

学校卒業者の公共職業訓練と修了後の進路

職業能力開発総合大学校 田中 萬年

Public Vocational Training for School Graduates and Careers after Graduation

Kazutoshi TANAKA

1. 日本の「職業訓練」の概念と制度

日本の職業訓練の概念には、国際的な概念との差異がある。また、その実態は極めて複雑であり、理解しづらい¹⁾。日本の職業訓練の課題の本質を見るためにはこのことを先ず理解しなければならない。例えば、わが国と最も対照的な人材養成システムであるドイツのデュアルシステムを“並列型”と称した宗像元介は、日本の学校教育と企業内訓練との関係による人材養成を“重ね餅システム”と読んでいる²⁾。この極めて日本的な“重ね餅システム”という本流からすれば支流ともいえるのが学校卒業者の公共職業訓練であるが、人材養成システムとしては貴重な役割を担っている。本稿ではその一端を紹介したい。

わが国の職業訓練の特長は1958年の旧「職業訓練法」³⁾において職業訓練の概念を極めて狭く法令化したことより始まったといえる。つまり、「職業訓練法」がILOの1939年の「職業訓練に関する勧告」における職業訓練の定義⁴⁾を無視して制定されたからである。すなわち、「技能」を「繰り返し練習することによって身に付くもの」と極めて狭く定義し、そのような技能を習得するのが職業訓練の目的とし、知識を目的から省いたのである。当然、それは学校教育と隔絶されることとなった。この問題の打開のために、1969年の新「職業訓練法」ではその目的を「職業の能力の開発」としたが、古いイメージが今日まで国民には定着している⁵⁾。

このような問題の根源には、イギリスの"Education"、ドイツの"Erziehung"の訳語とされている日本の「教育」の概念が、ヨーロッパのそれらの言葉とは内容の上で異なることがある。つまり、日本の「教育」には職業についての能力開発が入らないからである⁶⁾。

その具体的な現象として、職業訓練制度に（学校教育はもちろんのこと）徒弟制度を含まないということがある。これらのことは、学校教育と職業訓練との連携が不徹底となる問題に連なる。近年の深刻な不況を背景に、学校教育においても就業のための様々な対策が叫ばれるようになったが、学校教育と職業訓練の連携の問題を根本的に解決するための政策は出ていないといえる⁷⁾。

先ず、日本の職業訓練の制度を概念的に示すと、図1のようになる⁸⁾。

図1で、「新卒者訓練」、「在職者訓練」および「離職者訓練」という用語は今日の制度用語ではなく、本稿のために用いた訓練対象者別の実体的な用語である。図1にかかわって、本稿の中心的な課題は、公共職業訓練における「新卒者訓練」への入所過程と修了後の経路についての論述である。なお、公共職業訓練は歴史的にはまず離職者訓練から制度化された。その後新卒者訓練が制度化され、さらに1970年代より在職者訓練が制度化されたのである。また、「新卒者訓練」とは、制度的に中学、高校の卒業生を対象とした訓練のことである。

そして、日本の職業訓練の行政機構を図示すると次頁の図2のようになる。図のように、職業訓練は厚生労働省の管轄となっており、文部科学省が管轄する学校とは完全に隔絶されている。そして、国の職業訓練事業を担当しているのが雇用・職業能力開発機構（以下、機構と記す）である。従って、機構の職業訓練は国の政策に直接に左右されることになる。その運営費は後に解説する「雇用保険法」の資金で賄われている。都道府県立の職業能力開発施設の運営費は半額が「雇用保険法」より助成され、残りは都道府県の税金である。そのため、運営費が厳しい弱小の県もあるが、都道府県立の施設ではその地域の実情に合わせた職業訓練を展開することが機構の訓練よりも容易である。

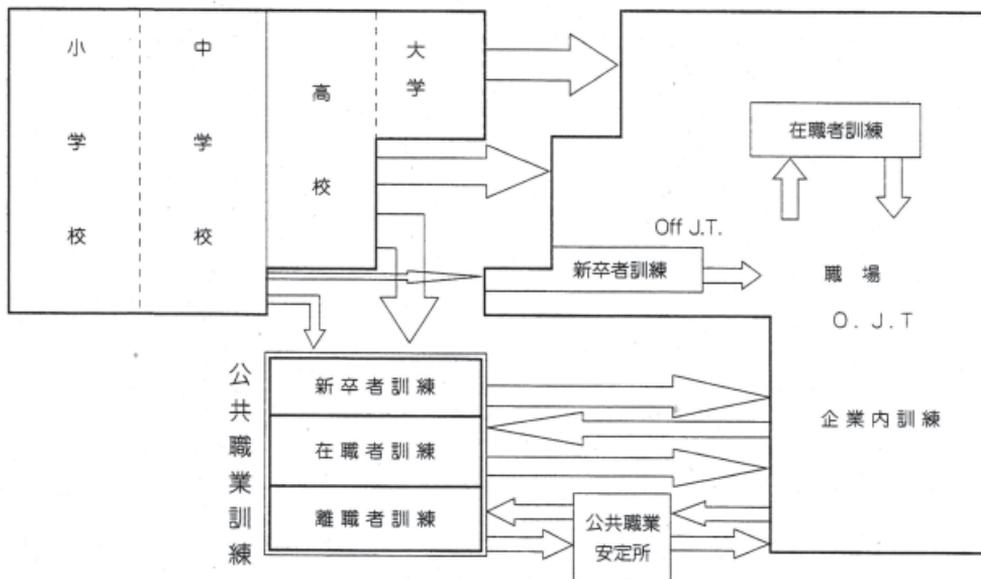
職業能力開発総合大学校は高卒者対象の4年制の職業訓練指導員養成の大学であるが、目的は労働者の養成施設ではないので以下の説明では除外する。

