

日本職業教育学会
第69回 関東地区部会

報告集

2022年8月20日(土)

於: オンライン

研究会プログラム

新井吾朗	厚生労働省リカレントガイドライン 「学びの好循環」の検討状況	1
中端紅南	戦後の高校商業教育の展開と 校長会主催検定試験に関する一考察	19
砂田栄光	「職業訓練忌避観」からの脱出 —成瀬政男「小論集」からの一考察—	25

厚生労働省 リカレントガイドライン「学びの好循環」 検討状況

職業能力形成をめざす
一人ひとりの努力が
報われる環境の構築をめざして

職業能力開発総合大学校
能力開発応用系 新井吾朗
<http://araigoro.blog.jp/>
araigoro@uitec.ac.jp



1

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」 令和4年6月策定

- 【I基本的な考え方】
- 【II労使が取り組むべき事項】
- **1 学び・学び直しに関する基本認識の共有**
① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有
- **2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有**
② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化
③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し
④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有
- **3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保**
⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保
⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備
- **4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援**
⑦ 学び・学び直しのための時間の確保
⑧ 学び・学び直しのための費用の支援
⑨ 学びが継続できるような伴走支援
- **5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価**
⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供
⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価
- **6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援**
⑫ 学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組
⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援
- 【III公的な支援策】



2

2

「学びの好循環」を実現する「学びのプロセス」

学びの好循環

- ・労使の「協働」により、
- ・多くの職場において、多くの労働者によって、
- ・学び・学び直しが実践され、
- ・労働者の能力・スキル、キャリアの向上を実現し、
- ・新たな価値の創造につながる、
- ・より高いレベルの新たな学び・学び直しを呼び込む
- ・という「学びが学びを呼ぶ」状態、いわば、「学びの好循環」

!基本的な考え方 6「学びの好循環」の実現を

学びのプロセス

- ①職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化し、学びの目標を関係者で共有すること
- ②職務に必要な能力・スキルを習得するための効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保
- ③労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための伴走的な支援策の展開

!基本的な考え方 4自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進するための「学びのプロセス」

「学びのプロセス」

I 基本的な考え方 4自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進するための「学びのプロセス」

- ①職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化し、学びの目標を関係者で共有すること
- ②職務に必要な能力・スキルを習得するための効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保
- ③労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための伴走的な支援策の展開

①職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化し、学びの目標を関係者で共有すること

- ・ <①について>
- ・ ○労働者の自律的・主体的な学び・学び直しが効果的に行われるためには、
役割明確化と合わせ、**職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化し、労働者と企業が学び・学び直しの方向性・目標を擦り合わせ、共有することが重要となる。**
- ・ ○学びの目標の明確化は、個々の労働者の自律的・主体的な学び・学び直しのモチベーションの維持にもつながるものであり、経済・社会環境の変化や労働者のライフステージ等の変化に応じて目標を不断に見直すことが求められる。
- ・ ○適切な学びの目標を設定するとともに、今後の更なる学びやキャリア形成につなげるという観点から、ジョブ・カードの活用も含め、個々の労働者が、「節目」ごとにこれまでのキャリアを振り返り、自身のキャリア・意向・適性を把握することが重要である。

【Ⅱ 労使が取り組むべき事項】

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

- ・ ② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化
【取組の考え方・留意点】
○ 学び・学び直しの内容や習得レベル、目指すべき目標等を設定しやすくするため、役割明確化と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を明らかにすることが重要である。
○ 役割の明確化や職務に必要な能力・スキル等の明確化は、労働者の学び・学び直しの起点となるものであることから、企業の実情や職務の性格に応じつつ、できる限り積極的に行うことが望ましい。
- ・ 【推奨される取組例】
○ 職業人生の各段階で必要な能力・スキル等を整理したロードマップを示す。
○ 職務に必要な能力・スキル等の明確化に当たっては、必要な資格や、知識・技能レベルを明らかにする。
○ 明確化しやすいところから着手するという観点から、まずは管理職以上から、求められる能力・スキル等を明確化する。
○ 新事業部門を立ち上げるにあたり、その部門のポストから能力・スキル等を明確化する。
○ 国が策定した職業能力評価基準(※)や同基準を基に作成したキャリアマップを参考にしつつ、自社におけるレベル別・職種別の役割を明確化し、職務に必要な能力・スキル等を整理する。
○ 他部署や社外からの人材確保に役立てるため、明確化した職務に必要な能力・スキル等を社内外に公開する。

【Ⅱ 労使が取り組むべき事項】

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

- ④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有
- 【取組の考え方・留意点】
 - 学び・学び直しを、企業・労働者双方にとって効果的なものとする観点から、企業が求める学び・学び直しの方向性・目標と、労働者が求める学び・学び直しの方向性・目標との擦り合わせを行う必要がある。
 - 具体的には、学ぶべき分野やレベル等の擦り合わせを行い、必要に応じて、より詳細に取得すべき資格や期間等を定めることも考えられる。両者の方向性・目標が乖離している場合には、企業がその必要性を労働者に丁寧に説明し、両者間で十分なコミュニケーションを取った上で学び・学び直しを行うことが重要である。
 - 擦り合わせた結果の方向性・目標は、経済・社会環境や労働者のライフステージ等の変化、学びの進捗状況を踏まえて、必要に応じて見直す必要がある。
 - 擦り合わせを行う主体は、現場の課題やニーズに精通した管理職等の現場のリーダーであることが望ましい。管理職等の現場のリーダー自身が学び・学び直しに取り組む場合には、さらにその上の職階の者が、擦り合わせの主体となることが望ましい。
 - 学び・学び直しを促すための擦り合わせは、雇用形態等にかかわらずあらゆる労働者を対象とすべきである。
- 【推奨される取組例】
 - 学び・学び直しの方向性・目標は、労働者と管理職等の現場のリーダーとで話し合い、学ぶ分野やレベルを擦り合わせた上で、設定する。
 - 擦り合わせにおいては、管理職等の現場のリーダーは、「労働者の学びたいと思っている内容」が企業の人材戦略等の方向性と合っているかを確認する。
 - 短期の目標があると着手しやすく、また、一つ一つ達成することで大きな目標へと近づくため、長期の目標に加え、短期の目標も設定する。
 - 節目ごとに行うキャリアコンサルティングの実施に合わせて擦り合わせを行う。
 - 擦り合わせの実施時期は、労働者の希望に応じて柔軟に決定する。
 - テレワーク勤務の労働者については、オンラインでも擦り合わせをできるようにする。



7

【Ⅲ 公的な支援策】

- <② 役割明確化と合わせた、職務に必要な能力・スキル等の明確化>
- ○ 職業能力評価基準
- ○ 社内検定認定制度
- ○ 職業情報提供サイト(日本版 O-NET) (job tag(じょぶたぐ))
- ○ DX リテラシー標準



8

8

職場における学び・学び直し促進ガイドライン 別冊

企業向け 職業能力評価基準

※2、※4、※5に対応

仕事をこなすために必要な「知識」「技術・技能」や「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を職種別、職種・職務別に整理したものであり、各社ごとにカスタマイズして活用することが可能。合わせて、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮するツールを提供。

支援内容

- 「職業能力評価基準」を策定している職種、職種・職務別の一覧を以下のリンク先に掲載。これを参考に、各企業において、独自の能力評価基準を作成することが可能。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html
- また、様々な場面で利用することができる。以下のツールも提供。上記のリンク先から職種、職種・職務を選択することにより、ダウンロードが可能。※一部、ツール上の画像はイメージです。
 - ・ 能力開発の標準的な道筋を示し、社員の成長意欲を高めることができる「キャリアマップ」
 - ・ 社員の職業能力レベルを把握、評価するための「職業能力評価シート」
 - ・ 職業能力評価シートをもとに、社員育成面談における目標の組み合わせや、フィードバックに活用できる「OJTコミュニケーションシート」

<キャリアマップ>  <OJT コミュニケーションシート> 

- 以下のリンク先において、職業能力評価基準や、上記ツールの使い方を解説。
「導入・活用マニュアル」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/naikakunishu/bunya/000093584.html>
「動画」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25070.html

問合せ先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当専事官室 03-5253-1111（内線 5859）

（URL）職業能力評価基準 4冊
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunishu/bunya/kyouou_roudou/szakahatsu/ability_skill/syokunou/index.html

企業向け ポリテクセンター等における 労働者向け 在職者訓練

※5に対応

企業の生産現場で働く在職者が抱える課題解決のため、ポリテクセンター等において、生産性の向上や業務の改善、新たな製品の創造に必要な専門的知識及び技能・技術を習得する職業訓練を実施。

支援内容

- 訓練は、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において実施。
- 短時間（2～5日間）の日程で、平日の昼間を中心に土曜、日曜、夜間など幅広い訓練時間帯を設定し、実施。
- 在職者訓練のうち、訓練が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象。
- 企業の方又は労働者の方が、申込可能。

<受講対象者> 在職者 

<訓練内容>

- 機械系、電気・電子系、居住系などの「3次分野」を中心として、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの、実習を中心とした訓練コースを体系的に実施。
- ポリテクセンターでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターを選択し、「在職者向け職業訓練（能力開発センター）」を選択の上、実施されている訓練を確認することが可能。
<https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>
- ポリテクカレッジでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクカレッジを選択し、実施されている訓練を確認することが可能。
<https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

申込手続

- 受講を希望する場合は、上記リンク先にて受講を希望する訓練を選択した後、同リンク先において申込書をダウンロードして必要事項を記載の上、訓練を実施するポリテクセンター又はポリテクカレッジへメール又はFAXで送付。

問合せ先

最寄りのポリテクセンター又はポリテクカレッジ
<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>
<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

（URL）在職者訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
<https://www.jeed.go.jp/js/jgyonushi/d-1.html>

©2022 G.ARAI

9

職場における学び・学び直し促進ガイドラインの活用

- 令和4年6月29日（水）厚生労働省 報道発表
職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定しました
厚生労働省では、職場における学び・学び直しを促進するため、ガイドラインの周知を図り、気運の醸成、環境整備の促進に取り組んでいきます。
- 宮崎県中小企業団体中央会HP
職場における学び・学び直し促進ガイドラインの周知依頼について 掲載
令和4年6月29日 経営者団体の長、労働組合の長宛 発人材統括官
職場における学び・学び直し促進ガイドラインの周知依頼について
DXの加速化など...変化の時代においては、労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」が重要であり、学び・学び直しにおける「労使の協働」が必要となります。
...つきましては、かかる趣旨を御理解いただき、傘下団体及び傘下企業の皆様に対する周知に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。
- 令和4年8月3日 汐留社会保険労務士法人
HP「職場における学び・学び直し促進ガイドラインから見る、今必要な人材開発とは」
令和4年6月29日、厚生労働省より「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」が公表されました。...
今回ご紹介しました「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を是非ご参考にしてください。
- 弊社では、キャリアコンサルタントによる支援の他、人材開発につながる職務評価制度のご提案など、人事制度に関する支援を幅広く承っておりますので、お困りの際は、お気軽にご相談ください。

©2022 G.ARAI

10

10

職場における学び・学び直し促進ガイドラインの活用

The screenshot shows the Syokugyodai website's 'トピックス' (Topics) section. It features a list of news items with dates and categories. Below this is the '新着情報' (New Information) section, which also lists recent news items. The website header includes navigation links and the university's name in Japanese and English.

トピックス

- 7月22日 障害者 障害者雇用助成金の申請動画について (YouTube)
- 7月22日 障害者 障害者雇用納付金関係助成金支給要領の掲載について
- 7月14日 その他 「ご存じですか? 障害者差別解消のための法律があることを (内閣府)」のお知らせについて (PDF 2 MB)
- 6月30日 障害者 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う障害者雇用納付金制度に基づく助成金の特別実施期間の延長について (実施期間延長: 令和4年9月30日まで) (PDF 142 KB)
- 6月23日 求職者 遠澤厚生労働大臣政務官によるポリテクセンター山梨の視察について (PDF 621 KB)

新着情報

- 8月16日 その他 当機構における新型コロナウイルス感染症の感染者の発生について (総合センター) (PDF 64 KB)
- 8月16日 その他 当機構における新型コロナウイルス感染症の感染者の発生について (PDF 65 KB)
- 8月15日 その他 当機構における新型コロナウイルス感染症の感染者の発生について (PDF 65 KB)
- 8月10日 その他 当機構における新型コロナウイルス感染症の感染者の発生について

SYOKUGYODAI 職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY ©2022 G.ARAI

11

議題 (2) 今後の人材開発政策について(「リカレントガイドライン(仮称)」の策定等)

「学びのプロセス」検討開始 (第29回労働政策審議会人材開発分科会令和3年10月20日(水))

資料3

社会変化に対応した人材開発施策の在り方・検討の視点 (例)

- 急速かつ広範な社会変化に直面する中で、人材開発を効果的に進めるためには、次のようなプロセスが重要になるのではないか。
 - ① 求められる人材要件やスキルの明確化・共有
 - ② ((1)を踏まえた)効果的な教育訓練プログラムの開発・提供
 - ③ 労働者が目標を持ち効果的な学びを進めるための伴走支援
- 社会変化が激しく不確実性が高まる時代にあっては、企業による人材開発の推進と同時に、労働者の主体的な学びも重要となるが、そのためには、労使をはじめとした関係者間の連携が重要ではないか。
- 労使をはじめ国などの関係者間の役割を考える上で、企業内と労働市場全体を分けて整理していくことが考えられるのではないか。
 - (1) 企業内における人材開発の場面において、上記①から③に対応して、どのような取組が必要と考えられるか。関係者の役割について、どのように考えるか。
 - (2) 労働市場全体における人材開発の場面において、上記①から③に対応して、どのような取組が必要と考えられるか。関係者の役割について、どのように考えるか。
 - (3) ①③の関係で、企業内と労働市場全体のそれぞれにおいて、キャリアコンサルティングにどのような役割が期待されるか。

