

# 職業訓練観に関する一考察

## —能開総合大学生の意識を中心に—

東海学園大学 青谷 法子  
 職業能力開発総合大学校 田中 萬年  
 愛知学泉大学 飯田 博  
 東海学園大学 三宅 章介

### 1. これまでの研究経過と本稿の目的

われわれは、昨年6月より職業能力開発促進法に基づいて職業訓練を実施しているA県立高等技術専門校の指導員（以下、「指導員」という）と職業能力開発総合大学校学生（同「能開大生」）、そして教育基本法・学校教育法に基づいて教育を行っている大学教育学部学生を対象に、企業内で従業員が行っているさまざまな学習50個（表1の注3）に対して、それを「教育」と認識しているのか、あるいは「訓練」と認識しているのかのアンケート調査を実施し、その結果を、「学生の『教育』と『訓練』の認識に関する研究—本学学生のキャリア形成に伴う認識の変化を中心に—」（職業能力開発総合大学校紀要第33号B、2003年3月）と題して発表した<sup>1)</sup>。

詳しいことは、上記論文をお読みいただくこととし、本稿では、そこで得られた結論と考察のエッセンスを紹介するとともに新しいデータを取り上げて、それを実務的にどのように解釈し、実際の職業訓練にどう生かしていけばよいかについて若干の考察をする。また、本調査終了後、企業における人事担当者として大学における教育研究者の2者も調査対象者としてアンケート調査を実施した。その分析結果も必要に応じて用いることにした。

### 2. 研究結果のまとめ

この研究では「教育が適切（訓練が不適切）」を3点、「どちらとも言えない（双方を回答）」を2点、「教育が不適切（訓練が適切）」を1点として平均点を算出し、それに基づいてさまざまな分析を行った。「どちらも不適切である」は除外している<sup>2)</sup>。

#### (1) 平均点による意識の変化

20以上は「教育分野」、それ以下は「訓練分野」と判断されたものとして分析すると、次のような結果が得られた。

- a. 回答者すべてが、1や7（表1注3による質問項目の番号、以下同じ）のように職場を離れて理論や経営理念を学ぶ学習は教育、8、9のような実習を通じての学習は訓練、しかし同じ実習であっても、「有名なシェフからテーブルマナーを学ぶ」学習など、指導者（この場合は外部の卓越した）によっては教育と判断する傾向があった。
- b. 11-1から20-3までの学習は、技術と技能、知識、言葉の学習である。これが職場で実施されるのか、あるいはそれを離れて実施されるのか—この場合は、研修所か自己啓発かの2つに分かれる—によって認識が異なる傾向があった。全回答者とも職場で行うと訓練、仕事を離れて行うと教育と認識し、かつ通信教育等自己啓発で行う学習は教育と判断する傾向が強かった。

同じ理論的なことを学ぶ場合でも、職場で学

1) 調査対象者は、指導員は120名、本学学生は1年生133名、2年生172名、3年生90名、4年生135名、計530名、教育学部生は172名である。  
 2) 全体では、最も多いのは新採用者では1（表1の注3参照）であり9.8%、最も少ないのは7の2.5%、同様に一般社員では20-3の9.2%、14-1と17-1の2.9%、総合判断では4の5.6%、6の2.0%である。

ぶ場合は訓練，職場を離れて学ぶ場合は教育と判断される傾向がある。つまり，仕事に関する程度が大きいほど訓練であり，仕事から離れた研修所で行う学習は間接的な職場であり，これについては認識にばらつきがみられる。仕事から離れる距離が長くなるほど，教育と判断する傾向が強くなる。

- c. 総合的判断では人間形成，職業倫理，教養知識，専門知識，論理的思考などは教育，一方，職務遂行の習得，専門技術，熟練，繰り返し作業の習得等は訓練と判断している。なかでも繰り返し作業の習得と教養知識の習得は，それぞれ訓練，教育であると多くの回答者が判断している。
- d. 50個の質問において，回答者ごとに平均点が最も高い学習（教育）の数と低い学習（訓練）の数を求め1対比較によって分析すると，指導員が最も訓練が多く，次に教育が多かった。能開大生は訓練では最も1に近く，教育では2に近かった。教育学部生はその中間である。

