HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	公的職業能力開発の展開と技能者養成（その1）
Author(s)	町井, 輝久
Citation	北海道大學教育學部紀要, 60, 59-106
Issue Date	1993-02
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29397
Type	departmental bulletin paper
File Information	60_P59-106.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

公的職業能力開発の展開と技能者養成（その1）

町　井　輝　久

Development of Japanese Vocational Trainning under the Public Policy and Cultivation of Technical Skilled Worker

Teruhisa MACHII

目　　次

はじめに …… 59
序章　技能者養成における Off JT の今日的意義 …… 60
第1章　職業能力開発政策の展開と公共職業訓練の再編成 …… 64
　第1節　職業能力開発政策の展開と特徴 …… 64
　第2節　公共職業訓練機関の再編成の動向 …… 68
　第3節　職業訓練短期大学校の展開とその役割 …… 72
　第4節　福島県における県立技術専門校と技能開発センターの再編成 …… 76
　第5節　技能開発センターと向上訓練（能力開発セミナー） …… 81
第2章　民間企業における技能者養成と認定事業内訓練の現段階 …… 86
　第1節　民間企業における技能者養成と認定事業内訓練 …… 86
　第2節　認定事業内訓練の現段階的特質 …… 89
　第3節　T 自動車における技能者養成と認定事業内訓練の役割 …… 94

（以下次号）
　第4節　電機産業における技能者養成と認定事業内訓練の役割
　第5節　D 特殊鋼における認定事業内訓練
　第6節　情報処理技術者派遣業と認定事業内訓練
　第7節　事業内職業訓練短期大学校の展開とその機能
　第8節　コンピュータカレッジと情報処理技術者養成
　第9節　共同職業訓練の現状と課題
第3章　公共職業訓練修了者の技能と企業の位置づけ
第4章　ME 化の進展と公的職業能力開発の意義
小結

はじめに

本論文の課題は1978年の職業訓練法改正以後の公共職業訓練・認定事業内訓練の再編成が，ME 技術革新の進展のもとでの技能者養成のあり方にどのように関わっているのかを，公共職業訓練・認定事業内訓練のいくつかの事例分析をもとに試みることである。

わが国の人材育成の基本は OJT といわれ，OJT を土台に企業内教育の体系が図られてきた。しかし60年代後半以後の企業内教育の体系化の過程は，他方では能力主義管理のもとでの労働者

の差別選別機能と結びつき，採用の段階からどのような労働能力を形成するかは企業の人事管理の中に封じ込められてきた。したがってOJTの中で多能的な技能を身につけても新鋭設備が導入され生産工程が変化すると，体系的な企業内教育を受講する機会を与えられた一部の昇進群を別にして，現場労働者はもとの職場から配置転換などで排除され，職場は新しい若い労働力にとって代わられることも少なくなかった。

一方わが国の職業訓練政策の展開をみると，ME技術革新に対応したテクニシャン養成をはじめ，在職者に対しての技能向上をめざす訓練を拡大し，85年の職訓法から職業能力開発促進法への移行では，企業における職業能力開発を政策の対象として各種の助成処置を強化することとしている。こうした政策の背景には，ME技術革新の進展のもとでどんな労働者も生涯にわたる職業能力の継続的発達を遂げる必要が増大していることを注意する必要があろう。

雇用保険財政などわが国の雇用者から徴収された基金をもとにした各種の職業能力開発への助成は，本来そのことを保障するものである。

74年のILOの「有給教育休暇に関する条約と勧告」は，有給教育休暇などの助成は職業的教育を希望する労働者が直接対象となることが明記されているが，わが国の有給教育休暇給付金をはじめ職業能力開発給付金制度は企業を助成の対象とし，労働者自身の希望ではなく企業にとって必要な人材が選抜されることになる。こうした背景にはわが国の労働慣行の中で労働者の職業力開発は経営権の中にはいるものとして聖域視されていることがある。同時に労働組合運動も職業能力開発へのイニシァティブをとることに無関心であったことがあげられる。

労働者の差別選別的育成を助長するような教育訓練の現状を見直すためには，職業能力開発政策の対象となる各種の教育訓練は労働者の職業能力の持続的発展を保障する「教育権」ともいうべき公的性格をもっていること，そしてそのような公的職業能力開発は「誰もがいつでも」という生涯学習の考え方に立って，技術革新や社会の変化に適応していく職業能力の獲得の場として拡充整備されることが今後ますます必要になるだろう。

本論文はこうした問題意識をもとに，その前提になる公的職業能力開発機関のはたしている機能役割について，今日の技能者養成の変容との関連で実態をとらえようとしたものである。

序章　技能者養成におけるOff JTの今日的意義

労働省職業能力開発局が毎年行っている「民間教育訓練実態調査報告書」の91年3月に実施した調査によると，90年1月から12月の間にその雇用する労働者に対して，仕事を一時的に離れて行う教育訓練，いわゆるOff JTを実施した事業所は全事業所の平均で70.0％であり，300人以上の事業所についてみればほぼ90％以上の事業所がOff JTを実施している。

Off JTを実施する事業所の増加傾向は，すでに80年代半ばから調査結果として指摘され，87年10月に実施された同調査報告では，民間企業が今後の人材の育成確保についての経営戦略を展開するにあたって，「教育訓練を行って従業員の能力開発をする」（75.6％）がもっとも多く，「新規に人材を確保する」（52.1％），「配置転換を行って効率的に人材を活用する」（48.2％）を大きく上回るとともに，能力開発の方法として『約9割が「OJTのみでは不十分であるため，Off JTも行う」と考えており，「OJTのみで行う」は約一割にすぎない』としている。(1)

こうした背景として，一般的には技術革新，高齢化社会への移行，経済のサービス化，国際化などがいわれている。しかしOff JTが重視される直接的要因としては新たな職業能力形成への要求あるいは新人事制度とのかかわりを見落としてはならない。

そのひとつは，「マイクロエレクトロニクス化（以下ME化とする）等技術革新の進展による必要な職業能力の変容」(2)との関わりである。

この企業内教育研究会報告では，ME化の進展が単に労働の二極分解をもたらすという見解をとらず，「ME化等技術革新の進展は技能の複合化および統合をもたらす傾向があ」り，「技能行動を科学的知識とむすびつけて理解し，それぞれの局面に対応して問題点を発見し，解決することのできる幅広い職業能力を有する高度技能者（欧米では，テクニシャンと呼ばれている）」へと変化しつつあり，さらには「生産部門・事務部門を問わず，ME化が進むなかで労働者の仕事に対するコントロール機能の保持を困難にする」事態を回避するために，「現に従事している職務に直接必要がなくてもシステム全体の構造について理解させるための教育訓練を実施する必要が生じている」(3)と述べている。

ここで重要なことは，Off JTの拡大が誰のためにどのような内容で行われるかを問い直すことである。「誰のために」を問うのはOJTとは異なり，Off JTへの参加を決めるのに企業はほとんどの場合，新規採用者のあるいは在職者の一部しか対象としていないからである。

後述するように，自動車産業や電機産業などで養成訓練の対象となるのは一割にも満たない基幹工候補者で，あとは早期戦力化方針のもとでのOJTによる養成である。在職者についてみても，先の「民間教育訓練実態調査報告書」（平成４年）でも，「教育訓練の受講者の状況」をみると「受講者がいた」という回答は40才未満の男子で63.8％であるのに対し，50才以上になると9.8％にすぎず，女子の場合さらに低い。つまりOff JTの拡大という傾向は，「技術革新の進展による必要な職業能力」の獲得ということがすべての労働者を対象としておらず，むしろ選別育成を強める労務管理政策と結びついているからである。

一方ME化などを背景とした「必要な職業能力」とは単にMEなどの科学的知識の修得や幅広い職務を遂行する能力の獲得を指すのでなく，「技能行動を科学的知識をとむすびつけて理解し，それぞれの局面に対応して問題点を発見し，解決することのできる」職業能力を獲得することである。

このような「問題解決能力」あるいは「判断力」の獲得は，小池和男氏のいうように「幅広いOJT」を補完するため，「保全作業への参加」「みじかいOff JT」によって可能となるのであろうか。(4)

日本電気工業短期大学校の佐藤校長は，ME化のなかで「製造現場でベースとなる生産技術は…保守というよりも予測保全というもので，まだ問題が発生していない段階で予測する信頼性技術といった領域」とのべ，短大レベルでの教育の進め方の基礎に，「理論と実習のインテグレーション」を目標におき，そのため「実技・実習をもって理論や学科内容を理解する」カリキュラム，さらには２年目後半での卒業課題研究（応用課題）を重視し，そこで「設計」を身につけることを通して，インテグレーションを実態のあるものとする事を強調している。　そこで問題にされるのは「企業目的に合致した体系的なカリキュラムであり」適切な教材づくりや，実習担当者の選抜，実技・学科指導員の連携など，教育プログラム全体の体系性が生産技術者養成に必要不可欠であるとしている。(5)

こうした考え方は日本電気だけではなく養成訓練施設をもつ各社で共通しており，日産テクニカルカレッジでは教育の基本方針として「理論がわかり，物をつくることができ，状況に合わせた行動ができる」(6)人材の育成を掲げ，いずれの企業においても「スキルそのもののもつ意義も大きく変わり，技能者の活躍する場は，生産設備の開発や改善，メインテナンス，高度機構の組

立，新製品の試作，あるいは生産管理など，トータルな分野に広がり，その果たす役割はますます大きくなって，高度技能者なくしてはもはや現場は動かなくなってきている」[7]という認識のもとに，新規高卒採用者の一定部分を対象とした[8]訓練校形式などのOff JTを整備強化しているのである。

以上のような傾向は新卒者を対象とした養成訓練であるが，在職者を対象としたOff JTのニーズも，事業内訓練施設や研修センターを利用した社内での技術教育・あるいは技能開発センターや学校，民間教育訓練施設など社外へ派遣する技術教育，ホワイトカラー層にとくに多い「自己啓発」による通信教育や時間外での講習会の参加など，増大している。前述の小池氏が「知的熟練」を身につけるOJTを補足する第二の方法として述べている「みじかいOff JTである。OJTだけでは知的熟練の形成はむずかしい。経験を整理し理論をまなぶコースが大切である。みじかいとは二，三日から一週間くらいをいう」[9]ということは，経験年数3年以上の中堅在職者には当てはまることである。

小池氏はここで「経験を整理し理論を学ぶコースが大切」とし，「知的熟練」形成のため，機械工作などの仕事では「最適の速度を考察する」あるいはトラブルがあれば異常が生じる。それを見つけ直すのに，その知識が必要になる」として，基礎理論を学ぶことをOJTの補完としてあげている。そして今日の日本企業の能力開発の欠陥は，実はこうした理論コースのたりなさにある」と指摘していることは重要である。しかしこれは日本的なOJT主体の技能形成の欠陥ともいえるもので，少数精鋭主義や早期戦力化の労務政策のもとで，OJTによって育成されたはずの「知的熟練」も中高年令層に達するや，不適応という理由で職場から排除されてきた現実が存在しているのである。知的熟練ということを今日的課題とするならばまず養成教育時におけるかなり長期にわたる「理論と実技をインテグレート」したカリキュラムと，その後の「短い」か長いかに関わらず，すべての在職者がくりかえし継続的なOff JTを受ける機会が重要なのである。（今回調査したT社やN社の事例では中堅的在職者の1/3程度が「知的熟練」を形成するのに必要なOff JTをうける機会が与えられているにすぎない）

第2に，高齢化社会に向けて企業内の従業員構成の高齢化も進展しているが，こうした事態に対して経営側は従来のような同一あるは関連職場への管理・監督職への昇進を前提とした「企業内において巾広い仕事を体験させながら昇進させることによって職業能力の開発を図るという方法は，その維持が次第に困難になってきている」[10]という認識のもとに，複線型人事制度の採用や配置転換・関連会社への出向など技能職などのブルーカラーだけでなく，ホワイトカラーも対象とした中高年齢層労働者の流動化をすすめている。

一方職場に残った中高年齢層労働者も，ME化あるいはFA化の進展のなかで経験的に蓄積してきた技能への不安と新しい技術習得への必要性が強まっている。こうしたことから中高年齢層を対象とした職業能力再開発を目的とした教育訓練の重要性が指摘されている。[11]

しかし，実際に実施している企業の割合はきわめて低く，「能力開発訓練」「職務・職種転換訓練」「定年前職業訓練」「長期教育訓練休暇」など中高年齢労働者を対象とした何らかの教育訓練施策を実施していると答えた企業は3割にすぎない。[12]

ホワイトカラーについても同様な傾向で，「雇用管理調査（昭和63年版）」でも「中高年ホワイトカラーの能力開発を重点的に行う」と答えた事業所は3.2％で「技術の変化や職種の転換に対応するため，若年層社員の能力開発を重点的に行う」と答えた企業39.1％と比較してもその落差は大きい。

これらの事実はME化などの技術革新の進展のなかで，中高年齢層労働者に対しての能力開発に対するニーズは高まっているのも関わらず，「企業の論理」のもとでは，「相当のコストと時間をかけて教育しても，社内で活用するには定年までの期間が短く，さらに概して若年者に比して内容の習得が遅いことを考えると，投資効率が悪い」(13)ということで，実際の実施状況はきわめて不活発といえるのである。

さきにみた企業内教育研究会報告「新時代の企業内職業能力開発の課題と方向」でも今後の職業能力開発の課題として，第１に「当面の職務をこなすために必要な知識や技能だけでなく，より広汎な職業能力の形成が求められている」とし，「将来の変化に対する適応力の源泉として技能行動と科学的知識を結びつけて理解する職業能力」が強調され，第２に，技能系労働者のみならず，サービス系労働者も含めて労働者の入職から退職に至るまで，幅広い職業能力の開発および向上を継続的に行っていく必要があ」り，こうした能力開発の方法としては「OJTを基底に据え」つつも，「OJTだけでは習得困難な知識，技能や思考力が求められるようになっているので，今後の職業能力開発は，これら知識，技能の習得に適した多様な訓練方法を積極的計画的に活用する」ことを提起している。

たしかにこうした環境の変化のなかでわが国の大企業のなかでは次節以降で分析するように，企業内職業訓練短期大学校をはじめ，認定職業訓練による養成訓練や向上訓練の重視，あるはそれによらない場合でも研修施設を充実し各種の管理技術教育や，先端技術あるいは保全技術教育などを中堅的労働者層を対象として実施したり，自己啓発活動を奨励し有給教育休暇給付金などを活用するケースも増加してきた。

しかも認定事業内職業訓練，能力開発給付金制度の対象となる各種教育訓練，有給教育休暇制度，技能検定などは公共職業訓練とともに，雇用保険法第63条にいうところの「能力開発事業」として，雇用保険財政による各種の助成の対象となっているように，公的性格をもっており，雇用者全体が対象となる「公的職業能力開発」ともいうべき性格をもっている。

「労働者の幅広い職業能力の開発および向上を継続的に行っていく」上で，すべての労働者がそのニーズに応じて教育をうける機会はこうした「公的職業能力開発」の拡充のなかで保障されるものである。しかし事業内訓練はその多くが聖域とされ，教育訓練対象者は本人の希望ではなく企業サイドの意志によって決められ，差別選別のなかでその機能を増大させてきた。OJTを主体にした技能養成はこうした選別機能を覆い隠す役割もはたしていたともいえよう。

技術革新を背景にしたOff JTの拡大はわが国の企業内教育が内包する差別選別機能を明るみにだすとともに，「公的職業能力開発」の拡充の中で職業能力の開発向上を労働者自身の要求とする契機ともなっている。

しかしそのためには公共職業訓練あるいは認定事業内訓練さらには能力開発給付金の対象となる教育訓練，技能検定などがどのような機能役割をもっているのか，その現状をふまえてとらえ直す必要がある。

（注）

(1) 労働省「民間教育訓練実態調査報告書」1988年12月，８ｐ

(2) 企業内教育研究会報告「新時代の企業内職業能力開発の課題と方向 —— 新しい学習企業をめざして」1984年，『中央能力開発情報』1984.12.５　第185号

(3) (2)に同じ

(4) 小池和男「仕事の経済学」東洋経済新報社，70－72 p

(5) 佐藤隆博「生産技術者を志す学生の育成…日本電気工業技術短期大学校の運営」1992，同大学校訪問調査の際の配布資料より

(6) 中野亜求了「日産テクニカルカレッジを見学して」『技能と技術』1992. 1，58 p

(7) 松下電器の事例から，企業内教育研究会『これからの職業能力開発』，232 p

(8) 後述するように高卒採用者のうち，こうした訓練を１年ないし２年受けることができるのは一割から二割程度の限られた層であり，他は基本的にはOJTにゆだねられているのが一般的である。訓練校修了者はメインテナンスや試作・検査部門に配置されるだけでなく，ライン部門に配置され，小集団活動のリーダーあるいはFA化の中核要員として期待される。トヨタなどライン部門における技能形成を分析する際，OJTによる人材育成の限界とこうした二重構造が解明されなければならない。

(9) 小池和男，前掲書，72 p，

(10) 前掲，「新時代の企業内職業能力開発の課題と方向」

(11) 例えば，高年齢者雇用開発協会「高齢化定年延長と人事管理に関する調査」では「能力再開発・教育」が29.2％と検討課題の上位にランクされている。

(12) 労務行政研究所「企業内高齢層の処遇実態」（昭和61年），前掲『現代職業能力開発セミナー』286 pより

(13) 全国商業能力開発連合会「企業内教育に関する調査研究報告書」（1986年），前掲『現代職業能力開発セミナー』286 pから再引用

第１章　職業能力開発政策の展開と公共職業訓練の再編成

第１節　職業能力開発政策の展開と公共職業訓練の再編成

１．職業訓練法から職業能力開発促進法へ

都道府県立の技術専門学校あるいは雇用促進事業団の技能開発センターなど，公的職業能力開発の再編成の動向をみるとき，その起点となるのは1978年の職業訓練法の改正であろう。

78年の法改正では，公共職業訓練において，１）養成訓練の高度化――いわゆる高卒訓練への移行――，２）能力再開発訓練の機動的実施――いわゆるB型訓練の導入――，３）向上訓練の拡大――訓練コースの多様化――，などを目的とした公共職業訓練の再編成をすすめることとしたが，その際雇用促進事業団立の訓練施設と都道府県立の訓練施設との機能分担を訓練行政の課題とした。

この機能分担はその後，養成訓練は主として，都道府県立の訓練施設で行い，雇用促進事業団のそれでは，それ以外の充実をはかるというものであったが，現時点でほぼ機能分担は達成されたと見ることができよう。

1981年の職訓法改正では，事業主の行う職業訓練の段階的・体系的実施を促進することを目的としていた。

85年には，職訓法は職業能力開発促進法と改められ，生涯職業能力開発を総合的に推進する法律として整備された。同時に１）81年の法改正の趣旨を拡大し，「事業主等の行う職業能力開発を生涯職業能力開発の基礎として重視」し，業務の遂行の過程内において行われる教育訓練や企業外の教育訓練施設に派遣して行われる教育訓練，労働者の自己啓発のための有給教育訓練休暇の付与等も職業能力開発の一環として」位置づけた。(1)これは，同時に審議されていた臨教審生

