

第 2 部

東京都及び神奈川県における

訓練職種開発の実際

第 3 章 東京都における新しい訓練科目の開発

東京都江戸川高等職業訓練校

小 幡 孫 三 郎

1. はじめに	62
2. 昭和 40 年度の都の職業訓練の状況	62
3. 訓練科目の開発方法	63
4. 訓練科目の開発のための調査研究項目	66
I 婦人訓練に関する調査研究	68
II 高令者訓練に関する調査研究	71
III 心身障害者訓練に関する調査研究	72
IV 現行職業訓練の改善のための調査研究	73
V 訓練方式に関する調査研究	74
5. おわりに	76
☆ 参考文献	

1. はじめに

職業訓練が現実の職業社会と密接なつながりを持つものであることは言うまでもないが、その接点に位置するものが訓練科目（訓練職種）ということになる。

特に、公共職業訓練校の場合、設置される訓練科目の適否によって、訓練行政としての成果のほども、はゞ規定されているようである。

東京都では、公共職業訓練事業が、今日性を確保し、効果的な行政として機能するためには、絶えず新しい訓練科目が開発されていくと共に、既存の訓練科目についても、再検討が行なわれ、場合によっては、統合・廃止といったことも実施して行かねばならないと考えている。このような作業を組織的に行う機関として、東京都総合技能開発研究所が設置されている。この施設は、昭和44年の職業訓練法の改正を機に計画され、48年4月より業務を開始している。この時期以降の都の職業訓練は、ここでの検討結果をもとに運営されるようになってきている。

この小稿では、開発研究所での調査研究項目を中心に、都の職業訓練における訓練科目の変化の様子、新設訓練科目の開発状況、さらには、これらに対する考え方を紹介するものである。

2. 昭和40年代の都の職業訓練の状況

昭和30年代から40年代にかけての都の職業訓練は、折からの高度成長経済に触発されて、行政としても拡張期を迎えた。現在の18訓練校の内、この時期に開設されたものは7校にもおよび、既設の訓練校も、大部分この時期に改築され、その訓練規模は急激に拡大している。

当時の各訓練校の訓練科目をみると、例外なく、機械、溶接、自動車整備、電気工事、ブロック建築といったいわゆる基幹産業系の科目で構成されている。

国や都の職業訓練の政策目標が、折からの高度成長経済体制の一環として、産業構造や雇用構造の近代化を志向したためであるし、さらに都の場合は、中小企業における労働力確保策といった面も強く打ち出されたためである。

ともかく、産業の側からみて、必要な技能者を養成するという考え方で、職業訓練行政が運営されてきたと言ってよい。

確かに、産業のニーズにそった訓練が実施されれば、結果として訓練修了者の就業先は確保できる訳であり、行政としての責務は完結することになる。

しかしながら、職業訓練といえども、訓練に対する受講希望者が出現して始めてなりたつ仕事である。如何に産業界のニーズが強いからといっても、受講者が魅力を感じない職種であっては、職業訓練はなりたない。

就職難時代ならともかく、昨今のように、人手不足基調の定着している状況では、なほさらである。

都の特殊性として、訓練校入校生の高学歴化傾向が早くからあり、40年代に至って、全入校生の80%以上が高卒以上の学歴者で占められている。このため、この時期に新設された訓練校のいくつかは、高卒専門校とされている。しかしながら、ここに設置された訓練科目をみると相変わらず産業界のニーズが優先されたものとなっている。「技能労働力の需給状況」とか、「求人求

職状況」といった、労働行政上の業務統計から割り出された職種を訓練科目としているため、当然の帰結として、基幹産業系の科目が大部分ということになっている。たゞ、高卒者を対象とするということから、従前の機械科を、精密機械科、仕上科、あるいは機械技術科とし、溶接科を溶接技術科、自動車整備科を自動車整備技術科というように、訓練内容の高度化、専門化が行なわれているが、この程度のことで、高卒者の職業訓練に対する関心を引き起すには至らず、さらには、訓練対象者の職業に対する考え方の変化、都内の雇用構造の急激な変化、高度成長経済に対する批判といった、職業訓練をとりまく状況の変化から、こういった科目に対する魅力が薄くなったことも手伝って、新設された当初より、定員の充足に苦勞し、結局のところ大部分の科目が縮小廃止といったみちをたどっている。

都の職業訓練校は、多数存在する専修学校・各種学校等と競合関係にあるが、各種学校等が盛況の中で運営されているのに比べて、訓練校の状況は誠に淋しい状況にある。この原因として、各種学校等での積極的な広報活動の結果であるというように理解する場合が多いが、こればかりが原因とも思えない。職業訓練校と各種学校等の比較において、一面からみると、公共訓練校が、極めて有利な位置にあることがわかる。たとえば、最近の各種学校は、かなり高額の授業料を徴収せざるを得なくなってきたのに対し訓練校では、ほとんど経費を必要としないこと、また、充実した実習施設、熱心な指導員、密度の高い訓練内容、責任をもった就職あっせん体制等、各種学校等ではおよびもつかないものを持っている。

それにもかかわらず職業訓練校の人気が出ないのは、伝統的な失業対策＝職業補導という暗いイメージがなかなか払しょくできないでいることと共に、訓練科目の設定にみられる通り、産業優先の姿勢が強く出ており、結果として、職業訓練が受講者側からみて自分達のものであるというようには考えられていないためであろう。

3. 訓練科目の開発方法

都では、開発研修所が設置されたことにより訓練科目の開発は組織的に行なわれるようになってきている。

最近の職業訓練校では、多様な人達が入校してくるが、これらの人達に効果的な訓練を受講してもらうためには、訓練対象層を確定し、確定した人達に適した職種の選定、技能習得の可能性、就業先確保の見通し等、これらの人達の訓練ニーズを確認しておくことが必要である。

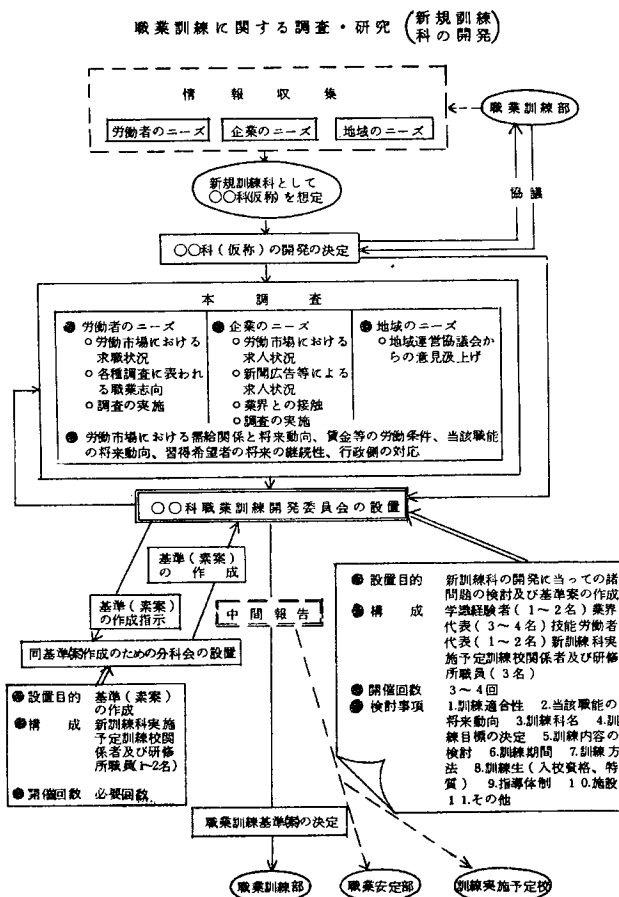
特に、公共職業訓練が就業に困難を感じている人達に対する援助を強く求められている昨今では、技能習得の可能性、就業先確保の見通しといったものは重要な意味をもっている。第一表は、開発研修所において検討され、都の訓練科目として実現したものの一覧表である。見られる通り、就業に困難を感じる層に対する新設科目が多くなっている。

第 1 表

科 目 名	開始 年度	実 施 訓練校	備 考
ビル管理科	49年	亀 戸	能開訓練（高齢者）
一般事務科	49	荏 原	〃 （ 〃 ）
不動産実務科	49	赤 羽	〃 （定時制・定年前）
室内施工監理科	50	品 川	高等訓練
園 芸 科	50	品 川	能開訓練（高齢者）
家屋営繕科 （試行中）	51	武蔵野	〃 （ 〃 ）
タイプ製版科	52	大 田	〃
工業彫刻科	52	大 田	専修訓練
家電品サービス科	53	王 子	〃
〃	53	王 子	能開訓練（高齢者）
ミシン縫製科	53	大 田	〃 （中高年婦人）
土地家屋調査士科 （準備中）	55	荏 原	〃 （高齢者）

第 1 図にこれらの新規訓練科を開発するための業務の流れを示す。

第 1 図



開発研修所では、恒常的に職業訓練に関する情報の収集を行い、この中から、各対象ごとに訓練の可能性のある職種を選定し、行政の責任をもつ職業訓練部と協議を行い、合意の得られた職種について、具体的な訓練科目としての開発作業に入ることとなる。

開発作業に入る段階では、訓練開始年度、実施予定訓練校もすでに決定されている。

又、開発作業を担当するスタッフは、開発作業が完了したのち、新設訓練科目の担当指導員として赴任を予定する人を当てるようにしている。もともと開発部門の職員は、すべて職業訓練校の指導員の経験者であるので、これらの職員の中から担当者を選任し、訓練開始にそなえるということになる。

一般的には研修所の職員ばかりでなく、職業訓練部や職業訓練校の中から適任者を求めている。開発研修所の開発部門は、こういった開発科目を担当する職員で構成され、1年から数年の間、当該職種についての市場調査、各種の委員会の開催、関係業界との打合せ、訓練プログラム（都では訓練基準と呼んでいる）。指導方法の検討、訓練教材の作成、さらには講師の選定といった新設訓練科目の開発業務に専念し、十分な準備をおえた段階で、これらの訓練のためのノウハウと共に訓練実施校に赴任することになる。

このように、都の新規訓練科の開発は、現場の指導員が中心になって推進する方式、即ち、開発担当者と、訓練担当者が同一であることにより、開発結果として、訓練の目標達成に威力を発揮することになる。前掲の新設訓練科のほとんどが円滑に運営され、所期の成果を上げているのはこういった開発過程にあづかることが大であると考えている。

又、指導員がこういった開発業務を担当することは、職業訓練行政を再認識する絶好の機会となっている。担当職種といったせまい専門に閉じこもりがちな指導員にとって、何にも勝る研修となる。

