

| | |
|------|---------------------------|
| タイトル | 東京圏の公共職業訓練(2) |
| 著者 | 木村, 保茂; KIMURA, Yasushige |
| 引用 | 開発論集(92): 85-118 |
| 発行日 | 2013-09-26 |

東京圏の公共職業訓練(2)

木村保茂*

目次

はじめに

第1章 都道府県別にみた公共職業訓練のタイプ

第2章 東京都の公共職業訓練

(以上、第91号に掲載)

第3章 神奈川県公共職業訓練

1, 多様な職業能力開発施設

2, 神奈川県の「いちよう計画」

3, 神奈川県の「高等職業技術校再編整備計画」

4, 神奈川県の公共職業訓練—— 県立高等職業技術校と産業技術短期大学校 ——

(以上、本号に掲載)

第4章 埼玉県の公共職業訓練

第5章 東京圏と北海道の比較

(以上、次号に掲載)

第3章 神奈川県公共職業訓練

1, 多様な職業能力開発施設

神奈川県はわが国でもっとも多様な公共職業能力開発施設のある県である。ほぼすべての種類の職業能力開発施設がある(表1)。まず、国立(高齢・障害・求職者支援機構…以下、新機構に略す)では、職業能力開発総合大学校(1校, 2012年度末まで)¹⁾、港湾職業能力開発短期大学校(1校)、関東職業能力開発促進センター(1校)がある。この内、職業能力開発総合大学校は全国に1校、港湾職業能力開発短期大学校は全国に2校しかないが、そのうちの1校が神奈川県にある。関東職業能力開発促進センターは、東京都を除く全国に61校ある職業能力開発促進センターの1つである²⁾。

このように多様な国立の職業能力開発施設が存在するが、その中であって職業能力開発大学校だけではない。同大学校は付属短期大学校を含めると全国に22校あるが、神奈川県にはないのである。その代わりに創られたのが、県立の職業能力開発短期大学校である。そこでつぎに県立、市町村立の職業能力開発施設をみてみよう。

表1によると、県立の職業能力開発施設は産業技術短期大学校(1校)、高等職業技術校(5校)、障害者職業能力開発校(1校)、市町村立は横浜市中央職業訓練校(1校)である。この

* (きむら やすしげ) 開発研究所特別研究員

表1 神奈川県職業能力開発施設

| | 高度職業訓練 | 普通職業訓練 |
|----|----------------------------------|---------------------------|
| 国立 | 職業能力開発総合大学校1校 港湾職業能力開発短期大学校1校 | 関東職業能力開発促進センター1校 |
| 県立 | 産業技術短期大学校1校 | 高等職業技術校5校 障害者職業能力開発校1校 |
| 市立 | 横浜市立中央職業訓練校1校 | |
| 民間 | 認定短期大学校2校 | 認定職業能力開発校50校（単独20，共同30） |

出所) 神奈川県「神奈川県における職業能力開発の概要」(平成24年度計画)より。

注) 職業能力開発総合大学校は、母体である雇用・能力開発機構の廃止、それに伴う高齢・障害・求職者雇用支援機構への移管ともない、2012年度末までに神奈川県内の相模原校は東京校に統合された。

内、産業技術短期大学校は、先に述べたように神奈川県に国立の職業能力開発大学校がないため、05年に設立・開校したものである。また、横浜市中央職業訓練校は全国唯一の市町村立の職業能力開発校である。かつては、横浜市以外にも市町村立の職業能力開発校はあったが、01年の川口市立職業訓練校の休校を最後に、同校が唯一の市町村立校になった。最後に障害者職業能力開発校は、全国に19校あるうちの1つである。全国の障害校の内訳は国立が13校、県立が6校であるが、神奈川県は県立に属している。

このように神奈川県は全国で唯一のすべての種類の職業能力開発施設が存在する県である。もっとも、職業能力開発大学校については、県立の産業技術短期大学校で代替している。しかし、こうした職業能力開発施設の種類の多さは、わが国の公共職業訓練に占める神奈川県の高さを示しているようである。

今、11年度の施設内訓練の定員を、91号掲載の「東京圏の公共職業訓練(1)」の表3(都道府県別の公共職業訓練の内訳とタイプ)によってみると、長期課程(普通課程)が853人、短期課程(施設内離職者訓練)が633人、合計1,486人である³⁾。それは長期課程(普通課程)で全国3位、合計で全国2位に位置している。全国1位はともに東京(長期課程1,405人、短期課程3,025人、合計4,430人)であるから、神奈川県はそれについていることになる。しかし、東京との差は大きく、長期課程で60.7%、短期課程で20.9%、合計で33.5%の水準である。ただし、これには国立(新機構)の定員が含まれていないから、それを加えるとつぎようになる。神奈川県は国立の港湾職業能力開発短期大学校(長期課程80人)と関東職業能力開発促進センター(短期課程608人)が加わって、長期課程が933人、短期課程が1,241人の合計2,171人になる³⁾。一方、東京は国立の施設が存在しないから、定員は不変である。これらを比較すると、東京との差は長期課程66.4%、短期課程41.0%、合計49.1%に縮小する(障害者職業能力開発は含まず)。短期課程と合計でその差が縮まっていることが分かる。

もちろん、まだ東京との差は大きいですが、この数字からわが国の公共職業訓練に占める神奈川県の高さが分かるであろう。しかし、この数字からではかつて神奈川県が展開してきた職業能力開発の先進性は分からない。そこでつぎに、神奈川県職業能力開発の先進性・革新性を世に広めた「いちよう計画」をみることにしよう。

2, 神奈川県「いちょう計画」

(1) 「いちょう計画」の誕生

戦後の神奈川県の職業補導は46年に紅葉ヶ丘校で、ついで翌年の47年に藤沢校、京浜校で開始された。その後、50年に小田原婦人校、53年に相模原校、54年に横須賀校、56年に衣笠校と鶴見校、58年に秦野校、64年に横浜校と川崎校、73年に平塚校が開校した。その他にも68年に技能訓練センターが設置された(ただし、横浜校の分校)。その結果、神奈川県の職業訓練校は70年代前半に13校体制になった⁴⁾。訓練校数では北海道の20校、東京の18校について多かった。しかし、この13校体制はその後減少しはじめ、「いちょう計画」が完了する90年頃には12校体制へ、「高等職業技術校再編整備計画」の前年(04年)には11校体制になった(技能訓練センターの横浜校への吸収合併ほか)。しかし、北海道(20校→8校)や東京都(18校→15校)に比べると、その減少幅は小さかった。もっとも、その後、第8次神奈川県職業能力開発計画で高等職業技術校の2大総合校案がだされるが、それについては節を改めてみることにする。その前に、神奈川県の公共職業訓練に大きな影響を及ぼした「いちょう計画」(正式名:新職業訓練体系整備事業)についてみることにしよう。

神奈川県の職業能力開発校は、旧職業訓練法の制定時(58年)にはすでに9校が開校し、その後も4校が設立・開校した。しかし、公共職業訓練を取り巻く状況は大きく変化していた。それは60年代における高校進学率の上昇や技術革新の進展であり、また、70年代における脱工業化の動き、あるいは高度経済成長の終焉を告げるオイルショック不況などであった。

こうした状況の変化を受けて、わが国の職業訓練法(旧法)は69年、78年に改正されたが、神奈川県でも向上訓練や能力再開発訓練の実施・強化、あるいは中卒訓練から高卒訓練への移行などが実施されていった。しかし、神奈川県の対応はこれだけで終わらなかった。当時の東京工業大学・斎藤学長の言(「職種訓練」から「職能訓練」への転換)を入れて、「新しい視点に立った職業訓練施策の検討」を行うことになり、労働部局内に職業訓練行政研究会が設置された(81年)。同研究会は職業変化の実態調査や現場の職業訓練指導員からの意見聴取などを経て、新しい職業訓練についての研究報告書を作成した。翌年の84年1月、それに基づき具体的な事業計画案が作成され、長洲知事に提出された。それが「新職業訓練体系整備事業」、いわゆる「いちょう計画」である。それは85年の試行期間を経て、86~90年度に本格的に実施されていった⁵⁾。

この「いちょう計画」のねらいは職群制を導入し、職業能力開発校を職業別・訓練対象者別に専門校化すること、および単位制の訓練方式を導入することであった⁶⁾。このように「いちょう計画」のユニークさは、職群制と単位制がセットで導入されたことであるが、以下ではそれについて1つずつみることにしよう。まずは、職群制の導入とそれに基づく職業能力開発校の専門校化についてである。

(2) 職群制と職業能力開発校の専門校化

(イ) 職群制とは——その特徴と職群数・種類——

「いちよう計画」は職群制をつぎのように規定している。職群制とは「共通基盤を持つ類似した職種（職務……引用者）を統合して職系をつくり，更にその職系を集約して職群を編成し，それをもとに職業別に訓練施設を専門校化する」と⁷⁾。

このように職群制は職務，職系を統合・集約化して職群をつくり，そのもとに職業能力開発校を専門校化することである。そうすることによって「幅広い視野をもった多能な職業人を育成」しようとしたのである。そのために，まず職系内に「幅広く基礎的な技術・技能を修得できるコース」と「職務に関する技術・技能を専門的に学ぶコース」を設け，訓練の多様化を図った⁸⁾。具体的には，基礎単位(基礎的職務能力の形成)，選択基礎単位(多能的職務能力の形成)，選択応用単位(専門的な職務能力の形成)の設定である。たとえば，それを機械技術系のコース(2年課程)で示すと(表3)，1年目には，まず，工作機械操作ほかの基礎的な知識，技術・技能を基礎単位(54単位)によって履修・習得し，ついで，金属加工ほかの幅広い関連知識，技術・技能を選択基礎単位(18単位)によって履修・習得する。そして2年目になると，CAD/CAM，NC工作機械などの多様な専門力および応用力・実践力を選択応用単位(72単位)によって履修・習得し，多能的な機械加工専門技能者を目指すのである。このように職群制の特徴は，基礎的な段階から始めて多能的な段階へ，そして高度な段階へ至る段階的体系的な訓練が組まれたことである。なお，訓練を1年課程だけで終了する場合は，多能的な専門技能者ではなく，機械技能者，NC加工技能者，金型加工技能者などの単能的な専門技能者が誕生する。

職群制の2つ目の特徴は，共通基盤をもつ類似した職務，職系を統合・集約しているため，コース間，職系間で共通する知識，技能・技術の合同授業が行えることである。それにより訓練の効率化が可能になった⁹⁾。

3つ目は，職業能力開発校が職群ごとに専門校化しているため，教室・実習場，機械設備の共同利用が比較的容易なことである。

以上，職群制の導入目的と特徴について述べてきた。つぎに職群の数と種類についてみてみよう。

まず，表2によって職群数をみると，90年当時は既存の訓練科目にも制約されて7職群編成であった。しかし，その後整備が進み，04年頃(高等職業技術再編整備計画の前年)には5職群になった。先の7職群のうち建設技術群と建設サービス群が統合・合併し(建築技術群へ)，保守技術群が工業技術群に吸収・合併したのである。こうした職群の再編成の背景には，脱工業化(サービス経済化)の進行や進学率の上昇などがあり，そのことが職群・職系・コースの削減に繋がったのである。

ついで職群の種類であるが，それはものづくり系と非ものづくり系に分かれる。「いちよう計画」(90年)当時は，ものづくり系が5職群(高度技術群，工業技術群，建設技術群，建設サービス群，保守技術群)と非ものづくり系が2職群(社会サービス群，情報技術群)であった¹⁰⁾(表

表2 「いちよう計画」における職群制と専門校配置——1990年——

| 職群名 | 職系名 | コース名(期間) | 高等職業技術校 |
|---|----------------------------|---|------------------------------|
| 高度技術群 (実践技術者の育成) | メカトロニクス | メカトロニクス(2年), 生産システム(1年) | 横浜校 |
| | 電子工学 | 情報システム技術(2年) | |
| | 機械工学 | 機械システム技術(2年) | |
| | 自動車工学 印刷工学 | 自動車工学(1年) 印刷デザイン(1年), 製版印刷(1年) | |
| 工業技術群 (工業技術分野の人材育成) | 電子技術 | マイコン制御(1年), デジタル機器修理(1年) | 川崎校, 衣笠分校(横須賀の分校) |
| | 計装技術 | 計装設計(1年), 計装施工(6ヶ月) | 秦野校 |
| | 機械技術 | 機械技術, 数値制御技術, 金型技術(各2年, 1年) | 川崎校 |
| | 図形処理 自動車技術 | 図形処理(1年), 機械トレース(6ヶ月) 自動車技術(1年) | 横須賀校 秦野校 |
| 建設技術群・ 建設サービス群 (建築技術・建築サービス分野の人材育成) | 建築設計 不動産実務 建築設備 | 建築設計(1年) 不動産実務(6ヶ月) 冷凍空間(1年), ビルメンテナンス(6ヶ月) | 鶴見校 |
| | インテリア | インテリア施工(1年), 表具内装(1年) | |
| | エクステリア | エクステリアサービス(1年), エクステリア(6ヶ月) | 鶴見校, 平塚校 |
| | 設備工事 | プラント施工(6ヶ月), 住宅設備施工(6ヶ月) | 平塚校 |
| | 建設設計 装飾工芸 | 建設設計(6ヶ月) 内装工芸(1年), インテリア工芸(1年) | |
| 社会サービス群 (福祉関連分野の人材育成) | 福祉サービス | 福祉ヘルパー(6ヶ月), ケアサービス(1年) | 紅葉ヶ丘校, 小田原校 |
| | 食品サービス | 給食サービス(6ヶ月), 調理サービス(6ヶ月) | |
| | 美容 | 美容(1年) | 小田原校 |
| 情報技術群 (情報処理・事務, 管理分野の人材育成) | ビジネス実務 | OA事務, 文書事務・英語事務・経理事務(各1年, 6ヶ月) | 紅葉ヶ丘校, 小田原校, 相模原校, 京浜校, 衣笠分校 |
| | 情報処理 オフィスシステム アパレル技術 | 情報処理(2年) オフィスシステム(1年) アパレルシステム(2年), 服飾技術(6ヶ月) | 藤沢校 |
| | デザイン | グラフィック(1年), コンピュータデザイン(1年) | |
| 保守技術群 (保守分野の人材育成) | 金属加工 | 機械サービス, 金属加工, 溶接板金(各1年, 6ヶ月) | 京浜校, 相模原校 |
| | 電気技術 | 電気技術(1年) | |

