

タイトル	わが国の認定職業訓練の変遷と課題 - 人材育成システムのあり方と関連して -
著者	木村, 保茂; KIMURA, Yasushige
引用	開発論集(108): 127-157
発行日	2021-09-30

わが国の認定職業訓練の変遷と課題(2)

—— 人材育成システムのあり方と関連して ——

木 村 保 茂*

目 次

はじめに

第1章 ジョブ型の職業訓練政策

第2章 戦後養成工制度と日本的雇用システム

第3章 日本的雇用システムの確立と養成工制度の後退

(以上 第106号)

第4章 大企業における養成工制度とその存立条件

1, 短期課程と高卒訓練(第Ⅱ類)の設置

2, 大企業における養成工制度

(1) 自動車産業の事例

(2) 電機産業の事例

(3) 鉄鋼業の事例

3, 大企業における養成工制度の存立条件

第5章 中小企業の認定共同職業訓練とその存立条件

1, 普通課程と短期課程

2, 認定共同職業訓練と木造建築科

(1) 木造建築科の訓練生の推移

(2) 東日本大震災復興と木造建築科

(3) 木造建築科の年齢・学歴構成と訓練内容

3, 中小建設業の認定共同職業訓練の存立条件

第6章 人材育成システムの新展開と認定職業訓練の課題

1, 民間教育訓練プロバイダーと認定職業訓練

(1) 教育訓練サービス市場と教育訓練の外部委託化

(2) 民間教育訓練プロバイダーと認定職業訓練校

(3) 「中間組織」と認定共同職業訓練校

2, ジョブ型訓練と認定共同職業訓練

(1) 財界のジョブ型雇用の提唱

(2) メンバーシップ型訓練と民間教育訓練プロバイダー

(3) ジョブ型訓練と中小企業の認定共同職業訓練

(4) ジョブカード制度と職種別労働市場の整備

3, 建設業における認定共同職業訓練の課題

(以上 本号)

* (きむら やすしげ) 北海学園大学開発研究所特別研究員

第4章 大企業における養成工制度とその存立条件

1. 短期課程と高卒訓練（第Ⅱ類）の設置

1958年に成立の職業訓練法（旧職業訓練法）は69年に全面的に改正され、新職業訓練法が制定された。その特徴を認定職業訓練と関わって述べると、1つは旧来の養成訓練を中心とする訓練体系から段階的・体系的職業訓練、いわゆる生涯職業訓練へ移行したことである。具体的には、従来の長期課程（養成訓練）に短期課程（向上訓練、能力新再開発訓練、再訓練）を加えたことである。その最大の眼目は、中高年労働者を中心とする成人訓練の強化である。国民所得倍増計画下の労働力流動化政策によって生じた中高年労働力の有効活用・流動化を、成人訓練の強化によって応えようとした。

認定職業訓練も同様に、従来の長期課程（養成訓練）に短期課程を加えた訓練体系に移行した。これにより向上訓練・再訓練が可能になったが、この段階の職業訓練政策は公共職業訓練に主軸がおかれていたため、事業主が期待するほどに短期課程は展開しなかった。職業訓練政策が大幅に改変されるのは、雇用保険法（74年）と職業訓練法の改正（78年職業訓練法、85年職業能力開発促進法）以降である⁵¹⁾。これを期に職業訓練政策は公共職業訓練から事業内職業訓練に主軸を移行していった⁵²⁾。具体的には向上訓練を支援する技能開発センターの設置や事業内職業訓練重視のOJTの法文化、あるいは訓練基準の弾力化（訓練種類、期間、時間）などが行われた。それによって向上訓練は一気に拡大し、短期課程の訓練生は1983年に長期課程の訓練生と肩を並べ、80年代末には全体の75%、90年代半ばには85%を占めるに至った⁵³⁾。

新職業訓練法の特徴の第2は、長期課程の養成訓練に高卒者訓練（第Ⅱ類）を新たに位置づけたことである。旧職業訓練法では養成訓練の対象は新規中卒者であったが、高校進学率の上昇で新規中卒者は急減した。とくに1960年代の高校進学率は年率2.44%と高く、70年の高校進学率は82%に上昇した。その結果、新規中卒者の募集はきわめて困難になり、事業内認定職業訓練の訓練生は70年代前半をピークに減少していった⁵⁴⁾。その一方で急増した新規高卒者は、中卒者の代替としてブルーカラーに雇用されていった。

こうしたことを背景に高卒者訓練が中卒者訓練（第Ⅰ類）と並んで位置づけられた。すなわち、中卒者訓練は専修訓練課程として、高卒者訓練は高等訓練課程として位置づけられた。当然、認定職業訓練（養成訓練）にも高等訓練課程が設けられ、全訓練生に占める高卒訓練生の割合は12%（70年）から37%（75年）に上昇した。しかし、それだけでは中卒訓練生の減少分をカバーすることはできず、訓練生数は総体として減少していった⁵⁵⁾。

2. 大企業における養成工制度

大企業の養成工制度は高校進学率の上昇、日本的雇用システムの確立、あるいはオイルショックを画期とする高度成長の終焉などが複合的に働いて1974年以降衰退していった。た

たとえば、養成工制度の母体である認定単独職業訓練校（以下、認定単独訓練校）は74年から減少が始まり、77年に60年の水準を下回り、79年にはボトム（257校）を記録した（表1）。しかし、90年代に入ると短期課程の設置等もあって増加に転じ、90年代後半には400校台、2000年代には350校前後になっている。それは全認定訓練校の約3割に相当するが、その多くは関東・中部・近畿に分布している（表2）。

認定単独訓練校を訓練課程別にみると、普通課程（長期課程）は養成工制度の衰退とともに減少したが、短期課程は増加している。表3は認定単独訓練校の推移を訓練課程別・業種別にみたものである（1981～2008年）。それによると約30年間で普通課程は6割以上も減少し、その設置数は全体の3分の1である（108校）。それに対して短期課程は4倍弱も増加している（81年66校→08年242校）。とくに、1980～2000年までの増加が著しく、2000年には81年の3.6倍に増加し、普通課程を1.5倍も上回っている（表1）。もっとも、訓練生数は80年代にすでに普通課程を上回っている。

つぎに認定単独訓練校の業種別内訳をみると（表3）、訓練課程によって業種の内訳が異なる。まず短期課程であるが、そこでは製造業、服飾業、建設業、理美容業が多い。ただし、2000年以前と以後では若干異なっている。2000年以前では製造業がもっとも多く（44%）、ついで服飾業（29%）、建設業（21%）が続いている。しかし、2000年代に入ると理美容業とその他が急増し、理美容業が最多になっている（35%）。それに対して製造業（24%）と服飾業（3%）の落ち込みが激しいが、製造業に関しては海外生産移転による産業「空洞化」を反映していると思われる。

一方、普通課程の業種は製造業・建設業・服飾業が一貫して上位を占めている。とくに製造業の割合が高く、全体の過半数を絶えず占めている（50～60%弱）。なかでも重工業部門の「機械・金属・自動車系」が多く、製造業全体の90%以上を占めている。この「機械・金属・自動車系」は認定職業訓練制度の発足当初から多く、すでに1960年代に「機械関連業種が6割弱を、次いで金属関係業種、職別工事業」⁵⁶⁾が占めていた。その当時と比べると減少してはいるが、なお普通課程の過半数を占めている。

このように大企業の養成工制度において「機械・金属・自動車系」は、今なお中心を占めている。それは認定単独訓練校に有力校が名を連ねていることにも示される。たとえば「自動車関係」ではトヨタ工業学園、日野工業高等学園、デンソー工業学園、マツダ工業短期大学校、スバル高等職業訓練校、いすゞ自動車高等工業学校（15年廃校）、日産テクニカルカレッジ（10年代廃校）、「電気機器関係」では日立工業専修学校・日立工業専門学院、パナソニック電工短期大学校、富士通技術学院、東芝テクニカルスクール、三菱電機職業訓練校、NECユニバーシティ（2000年代廃校）、「金属・鉄鋼関係」では大同特殊鋼技術学園、新日鉄君津高等職業訓練校、愛知製鋼技術学院、住友金属工業高等学園（12年・新日鉄住金学園）等々がある⁵⁷⁾。いずれも今日の大企業の養成工制度を代表する訓練校である。

大企業の養成工制度が衰退期に入ってから数十年経つが、これら認定訓練校が存続している

表 1 認定職業訓練校の推移

年度	単独訓練校	指数	共同訓練校	指数
1960	320	100	514	100
65	446	139	602	117
70	463	145	748	145
71	513	160	775	151
72	513	160	788	153
73	491	153	825	161
74	397	124	717	139
75	365	114	699	136
76	330	103	714	139
77	289	90	721	140
78	262	81	667	130
79	257	80	734	143
80	263	82	730	142
81	305	95	771	150
82	305	95	812	158
83	300	94	859	167
84	265	83	876	170
85	301	98	862	167
86	306	96	841	164
87	298	93	837	163
88	314	98	872	170
89	364	114	896	174
90	376	118	901	175
91	400	125	930	181
92	397	124	946	184
93	395	123	972	189
94	406	127	1,008	196
95	409	128	1,012	197
96	421	132	1,038	202
97	425	133	1,049	204
98	433	135	1,070	208
99	436	135	1,070	208
2000	420	131	1,051	204
1	393	123	1,049	204
5	356	111	982	191
8	333	104	910	177
12	346	108	793	154
14	355	106	796	155
17	346	108	792	154

出所) 1960～2001 年は逆瀬川潔「職業訓練の変遷と課題」、2005 年と 08 年は中央職業能力開発協会『全国職業能力開発施設ガイドブック』、2012 年と 14 年は職業能力開発分科会の資料、2017 年は初谷勇「職業訓練法人の課題」による。

表2 認定職業訓練校の内訳 (2008年度)

ブロック	単独訓練校	共同訓練校	内、木造建築科	計
北海道・東北	14	151	65	165
関東	110	204	41	314
中部	91	205	47	296
近畿	71	154	11	225
中国・四国	31	86	10	117
九州・沖縄	16	110	23	126
合計	333	910	197	1,243

注) 木造建築科は普通課程のみで、短期課程は含んでいない。

出所) 中央職業能力開発協会『全国職業能力開発施設ハンドブック』
平成21年3月。

表3 認定単独訓練校の業種別内訳

訓練分野	普通課程							
	2008年	%	2000年	%	1990年	%	1981年	%
製造業	63	58.3	82	50.6	116	50.0	153	53.1
(機械・金属・自動車)	56	51.9	78	48.1	110	47.4	152	52.8
建設業	19	17.6	28	17.3	33	14.2	40	13.9
服飾業	22	20.4	42	25.9	72	31.0	87	30.2
理美容業	2	1.9	7	4.3	4	1.7	0	0.0
食品業	2	1.9	3	1.9	4	1.7	5	1.7
情報処理	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
その他	0	0.0	0	0.0	3	1.3	3	1.0
合計	108	100.0	162	100.0	232	100.0	288	100.0
指数	38.5		56.3		80.6		100.0	