12

12

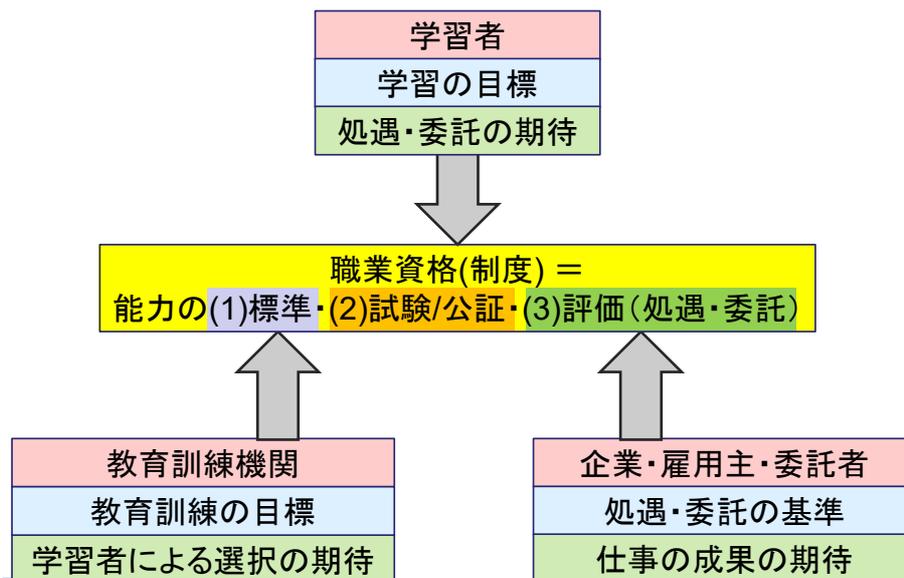
職業資格制度の機能

2021.11. 26 PTUフォーラム 日本の職業資格制度の特徴から見る職業能力開発の隘路

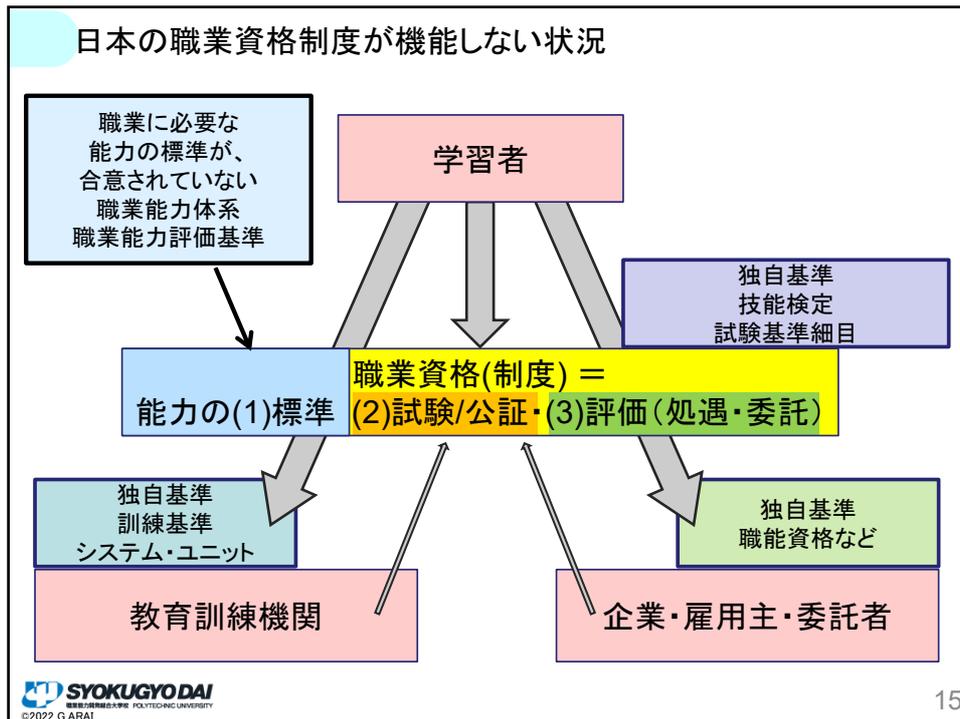
職業資格(制度) =
能力の(1)標準・(2)試験/公証・(3)評価(処遇・委託)

13

職業資格制度の機能 制度の利用者



14



15

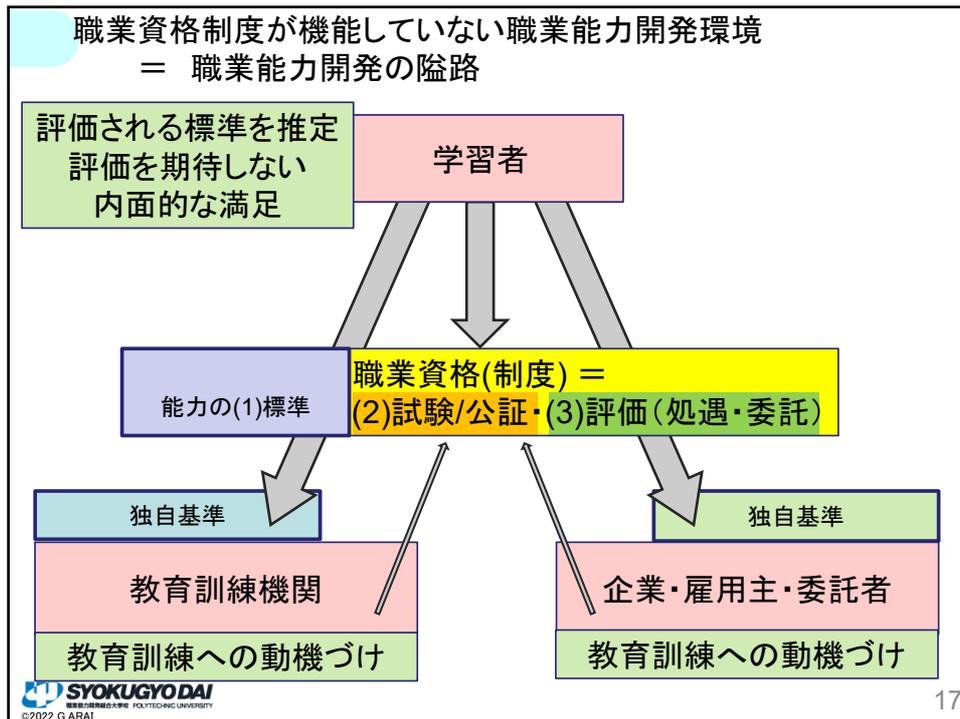
職業資格制度が機能していない職業能力開発環境 = 職業能力開発の隘路 (能力開発 企業→企業外)

	長所	短所
有	<ul style="list-style-type: none"> 個々のカリキュラム基準 評価基準策定コストの低減 (教訓機関・企業・資格団体) 処遇に結びつく学習目標の明確化 (学習者) 	<ul style="list-style-type: none"> 現実社会に対するカリキュラム 妥当な評価の遅れ (教訓機関・企業・資格団体) 企業による処遇の柔軟な活用の阻害 (企業)
無	<ul style="list-style-type: none"> 独自カリキュラムの開発、カリキュラム更新容易 (教訓機関) 柔軟な評価の実施 (教訓機関・企業・資格団体) 	<ul style="list-style-type: none"> 個々のカリキュラム基準・評価基準策定コストの増大 (教訓機関・企業・資格団体) 教育訓練の質のバラツキ(学習者) 学習目標の不明確(学習者) 学習(能力向上)と処遇の関係が不明確(学習者)

合意された能力標準の不在 教育訓練機関・企業・資格団体は困らない
= 処遇に結びつく職業能力開発の、不確実性負担の学習者への偏在
= 職業能力開発の隘路 = 神津氏指摘

SYOKUGYO DAI
職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY
©2022 G.ARAI

16



17

職業に必要な能力の標準のいろいろ(職業能力体系 金属プレス製品製造)

職 務	プレス加工(単発)	レベル	L 1
仕 事	絞り加工基本		
作 業	作業に必要な主な知識、技能・技術(主な動作とそのポイント)		
1. 絞り加工準備	知識	1. 安全作業を知っている 2. 絞り加工の種類と特徴を知っている 3. プレス機械の能力と特性を知っている 4. プレス機械の安全機能と構造を知っている 5. 安全装置、安全器具を知っている 6. 円筒絞り加工を知っている 7. 角筒絞り加工を知っている 8. 板厚に合った絞り型を知っている 9. 絞り加工はクッションを使うことを知っている 10. 材料の種類を知っている 11. 工作油を知っている	
	技能 技術	1. 作業指示書に指定された材料を準備できる 2. 工作油を選択できる 3. プレス加工油を準備できる	
2. 絞り加工基本	技能 技術	1. 指定された絞り加工ができる 2. 材料の出し入れと成形品の取り出しを安全にできる 3. クッションピンを選択できる 4. 下死点の調整ができる 5. プレス加工油を使うことができる 6. 罫書き線に合わせて正確な絞り加工ができる 7. 複数回の絞り加工ができる	

SYOKUGYO DAI
©2022 G.ARAI

基盤整備センターHP, 職業能力の体系
http://www.tetras.utec.jeed.or.jp/files/statistics/system_list/e-32-youshiki_4.xls

18

18

職業に必要な能力の標準のいろいろ(職業能力体系 金属プレス製品製造)

職務	プレス加工(組立)	レベル	L2	技能標準		
仕事	組立加工			<ol style="list-style-type: none"> 1. 手書き、基準書が作成できる 2. 工程設定ができる 3. 製品の表面検査を算出できる 4. プランク間隔寸法を算出できる 5. 組立方を算出できる 6. 加圧力の調整ができる 7. 組立のクッション圧力を設定できる 8. 連続リクッションをセットできる 9. 組立型のクリアランスを調整できる 10. クッションを配置できる 11. クッションピンを調整できる 12. クッション押付を伴うようにキラーピンを配置できる 13. ノックアウトの調整ができる 14. ロッキングクッションの設定ができる 15. 組立加工油を適切塗布できる 16. エジェクタをセットできる 17. スプリングバックを確認できる 		
作業	作業に必要な主な知識、技能、技術(主な動作とそのポイント)					
1. 組立機の点検・調整	知識	<ol style="list-style-type: none"> 1. 組立加工用プレス機の種類を知っている 2. 電気、エアを知っている 				
	技能標準	<ol style="list-style-type: none"> 1. プレス機種の選別ができる 2. プレス機種の選別ができる 3. プレス機種の加圧点検と注油ができる 4. プレス機種の安全点検ができる 				
2. 金型機の点検・調整	知識	<ol style="list-style-type: none"> 1. 組立機の種類と特徴を知っている 				
	技能標準	<ol style="list-style-type: none"> 1. 組立機を稼働させることができる 2. 金型の調整ができる 3. 段差組立機をセッティングできる 4. 金型の簡単な修理と調整ができる 5. 型のアール部の確認ができる 6. 金型不具合箇所を点検できる 7. 金型の調整のために工作機械(研削盤等)の操作ができる 	4. 製品検査・不良処理	技能標準		
			<ol style="list-style-type: none"> 1. 抜き取り検査ができる 2. 製品の不良検査(外観等)ができる 3. 組立品か、組立不良品の区別ができる 4. 手持ち測定具(ノギス等)を使うことができる 5. 組立加工用スプリングバックを加圧調整を確認できる 6. 組立製品のセリを確認できる 7. 組立不良に応じてダイハイト調整ができる 8. 金型調整により組立製品の斜め不良が確認できる 9. プレス加工品の不良発生を減らすことができる 			
3. 組立加工	知識	<ol style="list-style-type: none"> 1. しわの発生を知っている 2. しわ押さえを知っている 3. 組立の標準を知っている 4. 組立の手順を知っている 5. 組立の目的や方法を理解している 6. 加工標準を知っている 7. 材料の真方向を知っている 8. トリミング代を知っている 9. ダイアール、パンチアールを知っている 		5. 金型機の整備	技能標準	
				<ol style="list-style-type: none"> 1. 金型不具合箇所を点検できる 2. 金型を安全に、組み立てることができる 3. プレス機種の清掃し、次作業のための準備ができる 4. 作業内容を記録できる 5. 金型修理記録を維持することができる 6. 材料と金型を格納できる 		



基盤整備センターHP,職業能力の体系
http://www.tetras.utec.jeed.or.jp/files/statistics/system_list/e-32-youshiki_4.xls

職場における学び・学び直し促進ガイドライン 検討経緯

- 令和3年3月29日 第11次 職業能力開発基本計画 R3-R7
第3部職業能力開発の方向性と基本的施 2労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援 (2) 自律的・主体的な学びの支援
- 令和3年6月18日 閣議決定「規制改革実施計画」
自律的・主体的なキャリア形成の支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備
働き手・企業が取り組む事項や人材開発施策に係る諸制度を体系的に示した「リカレントガイドライン」の策定を行う
- 令和3年10月20日 第29回労働政策審議会人材開発分科会
議題 今後の人材開発政策について(「リカレントガイドライン(仮称)」の策定等)
資料 社会変化に対応した人材開発施策の在り方・検討の視点(例)
- 令和3年11月24日 第30回労働政策審議会人材開発分科会
議題 今後の人材開発政策について(「リカレントガイドライン(仮称)」の策定等)
- 令和3年12月10日 第31回労働政策審議会人材開発分科会
議題 今後の人材開発政策について(「リカレントガイドライン(仮称)」の策定等)
資料 人材開発分科会報告(骨子案)
- 令和3年12月21日 第32回労働政策審議会人材開発分科会
議題 人材開発分科会報告(案)について
資料 人材開発分科会報告(骨子案)
- 令和3年12月21日 労働政策審議会建議
労働政策審議会建議「関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて(人材開発分科会報告)について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000870106.pdf>
- 令和4年1月14日 第33回労働政策審議会人材開発分科会
議題 雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱について(諮問)
第三 職業能力開発促進法の一部改正
二 協議会に関する規定の新設
議題 企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインの策定に向けて
資料 企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインの策定に向けて(案)
- 令和4年3月23日 第34回労働政策審議会人材開発分科会
議題 企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインの策定に向けて
資料 社会人の職業に関する学び・学び直し促進ガイドライン(仮称)(骨子案)
- 令和4年5月30日 第36回労働政策審議会人材開発分科会
議題 企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインの策定に向けて
資料 社会人の職業に関する学び・学び直し促進ガイドライン(仮称)(骨子案)
- 令和4年6月29日 第37回労働政策審議会人材開発分科会
議題 企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインの策定に向けて
資料 職場における学び・学び直し促進ガイドライン(案)
- 令和4年6月29日 報道発表 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定しました



