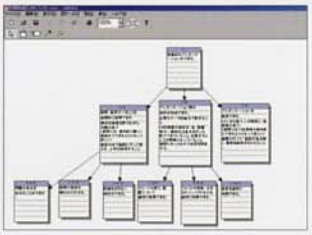
「総合的ものづくり人材育成コース」の概要についてご説明しながら、貴社の現状や課題点をうかがい、生産現場に求められる人材像や教育訓練のポイントなどを明らかにしていきます。また、すでに研修の導入をご検討されている場合には、最適な研修範囲や研修期間、準備期間、総コストなどについても検討します。

ヒヤリングの結果をもとに、教育訓練の目的や実施する科目の概要、位置づけ、科目設定の背景、狙いなどについて記述した「企画提案書」を提出します。この企画書にかかれた内容が貴社のご要望と合致しているか、また不足点はないかをフィードバックしていただくことで、教育訓練の目的や達成すべき目標・成果を明確にします。



目標詳細図／教育訓練科目の設計

企画提案書上に示した到達目標を起点として、その目標達成に必要な知識・能力を詳細に分析した「目標詳細図」を作成します。さらに、カリキュラムの詳しい内容をまとめた「科目設定表」「授業内容概要書」を提出します。ここでも、カリキュラムの内容が貴社のご要望と合致しているか、不足点はないかなどを検証していただきます。



教材・教具・講師の決定

具体的なカリキュラムの内容、手順が決まった段階で、使用する教材・教具を決定し、テーマに合わせた講師をコーディネートします。講師の選定にあたっては、貴社の事業分野や業務内容への理解はもちろん、貴社が属する業界全体への深い理解と教育訓練に関する経験・ノウハウを重視します。

講師による現場視察

研修を担当する講師が貴社の生産現場にうかがい、生産現場の規模や業務プロセス、業務環境、生産品目、製品のサイクルなどを視察。研修における重要なポイントを洗い出します。また、必要に応じて研修に参加される方々への事前ヒヤリングを実施することで「目標詳細図」「科目設定表」「授業内容概要書」の内容をブラッシュアップします。

研修開始

基礎学習→ケーススタディ→演習という段階的な研修を進めていきます。研修にあたっては「目標詳細図」「科目設定表」「授業内容概要書」をもとに学習成果をきめ細かくチェックするとともに、実際に現場で起きている問題・課題をテーマに取り上げることで受講生の実践力を磨いていきます。

総合的ものづくり人材育成推進室
〒229-1196　神奈川県相模原市橋本台4-1-1
TEL.／FAX. 042-763-9184
E-mail mono@uitec.ac.jp
http://www.uitec.ehdo.go.jp

R100 PRINTED WITH SOYINK

神奈川県
KANAGAWA

シニア・ジョブスタイル・かながわ

あなたの新しい「働き方」がきっと見つかる!!

19年度版

土曜日もオープン!

シニア世代のこれからの新しい働き方を考えよう

ご利用は**無料**

「シニア・ジョブスタイル・かながわ（通称 ジョブスタ）」は
シニア世代のこれからの様々な働き方を応援します

団塊世代を中心とした概ね45歳以上の方や企業のみなさんにご利用いただけます

ジョブスタは、神奈川県と(財)神奈川県雇用開発協会(神奈川高齢期雇用就業支援センター)との協働運営により、シニアの新しい働き方の支援をしています。

ジョブスタの特色は、

総合相談 と 7つのサービス

総合相談

就職したいが何をしたらよいかわからない、短期間の仕事がしたい、職業能力を向上させて就職に結びつけたい、経験を生かして起業をしてみたい、地域のNPO活動をしてみたい…？

シニアの働き方は十人十色！ 総合相談窓口では、来所した方の様々な相談を、まず、一旦キャリアカウンセラーが受け止め、あなたの働き方の相談をきめ細かく支援します。

総合相談窓口

- ■働きたい
- ■事業を始めたい
- ■地域活動がしたい
- ■職業生活設計を考えたい
- ■知識・経験を身につけたい
- ■能力・技術を生かしたい、活用したい

どんな働き方があるのかな？

「ジョブスタ」活用のご案内

土曜日のセミナーも充実！在職中からご活用ください！

STEP 1

初回は、受付でご利用方法のご案内をします

STEP 2

[総合相談]
専門カウンセラーが、個別相談（1回50分程度）によりあなたの方向性等の整理を支援します

STEP 3

あなたに合った「7つのサービス」の活用方法や、ジョブスタと連携する支援機関を必要に応じてご紹介します

＋

在職中から準備を始めたい あなたも、しっかりサポート！！

PLUS 1

45歳以上の方、定年退職前後の方へ、多彩なセミナー等を実施します。

◎セカンドキャリア支援講習
◎職業生活設計セミナー
◎再就職支援セミナー
◎交流会　　等

PLUS 2

自社内で高年齢者等に対する再就職援助を希望する事業主の方へ

◎出張セミナー（社内講習）　　等

◎印のサービスの利用は、神奈川高齢期雇用就業支援センターへの登録をお願いしています。登録者には、セミナー情報等を定期的に送付します（無料）。

[地域出張総合相談（シニアの働き方相談）]
7か所の県合同庁舎（高津・横須賀・厚木・相模原・平塚・藤沢・小田原）を会場に、毎月各1回、ジョブスタの総合相談を開催します。詳しい開催日、場所、申し込み方法については、ジョブスタの受付にお尋ねください。

7つのサービス

1 就職情報の提供

ハローワークとの連携により、中高年齢者向けの求人情報を提供

ジョブスタでは就職のあっせん(職業紹介)は行っていませんが、1階のハローワーク等の支援機関と連携し、求人情報を閲覧できるほか、求人情報の効率的な探し方、就職活動の進め方のアドバイス等の支援を行っています。また、職業能力を向上させるため職業技術校等のご案内をします。

2 再就職支援セミナー

求職活動に役立つポイントを具体的にアドバイス

人生経験豊かなシニアには若い方とは全く違う就職活動対策が必要です。年金や税金等の知識も踏まえた職業生活設計、シニアにこそ必要な再就職の心構え、ポイントを絞った職務経歴の書き方等、実践的なセミナーを実施します。

3 キャリアカウンセリング[予約制] 相談時間:1回50分程度

一人で悩むより、専門のカウンセラーと二人三脚で

シニアの再就職活動は、想像以上にストレスが大きいものです。再就職支援の経験豊かな専門カウンセラーが一対一でお話を伺い、あなたに合った働き方の相談に応じます。

4 多様な働き方の情報提供

働き方は十人十色

再就職、起業・創業、NPO・ボランタリー活動等、多様な働き方を探してみませんか！ 多様な働き方を支援する情報を提供します。

5 専門相談[予約制] 相談時間:1回50分程度

専門家によるアドバイス

起業・創業などの具体的な相談や、年金などの専門的な相談等を受けたい場合は、それぞれ専門の相談員が対応します。曜日により、メニューが変わります。

月	火	水	木	金
シルバー人材センター等	働く人の年金・税金	NPO・ボランタリー活動	起業・創業	職業訓練

※専門相談は事前予約制です。【電話番号:045-412-4123】
※相談時間は9時～17時(但し、火曜日は、13時30分～15時30分)
※年金・税金は社会保険労務士・ファイナンシャルプランナーが対応します。

6 適性診断

あなたの適性や興味を持っている仕事をチェック

適性診断ソフトを活用して、どんな仕事が向いているのか、どんな仕事に関心があるのかなど、職業の適性を診断します。

7 専門人材登録・活用相談

団塊世代を中心とした高年齢者の豊富な知識・技術・能力を活用

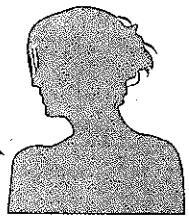
団塊世代を含む高年齢者等の豊かな知識、能力、技術を生かすための人材登録制度の紹介や企業からの人材の活用に関する相談にも応じます。

平成19年1月30日にオープンしたジョブスタは、多くのシニア世代の方・企業の方に御活用いただいております。
総合相談（及びキャリアカウンセリング）をご利用された方の声の中から、主なものをご紹介します。

ご利用された方の声

将来の生活や働き方について、漠然としていた考え方を整理できました。

いろいろな方向性を示していただき、今後の人生をより前向きに考えられるようになりました。

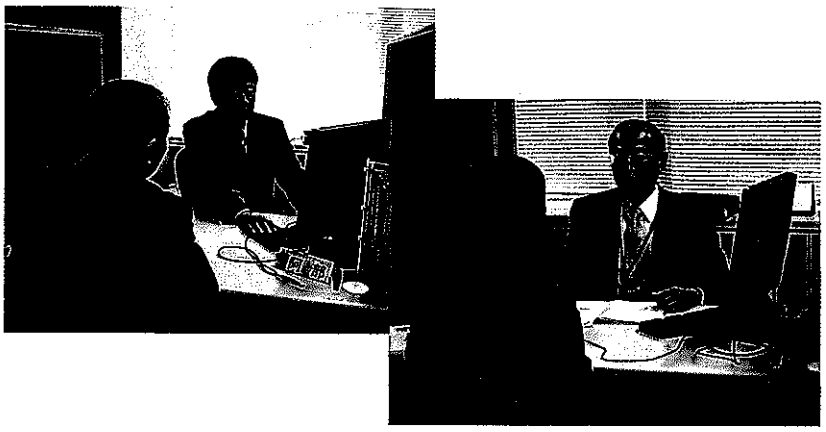


今まで自己流で求人情報検索をしていましたが、インターネットでの求人情報の探し方を実際にやって見せていただき、これなら自分にも探せると、改めて意欲が湧いてきました。

自分にとって今何が必要か、就きたい仕事は何かに気付くことができました。

カウンセラーからひとこと

私たちは、再就職支援の豊富な経験を生かし、お一人お一人のライフスタイルや働き方のご希望を踏まえながらご相談を承っています。
新しい世界に向けての一歩を踏み出そうとする時には、ぜひお手伝いをさせて下さい。お待ちしています。



働きたい

事業を
始めたい

タイルはいろいろ
はどんな働き方を演出しますか？
ではこのような働き方を応援します。

仕事を探したい

1. 求人企業の豊富な情報の提供と職業紹介(各ハローワーク)
2. 管理職、技術職、専門職の職業紹介
3. 就職活動支援セミナーや相談・カウンセリング
4. 離職後間もない方の就職活動の支援
5. 概ね55歳以上の方への職業紹介
6. パートの仕事を希望する方への職業紹介
7. 国・地方自治体・民間職業紹介機関等の就職支援情報提供
8. 企業間の出向・移籍のサポート及び転職を希望する在職者の方の職業相談・職業紹介
9. 女性一人ひとりのニーズに合わせた相談・キャリアカウンセリング

就職活動のノウハウを身につけたい

10. 早期再就職のための就職支援セミナー
11. 自分自身のことに気づきを得て、他人に表現する方法を身に付けるためのセミナー

職業能力を向上させたい

12. 再就職のための職業技術校等の公共職業能力開発施設における職業訓練
13. 再就職のための専門学校等で行う職業訓練
14. 県内商工業団体等委託による短期就労講座と面接会

短時間や短期の仕事がしたい

15. 原則60歳以上の方へ、臨時的・短期的な就業機会の提供(シルバー人材センター、生きがい事業団)
16. パート、派遣等に係るセミナー

農業がしたい

17. 農業を始めたい方のための準備、手順、支援などの相談
18. 農業経営に必要な技術習得のための学習(中高年者新規就農研修等)

起業・創業がしたい

19. 創業への関心を高め、公的支援施策をわかりやすく説明(起業家セミナー)
20. 起業のノウハウを学ぶ(ビジネスプラン実践講座)
21. コミュニティビジネスを学ぶ(人材育成フォーラム、創業者養成セミナー)

19 ページ

地域活動がしたい

- ボランタリー活動がしたい
  - 22 ボランタリー活動を始めたい方への相談や助言
  - 23 シニアの地域活動参加へのきっかけづくりを支援
  - 24 地域の魅力を案内する観光ボランティアガイド
  - 25 知識・経験を生かした学校支援ボランティアバンク
- NPOで活動がしたい
  - 26 NPOの立ち上げや具体的な活動・運営のノウハウなどの相談
- 地域活動のノウハウを学びたい
  - 27 かながわコミュニティカレッジによる地域で活動する人材の育成

職業生活設計を考えたい

- 退職後の職業生活設計を立てたい
  - 28 退職後の生活設計セミナー、自社内で高年齢者等に対する職業生活設計援助を希望する事業者への支援

知識・経験を身につけたい

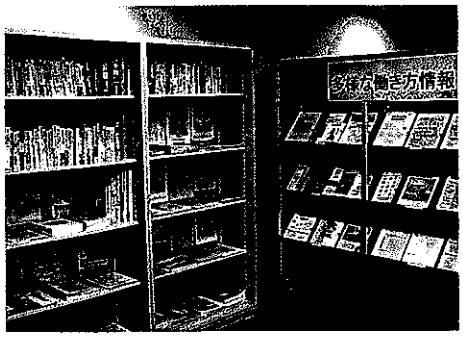
- 生涯学習の情報がほしい
  - 29 県、市町村、大学、専修学校等の講座情報を提供（PLANETかながわ）
- 農業体験がしたい
  - 30 耕作放棄地を整備した大区画の農園で耕作（中高年ホームファーマー、かながわ農業サポーター）
- 地域の知識を深めたい
  - 31 地域の歴史や文化についての知識を深める（かながわ検定－横浜ライセンス・神奈川ライセンス）

能力・技術を生かしたい、活用したい

- 技術・技能を生かしたい
  - 32 中小製造業等の技術・技能継承を支援
  - 33 実践的な人材育成・技能継承に関する総合的な情報提供・相談援助
- 技術・能力を活用したい
  - 34 専門能力の高い技術者等を派遣し、技術開発に係わる諸問題等の解決を図る（技術アドバイザー）
  - 35 経営・技術等の専門知識を有する方を派遣し診断・助言する（経営アドバイザー）
  - 36 技術技能の指導、相談ができる方を紹介し、職業能力開発を図る（能力開発スタッフバンク）
- 知識・経験を活用したい
  - 37 退職後も自らの知識と経験のノウハウを活かしたい企業OBと中小企業やベンチャー企業とのマッチング