訓練分野	短期課程							
	2008年	%	2000年	%	1990年	%	1981年	%
製造業	59	24.4	68	28.6	70	42.4	29	43.9
(機械・金属・自動車)	54	22.3	64	26.9	68	41.2	27	40.9
建設業	36	14.9	31	13.0	14	8.5	14	21.2
服飾業	7	2.9	12	5.0	23	13.9	19	28.8
理美容業	85	35.1	88	37.0	27	16.4	0	0.0
食品業	2	0.8	2	0.8	1	0.6	2	3.0
情報処理	1	0.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
その他	52	21.5	37	15.5	30	18.2	2	3.0
合計	242	100.0	238	100.0	165	100.0	66	100.0
指数	366.7		360.6		250.0		100.0	

注1) 認定単独訓練校(333校)の業種別内訳である。訓練校によって長期課程と短期課程を併設しているため、合計は単独訓練校(333校)を上回る。

注2) 普通課程(長期課程)には専修課程を含む。

注3) 短期課程には向上訓練の1・2級技能士、監督者訓練、その他を含む。

注4) 永田萬享(福岡教育大名誉教授)の作成による。

出所) 労働省職業訓練局『昭和56年度認定職業訓練実施事業所及び団体名簿』昭和57年、中央職業能力開発協会『平成2年度職業能力開発施設ガイドブック』平成2年、中央職業能力開発協会『全国職業能力開発施設ガイドブック』平成13年3月。

理由は何であろうか。その存立条件について事例分析を通して探ってみることにする。

(1) 自動車産業の事例

(i) トヨタ工業学園⁵⁸⁾

トヨタ自動車の技能員は新規学卒後にすぐ職場配置される層と、トヨタ工業学園で技能習得する層に分かれる。前者（高卒者）は新入社員教育と職場のOJTを受けるが、新入社員教育は「社会人としての意識やトヨタマン」の注入が中心で、技能教育は職場のOJTに任されている。

それに対してトヨタ工業学園は認定職業訓練の養成工制度である。それは中卒者を対象とする高等部（定員100名）と高卒者を対象とする専門部（定員90名）に分かれる。以下ではトヨタ工業学園について述べる。

イ) 高等部

高等部は中卒者を対象とする3年制の訓練課程である。その目的は「生産活動の中核技能者」の養成である。具体的には「専門知識・技能をもち、改善に取り組むことができ」、かつ「正しい勤労観と会社意識を持つ」技能労働者の育成である。専門知識・技能に応じて専攻科は9つに分かれる（ casting科、塑性加工科、機械加工科、精密加工科、自動車製造科、同整備科、木型科、金属塗装科、プレハブ建築科）。各専攻科は学科28%（普通科目、専門科目）、実習44%（基本実技、応用実技）、心身教育28%のカリキュラムである。専攻科への移行・進学は2年目であるが、この時に配属職場も決まる。訓練内容は、2年目は学科・基本実技（学園）と応用実技（職場）が半々であるが、3年目になると応用実技が多くなる。3年目の後半になると、多能工教育の一環として自工程以外の実習も行われる。

卒業生の配属職場は専攻科に沿って決まるが、約8割は生産部門のライン関係（組立、塗装、ボデーほか）である。自動車産業の生産部門は労働の単純化が進んでおり、学園で学んだ知識・技能が過剰・無駄になることがある。しかし、グループリーダー・班長・組長の場合はそうではない。彼ら職制層には高い専門的知識と技能が要求されており、専攻科で習得した幅広い知識・技能はきわめて有効である。卒業生が職制層になる割合は「高卒者より1.5倍から2.0倍高い」といわれるが、それは「幅広い知識・技能の習得」と「正しい勤労観と会社意識の涵養」が役立っているからである。

一方、卒業生の2割はメンテナンスや工機部・生産技術部・技術部などの間接部門に配属される。そこでは「保全・検査・改善作業」や「技術者の補助作業」に従事している。技術者の補助といっても「設備・機械の製作や車の検討」「生産ライン作成の準備」「車載電子機器の開発・設計や試作・評価」など高度な作業が多い。

ロ) 専門部

専門部は高卒者（機械科卒・電気科卒）を対象とする1年制の訓練課程である。その目的は「メカトロニクス分野の中堅技能者・スペシャリスト」の育成である。具体的には「メカトロ

設備の製作・整備」や「電子機器の設計・製作・操作」などの習得である。卒業後は保全部門に6割、生産技術部門・工機部門・製品開発部門に4割が配属される。保全部門では機械・設備や電気・電子機器のメンテナンスや調整に従事し、生産技術部門・製品開発部門では技術者の補助作業（データ収集・ノイズ検査・プログラム調整）に従事する。

高等部を出てメンテナンスなどの間接部門に配属される層と似た点があるが、専門部卒者は「メカトロニクス分野のテクニシャン」としての性格がより強い。

(ii) 日産高等工業学校・日産テクニカルカレッジ

日産自動車は1953年に日産工手学校を設立した。それは中卒者を対象とする中堅技能者養成の企業内各種学校である。同校は72年に日産工業専門学校、78年に日産高等工業学校へ名称を変更したが、それと同時に学校形態も専修学校に変更された。

日産自動車は70～80年代に車体ライン全体のロボット化（溶接ロボット、塗装ロボット）を進め、同時に80年代に情報のネットワーク化によってフレキシブル生産システム化（FMS）を確立した。それによってラインの組立・塗装・溶接労働は単純化し、入社の日から一人前の仕事が可能になった⁵⁹⁾。しかし、その一方で保全・検査・改善労働などは高度化・複雑化し、メカトロニクス化に対応して電気・電子系、情報処理系の知識・技術が必要になった。

日産高等工業学校は、こうしたメカトロニクス化に対して専攻科の統合（7専攻を3専攻へ）によって対応しようとした。しかし、中卒者を対象とする専修学校形態では先端技術の教育には限界があり、88年にその幕を下ろすことになった。

それに替わって日産工業短期大学校が登場した。同校は1990年に日産テクニカルカレッジに名称を変更すると同時に、訓練科名も「電子機械システム科」からテクニシャン養成の「メカトロシステム科」「機械システム系メカトロニクス技術科」へ改称した（93年）。両科はともに2年目からエレクトロニクスコースとメカトロニクスコースに分かれる。エレクトロニクス専攻者は研究開発部門や試作部門などに、メカトロニクス専攻者は保全課・検査技術課や改善室などに配属され、電子技術や機械制御に関するテクニシャン業務に従事する⁶⁰⁾。

(2) 電機産業の事例

(i) 日立工業専修学校と日立工業専門学院⁶¹⁾

日立製作所の教育訓練は技能系（技能職）と技術・事務系（執務職）に分かれる。前者には技能教育が、後者には技術教育・専門職能教育・経営管理教育が配置されている。その中で日立工業専修学校は前者に属し、日立工業専門学院は後者に位置づく。

イ) 日立工業専修学校

日立工業専修学校は中卒者を対象とする3年課程の技能者養成機関である。科学技術高等学園と連携教育を行っており、高卒資格が取得できる。学科は電気科・電子科・機械科・溶接科の4科である（2000年当時）。1年目は各学科共通の科目を履修し、2年目以降は学科別に専

門科目・実習を受ける。3年目の後半になると配属予定職場で5ヶ月（800時間）の工場実習（応用実習）を受ける。訓練生全員に技能検定合格と2級技能士補取得を課している。技能五輪国内大会の入賞者数が多く、全社の約半分を占めている。こうした技能レベルの高さは仕事意識や愛社精神の高さと相俟って、卒業生を職場の中核層に位置づけている。

卒業後の配属先は生産部門が約8割で、残りの2割が間接部門（検査・試験部門、工務部門など）である。生産部門の技能職といっても自動車産業のライン・オペレータと異なり、「旋盤の金型作成、メンテナンスなどの高度な技能仕事」が多い。彼らは何年後には、生産技術部門や技術部門などに移動する者が少なくない。

ロ）日立工業専門学院

日立工業専門学院は技術者の養成機関である。本科と研究科がある。本科入学は執務職入社の高卒2年目を対象に選抜試験で決定される。教育期間は15ヶ月である。本科には5科があり（電気工学科、電子工学科、機械工学科、情報工学科、管理工学科）、エレクトロニクス分野を含む各分野の専門技術者が養成されている。一方、研究科は国内の大学に1年間派遣する制度である。本科生の約1割が研究科生として派遣されている。本科や研究科を卒業すると、生産技術者・設計技術者・その他として配置される。そこでは大卒の技術者と同等の処遇を受ける。

(ii) 日本電気工業技術短期大学校・NECユニバーシティー

日本電気の養成工制度は1956年に中卒者を対象とする技能者養成所（治工具仕上訓練）として再開された。その後、同養成所は日本電気技能専修学校、さらには日本電気生産技術学院へ名称を変更し、71年に高卒1年課程（機械科）、75年に高卒2年課程（金型科）を新設した。かつての中卒訓練の専修訓練課程から高卒訓練の高等訓練課程へ移行したのである。この高卒者を対象とした養成工制度は、ME化・メカトロニクス化に対応した高度技能者の養成を可能にした。たとえば、77年設置の電子機器科では「電子工学、マイコン、シーケンス制御」（1年目）や「シーケンス制御、電子計測、AD電子回路、油圧空圧工学」（2年目）など、マイクロエレクトロニクスや制御に関する知識・技術が教育された⁶²⁾。

その後、職業能力開発促進法によって事業内認定職業訓練短期大学校の設置が可能になると、日本電気生産技術学院を改めて日本電気工業技術短期大学校を設立した（86年）。その目的はメカニズム（機械）、エレクトロニクス（電気・電子）、ソフトウェア（情報）の知識・スキルを持つ技術的技能者（テクニシャン）の養成である。それはME技術革新によって技能と技術が相互に深い関連性をもつようになり、それによって電機産業の基幹技能労働力が技術的技能者（テクニシャン）に移行したからである。彼らは生産技術・開発技術・保全検査だけでなく、工場などの生産部門においてもテクニシャン業務に従事している⁶³⁾。

なお、日本電気工業技術短期大学校は、1997年に技術研修所と統合してNECユニバーシティーになった。同ユニバーシティーは5つの研修所から成り、その中に高度技能者・テクニシャンの養成に関わる生産技術研修所がある。そこでは設備保全部門・検査部門・製造部門の技能

者を対象に「シーケンス制御，油空圧制御，機械製図，設備振動診断技術」（数日）や「機械技術ブロック，電気・電子ブロック，制御・ソフトブロック，総合技術ブロック」（数十日）の教育を行っている⁶⁴⁾。

(3) 鉄鋼業の事例

(i) 住友金属工業高等学園⁶⁵⁾

住友金属工業高等学園は中卒者を対象とする技能者養成機関である。その目的は工場部門と保全部門の中堅技能者の養成である。これに沿って鉄鋼科（ライン系）と機械加工科・電気機器科（メンテナンス系）の3訓練科が配置されている。訓練科への移行は2年目からであるが，定員は固定されていない。ちなみに，1998年度の訓練生（2・3年）は鉄鋼科28名，機械加工科15名，電気機器科8名である。