出所) 神奈川県「いちよう計画10年のあゆみ」1990年より作成。

注) この外に障害者を対象とする「作業建て技能群」(神奈川県障害者職業訓練校)があるが, 表には載せていない。この職群の職系とコース名はつぎの通りである。電子技術系:電子制御, デジタル機器修理(各2年, 1年), 福祉機器系:義肢装具制作, 機器制御(各2年, 1年), 印刷工芸系:印刷技術・デザイン技術(1年), ビジネス実務系:OA事務, 文書事務, 電話オペレータ(各1年), 装飾技術系:クラフト技術, インテリア装繕, 装飾技術(各1年, 2年)。

2参照)。その後, 04年に4職群に縮小したが, 減少したのはものづくり系の3職群(高度技術群, 保守技術群, 建設サービス群)で, 非ものづくり系は減少しなかった。98年の労働省の通達以降¹¹⁾, 「公共と民間の役割分担」は厳しくなり, すでにこの当時は全国的に公共職業訓練か

ら非ものづくり系の訓練科目が姿を消しつつあった。そういう時に神奈川県は非ものづくり系の職群を2つも有し、しかも、そのうちの1つは民間との役割分担が厳しい「情報処理、事務・管理に関する分野」（情報技術群）であった。このことは注目に値するであろう。神奈川県では「いちよう計画」後に「高等職業技術再編整備計画」へ移行するが、その中でこの非ものづくり系の職群がどのようなになるのか、興味をひくところである。それについては後ほどみることにしよう。

（ロ）高等職業技術校の専門校化——専門校化のねらいと配置の特徴——

職群制の導入の目的は職業能力開発校を専門校化し、再配置することでもあったが、それはどうなったであろうか。先ほども述べたように、職群制の目的ないし特徴は訓練、カリキュラムの多様化を図ること、共通する訓練単位の合同授業化によって訓練の効率化を図ること、あるいは教室・実習場、機械設備の共同利用化によって施設・設備の利用効率を高めること等であった。そのことは高等職業技術校を専門校化し、それぞれの高等職業技術校に専門の指導員を集めることによって、より一層可能になった。そのことについて東部総合職業技術校の工業技術課長はつぎのように述べている。

「各校を専門校化し、それぞれに専門の指導員を集めて、授業科目が多様多岐にわたるようにした。製図の場合、機械加工の製図、溶接板金の製図、その他製図というように複数のコースを行うようにした。それが科目の担当制です。クラスにいろいろな専門の指導員がくるようになった」

「いちよう計画」によって職群は7つ作られたが、それに基づく高等職業技術校の専門校化と配置はつぎの通りである（表2）。ただし、ここでは障害者職業能力開発校は除いている。

①高度技術群（訓練期間1～2年）…1校（横浜校）、②工業技術群（1年、6ヶ月）…3校1分校（川崎校、秦野校、横須賀校、同衣笠分校）、③建設技術群・建設サービス群（6ヶ月、1年）…2校（鶴見校、平塚校）、④社会サービス群（6ヶ月、1年）…2校（紅葉ヶ丘校、小田原校）、⑤情報技術群（6ヶ月、1～2年）…1校（藤沢校）、⑥保守技術群（6ヶ月、1年）…2校（京浜校、相模原校）である。なお、情報技術群には藤沢校の外に5校あるが、これら5校は専門分野が他の職群にあるため、ここでは情報技術群に位置づけていない。

以上が「いちよう計画」における職群別の高等職業技術校の配置である。それによると1職群・1校配置のパターン（高度技術群、情報技術群）と1職群・複数校配置のパターン（工業技術群、建設技術群・建設サービス群、情報技術群、保守技術群）に分かれる。前者は職群別の専門校配置、後者は職系別・職務別の専門校配置とっていいだろう。

つぎに訓練対象別の配置をみてみよう。1つは34歳以下対象（学卒者ほか）の高等職業技術校で、これには①の横浜校、②の横須賀校、秦野校、川崎校、③の鶴見校、⑤の藤沢校が含まれる。2つは離職者対象の高等職業技術校で、③の平塚校、④の紅葉ヶ丘校、小田原校、⑥の京浜校、相模原校が含まれる。前者は普通課程の養成訓練が多く、後者は短期課程の離職者訓練が多い。ただし、③の建設技術群だけは両方の特徴を有している。規模別では前者が若干大

大きく、たとえば、定員で前者が200人以上に対し、後者は200人以下、指導員数で前者が10人強に対し、後者は10人未満である¹²⁾。しかし、全体的に規模は小さく、そのことは後に統合・総合校化案(高等職業技術校再編整備計画04年)がでてくる要因になっている。しかし、ここではそのことについてはまだ触れない。その前に単位制についてみることにしよう。

(3) 神奈川県単位制訓練

「いちょう計画」のもう一つの特徴は単位制である。これはILOのモジュール訓練の理論をベースに導入された。モジュール訓練はILOが開発途上国の失業者用の訓練システムとして開発したものである。わが国では78年に労働省職業訓練局長によって「単位制訓練(モジュール訓練)の実施について」の通達がなされ、15の訓練校(国立5校、都道府県立10校)が研究校に指定された¹³⁾。労働省のモジュール訓練を普及させようとするこの試みは必ずしも成功しなかったが¹⁴⁾、モジュール訓練それ自体は改良・発展していった。ここで述べる神奈川県の単位制訓練、あるいは旧雇用・能力開発機構(現高齢・障害・求職者支援機構)のシステム・ユニット訓練方式は¹⁵⁾、このモジュール訓練をベースに開発された訓練システムである。

では、モジュール訓練とはどういうものであろうか。「いちょう計画」の単位制訓練を検討する前に簡単にみておこう。それは失業者にMES(Module of Employable Skill:雇用可能な技能の単位)を付与するための訓練方式である。具体的には、当該職種で必要とされる知識・技能を基本的な作業単位(モジュール・ユニット=Module Unit)に分け、それを各地域、各業界の雇用可能性に合わせて種々に組み合わせ、作業単位(MU=モジュール・ユニット)ごとに所定の技能水準への到達を確認しつつ行う訓練方式である¹⁶⁾。それは実習中心の訓練で、個別対応的、随時入校的である。

以上がモジュール訓練の特徴であるが、つぎに本題の神奈川県の単位制訓練の検討に移ろう。神奈川県の単位制訓練の最大の特徴は、先にも述べたように単独で導入されたのではなく、職群制と一緒に導入されたことである。そのため、先にみたような職群制のメリット、たとえば、「多様・多能かつ専門的な能力開発」あるいは「必要に応じて関連する他のコースを習得できる可能性」などを有していた。しかし、ここでは単位制だけにしぼって、その特徴・メリットをみていこう。

1つは、離職者対応的なモジュール訓練と異なり、単位制訓練は長期・短期を含むすべての訓練課程に取り入れられていることである。施設内の離職者訓練(短期6ヶ月)はもとより、若年者(34歳以下)対象の養成訓練(普通課程1年および2年)、あるいは在職者訓練(短期課程)に取り入れられている。

2つは、それは集合型訓練であり、単位数および単位当たりの時間数が固定されていることである。すなわち、6ヶ月訓練が36単位、1年訓練がその2倍の72単位、2年訓練がさらにその2倍の144単位と決まっている。また単位当たり時間数も20時間(教科16時間、自己学習2時間、評価2時間)と決められている¹⁷⁾。モジュール訓練のように受講生の能力に応じて時

表3 職群制・単位制の職業能力開発（機械技術系のコース例）

| 2年課程 | | |
|--|--|---|
| 1年課程 | | 応用選択（72単位） ・各種工作機械加工（→機械加工専門技 能者） |
| 必修基礎（54単位） ・工作機械操作 ・NC工作操作 ・NCプログラミング ・製図 ・OA機器 | 選択基礎（18単位） ・工作機械加工（→機械技能者） ・NC機械加工（→NC加工技能者） ・金型加工・機械加工（→金型加工技能 者） | |

出所) 神奈川県「いちょう計画10年のあゆみ」より。

間数を延長するようなことはしない。そこでは単位ごとに到達目標が決まっています、定められた時間内で知識、技術・技能を習得する。

3つは、訓練コースの単位構成はどのコースも基礎単位、選択基礎単位、選択応用単位になっている。このうち基礎単位では基礎的な知識と技術・技能を、選択基礎単位では幅広い専門知識と技術・技能を、選択応用単位では高度な専門性と応用力・実践力を習得する。表3の機械技術系のコースでそれを示すと、1年目で基礎単位（54単位）と選択基礎単位（18単位）を取得し、2年目で選択応用単位（72単位）を取得する。基礎単位では「工作機械操作、NCプログラミング」など基礎的な知識、技術・技能を、選択基礎単位では「工作機械、NC機械、金型」など多様な専門的知識と技術・技能を、そして選択応用単位では「CAD/CAM、NC工作機」など高度な専門的知識、技術・技能を習得する。

4つは、各訓練コースに「標準コース」と複数の「専攻コース」を設定していることである。受講生は希望、適正、職業経験に応じてコースを選択することができる。こうした複数コースの設定によって多様で柔軟な訓練が可能になる¹⁸⁾。

5つは、在職者訓練に随時受講制度を設けていることである。これは訓練単位の中から必要とする単位を受講できる制度である。これと似たようなものは国（機構）の能力開発セミナー（在職者訓練）でもみることができる。なお、この随時受講制度は授業料の有料化や関連する単位を複合化して訓練するランニングパッケージの導入などにより04年度をもって廃止された。

6つは、学科ごとの指導体制から教科ごとの指導体制へ転換したことである¹⁹⁾。これは科目を10分野19科目に分け、その中から自分の専門とする分野、科目を指導する訓練方式である。しかし、この方式は、現在と異なって訓練コースを超えた複数のコースの指導であった。そのため「多くの指導員が必要で、運営も複雑になり、それを継続するにはどの技術校生が入学しても決まった時間で技能を習得しなければならないという問題点があった」（東部校工業技術課長）。

以上が「いちょう計画」で導入された単位制訓練の特徴である。では、これら職群制・単位制訓練はこの後、「高等職業技術校再編整備計画」（04年）の導入によってどうなるであろうか。節を改めてみることにしよう。

3, 神奈川県「高等職業技術校再編整備計画」

(1) 高等職業技術校の統合再編——専門校から総合校へ——

神奈川県は04年2月「高等職業技術校再編整備計画」を発表した。それは「公共と民間の役割分担の推進」「高等職業技術校の機能の再編・強化」「高等職業技術校の運営体制の整備」からなっている。そのうち「高等職業技術校の運営体制の整備」は、専門校化している高等職業技術校を統合・総合化するものであった。それは「いちょう計画」で展開した「訓練施設の専門校化」の中止・廃止を意味していた。以下に高等職業技術校の統合・総合化の流れとそのメリット・デメリットについてみてみよう。

高等職業技術校の専門校化と配置については、すでに90年当時を中心にみてきた(表2)。それはその後、若干変化した。それを示したのが表4(03年)と表5(06年)である。それによると90年当時の7職群12校体制は03年に4職群11校体制へ、さらに06年に3職群9校体制へ移行している。すなわち、90年から03年にかけて建設技術群と建設サービス群の統合・合併(建築技術群へ)、保守技術群の工業技術群への吸収・合併、そして横浜校の産業短期大学校への昇格とともに工業技術群の消滅が生じ、ついで03年から06年にかけて情報技術群の工

表4 2003年の職群制(分野)と専門校配置

| 職群(分野) | 職系 | コース | 配置校 |
|---------|--|-------|-----------------------------------|
| 工業技術群 | 機械系, 金属加工系, 電気・電子系, 自動車系 | 22コース | 川崎校, 秦野校, 横須賀校, 同衣笠分校, 京浜校, 相模原校 |
| 建築技術群 | ビルメンテナンス系, エクステリア系 木材加工系, リフォーム系 | 10コース | 鶴見校 平塚校 |
| 社会サービス群 | 社会福祉系, 食品サービス系, 美容系 | 5コース | 紅葉ヶ丘校, 小田原校 |
| 情報技術群 | 情報処理系, オフィスビジネス系, アパレル系, デザイン系 OA 経理コース | 9コース | 藤沢校 紅葉ヶ丘校, 衣笠校, 小田原校, 相模原校 |