涯学習体系構想と一体となるものであるが，その奨励・助長の施策の対象は企業であって，労働者個人の学習要求への援助の対象とされなかった。

また２）として「公共職業訓練における職業訓練を地域のニーズ等に適合して弾力的に実施することや他の教育訓練施設の活用を拡大すること」とし(2)，いわゆるレディーメードの訓練からオーダーメードの訓練へといわれるように，訓練コースや訓練科目の弾力化・機動化を促進することが目的とされたが，同時に４全総などの社会開発計画の一環をなすものであった。

しかしこうした法改正によって，専修学校や各種学校への委託訓練が一層拡大するなど地域レベルにおける公的職業訓練のあり方は新しい局面を迎えており，都道府県レベルでの施策の展開とその影響を掘り下げることが重要になっている。また別に検討すべき課題であるが，訓練科目の弾力化などによって，訓練指導員の職種転換が大規模に行われ，指導員の処遇の問題としても問題が生起しているが，こうした事態にたいして積極的に変革を求めた雇用促進事業団指導員の労働組合である雇用労の対応も考察する必要がある。

２．第４次職業能力開発基本計画から第５次基本計画へ

(1)　「計画のねらい」のもつ特徴と問題点

前節で述べたように，第４次職業能力開発基本計画は「計画のねらい」として，1985年の「生涯職業能力開発の総合的推進」をうたった法改正に基づき，「事業主等による職業能力開発を生涯職業能力開発の基礎として重視」し，「雇用する労働者の職業能力の継続的な開発，向上に積極的に取り組む，いわゆる〈学習企業〉への移行を奨励し，助長するための施策を普及し，充実する」ことを，第一の狙いとしつつも，他方それと並んで「公共部門等による職業能力開発機能の拡充」も，生涯職業能力開発を総合的に推進する枠組みとして位置づけていた。(3)これに対して，第五次職業能力基本計画では，「これまでの計画の考え方をさらに発展させ」るとし，「(第５次）計画においては，企業における労使の職業能力開発の取り組みを基本として，このような事業主および労働者の努力を援助するための施策を積極的に展開する」と述べているように企業内教育を職業能力開発政策の根幹に置くことに一層重点がおかれ，明示的には示されていないが，公共職業訓練は中小企業を対象とし，それを補完するものと位置づけている。(4)

しかし，「労使の職業能力開発の取り組みを基本としてこのような事業主および労働者の努力を援助する」といっても現実には企業による教育への援助に政策は向いている。第４次計画において，企業内における職業能力開発機能を「労働者の自主的な能力開発の意欲を生かしつつ，高度化し，専門化する熟練・技能と変化に対応できる幅広い適応力を有する労働者の育成や，技術の変化等に対応した職業能力の再開発を進める体制」として，OJT や Off JT などの企業内教育を体系的なものとして評価しているが，現実にはこうした企業内教育の役割が労働者の選別育成として機能しており，中高年齢層労働者などが使い捨て労働者として，意に沿わない配転や出向を命じられ，「労働者の職業能力の継続的な開発向上」というには，あまりに問題のある企業内教育の現状分析をほとんどしていない。(5)

1970年代後半の減量経営期に，鉄鋼・造船などの不況業種の人べらし「合理化」の一環として行われた職業訓練に，雇用安定事業に基づく各種の給付金が利用されたことは，職業能力開発計画のなかで重点項目とされている各種の「生涯能力開発給付金」制度が，企業の「合理化」計画にリンクされ「活用」される側面をもっていることを示した。

第５次計画においても，企業内教育訓練の機能役割を見るとき，階層別教育が昇進昇格にリン

クされていることにより，労働者の教育を受ける権利が著しく阻害されている現実，あるいはOJTが上司による人事考課と結びついていることにより，精神的支配や労働強化の源泉になっていることなどまったくふれられていない。

ILOやOECDの生涯学習の議論のなかで重視されている「誰が支出し，誰が利益をえるか」について，日本の企業内教育の現状を直視してないことは能力開発計画の基本的な欠陥である。

公共部門の職業能力開発が民間の職業能力開発の補完的位置を強めている傾向についても，1970年代の減量経営期に典型的にみられたように，いわゆる大企業の人べらし合理化により，中高年齢層労働者を中心に大量に企業外に排出した際の受け皿として各種の職業能力開発給付金を利用した流動化を促進する目的ももち，「誰が支出し，誰が利益をえるか」という議論が，反映されていないことの表れともいえよう。

中央職業能力開発審議会会長代理の舟橋氏が，「民間が国際的に非常に特色のある優れた職業訓練体制を確立している。それに大きな体系に発展してきた公的職業訓練というものがマッチし，両者に非常にいいバランスが生まれてきている」（労働時報1991. 5所収）と自賛するのは，職業能力開発を効率性や企業サイドからのみ評価するもので，能力開発の主体としての労働者の利益を無視したものであろう。

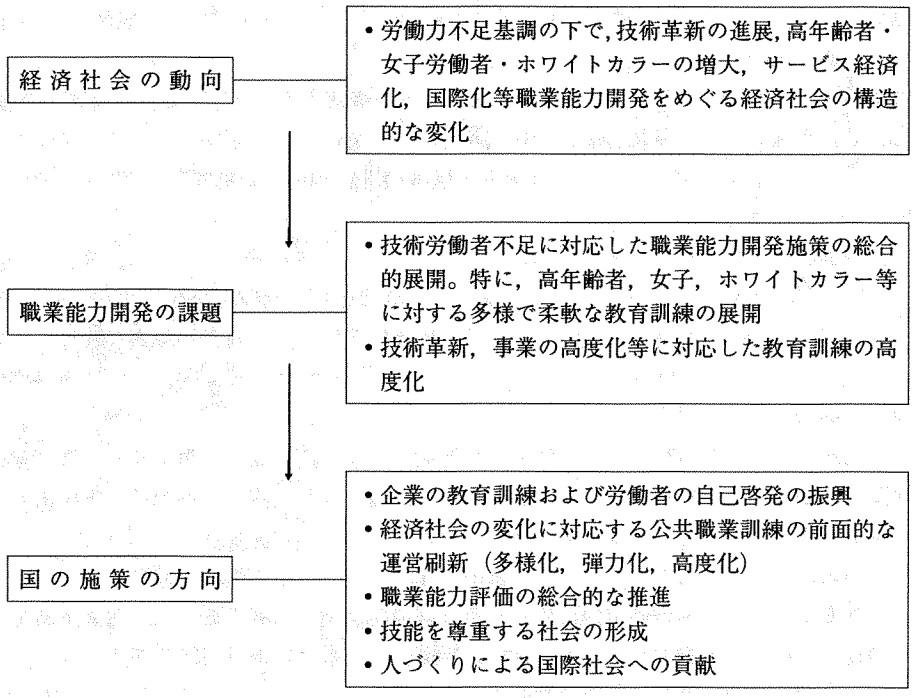
(2) 施策の特徴

第4次計画も第5次計画も，施策の背景となる「職業能力開発を取り巻く経済社会の変化」ということでは，技術革新・情報化の急速な進展，経済のサービス化・ソフト化による産業・就業構造の変化，女子労働者の増大，高齢化社会の進展，国際化などをほぼ共通しているが，第5次計画では，労働力不足の深刻化に対処する職業能力開発を位置づけ，「今後不足が見込まれるのは，相対的に変化への適応力の高い若年労働力であることから，企業の人事・労務管理や職業能力開発のあり方について，高年齢者や女子の能力が有効に発揮されるような条件整備を図るなどの発想の転換が必要」として，人手不足対策として中高年齢者や女子の職業能力開発が重視されていることが特徴である。また人手不足対策としては，外国人研修生の効果的な受け入れ促進のため，公共職業訓練施設の利用にも言及していて，公共職業訓練施設での外国人労働者の職業能力開発を進める道をひらいている。(6)（図1－1）

こうした状況認識のもとで，公共職業訓練の分野では，1）高年齢者，女子に対しての訓練内容方法の機動化・弾力化，2）中小企業の労働者等に対する職業訓練短大を利用した高度な専門的な職業訓練の実施，3）障害者等のニーズに対応した職業訓練の実施等をめざし，そのために「高度で柔軟かつ多様な職業訓練を展開するため，職業訓練区分のあり方，職業訓練基準の弾力化，職業訓練指導員免許制度を含む指導員のあり方等公共職業訓練制度および体系の見直し」などを一層すすめるとともに，「民間活力を利用した情報処理技能者養成施設，地域ソフトウェアセンター，電気通信人材研修センターにおける人材育成の積極的推進」(7)，等を施策の柱としている。

こうした施策を背景に，雇用促進事業団系の技能開発センターでは，能力再開発訓練の分野では，OA処理科，住宅サービス科，ビル管理科など6か月，1年コースのB型訓練の強化，55才以上の離職者を対象としたマスターコース・プログラムの導入などをすすめるとともに，離転職者を対象とした民間事業所への委託訓練制度の拡大を追求している。向上訓練の分野では在職者を対象に，従来の技能士資格・技能検定準備だけでなく，OA，情報処理，ビル管理技術，マイコン制御，建築CAD等の職務能力の向上を目的とした，12時間から100時間の「能力開発セ

図１－１　第５次職業能力開発基本計画のフレームワーク



出所：「労務管理通信」Vol. 31, No.19より

ミナー」のコースを設定し，多くの技能開発センターでは年間200以上のコースを有するに至っている。

一方都道府県立の（高等）技術専門校では，養成訓練科の再編・統合をすすめるとともに，能力再開発訓練では，これまで進めてきたモジュール（作業単位制）訓練方式を一層拡大するとともに，民間の専門学校等への訓練委託方式での訓練職種拡大をはかっている。

しかし第５次計画では，公共職業訓練施設を「地域に開かれた職業能力開発の総合センターとして位置づける」[(8)]としながらも，公共職業訓練施設の拡充に対しては消極的で，とくに都道府県立の技術専門校においては，その役割方向は不鮮明であり，施設の統合・縮少がすすんでいる。

むしろ事業主に対する「職業訓練施設設置資金」などの雇用促進融資，生涯能力開発給付金制度・自己啓発助成金制度などの拡大，に見られるように，能力再開発訓練・向上訓練などこれまで公共職業訓練施設が担ってきた役割を，民間企業に肩代わりさせ，公共職業訓練施設全体を再編縮小する意図をうかがうことができよう。

以下こうした職業能力開発計画のもとで，公共職業訓練施設がどのように再編成されているか，職業訓練短期大学校，技能開発センター，技術専門校，認定事業内訓練施設の事例をもとにして現状分析を行った。雇用促進事業団が施設設備を貸与し地域企業が職業訓練法人を設立して行うコンピュータカレッジについては第３章で分析した。また身障者を対象とした職業訓練や職業能力開発協会等を通して実施されている職業訓練については，別の機会にみることとしたい。

第2節 公共職業訓練機関の再編成の動向

先に見てきたように，1978年の職業訓練法改正を起点に，雇用促進事業団立の職業訓練機関と，都道府県立の職業訓練機関の再編成が進行している。

再編成の基本的方向は，第1に，生涯職業訓練体系への移行（後に生涯職業能力開発への移行）ということで，訓練の目的を新規労働力の養成から職業能力の向上・再開発にスタンスをあらためるとともに，養成訓練・能力再開発訓練・向上訓練の「質的向上と拡充」，定型的訓練から機動的訓練の強化をすすめたこと，

第2に，訓練の対象を「技能労働者」に限定していた従来のあり方をあらため，第3次産業関連職種，ホワイトカラー職種，さらにはパートタイマー職種などの職種を含む，「すべての労働者」に拡大し，職業に必要な労働者の能力開発を，「労働者各人の希望・適正・職業経験等の条件に応じつつ…職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行」[(9)]う，訓練内容・方法の多様化，弾力的運用と機動的実施をすすめたこと，

第3に，上記に基づいて既存の訓練機関の訓練課程・内容の再編成と，事業団立および都道府県立の機関との間に役割分担を行い，養成訓練は新たに設立された職業訓練短期大学校におけるテクニシャン養成を別にして，事業団から切り離し都道府県立の職業訓練校で行うこと，都道府県立の職業訓練校においても，中学卒の養成訓練を建設関連の一部の職種を残し全体として縮小すること，それに代わって地域の実情に応じた高卒訓練の実施へ再編すること（将来は職業訓練短大化を構想），雇用促進事業団はテクニシャン養成を目的とする職業訓練短期大学校の全国的展開と，向上訓練・能力再開発訓練を機動的に実施する技能開発センターへ移行すること，

第4にエレクトロニクス・メカトロニクス化によって生じた企業ニーズに対応した在職者への高度な能力開発を行うことを目的とした高度技能開発センターの設置（中部技能開発センター・関西技能開発センターもその機能を担うものとして再編された），雇用促進事業団が施設設備を提供（委託）し地域の民間企業職業訓練法人をつくって運営するコンピュータカレッジの設置（92年4月現在15校設置）などが指摘できる。

このような再編成のうち，本来地域における職業訓練機関として積極的な役割を果たすことが期待されている県立公共職業訓練機関の再編成が，既存施設の集約という名目でスクラップ化が進行していることである。すでに再編計画が進行しているところも少なくないが，北海道で現在進行している「拠点校集約プラン」は，現在ある20の技術専門校（高等技術専門学院を含む）を集約しようというもので大幅なスクラッププランである。表1－1のように江差，名寄，留萌などの過疎地の小規模訓練校を廃止し，8拠点校，1専門校，3地方校に再編しようというものである。同時に訓練定員も中卒訓練は440名から160名へ，高卒訓練は1年課程は1250名から450名に，高卒2年課程のみが職業訓練短期大学校化も見込み110名から600名へ定員を増加する構想である。また職業転換課程も380名から90名に縮小を予定している。

道の計画では集約することで予算の有効活用をはかり，職業訓練短期大学校として97年度開校をめざすとしているが，施設・指導員の確保等課題は少なくない。

こうしたプランが実施されれば道内の大部分の町村の住民にとって公共職業訓練を利用することは困難になるだろう。廃止された施設は地域の職業訓練センター（人材開発型施設）として活用するとしているが，指導員のいない訓練機関は職業訓練施設とはいえないだろう。

こうした県立公共職業訓練機関の縮小再編は北海道や後述する福島県の事例だけではないと思われる。

表１－１　北海道における道立職業訓練校の再編成計画（抜粋）

学院名	平成３年　学院科目配置状況 科目	定員	課程	整備検討科目（平成12年想定） 科目	入学定員〔 〕は総定員	課程	摘要
釧路	機械科	20 (12)	普Ⅱ１年制20	ＯＡ事務科	30 〔30〕	普Ⅱ１年制	・釧路根室圏
	電気工学科	30 (14)	普Ⅱ１年制30	流通サービス科	30 〔30〕	普Ⅱ１年制	・拠点校
	建築科	20 (18)	普Ⅱ１年制10，転10	電気工学科	20 〔40〕	普Ⅱ２年制	
	３科目	70 (44)	普Ⅱ１年制60 転10	３科目	80 〔100〕	普Ⅱ２年制　20 普Ⅱ１年制　60	
札幌女子	写真植字科	30 (26)	普Ⅱ１年制30	左記に同じ			・道央圏 ・専門校
	トレースデザイン科	30 (30)	普Ⅱ１年制30				
	販売管理科	30 (28)	普Ⅱ１年制30				
	ＯＡ事務科	30 (30)	普Ⅱ１年制30				
	４科目	120 (111)	普Ⅱ１年制120	４科目	120 〔120〕	普Ⅱ１年制　120	
滝川	電気工事科	30 (19)	普Ⅱ１年制30	ＯＡ事務科	30 〔30〕	普Ⅱ１年制	・道央圏 ・地方校
	建築科	40 (24)	普Ⅱ１年制10，転30	流通サービス科	30 〔30〕	普Ⅱ１年制	
	板金科	40 (27)	専20，転20	エクステリア科	20 〔40〕	普Ⅰ２年制	
	エクステリア技術科	30 (24)	普Ⅱ１年制20，転10			普Ⅱ１年制　60 普Ⅰ２年制　20	
	４科目	140 (94)	普Ⅱ１年制60 専20，転60	３科目	80 〔100〕		
網走	建築科	20 (15)	普Ⅱ１年制20	住宅サービス科	20 〔40〕	普Ⅰ２年制	・オホーツク圏 ・地方校
	金属加工科	30 (20)	専30	土木施工管理科	30 〔30〕	普Ⅱ１年制	
	２科目	50 (35)	普Ⅱ１年制20 専30	観光ビジネス科	30 〔30〕	普Ⅱ１年制	
				３科目	80 〔100〕	普Ⅰ２年制 20　普Ⅱ１年制 60	
稚内	建築科	30 (26)	普Ⅱ１年制20，転10	住宅サービス科	20 〔40〕	普Ⅰ２年制	・道北圏 ・地方校
	土木施工管理科	20 (17)	普Ⅱ１年制20	土木施工管理科	30 〔30〕	普Ⅱ１年制	
	２科目	50 (43)	普Ⅱ１年制40 転10	ＯＡ事務科	30 〔30〕	普Ⅱ１年制	
				３科目	80 〔100〕	普Ⅰ２年制 20　普Ⅱ１年制 60	
江差	建築科 土工施工管理科 左官科	20 (20) 30 (17) 20 (－)	普Ⅱ１年制20 普Ⅱ１年制30 専10，転10				・人材開発型施設
	３科目	70 (37)	普Ⅱ１年制50 専10，転10				
美唄	電気工事科 自動車整備科 溶積科	30 (10) 30 (10) 30 (13)	普Ⅱ１年制30 普Ⅱ１年制30 専20，転10				同　上
	３科目	90 (33)	普Ⅱ１年制60 専20，転10				
名寄	電気工事科 塗装科	20 (－)	30 (15)	普Ⅱ１年制20 専20，転10			同　上
	２科目	50 (15)	普Ⅱ１年制20 専20，転10				
富良野	自動車整備科 建築科	20 (19) 30 (20)	普Ⅱ１年制20 専10，転20				同　上
	２科目	50 (39)	普Ⅱ１年制20 専10，転20				
留萌	自動車呆備科 溶奸科	20 (10) 20 (10)	普Ⅱ１年制20 乃10，転10				同　上
	２科目	40 (20)	普Ⅱ１年制20 専10，転10				
遠軽	測量科 塗装科	20 (－) 30 (21)	普Ⅱ１年制20 専30				同　上
	２科目	50 (21)	普Ⅱ１年制20 専30				
浦河	自動車整備科 建築科	20 (－) 30 (24)	普Ⅱ１年制20 専30				同　上
	２科目	50 (24)	普Ⅱ１年制20 専30				
岩内	溶接科 建築科	20 (－) 30 (19)	専20 専10，転10				同　上
	２科目	40 (19)	専30 転10				
計	20学院，延78科目	入学定員　2180 ＊総定員　2290 (入学者数1530)		12学院延54科目	入学定員 1300 総定員 2060		

合計						
	専修　入学定員	440 (入学者数	319)	専修　入学定員	0 〔入学者数	0〕
	普Ⅰ　入学定員	0 (入学者数	0)	普Ⅰ　入学定員	160 〔入学者数	320〕
	普Ⅱ１年　入学定員	1250 (入学者数	829)	普Ⅱ１年　入学定員	450 〔入学者数	450〕
	普Ⅱ２年　入学定員	110 (入学者数	91)	普Ⅱ２年　入学定員	600 〔入学者数	1200〕
	転換　入学定員	380 (入学者数	291)	転換　入学定員	90 〔入学者数	90〕

