

ブレイクスルー思考を用いた職業能力開発のシステム開発について

ユニークな職業訓練を目指して

沖縄県立具志川職業能力開発校 電管施工科 島袋 清栄

概要：21世紀に入り，わが国は政治，経済，社会，教育等々の「創生」するのに混迷が続いている。

職業能力開発訓練校行政も，その渦中にあり，各施設とも時代に即した訓練システムの開発が実施されている。この論文は，筆者が新しい思考のパラダイムであるブレイクスルー思考の7つの原則により，職業能力開発校について，トータルシステムとして研究，実践した一連の論文である。

本論文の特徴は，職業訓練を4つ（訓練生，顧客，指導員，能力開発校）の視点から，目的展開し，真の目的を再定義した点である。

要約すると，顧客の視点から，能力開発訓練システムとは，知識や，技能訓練のみならず，自社の付加価値を創造し，会社の力（技能力，人材力）を強化して，実践したものである。日常的な授業や訓練のみならず，トイレ清掃，就職先企業との連携等々の実践を論じたものである。

1. はじめに

21世紀になり，地球的に異常な現象が発生していると感じられるのは，筆者だけではあるまい。

政治，経済，社会，生活環境等々，地球自体の大自然（大宇宙）の1つの惑星としての働きは変わらないが，地球に住む生物の1つである人間の地球上の生活環境が特に変化のスピードの加速が増していることは，間違いない。そのため，先が不透明な様相を呈し，あらゆる分野で未来を予想することが困難な時代になってきた。職業訓練を含む，各種教職

機関も時代の変化とニーズの対応に苦慮しているのが現状であろう！！

本論文では，筆者が約30年間の職業訓練指導員の体験をもとに，ブレイクスルー思考なる手法によって，職業能力開発の現状打破と再認識を提唱するものである。

本論文は「ブレイクスルー思考の7つの原則」に基づき，約30年間の中で，企画計画実践されたものであり，実践のシステムが同時に実践したものでない。

「実践録」として職業能力開発トータルシステムとして研究し，実践してきたものである。

2. ユニーク差の原則……だれの視点で考えるか？

従来では，世界共通の優れたシステムを開発することが良いとされてきた。しかし，システムによって，国，環境，文化，が違う，特に職業訓練のシステムは違いのある事は，事実である。ここに設計されたシステムは筆者が沖縄県立職業能力開発校勤務（電気工事科，電気機器科の指導員，および，職業訓練課長）中に実践したシステムの一部であり，他県に通用するシステムとして考えたものではない。沖縄県の職業能力開発校勤務を通じて筆者が研究実践したことである。

ブレイクスルー思考では，「万物はすべて同じではなく，ユニーク差があり，ユニーク差に合ったシステムを開発するものである」と教えている。

特に、だれの視点から訓練システムを開発するかは、設計の重要なポイントである。一般に訓練生のためにと言うが、実際に訓練システムとしてどうなのか？ 指導員や、訓練施設の物差しで動いてないだろうか……？

近年、特に企業で「顧客のため何が必要か、どうあるべきか？」等々の営業方針の変化がある。いわゆる「顧客満足運動」である。職業訓練の顧客とはだれ？ 場は？ いつ？ どこ？……

の視点で次のさまざまな視点が考えられる。

- 1) 訓練生 2) 企業（顧客）
- 3) 職業能力開発校 4) 職業訓練指導員

ブレイクスルー思考では、視点が変わると、目的（根本）が変化するといわれる。本論文は、上記の視点から論じていくことにした。

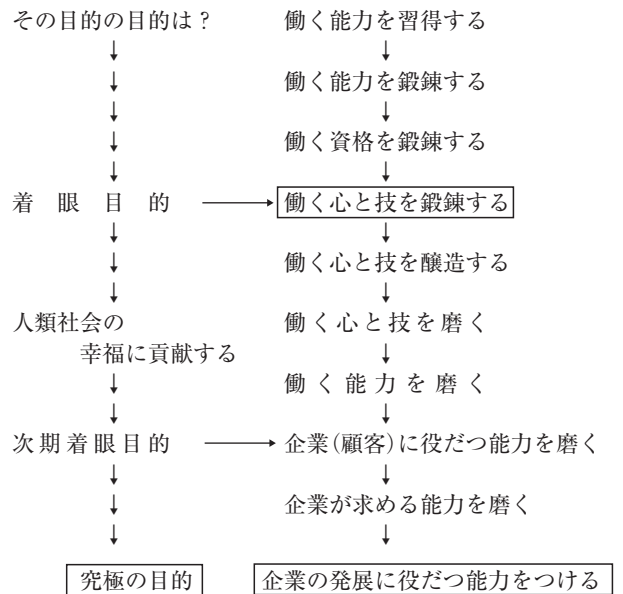
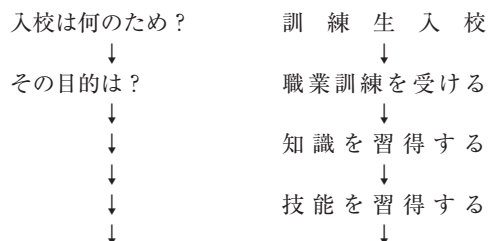
3. 目的展開の原則……訓練システムの根本（目的）