出所) 神奈川県「高等職業技術校再編整備計画」2004年より。

注1) 1995年の横浜校の産業技術短期大学校への昇格とともに、高度技術群(普通職業訓練)はなくなった。

注2) この外に障害者職業能力開発校(実務技術群, 9コース)があるが、同表には載せていない。

表5 再編前後の高等職業技術校

| 再編前(2006年)の高等職業技術校(8校1分校) | 再編後の高等職業技術校(2大総合校) |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■工業技術分野(4校1分校) ・川崎校, 同京浜分校, 秦野校, 横須賀校, 藤沢校 ■社会サービス分野(2校) ・紅葉ヶ丘校, 小田原校 ■建築技術分野(2校) ・鶴見校, 平塚校 | <ul style="list-style-type: none"> ○東部総合職業技術校(4校1分校の統合) ■工業技術分野(旧川崎校, 旧京浜分校, 旧横須賀校) ■社会サービス分野(旧紅葉ヶ丘校) ■建築技術分野(旧鶴見校) ○西部総合職業技術校(4校の統合) ■工業技術分野(旧秦野校, 旧藤沢校) ■建築技術分野(旧平塚校) ■社会サービス分野(旧小田原校) |

出所) 「第8次神奈川県職業能力開発計画」より。

業技術群への吸収・合併が行われたのである。かくして、かつての7職群は3職群（工業技術群，社会サービス群，建築技術群）へ半減した。

つぎに高等職業技術校の配置であるが，これも職群の縮小再編とともに変化した。まず90年から03年にかけて京浜校と相模原校が保守技術群から工業技術群へ移行し，横浜校が産業技術短期大学校への昇格とともに工業技術群から離脱した。ついで03年から06年にかけて工業技術群の相模原校と衣笠分校（横須賀校の分校）が廃校になり，京浜校は川崎校の分校に格下げされた。かつての12校体制は9校体制へ減少したのである。

以上が90年から06年にかけての職群の変化と高等職業技術校の配置の変化である。なお，その過程で情報技術群の工業技術群への吸収・合併とそれにもなう藤沢校の工業技術群への移行が生じたが，それは「公共と民間の役割分担の推進」上，行われたものである。しかし，情報技術関連が完全になくなったわけではない。東部校の工業技術群には「コンピュータ組み開発コース」が設けられ，オペレーティングシステム，ネットワーク概論，コンピュータ制御概論，システム設計概論，プログラム論などの情報処理教育が行われている。

こうした職群制の変化と配置の変化はあったけれども，職群制をベースとする高等職業技術校の専門校化は90年以降も維持されてきた。それにストップをかけたのは「高等職業技術校再編整備計画」である。同計画では「高等職業技術校の運営体制の整備」を掲げ，その中で「専門分野に特化した小規模専門校の統合」を謳っている。

「専門分野を特化した小規模専門校として配置している県立の高等職業技術校（8校1分校）を統合し，専門性と総合力を発揮する能力開発の拠点として，1校で全ての訓練分野を実施できる大規模総合校2校に再編する」²⁰⁾

この計画は「第8次神奈川県職業能力開発計画」（06年～10年）と「第9次神奈川県職業能力開発計画」（11年～15年）で具体化・実施されていった。そして08年に東部総合職業技術校（以下，東部校）が，13年に西部総合職業技術校（以下，西部校）が設立・開校した。前者の東部校は小規模専門校の旧川崎校，旧京浜分校，旧横須賀校，旧紅葉ヶ丘校，旧鶴見校を，また西部校は旧秦野校，旧藤沢校，旧平塚校，旧小田原校を統合している。この2つの総合校は旧校時代の職群，職系，コースをほぼ引き継いでおり，ともに工業技術群(分野)，社会サービス群(分野)，建築技術群(分野)の3群(分野)からなっている。

この3群(分野)が旧校時代の職群制とどう関わっているのか，またどのように変化したのかは節を改めてみることにする。その前に統合・総合校化のメリット・デメリットについてみることにしよう。

「高等職業技術校再編整備計画」では，高等職業技術校の専門校から総合校への移行の理由についてつぎのように述べている。

「高等職業技術校に求められる新たな施設機能の展開や弾力的な校運営を，現行の指導スタッフと訓練設備を最大限に有効活用しながら実現していくため，現在の専門校化している高等職業技術校を統合し，総合化する。統合の方法については，職業訓練指導員や訓練設備をより集

中的に配置できることにより、相談等の新たな機能や共通パッケージ訓練等の効率的な実施、さらには将来のニーズ変化に対応する弾力的な訓練展開が可能となることから、一つの校が既存のすべての訓練分野のコースを実施できるように大規模に統合し、入校希望者の利便性を考慮し県の東部方面及び西部方面に各1校ずつの計2校を配置する」²¹⁾

ここに示されている「新たな施設機能の展開や弾力的な校運営」とは、たとえば、委託訓練の急増にともなう専門部門の新たな設置、あるいは国の指導によるキャリア・コンサルティングの導入などである。その実現には施設の統合化や指導員の集中化が不可欠であった。こうした事務処理・窓口業務の効率化は統合化した総合校のメリットの1つであるが、これについて東部校の工業技術課長はつぎのように述べている。

「(総合校化により)入校、修了および就職に関する事務的な仕事、あるいは入校式、修了式など行事的な運営企画などは入校・就職支援課が担当することになり、そのことによって職業訓練指導員は生徒募集、訓練指導、就職指導に時間を多めにとることが可能になった」

2つ目は、これと関わるが、施設が大規模化し、機器類や職業訓練指導員が集中・集積したことである。それによって技能五輪全国大会や中高年向けキャリア教育支援大会などの開催が可能になった。そのことは県民の関心・参加等を引き起こし、しいては県民の技能振興に役立った。

3つは、総合校化により1校にたくさんの職群・職系・コースが集り、授業などにおいて他分野(職群)との連携が可能になった。それは指導員同士のアイデアの融通、学生への応用課題制作の依頼、その他と多種多様である。もともと、これらは専門校時代の職系間、コース間の訓練の合同化や教室・実習場、機械設備の共同利用とは異なる。現在のは分野(職群)間における連携であって、かつての単位をともなった職系間、コース間の合同授業は安全衛生や労働講座を除くとすべてなくなった。

「集約によって他分野の指導員からアイデアをもらったり、指導員同士の協力関係ができるようになった。たとえば、建築設計コースとケアワーカーコースでバリアフリーの建物を設計する場合、一緒に訓練することで、それぞれの情報・知識、技能・技術を出し合い、利用できるようになった。かつては3分野が一緒に学ぶ合同授業は時間講師を呼ばないとできなかったが、今は呼ばなくてもできるようになった。また、たとえば、棚や装置のような教材が不足すれば外注しなければならなかったが、それを機械加工コースや溶接・板金コースの学生に応用課題という形で頼んで制作してもらうことができるようになった」(東部校)

4つ目は、それと関わることであるが、総合校化したことにより他分野も含めて専門の指導員の訓練指導が受けやすくなった。

5つ目は、デメリットについてである。高等職業技術校の統合・総合校化はスケールメリットを狙ったものであるが、それによって高等職業技術校(旧小規模校)がなくなり、地域密着型の訓練が難しくなる地域が生じた。とくに、地域密着型の介護関係(ケアワーカーコース)においてその弊害が大きく、総合職業技術校から遠く離れた介護施設では実習生の受け入れが

困難になった。

「スケールメリットを狙った統合という側面は確かにあります。集約することによって施設とか人を削るということは県にとって大事なことです。でも議員の中には地域の特性があるのだから、特性のあるところは残しておいてくれ、地域にもっと密着した形でつくってくれと。近いところがなくなって、遠い所へ行かなければならないというのは不便です。…とくに、介護施設では地域密着型の訓練・雇用が行われていた。それが総合校化によって通勤距離がこれまでより遠くなる介護施設がでてきた。そういうところではうちの生徒は少なくなった」(東部校)

(2) 総合校における職群制の位置

職群制は「いちょう計画」の柱の1つであり、高等職業技術校の専門校化と対をなしていた。その専門校が総合校化したのである。職群制もそれとともになくなったのであろうか。否である。名称は変わったが、現在も存続している。機械技術分野、建築技術分野、社会サービス分野がそれである。

表6は総合校前(旧校時代)の職群(分野)、職系、コースと東部校(総合校)のそれを比較したものである。それによると、東部校に統合化される前の高等職業技術校の配置は、旧川崎校と旧京浜校と旧横須賀校が工業技術分野(群)に、旧鶴見校が建築技術分野(群)に、旧紅葉ヶ丘校が社会サービス分野(群)に位置づいていた。旧京浜校は2000年代に保守技術分野(群)から工業技術分野(群)へ移行したが、実際には保守技術校として位置づいていた。それらが今回の再編で東部校に統合され、それにとまって多くのコースが整理された。

表6に示すように、旧校時代のコースはダブルも含めて全部で19コースあったが、そのうち13コースが引き継がれ、6コースが廃止された。廃止されたコースは旧川崎校の機械加工、旧京浜校の機械サービス、旧川崎校京浜分校の電気専攻、旧横須賀校のメカニカルエンジニアリングと自動車整備、旧鶴見校のインテリア施工である。この内、自動車整備とメカニカルエンジニアリングはダブルだったため、1つを残して廃止されたものである。また旧校から引き継がれたコースの中には名称を変更したものがある。それはマシニング&CAD/CAM(メカニカルエンジニア→マシニング&CAD/CAM)、コンピュータ組込み開発(マイコン制御→コンピュータ組込み開発)、チャレンジプロダクト(プロダクト専攻→チャレンジプロダクト)の3つである。全部で6コースが整理・廃止されたが、新たに2コース(セレクトプロダクトと室内施工)が設けられたため、実際の減少は4コースであった。

こうしたコースの再編整理の一方で専門部門の新設やキャリア・コンサルティングの導入が行われた。それは当然、職員の異動、配置転換をともなったが、それによって訓練指導員が減少することはなかった。統合・総合校化によってコースの整理はあったが、訓練定員は逆に増大したからである。

「(質問:東部校をつくった時に訓練定員や指導員は減ったのですか)否、減っていません。

表6 職群(分野)・職系・コース名の旧校と東部校の比較

| (2007年度の)旧校名と職群, 職系及びコース名 | | | 東部校の職系とコース名 | |
|---------------------------|----------------------|--------------|-------------|---------------|
| 旧校名 (職群/分野) | 職系 | コース名 | 職系 | コース名 |
| 川崎技術校 (工業技術群/分野) | 機械系 | 機械加工(中卒2年) | — | — |
| | | メカニカルエンジニア | 機械系 | マシニング&CAD/CAM |
| | | 3次元CAD&モデリング | | 3次元CAD&モデリング |
| | 電気・電子系 | マイコン制御 | 電子・情報系 | コンピュータ組込み開発 |
| | 自動車系 | 自動車整備 | 自動車系 | 自動車整備 |
| 京浜技術校 (保守技術群/分野) | 電気・電子系 | 電気技術 | 電気・電力系 | 電気 |
| | 機械系 | 機械サービス | — | — |
| | 金属加工系 | 金属加工(溶接・板金) | 金属加工系 | 溶接・板金 |
| 川崎技術校京浜分校 (工業技術群/分野) | 企業コラボエクス パート養成コース | (プロダクト専攻) | 機械系 | チャレンジプロダクト |
| | | (電気専攻) | — | — |
| 横須賀技術校 (工業技術群/分野) | 機械系 | メカニカルエンジニア | — | — |
| | | 機械CAD | 機械系 | 機械CAD |
| | 自動車系 | 自動車整備 | — | — |
| — | — | — | 機械系 | セレクトプロダクト |
| 鶴見技術校 (建築技術群/分野) | インテリア系 | インテリア施工 | — | — |
| | エクステリア系 | 造園 | エクステリア系 | 造園 |
| | 建築設計系 | 建築設計 | 建築設計系 | 建築設計 |
| | 建築設備系 | ビルメンテナンス | 建築設備系 | ビル設備管理 |
| | — | — | リフォーム系 | 室内施工 |
| 紅葉ヶ丘技術校 (社会サービス群/分野) | 福祉サービス系 | ケアワーカー | 社会福祉系 | ケアワーカー |
| | 食品サービス系 | 給食調理 | 食品サービス系 | 給食調理 |

出所) 東部総合職業技術校工業技術課長の作成による。

注) 京浜技術校(保守技術群)は川崎校の分校になる前の職群を示し、川崎技術校京浜分校(工業技術群)は分校になってからの職群を示す。

定員は逆に増えています。指導員も細かいことは分かりませんが、ざっくりいいまして、減ってはいないです」(東部校)

もっとも、神奈川県においても職員の正規から非正規への編成替えは行われており、非正規職員の比率は高まっている。ちなみに、11年度の東部校の職員数は78人(校長等含む)で、その内、非常勤職員(非常勤、臨時等)は29人である。また、訓練課4課(工業技術・継承課、工業技術課、建築技術課、社会実務課)の指導員は54人で、その内、非常勤は18人である。実に、37～33%が非常勤ということになる。

つぎに、東部校の分野別(職群別)の職系とコースをみてみよう(表7)。それによると、工業技術分野が5職系(機械系、電気・電力系、金属加工系、電子・情報系、自動車系)・9コース、社会サービス分野が2職系(社会福祉系、食品サービス系)・2コース、建築技術分野が4職系(建築設計系、エクステリア系、リフォーム系、建築設備系)・4コースである。このうち工業技術分野の機械系だけが複数のコース(5コース)を有している。ほかは全て1職系1コースである。かつては1職系複数コースが一般的であったが、それが大きく変わったのである(表