職業能力開発基本計画

- 第11次 職業能力開発基本計画 R3-R7 令和3年3月29日
- 第1部総説 1 計画のねらい
デジタル技術...労働市場の不確実性...職業人生の長期化
企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援
- 第3部 職業能力開発の方向性と基本的施
2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援
(2) 自律的・主体的な学びの支援

労働者自身が自らの職業能力開発・キャリア形成に責任を持ち、意欲を持って学び続けるためには、

キャリアプランの明確化に加えて、
学びに関するコンテンツの充実や情報へのアクセスの改善、学びのための費用や時間の確保、学びによる職業能力の向上を通じて主体的にキャリアを形成できるキャリアパスの整備など幅広い観点からの環境整備を

国、都道府県、企業等が連携して進めていく必要がある。

その際、労働者の主体的なキャリア形成と企業における職業能力評価・人事労務管理が密接な関わりを持つことについての企業の理解が不可欠であることに留意が必要である。また、経済・社会環境の変化に伴う労働者に求められる能力の変化について、企業や産業界が適切に把握し、それぞれにおける人材育成の取組に反映するとともに、労働者に情報発信することが重要である



21

21

リカレントガイドライン策定指示

令和3年6月18日 閣議決定「規制改革実施計画」

- (4)多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備
No.3 自律的・主体的なキャリア形成の支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備
- a 厚生労働省は、
- 正社員にとどまらない多様な働き手の自律的・主体的なキャリア形成の促進を主眼に置き、
- 人的資本への投資戦略の重要性、実務につながる教育訓練の実施、働き手の時機に応じたキャリアの棚卸しや企業の人事政策の一環であることを念頭に置いた
- キャリアコンサルティングの必要性、教育訓練休暇の付与・取得促進など、働き手・企業が取り組む事項や人材開発施策に係る諸制度

を体系的に示した「リカレントガイドライン」の策定を行う。



22

22

議題 (2) 今後の人材開発政策について(「リカレントガイドライン(仮称)」の策定等)

「学びのプロセス」 検討開始

(第29回労働政策審議会人材開発分科会令和3年10月20日(水))

資料3

社会変化に対応した人材開発施策の在り方・検討の視点(例)

- 1 急速かつ広範な社会変化に直面する中で、人材開発を効果的に進めるためには、次のようなプロセスが重要になるのではないか。
 - ① 求められる人材要件やスキルの明確化・共有
 - ② (①を踏まえた)効果的な教育訓練プログラムの開発・提供
 - ③ 労働者が目標を持ち効果的な学びを進めるための伴走支援
- 2 社会変化が激しく不確実性が高まる時代にあつては、企業による人材開発の推進と同時に、労働者の主体的な学びも重要となるが、そのためには、労使をはじめとした関係者間の連携が重要ではないか。
- 3 労使をはじめ国などの関係者間の役割を考える上で、企業内と労働市場全体を分けて整理していくことが考えられるのではないか。
 - (1) 企業内における人材開発の場面において、上記①から③に対応して、どのような取組が必要と考えられるか。関係者の役割について、どのように考えるか。
 - (2) 労働市場全体における人材開発の場面において、上記①から③に対応して、どのような取組が必要と考えられるか。関係者の役割について、どのように考えるか。
 - (3) ①③の関係で、企業内と労働市場全体のそれぞれにおいて、キャリアコンサルティングにどのような役割が期待されるか。

参考資料 人材開発分科会報告(概要)(案)(第32回労働政策審議会人材開発令和3年12月21日(火))

人材開発分科会報告(概要)(案) 参考資料
～関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて～

○ 人材開発をめぐる主な課題
(1) デジタル化(DX)等の急速な進展、(2) 非正規雇用労働者のキャリアアップ、(3) リスキリング・リカレント教育等

⇒ ・企業主導型の教育訓練の強化とともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進が重要
・公的職業訓練の強化、精度向上が必要

○ 外部労働市場及び内部労働市場の双方における「関係者の協働」によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる自律的・主体的かつ継続的な「**学びの好循環**」を、以下の①～③のプロセスを通して実現していく。

「学びのプロセス」

- ① 職務に必要な能力やスキル等の明確化、学びの目標の共有
- ② 職務に必要な能力等を習得するための効果的な教育訓練プログラム等の提供
- ③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開

労働市場全体における人材開発の促進	企業内における人材開発の促進
<p><地域ごとの協議会の設置></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労使、教育訓練機関、労働局、都道府県、民間職業仲介機関等の関係者間で次の事項を協議する場を法定化 <ul style="list-style-type: none"> ・地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定 ・訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証、見直し ・訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進 <p><キャリアコンサルティングの推進></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務規定を整備 <p>必要な法的整備を検討(職業能力開発促進法の改正)</p>	<p><ガイドラインの策定></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業内における労働者の主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けて、今後、 <ul style="list-style-type: none"> ・基本的な考え方 ・労使が取り組むべき事項 (例：求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング など) ・国等の支援策 <p>等を体系的に示すガイドラインを策定。</p> <p>規制改革実施計画(令和3年6月18日閣議決定)において、リカレントガイドライン(仮称)の策定を求められている</p>

雇用保険法等の一部を改正する法律(法律第一二号)令和4年3月31日

三 職業能力開発促進法の一部改正関係

2 協議会に関する規定の新設

(一) 都道府県の区域において職業訓練に関する事務及び事業を行う国及び都道府県の機関(以下この(一)において「関係機関」という。)は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるようにするため、関係機関、職業訓練又は職業に関する教育訓練を実施する者、労働者団体、事業主団体、職業紹介事業者又は特定募集情報等提供事業者、学識経験者等により構成される協議会を組織することができるものとした。(第一五条第一項関係)

現行:職業能力開発促進法

(多様な職業能力開発の機会の確保)

第十五条 国及び都道府県は、労働者が多様な職業訓練を受けること等により職業能力の開発及び向上を図ることができるように、その機会の確保について、第十三条に定めるもののほか、この節及び次節に定める措置を通じて、配慮するものとする。

全国職業訓練実施計画



厚生労働省

メニュー

アーンズ別を探す | 報道・広報 | 政策について | 厚生労働省について | 統計情報・白書 | 所管の法

ホーム > 政策について > 世帯別の政策一覧 > 雇用と労働 > 人材開発 > エドエドエドエド > 全国職業訓練

全国職業訓練実施計画

全国職業訓練実施計画(注)については、雇用失業情勢によって変動する求職者の動向や、今後、人材が必要とされる分野・職種等を踏まえて、毎年度、見直しを行っています。

(注) 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第15条の各第1項及び職業訓練の実施地等による特定労働者の届出の登録に関する法律(平成22年法律第47号)第3条第1項の規定に基づき、職業訓練の対象者数、職業訓練の内容等を示した職業訓練の実施に関する計画を定めることとしています。

令和4年度における全国職業訓練実施計画

令和4年度における職業訓練の対象者数、内容等を示した「全国職業訓練実施計画」を策定しました。

令和4年度全国職業訓練実施計画のポイント

公的職業訓練について、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。

対象者数

- 離職者訓練 約15万人
- 在職者訓練 約6万人
- 卒業者訓練 約6千人
- 障害者訓練 約7千人
- 求職者支援訓練 約5万人

主な内容

- デジタル分野における人材を育成するための訓練の推進
- 経営や介護等、多様な事業を抱える求職者が、生活との両立を保ちつつ職業訓練を受講できるよう、その実施期間や特等について配慮した訓練の推進
- オンラインによる訓練の推進

日本語本文「PDF形式」(521KB) 

全国職業訓練実施計画

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000918551.pdf>

20200820 確認

地域訓練協議会



厚生労働省

地域訓練協議会

以下決定する「全国職業訓練関係協議会」を踏まえながら、地域における労働者の権利や訓練ニーズに対応し、企業と連携し、訓練の質、訓練の機会、訓練の効果を向上させる。特に、企業と労働者の間で連携を促進するため、地域ごとに「地域訓練協議会」を設置されています。

「全国職業訓練関係協議会」についてはこちら

北海道/東北
北海道 青森 岩手 秋田 山形 福島

関東
茨城 栃木 群馬 埼玉 千葉 東京都 神奈川県

甲信越/北陸
新潟 富山 石川 福井 山梨 長野

東海
岐阜 静岡県 愛知 三重

近畿
滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山

中国
鳥取 徳島 岡山 広島 山口

四国
徳島 高松 愛媛 高知

九州/沖縄
福岡 佐賀 長門 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄

SYOKUGYO DAI
職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY
©2022 G.ARAI

27

神奈川県 地域訓練協議会



厚生労働省

神奈川県労働局

Google カスタム検索

ホーム

ニュース&トピックス 各種法令・制度・手続き 事例・統計情報 窓口案内

神奈川県労働局 > 各種法令・制度・手続き > 職業訓練関係 > 神奈川県地域訓練協議会について

神奈川県地域訓練協議会について

令和3年度第2回神奈川県地域訓練協議会を開催しました。

令和4年2月28日オンライン会議により開催

- 協議会設置要綱
- 委員名簿一覧
- 会議概要
- 主な意見
- 協議会関係資料

令和4年度神奈川県地域職業訓練実施計画（総合計画）

神奈川県労働局HP
https://site.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_kunren/tetsuzuki/keikaku.html 20200820確認

SYOKUGYO DAI
職業能力開発総合大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY
©2022 G.ARAI

28

神奈川県 地域訓練協議会 参加者

神奈川県地域訓練協議会委員名簿

令和4年2月現在

区分	氏名	所属	役職
有識者	○ 三井忠友	国立大学法人横浜国立大学	名誉教授
	藤島 泰祐	青山学院大学	社会情報学部教授
産業界	二見 聡	一般社団法人神奈川県経営者協会	専務理事
	西村 明夫	一般社団法人神奈川県工業振興協会	専務理事
	立川 直	神奈川県工業連合会	事務局長
	大竹 進一	神奈川県中小企業団体中央会	副会長兼専務理事
労働者団体	金井 克之	日本労働組合総連合会神奈川県連合会	副事務局長
教育関係機関等	植田 威	一般社団法人神奈川県専門学校各経学校協会	副会長
	玉田 恭子	株式会社ニイテック横浜支店 (全国産業人能力開発団体連合会推薦)	ヘルスケア支店長
	森 清明	神奈川県職業能力開発協会	専務理事兼事務局長
行政機関	芳賀 竹志	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川支部	支部長
	井上 秀夫	神奈川県産業労働局労働部産業人材課	課長
	高宮 達朗	横浜市経済局市長経済労働部	雇用労働課担当課長
	川口 達三	神奈川県労働局	局長

※ ○印は座長。

神奈川県労働局神奈川県地域訓練協議会HP

<https://site.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/content/contents/001132100.pdf>
20200820 確認

神奈川県 地域訓練協議会 審議内容

令和3年度第2回神奈川県地域訓練協議会議事概要

1 日時	令和4年2月28日(月) 10時00分～11時30分
4 結果概要	<p>(1) 令和3年度公的職業訓練の実施状況について 神奈川県内における令和3年度公的職業訓練の実施状況等を参考資料として配布。</p> <p>(2) 「令和4年度神奈川県地域職業訓練実施計画(総合計画)」(案)について 求職者支援訓練実施計画策定資料等を検討資料として配布。</p> <p>(3) 令和4年度「神奈川県地域職業訓練実施計画(総合計画)(案)」について 議題について、事務局より説明を行い、協議のうえ承認された。</p> <p>(4) 労働政策審議会人材開発促進法の改正に伴う協議会の法令化について事務局より報告。</p>
5 各委員等の意見	(別紙のとおり)

神奈川県労働局神奈川県地域訓練協議会HP

<https://site.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/content/contents/001132108.pdf>
20200820 確認

協議会関係資料: <https://site.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/content/contents/001132105.pdf> 20200820 確認

総合計画: <https://site.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/content/contents/001132108.pdf> 20200820 確認

各委員等の意見: <https://site.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/content/contents/001132103.pdf> 20200820 確認

基盤整備センター 企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査

令和3年度 企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査結果について

「調査概要(PDF)」をクリックすると調査の概要と結果が表示されます。
各関連項目をクリックすると対応する関連項目の調査結果が表示されます。

ニーズ調査の概要と調査結果の概要

[調査概要\(PDF\)\(1,516KB\)](#)

1. ニーズ調査の概要
2. ニーズ調査結果の概要
3. 別紙1 事業所所在地道府県別
4. 別紙2 調査実施施設別
5. 別紙3 専門性シート数集計

専門的職業能力に関する調査結果(関連職務)

1. 機械関連職務	271KB
2. 電気関連職務	250KB
3. 設備工事関連職務	249KB
4. 建築関連職務	256KB

<https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/statistics/needs/r03/index>

