

## 第 2 章 応用課程成立の経緯



## 第2章 応用課程成立の経緯

応用課程が誕生し歩みはじめるまでの5年間、第6次職業能力開発基本計画が打ち出された平成8年から平成12年までの経緯をたどってみる。

### 第1節 応用課程の成立背景(第6次職業能力開発基本計画以降)

#### 1-1 試案

平成8年に「第6次職業能力開発基本計画」(以下「第6次能開計画」という。)で指摘された公共職業能力開発施設と職業能力開発大学校(以下「能開大」という。)のあり方の検討がはじまり、それを踏まえて、公共職業訓練に係る再編・整備の検討がなされた。

第6次能開計画では、今後の産業社会において、事業の高付加価値化、新分野展開を担う、より高度の専門的能力を持った人材へのニーズが一層高まることが予想されており、そのための施策として、公共職業訓練の高度化の推進が謳われている中で試案が出された。

試案では(1)高度職業訓練の高度化、(2)社会人課程、(3)雇用促進事業団(以下「事業団」という。)立職業能力開発短期大学校(以下「能開短大」という。)の再編、(4)指導員養成・研修体制、(5)訓練技法・教材が検討され、ここで新しい高度な職業訓練の内容として「実践課程」の名称が上がった。この時、より専門性を深める「専攻課程」や非常に高度な技能を習得するための検討がなされたが、「新分野展開」、「高付加価値化」を担う「創造性豊か」な人材のニーズに対応して「実践課程」(仮称)に決まった。

同様に「社会人課程」が専門短期課程のセミナーより長い期間、更なる高度職業訓練を行う必要性から生まれた。実践課程の開設講座等を選択受講し、また地域の求める現実的なテーマに応じた訓練(研究開発型)を行い、共に地域企業とコース開発する課程であった。

「事業団立能開短大の再編」においては、いくつもの再編改革案が出ている。「中央校」「拠点校」「一般校」の分類の中で、「拠点校」には専門課程、実践課程、指導員養成短期課程、指導員研修課程、社会人課程が考えられていた。

「指導員養成・研修体制」においては能開大(現 職業能力開発総合大学校で、以下「総合大学校」という。)の課程の改革が検討され、拠点校での指導員養成と指導員研修が検討されていた。

「教材開発・調査研究」においては、研修研究センター(現 能力開発研究センター)の体制見直しや拠点校にも研修部門及び研究部門の機能をもたせることが検討されている。

## 1-2 コンセプトづくり

試案のあとにコンセプトづくりが行われた。概ね製造業を中心に検討が行われている。専門課程(完結単能型)と実践課程(仮称)(一専多能型)の仕上がり像の違い、実践課程(仮称)の訓練科としては「生産システム技術科」であり、その下に訓練コースとし複数のコースが考えられ、構成する科目群の考え方を検討している。

後に訓練科は一科のみでなく、今後の検討として建設(建築)業、情報産業等が上がっている。

企業実習の導入、実践課程(仮称)修了者の様々な資格、コース混合のグループ学習等が検討されている。また、実践課程(仮称)運営協議会の設置についての検討も行われている。

## 1-3 基本方針づくり

試案、コンセプトづくりを経て基本方針が策定されていった。講ずべき措置として(1)新規学卒者に対する高度技能労働者としての養成機能の強化、(2)生涯職業能力開発を推進するための在職者に対する高度職業訓練の充実強化、(3)(1)、(2)を担う指導員を育成するための体制の強化及び多様な再訓練機会の提供等による指導員の質的向上の促進、(4)教材開発、調査研究機能等の支援機能の強化、(5)以上の措置を効果的に実施するための体制の整備、の5項目が検討されている。