表7 東部総合職業技術校の分野別の職系とコース

| 分野 | 職系 | コース名 | 課程 | 担当課名 |
|----------|----------------------------|---|--|----------|
| 工業技術分野 | 機械系 | チャレンジプロダクト セレクトプロダクト マシニング&CAD/CAM 機械CAD | 短期1年 短期1年 普通1年 短期6ヶ月 普通1年 短期6ヶ月 | 工業技術・継承課 |
| | 電気・電力系 金属加工系 | 電気 溶接・板金 | | |
| | 機械系 電子・情報系 自動車系 | 3次元CAD&モデリング コンピュータ組込み開発 自動車整備 | 普通1年 普通2年 普通2年 | 工業技術課 |
| 社会サービス分野 | 社会福祉系 食品サービス系 | ケアワーカー 給食調理 | 短期6ヶ月 短期6ヶ月 | 社会実務課 |
| 建築技術分野 | 建築設計系 | 建築設計 | 普通1年 | 建築技術課 |
| | エクステリア系 リフォーム系 建築設備系 | 造園 室内施工 ビル設備管理 | 普通1年 短期6ヶ月 短期6ヶ月 | |

出所) 東部総合職業技術校工業技術課長の作成による。

2と比較せよ)。本来、職群制は「共通基盤を持つ類似したコースを統合して職系をつくり、更にその職系を集約して職群を編成」するのであったが、その基盤が崩れてきたのである。すなわち、「共通基盤を持つ類似したコース」が減少し、1職系複数コースは機械系だけになってしまった。こういう状況下では、機械系(5コース)を除くと、職系内において「共通的な知識、技術は合同授業により行うことができる」とか、「訓練の運営は職系が主体になって行う」とかいったことはなくなり²²⁾、かつての職群制の特色は色あせてきているかにみえる。

しかし、その最大のねらいである「広い視野をもった多能な職業人の育成」は、今なお継続して行われている。それは基礎単位、選択基礎単位、選択応用単位という段階的体系的訓練によって、あるいは「訓練期間の後半に始まる複数の専門コース」(東部校)によってである。前者は基礎的な訓練(基礎単位)から始めて、幅広い多能的な訓練(選択基礎単位)、専門的な応用的実践的訓練(選択応用単位)に至る訓練である。これによって職群制の目的とする「多能な職業人」(多能的専門技能者)が育成されている。また、後者の「専攻コース」については、「その種類と数は訓練コースの就職先の細分化によって異なるが、現在でも実施されている」(東部校)のである。

(3) 総合校における単位制

「高等職業技術校再編整備計画」によって小規模専門校から大規模総合校に再編されたが、単位制はそのまま受け継がれた。東部校の事業概要によると、単位制訓練は「訓練教科内容について、授業時間20校時(1校時は45分)を1単位とする技能要素に分け、その単位を一つずつ確実に履修することによって、必要な技能水準に到達することができるよう組み立てられた訓練体制です²³⁾」と述べられている。

1単位を20時間(教科16時間、自己学習2時間、評価2時間)とするのは以前と同じであ

る。これをベースに訓練単位は組み立てられており、その標準（標準コース）は6ヶ月訓練で32単位、1年訓練で64単位、2年訓練で128単位である。「いちょう計画」よりは6ヶ月訓練で4単位、1年訓練で8単位、2年訓練では16単位少なくなっている。この「標準コース」以外に訓練期間の後半に始まる「専攻コース」があるが、ここでは単位数が若干多くなっている。なお、単位は一つずつ履修して積み上げていくのが原則であるが、関連した単位を1括り（パッケージ）にして訓練することもある。それをラーニング・パッケージという。たとえば、「溶接の分野で、溶接機の取り扱いと安全作業（1単位）、溶接ビードの置き方（1単位）、すみ肉溶接の仕方（1単位）があるが、これを個々の単位ごとに訓練するよりも、この3つの単位を1つ括りとして訓練した方が技能習得をする上で効果的であると判断したら、この3単位を1つの括りとして訓練する」（東部校工業技術課長）という。ただし、これは運用で行われている。

訓練コースの単位構成は、必ず基礎単位、選択基礎単位および選択応用単位の3つからなっている。これは「いちょう計画」の時と同じであり、訓練期間の長短を問わず、全コースで行われている。たとえば、チャレンジプロダクトで示すと、基礎単位(20単位, 31.3%)、選択基礎単位(22単位, 34.4%)、選択応用単位(22単位, 34.4%)となっている。その割合は固定されておらず、「訓練コースの単位を構成する上で基礎単位を少なくして、選択基礎単位と選択応用単位を多くした方が、訓練効果があるならば割合を変更して実施する」（東部校工業技術課長）という。

上に述べたように、神奈川県は単位制訓練は訓練期間の長短に関係なくすべての課程（短期課程6ヶ月、1年、普通課程1年、2年）で取り入れられている。そういう点では、主に短期課程（6ヶ月以下）に取り入れているモジュール訓練とは異なっている。また、神奈川県は単位制は、訓練単位の時間数が20時間と決められているが、モジュール訓練では時間数は一律でなく、受講生の能力に応じて延長したりしている。

なお、「いちょう計画」の時に導入した教科担任制は、当時の複数コースの教科担任制から現在のコースごとの教科担任制へ移行している。そして「教科の内容は教科担任者が決定している」（東部校）。

以上が「高等職業技術校再編整備計画」の発表から今日に至る神奈川県は職群制・単位制訓練の特徴である。ここでは職群よりも職系・コース（とくにコース）が前面に出ており、そういう意味では職群制は一步後退したかにみえる。しかし、教科担任制や「標準コース」となる「専攻コース」の設定、あるいは基礎単位・選択基礎単位・選択応用単位からなる段階的体系的訓練、その他等が若干姿を変えながらも継続している。しかも重要なことは、職群制の中の職系とコースが後に職業能力開発促進法に取り入れられたことである。職業能力開発促進法施行規則の別表第2（第10条関係）の訓練科の訓練系と専攻科がそれである。それは職系とコースのことを指している。

このように「いちょう計画」の精神は今なお継続している、とっていいであろう。しかし、神奈川県は職業能力開発が現在もなお先進的かという点必ずしもそうではない。その最大の要

因は財源問題にある。「いちょう計画」は県財政が豊かな時のものであり、当時は国の援助なしに県独自の職業能力開発事業の展開が可能だったのである。しかし、今日では国の援助なしに職業能力開発事業を展開することは不可能である。そのため県の職業能力開発行政は、基本的に厚生労働省の基準に沿ったものにならざるを得ない。国の基準から離れた職業能力開発事業の展開は、県単独の財源での実施を意味するからである。

「神奈川県は財源不足の中で東部校と西部校という総合校を設置しました。このことだけでも多額の財源を支出しています。このため『いちょう計画』当時のように、新たな事業を組織的に予算立てて調査研究を実施し、これを職業能力開発行政に反映することは財源的にみても困難な状況だと思います」(東部校)

それでは神奈川県の職業能力開発の特徴・先進性はもはやないのであろうか。神奈川県の公共職業訓練、とりわけ高等職業技術校の分析を通じて、それを探ることにしよう。

4、神奈川県の公共職業訓練—— 県立高等職業技術校と産業技術短期大学校 ——

(1) 高等職業技術校

(i) 職系・コースの特徴とセレクトプロダクト

この項では県立の高等職業技術校全体ではなく、東部校を中心にみていくことにする。表8は11年度の同校の訓練コースを示したものである。それによるとコースは全部で15コースある。神奈川県全体で16種類のコースであるから、同校は大半の種類を有していることになる。その内訳は工業技術分野が9コース、社会サービス分野が2コース、建築技術分野が4コースである。コースは機械系の5コースを除くと、1職系に1コースである。職群制・単位制訓練は1職系に複数のコースがあってはじめてその特徴を発揮しようが、機械系以外はそれが難しいことが分かる。

そこで、つぎに機械系に絞って話を進めていくが、その前に東部校の訓練課程を簡単にみておこう。

表8によると訓練課程が7コース、短期課程が8コースである。「いちょう計画」当時に比べると、普通課程が少なくなっており²⁴⁾、全体の半分以下である。では、訓練期間の割合はどうであらうか。普通課程より短期課程のコースが多いから、当然、訓練期間も1年以上(1年および2年コース)が1年以下(6ヶ月コース)を上回ると思われる。しかし、実際にはそうはなっていない。1年以上(9コース)が1年以下(6コース)を上回っている。それは短期課程に1年コースのセレクトプロダクトとチャレンジプロダクトが含まれているからである。

ところで、このセレクトプロダクトとチャレンジプロダクトは普通課程のマシニング&CAD/CAM、3次元CAD&モデリング(1年コース)および短期課程の機械CAD(短期6ヶ月コース)とともに機械系を構成している。その単位構成は他のコース同様に、「いちょう計画」の系譜を引く基礎単位、選択基礎単位、選択応用単位からなっている。しかし、その中身(カリキュラム)は以前と違って国の基準にしたがって編成されているのである。東部校によると

表8 訓練コースの概要 (2011年度東部校)

| 分野 | 職系 | コース名 | 課程 | 定員 | 訓練内容 | | |
|----------|---------|---------------|---------------------|---------------------------|--|--|---|
| 工業技術分野 | 機械系 | チャレンジプロダクト | 短期1年 | 30人 | 機械加工, 溶接・板金, 機械CAD, 電気の4分野の体験訓練後に, 適性に合った分野の訓練を受ける体験・選択型の訓練。企業実習を取り入れている。 | | |
| | | セレクトプロダクト | 短期1年 (入校時期を弾力化) | 40人 | 機械加工, 溶接・板金, 機械CAD, 電気の4分野から希望や適性に応じて複数分野の訓練内容を選択し, 複合型の技術・技能者を育成する選択型の訓練。 | | |
| | | マシニング&CAD/CAM | 普通1年 | 21人 | 機械加工の基本技能である汎用機械操作の技術・技能に加え, マシニングセンターやCAD/CAMシステムを使用した複雑なコンピュータ加工の操作に習熟した技術・技能者を育成。 | | |
| | | 3次元CAD&モデリング | 普通1年 | 20人 | 3次元CAD/CAM操作を中心に, 金型等の設計, 試作品の製作・検査等に携わる3次元CAD技術・技能者を育成。 | | |
| | 電気・電力系 | 電気 | 機械CAD | 短期6ヶ月 | 40人 | 機械製図の基礎的技能に加え, CAD操作に習熟した技術・技能者を育成。 | |
| | | | 電気 | 普通1年 | 22人 | 電気機器製造, 電気工事, 電気設備, 電気通信工事に係る技術・技能者を育成 | |
| | | | 電子・情報系 | コンピュータ組み込み開発 | 普通2年 | 62人 | 電子, 制御, コンピュータ全般の知識を持ち, 選択した分野(電子回路設計, 電子制御, 通信制御, 制御ネット)の高い知識・技術を持つコンピュータ制御技術者を育成。 |
| | | | 自動車系 | 自動車整備 | 普通2年 | 62人 | 自動車に関する高い知識と技術・技能を持つ2級自動車整備士を育成。 |
| 金属加工系 | 溶接・板金 | 短期6ヶ月 | 20人 | 各種溶接法, 板金加工に関する技術・技能者を育成。 | | | |
| 社会サービス分野 | 社会福祉系 | ケアワーカー | 短期6ヶ月 | 68人 | 平成18年度の介護保険法の改正に対応して, 「介護職員基礎研修」を取り入れ, 介護を担う質の高い人材を育成。 | | |
| | 食品サービス系 | 給食調理 | 短期6ヶ月 | 64人 | 病院, 学校, 保育所等の集団給食に携わる調理員を育成。 | | |
| 建築技術分野 | 建築設計系 | 建築設計 | 普通1年 | 21人 | 建築設計から施工管理までの建築施工全般にわたる知識を身につけた建築技術者を育成。 | | |
| | エクステリア系 | 造園 | 普通1年 | 32人 | 造園工事, 緑地管理, エクステリア工事に携わる技術・技能者を育成。 | | |
| | リフォーム系 | 室内施工 | 短期6ヶ月 (入校時期を弾力化) | 40人 | 住宅, 店舗の改装等で内装工事, 給排水設備, 屋内配線等の施行に携わる技術・技能者を育成。 | | |
| | 建築設備系 | ビル設備管理 | 短期6ヶ月 (入校時期を弾力化) | 64人 | ビル設備における冷暖房, 給排水, 電気等の設備全般の保守・管理に携わる技術・技能者の育成。 | | |

出所) 東部総合職業技術校「平成23年度事業概要」より作成。

注) 「入校時期を弾力化」というのは, 年4回の入校のことをいう。

「県の職業能力開発行政は, 基本的に厚生労働省の基準に行われている」という。

これから分かるように, 今日, 県独自の訓練コースをみいだすことはきわめて難しい。しかし, そこをなお探すとセレクトプロダクトとチャレンジプロダクトに行き当たる。そのことについて工業技術課長はつぎのように述べている。

「(質問：神奈川県は職業能力開発の特徴というのは、コースでいえばチャレンジプロダクトとセレクトプロダクトですか) 何と答えたらいいでしょうか、それぞれ国の基準に乗っかってやっていますので。チャレンジプロダクトはフリーター対策の流れをくんでいます。他の県でも、機構(国)さんでもやっています。他県にそうないというと、そうですね、セレクトプロダクトですかね」(東部校)

そこでつぎに、セレクトプロダクトとチャレンジプロダクトについてみることにしよう。まずチャレンジプロダクトである。チャレンジプロダクトはフリーター対策の短期1年コースとして生まれたが、フリーターの加齢とともに今では40歳未満の離職者対象の訓練になっている。しかし、他の離職者訓練と異なって訓練期間は1年間と長く、フリーター対策の流れを引いているため、訓練形態は企業実習を含むデュアル・システムである。

