日本産業教育学会　関東地区部会

第３９回　　エルゴナジー研究会
報告集

2014年 6月14日(土)

於　職業能力開発総合大学校（小平）

研究会プログラム

砂田栄光	テーマ 「技術系ホワイトカラーの 効果的なＯＪＴに関する基礎研究」 ー自動車・同附属品製造業における 部長相当職のキャリアパスの分析からー	1
田中萬年	「学校教育と職業訓練の接合・連携と課題（仮題）」	５
小原哲郎	「訓練課題研究の可能性について」	１８

技術系ホワイトカラーの効果的なＯＪＴに関する基礎研究

－自動車・同附属品製造業における部長相当職のキャリアパスの分析から－

2014年6月14日

千葉職業能力開発短期大学校成田校
（ポリテクカレッジ成田）
砂田　栄光

■ 目次

Ⅰ　研究目的
Ⅱ　研究方法
Ⅲ　結果と考察
　Ⅲ-1　部長相当職のキャリアパターンについて
　Ⅲ-2　部長相当職のキャリアパターン分析
　Ⅲ-3　キャリアパターンについての考察
Ⅳ　討論
Ⅴ　参考文献

1

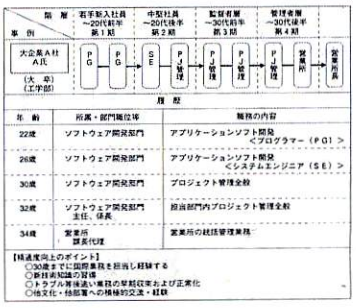
Ⅰ 研究目的

先行研究：電気機械器具製造業のキャリア分析
　　情報サービス業のキャリア分析
　　Not　ホワイトカラー≠ゼネラリスト
　　But　専門職的なキャリア形成
　　技術系ホワイトカラーについては
　　≒ゼネラリスト型

産業毎のキャリア形成分析の特徴を提示し、
効果的・効率的ＯＪＴ・ジョブローテーションの
　　キャリアコンサルティング情報を提供する

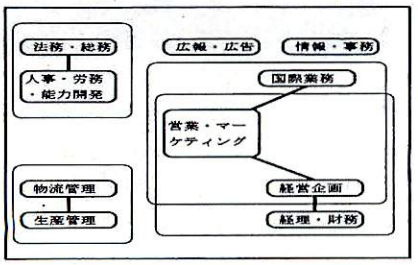
2

情報サービス業のキャリアパターン事例（先行研究）



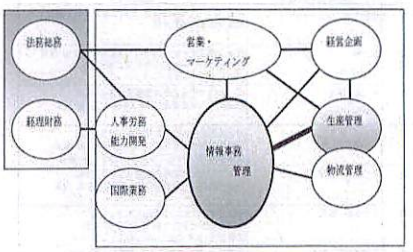
3

電気機械器具製造業のキャリアパターン分析結果（先行研究）



4

情報サービス業のキャリアパターン分析結果（先行研究）



5

職業能力開発関係のデータベース（参考資料）

職業能力開発総合大学校（基盤整備センター）

■職業能力開発ステーションサポートシステム（TETRAS）
http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/index.html

「職業能力体系」（職務分析）H24.4.11現在

９３業種　約2,700職務についてデータベース化に成功
３６業種については、キャリアパターンを収集済

6

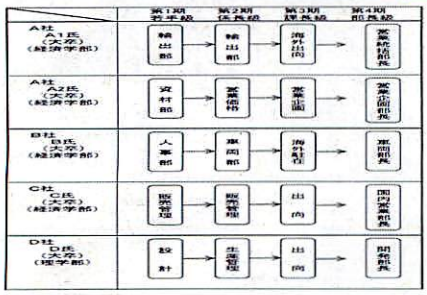
Ⅱ 研究方法

自動車・同附属品製造業における
部長相当職のキャリアパス分析と職務分析
（１０分野49名）

■調査時期：1996年8月
■調査内容：履歴、所属・職位、職務内容等
■異動指数算出による分野間の関係性を調査
■生涯職業能力開発センター（人材高度化研究会）

7

営業部長のキャリアパターン事例



8

営業部長のキャリアパターン事例（理系）

年齢	所属・部門職位等	職務の内容
18歳 20歳	設計 技術課	設計管理 設備管理の計画の立案及び実施
27歳	企画室 係長	経営企画の立案に関する実務及び企画・提案
30歳 32歳	生産管理 係長 生産管理 課長	ジャスト・イン・タイムの考えに沿った生産システムの改善 工程管理、作業管理 運搬・物流管理、資材・在庫管理についての改善
36歳 44歳	出向 取締役 出向 常務取締役	人事・労務・能力開発全般の実務及び企画・提案 人事企画、労務企画の戦略に関する高度な企画・判断 人材開発企画に関する高度な企画・判断
50歳	管理室長	ライン・向上全体の作業についての改善 工場経営上の経済性の分析、代替案の提案 統計的品質管理に重点を置いた改善
53歳	RD（研究開発）推進担当部長	コスト低減のための具体的方策の立案及び実施 輸送企画の戦略に関する高度な企画・判断
55歳	開発部長	担当領域のマーケティング戦略の策定と管理 担当部門の製品戦略の実務及び企画・提案 全社の販売促進につき、高度な企画・判断

9

営業部長のキャリアパターン事例（文系）

年齢	所属・部門職位等	職務の内容
25歳	輸出業務	製品・価格・流通経路政策、販売促進の事務手続き 営業活動の基礎的業務
30歳	輸出部	担当領域のマーケティングにつき実務及び企画・提案 担当領域のマーケティング戦略の策定と管理 担当領域のマーケティングリサーチ
34歳	輸出部 係長	担当部門の製品戦略の実務及び企画・提案 担当領域の販売促進につき、実務及び企画・提案
39歳	海外部 課長	担当部門の価格戦略の実務及び企画・提案 担当領域の販売促進につき、実務及び企画・提案 営業管理・営業体制につき、実務及び企画・提案
41歳	海外出向（課長）	担当部門の製品戦略の実務及び企画・提案 担当領域の販売促進につき、実務及び企画・提案
49歳	海外本部 部長	全社のマーケティング戦略の策定と管理 全社の販売促進につき、高度な企画・判断 営業管理・営業体制につき、高度な企画・判断
52歳 54歳	営業統括部 部長	営業管理・営業体制につき、高度な企画・判断 販売計画、営業情報システム／PCC開発

10

Ⅲ 結果と考察

Ⅲ-1　部長相当職のキャリアパターンについて

■営業部長のキャリアパターン事例（理系）
設計、生産管理、ＲＤ推進→営業部長

■営業部長のキャリアパターン事例（文系）
販売促進、マーケティングリサーチ→営業部長

11

Ⅲ 結果と考察

Ⅲ-2　部長相当職のキャリアパターン分析

■第1グループ
人事・労務・能力開発、経理・財務、法務・総務

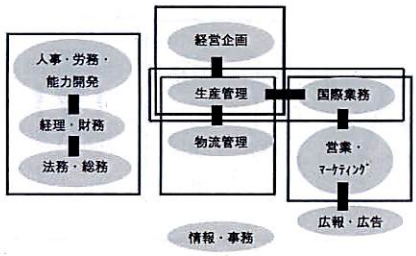
■第2グループ
生産管理を中心とした経営企画、物流、国際

■第3グループ
営業・マーケティングを中心とした国際、広報

■その他（情報・事務管理）

12

自動車・同附属品製造業のキャリアパターン分析結果



13

Ⅲ 結果と考察

Ⅲ-3　キャリアパターンについての考察

■理系・文系別の分野別専門性
- ■理系専門職（情報・事務管理分野）
- ■理系総合職（経営企画分野）
- ■文系専門職（経理・財務、法務・総務分野）
- ■文系総合職（人事・労務・能力開発分野）
- ■その他（生産管理、広報、国際分野）