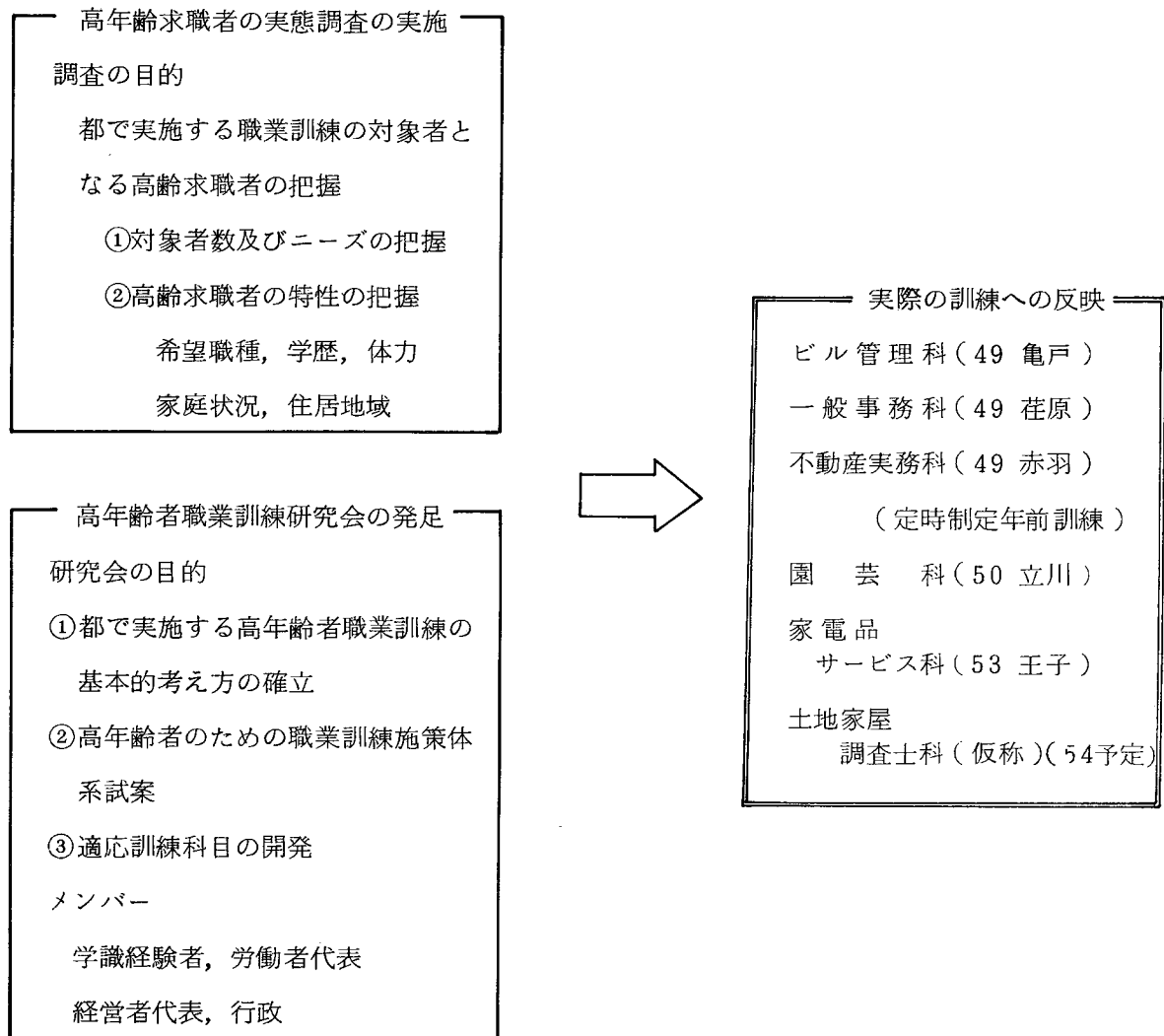
今後の職業訓練校が、地域の技能センターとして機能することを期待されているが、ここでの期待は単に有能な技能者を養成するといったことだけではなく、生涯訓練体制の一環として、地域内に巾広く存在する訓練ニーズに応えて行くことである。この場合の指導員の役割は、地域内のいろいろな訓練ニーズに対応した訓練プログラムの作成とか訓練教材、実習場の準備、講師の選任といった訓練科目の運営管理の手腕であろう。このために、開発研修所での業務の経験は、大いに役立つものと考えている。

新規訓練科開発のための業務の流れは第1図に示す通りであるが、具体的な例として高齢者のための訓練科目の開発に当たっての作業内容を示すと第2図のようになる。

まず、訓練対象者の把握のための実態調査を行う。次に、この結果をもとに、どのような訓練科を選定するか、又、選定された訓練科での指導方法として、従前通りの集合訓練方式で行くのか、あるいは、単位作業方式とか、モジュール訓練方式といった個別訓練方式を導入するかといった検討を行う。さらに、修了生の就業先業界に対し、専門講師の派遣とか、実習場の提供といった訓練に対する協力要請を行う。このような作業を行うについて、職業訓練開発委員会を組織している。この委員会は関係業界の代表者、学識経験者、訓練科目開設後の講師予定者、訓練実施校の管理者等が参加するもので訓練科開発の中核的な組織となるものである。

第 2 図

高齢者のための職業訓練の調査・研究



4. 訓練科目開発のための調査研究項目

開発研修所の調査研究項目は、すべて、現在、都の職業訓練行政のかゝっている問題について、現実具体的な解決策をみいだすためのものである。このことは職員構成が、専門的研究者からなるのではなく、職業訓練行政の第一線担当者からなることでも想像することができよう。

このため、調査研究項目そのものは多岐にわたっているが、結果として新規訓練科の開発に結びつくものである。第2表に昭和54年度の開発研修所・開発課の事業計画をあげておいたが、この内、主要な項目について、研究内容の説明を加えたい。

第 2 表

昭和 54 年度 開発課事業計画

職業訓練に関する調査・研究（訓練科目、訓練方式等に関する調査・研究）

事 項	内 容	対 象 科 目 等
1. 在職者訓練に関する調査・研究	(1) 定時制訓練改善のための開発研究 (2) 在職者を対象とする訓練科目の開発・研究	家電サービス科
2. 婦人訓練に関する調査・研究	(1) 牛込訓練校改築に伴う訓練科目の開発・研究 (2) 新宿婦人訓練校改築に伴う訓練科目の開発・研究	販売科，経理実務科
3. 高齢者訓練に関する調査・研究	(1) 高齢者を対象とする訓練科目の開発・研究 (2) 定年前訓練科目の開発・研究	
4. 心身障害者訓練に関する調査・研究	(1) 心身障害者訓練についての調査・研究 (2) 身障訓練校改築に伴う訓練科目の開発・研究	心身障害者職業訓練研究会 写真植字科，タイプ製版科， 紳士服ミシン縫製科，袋物加工科
5. 訓練方式に関する調査・研究	(1) 単位作業方式による個別訓練についての開発・研究 (2) 随時入校・随時修了制についての開発・研究	溶接科，販売科，経理実務科， 移行可能な科目の検討 溶接科，販売科，経理実務科
6. 現行職業訓練改善のための調査・研究	(1) 訓練科目の見直し (2) 新しい訓練分野の検討	被服系科目，医療事務科 自動車板金塗装
7. 基礎資料の収集	(1) 訓練修了生実態調査の実施 (2) 企業調査等の実施	能開訓練全科
8. そ の 他	(1) 港湾訓練に関する調査・研究 (2) 職業訓練全般についての調査研究	職業訓練研究会

職業訓練技法に関する調査・研究（訓練内容向上のための調査・研究）

事 項	内 容	対 象 科 目 等
1. 訓練基準の整備 作成	(1) 新たに検討するもの 6 科目 (2) 53年度より継続のもの 5 科目 (3) 身障訓練科目 14 科目 (4) 新設予定の訓練科目 6 科目 計 31 科目	自動車整備科（定時） 木型製作科（定時） 塗 装 科（定時） オフセット印刷科（普通） 経理事務科（転換，定時） 金属塗装科（普通） 配 管 科（定時） 木 工 科（定時） トレース科（定時） 冷凍空調科（定時） 傾 斜 訓 練 販 売 科（転換） 経理実務科（転換） 写真植字科 タイプ製版科 紳士服ミシン縫製科 袋物加工科
2. 教科書・教材等 の整備作成	(1) A V教材（単位作業方式適用），実技訓練課題集，指導手引書等の作成	溶接科，販売科，経理実務科 家電品サービス科，ミシン縫製科 機械製図科，電気工事科， トレース科，テレビ技術科
3. そ の 他	(1) 校研修・自己研修に対する 援助 (2) 視聴覚教材等の作成援助 (3) 研修所施設・設備の利用援助	

I 婦人訓練に関する調査研究

都の職業訓練校の入校生の中で婦人の占める割合は，かなり大きい。一年及び6ヶ月課程の入校生の40%強，6ヶ月の能開課程に限ってみると70%弱が婦人の入校生である。

このように，婦人の入校生は極めて多いが，ここでも，養成訓練方式の訓練が中心であるため，最近，特に要望の多い中高年婦人，家庭婦人に対する配慮が充分でないというのが現実である。

婦人労働力需要の増大，婦人の高学歴化に伴う社会参加意識の増大，出生率の低下，家庭電化品の普及による家事負担の軽減等を背景に，婦人の有業率，特に30才以上の中高年婦人の職場進出は，今後ますます増大すると予想されている。

しかし、こういった傾向の中にあっても、大多数の家庭婦人にとって、仕事と家庭の両立は依然として大きな問題であろう。

今後、中高年婦人の労働力を活用して行こうとする企業は勿論であるが、職業訓練の実施においても中高年婦人の特性を理解しておく必要がある。

ここでの検討も、中高年婦人・家庭婦人に職業訓練を如何に有効に利用してもらうかという視点から作業が進められている。

このための研究項目として取り上げられているものは「随時入校・随時修了方式の研究」「フレックスタイム制訓練の研究」「内職・パートタイマーと職業訓練」といったものであり、これらの検討結果を踏まえて、53年4月より「ミシン縫製科」が大田訓練校に開設されている。ここでは随時入校制（当面は3ヶ月に1回）フレックスタイム制訓練の一環として、訓練開始時間の繰り下げ、単位作業方式による個別訓練の採用等、これらの婦人の置かれた状況を念頭において開発作業が進められた。この訓練科の計画内容とか、実施状況の詳細については、後記した参考文献を御覧いただきたいが、ともかく、この科目の開発については、訓練対象を特定化し、この対象に合致する訓練目標、訓練方式を検討し、さらには就業を予定する業界との提携関係の確保等、明確な目的意識のもとに作業が進められ、結果として、当初予定した訓練科目が誕生し、活気ある訓練を展開している。

