

特集 1



『技能と技術』誌通巻200号記念座談会

出席者：早川宗八郎 職業能力開発総合大学校長
川角 孝義 関東職業能力開発促進センター所長
小松原惟孝 東京都立立川技術専門校長
生駒 昇 デンソー工業技術短期大学校長
司 会：森 高敏 職業能力開発総合大学能力開発研究センター所長（本誌編集委員長）

『技能と技術』誌の役目

森 それでは座談会に入らせていただきます。
『技能と技術』誌は、昭和41年11月に発刊され、以来33年、平成12年1月号で通巻200号の記念号になります。その記念号の特集として、『技能と技術』誌の役目や問題点などについて、皆さんのお話をお聞きし、今後の『技能と技術』誌の編集のお役に立てればということで、座談会を企画いたしました。

本日ご出席の皆さまは順不同ですが、職業能力開発総合大学の早川校長、関東職業能力開発促進センターの川角所長、東京都立立川技術専門校の小松原校長、デンソー工業技術短期大学の生駒校長の4名の方にお集まりいただきました。

『技能と技術』誌というのは、先ほど申し上げましたように、昭和41年に発刊されて、当時は職業訓練と書いていましたが、職業訓練の内容の充実を図ることや、指導員の相互の交流と資質向上に寄与するということが、発刊しております。30数年たち、職業訓練関係も、法律的にもいろいろと変遷をたどりまして、いまでは職業能力開発促進法に基づいて、

幅広い能力開発を実施しております。

30周年記念のときにも座談会がございまして、内容はお読みになっていただいたかと思いますが、『技能と技術』誌の変遷については、技術革新を含めて、前にも取り上げておりますので、今回は、これからの職業能力開発に向けて『技能と技術』誌がどのような役割を担っていけばよいのかということを中心にお話しいただきたいと思っております。参考までに、この『技能と技術』誌を編集している当職業能力開発総合大学は、今年4月に、組織再編を行いまして、前の職業能力開発大学と東京職業能力開発短期大学を統合して職業能力開発総合大学になった節目の年ということもいえるかと思っております。

さらに、27の職業能力開発短期大学がありましたが、このうち10校程度が今年から3年間にわたって新職業能力開発大学に転換するということになっております。

このような動きのもとに、都道府県の職業能力開発短期大学も、今年は山梨が開校して、県立の短大が7校になり、そのほか民間の短大も多く設立し、神奈川県だけでも5校あり、職業能力開発全体がどんどんレベルアップしています。

指導員の資質についても、昔の職業訓練所から職業訓練校に、それから短大等となり、法律も改正になり、大きく10年刻みで変化してきております。このような状況で、指導員の方々、職業能力開発に係っている担当者も、在職労働者に対する相談や援助とか、セミナーとか、いろいろ内容的にも変化していると思います。

この辺のところにも目を向けて、『技能と技術』誌は、技術専門誌的な内容だけで、はたして良いのかどうかも含めて、お話をいただければと思います。

公共の職業訓練と民間の職業訓練という、二つの流れがあると思いますが、その流れが、やはり一体となって、同じようなレベルで、特に訓練に携わる指導員に、同じような環境、内容の技術のレベルアップを図っていく必要があるのではないかと思います。

そこで、指導員の経験もある川角所長、前段として、いまの流れも含めて、『技能と技術』誌の役目を、訓練の中身あたりをつけ加えながら、お話しただければと思います。

川角 私も今回こういうお話を承って、『技能と技術』誌を、本当に参考にするのみできたものですから、どんなお話をしたいか、ちょっと戸惑いはありました。この『技能と技術』誌が発刊された頃をいろいろ思い出してみますと、昭和41年ということはお聞きしたのですが、昭和30年代は、多くの技能者を育成するということが目標で、技能者育成がどんどん行われて、ちょうど昭和40年代に入ってから、やはり技術革新ということが言われるようになって、技術革新にどうやって対応していくかという方向に変化してきたと思います。その頃に、『技能と技術』誌が発行されたということになります。その時期は、特に職業訓練が非常に重要だということが言われた時代で、いま以上ではなかったと感じるわけです。

それで、その内容も、技術革新に職業訓練が追いついていけるかどうかということが、重要な課題であった頃ではないかと思っています。そしてその頃は、私の感じでは、ちょうど養成訓練と、職業転換

訓練が中心で、どちらかというところ、技能と技術の『技能』に重点を置いた訓練を行っていたように思います。

特に『技能と技術』誌の中身も、やはり技能に対してのいろんなことがたくさん掲載されていたし、もう一つ、私もその頃、ちょうど指導に携わっていたものですから、やはり苦労していたのが生活指導の問題だったと思うのです。そういう点でも、『技能と技術』誌の内容が、技能の部分と、それから生活指導をどうしていくか、併せて、「全人教育」と言いますか、しつけとか、いろんなことを含めて、訓練のなかで人格を形成していくんだという目標もあり、訓練が一生懸命行われていたものですから、『技能と技術』誌も、そういったものが中心に掲載されていたんだなということを、振り返ってみて思うわけです。