目的展開の原則とは、ブレイクスルー思考のキーをなすものである。「未来は過去の延長線上にない」という認識論のもとに、システムの根本、本質、目的を知ろうとするものである。従来のシステムの開発方法は、事例はあるか、システムに関する情報収集からスタートして分析し、その事例を参考にしながら、システム化をはかる方法が多かった。

しかし今や、ものまねで成功する事例は少ない。ブレイクスルー思考の特徴は目的の目的を問い続ける（目的展開という）事によって「根本」から目的を踏まえる方法である。

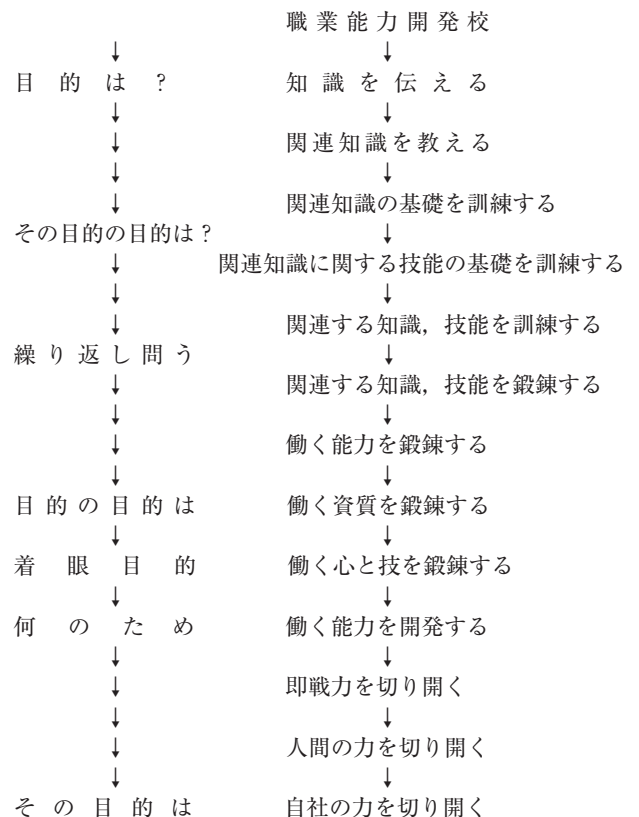
訓練システムのニーズ（目的と価値観）が時代とともに変化していることに気づくべきである。以下、前述の4つの視点から、目的展開の事例を述べる。

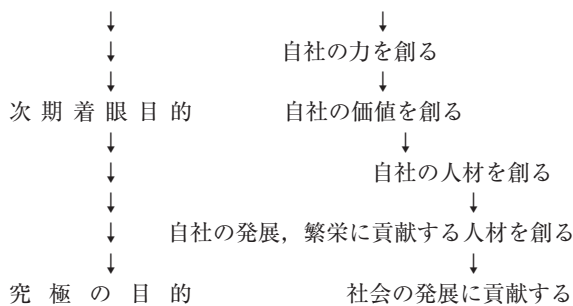
事例1 訓練生の視点から



訓練生の視点から見て、入校目的は「ただ単に、知識、技能を習得することではなく、企業（顧客）に価値を提供できる心と技を鍛錬する」ことであり、求められる人材である。そうすることにより、自らの生活の保障と、社会の繁栄に貢献することが可能になるのである。