〈注記〉
- 専修：中卒対象
- 普通Ⅰ類：中卒対象
- 普通Ⅱ類
- 転換（能開）：離転職者対象
- 拠点校は人口10万人以上をメドに札幌・室蘭など８校を予定している
- 1999年を再編計画の完成年次としている

出所：道立技術専門校聴取り調査による

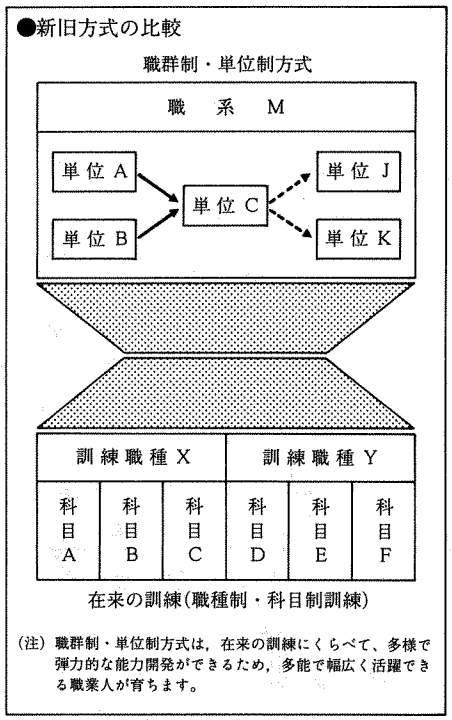
しかしそのような自治体ばかりではなく，神奈川県のように地域のニーズを具体化しながら，積極的な再編計画を進めてきた自治体もある。

神奈川県の職業訓練行政は「いちょう計画」がスタートする80年以前にも県立職業訓練校と定時制高校の連携による「技術高等学校制度」などユニークな試みで知られていた。78年の職訓法改正により，職業訓練の対象が技能工から事務系労働者まで拡大されたこと，高卒訓練に重点を移すことなどと変化したことをうけて，新たな職業訓練計画の策定にのりだした。そのころ同県商工部所管の産業政策協議会で「頭脳センター構想」などが検討されていたことと連動して，新たな国の計画の「後追い」的計画ではない独自性をもった職業訓練長期計画を構想することになった。こうして80年から90年までの新職業訓練計画として「いちょう計画」が策定された。

この「いちょう計画」では，「再編整備は新しいシステムの構築など，ソフトを中心に進めること。ソフトの改革のためのハードの整備は積極的に進める」(9)という考え方のもとに，単なる学科の統廃合や施設のスクラップ計画ではなく，従来の職種型訓練から単位の選択と取得数によって基礎的技能から高度な技能まで多様な能力開発が可能な「職群・単位方式」（図１－２）による訓練科の職系への統合を進めること，生産技能的な訓練科だけでなくビジネス実務系のような訓練系（図１－３）を設置し，OA事務などの訓練を導入したこと，「頭脳センター構想」の提言をうけた「試作開発に従事できる高度の技能者の養成」などが「機械加工専門技能者」（図１－４）として設定されたこと，などが順次進展した。

在職者やこれから就職しようとする労働者を対象に短期間の向上訓練（職業技術講習会）が各校で開催され，情報処理分野など各分野に基礎から応用に至る各コースが設定され11コース約２

図１－２　神奈川の職群・単位方式

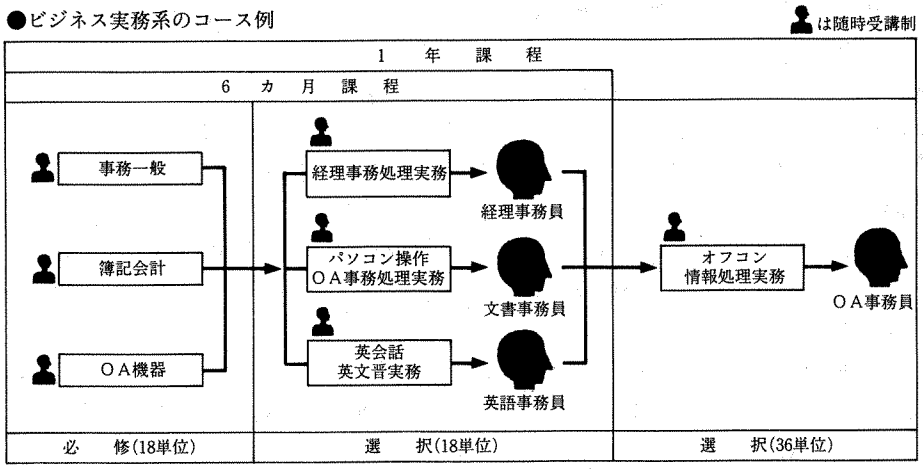


出所：神奈川県労働部「？？？計画の10年」より

図１－３

職群制・単位制方式による職業能力開発

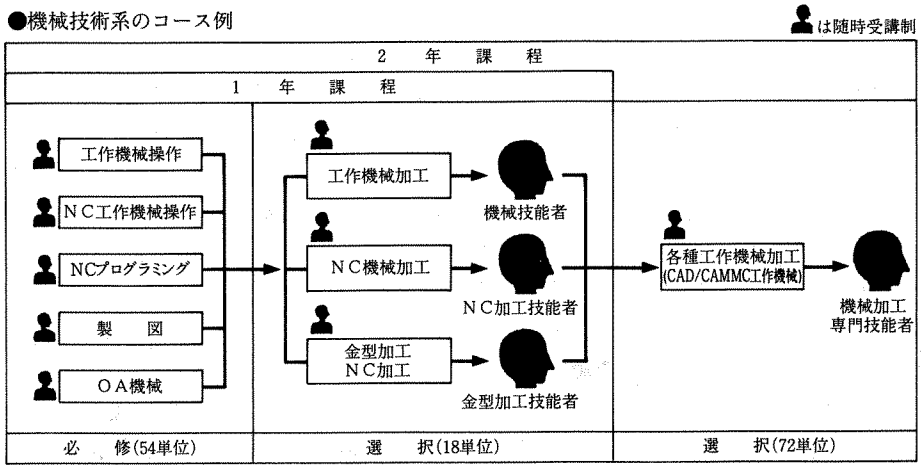
●ビジネス実務系のコース例



出所：図１－２に同じ

図１－４

●機械技術系のコース例



出所：図１－２に同じ

日間の日程で受講すれば自分の必要とするレベルの技能の習得が可能となっている。

91年から新たにスタートした「神奈川総合職業能力開発計画」では「かながわ女性プラン」「リカレント学習システム」などと連動した生涯職業能力開発の展開を目標に，１）高度技能者の育成の推進，２）女性・中高年者の能力開発の創造，３）技能文化社会づくりの展開，４）職業能力開発の国際協力の推進など国の計画のコピーにとどまらない独自のプランを打ち出している。(10)

以上のような公共職業訓練の再編の基本方向は，1991年までの第４次職業能力開発基本計画のもとで，ほぼその土台を形成したと見ることができる。以下，具体的事例をもとにその特徴を見ることにしよう。

第3節 職業訓練短期大学校の展開とその役割

1．職業訓練短期大学校の発足と「テクニシャン」養成

職業訓練短期大学校（以下職訓短大とする）は1975年に東京総合高等職業訓練校が再編発足した東京職業訓練短期大学校の実績をふまえその後全国に展開し，90年度では19校開校している。

職訓短大が発足したのは69年の職訓法改正により，従来の中卒養成訓練から高卒養成訓練の拡大を志向するなかで，新職訓法の考え方である技能と技術を兼ね備えた訓練のあり方としてとして，欧米の職業訓練の中で展開していた「テクニシャン」養成という考え方を導入したもので，「具体的には短大レベルの高卒2年課程を新設し，その教育目標を技術と技能の両方の心得があり，生産現場のキーマンとして活躍できるテクニシャンないし実践的技術者の育成におくべきこと，そのためには反復繰り返しの定型訓練ではなく，実験実習を重んじ，実学融合による訓練方法を重視する」[(12)]とされていた。

発足後職訓短大はME技術革新の進展の中で，エレクトロニクス・メカトロニクス技術に対応した新しいタイプの技術者の養成と中小・中堅企業への人材供給を目標として，汎用コンピュータシステム，マシニングセンター・ロボットシステム，CAD/CAM，制御系シュミレーションシステムなど工学系大学に劣らない新鋭の実験設備をもった施設を建設した。同時に施設だけでなく指導員の質的向上をめざし，職業訓練大学校での再訓練を進める，一方新規の指導員は工学系大学院を修了した若手を，自ら研究しながら指導の行う」スタッフとして採用していった。[(13)]

カリキュラムも電子工学・情報工学などエレクトロニクス・メカトロニクス関連の専門科目や実験が重視され訓練生は卒業研究を位置づけられるなど，工学系大学に近いカリキュラムになっている。しかしその一方で機械加工などの基礎技能をもつ指導員は少なくなり，「うで」の面では軽視される傾向が見受けられ，職訓短大の「高専化」「工業短大化」という批判が聞かれることも事実である。また卒業生の進路でも全国的にみると大企業に就職する割合が高く，中小・中堅企業へのテクニシャン供給という役割は果たしていない。[(14)]

こうした状況を宮城職業訓練短期大学校を事例にみることにしよう。

2．職業訓練短期大学校の機能・役割－宮城職訓短大を事例に

宮城職業訓練短期大学校（以下宮城職訓短大とする）は，前述の78年職訓法改正に基づき，全国で3番目の職業訓練短期大学校として，築館高等職業訓練校を改組・移行することで発足した。法改正の目的とする「将来高度の技能を有する労働者となるのに必要な基礎的技能を習得させるための訓練課程の養成訓練」を行う専門課程として生産機械科をはじめとする5訓練科をスタートさせるとともに，従来の能力再開発訓練も継続させることとした。

職業訓練短期大学校の専門課程は，その目的として「習熟の積み重ねによる熟練労働者のみでなく，技術全般にわたる理解力と適応力の豊かな高度な技能を有するいわゆるテクニシャン等の技能労働者に対する需要が高まってきている」[(12)]という認識を背景に，高等学校卒業者を対象として「より高度の専門的知識と幅広い技術・技能を付与する訓練課程」として設置されたものである。

もっとも最近の職業訓練短期大学校のパンフレットでは，『21世紀の技術者「テクニシャン・エンジニア」の育成』など，技術者としての側面が強調され，

「十分に基礎的技術力をもち，常に最先端の技術を学び，さらに自ら物を造り出せることができ

る，オールマイティなテクニックとクリエイティブ感覚に優れた新しいタイプのエンジニア」として「テクニシャン・エンジニア＝実践技術者」のイメージが強調されている。(「職業訓練短期大学校」学校案内1991年より)

つまり，現場の生産技能をふまえて，ME化あるいはシステム化などを推進する即戦力となるエンジニアの養成ということで，高専あるいは工科系短大を強く意識した教育内容となっていると見ることが重要である。

しかし学科の編成と専門課程のカリキュラムの編成は，地域の状況に応じてそれぞれの職業訓練短期大学校で独自に編成することになっているので，現在全国で19校ある短大が，それぞれ独自性をもちながら発展してきている。

宮城職訓短大の場合も，短大移行時は職業訓練短期大学校設置の基本方針に基づき，「高度の専門知識を併せ持つ，多能的なテクニシャンの養成」を開始したが，同時にそれは旧総訓校時代の養成訓練科の再編成という形でスタートしたことによって，後述するように指導員もそのまま再研修により引き継がれたことによって，多能的な技能労働者の養成という性格が当初は強かったと思われる。

しかし，その後職業訓練短期大学校再編整備計画（87年）に基づいて89年には，東京・北海道の職訓短大とともに，再編実施校に指定され，新たな基本的考え方のもとに，訓練科名とカリキュラムの検討委員会が設置され，その検討に基づいて，91年から（実質的には92年）新しい訓練科とカリキュラムによる訓練課程が実施されるに至った。

その再編後の「基本的考え方」とは，「情報処理または，情報技術利用の訓練科あるいは従来職種からME化等技術革新に対応したいわばハイテク的訓練科目が特徴であり，大部分の訓練科目がいわゆるB型訓練科である。これはME化を中心とする技術革新の進展，産業・就業構造の変化，技術のソフト化等に対応する技術者養成を目標とするものであり，職業訓練短大が真に社会から期待される教育訓練機関へと生まれ変わるものである。つまり，ニーズに即した訓練科構成とし，その内容も短大レベルにふさわしい質の確保を図ることにより，学生の意欲喚起と産業界から求められる技術者養成をねらいとするものである」，と述べられる中に明白なように，B型訓練によるカリキュラム・時間の弾力化を生かして，大学（高等教育機関といった方が適切かもしれないが）レベルの教育内容による技術者養成を志向するものである。(「宮城職訓短大10年のあゆみより」1990年)

とはいえ，一般大学に比して，在来型の生産設備に加え，NC/MCなどの自動化機器や豊富なコンピュータ関連設備を持った同校の教育体制は，講義と制約された実験設備による教育を主体とする一般大学とは，同じ技術者養成といっても，即戦力となり得るという点で，異なるものである。

その限りでは，一面では高等教育機関の多様化と見ることができるが，既存の大学にはない技術者養成教育として注目したい。つまり，従来は学校で学んだことを企業内教育によって実際の生産工程と結合させ，戦力としての技術者が養成されていたものが，職業訓練短期大学校というシステムの中で「即戦力としての技術者」が養成されるにいたる意味は小さくないのである。

前述の同短大のカリキュラム委員会の報告は，いま一つ，カリキュラム編成方針を提示している。

すなわち，カリキュラムの目標を，「卒業時に可能な資格取得」におかないで，「基礎学力と，基礎実技力の理解度をもって評価する」としている点である。

こうした考え方は，「技術革新の展開が激しい現在，卒業生が卒業時にもっていた工業技術分野での知識，技術，技能がそのままの形で，いつまでも通用すると考えることができない」ということを背景に，重点を「短大という限られた年限を有効に生かすためには，いたずらに広範囲の知識を無理やり詰め込むことはむしろ有害」とし，「時代の変遷にもかかわらず，価値を失うことがなく長く残る」，基礎学力と基礎実技力の理解度（完成度ではない）をもって，卒業時の評価とするとしている点である。

「資格取得が進歩停滞の第一歩となる」という観点は，これまでの職業訓練，企業内教育の，あるいは専修学校等のあり方とは異なるもので検討する価値のある課題である。

表１－２　宮城職訓短大の履修単位数

区分	一般科目													小計	専門科目				小計	小計
	人文科学	社会科学			自然科学						外国語		保健体育		議員		実践演習	実習		
授業科目	心理学	法学	産業社会学	職業指導学	数学Ⅰ	数学Ⅱ	物理学Ⅰ	化学Ⅳ	物理学Ⅱ	化学Ⅱ	英語Ⅰ	英号Ⅱ	体育		共通学科 生産工学 安全工学	専門学科				
単位数	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	8	70－80	－	－	152	178

注）　１単位＝50分×19回（講義・実験・実習すべて）

こうした観点が，実際にカリキュラム編成にどのように反映されているかみることにしよう。履修単位は表１－２のようになっている。

その特徴は，第１に，一般教養科目を技術者としての基本科目として位置づけ，重視していることである。「一般教養科目のうち，数学，物理，化学，統計学は工科系の人間にとっての〈読み〉〈書き〉〈そろばん〉であり，体育，心理学，法学，英語などはもっと基本的な人間存在そのものにかかわるものとしての重要な意味をもつ」。（前掲「10年のあゆみ」より）

第２に，全科に共通する「共通専門科目」（「安全工学」「生産工学」「電子計算機概論」など）を設定するとともに，「機械工学概論」などを機械系以外の学生への共通専門科目として開講し，幅広い専門基礎をめざしている。

第３に，90年の訓練科の再編成により，従来の訓練科を，機械系（生産技術科・制御技術科），電子・情報系（電子技術科・情報技術科），居住系（住宅環境科）の３系５科に編成替えを行ったが，それにともない系共通基礎科目を設定し，その上に科専門科目をおいていることである。

こうした結果，基礎科目から専門科目への積み上げと，専門科目における基礎学力につながる「基幹科目」の精選を行い，演習実験と関連付けながら授業をすすめることとしている。それまでと比して相対的に，学科のウェートは高くなり，科によって異なるが６：４あるいは５：５に学科と実験実習の割合が変化している。

こうしたカリキュラム改革が可能になった背景としては，指導員の多くが工学系大学院修士課程卒の若手に代わったことが大きいだろう。

ただし，何人かの指導員に聞いた範囲では，２年という制約の中で，基礎から専門への積み重ね，基礎専門科目と実験実習との結合という点では，いろいろ困難があるようだが，カリキュラム改革への積極性はうかがうことができた。

こうした背景に指導員の代替による構成変化があることはすでに述べたが，学科・実験に強く，実技に弱い指導員への代替からもテクニシャン養成という当初の職業訓練短期大学校の設置目的

が変質し，工業短大化する傾向がみることできる。

短大へは旧高等職業訓練校時代の指導員が短大に基本的には移行することとなったが，移行に当たっての研修は，職業訓練大学校での研修者が15名，東北学院大学13名，東北工業大学２名と大学での研修のウェートが高いことである。これは「技能習得に重点をおく」としつつも，「実習科目の理解に不可欠な基礎理論に関する専門科目」および一般教養科目が重視され，それに対応できることが求められたからといえる。

実際，退職する指導員の後は，東北大学などの大学院修士課程を卒業した若手が指導員として採用され，現在ではほぼ，修士課程卒の新しいタイプの指導員へと入れ替えがすすんでいる。

こうした変化にともなって，カリキュラム編成と実際の運用をみると，より専門科目・実験に比重が移っていることがうかがえる。

また校長には，東北大学工学部の退職教授が迎えられるようになり，このことも工業短大化を運営面でもすすめる契機になっている。全国的にみても小山・茨城・横浜港湾の各短大を別にすれば，工学系大学の退職教授が校長に就任している。

一方，宮城職訓短大を志望する高卒者も，他大学との併願者が５－７割を占めるようになり（当初は32.8％），短大が実施したアンケート結果でも工学系科目への関心が高い。

より多くの志願者と教育内容の充実を求める学校側の要求は，学生が集まり易い，工業短大志向を一層強めることともつながっている。

したがって，職業訓練短期大学校の設置とその後の再編は，テクニシャンからテクニシャン・エンジニアという呼称の変化にみられるように，技能労働者というよりも，即戦力となりうる技術者の養成という，高等教育機関化の流れの中でとらえることができよう。しかしそれはそれだけにとどまらず，高専や工学系大学（４年制を含めて）にない新しいタイプの高等教育機関としての可能性をもつものであり，企業内教育の一部をも取り込む新しいタイプの機能ももつものである。

しかし第３章でみるように企業内での「テクニシャン」と呼ばれるタイプの労働は保守・保全あるいは開発部門の試作品製作，検査などの職種であり，エレクトロニクス・メカトロニクスの基礎知識と機械加工などの技能の基礎をもったタイプの労働であり，工学系大卒の技術者職場とはイコールではないのである。そうした中で本来の「テクニシャン」養成あるいは「高専や工業短大」とは異なる独自性の関わりで疑問を投げかける関係者もあり，課題を残しているといえよう。