14

Ⅳ　討論

■技術系ホワイトカラーの産業別比較

- ■自動車・同附属品製造業の分野別の関係
  生産、物流、営業がグループ形成、情報は単独
- ■電気機械器具製造業の分野別の関係
  生産、物流、営業、情報はそれぞれ独立
- ■情報サービス業の分野別の関係
  ほぼ全分野にわたって関係、未成熟？

15

Ⅳ 自動車・同附属品製造業におけるＯＪＴ

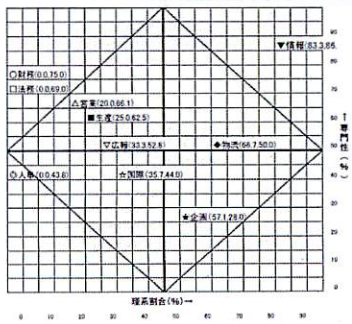
自動車・同附属品製造業における
上級管理職のキャリアパス分析と職務分析を行う。

■３つのキャリアグループに分類される。
（人事・経理・総務、生産管理、営業・ﾏｰｹﾃｨﾝｸﾞ）

■理系・文系によるキャリアパスの差は当然あるが
理系では技術系専門職キャリアをとらない場合、
ゼネラリスト型に似たキャリア形成となる。

16

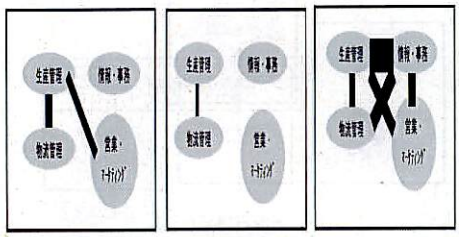
理系・文系別の分野別専門性



分野	記号	理系割合	専門性指数
人事・労務・能力開発	○	0.0	43.8
経理・財務	□	0.0	75.0
営業・マーケティング	△	20.0	66.1
生産管理	■	25.0	62.5
法務・総務	□	0.0	69.0
広報・広告	▽	33.3	52.8
物流管理	◆	66.7	50.0
情報・事務管理	▼	83.3	86.1
経営企画	★	57.1	28.0
国際業務	☆	35.7	44.0

17

業種別による4分野の関係



自動車製造業　電気機械器具製造業　情報サービス業

18

「参考論文等」

（1）題名　CHARACTERISTICS OF CAREER PATTERNS AND TRAINING OPPORTUNITIES OF THE TECHINICAL WHITE-COLLAR EMPLOYEES

公表の方法　Conference of the East Asian Academic Society of Vocational Education and Training
公表の年月　2006

（2）題名　ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄﾏﾈｰｼﾞｬｰのｷｬﾘｱﾊﾟﾀｰﾝに関する研究
ー情報ｻｰﾋﾞｽ業における情報・事務管理職のｷｬﾘｱﾊﾟｽの分析からー

公表の方法　悠峰職業科学研究紀要,第6巻
公表の年月　1998.10

（3）題名　ﾎﾜｲﾄｶﾗｰのｷｬﾘｱﾊﾟﾀｰﾝに関する基礎研究
ー電機産業界における部長昇格までのｷｬﾘｱﾊﾟｽの類型化からー

公表の方法　産業教育学研究
公表の年月　1998.10

19

2014.6.14.　エルゴナジー研究会報告　於職業大

戦後における学校教育と職業訓練との連携･接合の論理と破綻（未完）

田中　萬年

はじめに

金子良事さんから職業訓練が教育を救うべきとの提言を頂いた（ブログ「社会政策・労働問題研究の歴史分析、メモ帳」2014 年 05 月 17 日（土）「職業訓練以前：教育における普通教育と実業教育」：別紙参照）。

これまで、両者の関係については歴史的に時々の事象として職業訓練の立場から説明してきたが、統一した観点から検討してこなかったといえる。

この作業により、職業訓練が検討すべき課題の要因を探る材料になればと思う。そして「職業訓練が教育を救う」論理を考える材料になれば幸いである。

1．職業訓練関係法における学校教育との関係

学校教育と職業訓練との関係については「職業能力開発促進法」の「基本理念」として第三条の二に次のように規定されている。

> 第三条の二　職業訓練は、学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)による学校教育との重複を避け、かつ、これとの密接な関連の下に行われなければならない。

この規定は遡れば昭和 33 年の「職業訓練法」（以下 33 年法という）の「職業訓練の原則」として次のような第三条の２から始まる。

> 第三条の二　公共職業訓練及び事業内職業訓練は、学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)による学校教育との重複を避け、かつ、これとの密接な関連の下に行われなければならない。

33 年法では、法律上は公共職業訓練と事業内職業訓練が同一法に統合されていたが、未だ基準は別々であり、上の条文は法的にも分離されていた事を示している。しかし、「学校教育法」以下の文言は全く同じであり、今日の規定は昭和 33 年より始まっていることが分かる。

ところで、職業訓練はなにも「職業訓練法」に始まらない。戦後の公共職業訓練は「職業安定法」の下で公共職業補導として、企業内訓練は「労働基準法」の下で技能者養成として実施されてきた。その公共職業補導と技能者養成が統合されたのが 33 年法であった。

では、「職業安定法」、「労働基準法」下の職業訓練と学校教育との関係も上のような規定があったか、と質すると、両者にはそのような規定は無かった。では、何故に 33 年法には学校教育との関係が規定されたのか、との疑問が生じる。本稿の課題はこの疑問を解くための手始めとして、33 年法成立の裏面を解明し、学校教育と職業訓練との関係史を繙くものである。

上の規定の問題は「密接な関連」についてではなく、「重複を避け」であろう。このような否定的な文言は得てして必要以上に排他的な運営が展開されるからである。

①何と何が重複するのか

カリキュラムではない　←もともと違う

実態＝受講者では　　技能者養成は中卒だが社員

公共職業補導は「職業補導の根本方針」で失業者から中卒に

②何故「重複を避け」がいるか　⇒

中卒者対象の工高（学校）と職業訓練所が同じでは問題

③33年法と公共職業補導、技能者養成との差異

目的：　「知識」の削除　&　技能の強調

④日教組も当初は推進、推奨の意見は有った

33年法以降の批判が強化

⑤昭和44年の新「職業訓練法」での目的の変更

でも、同規定があった

つまり、「職業訓練法」の負の　遺弊　遺弊

2．公共職業補導と各種学校の認定　（5/27「職業訓練雑感」ブログアップ）

まず、新憲法の新たな理念は、職業訓練と学校教育との関係のありかたにも影響を及ぼした。教育の機会均等の理念の立場から、職業訓練と学校教育との連携が模索された。

連携の第一は、公共職業補導（今日の公共職業能力開発）と学校教育との連携である。これは「職業教育並に職業指導委員会」が1947（昭和22）年6月に「職業補導所、……その他社会教育施設との緊密なる連携提携を図ること」と建議したことと関わっていた。

職業補導所と学校教育との連携に関しては、職業安定局長は1948（昭和23）年2月の「職業補導実施通達」で、公共「職業補導は学校教育法第83条の各種学校として同法の適用を受けることになっている」とし、「文部省又は厚生省所管の施設において職業補導が行なわれる場合において、……職業補導施設として補助金交付の対象とする事ができる」とした。

上の点に関して、文部省学校教育局長は同年8月6日に「労働学校の取扱について」通達により、「労働学校及びこれに準ずる教育施設は……『各種学校の取扱について』の通牒によって処理せられること」と同様な指示を行った。

戦後初期の経済的に混乱し、不況が蔓延していた時期のことであるが、当時、職業補導所は各種学校として認定され、文部省等の施設（これは各種学校等を指すと考えられる）で職業訓練的な内容であれば職業訓練としての補助金を交付できると認定していたのであった。

