

日本の職業訓練関係の用語に関する覚書

田 中 萬 年

- | | |
|---|---|
| I (1) 職業訓練の概念
(2) 職業訓練の用語の変遷
(3) 職業訓練関係法令の変遷 | IV (23) 養成訓練
(24) 向上訓練 |
| II (4) 技能者養成
(5) 職業能力開発基本計画
(6) 公共職業訓練 (公共職業能力開発)
公共職業訓練施設 (公共職業能力開発施設)
(7) 雇用促進事業団
(8) 訓練経費 | V (25) 訓練ニーズ
(26) 追加訓練
(27) 再訓練
(28) 監督者訓練
(29) 転職訓練 |
| III (9) 職業能力開発大学校
(10) 職業能力開発施設
(11) 総合高等職業訓練校
(12) 職業能力開発短期大学校
(13) 職業能力開発促進センター | (30) 能力再開発訓練
(31) 婦人訓練
(32) 障害者訓練・障害者職業能力開発校
(33) 訓練内容
 (34) 教科編成指導要領
 (35) 安全訓練 |
| (14) 職業訓練にかんする海外協力
(15) 産業訓練
(16) 認定職業訓練 | (36) 職業訓練指導員
 (37) 職業訓練指導員免許
(38) 訓練職種
(39) 訓練方法 |
| (17) 職業訓練にかんする助成金
 (18) 訓練受講料
 (19) 訓練手当
 (20) 有給教育訓練休暇
 (21) 訓練基準
 (22) B型訓練 | (40) 訓練計画
 (41) 単位制訓練
 (42) ブロック訓練
 (43) O J T
 (44) 作業訓練
(45) 技能検定
(46) 社内検定 |

はじめに

本稿は、現代の日本において特に重要と思われる職業訓練関係の用語を採録し、その相互関連を整理することを目的としている。用語の理解を容易とするため、あわせて歴史的な経緯の概略を紹介するように努めた。職業訓練に関連する法令上の用語としては、主として1985(昭和60)年の職業能力開発促進法下の用語を採録した。その理由は、1992(平成4)年6月改正の職業能力開発促進法による用語では、その概念が複雑(場合によっては不明確)で、実態にそくして相互関係を位置づけるには困難が多いからである。ちなみに、92年法の改正時における職業訓練の種類と課程の経過措置を見れば次の表のようになっている。公共職業訓練の課程等のシステム、名

称は法改正のたびごとに変更されることが多いので注意を要する。

なお、92年の改正で施設の名称も変更になった。施設名についてはこの新名称を本稿では用いた。また、*印を付けた用語は、法令に基礎を持つものである。

従来の訓練体系		1992年改正職業能力開発促進法下の訓練体系		
養成訓練	訓練課程	期間 種類	長期間の訓練課程	短期間の訓練課程
	普通課程		普通課程	短期課程
	専門課程	高度職業訓練	専門課程	専門短期課程
向上訓練	短期課程			
	技能士課程			
	管理監督者課程			
能力再開発訓練	技能向上課程			
	職業転換課程			
	短期課程			

1. 職業訓練の概念

学校教育修了者に対する広い意味での教育の一つに職業訓練とよばれる領域がある。しかしこの職業訓練の概念は多義的である。職業訓練の用語が一般化するのには、1958（昭和33）年に制定された職業訓練法*（以下「58年法」という）以降である。しかし、今日見られる職業訓練の実質的な営みそのものには、わが国においても長い歴史がある。用語としての職業訓練の歴史よりもその実態の歴史の方が長い。わが国では職業訓練とよばれている営みに対応する用語は時代とともに変化してきた。

職業訓練の実態も多様であった。このことが職業訓練の概念を多様化している背景の他の理由である。

本稿では法令が規定する、あるいは政府が関与する職業訓練を主たる対象にする。今日ではその法令は職業能力開発促進法*である。これは1985（昭和60）年に職業訓練法を全面改正したものである。

民間企業などがいわば私的に実施している職業訓練関係の用語は、特定の場合を除き説明の対象から除外する。このように限定すると、本稿でいう職業訓練の始点は1916（大正5）年の工場法施行令*前後ということになる。ちなみに工場法施行令は工場における「徒弟」の養成について初めて規定した法令である。

したがって、本稿でいう「職業訓練」とは、狭義の職業訓練を対象としており、近代的社会になって以降のわが国において、労働関係省庁（その所管省は農商務省－商工省－厚生省と変わり、戦後に労働省の成立とともにその所管とされた）関与のもとで労働者（あるいは労働者になろうとする者）に対して行う職業に関する教育・訓練をさす。この場合の職業訓練とは、学校のような施設（職業訓練校）があり、そこに教師（指導員）がいて、受講者（訓練生）がおり、職業に関する知識・技能の修得を目指していることをさす。

2. 職業訓練の用語の変遷

日本の職業訓練は、公共職業訓練と事業内職業訓練とに区分して分析し考察する必要がある。

公共職業訓練は、職業紹介所に付設された授産場により最初の形態を整えたと言える。管見の限りでは1913（大正2）年に東京市浅草職業紹介所に設置された授産部が最初である。その後これに類似の営為には輔導や技術講習，更生訓練，職業再教育等の言葉があてられ，1938（昭和13）年の職業紹介法に職業輔導として法文に明記された。戦後も職業安定法*下では職業輔導*が用いられ，58年法で職業訓練という用語に統一された。