婦人のためのものばかりでなく、新設訓練科目を開発する場合、このミシン縫製科の例などはモデルケースになるのではないかと考えている。

さらに現在、都の産業特性に合った科目ということで、中高年婦人を対象とした「販売科」（仮称）の開発作業が進められている。

もともと、都の訓練科目の中で、中高年婦人対象とされているものは、福祉ヘルパー科、調理科、インテリアサービス科、経理実務科等であり、ほとんどが、第3次産業系の科目といえることができる。しかし、これらの科目の訓練目標なり、指導技法という視点からみると、具体的な訓練目標が設定でき、一定の順序で技能を習得して行けばそれなりの就業可能性が生ずるといった私達の得意とする第二次産業系の技能訓練の延長線上にあるものと考えてよい。

しかしながら、ここで検討している販売科については、商品知識はともかくとしても、顧客に対する販売実務、純粋な接客技術といったものは、全く未知の分野である。このため、どの程度効果の上る訓練科が開発できるか見当もつかないというのが本当の所である。しかし、今後、第三次産業系の訓練の需要が増大すると予想される中では、当然取り組まねばならない研究課題である。

販売科として現在考えられているものの概要は次の通りである。

1) 訓練実施校

都立牛込高等職業訓練校（昭和54～55年度 改築）

2) 訓練開始年月

昭和56年4月

3) 訓練定員

年間定員 60人 1回定員 30人 1回募集人員 15人

4) 訓練対策

概ね35才以上の中高年婦人

5) 訓練総時間、訓練期間及び訓練課程

675時間、6ヶ月、職業転換訓練課程

6) 訓練目標

中高年婦人の特性を生かしうる商品部門として、又習得した知識・技能が評価されうる商品部門として、(1)呉服部門、(2)生活用品部門の2コースを設定する。両コースとも、好ましい相談販売員として必要な、接客販売に関する基礎的な知識技能を習得し、「販売士3級」(日本商工会議所)の資格取得を目標とする。呉服コースについては、呉服に関する基礎的な商品知識と、着付けの技能の習得をめざす。

生活用品コースについては、衣料品を中心に、家庭用品に関する基礎的な商品知識のほか、その手入れと管理が適正に行なえる技能の習得をめざす。

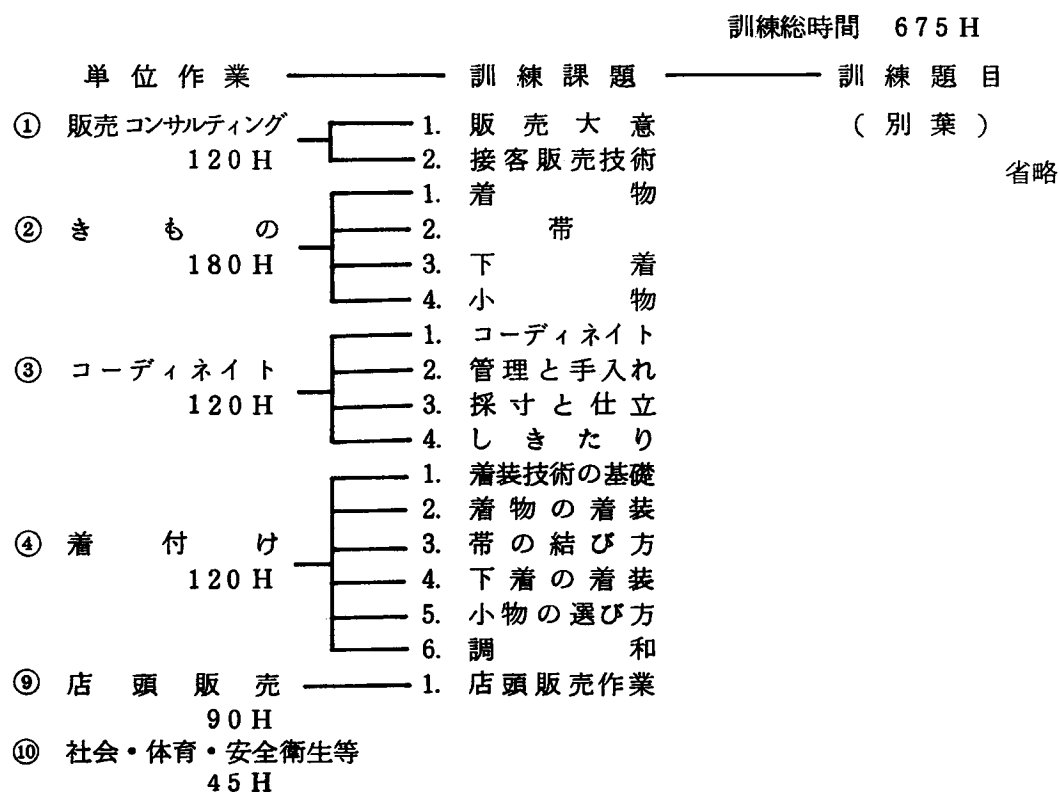
7) 訓練方法

単位作業方式による個別訓練とし、年4回の随時入校制(4, 7, 10, 1月入校),を導入する。なお、随時修了制について試行する。

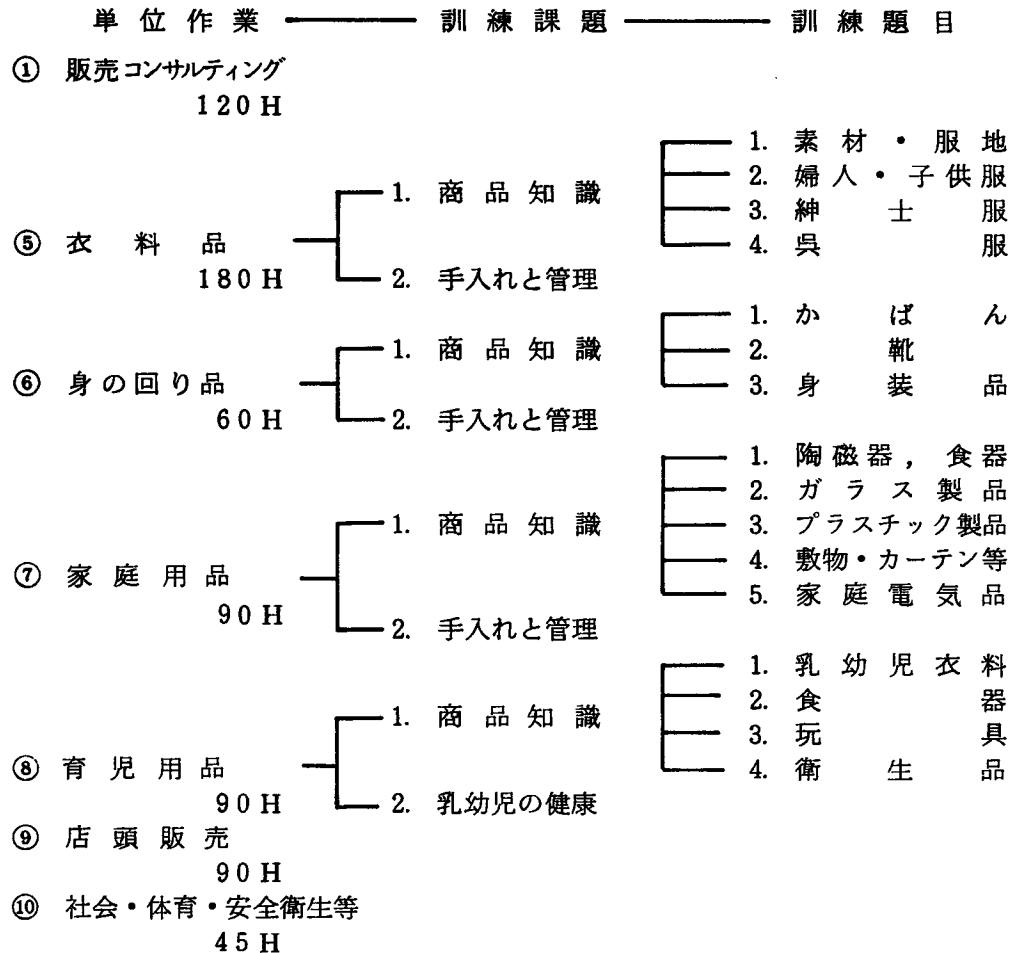
8) 訓練内容

(訓練内容構成図)

呉服コースの訓練内容構成図



生活用品コースの訓練内容構成図



以上のような考え方のもとに現在作業を進めているが、就職先として考えているのはデパート、月賦販売店、それに呉服の間屋さんであり、呉服コースの場合は、特に派遣店員ということも考慮に入れている。

Ⅱ 高齢者訓練に関する調査研究

都の職業訓練の最近の動きの中では、高齢者向きの訓練科の増設が目立っている。ここ数年の中でも、55年4月に開設予定のものを含めて、9訓練科に達する。

高齢者に対して、再就職をするための職業訓練を行うことの適否は、いろいろ議論がなされているにしても、現実に訓練受講を希望する高齢者がおり、さらに今後も高齢化社会を迎え、高齢者訓練の必要性は持続すると考えられるためである。

高齢者訓練を実施するについても、対象者の把握がなされていなければならないが、都内においては、現在無業で、就業を希望する高齢者は60万人に達するといわれている。

勿論これらのすべての人が訓練の対象者になる訳ではなく、当面の対象者は、職業安定所や、高齢者職業相談所に求職にくる人の中で把握されることになる。

このため、一定期間、安定所・相談所の窓口に来られた高齢求職者全員に対して面接を行い、この結果から訓練対象者数を推定すると共に、職業に対する希望の傾向、訓練に対する希望の有無、経済的条件、身体的条件を把握した上で高齢者訓練実施方法の具体的検討を行っている。これらの作業の流れについては、前記第1図、第2図に示す通りである。

このような作業の結果、技能系の求職者には「ビル管理科」、事務系のものとしては「一般事務科」、定年後の再就職を容易にするための資格取得を目的とし、夜間隔日に訓練を行う「不動産実務科」、高齢者の生きがいに通ずる訓練科目として「園芸科」があり、独立自営を目指す人のためのものとして「家屋営繕科」と「家電品サービス科」が開設されている。

家電品サービス科は、家電品の販売、修理サービスといった第三次産業系の科目として開発されたものである。後に触れる新しい訓練方式「単位作業方式による個別訓練」というモジュール訓練類似の指導方法を導入し、技能修得能力に大きな差のある高齢の訓練生に対し、それぞれの希望なり適性に合せて単位作業を選択し、個人の学習ペースで訓練が進行する、完全な個別学習方式による訓練科となっている。

又、55年4月より、荏原訓練校で開設を予定の科目として「土地家屋調査士科」がある。

この科目は、赤羽訓練校で、夜間隔日に開講する「不動産実務科」が、宅地建物取引主任者の受験を目的としたのに対し、昼間6ヶ月訓練とし、土地家屋調査士の受験を目的としている。また、この科目においても新しい訓練方式として、「プログラム学習」を予定している。高齢訓練生の一人一人の習得ペースで受講できるよう考えられたプログラム学習用のテキストの作成作業が現在進められている。

