

平成13年度厚生労働省受託

ミレニアム・プロジェクト

情報化対応職務能力診断システムの構築に関する研究

報告書（最終報告）

## ■平成13年度「情報化対応職務能力診断システムの構築に関する研究」目次

1	研究の概要	1-1
1.1	研究の背景	1-1
1.2	研究の目的	1-4
1.3	研究の項目、及び方法	1-6
1.4	研究の体制	1-7
1.5	研究のスケジュール	1-9
2	平成12年度研究の成果概要	2-1
2.1	仕事の力量フレームの検討	2-3
2.2	仕事の力量・労働意欲の分析	2-5
2.2.1	分析の概要	2-5
2.2.2	仕事の力量・労働意欲の項目抽出のためのインタビュー調査	2-6
2.2.3	仕事の力量・労働意欲の項目選定のためのアンケート調査	2-13
2.3	認知機能分析	2-17
2.4	仕事の力量・労働意欲チェックリスト案の作成	2-19
2.4.1	仕事の力量・労働意欲チェックリスト案作成の基本的な考え方	2-19
2.4.2	仕事の力量・労働意欲チェックリスト案の作成	2-20
2.5	仕事の力量・労働意欲チェックリストの作成	2-25
2.5.1	仕事の力量・労働意欲チェックリスト作成の考え方	2-25
2.5.2	仕事の力量・労働意欲チェックリストの作成	2-27
2.6	仕事の力量・労働意欲チェックリスト基準値設定のためのデータ収集	2-29
3	仕事の力量・労働意欲チェックリスト基準値等の作成	3-1
3.1	仕事の力量・労働意欲チェックリスト基準値の作成	3-2
3.1.1	部課長職のチェックリスト基準値の作成	3-2
3.1.2	ソフトウェア技術者のチェックリスト基準値の作成	3-9
3.2	仕事の力量チェックリストに対応したサポートコメント作成のためのデータ分析	3-18
3.2.1	部課長職のデータ分析	3-19
3.2.2	ソフトウェア技術者のデータ分析	3-20
3.3	仕事の力量チェックリストに対応したサポートコメントの作成	3-21
3.3.1	部課長職のサポートコメントの作成	3-21
3.3.2	ソフトウェア技術者のサポートコメントの作成	3-32

4	認知機能の評価をめざして	4-1
4.1	認知機能検査項目のリストアップ	4-1
4.1.1	平成12年度認知機能基礎調査成果の取りまとめ	4-1
4.1.2	認知機能検査項目のリストアップ	4-2
4.2	認知機能検査項目の第一次絞り込み	4-4
4.2.1	第一次絞り込みのための予備実験	4-4
4.2.2	第一次検査項目の絞り込み結果	4-9
4.3	認知機能検査項目の第二次絞り込み	4-10
4.3.1	第二次絞り込みのための予備実験	4-10
4.3.2	第二次検査項目の絞り込みの結果	4-15
4.4	認知機能検査項目の確定	4-16
4.5	開発ソフトによる認知機能検査実験	4-17
4.5.1	実験計画	4-17
4.5.2	実験結果取りまとめ	4-21
4.5.3	認知機能検査基準値の作成	4-36
4.6	認知機能に対応した診断コメントの作成	4-38
5	「情報化対応職務能力診断システム」の構築	5-1
5.1	「情報化対応職務能力診断システム」のコンセプト	5-1
5.2	「情報化対応職務能力診断システム」の特徴	5-3
5.3	「情報化対応職務能力診断システム」の全体フロー	5-4
5.4	各テストのフロー	5-5
5.4.1	知的柔軟度テストのフロー	5-5
5.4.2	労働意欲テストのフロー	5-6
5.4.3	仕事の力量テストのフロー	5-7
5.5	「情報化対応職務能力診断システム」の画面イメージ	5-8
5.5.1	「システムの概要説明」等の画面イメージ	5-8
5.5.2	「知的柔軟度テスト」の画面イメージ	5-11
5.5.3	「労働意欲テスト」の画面イメージ	5-14
5.5.4	「仕事の力量テスト」の画面イメージ	5-15
6	まとめと今後の展望	6-1
6.1	本研究のまとめ	6-1
6.2	今後の展望	6-12

<資料編>

■資料1-1：部課長職の調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料-1  
■資料1-2：ソフトウェア技術者の調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料-6  
■資料2-1：部課長職のデータ集計結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料-11  
■資料2-2：ソフトウェア技術者のデータ集計結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料-27  
■資料3-1：部課長職のチェックリスト基準値の詳細データ・・・・・・・・・・資料-38  
■資料3-2：ソフトウェア技術者のチェックリスト基準値の詳細データ・・・・・・・・資料-50  
■資料4-1：部課長職の自由記述分析結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料-70  
■資料4-2：ソフトウェア技術者の自由記述分析結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料-78  
■資料5：部課長職、ソフトウェア技術者のサポートコメント対応表・・・・・・・・資料-87  
■資料6：職務能力診断システム等の事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料-101  
■資料7：「Aging and Work」 Conference II 討議概要・・・・・・・・・・資料-117