20 ページ

注）講座等については年度によって名称や募集時期等が異なる場合があります。



ジョブスタはさまざまな支援機関と連携しています

No.は左欄の働き方を参照してください。

No.	支援機関	電話番号
❶	ハローワーク横浜	(045)663-8609
	ハローワークプラザよこはま	(045)410-1010
	ハローワーク横浜南	(045)788-8609
	ハローワーク鶴見	(045)501-8609
	ハローワーク港北	(045)474-1221
	ハローワーク戸塚	(045)864-8609
	ハローワーク川崎	(044)244-8609
	ハローワーク川崎北	(044)777-8609
	ハローワーク横須賀	(046)824-8609
	ハローワーク平塚	(0463)24-8609
	ハローワーク小田原	(0465)23-8609
	ハローワーク藤沢	(0466)23-8609
	ハローワーク相模原	(042)776-8609
	ハローワーク厚木	(046)296-8609
	ハローワーク大和	(046)260-8609
	ハローワーク松田	(0465)82-8609
❷	神奈川人材銀行	(045)290-5500
❸	神奈川キャリア交流プラザ	(045)290-0840
❹	横浜早期就職支援センター	(045)222-8609
	藤沢早期就職支援コーナー	(0466)55-6609
	川崎早期就職支援センター	(044)739-3281
❺	川崎市高年齢者職業相談室	(044)850-5333
	相模原市高年齢者職業相談室	(042)755-6261
	大和市高年齢者職業相談室	(046)260-5648
	三浦市高年齢者職業相談室	(046)880-1450
❻	川崎パートバンク（ハローワーク川崎）	(044)200-8810
	湘南パートバンク（ハローワーク藤沢）	(0466)42-1616
❼	雇用関連情報コーナー	(045)478-6465
❽	(財)産業雇用安定センター神奈川事務所	(045)290-3010
❾	かながわ女性キャリア支援センター	(0466)29-0132
❿ ⓭ ⓮	団塊世代支援対策室	(045)210-5867
⓫	かながわ人材育成支援センター	(0466)28-3535
⓬	雇用産業人材課	(045)210-5718

No.	支援機関	電話番号
⓬ ⓭	(独)雇用・能力開発機構神奈川センター	(045)391-2818
⓮ ⓯	神奈川県シルバー人材センター連合会	(045)633-5432
⓰	労政福祉課	(045)210-5735
	神奈川県労働局職業安定部需給調整事業課	(045)650-2810
⓱	神奈川県青年農業者等育成センター（(社)神奈川県農業公社）	(045)651-1703
⓲	かながわ農業アカデミー	(046)238-5274
⓳ ⓴	(財)神奈川中小企業センター	(045)633-5203
㉑	産業活性課	(045)210-5562
㉒ ㉖	かながわ県民活動サポートセンター	(045)312-1121
㉓	(社)神奈川県社会福祉協議会かながわシニア社会参加推進センター	(045)312-1121 内線3206
㉔	かながわボランティアガイド協議会	ジョブスタへご連絡ください
㉕ ㉙	生涯学習情報センター	(045)312-7321
㉖ ㉗	NPO協働推進室	(045)210-3627
㉘	神奈川高齢期雇用就業支援センター（ジョブスタ）	(045)290-9220
㉚	横須賀三浦地域県政総合センター農政部地域農政推進課	(046)823-0210 内線273
	県央地域県政総合センター農政部地域農政推進課	(046)224-1111 内線2412
	湘南地域県政総合センター農政部地域農政推進課	(0463)22-2711 内線2411
	足柄上地域県政総合センター農政部地域農政推進課	(0465)83-5111 内線302
	県北地域県政総合センター農政部地域農政推進課	(042)784-1111 内線263
㉛	かながわ検定協議会	(045)651-1719
㉜	技術・技能継承プラザ	(044)233-6712
㉝	神奈川県職業能力開発協会	(045)663-6484
㉞	産業技術センター	(046)236-1500
㉟	(財)神奈川中小企業センター	(045)633-5200
㊱	かながわ人材育成支援センター	(0466)28-3535
㊲	横浜商工会議所	(045)671-7456

21ページ

シニア・ジョブスタイル・かながわのご案内

■住所……〒220-0004 横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル10階
（横浜駅西口から徒歩8分）

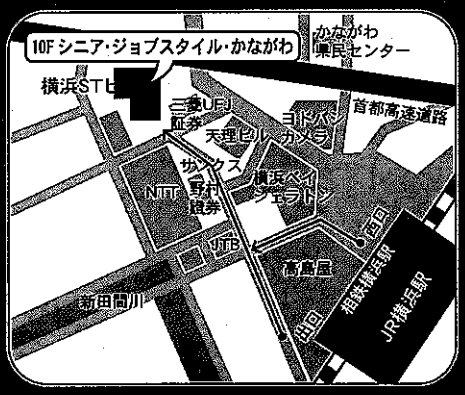
■利用時間……月曜日～土曜日 8時30分～17時（日曜日・祝日は休業）

■問合せ先……TEL.045-412-4123（総合受付・神奈川県）
URL http://www.pref.kanagawa.jp/menu/page/030303.html

シニアジョブスタイルでCLICK!

シニアジョブスタイル　検索

TEL.045-290-9220～1（神奈川高齢期雇用就業支援センター）
URL http://www.kanagawa-koyokaihatsu.or.jp/koureiki/



「シニア・ジョブスタイル・かながわ」は、神奈川県と（財）神奈川県雇用開発協会（神奈川高齢期雇用就業支援センター）との協働運営により、シニアの新しい働き方の支援をしています。

STビル入居機関の案内				
	17F	神奈川人材銀行	40歳以上	3年以上の経験を持つ、専門的職業、技術的職業、管理的職業の求人受理、職業紹介を行っています。
	14F	（財）産業雇用安定センター	30～59歳	企業間の出向、移籍のお手伝いや転職を希望する在職者の方の職業相談、職業紹介を行っています。
	10F	シニア・ジョブスタイル・かながわ	45歳以上	**19年4月2日グランドオープン** あなたの働き方がきっと見つかる！
	6F	神奈川キャリア交流プラザ	一般	登録制でセミナーや情報ガイダンスなどを行っています。（登録については最寄りのハローワークにご相談ください。）
	5F	かながわ若者就職支援センター	34歳まで	若者の方のご相談はこちらへ
	1F	ハローワークプラザよこはま	一般	神奈川県内全て及び東京都の一部の求人を自己検索機で公開しています。また、職業紹介も行っています。（祝祭日を除く土曜日も開庁しています。）

……入居する関係機関と連携してきめ細かいサービスを提供します……

神奈川県 | 商工労働部 雇用産業人材課 団塊世代支援対策室
〒231-8588 横浜市中区日本大通1　電話（045）210-5867

R100 再生紙を使用しています

ジョブスタ

シニア・ジョブスタイル・かながわ グランドオープン記念講演会

「団塊の世代」の生みの親
堺屋太一氏
が、今、「団塊の世代」を語る。

「団塊の世代＝黄金の十年がはじまる」

「団塊の世代」は、これから、どこに向かっていくのか。
激動の未来に、どう対応すればいいのか。

団塊の世代：作家の堺屋太一氏が1976年に発表した小説「団塊の世代」で、鉱物学で一塊の単位で採られる鉱物を指す「ノジュール（nodule）」の訳語を、世代を表す言葉として用いた事により登場した言葉である。（Wikipediaより）

参加費無料 〈事前申し込み制〉

講師／堺屋 太一氏（作家）

日時／平成19年6月16日（土）
開場14:00 開演14:30（講演等の時間は約100分を予定しています）

会場／神奈川県民ホール（小ホール）
（横浜市中区／みなとみらい線日本大通り駅より徒歩6分）

参加申し込み

「ジョブスタ記念講演会」、郵便番号・住所・氏名・年齢・電話番号・参加人数（1枚2人まで）を明記し、はがきまたは下記のホームページからお申し込みください。

申し込み先 シニア・ジョブスタイル・かながわ
〒220-0004 横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル10F
ホームページアドレス：http://www.zenyu.co.jp/jobstyle/

お問い合わせ シニア・ジョブスタイル・かながわ 講演会実施事務局
TEL：045-324-5386

5月31日必着でお申し込みください。なお、応募多数の場合は抽選を行い、6月上旬に応募者全員に結果を郵送します。（定員400名）

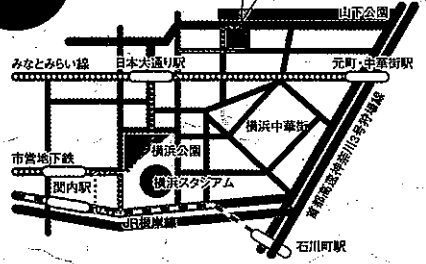
講師プロフィール

堺屋 太一氏
（作家）

東京大学経済学部卒業（1960年）後、通商産業省入省。日本万国博覧会の提案、企画・実施に携わる。沖縄開発庁に出向中には沖縄国際海洋博覧会及び観光開発を手掛けた。1962年通商白書では「水平分業論」を展開し、世界的に注目される。1978年に退官。作家として予測小説手法を開発、「油断!」「団塊の世代」「平成三十年」等のベストセラーの他、歴史小説「巨いなる企て」「峠の群像」「豊臣秀長」等を執筆。また、1985年に出版した経済理論「知価革命」は世界8カ国語に訳され国際的評価を得ている。（財）アジアクラブ理事長、国会等移転審議会委員、政府税制調査会委員などを歴任。1998年7月より2000年12月まで経済企画庁長官を務めた。
現在、早稲田大学日本橋キャンパス学督を務める。目下、日本経済新聞にて「世界を創った男 チンギス・ハン」を連載中。

会場案内図

神奈川県民ホール



みなとみらい線日本大通り駅より徒歩約6分
JR根岸線・市営地下鉄関内駅より徒歩約15分

主催：神奈川県・（財）神奈川県雇用開発協会

〈個人情報の利用について〉ご応募いただいた方の個人情報については、本講演に関する業務及び主催者が実施する中高年齢者向けセミナー等のお知らせのためにのみ利用し、主催者が責任を持って管理いたします。

ジョブスタ

シニア・ジョブスタイル・かながわ（通称：ジョブスタ）は…

ご利用無料

シニア世代のこれからの様々な働き方を応援します。

就職したいが何をしたらよいかわからない、短期間の仕事がしたい、職業能力を向上させて就職に結びつけたい、経験を生かして起業をしてみたい、地域のNPO活動をしてみたい…？
シニアの働き方は十人十色！来所した方の様々な相談を、まず、一旦キャリアカウンセラーが受け止め、あなたの働き方の相談をきめ細かく支援します。
お気軽にご相談ください。（求人会社の紹介は致しませんので、ご承知下さい。）

総合相談窓口

- 働きたい
- 事業を始めたい
- 地域活動がしたい
- 職業生活設計を考えたい
- 知識・経験を身につけたい
- 能力・技術を生かしたい、活用したい

活用のご案内

STEP 1

初回は、受付でご利用方法のご案内をします。

STEP 2

【総合相談】
専門カウンセラーが、個別相談（1回50分程度）によりあなたの方向性等の整理を支援します。

STEP 3

あなたに合った「7つのサービス」の活用方法や、ジョブスタと連携する支援機関を必要に応じてご紹介します。

＋

在職中から準備を始めたいあなたもしっかりサポート!!

PLUS 1

45歳以上の方、定年退職前後の方へ、多彩なセミナー等を実施します。

◎ セカンドキャリア支援講習　◎ 再就職支援セミナー
◎ 職業生活設計セミナー　◎ 交流会　等

PLUS 2

自社内で高年齢者等に対する再就職支援援助を希望する事業主の方へ

◎ 出張セミナー（社内講習）　等

◎印のサービスの利用は、神奈川高齢期雇用就業支援センターへの登録をお願いしています。登録者には、セミナー情報等を定期的に送付いたします（無料）。

7つのサービス

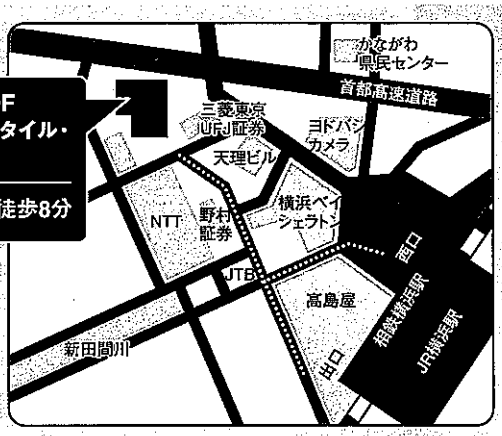
1. 就職情報の提供
2. 再就職支援セミナー
3. キャリアカウンセリング【予約制】
4. 多様な働き方の情報提供
5. 専門相談【予約制】
6. 適性診断
7. 専門人材登録・活用相談

土曜日もオープン！

シニア・ジョブスタイル・かながわのご案内

住所　〒220-0004 横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル10F
利用時間　月曜日～土曜日 8時30分～17時（日曜日・祝日は休業）
問合せ先　TEL. 045-412-4123（総合受付・神奈川県）
URL http://www.pref.kanagawa.jp/menu/page/030303.html
シニアジョブスタイル　検索

シニアジョブスタイルでCLICK!



団塊世代を中心とした概ね45歳以上の方や企業のみなさんにご利用いただけます。
ジョブスタは、（財）神奈川県雇用開発協会（神奈川高齢期雇用就業支援センター）との協働運営によりシニアの新しい働き方の支援をしています。

ご利用された方の声

将来の生活や働き方について、漠然としていた考え方を整理できました。

いろいろな方向性を示していただき、今後の人生をより前向きに考えられるようになりました。

求人情報の探し方についてアドバイスをいただき、これなら自分にも探せると意欲が湧いてきました。

退職後充実感を感じられない日々を送っていましたが、地域活動に気軽に参加できることなどが分かり、経験を生かして「好きなこと」に取り組みたいと思いました。

まだ時間はありますが、将来の退職に備えて、今から準備が必要ということを実感しました。

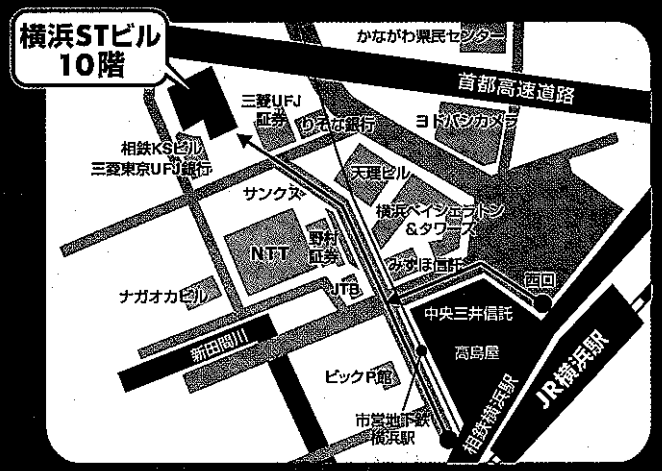
ジョブスタは、

入居する関係機関と連携してきめ細かなサービスを提供します

概ね34歳までの方はこちらへ

横浜STビル

17F	神奈川人材銀行
14F	(財)産業雇用安定センター
10F	シニア・ジョブスタイル・かながわ
6F	神奈川キャリア交流プラザ
5F	かながわ若者就職支援センター
1F	ハローワークプラザよこはま



所在地
〒220-0004
横浜市西区北幸1-11-15
横浜STビル10階
(横浜駅西口から徒歩8分)

ご利用無料

ご利用対象
団塊世代を中心とした概ね45歳以上の方や企業の皆さんにご利用いただけます。

ご利用時間
月～土　8：30～17：00(日・祝日は休業)

土曜日もOPEN!!

