

## 職業訓練指導員養成体系の再編成に関する試論

—新しい業務に対応する指導員を視点に—

田 中 萬 年  
村 瀬 勉

### 目 次

はじめに—問題の所在と経緯—

1. 職業訓練の変化と指導員の業務の変化
2. 新たな業務に対応した能力開発指導員の専門職化
3. 3種の指導員の養成・研修体制
4. 3種の指導員免許制度の関連
5. 指導員養成体系の援助体制

おわりに—魅力ある指導員制度のための条件—

### はじめに —問題の所在と経緯—

1992(平成4)年の「職業能力開発促進法」改正において筆者に最初に浮かんだ疑問は、職業訓練指導員(以下単に「指導員」という)の呼称に変更はないが、その職業訓練指導員の養成と研修を主たる目的としている職業訓練大学校の名称が“職業能力開発大学校”に変更されたことである。この疑問が生じた理由は、1962(昭和37)年の「職業訓練指導員業務指針」<sup>1)</sup>に变化がないため、指導員の業務に関する指針の点から考えると、職業訓練大学校の名称変更は不要の状況にあったという理解によるのである。この業務指針が近年まで尊重されていたことは、労働省が1978(昭和53)年に「実学一体訓練」を唱導したときの労働省の指摘に、「業務指針」の「学科の訓練は、

実技の訓練と十分関連づけて計画されなければならない<sup>(2)</sup>としていたことから認められる。

一方、職業訓練に関する近年の政策は大幅に変化し、「業務指針」を制定した時期に比べて、今日では指導員の業務が大きく変わっている。しかし、指導員の業務（指針）が変わるべきという指摘は具体的にはない。従って、最初に述べた職業能力開発大学校への名称変更は、今後、指導員の業務等に関する指針を変更するという前提があるため、と理解する方が前向きであると言える。このような理解は、1991(平成3)年6月の「第5次職業能力開発基本計画」が「技術革新の進展等経済社会の変化に対応するため、職業訓練指導員免許制度や職業訓練指導員を養成する職業訓練大学校を含めた指導員の在り方について検討・見直しを行う。」と述べていることでも傍証できる。

本稿では、指導員の養成と研修を担っている職業能力開発大学校の立場から、今後の指導員の養成体系に関する試論を展開する。なお、本稿はいくつかの前提があり、私論の域を出ないことをお断りしておきたい。

1992(平成4)年に職業能力開発大学校は設立30周年を終えた。この間、大学校の再編成は幾度となく議論され、実行されてきたし、今日もまた議論されている。しかし、それは専門工学科の再編成が主たる対象であり、指導学科に関してはほとんど論議の外であったことは否めない。勿論、専門工学科の再編が、指導員免許職種の変化となり、指導員養成制度に一定の貢献をしてきたことを否定するものではない。換言すると、職業能力開発大学校が養成する指導員の職種は変化してきたが、職種の専門的技術・技能以外の指導員の業務内容については何等検討がされてこなかったのである。指導員が担当する専門的技術・技能を除けば、指導員の業務に関する再検討が制度的に行われてきたわけではなく、指導学科のカリキュラム改善により内部改革を行ってきたに過ぎず、これには後述するように様々な理由による限界があった。このような指導員業務の検討は、職業訓練界全体として行われるべきことであろう。

職業訓練大学校の改革に関連して、上記の再編成とは異なるものとして、

1988(昭和63)年度における研究課程(工学研究科)の開設がある。工学研究科は職業能力開発短期大学校の指導員の養成を制度目的として設立されたものであるが、工学修士を目指した修士課程の教育目標で終わり、長期課程の指導員養成との関連は明確とは言えない。

この工学研究科に、在職指導員の受け入れが1993(平成5)年度から実施されているが、これもまた教育・訓練の主たる目標は工学であり、工学の単位数に能力開発に関する教科として10単位が加算されているに過ぎない。

指導員養成制度を検討する場合、研修制度をも同時に関連づけて検討すべきことは明かである。本稿では、研修制度についても今後のあり方を試論として位置づけて見たい。その観点として、指導員の研修制度は職業訓練界を一つの企業としてみた場合、企業内教育訓練と同様な性格も有するが、ここでは職業能力開発大学校論としての視点から整理される。つまり指導員の養成制度と指導員の免許制度及び研修制度との整合性が求められる。

指導員に関する諸問題の議論は、職業能力開発大学校において指導専門科目を担当する立場上、指導学科において常に議論されてきた。本稿に先立つ最近の検討の経緯を紹介すれば、1991(平成2)年度より開始した一部メンバーによる議論をもとに、指導学科全員による検討会を1992(平成3)年度に開始し、1992(平成4)年7月、その検討の結果を大学校長に「指導員養成の今日的課題と指導学科の再編成」として建議した。この議論の中で、特に緊急を要すると考えた向上訓練担当の指導員に関して、田中は1992(平成4)年の第19回職業能力開発研究発表会において「職業訓練指導員の“第3の専門性”確立の緊要性」として発表した。