31

基盤整備センター 企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査

専門的職業能力に関する調査票(機械関連職務)

N = 779(30代以下), 736(40代以上)

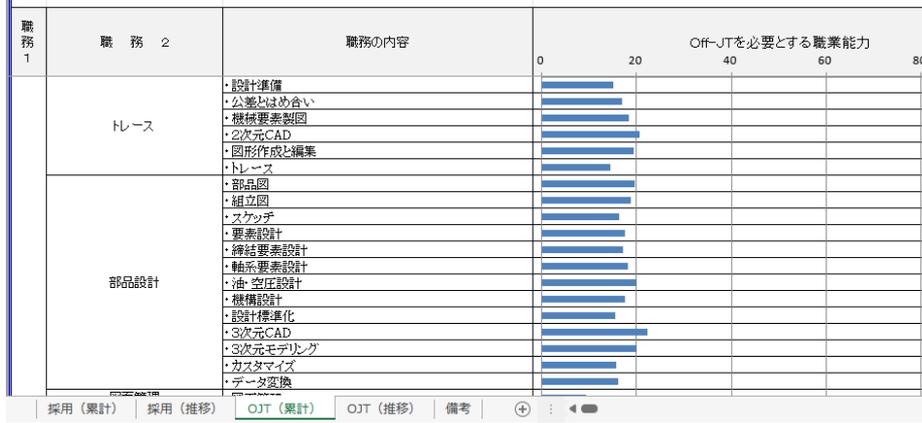
職務1	職務2	離職者の区分	中途採用の間に求める職業能力 (%)	事業所数の割合 (%)	回
機械設計	トレース	(30代以下)	52	52	
		(40代以上)	43	43	
	部品設計	(30代以下)	51	51	
		(40代以上)	46	46	
	図面管理	(30代以下)	27	27	
		(40代以上)	29	29	
	製品設計	(30代以下)	27	27	
		(40代以上)	31	31	
	試作・試験	(30代以下)	22	22	
		(40代以上)	23	23	
	治工具設計	(30代以下)	25	25	
		(40代以上)	29	29	
プレス金型設計	(30代以下)	14	14		
	(40代以上)	13	13		
プラスチック金型設計	(30代以下)	9	9		
	(40代以上)	8	8		
生産システム設計	(30代以下)	14	14		
	(40代以上)	17	17		
企設画計	設計企画	(30代以下)	10	10	
		(40代以上)	13	13	

https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/files/statistics/needs/r03/cyousa_01.xlsx

32

基盤整備センター 企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査

専門的職業能力に関する調査票(機械関連職務)



https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/files/statistics/needs/r03/cyousa_01.xlsx



基盤整備センター 職業能力体系

機械工具製造

職務と仕事と作業

部門	職務	レベル	L 1	L 2	L 3
技術 設計	製品設計	L 1	製図 設計準備 2次元CAD 設計標準化		
		L 2		材料調査 材料の市場調査 新素材の調査 加工物の調査 材料選択 材料選択	試作設計 設計準備 3次元CAD 3次元モデリング 試作、試験 試作品開発 試作試験 試作品(設計)標準化

https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/files/statistics/system_list/e-37-youshiki_3.xls



基盤整備センター 職業能力体系

職務	開発設計	レベル	L3
仕事	試作設計		
作業	作業に必要な主な知識・技能・技術（主な動作とそのポイント）		
1. 設計準備	技能技術	1. 試作目的の確認ができる 2. 試作計画書（時期・材料・機械・作業者・作業方法）の作成ができる 3. 試作結果の評価基準（試験項目・試験方法、評価基準）を作成ができる 4. 製品図面の作成ができる 5. 材料表の作成ができる	
2. 3次元CAD	知識	1. 2次元図形から3次元化の方法について知っている 2. 3次元モデル（ワイヤフレーム、サーフェス、ソリッド）の特徴と作成方法について知っている 3. 各面の編集機能の活用法について知っている 4. 断面図の作成法について知っている	
	技能技術	1. 面状への投影、相貫線、稜線作成ができる 2. 3次元面の作成ができる	
3. 3次元モデリング	知識	1. シェーディングについて知っている 2. マスプロパティについて知っている	
	技能技術	1. 3次元モデリングができる	

35

基盤整備センター 職業能力体系

職務	製品設計	レベル	L1
仕事	製図		
作業	作業に必要な主な知識・技能・技術（主な動作とそのポイント）		
1. 設計準備	知識	1. 縦断面、電気図等の種類と特徴について知っている 2. 縦断面における縦断面等の投影について知っている 3. 加工分断に対する断面の投影について知っている 4. 投影法の種類と特徴について知っている 5. 投影図、断面図等の表し方について知っている 6. 図形の省略と特約化の表し方について知っている 7. 製図規則（JIS Z 8310）等のJIS2関係の基礎について知っている 8. 縦断製図（JIS B 0001）等のJIS2関係の基礎について知っている 9. 材料記号、溶接記号について知っている 10. 寸法公差及びはめ合いについて知っている 11. 表面粗さについて知っている 12. 投影公差について知っている 13. 材料力学、機械力学について知っている 14. 工作機械、各種工作法について知っている 15. ねじ製図（JIS B 0002）によるねじの製図法について知っている 16. 歯車製図（JIS B 0003）による歯車の製図法について知っている 17. 転がり軸受製図（JIS B 0005）による転がり軸受の製図法について知っている	
	技能技術	1. CADシステムの機能について知っている 2. 製図から図までの各種情報の使い方について知っている 3. 各種（筆記、補助線、等）の活用法について知っている 4. 図形要素（線分、円と円弧等）の作成と編集について知っている	
2. 2次元CAD	知識	1. CADシステムの機能について知っている 2. 製図から図までの各種情報の使い方について知っている 3. 各種（筆記、補助線、等）の活用法について知っている 4. 図形要素（線分、円と円弧等）の作成と編集について知っている	
3. 設計標準化	技能技術	1. 原点の作成ができる 2. 属性情報の設定ができる	
	知識	1. 設計における互換性と標準化について知っている 2. 設計標準化の考え方について知っている 3. 設計計算とデータ連携および標準化について知っている 4. 設計実用と設計計算について知っている	

36

2022年8月20日
第69回日本職業教育学会 関東地区部会 報告 2

戦後の高校商業教育の展開と 校長会主催検定試験に関する一考察

報告者：中端 紅南（なかばた くれな）
筑波大学人間総合科学学術院 教育制度学
研究室 博士前期課程 2年

1

はじめに

技能検定

：ある特定の業務にかかわる知識・技能について、ある団体がその知識・技能に関して一定の基準を設定し、検査を受ける人(受検者)の知識・技能がその基準に達しているか否かを検査し、その結果を証明するシステム

(佐々木享1993「公的職業資格、技能検定の社会的性格と高校職業教育」技術教育学研究8号)

技能検定制度(職業能力開発促進法)、民間の実用英語技能検定、校長会検定等を含む広い定義

2

はじめに

比較)

- ・ 職業資格：就業制限等を伴う
- ・ 試験の認定をする主体が公権力であるかどうかに着目して「公的/私的」に区別される

例	公的	私的
職業資格	教員資格認定試験	秘書技能検定試験
技能検定	技能検定制度(職業能力開発促進法)	実用英語技能検定

参考：佐々木享2009「技術教育、職業教育研究の進歩のために」『産業教育研究』39巻2号pp.13-22

3

はじめに：技能検定に着目した経緯

素朴な疑問

- ・ 学校で卒業が認定されているのに、どうして「高校卒業程度」等の技能が認証される検定試験（英検、漢検等）を取得した方が進学・就職に有利なのか？
- ・ 趣味分野の検定試験では運営している団体の思想の偏りが問題視されることも。学校教育に技能検定を持ち込む弊害はないのか？



大きな問い：学校教育制度と技能検定はどのように関係し、影響し合ってきたのか？

4

はじめに：校長会検定に着目した経緯

技能検定に関する研究の対象とされてこなかった
「高校職業教育における校長会主催検定試験」

1950年、全国商業高等学校校長協会(全商)が加盟校教員が検定基準策定、監督採点を担う検定試験を開始。その後、家庭、工業、水産、農業、福祉へと実践が広がるが、教育の振興を目指した検定試験であることから①広く一般に認知されていないこと、②就職・進学への通用度が高くないこと、③技能が学習指導要領の範囲で局所的であること等の理由により、検討の対象に含まれてこなかった。

これまで、高校職業教育における検定試験の活用は各学科の実践報告として知見が蓄積

5

校長会：

昭和23年5月28日に組織された「**全国高等学校校長協会**」(全高長)とその下部組織。下部組織には都道府県の公・私立の高等学校校長協会と、学科ごとの部会が設置されている。

高等学校、中等教育学校及び高等部を置く特別支援学校の教育の振興を図ることを目的とする(全国高等学校校長協会規約平成27年5月20日改正) <http://zen-koh-choh.jp/info/theme.html>

商業

大正14年「全国商業学校校長協会」文部省の諮問機関として機能

昭和21年「全国商業学校協会」

昭和23年「全国商業高等学校校長協会」全高長の下部組織として再編成

昭和31年 財団法人「全国商業高等学校協会」を設立。2団体へ

平成23年 公益財団法人「全国商業高等学校協会」へと移行

6

公益財団法人全国商業高等学校協会「当協会について」
<http://www.zensho.or.jp/puf/aboutus/index.html>

協会概要

About Us

当協会は、高等学校における商業教育の発展向上に寄与することを目的として、主務官庁である文部省（現・文部科学省）の許可を得て、昭和31年10月19日に設立されました。

国の公益法人制度改革に伴い公益認定を受け、平成23年4月1日、「財団法人全国商業高等学校協会」から、「公益財団法人全国商業高等学校協会」へ移行しました。

「公益財団法人全国商業高等学校協会」は、「我が国の産業社会の発展に資するため、主として高等学校における商業教育の振興、普及を図る諸事業を行い、以って社会に貢献できる自立した有為な人材育成に寄与すること」を目的とし、以下の事業を行っております。

- ①商業教育に関する調査・研究事業
- ②教員の資質向上に関する事業
- ③生徒奨励に関する事業
- ④商業に関する各種の検定事業
- ⑤商業教育の振興に関する助成事業
- ⑥その他この法人の目的を達成するために必要な事業

7

参考：全商協会各種検定受験者(申込者)数の推移
<http://www.zensho.or.jp/puf/download/statisticaldata/transition.pdf>

平成24年には受験申込者数の累計が1億人を突破。

加盟校生徒数の減少により受験申込者数は漸減傾向にあるが、平成30年度に1回の受験申込数が最も多かった情報処理検定2級ビジネス情報部門（受験者82,291人）は加盟校生徒数(全商の加盟校生徒数288,228人)の1/3程度の受験申込者を集めている。

8

先行研究：技能検定の歴史

職業訓練分野

- 1958 労働省 技能検定制度の創設
- 1960s 資格ブーム
- 1984 社内検定認定制度

社会教育分野

- 1967 文部省 民間技能審査事業認定制度
- 1980s 検定(英検)ブーム
- 2000s ご当地検定ブーム

学校教育分野

- 1989 科目「課題研究」での取り組み
- 1990s 各大学入試への活用拡大
- 2018 高校生のための学びの基礎診断

9

先行研究：技能検定の歴史

職業訓練分野

1958 労働省 技能検定制度の創設
 学歴偏重のなか労働者が自らの技能に誇りをもてるように（有馬1959）

社会教育分野

1967 文部省 民間技能審査事業認定制度
 学歴のように習得した学力を証明する方法として（福原1963）

学校教育分野

- 1989 科目「課題研究」での取り組み
- 1990s 各大学入試への活用拡大
- 2019 高校生のための学びの基礎診断

10

先行研究：技能検定の歴史

職業訓練分野

- 1958 労働省 技能検定制度の創設
- 1960s 資格ブーム
 技能検定を含む労働省所轄の資格創設のラッシュ、「資格社会」化（阿形1998）

社会教育分野

- 1967 文部省 民間技能審査事業認定制度
- 1980s 検定(英検)ブーム
 生涯学習への転換、技能検定への注目度の上昇（武内2016）
- 2000s ご当地検定ブーム
 実用的な検定とは別に娯楽的な側面を持つものも次々と登場（武内2016）

11

先行研究

需要の高まり

「資格・検定と結びついた教育」をめぐる問題への着目

公的職業資格に関する研究

- ・辻功2000『日本の公的職業資格制度の研究—歴史・現状・未来』日本図書センター
- ・植上一希2003「公的職業資格制度と専門学校の歴史的考察」生涯学習・社会教育学研究28

12

先行研究

・辻功2000『日本の公的職業資格制度の研究—歴史・現状・未来』日本図書センター

戦前から1970年代までの公的職業資格のすべてを対象に、歴史社会的観点から公的職業資格制度と学歴、教育の関係性を考察。資格・検定の取得に向けた教育を提供してきた短大や専門学校では、職業資格制度が学部や学科の設置などの教育制度や教育機関の存廃、カリキュラムの構成などの教育内容や教育方法に強く影響し、教育を規定している側面があるなど、職業資格制度と教育が強く結びついていることが示された。

⇒学歴や学業成績等の指標を有する学校教育に、技能検定という学校制度外の団体による認定が導入されることで、教育のあり方や役割が影響を受けることが考えられる

13

政策動向

学校教育分野：平成30年度～

「高校生のための学びの基礎診断」

文部科学省「「高校生のための学びの基礎診断」実施方針(平成29年7月13日)」
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2017/08/17/1393874_1_1.pdf