お問い合せ先
☎ 045-412-4123(総合受付・神奈川県)
ホームページ
http://www.pref.kanagawa.jp/menu/page/030303.html

☎ 045-290-9220～1(神奈川高齢期雇用就業支援センター)
ホームページ
http://www.kanagawa-koyokaihatsu.or.jp/koureiki/index.html

神奈川県

R100

シニア・ジョブスタイル・かながわ

あなたに合った働き方を応援します。

2007年4月からのご案内

シニア・ジョブスタイル・かながわ(通称ジョブスタ)は神奈川県と(財)神奈川県雇用開発協会(神奈川高齢期雇用就業支援センター)との協働運営により、シニア世代のこれからの様々な働き方を応援します。

神奈川県

ジョブスタの特色は、総合相談と7つのサービス

総合相談窓口

シニアの働き方は十人十色！ 総合相談窓口では、来所した方の様々な相談を、まず、一旦キャリアカウンセラーが受け止め、あなたの働き方の相談をきめ細かく支援します。

- ■ 働きたい
- ■ 事業を始めたい
- ■ 地域活動がしたい
- ■ 職業生活設計を考えたい
- ■ 知識・経験を身につけたい
- ■ 能力・技術を生かしたい、活用したい

■ 地域出張総合相談（シニアの働き方相談）

7カ所の県合同庁舎（高津・横須賀・厚木・相模原・平塚・藤沢・小田原）を会場に毎月各1回、ジョブスタの総合相談を開催します。
詳しい開催日、場所、申込方法についてはジョブスタの受付にお尋ねください。

1 就職情報の提供

ジョブスタでは就職のあっせん（職業紹介）は行っていませんが、1階のハローワーク等の支援機関と連携し、求人情報を閲覧できるほか、求人情報の効率的な探し方、就職活動の進め方のアドバイス等の支援を行っています。
また、職業能力を向上させるため職業技術校等のご案内をします。

2 再就職支援セミナー

人生経験豊かなシニアには若い方とは全く違う就職活動対策が必要です。年金や税金等の知識を踏まえた職業生活設計、シニアにこそ必要な再就職の心構え、ポイントを絞った職務経歴書の書き方等、実践的なセミナーを実施します。

3 キャリアカウンセリング

[予約制]　相談時間：1回50分程度
シニアの再就職活動は、想像以上にストレスが大きいものです。再就職支援の経験豊かな専門カウンセラーが一対一でお話を伺い、あなたに合った働き方の相談に応じます。
そのほか、次のような場合のアドバイスもいたします。

- 職務経歴等の棚卸し（＝整理、見つめ直し）
- インターネットでの求人情報等の探し方
- 面接トレーニング
- 履歴書、職務経歴書の作成方法　等

4 多様な働き方の情報提供

再就職、起業・創業、NPO・ボランタリー活動等、多様な働き方を支援する情報を提供します。

5 専門相談

[予約制]　相談時間：1回50分程度
起業・創業等の具体的な相談や、年金等の専門的な相談を受けたい場合は、それぞれ専門の相談員が対応します。曜日により、メニューが変わります。

月	シルバー人材センター等
火	働く人の年金・税金
水	NPO・ボランタリー活動
木	起業・創業
金	職業訓練

※専門相談は事前予約制です。
電話番号：045-412-4123
※相談時間は9時～17時（ただし、火曜日は13時30分～15時30分）
※年金・税金は社会保険労務士、ファイナンシャルプランナーが対応します。

6 適性診断

適性診断ソフトを活用して、どんな仕事が向いているのか、どんな仕事に関心があるのかなど、職業の適性を診断します。

7 専門人材登録・活用相談

団塊世代を含む高年齢者等の豊かな知識、能力、技術を生かすための人材登録制度の紹介や企業からの人材の活用に関する相談に応じます。

必要に応じて、連携する支援機関（県内ハローワーク、かながわ県民活動サポートセンターなど）をご紹介します。

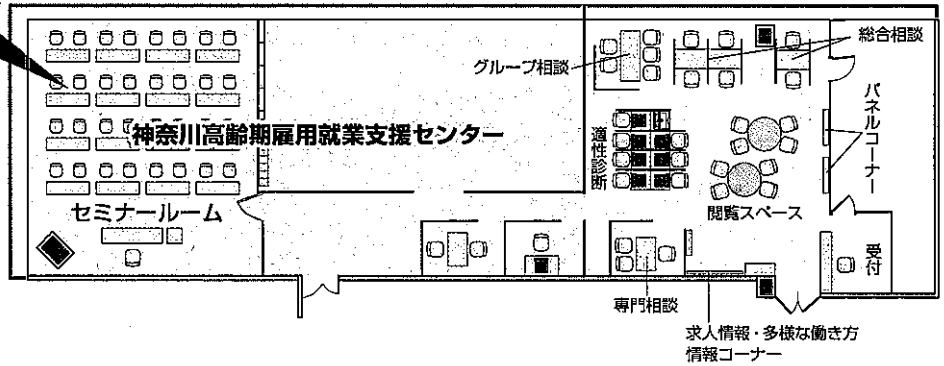
土曜日のセミナーも充実！（在職中からご活用ください！）

45歳以上の方、定年退職前後の方へ、多彩なセミナー等を実施します。
（主催：神奈川高齢期雇用就業支援センター）

- ● セカンドキャリア支援講習
- ● 職業生活設計セミナー
- ● 再就職支援セミナー
- ● 交流会　　等

● のサービスのご利用は会員登録をお願いしております。会員の方にはセミナー情報等を定期的に送付します（無料）。

■ 館内案内図



2007年度版

神奈川県
技術・技能継承プラザ

中小製造業の
技術・技能継承を応援します

技術・技能継承プラザ

27ページ

技能を次世代
技術者に伝えたい

従業員の技術・技能を
向上させたい

問題解決へ！まずは、ご相談ください

技術・技能継承相談専用
044(233)6712

「技術・技能継承プラザ」は やります！

Ⅰ 技術・技能の継承や人材育成に関する
ご相談をお受けします。
ご要望があれば「在職者訓練コーディネータ」
が貴社を訪問し、ご相談に応じます。
（セミナーのコーディネート、技術指導者の
紹介、講師の派遣など）

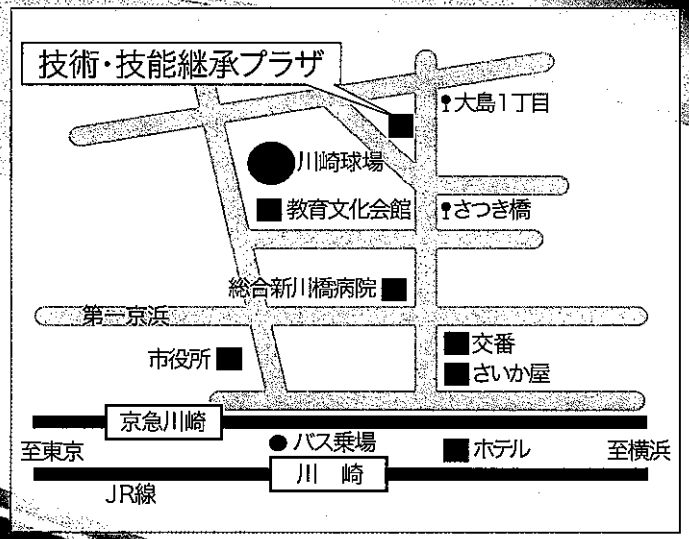
Ⅱ 従業員の技術・技能向上のための
スキルアップセミナーを開催します。
（オーダー型、メニュー型）

Ⅲ 熟練技能者を講師とした
「かながわものづくり継承塾」
を開催します。

この他にも、
川崎高等職業技術校 京浜分校では、
若い人材育成にも取り組んでいます！

Ⅳ 若い産業人材を育成するために、企業研修と
パート雇用を取り入れた新しい職業訓練
「企業コラボ型エキスパート養成コース」
（プロダクト、電気）を実施しています。

交通案内



JR/川崎駅または京急/京急川崎駅（アゼリア地下街）から大師行き（出口番号16）鈴蘭循環（出口番号15）バスで「さつき橋」下車徒歩3分

職業能力開発に関する総合的なご相談は
こちらでもお受けします

かながわ人材育成支援センター
電話 0466(28)3535
藤沢市鵠沼石上2-7-1 県藤沢合同庁舎2階
ホームページURL http://cswww.kanagawa-cit.ac.jp/

お問い合わせは、

技術・技能継承プラザ（川崎高等職業技術校京浜分校）
川崎市川崎区境町11-23　電話 044(233)6712

技術・技能継承プラザ ホームページURL
http://www.pref.kanagawa.jp/osirase/06/1466/

R100
古紙配合率100%再生紙を利用しています
PRINTcode200703

従業員の技術・技能向上のための
スキルアップセミナー

- 企業のご要望に応じて、個別に内容を設定する“オーダー型スキルアップセミナー”を実施します。
- 次の分野のご注文をお受けします。
  ○**機械加工、CAD**　○**溶接**　○**電気、制御**
- 休日・夜間の実施のご要望にも応じます。
- 講師が企業へお伺いして訓練を実施することも可能です。
- あらかじめ講座内容を設定した“メニュー型スキルアップセミナー”もあります。詳しくは、**「スキルアップセミナーガイド2007」**をご覧ください。

オーダー型スキルアップセミナーの例

要　望	若年世代の社員に、加工技術を身につけさせ、「ものづくり」を伝えていきたい。
相　談	・習得する技術・技能の目標の設定 ・訓練人数、実施時期、実施期間等の検討 ・受講する社員の知識や技術の把握
訓練プログラムの作成	ステップ① **「機械図面の読み方」、「機械加工測定器具の取扱い方」** 機械加工に必要な機械図面の読み方と、ノギス・マイクロメータ等による計測方法を学ぶ ステップ② **「ガス溶接技能講習」、「特別教育（研削といし、アーク溶接）」** 溶接、溶断作業に必要な安全教育の資格を取得 ステップ③ **「機械加工技術」** 普通旋盤、フライス盤等の取扱い方と加工法を学ぶ **「溶接技術」** 半自動アーク溶接、ティグ溶接、溶接技能者評価試験課題等に取り組む
訓練の実施	・技術・技能継承プラザ等の施設で実施 ・指導員等を貴社に派遣して実施

○ 費用は、1単位（2日［16時間］）あたり、1人1,500円です。
※テキスト代、材料費等は、別途負担となる場合があります。

熟練技術・技能を若年技術者に伝授
かながわものづくり継承塾

個々の企業や事業主の努力のみでは難しい熟練の技術、技能の習得に向けて、高度熟練技能者が指導員となって、中堅若手の技術、技能者に熟練の技術、技能を伝授する場として実施します。

～2007年度は、次の“塾”を開催します～

○ **溶　接**　　○ **普通旋盤**
○ **フライス盤**　　○ **機械組立仕上げ**

講　師：県内企業の高度熟練技能者等が直接指導
期　間：6～10日間（講座による）
定　員：塾により5～10人
受講料：1人4,500～7,500円（講座による）
（テキスト代、材料費等の一部は別途負担）

詳しい日程、お申し込み方法等はプラザにお問い合わせください

課題例

○溶接
・・・技能五輪全国大会「電気溶接」程度の課題など

○普通旋盤
・・・普通旋盤1級技能検定試験程度の課題など

○フライス盤
・・・フライス盤1級技能検定試験程度の課題など

○機械組立仕上げ
・・・機械組立仕上げ1級技能検定試験程度の課題など

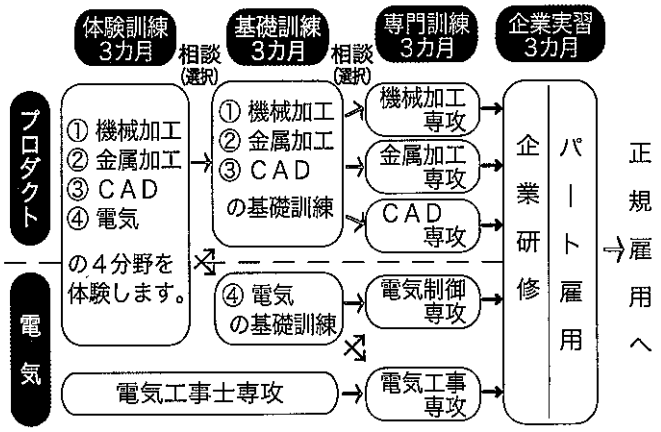
次代を担う若い産業人材の育成

川崎高等職業技術校 京浜分校では、若い産業人材を育成するために、企業研修とパート雇用を取り入れた新しい職業訓練
「企業コラボ型エキスパート養成コース」（プロダクト、電気）
を実施しています。

○ 技術校生は、様々な分野の体験訓練を受けた後、自己の適性を把握するため、専門家による相談（キャリア・コンサルティング）を経て基礎訓練へ進み、さらに相談を経て専門訓練を選択。

