

タイトル	「卒業生」からみた公共職業訓練と中小企業の実業訓練：札幌学院修了生調査と企業調査より
著者	木村，保茂；KIMURA, Yasushige
引用	開発論集(96)：17-55
発行日	2015-09-30

「卒業生」からみた公共職業訓練と 中小企業教育訓練 —— 札幌学院修了生調査と企業調査より ——

木 村 保 茂*

目 次

はじめに

第1章 縮小する学卒者訓練と入校・修了・就職状況 —— 札幌学院の資料を中心に ——

- 1, 縮小しつづける北海道の学卒者訓練
- 2, 札幌高等技術専門学院の入校・修了・就職の状況

第2章 アンケート調査からみる入校から就職まで

- 1, 調査の種類・方法と回収の内訳
- 2, 札幌学院への入学動機, 授業への慣れ, 学院の評価
- (1) 入学動機, 授業への慣れ, 学院生活の悩み
- (2) 訓練に対する評価とその内容
- (3) 就職方法と就職のプロセス

第3章 札幌学院で習得した技能と現在の仕事

- 1, 習得した技能の延長線上の仕事
- 2, 「一人前」に必要な経験年数
- (1) アンケート調査から
- (2) 企業インタビュー調査から
- (i) 一人前「4～5年」の事例
- (ii) 一人前「1～2年」の事例
- (iii) 一人前「10年」の事例
- 3, 入社時の技能レベル
- 4, 他の新入社員より優れていること
- 5, 不足していること

第4章 中小企業教育訓練

- 1, アンケート調査からみる中小企業教育訓練
 - 2, 企業インタビュー調査からみる中小企業教育訓練
 - (1) 30人未満規模企業教育訓練
 - (2) 100人未満規模企業教育訓練
 - (3) 100人以上規模企業教育訓練
 - (4) NO17のユニークな教育訓練
 - (5) 配管工事業者と認定職業能力開発校
 - 3, キャリアアップと教育訓練
 - (1) キャリアアップの方法と処遇の仕方
 - (2) キャリアアップと教育訓練 —— NO9の事例(酪農塾, 社内検定制度) ——
- むすび

* (きむら やすしげ) 北海学園大学開発研究所特別研究員

はじめに

戦後の職業訓練政策は公共職業訓練（学卒者訓練，離職者訓練）を主軸に，事業内認定職業訓練（養成工制度）を副軸に展開したが，石油危機を契機に大きく変容した。すなわち，雇用保険法（75 年）・改正職業訓練法（78 年）を契機に，職業訓練の中心軸は「公共職業訓練から事業内訓練に移行」し，公共職業訓練は「民間企業の事業内訓練を援助，助成，サポートする」¹⁾ ことになった。公共職業訓練は長期課程（普通課程）から短期課程へシフトした。その結果，学卒者訓練は 75 年 56,760 人（100.0）から 12 年 21,990 人（38.7）へ 6 割以上も減少し²⁾，それに代わって成人訓練が拡大した。もっとも，それは 78 年改正職業訓練法の直後でなく，90 年代に在職者訓練（事業主のための職業能力開発）が，2000 年代に離職者訓練（委託訓練など）が強化された。その結果，公共職業訓練全体に占める学卒者訓練の割合は 75 年 31%→12 年 6%へ縮減し，逆に離職者訓練は 75 年 33%→12 年 60%に増大した³⁾。学卒者訓練（1～2 年）と成人訓練（在職者訓練…概ね 2～5 日，離職者訓練短期課程…6 ヶ月以下）の訓練期間の差を考えると，定員数がそのまま訓練上の位置を示すわけではないが，学卒者訓練が公共職業訓練の少数派に転落したことは確かである。

このようにわが国の公共職業訓練は大きく変化したが，これをもって公共職業訓練の発展とみるか，あるいは後退とみるかは議論のあるところである。離職者訓練を「公共職業訓練の中で最も公共的」なものとみるならば，今日の離職者訓練の拡大は公共職業訓練の発展を意味するのかもしれない。ただし，今日の離職者訓練はその大半を民間の委託訓練や求職者支援訓練に依存し，多くの問題を抱えていることは確かである⁴⁾。

では，学卒者訓練の減少はどうみるべきであろうか。職業教育・訓練のタイプは国際的に「学校タイプ」（専門学校タイプ，総合学校タイプ）と「企業内タイプ」（デュアルシステム，企業内教育，学校外訓練）に分かれるが⁵⁾，わが国は後者の中の「企業内教育」に属している。この「企業内教育」はその原型を戦前の社立学校をベースとする企業内養成工制度に有し，高度成長期の日本的雇用システムの確立とともに拡大してきた。それは一括採用した新規学卒者を企業内で養成（OJT，OFF-JT）するシステムで，外部労働市場に対しては特定の技能，知識，資格を持つ労働力を求めている。この「企業内教育」システムは公的人材育成システムであるわが国の公共職業訓練，とりわけ学卒者訓練に大きな影響を及ぼした。先に述べた日本的雇用システムの確立とともに，わが国の職業訓練政策は訓練の主軸を公共職業訓練から企業主導型の訓練（企業内教育）に移したが，それは企業内養成を意味していたからである。しかし，この「企業内教育・企業内養成」には幅があり，OFF-JT や OJT を系統的に組み合わせたものからインフォーマルな OJT によるものまで様々である。前者は大企業，中堅企業，公務員等の日本的雇用システムが確立しているところに多く，後者は中小零細企業に多い。また，後者の中には自前での教育訓練が困難なところもある。公共職業訓練（学卒者訓練）は，そういう中小零細企業に対して多くの役割を果たしてきたのである。

私は 2010 年代に入って福岡教育大の永田萬享氏とともに北海道、東北、関東、北陸、中部、九州等の公共職業訓練の調査を進めてきた。それで分かったことは、学卒者訓練はどの地方においても地元のものづくり産業・中小零細企業に技能者を養成・供給していることである。それは各種の教育機関・訓練機関が集積する大きな都府県（たとえば東京圏）よりも地方県（たとえば、北海道・九州）において重要な役割を果たしている。もっとも、東京圏の神奈川県・埼玉県でも公共職業訓練は県内の中小零細企業に技能者を養成・供給しているが⁶⁾。なお、公共職業訓練（学卒者訓練）は地方によっては新規高卒者の進学先や経済的困窮者の教育訓練機関、あるいは雇用のセーフティネットの役割も果たしている⁷⁾。

このように学卒者訓練は地域の産業、雇用、教育訓練に重要な役割を果たしている。しかし、それと反比例するかのように学卒者訓練は縮小し、減少の度合いを加速させている。表 1 は北海道の施設内訓練（普通課程と短期課程）の 91 年以降の定員をみたものである。それによると訓練定員は「91～01 年」に－11.4%の減少であるが、2000 年代に入るとさらに減少は加速し、「01～06 年」に－9.4%、「06～11 年」に－28.3%になっている。年間の減少率に換算すると、「91～01 年」が－1.1%、「01～06 年」が－1.9%、「06～11 年」が－6.0%である。この 20 年間に減少率は実に 5 倍以上も拡大したことになる。

このように学卒者訓練はきわめて危機的な状況に直面している。極言すると、それは「減びつつある状況」ともいえる。それはわが国の人材育成システムにとってきわめて由々しきことである。わが国の職業・訓練タイプは「企業内タイプ」（企業内教育）ではあるが、学卒者訓練（公共職業訓練）は中小零細企業へ技能者を養成・供給することを通じて、その人材育成に重要な役割を果たしてきたからである。

それについては先にも述べたように、私はすでに明らかにしてきた。しかし、それは訓練校調査や行政調査によるもので、訓練生調査や彼らを雇用する企業調査によるものではない。そこで今回は訓練校・行政サイドではなく、訓練生サイドあるいは企業サイドの調査・資料によって、学卒者訓練がわが国の教育・訓練システムに果たしている役割を明らかにしたいと思っている。そうすることによって学卒者訓練はより正確に把握できるのであり、それは「減びつつある」学卒者訓練を考える上でも不可欠である。

表 1 施設内訓練（定員）の段階別推移

年度	普通課程	短期課程	計	段階別増減率
11	1,250	70	1,320 (57.6)	－28.3
6	1,600	240	1,840 (80.3)	－9.4
1	1,680	350	2,030 (88.6)	－11.4
91	1,470	820	2,290 (100.0)	

出所）北海道労働審議会職業能力開発部会の資料による。

第1章 縮小する学卒者訓練と入校・修了・就職状況

——札幌学院の資料を中心に——

1. 縮小しつづける北海道の学卒者訓練

北海道の公共職業訓練校（道立高等技術専門学院…以下、道立学院）は46年に6校体制で始まり、高度成長期に19校体制、そして81年に20校体制になった。しかし、90年代に入ると、財政の悪化などによって縮小していった。今、訓練施設面からそれをみてみよう。「道立技術専門学院再編整備方針」（89年）によってビルド校（拠点校と地方校）とスクラップ（存続困難校）に分けられた道立学院は、01年度までに存続困難校（8校）と札幌女子学院が整理され、ついで地方校（3校）が整理された。その結果、10年度には拠点校の8校だけになった。

公共職業訓練の縮小はこの外にも行われた（訓練科目の改廃、定員枠の縮小など）。こうしたことの結果、北海道の学卒者訓練の総定員（1年次だけでなく2年次も含んだ定員）は急速に減少していった。表2は91年度以降の学卒者訓練（総定員）の推移を示したものである。それによると5年後（96年）には、早くも91年度の80%の水準に縮小している（91年度2,290人→96年度1,830人）。その後、01年度に若干回復するものの（01年度2,030人）、05年度以降は再び減少し始め、06年度には80%の水準へ（1,840人）、そして11年度には58%の水準へ減

表2 北海道高等技術専門学院の総定員の推移（学卒者訓練）

	1991年度	92	93	94	95	96	97	98	99	2000	01
総定員	2,290 100	2,150	2,000	1,930	1,940	1,830 79.9	1,950	1,880	1,980	1,930	2,030 88.6
普通課程	1,470	1,440	1,420	1,390	1,430	1,350	1,480	1,480	1,570	1,580	1,680
（普通課程1年制）	1,250	1,200	1,160	1,050	1,010	810	820	720	710	620	620
（普通課程2年制）	220	240	260	340	420	540	660	760	860	960	1,060
短期課程	820	710	580	540	510	480	470	400	410	350	350
内、札幌の総定員	380 100	380	360 94.7	360	360	360 94.7	360	360	360	360	480 126.3

	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
総定員	1,950	1,800	1,880	1,850	1,840 80.3	1,670	1,670	1,460	1,340	1,320 57.6	1,380	1,380 60.3
普通課程	1,610	1,530	1,620	1,610	1,600	1,550	1,550	1,390	1,270	1,250	1,310	1,310
（普通課程1年制）	530	330	320	310	300	250	250	130	130	130	130	60
（普通課程2年制）	1,080	1,200	1,300	1,300	1,300	1,300	1,300	1,260	1,140	1,120	1,180	1,250
短期課程	340	270	260	240	240	120	120	70	70	70	70	70
内、札幌の総定員	470 123.7	340 89.5	340	340	340 89.5	340	340	290 76.3	290	290 76.3	290	290 76.3

注1）普通課程2年制は1年生と2年生の合計である。

注2）短期課程は1年制である。

注3）道立専門学院（分校除く）は91年度20校、92年度18校、93年度16校、94年度15校、95年度14校、96～2000年度12校、01～06年度11校、07～08年度10校、09年度～現在8校である。

出所）北海道人材育成課の資料および北海道労働審議会職業能力開発部会の資料より作成。

少している（1,320人）。91年度から現在（13年度）までの約20年間で40%以上も減少したことになる。その減少幅は後の年度に行くほど大きく、年間の減少率は「91～01年度」が-1.1%→「01～06年」が-1.9%→「06～11年」が-6.0%と約5倍に拡大している（表1参照）。

どうしてこのようなことが起こったのであろうか。財政難の影響であろうか。北海道の財政は都道府県の中でも最悪の状況にある。財政力指数は全国で最下位から2番目のDグループ（財政力指数0.300～0.400未満）に属する。また、財政の健全化度合を示す実質公債費率（21.7%）も全国平均を大幅に下回り、全国で最下位である⁸⁾。そのため北海道は早い時期（90年代）から財政の健全化・立直しを図ってきた。先にみた訓練施設の縮小もその一環である。しかし、定員の削減・縮小は「91～01年」段階で終わらなかった。先にみたように削減・縮小はむしろ2000年代の後半（06～11年）に一層加速した。それはどうしてであろうか。それはわが国の職業訓練政策が関係している。わが国の職業訓練政策は先に述べたように公共職業訓練の重点を普通課程（学卒者訓練）から短期課程（とくに離職者訓練）に移し、技能者養成（養成訓練）は民間の企業内教育に任せて、公共の学卒者訓練はそれを支援する形に移行した。また、2000年代には職業訓練の規制緩和が始まった。こうした政策転換・変更によって施設内訓練、とりわけ学卒者訓練は縮小していったのである。ただし、都道府県レベルでそれが本格化するのには、公共職業訓練の合理化・リストラが全面展開する2000年代以降であった。そこでは財政難や「公共と民間の役割分担」、あるいは各種の規制緩和政策（指定管理者制度、市場化テスト法、公共職業訓練の「義務付け・枠付け」の見直し）が展開された。

北海道が2000年代に入って定員削減の口実に利用したのは、財政難よりも「公共と民間の役割分担」である。一般に公共職業訓練の定員を決める基準は応募率（入校率）と就職率であるが、北海道ではこれに「公共と民間の役割分担」を加えたのである。「公共と民間の役割分担」は98年の労働省と文部省の覚書から始まったが、その拘束力は都道府県においては国（職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター）ほどに強くなかった。それをどう利用するかは都道府県によって異なっていた⁹⁾。北海道はこの「役割分担」を最大限に利用したのである。通常、見直しの対象科目は民間（専門学校）と重複するものに限られるが、北海道ではそれを超えて行われた。以下にその一例をみてみよう。