事業内訓練の分野では，丁稚・徒弟養成と称された長い歴史がある。早い時期の例として1916（大正5）年の工場法施行令*に徒弟とは「職業ニ必要ナル知識技能ヲ習得スルノ目的ヲ以テ事業ニ就」き「指導者指揮監督ノ下ニ教習ヲ受ク」るものと明記されていたことが注目される。1935（昭和10）年頃の被訓練生の呼称には，見習工，年期（季）工，技工見習，徒弟工，工手，試傭工，幼年工等があった。徒弟養成が次第に発展し，学校形式の企業内教育の訓練システムが形作られると1935（昭和10）年前後より公私とも見習工養成という呼び方が用いられるようになる。そして1938（昭和13）年の国家総動員法*により技能者養成が法文に明記された。この技能者養成は，企業の将来の中堅を担うという意味から中堅工養成などとも呼ばれていた。この技能者養成は，法令的には戦後の労働基準法*に基づく技能者養成規程*に引き継がれた。

1969（昭和44）年の（新）職業訓練法は，職業訓練の種類を新規学校卒業者の養成訓練*，在職労働者を対象とした向上訓練*，離転職者・失業者を対象とした能力再開発訓練*の三者に体系的に区分して整備した。労働行政においては，この職業訓練の体系を生涯訓練体系と呼び，職業訓練は労働者のための生涯訓練であるという理念を掲げている。

職業能力開発促進法の制定以降は，職業能力開発という用語にそれまでの職業訓練を包摂し，かつその概念を従来よりも拡大している。職業能力開発は，職業に必要な労働者の能力を開発し向上するための職業訓練と技能検定*の実施の円滑化のための施策等を総合的かつ計画的に講ずることを含む極めて幅の広い意味内容を表す言葉である。

3. 戦後の職業訓練関係法令の変遷

わが国の職業訓練に関連する法令は様々な変化をしてきた。戦後に限定すると，企業内訓練に関しては1947（昭和22）年の「労働基準法」において，公共職業訓練に関しては同年制定の「職業安定法」において規定された。「労働基準法」の下に労働省令として「技能者養成規程」が1948（昭和23）年に制定された。

このように職業訓練の法令では，当初は企業内訓練と公共職業訓練とが別々な法体系により律せられていたが，景気の向上を背景に，これらを統合した単独法として1958（昭和33）年に「職業訓練法」が制定された。やがて同法は1969（昭和44）年に廃止され，新たに（新）「職業訓練法」（以下「69年法」という）が制定された。この法律により，失業者や離転職者，新卒者および在職者という対象者別の訓練体系が確立されたといえる。

同法は，オイルショック後の経済の安定成長に合わせて，1978（昭和53）年に大改正され（以下「78年法」という）た。さらに，1985（昭和60）年の改正時には名称も「職業能力開発促進法」（以下「85年能開法」という）と変更された。85年能開法は，企業内訓練を重視することを特色としている。1992（平成4）年にさらに大幅に改正され（以下「92年能開法」という），今日に及んでいる。

わが国の職業訓練法令の変遷の特徴の一つとして，公共職業訓練と企業の実施する職業訓練とでは法令の適用に差異が見られたことである。ただし69年法以降は，法令的には公共職業訓練，

企業内職業訓練の区別をせずに統合されている（運用的には通達で区別が指示されている面もある）。

4. 技能者養成

技能者養成とは、一定の熟練技能を要する労働に従事する技能者を養成することをいい、不熟練労働に従事する労働者については特に用いない場合が多い。

技能者養成の用語の歴史は、戦前の1939（昭和14）年の工場事業場技能者養成令*に始まり、戦後の1948（昭和23）年の技能者養成規程*に引き継がれた。即ち、戦前戦後とも法律上の用語としての「技能者養成」は、もっぱら企業内教育における技能者の養成に用いられてきた。その対象者はいずれも新規学校卒業者を想定していた。

職業訓練関係法についてみると、58年法は法の目的規定中に「技能労働者の養成」という文言を用いていた。しかし、69年法は「技能労働者の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるため」として、単なる技能者の養成ではなく、「職業人として有為な労働者を養成」することと言うように目的が拡大されている。今日の法は、技能労働者の養成に限定せず、労働者（雇用者と求職者）に必要な能力の開発と向上を目的としている。

5. 職業能力開発基本計画

法の規定にもとづき、技能労働力等の需給の動向、職業能力開発の実施目標、施策の基本等に関して、労働大臣が5年毎に定める計画のこと。職業訓練法時代は職業訓練基本計画と称していた。その他、都道府県知事は都道府県職業能力開発基本計画を5年毎に定めることとされている。

6. 公共職業訓練（公共職業能力開発）・公共職業訓練施設（公共職業能力開発施設）

公共的性格をもつ職業訓練の呼称は、職業安定法下の公共職業補導に遡る。この時代の公共職業補導所は都道府県知事が設置することとされていた。この公共という用語は、学校における公立・私立の区別とは異なり分かりにくい面があるが、公共職業補導が職業安定行政の下で運営されていたため、公共職業安定所*からきており、“おおよけ”の意に用いられている。すなわち公共企業体のように国家や地方公共団体の経営する公共的な職業訓練という意味として用いられている。

公共職業訓練とは、現行法では国及び都道府県が職業能力開発施設等において実施する職業訓練をいう。市町村が職業訓練を実施することは例外的であるが、これも公共職業訓練とされている。