○ 体験訓練および基礎訓練で、労働安全衛生法関係の技能講習や特別教育などの資格を取得。

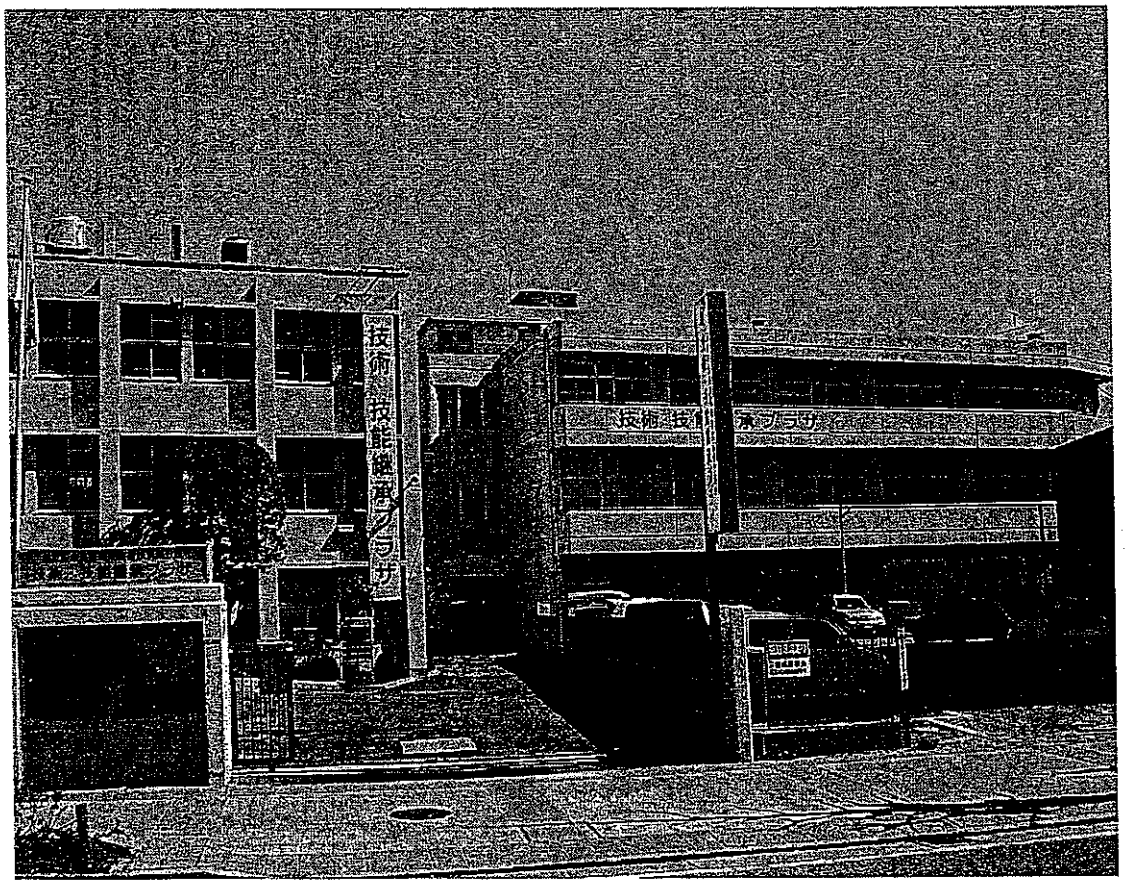
○ 企業での研修とパート雇用を組み合せることにより、正規雇用に直結。



平成18年度

川崎高等職業技術校京浜分校

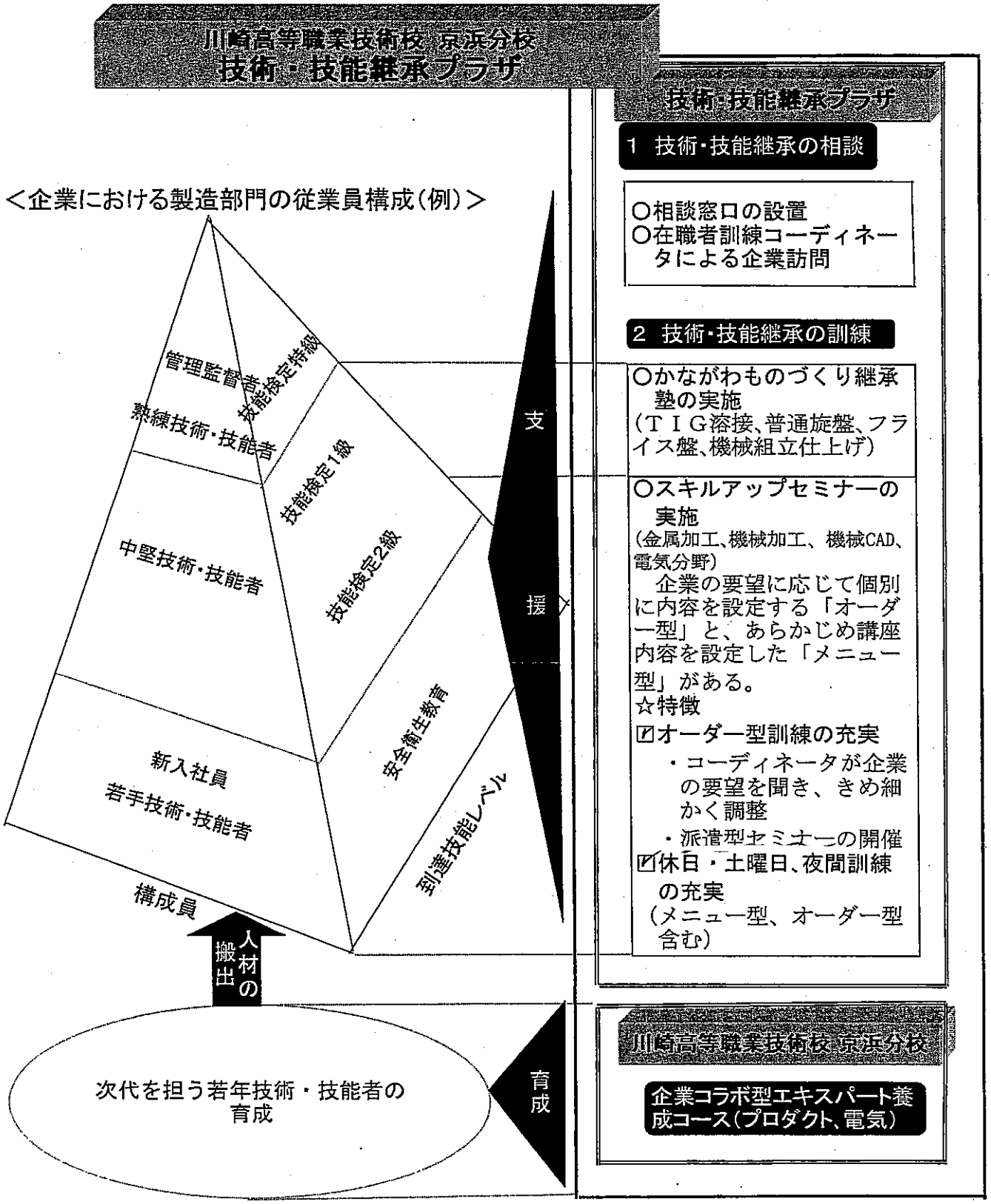
技術・技能継承プラザ活動概要



1　設置経緯

団塊世代の大量退職による２００７年問題に対応するため、県内中小製造業における技術・技能の継承を総合的に支援する拠点として、平成18年４月、川崎高等職業技術校京浜分校に、全国に先駆けて、「技術･技能継承プラザ」を開設した。

2　体系図



3 活動概要

（1） 技術・技能継承に関する相談

◎ 在職者訓練コーディネータの活動成果のポイント
- 年間600件を超える相談活動を実施
- 県下の3分の2を超える市区町村内にある企業と相談活動を実施

中小製造業が抱える技術･技能の継承に関する問題等について、主として「在職者訓練コーディネータ」３名が、電話、窓口あるいは直接企業に訪問するなど、各企業のニーズに対応した、きめ細かい相談体制を提供し、スキルアップセミナー(オーダー型セミナー)の開催につなげた。

○在職者訓練コーディネータによる活動実績

区分		相談の内容				計	
		オーダー型セミナーに関すること	ものづくり継承塾に関すること	企業コラボ型コース実習生受け入れに関すること	その他、技術・技能継承に関する相談等		
相談窓口などでの対応	電話相談	件 137	件 44	件 1	件 25	件 207	34.4%
	窓口相談	7	0	3	2	12	2.0%
企業訪問		318	5	3	57	383	63.6%
計		462	49	7	84	602	

○在職者訓練コーディネータの活動地域

区分	横浜市	川崎市	横須賀三浦地域	県央地域	湘南地域	県北地域	足柄上地域西湘地域	計
A 各地域内の市区町村数	18	7	5	7	8	1	10	56
B 活動地域市区町村数	18	7	2	5	5	1	0	38
比率 B/A	100.0%	100.0%	40.0%	71.4%	62.5%	100.0%	0.0%	67.9%

＊ コーディネータの活動地域別詳細は、資料1の1に記載。

＊ 企業訪問の反応状況は、資料1の2に記載。

（2） 技術･技能継承のための在職者向け訓練

◎ スキルアップセミナー開催実績のポイント

◇ オーダー型セミナーについて

・年間実施目標数の2倍を超える講座を開催

・200社を超える企業が受講

・リピーター企業の定着化（約半数の企業が再度セミナーを受講）

企業等で働く従業員などを対象に、技術･技能の向上や継承を目的としたセミナー（短期講座）を開催した。

① スキルアップセミナー（機械加工、金属加工、電気）

オーダー型については、企業の少人数での訓練参加要望に対して、在職者訓練コーディネータが、複数の企業の類似要望を集約･調整し、訓練の実施につなげ、**年間実施目標数（講座数）の２倍を超える講座を開催した。**

区　　分	年間実施目標数		実施済数		実施率	
	講座数	人数	講座数	人数	講座数	人数
	講座	人	講座	人	講座	人
オーダー型	**46**	**450**	**93**	**478**	**202.2%**	**106.2%**
うち休日・夜間	*14*	*160*	*24*	*170*	*171.4%*	*106.3%*
メニュー型	34	456	30	196	88.2%	43.0%
うち休日・夜間	*26*	*376*	*23*	*158*	*88.5%*	*42.0%*
計	80	906	123	674	153.8%	74.4%
うち休日・夜間	*40*	*536*	*47*	*328*	*117.5%*	*61.2%*

＊ *斜体の休日･夜間*は内数。

＊ オーダー型には、派遣型セミナー９講座（横浜市、川崎市、および相模原市市内で開催）を含む。

＊ セミナーの開催実績は、資料2の1に記載。

○ オーダー型セミナーの実施状況

A 実施講座数	受講企業数				B/A 一講座あたりの受講企業数
	B 受講企業総数	C 受講企業実数	D Cのうち、2回以上受講の企業実数	D/C リピーター率	
93講座	204社	85社	41社	48.2%	2.2社

○ オーダー型セミナー受講企業の地域別状況

区　　分	横浜市	川崎市	横須賀三浦地域	県央地域	湘南地域	県北地域	足柄上地域西湘地域	計
受講企業数	社 61	社 49	社 15	社 7	社 6	社 66	社 0	社 204

＊ オーダー型セミナーの開催内訳は、資料2の2に記載。

② かながわものづくり継承塾

金属加工(TIG溶接(1期、2期))、機械加工（普通旋盤、フライス盤）、仕上げ（機械組立仕上げ）の5講座を実施（8月下旬から11月上旬）。

民間の高度熟練技能者が講師となって、中堅若手の技術者に仕事を始める「段取り」から実際の「加工技術」まで、「カン」や「コツ」なども併せて、熟練の技術・技能を伝授した。（実施内容：技能五輪全国大会及び１級技能検定相当の課題）

講　座　名	募集定員	受講者	実　施　期　間	
金属加工(TIG溶接(1期))	各5名程度	5名	H18. 8.30～H18. 9.15	6 日間
金属加工(TIG溶接(2期))		5名	H18.10.11～H18.10.27	6 日間
機械加工（普通旋盤）		5名	H18. 8.30～H18.11. 1	10 日間
機械加工(フライス盤)		5名	H18. 8.30～H18.11. 1	10 日間
仕上げ（機械組立仕上げ）		7名	H18.10. 4～H18.11. 8	6 日間
計	25名程度	27名		

＊ かながわものづくり継承塾の受講状況は、資料2の3に記載。

（3） 若い産業人材を育成するための訓練

◎ 訓練成果のポイント

・ 実質 就職率100%を達成

○ 企業コラボ型 エキスパート養成コース(プロダクト、電気)

京浜分校内で行う訓練（期間９ヶ月）と、企業実習（企業研修とパート雇用で、期間３ヶ月）を組み合わせた訓練を実施した。（授業料は無料）

受講生はキャリア・コンサルタントと相談しながら、自らの適職分野や実習先企業を選択できるコースである。なお、**修了生全員が就職し、社会へ巣立った。**

平成19年3月31日現在

区　分	募集定員	*入校者数*	退校者数	修了者数	就職者数	就職率	企業実習受入希望数
プロダクト	15人	*17*人	6人	11人	11人	100&%	52 社 108 人
電　気	15人	*15*人	3人	12人	12人		40 社 60 人
計	30人	*32*人	9人	23人	23人		92 社 168 人

＊ 修了者の就職状況は、資料3に記載。

入校者(前歴別)内訳　　(単位：人)

区　分	常　勤	ｱﾙﾊﾞｲﾄ等	無　業	新学卒	計
プロダクト	7	8	2	0	*17*
電　気	6	1	5	3	*15*
計	13	9	7	3	*32*

資料 1の1
(技術・技能継承に関する相談)

○ コーディネータの活動地域別詳細

1 コーディネータの活動地域

区　　分	活動地域数など	県下市区町村(56市区町村)に占める率
A コーディネータ活動地域	38 市区町	67.9%
B うちオーダー型セミナー受講企業所在地域	26 市区町	46.4%
地域活動成果率 B/A　受講企業所在地域／活動地域	68.4%	

2 市区町村別活動地域

地域名	活動当該市区町村数	各地域に占める実施率	市区町村名									
横浜市(18区)	18 区	100.0%	鶴見区	◎	神奈川区	◎	西区	◎	中区	◎	南区	○
			港南区	○	保土ヶ谷区	◎	旭区	◎	磯子区	○	金沢区	◎
			港北区	◎	緑区	○	青葉区	◎	都筑区	◎	戸塚区	◎
			栄区	○	泉区	◎	瀬谷区	○				
川崎市(7区)	7 区	100.0%	川崎区	◎	幸区	◎	中原区	◎	高津区	◎	宮前区	◎
			多摩区	○	麻生区	○						
横須賀三浦地域(4市1町)	2 市	40.0%	横須賀市	◎	鎌倉市	◎	逗子市		三浦市		葉山町	
県央地域(5市1町1村)	5 市町	71.4%	厚木市	◎	大和市	◎	海老名市		座間市	○	綾瀬市	○
			愛川町	◎	清川村							
湘南地域(5市3町)	5 市	62.5%	平塚市	◎	藤沢市	◎	茅ヶ崎市	○	秦野市	◎	伊勢原市	○
			寒川町		大磯町		二宮町					
足柄上地域(1市5町)	0 市町	0%	南足柄市		中井町		大井町		松田町		山北町	
			開成町									
西湘地域(1市3町)	0 市町	0%	小田原市		箱根町		真鶴町		湯河原町			
県北地域(1市)	1 市	100.0%	相模原市	◎								
計(56市区町村)	38 市町	67.9%										

＊◎及び○はコーディネータ活動地域。なお、◎はオーダ型セミナー受講企業所在地域。
＊その他東京都(品川区、港区、台東区など) にも相談活動(支社が県内にあるため)。

資料 1の2
(技術・技能継承に関する相談)

