

1 訓練ニーズの意義とその把握について（注）

（1）訓練ニーズ把握の意義

昭和60年に従来の職業訓練法が職業能力開発促進法に改正され、公共、民間を問わず、創意を生かした内容の訓練の展開が求められることとなった。公共職業訓練施設においても、国定訓練基準に準拠したA型訓練のほか、地域の訓練ニーズに即応した訓練をB型訓練として積極的に展開することが必要となった。

ここにおいて改めて訓練ニーズとは何か、どうすればそれを的確に把握することができるか、というような問題があちこちで聞かれるようになった。そのこと自体はたいへん結構なことである。訓練施設において指導員や企画担当者一人ひとりにこのような問題意識をもってもらうことに法改正の意義があったともいえるからである。これまで、訓練現場ではニーズ把握に対する関心が比較的薄かったといえよう。公共職業訓練の主たる役割が養成訓練中心の基礎的な技能訓練を行うことにおかれ職種ごとに求められる基礎的な技能を過不足なく与えるために、訓練基準に準拠した定型的な訓練が重視されたからである。

しかし、このような基準準拠方式の訓練だけでは変化の激しい地域社会において多様な訓練ニーズに対応することが困難となった。また、基準の存在が訓練現場に基準に基づく訓練をやっておれば安心というような気持を起こさせてきた面のあることも否定できないであろう。基準は、一度定められるとその改定には時間を要する。技術革新の急速な進展、産業構造の変化、訓練対象者の多様化などに対応して訓練内容について絶えず見直しが求められるようになった今日の状況において、基準があるが故にその対応に遅れを生ずるような事態は許されない。

一例を上げよう。今日、多くの公共職業訓練施設で行われているビル設備管理科は、高齢化社会における能力再開発訓練のモデル職種といってもよいほど、業界、高齢求職者双方から評価されている訓練コースである。しかし訓練基準にこのビル設備管理科が規定されたのは比較的最近のことである。かつては、これに類した訓練科は、ビルの室内環境管理に必要な技能訓練を目的とした建築物衛生管理科だけであった。東京都は高齢者向け訓練職種として昭和49年に、清掃ではなく、空調設備等の設備管理を主体にしたビル管理科を発足させているが、国の基準が改定されるまでの間、この職種は正式に

認知されていなかったため、設備補助の面でも問題があった。

昭和44年の職業訓練法の改正によって公共職業訓練の本来業務として向上訓練を実施することとされ、向上訓練については、技能検定の学科免除に通ずる技能士訓練課程や、定型的な監督者訓練は別として、一般には、訓練の最低時間が規定されているだけで、訓練職種はもちろん内容についても訓練施設独自に考え、実施する必要を生じた。今回の法改正によって、養成訓練や能力再開発訓練にも向上訓練同様、訓練施設自らのデザインによる訓練の実施が拡大されたわけである。

しかし、それでは訓練基準は無用の長物になってしまったのかというと決してそうではない。専門家グループによる時間をかけた調査と合議によって定められる訓練基準は、技能検定その他の資格制度との連動もあり、産業界が求め、社会的にも通用するレベルの技能の目標と内容を示すものとして、公共職業訓練の訓練内容の維持向上に果たすべき役割は決して少なくない。また、若年者を対象とする養成訓練の場合、受けた訓練が学歴のように評価される状況が生まれることが望ましいわけで、それには社会的に評価される内容の訓練基準の存在が前提となろう。

訓練基準には、訓練ニーズの最大公約数を訓練内容に具体化し、全体的な技能レベルの向上に資するという合理性と、一度定められた基準は、その固定性の故に訓練ニーズの変化や地域的特性に柔軟に対応できず、訓練の陳腐化にくみするという非合理性の両面がある。

プラスの側面を伸ばし、マイナスの側面をできるだけ抑えるために、国のレベルでは、訓練基準について不断に見直しを行い、そのアップデートを図るとともに、基準の運用に当る訓練現場では、基準に捉われない自由な発想で訓練ニーズの把握に務め、基準準拠の訓練と基準に捉われない自由な訓練を地域ニーズに応じて使い分ける必要がある。また、短期の技能追加訓練や新技術対応のための向上訓練コースについては、もともと基準の発想になじまない面があり、このような訓練については、訓練現場が中心になって訓練コースの開発に当る必要がある。