以上のような養成訓練とは別に，宮城職訓短大は旧築館総訓から能力再開発職業転換課程を引き継いだ為，能力再開発訓練を実施しているが，課程に基づく定型訓練は逐次廃止され，現在はいわゆるＢ型訓練科として，住宅保全・設備保全の２訓練科が継続している。養成訓練課程との時間的な問題もあり，消極的な対応となっている。むしろ90年以後は，Ｂ型訓練による向上訓練に主体がおかれ，養成課程の休暇期間中や夜間を利用した１コース12時間の能力開発セミナーに，重点がおかれている。

宮城職訓短大の事例ではないが北海道職訓短大では現職者を対象とした向上訓練（能力開発セミナー）や地場産業・中小企業を対象とした事業内援助訓練を実施している。これらは中小企業における教育訓練と公共職業訓練の連携として注目すべきものがある。第４章において公共職業訓練の新たな展開の事例としてあらためて取り上げたい。

第4節 福島県における技能開発センターと県立高等技術専門校の再編成

すでにみてきたように，「生涯能力開発」への移行という方針のもとで，既存の職業訓練校の訓練課程・内容の再編成が，1978年の法改正後，進行してきた。 福島県でも，78年以後，養成訓練課程の見直し，能力再開発課程の再編からはじまり，80年代にはいると事業団系の技能開発センターと県立の職業訓練校（のちに高等技術専門校）との訓練課程の再編，職業訓練校の統合，訓練課程（養成および能力再開発の双方）の縮小，「普通1類」から「普通2類」への移行，さらにはB型訓練の導入による，訓練期間の弾力化，多様な訓練コースの設定，他の教育機関への委託訓練の導入などが進行した。高等技術専門校への名称変更にともない，訓練科の変更もすすんだが，とくに90年代に入ってから，「機械制御システム系」「電気情報システム系」「建築デザイン科」「観光ビジネス科」など多様な名称，内容の変更がすすんだが，新しい訓練科目の設置の場合は別にして，どのような訓練内容の変更が実態としてあったのかは，検討を加える必要がある。

こうした再編成の進行にともない，指導員の訓練職種の転換なども職業訓練大学校での研修も行われたが，この問題は別の機会にゆずる。

ところでこうした再編成を分析するとき，そのことがどのような職業教育訓練を実施しようとしているのか，どのような労働力を形成しようとしているのか，（別ないいかたをすればどのような労働力需要に応えようとしているのか）検討する必要がある。

とくに養成訓練の場合，普通2類訓練は職業訓練短期大学校のそれとどのように異なるのか，検討する必要がある。

さきの宮城職業訓練短期大学校との対比でいえば，短大が基礎学力の形成に力点をおいた即戦力となる技術者の養成であるのに対し，高等技術専門校の場合，卒業時の評価として，各種の職業資格の取得に力点をおいた幅広い技能労働者（多能工）を，目標としているところに差異がみられる。（制度上も普通課程は2類であっても〈多能工としての素地を付与する〉課程であり，専門課程は〈高度の知識・技能を有する技術者としての素地を付与する〉課程と区別されているが…）

1．県立技術専門校の再編成の動向

表1－3のように，事業団系職業訓練校との役割分担の方針が出されてから，県立の職業訓練校は能力再開発職業転換課程を縮小してきたが，主として県立の職業訓練校が受け持つ養成課程においても，木工・溶接・自動車運転などの訓練科の廃止と電子機器・自動車整備・建築設備などの拡充に見られるように，訓練科の廃止，・転換，さらには訓練校そのものの統合（三春，二本松，白河の3校が80年代に廃止）も80年代半ばにすすんできた。80年代後半には建築・左官・塗装・溶接などをのぞいて，他の訓練科は普通2類訓練に移行つつある。

こうした養成課程再編の背景として，中卒者の動向の変化があるのはいうまでもない。しかし問題は単純とはいえない。

中卒課程は75年度で県立・事業団立併せて定員980人に対して入学者878人，入学率89.6％であったものが，80年には定員数が770人に縮小されたにもかかわらず，入学率は68.7％へと低下した。こうした結果，一類は郡山高等技術専門校の1校で行われることになったが，定員数が全体で35人に縮小したため，逆に応募率160％，入学率117％と急上昇した。

一類訓練が高校進学率と密接にかかわっており，その狭間の中で，一定数が技術専門校入学希

表１－３　県立職業訓練施設（技術専門校）の科目と定員数

（注）　定員数：Ａ－Ｂ　Ａは養成訓練，Ｂは能力再開発訓練（アンダーラインは高卒課程，＊は２年課程）

(1976年度)			(1981年度)			(1987年度)			(1990年度)		
(郡　山)	A	B	(郡　山)	A	B	(郡　山)	A	B	(郡　山)	A	B
第１機械科	40	0	機械科	30	0	電子機械科	20	0	電子機械科	20	0
第２機械科	30	0	電気工事科	30	0	電子機器科	20	0	電子機器科	20	0
電気工事科	20	22	建築製図科	30	0	電気科	30	0	電気科	30	0
電子機器科	40	0	自動車整備科	30	0	自動車整備科	20*	0	自動車整備科	20*	0
自動車運転科	0	30	建築科	30*	0	建築設備科	20*	0	建築製図科	20*	0
計	130	52	電子機器科	30	0	建築製図科	20*	0	溶接科	15*	0
			配管科	2	10	溶接科	15*	0	建築科	20*	0
			溶接科	0	15	建築科	20*	5	塗装科	20*	10
			塗装科	20	10	塗装科	20	0	計	165	10
			計	220	35	計	185	10			
(二本松)			(二本松)								
木工科	20	20	木工科	10	0						
塗装科	20	10	塗装科	0	10						
計	40	30	計	10	10						
(白　河)			(白　河)								
溶接科	10	20	溶接科	20	10						
電気機器科	30	10	電気機器科	30	0						
計	40	30	計	50	10						
(石　川)			(石　川)			(石　川)			(石　川)		
建築科	30	10	建築科	30	0	建築科	30	0	建築科	30	0
左官科	20	10	左官科	20	10	左官科	20	10	左官科	20	10
計	50	20	計	50	10	計	50	10	計	50	10
(会　津)			(会　津)			(会　津)			(会　津)		
板金科	20	10	板金科	20	10	電気科	20	0	電気科	20	0
溶接科	20	20	溶接科	20	10	自動車実務科	20*	0	自動車設備科	20*	0
自動車整備科	30	10	自動車整備科	30	0	建築設備科	20	0	建築設備科	20	0
塗装科	10	20	塗装科	20	10	板金科	20	10	産業機械サービス科	20	0
計	80	60	計	90	30	塗装科	20	0	塗装科	10	10
						計	100	10	計	90	10
(相　馬)			(相　馬)			(相　馬)			(相　馬)		
縫製科	10	20	縫製科	10	20	縫製科	10	20	縫製科	10	20
建築科	30	10	建築科	30	0	建築科	20	0	建築科	20	0
木工科	20	10	木工科	20	10	木工科	10	10	木工科	10	10
計	60	40	計	60	30	計	40	30	計	40	30
(富　岡)			(富　岡)			(富　岡)			(富　岡)		
板金科	20	10	板金科	20	10	板金科	10	20	板金科	10	20
溶接科	10	20	溶接科	10	20	溶接科	20	10	溶接科	20	10
縫製科	0	30	縫製科	0	30	縫製科	30	0	縫製科	30	0
自動車整備科	30	10	自動車整備科	30	0	自動車整備科	0	20	自動車整備科	0	20
計	60	70	計	60	60	計	60	50	計	60	50
(いわき)			(いわき)			(いわき)			(いわき)		
縫製科	0	30	縫製科	0	30	自動車整備科	30	0	自動車整備科	30	0
自動車整備科	30	10	自動車整備科	30	0	縫製科	0	20	縫製科	0	20
自動車運転科	0	30	自動車運転科			石材科	0	10	石材科	0	10
石材科	0	30	(普通)	0	20	計	30	30	計	30	30
計	30	100	(大型)	0	10						
			石材科	0	10						
			計	30	70						

出所：㈱三菱総研「職業訓練状況及び職業能力開発のあり方についての調査報告書」1989年３月（～87年まで）
90年度は福島県職業能力開発結果報告より

望者として残る傾向は今後も続くと思われる。

しかし，技術専門校を高卒後の訓練施設として，入学希望者の質・量向上を期待する学校側では，むしろ中卒訓練課程を残すことをイメージダウンととらえる向きもあり，中卒訓練への熱意は高いとはいえない。中卒訓練をどのようにするか，後期中等教育を全ての青年に保障する観点から位置づける必要がある。

福島県は，88年の県職業能力開発審議会の答申をもとに，「県立技術専門校整備基本構想」を策定した。「高度技術産業を主体とした企業誘致」をすすめ「技術立県」に対応した職業能力開発の体制の確立を唱っている。

しかし，県レベルでの公共職業能力開発への熱意は高いとはいえない。たとえば，「平成3年度福島県年次雇用計画」のなかでも，職業能力開発機関についての言及はまったくない。したがって，県立技術専門校の整備構想も整備拡充というもののむしろスクラップ計画の方に重点がおかれている。

ところでこの基本構想では，施設の老朽化と「訓練科目をニーズとの対応で見直す」ことを理由として，整備計画を「拠点訓練科目」という観点から充実整備を図るとしている。

これにより，技術専門校は石川，会津，富岡，相馬が統合廃止され，70年代はじめにあった9校から，3校へ縮小されることになる。つまり，中通り，会津，浜通りという大きな行政区分の中で1校だけ再編存続を図るとしている。

訓練科についてみると，養成訓練では「多能工の養成をめざし，複合的な訓練の内容とするとともに…高卒者主体の訓練に移行しながら専修訓練課程の解消を図る」としている。

「なお」として，将来は「実践的技術者（テクニシャン）」の養成をめざした施設への発展をめざす，としているがどのような構想があるのか聞き取りによっても不明である。

地域の訓練ニーズにもとづく，訓練科の見直しは(1) 電子・電気技術系，機械・金属系，(2) 建築産業系，(3) 情報技術系，(4) 運輸装置系，の4分野とし，電子・技術，機械・金属系では，メカトロ化，システム化などに対応した複合的な内容の訓練科目に再編し，高卒2年課程とする，としている。情報技術系もほぼ同様な考え方を打ち出している。

これに対して，建築産業系は中卒2年課程を並存させるものとし，塗装など科目を集約しながら，「人材の育成・供給を図る」とし，いっぽう空調設備，住宅関連設備や建築製図などは，高卒対象の訓練として，訓練科目を集約するとしている。

さらにこの他，地域ニーズに応える訓練科目の設置として，会津地域を対象とした，「会津フレッシュリゾート構想」に対応した高卒訓練の整備がうたわれ，92年度から観光ビジネス科が会津高等技術専門校に設置されている。

こうした県立職業訓練校の再編は，㈱三菱総合研究所の「職業訓練需要状況および職業能力開発のあり方についての調査報告書」などの調査結果を参考に進められている。この報告書は，三菱総研が全国レベルで実施した調査をもとに，福島県の委託に基づいて行ったものと見られるが，具体的な企業の訓練ニーズは何なのか，どのような形態の訓練が望まれているのかなど，職業訓練の具体化に関わる調査ではなく，したがって公共職業訓練に関わる提言も抽象的なものとなっている。神奈川県のいちょう計画や東京都の職業能力開発が独自の調査と職業能力審議会での実質審議をふまえた再編計画と比べると，職業訓練計画を策定していく力量が自治体に欠落していることを見ない訳には行かない。

能力再開発訓練では，郡山高等技術専門校で「OA事務科」が3か月のB型訓練として「IC

ビジネス専門校」への委託訓練を実施しており，訓練施設や指導員のいない訓練科目に対して委託訓練の拡大が今後も続くとみられる。

こうした問題もまた，別の機会に述べたい。

その他，開発援助部門の強化を「地域の職業能力開発の総合的センター」の重点として打ち出しているが，成果としてみるべきものはまだない。

２．技能開発センターの再編

雇用促進事業団の県レベルでの訓練施設は，技能開発センターと雇用促進センターが中心になっている。（他に地域職業訓練センターも事業内援助などの活動をおこなっている。）

ここでは，技能開発センターに限定して述べることにする。

技能開発センターは，能力再開発訓練，能力開発セミナー（向上訓練），委託訓練，事業内援助，能力再開発適応講習会，１級，２級技能士課程通信制訓練，それに一部養成訓練も実施しており，訓練内容は多岐にわたっているが，養成訓練は基本的に廃止する方向で再編がすすめられ，能力再開発訓練・能力開発セミナーに活動の重点がおかれている。

同時に，技能開発センターの行うセミナーが「生涯能力開発給付金制度」の対象となっていることから，その事務も行っている。こうしたことから技能開発センターの機能役割を分析するに当たっては，「生涯能力開発給付金制度」とのかかわりも重要である。

91年度までは，福島県には福島市，会津若松市，いわき市に技能開発センターがあったが，いわきの「内郷技能開発センター」は，「いわきコンピュータカレッジ」が92年度からスタートしたことにより廃止されることになった。

表１－４のように，技能開発センター（総合職業訓練校）も，県立訓練施設との役割分業により，養成訓練課程を廃止・縮小している。90年度で福島に２訓練科（中卒），内郷に１訓練科（中卒）で，定員数にして70名残されているにすぎない。しかし，応募者は全体で230名，入学者は63名おり，養成訓練への需要がなくなった訳ではない。

福島も廃止を予定しているが，こうした中卒者の養成訓練をどうするか問題は残されたままといえる。

技能開発センターの中心といえる能力再開発訓練と能力開発セミナーについて，会津技能開発センターを事例に若干見ることとする。

能力再開発訓練も能力セミナーもすべてＢ型による機動訓練である。

能力再開発訓練は，離職者の職業転換訓練と高齢者を対象とした「マスターコース」訓練から成っている。マスターコースは第４次職業能力開発計画でも目玉にされているもので，「高齢者がこれまで長年にわたって培ってきた経験・技能・知識を基礎に，それらに関連する高度技術・技能を追加する」ことを目的とし，画一型訓練ではなく，一人一人のキャリアと希望に基づく個別訓練ということが特徴とされ，訓練場所も技能開発センターだけでなく，大学を含む「各種の教育訓練施設を一部または複数組み合わせて実施する訓練で，訓練期間は２か月から１年」とされ，「技術者課程」「テクニシャン課程」「管理職課程」に大別されている。

会津の場合，マスターコースに30名の定員をおいているが，現員は12名で必ずしも希望者は多いとはいえない。その原因の一つとしてマスターコースの存在が知られていないこともあるが，再就職と結びつかないことが大きいのではないかとセンター側はみている。

これに対して，職業転換課程は充足率も高いが，これは必ずしも転換訓練の成果が職業開拓と

表１－４　福島県における雇用促進事業団職業訓練施設の科目と定員数の変容

（注）　定員数：Ａ－Ｂ　Ａは養成訓練，Ｂは能力再開発訓練（アンダーラインは高卒課程，＊は２年課程）

(1976年度)			(1981年度)			(1987年度)			1990年度		
(福　島)	A	B	(福　島)	A	B	(福　島)	A	B	(福　島)	A	B
機械科	25*	0	機械科	25*	0	生産加工科	0	30	機械電子制御科	0	15
板金科	15*	0	板金科	15*	0	意匠設計科	0	30	インテリア科	0	15
溶接科	15*	0	溶接科	15*	0	サービス			住宅サービス科	0	20
自動車整備科	25*	0	自動車整備科	25*	0	エンジニア科	0	30	情報事務所科	0	25
建築科	25*	0	建築科	20*	0	情報事務科	0	30	機械金属科	25*	0
塗装科	20*	0	塗装科	20*	0	機械金属科	30*	0	運転機械		
木工科	25*	0	木工科	20*	0	自動車整備科	15*	0	サービス科	0	25
第２自動車整備科	30	0	第２自動車整備科	30	0	建築科	20*	0	建築設計科	25*	0
プレハブ建築科	40	0	プレハブ建築科	30	0	計	65	−120	計	50	−100
ブロック建築科	0	20	ブロック建築科	0	20						
事務科	0	30	事務科	0	30						
洋裁科	0	30	洋裁科	0	30						
計	225	− 80	塗装科	0	10						
			第２自動車整備科	0	10						
			建築科	0	10						
			プレハブ建築科	0	10						
			計	200	−120						
(内　郷)			(内　郷)			(内　郷)			(内　郷)		
機械科	25*	0	機械科	20*	0	金属加工科	0	40	金属加工科	0	35
板金科	15*	0	板金科	15*	0	建築サービス科	0	45	建築設備科	0	35
建築科	15*	0	建築科	15*	0	印刷サービス科	0	15	建築技術科	0	30
製版印刷科	10*	−10	製版印刷科	15*	−10	電気工事科	0	30	印刷サービス	0	15
電気工事科	0	30	電気工事科	0	30	配管科	0	20	電気設備科	0	30
配管科	0	30	配管科	0	30	機械科	20*	0	機械科	20*	0
左官科	0	30	左官科	0	30	計	20	−150	計	20	−145
塗装科	0	40	塗装科	0	40						
計	65	−140	溶接科	0	30						
			計	65	−170						
(会　津)			(会　津)			(会　津)			(会　津)		
機械科	25*	0	機械科	20*	0	コンピューター科	0	20	コンピュータ科	0	20
電気機器科	25*	0	電気機器科	20*	0	電気設備科	0	20	電気設備科	0	20
電子機器科	25*	0	電子機器科	20*	0	室内工芸科	0	20	室内工芸科	0	20
建築科	25*	0	建築科	20*	0	インテリア			住宅サービス科	0	(20)
木工科	25*	0	木工科	20*	0	デザイン科	0	20	機械科	0	0
塗装科	25*	0	塗装科	20*	0	機械科	15*	0	計	0	− 80
計	150	− 0	機械科	0	10	計	15	− 80			
			電気機器科	0	10						
			建築築科	0	10						
			木工科	0	10						
			塗装科	0	10						
			電子機器科	0	10						
			計	120	− 60						

出所：表１－３に同じ

結びついているわけでなく，たとえばOAシステム科の場合女子の受講者が多いが，OA関連の職場に必ずしも就職しているとはいえないという。

給付金受給がまず問題とされ，就職意志の不明確なことがあげられるが，他方で訓練内容が企業の求める専門的能力とどのように適合しているか，が検討されるべき問題となるように思われるが，今後の課題である。

会津の場合，職業転換・マスターコースとも年２回募集を行い，１カ年の機動訓練を実施している。

能力開発セミナーは会津・福島ともきわめて多様なコースが毎月行われている。　12時間から50時間ぐらい，３日から10日間ぐらいのコースが多い。

こうした能力開発コースを公的職業訓練の中にどのように位置づけるかは次節でみることにする。

（注）

第３節，第４節に関わる引用等は，福島県・宮城県の職業能力開発課，宮城職業訓練短大，福島・会津技能開発センター，福島県郡山高等技術専門校への訪問面接調査での聞き取り，収集資料によった。

第５節　技能開発センターと向上訓練（能力開発セミナー）

１．向上訓練の展開と技能者養成における意義

すでに述べたように78年の職訓法改正により，雇用促進事業団立の総合高等職業訓練校が職業訓練短期大学校と技能開発センターに再編改組され，技能開発センターは一部養成訓練課程を残すものの全体としては向上訓練・能力再開発訓練を主体とするようになった。