2-(1)趣旨・目的「「義務教育段階の学習内容を含めた高校生に求められる基礎学力の確実な習得」と「それによる高校生の学習意欲の喚起」を図るため、**高等学校における多様な学習成果を測定するツール**の一つとして活用できるよう、文部科学省において一定の要件を示し、それに即して民間の試験等を認定する仕組みを創設する。……」

2-(2)活用「各高等学校又は設置者は、それぞれの判断により、当該校の教育目標や生徒の実態等を踏まえて適切な測定ツールを選択して活用するものとする。……」

14

政策動向

学校教育分野：平成30年度～

「高校生のための学びの基礎診断」

職業系専門学科における専門教科については、「校長会等が実施する農業、工業、商業等の検定試験、その他の各種検定試験等を含めた多様な学習成果を測定するツールについて、必要に応じてこれらを組み合わせながら活用していくこと」が期待される

「高校生のための学びの基礎診断」Q&A（平成30年12月更新版）
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2019/09/19/1401969_1.pdf

15

本研究の問題関心

：技能検定が高校職業教育においていかなる役割を果たしてきたのか、果たすことができるのか

校長会検定の歴史の長さ、職業資格が少ないため技能検定との結びつきが強いこと、検定学習の授業への影響や教員の負担が指摘されてきた「商業」分野への着目

本研究は①社会構造や政策の変容のなかで、技能検定がいかなる教育課題の文脈と結びつき論じられてきたのかを通史的に分析し、②当該議論において、実施の意義や活用の価値がどのように商業科の教員らに共有され、いかなる側面が強調されてきたのかを描き出すことを通じて、③日本の高校商業教育制度に校長会主催技能検定がどのような教育的指標として位置付くのかを明らかにすることを目的とする。

商業教育における「技能検定の歴史」ではなく「**技能検定を活用・批判してきた教員らの歴史**」を描き出すことに価値があるのではないかと

16

全商検定の体系

検定レベル	マーケティング分野 マネジメント分野	商業経済検定試験 簿記検定試験 情報処理検定試験 プログラミング検定試験	会計分野 ビジネス情報分野	ビジネス共通スキル分野					
				英語検定試験	ビジネス計算実務検定試験 珠算		ビジネス文書実務検定試験		
1級	1級 (2科目取得) 1級 (1科目取得)	1級	1級	1級	1級	1級	1級	1級	1級
2級	2級	2級	2級	2級	2級	2級	2級	2級	2級
3級	3級	3級	3級	3級	3級	3級	3級	3級	3級
4級	4級	4級	4級	4級	4級	4級	4級	4級	4級
5級	5級	5級	5級	5級	5級	5級	5級	5級	5級
6級	6級	6級	6級	6級	6級	6級	6級	6級	6級
7級	7級	7級	7級	7級	7級	7級	7級	7級	7級
8級	8級	8級	8級	8級	8級	8級	8級	8級	8級
9級	9級	9級	9級	9級	9級	9級	9級	9級	9級
10級	10級	10級	10級	10級	10級	10級	10級	10級	10級
11級	11級	11級	11級	11級	11級	11級	11級	11級	11級
12級	12級	12級	12級	12級	12級	12級	12級	12級	12級
13級	13級	13級	13級	13級	13級	13級	13級	13級	13級
14級	14級	14級	14級	14級	14級	14級	14級	14級	14級
15級	15級	15級	15級	15級	15級	15級	15級	15級	15級
16級	16級	16級	16級	16級	16級	16級	16級	16級	16級
17級	17級	17級	17級	17級	17級	17級	17級	17級	17級
18級	18級	18級	18級	18級	18級	18級	18級	18級	18級
19級	19級	19級	19級	19級	19級	19級	19級	19級	19級
20級	20級	20級	20級	20級	20級	20級	20級	20級	20級
21級	21級	21級	21級	21級	21級	21級	21級	21級	21級
22級	22級	22級	22級	22級	22級	22級	22級	22級	22級
23級	23級	23級	23級	23級	23級	23級	23級	23級	23級
24級	24級	24級	24級	24級	24級	24級	24級	24級	24級
25級	25級	25級	25級	25級	25級	25級	25級	25級	25級
26級	26級	26級	26級	26級	26級	26級	26級	26級	26級
27級	27級	27級	27級	27級	27級	27級	27級	27級	27級
28級	28級	28級	28級	28級	28級	28級	28級	28級	28級
29級	29級	29級	29級	29級	29級	29級	29級	29級	29級
30級	30級	30級	30級	30級	30級	30級	30級	30級	30級
31級	31級	31級	31級	31級	31級	31級	31級	31級	31級
32級	32級	32級	32級	32級	32級	32級	32級	32級	32級
33級	33級	33級	33級	33級	33級	33級	33級	33級	33級
34級	34級	34級	34級	34級	34級	34級	34級	34級	34級
35級	35級	35級	35級	35級	35級	35級	35級	35級	35級
36級	36級	36級	36級	36級	36級	36級	36級	36級	36級
37級	37級	37級	37級	37級	37級	37級	37級	37級	37級
38級	38級	38級	38級	38級	38級	38級	38級	38級	38級
39級	39級	39級	39級	39級	39級	39級	39級	39級	39級
40級	40級	40級	40級	40級	40級	40級	40級	40級	40級
41級	41級	41級	41級	41級	41級	41級	41級	41級	41級
42級	42級	42級	42級	42級	42級	42級	42級	42級	42級
43級	43級	43級	43級	43級	43級	43級	43級	43級	43級
44級	44級	44級	44級	44級	44級	44級	44級	44級	44級
45級	45級	45級	45級	45級	45級	45級	45級	45級	45級
46級	46級	46級	46級	46級	46級	46級	46級	46級	46級
47級	47級	47級	47級	47級	47級	47級	47級	47級	47級
48級	48級	48級	48級	48級	48級	48級	48級	48級	48級
49級	49級	49級	49級	49級	49級	49級	49級	49級	49級
50級	50級	50級	50級	50級	50級	50級	50級	50級	50級

全商商業高等学校協会「新しい全商検定」(令和4年度)
http://www.zensho.or.jp/puf/download/R4_new_exams.pdf

17

全商検定の方針・意義

全商商業高等学校協会「新しい全商検定」(令和4年度)
http://www.zensho.or.jp/puf/download/R4_new_exams.pdf

全商検定の意義

- **ビジネスの実践力の証明** ■
 Society5.0のビジネス社会で活躍するため必要なマーケティング、マネジメント、会計、ビジネス情報、ビジネス共通スキルの各分野の資格を体系的に取得することにより、資格取得者が身に付けているビジネスに関する知識や思考力、判断力、表現力、技能を測り、総合的な実践力を証明します。
- **学びの質の証明** ■
 学習により身に付けた知識や技能等を、学習指導要領に準拠した客観的な基準で測ることにより、資格取得者の学びの質や深さを証明します。

参考：中山（2017）
 全商の技能検定の方針は「第一に、**文部科学省の学習指導要領に則った検定内容であること**」、「第二に、その学習成果を測ることを目的とする検定試験であること」。
 「社会で活用できる知識・技術の習得を図る検定試験を目指し鋭意努力を重ねています。」(p.1)

18

全商検定の変遷

表1 全商検定の変遷

検定名	実施	備考
1 珠算実務検定試験	昭和25～平成14年度	珠算・電卓実務検定試験に改称
2 電卓実務検定試験	平成7～14年度	珠算実務検定試験に統合
3 珠算・電卓実務検定試験	平成15年度～令和3年度	ビジネス計算実務検定試験に改称
4 ビジネス計算実務検定試験	令和4年度～	
5 簿記実務検定試験	昭和25年度～	
6 会計実務検定試験	平成21～令和3年度	
7 財務諸表分析検定試験 財務会計検定試験 管理会計検定試験	令和4年度～	会計実務検定試験の科目名が検定名称へと変更
8 英文タイプ実務検定試験	昭和31～平成7年度	これら3つを総称し、「タイプ実務検定試験」とされる。
9 和文タイプ実務検定試験	昭和35～63年度	
10 カナタイプ実務検定試験	昭和42～平成2年度	
11 ワンプロ実務検定試験	昭和62～平成25年度	ビジネス文書実務検定試験に改称
12 英文ワープロ検定試験	平成8～10年度	
13 パソコン入力スピード認定試験	平成18～24年度	ワープロ実務検定試験と統合
14 ビジネス文書実務検定試験	平成25年度～	
15 英語検定試験	平成25年度～	
16 情報処理検定試験	昭和43年度～	
17 コンピュータ利用技術検定試験	昭和50年度～	
18 商業経済検定試験	昭和6～13年度	
19 ビジネスコミュニケーション検定試験	平成23年度～	

19

1950年全商検定開始までの経緯

新制高等学校の発足後、昭和25（1950）年、学習指導要領では科目「珠算および商業計算」が新設されたが、これは「珠算という科目の存廃の危機に当時の商業算術を吸収、統合」し、なんとか学習指導要領に設置させることができたという性質のものであった（全商1968 p.66）。これまで異なる分野とされてきた珠算と商業計算の統合には強い反対意見が紛糾し、全商役員らは、このままでは**教師らの足並みが揃わずよい実践ができないのでは**という問題意識を抱いていた。

昭和25(1950)年に開始した珠算実務検定試験は、**東京都の若い珠算教員らの発案から、生徒の「学習の意欲を向上させる手立て」として技能検定の創設が決まった背景がある**。珠算教育の分野では、昭和6（1931）年に東京商工会議所が実施した試験を母体に全国統一の検定試験が実施されてきたことが知られる（浜松商工会議所1954）。これらの検定が「珠算による四則の計算にのみ終始していた」ことから、学習指導要領との親和性が高い「考える珠算教育」、商業計算を取り入れた「実務に即応した珠算検定」を目指すという方針のもと全商での検定実施が提案された（全商1985a p.207）。

20

関連1）珠算実務検定試験の実施に際して

珠算実務検定試験が開始してからも、「これまでは「学習指導要領」に基づいて検定・競技両問題作成の規定を作ってきたが、今度は逆に検定・競技両問題作成の規定から「学習指導要領」の内容決定の線に持っていきたいとも考えている。」（全商1968 p.75）とされる

⇒検定実施は教師らが自分たちの手で商業教育を制度設計しようとする営みとして捉えられるのでは？

21

関連2）商業教育の課題解決のために開始した技能検定

・昭和26(1951)年に開始した簿記実務検定試験は「成績評価の基準が各学校、各先生の間で不統一であった」ことを問題視し、簿記教育の一般的水準を高める意図があった（全商1968 p.81）。

・昭和62(1987)年に開始した商業経済検定試験は、技能的な検定試験が社会的にも高く評価されているため「技能科目に傾斜がかり、理論科目がおろそかになりがち」という課題から、「商業経済に関する基礎的知識を、より一層確実なものとし、理論面での学習目標を生徒に与えること」をねらいとしていた（全商1988 p.157）。

22

具体例：「落ちこぼれ」問題との関連

・高校進学率は昭和29年に50%を超え、昭和49(1974)年には90%を記録。高校生の急増にともない、高等学校は国民的教育機関として能力、進路の様々な生徒へ対応することが求められた。

・多くの生徒を受け入れる中で、現場にあらわれてきたのは「生徒の学力低下」問題であった。商業科においては昭和30年頃から英語担当教員らを中心に学力低下の問題が指摘されてきた。

これは**中学校での「落ちこぼれ」生徒**の問題を引き継いだことにくわえ、「大半の生徒は就職志望で、折からの好景気に支えられ難く就職出来た。」という社会的背景があり、

「**生徒の学習意欲**は減退するばかりで現場教師の悩みは一方ならぬものがあった。」（全商1978 p.117）

23

「落ちこぼれ」問題：①検定の開始

・昭和43(1968)年に開始した英語検定試験は、

「学習指導要領の精神にのっとりあくまで生徒の実態をふまえ、語学的に底辺にある生徒をもふくめて平易で運用度の高い言語材料により、聞き話すことに比較的焦点をおく運用能力を養うことにあります。」とあるように、学力低下問題への対応がその目的に含まれていた（全商1968 p.106）。

検定試験の結果から全国の生徒の学力の実態を把握し、基礎学力を定め、指導する上での指針とする

「**検定形式による標準学力テスト**」としての活用が想定された(p.105)。

24

「落ちこぼれ」問題：②検定の活用

各教員による検定の意味付け

商業の専門能力を「学習劣等生」が「勉強以外」で大逆転できる道と捉え、資格取得を目指した指導を行った(森1991p.2)。

- 森均1991『ダメといわれた子らの大逆転教育』エール出版社
- 森均1992『奇跡の「大逆転教育」』産能大学出版部
- 森均1995『それでも学歴を追求めるのか』産能大学出版部

25

「落ちこぼれ」問題：③検定の批判

各教員による検定の意味付け

滋賀県立八幡商業高校の北川は、「小中学校以来、度重なる選別をへて入学してきた生徒にとっては、簿記、珠算の検定や職業興味テスト、性格テストなどによる類型への振りわけは、新たな選別としてしか受けとられ」ず、生徒の意欲にはつながらないと批判(北山1972p.33)。全商検定が技能中心の操作熟練度の判定だけに終わっているものが多いとし、検定学習の傾重への警鐘を鳴らした。

北川泰三1972「第2章「多様化」政策下の高校商業教育の現状と問題点」全国商業教育研究協議会編『新しい商業教育の創造』pp.29-69

26

「落ちこぼれ」問題：③検定の批判

「検定学習の過熱化」の弊害は1970年代以降各地の教員から報告される

中山 (2017)
商業教育の実情について、「資格取得指導のみに終始することなく、全国的に各地域に根ざした、地域の特色に沿った地域連携教育が着実に行われている」と報告 (p.5)。