<図表目次>

図表1. 1. 1 : 45歳以上中高齢者労働力人口の構成比の推移・・・・・・・・・・1-1  
図表1. 1. 2 : 年齢層別の有効求人倍率（平成13年11月）・・・・・・・・・・1-2  
図表1. 1. 3 : 我が国におけるインターネットの普及状況・・・・・・・・・・1-2  
図表1. 1. 4 : 年齢別に見たインターネット利用全体／パソコンインターネット利用  
／携帯電話・PHSインターネット利用の比率・・・・・・・・・・1-3  
図表1. 2. 1 : 本研究、及び本診断システムでの職務能力のとらえ方・・・・・・・・・・1-4  
図表1. 2. 2 : 本研究及び診断システムの対象者・・・・・・・・・・1-5  
図表1. 4. 1 : 研究の体制・・・・・・・・・・1-7  
図表2. 1. 1 : 仕事の力量フレームの設定・・・・・・・・・・2-4  
図表2. 2. 1 : 仕事の力量・労働意欲の分析の概要・・・・・・・・・・2-5  
図表2. 2. 2 : インタビュー調査対象者一覧・・・・・・・・・・2-8  
図表2. 2. 3 : G.R.テリーの基本的管理職能・・・・・・・・・・2-8  
図表2. 2. 4 : サイモンの意思決定過程・・・・・・・・・・2-9  
図表2. 2. 5 : 調査対象業種とその業務内容・・・・・・・・・・2-10  
図表2. 2. 6 : インタビュー調査対象者一覧・・・・・・・・・・2-11  
図表2. 2. 7 : 部課長職へのアンケート調査結果（職務関連技能・人間関係技能）2-14  
図表2. 2. 8 : 部課長職へのアンケート調査結果（知識・情報）・・・・・・・・・・2-14  
図表2. 2. 9 : ソフトウェア技術者へのアンケート調査結果（職務関連技能・人間関係技能）・・・・・・・・・・2-16  
図表2. 2. 10 : ソフトウェア技術者へのアンケート調査結果（知識・情報）・・・・・・・・2-16  
図表2. 2. 11 : ソフトウェア技術者へのアンケート調査結果（意欲度等）・・・・・・・・2-16  
図表2. 4. 1 : 「仕事の力量・労働意欲チェックリスト案」の作成フロー・・・・・・・・2-19  
図表2. 4. 2 : 部課長職の「仕事の力量・労働意欲チェックリスト案  
（職務関連技能）」・・・・・・・・・・2-20  
図表2. 4. 3 : 部課長職の「仕事の力量・労働意欲チェックリスト案  
（人間関係技能）」・・・・・・・・・・2-21  
図表2. 4. 4 : 部課長職の「仕事の力量・労働意欲チェックリスト案  
（知識・情報）」・・・・・・・・・・2-21  
図表2. 4. 5 : 部課長職の「仕事の力量・労働意欲チェックリスト案  
（労働意欲）」・・・・・・・・・・2-22

図表 2. 4. 6	: ソフトウェア技術者の「仕事の力量・労働意欲チェックリスト案 (職務関連技能)」	2-23
図表 2. 4. 7	: ソフトウェア技術者の「仕事の力量・労働意欲チェックリスト案 (人間関係技能)」	2-23
図表 2. 4. 8	: ソフトウェア技術者の「仕事の力量・労働意欲チェックリスト案 (知識・情報)」	2-24
図表 2. 4. 9	: ソフトウェア技術者の「仕事の力量・労働意欲チェックリスト案 (労働意欲)」	2-24
図表 2. 5. 1	: 部課長職の仕事の力量・労働意欲チェックリスト	2-27
図表 2. 5. 2	: ソフトウェア技術者の仕事の力量・労働意欲チェックリスト	2-28
図表 3. 1	: 「仕事の力量・労働意欲チェックリスト」作成フロー	3-1
図表 3. 1. 1	: 基準値の作成表	3-3
図表 3. 1. 2	: 基準値作成のルール 1	3-3
図表 3. 1. 3	: 基準値作成のルール 2	3-3
図表 3. 1. 4	: 部課長職のチェックリスト基準値 (中分類)	3-4
図表 3. 1. 5	: 基準値の作成表	3-5
図表 3. 1. 6	: 基準値作成のルール 1	3-5
図表 3. 1. 7	: 基準値作成のルール 2	3-5
図表 3. 1. 8	: 部課長職のチェックリスト基準値 (小分類)	3-6
図表 3. 1. 9	: 基準値の作成表	3-10
図表 3. 1. 10	: 基準値作成のルール 1	3-10
図表 3. 1. 11	: 基準値作成のルール 2	3-10
図表 3. 1. 12	: ソフトウェア技術者のチェックリスト (中分類) 基準値	3-11
図表 3. 1. 13	: 基準値の作成表	3-12
図表 3. 1. 14	: 基準値作成のルール 1	3-12
図表 3. 1. 15	: 基準値作成のルール 2	3-12
図表 3. 1. 16	: ソフトウェア技術者のチェックリスト (小分類) 基準値	3-13
図表 3. 2. 1	: スケルトンマップの概要	3-18
図表 3. 2. 2	: 部課長職の能力開発に関するスケルトンマップ	3-19
図表 3. 2. 3	: ソフトウェア技術者の能力開発に関するスケルトンマップ	3-20
図表 3. 3. 1	: 部課長職の仕事の力量チェックリストに対するサポートコメント	3-21
図表 3. 3. 2	: ソフトウェア技術者の仕事の力量チェックリストに対する サポートコメント	3-32
図表 4. 1. 1	: 平成 12 年度報告における検査項目	4-1
図表 4. 1. 2	: リストアップされた認知機能検査項目	4-2
図表 4. 2. 1	: 検査項目と対応する予備実験テスト番号	4-4
図表 4. 2. 2	: テスト 1 (瞬間認知検査 (数定提示・数字入力検査))	4-5
図表 4. 2. 3	: テスト 2 (瞬間判断検査 (図形提示・数字入力検査))	4-5
図表 4. 2. 4	: テスト 3 (文章比較検査)	4-5
図表 4. 2. 5	: テスト 4 (図形比較検査)	4-6
図表 4. 2. 6	: テスト 5 (数処理検査 (暗算))	4-6
図表 4. 2. 7	: テスト 6 (逆順記憶検査)	4-6
図表 4. 2. 8	: テスト 7 (「あいうえお」順組み替え検査)	4-7
図表 4. 2. 9	: テスト 8 (桁数数字判定検査)	4-7
図表 4. 2. 10	: 第 1 回予備実験結果	4-8