北海道労働審議会職業能力開発部会は12年度においても「公共と民間の役割分担」について審議している。具体的には、①道立学院の授業料の引き上げ、②民間と重複する訓練科目の見直し、③新規学卒者の入校の抑制についてである。そのうち②については98年の通達以降、多くの都道府県で議論され、その見直し・削減が行われてきた。北海道でもすでに数多くの訓練科目の統廃合が行われてきた。たとえば、OA事務科・観光ビジネス科・販売システム科・総合ビジネス科の廃止、住宅サービス科と建築デザイン科の統合、電子工業科の科目転換などである¹⁰⁾。その結果、もはや自動車整備科以外に重複科目はなく、その見直しが議題に上ったものの審議は行きづまっている。

つぎに①と③であるが、それらは②と違って「公共と民間の役割分担」とは関係の弱い議題

である。まず①の「道立学院の授業料の値上げ」であるが、部会では「受益者負担」「高等技専校の運営コスト」「民間専門学校との比較」の観点からそれが提出された¹¹⁾。しかし、それはいずれも職業能力開発の「公共と民間の役割分担」とは無関係なものである。一方、③の「新規学卒者の入校の抑制」については、専修学校の入学者に影響しないように「高等技専校（道立学院…木村）の新卒卒を控えるべきである」あるいは「高等技専校は新卒ではなく離転職者を対象とすべきである」という意見である¹²⁾。しかし、それらは委員会全体を代表する意見ではなく、北海道私立専修学校各種学校連合会の代表委員の意見である。そこにみられるのは学卒者訓練をどう発展させるかという前向きな意見ではなく、専修学校の利益を代弁するものである。

2、札幌高等技術専門学院の入校・修了・就職の状況

札幌高等技術専門学院（以下、札幌学院）は道内最大の高等技術専門学院である。定員削減は他の学院よりも遅く始まり、90年代の減少率（約5%）は全道平均（20%）を大幅に下回った。しかも、2001～2年度には逆に定員が増加し、90年代を大幅に上回るようになった（表2参照）。このように90年代～2000年代初頭は、まだ定員削減の波が札幌学院に押し寄せていなかった。その結果、訓練科目は精密機械、金属加工、電子工学（以上、普通課程2年制）、建築、測量、製版・印刷、建築設備、OA事務、トレースデザイン、プリントデザイン、販売管理（以上、普通課程1年制）、建築、建築ブロック、ブロック建築、配管（以上、短期課程1年制）等と多様であった¹³⁾。普通課程2年制（以下、普通2年制）はすでに存在したが、訓練の主流はなお普通課程1年制（以下、普通1年制）と短期課程1年制（以下、短期1年制）であった。また、事務系・販売系の科目が多く存在し、「公共と民間の役割分担」は今ほど強く叫ばれていなかった。

こうした在り方が大きく変化するのは03年度からである。03年度にトレースデザイン科、プリントデザイン科、測量科が廃止され、精密機械科、金属加工科の定員が削減された。その結果、03年度の総定員は一気に30%以上も縮小した。また、09年度には販売システム科（普通2年制）が廃止され、エクステリア科の定員が削減された。その結果、総定員は10数%も縮小した（以上、表2）。このように札幌学院では03年度以降、総定員が減少し始めるが、その原因は主に「公共と民間の役割分担」によるものであった。それを口実に事務系・販売系の科目が廃止されたのである。しかし、そうはいつでも札幌学院の減少は北海道全体に比べると少なく、91年度を基準にすると北海道はその57%なのに対し、札幌は76%である。札幌学院は約20%も減少率が少ないのである。

札幌学院の現在（15年度）の定員／総定員は160人／290である。訓練科は8科、うち6科が普通2年制（精密機械、金属加工、電子工学、電子印刷、建築技術、建築設備）、2科が普通1年制（エクステリア技術）と短期1年制（エクステリア技術）である（表3）。定員は1年次を示し、総定員は2年次を含めたものを示している。以下に札幌学院の応募・入学、修了、就職状況を検討するが、その前に各科の訓練内容と育成の職業イメージを簡単に示しておく。

表3 札幌高等技術専門学院の学科別総定員および訓練内容（09～15年度）

訓練科	訓練課程・年数	定員／総定員	訓練内容	職業の具体的なイメージ
精密機械	普通2年	20／40	汎用旋盤・NC工作機など機械設計・製作・生産技術の習得	機械工（旋盤工など）
金属加工	普通2年	20／40	構造物鉄工、溶接、製缶などの設計・製図、加工、制作の習得	鉄工、溶接工、板金工
電子工学	普通2年	30／60	電気・電子技術の習得と無線・電気・通信工事・情報資格の取得	電気工、電子回路設計製造工
電子印刷	普通2年	20／40	印刷に関する知識・技術の習得	印刷工
建築技術	普通2年	20／40	中小規模建築物の施工及び施工管理技術習得	建築大工
建築設備	普通2年	20／40	空調・給排水設備等の管工事、設備の取り付け法の習得	配管工、空調工
エクステリア技術	普通1年	20／20	左官、ブロック建築物の施工法、タイル張り工法・各種エクステリアの施工法など	左官、ブロック工
エクステリア技術	短期1年	10／10		
計		160／290		

出所) 札幌高等技術専門学院「平成25年度事業概要」、同「学院案内」および北海道労働審議会職業能力開発部会の資料より作成。

訓練内容は表3に示すとおりである。また、各科が養成する職業イメージは、精密機械科が機械工（旋盤工など）、金属加工科が鉄工・板金工および溶接工、電子工学科が電気工・電子回路設計製造工、電子印刷科が印刷工、建築技術科が建築大工、建築設備科は配管工・空調工、そしてエクステリア技術科は左官・ブロック工である（表3）。

つぎに応募・入学、修了、就職状況をみてみよう。まず、応募・入校状況であるが、わが国全体の公共職業訓練と同じく、景気が良い時は応募率・入校率が低く、逆に悪い時は高くなる傾向にある。表4によれば、リーマンショック後の09～10年度（不況期）の入校率は1.00前後とほぼ満員である。しかし、景気が上向きだした11年度以降は0.8台に下がっている。新規学卒者は就職が難しい時には公共職業訓練を選ぶが、そうでない場合は企業に就職し、そこで養成されることを選ぶのである。この傾向は企業内養成システムがあまり整備されていない中小企業の場合でも同じである。

これらのことを念頭において訓練科別の特徴をみてみよう。まず、応募率であるが、普通2年制は全科が1.0倍以上である。応募率には「1.0倍以上、0.9倍以上、0.9倍未満」の3ランクがあるが、最高のランクに属する。それに対して普通1年制と短期1年制のエクステリア技術科は最低ランクである（0.8倍）。つぎに入校率であるが、電子印刷科・電子工学科・精密機械科の3科は常に0.9倍以上で定員枠をほぼ満たしている。それに対して建築設備科・建築技術科・金属加工科の3科はそれなりに入校率は高いが（0.82～0.94）、年度によって定員枠を大幅に下回ることがある（建築設備科13年度0.75、建築技術科11年度0.65、金属加工科13年度0.50、11年度0.70）。最後にエクステリア科は5年平均が0.71倍ときわめて低い。

表4 学科別の入学・修了・就職状況（札幌高等技術専門学院）

訓練科	定員	応募者／応募率					計
		09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	
精密機械（普2）	20	27／1.35	31／1.55	25／1.25	27／1.35	25／1.25	1.35
金属加工（普2）	20	22／1.10	24／1.20	22／1.10	26／1.30	15／0.75	1.09
電子工学（普2）	30	36／1.20	55／1.83	44／1.47	46／1.53	36／1.20	1.45
電子印刷（普2）	20	29／1.45	39／1.95	45／2.25	25／1.75	26／1.30	1.64
建築技術（普2）	20	20／1.00	23／1.15	17／0.85	19／0.95	24／1.20	1.03
建築設備（普2）	20	24／1.20	24／1.20	25／1.25	27／1.35	25／1.25	1.25
エクステリア（普1）	20	16／0.80	21／1.05	14／0.70	12／0.60	15／0.75	0.78
エクステリア（短1）	10	11／1.10	7／0.70	8／0.80	7／0.70	7／0.70	0.80
計	160	185／1.16	224／1.40	200／1.25	189／1.18	173／1.08	1.21

訓練科	入学者／入学率					計
	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	
精密機械（普2）	20／1.00	21／1.05	20／1.00	18／0.90	18／0.90	0.97
金属加工（普2）	22／1.10	22／1.10	14／0.70	14／0.70	10／0.50	0.82
電子工学（普2）	32／1.07	32／1.07	29／0.97	30／1.00	29／0.96	1.01
電子印刷（普2）	21／1.05	21／1.05	20／1.00	20／1.00	20／1.00	1.20
建築技術（普2）	17／0.85	20／1.00	13／0.65	16／0.80	19／0.96	0.85
建築設備（普2）	22／1.10	21／1.05	18／0.90	18／0.90	15／0.75	0.94
エクステリア（普1）	14／0.70	18／0.90	11／0.55	17／0.85	11／0.55	0.71
エクステリア（短1）	6／0.60	5／0.50	4／0.40	8／0.80	6／0.60	0.58
計	154／0.96	160／1.01	129／0.81	141／0.88	246／0.85	0.89

訓練科	求人率					計
	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	
精密機械（普2）	3.46	3.50	3.27	3.00	2.80	
金属加工（普2）	2.42	3.09	2.36	1.65	4.50	
電子工学（普2）	5.58	3.38	3.00	3.74	3.94	
電子印刷（普2）	1.36	2.33	1.88	1.91	1.17	
建築技術（普2）	1.18	1.64	1.36	1.15	2.13	
建築設備（普2）	2.90	2.43	2.58	2.73	4.56	
エクステリア（普1）	2.43	1.45	1.82	4.00	2.64	
エクステリア（短1）	2.17	2.33	1.00	4.33	1.60	
計	2.84	2.62	2.38	2.60	2.95	2.65

訓練科	修了者／修了率				計
	09年度	10年度	11年度	12年度	
精密機械（普2）	14／0.88	16／0.80	15／0.71	10／0.50	0.71
金属加工（普2）	11／0.79	14／0.64	22／1.00	6／0.43	0.74
電子工学（普2）	23／0.77	26／0.81	21／0.66	17／0.59	0.71
電子印刷（普2）	14／0.74	17／0.81	16／0.76	14／0.70	0.75
建築技術（普2）	15／0.79	14／0.82	13／0.65	9／0.69	0.74
建築設備（普2）	14／0.74	19／0.86	16／0.76	9／0.50	0.73
エクステリア（普1）	12／0.86	13／0.72	8／0.73	12／0.71	0.75
エクステリア（短1）	3／0.50	4／0.80	4／0.50	7／0.88	0.78
計	106／0.77	123／0.78	115／0.76	84／0.60	0.73

訓練科	就職／就職率					計
	08 年度	09 年度	10 年度	11 年度	12 年度	
精密機械（普 2）	13／100.0	14／100.0	16／100.0	14／100.0	10／100.0	67／100.0
金属加工（普 2）	12／100.0	9／ 81.8	9／ 75.0	20／100.0	6／100.0	56／ 91.8
電子工学（普 2）	18／ 94.7	14／ 66.7	17／ 68.0	14／ 73.7	16／100.0	79／ 79.0
電子印刷（普 2）	11／ 78.6	9／ 75.0	16／100.0	8／ 72.7	12／100.0	56／ 86.2
建築技術（普 2）	14／ 82.4	13／ 92.9	11／ 78.6	13／100.0	8／100.0	59／ 89.4
建築設備（普 2）	8／ 80.0	11／ 78.6	18／ 94.7	15／100.0	9／100.0	61／ 91.0
エクステリア（普 1）	4／ 57.1	8／ 72.7	11／ 84.6	7／100.0	11／100.0	41／ 83.7
エクステリア（短 1）	6／100.0	2／ 66.7	3／ 75.0	3／100.0	5／100.0	19／ 90.5
計	86／ 87.8	80／ 80.0	101／ 84.9	94／ 92.2	77／100.0	438／ 88.3

注 1）定員は各年度の定員である。

注 2）修了者の入学年度は普 2 は前年度，普 1・短 1 は当該年度を示す。

注 3）就職率は就職希望者に対する割合である。したがって進学者等は分母に入っていない。

出所）札幌高等技術専門学院『事業概要』の各年度版による。

以上から応募・入校率の高い順にグループ分けすると、「電子印刷科・電子工学科」→「精密機械科」→「建築設備科・建築技術科・金属加工科」→「エクステリア技術科」の順になる。

つぎに修了状況をみてみよう。修了率は 4 年平均（09～12 年度）が 73%ときわめて低い。4 人に 1 人が中退していることになる。もっとも，修了率も景気に左右される。景気が悪いと若干高く（76～78%），逆に良いと激減している（60%）。学科別では精密機械科と金属工学科の修了率がもっとも低く（71%），逆にエクステリア科（短期）がもっとも高い（78%）。ただし，これは 4 年間の平均であり，多くの科は年度毎に大きく変動している。そういう中で電子印刷科とエクステリア科（普通 1 年制）だけは変動が少なく，修了率が高い。

最後に就職状況をみてみよう。就職率は全体的に非常に高い。全科の平均就職率は 88%である（08～12 年度の 5 年間）。ただし，これは就職希望者に対するもので，修了者に対してだと下がる（78%）。訓練科別では精密機械科がもっとも高く，5 年間平均で 100%になる。ついで金属機械科・建築技術科・建築設備科の約 90%，電子印刷科・エクステリア技術科（普通＋短期）の 86%，そして電子工学科の 79%と続いている。電子工学科がもっとも低いが，それは 5 年間で 3 年間で 60～70%台だったからである。ついで電子印刷科も低いが，同じく 5 年間で 3 年間で 70%台である。

なお，関連業種への就職率は 81%と全体の就職率よりも 7 ポイント低い¹⁴⁾。中でも電子印刷科は低く（67%），全体平均を大きく下回っている。同科の修了生にとって関連業種（印刷業）への就職は厳しく，異業種への就職がそれだけ多いのである。

以上，訓練科別の応募・入校，修了，就職の状況についてみてきた。その特徴をまとめると，つぎのようになる。1 つは応募・入校率および就職率がともに高い科である。それには精密機械科が該当する。もっとも，同科は修業率が低いが，それは売り手市場（高い就職率）を背景に，卒業を待たずに中退（就職）する者が多いからである。2 つは応募・入校率が高いが，就

