

<b>特集</b> <b>伝承</b> ～志を次世代に～	<b>Special Features</b> <b>Tradition</b> Passing aspirations on to the next generation	<b>次の世代へ</b> To the next generation
------------------------------------	--	--

## 技術・技能訓練受講生の実情と職業観

～受け継ぐ側からの視点～

田中 萬年

TANAKA Kazutoshi

職業能力開発総合大学校  
能力開発専門学科/教授



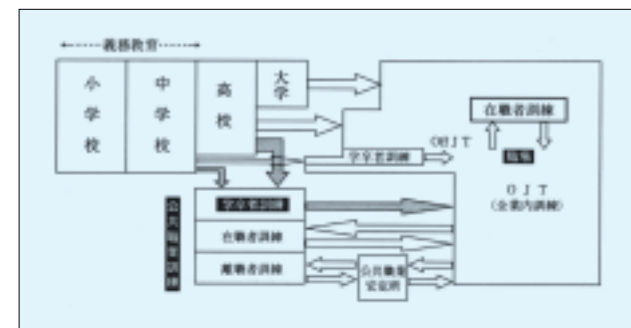
### 1—公共職業訓練の状況

公共職業能力開発施設とは「雇用保険法」の財源等により「職業能力開発促進法」により運営されている施設で、国の委託を受けている雇用・能力開発機構が全国に職業能力開発大学校11校（付属短大13校）、港湾短大1校（2施設）、ポリテクセンター62ヶ所を運営している。都道府県立は行政縮小で減りつつあるが全国に230ヶ所あり、運営費の約半分は県費である。このほか、障害者職業能力開発施設として国立県営で11ヶ所、県立で6ヶ所、高齢・障害者雇用支援機構が2ヶ所を設置している。このような公共職業能力開発施設の社会的位置づけを示すと、図1になる。

図1は職業訓練全体を示しており、「学卒者訓練」「在職者訓練」「離職者訓練」という用語は今日の制度用語ではなく、実体的な対象者別の用語である。

基準の訓練時間は労働時間の発想から来ているので、実時間の意味である。年間訓練時間は全ての課程で最低が1,400時間である。その基準を基に各都道府県、及び機構は標準的なカリキュラムを設定している。この基準は企業内の職業訓練にも用いられている。

今日の学卒者訓練の訓練基準では「対象者」として中卒者を規定せず、高卒者が主たる職業訓練の対象者と



■図1—日本における学校教育と職業訓練との関連図

なっている。しかし、普通課程の受講は中卒者も可能であり、中卒者訓練は基準上3年制が可能である。企業内訓練では3年制で実施しているが、公共職業訓練では2年制で実施している。高卒者対象の普通課程と同じ2年制であるが、別に短期大学校に開設する専門課程がある。なお、大卒者は制度的に対象としていないが、以下に紹介するようにかなりの受講者がいる。

### 2—訓練受講生の実情と意識

#### ●1 東京都の受講生

表1は東京都の報告書からのデータで、若者達を主たる対象にしている「普通課程」15校の受講者の構成である。「中高卒」は殆どの受講生が高卒者である。表1によれば、学卒者訓練の課程に入校している受講者の内の1/4以上が高卒以上の高等教育修了者であることが分かる。この傾向は都会ほど大きいようである。このような現象は、大卒者が職業能力を習得すべきと考えているためと推測される。また、若干ではあるが、中高年齢者が入っており、その中には離職者も入っている。

それでは若者達はどのような考えで訓練を受講しているのだろうか。東京都の修了生が、受講した職業訓練をどのように評価しているかを見たのが表2である。

表2で、1の「知識・技能が身に付いた」、4の「実習を通して知識・技能が学べた」、5の「訓練生の人間関係を築けた」、6の「指導員との人間関係を築けた」、10の「就職の気持ちを整理できた」については特に評価が高い。近年のわが国の学校教育では考えられない教育訓練の成果ではなかろうか。

9の「職業資格が取得できた」の賛同率がやや低いのは、関連する職業資格がない職種があるためと思われる。つまり、職業資格のある訓練科だけの修了生の結果

■表1—東京都の「普通課程」入校生の構成

入校者数	学歴構成(%)			年齢構成(%)		
	中高卒	短大卒	大卒	29歳以下	30～44歳	45歳以上
1,221	71.4	8.6	20.0	84.3	12.8	2.9

