

認定職業訓練（共同職業訓練）が提供するサービスの規模・構造と課題

——再編・強化の方向性を探る

大木 栄一

（東京大学特任研究員）

目次

- I はじめに——なぜ「認定職業訓練（共同職業訓練）」に注目するのか
- II 認定職業訓練の仕組み
- III 認定職業訓練校が提供しているサービスの規模と構造——推移と現状
- IV ヒアリング結果にみる認定共同職業訓練校の成功・継続のための要因
- V まとめ——認定共同職業訓練の再編・強化のために

I はじめに——なぜ「認定職業訓練（共同職業訓練）」に注目するのか

職業能力開発促進法では、事業主が、その雇用する労働者に対して職業能力の開発、資質の向上を図るため、必要に応じた職業訓練の実施に努めることが定められており、事業主や事業主の団体等が雇用している社員に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める訓練基準（教科、訓練期間、設備等）に適合する職業訓練については、都道府県に申請しその旨の認定を受けることができる。この認定を受けた職業訓練を「認定職業訓練」と呼んでいる。さらに、認定の形式には、1事業主が単独で行う「単独職業訓練」と2以上の事業主が共同で行うもの又は連合会などの団体が行う「共同職業訓練」の2つの形式がある¹⁾。

では、なぜ、認定職業訓練（共同職業訓練）（「認定共同職業訓練」）に注目する必要があるのか。その理由は3つある。1つは、これまで多くの実績と経験を積んできていることに注目する必要があるからである。とくに、認定共同職業訓練は職業訓練法人だけでなく中小企業事業主の団体等も多くを担っており、1社では教育訓練を行うには経営資源の限界がある中小企業の教育訓練を担ってきたからである（職業能力開発大学校研修研究センター（1994）八幡（2007）及び谷口（2012）を参照）。

2つは、公共的な訓練を担う中間組織としての業界団体や公益法人が運営する業種別・職種別訓練センターがますます重要になると考えられることを踏まえると、こうした業種別・職種別訓練センターの代表的なタイプである認定共同職業訓練の現状と課題を明らかにすることが必要であるからである（労働政策研究・研修機構（2005a, 2005b, 2006, 2007）を参照）。

3つは、認定共同職業訓練は訓練時間が短い訓練だけでなく、訓練時間（訓練期間）が長く、訓練対象者が主に若年者（養成訓練）を対象としており、訓練内容が製造業であれば、モノづくりの基盤技術である分野を担っている（職業能力開発大学校研修研究センター（1994））。こうした訓練が日本企業の競争力基盤の強化に果たす役割が大きいと考えられるためである。

以上のような問題意識を踏まえて、本稿の目的

は、第1に、①マクロ統計データ、②認定共同職業訓練校に関する既存情報の分析、③著者が参加した労働政策研究・研修機構の既存調査結果²⁾、の3つを利用して、認定共同職業訓練校が提供しているサービスの規模と構造について、これまでの実績と現状の2つの面から接近する。第2に、4つの認定共同職業訓練校へのヒアリング調査³⁾を通して、訓練校が置かれている課題と訓練校の成功・継続のための要因について明らかにする。第3に、それらを踏まえ、公共政策のなかで、同制度の再編・強化のための基礎情報を提供することが目的である。

II 認定職業訓練の仕組み

1 認定職業訓練の種類

認定職業訓練は、対象者や訓練の内容によって、「普通職業訓練」「高度職業訓練」及び「指導員訓練」の種類³⁾の3つに分ける（表1を参照）。さらに、普通職業訓練は「普通課程（長期間）」と「短期課程（短期間）」に分けられ、後述するが、認定共同職業訓練の多くが普通職業訓練の普通課程か短期課程のどちらかに該当し、高度職業訓練及び指導員訓練に該当するケースは非常に少ない。

普通課程は高等学校卒業者、中学校卒業者また

はこれらと同等以上の学力を有すると認められるものに対して、将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能、知識を習得するための長期間の訓練で、訓練期間・時間は原則として1年（中卒者が対象の場合は2年）で、1年につき訓練時間は1400時間以上と定められている。

短期課程は、職業に必要な技能（高度な技能を除く）・知識を習得するための短期間の課程で、①管理監督者コース、②一級技能士コース、③二級技能士コース、④単一等級技能士コース、⑤①から④にあてはまらない課程、の5つに分かれる。

高度職業訓練は「専門課程」（高卒者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者に対して、将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるために必要な技能や知識を習得するための長期間の訓練：訓練期間・時間は原則2年。2800時間以上）、「専門短期課程」（高度の技能・知識の習得を目的としている在職労働者に対して、職業に必要な高度の技能・知識を習得するための短期間の訓練：同3カ月以下。12時間以上）、の2つに分かれる。

