

# 職業訓練の構造と機能

## ～ 国民的職業能力形成の実現に向けて ～

# 職業訓練の構造と機能

～国民的職業能力形成の実現に向けて～

職業能力開発総合大学校 特別研究プロジェクト  
「わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究」



## は じ め に

職業能力開発総合大学校は、平成23年度に創立50周年を迎え、9月には盛大な50周年記念式典を行うことができました、また併せて、本特別調査研究と同様の調査研究、テクノフォーラム、記念講演会等、多数の記念行事を実施し、本校の職業能力開発とものづくり研究分野の実績を広く公開してきました。お陰様でいずれの記念事業も好評を博し、本校が職業能力開発の世界的拠点であることを内外にアピールできたものと自負いたしております。これも偏に関係各位のご支援ご鞭撻の賜物と篤く御礼申し上げます。

この特別研究「わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究」も創立50周年記念事業の一環として実施し、昨年度に引き続いて本年度の成果を報告にとりまとめることができました。本特別研究の問題意識は、昨年度お届けした「企画報告書」「中間報告書」に述べたとおりであり、その提起の基本は「全国民的な職業能力形成のシステムを目指そう」というものです。そうした制度・システムの構築を目指すとき、職業能力の形成という営みが備えていなければならない独自の特徴的な実践的諸条件が明確になっていなければなりません。この職業能力形成の備える独自の特徴的条件を分析し、整理することは、50年にわたってわが国職業訓練の指導員を養成し、また職業訓練の諸条件の調査・研究に携わってきた本校こそ果たさなければならない責務であります。それは本特別研究の重要な一環であるばかりでなく、本校50年の歴史を総括し、今後の再出発を確かなものとするためにも意義のあることであると思われまふ。この報告書が、職業能力の形成という営みに対する多くの方々のご関心を頂き、またご理解に資することを祈念するとともに、忌憚のないご批判ご意見を頂きますよう心からお願い申し上げます。

奇しくも設立50周年を迎えた翌年の平成24年度中に、本校は新たな職業訓練指導員養成の体制に移行するため、神奈川県相模原の地から東京都小平市へと移転することになりました。わが国の職業能力開発のセンター・オブ・エクセレンスあるいは総本山たることを期して、今後とも調査・研究と指導員養成（ハイレベル訓練）および指導員研修（スキルアップ訓練）に全力を傾ける所存です。各方面の皆様の深いご理解とご支援を心からお願い申し上げます。

2012年3月

職業能力開発総合大学校

校 長 古 川 勇 二

### 特別研究プロジェクトメンバー

プロジェクトリーダー	古川勇二	職業能力開発総合大学校校長
サブリーダー	小原哲郎	職業能力開発総合大学校能開学科
委員（アイウエオ順）	新井吾朗	職業能力開発総合大学校能開学科
	大橋 敦	職業能力開発総合大学校能力開発研究センター
	小林辰滋	特定非営利活動法人日本エンプロイアビリティ支援機構理事
	田中萬年	職業能力開発総合大学校名誉教授
	谷口雄治	職業能力開発総合大学校能開学科
	待鳥はる代	職業能力開発総合大学校基礎学科
	松本和重	職業能力開発総合大学校能開学科
	村上智広	職業能力開発総合大学校能開学科
山見 豊	社団法人実践教育訓練研究協会理事	
若林俊治	特定非営利活動法人日本エンプロイアビリティ支援機構理事	

#### 執筆担当

I 若林、山見、小原、 II 田中、松本、 III 小林、村上、 IV 1 谷口、  
IV 2 新井、 V 新井、 VI 小原、 部会報告 新井

## 目次

### はじめに

I	本報告書の課題と概要	1
1	本報告書の課題 ～職業能力の形成が備えるべき機能的特質	1
2	公共職業訓練が果たしてきた役割	2
3	職業訓練の実践を特徴付ける諸要素 ～本報告書の概要～	7
II	職業訓練におけるカリキュラム編成	12
1	職業訓練カリキュラム編成の概要とその特徴	12
2	職業訓練指導員業務指針にみるカリキュラム編成	15
3	さまざまなカリキュラム編成の工夫	19
4	まとめ	26
III	職業訓練における訓練課題の意義と役割	29
1	訓練課題の重要性	29
2	訓練課題の要件	30
3	訓練課題の種類 ～様々な訓練課題～	32
4	まとめ ～訓練課題により特色づけられる職業訓練	39
IV	訓練課題と職業訓練指導員の役割	41
1	訓練課題と職業訓練における指導法	41
2	職業訓練における能力評価	46
V	職業訓練と職業資格	54
1	職業訓練と職業資格の関係の種類	54
2	職業訓練における職業資格の扱われ方	55
3	職業資格との関係から見た職業訓練の可能性	56
VI	終わりに	57
1	まとめと補足	57
2	今後の課題	57
	職業能力評価・職業資格制度研究部会報告書（2）	61
	医療事務分野の資格制度に関する調査結果	
1	調査の概要	63
2	調査結果	64
3	医療事務関係資格の内容と周辺制度	69
4	まとめ	82

# I 本報告書の課題と概要

## 1 本報告書の課題～職業能力の形成が備えるべき機能的特質

当校の50周年記念事業の一つとして取り組まれたこの特別研究は、職業能力開発事業に携わってきた当校の経験と研究蓄積を踏まえて、今日のわが国職業能力開発の課題と解決の方向を提起しようとするものである。その基本認識は、企画報告書『全国民的な職業能力形成を目指して』（2011年1月）に詳しいが、その基本的な提起は、職業教育訓練の重要性を広く訴え、一人ひとりの国民の基本権として生涯にわたる職業能力の形成を保障する体制作りを目指そうというものであった。

従来、企業における人材育成は、整備された良質の学校教育において涵養された基礎能力を持つ新入社員を、終身雇用制度を背景とした企業現場における職業経験やOJTによる職業能力の形成を介してなされ、それぞれの企業に役立つ人材として育成されてきた。これは、わが国の経済的成功を支えた「日本の人材育成システム」と称賛されてきたが、1990年代からの経済のグローバル化の中で、産業構造の変化、IT化などの技術の変化、雇用市場の変化など大きな環境条件の変化が進み、従来の「日本の人材育成システム」をそのまま継続していくことが困難になってきた。労働者側から見れば、従来と同一の雇用慣行・雇用条件のもとでは働き得なくなってきたのだった。

また、結果としてこれらは技能継承への障害を生み、「技能空洞化」ひいてはわが国モノづくり産業の空洞化の危惧につながっていると同時に、雇用不安、労働不安の原因の一部分を占めることになった。さらに「日本の人材育成システム」の不調は、日本の人材育成システムを支えてきた根幹でもあった学校教育における一般的な学力形成にも大きな影響を及ぼし、このことが今日、学校から職業社会への接続問題ひいてはわが国の学校教育そのもののあり方の問題へと本質的議論を巻き起こしているといわざるを得ない。

こうした職業能力の形成をめぐる今日の憂慮すべき事態に加えて、もう一つの基本的な問題点を指摘しなければならない。それはわが国では職業能力の形成の重要性が広く国民には知られておらず、社会的課題の焦点となりにくいという点である。その基本的な原因は、前述したように長きにわたって職業能力形成が企業における人材育成として企業によって担われ、それが前提となって公教育は国民の職業能力の形成を主要な任務に位置づけてこなかったことにあると思われる。「OJT中心」といわれるように、仕事の中で実行されることが中心であったわが国企業の人材育成は、各企業の本来の仕事の中で、雇用関係の中で行われているものであり、「Training」として独立した社会的制度の姿を持っているものではない。いわば「仕事」や「雇用」の中に含まれ、隠れているために、職業能力の形成という全国民的な課題であるはずのことがそれに相応しい注目を、したがってまた理解を得てこなかったのである。あえて象徴的な言い方をすれば、就職するためにまず職業能力を身につけなければならないというよりは、むしろ、逆に、職業能力を身につけるためには就職しなければならないのであったのである。

たしかに近年の雇用形態の多様化や技術の変化の中で、資格ブームなどともいわれるなど、さ

まざまな教育の場での職業への関心と職業能力開発は比重を増しているようにも見えるし、その重要性が次第に広く認識されつつあるともいえる。しかしながら今日までのところまだ職業能力の形成がわが国の国民的システムとして独自の新たな姿を得て展開してきているようには見えない。

以上のような事情から、職業能力の形成なかんずく職業訓練という独自の営みが広く国民の目に触れ身近なものと感じられることが少ないために、職業能力の形成という独自の営みの持つさまざまな特性や備えるべき条件については、直接それに携わる人々を除けば、一般に広く知られているとは言い難い。教育やその研究に携わる人たちの間でさえも、こと職業能力の形成ということになると、その必要条件や特質に関して十分に理解されていないことが少なくないのである。今日のわが国にあっては社会問題の要とも言える喫緊の重要課題となっているにもかかわらず、新たな全国民的な職業能力形成のシステムが未だに立ち上がってこないという憂慮すべき事態には、こうした職業能力の形成という営みが広く知られていないこと、そこからくる無理解や誤解が一因となっていると思われるのである。

そこで当特別研究の今年度報告は、職業能力の形成という営みが持つ能力形成、人間形成の役割や機能の特徴点を、これまでの職業訓練の経験をもとに整理してまとめることとした。この特別研究が提起している「全国民的な職業能力形成」を、制度ないしシステムとして提起するだけでなく、それが内実として備えるべき諸条件を明らかにすることが重要であるとともに、その実践的担い手、職業教育訓練の指導者に求められるものをも明らかにすることが必要であると考えられるからである。

昨年度の報告書では、「全国民的な職業能力形成のシステムを目指そう」との視点に立って、その基盤条件を整理した。そこで提言した制度やシステムの構築を目指すとき、職業能力の形成という営みが備えていなければならない独自の特徴的な実践的諸条件が明確になっていなければならない。この職業能力形成の備える独自の特徴的条件を分析し、整理することは、50年にわたってわが国職業訓練の指導員を養成し、また職業訓練の諸条件の調査・研究に携わってきた本校こそ果たさなければならない責務でもある。それは本特別研究の重要な一環であるばかりでなく、本校50年の歴史を総括し、今後の再出発を確かなものとするためにも意義のあることと思われる。

## 2 公共職業訓練が果たしてきた役割

国及び都道府県が設置、運営する公共職業能力開発施設で実施している職業訓練を公共職業訓練という。すなわち職業能力開発促進法によれば、国及び都道府県の責務として、「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならないとしている。

公共職業訓練は、国の社会政策あるいは雇用・労働政策や産業・経済政策を受けて実施され、国の基盤である人づくりをも背負ってきており、現在では、離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練が実施されている。

離職者訓練は、雇用のセーフティネットとして、離職者やいわゆるワーキングプア層等の職業能力形成の機会に恵まれない人を対象とし、在職者訓練は、在職労働者を対象に、特にものづくり産業の中小企業を中心としつつ地域ごとの状況に応じて職業訓練を実施している。学卒者訓練は、基礎的なものから高度なものに至るまで職業に必要な技能・知識を習得させるための職業訓練を高等学校卒業者等対象に実施している。また、事務・サービス系などの職業分野を中心に国が費用を負担して、公共職業訓練の一環として、民間事業者に委託して実施している。

公共職業訓練の施設、実施状況について表 I - 1、2 で示す。<sup>1)</sup>

表 I - 1 公共職業訓練の施設（平成 23 年 4 月現在）

施設	設置主体	施設数
職業能力開発校	都道府県	159
	市町村	1
職業能力開発短期大学校	国（機構）	1
	都道府県	13
職業能力開発大学校	国（機構）	10
職業能力開発促進センター	国（機構）	61
障害者職業能力開発校	国（機構）	13
	都道府県	6
（参考）		
職業能力開発総合大学校	国（機構）	1

表 I - 2 公共職業訓練実施状況（平成 22 年度）

	国（機構）	都道府県	計
離職者訓練	68,376	98,305	166,681
（うち施設内）	(32,947)	(13,005)	(45,952)
（うち民間委託）	(35,429)	(85,300)	(120,729)
在職者訓練	35,778	55,563	91,341
学卒者訓練	6,529	14,353	20,882
合計	110,683	168,221	278,904

※ 機構＝旧雇用・能力開発機構

今日までに、これらの公共職業訓練が果たしてきた役割の主なものを列記すると次のようになる。

## 2. 1 離転職者、雇用不安定者に対する職業訓練の強化

戦後、公共職業訓練は、失業対策を期待されて、職業安定法下の公共職業補導として出発した。その後、駐留軍撤退による離転職者や炭鉱閉山に伴う離転職者への対策など、また、今日では雇用情勢の変化に応じた離転職者への緊急雇用対策として離転職者訓練を実施してきており、ワー

キングプア層に対する安定雇用に誘導する職業訓練など、いわゆる雇用のセーフティネットとしての役割を果たしてきた。平成 21 年 7 月からは、失業給付を受けられない人に対して、無料の職業訓練と訓練期間中の生活支援を提供する「緊急人材育成事業」を実施している。

また、平成 22 年度の国の業務実績によると、厳しい雇用情勢の中で、求職者を対象とする訓練を実施し、適正な訓練、きめ細かな就職支援により施設内訓練受講者の就職率は 82.4%となっている。さらに、フリーターをはじめとする若年者の就業支援として、教育訓練機関における訓練と企業実習を組み合わせた日本版デュアルシステムによる訓練を 1.8 万人実施し、その受講者の就職率は 72.9%となっている。<sup>2)</sup>

## 2. 2 学卒者対象の養成訓練

旧職業訓練法は、昭和 33 年に成立するが、経済の活況等に伴い技能者不足が叫ばれた昭和 35 年、「所得倍増計画」の中で人的能力向上として職業訓練の拡充がとりあげられる。当時、公共職業訓練所では、新規学卒労働力の養成訓練（中学卒 1 年ないし 2 年間）がメインとして行われた。経済的理由で高校には行けない子供等に技能を身につけさせ、地元の製造企業をはじめ全国に就職させた。やがて、急激な高校進学率の上昇とともに養成訓練の対象は高校卒へとシフトした。この間、学校教育では学級崩壊、授業不成立などと教育の荒廃が社会問題となっていたが、職業訓練校においては訓練生たちが変わりなく実習（「ものづくり学習」）に目を輝かせて取り組んでいたことは特記して良いことであろう。昭和 53 年職業訓練法の改正で、公共職業訓練施設の再編整備が実施され、養成訓練は、高卒者を中心とする高度技能者養成（テクニシャンエンジニア）の専門課程を実施する職業訓練短期大学校へと重心を移していくが、その教育訓練の中心は依然として「ものづくり学習」であった。

なお、平成 10 年度より新しく職業能力開発大学校が設けられ、従来の短期大学校専門課程 2 年に続く応用課程 2 年が誕生し、通算 4 年制の大学校が現在全国に 10 校ある。ここでは、ものづくり現場を教育訓練の場に持ち込むという方針のもとに、製品の企画開発等具体的なものづくり課題を設定する課題学習が展開されており、企業との連携という点でも成果をあげている。

## 2. 3 中小企業の人材育成支援

公共職業訓練は、系統的な能力開発を自ら実施することが困難な中小企業の人材育成を支援し、中小企業振興の一躍を担ってきた。

近年、ものづくり分野の中小企業においては、人材面での高齢化と若年労働者の育成・確保の問題が深刻であり、これを放置すると我が国製造業を支えてきた基盤が失われかねないことが危惧されている。そこで求められる技能も、新素材、精密加工、品質管理や生産工程の合理化など幅広く、機械設備も高度になっている。こうした中小企業の人材育成支援に現在、職業能力開発大学校や短期大学校あるいは職業能力開発促進センター、職業能力開発校が対応している。公共の訓練施設と中小企業の関係が密接であることは、学卒者訓練及び離職者訓練受講者のそれぞれ 8 割近くが中小企業に就職しており、また在職者訓練の受講者の 2/3 が中小企業勤務者であるこ

とを見ても明らかである。<sup>3)</sup>

## 2. 4 技術革新、ME化等に対応した職業訓練の展開

昭和53年法律改正以降行われた高度の職業能力開発を促進するための職業訓練大学校や職業訓練短期大学校の整備、ME化を中心とする技術革新への対応、情報化社会に対応する要員の養成などと、経済、社会の変化や地域ニーズへの対応が公共職業訓練に対して求められ、再編整備が実施された。

国の施設では、全国的に在職者向け向上訓練へのシフトが進められ、在職者訓練の受講者は、昭和50年の5万人程度から10年余りを経た平成元年には25万人規模へと急速に拡大した。数値制御の工作機械の急速な普及など、めざましい勢いで情報化が進むこの時期に対応して、職業訓練は主として中小企業の技術基盤整備に大きく貢献した。

また、情報処理技術者の不足する中で、公共の施設に情報処理科の増設が行われた。ME化と関連の深い情報処理、計測・制御、電子通信等、先端技術を習得させる新たな施設として、平成2年、高度技能開発センターが開設している。雇用情勢の変化に応じた離転職者訓練の実施では、例えば、平成13年4月～9月 緊急雇用対策 中高年ホワイトカラー離職者向けコース（IT関連の能力開発）対象30万人の訓練を実施した。<sup>4)</sup> また、新技術に対応したコース開発は現在も行われている。

## 2. 5 先導的職業訓練の実施

昭和60年の改正で、法律の名称も職業訓練法から職業能力開発促進法へと改称した。職業生活の全期間にわたって適宜必要とされる能力開発を行うこととされ、第2次産業のみならず幅広く対象分野を拡大すること、各種の教育訓練の機会を利用した能力開発ということで委託訓練が拡大し、現在に至っている。その際には、公共職業訓練がコース開発、モデルカリキュラムの提供等訓練実施に当たっての必要なノウハウの提供など訓練内容、枠組みの設定等を行った上で委託することにより、民間教育訓練機関における訓練の拡大を推進した。また、若年者対策として先にも触れた日本版デュアルシステムの他、平成19年度には、再チャレンジコースや企業実習先行型訓練システムなど対象者に応じた先導的訓練を実施している。<sup>5)</sup>

## 2. 6 「人づくり」による国際協力

開発途上国における職業訓練指導員の養成確保への協力として、職業能力開発総合大学校を活用した外国人留学生の受け入れを平成4年から実施している。-世界各国で活躍する卒業留学生は239名に上りそれぞれ出身国に戻り、主として各国の労働省等で活躍している。<sup>6)</sup> 一方、政府間ベースでの技術協力としては、昭和35年の西ベンガル技術センターへの協力に始まって、労働省、外務省、国際協力事業団との緊密な連携のもとに海外職業訓練センターの設置等、プロジェクト技術協力を平成12年までに実施したもの49ヶ所にのぼる。この間、労働省や雇用促進事業団

から派遣された専門家は約 500 人、技術研修のために受け入れた研修生約 5,614 人の多数にのぼっている。<sup>7)</sup> これら海外への派遣専門家の多くは、公共職業訓練の指導員出身者が多く、技術研修受け入れの多くも公共職業訓練の施設が活用された。こうした人材育成の面での国際技術協力に高い評価を受けていることは、わが国の公共職業訓練の訓練内容、訓練指導方法等の水準が高いことの表れでもあろう。

以上のように公共職業訓練は、社会政策、失業対策、そして労働政策としての技能者養成から国際協力に至るまで多様な政策を受け持ってきた。また、公的な職業訓練の法的政策的な大きな流れは公共職業訓練中心に止まらず、事業主の行う職業訓練や民間教育訓練機関の活用、個人主導の職業能力開発へと視野を広げてきている。

今や、全国民が働く場に求められる職業能力の開発・向上を個人の生涯にわたって継続的にその機会を保障していくことが、課題となりつつあるのではないだろうか。戦後からみても半世紀以上にわたる公共職業訓練の社会的役割と貴重な教育訓練実践の経験、ノウハウの蓄積が全国民の職業能力形成システムへと生かされ、結集されることが期待される。

## 注

- 1) 表 I - 1、国の職業能力開発短期大学校の 1 は施設数としては 2 校、他に職業能力開発大学校 附属職業能力開発短期大学校が 1 2 校 (千葉短大成田校も 1 校とカウントすると 13 校) がある。表 I - 2 の数字はホームページ 厚生労働省、公共職業訓練の概要より転記作成。数は受講者数である。<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kousyoku/index.html>
- 2) デュアルについての文中の数字はホームページ 独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 町かどの機構より転記 <http://www.jeed.or.jp/js/machikado/machikado.html>
- 3) 「今後の雇用・能力開発機構のあり方について」(最終報告) 雇用・能力開発機構のあり方検討会 厚生労働省 平成 20 年 12 月
- 4) 「今後の雇用・能力開発機構のあり方について」第 4 回 資料 雇用・能力開発機構における公共職業訓練実施状況 平成 20 年 6 月
- 5) 前掲 2) 参照
- 6) 滄水会ニュース第 21 号 職業能力開発総合大学校同窓会誌 平成 23 年 8 月
- 7) 国際協力 40 年のあゆみ 雇用・能力開発機構職業能力開発企画部 平成 12 年 12 月 (参考) 職業能力開発の歴史 職業能力開発行政史研究会労務行政研究所平成 11 年 11 月

### 3 職業訓練の実践を特徴付ける諸要素 ～本報告書の概要～

さまざまな教育・学習の活動の中で、職業能力開発なканずく職業訓練がどのような特色を持っているのかを明らかにするために、まず職業訓練を成り立たせている主な要素を整理してみよう。それは一般学校教育等と共通した面もありまた独自の面もある。職業訓練を取り巻く環境や制度についても重要なものがいろいろあるが、それらとの関わりの中で営まれる職業訓練実践そのものの基本的な構成諸要素は次のように図示することができる。<sup>1)</sup>

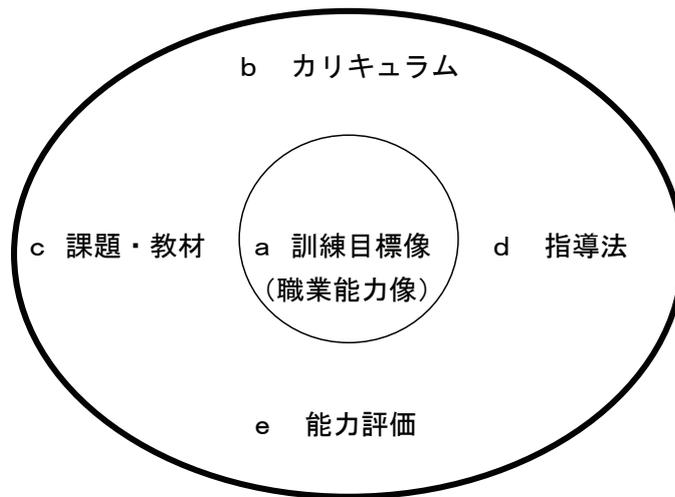


図 I - 1 職業訓練を構成する主な諸要素

#### 3. 1 訓練目標像

職業訓練（あるいは職業能力開発）は、ある職業における仕事ができるように教育訓練することである。それは職業訓練の職業訓練たる所以であるから、職業訓練の目標が特定の職業能力像すなわち「ある職業における仕事ができる」ことであるという点は、職業訓練のさまざまな特徴を生み出している中心をなしている。「a 訓練目標像」が図の中心に置かれているのはそういう意味である。

およそいかなる種類の教育活動・学習活動にあっても、そこには何らかの教育目標・学習目標があるといえるだろう。だが、たとえば一般学校教育における教育・学習目標と比較してみた場合、職業訓練における訓練目標は具体的な職業的実践能力像、つまりある職業に必要とされるさまざまな具体的な仕事・作業を遂行する能力であるところに特徴がある<sup>2)</sup>。

この訓練目標としての「職業能力」は職業活動に必要となる能力に相違ないのだが、それは職業人として通用するある一定の広がり、範囲と水準を持っていなければならない。この通用性とはまさに職業現場あるいは労働市場における通用性であるから、訓練目標としての職業能力は、教育訓練の場のものでありながら同時に、常に職業社会の実際を反映し、労働ニーズに応えるものであることが求められているのである。この通用性は、わが国では欧米諸国に比べて十分に整

備されているとは言い難いが、職業資格によって保障され、また訓練基準によって枠組みを与えられているものでもある。

さらに付け加えておくとすれば、以上のように具体的職業能力を訓練目標としていることは、一般に教育活動として広く思い描かれている営みの中で、職業訓練にある大きな特色をもたらしているといつて良いだろう。それは、職業訓練の教育訓練活動としての目標の具体性と明確さである。

### 3. 2 カリキュラム

職業的な実践能力を形成するという職業訓練の根本的性格は、そのカリキュラムの特質にも現れる。すなわち、まず第一に、職業訓練カリキュラムにおいては**実技実習が中心的な役割**を果たしている。職業能力の形成には実技的な面も学制的な面もある。だが、カリキュラムが学科と実技とに区分されている場合でも、職業的な実践能力、実行能力の形成として実技的なものが中心的な意味を持っている。学科は、現代的な技術条件の下では重要性が増しているといえるが、それは実践能力、実行能力に裏付けを与え、支えるものという位置づけと具体的な関連性を持っているのである。

第二に、職業訓練カリキュラムは職業的能力の全体像を想定して、個々の内容が**組織的に配置され、関連づけられて構成**されている。何らかの職業は多かれ少なかれさまざまな種類の作業の複合であり、また、職業能力は体得された行動的身体能力と、知識、理解等の知的・精神的能力の総体でもある。そのような能力を形成するための訓練カリキュラムは、第一に述べた実技と学科の関連性に止まらず、個々の要素的な作業能力から最終的な複合的能力に至るまで、各科目は密接な関連のもとに構成される<sup>3)</sup>。この点は、例えば一日のうちに相互に関係ないさまざまな科目がならぶ一般学校教育のカリキュラムとは対照的である。

### 3. 3 訓練課題と教材

どのような教育活動にあっても、学習者が自ら能力形成に取り組むとき、学習課題はそれぞれに重要な意味を持っているといえよう。特に、職業的な実践能力を訓練目標とする職業訓練においては、訓練課題は特別に重要な位置を占めている。訓練目標として描かれ、想定されている能力像は、言葉や数値・記号で表現されているだけではまだ実践的な現実のものとはいえない。それは実際の訓練の場では、具体的な課題によって表されている。なぜならば要素的、部分的作業能力から総合的な職業能力に至るまで、さまざまな訓練課題に取り組み、一定の水準でそれを成し遂げることができて初めて具体的かつ現実的な能力の形成なのだからである。職業訓練の日々の行為、つまり指導員の指導と訓練生の学習の活動において、それを推進する最も重要な役割を果たしているのは訓練課題に他ならない。発展的に展開する訓練過程の個々の目標に応じて、訓練課題には実にさまざまな種類と性格があると考えられる。本報告で取り上げる職業訓練の諸要素は、この訓練課題との関係を踏まえて論じられる。

また、教材は一般に教育活動、学習活動になくってはならない重要なものであり、さまざまな性

質・タイプのものがあり得るが、職業訓練における教材について特筆すべきは、教材が職業訓練における訓練課題を対象物として現実に表している、あるいは体現しているという点である。したがって職業訓練においては訓練教材は特別な重要性を持っている。訓練目標を達成するための訓練課題を担うにふさわしい教材の工夫、教材の研究開発はあらゆる訓練の場に見られるとあってよい。

### 3. 4 職業訓練における指導法

ある訓練目標を目指して設定されたカリキュラムの中で、訓練のプロセスを現実に進行させるのは職業訓練指導員である。すでに見てきた諸要素との関わりで、その際の指導員の役割あるいは指導も訓練課題・教材との結びつきがきわめて密接である点が特徴的である。指導員は訓練目標を担う適切な訓練課題や教材を選択し、開発し、準備する。訓練の中ではまず訓練受講者に課題を提示し、課題への取り組みを促し、援助する。その際に、提示の仕方の原型であり最も基本的なやり方は、手本を示すことである。まず実際にやってみせることは職業訓練指導員の指導の基本となる。どのような説明やコメントを加えても、現実の作業で示さないことには、指導員の権威と信頼は生まれず、訓練生・受講者を納得させることはできない。さらには課題への取り組みの様子や、達成の度合いを通じて、訓練受講者の習得状況を把握し、次の指導へ結びつけていく。訓練目標の達成評価を含む受講者能力の評価については、項を改めて述べよう。

ここでは職業訓練における指導について、学習者の主体性との関わりの問題に触れておきたい。職業「訓練」あるいは技能「伝承」といった用語や、TWI<sup>4)</sup>等の定型的訓練からは、職業訓練というものが、いわば一方通行の指導と学習者の受容的態度や繰り返し練習による習熟といった限定的なイメージを伴いやすいように思われる。職業能力形成の実相が広く知られていないわが国では、この点での誤解もなしとしない。職業的実践能力の形成では、定型的なものや要素的なものや動作的なものの習得があると同時に、非定型的なものや複合的な応用力、問題解決力といった知的な面や創造的な面の大きい能力形成がある。訓練課程の目標・課題はこのように多岐にわたるが、それらは職業的実践能力として学習者の人格のうちに統合されてはじめて職業能力に形成されるため、学習者の主体的、積極的な取り組みが不可欠となる。したがって、訓練の全体を通して学習者の課題に取り組む主体的努力を引き出すことに指導の要がある。そのためには「教えすぎない」ことも重要であるとされるのである。