カリキュラムは3年間で普通科目544時間（10%），専門科目1,472時間（27%），実技2,690時間（50%），特別教育714時間（13%）の計5,420時間である⁶⁶⁾。1年目は各科共通の専門科目と基礎実習（ヤスリ，ハンマー，電気溶接等）が中心である。整備実習も行われるが，それは多能工化を意識したものである。2年目になると所属科が決定し，本格的な技能実習が始まる。鉄鋼科の場合はEO中級技能実習（ライン系），機械加工科・電気機器科の場合は中級・上級整備技能実習（メンテナンス系）である。3年目になると，現場応用実習が始まる。鉄鋼科は工場部門（製鉄・製鋼・鋼片・薄板の各工場）で，機械加工科は設備機械部門（鉄鋼設備室，製管設備室）で，電気機器科は制御室部門（製鋼制御室，圧延制御室）で行われる。鉄鋼科の応用実習は特定工場の1ポジションだけでなく，各工場を回って広く浅く経験する。特定ポジションを深く実習・経験するのは12月に入ってからである。広範囲のポジションを実習・経験するのは，多能工化だけでなく将来の「職場長」育成を目指すからである。

訓練生は卒業後ライン部門に6割，保全部門に4割配置され，職能資格は基幹4級から基幹6級に昇格する。しかし，技能レベルはまだ低く，ライン部門オペレータの場合，一人前の3分の1程度である。そのため職場配属後は安全作業書や作業手順書にしたがって個人指導を受ける。

住友金属工業高等学園では精神鍛練の心身教育がカリキュラムの柱として位置づいている。その中心は特別教育（714時間）と専門科目の徳育・HR（279時間）である。そこには「60キロの灼熱行軍」「2・3月の耐寒行進」「夜行軍」「楠正成の居城跡訪問」などが含まれている。こうした心身教育は全寮制下の生活指導と相俟ってマインド（mind）面の陶冶，すなわち精神教育・ロイヤリティ教育として機能している。高いロイヤリティとモラルの醸成は，住友金属工業高等学園の存在条件の1つをなしている⁶⁷⁾。

3、大企業における養成工制度の存立条件

これまでの事例から分かるように養成工制度の目的は、中堅技能者・基幹的熟練工の養成である。しかし、その熟練内容（知識・技能）は時代とともに変化している。たとえば、日本電気の中堅技能者の場合、1965年以前は「機械」の知識・技能が中心であったが、60年代後半には「機械・電気」に、自動機械化が進んだ70年代後半は「機械・電子」に、さらに85年以降は「機械・電子・ソフト」に知識・技能の中心が移行している⁶⁸⁾。

訓練課程もこれに応じて変化・高度化した。「機械＋電気」の専修訓練課程から「機械＋電子」の高等訓練課程（普通訓練課程）へ、さらには「機械＋電子＋情報」の専門訓練課程（職業訓練短期大学校）へ変化した。

ところで、中卒者を対象とする専修訓練課程は1974年の改正職業訓練法によって廃止された。これによって新規に専修訓練課程を設定することはできなくなったが、既存の専修訓練課程は継続が許された。そのため多くの認定共同職業訓練校（中小企業）は専修訓練課程を継続した。しかし、大企業の運営する認定単独職業訓練校では、その多くが専修訓練課程を廃止した。先にみたトヨタ工業学園高等部、住友金属工業高等学園などは、大企業が運営する専修訓練課程の数少ないケースである⁶⁹⁾。

どうしてこれらの大企業では専修訓練課程が生き残ったのだろうか。その存在意義は生産部門・ラインの中堅技能者と職制層の養成にある。訓練内容に制約があるとはいえ専修訓練課程でも、電子の基礎は教育訓練されるようになった。しかし、メカトロニクス化・ME化の段階になると自動車産業などでは労働の単純化が一層進み、ライン・オペレータ（中堅技能者）の習得した知識・技能（機械、電気、電子）は過剰化した。しかし、一部のの中堅技能者やラインの職制層の場合はそうでなかった。彼らの職務は広範囲であり、それには幅広い知識・技能が不可欠であった。

職制層にとってさらに重要なのは企業帰属意識・忠誠心である。養成工制度はそれに適合的であるが、新中卒者を対象とする専修訓練課程は全寮制下の生活指導と相俟って、このマインド面の陶冶にもっとも適合的であった。かくして上記の大企業（とくに住友金属工業高等学園）において専修訓練課程は生き残ることになった。

つぎは高等訓練課程の存立条件である。それはメカトロニクス関連の知識・技能の習得、すなわちメカトロニクス分野の中堅技能者の養成である。企業によって呼び方は異なり、「メカトロニクス分野のスペシャリスト」（トヨタ専門部）、「エレクトロニクス技術者、機械エンジニア、ソフト開発技術者、システム・エンジニア」（日立工業専門学院）、「ME化・メカトロニクス化に対応した高度技能者」（日本電気生産技術学院）などである。このように呼び方は多様であるが、その多くは生産部門の高度技能職、保全部門のメンテナンスマン、間接部門の技術的技能職あるいは技術者の補助職に就くテクニシャンである。高等訓練課程はこうした職種の養成を担っている。

最後は事業内短期職業訓練大学校の存立条件である。それは1978年職業訓練法（職業訓練

短期大学校の設置)と85年職業能力開発促進法(事業内職業訓練短期大学校の設置)で謳われているように、テクニシャン養成が目的である。卒業生の配属先は保全課・検査技術課、改善室・生産技術部門、開発部門、生産部門(日産テクニカルカレッジ)、生産技術部門、試作設計部門、開発技術部門、検査技術部門、保全・検査部門等(日本電気工業技術短期大学校)である。そこで技術開発や改善、新製品の試作・評価・検査、設備・治工具の設計、高度機械の組立、電子技術・機械制御、メンテナンスなどに従事している。

以上、養成工制度の存立条件は中堅技能者＝テクニシャンの養成であるといえる。この中にはラインの職制層も含まれる。テクニシャンの職務内容は時代とともに変わるが、多岐にわたっている。それについて先行研究はつぎのようにまとめている。

わが国でテクニシャンが注目されたのは1970年代以降である。78年職業訓練法と85年職業能力開発促進法でテクニシャン養成が謳われ、労働省職業訓練局や雇用促進事業団職業訓練センターはテクニシャン調査を開始している⁷⁰⁾。泉輝孝はこれらの調査結果に基づいて、テクニシャンを「幅広い技能と技術的知識を有し」、「技術者と技能者の中間的業務を担当する技術的多能工または実践技術者」と定義した⁷¹⁾。ここにいう技術的多能工は技能系テクニシャンを、また実践技術者は技術系テクニシャンを指しており、高等訓練課程や事業内職業訓練短期大学校で養成するのは前者である⁷²⁾。この技術的多能工の職務内容はプログラミングやデータ解析、複雑化した設備体系の開発・改善・保全、あるいはメカトロニクス関連の業務であるという⁷³⁾。

その約10年後に再びテクニシャン調査が行われた。労働政策研究・研修機構「技術革新の進展に伴う技能変化に関する調査研究」(1992年)である。今度はテクニシャンを階層的アプローチでなく、職務内容・職位上のアプローチから捉えようとした⁷⁴⁾。その結果、明らかになったテクニシャンの職務内容はつぎの通りである⁷⁵⁾。

①「治具、工具の開発・製造」、②「設備機械の保守・保全、機器の小修理」、③「機械のプログラミング・操作、コンピュータのプログラミング保守管理、NCプログラムの変更」、④「段取り、段取り替え」、⑤「生産工程の管理、工程進捗、生産工程の合理化・省力化、加工工程の立案」、⑥「品質管理・検査、クレーム処理」、⑦「作業指示・指導、作業改善、監督業務」、⑧「新製品の開発・設計、システム開発」。

この調査結果は「従業員29人以下～従業員300人以上」の全企業の特徴であるが、従業員300人以上の大企業に限ると、テクニシャンの職務内容は①②⑤⑥⑧になる。その多くは生産技術部門・保守部門・開発部門などの間接部門に属している。直接部門に属するのは、職制に関連する職務⑦である。

このようにテクニシャンの職務は多岐にわたっており、その養成は企業にとって喫緊の課題になっている。しかし、その養成方法は多くを現場のOJTに依存している。労働政策研究・研修機構の調査によると「現場の技能者をテクニシャンとして養成する」(67%)が多いが、それは主として職場の上司・先輩の指導(OJT)によっている⁷⁶⁾。もっとも、テクニシャン養

成には OJT だけでなく、OFF-JT も必要である。同調査では「メーカーへの派遣」(60%)、「関連企業の教育研修施設へ派遣」(58%)、「自社の教育研修施設における研修」(44%)を上げているが⁷⁷⁾、それらは短期間の研修である。

これから分かるようにテクニシャン養成の方法は、現場の OJT と短期間の OFF-JT (研修) の組み合わせである。それは新規高卒者の養成方法として 1960 年代に導入された教育訓練システムと同じものである。それは今日においても人材育成システムの中心をなしている。しかし残念ながら、それには長期の OFF-JT (養成工制度・認定単独職業訓練) は含まれていない。

第 5 章 中小企業の認定共同職業訓練とその存立条件

1. 普通課程と短期課程

認定共同職業訓練は生徒数が 1969 年をピークに、また訓練校数は 73 年をピークに減少に転じた。もっとも、訓練校に関しては、短期課程の設置が可能になったこともあり、80 年前後から増加に転じている。60 年代を上回る増加率で 90 年代前半には 900 校台、90 年代後半には 1,000 校台になっている。その後、若干減少するものの、なお 800 校～1,000 校前後を維持している (表 1)。

それに対して訓練生は元に戻らなかった。専修訓練課程から高等訓練課程への切り替えは進

表 4 認定共同訓練校の訓練生の推移

年度	訓練生	指数
1960	42,696	72
61	45,075	76
62	43,733	74
63	45,162	77
64	47,445	80
65	51,366	87
66	54,749	93
67	57,867	98
68	—	—
69	58,966	100
70	57,743	98
71	53,306	90
72	50,978	86
73	50,435	86
74	44,431	75
75～77	—	—
78	31,459	53
79	32,101	54
80	29,367	50
81	26,958	46

出所) 逆瀬川潔「職業訓練の変遷と課題」より。

んだが、中卒訓練生の大幅な減少を高卒訓練生でカバーすることはできなかった。その結果、訓練生は1980年には69年の約半分に減少した（表4）。高校進学率の上昇が若者のモノ造り志向や技能者志向を弱めたこと、産業構造が第2次産業から第3次産業へ移行したこと、あるいは第3次産業関連職種の認定訓練校が少なかったことなどが影響した。

ところで、認定共同訓練校は増加したが、それは普通課程（養成訓練）の伸長を意味していなかった。表5は認定共同訓練校の普通課程と短期課程の推移を業種別にみたものである。それによると普通課程は30年間で約45%減少し、逆に短期課程は1.8倍に増加している。ただし、認定単独訓練校に比べると、普通課程の減少率は16ポイント少なく、短期課程の増加率はその半分である。このことは認定共同訓練校においては普通課程の存続を希望する中小企業・業種がなお多いことを示している。では、どのような業種が普通課程を運営しているのだろうか。

