

## 付 録 ドイツの職業訓練と指導員・教師

次に紹介する「2. 企業と学校での学習」の解説は、(社)日本カール・デュイスベルク協会が編集・発行した『ドイツの職業教育制度』(平成4年9月)に掲載されている、ドイツカール・デュイスベルク協会の「ドイツの二元教育制度—養成訓練は未来への投資—」から引用したものであり、「教育訓練指導者」、「職業学校」、「職業学校教師」及び「企業外養成訓練所」は同論の「用語集」から原文のまま紹介したものである。また、“マイスター”に関する解説は同上書に掲載されているヴァルター・ゲオルグ博士の「ドイツにおける技術革新と養成訓練とマイスター制度」から引用したものである。ただし、ドイツでも昨今重視されている「継続職業教育」(これはわが国の在職者訓練に相当するものであり、旧基準にいう向上訓練である。)の指導者・指導員についてはほとんど具体的に解説されていなかった。今後の調査に期待したい。

### 2. 企業と学校での学習

専門家として職業に就きたい人なら、世界中どこでも、通常の学校教育の後、学校か企業内での実践的な仕事を通じて引き続き学ばなければならない。

ドイツでは大部分の青少年は企業と学校で職業人としての第一歩を踏み出す。彼らは工場、作業所、実験室、オフィス、あるいは商店で学習する。そして同時に彼らは週の内、1日か2日、職業学校に通う。お互いに関連し、相互に補完し合う二つの教育現場である。これが二元教育制度である。

二元教育制度では企業も学校も協力して青少年に資格を与えるために貢献している。企業は実践的な事柄を主として教え、職業学校は主として理論を教える。二つの教育現場で相互に補完し合う教育を行なうためには、学校のカリキュラムと企業内での教育のカリキュラムを調整しなければならない。

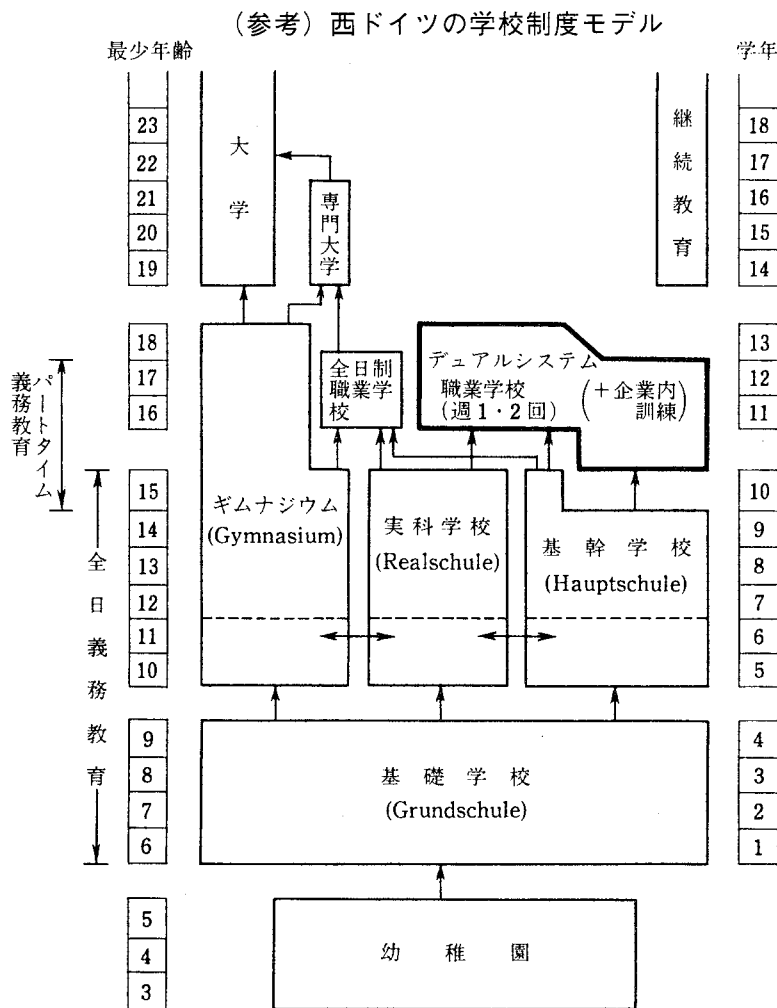
15才までの普通教育を修了した青少年の70%近くが二元教育制度の養成訓練を修了している。純粋に学校だけで行なわれる養成訓練は、通常は二元教育制度では提供しない職業のために行なわれるが、これはドイツではさしたる役割を果たしていない(用語集「職業学校」参照)。

