

1. はじめに

公共職業訓練施設における向上訓練（以下公共向上訓練と略す）は、地域企業及び企業に在職する人々を対象としてその必要性に応じて様々な訓練コースが設定され実施されている。この公共向上訓練は昭和46年に本格的に実施され始めたが現在に至る約20年間に、社会変化にともなっている訓練コースは消え、また新しい向上訓練コースが生まれている。そして、向上訓練を積極的に実施してきた訓練施設においては向上訓練コース数、受講者数ともにここ数年は安定した上昇ぶりを示しており、これからは新たな展開を必要とする段階に入っていると考えられる。

この段階にあって向上訓練の課題は第一に、向上訓練コースを体系的に整備すること、第二に新たな意味、機能をもつ向上訓練コースを開発することにあると思われる。

われわれは新たな意味の向上訓練コースの開発を数年前から行ってきた。例えば、溶接技能クリニック、旋盤技能クリニックに代表される、“とらえなおし”としての向上訓練がそれである。¹⁾

しかし、新たな意味の向上訓練コースの開発はいまだ十分とは思えない。働く人々のキャリア形成を明確に意図した向上訓練や経営者と従業員とが一体となった中小企業全体としての能力開発などはかならずしも十分に行われているとは言えない現状である。

特に、職種転換あるいは企業間の職業転換とのかかわりでどのような向上訓練が必要なのか、その中で公共訓練施設の機能に期待されているものは何か、等の検討を踏まえた公共訓練施設での向上訓練コース開発は、あまり活発とはいえない。

しかしながら、労働需給の両面の構造変化がそのような訓練コース開発を必要としていることを指摘した論稿もここ2～3年、少数ながら見られるようになってきている。それらの主要な論点の概略をまず調べてみよう。

広く見て職業転換の問題は、昭和59年までの職業転換と昭和60年以降のそれ

とはかなりの相違があると指摘されている。この昭和60年以降の職業構造の転換は新しい労働人口に入ってくる者が非常に少くなっている点にある。したがって衰退部門から成長部門へと既に労働人口に入っている人々の移動が要求される。つまり、職業構造の主たる担い手が新規参入労働力から在職労働者へ、また若手労働力から中高年労働力に移っているのである。このような傾向から、1990年代の事業経営を雇用管理という側面からみると職業転換をどのように進めるか、が非常に重要な課題になると述べられている。(天谷 正、1990)

確かに、これまでは生産技能者(現業部門)の職業転換はかならずしも一般的なものではなかった。ひとつの職種に就けばその職業にかかわる熟練形成をし、一生その職業を継続することが多かった。しかし、最近では生産技能の多能工化を含む職業転換の必要性が強調されるようになっている。(津田真澄、1987)

この現業部門での職種転換のあり方がとりあげられるのはわが国の産業社会の構造変化の激しさや技術進歩のスピードの起因している。²⁾(中村章、1988)

本研究の目的をより具体的にすると、次のようになる。

第1に、中堅、小零細企業の現業部門において、多能工化、職種転換がどのようにおこなわれているか、さらに、中高年齢者に焦点をあてて生産技能者がどのような職業転換をしているか、その現状を分析する。

第2に、これらの多能工化、職種転換を含む職業転換にかかわって、どのような教育訓練が必要であるか、特に公共向上訓練で実施すべき要件はどのようなものであるかを検討する。

そして、その際、本研究ではこの職業転換の問題を離職してからではなく、在職中のキャリア開発としての向上訓練としてとらえ、これらの現状分析(症状の明確化)を踏まえて君津技能開発センターに適合した向上訓練コースを共同開発することを最終目標とする。