Ⅲ 心身障害者訓練に関する調査研究

心身障害者の就業を促進し、職業自立を助けるために、職業訓練はどのように機能すればよいのかというのが、ここでの研究の目的となる。このため、障害者に対する専門行政機関の処遇の実態、障害種類別障害者数、障害者の職業訓練に対するニーズ、さらには、東京身障訓練校の修了生の追跡調査等を行っている。

都では、心身障害者の職業自立のために行なわれる職業訓練、就職あっせん、職場指導等は、有機的な連携のもとに運営されなければならないと考えており、これらの施策が総合的に実施できる機関として（財）東京都心身障害者職能開発センターを設置している。ここでは、職業訓練ばかりでなく、就職あっせん、就業後の追指導等を一元的に扱い、さらに、技能訓練そのものについても、一定の技能水準に到達するまで、期間にこだわらない訓練が実施できるなど、法定の枠を越えた幅広い活動を行っている。このセンターでは一応金属加工、電気、被服、トレース、皮革製品、塗装、事務管理といった訓練科目が用意されているが、ここでいう訓練科目は、訓練の可能な職域を示すにとどまっている。一般の訓練校における訓練科では、訓練教程なり訓練施設があらかじめ用意されており、訓練生は用意されたプログラムを消化して行くといった形をとっている。ここでは入所生一人一人に実施される職能判定にもとずき個別的な訓練プログラムが作成され、このプログラムに従って教材、講師等も始めて用意されるように

なっている。したがって従前の訓練科目の概念とはかなり異ったものとなっている。

都では国より運営委託を受けている東京身体障害者職業訓練校が小平市に設置されている。この訓練校は、現在全面改築が行なわれており、55年4月より新しい形での訓練が開始されることになっている。東京身障校は、もともと中程度の障害者のための施設であり、法定の訓練によるものである。しかしながら、入校生の多様化、重度化の進む中で訓練効果を確保して行くには、それなりの対策が求められている。

このため、改築後、法定の枠内で訓練が実施されるにしても、職能開発センターでの経験が生かせるような計画が作られている。

まず、職能判定については、入校後、約一ヶ月間の「導入訓練」制度を採用し、この期間内で、入校生の希望、適性、技能習得能力を判定し、専攻技能を決定するようにしている。

さらに、訓練科目数を大巾に増やし、専攻技能を決定するについて、選択の巾をできる限り上げられるようにしている。

訓練内容そのものについては「傾斜訓練カリキュラム」を導入している。傾斜訓練カリキュラムというのは、訓練生の習得能力に応じて、訓練の進度なり、訓練課題の選択がある程度調整可能となるよう計画されたものである。東京身障校の訓練は、法定の訓練には違いないが、この中で入校生の個性に適した効果的な訓練を目指したものといえよう。

Ⅳ 現行職業訓練の改善のための調査研究

都の職業訓練は、先に触れたように、機械、溶接、自動車整備といったいわゆる基幹産業系の訓練科目が中心となって構成されており、大部分養成訓練として運営されている。最近の進学率の向上に伴って、養成訓練に対する絶対的ニーズの減少や、都の産業構造等の変化の結果、こういった基幹産業系の科目に対する魅力が薄くなったこともあって、どこの訓練校も定員の充足に苦慮するようになっている。

都ではこういった傾向に対処するため、養成訓練1年コースの科目の大部分を高卒科目に切替える（55年度、昼間部一年コース定員2,250名中、高卒対象科目の定員は1,660名但し身障校分を除く）と共に、基幹産業系科目の定員減をはかり、電子計算機科、化学分析科、公害防止技術科、冷凍空調科、広告美術科、テクニカルイラスト科、建築設計科、インテリア施工科といった先端技術職種、独立自営職種を目指す科目を開発してきている。今後もこういった傾向が続くと考えられているが機械、溶接といった訓練科目は、かつての花形的、中心的な存在であったため、都の訓練校のほとんどがこれらの科目を中心として構成され、設備投資額、指導員配置等、質量共に大きな比重を占めている。したがってこれらの科目の不振は、都の職業訓練全体の評価にかゝわる問題となっている。

確かに都の産業構造が変化し、求職者の志向も変ってきてはいるが、だからといってこれらの科目の必要性が少なくなったとは考えにくい。都内の就業構造に占める基幹産業系の技能者の割合は依然として大きく、訓練生の就職先の確保、習得技能の有効性といった面で訓練効果が十分に発揮できるためである。さきほど上げた新しい傾向の訓練科目においては、修了生の

就職先の確保、就職先での処遇といった面で、かなりの努力を要するのと対照的である。

また、職業生活の多様化、複雑化が進み、「職業技能を中心とした生涯教育」の要請の高まる中では、就業者数の大きい基幹産業系の科目は向上訓練、再訓練といった短期の技能講習会等においても、その有用性が発揮できると考えられている。さらに、職業訓練校と各種学校等における職業教育の差異がしばしば論議されるが、設備投資の極めて大きい基幹産業系の科目こそ、一般の各種学校等では真似のできない分野であろう。

現在、都では職業訓練校の再編整備計画が進行しており、基幹産業系の科目も集中統合化が行なわれている。この結果、充分余裕のある設備を活用して、養成訓練コースばかりでなく初級から上級までの各段階の訓練コースを用意するとか、再訓練、向上訓練といった短期の技能講習会を随時開催するなど幅広い地域の訓練ニーズに対応できる態勢づくりに努めている。

現状の都の訓練実施体制は、再編整備計画に盛り込まれたものから未だかなり遠い位置にあるが、職業訓練校の「地域技能センター」構想の具体化と共に、養成訓練主体の現状は早急に改善されて行くものと考えている。

V 訓練方式に関する調査研究

都の職業訓練校では、訓練科目ごとに訓練目標が定められ、目標達成に必要な訓練教程を作り、これにもとづいた訓練設備、指導員が配置される。又、訓練生については、ここで用意された訓練教程を消化可能と考えられる人を選考するという考え方にたっている。

しかし、最近のように入校生の多様化の著しい中で訓練の効果を確保するとなると、在来の指導方法のままでは対応できなくなっている。

現在の訓練校では、標準的な能力の訓練生を想定し、標準的な訓練目標を設定して訓練を行なわざるを得ないが、標準以上の訓練生に対しては飽き足らず、標準以下の訓練生には中途半端な技能しか身につかないということになる。

訓練校の指導員側からすれば、日々、苦勞しながら、年令差、学力差、能力差等の訓練生個人の違いを適宜、訓練課題や指導方法に変化をもたせて、何とか訓練の効果を確保すべく努力しているが、これも現行の形態のまゝでは限界がある。

しかし、職業訓練の目的が多様な訓練生の一人一人に職業的自立をはたせるだけの技能を身につけさせることにあるとすると、集合訓練で扱えるような訓練生を選考するというのではなく、訓練生一人一人に対応する「個別訓練」への転換が必要だということになる。個別訓練といってもマンツーマン方式をとれるだけの余裕は考えられないので、当然新しい指導技法の導入が必要となる。

現実に都で採用した方法は「訓練課題の徹底した定型化、標準化」と「視聴覚器材の大巾な採用」を基本とした「単位作業方式による個別訓練」と呼ぶ新しい指導技法である。

この指導技法は、I・L・Oのいうモジュール訓練とほぼ同じ考え方を持つものであり、独立したひとまとまりの技能＝単位作業ごとに訓練が受講でき、さらに、個々の訓練生の技能習得能力に合わせて自由に進度が変えられるものである。この指導技法については、機会あるごと

に紹介されているので、ここでは考え方の概要とこの方式を適用した訓練科目、今後の見通し等の簡単な紹介をさしיתיきたい。

1) 集合訓練から個別訓練へ

年齢、能力、職歴等多様な対象に対する訓練では、従前通りの集合訓練では効果的な訓練とはなりにくい。個々人の技能習得能力に見合った個別訓練が必要である。

2) 過程重視から結果重視の訓練へ

一定期間の訓練を受講したというのではなく、何を習得し、何ができるようになったかを重視する。しかも、習得した技能は現実の職業社会で評価の得られるものでなければならない。このため習得技能の判定は、関連する業界とタイアップして行うことにしている。

3) 年1～2回入校制から随時入校制へ

公共訓練校の今後の方向として、在職者訓練の充実とか、地域の技能センター化が呼ばれている。地域の技能センターとして名実ともに機能するためには、技能訓練を必要とする人が、いつでも利用できるような訓練方式が用意されていなければならない。この場合、単位作業ごとに訓練が受講でき、個別に訓練が進行できるものでなければならない。

このような考え方を持つ訓練科として、家電品サービス科とミシン縫製科の2科が53年4月よりそれぞれ、王子、大田の訓練校で開始されている。

両科とも数年にわたった開設準備を研修所において行っており、家電品サービス科では、個別訓練を実現するため視聴覚教材としてVTR（ビデオテープレコーダ）を全面的に導入し、訓練課題についての説明、実演、指示といった訓練に必要な事項がすべてVTRから与えられる。この科では「電気工事士試験」「テレビホーム共視聴工事」「冷暖房機器の故障修理」といった21の単位作業が用意されており、これに必要なVTRテープは227時間分、又、テキストはB4のもの865枚が作成され、標準的な訓練時間は2,585時間となっている。家電品サービス科の訓練生は、自己に適した単位作業を指導員と相談の上で選択し、これにもとづいて個別的な訓練プログラムが作成される。訓練生はプログラムにそって、ダビングされたVTRテープ、テキスト、教材等を受けとり、個別的に学習を進めることになる。家電品サービス科の場合、完全な個別訓練方式であるため入校生の年齢とか、技能習得能力等を揃える必要はなく、このため若年者中心の養成訓練と、50才以上の高齢者のための能開訓練が同一の実習場で展開されており、特に大きな支障は起きていない。

また、新しい方式の訓練効果についても習得技能の評価及び各種の資格試験の成績から見ると、在来訓練科目に比較してはるかに好成績を上げている。

ミシン縫製科については、中高年婦人用に開発された経緯もあり、工業用ミシンによる縫製作業、アイロン作業の2つの技能に集約され、巾広い技能というよりも、反復訓練による習得技能の比重が高くなっている。このため、この科目での個別訓練は訓練課題の徹底した定型化と標準化を通して実施されている。訓練生の習得技能の水準に応じた訓練課題があらかじめ用意されており、訓練生の個別の進度に対応するものとなっている。