を集計するとはるかに高くなることが予想される。

また、好意的な回答としては2の「職業に共通する知識・技能が身に付けられた」及び3の「教養が身に付けられた」がある。職業訓練でも「教養」が身に付くという意見は重要である。

#### ●2 機構立の職業能力開発短期大学校修了生

短大の教育訓練についての評価が表3である。すでに機構立の短大の修了生は約4万人を超えているが、無作為に4,010名を抽出し、回答した1,499名、回収率37.4%の結果である。

表3のように、実技・実習や専門学科の教育訓練に対しては極めて高い充実感を持っていることがわかる。それに対し卒論・卒研はやや低いが、このことは職場ではより直接に役立つ実践的なことが求められているためと推測される。

以上のような統計的処理だけでなく、個々の受講生の意識を確認しておきたい。短大修了生の感想を機構立の調査から見ると以下ようになる。

「在学中は時間にゆとりがなかった。……その当時は苦しかった記憶があります。ですが社会にでるとその苦しさには比べるとずいぶん楽に感じるがありました。……短大では技術的にも精神的にも多くの事を学ばせて頂きました。そのおかげで入社してずっと同じ会社で頑張れているのだと思います。」

「職訓短大の場合、一般私立大学に比べて実験・実習の、自分の手を動かし、体で学ぶ点が多い。そのため、卒業後もそれらが身に付いている為、実際企業に入った後、役立っている事が多い。」

「私がいた科のイメージで言うと、実験・実習に比重をおいたカリキュラムはなかなか良かったと思います。理論は大事だが自分の手で実際にやった事はけっこう自分の中にイメージとして残っているものです。」

「私が在学中に学んだ事でいちばん役立っているのは、3現主義です。“現場で現実に現物を見る”だと思

■表3—職業訓練短期大学校（機構立）修了生の職業訓練への評価

職業訓練への評価	訓練の充実感			仕事への役立ち感			
	充実していた	あまりしてなかった	その他	役立っている	どちらでもない	あまりない	不明
友人や教師との関係	61.7	31.0	7.3	41.4	33.3	23.5	1.9
実験・実習の経験	71.9	26.0	2.1	51.2	22.4	24.5	1.9
専門科目の学習	65.6	32.9	1.5	56.8	21.5	19.8	1.9
卒論・卒研の経験	49.0	48.2	2.8	26.5	27.4	43.9	2.2

■表2—公共職業訓練施設修了者の受講職業訓練への好感度

技術専門学校を修了しての感想	非常に思う	やや思う	その他
1.特定の職業に関する知識・技能が身に付いて良かった	48.4	40.5	11.1
2.多様な職業に共通する知識・技能が身に付けられて良かった	16.1	38.8	45.1
3.職業生活以外の面で役立つ教養が身に付けられて良かった	21.1	40.9	38.0
4.実習を通して、身体を使いながら知識・技能が学べて良かった	40.7	41.0	18.3
5.訓練生の間で良い人間関係を築けて良かった	44.0	39.5	16.5
6.指導員・講師等職員との間に良い人間関係を築けて良かった	26.7	44.7	28.6
7.就職について、きめ細かな相談・援助が受けられて良かった	9.5	24.0	66.5
8.専門学校経由の就職活動が求人先の評価につながって良かった	9.8	21.2	69.0
9.仕事に役立つ職業資格が取得できて良かった	27.3	29.2	43.5
10.就職の気持ちを整理できて良かった	37.4	38.7	23.9

ましたが、実際に実習等で自分自身体験することによって、本の中だけで学習するより体に定着しているように思います。」

当然ながら、修了生を採用している企業の評価も高い。たとえば、イタリアのフェラーリに世界で最も優れた工作機械、と認定された有名な会社に就職している職業訓練短期大学校修了生は2002年までに10名がいる。その中に女性もいるが、その女性修了生に対し、同社の部長は「彼女は男性主体の職場において、男性に勝るとも劣らぬ仕事への情熱と気概を持っている。」と述べている。このように、男性だけでなく、女性修了生の評価も一流の技術を誇る企業から認められている。