それは、労働省側の認識だけで無く、「労働学校」という名称を用いて各種学校として認定することを表明していたのであった。

このように、戦後初期には、文部省側も労働省側も相互に職業に関する関連施設の接合・連携に関する対策が開始されたのであった。

ところが、この様な職業補導所と各種学校との関係は、残念ながらわずか2年足らずで解消した。つまり、文部省と労働省との業務分担の明確化が問題となり、前述の職業補導と学校教育との連携にも影響を及ぼすことになった。それは、1950年4月19日の学校教育法（昭和22年法律第26号）中改正により、第83条に「(当該教育を行うにつき他の法律に特別の規定があるものを除く。)」の追加に現われた。この追加は、文部省管理局長の「学校教育法第83条及び第84条の一部改正について」通達によれば、上記規定は「職業安定法に基づく職業補導所、……等は、……各種学校の範囲から除外された」ので

あった。

このように教育の機会均等概念は、学校制度内の機会均等の枠を越えられず、その後は職業訓練と学校教育との関連が次第に離反していくことになった。この職業訓練と学校教育との離反は、職業訓練がその後に職業訓練の独自性を強調しなければならないという大きな要因となってくることになる。

「学校教育法」から公共職業訓練は離縁されたが、その後も各種学校等への委託訓練は継続され、今日までに至っている。制度の確立に関する国の位置づけの差異が、既にこの頃から始まったと言えるかも知れない。

3．教育刷新委員会建議のクレジット論　（6/3 ブログアップ）

「教育基本法」は 1947（昭 22）年３月 31 日に制定されたが、その第７条（社会教育）は次のように規定していた(※)。

第７条（社会教育）

家庭教育及び勤労の場所その他社会において行われる教育は、国及び地方公共団体によって奨励されなければならない。

国及び地方公共団体は、図書館、博物館、公民館等の施設の設置、学校の施設の利用その他適当な方法によって教育の目的の実現に努めなければならない。

（※）平成 18 年改正の「教育基本法」には「勤労の場所…において行われる教育」はない。

しかし、第一項の「勤労の場所における教育」の意味することは極めて分かりにくい。そこで、「教育基本法」を提起した教育刷新委員会(注1)は、1948（昭和 23）年２月に第 13 回建議として次のような「労働者に対する社会教育について」を政府に建議した。

「労働者のための社会教育について」（昭和２３年２月２８日）

労働者に対する社会教育の実施に際し、特に左の諸点が要望せられる。

1、労働者に対する社会教育としては、労働問題並びに労働関係諸法規に関する理解の促進と職業的知識及び技術的熟練の修得と、更に社会的、文化的教養を高め人格の陶冶を期する教育とを有機的総合的に実施すること。

2、その実施に際しては、一定のイデオロギーに囚われず、広く客観的、歴史的事実を資料として、社会思想一般に関する公正な理解と、社会問題に対する自主的科学的判断の習慣を養うようにつとめること。

3、労働者のための技能者養成所、見習工教習所、組合学校等の教育施設に対しても、前記の趣旨の普及及び徹底を図ること。

右の場合、教育の機会均等の趣旨に基き、高等学校、更に大学へ進みうるために、単位制クレディットを与える措置を講ずること。

4、この種の教育においては、労働組合の自発性を尊重して、その積極的参加を求め経営者ならびに学校図書館、公民館その他の公共施設は、これに協力する体制をとり、国及び地方はこれに対し必要なあっせんと援助を与えること。

5、文部・労働両者は相互の了解を進め、労働者教育における所管事務の限界を明らかならしめて、それぞれの責任において、担当分野の教育を遂行するのみならず、具体的に協力事項を定めて両者はもとより、地方関係部局においても積極的に相互協力をなし得る方法と組織を設けること。

これ等協力の妨げとなる予算経理その他制度上の不備については、これが改善につとめ運用を適切ならしめること。

上の建議の中の核心は３項の技能者養成施設等を高等学校として認定すべき、との提起であった。

この建議の構想は、訓練の対象者である「技能習得者は少くとも中学校卒業生であり、

……高等学校程度ということが言えるのであり又そうすることが望ましいのである」にあった。従って技能者養成は、高校非進学者が受講するための義務制として制度化されることが望ましいという意見もあったが、文部省側も、厚生（労働）省側もその提起には消極的であった。

そこで次善の策として登場したのが技能者養成と高等学校との連携であった。「（技能者養成規程の）教習事項はその内容及び時間数において、定時制高等学校のそれと或る程度重複することになると思われるので、技能習得者中向学心に燃え、定時制高等学校に進学する者のため重複する学科については単元クレジットにおいて免除又は認定されるように便宜をはかるべく文部省と協議中である。」とされ、引き続き連携が模索されていたのである。

この建議を受け、労働省は技能者養成のカリキュラム基準を告示した。今月のブログ画に紹介している告示である。教習事項の基準では１年間の最低時間を 1470 時間として、１科目の基準を高等学校の１単位時間である 35 時間の倍数として定めた。ただ、このときは戦災復興は未だ始まったばかりで有り、鋳物工、電気機械組立工、通信機組立工の他の９職種は伝統産業関係職種であった。

ところで、先の教育刷新委員会第１３回建議について、文部省は頑として受け入れなかった。このことに関して佐々木輝雄は、教育刷新委員会が提起した「教育の機会均等の趣旨」を、学校制度内の教育の機会均等にとどめた、と批判している(注2)。

極めてユニークな教育刷新委員会第１３回建議は、残念ながら文部省の学校行政の立場から拒絶されたのである。何がユニークかと言えば、労働や実習を「教育」と考えていることであり、"Education"の概念である、とも言えるからである。

さらに、昭和２３年７月２８日に「労働者教育に関する労働省（労政局）、文部省（社会教育局）了解事項について」の共同通達により、文部省の職業教育と労働省の職業訓練は離反することが決定的となる。しかし、この共同通達は職業教育と職業訓練の事では無く、労働組合関係の労働教育であったにもかかわらず、「役割分担」の意識が職業教育・職業訓練にも波及したのであった。

（注１）教育刷新委員会は、戦前の教育の刷新について政府に建議する委員会であり、「諮問」を受けて「答申」する今日の審議会とはことなり、審議･建議の独自の権限があった。

（注２）『佐々木輝雄職業教育論集第２巻学校の職業教育』、多摩出版、昭和 62 年 12 月参照。

４.「学校基本法」における技能連携制度　（6/6 ブログアップ）

教育刷新委員会の第 13 回建議は反故にされたが、中学校を卒業し、就職した若者の勉学意欲は高かった。彼等は困難な業務の合間を縫って、定時制高校に通学し高卒資格の取得を当座の夢とした。その中に、企業内訓練である技能者養成の養成工がいた。私も定時制高校で４年間学んだが、当時は分からなかったが優秀な生徒が多数いたが、今思うと大企業の養成工であったのだ。

しかし、養成工が定時制高校に通うことは、他社や世間の余計な情報を学ぶということもあり、企業にとっては好ましい事では無かった。昼間の正規の業務に差し障りがある、また、健康にも心配である、との理由から、日経連は文部省に養成工等の勤労学生が通学せずに高卒資格が取れる制度の構築を要望した。

具体的に日経連は、昭和 32 年 12 月 25 日の「科学技術教育振興に関する意見」において、「企業内の技能者養成制度と定時制高校および通信教育との一層の連携を図ること」と提案している。

このような経済界の要望は政府を動かした。政府は「学校教育法」を昭和 36 年に改正し、次のような［定時制・通信制の技能教育］を追加した。

第五五条　高等学校の定時制の課程又は通信制の課程に在学する生徒が、技能教育のための施設で当該施設の所在地の都道府県の教育委員会の指定するものにおいて教育を受けているときは、校長は、文部科学大臣の定めるところにより、当該施設における学習を当該高等学校における教科の一部の履修とみなすことができる。

② 前項の施設の指定に関し必要な事項は、政令で、これを定める。

この新制度のことを「技能連携制度」という。この制度に関する研究としては、村上有慶さんの卒業研究『技能連携制度の研究』昭和４７年度調査研究資料 ７号がある。
http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/db/kankoubutu/book_detail.php?doc_id=316