### 3. 5 職業訓練における能力評価

職業訓練における能力評価の特徴は、何よりもまず、その能力形成が目標としている職業能力像に照らしての能力評価であるところにある。ある職業活動が、一定の水準で遂行できるか否かを評価することである。言い換えると、それは相対評価ではなく、その職業世界に通用する一定レベルに達しているか否かを検証する絶対評価である。したがって、職業訓練における能力評価の第1の問題は、その「一定レベル」の評価基準がどのように設定されるか、その職業社会での通用性の確保ということにある。この点を巡って、評価基準の設定と職業世界との関わり、基準

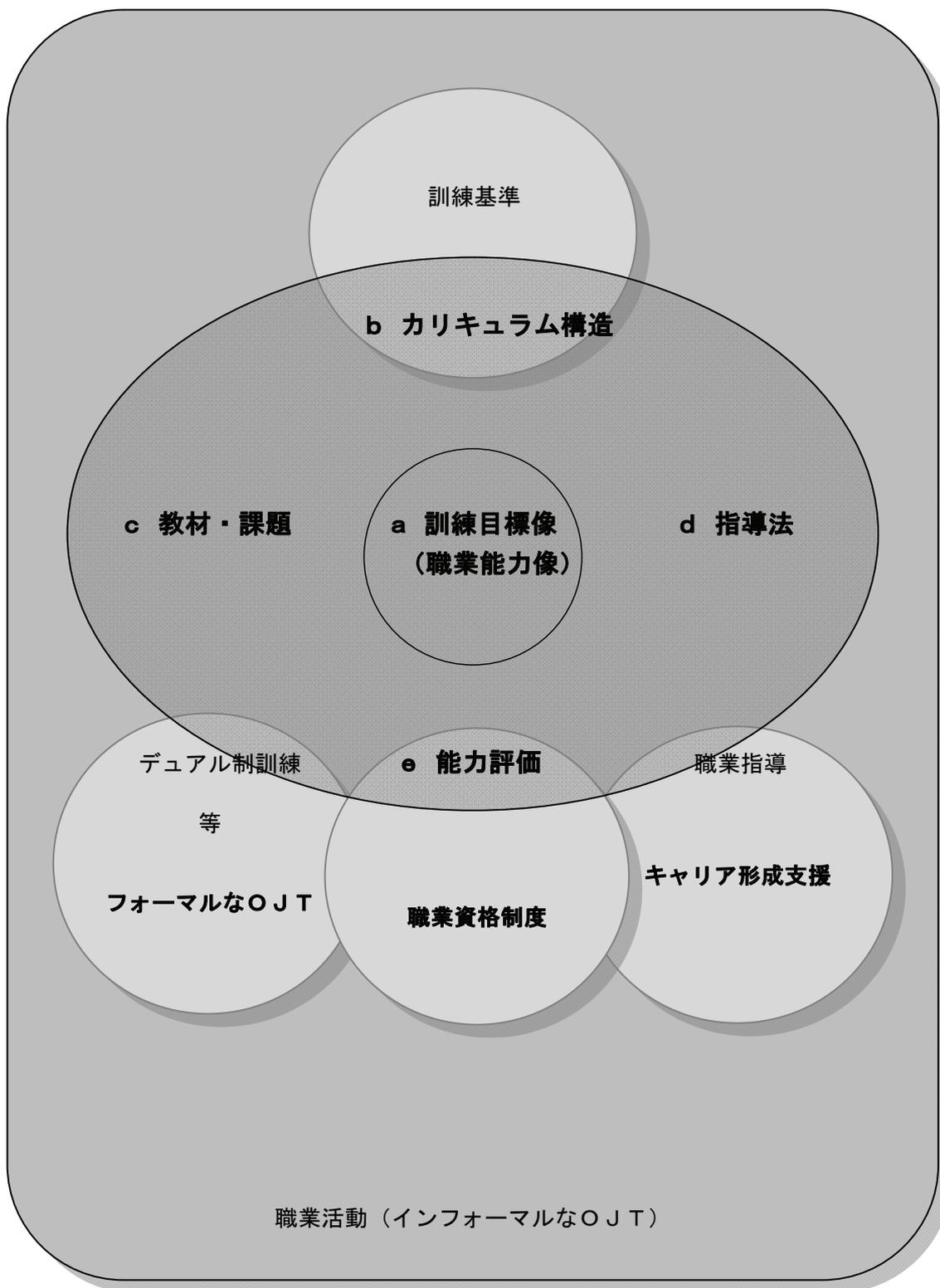
を構成する能力要素のありかたなど重要な課題が生じてくる。

そして、職業訓練における能力評価の第2の問題はその評価方法である。この点での特色は、課題製作の達成度による実践能力評価という方法である。このときの「達成度」によって職業社会に通用する「一定レベル」が保障される。

こうした職業訓練における能力評価のあり方は、一面で職業社会に通用する能力であるか否かの絶対評価として厳しいものであると同時に、他面では競争的な相対評価にさらされない優しい側面もある、本来の能力主義的評価であるといえよう。職業資格制度が発達していないわが国では、こうした職業訓練の能力主義的評価についても広く理解されてはいない。

## 注

- 1) 図 I - 1 は、職業訓練の実行という範囲に限ってその成り立ちの構造を描こうとするものである。その他に、職業訓練の営みを成り立たせている重要な周辺的、環境的諸要因があることはいうまでもない。それらを加えて図示するとすれば、やや煩雑にはなるが、参考図のように見ることができるだろう。
- 2) 一定期間の訓練の最終的な到達目標像に対しては、わが国の職業訓練界では「仕上がり像」という用語が用いられてきた。ちなみに、それはドイツの職業訓練では「養成訓練職業像 (Ausbildungsberufsbild)」と呼ばれている。
- 3) 短期コースの形式をとるわが国の在職者向け訓練の場合には、ここで述べた各科目の密接な関連といった点は一見事情が異なっているように見える。しかし、個々の在職者訓練コースのテーマが相互に関連することがコース体系図によって表されてきたことを見ても分かるように、職業能力の構造的な全体像がここでも前提となっているのである。
- 4) Training within Industry の略。第二次世界大戦後導入された監督者訓練。今日に到るまで一貫して実施されてきており、受講者は数百万人を越える。わが国の職場 OJT の発達に大きく貢献してきた。定型的な指導法の訓練として知られる。



参考図 職業訓練とそれを取り巻く環境や制度

## Ⅱ 職業訓練におけるカリキュラム編成

一般にカリキュラムとは、「学習活動のために準備された教育の内容の系列」をさす。職業訓練において用いるカリキュラムも同様の意味ではあるが、職業訓練のカリキュラムには特徴があり、他の多くの学習活動における場合と編成方法および編成結果が異なる。ここでは職業訓練におけるカリキュラム編成の方法とその特徴について述べていきたい。

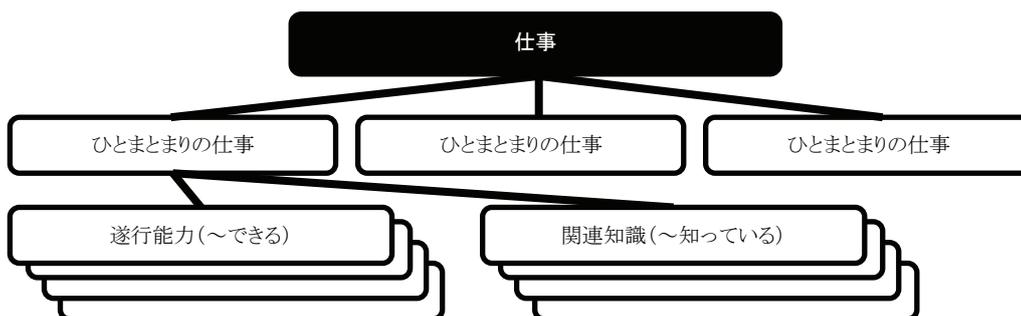
職業訓練と一言でいっても、学卒者を対象者としたものから、在職者、離職者を対象としたものまで多岐にわたっており、その対応も様々である。本章では、職業訓練の1つの類型である学卒者の普通職業訓練 普通課程（以下、普通課程と略す。）の紹介を中心に、職業訓練のカリキュラム編成の方法とその特徴について述べることとする。

### 1 職業訓練カリキュラム編成の概要とその特徴

職業訓練は、既に述べているように具体的な“仕事”ができるようになることを目標としている。もっとも、“仕事ができる”と一言でいっても、それは極めて複雑なものである。なぜなら、仕事そのものが複雑な構造であったり、仕事が一見単純なものに見える場合でも、それを遂行するために必要となる職業能力は様々な能力の複合化されたものであったりするからである。この複雑な“仕事”ができるようにすることを目標としている職業訓練のカリキュラム編成の特徴は、次のように整理することができる。

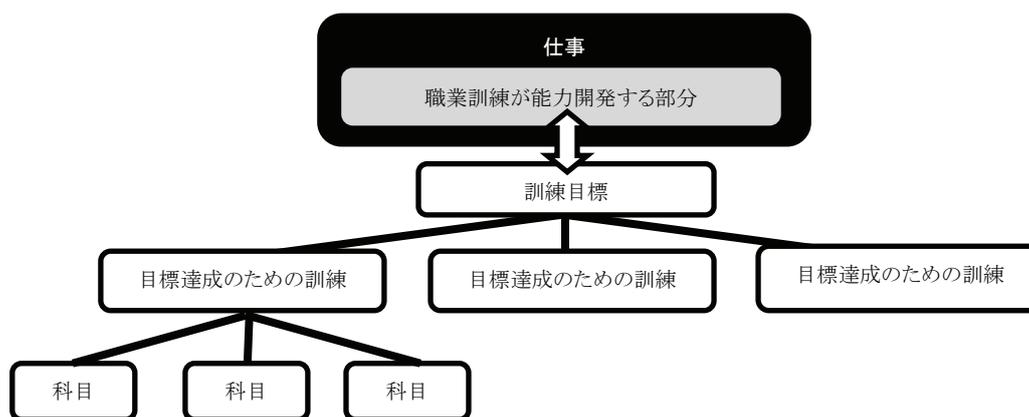
職業訓練カリキュラム編成における第1の特徴は、実技が中心となることである。受講生が講義を聞くだけでは目標である“仕事ができる”に決して到達することはない。“仕事ができる”目標に達成するためには、実技訓練が必要である。実技の中には、手順通り求められる規格や精度で行動するものもあれば、それらを応用するものもあるだろう。それぞれに練習が必要である。実技は単純な動作技能の養成だけを意味するわけではない。実技には、多かれ少なかれ、用語の理解をはじめ、作業手順、段取り、特定の感覚に基づく運動技能を要する動き、状況判断、その場で採るべき行動や態度など、多様な能力の発揮が伴う。実技は、単純に見えるものであっても、そこで必要とする能力は複合的なものなのである。“仕事ができる”ようになるための訓練カリキュラムで実技が中心になるということにはこのような意味が含まれている。

職業訓練カリキュラム編成における第2の特徴は、複雑な要素の融合を図っていることである。それは「仕事ができる」の分解と融合（統合）といってもよい。複雑な仕事の能力の習得をするためのカリキュラム編成にあたり、まずそれがどんな能力なのかを把握する必要がある。職業訓練において、その仕事の把握に用いられる方法は職務分析である。職務分析では、実際の仕事をより小さな単位に分解し、それを遂行するために必要となる職業能力を書き出す。そのため、分析対象となった仕事は、いくつかの“ひとまとまりの仕事”に分けられ、さらに“ひとまとまりの仕事”をするために“できなければならないこと”や“知っていなければならないこと”（あるいは知識・技能・態度）など簡潔に表現された職業能力に整理されていく。



図Ⅱ－１ 職務分析（例）

仕事を職務分析して得られた職業能力のうち、受講生が持ち合わせていない部分の中から職業訓練する部分が選ばれる。職業訓練では、受講生が持ち合わせていない関連知識及び遂行能力を習得できるように必要な訓練内容を用意して並べていく。多くの場合、関連知識については「学科」、遂行能力については「実技」（あるいは実習）の科目として訓練カリキュラムに配置する。このとき、科目の積み重なったものが訓練目標である職業的実践能力となるようにしなければならない。それは、職務分析によりバラバラにした仕事の要素である関連知識や遂行能力など職業能力の個々の要素を、本来の仕事の能力の形にまとめることにほかならない。そのため、学科と実技を融合させて、“ひとまとまりの仕事”ができるようにし、さらに“ひとまとまりの仕事”を融合させて、仕事ができるようにしていくことが職業訓練のカリキュラムにとっては重要な課題なのである。とりわけ職業訓練では実技（や実習）の持つ複雑な能力の発揮を必要とする性質を活かし、実技において融合を図るようにしている。学科は中心となる実技を裏付け支える位置づけとなる。



図Ⅱ－２ 訓練目標に向けた科目の共同

職業訓練カリキュラム編成における第3の特徴は、一定期間を区切って順次設定されていく訓練テーマのために異なったいくつかの科目が共同するように組まれることである。その結果、あるテーマが終わり次のテーマに移ると週時間割の科目編成が変わる。

表Ⅱ－1 職業訓練の時間割 (例)

	月	火	水	木	金
1時限	学科	学科	学科	学科	学科
2時限	(電気工事)	(製図)	(電気工事)	(材料)	(法規)
3時限	学科	学科	学科	実技	学科
4時限	(電気理論)	(測定)	(電気理論)	(電線)	(電気理論)
5時限	実技 (電線)	実技 (電線)	実技 (電線)	実技 (電線)	実技 (電線)
6時限					
7時限					

表Ⅱ－2 職業訓練の年間計画の一部 (例)

曜日・時限	1週目	2週目	3週目	4週目	5週目	6週目	7週目	8週目	～	48週目
月1	休	工事	工事	工事	工事	工事	工事	工事	～	工事
月2	休	工事	工事	工事	工事	工事	工事	工事	～	工事
月3	休	理論	理論	理論	理論	理論	理論	理論	～	電動
月4	休	理論	理論	理論	理論	理論	理論	理論	～	電動
月5	休	電線	電線	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
月6	休	電線	電線	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
月7	休	電線	電線	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
火1	社会	製図	製図	休	製図	製図	製図	製図	～	設計
火2	社会	製図	製図	休	製図	製図	製図	製図	～	設計
火3	社会	測定	測定	休	測定	測定	測定	測定	～	電動
火4	社会	測定	測定	休	測定	測定	測定	測定	～	電動
火5	休	電線	電線	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
火6	休	電線	電線	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
火7	休	電線	電線	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
水1	器工具	工事	工事	休	工事	工事	工事	工事	～	機器
水2	器工具	工事	工事	休	工事	工事	工事	工事	～	機器
水3	器工具	理論	理論	休	理論	理論	理論	理論	～	電動
水4	器工具	理論	理論	休	理論	理論	理論	理論	～	電動
水5	器工具	電線	電線	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
水6	器工具	電線	電線	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
水7	器工具	電線	電線	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
木1	器工具	材料	材料	休	材料	材料	材料	材料	～	電動
木2	器工具	材料	材料	休	材料	材料	材料	材料	～	電動
木3	器工具	電線	電線	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
木4	器工具	電線	電線	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
木5	器工具	電線	電線	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
木6	器工具	電線	電線	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
木7	器工具	電線	休	休	ケーブル	ケーブル	ケーブル	ケーブル	～	電動
金1	器工具	法規	休	法規	法規	体育	法規	法規	～	電動
金2	器工具	法規	休	法規	法規	体育	法規	法規	～	電動
金3	器工具	理論	休	理論	理論	体育	理論	理論	～	電動
金4	器工具	理論	休	理論	理論	体育	理論	理論	～	電動
金5	器工具	電線	休	ケーブル	ケーブル	体育	ケーブル	ケーブル	～	電動
金6	器工具	電線	休	ケーブル	ケーブル	体育	ケーブル	ケーブル	～	電動
金7	器工具	電線	休	ケーブル	ケーブル	体育	休	ケーブル	～	電動

※明朝体は学科、ゴシック体は実技

職業訓練のカリキュラムは、同じ週間時間割を長期的に、例えば1学期間ずっと繰り返す形のカリキュラムではない(表Ⅱ－2)。あるテーマを集中して実施し、そのテーマが終わると、次のテーマを集中して実施する。ここで注意が必要なのは、週間時間割に並んでいるすべての科目はテーマに必要な要素であり、それら科目は共同してテーマを作り上げていることである。しかも、

テーマは訓練目標の一部であるため、段階的、体系的なものであることが多い。前のテーマを継承するテーマとなっていることもよくある。週間時間割及びそれを構成する科目がテーマに応じて何度か変わるのが職業訓練カリキュラムなのである。

## 2 職業訓練指導員業務指針にみるカリキュラム編成

昭和37年8月6日に出された労働省職業訓練局長通達「職業訓練指導員業務指針（以下、業務指針と略す）」は、職業訓練業務を最初に体系化したものである。当時は、中卒者の訓練中心の時代であった。そのため業務指針の内容は、中卒者訓練中心になっている。この業務指針に、カリキュラム編成にかかる記述がある。業務指針に書かれている内容を通して、基本的なカリキュラムの考え方及び編成の方法を確認することとしたい。

業務指針の「1-2 職業訓練の内容」には、“教科については、学科及び実技に大別し、学科は普通学科と専門学科に、実技は基本実技と応用実技に区分し、所定の訓練期間内に訓練が行われるべき科目の名称及び訓練時間数が示されているが、訓練の実施に当たっては、実技に重点を置き、これに並行して関連する知識の訓練を行なうものである”と記されている。つまり、カリキュラムに配置する教科は、学科と実技となるということである。しかも、実技を中心に、知識を学ぶ学科を並べるといふ形であると記述されている。

学科訓練に関しては、普通学科と専門学科の訓練に分けて説明している。普通学科は、訓練受講生の教養に資するもの及び専門学科習得の基礎である。一方の専門学科は、実技の習得に必要な知識であり、作業の理解を用意するものである。

実技訓練に関しても、基本実技と応用実技の訓練に分けて説明している。基本実技の範囲は、受講生が初めて訓練から実際の製品製作の仕事が行える技能に達するまでの訓練までである。基本実技は、応用実技の基礎となる基本作業を習熟させるとともに、作業態度を確立させることに重点を置いている。他方、応用実技の範囲は、実際の、生産的な仕事である。応用実技は、技能の全体的な習熟を促進し、生産現場における理解と適応性を高めることに重点を置いている。そのため、ここでの課題は、訓練修了後に訓練生が就業する生産現場で出会う製品とする。市販品として商品価値のある製品を製作できるようになるために技能・態度を磨くものの、生産に傾倒し、技能習得をおろそかにしてはならないと釘を刺している。

学科と実技の順序に関しては、実技の前に学科を必要とする場合もあるし、学科の前に実技をしたほうがよい場合もあると述べている。基本的には、「2-3 訓練過程」にあるように、“訓練は、訓練生の習得の効果を考えて、原則的に、簡単なものから複雑なものに、容易なものから困難なものに、基本的なものから応用的なものに、順序よく組織的に進められるべき”である。カリキュラムを構成する学科や実技を段階的に配置するというわけだ。

カリキュラム編成は、“訓練目標を逐次達成できるように仕組まれること”に考慮し、“まず大枠の年間計画表を作成し、更に訓練計画の具体的発展を見とおして、月間訓練計画及び週間時間割が作成されなければならない”と述べられている。大枠として示されているのが、3つの段階である。第1の段階は、“主として学科と基本実技がとり上げられ、通常、午前は学科、午後は基本実技の訓練が実施される。実施に当たっては両者の科目の配列を密接に関連付けて行なう必要

がある。特に、専門学科は、直接実技の訓練の基礎になるものであるから、内容の上からも、時間的系列の上からも密接に実技の訓練に関係づける必要がある”と述べている。第2の段階では、“訓練所内で応用実技の準備または前段として、これと関連の深い専門学科を織り込んで指導を行なう必要がある”とあり、第1過程の基本実技を土台に要素技能を組み合わせた総合的な練習と述べている。第3の段階では、“技能の熟練度を高め、応用的な能力を養う過程である。この過程では、特に、生産現場に対する適応力と認識を訓練することが大切である。従って、この過程では、ほとんど終日、応用実技の訓練を行い、市場価値のある製品の製作作業を主として行なうことが必要である”とあり、第2過程の総合的な練習を基に、さらに技能を仕上げる過程であると述べている。つまり、専門学科と基本実技は、応用実技の土台となるように整理されたものであり、応用実技を通して最終目標に到達する構造であることがわかる。

学科と実技の組み合わせ方として、次の3つの方式が挙げられている。

表Ⅱ－3 業務指針における学科と実技の配置順序

平行式	学科の訓練と実技の訓練を密接に関連づけて指導する方式である。 一般に専門学科特に工作法及びこれと関連する学科は、実技の習得の助けとなるものであるから、この方式による必要がある。 この方式において特に大切なことは、学科の時間と実技の時間を密接にするだけでなく、その内容に関連づけることである。
段落式	学科を一括して最初に時期に指導し、それが終わってから実技の訓練を行う方式である。ごく短期間の訓練の場合又は長期間に亘って分割して訓練したのでは、訓練生の理解が散漫になり、まとまりのなくなるような学科の訓練は、段階式で行うべきである。
あや織り式	学科と実技を交互に訓練する方式である。指導員の配置状況により、学科と実技の受け持ち時間を交互に配分しなければならないときは、この方式に依らなければならない。

(「職業訓練指導員業務指針」, 労働省職業訓練局, 1962年)

職業訓練カリキュラムの中では、学科と実技が密接に関係づけられているだけでなく、基礎となる学科を基本実技の中で活用したり、実技の応用や他の基本実技要素を総合した実技を行う実技を繰り返したり、する必要があることが見えてくる。学科に関しては、単なる理論の習得に留まるものではなく、実技の習得に必要な知識を与え、作業の理解を容易にするためのものとすべきと述べられ、実技に関しては、既述のように単なる反復とは異なる、らせん状の繰り返しにより、生産現場の認識と適応できる力とを養うようにすべきと述べられている。つまり、実技が職業訓練の中心的役割を担い、学科は、実技を支える役割を担っているのだ。

業務指針には、訓練課題に関する記述もある。ここで紹介しておきたい。まず、訓練課題は作業分析により作られる旨が述べられている。作業分析は“当該職種に係る各種の作業を遂行するための単位となる要素作業とこれに関連する知識の項目を選び出す技術であって、これらを訓練するのに妥当な内容に編成し、順序よく配列して、合理的な訓練計画を作成するための基礎となるもの”である。その分析方法は、“訓練生が予定する生産の現場の製品或いは応用実技の訓練で製作する製品の製作作業を「代表的仕事」とし、このために必要な単位作業を「要素作業」とし

て析出”し、“要素作業を遂行するのに、どうしても知っておかなければならない知識があれば、これを関連知識として析出する”とある。さらに“要素作業についてどの代表的仕事をするにも必要な要素作業を頻度順に、代表的仕事については、要素作業のすくない容易な仕事から要素作業の多い困難な仕事の順にならべかえて、既習の要素学習の繰り返しとなり、その上に若干の要素作業を追加して、次の代表的仕事ができるような順序に配列するのである”と続く。ちなみに業務指針には、この作業分析において注意しなければならないことも記述されている。それは、生産の進行を中心に進めた作業を対象にした職業分析では、器工具使用法や機械調整法など製作より前に必要となる作業の析出ができない場合があることである。

このように詳細に述べられている「業務指針」を参考にするすることで、訓練基準や教科編成指導要領を持つ普通課程では、有効なカリキュラム編成をすることができる。

なお、業務指針のカリキュラム編成は、あらかじめ職業訓練の訓練基準で決まっている教科目を、定められている訓練期間に割り振る方法である。業務指針「2-6 訓練計画表の作成」に“訓練内容及び訓練に必要な時間数を、原則として週単位で記入する”とあるように、先に期間があり、そこに要素を配置している。したがって、業務指針に書かれたカリキュラム編成は、「期間教授法」と言える。

ここで参考として、業務指針が出された当時、主流であった養成訓練と同様の学卒者の普通職業訓練 普通課程（以下、普通課程と略す）のカリキュラム作成の具体的な流れを紹介する。カリキュラム編成の手引きとなる教科編成指導要領が厚生労働省から用意されている訓練コースにあつては、その要領に沿った訓練計画づくりが必要である。

訓練計画の策定方法は、まず、(1) 訓練目標を設定する。①訓練基準、②地域産業界の要請、企業のニーズ等、③教科編成指導要領を目安にして、教える範囲と程度を決めていく。

次に(2) 訓練科目の内容を設定する。このとき、普通課程では、訓練課ごとに設けられた訓練基準（表Ⅱ-4）を参照する必要がある。訓練基準は職業訓練の均質性を保つために用意されているもので、職業能力開発促進法の施行規則にある。訓練基準は、訓練科ごとに最低限必要な科目が示されているだけでなく、最低必要となる訓練期間や時間も示されている。設定した訓練目標を達成するためには、何を何時間訓練したらよいか検討することになる。そのまとめは表Ⅱ-5のようになる。

表Ⅱ－４ 普通課程の訓練基準（職業能力開発促進法施行規則 第10条）

第十條	普通課程の普通職業訓練に係る法第十九條第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるとおりとし、同項の厚生労働省令で定める基準は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。
一	訓練の対象者 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による中学校を卒業した者（以下「中学校卒業生」という。）若しくは同法による中等教育学校の前期課程を修了した者（以下「中等教育学校前期課程修了者」という。）若しくはこれらと同等以上の学力を有すると認められる者であること又は同法による高等学校を卒業した者（以下「高等学校卒業生」という。）若しくは同法による中等教育学校を卒業した者（以下「中等教育学校卒業生」という。）若しくはこれらと同等以上の学力を有すると認められる者であること。
二	教科 その科目が将来多様な技能及びこれに関する知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させるために適切と認められるものであること。
三	訓練の実施方法 通信の方法によっても行うことができること。この場合には、適切と認められる方法により添削指導及び面接指導を行うこと。
四	訓練期間 中学校卒業生若しくは中等教育学校前期課程修了者又はこれらと同等以上の学力を有すると認められる者（以下この項において「中学校卒業生等」という。）を対象とする場合にあっては二年、高等学校卒業生若しくは中等教育学校卒業生又はこれらと同等以上の学力を有すると認められる者（以下この項において「高等学校卒業生等」という。）を対象とする場合にあっては一年であること。ただし、訓練の対象となる技能及びこれに関する知識の内容、訓練の実施体制等によりこれにより難しい場合には、中学校卒業生等を対象とするときにあっては二年以上四年以下、高等学校卒業生等を対象とするときにあっては一年以上四年以下の期間内で当該訓練を適切に行うことができると認められる期間とすることができる。
五	訓練時間 一年につきおおむね千四百時間であり、かつ、教科の科目ごとの訓練時間を合計した時間（以下「総訓練時間」という。）が中学校卒業生等を対象とする場合にあっては二千八百時間以上、高等学校卒業生等を対象とする場合にあっては千四百時間以上であること。ただし、訓練の実施体制等によりこれにより難しい場合には、一年につきおおむね七百時間とすることができる。
六	設備 教科の科目に応じ当該科目の訓練を適切に行うことができると認められるものであること。
七	訓練生（訓練を受ける者をいう。以下同じ。）の数 訓練を行う一単位につき五十人以下であること。
八	職業訓練指導員 訓練生の数、訓練の実施に伴う危険の程度及び指導の難易に応じた適切な数であること。
九	試験 学科試験及び実技試験に区分し、訓練期間一年以内ごとに一回行うこと。ただし、最終の回の試験は、法第二十一條第一項（法第二十六條の二において準用する場合を含む。）の規定による技能照査（以下「技能照査」という。）をもつて代えることができる。
2	別表第二の訓練科の欄に定める訓練科に係る訓練については、前項各号に定めるところによるほか、同表に定めるところにより行われるものを標準とする。