もちろん、それと併せて、訓練のカリキュラムの作り方とか、あるいはそれをどう教えていくかというようなことが、『技能と技術』誌の中には多く書かれていて、私も、その頃は自動車の整備を教えていましたので、やはりこの『技能と技術』誌に載ってくる自動車整備に関する部分を、非常に大事にしておりました。実は、先日家に帰り、座談会の話があったものですから『技能と技術』誌を探してみましたら、出てくるのは、やはり自分の専門分野の関係しているものだけを保存しているんですね、ほかのは、申しわけないけれども、ないんです。

ですから、私も、教えていた頃は、やはりこの『技能と技術』誌に書かれているいろんな専門分野のことを参考にさせてもらったなということで、その頃の自分が保存していたものを見て、例えば成瀬先生の「歯車」の記事が載っていると、そのまま教

川角 孝義 氏



材に使わせてもらったりとか、非常に『技能と技術』誌が、自分の専門分野を生かすために多く活用されていたというような感じを持つわけです。

最近では、仕事が変わってきたものですから、その専門分野のことはあまり見なくなり、やはり一般の職業能力開発の情報、民間で行われている内容とか、あるいはいろんな情報がたくさん載っていますので、そういったものを参考にさせていただいているということで、やはり私としては、この『技能と技術』誌を、どうしたら指導員が役立ててくれるかと思うと、やはり指導員に対しての内容の充実、それから能力開発に携わる広範な人、そういった人に対する情報の提供も含めて、二面のもので、役目として大きくあるんだろうなということを感じているわけです。

森 それでは生駒校長、民間の立場から、『技能と技術』誌は今後、どのように活用できるかというようなことについて、お聞かせいただきたいと思えます。

生駒 最初に、私事になりますが、私が当社の職業の訓練施設に携わったのがまだ昨年のものですから、私自身の見識は少ないのですが、私どもの企業内教育そのものは、当社創立の5年後の昭和29年には、すでに職業訓練法に先立つこと4年で、中学を卒業した生徒を3年間、学科と実技と心身教育、いわゆる全人教育的な教育をして、社内の中核の人間になるように、ということではまりました。

その後、昭和38年には、技能のさらなるレベルアップ、あるいは技能開発といったことを目的に、技能五輪にも参加してきました。

その後、大量生産化が進むなかで、生産設備の高度化がどんどん進んできました。それに沿った高度化に対応できる、技能と知識も併せ持った、高度知的技能者の育成ということも、社内で行おうということで昭和41年には、高校卒業の1年間教育の高専課程も始めてきました。昭和62年には、どんどん進む製品の電子技術化の時代、あるいはそれに対応する設備がどんどん自動制御されていく、そういう設備に対応する電子と、情報の実践技術者を育成する



生駒 昇 氏

高卒2年間の短大課程教育が始まりました。

そういった過程で、私どもは、技能訓練や実践技術というものをかなり早くから始めましたが、体系だった教育方法や教材といった点では、先ほど言われた昭和41年、当時の職業訓練大学校のほうで、『技能と技術』誌の発行が始まったことで、私どもの当時指導員（現在もそれぞれの教育施設、あるいは製造職場の工場長等の中核になっている人たちが多いのですが）たちにとっては『技能と技術』誌の内容は大変役に立った。また、これまでに私どもの多くの指導員の立場になる者が、こちらの能開総合大へ入校して勉強させていただいたのですが、そのときも、この『技能と技術』誌が大変参考になったと述べておりました。

しかし、最近ますますハイテク化していく企業の中の、激しく速い動きに、誌の指導方法なり教材も、われわれの、民間企業の関心から少し外れているのかなということ、過去のを改めていろいろ見たところ、確かに掲載情報や実践事例は、雇用促進事業団、あるいは技術専門校の指導員の方々が、非常に参考にしやすい記事や教材が多いです。それに対して私どもが、最近関心を持っている、例えば、さらにハイテク化されていく設備に対応していく技能者は、いままでのような単一技能から、どんどん工学的な知識、あるいはメンテナンスなどができるような多機能的な技能など、いろんな高度知的対応ができる技能者でなければいけない。そういった人たちに対して、どういう教材でやっていくべきか。あるいは、しっかりした技能を評価していくためには、どのような技能評価の仕方があるか。さらには、それを人事面で処遇していくためには、どういう方法があるだろうか、あるいは、いまでもどういふに

変わりつつあるかという情報も、やはりあったらいいなと思います。

森 それでは早川校長、先ほど私が申し上げた、4月から能開総合大になったということも含めて、その組織再編の目的と、指導員の養成の重要性と、それから現場の現在の指導員に役立つような機関誌とは、どういうものかというようなことをお話しをいただければと思います。

早川 実はこの前の本誌刊行30年記念のときにも座談会に出席して、『技能と技術』という雑誌がどういう役割を果たしてきたのか、その中の一つに、技能と技術という言葉自体が、どういうふうに理解されてきたかについてお話ししました。やはりその理解が、この雑誌の内容の性格を決めてくれると思っています。