本稿は、以上のような指導員の今後のあり方を検討してきた筆者の考えを基に整理したものである。

## 1. 職業訓練の変化と指導員の業務の変化

職業訓練指導員に対しては、既存の学校教師でもなく、また生産現場の監督者でもない、学理と実際の両者を兼ね備えた能力が常に期待されてきた<sup>(3)</sup>。

このような学理と実際の両者を兼備することが如何に困難であるかは、一方の学理だけでも大変だということを考えれば容易に想像ができる。

今日の職業訓練指導員の意義に関しては、臨時職業訓練審議会が1957（昭和32）年12月に出した「職業訓練制度の確立に関する答申」に示されている。答申では中央職業訓練所の設立に関連して、次のように提起した。

職業訓練の実効をおさめるためには、優秀な指導員の確保を図ることが最も肝要であるが、現状においては、その質、量ともに十分とはいいがたいので、その待遇改善と相まって、積極的にこれが養成を図るとともに、指導員に対する研修制度を設け、権威ある免許制度を確立する必要がある。

この答申のように、優秀な指導員の養成は研修制度及び免許制度との関係を含めて追求されなければならないことが分かる。

以後の指導員への期待については、例えば1986（昭和61）年の第4次「職業能力開発基本計画」では「職業訓練指導員の資質の向上等」として次のように述べている。

変化する時代の要請に的確に対応した職業能力開発を行うためには、職業能力開発を担当する人材を広く求めるとともに、職業訓練指導員の資質の向上を図ることが必要である。

このため、民間企業等への派遣研修を積極的に実施するなど指導員研修の充実を図るとともに、新しい技術に関する熟練・技能を身につけた民間の人材の活用等に努める。

職業訓練大学校においては、生涯研修の観点に立った研修体系を確立して研修用の施設設備の充実等とあいまって、指導員の適応力の増大と指導能力の一層の向上を図るように努める。また、指導員の養成について、経済社会の新たな要請に即応できるよう、「情報工学科」を新設して情報工学に関する訓練を担当する指導員の養成を行うなど、内容の充実向上を図る。

このように指導員への新たな要請は様々な計画で述べられてきたが、学科

の増設や研修を充実させることを除けば具体的な指導員の養成体系の在り方に関する見解が述べられたことはなかった。

ところで、1962（昭和37）年の「職業訓練指導員業務指針」は、指導員の業務として次のような項目を掲げていた。それは、「一 職業訓練のしくみ」を除いた8項目、「二 訓練計画」、「三 指導の準備」、「四 指導の進め方」、「五 教材の活用」、「六 試験」、「七 安全衛生」、「八 訓練生の把握」、「九 生活指導」であった。また附表として「訓練計画表」に1年または3年の長期の訓練を例示していた。その業務の主流は訓練計画を分析すれば明かなように、訓練計画表の遂行のための業務であり、長期の訓練を前提としていた。

ちなみに、1962（昭和37）年時点の「神奈川県行政組織規則」における一般職業訓練所指導課の事務分掌は、(1)訓練生の訓練に関する事、(2)訓練生の応募・選考……に関する事、(3)訓練生の生活指導に関する事、(4)訓練生の訓練修了後における技術訓練に関する事、(5)訓練に関する資料の収集に関する事、(6)事業内職業訓練援助業務に関する事、(7)その他職業訓練に必要な業務に関する事、となっていた。この指導課の業務が神奈川県で指導員の業務であったことは明らかであり、養成訓練に関する業務となっていることが推測される。

また、若干時期が下がるが、1970（昭和45）年2月の雇用促進事業団職業訓練部の『職業訓練実施要綱』は、「職業訓練実施の基本方針」を先ず記して、「第一高等訓練課程」、「第二職業転換訓練課程」に分けていた。高等訓練課程の内容は、1.目的、2.方針、3.訓練対象、4.訓練の計画、5.技能及び知識の指導、6.生活指導、7.災害の防止、8.訓練の評価、9.訓練の記録、10.休校及び退校、11.技能照査、12.修了、13.訓練生の募集及び選考、14.就職あっせんであった。職業転換訓練課程には、さらに「施設外における訓練の実施」、「訓練生に対する援護措置」が加わっている。このように、養成訓練と能力再開訓練とに分けていたが、付録に掲載されている各種の様式は区分されていなかった。このことは、後に関係するので確認しておきたいが、養成訓練と能力再開訓練との業務には基本的に訓練指導上の差異がな

かったことを示すものである。

以上のように、1962(昭和37)年の「職業訓練指導員業務指針」における指導員の業務の基本も、また都道府県の指導員の業務も、中卒養成訓練の業務であったといえる。言い換えれば、中学校卒業者を対象に、技術・技能と専門的知識を指導する工業高等学校教師と同等の業務であり、初心者に技術・技能を指導するため、基礎的・基本的な内容を注入的方法により指導することが重要な業務であった。その技術・技能の指導は、労働省が発行している「教科編成指導要領」(学習指導要領)に基づき訓練計画を立て、教材を準備し、学科と実習を指導することになる。そして、若者の教育・訓練であれば、生活指導が訓練の一環として重要な位置を占めることになるのもうなづけよう。