上記ＵＲＬの「著者名」は佐々木輝雄となっているが、同「概要」で「本報告は当大学校の佐々木輝雄助教授兼研究員の指導のもとに行なわれた学生の卒業論文である。」と記されているように、著者は建築科を卒業し長年沖縄で教鞭を執られた村上有慶さんの職業訓練大学校の卒業研究である。

この技能連携制度は、中学校卒業の訓練生に対する訓練であり、修業年限３年以上で、年間 800 時間以上の訓練を実施している施設に対して認められた。この制度で 1966（昭和 41）年時点では 45 の事業所にて７千人余が高卒資格を授与された。しかし、今日では高校進学の上昇で激減している。全国で４社（３社か？）ほどの企業内の施設でこの制度にて教育訓練を実施しているようだ。

しかし、技能連携制度は企業内訓練に限るわけではなく、僅かな例であるが、公共の職業能力開発においても結んでいる。私も長崎総訓で、広域通信制の科学技術学園と連携を結び、訓練生に高卒資格の取得の可能性を支援していた。この場合、公共職業訓練の訓練期間が短いため訓練期間修了と同時に高卒資格を取得できないため、修了生は就職後に定時制高校等に通わねばならない。このため、技能連携制度の手配を綿密にしなければならないが、この制度により、不充分ながらも、中学校卒業の訓練生に高校卒業資格を授与できるというメリットがある。神奈川県ではこの制度を利用して「技術高校」という制度を設け７校を設置したが、「普通教育」への傾斜が強まると同時に廃校においやられた。近年は中卒者の訓練生がほとんどいなくなったので、技能連携制度を結んでいる公共職業能力開発施設は聞かなくなった。

技能連携制度は、「学校教育法」に今日も残っている職業訓練と学校教育との制度的連携である。しかし、教育刷新委員会が先に提起した「技能者養成に単位制クレジットを与える」制度とは根本的な差異がある。

「単位制クレジット」方式は、無条件に職業訓練のカリキュラムを信用し、訓練生に高卒資格を与えよ、と言う提起であり、「技能連携制度」は条文から分かるように高校の基準を満足すると認められた訓練施設に高卒の資格を与える、と言う制度である。

つまり、後者は、「連携」といえども、あくまでも学校制度の中なのである。職業訓練が学校の基準を満たした場合の前提である。

教育刷新委員会が主張した「教育の機会均等」とは無縁の論となったのである。「教育の機会均等」は、教育概念の問題と合わせ、今日にも課題を残していると言えよう。

しかし、当日は、企業の支援と賛同により、また、訓練生も高卒資格が取得出来るということで、技能連携制度の意義が有ったと言えよう。

5.「国民所得倍増計画」の「教育訓練」論 （6月13日アップ）

「教育訓練」の用語は企業では1950年から使われていた。例えば

○「従業員及び監督者の教育訓練の事例--能率増進のための方途」、『労政時報』労務行政研究所編（通号 1103）1950 年。 ○「企業内の教育訓練実施の一考察」久米勝、『経営者』 5(2)、1951年2月 等があった。

政府関係の公的文書としては 1960（昭 35）年の「国民所得倍増計画」閣議決定により初出となる。政府が「教育訓練」は何故に公に用いるようになったか？「教育訓練」とは何か？ この疑問を解くために、「国民所得倍増計画」の当該部分を見てみよう。

（別紙参照）

上のように「教育訓練」とは学校教育と職業訓練の一体的、統合的概念として用いられていることが明らかである。それは国の経済を発展させる労働能力を担う国民の能力形成として行われている様々な制度を統一的に捉える視点であったと言える。

そのため、この閣議決定では「教育訓練」のみではなく、既に「人的能力」の言葉が予告されていた。この「人間能力」については 1963(昭和 38)年1月経済審議会の「人的能力政策に関する諮問に対する答申」に引き継がれ、経済学の立場から教育訓練問題が提起されることになる。

ところで、戦後当初の労働関係法に「教育」の文字は使用されていなかったが、「教育訓練」を初めて用いたのが私見では 1974（昭 49）年に制定された「雇用保険法」に規定された「有給教育訓練休暇」であった。そして、平成 10 年の改正で「失業等給付」に追加された「教育訓練給付」であった。その後、「雇用保険法」の精神を受けて、「職業訓練法」が改正された「職業能力開発促進法」にも規定されていることは周知の通りである。

一方では、「教育訓練」の用語が公的となり、次第に普及してくると、守旧的思考様式を持つ人達は、教育と訓練を一体として論じることは出来ない、との発想の下に、両者を分離する「教育・訓練」なる用語を使用することとなる。

「教育訓練」と「教育・訓練」との明確な概念の区別はないが、おおよそには上のような暗黙の了解があると言えよう。

職業訓練、職業能力開発の制度では「教育」を含めた体制に改革してきているが、「学校教育法」側で「訓練」の文字を用いているかは定かでない。

職業訓練関係者の広い心で既に教育を含んでいるということであろうか。

6.「雇用保険法」（昭和 49 年 12 月 28 日：「失業保険法」の廃止）**における教育訓練**

第一条 （目的）

雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活

及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

第三条（雇用保険事業）

雇用保険は、第一条の目的を達成するため、失業等給付を行うほか、雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業を行うことができる。

するものとする。

第六十二条（雇用安定事業）

1　政府は、被保険者及び被保険者であつた者（以下この章において「被保険者等」という。）に関し、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るため、雇用安定事業として、次の事業を行うことができる。

一　景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、労働者を休業させ、又は労働者に職業に関する教育訓練を受けさせる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。

第六十三条（能力開発事業）

1　政府は、被保険者等に関し、職業生活の全期間を通じて、これらの者の能力を開発し、及び向上させることを促進するため、能力開発事業として、次の事業を行うことができる。

一　職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十三条に規定する事業主等及び職業訓練の推進のための活動を行う者に対して、同法第十一条に規定する計画に基づく職業訓練、同法第二十四条第三項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）に規定する認定職業訓練（第五号において「認定職業訓練」という。）その他当該事業主等の行う職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行うこと並びに当該職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行う都道府県に対して、これらに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。

二　公共職業能力開発施設（公共職業能力開発施設の行う職業訓練を受ける者のための宿泊施設を含む。以下この号において同じ。）又は職業能力開発大学校（職業能力開発大学校の行う指導員訓練を受ける者のための宿泊施設を含む。）を設置し、又は運営すること、職業能力開発促進法第十五条の六第一項ただし書に規定する職業訓練を行うこと及び公共職業能力開発施設を設置し、又は運営する都道府県に対して、これらに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。

三　求職者及び退職を予定する者に対して、再就職を容易にするために必要な知識及び技能を習得させるための講習（第五号において「職業講習」という。）並びに作業環境に適応させるための訓練を実施すること。

四　職業能力開発促進法第十条第二項に規定する有給教育訓練休暇を与える事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。

五　職業訓練（公共職業能力開発施設の行うものに限る。）又は職業講習を受ける労働者に対して、当該職業訓練又は職業講習を受けることを容易にし、又は促進するために必要な交付金を支給すること及びその雇用する労働者に職業能力開発促進法第十一条に規定する計画に基づく職業訓練、認定職業訓練その他の職業訓練を受けさせる事業主（当該職業訓練を受ける期間、労働者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う事業主に限る。）に対して、必要な助成を行うこと。

六　技能検定の実施に要する経費を負担すること、技能検定を行う法人その他の団体に対して、技能検定を促進するために必要な助成を行うこと及び技能検定を促進するために必要な助成を行う都道府県に対して、これに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。

七　前各号に掲げるもののほか、労働者の能力の開発及び向上のために必要な事業であつて、労働省令で定めるものを行うこと。

2　前項各号に掲げる事業の実施に関して必要な基準については、同項第二号の規定による都道府県に対する経費の補助に係るものにあつては政令で、その他の事業に係るものにあつては労働省令で定める。