(1)の養成機能の強化では「専門課程修了者の必要性は当面変わらないものの、技術革新等による更なる情報技術の進展、産業の空洞化等に伴い、事業の高付加価値化及び新分野展開が求められる中において、高度技能労働者のみならず、企画・開発力、応用力、経営管理等を有し、多様かつ迅速に変化する市場ニーズに的確に対応するための事業のシステム化・効率化に貢献できる人材の育成が必要である。」とまとめられ、その訓練を実施するために実践課程(仮称)を創設する方針を立てる。

(2)の在職者に対する高度職業訓練の充実強化では、実践課程(仮称)への社会人受け入れ、専門短期課程の在職者訓練の拡充で応用短期課程の設置や研究開発支援型コースの設定等の方針が立てられる。

(3)では能開大(現 総合大学校)の研究課程、長期課程の充実強化について検討する方向が示され、また能開大(現 総合大学校)の専門課程の単位制導入や民間教育訓練機関の活用も検討していくことになる。更に研修課程の地方分散で、拠点校においても実施する方針が立てられる。

(4)では、研修研究センター(現 能力開発研究センター)の強化措置が講じられることになる。

(5)では、実践課程(仮称)の設置される能開短大の「大学校」化、新たな大学校等を支援するためのセンター的機能を有する「総合大学校」の創設の方針がたてられる。



今後の課題として、懇談会の設置、開設準備のためのプロジェクトチームの設置、再編整備の推進、予算関係等が上がってくるが、この基本方針策定において、実践課程（仮称）のフレームができあがったといえる。

#### 1-4 ビジョン懇談会答申

平成8年7月～10月にかけて、学識経験者、産業界の11名で構成される「産業社会の変化に対応した職業訓練のビジョンを考える懇談会」（以下「ビジョン懇談会」という。）が数次にわたって開催された。

その答申においては、(Ⅰ)検討の背景、(Ⅱ)今後必要とされる職業能力について、(Ⅲ)国の職業能力開発施設の進むべき方向、(Ⅳ)高度職業訓練の現状、(Ⅴ)公共職業訓練の高度化、で構成されている。

(Ⅱ)での今後必要とされる職業能力では、「産業技術の高度化に対応し、情報収集能力や専門性が高く汎用性のある高度な知識及び技能・技術を有することに加え、創造性や柔軟性のある、企画・開発能力、応用能力、生産管理能力等が必要」とし、「情報化の進展等技術革新に対応した職業能力」を上げている。

試案やコンセプト、基本方針では情報技術への対応能力は包括されていたのに対して、ビジョン懇談会では1つのくくりとなって、その重みを一層増している。

また新たな能力としての「経営管理」が「生産管理」に変わり、より現場へ直結したものとなっている。

(Ⅴ)の公共職業訓練の高度化においては、生産工程の構築・合理化や製品開発等に深く関与していく人材、すなわち「高度実践技術者」、その育成が産業構造の変革の中で急務であるとしている。その育成は事業団立の能開短大の改組・充実により、実施するのが現実・具体的としている。

また、具体的に対象とする訓練分野として、①生産システム技術関係、②情報システム技術関係、③建築生産システム技術関係を上げている。

そしてこの教育訓練を実施するにあたり、従来の教育訓練方法と異なる手法、事例研究、課題対応型訓練の活用、グループ方式での訓練等を提言している。

更には、社会人受け入れを促進するための多様な訓練機会の提供の方策の検討や在職者への多様な手法による短期の高度職業訓練による人材育成の推進を提言している。

この「ビジョン懇談会」の提言により、実践課程（仮称）の必要性と、産業構造の変革の中で高度実践技術者の育成は急務であることが明確となり、それは実践課程（仮称）への肉付けが行われたこととなる。

#### 1-5 職業能力開発制度の改善へと

「第6次職業能力開発基本計画」から「ビジョン懇談会」への一連の流れが「職業能力

開発促進法」(以下「能開法」という。)の改正へつなげるための総まとめとして、中央職業能力開発審議会(以下「能開審」という。)総括部会において「職業能力開発制度の改善の基本的な考え方」が示される。