それでは、「業務指針」がどのような背景の下に設定されたかを理解するために、1962(昭和37)年当時の職業訓練の実態を見ておこう。

まず、1958(昭和33)年に「職業訓練法」が制定されて、公共職業訓練と事業内訓練に大別され、前者は1年未満の基礎訓練と2年制の専門訓練が、後者は3年制の認定訓練が制度化された。1958(昭和33)年度の公共職業訓練所への入所者は、19歳以下が68%、失業保険受給者が6%、4月入所者が82%であった。また企業内の認定訓練は全てが中卒者を対象とした3年または4年の訓練であった。このように、当時は圧倒的に若年者のための訓練であった。1962(昭和37)年時点でもこの傾向が変わらず、むしろ新規卒業者が拡大し、「転職訓練」や「養成訓練」の用語は一般的に用いられていなかったが、明らかに養成訓練を前提としたものであった。

1958(昭和33)年の「職業訓練法」を受けて1960(昭和35)年に設定された「長期職業訓練基本計画」は、10年間に職業訓練で養成すべき熟練工を61万人、半熟練工を94万人とし、再訓練を139万人としたが、再訓練の方法については明確には述べられていず、実態は1万人を越えることがなかった。1958(昭和33)年の「職業訓練法」で体系化の第一歩を踏み出した職業訓練は、1961(昭和36)年に在職者を対象とした近年の向上訓練である再訓練が

制度化され、1963(昭和38)年には能力再開発訓練の前身である転職訓練が制度化された。次いで、1969(昭和44)年の新「職業訓練法」において、これら学校卒業者対象の訓練、離転職者対象の訓練、及び在職者対象の訓練を段階的・体系的に整備した“生涯訓練”制度を確立し、近年の職業訓練に引き継がれたのであった。最近の職業訓練は、この中で向上訓練が最も重要になっている。その理由は平成3年度で、養成訓練33,020人、能力再開発訓練88,004人、向上訓練258,440人となっており(職業訓練大学校及び障害者職業訓練校を除く)、近年の状況から向上訓練が今後ますます増加することが予想されるからである。1978(昭和53)年の「職業訓練法」の改正時に、都道府県は基礎的な訓練を、雇用促進事業団の技能開発センターは向上訓練を中心に展開するという職業訓練の役割分担を規定した。従って今日の職業能力開発促進センターが在職者訓練を重視して展開していることは当然である。

では、都道府県の職業訓練はどのように変化したであろうか。近年の「神奈川県行政組織規則」は先に紹介した規定の文言上の変化もあるが、次の2項目を新たに追加している。(8)技能検定の実施の援助に関すること、(9)職業訓練並びに職業能力の開発及び向上に係る相談及び助言に関すること、である。都道府県は特に向上訓練を展開することを求められなかったが、このように実態的には都道府県の職業訓練の展開も向上訓練的な業務を規定しているのである。その向上訓練の呼称は1992(平成4)年の「職業能力開発促進法」の改正で使用しなくなったので、以下では在職者訓練と呼ぶことにする。

このように見てくると、在職者訓練はわが国の職業訓練の数十年の歴史の過程においてわずかに最近20年弱の歴史しかないことが分かる。そして、現在この在職者訓練が最も重視されているということは、指導員の業務が「業務指針」制定当時に比べ、著しく変化しているを推測できる。指導学科森和夫助教授を中心とする「指導員業務調査作業部会」が実証的な各種の調査を開始しているので、本試論が公刊される頃には、今日における指導員の業務の実態が明らかになると思われる。

以上の新たな事態を前提として、指導員の養成体系を論じることとする。

指導員を、「職業訓練指導員業務指針」制定により確立した主として養成訓練と転職訓練の業務を担う指導員、職業訓練短期大学の業務を担う指導員及び在職者訓練を担う指導員の3種に区分する。今後は、従来の正式な呼称であった「職業訓練指導員」を「職業能力開発指導員」として「指導員」と通称し、この指導員を区分してそれぞれ「職業訓練指導員」、「テクニシャン養成指導員」及び「能力開発指導員」と呼称する必要がある。つまり、従来の職業訓練指導員の他に職業能力開発短期大学の指導員をテクニシャン養成指導員として独立に位置づけ、能力開発指導員を新たに追加するのである。この3種の指導員の業務の特徴を整理したものを表1に示した。

このうち社会的に最も重要となる能力開発指導員の位置づけが、現在は全く行われてないと言える。そしてこれが現在の指導員制度の最大の欠陥となっているのである。

表1のように、従来からあった中卒者対象と離転職者対象の職業訓練と、職業能力開発短期大学における職業訓練は学校形式の指導員業務として、また、これに対して在職者を対象とする職業訓練は非学校形式の業務と整理できる。