また、中高年婦人、家庭婦人の生活時間に適合させるため、不完全ながら、フレックス

イム制の訓練とか、随時入校制が採用されている。これも個別訓練ならではのものである。

ついで55年4月より荏原訓練校において「土地家屋調査士科」の開設が予定されている。この科目は高齢者の再就職を容易にするための資格取得を目的とするものである。

この科目の指導技法上の特徴は、完全なプログラム学習方式を採用したことである。

土地・家屋の測量実習はともかくとしても学科試験に対応する部分は、周到に準備されたプログラムテキストによる個別訓練方式となっている。現在、開始を目前にひかえプログラムテキストの準備におわれている。

また、このような新しい指導技法の採用は新設の科目ばかりでなく、既設の科目に対しても行なわれている。板橋訓練校の溶接科には、大田訓練校のミシン縫製科方式の個別訓練方式が、

54年4月より導入され、かなりの成果を上げている。さらに、王子訓練校の家電品サービス科におけるような視聴覚教材を十分に使用する方式を採用するものとしてタイル施工科が検討されている。

今後の職業訓練が、訓練生一人一人に職業自立ができるような技能を身につけさせることが、強く要請されるようになると考えられているが、この場合ここに紹介した個別訓練方式はより重要性を増すことになるう。

5. お わ り に

以上、訓練科目の開発について都の最近の動きと、これに対する考え方の紹介を試みたものである。何分、広範囲の事項の説明になったため御理解いただけない部分も多いのではないかと考えている。

都の新設訓練科目の開発状況なり実施状況なりは、いろいろな機会に発表させていただいているので、詳しくはそちらで御覧いただければ幸いである。

☆ 参 考 文 献

1. 心身障害者職業訓練に関する研究について
49. 3 「開発と研修」 P 30～
2. 高齢者職業訓練に関する研究について
49. 3 「開発と研修」 P 57～
3. 高年齢者の職業訓練の方向
(高年齢者科目の開発を通して)
50. 8 「職業訓練」 P 15～
4. 単位作業方式による個別訓練の実施計画について
52. 3 「開発研修」 P 38～
5. 中高年婦人の職業訓練について
(ミシン縫製科の開設)
52. 3 「開発と研修」 P 57～
6. 単位作業方式による個別訓練
54. 1 「技能と技術」
7. 「単位作業方式による個別訓練」の実施経過
(ミシン縫製科, 家電品サービス科)
54. 3 「開発研修」 P 44～
8. 職業訓練の新技法開発
54. 5 「職業訓練」 P 43～

第 4 章 神奈川県における第 3 次産業訓練職種の開発

京浜技能開発センター

横 山 芳 郎

目 次

1. はじめに	80
2. 第 3 次産業訓練職種の導入経緯	80
3. 職種開発上の提言	88
4. 望ましい職業訓練とは（生産管理科の 1 例について）	89
5. む す び	92

1. はじめに

県はあすの神奈川をめざす総合計画として新神奈川計画を定め、その基本構造の中で教育訓練を生涯学習の一環として位置づけ、労働生活の全期間を通じ、学習機会の充実をはかるとして、教育訓練の充実、技能尊重気風の醸成を施策の柱としている。

これをふまえ、また県職業訓練審議会の答申を受け、県職業訓練計画を策定し、労働者の職業生活の全期間を通じて、必要な段階で適切な職業訓練を受けられるような生涯訓練体制の整備と確立とを目指している。

その養成訓練、能開訓練および向上訓練の充実強化の中で、いかに第3次産業訓練職種を開発し、体系化してその範囲を拡大してきたかに言及してみたい。

2. 第3次産業訓練職種の導入経路

(1) 養成・能開訓練職種の現状

昭和48年を初年度とし、3カ年を計画期間とする第1次の県職業訓練計画を策定している。この計画は生涯訓練体制の整備拡充を目標とし、その基本的施策は養成訓練、能開訓練および向上訓練の充実強化であった。

この計画に基づき、電子計算科、建築製図科、テクニカルイラスト科、表具科、デザイン科、電話交換科等の第3次産業系に属する職種を新しく設けた。

引続き第2次の県職業訓練計画（昭和52年度から昭和55年度までの3カ年間）では、主として中高年令者および離転職者を対象とした職域の拡大を図るため、新たにビル管理科、ブロック造園科、造園科等の能開訓練職種の整備拡充を試みている。

更に昭和55年度よりは能開訓練に一般事務科、不動産実務科を加え、第3次産業関連分野の訓練職種の整備拡充が図られている。

表－1 職種開設年度と応募率

	定員	期間	48年	49年	50年	51年	52年	53年	54年	55年
電 子 計 算 科	10	2年	48.4	(150%)	(170%)	(237%)	(250%)	(190%)		
デ ザ イ ン 科	30	1年	48.4	(263%)	(240%)	(207%)	(237%)	(250%)		
テクニカルイラスト科	30	"		50.4	(130%)	(170%)	(120%)	(160%)		
表 具 科	20	9月		50.10	(180%)	(190%)	(215%)	(230%)		
電 話 交 換 科	5	6月		50.10	(80%)	(20%)	(30%)	(40%)		
ビ ル 管 理 科	10	1年					53.4	(480%)		
ブ ロ ッ ク 造 園 科	30	"					53.4	(137%)		
造 園 科	10	6月						54.4		
輸 出 梱 包 科	30	3月						54.4		
一 般 事 務 科	30	6月							55.4	
不 動 産 実 務 科	10	"							55.4	

(注) ※()内数字は応募率 $= \frac{\text{応募者数}}{\text{定員数}} \times 100$

※ 造園科は委託訓練

※ 電話交換科は身障訓練

(2) 各科の特徴（昭和53年度の分析）

- (a) 電子計算科：応募率は年々上昇傾向にあり、平均約2倍の応募者数となっている。入校者は、男性86%、女性14%の構成比となっている。年令は25才未満93%と若年者層に集中している。学歴別では高卒86%、大卒14%と比較的高学歴化の職種に属する。雇用面は情報産業の好況さを受けて、修了時に71%が就職している。企業規模は300人未満の事業所に89%、500人以上の事業所には、わずか11%の雇用率となっている。今後とも有望職種として期待できそうである。
- (b) テクニカルイラスト科：応募率は1.5倍程度を推移している。入校者の男女比は、男性54%、女性46%と約半々の構成である。年令別には25才未満50%、35才未満48%で、矢張り若年者層中心の傾向にある。学歴別には中卒29%、高卒50%、短大卒16%と各層にわたっている。雇用率は修了時で45%と低く、就業先も15人未満の小規模企業にその半数が集中している。しかも自営業的色彩のところが多し。
- (c) 表具科：応募率は約2倍と好調である。入校者の男女比は男性が90%と圧倒的に多い。年令構成は45才以上が62%を占め、中高年令者を対象とする職域の一つである。学歴別は中卒19%、高卒71%、大卒10%の内訳である。雇用状況は自営36%、他に雇用された者25%で、その就業先は全員が15人未満の小規模零細企業である。表具業界自体が比較的小規模で、自営が容易な職業である証左なのであろう。
- (d) ビル管理科：応募率は高く離転職者向きの訓練科として注目してよい。
全員が男性で、しかも55才以上が83%を占め、高年令者の割合が非常に高い。学歴別は中卒33%、高卒42%、短大卒8%、大卒17%と各層にまたがっている。修了時の就職率は、わずか16%に止まり、就業先の開拓が今後の課題である。
- (e) ブロック造園科：応募率は定員確保がやっとなである。全員が男性で45才以上の中高年令者層が全体の62%を占めている。現業的性格の職域のため、今後ともこのような構成を示すものと思われる。学歴別では中卒者が69%と多い。雇用率は78%と好調で、ブロック造園の技能は高く評価できる。しかし、就業先はすべて15人未満の企業規模である。
- (f) デザイン科：応募率は約2.5倍と高く、男女比は男性27%、女性73%と女性型の職域と思われる。年令も25才未満で93%を占め、若年層向きの職種である。

学歴は高卒87%、大卒13%である。求人倍率が高く、現在のところ100%の就職率で、訓練職種として理想的な状態にある。

表－2 職系別訓練職種の受講者の内訳

職 系	訓 練 科 名	昭和53年度	
		受講者数	構 成 比
1. 加工組立系			
(1) 工場型	機械・印刷技術・木工加工	212人	9.8%
(2) 職人自営型	板金塗装・自動車板金・冷凍空調・服飾・溶接 建築板金・洋服・電気工事・塗装・タイル施工 洋裁・写真植字	506	23.4

2. 機械修理系	自動車整備	251	11.6
3. 販売系	給食調理	125	5.8
4. 運搬保管系			
5. 情報ドラフト系	電子技術・測量・機械製図・建築製図・トレース・デザイン・テクニカルイラスト・電子計算	377	17.4
6. 環境保全系	ブロック造園・ビル管理・床仕上施工・表具	120	5.5
7. 医療衛生福祉系	美容・家政	148	6.8
8. 工芸系			
9. 事務系	経理・英語事務・英文タイプ・経営管理・経営事務	424	19.7
合 計		2163	100.0

昭和53年度の受講者数の構成比で比較すると、第2次産業系33.2%に対し、第3次産業系66.8%と2倍の比率であり、訓練科目数においても第2次産業系16職種に対し第3次産業系22職種と多く、産業構造の変化、労働力人口の就業動向に対応して、職種の多様化が進められている。

(3) 向上訓練職種の現状

当県における向上訓練の実績は、量的にも質的にも相当の水準に達する規模で実施している。しかし、次表で見る限り第2次産業系に属する工場型、職入自営型の訓練職種が62.4%を占め、従って向上訓練に関しては、第3次産業系の職種のウェイトは低い状態にある。

ここに在職者の訓練職種に対する意向調査の結果を紹介し、今後の職種開発研究の基礎資料に資したい。

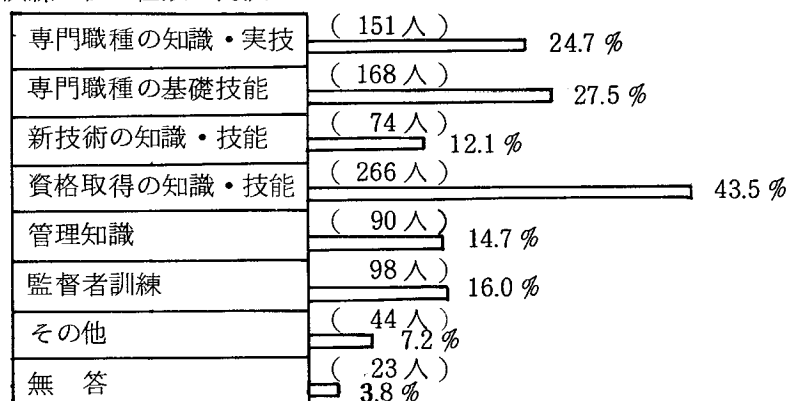
表－3 職系別訓練職種の受講者内訳

職 系	コ ー ス 名	受講者数	構 成 比
1. 加工組立系			
(1) 工場型	研削といし・技能士課程・NC機械・写真植字 油圧作動・機械加工・超硬カッター	214人	20.1%
(2) 職入自営型	アーク溶接・電気工事・板金・洋裁	451	42.3
2. 機械修理系	自動車整備	15	1.4
3. 販売系			
4. 運搬保管系			
5. 情報、ドラフト系	図面の読み方・テクニカルイラスト・機械設計 電子計算	81	7.5
6. 環境保全系	表具	26	2.4
7. 医療衛生福祉系			
8. 工芸系			
9. 事務系	英会話・簿記会計・各管理技法	197	19.0
10. その他		79	7.3
合 計		1063	100.0