図表4. 2. 1 1	: 第1回予備実験分析結果 (評価基準を踏まえ)	4-8
図表4. 2. 1 2	: 第一次絞り込みの結果	4-9
図表4. 3. 1	: 検査項目と対応するテスト番号	4-10
図表4. 3. 2	: テスト1 (桁数数字判定検査)	4-11
図表4. 3. 3	: テスト2 (「あいうえお」順組み替え検査)	4-11
図表4. 3. 4	: テスト3 (正順・逆順記憶検査)	4-11
図表4. 3. 5	: テスト4 (図形比較検査)	4-12
図表4. 3. 6	: テスト5 (数処理検査 (数字配列予測))	4-12
図表4. 3. 7	: テスト6 (文章比較検査)	4-12
図表4. 3. 8	: 第2回予備実験結果	4-13
図表4. 3. 9	: 第2回予備実験分析結果 (評価基準を踏まえて)	4-13
図表4. 3. 1 0	: 第二次絞り込みの結果	4-15
図表4. 4. 1	: 認知検査検査項目の最終版	4-16
図表4. 5. 1	: 正答数に対応した該当者率	4-21
図表4. 5. 2	: 正答率と回答時間	4-21
図表4. 5. 3	: 得点に対応した該当者率	4-22
図表4. 5. 4	: 得点値	4-22
図表4. 5. 5	: 到着までの所要時間に対応した該当者率	4-23
図表4. 5. 6	: 到着までの所要時間	4-23
図表4. 5. 7	: 正答数に対応した該当者率	4-24
図表4. 5. 8	: 正答率と回答時間	4-24
図表4. 5. 9	: 正答数に対応した該当者率	4-25
図表4. 5. 1 0	: 正答率と回答時間	4-25
図表4. 5. 1 1	: 正答数に対応した該当者率	4-26
図表4. 5. 1 2	: 正答率と回答時間	4-26
図表4. 5. 1 3	: 得点に対応した該当者率	4-27
図表4. 5. 1 4	: 得点値	4-27
図表4. 5. 1 5	: 到着までの所要時間に対応した該当者率	4-28
図表4. 5. 1 6	: 到着までの所要時間	4-28
図表4. 5. 1 7	: 正答数に対応した該当者率	4-29
図表4. 5. 1 8	: 正答率と回答時間	4-29
図表4. 5. 1 9	: 正答数に対応した該当者率	4-30
図表4. 5. 2 0	: 正答率と回答時間	4-30
図表4. 5. 2 1	: 正答数に対応した該当者数	4-31
図表4. 5. 2 2	: 正答率と回答時間	4-31
図表4. 5. 2 3	: 得点に対応した該当者率	4-32
図表4. 5. 2 4	: 得点値	4-32
図表4. 5. 2 5	: 到着までの所要時間に対応した該当者率	4-33
図表4. 5. 2 6	: 到着までの所要時間	4-33
図表4. 5. 2 7	: 正答数に対応した該当者率	4-34
図表4. 5. 2 8	: 正答率と回答時間	4-34
図表4. 5. 2 9	: 正答数に対応した該当者率	4-35
図表4. 5. 3 0	: 正答率と回答時間	4-35
図表4. 5. 3 1	: 基準値の作成方法	4-36
図表4. 5. 3 2	: 基準値の作成方法 (ルール1)	4-36
図表4. 5. 3 3	: 基準値の作成方法 (ルール2)	4-36