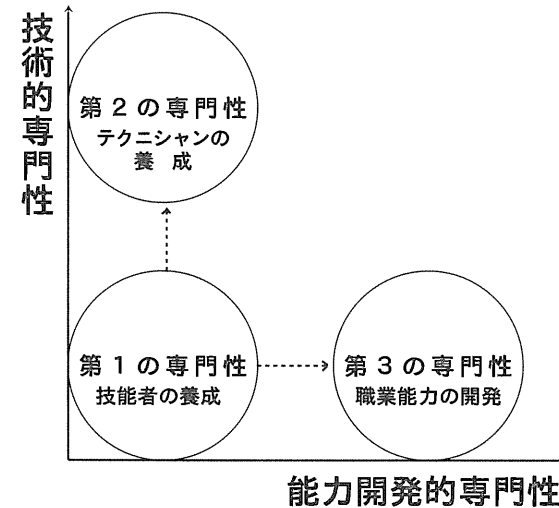
表1 3種の職業能力開発指導員の業務の特徴

	職業訓練指導員の業務	テクニシャン養成指導員の業務	能力開発指導員の業務
対象者	新規中学校卒業 者 離転職者	新規高校卒業 者	在職者
訓練の期間	2年≒工高	2年≒短大	不定：短期中心
養成の目的	技能者の養成	テクニシャンの養成	追加：向上訓練
生活指導	極めて重要	少ない	ほとんどない
訓練の性格	学校の補充	学校の補充	生涯学習の一環
今後の意義	まだ重要	次第に重要に	最も重要
訓練の方法	学校形式	学校形式	非学校形式

## 2. 新たな役割に対応した能力開発指導員の専門職化

この在職者訓練の業務は、一昔前の「養成訓練」即ち中学校卒業者を対象とした訓練のそれとは大きく異なっていることは既に周知のことである。しかし、これまで、その異質性に言及はしても、その業務を担当する指導員の専門性は異なるものであるという考え方では出されなかった。在職者訓練の業務は極めて多様であり、担当者はまさに字句通り八面六臂の活躍をされている。この従来の指導員の業務にはなく、かつ多様な専門性を「能力開発の専門性」と呼び、従来の専門性との関連構造を示せば、次の図1のようになる。

図1 専門性の関連シエーマ



職業訓練の専門性を第1の専門性、テクニシャン養成の専門性を第2の専門性とすれば、「能力開発の専門性」は、指導員の「第3の専門性」とも呼べるものである。次にこの在職者訓練を担当する能力開発指導員の専門性が係わる業務が他の専門性とは全く異なることを解明したい。

第一は、対象者の違いにより業務の差異が生じることである。養成訓練は

学校卒業を前提としている（第1の専門性は中学校、第2は高等学校）ため、訓練の目標に「全国的標準」が可能であり、そこに「教科編成指導要領」の意味が存在する。転職訓練は養成訓練と目標と方法が類似していたため、基本的に第1の専門性の分類にはいる。

第二は、在職者訓練の受講者は、年齢、職業経験、熟練度が多様であり、さらに地域の実情によりニーズが異なる。そのため、「全国的標準」を求めることができず<sup>10)</sup>、個々の地域、個々の労働者にマッチさせたコースの開発が望まれるのである。

第三は、第一と第二に示した差異に対処するために、ティーチングの業務とその前後の業務に重点の置かれ方の差異が生じるのである。つまり、職業訓練指導員とテクニシャン養成指導員の業務は、ティーチングが主流で、「ティーチングの時間が業務の時間」とする考え方である。これに対し、能力開発指導員の業務は、ティーチングを行うまでの前段の仕事が多様で、それに対処するためのエネルギーは計り知れないものがある。

第四は、ティーチングの方法も他の養成訓練等を担当する指導員の方法とは大きく異なる。つまり、養成訓練の対象者は教育訓練に関する初心者であり、在職者訓練の対象は経験者であり、レベルも高い場合がある。したがって、初心者に対しては、社会的に公認されている内容を正しく指導することであり、多くは注入的方法で実施されるが、これに対し経験者には、単なる知識の注入ではなく、受講者自らが自分の仕事上の問題を発見し、解決するという開発的方法<sup>11)</sup>が望まれるのである。開発的方法を展開するためには、注入的方法を熟知していなければならない、それだけ指導に複雑さと困難さが伴うことになる。

以上の差異は、学校形式の指導員の業務か、非学校形式の指導員の業務かという差異に基づいて区分することもできる。この点を対照的に整理したのが図2である。

在職者訓練の実施に当たり最初に問題になるのはどのようなコースを開発しPRをすればよいか、ということである。このためには先ず地域の労働市

図2 「学校形式」と「非学校形式」の諸要素の相違

学校形式		非学校形式
一定な 学校卒業者	対象者	多様な 在職労働者
学校 親	社会との接点	企業 生産現場
学校 専門学校	教育機関との競合	企業内OJT メーカー研修 試験場
「教編要領」 教科書	訓練内容	コース開発 自作教材
注入的方法	訓練方法	開発的方法
訓練の内部	評価	訓練の外部

場的・経済的分析が必要となる。次に企業内における教育訓練の実体分析を通じてそこで不足している課題を整理し、企業が必要とする訓練ニーズを把握し、これを訓練コースとして募集（販売）することである。以上の業務が一般には企画・開発能力と呼ばれているようであるが、その明確な定義も指導員にとっての業務の内容も不確定のまま、現状では指導員の模索の下に業務が展開されている。これらの業務の後に受講者への訓練となる。

