

### 3. 生涯能力開発体系の構築

#### (1) 生涯能力開発体系化の基本的考え方

労働者個人の生涯における能力開発の体系化は、その労働者個人ごとにその職業生活の全期間を通じて所属する企業又は業界で、将来どの段階でどのような能力開発を行えば、どのような業務に従事することができるかを明確に表示されることが理想であろう。しかし、現在の産業界での急速な技術革新や社会経済の変化等を考えると、必要とされる技能・技術が時々刻々変化していくのは当然のことであり、職業生涯を見通して具体的な能力開発計画を立案することは困難であると考えられる。

それでも、新技術のほとんどが突然世の中に出現するものではなく、従来の技術の延長線上で何らかの変化を加えることで生じるものであり、さらに出現してから普及まではある程度の時間を要するものであれば、生産活動に必要な技能・技術が一日にして有用から無用に転ずるということではなく、そこで必要とされる技能・技術は新たな部分の追加は必要であるが、従来の技能・技術の本質をすべて否定するものとは考えられない。

このことから次のような基本的考え方により、現時点で最善と思われる体系化を構築することとした。

- ① 労働者個人の様々な技能・技術の段階、言い換えれば職業生活のどの時期からでも能力開発が可能な段階表示であること。
- ② 時々刻々と変化する産業界で必要とされる技能・技術に柔軟に適応するものであること。
- ③ O f f - J Tで展開される技能・技術が、一般性のある一領域としてまとまりをもち、その中で段階的な連続性があること。

- ④ 個人の職業生涯の全期間を予測した長い期間での技能・技術の習得を計画するのではなく、現時点及び近い将来においての能力開発計画が立てられるものであること。

(イ) 技能・技術の段階的表示

前述のように能開法による職業訓練の分類は、その技能及び知識の程度によって「普通職業訓練」と「高度職業訓練」の2段階であるが、よりきめ細かい展開をするためには、もう少し細かな段階分けが必要である。その場合、能開法の区分を基本におくことは当然としながら、さらに技能・技術の習熟段階によって細分すべきものと考えらる。

しかし、労働者の技能・技術の習熟過程においてその技能・技術に明確な段階を見いだすのは難しく、また、習熟した要素を細分化して抽出し違いを明確にしたとしても、その技能・技術の違いに連続性を持たせることは困難なことと思われる。したがってその段階の表現は、各種の技能・技術に共通するような抽象的な概念とすることによって整理する。これによって短期課程の職業訓練をその概念に当てはめて体系化することが可能である。

従来、技能及び知識の程度による段階を表す概念としては、「だいたいできる→できる→よくできる」、「概略の知識→一般的な知識→詳細な知識」、「初級→中級→上級」等の表現が用いられていたが、この体系化が、職業生活の全期間を対象にしていること、OJTと有機的な関連を持つOff-JTのものであること、技能・技術の進歩では様々な分野が絡み合っていること等を考慮すると、従来の概念では整理することが困難なため新たな概念によって整理することとした。(表-2参照)

多くの製造現場では、一つの専門技能・技術領域での習熟段階は、基本的な操作ができ、その操作等の基礎を理解して、与えられた作業を的

確にできるというような「基礎技能・技術」、それから、基礎的なものの積み重ねからさらに向上・拡大して、適切な判断をもって上手にできる、改善ができる等の「専門的な技能・技術」、さらに専門的な技能・技術を深化させ、または他の専門分野との複合化によって問題解決ができる、応用ができる等のより高度な判断が要求される「専門的な技能・技術」に進んでいくと考えられるので、表に示すように「専門基礎」、「専門Ⅰ」、「専門Ⅱ」とした。

技術の進歩によって生じる新たな技能・技術に対する能力開発は、上述のような普及し定着した技能・技術の一領域の段階の中にすぐに位置づけることは、その新技術が様々な分野の領域の技能・技術が複合して発生することや、新たな領域が付加されることの可能性を考慮すると困難であり、一般的な普及までの期間においては、あえて「先端」として位置づけ、新たな能力開発の指針を明確に示すのが効果的である。

また、「先端Ⅰ」と「先端Ⅱ」との区分は、先端技能・技術が実用化されてからできるだけ早い時期にその教育訓練の機会を提供する必要性から、ここでは技能・技術の普及割合によって行うことが適当である。

この「先端」部分は、普及状況を見て領域及び段階を見直す必要があり、当然のことながら職業能力開発の体系化の全体をも随時見直すことが必要になるものである。そのため、この体系化されたカリキュラムは、過去と同じであるとは限らず、特に「先端」に位置づけられていたコースは、数年後には「先端」ではなくなり一つの技能・技術領域として位置づけられ体系化されていることもあろうし、また、従来の領域に入り込み体系を変化させることも考えられる。