公共職業訓練は、対象者によって新規学校卒業者を対象とした養成訓練*、在職労働者を対象にした向上訓練*、離転職者を対象にした能力再開発訓練*に区分して実施されている。これらの訓練は法に基づいて実施するので準則訓練といわれ、訓練基準によりその訓練内容が担保されている。

国が実施する職業訓練には、国自身が職業能力開発施設を設置してその運営を都道府県に委託している障害者職業能力開発校*と、雇用促進事業団に公共職業能力開発施設の設置及び業務を委託して実施している訓練とがある。

7. 雇用促進事業団

雇用促進事業団は、雇用促進事業団設置法*1961（昭和36）年により設立された政府関係特殊法人で、その業務の一つとして国に代わり公共職業訓練を実施している。雇用促進事業団は公共職業能力開発施設*として職業能力開発短期大学校*、職業能力開発促進センター*及び総合高等職業訓練校*を設置して職業訓練を実施している。また職業能力開発大学校*を設置している。

8. 訓練経費

雇用促進事業団が運営する公共職業訓練は、雇用保険法（1974年）*により徴収する雇用保険金を財源とした「労働保険特別会計・雇用勘定」により運営されている。他方、都道府県が実施する職業訓練の場合は、半額相当が同じく労働保険特別会計として国庫より交付され、残りを都道府県が負担して実施している。その他、職業訓練に関しては様々な法律により援助措置が施されている。その代表例が炭鉱離職者臨時措置法*（昭和34年）による「石炭並びに石油及び石油代替エネルギー対策特別会計補助金」である。

また、国庫よりの補助を受けず、訓練基準によらず都道府県単独で職業訓練等を展開する場合の運営方法を県単（県単独予算）、都単（都単独予算）と通称している。

9. 職業能力開発大学校

職業訓練指導員の免許を取得する経路はいくつかある。こうしたなかで、職業能力開発大学校は職業訓練指導員*を養成する唯一の機関として、1961（昭和36）年に設立された。設立当初は中央職業訓練所と呼称し、1965年に職業訓練大学校と改称し、さらに92年法により現在の職業能力開発大学校と改称した。

指導員の養成課程としては長期課程、研究課程及び専門課程が開設されている。長期課程には従来の一般の大学の一般教養科目に準じた基礎学科目、工学部の専門教育に準じた専門学科目および教職科目に準じた指導学科目が開設されており、この課程は大学の学部卒業資格（学士）を取得できる4年間の課程である。研究課程は長期課程修了者等を対象とし、修士（工学）を取得できる2年間の課程である。専門課程は主として企業の在職者を対象とした6カ月の課程であり、研修課程は現職の指導員を対象とした多様なコースを含む課程である。長期課程、研究課程は、それぞれ大学の学部、大学院修士課程に相当しているわけである。なお、職業訓練指導員免許を取得できる課程は上記の長期課程修了者（1工学科多職種免許）及び専門課程（1職種科1職種免許）である。その他、職業能力開発大学校は途上国の指導員対象の研修コースをも実施している。

職業能力開発大学校は、以上の指導員訓練に関する課程の他、在職者訓練として1級・2級の技能士の資格を取得しようとする者のために技能士課程と称する通信制訓練を実施している。この課程を修了すると、1級、2級の技能検定のうちの学科試験が免除される。また、同大学校では職業能力の開発向上に関する調査研究を実施している。

ちなみにいえば、職業訓練指導員免許の取得は、職業能力開発大学校の課程を修了せずとも、検定試験等により取得する方法もある。

10. 職業能力開発施設

職業訓練を実施する施設は、その設置主体により公共職業能力開発施設と事業主の設置する職

業訓練施設とに区分される。公共職業能力開発施設は国が設置し都道府県に委託している（国立の）障害者職業能力開発校、雇用促進事業団が設置している職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター及び総合高等職業訓練校、都道府県が設置している職業能力開発校（1991年現在254校）がある。これらの内、国及び雇用促進事業団の施設名称は上記のままであるが、都道府県の職業能力開発校の名称は、各都道府県により多様である。近年では「高等職業技術専門校」の名称が最も多く、テクノスクールなどのカタカナ呼称も生まれてきた。都道府県の訓練施設には、1938（昭和13）年の機械工訓育所（養成所）を起源としてこれを引き継いでいる歴史の古い施設もある。

11. 総合高等職業訓練校

1953（昭和28）年より労働者のための福祉施設として各地に設立された総合職業補導所を前身とする。職業安定法下の公共職業補導施設は、失業者を対象として都道府県知事が設置することとなっていたが、総合職業補導所は産業振興のための労働力流動化政策としての職業訓練施設として労働大臣が設置し、都道府県に運営が委託されていた。1957（昭和32）年の労働福祉事業団の設立により同団に移管され、58年法で総合職業訓練所となった。同団から雇用促進事業団が分離独立（1961年）すると同時に、雇用促進事業団に引き継がれた。69年法により総合高等職業訓練校となった。78年法以降、職業訓練短期大学校と技能開発センターに転換されることになり、1991（平成3）年度は2校のみになっている。

12. 職業能力開発短期大学校

技術革新が進み、一方では高校進学率が向上したため、いわゆる技手（テクニシャン）の養成を目的として職業訓練短期大学校の制度が発足した。1974（昭和49）年の雇用保険法の制定により、総合高等職業訓練校を再編成して設立することになったものである。1991（平成3）年度に20校になっており、30校近くまで拡大することが予定されている。職業能力開発短期大学校では主として養成訓練*の中で高校卒業者を対象とした2年間の専門課程*の訓練を実施している。公共職業能力開発施設としての職業能力開発短期大学校は雇用促進事業団が設立している。能開法制定以降は民間企業も設置できることとなり、認定職業訓練*として1992（平成4）年度までに21校が開設されている。今後は都道府県も開設が予定されている。

