



これからの職業訓練のあり方について思うこと

職業訓練において、企業の人材育成ニーズを的確に把握し、カリキュラムに反映させることは当然のことではあるが、いざ実施するとなると実に難しい。人材育成ニーズという検討対象が広すぎてとらえどころがなくなるからであろうか？ 私はシンプルに企業技術者が抱える課題に対し、職業訓練面から何が支援できるかを考えればよいと思っている。

現在、日本企業は国際競争において、安価で豊富な労働力を武器に急成長している中国をはじめとする東南アジア諸国との競争に苦戦を強いられており、これからのものづくりのあり方が厳しく問われ始めている。そのなかで、高い技術力こそが競争力確保の鍵との考えから、改めて技術力の維持・向上の必要性が注目されている。時を同じくして、独立行政法人化に伴い、大学、研究機関は先端技術の民間企業への移転に熱心に取り組み始めており、今後これら新技術実用化の動きは加速していくと予想される。

では企業の実情はとみると、長引く不況のなかで大規模な人員削減や事業の整理により、豊富な経験やノウハウを持つ中高年技術者が減少し、代わりに社内事情に疎い派遣技術者が増加、そのしわ寄せから中核技術者の業務負荷は急増し、若年技術者の指導はおろか自らの研鑽もままならなくなってきている。その結果、企業は一層の飛躍のために、新技術の開拓をこれまで以上に推進せねばならず、一方でこれまで蓄積したノウハウや技術力の伝承をどうするかという困難な課題に直面している。体力のある企業が、研究機関との連携により新技術の早期実用化を目指すなかで、中小企業をはじめ、体力のない企業は自社の技術力維持にも苦しむことになる。

ではこのような体力のない企業に対し職業訓練面でのどのような支援が可能であろうか？ 私は、実用化域にさしかかった新技術を組み込んだホットなセミナーと、熟練技術者が蓄積してきた豊富なノウハウを盛り込んだ応用技術のセミナーの提供ではないかと思う。

勿論、基礎技術の習得を目指したセミナーのニーズも依然高いと思うが、これからは単に解析技法やツールの扱い方の習熟に終わるのではなく、その裏にある論理的根拠や数学的処理の内容、物理的意味をしっかりと理解させる内容にしていかなければならない。民間が行う教育との重複を避け、国の費用で行う職業訓練として合意を得るためにも、今後軸足を少しずつ上記の方向に移していく必要がある。しかし、そのためには業務運営上の仕組みの見直しや指導員のレベルアップも併せて行う必要がある。

これまで能力開発大学校とポリテクセンターは、同じ能力開発を行う施設でありながら、協力関係が希薄であったように思う。しかし、新技術をいち早く組み込んだセミナーの設置には、両者の連携は必須である。ポリテクセンターの要請に基づき、能開大がまず新技術の実用領域での有効性と、カリキュラム化の可能性を検証し、その成果を受けてポリテクセンターがカリキュラムを作成し実施する。こうすることで業務上明確な形の連携関係を構築することができる。一方、企業ニーズの把握、特に特定技術領域でのノウハウ習得のため、指導員は適当な時期に半年から1年程度企業で専門技術分野の業務研修を行うべきである。企業人に高度な技術教育を行う指導員が全く企業経験を持たないというのでは実践教育という目的遂行にも支障が出るのではなからうか？ 今後、制度として検討すべきと思う。

職業教育がますますその重要性を増しているなかで、機構が中核的役割を果たすことを強く期待する。

おおかわ まさひろ

略歴 昭和43年 大阪大学大学院工学研究科
電子工学専攻修士課程修了
トヨタ自動車(株)入社
平成2年 開発企画部主査
平成4年 EHV技術部主査
平成15年 現職