チャレンジプロダクトの単位構成は他のコースと同様、基礎訓練、専門訓練、応用訓練からなっている。最初、機械加工、溶接・板金、機械CAD(コンピュータによる設計)、電気の4分野の基礎訓練(体験的訓練)を受け、その後、適性と希望に応じて専門分野に進み、最後は3ヶ月間の企業実習で応用力・実践的をつける。これを先の3つの単位との関係で示すと、最初の基礎訓練が基礎単位、その後の専門訓練が選択基礎単位、最後の企業実習が選択応用単位ということになる。基礎単位(基礎訓練カリキュラム)で「工作機械による加工、溶接作業や板金加工、機械CADによる図面や立体モデル作成、電気回路実習といったさまざまなものづくり”にチャレンジ」し、ついで選択基礎単位で「キャリアコンサルタントや専門分野の指導員と相談しながら企業実習先に合わせて機械加工、溶接・板金、機械CAD、電気の4分野のうち特定の技術・技能を深め」(各種資格の取得)、最後の選択応用単位で「今まで学んだ技術がものづくりの現場でどのように役立っているか、自分がこれから学ばなければならない課題は何かなどを実感しながら、即戦力になる技術を身につける」のである²⁵⁾。

このような特徴をチャレンジプロダクトはもっているが、それは先にも述べたように「フリーター対策の流れを汲む」もので、しかも「他の県でも、機構さん(国)でもやっている」デュアル・システムの訓練方式である。そういう意味では神奈川県独特のものではない。しかし、入学後の基礎訓練において4つの分野を体験する「体験的訓練方式は、平成17年以前にはどこの都道府県も実施していなかった」(東部校工業技術課長)ものであり、神奈川県独特のものであった。

つぎに、セレクトプロダクトをみてみよう。神奈川県のコース案内によると、それはものづくり企業の「1人で何種類もの仕事をこなせる人」というニーズに対応して、「自分にあつた複数の専門技術を身につけられる、画期的なコース」である、という。このコースは「通常のコースが訓練機関全体で1つの専門分野を学ぶ」のに対し、「工業技術分野の訓練メニューから自分に合ったメニューを複数選んで組み合わせ」て学ぶのである。そのため、そこでは複数の専門分野を身につけることが可能になる²⁶⁾。それはかつての「いちょう計画」で「広い視野をもった多様な職業人を育成する」ために、職系内に多数の訓練コースを設定していたのと似ている。

そういう意味では、このセレクトプロダクトは、かつての「いちよう計画」が目指した「多能的専門技能者の育成」という目的・精神をもっとも色濃く引き継いでいる。

このコースには専門分野として機械加工、機械CAD（コンピュータによる設計）、金属加工（溶接・板金）、電気の4つがあり、それらはさらに細かい訓練メニューに分かれている。たとえば、機械加工（専門分野）は旋盤とフライス（訓練メニュー）、機械CADは基礎と応用、金属加工は溶接と板金、電気は工事と制御である。合計4専門分野・8訓練メニューに分かれている。

訓練期間は1つの訓練メニューが3ヶ月で、それを4つ組み合わせたものが1年間の訓練である。訓練メニューの組み合わせには、つぎの5種類が用意されている。①機械加工（旋盤）+機械CAD（基礎）+機械CAD（応用）+機械加工（フライス）、②電気（制御）+機械CAD（基礎）+機械CAD（応用）+機械加工（旋盤）、③電気（制御）+機械加工（旋盤）+機械加工（フライス）+電気（工事）、④金属加工（溶接）+機械加工（フライス）+機械加工（旋盤）+金属加工（板金）、⑤電気（制御）+機械加工（旋盤）+機械加工（フライス）+金属加工（溶接）の5パターンである。

訓練生は希望のパターンを選んで訓練を受ける。上記のパターンのうち①を選ぶと製品の設計から製造までの知識や技術、技能を身につけることができる。また、④を選ぶと工業製品製造のスペシャリストになることができる²⁷⁾。

このようにセレクトプロダクトは「いちよう計画」の精神をもっとも色濃く引き継いでおり、そのことは他県にない神奈川県の特徴となっている。なお、セレクトプロダクトの専門分野（機械加工、溶接・板金、機械CAD、電気）はチャレンジプロダクトの専門分野と同じである（表8参照）。そのことはセレクトプロダクトとチャレンジプロダクトのコース間で合同授業が可能であることを示している。それは職系内の「コース間において共通な知識、技術は合同授業により行うことができ²⁸⁾」という「いちよう計画」の特徴でもある。もっとも、こうした特徴が生まれるには職系内に複数のコースがあることが重要であり、機械系以外はもちろんのこと、機械系の他のコースではそれが困難になってきつつある。ただし、先にも指摘したように、東部校に各分野が集まったことによって、分野間の合同授業は可能になってきているが。

以上がセレクトプロダクトの特徴であるが、先に私は「今日の職業能力開発行政は、基本的に厚生労働省の基準によって行われている」と述べた。では、このような職業能力開発行政下でどうしてセレクトプロダクトのような訓練が可能になったのであろうか。その答えは職業能力開発促進法施行規則の別表第2に示されている。そこには普通課程のカリキュラム編成（教科、訓練時間、設備）は3分の2までは国の基準（別表第2）によるが、残りの3分の1は都道府県の裁量権に任せられる、とある。

たとえば、機械系機械加工科を例にとると、1年課程の場合、訓練総時間1,400時間中、系基礎の学科290時間と実技140時間、専攻の学科120時間と実技370時間、計920時間が国の定めによって決められている。しかし、残りの480時間は都道府県の裁量で学科および実技の

教科を設定し、その範囲内で任意の時間を設定することが可能である。この規定は1年課程を基本にしてできており、2年課程はその延長となっている。そのため、機械系機械加工科が2年課程の場合は、国の縛りは920時間のままで、残りの1,880時間(480時間+1,400時間)は都道府県の裁量となる²⁹⁾。

それを利用してできたのがセレクトプロダクトである。それについて東部校はつぎのように述べている。

「普通課程は(国の)基準がもう決まっているんです。最低はこれだけだと。ただ、それは3分の2ですから、あとの3分の1は地域のニーズに合わせて、企業などから話を聞きながら、推進協議会という企業の団体などからも話を聞きながら決めている」(東部校)。

以上、セレクトプロダクトの特徴についてみてきたが、最後に、2000年代の半ばになお2職群が存在した非ものづくり系(社会サービス群、情報技術群)が今どうなっているのかをみてみよう。

表3によると、03年の非ものづくり系は社会福祉系、食品サービス系、美容系(以上、社会サービス分野)、情報処理系、オフィスビジネス系、アパレル系、デザイン系、OA経理コース系(以上、情報技術分野)の計8職系であった。それは全職系(21職系)の4割弱を占めていた。それは今はどうなっているのかというと、電子・情報系(工業技術分野)、社会福祉系、食品サービス系(以上、社会サービス分野)の3職系だけである。それは全職系(15職系)の2割にすぎない。このように神奈川県においても公共職業訓練から非ものづくり系の訓練科目が姿を消していることが分かる。しかし、なお、工業技術分野に「電子・情報系」という名称の情報処理系が存在することは注目に値するであろう。

(ii) 高等職業技術校の「入口」と「出口」

(イ) 「入口」の特徴——応募と入校者——

表9は東部校の応募、入校状況(10年度)を示したものである。それによると応募者は全体平均で2.7倍、入校者は1.0倍である。応募者を分野別でみると、工業技術分野は1.6倍前後ともっとも低く、社会サービス分野と建築技術分野は2倍以上と高くなっている。それには若者のものづくり離れが関係しているようである。

「一番特徴的なのはケアワーカーです。ヘルパーは自分の身内のものが世話になった、それで自分も関わりたい、(ヘルパーは)親しみやすく分かりやすいのですね。それに対してものづくりに対する関心は少なくなっている。…若者がものづくりに少しずつ関心を示さなくなってきた。危惧しているところです。ハローワークの係官と話しても、やっぱりものづくりの希望者は減ってきている。応募者が年々減ってきた。昔でしたら新高卒がすぐにポンと来たのに、今は徐々に下がってきています」(東部校)

訓練課程別に応募状況を見ると、普通課程が1.7倍、短期課程が3.2倍である。ただし、ビル設備工事の応募(7.4倍)を除くと、短期課程は2.3倍で、普通課程との差が若干縮まる。しかし、普通課程の応募率が低いことは確かであり、それにはものづくり系(マシニング&CAD/

表9 東部校の応募・入校状況(2010年度)

| 分野 | コース名 | 課程 | 定員 | 応募者 | 入校者(うち受講指示者) | 入校者の年齢構成(人,%) | | | | | 入校者の学歴 | | | 入校者の前歴(人,%) | | |
|------|----------------|----------------|--------------|----------|--------------|------------------|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------|-----------|----------|-------------|--------|-----------|
| | | | | | | ～19 | ～29 | ～39 | ～59 | 60～ | 高卒 | 短・大卒 | その他 | 新卒 | 短・大卒 | 転職・その他 |
| 工業技術 | チャレンジプロジェクト | 短1年 | 30 | 41 | 29(9) | 0(0.0) | 7(24.1) | 21(72.4) | 1(3.5) | 0(0.0) | 19 | 9 | 1 | 0 | 0 | 29 |
| | セレクトプロジェクト | 短1年 | 40 | 80 | 39(20) | 2(5.1) | 8(20.5) | 16(41.0) | 13(33.3) | 0(0.0) | 20 | 18 | 1 | 0 | 0 | 39 |
| | マシニング&CAD/CAM | 普1年 | 21 | 34 | 21(10) | 4(19.1) | 8(38.1) | 5(23.8) | 4(19.1) | 0(0.0) | 15 | 6 | 0 | 2(10.5) | 0 | 19 |
| | 3次元CAD&モデリング | 普1年 | 20 | 30 | 20(13) | 4(20.0) | 7(35.0) | 8(40.0) | 1(5.0) | 0(0.0) | 13 | 4 | 3 | 3(15.0) | 0 | 17 |
| | 電気 | 普1年 | 22 | 38 | 22(9) | 6(27.3) | 8(36.4) | 6(27.3) | 2(9.1) | 0(0.0) | 14 | 8 | 0 | 5(22.7) | 0 | 17 |
| | コンピュータ組込み開発 | 普2年 | 31 | 50 | 30(9) | 8(26.7) | 15(50.0) | 7(23.3) | 0(0.0) | 0(0.0) | 21 | 7 | 2 | 10(33.3) | 0 | 20 |
| | 自動車整備 | 普2年 | 31 | 51 | 30(5) | 21(70.0) | 7(23.3) | 2(6.7) | 0(0.0) | 0(0.0) | 30 | 0 | 0 | 18(60.0) | 0 | 12 |
| | 機械CAD | 短6ヶ月 | 40 | 72 | 40(23) | 1(2.5) | 12(30.0) | 4(10.0) | 23(57.5) | 0(0.0) | 19 | 16 | 5 | 1 | 0 | 39 |
| | 溶接・板金 | 短6ヶ月 | 20 | 43 | 20(7) | 3(15.0) | 4(20.0) | 8(40.0) | 5(25.0) | 0(0.0) | 11 | 7 | 2 | 1 | 1 | 18 |
| | サ社 15 ビル | ケアワーカー 給食調理 | 短6ヶ月 短6ヶ月 | 68 64 | 199 172 | 68(47) 64(47) | 2(2.9) 3(4.7) | 10(14.7) 12(18.8) | 18(26.5) 26(40.6) | 37(54.4) 21(32.8) | 1(1.5) 2(3.1) | 27 31 | 36 28 | 5 5 | 0 0 | 0 0 |
| 建築技術 | 建築設計 | 普1年 | 21 | 55 | 21(11) | 5(23.8) | 10(47.6) | 4(19.1) | 2(9.5) | 0(0.0) | 12 | 9 | 0 | 5(23.8) | 0 | 16 |
| | 造園 | 普1年 | 32 | 45 | 32(16) | 5(15.6) | 10(31.3) | 7(21.9) | 7(21.9) | 3(9.4) | 16 | 14 | 2 | 5(15.6) | 0 | 27 |
| | 室内施工 | 短6ヶ月 | 40 | 83 | 39(22) | 7(18.0) | 6(15.4) | 5(12.8) | 19(48.7) | 2(5.1) | 19 | 18 | 2 | 5(12.8) | 1 | 33 |
| | ビル設備管理 | 短6ヶ月 | 64 | 476 | 64(47) | 0(0.0) | 10(15.6) | 17(26.6) | 37(57.8) | 0(0.0) | 20 | 43 | 1 | 1 | 0 | 63 |
| 合計 | 15コース | | 544 | 1,469 | 539(295) | 71(13.2) | 134(24.9) | 154(28.6) | 172(31.9) | 8(1.5) | 287(53.3) | 223(41.4) | 29(5.4) | 56(10.4) | 2(0.4) | 481(89.2) |

出所) 東部総合職業技術校「平成23年度事業概要」より作成。

CAM, 3次元CAD&モデリング, 電気, コンピュータ組込み開発, 自動車整備, 造園…1.5倍前後)の低さが影響している。

チャレンジプロダクトとセレクトプロダクトの応募率は, 後者(2.0倍)が前者(1.37倍)を上回っている。しかし, チャレンジプロダクトがとくに低いわけではない。他県でもフリーター関連の訓練は苦戦しており, それを考慮に入れるとチャレンジプロダクトはむしろ健闘しているといえるだろう。

つぎに入校者を見てみよう。まず入校者の前歴であるが, 普通課程(学卒者訓練)では新規学卒者の割合が少ない。自動車整備(2年)の60%を除くと, コンピュータ組込み開発(2年)33%, 建築設計(1年)23.8%, 電気(1年)22.7%, 造園(1年)15.6%, 3次元CAD&モデリング(1年)15.5%, マシニング&CAD/CAM(1年)10.0%, と大半が20%前後あるいはそれ以下である。東京都の普通課程(30歳以下コース)よりも新規学卒者の割合は低い(東京:2年制57%, 1年制25%)³⁰⁾。これも先ほど述べた若者のものづくり離れ, あるいは進学率の上昇が影響しているようである。

