

今日的技能者の育成について

埼玉県立飯能高等技術専門校 戸引 一則

1. はじめに

これからの日本の産業が付加価値の高い分野（製品あるいはサービス）で勝負していかなければならないことを考えると、これからの技能者にはますます市場感覚が不可欠となるであろう¹⁾。また技能者を取り巻く雇用環境の変化に伴い、人材育成のあり方も変化していくものと予想され、養成する人材よりも技能者が自ら知識なりスキルなりを磨く自立型の人材が求められてくると考えられる。

このように人材育成が職場の中だけでは完結せず、社会とのつながりが強く求められる状況にあって、職業能力開発機関としては、基礎技能とともに社会や人間に与える影響に対する洞察力や倫理的な判断力等をも含めた幅広い人格を、技能者の素地として形成していく努力をするべきであろう。

2. 技能者の素地

産業の空洞化が問題となっている現在、即戦力となる技能者の育成は急務には違いない。しかしすぐに使える技能者の育成、なかでも長期にわたって常に第一線で働けるような技能者を1～2年の期間で育成していくことが果たして可能であろうか。かつて慶応大学工学部設立の際に同大学教授は「簡単に身につく技術などすぐに役に立たなくなる技術である」として、即戦力を希望する企業の代表と対立したという。簡単に身につく技術は言うなれば付け焼

き刃であり、表面的なものでしかない。長期的な展望のもとに優れた技能者を育てていくには、弊害となるおそれがあると教授は考えたのではないか。学校にとっていかにメリットがあろうとも、すなわち人材確保や「見かけ」の技能水準の高さをPRすることに役立つとしても、即戦力＝「すぐに役に立たなくなる技能者」を育成していくことは慎むべきではないか。

一方、技能者の道を歩み始めた者にとってはどうか。昨今の景気の停滞による就職難を考えれば、すぐに使える技術が習得できることは雇用につながる大事な条件となることは言うまでもない。しかし、それが本当に本人が望む技能者の姿なのかどうか。不景気とはいえ、慢性的な人材不足に悩む製造業に技能者が定着するかどうか疑問である。製造業における技能者不足を解消し、なおかつ技能者を製造業にとどめておくためには、即戦力となる技能者の育成を上位の目標に掲げていたのでは問題は解決されないのではないか。社会も本人も理想として納得できるような技能者の姿を提示し、それを目標として本人が努力していけること、また彼を取り巻く環境が継続的にその努力をフォローできるような体制こそが望まれるのではないか。そうでなければ結果的に製造業はますます衰退し、産業の空洞化に拍車がかかるだろう。

将来に不安を抱く企業の中には、即戦力よりも技能者としての素地を望む声もある。ある企業内短大の教務課長は技能者の育成について次のように述べている。「先端の高度なことを教えることは簡単だ。

しかし、基礎的なことを教えるのはきわめて困難である²⁾。その言葉からは、技能者としての素地を与えずして即戦力のみを追求することに対する不安が読み取れる。

3. 多能工の育成

作業領域の観点から作業者を分類すると、単能工、専門工、多能工の3つに分けられるが、今日のような低成長時代にあっては、単能工はもちろん専門工よりも多能工のようなフレキシビリティを持った人材が、最も望まれる作業者の姿といえる。作業者の多能工化には次のような具体的なメリットがあるという³⁾。

- ・一人で多くの工程を受け持つことができる。
- ・仕事量に対するアンバランスを解消できる。
- ・欠勤、工程の遅れによる納期遅延発生等の防止が可能となる。
- ・職場のチームワークが向上する。
- ・作業者の潜在能力が発掘できる。
- ・改善提案件数が増加し職場が活性化される。

短絡的な即戦力の育成は単能工の育成に等しく、その意味では慶応大学工学部設立時の時代背景とは違った新たな問題を含んでいる。現時点で最も要求されているのは、どんな状況にあっても個々の判断で行動し対応できる技能者であるといえ、学校で学んだ専門知識や技術が一生を通じて役に立つということがなくなってきている現状を考えると、人材育成の目標とすべきは、複合的技術者の育成にあるという結論にたどり着く。

しかしそのような人材、例えばレオナルド・ダ・ビンチのようにあらゆる面で突出した才能を発揮する技能者の育成は、彼の生きた時代と違って現在の科学の高度に発達した段階では不可能なのではないのか。ならばチームでもって、ダ・ビンチのようなさまざまな能力を有する創造集団をつくることはできないか。このアイデアを一企業で実現するためには、ある程度の企業規模が必要なのだが、「大学出の技術者を中心としている大企業には創造

的な研究開発は無理である。なぜならば、教科書などをモデルにしたりはしない理論以上の創造的開発ができるのは、モノづくりの経験を開発のベースにした中小企業だけなのだから」とする指摘もある⁴⁾。