最初のうちは技能と技術というのは、わりあい結びついていた概念として理解されていきました。それが、行政的な、あるいは政治的な関係があったのか、何となく離れてきました。しかし離れてきたいちばん大きな問題は、いま生駒校長が言われたとおり、技術革新で、ME時代になり、だんだん人間の手にかかるところは少なくなってきたということで、その中でやっている人間の手のかかるところを技能として、技術とは少し切り離して考えていったためでしょう。

ところが、さらにもうワンステップ進んでくると、もっと多能的な、あるいは技能者でありながら、ほかの技術もちゃんと総合的に見られたり、ある程度協力できるような形の技能者が必要になってくる。そうすると、また技能と技術というのは非常に近づいてくるという状況ができたわけです。そのときに一面では、これは労働省も当然そういう意識を持って、熟練技能者が非常に少なくなってきたら、それでは将来の開発とか、あるいは技術革新のためにも、熟練技能者が必要だということも起こってきたわけです。

そして、前者の実践技術者というのは、どういう形のものなのかということを考え、そして、いろんな民間企業、生産現場等でのニーズを考えて、人材

育成の高度化ということをめざすこととなりました。その公共でやる高度化の一つの形が、遅ればせながら、能開総合大という形で現れてきました。いままで指導員養成ということと、実際に職業訓練の現場と密着しての指導員養成の内容をフィードバックしていくシステムであったわけですが、それをもっときちんと構築していくこととなりました。さらに、そのための先導的な役割として、すべての新しい能開大学校、あるいは短期大学校、あるいは技術専門校等に対して、実質的に実のある訓練内容、あるいは訓練技法等をお示しできるような形に、能開総合大としては進んでいきたい。要するに、つねに人材育成の高度化という線にそって考えていきたいと思っています。

ただ、それを進めるに際して、先ほど申し上げたとおり、熟練技能者の単一技能の非常に高度になっていく部分が、欠落していくから、その部分は必要だということと、もう一つは、そういう技能がいろいろ総合されたところで、熟練技能者、実践技能者というのは必要なんだというふうに考えていく部分とあって、その総合化された部分は、ものづくりという観点からすれば、最終的にできる製品が、昔のように、旋盤一つでできるというのではないし、木工一つでできるものではないという背景から生じているわけです。

だから、総合化されてきたときの要望が、教育上どういう格好になるだろうかということで、実はいちばん参考になったのが、各民間企業での、認定短大でのカリキュラム、授業の仕方なのです。そこでは、大抵、最後のカリキュラムは、何人が集まって、協力して最後にもものをつくらせてみる。それは、生産システムの改良をやることもあるし、新しい製品のこともあるし、現場から吸い上げた問題を取り上げた工程製作のこともあります。最終段階でものづくりの過程はこういうふうにするんだよということをお教えください。これがやはり、いまいちばん要望されている実践技術者の、しかも非常に多面的な性格を持った、総合的なものづくりのできる形の教育体系と考えられ、それを今回の応用課程として、いわゆ



早川宗八郎 氏

る短大2年の上に乗せる，という形で教育システムをつくったわけです。

そういうものをつくろうとすると，やはりいろいろ実験的にやってみたり，あるいは現場や，訓練施設でやったところのものをフィードバックしたりするような機能がきちんと果たされないと，いまのいろんな製品の流れ，あるいは産業構造の流れ，などが技術の流れに対応していかないでしょうし，教えるシステムとしても，良い形に変化していかないので，それらを有機的につなげていく必要があります，それが能開総合大の役割になったのです。

それに関連して，こういう教育の一つひとつの内容を，いまの目的に合うように組み立てていく，そういう体系をつくっておかなければならないのです。これは，雇用促進事業団がだいぶ前から，長いことかかちまして，各技術・技能を的確に分類して，こういうものを作るときにはこういう訓練を積み重ねていけばできますよ，という体系を構築してあります。

それも，同じ種類のものでレベルの高いもの。それから，いろんなものが総合化されて，結合して，より良い製品のものづくりになっていく，そういった体系をつくりあげてきて，そういうものを参考にしながら，あるいは基本にしながら，人材育成の高度化を図っていくということが，基本の目標であるということです。

その観点からすると，この『技能と技術』誌は，いろんな局面から，いろんな役割を果たしてきたと思うのです。特に，職業訓練の主たる対象は公共かもしれませんが，いま言ったとおり民間企業の教育システム等を十二分に取り入れながら，皆さんに示してきたと思うのですが，おそらく今後ともそうい

う性格のものは続けていかざるを得ないと思います。

生駒 非常に速い技術革新の中で，だいぶ変わってきていますので，民間企業の良いところは，常に情報を取っていただいて，それらも示していただければ，ありがたいと思います。

早川 ただ，非常に立派にやっておられるのは大企業で，中小企業等に対しては，やはり公共のほうですが，そのニーズに見合うようにいろいろなお手伝いをする役割を果たさなくてはいけないと思います。

