

これからの職業訓練のあり方

職業能力開発総合大学校名誉教授

田中 萬年

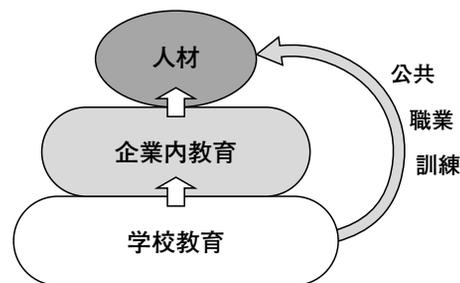
1 職業訓練の歴史

これまでの職業訓練を先ず整理して、これからの職業訓練のあり方を考える予備知識としたい。それは、いわゆる社会的弱者（筆者は社会的不運者と呼ぶべきと考える）救済の公共職業補導と、企業における中堅工養成の技能者養成という二本立てで展開されていた。

戦災復興を経て経済成長が始まると、両者の体系化を目指して一九五八（昭和三三）年に「職業訓練法」として統合された。経済成長のためには人材の育成が必須であり、政府は二年後に「国民所得倍增計画」を発表し、分離されている教育と訓練の制度を「教育訓練」という言葉と観念で統合をめざした。

しかし、教育界は「教育訓練」を排斥してきた。そして学校での普通教育はますます肥大化したのが、普通教育で仕事ができるわけではない。そこで、企業は社内での実務訓練を強化しなければならぬ。普通教育と企業での実務訓練が適切に補強しあうという、宗像元介先生が名付けた図1のような「重ね餅システム」が確立した。この名は、デュアル・システムの並列型に対比して付けられた。重ね餅システムが機能したのは高度経済成長により企業が発展し、余裕があつた時代である。その上段には事業内訓練がふくまれ、公共職業訓練は学歴路線に乗らない拒絶者、乗れない不運者に期待され、役割を果たしてきた。

図1 人材育成の「重ね餅システム」



に、新たな対策が検討された。その克服の試論が、一九八五（昭和六〇）年に臨時教育審議会が答申した「生涯学習」論であった。ここでは新たな人材育成を展望して、教育と職業訓練を一体的にシステム化する生涯学習を提起したのであった。臨教審の方針と連動して「職業訓練法」は「職業能力開発促進法」に改正された。しかし、教育界においてはその答申は教育界内部の問題として処理され、一般国民の職業人生の問題としての改革が看過されたことは現状を見れば明らかである。

「重ね餅システム」は平成不況において既に機能しなくなっていたが、日本独特の「教育」観、すなわち人材育成観が改まることなく、重ね餅システムが継続した。ところが、金融恐慌により就職問題は近年の最悪の状態に陥り、雇用問題だけでなく教育システムにも問題があることが誰にでも分かるようになった。しかしながらその本質を認識できないため、また、財政緊縮や行政改革の下、少数派に甘んじ、普通教育より高価な公共訓練が批判の対象になったのは

周知のことである。

この背景には、弱者救済という明治期の思想を未だ超えられていないこと、そして、この事と表裏の関係であるが、学校教育のみが人間形成の道だと考えている日本人の誤解が土壌として蔓延しているためである。昨年は奇しくも政権交代があった。教育や職業訓練に関する根本的なパラダイムを転換する絶好のチャンスが巡ってきたといえよう。

2 「普通教育」に隠された問題

日本の教育の問題は、なんと言っても職業問題、労働問題を避けた普通教育中心の教育観が根付いている事である。その発端は明治に遡るが、「民衆教育」とすべき事を財源が乏しい政府は、民衆に必要な職業教育が困難なため、「普通教育」という言葉で進めたのであった。以後、国民は「普通教育」を信奉した。そして、進学し、立身出世のためには普通教育が望ましいという事が国民に浸透

し、残念ながらわが国の近代化の歴史の中では職業教育への回帰は起きなかった。

三年前に改革された「教育基本法」には旧法のままの「勤労の尊重」が残り、一方、旧法にあった「勤労の場所における教育は奨励されなければならない」は削除された。「キャリア教育」や「学校から社会への接続」が教育界では叫ばれている。しかし、教育問題の根本を改革しない、「働くため」ではない「勤労を尊重」する目標のままでは右の標語は表層的であり、その真剣性も伝わらない。

「勤労の尊重」は、簡単に言えば、子ども達に「働くおじさんご苦労様」の精神を養えば良い、とする教育目標である。その目標は子ども達が学校を終えたら働かねばならないということ、働くために学ぶのだということを理解させず、職業能力を学ぶことではないのである。それでは進学の意識とその受験技術は養えても、就職しなければならぬという意識、就職のためには職業能力を習得しなければならぬという意識は希薄なまま学校を終えるのは当然であ