○ コーディネータの活動に関する企業訪問の反応状況

区分	企業の反応など	
	要旨	具体的な内容
企業訪問の選び方	・アンケート調査対象企業から、県内の工業団地リストから、インターネットから、過去（京浜分校、川崎校）の求人募集企業から訪問。	・昨年度(平成17年度)、雇用産業人材課が技術・技能に関するアンケート調査を行った企業を訪問。 ・県内の各工業団地の企業リストから訪問。 ・インターネット(関連企業）から訪問。 ・京浜分校、川崎校の過去の求人募集企業から訪問。
電話でのアポイント	・９割が関心がない。 ・迷惑電話と勘違いし、話を聞いてくれない。 ・とりあえず資料だけ送付との依頼が多い。（その後、ほとんどがなしのつぶて。）	・企業への訪問のための「アポ取りの電話」では、９割ぐらいが関心を示さない。（・迷惑電話と勘違いし、全く話を聞いてくれない。(興味・関心がないとのこと。））。 ・人手の支援なら関心があるが、教育セミナーでは聞く耳を持たない。 ・関心を示さないが、資料だけの送付依頼が多い。(その後、ほとんどの問い合わせはない。）
企業訪問時の反応	・忙しくて受講できない。 ・若手がいない。 ・余剰（育成すべき若手）を雇用する体力がない。 ・教育に関心がない。 ・当面ニーズがない。(必要があれば、今後受講する。）	・断りの文句 NO.1・・・忙しくて受講できない。 ・断りの文句 NO.2・・・若手がいないため、受講ニーズがない。 ・小さな企業(特に５人未満)は仕事が多忙で、セミナーを受ける余裕がない。 ・事業後継者がいないため、技能者育成に消極的である。 ・余剰人員（育成すべき若手）を雇用する財務的余裕がない。 ・セミナーを受講させても、その社員が直ぐ辞めてしまうため教育に関心がない。 ・企業訪問で当面はニーズはないが、プラザが行っているセミナーについて必要時に利用したいとの意見もある。
存在	・プラザの存在を知らない企業が多い。	・プラザの存在を知らない企業が多い。
立地条件	・距離的に遠いため、利用が難しいと断る企業もある。	・プラザは、ＪＲ川崎駅や京急川崎駅から徒歩圏内のため薦めやすい。 ・県央地域にプラザ同様の機能をもった施設の設置を希望する企業もある。 ・プラザの事業内容を知ると、次年度の社員教育にプラザを利用したい意向があるが、地理的に遠いため、講師派遣を希望する企業（大企業）がある。 ・地理的に遠いため、利用が難しいと断る企業もある。(金沢区、横須賀市の企業)
訓練期間	・長期間の訓練講座を希望する企業もある。	・２～３日の講習で技術の継承ができるのか。 ・１～２週間の長い訓練講座は可能であるか。
訓練内容	・さまざまな種類のセミナーを受講希望。(プラザでは開講できないコースのセミナーを希望する企業がある。）	・プラザでは開講できないセミナーを希望している企業がある。(制御系ソフト開発セミナー、マシニングセンター・ＮＣ加工機が扱えるＣＡＤ／ＣＡＭセミナー、ワイヤーカット・放電加工セミナー、クレーン、フォークリフト、ビル管理系や玉かけセミナー)
受講料	・受講料が安く感謝されている。	・受講料が安いので助かる。（余り口には出さないが、受講料を聞いて更に興味をもつ会社が多い。） ・新入社員・中途社員のセミナーの受講料が非常に安いのに対し感謝されている。
コラボ型訓練	・人手不足で、企業コラボ型に期待。	・若年技能社員の採用に苦慮している。(コラボ型への期待が大きい。） ・人手がほしいため企業コラボ型訓練生の受入を希望。 ・来年のコラボ型訓練生を受け入れたいので、募集が始まったら是非案内をして欲しい。
その他	・県職員の訪問に驚いている。 ・人材育成が困難なため、定年を延長し、再雇用を行っている企業もある。 ・具体的な実施日程の調整になるとキャンセルがある。	・県の職員が企業へ相談訪問することに対し驚いて喜んでいる。(今までにない事。） ・中小企業は６０歳定年を６２～６５歳まで再雇用で行っている企業がある。 ・社員の高齢化（60歳以上のベテラン）への対策に具体的なアイデアが出ない企業もある。 ・企業訪問した際はセミナーに関心があるが、具体的実施日程となるキャンセルがある。

○来年度(平成19年度)のオーダー型訓練に向けての啓蒙活動

・本年度(平成18年度)、コーディネータが会社訪問し、感触のあった企業に対し、「19年度新入社員向け講座案内書」を送付。（113社 H19.1.30送付）
　＊送付後すぐに反響があり、来年度の受講申込みあり
・(社)横浜市工業会連合会及び(社)神奈川県工業協会の各事務局を通じて、企業紹介を要請した。

資料 2の1
（技術・技能継承のための在職者向け訓練）

○ スキルアップセミナーの開催実績

1 講座数・受講者数の実績表

区分		科目	講座数	受講者数	昼間 講座数	昼間 受講者数	夜間 講座数	夜間 受講者数	休日 講座数	休日 受講者数	夜間＋休日 講座数	夜間＋休日 受講者数
スキルアップセミナー	オーダー型	機械加工	22	名 88	17	名 66		名	5	名 22	5	名 22
		金属加工	31	142	30	134			1	8	1	8
		CAD分野	27	131	17	73	2	18	8	40	10	58
		電気工事・制御	13	117	5	35	2	10	6	72	8	82
		小計	93	478	69	308	4	28	20	142	24	170
	メニュー型	機械加工	5	35			1	5	4	30	5	35
		汎用旋盤	1	9					1	9	1	9
		フライス盤	2	6			1	5	1	1	2	6
		3次元CAD	2	20					2	20	2	20
		金属加工	8	39	5	28	1	6	2	5	3	11
		ガス溶接技能講習	2	13	2	13						
		アーク溶接特別教育	3	15	3	15						
		炭酸ガス半自動アーク溶接	1	3					1	3	1	3
		TIG溶接	1	6			1	6			1	6
		被覆アーク溶接	1	2					1	2	1	2
		電気	17	122	2	10	7	33	8	79	15	112
		第二種電気工事士	10	71			5	23	5	48	10	71
		第一種電気工事士	4	36			2	10	2	26	4	36
		リレーシーケンス制御	1	6	1	6						
		プログラマブルコントローラ	2	9	1	4			1	5	1	5
		かながわものづくり継承塾	（下記に記載）									
		小計	30	196	7	38	9	44	14	114	23	158
	計		123	674	76	346	13	72	34	256	47	328
かながわものづくり継承塾		TIG溶接（1,2期）	2	10	2	10						
		普通旋盤	1	5	1	5						
		フライス盤	1	5	1	5						
		機械組立仕上げ	1	7	1	7						
	計		5	27	5	27						
合計			128	701	81	373	13	72	34	256	47	328

〈参考〉

○ オーダー型派遣型セミナー実施実績

オーダー型セミナーに占める率　講座数9.7%　受講者数21.3%

機械加工	平日昼間・休日実施	2講座	21名	相模原市、川崎市（川崎区）
CAD	夜間実施	1講座	9名	横浜市（戸塚区）
電気工事・制御	休日実施	6講座	72名	相模原市
計		9講座	102名	

資料 2の1
（技術・技能継承のための在職者向け訓練）

2 受講料収入済額・一講座あたりの受講者数

区分	科目	講座数	受講者数	受講料収入済額	一講座あたりの受講者数	昼間	夜間	休日	夜間+休日
		講座	名	円	名	名	名	名	名
オーダー型	機械加工	22	88	208,500	4.0	3.9	0.0	4.4	4.4
	金属加工	31	142	342,000	4.6	4.5	0.0	8.0	8.0
	CAD分野	27	131	256,500	4.9	4.3	9.0	5.0	5.8
	電気工事・制御	13	117	213,000	9.0	7.0	5.0	12.0	10.3
	小計	93	478	1,020,000	5.1	4.5	7.0	7.1	7.1
メニュー型	機械加工	5	35	105,000	7.0	0.0	5.0	7.5	7.0
	金属加工	8	39	117,000	4.9	5.6	6.0	2.5	3.7
	電気	17	122	205,500	7.2	5.0	4.7	9.9	7.5
	かながわものづくり継承塾	（下記に記載）							
	小計	30	196	427,500	6.5	5.4	4.9	8.1	6.9
計		123	674	1,447,500	5.5	4.6	5.5	7.5	7.0

かながわものづくり継承塾	5	27	151,500	5.4	5.4	

合計	128	701	1,599,000	5.5	4.6	5.5	7.5	7.0

3 開催実績日数

区分	A オーダー型		B メニュー型		C=A+B 小計		D かながわものづくり継承塾		C＋D 計			
	講座数	延日数	講座数	延日数	講座数	延日数	講座数	延日数	講座数	延日数	a年間実日数（暦日）	比率 a/年間日数
	講座	日	講座	日	講座	日	講座	日	講座	日	日	
講座数	93	314	30	114	123	428	5	38	128	466	222	60.8%
うち平日昼間	69	247	7	28	76	275	5	38	81	313	140	57.1%
うち平日夜間	4	24	9	44	13	68	0	0	13	68	38	15.5%
うち休日	20	43	14	42	34	85	0	0	34	85	44	36.7%

＊ 本表の休日は、土曜、日曜（祝日を含む）および年末年始（H18.12.29～H19.1.3）を含む日数。

資料 2の2
（技術・技能継承のための在職者向け訓練）

○ オーダー型セミナーの開催内訳

1 オーダー型実施講座の内訳

A 実施講座数	B 受講企業総数	C 受講企業実数	D Cのうち、2回以上受講の企業数	E Cに占める大企業数 (E/B)	講師別内訳
93講座	204社	85社	41社	24社 (11.8%)	・職員　12講座（12.9%） ・時間講師　50講座（53.8%） ・職員および時間講師31講座（33.3%）

＊ D欄の大企業は、従業員300人以上。

2 オーダー型受講企業の内訳

(1) 一企業における受講回数

回数	企業数	回数	企業数	回数	企業数	回数	企業数
10回	1	7回	1	4回	7	1回	44
9回	0	6回	7	3回	5		
8回	1	5回	4	2回	15	計	85

(2) 受講企業所在地

地域名	受講企業総数	受講企業所在地市区町村数	受講企業所在地									
横浜市	61	12	鶴見区	9	神奈川区	3	西区	5	中区	1	南区	0
			港南区	0	保土ヶ谷区	4	旭区	3	磯子区	0	金沢区	9
			港北区	11	緑区	0	青葉区	2	都筑区	11	戸塚区	2
			栄区	0	泉区	1	瀬谷区	0				
川崎市	49	5	川崎区	34	幸区	3	中原区	7	高津区	3	宮前区	2
			多摩区	0	麻生区	0						
横須賀三浦地域	15	2	横須賀市	5	鎌倉市	10	逗子市	0	三浦市	0	葉山町	0
県央地域	7	3	厚木市	2	大和市	3	海老名市	0	座間市	0	綾瀬市	0
			愛川町	2	清川村	0						
湘南地域	6	3	平塚市	4	藤沢市	1	茅ヶ崎市	0	秦野市	1	伊勢原市	0
			寒川町	0	大磯町	0	二宮町	0				
足柄上地域	0	0	南足柄市	0	中井町	0	大井町	0	松田町	0	山北町	0
			開成町	0								
西湘地域	0	0	小田原市	0	箱根町	0	真鶴町	0	湯河原町	0		
県北地域	66	1	相模原市	66								
計(56市区町村)	204	26 (46.4%)										

＊ （　）のパーセントは、県下56市区町村に占める率。

資料 2の3
(技術・技能継承のための在職者向け訓練)

○ かながわものづくり継承塾の受講状況

1 平均年齢・経験年数等の内訳

講座名	実施期間(日数)	講師			受講者			
		年齢構成(平均年齢)	性別	勤務先	受講者	年齢構成(平均年齢)	性別	経験年数
ＴＩＧ溶接 1期	H18. 8.30 ～H18. 9.15 (6日間)	49歳～59歳 (53歳11ヶ月) うち、団塊世代 1名	男性	㈱東芝 京浜事業所	5名	23歳～44歳 (33歳10ヶ月)	男性	3.2年
ＴＩＧ溶接 2期	H18.10.11 ～H18.10.27 (6日間)			㈱東芝 京浜事業所	5名	26歳～45歳 (36歳 0ヶ月)		7.4年
普通旋盤	H18. 8.30 ～H18.11. 1 (10日間)			三菱電機㈱ 鎌倉製作所	5名	19歳～31歳 (24歳9ヶ月)		2.6年
フライス盤	H18. 8.30 ～H18.11. 1 (10日間)			東芝 ライテック㈱	5名	20歳～44歳 (30歳10ヶ月)		7.4年
機械組立仕上げ	H18.10. 4 ～H18.11. 8 (6日間)			日立ビア メカニクス㈱	7名	24歳～39歳 (32歳1ヶ月)		8.2年
計					27名	19歳～44歳 (31歳7ヶ月)		5.9年

＊ 平均年齢は、平成18年8月1日現在。

2 受講者の企業別規模

企業別規模	該当企業数	全体に占める率	備考
29人以下	8社	29.6%	100人以下の企業23社受講 (85.2%)
30人～ 99人	15	55.6%	
100人～299人	1	3.7%	
300人～499人	1	3.7%	
500人～999人	0	0%	
1,000人以上	2	7.4%	
計	27		

3 受講者の企業別所在地

地域別	地域に占める率	企業別所在地内訳
横浜地域11	40.8%	鶴見区 5、港南区2、金沢区 1、港北区 2、緑区 1
川崎地域 6	22.2%	川崎区 2、高津区 4
県央地域 3	11.1%	大和市 1、座間市 2
湘南地域 7	25.9%	平塚市 2、藤沢市 2, 秦野市 1、伊勢原市 2
計 27		

資料 3
（若い産業人材を育成するための訓練）

○ 企業コラボ型 エキスパート養成コース修了者の就職状況

1 修了者数など

区分		性別	平均年齢	入校者数	退校者数	A 修了者数	退校理由
				名	名	名	
プロダクト（定員15名）	機械加工	男性	26歳4ヶ月	17	6	11	・体調不良 2名（プロダクト2名） ・自己都合 3名（プロダクト2名、電気1名） ・就職退校 4名（プロダクト2名、電気2名）
	金属加工						
	CAD						
電気（定員15名）	電気制御		25歳2ヶ月	15	3	12	
	電気工事士						
計			25歳9ヶ月	32	9	23	

＊ 平均年齢は、平成18年4月5日現在。

2 修了者の就職状況

区分		就職決定内訳（平成１９年３月１５日修了日時点） 企業実習先など					修了後就職決定者数	備考
		研修先企業	パート雇用先企業	自己開拓	B 就職決定者数	B/A 就職決定率		
		名	名	名	名		名	
プロダクト	機械加工	3	1		4	100.0%		平成19年3月23日就職決定
	金属加工	5			5	100.0%		
	CAD	1	1		2	100.0%		
	小計	9	2		11	100.0%		
電気	電気制御	3	1	2	6	85.7%	1	
	電気工事士	4		1	5	100.0%		
	小計	7	1	3	11	91.7%	1	
計		16	3	3	22	95.7%	1	実質就職率100%