この傾向は，これからの職業訓練を指導する上で重要であるので後述する。

- e. 学年進行に伴う認識の変化

学年ごとに認識の変化があるかどうかを検定すると，一般社員の学習の11-2，11-3，14-1，16-2，17-2，18-2の6つが有意であった<sup>3)</sup>。これらはすべて仕事を通じて行う学習である。14-1から18-2はコミュニケーションにかかわる学習であり，11-2，11-3は技術や技能の学習である。これらについては1から2までの範囲で，言い換えれば，訓練分野の中での分布上の差異がみられる。

- f. 学年ごとの認識の変化

学年が1年上がるにつれて認識の変化がどの程度あるかを検定すると，新採用者の学習においては，1年生から2年生の1個（7），だけである。一般社員の学習では1年生から2年生では3個（11-2，11-3，14-1），2年生から3年生は4個（11-2，11-3，13-2，14-2），3年生から

4年生は8個（11-2，11-3，12-2，14-2，15-2，16-2，18-2，19-3），総合評価では2年生から3年生に1個（4），3年生から4年生は2個（4，6）あった。

この結果，一般社員の学習においては，学年が進行するごとに有意な学習項目が増える傾向があると言える。また，学習内容も14-1と19-3以外はすべて仕事を通じて行う学習であり，したがって，学年が進行するごとに，特に訓練分野において認識の変化が多くなる。さらに，仕事を通じての学習は訓練であると認識されるが，その内容が言葉やコミュニケーション学習の場合は有意な項目が多くあり，認識がばらついている，と言える。

同様に，新採用者の学習では1年生—4年生に1個（6），1年生—3年生に1個（10），一般社員の学習では1年生—4年生に6個（11-2，11-3，12-2，12-3，15-3，17-2），2年生—4年生に6個（14-1，15-1，15-2，16-2，18-2，18-3），1年生—3年生に3個（14-2，17-1，18-1），総合評価では1年生—4年生に3個（3，6，7），2年生—4年生に2個（6，7），1年生—3年生に1個（10）あった。学年差があると，教育分野においても有意な項目が多く認められた。

学年が1年ごとに進行する場合は訓練分野の学習にのみ有意な差がみられ，学年間の差から見ると教育分野でも多くの有意な学習がみられた。学年が進行するごとに訓練分野においても教育分野においても認識の差が加算されるためであると考えられる。言い換えれば，職業能力総合大学校での学習効果によるものであろう。

- g. 能開大生と指導員，教育学部生との認識の差

能開大生と指導員の認識の差を検定すると，50個の質問項目のうち，27個が有意であり，また，能開大生と教育学部生との間では1つしか有意なものはなかった。

平均値を比較すると，指導員と能開大生は50個の内，28個は同じように教育と回答しており（20-1だけが教育分野と訓練分野に分かれる），その内，1つだけ（14-1）が能開大生の方が大

3) 総合評価の「6 専門的技術の習得」もそうであるが，具体的学習でないので含めないでおく。

大きく、残りの学習は指導員の方が大きい。つまり、3に近い。また、訓練分野では、指導員の方が平均値の小さい学習は7個しかないが、残りの学習はすべて能開大生の方が大きい。すなわち、指導員は訓練ではより1に近い判断をし、能開大生は2に近いと認識していた。

同様に、能開大生と教育学部生を比較すると、50個の質問項目のうち1個だけ(14-1)が有意であった。能開大生と教育学部生の平均値を比較すると、両者に認識の差がみられる学習項目は多いが、統計的には教育学部生とはほぼ同様な判断をしていた。

両者の平均値は、すべての質問項目において教育分野と訓練分野の同じ範囲にある。教育学部生は能開大生に比べて、教育分野において平均値は3に近く、訓練分野においては能開大生の方が1に近い。

