

IV 今後の課題～むすびに代えて

本プロジェクト研究は松本技能開発センターと職業訓練研究センターとの共同研究という態勢で進めてきたが、早やくも3年間が過ぎ、最後の報告書をここに纏めることとなった。

本プロジェクト研究の発想や経過、及び研究の成果については本文やあるいは以前の2冊の報告書により十分に解説・紹介をしているのでここでは繰り返さないが、本研究の発想の有効性は、松本技能開発センターにおいて同様な構想により以下のような新たな向上訓練コースを平成2年度より開設することになったことが物語っている。

- ① 「マシニングセンタ作業者のための切削技術・・」コース
- ② 「三次元測定作業者のための測定の基礎……………」コース
- ③ 「ワイヤカット放電加工作業者のための放電知識」コース
- ④ 「溶接ロボット作業者のための溶接技術……………」コース

これらのコースの内容については我々が企業を訪問しプロジェクト研究のコースを紹介し、受講者の派遣を募ったときにも少なくない類似の要望が寄せられていたが、松本技能開発センターの態勢が整ったため、開設の運びとなった。

このように、本プロジェクト研究により開発した向上訓練コースの妥当性・実用性は十二分に実証し得ているので、以下にはやや視点を変えて今後の課題を述べてみたい。

向上訓練の拡大のためには、まずは、受講者に単に喜んでもらうだけではなく、何らかのメリットを与えるか、保証しなければならないであろう。その具体的なメリットを労働者に与えることは今日のわが国の雇用慣行では困難であるが、向上訓練を受講し易くすると言う保証制度を構築することは不可能ではない。そのためには、現在全国で展開・実施している向上訓練のコースの体系化が重要な課題となってくる。なぜなら、次に述べるように労働者は常に自分の業務が変化しているのであり、その変化に合わせたコースの開設が必要であるからである。そこで、今後の在職労働者を対象とした向上訓練の体系化の在り方は、以下のように整理できよう。

まず、向上訓練を見る視座として、一人の労働者を対象に見るのが整理し易い。このとき、開設しているコースは①労働者のその時点での業務内容に十分に自信を与えるか、②労働者の経験による担当する業務の拡大に見合っているか、の二大課題がまずは存在する。このことは、一人の労働者の入職の時点から退職の時点までのキャリア形成の課題そのものである。これらの課題が次の図のように次第に複数の労働者

に対応しているかという課題に連なる。

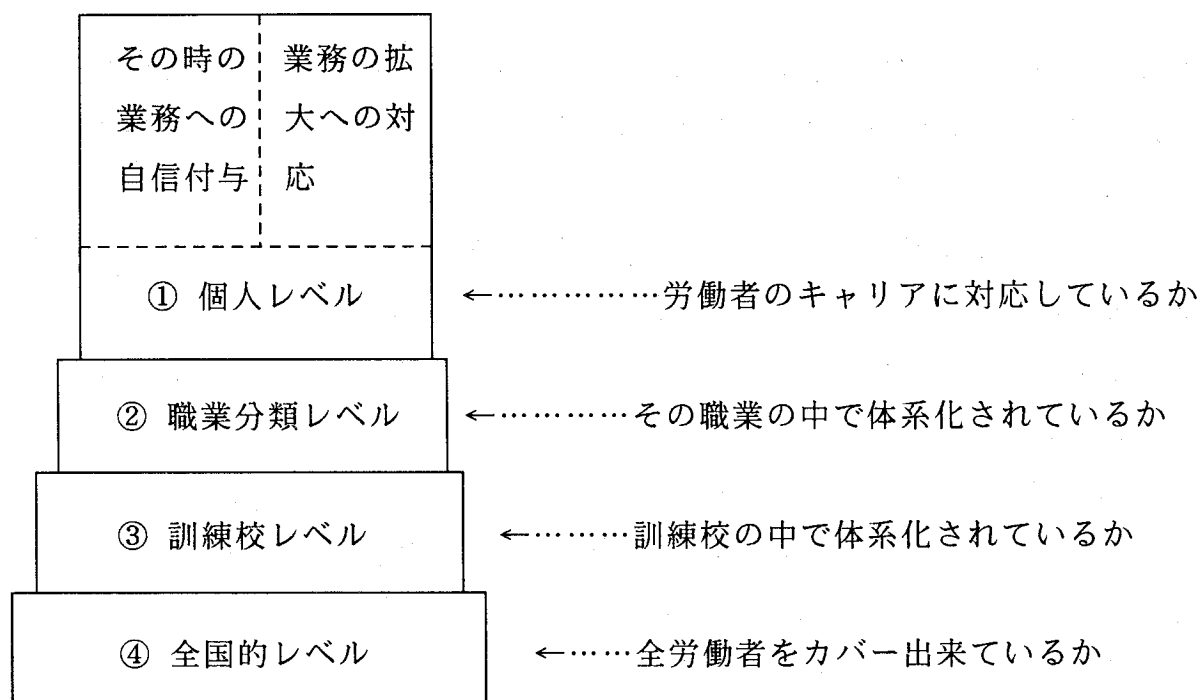


図14 開設コースの体系化のレベルと課題

このように整理するとこれまでは②の職業分類レベルの体系化が主に追究されていたといえよう。これは主としてカリキュラムのスコープ（幅）の体系化であった。しかし、この体系化は先ず最初に必要であり、もしその他の対策が未だ考慮されていなかったとしてもやむを得なかった。