また、訓練の内容は在職者訓練であるから高度な内容であるべきということには必ずしもならない。在職者であっても、また経験者であっても現在の仕事の基礎・基本を学びたいというニーズは、仕事に自信を持ち、仕事を前向きに処理するための必要不可欠な条件であるからである。このことは技術革新が進む今日では特に重要であろう。このことに関して、松下電器工科短期大学校教務課長の「基礎的な大事なことを指導するためには、10年くらい

の経験をもつベテランの指導員が当たる」という談話を思い出す。指導員には経験が必要であり、指導員の処遇について言うならば、担当している訓練内容に対する経験をも重視する必要がある。

在職者訓練では、ティーチングにおいても高度な能力が期待される。それは、初心者ではない「一人前」に対する指導能力であり、受講者の広範囲な潜在能力を分析する能力であり、さらに訓練方法においては、「開発的方法」の応用能力である。そのためには在職者を対象としたコースにマッチした教材の研究・開発も必要である。今後さらに在職者訓練を拡大しなければならないことを考えると、このような能力開発指導員の専門性を保障した指導員資格の体系化が緊要である。

なお、能力開発指導員には、職業能力開発の他に「障害者指導員」及び「海外協力指導員」を位置づけることが必要である。障害者指導員は障害者を対象とした訓練を担当する指導員であり、海外協力指導員は海外の職業訓練の援助を担当する指導員である。従って、これらは当然、職業訓練指導員の基礎の上により高度な業務が期待されるのである。例えば、障害者訓練の場合、学校教育においても普通の教師免許とは別に「養護教員免許」が定められており、その給与が高く設定され、社会的に公認されているところである。

職業訓練の分野では、職業能力開発大学校に福祉工学科が10年前の1983（昭和58）年に開設されたが、障害者に対する訓練の職種は何も福祉に限定されているわけではなく、すべての職種の指導員を対象として障害者指導員の養成を行うべきであるといえよう。福祉工学科が設立されたときは、まだ研究課程が開設されていなかったからやむを得なかったかも知れないが、今日では研究課程もあり、障害者の訓練が今後の重要な柱であることを考えれば、再編成が望まれよう。

同様に、国際協力が益々重要になってきた今日、海外の施設における指導員は、職業訓練指導員としての業務を熟知して現地の実状に併せた展開が望まれるため、職業訓練指導員の基礎の上に位置づけるべきといえる。

障害者指導員及び海外協力指導員については業務内容が分かりやすいので、以下では、能力開発指導員に限定して述べる。なお、今後の指導員として能力開発指導員が最も重要になることは当然であるが、ここで確認しておかなければならないことは、職業訓練指導員も重要な位置を占めているばかりでなく、今後とも必要な専門性であることである。

すなわち、第一に、次に述べるように職業訓練指導員の業務は、テクニシャン養成指導員及び能力開発指導員の基礎資格、すなわち両指導員の業務の基礎として重要な位置を占めているということである。このことを職業訓練指導員を養成する職業能力開発大学校の長期課程カリキュラムにある指導教育専門科目の点から考えると、この科目は学部レベルでなければならないのである。なぜならば、工業高校教師免許に必要な教職科目に対応した同等のカリキュラムを開設すべきだからである。しかし、その中に前述したテクニシャン養成及び在職者訓練に関する高度な専門的内容を盛ることは可能であろうか。4年間で取得する指導教育科目は、わずか23単位（内実務実習4単位）に過ぎず、教育時間的にも、またレベル的にも能力開発指導員の専門性は長期課程以後のカリキュラムにならざるを得ない。

第二に、1992（平成4）年の「職業能力開発促進法」の改正においても、新規卒業者の職業訓練を今後も重視続けるように確認している<sup>40</sup>ところであり、各地の新規卒業者を対象とした施設において入校者が一定数を示しているからである。また、現在の高校定員数の維持を前提としたとき、近年の出生率の低下により高校進学率は100%でも不可能ではない時代になりつつあるにもかかわらず、現在の97%水準を維持するという地方があることから重視しなければならないことである。さらに、高校の中退者は12万人を越え、学校教育になじまない若者が今後ますます増加することが予想され、職業訓練指導員の業務は今後も必要欠くことができないからである。

第三に、離転職者は景気の良いときにも不況の時にも常にあり、今後ともこれらの人々を対象とした訓練が不要になることはありえないからである。



### 3. 3種の職業能力開発指導員の養成・研修体制

それでは上に分類した三種の指導員を相互にどのように関係づければよいのであろうか。現在の指導員養成の体系との関係から、職業能力開発大学の課程を参考にして図3のように描いてみた。縦軸は技術的な専門性が次第に高まることを意味し、工学のみではなく、経営学等の社会科学をも含むものである。横軸は図2で説明した能力開発的専門性が高まることを意味する。

現在、職業能力開発大学校には高校卒業者等を対象とした大学学部と同等の4年制の長期課程と、修士課程と同等の研究課程、さらに研修課程がある<sup>7)</sup>。研究課程は工学研究科(機械系、電気・情報系、建築系の3コース)のみである。これらの3種の課程を位置づければ、図3のように長期課程が扇の中心部にあり、その卒業生が職業訓練指導員ということになる。そして、長期課程卒業者を対象として技術的な専門性について2年間の教育訓練を実施し