### 3. 回答順位による分析

前節において、同じ学習でも仕事を通じてか、あるいは仕事を離れてかによって教育か訓練かの判断にバラツキが出ていることを述べた。このことは、なぜであろうか。

例をあげて検討してみる。新採用者の学習において、「8研修所でエチケット・マナーの考え方を学ぶ」では、すべての回答グループが教育と判断する傾向が強かったが、これは研修所での学習は仕事から離れていること、職制からある程度自由になっていること、また、エチケット・マナーは職業や仕事にかかわる以前に人間として必要な行為である、ということなどを強く意識した結果であると考えられる。同様に、「9仕事を通じてエチケット・マナーを学ぶ」は、仕事を媒介としての学習であり、これは仕事そのものであること、そこには学習するという自由度がなく職制による学習であるということなどを強く意識した結果、訓練と判断されたと考えられる。

これらの判断は平均値によるものであり、これによると2を境にどちらか一方の判断になってしまうが、実際の回答には「教育が適切」「訓練が適切」そし

て「教育であり訓練である(どちらとも言えない)」の3種類が存在している。

そこで、「教育が適切(訓練が適切でない)」「どちらとも言えない(双方を回答)」「教育が適切でない(訓練が適切)」の回答において、50の質問項目を割合が大きい順に並べパターン化すると、表1のようになる(参考までに、企業の人事担当者と教育研究者の回答も付け加えておいた)。

この表から、調査対象者がそれぞれの学習のどの面を強制的にみているかによって教育か訓練か、あるいは教育と訓練の統合としてみているかがわかる。このことを先の例をあげて、もう少し検討してみる。

例「9仕事を通じてエチケット・マナーを学ぶ」  
〔教育が適切の場合〕

- ◇人間として必要な行為の学習である。
- ◇仕事に直接関係する学習ではない。
- ◇教養を高める学習である。
- ◇人間形成の学習である。

〔訓練が適切の場合〕

- ◇仕事を通じて学習する。
- ◇仕事に必要な行為である。
- ◇職業人としての人間形成に関する学習である。
- ◇職制による学習であり自由な学習ではない。
- ◇繰り返しによって習得する。

〔教育であり、訓練である場合〕

- ◇教育と訓練の双方の要素をもっている。
- ◇直接的間接的に仕事に関係する。
- ◇教育と訓練に分けることが困難である。

この学習項目においては、上の要素のどれを強く意識したかによって「教育」「訓練」「教育と訓練」の判断に差が生じたと考えられる。

表1より、指導員、能開大生、人事担当者は、「教育」「教育と訓練」「訓練」の順で割合が多くなっており、この結果、「教育」(下線)と判断する回答が多く、「訓練」と判断する回答は少ない。また、教育学部生と教育研究者は、「教育と訓練」「教育」「訓練」の順に多い。したがって、ここでは「訓練」を統合しながら「教育」が多く、「訓練」が最も少ない。あるいは「どちらとも言えない」という判断になっている。