次に「専門基礎」、「専門Ⅰ」、「専門Ⅱ」と「先端」とのつながりについては、この体系が在職者を対象とした教育訓練コース（Off-JT）の技能・技術を段階的体系的に習得するために行っているもので

あり、「先端」の教育訓練が対象とする新技術の多くは、既存の技術の結合や新たな部分の付加によって生じるものであること、「先端」のコースを受講する場合には前提技能・技術が必要であること、さらに労働者が「専門Ⅱ」のOff-JTとOJT等によって技能・技術の完成された域に達したとしても、その状態に甘んずることなく常に新しい技能・技術を取り込んでいく必要があるということ等を考慮すると、「先端」の領域は、「専門基礎」、「専門Ⅰ」、「専門Ⅱ」から連続的につながるものとして整理すべきである。ただし、「先端」の教育訓練要素が「専門Ⅱ」の領域の特に専門的高度の技能・技術の上にあるものとは限らず、場合によっては「専門Ⅰ」の領域の上にあることもある。

#### (Ⅱ) 分野別の区分表示

先にも述べたようにOff-JTの本質が、技能・技術の基盤となる技術的根拠等を体系的に習得することなどのOJTを補完するものであれば、その分類は、企業個々が求める技能・技術者像に従ったものではなく、技術的、学術的な領域によって行うことを基本にすべきであると思われる。この技術的、学術的領域は、捉え方によってはかなり広い分野まで含めることもあり、逆にかなり狭い範囲としてしまうこともある。このことは、段階的な受講を困難にしたり、逆に各技能・技術の関連性を見えにくくしたりすることになるので、その技能・技術の分野別については、大分類、中分類、小分類というように系統的に分類する方法が適当である。

今回は、現時点での能力開発対象分野のうち、特に職業訓練実績の豊富な機械関連、電気・電子関連、情報関連、建設関連、サービス関連の5つの分野を対象として体系化を試みたわけであり、当然のことながらすべての職業能力について検討を行っているわけではないが、この範囲

における分類を表-3に示す。

## (2) カリキュラムモデルの体系化

### (イ) 具体的カリキュラムモデル

具体的なカリキュラムの体系化については、事業団が既に実施している能力開発セミナー（在職者を対象とした短期課程の職業訓練）のカリキュラムモデル集を素材として、専門部会において検討することとした。これは公共の職業能力開発施設として、これまで在職者を対象とした能力開発を中心に展開してきた実績があり、カリキュラムについても段階的・体系的な思想による一定の基準で整理してきていることから、この体系化を検討するための素材としてふさわしいとの判断によるものである。

専門部会の検討では、前述の段階的体系化の基本理念（技能・技術のレベル表示、区分表示、訓練の内容等）との整合性、企業の具体的な能力開発体系との比較等を行った結果、事業団の能力開発セミナーカリキュラムモデル集は、この基本理念によって体系化することが概ね可能であることを確認した。

また、具体的なカリキュラムの段階的表示は、図-4に示す例のような表現方法が適当であろう。

ただし、今回の検討は、体系化の整合性を中心に行ったものでありカリキュラム内容の詳細について充分とは言いがたい。そのためそれぞれのカリキュラム内容を詳細に検討した上での体系化は今後も引続き行うべきである。

## (D) 展開すべき能力開発コースのあり方

この体系化による在職者訓練の対象者は、既に何らかの技能・技術を身につけている人たちであるため、その訓練内容及び指導法は入職前に行う訓練とは異なり、標準的な作業を1から教え、訓練時間の中で技能の定着を図るいわゆる反復訓練が重要でないことは、「OJTの補完であるOff-JT」という表現からでも理解できることである。前述の技能・技術の段階に示す熟達過程にみるように、作業条件や作業方法の改善、応用能力、開発能力等のより高度な判断を養成するための訓練の内容は、在職者の現場経験を重視し、その経験による技能及び知識を理論的な技術と結びつけて把握できるようになることが重要なことであり、実習・実験を通して実務と理論を結合させていくような訓練の方法が必要である。学術的な講義だけでは、体系的に技術的根拠を把握するためのOff-JTの役割を十分に果たすことは困難である。そのためコース開発に当たって担当者に要求される能力は、単に工学的な専門性だけでなく教育訓練的な能力が強く求められるところである。

特に「先端」の領域で行われる教育訓練では、先端の技術となると身体的行動要素が少なくなり、そのシステム等を扱う上では蓄積された技能・技術が必要とされず、どのような労働者でも教育可能となるのではないかというような見方をされることがある。しかし、この先端領域における教育訓練内容は、単にシステム等のオペレーションではなく、その新たな技術を新製品の開発、製造、生産システムの改善等に役立たせるための新技術の原理、技術的系譜、機能評価、応用領域等の実践的な内容となるため、当然、従来 of 技能・技術との関連性が重要になってくる。逆に、そのような教育訓練要素が存在せず単に商品概要とマニュアルに基づくオペレートだけのものであれば教育訓練上「先端」領域には区分すべきではない。