機構の10の職業能力開発大学校と職業能力開発総合大学校東京校は専門課程2年と応用課程2年を継続して訓練するため、結果的に学生は4年の大学レベルの訓練を受ける。この職業訓練を受けた修了生を人事院は大学卒業と同等と認めた。現実には、修了生が、国立の大学院に入学を許可された者が複数いる。なお、この応用課程には、他の職業能力開発短期大学校からの編入が可能になっている。

図2で、公共職業訓練とは国立と都道府県立、および雇用・職業能力開発機構立の施設を意味する。以下ではこれらの施設において実施されている職業訓練について紹介する。なお、障害者訓練の受講者の多くは新卒者であるが、以下の統計には入れていない。

コンピュータカレッジ等の第三セクターの施設は設立費用や運営費を国が支出していることから公的な側面と、独立採算方式にて運営していることから私的な側面を持っている。したがって、コンピュータカレッジは実態的には公共の新卒者訓練（高卒者対象の普通訓練課程：2年制）といえるが、以下の統計には入っていない。

図1 日本における学校教育と職業訓練との関連図



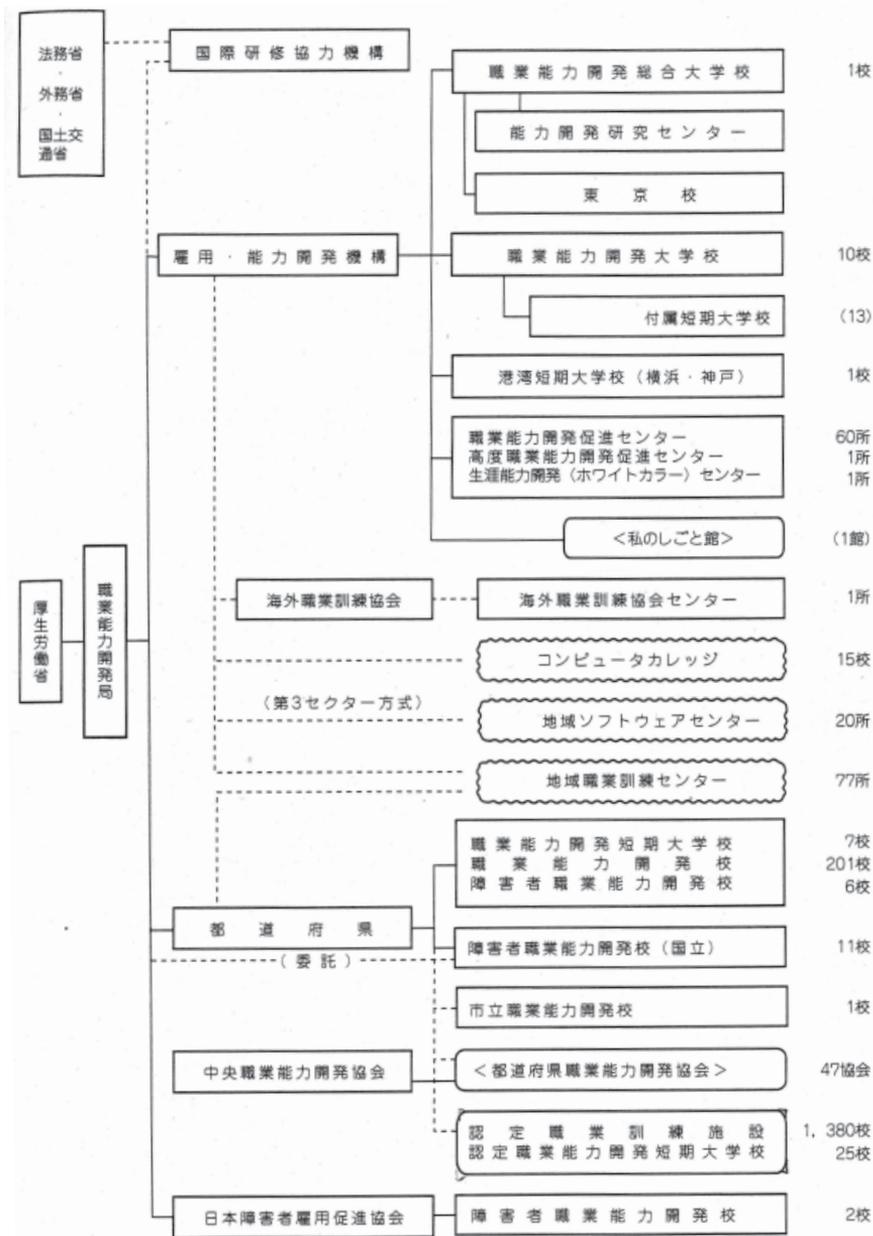
2. 今日の制度への改革過程と背景

図1、図2に示したような今日の制度に至るいくつかの画期について概説する。

2-1 1974年の「雇用保険法」による理念の転換⁹⁾

まず、1974年までの職業訓練の費用は、「失業保険法」に基づいていた。すなわち、公務員を除く労働者賃金の1.3%を労使折半で負担していた失業保険によって主に賄われていた。その「失業保険法」を廃止し、1974年に「雇用保険法」を新たに制定した。当時の高度経済成長を背景とした“完全雇用”の社会情勢を反映した法律であった。