昨年の「中小企業白書」のキーワードの1つに戦略的連携があるが、これは中小企業同士が連携することで企業規模の問題を解決するとともに、専門の異なる企業が力を合わせ研究開発を行う異業種間交流の活発化をねらったものといえる。このような連携こそ現代のレオナルド・ダ・ビンチともいえるべき創造集団の実現を可能とするものであり、職業教育はエキスパートの育成とともに、このような創造集団に参加できる素地を与えておく必要があるのではないか。

具体的には他の技術分野に対する知識または関心、また少なくとも専門外の職種について拒絶反応を示さない姿勢を、素地として与えておくことが必要であろう。加えて〇〇屋といわれる職業が姿を消し、「業種から業態」に代表される職業カテゴリーの変化が今後加速することが予想される現在、複数の職種に関する直接の技能、または結合させるための技能や専門外の職種について関心を持つことは技能者の新しい評価基準となる。

4. 技能者育成のシステム

技術者育成の優れた制度といえば、マイスター制度を誰もがあげるであろう。ドイツやイギリスでは技能に通用性があり、資格として作用しやすい環境があるとはいえ、学校から就業、そして企業の中で技能者として成熟していく過程がスムーズで、日本のように就職が高いハードルとはなっていないように思われるのも、産学が共同して継続的に技能者を育成するという一貫したシステム（デュアルシステム）を制度の柱としているためであろう。

一方、日本の産業は、工業デザインにおいてアーツアンドクラフツ運動（イギリス）やドイツ工作連盟で試みられた「テクノロジーにふさわしい美の創造」がなされてこなかったと言われるように、産業の歴史的な醸成感がうすい。すなわち日本の産業は、

最良生産数と消費の質に対する活動とその消化のための成熟期間を経ず、テクノロジーによる効率観を短期間で身につけ、一般化してしまったのである。欧米が歩んだ道を短期達成するための理論が「テクノロジーの理論（用と消費）」「複製の理論（大量生産）」「原価の論理（低価格な美）」であり⁵⁾、それらの理論を基盤に技能者を育成していくためには、生産性を第一義とすることから企業内職業教育が担当してきたことはやむを得ないことであった。

しかし、学校は人間教育、技術教育は社会に出てからという見方は高度成長期ならまだしも、現在のような低成長時代にはマッチしない。今までは終身雇用という前提のうえに、企業が技能者の育成を引き受けていたのであり、終身雇用から年俸制、能力給時代ともなれば長期間にわたる技能者の育成は企業内だけでは不可能である。それでは企業内訓練に頼らない技能者の育成システムをどのようにして構築していけばよいのか。

長期間にわたる一貫した職業教育を行うには2つの方向が考えられる。1つは学校教育のできるだけ早い時期に職業教育をスタートさせることであり、他は卒業生のアフターケアである。山形県山形市、東北芸術工科大学が共催する「全国高等学校デザイン選手権大会」は前者の考えに基づいている⁶⁾。デザインの分野でも、大学レベル以前の教育のあり方が問題となっており、高校教育が知識の習得に力点が置かれるあまり問題解決能力が養われにくくなっているとの批判が高まっている。優れた技能者を育成するためには、できるだけ早い時期に問題意識を養っていく必要があると考えられるのである。産業界のデザインに対する要請が広範囲になり、物事の根本を見据える力やその上に立った価値の創造が求められている今、手先の問題だけではない問題解決能力が問われ、デザインは学際的要素の強い学問分野として再編成されようとしている。

また一方で、政府はインターンシップを「経済構造の変革と創造のための行動計画」「21世紀をきりひらく緊急経済対策」のなかに位置づけ、推進していくこととしている。インターンシップ制度は、在学中に自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業

を体験させようというもので、アメリカでは60年代から広く普及し、現在では大学生の約7割が在学中に経験しているという。新卒でも職種別採用を行う同国では、企業が応募者に求めるスキルや知識水準は高く、学生も就職の際にはそれをキャリアとして履歴書にアピールする⁷⁾。マイスター制度とは違い、1つのキャリアとして個人主義的なアプローチとなるインターンシップ制度であるが、日本でも、キャリアとして、また学生が自分と仕事とをすり合わせる機会としても取り入れる大学が今後も増加するものと考えられる。

また学校と企業ではないが、卒業後のアフターケアについてはこんな例もある。岐阜県益田高校は卒業生が税理士試験に10年連続全国最年少合格した実績を持っている。この快挙について同校担当教諭は次のように語る。「税理士、公認会計士のような難度の高い、難しい試験に合格するためには、目標に到達するまで、さまざまな意味で応援していく必要があるのではないか。アフターケアをしなければいけないのだ。経理科の卒業生が同じ志を立てながら進学する大学や専門学校が異なっているのは、同質のアフターケアは困難であり、最良の結果は得られない。この信念に東京の一専門学校と一大学が賛同し、強い連携で結ばれたためにこのような高い目標が達成できたというのである⁸⁾。