＊ 企業研修は、平成18年12月7日から平成18年12月22日にかけて実施。
＊ パート雇用実習は、平成19年1月9日から平成19年3月9日にかけて実施。

◉あなたのキャリア形成をサポートします◉

- ▶ 技術・技能を身に付けたい方 ▸▸▸▸ 神奈川県の能力開発情報提供
- ▶ 働き方を考えたい方 ▸▸▸▸▸▸▸ キャリア・コンサルティング
- ▶ 従業員の能力開発を推進したい方 ▸▸ 社員研修コーディネート
- ▶ 神奈川の産業を支援したい方 ▸▸▸▸ ネットワーク会員

技術・技能を身に付けたい方

神奈川県の能力開発情報提供

提供情報

● 講習会、セミナー情報　● 指導人材情報　● 教材、施設情報 等

http://cswww.kanagawa-cit.ac.jp/

ホームページの他、センター内に各種案内をご用意しています

働き方を考えたい方

キャリア・コンサルティング

対象者

●知識・技術を身に付け、就職の準備をしたい方

●職業能力をアップさせ、今行っている仕事をさらに充実させたい方

スケジュール等

●専門のキャリア・コンサルタントが個別にご相談にのります。

●相談は月から金曜日の午前9時から午後5時まで行っています。

●予約制で、ひとりあたり1回の相談時間は、1時間程度です。

予約電話 0466－28－3535 4月2日以降受付

コンサルティング内容

❶ 自分の職業能力を確認します

❷ 職業適性の整理と分析を行います

❸ 今後のキャリア目標を選択します

❹ 職業能力開発プログラム情報を提供します

その他のサービス

●職業能力セールスポイント表現講座（定期的に開催しています）

自分自身のことに気づきを得て、他人に表現する方法を身に付けるためのセミナー

●パソコン活用（ご自由にお使いください）

○職業適性診断

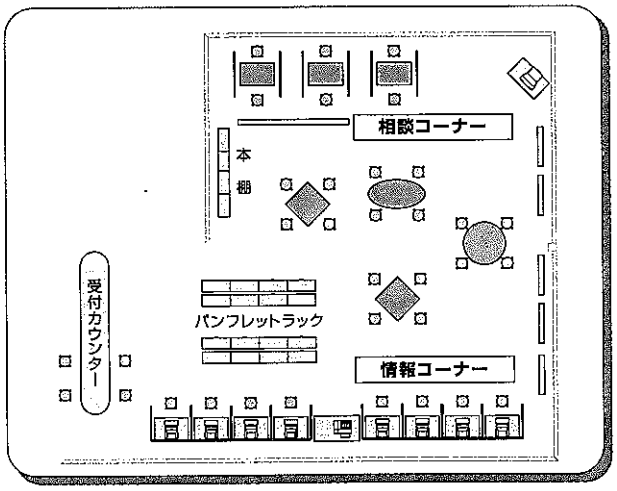
・どんな仕事が向いているのか、どんな仕事に関心があるかを診断

○能力開発情報提供

・仕事に必要なスキルを身に付けるための職業訓練コースやセミナーを紹介

○インターネットによる情報の収集

○履歴書、職務経歴書の作成支援



従業員の能力開発を推進したい方

社員研修コーディネート

対象者

●仕事に活かす知識・技術を社員に習得させたい人事担当の方

支援内容

●コーディネーターが企画から実施までご支援いたします。

❶ 受講対象者、日時、実施場所などをお聞かせください
❷ 研修計画案の作成、講師、研修機関のご紹介をします
❸ 研修計画案の検討をしていただきます
❹ 実施場所での打合せ（研修計画案の修正）を行います

以下のようなお悩みがあれば

研修を実施したいけど…

- どのようにやったらよいのか
- 予算をあまりかけられない
- 適当な研修がわからない
- 問題は、こんなところだけど
- どんなことをやったらいいの

と 悩んでいたら…ご相談ください

連絡先電話 0466−28−3535
4月2日以降受付

過去の実績事例

●ものづくり技能の継承
若者へものづくり「溶接」「機械加工」「機械製図」「電気工事」等の技能を伝えるために、職業訓練として実施

●中堅社員の自己開発
中堅社員が必要な「コミュニケーション」「リーダーシップ」「人材育成」「問題解決」の要素を理解し、自らが伸ばす能力に気づき、前向きに職場のリーダーとして取組むための意識改革

神奈川県の産業を支援したい方

ネットワーク会員

民間と公共の能力開発実施機関が連携して、神奈川県の産業を支える人材育成活動・事業を支援します

活動内容等

●ネットワークを活用し、一元化した能力開発情報を提供します。

●社会状況を調査し、適切な能力開発に向けた研究活動を行います。

- フリーターへの就業支援プログラムを開発
- 団塊世代への再就職支援プログラムを開発
- 中堅社員への研修プログラムを開発　等

かながわ人材育成支援ネットワーク会員　(2007年4月現在、約170組織)

公共職業能力開発施設、企業内職業能力開発施設、県機関、市町村機関、各種団体、NPO、大学、専門学校、各種学校、人材育成企業　等

かながわ人材育成支援センター

(神奈川県立産業技術短期大学校 指導部開発研修課内)

住　所：〒251-0025　藤沢市鵠沼石上2-7-1
(県藤沢合同庁舎2階)

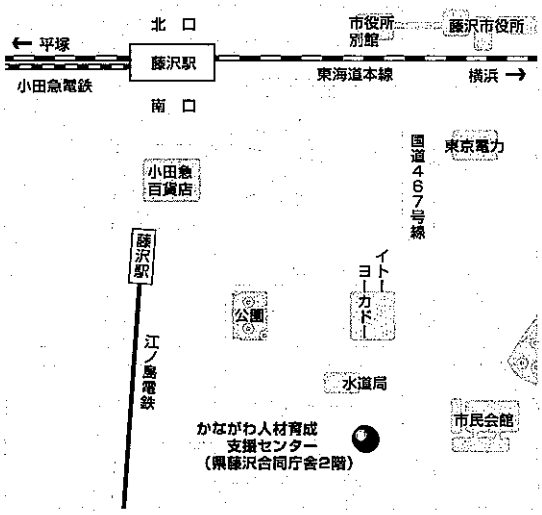
電　話：0466-26-2111 (県藤沢合同庁舎 代表)
0466-28-3535 (直通)

F A X：0466-26-1877

交通機関：JR東海道線「藤沢駅」、
小田急江ノ島線「藤沢駅」下車徒歩10分

開所(館)時間：午前8時30分から午後5時15分まで(月～金)

休　日：土曜日、日曜日、国民の祝日（休日)、
年末年始（12月29日から1月3日)



● 「地域政策研究」掲載（6月発行）予定原稿につき、
本日のエルゴナジー研究会出席者限りとしてください。

特集　団塊世代対策

神奈川の団塊世代支援対策

—ジョブスタ発：シニア世代のこれからの新しい働き方を応援します—

松谷　由紀子

神奈川県商工労働部雇用産業人材課団塊世代支援対策室

1　はじめに

神奈川県では、団塊世代支援対策の一環として、団塊世代を中心とする中高年齢者の総合相談窓口機能を持つ、「シニア・ジョブスタイル・かながわ」（通称：ジョブスタ）を平成19年1月30日にオープンし、4月からは、（財）神奈川県雇用開発協会（神奈川高齢期雇用就業支援センター）が加わり協働運営を開始した。

この神奈川県と神奈川高齢期雇用就業支援センターとの協働運営は、全国では初の試みとなる新たな就業支援体制（神奈川モデル）である。

また、ジョブスタの設置に向けては、神奈川労働局と神奈川県が一体となって取り組んだ。運営にあたっては、国、県、経営者団体、労働団体等が連携して実施するものである。

ジョブスタの取り組みは、団塊世代対策を一つの契機として、今後の高齢社会に「シニアの新しい働き方を提案する運動」とも捉えている。

本稿では、このジョブスタの取り組みを中心に報告する。

2　2007年問題の影響と課題

長年にわたり我が国を支えてきた団塊世代の就労者が、2007年から定年年齢を迎えることから、産業、労働、経済、福祉、社会保障などに大きな影響が生じると予想されている。

特に、産業・労働の分野に関しては1）団塊世代の大量退職による技術・技能継承への影響や、2）大量に退職する団塊世代の雇用の確保と企業ニーズとのミスマッチの解消の問題が課題とされている。

（1）　神奈川県の団塊世代の状況

（総務省統計局「国勢調査」平成17年度）

①　人口に占める団塊世代の状況

全国の団塊世代の人口は約680万人、県内の団塊世代の人口は約45万人である。これは、県内の総人口約880万人の約5.1％に当たる。

②　団塊世代就業者数の状況

全国の団塊世代の就業者数は約490万人、県内の団塊世代の就業者数は約32万人であり、県内の全就業者約430万人の7.4％に当たる。

この県内の団塊世代の就業者は、東京都（約43万人）、大阪府（約32万人）についで、全国で3番目に多い数である。

（2）　雇用の確保の課題

①　高年齢者雇用安定法の改正

少子高齢化の進展を背景に、年金の支給開始年齢の引上げによる年金支給開始年齢までの生活維持のための収入確保や、社会保障制度の支え手の確保が課題となっている。

また、少子高齢化の進展による労働力人口の減少にともなって、経済社会の活力維持のための高齢労働力の活用も重要な課題となっている。

こうしたことから、平成18年4月には高年齢者の安定した雇用の確保の促進を定めた改正高年齢者雇用安定法が施行され、事業主には定年延長など65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入が義務付けられた。これにより法的な環境の整備は大幅な前進が図られたが、本県にお

ける平成18年12月現在の導入状況は、従業員51人以上の規模の企業では83%にとどまっている。

② 高年齢者の雇用情勢

有効求人倍率は、ここ数年顕著な増加傾向が見られるものの、就職率には大きな変化が見られないことから、企業側では人手不足の傾向にあっても、それが高年齢者の就職に結びついておらず、高年齢者の雇用情勢は厳しい状況が続いている。(表1)

表1 高年齢者常用職業紹介状況(パートを含む)

年度	月間有効求職者数		就職件数		就職率(有効)(%)	
	全数	55歳以上	全数	55歳以上	全数	55歳以上
13年度	145,233	42,935	5,432	1,056	3.7	2.5
14年度	150,948	40,604	5,911	1,123	3.9	2.8
15年度	135,144	34,422	6,250	1,205	4.6	3.5
16年度	121,525	29,865	6,156	1,271	5.1	4.3
17年度	113,026	27,209	6,263	1,295	5.5	4.8

資料:神奈川労働局職業安定課 (各年度数値は月平均)

(3) 団塊世代の就業意欲と多様なニーズ

つぎに、団塊世代がどのような働き方を希望しているのかを調査した。

県が行った「中高年齢者の働き方に関する調査」(2006年) 1) では、団塊世代の約9割が「60歳を過ぎてからも仕事を持ち続けたい」と希望しており、団塊世代の就業意欲は極めて高い。

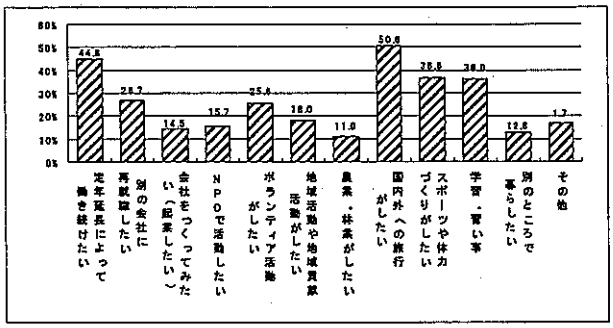
「60歳を過ぎてからも仕事を続けたい理由」は、「経済的な理由、老後の資金のため」が66.3%、「自分のいきがいややりがいのため」36.6%、「健康を維持するため」24.4%、「社会に貢献するため」11.6%である。

「60歳を過ぎてからの仕事の形態」は、「正社員(週5日程度)」が60.1%、「アルバイト・パートタイム(短時間勤務など)」32.7%である。

「希望する1月あたりの賃金」は、「20~30万円程度」が33.3%で、「30万円以上」23.5%、「15~20万円程度」20.3%、「10~15万円程度」15.7%である。

また、団塊世代の多くは「60歳を過ぎてからも現在の仕事の継続」を望んでいるものの、「転職」、「起業」、「NPO活動」、「ボランティア活動」などの希望も多く、定年後のニーズは多様化していると考えられる。(図1 複数回答)

図1 60歳を過ぎてからやりたいこと、やり続けたいこと



資料:神奈川県「中高年齢者の働き方に関する意識調査」

3 団塊世代を中心とした高年齢者等の就業支援等の取組

(1) 団塊世代支援対策室の設置

神奈川県では、いわゆる「2007年問題」に対する産業・労働分野における対応を図るため、平成18年4月に産業人材課及び雇用対策課を雇用産業人材課に再編するとともに、雇用産業人材課内に団塊世代支援対策室を設置した。

団塊世代支援対策室では、主にものづくり技術・技能継承の支援や、団塊世代を中心とした中高年齢者の就業支援に取り組むこととした。

①「技術・技能継承プラザ」の設置

ものづくり技術・技能継承支援については、その課題に対応するために、県内中小製造業の技術・技能継承を総合的に支援する拠点として、平成18年4月に「技術・技能継承プラザ」(川崎高等職業技術校京浜分校内)を開設した。

②「シニア・ジョブスタイル・かながわ」の設置

2007年問題による団塊世代の大量退職や多様な就業ニーズに対応するため、相談者の利便性に応える総合相談窓口機能を有する「シニア・ジョブスタイル・かながわ」(通称:ジョブスタ)を開設した。この取り組みを中心として、雇用のミスマッチ解消と高齢者の能力の活用を

図っていくこととした。

この他の中高年齢者の就業支援対策としては、中高年就職促進委託訓練（シニア即戦力）、再就職早期実現セミナー、中高年齢者のための就業支援ガイドの作成･配布等を実施している。

（2）庁内推進体制の構築

団塊世代の定年後のニーズは多様化している。そこで、従来の就労支援の範囲にとどまらない多様な働き方の支援を行うため商工労働部を中心に、県民部、環境農政部、保健福祉部、教育局の関係部局をメンバーとして平成18年7月に「団塊世代支対策庁内推進連絡調整会議」を設置した。会議委員は各関係課の課長とし、座長は商工労働部副部長が勤めた。この会議で、団塊世代の多様な働き方の相談に対応するための「団塊世代等の活動支援対策事業体系」（図２）をまとめた。

