

序 章 調査の背景と方法

1 向上訓練推進の背景

戦後の職業訓練政策においては経済復興期、高度成長期を通じて技能労働力確保対策としての機能が重視されてきたが、昭和44年職業訓練法は、従来の考え方に大きな転換を求める内容を含んでいた。労働者がその職業生涯を通じて、必要な段階で適切な訓練を受けられる生涯訓練の体制づくりを目指すという構想がそれである。生涯訓練の体制づくりのための施策は、その後、昭和50年、53年の法改正でさらに強化され今日に至っているが、その基本的方向は、従来の新卒者を主対象とする養成訓練中心の訓練実施体制を改め、中高年求職者のための能開訓練および在職者を対象とする向上訓練の拡充を図ることにあつた。

このような生涯訓練の積極的展開が要請されるに至った背景には、日進月歩の技術革新に伴う技能のスクラップ・アンド・ビルド、産業構造の変化、平均余命の延長に伴う職業生涯の期間の延長、婦人のライフサイクルの変化等によって技能のリフレッシュや高度化が必要になったという技術面、労働供給面からの要請があり、またこれらと並んで、従来の経済成長至上主義に対する反省から個人福祉重視型の社会開発が要請されるに至ったという社会情勢の変化がある。技能労働力確保対策としての訓練が産業ニーズ志向型の訓練であるのに対し、生涯訓練が個人ニーズ志向型の訓練として脚光を浴びるようになった一つの要因がここにある。生涯訓練に対する個人ニーズの内容は多様であろうが、基本的には、職業人としての成長発展を通じて地位保全、地位上昇を図ることにあるといえよう。さらに生涯訓練の路線強化を促した要因として国際機関によるキャンペーンがある。1970年代に入ってユネスコ、OECD等がリカレント教育、ライフロング・エジュケーションの重要性を強調し、世界的に生涯教育ブームとでもいふべき状況が現出されたからである。

以上のような文脈から生涯訓練の必要性は理解されとしても、公共職業訓練施設がこの社会的要請にどうかかわりあうかについては、またいろいろ検討を要する問題がある。

周知のようにわが国では技能者の育成、向上に公共訓練もかなりの役割を果たしてきているが、技能形成の中核は、終身雇用を前提とした企業内訓練、なかんずくオン・ザ・ジョブの訓練(OJT)である。

企業は、新卒者を採用し、導入訓練、基礎訓練に続いて仕事に従事させながら先輩、後輩の関係の中で技能の形成を図り、またローテーションによって幅広い技能の習熟を目指す。技能形成の目標を明確にし、動機づけを高めるため技能検定制度の活用をはじめ種々の工夫がなされている。TWI、IE、VA、QC等の種々の管理技法の研修を通じて指導監督能力、問題解決能力の向上を図るとともに、小集団活動による自己啓発も重視されている。このような一連のプロセスを通じて、個人個人の能力向上が図られているわけである。

しかし、わが国の企業内教育訓練のねらいは、企業規模の大小を問わず、企業の必要とする技能を付与するために行われる訓練であり、個人ニーズに対する配慮は二次的である。個人がそこで習得した技能は、企業内では高く評価されるが、企業外では評価され難い側面をもっている。また、上述のような企業内訓練は、大企業では一般的に行われているが、中小企業では、日常の仕事を通ずる訓練以外の訓練機会はかなり限定的なものである。現在の仕事が自分の能力向上に役立っていると思えない従業員、離転職を余儀なくされたときに社会的に評価される資格を取得しようとする従業員、現在の仕事を完全にこなすために関連知識の向上が要求されるが、OJTではその習得が難しい場合、等に公的な教育訓練施設の存在が要望されることになる。

他方、企業サイドからみても、自社従業員の能力向上を図りたくても種々の制約からそれが十分に行えない場合、雇用保険料の一部が注ぎ込まれている公共職業訓練施設がそのニーズを充たすことを期待するのは当然であろう。

また、独立自営業主や職人の場合、業界団体の行なう研修等と並んで公共訓練に対する期待には大きいものがある。

さて、本報の主題である向上訓練は、在職者に対する職業教育訓練である。その対象者は、新卒若年層を主対象とする養成訓練や中高年求職者を主対象とする能力再開訓練と異なり、ふだん仕事に従事している従業者であり、その年齢階層も若年から中高年に及ぶ。また、学歴、職業経験、職業などの面でさまざまな階層が混在している。従って受講者の学習レティネスに大きなバラツキがあるのが当然と考えなければならない。訓練科目・コースの設定の困難さを生ずるゆえんである。

このため、向上訓練の教科内容や訓練方法は、養成訓練や能開訓練と大きな違いがある。養成訓練や能開訓練においては、国が定めた基準に基づき、基礎から応用まで必要な知識、技能を系統的に付与するという方法がとられているのに対