表5によるとは建設業が圧倒的に多い。もっとも、それは認定職業訓練の開始当初からのことで、1960年代前半には「職別工事業が5割弱を占め」、「訓練生は職別工事業と総合工事業

表5 認定共同訓練校の業種別内訳

訓練分野	普通課程							
	2008年	%	2000年	%	1990年	%	1981年	%
製造業	17	4.9	20	4.0	28	5.3	32	5.0
建設業	271	78.8	360	71.4	370	69.8	454	70.6
(内、木造建築業)	197	57.3	245	48.6	241	45.5	335	52.1
服飾業	13	3.8	46	9.1	72	13.6	91	14.2
理美容業	14	4.1	34	6.7	15	2.8	14	2.2
食品業	8	2.3	10	2.0	16	3.0	30	4.7
情報処理	11	3.2	14	2.8	10	1.9	0	0.0
その他	10	2.9	20	4.0	19	3.6	22	3.4
合計	344	100.0	504	100.0	530	100.0	643	100.0

訓練分野	短期課程							
	2008年	%	2000年	%	1990年	%	1981年	%
製造業	79	10.6	91	11.6	55	8.6	33	7.9
建設業	282	37.9	316	40.4	322	50.2	259	62.1
(内、木造建築業)	34	4.5	36	4.6	178	27.8	161	38.6
服飾業	15	2.0	35	4.5	44	6.9	42	10.1
理美容業	133	17.9	127	16.2	53	8.3	11	2.6
食品業	14	1.9	13	1.7	12	1.9	16	3.8
情報処理	9	1.2	13	1.7	3	0.5	0	0.0
その他	212	28.5	188	24.0	152	23.7	56	13.4
合計	744	100.0	783	100.0	641	100.0	417	100.0

注1) 認定共同訓練校(910校)の業種別内訳であるが、訓練校によっては普通課程と短期課程の両方を併設している。そのため合計は共同訓練校(910校)を上回る。

注2) 普通課程(長期課程)には専修課程を含む。

注3) 短期課程には向上訓練の1・2級技能士、監督者訓練、その他を含む。

注4) 永田萬享(福岡教育大名誉教授)の作成による。

出所) 表3に同じ。

で4割弱を占めて」⁷⁸⁾いた。その後、その割合は次第に高まり、80～90年代は全体の7割、2000年代には8割近くを占めるようになっていく（表5）。建設業の中では木造建築業（建築大工など）が多く、建設業の7割強、普通課程全体の6割弱を占めている（08年）。この建築大工に代表されるように職別工事業者の再生産（養成訓練）には長期の訓練が必要であり、そのことが普通課程の縮小を遅らせる要因になっている。

つぎに短期課程の業種別内訳をみると、ここでも建設業の割合が高く、1981年は全体の62%を占めている。しかし、その後、建設業は90年50%、2000年40%と減少し、08年には38%にまで落ちている。それに代わって上昇したのは理美容業とその他で、前者は18%、後者は29%に増加している。このことは短期課程における業種の多様化・訓練分野の多様化を示している。

短期課程で行われるのは主に向上訓練（OFF-JT）である。それはOJTの補足手段であるが、職業資格取得研修としても重要な役割を果たしている。建設業、理美容業、製造業、服従業では職業資格取得は不可欠であり、そのことは短期課程が増加する要因をなしている。

最後に認定共同訓練校の組織形態と定員について簡単に触れておく。組織形態では職業訓練法人が42%、公益法人が19%、協同組合・工業組合・商業組合が18%である。年間延べ定員数（平均）は普通課程が29人、短期課程が269人である⁷⁹⁾。もっとも、定員どおりに訓練生（実人員）が埋まるとは限らない。それについては次項で検討する。

2. 認定共同職業訓練と木造建築科

(1) 木造建築科の訓練生の推移

普通課程と関わりがもっとも強いのは木造建築科である。木造建築科（普通課程）の設置校は全体の6割である（2008年）。しかし、30年前（1981年）と比べる40%以上も減っており、そのことは木造建築科の運営が必ずしも順調でないことを示している（表5）。

それを如実に示すのが訓練生数である。認定共同訓練校全体の訓練生は1971年以降減少が始まり、81年には半分以下になっている（表4）。しかし、建設業の場合はそれと若干異なっている。木造建築科の訓練生は70年代後半でも定員を大きく上回っている。それが低下し始めるのは、認定共同訓練校全体よりも10年遅い80年前後からである。しかし、90年代にはまた盛り返して定員を充足している。たとえば、岩手中央高等職業訓練校では、木造建築科の訓練生は78年まで100人（3学年合計）を上回っている。79年以降減少するが、94年から再度上昇し定員を充足している⁸⁰⁾。

こうした訓練生の動きは全建総連系の訓練校からも伺うことができる。全建総連系訓練校は建築大工を中心とする建設職人養成の訓練校であるが、そこでも1990年代に訓練生数が上昇し、96年にピークに達している⁸¹⁾。しかし、2000年代に入ると、訓練生は急速に減少していった。その減少幅は大きく、訓練生数は定員を大幅に下回っている。表6-1と表6-2は全建総連系訓練校の訓練生の推移をみたものである。前者が1996～2006年の推移、後者が2006～

表 6-1 全建総連系訓練校の訓練生の推移 (1996～2006 年)

年	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
全訓練生	2,591 100.0	2,472 95.4	2,460 94.9	2,219 85.6	2,121 81.9	2,175 83.9 100.0	2,050 79.1 94.3	1,794 69.2 82.5	1,649 63.4 75.8	1,580 61.0 72.6	1,418 54.7 65.2
内、木造建築科						1,233 100.0	1,204 97.5	1,055 85.2	982 79.6	931 75.5	879 71.3

出所) 全建総連『認定職業訓練校の実態調査 2006 年実施』2007 年より。

表 6-2 全建総連系訓練校の訓練生の推移 (2006～2016 年)

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
全訓練生	1,253 100.0	1,087 86.8	936 74.7	800 63.8	711 56.7	637 50.8	686 54.7	745 59.5	824 65.8	880 70.2	903 72.1
内、木造建築科	917 100.0	786 85.7	663 72.3	572 62.4	488 53.2	454 49.5	460 50.2	478 52.1	540 58.9	596 65.0	626 68.3

出所) 全建総連『認定職業訓練校の実態調査 2016 年実施』2016 年より。

2016 年の推移を示している。表を 2 つにしたのは、06 年の訓練生数が異なるからである。まず、表 6-1 によると、訓練生の減少率は 90 年代後半よりも 2000 年代前半が圧倒的に高い。全訓練科では 90 年代後半が 16% なのに対し、2000 年代前半は 2 倍強の 35% である。木造建築科も同様であるが、全訓練科に比べると若干減少率が低い。資料の関係上、2000 年代前半(01 年～06 年)しか示せないが、その減少率は全訓練科より 6 ポイント低い 29% である。

訓練生の減少率は、2000 年代後半(2006～11 年)に入るとさらに高まっている。全訓練科・木造建築科ともに訓練生数は半分に減少し、11 年にはボトムを記録している。こうした訓練生の減少は後に深刻な建設職人の不足、とくに建築大工の不足を招くことになる。

以上、建設関連学科を中心に認定共同訓練校の訓練生の減少をみてきたが、その背景には建設労働市場・大工労働市場の長期にわたる縮小が存在する。まず建設就業者数は 1997 年の 685 万人をピークに、2010 年には 73% (498 万人) にまで減少している⁸²⁾。また、建築大工数は 80 年(約 94 万人)をピークに、2000 年には 69% (約 65 万人)、10 年には 40% (約 40 万) にまで減少している⁸³⁾。

このように大工労働市場は長期にわたって縮小したが、その主な要因は、建設業への若年労働者の入職減と入職後の高い離職率である。まず、建設業への新規高卒者の入職状況は、1995 年の 4.0 万人(100.0)をピークに減少し、2009 年には 1.1 万人(27.5)に落ち込んでいる⁸⁴⁾。14 年間で 73.5 ポイントも減少したのである。一方、離職率であるが、元来、建設労働市場は労働力の流出入が激しい。中でも新規卒学生の離職率は高く、新規高卒者の入職後 3 年間の離職率は 50% である(12 年)。製造業の離職率(40%)を大きく上回っている⁸⁵⁾。

こうした建設労働者の減少、とりわけ若年労働者の減少は建設業の労働条件の劣悪さ、あるいは日本経済の低迷と建設投資の低下などに起因している。建設業の労働条件は、賃金・労働時間・社会保険加入状況のいずれも製造業より悪く、新規入職者が減少する主要因になっている。また、日本経済に関してはバブル崩壊、リーマンショックと長い景気の低迷期が続いた。その結果、建設投資は1992年度（84兆円）をピークに減少し、2010年度には42兆円・50%にまで低下した⁸⁶⁾。

(2) 東日本大震災復興と木造建築科

長く続いた訓練生の減少も2011年が最後であった。この時期をボトムに訓練生は増加に転じている。表6-2によると、全建総連系訓練校の全訓練科・木造建築科ともに、11年をボトムに訓練生は増加している。11～16年の増加率は全訓練科が42%、木造建築科が38%である。

訓練生が増加に転じた最大の要因は、東日本大震災復興と東京オリンピックに向けた首都圏の再開である。それは建設技能者の需要を高め、ひいては訓練生の増加をもたらした。震災復興による建設技能者の要求・需要は被災3県がもっとも高く、被災3県の訓練生の増大あるいは訓練生の養成要求の根拠となった。

東日本大震災復興は首都圏再開と時期が重なり、震災復興に必要な建設資材や建設労働力が著しく不足した。建設資材では生コン（生コンクリート）の不足が、また建設労働力では躯体3職種（型枠工、鉄筋工、とび）と建築大工の不足が著しかった⁸⁷⁾。

震災復興と東京再開は、疲弊していた建設業界にとってある意味で好機であった。震災復興では国レベルで26兆円の復興予算が組まれ、災害公営住宅・土地区画整理事業などの復興事業が行われた。また民間では個人住宅の新築や修理工事が行われた。一方、首都圏再開では民間資本が中心になって各種の工事が行われた。

このように東日本大震災の復興などを契機に訓練生は増大していった。しかし、訓練生数がかつての状態に戻ったわけではない。木造建築科の訓練生はまだ定員を大幅に下回っている。全建総連系訓練校（68校、626人）でも1学年の定員を10人とする、2016年の充足率は30%である（表6-1）。

しかし、2016年以降、東京オリンピックに向けた首都圏再開が本格化した。それにともない建設投資額がボトム期（10年度）の1.5倍に増加した（19年度63兆円）。建設労働市場は東日本大震災復興から引き続き逼迫し、建設技能者や建築大工の不足が深刻化している。

こうした労働力不足に対して企業は様々な方策を展開した。ハウスメーカーは住宅生産の工場化や大工の専門分化、そして認定単独職業訓練の展開を、中小工務店は木造住宅のプレカット化や高齢者大工の活用、そして認定共同職業訓練の活発化などを行った⁸⁸⁾。これまでハウスメーカーが認定単独職業訓練（養成工制度）を行うことは少なかったが、建築大工不足の下で「社内での職人育成が相次い」でいる⁸⁹⁾。