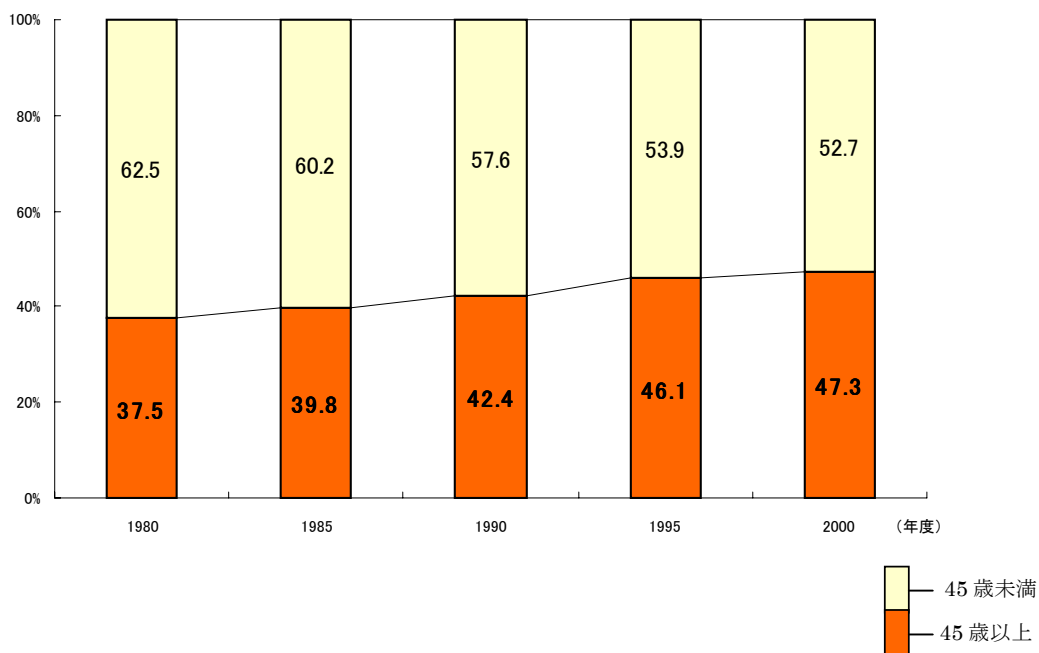
図表 4. 5. 3 4	: 作業記憶検査基準値	4-37
図表 4. 5. 3 5	: 速度見越し反応検査基準値	4-37
図表 4. 5. 3 6	: トラッキング検査基準値	4-37
図表 4. 5. 3 7	: 文章比較検査基準値	4-37
図表 4. 5. 3 8	: 数処理検査基準値	4-37
図表 4. 6. 1	: 診断結果表示のパターン	4-38
図表 5. 3. 1	: 情報化対応職務能力診断システムの全体フロー	5-4
図表 5. 4. 1	: 知的柔軟度テストのフロー	5-5
図表 5. 4. 2	: 労働意欲テストのフロー	5-6
図表 5. 4. 3	: 仕事の力量テストのフロー	5-7
図表 5. 5. 1	: システムの概要	5-8
図表 5. 5. 2	: システムの利用対象者	5-8
図表 5. 5. 3	: システムの全体構成	5-9
図表 5. 5. 4	: 診断・サポートシステムへの登録	5-9
図表 5. 5. 5	: 診断テストの選択・実行の画面イメージ	5-10
図表 5. 5. 6	: 「記憶（作業記憶）テスト」	5-11
図表 5. 5. 7	: 速度見越しテスト	5-11
図表 5. 5. 8	: トラッキングテスト	5-12
図表 5. 5. 9	: 「文章比較」テスト	5-12
図表 5. 5. 1 0	: 「計算」テスト	5-13
図表 5. 5. 1 1	: 総合診断	5-13
図表 5. 5. 1 2	: チェックリスト項目への回答	5-14
図表 5. 5. 1 3	: 総合診断	5-14
図表 5. 5. 1 4	: チェックリスト項目への回答	5-15
図表 5. 5. 1 5	: 総合診断・中分類診断	5-15
図表 5. 5. 1 6	: サポート（中分類に対して）	5-16
図表 5. 5. 1 7	: 小分類診断	5-16
図表 5. 5. 1 8	: サポート（小分類に対して）	5-17
図表 5. 5. 1 9	: 希望する職種に対する診断（ソフトウェア技術者のみ）	5-17
図表 6. 1. 1	: 本研究における情報化対応職務能力の体系	6-2
図表 6. 1. 2	: 部課長職の仕事の力量チェックリスト	6-3
図表 6. 1. 3	: ソフトウェア技術者の仕事の力量チェックリスト項目	6-4
図表 6. 1. 4	: 労働意欲チェックエリリスト項目 (部課長職、ソフトウェア技術者共通)	6-4
図表 6. 1. 5	: 部課長職の仕事の力量・労働意欲チェックリスト項目基準値 (中分類)	6-5
図表 6. 1. 6	: ソフトウェア技術者の仕事の力量・労働意欲チェックリスト項目 基準値（中分類）	6-6
図表 6. 1. 7	: 認知機能検査項目の最終版	6-7
図表 6. 1. 8	: 作業記憶検査基準値	6-8
図表 6. 1. 9	: 速度見越し反応検査基準値	6-8
図表 6. 1. 1 0	: トラッキング検査基準値	6-8
図表 6. 1. 1 1	: 文章比較検査基準値	6-8
図表 6. 1. 1 2	: 数処理検査基準値	6-8
図表 6. 1. 1 3	: 情報化対応職務能力診断システムのフロー	6-11

# 1 研究の概要

## 1. 1 研究の背景

我が国は、急激なスピードで「社会の高齢化」が進んでおり、それに伴い45歳以上の中高齢者の労働力人口の構成も年々高まっている。1980年では、37.5%であった中高齢者の労働力人口の構成比は、1990年に入ると42.4%、2000年には47.3%と上昇の途をたどっている。

図表1. 1. 1 : 45歳以上中高齢者労働力人口の構成比の推移

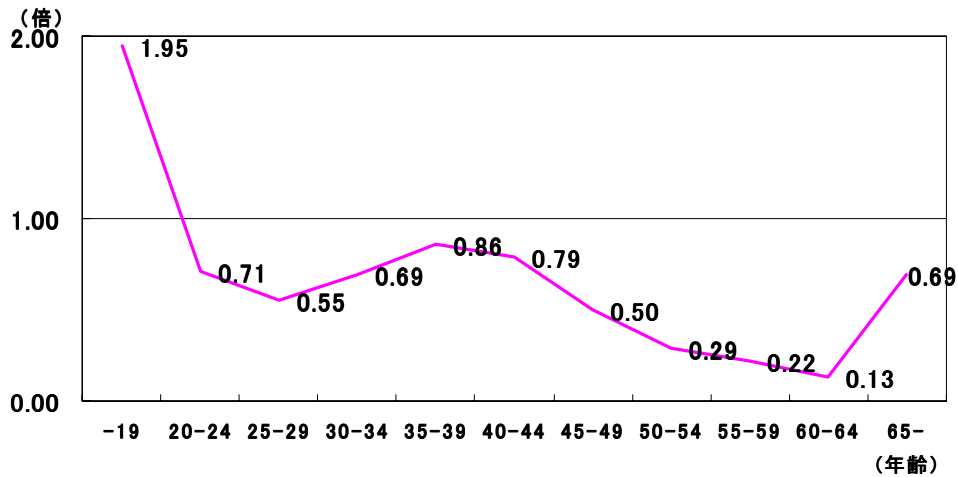


(出所：総務庁「昭和60年労働力調査年報」16頁、総務庁「平成12年労働力調査年報」32頁を基に作成)