こうした新規学卒者の少なさは年齢構成にも反映している。普通課程では自動車整備コース以外は20代を中心に30代が多くなっている。とくに, マシニング&CAD/CAM, 電気, コンピュータ組込み開発, 建築設計でこの傾向が強い。彼らは「学校を卒業して1回働いて, ちょっと仕事合わなかったということ来る者が多い」(東部校)という。

一方, 短期課程は30代以降の中高年者が多い。もっとも訓練期間とコースによって年齢層は若干異なっている。チャレンジプロダクトとセレクトプロダクトの1年コースは30代と20代が多いが, 6ヶ月コースは30代後半~50代の中高年層が多くなっている。また, 分野別では工業技術分野(機械CAD, 溶接・板金)が20代~40代, 社会サービス分野(ケアワーカー, 給食調理)が30代~40代, 建築技術分野の室内施工とビル設備管理は50代が多くなっている。

最後に学歴構成を見てみよう。高学歴社会の到来を受けて, 短・大卒(41%)が高卒(53%)に迫っている。とくに, セレクトプロダクト(短期1年), 機械CAD(6ヶ月), ケアワーカー(6ヶ月), 給食調理(6ヶ月), 造園(普通1年), ビル設備管理(6ヶ月)に短・大卒が多いが, 傾向として, 女性の多い社会サービス分野(ケアワーカー, 給食調理)に短・大卒が多く, ものづくり系(工業技術分野)の普通課程(マシニング&CAD/CAM, 3次元CAD&モデリング, 電気, コンピュータ組込み開発, 自動車整備)に高卒が多くなっている。

(ロ)「出口」の特徴——修了と就職——

ここでは訓練生の「出口」, すなわち修了と就職状況について見てみよう。表10によると, 修了者数・修了率が447人・83%, 中退者数・中退率が92人・17%である。修了率は北海道とほぼ同じか, 東京を若干下回る程度である。その中で同じ工業技術分野の普通課程(1年)と短期課程(6ヶ月)が対照的な動きを示している。すなわち, 普通課程1年(マシニング&CAD/CAM, 3次元CAD&モデリング, 電気)が52%~68%と低いのに対し, 短期6ヶ月(機械CAD, 溶接・板金)は90%~95%ときわめて高くなっている。社会サービス系のケアワーカー, 給食

表 10 東部校生の修了・就職状況 (2010 年度)

| 分野 | コース名 | 課程 | 入校者 | 修了者(率) | 就職者(率) | 就職者の内訳 | | | 就職者計 人(%) | |
|--------|---------------|----------------|--------------|-----------|----------------------|----------------------|---------|------|--------------|-------------------|
| | | | | | | 非常用 | 自営 | 中退者数 | | |
| | | | | | | | | | | 常用 (うち離職の定めなし) |
| 工業技術分野 | チャレンジプロジェクト | 短1年 | 30 | 23(76.7) | 16(69.6) | 1 | | 7 | 6 | 22(73.3) |
| | セレクトプロジェクト | 短1年 | 40 | 30(75.0) | 17(56.7) | 3 | | 10 | 10 | 27(67.5) |
| | マシニング&CAD/CAM | 普1年 | 21 | 11(52.4) | 8(72.7) | 1 | | 10 | 7 | 15(71.4) |
| | 3次元CAD&モデリング | 普1年 | 20 | 13(65.0) | 10(76.9) | | | 7 | 6 | 16(80.0) |
| | 電気 | 普1年 | 22 | 15(68.2) | 13(86.7) | | | 7 | 4 | 17(77.3) |
| | コンピュータ組み込み開発 | 普2年 | 30 | 22(73.3) | 11(50.0) | | | 8 | 5 | 16(53.3) |
| | 自動車整備 | 普2年 | 28 | 23(82.1) | 20(87.0) | | | 5 | 1 | 21(75.0) |
| | 機械CAD | 短6ヶ月 | 40 | 38(95.0) | 12(31.6) | 2 | | 2 | 1 | 13(32.5) |
| | 溶接・板金 | 短6ヶ月 | 20 | 18(90.0) | 15(83.3) | 2 | | 2 | 2 | 17(85.0) |
| | 社会サービス 分野 | ケアワーカー 給食調理 | 短6ヶ月 短6ヶ月 | 68 64 | 63(92.7) 58(90.6) | 61(96.8) 13(22.4) | 24 4 | | 5 6 | 2 5 |
| 建築技術分野 | 建築設計 | 普1年 | 21 | 21(100.0) | 17(81.0) | | | 0 | 0 | 17(81.0) |
| | 造園 | 普1年 | 32 | 27(84.4) | 24(89.0) | | | 5 | 2 | 26(81.3) |
| | 室内施工 | 短6ヶ月 | 40 | 33(82.5) | 17(51.5) | 2 | 5 | 7 | 5 | 22(55.0) |
| | ビル設備管理 | 短6ヶ月 | 63 | 52(82.5) | 49(94.2) | 1 | | 11 | 10 | 59(93.7) |
| 合計 | | 539 | 447(82.9) | 303(67.8) | 40 | 5 | 92 | 66 | 369(68.5) | |

出所) 東部総合職業技術校「平成23年度事業概要」より作成。

注) 就職者計は修了者と中退者の就職した者の合計で、率はそれを入校者数で除したものである。

調理（短期6ヶ月）と建築設計（普通1年）も同様に高い修了率である（90～100%）。なお、チャレンジプロダクトはその中間であるが（77%）、東京のフリーター訓練（1年制の若年者訓練）よりも10数ポイント高くなっている。

つぎに就職状況である。就職率は全体平均で67.8%である。東京都の77%（10年度）、北海道の82%（01～05年度）を大きく下回っている³¹⁾。しかも、就職率60%以下が給食調理（6ヶ月）22%、機械CAD（6ヶ月）32%、コンピュータ組込み開発（普通2年）50%、室内施工（6ヶ月）52%、セレクトプロダクト（短期1年）57%と5コースもある。実に全体の3分の1を占めている。東京都の就職率60%以下が短期課程2～3ヶ月コースだけなのとは対照的である³²⁾。

ところで、先ほど中退者が92人いる（入校者の17%）といったが、その多くは就職中退者である。全中退者中、「就職のため中退」が66人・72%を占め、「自己都合中退」16人・17%、「疾病中退」7人・8%、「進学中退」2人・2%、「経済的理由で中退」1人・1%を圧倒している。とくに、ビル設備管理とセレクトプロダクトで就職中退者が多いが、この2つは離職者訓練コースで、就職が最優先されているからである。これら就職中退者を先の就職者数に加えると、就職率は68.5%に上昇し、就職率60%以下も4コースに減る（セレクトプロダクトが外れる）。しかし、この数字は求職活動をしていない中退者（自己都合、進学ほか）を含む数字である。そこで求職活動をしている者だけに限ってみてみると、就職率は71.9%に上昇し、就職率60%以下も給食調理、機械CADの2つだけになる。

最後に雇用形態についてみてみよう（表10）。ただし、これには就職中退者は含まれていない。それによると就職者（303人）中、常用が258人（85.2%）、非常用が40人（13.2%）、自営が5人（1.7%）である。このうち常用には「期間の定めのある」常用も含まれている。したがって、それを除いた247人（81.5%）が「期間の定めのない」常用、すなわち安定雇用者で、それ以外の「期間の定めのある」常用11人と非常用40人が不安定雇用者ということになる。もっとも、この「期間の定めのない」常用も規定上は「4ヶ月以上の就職者」であるから、そこには不安定雇用者が含まれているかもしれない。しかし、ここでは一応「期間の定めのない」常用を安定雇用者とする、チャレンジプロダクト・ケアワーカー・室内施工を除いたコースが「期間の定めのない常用」が7割以上の「安定雇用者コース」ということになる。それに対してチャレンジプロダクトは試用的な「期間の定めのない」常用が、ケアワーカーは非常用が、また室内施工は自営業が多い「不安定雇用者コース」ということになる。

(2) 産業技術短期大学校

(i) ものづくり系実践技術者の養成

産業技術短期大学校は95年4月に開校した。前身は横浜高等職業技術校である。同校は高等職業技術校（普通職業訓練）から短期大学校（高度職業訓練）へ再編・転換するにあたって、神奈川県「いちょう計画」（職群制・単位制訓練）から外れた。

同短期大学校は他の職業能力開発大学校（国立，県立）と同様，実践技術者の養成を目的としている。同短期大学校長の言葉を借りると「製造現場の管理者をはじめとする製造中核技術者・技能者の養成」である。公共職業能力開発の目的が「ものづくりの育成」である以上，「製造技術者・技能者の養成」は当然のことかもしれない。しかし，神奈川県は製品出荷額が全国第2位の「製造業の県」であり，その面からも「産業界の構造変化に対応した，より高度な技術者の養成」が求められている。それに応える形で同短期大学校は“ものづくり”の中核となる「実践技術者の育成」を掲げて95年に開校したのである³³⁾。

学科の構成は，ものづくりの中核をなす生産技術科，制御技術科，電子技術科，産業デザイン科，情報技術科の5科である（表11）。各科はそれぞれの分野の実践技術者の育成を目的としている。たとえば，生産技術科は機械設計から加工，制御ができるプロダクト実践技術者の育成を，制御技術科はメカニクス（機械）とエレクトロニクス（電気・電子）の両方の知識，技術・技能を持ったメカトロニクス実践技術者の育成を，電子技術科はエレクトロニクス専門の実践技術者の育成を，産業デザイン科は「デザイナー，DTPオペレータ，ディスプレイ施工管理者」等のデザイン実践技術者の育成を，情報技術科はシステムエンジニアほかの情報実践技術者の育成を目的としている。彼ら実践技術者はそれぞれの分野でエンジニアからテクニシャン，高度技能者，現場管理監督者に至る幅広い知識，技術・技能を習得する。

以上からも分かるように，産業技術短期大学校の教育目的は文科省系の大学と異なり，人材育成像がきわめて明確である。その目指す教育目標はものづくりに関わる知識，技術・技能の習得である。それはある意味で高等専門学校あるいは専門学校のそれに似ている。

「わが校は仕上がりイメージをはっきりさせて，この学科はこういう仕上がり像だから，こういう科目を学び，想定される就職先はこういう仕事だ，と学校の軸足を決めている」（産業技術短期大学校長）

こうした特徴はカリキュラム編成にも表れている。産業技術短期大学校の総授業時間は2年間で2,800時間である。それはほぼ四大に匹敵している（4年間で2,385時間以上）。カリキュラムは一般教育，専門基礎科目，実験・実習からなり，そのうち実験・実習が60%を占めている。授業は実験・実習を中心に，一般教育（数学ほか）と専門基礎の座学をそれに挿む形で進んでいく。基礎から専門，そして応用へと進む。座学は2年目の1学期ないし前期で終わるが，実験・実習は2年間を通して行われる。簡単で小さなモノの制作から高度なモノの制作へ，そして卒業制作へと進む。1年目の終わり頃に企業実習に行き，2年目の終わりに技能照査試験（学科試験と実技試験）を受ける。卒業要件として試験の合格率100%を目指しているが，実際は80～90%である³⁴⁾。

このような訓練を受けている訓練生に対して，企業は「これだけ長く，密度の濃い授業をうけているから大丈夫」（産業技術短期大学校長）と高い評価をしている。ただし，すべての訓練生が卒業できるわけではない。退学率は「15%から20%ぐらいで一般大学より高い」（同上）という。こうした退学率の高さは，最近増えてきた「低学力，動機不明入学，メンタル脆弱」³⁵⁾な

表 11 産業技術短期大学の目指す学科別実践技術者像

| 学科 | 生産技術科 | 制御技術科 | 電子技術科 | 産業デザイン科 | 情報技術科 |
|---------------|---|---|--|---|---|
| 習得分野 | 機械設計 機械加工 機械制御 金属加工 | メカニクス (機械) エレクトロニクス (電気・電子) コンピュータ制御 シーケンス制御 | エレクトロニクス コンピュータ制御 通信ネットワーク | グラフィックデザイン スペースデザイン プロダクトデザイン | ソフトウェア開発 ネットワークシステム構 築 ハードウェア制御 |
| 目指す実践 技術者像 | プロダクト実践技術者 (設計・機械加工・メン テナンス) | メカトロニクス実践技術者 (エンジニア, テクニシヤ ン, 現場管理監督者) | エレクトロニクス実践技 術者 (エンジニア, テクニシヤ ン, 高度技能者, 現場管理 監督者) | デザイン実践技術者 (デザイナー, DTP オペ レーター, デイスタレイ施工 管理者) | システム実践技術者 (システムエンジニア) |
| 就職分野 | 機械加工・製造技術 機械設計・CAD関連 機械保守・メンテナンス 機械技術一般 研究・開発関連 | 機械電気器具製造・機械加工 機械電気設備・保守管理メンテナンス 電子・機械設計 プログラマー 生産技術 | 電気・電子技能者 サービスエンジニア SE・プログラマー 事務 | CAD 設計・オペレータ DTP オペレータ Web デザイン CTP オペレータ | プログラマー・SE 組込み系制御エンジニア ネットワークエンジニア システム運用・保守 Web コンテンツ作成 |