(3) 木造建築科の年齢・学歴構成と訓練内容

(i) 訓練生の年齢・学歴構成

ここでは全建総連「認定共同職業訓練校実態調査」によって、訓練生の年齢構成・学歴構成の変化(2001→11年)をみることにする。まず、訓練生の年齢構成は次第に上昇している。2001年の年齢構成は20歳未満が34%、20歳～24歳が36%、25歳以上が30%である⁹⁰⁾。新規高卒者はもはや多数派でないが、それでも20歳未満と25歳未満だけで7割を占めている。しかし、この年齢構成も2011年になると変化している。20歳未満が21%、20歳～24歳が32%、25歳以上が47%(内、31歳以上は27%)である⁹¹⁾。20歳未満と25歳未満が減少し、25歳以上と30歳以上が増大したのである。

このことは2001～11年の10年間で、訓練生が新規高卒者・若年者から高卒中途入職者・中年者へシフトしたことを示している。もっとも、同じ全建総連系訓練校でも在来工法による木造住宅が多くて、かつ伝統的な技能習得が盛んな地方では、20歳未満の新規高卒者が多数を占めている⁹²⁾。

つぎに学歴構成である。2001年は中卒18%、高卒64%、専門学校・短大・四大卒16%である。かつての中卒者は減少し、高卒者が中心を占めている。しかし、2011年になると中卒12%、高卒55%、専門学校・短大・四大卒32%となっている⁹³⁾。高卒者が半数以上を占めているとはいえ、高学歴化が進んでいることが分かる。他産業に比べると高卒以下の割合はまだ高いが、高学歴化の波が建設業にも着実に押し寄せている。彼らの多くは中途入職者であるが、中には教員免許をもち販売に従事していた人もいる。

(ii) 訓練時間・訓練内容

認定訓練校のカリキュラム(訓練時間、訓練科目)は、職業能力開発促進法によって規定されている。普通課程の訓練期間は原則として1年・1,400時間(中卒者は2年)である。しかし、木造建築科(普通課程)では1年課程は少なく、大半が2年課程である。それは木造建築科の訓練が木造軸組工法の習得を目的としており、その習得に長期間を要するからである。

実際の訓練は認定訓練校内で行う集合訓練と現場で行う分散訓練(OJT)に分かれる。集合訓練は学科と基本実技、分散訓練は現場で行う応用実技である。集合訓練では木造軸組工法に必要な科目(規矩術、墨付け・手刻み、木造建築施工法・実習、器工具使用法・工作実習ほか)が組まれている。

年間の訓練時間は集合訓練が400時間(50日×8時間)、分散訓練が1,000時間の計1,400時間である。分散訓練(応用実技)は訓練校の指示書に従って現場監督者が行うことになっているが、指示通りに行われることは少ない。現場作業の流れの中でごく簡単に行われることが多い。

3. 中小建設業の認定共同職業訓練の存立条件

認定共同職業訓練の目的は中小企業の熟練工養成である。それを担っているのは短期課程で

なく普通課程である。それは1970年代以降減少しているが、認定単独職業訓練に比べると減少度合は低い。技能者養成を必要とする業種・企業が多いからである。その中心は建設業、とりわけ木造建築業である。たとえば、全建総連系認定訓練校では98年度に訓練生のピークを記録している。もっとも、その後は訓練生が減少し、定員割れや充足率低下が常態化している。これは全国の認定職業訓練校や公共職業訓練校に共通する特徴である。その原因はつぎのとおりであるが、その克服は認定共同職業訓練の存立に繋がると思われる。

第1は、建設産業への若年者の入職が激減したことである。若年者（15歳～24歳）の入職は1995年をピーク（約78万人・100%）に急減し、10年には19万人・24%にまで落ち込んでいる⁹⁴⁾。若年者の入職の減少は当然ながら訓練生の減少につながった。

第2は、建設業の労働条件の劣悪さである。たとえば、賃金は製造業の488万円・100%に対し建設業（生産男子）は409万円・84%、労働時間は製造業の1,961時間・100%に対し建設業は2,066時間・113%である（2014年度⁹⁵⁾）。また、社会保険加入状況は製造業の約9割に対し建設業は約6割といわれる⁹⁶⁾。こうした労働条件の悪さは建設業への入職・就職を低め、訓練生の減少につながっている。

第3は、公共事業の削減や建設投資の減少・停滞である。建設投資は1992年度をピークに、2010年度にはその半分にまで落ちている。それにともない建設業者（工務店など）は99年度60万・100%から15年度47万・78%に、また建設就業者は97年度685万人・100%から15年度500万人・73%に減少している⁹⁷⁾。

第4は、建設業者の中で減少が激しかったのは、一人親方や小規模工務店である。大工・工務店は1981～2011年の30年間で約55%が減少したが（2004～11年では25%の減少）、その大半は50人未満の事業所である。この小規模事業所は認定共同職業訓練を支える中核であり、その減少は認定共同職業訓練の衰退に繋がっている。

第5は、全国大手企業（ハウスメーカー他）による戸別住宅分野のシェア拡大である。ハウスメーカーは自宅工場をもち、規格化された部材・製品を大量生産している。それに加えて多様な組立工法を行っている。このような生産システム下では大工仕事は現場の組立作業が中心になっている。彼らの熟練度は低く、認定共同職業訓練の衰退の一要因になっている。プレカット工法の普及はプレカット大工を生み出したが、それは木造軸組工法を訓練基盤とする認定職業訓練校の訓練生獲得に影響を及ぼした。

以上が認定共同職業訓練の停滞・縮小の要因である。それらは複合的に重なって訓練生を減少させてきた。しかし、これらの要因は絶対的なものではない。その中には変化が可能なものがある。たとえば、第3の要因（建設投資・公共事業）は東日本大震災復興や東京オリンピック招致などを契機に増大に転じている。それにともなって訓練生も2011年を最後に増加に転じている。

同様に、第2の要因（労働条件の劣悪さ）も変化が可能である。もっとも、それは重層的な請け制と相俟って構造化し、第1の要因（若年入職者の減少）などを規定している。国土交通

省はそれを克服するために「建設業働き方改革加速化プログラム」で「長期時間労働の是正」や「スキルにみあった給与」を掲げ、「週休二日制・工事の週休二日制」の拡大や「職業能力評価制度」の導入を行っている。しかし、時間外労働の上限規制は2024年まで実施が延長され、また職業能力評価基準はその活用が企業に任されるなど問題を含んでいる。そういう意味では「建設業働き方改革」(労働条件改革)の展望は容易でない。

一方、第4と第5の要因は変化・阻止がきわめて困難である。しかし、それらは木造軸組組立の熟練大工を完全に排除するものではない。たとえば、ハウスメーカーやプレカットの拡大・普及は「組立大工」や「プレカット大工」を生み出したが、木造軸組組立の熟練作業を完全には排除しなかった。たとえば、新築木造住宅は仕様書が決まっていればプレカット工法が馴染みやすいが、手工的熟練の作業分野はまだ残っている。また、リフォーム住宅になると手工的熟練の作業分野はさらに多くなる。リフォーム住宅の工事は補修・改築方法が千差万別で、プレカット工法が馴染みにくいからである。

ハウスメーカーのいくつかは認定職業訓練で大工養成を行っている。それは「組立大工」「プレカット大工」の養成ではなく、「中核大工」(内装大工)の養成である。大工作業が規格化・単純化したとはいえ、内部造作には複雑な作業が残っているからである。

認定共同職業訓練は「組立大工」や「プレカット大工」がそこから脱却するためにも必要である。「組立大工」や「プレカット大工」は若いうちは稼げるが、体力の衰えとともに仕事量・収入は減少する。それを防ぐためには木造軸組工法を習得し、熟練大工になることである。それは認定職業訓練が存立する重要な条件である。

以上、認定共同職業訓練の存立条件について、それを阻害する要因の側面からみてきた。しかし、認定共同職業訓練の最大の存立条件は、中小企業が認定共同職業訓練を必要としている、ということである。資金力の弱い中小企業にとって単独の養成訓練は難しく、共同による認定職業訓練が不可欠である。業務独占資格職種や職業別労働市場的職種を抱える中小企業では、その傾向がとくに強い。認定共同職業訓練の存立条件はこのことを基盤に、先の要因を変化・転換させることである。

第6章 人材育成システムの新展開と認定職業訓練の課題

1. 民間教育訓練プロバイダーと認定職業訓練

(1) 教育訓練サービス市場と教育訓練の外部委託化

表7はわが国の教育訓練サービス市場を示したものである⁹⁸⁾。それによると教育訓練サービス市場は約1.6兆円～約1.8兆円の規模である。その内訳は「企業の教育訓練費」が46～50%、「労働者の教育訓練費」が44～40%、「国(公共)の教育訓練費」が10%である。

そのうち「企業の教育訓練費」はもっとも多いが、日本的雇用システムの崩壊とともに縮小している。GDPに占める割合は米国・フランス・ドイツ・イタリア・英国を大きく下回って

表7 教育訓練サービス市場の全体像

年	内訳	億円	%
2002 年	企業の教育訓練費	7,400	46
	国・都道府県の職業能力開発予算	1,632	10
	労働者の教育訓練費	7,183	44
	合計	16,215	100
2006 年	企業の教育訓練費	8,800	48
	国・都道府県の職業能力開発予算	1,835	10
	労働者の教育訓練費	7,700	42
	合計	18,335	100
2007 年	企業の教育訓練費	8,800	50
	国・都道府県の職業能力開発予算	1,750	10
	労働者の教育訓練費	6,950	40
	合計	17,500	100

注) 国は厚生労働省の職業能力開発予算，都道府県は実績による。

企業は「就労条件総合調査」「労働力調査」を基に推計。

労働者は「能力開発基本調査」「労働力調査」，矢野経済研究所「教育産業市場調査結果 2007」などを基に推計。

出所) 2002 年は労働政策研究・研修機構『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』

2007 年，2006 年と 07 年は厚生労働省「雇用・能力開発機構のあり方検討会第 1 回と第 7 回」2007 年，08 年による。

いる⁹⁹⁾。一方，「国（公共）の教育訓練費」は一貫して少なく，対 GDP 比は OECD の中で下位に属する。たとえば，教育訓練プログラムへの公的支出の対 GDP 比は，OECD 平均の 5 分の 1 である¹⁰⁰⁾。最後の「労働者の教育訓練費」は前 2 者と対照的に 1990 年代以降増大している。日本の雇用システムの解体や非正規労働者の増大，あるいは職業能力開発政策の個人主導型・自己責任型への転換が影響している。

「企業の教育訓練費」は自家消費と外部委託に分かれる。1980 年代までは前者が圧倒的に多く，自前の企業内教育が行われていたことが分かる。それに対して臨教審答申は「外部教育を活用した企業内教育の活性化」を訴えている。しかし，それは直ぐには進まず，それが行われるのは 1990 年代後半～2000 年頃からである。表 8 によると「企業の教育訓練費」の 3 分の 2 が外部委託費であるが，それは教育訓練の外部委託化（アウトソーシング化）が進んだことを示している。