事例2 企業（顧客）の視点から

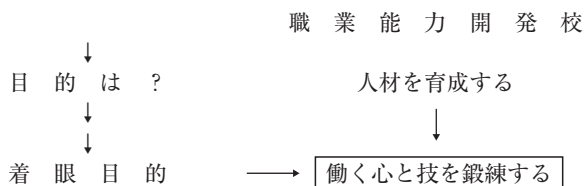




職業能力開発校の顧客は、訓練生と企業である。訓練生が入校しなければ、職業能力開発校の目的は達成できない。真の顧客は、能力開発校のアウトプットである「訓練修了生」を受け入れてくれる企業である。この真の顧客らの視点からいっても、職業能力開発校と、「知識や技能訓練のみならず、自社の付加価値を創造し、会社の力を強化して、企業繁栄をもたらす人材を創るところである。そのための心と技を鍛練する」ところである。

このような人材を職業能力開発校が創りだせば、顧客から「プレミアム付きますから、ぜひ我が社に来てください」と声が掛かるはずである。

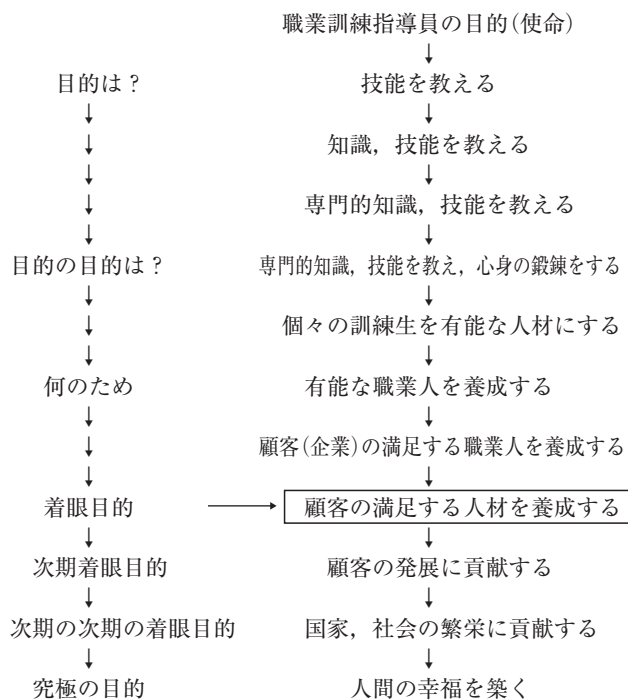
事例3 職業能力開発校の視点から



規則により、目的が次のように文章化しているので展開図は省略する。

沖縄県立能力開発校の設置、および管理に関する施工規則には、訓練の基本方針として、次のように規定されている。「開発校は訓練生に対し、技能、労働者の職業に必要な基礎的、または専門的な技能および知識を習得させ、将来有能な技術者として社会に貢献し得るよう、訓練を行うものとする」しかし、この目的展開により、職業能力開発校とは、「必要な基礎的専門的な技能・知識を習得させるために、働く心と技を鍛練するところである」ということが明瞭になり、この新しい視点から、システムをデザインし実践したのである。

事例4 職業訓練指導員の視点から



職業訓練指導員の視点からみても、職業訓練とは「ただ単に、知識や技能を教えることではなく、顧客（企業）の価値を創り、繁栄をもたらす人材を養成するために、心と技を鍛練する」とことと定義される。現在の職業訓練指導は、知識と技能に力を入れているが、顧客の価値を創る「心と技」を鍛練する必要がある。

職業訓練校指導員は、職業能力開発促進の目的である。「職業に必要な労働者の能力を開発し、および向上させる事を促進し、もって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経営および社会の発展に寄与する」ような人材育成を図る義務がある。その使命をたえず自覚し、職業訓練を実践する必要がある。よって、職業訓練指導員の視点から見ても、職業訓練とは「ただ単に知識や、技能を教えることではなく、顧客（企業）の価値を創り、繁栄をもたらす人材を養成するために心と技を鍛練する」と定義される。現状の知識と技能に加えて、身心を鍛練する必要が職業訓練の重要な課題になっている。以上職業能力開発に関する4つの視点から、職業訓練の根本（目的）を検討してきた。4つの視点を整理してみると、