表Ⅱ－５ 訓練基準（職業能力開発促進法施行規則 別表第二から抜粋）

訓練期間：1年（総訓練期間：1,400時間）

訓練科		訓練の対象となる技能及びこれに関する知識の範囲	教科	訓練時間 (単位は時間)
訓練系	専攻科			
7. 電力系	電気 設備科	発変電設備、送配電設備及び建築電気設備の取扱いにおける基礎的な技能並びにこれに関する知識	一 系基礎	390
			1 学科	
			① 自動制御概論	
			② 生産工学概論	
③ 電気理論				
④ 電気材料				
⑤ 電力工学				
⑥ 電気機器				
⑦ 製図				
⑧ 測定法及び試験法				
⑨ 安全衛生				
⑩ 関係法規				
			2 実技	110
			① 電気基本実習	
			② コンピュータ操作基本実習	
			③ 安全衛生作業法	
		建築電気設備の設計・積算及び施工管理における技能並びにこれに関する知識	二 専攻	200
			1 学科	
			① 建築電気設備	
			② 設計・積算	
			③ 施工管理	
			2 実技	200
			① 設計・積算実習	
			② 施工管理実習	

表Ⅱ－6 職業訓練の教科編成  
(普通課程 電気設備科 教科編成の例)

訓練科名		電気施設科				
訓練期間	1年	入校月	4月	訓練対象者	高卒	
実施訓練目標	第二種電気工事士のカリキュラムを基礎として、建築物に付随する電気設備の工事及び設計・施工が出来ること、さらに電気設備のメンテナンスが出来る技能者を養成する。					
訓練教科等	科目名	訓練時間				
普通学科	体育	14				
	社会	8				
	計 ①	22				
訓練教科等	科目名	計画時間 (標準時間)	訓練教科等	科目名	計画時間 (標準時間)	
専門学科	系基礎学科	自動制御概論	20 (20)	系基礎実技	電気基本実習	102 (60)
		生産工学概論	20 (20)		コンピュータ操作基本実習	81 (30)
		電気理論	120 (120)		安全衛生作業法	23 (20)
		電気材料	40 (20)			
		電力工学	20 (20)			
		電気機器	60 (60)			
		製図	30 (30)			
		測定法及び試験法	20 (20)			
		安全衛生	20 (20)			
		関係法規	60 (60)			
	小計	410 (390)		小計	206 (110)	
	専攻学科	電気応用	20 (20)	専攻実技	電気機器制御実習	56 (50)
		設計図・施工図	50 (50)		電気工事实習	489 (120)
		電気工事	100 (100)			
		小計	170 (170)		小計	545 (170)
選択学科	送配電及び配線設計	40	選択実技	受変電設備実習	14	
	小計	40		小計	14	
	計 ②	620 (560)		計 ③	765 (280)	
総訓練時間 ①+②+③				1,407		

(3) そして「いつ、だれが、どんな順番で教えるか」といったより詳細のカリキュラムを決める。その結果、表Ⅱ－6、表Ⅱ－1や表Ⅱ－2のようなカリキュラムが出来上がる。

表Ⅱ－6の訓練目標“電気設備の工事及び設計・施工の仕事ができる”に代表されるように、職業訓練では、具体的、実践的な目標であるが故に、実技が非常に多く配置されている。受講生に“仕事ができる”状態になってもらうようにするためには、実技が中心となり、学科と実技(実習)を融合させている。徐々に仕事ができるようにするために同じ週間時間割、同じ科目を繰り返すのではなく、週間時間割及びそれを構成する科目を変えている。

### 3 さまざまなカリキュラム編成の工夫

業務指針の出された後、職業訓練は変化をし続けている。対象者に関しては、それまでの主な職業訓練の対象者であった中卒者に、高卒者も加わるようになるだけでなく、在職者や離職者、職業能力開発機械に恵まれない若者なども加わるようになってきた。さらに職業訓練が対象とする仕事内容および質も変わり、それにつれて求められる職業能力も変化あるいは複合化してきた。加えて、職業訓練運営に要請されることも変化してきた。たとえば、高卒者に対しては、できる

仕事の幅の広さと実践力を養成する高度な職業訓練が求められるようになってきている。在職者や離職者に関しては、学卒者とは大きく異なる背景があるため、学卒者と同様に語るわけにはいかないが、それぞれが抱える問題を解決する職業訓練が求められるようになってきている。これらに対しては、業務指針に書かれていたカリキュラム編成の考えだけでは、対応できなくなり、これまでとは異なる工夫が必要になってきた。

このような中で、職業訓練の現場ではカリキュラム編成に新たな視点や修正を加え、対応を図ってきた。それは、どのようなものなのか。ここでは、新たに生まれた訓練コースの紹介をしながら、今日までに職業訓練カリキュラムが直面してきた諸課題とその対応について、理論を整理し述べていく。

### 3. 1 専門課程

職業訓練短大における学卒者訓練において、テクニシャン・エンジニアを養成する機運が高まっていった。これは、従来の養成訓練が、必ずしも技術革新を含めた最近の産業社会および青少年のニーズを満たしていないことから起こったものである。というのも、カリキュラム編成の面から言えば、業務指針は、当時の主流であった中学校卒業生を対象とした養成訓練を担当する指導員に向けたものであった。そのため、テクニシャン・エンジニアを養成しようとするとき、次の問題が浮上するのだった。それは、業務指針および養成訓練が運動技能系の仕事を対象としていることであり、職業訓練で用いられる職務分析の方法が、運動技能系の職業を分析するフリックランドの職業分析の影響を強く受けていたことである。

業務指針で紹介されている訓練計画のための作業分析は、フリックランドの職業分析手法である。フリックランド法に対しては、その紹介者である長谷川淳が次のような批判をしている。“これらの分析手法は、いずれも生産の場から要素を抽出した結果、生産過程そのものから離れ、抽象的部分的になったこと、フリックランドの要素作業の頻度から教授の順序を決定することは、必ずしも生産過程の発展の方向、技術の段階とならない”（『教育訓練のための作業分析』長谷川淳 P. 96-98）。元木健からは、“フリックランドは要素作業をもって、1つの職業あるいは部門における共通で転移性のある要素であるとみなし、要素作業を学ぶことによって、さまざまな仕事を遂行する技術が育つものと考えた。しかし、彼の場合、その要素作業とはあくまで外的に表現される行動を示すものであった。生産の過程には、設計、製造計画、工程管理、品質管理などが含まれているが、外的に観察される行動としてはほとんど表現されないのである。”（『技術と人間形成』元木 健 P. 125）と指摘されており、また、清原道寿は、“要素作業の頻度によって重要な要素を見出しており、これが不変であるというが、今日の技術の発展の方法を見ると、たとえば材料自体が変化すると、要素作業の頻度も異なってくる”ということを指摘している。（『技術教育の原理と方法』清原道寿 P. 194-198）

職業訓練短大の初代校長 中村常郎も、実際の仕事に活用できるような理論とするならば“フリックランドのいう作業の個々に細かく関係する知識”（『職業訓練研究 第2巻』中村常郎, P. 9, 1978年）では不十分であると述べ、“従来の技能工養成のための、ほぼ一職種対一科ではなく、科の養成目標に幅をもたせ、教科内容を広くし、高めなければならない。また、従来の反復

訓練による技能の鍛錬にこだわらず、学生の理解と思考の過程に合わせて興味と創造性をもちうる、学科と実習の融合を図る方法をとらねばならない”と述べている。フリックランド法からの脱却を図ろうとするとともに、実技と学科が遊離しないように留意すべきとしている。つまり、抽象的な学科と実際の産業に基づく実技実習との間に、科学技術の考え方や方法論を見いだせるよう、また習得できるようにする、“実学融合”が必要だというわけだ。その意味で、技術的学科は数学のような科学的系統性が常に正しいのではなく、技術との関連性の中で習得を容易にする整理があるのではないかと述べている。

問題解決を図ろうと職業訓練短大では、高校卒業生に対し、選択できる職業の幅を広げること、実践・応用できるようにすることを目指して、カリキュラムを構築していった。その中で登場したのが、応用課題である。応用課題は、一定の仕事の塊を遂行するために訓練生自身が企画・計画・準備・実施・評価の全てを行うものである。職場での活動を擬似的に体験するプロジェクト方式ともいえる。応用課程では、チームワークと応用、問題解決を目指している。課題を完成させるプロセスを重視した取り組みとなっている。応用課程を含む短大のカリキュラムは、定型的な訓練、部分的な要素を習得する訓練とは異なり、仕事の全体像を取り込んだものとなっている。加えて、受講生が自らに課題を課しトレーニングすること（self-training）ができるように指導する点も、カリキュラム編成の時点で意識されるようになってきた。職業訓練の後、受講生はそれぞれ自律して職務を遂行することになる。その点を踏まえ、この新たな学卒者の職業訓練のカリキュラム編成においては、受講生への関与を徐々に減らしていく視点だけでなく、自律できるようにしていく視点もより一層意識されるようになった。

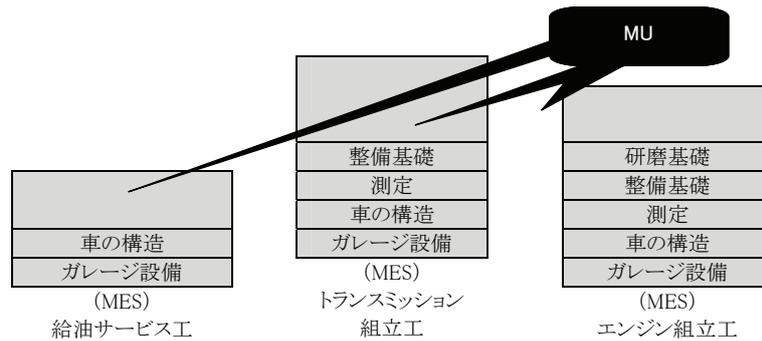
表Ⅱ-7 専門課程の生産機械のカリキュラム (2年次を省いた例)

期 週 主要 科目	I 期					(集中)	II 期					(集中)		
	1	5	10	15	18		1	5	10	15	18			
機械基礎	材料力学Ⅰ (材力の基礎) ②					〔電気計測実習〕 2.25	材料力学Ⅱ (梁・軸等) ②					〔鑄造溶解実習〕 2.25		
	機構学 (機素と運用) ②						金属材料Ⅲ (鉄鋼・非鉄) ②							
	金属材料Ⅰ (材料の基礎) ②						〔材料実験〕 (強度・非破壊) ④							
〔金属実験〕 (熱処理・組織) ④					機械設計		機械設計Ⅰ (基本と要素) ②						〔精密測定実習〕 2.25	
図学 (立体図学) ②							〔機械製図実習Ⅱ〕 (スケッチと課題) ⑥							
〔機械製図実習Ⅰ〕 (基礎と要素) ④							切削理論 (論理的考察) ②							
機械工作	機械工作法 (各種機械工作法) ②						〔溶接実習〕 2.25	機械工作法 (鑄造法) ①2H					〔切削実習〕 2.25	
	〔切削実習Ⅰ〕 (仕上げ、レース) ⑩							〔鑄造実習 (鑄型製作)] ③6H						
								〔切削実習Ⅱ (レース、フライス等)] ④8H						
その他	電気工学概論 (電気の基礎) ②								精密測定 (基礎と測定法) ②					
						〔精密測定実習〕 (測定の基礎) ②								
共通														

※ ○内は単位数。○外は週時間数。

### 3.2 モジュール訓練

1970年代後半、我が国では、オイルショックによる失業者の氾濫に対処しなければならなくなつた。このとき離職者訓練のカリキュラム編成に求められたことは、再就職のための職業能力開発の強化と入校機会の拡大であつた。この2つの問題を解決するためにモジュール訓練が応用されることになった。



図Ⅱ－3 ILO のモジュール訓練のカリキュラム（例）

モジュール訓練とは、ILO が提唱した訓練で、訓練内容を細かなモジュールに分割しておき、訓練受講生が必要に応じてモジュールを選択受講するものである。モジュール訓練では、MES (Modules of Employable Skills) と呼ばれる雇用されうる職業能力目標とその構成要素である MU (Module Unit) によりカリキュラム編成をする。MU では、用意された課題を順次学習することで必要な知識と技能が身につく、最終的には、職務遂行能力を発揮できるようになる。モジュール訓練では、目標である職務を複数の課題に分け、しかも課題に知識と技能を内包させているといえる。しかも、MU は知識・技能・テストを含んだ完結したカリキュラムでまとめることを基本としている。完結したカリキュラムとは、MU のテストに合格すれば、その MU 単独の修了資格が得られるという意味である。さらに、技術革新や地域特性により MES が変わる場合には、異なる MU を構成要素にすればよい構成であった。職業訓練のカリキュラム要素を汎用性のある MU というモジュール単位で用意することは、職業訓練の運営にも魅力的である。このモジュール訓練は、受講生は自身のペースで目標達成まで学習を進めることができることから、完全習得学習であるとともに学習進度に配慮した自学自習システムであるといえる。そのため、随時修了となり、期間が定まった訓練ではない、いわば「無期間主義」の訓練となった。モジュール訓練は、訓練生の多様化や訓練目標の多様化、随時入校随時修了に対応した訓練である。ここでのカリキュラム編成では、これまでになかった個人の学習進度に対応する随時入校随時修了の視点と訓練運営を効率化させる訓練カリキュラムを部品化（モジュール化）させる視点が強調されている。

ただ、モジュール訓練のカリキュラム編成および実施をするためには、MU 毎の教材が充実していることが必要である。当時の我が国では訓練基準に合わせなければならないことから、モジュール訓練の導入と教材開発が同時に開始されたため、教材開発が十分に間に合わず、自学自習は困難となり、訓練現場で混乱が生じてしまった。

### 3. 3 ブロック訓練システム

失業者の増加に伴って職業訓練校への入所を増やすことが望ましいとされるものの、教材が充実していない中で随時入校にすることは、授業担当者の配置の点で無理があった。そのようななか、岩手技能開発センターが開発した「ブロック訓練システム」に注目が集まった。このシステムは、1年の訓練内容を3ヶ月ごとの完結した訓練目標をもつブロックに分けて組むもので、随時入校ではないが、3ヶ月毎の入所・修了が可能となるものであった。モジュール訓練のような

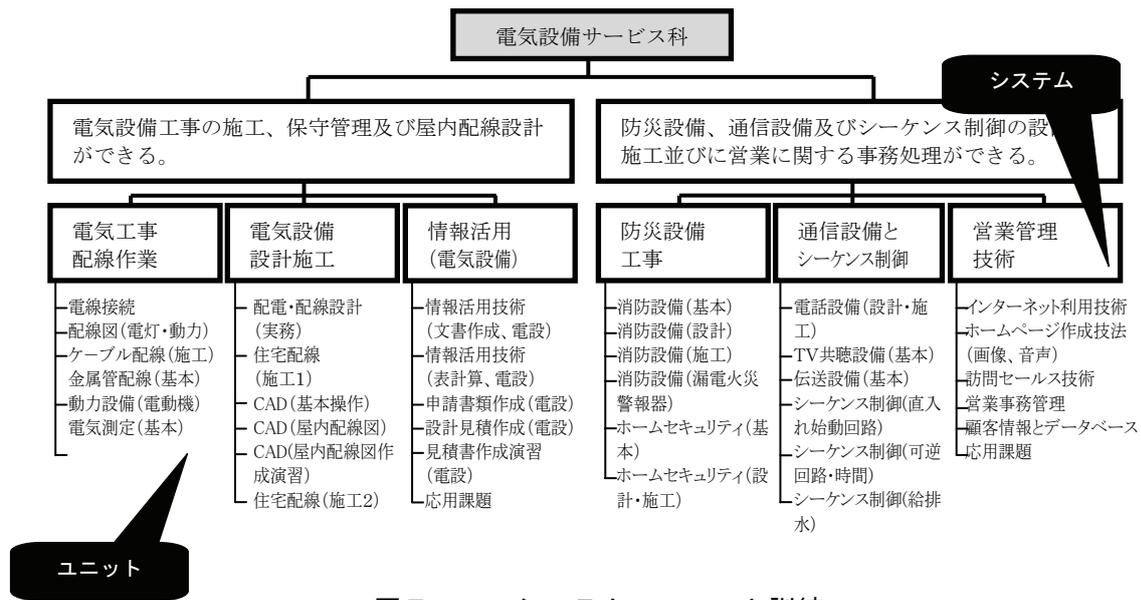
個別対応ではなく集団方式である。ブロック訓練システムは、ある特定の訓練科のみでなく、訓練センター全体で取り組めば、訓練内容を合理化できるとともに、受講生に適したブロックを提供できるシステムになる。ブロックの期間を短くすれば、入所回数を増やすことができるものであった。ここでのカリキュラム編成では、集団方式の訓練カリキュラムを「現実的な」3ヶ月の基本単位にまとめる（ブロック化）視点が加えられたといえよう。



図Ⅱ-4 ブロック訓練システム

### 3. 4 システム・ユニット訓練システム

ブロック訓練システムを応用したのが、今日の高齢・障害・求職者雇用支援機構が活用している「システム・ユニット訓練」だといえる。システム・ユニット訓練は、旧来の1年訓練ではなく6ヶ月に短縮された中、つまり訓練の効率的で効果的な訓練運営が求められている中で生まれている。システム・ユニット訓練は、訓練を1ヶ月ごとのシステムで構成し、システムを3日ごとのユニットで構成したものである。3つのシステムで1つの職務遂行能力が習得できる形であるため、6ヶ月で2つの職務遂行能力の習得を目指すといえることができる。ブロック訓練システム同様、システム・ユニット訓練でも3ヶ月ごとに受講生を迎え、修了生を出すことができるため、随時入校に近い運営ができるようになっている。併せて、ユニットは他の訓練に転用可能なカリキュラムの部品として活用できるようにもなっている。このことは、新たなカリキュラム作成や改編の時、既存のユニットを活用し、一部だけを作るような効率的なカリキュラム開発を可能にした。ここでのカリキュラム編成では、ブロック訓練システムと同様、訓練カリキュラムを現実的な3か月の基本単位にまとめる効率化（ユニット化・システム化）の視点と、2システムをまとめて1つの訓練コースにする視点が強調されるようになっている。



図Ⅱ-5 システム・ユニット訓練

### 3. 5 日本版デュアル・システム

若者の高い失業率、増加する無業者・フリーター、高い離職率は、社会問題となった。職業訓練機会に恵まれなかった若者が職を失ってしまうと、再就職が難しいばかりかその後の職業の安定や地位の向上も難しい。わが国では、彼ら若者を職業訓練により安定就業に導く支援カリキュラムを検討する必要性が生じた。職業訓練では、職業訓練機会に恵まれない彼ら若者たちに対し、職業能力を身につける点と、職業理解を深めながら就職先企業を決定する支援をする点を押さえたカリキュラム編成として、日本版デュアル・システムが構想され、2004年度から運用を開始した。日本版デュアル・システムはドイツのデュアル・システムを参考にしたもので、実践的な職業能力を習得するため「職業訓練機関での訓練」と「企業での実習」を組み合わせた訓練である。なお今日では、職業訓練機関の訓練と企業の実習を組み合わせる方法は、日本版デュアル・システムのほかに、実践型人材養成システムや有期実習型訓練（この3つの訓練は別名「ジョブカード制度による職業能力形成プログラム」と呼ばれる。）でも採られている。企業での実習の期間及び時期は職業訓練機関と企業の合意に委ねられているので、カリキュラムは多様になる。

表Ⅱ-8のカリキュラムは、職業訓練が持つ仕事の理解を深める効果を活用し、業界未経験の若者に徐々に具体的な仕事および就職先となる企業を決定できるよう職業訓練と就職支援の両方を進めている。このカリキュラムでは、6ヶ月訓練のうちの1ヶ月が企業での実習となるわけだが、職業能力習得過程における施設内での訓練と企業実習による実践的能力の習得のみならず、自己効力感の高まりや、今後の職業生活の見通しをも感じてもらうことを狙っている。職業訓練が持つ就職支援効果をカリキュラム編成の視点に加えているのだ。

表Ⅱ－8 日本版デュアル・システムの訓練と就職支援の流れ (例)

時期	訓練内容	就職支援の取組み内容
1ヶ月目	制御回路保全作業 メカトロニクス作業	企業実習先リストを渡す 就職活動支援講話(アドバイザーが履歴書・職務経歴書の書き方やビジネスマナーを講義) はじめの1ヶ月で履歴書・職務経歴書を完成させる(随時アドバイザーと相談) 企業選定にかかる個人面談(随時指導員と相談) キースキル講習(コミュニケーション、自己理解、他己理解など) 工場見学(関連職種の実習受入れ企業)
2ヶ月目	CAD作業 溶接作業 機械保全作業	実習を希望する企業へ電話(指導員が電話し、見学・面談の予約をとる)、企業への見学・面談・面接 企業実習の選定にかかる個人面談 キースキル講習(関連職種の実習受入れ企業の取締役に「採用したい人材イメージ、地域の労働市場」講義) 実習企業の決定
3ヶ月目 4ヶ月目		実習を希望する企業へ電話(指導員が電話し、見学・面談の予約をとる)、企業への見学・面談・面接
5ヶ月目の2週～ 6ヶ月目の2週	企業実習(1ヶ月)	実習を希望する企業へ電話(指導員が電話し、見学・面談の予約をとる)、企業への見学・面談・面接 企業実習先への巡回指導(企業実習の後半)
6ヶ月目の2週目～	フォローアップ (就職活動・就職することになった実習先企業で足りないと感じた知識・技能の訓練)	実習を希望する企業へ電話(指導員が電話し、見学・面談の予約をとる)、企業への見学・面談・面接

#### 4 まとめ

これまで見てきたように我が国の職業訓練では、職業訓練に対する需要および多様なニーズに応えるべく、様々なカリキュラム編成の工夫がなされてきた。一言でいえば、職業訓練カリキュラムは、常に改革され、改善されてきたといえる。

普通課程は、訓練基準に基づく期間教授法である。訓練基準が重要なポイントといえる。また、高卒者をテクニシャン・エンジニア、つまり、より仕事の幅を持ち、かつ実践的な職業人に養成すべく用意された専門課程ではプロジェクト方式を採り、若年離職者に対しては日本版デュアル・システムのような職業訓練機関での訓練と企業実習を配置組み合わせる工夫がとられてきた。いずれも実技と学科の融合を発揮させるカリキュラム編成の追求であるといえる。その一方で、離職者訓練や在職者訓練などの訓練需要に機動的に対応するためにシステム・ユニット訓練に至る系譜にみられるカリキュラム効率化の工夫も追求されてきた。

これらカリキュラム編成の工夫を見てみると、「職業能力開発の効果」と「運営の効率」の2つの課題が、いつも登場することがわかる。「職業能力開発の効果」の課題とは、受講生の職業能力を向上させる最善の取り組みを追求するものであり、「運営の効率」の課題とは、受講機会の拡大や期間短縮など効率を追求するものである。両者のバランスが常に問題にならざるを得ない。甚だしくバランスを逸することもないとはいえないが、繰り返し原点に回帰しつつ適切な職業訓練とするためのカリキュラム編成は、変化に対応しながら今後も続くことになるだろう。

本章のようにこれまでのカリキュラム編成を整理することによって、職業訓練のカリキュラム編成に関わる課題も見えてきた。今後の課題として3点挙げたい。

1点目は、訓練基準のあり方である。普通課程に代表される職業訓練では訓練基準が重要であ

る。訓練基準はカリキュラム編成をしやすいとともに均質性を約束することができる。今日、我が国の職業訓練を見てみると、民間教育訓練事業者へ職業訓練を委託するケースが多くなってきている。離職者訓練で見た場合、その約7割が委託訓練である。雇用保険を受給できない特定求職者に対する職業訓練に関しては、すべて委託である。このような中で、確実に就業に結びつくという職業訓練の成果を確保しつつ職業訓練を広げていくためには、適切な指針や基準が必要となっている。

もっとも、訓練基準は、委託訓練に限らず、職業訓練の運営を方向づけるものである。現代の職業訓練のあり方の枠組みと方向を示す訓練基準とはどのようなものなのか。国として追求すべき職業訓練のあり方の議論をも踏まえ、訓練基準のあり方を検討することが重要な課題であろう。

2点目は実技と学科の融合、つまり、実学融合のあり方である。今日的条件下では「手に職を身につける」ことが簡単な単純明瞭なことではなくなってきた。仕事は、その技術的条件が複雑化し、かつ急速に変化しているばかりでなく、要求される職務範囲も複雑化し、多様化している。それに雇用形態の多様化という条件が加わっている。こうした職業世界の条件の多様化の中で、それに対応できる実力ある職業人の養成が求められるようになってきているのである。不況下、グローバル化の影響も少なからずあるだろうが、学卒の若年者をはじめ、離職者、在職者でも、本当の意味で「仕事ができる」人材になることに注目が集まっている。

このような厳しい職業条件の中では、「仕事ができる」ようになるには仕事の情報提供だけ、あるいはカウンセリングや動機付け、またさまざまな知識を広げるだけでは全く不十分である。今日ヨーロッパ諸国では、徒弟制度やデュアル・システムなど職業訓練を、現代の条件下で「仕事ができる」人材育成のためにアレンジして運用することに力を入れている。我が国では職業訓練が今日まで取り組んできた学科と実技の融合、あるいは実技中心のカリキュラム編成が、本当の意味で仕事のできる人材育成という課題に応える手段として取り上げられるべきではないだろうか。

公共職業訓練に対して以前よりも短期間の投資効果が問われるようになってきている今日では、職業訓練は入口と出口の問題を十分に解決しなければならなくなっている。入口の問題とは、職業訓練コースの受講生募集である。入口に人が集まらなければ、職業訓練そのものが成立しない。一方の出口では、職業訓練カリキュラムを受講した後、職務遂行能力の習得ができたのかはもちろんのこと、求職者であれば就職できたのか、在職者であれば職場で活用できたのか、あるいは問題解決ができたのかという訓練成果が確保されねばならない。実学融合を考えるときには、受講生と企業それぞれのニーズ（要望）に配慮しなければならないということである。これらのニーズは、①技術革新、②経済変化、③地域社会といった社会の動向の影響を受けて変化していく。社会の動向により、職業そのものが変化してしまうことを踏まえると、融合させるべき学科と実技を、常に職業の変化に従って変革されなければならないといえる。職業の変化を踏まえながらも、少なくとも学科や実技の職業訓練カリキュラムにおける順序、および融合させる実技のあり方、および職業人形成に活用されてきた職業訓練が持つ力を再度検討する必要があるだろう。とりわけ、職業訓練の順序においては、学科は理論体系に基づく学習の順序、実技は頻度の高い簡単な作業から学習する順序となることから、学科と実技がちぐはぐな順序になりがちであることを克服すべきだろう。もっとも、今日までのカリキュラム開発を振り返ってみると、学科と実技に二

分する点にも疑問を感じずにはいられない。実学融合のあり方は、すでに追求されてきた課題であるが、今後とも極めて重要な検討すべき課題である。

3点目は、職業訓練システムの機能を高めるための職業訓練研究である。職業訓練が職業現場に通用する能力形成を行うためには、職業現場の実践能力や知見を欠かすことができない。しかし、それだけで職業訓練システムがうまく運営できるわけではない。職業訓練には、訓練ならではの人的能力形成に伴う固有の知見あるいは指導の技術・技能が必要となるからである。カリキュラム編成をとってみても、職業現場の視点から仕事を分節化し必要能力の諸要素を取り出す分析だけでは足りない。人的能力の成長発展に関する知見に基づき、能力の諸要素を仕事の遂行能力に向けた能力形成の過程として組織的に編成する視点が必要となるのである。

仕事・社会が大きく変化している今日においては、単に仕事を経験するというだけでは、仕事の能力を高めていくには不十分であり、仕事を離れて学ばなければならないことが多くあるという事は、広く知られた事実である。その中で職業訓練が大きな役割を果たすべきであることに異を唱える者はないだろう。全国的な職業訓練のシステムが機能するためには、仕事を離れて学ばなければならないことの体系的研究が必要となる。職業能力の形成はわが国に限った課題ではない世界的課題である。国民的職業能力形成を築くヨーロッパ各国では職業訓練研究の蓄積も厚い。全世界で行われている職業訓練研究に学び、それを我々もさらに進めていくことが引き続きの課題である。

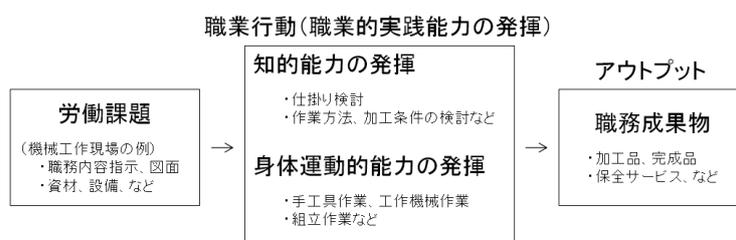
## Ⅲ 職業訓練における訓練課題の意義と役割

### 1 訓練課題の重要性

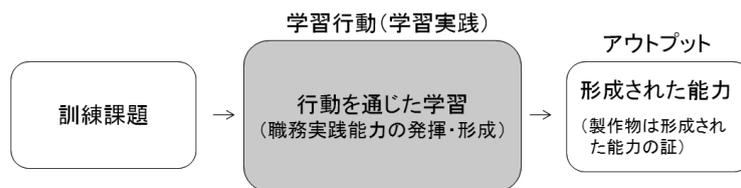
職業訓練では、訓練課題を重視し実技訓練の中核に据えることにより“仕事を基本にした行動の学習”、あるいは“訓練の中で仕事を学ぶ”ことを実現している。訓練現場で用いられる訓練課題は、シンプルで要素的なものから複雑で総合的なものまで多様である。例えば手工具の基本的動作を習得するための課題、機械・工具を駆使しての複合作業を習得するための課題、製品製作の課題、共同作業のための課題その他、訓練コースの数だけ、あるいは指導員の数だけ訓練課題があるといっても過言ではないだろう。そのどれもが指導員の指導と訓練生の学習行動において、そして訓練期間のあらゆる段階において欠くことのできない特別に重要な存在である。なぜ、それほどまでに訓練課題は職業訓練において重要なのだろうか。