（3）国関係機関との事業連携

定年後の多様な働き方に対応するためには、在職中からの準備が効果的と考えた。

そこで、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構からの委託により､概ね45歳以上の中高年齢の在職者を中心に退職後の職業生活設計を支援するセミナー等を実施している（財）神奈川県雇用開発協会(高齢期雇用就業支援センター)と、主として求職者を対象に事業展開している県とが、同一フロアーで協働してジョブスタを運営することとした。

4　「シニア・ジョブスタイル・かながわ」の概要

（1）　ジョブスタの名称について

名称については、関係職員からの応募の中から、神奈川労働局及び（財）神奈川県雇用開発協会の意見を伺い候補を選定後、知事が「シニア・ジョブスタイル・かながわ」(通称：ジョブスタ）と決定した。

名称の「ジョブスタイル」には、シニアの新しい働き方を提案する意味を込めている。

また、「ジョブスタイル」を施設の名称として取り入れることで、団塊世代の皆さんの新しい働き方がきっと見つかるとした施設の目的にあった名称と考えている。

（ジョブスタのロゴマーク）

（2）ジョブスタの設置について

① 設置場所

設置場所は、県民の利便性が高い横浜駅西口近くであり、また、入居する関係機関と連携したきめ細かいサービスを提供するため、神奈川労働局の関係機関であるハローワークプラザ横浜、神奈川人材銀行、神奈川キャリア交流プラザ等が入居している横浜ＳＴビル（横浜市西区北幸1－11－15）とした。(図３)

図３　横浜ＳＴビル内の関係機関と連携

階	機関名	対象年齢	主な事業内容
17階	神奈川人材銀行	40歳以上	3年以上の経験を持つ、専門的職業、技術的職業、管理的職業の求人受理、職業紹介を実施
14階	（財）産業雇用安定センター	30～59歳	企業間の出向、移籍のお手伝いや転職を希望する在職者の方の職業相談、職業紹介を実施
10階	シニア・ジョブスタイル・かながわ	45歳以上	シニアの多様な働き方に対応する総合相談、専門相談、各種職業生活設計セミナー等を実施
6階	神奈川キャリア交流プラザ	一般	登録制でセミナーや情報ガイダンスを実施
1階	ハローワークプラザよこはま	一般	県内全て及び東京都の一部の求人の自己検索機での公開、職業紹介を実施

図２

団塊世代等の活動支援対策事業体系 ～１９年度版～

団塊世代等に係る多様な働き方に関する相談
総合相談窓口（シニア・ジョブスタイル・かながわ）

〔　〕内は事業実施機関等

≪方向≫	≪分野≫	≪内　容≫
Ⅰ 働きたい	仕事を探したい	① 求人企業の豊富な情報の提供と職業紹介　〔各ハローワーク〕 ② 管理職、技術職、専門職の職業紹介　〔神奈川人材銀行〕 ③ 就職活動支援セミナーや相談・カウンセリング　〔神奈川キャリア交流プラザ〕 ④ 離職後間もない方の就職活動の支援　〔各早期就業支援センター〕 ⑤ 概ね55歳以上の高年齢者のための職業紹介　〔各高年齢者職業相談室〕 ⑥ パートの仕事を希望する方への職業紹介　〔各パートバンク、各ハローワーク〕 ⑦ 国・地方自治体・民間職業紹介機関等の就職支援情報提供 〔雇用関連情報コーナー〕 ⑧ 企業間の出向・移籍のサポート及び転職を希望する在職者の方の職業相談・職業紹介 〔（財）産業雇用安定センター神奈川事務所〕 ⑨ 女性一人ひとりのニーズに合わせた相談・キャリアカウンセリング 〔かながわ女性キャリア支援センター〕
	就職活動のノウハウを身につけたい	① 早期再就職のための就職支援セミナー（中高年齢者のための再就職早期実現セミナー） 〔団塊世代支援対策室〕 ② 自分自身のことに気づきを得て、他人に表現する方法を身に付けるためのセミナー 〔かながわ人材育成支援センター〕
	職業能力を向上させたい	① 再就職のための職業技術校等の公共職業能力開発施設における職業訓練 〔（独）雇用・能力開発機構神奈川センター，雇用産業人材課〕 ② 再就職のための専門学校等で行う職業訓練 〔（独）雇用・能力開発機構神奈川センター，団塊世代支援対策室〕 ③ 県内商工業団体等委託による短期就労講座と面接会 〔（社）神奈川県シルバー人材センター連合会、団塊世代支援対策室〕
	短時間や短期の仕事がしたい	① 原則６０歳以上の方へ、臨時・短期の就業機会の提供（シルバー人材センター，生きがい事業団） 〔（社）神奈川県シルバー人材センター連合会〕 ② パート、派遣等に係るセミナー 〔労政福祉課、神奈川労働局職業安定部需給調整事業課〕
	農業がしたい	① 農業を始めたい方のための準備、手順、支援などの相談（神奈川県青年農業者等育成センター） 〔（社）神奈川県農業公社〕 ② 農業経営に必要な技術習得のための学習（研究科、中高年者新規就農研修等） 〔かながわ農業アカデミー〕
Ⅱ 事業を始めたい	起業・創業がしたい	① 創業への関心を高め、公的支援施策をわかりやすく説明（起業家セミナー） 〔（財）神奈川中小企業センター〕 ② 起業のノウハウを学ぶ（ビジネスプラン実践講座） 〔（財）神奈川中小企業センター〕 ③ コミュニティビジネスを学ぶ　（人材育成フォーラム，創業者養成セミナー） 〔産業活性課〕
Ⅲ 地域活動がしたい	ボランタリー活動がしたい	① ボランタリー活動を始めたい方への相談や助言 〔かながわ県民活動サポートセンター〕 ② シニアの地域活動参加へのきっかけづくりを支援 〔（社）神奈川県社会福祉協議会（かながわシニア社会参加推進センター）〕 ③ 地域の魅力を案内する観光ボランティアガイド 〔かながわボランティアガイド協議会〕 ④ 知識・経験を生かした学校支援ボランティアバンク 〔生涯学習情報センター〕
	ＮＰＯで活動がしたい	① ＮＰＯの立ち上げや具体的な活動・運営のノウハウなどの相談 〔ＮＰＯ協働推進室、かながわ県民活動サポートセンター〕
	地域活動のノウハウを学びたい	① かながわコミュニティカレッジによる地域で活動する人材の育成 〔ＮＰＯ協働推進室〕
Ⅳ 職業生活設計を考えたい	職業生活設計を立てたい	① 退職後の生活設計セミナー、自社内で高年齢者等に対する職業生活設計援助を希望する職業生活設計援助を希望する事業者への支援 〔神奈川高齢期雇用就業支援センター〕
Ⅴ 知識経験を身につけたい	生涯学習の情報がほしい	① 県、市町村、大学、専修学校等の講座情報を提供（ＰＬＡＮＥＴかながわ） 〔生涯学習情報センター〕
	農業体験がしたい	① 耕作放棄地を整備した大区画の農園で耕作（中高年ホームファーマー、かながわ農業サポーター） 〔地域県政総合センター地域農政推進課〕
	地域の知識を深めたい	① 地域の歴史や文化についての知識を深める（かながわ検定ー横浜ライセンス・神奈川ライセンス） 〔かながわ検定協議会〕
Ⅵ 能力・技術を生かしたい、活用したい	技術・能力の活用相談がしたい	① 中小製造業等の技術・技能継承を支援　〔技術・技能継承プラザ〕 ② 実践的な人材育成・技能継承に関する総合的な情報提供・相談援助 〔神奈川県職業能力開発協会（技能継承支援センター）〕
	技術・能力を活用したい	① 専門能力の高い技術者等を派遣し、技術開発に係わる諸問題等の解決を図る （技術アドバイザー）　〔産業技術センター〕 ② 経営・技術等の専門知識を有する方を派遣し、診断・助言する （経営アドバイザー）　〔（財）神奈川中小企業センター〕 ③ 技術技能の指導、相談ができる方を紹介し、職業能力開発を図る （能力開発スタッフバンク）　〔かながわ人材育成支援センター〕
	知識・経験を活用したい	① 退職後も自らの知識と経験のノウハウを活かしたい企業ＯＢと中小企業やベンチャー企業とのマッチング　〔横浜商工会議所〕

② 開設時期と利用対象者

開設時期は、民間企業等の団塊世代が平成19年1月より定年退職を迎えることから、その時期に併せて先行オープンし、4月から神奈川高齢期雇用就業支援センターとの協働運営を始めた。平成19年度は開業日を月曜日から土曜日とした。

利用対象者は、団塊世代を中心とした概ね45歳以上の求職者、在職者及び企業とした。

（3）ジョブスタの業務内容

ジョブスタの特色は「総合相談」と「7つのサービス」で、中高年齢者の多様な働き方の幅広い相談にきめ細やかに応じている。（図4）

① 総合相談

キャリアカウンセラーが多様な働き方に関する相談を受け止め、仕事がしたい、短時間・短期間で働きたい、職業能力を向上させたい、事業を始めたい、地域活動がしたいなどの要望にきめ細やかにお応えしている。

② 7つのサービス

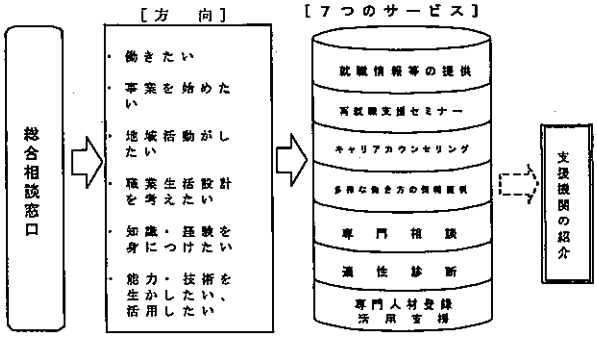
総合相談をより効果的なものとするため、7つのサービスを提供している。

□ 就職情報等の提供
□ 再就職支援セミナー等の実施
□ キャリアカウンセリング
□ 多様な働き方の情報提供
□ 専門相談　～専門相談員による曜日別相談
　シルバー人材センター（月）、働く人の年金・税金（火）、NPO・ボランタリー活動（水）、起業・創業（木）、職業訓練（金）
□ 適性診断
□ 専門人材登録・活用支援

③ ジョブスタと連携する機関への紹介

ジョブスタでは、総合相談で多様な働き方の「方向性」が明確になったら、その方にあった「7つのサービス」を活用いただき、また、必要に応じてジョブスタと連携している機関の事業を紹介している。例えば、職業紹介なら各ハローワーク等を、ボランタリーやNPOの実際の活動等はかながわ県民活動センターを、と具体的な事業を実施している機関への紹介を行っている。

図4　ジョブスタの概要



④ 地域出張総合相談

ジョブスタ総合相談サービスを月1日ずつ、県内7地域の県政総合センター等で開催する。

⑤ ジョブスタのセミナー等

新しい働き方に対応するためのセミナーとして、「団塊世代のためのニューキャリア形成支援セミナー」や多様な「生活設計セミナー」、交流会等も実施する。

また、本年6月16日には、団塊世代の名づけ親でもある作家、堺屋太一氏による「ジョブスタグランドオープン記念講演会」を実施する。演題は「団塊の世代＝黄金の10年がはじまる」である。

⑥ 関係機関とのネットワーク

ジョブスタの具体的な事業連携を図るため、平成18年12月に、「シニア・ジョブスタイル・かながわ運営協議会」を、県商工労働部を中心に、神奈川労働局、経営者団体、労働者団体、連携機関など12の関係機関をメンバーとして設置している。

5　期待される対策の効果

ジョブスタの「運営方針」は、目標「お客様が来て良かったと思っていただけるジョブスタを目指そう」、行動指針は①改善を常に意識し仕事をしよう②効率アップにつとめよう③楽しくやりがいのある職場にしようである。この取り

組み姿勢も成果の一因か、1月30日から3月30日までの利用状況等は大変好評である。

（1）利用状況

□ 延べ利用者数は1,084人
内訳は、総合相談利用者652人、専門相談利用者89人、情報収集・適性診断等343人

□ 男女比は、男子約70%、女子30%。
ご夫婦での利用も増えている。

□ 年齢構成は、45～49歳が約11%、50～54歳が約16%、55～59歳が約31%、60～64歳が約28%、65歳以上が12%等

□ 利用者のアンケートの結果は、大変参考になった249人（48.4%）、参考になった256人（50%）、あまり参考にならなかった9人（1.6%）であった。

ジョブスタの風景　～BGMが流れています～

（2）お客様の声

□ 将来の生活や働き方について、漠然としていた考え方を整理できました。

□ 利用者の立場に立った親切な対応がとても好感がもてました。今後ともジョブスタを利用し続けたいと思います。

□ 定年退職による初めての転職（仕事探し）なので分からないことが多かったが、詳しい説明をいただきよく理解できました。

働き方が決まった方からは、

□ カウンセラーに失業中の精神面を助けられ、知人の紹介により就職が内定しました。

□ 相談によって生活全般を見つめ直すことができ、今は転職しないことにしました。

□ 自分の性格、適性、能力等について客観的な検査を受けて、採用に結びつきました。

（3）ジョブスタからの発信

ジョブスタは“新しい働き方を提案する場所”であり、“シニアの新しい働き方を提案する運動”である。

現在、ジョブスタを利用された方で、ご自身が選択し、実現された体験談や、後に続く方へのエールを、「私が見つけた働き方レポート」としてお願いしているところである。

これを基に、ジョブスタからシニア世代の新しい働き方を、様々な形で発信していきたいと考えている。

（4）協働運営の効果

県と神奈川高齢期雇用就業支援センターとの協働運営は、在職時からの退職後の職業生活設計の支援や、退職者や求職者への就職や多様な働き方の相談等の支援、事業主へ職業生活設計等の従業員向け社内講習の支援や人材活用の相談等、団塊世代を含む中高年齢者への働き方の支援が総合的に展開できるものである。

利用者の立場に立った効率的・効果的な全国初の試みとなる就業支援体制である。

6　おわりに

団塊世代の就労意欲は高く、団塊世代は元気である。こうした団塊世代の知識、経験、技能を生かしていくことができれば、神奈川の地域社会の発展に大きな活力となる。

シニアの皆さんに、自分にあった新しい働き方を見つけていただけるよう、今後とも、お客様の声に耳を傾け、また、施策に反映させながら、団塊世代支援対策を推進していく所存である。

1）神奈川県「中高年齢者の働き方に関する意識調査」（2006年）平成18年9月団塊世代支援対策室調べ中高年齢者（45歳以上）1,000人のうち661人から回答。内、団塊世代の回答172件

公共職業訓練用教材設計の検討
～OJTをeラーニングで表現する～

職業能力総合大学校
通信システム工学科　藤田紀勝

公共職業訓練の課題

うわべだけのHow toが訓練対象に！

再訓練プログラムという考え方が失敗した理由として、・・・プログラミング言語のシンタックス（文法）がすべてであるという見当違いの考え方により、・・・本当のソフトウェア開発とはなにかという知恵がなければ、過去に発生してきた古典的な問題を繰り返すことになるわけです。