1) 職業能力開発校の視点

技能を身に付けようとする者に、必要な基礎的、専門的な技能知識を習得させるのみならず、顧客（企業）に価値ある人材を提供するために、働く心と技を鍛錬する。

2) 訓練生の視点

ただ単に、知識や技能を習得することだけでなく、顧客（企業）に役立つ価値を提供できる心と技を鍛錬する。

3) 職業訓練指導員の視点

ただ単に、知識や技能を教える事だけでなく、顧客（企業）の価値を創り、繁栄をもたらす人材を養成するために、心と技を鍛錬する。

4) 顧客（企業）の視点

知識や技能訓練のみならず、自社の追加価値を創造し、会社の企業力をアップして、企業に繁栄をもたらす人材を作るために、心と技を鍛錬する。

ちなみに、職業能力開発促進法では、次のような目的を定義している。

「職業に必要な労働者の能力を開発、および向上させることを促進し、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済および、社会の発展に寄与することを目的とする。(中略) 職業訓練に関係（訓練生、指導員、訓練機関職員、その他）する者は、上記の目的が使命であり業務である。それぞれの立場で努力することは当然と認識することは原点である。

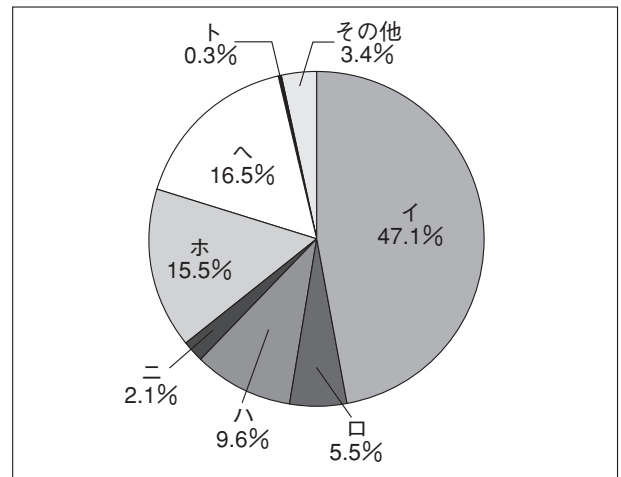
上記の4つの視点の目的はいずれも間違っていない。しかし、時代とともに変革が求められる各施設の職業訓練のシステムの参考になれば幸いである。

今回は、筆者の30年にわたり、沖縄県における職業訓練の実践研究としてまとめたものである。職業能力開発は、知識や技能訓練のみならず、自社の追加価値を創造し、会社の力を強化して、企業に繁栄をもたらす人材を創るために、心と技を鍛錬する。と定義して、訓練システムを実践したものである。

筆者は職業訓練指導員の天職に就いて、職業訓練に企業が求める訓練の内容について、沖縄全島の電気工事業者からアンケートを実施した。その一項目である。(昭和55年)

- イ. 技術的知識 ロ. 教養的知識
- ハ. 精神的訓練 ニ. 体育育成

- ホ. 礼儀作法 ヘ. 実技訓練
- ト. その他



礼儀作法（接遇の訓練）の15.5%は、今後の職業訓練のあり方に考慮する必要あり。

4. あるべき姿の原則……根本ベースのあるべき訓練システムのデザイン

職業訓練システムとは、知識や技能訓練のみならず、自社の付加価値を創造し、会社の力を強化して、企業に繁栄をもたらす人材を創るために、働く心と技を鍛錬することである。という定義に基づいて、実践システムのコンセプトをデザインした。

特に、働く心と技を鍛錬するという事に着眼して、あるべき姿を「トータルシステム」としてデザインしてみた。この目的を達成するトータルシステムは、「働く心と技のサブシステム」と「働く技の鍛錬システム」の2つのサブシステムを中心にシステムの「インプット」「アウトプット」「転換プロセス」の3つの要素で、トータルシステムをデザインしてみた。

4.1 修了生のあるべき姿……アウトプットのデザイン

◎「働く心の鍛錬システム」……自社の付加価値を創造し、会社の力を強化して、企業に繁栄をもたらすことに役立つ「心」を持った人材

- 1) やる気（明朗、愛和、喜働）
- 2) 接遇マナー
- 3) 健康管理
- 4) 協調性
- 5) 積極性
- 6) 時間管理
- 7) 自己啓発
- 8) 素直

9) 創造性 10) 生活管理 11) その他

顧客の視点からすれば、このサブシステムが重要であるが、現状の訓練システムは、あるべきシステムに欠けていることを少しでも是正するために、研究検証した。

◎「働く技の鍛練システム」……自社の付加価値を創造し、会社の力を強化して、企業の繁栄をもたらすことに役だつ「技」を持った人材

- 1) 基礎的知識, 技能
- 2) 必要な資格
- 3) 多能工
- 4) 即戦力
- 5) 応用力
- 6) 営業力
- 7) 先見性
- 8) その他

4.2 入校生の特性……インプットデザイン

入校生の特性は年度によって相異はあるが、およそその次の特性を持った人たちが多い。

(普通課程と短期課程の混合訓練)