(注) ※ 向上訓練受講修了者1063人を対象

※ 調査期間は昭和52年7月から12月までの6カ月間

(a) 訓練職種の種類の内訳

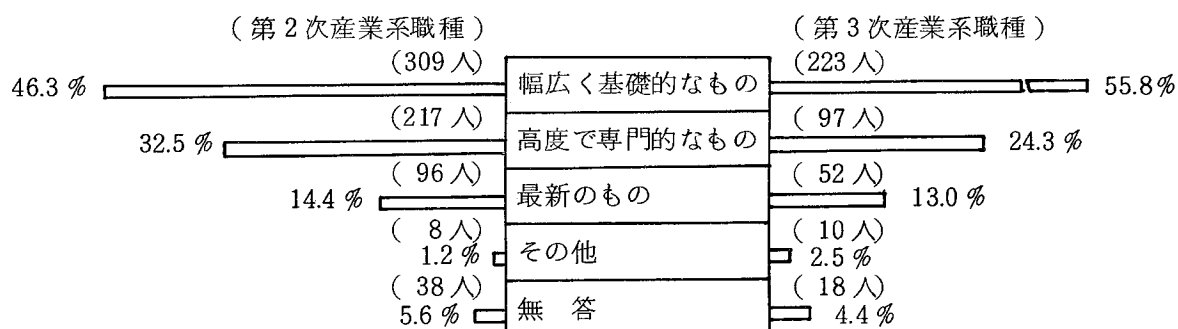


(注) 多重回答のため合計が100にならない。(回答者612人)

訓練職種の中で、資格に関連するものの要望が多い。例えばガス溶接、電気工事士等である。第3次産業系のものを考えることが望まれる。

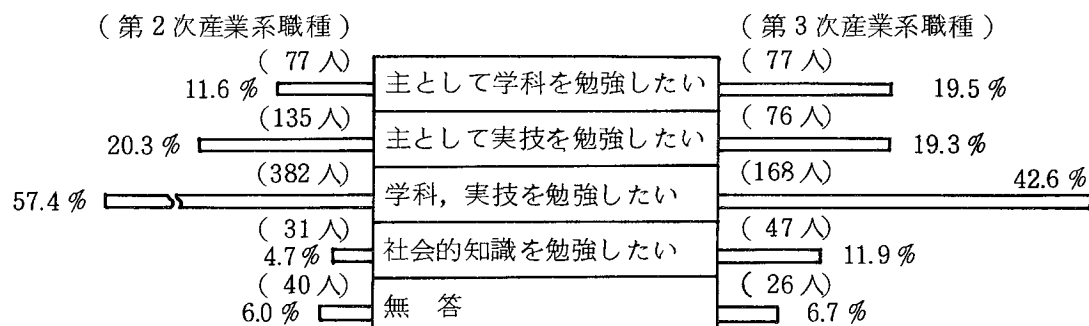
(b) 希望する職種内容

(i) 科目程度



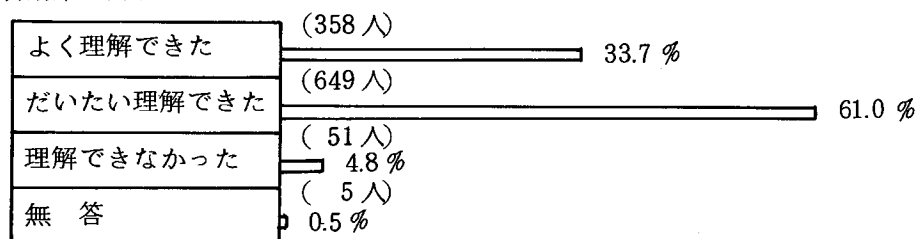
職業訓練の科目程度は、いずれも「幅広く基礎的なもの」の要望が多い。また一方では「高度で専門的なもの」を期待するものも多い。

(ii) 科目内容

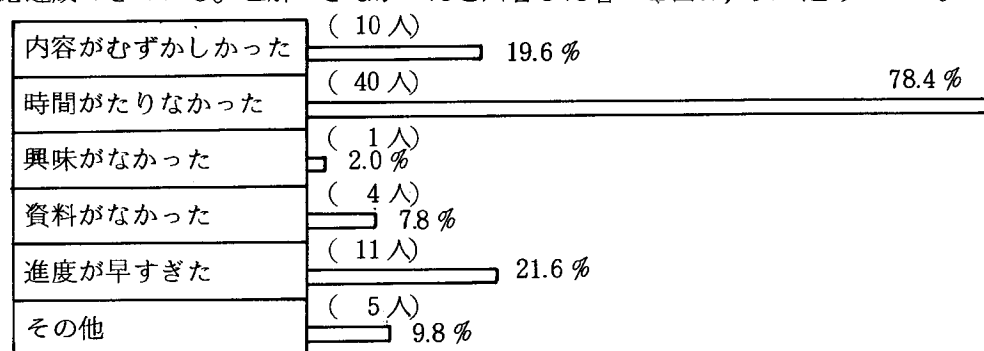


職業訓練の科目内容は、圧倒的に「学科と実技」の両面を同時に習得したい意向が強い。

(b) 学習効果の内訳



「よく理解できた」と「だいたい理解できた」とを合計すると94.8 %となり、学習効果は一応達成できている。理解できなかったと回答した者の理由は、次の通りである。



(注) 多重回答 (回答者51人)

「時間が足りなかった」とする者78.4%で、時間の設定に特に考慮することが求められている。

(c) 今後受講を希望したい向上訓練の内訳

(工場型・職人自営型をも含む)

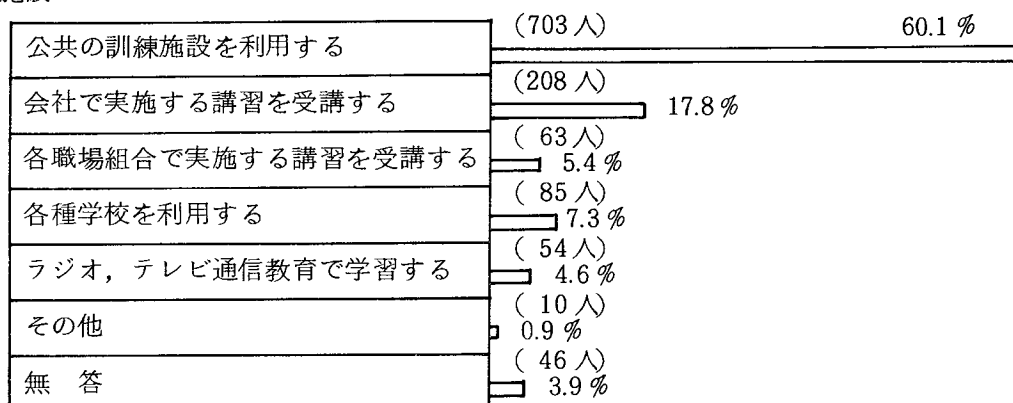
コ ー ス 名	件 数	%	コ ー ス 名	件 数	%
電気の知識	180	16.9	原価計算	12	1.1
技能士課程	143	13.5	高圧電気工事	11	1.0
T W I	100	9.4	品質管理	11	1.0
金属材料	81	7.6	経営分析	11	1.0
数値制御	51	4.8	電検3種	11	1.0
英会話	21	2.0	コンピュータ	10	0.9
アーク溶接	22	2.1	無線通信機器	9	0.8
N C の知識	17	1.6	危険物取扱い	8	0.8
機械製図	17	1.6	電気工事士	8	0.8
ガス溶接	16	1.5	土木建築	7	0.7
電子工学	16	1.5	油圧作動	7	0.7
簿記会計	16	1.5	管理実務	7	0.7
生産管理	15	1.4	塗 装	7	0.6
シーケンス制御	13	1.2	ボイラー	6	0.6
工程管理	13	1.2	板 金	6	0.6
自動車整備	13	1.2	基礎化学	6	0.6
機械工作	16	1.5	設計の知識	6	0.6

デザイナー	6	0.6	創造力開発	2	0.2
高速カッター	5	0.5	自動化技術	2	0.2
切削工具	5	0.5	TW I トレーナ	2	0.2
経営計画	5	0.5	購買管理	2	0.2
婦人服製図	5	0.5	話し方教室	2	0.2
配 管	5	0.5	自動制御	2	0.2
洋 裁	5	0.5	公害防止	2	0.2
スタイル画	5	0.5	飲食店経営	2	0.2
アルゴン溶接	4	0.4	コンクリート	2	0.2
冷凍空調	4	0.4	表面処理	2	0.2
財務管理	4	0.4	木材加工	2	0.2
一般教養	4	0.4	和服仕立	2	0.2
立体製図	4	0.4	最新流行服	2	0.2
写真植字	4	0.4	紳士服デザイン	2	0.2
安全衛生	4	0.4	新しい材料の縫製方法	2	0.2
税務申告実務	4	0.4	紳士服製図	2	0.2
営業管理	4	0.4	スーパー商業実務	1	0.1
2級販売士	4	0.4	速記の知識	1	0.1
統計の知識	3	0.3	心理学	1	0.1
玉 掛	3	0.3	電気主任技術者	1	0.1
電算機ソフトウェア	3	0.3	鋳 物	1	0.1
紳士服技能検定	3	0.3	法律の知識	1	0.1
紳士服技術	3	0.3	建築製図	1	0.1
工作機械	3	0.3	特許関係	1	0.1
研 削	3	0.3	着物着付	1	0.1
熱処理技術	3	0.3	紳士服コンクール	1	0.1
被服整作部分縫	3	0.3	婦人服技能検定	1	0.1
機械工学	3	0.3	会議運営法	1	0.1
レタリング	3	0.3	設備計画	1	0.1
表 具	3	0.3	触媒反応	1	0.1
市場調査	2	0.2	K J 法	1	0.1
一般事務替理	2	0.2	圧力容器	1	0.1
光学化学の知識	2	0.2	トレース	1	0.1
英文タイプ	2	0.2	テレビ修理	1	0.1
消防設備士	2	0.2	治工具	1	0.1
クレーン	2	0.2	中小企業診断士	1	0.1
金 型	2	0.2	労務管理	1	0.1
高圧の知識	2	0.2	機械工学	1	0.1
材料の力科	2	0.2	積算技術	1	0.1
薬品の知識	2	0.2	プログラマー	1	0.1
製版法	2	0.2	内熱機関	1	0.1