3　政府は、雇用促進事業団法（昭和三十六年法

律第百十六号）及びこれに基づく命令で定めるところにより、第一項各号に掲げる事業の一部を雇用促進事業団に行わせるものとする。

（失業等給付）第10条

失業等給付は、求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付及び雇用継続給付とする。《改正》平10法19

5　教育訓練給付は、教育訓練給付金とする。《追加》平10法19

「教育訓練」の規定は職業訓練の民営化を拡大することとなる

求職者支援訓練の可能性と問題

7．21世紀を目指した「生涯学習」論（別紙〔『新時代の職業能力開発』より〕参照）

「日本人の職業生涯と能力開発を考える」懇談会、1980（昭和55）年から

アメリカ：Career　Education　⇔「キャリア教育」との差異

フランス：ジョスパン法“能力開発方針法”（文部省の言う「教育基本法」）

イギリス：ＮＶＱと現代徒弟制

付．技能者養成と青年学級

「学校制度」ではないが「教育制度」として、特に戦後に発達した「青年学級」と職業訓練との関係もある。

浅野かおる「共同技能者養成と結びついた青年学級の展開」『産業教育学研究』第２５巻第１号、1995年１月より。

はじめに

1953年制定の青年学級振興法は、「勤労青年教育がわが国の産業の振興に寄与」（第一条）するものとし、勤労青年に対し「実際生活に必要な職業又は家事に関する知識及び技能を習得させ、並びにその一般的教養を向上させること」（第二条）を青年学級の目的とする。ここでとりあげる「共同技能者養成と結びついた青年学級」とは、共同技能者養成（あるいは事業内共同認定職業訓練）として定められた教習事項の一部を担った青年学級を対象とする。

共同技能者養成と結びついた青年学級に関して、国立教育研究所『青年学級に関する調査』（1958年）では、「青年を職能人としてとらえ、しかも総合的な教育の実現を、各種教育機関との連繋において果そうとしている考え方は、一般の青年学級においては見ることができなかった考え方である」と注目している。文部省社会教育局監修・全国青年学級協議会編『青年学級のあゆみと展望』（1964年）では、ほとんどふれられていない。また、戦後職業訓練史においてもふれられていない。東京都青年学級協議会『東京都における青年学級のあゆみ』（1968年）ではそのような形態を初期青年学級の一形態としてとりあげ、資料の紹介をしている。

しかしながら、それらの資料の意義が十分に考察されていない。また、そのような学級の発生・展開・消滅や結びつき方について歴史的な事情も含め実態が明らかにされていない。こうした形態は当時、一定の広がりで存在していたが十分注目されてこなかった。こうした青年学級の解明は、青年学級史、社会教育史、職業訓練史にとって有益と思われる。

そこで、共同技能者養成と結びついた青年学級の解明の第一歩として、まず、現在、共同認定職業訓練と協力・分担している渋谷区初台青年学級の分析を通して通常の青年学級とは異なる形態を把握する。次に、東京都の共同技能者養成と結びついた青年学級の発生経過とその意義を明らかにするため、東京都教育委員会の方針を考察する。さらに、当時の共同技能者養成の状況も含め、1950年代後半以降の共同技能者養成と結びついた青年学級の特徴を考察していきたい。

（中略）

おわりに

共同技能者養成と結びついた青年学級は、都教

育委員会の支持をうけ青年学級の一形態として正当に認められていく。その際、都教育委員会は技能者養成規程に基づく教習基準を青年学級の正規のカリキュラムとして認め、役割分担のあり方や協力による教育的意義を構想していた。共同技能者養成と結びついた青年学級は、50 年代後半の文部省及び都教育委員会の青年学級政策と適合していた。そのような青年学級は、50 年代後半には当時の共同技能者養成の動向とも重なり、一定の広がりをもって東京都において存在していた。

青年学級と結びつくことは、共同技能者養成を為す側からみれば、技能者養成規程に基づく教習事項を遂行するうえでの困難の解決につながったのではなかろうか。資料的な限界もあり十分に考察できなかったが、共同技能者養成と結びついた青年学級が、都教育委員会の構想のように積極的な教育的意義をもつ学級だったのか、あるいは技能者養成所の代替機能を果たしていたのかは、学級によって異なるように思われる。

「青年学級振興法」は 1999（平成 11）年廃止

生涯学習審議会で「存在意義が乏しくなった」とされた。

補．制度枠外連携

近年の大卒者の職業能力開発施設への入校(制度的な接続では無いが国民サイドの連続)

個別の施設で連携・協力している（例：滋賀ポリテクと３工高：５／４ブログ）

おわりに

戦後職業訓練史に起きた職業訓練と学校制度との関係を整理した。その結果、次のような事が言える。

２の公共職業補導と各種学校の認定は文部省の打ち切りで中断した。

３の教育刷新委員会建議のクレジット論は文部省の反対で頓挫した。

４の「学校基本法」における技能連携制度は存続しているも極小化している。

５の「国民所得倍増計画」の「教育訓練」論は概念不問の用語として使用されている。

６の「雇用保険法」における教育訓練は職業能力開発とは異なる公的職業訓練の新たな制度として混迷を惹起しているが、学校側は補助金獲得の一手段として活用している。

７の２１世紀を目指した「生涯学習」論は受講者負担という形式で国際的には異質な国民の教養・資格志向と教育産業との異夢同舟で発展している。

付の技能者養成と青年学級の連携は消滅した。

補の制度枠外連携は現場の好意と努力により展開されている。可能性が確実である。

はじめに提起したの職業訓練関係法における学校教育と職業訓練との「重複」の問題は、同年齢階層の新規学卒者に準備された制度の重複の排除問題であると思われる。従って、学校制度を脅かさない範囲で、学校制度の利益を支援する体制であれば問題としないのが先行していた学校制度の判断であろう。

学校制度と職業訓練との対等な連携・パートナーシップは、前者の絶対的な制度的優位性の下での現状では困難であろう。

むしろ、金子さんが「職業訓練や教育の再生も一緒にやらないといけないですね。」と言うように、両者を統合した新たな理念が求められると言えよう。

それには「エルゴナジー」的理念が参考になるのではなかろうか。学校制度を預かる者は問題も分からずに不要だと言うだろうが…。

職業訓練以前：教育における普通教育と実業教育

萬年先生からふたたび、リプライをいただきました。ただ、教育と職業訓練を同じ土俵に乗せる前に、もう一段前に、実業教育と普通教育を同一のラインに乗せるということが必要になります。

これはなかなか根深い問題でして、なぜこんなに戦後は普通教育全盛になったのか、という問題があります。その潮流の始まりは、第一次世界大戦だと思うのですが、もっとすぐ終わると思っていたドイツの戦争がこんなに長引いた原因は教育制度が優秀だったからに違いないということで、アメリカなども実はドイツの教育をまねて教育制度を変えます。それから、第一次世界大戦の大きな変化は徴兵制度です。徴兵制度でじつは教育を受けていない人が大量に発見されます。それでアメリカなどはアメリカナイゼーションという無邪気なことをやるわけです。もちろん、思想的に辿って行けば、もっと先駆的な事例はいくらでもありますが、マスとして、教育が問題になって行くのはこの時期で、普通教育、とりわけ義務教育をどうするかということが各国で問題になります。

日本では義務教育はようやく明治の終わりに4年から6年に延ばしたところで、これを各国の教育改革の水準並みにするかどうかは1920年代前後のホット・トピックでありました。その際、8年にするか、そのうちわけを初等教育8年にするのか、初等教育6年＋中等教育2年にするのか、など様々な議論がありました。そして、吉田熊次などは普通選挙と関連付けて18歳までを本当は義務教育にした方がよいというような考えでした。