- 1) 専門知識, 技能を持たない者
- 2) 学力差, 年齢差
- 3) 離転職者
- 4) 職歴(有, 無)差
- 5) 保険受給者
- 6) 障害者
- 7) アルバイトしないと訓練生活ができない者
- 8) その他

4.3 訓練サブシステム……転換システムのデザイン

職業能力開発校の入校者は、能力、経歴等「千差万別」の人々である。このような特性を持った人たちを「自社の付加価値を創造し、会社の力を強化して、企業に繁栄をもたらす人材……すなわちあるべき姿の修了生」に転換する事が訓練システムである。

ここではアウトプットデザインに基づき、下記のような「転換システム」をデザインの一部分について実践の報告をする。

●「働く心の鍛練システム」

- 1) やる気……発声訓練サブシステム 訓練状況スナップ参照
 - 2) 6S生活習慣……6S訓練サブシステム
 - 3) 接遇マナー……接遇訓練サブシステム
- 6Sは(整理, 整頓, 清掃, 清潔, 躰, 安全)の中のトイレ清掃について事例

筆者は訓練生と一緒に可能な限りトイレ清掃を実践してきた。

トイレ清掃の実践通じて、訓練生が次のような心境の変化があることがわかった。

第一段階(トイレ掃除)

- ・トイレ掃除として、促える心境
- ・トイレは汚いもの、掃除はしたくない所。できるならやりたくない。

第二段階(トイレ清掃)

- ・トイレ掃除として促える心境
- ・トイレはきれいな方が良い。だれもきれいなトイレを使いたい。
- ・トイレを汚さないようになる。

第三段階(トイレ磨き)

- ・トイレ磨きとして促える心境
- ・トイレは汚いものではない、大切なものであり、有り難いもの、きれいにするのは当然である。トイレ磨きは心の磨き、素手でも汚いという心にならず、己の心を磨く最高の気づきの実践の場である。訓練生と一緒にトイレ磨きをしながら、トイレ磨きの意識について次のように話している。

トイレは毎日使うのに掃除するのはいやだ。しかし、きれいなトイレは使いたい心境は正しい否か、他人が清掃するのはかまわないが、自分はしたくないという心境でよいのか。

第一段階の心境で就職しても先輩たちから可愛がれない、仕事上において、いろいろな状況の仕事内容がある。どのような仕事でも、「私でよければさせてください。」という新入社員、社員であってほしい。トイレを磨く事は自分の「心を磨く」「気づく心」の訓練になる。その趣旨を理解させることが訓練効果および就職後の心得につながる

トイレ掃除の実践効果

1. 心を磨く
心を取りだして観るわけにはいかないので、目の前に見えるものを磨く。
特に、人のいやがるトイレをきれいにすると、心も美しくなる。

人は、いつも見ているものに心も似てくる。

2. 謙虚な人になれる

どんな才能があっても、傲慢な人は人を幸せにすることはできない。

人間の第一条件は、まず謙虚であること。

謙虚になるための確実に一番の近道がトイレ清掃。

3. 気づく人になれる

世の中で成果をあげる人とそうでない人の差は、無駄があるか、ないか。

無駄をなくすためには、気づく人になることが大切。

気づく人になることによって、無駄がなくなる。

その「気づき」をもっと引き出してくれるのがトイレ掃除。

4. 感謝の心を育つ

感謝こそ人生。できれば人を感動させるような生き方をしたい。

そのためには自分自身が感謝しやすい人間になることが第一。

人が人に感謝するのは、その人が手と足と体を使い、さらに身を低くして一生懸命取り組んでいる姿に感動する。

特に、人のいやがるトイレ掃除は絶好の実践。

5. 感謝の心が芽生える

人は幸せだから感謝するのではない。感謝するから幸せになれる。

その点、トイレ掃除をしていると小さなことにも感謝できる感受性豊かな人間になれる。

修了生の感想

具志川職業能力開発校 電気工事科に通って

平成17年度修了生 摩文仁 隆

僕は、23歳のときに前の仕事をやめ、電気工事科に入校したのですが、定員の30名訓練生の内、半分が高校新卒、半分が20代から40代という年齢層の幅広い環境が面白かったです。歳が離れていても、