↓

検定学習の推進の議論だけでなく、批判の議論も教員らが「あるべき商業教育の姿」を実現しようとしているからこそ生じるのではないか

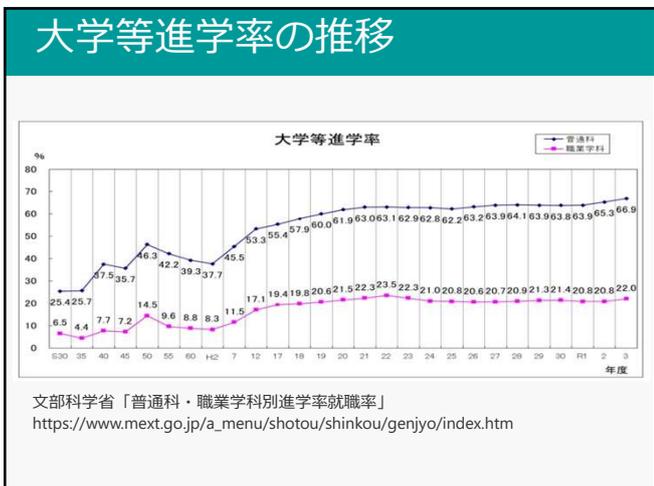
全商本部や地方本部の議論だけでなく、都道府県商業教育研究会や民間教育団体の議論も踏まえる必要

27

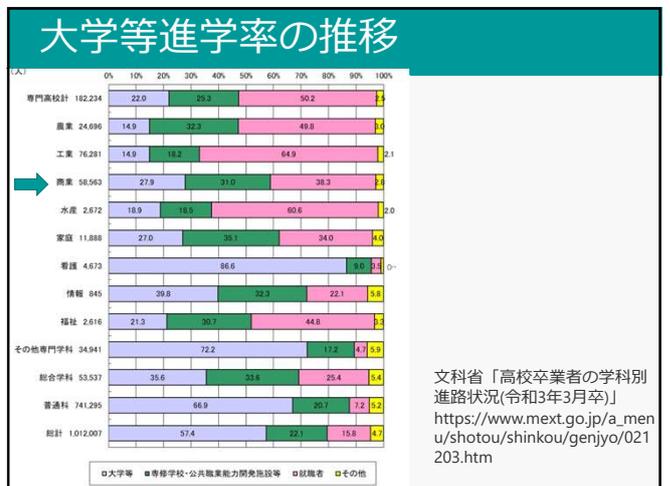
今後の視点

- バブル崩壊後の高卒労働市場の変化との関連
商業科卒就職希望者は、大卒文系、高校普通科卒就職者と就職市場で重なり合うため「とりわけ深刻」である(寺田2011p.6)
- 「職業高校」から「専門高校」への役割変化との関連
平成7(1995)年3月の文部省初等中等教育局「職業教育の活性化方策に関する調査研究会」の答申「スペシャリストへの道(最終答申)」、「特色ある学校づくり」推進等の政策の影響や、大学進学率の上昇をうけ、全商の技能検定が社会の他団体の高度な資格・検定へのステップとして関連付けられるようになっている

28



29



30

・商業経済検定試験と日本商工会議所の販売士検定(名称独占資格)のリンケージ

■商業経済検定試験とリテールマーケティング(販売士)検定とのリンケージ制度について

商業経済検定試験とリテールマーケティング(販売士)検定試験についてのリンケージ制度が平成18年7月から実施されております。

そして、リンケージ制度を活用している学校においては、リテールマーケティング(販売士)検定試験合格に有利に働いております。さらには、大学や短大への推薦入試にも活用できています。

リンケージ制度の概要は、次のようになります。

パターン1は、商業経済検定試験の「ビジネス基礎」と「マーケティング」の合格者は、リテールマーケティング(販売士)検定試験3級試験の「マーケティング」が免除されます。

パターン2は、商業経済検定試験の「ビジネス基礎」と「マーケティング」に加え、「商品と流通」・「国際ビジネス」・「経済活動と法」・「ビジネス経済A」・「ビジネス経済B」のいずれか1科目の合格者は、リテールマーケティング(販売士)検定試験3級試験の「マーケティング」の他に、「販売・経営管理」が免除されます。免除の有効期間は、商業経済検定に合格した直後から実施される2回のリテールマーケティング(販売士)検定試験3級試験においてです。ただし、商業経済検定試験と同じ年度の3月に実施されるリテールマーケティング(販売士)検定試験3級試験は除かれます。受験手続き等は、日本商工会議所のWebページ(ホームページ)をご覧ください。

全国商業高等学校協会「商業経済検定試験」

<http://www.zensho.or.jp/puf/examination/economics.html>

31

参考文献

- ・有馬元治1959「技能検定」労働法令協会
- ・阿形1998「職業資格の効果分析の試み」『教育社会学研究』63集pp.177-197
- ・佐々木享1993「公約職業資格、技能検定の社会的性格と高校職業教育」『技術教育学研究』8号pp.1-16
- ・佐々木享1998「日本における技術・職業教育史研究の展望と課題」『日本教育史研究』17 pp.65-89
- ・佐々木享2009「技術教育、職業教育研究の進歩のために」『産業教育学研究』39巻2号pp.13-22
- ・全国商業教育研究協議会編(1972)『新しい商業教育の創造』明治図書
- ・全国商業教育研究協議会1991-2002『国民のための商業教育』40-61号
- ・全国商業高等学校協会検定委員会1963『計算実務 創刊号』
- ・全国商業高等学校協会編1968『創立二十周年記念誌』
- ・全国商業高等学校協会編1978『創立三十周年記念誌』
- ・全国商業高等学校協会編1985a『商業教育百年史上』
- ・全国商業高等学校協会編1985a『創立四拾周年記念誌』
- ・全国商業高等学校協会編1985b『英語検定20年のあゆみ』
- ・全国商業高等学校協会編1998『創立五十周年記念誌』
- ・武内健人2016「検定ブームの制度的秩序」『相関社会科学』26号pp.21-34
- ・寺田盛紀2011「日本の高校における職業教育・キャリア教育の課題」『職業とキャリアの教育学』18 pp.1-10
- ・中山博之2017「全商協会の方向性と商業教育への思い」『じっさよう商業資料』107号 実教出版pp.1-5
- ・浜松商工会議所1954「第3部実習能力検定試験の沿革と現状」『浜松商工会議所六十年史』pp.286-289
- ・福原匡彦1963「実用英語技能検定制度について」『文部時報』1036 pp.38-41

32

「職業訓練忌避観」に関する一考察

— 2020年12月2日職業能力開発研究会発表をうけて —

職業能力開発総合大学校 企画調整部 砂田 栄光

A Study on "Vocational Disqualification"

— December 2, 2020 Following the announcement of the Vocational Ability Development Study

Group —

Sakae SUNADA

要約 2020年12月2日職業能力開発研究会において職業能力開発総合大学校名誉教授の田中萬年氏による発表講演が実施された。タイトルは「職業訓練忌避観の創生と定着-職業訓練批判と「教育を受ける権利」主張の重複化による-というものであった。田中氏の調査研究部研究助手時代からの約50年に及ぶ研究成果の集大成ともいえる内容であった。しかしながら、1時間の講演で理解するには難解な箇所も多く、「職業訓練忌避観」についての謎解きへの補助資料の必要性を感じた。田中氏は同様のテーマを「技能と技術誌」にも多数投稿されているので、共起ネットワークの手法を用いて田中氏の「職業訓練忌避観」を分析し、職業訓練の次世代を担う職業訓練指導員への技能継承の橋渡しの一助となるように解説を試みたので紹介する。

I はじめに

コロナ禍の中で、2020年12月2日に職業能力開発研究会が実施された。オンラインを用いて、職業能力開発総合大学校名誉教授の田中萬年氏により、「職業訓練忌避観の創生と定着-職業訓練批判と「教育を受ける権利」主張の重複化による-というタイトルで1時間の講演を受講する機会に恵まれた。

生涯職業能力開発の一翼を担う公共職業能力開発施設の職業訓練指導員（以下「指導員」という。）や民間教育訓練機関・企業等の指導員（指導者）にとっても貴重な指針となる内容であった。特に職業訓練施設の現場で教育訓練を実施する中で、「職業訓練忌避観」と対峙した時に、指導員としての自信と誇りを持って対処することができるということは必要な資質であると思われる。

しかしながら、1時間の講演で田中氏の約50年間に及ぶ職業訓練研究の集大成を紐解き、職業訓練忌避観の謎に迫ることは至難の業であると思われる。

同様のテーマで田中氏は「技能と技術誌」にも少な

からず投稿されており、最近テキスト分析の手法として注目されている共起ネットワークを用いて分析を試みたので、職業訓練の次世代を担う指導員への一助となることを願い、その分析結果を解説し紹介する。

II テキストマイニング手法による分析

1 共起ネットワークによる分析準備

職業能力開発研究会発表原稿と技能と技術誌の発表原稿について、テキスト分析手法の中から共起ネットワーク⁽¹⁾(KHCoder3)を用いた。分析対象ファイルを準備し、前処理として「語の取捨選択」の後、「前処理の実行」を行った。続いて「ツール」により「抽出語リスト」を確認後、「共起ネットワーク」を実施した。共起ネットワークのオプションとして、最小出現数を6、最小文書数を3、バブルの大きさを150%として設定した。

2 職業能力開発研究会原稿の分析

2020年12月2日に職業能力開発研究会で田中氏が発表された原稿は、「職業訓練忌避観の創生と定着-職

業訓練批判と「教育を受ける権利」主張の重複化による-である。A4判で11頁の内容であったが、4部構成となっており、I. 課題と観点、II. 「教育勅語」下における「教育を受ける権利」の主張と職業訓練忌避観の創生、III. 「日本国憲法」の「教育を受ける権利」の信奉と職業訓練忌避観の定着、IV. 職業訓練の忌避と「教育を受ける権利」であった。

この4部を各々共起ネットワークにより分析した。

3 「技能と技術誌」原稿の分析

田中氏が1997年～2007年の10年間に投稿された原稿は下記のとおりである。

- ① 実技・実習カリキュラムのための技能論 (1997)
- ② 山田洋次監督の職業訓練観(1999)
- ③ 「世界人権宣言」と職業訓練(1999)
- ④ Education は教育ではない(1999)
- ⑤ 「職業訓練学」主張の緊要性(2000)
- ⑥ デジタル・マイスターは養成できるか(2001)
- ⑦ 「職業訓練原理」を語る意義(2001)
- ⑧ 「モノこわし」考 (2002)
- ⑨ モノづくり精神の源流(2004)
- ⑩ 職業訓練観に関する一考察(2005)
- ⑪ 重工業における熟練技能の伝承(2006)
- ⑫ 職業訓練と「義務教育」に関する考察(2007)

今回、職業訓練忌避観と関連すると思料される②⑤⑦⑩⑫の5本の投稿を共起ネットワークにより分析した。

III 共起ネットワークによる分析結果

1 職業能力開発研究会原稿の分析結果

「職業訓練忌避観の創生と定着-職業訓練批判と「教育を受ける権利」主張の重複化による-の職業能力開発研究会原稿を4項目で分析した結果を以下に報告する。

I. 課題と観点の共起ネットワークによる分析結果を図1に示す。

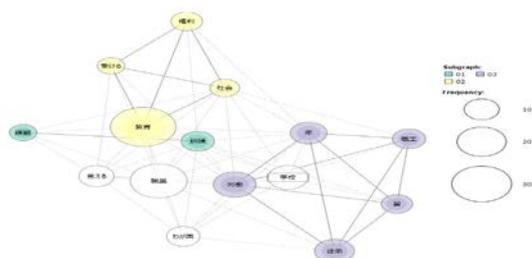


図1 課題と観点

訓練、課題を中心に、教育、権利、社会、受けるという抽出語の島が左上に、右下に労働、徒弟、職工の島が右下に位置している。イメージとして、教育が労働を見下しているように見える。職業訓練忌避観が暗示されているようである。

II. 「教育勅語」下における「教育を受ける権利」の主張と職業訓練忌避観の創生による共起ネットワークによる分析結果を図2に示す。

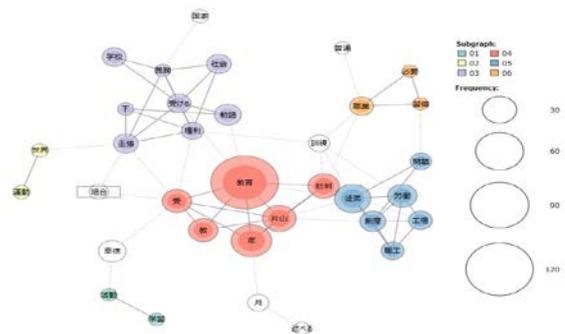


図2 職業訓練忌避観の創生

中央に教育、片山、批判、受という抽出後の島があり、その右横に徒弟、制度、労働、工場、職工、問題という島がある。職業訓練忌避観の創生に片山という労働者の代表が深くかかわっていることが示唆されている。その周辺に、学校、義務、社会、勅語、権利、主張という島を確認することができる。

III. 「日本国憲法」の「教育を受ける権利」の信奉と職業訓練忌避観の定着による共起ネットワークの分析結果を図3に示す。

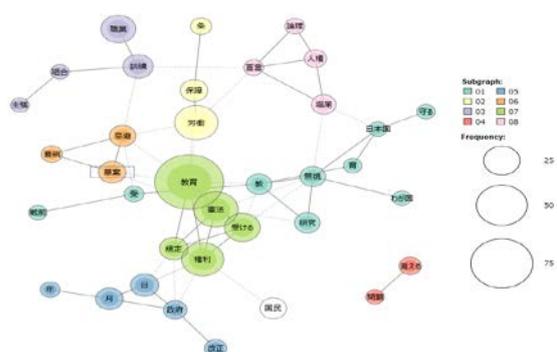


図3 職業訓練忌避観の定着

中央に教育、憲法、権利、受ける、規定、研究、わが国、日本国、無視という抽出後の島があり、右上に堀尾、人権、宣言、論理の島がある。特に注目されるのは、教育界の大御所である堀尾が職業訓練忌避観の定着に大きな影響を与えたのではないかと田中氏の示唆があると思われる。また、無視もキーワードと思われる。