(2) 訓練ニーズとは

訓練ニーズは、①労働者、②企業、③国、地方自治体、以上三つのレベルで考える必要がある。

第一の労働者の訓練ニーズは、労働者個人が自らの職業能力を高めるために、教育訓練を受けたい、または学習したいという欲求である。

第二の企業の訓練ニーズは、企業がその存続、発展に必要な人材を育成するために、従業員の職業能力の開発向上を図ろうとする欲求である。

第三の国、地方自治体の訓練ニーズは、国あるいは地方自治体はその課題を達成するために労働者の職業能力の開発向上を図ろうとする欲求である。

これら三つのニーズは、それぞれが独立して存在するものではなく、相互に関連し合っているものである。たとえば、企業の訓練ニーズは、いくら企業のためといっても、それが個人の訓練ニーズを無視したものであれば、企業の訓練ニーズとして成り立たないことになる。

また、個人ニーズについても、企業の訓練ニーズに即した職業能力の開発向上を指向するのでなければ、折角開発した能力も少なくともその企業では宝の持腐れになってしまう恐れがある。

国や県の訓練ニーズは、たとえば、完全雇用の達成、中小企業の技能者確保、地域開発、産業構造の近代化、等の課題達成のための職業能力開発である。

戦後の職業訓練政策において公共職業訓練の果たすべき役割として最も重視された課題は、日本経済の発展に必要な第二次産業基幹技能者の育成確保であった。この課題は、産業の訓練ニーズには合致していたとしても、労働者個人のニーズに対する配慮必ずしも十分でなかったように思われる。

(3) 労働者の訓練ニーズ

労働者個人の訓練ニーズ、つまり学習ニーズを規定するものは何か。人間誰しも教育訓練によって成長したい、向上したいという欲求をもっているとしても、それは、年齢、経験、社会的、文化的背景等によって大きく規定されることになる。

訓練類型別に検討してみよう。

イ 養成訓練

職業について経験をもたない新規中卒者や高卒者の場合、訓練ニーズは漠然としているのが普通である。「先生や親から勧められたから」「他に適当な所がなかったので」というような他律的、消極的な受講動機で訓練校に入ってくる者が多いのである。彼らのうちには、学歴社会のなかで学歴に準じた取り扱いを期待して訓練校に入校してくる者が少なくないと思われるが、現実はその期待意識を満たすことは難しい。

しかし、最近、養成訓練生のうちに新卒者だけでなく、就業経験のあるいわゆる若年転職者の割合が高まっている。日本の企業は、新規学校卒業者を優先的に採用し、転職

経験者は、中途採用として新卒採用に比べて不利な処遇になりがちである。このため転職は抑制されているはずであるが、それでも新卒者が採用されて3年間で約5割が離職しているのが現状である。離職者のうちには、最初の職場が自分に合わないため新しい技能を身につけ、新しい職業に就いて人生に再挑戦したいと考えている者も少なくないと思われるが、このような職業探索段階にある若年転職者に適した再教育の機関は、きわめて限られている。公共職業訓練は、彼らにとってリカレント教育の機関として見直されてきているといえよう。

若年転職者は、その訓練ニーズによって、①技能職から技術専門職への社会移動を期待する者、②公的職業資格を取得して安定した将来性のある職業に就こうとする者、③技能を習得して将来の自営に備えようとする者のような類型に分けることができる。

ロ 能力再開発訓練

能力再開発訓練は、職業の転換が必要となった者に対して、新しい職業に必要な基礎的な訓練を行うための訓練とされている。解雇、定年退職、その他の事由による離職者、失業者にとって再就職に備えるという訓練ニーズは、きわめて明白なように見える。

しかし、公共職業安定所の求職者のうち能力再開発訓練を受講する者は、僅か数パーセントに過ぎないという事実が示すように、この訓練が中高年失業者にとって頼りがいのある存在になっているとはいえない。訓練の受講が有利な再就職に結びつく保証のないことが、訓練の魅力を弱めている。実際、中高年になって全く出直しの訓練を受けても企業から高い評価を得ることが難しいとみられている。

もっと基本的な問題であるが、わが国企業では、易しい仕事から始めてそれができるようになればさらに難しい仕事に就かせるというようにして、経験に比例して幅広い技能を習得させる、いわゆる内部労働市場型の技能形成システムが重視されている。このような状況の中で、就職前の技能訓練に対して、どのような内容の訓練が求められているかが大きな問題である。筆者の見解によれば、能力再開発訓練は、職種転換のためのコースだけでなく、長い間の職業経験で身につけた技能をブラッシュアップする訓練や新たに求められるようになった技能を追加する訓練を強化すべきものと思われる。