り、教育の重大な問題である。

「勤労の場所における教育は奨励されなければならない」は企業内教育を奨励する、という意味である。この具体策として、昭和二三年に教育刷新委員会は政府に対し、職業訓練生に「大学へ進むうために、単位を与える」べきことを建議していた。しかし、文部省はこの実施を拒絶したが、建議は生きていた。その規定は、従来の教育と職業訓練とを結ぶ可能性のある糸であった。新「教育基本法」から「勤労の場所における教育」が消えたことは、上の建議が完全に失効した事を意味している。学校教育と職業訓練とを結ぶ糸が完全に焼失（消失）したのである。

従来の学校教育中心の人材育成における最大の問題は、創造性が日本にとっての最重要な財産であるにもかかわらず、創造性の開発に関する理念、方法を確立出来ていないことである。創造性の開発は教科書の理論ではなく、各種の実習（実務）を通じた経験により取得した多様な情報（知識）の総合化により可能となる。いわゆる

暗黙知の具現化である。創造性開

発の要素である実習を体系化した職業訓練の意義と重要性がここにあり。それは自動詞としての「訓練する」を支援することである。職業訓練への批判は、ただ指示されたことを考えなく受けさせる他動詞の訓練の側面を言っているに過ぎないのである。その問題は自動詞のない教育にこそある。

日本の教育界における、学校のみで人材が育成されているという傲慢な観念を一時も早く解消させなければこれからのわが国の人材育成の正しい改革は困難である。学校教育が改革されるまでは特に若者に対する職業訓練の施策は、極めて重要である。その施策は「養成訓練」であるが、養成訓練は就業意識が強い若者に対しての制度として機能したのであり、「自立」ではない「自律」の精神を植え込まれた若者には、施策として合致していない。今日の、わが国の若者に対する職業訓練は、職業探査的な制度として整備することが望ましい、といえよう。そのような若者の職業訓練を軽視すれば、その後の社会に禍根を残す

ことは目に見えている。

③ 職業訓練と教育との融合

新たな職業訓練関係法の体系は、これからの困難な時代を迎え撃つために、国民全体の意識を統合できなければ確立できない。そのため、これまで分離されている人材育成システムの統合を図るべきである。表面的な「学力」だけでは若者の未就職者やフリーターが減ることはない。失業者の抑制のための職業訓練は逆に必要経費の二倍の税収増加になることがイギリスでは試算されている。失業者を減らす職業訓練の意義である。

「教育基本法」を日本以外で例外的に制定している国としてフランスがあるが、実はそのタイトルは「能力開発方針法」といえるのである。原題名は「Loi d'orientation sur l'éducation」であり、「Education」は「教育」ではなく「能力の開発」である（仏仏辞典）からである。その能力に

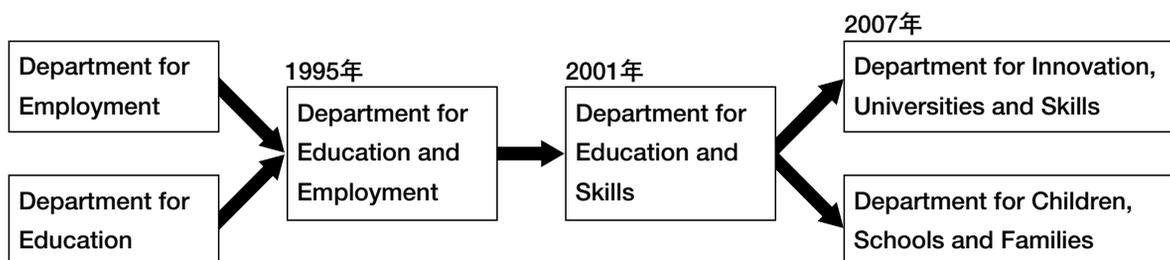
は学力だけでなく、当然ながら職業に関する能力が入る。ヨーロッパ諸国が「教育を重視している」という紹介はすべて「能力開発を重視している」と解釈すべきなのである。フランスの法の第一条には「能力開発『education』への権利は、人格を発達させ、初期能力開発及び継続能力開発の水準を高め、社会生活及び職業生活に参加し、市民としての権利を行使することを可能にするために、一人ひとりに保障される」と規定している。このように、『Education』は職業生活のために行われることが当然だといえよう。「勤労の場所における教育」の精神を再評価すべき事が分かる。

フランスはドイツとは異なった学校形式の見習工養成が学校段階に併行して制度化されている。最上は大学院レベルの技師資格もあり、この修了者は二万五〇〇〇人である。全体で三〇万人を超える。フランスの人口は日本の約半分であり、わが国の人材育成政策の遅れの一端を示している。