このように目標達成のためには長い時間がかかるのだから、継続的な指導がどうしても不可欠である。それゆえ職業能力開発を在校中だけに限った狭い視野に立って眺めるのではなく、入校前、卒業後も含めた職業人の育成としてとらえ直す必要があるのではないだろうか。

また、企業内教育が難しくなった今でも、大学教育の中心は人間教育であるとする声もあることから、大学卒業後、職業に就くためのクッションとして職業能力開発施設を位置づけることもできるであろう。

5. 起業家の育成

アメリカでは各大学に起業家育成コースが設けられており、それがビジネス界への支援の1つになっ

ている。また、その前段階として子どもの頃から起業家精神育成教育が施されているという（例えば動物園や美術館で特別展示を行うための事業プランを立てるなど）。さらにインキュベーターが起業家を助けるシステムが確立しており、事業を起こしやすい環境が整っている。そのような環境ゆえに、企業での経験は起業のため、起業はキャリアとしても重要である、と考えられているのである。一方行政サイドでも起業家を助けている。研究開発予算の一部を小規模企業に割り当てる方法（各省庁のテーマに応募し審査をパスすれば、開発・事業化を支援するというもの）も興味深い⁹⁾。日本でも文部省が昨年4月から、教官が勤務時間外に民間企業で研究開発や技術指導を行える（サイマルワーキング）ように、「兼業規制」を大幅に緩和する方針を打ち出したが、その効果として大学院生が社長となり、教授や実業家が出資して事業を行うというベンチャービジネスラボラトリー（VBL）が誕生しつつあるという¹⁰⁾。

6. おわりに

社会の変化に伴い望まれる技能者像が変化するのは当然のことではあるが、社会がいかに変化しようとも変わらない2つの柱が技能者の育成にはあるように思える。2つの柱とは、簡潔に言えばモノづくりの面白さと難しさを知ることなのだが、モノづくりに対する興味が仕事の原動力になっているかどうかはきわめて重要である。すなわち興味によるものでなければ、仕事は単なる労働にすぎなくなってしまい、技能が自己実現の方法に昇華することはなくなってしまう。仕事は自己実現のため、技能の習得はより高次の自己実現を保証するものであることを知らせるべきである。人間の欲求のうち、自己実現の欲求だけが成長動機と呼ばれるが、この成長動機は他の欲求（生理的欲求や安全への欲求など）と違い、最初の動機が満たされても低減しないという特徴がある¹¹⁾。技能の習得がこの成長動機に基づいて行われるならば、失せることのない興味を与え

ることができるものと考えられるのである。

そしてもう1つは難しさを知ることである。それは職人としての道のりが決して楽ではないこと、技能の深さは底が知れないことを身に染みて知ることでもある。そうして知った先人の技能の奥の深さは、道しるべにもなり困難に打ち勝つ力にもなる。そしてその過程において技能は継承されていく。

さらに、職業能力開発は自己実現と技能継承のための支援であると定義したい。現在の社会は管理を中心とする運営方法では成り立っていないところまできているといわれ、これからの社会は管理システムに代わる社会編成の仕組み、すなわち脱管理と支援の社会観が必要とされている¹²⁾。そうした環境の変化を背景に、自己実現および技能継承の方法として技能は育まれていくべきなのではないだろうか。

参考文献

- 1) 今野浩一郎、他：「これからの職業能力評価制度について」、職業能力開発ジャーナル、1、p.4-11、1998.
- 2)・4) 田中萬年：「実技・実習カリキュラムのための技能論」、技能と技術、Vol.32、p.38-43、1997.
- 3) 五十嵐瞭：「VM（目で見る経営）による生産革新の進め方」アクセスさいたま、No.7、p.10-11、1997.
- 5) 服部等作：「特集：大学におけるデザイン教育の目指すもの、デジタルかアナログか？デザインの教育」、日本デザイン学会誌、Vol.5、No.3、p.38-41、1998.
- 6) 玉田俊郎：「特集：北の風土とデザイン、全国高等学校デザイン選手権大会の試み」、日本デザイン学会誌、Vol.5、No.1、p.56-58、1997.
- 7) 「特集：インターンシップ制度スタート」、職業安定広報、Vol.49、No.10、p.4-9、1998.
- 8) 森均：「“「経理の益田」が天に羽ばたく道をつくろう”ダメといわれた子らの大逆転教育」、p.152-160、エール出版社、1991.
- 9) 「特集：ベンチャー」、職業安定広報、Vol.48、No.21、p.4-11、1997.
- 10) 原田昭：「特集：大学におけるデザイン教育の目指すもの、これからのデザイン教育の新たな枠組み、大会趣旨」、日本デザイン学会誌、Vol.5、No.3、p.51、1998.
- 11) 島田昌幸：「“学習への意欲”、能力と意欲の心理学（ ）」、p.24-25、犀書房、1981.
- 12) 野口尚孝：「支援の観点から見たデザイン」、日本デザイン学会誌、Vol.44、No.6、p.53-60、1998.