たいていの青少年は9年生あるいは10年生で、つまり16歳か17歳で二元教育制度に入る。通常この青少年は基幹学校を卒業しているか、中学に相当する学年を修了している。大学入学資格を持つ青少年、あるいは義務教育の修了資格を持たない青少年も二元教育を受ける。なぜなら二元教育を受ける資格審査というものはないからだ。

養成訓練職種幅は実に広く、青少年はあらゆる経済分野にまたがる380近くの職種から選べる(用語集「養成訓練職種」参照)。学校での教育程度と性別によって青少年の希望する養成訓練職種に差異があり、特定の職業あるいは職業グループに集中している。男性の研修生の3分の1は、自動車工、電気設備工、指物大工、卸商営業マンならびに外商営業マン、銀行員、左官・ペンキ工、ガス・水道設備工、メーカー営業マン、小売店販売員、工作機械工(専門学科は工場技術)の中から自分が受けたい養成訓練を選択している。女性の研修生の場合は2人に1人の割合で、次の10種類の職業、即ち美容師、小売店販売員、オフィス営業担当者、医療助手、メーカー営業担当者、食品加工業の専門販売員、歯科医師助手、銀行員、卸商ならびに外商営業担当者の中から志望の職業を選んでいる。数種類の限られた職業に

対する集中の度合は、男性よりも女性の方が明らかに高い。これは、企業にも青少年にも見られる時代遅れの職業観に起因していることが多い。また男性の場合も女性の場合も、上記の理想的な職業のリストの中でも人気の職業には変動や変化が見られる。

養成訓練は通常3年から3年半かかる。少数の職業（例えば販売員）では、3年以下で修了する職業もある。養成訓練では研修生が基礎的な技能と知識を修得するように構成されている。養成訓練は修了試験で終わる（用語集「試験」参照）。試験に合格すれば、これで専門職となり、教育程度にふさわしい職場で働くチャンスに恵まれることが多い。試験の合格率は約90%である。一度不合格になった場合でも、もう1回だけ試験が受けられる。



出典：Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, [1984]. S. 13

久本憲夫「ドイツ連邦共和国の職業訓練」、『現代職業能力開発セミナー』、雇用問題研究会から。

### 教育訓練指導者

研修生は企業で専任ないし兼務で養成訓練を担当する教育訓練指導者とマイスターから指導を受ける。両者は養成訓練の遂行、特に定められた能力と知識の伝達と、養成訓練に対して責任を負っている。企業のオーナーは、小規模の企業でも、養成訓練を自ら引き受けるか、あるいは適任の社員を指名する。教育訓練指導者は職業教育法（参照「法的根拠」）に従って通常は24歳以上で、養成訓練に人格的にも専

門的にもふさわしい人でなければならない。専門的な適性には、職業上の適性と共に教育訓練ならびに労働教育学的な適性も含まれる。

職業上の適性の必要条件是次の通り規定されている。

- 養成訓練職種に相当する専門的分野（専攻学部学科）の修了試験合格
- マイスター試験合格
- 大学ないしその他の教育機関での修了試験合格
- しかるべき職業の実務経験

なお、医師、弁護士その他の自由業では大学修了試験の合格で良い。

教育訓練学的ならびに労働教育学的適性はマイスター試験を修了したことで満たされる。この試験を受験するために、適当な養成訓練の能力がなければならないからだ。それ以外の場合は、自由業（医師、薬剤師など）を除いて、特別な教育訓練指導者適性試験を受ける必要がある。