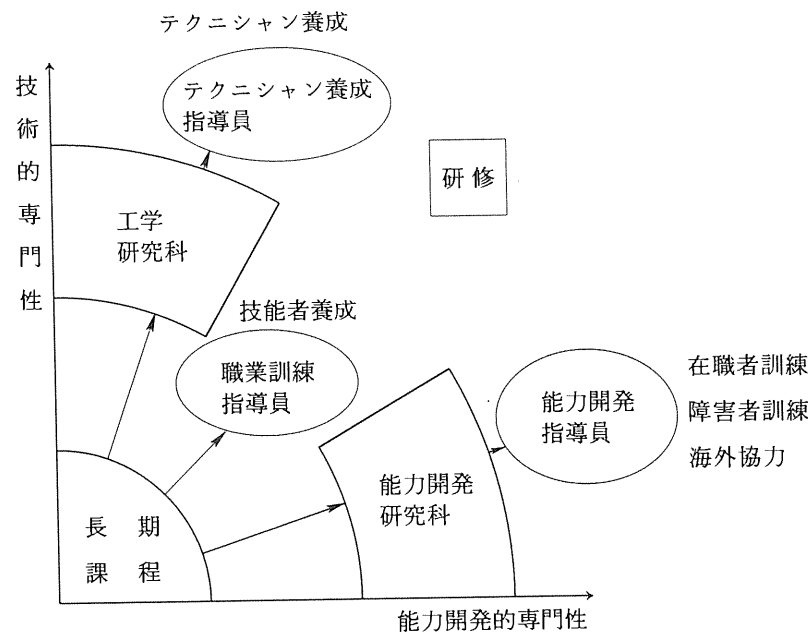


図3 3種の職業能力開発指導員の業務の特徴

ているのが工学研究科である。工学研究科の卒業者は技術的に高度な専門性が養成されている職業能力開発短期大学の指導員となっている。これがテクニシャン養成指導員である。そして、これらの間を埋めるように研修課程が存在していることになる。

従って、特に新たに位置づけるが必要になるのは、能力開発指導員であるが、図のように、長期課程の卒業者を対象として能力開発的専門性に関する2年間の教育訓練を実施する必要があることになる。これを研究課程の中のもう一方の「能力開発研究科」として設置し、能力開発コース、障害者コース及び海外協力コースの3種に細分する。工学研究科は長期課程の各専門工学科(学部)の卒業生を受け入れるが、能力開発研究科は、専門工学科に関係なく学生を受け入れることが出来る。換言すれば、専門工学科に共通な研究課程(修士課程)である。1993(平成5)年度より運用により暫定的に在職指導員が工学研究科に入学しているが、この能力開発研究科へも当然入学を勧奨し、能力開発の専門性を高めて職場に戻ってもらふべきである。能力開発研究科は研究課程であるため、卒業者は修士と同等の資格をもつことになる。

能力開発研究科が設置された場合は、工学研究科と能力開発研究科とのカリキュラムを一定の割合で相互に乗り入れることとする。このことは、現職教員の大学院である鳴門教育大学等でも専門の教科と教育学の教科を配合したカリキュラムにしていることからみても必要なことであろう。

新たな研究課程の再編に当たっては、研修の内容に、研究課程の単位を集中授業形式で開講し、同等の単位を授与し、その単位の累積により、研究課程を修了可能になるようなシステムを採用することが望ましい。集中授業方式により研究課程の講座を開講し、これを研修のコースとしても同時に開講すれば、職業能力開発大学の教員の負担は増えずに可能になる。

以上のような体系に再編することにより、校名改正による職業能力開発大学校としての真の体制を整備できると考える<sup>8)</sup>。



#### 4. 職業能力開発指導員免許制度の関連

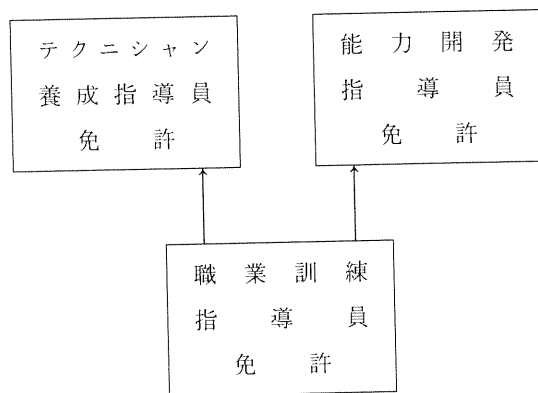
それでは、3種の指導員免許の関係をどのように位置づけるべきであろうか。その関係を図4に示す。

まず、職業訓練指導員の免許は現在と同様に職業能力開発大学の長期課程卒業者に与えられる。その他の免許取得方法に関しては、当分は現行制度を継続してもよいが、職業能力開発大学卒業をベースにした検定・研修制度により取得するように改正すべきであろう。