電気工事士になるという同じ目的に向かっているの
で、すぐに仲良くなり、校内陸上も楽しかったです。
週に一度は、体育もあり、授業終了後は清掃と久しぶりに懐かしい学生生活でした。清掃といえば、トイレ掃除。普通、便器は、ブラシを使って洗いますが、島袋先生は、スカッチブライトを使って手で洗いなさい。というのです。どっちでも同じだろうという気持ちで、初めのころは、嫌々ながらやっていたのですが、慣れてくると、手で洗った方がきれい
にしたいという気持ちになっていたんです。ブラシで洗っていたら、そんな気持ちにはならなかっただろうな。

電気工事科は、計算が多く、数学が苦手な僕は、とても不安でしたが、島袋先生が授業の1時間前に講習をしてくれたお陰で何とか授業にもついていくことができ、感謝しています。それでも、学科、実技とも両方難しく、何度か挫けそうになりましたが、皆に教えられて、修了できました。その翌年には、電気工事施工管理2級も合格できました。もし、電気工事科に通っていなければ、勉強嫌いな僕は、試験勉強をするという習慣もなく、暮らしていたかもしれません。これからもレベルアップを目指して頑張ります。

先生の紹介で就職したのですが、先生の申し出で、出勤前に会社のトイレ清掃させてくださいと。毎朝、掃除していると、先輩方は「お前なにやっているの?」、「早く終れ!トイレがつかえないだろう」、「話は聞いているよ、頑張れよ」といろんな人がいました。お陰で部署の違う人からも良く声を掛けられ、飲み連れて行ってもらったりしました。今では、事務の人がやっていますが、綺麗に使わないといけないと感謝という大きな事をトイレ掃除から学ぶことができました。

別紙資料 平成17年度訓練生の感想を参照

●「働く技の鍛練システム」

- 1) 基本的知識……技能・通常訓練システム
- 2) 必要な資格……課外受験対策システム
- 3) 専門的な応用技術……課外授業サブシステム
- 4) 目的「適」情報収集の原則……実際に必要な最小限の情報

新しい企画，計画するとき壁に当たることに，次のようなケースがある。

- イ 前例あるか……
- ロ 見本があるか……
- ハ 先進県の見学をする……
- ニ まねごとが良い……
- ホ その他……

データ集めについて振り回されることなく新しいコンセプトを実現するために必要最小限の情報を集めるようにするのが，ブレイクスルー思考法による情報収集法である。

実践例1 顧客（企業）のニーズの情報収集

職業訓練指導員は，可能な限り企業訪問すべきと断言したい。地域に密着した職業訓練は企業ニーズを知ることから始まる。

修了生との情報交換の場を作ることによって現場のニーズを知る。

資格試験対策サブシステム……資格試験対策を通じて生涯学習能力開発の実践

「生涯学習，自己啓発する社員」は企業の戦力となり得る求められる人材である。そのためには，職業訓練を通じて，学習の習慣化を図ることも求められている。

学習の習慣化の一例を示す。

筆者は訓練校指導員（30年）として勤務以来，資格試験対策（第一種電気工事，消防設備，危険物取扱者，2級ボイラー，その他）を実施してきた。

実施方法は，正規の訓練時間外の授業前（8時～8時45分），放課後（4時30分～5時30分）を他の指導員と共に実践してきた。

年度によって成果に多少の差があるが指導員と訓練生の共通認識のレベルが共感すると良い結果がでる。

実践例

選考試験。合格発表，入校手続き等の経過を得て，入校式を迎えるのが通常である。

しかし，筆者は，入校手続き（入校式前2週間以内）する際に宿題を与える。内容は数学を中心に各自の能力によって，基礎数学（分数，方程式，三角関数……等）を毎日，学習したノートを入校式に提出させる目的は，学習する習慣化と基礎力の向上，更に学習意欲の向上にある。そのままの学習意欲を

継続するために，資格取得の大切さ，生涯学習の大切さ，求められる人材について話し，意欲を持たせることが重要である。

「鉄は熱きうちにこれを打て」である。

入校すると課外授業をすぐ始める。そうすると訓練生には習慣化が早い。途中から課外授業始めると成果に差がある。そのためには指導員の情熱（共にやろうではないか。）が大きく左右した。