向上訓練は各技能開発センターや職訓短大で「能力開発セミナー」という名称で各種のコースが開設されているが，技能資格取得を目的とする労働者だけでなく，CAD / CAMなどエレクトロニクスメカトロニクスなどの新技術やその逆に機械加工などの基礎的技能を系統的に学びたいと希望する労働者に，短期間の職業訓練の機会を提供するものとして期待されているとともに，近年ME技術革新に対応した人材育成に直面している中小企業の教育訓練の場としても注目されている。

向上訓練は69年の法改正によって制度化されたものであるが，本格的に実施され始めたのは71年の労働省職業訓練局長通達が出されたことによって推進されるようになったといわれている。(15)

85年改正の職業能力開発促進法では，第８条で向上訓練は「職業に必要な相当程度の技能を有する労働者（職業に必要な基礎的技能を有しないものを除く）に対し，その有する技能の程度に応じてその職業に必要な技能を追加して習得させるための職業訓練をいう」とされ，１級技能士課程，２級技能士課程，単一技能士課程，管理監督者課程，技能向上課程の各課程がある。

職業に相当程度の技能をもつものとあるが，向上訓練には生産技術の変化などによって役立たなくなった技能や知識の補充する訓練という性格も含まれているので，実際に実施される向上訓練は入門的なものから高度な知識技能を対象としたものまで，幅広く実施されている。したがって新たにME機器を操作することなるものも含め，多様な教育機会を提供している。

戸田勝也氏によれば向上訓練の発展過程は，71年以後３つの時期に整理され，71年から77年ま

では技能検定など公的職業資格取得と結びつく内容が多く短期的な座学的なものが主体であったとされている。78年から84年までは資格取得だけでなく「NC・マイコン・ロボットなどの先端技術講座」「管理監督者を対象としたマネジメント講座」など，さらに85年以後は高齢者・女子の職場進出とサービス業に対する訓練などが新たに開設されている。(16)

戸田氏は神奈川県技能開発センターの実践をもとにした向上訓練の内容を次のように分類して紹介している。(17)

① 技術革新に対応するもの
数値制御，ライン制御，ロボット制御，CAD/CAMなどME関係，およびワードプロセッサ，マイコンソフトウェア，プログラマー，システムエンジニアなどの情報処理関係
② 基礎的技術，周辺的技術に関するもの
切削工具と被削材，旋盤作業，塑性加工，図面の書き方，リレーシーケンス，無接点シーケンス，油圧，空圧，ディジタル制御などの向上訓練コース
③ 社会構造の変化に伴うもの
高齢化および婦女子の職場進出が進む中でサービス産業に対する訓練の必要性が高まっているがそれに対応するもの
セールス・エンジニアコース，サービス・エンジニアコース，メンテナンス関連コース，メディアの利用に関するコース
④ 資格取得に関するもの
各種技能検定準備コース，各種国家試験準備コース
⑤ 生涯職業生活に必要なもの
監督者訓練コース，管理者訓練コース，教養講座等各種セミナー

以上のような訓練内容の分類に沿って，北海道技能センター札幌分校の92年の計画を見ると，全部で79コースの内①の「技術革新に対応するもの」が，「パソコンによるワープロ入門」「リレーショナルデータベース」「マイコンZ－80／アセンブリ言語」「PC制御の基本操作と応用操作」など35コースを占めもっとも多く，ついで④の「資格取得に関するもの」に属する「電気工事士受験準備講習」「危険物取扱い者（乙4類）」「ガス溶接技能講習」建築大工・型枠施工などの「技能検定受験準備講習」などが25コースを占めている。⑤については「安全衛生教育および職長教育」が4コースあるだけで，②③に明確に区分できるものはなかった。

都心部にある北海道雇用促進センターでは⑤に分類される「管理監督者訓練」「管理者のためのTQC」「職場リーダー養成」などがもっとも多く，北海道技能開発センター（岩見沢）では④の資格取得・国家試験に関するものが多かった。

②③のようなコースが少ないのは一つには地域性もあってこうしたコースを必要とする企業が少ないこともあるが，先の分類の対象となった神奈川などと比べて「企業との連携はまだそれほどでもない」（北海道技能開発センター札幌分校）ことにもよろう。

職業訓練大学職業訓練センターの研究などによれば，「公共向上訓練になぜ“基礎”が求められるか」ということを企業からの聞き取り調査に基づいて機械加工を例に4点指摘している。

第1には「熟練形成における初期段階での技能の素地を養うという意味での基礎」としてNCんどが入ってきても旧型熟練がなくなるわけでなく，しかも「生産現場では熟練の自律的な再生

産ができにくくなっているために公共向上訓練の手をかりる状況が生じる」こと。

第２には「機械加工の経験者が自己の技能を洗いなおし理論的な背景をもつことによって自己の職業体験をとらえなおすために“基礎”を学ぶ」という「自己流を修正し追うという意味での基礎」を公共向上訓練に求める。

第３には「NC機のプログラミングをよりうまくやるためにその原型である汎用機での切削加工の基礎を向上訓練に求める」

第４には「生産現場では自動機が多くなり，その機構がブラックボックス化している。そのため機械のカラクリが理解できず，自動機がうまく使いこなせない。そこで機械のカラクリを知る意味で汎用機の基礎が学ばれる。(18)

こうした指摘はME化が進展していく中で汎用機の基本的な技能を企業内で学ぶことがむずかしくなりつつあること，それを公共向上訓練に期待する企業が少なくないことを示している。

同時に技能者養成における公共職業能力開発の果たす役割が拡大していることも示している。

一方北海道職訓短大では講座型の能力開発セミナーとは異なり，一つのコースが３名－10名までの少人数で開講の仕方も５月から３月まで週１日というコースと２－３日の短期コースで，内容も「コンピュータグラフィックスなどの画像処理」「ディジタルデータ・アナログ波形伝送」など高度の実験実習が行なわれている。とくに前者の長期コースは講座というより企業からテーマをもって派遣された技術者が指導員の指導のもとで短大の実験設備を使って研究を進めるもので研究生の受け入れといった性格をもっている。しかしこのコースは短大周辺に立地する中堅的企業から「技術者の研究開発業務」と密接に結びついたものとして評価されていて，自社の教育訓練プログラムの中に位置づけている企業もあった。こうした中堅企業の研究開発が公共職業能力開発と結びついていることも重視すべきであろう。

２．高度技能開発センターと技能レベル

高度技能開発センターは1990年に，「最近の技術革新の進展により，新技術に関連した幅広い知識や新たな技能を，逐次習得していくことが不可欠になっているため，技能開発センターの新しい形態として，中堅技能者，テクニシャン等を対象として，先端技術（ハイテク）関連の高度の向上訓練を行うとともに，その施設，設備を活用して職業能力開発の分野における海外技術協力に係る訓練を行うハイテクカレッジ」(19)として構想され設置された。

千葉県に設置された高度技能開発センターは地上７階の本館と３階建ての実習棟など，CAD/CAM室，CG/CAD室，FMS室，自動制御室など最新の実験設備をもつ職業訓練施設である。

高度技能開発センターの行う事業としては１）中堅技術者等に対する能力開発セミナー，２）事業内教育訓練への協力，３）能力開発への情報の提供，４）外国の研修員・職業訓練し動員の受け入れを掲げているが，中心的な業務は向上訓練（能力開発セミナー）である。

能力開発セミナーは「製品の多様化および高付加価値化の時代に対応できる技術技能者の養成をめざす」として「FMS関連生産技術の習得」「情報化時代における制御技術の習得」「建設・造形関連技術の習得」「生産管理・流通技術の習得」という４つの分野でそれぞれコースを設定し，標準５日間（30時間）を１ユニットした訓練コースで，ユニットの組み合わせにより多様なハイテク技術を習得できるとしている。

能力開発セミナーには千葉・東京・埼玉などから受講者があるがFMS関連技術などはすぐ定員が埋まるといわれている。センターの話によれば受講者の特徴として1000人以上規模の事業所

と300人以下の事業所が多く7割が会社派遣で3割が自己啓発ということで，企業内での経験年数では3年以上が多いとのことであった。

高度技能開発センターと同様な高度の向上訓練を実施する施設として関西・中部技能開発センターが92年度から改組発足した。

高度技能開発センターが設置されたことを背景に，技能開発センター・職訓短大・高度技能開発センターにおける向上訓練の訓練水準（レベル）がそれぞれの分野で決められ，いわば各施設間で役割分担の関係ができたことが注目される。

それによればレベル1を基礎にしてレベル5を高度とする5段階の訓練水準を設定し，おおよそレベル1および2に相当する向上訓練は各地の技能開発センターが担当し，レベル3から4は職訓短大，レベル4から5に相当するところは高度技能開発センターが担当することになっている。（表1－5）

こうした技能レベルを設定した理由として，雇用労は「能力開発セミナー（向上訓練）を体系かし，技能レベルの角度から生涯職業能力開発の体系化を指向」したこと，技術革新が進む中では絶えずより高度の技能技術が求められるので利用者本人の希望する能力開発の段階を選択できることなどをあげ，これを積極的に推進する立場から高度技能開発センターを除けば第1段階が多い現在の訓練水準を第2段階を30％以上に引き上げることを提言している。(20)

能力開発の体系化と訓練水準の客観化は確かにME化が急速に進む中での技能養成のあり方を考えるとき，労働者が自らの獲得すべき能力とそれにふさわしい訓練機会を獲得する上では積

表1－5　技能・技術レベル表示

1段階 企業・業界等において一般的に普及している技能・技術の基礎領域（入門・初級・基礎・概要など）について，当該分野を初めて受講する者等を対象に，受講者が当該分野に携わることができる技能・技術またはそれを主とするレベルをいう。
2段階 受講者が生産現場及びサービス分野等で従事している技能・技術の専門的な基礎領域について，一般的な技能・技術の経験を有する者等を対象に，受講者が適切な判断や改善提案等に携わることができる技能・技術またはそれを主とするレベルをいう。
3段階 受講者が従事している専門的な基礎領域の複合化した技能・技術の応用領域について，相当の技能・技術の経験を有する者等を対象に，受講者が①創意・工夫により設計・製作のできるハード・ソフト②問題解決等に携わることができる技能・技術またはそれを主とするレベルをいう。
4段階 大企業及び中小企業の一部（特定業種専門メーカー）では普及しているかまたは普及しつつあるが今後本格的に中小企業にも導入が予想される他の専門分野を含む複合・応用的な技能・技術の経験を有する者等を対象に，受講者が総合的な技能・技術を活かし企業・業界等で設計・開発・生産等に携わることができる技能・技術またはそれを主とするレベルをいう。
5段階 特定の企業・業界等の一部に実用化している先端技術に関連する領域について，高度な技能・技術を有する者等を対象に，受講者がこれら先端技術の研究・開発・生産等に携わることらできる技能・技術またはそれを主とするレベルをいう。

出所：雇用者「第13回雇用促進事業全国研究会基調報告」より

極的な意味があるといえるであろう。しかし「レベルの判断はすべて〈向上訓練カリキュラムモデル集」によるとしている(19)が，技能レベル自体技術革新の中で絶えず変動するので，画一的なレベル設定が可能なのか疑問もある。

しかしもっとも関心があるのはこうして設定された訓練を修了することで，受講者の職業的能力の社会的格付けに進むのかということであるが，そのような方向に進む展望はいまのところないといっていいだろう。

(注)

(1) 労働省『第４次職業能力開発基本計画』1986．５から
(2) 同上
(3) 同上
(4) 『労働省「第５次職業能力開発基本計画」1991．６の概要』，『労務管理通信』 Vol 31，No19，1991．7．11，10頁
(5) 労働省『第４次職業能力開発基本計画』1986．５から
(6) (4)に同じ
(7) 同上
(8) 同上
(9) 同上
(10) 神奈川県労働部「いちょう計画の10年」より
(11) 神奈川県労働部「神奈川総合職業能力開発計画」1992年
(12) 泉輝孝「公共職業訓練の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No370，1990，８号，p 28
(13) 多くの職訓短大では研究紀要を発行し，指導員が学位を取得するケースも少なくない
(14) ただし地域差があり，宮城職訓短大は大企業への就職が８割を越えているのに対し地元志向がつよく（45％道内就職）1000人以上の企業に就職するのは36％にすぎない。
(15) 野見山真之「新時代の職業能力開発」労働行政研究所，p 195
(16) 戸田勝也「成人在職者と公共向上訓練」『現代職業力開発セミナー』（現代職業訓練研究会編）㈱雇用問題研究会
(17) 同上
(18) 同上
(19) 職業訓練大学校・職業訓練研究センター調査研究資料第53号「公共向上訓練に対する中小企業からの期待に関する一考察（昭和59年度）」p 25－29
(20) 雇用促進事業団労働組合「第13回雇用促進事業全国研究集会基調報告」（91年）より

第二章 民間企業における技能者養成と認定事業内訓練の現段階

第一節 民間企業における技能者養成と認定事業内訓練

1985年に「職業訓練法」が「職業能力開発促進法」に改正され，それにもとずいて策定された「第4次職業力開発基本計画」は生涯職業能力開発体制の総合的な拡充整備をうちだしたが，その重点課題は「企業内における職業能力開発の拡充強化」であった。すでに第3次の「基本計画」で生涯訓練体制の充実に向けての施策がいわれていたが，第4次の基本計画では「高度化し，専門化する熟練・技能と変化に対応できる幅広い適応力を有する労働者の育成や，技能の変化などに対応した職業能力の再開発」をすすめるため，企業における労働者のより計画的・継続的な職業能力の開発・向上を促すため，いわゆる「学習企業」への移行を奨励し，そのための各種助成措置等を充実させるというものであった。

こうした施策が展開されたことを背景に，わが国の企業は企業内教育体系の見直しを行い，いわゆるCDP（Career Debelopment Program）などのコース別人事管理に沿った入職時から退職時にいたる教育訓練の体系化をすすめるとともに，ME化・情報化に対応した多能工化，「知的熟練」[(1)]をもついわゆるテクニシャンなどの新しいタイプの労働者の養成をめざして，新規採用者に対する養成訓練あるいは中堅的労働者に対する技術教育などを整備強化する方向で，事業内職業訓練校，研修センターなどのOff JTを実施する施設等を拡充してきた。そうしたなかで電機産業や自動車産業を中心に，従来の高卒養成訓練を新たに事業内短期大学校としての再編が進むとともに，2年制訓練ではなく1年制の訓練を実施している認定事業内訓練校でも，先の法改正によって訓練基準が大幅に弾力化されたことを利用して各事業所のニーズに応じる機動的な訓練へと再編整備が進んでいる。認定事業内訓練の対象としては従来は在職者に対しては資格取得を目的とした向上訓練が中心であったのが，直接資格取得と結びつかない技術教育などにも行われるようになってきている。それとともに公共職業訓練施設や大学・専門学校等での教育訓練をうけさせる目的で有給教育訓練休暇を雇用する労働者に付与する事業主に対する自己啓発給付金などの能力開発給付金制度も，法改正のもとで活用され，雇用保険法第63条に規定する能力開発事業に該当する企業内教育の一定部分が公的職業能力開発としての性格を強めている。

とはいえ，後述するように新規採用者に対する認定事業内訓練施設による養成訓練も，中堅労働者に対しての技術教育も，すべての労働者が対象とされるわけでなく，高卒新規採用者に対しても特殊鋼メーカーなどの事例を除けば一部の新規採用予定者だけであり，半分以上の新規高卒者はOJTによる養成が主体となっており，同じ新規高卒者のなかに格差構造が存在している。

歴史的にみると民間企業の基幹工養成を目的とした事業内養成訓練制度は，「明治40年代から大正時代にかけて，近代的熟練技能を必要とする産業において，少数ではあるが生まれはじめた」[(2)]が，その機能役割は「機械設備の充実を支える技能を保有する熟練労働者の量的確保と，さらに技能水準の質的向上と均一化のための技能教育」[(3)]にあり，3－4年間の養成期間を終えることで中堅技能工として位置づけられたが，そうした技能教育としての側面だけでなく，成立した養成工制度は，「単に学科，実技習得を目的とするだけでなく，労使関係の安定が大きな比重を占め，その意味で修身教育＝人間教育が強調され…（中略）…『忠誠心高き基幹職工』を狙いとして，…（中略）…養成工出身者の同族意識を強化育成することによって，とくに思想問題を中心とした企業の危機に献身的な役割を果たすこと」[(4)]が期待されていた。

1939年に技能者養成令が公布されると，大企業の多くが青年学校の一部としてあるいは技能者

養成所を設け，「工員の基幹工たるべき」（高小卒程度）ものの養成と「工員の中堅たるべき」ものを養成する課程を設置した。この青年学校もしくは技能者養成所が出発点となって，第2次大戦後の中断期を経て職業訓練法の成立以後，認定事業内訓練として継承されているところも少なくない。(5)

こうした民間企業の「養成工制度」の歴史的特質は，今日の認定事業内訓練の機能役割にも共通している。例えば今回の調査対象企業であるトヨタ自動車を例にとると，トヨタ工業高等学園として高等部（中卒3年課程）および専門部（高卒1年課程）があるが，ここでは「知識」「技能」教育と並んで「よきトヨタマン」となるための「心身教育」が重視され，全寮制の生活による「連帯感」の育成と相まって，卒業後も出身者の会「豊養会」を組織し，小集団活動のリーダーあるいは班長等の中核として，トヨタ式生産システムの牽引車としての役割を果たしているのである。(6)

事業内養成訓練は60年代半ばまでは，鉄鋼業，自動車，電機，造船など重化学工業を中心に主として中学校卒業者を養成工として採用し，多くは3カ年の養成期間を経て，中堅技能工として登用していた。67年の学校教育法の改正により，文部大臣の技能教育施設の指定をうけ，通信制・科学技術学園工業高等学校と連携し，企業内高校としての機能ももつところも少なくなかった。しかし60年代後半になると新規高卒を現業員として採用するところが増加し，中卒技能訓練生と高卒技能訓練生の並存状況が続いたが，鉄鋼業など多くの業種では，しだいに中卒の採用を中止し，新規高卒者を現業員として採用するところが主流になった。こうした企業では，認定事業内訓練による1年訓練を実施する企業と，鉄鋼業や造船業に多くみられたように，認定事業内訓練を廃止し，3ないし6か月程度の集合教育とOJTを主体とした技能養成体制に切り替えが進んだ。しかし他方では，前述のトヨタ工業高等学園のように中卒3か年訓練課程を残し，連携教育による卒業時の高校卒資格の取得と合わせて高卒採用者との整合性を維持するとともに，旋盤などの機械加工，金型製造製品検査，保全部門などの一定の手工的技能の基礎を習得する必要がある職種を中心に養成を行っているところもある。

ところで技能労働力の主体を新規高卒に切り替え養成訓練を廃止した企業においても，70年代後半の減量経営下の省力化政策の一つとして，多能工化をすすめるためOJT主体の養成訓練の中にも一定期間集合訓練において「機械」と「電気」，あるいは「組立」と「溶接」など関連した技能取得を目的とした基礎的な技能教育を重視する企業もあらわれた。(7)

さらに80年代にはいるとME化の進展のもとで技能者に求められる能力要件も変化していく。

この変化を松下電器の場合，「訓練目標は，特定職種の熟練工の養成から多能工を経て，さらにテクニシャンへと変貌し，またそれらにマッチした内容で訓練をすすめ」(8)てきたと述べ，「技術部門と製造現場の中間的立場にあって，自らは期間的な作業を担当しながらも，技術的課題の解決にも参画し，また生産管理業務をも処理し得る高度な技術技能者，いわゆるテクニシャン」(9)が必要になったと述べている。