～ソフトウェア職人気質より　Pete.McBreen著

**一線の技術者と指導員とが協力すれば、
本質を教える訓練が実現できるはず！**

課題を克服するための訓練環境

一線の技術者と指導員とが協力し作成した真に高度な技術を教える本物の教材を開発

↓

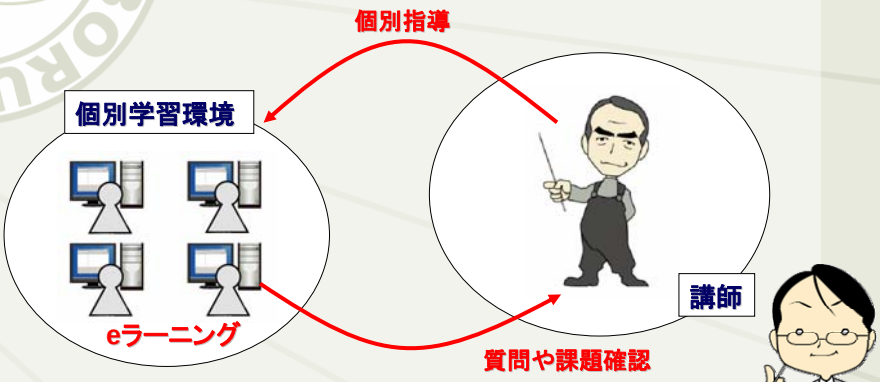
コンピュータが学生一人ひとりの既有能力、進捗状況、成績をリアルタイムに指導員に伝える。（同じ教室内で同じ教材を受講）

↓

指導員は、それらの情報をもとに学習に困難を感じている学生の横に行き、きめの細かい個別指導をする。

指導員とコンピュータが補完しあう訓練環境の確立

指導員とコンピュータが補完しあう訓練環境



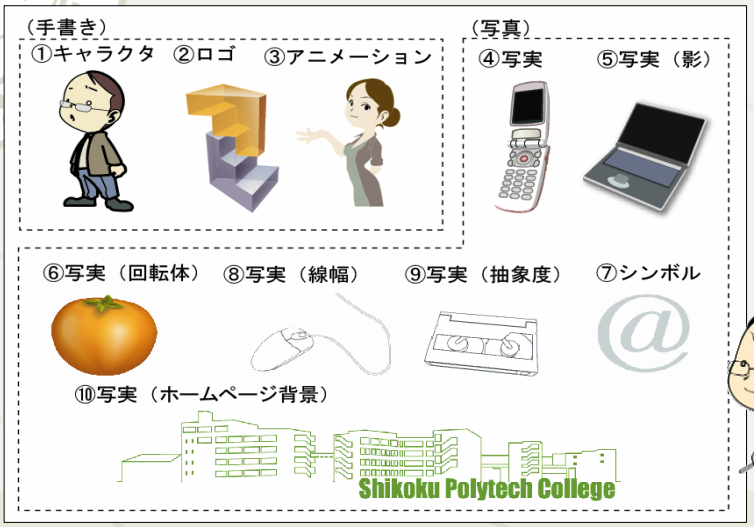
講師と生徒の1対1（マン・ツー・マン）の会話が存在する

eラーニング学習風景

実践報告

Webデザイナー養成のための
イラスト作成訓練学習システム

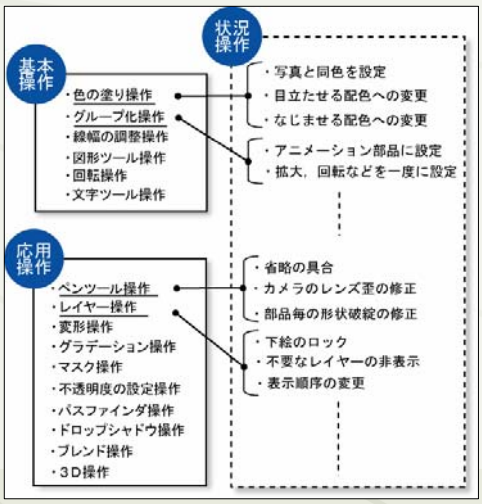
プロが作成した10個のイラスト



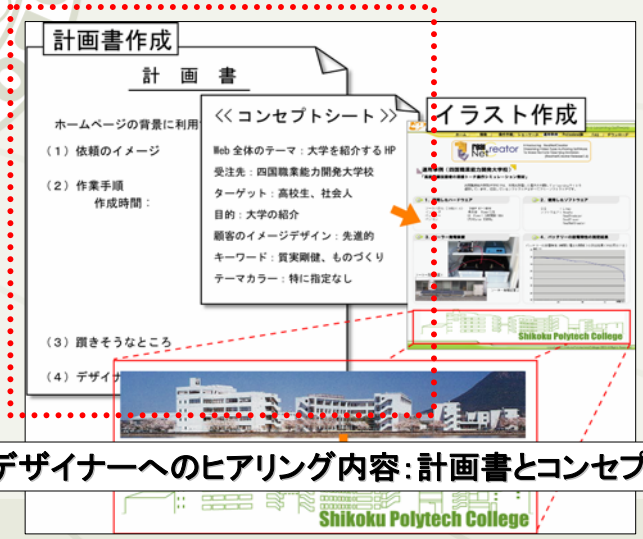
操作の分析結果（基本操作・応用操作の抽出）

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	合計
基本操作	・色の塗り操作	○	○	○	○	○	○	○			○	8
	・グループ化操作	○	○	○	○				○		○	6
	・線幅の調整操作	○		○	○				○		○	5
	・図形ツール操作				○	○		○		○	○	5
	・回転操作			○	○	○				○		4
	・文字ツール操作										○	1
応用操作	・ペンツール操作	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10
	・レイヤー操作	○		○	○	○			○		○	6
	・変形操作				○	○				○		3
	・グラデーション操作		○		○		○					3
	・マスク操作		○		○	○						3
	・不透明度の設定操作	○	○									2
	・パスファインダ操作							○				1
	・ドロップシャドウ操作					○						1
	・ブレンド操作						○					1
	・３Ｄ操作						○					1

操作の分析結果（状況操作の抽出）



状況操作の抽出方法



Webデザイナーへのヒアリング内容：計画書とコンセプトシート

表1　イラスト作成訓練内容

（職業訓練展開モデル）

第一段階

第二段階

第三段階

（訓練内容と教材構成）

限目	訓練内容	ビデオ教材	実習課題	Web テスト
1	イラスト作成のワークフロー	○		○
2	Illustratorの基礎知識	○		○
3	図形の描画と色の塗り	○	○	○
4	文字の入力と矢印を描く	○	○	○
5	ペンツール基礎Ⅰ	○	○	○
6	ペンツール基礎Ⅱ	○	○	○
7	ペンツール実習課題		○	
8	レイヤー操作とグループ化	○	○	○
9	回転、反転、変形	○	○	○
10	パスファインダ	○	○	○
11	Illustratorの基本効果機能	○	○	○
12	復習課題		○	
13	トレース基礎課題		○	
14	ノートパソコントレース		○	
15	グラデーション基礎Ⅰ	○	○	○
16	グラデーション基礎Ⅱ	○	○	○
17	グラデーション基礎Ⅲ	○	○	○
18	グラデーション基礎Ⅳ	○	○	○
19	グラデーション総合課題		○	
20	現場での素材作成	○	○	○
21	校舎のトレース課題		○	
22	キャラクター作成課題		○	
～イラスト作成自由課題～				
35	最終知識試験			○
36	最終実技試験		○	

（操作要素）

基本操作
- 図形ツール操作
- 色の塗り操作
- 文字ツール操作
- 線幅の調整操作
- グループ操作
- 回転操作

応用操作
- ペンツール操作
- レイヤー操作
- 変形操作
- パスファインダ操作
- 3D操作
- 不透明度の設定操作
- マスク操作
- ドロップシャドウ操作
- グラデーション操作
- ブレンド操作

状況操作
- 写真と同色を設定
- 目立たせる配色への変更
- なじませる配色への変更
- ⋮

イラスト作成訓練教材

職業訓練展開モデルを利用

■ **第一段階　－仕事と要素操作の結びつけ－**

イラスト作成がどのような仕事であるかのイメージを与える。

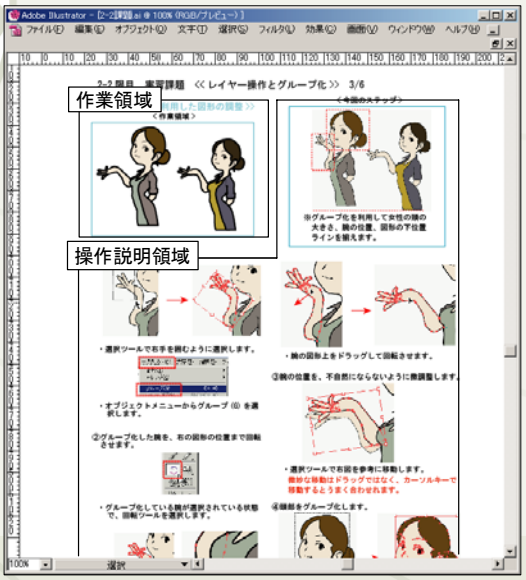
■ **第二段階　－操作要素の習得と統合－**

イラスト作成に必要となる操作要素の習得を行う。

■ **第三段階　－操作要素を実際の仕事に適用**

実際の仕事通りにイラストを作成する。

駆動部品の実習課題例



最終実技試験実施例

イラスト

イラスト（手本）

訓練生 A

（即戦力として働ける程度）

状況操作採点結果

作業時間	50/50
省略の具合	10/16
グラデーションの設定位置	10/10
写真からの色の取得	10/10
少ないアンカーポイントでの描画	6/6
レイヤー構成	5/5
輪郭線の調整	3/3
合計得点	94 点

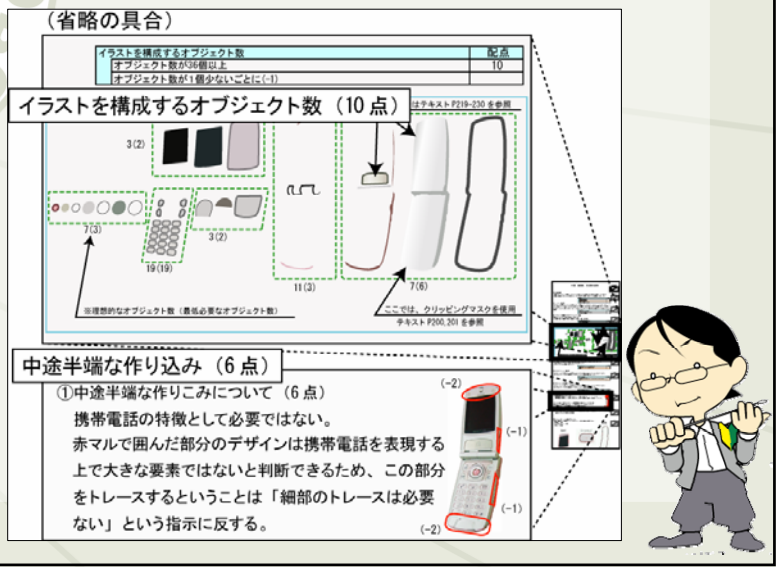
訓練生 B

（再履修が必要）

状況操作採点結果

作業時間	0/50
省略の具合	3/16
グラデーションの設定位置	10/10
写真からの色の取得	0/10
少ないアンカーポイントでの描画	0/6
レイヤー構成	5/5
輪郭線の調整	0/3
合計得点	18 点

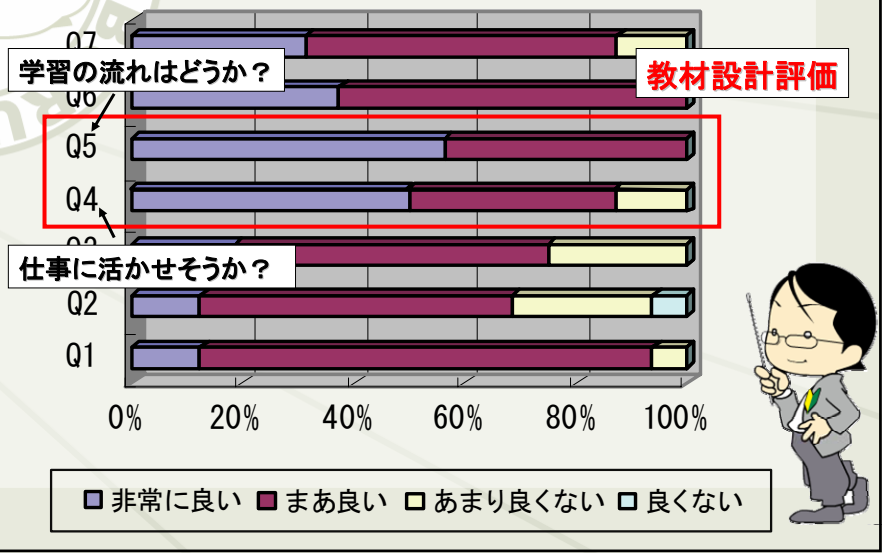
最終実技試験評価内容詳細



イラスト作成訓練学習システムの評価内容

Q1. 教材画面の見た目はどう思いましたか？
Q2. 教材画面の操作性はどう思いましたか？
Q3. 教材から学習者への問いかけは良いと思いましたか？
Q4. 学習内容は,「仕事に活かせそうだ」と感じましたか？
Q5. 学習の流れは適切でしたか？
Q6. 説明部分と実習部分のバランスは適切でしたか？
Q7. 今回の訓練は，通常の訓練と比べて学習効率は高いと思いましたか？

イラスト作成訓練学習システムの評価結果



2つの設計手法

■トップダウンアプローチ（＝理想を求めた設計）
現行業務をゼロベースで分析してからデータ項目を洗出す
（既存の業務にとらわれない新しいシステムを開発したい）

■ボトムアップアプローチ（＝現実業務に即した設計）
現行業務の入出力伝票などからデータ項目を洗出す
（現実業務に即したシステムを短期間で開発したい）

データ項目を学習項目と考える

（リレーショナルデータベースの設計の場合）

（まとめ）公共職業訓練教材設計

①第一段階

最終成果物の決定

（現場での受注ニーズが高いものを選定）

②第二段階

二段階の要素の抽出（基本操作、応用操作、状況操作）

計画書とコンセプトシートなどの依頼書類から各操作要素の状況操作のヒアリングを行う。

③第三段階

職業展開モデルによる教授内容の並べ替え

現実の成果物と計画書と依頼書類から
ボトムアップ的に教材を開発する