図Ⅲ－1は職務を遂行する際のプロセスを概念的に示したものである。職務を遂行できるということは、何かを製作するにせよ、何かのサービスをするにせよ、そのアウトプットを生み出すプロセスにおいて、具体的な行動をとれることにほかならない。すなわち、職務を遂行できるということは「職業、職務の成功に必要な各種能力を動員し、具体的かつ的確な行動ができる能力」を身につけているということなのである。この能力をここでは職業的実践能力ということにする。職業訓練は一定の職務を遂行できる人材の養成を行っているが、そのために専ら取り組んでいるのが職業的実践能力の形成なのである。

このような職業的実践能力を身につけるためには「行動を通じた学習」が不可欠である。理論や知識を理解し記憶するには座学だけでも可能かもしれないが、職業的実践能力を身につけるにはその実践行動すなわち実技訓練を重ねることが必要だからである。職業訓練がカリキュラムの過半数を実技訓練に充てているのはそのためである。そして、「行動を通じた学習」のための課題が「訓練課題」なのである。日々の訓練において訓練生は指導員に導かれ各種の訓練課題に取り組み、自らの能力を発揮しつつ、新たな能力を形成していく（図Ⅲ－2参照）。学習者自らが課題に取り組む積極的な能力形成の努力と具体的学習行動なくしては、職業的実践能力を形成することはできないのである。



図Ⅲ－1 職務遂行のプロセス



図Ⅲ－２ 職業訓練における能力形成のプロセス

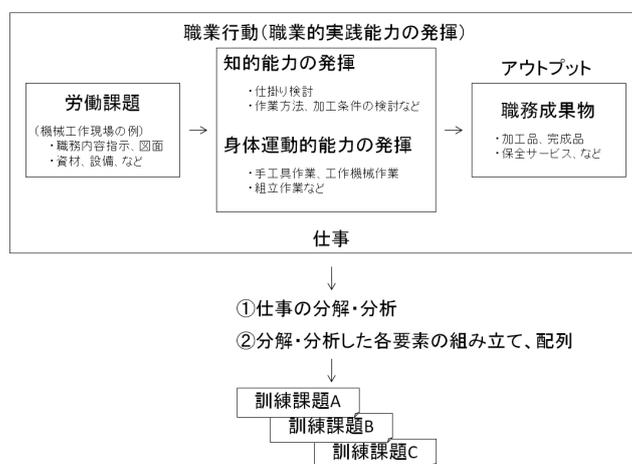
以上のような事情から、職業的実践能力の形成を目指す職業訓練において、訓練課題は特別に重要な位置を占めている、もしくは特別に重要な位置を占めざるを得ないのである。

## 2 訓練課題の要件

### 2.1 訓練課題の設計プロセス

訓練課題は職業的実践能力の形成に欠かせない。その前提として訓練課題は“仕事を基本にした行動の学習”に取り組むことができ“訓練の中で仕事を学ぶ”ことができるよう配慮されていることが求められる。すなわち、一面で訓練課題には労働課題や職務課題との密接な関係が必要になると同時に、もう一面で訓練課題には能力形成上の様々な配慮が必要になるのである。

訓練課題を設計する基本的プロセスは次のようなものである(図Ⅲ－3参照)。まず、ターゲットとなる仕事を分析し分解する。その主な内容は、作業(又は製品形状)を要素作業(又は要素形状)に分解することや所要時間の推定、必要な設備・資材の洗い出し、各作業の遂行に必要な能力要素(知識、技能、態度など)の洗い出しなどである。次に、分解した各要素をカリキュラムで定めた訓練目標に応じて組織し、行動を通じた学習のための課題すなわち訓練課題として組み立て直す。その際には、訓練課題の組み立てや複数の訓練課題の配列は、段階的かつ合理的に訓練目標に到達できるように、また、学ぶことの有用性や楽しさが得られるように工夫する必要があり、指導員の腕の見せ所となる。そうした訓練課題の設計あるいは選定時に求められる配慮と工夫はどのような事項なのであろうか。



図Ⅲ－３ 仕事を基本とする訓練課題の設計

## 2. 2 訓練課題に求められる配慮

訓練課題の設定にあたっては現実の職業活動上の課題と密接な対応関係を持ちつつ、能力形成上の配慮がなされなければならない。その時、訓練課題に求められる配慮や訓練の中で果たすべき機能について、様々な実践的事例をふまえ理論的、体系的に整理することは大変有意義なことであると思われる。しかし、訓練課題が対象とする職業像は多数であり、また訓練課題の特性、形態も多岐にわたるため今後の課題とせざるを得ない。ここでは暫定的な整理にとどめる。

### (1) 目標到達へと導く機能

課題は当該訓練科が目標とする職業能力像の形成に資するものであり、課題に取り組む結果として当該科目で設定される訓練目標への到達が可能となること。

### (2) 到達度を評価、判定する機能

課題による成果物（訓練生の行動や判断、製作物等）は目標到達度の評価が容易であること。

### (3) 職業現場を意識させる機能

職業現場における4M（材料、機械、人、手法）を意識した課題であり、設備等が異なる場合や予算不十分の場合においても可能な限り仕事を学ぶ臨場感を醸し出すよう配慮されていること。

### (4) 教材化への配慮

訓練課題はその実践を担う教材と不可分である。したがって、訓練課題設定時には課題の円滑な遂行に必要と想定される教材整備（例えば課題指示書又は課題図面、作業方法説明書、素材、機械、工具、完成見本など）の見通しが立っていること。

### (5) 安全衛生への配慮

安全衛生に十分配慮されていること。

### (6) 生産基本事項への配慮

「品質」「生産性」「環境配慮」など現場に共通の基本的事項が何らかの形で織り込まれていること。

### (7) 主体的、積極的学習誘発への配慮

学ぶことの有用性や楽しさが得られること。

「訓練課題の配列時に検討すべき事項」

### (8) 系統的な能力形成への配慮

課題は易から難へと系統的に進んでいること。系統的であることはOff-JTとして実施する職業訓練の長所である。OJTでは現実の業務との兼ね合いのため必ずしも能力形成に都合よく系統的に進められるとは限らない。したがって、訓練最初期の課題は学習者の混乱を防ぐためシンプルで要素的なものであること。訓練後期の課題はそれまでに学んだ技能、知識に基づき知的能力、身体的能力を複合的、総合的に発揮し形成しうるものであること。

### (9) 課題間の関連性への配慮

関連性の強い課題間では、あとに続く課題はすでに実施した課題内容と適度な重複を有し、重複部の反復学習ができるよう配慮されていること。

### (10) 能力体系上欠かせない基盤的事項への配慮

仕事の表面的観察からは抽出しにくい基盤的技能・知識に関する要素的課題が配置されていること。基盤的技能・知識としては例えば測定、読図、機器操作調整などの技能や基礎理論や専門用語、材料物性などの知識などがあげられる。

以上に述べた訓練課題設定に際しての配慮や工夫が反映された訓練課題事例について、我が国の職業訓練の歴史的経験からいくつか紹介しよう。

### 3 訓練課題の種類 ～様々な訓練課題～

#### 3. 1 要素的訓練課題と複合的訓練課題

訓練課題は、形成しようとする能力に着眼すると次の二つに大別できる。訓練前期に多く適用される要素的訓練課題と、訓練後期に多く適用される複合的訓練課題である（表Ⅲ－1参照）。複合的訓練課題が、目標能力像の総仕上げに適用される場合は、総合課題又は最終課題と呼ばれることもある。

複合的訓練課題は、訓練目標として設定されている職業能力をできるだけ職業現場の実際に即して形成するためのものであり、いくつかの要素的能力の組み合わせで遂行可能となる課題である。複合的訓練課題の遂行を通じて複合的能力、実務的能力、知的能力と動作的能力が統合された能力、高度な動作的能力、などの形成を目指す。したがって、複合的訓練課題の形態は、職業現場で割り当てられる仕事に近い形態をとることが多い。

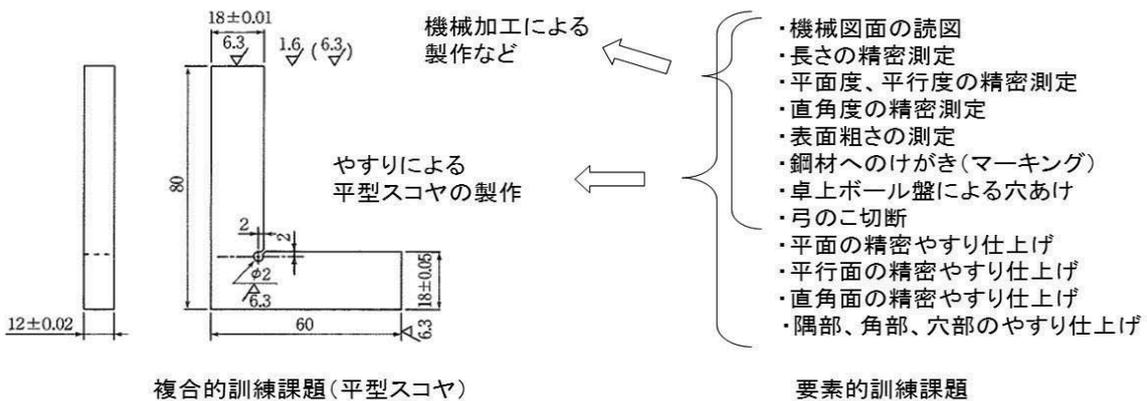
要素的訓練課題は、その課題単独では職務としては成立しにくいのが、職務遂行の土台となる要素的能力、基本的動作能力を形成するためのものである。特に当該職務の経験が無い訓練対象者には、「一時に一事」の訓練による焦点を絞った堅実な能力形成を実施することが重要であり、そのために要素的訓練課題は欠かせないものとなる。したがって、要素的訓練課題の形態は、職業現場ではみられないシンプルな内容、形をとる場合が多い。

図Ⅲ－4は昭和40年代頃の中学卒業者を対象とした機械系訓練科（2年訓練）の手仕上げ訓練（訓練1年目）で適用されていた訓練課題の編成例である。まず要素的訓練課題を通じて、図面の知識や各種測定、やすり基本作業他に関する要素技能・知識の習得を意図している。その後、平型スコヤ（鋼製直定規）をやすりで手仕上げすることを複合的訓練課題として取り上げ、要素技能・知識の統合を意図している。要素的訓練課題の多くは機械加工による製作課題（訓練2年目）へ連係する。図Ⅲ－5は現代（平成23年度現在）の離職者訓練CAD/CAM技術科（6カ月訓練）で実際に適用されている訓練課題<sup>1)</sup>の例である。印鑑ケースの設計製図への取り組み時期は訓練開始後3カ月頃、印鑑ケースの製作への取り組み時期は訓練開始後5カ月頃である。

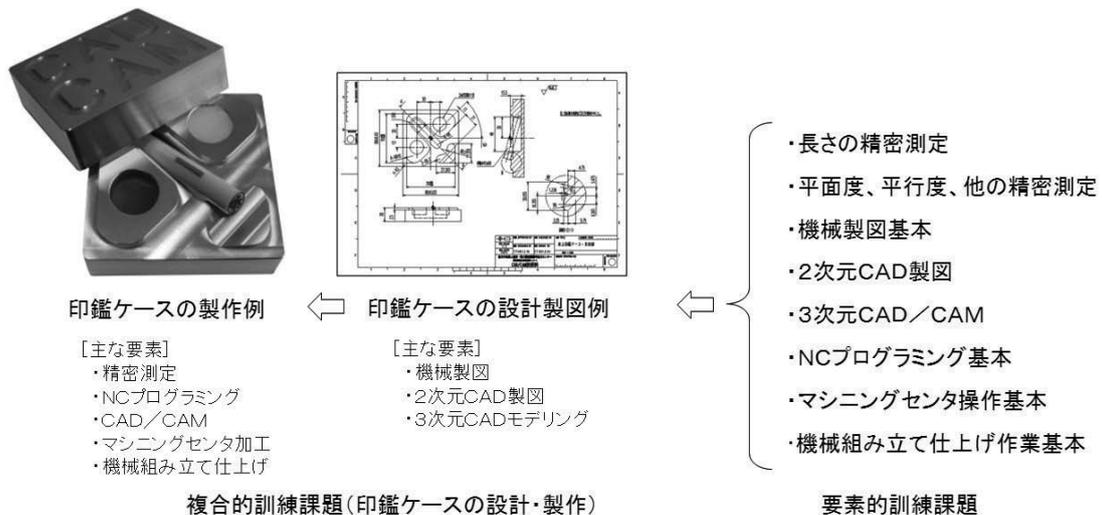
訓練課題の対象は技術進展に伴い変遷していくものの、要素的訓練課題と複合的訓練課題を使い分けながら訓練を展開するという方法は一貫しており職業訓練の特色の一つといえる。

表Ⅲ－１ 要素的訓練課題と複合的訓練課題

適用時期	訓練課題	目標とする能力
主に 訓練前期	要素的訓練課題	「目標とする能力」 ・要素的能力、基本的動作能力 ・職業人としての基本的能力、など  「課題の主眼例」 ・手工具の基本動作遂行力 ・器具、機械の操作・調整遂行力 ・安全衛生履行力 ・職業理解、基礎的勤労態度・労働耐久力、他
主に 訓練後期	複合的訓練課題	「目標とする能力」 ・複合的能力、総合的能力 ・職業人としての実務的能力 ・知的能力と動作的能力が統合された能力 ・比較的高度な動作的能力、など  「課題の主眼例」 ・複合的作業に必要な分析、判断、遂行 ・共同作業に必要な対人調整 ・品質、生産性に関する対する判断力向上 ・実践的な勤労態度、労働耐久性向上、他

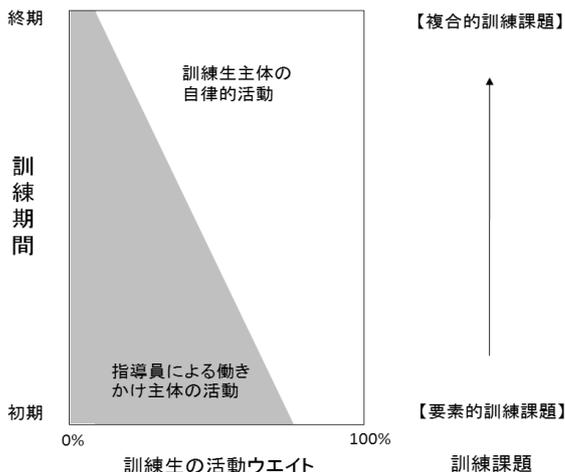


図Ⅲ－４ 昭和４０年代における要素的訓練課題と複合的訓練課題の関係例



図Ⅲ－５ 現代(平成２３年度現在)における要素的訓練課題と複合的訓練課題の関係例

また、要素的訓練課題と複合的訓練課題は目的とする能力形成内容が異なるので、課題適用の際には一定の配慮が必要である。要素的訓練課題の適用は多くの場合訓練初期であり、訓練生は指導員の導きに従って必須事項、基本事項の習得に専念できるよう配慮する必要がある。したがって指示内容、課題形状もシンプルで理解容易なものが望まれる。これに対し、複合的訓練課題の適用は基本事項を一通り習得した後であり、指示内容や課題形状は現実の仕事をイメージしやすいものが望まれる。さらに指導員と訓練生との関わり方においても、訓練生の活動が徐々に自律的なものとなるよう配慮することが重要になる (図Ⅲ-6 参照)。



図Ⅲ-6 訓練課題と活動ウエイトの概念的関係

表Ⅲ-2 現在市販されている  
職業訓練用実技教科書

(職業能力開発総合大学校能力開発センター編  
社団法人雇用問題研究会発行)

訓練分野	実技教科書名
機械系	機械加工実技教科書
	溶接実技教科書
	金属加工実技教科書
	構造物結構実技教科書
	自動車実技教科書
塑性加工実技教科書	
電気系	電気工事实技教科書
	電気機器修理実技教科書
建築系	配管実技教科書
	木材加工系実技教科書
	木造建築実技教科書
	ブロック施工実技教科書
	タイル施工実技教科書
	測量実技教科書
	塗装実技教科書
その他	縫製実技教科書
	製版実技教科書

作業名		主眼点	番号	No.3.13-1
ダイヤルゲージによる測定		ダイヤルゲージの取扱い及び平面度、平行度の測り方	材料及び器具など	
<p>図1 ダイヤルゲージと各部の名称</p>		仕上がり製品 平行台 豆ジャッキ ダイヤルゲージ ダイヤルゲージスタンド 定盤 ウエス		
番号	作業順序	要 点	図 解	
1	準備する	1. 測定器具、定盤及び工作物をウエスできれいにふく。 2. ダイヤルゲージの測定子を人指し指の腹で押し上げ、スピンドルを上下して動き具合を確かめる。 3. ダイヤルゲージをスタンドに取り付ける。	<p>図2 豆ジャッキでの3点支持</p>	
2	高さを調整する	1. 工作物を定盤上に、豆ジャッキで3点で支える。(図2) 2. 測定子が工作物の測定面より1mmぐらい低く、また、スピンドルが測定面に垂直になるようにダイヤルゲージの取付けを調整した後、しっかりと固定する。 3. 測定子の人指し指の腹又は押し上げレバーで押し上げ、工作物の一端Aに静かに載せる。 4. 外わくを回して、長針が目盛0を合わせる。 5. 測定子をBに移動して、X-X方向の水平を豆ジャッキBで調整する。(図3)	<p>図3</p>	

「ダイヤルゲージによる測定 ー平面度、平行度の測定ー」

\*前述図Ⅲ-4、Ⅲ-5に示す要素的訓練課題の一つでもある

図Ⅲ-7 実技教科書からの例 \*機械加工実技教科書<sup>2)</sup>

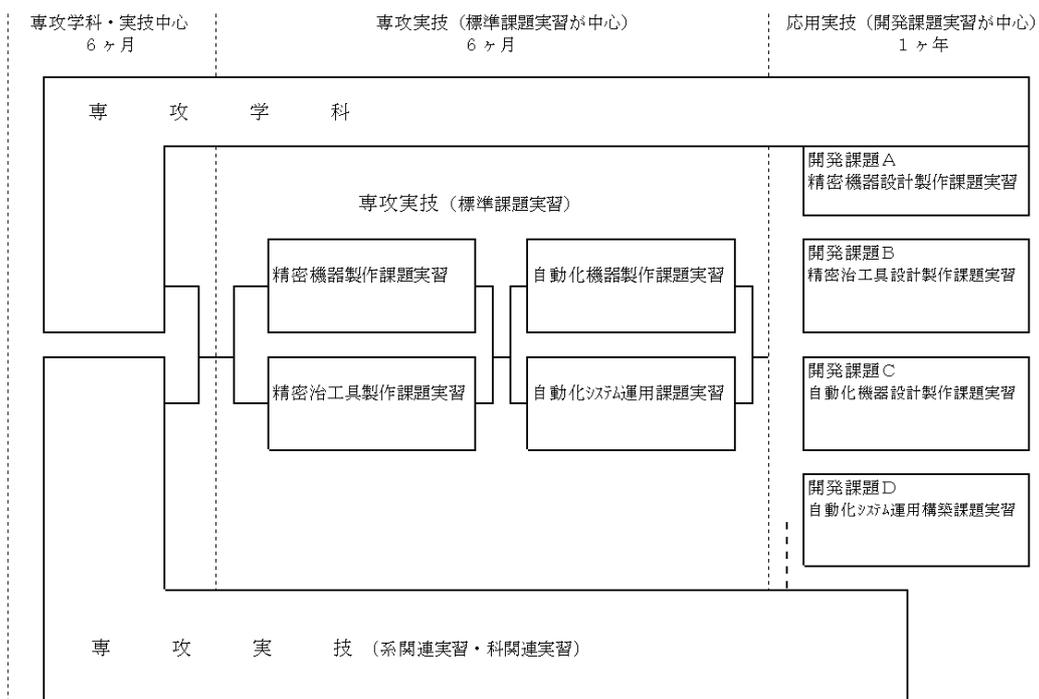
### 3. 2 訓練課題の事例

#### (1) 職業訓練用実技教科書 ～要素的訓練課題の典型～

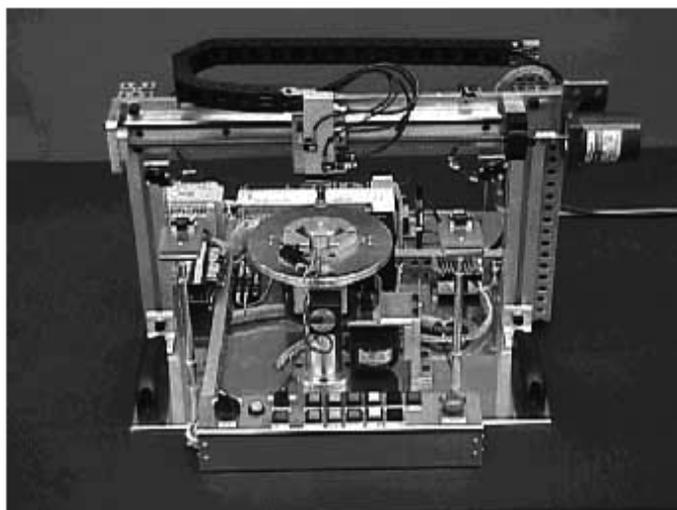
職業訓練用の実技教科書は、当該分野を構成する要素的技能の習得を目標とした訓練課題集である。その内容はオペレーション(操作)主体の訓練課題から始まり、精度、性能等の向上を目指した訓練課題へと系統的に進む。主に学卒者訓練で使用されている。学卒者訓練の対象者は基本的に当該職務未経験者(中学又は高校卒業者)であり、定められた目標能力像の形成に向けて長期間(2年間又は1年間)にわたり実施されるので要素的訓練課題から複合的訓練課題まで系統性の高い訓練課題群が必要になる。複合的訓練課題は担当指導員が自作する 경우가多いが、要素的訓練課題については職業能力開発総合大学校職業能力開発研究センターが主な職業訓練分野ごとの標準課題集として編纂した「実技教科書」がよく用いられている(表Ⅲ-2、図Ⅲ-7参照)。この実技教科書の構成は作業課題(製作図面、他)、使用材料・機械工具、作業手順・方法、作業の要点、及び関連知識などから成っている。1課題1枚ないし2枚のシートからできているので実習課題票(ジョブシート)とも呼ばれている。この実技教科書は、全国各地の職業訓練内容の質保証や訓練課題設計、教材開発などに関する指導員の負担軽減に役立っている。

#### (2) 応用課程の標準課題と開発課題 ～高度な複合的訓練課題～

職業能力開発大学校の応用課程は専門課程(同じく職業能力開発大学校で実施される高卒2年課程)の修了者を対象として、専門的かつ応用的な職業能力の開発・向上を目的に実施される2年間の訓練課程である<sup>3)</sup>。1年目は専攻科別(生産機械、生産電子、生産情報、建築施工システム技術科)に標準課題と呼ばれる全国共通の訓練課題を中心に取り組み、2年目は専攻科をまたがるグループ単位で開発課題と呼ばれる一種の製品開発に取り組み。応用課程の対象者は、専門課程において一定の要素的訓練課題と複合的訓練課題を修了した者であり、応用課程で用いられる「標準課題」や「開発課題」は、より高度かつより現場に即した複合的訓練課題となっている。(図Ⅲ-8、図Ⅲ-9参照)



図Ⅲ－8 応用課程の訓練展開の概略（生産機械システム技術科の例）



図Ⅲ－9 応用課程における標準課題の例「自動ワーク移載装置」<sup>4)</sup>

a) 標準課題

標準課題は要素作業の複合化、高精度化等のための訓練課題で、個人又は同一専攻科のメンバーによるグループ単位で取り組む。

b) 開発課題

開発課題は教育訓練の視点で設定された一種の製品開発であり、異なる専攻分野のメンバーで編成されるグループ単位で与えられた仕様、時間、経費等の下、開発（企画・設計・製作・工程管理・グループ管理などを含む）に取り組むためのものである。実際のものづくり現場に近い組

織的かつ応用的な活動が求められる課題といえる。

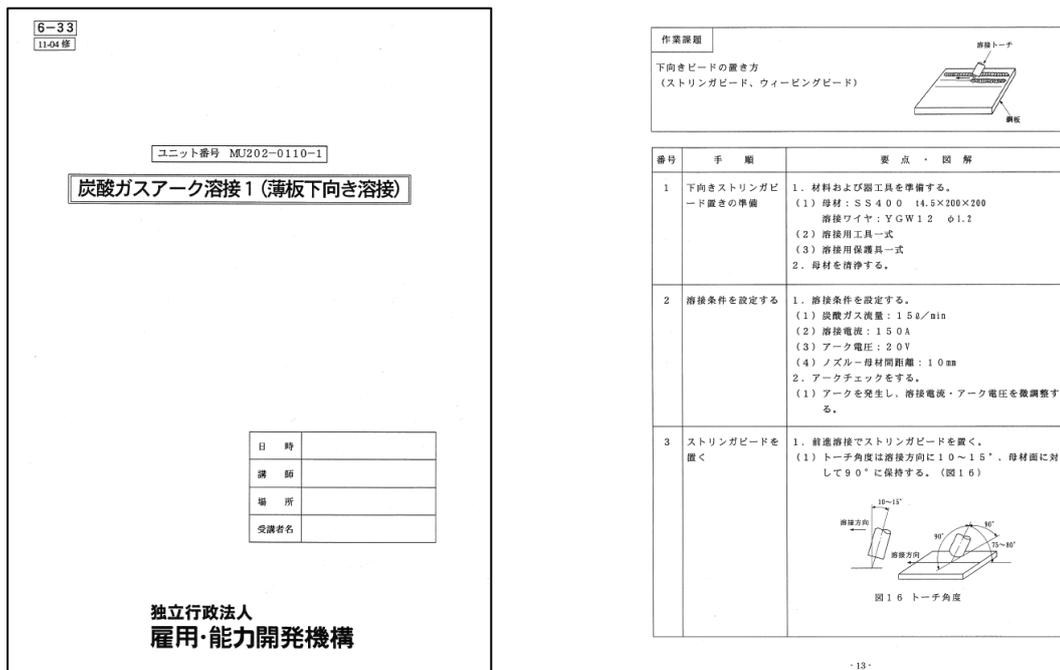
(3) システム・ユニット訓練用テキスト

離職者訓練は基本的に当該職務未経験又は、経験の浅い者を対象として比較的短い期間(3～6ヶ月)で実施される。訓練課題は、各訓練コースが設定する目標能力像の形成(例えばビルメンテナンス、金属加工、電気保全担当者など)に直結する要素的訓練課題及び複合的訓練課題が適用される。

標準化された要素的訓練課題例としては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という)が展開している離職者訓練(システム・ユニット訓練)用のテキストが知られている。システム・ユニット訓練は3日間で1ユニット、6ユニットのまとまりを1システム(約1カ月)とし、3システムのまとまりごとに訓練目標像が設定されている。したがって、6ヶ月のシステム・ユニット訓練では二つの訓練目標像が設定されている。

システム・ユニット訓練用の学科テキスト<sup>5)</sup>は専門知識事項と練習問題、確認テストなどで構成されている。実技テキスト<sup>6)</sup>(図Ⅲ-10参照)は要素作業を中心とする作業課題とその遂行に必要な使用機材の安全点検表、機器操作方法、作業の要点、関連知識、確認テストなどで構成されている。学科テキストは通常の教科書としての機能を持つものであるが、実技テキストは訓練課題への取り組み指導書、もしくは実習用の実物教材(課題図面、機械、工具、材料など)の取り扱い説明書的な機能を持つものといえる。

すなわち、職業訓練における印刷教材としては学科教科書と実技教科書の二つの大きな柱があり、このうち実技教科書(実技テキスト)は訓練課題集であると同時に、訓練課題に対応させて関係する実物教材(課題図面、機械、工具、材料など)を組織するという重要な機能を担っているのである。その意味において、実技教科書は通常の教科書とは全く性格の異なるものといえる。