13. 職業能力開発促進センター

職業能力開発促進センターは、雇用促進事業団が設置している。その主たる業務は在職者を対象とした向上訓練*である。また、離転職者を対象とした能力再開訓練*も実施している。主として事業主の行う職業訓練を援助するための職業能力開発施設である。1974（昭和49）年の雇用保険法の制定により、総合高等職業訓練校を再編成して設立することになった技能開発センターを引き継いでいる。1991（平成3）年度69所になっている。

なお、職業能力開発促進センターが実施する養成訓練はいずれ廃止することになっているが、継続している施設もある。

14. 職業訓練にかんする海外協力

職業能力開発短期大学校は、当初より国際協力部を開設してきた。同部が実施してきた事業が職業

訓練の分野における海外協力の始まりである。同校の国際協力部では、発展途上国の職業訓練指導員や職業訓練担当者を招聘しほぼ1年間のコースにより技術技能及び職業訓練の技法についての研修を実施している。このような長期のコースの他に、特定の技術技能や指導技術に関する短期のコースをも適宜実施している。

また職業能力開発大学校は、近年日本政府の国費留学生10名を主として東南アジア諸国より受け入れ、その長期課程において訓練を実施している。

1983(昭和58)年には、海外職業訓練の専門機関として労働省所管の下に半官半民の(財)海外職業訓練協会が設立された。同協会は海外へ出向する技術者等と、海外の技術者等への職業訓練方法の研修を実施している。

上の2者は直接海外の労働者に職業訓練を実施する機関ではなかったが、1991(平成3)年には(財)国際研修協力機構が労働省、法務省、通産及び外務省との共同事業として設立され、海外の労働者に対して日本国内で職業訓練(研修)を実施するための手配業務を開始している。

15. 産業訓練

産業訓練は、多義的で曖昧な言葉であるが、わが国の近代化の過程において、産業界で行われてきた教育訓練一般を総称している。その内容は、産業に携わる人の専門的な技術技能の教育訓練と、態度の啓発に関するものの2者に大別できる。技術技能の教育訓練のうち、法の規定に即し、また事業主が望めば国の認定職業訓練*とすることができる。この産業訓練と企業内教育・企業内訓練との用語の厳密な差異はつけにくい。

1955(昭和30)年に通産省、労働省、日経連等が中心となって産業訓練を専門的に取り扱う団体として(社)日本産業訓練協会を設立している。同協会は、戦後間もなく通産省が普及に努めていたM T P (Management Training Program) 及び労働省が普及に努めていたT W I (Training Within Industry) を同協会の管理の下に統括し、これらの普及活動等の主として企業内における教育訓練の援助活動を展開している。

なお、1953(昭和28)年に設立された日本技能者養成協会は、58年法の成立により日本職業訓練協会へと移行した。また、1963(昭和38)年には技能五輪日本委員会が設立された。日本産業訓練協会と日本職業訓練協会及び技能五輪日本委員会の活動の目的は基本的に一致するところから、1965(昭和40)年に日本産業訓練協会は他の2組織を吸収合併して今日に至っている。

16. 認定職業訓練

企業や事業所が実施している様々な教育訓練の中で、事業主の申請により、法の基準に適合するものと認定された職業訓練を認定職業訓練と言う。認定職業訓練に対しては各種の援助・助成が行われる。認定職業訓練を行う場合は、その実施主体を職業訓練法人*とすることができる。

17. 職業訓練にかんする助成金

国は、事業主の行う職業訓練の振興を図り、事業主が労働者に与える有給教育訓練休暇*の付与及び、労働者が公共職業訓練を受講することを容易とするための振興を図るために、雇用保険法に基づいて各種の助成や援助を実施している。

18. 訓練受講料

公共職業訓練は本来は失業者を対象として制度化されたため、当初職業安定法下では訓練受講料は無料とされていた。58年法の制定により雇用促進事業団立の施設で実施する失業者以外の訓練については法律上の無料規定が消えて公共職業訓練無料の原則は崩れた。また、職業能力開発短期大学校は受講料を徴収することになっている。

19. 訓練手当

求職者（離転職者あるいは失業者）が公共職業訓練を受講する場合、訓練生に支給される補助金のこと。雇用対策法（昭和41年）の制定により、職業転換給付金に統合された。

他に、ウタリ対策による訓練手当、職業訓練受講奨励金や職業訓練受講支度金もある。

また、日本育英会が学校の生徒・学生に貸与する奨学金と類似の性格をもつ技能者育成資金を、公共職業能力開発施設にて受講している訓練生及び職業能力開発大学校の学生に対して雇用促進事業団から貸与する制度がある。

20. 有給教育訓練休暇

労働基準法に基づく有給休暇とは別に、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与える有給休暇を有給教育訓練休暇といっている。ILOの勧告を背景として1974（昭和49）年の雇用保険法において労働者の能力開発事業の一つとして初めて規定された。労働者に有給教育訓練休暇を与えようとする事業主に対しては、雇用保険法から助成が与えられることになっている。

