

職業教育訓練の側面

水谷 宏（元雇用能力開発機構）

教育訓練の目的は教育者の多くが認めるように、社会人としての知識や技術・技能を習得させ、エンプロイアビリティ（就職できる能力）を付与するとともに、社会人としての素地をつけることである。端的に言えば、就職のための準備教育である。しかし、職業的専門性を体系的・段階的に学ぶとしても、修業期間が限られていること、また、社会の変革が激しい時代には教える内容にも限界があり、習得したものがすぐに陳腐化する。そこで専門領域の範囲を絞り、プロセス管理や PDCA 手法を導入し、聞き取りやアンケート調査から、業界の業務内容を分析し、カリキュラムを修正し、出来得る限り就職先にフィットする修了生の育成に努める方策が生まれてきた。

さて、教育訓練の再構築の視点は、試行錯誤の連続であるが、携わった技術・技能教育の世界から見ると、指導の流れは、ドイツの ABB（事業内職業訓練局）方式、ILO（国際労働機構）のモジュール方式に二分される。ABB 方式は、完成品が持つ生産工程ごとにパッケージ化して、段階的にそのパッケージごとに教え、それらを最終的に組み合わせ、完成品を作成する教え方である。また、ドイツでは学校と企業とのサンドイッチで教えるデュアルシステムを導入している。ILO 方式は受講者が持つ現在の能力を知り、その職種が求めている能力との差分を教える。教える内容を最小単位に分割したパッケージを個別に組み合わせて教える方式である。因みに、我が国の工業高校や高専（中卒5年コース）では、学校教育のカリキュラムや単位制の延長で（見方によっては普通教育との互換性を保っているといえる）、集団方式がそのまま用いられている。厚生労働省所轄のほとんどの県立職業訓練校では戦後、米国から取り入れられた TWI（企業内監督者訓練）方式で、ABB 方式に近い。厚生労働省の高齢・障害・求職者雇用支援機構の方式は TWI 方式と ILO 方式を展開した我が国独自のシステムユニット方式で行っている。

それぞれの教育訓練方式は集団と個別との大きな違いがあり、我が国は学校教育と同じ集団教育である（ただし、コース別に10人単位の少数制である）。一時、試行的に個別方式の ILO 方式を導入したが、随時入校制で、到達目標達成後は、修了させる。修了時期を決めないことから雇用保険対象者にとっては受給期間短縮につながる不利益が生じた。指導にかかる体制が整わず、個別訓練の限界が障壁となり、また、現状の就職時期等の齟齬問題でお蔵入りとなった。一方、身体障害者の訓練施設においては、障害部位が訓練生個々に異なるため、当然、個別訓練計画の下に、手厚い支援体制で行っている。入社後はマンツーマンの OJT（職場内訓練）方式が企業で導入されてはいるが、指導者の不足や費用対効果の問題で、集団方式である OFF - JT（職場外訓練；職場を離れて行う訓練）へシフトしつつある。

実態的には、就労経験を目的としたワーキングホリデー、ドイツで行われているデュアルシステムを我が国に導入した日本版デュアルシステム（デュアル訓練）、当該企業への就業を意図した求人セット型訓練が、企業実習を大幅に取り入れた訓練として実施されているが、はっきりした結果を出せないまま、新たな政策転換が行われるため、その成果が広く企業に認められ、定着するには至っておらず、克服すべき多くの課題解決が求められている。

最近の傾向として、企業ではヒューマンスキル力のニーズが高まっている。逆説的に言えば、採用した労働者にヒューマンスキル力の欠如があるからで、その内容は協調性、社会性、集団的行動等であり、欧米型個人の主体性とは将に対極にあるニーズといえよう。指摘しておきたいことは、多くの企業が社内での人材育成プログラムの弱体化し、OJT による指導担当者の自信喪失の顕在化が考えられ、企業がヒューマンスキル力を持った人材の採用にシフトしてきていることの表れではないか。リストラ等で企業構造や働き方は変わっても、伝統を重視する我が国の企業文化や精神性までもがそう容易く変わらないということであろう。