2 認定の要件

職業訓練の認定を受けようとする場合は、次の基準をすべて満たしていることが必要である。第1に、認定を受けることができる事業主等（実

表1 認定職業訓練の種類

		訓練の対象及び内容	訓練期間・時間	
普通職業訓練	(1) 普通課程	高等学校卒業者、中学校卒業者またはこれらと同等以上の学力を有すると認められたものに対し、将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能、知識を習得するための長期間の訓練	原則として1年（中卒者が対象の場合には2年）。1年につき1,400時間以上	
	(2) 短期課程	①管理監督者コース	管理者・監督者または将来なろうとする者に対し、管理者または監督者として職務に必要な技能・知識を習得させるための訓練	6カ月以下。10時間以上
		②一級技能士コース	二級技能士検定合格者で、その後相当程度の実務経験を有する者等、一級技能士に必要な技能・知識を習得させるための訓練	1カ月以上6カ月以下。100～150時間
		③二級技能士コース	二級技能士の受験資格者に対して、二級技能士に必要な技能・知識を習得させるための訓練	1カ月以上6カ月以下。100～150時間
		④単一等級技能士コース	単一等級技能士の受験資格者に対して、単一等級技能士に必要な技能・知識を習得させるための訓練	1カ月以上6カ月以下。120～150時間
		⑤①～④にあてはまらない課程	在職労働者、技能検定の受検を目的とする者等に対し、その職業に必要な技能・知識を習得させるための短期間の訓練	6カ月以下。12時間以上
高度職業訓練	(1) 専門課程	高等学校卒業者またはこれらと同等以上の学力を有すると認められたものに対し、将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能、知識を習得するための長期間の訓練	原則として2年。2,800時間以上	
	(2) 専門短期課程	高度の技能・知識の習得を目的としている在職労働者に対し、職業に必要な技能・知識を習得させるための短期間の訓練	6カ月以下。12時間以上	
指導員訓練（長期課程、専門課程、研修課程）は職業訓練指導を養成するための訓練				

注：高度職業訓練における「応用課程」及び「応用短期課程」は認定職業訓練に該当する訓練科がないので記載していない。

資料出所：東京都産業労働局「認定職業訓練のご案内」を基に作成。

施主体)とは、①事業主、②事業主の団体又はその連合団体、③職業訓練法人(職業訓練法人になるには別途知事の認可が必要)、④職業能力開発協会、⑤民法第34条の規定により設立された法人(公益法人)、⑥法人である労働組合、⑦その他の営利を目的としない法人、の7つの法人等である。

第2に、認定を受けようとする職業訓練が職業能力開発促進法に定める訓練基準に適合していることが必要である。法に定める訓練基準とは、①訓練の対象者、②教科の科目、④訓練の実施方法、⑤訓練期間・訓練時間、⑥訓練を行うための施設・設備、⑦職業訓練指導員の数、⑧認定職業訓練を的確に実施する能力を有すると認められること、の7つである。

第3に、認定職業訓練を実施する能力を有するかどうかの判断基準は、①職業訓練の持続性があること(訓練経費の確保、実施体制の確立等)、②訓練生は単独訓練の場合は5人以上、共同訓練の場合には1訓練科につき5人以上であること、③職業訓練法人及び職業能力開発協会以外の団体は、定款または事業の1つとして職業訓練について明確な定めがあること、④労働基準法及び労働安全衛生法に基づく許可を受ける場合は、その許可が受けられること、の4つである。

3 認定を受けることのメリット

認定職業訓練を行う事業主及び事業主団体やそれらの職業訓練に労働者を派遣した事業主、職業訓練を受けた訓練生は、以下のような助成等を受けることができる。

第1に、認定職業訓練を行う事業主等のメリットとしては、中小企業事業主及び中小企業事業主団体(構成員の3分の2が中小企業)が行う認定職業訓練で、訓練生の3分の2以上の当該中小企業事業主または当該団体の構成員である中小企業事業主に雇用されている者を対象とした場合には、国、都道府県から職業訓練指導員、講師等の謝金、教材費、管理運営費等の運営費(国から1/3、都道府県から1/3の助成)、施設・設備費(職業訓練法人(中小企業事業主の団体)に限られるが、国から1/3、都道府県から1/3の助成)に対する補助金(認定訓練助成事業費補助金)を受けることがで

きる。さらに、中小建設事業主等が、認定訓練助成事業費補助金等の交付を受けて認定職業訓練を行う場合、経費の一部が助成(建設教育訓練助成金(第1種認定訓練))される。

第2に、職業訓練に従業員を派遣した事業主のメリットとしては、中小企業事業主が、従業員に職業訓練を受けさせた場合、賃金の一部が助成(キャリア形成促進助成金)される。さらに、中小建設事業主が、従業員に職業訓練を受けさせた場合、賃金の一部が助成(建設教育訓練助成金(第4種認定訓練))される(この場合、キャリア形成促進助成金の支給を受けたものが対象となる)。

第3に、訓練生としては、①普通課程や専門課程などの修了者には、技能検定や職業訓練指導員試験の受検資格の要件である実務経験年数が短縮される、②専門課程及び普通課程修了時に行われる技能照査に合格すると「技能士補」と称することができ、技能検定の学科試験が免除になる。③訓練職種によって関係法令に基づく各種の資格や受験資格を取得できる、3つのメリットがある。

