

VI 単位制訓練方式の活用

単位制訓練は、雇用可能な技能の単位（MES）による訓練として、ニーズに応じた学習システム設計が可能であることから、現行の能力再開発訓練ばかりではなく、向上訓練や養成訓練にも、方式としての利用価値が高い。

一つの試みとして、単位制訓練をさらに発展させた職群制訓練がある。

職群制訓練は、相互に関連のある職種をもって群とし、その群の中で、一つの職種を選んだ者が、必要に応じて他の職種の技能も習得できる訓練方式である。職業生涯を通じてさらに必要なら、他の職群の技能も、必要なときに学ぶことができる。

このために、訓練の単位は、職種の技能を細分化した課業または課業要素（9ページ参照）ごとに1単位とし、単位ごとにカリキュラムが作られる。

神奈川県で実施されている職群制訓練は、職務能力の多様化と専門化が、職業生涯を通じて可能なように体系だてている点に、大きな特色がある。

これについて、技能と技術3/1986所載の「神奈川県の新しい職業能力開発体系—いちょう計画の推進—」（大野信行著）から、主な点を紹介すると、次のとおりである。

- ① 単位制訓練方式を組み込んだ職群制・単位制訓練方式として行っている。
- ② 単位は、養成、向上および能力再開発訓練に共通する単位（標準20訓練時間）として設けている。
- ③ 単位は、三段階（基礎、専門、高度化）の技能水準に区分して設けている。
- ④ 職群は、職務に共通の基盤をもつ職種（訓練職種）を統合して職系（訓練職種系列）を作り、関連する職系を集めて職群としている。

（表37参照）

- ⑤ 入校者は職系を選んで入り、養成および能力再開発訓練では、それぞれの訓練期間を前提として、職系ごとに設定されている単位を能力、適性に応じて選択する。

その後の職業生活上必要な単位は、向上訓練として、多様なコースの中から選択する。

表37 神奈川県職群、職系の構成例

職 群	職 系	訓 練 職 種 例
情 報 技 術 群	ビジネス実務系	英語事務科、和文タイプ科、 経理科、経営経理科、 経営事務科
	情報処理系	情報処理科、生産管理科
	オフィスシステム系	電子計算科、経理科
	アパレル技術系	洋裁科、洋服科、服飾科
	デザイン系	デザイン科、印刷技術科、 写真植字科

(注) この表は、「神奈川県の新しい職業能力開発体系—いちよう計画—」技能と技術3/1986から転載している。

アメリカにおいても、1974年以来、地域技術短大 (Area Technical College) や技能センター (Skill Center) において、職群制を加味した米国式モジュール訓練が実施されている。これについて、連邦教育局では、次のように述べている。^{※7}

「伝統的な学年制、学期制、そしてまた、“能力に応じた学習”の進捗をはばむ教育システムを排除するために、随時入校・随時修了制および職群制が導入された。それは、必要なときに訓練を受けることができ、生徒の能力と到達点とを両立させる個別のモジュール学習設計と、実施計画が立てられ、適切な進捗と確認テストを経て、訓練目標—Employable Skill—が達せられたときに修了するものである。もし必要なら、再び追

加の技能訓練に入ることが認められる。職群制は、生徒がもっと先の段階で、いろいろな職種の中から、その他の職務の訓練を選択することができる。また、生徒は、選択した職務について、技能水準[※]を選ぶことができる。」

※ MUの中で、技能の範囲と水準が三段階に区分されている。確認試験で各段階に判定され、それぞれの段階で就職する。

このように、アメリカにおいても、個人の能力と志向を重視した訓練が、高い就職率を推持しつつ実施されている。

昭和60年10月に施行された職業能力開発促進法では、多様なニーズに的確に対応する訓練の実施を目ざして、訓練基準の弾力化が行われた。その中でも、養成訓練と能力再開発訓練における短期課程、および、規則別表の基準によらない訓練（いわゆるB型訓練）の新設によって、訓練施設としては地域のニーズへの対応がしやすくなったといえよう。このことはまた、訓練を担当する者に対して、ニーズ対応への工夫と実施の責任が問われているともいえる。

地域の企業や訓練生のニーズに応じて、必要なときに必要な訓練を受けることができる単位制訓練（モジュール訓練）方式は、これまでの経験をもとに、それぞれの課程にふさわしいMUやMES、さらに訓練課題の検討によって、広く活用できるシステムである。

※7 「アメリカのモジュール訓練」技能と技術1979年第1号 安江節夫