### (3) 生涯能力開発体系の活用

前出の表－3及び図－4に示すような表示方法によって個々の労働者が生涯にわたって必要とする職業能力を、段階的・体系的に習得することを容易にすることが可能なのだろうか。つまり、この分類では、小分類の中での段階的な構築はなされているが、複合化された技能・技術の部分と個々の専門技能・技術の関連性が分かりにくいことから、各企業や職場で必要な職業能力と労働者固有の前提知識や職業能力が異なる現状においては、生涯職業能力開発体系が組めるのかという疑問が生じてくる。確かに、これらのカリキュラムの分類とレベル表示だけでは、一般的には小分類の中での段階的な受講に関してのみの利用には効果があると理解されてもしかたない。しかしながら、能開法第4条では職業能力開発に関する責務が事業主にあることを明確に謳っており、また、第15条の2では、事業主その他の関係者に対して国及び都道府県は次の援助を行うよう努めなければならないとしている。

- ① 職業能力開発計画の作成及び実施に関する助言及び指導
- ② 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項についての相談その他の援助等

すなわち、個々の労働者、生産設備等を考慮したきめ細かい能力開発の展開は、主に事業主によって行われ、国（事業団）及び都道府県はその指導、援助を行うことになることから、この体系化されたカリキュラムを主に利用する者は、事業主（職業能力開発推進者等）、国（事業団）及び都道府県の職業能力開発の担当者という専門性を有する者ということになる。したがって、その能力開発の専門家は、この体系化されたカ

リキュラムをベースに、それぞれのカリキュラムの関連等を長年蓄積したノウハウによって整理し、個々の労働者等を考慮した能力開発の体系を構築することになる。

言い換えればこの体系化というのは、「生涯職業能力開発を組み立てる場合に重要な能力開発コースというOff-JT部分のパーツを、能力開発の組立工（専門家）が必要に応じて適切に取り出せるように整理するため、部品棚を段階という縦の区分と技能・技術領域という横の区分によって仕切るための規格作りをすること」ということになるだろう。

現時点においては、表-3及び図4に示す表現方法に留まり、全てのカリキュラムの関連性を表現することは困難であると思われるが、今後は個々の業界団体、企業等における体系化の構築結果をデータベース等のシステムを利用して整理することにより、カリキュラムの関連性をより多くの人々が理解できるような表現になり得るものであろう。

#### (4) 能力資格制度との関連

##### (イ) 技能検定等能力資格制度との関連

この研究会の名称が示すように体系化の対象とする職業能力は、将来性をも考慮して、かなり幅広く生産の技能・技術を捉えようとするものであり、従来からの技能検定の職種に合わせた体系化を行っているわけではない。

技能検定は国家検定である以上、検定の対象とする職種・作業（職業能力）は、地域及び各企業間において普遍性のある職業能力でなければならず、結果として全ての職業能力を評価する制度には至っていない現状である。そのため、全社的な能力評価制度を導入している企業におい



ては、自社内独自の職業能力検定制度（社内検定）との併用で用いられていることが多く、その能力評価制度に合致した能力開発が実施されている。しかし、これらの評価制度にあわせた体系化（職業能力区分）を標準とするのは、柔軟性と拡張性に欠ける可能性があると思われるため前述の分類としたわけである。

しかし、従来からの技能検定の職種や社内検定を能力開発の対象から外すということではなく、Off-JTとして展開できる部分については、必要に応じてその技能・技術の組合せによって適応する労働者の育成を支援するものである。

ここで、この段階表示と技能検定との段階的關係について触れれば、この体系化があくまでも職業能力開発の体系化であり、技能検定で評価されるべき技能全体の体系化ではないことから、研究会としては「技能士養成のためにOff-JTとして提供できる職業能力開発コースは、この体系では「専門Ⅰ」程度までに位置づけられる。」という整理をした。なお、技能士の判断能力、問題解決能力、創造力等の能力は、日常の生産活動の中で自己啓発とOJTを中心とした能力開発によって深化していくものとする。

#### (ロ) ビジネスキャリア制度等との関連

管理・サービス系に関する職業能力開発については、既にビジネスキャリア制度（中央職業能力開発協会）（別紙参照）が実施されている。また、別途生涯職業能力開発センター構想（事業団）においてホワイトカラー層に対する能力開発のカリキュラムの検討がなされているところであり、これらの中でも段階的・体系的なカリキュラムの構築が検討されることから、将来的にはこれらとの整合性を検討する必要がある。