表1 学習内容についての「教育」と「訓練」の回答類型とその内容

	職位	新採用者の学習	一般社員の学習	総合評価
指導員	E-ET-T	1,2,3,4,5,8	11-1,12-1,13-3,14-3,15-1,15-3,16-1,16-3,17-1,17-3,18-3,19-1,19-3,20-1,20-3	1,2,4
	ET-E-T	10	14-1,18-1	5,9
	ET-T-E	6	13-1	3,6,10
	T-ET-E	7,9	11-2,11-3,12-2,12-3,13-2,14-2,15-2,16-2,17-2,18-2,19-2,20-2	7,8
能開大生	E-ET-T	1,2,3,4,5,8	14-1,14-3,15-1,15-3,16-1,16-3,17-3,18-3,19-3	2,4,9
	E-T-ET		20-3	
	ET-E-T	10	11-1,12-1,13-3,17-1,18-1,19-1	1,5
	ET-T-E	6,9	13-1,19-2,20-1	10
	T-ET-E	7	11-2,11-3,12-2,12-3,13-2,14-2,15-2,16-2,17-2,18-2,20-2	3,6,7,8
学部生	E-ET-T	1,2,3,4,5	11-1,12-1,13-3,14-3,15-1,15-3,16-3,17-3,18-3,19-1,19-3,20-3	1,2,4
	ET-E-T	8,10	14-1,16-1,17-1,18-1,20-1	5,9
	ET-T-E	9		6,10
	T-ET-E	6,7	11-2,11-3,12-2,12-3,13-1,13-2,14-2,15-2,16-2,17-2,18-2,19-2,20-2	3,7,8
企業	E-ET-T	1,2,3,4,5,8	11-1,12-1,13-3,14-3,15-1,15-3,16-1,16-3,17-1,17-3,18-1,18-3,19-1,19-2,19-3,20-1,20-3	1,2,4,5,9
	ET-E-T	6,10	13-1,14-1	
	ET-T-E	7,9	11-2,11-3,12-2,12-3,13-2,14-2,17-2,18-2,20-2	3,6,10
	T-ET-E		15-2,16-2	7,8
研究者	E-ET-T	1,2,3,4,5	11-1,12-1,14-3,15-1,15-3,16-3,17-3,18-3,19-1,19-3,20-3	1,2,4,5,9
	ET-E-T	8,10	13-3,14-1,16-1,17-1,18-1,20-1	
	ET-T-E	6,7,9	11-3,13-1,17-2	3,6,10
	T-ET-E		11-2,12-2,12-3,13-2,14-2,15-2,16-2,18-2,19-2,20-2	7,8

注1 「職位」における「E」は「教育が適切」、「ET」は「どちらとも言えない(教育と訓練の双方を回答)」、「T」は「訓練が適切」であり、この順に回答率(%)が多い。質問項目の並び方は、アンケートの番号順に集めている。また、「両方とも適切でない」は、判断できない組合であり、回答数も少ないため削除している(本文参照)。

注2 回答が両方の場合がある。分類の便宜上、次のようにしている。指導員の19-2は「どちらとも言えない」と「教育が適切」が同じ割合である。T-ET「E」であるが、平均点が1.93であるため「訓練」寄りと判断できる。この場合は、T-ET-Tとした。同様に、教育学部生の15-2は1.70でありT-ET-EはT-ET-E、19-2は2.06であり、E・ET-TはE-ET-Tとした。研究者の11-2は1.70、16-2は1.88であり、両者とも「ET-E」であるため「T-ET-E」とした。

注3 表中の数字は、次の質問項目である。新採用者の学習では「1 業界資料で現状を学ぶ」「2 通信教育で職業人としての自覚を学ぶ」「3 研修所で経営理念を学ぶ」「4 研修所で会社理念を学ぶ」「5 研修所で日本経済を学ぶ」「6 研修所で販売技術を学ぶ」「7 販売店で販売実習をする」「8 研修所でエチケットやマナーの考え方を学ぶ」「仕事を通じてエチケットやマナーを学ぶ」「有名ショップからテールマンを学ぶ」、一般社員の学習では「11-1 異動のため研修所で新しい専門知識を学ぶ」「11-2 異動のため新しい技術を習得する」「11-3 異動のため技術を習得して新しい技術を習得する」「12-1 研修所でより高度な専門知識を学ぶ」「12-2 仕事を通じてより高度な技術を習得する」「12-3 仕事を通じてより高度な技術を習得する」「13-1 研修所で機械(装置など)の操作を学ぶ」「13-2 仕事を通じて機械(装置など)の操作を学ぶ」「13-3 通信教育で機械(装置など)の操作を学ぶ」「14-1 研修所で接客の言葉遣いを学ぶ」「14-2 仕事を通じて接客の言葉遣いを学ぶ」「14-3 通信教育で接客の言葉遣いを学ぶ」「15-1 研修所で英会話をする」「15-2 仕事を通じて英会話をする」「15-3 通信教育で英会話をする」「16-1 研修所で英文レターの書き方を学ぶ」「16-2 仕事を通じて英文レターの書き方を学ぶ」「16-3 通信教育で英文レターの書き方を学ぶ」「17-1 研修所でプレゼンテーションの仕方を学ぶ」「17-2 仕事を通じてプレゼンテーションの仕方を学ぶ」「17-3 通信教育でプレゼンテーションの仕方を学ぶ」「18-1 研修所でWord/Excel等の使い方を学ぶ」「18-2 仕事を通じてWord/Excel等の使い方を学ぶ」「18-3 通信教育でWord/Excel等の使い方を学ぶ」「19-1 仕事を通じて法律実務を学ぶ」「19-2 仕事を通じて法律実務を学ぶ」「通信教育で法律実務を学ぶ」「20-1 研修所でリーダーシップを学ぶ」「20-2 仕事を通じてリーダーシップを学ぶ」「20-3 通信教育でリーダーシップを学ぶ」。総合評価では「1 人間形成(人格発達)の習得」「2 職務遂行能力の習得」「3 職務遂行能力の習得」「4 教員としての知識の習得」「5 専門知識の習得」「6 専門技術の習得」「7 経験や熟練の習得」「8 繰り返し作業の習得」「9 論理的思考の習得」「10 仕事にふさわしい行動の習得」の合計50題を示す。