Ⅲ 認定職業訓練校が提供しているサービスの規模と構造——推移と現状

1 認定職業訓練校が提供しているサービス市場の実績と特徴

(1) 認定職業訓練校が提供するサービス市場をみる視点

認定職業訓練校が提供するサービス市場の構造について、①認定職業訓練校という教育訓練プロバイダーの特徴と②教育訓練サービスの状況の2つの観点から接近する。具体的には、前者については、組織形態の構成と組織特性から捉える。後者については、教育訓練サービスの量的構造と質的構造に2つに分かれ、量的構造については、組織特性からみたサービス量(組織の収入、雇用量)と研修コースからみたサービス量(コース数、受講者数)の2つから捉えることができる。他方、質的構造については、教育訓練サービスの研修内容(研修コース内容、受講者からみた構成)から接近することができる。

(2) 認定職業訓練実施施設数の推移

現状の認定職業訓練校が提供するサービス市場の構造に接近する前に、これまでの推移について、①認定職業訓練実施施設数と②訓練生数の2つからみてみよう。

認定職業訓練実施施設（訓練休止中の施設を除く）は、昭和60（1985）年4月に1163施設であったのが、平成11（1999）年4月には1506施設に増えピークを迎えたが、平成17（2005）年には1338施設、平成20（2008）年には1244施設と緩やかな減少傾向にある（表2を参照）。

これを実施主体別にみると、認定共同職業訓練が昭和60（1985）年に862施設であったものが、徐々に増え、平成11（1999）年には1093施設となりピークを迎えたが、平成17（2005）年には982施設、平成20（2008）年には908施設と減少傾向にある。

他方、認定単独職業訓練の傾向も認定共同職業訓練と同じような傾向にあり、昭和60（1985）年に301施設であったものが、徐々に増え、平成11（1999）年には413施設となりピークを迎えたが、その後、少しずつ減少し、平成20（2008）年には336施設まで減少した。また、認定単独職業訓練と認定共同職業訓練の構成比は昭和60（1985）年から平成20（2008）年までの間、一貫して、概ね、認定単独職業訓練が3に対して、認定共同職業訓練が7の割合は変わらない。

後述する認定共同職業訓練の分野別構成をみると、「土木・建設・設備」の分野が多くを占めており、近年の認定共同職業訓練の縮小の背景にあるのは、建設業界をめぐるさまざまな環境変化と関係がある。建設技能者の認定共同職業訓練校をヒアリングした仁田（2011）⁴⁾によれば、第1

に、伝統工法を受け継ぐ中小工務店に対する需要が減退し、かわりに、大手住販メーカーやホームビルダーのシェアが拡大している。これらの業態では、基本的にプレハブ形式で材料の準備から建築までが工業的手法で実施され、伝統工法が活かされる余地は少ない。中小工務店がこれらの事業者の仕事を下請けするようなことはあるが、基本的にこれら事業者の計画にしたがいが、その指示にしたがって、必要な業務を限られた工程について遂行するわけであり、自ら建築全体を注文主から請け負って仕事をする場合とは、必要とされる技術も、経済的成果もくらべものにならない。

第2に、仮に自ら家屋等の建築を請け負う場合でも、材料は材木業者でプレカットされてくる場合が多く、伝統工法を使って木材加工に腕を振るう余地は少ない。また、自ら木材加工を行う場合も、技術革新により、電動工具が発展し、手動の伝統工具を使う機会もなくなっている。このような事情から、職業訓練を受けて、鉋、鋸、鑿など手動工具の操作法や研ぎを習得しても、それが直ちに日常業務に役立つわけではない。加工した木材を組み立てて建築物にするに当たっても、認定訓練校の訓練体系の基礎をなす伝統的軸組工法（一切金具を使用しない）で家を建てるということとは少ない。

第3に、近年の問題として、公共事業が削減され、公共住宅などの建造が行われなくなり、また、行われる場合も、規制緩和の流れから、地元工務店がそうした業務を受注する機会が大幅に減った。

第4に、激しい経済変動のなかで、とくに2008年金融危機以後、仕事そのものが大幅に減っている。

表2 認定職業訓練施設数の推移

	単独施設数	共同施設数	共同施設の割合 (%)	施設数
昭和60年4月	301	862	74.1	1,163
平成元年4月	364	896	71.1	1,260
平成5年4月	395	972	71.1	1,367
平成11年4月	413	1093	72.5	1,506
平成17年4月	356	982	73.4	1,338
平成20年4月	336	908	73.0	1,244

注：訓練休止中の施設は除く。

資料出所：中央職業能力開発協会『全国職業能力開発施設ガイドブック』各年。

以上のように、技術革新に伴う仕事の仕方の変化と公共事業の削減や景況低迷の影響に伴う建設業界の就業者数の減少が建設技能者の認定共同職業訓練校の縮小の背景にある。

認定共同職業訓練校の運営は、公的助成、運営団体、受講者（実質的には受講させる事業主）の3者がそれぞれ運営経費の三分の一をカバーするという構造になっている。そのため、認定共同職業訓練校は、受講料を直接負担する受講者の意向を中心に運営されている専門学校のように技術革新等の環境変化に伴う仕事の仕方の変化に対応してコースやカリキュラムの大幅な変更を機動的に行うこと容易ではない⁵⁾。それは、第1に、公的助成を受けるためには、公的助成の支給基準（訓練基準）を満たす必要がある。

第2に、運営団体については、職業訓練法人の場合には、職業訓練法人の基準があり、職業訓練法人以外の法人であっても法人としての方針や考えがあり、コースやカリキュラムを機動的に大幅に変更することが容易ではない。