「テクニシャン」という呼び方をしない企業でも「多能工」のもつ性格を変化させて使っている。例えば日産自動車の場合つぎのように述べている。「養成のための施策を実施していく中で使用される“多能工”という言葉のもつ意味が時の流れと共に，少しずつニュアンスを変えているのが実態である。例えば一時期においては，旋盤工がフライス盤やボール盤も一定水準まで出来るようになることを多能化と呼んでいた。ところが現在の生産形態の中では，こういった多能

化だけでは満足できなくなっている」。[10]現在要求されている多能化の水準を同社では，イ）周辺技能のとりこみ ロ）他分野技能への拡大 ハ）部門をまたがる技能への拡大という3つの視点からとらえており，そこで求められる技能は電器や自動制御などへの理解力を基礎に，「加工するための基礎技能」「設備を整備保全するための技能」「製品を検査する技能」を組み合わせた新たな技能としている。[11]

テクニシャンという呼称は，職業訓練短期大学校などでは実践的技術者，あるいは生産技術者などとしているが，前述の松下ではテクニシャンを高度技能者と位置づけている。従来の技能工の一定部分が単に職務範囲が拡大するだけでなく，イ）科学的思考と管理知識 ロ）情勢判断と問題解決能力 ハ）職場リーダーとしての能力[12]など，知的熟練とでも呼べる能力を要求されるようになったとしている。「テクニシャン」と「新たな多能化」とは具体的な技能・技術形態の違いはあれ，ほぼ同様な位置づけであることがわかる。

以上のように80年代のME化を核とした技術革新の展開は「テクニシャン」と呼ばれるような層への需要を増大させた。こうした労働力の給源としては高専や大卒も考えられたが，電機産業や自動車産業などではむしろ工業高校卒を核とする新規高卒採用者の一定部分を系統的な養成訓練の対象とすることで「テクニシャン」を確保する方策をとった。

後述の事例調査のように各社では，こうした個別企業のニーズの変化に対応した教育訓練カリキュラムや設備・機器，スタッフなどの見直しをすすめてきたが，職業能力開発促進法への法改正によって認定事業内訓練の訓練基準の弾力化が認められたことを活用しながら，2年ないしは1年課程の充実に力をいれてきた。

この法改正で従来は国（雇用促進事業団）が設置するものとされていた職業訓練短期大学校や技能センターを，事業主等が設置することも可能になったことによって，86年に設置された日本電気工業短期大学校を最初に，電機・自動車および自動車関連産業などで従来の訓練課程が職業訓練短期大学校への改組などがすすみ，テクニシャン養成が本格化したのである。（表2－1）

以上のような新卒者を対象とした養成訓練とは別に在職者を対象とした教育訓練も，多能工化政策の展開，ME化の進展を背景に日常的なOJTとは別に，電子，自動制御などの技術教育，プログラミングをはじめとするコンピュータ教育，クレーン運転や保全作業などに必要な資格取得を目的とした教育，技能資格取得を目的とした教育などがOff JTとして技能職の労働者を対象として実施する企業が増加した。

例えば三菱重工業では80年代のはじめに現場の技能職を対象としたコンピュータ教育を初級・中級・特殊の3コースに分けて各コース24－36時間行っている。[13]

このような現場技能工を対象としたME化に対応した技術教育は，設備が常に正常な状態で働くよう予防保全的な能力や，品質管理・改善などを現場レベルですすめるために必要な電気や機械・制御技術に対する知識や理解力が求められ，さらには小集団活動のリーダーとして集団を指導することなどが多い職場の中核的中堅労働者に求められる。したがって将来の監督者層として期待されるためにはこうした技術教育をマスターすることがきわめて重要になってきているのである。

こうした技術教育を，技能開発センターなど社外への派遣によって行う事業所も少なくないが，技能職種の場合社外よりも，社内の研修センターや認定事業内訓練施設を使った向上訓練として実施されるケースが増加してきている。

以上のように職業訓練法のもとに新たに出発した事業内訓練は，ME化のもとでの中核労働

者養成および継続教育の場として重要な役割を果たしつつあるといえるが，その機能役割は多様であり，以下いくつかの事業内認定訓練の事例を中心に，訓練対象，カリキュラムの特質，訓練後の配置などの実態をふまえて，わが国の技能者養成の変容にどのようなインパクトを与えているか検討を加えたい。

第２節　認定事業内訓練の現状と特質

認定事業内訓練とは職業能力開発促進法第24条および25条などに基づいて，事業主等が行う職業訓練のうち養成訓練・向上訓練・能力再開発訓練（92年の法改正では職業訓練とするだけでこの区分はなくなる）について公共職業能力開発施設の教科・訓練時間設備その他の基準を定めた労働省令に適合する事業内訓練施設について都道府県知事が認定したものをいう。（以下新法の施行が93年からなので調査時点との関わりで今回の法改正前の呼称を使用する）

今回の調査では大企業が単独で実施する認定事業内訓練に限定し，いわゆる中小企業が職業訓練法人などを設置して行う共同職業訓練については別の機会に検討することとした。

大企業が単独で行う認定事業内訓練は電機産業，電力・電気工事業，自動車および関連産業に多く鉄鋼業や造船，繊維産業などでは減少している。訓練の対象をみると養成訓練もしくは養成訓練と技能向上訓練の両方を実施している施設が多いが，中には技能向上訓練だけを単独で実施している施設もある。養成訓練は普通課程および専門課程の一類（中卒）もしくは二類（高卒）課程を実施している施設がほとんどであるが，短期課程（主として新規学卒採用者を対象として基礎的技能を付与する目的の12時間以上の訓練課程）のみの施設もある。

前節でも述べたように85年の法改正で，認定事業内訓練は，職業訓練校の他その内容に応じて職業訓練短期大学校，技能開発センターの設置が認められることになった。これを契機にまず86年４月より日本電気㈱が日本電気生産技術学院の専門課程訓練を基礎に，日本電気工業技術短期大学校を発足させたのを最初に，表２－１のように92年５月までに20校が職業訓練短期大学校として設置されている。設置主体をみると12校が単独で残りの８校が職業訓練法人または社団法人によるものとなっている。業種をみると単独設置校の場合，電機産業が４校自動車および自動車関連産業と思われるものが４校でもっとも多い。訓練科については単独校の場合一部の業種を除いて，メカトロニクスあるいは電子機械，情報技術などME化と関連した訓練科が多く，事業内職業訓練短期大学校が生産部門のME化の進展をふまえていわゆる「テクニシャン」呼ばれる新しいタイプの技能者養成機関として積極的に位置づけられていることがうかがえる。このうち今回の調査対象となったのは，日本電気工業技術短期大学校と日本電装工業技術短期大学校の２社である。

短期大学校を目指さない訓練校も，労働省基準の弾力化により訓練ニーズに応じた機動的訓練が可能になったことをうけて，ME化に対応した，製造・検査・保全部門などの「テクニシャン」養成を目的とした普通課程二類訓練課程などの整備を行うなど訓練内容の変化は著しい。トヨタのように中卒を対象とした基幹工養成を目的とした普通科一類訓練を重視し継続しているところもある（ただしトヨタのように高卒資格取得と連動させた３年制の課程と通常の２年訓練を実施しているところに分けられる）。

調査対象とした認定事業内訓練校は表２－２のように８校で，電機産業が３校，自動車および自動車部品産業３校，それに業種としては住友金属工業和歌山製鉄所高等職業訓練校など数少なくなった鉄鋼業から１校，情報処理技術者派遣事業として急成長した事業所の１校を対象とした。

表２－１　企業による職業訓練短期大学校の状況

短期大学校の名称 設　置　場　所	訓練科名・訓練生数 （１学年定員）	開始年月	実　施　主　体
日本電気工業技術 短期大学校	メカトロニクス科　90名 （１クラス30名）	昭和61年４月	日本電気株式会社
	情報技術科　60名 （１クラス30名）	平成元年４月	
日本電装工業技術 短期大学校	電　子　科　80名 （１クラス40名）	昭和62年４月	日本電装株式会社
	情報工学科　40名 （１クラス40名）	平成４年４月	
松下電器工科短期大学校	生産機械科　50名 （１クラス25名）	昭和62年５月	松下電器産業株式会社
	メカトロニクス科　50名 （１クラス25名）	平成２年５月	
日産テクニカル・カレッジ	メカトロニクス科　60名 （１クラス30名）	昭和62年４月	日産自動車株式会社
プレス工業技術訓練 短期大学校	金属成形科　30名 （１クラス15名）	昭和62年４月	プレス工業株式会社
千秋庵製菓職業訓練訓練 短期大学校	パン・菓子科　20名 （１クラス10名）	昭和62年４月	千秋庵製菓株式会社
マツダ工業技術短期大学	生産機械科　65名 （１クラス33名）	昭和63年４月	マツダ株式会社
セイコーエプソン工科 短期大学校	精密電子機械科　60名 （１クラス30名）	昭和63年４月	セイコーエプソン株式会社
奈良調理短期大学校	調理実践科　60名 （１クラス30名）	昭和63年４月	職業訓練法人 奈良県調理職業訓練協会
熊本職業訓練短期大学校	総合建築科　60名 （１クラス30名）	平成元年４月	職業訓練法人 熊本市職業訓練センター
関東自動車工科短期大学校	メカトロニクス科　30名 （１クラス15名）	平成２年４月	関東自動車工業株式会社
松下電工工科短期大学校	メカトロニクス科　40名 （１クラス15名）	平成２年５月	松下電工株式会社
三和建物技能短期大学校	メカトロニクス科　40名 （１クラス20名）	平成３年４月	三和建物株式会社
国際リゾート短期大学校	建築科　80名 （１クラス40名）	平成３年４月	職業訓練法人 三重県サービス技能協会
岡山和裁短期大学校	和　裁　科　30名 （１クラス30名）	平成４年４月	職業訓練法人 岡山和裁共同職業訓練協会
匠短期大学校	和　裁　科　30名 （１クラス30名）	平成４年４月	職業訓練法人 茨城県和裁職業訓練協会
トーエネック技術 短期大学校	電気設備工学科　40名 （１クラス40名）	平成４年４月	株式会社トーエネック
滋賀県調理短期大学校	調　理　科　20名 （１クラス20名）	平成４年４月	職業訓練法人 滋賀県調理技能協会
兵庫工科短期大学校	メカトロニクス科　20名 （１クラス20名）	平成４年４月	社団法人　兵庫工業会
鹿児島ホテル・レストラン 短期大学校	観光サービス科　25名 （１クラス25名）	平成４年５月	職業訓練法人 鹿児島調理技能訓練協会

個別の事例にはいる前に，調査対象企業全体から事業内訓練の特質について見ておこう。

表２－２のように調査訓練校のすべてが養成訓練と向上訓練の両方を実施しているが，その内容は企業毎にかなりの違いがある。

まず養成訓練の実態をみると，中卒者を対象とした訓練を実施しているのは，Ｔ工業高等学園とＤ工業技術短期大学校の２校でそれ以外は高卒者を対象とした訓練になっている。

中卒者を対象とした訓練はいずれも３年間で科学技術学園高校との連携による高校卒資格の取得を目標とし，労働省の普通課程一類訓練の基準を満たした学科実技を実施し卒業時の技能照査による「技能士補」資格取得をめざしている。いずれも全寮制度で後述するように「寮生活を体験し，相互の連帯感・友情を深め自主性並びに自律性を身につける…心身の鍛錬」（Ｔ工業高等学園高等部）も重視されている。

高校卒を対象とした認定事業内訓練は普通課程２類訓練の１年制およびおよび２年制と短期訓練からなっている。このうち２年制はいずれも短期大学校に改組されている。

採用の対象となる高校学科をみると工業高校電気科・機械科がもっとも多く各施設とも一般採用とは別に全国的に募集活動を行っている。しかし普通科・商業科も採用されていてその割合は企業によって異なっている。「電気科を希望するが社会的需要が多いので電気だけでは無理」（Ｔ工業高等学園）というところも多いが，基礎学力への期待から普通科商業科をとっているところもあった。工業高校出身者が生産技術者あるいはテクニシャンと呼ばれている新しいタイプの労働者の中心を占めていることはこの事例については明らかであり，認定事業内訓練が高校工業教育の継続教育の位置を占めているともいえ，今後の職業技術教育を考える上で重要な課題といえる。中心を占めていることはこの事例については明らかであり，認定事業内訓練が高校工業教育の継続教育の位置を占めているともいえ，今後の職業技術教育を考える上で重要な課題といえる。

この点についてはまた別な機会に深めることにしたい。

訓練学科は一類訓練についてはＴ工業高等学園がほとんどすべての職種に対応した23の訓練学科，Ｄ工業技術短大は機械科と機械組立科の２学科であった。

一方二類訓練では，電子機器・電気機器・マイコン制御システム科などエレクトロニクス・メカトロニクス関連科目が共通にあり，高卒者を対象とした認定事業内訓練が生産課程のエレクトロニクス・メカトロニクス化と深く関わっていることがうかがえる。

養成訓練中の身分はほとんどが正社員とは区別され，準社員もしくは学園生という身分で生徒手当というかたちで給与を支給しているところが多い。Ｔ社の場合，91年度の実績をみると高等部生徒（中卒）で月額１年生88500円２年生92000円３年生99500円，ボーナスに相当する夏季・冬季の特別手当が15万円－19万円支給されている。専門部生（高卒）は月額130500円で夏季特別手当79000円冬季特別手当323000円で正社員の基本給に近い。ただしこの中から高校授業料・寮費，各種保険代などが控除されるので実際に支給される額はこれよりも少ない。

養成訓練内容と関わって修了後の職場配置をみると中卒訓練の場合は一般採用高卒者とほぼ同じ職場に配置されるが，機械加工・自動車整備など基本的な技能が重視される職場に配置される傾向は強い。

高卒養成訓練の場合は，企業によってかなり異なるが共通しているのは保守・保全要員としての教育あるいは試作品を製作する開発部門が多く，そのため機械加工などの基本技能を身につけること，電気・電子技術の基礎の習得と電子回路の設計製作技術，簡単なプログラム作成能力の獲得などがカリキュラムの中心におかれている。ただしＤＫ技術学園（鉄鋼業）の場合は高卒採

表２－２調査対象大企業の認定職業訓練の特徴

訓練施設名	業　種	養成訓練			
		訓練課程および	人数（１学年当り）	採用高校種別	採用方法
N　工業技術短大	電気機器	②情報技術科（２年） メカトロニクス科	60人 60人	工業高校が主体	一般採用とは別に学園で選別
F　技術研修所	電気機器	②機械科（１年） ②電子機器科（１年）	80人	工業高校が主	一般採用の中から選別
M　高等職業訓練校	電気機器	②電子機器科 ②機械科　他（１年） ↓　休止 現在は短期（７カ月）		工業高校が主体	一般採用者の中から選別
D　工業技術短大 工業技術研修センター	自動車部品	①機械科〉３年〉 ① ①機械組立科〉３年〉	約30人 工業高校課程	中卒	学園として募集・採用
		②機械科〈１年〉 ②機械組立科〈１年〉 ②電気機器科〈１年〉 ②電子機器科〈１年〉	約180人 高校課程	工業高校および普通高校	
		短大 ②電子科〈２年〉 ②情報工業科〈２年〉	短大60人 新設	工業高校	
T　工業高等学園	輸送用機器（自動車製造）	①自動車整備科〈３年〉 ①熱処理科〈３年〉 ①鋳造科〈３年〉 他，全部で23科	約180人	中卒	
		②電子機器科〈１年〉	約140人	工業高校 普通高校 商業高校	
A　高等学園	輸送用機器	②機械科〈１年〉 ②金属プレス科〈１年〉 ②電子機器科〈１年〉 ②電気機器科〈１年〉	約80人	工業高校 普通高校	学園として募集採用
DK　技術学園	鉄鋼業（特殊鋼）	②電気機器科〈１年〉 ②機械組立科〈１年〉 ②生産技術科〈１年〉	節100名	工業高校（80％） 普通高校（20％）	社員として募集採用
M　メカトロ研修センター	派遣事業（技術商社）	②電子技術科 ②機器技術科 ②マイコン制御システム科〈１年〉	約250名	工業高校が主体	高卒全員対象

出所：訪問面接調査（91年）から作成

（訓練課程欄の①は中卒訓練，②は高卒訓練課程である）

				向上訓練	
教育内容方法の特徴	社員の身分	卒業後の配置主な職場	労働のタイプ	有・無	内容対象・特徴
・理論と実技の統一 ・卒業問題研究 ・ゼミナール中心	準社員	・生産技術部門 ・保全〃〃 ・開発〃〃 ・検査〃〃 ・保全検査〃	生産技術者	有	・現職の生産技術者・テクニシャンの継続維持（１週間～２週間）
・基本技能 ・エレクトロニクス ・２級技能士取得	社員	保守・管理ライン	自動機の製作保守を中心とした多能的技能者（ブルーカラー）	有	・能力開発コース （１年間，３～５年の現職技能工43名） ・通信教育 （２級技能士コース）
・職種別基礎教育の重視	社員	ライン・保全	・生産基幹要員 ・多能工	有	・中堅技能者メカトロ技能コース ・名電電子技術学校 ・技術専修学校 （生産管理・品質管理）
（高専） 電気・電子・メカトロの基礎を主とした一専・多能的な技能 （短大） 卒業研究 （研究室での個別指導）	準社員	（短大） ・試作開発設計 ・保全部門 ・ラインスタッフ ・生産設備の開発設計 （高専） メンテナンス 生産試作現場 電気・電子関連職場	・実践的技能者 ・ファクトリエンジニア （メンテ電子制御関連） 技術職	有	・現職者教育は技能開発コースとして併設の工業技術研修センターで実施
「基本電子回路を理解し，簡単なプログラムを作成等，エレクトロニクス，メカトロニクスのスペシャリスト」	準社員 準社員	・保全部門 ・ライン基幹工 ・技術開発部門 ・生産設備の製作 ・保全部門	多能工 （保全との） 現産技術	有	・２級技能士コース 電子機器組立て科〈1.5カ月〉 仕上げ科〈1.5カ月〉
・基礎技能と幅広い関連知識 ・技能検定 ・心身教育 （定着性）	準社員	・製造 ・品質管理 ・保全 ・技術開発室	・多能工 ・基幹工	有	・全社技能教育（電子保全技能教育） ・電子保全・ＮＣ・マシニングロボット・シーケンスコース ・２級技能士コース （機械加工科４カ月 機械プラント製図科４カ月）
・心身教育 （定着性） ・電気・機械をあわせもつ技能 ・資格取得	社員	・開発部門 ・保全〃 ・製造〃	・多能工	有	・社内の全ての企業内教育を担当・実施
・高度で幅広いメカトロ教育 ・基礎の重視 ・卒業研究 ・文化・教養	社員	・派遣先の研究開発 設計 事務センター等	・実践室 機械 電子・マイコンソフト技術者	有	・現職者 メカトロ単位制教育（８週間） メカトロ技術講座 他に神戸テクノセンター（２年制）あり