(Ⅰ)職業能力開発制度の改善の必要性、(Ⅱ)職業能力開発制度の改善(Ⅱ-1)公共職業訓練の高度化の推進、(Ⅱ-2)個人主導の職業能力開発の推進、で構成されている。

(Ⅱ-1)では、実践課程(仮称)の必要性とその実施体制の整備・充実が謳われ、ブロックの拠点となる能開短大に実践課程(仮称)を設け、「職業能力開発大学校(仮称)」に計画的に改組し、当該校以外の能開短大では原則として、職業能力開発大学校(仮称)の分校とする方針が明確に打ち出された。

(Ⅱ-2)では、個人が主体的に行う能力開発は様々であるが、労働者の現在の職務に役立つ能力開発と出向、再就職や円滑な労働移動などに重点をおく方針が明確となった。

労働者個人の自主的な能力開発の障害として多く上げられる情報面、時間面、費用面において総合的な支援を事業主や国が行うようにし、個人の多様なニーズに対応した能力開発機会の拡大や職業能力評価制度の整備等を行うことが謳われた。

## 第2節 応用課程の成立背景(平成9年)

平成9年に入って、能開審総括部会より「職業能力開発制度の改善の基本的な考え方」が報告され、それを踏まえて「職業能力開発促進法及び雇用促進事業団法の一部を改正する法律案要綱」も能開審総会で妥当であると答申がなされた。

この答申を受け、国会に法案を提出し、可決・成立(平成9年4月25日)する。

更に具体化するために能開審において職業訓練基準部会が開催され、実践課程(仮称)の基準づくりが進められていった。それに併せて事業団でも「大学校設立推進準備室」を設置し、新たに改組設置される「職業能力開発大学校」(以下、「新能開大」という。)構想の検討に入る。

### 2-1 大学校化への推進

平成9年になり、政府による規制緩和、特殊法人改革など構造改革が進行する中、雇用開発と能力開発(特に在職者訓練の拡充)行政において一層の業務強化が図られる。加えて「第6次能開計画」を受ける能開法改正に対応していく準備にとりかかる。その方針として下記のことがあげられる。

#### (1) 公共訓練の高度化

##### a 事業団立能開短大の大学校化

##### (a) 実践課程(仮称)の新設

[生産システム技術科、情報システム技術科、居住・建築システム技術科]



- (b) 企業人スクールの新設
- (c) 指導員の再訓練の実施
- (d) 大学校設置計画

**b 能開大の総合大学校化**

**c 基本的な対処方針**

- (a) スクラップアンドビルド
- (b) 「総合大学校化」による東京能開短大の併合
- (c) ブロック拠点校の「大学校化」に伴い、拠点校以外のブロック内事業団立能開短大の分校化

**d 大学校化の推進体制の整備**

事業団本部内に「大学校設立推進準備室」を設置し、新能開大構想を検討していく。

**2-2 大学校カリキュラム等作業部会**

「大学校カリキュラム等作業部会」が始動する前に事業団本部で大きな方向性が決められていく。

単独で「新能開大」のカリキュラムを策定していくのではなく、事業団の様々な能力開発業務と整合性をとりながら進められていった。

特に事業団本部職業能力開発指導部に推進部門として「能力開発支援室」が設置され大学校教育訓練カリキュラム担当が配置され、主に技術的事項の範疇で①安全衛生、②生涯職業能力開発体系図、③職業能力の開発・向上に係る調査・研究の企画・調整、④能力開発の情報の収集及び提供、⑤総合大学校、高度ポリテクセンター、生涯センターの能開支援調整会議の開催運営、⑥その他各種委員会の開催運営（生涯職業能力開発体系、大学校カリキュラム、セミナー、システム・ユニット等）、の6重要事項を推進していった。