21. 訓練基準

公共職業能力開発施設が実施する職業訓練については、職業訓練の水準の維持向上のために訓練課程*毎に訓練期間、訓練時間、教科、設備、定員、職業訓練指導員*の定数等が労働省令の職業能力開発促進法施行規則*（以下、「施行規則」という）に定められている。この訓練基準に適合している訓練を準則訓練*と言う。認定を受けようとする企業内の訓練施設もこの訓練基準に適合していなければならないとされている。公共職業訓練と事業内の認定職業訓練の訓練基準は、69年法以降統合されている。

その他職業能力開発大学校において開設されている各訓練課程の訓練基準も定められている。

22. B型訓練

85年能開法は“B型訓練”と通称される弾力化した基準の枠組みを新設した。それまでは、訓練内容を規定する教科の内容は訓練基準の別表に明記されていた。85年能開法以後は別表に基づく訓練をA型訓練と通称し、一方、別表の教科内容に制約を受けずに訓練期間及び訓練時間についてのみ基準に従がうB型訓練と通称される訓練が実施できるようになった。これにより基準の別表に記されていない職種についても、訓練実施者が訓練期間と訓練時間を基準の範囲内であれば、自由に開設できる。これがB型訓練である。この場合の指導員は、必ずしも免許を要しない。このA型訓練・B型訓練とも通称であり、準則訓練の範囲であることにはかわりはない。

23. 養成訓練

一般的に、技能者を養成するための訓練を養成訓練という。

養成訓練の用語は、戦後の高度経済成長政策の下で、1960（昭和35）年の国民所得倍増計画において「新規労働力に対する養成訓練の拡充強化を図らなければならない」というように初めて用いられた。58年法にはこの用語は用いられていなかったが、この頃以降に転職訓練の対をなす用語として一般に用いられるようになり、1963（昭和38）年に転職訓練が通達で指示された以降、公共職業訓練の中で転職訓練ではない訓練を養成訓練と通称するようになり、69年法で新規学校卒業者を対象とした法律上の職業訓練の種類を表わす用語となった。

85年能開法が規定している養成訓練には、職業能力開発短期大学校において開設する専門課程（高等学校卒業者対象の2年訓練）と、一般の職業能力開発施設で実施する普通課程及び短期課程がある。普通課程は、中学校を卒業した者を対象にする2年訓練（第1類）と、高等学校卒業者を対象とした1年訓練（第2類）とがある。これらはいずれもA型訓練、B型訓練で実施できる。短期課程は12時間以上の時間を充足すればよく、訓練内容に関する指定はないのでB型訓練のみと解釈できる。

その他、専修職業訓練課程（第1類1年訓練、第2類6カ月訓練の養成訓練）は78年法で廃止することが決定しているが、暫定措置としての継続実施は認められている。

24. 向上訓練

向上訓練とは、一般的には労働者が所有している知識・技能を向上させるための訓練をいう。

法令上は主として、相当程度の知識・技能を有する在職労働者に対し、より高度の知識・技能の習得を目指す公共職業訓練及び認定職業訓練として実施する職業訓練をいい、69年法において新設された種類である。向上訓練には労働者が現に有する技能の水準を基準とした管理監督者課程、1級技能士課程、2級技能士課程、単一等級技能士課程、技能向上課程がある。この各課程には、技能向上課程を除いて、A型訓練としての教科基準が設定されている。また、1級、2級、単一等級の各技能士課程は主として通信制訓練*方式により実施されている。

25. 訓練ニーズ

社会が職業訓練に求めている課題を一般に訓練ニーズという。職業訓練は社会が求めているニーズに対応するように制度化し、これに応えることが求められている。

しかし、最近では訓練ニーズの用語を向上訓練に関連して用いる場合が多い。この場合は、開設する訓練コース（訓練課題）を実施する担当者（指導員）が地域、産業界及び労働者の訓練ニーズに直接に適合させて訓練すべきという意味が込められている。

26. 追加訓練

一般に追加訓練とは、現に技能を有する労働者に対して後から増し加えて行う訓練をいう。初めは、職業安定法下で追補導の名称で規定された。その当時は、6カ月の職業補導では産業界が要求する優秀な技能労働者が養成できないとして、修了後の6カ月を現場実習によって技能を完成させるための訓練としていた。

58年法では、事業内職業訓練の1種として「追加訓練等」を規定し、事業主の申し出に対し都道府県及び雇用促進事業団はこれを援助することが規定された。この時の「追加訓練等」とは、公共訓練または認定訓練を終了した技能労働者に対して生産技術の進歩に対応するのに必要な知識技能を追加する訓練の他、再訓練、職長訓練、労働者の指導監督に関する訓練をも意味してい

た。これは69年法の向上訓練に再編された。

27. 再訓練

一般に再訓練とは、技術革新の進展にともない在職労働者に新たに専門的な知識・技能を与えるための訓練を指しており、意味内容としては追加訓練とほぼ同義である。

再訓練は58年法では事業内訓練の「追加訓練等」の中に規定され、公共職業訓練や認定職業訓練を修了した労働者に対して、復習等によりその技能及び知識をより完全なものとするための補習訓練とされていた。

69年法では職業訓練の種類として制度化され、職業訓練をうけた在職労働者を対象とした職業に必要な技能を補充する職業訓練とした。しかし、向上訓練との区分が明確でないとの理由から78年法においては向上訓練に統合された。