第3に、受講者についても受講者自身が直接受講料を負担するのではなく、実質的には受講させる事業主が受講料を負担しており、受講者だけでなく事業主の意向を聞くことも必要になってくるために、大幅なコース・カリキュラムの変更には時間がかかってしまうことはやむを得ない状況にあると考えられる。

(3) 認定職業訓練校の訓練生数の推移

つぎに、訓練生数の推移についてみると（表3を参照）、長期間課程の訓練生数は平成5（1993）年度～9（1997）年度までは2万5千人前後で推移していたが、11（1999）年度には2万人を割り、その後、ゆるやかに減少し、14（2002）年度には1万5千人を、20（2008）年度には1万人を割り、21（2009）年度には9671人となった。こうした長期間課程の訓練生数の減少の背景にあるのは、建設業及び製造業をめぐるさまざまな環境変化と関係がある。

建設業については、すでに説明したので、ここでは、製造業について紹介しよう。長期間課程を開設している「東京都鍍金工業組合高等職業訓練

校」の事例によれば、めっき産業は東京の地場産業であり、最も多い時期には1200～1300社が東京都鍍金工業組合に加盟していたが、東京のめっき業界は小規模企業が多く、国内産業の空洞化等によるめっき需要の激減、原油・原材料価格の高騰による収益圧迫など厳しい経営環境が続き、平成22（2010）年3月31日現在の会員企業数は416社まで減少している。こうした企業数の減少に伴う就業者（とくに、若年就業者）の減少が主に若年者を対象にしている長期間課程の訓練生数の減少に影響を及ぼしている。

他方、短期間課程の訓練生数は、平成2（1990）年度以降、ゆるやかに増え、施設数が最も多くなった平成11（1999）年度に35万4897人で最も多くなり、その後、ゆるやかに減少し、16（2004）年度に30万人を割ったが、19（2007）年度には再び30万人を超えた。しかし、21（2009）年度には再び30万人を割り、27万4809人となった。また、長期間課程と短期間課程の構成比は平成5（1993）年度の92.7%から少しずつ増え、平成20（2008）年度は96.6%を占めており、認定訓練校の訓練生数は短期間課程の訓練生が大多数を占めていることがわかる。

2 認定共同職業訓練校が提供している現在のサービス市場の構造

(1) 分析方法と分析データの解説

これまでの、認定職業訓練校が提供してきたサービスの実績を紹介したが、つぎに、現在、認定共同職業訓練校が提供している現在のサービス市場の構造について明らかにする。近年、認定共同職業訓練校が提供するサービスの全体像を明らかにした調査結果⁶⁾がないため、ここでは、第1に、中央職業能力開発協会（2009）に記されている情報をデータ化して分析することとする。なお、このガイドブックに記載されている項目について表4を参照ほしい。分析するのは、ガイドブックに記載されている平成20（2008）年4月の認定職業訓練校（1244施設）のうち、認定共同職業訓練校の908施設である。

第2に、著者が参加した労働政策研究・研修機構（2005a, 2005b）を利用して、認定共同職業訓

表3 認定職業訓練校の訓練生の推移

年度	訓練生数		
	長期間課程 訓練生数	短期間課程 訓練生数	合計
2年度	24,049	232,604	256,653
3年度	24,265	275,923	300,188
4年度	25,606	282,637	308,243
5年度	24,669	314,413	339,082
6年度	25,834	313,006	338,840
7年度	24,472	327,383	351,855
8年度	24,742	348,434	373,176
9年度	23,561	356,276	379,837
10年度	21,554	354,875	376,429
11年度	19,910	354,897	374,807
12年度	18,590	333,965	352,555
13年度	16,075	319,284	335,359
14年度	14,048	309,683	323,731
15年度	12,859	314,289	327,148
16年度	11,547	280,873	292,420
17年度	10,442	296,870	307,312
18年度	10,947	285,062	296,009
19年度	10,296	306,571	316,867
20年度	9,211	306,080	315,291
21年度	9,671	274,809	284,480

注1：長期課程の訓練生数は4月末提出の訓練生数の合計を記入。
 注2：短期課程の訓練生数は翌年度4月末提出の訓練生数の合計を記入。
 資料出所：厚生労働省職業能力開発局からの提供資料より。

表4 記載されている認定共同職業訓練校の情報

施設名（運営団体名）：所在地	訓練科目	普通職業訓練		高度職業訓練			定員（名）	訓練時間
		普通	短期	専門	応用	専門短期 応用短期		
東京都鍍金工業組合高等職業訓練校 （東京都鍍金工業組合）：東京都文京区	めっき	○					50	1年

注：○印がついている箇所が開設されているコースを示している。
 資料出所：中央職業能力開発協会（2009）。

練校の多くを占める職業訓練法人が提供するサービス市場の構造について、教育訓練プロバイダー間の比較を通して、明らかにする。

(2) 認定共同職業訓練校という教育訓練プロバイダーの特徴

認定共同職業訓練校が提供するサービス市場の構造について、①認定共同職業訓練校という教育訓練プロバイダーの特徴と②教育訓練サービスの状況の2つの観点から明らかにする。前者については、組織（運営団体）形態の構成と組織の所在地から接近する。第1に、組織形態についてみると、「職業訓練法人」（41.5%）が4割以上を占め最も多く、残りを「公益法人」（19.1%）、「その他の法人」（9.7%）、「協同組合・工業組合・商業組合」