出所) 神奈川県立産業技術短期大学校入学案内 2014) より作成。

訓練生の存在とも関係している。とくに「ものづくりを目指すという目的を持ってない動機不明な入学者」は、授業でつまづくことが多いという。そのため同短期大学校では、入学直後の動機づけ教育を重視している。それが「上手くいって、生徒が仕上がりにイメージを持つことに成功した場合には、その生徒は驚くほど急速に伸びる」(同上)という。

同短期大学校では専門知識や技術・技能だけでなく、意欲(やる気)・コミュニケーションにも力を入れて、企業が求める人材を育成している。意欲(やる気)の向上については、絶えず競うように仕向け、優秀者を表彰するようにしている。また、コミュニケーション力の育成では、グループワークや発表会などを利用している。たとえば、卒業研究会・卒業制作会での発表や優秀作品の表彰、企業ニーズに沿った提案を行う「企業とのコラボレーション」の開催と優秀提案の表彰、「テクニカルショーヨコハマ 2012」への産業デザイン学生の出展と優秀作品の表彰、安全衛生週間標語や労働衛生週間標語の募集と優秀作品の表彰などである³⁶⁾。それは従来の公共職業能力開発の施設では見られなかった企業・地域との共同行動であり、また就職後の労働現場をみすえた標語の提案活動である。

上記の「企業とのコラボレーション」とは違うが、産業技術短期大学校の運営に大きくかわるものとして「産業技術短期大学校職業能力開発推進協議会」がある。同協議会は神奈川県在籍の企業から構成されている。ちなみに、12年度の会員数は298社(機械・製造分野114社、情報分野90社、電子・電機・制御・通信分野50社、印刷・広告・デザイン分野22社、設計・CAD5社、その他17社)である。卒業生の就職先の約40%が同協議会の企業である。同協議会はカリキュラムへの助言、各種大会(エコカー、技能五輪)への訓練生参加の支援、学業報償金の補助、産学連携講座への支援など多大な貢献・協力を行っている。このような協議会の存在は、神奈川県のものづくり人材の育成に占める同短期大学校の大きさを示しているようである。

(ii) 応募・入校状況と修了・就職状況

まず、応募・入学状況からみてみよう(表12)。応募者数は定員の1.3~1.4倍である。それは産業技術短期大学校が求める水準の訓練生を獲得できるぎりぎりの倍率である。それでもなお、先ほども指摘したように訓練生の「低学力、動機不明入学、メンタル脆弱」化は免れていない。入学試験の方式には推薦入試と一般入試があり、定員の4分の3が推薦入試、定員の4分の1が一般入試である。入学者数はほぼ定員通りで、そのうち男性が75%、女性が25%である。女性の大半は産業デザイン科に所属している。年齢・学歴構成は新規高卒が圧倒的に多く(85%)、そのことは同短期大学校の特徴の1つをなしている。同じ職業能力開発校でも高等職業技術校(普通課程)は新規学卒者が少なく(多くは33%以下)、多くが34歳以下の離転職者である。そのため同校が養成訓練をしようとしても、じっくりとした訓練が難しい。それに対して新規高卒者が圧倒的に多い産業技術短期大学校では、腰を落着けた養成訓練が可能である。

最後に訓練生の出身居住地は、横浜市をはじめとする都市(川崎市、相模原市)を中心に、

表 12 産業技術短期大学校生の学年別応募・入学状況（2013 年度）

| | | 定員 | 応募者 (%) | 入学者 (女性) | 入学者の年齢構成 | | | | 入学者の学歴構成 | |
|-----|---------|-----|------------|-------------|----------|------|------------|------------|----------|--------------|
| | | | | | 18 歳 | 19 歳 | 29 歳 未満 | 30 歳 以上 | 高卒 | 短・大卒・ その他 |
| 一年生 | 生産技術科 | 40 | 45(113) | 40 | 35 | 2 | 3 | | 38 | 2 |
| | 制御技術科 | 40 | 46(115) | 40 | 33 | 6 | 1 | | 40 | |
| | 電子技術科 | 40 | 47(118) | 40 | 28 | 7 | 5 | | 40 | |
| | 産業デザイン科 | 40 | 67(168) | 42 | 41 | | 1 | | 42 | |
| | 情報技術科 | 40 | 58(145) | 41 | 38 | 2 | 1 | | 41 | |
| | 計 | 200 | 263(132) | 203(51) | 175 | 17 | 11 | 0 | 201 | 2 |
| 二年生 | 産業技術科 | 40 | 57(143) | 41 | 35 | 4 | 2 | | 41 | |
| | 制御技術科 | 40 | 48(120) | 40 | 31 | 4 | 4 | 1 | 38 | 2 |
| | 電子技術科 | 40 | 44(110) | 41 | 37 | 3 | 1 | | 41 | |
| | 産業デザイン科 | 40 | 64(160) | 42 | 38 | 1 | 2 | 1 | 41 | 1 |
| | 情報技術科 | 40 | 65(163) | 41 | 35 | 4 | 2 | | 40 | 1 |
| | 計 | 200 | 278(139) | 205(49) | 174 | 17 | 12 | 2 | 201 | 4 |

出所) 神奈川県立産業技術短期大学校「平成 25 年度事業概要」より作成。

表 13 産業技術短期大学校生の修了・就職状況（2012 年度卒）

| | 定員 | 修了者 | 就職者 (%) | 就職企業規模 (人) | | | | | 平均賃金 (円) |
|---------|-----|-----|------------|------------|----------|----------|----------|----------|-------------|
| | | | | ～29 | ～99 | ～299 | ～499 | 500～ | |
| 生産技術科 | 40 | 24 | 24(100) | 5 | 6 | 8 | 1 | 4 | 179,279 |
| 制御技術科 | 40 | 21 | 21(100) | 2 | 7 | 4 | 3 | 5 | 175,485 |
| 電子技術科 | 40 | 25 | 24(96) | 3 | 5 | 6 | 7 | 3 | 187,143 |
| 産業デザイン科 | 40 | 39 | 34(97) | 13 | 9 | 7 | 1 | 4 | 186,414 |
| 情報技術科 | 40 | 35 | 33(100) | 15 | 7 | 3 | 5 | 3 | 179,147 |
| 計 | 200 | 144 | 136(99) | 38(27.9) | 34(25.0) | 28(20.6) | 17(12.5) | 19(14.0) | 181,494 |

出所) 神奈川県立産業技術短期大学校「平成 25 年度事業概要」より作成。

神奈川県全域に及んでいる。交通の便にも恵まれて訓練生は出身居住地から通うことが多い。

つぎに訓練生の修了・就職状況に移ろう(表 13)。修了者は 144 人、修了率は 72%である(ただし、定員に占める割合)。残りの 28%は未修了者であるが、彼らは純粹の中退者か、あるいは卒業延長者である。その中には就職中退者は含まれていない。高等職業技術校(普通課程)では就職中退者が多かったから、それとは対照的である。彼らの多くは授業についていけずに、あるいはものづくりに興味を持たずに退学するのである。

一方、就職率はきわめて高い。ほぼ 100%である。就職先・就職分野は表 11 に示すように、各科で習得した知識、技術・技能を活かされる分野である。就職先の企業規模は 300 人未満の中小企業が圧倒的に多い。100 人未満規模に 53%、300 人未満に 75%弱が就職している。就職の場所・地域は地元が圧倒的に多く、大半の訓練生が「自宅から通勤できる場所を選び、そうでない場合は、大企業でも行かないことがある」(産業技術短期大学校)という。これらのことから分かるように、産業技術短期大学校は神奈川県のものづくり中小企業へ人材を供給する中枢機関として位置づいている。

表 13 には卒業生の平均初任給も示しておいた。それによると 12 年度卒業生の初任給は 18 万

円前後である。賃金構造基本調査の11年度卒業生の初任給は高卒が15.9万円、大卒が20.5万円であるから、産業技術短期大学校卒業生の初任給はその中間（短大卒の水準）に位置づいているといえるだろう。

(3) 委託訓練と在職者訓練

(i) 委託訓練の特徴

委託訓練は高等職業技術校と産業技術短期大学校の両方で行っている。そのコース名・コース数および定員は表14に示すとおりである(12年度の実施計画)。それによると、訓練コースは全部で7種類90コース、定員は2,651人である。「IT関連」(31コース)と「知識等」(38コース)はもっともコース数が多く、訓練期間は3ヶ月が中心である。6ヶ月もあるが、数は少ない。たとえば、「IT関連」ではパソコンスキル、OAビジネス、Webビジネス等が3ヶ月で、ITスペシャリスト科など数本が6ヶ月である。「知識等」では医療事務、介護福祉、簿記、販売、実務知識・技能習得コースが3ヶ月で、ビル設備管理者、経理エキスパート科などが6ヶ月である。そのつぎの「母子家庭」は訓練期間が規則上「5日+3ヶ月」になっているが、実際は1ヶ月が多い。しかし、本数は少なく、12年度はわずか2コースである。託児サービス付を入れても3コースである。しかし、それにもかかわらず、応募者が実施最小人数に満たず、中止になることが多い。

一方、「中高年」「デュアル」「介護福祉」「保育士養成」は上の予算品目とは違う委託訓練コースである。そのうち「中高年」はビジネス基本ソフト、マンション管理員養成などの3ヶ月コースが中心である。東京の「中高年」のような2ヶ月コース、6ヶ月コースはない。「デュアル」は若者の自立を支援する訓練で、座学と企業実習からなっている。訓練期間は4ヶ月で、そのうち1ヶ月が企業実習である。最後に、「介護福祉」と「保育士養成」は国家資格者(介護福祉士、保育士)を養成する2年制の訓練である。国が離転職者を介護分野、児童福祉分野へ就職誘導するためにつくられたという。

つぎに委託訓練の入校、修了、就職状況についてみてみよう。ただし、表15は11年度の4～10月のもので、それ以降の11～3月は含まない。それによると全体の入校者は1,785人、入

表14 委託訓練のコース数と定員(2012年度実施計画)

| 訓練コース名 | コース数 | 定員 |
|----------|------|--------------|
| IT関連コース | 31 | 930(35.1) |
| 知識等習得コース | 38 | 1,140(43.0) |
| 母子家庭コース | 2 | 60(2.3) |
| 中高年コース | 11 | 236(8.9) |
| デュアルコース | 8 | 190(7.2) |
| 介護福祉コース | | 75(2.8) |
| 保育士養成コース | | 20(0.8) |
| 合計 | 90 | 2,651(100.0) |

出所) 神奈川県職業能力開発グループの資料による。

表 15 委託訓練の入校、修了、就職状況 (2011 年度)

| 訓練コース名 | 定員 | 入校者 (率) | 修了者 (率) | 就職者 (率) | 中退者 (うち就職者) |
|----------|-------|--------------|--------------|------------|-------------|
| IT 関連 | 675 | 610 (90.4) | 558 (91.5) | 324 (58.1) | 52 (19) |
| 知識等習得 | 853 | 734 (86.1) | 685 (93.3) | 413 (60.3) | 49 (27) |
| 母子家庭 | 18 | 9 (50.0) | 8 (88.9) | 4 (50.0) | 1 (0) |
| 中高年 | 120 | 118 (98.3) | 113 (95.8) | 52 (46.0) | 5 (3) |
| デュアル | 297 | 239 (80.4) | 196 (82.0) | 140 (71.4) | 43 (26) |
| 介護福祉 | 75 | 61 (81.3) | 59 (96.7) | 37 (62.7) | 2 (2) |
| 保育士養成 | 20 | 14 (70.0) | 13 (92.9) | 8 (61.5) | 1 (0) |
| 合計 | 2,058 | 1,785 (86.7) | 1,632 (91.4) | 978 (59.9) | 153 (77) |
| (4 月入学) | 95 | 75 (79.0) | 72 (96.0) | 45 (62.5) | 3 (2) |
| (6 月入学) | 613 | 510 (83.2) | 465 (91.2) | 285 (61.3) | 45 (25) |
| (8 月入学) | 604 | 544 (90.1) | 502 (92.3) | 289 (57.6) | 42 (17) |
| (10 月入学) | 746 | 656 (87.9) | 593 (90.4) | 359 (60.5) | 63 (33) |

出所) 神奈川県職業能力開発グループの資料による。

注) 入校率は入校者/定員, 修了率は修了者/入校者, 就職率は就職者/修了者にそれぞれ 100 を掛けたものである。

校率は 87% である。訓練コースのうち「母子家庭」の入校率 (50%) がもっとも低く、応募者が実施最小人数に満たずに中止されることもある。逆に入校率が高いのは「IT 関連」の 90% と「中高年」の 96% である。

修了率は全体平均で 91% である。大半のコース (IT 関連, 知識等, 中高年, 介護福祉, 保育士) が 90% 以上であるが、「デュアル」だけは 82% と平均を下回っている。もっとも、施設内訓練のチャレンジプロダクト (77%) や東京都の「デュアル」(78%) に比べると、5 ポイント近く高くなっている。

最後に就職率を見てみよう。全体平均で 60% である。東京 (42%) に比べると非常に高い。コース別では「母子家庭」(50%) と「中高年」(46%) が苦戦し、「デュアル」(71%) が善戦している。「デュアル」は委託訓練のうちでもっとも就職率が高く、東京都の「デュアル」(35%) の 2 倍強である³⁷⁾。

(ii) 在職者訓練の特徴

神奈川県の内職者訓練も他県と同様に、メニュー型とオーダー型に分かれている。ただし、他県と違って短期課程の外に専門短期課程がある。専門短期課程は高度職業訓練の施設 (職業能力開発大学校, 同短期大学校) で行われる訓練課程である。表 16 および表 17 はその両方を含んだものである (11 年度)。それによると、当然のことながら、高等職業技術校の短期課程が圧倒的に多い。講座数・訓練日数ともに全体の 80% 強を占め、定員・受講者数では 70% を占めている (表 16)。