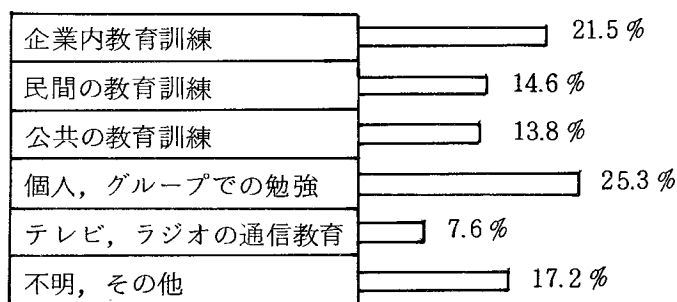
問題解決法	1	0.1	エレベーター	1	0.1
予算管理	1	0.1	プレス	1	0.1
宣伝広告	1	0.1	商 法	1	0.1
足場作業	1	0.1	流体力学	1	0.1
劇毒物の知識	1	0.1	空気圧	1	0.1
調理士	1	0.1	精密加工	1	0.1
情報処理	1	0.1	内 装	1	0.1
高圧ガス	1	0.1	モルタル加工	1	0.1
レーダー	1	0.1	プログラムフォートラン	1	0.1
写 真	1	0.1	資材管理	1	0.1
意匠図面	1	0.1	婦人服補正法	1	0.1
人事考課	1	0.1	既製服製図法	1	0.1
作業分析	1	0.1	婦人服製作実技	1	0.1

希望件数は、受講者数の多寡により変動する数字であり、偏りがあると思われるが一応の希望されている職種の傾向が読みとれる。

(d) 受講施設

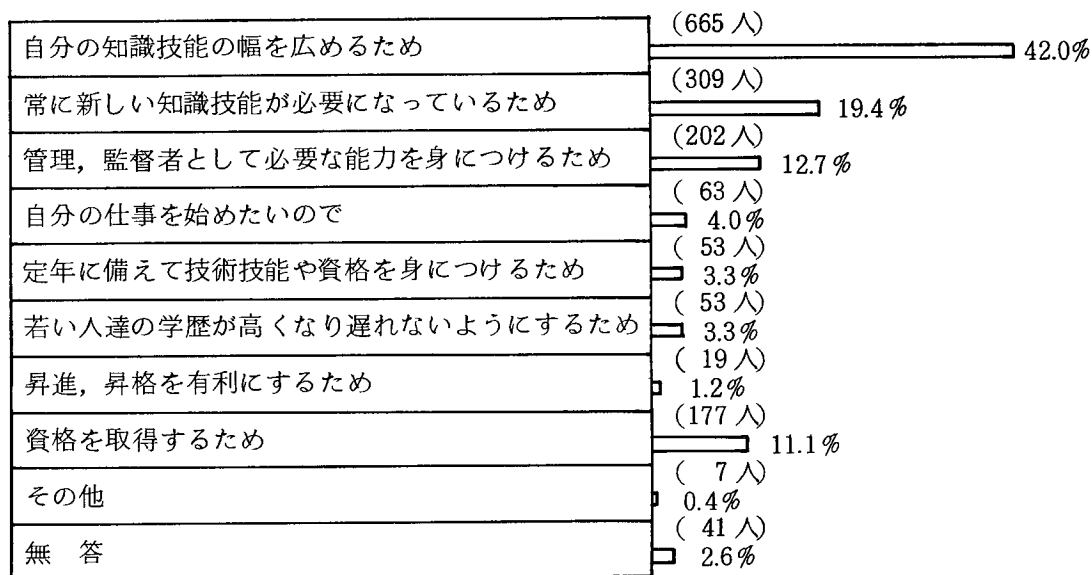


公共訓練施設の利用を希望するものが66.1%と、かなり多いが、労働省の調査結果では必ずしも公共施設利用は多くない。



(注) 男子の場合

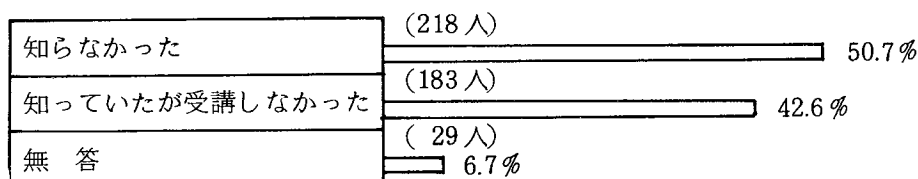
(e) 受講を希望する理由の内訳



受講者の希望理由として、「自分の知識・技能の幅を広めるため」42.0%と最も多く、高度化技術社会への意識が強く働いているものと思われる。

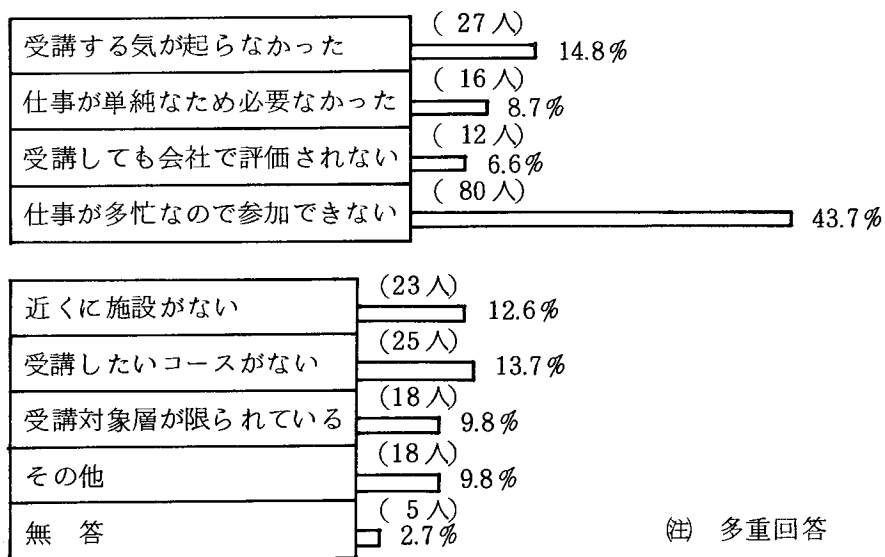
「定年に備えて技術、技能を身につける」とするものは、3.3%と予想外に少ない。

(f) 受講しなかった者の内訳



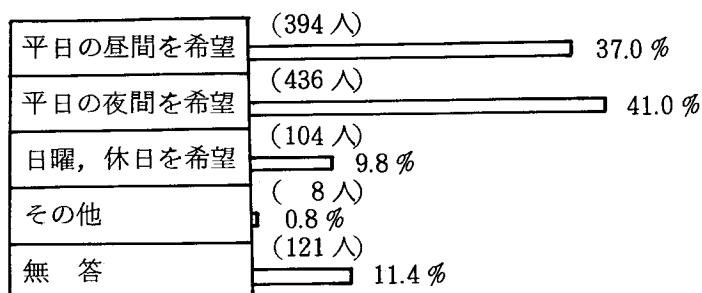
受講したことがないと答えた者 430 人についてその理由をみると、「知らなかった」が 50.7% と多い。

(g) 受講を希望しなかった理由

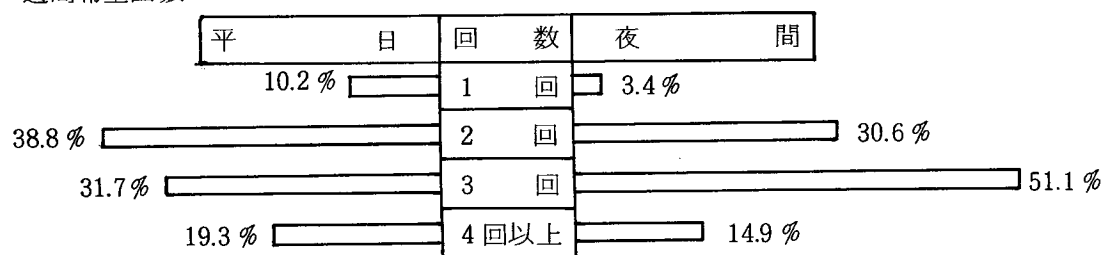


(注) 多重回答

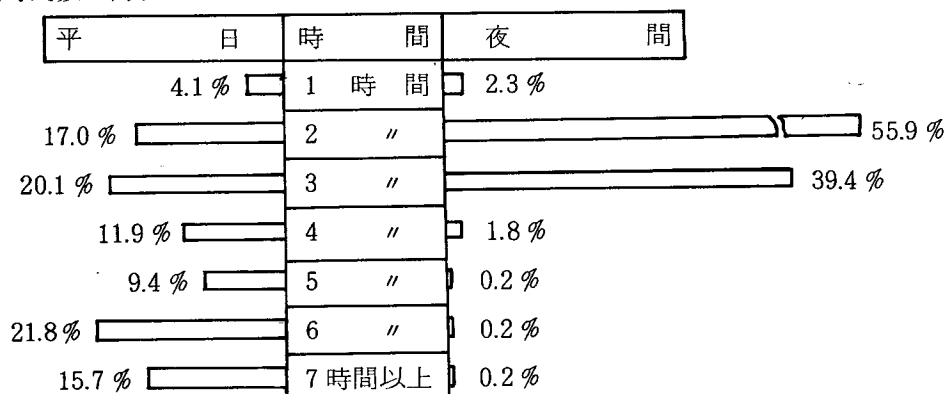
(h) 受講形態についての内訳



(i) 週間希望回数



(j) 1 日の希望時間数の内訳



1 日の時間数は、昼間の場合「6 時間」21.8%と多く、夜間の場合「2 時間」55.7%、「3 時間」39.4%の順で、その他の時間数はほとんど問題にされていない。

3. 職種開発上の提言

(1) 訓練校のイメージアップ

現在の訓練校のイメージは必ずしも好しいものではない。旧来のイメージを払拭し職業訓練に関する専門機関である印象を定着させる努力が必要である。特に第3次産業系の職種を開設する場合、重要な要件の一つと思われる。また職種のネーミングも大切である。

(2) 訓練時間帯の弾力化

訓練内容と訓練対象者によっては、従来の時間帯を変え、だれでもが受講可能なシステムを作ることが望しい。例えば家事から解放される中高年婦人を対象とする訓練にあたっては、午前10時から午後3時までの時間帯が望ましい訓練時間と考えられる。