森 それでは小松原校長，公共職業訓練の中で，雇用促進事業団で担当している部分と，都道府県が担当している部分というのがあり，都道府県の立場から，いま指導員が，この『技能と技術』誌を，どのような形で利用されているかなども含めて，お話しいただければと思います。

小松原 それでは，私自身の経歴を簡単に紹介させていただきます。先ほどのお話で，『技能と技術』誌は昭和41年11月に発刊されたのですが，私は昭和42年4月に入都しまして，最初に荏原の訓練所に入りました。大学では電気関係の勉強をしてきたので，電気担当に入ったのですが，その頃確か，電気機器修理科だったと思います。荏原は品川区ですけども，当時まだ，ちょっと街中を歩くと，モーターの巻線を修理したりする，町工場が近くにあったのを覚えています。いろいろな，焼け焦げたようなモーターが店先に転がっているのが，確かにあったと思うのです。ただ，数年したら，修理する時代ではなくなってきて，それこそ大量消費の時代に入り，使い捨ての時代が間近に控えていたわけです。

当時は高度成長ということで，訓練校から，多くの技能者を産業界に送り出さなければならないので，特に私が入った頃は，重複訓練といって，4月に入ってくる生徒と，10月に入ってくる生徒と，1年のコースですが，30人ずつ2クラス担当していました。

私は大学を出てから1年間民間の経験はあるのですが，荏原校では，朝から一日中教室と実習室の往復で，出っぱなしというような状態で過ごしてきま

した。当時は、専門的な研修時間等は、特にありませんので、先輩の様子を脇から見ながら、教室へ、実習場へ行きました。

電気機器について、大学では理論的なことを勉強しましたが、実際に巻線を巻いて組み立てたりしませんので、初めて誘導電動機の巻線を巻いてつくりましたけれども、確かに回ることは回ったのですが、はたして使いものになるモーターができたのかどうかあやしいところです。したがって、その当時、教えるなかでは、大学で実験したことのある電気関係の測定位が、生徒に自信を持って対応することができたように思います。

私は5年ほど電気関係の担当だったのですが、その後電子計算機が普及し始め、電子計算機関係のプログラマーの養成が必要になってきたということで、東京都では、電算関係の教育を始めました。それで、プログラマーの養成のほうに職種転換しました。

それから10年くらいは、プログラマーの養成の指導をしていました。その後、一般の能開行政の運営の仕事に変わりましたが、そのほかに、公害や営繕、監査などの事務を体験しまして、実は、労働行政25年ということで、今年労働大臣の表彰をいただいたところです。

『技能と技術』誌についてですが、入都当初というのは、先ほども申し上げたように、指導技法をきちんと教えてもらえるような状況ではなかったし、「指導と理論の実際」という本がありますが、この初版本だと思いますが、この本を読む程度くらいで、あまり職業訓練に関する書物というのは、少なかったと思うのです。

そのようななかで、実際的な訓練の手本になる本



小松原惟孝 氏

というのは、『技能と技術』誌が役割を担っていたのではないかと思います。

ただ、残念ながら、私自身は、当時、本当に頼るものが必要だと思っていましたが、なかなか遭遇できなかったということです。それで、都の指導員の中で、どの程度、『技能と技術』誌に目を通しているかということですが、私自身は、能開行政の運営の立場にいたときには、現場にいるときより手にしており、過去には何度か見ていますが、現在の都の指導員は、300人弱になってしまったのですが、その中で能開総合大の出身の方は40人くらいいるのではないかと思います。この座談会があるということで、一部の職員に、『技能と技術』誌はどんな感じだというようなことを聞いてみたのですが、ベテランの職員は、過去は、結構これを頼りにして、読んで勉強していたし、自分で投稿したりしていたということです。

東京都では、職業能力開発研修所という、指導員の研修施設があるのですが、その図書館には1冊備えています。ですから、そこへ行けばバックナンバーがそろって見られるのですが、いま都立校は15校ですが、ほとんどの校で購読していないのではないかと思いますので、最近あまりお目にかかっていないのです。ですから、このところ、能開総合大出身の職員の、特に中堅、それから最近都に入った能開総合大卒業生にも、いろいろ意見を聞いてみたのですが、大学校にいるときは見たことがあるけれども、最近、職場に置いてないので、あまり見ていないというような話だったのです。

内容からみて、生活指導も含め、職業能力開発を指導していくうえで、大変役に立つことが掲載されているのではないかと思いますので、やはり各都道府県の校でも購読されるような状況になることが必要であると思います。

森 その辺のところは、後ほどまた、投稿促進とか、読んでいただくことの普及とか、その辺も含めてご意見をいただきたいと思います。

振り返りみたいになるのですが、川角所長、ちょうど昭和41年頃に入られたということで、能開総合

大、昔のいわゆる訓大の卒業生の1期生が昭和40年ですので、2期生が卒業したくらいの時点が、『技能と技術』誌が発刊された年で、その頃までには、やはり指導員不足というか、指導員の資質がばらばらというか、いろいろあって、こういう機関誌ができたと思います。訓大出身でない立場から指導員になられて、昭和40年から訓大の1期生が出て、いま都立でも40人くらい能開総合大出身の指導員がおられます。いわゆる公共職業訓練指導員が多いわけですが、この辺を少し整理して、初めに聞いたほうが良かったのかもしれませんが、気がついたところをお話いただければと思います。