28. 監督者訓練

職業訓練の分野で言う監督者とはひろく生産現場の第一線の監督者をいい、職長、伍長、班長、工長などと企業により呼称が異なる。この監督者は企業の中にあっては技術的にも精神的にも部下を指導する立場にある。その技能や精神の指導に関する訓練方法を監督者訓練あるいは職長訓練という。わが国では敗戦まで監督者訓練の方法は定型化されていなかった。

戦後、主として占領軍（GHQ）を通してわが国にTWI（Training Within Industry for Supervisor）が紹介され、職業安定法の中の職場補導*という項目の下でその普及が図られた。この時以降、職業訓練関係法では監督者訓練とTWIとはほぼ同義のものとして用いられていた観がある。わが国に導入されたTWIには仕事の教え方（JI；Job Instruction）、改善の仕方（JM；Job Management）及び人の扱い方（JR；Job Relation）がある。

しかし、法令上で監督者訓練と言う場合は、上記のTWIの他に安全作業のやり方（JS；Job Safety）、訓練計画の進め方（PDI；Program Development Institute）と問題解決の仕方（PST；Problem Solving Training）を含んでいる。

29. 転職訓練

転職訓練という用語は、高度経済成長政策の下で、労働力移動を円滑に進めるための訓練として用いられ、それまでの失業者を対象とした職業訓練とは異なった概念で用いられるようになった。とくにこれを明確に示したのは、1963（昭和38）年の経済審議会の人的能力開発政策であった。これを受けて転職訓練の拡大化が図られ、戦後初めて公共職業訓練において失業者・離転職者の受講者数が若年者（新卒者）の受講者数を上回るに至った。転職訓練は、69年法において能力再開訓練の名で制度化された。

ちなみに戦前は、平和産業から労働者を強制的に軍需産業に転業させた際の、職業転換のための訓練を転業補導と呼んでいた。

30. 能力再開訓練

法的には、離転職者あるいは失業者を対象として、前職とは異なった別の職業につくための訓練をいう。法令上は、これを職業転換課程と短期課程とに区分している。職業転換課程の訓練期間は大半は6カ月であり、A型訓練、B型訓練とも実施できる。短期課程は12時間以上の訓練を

実施すればよいB型訓練である。

31. 婦人訓練

職業訓練は特に男性を対象にしているわけではない。訓練基準上では性により訓練職種の区別はしていない。戦前、戦後とも公共職業訓練においてはいわゆる女性向きの職種がないわけではなく、従って全体の中で占める女性の入所率も決して低くはなかった。第二次産業職種が男性の仕事であると言うものでもなく、最近では女性の入所も増えつつある。しかし、これまでの実態は、男性中心の施設設備が整備されてきた歴史がある。しかし、女性でも受講し易いよう施設を整備する必要があるとされている。

都道府県立の公共職業能力開発施設には、女性を主たる対象とした訓練施設が全国に9校ある。これらの施設の職種は第三次産業職種や第二次のいわゆる女性向きの職種が多く開設されている。これらの施設名称には婦人とか女子という語をつけていたが、男女雇用機会均等法以降、逆に婦人等の語を外している県もある。

32. 障害者訓練・障害者職業能力開発校

当初は精神障害者を対象とした職業訓練は顧みられず、身体障害者を対象とした訓練がまず開始された。文献によれば1917（大正6）年の鉄道保養院が従業員である鉄道災害による障害者を対象に訓練を開始したのが最初である。これは特定の企業内教育ともいえる。一般の障害者を対象とした職業訓練は、1924（大正13）年に（財）同潤会が関東大震災による被災者を対象に開始したものが最初とされている。「満州事変」以降、傷痍軍人のための訓練が重視されるようになり、1939（昭和14）年以降国営の傷痍軍人職業補導所2所と都道府県による傷痍軍人職業補導所が設立された。

当初は身体障害者を対象としてきた職業訓練も、1988（昭和63）年度以降は「身体」の文字を除いて「障害者職業訓練校」とし、精神障害者をも対象にすることとなった。政策的には1971（昭和46）年の第一次職業訓練基本計画から心身障害者を訓練の対象とするようになったけれども、具体化されたのはその3年後であった。

今日では、国が設置主として都道府県に運営を委託している障害者職業能力開発校が11校ある。この他国が日本障害者雇用促進協会に委託している施設が2校ある。また、都道府県が独自に設置している施設が6施設ある。これらのうち最も古い施設は、1939（昭和14）年の傷痍軍人職業補導所を受け継いでいる。障害者職業能力開発施設の訓練基準*は、養成訓練、向上訓練及び能力再開発訓練の中から能力に適応した内容を選定できるとされており、特に障害者を対象とした訓練基準はない。

33. 訓練内容

職業訓練の教科*の内容は、主として施行規則の訓練基準において規定されている。これはいわゆるA型訓練の訓練内容である。ただし、養成訓練と能力再開発訓練の短期課程、及び向上訓練の技能向上課程については指定はない。また、公共職業訓練の実施のための手引きとして労働省が編集した教科編成指導要領が職種別に刊行されている。

訓練基準の教科はまず学科と実技に大別され、それぞれが普通学科と専門学科、基本実技と応用実技に区別されている。但し職業転換課程及び養成訓練の第2類の課程については普通学科は