用者全員が養成訓練の対象となるため，生産過程のエレクトロニクス化メカトロニクス化に対応した電子・電気の知識に重点をおきながら配置後の職場に対応した「多能工の基礎となる技能技術の習得」を目標としている。またMメカトロ研修センターも高卒者全員を対象とした訓練で，しかも技術者の人材派遣会社であるため，機電技術科は「電気・電子の基礎をもった機械技術者の育成（CAD，制御回路設計などの技術者)」，電子技術科は「ソフトウェアの理解できる電子技術者の育成（マイコン設計，アナログ・デジタル回路設計などの技術者)」，マイコンシステム科は「ハードウェアの理解できるマイクロコンピュータソフト技術者の育成（アセンブリ・C言語などによるプログラミングおよび電子回路設計ができる技術者）というように，養成する職種は明確になっているのが特徴である。

また養成したい能力として「問題解決能力」「判断力」「創意性」などを重視する企業も多く，そのため卒業課題研究など訓練期間の後半期に応用力を高めることを目的とした科目を設定しているところも多い。

一般高卒採用者と別個に行うこれらの養成訓練の対象となる技能・技術については個別の事例分析をふまえてあらためて論じることとするが，基本的には現場の技能工としてではなく，エレクトロニクス化・メカトロニクス化の進行のなかで新たな技能技術が必要になった保守保全部門や需要の増大した生産技術部門に対応する労働力の育成ともいうべきもので，多能工の養成というよりは生産技術者もしくはテクニシャン養成という方が妥当であろう。

調査対象訓練施設では養成訓練だけでなく，在職者を対象とした向上訓練も実施している。その一つは技能士資格取得を目的とした訓練であり，もう一つは訓練施設の設備・指導員を活用したメカトロ教育，保全教育などがある。

第3節　T自動車における中卒養成訓練の役割と高卒養成訓練の再編

T自動車(以下T社)は，わが国最大の自動車メーカーであるとともにT式生産方式などフォードシステムなどと対比される生産管理システムを推進する事業所として知られている。

T社における技能養成の特質については，野村正實氏あるいは野原光氏などがT式生産方式と関わって分析し，標準化による「熟練の解体」（あるいは排除）と「多能工化」の特質について論じている。(14)

しかしそれらは主として職場の労働力編成・職務内容の分析に力点をおいたOJTによる「多能工」形成についての論述であり，野原氏らが労働者の工場管理能力の形成と関わって重視する「工程改善能力」あるいは「組織能力」が，「現に矛盾をはらみつつ展開されているQC提案活動の中で形成されている」(15)ととらえるのは，T自動車の「能力開発」の全体像をふまえていないうえ，「工程改善能力」がME化などによって要求される「知的熟練」形成ととどう関わっているか論じられていないので，「能力」形成過程が結果的には一面的にしかとらえられていないという弱点をもっている。

T工業高等学園による養成工制度や人材開発部による技能専門研修などの技術・技能教育が職務遂行能力や工程改善能力の形成にどのような役割をはたしているかをみることによって，「中核的労働者群」に必要な能力が明らかになるとともに，T社の労働力の編成原理も明らかになる。

もちろん本稿ではT社の能力開発全体にわたっての分析は考えていないので，養成訓練に限定して述べることにしたい。

T社の労働組織はおおよそ事務・技術部門と現場部門に大別でき，現場部門はさらにプレス・

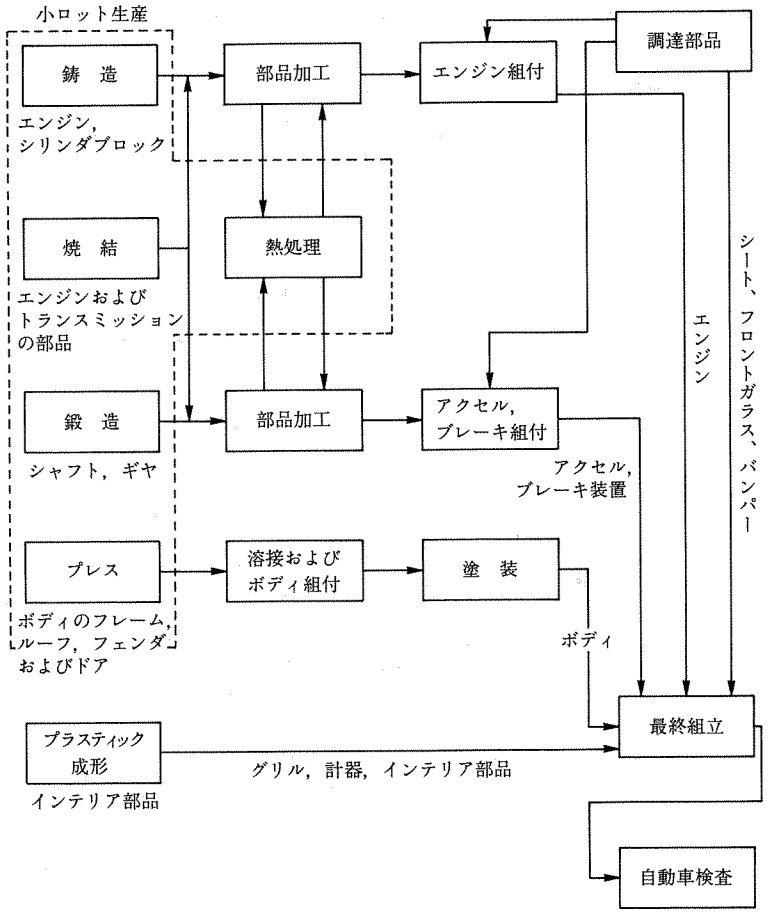
鋳造・組立・塗装などの直接部門と保全修理を主とした部門，試作あるいは金型製造を行う工機部門の間接的部門に分けることが出来る。（図２－１）

こうした労働組織に対応した労働力は臨時工季節工を除く正社員に限定すると出身別の社内団体の構成にほぼあてはまる。ただし高卒者で構成する豊生会には高卒として入社したものの他に1990年から工業高等学園専門部を修了したものも含まれるようになった。

このうち大卒はほとんどが事務技術部門とみることが出来るが試作など現場とオーバーラップしているところもある。現場の直接部門を構成するのは学園高等部卒，高卒，（臨時工などからの）登用社員，自衛隊退職者が主になる。保全修理部門は学園専門部卒，高専，短大などを主に，学園高等部卒も一部含まれている。工機部門は学園専門部，高専，短大卒および専門学校卒（自動車整備学校）卒を主体に，学園高等部，高卒，大卒等も一部含まれる。

高卒についてみると新規高卒でラインなど現場の直接部門に主に配置されるもの，高校卒業後一年間学園専門部で養成訓練をうけ現場の保全・工機部門に配置されるもの（この層は原則としてライン部門に配置されることはない），中卒で学園高等部で三年間の養成期間ののち高卒資格

図２－１　Ｔ社の自動車製造工程



出所：門田安弘「新トヨタシステム」講談社

で現場の直接・保全・工機の全般にわたって配置されものの三つの層に分けられることになる。高卒採用者約1700人（91年度採用実績）のうち約一割強が学園高等部出身，同じく一割弱が専門部出身者という構成になっている。

高卒で直接部門等に配置される層は現場のOJTと三か月間職場から離れて学園での集合教育によって基本的な技能を習得することになる。

1．T社の教育訓練体系とトヨタ高等学園の役割

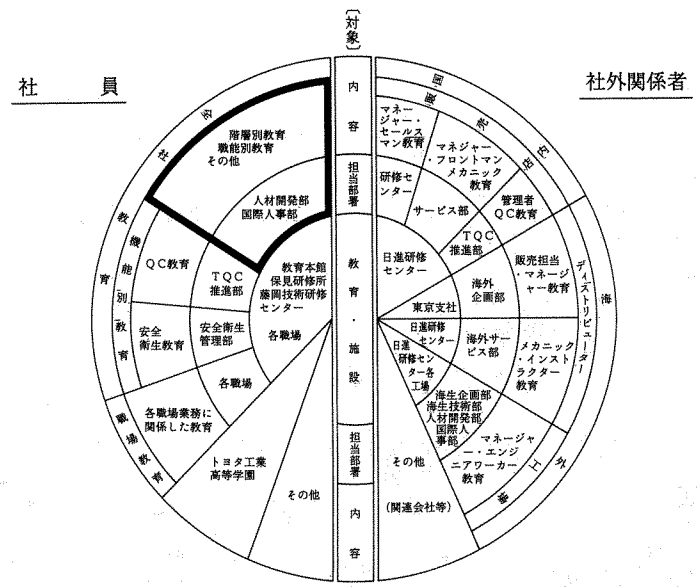
T社の教育訓練体系（能力開発と呼んでいる）は，図2－2のように自社の社員を対象とした教育と販売店や海外の製造工場，デストリビューター等の社外関係者を対象とした多様な教育訓練からなっている。

社員教育としては，「各職場内において，それぞれのニーズに応じて企画実施する職場内教育」「人材開発部・国際人事部等の人事・教育機能部署が全社的ニーズに応じて企画し，全社員を対象毎に集めて実施する集合教育」，単に参加者の能力向上だけでなく職場のモラール向上や温かい人間関係づくり」を目的とした「自主活動」とよばれる，「QCサークル活動」・「創意くふう提案制度」のほかに，出身別に組織された「社内団体」・「フレッシュ＆ハーモニー活動」などの「ヒューマンリレーション活動」，技能検定講習や「社内英語検定制度」・自己啓発講座など，三つの柱からなっている。

以上の教育体系とは別に，T工業高等学園が設立されており中卒者を対象とした高等部，高卒者を対象とした専門部があり，正社員ではないが「人事開発部と一体」（聴取調査）になって養成訓練が行われている。一般高卒採用者に対しての入社時3か月教育も人事開発部が主管ではあるが，学園において実施されている。

図2－2　T社の教育体系

出所：「T社の能力開発」（92年度）より

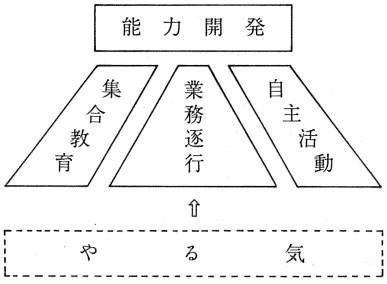


これとは別に社内教育体系には組み込まれていないが，Ｔ社が母体となって設立されたＴ工業大学があり，「原則として実務経験２年以上」の高卒者の希望者の中から選抜され，「社内的には合格しますと休職・派遣制度があり，４年間で卒業してかえってくるとその年度の大卒技術員として扱う，もとの職場とは別の資格になります」（聴取調査）というシステムになっている。

91年度についてみると，学園高等部卒業者から８人，全部で10人以上の高卒社員がＴ工業大学に進学しており，一般の工業高校の場合10名前後しか大学進学者がいないことを考えるとこの制度のもつ意味は決して小さなものということは出来ないだろう。

さきに述べたように，Ｔ社の教育訓練体系は職場内教育，集合教育，自主活動の三つの柱からなっているが，職場内教育は「業務遂行」とも呼ばれ，「OJT あるいは OJD （On the Job Development）」により能力を高めていくものとされ，Ｔ社の能力開発の中心に位置づけられてい。（図２－３）。一般採用の高卒者は入社時の短期間の入社教育ののちは職場に配属され，「すぐに第一線で主要な仕事をまかされ，それを遂行する中で，いろいろな経験を重ねながら成長していい」[16]く OJT によって技能を習得するが，この間三か月間全員を対象とした「技能者基礎教育」を職場から離れて学園においてうけることになる。Ｔ社の OJT の特徴は「計画的な職場内育成」による「多能工」の育成をめざすことであり，そこでは第一に，「技能系従業員に対しては，一人ひとりについて〈個人能力カード〉がつくられ，これに基づき，より高いまた幅広い能力をめざ」すこと，第二に計画的な「ジョブローテーション」が重視されている。

図２－３　Ｔ社の能力開発の考え方



出所：図２－２に同じ

この「ジョブローテーション」は「各作業者を多能工に養成ないしは訓練することが，少人数化達成の重要な一部である」[17]といわれているように，単に遂行できる職務を拡大することだけではなく「サイクルタイムと標準作業量の組み合わせの変化と，そして多くの場合，個々の作業内容の変化に対応できる能力をもつ」[18]ことによって需要の変化などによる各職務間の作業量の変化に最小の人員で対応できることを目的としたものである。この「ジョブローテーション」方式は，三つのステップからなるとされていて，第一にまず工長，組長，班長が課レベルに所属する職場のすべてを３カ年で移動し，「職制系列の管理者が自ら多能工としての範」[19]を示す長期プログラム，第２に「作業者の組内ローテーション」といわれるもので「組内の全作業者が組内のすべての作業工程を，マスターできる」[20]よう組長が作業訓練計画を立案するものである。この計画の遂行状況で多能工化率が計算され，推進状況についてチェックされる。このように多能工化が推進されると第三段階として「毎日数回のジョブローテーション」として，全作業者が一日「２－４時間毎に組内の全作業工程を，計画的に交替できるように成る」[21]ことを目指す。こ

うした多能工化が少人数化を目指すものであることはすでに述べたとおりであるが,門田氏は「新トヨタシステム」のなかでその「副次効果」のひとつとして「先輩作業員や監督者たちが自分達のもつ技能や知識を，若い作業者や部下に教えるので，これらら技能やノウハウが職場内に拡散し，これが作業標準票に蓄積されていく」,「作業工程改善に関する創意工夫や提案が，目立って増える」(22)ことをあげている。

こうした多能工養成は，一般採用の高卒も学園高等部・専門部修了者も共通であるが，一般採用高卒者の場合，電気や機械の基礎知識を必要とする保全修理部門へのローテーションは基本的にはない。また「現場にエレクトロニクスの関係がどんどん入ってくる」（聴取調査）なかで，OJT によって習得する技能や知識には限界があり,作業工程に関する改善や提案の推進力には「高等部卒者が期待されている」（聴取調査）といわれている。

T 学園の募集要項や学園案内では学園での養成の目的を「中堅技能者の養成」あるいは「職場の中核として活躍するために必要な幅広い実践的技能教育」としているが，T 社における中堅技能者とは「われわれが理解しているのは仕事に関する高い技能とか知識をもっているものですから，ある程度最初のうちはリーダーシップとかそうすぐにはとれないでしょうけど，年数を経ることによって，職場全体のリーダーシップとか，改善活動とそういうものの先頭にたってがんばって貰えるような人材と理解している…豊養会の先輩諸氏はそういう自信でもって会社の中でがんばっている」(23)というように，OJT だけではない養成工教育の中に改善提案等をすすめる中核労働者を期待している。

もちろん図２－４のように一般使用高卒者の場合も階層別教育などの集合教育の中で技能専門習得制度や技能専修コースがあり，こうした集合教育をうけることによって OJT だけでは獲得できない電気や機械などエレクトロニクス関連の習得することが可能である。とくに技能専修コースは「技術教育だけではなく精神的な面も含めて現場でリーダーシップをとれる人材を育成していこうという目的で開講する」（聴取調査）といわれているように，班長・組長など現場職制に求められる能力とも関わっている。しかし技能専修コースも技能専門講座なども「指名教育」であり，希望すれば受講できるものでなく選抜されたものに限られている。

こうした結果は職制への昇進状況に如実にあらわれている。91年２月現在で学園出身者（豊養会）で班長以上の職制についているものは4305名（うち課長級以上76名）で，学園卒の在職者が6350名だから約７割が役職についていることになる。これは「一般の技能者に較べると率は高い。特別に（学園生を）人事的に優遇しているわけではないが，三年間教育をやった実績が職場で発揮されることによってそこでやっぱり力というものが認められている。結果を通してあらわれてきます」（聴取調査）ということにもみられるように，養成教育への関わり方によって，現場の技能工の中に一定の階層性をつくりだしている。(24)

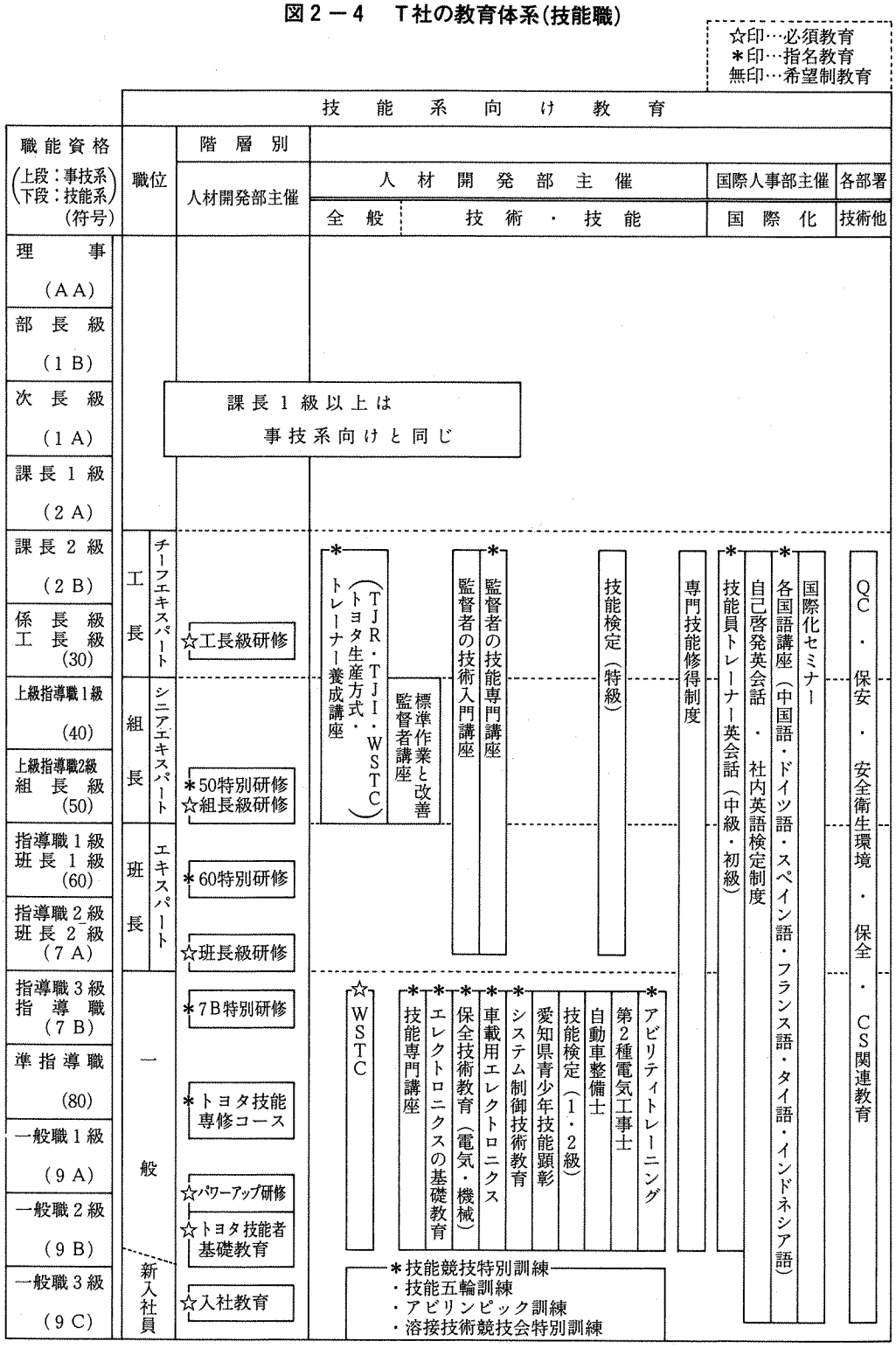
２．T 工業高等学園と養成工制度

T 工業高等学園は現在，職業能力開発法に基づく認定職業訓練の普通課程一類に相当する「高等部」と普通課程二類に相当する「専門部」をもつ，T 自動車㈱の付属施設という位置にある。