就職先での実践その1

訓練生の就職先が，決定すると次のような条件を確認する（経営者，訓練生，筆者）

新入社員の条件

1. 出勤時間は，先輩たちより早めに出勤する（社風の改善）やる気集団

必要とする資格，免許等を期限を決めて取得するように努力させる。（学習する社風）

1. 清掃（トイレ等）をする。（気づきの社風）

1. 企業に新入社員として，どんな新しい風を吹き込むことができるか自覚させる。

1. その他，必要な事

筆者は上記の件で，訓練生を就職先が決定すると，可能な限り修了生と一緒に，就職先のトイレ掃除をある期間（就職前）行う。（修了生が1人でやれる環境になるまでが良い）または，会社の周囲清掃作業等を一緒に実践した。

効果として

1. 就職後の定着率のアップ

1. 企業からの信頼度の向上（求人等々につながる）

1. 職業訓練に対する期待感の向上

1. 訓練生の就職意識の自覚と責任感の向上

1. 求人は職業能力開発校からという企業もある（推薦できる訓練生ならOK）

1. 経営者の新入社員への期待の明確化

新入社員は新風を注ぎ，社風を変える役目がある。活気溢れる素直な社員であること。

明朗，愛和，喜働の精神に溢れていること。

5. おわりに

本実践論文の特徴は従来の過去から未来を創造する思考法を未来から現在を創造する「ブレイクスルー思考法」なる思考パラダイムを用い、トータル訓練システムとしてデザインし、実践してきた一連である。

激動する21世紀において、20世紀の職業能力開発訓練システムは再考せざるを得ない面もある。過去の延長線上で与えた課題のみの訓練手法では通用しない。特に現代に忘れかけてきた「顧客」の視点、訓練生の視点、全体的視点の「心の鍛錬」の視点を取り入れた訓練システムを論じたものである。多くの指導員の中には、本論文に理解と賛同はするが実践となると、多くの課題があり、実践するに至らない方もあるかもしれません。本論文を読んでもいただき、自身と信念のもとに、それぞれの地域性を生かした、訓練システムの「本質、根本に戻ることが、いかに大切か？」を参考にする機会になれば幸いです。

指導員体験を通じて、指導員冥利は職業訓練のゴールである訓練生を就職させることである。思い至れば、就職活動も職務であり、可能な限り率先して、職場開拓し、就職率を高める事を自覚しなければな

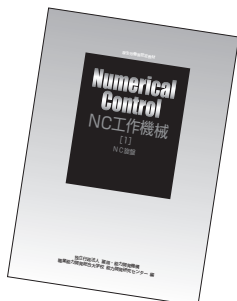
らない。30年にわたり、職業訓練指導員を天職とし、常に初心を忘れず、職業訓練の「あるべき姿」の実現に多くの方々のご協力、ご指導を得て、実践してきた。「訓練生はプロの道（技能者）を歩みます。プロを養成する指導員がアマ（サラリーマン）の心境では真の職業訓練のあるべき姿の実現と成果なし」と己に言い聞かせた30年であった。「教えたというより学ばせてもらった」というのが本音であり、感謝の念で一杯です。職業訓練の限りない発展に日夜努力している仲間たちに激励のエールを送り、職業能力開発総合大学校はじめ、多くの方々にお世話になったことにお礼を申し上げ、天職とした、職業訓練指導員をめでたく定年退職できましたことを光栄に思います。心より感謝申し上げますとともに、職業訓練行政のますますの発展を願いたします。誠にありがとうございました。

〈参考文献〉

- ・「職業訓練法」
- ・「沖縄県立能力開発校設置規則」
- ・「日本を美しくする会資料」
- ・「ブレイクスルー思考」日比野省三著
- ・「PDAガイドブック」日比野省三著
- ・「PDAの基礎理論」日比野省三著
- ・「企画計画実行の法則」日比野省三著
- その他

職業訓練用教科書 改定発行のご案内

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター編／厚生労働省認定



■NC工作概論

ISBN4-87563-065-4

B 5 判・112ページ／定価 1,050円

■NC工作機械 [1] NC旋盤

ISBN4-87563-066-2

B 5 判・162ページ／定価 1,785円

■NC工作機械 [2] マシニングセンタ

ISBN4-87563-067-0

B 5 判・146ページ／定価 1,680円

(定価は税込価格です)

■発行所

社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 電話 03-3523-5181 (代表) FAX 03-3523-5187