川角 やはり訓練の内容とかカリキュラム、教える方とか、そういったことが重点的にされたというのは、いま森所長が言われたように、いろいろな現場上がり、私も能開総合大を出ているわけではありませんが、そういう人が指導員になって、やはりよりどころとするものは、そういったものから吸収してきたということは言えると思います。いまは、ほとんど能開総合大出の方とか、指導という面での資質の高い方が指導員になっていて、その頃の内容では、もう今に合わないといいますが、そういう部分があるのではないかということだと思っております。

とはいうものの、やはり役割としては、創刊号に、職業訓練局長が、「職業訓練を担当する者の実務手引きとしての役割が大事なんだ」ということを言われていますし、それから、当時の事業団の理事長が、やはり訓練内容の充実と担当者の資質向上が役目だというようなことが目標であったわけですので、その役目は今後も大切だと思えます。

ただ、そうは言っても、先ほど生駒校長が言われたように、どんどん新しくなっていくと、いまの内容では、むしろ後追いというか、遅れているのではないかと思う。もっともっと先を見た形の情報提供ができないといけないのではないかとされると、やはりそれは確かに言えるなということですね。

ですから、今後は、やはり、民間の大企業が教育訓練されている内容が非常に進んでいる部分があるので、むしろそうした情報をもらいながら提供して

いくということも必要なんだろうなと思います。

私も指導員時代に、自分の技量を高めるために、デンソーさんに行って教えていただいたこともあり、本当にいろんな技能を覚えたいときに、民間企業に行って教えていただいて、それを訓練に活用させてもらうというようなこともありました。やはりそういうことも、これからもまたあると思いますので、これからの情報化社会の中で、やはり民間で社員教育も含めていろいろ教育されている、そういう情報をできるだけ多く取り入れて、情報を提供していくための誌面づくりも大事なことになるだろうということです。

ただ、気になるのは、だんだん情報が広くなりすぎて、ターゲットが本当にどこなのか。だから、先ほど小松原校長が言われたように、そんなに真剣に見ていないよということ、やはり見る先生は、自分に役に立つか立たないかということですから、そうすると、やはり大事なところはここだというもの、内容の提供の中で、専門分野のこれとこれは、きちっと確たる根拠があって、これについては提供していく。それ以外はその他の情報として提供していく。こういうようなことを分けていかないと、みんなに良いようにということになると、やはりだんだん効果が薄れていく。最近の誌面は、確かに、みんなに良いようにだけど、では先生方が見て、大事にとっておこう、これは、ということではなくなってきたのかなという感じを受けますね。

森 小松原校長、いままでの『技能と技術』誌の内容を申しますと、実践報告が中心で、その他教材開発とか、調査研究の報告とか、最近は海外の職業訓練関係とか、そういうようなことを、先ほど川角所長からありましたように、幅広くなりすぎている面はありますけれども、内容的に、あまり専門的になってもどうか、また、雑誌的になってもどうかということもあるのでしょうか、この辺はどんなご意見をお持ちですか。

小松原 内容は、やはり現場の指導員にとって役に立つものであることが大事だと思うのです。いま能開総合大からいろんな本が出ていますよね。全般



森 高敏 氏

必要があるのではと思っています。

能力開発環境の変化と『技能と技術』誌

的な能力開発の動向は、労働省で発行している『職業能力開発ジャーナル』から得られることができるのですが、論文発表等は、「実践教育訓練研究協会」が発行しているものもありますし、いろいろ話を聞くと、いろんな所で、専門的なことを扱っているし、その中で、日常の指導に資する他に『技能と技術』誌が能力開発全般の一般的分野の役割分担を考えていく必要があるのではないかと思います。

それで、過去のバックナンバーのリストなどを見て、世の中の流れもあり、特に海外の関係の記事が多いようです。しかし、事業団の職員の方に比べ、都道府県の職員は海外で活躍する機会は少ないので、そういうことから考えれば、海外記事が多いのかなと感じました。

訓練の教材については現場の指導員はすごく興味は持っているし、自分が担当している科の内容の記事が出ていたら、それはぜひ活用したいと思う指導員は、多いと思います。

それと、最近私が関心があるのは、こういう世の中の状況もあるのですが、訓練はしたけれども、それがなかなか就職に結びつかない。それで企業が要求する人材育成をしているのかどうかということについて、非常に悩んでいるところです。

訓練の内容そのものを取り上げることも必要ですが、訓練の入口と出口の部分。先ほど生駒校長も言われたのですが、出口については、例えば民間の状況はどのようになっているのか、どのような人材を要求しているのか、どのような技術を扱っているのか、企業とどのように連携して、公共が仕事を進めていくべきかどうか等ですが。入口のほうでは、入校選考の記事なども掲載されておりますが、入校対象者の状況についての分析等をもう少し扱っていく