職率が平均を下回る科である。それには電子工学科と電子印刷科が属する。応募率はもっとも高く、両科で1位と2位を占めている。しかし、就職率になると低く、電子工学科は全科中で最低で、電子印刷科は平均を下回る86%である。なお、同科の関連就職率はきわめて低い(67%)。3つは応募・入校率および就職率がともに中位レベルの科である。これには金属加工科、建築技術科、建築設備科が属する。応募率は1.03~1.25倍で、就職率は90%前後である。なお、このうち建築技術科は関連就職率がもっとも高い(99%)。4つは応募・入校率、就職率がもっとも低い科である。これにはエクステリア技術科(普通1年・短期1年)が属する。応募率は最低ランクを下回り(0.8倍)、入校率も定員を大きく下回っている(0.71~0.58倍)。もっとも、就職率は平均前後で(84%~90%)、関連業種への就職率は高い(95%)。しかし、0.5倍以下という入校率の低さは科の存続を危うくするものである。

第2章 アンケート調査からみる入校から就職まで

1. 調査の種類・方法と回収の内訳

私は2010年頃から全国各地の公共職業訓練の調査を行ってきた。調査は国(高齢・障害・求職者雇用支援機構…以下、機構)よりも都道府県の方が多く、調査地域は北海道、東北、東京圏、北陸、中部等々である。この調査を通じてわが国の人材育成に果たす公共職業訓練の機能・役割および課題を明らかにしてきた¹⁵⁾。しかし、それはあくまでも公共職業訓練を実施する都道府県、訓練校サイドの調査であり、訓練を受ける生徒(訓練生、修了生)、あるいは彼らを雇用する企業サイドの調査ではなかった。そういう意味では公共職業訓練の総体を明らかにしていなかった。

そこで、今回、訓練生(修了生)と企業サイドの調査を行うことにした。具体的には札幌学院修了生の調査と彼らを雇用している企業の調査である。調査方法はアンケート調査と聴き取り調査(面接調査)で、前者は修了生アンケート調査と企業アンケート調査、後者は企業インタビュー調査である。調査対象は札幌学院「就職先一覧表」(08~12年度)から抽出した198社とそこで働く修了生である。調査期間はアンケート調査が14年12月~15年2月、聴き取り調査が15年3月~9月である。以下は各調査の回収数・回収率と回収対象の概要である。

修了生アンケート調査は198社で働く修了生が対象である。しかし、その住所が分からないため、会社にアンケート用紙を同封し、修了生(従業員)に配ってもらった。アンケート用紙の回収数は年末に調査を実施したこともあって、わずか100にとどまった。分母が不明なため正確な回収率は分からないが、きわめて低いことは確かである。

回収した修了生の概要は表5の通りである。男性93人、女性7人である。所属訓練科は精密機械科33人、金属加工科15人、電子工学科14人、電子印刷科12人、建築設備科18人、建築技術科3人、エクステリア科5人で、精密機械科と金属加工科が約半分を占めている。年齢は20代(56人)と30代(25人)で全体の8割を占めている。勤め先の規模は30~99人がもっと

表5 修了生アンケート調査の性別・年齢別・企業規模別回答数

訓練科	回答数	性 別		年 齢					
		男	女	10代	20代前半	20代後半	30代	40代以上	不明
計	100	93	7	2	37	19	25	16	1
精密機械	33	33			13	6	5	8	1
金属加工	15	15			5	3	6	1	
電子工学	14	14			6	1	5	2	
電子印刷	12	7	5		5	5	1	1	
建築設備	18	17	1		7	2	6	3	
建築技術	3	3			1		2		
エクステリア	5	4	1	2		2		1	

	企 業 規 模						事 業 内 容						
	10人未満	30人未満	100人未満	300人未満	500人未満	500人以上	製造業	建設業	情報処理	印刷業	サービス業	卸小売業	その他
計	6	25	54	6	6	3	51	32	2	8	2	1	4
精密機械	1	6	17	3	6		33						
金属加工		4	11				11	4					
電子工学		3	9	1		1	3	6	2			1	2
電子印刷	2	2	5	2		1	4			8			
建築設備	1	5	11			1		14			2		2
建築技術		3						3					
エクステリア	2	2	1					5					

注) 修了生アンケート調査による。

も多く(54%), ついで10～29人(25%), 10人未満(7%)が続いている。これら100人未満だけで85%を占めている。勤め先の事業内容は精密機械科卒・金属加工科卒は製造業, 建築設備科卒・建築技術科卒・エクステリア科卒は建設業, 電子印刷科卒は印刷業が多い。電子工学科卒は特定の業種に集中せず広く分布・就職している。彼らの仕事(職種)は主に精密機械科卒が機械加工職(旋盤工など), 金属機械科卒は鉄工・溶接工・板金工, 建築設備科卒は配管工・空調工, 建築技術科卒は建築大工, エクステリア科卒は左官・ブロック工, 電子印刷科卒は印刷工, 電子工学科卒は電気工事士・電子回路設計製造者などである(表3参照)

つぎに企業アンケート調査である。回収数は53社, 回収率は27%である。企業規模は10～29人がもっとも多く(19社・36%社), ついで50～99人(12社・23%), 30～49人(11社・21%) 10人未満(7社・13%)と続いている(以上, 表6)。以上から分かるように100人未満規模が全体の92%を占めている(49社)。

最後に企業聴き取り調査についてであるが, それはアンケート調査を補完するために実施された。調査企業数は24社で, そのうち精密機械科と金属加工科の関連企業が14社である(表7)。資本金は500～1,000万円・9社, 2,000～3,000万円・4社, 4,500～5,000万円・4社, 6,000～1億円・5社, 1億円以上・2社である。資本金3,000万円以下が全体の54%を占めている(13社)。企業規模は50人以下が13社・57%と最も多い。その内訳は20人未満4社,

表6 企業アンケート調査の企業規模別回答数

訓練科	回答数	企 業 規 模						職業の具体的イメージ
		10人未満	30人未満	50人未満	100人未満	100人以上	不明	
計	53	7	19	11	12	3	1	機械工（旋盤工など）
精密機械	11	2	2	2	4	1		鉄工，溶接工，板金工
金属加工	12	1	3	2	4	1	1	電気工
電子工学	5		1	3	1			電子回路設計製造工
電子印刷	7		3	2	2			印刷工
建築設備	8	1	5	1		1		配管工，空調工
建築技術	4	2	2					建築大工
エクステリア	6	1	3	1	1			左官，ブロック工

注）訓練科別の企業数は当該訓練科と関連をもってる企業の数（回答数）を表す。

出所）企業アンケート調査による。

表7 インタビュー企業の資本金・従業員数・業務内容

企業番号	関連学科	資本金	従業員数	業 務 内 容
1	精密機械	500 万	18	機械部品の加工
2	〃	1,000 万	7	機械部品の加工
3	〃	1,000 万	46	自動車及び
4	〃	2,000 万	46	油圧シリンダーの制作・修理
5	〃	6,000 万	45	機械加工と熱処理
6	〃	1 億	370	M 製作所の系列（機械加工・組立）
7	〃	10 億		冷凍機・同設備の製造
8	金属加工	1,000 万	18	防雪柵の制作
9	〃	3,000 万	78	酪農装置・ストーブ制作
10	〃	5,000 万	95	スチール制作
11	〃	4,500 万	87	鉄骨制作・組立
12	〃	6,750 万	55	鉄骨制作・組立
13	〃	9,500 万	34	鉄骨構造物制作
14	〃	4,800 万	約 100	特殊印刷
15	電子工学	1,000 万	16	電気・電子回路設計
16	〃	3,000 万	40	電気・通信工事
17	〃	2,000 万	64	システム開発
18	〃	1,000 万	21	油圧機器の設計
19	電子印刷	8,500 万	約 200	印刷
20	〃	9,600 万	66	印刷
21	建築技術	1,000 万	10	建築大工
22	〃	2 億	190	印刷
23	建築設備	1,000 万	29	配管工事
24	〃	1,000 万	50	配管工事

出所）聴き取り調査による。

20～50人9社、51人～99人2社、100人以上2社である。

ところで、修了生アンケート調査の補完として訓練指導員の聴き取り調査を行った。本来は訓練生・修了生の調査をすべきであるが、それができないので指導員の聴き取り調査を計画した。しかし、実際に行えたのは元訓練指導員（S氏）の調査である。同氏は精密機械科の訓練指導員をした後、訓練課長を歴任している。

以上が調査の概要である。以下の各章ではこれらアンケート調査、聴き取り調査に基づいて公共職業訓練の実態をみていくことにする。

2、札幌学院への入学動機、授業への慣れ、学院の評価

(1) 入学動機、授業への慣れ、学院生活の悩み

札幌学院の在校生は大半が新規高卒者である。13年度は128人中108人・84%が新規高卒者である。既卒を含めると高卒者は116人・91%にもなる¹⁶⁾。

彼らの入学理由・動機は「就職に有利だから」(47%)、「経費(授業料)が安いから」(47%)、「資格を取得したいから」(41%)である¹⁷⁾。このうち「就職に有利だから」と「資格を取得したいから」は就職に関わるもので、両者を併せると88%になる。この外の動機としては「授業料が安いから」が多いが、それは公共職業訓練校(札幌学院)が、経済的困窮者の進学先の1つであることを示している¹⁸⁾。

しかし、高校生でこうした公共職業訓練校の実態を知っているものは少ない。札幌学院の存在を知らない者さえ多数いる。それは生徒(高校生)だけでなく、先生・父兄も同じである。それ故に札幌学院の実態・情報を伝えることはきわめて重要である。札幌学院はその一環として管内の高校廻りをしている。訓練課長を中心に5月～6月に第1回目の高校訪問を、7月のオープンキャンパスを挟んで、8月に2回目の高校廻りを行っている。その時に進路指導の先生に札幌学院の訓練内容、学科、資格、就職状況などを説明する。こうしたPR・説明は高等教育機関が多く存在する札幌地区ではとくに重要である。こうした努力によって札幌学院は高校の先生に認められ、進路先の1つに位置づくことになる。そのことを示すのは札幌学院の入学に当って先生の影響力が大きいことである。修了生アンケート調査によると、高校生が入校を決めるのは「高校の先生のすすめ」(38%)である。それは「家族のすすめ」(25%)を大きく上回っている。高校生はこうした「先生のすすめ」を通して、最終的に「自分の意志」(41%)で入校を決意する。

こうして入校した高校生(学院生)はものづくり教育(授業・訓練)を受けることになるが、それは彼らにとって初めての体験である。そのため学院生活にすぐに慣れない者がでてくる。在校生の大半は「すぐ慣れる」が(64%・表8)、「2、3ヶ月以上かかる者」が36%もいる。

彼らは「授業関係」(49%)と「先生との関係」(5%)で悩んでいる(表8)。「実習・技術についていけず、先生に突っ込まれ、先生が嫌いになる」のである(元訓練指導員S氏)。この外に学院生活の悩みとして「学費・生活費の悩み」(10%)や「生徒関係の悩み」(10%)があ

表8 授業（ものづくり教育）への慣れと悩んだこと

(%)

授業への慣れについて				学院で悩んだこと				
すぐ慣れた	3ヶ月以上 かかった	1年 かかった	慣れずに 卒業	授業関係	先生との 関係	生徒との 関係	学費・ 生活費	その他
64.0	31.0	2.0	3.0	49.0	5.1	10.2	10.2	25.5

出所) 修了生アンケート調査より作成。

るが、授業関係が圧倒的に多いことが分かる。

「授業関係の悩み」の原因はものづくり教育にある。そして、ものづくり教育の難しさは、「座学・基礎学力が出来るイコール実習ができる」ではないことである。「実習」は「センスの問題、たとえば手先の器用さ、動物的カン、運動神経の問題が大きくものをいう」のである。そのため、ものづくり教育に慣れるのに時間がかかる者が出てくる。しかし、ものづくり教育は同時に「センスのある大化けする生徒」を生みだす。2年目になると「化ける学生（急に進歩する学生）がクラスに1～2人でてくる」が、それは「センスのある生徒」が化けるのである（以上S氏）。

「基礎学力があってもものづくりは別の世界だ。技術はある程度まで右習いでできるが、後はセンスの問題が大きい。努力が8割、センスが2割だ。体育系で元気がいいのは学科が駄目でも実技は伸びる。座学ができる子イコール実習ができる子にはならない」（S氏）。

(2) 訓練に対する評価とその内容

札幌学院の訓練時間は年間1,400時間である。訓練は実技6割と学科4割に分かれ、実技は原則として学生10人に対し指導員1人である。訓練科は8学科あり、うち6科は普通2年制で、「専門的な知識とより高度な技能・技術」の訓練である¹⁹⁾。

修了生はものづくり教育をどう評価をしているであろうか。修了生アンケート調査の「今役に立っていること」（表9の「修了生の意見」）によると、「基礎力」がもっとも多く（57%）、「専門力」（19%）と「実践力」（5%）を圧倒している。これは企業アンケート調査でも同じである。同じ表9の「会社の意見」（「札幌学院生を採用する理由」）によると、「基礎力」が57%で、「専門力」（10%）、「実践力」（4%）を圧倒している。このように修了生・企業ともに「基

表9 今役に立っていること及びもっと教えてほしかったこと

(%)

	今役に立っていること					もっと教えてほしかったこと（複数回答）				
	基礎力	専門力	実践力	仕事への 姿勢・ 態度	その他	基礎力	専門力	コミュニ ケーション 力	人間関係	その他
修了生の意見	57.0	19.0	5.0	15.0	4.0	18.2	74.7	15.2	3.0	3.0
企業の意見（採用理由）	52.8	9.4	4.1	10.2	18.4					

注) 企業の意見は不明分を除いた数字である。

出所) 修了生アンケート調査および企業アンケート調査より作成。

礎力」をもっとも評価している。なお、この外に「仕事へ取り組む姿勢・態度」の評価も高いが（修了生アンケート 15%, 企業アンケート 10%）、これについては後で再度みることにしよう。

つぎに、「今不足していること」をみてみよう。それは表 9 の「(札幌学院時代に) もっと教えてほしかったこと」に出ている（修了生アンケート調査）。そこでは「専門力」（75%）がもっとも多く、「基礎力」（18%）、「コミュニケーション力」（15%）がそれに続いている。

これに対して元訓練指導員 S 氏はつぎのコメントをする。「基礎的なことでも時間はかかる。技能・技術を身につけには 2 年は短い」「専門な部分は会社によって違うから、あまり積極的にやると会社に入ってから修復がきかなくなることもある」と。