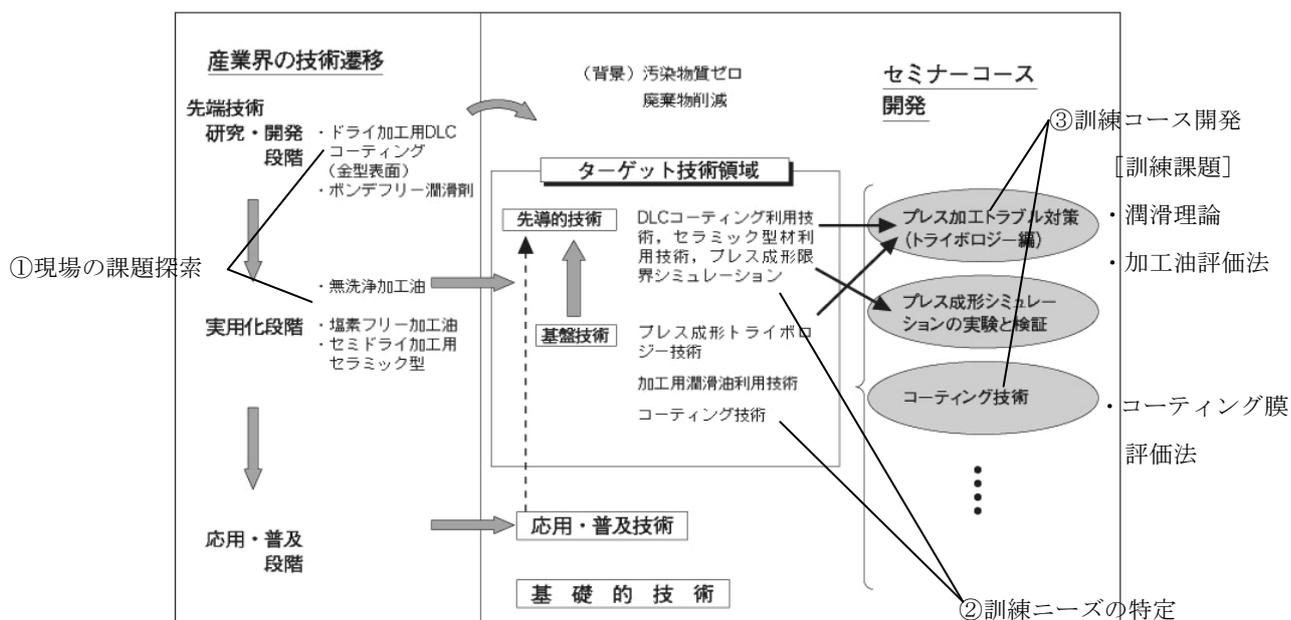
図Ⅲ-10 システム・ユニット訓練用実技テキストの抜粋<sup>6)</sup>

#### (4) 在職者訓練における訓練課題

我が国における在職者訓練は、訓練期間6カ月以下、総訓練時間は12時間以上と定められており、一般的には2日間～5日間の短日程コースとして開催される。在職者訓練コースは在職者の職業能力の形成・向上を目的とするものであるが、激しい技術変化に対応するため具体的内容に関する法的基準は定められておらず、地域のニーズに適合する形でそれぞれ設定され実施されることとなっている。在職者訓練の訓練課題は職業現場最前線の訓練ニーズが反映されたものといえ、職業訓練が進展するための駆動源としての役割を併せ持っている。

そのコース開発、訓練課題設定の流れは次のようになる。①現場の課題探索：指導員は該当分野の現場が抱える諸課題（≒労働現場ニーズ）の把握に努める。②訓練ニーズの特定：指導員は能力開発専門家としての目で諸課題の解決につながりうる能力開発要素を特定する。③訓練コース開発：特定した能力開発要素、すなわち訓練ニーズ（能力開発必要点）に基づきコースの企画・開発が進められ、あわせて必要な訓練課題が選定される。在職者訓練はほとんどの場合、特定のテーマに絞り込んだものとして設定され、さらに短日程でもあることから、コーステーマ（もしくはコース名称）と訓練課題はほぼ同等なものとなる。1例として図Ⅲ－11に高度職業能力開発促進センターにおける在職者訓練の新規コース設定例<sup>7)</sup>を紹介しておく。この例では、環境保護及び生産コストダウンの目的で加工油を使用しないドライ加工や揮発性の高い洗浄不要の加工油の適用検討が進む金属加工現場を対象として、潤滑性能の低い加工油を効果的に適用するための潤滑理論やドライ加工、セミドライ加工に対応しうるコーティング膜の特性と選定法に関するコースを開発している。

以上、(1)～(4)で取り上げた各種訓練課題の対照表として表Ⅲ－3をまとめた。



図Ⅲ－11 在職者訓練の新規コース企画主旨説明例

表Ⅲ－３ 公共職業訓練における代表的訓練課題

訓練課程		代表的な訓練課題	概要
学卒者 訓練	専門課程	実技教科書	要素的訓練課題の典型。 当該分野を構成する要素技能の習得を主目的とした訓練課題集。 作業法、操作法主体の要素的訓練課題に加えて、後半には複合作業や精度・性能等の向上を目指す複合的訓練課題がいくつか設けられている。
	応用課程	標準課題 開発課題	複合的訓練課題の典型。 技能・知識の複合化、高精度化等のための訓練課題。  教育訓練の視点で設定された一種の製品開発であり、提示された仕様、時間、経費等の下、専攻分野の異なるメンバーによるグループで組織的に取り組む課題。
離職者訓練		システム・ユニット 訓練用テキスト	教科書と要素的訓練課題の機能を併せ持つ。 実技テキストは作業課題図面とその遂行に必要な標準作業手順、使用機器点検表、及び関連知識、確認テストなどで構成される。 学科テキストは専門知識事項と練習問題、確認テストなどで構成される。
在職者訓練		訓練コーステーマ が訓練課題に相当	各コースは2～5日間で実施され、職業現場に共通する問題の解決を図る目的で特論的内容が設定される。訓練課題はコーステーマに応じ要素的なものから複合的なものまで多岐にわたる。 在職者訓練のコーステーマは職業現場最前線の訓練ニーズが反映されたものであり、職業訓練が進展するための駆動源としての機能を併せ持っている。 (独)高齢・障害・求職者支援機構ではコースカリキュラムは標準化されており常時閲覧可能 <sup>8)</sup> 。

#### 4 まとめ ～訓練課題により特色づけられる職業訓練～

人の能力は、その人を見ても触っても、それ自体をとらえることはできないものである。これは能力の一大特質といえる。職業的実践能力といえども、やはりこの能力の特質に変わりはない。職業訓練はこのような特質を持つ職業的実践能力の形成に向けて、「訓練課題」に基づく「行動を通じた学習」の実践という方法を重視し、その営みを続けているのである。

訓練において、訓練生は指導員の導きのもと段階的かつ系統的に訓練課題に取り組み、自らの能力を發揮させつつ、新たな能力を形成していく。職業訓練は様々な年齢層、様々な境遇の人々（新規学卒者、在職者、高齢者、障害者、就業未経験者など）を対象に実施されているが、その全てが訓練課題を中核に据え展開され、日々新たな能力の形成に導いている。そのような職業訓練を修了した求職者の多くが訓練で獲得した能力を武器に新たな職業に就くことに成功し、在職者訓練修了者の多くが所属している職場の生産性を高めることに成功しているのである。

訓練課題が能力形成を導いているのである。訓練課題がなければ職業に資する実践的能力の形成はできないのである。訓練を課題で取り仕切り、課題で引っ張るといふ、いわば訓練課題方式とも呼ぶべき能力形成のアプローチは、職業訓練の一大特色といえる。

注

- 1) 「金型製作を課題とする離職者訓練」,星野実,実践教育ジャーナル,社団法人実践教育訓練研究協会発行,Vol26,No4,2011-12月
- 2) 「機械加工実技教科書」改訂3版,厚生労働省認定教材,職業能力開発総合大学校能力開発センター編,社団法人雇用問題研究会発行,2008
- 3) 「職業能力開発大学校における「応用課程」の教育訓練理念とカリキュラム編成」,谷口忠勝,技能と技術,職業能力開発総合大学校能力開発研究センター編,雇用問題研究会発行,1995.5月
- 4) 「応用課程標準課題訓練の取り組み」,中村佳史・前田晃穂他,技能と技術,職業能力開発総合大学校能力開発研究センター編,雇用問題研究会発行,2000.5月号
- 5) 例えばユニット番号 MU106-0010-1,「製図基本」,職業能力開発総合大学校能力研究開発センター編,財団法人職業訓練研究会富士見センター発行,2011
- 6) 例えばユニット番号 MU202-0110-1,「炭酸ガスアーク溶接1(薄板下向き溶接)」,職業能力開発総合大学校能力研究開発センター編,財団法人職業訓練研究会富士見センター発行,2011
- 7) 「能力開発セミナー特色と事例」,技能と技術,職業能力開発総合大学校能力開発研究センター編,雇用問題研究会発行,p8,2003.5月号
- 8) 「能力開発セミナーカリキュラムモデル集」,職業能力開発総合大学校能力開発センター,職業能力開発ステーション, <http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/CurriculumModel/>

## IV 訓練課題と職業訓練指導員の役割

### 1 訓練課題と職業訓練における指導法

#### 1. 1 はじめに

職業訓練における指導の最大の特徴は、実技訓練において他にないと言っても過言ではないだろう。その実技訓練を決定づける二大要素として訓練課題と指導員をあげることができる。実技訓練における訓練課題は、訓練生の習得すべき技能の練習がその中に意図されており、従来、職務分析等によって初歩的な技能から商品価値をもつ製品の製作ができる技能に達するまで段階的な一連のものとして設定されてきた。このような訓練課題を通して、訓練生は、順次新たな技能を習得するとともに、習得する技能とすでに習得した要素技能との統合を図ると考えられる。こうした訓練課題方式による実技訓練は、職業訓練の伝統的な課程である普通課程のほか、離職者のための短期課程、そして“短大課程”ともいわれる専門課程といった幅広い分野の実技訓練で行われている。

しかしながら、専門課程と同じ高度職業訓練の応用課程における「開発課題」は、内容・方法ともに従来の訓練課題と大きく異なっている。開発課題は、同じ高度職業訓練であっても専門課程の実技訓練における訓練課題とは全く異なる考え方で設定された訓練課題である。実際の仕事の環境ではない訓練施設の実習場で仕事の技能を習得する方法の典型である従来の訓練課題方式は、O f f - J Tとしての合理的かつ効率的な技能習得を追求してきた歴史の成果ともいえるが、開発課題は如何に実習場でO J Tを再現できるかがテーマである。つまり、開発課題は従来実技訓練が目指してきた方向性と真逆の方向性を目指しているともいえる。この意味では、こんにち職業訓練の実技訓練の方法に幅が出てきたともいえる。そこで、専門課程等における従来の訓練課題方式による実技訓練と応用課程2年次における開発課題による実技訓練を検討の対象として、双方の実技訓練における訓練課題と指導法について検討する。

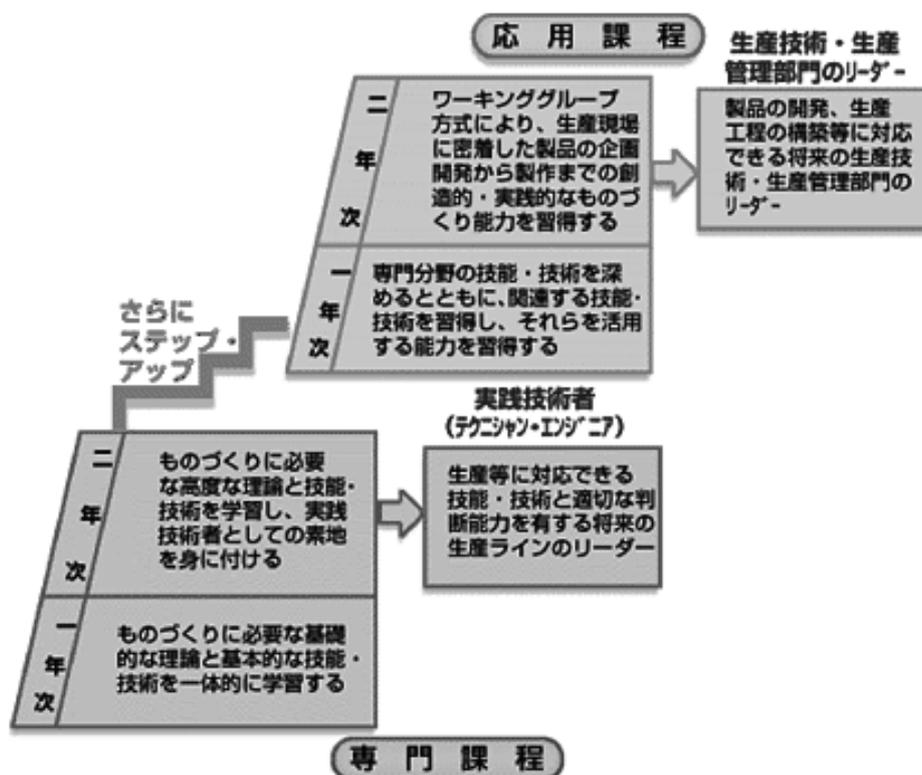
#### 1. 2 高度職業訓練における訓練課程および訓練課題

本稿での考察を理解するための手助けとして、検討の対象として設定した高度職業訓練およびその訓練課題に関する概要を述べておこう。なお、普通課程、専門課程および離職者のための短期課程における実技訓練を従来の訓練課題方式の典型と述べたが、以下では応用課程との対比を分かりやすくするために、同じ高度職業訓練の専門課程の実技訓練を従来の訓練課題方式の代表として進める。

応用課程は、専門課程修了者もしくは専門課程修了程度の者を対象として2年間でO J Tを意識した教育訓練システムにより生産現場のリーダーとして相応しい素地を身に付けることを目的とし、高度な技能・技術や企画・開発能力などを習得する課程である。『応用課程の考え方』（独立行政法人雇用・能力開発機構大学校部、2009年3月）では、チームワーク力、コミュニケーション

ョン能力、リーダーシップ力等のいわゆる「ヒューマンスキル」や課題発見・分析能力等のいわゆる「コンセプチュアルスキル」を応用課程の習得目標として、表IV-1に示す3つの特性区分と9つの能力項目で整理している。このために、①製品の企画開発から製作までの具体的なものづくりの課題学習、②ものづくりの現場を想定した実学の融合、③各人が専門性を発揮し共通の課題に取り組むワーキンググループ方式を取り入れた全く新しい教育訓練システムにより、創造的にものづくりを行う能力を習得する。

また、専門課程は、高等学校卒業者を対象として2年間で自らものづくりができる実践技術者（テクニシャン・エンジニア）として相応しい能力を身に付けることを目的とし、基礎的な技能・技術から専攻分野に必要な高度な技能・技術までを体系的に習得する課程である。このために、①理論と技能・技術をそれぞれ切り離して学ぶのではなく、それらを有機的に結びつけた実学融合、②実験・実習を多く取り入れ、また一般教養も重視した独自のカリキュラムで教育訓練を実施している。



図IV-1 専門課程と応用課程の概要

表IV-1 応用課程で養成するヒューマンスキル、コンセプチュアルスキル

特性区分	課題発見・分析能力	計画推進力	組織力
能力項目	①課題発見力	④マネジメント力	⑦チームワーク力
	②調査・分析力	⑤実践力	⑧コミュニケーション力
	③課題解決提案力	⑥リーダーシップ力	⑨プレゼンテーション力

開発課題とは、応用課程2年次に54単位(972時間)で取り組む課題である。これは、生産現場や建築生産および建築施工現場を擬似的に訓練現場に持ち込み、応用課程各科の専攻学科目および専攻実技科目で習得した知識や技能・技術を駆使して、ものづくりの企画、設計、製作までの一連の流れを擬似的に経験し、総合的な技術要素の習得を図るものである。開発課題では、生産現場や建築生産および建築施工現場を意識したものづくりの全工程の管理を主体的に行なうことにより、複合した技能・技術およびその活用能力(応用力、創造的能力、問題解決能力、管理的能力)を習得することも目的としている。このため、開発課題では、複数の科の学生でグループを構成し、生産現場に似た学習形態のワーキンググループ方式を採用している。これにより、他分野との複合技術、応用力、企画・開発力、生産工程全体の流れを把握する能力、あるいはチーム作業の遂行に必要な生産管理能力、等々を習得する。言わば、教育訓練の場に「仮想工場」を設定し、「生産現場のOJTを教育の場に置き換える教育システム」である。これに対し、応用課程1年次に行う「標準課題」は、通常、10単位ずつの2つの課題で構成される。課題は予め設定され、これを同一科の複数の学生で編成するグループで取り組み、課題解決を通じて応用能力を養うのである。標準課題の内容は、たとえば与えられた課題に従って図面を描き、プログラミングをし、部品を作り、課題を完成させるといったものである。

### 1. 3 訓練課題と指導法の特徴

#### (1) 教授法および学習様式

開発課題における指導法と養成スキルとの関係について、古城は、ヒューマンスキルおよびコンセプチュアルスキルを視点として表IV-2のように整理している<sup>2)</sup>。したがって、応用課程なかんずく開発課題における教授形式をあげるならば、「学習者主体型」といえる。「開発型」という言い方もある。このために、開発課題における教授法という視点では、「討議法」あるいは「ワークショップ」といった方法に該当する。学習者の学習という視点では、従来の職業訓練ではあまり前例のない「プロジェクト法」あるいは「問題解決型学習」といった方法がとられている。なお、応用課程1年次の標準課題は、学習者が専門課程における従来の訓練課題方式による学習モードから大きく異なる開発課題による学習モードに移行するために必要な橋渡しの位置づけとみることができる。

一方、専門課程の従来の訓練課題方式における教授形式をあげるならば、一般的には「教授者主導型」といえる。「注入教授法」あるいは「教え込み型」という言い方もある。専門課程の実技は基礎実技と専攻実技という段階的な区分があり、基礎実技の訓練課題における基本的な考え方として、オペレーション法(または、ロシア法)、すなわち作業分析による一斉指導が前提にある。したがって、易しい課題から難しい課題へ、単純な課題から複雑な課題へ、要素課題から複合課題へという「系統的学習」で学習が構成される。基礎実技の中でも要素作業については、「ドリル法」ともいえる反復練習で構成される部分が一般に多くなる。ただし、専門課程の実技をすべて注入教授法、教え込み型で一括りするのには必ずしも適切でない場合もある。専門課程にも「総合制作実習課題」という学生が取り組む課題がある。これは、学生や企業などの問題提起によるテーマ(調査、実験、解析、設計、製作等)などにより、実践技術者に必要と考えられる総合的な知識や技能・技術を実践するテーマを設定することで、計画的および総合的に問題解決をおこな

うための知識や技能・技術を習得することも目的としている。

以上のとおり、応用課程の開発課題と専門課程に代表される従来の訓練課題という異なる2つの訓練課題におけるそれぞれの教授法についての検討から、訓練課題によって採られる教授法や学習様式が異なるという知見を得た。このことから、訓練課題は特定の教授法を前提として成立する、もしくは訓練課題は必然となる教授法を規定すると考えられる。

表Ⅳ－２ 指導方法と養成スキルとの関係

<p>1. 「課題発見・分析能力」の養成（課題発見力、調査・分析力、課題解決提案力）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ 実習開始時の概要説明による課題の目的・目標の明確化</li><li>→ 週報による課題発見、解決策の提出義務付け（毎週）</li><li>→ 集団指導又はデザインレビューにおける問題点及び解決策報告</li></ul> <p>2. 「計画推進力」の養成（マネジメント力、実践力、リーダーシップ力）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ 日程計画の作成と進捗管理（随時）</li><li>→ 週報による進捗報告の義務付け（毎週）</li><li>→ 集団指導又はデザインレビューにおける進捗報告</li></ul> <p>3. 「組織力」の養成（チームワーク力、コミュニケーション力、プレゼンテーション力）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>→ グループングと役割分担の明確化（課題開始時・随時）</li><li>→ ミーティング、議事録提出の義務付け（随時）</li><li>→ 集団指導又はデザインレビューにおける各種報告</li><li>→ 中間発表会、最終発表会</li><li>→ ポリテクビジョンでの発表・展示・説明</li><li>→ 最終報告書の提出</li></ul>
---

## （２） 指導員の役割

専門課程における指導員の役割あるいは指導員が採っている実技指導の教授法は、一斉指導と個別指導を織り交ぜながら場面によって「講義法」による教授法をとることがある。そうした実技指導における訓練課題は、職務分析によって抽出される要素作業あるいは要素作業の複合を習得することを目的として設定されるものである。その際の指導員は、熟練作業を提示する提示者としての役割を担うばかりか、実習のクラスコントロールを行う“リーダー”としての役割も担う。

一方、応用課程の開発課題では、指導員はプロジェクトや問題解決学習を推進する“ファシリテーター（促進者、進行役）”としての役割を担い、討議やワークショップを見守る“アドバイザー（助言者）”に徹することになる。また、進捗状況や課題を進める中で発生した課題および対策について担当指導員全員の前で報告する「集団指導」を2カ月に1回程度実施する。つまり、ファシリテーターやアドバイザーとしての役割をチームで担うチームティーチングを採っている。

応用課程にみられるファシリテーターとしての役割を担う指導員の役割の考え方を、従来の実技指導の典型で行ってきた他の課程にも適用する試みがある。たとえば、雇用・能力開発機構業務推進部<sup>3)</sup>は、応用課程のノウハウを活かした「技能習熟型」と「技能活用型」という新たな実技

訓練システムの構築の取り組みを紹介している。この実技訓練システムは、実際のものづくりの流れ（生産プロセス）に対応できる総合力・対応力を有する人材が求められているという人材ニーズを背景とした取り組みである。「技能習熟型」とは、応用的な訓練課題の反復訓練により、技能の習熟度を高める訓練である。一方、「技能活用型」とは、応用的な訓練課題に向けて段階的な訓練課題を実施し、技能の活用力を高める訓練を「技能活用型」としている。両訓練システムは、ともに指導員の役割を「発注者」受講者の役割を「受注者」として、ものづくり企業のQCD（品質・価格・納期）重視の生産プロセスを再現しようとするものである。このように、訓練課題設定の新たな考え方に伴い、実技訓練における指導員の役割も広がる可能性がみられる。

#### 注

- 1) CADソフトメーカーによる職業能力開発総合大学校東京校の紹介  
([http://www.cadjapan.com/case/solidworks/others/ehdo\\_tokyo.html](http://www.cadjapan.com/case/solidworks/others/ehdo_tokyo.html))
- 2) 古城良祐「標準・開発課題における効果的指導法の検討」（職業能力開発総合大学校応用研究課程研究報告書、平成21年度）
- 3) 独立行政法人雇用・能力開発機構業務推進部『離職者訓練（短期課程）拡充に係る新たな訓練システム』、平成21年9月

## 2 職業訓練における能力評価

### 2. 1 職業訓練における能力評価の3つの方法

職業訓練の評価というときには、職業訓練が適切に行われているかを評価することと職業訓練を受けた訓練生が訓練目標に到達していることを評価することが想定される。ここでは訓練生の評価を中心に検討する。

職業訓練における評価には、おおきく3通りの方法がある。第1はいわゆる試験による方法であり、一定の作業課題にあたらせ、その作業の成果、作業の過程、作業中の態度を採点することで評価する方法である(以下、「試験型」という)。第2は、習得すべき能力をリスト化し、訓練中の課題にあたる様子を指導員が観察したり、訓練生自らが自己評価するなどの方法で、その能力リストに示された一つひとつの能力を有していることを確認する方法である(以下、「能力リスト型」という)。第3は、学習した科目や経験した作業などを記録する方法である。(以下、「経験記述型」という)。

それぞれの評価方法には、長短の特徴がある。試験型の評価は、職業能力開発促進法に規定される技能検定の方法をモデルとする。つまり、一定の作業が必要になる課題を設定して一定の時間を区切ってその課題に取り組ませて、一定の作業の成果を出させる作業試験を中心として、一部の技能要素の有無を評価する要素試験、判断過程の判断の適否を評価するペーパーテストを組み合わせた実技試験と、その技能に関する体系的な知識の有無を問う学科試験によって行う検定試験である。この方法は、ある作業の精度や仕上がり状態を一定程度以上にするための能力を習得するのにある程度の期間が必要な作業の職種については、効率良く(一定の時間内で多くの受検者を、ある程度の労力で評価できるという意味での効率)その能力を評価することができる。技能検定が、作業試験についてはその課題を公表して受検前に練習できるように配慮していることから、こうした特徴が伺える。他方、その試験課題だけ繰り返し練習すれば、比較的短期間である程度の成果を出せるようになる作業の職種については、適切に評価できない可能性がある。つまり、その作業はできるが、その職種の仕事はうまくこなせないという状態に陥る可能性がある。技能検定ではこうしたことを回避するために受検資格として実務経験を設定している。つまり一定期間実務に就いていれば、仕事をこなすための広範な能力を有していることが想定され、そうした人が代表的な作業を一定の程度でこなせれば、その職種の広範な能力を有していると推定できるだろうという考え方である。

能力リスト型の評価は現実に実施している作業を観察することで、能力リストに挙げた能力の有無を評価する。その評価の期間は訓練期間全体など、長い時間をかける場合が多い。リストに挙げた能力は、訓練期間中に実施するいずれかの課題で発揮するものであり、その課題に取り組んでいる様子を観察する。その課題をこなせることを確認するので、その能力を確かに発揮できるようになったことを確認できる。短時間で実施する試験で評価するのではないことから、その訓練が対象としている職種に必要な広範な能力を評価できる特徴がある。他方で評価の視点が曖昧になりやすく、客観性が低くなる可能性がある。例えば能力リストに「下向き被覆アーク溶接ができる」とい能力が記述されている場合、何ができれば「下向き被覆アーク溶接ができる」と

判断できるかは曖昧だ。溶接作業ができる状態に機器や材料を準備した状態で、単に溶接の作業だけができればいいのか、準備作業も含めてできなければならないのか。こうしたことを試験の基準のようにはっきり設定しない能力リストの場合、評価の視点が曖昧で、客観性が低くなる。

経験記述型の評価は、訓練期間に学習したカリキュラムや取得した資格などを、評価用紙に記載する。評価の対象者が学習した事項や経験を余すことなく知るためには都合がよい方法である。他方でその経験をしたことでどのような能力を習得しているのかは記載されていないので、評価は、評価用紙を見る者にゆだねられることになる。

それぞれの評価方法について、具体例を示す。

## 2. 2 技能照査：試験型

職業能力開発促進法では、「公共職業訓練を受ける者に対して、技能及びこれに関する知識の照査を行わなければならない」と、評価を実施することを定めており、この評価を技能照査という。技能照査は、技能検定に準じた方法、すなわち前項で示した検定型の評価である。技能照査の実施が規定されているのは、長期間の訓練課程のものに限るとされており、本章の訓練課程の区分で示した普通課程、専門課程、応用課程が対象となる。訓練課程の修了と技能照査の合格は区別されていて、訓練課程に修了しても技能照査には不合格の場合もある。技能照査に合格すると技能士補と称することができ、能開法で規定される技能検定を受検する際に学科試験が免除される。ここに、技能検定と職業訓練の間に内容と程度の関連が見られる。

以下に技能照査実施要領の主要な部分を抜粋する

<p>技能照査実施要領</p> <p>1 趣旨 略</p> <p>2 技能照査を行うもの 略</p> <p>3 対象者 対象者は、普通課程の普通職業訓練又は専門課程の高度職業訓練を受けている者であって、以下略</p> <p>4 試験問題</p> <p>(1) 職業能力開発促進法施行規則(昭和四四年労働省令第二四号。以下「規則」という。)別表第二及び第六の訓練科の欄に定める訓練科については、別に定めている「普通課程の普通職業訓練を受ける者に対する技能照査の基準の細目」及び「専門課程の高度職業訓練を受ける者に対する技能照査の基準の細目」に掲げられた全項目にわたり、各項目に示された技能又は知識の水準に達しているか否かを判定しうる内容のものとする。ただし、実技試験については訓練科により細目に掲げられた全項目にわたることが困難な場合には、その一部について実施しなくてもやむを得ないが、この場合にもできる限り多くの項目を包含するよう配慮するものとする。</p> <p>(2) 規則別表第二及び第六の訓練科の欄に定める訓練科以外の訓練科については、それぞれ教科の各科目について、習得すべき技能又は知識の水準に達しているか否かを判定しうる内容のものとする。</p> <p>(3) 試験問題は原則として実施者が作成するものとするが、職業訓練を推進する団体等あらかじめ試験問題の作成を委託し、又はこれらの団体があらかじめ作成した試験問題を利用することができるものであること。</p> <p>(4) 試験問題の作成に当たっては、次の事項に留意するとともに労働省が作成した技能照査標準問題集のある訓練科については、その問題例を参考とすること。</p> <p>① 一般事項</p> <p>イ 試験問題の内容が所定の訓練内容と遊離したものでないこと。</p> <p>ロ 試験問題は訓練生が各科目の内容をどの程度習得したかを判定できるものでなければならないが、必</p>
---