テクニシャン養成指導員及び能力開発指導員は、職業訓練指導員の経験10年後に受験資格を与えることが望ましい。それは、松下短大教務課長の談話にあったように、専門性を高めるためには指導員としての経験も必要であるからである。大学院等出身者の学歴も配慮すべきであるが、職業訓練指導員としての経験を尊重することは全体の指導員体系を高いレベルで保つためには必要なことなのである。従って、職業能力開発大学の工学研究科修了者も修了後直ちにテクニシャン養成指導員ではなく、何年か後にその受験資格が与えられるとすべきであろう。

以上のような指導員の養成体系に再編するためには、職業能力開発大学の体制整備が求められる。とくに、近年は実務実習の位置づけが困難になっ

図4 3種の指導員免許の関連



ているが、このカリキュラム論は別に論じたい。

能力開発指導員としては、職業訓練・職業能力開発を担う専門職としての社会的位置づけを必要とする。その専門性には、課長が行う管理上の承認とは異なる、職業訓練の展開に関する先決権が与えられなければならない、新たな免許資格にはこのことを規定する必要がある。例えば、コースの企画・開発や、教科毎の非常勤講師の選任に関しては能力開発指導員の判断に委ねるなどの専門性を認めなければならない。

ただし、免許資格と、実際の訓練の担当とを同一にするということではないし、また大学院や職業能力開発大学の工学研究科を修了して直ちに職業能力開発短期大学に勤務する事を否定するものではない。能力開発研究科修了者も同様である。そして、指導員の専門性を高めるため、在職指導員の研究課程への入学を奨励し、能力開発指導員及びテクニシャン養成指導員の資格取得のために援助を必要とする。当然、研修もこの視点から再編されなければならない。

これらの措置により、職業能力開発を担う指導員の免許の社会的位置づけを高めることができよう。

#### 5. 指導員養成体系の援助体制

以上、今日の新たな職業能力開発の実状に合わせた指導員養成体系について述べてきたが、指導員の育成はその養成体系だけで可能なわけではない。優秀な社員を教育するための企業内教育訓練の第一が、OJTにあることはよく知られたことであるが、優れた指導員の育成においてもこの課題を無視できない。職業能力開発施設について言えば、先輩や上司による指導員の教育訓練である。この面に関しても、従来の職業訓練の状況よりも今日の方が極めて困難な実状にあることを指摘し、その援助体制が緊要な課題となっていることを述べたい。

第一は、指導員の内部教育・訓練体制が在職者訓練（従来の向上訓練）だけの施設では不可能に近い状況にあることである。その理由は二つある。一

つは、在職者訓練が一人ひとりの指導員の業務になっており、指導員集団としての受講者指導の体制をとることが困難となっていること、二つは、在職者訓練の内容が、中卒者を指導するような基礎的・基本的内容ではないことである。つまり、従来の養成訓練では、学校教育でも良く指摘されるように、「教えることによって教わる」ことが可能であり、訓練生と長期にわたって共に生活することで、知識・技術の伝授が可能であった。

従って第二に、新任指導員が任用後直ちに在職者訓練の施設に配属された場合は、指導員業務の実施が極めて困難な実状となっている。この場合は、2, 3年の指導員のインターンのような猶予期間が必要であろう。そのような制度化がまずは求められるが、職業能力開発施設における相互援助の体制の確立が従来にも増して重要になってきているわけである。

#### おわりに 一魅力ある指導員制度のための条件一

本試論で述べた新たな指導員の養成に関する体系付けは、学校教師のように同じ業務をしているにもかかわらず、学歴により免許に1級・2級等の差異を付けていることとは根本的に異なる。ここで述べているのは、在職者を担当する指導員は、従来の職業訓練指導員とは異なった困難な業務を課せられているのが現実であり、業務が困難な分だけ免許の資格を上を設定すべきという単純な論理に基づいている。しかし、これまでの職業訓練指導員の業務がなくなることはなく、またその資格を基礎として体系化すべきという試論を述べたのである。

指導員の養成体系の再編成は、今日の複雑な社会の期待に十分に答える優秀な指導員確保のために緊要な施策となっている。しかし、優秀な指導員の確保には指導員の養成体系の整備だけでは困難である。その他に特に重要な施策は、指導員の資格を社会的に高めることである。高い専門職としての指導員の資格を認知させなければならない。

専門職としての社会的地位は、その業務が研究的であるということである。能力開発指導員の業務が極めて開発研究的に追求されなければならないこと

は、既に論述したことによって明かであり、それを保障する体制が必要である。現に、能力開発指導員の業務が、短大教員に勝るとも劣らぬことを考えると、最低でも短大教員と同等以上の業務条件が望まれるところである。具体的には、指導員の持ち時間を短大教員以下にし、研究・研修休暇を短大教員以上にすることである。

また、指導員の給料は、高校教員の体系以上に設定することは当然である。特に、都道府県は教員の給与体系を用いるべきであろう。これが困難であれば、少なくとも行政職とは独立した「職業能力開発職」を設定すべきであろう。このことは、1957（昭和32）年に中央職業訓練審議会が答申した職業訓練指導員に関する提案にも合致するものである。このような施策と同時に指導員体系が再編されなければ、指導員の業務過多のみが進み、指導員への志望に魅力をなくしかねない状況にあると言える。