森 次に能力開発の環境の変化と、『技能と技術』誌の変遷もあると思うのですが、このようなところを民間の立場で、生駒校長、過去、いわゆる職業訓練に関する歴史は、民間でも早いほうだろうかと思って、この辺の変化と、『技能と技術』誌に、いかにそれらを取り入れる方法などがもしあれば、お聞かせいただければと思います。

生駒 先ほど申し上げたように、民間企業においても、技術革新というのは、今後はもっと速く大きくなっていくのだらうと思います。こういうなかでも、これからの世界に競争して勝っていける強いものづくりを確保していくためには、私ども企業内でも、トップからわれわれまで共通の認識を持っているのですが、技術と技能というのは、どうしても切っても切り離せない。どんどん新製品を開発して発展していく企業の多くは、やはり創造的な技術を大事にすると同時に、それを具現化していく技能というものも、絶対に必要だととらえ、技能者育成にも大きな努力をしていると思います。

優秀な技術者が新製品を開発するときでも、従来に比べると、ますますハイテクな、新しい分野の技能に対応できる優れた技能者たちによって初めて、画期的な新製品が開発試作できるわけです。そういったものが、また量産化される場合においても、やはり創造的な生産技術者が、それに応え得る生産設備を開発・設計しますが、それを本当に短期間に、良い設備を作る技能者が必要です。また、製品の量産時にはその設備の本当の機能をよく知って、正しい操作方法で生産性を高め、良い製品を作り続けていくためのメンテナンスとか、修理もできる優秀な技能者、いわゆる高度知的技能者がいて初めて、そういうハイテクの競争力のある製品が確保できると思います。どんどん新製品を開発して発展していく企業となるには、やはりこの技術と技能が、常にレベルアップしながら、お互いに協力し合っていくこ

とが本来の姿であると思うのです。だから、これからでもどんなに技術革新が進んでも、やはり、その進んだ技術革新に対応できる技能がなければいけない。

例えば大げさなことを言いますと、これから21世紀には、宇宙ステーションなどが出てくることと思いますが、技能者がその宇宙ステーションをつくりあげていくために非常に厳しい環境のなかで新しい素材のものづくりをしていくこともできなければいけないでしょうし、それはまた、非常に高い知識レベルを持った技能者でないと、ああいった所で正しい判断を持って作業ができないと思います。今後ますます技術革新は高まるなかで、技能もそれに対応できていく新しい分野の高いレベルの技能が必要になってくると思っているわけです。

ということで、われわれ企業内においても、そういうことに対応できる高度技能研修とか、そういう設備を使っていくためのテクニカルオペレーターの教育育成ということが非常に急務になっております。また、ものづくりがどんどん海外の拠点にも進んでいますので、海外の拠点の技能者のレベルも作業者のレベルから、高いレベルの技能者にもっていくことも、非常に大きな関心事になっております。

もう一つは、技能者に、そういう技能を高めてもらいたいのですけれども、それをきちっと評価してあげる制度、あるいはそれを処遇につなげてあげる制度がないと、技能者が自己啓発して、会社のために貢献していこうという、気概を動機づけていくのは難しい。やはりそういう評価制度や処遇制度、あるいは動機づけをするような教育も、いま企業の中では非常に必要になってきていると思います。

私どもは、それを、他の企業ではどうしているのだろうかということに非常に強い関心を持っております。

森 いま生駒校長から、いわゆる技術に対応できる技能者の養成といいますか、レベルアップはしていても、それに対応できるというようなことと、評価制度の確立が大事で、これからは、社会全体が、そのような流れになっていくと思いますが、この辺

のところは、早川校長、技能と技術の現状と将来、さらには、ものづくり、人づくりと、それに対する評価的なものが、どんな評価制度が考えられるでしょうか。

早川 これは、当然正しい評価をしてもらうというのがいちばん望ましいわけです。これは、本来からいけば、それを使う立場の企業なり、一般社会がそれを認めていくという形でなされるべきで、おしきせで、こういうふうに評価しろといっても、これは無理な話だと思うのです。しかし、ある程度評価をおしきせをやるのにふさわしい訓練内容もあり、そのために身につけたものが生きていくようなものにしないといけない技能内容はあると思います。

ちょっといまの話と違うのですが、能力開発環境の変化ということからすると、いま二つの大きな変化があると思っています。人材の高度化とか、総合的な実践技術者のことはぬきにして、一つは、ホワイトカラー面に能力開発のシステムがどんどん広がっていくということがあると思います。ですから、『技能と技術』誌も、将来ホワイトカラーのほうをどう扱うのかという問題があると思います。

もう一つは、いままでは、事業主、あるいは企業の方に、こちらのやっている職業訓練のシステムを示して、それで役立つように、ぜひ企業の中の人々の職業訓練を実施してくださいということであった。ところが養成訓練というのは、むしろそうではなくて、フレッシュマンを雇って、それが将来雇った目的に適するように教育しましょうと言っているのですが、どちらかというところ、だんだん若い層が減ってきてしまっているわけです。その養成訓練も質が変わってきている。言い換えれば、一方ははっきり、労働省でも自己啓発ということを非常に大事にして、企業の中にいる人であれ、あるいは企業の中にいない人であれ、自分で自分の能力を開発するのに、訓練を選んでそれにアプライし受講して、将来の職業のなかで生かしていこう、あるいは新しい雇用を探していこうということになってきています。