ずしも各科目ごとに別個の問題を作成しなければならないものではないこと。
ハ 試験問題の形式は自由であるが、採点者の主観的な判断により評価のなされるようなものを極力さげ、客観的な基準による採点が行いうるものとするよう努めること。
② 学科試験に関する事項
イ 学科試験は、技能の裏付けとなる関連知識の習得の程度を調べるため実施するものであるから、試験問題はその習得程度の判定に直接関係のある主要な事項で構成すること。
ロ 学科試験には、生活活動の場で解決をせまられている頻度の高い事例を試験問題としてとり上げる等具体性のあるものを含めるよう努めること。
ハ 普通学科は専門学科の理解を助けるために訓練するものであるから、学科試験のうちの普通学科の試験については省略しても差し支えないこと。
ニ 所要時間は、普通課程の普通職業訓練にあつては二時間程度のもの、専門課程の高度職業訓練にあつては四時間程度のものとする。
③ 実技試験に関する事項
イ 実技試験は主として製品を製作させて審査する方式等の実技作業によることとするが、このような方式によることが困難な訓練科については、単に口述、記述にとどまらず観察、実験等によって技能習得の程度を的確に評価しうる方法を導入するなど、適正な評価を行うよう努めること。
ロ 所要時間は長期観察、実験等による場合を除き、普通課程の普通職業訓練は一日で終了する程度のもの、専門課程の高度職業訓練にあつては二日で終了する程度のものとする。
5 合格判定の基準
学科試験及び実技試験のそれぞれについて、得点が満点の六〇パーセント以上であるものを合格とするよう定めること。
なお、学科試験の全部又は大部分が正誤法若しくは二肢択一法(択一法による設問で選択肢が二個用意されたもの)による場合においては、正答数から誤答数の二分の一を減じ、その結果が満点の六〇パーセント以上のものを合格とすること。この場合、無回答又は正誤のいずれとも判断のつかない解答の数は、正答数にも誤答数にも含めないこととすること。
6 実施日
実施日は、原則として訓練修了前二カ月の間の日とする。ただし、認定職業訓練を行うもので、やむを得ない理由がある場合は、訓練修了前二カ月の間にかかわらず、技能照査実施年度の訓練時間の総時間の三分の二以上の訓練をした後であれば実施して差し支えないこと。
やむを得ない理由としては、技能照査実施場所の確保が困難な場合、地域によって技能照査(特に実技試験)の実施が困難な場所である場合等をさすものであること。
7 実施場所
略
8 試験問題等の届出
略
9 試験問題の適否に関する指導
略
10 試験の実施
略
11 採点及び合格判定
略
12 合格証書の交付
略

次に、技能照査の試験基準の例を示す。

技能照査の基準の細目				
訓練科	金属加工系溶接科			
	学科	実技		
系基礎	1	金属材料の種類、性質、用途及び熱処理についてよく知っていること。	1	ガス溶接、溶断及びアーク溶接ができること。
	2	材料力学について知っていること。	2	各種計測、試験及び分析ができること。
	3	ガス溶接及びアーク溶接についてよく知っていること。	3	安全作業及び衛生作業ができること。
	4	電気理論及び電気機器について知っていること。		
	5	製図について知っていること。		
	6	関係法規について知っていること。		
	7	安全衛生についてよく知っていること。		
専攻	1	電気溶接及び器具の種類及び構造についてよく知っていること。	1	ガス溶接及びアーク溶接がよくできること。
	2	アーク溶接法及び抵抗溶接法についてよく知っていること。	2	ガス切断がよくできること。
	3	溶接ロボットについてよく知っていること。	3	各種の特殊溶接ができること。
	4	溶接棒の種類、性質及び用途についてよく知っていること。	4	溶接ロボットのティーチングができること。
	5	ガス溶接装置についてよく知っていること。	5	溶接ロボットによる溶接作業における加工物の取付け方法の決定がよくできること。
	6	可燃性のガス及び酸素についてよく知っていること。	6	溶接ロボットによる加工順序の決定がよくできること。
	7	ガス溶接法及びガス切断法についてよく知っていること。	7	溶接組立て作業ができること。
	8	溶接ひずみと対策について知っていること。	8	溶接部の検査ができること。
	9	溶接欠陥の種類、原因及び対策についてよく知っていること。		
	10	溶接部の試験検査法について知っていること。		
	11	溶接記号についてよく知っていること。		
	12	展開図について知っていること。		

「職業訓練基準の分野別見直しに係る基礎研究 ―平成22年度 金属・機械、運搬機械運転分野―」, 調査研究報告書150号, 職業能力開発研究センター, 平成22年より抜粋

### 技能照査の実技試験の例



技能照査実技試験課題（圧力容器）

岡山県立南部高等技術専門学校 平成24年度入校正募集案内より抜粋

## 2.3 システムユニット訓練での能力評価：能力リスト型

技能照査の実施が法律上義務づけられていない短期課程などでも、評価を重視する傾向が、近年、現れている。短期課程には在職者を中心とした数日間程度の訓練と、離転職者や学卒者を対

象とした3ヶ月から6ヶ月、1年程度の訓練とがあるが、評価を重視するのは比較的期間の長い訓練である。これは、訓練修了者の就職活動の支援を意図するもので、訓練修了者がどのような能力を有しているのかを求職先に示すことができるようにすることを目的としているものが多い。

雇用支援機構が行う離転職者訓練は、この短期課程であり、システムユニット訓練と呼ばれる訓練を展開している。システムユニット訓練は、一定のまとまりのある能力を3日程度で習得するユニットを複数組み合わせることで、職業に必要な能力を段階的に習得する訓練方法である。1ヶ月程度で6ユニット=1システムを習得し、3ヶ月で3システムを習得する。これで、一定の仕事こなすことができる仕上がり像に到達する。6ヶ月の訓練で、2つの仕上がり像に到達する。

システムユニット訓練では、ユニットごとに到達目標を設定しており、これに到達できたかを自己評価できるようにしている。

以下にシステムユニット訓練のユニットの自己評価表の例を示す。

ユニットシート

氏名

ユニット	被覆アーク溶接1(下向きビード置き)	分類 番号	MU202-0061-1	自己 評価	指導員 確認
到達水準	(1)アーク溶接の基礎知識について知っていること				
	(2)交流アーク溶接装置の取扱いができること				
	(3)下向きビード置きができること				
	(4)関係法令を知っていること				
	(5)電撃防止器の取扱いができること				
	(6)安全衛生作業ができること				
教科の細目	内 容			訓 練 時 間	
				学科	実技
アーク溶接等の 基礎理論	(1)金属の溶接 (2)溶接の特性 (3)アーク溶接の概要			1	
電気の基礎知識	(1)直流、電圧、抵抗及びオームの法則 (2)絶縁抵抗及び電力量 (3)接地低圧電気の電撃危険性			1	
アーク溶接装置の 概要	(1)アーク溶接装置の構造 (2)交・直流アーク溶接機の特徴(3)自動電撃防止装置			3	
溶接棒・ワイヤ	(1)被覆アーク溶接棒 (2)マグ溶接用ワイヤ			1	
溶接施工	(1)溶接継手種類、開先形状及び溶接記号 (2)タック溶接、本溶接及び溶接姿勢(3)溶接部の点検と溶接 欠陥			3	
関係法令	(1)労働安全衛生法(2)労働安全衛生法施行令 (3)労働安全衛生規則			1	
交流アーク溶接機 の取扱いと安全衛 生	(1)交流アーク溶接機の設置及び取扱い (2)ホルダ及び電撃防止器の取扱い(3)保護具の正しい着用 (4)電流調整(5)アーク溶接作業の安全衛生				2
下向きビード置き	(1)アークの発生とホルダの保持 (2)電流調整 (3)バックステップ法 (4)ストリングビード置き(5)ウイーピングビード置き (6)ビード継ぎとクレータ処理				6
安全衛生	(1)感電、火傷及び墜落の防止				



職務経歴の記載例：

**記載例(就職活動に活用する場合)**

ジョブ・カード様式2〔職務経歴シート〕		
氏名	仕事 太郎	
職務経歴		
年月～年月 会社名・所属・ 職名(雇用形態)	職務の内容	職務の中で学んだこと、得られた知識・技能、 果たした役割、貢献したこと
平成19年4月～平成21年 11月(2年8ヶ月) 株式会社左右商事 営業 第2部 営業スタッフ (正社員)	業種：輸入食品の卸売業 新規開拓中心のセールス活動のため提案書の 作成やプレゼンテーションを実施した。 その他、受注後の納品管理、代金回収なども 行った。	プレゼンテーション作成ソフトの活用、資料作成な ど営業に関する基本的なノウハウを習得した。 それらのノウハウを活用し、新規開拓中心のセール スを行った結果として、大口契約を2件獲得した。
平成22年1月～平成22年 6月(6ヶ月) 株式会社国際倉庫 (有期実習型訓練)	業種：貿易、物流業 物流関連の情報システム、法令等に関する基 礎知識を座学にて学び、在庫管理、業務改善 等に関する演習、業務全般の事務実習を行っ た。	物流関連の専門的な知識を学び、実践的な訓練を受 けることにより、現品管理基礎、棚卸しなどの専門 能力について身につけた。 事務実習では、事務のシステムの改善を提案し、業 務の効率化を行うことができた。
平成17年4月～平成18年 12月(1年9ヶ月間) 上下マート株式会社 震ヶ関店 (アルバイト)	業種：食品小売業 店頭での接客業務のほか、入荷伝票による受 領・検品等の定められた作業手順による仕分 け作業をした。 また、残数管理のために帳票記載も行った。	接客マナー、POSシステムの仕組み、取扱方法、 棚卸しの必要性と段取りなど在庫管理に関する基本 的な知識を習得した。店長や他の同僚への報告、連 絡等を密にし、コミュニケーション能力を高めるこ とができた。

厚生労働省 ジョブカード制度様式ダウンロードページ, [http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job\\_card01/jc03.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jc03.html),  
(2012年2月23日検索)

**2. 4 職業訓練における評価の課題**

職業訓練における評価を3種類に分類して紹介した。これらの評価の中で、社会的に一定程度の能力と認められる基準と関係を持っているのは、第1の技能照査である。技能照査は技能検定との関係で、技能照査合格の程度がどの程度の能力であるかを推察できる。他方で能力リスト型、経験記述型の評価は、それで評価される能力が社会の中でどの程度の能力であるかが明らかではない。つまり評価はしているが、その評価がされた訓練修了者を、社会がどの程度の能力の持ち主であると認定して遇すればよいのかが不明なのである。

したがって、職業訓練施設の修了者を採用する企業等が修了者の能力を推定するには、例えば過去にその職業能力開発施設を修了した人を採用した経験から類推したり、面接の評価から判断することになる。このような事態は訓練受講者や職業能力開発施設としては喜ばしいことではない。こうしたことに対応するためには、ある職業に必要な能力についての社会的な合意があり、それとの比較で職業訓練での評価がどの程度に位置づくかを示すことが一般的な手法として考えられる。ここでいう「ある職業に必要な能力についての社会的な合意」は、例えば技能検定である。第1の評価である技能照査による評価結果により、技能検定との関係からそのレベルを類推できるというのは、この意味である。残念ながら日本には、職業訓練の職種に対応するだけの技能検定は設定されていないし、技能検定以外の資格類の整備(多くの資格類が設定されているが、その資格の取得者がどの程度の能力の持ち主であるかについての社会的な合意ができていない

う意味での整備)も十分ではない。この意味で日本の職業資格制度は、大きな課題を抱えていると言える。

このような事態に対処するために、厚生労働省が主導している職業能力評価基準、経済産業省が主導するスキルスタンダード(以下「評価基準」という)を活用することは有効な手段となる。評価基準が、ある職業に必要な能力として社会的に合意され、これを基準として職業訓練の評価を実施するというような手段である。このような取り組みを進めることが、職業訓練の評価の今後の課題として大きな位置を占めると考える。

## V 職業訓練と職業資格

### 1 職業訓練と職業資格の関係の種類

日本の職業訓練と職業資格の結びつきには、おおよそ4種類が見られる。第1は職業資格取得にあたって定められたカリキュラムが訓練内容の大半を占める電気工事、自動車整備などの資格に関するもの。第2は労働安全衛生法に基づく資格取得に関するもの。第3は能力認定資格に関するもの。第4は訓練コースの修了にあたって義務づけられる技能照査に関するものである。

第1の資格類は、電気工事や自動車整備などの職種に関するものである。これらの職種では、職業訓練の内容の大半がその資格を取得するために必要な学習に費やされる。例えば電気工事の場合、電気工事士法により電気工事士免状の交付を受けているものでなければ、一定以上の電気工事に従事してはならないと定められている。その電気工事士免状のうち、第2種電気工事士免状を受ける方法の一つとして、「経済産業大臣が指定する養成施設において経済産業省令で定める第2種電気工事士たるに必要な知識及び技能に関する課程を修了」することが規定されている。この場合、養成施設として認められるカリキュラムは、電気工事士法施行規則に定められる975時間分の内容を含まなければならない。1年間で1400時間以上実施することとされる普通課程の職業訓練を想定すると、その訓練内容の70%について電気工事士法施行規則に定められた内容を実施することになる。

第2の労働安全衛生法に基づく資格類の取得に関するものは、職業訓練の修了生が就職することが予想される職場で作業に就くときに求められる労働安全衛生法の特別教育と就業制限を伴う業務に対する資格に関するものである。これらの資格類に関する訓練は、その訓練コースの中に組み込まれてはいるが、比較的、短い時間を充てている。該当する職場で安全に作業するにはその資格類の取得を目指して学習する必要があるが、その資格を取得することで、該当する作業の質が高まるということにはならない。

第3の能力認定資格に関するものは、技能検定、JIS溶接技能者資格、基本情報処理技術者などである。それぞれの職業分野で資格を取得していることが有利に働く資格を中心に、必要に応じて取得を目指す。職業訓練の訓練内容との関係では、訓練内容の多くの部分にその資格を取得するために必要な学習を充てる場合と、わずかな時間を充てる場合とがある。能力認定資格を取得する場合に学習歴が受験資格となる場合があるが、第1の資格のように、資格の規定の側で教育内容を仔細に規定したり、課程に対して受験資格の対象とする旨を認定するようなことは無い。その資格を取得する学習に多くの時間を費やす必要がある場合と、数日の学習で対応できる場合があるし、特に学科の学習は自学を中心として訓練としては扱わない場合もある。こうした資格取得と訓練内容の関係は、訓練修了生の就職先の職業分野での資格の重要さや、資格取得の難しさ、学習方法の制限(学科の自学で対応できるか、実習の繰り返し練習が必要かなど)などによる。

第4の技能照査は、職業能力開発促進法で公共・認定職業訓練の長期間の訓練課程を受ける者に対して実施することが規定されている。技能照査に合格すると技能士補と称することができる。技能照査に合格すると、職業能力開発促進法に基づいて実施される技能検定の該当する職種の2

級・3級・基礎1級・基礎2級を受検する際に、学科試験が免除される。技能照査は、「それぞれの訓練課程の職業訓練において習得すべき技能及びこれに関する知識を有するかどうかを判定するため、教科の各科目について行うものとする。」とされており、訓練内容全体を網羅することになっている。

## 2 職業訓練における職業資格の扱われ方

職業訓練と職業資格の関係は前項に示したように4類型が見られる。これらの職業訓練と職業資格の関係には共通した意味があるわけではなく、職種ごとの職業資格の実態にそった関係を築いているに過ぎない。本報告書では、職業訓練の特徴の中心に「訓練目標像＝職業能力像」を位置させている。この場合の職業資格の位置は、訓練目標＝職業資格＝職業能力像 になるべきであろう。すなわち職業能力像は職業を遂行するのに必要な能力を表しており、職業資格は職業能力を有していることを公証する。職業資格を取得することを訓練目標に設定した訓練を受けることで、職業資格を取得でき＝職業に必要な能力を習得でき、実際の職業を遂行できるようになるという関係である。このような関係にあれば、職業訓練と職業資格の関係は深くなるだろうが、現在はそうはなっていない。

その要因の一つは、職業資格＝職業能力像 の関係が構築されていないことにある。様々に存在する職業資格が、職業に必要な能力の何を表現しているのかが不明なのである。例えば前項で第1類型として例示した電気工事士の資格を規定する電気工事士法は、その目的を「この法律は、電気工事の作業に従事する者の資格及び義務を定め、もつて電気工事の欠陥による災害の発生の防止に寄与することを目的とする。」と示している。つまり電気工事士法で定める電気工事士の能力は、「電気工事の欠陥による災害の発生」を防止できる能力である。この能力は、電気工事に従事する職業人に必要な職業能力のどの程度を占めるのであろうか。それは明らかではない。

その中で前項に示した第4類型の技能照査は、職業能力との関係がわずかながら存在する。つまり技能照査の合格と技能検定2級の学科試験免除の関係である。技能検定2級の程度は、「検定職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度」と規定されている。つまり技能照査の合格は、中級の技能労働者が有すべき技能に関する知識を有していることを示しているといえる。

法律によって就業制限を規定する資格類の多くは、職業に必要な能力の全てを表現するものではなく、その作業による災害や不利益を防止するのに必要な能力にのみ焦点を当てている。その能力は、職業を遂行するのに必要な能力の全てではない。したがって職業訓練はいたずらに職業資格の取得を目標として訓練を計画するのではなく、現実の職業を遂行するのに必要な能力を目標として計画し、実施することになる。

例えば電気工事に関する職業訓練で、現実の職場で作業することが多くなっているネットワーク配線工事、軽天井内工事、光ケーブル工事などをカリキュラムに取り入れる例が見られる。これら訓練は、電気工事士免許取得のための養成施設として認められるカリキュラムには規定されていない。逆の見方をすると、電気工事士免許取得のためのカリキュラムを浸食しない範囲で、現実の職業の遂行に必要な能力の習得に必要な課題を訓練に取り入れている。

### 3 職業資格との関係から見た職業訓練の可能性

これまで示してきたように職業訓練は、いたずらに職業資格の取得を訓練目標とするものではない。冷静に、求められる職業能力と職業資格との関係を見定めて、必要な範囲でカリキュラムに組み込んでいる。このような状況は、職業訓練の内容を決める基準が定まっていないことを示している。法に定められる職業訓練の基準は、期間、時間数など大きな枠組みである。準則訓練でも科目や科目ごとに扱う項目が示されているだけで、学校教育の学習指導要領のように、その扱い方まで示されているものは、教編指導要領が定められたごく一部である。したがって訓練の内容やその扱い方の大部分は、訓練を担当する職業訓練指導員の裁量によって決められている。この点は職業訓練の基準整備の不十分と見ることもできるが、むしろ職業訓練の持つ可能性として注目すべきである。すなわち、職業訓練指導員が、現実の職業に必要な能力を見定め、その中から職業訓練修了者の就職可能性を考慮して必要とされる項目と水準を設定し、職業能力開発促進法や、資格取得の必要から規定される訓練基準を満たしながら、カリキュラムに作り上げているのである。つまり職業訓練の質、特に訓練内容選定に関する質とその向上の可能性は、良くも悪くもそれを担当する職業訓練指導員の訓練ニーズ分析(労働市場分析・職場に必要な能力の分析・訓練受講者の求職希望などの分析)を基礎としたカリキュラム開発能力にゆだねられているのである。

## VI おわりに～課題と展望

### 1 まとめと補足

本年度の報告書は、職業能力の形成という営みが、さまざまな能力形成、人間形成の営みのある中で、どのような固有の特性を持つものであるのかを整理することを試みた。そこには職業訓練に携わってきた者には、自明に思われるようなこともたくさん含まれていたかと思われる。だが、Iの1に述べたように、わが国にあっては決して職業訓練の実際が広く理解されているとはいえないのであり、全国的な職業能力形成システムをめざすことを提起するとき、あわせてその営みが持つべき実践的な要件を明らかにすることが必要であると考えられるのである。

職業能力形成の固有の特性を生み出す根源は、まさにそれが職業的能力の形成、すなわち具体的な何らかの仕事ができるようになること、それが雇用に結びつくものであることを目標とする教育訓練であることにある（図I-1）。今回の報告書では、この訓練目標について独立の章を設けなかった。訓練目標としての職業能力像は、職業社会の仕事そのものとも密接に結びつくべきものだが（IVの1、2）、それをめざす職業訓練を計画建てるカリキュラムを規定するものである（Ⅲの1）。そしてこのカリキュラムの内部においては訓練目標たる職業能力像は目標達成のための訓練課題によって具体化されており、さらにその訓練課題は実際の訓練実践のうえでは教材によって姿を与えられて現実のものとなっている（Ⅱの1、2）。加えて訓練目標＝職業能力像は、訓練成果を職業社会にアピールする手立てとしての能力評価に基準を与える（IVの1）。このように訓練目標としての職業能力像は職業訓練の実践を構成するあらゆる要素を覆っているのである。もし訓練目標について論じる章を建てたとすれば、他の各章で取り上げた事項のすべてに関係する幅広くかつ重要な論議になるであろう。それは今後の研究課題としたい。

職業能力形成の特徴を規定する根源に訓練目標＝職業能力像があることを指摘しつつも、本報告書では全体の論議の中心に「訓練課題」を据え、カリキュラム、指導法、能力評価といった職業訓練の各構成要素について論じる際に、特に訓練課題との関わりを意識して議論を展開した。訓練課題が、訓練目標＝職業能力像を具体化していることも含めて、職業訓練の現実の遂行のいわば扇の要となっているものだと考えたからである。この訓練課題を中心とする観点、すなわち職業訓練実践における訓練課題の重要性への注目自体が本報告書の一つの重要な提起であり、また特色ではないかと考えている。

### 2 今後の課題

職業能力形成という営みが備えるべき要件を明らかにするために、今日までの職業訓練の経験を振り返って分析したが、そこでは職業訓練経験の到達点を示すよう努めた。もとより本報告のとりまとめの妥当性、的確性については、おおかたのご批判を仰ぐほかないのだが、今回の職業訓練の実践的特性の整理は、たくさんの今後の実践課題・研究課題を内包するものともなった。

今回の報告の特徴はすでに述べた職業訓練における訓練課題の重要性を真正面から取り上げた

ことである。このことによって、まず第一に、訓練課題を巡る計り知れない豊富かつ重要な研究課題が生まれてきているように思われる。仕事・労働の課題と訓練課題のつながりと区別、仕事の課題と訓練課題を分けるものは何か、そこでの能力形成への配慮・教育的配慮を構成するものは何か。職業訓練現場の実践の分析を通じて明らかにすべきものは多い。

しかし、さまざまな訓練課題の種類と性格の違いをどう整理するのかという点では、本報告書は、暫定的な試みの範囲に止まらざるを得なかった。訓練目標との関わりで、訓練目標を具体化するものとして、性格の異なったさまざまな訓練課題が登場する。訓練課題はどのように訓練目標を具体化し、構成するのだろうか。職業訓練のプロセスにおける訓練課題の発展的關係、そして能開大応用課程の「開発課題」に代表されるように、今日的な職業現場の仕事に即した訓練課題という試み、等々、訓練課題をめぐる実践的研究課題は尽きない。

第二に今回は特に焦点を当てることができなかったが、職業訓練における教材の果たす役割の重要性ということも今後の重要な課題である。訓練実践の上では、教材開発はエネルギーに追求されてきた分野であり、蓄積も少なくない。今回の報告書の観点からは、訓練課題と教材という関係が改めてクローズアップされる。訓練の実践上は、訓練課題に姿を与えているものが教材なのであると同時に、教材開発を要求し、かつ個々の教材にしかるべき役割を果たさせるのが訓練課題に他ならない。こうした教材と訓練課題の密接な関係の研究によって、教材開発のさらなる組織的発展が展望されるのではないだろうか。

第三に、職業訓練カリキュラムに関する課題がある。仕事の能力を分解し細分化してとらえた上で、それを職業能力として融合・統合する職業訓練カリキュラムの編成は、実技と学科の融合、さらには、能力諸要素の統合（融合）の諸条件と諸形態の研究を必然的にする。その際、本報告書で指摘した実技実習が持つ能力諸要素の統合機能は、注目すべき重要な点であると同時に実技訓練研究の課題でもありと思われる。

第四に、すでにⅢの中でも述べたことだが、訓練目標を規定し、カリキュラムの枠組みを規定する訓練基準のあり方は、職業訓練実践を左右する制度的な研究の課題として重要なテーマである。現代的職業能力形成の要求する諸条件をどのようにして基準化するのか、それは既にドイツやイギリスで取り組まれ実践されている現代職業訓練の基本的課題である。

第五に、職業訓練指導法に関する課題がある。現代職業社会の技術的・組織的諸条件の変化によって、求められる職業能力が変化する中で、職業訓練にあってはますます多様な指導方法がとられなければならない。今回の報告書では、これらの指導法がそれぞれ訓練課題の性格に対応するものであることを指摘した。職業能力形成の中では、個々の作業動作を正しく習得する練習課題から、開発的課題、共同作業の課題等々、性格を異にする訓練課題が発展的に展開する。こうしたさまざまな課題に応じて、指導法、したがってまた指導員の役割も異なってくるということである。指導法を単に指導法の問題として、あるいは指導員個人の経験と資質の問題としてでなく、さまざまな訓練課題との関わりで理解することを提起したことは重要であると考えている。この点は更に理論的、実証的研究を重ねていかねばならない。

最後に第六に、職業訓練における能力評価の問題に触れておきたい。この点についての本報告書の見解と主張は、職業訓練における能力評価が職業現場で必要とされる職業能力像としっかり結びつくこと、そのためには評価基準となる訓練目標像と現場の職業能力像を橋渡しする職業資

格の確立が重要であるということであった。

だが、わが国の職業資格の現状は未確立というほかない。そして職業資格は、雇用労働の根幹に関わる問題であり、能力形成の分野だけではなく、経済界、労働界、そして公共政策の立場と、各方面が関与する事柄であるだけに、職業資格の確立を職業訓練の問題としてだけ考えることはできない。しかし、職業資格が公証する能力は職業能力の形成過程によって生み出されるもの他に、職業資の整備・確立のために職業訓練の立場からは何がなし得るのか、何をなすべきなのかということは極めて重要なテーマである。その際、第一に職業訓練がなすべきことは、職業現場に高く評価される職業能力の形成を積み重ねることであることはいままでもないが、同時に能力形成の成果を何によって具体的に表し、どのように求職活動の中で職業現場にアピールするか、職業訓練の現場と職業の現場をどのようにして結びつけるのかということが実践と研究の不可欠の課題である。今日の求職者訓練の正否を分ける重要点だといっても言い過ぎではないだろう。

この報告書をまとめたことを通じて、職業訓練の経験の秘めている内容の豊かさ、深さを改めて自覚させられると共に、ここにまとめた内容の不十分さを痛感させられた。今回の報告はどこまでそれを表現することができたであろうか。今後の職業訓練研究の発展の糸口となるいくつかの筋道を探り得たとすれば幸いである。職業訓練界に止まらず、職業能力形成に関心を持つ多くの方から率直なご意見ご批判を賜ることを心からお願いしたい。



職業能力評価・職業資格制度研究部会報告書(2)

## 医療事務分野の資格制度に関する調査結果

職業能力開発総合大学校 特別研究プロジェクト  
「わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究」  
職業能力評価・職業資格制度研究部会



## 職業能力評価・職業資格制度研究部会報告書(2)

## 医療事務分野の資格制度に関する調査結果

## 1 調査の概要

## 1. 1 調査の目的

本調査の最終的な目的は、職業能力評価(職業資格)制度研究部会の課題として設定している、「職業能力評価制度・職業資格制度が「仕事の質と処遇が期待される職業能力を認証する制度」として機能するための条件をあきらかにすること」<sup>1)</sup>である。この目的に向けて前報では、国等が設定している資格類がどのように運用されているのかを見てきた。本報では国による就業制限等の規制のない民間団体が運営している資格制度が、どのように社会的に認知され、権威づけられているのかを明らかにしようとするものである。

前報<sup>2)</sup>でわれわれは、各種の資格制度の類を職業資格制度として機能させる案として、その制度が評価しようとする職業について(1)職業能力の標準となり、(2)職業能力を測定・認証し、(3)資格取得者が処遇される仕組みを機能させることを示した。この仮説に基づき前報では、国が関与する資格制度として、ITSSと情報処理技術者試験、職業能力評価基準と技能検定/ビジネス・キャリア検定、建築士制度について検討した。