学園の歴史は第２次大戦前の1938年，T 自動車の前身といえる T 自動織機製作所が技能者確保を目的として短期技能養成教育を開始し，翌39年工場事業場技能者養成令によって技能者養成所（T 工科青年学校）を開設し養成工第一期生を輩出したことに始まる。

その後もほぼ継続して養成工教育として定着して，第２次大戦後は中学校卒業者を対象として

図２－４　Ｔ社の教育体系(技能職)



出所）図２－２に同じ

現在92年には47期生が入学し，卒業生の数は12377名送り出している。

67年から通信制科学技術学園工業高校と連携し工業高校機械科の高校卒業資格を取得できるようにするとともに70年には現在のT工業高等学園に名称変更を行い，企業内高校としてのイメージを高め，これによって500人程度であった新規中卒採用を1000人以上に拡大することが出来た。87年には燃料噴射装置をはじめとする自動車部品のエレクトロニクス化に対処するため電気制御回路技術の取得などを目的とした訓練科を増設するとともに，高校としても電子科を設置した。89年からは従来工場の方で行っていた高卒を対象とした普通課程二類訓練を発展的に学園に移し，エレクトロニクス・メカトロニクス分野の中堅技能者養成を目的とした1年間の普通課程二類訓練の専門部を発足させた。

高等部の卒業生は卒業後は正社員として採用され，各職場に配置されるが卒業生で豊養会という社内団体をつくって活動している。50年の労働争議では会社側の再建案を支持し行動したことで会社へのもっとも忠誠心の厚い階層ともみられている。

以上のような歴史をふまえ，現在高等部は表2－3のような16の訓練科をもち，工業高校としては機械科・電子科の2学科の編成になっている。

現在の高等部の設置学科と学級編成・生徒数は表2－4のようになっている。中卒就職者が年々減少する中で希望する層の採用がむずかしくなり，74年頃のピーク時の1000人に較べると5分の1以下に減少しているが，それでも「まだ3倍くらいの応募をいただいています，ここ数年はこれくらいに水準で推移している」（聴取調査）というように，中卒就職者が年々減少する中で一定水準の中卒者を確保できるのはT社のネームバリュー，高校卒の資格がとれること，中

表2－3　T学園高等部の訓練科と内容

電気制御回路組立て科	• 電気設備および制御回路の保守・保全，各種計器の測定
機械科	• 旋盤，フライス盤，研削盤による部品加工，組付け，検査
自動車整備科	• 車両分解，組付け，点検，検査および計測器による各種実験測定
金型科	• プレス型および鋳造用金型の製作，修理，製品検査
自動車製造科	• 車両の取付けおよび製品検査
板金科	• ボデーの組付け，溶接，歪み取りおよび製品検査
機械組立て科	• 各種生産設備，機械分解，組付け，修理および機械部品の加工
鋳造科	• エンジン，アクスル等の鋳造部品の製作および製品検査，試験評価
塗装科	• ボデーの静電塗装，吹き付け塗装およびシーラー塗布と製品検査
電子科	• 自動車用電子制御回路の製作および製品検査
プラスチック製品形科	• バンパー等のプラスチック部品の製作および製品検査
木型科	• 鋳物用木型の製作
鍛造科	• エンジン，アクスル等の鍛造部品の製作加工
熱処理科	• ミッション，デファレンシャル等の歯車関係の熱処理
機械運転科	• ボイラー，冷凍機等の空調設備の運転および保守保全
プレハブ建築科	• プレハブ住宅（トヨタホーム）の製造および施工

出所：T学園要覧（92年度）

表２－４　設置学科と学級編成（1991年度当初人員）

	1　年		2　年		3　年		計	
	学級数	人員	学級数	人員	学級数	人員	学級数	人員
機　械　科	5	170	4	139	4	132		
電　気　科			2	59	2	54		
計	5	170	6	198	6	186	17	554

出所：Ｔ学園要覧（92年度）

卒就職希望者にとっては限定された大企業職場，などがその理由と考えられるが，554人の総生徒数のうち，地元愛知県から54人の他，とくに多いところでは北海道から34人，九州から121人などほぼ全国から新規中卒者の採用を行っていることにみられるように，北海道九州などの中学校進路指導部との永年の実績が大きい。こうした募集採用管理を背景に「当分の間は中卒訓練を続けてい」（聴取調査）く見通しをもっている。

学科および訓練科に分かれるのは２年次からである。訓練科の定員は決まってはいるが，実際の配属数は「社内的にどういう要求があるか調査した上で決めていく」（聴取調査）とされていていて，２年に進級するときに「本人の希望，適性，成績いろいろなことを含めて学園で決めていく」（聴取調査）ので必ずしも生徒自身の希望で配置されることにはならない。

表２－３の訓練科の概要のように訓練科は自動車製造工程のほとんどすべての工程にわたっているが，高校の学科のとの関連では電気制御回路組立科と電子科の全部および機械組立科の一部が電子科で，他は機械科に属する。このうち修理保全部門にあたる訓練科は電気制御回路組立科と機械組立科および機械運転科の一部であり，総合検査測定を行うのは自動車整備科である。しかしどの訓練科も各工程毎の製品検査および修理を位置づけていて，多能工としての基礎を習得することが重視されている。

カリキュラム面についてみると表２－５のようになっている。普通学科専門学科の特徴は，「エレクトロニクス，新材料等の先端技術を取り入れた教育ならびに企業の国際化に対処するための語学教育を重視していること」また「将来職場における生産活動で役立つトヨタ独自の実践的な教育教育（改善教育）を実施」[(25)]などがあり独自のテキストもつくられている。しかし特徴的なのは学園として実施される技能教育，社会人教育，特別活動訓練行事であろう。とくに社会人教育および特別活動は全寮制の生活指導とならんで「よきＴマンの育成」と「集団生活の中で良識ある行動のとれる人材の育成」をめざす「心身教育」の場として重視されている。社会人教育は「良きＴマンとしての，ものの見方，考え方を育成」する事を目的として企業幹部の講義や座学の他，工場清掃などの奉仕作業も取り入れられている。特別活動には夏季・冬季マラソン，強歩訓練（30km），臨海訓練，登山，夜間歩行ラリーなどが全員参加で行われており「強健な身体と不屈の精神力をもち，意欲に満ちた人の育成」をめざしている。こうした「心身教育」の重視はＴ社だけではなくＤ特殊鋼をはじめ，企業内訓練校全体に共通する特徴である。

一方技能教育も実技訓練だけでなく，「Ｔマンづくり」の場として指導にあたる社内教育委員会専任幹事が中心になって生活指導が行われている。

技能教育は１年次の後期から導入教育が行われ２年次になると「１週間勉強すると１週間実習ということで」学園と工場を交互に通うことになる。以前は午前・午後交互というやり方もして

表２－５　Ｔ学園高等部のカリキュラム

科目		単位数	１年	２年		３年		計	
			共通	機械	電気	機械	電気	機械	電気
普通科目	国語Ⅰ		3	1	1			4	4
	国語Ⅱ			1	1	1	1	2	5
	現代社会		4					4	4
	日本史		2					2	2
	数学Ⅰ		4					4	4
	数学Ⅱ			2	2	1	1	3	3
	理科Ⅰ		4					4	4
	体育		3	2	2	2	2	7	7
	保健			1	1	1	1	2	2
	音楽Ⅰ 美術Ⅰ 書道Ⅰ			1	1	1	1	2	2
	英語Ⅰ		3	1	1			4	4
	英語Ⅱ			1	1	1	1	2	2
	（小計）		23	10	10	7	7	40	40
工業科目	工業基礎		2					2	2
	電気基礎		3		2			3	5
	工業経営					2	2	2	2
	機械工作		3	2				5	3
	製図		3	3				6	3
	自動車工学			3	2	2		5	2
	情報技術Ⅰ			1	1	1	1	2	2
	機械実習			5		7		12	
	機械設計					2		2	
	工業数理			2				2	
	電気実習				5		7		12
	電気技術Ⅰ				2		2		4
	電子技術Ⅰ				4		2		6
	（小計）		11	16	16	14	14	41	41
合計			34	26	26	21	21	81	81

	１年	２年	３年	合計
技能教育	200	681	814	1695（時間）
社会人教育	35	44	22	101
特別活動訓練行事等	471	325	269	4065
合計	706	1050	1105	2861

出所：Ｔ学園要覧（92年度）

いたようだが，ある程度まとって実施した方が生活指導面でも実技指導面でも効果があるということであったが，人材開発部の実習施設などを使って基本実技の教育が行われるのに対し，応用実習が工場内でしかも「職場の要員として組み入れられ」（聴取調査），「班長さん・組長さんあるいはそれに近い人が現場で実際に作業につきながら指導していただこう」というように，工場の戦力としての効果も考慮されているからである。しかもこの応用実技は夜間作業も含まれているから実際上の戦力としても計算されていることになろう。こうした「OJT」としての側面を効果的に遂行するために全社的な教育委員会のもとに部レベルで教育委員長・総括幹事・専任幹事がおかれ活用されている。

以上のようなカリキュラムの基本は「基本的な技能をしっかり身につける」ことが最重視されている。「技能を身につけることはその人が職場でいちばん楽な仕方で仕事を行う」ことになり，「多能工としての基本的なことを身につけている（聴取調査）」ことになるからとしている。

カリキュラムのもう一つの特徴は技能資格取得を重視していることである。これについては学園だけでなく工場実習でも表２－６のように各種の技能資格を取得できるよう計画的な指導を行っているということである。高等部卒業生は技能五輪では全国大会・国際大会の社内主力選手として出場していて，職場配置７，８年から10年前後の卒業生が出場し，良い成績をあげている。

表2－6　T学園高等部修了者の取得技能資格

国家資格	ガス溶接	玉掛
	乙種4類危険物取扱者	第1種電気工事士
	乙種6類危険物取扱者	第2種電気工事士
社会資格	床上操作クレーン運転	高所作業
	アーク溶接	特定粉じん作業
	高圧電気取扱作業	有機溶剤作業主任者
	低圧電気取扱作業	静電塗装作業
	研削と石取替え作業	第2種酸欠危険作業
	プレスシャー刃具調整作業	

出所：T学園要覧（92年度）

（90年技能5輪国際大会では高等部卒業生が木型，フライス盤，うちだし板金の部門で，金メダル銀メダルを獲得している）

以上のようにT社の中卒者を対象とした養成訓練は単なる野原氏たちが述べているような単なる労働力確保にとどまらず，職場の中で改善提案などT式生産方式を実践していく土台となる知的熟練の基礎と意識をもった中核的労働者として育成することをめざしているのである。

これに対して**専門部**は教育目標として「実習を主体とした実践的な基礎教育により，エレクトロニクス，メカトロニクス分野の中堅技能者の育成を行う」[(26)]とし，具体的な職種として「技術開発部門や生産設備の製作保全部門などへ配属され，高度の技能を必要とする業務」[(13)]を位置づけ，ラインなどには原則として配属しないとしている。

認定事業内訓練としては普通課程二類・電子機器科となっている。

採用定員は150人（91年度）で，新規高卒採用者の約一割に相当する。しかし募集採用経路は一般高卒採用とは全く別に行っていて，「パンフレットも求人関係も全く別枠で専門部生ということで別個に募集し試験をやってい」（聴取調査）る。募集採用管理も高等部と同様に全国から採用する方針で，91年度の入学者についてみると36都道府県から採用していて，愛知県の23人についで福岡県15人，大阪府・岐阜県8人，北海道6人などとなっている。しかし高等部とは違い応募者は「定員をわずかに上回る程度」（同）という。これは高校の場合「推薦した以上先生としても全員就職させたいという考えがあるようです」（同）というように売り手市場の高校では進路指導部の推薦が高卒者確保のポイントになっているからである。

採用する高校の学科は工業がもっとも多いが，普通科・商業科も採用している。もっとも求めているのは電気科という。「電気のことをやるので電気科が欲しいが社会的需要が多いので電気科だけでは無理，それに機械もわからないと困るので機械科ももとめてい」（同）る。普通高校および商業高校採用者には補習教育で電気や機械の基礎知識を教えるという。92年度採用者を専攻科別にみると電気系49人，機械系80人，普通科商業科など35人となっている。

専門部生のカリキュラムは表2－7のようになっている。一年間での教育訓練の到達レベルとして「基本的電子回路を理解し，その組み合わせやBASICを用いての簡単なプログラム作成等，職場で必要とする基礎知識を体得し，スムーズな順応が出来る素地を養う」[(26)]こととしている。一年間で1776時間のうちエレクトロニクス・メカトロニクス関連の学科・基本実習が1200時間余り占めていて，「カーエレクトロニクス化や生産設備のメカトロニクス化の実践的教育」に重点

表２－７　Ｔ学園専門部のカリキュラム

区　分		科　目・内　容	時間数(H)
学科教育	普通科目	工業数理	24
		物理	24
		英語	15
	専門科目	製品知識(自動車工学)	36
		機械工業	24
		材料・材料力学	24
		電気工学	20
		製図	72
		電子工学	100
		自動制御	8
		改善	18
		品質管理（Ｑ Ｃ）	28
	テスト・その他		35
	小計		428
技能教育	基本実技	エレクトロニクスの基礎 [半導体，オペアンプ，パワーエレクトロニクス，デジタル回路]	160
		エレクトロニクスの応用 [電子機器実技（電子回路製作実習）]	200
		メカトロニクスの基礎 [有接点回路，ＰＣ，サーボ，油気圧，ＰＣ通信，自動車用エレクトロニクス]	320
		ソストウェアの基礎 [マイコン，パソコン]	120
		職場別教育	80
		技能照査	44
		資格取得	32
	応用実習	応用実習［配属予定職場での実習］	160
	小計		1116
心身教育		社会人教育，体育，訓練，式典行事等	232
合計			1776

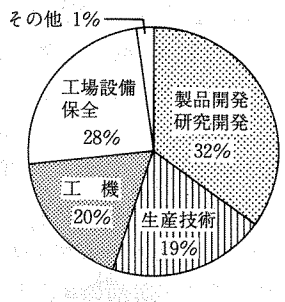
出所：Ｔ学園要覧（92年版）より　　ＰＣ：プログラマブルコントローラ

をおいている。そのため基本実技は学園本館だけでなく人材開発部の管理する教育二号館などにあるロボット教材やサーボ回路実習設備など「最新の教材設備」[26]を使用し，さらに応用実習として後期から配属予定職場での実習とあわせて，「実際の職場ですぐに役に立つ実践的なもの」[23]を内容としている。

このようにＴ社の高卒養成訓練はラインの多能工をめざす教育訓練としてではなく，「スペシャリスト」[26]をめざすものとなっていることに特徴がある。

第一期生および第二期生の配属先をみると図２－６のように製品開発・研究開発部門，工場設

図２－６　Ｔ学園専門部生の卒業後の職場配置



出所：Ｔ学園専門部学園案内（92年版）

備保全部門，生産技術保全部門などエレクトロニクス化・メカトロニクス化のなかで拡大した生産技術者的な役割をはたしている。

第１期生と２期生の卒業後の職場とそこで従事する職務の概要はつぎのようになっている。(26)

〈製品開発・研究開発部門〉

技術管理部，電子技術部，商品実験部，パワートレーン部，材料技術部，東富士研究所など

第一電子技術部－車載電子部品の試験・評価

商品実験部－車両の各種試験・評価

東富士研究所（第３車両実験部）－開発車両のサスペンションの評価およびチューニング

〈生産技術・工機部門〉

メカトロシステム部，FA システム部，生産開発部，電子生技部，第１－８生技部，プラントエンジニアリング部など

第一生技部－計測装置の製作・試験・評価

メカトロシステム部－生産設備の電子回路等の製作・評価

FA システム部－ FA システムの製作・評価

〈工場設備保全部門〉

各工場の工務部－生産設備・原動力設備の保守・保全

以上のように専門部は，電気・電子の基礎知識と具体的職務と関連したエレクトロニクス・メカトロニクス関連装置部品の製作技術・技能，制御システム等に関わるソフト開発技術，FA 化した工場の保守保全技術・技能などを即戦力として役立つよう育成することをめざしている。実際の職場では「高専卒・短大卒の仕事と重なり合う」（聴取調査）が，今回の調査では大卒を含めた職場配置は把握することが出来なかった。

（注）

(1) ここでいう「知的熟練」とはたんにラインの仕事やオペレータとしての日常業務を遂行するだけでなく，保全や検査，品質管理などを遂行できる「機械の構造，生産の仕組みの知識」をもった「まさに技術者のもつ技能とかなり共通する」職務遂行能力を指している。小池和男「仕事の経済学」東洋経済新報社，p 67－68参照のこと

(2) 隅谷三喜男編「日本職業訓練発展史（下）」日本労働協会，p 37

(3) 前掲書，p 37

(4) 前掲書，p 39－40

(5) 前掲書，p 298－302

(6) トヨタ工業高等学園聴取調査から

(7) 例えば三菱重工では造船不況で高卒１年課程の技訓生制度は新卒者不採用で82年度まで停止されていたが，採用が再開されたあと２カ月間の集合教育期間を多能工化のための基礎的教育に重点をおいた。拙稿『「80年代」の産業再編成と労働力編成に関する実証的研究』（1982年度文部省科研費成果報告書）

(8) 前掲企業内教育研究会「これからの職業能力開発」，p 231

(9) 同上，p 232

(10) 同上，p 283

(11) 同上，p 283－285

(12) 同上，p 234

(13) 前掲『「80年代」の産業再編成と労働力編成の動向に関する実証的研究』，p 94

(14) 野村正實「生産管理と人間関係諸活動」(戸塚・兵藤編『労使関係の転換と選択』日本評論社)，野原・藤田編『自動車産業と労働者』法律文化社，しかし企業内教育の機能役割を直接取り上げたものではなく，養成工出身者の果たす役割など労働力構成と技能者養成のメカニズムについては明確ではない

(15) 野原・藤田「前掲書」p 81

(16)－(21) 門田安宏「新トヨタシステム」講談社，p 281－286

(22) 同上，p 289

(23) T学園S氏，聴取調査より

(24) 野原・藤田編の前掲書では養成工出身者の職場配置一年後の高卒資格取得後の退職状況から，流動的労働者群の一部に数えられている（前掲書p 114)。たしかにそうした退職者が流動的労働力群を形成することには違いないが学園卒の退職者は「一般採用に較べればずっと低い」（聴取調査）といわれているように，どういう一群を形成するかなお検討の余地があるだろう。また同書p 273では50年争議との関わりでもっとも会社への忠誠心の高いことを除けば「ほとんど技術的には存在理由がない養成工」と位置づけているが養成訓練に対する過小評価といえ，むしろ中核的労働力群としての養成工制度の役割をもっと検討する必要があると思われる。

(25) T工業高等学園学園要覧・1991年度版より

(26) T工業高等学園専門部募集資料「Come Together」92年度版より

(付記)

本稿は1992年度文部省科学研究費補助金総合研究(A)「経済構造転換期の産業合理化の特質と人材養成の課題についての実証的研究」（代表　道又健治郎北海道大学名誉教授）による研究成果の一部である。