普通教育といっても、じつは1920年前後は普通教育自体もいろいろ揺れ動いている時期でした。この頃、実業補習教育の補習教育（普通教育部分）の方から、公民教育が盛んになり（今の市民教育）、これが普選の実施と相まって、普通教育に跳ね返っていくということがありました。1930年代から1950年代までは勤労青年の青年学校が高く評価されていました。それは食べていくには働かざるを得ない若者が、それでも勉強したいという向学心をもって勉強するんですから、それが社会的地位に結びつかないとはいえ、ちゃんとわかっている人は尊敬していました。そして、彼らをどうするかが大きな問題であったのです。

実業教育が戦後、軽視されていくのは、一には戦時中の産業戦士育成と結びついたからです。それが戦後の平和運動や平和教育の流れから反撥を受け、さらには、政府と企業を独占資本と一括する粗雑な階級的教育観によって実業教育はいよいよ嫌われていくわけです。教育研究界隈の人には怒られるかもしれませんが、私はその大きな流れを作った一人に宗像誠也をあげたいと思います。宗像は戦時中は体制側に付いていましたが、戦後、反省して教育運動にも深くコミットした人物です。私はその戦時翼賛体制に協力したことを糾弾するつもりもありませんし、本人は戦後、本当に反省したつもりなんでしょう。しかし、彼の教育運動におけるパンフレットを読むと、ああ運動に飲まれてスピーカーになる人なんだなあと感じます。清水幾太郎もそうですが、根本のところで変わってないんですね。ただ、宗像にしろ、清水にしろ、学術的著作の評価はまた別にすべきでしょう。いわゆる「知識人」としての態度です。

戦後の教育改革の中核にいた、そして、我らが

大原社会問題研究所の大先輩でもある森戸辰男は、実業教育と普通教育を自由に往来できる制度を作りたかった。この思想が発展して、四六答申ではさらに普通科のなかの複数コース、学校を超えた移動などを促進するというアイディアがあります（大学では単位互換は少しずつ出ていますね）。

野村正實さんが昔書かれた回想にもありますが、実業教育は本当に戦後、ひどい仕打ちを社会から受けてきた。この問題はジョブ型社会の基盤がないという濱口先生との議論ともつながってきます。職業訓練はある意味、さらにその下に見られてきたというのが現状です。

ただし、私が大学生だったころ、大学でさえも勉強熱心な学生は実業志向があり、資格試験を目指す人が増えて来ました。その結果、ダブル・スクールが流行ったわけですが、今や大学は予備校から講義を買って、自分の大学で開講したりしています。外注することで、ある意味、本体を守っているわけです。数年前、本田由紀さんや濱口さんが宣伝していた教育の職業的レリバンスの話はここら辺の流れと絡んでくるわけです。ただ、その反対の教養教育的なニーズがあるかどうかと問われれば、それはあると思いますよ、割と。そのニーズを作れるかどうかは一にも二にも、大学の先生がすごいとか面白いとか思われる話をするしかないと思いますが。数年前の私はこれを絶対に死守すべきだと力んでいましたが、大人になったので、なるようになるし、景気が良くなったら、実業志向、キャリア志向は多少、薄れるだろうと思っています。結構なことです。

職業訓練の前に、教育の中で「職業」や「仕事」とどう向き合うかという話があります。その情勢もここ 2013 年に大きく変わってきたと思います。首都圏青年ユニオンだとか、POSSE だとか、そういう若い元気な人たちが盛り立てて来て、ついに昨年、ブラック企業が社会問題化されました。私はこれが一つの極点だったと思っているので、反転していくと思います（これは易の原理ですね。陰極まれば陽に転ず、です）。労働教育に注目が集まったのもそうだし、ワークルール検定なんかもその一つですね。逆に、これから現実の悲惨さを訴えるこの手の運動は元のマイナー化していくでしょう。私は昔、キャリア教育が隆盛なのは就職が低調だからで、景気が良くなったらたちまち顧みられなくなると予言しておきましたが、たぶん、今年あたりからそうなるでしょう。結構なことです。

職業訓練はこの波の中で、どう手を打っていけばよいでしょうか。チャンスはまだいろいろ、あると思います。ただ、教育も頼りにならないというのが実際のところです。学校の先生たちは労働条件がどんどん悪くなっていきますし、社会から非難される度合いはたぶん、職業訓練どころではないですよ。ある意味、職業訓練から教育を救っていく、というくらいの大転換がないと、事態は変革して行かないかもしれません。それくらい構造的には教育も職業訓練も膠着しているように思います。それから、職業教育って基本は地方が重要なフィールドなわけですよ。地方再生ということと、職業訓練や教育の再生も一緒にやらないといけないですね。そういう意味では、越川求さんの『戦後日本における地域教育計画の研究』なんかはすごく、これから重要な研究になると思っています。

ちなみに、私がここで書いた問題意識は今のところ、誰とも共有されていません。いませんが、今後の東北再生なども全部、こういうこともふまえて考えてますよ。

請からすれば、研究開発のために先進諸国における研究投資の割合二％（四千億円）まで高めることがのぞましい。

研究投資の拡充とならんで研究体制の整備、すなわち、優秀な研究者がその能力を十分に発揮できるような環境の整備と、研究者の養成機関としての大学院の強化を図って、その主体的な条件を整備するとともに、各研究段階の深化とその連けいを強め、研究規模の大規模化にともなう共同体制の確立がいっそう必要とされよう。このほか、科学技術の情報活動や国際的交流が科学技術の進展のために推進される必要がある。

基礎研究から開発研究までを一貫して企業活動の一部として行なう方向はより推進されなければならない。とくに工業化試験に関しては、民間企業の積極的な活動がのぞまれる。また、基礎研究、政府固有の事業にともなう研究、民間においてなしえない研究ならびに、研究開発能力に乏しい中小企業等のための研究や技術指導等については、大学および国の研究機関の役割が今後いっそう高められるべきであろう。

なお、工業化を促進するためには、技術交流の活発化、共同体制の確立、資金の集中的活用等がその中心になるべきであろう。また、政府としては企業の工業化意欲を増大させる方向に誘導するため、特許制度の改善や試験研究等に関する税制の改善および中小企業に対する技術開発援助を図る必要があり、さらに技術の高度化、産産化の前進にしたがって合理的な規格の設定を図る必要がある。

3、教育および職業訓練制度の確立

今後における就業構造の近代化に対応して技術者、技能者の需要が増大する。これにともない目標年次における工業高校程度の技術者の不足は四四万人と見込まれるので、計画期間中に工業高校の定員は相当数の増加を図る要がある。さらに技能者については、新たに技能訓練によって約一六〇万人の充足が必要と見込まれるほか、再訓練すべき人員は、約一八〇万人と見込まれる。

工業高校程度の技術者の養成にあたっては、工業高校の増設を必要とするが、この場合産業および人口配置の適正化に資するよう考慮しなければならない。また、教育内容については、基礎的科学、基礎的専門知識を修得し、応用能力を養うことに努め、施設設備については質的改善を図る必要がある。さらにこれら拡充に必要な教員の養成と再教育についてはとくに緊急措置を必要とする。

学校教育とならんで職業訓練の重要性と緊急性は増大している。しかし、職業訓練は国民の理解が不十分な点を考慮して、これを社会的慣行として確立する必要がある。産業の高度化につれて既存労働者に対する専門的な技能、知識を与えるための再訓練とともに、新規労働力に対する養成訓練の拡充強化を図らなければならない。このことは生産性の低い部門からの労働移動を円滑に進めるためにも必要である。したがって、公共職業訓練機関の施設設備の拡充を図るとともに職業転換訓練期間中の所得保障の措置等の強化を検討する必要がある。また技能訓練は企業内における職業訓練の実施を強力に促進することが必要であるが、それの困難な中小企業の技能訓練のために指導援助等を進める必要がある。そして、技能者の社会的評価を向上するために技能検定の普及ものぞまれる。

