

2. 生涯能力開発体系化の現状

(1) 雇用促進事業団における体系化の取組み

昭和53年の職業訓練法の改正で、雇用促進事業団（以下「事業団」という。）立の職業訓練施設は、在職者を対象とした向上訓練を中心に展開することとされ、これを機に養成訓練中心の業務形態を現在の生涯能力開発の形態へ段階的に転換を図ってきた。

当初、向上訓練の展開にあたっては、企業や労働者個人から即効的な効果を期待されたこと等から、結果として表面的なニーズに応える形となり、安全衛生教育、技能講習等就業制限に関するもの、各種受験準備講習等公的評価につながるもの、T W Iや新入社員教育等生産性の向上に係るものなどのコースが中心であった。

しかし、これらのコースを展開していく過程で、受講者の保有する技能・技術、職務内容、企業の教育訓練環境等を把握しながら向上訓練のあるべき姿の摸索がなされてきた。

例えば、受験のハウツー的に受け取られがちな受験準備講習で、受講者の不足している能力を分析し、単に問題の解説や課題製作ではなく、体系的な知識の付与や基本的技能の習得に心がけて展開してきたことや、安全衛生教育において単に安全な操作ができるということだけでなく、その安全又は危険であることの科学的、技術的な根拠と操作技能を結びつけて展開したり、安全教育が将来の技能・技術の熟達域までつながるよう技能・技術の発展性について体系的に説明を加えること等の試みも、公能力開発施設で行うO f f - J Tの本質を追求する現れであった。

その後、技術革新や情報化等社会経済情勢の変化の中で、多種多様なニーズに柔軟に対応しながら、よりレベルの高いコースへの段階的訓練、

新技術を対象とした訓練を展開するとともに、常に公共機関としてのO f f - J Tのあり方を追求してきた。

この間、職業能力開発大学校（旧職業訓練大学校及び職業訓練研究センター）では、能力開発施設での取組みとともに、向上訓練についての数多くの調査・研究を行い実践に対する根拠を明らかにし、訓練の方向性を示唆してきた。このような経緯を経て公共が行う在職者を対象とした訓練は、生産現場で行うO J Tではできない部分を補完するという考え方にに基づき、作業の裏付けとなる原理や理論をその保有する技能・技術と有機的に結合させることのできる訓練内容で構成することにより、技能・技術の体系的な習得が可能となる方向に収斂してきた。

このような考え方に基づいて開設されたコースは、平成2年度において既に約6000コースに上っていた。しかし、この数字は各施設が独自にニーズのあったコースを開発してきた数であり、内容的に重複しているものも多くあるため、一定の整理が必要となってきた。

このため平成2年度から向上訓練のカリキュラムについて段階的、体系的な思想による一定の基準で整理をし、標準的なカリキュラムとして「能力開発セミナーカリキュラムモデル集」を作成し、逐次新規コースの追加、見直し等の作業を行い現在に至っている。このことによって、下記のような効果が生まれている。

- ① コースの相互関係が明確化された。
- ② コースの位置づけ・難易度がわかりやすくなった。
- ③ コースの企画・開発・実施が容易になった。
- ④ 指導員研修の適正化が図られた。
- ⑤ 職業能力開発カリキュラムについて相談援助が容易になった。

しかしながら、このカリキュラムモデルの作成は、あくまでも事業団施設での実施に留まっており、カリキュラムの整理は実施者側の視点で行っているところがある。今後、各方面からの要求に応え得る生涯能力開発を広く社会に展開していくためには、都道府県、民間企業等の能力開発関係者を含め幅広い検討が加えられる必要があることはいうまでもない。

(2) 企業等における能力開発の体系化

本研究会では、企業における能力開発の体系化の現状を把握し検討資料とするため、企業の能力開発担当部署等に対してのヒアリング調査を行ったのでその概要について述べる。

企業における能力開発の体系化については、長期雇用システムの中でのすべての労働者についてCDPを含めた教育訓練の体系を考慮することが望ましいとは思われるが、ここでは公共の能力開発施設が支援することが可能な技能・技術の領域についての体系化を取り上げることにする。

企業において求められる技能者像は、企業を取りまく様々な環境の変化によって旧来の単能工的技能者から様々なパターンのマルチ型技能者へと変化してきたことは周知のとおりである。例えば、生産ラインにおいて新鋭設備・機器の正確な操作ができるとともに、幾つかの工程を異常処理、軽保全、改善活動等を含めて担当できる技能者であったり、技術革新によって複数の分野の技能・技術が高度化・複合化された先端システムの全体を理解しトラブル処理、工程改善、生産性の向上等ができる技能者であったり、また、マネジメントの能力と技術者的な思考能力を備え、新技術の導入に積極的に係わることのできる技能者であった