一九六〇（昭和三五）年の「教

育訓練」論と一九八五（昭和六〇）年の「生涯学習」論が単なる提起に終わり実態の改革が進まなかった理由は、「教育基本法」の改正までを問題にしていなかったことにある。この轍を踏まないために、わが国の「教育基本法」もフランスの「能力開発方針法」のように改革すべきである。その法の下で現在の「職業能力開発促進法」を例えば「職業能力形成法」のように抜本的に改革し、「学校教育法」と対等に位置づけるべきである。つまり、学校から社会への接続は「能力形成方針法」の下にスムーズになる。そのためには、「人材育成」の観念を変えねばならない。イギリスのブレア首相は図2のように一九九五年に「能力開発・雇用省」に統合した。教育省と雇用省を統合した、と言えば日本人は理解出来ないであろうが、しかし、『Education』は「能力開発」（英英辞典）と考えれば理解できる。さらに、二〇〇一年に「能力開発・職業技能省」に再編したことが参考になる。このような再編は新たな人間形成としての職業訓練のあり方の基盤として必要であ

図2 イギリスの省庁再編経緯



ろう。イギリスが学歴資格と職業資格とを統合し、「国家資格制度・NVQ」を整備しているのはこのような背景があるのである。今日の省庁はブラウン首相が二〇〇七年に年齢段階で二分したが、元の組織に戻ったのではないことは明らかである。

この考え方は日本生産性本部が昨年一二月二八日に発表した「人材立国をめざした成長戦略を」が学校教育と職業能力開発との融合を図り、職業資格制度を重視すべき、との提言と軌を一にしている。上の提言は職業訓練の土台と支柱についての重要な戦略であり、人材育成の統合化論が支持を得ていると言える。

4 企業の人材育成の公的認証

企業内教育訓練の公的化が今後の重要な人間形成の課題となるであろう。企業内教育は教育界からはこれまで「教育ではない」と忌避されてきたが、今後の人材育成を総合的に考えねばならない

時、国際的に見当たらないそのよ
うなわが国教育界独特の不見識は
一刻も早く克服すべきであること
は明白である。

公的な企業内教育の代表であるドイツで有名なデュアル・システムは、見習工養成の職業訓練であるが、企業の現場での職務が公的な教育として認定されているという学校でもある。特に見習工養成はドイツのみでなくドイツ語圏国のスイス、オーストリアでは今日でも大きな比重を占めており、また、アメリカを含め先進資本主義国にない国はない。

見習工は社員ではなく、契約による訓練生であるが、その訓練過程で一人前の職業人に育成されるわけである。訓練を担当する企業は、見習工期間を終えた修了生を採用する場合もあるが、見習工生は他の企業に就職しても良い。このことは、企業が見習工養成という人材育成として、国・社会に大きな貢献をしていることを示している。この「社会的貢献」の精神なくして、一方、企業内教育を人材育成のシステムと認めることなくしてデュアル・システムは成立

しない。

三年前に訪問したオーストリア・ジーマンス社の見習工養成所では、企業の「社会的責任(貢献)」精神の下に、①訓練修了後の採用予定人員の二割増の訓練生を、②聴覚障がい者も、③移民の子弟も区別なく採用して訓練している、という実情が学べた。訓練生全員がジーマンス社に採用されないのは問題ではないか、と我々はすぐ考えるが、ジーマンスのような優れた訓練を受けた訓練生はどこにでも就職でき、ジーマンス社は人材育成で社会に貢献しているのである。また、聴覚障がい者のためには四人の手話通訳者を採用しており、健常な訓練生と同じ訓練を行っている。移民の子弟はドイツ語習得のため、特別カリキュラムで会話の訓練もしていた。このように、企業が人材育成の面でも「社会的貢献」をしていることにより企業は一般国民から信頼され、支持されることを示している。ジーマンス社のような社会貢献的な訓練は残念ながらわが国で聞いた事がない。

デュアル・システムを見做い、



わが国でも「日本版デュアル・システム」を二〇〇四（平成一六）年より三年間試行し、その成果の上に法を改正して「実習併用職業訓練」を整備している。本場に比べれば問題もあり、社会的に認知されていないが、従来の職業訓練に比べ、若者達の企業における職場実習に対する好感度と意

欲は高く、また、当然であるが就職率も高い。この制度は、まさに「日本版」であり、企業内の職場実習を個別にお願いするという制度であるが、産業の成長に沿った人材育成が可能となる利点がある。ただ、その期間も質もお任せになっており、仲介する指導員に負担が掛かりすぎている。この方法を整備・体系化し、企業における人材育成を公的に認証・支援する制度が必要となろう。このデュアル・システムに、「基金訓練（就職支援基金訓練）」を当てはめれば、デュアル・システム受講生にも、その受け入れ企業にも望ましいと思われる。