図2 職業能力開発行政機構図



『厚生労働白書 (平成16年版)』等より作成

「雇用保険法」はヨーロッパ先進国の企業が訓練費用を負担する「訓練税」の発想を導入した。そのため、「失業保険法」の労使折半の考え方から、総額に変化がないように、企業主の負担率を0.15%高くした。原則的に労使同率の1.0%は失業給付に用いられている。労働者賃金の0.3%にあたる企業主負担分の原資は雇用改善、雇用福祉、そして職業能力開発に支出されることになった。

このように、「雇用保険法」以降は職業能力開発の財源拠出者が形式的には企業主となった。そのため、「失業保険法」時代は公共職業訓練が第一義的に重視されていたが、「雇用保険法」以後は企業主のための職業訓練が重視されるようになった。具体的には在職者訓練の重視のための施策が展開されることになる。

公共職業訓練における最大の変化は、雇用促進事業団の総合高等職業訓練校を技能開発センターに再編し、在職者を中心に訓練することになったことである。つまり、公共職業訓練も企業内訓練を援助するための制度に再編された。在職者訓練の実施は、新卒者訓練を削減することによってまかなわれた。

また、技術革新に対応するために、同時に高卒者訓練のための職業能力開発短期大学校を制度化した。職業能力開発短期大学校の設立は職業訓練の高学歴化を促進することになった。そのための訓練課程として「専門課程」が整備された。

2-2 1985年基準の改革による訓練の弾力化

「雇用保険法」が職業訓練の財源であるので、その意図を具体化するために、1985年に「職業訓練法」は「職業能力開発促進法」に改正された。この改正と同時に企業内訓練の拡大のために、企業主が職業訓練を容易に展開できるように訓練基準も弾力化された。公共訓練と企業内訓練の訓練基準は1969年に統合されたため同一である。そのため、公共職業訓練においても新たに弾力化された基準を適用することは可能であるが、公共性という面を考えれば望ましいことではない。ただ、地域密着型のカリキュラムを編成する場合は公共でも意味があるが、これは都道府県立の施設の場合である。国の事業を代行している雇用・職業能力開発機構立の施設では弾力的な訓練基準で実施することはあまり意味がないといえる。

2-3 1998年基準の改革による訓練の高度化

技術革新はさらに進み、IT時代がやってきた。技術の高度化に対応させた職業訓練を実施するために、職業訓練短期大学校を拡充して職業能力開発大学校が設立された。職業能力開発大学校が設立された背景には高校進学率が98%を越えたことがあり、新卒者訓練の重点を高卒者に転換したことの延長といえる。

職業能力開発大学校の設立は、当初、企業の在職者で短期大学校修了レベルの経験者を対象に構想されていた。したがって、4年制の課程ではなく、従来の職業訓練短期大学校の専門課程の上に、新たな2年制の「応用課程」を積み上げるはずであった。ただ、現実には不況が進み、企業の在職者が応用課程に入るのは例外的となり、専門課程の修了生を“進級”させて訓練している。

3. 職業訓練受講者の実状

労働省の各種の発表資料から「訓練実施数」や「施設定員」の変遷を対象者別に整理したものが表1である。

表1のように、1975～2002年の間に、新卒者訓練が半数近くに減少したことが分かる。一方、新卒者訓練の減少以上に在職者訓練が拡大している。在職者訓練が制度化された1969年当初は公共全体で在職者訓練は2万人を切っていたが、20倍近くになっていることが分かる。それらの訓練期間は様々であるため、訓練の総実施時間数は訓練定員の増大の比率とは必ずしも一致しないが、職業訓練の業務の多様化につながっているといえる。

特に国の職業訓練を代行している機構では再編成が著しく、1985年の全552科のうち1988年までに廃止科が133、新設科が103となっている。この他に職業訓練短期大学校に転換した職業訓練校もあり、この間に訓練を継続して開設していた科は全体の1割弱の訓練科に過ぎなかったことになる。これを職種分類で見ると、金属加工職種で62科の廃止、サービス職種で51科の新設となっている。このように、それまでの中心的な職種であった重工業の訓練から第三次産業職種への転換を行ったことが分かる。このような短期間に実施職種の転換という、極めてドラステックな再編成が進んだことを示している。

表1 対象者別訓練計画人数の変遷* (人)

	新卒者訓練		在職者訓練		離職者訓練	
	県立	機構立	県立	機構立	県立	機構立
1975年	32,205	24,555	44,160	22,940	38,116	23,390
	56,760		67,100		615,061	
1995年	27,020	6,280	88,950	165,820	45,770	65,040
	33,300		254,770		110,810	
2002年	27,480	6,540	90,030	313,610	42,622	89,150
	34,020		403,640		131,772**	

* 「障害者訓練」の人数が入っているかは不明。ただし、2002年(4,230人)は入っていない。

**他に、専修学校等への委託訓練が330,000人ある。

新卒者訓練の変遷を都道府県立の施設に限定して見たのが表2であり、施設の統廃合も進み、コース全体では1975～2003年の間に2/3に減少していることが分かる。特に、中卒者訓練の減少が著しい。

表2 都道府県立の施設における新卒者訓練定員の変遷*

年度	訓練施設数	専修訓練課程**	普通課程						専門課程	合計
			中卒者***			高卒者				
			1年	2年	計	1年	2年	計		
1975	331		24,905	7,300	32,205				-	32,205
1988	256	7,945	2,660	1,658	12,290	12,115	970	13,085	-	25,375
2003	214	40	1,315	1,535	2,890	10,979	4,432	15,411	1,660	19,961