IV. 職業訓練の忌避と「教育を受ける権利」による共起ネットワークの分析結果を図4に示す。

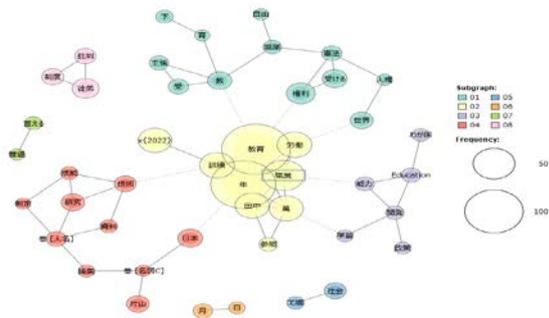


図4 職業訓練の忌避

中央に教育、訓練、労働、職業の島があり、右横には Education、能力開発、学習の島がある。左横には、片山、日本、技術技能、研究、制定の島があり、右上には堀尾、憲法、権利、教育、受、主張、徒弟制度、批判の抽出後の島がある。I～IIIのまとめともいえる図となっている。

キーワードをつなげると片山らによる労働界からの職業訓練忌避観の創生にはじまり、堀尾らによる教育界からの職業訓練忌避観の定着が田中氏の論点であることが分析結果からも明確になったといえる。

次に田中氏が10年間にわたる技能と技術誌の投稿から共有ネットワークによる分析結果を紹介する。

2 「技能と技術誌」原稿の分析結果

田中氏が1997年～2007年の10年間に投稿された原稿の中から、職業能力開発忌避観に関連があると思われる5原稿をとりあげる。各原稿は下記のとおりである。

- ・山田洋次監督の職業訓練観(1999)
- ・「職業訓練学」主張の緊要性(2000)
- ・「職業訓練原理」を語る意義(2001)
- ・職業訓練観に関する一考察(2005)
- ・職業訓練と「義務教育」に関する考察(2007)

最初に、山田洋次監督の職業訓練観(1999)の共起ネットワークによる分析結果を図5に示す。

キーワードとして今、教室、勉強、映画の島と「人」を中心に対局側に、職業、訓練、学校、監督、思うという抽出語の島があり、周辺に職人、就職、見るといった語がある。この分析では、映画を通して人を中心に学校や教室、勉強について描かれている様子がうかがえる。職人が全体の島から離れているのが特徴といえるかもしれない。もし右肩に尊敬という位置

づけなら希望が持てるだろう。

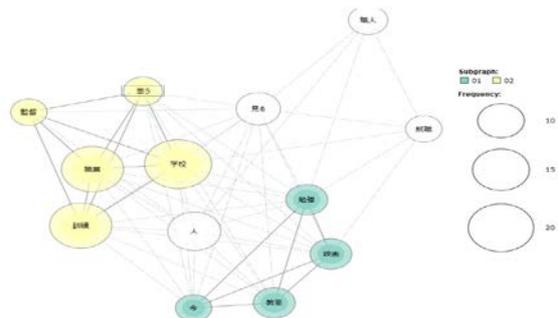


図5 山田洋次監督の職業訓練観

次に、「職業訓練学」主張の緊要性の共起ネットワークによる分析結果を図6に示す。

第1の島は、統合、体系、実践、職、考える、第2の島は職業、訓練、学問、主張、形成となっている。第3の島は、教育、労働、必要、関係となっており、田中氏の職業訓練学の骨子が見え隠れしている。

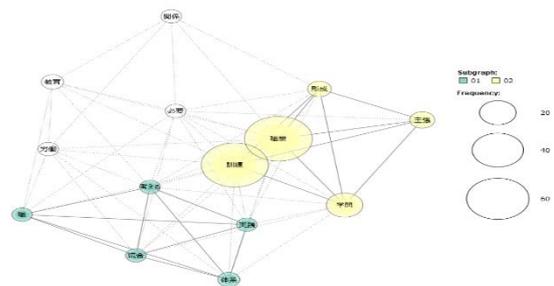


図6 「職業訓練学」主張の緊要性

3番目に「職業訓練原理」を語る意義の共起ネットワークによる分析結果を図7に示す。

8つの島ができており、職業、訓練、教育、意味という中央左の島とその左側の能開短大、専門課程、学生、受講、編入という島が特徴的である。技術、技能、思う、自分、受ける、意義、語る、社会、学ぶという抽出語の島がその周辺に配置されている。新入生に対する職業訓練原理の動機付けの文書であることがわかる。

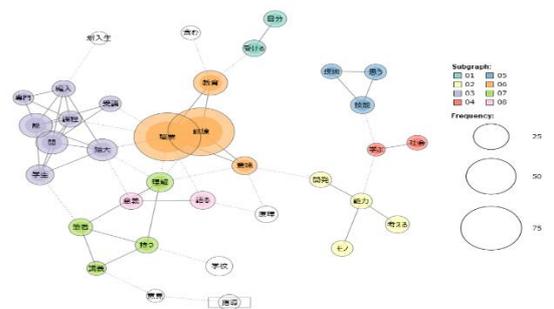


図7 「職業訓練原理」を語る意義

4 番目に職業訓練観に関する一考察の共起ネットワークによる分析結果を図8に示す。

図7と同様に8つの島ができており、図7と似た構成である。今回は能開大生、学部、指導という島に特徴があり、中央に、教育訓練、学習、回答、判断という抽出語と職場、傾向、場合、強い、離れるという抽出語が仕事というキーワードで結ばれている。周辺の大学、能力、技術、技能、専門、習得もキーワードとして用いられていることがわかる。

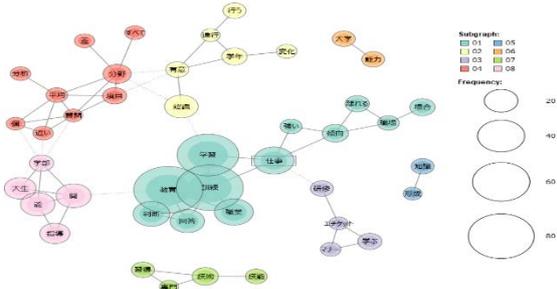


図8 職業訓練観に関する一考察

最後に、職業訓練と「義務教育」に関する考察の共起ネットワークによる分析結果を図9に示す。底辺の島に、義務教育、教育、憲法、規定、政府、権利等の島がある。その右上に、堀尾、強制、脅迫、訳す、意味という島とその上には Compulsory、Education、能力開発という島が並んでいる。中央左には、義務、受ける、普通、無償という島と、初等、委員、そしてその上にマッカーサー、草案という抽出語が見いだされる。中央上の島に、働く、労働、学習、戦後、論理という島が見いだされる。

田中氏が、この原稿で義務教育とりわけ「教育」という用語が強制あるいは Compulsory の意味合いがあるにもかかわらず Education の訳語として用いられ、本来 Education の本質的意味を有する能力開発や職業訓練が無視あるいは忌避されたのではないかと示唆していることが推察される。

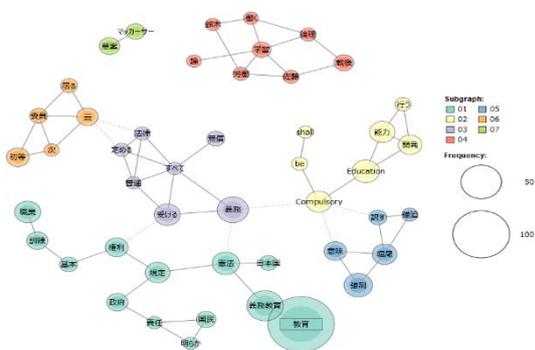


図9 職業訓練と「義務教育」に関する考察

IV 職業訓練忌避観に関する一考察

かつて筆者は公共職業能力開発におけるホワイトカラーの Off-JT について述べた文章で、プロジェクトマネージャーの職務・職能分析により図10のような職務構造を想定した。(2)

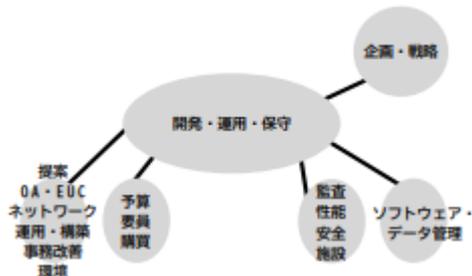


図10 プロジェクトマネージャーの職務構造

これは、クラスター分析による結果から、関連性の高い島を線で結び構造化したものである。

今回の田中氏の講演会資料と技能と技術誌資料から、職業訓練忌避観についてキーワードによる分析を試みた。特に12月2日職業能力開発研究会において発表された「職業訓練忌避観の創生と定着-職業訓練批判と「教育を受ける権利」主張の重複化による-を読み解く時のヒントが、共起ネットワークによる分析結果により、理解の参考になると思われる。

まず、職業訓練忌避観のそもそもの創生原因は、労働運動の中心人物である片山が、従来の徒弟制度や工場における労働問題をとりあげて、職業訓練を忌避したということが深くかかわっているという点である。

そして、教育界の大御所である堀江が教育、とりわけ義務教育の紹介の中で、職業訓練や能力開発が Education の意味を含んでいるにもかかわらず無視した結果、職業訓練忌避観の定着につながったという主張である。

現場の指導員が職業訓練忌避観と対峙したときに、もう一度、その当事者に対して、原点に戻って丁寧な説明と実践による証明が必要である。そのための職業訓練学や職業訓練原理の学びの理論武装のために、田中論文は頼れる資料になるだろう。また、技能と技術誌の副教材も役立つと考えられる。

参考文献

- [1] 宮崎雄輔,吉岡央雄:「在職者向訓練の利用事業者における生産性向上等の訓練効果に関する事例研究」-1年目の取り組み-,基盤整備センター,2021.3
- [2] 砂田栄光:「公共職業能力開発におけるホワイトカラーの Off-JT について」,技能と技術,1998.6.

「職業訓練忌避観」からの脱出

— 成瀬政男「小論集」からの一考察 —

職業能力開発総合大学校 企画調整部 砂田 栄光

Escape from "vocational training disqualification"

-A consideration from Masao Naruse's "Short Papers"-

Sakae SUNADA

要約 2020年12月2日職業能力開発研究会において職業能力開発総合大学校名誉教授の田中萬年氏による発表講演が実施された。タイトルは「職業訓練忌避観の創生と定着-職業訓練批判と「教育を受ける権利」主張の重複化による-というものであった。これに対し、職業訓練大学校初代校長の成瀬政男氏が技能士コース通信制訓練の受講者向けの会報誌に掲載された小論をまとめた小論集「しあわせをつくりだす技能」に、職業訓練忌避観からの脱出のヒントが見いだされた。前回の「職業訓練忌避観」についての一考察の続きとして、小論集の一部を、対応分析の手法を用いて分析し、職業訓練の次世代を担う職業訓練指導員への技能継承の橋渡しの一助となるように解説を試みたので紹介する。

I はじめに

2020年12月2日に職業能力開発研究会で実施された職業能力開発総合大学校名誉教授の田中萬年氏による「職業訓練忌避観の創生と定着-職業訓練批判と「教育を受ける権利」主張の重複化による-というタイトルの講演から、「職業訓練忌避観」についての共起ネットワーク分析による考察を前回紹介した。

しかしながら、田中氏の職業能力開発忌避観についての技能と技術誌の投稿による、創生と定着についての理解は深まったが、その忌避観からの脱出の術については方向性を示すことができなかった。

現場の指導員にとって、どのように忌避観と対峙し、かつ、職業訓練への自信と誇りを持ち続けるためには、忌避観からの脱出と方法について、そのヒントを得ることは大切なことであるといえる。

そこで、田中萬年氏が学生時代に大きな影響を受けたであろう初代校長である成瀬政男氏が技能士コース通信制訓練の受講者向けの会報誌に掲載された小論をまとめた小論集「しあわせをつくりだす技能」⁽¹⁾に投

稿された原稿を、対応分析を用いて分析を試みたので、職業訓練の次世代を担う指導員への一助となることを願い、その分析結果を解説し紹介する。

II テキストマイニング手法による分析

1 対応分析による分析準備

成瀬政男氏の小論集「しあわせをつくりだす技能」の一部の発表原稿について、テキスト分析手法の中から対応分析⁽²⁾(KHCoder3)を用いた。分析対象ファイルを準備し、前処理として「語の取舍選択」の後、「前処理の実行」を行った。続いて「ツール」により「抽出語リスト」を確認後、「対応分析」を実施した。対応分析のオプションとして、最小出現数を6、最小文書数を3、バブルの大きさを150%として設定した。また、参考として共起ネットワークによる分析結果も図示した。

2 小論集「しあわせをつくりだす技能」の分析

2003年3月31日に研修部通信訓練課より発行された小論集「しあわせをつくりだす技能」の原稿は下記

のとおりである。

- ① しあわせをつくりだす技能
- ② 技能の役割 (ヨーロッパのマイスター)
- ③ 技能の役割 (日本のマイスター)
- ④ 新しい年をむかえて
- ⑤ 時と内観 (もう一つの世界)
- ⑥ ねむれる獅子 (もう一つの世界)
- ⑦ ペスタロッチの言葉 (もう一つの世界)
- ⑧ スイスの話 (もう一つの世界)
- ⑨ 科学・技術と技能
- ⑩ 美しいことば
- ⑪ こころの住みか
- ⑫ ルガノの鐘の音
- ⑬ 技能者から経営者に (西独のお話)
- ⑭ ウデとアタマ
- ⑮ 技能の包容性
- ⑯ 若さと技能・技術
- ⑰ 技能の世界
- ⑱ 指導員養成を目的とした「職業訓練大学校」の理念化