#### ●3 「日本版デュアルシステム」の受講生

ドイツのデュアルシステムをみならってわが国でも平成16年度から試行されている。デュアルシステムとは企業と若者が訓練生契約を交わし、職業学校と企業内の現場業務の両者をほぼ半々学ぶという高校段階の学校制度であり、「二元制度」とも言われている。日本では折からのフリーターの就職支援策として始まったが、試行してみると意外なメリットが発見されている。

まず、一般の基準に基づく訓練生の募集ではいわゆ



る3K職種への応募者が激減していたが、日本版デュアルシステムでは募集が好調であることである。また、受講生の感想によると企業現場での実習に魅力を感じているようであり、学校教育は勿論、職業訓練の実施上のあり方として再検討すべき課題である。

勿論、わが国では企業は訓練生を受け入れることが社会的貢献である、というドイツのような社会的慣行がないため、実習企業として承諾いただくことが容易ではないが、引き受けてくれた企業側からは教育訓練としてだけでなく、自社にとっての社員として有用な人物かを見定める機会として評価されている。

日本版デュアルシステムは企業での実務を重視することを目的に、新年度からは「実践型人材養成システム」として再編されることになっている。企業でも、自社の人材養成・確保のルートとしても活用頂きたいと願っている。

#### ●4 山形職業能力開発専門校の受講生

筆者も直接に受講生にインタビューを実施した。訪問したのは雪で埋もれた山形県立山形職業能力開発専門校の自動車科である。この自動車科は高卒者を中心とした普通課程2年制である。定員は25名であるが、約2倍の競争率という。受講生は全員が口を揃えて「訓練が楽しい!」と言う。

多くの受講生は中学や高校の先輩達から紹介を受けて入校して来た者である。高校等の教師からの紹介は少ない。表1の東京と変わらず、この中には大学卒業者、中退者、高専卒業生が交じっている。「大学の問題は目的意識も無く時間を費やしているだけであり学習が志望とかけ離れており、やりたいことをやりたいと思った」と両親の反対を押して入校した者もいる。高等教育を終えた(中退した)若者にとって職業能力開発施設の受講料が低廉であること(公立高校並み)が歓迎されている。

訓練の一環として、1年の秋には現場実習として企業で1週間働く。この意義は高く、「現場の経験をして、もっと勉強しなければならないと思った」という感想が皆から返ってきた。積極性を高める効果があるようだ。

秋には秋祭りと名付けられた文化祭が開催される。訓練受講生は訓練を活かした“創意工夫”をして各種の作品を出品する。その一つとして50ccバイクのエンジンを利用して改造したのが写真1のカートである。受講生の自信と誇りを感じることができる。

就職は2年の夏休み後には全員が決定し、再度、就職先企業での工場実習を体験し、その後は職場での担当業務を想定した、社会人になるための仕上げをしている。

企業を定年退職した2名の常勤嘱託講師に聞いてみ



■写真1—2,500円で改良したカート

ると、二人とも「働き方を含めて厳しく指導しているが、ここでは教え甲斐がある。」とのことであった。受講者が真剣に取り組んでおり、世間でいわれるロス・ジェネレーション(既存の価値観を拒否した世代)のイメージはない、という。

受講者は皆、高校時代の同級生に「引け目」を全く感じていない。むしろ、自立する必要があることを早く気づいたことに自信さえ持っているようである。受講生の態度は真剣であり、まじめに技術・技能を修得しており、本人達も満足し、全く世間からの評価を気にせず学んでいる。当然ながら就職先からの評判も良い。このようなことが、受講生達の表情に見て取れるのである。

インタビューの後、受講者たちは独自にクラス討論を行い、意見をまとめて送ってきた。その中から一部を次に紹介したい。

「日本は学歴社会だと言われてきましたが、今は、いわゆる大学至上だとは思っていません。私たちは大学へ進学した人たちは違い、早い段階で目標を見つけました。既に、高校や中学で見つけた人もいます。中には遅く大学・高専に行ってから見つけた人たちもいます。その目標を達成するための一番の近道としてこの専門校に入りました。……したがって、私たちはただ、専門校に来て、専門校のカリキュラム通りにやらされているのではなく、一人一人、整備士で生きていくという明確な目標を持ち、やらされているのではなく自ら積極的に課題に取り組んでいるという点で大学や他の専門学校と違いモチベーションの高い意欲的な学生の多い環境で勉強しています。」