*市立を1校含む。

** 「専修訓練課程」とは旧来の基準にあった中学校卒業生対象の1年間の課程である。

***中卒者の計には専修訓練課程を含む

一方、機構立の新卒者訓練の変遷を整理したのが表3である。施設が85から23に減少しているのは、新卒者訓練を実施しない在職者訓練を主に訓練する技能開発センターへの転換のためである。トータルで新卒者訓練は定員が約1/4に減少したことになる。その中でも、中卒者訓練の停止ということと、高卒者訓練が大学段階の職業訓練に進んでいるということが分かる。

表3 機構立の施設における新卒者訓練定員の変遷

年度	訓練施設数	普通課程						専門課程 & 応用課程	合計
		中卒者			高卒者				
		1年	2年	計	1年	2年	計		
1975	85			24,555				-	24,555
1988	91	1,940	2,595	4,535	365	260	645	3,190	8,370
2003	23	-						6,240	6,240

さて、2003年度の新卒者を対象とした課程毎の定員（1年制、2年制の計）を整理すると次の表4のようになる。表4のように、今日では中卒者訓練は全体の22%程度であり、30%近くが職業能力開発短期大学校以上になっている。上の他に、2003年度より機構立では「離職者訓練」の制度としてフリーター等のための特別訓練が計110人（職業能力開発大学校のみで、次年度に日本版デュアルシステムとなる）、新卒者早期退職者対象のための特別訓練が計647人行われている。これらは不況を反映して今後は更に拡大するだろう。

表4 2003年度新卒者訓練定員（人）

	施設種類	対象者	訓練課程	小計	合計
県立	職業能力開発校	中卒者	専修訓練	40	2,890
			普通課程	2,850	
		高卒者	普通課程	5,411	5,411
	職業能力開発短期大学校			830	
機構立	職業能力開発短期大学校		専門課程	2,280	5,570
	職業能力開発大学校			2,460	
				応用課程	1,500

それでは、入学生の実状はどのようになっているであろうか。全国的な統計はないが、東京都の報告書¹⁰⁾から、東京都立の職業能力開発施設の新卒者訓練の実状を見てみよう。

表5 東京都の1999年定員[15校]

区別	普通課程							入校者数
	中1	中2	中卒計	高1	高2	高卒計	合計	
定員	30	30	60	1,310	150	1,290	1,350	1,221

表6 東京都の「普通課程」入校生の構成

入校者数	学歴構成(%)			年齢構成(%)			雇用保険 受給率	修了 者数
	中高卒	短大卒	大卒	～29	30～44	45～		
1,221	71.4	8.6	20	84.3	12.8	2.9	16.9	1,034

東京都立には、上の集計に用いた15校の他に、離職者訓練等のみを実施している3校と、障害者校があるが上の統計には入れていない。

上の表によれば、新卒者訓練の課程に入校している受講者の内の1/4以上が高等教育修了者であることが分かる。この傾向は都会ほど大きいようである。このような現象は、大卒者が職業能力を習得すべきと考えているためと推測される。また、若干ではあるが、中高年齢者が入っており、その中には離職者も入っていることが分かる。

4. 文部科学省の学校職業教育との内容比較

企業内訓練は当初から中卒者訓練が中心だった。一方、公共職業訓練で新卒者を政策的に対象にするようになったのは、1951年からであり、その制度化は1958年の「職業訓練法」においてであった。さらに、1969年の新「職業訓練法」によって高卒者対象の特別課程（目標が中卒者と同じで訓練期間が1/2）が開設された。この様な、訓練課程における高学歴化の流れの中で、「普通課程」は中卒者中心から高卒者中心へと転換してきた。その結果、高卒者の訓練は当然のように職業訓練短期大学の開設につながるが、それは1974年まで待たなければならなかった。

やがて、1998年より応用課程が開設され、本格的な大学レベルの職業訓練が開始された。ただし、前述のように応用課程の本来の目的は企業内の在職者だったが、大半は専門課程修了者の新卒者になっている。

学校段階別卒業生対象の訓練基準は表7のようにになっている。

表7 新卒者訓練の現行の基準（時間）

課程	対象者	例示職種	訓練時間				期間*
			系基礎		専攻		
			学科	実技	学科	実技	
普通課程 **	高卒者 (中卒者)	機械加工科	300	150	100	300	1年
		プログラム設計科	400	400	250	250	2年***
専門課程	高卒者	情報技術科	315	250	395	465	2年
応用課程	専門課程卒	生産情報システム技術科	専攻		応用		2年
			学科	実技			
			420	630	700		

* 訓練の総時間はいずれの課程も1年間で1,400時間であり、上表の訓練時間の合計による不足分は訓練施設の裁量で実施して良いことになっている。なお、単位時間は50分として算定して良いことになっている。

** 中卒者訓練（2年）は普通学科（社会、体育、数学、物理、化学、実用外国語、国語等）の必要な科目を最低200時間追加することになっている。

*** コンピュータカレッジの訓練課程はこの普通課程の基準である。

表7に示した職業訓練時間は労働時間の方針から始まっているので、実時間の意味である。上の基準を基に各都道府県、及び機構は標準的なカリキュラムを設定している。

基準上は中卒者訓練は、3年制が可能である（企業内訓練では戦前から実施されている）が、公共職業訓練では中卒者を対象とした3年制の訓練は実施されていない。厳密な比較にはならないが、大阪府