新しい養成訓練条例で教育訓練指導者に対する要件が変わった。知識が豊かなだけでは十分とは言えず、次第にこれまでになかった指導姿勢や他の教育学的な方法が重視されるようになってきている。例えば新しい養成訓練条例では、研修生が自分で自らの仕事の計画、遂行、評価を行なうことを教育訓練指導者が奨励するようにしなければならない。これには新しい養成訓練方式、例えばプロジェクト手法を応用する必要がある。これによって教育訓練指導者には次のような姿勢が要求されている。つまり生徒に何でも自分がして見せて、生徒が真似をすることを求める教育訓練指導者の姿勢ではなく、研修生に学習意欲をおこさせ、かつカウンセラーとして研修生に自主的な学習を促す教育訓練指導者でなければならない。このような変化は教育訓練指導者の試験にも現れている。

## 職業学校

ドイツ連邦共和国には様々なタイプの職業学校がある。それらには主として、生徒に職業上の基礎知識を付与するようになっており、特定の場合にはこれらの学校に通うだけで完全な養成訓練が受けられる。普通教育学校の修了に相当する（例えば「実科学校修了資格」）上級学校への進学のため教育修了資格を与える場合もある。職業学校には、まず養成訓練を受ける年齢に達していない青少年のための1年間の職業準備期間がある。この1年間の職業基礎教育年限がある。2、3の州と特定の職業に関しては、企業内養成訓練の第1年目の代りで見なされる。次に1年ないし数年の期間の職業専門学校がある。ここでは、十分な養成訓練を施すこともまれにはあるが、大半は職業上の基礎知識とより高い普通教育学校の修了を提供するにとどまる。最後に職業向上訓練（マイスター教育と技術者教育）の役に立つ二元教育制度の職業学校と専門学校がある。

職業学校は定時制の学校として、養成訓練実施企業の直接のパートナーであり、二元教育制度の結果の善し悪しを決める重要な位置づけにある。いずれも二元教育制度の必要不可欠の構成要素である。

職業専門学校は全日制の学校（午前も午後も授業があるという意味だけでなく、1週間を通じて毎日通学する）である。生徒は専門学科や目標設定に応じて、1年から3年通う。これらの学校の大部分は普通教育の学習内容の他に職業上の基礎教育を行なう。職業専門学校のその他の事例としては2年間の商業学校と1年間の高等商業学校がある。基幹学校と実科学校の修了資格を持つ青少年は、このような

学校で商業関係の仕事の準備教育を受ける。この学校を修了した後は、直接、労働に就くことができる。しかし、これらの学校の修了者の大半は、学校修了後、二元教育制度の教育を開始する。しかもその多くは商業関係の職業で二元教育制度を受ける。

数年間続く職業専門学校には保健医療関係の学校も含まれるが、十分な資格が取得できる養成訓練コースも提供している。特に二元教育制度が提供しない職業（例えば、社会教育学的あるいは児童を養育する職業）に関してコースを提供している。

### 職業学校教師

二元教育制度の職業学校では2種類の教師が授業を担当する。理論の教師と実践の教師である。両者はそれぞれの役割に応じて、異なった内容の教育を受けている。第1の理論教育を担当する教師の方が圧倒的に多いが、次の条件をみたさなければならない。

- 単科大学（教育学的・専門学科的専攻内容で最低8学期、つまり4年間）の卒業資格
- 大学の専攻前あるいはその期間中（約1、2年間）に専門実践的な教育を受けていること
- 職業学校で授業実践のための専門方法論的な教育（1年半から2年間）を受けていること

専門実習のための教師の理論教育と学校での実習のための教育は18カ月続く。専門実習の職業学校教師として認定されるには次の条件を満たさなければならない。

- 実科学校あるいはそれと同等の教育を修了しているか、養成訓練を修了していること
- マイスター試験あるいは最低3学期の専門学校課程を修了していること
- 最低2年間の職業経験