省かれていて、学科と実技の大別がなく、三分区となっている。

認定職業訓練の場合、応用実技は現場におけるOJTを読み替えてよいこととされている。認定を受けない企業内訓練の内容には、上記のような規制はない。

34. 教科編成指導要領

訓練基準に定められている教科の内容のより詳細な訓練内容とその時間数、望ましい訓練の時期等を整理して記述した手引きが教科編成指導要領と呼ばれているものである。69年法下で公共職業訓練と事業内職業訓練との訓練基準が統合された際に、公共職業訓練のための手引きとしてそれまでの「公共職業訓練の基準の細目」を引き継ぐ形で公刊された。労働基準法下の技能者養成規程時代は「技能者養成指導員指導書」が職種別に公刊されていたが、事業内認定職業訓練については今日ではこの種の要領は定められていない。

35. 安全訓練

生産活動の過程で生ずる事故は、単に人身に被害を及ぼすだけでなく、生産活動に支障を来すため、安全対策のための訓練が重要になる。安全作業の在り方は生産現場により異なるが、多くの職場に共通する基本的な安全行動や注意点等を訓練することを安全訓練という。訓練基準の教科にも基本実技に「安全衛生作業法」が、専門学科に「安全衛生」が全ての職種にわたり必修として定められている。

36. 職業訓練指導員

公共職業訓練及び認定職業訓練において訓練を担当する者を職業訓練指導員と言う。専門課程を除く養成訓練、及び能力再開発訓練の課程は、労働大臣の免許を受けた指導員でなければ訓練してはならないとされている。ただし、B型訓練についてはこのような規制はない。

37. 職業訓練指導員免許

労働大臣の与える職業訓練指導員の免許を言う。この免許を受けることができる者は、職業能力開発大学の課程を修了した者、職業訓練指導員試験*に合格した者、指導員能力業務に関して上記の2項と同等以上の能力を有すと認められる者（高等学校の工業の教員免許を取得している者等）である。

38. 訓練職種

職業訓練を実施する場合の訓練科名は、訓練基準の別表にその名称が名記されている。向上訓練を除いて、A型訓練の場合、基準に明記されている訓練科の種類は、養成訓練（専門課程を除く）の普通課程と能力再開発訓練の職業転換課程とでは多くが重複して設定されている。その総数は190職種を越えたが200には満たない。多くは第2次産業の職種であるが、第1次産業職種もあり、最近では第3次産業職種の増設が目立つ。しかし、B型訓練においては基準の別表に例示した職種にこだわる必要はないため、最近ではB型訓練の半数以上の職種が第三次産業職種になっている。名称からみると全ての産業分野を網羅していない公共職業訓練でもB型訓練を含めると1991（平成3）年度にはその訓練職種は200を越えている。特にB型訓練においてはOA関係やME関連の職種の開設が顕著である。

39. 訓練方法

職業訓練の分野では、多様な労働者を対象として多様な訓練が展開されており、その訓練方法も多様である。訓練基準上では訓練時間の項目の中で、通信制訓練*と「通信制訓練以外の訓練」という区分が行われている。この場合の通信制訓練以外の訓練とは、職業能力開発施設において行う普通の訓練方法を指している。

通信制訓練は、訓練基準上では養成訓練の専門課程を除き全ての課程について実施することが認められているが、現実には実施されている例は1級及び2級の技能士課程だけである。1級・2級の技能士課程の通信制訓練は、労働省の認可を受けて職業能力開発大学校が実施し、そのスクーリングは地方の職業能力開発施設で実施されている。この訓練には、これを修了すれば技能検定の学科試験が免除される特典がある。

職業能力開発施設以外の施設において行う訓練として、委託訓練がある。委託訓練は一時的に大量の離職者が発生した場合に実施するもので、恒久的な公共職業能力開発施設を設置することが適当でないとき、既存の教育訓練施設で実施することが望ましい場合に、その施設に委託して行う訓練を言う。

また、訓練施設において行う訓練は訓練受講者を一般的に募集して訓練するものであるが、特定の事業主等より訓練を請け負う事業内援助という方法がある。事業内援助の形式の一つに、単独の事業所の労働者を対象とする受託訓練があり、これには受講者が訓練施設に向いて行う方式と、指導員が事業所に出かけて実施する場合とがある。

受講者（離職者）の習得能力に応じ、産業界の要望に適合した職業訓練を公共職業能力開発施設以外の施設を利用して短期間に実施する訓練方法として速成訓練がある。

職業訓練は、昼間に実施する方式のみでは期待に応えられないため、夜間に訓練を実施するコースも開設されてきた。戦後は夜間職業補導と称して駐留軍撤退に伴う離職予定者を対象に開始された。夜間職業補導は58年法下で定時制訓練として制度化され、63年に転職訓練として整備された。今日では定時制訓練の種類は規定されていないが、夜間に実施している訓練の通称となっており、ここには様々な訓練の種類が含まれている。

なお、いずれの訓練も予めカリキュラムとしての訓練計画を設定して行うのが通例であり、そのカリキュラムの組み方の方法の一つとして単位制訓練がある。

40. 訓練計画

訓練計画とは一般に訓練コースのカリキュラムのことである。訓練計画の作成は、職業訓練指導員の業務とされている。訓練計画には最低限、誰が、何処で、何を、どの程度、どれくらいの時間で、いつまでに訓練するかについて決められているものでなければならない。

施設長は各職種別の訓練計画が作成されたときはその訓練施設の訓練計画（これは施設全体の計画のことである）を作成することになっている。

41. 単位制訓練

職業訓練で言う単位制訓練は、高等学校の単位制や単位制高校の運営方式とは異なり、カリキュラム編成の方法の一つである。当初は作業課題を単位とするILOのモジュール訓練方式が勧奨された。モジュール訓練は個別指導を原則としており、従っていわゆる学校形式とは異なり随時