立のある工業高校（3年制）の標準カリキュラム（2003年入学生の場合）と東京都立の中卒者訓練の標準カリキュラム（機械加工科2年制）を比較すると、次の表8のようになっている。

表8のように、工業高校と職業能力開発施設では1年間の差があるがトータルの時間数はほぼ同一といえる。上に紹介した大阪は全国的な傾向で見ると、伝統的に実習が多い地域である。それでも、職業能力開発施設に比べると実習は、約20%に過ぎない。工業高校の場合、特別活動までを入れると全体の6割が一般教育であり、これが職業能力開発校の実技の比率に対応しているといえる。

表8 工業高等学校と中学校卒業生対象職業訓練（2年制）のカリキュラム比較

大阪府立Y工業高校*			東京都立職業能力開発校**		
普通教科	1,820	55.2	普通学科	300	9.4
工業 (座学)	1,295 (630)	39.3 (19.1)	就業基礎	84	2.6
(実習)	(665)	(20.2)	専門学科	582	18.2
(課題研究)	(140)	(4.2)	実技	1,814	56.7
特別活動	175	(5.3)	総合応用課題	420	13.1
合計	3,290時間	100%	合計	3,200時間	100%

*工業高校の時間は1単位を35時間で換算している。

**東京都は45分を単位時間としている。「特別活動」等の訓練は特に定めていない。

次に、高卒者訓練の特徴を見てみよう。ある文部省系工業短大情報処理工学科のモデルカリキュラムと東京都立技術専門校の普通課程高卒者訓練の情報工学科（2年制）を比較したのが表9である。職業能力開発短期大学校との比較は表10の「専門課程」の欄を参照されたい。

表9 短期大学と高等学校卒業生対象職業訓練（2年制）のカリキュラム比較

S技術短大情報処理工学科*			東京都立職業能力開発校情報工学科			
一般教育科目（全科目選択）	5	75	5.6	普通学科	200	6.3
専門教育科目	57			就業基礎	72	2.3
学科必修・選択	(34)	510	38.2	専門学科	1,060	33.1
実験必修・選択	(19)	570	42.7	実技	1,524	47.6
卒業研修必修	(4)	180	13.5	総合課題	344	10.8
合計	62単位	1,335時間	100%	合計	3,200時間	100%

*ホームページで紹介されている履修モデルより。なお、「一般教育科目」の単位数は「短期大学設置基準」の最低62単位からモデルカリキュラムの単位を差し引いた単位数とした。

情報系の訓練職種では学科と実習との区別が元来明確でないが、表9の東京都の場合は「単位制訓練」により実施しているため、学科と実習とは科目で明確に分けられていない。そこで、同表は東京都で定めている「国基準比較表」に基づいて整理した。学科と実習との割合の差異よりも、短期大学と職業能力開発施設との教育訓練の実質的な差は明確といえよう。

それでは最後に、大学レベルを比較してみよう。D国立大学情報工学科と、職業能力開発大学校（専門課程+応用課程）のカリキュラムを比較したのが次の表10である。

職業訓練の単位時間は拘束時間の意味であり、職業能力開発大学校では大学のように単位換算が無いため本来は宿題等を出してはならないのであるが、現実には受講生は表の時間以外にも課題等の学習もしている。このことを考慮しなくても、職業訓練の時間が極めて長いことが分かる。いずれにせよ、職業能力開発施設での教育訓練は、文部科学省の職業教育との質的差異（実技を備えた労働者の育成）を維持しながら、高学歴化を進めてきている。

表 10 大学と高等学校卒業生対象職業訓練のカリキュラム比較

D国立大学情報工学科*				職業能力開発大学校**				
					専門課程	応用課程	計	
人文・教養	23	345	14.3	一般教育科目	9	-	162	2.9
専門基礎科目	17	255	10.6	系基礎実技	14	-	252	4.5
演習	7	210	8.7	専攻実技	48	64	2,016	35.9
専門必修学科	14	210	8.7	系基礎学科	22	-	396	7.1
演習・実験	18	540	22.4	専攻実技**	24		1296	23.1
卒業研究	6	270	11.2	*		38		
(必修合計)	85	1,830	75.8	標準外科目	39	-	702	12.5
選択科目	39	585	24.2	応用	-	54	972	17.3
計	124単位	2,415時間	100%	計****	156単位	156単位	5,616時間	100%

* ホームページに紹介されている標準案より作成。なお、「選択科目」の単位数は「大学設置基準」の最低 124 単位から標準案の単位を差し引いた単位数とした。

** 専門課程は情報技術科、応用課程は生産情報システム技術科の場合である。なお、1 単位は一律 18 時間である。

*** 「専攻学科」には「技術英語」2 単位、「生産管理」2 単位、「経営管理」2 単位、「企画開発」8 単位等の共通科目を含む。

**** 機構立では工場実習（インターンシップ）を各課程で2週間実施している。

このような職業訓練の高学歴化は、労働政策としての「製品等の高付加価値化や事業の新分野展開を支える高度な人材の育成を図るための、……公共職業訓練の高度化」というキャッチフレーズ（2002 年版厚生労働省白書）の結果である。

5. 職業訓練修了生の実状

では、修了生の雇用への移行（出口）はどのようなになっているであろうか。全国的な統計は無いが、東京都報告書より修了生の状況を見たのが表 11 である。

表 11 東京都立施設普通課程修了者の就職率

年齢階級別就職率			関連職種就職率
～19歳	20～29歳	30歳～	
82.7	77.3	61.1	71.9

高校卒業生の 35% 以上、大学卒業生の 30% 近くが未就職である近年の学校卒業生の状況に比べると、表 11 のように、職業能力開発修了の若者達の就職率は極めて良いといえよう。しかも、訓練を受けた職業に関連する「関連職種就職率」が7割を越えていることは、職業訓練の効果が十分に発揮されているといえる。

