

1 はじめに

職業能力開発に関する基本法に初めて生涯職業能力開発の考え方が盛り込まれたのは、昭和44年の改正職業訓練法であり、職業訓練及び技能検定の原則として「職業訓練は労働者の職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われなければならない」と定められた。その後昭和53年の改正職業訓練法、昭和60年の職業能力開発促進法（職業訓練法から職業能力開発促進法に名称変更）、平成4年の改正職業能力開発促進法まで基本理念を引き継いでいる。特に、平成4年の法改正時には、旧法までの対象者別訓練から習得させようとする技能及び知識の「程度」と訓練の「期間」に基づく区分とし、より柔軟な訓練体系へと大幅な改正が行われた。

このような法改正の動きに伴い、雇用促進事業団では平成2年度から向上訓練のカリキュラムについて段階的かつ体系的な思想による一定の基準で整理をし、5段階による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、そのメンテナンスを行いながら現在に至っている。また、平成6年度には外部の有識者により、「生涯能力開発体系研究会」を設置し、従来の5段階のレベル区分に合わせた「専門基礎」、「専門Ⅰ」、「専門Ⅱ」、「先端」というレベル表示を行い、より具体的に体系的なカリキュラムモデルの作成を図ったところである。また名称も「生涯能力開発体系」というと非常に幅広いものであることから、職業能力開発という立場で整理し、以後「職業」という言葉を「生涯能力開発体系」に付加して「生涯職業能力開発体系」と呼ぶこととしている。

平成7年度には、先の「生涯能力開発体系研究会」の研究報告を受けて、雇用促進事業団職業能力開発指導部と全国の施設から召集された平成7年度能力開発セミナー作業小部会の委員によって、企業並びに労働者が実際に活用できる具体的な生涯職業能力開発体系図の整備が行われた。その結果として、職業能力開発の実態が何らかの業種と職務に応じて成されているので、業種毎に平均的職務を定義・分類し、職務毎に具体的な職業能力開発の体系化を目指した最初の体系図が「モデル生涯職業能力開発体系図」（以下「モデル体系図」という。）として作成された。

モデル体系図は職業能力開発の宿命である技術革新、産業の構造改革、就業構造等の急激な変化に対応するために、逐次、メンテナンスを要するものであり、モデル体系図はもちろんのこと、モデル体系図に関係する能力開発セミナーカリキュラムモデルや職業訓練用教材（以下「教材」という）等の見直しと整備を怠ることはできない。今回の研究テーマである「生涯職業能力開発体系に基づく在職者用の教材開発」には、モデル体系図と共に時代の変化に追随し開発・蓄積を行いながら成長できる体制作りや仕組み作り等、今後のシステムチックな教材開発業務を推進するための重要な意義と役割が内包されている。

これまでもいくつかの教材に関する調査研究報告書、教材情報資料等が発表され

ている。今回の委員会においては、教材の質の向上や教材の蓄積と共有化等の意識を向上させつつ具体的に教材開発業務に取り組む実践事例を積み上げていく必要がある。

特に、昨今の著作権に対する社会的意識の高まりから自作教材の最も大きな問題である著作権問題に対する意識改革を行う必要があり、今回の生涯職業能力開発体系図に基づく段階的・体系的職業能力開発のためにも自作教材の開発に関するマニュアル及び教材開発を推進するための見本となるモデル教材を提示する必要がある。

在職者用の教材は、生涯職業能力開発体系を活用するための一つの重要な道具である。これから述べるような研究テーマに対する考え方とその研究成果によって、「生涯職業能力開発体系図」が成長しやすい環境を醸成し、その成長する仕組みを構築することで雇用促進事業団が誇れる生涯職業能力開発体系図に基づいた教育・能力開発分野の教材という一つのコンテンツ（内容物）を保有することができる。

これだけの人的資産を保有している組織は他にない。その「組織」を「組織」たる活動として可能ならしめる人的資産の活用の仕組みがあれば効率的で価値の高い教材開発が可能となり、開発された教材等の情報公開と情報提供は、職業能力開発事業の大きな柱として展開できる。