労働力人口の高齢化は、新しい知識、技能を必要とする仕事に適応するという観点で考えると、幾つかの問題をはらんでいる。人間の知能は、学習や行動に関わる能力である「流動性知能」と判断力、理解力に関わる「結晶性知能」に区分できるが、情報を効率的に習得しそれを活用する能力の「流動性知能」は30代をピークとし、年齢とともに衰える傾向にある。また、加齢に伴い人間の能力、体力はバラツキが大きくなる傾向があり、新しい仕事に適応できる人と適応できない人に二極化することが想定される。その結果、労働市場において、45歳以上の中高齢者では需要側と供給側に大きなズレが生じ、需要側の方が低くなる問題が発生している。この傾向は次頁の図表1. 1. 2の年齢階層別の有効求人倍率(平成12年10月時点)を見ても明らかである。



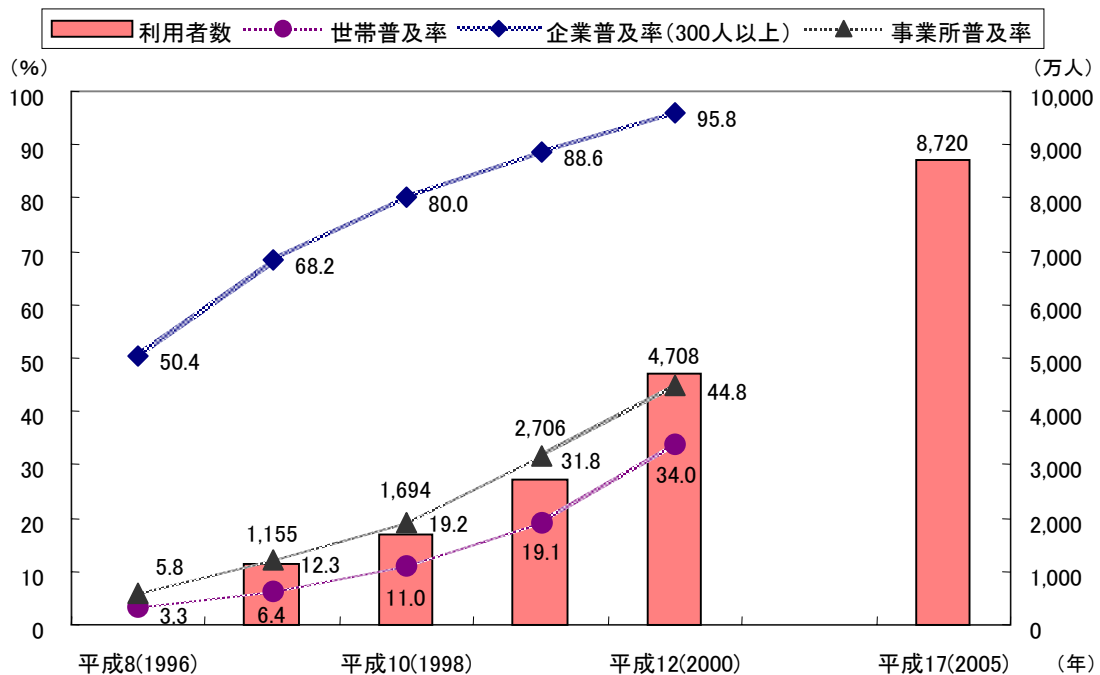
図表1. 1. 2 : 年齢層別の有効求人倍率 (平成13年11月)



(出所：厚生労働省「平成13年11月職業安定業務統計」)

一方、インターネット等に代表される情報技術 (Information Technology (IT)) は、我が国の中で急激な速度で普及している。一般世帯、事業所ともにその普及率は上昇し、それに合わせ利用者数も増加している。

図表1. 1. 3 : 我が国におけるインターネットの普及状況



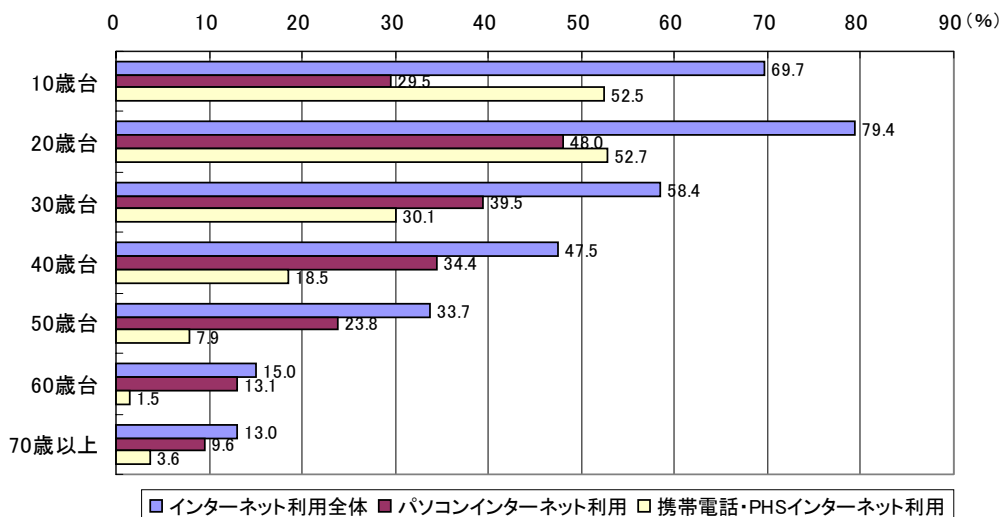
※1 事業所は全国の (郵便業及び通信業を除く。) 従業者5人以上の事業所。

※2 「企業普及率 (300人以上)」は全国の (農業、林業、漁業及び鉱業を除く。) 従業者数300人以上の企業。

(出所：総務省「平成13年版 情報通信白書」4頁)