都立の職業能力開発施設を修了した表 11 の修了者に対してアンケートを実施し、職業訓練への評価を聞いてみた。そのアンケートへの回答者は次の表 12 の属性になっている（回収率 24.1%）。

表 12 東京都立施設修了者調査への回答者の構成 (%)

回答者数	年齢段階別回答者比率			就業経験		勤務形態			活用経験	
	～29	30～44	45～	無い	有る	常雇	非常雇	不明	有る	無い
249	19	52.3	40	26.5	73.5	80	6.5	13.1	78.3	19.6

表 12 のように、若い修了生の回答率が低くなっているが、修了生の実態は「常雇」が 8 割と極めて高いといえる。今日の若者ではフリーターやパートタイムの勤務が多くなっているが、訓練修了者の「非常雇」は極めて低いといえる。また、仕事の過程において、技術専門校で修得した技術・技能の「活用経験」があるとする修了生も 8 割に近く、職業訓練の有効性を示している。

なお、「就業経験」とは技術専門校に入校する以前に就業していたということである。その修了生自らが受講した職業訓練をどのように評価しているかを見たのが表 13 である。

表 13 公共職業訓練施設修了者の受講職業訓練への好感度 (東京都)

技術専門校を修了しての感想	非常に そう思	ややそ う思う	その他 *
1. 特定の職業に関する知識・技能が身に付いて良かった	48.4	40.5	11.1
2. 多様な職業に共通する知識・技能が身に付けられて良かった	16.1	38.8	45.1
3. 職業生活以外の面で役立つ教養が身に付けられて良かった	21.1	40.9	38
4. 実習を通して、身体を使いながら知識・技能が学べて良かった	40.7	41	18.3
5. 訓 生の間で良い人間関係を築けて良かった	44	39.5	16.5
6. 指導員・講師等職員との間に良い人間関係を築けて良かった	26.7	44.7	28.6
7. 就職について、きめ細かな相談・援助が受けられて良かった	9.5	24	66.5
8. 専門校経由の就職活動が求人先の評価につながって良かった	9.8	21.2	69
9. 仕練に役立つ職業資格が取得できて良かった	27.3	29.2	43.5
10. (再) 就職に向かって気持ちを整理することがもてて良かった	37.4	38.7	23.9

* 「その他」には「全くそう思わない」、「ややそう思わない」および不答等が含まれる。

表 13 で、1 の「知識・技能が身に付いた」、4 の「実習を通して知識・技能が学べた」、5 の「訓練生の人間関係を築けた」、及び 10 の「就職の気持ちを整理できた」については特に評価が高い。近年のわが国の学校教育ではあまり見られない結果ではなからうか。

9 の「職業資格が取得できた」の評価がやや低いのは、関連する国家職業資格がない職種があるためと思われる。つまり、国家職業資格のある訓練科だけの修了生の結果を集計すると遙かに高くなることが予想される。

また、好意的な回答としては 2 の「職業に共通する知識・技能が身に付けられた」及び 3 の「教養が身に付けられた」がある。

やや、批判的な回答としては 7 の「就職について、きめ細かな相談・援助」及び 8 の「就職活動が求人先の評価につながった」であるが、評価の低い 7 の就職への相談・援助は、本来の職業能力開発校の業務とされていないことによるといえる。

それでは、機構立の職業能力開発短期大学の修了生の教育訓練についての評価はどうだろうか。すでに機構立の短大の修了生は発足後累計で約 4 万人になる。表 14 は、そこから 4,010 名を無作為に抽出

し、回答を得た 1,499 名（回収率 37.4%）の結果である¹¹⁾。

表 14 のように、実技・実習や専門学科の教育訓練に対しては極めて高い充実感を持っていることがわかる。それに対し卒論・卒研はやや低いが、このことは彼らが職場でより直接に役立つような実践的なことを強く求められているためと推測される。

また、「仕事のやりがい」については「満足」が 19.1%、「やや満足」が 28.2%と肯定的な回答が 5 割近くであり、「やや不満」11.5%と「不満」5.2%に比べるとはるかに高い。日本の青年の仕事への満足感が他の国の青年に比べると極めて低いことを考えると、職業能力開発短期大学の意義は高いといえよう。

表 14 職業訓練短期大学校（機構立）修了生の職業訓練への評価（%）

職業訓練への評価	訓練の充実感			訓練への役立ち感			
	充実していた	あまり充実してなかった	その他	役立っている	どちらともいえない	あまり役立っていない	不明
友人や教師との関係	61.7	31	7.3	41.4	33.3	23.5	1.9
実験・実習の経験	71.9	26	2.1	51.2	22.4	24.5	1.9
専門科目の学習	65.6	32.9	1.5	56.8	21.5	19.8	1.9
卒論・卒研の経験	49	48.2	2.8	26.5	27.4	43.9	2.2

このように、職業訓練修了生の職業訓練への評価が高いということは、当然企業主からも高く評価されていることが想像される。たとえば、F1 で有名なイタリアのフェラーリに世界で最も優れた工作機械、と認定された有名な Y 工業に就職している職業訓練短期大学校修了生は 2002 年までに 10 名がいる。その中に女性もいるが、その女性修了生に対し、同社の部長は「彼女は男性主体の職場において、男性に勝るとも劣らぬ仕事への情熱と気概を持っている」と述べている。男性だけでなく、女性修了生も一流の技術を誇る企業から高い評価を受けている。