これから分かることは経営内分業によって企業独自の熟練が形成されている状況下では、企業に特化した専門訓練は「(専門を) やりすぎると、入社後に修正がきかなくなる」恐れがあることである。そのため普通 2 年制といえども、それを逸脱しない範囲内で「専門的な知識と高度な技能・技術の訓練」をしなければならない。「基礎力」の評価が高いのはそういうことを含めてのことである。

最後に修了生の学院全体に対する評価をみてみよう。それをみたのが「修了生は後輩や知り合いに札幌学院への入学を薦めるか」である（表 10）。それによると「入学を薦める」が圧倒的に多い（85%）。「入学を薦めない」はわずか 10% にすぎない。札幌学院に対する評価がかくも高いのは何によるのだろうか。その理由は「授業料が安いこと」（57%）と「就職しやすいこと」（51%）である（表 10）。これは先に示した北海道人材育成課「道立高等技術専門学院への入学理由」と同じ結果である。「授業料が安い」「就職がしやすい」「資格が取得できる」は公立職業訓練校のレーゾンデートルを示すものであり、それへの評価の高いことは意義のあることである。

(3) 就職方法と就職のプロセス

札幌学院の求人率は高校に比べると高い。08～12 年度の求人率は 5 年平均で 2.65 倍になる（08 年度 2.84, 09 年度 2.62, 10 年度 2.38, 11 年度 2.60, 12 年度 2.95）²⁰⁾。この求人率を反映して就職率も高い。5 年間（08～12 年度）の就職率は平均 88% で、12 年度以降はほぼ 100% である（表 4 参照）。訓練科別では精密機械科がもっとも高く（5 年平均 100%）、ついで金属機械科・建築技術科・建築設備科（約 90%）、電子印刷科・エクステリア技術科（86%）、そして

表 10 修了生は後輩・知り合いに入学を薦めるか、又その理由は何か

入学を薦める	入学を薦めない	その他	その理由（複数回答）						
			実習が多い	授業料が安い	就職がしやすい	ものづくりだから	授業・訓練時間が長い	就職先の仕事に 3 K だから	その他
84.8	10.1	5.1	27.4	56.8	50.5	4.2	7.4	4.2	2.1

出所) 修了生アンケート調査より作成。

電子工学科（79％）が続いている。このように求人・就職が高いのは道立学院がものづくり系人材育成の唯一の機関であること、および道立学院の就職指導の優秀なことによる。後者に関していうと、道立学院の訓練指導員は「高校などと違って、会社回りをして就職先を探し、生徒にそれを斡旋している」（S氏）のである。またそれに加えて、最近では東日本大震災復興などによって売り手市場が続いていることである。とくに、建築技術科（建築大工）はその影響を強く受けている。

こうした労働市場下で学院生はどのような就職活動をしているであろうか、就職の方法と就職プロセスをみていこう。

学院生の就職方法には「学院経由の就職」とそれ以外がある。後者にハローワーク経由の就職、縁故就職、企業への直接応募等があるが、今、企業への直接応募をみてみよう。電子工学科には情報処理関係の授業もあるが、訓練の中心は電気工、電子回路設計製造工の養成である。そのため情報処理業界（システム開発企業など）からの求人はほとんどない。訓練生が情報処理業界に就職するとしたら、直接、その企業へ応募するしかない。NO 17 企業は中堅のシステム開発企業であるが、学院生はマイナビから、直接、同企業にエントリーし、筆記試験（国・英・数・時事・作文）と面接試験（2回）を受けなければならない。

一方、前者の「学院経由の就職」は就職方法の中心であるが、それには2つのタイプがある。1つは求人の中から学院生が特定の企業を選び、自ら応募先を決定する方法である。道立学院では「一人一社制」を採っていないため、複数の応募者（学院生）が出ることもある。その場合でも、学院側は応募者（学院生）を選抜せず、そのまま推薦する。最終的な判断（可否）は会社に任せるのである。このタイプは全科に共通する方法であるが、とくに求人数が多い科で行われることが多い。

「金属加工科のように求人が多い場合は、本人達に条件の良い企業を廻らせて決めさせる。採用は会社に任せます。複数のものが同じ企業を希望した場合は2人一緒に会社を受けさせて、会社に選んでもらう。競合することはあまり多くなく、競合しても2人位です。」（S氏）

2つは就職（応募）決定に訓練指導員が大きく関わる場合である。これには2つのタイプがある。第1は「札幌学院における実績関係」ともいうべきもので、就職付き合いの長い企業に一定のレベルの生徒を推薦するケースである。これによって訓練指導員は継続的に就職先を確保することができ、一方、企業側は貴重な労働力・学院生を確保することができる。

「学院卒は精密機械科、金属加工科からの採用ですが、その場合、先生との繋がりが重要です。推薦されてきた生徒は断らない。向うも一定水準の生徒を推薦してくる。それを試験・面接して決める」（NO 6）

「採用は札幌学院から“どうですか”といってくる。それで“じゃ今年は一人頼む”という感じで、ほとんど先生任せで、推薦してきた生徒を採る。生徒は大体同じ水準です」（NO 5）

「7、8月に求人を出すが、先生から“こういう生徒がいます、どうですか”と言われ、“じゃお願いします”という形になる。先生を信頼してますから」（NO 12）

第2は「実績関係」とは関係なく、訓練指導員が特定の生徒に就職先を紹介・推薦するケースである。このケースは求人の少ない科で行われることが多い。たとえば、「電子印刷科などは求人が少なく、このような決め方をする事が多く、特定の生徒に“この会社は君に向いているのではないか、どうお”と求人票を渡す」。もっとも、「指導員が推薦するからと言って強引に進めるわけではなく、親とも相談して、本人が納得する形で進め」ている（元指導員S氏）。

この第2の方法は零細企業に就職未定者を紹介する場合にも使われる。たとえば、NO2は資本金1,000万、社員7人（家族従業員2人含む）の零細企業である。労働市場の逼迫下で従業員募集は難しく、時期は遅れたが、10月末に札幌学院に求人を出した。そうすると「未だ就職の決まっていな子がいますよ」といわれ、女子訓練生を紹介された。通常、札幌学院は経営不安定な零細企業に生徒を推薦しないが、就職未定者であったため推薦されたのである。

「うちのような零細は育てる余裕がなく、主に熟練工を中途採用している。しかし、3K職場ということで辞める人も多く、募集しても最近は採用が難しくなった。そこで札幌学院に頼んだら女子学生を紹介され、新卒は初めてだったが採用した」（NO2）。

以上、札幌学院生の就職の方法をみてきたが、高校のような「一人一社制」や「学内選抜」はなく、基本的に生徒の自主的判断によって就職先（応募先）を決定している。しかし、他方で訓練指導員の影響力が大きいことも事実である。

最後に企業側からみた採用のプロセス（就職のプロセス）をみておこう。

企業が新規の学院卒を採用する場合、直接、札幌学院に求人する。それに対して高卒を採用する場合はハローワークを通して高校に求人する。企業・業界によっては両方とも親企業や協同組合を通して求人することがある。最近は両者とも売り手市場であるが、とくに学院卒は「基礎ができていて、現場の雰囲気を知っていて、ものづくりが好きである」ため、ものづくり中小企業の人気が高い。そのため「今年ほしいと言ってもなかなか採用が無理で、来年採れるかどうか分からない」（NO10）という。そのためか、多くの中小企業は訓練指導員が推薦した学院生を無条件で採用している。

「推薦されたら必ず採る。採らないと来年廻してもらえない。とくに、5、6年前は景気が悪く、学院側から（採用を）落とされたら困ると言われていた。就職担当の先生のいうことを聞かないと駄目ですからね」（NO14）

推薦された生徒を採用する場合でも、採用試験は必ず行う。所定の日に筆記試験と面接を行う企業もあれば、応募者がくる度に行う企業もある。NO4は応募者がある都度、「担当の先生と一緒に来てもらって仕事の中身や流れを見せ、その後で面接をしている」。

第3章 札幌学院で習得した技能と現在の仕事

1. 習得した技能の延長線上の仕事

札幌学院で習得した技能は現在どのように役立っているであろうか。今、それを「現在の仕

事は学院で学んだことの延長線上にあるか」(表 11)でみてみよう。それによると「延長線上の仕事」と答えたものは 65%である。その内訳は「まったくの延長上」が 30%、「おおよその延長上」が 35%である。学科別では金属加工科 (87%)、精密機械科 (79%)、電子印刷科 (67%)、建築技術科 (67%)、建築設備科 (61%) の 5 科が高い割合を示している。これらの学科の修了生は関連した職種に就職し、札幌学院で習得した技能が直接役立っている。

それに対して「違うが延長線の部分もある」が 27%、「まったく違う」が 8%ある。学科別では前者がエクステリア科 (60%)、電子工学科 (50%)、建築設備科 (39%)、建築技術科 (33%) に多く、後者が電子工学科 (21%)、エクステリア科 (20%) に多い。

この「違うが延長線の部分もある」「まったく違う」と答えた者は、現在の仕事が札幌学院で習得した知識・技能と異なるからであろうか。答えは否である。個票にまでおりてみると、彼らの多くは関連の職種に就いている。異職種(事務・スタッフ・営業・役員)・異業種(販売業・サービス業・商社・卸小売業・福祉)に就いている者は少ない。しかも、異職種・異業種に就いているもの全員が「おおよその延長上の仕事」と答えている。ということは、「違うが延長線の部分もある」「まったく違う」というのは、異職種・異業種に就いたからではなく、関連職種・関連業種に就いてはいるが、仕事と訓練の間にギャップを感じているからそう答えたのであろう。

それを示すのは「札幌学院で習ったことは役に立っているか」(表 12)である。それによると修了生の 90%以上が「役に立っている」と答えている(7 学科中 6 学科)。うち建築設備科・建築技術科・エクステリア科の 3 科は 100%がそう答えている。もっとも低い電子工学科でも 85%は「役に立っている」と答えている。このように修了生は関連職種あるいは異職種の別なく「役に立っている」と答える者が多いのである。そのことは北海道人材育成課の調査によっても裏付けられる。「北海道高等技術専門学院での訓練が現在の仕事に役立っているか」によると、「とても役立つ」(27.3%)、「役立つ」(46.4%)は併せて 74%に達し、「どちらともいえない」(8.9%)、「役立っていない」(12%)を圧倒している²¹⁾。

表 11 現在の仕事は学院で学んだことの延長線上 (%)

	まったくの 延長線上	おおよその 延長線上	違うが延長 の部分ある	全く違う
計	30.0	35.0	27.0	8.0
精密機械	42.4	36.4	15.2	6.1
金属加工	40.0	46.7	6.7	6.7
電子工学		28.6	50.0	21.4
電子印刷	8.3	58.3	25.0	8.3
建築設備	33.3	27.8	38.9	
建築技術	66.7		33.3	
エクステリア	20.0		60.0	20.0

出所) 修了生アンケート調査より作成。

表 12 学院で習ったことは今の仕事
で役立っているか

	役立って いる	役立って ない
計	96.0	4.0
精密機械	93.9	6.1
金属加工	93.3	6.7
電子工学	85.2	14.8
電子印刷	91.7	8.3
建築設備	100.0	
建築技術	100.0	
エクステリア	100.0	

出所) 修了生アンケート調査より作成。

2, 「一人前」に必要な経験年数

(1) アンケート調査から

ここでは修了生が就いている仕事の内容・熟練度を「一人前に必要な経験年数」によってみてみよう(表 13)。ここでいう「一人前」とは「指示なしに仕事をこなせるレベル」である。この外にも「部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル」「現場でもっとも難しい仕事をこなせるレベル」²²⁾があるが、前者は一般にリーダーを、後者はベテラン熟練工を指す場合が多い。そのため、ここでは「指示なしに単独で仕事をこなせるレベル」を「一人前」とすることにする。もっともその場合でも「(札幌学院時代のように)ゆっくり作ることではなく、一定の時間内に効率よく作ること」が必要である(元訓練指導員 S 氏)。

表 13 には修了生アンケート調査(修了生の意見)と企業アンケート調査(企業の意見)を載せている。前者の修了生アンケート調査では「一人前」を「4～5年」とするものがもっとも多い(49%)。精密機械科、金属加工科、電子工学科、電子印刷科、建築設備科の5科がそうである。それに対して建築技術科は「6～10年」(67%)がもっとも多く、またエクステリア科では「1～2年」(80%)がもっとも多い。一方、後者の企業アンケート調査では「一人前」を「3～5年」とするものがもっとも多くなっている(68%)。

以上から「一人前」の必要年数は修了生アンケート調査では「4～5年」、企業アンケート調査では「3～5年」が多いことが分かる。しかし、後者の年数は幅が広いので企業インタビュー調査(表 14)で補足すると、調査企業 13 社中 10 社が「4～5年」となっている。これらから「一人前」の必要年数は修了生・企業ともに「4～5年」が中心ということになる。それについて元指導員 S 氏は「一人前には 4, 5 年かかる。3 年というのはそこそこのレベルです」と述べている。なお、企業調査ではこの外に一人前「1～2年」(2 社)と「10 年」(1 社)も存在する(表 14)。

次項では企業インタビュー調査にもとづいて「一人前」の熟練の性格を検討するが、その場

表 13 「一人前」に必要な経験年数と入社時の熟練度

(%)

		一人前に必要な年数					入社時の熟練度					
		1年未満	2～3年	4～5年	6～10年	11年～	1～2割	3割	4～5割	6～7割	8割～	その他
修了生の意見	計	1.0	22.0	49.0	23.0	5.0	58.0	26.0	9.0	2.0	2.0	3.0
	精密機械		21.2	45.4	27.3	6.1	66.7	21.2	3.1			9.1
	金属加工		26.7	46.7	20.0	6.7	40.0	26.7	33.3			
	電子工学		14.3	57.1	14.3	14.3	64.3	28.6		7.1		
	電子印刷	8.3	25.0	66.7			41.7	16.7	25.0	8.3	8.3	
	建築設備		11.1	50.0	38.9		72.2	27.8				
	建築技術			33.3	66.7		33.3	66.7				
	エクステリア		80.0	20.0			40.0	40.0			20.0	