りする。

このような技能者の育成は、単に職場におけるOJTのみによって行うことは困難であり、企業内におけるOJTと密接に関連したOff-JTの体系的展開、及び不足部分についての企業外の教育、並びにキャリアの早い時期における集中的な教育訓練（短期大学等）によって行われている。

いずれの教育訓練であっても企業内では、その教育目標が生産現場とより密着したものでより実践的なものもあるが、前述の技能者像に照らして必要とされる職業能力は、共通して個々の技能・技術分野において基礎から理論と実践を体系的に身につけることによってはじめて習得可能なため、それぞれの制度の有機的な体系化を図っている。そのいくつかの例が図-1～3に示すような体系図である。

企業の教育訓練体系は、階層別、職能別、資格取得等に区分されていることが多く、階層別の教育内容は、一般に職場適応能力、管理能力、人間関係等で各階層で対象者を限定し目的に合った明確な内容で示されているが、生産現場で必要とする技能・技術については、職能別教育として位置づけられているところが多く、階層別教育に比べて対象者の限定範囲は緩やかである。また、これら体系の中で行われるOff-JTの教育訓練は自社内で行われるものだけでなく、外部の能力開発施設、大学、企業等で実施されるものも内容と程度に応じて教育訓練体系の中に位置づけられている。

技能・技術のOff-JTについては、短期間の訓練によって行われていることが多く、それぞれの訓練を段階的に組み合わせている。その段階的区分の基本は、職務等級、経験年数等をもとにしたもので、各時点で必要とする職業能力に密接に関連させていることが多いが、各段階のOff-JTが対象とする各等級（年数等）は、かなりの幅（年数で

例えば3～5年単位)を持たせたものとなっている。これは各部署における生産設備、人員体制等の違いがあることや、Off-JTを研修センター等で集中実施する場合には受講者数との関係があることから受講対象者の幅を広げざるをえないものと思われる。ただし生産現場において従業員個々の教育訓練計画を立案しやすくするため、個々のOff-JTは技能・技術の分野ごとに、その難易度等によって分類されている。例えば、基礎・応用、初級・中級・上級、1・2・3等の分類と表示である。

企業では、年功にともなって職務内容が技能・技術を直接的に駆使する内容から、管理監督面の要素が増えてくる内容に変化してくる。そのため技能・技術の教育訓練体系は、管理職までのキャリアで終結しているところがほとんどであるが、技能・技術の進展に対応するための不断の努力は必要であり自己啓発の奨励を行っている。

公的資格については、積極的に社内の昇格制度等と結びつけている企業では体系における位置づけを明確にしており、さらに国家検定で評価できない社内固有の技能・技術を社内検定によって評価し国家検定と同等に位置づけているところもある。しかし、一つの能力評価制度をもって技能・技術のすべてを評価するというのではなく、評価の一部として位置づけられている。また、企業で必要とする職業能力と乖離しているものもあり、すべての技能を評価できないことから体系の中に組み入れていないところもある。

規模の大きな企業の中でも、訓練設備・機器やスタッフの問題で公共の能力開発施設を利用しているところが多いが、事業団の施設を利用している企業の技能・技術のレベル表示の受けとめ方としては、概ねそのまま受けとめているところもあり、また、単にレベル表示だけで判断しているのではなく講習内容について十分検討して社内の体系の中へ組み

入れているところもある。

今回調査した企業は多くの従業員を抱える大手企業であるが、各企業の実施体制、歴史等の違いがあり、訓練の実施状況において完成度の高いところ、完成度を高める試みをしているところ等当然ながらかなりの差がある。しかし、従業員に対する能力開発の重要性について教育訓練担当者の認識は一樣に高いものであり、その目指すところは、従業員個人の職業能力の適切な把握と、人事制度を絡めた各職業能力の程度に応じた段階的・体系的実施の可能な教育訓練体系の構築であると思われた。

これらの企業においては自社に応じた能力開発の体系化を行っており、事業団のカリキュラムのレベル表示も手がかりとして利用されている。中小企業は、大企業とは若干事情が異なるが、こうした公共の能力開発の体系化については有効に活用できるであろう。

なお、今回は、時間的制約等もあり、都道府県の能力開発の状況については調査を行うことができなかったことから、今後の調査によってその現状を把握し、検討を加えることとしたい。