ハ 向上訓練

マイクロエレクトロニクスを中心とする技術革新の急速な進展、労働力人口の高齢化等に伴い、労働者の職業生涯を通じる教育訓練の必要性が強まり、公共職業訓練施設においては、在職労働者を対象とした向上訓練の拡大実施に力を入れている。

向上訓練の受講者には、企業から派遣されてくる者と、労働者が自分の意思で自発的にきている者とがある。企業が従業員を派遣してくる動機はさまざまである。新しい設備を導入し、その操作なり、プログラミングやメンテナンスに必要な人材を養成したいとか、有資格者の配置を義務づけられている職場で資格を取らせるため、あるいはQCサークル活動を推進するため、そのリーダーを養成するためのような、経営の現に直面している問題の解決に役立つ人材育成、能力向上を期待して派遣してくる場合である。

これに対して、もっと長期的な視点での人材育成を指向している場合もある。従業員を仕事に動機づけるため、従業員の問題解決能力を高めるため、企業の技術力向上を担う基幹要員を育成するためなどがその例である。

他方、労働者が自発的に向上訓練の受講を希望してくる場合の受講動機は、地位上昇、地位保全、変化への適応などがあるが、具体的には次のようなニーズである。

- 公的資格取得に備えるため
- 技能の幅を広げるため
- 基礎的なことを勉強しなおすため
- 新技術について勉強するため
- 技能の裏付けとなる技術を習得するため
- 管理技術を習得するため

(4) 訓練ニーズ把握の方法

①企業はどのような課題に直面しているのだろうか

企業には生き残り発展していくため環境変化に即応して変革を指向している企業と、現状維持型の企業とがある。企業の教育訓練ニーズが強まるのは言うまでもなく前者である。変革指向型の企業を訪問し、経営トップに面接すれば、経営の直面している課題とそれに対処するための人材ニーズが掴めるはずである。このような変革指向型の企業に関する情報は、県や市の工業振興課、工業試験場等が握っている。また、向上訓練実施施設の場合、訓練生派遣先事業所は、よい情報源となろう。

このような事業所に行き、トップに面接する場合留意すべきことは、教育訓練ニーズを直接聞きだそうとしないことである。経営トップにとって経営課題は明らかであってもそれに対処するのにどのような教育が有効かについてまで思いをめぐらせているとは限らないし、またそれがわかっていたとしても公共職業訓練施設が果たしてどのようなサービスを提供してくれるかについての的確な情報をもっていない場合、期待するような

話が聞けるとは限らないからである。

企業の経営課題を引き出すために、技能訓練のようなステレオタイプの訓練校のイメージは邪魔になることがある。たとえば、品質管理、工程管理のような管理技術の改善に関心を有する企業にとって、公共訓練施設が技能訓練施設としてイメージされている場合、経営課題を話す気にならないかもしれない。訓練施設自体変革を目指していることを相手に認識してもらうことがまず必要であろう。

②時代の流れを訓練ニーズに結びつける

技術革新の進展、経済のサービス化、労働力の高齢化、女子の職場進出の増大など職業訓練を取り巻く環境変化は、訓練ニーズ変化の要因としていわばきまり文句のように語られている。しかし、それを具体的なレベルで訓練ニーズに結びつけていくのは必ずしも容易ではない。

たとえば、マイクロエレクトロニクス化（ME化）に関連して具体的にどのような訓練ニーズが発生しているかを把握するためには、ME化の進展状況やその技術的側面だけでなく、ME化が労働内容や技能にどのような影響を及ぼしつつあるかについてある程度の認識は持っていなければならないであろう。

このような環境変化に関する情報は、訓練施設自ら実地調査をすることも必要であろうし、また各種の文献情報に注目し、その研究成果を把握しておくことも重要である。

③地域の訓練ニーズを明らかにするためのカウンセリング機能

地域振興による安定的な雇用機会の確保、住民の定住促進等を狙いとして企業立地や地場産業振興などの課題に取り組んでいる地方自治体が少なくない。このような地域振興対策のなかで職業訓練による人材育成が一応は取り上げられているが、それも単なる作文に終わっている場合が少なくない。

立地企業や地場産業に属する企業に対して公共訓練施設がニーズに見合ったサービスを提供していくためには、地域振興対策に係る機関の間で密接な連携をとり、またできるだけ企業を実地に訪問して、たとえば地場企業の技術力向上の隘路をなしている要因を見出し、それを解決するための人材育成対策を検討し、必要な訓練サービスを提供していくというようなカウンセラー的な機能を発揮する必要がある。