「一般には、大学と比べ、職業訓練校というと、どうしようもない人たちが集まっているというイメージがあるかもしれませんが、ここは、そのような一般的なイメージとは違います。しっかりとした目標を持った人だけが集まっているので大学に行かなかったから恥ずかしいと感じて



■写真2—山形職業能力開発専門校自動車科1年生

いる人はいません。むしろ、大学には行けるがあえて行かなかったということです。」

#### 3—「伝承」を確実にする基盤

日本では普通教育への信奉が強く、職業教育を受けることを軽蔑する向きがある。職業訓練に対してはさらに強い。そのため、入校当初に新卒入校生は進学競争の敗者意識で卑屈な意識に埋もれている受講者もいる。それでも訓練生活を経る中で、自信をもって就職し社会に巣立って行っている。

中学校で不登校児だった人も、職業訓練校で皆勤賞を取り、訓練期間中には仲間を助け、就職すると企業ではなくてはならない人材となり、指導員が持っていない職業資格をも取得し、自信と誇りを持って働いている。このような話は例外ではない。このことは、学校教育の問題とともに、職業を中核とした教育訓練が如何に人間形成にとって有意義かを物語っている。

職業能力開発の受講生が自信と誇りを持てることは、職業能力開発が人間形成としての有効性を立証している。学習は「楽しいこと」が前提のはずである。その楽しさは将来の志望との関係の中に生まれるのも明らかである。職業能力開発の受講生が楽しく学んでいることは、この学習論の原理が実践されているからである。

職業を媒介とした職業訓練にこそ人間形成の意義があるといえる。このような、職業訓練の有効性を、より多くの若者達が少なくとも高校修了段階で知って貰うことが必要である。しかし、職業能力が未修得であると、社会生活を営む上で不利益になることは、高等教育を受けて初めて実感している、というのが今日の若者の現実でもある。

ひとたびフリーターになった者が職業能力を身につけることは容易でない。否、その機会につながるチャンネ

ルに触れることもない。インタビューしたある受講生は、政策的な対応はお節介でもある、という。その対策としては本人の自覚を待つほかはない、という。その自覚は生活が困難にならねば生まれえない、との回答は深刻な問題を物語っている。学校教育において職業能力を修得する意味をきちんと学習させていない問題である。

このような事態を防ぐためには、子どもの時から真の「個性尊重」観の育成を心がけねばならない。人は、一人ひとりが異なることを理解させねばならない。何故なら、仕事は一人ひとりが異なるのであり、個性は最終的に職業と密接な関係として現れるからである。

一方では、「職業に貴賤なし」をモットーに終わらせず、真に社会の理念として実現させねばならない。

以上のような課題を解決するためには、今日の「教育」に対する幻想と誤解を解かねばならない。

「教育を受ける権利」では自立心が育つはずがない。自立心の無い者に職業観が生まれるはずはない。教育観の根源に誤解が有る限り日本の教育は改革できないだろう。教育を「受ける」権利でなく「学習を選ぶ」権利を保障すべきなのである。その先に、わが国独特の普通教育観を一掃する観念が生まれるであろう。そうすれば、誰でも子どもの時には抱いている仕事・職業への興味・関心を次第に高めることができ、社会に出る前には“Occupation”ではなく、“Calling”または“Vocation”を目指す学習を望むはずである。その結果、職業訓練受講、労働を誇れるような学習観を誰もが持つようになるだろう。そして、「伝承」を担う若者が笑顔で生きられる社会を築けるであろう。

#### 4—“ニート”はいない!

と私の大学の1年生がレポートに書いて来た。何を言っているのだろうと思ひ読み続けていくと、NEETのTはTrainingだが、わが国では職業訓練が充分整備されていず受講者は少ない。しかも職業訓練を受講した人は学校卒業者に比べると就職率が極めて高い。だからニートにはなっていないはずだ、との論であった。この論旨に私は刮目した。職業能力開発の重要性を端的に主張している論である。

今日では在職者も学習しなければならない「生涯職業能力開発」の時代である。子どもの時代から職業による自立を援助する、教育学と成人学習をも統合した概念である“Ergonagy”<sup>エルゴナジー</sup>「職教育学」の理念の理解と制度化が重要であるといえる。