『技能と技術』誌は、職業訓練現場にいる先生、指導員も対象にしてきたわけです。ところが、その



指導員の質が変わり、だんだん内容が変わってきている部分があるわけです。先ほど、小松原校長が言われたとおり、入口、出口の問題が大変気になってきている。それに対しても、『技能と技術』誌はやはり情報を与えなくてはいけないのではないのでしょうか。それに、教育内容、指導内容の技術的なものを対象にしている。行政的なものは、例の『職業能力開発ジャーナル』などがありますけれども、そういった意味で、それを、職業能力開発を窓口で、あるいは現場で扱っている人たちにとって、問題とする質がやはり少しずつ変わってきているかもしないと思います。

その形が、自己啓発であるにせよ、あるいは養成訓練であるにせよ、あるいはそうではなくて、技能の向上であるにしても、それに対して、的確な職業訓練の受け方を指導する、すなわち、相談員といった仕事が、職業訓練指導員という現場で技能、技術を教えている人と並んで必要になってくると思います。それは、社会の要請にあるし、いまそれに応えようとしているわけですから、その人たちにも役立つような内容に、『技能と技術』誌の内容の変化を意図することが必要になっているのではないかと思います。

生駒 私どもが考えているのは、そういった公共の訓練施設の先生方も、そこで教える生徒は、企業から派遣されてきている生徒だし、あるいは、これから企業に就職する生徒だと思うのです。そうすると、先ほどの出口のコンセプトかもしれませんが、企業の中で活躍する若者たちが、企業でどういうふうに期待されているのか。その期待されている内容で、いま自分たちが教育しているかどうか。

その辺を常に把握していただけることもお願いしたい。

投稿促進・今後の方向

森 いままで、『技能と技術』誌の内容や能力開発環境の変化についてお話をいただきましたが、具体的に、いまのお話を、今後『技能と技術』誌にどう生かすかということについては、さらに検討をかさねていきたいと思います。この辺で、投稿促進についてお話をうかがいたいと思います。まず原稿の集まりが、正直のところ少ないということです。集まりの少ない理由は分析しておりますが、一般的に中身も含めて、いつも読んだりする方は、よく投稿するわけですが、読まなければ、ほとんど投稿しない状況です。最近5年間でみますと雇用促進事業団関係が約67%、都道府県関係が約20%、次いで関係機関・民間関係が現状です。

この辺のところ、民間の生駒校長の立場から見ると、どういう投稿の形をとっていけば、投稿が多くなるのかということ、ぜひわれわれとしては、むしろ公共でない所に広げていきたいというようなこともありますので、お聞かせいただければと思います。

生駒 内容が指導員用の教育のためだということだけに限ると、われわれ民間企業からの投稿も、若干少なくなってしまうということもあります。

もう一つは、『技能と技術』誌が、年初に、今年はどういう特集テーマを計画しているとか、こういう内容で投稿をお願いしたいというような情報があって、そういうことを読者の人たちに、あらかじめ知らせていただくと、いつ頃投稿すれば間に合いそうだからとか、予定も立つと思います。

森 小松原校長、先ほども申し上げましたが、購読の関係をみると、雇用促進事業団が、約80%くらい、あとは都道府県と民間が20%弱くらいということ、いまの投稿の少ないことへの対応と、今後いかに購読していただけるかということ、われわれとしては真剣に考えており、この機会にぜひ

ご意見をいただければと思います。

小松原 先にいただいた座談会のテーマの中で、投稿促進についていろいろ考えてきたのですが、これがやはり難しいこととして、どうすればいいのかと悩んだところ。投稿を増やすには、日頃から身近に付き合っていなければと思います。やはり身近にないというのが、投稿が都道府県から少ない理由だと思うのです。

ということは、都道府県での購読を増やさなければならぬわけですが、いかんせん、こういう時期ですので、新規購読はなかなか難しいことであると思います。それで、先ほど申しましたように、都には指導員の研修を専門に行っている研修所があるわけですが、そこには訓練関係のいろんな書物をそろえている図書室があります。しかし、手元にないとよほど必要な時でないと思われぬわけ。身近に置くようにするには、どうしたらいいのかということですが、都道府県の関連記事が多くなれば購読も増えるかもしれません。

森 川角所長、いまの問題は、雇用促進事業団が比較的中心ということだと思うのですが、このあたり、中で見ていながら、外にいかんPRできたり、本当に読んでもらえば、投稿もしてくれると思うのですが、この辺のところの、何か良いアイデアがございましたら…。