### 企業外養成訓練所

企業内養成訓練を補完するものとして、ドイツ連邦共和国には企業外養成訓練所もある。これは主として中小企業の職業教育能力を確保するために役立っている。理由はこれらの企業の多くがそれぞれ固有の組織構造を持ち、そのために法律に定められた能力と知識を研修生に全面的には賦与できないからだ。そのためにこれらの企業では、企業外養成訓練所という施設がなければ、まったく青少年の教育ができない。これらの企業の研修生は企業外養成訓練所のコースで、自分たちが養成訓練を受けている企業では修得できない事柄を学習する。

特定の養成訓練規程には、場合によっては養成訓練の一部は企業外養成訓練施設で行われることが定められている。というわけで、例えば建設業の17の職業教育職種を学ぶすべての青少年は、見習い期間の第1年目の20週間を、第2年目には13週間を、3年目には4週間を企業外養成訓練所で過ごさなければならない。

その他の養成訓練職種では「企業外養成訓練期間」がこれより短い。また地域的な取り決めによっても企業外養成訓練所における教育期間は変わってくる。例えば、指物大工の職業では研修生は、商工会議所が主催する企業外職業教育訓練所での2週間にわたる学習コースで、労働災害防止と機械の取扱方を学ぶ。

養成訓練施設は主として商工会議所によって運営されるが、施設と近代化の費用までは単独で負担することはできない。機械や設備は常に技術の発展に合わせなければならないからだ。連邦政府は企業外養成訓練所の施設と近代化に補助金を与える。

工業マイスター試験は、伝統的な手工業マイスター試験に準じている。手工業マイスター試験は、現在127の専門学科で、手工業条例を法的根拠として行われている。工業マイスター試験はドイツ全国で統一的に調整され15の専門学科で行われる。その他にも、地域的なレベルでほかの30の専門学科で工業マイスター試験が提供されている。さらに農業分野では10の別のマイスター試験が行われ、家政分野と海運分野でもそれぞれマイスター試験が行われる。

手工業マイスター試験は、次の四つの主要部分から構成されている。

第1部 実技試験

第2部 専門理論知識の試験

第3部 経済的・法的知識の試験

第4部 職業教育学的・労働教育学的知識の試験

第1部と第2部はいずれも個々の職業に関するものであるが、第3部と第4部とはすべての手工業分野の職業の応募者に共通の試験内容となる。第4部は内容的には職業養成訓練担当者の適性検査に相当する。この試験は工業界、商業界およびその他の産業分野でも職業訓練生を教育するための前提条件となる。

大半の受験生が試験の前には準備コースに参加する。これは通常は1年（全日制）あるいは2年間（定時制の夜間制度）続く。準備コース（マイスター学校）は各種組織や機関が運営する。私立と公立のマイスター学校のほかに、手工業会議所、商工会議所、農業会議所、その他の団体によるマイスター試験準備コースがある。

## まとめにかえて

本報告書では職業訓練指導員の今後の養成体系のあり方を検討するための基礎的資料として、職業訓練指導員以外の主要な指導員・指導者の養成・研修制度を明らかにすることにつとめた。しかし、研究の期間も極めて短く、十分な検討を加えることも出来なかったが、各調査チームの努力により本報告書は今後の職業訓練指導員のあり方にとって、一定の有効な情報を提供できたことと確信する。

しかし、本研究の対象とした調査組織は、膨大な各種教育施設の中の極くわずかな施設に限られていることを理解しておかなければならない。ただ、施設選定の方針は、社会的に大きな役割を果たしていると考えられる組織で、指導者・指導員の養成施設を持ち、そこの修了生が一般の教育訓練施設の指導者としての役割を担っているという施設を原則とした。我々が実施した調査施設以外にも重要な施設があると思われるが、ご教示を得ながら今後の課題とさせて戴きたい。