（18.0%）、「経営者・商工会議所・商工会」（1.2%）、「労働組合」（0.6%）が占めている。これを職業能力開発大学校研修研究センター（1994）と比較すると、「職業訓練法人」が占める割合が8.4ポイント減り、これに対して、「公益法人」が11.3ポイント、「協同組合・工業組合・商業組合」が3.2ポイント、増えている。

第2に、組織の所在地についてみると、「関東地域」（22.6%）と「中部地域」（22.5%）で多くを占め、これに「近畿地域」（16.9%）、「北海道・東北地域」（16.6%）、「九州・沖縄地域」（12.1%）、「中国・四国地域」（9.4%）がこれに続いている。

第3に、都道府県別にみると、東京都（73校）、愛知県（46校）、大阪府（44校）が多くなっているが、この3つの都道府県を大都市圏（163校）

とすると残りは地方都市圏（745校）になり、地方圏が占める割合は8割を超えることになる。

(3) 認定共同職業訓練校が提供するサービスの規模と構造

① 普通職業訓練・普通課程の概況

職業訓練は前掲の表1に示したように、「普通職業訓練」「高度職業訓練（職業に必要な技能・知識を習得するための訓練）」及び「指導員訓練（職業訓練指導員を養成するための訓練）」の3つに分けることができるが、認定共同職業訓練校が提供するサービスのほとんどは「普通職業訓練」であり、以下では、「普通職業訓練」について取り上げる。

普通職業訓練は訓練時間が1年以上（訓練時間が1400時間以上）の「普通課程」の訓練と12時間以上の「短期課程」の訓練の2つがある。では、それぞれの方法を通して、「どの程度の規模」の、「どのような内容」の教育訓練サービスが、「どのようなプロバイダー」によって提供されているのか、について明らかにしよう。

まず「普通課程」の訓練についてみると、認定共同職業訓練の実施組織のなかで「普通課程を開

設した」組織は38.5%であり、それを組織形態別にみると、職業訓練法人が最も多く、ついで、協同組合・工業組合・商業組合がこれに続いている（表5参照）。

普通課程による教育訓練サービスの規模を、ここではコース数、定員数、訓練時間の2つの面から把握している。普通課程開設組織が開催した年間延べコース数は平均すると1.93コースであり、組織形態別にみると、職業訓練法人が2.22コースで最も多く、その他の法人（1.28コース）、協同組合・工業組合・商業組合（1.02コース）がこれに続いている。

つぎに年間延べ定員数は平均すると28.8名であり、組織形態別には、職業訓練法人が最も多く（32.8名）、その他の法人（16.7名）、協同組合・工業組合・商業組合（14.1名）がこれに続いている。

以上の年間延べ定員数を100とした場合の各コースの内訳は、「土木・建設・設備系」が72.3%で最も多く、「アパレル・理美容系」（9.4%）がこれに続いている。これを組織形態別にみると、「土木・建設・設備系」については、すべての組織で多くなっているが職業訓練法人で最も多くなっている。つぎに、「土木・建設・設備系」

表5 普通課程の開設状況・開設している施設の延べコース数と延べ定員数

	開設状況 (単位: %)		延べコース数			延べ定員数		
	件数	あり	有効数	平均 (数)	標準偏差	有効数	平均 (人)	標準偏差
職業訓練法人	377	66.3	250	2.22	1.71	191	32.4	32.8
公益法人	173	8.1	14	1.50	1.16	8	11.4	9.7
労働組合	5	20.0	1	1.00	0.00	0	0.0	0.0
経営者協会・商工会議所・商工会	11	9.1	1	1.00	0.00	1	20.0	0.0
協同組合・工業組合・商業組合	163	27.0	44	1.02	0.15	30	18.7	14.1
その他の法人	179	22.3	40	1.28	0.93	27	20.3	16.7
合計	908	38.5	350	1.93	1.57	257	28.8	29.9

注：中央職業能力開発協会（2009）に記載されているデータを集計した結果の数値で、ガイドブックに記載がないデータを抜いて集計した値。

表6 普通課程における訓練分野の構成

(単位: %)

	件数	機械・金属・自動車系	土木・建設・設備系	デザイン・塗装・工芸系	電気・情報系	アパレル・理美容系	経営実務	その他
職業訓練法人	250	6.0	73.9	2.4	6.5	7.5	0.8	2.9
公益法人	14	1.4	68.6	1.4	7.1	7.1	0.0	14.3
労働組合	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
経営者協会・商工会議所・商工会	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
協同組合・工業組合・商業組合	44	4.5	68.2	9.1	2.3	4.5	0.0	11.4
その他の法人	40	0.0	66.2	1.3	0.0	27.5	0.0	5.0
合計	350	4.9	72.3	3.0	5.2	9.4	0.6	4.7