今回、職業訓練忌避観からの脱出にむけてヒントとなると思料される⑤～⑧の4本の投稿を対応分析により分析した。

III 対応分析による分析結果

1 時と内観(もう一つの世界)の分析結果

昭和44年1月1日の職種別再訓練通信講座会報第8号は「新しい年をむかえて」と題して、「時」というものの大切さが語られた。その続号の会報第9号が「時と内観」である。対応分析による分析結果を図1-1に示す。

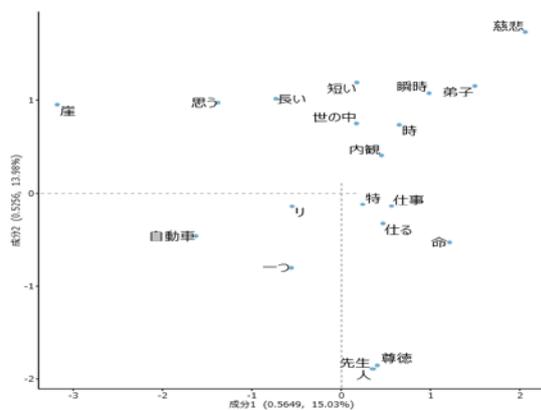


図1-1 時と内観

図1-1の左下に自動車の文字が突出している。成瀬氏は鋳物を満載した貨物自動車の貨物のうえにのって

移動中に崖上の道から落下し、自動車事故で遭難した経験を冒頭に話されている。鋳物の瓦礫の中で意識を失い、文字通りもう一つの世界をさまよわれた。

しかし、そこを通り合わせた自動車会社の重役の声で意識を回復し、この世にもどされた。それ以来、人生観が大きく変化させられたとしている。

右下の尊徳先生を土台に右上の慈悲に至るまでの帯の中に、仕事、仕える、命が内観の文字とともに見いだされる。この会報の記事は、NHKラジオ人生読本で放送したものに筆をいれたものであると注釈がある。

成瀬政男氏は、日本の機械工学者、東北大学名誉教授、歯車の権威としても知られているが、代用教員の家庭で生まれ育ち、自身も旧制中学卒業後に小学校の代用教員を経験している。その後、恩師に勧められて東北帝大の専門部に進み、工業学校教諭の経験もされた。その後、東北帝大の機械工学科を卒業し、工学部講師となり、名誉教授まで教職を続けておられる。この自動車事故はT社の国産自動車開発に協力していた時期と考えられるので、壮年時代であると思われる。

高学歴になればなるほど、現場からは遠ざかる風潮の中で、この自動車遭難により知り得た「もう一つの世界」について、他の小論からも探ってみたい。

参考までに、共起ネットワークによる分析結果を図1-2に示す。

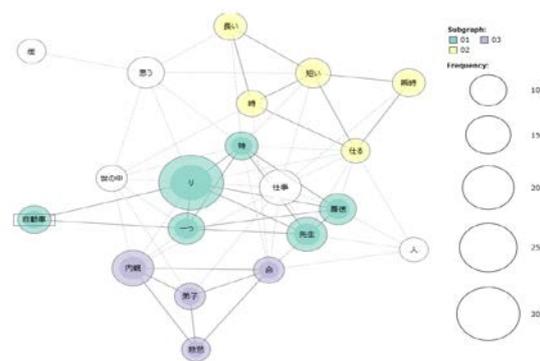


図1-2 時と内観

図1-2からは、時、瞬時、短い、長いという時間の島と、中央に尊徳、先生、自動車の抽出語の島と、慈悲、弟子、内観、命の島が、互いに緩やかな線で結ばれており、対応分析の結果と同様のイメージが図示された。

2 ねむれる獅子(もう一つの世界)の分析結果

次に、昭和44年7月1日の職種別再訓練通信講座会報第10号の「ねむれる獅子」について、対応分

析による分析結果を図 2-1 に示す。

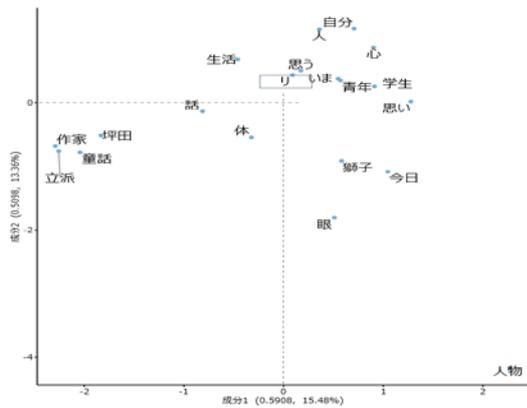


図 2-1 ねむれる獅子

時と内観の次は、自身の経験ではなく、坪田譲治さんという名高い童話作家の話題がとりあげられた。作家生活に入った頃は、生活に困ると岡山の実家で助けてもらおうという恵まれた生活の中で、なかなか世の中に認められなかった。しかし、生活を支えてくれた母と兄をなくし、覚悟を決めた日から五年間、努力を重ね、「風の中の子ども」という名作が生まれた。このねむれる獅子は誰の体にも住んでいるのではないかと気づいたという。

図 2-1 の左横に、坪田、童話、作家、立派が中心テーマとして位置づけられ、右上周辺に、自分、人、心、思い、生活、思うという抽出語が添えられている。ひとかどの人物となるために、今日、ねむれる獅子の目が「もう一つの世界」に開かれることを示唆しているようにも見える。

参考までに、共起ネットワークによる分析結果を図 2-2 に示す。

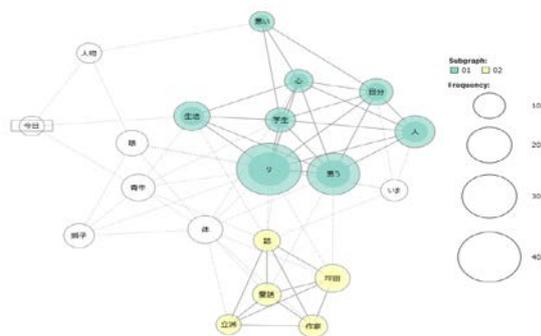


図 2-2 ねむれる獅子

図 2-2 からは、下段に坪田、作家、童話、立派、話という島が、その上側に学生、生活、心、自分、人、思いという島が、左側に、獅子、青年、人物、今日という抽出語の島があり、対応分析の結果と同様のイメ

ージが図示された。

3 ペスタロッチの言葉の分析結果

成瀬政男氏は、ペスタロッチの研究者、実践者としても有名である。職業訓練大学校学生を鼓舞し、職業訓練界の幹部養成に尽力された。昭和 44 年 9 月 30 日の職種別再訓練通信講座会報第 11 号の「ペスタロッチの言葉」について、対応分析による分析結果を図 3-1 に示す。

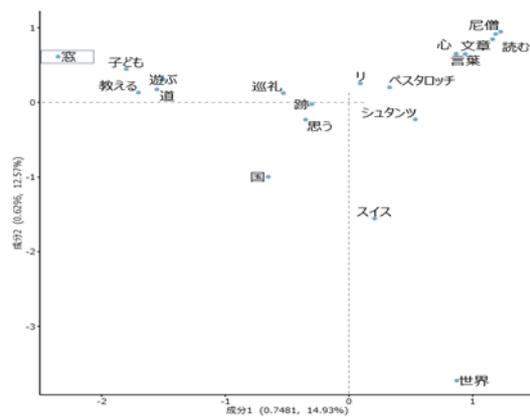


図 3-1 ペスタロッチの言葉

図 3-1 では、右上に、ペスタロッチ、シユタンツ、尼僧、文章、言葉、心、読むなどが並んでいる。左上には、窓、子ども、教える、遊ぶ、道が並ぶ。中央には、スイス、国、巡礼、跡、思うという島がある。そして、右下には、スイス、世界という構図である。

特に、原稿の原文にある、スイスで出会った尼僧から聞いたペスタロッチの言葉を、職業訓練大学校の図書館でペスタロッチ全集から発見する話のくだりは、成瀬氏の情熱と執念が感じられ、感銘を受ける。

参考までに、共起ネットワークによる分析結果を図 3-2 に示す。

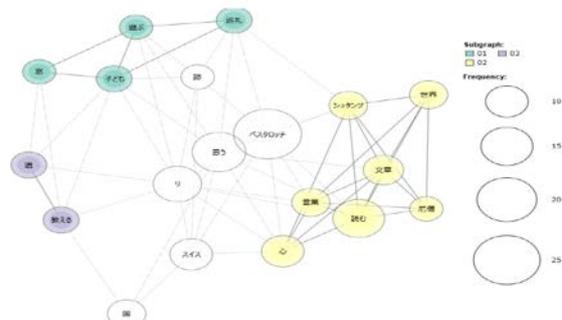


図 3-2 ペスタロッチの言葉

図 3-2 からは、左上に子ども、巡礼、遊ぶ、窓とい

う島が、中央に、ペスタロッツ、スイス、思う、跡という島が、右に、シュタンツ、尼僧、文書、言葉、読む、心、世界という島がみられ、対応分析の結果と同様のイメージが図示された。

4 スイスの話の分析結果

昭和45年1月1日の二級技能士訓練課程通信講座講座会報第12号の「スイスの話」について、対応分析による分析結果を図4-1に示す。

会報8号「新しい年をむかえて」に始まった「新しい年」「時」をキーワードにスタートした「もう一つの世界」の完結編ともいえる。今回の会報では、スイスという技能が尊ばれ、技能者が高い地位にのぼっている世界があることを紹介している。

図4-1でのキーワードは右上のペスタロッツ、孤児、教育、体、心である。また、左横のチンメルマン、音、機械、世界、高い、国、スイス、人、人々という抽出語に注目したい。右下には、自分、技能、工業、工場、職人、見習、会社、学ぶという構成になっている。

成瀬氏は、スイスの技師長であるチンメルマン氏の長い話をきき、スイスという国がペスタロッツの孤児院での教育に希望を見出し、たとえ雪男しか住めないような土地であっても、また過去において戦争によりどんなにみじめな生活をしていた土地であったとしても、技能を大切に、技能者が富み栄える国をつくることのできることを学びたいと切に願っているように見える。

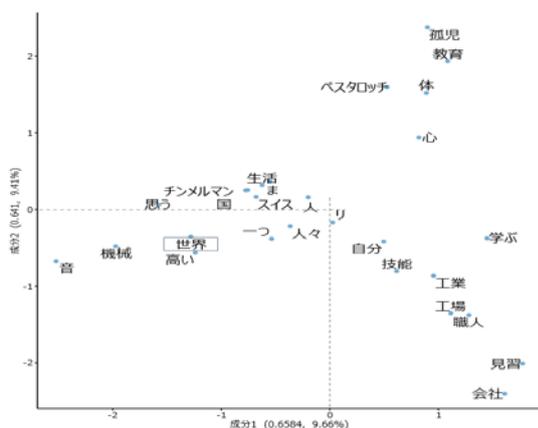


図4-1 スイスの話

参考までに、共起ネットワークによる分析結果を図4-2に示す。

図4-2からは、右下にペスタロッツ、教育、孤児、生産、心、体、もの、いま、方法、力という島が見え

る。その左側に、人、生活、土地、氷河、住むという島と、スイス、国という島がある。その上に、機械、世界、音という島とその上に地位、高い、チンメルマン、技師、話の島が見られる。その右横には、自分、職人、工場、働くという島と、さらにその右横に、会社、工業、技能、学校、学ぶ、見習いの島と人生、話す、一つの島がある。島の数は増えているが、対応分析の結果と同様のイメージが図示された。

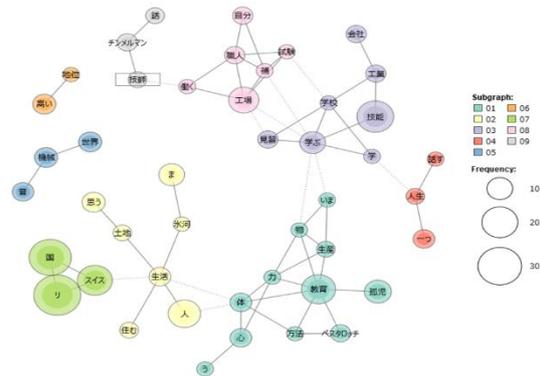


図4-2 スイスの話

IV 職業訓練忌避観に関する一考察

前回の報告で、職業訓練忌避観のそもそもの創生原因は、労働運動の中心人物である片山が、従来の徒弟制度や工場における労働問題をとりあげて職業訓練を忌避したということが深くかかわっていることをみてきた。また、教育界の大御所である堀江が教育、とりわけ義務教育の紹介の中で、職業訓練や能力開発が Education の意味を含んでいるにもかかわらず無視し、その結果、職業訓練忌避観の定着につながったという主張についても確認した。

まず、現場の指導員は職業訓練忌避観というものが我が国に深く根付いていることを確認する必要がある。そして、この職業訓練忌避観と対峙したときに、もう一度、その当事者に対して、今回紹介したような職業訓練を尊重し、スイスのように技能が尊ばれ、技能を通して国が富み栄えさせることができる「もう一つの世界」を知ることにより、技能者が高い地位にのぼっているという世界をつくりあげる希望が与えられるのではないだろうか。

参考文献

- [1] 成瀬政男：「しあわせをつくりだす技能」,職業能力開発総合大学校研修部研修課,2003.3.
- [2] 宮崎雄輔,吉岡央雄：「在職者向訓練の利用事業者における生産性向上等の訓練効果に関する事例研究」-1年目の取り組み-,基盤整備センター,2021.3