		一人前に必要な年数					入社時の熟練度				
		1年未満	1～2年	3～5年	6年～	10年～	3割	5割	7～8割	10割	その他
企業の意見	計		14.6	68.3	14.6	2.4	74.5	17.0			8.5
	精密機械		10.0	80.0	10.0		72.7	9.1			18.2
	金属加工		22.2	66.7		11.1	63.6	27.3			9.1
	(小計)		15.8	73.7	5.3	5.3	68.2	18.2			13.6

注) 企業の意見（企業アンケート調査）は不明分を除いた数字である。

出所) 修了生アンケート調査および企業アンケート調査より作成。

合、一人前「4～5年」だけでなく「1～2年」「10年」についても検討する。そこでは熟練に影響を及ぼす企業規模、生産方法、企業内分業などにも言及する。

(2) 企業インタビュー調査から

ここで検討するのは精密機械科に関連する6社（以下「精密機械関連」）と金属加工科に関連する7社（以下「金属加工関連」）である。それ以外については調査件数が少ないので、注25)で示すことにする²³⁾。

(i) 一人前「4～5年」の事例

ここで取り上げる事例はNO1～3とNO8～14である。すべての企業が多品種少量の受注生産で、かつ中小企業特有の「フレキシブルで多能工的な働かせ方」、たとえば「大企業と違って仕事内容は一定せず、技能もそれに合わせてフレキシブルにする」(NO11)働かせ方をしている。

イ)「精密機械関連」

精密機械科の修了生はその多くが「精密機械関連」に旋盤工として就職している。旋盤工にはNC旋盤工、MC旋盤工、汎用旋盤工があるが、修了生はまずNC旋盤工として出発し、「4～5年」かけて「一人前」になっていく。ここでいうNC旋盤工の「一人前」とは、「自分ひとりで図面の数字が判断できて、プログラムが作れて、段取りができて、刃物の選定ができて、そこそこの時間で加工・操作できること」(NO1)である。このうち機械の加工・操作は「どこから、どの部面・部位から削っていくかが一番難しく、下手な順序で削ると、後で削れなくな

る」。また、「刃物の選定も（難しく）一定の経験が必要である」が、「今はデータが出ているためかつてより選択が易しくなっている」（以上、NO 2）。一方、プログラムは「NC 旋盤に対話式のソフトが入っているため、もっとも容易で早く習得できる」（NO 1）という。

一方、MC 旋盤工は NC 旋盤工よりさらに難しい。そのため長期間の経験年数が必要である。NO 2 の社長がいうには「MC 旋盤はもっと奥の深いものがあり、（一人前になるのに）8～10 年位はかかる。うちにいる学院修了生は MC 旋盤に就いて 4 年目だが、まだ一人前には程遠く、0.6 人前である」という。

ロ）「金属加工関連」

金属加工科の修了生は「金属加工関連」で溶接、プレス、旋盤、組立に就くことが多い。そこで「一人前」とはそのどれかに習熟することであり、それにはほぼ「4～5 年」かかる。会社によってはこれら全てをこなす多能工化を進めている所がある。たとえば、NO 8、NO 9 は「全ポジション」「全体」をこなすのに約「10 年」、NO 10 は「オールマイティ」になるのに「14～15 年」かかるという。

「一人前」の内容は「加工図面を見て溶接なら溶接、組立ならクレーン、工作なら工作機械ができること」（NO 10）、「図面みて（上司の）指示なしにできること」（NO 11）である。今、溶接工についてみると、現在は半自動溶接が一般的である。半自動溶接機は「長い距離を溶接すると、手がぶるぶる震えてブレてくるのを電流・電圧を自動調整して（そのブレを）直してくれる」ため、「表面的には 2～3 年でそこそこの溶接が出来るようになる」。しかし、「本物の熟練工と違って、溶接の欠陥があってもレントゲン（超音波探傷機）を掛けるまで分からず、結果として欠陥を大きくしてしまう」（NO 11）という。溶接工の「一人前」とはこれらが全部できる「本物の熟練工」のことであり、それには「4～5 年」かかる。

（ii）一人前「1～2 年」の事例

これは NO 4 と NO 5 の事例である。両社に共通するのは「少品種大量生産」を行っていることである。NO 4 は油圧シリンダーの制作を、また NO 5 は農機具の制作を行っているが、同一部品を繰り返す作業が多く、そのため熟練年数は短い。

「1～2 ヶ月サイクルで同じものの注文が来る。（そのため）同じ部品を繰り返す作業が多く、1～2 年位で一人前にできる。最初を除けば図面を見て加工することは少ない」（NO 5）

（iii）一人前「10 年」の事例

これは NO 6 の事例である。同社は日本製鋼所 M 製作所の系列企業で、98 年に M 製作所の機械加工部門が分社化したものである。製造部には 280 名の機械工が所属するが、そのうちの機械 1 課（90 名）は旋盤工職場である。札幌学院の精密機械科・金属機械科を卒業した修了生が配属されるのはこの機械 1 課である。同職場は少品種少量の受注生産であるため熟練作業が多く、「一人前」になるのに長期間の経験が必要である。たとえば、NC 旋盤工なら「先手の 3 年を経て、約 10 年にかかる」が、それは「設計図をみて、加工して、最終仕上げができるようになるまで」の年数である。同じ旋盤でも「最初は粗びきの機械から始まり、次第に仕上げ

表 14 企業インタビューによる「一人前」に必要な経験年数と入社時の熟練度

企業番号	業種	資本金 (万円)	従業員数	一人前に必要な年数	入社時の熟練度
1	精 蜜	500	18	NC 旋盤で早くて 3 年、普通で 5 年	学院卒は 3 割程度
2		1,000	7	NC 旋盤で 4～5 年、MC で 8～10 年	4 年目で 7 割程度
3		1,000	46	NC 旋盤プラス研磨機、各種旋盤で 5 年	1 割できたら最高
4	機 械	2,000	46	機械加工で 1～2 年。人に聞かずにできること	2～3 割
5		6,000	45	機械加工は 1～2 年。同じ部品の繰り返し多い	約 3 割
6		10,000	370	機械加工で 10 年	多くて 1 割
8	・ 金 属	1,000	18	プレス、溶接、旋盤の各部門で 4～5 年	
9		3,000	78	切断、加工、溶接の各部門で 5 年、オールマイティで 10 年	
10		5,000	95	約 3 年、全ポジションで 14、5 年	
11	加 工	4,500	87	溶接で約 4 年	
12		6,750	55	専門工で 5 年（プレス、溶接、組立）	3 割
13		9,500	54	専門工で 5 年（溶接、組立、工作）	3 割
14		4,800	100	プレート印刷で 4～5 年	

出所) 企業インタビュー調査より作成。

的な機械を覚えていく。機械は精度の粗いものから精度の高いものまでランクがあるから、順次それを覚えていく」(NO 6)。こうした過程を経るため熟練年数はどうしても長くなるが、「約 10 年」というのは中堅工レベルのことで、通常の仕事は「4～5 年」でも可能である。これについては第 4 章 2 (3) も参照してほしい。

3, 入社時の技能レベル

上述のような熟練の仕事に対して、修了生の技能レベルはどの位であろうか。表 13 のアンケート調査をみてほしい。まず、「修了生の意見」(修了生アンケート調査)をみると、「1～2 割」がもっとも多く (58%), ついで「3 割」が続いている (26%)。それに対して「企業の意見」(企業アンケート調査)は「3 割」がもっとも多い。「精密機械関連」は 73%が、「金属加工関連」は 68%が「3 割」と答えている。もっとも、それは企業アンケート調査に「1～2 割」の選択肢がないせいかもしれない。そこで正確を期すために企業インタビュー調査 (表 14) をみてみると、そこでも 8 事例中 5 事例が「約 3 割」と答えている。中には「1 割程度」とする企業もあるが、それは先述した NO 6 の事例である。以上より「企業の意見」は「約 3 年」が中心とみてよいだろう。

修了生と企業の間には差がでたが、それは修了生が自分の技能を不当に低く評価しているからである。しかし、実際には、表 9 でもみたように学院時代に習得した技能(「基礎力」)を修了生は高く評価している。これらから判断して入社時点の技能レベルは企業のいう約「3 割」とみてよいだろう。

表 15 他の新入社員と比べて優れているか

	優れている	変わらない	劣っている	分からない	その他
修了生の意見	18.2	25.3	18.2	33.3	5.1
会社の意見	51.5	31.9	4.3	8.5	4.3

注) 企業の意見は不明分を除いた数字である。

出所) 修了生アンケート調査および企業アンケート調査より作成。

表 16 優れていること

(複数回答 %)

	基礎力	専門・応用・実践力	仕事の正確さ	仕事の速さ	仕事の理解力	仕事の意欲・姿勢	責任感	協調性	なし	その他
修了生の意見	50.0	21.0	10.0	12.2	23.3	8.9	6.7	4.4		
会社の意見	65.2	6.5	4.3		34.8	26.1	4.3	10.9	4.3	10.9

注) 企業の意見は不明分を除いた数字である。

出所) 修了生アンケート調査および企業アンケート調査より作成。

4. 他の新入社員より優れていること

修了生が働く場所は主に中小企業の製造現場(建設含む)である。そこでは他の新入社員(高卒, 高専卒, 専門学校卒)も働いている。修了生は彼らと比べて自分をどう思っているだろうか。表 15 の「修了生の意見」をみてほしい。それによると他の新入社員と「あまり変わらない」(25%) がもっとも多い。「優れている」(18%) もそれなりにいるが、「劣っている」(18%) と同数である。これらから修了生は他の新入社員と「あまり変わらない」と思っているようである。

それに対して企業はどうであろうか。表 15 の「企業の意見」をみてほしい。それによると「優れている」(52%) が圧倒的に多い。逆に「劣っている」(4%) はきわめて少ないのである。

こうした両者の違いは主に修了生が自らの技能を低く評価していることによるが、それはともかくとして、どういう点が優れているのであろうか。表 16 によると、修了生・企業ともに「基礎力」(50%・65%)、「仕事の理解力」(23%・35%) および「仕事の意欲・姿勢」(9%・26%) への評価が高い。「基礎力」についてはすでに第 2 章 2(2)あるいは表 9 でみてきたとおりであるが、それは「仕事の理解力」にも繋がっており、仕事の飲み込みの速さ、仕事への入りやすさ、指導のしやすさ、さらには定着率などにも関わってくる²⁴⁾。

最後の「仕事への姿勢・意欲」については、修了生はあまり意識・認識していないようである(評価 9%)。しかし、企業は高く評価している(26%)。たとえば、NO 10 は修了生の良さとして「基本力」以外に「現場の雰囲気を知っていること、ものづくりが好きだということ」を上げ、そうした「機械をいじったり、ものを作ったりするのが好きでないと」、仕事が「長続きしない」と述べている。また、NO 11 は「札幌学院卒の修了生は仕事の内容を知って入ってくる。仕事の大変さを知っている。夏の工場が暑いことも知っている」と、修了生の「仕事への姿勢・意欲」を高く評価している。それに対して高卒者は「(入社前は) 現場を見て簡単に

きるというが、実際に入るとできません。『僕本当はこんな仕事はしたくなかった』となる」と述べ、「仕事の理解力」「仕事への意欲・姿勢」の低さを指摘している（NO 11）。同じく NO 12 も「（修了生は）ものづくりに興味を持っているので自ずと仕事に対する姿勢が違ってくる」と、「仕事への姿勢・意欲」を高く評価している。また、配管業者の NO 23 も別の言葉ではあるが、つぎのように「仕事への意欲・姿勢」の重要性を指摘している。「学院卒に比べると高卒は働く心構えができていない。建設業は他の産業に比べて労働条件が厳しい。休みは少なく、残業が多い。新規学卒は 1 週間で辞めていく。バブル期に高卒を約 20 名採用したが、今残っているのは 2 名だ」と。

これらの指摘は非常に重要である。同じことがポリテクセンター宮城の実施した事業主・事業主団体調査でも指摘している。この調査はポリテクセンター宮城が 13 年度離職者訓練計画の策定のために宮城県内の企業に行った人材ニーズ調査である。それによると、社団法人みやぎ工業会（会員企業約 400 社）は「機械関連分野の企業では、やる気のある、関心のある、基礎のある人材を求めている」が、「職業訓練を通じて身につけたい、勉強したい能力が明確で、機械加工という仕事へのやる気や興味が明確な訓練受講生の採用は効果的である」²⁵⁾と述べ、公共職業訓練生の「仕事への意欲・姿勢」を高く評価している。

5. 不足していること

それでは逆に入社時点で不足していることは何であろうか。これについては修了生と企業で意見が分かれる（表 17）。修了生は「専門力」がもっとも不足していると感じている（60%）。それに対して企業は「専門力」（21%）、「基礎力」（21%）、「コミュニケーション力」（27%）、「生活の仕方・人間関係」（17%）を上げている。しかし、このうち「専門力」は入社後に教育すると考えており、さほど心配していない。むしろ企業が懸念しているのは「コミュニケーション力」「人間関係力」についてである。とりわけ、「コミュニケーション力」の不足については気にしている。

以下はそれについての企業の意見である。①と②の意見は今日の若者一般にみられるコミュニケーション力の特徴についてだが、とりわけ①の内容は衝撃的である。③と④の意見はコミュニケーション力不足が職場での孤立や先輩との関係悪化、ひいては技能習得の悪化や離転職をもたらす危険性を述べている。⑤の意見は今日の工場労働者は顧客と接する機会が増え、コミュ

表 17 就業した時点でもっとも不足していること (%)

	基礎力	専門力	コミュニケーション力	生活の仕方・人間関係	その他
修了生の意見	16.2	59.6	16.2	6.1	2.0
会社の意見	20.8	20.8	27.1	16.7	14.6

注) 企業の意見は不明分を除いた数字である。

出所) 修了生アンケート調査および企業アンケート調査より作成。

コミュニケーション力が必要になっていること、また、⑥の意見は機械加工職場（旋盤工、溶接工など）では個人労働が多く、コミュニケーション力が鍛えられにくいことを述べている。なお、

①と⑤の意見ではコミュニケーション力を教育する方法も述べられている。

①「昔なら休憩時間は TV を観てぼっとしているか、仲間と話しているかでした。今は車の中へ入ってしまう。食堂で食べて直ぐ車へ行く人もいれば、最初から車の中で弁当を食べる人。そこに潜り込んで誰にも邪魔されず、ゆっくりしたい人が増えてきた。車の中で携帯したり、寝たりして過ごす人が増えてきた。」(NO 10)