同様のことは「国（公共）の教育訓練費」においても生じた。公共職業訓練の規制緩和が 1990 年代末～2000 年代に本格化し，教育訓練の民間委託化が急速に進んだ。表 8 によると外部委託費（917 億円）は「国（公共）の教育訓練費」（1,632 億円）の 56%を占める。

それに対して「労働者の教育訓練費」はすべてが「外部委託費」である。それは社外の教育訓練プロバイダー（教育訓練サービスを提供する機関）に支払われる。表 8 によると 7,183 億

表 8 教育訓練プロバイダー市場（外部委託費＝外部流出教育訓練費・2002 年）

教育訓練費	自家消費と外部委託	億円	%
企業のエ教育訓練費	自家消費	2,500	34
	外部委託	4,900	66
国（公共）のエ教育訓練費	自家消費	715	44
	外部委託	917	56
労働者の教育訓練費	自家消費	0	0
	外部委託	7,183	100
合計	自家消費	3,215	20
	外部委託（教育訓練プロバイダー労働市場）	13,000	80

出所）労働政策研究・研修機構『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』2007 年より。

円（労働者の教育訓練費）が教育訓練プロバイダーに流れている。

教育訓練プロバイダーに流出した教育訓練費の総額は、教育訓練プロバイダー市場の規模を示している。それは 1 兆 3,000 億円という巨額なもので（表 8）、教育訓練サービス市場全体（1 兆 6,215 億円）の 8 割を占めている。それは日本的雇用システムの解体や能力開発の自己負担・自己責任下で生じたが、職業訓練政策の転換（職業能力開発の企業主導型から個人主導型へ）はそれを強く後押しした。

(2) 民間教育訓練プロバイダーと認定職業訓練校

(i) 民間教育訓練プロバイダーの概要

労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究（2003～07 年）によると、教育訓練プロバイダーは「企業」「公共」「学校」「民間」の 4 分野からなる。企業は「個別企業」、公共は「国、地方公共団体、第 3 セクター」、学校は「大学・大学院、専修学校・各種学校」、民間は「民間教育訓練機関（株式会社ほか）、公益法人（財団・社会福祉・医療・職訓法人）、経営者団体（商工会議所、経営者団体、協同組合等）、その他（NPO 法人、労働組合ほか）」である¹⁰¹⁾。

このうち増加が著しいのは「民間」（民間教育訓練プロバイダー）である。その総数を確定するのは難しいが、2003 年度の各種統計から 15,105 と推計されている。その内訳は民間教育訓練機関 4,351（28.8%）、経営者団体 5,196（34.4%）、公益法人 2,250（14.9%）、職業訓練法人 400（2.6%）、専修・各種学校 2,142（14.2%）、大学等 766（5.1%）である¹⁰²⁾。このうち営利組織は民間教育訓練機関だけで、他はすべて非営利組織である。また、非営利組織の約半分は経営者団体と公益法人である。

なお、民間教育訓練プロバイダーの教育訓練事業収入は先にみたように 1 兆 3,000 億円である。その内訳は民間教育訓練機関 50.7%、公益法人 28.1%、職業訓練法人 2.4%、経営者団体 3.5%、専修・各種学校 5.3%、大学 12.3%である¹⁰³⁾。営利組織の民間教育訓練機関が多いのは当然としても、公益法人が 3 割弱なのは注目される。

(ii) 民間教育訓練プロバイダーと認定職業訓練校

わが国の認定職業能力開発施設を示すものに、中央職業能力開発協会『全国職業能力開発施設ガイドブック』（2009年3月）がある。それによると認定職業訓練校は1,243校である。それは先の民間教育訓練プロバイダー（15,105）の8.8%に相当する。その内訳は職業訓練法人41%、公益法人19%、協同組合20%、その他の法人（学校法人、労働組合）20%である¹⁰⁴⁾。このうち職業訓練法人は、その大半が認定職業訓練校の運営母体である。このことから民間教育訓練プロバイダーの職業訓練法人（400）もその大半が認定職業訓練のプロバイダーであると思われる。

つぎに認定職業訓練校の教育訓練事業収入は、職業訓練法人の教育訓練事業費（全体の2.4%）から概算すると、教育訓練プロバイダー市場の7.4%前後と思われる¹⁰⁵⁾。

以上、認定職業訓練校のおおよその位置が示された。つぎに認定職業訓練校の訓練課程別の特徴をみてみよう。

まず、短期課程（講習会、セミナー）の特徴である。①訓練分野は先の第5章1でもみたように建設業、理美容業、製造業、服飾業等と多様である（「土木・建設・設備系」35%、「アパレル・理美容系」21%、「機械・金属・自動車系」12%、「電気・情報系」10%）¹⁰⁶⁾。②どの訓練分野も技能・技術研修や資格取得研修の向上訓練が多い。③1コース当たりの研修時間は101.4時間と教育訓練プロバイダー平均（42.4時間）の2.4倍である¹⁰⁷⁾。④受講料は「低価格帯（14～27千円）」が多い。③と④から短期課程の特徴は「低価格・長期コース」であることが分かる¹⁰⁸⁾。

つぎは普通課程についてである。①教育訓練プロバイダーの中では認定職業訓練校がもっとも普通課程の設置が多い。②普通課程の訓練分野は建設業関係が圧倒的に多い（「土木・建設・設備系」72.3%、「アパレル・理美容系」9.4%）。②組織形態は職業訓練法人が多く（71%）、協同組合13%、その他の法人11%がそれに続く。③しかし、訓練分野別の組織形態では「土木・建設・設備系」が職業訓練法人（73%）、「アパレル・理美容系」が職業訓練法人（58%）とその他法人（33%）である¹⁰⁹⁾。④訓練期間は1～2年で、授業料（年間）は約20万円と安い。

以上が認定職業訓練校プロバイダーの特徴である。短期課程・普通課程ともに技能・技術教育が中心の低価格コースである。中でも普通課程の質量は他の教育訓練プロバイダーを上回り、多くの熟練工を輩出している。

(3) 「中間組織」と認定共同職業訓練校

民間教育訓練プロバイダーには営利と非営利のプロバイダーがあるが、2000年代に入ると非営利プロバイダーが急増した。それは企業と公共の中間に位置しており、「公私の中間領域にある公的機関」と呼ばれている¹¹⁰⁾。

今野浩一郎の「中間組織」は、これを一步進めたものである。同氏は人材育成を「訓練する

能力特性」の面から3つに分ける。1つは「企業特殊能力の育成」に関わる訓練で、個別企業による企業内教育（OJT、OFF-JT）が対応する。2つは「一般能力の育成」に関わる訓練で、公共的組織による教育訓練と民間教育訓練機関（営利組織）による教育訓練が対応する。3つは「業界・職種・地域ごとの特有能力の育成」に関わる訓練で、非営利プロバイダーによる教育訓練が対応する¹¹¹⁾。このうち3つ目の非営利プロバイダーが「公的領域にある訓練実施機関」、すなわち「中間組織」のプロバイダーである。それは主に業界団体や職能団体が運営する「業種別・職種別の教育訓練機関」であるが、専修・専門学校等の教育機関や行政が組織した地域型訓練センターも含まれる¹¹²⁾。

このうち業界団体・職能団体の運営する「業種別・職種別の教育訓練機関」が中心に位置する。訓練は短期課程と普通課程があるが、多くは講習会・セミナーなどの短期課程である。それらは在職者を対象とした向上訓練で、その平均時間は40数時間（1週間）である。

一方、普通課程の訓練を行う「中間組織」は少ない。それには社会福祉法人・医療法人、協同組合、職業訓練法人、その他法人（学校法人、労働組合）などがあるが、もっとも多いのは職業訓練法人と学校法人である。前者は認定共同職業訓練校で、後者は専修学校である。いずれも長期の普通訓練を行っている。もっとも、前者が若年の在職者（新入社員等）を対象とする養成訓練であるのに対して、後者は新規高卒者を対象とする就職前教育訓練である。

2. ジョブ型訓練と認定共同職業訓練

(1) 財界のジョブ型雇用の提唱

2020年1月、経団連は「2020年版経営労働政策特別委員会報告」を発表した。その中で日本型雇用システムは転換期を迎えており、それに代わるジョブ型雇用など新たな制度への転換を提唱した。もっとも、ジョブ型雇用への完全な転換でなく、メンバーシップ型雇用を主軸に専門職・プロフェッショナルなどのジョブ型雇用を組み合わせる「自社」型雇用システムの提唱である。

経済界におけるジョブ型雇用の提起は、すでに経済同友会が「21世紀の働き方ワーク&ライフインテグレーション」（2008年5月）で行っている。そこではジョブ型雇用を「20世紀日本型モデル」（日本型雇用システム）に代わる「21世紀型雇用モデル」としている。しかし、リーマンショックによる雇用不安の中でそれは受け入れられず、日本型雇用システムがその後も継続された。

しかし、今回はジョブ型雇用の提唱に対して前向きな意見が多い。それは意見や主張のレベルだけでなく、導入を検討する企業が多いことである。そこで以下では、ジョブ型雇用と認定共同職業訓練の関係についてみることにする。

まず、ジョブ型雇用の導入状況である。それを示すものに厚生労働省『多様な形態による正社員に関する研究会報告書』（2012年）がある。同報告書では正社員を「いわゆる正社員」と「多様な正社員」に分けている。前者が「通常の正社員」なのに対して、後者は職務・勤務

地・労働時間などが限定された「限定正社員」、いわゆるジョブ型正社員である。当時すでに、この「限定正社員」は過半の企業（52%）で導入されている。業種では製造業（27.8%）とサービス業（21.0%）、職種では事務職（61.1%）と技術職（17.5%）が多い。なお、「限定正社員」の中で多いのは「職務限定の正社員」（44%）である¹¹³⁾。

これから分かるように 2011 年頃には、ジョブ型正社員（「限定正社員」）が多くの企業に導入・活用されている。しかし、それは経団連が提唱する専門職・スペシャリストではなく、事務職・技術職としてである。彼らは「ワーク・ライフ・バランスの推進」や「人件費の抑制」（賃金・労務コストの節約）のために導入されている。そういう意味では、彼らジョブ型正社員（「限定正社員」）は正規社員と非正規社員の中間に位置していた。それは欧米などで発達したジョブ型雇用とは明らかに異なっていた。

(2) メンバーシップ型訓練と民間教育訓練プロバイダー

メンバーシップ型雇用、すなわち日本的雇用システムにおける教育訓練は会社の責任で行われる。それは OJT を中心とする企業内教育（OFF-JT、ジョブローテーションほか）で、企業外部の教育訓練はあまり必要とされない。しかし、2000 年代に入ると民間教育訓練プロバイダーが台頭し、企業内教育の一部（講習会・セミナー）を担うようになった。それと同時に先にみた「限定正社員」が導入されるようになった。このことは日本的雇用システムの変容を意味しているが、メンバーシップ型雇用は転換・放棄されなかった。メンバーシップ型雇用は縮小しながら、その周りに「限定正社員」・非正規社員などを再編成していった。そういう中で民間教育訓練プロバイダーは企業内教育を補完しながら、メンバーシップ型雇用内での比重を高めていった。それと同時に民間教育訓練プロバイダーは、増大する非正規雇用者・不安定雇用者の職業能力開発の場としても比重も高めていった。自己負担と自己責任で個人主導型職業能力開発をする非正規雇用者・不安定雇用者にとって、民間教育訓練プロバイダー、とくに非営利プロバイダーは貴重な職業能力開発の場であった。「雇用者と異なり社内的な能力開発への依存が難しい自由業・自営業の能力開発」の場合、その存在はとりわけ大きかった¹¹⁴⁾。