教育訓練について、さらに今後重要となることは産学協同であって、教員、指導員の充足のために民間技術者、熟練技能者との協力体制ならびに学校教育と職業訓練との連繋の促進を図ることが必要である。

他方、青少年の就職に当たっては、自己に適した職業を選択し、自己の能力を十分発揮できるよう職業指導を普及強化することが、人間能力の活用にとって重要な手段であることを忘れてはならない。

技術者、技能者の養成とならんで、一般国民の資質の向上を図るための施策は高度の経済社会を維持発展させるためにも不可欠の要件である。すなわち経済規模の拡大、国民生活の向上、民主主義思想の普及につれて、教育訓練は人間能力の開発向上、近代生活にふさわしい人間の形成という両面から重要性を増大している。このため、「すべての者に中等教育を」という原則の遂行が世界的課題として提起されていることにかんがみ、一五歳～一八歳の年齢期の青少年がなんらかの形態で教育訓練を修得できるようにしなければならない。

わが国における高校進学率は昭和三十五年現在五九・八％に達している。計画期間中に予想される国民所得の増加、産業構造の近代化、技術の進歩等の諸条件をかん案すると、一人当たり国民所得との相関々係を基礎とした高校進学率は目標年次に七二％に達するものと推定される。この間、昭和三十八―四十年は高校進学急増期に当たるので、高校の増設を必要とするが、その際工業高校等の増設が中心に考えられなければならない。

その結果、目標年次における二五歳以上人口の学歴構成は、中等教育が二四・四％を占め、昭和三十年の一二・六％に比較するとその比率は倍加し、一般国民の教育水準は一段と向上する。

二五歳以上人口学歴構成推計

区分	二五歳以上人口	%	無就学者	就学者計	義務教育	中等教育	高等教育
昭和五年度	三、八六四万人	一〇〇・〇	三・〇	六九・〇	六二・〇	二・三	一・七
昭和三〇年度	四、二四五	一〇〇・〇	六・〇	六四・〇	六・三	三・六	三・二
目標年次	五、九〇四	一〇〇・〇	一・五	九八・五	六・二	二四・四	六・〇

（注）1　無就学者には就学免除者をも含む。
2　義務教育には高等小学校をも含む。

この際、中等教育の完成は高校教育によってのみ達成されるべきものではない。将来は職業訓練、各種学校等の青少年に対する各種の教育訓練を中等教育の一環とすることに資する政策を確立することが必要である。

国民所得倍増計画（S.35）

第一部　総説
Ⅰ　計画作成の基本的態度
Ⅱ　計画の課題
Ⅲ　目標年次における経済規模と構造
第二部　政府公共部門の計画
Ⅰ　計画における政府の役割
Ⅱ　社会資本の充足
Ⅲ　人的能力の向上と科学技術の振興
Ⅳ　社会保障の充実と社会福祉の向上
Ⅴ　財政金融の適正な運営
第三部　民間部門の予測と誘導政策
Ⅰ　民間部門の地位
Ⅱ　貿易および経済協力の促進
Ⅲ　産業構造の高度化と二重構造の緩和
第四部　国民生活の将来
Ⅰ　雇用の近代化
Ⅱ　消費水準の向上と高度化
Ⅲ　国民生活の将来

臨時教育審議会

II　教育改革に関する第二次答申　　(昭和61年4月23日)

はじめに

本審議会は，ここに，「教育改革に関する第二次答申」を取りまとめた。

本答申では，21世紀に向けての教育の基本的な在り方を示すとともに，家庭，学校，社会を通じる教育改革の諸課題について，総合的，基本的な改革提言を行っている。

昭和59年9月5日，内閣総理大臣から，「我が国における社会の変化及び文化の発展に対応する教育の実現を期して各般にわたる施策に関し必要な改革を図るための基本的方策について」諮問を受けた本審議会は，すでに昨年6月26日，「教育改革に関する第一次答申」を提出した。

この第一次答申においては，改革を推進するための基本的考え方として，個性重視の原則を今次教育改革で最も重視しなければならないものとし，また，基礎・基本の重視，創造性・考える力・表現力の育成，選択の機会の拡大，教育環境の人間化，生涯学習体系への移行，国際化への対応，情報化への対応を掲げ，これを基礎として3年間にわたって検討されるべき課題を次のとおり設定した。

① 21世紀に向けての教育の基本的な在り方
② 生涯学習の組織化・体系化と学歴社会の弊害の是正
③ 高等教育の高度化・個性化
④ 初等中等教育の充実・多様化
⑤ 教員の資質向上
⑥ 国際化への対応
⑦ 情報化への対応
⑧ 教育行財政の見直し

また，当面の具体的改革提言として，学歴社会の弊害の是正のための方策とともに，大学入学者選抜制度の改革，大学入学資格の自由化・弾力化，6年制中等学校，単位制高等学校を提案した。これらの提言は，上記主要課題のうち，早期に対応が求められているいくつかの課題について，優先的に検討を進め，結論が得られたものを取りまとめたもので，今次教育改革の突破口ないしは端緒となるものである。

第1部　21世紀に向けての教育の基本的な在り方
第2部　教育の活性化とその信頼を高めるための改革
　第1章　生涯学習体系への移行
　　第1節　生涯にわたる学習機会の整備（次ページ）

第1節　生涯にわたる学習機会の整備

生涯学習体系への移行を目指し，人生の各段階の要請にこたえ，新たな観点から家庭教育，学校教育，社会教育など各分野の広範な教育・学習の体制や機会を総合的に整備する必要がある。

ア　生涯学習の原点として，家庭の教育力の回復に努める。また，青少年の教育の場としての地域の役割を重視するとともに，高齢化，成熟化などの社会の変化に対応して，職業能力開発の充実，婦人や高齢者のための学習機会の整備に留意する。

イ　学校は生涯学習のための機関としての役割を担っている。

この観点から，初等中等教育段階においては，基礎・基本の徹底，自己教育力の育成，教育の適時性等に配慮する。また，学校教育において職業教育を振興する。

さらに，大学等の高等教育段階においては，専門分野の知識・技術の習得の徹底，幅広い思考力の育成等に留意し，教育機関としての機能を活性化する。

ウ　社会や経済の諸変化に対応し，大学，高等学校等を社会人が学習できる場として整備する。このため，入学資格の自由化・弾力化の方向に沿ってシステムの柔軟化などについて検討を進める。それとともに，学習の成果が活用されるよう留意する。

第5章　社会の寄与の活性化
　第1節　自主的な学習活動の促進
　第2節　生涯職業能力開発の総合的推進

生涯学習社会を建設するため，40有余年と長期化した職業生涯を通じた職業能力開発を総合的に推進する。

ア　企業における職業能力開発は，仕事を通じての教育訓練だけではなく，仕事を一時的に離れて行う教育訓練が勤労者の職業生活の各段階に応じて段階的かつ体系的に行われるように振興する。

イ　大学，大学院等を社会人が学習する場として整備するとともに，民間の職業訓練施設等を生涯職業能力開発のための施設として育成する。また，これらを有効に活用できるネットワークなどの仕組みの整備についても検討する。

ウ　公共職業訓練施設については，企業内の教育訓練や専修学校等と連携しつつ，とくに，企業において対応が困難な地域の勤労者の生涯職業能力開発を総合的に推進するよう体制整備を図る。

エ　これらの施策が有効に活用されるよう労働時間の短縮，有給教育訓練休暇制度の普及を図りながら，勤労者の自己啓発を推進する。

オ　社内検定制度の普及，技能検定制度その他各種職業資格制度の改善を進め，職業能力評価制度の整備充実を図る。

訓練課題研究の可能性について

'14.6.14　小原

Ⅰ　なぜ「訓練課題研究」なのか～訓練課題とは何か、その意義・役割

(1)出発点

能力の形成　教育・訓練　学習・習得　における「課題」の重要性
職業訓練の現場実践では、あまりにも大きく、自明？
問いは立てられているか？　どんな問いがありうるのか