②「(今の若者は)言葉のキャッチボールが出来ない。『この部品をつくれ』といたら、『はい、分かりました』で終わる。『何個作る』『何時までにつくる』とはいかない。…コミュニケーション力はトレーニングで改善される。会社の訓練・研修、たとえば、改善・品質管理・生産技術などについて皆で討論すればいい。そうすればコミュニケーション力は上がる」元訓練指導員 S 氏

③「コミュニケーション力が不足している。全然話の出来ない子がいる。入った時は周りから教えてくれるが、何年か経てば指導しなければならぬ。話が出来ないとどうしても孤立してしまう。」(NO 5)

④「コミュニケーション力がないと採用しない。工場の現場は先輩（印刷工）に可愛がられるような性格でないと駄目だ。真面目で力があっても、コミュニケーション力がないと先輩との関係、その他が上手くいかず辞めてしまう」(NO 19)

⑤「以前、工場の人は人と話さなくても済んだが、今は顧客と話すことが必要になった。それで入社後 5 年目までは毎朝、皆の前で喋る、スピーチの訓練をしている」(NO 3)

⑥「うちはグループの仕事より各人が各人の機械を使う一人仕事が多い。それでコミュニケーション能力を鍛えられる場がない」(NO 12)

第 4 章 中小企業教育訓練

1. アンケート調査からみる中小企業教育訓練

表 18 はアンケート調査（修了生アンケート調査、企業アンケート調査）より、中小企業教育訓練の特徴を示したものである。まず、OJT についてである。それによると計画的 OJT である「先輩・上司による指導」が他の訓練方法を圧倒して多い。修了生アンケート調査、企業アンケート調査ともに 90%前後になる。これに対して非計画的 OJT の「見様・見真似」は多くない。4 社に 1 社の実施率である（25%前後）。しかし、従業員 30 人未満の零細企業と建設関連になると多くなり、前者で約 40%、後者で 30 数%～40%の実施率である（修了生アンケート調査）。この「見様・見真似」は非計画的 OJT であるため、劣った教育訓練方法と見られがちであるが、他の訓練方法（計画的 OJT、OFF-JT）と組み合わせて実施すると大きな効果を発揮する。100 人以上規模においてこの「見様・見真似」が多いことがそのためである。

つぎに OFF-JT をみてみよう。まず、社内研修であるが、「修了生の意見」と「企業の意見」では開きがある。修了生は「社内研修を受けた」が27%なのに対し、企業は「社内研修を行っている」が57%である。前者の割合が少ないのは、修了生が簡単な OFF-JT をうけても、それを研修として認識していないためだろう。それはともかく、企業規模が大きくなるほど実施率が高くなっている。たとえば、修了生アンケート調査では30～50人未満規模の実施率が30%なのに対し、100人以上規模では87%である。一方、企業アンケート調査でも30人未満8%→50人未満55%→100人未満142%→100人以上200%と、企業規模の拡大とともに実施率は増加している。とくに、従業員50人を境に実施率が急増している。それ以上の企業では新入社員研修をはじめ中堅社員研修、管理監督者研修などの様々な社内研修を用意している。

それに対して同じ OFF-JT でも社外研修は実施率（利用率）が低い。企業アンケート調査では20%、修了生アンケート調査ではわずか3%の実施率である。その中で30人未満規模の実施

表 18 企業内教育の内訳

(複数回答・%)

訓練科／企業規模			見様・ 見真似	先輩・上司 の指導	社内研修 (新入社員 研修など)	社外研修	その他・ 不明
会社で受けた教育訓練 (修了生アンケート調査)	訓練科名	計	27.0	86.0	27.0	3.0	2.0
		精密機械	30.3	84.8	42.4	3.0	
		金属加工	26.7	93.3	6.7		
		電子工学	14.3	64.3	42.9		7.1
		電子印刷	16.7	91.7	16.7		8.3
		建築設備	33.3	88.9	22.2	11.1	
		建築技術	33.3	100.0			
		エクステリア	40.0	100.0			
	企業規模	30人未満	39.4	87.9			3.0
		100人未満	20.8	86.8	30.2	1.9	1.9
		100人以上	20.0	80.0	86.7	20.0	
		不明	26.7	86.1	28.7	4.0	1.0
会社が行う教育訓練 (企業アンケート調査)	訓練科 関連企業	計	24.1	92.6	57.4	20.4	
		精密機械	8.3	91.7	75.0	8.3	
		金属加工	25.0	91.7	75.0	16.7	
		電子工学	40.0	100.0	80.0	60.0	
		電子印刷	14.3	100.0	71.4	14.3	
		建築設備	37.5	100.0	25.0	12.5	
		建築技術	50.0	100.0		50.0	
		エクステリア	16.7	66.7	33.3	33.3	
	企業規模	30人未満	26.9	96.2	7.7	26.9	
		100人未満	21.7	87.0	95.7	17.4	
		100人以上	25.0	100.0	150.0		
		不明		100.0	100.0		

出所) 修了生アンケート調査および企業アンケート調査より作成。

率の高さが注目される。企業アンケート調査では27%の実施率であるが、それは4社に1社が利用していることを示している。

以上、アンケート調査を通して中小企業教育訓練の特徴をみてきた。つぎに企業インタビュー調査から中小企業教育訓練の特徴をみてみよう。

2、企業インタビュー調査からみる中小企業教育訓練

ここでは前項にならって企業規模を30人未満、100人未満、100人以上に分け、それぞれの規模教育訓練の特徴を検討する。なお、規模別以外にもユニークな教育訓練を行っているNO9、NO17、NO23・24（配管業者）の教育訓練をみることにする。

(1) 30人未満規模企業教育訓練

ここで検討するのはNO1、NO2、NO8、NO15の企業である。いずれも20人未満規模の小零細企業である（表7、表14）。これらの企業教育訓練の基調は「先輩・上司による指導」、すなわち計画的なOJTである。職業能力開発基本調査によると、30人未満規模では計画的なOJTは少ないとあるが（平成26年度45.1%、平成25年度36.0%）、上記4企業ではそれ（「先輩・上司の指導」）が中心なのである。たとえば、精密機械のNO1は「（技量を図るために）最初は何も言わないでテスト的に（仕事を）させ、それからだんだん班長が教えていく。札幌学院では一台の機械を何人にも使わせるので、ちょこっとしかできない。それでは危ないので各種機械の使い方から教えていく。汎用旋盤が基礎になるので、それを1ヶ月も2ヶ月もやらせ、それからNC旋盤を教えていく」。また、電気・電子回路設計のNO15でも「先輩を1～1.5ヶ月ローテーションでつけて、手とり足とりのマンツーマン指導をする。まずは業務用語から覚えてもらう。それが終わると、現場で先輩の助手をしながら簡単な仕事から順次経験させていく」。

これから分かるように先輩や上司を数ヶ月間貼り付けてのマンツーマン教育である。それは計画的なOJTであるが、必ずしも大企業のように系統だててはいない。たとえば、「最初は職場の先輩にしたがってやるが、系統立ったOJTにはなっていない」し、また「大企業のように指導者・熟練工に恵まれているわけではない」。とくに、10人未満の零細企業になると、「これは零細企業に広くあてはまることですが、職人上がりの社長が絶えず目を配ればいいが、経営者になるとそうもいかない。現場の人間（先輩）が見ればいいが、自分の仕事が先になって後輩（新入社員）をみられなくなる」（NO2）という。そこにあるのは形態上は「先輩・上司による指導」であるが、その内実は「見様・見真似」に近い非計画的なOJTである。

つぎにOFF-JT（社内研修と社外研修）をみてみよう。まず「社内研修」であるが、アンケート調査によると、30人未満規模の実施率がもっとも少ない（8%）。それは「社内研修」として位置づけられてない新入社員教育が多いからである。確かに、新入社員に対する説明会（業務内容、就労条件、その他）はある。しかし、それは「社内研修」ではなく、単なる説明会であ

る場合が多い。新入社員教育がこういう位置づけだから、他の「社内研修」が少ないのは当然かもしれない。

一方、「社外研修」は広く利用・実施されている。それは数少ない「社内研修」を補うためである。今、NO8の事例をみてみよう。同社は現在2つの「社外研修」を利用している。1つは「タカハシテクニカルカレッジ」(10日コース)である。同カレッジは機械加工(旋盤など)のカレッジである。同カレッジに派遣するには参加費30万円／1人と旅費・宿泊費が必要である。小零細企業にとってこの出費は痛手である。しかし、同社は2年間で3名の派遣をしている。それが可能だったのは札幌市と道銀(協賛)の支援金・助成金があったからである。カレッジの訓練は非常に高度な内容で、派遣された3人は自信をつけて帰ってきている。2つは「神戸製鋼溶接訓練所」(3日コース)への派遣である。これは札幌市が支援するものづくり訓練である。同社は14年に3人派遣しているが、非常にレベルの高い溶接訓練で、全員が自信をつけて帰ってきたという。

以上の2事例は、いずれも札幌市ないし協賛企業の支援金・助成金を利用した派遣訓練(社外研修)である。他の小零細企業にとってもお手本となるであろう。

(2) 100人未満規模企業の教育訓練

ここでは30～99人規模の企業の教育訓練の特徴を検討する。対象とするのはNO3～NO5、NO9～NO14、NO16の企業である。

まず、新入社員教育である。それは導入教育(OFF-JT)と「先輩・上司の指導」(OJT)からなっている。導入教育は会社概要、就業規則・給与形態、福利厚生、経営方針および職場(課・班)の説明である。もっとも、会社によって内容は若干異なる。日数は数日から長くて1週間である。たとえば、NO3・NO14は1週間(5日)、NO10は3日、NO4・NO5は1日である。なお、NO10は、この外にNTTなどに委託して行う新入社員基本動作研修(大卒対象の導入教育)がある。

導入教育に続いて行われるのは「先輩・上司の指導」(計画的OJT)である。訓練期間は長くても1年、通常は数ヶ月である。たとえば、NO11は1年間の訓練指導であるが、それは「各工場各班に4週間ごと配置して作業内容を体験してもらう」もので、「班長が(新入社員の)適性を判断しながら作業手順を指導する」という。この外の企業は「3ヶ月」ないし「1～2ヶ月」の訓練期間である。このうち「3ヶ月」というのは試用期間に合わせたもので、これが終了すると本採用になる。NO3はこの時に主任をつけて、またNO13はグループリーダーをつけて新入社員の訓練指導に当たっている。一方、「1～2ヶ月」は30人未満規模に多くみられる訓練期間であるが、100人未満規模でもみることができる。たとえば、NO4はベテランの先輩をつけて、またNO16は先輩と新人がペアになって「1～2ヶ月」の訓練指導を行っている。

つぎは「社内研修」についてである。30人未満規模と異なり、実施率が飛躍的に増大している。しかし、その中身はピンからキリまで多様である。導入教育をもって「社内研修」として

いる企業もあれば、職場の「勉強会」をもって「社内研修」としている企業もある。この「勉強会」はフォーマルな研修に比べると費用がかからないものである。たとえば、NO16では「課ごとの勉強会」をしているが、それは「調べてきた人、知ってる人が講師になってやってる」ので費用はかからないという。一方、「社内研修」を階層別教育訓練・職能別教育訓練に位置づけて行っている企業もある。それは50人以上規模に多く、たとえば、NO10では教育訓練計画を有し、階層別教育訓練や職能別教育訓練の一環として研修を行っている。前者には経営管理研修、新任時研修、新入社員研修などがあり、後者には事務管理者研修、営業職研修、生産管理・技能職研修、特別技術研修などがある。

最後は「社外研修」である。労働安全衛生法に関わる研修、指定教育機関の特別技術研修には必ず社員を派遣している。また、メーカーが行う研修にも参加させることが多い。たとえば、NO4は「機械加工は切削工具が進歩していて会社に閉じこもってではダメになる。そのため新しい切削工具ができた時など、年に2、3回、機械加工工具メーカーの研修に希望者を派遣する」という。この外に同業他社への見学があるが、精密機械関連ではM製作所への見学の人気が高い。「社外研修」にはこの外にも経営管理用、事務管理者用、営業職用などがあり、その案内は機械工業会・業界団体、商社・メーカー、北海道・札幌市などを通じて送られてくる。

(3) 100人以上規模企業の教育訓練

ここではM製作所の系列会社であるNO6の教育訓練をみていく。同社はM製作所の機械加工を専門とする系列企業である。従業員は370人で、内正規社員は364人である。組織は管理部、機械部、製造部に分かれ、うち機械部（約80人）はエンジニア部門（機械設計、NCプログラム）、製造部（約280人）は機械加工・組立などの部門からなっている。

同社の教育訓練の特徴は、親会社であるM製作所の教育訓練体系に組み込まれていることである。M製作所には鋼塾があるが、NO6の新入社員はここで4～9月まで基礎教育を受けて、各種の資格（玉掛、フォークリフト、クレーン、ガス溶接、検電他）を取得する。その後、製造部の現場すべて（12班）で体験実習をし、適性にしながら12月に職場配属される。

職場では「親方」（ベテラン熟練工）が付き、班長の教育訓練計画にしたがって訓練指導をする。それは「親方」による3年間のマンツーマン教育である。これで新入社員教育は終わりである。新入社員はこれで独り立ちするが、これに要する期間が「鋼塾＋親方指導」の約「4～5年」である。しかし、これはまだ狭義の「一人前」であり、本物の「一人前」になるはさらなるキャリアアップが必要である。

M製作所の教育訓練の主力は通信教育であるが、そこには若手社員研修、中堅社員研修、社員特別研修、社員研修などがある。新入社員が独り立ち後に受けるのが、その中の若手社員研修である。それは何種類かの通信教育（1本3ヶ月）からなっており、若手社員はそれらを受けながら技能やその他（人間関係・組織・コミュニケーション力）を磨いていく。こうして真の「一人前」に成長していくが、それには約10年を要するという。