注：中央職業能力開発協会（2009）に記載されているデータを集計した結果の数値で、ガイドブックに記載がないデータを抜いて集計した値。

以外に注目すると、その他の法人は「アパレル・理美容系」が、協同組合・工業組合・商業組合は「デザイン・塗装・工芸系」が多くなっていることに特徴がある（表6参照）。

②普通訓練・短期課程の概況

普通訓練・短期課程の訓練を行っている組織は82.0%であり、それを組織形態別にみると、公益法人が最も多く、ついで、その他の法人、協同組合・工業組合・商業組合、職業訓練法人がこれに続いている（表7参照）

普通課程の訓練と同様の方法で短期課程による教育訓練サービスの規模をみると、短期課程実施組織が開設した年間延べコース数は平均4.81コースであり、それを組織形態別にみると、職業訓練法人が6.61コースで最も多く、公益法人（4.88コース）、経営者協会・商工会議所・商工会（4.00コース）がこれに続き、協同組合・工業組合・商業組合（2.69コース）が最も少なくなっている。

つぎに年間延べ定員者数は平均269.0名であり、組織形態別にみると、公益法人が681.4名で最も

多く、ついで職業訓練法人（196.4名）、協同組合・工業組合・商業組合（148.2名）がこれに続き、経営者協会・商工会議所・商工会（90.3名）が最も少ない。

さらに、1コース当たりの延べ訓練時間は平均89.0時間であり、組織形態別にみると、経営者協会・商工会議所・商工会（307.4時間）とその他の法人（132.3時間）ついで協同組合・工業組合・商業組合（90.7時間）の提供する訓練が長く、職業訓練法人（59.7時間）が短い。

短期課程の訓練の年間延べ受講者数のコース別内訳は、「土木・建設・設備系」（34.5%）が最も多く、ついで、「アパレル・理美容系」（21.0%）、「機械・金属・自動車系」（12.1%）、「経営実務」（11.1%）が多くなっている（表8参照）。これを組織形態別にみると、「土木・建設・設備系」を中心に「アパレル・理美容系」も多い職業訓練法人、「土木・建設・設備系」「機械・金属・自動車系」と「経営実務」の3分野が中心である公益法人、「土木・建設・設備系」「機械・金属・自動車系」と「その他の分野」の3分野が中心である協同組

表7 短期課程の開設状況・開設している施設の延べコース数と延べ定員数・1コース当たりの延べ訓練時間

	開設状況		延べコース数			延べ定員数			1コース当たりの延べ訓練時間		
	件数	あり (%)	有効数	平均 (数)	標準偏差	有効数	平均 (人)	標準偏差	有効数	平均 (時間)	標準偏差
職業訓練法人	377	72.7	273	6.61	9.45	184	196.4	389.4	201	59.7	97.6
公益法人	173	96.0	165	4.88	11.45	102	681.4	2333.1	113	81.2	169.5
労働組合	5	80.0	4	2.75	1.50	4	106.8	129.5	4	61.8	54.8
経営者協会・商工会議所・商工会	11	100.0	11	4.00	2.76	7	90.3	53.4	7	307.4	711.3
協同組合・工業組合・商業組合	163	80.4	131	2.69	3.93	89	148.2	392.7	97	90.7	306.0
その他の法人	179	88.8	158	3.49	4.87	104	114.8	191.0	120	132.3	353.8
合計	908	82.0	742	4.81	8.49	490	269.0	1123.6	542	89.0	246.2

注：中央職業能力開発協会(2009)に記載されているデータを集計した結果の数値で、ガイドブックに記載がないデータを抜いて集計した値。

表8 短期課程における訓練分野の構成

	訓練分野（単位：%）							
	件数	機械・金属・自動車系	土木・建設・設備系	デザイン・塗装・工芸系	電気・情報系	アパレル・理美容系	経営実務	その他
職業訓練法人	272	9.6	42.2	4.0	13.3	17.0	8.4	4.4
公益法人	165	19.3	37.9	2.5	5.6	2.1	18.8	14.3
労働組合	4	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
経営者協会・商工会議所・商工会	11	0.0	0.0	0.0	13.5	0.0	86.5	0.0
協同組合・工業組合・商業組合	131	18.1	29.8	1.5	12.7	11.5	9.8	16.7
その他の法人	158	4.9	22.1	0.5	5.9	57.3	3.9	4.2
合計	741	12.1	34.5	2.4	9.8	21.0	11.1	8.6

注：中央職業能力開発協会（2009）に記載されているデータを集計した結果の数値で、ガイドブックに記載がないデータを抜いて集計した値。

合・工業組合・商業組合、「アパレル・理美容系」を中心に「土木・建設・設備系」も多いその他の法人との特徴がみられる。

3 職業訓練法人が提供しているサービス市場の構造——教育訓練プロバイダー間の比較を通して

(1) 訓練対象からみた職業訓練法人が提供するサービスの特徴

認定共同職業訓練校の4割強を占める職業訓練法人が提供するサービスの構造について、著者が参加した労働政策研究・研修機構(2005b)を利用して、①訓練対象からみた特徴と②訓練の時間と費用及び訓練の受講者数からみた特徴について、教育訓練プロバイダー間の比較を通して明らかにしよう。

訓練対象からみた特徴についてみると(表9参照)、第1に、民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等の研修コースが就業者を主要な対象層としているのに対して、専修学校等と大学等の学校法人は就業者を主対象としていないという点で大きく異なる。