さらに、年齢別に見たインターネット利用全体の割合に関しては、40歳台で47.5%と過半数近く、50歳台で33.7%と全体の三分の一となり、現段階でも数多くの中高齢者が利用していることが分かる。

図表 1. 1. 4：年齢別にみたインターネット利用全体／パソコンインターネット利用／携帯電話・PHSインターネット利用の比率



(出所：総務省「平成13年版 情報通信白書」101頁)

インターネットに代表されるIT機器・サービスを用いた仕事には従来とは異なる新しい知識技能が要求され、その仕事へ中高齢者をいかに適応させるかということは、我が国の政策上、非常に重要な課題である。そしてIT化、高齢化の進展が、中高齢者個人、職場内での仕事の進め方、そして、社会全体に及ぼす影響を十分に検討し、対応方策を個人、企業、行政の各段階で考えて行く必要がある。

## 1. 2 研究の目的

本研究は、小渕元内閣総理大臣の提唱により始まった「ミレニアム・プロジェクト」の一環として、厚生労働省殿より委託を受けたものであり、前述の研究背景を踏まえ、急激な速度で進展するITなどの技術革新により生み出された機器・サービスを用いた仕事の特徴とそれに対応した職務能力の要素を抽出し、中高齢者が、自己の職務能力を客観的、かつ適正に把握し、診断・サポートする「情報化対応職務能力診断システム」を構築することを目的とした。

平成12年度、平成13年度に実施した研究の内容は、以下のとおりである。

### (1) 平成12年度の研究内容

- ① IT化の進展、加齢が職務能力に及ぼす影響の把握
- ② 仕事の力量、労働意欲診断のためのチェックリスト素案の作成
- ③ 認知機能検査のための基礎的な情報収集

### (2) 平成13年度の研究内容

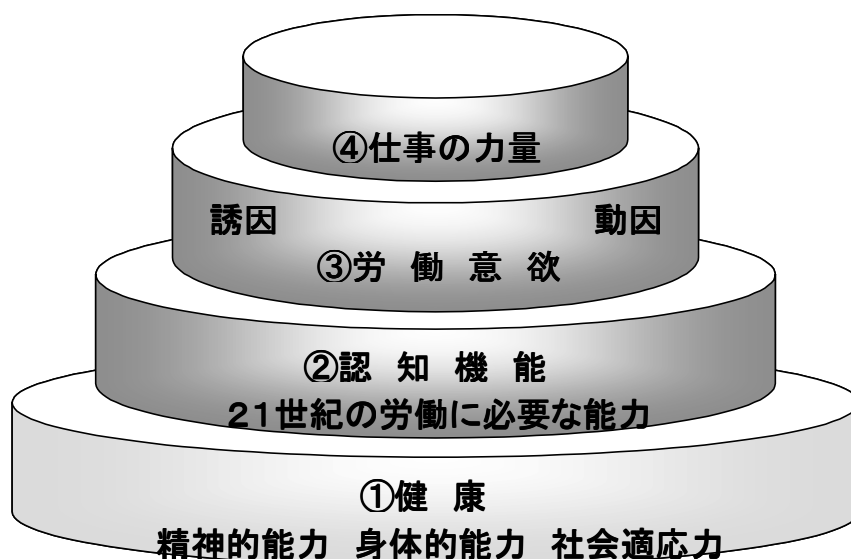
- ① 仕事の力量、労働意欲診断のためのチェックリストの作成と結果のDB化
- ② 認知機能診断のための診断方法の作成と結果のDB化
- ③ 情報化対応職務能力診断システムの構築

なお、本研究に当たっては、以下の点を前提として、取りまとめを行った。

### (1) 本研究及び本診断システムでの職務能力のとらえ方

本研究では、情報化への対応を高度に求められる仕事に必要なとされる職務能力を以下のようにとらえ、「情報化対応職務能力診断システム」に反映させた。職務能力は、「④仕事の力量」、「③労働意欲」、「②認知機能(21世紀の労働に必要な能力)」、「①健康(身体的能力、精神的能力、社会適応力)」の機能から構成される。

図表1. 2. 1 : 本研究、及び本診断システムでの職務能力のとらえ方



(産業医科大学 神代雅晴教授)

①～④の各機能には以下の特徴がある。

- ①健康 : 人間の身体、精神、社会適応に関わる基本的な機能であり、加齢の影響を受けやすい。ただし、本研究では、時間的な制約のため、研究対象からは外した。
- ②認知機能 : 情報を知覚し、判断し、記憶する人間の基本的な機能であり、加齢の影響を受けやすい。この機能は、情報化への対応を高度に求められる仕事では非常に重要な機能である。
- ③労働意欲 : 仕事に対するやる気であり、外部環境からの影響を受けやすい。
- ④仕事の力量 : 仕事の成果に直接結びつく能力で、仕事自体の特徴、職場環境などの外部環境からの影響を受けやすい。

従来の職務能力診断システムの対象は、「④仕事の力量」が中心であり、「③労働意欲」「②認知機能」にまで範囲を広げたものではなく、そういった観点からも本診断システムは、国内外において、先駆的なものと言える。