各研究チームのご報告を一読して指導者・指導員の教育内容として共通して言えることは、近年の技術革新があらゆる職業場面に現れており、その技術革新に遅れないようとする改革の努力があると言えることである。その対策としては、先ず技術革新の基となっている基礎教育の重視であり、次いで教育内容の専門化・高度化があり、そして実践現場との密接な関係をどのように保つかという三つの側面の追求に現れていると言えよう。

各研究チームが実施した調査結果の中から、職業訓練制度及び職業訓練指導員の養成体系にとって特に示唆となる事項を列挙すれば以下のようなことを上げることが出来る。もちろん、教育・訓練の土壌、歴史やとりまく状況が異なるため、そのまま職業訓練への応用は出来ない側面もあろうが、検討することが無意味とは言えない事項である。○印を付した項目は職業訓練の制度ににとって示唆となる事項、●印を付した項目は職業訓練指導員の養成体系にとって示唆となる事項である。

### 1. 看護婦の養成と教員の養成の場合

- 厚生省が認定している看護婦養成機関も文部省の専修学校・各種学校の指定を受けていること。
- 看護婦の養成制度が次第に高学歴化していること。
- 1989（平成元）年のカリキュラム改正により、男女の区別をなくしたこと。
- 看護婦養成機関の教員はその専門性から4種に分けられていること。
- 看護学校教員の養成基準は6ヶ月であるが、養成施設で行われるものは1年に延長して実施していること。
- 看護教員教育修了者が病院に勤めることがあっても、「実習指導者」などとして看護婦教育に当たっている場合があること。
- 看護教員養成教育は修士課程で行うべきと言う意見が次第に強くなりつつあること。
- 看護教員養成教育は看護教育の生涯学習体系の中に位置づけが図られていること。

### 2. 少年院の教育と教官の養成の場合

- 職業訓練課程の重視策が近年取られており、少年の職業的自立を目指していること。
- 国家公務員Ⅱ種採用試験から独立させた「法務教官採用試験」制度を確立させていること。

- 採用された教官の研修制度の体系化が進められていること。
- 文科系大卒者の増加を背景として、「職業補導」を強化するために職業能力開発大学の部外研修の重要性が強調されていること。

### 3. 消防士の養成と教官の養成の場合

- 東京消防庁の場合を例にとると、消防学校等の運営には教育需要に適切に対処するために計画係が置かれていること。また、カリキュラムの全体的作成、調整、教育要素の調査策定を担当し、教科書、補助教材（C A I教材、V T R教材、その他の教材）の開発、収集、管理を行うために教材管理係が置かれていること。
- 災害現場における活動と教育・訓練との結合が追求されていること。
- 各地方自治体の消防学校と消防庁の消防大学の連携により、教官の教育の場が設けられていること。

### 4. 農業技術者の養成と指導者の養成の場合

- 本科の他に、資格関係のコースの短期研修を充実していること。
- 農業改良普及員試験の受験資格が、昭和59年に短大卒以上から四年制大卒以上に引き上げられていること。
- 農業大学校では農業技術者（後継者）養成のみでは不十分となり、これに継続して指導者養成のための専科または研究科を開設していること。
- 指導者には新人は配置しないようにして、農業改良普及所を3年から5年経験している職員を配置するようにしていると。

### 5. 海員の養成と教官・教員の研修制度の場合

- 中卒者対象の海員養成は、1年制から昭和40年代に2年制へ、また昭和60年代に3年制へ切り替え、現在は高校卒業資格を与えられるようにするなど、高学歴化へ対応している。
- 募集は停止しているにもかかわらず、「部員職業補導」の制度を今日も存続させ、緊急事態に備えていること。
- 海員の養成（研修）施設毎に「教員の要件」を規定し、資格基準としていること。
- 海技専門学院の教員の再研修を5年毎に義務化して、法規、技術革新等の新たな変化への対応を図っていること。
- 「小型船舶操縦士」養成の教員の選定に当たっても、大型の海技士免状を持った経験者の中から選定していること。
- 航海訓練所の教務担当者のように、「予備船員」という資格で海技士の現役のまま教務を担当させていること。