第2に、就業者を主対象とする研修コースを提供する民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等については、いずれも中小企業サラリーマンを主対象としている点で変わりはないが、民間企業と公益法人は大企業サラリーマン、中小企

業サラリーマン、公務員・団体職員の雇用者全体を主対象としている点に、経営者団体と職業訓練法人等は中小企業サラリーマンに加えて自営業・自由業を対象にしている点に特徴がある。

第3に、雇用者を主対象とする研修コースを提供する民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等は、どのようなキャリア・レベルの雇用者を対象にしているのか。まず注目されることは、どの教育訓練プロバイダーも管理職レベル(課長レベルと部長レベル)を主対象とする研修コースを設定していないことである。つまり、職業訓練法人等の研修コースは新入社員レベルから中堅社員レベルまでを、民間企業と公益法人は新入社員レベルから監督者(係長・主任)レベルまでを主対象とする研修コースを設計している。

(2) 訓練の時間と費用及び訓練の受講者数からみた職業訓練法人が提供するサービスの特徴

つぎに、訓練の時間と費用及び訓練の受講者数からみた職業訓練法人が提供するサービスの特徴を明らかにしよう(表10参照)。第1に、「研修の時間と費用」の観点からみると、長時間型は職業訓練法人等と専修学校等、短時間型は経営者団体と大学等、中間タイプは民間企業と公益法人である。研修費用では、1時間当たり1000円前後が平均であるが、そのなかであって民間企業は平均

表9 訓練対象からみた職業訓練法人が提供するサービスの特徴

		民間企業	公益法人	経営者団体	職業訓練法人	専修学校等	大学等	
主要な受講者層(研修コースの対象者は誰か)	職業からみた特徴	大企業サラリーマン	○	○				
		中小企業サラリーマン	◎	◎	○	○		
		公務員・団体職員	○	○				
		自営業・自由業			○	○		
		パート、アルバイト						
		主婦、学生					○	
		離職者、無業者 想定対象層なし					○	○
	キャリア・レベルからみた特徴	新入社員レベル				○	○	
		新入社員レベル	○	○		○	○	
		中堅社員レベル	◎	◎	○	○	○	
		係長・主任レベル	○	○				
		課長レベル						
		部長・次長レベル						
		経営者・役員レベル 想定対象層なし			○			○

注：図表中の○印は主要な対象層を、◎印はそのなかでもとくに多い対象層を示している。

資料出所：労働政策研究・研修機構(2005b)。

の2倍超の受講料のコースを、職業訓練法人等は半額程度の受講料のコースを提供している。

第2に、「研修の受講者数」の観点からみると、コース1回当たり受講者数では、大人数研修タイプをとるのが公益法人と専修学校等、少人数研修が民間企業、中間タイプが経営者団体、職業訓練法人、大学等である。

第3に、以上のことを整理すると、就業者を主な受講者とする民間企業、公益法人、経営者団体、職業訓練法人等の研修方法の特徴を、①「時間当たり受講料が高い、少人数研修のコース」を提供する民間企業、②「時間当たり受講料が安い、研修時間の長いコース」を提供する職業訓練法人等、③「平均的な受講料で、大人数研修の方法で多人数を訓練するコース」を提供する公益法人、④「平均的な受講料で、研修時間の短いコース」を提供する経営者団体、のように整理できる。

IV ヒアリング結果にみる認定共同職業訓練校の成功・継続のための要因

1 ヒアリング対象（認定共同職業訓練校）の概要⁷⁾

平成11（1999）年に設立された日本初の造船事業者による認定共同職業訓練校である「因島技術センター（「センター）」と昭和45（1970）年に「めっき技術者養成」の全国初の認定共同職業訓練校として設立された長い歴史がある東京都鍍金工業組合高等職業訓練校（「訓練校」）⁸⁾を取り上げ、共同認定訓練校の成功・継続のための要因を、①成功・継続のための前提条件、②スタートアップ時・継続していくための条件、③運営体制、④訓練体制と訓練内容、の視点から整理する。

センターは、尾道市因島地域（旧因島市）の

中小事業者と行政が官民一体となって平成11（1999）年に設立された日本初の造船事業者による共同認定職業訓練校である。人材育成を「地域全体の技術基盤」と捉えた、この官民一体の取り組みは、造船業における若年労働者の定着性向上と技能伝承を実現する効率的かつ効果的な「人材育成の因島モデル」として注目され、同様の職業訓練施設が全国各地に設立されている。

他方、訓練校は、東京都鍍金工業組合が運営する訓練校で、昭和28（1953）年に前身である東京鍍金学校として創立された。その後、昭和45（1970）年、職業能力開発促進法に基づき、「めっき技術者養成」の全国初の認定共同職業訓練校として、東京都知事の認定を受けた。以来、約2500名を超える修了生を業界に送り出し、業界発展のために寄与してきた。修了生の多くは一級技能士、二級技能士等の資格を取得し、事業主また中堅技術者として、東京をはじめとして全国各地で広く活躍している。

2 成功・継続のための前提条件

2つの事例から明らかにされた共同認定職業訓練校の成功・継続のための前提条件は2つある。1つは、社内養成から社外機関活用への転換と訓練資源が少ない中小企業が積極的に社外の訓練機関を活用する視点を持ったことである。前者については、とくに、センターが該当する。たとえば、センターが設立にされた背景には、当該地域の労働力特性から発する若年技能者の育成ニーズと、中小企業の人材育成力不足から発する共同訓練ニーズがある。こうした共同訓練ニーズの発生は、以下のことを背景にして、若年技能者を育成するための新たな体制を構築する必要があったためである。