## (2) 職務能力を検討する上での留意点

さらに、職務能力を抽出する際に、以下の2つの視点に留意しながら、検討を進めた。

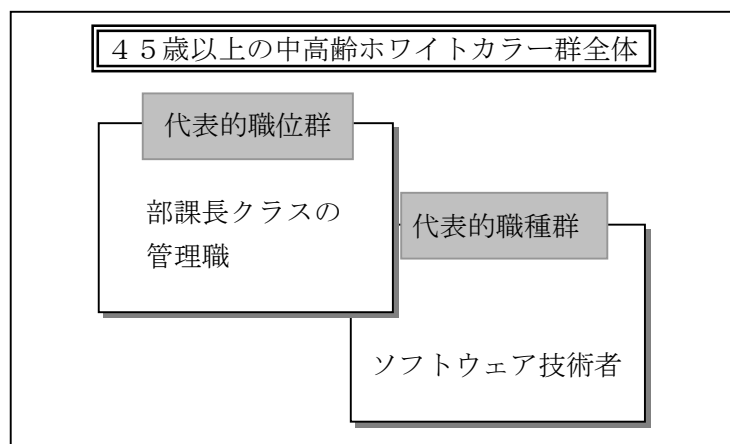
- ①加齢の影響を受ける職務能力
- ②IT化の進展により影響を受ける職務能力

## (3) 本研究及び診断システムの対象者

本研究では、45歳以上のホワイトカラーを対象とした。ホワイトカラーは、我が国の労働力人口の50%を超えており、製造業などにおける生産作業の職務に比べ、生産性向上への取り組みが十分とは言い難く、早期に検討すべき層と言える。ただし、本研究は2年間という限られた期間内で行われたため、上記(2)の2つの留意点を踏まえ、「①中高齢ホワイトカラーの代表的職位群」と「②情報化対応の仕事を行う代表的職種群」を選定し、研究対象とした。

- ①45歳以上の中高齢者ホワイトカラーの代表的な職位群
  - ・部課長クラスの管理職
- ②情報化対応の仕事を行う代表的な職種群
  - ・ソフトウェア技術者

図表1. 2. 2 : 本研究及び診断システムの対象者



### 1. 3 研究の項目、及び方法

本研究は、平成12年度、平成13年度の全体を通じて、後述する研究会、及びその下部組織であるワーキンググループを設置し、そこでの討議を踏まえて取りまとめを行った。

#### (1) 仕事の力量・労働意欲チェックリスト作成検討作業

- ・平成12年度に作成した仕事の力量、労働意欲チェックリスト（部課長クラス用、ソフトウェア技術者用）、意欲度評価チェックリストについて、チェックリスト項目、評価基準等の観点から、再度検討を行った。

#### (2) 仕事の力量・労働意欲チェックリストに関する調査結果解析作業

- ・前年度に配布・回収したチェックリストを、平成13年度は入力・集計し、その結果（部課長クラス用、ソフトウェア技術者用）の分析を行った。

#### (3) 認知機能検査実験作業

- ・認知機能検査項目（記憶、判断、など）を選定し、その項目について、被験者を用いた予備実験を行い、その結果を解析した。
- ・文献調査、及び精神－運動系機能検査実験により、検査項目の選定等を行った。

#### (4) 情報化対応職務能力診断システム構築作業

- ・（2）のチェックリストに関する解析結果、（3）の認知機能検査実験結果を踏まえ、中高齢者が、自己の職務能力を客観的かつ適正に把握できる能力評価、診断、サポートシステムを開発した。