し、向上訓練では、受講者が必要な個所だけを選択履修することを前提として細分化された技能ユニットごとにコースが設定されている。比論的にいえば、養成訓練、能開訓練では何種類かの定食セットを用意して客を待つという営業形態がとられているのに対し、向上訓練では、利用者の訓練ニーズを積極的に開拓し、一品料理を豊富に品揃えすることによって顧客の輪を増やしていくという営業戦略がとられる。また、ふだん仕事に従事している在職者が利用しやすいように昼間訓練と並んで夜間訓練や休日訓練が行なわれており、一コースの訓練時間は数時間単位のものが多い。しかし細分化されたプログラムであるが故に、それが職業人のキャリアにどのようなメリットを付与し得るのが問われることにもなる。

ともあれ、昭和44年以来、関係者の努力によって公共訓練施設の実施規模は年々拡大し、実講者数は、昭和48年の約6万人から56年には約11万人に倍増している。向上訓練には大きく分けて、「一級技能士訓練課程」「二級技能士訓練課程」「監督者訓練課程」「技能向上訓練課程」の4課程があり、それぞれの内容は次のとおりである。

「一級技能士訓練課程」は、養成訓練を修了若しくは二級の技能検定に合格した後相当程度の実務経験を有する高度熟練技能労働者、生産現場における指導的立場にある技能労働者に対して、学科の訓練を行うことにより、一級技能検定合格者者と同等程度の知識を付与することを目的としている。

「二級技能士訓練課程」は、養成訓練を修了し数年の実務経験を有する初級熟練労働者を対象として、学科の訓練を行うことにより、二級技能検定合格者と同等程度の知識を付与することを目的としている。

「監督者訓練課程」は、職長、組長等労働者の指導監督に当たる地位に就こうとしている者又は就いている者を対象として、労働者の指導監督に必要な技能及び知識を付与することを目的とするもので、従来のTWI、PDI及びPSTを基礎として監督者訓練一科から六科までが用意されている。

「技能向上訓練課程」は、養成訓練若しくは能力再開発訓練を受けた者又はこれらと同等以上の技能を有すると認められる者を対象として、当該労働者の技能の程度に応じてその職業に必要な技能を追加して習得させることを目的としている。

昭和56年における年間向上訓練受講者でみると、1、2級技能士課程は、合わせて1%にみたく、監督者訓練課程が約6%、他はすべて技能向上訓練課程である。技能向上訓練として開設されたコースのうち受講者の多い科名をあげると表

1のごとくである。また、同一系統に属するコースを職種系でくくると表2のとおりである。これらの表が示すように、受講者の多い科は、溶接、機械、電気工事、自動車整備、板金、配管、建築、塗装等、製造業、建設業の基幹技能職種が中心である。これらの科目が受講者を多数集めていることは、それ自体、向上訓練に対する産業および個人の訓練ニーズの確かな存在証明ではあるが、経済社会のあらゆる領域で情報化、サービス化が進展しつつある状況の中で若干のズレを感じさせるものがある。

表1 主要訓練科別受講者構成比
(昭和55年)

訓練科	構成比
総数	100.0%
溶接	21.6
機械	9.2
電気工事	8.7
自動車整備	4.5
板金	4.5
配管	4.3
建築	4.2
塗装	2.9
電気機器	2.6
農業機械整備	2.0
玉掛	1.9
電子機器	1.8
経理事務	1.7
工場管理	1.5
左官	1.4
木工	1.4
クレーン	1.3
造園	1.2
その他	23.4

表2 訓練系別受講者構成比
(昭和55年)

課程および訓練系	構成比
総数	100.0%
A 1.2級技能士訓練課程	0.8
B 監督者訓練課程	6.1
C 技能向上訓練課程	93.1
溶接・板金	25.1
建築	13.3
電気・電子	12.8
機械・プレス	9.7
機械整備	8.8
事務	3.6
クレーン・玉掛	3.4
製図・測量等	2.9
塗装	2.6
木工・工芸	2.6
洋服・洋裁	2.1
造園	1.7
工場管理	1.5
サービス	1.4
その他	1.6

(注)「技能士訓練課程」および「監督者訓練課程」を除く。

向上訓練の実施規模がこの10年間に大きく拡大したことは前述したが、近年やや頭打ちの傾向にあり、しかも都道府県別の実施規模に大きな格差を残したまま頭打ちの傾向をみせていることは問題であろう。因みに都道府県立訓練施設の場合、上位10都道府県に全受講者の66%が集中している。

現在、向上訓練が必ずしも活発に行われていない地域を含めて向上訓練をさらに積極的に展開してゆくためには、向上訓練に対する産業及び個人のニーズを見きわめることがまず基本的な前提であろう。その上で、職業人の能力向上、地位上昇に寄与するコース開発、カリキュラム開発に進むことが要請される。

いま一つ検討を要する問題は、在職者に対して職業教育訓練を実施している各種・専修学校、都道府県工業試験場(指導所)等と公共職業訓練施設との機能分担のあり方である。近年、生涯訓練の実施体制整備の一環として各種・専修学校への入校者に対しても職業訓練制度の側から各種助成が行われるようになっており、各種・専修学校と公共訓練施設との関係は一層密接になるものと思われる。