その中で新能開大の根幹をなすカリキュラムについては、「大学校カリキュラム等作業部会」が中心になって素案を作成していくが、紆余曲折が続く中での作業であった。

事前説明会を含めて平成9年3月～平成10年2月までの計8回開催され、表2-1の内容が検討された。

実践課程（仮称）の訓練概要は、「企業が製品等の高付加価値化や事業の新分野展開を図る上で、生産現場を担う基幹労働者として、生産工程の構築・合理化や製品開発等にも深く関与できる専門的かつ応用的な職業能力を付与するのにふさわしい内容とする」に即して、その教育訓練システムの検討に重点がおかれた。

表 2-1

開 催	開催年月	検討・作業事項
	9年3月	事前説明
第1回	9年4月	各課程の体系図上の位置付けとあり方 実践課程（仮称）のカリキュラム作成方針 〃 カリキュラム作成 〃 効果的な教育訓練のあり方
第2回	9年5月	実践課程（仮称）のカリキュラム精査・まとめ 〃 実技課題作成
第3回	9年6月	実践課程（仮称）訓練形態の作成 〃 機器等設備の作成 〃 シラバス作成
第4回	9年8月	専門課程のカリキュラム作成(教科目・機器等) 〃 カリキュラム精査(教科目・機器等) 〃 実技課題作成
第5回	9年10月	長期、研究課程のカリキュラム作成(教科目・機器等) 〃 のカリキュラム精査(教科目・機器等) 〃 実技課題作成
第6回	9年12月	専門、長期、研究課程訓練形態の作成 〃 シラバス作成
第7回	10年2月	各課程の整合性及びまとめ

## (1) 教育訓練方法

- a 実学融合(ものづくりの現場を教育訓練の場へ持ち込むことを考える)
- b 課題学習方式の導入(創造性指向)
- c ワーキンググループ学習方式の導入(職場指向)

## (2) 教科編成

- a 業務・職務を背景にした科目編成  
ものづくりに従事する場合に必要な能力を養成・向上するため、業務や職種を分析し、必要な能力を選定した上でこれらを教科目に対応させる。
- b 行動すること（実技）が先行  
限られた教育訓練期間の中で効果をあげるために、実技を基本に据える。
- c 行動に適した時間割  
実技の集中授業展開を行う。
- d 共通科目の設定  
専門性を越えたものづくりに共通する教科目を配置する。
- e 実習課題の設定  
標準課題と開発課題による専門性を強化する。

## (3) 指導体制

- a 指導のあり方と集団指導制
- b 個別カウンセリング



- c 指導員の所属
- d 客員教授
- e 自己啓発とOJT

上記(1)～(3)の項目の検討・作業に多くの時間を費やしたものの、新しい課程の創設がいかに大変であるかが各委員それぞれ感じる中で進められていった。時間の制約の中で次のテーマに進まざるを得ない状況であったというべきであろう。

検討内容は、既の実績を持った複数の課程と整合性をとり、さらに専門課程の上に乗せて、教科目のつながりを持たせることの難しさ、また専門課程はひとつの完結した課程であり、それに連続・発展性をもたせる難しさがあり、無理に構築した部分を持つことになる。

更に当初の予定の入校者は、その多数を在職者が占めることで内容検討を展開していったが、徐々に方向が変わっていった。

能開法改正から能開審職業訓練基準部会の動きが活発だった上半期頃にかけて、大きな方針が確定されていった。「実践課程」(仮称)が「応用課程」へと名称が変わり、「2+2年制」として運用することが決まり、また設置系・科も2系4科(生産システム技術系における、生産機械システム技術科、生産電子システム技術科、生産情報システム技術科及び居住・建築システム技術系における、建築施工システム技術科)が明確になっていく中で、大きくカリキュラム検討作業が進んだ。