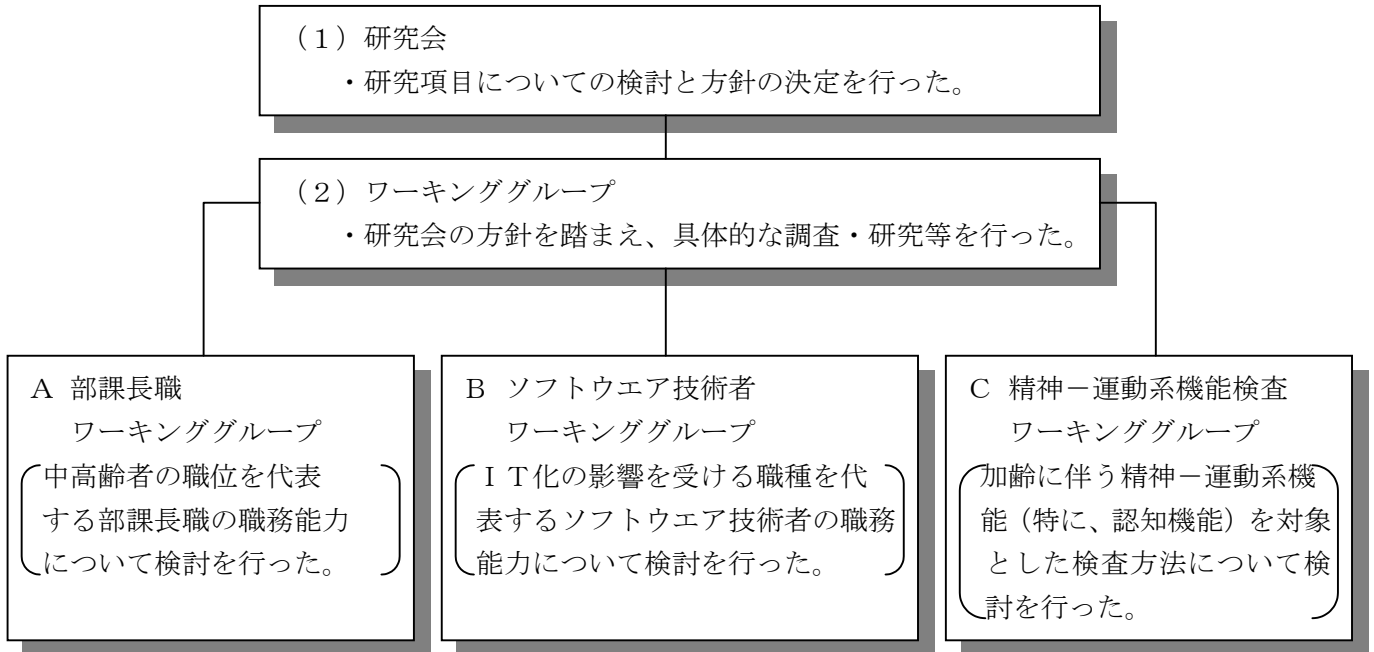
#### (5) シンポジウム開催作業

- ・情報化対応職務能力診断システムを開発するに当たり、国内外の当該分野の専門家による中高齢労働をテーマにシンポジウムを開催し、その成果を研究に反映させた。

## 1. 4 研究の体制

本研究は、産業医科大学神代雅晴教授を主査とした研究会を設置し、検討を進めた。さらに、この研究会の下部組織として三つのワーキンググループ（「A 部課長職」「B ソフトウェア技術者」「C 精神－運動系機能検査」）を設置し、具体的な調査、研究を行った。研究会、及びワーキンググループの構成、メンバーは以下のとおりである。

図表 1. 4. 1 : 研究の体制



### (1) 研究会メンバー

●主査	神代 雅晴	産業医科大学 教授
●委員	伊藤 謙治	東京工業大学 教授
	梅澤 隆	国士舘大学 教授
	落合 孝則	富士通株式会社 主管研究員
	瀬尾 明彦	福井医科大学 助教授
	田中 丈夫	日本エクスラン工業株式会社 取締役管理部長
	野呂 咲人	株式会社三菱総合研究所 行動科学研究チーム長

## ワーキンググループメンバー

### A 部課長職ワーキンググループ

- |     |       |               |         |
|-----|-------|---------------|---------|
| ●委員 | 伊藤 謙治 | 東京工業大学        | 教授      |
|     | 田中 丈夫 | 日本エクスラン工業株式会社 | 取締役管理部長 |

### B ソフトウェア技術者ワーキンググループ

- |       |       |         |       |
|-------|-------|---------|-------|
| ●委員   | 梅澤 隆  | 国土舘大学   | 教授    |
|       | 落合 孝則 | 富士通株式会社 | 主管研究員 |
| ●専門委員 | 石川 淳  | 山梨学院大学  | 講師    |
|       | 内田 賢  | 東京学芸大学  | 助教授   |
|       | 白木 三秀 | 早稲田大学   | 教授    |

### C 精神－運動系機能検査ワーキンググループ

- |       |        |             |            |
|-------|--------|-------------|------------|
| ●委員   | 神代 雅晴  | 産業医科大学      | 教授         |
|       | 瀬尾 明彦  | 福井医科大学      | 助教授        |
|       | 野呂 咲人  | 株式会社三菱総合研究所 | 行動科学研究チーム長 |
| ●専門委員 | 岩井 阿礼  | 淑徳大学        | 非常勤講師      |
|       | 垣本 由紀子 | 実践女子大学      | 教授         |
|       | 星 薫    | 放送大学        | 助教授        |

\* 委員、専門委員の順番は五十音順

## (2) 研究機関との連携

- |              |
|--------------|
| ●株式会社三菱総合研究所 |
|--------------|

# 1. 5. 研究のスケジュール

		平成13年						平成14年 (月)					
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
(1) チェックリスト作成検討作業			→										
(2) チェックリストに関する調査結果解析作業				→									
(3) 精神-運動系機能検査実験作業									→				
							参考値	設定の	ための	実験			
(4) 情報化対応職務能力診断システム構築作業								システム構築		→			
(5) シンポジウム開催作業						準備	作業	→	取りまとめ	作業			
							▲ 9/27						
研究会		▲ 4/16 (第1回)		▲ 6/2 (第2回)	▲ 7/30 (第3回)			▲ 10/4 (第4回)		▲ 12/21 (第5回)			
ワーキンググループ	A 部課長職	▲ 4/25 (第1回)	▲ 5/21 (第2回)	▲ 6/15 (第3回)				▲ 10/4 (第4回)					
	B ソフトウェア技術者	▲ 4/25 (第1回)	▲ 5/22 (第2回)	▲ 6/13 (第3回)	▲ 6/26 (第4回)			▲ 10/11 (第5回)					
	C 精神-運動系機能検査	▲ 4/16 (第1回)	▲ 5/17 (第2回)	▲ 6/5 (第3回)		▲ 8/27 (第4回)		▲ 10/16 (第5回)	▲ 11/20 (第6回)				



<用語の再定義>

<p>・平成13年度の研究にあたり、平成12年度に用いていた用語の呼称を、下記の通り、変更した。</p>	
変更後（平成13年度）	変更前（平成12年度）
<p>・以下を総称して「仕事の力量」とする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆技能</li> <li>◆知識力・情報源</li> <li>◆環境変化対応能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆技能</li> <li>◆知識</li> <li>◆情報源</li> </ul>
◆労働意欲	◆意欲度等
◆認知機能	◆精神－運動系機能
◆仕事の力量チェックリスト	◆職務能力評価チェックリスト
◆労働意欲チェックリスト	