2 調査の目的と方法

生涯訓練の重要な一翼を担う向上訓練が、職業人としての能力向上とその地位保全、地位上昇によりよく機能するようにするため、向上訓練の内容、方法はいかにあるべきか。この課題に接近するための調査研究の一つとして当研究センターでは、昭和54年9月、向上訓練の先導的実施施設における科目別受講者数の消長と訓練担当者の意見を分析し、「成人職業訓練コースに関する一考察」をとりまとめたが、その成果も踏まえ、今回、受講者側の訓練ニーズを明らかにするため、昭和56年2月「成人教育訓練の受講に関する調査」を実施した。

今回の調査では、公共職業訓練施設(事業団立5校、都県立6校)のほか各種・専修学校(4校)、都県工業試験場(2所)の協力を得て、昭和57年1月に向上訓練修了者2,265名を対象に自宅郵送方式によるアンケート調査を行った。このうち、136名が住所不明により返送されてきた。この返送分を除いた有効回答は1,374件(有効回答率64.5%)であり、施設別、訓練コース別の有効回答件数は表3のとおりである。

公共訓練施設に係る回答者の訓練系別構成比を前掲表2の全国公共訓練施設の受講者の系別構成比と比較してみると、今回の調査のサンプルは機械、電気、および事務に傾斜しており、反対に溶接が少ないことに注意する必要がある。

表3は、訓練科が職種系にまとめて表示されており、具体的内容がわかりにくいと思われるので、訓練科に、実際のコース名に近いレベルで主要な科名およびその配付件数をあげておこう。

表 3 施設および訓練系別調査票配布件数および有効回答件数

総 数		配 付		有 効 回 答		有効回答率
		2,129件	100.0%	1,374件	100.0%	
施 設 別	公共職業訓練施設	1,548	72.7	1,042	75.8	67.3
	（事業団立）	(817)	(38.4)	(575)	(41.8)	70.4
	（都 県 立）	(731)	(34.3)	(467)	(34.0)	63.9
	都 県 工 業 試 験 場	266	12.5	208	15.1	78.2
	各 種 ・ 専 修 学 校	315	14.8	124	9.0	39.4
訓 練 系 別	機 械 系	542	25.5	417	30.3	76.9
	電 気 系	489	23.0	318	23.1	65.0
	溶 接 系	291	13.7	161	11.7	55.3
	建 築 系	243	11.4	150	10.9	61.7
	事 務 系	384	18.0	216	15.7	56.3
	指 導 ・ 管 理 系	180	8.5	112	8.2	62.2

1 公共職業訓練施設

(1) 機械系

○NC工作機（プログラミングを含む）	90
○旋盤工作法	56
○プレス機械作業主任	62
○フライス盤加工法	28
○金 型	17
○研削と石	23
○図面の見方	79
○機械製図	25
○トレース	14

(2) 電気系

○電気工事士	184
○高圧電気工事士	71
○シーケンス	20
○電気機器	15

(3) 溶接系

○ガス溶接	112
○アーク溶接	91

○配管	5 7
(4) 建設系	
○建築製図	3 2
○建築法規	2 2
○建築構造	1 6
○給水設備設計	4 5
○測量士	1 8
○木材建具	4 9
(5) 事務系	
○簿記	7 3
○税務と会計	8 7
○社会保険	5 2
○経理	1 7
○和文タイプ	1 7
(6) 指導・管理系	
○改善の仕方	6 3
○人の扱い方	5 2
○仕事の教え方	4 2
○安全	3 7
○品質管理	1 8
○工程管理	1 4
2 各種・専修学校	
○電気工事士	6 3
○情報処理	2 5
○カラーテレビ音響	2 1
○テレビ放送工学	1 8
○テレビ技術	1 4
○電子工学	7
○事務	1 9 3

3 工業試験場	
○切削技術	1 8
○プレス技術	1 6
○プレス加工	5 4
○機械加工	2 3
○デジタル技術とマイコン	3 2
○検査技術	2 9
○N C 機械利用技術	2 3
○機械工学	3 8
○電子工学	4 0

本調査のねらいは、以上で明らかのようにどのような特性をもった階層が、どのような目的意識をもってどのようなコースを受講し、またその受講の成果をどのように評価しているか、つまり受講者像のアイデンティファイおよび個人の向上訓練に対する期待意識とその評価を明らかにすることにある。サンプル数の制約上、施設別の特性比較には限定的な解釈が必要であろう。

なお最後に、本調査の集計・分析に当っては職業訓練大学校電子計算機（UNI VAC 1100）を使用させて頂いたこと、又そのプログラム作成には富山泰治氏をはじめとする訓練部電子科の諸先生方に御教示を賜わったことを記し、謝意を表しておきたい。