注4 紙面の都合で全部の割合を書くことは出来ないが、能開大生のみを参考までに掲げておく。「教育が適切」、「どちらとも言えない」、「訓練が適切」の各々の最も多いものだけを取り上げておく。「教育が適切」では、「新採用者」は15研修所で日本経済を学ぶ」であり、この3つの回答順に59.3%、27.0%、13.7%、「どちらとも言えない」は「16研修所で販売技術を学ぶ」17.9%、44.6%、17.9%、「訓練が適切」では「7販売店で販売実習をする」9.5%、38.3%、52.2%である。「一般社員」は「教育が適切」では、「15-3通信教育で英会話をする」55.5%、30.6%、13.9%、「どちらとも言えない」は「18-1研修所でWord/Excel等の使い方を学ぶ」27.0%、49.1%、23.9%、「訓練が適切」は「12-2仕事を通じてより高度な技術を習得する」9.7%、36.2%、54.0%である。「総合評価」では「教育が適切」では、「4教員としての知識の習得」58.1%、34.2%、7.6%、「どちらとも言えない」は「10仕事にふさわしい行動の習得」15.5%、53.5%、31.0%、「訓練が適切」は9.1%、31.5%、59.4%である。

以下、回答順位による5つのパターンを説明しておく。

- a. 教育—教育・訓練—訓練 (E-ET-T)
 

知識や理念の学習、人格形成、職業倫理、教養としての知識、研修所や通信教育の学習などである。訓練と認識する要因は主として技術や技能、仕事に関するものである。
- b. 教育—訓練—教育・訓練 (E-T-ET)
 

能開大生の20-3だけである。これは、通信教育でリーダーシップを学ぶ学習である。
- c. 教育・訓練—教育—訓練 (ET-E-T)
 

研修所でエチケットやマナー、仕事に必要な言葉、仕事に相応しい行動等がこれに属する。2番目に教育が多いのは、これらの学習が、職業人に普遍的に必要な能力として理解されているためであろう。
- d. 教育・訓練—訓練—教育 (ET-T-E)
 

研修所で機械工作や販売技術、仕事を通じて

エチケット・マナー、専門技術の習得、仕事に相応しい行動を学ぶ学習などがこれに当たる。仕事から離れた学習であるが、行動学習のため2番目に訓練が多くなっている。

- e. 訓練—教育・訓練—教育 (T-ET-E)
 

新採用者の学習に関しては、企業と教育研究者にはこのタイプはない。研修所や販売店での販売実習は、教育と訓練の統合的なものとしてみる傾向がある。行動面をみるか仕事を離れた学習としてみるかによって「d」にも入るが、1位と2位に訓練が入る。そのため訓練とみる傾向が強いと言える。これは仕事を通じて知識、言葉、理論を学ぶ学習がこれに当たる。総合評価では専門的技術や繰り返し作業の習得が回答者の共通な認識である。教育としての認識は最も少ない。能開大生と教育学部生の職務遂行能力の習得はこれに入る。

このように、回答率によって類型化するとほぼ

5つのタイプに分かれる。(能開大生だけは、E-T-ETという学習を1つだけ(20-3)もっている。)