(4) NO 17 のユニークな教育訓練

NO 17 はシステムの開発会社である。同社の教育訓練の中心はプログラマー養成であるが、そのユニークさは新入社員教育にある。新入社員教育は入社から職場配置までの2ヶ月とその後の試用期間終了までの4ヶ月の計6ヶ月間である(4～9月)。この間にプログラマーの基本が教え込まれるが、教育のユニークさこの間に行われる「社会人研修」にある。そこではルール・マナーに関する教育やコミュニケーションに関する教育が行われる。たとえば、前者は「挨拶をする」「遅刻をしない」など社会人としてのルール・マナーである。また後者は「取引先のホームページから何をやってるか」「うちの会社とのつながりは何か」などを調べて発表させたり、あるいは「新聞記事をまとめて発表させたり、社会見学した所をまとめて発表させたり」している(レポート、口頭発表)。プログラマーの卵である新入社員は「口が重く、言いたいこともまとめて話せない、頭でまとめられても話せない、書けない」などの特徴があり、その克服が課題である。

職場配属の6月以降は各人に1／月の目標を出させ、それを実行させている。たとえば「挨拶をする、遅刻しない、仕事でこういうことを覚えていく」などの目標を立てさせ、それを「自分で○×△をつけさせ、その内容を文章で、あるいは口頭で発表させ」ている。会社(教育担当者)はそれに対して「よくやった」「未だね」などのコメントを行っている。新入社員の中には「不向きな子もいるが、そういう子にはもっと丁寧な指導、たとえば今何ができてないかを理解させ、次のステップに行くようにしている」。しかし、「まったく不向きな子、仕事が辛そうな子には、話し合ってどうするかを考えさせるようにしている」。「システムを作ることは特殊な仕事で、全くできない子もいる。数学の力だけでは測れない。フローチャートを書かせると、それが全くできない子がいる。どんなに教えても分からなく、非常につらそう」である。そういう場合はよく話し合っ、試用期間終了後に辞めてもらうなどの措置を取るという。プログラマーとしての能力を見極めることは、彼らに社会人ルール・マナーやコミュニケーション力をつけるのと並んで非常に重要なことである。

(5) 配管工事業者と認定職業能力開発校

ここで対象とするのはNO 23 と NO 24 である(表7)。配管工事業界は離転職率が高く、毎年、1割近くが辞めていく。そのため、その補充・採用が不可欠である。しかし、中途採用者は定着率が悪く、新規学卒者(学院卒、高卒)は採用が難しい。しかも、高卒は「働く心構え」ができておらず、配管業にくるのは「屑ばかりで、試験をすると掛け算、引き算ができない」者が多いという。

「学院卒に比べると高卒は働く心構えができていない。建設業は他の産業に比べて労働条件が厳しい。休みは少なく、残業が多い。(そのため)新規学卒は1週間で辞めていく。バブル期に高卒を20人採用したが、今残っているのは2人だけだ」(NO 24)

そのため、彼らに「仕事を仕込み、一人前にする」のは大仕事である。まず最初は「食べる

ためには働かなければならないことを徹底して教える」。しかし、「どこに行っても就職できないのが入ってくるから、道具を覚えるのに1年以上かかり」、それを「一人前にするのは至難の業ではない」という。

「この社会でどこに行っても就職できないのが入ってくる。だから、道具を覚えるのに1年以上かかる。掛け算、割り算できないのが一杯いる。そういう子がこの業界に入って一人前になるのは至難の業ではない。それを我々は一人前にしてるんですからね。表彰されてもいいくらいなんです。世の中で余されたのを一人前にしていくんだから」(NO 24)

彼らの教育訓練で重要な役割を果たしているのは、認定職業能力開発校（北海道管設備高等職業訓練校）である。同校は1年制の配管工養成訓練校で、新規学卒者を中心とする新入社員が入校してくる。もっとも、入校生は少なく、13年度・14年度ともに6名である。訓練時間は1,800時間で、4～6月と1～3月が学科と基本実技、7～12月が応用実技である。同校で教えるのは学科と基本実技だけで、応用実技は職長・若手リーダーが工事現場で指導する。また、同校では「働く心構え」を重視しているが、それはとくに「働く心構え」が不十分な高卒者たちにとって重要である。

こうした訓練を1年間うけて卒業し、その後は現場のOJTを経ながら「一人前」に成長していく。「一人前」になるには高卒で5年、学院卒で3年かかる。

以上から分かるように、配管業界の人材育成において同校は、公共職業訓練校と並んで不可欠な存在である。

「新規は札幌学院卒、工業高校卒共に配管設備高等職業訓練校（認定職訓校）で働く心構えと技術教育を受ける。…道立の高等技術専門学院が配管工を育てなくなると育てる所が全くなくなる。うちなんかは学院には随分世話になってる。学院を廃止することには猛反対している。室蘭をなくしてしまうというんだから。知事は何を考えているんだ」(NO 24)。

3、キャリアアップと教育訓練

(1) キャリアアップの方法と処遇の仕方

こうした教育訓練を経て新入社員は「一人前」に成長していくが、キャリアアップがこれで終わったわけではない。彼らにはその将来像に応じてさらなるキャリアアップが求められる。今、彼らの将来像＝技能者像をみてみよう。表19は修了生が考えている技能者像である。それによると多能工がもっとも多く（56%）、ついで専門工（29%）、管理・監督者（7%）が続いている。一方、表20は企業が望む技能者像である。そこでも多能工がもっとも多く（37%）、ついで専門工（28%）、管理・監督者（17%）が続いている。多能工が多いのは、中小企業が大企業と異なり、スペシャリストよりもジェネラリストを求めているからである。もっとも、この多能工は、厳密にはジェネラリストというよりも、「あっちもこっちもできる何でも屋」（元指導員S氏）なのかもしれない。

ところで、こうした技能者像を目指してキャリアアップする際に、修了生は何を望んでいる

表 19 修了生が望む技能者像とキャリアアップの方法

(%)

	将来の技能者像				キャリアアップの方法（複数回答）			
	専門工	多能工	管理・監督者	その他	外部研修	高度資格	勉強時間	その他
計	29.0	56.0	7.0	8.0	32.3	49.5	23.7	9.7
精密機械	33.3	54.5	9.1	3.0	56.7	40.0	6.7	6.7
金属加工	13.3	80.0		6.7	21.4	35.7	21.4	28.6
電子工学	50.0	35.7	7.1	7.1	23.1	53.8	46.2	7.7
電子印刷	33.3	41.7	8.3	16.7	18.2	36.4	45.5	9.1
建築設備	27.8	44.4	11.1	16.7	17.6	70.6	29.4	
建築技術		100.0			66.7	66.7	33.3	
エクステリア		100.0				80.0		20.0

出所) 修了生アンケート調査より作成。

表 20 企業が望む技能者像とキャリアアップに対する処遇方法

(%)

	希望する技能者像					キャリアアップに対する処遇方法（複数回答）							
	専門工	多能工	管理・監督者	スタッフ・営業	その他・不明	会社が訓練費をもつ	勉強時間を保障	技能手当を支給	ベースアップ	賞与に反映	昇進・昇格	何もしない	その他・不明
計	27.8	37.0	16.7	3.7	14.8	51.9	3.7	44.4	11.1	11.1	5.6	16.7	13.0
精密機械	9.1	54.5	18.2	9.1	9.1	36.4		45.5	9.1	9.1		27.3	
金属加工	16.7	66.7	8.3		8.3	66.7	8.3	75.0	8.3	16.7		16.7	

出所) 企業アンケート調査より作成。

表 21 転職について（修了生）

(%)

	転職をしたことがある	今直ぐ転職するつもり	何時か転職したい	転職の気持ちなし	その他
計	12.0	2.0	23.0	55.0	8.0
精密機械	9.1	3.0	12.1	66.7	9.1
金属加工		6.7	26.7	60.0	6.7
電子工学	7.1		42.9	42.9	7.1
電子印刷	25.0		33.3	33.3	8.3
建築設備	22.2		27.8	44.4	5.6
建築技術				100.0	
エクステリア	20.0			60.0	20.0

出所) 修了生アンケート調査より作成。

であろうか。表 19 によると「高度な資格の取得」(50%)、「外部研修の受講」(32%)、あるいは「自分で勉強する時間の確保」(24%)である（複数回答）。後 2 者はキャリアアップするのに必要であるが、中小企業でそれを実現するのは難しい。一方、前者の「高度な資格の取得」は企業内でのキャリアアップ（昇進）だけでなく、企業外でのキャリアアップ（転職）でも有

利に働く。修了生は4人に1人が転職を希望しているが(表21)、「高度な資格の取得」はそれを有利にする可能性がある。

一方、企業側は修了生のキャリアアップをどうサポートし、どう報いようとしているであろうか。前者のサポートについては「会社が訓練費をもつ」(52%)が圧倒的に多い。しかし、修了生が望んでいる「勉強時間の確保」はわずか4%である。また、後者の報酬についてはキャリアアップに応じて「技能手当を支給する」(44%)がもっとも多い。しかし、「ベースアップに反映」「賞与に反映」はともに11%で、「昇進・昇格に反映」はわずか6%である。昇進・昇格への反映がとくに弱いようである。

以上はアンケート調査からみえるキャリアアップの方法と処遇の仕方である。つぎにはインタビュー調査からユニークなキャリアアップ教育の事例を紹介する。

(2) キャリアアップと教育訓練——NO9の事例(酪農塾、社内検定制度)——

NO9は従業員78人、資本金3千万、売上高約9億円の中小企業である。新入社員教育は主に導入教育(OFF-JT)と「先輩、上司による指導」(OJT)からなっている。このように同社はきわめて平均的な中小企業である。しかし、同社のユニークさはキャリアアップ教育にある。それは社名を冠した酪農塾、社内検定制度、提案制度からなっている。以下では前2者についてみることにする。

(i) 酪農塾

酪農塾は若手社員を対象とする研修会である。テーマは技術、安全、改善、その他と幅が広く、月1回の開催である。対象者は20代で、30歳の卒業日まで参加する。塾には正・副リーダーがおり、彼らを中心に年間のスケジュールを作成・運営し、年度末には成果を発表する。こうして若手社員は塾の運営を通して組織の運営方法を学び、テーマの検討・発表を通して資料の収集・分析方法およびプレゼンテーションの仕方を学んでいく。酪農塾は若手社員のキャリアアップ教室なのである。

(ii) 社内検定制度

これは多能工化を目指して作られたものである。検定科目は全部で100科目ある。たとえば、フライス盤加工、旋盤加工、スポット溶接機操作、プラズマ溶接機操作、制御・回路の設計と組立、ウレタンロール操作、三木ロール操作、アルゴン溶接、半自動溶接等である。これから分かるように実技科目が中心の社内検定制度である。従業員には年間5科目の検定が義務付けられている。また、検定前には研修を受けなければならない。年度初めに科目を申告し、それに向かって努力をする。検定合格者には報償金(10科目合格で3万円)と技術主任への昇格要件(最低10科目の合格必要)が与えられる。こうしたインセンティブによって社内検定制度の定着とキャリアアップが図られている。

以上、NO9の酪農塾、社内検定制度についてみてきた。それは中小企業としては先進的なキャリアアップ教育であり、社員の多能工化・キャリアアップ化に役に立っている。もっとも、

それらがより深く社内に位置づき、キャリアアップ教育としてどう発展するかは今後の課題である。

む す び

「はじめに」で述べたように、本論文では、訓練生調査（修了生アンケート調査）および彼らを雇用する企業の調査（企業アンケートおよび企業インタビュー調査）をベースに公共職業訓練（学卒者訓練）の実態を検討してきた。「むすび」ではこれまでに明らかにしたことをまとめるとともに、それらがかつて訓練校調査で明らかにしたこととどう関わっているかをみることにする。

まず第1に、札幌学院への入校動機と入校に際して誰が影響を及ぼしたかについてである。入校動機はまず第1に“就職しやすいこと”である。具体的には「就職に有利なこと」（47%）と「資格が取得できること」（41%）である。第2は「授業料が安いこと」（47%）である。日本的雇用システム下では若者の職業教育・訓練志向は低く、逆に進学志向が高い。しかし、貧困の拡大によって進学できない者が今日増大している。そういう中で授業料の安い公共職業訓練校（札幌学院など）は重要な進路先の1つになってきている。

しかし、こうした公共職業訓練校の情報は少なく、高校生たちには届き難い。そういう中で札幌学院（訓練課長）の高校訪問は貴重な情報源の1つである。高校の先生（進路指導担当）はそれを通じて札幌学院のこと（訓練内容、就職状況など）を知り、生徒の進路先の1つに位置づける。こうした情報をもつ「先生のすすめ」は、高校生の札幌学院選択に際して大きな影響力をもつことになる。

第2は、入校生（訓練生）のものづくり教育（授業）への慣れ・悩みについてである。多くの入校生にとってのものづくり教育は初めての経験である。そのため、ものづくり教育（授業）に慣れるのに時間のかかる者がでてくる。「3ヶ月以上かかる」者が30数%もいる。ものづくり教育は「座学＝基礎学力」よりも「実習＝技能」が重要であるが、その「実習＝技能」には「センス」が必要である。こうした特性ゆえに、ものづくり教育に慣れない学生（訓練生）がでてくるのであるが、しかしまた、そうした特性ゆえに、「センスに恵まれて大化けする学生」も出てくる。

第3は、訓練内容および札幌学院に対する評価である。訓練内容では「基礎力」に対する評価が高い。普通課程2年制は「高度で専門的な知識・技能の付与」であるが、企業が評価するのは「専門力・実践力」ではなく、「基礎力」である。

一方、札幌学院全体に対する評価では、「（後輩・知り合いに）札幌学院への入学を薦める」が圧倒的に多く、「薦めない」はわずか10%である。その理由は先にもみたように「就職しやすいこと」と「授業料が安いこと」である。この評価は公共職業訓練校にとってレーゾンデートルを意味し、最高の勲章と言ってよいだろう。

第4は、訓練生による「学院経由の就職」についてである。それは高校生の「学校経由の就職」を真似ているが、それとは内容が異なる。この「学院経由の就職」には2つのタイプがある。1つは「学院経由の求人」の中から学院生（訓練生）が自ら応募先を選ぶ方法である。しかし、それには高校のような「一人一社制」や「学内選抜」はなく、複数の学院生の応募が可能である。2つは訓練指導員（先生）の推薦が大きな影響力を持つ場合である。それには2つのケースがある。①は就職づきあいの長い企業に学院生を推薦するケースである。しかし、それは高校の「実績関係」にみられる有力企業ではなく、地元の中小企業である。②は未就職者に対する小零細企業などの推薦である。①②ともに高校のような「学内選抜」に基づく推薦ではなく、指導員の就職情報に基づく、指導員個人の判断による推薦である。