### 6. 自衛官の養成と教官の養成の場合

- 自衛隊の組織自体の中に自衛官の養成、向上、能力開発システムを包含していること。

- とくに自衛官の職位（階級）の上昇と教育訓練とが密接に結合していること。
- 「良き指揮官は良き教育者である」というモットーで人材教育を実施していること。
- 国際情勢の変化や技術水準の高度化が、絶えざる教育訓練ニーズを生み出していること。
- 防衛大学校で実施する「工学」教育を幹部自衛官教育としての「基礎」であるという位置づけをしていること。
- 自衛隊員の約1/3が常時なんらかの教育を受けていると言うように、教育を重視していること。
- 現職自衛官の研究課程（大学院相当）への入学を図っていること。
- 教官としてはより上級の教育訓練受講者の成績優秀者の中から選任され、学校等に配属され、教授監察、教官としての自己研修が求められていること。
- 教官に任用されても一定期間は教育を担当せず、準備期間としてレッスンプランの原案作成、教官集団での討議・修正を経て担当すること。

#### 7. 経営コンサルタントの養成と指導者の養成の場合

- 問題解決能力が強く要請されており、そのためにケース・スタディが重視されていること。
- 机上の理論にとどまらず、実際の企業を“見る目”の養成が重視されていること。

#### 8. 自動車教習所の教員研修の場合

- 国の制度としてドライバー訓練の全体的な体系化を目指していること。
- 習熟指導員という特別な資格を設けて、特に運転技能に問題を持つドライバの訓練を担当させていること。
- 指導員の研修制度の体系化を検討していること。

#### 9. アメリカのコミュニティ・カレッジの場合

- コミュニティ・カレッジが提供する教育において、職業教育訓練のコースは重要な位置づけにあること。
- 全米レベルでのコミュニティ・カレッジの規模から、米国の職業教育訓練におけるコミュニティ・カレッジの役割は大きい。
- インストラクターの資格はコミュニティに基本的にゆだねられているが、11州において州の統一基準を設けていること。
- インストラクターの資格要件として、労働経験が重視されていること。
- インストラクターの質的向上のために「インストラクター・アカデミー」のような制度的整備、あるいは各種の研修の充実が図られていること。
- インストラクターの専門性は、技術的専門性と教育的専門性の二側面から要請され、そのための方策が種々検討されていること。

以上の項目についての詳しい内容は各研究チームの報告を参照して戴きたい。各研究チームの報告から、指導者・指導員の養成体系の主要な点を比較して見ると前頁の表のように整理することが出来る。