川角 都道府県の能開施設、雇用促進事業団施設、あるいは企業のいろんな技術情報、そういったものの収集態勢として、編集委員の活用が必要ではないかと思えます。

編集委員は全国各ブロックに散らばっていると思うのです。しかも編集委員は、2年くらいで交代していくわけですから、編集委員に、そのブロック内で企業での良い情報や能開施設、すべてを含めて、情報を集めてもらう方法、もちろん、それには旅費もかかるとか、いろいろあるかもしれませんが、そういったところから良い情報を集めて、その情報を提供していくということで、それぞれの施設が、わが施設はここところが非常に良いなと思っけても、依頼がこなれば、書いて出そうということは

なかなかないわけです。

そういうことがあるわけですから、やはり情報収集に回り、良い情報を提供してもらったり、また、先ほど生駒校長が言われたように、あらかじめ年間のテーマがあれば、行動もしやすいということもあると思います。

そういうことで、情報を収集したら、まだまだたくさんの方の良情報が提供できるのではないかと思います。

生駒 私のところでは部内で、年に3回能力開発を含め改善事例等、研究発表会を実施している。また、民間企業は具体的なニーズがあり、その内容に沿って訓練内容もどんどん変化しているのでそれらに沿った内容も掲載をしていただきたい。最近の若者は目的意識が薄らいでいる。指導方法についての事例も多く掲載してほしいと考えます。

早川 高度な専門的な内容については、他誌でもよいと思う。一般的なものとして存続して欲しい。現場に携わっている指導員のニーズはどのようになっているのか調べてみたらどうか…。掲載ページ数の制限があるとは思いますが、10~20行程度の内容のコーナーもあってはどうか。「能力開発に携わる」人たちへの情報誌になっているし、また今後とも情報化社会は発展していくので、情報発信という意味合いも大きな柱を担っていると思う。ノウハウの蓄積もたいへんな量になっている。電子ファイル化して、データベースのデータにできると思う。日本の技能評価については、グローバルな評価も大切であるが、日本だけの評価制度があってもいいのではないか、このあたりは、議論していったらどうかと思えます。

小松原 実務者への「ヒント」「勇気づけ」となるものであればよいと思う。東京都の場合は、このような誌は年1回発行しています。能力開発環境変化に対応した新しい科の提案等を掲載しております。

川角 最近は職業能力開発に関する相談援助が重要視され、全国の施設でも充実強化に向けて取り組んでいる。『技能と技術』誌に相談援助業務の好事

例をもっと多く掲載していけば貢献できると思う。その他『技能と技術』誌に掲載された内容で伝承すべきものだけでもデータベース化し、提供してはどうでしょうか。

小松原 都道府県の訓練内容は基礎的なものが多いわけですが、民間の最新情報もやはり掲載してほしい。また創刊号の成瀬先生の「技能の火、技術の火」の趣旨にもあるように、高度なものは他に専門誌があるので『技能と技術』誌の原点であるわかりやすさについて、常に考慮にいれてほしいと思います。社会環境変化に対応した内容、例えば技能評価についても製造業以外も取り上げ、また現状の雇用のミスマッチを解消できるような記事が多くなればと思います。都道府県からの投稿数は、全体の中で少ないので、投稿促進策の提案として、毎号都道府県コーナーを設けるのも一案ではないか。また、いくらかでも『技能と技術』誌にお役に立てることができれば、現在私は全国校長会の幹事をしていますので、校長会で原稿依頼の提案をしたいと思います。

川角 最近は、海外訓練実践報告も多く、特に指導員は、日頃技術英語を使う機会が非常に多く、また私たちも、技術英語に接する機会が多い。

技能と技術となると範囲は広いのですが、技術英語解説、技術英会話を載せていけばたいへん参考になるし、活用できると思います。

生駒 技能評価については、当社では大変重視しており、当社の現状を参考までに報告します。国家技能検定、社内技能検定等を人事面にも活用しております。2級以上の技能検定取得者は全技能系従業員約25,000人の90%となっています。現在、女性社員のよりいっそうの戦力化、能力開発にも、力を入れておまして、女性の指導員養成も実施しています。平成12年度より指導できる体制ができました。

ま と め

森 本日は、『技能と技術』誌通巻200号記念座談会、たいへんありがとうございました。わが国は今

後少子・高齢化、高度情報化社会といった社会環境の変化と、産業構造の変化・技術革新による能力開発環境の変化が予想されている。このような環境変化に対応するためには、よりいっそう技能と技術がタイアップし、高い知識レベルを持った技能者育成が必要です。職業能力開発全体の業務向上の一端を担っているのが『技能と技術』誌であり、今後もこの役割は変わらないと思う。多くの指導員の方々の共通の情報の広場の役割を果たしていき、より効果的な情報誌としての充実および推進に資していきたい。いただいた貴重なご意見等を、『技能と技術』誌に反映し、よりわかりやすい内容としながら充実発展させていきたいと考えております。

本日は、たいへんご多忙の中ご出席をいただき、貴重なご意見をいただき、まことにありがとうございました。今後とも、よりいっそうのご協力を賜りたいと存じます。

本稿は、平成11年9月20日(月)に職業能力開発総合大学校で行った座談会より編集しました。(編集部)

注) 雇用促進事業団は、現雇用・能力開発機構

