

「マレーシア産業界に応える職業訓練システム向上プロジェクト」 で見えたこと

森 和夫 (技術・技能教育研究所)

急速な国の発展とプロジェクト

「2020年に先進国になる」をめざして、マレーシアは急ピッチで成長を続けている。途上国では見られないものに進路指導、職業指導がある。私たちは小学校の時から大学まで、進路相談や、就職支援を当然のように受けてきた。学校や職業能力開発施設は卒業するまでが、職員の仕事で、それ以降は本人が探すことになっている。マレーシアは今、これを是正し、先進国にふさわしい仕組みを作り上げようとしている。

プロジェクトの名称CESSは「Community and Employment Support Service」の略称である。これを通じて「Collaboration between Institution and Community」を目指している。JICA(国際協力機構)は「マレーシア産業界に応える職業訓練システム向上プロジェクト」をスタートさせ、Ministry of Human Resources(人的資源省)を中心に中央セミナー開催、企業セミナー開催、地域セミナー開催、日本研修などを通じて推進してきた。マレーシアに対する海外技術援助は、これまでは施設作りを中心に展開してきたが、個々に施設はあっても実際の雇用に結びつかないという問題があった。施設間に横串をいれるこのプロジェクトは各方面から注目を集めている。筆者も久米篤憲会員と共に2008年から4年間関わってきた。2011年10月でプロジェクトは終了する。年間60日程度滞在しての活動は、マレーシアの職業訓練の現状をつぶさに観察できる良い機会となった。そして、急速に発展する国の職業能力開発に散在する課題を確かめることができた。

2010年ではDepartment of Manpower(人的資源省マンパワー局)に属する訓練施設はJMTI(Japan Malaysia Technical Institute:日本マレーシア技術学院1校)、ADTEC(Advanced Technology Training Institute:上級技術訓練センター4校)、ITI(Industry Training Institute:産業訓練専門学校22校)がある。この他に建設中で開校予定の施設はADTECが3校、ITIが1校である。急速な拡大のため、指導員の採用が進んでいる。指導員養成施設であるCIAS(TC) (Centre for Instructor and Advanced Skills Training:指導者育成・高度技術訓練センター)では毎年多くの新人指導員の研修を担っている。最近CIAS(TC)の指導者にベテランの指導員を配置するようにしてレベルアップを図ろうとしている。

企業と訓練施設を結びつける取り組みの課題

CESSプロジェクトでは就職支援で学生たちを仕事に結びつける。ジョブフェアや相談室での指導、年間進路指導計画に基づいた支援活動を展開した。企業と訓練施設を結びつける活動では5S、改善、CUDBASによる企業支援を展開している。企業を支援しつつ、企業ニーズや雇用情報などを獲得することも可能になる。この過程で見受けられた課題には次のようなものがある。

① 指導員の戸惑いと企業の戸惑い

企業にとってみれば、今まで訓練施設は何もしてくれなかったの、何をしてくれるのかという見方でみる。訓練施設の職員にとってみれば、今まで企業について関心を持っていないし、まして大学を卒業してすぐに指導員になった者も多くおり、企業に何をすればよいのか、何を求めているのかわからず、企業的なセンスなども理解してはいない。指導員の年齢層は若く、多くの指導員は企業とのコンタクトの方法すらわからないようである。これに対して、本省のトップのメンバーは日本研修を通じて企業と訓練施設を結びつけることが意義ある取り組みであることをよく知って行動している。

② 管理者のトップダウン意識

施設長は施設では大きな権限を持っており、その考え方が直接、職員に対して降りてくる。下から施設長に具申するというスタイルは通常、みられないという。このことはプロジェクトにとって良かれ悪しかれ大きな影響を及ぼす。トップの理解の良くない施設では企業に出かけることすら思うようにはならないようだ。良くあることだが、企業が間接部門を軽く見るのと同じように、訓練施設にとって企業に出るのは間接的なものという意識は払拭できないようである。

③ 就職支援成果の検証

就職支援の結果がどの程度現れたかについての検証が困難なことである。卒業時点で何人の学生が就職したか、それは進路指導、就職指導の成果であるかが、なかなかわからない。卒業式には全員が出席するわけではなく、また、就職先を届け出ることも現在はない。だから、成果が出ているかどうかの調査研究が別途に必要なことになる。

④ 人材育成企業への脱皮

CUDBASはカリキュラム開発の手法として筆者が開発したもののだが、最近では職場を構成する労働者の保有能力を明らかにできることが企業で関心呼び、普及が急激に拡大している。人材育成に関心のある企業は受け止めるが、人材育成に関心が無く、人材募集だけに関心がある企業はせつかくの機会を逃していることになる。企業が自立的に生産も人材育成も扱うようになるにはまだ、数年を要するだろう。

プロジェクトの終りと独自の取り組みへの期待

国も企業も意識は高く、精力的に推進しているが、あまりにも急激な進展と意識変革の要請がミスマッチすることがあり、しばしば、歯車のかみ合わせがスリップしている印象を持つことがある。短距離走で体が前へ前へと出すのだが、足が追いつかないという状況である。しかし、我々が想像もしない独創の眼もあり、確実に彼らの課題として動き始めているのを感じる。われわれはその萌芽を随所に見いだせた。いかにして継続的に質の転換へと変身できるかが問われているが、必ず克服するという期待感がある。2020年、成長した国を見てみたいと思う。