従って、もし②のレベルにとどまっている訓練施設があるとするれば、今後の向上訓練のコースの開設に当たってはその他のレベルを考慮しなければならないことになる。また、カリキュラムのスコープには単なる“幅”の課題だけでなく、その“深さ”もある。換言すれば、“向上訓練”という言葉にとられすぎて、労働者の現在の業務に関連する基礎・基本の内容をややもすると軽視しがちになっているという現象が目立つようである。しかし、仕事を遂行する上ではその仕事の基礎・基本を理解し、そして十二分に修得していなければ困難であることを考えれば一面的な“向上訓練”の展開は体系化にとって混乱をもたたらすことになる。しかし、この課題についても少なくない訓練施設のコースは既に考慮の対象になっているようであるのでそれ以上は詳述しない。

③の課題は一つの訓練施設の中で、開設されている全てのコースが体系化されているかということである。つまり、コースの性格を産業・職業分類により整理したとき

にそれぞれのコースが凹凸なく開設されているかということになる。しかしこの体系化は、産業事情・労働事情が地域によって異なるため、訓練施設による体系化の差異が生じることになる。

④の課題は、労働者が全国的に移動する現在、向上訓練の全てのコースが全国のレベルで体系化されていることが望ましいと云うことを示している。つまり、特に伝統的産業職種を除いた職種の場合、類似のコースであればどこの地域においても同様なコースカリキュラムに統一することは可能と考えられるのであり、そのための全国的なコースの標準化が望まれる。しかし、この課題を解決するには大変な分析作業と整理が必要となる。また、最終的には向上訓練の基準の位置づけの明確化の必要も生じよう。即ち、現行の基準は、12時間以上の教育・訓練はどのような内容であっても向上訓練としての認定を受けることが出来るが、この基準では職業訓練の基準としての職業資格・技能検定に連動するというメリットを保証することはできない。しかし、この基準を特に変えることなく、基準は現行のままでも向上訓練のコースの体系化により他の訓練の基準に匹敵する体系を構築することは不可能ではない。

つまり、その体系化とは当初に述べた、現在全国で展開・実施している向上訓練のコースの整理と相互の位置づけの明確化である。これらのことにより、在職労働者は向上訓練を受講することが従来よりもはるかに継続的に、且つ有効的に受講できることになる。

以上の4つのレベルにおける課題は、換言すれば開設コースの幅としてのいわゆる労働者の技能の複合化であり、または多能工化であり、担当業務の拡大化のための向上訓練である。

ところで、以上のような向上訓練の体系化の下で、本プロジェクト研究のコースは何処に位置づくであろうか。もちろん本コースも以上の中に充分位置づけることは困難ではないが、これらのカリキュラムの側面から見た体系化とは別な視点がある。

それは、教授訓練方法のアプローチとしての体系化である。即ち、職業訓練の永い歴史は技能にしろ知識にしろ指導員の取得しているそれを受講者に一方的に授けるといいういわゆる「注入法」であった。このことは、AV教具を用いた方法であっても、また単位制訓練等の新たなシステムであっても同じことであった。しかし、この注入法は、素人に正しく技能・技術を指導するためには是非とも必要な方法であった。

しかし、在職労働者を対象とした向上訓練においては、この注入的方法のみでは充分ではない。上述のように、注入的方法は受講者が素人の時に有効なのであって、在職者のようにいわば一人前に仕事をしている“熟練者”に対しては全てではない。在

職労働者のための向上訓練の方法は、従って、その労働者が担当している現在の仕事に関して欠如している部分を補足してやればよいことになる。この補足には、上の注入的方法で可能な場合もあるが、小さくない問題は、問題解決力や、作業改善力等の能力を高めることであり、それは個別の知識・技能を”教える”訓練だけでは対応できないことである。

この課題の解決のためには、従って、“教えない”訓練、即ち、自己啓発による修得の訓練方法が必要となる。

本プロジェクト研究のコースは単に「NC機作業者のための基礎」コースと言うのみではなく、この課題を自分自身で解決していってもらうという注入法に対置した「開発法」的方法であった。向上訓練の体系化ということの一環として、この教授訓練法としての「注入法」に対置した、「開発法」的方法による訓練コースが明確に位置づけられることも、今後の大きな課題となってくる。

以上のように、向上訓練の今後の体系化にとっては、コースの4つのレベルについてのカリキュラムの体系化と、教授・訓練方法としての注入法と開発法との方法的体系化の二つの体系化が考慮されなければならない。このような向上訓練体系化のための構造的な視点を生み出してきたことも、当プロジェクトの重要な副産物として記録しておいて良いことだろう。