学校外教育施設における指導者の養成事例の類型比較表

担当している教育・訓練施設	指導者養成組織・制度	指導者養成制度の教育期間	指導者養成組織の対象者資格	指導者養成制度の歴史	指導者の業務内容の近年の変化と対応	指導者養成組織・制度の今後の課題
看護婦養成所 (厚生省認可)	養成講習会または 厚生省看護研修センター等	6ヶ月または 1年	高卒者看護婦5年 以上経験者	昭和26年、保健婦助産婦看護婦学校養成所指定規則 昭和56年改正	教育内容の変化 → 看護中心 看護概念の変化 → 総合看護 看護方法の変化 → ナーム看護	質的向上のための体制の改善 学校体系の高度化に伴う修士化 看護婦の継続教育への関わり方
少年院 (法務省)	矯正研修所(法務省) (職業訓練は能開大)	初等研修 70日	法務教官試験合格 者	昭和63年までは国家公務員 II種で対応 平成元年より法務教官試験	職業補導(職業訓練)の重視 文科系大学出身者の増加に伴い研 修内容の改善と能開大への期待大	管理転登用的選抜から専門性向上へ 研修内容の改革
消防学校 (各自治体)	消防大学校(自治省) (但し資格ではない。教官だけを 対象にしたものではない。)	6ヶ月	消防司令 消防司令補 の指定参加	昭和23年、消防講習所 昭和34年に現大学校に	新たに発生した災害を予防のため に早期に広めることと教育・訓練 の一体的な統合。	授業施設に関する教育やレッスンの整 備
農業改良普及員 (各都道府県)	農業大学校+(研究課程) (但し資格ではない) 4年生大学卒	2年(+2年)	高卒者	昭和46年、農業改良助長法	旧農大制度から新農大制度へ 実技重視とトータルな経験重視	→研究課程の近年の設置と拡大化 →実技減少と大学校(農場)運営
海員学校 -海員の養成- (運輸省)	特にならない。その理由は、「商 船」の教員免許が取得可能なこと、及びその後 の経験を重視しているためと思われる。		海技士免許取得者 船舶職員1年以上 経験者	昭和38年、船舶職員養成施 設の教育の内容の基準 「教員の要件」 (昭和47年告示の改正)	計測器等のハイテク化→基本重視 航(海)・機(関)両様主義へ	教官の研修機会の制度化が必要
海技専門学院 -海員の再訓練等- (日本船舶職員養成協会)	教員研修制度 免許更新と小型船舶に 小型免許初任者8日 つき、初任者、再研修等	免許更新初任者60H 小型免許初任者8日	1級小型免許取得 25歳以上、3年以上 経験、講習受講		法令の変更、技術革新による変化 については5年毎の「定期講習」 において解説する	本格的な教育機関として優秀な講師の 確保と資質の向上
陸上自衛隊 -武器学校を中心- (防衛庁)	組織自体の中に教官養成システムが内包されて いる。より上級の教育訓練受講者の中の成績優 秀者の中から教官適任者を選任する。		上級組織成績上位 者の中の教官適任 者	1960年に米軍をモデルに システム化	装備の技術水準の高度化と国際情 勢の急激な変化を受けて教育訓練 の充実・強化への要望が高まる。	教官選任後の専門研究とレッスンプラ ンづくりのための教材研究の重要性が 高まる。
経営コンサルタント (私的経営)	経営コンサルタント養成講座 (社会経済生産性本部)	1年	大学卒業程度 2~3年実務経験者	昭和33年開始、現在38期生 日本能率協会の担当者等	多様な問題解決能力を習得するた め、ケース・スタディの開発と使 用の要望が不可欠である。	事例研究、ケーススタディの強化 コンピュータの活用技術
自動車教習所 <習熟指導員> (私的経営)	(特殊法人) 自動車安全運転センター 安全運転中央研修所	4日~18日	自動車教習所	昭和50年、センター法 平成3年開設。	現実の各種の道徳を模範とした高度 な実技研修	実践的・専門的な高度の知識と技能の 付与
(アメリカ) コミュニティ カレッジ	基本的にはインストラクターの ための「養成制度」はない。	インストラクターのための資格基準は学校単位でローカルコミュニティでローカルコミュニティに任せられることが多い。 州による統一基準があるところもあり、その場合は学歴(高卒、準学士、学士、修士) プラス職業 経験(最低3~5年)が一般的な求められる。				ポストセクターの制度としての在り 方

前頁の比較にもとづき、指導者の養成体系をより対比が可能なようにスマートに構造化すれば次のように表すことが出来よう。但し、( )の中は指導者・指導員になる者全員が必ず受講するというものではない内容を意味する。

看護婦資格	+	実務経験	+	教育	→	看護婦養成教員
運転免許	+	実務経験	+	(研修)	→	自動車教習所習熟教員
海技士資格	+	実務経験	+	研修	→	海員学校教官
消防士	+	実務経験	+	(研修)	→	消防学校教員
ビジネスマン	+	実務経験	+	(研修)	→	経営コンサルタント
4年制大学卒	+	実務経験			→	農業改良普及員
自衛隊員	+	実務経験			→	自衛隊教官
採用試験			+	研修	→	少年院教官