④生産現場のキーパースンの役割を聞いてみよう

これまで職業訓練の目標は、特定分野の技能の熟練工を養成することにあると考えられてきた。しかし実際に企業が求める技能者像は、技術革新の進展、職場組織の変化に

よって大きく変わってきている。その実像を掴むためには、企業の生産現場でキーパーソンと目されている人に期待されている役割を聞き、できればその人に実際に会ってそれを確かめてみることである。彼、もしくは彼女がその技能をどのようにして習得したかもついでに聞いてみよう。

⑤訓練ニーズは、聞くよりも売り込むもの

筆者が最近実施した調査によれば、製造業企業とくに中堅中小企業の最大の関心事項は、品質管理、工程管理の向上であった。品質管理の向上というとQCサークルのような小集団活動の進め方、あるいは品質管理の実務的知識を思い浮かべる向きが多いかもしれないが、より基本的には技能の裏付けをなす技術的知識や解析力がものを言うのである。

たとえば、日立製作所では、職長層の技術的解析力の向上を目的として、機械、溶接、電子の3職種について3カ月の研修を行うため生産技能研修所を設けている。自分の作ったものをX線検査や破壊検査で科学的に検査して、不良があればその原因を原理に遡って追求する技術力の付与、科学的態度の陶冶が指向されている。あるいは高度機能部品を組み込んだ装置を設計から加工・組立・検査まで一環して担当させ、設計と現場のリンケージの重要さを体験的に学ぶのである。このような研修内容は、ニーズ調査で明らかになるというものではなく、ある設定された目標を人材育成の方法に結びつける発想の転換が求められる。

訓練ニーズは、具体的な訓練コースを提示し、その効用を売り込むことによって作り出されていくものである。

⑥訓練生のキャリア形成に役立つ教育訓練とは何かを考える

労働者、求職者が公共職業訓練に期待するもののうち最も重要なものは彼らのキャリア形成に機能する教育訓練であろう。

キャリアとは職業生活において経験的に蓄積され、周囲からも評価される職業能力である。前に若年転職者の教育ニーズは、職業探索段階の人生への再挑戦であると述べた。また、中高年失業者にとって能力再開発訓練が大して評価されないでいる要因は、訓練の成果が企業によって評価され難いところにあると述べた。これらはいずれも労働者のキャリア形成に機能するという条件が満たされなければ公共職業訓練は存立し難いことを示している。キャリアの形成は、企業の採用方針、教育訓練、昇進、賃金などの制度、慣行によって規定されるため、どのような技能形成がキャリアとして評価の対象になる

かを十分考える必要がある。

若年転職者が、人生に再挑戦するため公共職業訓練施設の教育訓練を受けたいと考えようになったとき、訓練ニーズは未だ潜在しているにすぎず、それが顕在化するまでには、キャリアの再構築に果たして職業訓練が機能しうるものかどうかいろいろな情報を集めて判断するプロセスが必要である。彼らの期待意識（アスピレーション）を満たす職業がなければ、訓練ニーズは顕在化しないまま埋もれてしまうことになる。技術専門職、資格職種、自立可能職種などが彼らの期待意識に沿う職種である。

中高年失業者にとってビル設備管理科の訓練が高く評価されているのは、地域にもよるが、この業界では内部育成よりも外部で育成された人材に依存する傾向が強いことが大きな要因となっているものと考えられる。

向上訓練においても断片的なコースの履修だけではキャリアとして評価の対象になり難い。このため短期コースでもそれを積み重ねることによってキャリア形成に役立つようにコースの構造化が試みられている。

⑦高齢者の生き甲斐に役立つ訓練は何かを考える

高齢になっても労働者の就業意欲は高く維持されている。しかしその就業動機は、加齢によって家計の維持のような経済的なものから次第に社会参加、健康など生き甲斐指向のものに変わっていく。職業訓練においてもこのような高齢者の意識面の変化を考慮して職種やコース内容を考える必要がある。

造園（園芸）、表具、福祉ヘルパーなどが高齢者向きの職種として高い人気を得ているのは、これら職種が高齢者の意識をうまく捉えたことによる。

このような労働者の就業意識、期待意識を把握するためには、人間の欲求、満足感、行動様式など人間それ自体についてよく理解しておく必要がある。

（注） 本章は、職業能力開発ジャーナル昭和61年8月号「訓練ニーズの意義と把握」（泉 輝孝）を一部修正したものである。