ところで、大企業の運営する認定単独職業訓練校は民間教育訓練プロバイダーの 1 つである。それは企業内養成工制度であるが、職業能力開発促進法に基づいているため、「業界・職種・地域の特有能力の訓練」として位置づけられている¹¹⁵⁾。しかし、第 4 章で述べたように認定単独職業訓練は企業帰属意識や忠誠心を涵養する精神教育・ロイヤリティ教育の場でもある。このことから認定単独職業訓練はスキル面がジョブ型訓練、精神面がメンバーシップ型訓練といえる。もっとも、スキル面のジョブ型訓練は企業特殊能力の訓練（メンバーシップ型訓練）へ容易に転換できるが。

(3) ジョブ型訓練と中小企業の認定共同職業訓練

中小企業においてもメンバーシップ型雇用・訓練は基本である。企業規模（資本金・従業員

数) が大きいほどその傾向は強く、逆に企業規模が小さくなるとジョブ型訓練が多くなる。中小サービス業の3割、中小製造業の1.5割がジョブ型訓練であるという¹¹⁶⁾。それには開放的労働市場、職務数・勤務場所の少なさ、就労前技能習得者の多さなどが影響している。業務独占的資格職種や熟練職種でジョブ型訓練が多いのはそのことを示している。もっとも、ジョブ型雇用・訓練といっても、欧米のように職務記述書が整備されているわけではなく、職種・職務の賃金基準はあいまいである。

ところで、認定共同職業訓練は中小企業の共同の技能者養成工制度である。それは「業界・職種・地域の特有能力の訓練」であり、企業特殊技能訓練を含まない。企業特殊技能およびコア技能の訓練は企業に任せられ、認定共同職業訓練では各企業共通の基本技能訓練と専門技能訓練だけが行われる¹¹⁷⁾。それはジョブ型訓練で要求される「社会的通用性のある技能の系統的な訓練」に似ている。認定訓練修了者には技能検定の学科試験免除や受験資格要件の緩和が与えられる。

このように認定共同職業訓練はジョブ型訓練である。しかし、そのことはジョブ型雇用であることを意味していない。先述したようにジョブ型雇用には職務記述書や職種別労働市場が必要である。しかし、前者はもちろんのこと、職業別労働市場の形成も一部の職種を除くと十分ではない。たとえば、業務独占的資格職種は職業別労働市場を形成するが、熟練形成パターンによって職能団体主導型、企業主導型、自己研鑽型に分かれる¹¹⁸⁾。そのうち職能団体主導型がもっとも職業別労働市場の性格が強いが、逆に企業主導型では内部労働市場化が進行している¹¹⁹⁾。

同様のことは職業別労働市場を形成する熟練職種（鍛造工、旋盤工、建設職人ほか）にも当てはまる。同じ熟練職種でも大企業の場合は企業主導型の熟練形成によって内部労働市場化するが、中小企業の場合は開放的な職業別労働市場を形成する。ただし、わが国の社会的評価制度が不十分なこともあって、職業別労働市場の賃金機能はきわめて脆弱である。そのため労働市場が過剰化すると賃金・労働条件は低下・悪化する。たとえば、建設職人労働市場では不況期になると「下請け専門工事業者を中心に技能者の低賃金化が定着」する。

(4) ジョブカード制度と職種別労働市場の整備¹²⁰⁾

わが国の職業資格制度は「未発達」である。多くの国で採用されているNQF（National Qualifications Framework）は未だ不十分である。また技能検定制度は公共職業訓練や認定職業訓練にリンクしておらず、検定試験に合格しても処遇への反映が弱い¹²¹⁾。そういう中でジョブカード制度は職業別労働市場の形成・整備に一定の効果をみせている。

ジョブカード制度は正社員経験の少ない人を対象に、職業能力形成プログラム（企業実習と教育訓練機関の座学）を受けさせ、その評価や既得の職務経歴・学習歴、免許・資格などをジョブカードに記入して、就職活動やキャリア形成に活用することである。このジョブカード制度で重要なことは、ジョブカード取得者の拡大と職業能力形成プログラムの受講者への職業

能力評価である。前者に関しては、ジョブカード取得者は200万人に達している。しかし、さらなる拡大が必要である。一方、後者に関しては、受講者の職業能力評価は厚生労働省の職業能力評価基準に基づいて行われている。この職業能力評価基準は「仕事に必要な技能・技術と知識」と「成果につながる職務遂行能力（4レベル）」からなり、前者は職種、能力ユニット（職務遂行に必要な技能・技術と知識）、能力細目（作業単位ごとに必要な技能・技術と知識）からなっている。企業の多くはこの職業能力評価基準を「必要な職業能力が明確になり、指導がしやすくなった」と高く評価している。

このようにジョブカード制度はその効果が期待されている。ジョブカードの普及によりジョブカードの社会的通用性が高まり、職業別労働市場が形成・整備され、企業の求める職業能力と労働者のもつ職業能力のミスマッチの減少が期待されている。もっとも、職業別労働市場の形成・整備はこれだけでは不十分である。職業能力形成プログラムで得た職業能力・職業資格に応じて職種別・職務別の賃金等級・賃率が確立されることが必要である。しかも、それは最低賃金制の規制力が働いているものでなければならない。これらのことが機能していないと、ジョブカード制度へ職業能力評価基準が導入されても、その有用性・メリットは労働者にはいかず、企業にいくことになる。たとえば、職業能力評価基準のうちの「成果につながる職務遂行能力」は企業を意識したものであって、職業別労働市場の形成・整備とは関係がない。むしろ、それはジョブ型雇用よりもメンバーシップ型雇用に対応している。

3、建設業における認定共同職業訓練の課題

ここでは建設業の認定共同職業訓練に限定してその課題を検討する。

1つは、技術革新・その他への訓練対応についてである。たとえば、認定職業訓練校の木造建築科は在来工法の木造軸組工法をベースにしている。しかし、住宅産業ではプレカットや住宅生産システムの多様化などが進み、訓練内容（カリキュラム）と現場の仕事の間にギャップ（「訓練ギャップ」）が生じている。それに対して認定職業訓練校はどのように対応しているのだろうか¹²²⁾。

認定職業訓練校のカリキュラム（訓練科目、訓練時間）は、職業能力開発促進法によって規定されている。木造建築科（普通課程1年）の場合、施設内訓練（集合教育）400時間、分散訓練（現場実習）1,000時間の計1,400時間である。そのうち施工規則によるものは850時間（系基礎400時間と専攻450時間）で、残りの550時間は訓練校の自由裁量で学科・実技を設定することができる。ただし、分散訓練が1,000時間であるから、学科に多くは使えない。そのため多くの木造建築科は2～3年制をとり、自由裁量の集合時間を増やしている。そこでは自由な集合時間を使って「最新の基礎工法、耐震工法、防火材料、防湿材料、防音材料、結露防止材料」や「長期優良住宅、低炭素住宅、新建材の種類・特性・使用箇所」などが教育される。なお、プレカット作業の訓練は現場の分散訓練（OJT）で行われる。分散訓練は訓練校の指示書に従って行う訓練（応用実技）である。しかし、指示書通り行われることは少なく、現

場作業の流れの中でごく簡単に行われることが多い。

このように「訓練ギャップ」に対しては訓練期間の延長で対応している。これを規則通りに訓練期間内で対応するとしたら、職業能力開発促進法の一部改正が必要である。

2つは、認定職業訓練の補助金・助成金についてである。補助金・助成金は約4種類ある。①は認定訓練助成事業費補助金（以下、認定訓練補助金）である。これは訓練校の運営費補助、施設費補助、設備費補助からなり、補助対象経費の3分の2を上限に国と都道府県から半分ずつ支給される。②は建設労働者確保育成助成金（以下、建設労働者助成金）である。これは中小建設事業主が認定職業訓練を行う時に、補助対象費の6分の1を上限に支給される（単価×訓練生数）。③は市町村助成金である。これは市町村が支給する助成金である。④は労働組合助成金である。これは全建総連傘下の県連・単位組合が援助する助成金である。

これらの補助金・助成金を全建総連系認定訓練校で見ると、まず受給率は、①認定訓練補助金が92%、②建設労働者助成金が52%、③市町村助成金が77%、④労働組合助成金が60%である。①の認定訓練補助金以外は受給率が低いことが分かる。また、1校当たりの受給額は662万円であるが、その内訳は①認定訓練補助金61%、②建設労働者助成金9%、③市町村助成金17%、④労働組合助成金12%である。ここでも①の認定訓練補助金以外は少ないことが分かる¹²³⁾。

以上から分かるように認定訓練補助金がかつとも重要である。その充実と安定的な確保が求められる。具体的には補助金支給における「訓練生数の緩和」と「補助金の増額」「補助対象経費の拡大」などである。このうち「訓練生数の緩和」については2015年度に「訓練生5人未満」から「訓練生3人以下」への見直しが認められている。しかし、後2者の要求はまだ実現していない。その具体的内容は「補助金の増額」が「認定訓練補助金の3分の2からの引き上げ」と「建設労働者助成金の6分の1からの引き上げ」であり、「補助対象経費の拡大」が「補助対象経費の単価引き上げ」と「補助金の施設修繕費等への拡大」である¹²⁴⁾。

わが国は先進国に比べると、職業訓練費への公費支出はきわめて遅れている。「2009年度の国の労働保険特別会計の雇用勘定の支出総額約3兆1千億円」のうち、「若年者等職業能力開発支援費は99億円、職業能力開発強化費でも547億円程度」である¹²⁵⁾。補助対象要件の緩和も含めて認定訓練助成事業費補助金の充実が求められる。

3つは、認定職業訓練校の門戸開放である。認定職業訓練校の訓練生は、元来、それを経営する運営母体（職業訓練法人など）の会員の従業員に限られている。しかし、訓練生の減少によって訓練校の門戸が開放されるようになった。その先鞭をつけたのは全建総連系訓練校であるが、全国の訓練校へ拡大されることが期待される。

4つは、訓練対象の広域化に合わせた認定職業訓練基準の緩和である。今野一郎は「業種別・職種別訓練センター機能の充実に伴い訓練対象が県を越えて広域化する可能性」に合わせて、「認定職業訓練の認可を県単位」から外す認定訓練基準の緩和を主張している¹²⁶⁾。こうした事態はまだ生じていないが、訓練対象が広域化した時には検討しなければならない。

5つは、訓練機能以外の付加価値機能の必要性についてである。大木栄一は因島技術センター調査や東京鍍金工業組合高等職業訓練校調査を通じて、認定共同職業訓練が成功する鍵として「地域産業振興政策と職業訓練の関わり」（尾道市因島技術センター）、「研究科学研究所と職業訓練校の関わり」（東京鍍金工業組合高等職訓校）を上げている¹²⁷⁾。実態調査から得られた貴重な提言である。