上の構造で最左列は、いわゆる職業資格(学歴を含む)であることから、学校外の教員・指導者・指導員の養成の基本要件としては職業資格が重視されていることが分かる。このように見ると、指導者・指導員の養成体系は、職業資格や試験等の基本的資格と職業的経験、及び教育または研修の3要素の組み合わせにより構成されていると言える。当然ながらそれらの要素の範囲と深さは各々の指導者・指導員を養成する教育・訓練制度により異なる。また、3要素を全て満たしているとは限らない指導者・指導員の養成体系もある。

以上のようなことを更に総合化して、あえて文部省系の学校教員との違いを強調するとすれば、実務経験を極めて重視していることが上げられる。つまり、各々の教育・訓練制度での指導者は実践の現場のフィードバックが強く求められている、という点であろう。このことは、学校制度以外の教育制度は、基本的にその分野の在職者を対象とした教育であることが反映しているためと考えられる。

この実務経験という点に関しては職業訓練においては例外もあるが、企業内訓練の指導員の位置づけが類似しているといえる。換言すれば公共職業訓練施設の指導員の場合は、この点に関する対策が今後極めて重要であるということになる。このようなことは、今後の職業能力開発制度が在職労働者の職業能力開発を重視する方向であることを考えた場合に特に注目しておかなければならないだろう。

公共職業訓練の従来職業訓練指導員としては、様々な職業的経験の後に職業訓練指導員免許を取得した者を任用している場合もある。また、職業能力開発大学の卒業生を採用している場合もあるが、この場合は4年間のカリキュラムにおける「工場実習」のみが唯一の生産現場の経験であり、“実務経験”ではなく“実習”の域を出ていない。従って、このような職業訓練指導員はその後の生産現場の経験からは遠ざかっており、実務経験に豊かとは言いがたい。

さらに現在のような職業訓練指導員の養成体系は、昭和30年代の主として新規中卒者を対象とした訓練を展開するために確立したものであり、今日の受講者の中心である在職者の訓練を意識した体系ではなかった。つまり、生産の現場で働いている在職者を対象に訓練を実施する職業訓練指導員に求められる実務経験には従来の養成訓練を担当していたときの経験とは大きく異なる経験が必要になるのではなかろうか。

ところで、本調査研究において対象とした組織は、それぞれの組織が完結性をもって教育・訓練とその指導者・指導員の養成を行っていることが分かる。従ってその指導者・指導員の養成はいわば一種の「企業内教育」という性格を有していると言える。企業内教育が常に革新的な体制を追求しているという事は周知のことである。その観点の検討が求められていると言えるかも知れない。（むしろ企業内教育の合理化という問題も有る。）例えば、“社員の向上なくして企業の成長無し”というようなモットーが企業では良く用いられているが、このような観点は傾聴に値する。これをアナロジーすれば次のようになるであろう。

前報で既に明らかになったように<sup>(1)</sup>、今日の職業訓練の実態はかつての養成訓練中心時代の職業訓練とは大きく異なっている。しかし、かつての養成訓練が皆無になっているという訳ではなく、また今後も一定の役割を社会から求められるはずである。このようなことから、企業の経営内容は大きく変化し、多様化したことを意味しているにもかかわらず、企業（職業訓練）の社員（職業訓練指導員）の企業内教育（指導員養成）に関する制度は基本的には変化していないと言える。この課題は、本報告書によっても益々重要になっているという事を指摘できる。

以上のような職業訓練指導員の養成体系の再編成と同時に検討すべき課題として、職業訓練指導員免許制度がある。つまり、従来の「職業訓練指導員」免許は職種に対応しているが単一の種類となっている。この免許の種類を多様化する必要性を含めて検討すべき時期に来ている。

学校以外の各種の教育・訓練制度においても様々な指導者・指導員の養成体系の改革が進んでいることが明らかとなった。職業能力開発が国にとっての欠かせない事業であることを考えれば、職業訓練指導員の養成・研修制度、さらには免許制度の根本的な改革が緊要となっている。

(1) 森和夫他『職業訓練指導員の業務に関する調査』、調査研究報告書No.72、1994年3月、職業能力開発大学校研修研究センター。