教育訓練システムの検討は、応用課程が実技中心になるため、概ね学科：実技＝2：8の割合になり、専門課程との整合性が強く求められた。

更に生産システム技術系では「一専多能」の考え方がはっきりとイメージできるが、居住・建築システム技術系では特化した傾向での「一専多能」的な要素は薄い。また生産システム技術系でも「一専多能」を実現するための具体的な開発課題運用の方向性が定まらない中で作業は進んでいった。

在職者については、新たに設けられる応用短期課程(企業人スクール)で運用される方向性が出てくる。

特に能開大(現「総合大学校」)長期課程、研究課程の検討については、能開大で応用課程等のカリキュラム作成に連動したカリキュラムの見直し・検討作業が進められていった。

概ねカリキュラムづくりに目途が立った下半期頃にかけて、開発課題・標準課題のトライアルが全国の能開短大で実施された。その結果を更に応用課程担当指導員研修で発展、深化していくことになる。

平成9年は応用課程の理念づくりとそれに伴ったカリキュラムづくりに集中して行われたが、運用については未解決の部分を残しながら次年度に引き継がれていく。

一方でスクラップアンドビルドの考え方で専門課程の改廃の提示がなされ、専門課程のカリキュラムの見直しも併せて行われた。

平成10年度、11年度、12年度と「大学校カリキュラム等作業部会」は継続されて、新能開大の多岐にわたる業務の検討作業が続けられている。

### 第3節 応用課程準備期(応用課程担当指導員研修 平成10年)

応用課程の基本的な内容がほぼできあがりつつある中で、応用課程を担当する応用課程担当指導員研修計画が平成10年3月に発表され、第1期(平成10年度)～第4期(平成13年度)まで約190名の担当予定者が指示された。

この研修の特徴は、従来の知識、技術、技能の習得型の研修とは異なり、課題対応型という形で課題の開発を通してその指導技法を習得する研修であり、併せて応用課程の創設、運営の準備も含まれるものである。

研修の目標は(1)応用課程の教育訓練システム(教育訓練の手法、教科編成、指導体制等)についての理解と認識を図ること、(2)開発課題製作をはじめとする「ものづくり」を通じて、企画・開発、設計、製造、検査の過程に必要な能力・経験(コスト管理、製品開発のノウハウ、材料選定のノウハウを含む)を習得すること、(3)標準課題及び開発課題の指導案を作成し、その評価方法を作成する等、課題対応型指導の能力・経験を習得すること、が謳われている。

第1期研修は平成10年5月～平成11年2月の10ヶ月間であったが、第2期研修からは平成11年4月～平成12年2月の11ヶ月間となっている。研修の流れは図2-1の通りである。

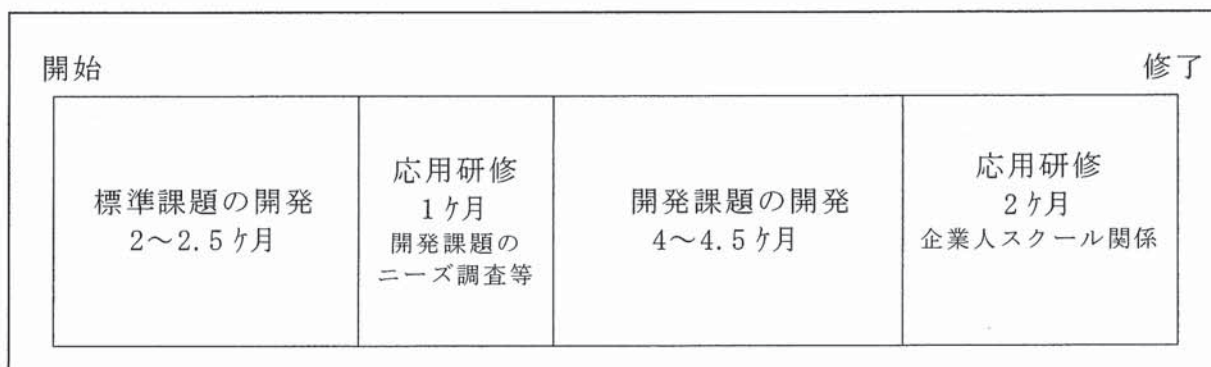


図2-1 研修の流れ

標準課題の開発は、各科の標準課題で取り組む実習に合わせて指導員がグループを組み、大学校カリキュラム等作業部会で作成した内容をベースにしながら課題開発を行っていった。複数の要素実習を組み合わせた、複合実習により製品を製作することとした。