(注)

- 51) 田中萬年「近年の公的職業訓練の実情と課題」『日本労働研究雑誌第434号』1996年、植木一希「1970年代以降の職業能力開発政策の展開と課題」『労務理論学会誌第17号』2008年、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3巻3号』2012年を参照。
- 52) 雇用保険法では失業給付の外に雇用保険3事業が付帯事業として設けられた。その中の能力開発事業において能力開発事業費は事業主のみの負担とすることが規定された（同上「近年の公的職業訓練の実情と課題」27頁）。そのことは職業訓練政策が事業主の求める形で展開する口実を与えることになり、職業訓練政策は公共職業訓練から事業内職業訓練に展開軸を移行していった。事業主の行う職業能力開発への助成・援助は認定職業訓練以外にも拡大されていった。
- 53) 逆瀬川潔「職業訓練の変遷と課題」帝京大学経済学会『帝京経済学研究37（1・2）』2003年、86頁。
- 54) 同上書、63頁。
- 55) 同上書、63頁。
- 56) 同上書、57頁。
- 57) かつては、この外に日産ディーゼル・日産車体・トヨタ車体・ダイハツ工業（自動車関係）、日立電機・松下電器・富士電機・東芝（電気機器関係）、八幡製鉄・神戸製鋼・日本鋼管（鉄鋼関係）なども養成訓練所を有していた。
- 58) 木村保茂『わが国における人材育成システムの構造』（平成10～12年度科学研究費補助金研究成果報告書）2001年、12～16頁を参照。
- 59) 永田萬享「自動車産業におけるテクニシャン養成の現段階」北海道大学生涯学習計画研究部『生涯学習研究年報第5号』1999年、49頁。
- 60) 同上書82、85、91頁。
- 61) 前掲『わが国における人材育成システムの構造』21～24頁を参照。
- 62) 泉輝孝「多能工養成の歴史と方法」雇用促進事業団職業訓練研究センター編『これからの職業能力開発』大蔵省印刷局、1986年、104～105頁。
- 63) 永田萬享「大企業におけるME合理化の進展と企業内教育の再編成」『北海道大学教育学部紀要第60号』1993年、140～142頁、152～153頁、157頁。
- 64) 前掲『わが国における人材育成システムの構造』30～33頁を参照。
- 65) 同上書、52～59頁を参照。
- 66) 永田萬享『巨大鉄鋼業におけるリストラクチャリングの展開と教育訓練の再編に関する実証的研究』（平成6～7年度科学研究費補助金研究成果報告書）1996年、57頁。
- 67) これについて住友金属工業高等学園はつぎのように話している。
「住金高等学園のメリットはロイヤリティをもつ社員の安定的確保とライン系のスペシャリストの輩出、そして高い定着率です。…学園も新規高卒の技能社員と差がなければ考え直さなければならないが、今のところはラインの重要なポストを占めている。現在でも工場の評価ではモラー

- ルや技能面で高いです」(前掲『わが国における人材育成システムの構造』より)。
- 68) 前掲「多能工養成の歴史と方法」105 頁, 前掲「大企業における ME 合理化の進展と企業内教育の再編成」139 頁。
- 69) 日産自動車, 日本電気では高等訓練課程(日産高等工業学校, 日本電気生産技術学院)が専修訓練課程(日産工業専門学校, 日本電気技能専修学校)に取って代わった。
- 70) 労働省職業訓練局『技術革新の進展と技能の変化等に関する調査結果報告書』1972 年, 雇用促進事業団職業訓練センター『「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」結果報告』1983 年, 雇用促進事業団職業訓練センター『メカトロニクス時代の技能者養成』1984 年, 職業訓練大学校職業訓練研究センター『技術力の向上と人材開発に関する調査結果報告』1985 年。
- 71) 前掲『「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」結果報告』に基づいて, 泉輝孝はテクニシャンをつぎのように定義した。
「幅広い技能と技術的知識を有し, 技能行動の意味を技術的知識と関連づけて理解することができ, 設備機器の開発・改善・保全, プログラミング, 製品試作, 品質管理等の領域で, 技術者と技能者の橋渡し, および両者の中間的業務を担当する技術的多能工または実践技術者」(前掲「多能工養成の歴史と方法」101~102 頁)。
- 72) 同上書, 134 頁。なお, 泉輝孝は養成工制度が目標としたのは「多能的熟練工」であり, それは「技術的多能工」と呼ぶのにふさわしいとしている(84 頁)。しかし, これまでの事例から分かるように養成工制度が目指したのは幅広い知識・技能はもつが, 「多能的熟練工」でなく特定の職種・職務に熟達した中堅技能者である。それが ME 化・メカトロニクス化に対応して, 機械・電気・電子・情報処理等の幅広い知識・技能をもつテクニシャンになったのである。
- 73) 同上書, 101 頁。
- 74) 労働政策研究・研修機構「技術革新の進展に伴う技能変化に関する調査研究」『調査研究報告書 第 35 号』1992 年, 4 頁。
- 75) 同上書, 13 頁, 45 頁。
- 76) 同上書, 17 頁。
- 77) 同上書, 18 頁。
- 78) 前掲「職業訓練の変遷と課題」57 頁。
- 79) 大木栄一「認定職業訓練(共同職業訓練)が提供するサービスの規模・構造と課題」『日本労働研究雑誌 631 号』2013 年, 74~75 頁。
- 80) 岩手中央職業訓練協会『創立 50 周年記念誌』2002 年, 92~93 頁。なお, 岩手県南部の東磐高等職業訓練校でも同様の動きを示している。同校によると「昭和 33 年の訓練生は全部で 246 人もいたんです。その後も平成 13 年頃までは全部で 100 名近く訓練生がいたんです」という(木村保茂「東日本大震災復興と公的職業訓練(3)」北海学園大学開発研究所『開発論集第 102 号』2018 年, 166 頁)。
- 81) 連合総研『日本の職業訓練及び職業教育事業のあり方に関する調査研究報告書』2011 年, 116 頁。
- 82) 労働力調査より。
- 83) 全建総連『建設業への入職促進, 技能者育成の取り組みを広げよ』2015 年, 36 頁。
- 84) 文部科学省『学校基本調査報告書』より。
- 85) 厚生労働省『新規学卒者の離職状況』より。
- 86) 前掲『建設業への入職促進, 技能者育成の取り組みを広げよ』10 頁。
- 87) 木村保茂「東日本大震災復興と公的職業訓練(2)」北海学園大学開発研究所『開発論集第 100 号』2017 年, 130~131 頁。

- 88) 同上書, 134～137 頁。
- 89) 「週刊住宅」2016 年 10 月 31 日。
- 90) 全建総連『認定共同職業訓練実態調査—2001 年実施』より。
- 91) 全建総連『認定職業訓練校の実態調査—2011 年実施』より。
- 92) 前掲「東日本大震災復興と公的職業訓練(3)」168～169 頁。
- 93) 前掲『認定共同職業訓練実態調査—2001 年実施』, 前掲『認定職業訓練校の実態調査—2011 年実施』より。
- 94) 『労働力調査』より。
- 95) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』および厚生労働省『就労条件総合調査』より。
- 96) 国土交通省は社会保険未加入者対策として, 2017 年度から未加入労働者には建設現場の入場制限を, 未加入業者には建設業許可取得の不許可を行っている。
- 97) 前掲『建設業への入職促進, 技能者育成の取り組みを広げよ』10 頁。
- 98) 労働政策研究・研修機構『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』2007 年, 157 頁。このプロジェクト研究は 2003 年 10 月～07 年 3 月に行われた。
- 99) 厚生労働省「平成 30 年度 労働経済の分析」の図 1 を参照。
- 100) 厚生労働省「職業能力開発関係資料 平成 28 年 3 月」(インターネット) を参照。
- 101) 前掲『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』149～150 頁。
- 102) 同上書, 158～159 頁。なお, 教育訓練プロバーダー数の推計方法は, 労働政策研究・研修機構「教育訓練サービス市場の現状と課題」『労働政策研究報告書 NO.80』34～36 頁を参照。
- 103) 同上書, 200 頁。
- 104) 前掲「認定職業訓練(共同職業訓練)が提供するサービスの規模・構造と課題」74～75 頁。
- 105) 認定職業訓練校(1,243)は職業訓練法人(400)の 3.1 倍である。一方, 職業訓練法人の教育訓練事業費は全体の 2.4%である。したがって, これを 3.1 倍した 7.4%が認定職業訓練校の教育訓練事業費である。
- 106) 前掲「認定職業訓練(共同職業訓練)が提供するサービスの規模・構造と課題」75 頁。
- 107) 前掲『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』216～7 頁。
- 108) 同上書, 221 頁。
- 109) 前掲「認定職業訓練(共同職業訓練)が提供するサービスの規模・構造と課題」74 頁。
- 110) 前掲『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』223 頁。
- 111) 連合総研『日本の職業訓練及び職業教育事業のあり方に関する調査研究報告書』2011 年, 2 頁。
- 112) 同上書, 8 頁。
- 113) 厚生労働省『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』2012 年 3 月(インターネット)による。
- 114) 労働政策研究・研修機構「教育訓練サービスに関する調査研究」『労働政策研究報告書第 54 号』2006 年, 9 頁。
- 115) 前掲「日本の職業訓練及び職業教育事業のあり方に関する調査研究報告書」2 頁, 10 頁参照。
- 116) 佐藤厚「企業における人材育成の現状と課題」社会政策学会『社会政策第 3 巻第 3 号』2012 年, 17～18 頁。
- 117) 前掲「日本の職業訓練及び職業教育事業のあり方に関する調査研究報告書」85 頁。
- 118) 西村健『プロフェッショナル労働市場』ミネルヴァ書房, 第 2 章参照。
- 119) 佐藤厚「職業資格の日本的特質: 国際比較の視点から」法政大学キャリアデザイン学会『生涯学習とキャリアデザイン 18 巻 1 号』2020 年, 140～141 頁。

- 120) ジョブカード制度と職業別労働市場の整備については、木村保茂「わが国の公共職業訓練の新たな展開—基金訓練, ジョブカード制度, 義務付け・枠付けの見通し—」北海学園大学開発研究所『開発論集第 88 号』2011 年, 62~66 頁を参照。
- 121) 田口和雄「技能者の人事管理における技能検定制度の活用」『機械経済研究 第 36 号』2005 年, 2~3 頁。
- 122) 前掲「東日本大震災復興と公的職業訓練(3)」171 頁。
- 123) 同上書, 173~175 頁。
- 124) 全建総連『認定職業訓練校の実態調査—2016 年実施』より。
- 125) 松丸和夫「若年者の入職状況と教育システムの問題点」建設政策研究所『建設政策 NO.143』2012 年, 33 頁。
- 126) 前掲『日本の職業訓練及び職業教育事業のあり方に関する調査研究報告書』8 頁。
- 127) 前掲「認定職業訓練（共同職業訓練）が提供するサービスの規模・構造と課題」78 頁, 80 頁。