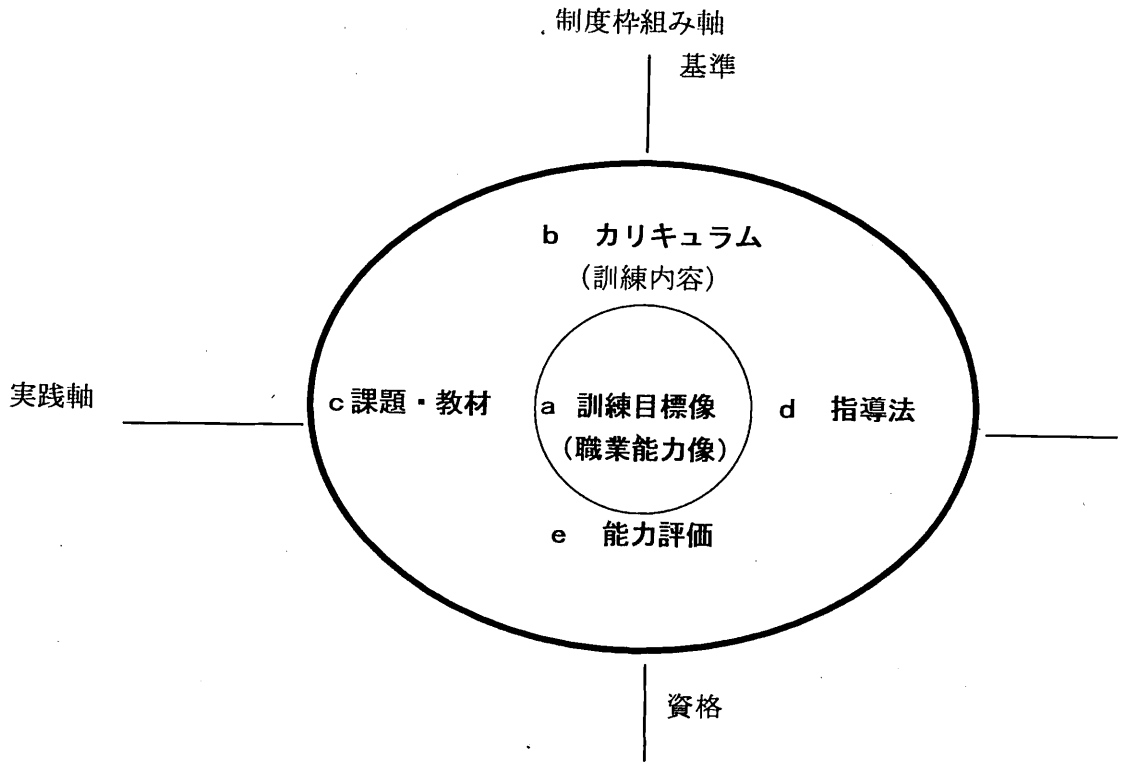
逆説的？
　西岡常一：鵤工舎の若者に告ぐ（塩野：『木のいのち木のこころ－人－』）
　「教えるに対する学ぶの優位」（小原：「職業訓練の教育力の特徴」）
両者の橋渡し・媒介としての「訓練課題」

(2)訓練課題研究の視点と諸領域～理論的関心をそそられる点

①　職業訓練の諸要素と訓練課題の占める位置

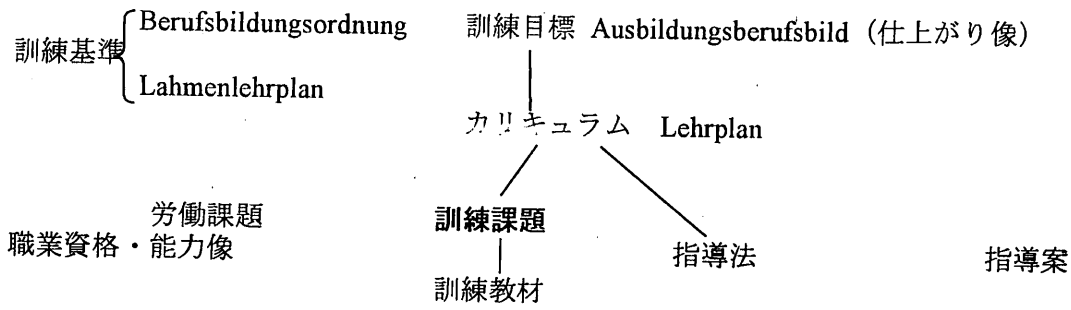
職業訓練を構成する主な諸要素

（特別研究報告書から）



職業訓練は訓練目標として職業能力像を明確にする
職業能力像を具体化する労働課題、職業訓練の実践的中心となる訓練課題・教材

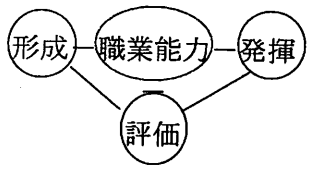
参考:諸項目の関連



② 「能力」と「課題」～訓練課題の客観的側面と主観的側面

それ自体は見ることも触ることもできない**「能力」**(注：ただし特定のもの)
その能力の活動状態を現実に作り出す**「課題」**(注：能力とその活動状態のズレ)
能力とその活動状態を橋渡しする「課題」は**主観的**にして**客観的**なもの
「一より始め十を知り十よりかえるもとのその一」利休百首
職業能力の現実化ー課題の三つの局面
（いずれの局面でも「課題が担っているものは何か」が問題になる。）
a 能力形成過程での訓練課題　　訓練生は課題をどのように受け止めるのか
b 能力評価に際しての評価課題
c 能力発揮過程での労働課題

③ 労働課題と訓練課題



・労働課題と訓練課題はどのように一致しどのように区別されるか。
・前者は生産物を作るための活動課題であり、後者は能力を作るための活動課題である。
したがって、最終的には、前者で問題になるのは生産物であり、後者で問題になるのは人的能力である。そのことは両課題のどのような違いとなるのか。
cf.　OJT と OffJT、製品課題

④ 訓練目標と訓練課題

・　訓練目標（職業能力像・仕上がり像）が中心にある職業訓練（能力開発）では、訓練実践上、訓練課題が中心的役割を果たしている。
抽象的な「能力」「目標」　、それに具体的な姿を与える「課題」
・　訓練課題の種類を整理する観点
形成しようとする能力の観点　　要素的課題と構成的課題

⑤　訓練課題と指導員の役割

課題の設定
教材による課題の具体化
課題の提示
課題への取り組みの指導

⑥　その他　職業訓練実践を構成する諸要素と訓練課題の関係

課題による能力形成と課題による能力評価
訓練課題と訓練教材～教材の要件

Ⅱ　訓練課題の実証的・事例的研究

（1）　さまざまな訓練の種類、訓練方式の中での訓練課題の働き・役割

①　システムユニット訓練の中での課題の工夫
　星野先生の「ＣＡＤ／ＣＡＭ技術コース」について
　　課題主導の訓練の展開
②　能開大訓練における発展的訓練課題
　応用課程の「開発課題」の意義について
③　在職者訓練における訓練課題
　コーステーマと訓練課題
　　クリニックコースの診断課題について
④　モジュール訓練と訓練課題

（2）訓練実践の中での訓練課題（訓練課題と指導員の役割）

①　訓練課題の設定と準備について（教材開発を含む）
②　訓練課題の提示について
③　訓練課題への取り組みの中での指導について
④　訓練成果を表現する訓練課題について

西岡棟梁の鵤工舎の若者たちへの書。

鵤工舎の若
者につぐ。親方に
授けらるべからす。
一意専心親方を
乗りこす工風を
切さたくますべし。
之れ匠道文化
の心隋なり。心して
悟るべし。
法隆寺薬師寺
寺社番匠大工
西岡常一

（ルビ、句読点は編集部でつけた。撮影・浦野俊之）。