(3) 非常勤講師の登録制の採用

今後益々職業訓練の高度化、多様化、専門化が進み、それに対応するには部外の人材を活用

する体制が望まれる。その有効な運営のための登録制度を採用し、全体的に訓練の水準を向上させることが必要と思われる。

(4) 広報活動の周知徹底

新規職種の場合、広報活動は不可避的なものである。広報活動は単に訓練生の募集だけの意味でなく、求人側への雇用創出の面をも考え合せて行ない、有効な広報活動の手段を講ずることが必要と思われる。

(5) 追指導体制の確立

職業訓練は比較的基礎学習の場である。実際技能の習熟には、いくつかの段階があり習熟の度合により必要な訓練の機会を提供することが必要である。能開訓練にせよ、向上訓練にせよ教育上のフォローアップ機能がない。

追指導の強化拡充が、ひいては生涯訓練に結びつく一つの方法と考えられる。

4. 望ましい職業訓練とは（生産管理科の一例について）

(1) 職種の概要

昭和40年度に生産管理事務科として設立、その後諸般の事情により昭和44年度、科名を生産管理科に改称し昭和49年度までの6年間、経営機能のうち工場生産の分野を対象とした各種の管理技法を習得することを目的に運用されてきた。

当科の訓練目標は概略次のとおりであった。

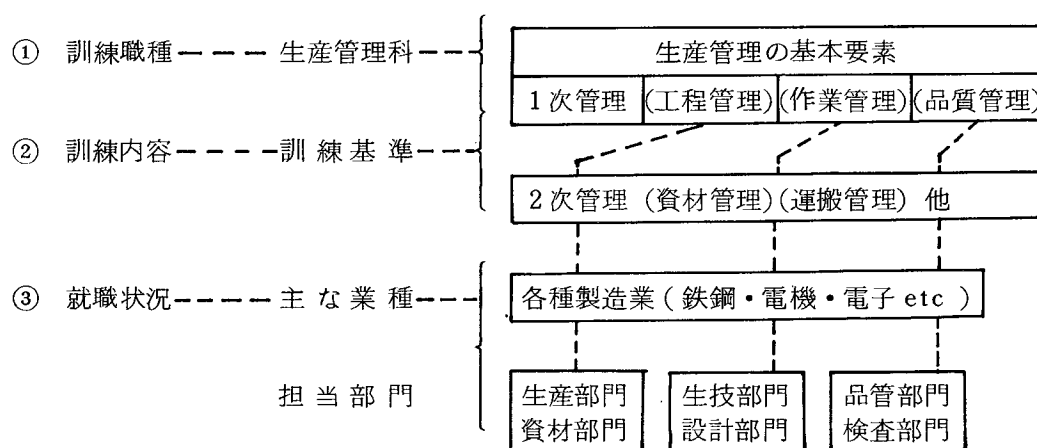
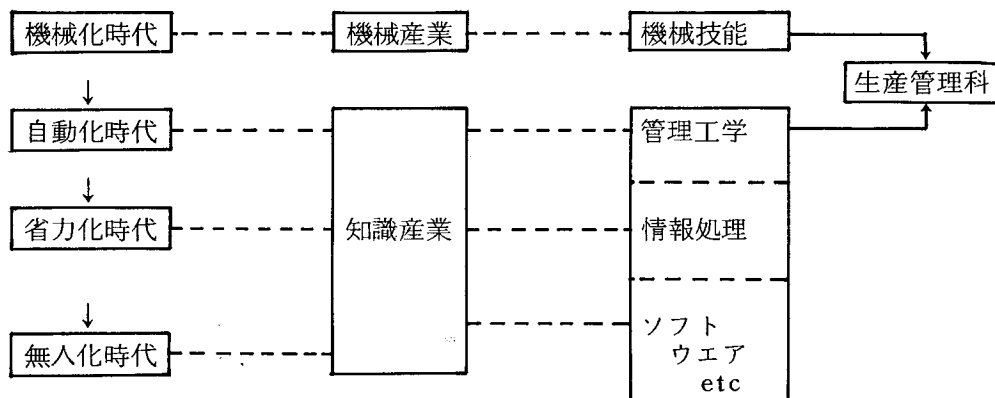
- (a) 機械、電気工学に関する一般的な知識を習得させ、製造工程の生産技術を理解する能力を養うこと。
- (b) 工場経営に関する各種管理の概略の知識を習得させ、近代的な管理技法を実践に役立てる能力を養うこと。
- (c) 工程管理、作業管理、品質管理に関する専門的な知識を習得させ、工場の生産合理化、生産性の向上を図るための技術者としての素地を養うこと。

訓練のネライあくまでも、専門知識の吸収に留まることなく、十分に応用能力を身につけ、企業の第一線で活躍できるだけの企画力、実践力、判断力、創造力、指導力等の能力を涵養することを目標としていた。

一方、工場管理の近代化、合理化を推進するためには生産管理分野の専門知識を有する人材を確保することが是非とも必要であり、特に中小企業にあっては、これらの人材が不足し、生産性の向上または付加価値経営体制の確立が遅れているのが現状であり、職業訓練行政の側面から考察しても、これらの人材を育成することの意義は大きかった。

また技術革新の進歩、発展に伴い下図の通り、管理工学のウエイトは増大傾向にあるものと情勢判断していた。

(技術革新の時代)



訓練内容と訓練生の就職との関連は、おおむね上の図のとおりでしたが、企業側より、生産管理関係の専門担当者の求人について期待されていた反面、当科への入校志望数は低減するという相反する現象が昭和47年度より顕著となり、生産管理科の改革を余儀なくされ、入校者の職業意識または訓練ニーズ等を勘案した結果、昭和50年度より訓練職種を経営事務科に改め、時代の要請に応えた。

(2) 入校状況と動機

当科への応募者数、入校者数および年令構成の推移は次表のとおりである。

特徴的には、昭和47年度より応募者数が極めて減少したこと。その原因は労働市場の需給関係にあり、経済動向による離職関係が影響しているものと考えられた。

(表-1)

年 度	定 員	応募者	入校者	年 令 構 成				
				16才以下	17~24	25~34	35~44	45才以上
44	30	38	25		12	5	8	
45	30	38	27		13	10	3	1
46	30	30	23		12	7	4	
47	30	13	10		6	2	1	1
48	30	14	10		4	2	3	1
49	30	11	9		3	3	2	1

応募者の入校の動機は、おおむね次のとおりであった。

- ① 自己退職（会社の将来性への不安，対人関係悪化など）を契機に，専門技能を習得したいとするもの。
- ② 解雇退職（経営不振，倒産など）を余儀なくされ，再就職に備えて自己の技能を伸長させたいとするもの。
- ③ ライン（現業）の職務からスタッフ（管理）の職務へ転換しようとするもの。
- ④ 将来の再就職に備えるため，資格を取得したいとするもの。
- ⑤ 確たる理由もなく，何んとか訓練を受け一時様子をみたいとするもの。
- ⑥ 雇用保険，訓練手当等受給の機会に，職業訓練を受けてみたいとするもの。
- ⑦ その他

入校動機は各人各様であるが，真に仕事のできる能力の確保に向って，意欲的に勉強する姿勢がみられた。特に離転職者の場合は真剣さがあつた。

このことは，近年産業社会の中で「学歴無用論」「実力主義の進展」さらに「労働の移動性の増大」等が顕著に現われていることの認識があるためと受けとめられた。

(3) 就職状況

当科の修了者の多くは，機械工業，電機・電子工業等の製造業の分野に就職するケースが多かった。修了者の就職に当っては，各自の能力，職業への適性パーソナリティー等を総合的に判断して就職指導を行なった。その結果，表－２で見るとおり例年 100 % の就職率を維持していた。

（表－２）

年度	修了者	雇 用 内 訳			雇 用 先 事 業 所 の 規 模					
		他人に雇用された者	自営	その他	1～4人	5～14人	15～99人	100～299人	300～499人	500人以上
44	22	21		1			8	7		6
45	22	22			1		1	10	2	8
46	19	15	1	3			1	8		6
47	7	7					2	1		4
48	8	5		3			2		1	2
49	5	5				1	2	1		1

このことは産業界の好成長に支えられたことも事実であるが，生産管理の専門担当としての戦力を評価していただいた結果とも受けとめている。

経済が安定成長に移行した今日，生産管理部門内でどれ程の労働需要が望めるか推定しがたいところである。

就業先での担当職務は言うまでもなく，圧倒的に製造部門が多く，職務範囲は工程係，品質管理係，検査係，資材管理係，購買係となっている。

雇用側の訓練生に対する評価は良く，即戦力が買われているようである。

某会社などは，求人抑制をしているにもかかわらず，生産管理関係の担当者は継続的に雇用

したいという意向を示し、現に数年間1名ずつではあったが採用していただいた実例があった。

ただし、企業側の求職者に対する選別は厳しく、一定水準以上の能力を保証することを要求してくる。当然のことであると認めつつも負担感をもつところである。職業訓練はエリート養成志向になる必要はないが、現在の期間修了型を改め、能力修了型の職業訓練システムを試行してみる時機にあるように思える。

また、生産管理科など単科職種の場合、機械、溶接等の職種に比較して産業界への知名度は低く、就職範囲の拡大化、固定化に苦慮した。

指導員自から、求人情報を収集し、整理して訓練生に提供し就業援助活動に思いのほか労力を消費した。

(4) 望ましい職業訓練とは何か

生産管理科から経営事務科に訓練内容を転換するに際し、労働力の供給者側、需要者側および職業訓練行政側の3者にとって望ましい職業訓練に改めるにどうしたらよいか、どこをどう変えるべきかを検討した。

まず労働力の供給者側からは、①将来性のある職業に就労するために必要な訓練内容とは何か。②短期間に目的の訓練が達成できること。③訓練修了後は容易に就職できること。

需要者側からは、①企業経営活動に寄与しうる技能を持っていること。②産業構造の変化に対応した技能、技術であること。

職業訓練行政側からは、①雇用に結びつく可能性がある訓練内容であること。②潜在的入校希望者数があり定員を充足しうること。③職業訓練行政の領域を逸脱しないこと。また職業訓練基準の範囲内であること。

極めて常識的な判断であるが、3者の観点から職業訓練を見直し経営事務科として再出発した訳である。

職業訓練は時代の変遷に遅れることなく対応していく姿勢が宿命的に求められているものと思われる。入校者の職業意識または訓練ニーズ等により逐次改革し、時代に適応する能力の開発に焦点を合せた職業訓練を常に展開することが必要なのであろう。

5. む す び

職業構造は時代とともに変わり、職業人は職業上の知識・技能・技術を常に更新し、時代の動きを見極めた学習が要求される。職業訓練行政は時代の要請に適合した訓練を実施していくためには、職能の将来性や職種の適合性を常に分析し情勢の判断を適確に行うことが必要である。かかる意味合において第3次産業訓練職種の開発研究は、まことに意義深いものがある。

ここに神奈川県のを紹介し、今後の研究のための参考資料に役立つことができれば幸いである。