社員の教育は全ての企業が実施しているはずである。この人材育成を可能な限り公的な制度となるように整備しなければならぬ。企業は営利だけを目的にしているというこれまでの偏見を除き、実施している人材育成が社会的に責任を果たしているという共通認識が必要である。そして、国民は企業による人材育成の社会的貢献を認めるべきである。

5 職業資格と連動した人材育成

今後の職業訓練＝人材育成に必要なことは、労働に意欲がある人の能力形成の要望を保障することである。それは学校を修了した若者達、働いている在職者、やむを得ず再就職しなければならぬ人、そして障がい者の四種に分けて考えることが望ましい。

それは七〇歳に近くなった人の職業訓練を保障することのみでは充分ではない。学校教育を含めて若者の時代から、きちんと職業能力が習得可能な制度を整備しなけ

れば能力は積み上がらないからである。高いピラミッドは広い土台が要るのである。換言すれば、障がい者を「チャレンジド」と呼ぶように、高齢者に限らず、あらゆる年齢のチャレンジドに社会が、職業訓練が応えることである。人材の活用の上からも職業訓練は重要である。

「高齢者」はこれまで定年前後の退職者を想定し、「転職訓練」がその考え方であった。しかし、「転職訓練」がいかに困難かは少し考えるとすぐ分かる。この言葉が職業訓練の施策として始まったのは、エネルギー革命に基づく炭鉱労働者に異産業へまさに転職してもらおうことを意図した政策としてであった。

これまでの各種の研究成果でも明らかであるが、転職（実質は転職）が成功している人は、従来の職業の周辺領域や、あるいはスキルアップした仕事に就いた人である。すなわち、やむを得ず転社する人に対しては、スキルアップ、つまり技術・技能の向上訓練を実施すべきである。その向上訓練とは新たなME化した技術や、幅広

くなった関連技術の追加・補習ということになる。つまり、「移職訓練」が正しい観念と対策といえる。

例外的な職業は今日の高齢化社会の下での介護産業であろう。しかし、この産業とて、介護機器の開発、製造等はこれまでの職業の周辺、または応用・更新である。直接に老人等に接する介護職であっても、やはり人に興味があり、人間関係の職業に近い人は「移職」であろう。しかし、この分野の場合、それまでは人とのコミュニケーションを避けていた人や、全く異なった他の職業からまさに再就職される人であっても新たな可能性がある、との報告もある。これらの人はまさに転職であり、求められる福祉の活性化に期待が持てる。と言っても転職訓練を合理化・短縮化してもよいというのではなく、これらの転職者へは初心者に対する養成訓練のように基礎・基本から体系的に訓練すべき事が明らかである。

このように、「転職訓練」の実態は、スキルアップのような「移職訓練」と、全くの転職者に対する「基礎訓練」との二種があるこ

とを明確化すべきである。

政府は「経済成長戦略」として、円滑な再就職に向け履歴や職業訓練などを記した現在の「ジョブ・カード」を進展させ、職歴や資格などを数値化する「職業能力評価制度」を二〇年までに導入することを昨年末に発表した。この職業能力評価制度には先に述べた企業における実務訓練の能力形成を位置づけて、人材育成の体系と不即不離の関係として整備する必要がある。このことにより、企業が人材育成として社会的な貢献(責任)を果たしているという社会の共通認識も形成できると考えられるからである。

なお、今後のグローバル化する世界を考えると、その評価制度を東アジア共同体内で共通化すべきである。既にEU内では職業訓練等の人材育成についての統合化が具体化している。アジアでも避けられない課題である。

危惧すべきは、わが国の技能検定資格が未整備な美容業界で、英国の国家職業資格制度の一翼を担うHABIA/NVQが上陸し、普及を始めたことである。英語の

ように、職業資格も国際基準として英国に席卷されかねない。

近代社会の人材育成は政府の業務である。これからの職業訓練は、職業資格と連動し、(学歴社会ではない)職業資格社会の中核にしなければならぬ。日本の再生のために、職業訓練は人間形成の中核として、職業訓練に投資すべきことが重要な課題である。

参考文献

- 1) 拙著『職業訓練原理』、職業訓練教材研究会、2006年。
- 2) 拙著『教育と学校をめぐる三大誤解』、学文社、2006年。
- 3) 拙著『働くための学習』、学文社、2007年。
- 4) 拙論「オーストリアのデュアルシステムに関する一考察」、『職業能力開発総合大学校紀要』、2008年3月。
- 5) 拙論「“日本の人材育成”の気概で」、『産業訓練』2008年12月号。