なお、本稿では指導員養成体系の再編を現行の職業能力開発大学校をモデルとして整理してきたが、このことは今後の指導員の在り方として大学卒業者を前提とすべきと言う意味で述べてきたのではない。大学を卒業しなくとも指導員としてのかげがえのない人材が多数おられる。また、職業訓練は学歴社会への批判者としてその業務を展開してきたのであり、学歴のない人々を排除することは論理的に自己矛盾である。今後の指導員の処遇には、この点に十分な配慮が求められることを最後に述べておきたい。

#### (注)

- (1) 職業訓練局長「職業訓練指導員の業務指針について（昭和37年8月6日、訓発第191号通達）」別添資料。
- (2) 『職業訓練第20巻第10号』、18頁。
- (3) 戦前における指導員養成については、田中萬年「戦前における職業訓練指導員の養成について」、『職業訓練大学校紀要第10号B』、1981（昭和56）年3月を、戦後の技能者養成または公共職業補導の指導員については田中萬年『職業訓練カリキュラムの歴史的研究』、1993年1月、職業

訓練大学校指導学科報告シリーズNo. 12をご参照戴きたい。

(4) 在職者訓練のための「技能向上訓練の標準的なプログラム」が1982(昭和57)年度以降労働省職業訓練局の編集により発行されているが、このプログラムを利用して、在職者訓練のコースを設定したという話をほとんど聞いたことがない。筆者もこのプログラムの存在を知ったのは浅学にして昨年である。

(5) これに関して、『岩波教育小辞典』(1985年)は、「開発教授」として次のように整理している。

(前略) この方法の本来の意図するところ、原則は、注入教授に対立して、教師と子どもの間で具体的事実・判断・熟考を媒介として、子どもの直接経験の発展を指導し、基本的概念形成に導く。それによって子どもは自発的努力をもって結論に達する。(後略)

なお、在職者訓練における開発的方法の代表例は各種の「クリニックコース」及び「NC機担当者の基礎コース」である。田中萬年「“生涯学習”と向上訓練の課題」、『職業能力開発ジャーナル』、1990.9.参照。

(6) 「職業能力開発促進法」の改正に当たり、参議院労働委員会は平成4年4月23日に「政府は、次の事項について特段の配慮をすべきである。」として、次のような附帯決議を行っている。労働省職業能力開発局『改正職業能力開発促進法の解説』、平成5年6月、雇用問題研究会、413頁。

公共職業訓練については、……中卒者及び高校中途退学者に対する職業訓練を地域の実態に応じて実施する等、新規学卒者及び若年労働者の受講機会の確保に十分配慮すること。

(7) これらの他に、「専門課程」(1年又は6ヶ月)がある。この課程は主として企業内訓練を担当する指導員の養成コースであった「短期課程」を1991(平成3)年10月に再編したものである。この課程は今後も継続すべきである。図3では長期課程の一部に重なるが、本稿の考察の対象からは除外する。

(8) 能力開発研究科設置の緊要性は以下の点からも指摘できる。

① アメリカのオハイオ大学ではHR (Human Resource) の大学院コースがすでに1964年に創設されており、今日では各地の大学にHRの大学院が設置されている(谷口雄治講師の紹介による)。アメリカでは「職業訓練法」がなく、「職業教育法」の下で職業訓練が体系化されていることを考えると、わが国では法律が文部・労働省で別になっているため、とくに考慮すべきである。

② 近年では、一般大学の研究者によっても日本の職業訓練の研究が進められている(例えば、福岡教育大学の永田萬享氏の「公的職業訓練の再編成と技能者養成の現状」『産業教育学研究』第24巻第1号、1994年1月等がある。しかも、ドイツ等の外国の職業訓練の研究は古くからある)。職業能力開発を担う当事者もさらに研究を高める必要があり、研究課程はその環境づくりに大きく貢献するであろう。

③ 職業訓練・職業能力開発の実践的展開に関する研究のすそ野を広げるためには、在職指導員の学習機会の拡大と、その認定が極めて重要である。

④ 職業能力開発大学校を職業能力開発の“最高学府”と標榜することが多いが、この立場で考えると、「職業能力開発」に関する研究課程の設置は必然と思われる。

(たなか かずとし 職業能力開発大学校 指導学科)

(むらせ つとむ 職業能力開発大学校 基礎学科)

# A proposal for reformation in the training system of vocational training instructors

— From the viewpoint of the instructors' new service —

Kazutoshi TANAKA

Tsutomu MURASE

The role of vocational training instructors varies according to circumstances. Nowadays the instructors are requested by their new service in addition to a guide for the instructors set in 1962.

It is desirable, therefore, that the guide be revised to adapt to their new situation.

In this paper we propose the following items for revision:

- 1) To classify the instructors into three groups — for vocational training at vocational training centers, for technician training at vocational training colleges, and for adult training at skill development centers. The instructors of the last group face a remarkable change in their role.
- 2) To establish a new system for instructors, focusing on training and retraining.
- 3) To establish a master course of the human resources development at the Polytechnic University.
- 4) To establish a new system for their licenses.