これまでの調査の経緯に基づき、本報では国の関与がない資格制度を検討の対象とする。調査の視点は、前報に仮説的に示した(1)職業能力の標準、(2)職業能力の測定・認証、(3)資格取得者の処遇をどのように機能させているかを明らかにすることである。

対象とする職種として医療事務職種を選択した理由は、(1)同分野に多数の民間資格が存在すること、(2)成長産業分野で受験者・就業者数が多数で増加していること、などである。

## 1. 2 調査の方法

## 1. 2. 1 調査の手続き

本報告では、医療事務分野の資格制度の仕組みをインターネット調査と聞き取り調査で明らかにする。調査の内容は、以下の通りである。

- ①医療事務職場の状況
- ②医療事務業務の範囲
- ③医療事務資格の内容
- ④医療事務資格の周辺制度と関係する団体
- ⑤医療事務資格が「仕事の質と処遇が期待される職業能力を認証する制度」であるか、そうであるとすればそうなっている条件の考察

1 わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究 職業能力評価(職業資格)制度研究部会報告書(1), 2011年3月, p.5

2 前掲書 1, p.8

### 1. 2. 2 インターネット調査

調査の方法として、第一に、インターネット調査を活用した。その目的は、医療事務資格制度と医療事務の職業構造の全体像を明らかにすることである。医療事務資格の全体像把握として、資格の種類、内容、運営団体、運営団体と関係する団体、受験者数等の把握を行った。職業構造の全体像把握のために、職場の規模、種類、役割分担、就業者数等の把握を行った。引用先は、調査結果の各部分に明示する。調査期間は2011年6月から2012年2月である。

### 1. 2. 3 聞取調査

インターネット調査で明らかにできない部分について、資格制度の運営者、関連団体に聞取調査を行った。調査の対象とそれぞれの調査実施日は、以下の通りである。

聞取調査分類 A 株式会社 ニチイ学館<sup>3</sup> 2011年7月4日

聞取調査分類 B 財団法人 日本医療教育財団<sup>4</sup> 2011年11月18日

聞取調査分類 C 財団法人 日本医療保険事務協会<sup>5</sup> 2011年12月26日

## 2 調査結果

### 2. 1 医療事務職場の状況

医療事務関係者が所属する施設は、病院、診療所である。病院は入院するための病床を20床以上有する医療施設であり、これに満たない施設が診療所である。以下にそれぞれの平成22年10月現在の施設数を示す。<sup>6</sup>

病院数	8,670	施設
一般診療所数	99,824	施設
歯科診療所数	68,384	施設

これらの医療施設に勤務する事務職の人数を以下に示す。<sup>7</sup> 各人数は、非常勤を含む常勤換算した人数であり、実数は不明である。

病院の事務職員数	176,279	人
診療所の事務職員数	195,937	人
歯科診療所の事務職員数	26,760	人

3 代表取締役副社長 谷治 一好氏, 常務取締役 山田 淑子氏,

ヘルスケア事業統括本部営業開発本部営業部営業課長 六田 理子氏

4 専務理事 池田 正明氏, 技能振興課課長 野俣 亜妃氏, 技能振興課係長 佐藤 岳氏

5 事務局長 井川 薫氏, 事務局次長 深谷 豊氏

6 平成22年医療施設(動態)調査, 上巻, 第1表

7 平成22年病院報告, 上巻, 第54表

平成22年医療施設(静態・動態)調査, 上巻, 第122表, 第140表

表 1 に病院の事務職員数の推移を示す。医療の規模の拡大と比較するため、病院の一日あたりの患者数、医師数、看護師数を示す。<sup>8</sup>

表 1 事務職員数の推移 (人, ( )前期比増減率)

	1975(S50)	1985(S60)	1995(H7)	2005(H17)	2010(H22)
一日患者	930,301	1,278,391 (37%)	1,397,152 (9%)	1,382,190 (-1%)	1,313,421 (-5%)
医師	102,923	175,843 (71%)	160,404 (-9%)	180,022 (12%)	195,368 (9%)
看護師	143,793	276,450 (92%)	426,653 (54%)	567,968 (33%)	682,603 (20%)
事務職員	96,349	125,599 (30%)	151,131 (20%)	154,303 (2%)	176,279 (14%)

平成 7 年に患者数のピークを迎えているが、事務職員数はその後も医師・看護師とともに増加しており、2005 年から 2010 年の間は、医師よりも増加率が高い。近年も拡大を続けている職場である。

## 2. 2 医療事務業務の特徴

### 2. 2. 1 医療事務関係職場の概要

医療事務関係資格の資格取得者が勤務するのは、医療施設の中で医事課と呼ばれる部門である。医事課の業務を大きく分類すると、患者受付、入退院受付、会計、診療報酬請求、請求の点検、看護師や医師が作成した文書の收受整理などの業務がある。施設の大小により、これらを一人の事務職が全て担当する場合、一部を担当する場合、いくつかの仕事をローテーションする場合などがある。診療報酬請求業務を中心として、この周辺に各種の業務がある。<sup>9</sup>

### 2. 2. 2 中規模病院の例 (高砂西部病院)<sup>10</sup>

表 2 に、中規模の病院の医事課業務を例示する。

例示するのは、病床 199 床 延床面積 19,427m<sup>2</sup> 地上 7 階 地下 1 階、診療科目(内科、消化器科、他 11 科)中規模病院である高砂西部病院である。同病院の職員数は 230 名であり、このうち 15 名が医事科職員で次の業務を行っている。

8 平成 7 年医療施設調査・病院報告の概況, 統計表 9, 統計表 14,  
平成 17 年医療施設調査・病院報告の概況, 病院報告 表 1, 医療施設調査 表 27  
平成 22 年(2010)医療施設(動態)調査・病院報告, 病院報告表 1, 表 6

9 B1 聞取調査(日本医療教育財団)

10 <http://www.takasagoseibu.jp/index.html>, 2012/1/6 確認

表 2 医事課の業務内容 例

外来業務	総合受付業務	◎ 病院内のご案内・ご説明 ◎ 各種書類の申込受付 ◎ 駐車券の発行
	受付業務	◎ 各診療科の受付 ◎ 健康診断の受付 ◎ 保険証の確認 ◎ カルテの作成・運搬 ◎ カルテ(外来)の管理
	会計業務	◎ 診療費の計算 ◎ 診療費の精算・領収書の発行 ◎ お薬引換え番号のお渡し
入院業務		◎ 入院事務手続き ◎ 入退院請求書作成 ◎ 予約入院カルテの管理
保険請求業務		◎ 外来レセプト作成・請求 ◎ 入院レセプト作成・請求
その他にも健康診断・人間ドック業務、労災請求業務、自賠責保険請求業務など業務範囲はかなり広く、幅広い知識と経験が必要。		

### 2. 2. 3 医療事務業務の始まりと今後の広がり

医療事務業務の始まりは、昭和 33 年 国民健康保険法改正、昭和 36 年 国民皆保険の達成が契機になっている<sup>11 12</sup>。この改正に先立つ医療保障制度審議会、医療保障特別委員会、医療保障委員の勧告、報告内容の一つとして、①薬剤などの物の価格に含まれていた医師の技術を物の価格から分離する、②それまで医療機関と保険者間で決めていた診療報酬の基準あるいは診療の内容を規格診療にして、それ以外のものは被保険者が負担とする、ことなどが指摘され、これが改正に反映された<sup>13</sup>。これにより、それまで医師が自由に診療を行い保険者にこれを請求するという事務処理が、規格に沿った診療内容を診療報酬明細書に記録して国等の保険者に請求するという形態に変更になった。この事務処理の変更に多忙な医師が対応できなくなり、医師に代わって診療報酬明細書の作成をしたものを医師が追認するという事務処理の流れができた。<sup>14</sup>



図 1 医療事務関連資格の種類

日本医療教育財団 事業案内より

11 A2 聞取調査(ニチイ学館)

12 日本医療保険制度史, 吉原健二, 東洋経済新報社, 2008 年 12 月 11 日, pp167-168

13 前掲書 12, pp152

14 A2 聞取調査(ニチイ学館)

昭和 30 年代の働き手は男性で、女性はスーパーのレジや近所でのアルバイトなどだけだった。診療報酬請求業務は、月末に締めて、翌月 10 日までにまとめて請求するという業務である。当初は医師本人や医師の妻など総出で行っていたが、これを外部に委託するという流れができてきた。そこに家庭の主婦の潜在労働力を活用し、女性の社会参加を果たす場所を作ろうということをはじめた。このとき、適切な診療報酬請求業務を行うには、一定の水準が必要であった。そこで家庭の主婦に医療事務を勉強してもらい、ある程度の知識を身につけた人を病院に紹介するという形態ができた。<sup>15 16</sup>

当初は診療所中心の業務だったが、①病院の収入に直結する業務で誰にでもできる業務ではないこと、②2 年に一度診療報酬点数表が改定され継続教育が必要であること、③病院経営の中で効率化やコスト削減のために医療事務の専門家を配置する必要があること、などから平成になったあたりから、病院の業務を多く受けている。現在は大半の公立病院では医事課の業務の全部または一部を外注するようになっている。<sup>17</sup>

現在は診療報酬請求業務のほとんどがコンピュータ化されている。医師がオンラインでカルテを記入すると、機械処理により診療報酬請求書（レセプト）が作成される。この診療報酬請求の基本的な部分は機械処理で対応可能であるが、機械的に管理するとミスや間違いなどに気がつかない。また、医学的判断で診療行為が認められるケース等もあることから、機械管理を主眼に置きつつも、事務担当者による専門知識に基づいた請求事務能力が必要となっている。<sup>18</sup>

医療事務業務は「2. 2. 1 医療事務関係職場の概要」、表 2 で示すように、患者受付、入院受付、会計、診療報酬請求、請求の点検、看護師や医師が作成した文書の收受整理等の業務であるが、近年 図 1 に示すように、その周辺の業務が専門化している。例えば医療事務技能審査で扱う診療報酬制度は「出来高払い」に基づくものであるが、医事業務管理技能認定で扱う診療報酬制度は、1998 年から試行が始まり適用施設が広がっている診断群分類別の定額払い方式(DPC方式)<sup>19</sup> に対応している。また、医師事務作業補助技能認定は、2008 年の診療報酬改定で行われた医師事務作業補助体制加算に対応できる事務職員の能力を評価するものとされている。<sup>20</sup>

医療事務の業務はここまで示してきたように様々な分野がある。大きな病院では固定した部門で業務にあたるが、小さな病院では一人で何でも対応することが求められる。一人の人が様々な資格を持っていると、どの部門でも働きやすいということがある。<sup>21</sup> ただし医師事務作業補助の業務は医事課の業務として行うのではなく、医師のチームのメンバーとして行う。これは診療報酬請求の法令に基づいた区分けである。<sup>22</sup>

医療事務の業務分野別の仕事内容は上記のようであるが、階層的な業務についてニチイ学館では、リーダー、チーフ、サブマネージャー、フロントマネージャが設定されている。例えばある

15 A3 聞取調査(ニチイ学館)

16 B2 聞取調査(日本医療教育財団)

17 B3 聞取調査(日本医療教育財団)

18 C1 聞取調査(日本医療保険事務協会)

19 前掲書 12, pp516-521

20 医師事務作業補助技能認定試験のご案内, 全日本病院協会/日本利用教育財団

21 B10 聞取調査(日本医療教育財団)

22 B11 聞取調査(日本医療教育財団)

病院から医事業務を受注すると、3/31 まで別の業者がしていた仕事を 4/1 からニチイ学館がうけることになる。それまでにチーフとマネージャーが仕事の流れを業務フローやマニュアルの形で作り、業務社員に教えるということをする。このようなリーダー、チーフ、マネージャーの仕事をニチイ学館ではキャリアアップ研修と呼ばれる研修で学習できるようにしており、これらの研修には業務だけでなく、管理の要素が入っている。<sup>23</sup>

## 2. 2. 4 医療事務職種の認知

前項で示したように医療事務の関係業務の内容は、診療報酬制度の発足、改定と深く関わっている。制度が発足して一定の専門性が必要になることで、職種として認識されるようになり、制度の改定とともにその専門性の範囲が広がる状況にあると言える。ある職種が、他の職種とは異なる職種であると一般に認識されたと判断する基準として、職業分類に記載されることがある。表 3 は、厚生労働省の職業分類と総務庁の日本標準職業分類で医療事務員の分類が扱われてきた変遷を示している。

表 3 医療事務員の職業分類の経過

発行年	職業分類の発行者・改訂経過	分類状況
S28(1953)	労働省編 職業辞典	1-32.20 医療事務員
S35(1960)	日本標準職業分類	199 一般事務員(他に分類されない) (医療事務員は例示に含まれない)
S40(1965)	労働省編 職業辞典 第 1 回改訂	199-30 医療事務員
S44(1969)	労働省編 職業辞典 第 1 回改訂増補版	199-30 医療事務員
S45(1970)	日本標準職業分類	159 その他の一般事務従事者 (医療事務員は例示に含まれない)
S61(1986)	労働省編職業分類 第 2 回改訂	219-20 医療事務員(類似なし)
S61(1986)	日本標準職業分類	259 その他の一般事務従事者 (医療事務は例示に含まれない)
H9(1997)	日本標準職業分類	259 その他の一般事務従事者 (,,医療事務員)
H11(1999)	労働省編職業分類 H11 年改訂第 3 回改訂	259-20 医療事務員 (医局事務員、医事管理士他)
H21(2010)	日本標準職業分類	259 その他の一般事務従事者 (:::医療事務員::)
H22(2011)	厚生労働省編職業分類 第 4 回改訂 H19(2008)着手	258 医療・介護事務員 258-01 医療事務員 258-02 介護事務員

職業分類の各改訂での変遷を確認した。ただし、昭和 28 年、昭和 40 年の労働省編職業辞典については、昭和 44 年の職業辞典の解説から推定した。

厚生労働省の職業分類は職業紹介の必要から編纂されており、昭和 28 年の初版にはすでに医療事務員が記載されている。これが昭和 35 年の改訂で、日本標準職業分類とコードの統一化が図られるときに、5 桁の番号が与えられて示されるようになっていく。5 桁の意味は、大・中・小分類のさらに細分類として設定されていることを意味している。日本標準職業分類のコードは 3 桁で

23 A7 聞取調査(ニチイ学館)

大・中・小分類までを表示していて、細分類にはコードを付さずに例示にとどめている。このように労働省編の職業辞典では早くからコードを付されているが、日本標準職業分類で医療事務が「159 その他の一般事務従事者」の中に例示されるのは、平成9年まで待つことになる。これは現在も同様である。厚生労働省の職業分類では、平成22年の改定で小分類「258 医療・介護事務員」に整理された。

## 2. 2. 5 医療事務職種と女性の就業形態

就業形態は、ライフスタイルにより変化する。女性は結婚や出産によりライフスタイルが大きく変化する。ニチイ学館は、このような女性の就業形態の変化と医療事務職種の適合の良さについて、次のように説明する。

ニチイ学館で医療事務資格を取得し、独身だから常勤でニチイで働く。結婚して子供ができれば、サイドワークとする。子供が大きくなれば、午前の仕事、月のうち何日間の仕事にする。子供がもっと大きくなったら、事務所に入って幹部になっていく。ご主人の転勤で全国異動しても、そこにもニチイ学館の職場がある。ニチイ学館に様々な職場があるので、その時々にあった就業形態を選べる。ニチイ学館で様々な就業形態を選びながら、終身働く方もいる。<sup>24</sup> このように医療事務職種の職場と女性の就業形態は相性が良い。

## 3 医療事務関係資格の内容と周辺制度

### 3. 1 医療事務関係資格の種類と設定団体

表5は、医療事務関係資格を、資格を設定している団体と業務の分野ごとに分類して示している。各団体は介護事務、調剤事務、歯科事務など、ここに示した資格に類似する医療介護分野の資格を設定しているが、表5には医療の事務分野の資格だけを例示した。表からは同じ分野の資格を多数の団体が、それぞれの視点で設定していることがわかる。いずれの資格も、なんらかの就業制限を伴う資格ではない。また法律で規定された名称独占資格でもない。これらの資格のうち、表4に示す資格は、厚生労働省が所管する教育訓練給付金制度の中で、給付金支給の対象講座として認定を受ける際、講座の目標に設定する資格として認められている。

表4 教育訓練給付金対象講座<sup>25</sup>

医事コンピュータ技能検定試験 医療秘書検定試験	医療秘書教育全国協議会
医療事務技能審査試験	財団法人 日本医療教育財団
医療事務管理士技能認定試験	技能認定振興協会
診療報酬請求事務能力認定試験	財団法人 日本医療保険事務協会
医科医療事務検定試験	日本医療事務検定協会

24 A9 聞取調査(ニチイ学館)

25 厚生労働省 HP 教育訓練給付制度講座を運営する事業者の方へ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyouiku/03.html#02>

分野・資格別コード表, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyouiku/dl/03f.pdf>

なおこの講座認定の条件として講座の目標に設定する資格として認められる基準は、厚生労働省から次のように示されている。<sup>26</sup>

- a. 「公開性」:特定の団体所属者、特定の講座修了者等のみを対象としたものでなく社会一般に公開されており、特定の団体所属者、特定の講座修了者等以外の受験者が一定程度いることが必要です。
- b. 「実績」:既に、能力評価の試験等の実施実績があることが必要です。
- c. 「規模」:能力評価の試験等の国内の受験者規模について、原則として1,000人以上(年度)の実績があることが必要です。

本報告では、表 5 に示した資格のうち、①「医療事務管理士技能認定試験」(技能認定振興協会)、②「医療事務技能審査試験」(財団法人 日本医療教育財団)、③「診療報酬請求事務能力認定試験」(財団法人 日本医療保険事務協会)を事例として取り上げる。その理由は、(1)表 4 のように、民間資格でありながら厚生労働省の施策の中で一定の能力を評価するのに適した資格であると認められていること、(2) ①②の資格類についてはインターネット調査の結果、教育や職業紹介の仕組みと深く結びついた運用がなされていること、(3) ②③の資格類については厚生労働大臣に設立を許可された財団法人が運営し、①の資格類については企業が運営しており特徴を対比して検討できると考えたからである。

②③についてはインターネット調査と聞き取り調査を実施し、①についてはインターネット調査の結果を示す。

ところで今回検討する資格類は、いずれも国等による就業制限が設定された資格類ではない。診療報酬請求事務能力認定試験(日本医療保険事務協会)と医療事務技能審査試験(日本医療教育財団)は、寄付行為に能力を認定するための試験の実施、技能の審査を行うことを定めて厚生労働大臣に設立を許可された財団法人が実施している資格類であり、<sup>27 28 29 30</sup> 医療事務管理士技能認定試験(技能認定振興協会)は民間企業が実施する資格類である。<sup>31</sup>

医療事務技能審査試験(日本医療教育財団)はさらに、技能審査認定規定(昭和 48 年労働省告示)により厚生労働大臣の認定を受けていた。<sup>32 33 34 35</sup>

26 第 27 版 教育訓練給付制度の講座指定を希望される方へ、厚生労働省、平成 23 年 10 月、pp8-9

27 財団法人 日本医療保険事務協会 寄附行為、第 4 条(事業)、平成 13 年 3 月 27 日一部変更認可

28 厚生労働省保険局所管 特例民法法人 日本医療保険事務協会、  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/minpou/soshiki/114.html>,  
2012 年 1 月 18 日確認

29 寄附行為 財団法人 日本医療教育財団、第 4 条(事業)、平成 13 年 9 月 14 日

30 厚生労働省保険局所管 特例民法法人 日本医療教育財団、  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/minpou/soshiki/110.html>  
2012 年 2 月 9 日確認

31 有価証券報告書 事業年度自平成 22 年 4 月 1 日 至平成 23 年 3 月 31 日 株式会社日本医療事務センター

32 技能評価ダイジェスト、職業能力開発局技能振興課、平成 12 年 3 月、p93

33 B4 聞取調査(日本医療教育財団)

34 行政委託型公益法人等改革の実施計画各府省案について、平成 13 年 9 月 20 日

35 行政委託型公益法人等改革の実施計画各府省案 資料 2 推薦等、平成 13 年 9 月 20 日

表5 医療事務関係資格一覧

設定団体 分野	医療秘書 教育全国 協議会	日本医療 教育財団	技能認定 振興協会	日本 医療保険 事務協会	日本 医療事務 検定協会	全国 医療福祉 教育協会	医療福祉情報 実務能力協会	日本 医療報酬 調査会	日本病院会	日本 医療事務協会
医療事務・ 診療報酬 請求		・医療事務 技能審査 試験 (メデイカル クワーク) ・医事業務 管理技能 認定試験	・医療事務 管理士技能 認定試験 (医療事務 管理士) ・ホスピタル コミュニケーション 検定試験	・診療報酬 請求事務 能力認定試験	・医科 医療事務 検定試験 (1級・2級・3 級)	・医科2級 医療事務実務 能力認定試験		・レポート実務 技能検定試験 医科医療事務 検定試験		・保険請求事務 技能検定試験
医療秘書	・医療秘書 技能検定試験 1級・準1級・2 級・3級	・医療秘書技能 認定試験				・2級医療秘書 実務能力 認定試験	・医療秘書情報 実務能力検定試 験 1級・2級			
医師事務 作業補助 業務		・医師事務 作業補助 技能認定試験	・ドクターズ オフイスワーク アシスト				・医師事務作業 補助業務実務 能力認定試験			
診療情報 管理		・診療情報管理 技能認定試験					・医療情報実務 能力検定試験 1級・2級		・診療情報 管理士	
医療情報 システム	・医事 コンピュータ 技能検定 試験 準1級・2級・3 級	・医事 オペレータ 技能認定 試験				・医療事務 OA実務 能力認定試験 ・電子カルテ オペレーション 実務能力 認定試験	・医事コン オペレーターTM ・電子カルテ オペレーターTM			

\* 2011年6月25日時点で「医療事務」を検索キーとして検索して確認できた資格類

で囲った資格は、本報告で事例を示す資格類

### 3. 2 「医療事務技能審査試験(メディカル クラーク)」日本医療教育財団

#### (1) 試験の目的

医療事務技能審査試験の目的は、次のように説明されている。

試験の目的	医療事務業務に従事する者の有する知識および技能の程度を審査し、証明することにより、医療事務職の職業能力の向上とその社会的経済的地位の向上に資することを目的とします。
-------	--

医療事務技能審査試験は、厚生労働大臣の設立許可を受けた団体が実施している。<sup>36 37</sup> そのため、上記に示す試験の目的は、職業能力開発促進法第一条の「職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図る」に符合している。

#### (2) 試験の内容

##### 実施要領

試験の対象	医療機関等における受付業務、診療報酬請求事務業務に関する職業能力を審査の対象とします。															
合格者に付与する称号	メディカル クラーク (医科・歯科)															
受験資格	問いません。															
試験実施時期	年 12 回 (毎月)															
試験会場	各都道府県内の公共施設等で実施します。															
出題範囲	医療事務技能審査試験の基準およびその細目を参考にしてください。															
試験実施方法	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">実技 I</td> <td style="width: 40%;">患者接遇</td> <td style="width: 20%;">筆記 (記述式)</td> <td style="width: 10%;">2 問</td> <td style="width: 10%;">50 分</td> </tr> <tr> <td>学 科</td> <td>医療事務知識</td> <td>筆記 (択一式)</td> <td>25 問</td> <td>60 分</td> </tr> <tr> <td>実技 II</td> <td>診療報酬請求事務</td> <td>診療報酬明細書点検</td> <td>4 問</td> <td>70 分</td> </tr> </table>	実技 I	患者接遇	筆記 (記述式)	2 問	50 分	学 科	医療事務知識	筆記 (択一式)	25 問	60 分	実技 II	診療報酬請求事務	診療報酬明細書点検	4 問	70 分
実技 I	患者接遇	筆記 (記述式)	2 問	50 分												
学 科	医療事務知識	筆記 (択一式)	25 問	60 分												
実技 II	診療報酬請求事務	診療報酬明細書点検	4 問	70 分												
合否の判定	学科試験および実技試験 I・II の各々の得点率が 70% 以上を合格とします。															

※「メディカル クラーク」は、平成 9 年 11 月に商標登録が認められている。

36 B5 聞取調査(日本医療教育財団)

37 B6 聞取調査(日本医療教育財団)

試験の内容は、医療事務技能審査試験の基準およびその細目として、次のように公表されている。

## 医療事務技能審査試験の基準およびその細目

審査領域	審査基準・細目	審査領域	審査基準・細目	
<b>&lt;学科&gt;</b> 1. 医療保険制度	①健康保険 ②船員保険 ③各種共済組合 ④国民健康保険 ⑤退職者医療制度 注・入院時食事療養費 および 入院時生活療養費 ・保険外併用療養費 ・高額療養費	6. 医事業務	①医事担当者の心得 (個人情報の適切な取扱いを含む) ②外来・入院業務 ③窓口会計業務	
		7. 前各号の掲げる科目のほか、次に掲げる科目のうち、受験者が選択するいずれか一つの科目		
		医科	診療報酬請求業務	医科診療報酬に係わる事項
			医学一般	①各器官系の名称・構造・機能 ②人体解剖と病理 ③疾病の原因と治療
			薬学一般	①医薬品の種類と薬効分類 ②各器官系に作用する薬物
			診療録	①医科医療用語・略語 ②その他カルテ読解に必要な事項
		歯科	診療報酬請求業務	歯科診療報酬に係わる事項
			医学一般	①口腔解剖と病理 ②各器官系の名称・構造・機能
			薬学一般	①歯科用医薬品の種類と薬効分類 ②薬物の作用
			診療録	①歯科医療用語・略語 ②その他カルテ読解に必要な事項
2. 高齢者医療制度	①制度の概要 ②特定健康診査 ③後期高齢者医療給付			
3. 公費負担医療制度	①感染症法 ②生活保護法 ③学校保健安全法 ④精神保健福祉法 ⑤身体障害者福祉法 ⑥障害者自立支援法 ⑦児童福祉法 ⑧母子保健法 ⑨原子爆弾被爆者援護法 ⑩特定疾患治療研究事業			
4. 介護保険制度	①制度の概要 ②予防給付・介護給付 ③介護サービスの利用方法 ④介護保険と医療保険等の関係	<b>&lt;実技Ⅰ&gt;</b> コミュニケーション ①医事患者対応		
5. 医事法規一般	①医療保障制度の基礎用語 ②医療法 ③医療保険各法 ④療養担当規則 ⑤関連法規(医師法等)	<b>&lt;実技Ⅱ&gt;</b> 次に掲げる科目のうち、受験者が選択するいずれか一つの科目		
		医科 診療報酬請求事務 医科診療報酬明細書(出来高請求)の点検		
		歯科 診療報酬請求事務 歯科診療報酬明細書(出来高請求)の点検		

図 2 医療事務技能審査試験の基準およびその細目  
医療事務技能審査試験のご案内 より

<p><b>学科</b></p> <p>〔出題数〕25問です。 〔出題形式〕択一形式です。 正しいものまたは誤っているものを一つ選択します。</p> <p><b>学科 医科・歯科共通領域問題例</b></p> <p>問題1 保険者番号について適切なものを選び記号(ABC)で答えなさい。 イ) 群馬県高崎市にある従業員1,000名以上の会社社員 — 06100200 ロ) 栃木県栃木市の交番勤務の警察官 — 32090110 ハ) 北海道小樽市にある船舶会社で遠洋漁業に携わる機関長 — 02010015 ニ) 東京都渋谷区にある美容院に勤務している美容師 — 133140 A) イ、ロ、ハ B) イ、ハ、ニ C) ロ、ニ</p> <p>問題2 健康保険法の「療養の給付」に該当するものを選び記号で答えなさい。 A) 治療上の必要により投与された薬剤 B) 生活保障のために支給された傷病手当金 C) 入院時に食事の提供を受けた場合の入院時食事療養費</p> <p>問題3 国保について正しいものを選び記号(ABC)で答えなさい。 イ) 給付率はすべて7割である。 ロ) 職域保険ともいわれる。 ハ) 診療報酬明細書は国保連合会へ提出する。 ニ) 保険料は加入している家族一人ひとりについて納入する。 A) イ、ハ B) イ、ロ、ニ C) ハ、ニ</p>	<p><b>学科 医科問題例</b></p> <p>問題11 初診料の算定で正しいものを選び記号で答えなさい。 A) 人間ドックにより疾病が発見され、引き続き精密検査、治療を行った場合、初診料が算定できる。 B) 医科と歯科を併設している保険医療機関において、それぞれの科で初診を行った場合、初診料はどちらか一方のみの算定である。 C) 急性虫垂炎で初診に引き続き入院し、緊急手術を行った場合、初診料が算定できる。</p> <p>問題12 投薬料について正しいものを選び記号で答えなさい。 A) 外来患者に麻薬と向精神薬を投与した場合、麻薬、向精神薬加算として調剤料と処方料それぞれに1点を加算する。 B) 複数の診療科で異なる医師が処方した場合、主たる科で処方せん料を算定する。 C) 特定疾患処方管理加算は、初診料を算定した初診の日には算定できない。</p> <p>問題13 手術料の算定で正しいものを選び記号で答えなさい。 (2歳10か月 時間外(外来・緊急)) A) 外耳道異物除去術(複雑なもの) — 1,501点 B) 小児創傷処理(筋肉・臓器に達しない、5cm)・デブリードマン — 2,520点 C) 骨折非観血的整復術(上腕) — 4,480点</p> <p>問題14 同一機体で行った場合の検査実施料の算定で誤っているものを選び記号(A、B、C)で答えなさい。 イ) 尿沈渣と細菌顕微鏡検査(その他) — 65点 ロ) 好酸球数と末梢血像 — 18点 ハ) TPとアルブミン — 22点 ニ) CEAとCA19-9 — 255点 A) イ、ニ B) イ、ロ C) ハ、ニ</p> <p>問題15 次の文で正しいものを選び記号で答えなさい。 A) 膀胱留置用ディスプレイカテーテルは特定保険医療材料として認められており、24時間以上体内留置した場合にのみ算定できる。 B) 特定保険医療材料は、材料価格を10円で除し、端数が生じた場合には、小数第一位を切り上げて算定する。 C) 手術時に使用した衛生材料のガーゼなどは手術の所定点数に含まれるが、縫合糸(特殊縫合糸を含む)は特定保険医療材料として算定できる。</p>
---	---