第5は、修了生の仕事の熟練度＝「一人前」に必要な経験年数と、それに対する修了生の技能レベルについてである。修了生の多くは関連の仕事に就き、学院で習得した知識・技能を生かしている。しかし、最初から「一人前」（上司・先輩の指示なしに単独で仕事をこなせる）なわけではない。「一人前」に必要な年数は企業規模・生産システム・業種によっても異なるが、約「4～5年」が中心である。そして、それに対する修了生の入社時の技能レベルは約「3割」である。新規高卒などの新入社員よりも明らかに技能度は高いのである。

第6は、修了生が他の新入社員より優れていること、あるいは不足していることについてである。前者については「基礎力」「仕事の理解力」「仕事への姿勢・意欲」などが上げられる。「基礎力」の高さはすでに述べた通りであるが、修了生はこの外にも「仕事の理解力」「仕事への姿勢・意欲」において優れている。とくに、「仕事への姿勢・意欲」についてはこれまであまり指摘されてこなかったことであるが、修了生の優れている特徴の1つをなしている。それは仕事への対応力のもとより、その後の仕事の継続性・定着性に結びついている。

後者（不足していること）はコミュニケーション力の不足問題についてである。これは修了生だけに限らず今日の若者たちに共通する問題であるが、本文ではそのユニークな事例を幾つか示してある。

第7は、中小企業教育訓練と従業員のキャリアアップについてである。前者では「見様見真似」（非計画的OJT）、「先輩・上司による指導」（計画的OJT）、「OFF-JT」（社内研修と社外研修）からみた中小企業教育訓練の特徴を企業規模別（30人未満、100人未満、100人以上）に示してある。また、ユニークなコミュニケーション教育をしている企業（NO17）と認定事業内職業訓練校を使って訓練をしている配管工事業（NO23、NO24）の事例も示してある。

後者（キャリアアップ）については、まず、修了生（従業員）がキャリアアップで望むこと——具体的には「高度な資格を取ること」「社外研修をうけること」および「勉強時間がほしいこと」を示してある。このうち後2者は実現が困難であるが、前者（高度資格の取得）は実現の可能性は高く、その事例としてNO9の社内検定制度を示してある。つぎに、キャリアアップに対する企業のサポートでは「教育訓練費を（企業が）もつこと」、また処遇の仕方では「技能手当を支給すること」を示している。

第8は、今回の調査で明らかにしたことがかつて訓練校調査で明らかにしたこととどう関わっているかについてである。私はかつて論文「公共職業訓練の今日の特徴と課題——北海道を中心に」で、北海道の公共職業訓練（学卒者訓練）がものづくり産業の人材育成システムにおいてどのような役割を果たしているかをみてきた。以下では、そこで明らかになったことと、今回の調査で明らかになったことがどう関連しているかをみることにする。

1つは、道立学院は「地域のものづくり産業・中小企業に技能者を養成・供給している」²⁶⁾ ことに関わってである。地域の中小企業はわが国のものづくり産業が衰退する中で人材を養成する力を失ってきている。そういう状況下で技能者を養成し、地元のものづくり産業に供給する公共職業訓練（学卒者訓練）の存在は中小企業にとって不可欠なものになっている。企業の修了生に対する評価はその知識・技能だけでなく、「仕事の理解力」や「仕事への姿勢・意欲」に対しても高いことが分かった（特徴の第2、第6を参照）。知識・技能では「基礎力」への評価が高いが、それは「一人前」の約「3割」のレベルであった（特徴の第5）。

このような高い評価にもかかわらず、公共職業訓練（学卒者訓練）は縮小をつづけている。最近の北海道職業能力開発部会でも「授業料の引き上げ、訓練科目の見直し、新規学卒者の入校の抑制」が議題となり、道私立専修学校各種学校連合会の代表委員を中心に見直しが強要されている（第1章1）。また、室蘭高等技術専門学院の閉鎖問題が浮上し、中小企業から戸惑いの声が上がっている（第4章2(5)、および注12）を参照）。

2つは、道立学院は「経済的困窮者が進学可能な教育訓練機関として位置づいている」²⁷⁾ ことに関わってである。格差社会の中で教育・訓練格差はますます進行している。日本的雇用システム下では若者の進学志向が強いが、90年代以降の貧困・格差の進行の中で進学できない者が急増している。そういう中で授業料の安い公共職業訓練校はものづくり系の教育訓練ではあるが、大学・専門学校に進学できない者の進路先として急浮上している。「入校動機」や「後輩や知合いに学院への入校を薦める」理由において「授業料の安さ」が第1位を占めていることがそれを示している（特徴の第1、第3）。公共職業訓練校（札幌学院）は授業料の高い技術系・ホワイトカラー系の専門学校と違って、授業料の安い技能系・ものづくり系の進学先なのである²⁸⁾。

3つは、学卒者訓練は「雇用のセーフティネットの役割を果たしている」²⁹⁾ ことに関わってである。入校生の大半は新規学卒者であるが、既卒の離転職者も2割弱存在する。札幌学院では約16%が（13年度入学者中）、また修了生アンケート調査では18%が既卒の離転職者である（第2章2(1)を参照）。彼らの多くは雇用保険受給資格者であり、訓練期間中の雇用保険金が保証されている。このように雇用のセーフティネットは離職者訓練だけでなく、学卒者訓練においても機能しているのである。A氏はこの雇用のセーフティネット機能を利用して学卒者訓練を受けている一人である。彼は高校卒業後、ピザ配達のアルバイトをしてミュージシャンを目指していたが、「訓練中でも失業手当を受けられることを知り（札幌学院に）入った。溶接などの技術を身につけて大きなものを造れるようになりたい」（北海道新聞・夕刊、2010年4月23

日)と頑張っている。

(注)

- 1) 平沼高「戦後公共職業訓練の史的展開とその現状」社会政策学会編『社会政策』第3巻第3号, 2012年, 44頁。
- 2) 木村保茂「東京圏の公共職業訓練(1)」北海学園大学開発研究所『開発論集』第91号, 2013年, 97頁の表1を参照。
- 3) 同上, 97頁の表1を参照。
- 4) 委託訓練・求職者支援訓練の問題点・課題については, 木村保茂「『学院統廃合』反対運動と民間教育訓練機関の活用」北海学園大学開発研究所『開発論集』第89号, 2012年, 106～112頁を参照。
- 5) 日本産業教育学会編『産業教育・職業教育学ハンドブック』大学教育出版, 2013年, 222頁および伊藤一雄, 佐々木英一, 堀内達夫「専門高校の国際比較」法律文化社, 2001年, 7～9頁を参照。
- 6) 北海道については木村保茂「公共職業訓練の今日の特徴と課題」北海学園大学開発研究所『開発論集』第85号, 2010年, 73～78頁, 神奈川県については木村保茂「東京圏の公共職業訓練(2)」北海学園大学開発研究所『開発論集』第92号, 2013年, 100～112頁, 埼玉県については「東京圏の公共職業訓練(3)」北海学園大学開発研究所『開発論集』第94号, 2014年, 131～133頁を参照。
- 7) 木村, 前掲「公共職業訓練の今日の特徴と課題」78頁を参照。
- 8) 木村, 前掲「東京圏の公共職業訓練(3)」149頁参照。
- 9) 東京都は訓練(施設内訓練)の民間委託化をもっとも熱心に行ってきた都道府県の1つである。しかし, 民間委託化は6ヶ月・3ヶ月・2ヶ月の一般向け訓練と6ヶ月の高年齢者訓練に限られている。また, 学卒者訓練には, 北海道ではすでになくなった事務系の科目(OAシステム開発, ネットワークプログラミング)がまだ残されている。木村, 前掲「東京圏の公共職業訓練(1)」115～116頁参照。
- 10) 北海道『第8次北海道職業能力開発計画フォローアップ表』2010年(インターネット)より。
- 11) 北海道労働審議会職業能力開発部会(2012年度)の「部会委員意見(第1～4回)」(インターネット)より。
- 12) 北海道私立専修学校各種学校連合会の公共職業訓練(学卒訓練)に対する要求は, 「公共と民間の役割分担」以外に「高等技術専門学院と専修学校の名前がまぎれ易いので名称を変更せよ」「室蘭, 苫小牧の高等技専校を廃止せよ」などがある。北海道ではこれを受けて「室蘭, 苫小牧の高等技専校」の見直しを行っている(前掲『第8次北海道職業能力開発計画フォローアップ表』)。
- 13) 北海道労働審議会職業能力開発部会(2012年度)の資料(「道立高等技術専門学院科目別入学定員の推移」…インターネット)および札幌高等技術専門学院「平成25年度事業概要」による。
- 14) 北海道労働審議会職業能力開発部会(2012年度)の資料(「北海道高等技術専門学院修了生の就職状況(平成19～23年度修了生)」…インターネット)より。
- 15) 調査研究の成果は, 北海道については木村, 前掲「公共職業訓練の今日の特徴と課題」, 木村保茂「わが国の公共職業訓練の新たな展開」(北海学園大学開発研究所『開発論集』第88号, 2011年), 木村, 前掲「『学院統廃合』反対運動と民間教育訓練機関の活用」を, また東京圏については木村, 前掲「東京圏の公共職業訓練(1)(2)(3)」を参照してほしい。なお, 東北については北海学園大学開発研究所『開発論集』第96号(2016年3月)に掲載予定である。
- 16) 札幌高等技術専門学院「平成25年度事業概要」11頁。
- 17) 北海道人材育成課「道立高等技術専門学院への入学理由(平成13～17年度修了生)」(2012年度北海道労働審議会職業能力開発部会の資料…インターネット)による。それによると民間の専門学

校を選ばなかった最大の理由は「授業料が高いから」(60.9%)である。なお、同調査の調査時期は2006年夏である。

- 18) 木村, 前掲「公共職業訓練の今日の特徴と課題」78頁参照。
- 19) 道立学院の訓練内容・目標はつぎのとおりである。普通課程2年制は「専門的な知識とより高度な技能・技術の訓練」, 普通課程1年制は「専門的な知識と技能の訓練」, 短期課程1年制は「基礎的な知識と技能の訓練」である(以上, 札幌高等技術専門学院「平成25年度事業概要」7頁より)。
- 20) 札幌高等技術専門学院『事業概要』の各年度版より。
- 21) 北海道労働審議会職業能力開発部会(2012年度)の資料(「道立高等技術専門学院での訓練が現在の仕事に役立っているか」…インターネット)による。調査時期は2006年夏で, 調査対象は01~05年度修了生である。
- 22) 労働政策研究・研修機構「中小製造業における人材育成・能力開発」(2012年)によると, 一人前を「単独で仕事をこなせるレベル」, 「部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル」, 「現場でもっとも難しい仕事をこなせるレベル」とする会社が多いという(221頁)。
- 23) ここでは電子工学科, 電子印刷科, 建築設備科に関わる企業の「一人前」に必要な経験年数(熟練の内容)の事例を示しておく。
- ①電子工学科…「一人前」の必要年数は「3~5年」が中心である。
「電子電気回路設計, 機械設計には3~5年かかる」(NO 15)
「電気通信保守で3年, 早くて1年, 電気工事の監督なら5年」(NO 16)
「リーダーの手助けなしに小さなプログラムを作るのに3~5年, 最低でも3年は必要」(NO 17)
- ②電子印刷科…印刷労働は機械化の進展によって急速に経験的熟練が後退している。そのため, かつて印刷職人になるには10年以上必要であったが, 現在は「2~3年」あるいは「1~2年」に短縮している(NO 21)。
「うちは機械が古く調整が必要です。音を聞いてこういう時はこうするというのがある。また色の調整が難しく, 色の調合を機械の癖(特徴)に合わせて微妙に変えなければならない。こういうのは長年やらないと分からない。だからうちでは退職しても再任用することが多い」(NO 19)
「一人前には2~3年です。…新入社員の技量は機械化が進んで差がなくなってきた。それでも基礎がわかる分, 学院卒が上かなと思う」(NO 20)
「一人前には早くて1年, 遅くて2年」(NO 21)…同社は最高のロット数に対応が可能な超高速インクジェット機を導入し, ラベル印刷, ハガキ・封筒印刷, 商品チラシ印刷等を行っている。同社の目指す技能者像は「24時間勤務に対応でき, 少人数でこなせる技能者である」。
- ③建築設備科
「一人前には5年かかる。学院卒だと3年でなれるが, 高卒は高等職業訓練校(認定職業訓練校)含めて5年かかる」(NO 23, NO 24)
「最初は学院卒が優れているが, 5年以上になると同レベルになる」(NO 23, NO 24)
以上, どの業種・職種も「一人前」に必要な経験年数は「3~5年」が多い。その中にあって建築技術科(建築大工)は若干異なる。アンケート調査にも示されるように, 「一人前」の経験年数は「5~10年」である。しかし, 今日の建築大工の世界は「大工仕事の組立化によって, 熟練が単純化し, ノミなどを使うことは殆どなくなっている」(NO 21)という。
- 24) つぎに示すのは修了生の「仕事の理解力」に対する企業の評価である。
「学院で旋盤の基礎を学んでくるので仕事の理解は良く, 比較的抵抗なく仕事に入れる」(NO 4)
「機械加工の基礎を身につけてきているので仕事の理解力が早く, 高卒より指導しやすい」(NO 5)
「学院卒は基礎ができ, ものづくりを知っているけど, 高卒は実習・実践をしていない」(NO 8)
「学院卒は基本ができ, 現場の雰囲気を知っていて, ものづくりが好きだ」(NO 10)

「学院卒は基礎ができて仕事の内容を知って入ってくるが、高卒は違う。それが定着の差に繋がる」
(NO 11)

- 25) ポリテクセンター宮城『宮城職業訓練支援センター概況説明資料 平成 25 年』より。
- 26) 木村, 前掲「公共職業訓練の今日の特徴と課題——北海道を中心に——」78 頁。
- 27) 同上, 78 頁。
- 28) 「高校の先生はアカデミック系なら大学・短大, 技術系・ホワイト系なら専門学校だが, 技能工・ものづくり系なら学院しかないと考えている」(B 学院)(同上, 78 頁)。
- 29) 同上, 78 頁。