入所制をそのメリットにしていた。個別指導方式は、単位毎の教材の整備が必要となり、モジュール訓練の場合その教材は中央機関が整備することになっていた。しかし、わが国では、教材の整備が充分でなかったため、指導員にその負担が掛かり、敬遠されることとなった。

最近のわが国の単位制訓練は、ドイツの期間教授法と同様で、ある期間を定めてその期間内に完結するカリキュラムを編成している方式である。その単位期間の最長は3カ月のブロック訓練方式から、1週間の（神奈川）方式までである。ただし、神奈川方式では1週単位で入校・修了が可能なのは技能向上課程のコースとして受講した場合であり、普通課程、職業転換課程の場合はカリキュラムを連続して受講しなければ基準の課程に合わないので随時入所は不可能である。

42. ブロック訓練

期間教授法によるカリキュラムの展開方法は、実習を集中的に展開した方が望ましい職業訓練の方法に本質的に適合している。モジュール訓練方式を改善し、期間教授法の期間を3カ月に定式化してカリキュラムを編成する方法は、ブロック訓練方式と名付けられた。この方法の利点は、集団教授法でありながら、3カ月毎に単位（ブロック）を選択できることと、従って、3カ月毎に入校、修了を繰り返す得ることである。この方式は、離転職者や失業者のカリキュラム編成として望ましいとされている。この方式はドイツで展開されているブロック訓練とは全く別個に開発されたので、言葉は同じであるが、運営方法に差異があると思われる。職業能力開発促進センターでは、これを応用してブロックを1カ月としたユニット制訓練の普及が図られている。

43. OJT

OJTは一般に職場内訓練と理解されており、実施の主体が職場の上長であること、および日常の業務の内容にそくして実施されることに特徴がある。OJTは企業内教育において第一義的に重視されている訓練方法である。

職業訓練関係法令では従来、OJTを特に定義していなかった。あえて上げれば、認定職業訓練施設における応用実習をOJTに読み替えることができるように通達で指示していたぐらいのものであった。このような状況の下で、85年能開法では、OJTを訓練方法の一つとして位置づけた。すなわち「事業主がその雇用する労働者に対して職業訓練を行う場合には、その労働者の業務の遂行の過程内において……受けさせることによって行うことができる。」と法文化した。

しかし、近年の技術革新の進行は、従業員に対する教育訓練はOJTのみでは充分ではなく、OJTと様々なOff J Tとの統合の体系化が求められている。

44. 作業訓練

当初の職業安定法の下では、失業対策事業とは道路工事等の肉体労働を失業者に作業させ生計費を支給する制度であった。しかし、肉体労働に向かない失業者に対しては、屋内労働の軽易な作業を与え、生計費を支給する必要があった。その軽易な作業を訓練する方法を作業訓練と呼んでいた。この作業訓練は職業安定法下*では職業補導の中に位置づけられていたが、通常の職業補導との相違は生計費を得せしめることであった。これは企業における生産活動ではないが、公共職業訓練施設における一種のOJTの方法と解することができる。

今日では作業訓練は、共同作業所等における障害者の訓練方法の用語として用いられている場合が多い。

45. 技能検定

わが国には西欧諸国にみられるいわゆる職業資格に関する制度ないし慣行が存在していないけれども、労働者の所有している技能の水準を何らかの方法で公証するシステムが制度化されてきた。これを一般に技能検定という。

公的技能検定の沿革をたどれば、1938（昭和13）年の国家総動員法に基づき制定された1939（昭和14）年の国民職業能力申告令による技能程度申告標準にまで遡ることができる。これと関連して1940（昭和15）年には機械技術者検定制度が制定され、試験制度が始まった。

戦後には、技能者養成規程下において、企業主は養成工に年1回「技能の検定」を実施することが義務づけられていた。公共職業補導においては1954（昭和29）年に労働省により技能検定が開始されていた。これらが58年法の制定により、技能検定の制度化に連なり、今日の技能検定制度に発展したと言える。

このような国が実施している技能検定を、事業所において任意に実施している社内検定と区別して国家技能検定（国家検定）とも言う。

85年能開法にもとづく技能検定は、主として管理・監督的技能を検定する特級（1988年開始）、1級、2級（1959年開始）及びグレードをつけることが不適當な職種の単一等級（1978年開始）に分類されている。技能検定の職種は労働省令においてそれぞれの級別に明記されており、その職種につき検定試験が実施されている。検定試験は実技試験及び学科試験により実施されている。試験が実施されている検定職種の数は、1993（平成5）年現在、特級25職種、1・2級119職種、単一等級14職種、合計133職種である。

また、1962（昭和37）年より、1級技能検定に合格した22歳以下の者の中から更に優秀な技能者を国内で選抜し（通称、技能五輪国内予選）、国際職業訓練競技大会（通称、技能五輪国際大会；1950年開始）に参加させている。

46. 社内検定

国が決めている技能検定の職種は産業界に現存する職種に比べれば極く一部に限定されている。受験すべき職種がなく技能検定を受験できない労働者のため、事業主はそれぞれ様々な検定制度を実施している。事業主が任意に実施している検定制度を社内検定と呼んでいる。

85年能開法制定以後、これらの社内検定制度の開発と実施についても国が援助する社内検定認定制度が実施されている。