メニュー型とオーダー型では、講座・訓練日数でオーダー型が多く (50 数%), 定員・応募者・受講者でメニュー型が多くなっている (72%, 65%, 63%)。

つぎに 1 講座当たりの訓練日数, 定員, 応募者数, 受講者数をみてみよう (表 17)。訓練日数は規定上は高等職業技術校が 2~10 日, 産業技術短期大学校が 2~8 日であるが、実際には前

表 16 2011 年度 在職者訓練（スキルアップセミナー）の実施状況

| 実施校／種類 | 講座数 | 日数 | 定員 | 応募者 | 受 講 者 | | | | | 修了者数 | |
|--------------|------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|---------------|-----------------|
| | | | | | 在 職 者 | | 求職者 | うち中小企業 | 大企業 | | |
| | | | | | | | | | | | |
| 高等職業 技術校 | メニュー | 113 | 362 | 1,765 | 1,627 | 1,262 | 961 | 770 | 191 | 301 | 1,114 |
| | オーダー | 190 | 486 | 1,214 | 1,112 | 1,080 | 1,002 | 592 | 410 | 78 | 1,027 |
| | 小計 | 303 | 848 | 2,979 | 2,739 | 2,342 | 1,963 | 1,362 | 601 | 379 | 2,141 |
| 産業技術 短期大校 | メニュー | 60 | 138 | 1,080 | 1,376 | 908 | 867 | 653 | 214 | 41 | 889 |
| | オーダー | 9 | 36 | 88 | 88 | 88 | 86 | 63 | 23 | 2 | 87 |
| | 小計 | 69 | 174 | 1,168 | 1,464 | 996 | 953 | 716 | 237 | 43 | 976 |
| 合計 | メニュー | 173 (46.5) | 500 (48.9) | 2,845 (68.6) | 3,003 (71.5) | 2,170 (65.0) | 1,828 (62.8) | 1,423 (68.5) | 405 (48.3) | 342 (81.0) | 2,003 (64.3) |
| | オーダー | 199 (53.5) | 522 (51.1) | 1,302 (31.4) | 1,200 (28.5) | 1,200 (35.0) | 1,168 (37.2) | 1,088 (31.5) | 655 (51.7) | 433 (19.0) | 80 (35.7) |
| | 計 | 372 | 1,022 | 4,147 | 4,203 | 3,338 | 2,916 | 2,078 | 838 | 422 | 3,117 |

出所) 神奈川県職業能力開発グループの資料による。

注) 高等職業技術校の在職者訓練は短期課程，産業技術短大の在職者訓練は専門短期課程である。

表 17 一講座当たりの日数，定員，応募者数，受講者数

| | | 日数 | 定員 | 応募 | 受講 |
|--------|------|--------|--------|--------|--------|
| 高等技術校 | メニュー | 3.20 日 | 14.4 人 | 14.4 人 | 11.2 人 |
| | オーダー | 2.56 | 6.4 | 5.8 | 5.7 |
| | 小計 | 2.80 | 9.8 | 9.0 | 7.7 |
| 産業技術短大 | メニュー | 2.30 | 18.0 | 22.9 | 15.1 |
| | オーダー | 4.00 | 9.8 | 9.8 | 9.8 |
| | 小計 | 2.52 | 16.9 | 21.2 | 14.4 |
| 合計 | メニュー | 2.89 | 16.4 | 17.4 | 12.5 |
| | オーダー | 2.62 | 6.5 | 6.0 | 5.9 |
| | 計 | 2.74 | 11.1 | 11.3 | 9.0 |

出所) 表 16 に同じ。

注) 表 16 を加工したものである。

者が 2.8 日，後者が 2.6 日である。メニュー型とオーダー型でも 2.9 日と 2.6 日である。これから分かるように，実際の在職者訓練は 2，3 日が中心である。在職者が訓練校に通うのは仕事の合間あるいは終了後であり，長時間の通校は負担がかかるのである。

1 講座当たりの定員は平均 11 人である。高等職業技術校が 10 人，産業技術短期大学校が 17 人，メニュー型が 16 人，オーダー型が 6.5 人，と大体 6～18 人の間に分布している。

1 講座当たりの応募者数はほぼ定員と同じである。全体平均が 11 人，高等職業技術校のメニュー型が 14 人，同オーダー型が 9 人，産業技術短期大学校のオーダー型が 10 人である。そのため，応募者は全員がほぼ受講できる。しかし，産業技術短期大学校のメニュー型 (23 人) だけは定員 (18 人) を大きく上回り，受講できないものがある。

1 講座当たりの受講者数は定員・応募者数を若干下回りながらも，ほぼそれに比例している。全体平均で 9 人，高等職業技術校 8 人・産業技術短期大学校 14 人，メニュー型 13 人・オーダー

型 6 人である。一番多いのは産業技術短期大学校メニュー型の 15 人で、もっとも少ないのは高等職業技術校オーダー型の 6 人である。全体的にはメニュー型(12.5 人)がオーダー型(5.9 人)を大きく上回り、訓練校別でも産業技術短期大学校(14.4 人)が高等職業技術校(7.7 人)を大きく上回っている。

最後に、受講者の中身を見てみよう。当然のことながら、在職受講者が圧倒的に多い(87%)。そのうち中小企業の在職者が 71%を占めている。そのことは公共職業能力開発施設が中小企業の人材育成の機関として位置づいていることを示している。しかし、その一方で大企業在職者が全体の 3 割近くを占めている。彼らはオーダー型の訓練が多く、たとえば、高等職業技術校では大企業在職者のうちオーダー型が 68% (410 人)を占めている。これから分かるように大企業では企業ニーズを受け入れやすいオーダー型で訓練することによって、在職者訓練それ自体を企業内教育の一環として位置づけている。

最後に、在職者訓練の受講者に求職者が 13%も含まれていることである。本来、在職者訓練は「事業主のための職業能力開発」であり、職業能力開発促進法(85 年)の成立はそれを強化した。しかし、2000 年代に入ると、離職者訓練の急増とは対照的に在職者訓練は停滞・減少していった。そして、その過程で在職者訓練に求職者(離転職者他)が入り始めた。県によって異なるが、在職者訓練が離転職者に開放されたのである。表 16 の求職者の数字はそれを示している。神奈川県では求職者への開放によって、その受講率は 13%に達している。

(注)

- 1) 職業能力開発総合大学校は、母体である雇用・能力開発機構の廃止、それにとまなう高齢・障害・求職者雇用支援機構への移行により、2012 年度末までに神奈川県内の相模原校を廃止し、東京校に統合した。
- 2) ここに示す職業能力開発施設数はすべて 2011 年度の数字である。
- 3) 木村保茂「東京圏の公共職業訓練(1)」北海学園大学開発論集第 91 号、2013 年、101 頁を参照。ただし、同表の定員は施設内訓練の定員、すなわち学卒者訓練と施設内離職者訓練の定員を示しており、在職者訓練や委託訓練の定員は示していない。
- 4) 神奈川県「いちよう計画 10 年のあゆみ」1990 年、46～57 頁を参照。なお、この外に 49 年に神奈川県障害者職業訓練校が発足している。
- 5) 同上書、6～13 頁。
- 6) 神奈川県「いちよう計画(案)——新職業訓練体系整備計画——」1985 年 2 月、1 頁。
- 7) 同上書、2 頁。
- 8) 神奈川県、前掲「いちよう計画 10 年のあゆみ」18～19 頁。
- 9) 同上書、19 頁。なお、この点について東部校の工業技術課長はつぎのように述べている。「いちよう計画では 1 つの職系内に複数のコースが存在した。そのため、同一職系内で共通する教科の合同授業が可能でした」。
- 10) ここには神奈川県障害者職業訓練校は含めていない。同校にはものづくり系と非ものづくり系の職系・コースがある。前者は電子技術系(電子制御、デジタル機器修理…2 年制と 1 年制)、福祉機器系(義肢装具制作、機器制御…2 年制、1 年制)、印刷工芸系(印刷技術・デザイン技術…1 年制)、

後者はビジネス実務系（OA 事務，文書事務，電話オペレータ…1 年制），裝飾技術系（クラフト技術，インテリア営繕，裝飾技術…1 年制，2 年制）である。

- 11) 正式には労働省通達「公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等について」（1998 年 3 月 31 日付け）である。
- 12) 定員数は前掲「いちよう計画 10 年のあゆみ」46～57 頁，指導員数は神奈川県「高等職業技術校再編整備計画」2004 年，16 頁による。
- 13) 職業訓練大学校・職業訓練研究センター「調査研究資料第 70 号：単位制訓練（モジュール訓練）——その理論と方法——」1986 年，1 頁および 61～62 頁。
- 14) 労働省のモジュール訓練の普及がすべて失敗に終わったわけではない。現在でもなおモジュール訓練を行っている所はある。都道府県レベルでは，たとえば福岡高等技術専門校の溶接科（短期課程），長野県の松本技術専門校の溶接科（1980～2008 年）などである。
- 15) 旧雇用・能力開発機構（国）のシステム・ユニット訓練は本文で述べていないので，ここで簡単に説明しておく。システム・ユニット訓練は離転職者用の集合訓練である。それは職務を構成する単位作業（技能要素）を 18 時間（3 日）にユニット化し，それが 6 つ集まって「仕事としての作業システム」（システム）を構成する。このシステムが組み合わさって職務を構成するが，旧雇用・能力開発機構では 3 システム（3 ヶ月訓練）で 1 職務の構成とした。したがって，6 ヶ月の訓練コースでは 2 職務の仕上がり，3 ヶ月コースでは 1 職務の仕上がりとなる。（山浦義幸「雇用に即応したシステム・ユニット訓練」職業能力開発大学校・研修研究センター『技能と技術』VOL.31，1996 年参照）

ユニットは標準 18 時間で完結し，システムは 1 ヶ月（3 日×6＝18 日）で完結するようにつくられている。そして余った日は調整日にあてている。システム・ユニット訓練は 6 ヶ月の訓練であるが，訓練生は 3 ヶ月ごとに入所する。その点はモジュール訓練の随時入所方式に似ている。しかし，システム・ユニット訓練は集合型の体系的段階的な訓練であり，モジュール訓練の個別対応型とは対照的である。（旧雇用・能力開発機構労働組合副委員長・成田秀志氏の話による）
- 16) 職業訓練大学校・職業訓練研究センター，前掲「単位制訓練（モジュール訓練）——その理論と方法——」4～6 頁，15 頁，55～56 頁参照。なお，労働省職業訓練局長通達（単位制訓練（モジュール訓練）の実施について／1978 年）によると，モジュール訓練を能力再発訓練に使うこととしているが，その理由は同訓練方式が「雇用可能性な技能を的確に付与できる」こと，および「離転職者を随時に訓練校へ受け入れられる」からである（同上書「単位制訓練（モジュール訓練）——その理論と方法——」61～62 頁）。実際，モジュール訓練は随時入校制を活かして短期課程に導入されることが多く，福岡県，長野県のケースでも短期課程の離職者訓練に導入されている（注 14 参照）。
- 17) 江村光雄「神奈川県の職群制・単位制訓練について」職業能力開発大学校・研修研究センター『技能と技術』VOL.31，1996 年，15 頁。
- 18) 同上書，16 頁。
- 19) 同上書，16 頁。
- 20) 神奈川県「第 8 次神奈川県職業能力開発計画」2006 年，21 頁。
- 21) 神奈川県「高等職業技術校再編整備計画」2004 年，19 頁。
- 22) 訓練の運営の主体は職系から各訓練コースに移ったが，それは必ずしもマイナス面だけではない。「技術校生に対する訓練指導や就職指導がしやすいとの考えで，各訓練コースが独立して運営している」（東部校工業技術課長）という。
- 23) 東部総合職業技術校「平成 23 年度事業概要」2011 年，9 頁。
- 24) 「いちよう計画」（90 年）では普通課程（1 年・2 年制）が 33～34 コース，短期課程（6 ヶ月）が 15～16 コースで，その割合は 2：1 である（表 2 参照）。

- 25) 神奈川県産業人材課「平成 24 年度技術校パーフェクトガイド」2012 年，2 頁参照。
- 26) 27) 同上書，4 頁。
- 28) 江村光雄，前掲「神奈川県の職群制・単位制訓練について」13 頁。
- 29) 以上は，北海道人材育成課研究開発グループの上野雄一主幹のアドバイスによる。
- 30) 木村，前掲「東京圏の公共職業訓練(1)」121 頁の表 12 を参照。
- 31) 同じ就職率でも状況が異なる。東京都は短期課程（2～3 ヶ月含む）が多く，北海道は普通課程 2 年が非常に多い（43 コース中の 39 コース）。東京都については，同上，木村「東京圏の公共職業訓練(1)」119～120 頁，北海道については木村保茂「公共職業訓練の今日の特徴と課題——北海道を中心に——」北海学園大学開発論集第 85 号，73～76 頁を参照。
- 32) 同上書，「東京圏の公共職業訓練(1)」119～120 頁参照。
- 33) 神奈川県「神奈川県立産業技術短期大学校入学案内 2014」2013 年，2 頁。
- 34) 35) 36) 産業技術短期大学校調査および同短期大学校長・相庭吉郎氏の「神奈川県立産業技術短期大学校の概要と課題」（調査説明資料），2013 年 8 月による。
- 37) 東京都の委託訓練については，木村，前掲「東京圏の公共職業訓練(1)」122 頁を参照のこと。