そのプロセスには、「企画・開発—設計—製作—評価—まとめ」の一連の生産工程管理が織り込まれるものである。



開発課題の開発は、各科の指導員という捉え方ではなく、系の指導員体制という形で、生産システム技術系であれば機械、電子、情報の指導員が開発課題チームを編成し、生産システム技術系の訓練生(複教科の訓練生グループ)に対し複数の複合実習や要素実習を組み合わせた総合実習を実施する前提で、要素機能部品や要素部品の加工、組立によってエンドユーザが使用に準じる製品を製作することとした。これも一連の生産工程管理が織り込まれているものである。

この2つの課題開発は、どのように生産工程管理プロセスにおける各要素を教育訓練に取り入れていくべきかの教育訓練プログラム作成に結びつく模索であった。

この模索が応用課程の理念の具現化につながる一番重要な研修であった。

研修は、前段で団体・企業等のニーズをどう収集・分析し、それを能力開発につなげるかという演習・実習を行う内容である。

後段では、標準課題、開発課題をベースにしながる企業人スクールとして展開できる課題を検討し、その教育訓練プログラムの立案・作成演習が主とした内容である。

この研修で新たな教育訓練技法を身に付けた指導員たちが新たな能力開発の地平を切り拓くために、全国の新能開大へ赴任して行った。

#### 第4節 応用課程発足(新能開大誕生 平成11年以降)

新能開大は、3年計画でブロック毎に能開短大の拠点校が1校ずつ合計10+1校(沖縄)が改組される。これに伴ない能開短大は、新能開大の附属校として改組される。

平成11年度設置	職業能力開発総合大東京校(東京能開短大)	2系4科
	近畿能開大(大阪能開短大)	2系4科
	九州能開大(北九州能開短大)	2系4科
	沖縄能開大(沖縄能開短大)	1系1科
平成12年度設置	北海道能開大(北海道能開短大)	2系4科
	東北能開大(宮城能開短大)	2系4科
	北陸能開大(富山能開短大)	1系3科
	四国能開大(香川能開短大)	1系3科
平成13年度設置	関東能開大(小山能開短大)	2系4科
	(予定) 東海能開大(岐阜能開短大)	1系3科
	中国能開大(岡山能開短大)	1系3科

( )内は旧名称である。各所在地については第4章を参照のこと。

新能開大は、従来の高度職業訓練である専門課程、専門短期課程に加えて、今回新設された応用課程(専門課程修了者等対象2年訓練)、応用短期課程(在職者向け企業人スクール60時間以上)の4つの課程で構成される。



応用課程入校者のほとんどが専門課程修了者であるが、在職者が入校している新能開大もある。今後、在職者の入校の増加拡大に引き続き取り組む必要がある。

また、応用短期課程である企業人スクールも少しずつ実績を伸ばしつつある。これから、ますます企業における能力開発は重要視されるが、それ以上に在職者側にも個人の責任において能力アップが求められる時代に入っている。そのため在職者個人に対する能力開発の機会が数多く必要となる。

5年前に第6次職業能力開発基本計画が発表され、それに沿った中で新しく応用課程が誕生し、初めて修了者を送り出そうとしている。新能開大が社会的に評価され始める緒につこうとしているが、新たに第7次職業能力開発基本計画が打ち出されようとしている。その中では、また新しい職業能力が求められている。時代の流れは速い、スピードを持って、新しいものを取り込んで、能開大応用課程を育てていかなければならない。