以上のように、新卒者訓練修了者への評価はきわめて高い、といえよう。

6. 日本版デュアルシステムの試み

ところで、近年の若年者の就職促進のために、政府は、フリーター・若年失業者を集めた講習、教育訓練施設での日本版デュアルシステムを試行している。日本版デュアルシステムとは、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことをモットーに、若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システムとして、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施することとしている¹²⁾。このシステムは本稿に与えられた学校卒業生を直接に対象とした制度ではないが、対象者が未就業者であることと、現実には学校卒業後に入っている者も多いことから、その簡単な状況を紹介しておきたい。

日本版デュアルシステムは 2005 年度に雇用・能力開発機構立において「専門課程」型の 2 年コースを 4 校の職業能力開発大学校と 1 校の職業能力開発短期大学校にて、「普通課程」型の 1 年コース（1 年を超えるのが 2 所）を 10 所のポリテクセンターにて開設している。また、都道府県立において普通

課程または短期課程で最短9ヶ月、最長1年7月、平均1年を24校27科で開設している。

訓練職種は旧来の機械科、自動車整備科等から、近年のCAD・CAMあるいは訪問介護員養成等様々である。定員は多くは20名、少ない場合は10名で編成している。

デュアルシステムについてはドイツのような社会的体制整備が行われていず、日本ではその困難が予想される。「日本版」との形容はその表れであろう。わが国ではもともと若者の職業訓練への関心は極めて低い。さらにフリーターになった若者に職業訓練へ目を向けさせることは至難のことである。しかしながら、多くの施設で定員を大幅に超えて応募者が集まり、既存の若年者向け訓練コースよりも良好といえる。このような裏には担当者の苦労があるのは当然といえよう。

実習受け入れ企業のデュアルシステム試行の継続意向は低くなく、公共職業能力開発施設も、受講者の期待も高い。また、訓練の途中で就職が決まる者も出る等、就職内定率は85%と高い。愛媛県立松山技術専門学校における訓練生の募集・入校試験の方法を紹介してみよう。

- ・ 県、市町村の広報誌、県ホームページへの訓練生募集記事を掲載
- ・ タウン誌へ訓練生募集記事を掲載
- ・ ハローワークへ事業周知、訓練生募集協力の依頼
- ・ 訓練生募集ポスターの大規模小売店、駅、教習所等への掲示

また、入校試験では、筆記試験・簡単なパソコン試験とともに、面接試験では、松山校の面接と同時に、受託希望企業にも面接に参加してもらい、広い部屋の中で、松山校面接のブースと、受託希望企業6社のブースをそれぞれ用意して、訓練生は順番にそれぞれのブースで面接をうける。企業での面接の主な目的はマッチング（訓練生の受託企業を決定する作業）であり、一同に会して面接を行うため、訓練生側も受託する企業のイメージを理解しやすかったようだ¹³⁾。

上のように、面接の方法を除けば特段に異なった選考をしている訳ではない。にもかかわらず、公共職業能力開発施設における日本版デュアルシステムが良好な結果を上げていることには、企業における実習が訓練に組み込まれていることにあると考えられる。

ところで、日本版デュアルシステムの実施に関する予算は「雇用保険法」の能力開発事業ではなく一般会計より出ているが、ここには重要な意味がある。人の職業能力開発は国の義務である、とする表明である。これをさらに拡大するように考えるべきである。ただ、危惧が無いわけではない。それはこの事業が3年間の期限付きであることである。つまり、少しでも景気が上向き、若者の就職が好転すれば、この事業は中止される可能性が高い、ということである。

職業能力開発は本来は国民の権利でもあり、一方、国は国民の職業能力開発を充分に行えなければ産業の発展も国の成長も期待できないことになる。このことは、職業能力開発の財源は「雇用保険」に限定されるべきではなく、一般財源で行うべきことを意味している。この意味で、日本型デュアルシステムの有効性を見た今、若者のための職業能力開発の施策を根本的に再検討すべきであることを示しているといえよう。

7. 新卒者公共職業訓練の課題

訓練生は新卒者でありながらもハードな職種の訓練を受けている。就職も学校卒業者よりもかなり良い。そして企業主の訓練修了生への評価も高い。このような有効性があるにもかかわらず、同年齢層の中での受講者の比率が極めて低い。例えば2001年の高校卒業者132.7万人の内大学等への進学者59.9万

人、就職者 24.5 万人という進路状況に対して、職業能力開発施設の入学定員は職業能力開発短期大学校等を入れても 1.5 万人に過ぎない。このように若年者の職業訓練が普及しない要因にはいくつかある。

先ず、新卒者訓練は教育の一環と見られているにもかかわらず、職業訓練の修了者に学歴が授与されないという日本の教育制度の問題がある。それにもかかわらず、第 4 節で紹介したように、職業訓練のカリキュラムは学校職業教育に比して劣るものではない。このような問題は、偏に「学校教育法」第 1 条の学校ではないことに関係する。ただ、法令の問題だけではなく、その根底には根深いわが国の「教育」観の問題がある。その文部科学省が職業訓練を積極的に位置づけない問題を突き崩せない我が国の職業教育研究の困難さも指摘できる¹⁴⁾。