図 3 医療事務技能審査試験の学科試験例  
医療事務技能審査試験のご案内 より

<p><b>実技 I</b></p> <p>〔出題数〕患者対応の設問が2問です。 〔出題形式〕記述式です。問題1と問題2の各々に、応対する場面の状況と立場が設定されています。応対する内容は四角枠内に記載されています。各問について、実際に応対する言葉のまま400字以内で記述します。 〔記述のポイント〕 1) 判断力…出題の真意を正確にとらえる。自己の職務領域と守秘義務を考える等。 2) 言葉づかい…簡潔で分かりやすい言葉を使う。尊敬語・謙譲語・丁寧語等を正しく使う。 3) 表現…まず相手を受け入れる態度、共感的な優しい態度である等。 4) 説得性…正確な知識を基に筋道を立てた話し方、誠意ある話し方をする等。</p>	<p><b>実技 I 問題例</b></p> <p>問題1 次の設問の応対を相手に話すままの言葉で書きなさい。 患者さんから会計の際に次のような質問を受けた。 (病院 会計窓口とする) 持ち合わせの金額では足りません。どうしたらいいですか。 ・本日の会計は5,800円だが、患者の所持金は5,000円 ・次回来院予定は1週間後</p> <p>問題2 次の設問の応対を相手に話すままの言葉で書きなさい。 診療時間終了後、来院した初診の患者さんから次のような質問を受けた。 (診療所 受付窓口とする) 保険証を忘れてしまいました。診ていただけますか。 ・医師は在院している</p>
--	--

図 4 医療事務技能審査試験の実技 I 試験例  
医療事務技能審査試験のご案内 より

**実技Ⅱ**

【出題数】カルテ症例が4問です。

【出題形式】点検問題です。

カルテとレセプトを照合し、請求・記載の誤りおよび記載もれを探し、これを訂正して正しいレセプトを完成します。

※問題形式・解答例は、単なる形式を示したものですので診療年月日および点数は現状と相違する場合があります。

**実技Ⅱ 医科問題例**

診 療 録

患者氏名	橋元 亮	性別	男	生年月日	平成18年1月11日
住所	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1				
診療科	外科				
担当医師	橋元 康之				
初診日	23年4月7日				
再診日	23年4月28日				

<p>23. 4. 7</p> <p>転倒して前脚関節創 about 3cm wound B.W. 65.5 kg</p>	<p>23. 4. 7</p> <p>同病 キシリカイン 1% 3錠</p> <p>創傷処置 (3cm)、異体縫合 【生食 100mg インジブ液 10% 5ml Rp. 1-ケアレックス小児用錠錠 1.200mg 分2×3T 薬剤調剤提供 (文書)</p>
<p>23. 4. 9</p> <p>wound: aod not purulent</p>	<p>23. 4. 9</p> <p>創傷処置 (術後)</p>
<p>23. 4. 28</p> <p>腫脹 (+) X-P: fracture</p> <p>疼痛中程度</p>	<p>22. 4. 28</p> <p>右前腕部X-P (デジタル撮影) 尺×2、2方骨</p> <p>骨折不完全癒着後 (術後)</p> <p>ギプスシーネ (半枝) カトレッグパッド 1枚 Rp. ガンテール軟 10 2P 薬剤調剤提供 (文書)</p>

図 5 医療事務技能審査試験の実技Ⅱ試験例  
医療事務技能審査試験のご案内 より

医療事務技能審査試験はこれまで、1級、2級にレベルを分けて実施していた。また、教育機関向けに教育の医療事務技能審査に関する教育訓練ガイドラインを設けて、これに基づいて教育訓練を実施している教育機関を認定し、その教育を修了したものや一定の実務経験があるものに試験の受験資格を認めていた。これまでは医療事務の仕事内容がどのようなものであるかを普及する必要があったので、ガイドラインを示すということをしてきたが、医療事務職に対する理解が進んだので、級別や受験資格の設定を平成23年4月からはとりやめることにした。<sup>38</sup>

(3) 資格制度・教育制度・就業環境の関係

表6は、医療事務技能審査試験に関係の深い教育、就業制度を示している。

表6 医療事務技能審査試験に関係の深い教育・就業の制度 <sup>39 40 41</sup>

関連制度	運営主体と運営の概要
資格制度	医療事務技能審査試験受験者数 約 50,000 人/年 昭和 49 年(1974 年)開始 日本医療教育財団 資格制度の運営 厚生労働省職業能力開発局 許可法人
教育制度	ニチイ学館 教育事業 医療事務講座他 医療事務講座 受講生数 30,000 人/年
就業制度	ニチイ学館 医療関連事業 医事業務受託・人材派遣他 医療関連受託事業 従業員数 4,615 人(47,176 人 臨時雇用者年間平均外数)

38 B12 聞取調査(日本医療教育財団)

39 有価証券報告書 事業年度自平成 22 年 4 月 1 日 至平成 23 年 3 月 31 日 株式会社ニチイ学館

40 日本医療教育財団ホームページ, [http://www.jme.or.jp/a\\_e/m\\_c/index.html](http://www.jme.or.jp/a_e/m_c/index.html), 2012.1.10 確認

41 A1 聞取調査(ニチイ学館)

### 〈試験と職場の関係〉

医療事務技能審査試験は、全日本病院協会との協力関係がある。全日本病院協会は、日本全国の病院の 1/4 が加入している病院団体である。その事業内容に「病院関係職員の教育指導及び養成確保」が掲げられており、<sup>42</sup> ここに日本医療教育財団から働きかけて、昭和 59 年に医療事務技能審査試験を実施するにあたり事業提携することになり、平成元年には連名で合格証書を発行することになった。<sup>43</sup> この時点で資格取得者の能力が、広く医療界で評価されるようになった<sup>44</sup>。

医療事務技能試験の内容は、毎月、委員会で検討してもらっているが、ここに全日本病院協会からも参加してもらっている。

### 〈試験と教育制度の関係〉

ニチイ学館は医療事務に関する教育訓練を実施している。教育の後、医療事務技能審査試験を受験している。ニチイ学館のような民間企業が独自に資格制度を設定するのではなく、資格取得者の社会的な評価を得るため、公的な団体に認定されなければいけないと考えている。<sup>45</sup> ニチイ学館の教育を受けているのは約 30,000 人/年で、医療事務技能審査試験の全受験者は約 50,000 人/年。

### 〈試験と就職制度の関係〉

ニチイ学館の教育を受け、医療事務技能審査試験に合格し、ニチイ学館に就職して、ニチイ学館が病院から請け負っている医事業務に就く人がいる。医療事務講座を修了した多くの人が、このように就職する機会を得ている。ニチイ学館が採用している 95%がニチイ学館の卒業生である。またニチイ学館で教育を受ける人は、医療事務の仕事に就きたいと考えている人ばかりではなく、資格だけ取得する、結婚してから使う、自分の健康のための一般的な知識のために資格を取るという人もいる。<sup>46</sup>

医療事務資格取得者の現実の職務をこなす能力について、ニチイ学館は次のように表現している。ニチイ学館の医療事務講座で、最低限の医療保険制度が何か、レセプトが書けて、一定のマナーと受付業務ができるという内容を 3 ヶ月間 9 万円くらいで受け<sup>47</sup>、医療事務技能審査試験の資格を取得する。自動車の運転で言えばこのレベルは、安心して運転を任せられるドライバーというよりは、まだ、技能的には初心者という段階である。知識は持っているが、すぐに高速で運転できるかというとなかなか難しい。ただ運転できる人が隣に座っていれば、アドバイスを受けられる。職場で病院ごとの細かいことを教わりながら、仕事を覚えていく。<sup>48</sup>

---

42 全医本病院協会定款，全日本病院協会，昭和 55 年 6 月 23 日施行

43 B7 聞取調査(日本医療教育財団)

44 B7 聞取調査(日本医療教育財団)

45 A5 聞取調査(ニチイ学館)

46 A1 聞取調査(ニチイ学館)

47 A8 聞取調査(ニチイ学館)

48 A1 聞取調査(ニチイ学館)

### 3. 3 「医療事務管理士技能認定試験(医療事務管理士)」 技能認定振興協会

#### (1) 試験の目的

医療事務管理士技能認定試験の目的は、次のように説明されている。<sup>49</sup>

医療事務の業務には、医療機関内での患者受付け、治療費の計算、診療報酬明細書作成、カルテ管理などがあります。医療保険制度や診療報酬の仕組みを理解し、正確に診療報酬を算定できる事務スタッフは、医療現場を事務面からサポートする専門家として、医療機関では欠かせない存在です。

このような事務スタッフのスキルを証明するのが「医療事務管理士」の資格です。

「医療事務管理士」の称号は、平成 17 年 10 月、特許庁より商標登録が認められたことにより名実ともに認知された資格となり、全国の医療機関で有資格者が活躍しています。

#### (2) 試験の内容

受験資格	受験資格は問いません。
受験種目・科目	医科医療事務・歯科医療事務 ／実技試験・学科試験(両科の受験) ※医科または歯科を選択し、いずれも実技と学科の 2 種目の試験を行います。
試験日・時間	試験日／ 奇数月の第 4 土曜日(年 6 回実施) 試験時間／ 実技試験 3 時間・学科試験 1 時間
試験内容	(1) 実技試験／診療報酬明細書の作成・点検 ……3 問(医科:外来 2 問、入院 1 問、歯科:外来 3 問) ※3 問中 1 問が点検問題 (2) 学科試験／マークシート(択一式)……10 問 ※(1)(2)とも資料などを参考にして答案作成が認められています。 ※筆記用具は 学科…HB以上の黒鉛筆、 実技…黒のボールペン又は万年筆を使用します。計算機を除く電子手帳などの電子機器の使用はできません。 ※試験は現在使用されている診療報酬点数表に基づいて実施します。
試験会場	日本医療事務センターの指定会場、受験申請のあった専門学校、各種学校等。
出題範囲	(1) 実技試験／ 診療報酬明細書を作成するために必要な知識 (2) 学科試験／ ・法規 (医療保険制度・後期高齢者医療制度・公費負担医療制度等についての知識) ・医学一般 (各臓器の組織・構造・生理機能・傷病の種類等についての知識) ・保険請求事務 (診療報酬点数の算定方法・診療報酬明細書の作成・医療用語等についての知識)
合格基準	(1) 実技試験／点検・各作成問題ごとに 50%以上の得点をし、且つ、3 問の合計で 70%以上 (2) 学科試験／70 点以上 ※実技・学科ともに合格基準に達した場合に合格と判定します。

49 <http://www.ginou.co.jp/outline/outline01/tabid/70/Default.aspx>, 2012 年 1 月 24 日確認

(3) 資格制度・教育制度・就業環境の関係

表 7 は、医療事務管理士試験に関係の深い教育、就業制度を示している。

表 7 医療事務管理士に関係の深い教育・就業の制度 <sup>50</sup> <sup>51</sup>

関連制度	運営主体と運営の概要
資格制度	医療事務管理士技能認定試験(医科)受験者数(2011) 28,666 人 昭和 44 年 (1969 年)開始 技能認定振興協会 ( 日本医療事務センター 連結小会社 )
教育制度	日本医療事務センター NIC 医療教育講座
就業制度	日本医療事務センター 業務受託・人材派遣・就業コーディネート 医療関連受託事業 従業員数 13,052 人(10,155 人 パート社員年間平均外数)

医療事務管理士を運営しているのは、技能認定振興協会である。技能認定振興協会は、医療事務に関する教育や医療関連受託事業をしている日本医療事務センターの連結子会社である。つまり、教育・資格取得・就業を、株式会社 日本医療事務センターの組織の中で完結させている。技能振興協会が実施する医療事務管理士の試験の運営については、日本医療事務センターに業務委託されている。<sup>52</sup>

50 技能振興協会ホームページ, <http://www.ginou.co.jp/results/tabid/55/Default.aspx>, 2012.1.10 確認

51 有価証券報告書 事業年度自平成 22 年 4 月 1 日 至平成 23 年 3 月 31 日 株式会社日本医療事務センター

52 <http://www.ginou.co.jp/locations/tabid/59/Default.aspx>, 2012 年 1 月 24 日確認

### 3. 4 「診療報酬請求事務能力認定試験」 日本医療保険事務協会

#### (1) 試験の目的

診療報酬請求事務能力認定試験の目的は、次のように公表されている。<sup>53</sup>

試験の目的	この試験は、診療報酬請求事務に従事する者の資質の向上を図るため、財団法人日本医療保険事務協会が実施する 全国一斉統一試験です。
-------	---

また、試験創設に至る経緯を、次のように説明している。<sup>54</sup>

<p>設立の背景</p> <p>診療報酬明細書（レセプト）の作成を中心とする診療報酬請求事務は、医療機関における事務の中で最も重要なものの一つであり、また、審査・支払を行う側からも適正かつ確かなレセプトの作成が求められていた。したがって、レセプトを正確かつ迅速に作成するため、点数表の簡素化等とともに、診療報酬請求事務従事者の資質の確保と能力の向上が大きな課題となっていた。</p> <p>厚生省(現厚生労働省)検討委員会の提言</p> <p>こうした実情から、厚生省は平成5年に「診療報酬請求事務等に関する検討委員会」を設け、その対応策について検討を行った。</p> <p>検討委員会は、請求事務従事者の公的資格認定制度の導入、教育訓練内容の標準化等を行うことが必要であり、その実施には公益法人を活用することが望ましいとの提言を行った。</p> <p>本協会の誕生</p> <p>こうして、平成6年2月に、診療報酬請求事務従事者の資質の向上及び医療保険事務の効率化を図るため、診療報酬請求事務能力認定試験等を行う財団法人として厚生労働大臣が許可した当協会が設立された。これまで、平成6年12月から年2回（7月及び12月）、公平厳正に全国一斉統一試験を実施していますが、さいわい、関係各方面から高い評価を受けており、合格者が全国各地で活躍しています。</p>
---

#### (2) 試験の内容

試験の内容は、診療報酬請求事務能力認定試験ガイドラインとして、次のように公表されている。

<p>診療報酬請求事務能力認定試験ガイドライン</p> <p>診療報酬請求事務を正しく行うのに必要な能力を認定するために、次に掲げる事項について試験を行う。</p> <p>1 医療保険制度等</p> <p>(1) 被用者保険、国民健康保険、退職者医療、後期高齢者医療などについて、それぞれの保険者、加入者、給付、給付率等制度の概要についての知識</p> <p>(2) 給付の内容、すなわち現物給付及び療養費についての知識と、給付の対象外とされるもの、給付が制限されるものについての知識</p>
--

53 診療報酬請求事務能力認定試験案内、日本医療保険事務協会ホームページ、<http://www.shaho.co.jp/iryojimu/>、2012年1月25日確認

54 診療報酬請求事務能力認定試験案内、日本医療保険事務協会ホームページ、<http://www.shaho.co.jp/iryojimu/>、2012年1月25日確認

## 2 公費負担医療制度

生活保護法、精神保健福祉法、障害者自立支援法、感染症法等法律に基づく公費負担医療制度及び特定疾患治療研究事業等によって患者の医療費負担が軽減される制度についての知識

## 3 保険医療機関等

- (1) 保険医療機関(保険薬局)の指定及び保険医(保険薬剤師)の登録についての知識
- (2) 特定機能病院、地域医療支援病院、療養病床等の規定と保険医療の取扱いについての知識

## 4 療養担当規則等

「保険医療機関(保険薬局)及び保険医(保険薬剤師)療養担当規則」及び「高齢者の医療の確保に関する法律の規定による療養の給付等の取扱い及び担当に関する基準」は保険医療又は後期高齢者医療を担当する場合に守るべきルールを規定しているが、その内容についての知識

(注)療担規則及び薬担規則並びに療担基準に基づき厚生労働大臣が定める揭示事項等(平成18年3月厚生労働省告示第107号)

## 5 診療報酬等

- (1) 点数表(医科、歯科、調剤)は保険医療における医療行為の料金表であり、診療報酬の算定にあたり種々の取決めがあるが、その算定方法についての知識

- (注) ア) 基本診療料の施設基準等(平成20年3月厚生労働省告示第62号)  
イ) 特掲診療料の施設基準等(平成20年3月厚生労働省告示第63号)  
ウ) 厚生労働大臣の定める入院患者数の基準及び医師等の員数の基準並びに入院基本料の算定方法(平成18年3月厚生労働省告示第104号)等を含む。

- (2) 入院時食事療養及び入院時生活療養の費用の額を算定するための知識

## 6 薬価基準、材料価格基準

保険医療で使用される医薬品及び医療材料の価格とその請求方法についての知識

## 7 診療報酬請求事務

診療報酬請求書及び診療報酬明細書を作成するために必要な知識とその実技

## 8 医療用語

診療報酬請求事務を行うために必要な病名、検査法、医薬品等の用語及びその略語の主なものの知識

## 9 医学の基礎知識

主要な身体の部位、臓器等の位置及び名称(解剖)、それぞれの機能(生理)、病的状態(病理)及び治療方法についての基礎知識

## 10 薬学の基礎知識

医薬品の種類、名称、規格、剤形、単位等についての基礎知識

## 11 医療関係法規

医療法による医療施設(病院、診療所等)の規定及び医師法、歯科医師法等の医療関係者に関する法律による医療機関の従事者の種類とその業務についての基礎知識

## 12 介護保険制度

保険者、被保険者、給付の内容等制度の概要についての知識

<http://www.shaho.co.jp/iryojimu/>, 2012年1月25日確認

(3) 資格制度・教育制度・就業環境の関係<sup>55</sup>

関連制度	運営主体と運営の概要
資格制度	診療報酬請求事務能力認定試験 受験者数(2010 医科・歯科) 18,074 人 平成 6 年(1994 年)開始 財団法人 日本医療保険事務協会

## 資格制度の取組み

日本医療保険事務協会は、医療関係の事務に従事する者等に対する診療報酬請求事務能力を評価・認定することを主たる事業として行っており、受験者のための教育機関や就業制度の事業は行っていない。従って、認定された者の評価は医療機関等が行うこととなる。<sup>56</sup> 受験生の 8-9 割は、専門学校在校生である。<sup>57</sup>

財団の役員として、医師等の団体である日本医師会、日本歯科医師会、日本薬剤師会、日本病院会、医療関連サービス振興会、教育提供団体である医療秘書教育全国協議会、教育提供・就業サービス提供団体であるニチイ学館、日本医療事務センター、資格試験運営団体である日本医療教育財団などが理事となっている。<sup>58</sup> また、試験を適切に実施するため医師等の資格を有する試験問題作成委員が試験問題を作成し、同じく医師等の資格を有する者により別途構成される試験委員会により、試験問題の出題の適否、合格者決定や試験の運営などについて検討されている。<sup>59</sup>

## 教育制度の活用事例

他方、この資格制度を活用している日本医療事務センターの教育機関であるニック教育講座では、医療事務講座学習者の資格取得ルートとして、講座終了→医療事務管理士技能認定試験→診療報酬請求事務能力認定試験を紹介している。<sup>61</sup> つまり、同様の医療事務資格であっても、内容あるいは社会的な通用の程度の違いが自覚されているということであろう。

55 診療報酬請求事務能力認定試験案内, 日本医療保険事務協会ホームページ,  
<http://www.shaho.co.jp/iryojimu/>, 2012 年 1 月 25 日確認

56 C2 聞取調査(日本医療保険事務協会)

57 C3 聞取調査(日本医療保険事務協会)

58 役員構成, 日本医療保険事務協会ホームページ, <http://www.shaho.co.jp/iryojimu/>, 2012 年 1 月 25 日確認

59 C4 聞取調査(日本医療保険事務協会)

60 C5 聞取調査(日本医療保険事務協会)

61 医療事務資格試験の種類, ニック教育講座ホームページ,

[http://www.29-4153.com/kouza/medical/iryoujimu/iryoujimu\\_08.php#r01](http://www.29-4153.com/kouza/medical/iryoujimu/iryoujimu_08.php#r01), 2012 年 1 月 25 日確認

## 4 まとめ

ここまで医療事務資格の状況を示してきた。最後に医療事務資格が、我々が想定している職業資格の条件をどのように実現しているのか、いないのかを整理する。すなわち、(1)職業能力の標準となり、(2)職業能力を測定・認証し、(3)資格取得者が処遇される、仕組みがどのように機能しているかを整理し、そのように機能する理由を考察する。

### 4. 1 職業能力の標準としての働き

今回調査したそれぞれの資格類は、その対象とする能力を試験の範囲として公表している。これをみると、医療事務技能審査試験と、他の資格類に部分的な違いが見られる。それは、「医事課患者対応」の部分である。医事課の業務は様々な分野があり、他の資格は診療報酬請求に関する事務だけを対象としているが、医療事務技能審査試験は「医事課患者対応」を含んでいる。これは、この試験が厚生労働省の技能審査認定事業の認定を受ける際に厚生労働省から指導を受けたものであった。その主旨は、一人の労働者が対応する職業の範囲を考慮するものであった。医療事務管理士を運営している技能認定振興協会は、これと別に「ホスピタルコンシェルジュ」試験を実施しており、患者対応はこちらの試験で対応しているようである。また、医療事務管理士と診療報酬請求事務能力認定試験の間では、レベルの違いが自覚されているようであった。

受験者の立場からすると、様々な種類の医療事務関連の資格類が、医療事務の職場にどのような能力が求められ、それぞれの資格を取得することでどのような能力を習得できるのかをわかりやすく表現しているとは言い難い。

他方で、教育制度や就業制度を運営する機関にとっては、それぞれの機関が選択している資格類が、職業能力のどの部分を評価しているか明らかになっており、それぞれの機関の業務を進める目安になっている。

### 4. 2 職業能力の測定・認証としての機能

今回の調査では、それぞれの資格類が、必要な職業能力を妥当な方法で測定しているかを検討しなかった。しかし、医療事務技能審査試験、医療事務管理士技能認定試験については、就業制度を運営している機関が継続して利用している実績をみれば、それらの機関が求める能力を資格取得者が発揮しているのであろうと想像できる。

他方で資格による認証を就業制度に積極的に活用している職場も、自らが納得するだけでなく、資格取得者が広く社会に認められる能力を有していることを示すことに配慮している。ニチイ学館は医療事務技能審査試験を活用しているが、これを運営している日本医療教育財団は厚生労働大臣から設立を許可された団体であり、ニチイ学館とは別団体である。ニチイ学館が自ら試験制度を運営せずに、このような団体の制度を活用することは、広く医療界に評価される能力を習得した人材が自らの業務に就いていることを示そうとしているものと理解できる。

### 4. 3 資格取得者が処遇される機能

医療事務技能審査試験、医療事務管理士については、処遇制度つまり医療事務の職場に就業する制度と結びついていることが、多くの受験生を擁する主要な要因と言える。

「4. 1 職業能力の標準としての働き」で示したように、就業制度を運用する機関としては、それぞれの資格類は使い勝手のよいものなのだろう。例えば、OJT で指導することの難しい診療報酬制度の体系的な学習は、就業前に教育機関で学習者の費用負担で学習してもらう。職場にはレベルとしても多様な職場があるので初任者は易しい作業の職場に配置し、OJT で指導できる業務を徐々に職場で覚えてもらう。というような運用の一部に、組み込まれているということだろう。

#### 4. 4 医療事務資格制度の特徴

医療事務の職域の労働者数は、40 万人弱である。今回対象とした 3 資格だけで、その受験者は 10 万人弱である。この数字を見ると、その職域の関係者から一定の期待がされている資格類であると言える。その期待は、受験者、教育制度機関、就業制度機関からのものである。今回の調査では、資格類に対する受験者の期待への状況を確認していないが、教育制度、就業制度の機関からの期待に応えている状況が伺えた。

ここまで示してきた医療事務の資格類の特徴をまとめると、次の点を指摘できる。

##### ① 診療報酬制度と関係の深い職域が対象であること

医療事務の仕事が、診療報酬制度の整備、改定の経緯と強く結びついており、今後もそれは続くことが予想される。

##### ② 拡大する職域であること

昭和 50 年代から医療機関の事務職員の職員数は増加しており、近年も増加が続いている。

##### ③ 女性のライフスタイルに合わせた就業形態を選択できる職場であること

仕事の内容が分野ごとに明確で施設間で大きく異なることから、パートタイムの専門職を多くの職場間で融通しあうことができる。そのため様々な事情を持つ女性に対して、生涯にわたって働きやすい職場を提供できる。

##### ④ 就業制度との関係の深い職種であること

医療事務職場に対する業務受託や派遣などの就業制度が早くから確立し、資格制度が就業制度の仕組みに組み込まれている。

##### ⑤ 資格類の運営主体に類型が見られること

資格類の運営主体に 3 種の類型が見られた。第 1 は省庁の大臣が設立許可した法人が運営するが、教育や就業制度の機関との関係が希薄な方式(診療報酬請求事務能力認定試験 平成 6 年開始)。第 2 は省庁の大臣が設立許可した法人が運営するが、教育や就業制度の機関との関係が深い方式(医療事務技能審査試験 昭和 49 年開始)。第 3 は、企業が運営する方式(医療事務管理士 昭和 44 年開始)である。

最も早期に開始されたのが、第 3 の企業が運営する方式で、次に始まったのが、第 2 の方式である。最後に第 1 の省庁の大臣が設立許可した法人が運営し、教育や就業制度の機関との関係が希薄な方式である。このような展開の背景には、例えば、初期にそれぞれの団体が手前勝手に運営していた試験を、全国統一の基準で実施するなど資格の認証機能を強化することに対する関係者の思いがあったのかもしれない。

#### 4. 5 職業資格制度の条件検討への示唆

今回調査対象とした医療事務の資格類は、われわれが仮説として設定した職業資格の定義である「仕事の質と処遇が期待される職業能力を認証する制度」にあたっている可能性が高い。それは①職業能力の認証が行われていること、②職場に入る仕組みに資格取得が組み込まれている＝資格取得により職に入る処遇を得ることを期待できること、③資格取得して新規入職する者に対して職場は、診療報酬請求の作業について一定の能力を期待できるからである。もちろん「質と処遇」の程度が、現在の医療事務資格類の程度でよいのかという議論はあるが、医療事務の就業形態の中で基礎的であるにせよ一階梯を築いているとはいえる。このような状況が生み出される理由を前項で特徴としてまとめているが、一言でいえば医療事務という職種の就業形態に根づいているということである。

この状況を職業資格制度整備の参考にするとなれば次の3点を指摘でき、これが職業資格制度の(1)標準・(2)測定・認証・(3)処遇を機能させる条件の主要な要素であると考えられる。

- ① 対象とする職域と専門性を明確にすること
- ② 労働条件や就業形態、斡旋との結びつきを組み込むこと
- ③ キャリアパスとの関係を明確にすること

**特別研究 報告書（3）**  
**職業訓練の構造と機能**

～国民的職業能力形成の実現に向けて～

---

---

発行 2012年3月

発行者 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業能力開発総合大学校

校長 古川 勇二

〒252-5196 神奈川県相模原市緑区橋本台4-1-1

電話 042-763-9117

印刷 株式会社 相模プリント

〒252-0144 神奈川県相模原市緑区東橋本1-14-17

電話 042-772-1275

---

---

本書の著作権は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が有しております。