#### 4. 考察—教育と訓練の統合するもの

最後に、これまでの結果を考察しておく。

分析の中心になった能開総合大は、職業能力開発促進法によって設立された学校であり、職業訓練を教授している学校である。大学は教育基本法ないし学校教育法によって設立され、人格の完成を目指して「教育」が行われている。したがって、本学では「教育」という言葉は使用されず、用いているのは「職業訓練」であり、逆に大学では「職業訓練」という語は使わない。

しかし、大学においても職業能力の開発や向上を目指して知識や価値、態度、スキルを教授しており、職業を視野においた学習であることによって学生に職業的自立心を養っていると言える。目的大学はこれに当たる。一方、能開大においては職業訓練を通じて知識、態度、スキルを教授しており、この点では大学との差異はそれほどない。特徴的にいえば、職業に関する講座が多くあり、専門教科ではものづくりを意識したカリキュラムとなっている。

したがって、能開大生と教育学部生との相違は平均値によって位置づけると、前者は訓練の判断が多く、後者は教育の判断が多い。さらに、職業訓練を行う指導員は学習を総じて教育とみる傾向があり、能開大生も学年進行に伴って訓練よりも教育と判断する傾向が強くなっている。

表1の分析においては、回答は3種類あり、「教育が適切」である場合は職場を離れての学習であり、「訓練が適切」である場合は仕事を通じての学習であった。「どちらも言えない(双方を回答)」は同じ学習でも「場」によって学習内容が教育か訓練と理解される、ということであった。

教育の成果は仕事に生かされ、訓練の成果も仕事に生かされ、共に社会人としてあるいは職業人としての自立を標榜するものである。教育も訓練も最終

目的は人づくりに貢献する<sup>4)</sup>。

ある自動車関連会社の研修所においては、訓練の3本柱に学科訓練、心身訓練、実技訓練を置いている。その中心は心身訓練である。この3者は職業的知識と技能を生み出し、その最終成果は「人格」として表現される。ものづくりは「人づくり」「人格づくり」である由縁である。それは次のように言える。

「ものづくり」は、製作者のイメージを実現するため、知識をそれに合わせて構造化し、それをさらに行為に変換する過程であり、製品はその投影であり成果である。この変換システムの前者が「技術」を形成し、後者が「技能」を形成する。したがって、技術を具現化するため、技能においては未熟練者を熟練者へ育成することが必然になる。

技術は科学であり、言語によって指導者から学習者への伝達が可能である。しかし、ものづくりの一定段階においては、言語を超えた何かによって(暗黙知など)指導者と学習者は交渉し技能を伝える。そのため、学習者は熟練者のすべてを、指導者の立場に立って「模倣」し、行動することが求められる。すなわち、そのモデルは指導者の具体的な職業的全人格である。

教育が全人格の完成を目指し、訓練が職業的全人格を目指すとするならば、「教育が適切」「訓練が適切」の回答の背後にはこの意識が存在し、「どちらも言えない(教育と訓練が適切)」は、職業によって両者は統合される、という判断であろう。

#### <参考文献>

- Roger Buckley and Jim Caple, The Theory and Practice of Training, Kogan Page, 1990
- Rosemary Harrison, Training and Development, Institute of Personnel Management, 1989
- 田中萬年著「職場訓練と教育をめぐる論点考」職業能力開発研究, 第13巻, 1995年
- 青谷法子, 田中萬年, 飯田博, 三宅章介「学生の『教育』と『訓練』の認識に関する研究—本学学生のキャリア形成に伴う認識の変化を中心にして」職業能力開発総合大学校紀要, 第33巻B, 2004年3月
- 青谷法子, 三宅章介「企業におけるコミュニケーション関連学習の位置づけについての研究」東海学園大学研究紀要, 第9号(分冊1), 2004年3月
- 「平成16年度長期課程学習要覧」職業能力開発総合大学校教務, 2004年

4) 豊田工機株式会社高等学園副園長杉山正次氏(卓越技能士「現代の名工」)、株式会社豊田自動織機技能訓練センター技能支援室長久留宮勝彦氏(高度熟練技能者)は、このことを強調しておられる。