そして、学校では職業訓練の紹介がほとんどなされていないことにある。若者達は学校教育で、職業能力を身に付ける重要性和、その具体的な方法を知らされないまま、社会へ送り出されている。そのようなことが、若者に職業訓練を注目させない決定的な要因にもなっている。その結果が、今日の若者のフリーター化、ニート化の大きな要因にもなっている。

さらに、職業訓練は労働者の能力開発につらなるとは考えない労働者（特に組合指導者）の無自覚さがある。この無自覚性は、職業訓練の財源を企業が支払うという「雇用保険法」の制度に転換したことによって論理的にも補強され、職業訓練は企業主のためのものという意識を強化しているのである¹⁵⁾。

このような企業主導の職業訓練は、現下の行政改革と民活化への流れと相まっている。更に、規制緩和という行政の指標がある。しかし、職業訓練には民間の施設（専修学校）では出来ないことがあり、そのような職業が日本の産業を支えてきたのである。

公共の職業訓練の中で、応用課程修了生のみは、人事院より 4 年制の大学卒業者と同等と認められている。しかし、このような高学歴化への対応による学校への「同化」は、職業訓練の特色をどのように維持するかということが課題となる。

日本の教育学では、職業訓練に関する分野を一応「成人教育学」の中で論じている。しかし、日本の「成人教育学」は主として学校を対象とする「教育学」と余りにも隔たりが大きい。公共の新卒者訓練はこの両者の間に位置する。そのため、公共の新卒者訓練は、日本では上に述べたような論理的に不自然な制度になっている。その理由は最初に述べたように、「教育」が "Education" の概念と異なるためである。この問題を解決するために筆者は、子どもと大人を区別せずに両者を人間として全体的に考え、その目指すものとして力、仕事 (Erg) を導く (agogous) とする新たな概念を意味する、"Ergonagy" を確立すべきであると考えている¹⁶⁾。

<注>

- 1) 拙著『職業訓練原理』、職業訓練教材研究会、2006 年 3 月参照。なお、わが国独特の職業訓練を切り離した学校制度の整備過程については拙著『教育と学校をめぐる三大誤解』、学文社、2006 年 4 月をご参照いただきたい。
- 2) 宗像元介『職人と現代産業』、技術と人間、1996 年 10 月。
- 3) 「職業訓練法」は「労働基準法」による企業内での中卒者を対象とした技能者養成と、「職業安定法」による失業者のための公共職業補導を統合して 1958（昭和 33）年に制定された。
- 4) I L O は「職業訓練の勧告」（1939 年）で次のように定義していた。

(a) 「職業訓練」と称するのは、技術的又は職業的知職を習得し又は向上させることができるすべ

での訓練方法をいい、訓練が学校において施されると作業場において施されるとを問わない。

(b)「技術及び職業教育」と称するのは、職業訓練のため学校において施されるすべての程度の理論的及び実地的教育をいう。

- 5) Kazutoshi TANAKA, Michael B. EVERS, Tsutomu MURASE, "Controversy between Vocational Training and Education in Japan", The Polytechnic University of Japan, Text Book Series No.2, 2000.
- 6) 拙稿「戦後における職業教育研究の欠落視点」、『日本の教育史学第48集』、2005年10月。
- 7) 948(昭和23)年の教育刷新委員会が第13回建議の「労働者に対する社会教育について」において提起した理念は未だ実現されていない。佐々木輝雄『学校の職業教育』、多摩出版、昭和62年参照。
なお、制度的には1961(昭和36)年の「学校教育法」改正による「技能連携制度」によって学校教育の枠内ではあるが、今日も極く一部の公共職業訓練施設で学んでいる訓練生もいる。
- 8) Toshio ISHIKAWA "Vocational Training", The Japan Institute of Labour, 1991を参考に作成。
- 9) 拙稿「公共職業訓練施設再編成の実情－「雇用保険法」制定以降を中心として－」、『職業訓練研究』、第7巻、職業訓練研究センター、1989年3月。
- 10) 東京都職業能力開発研修所『平成12年度修了生実態調査報告書』、2001年3月。
- 11) 職業能力開発研究センター『高度職業訓練修了者のキャリア形成に関する研究－専門課程修了者を対象に－』、調査研究資料No.111、2003年3月。
- 12) 日本版デュアルシステムについては佐々木英一『ドイツ・デュアルシステムの展開』、法律文化社、2005年10月に紹介されている。また、拙稿「日本版デュアルシステムの試行状況－公共職業能力開発施設における有効性－」、『産業教育学研究第36巻第1号』、2006年1月も参照されたい。なお、厚生労働省の日本版デュアルシステムについては
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/syokunou/dual/index.html>に、研究会報告は
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/11/s1129-11.html>に紹介されている。
- 13) 鈴木康弘「デュアルシステム訓練を実施して」、『技能と技術』、2006年1月。
- 14) 拙稿「『労働者教育』の理論枠組み－労働関係法制と社会教育法制との統合の視座－」、『日本社会教育学会年報』第47集、2003年9月。
- 15) 田中萬年・梶浦武「『雇用保険法』の変遷と課題」、『職業能力開発研究第15巻』、1997年3月
- 16) Kazutoshi TANAKA, Michael B. EVERS, "Ergonagy - Its Relation to Pedagogy and Andragogy -", The OHIO University, ERIC, ED 438 464, 2000.

(付記) 本稿は田中萬年・大木栄一編著『働く人の「学習」論』、学文社、2005年9月の第1章「働く人の学習制度の概要」と第3章「新規学校卒業者の職業能力開発」とを中心として再編したものであることをお断りします。