表10 訓練の時間と費用及び訓練の受講者数からみた職業訓練法人が提供するサービスの特徴

		民間企業	公益法人	経営者団体	職業訓練法人	専修学校等	大学等
費用 研修 との	研修時間（時間）	55.1	32.1	12.6	101.4	151.5	19.9
	受講料（千円）	129.4	35.1	14.4	57.0	194.8	26.6
	研修1時間当たり受講料（千円）	2.3	1.1	1.1	0.6	1.3	1.3
数受 研修 者の	年間延べ受講者数（人）	147.1	291.6	84.2	49.8	120.8	106.6
	年間開講回数（回）	11.4	6.0	2.9	3.2	2.3	3.2
	コース1回当たり受講者数（人）	12.9	48.6	29.0	15.6	52.5	33.3

資料出所：労働政策研究・研修機構（2005b）

第一に、因島地域の造船業は「日立造船を中心にした協業体制」という特徴をもち、そのもとで、中核企業である日立造船が関連中小企業の人材育成を支援するという体制が構築されていた。しかし、この地域ぐるみの体制は日立造船の撤退により崩壊し、新たな人材育成の仕組みを構築することが必要であった。

第二に、従来型の技能者の育成方法では新しい事態に対応できなくなったためである。熟練技能者のなかに個人化されている技能・ノウハウを職場でのOJTで、言い換えれば「先輩の技術を見て盗む」徒弟的な方式で後継者に伝達していく従来型の後継者育成の方法では高齢者の大量退職に対応できず、後継者の育成に支障がでてきた。そこで、熟練技能者の技能・ノウハウをオープン化し、それをOFF-JT方式で後継者に伝えていくという方法が必要であった。

2つは、業界全体のレベル向上を実現するための、人材育成を目標にする企業人、業界人の団結である。因島地域は造船関連企業が集中立地しているという地域特性があるので、企業の経営者同士はもともと顔見知りが多く、信頼関係が形成されていた。このことが共同訓練施設であるセンター設立の基盤となっている。他方、めっき産業は東京の地場産業であり、最も多い時期には1200～1300社が東京都鍍金工業組合に加盟していたが、東京のめっき業界は小規模企業が多く、国内産業の空洞化等によるめっき需要の激減、原油・原材料価格の高騰による収益圧迫など厳しい経営環境が続き、平成22(2010)年3月31日現在の会員企業数は416社まで減少してきているが、組合の会員企業の団結力は衰えていない。

3 スタートアップ時・継続していくための条件

共同認定職業訓練校のスタートアップ(設立)時の条件は行政が重要な役割(初期費用、企画、調整)を果たすことである⁹⁾。センターでは、尾道市が補助金を拠出し、市の産業活性化策として構築され、事務局は尾道市役所因島総合支所に置かれ、行政が財政支援を含めて事務局機能を担っている。それは尾道市が補助金を拠出し、市の産業活性化策として構築された共同訓練事業である

ことと深い関係がある。

他方、訓練を長く継続していくため条件は訓練機能だけでなく別の付加価値機能を付けることである。たとえば、自前で研究開発機能を持つことで、こうした成果が訓練にもフィードバックすることができ、利用企業にとっては、社員の人材育成を通して、最新の技術情報の取得も可能になる。さらに、自前で研究開発組織を持つことで外部の研究開発組織との密接な関係を構築することができ、優秀な外部講師を確保することにもつながる。

東京都鍍金工業組合では、環境科学研究所も併せて運営しており、この研究所のスタッフが訓練校の学科・実技(多くの訓練時間数を担当している)も担当しており、訓練校にとっては、研究所のスタッフが、専任の指導スタッフが少ない訓練校の指導スタッフの中核を担っている。さらに、同研究所との関連で、東京都立産業技術研究センターのスタッフの多くが訓練校の外部講師を担っており、同センターと密接な関係を構築している。同研究所は昭和47(1972)年に当時の社会的な公害防止運動を背景に、めっき排水自主管理のために事業所のめっき排水を定期的に分析することを主軸として、各種作業環境測定、汚泥分析など、公害防止事業を行う公害研究所として設立された。その後、新たに排水処理技術の研究、相談、指導業務などを行い、昭和62(1987)年、環境科学研究所に改称している。

4 運営体制——訓練マネジメントの仕組みづくり

訓練をマネジメントするための仕組みを構築するために2つの点が重要になってくる。1つは、業界・企業ニーズを反映する企画、モニタリングを担当する組織の整備である。因島技術センターでは、共同訓練という事業特性から、センターは事業者を会員とし、事業者の意向を反映するために会員の合議制をとる運営協議会(任意団体)によって運営されている。事務局は尾道市役所因島総合支所に置かれ、行政が財政支援を含めて事務局機能を担っている。以上の組織体制のもとで、行政が担当する運営機関としての事務局は、センターを運営するための補助金拠出の決

定、関係者との対外折衝・調整、広報、指導員の人事労務管理を行うほか、研修の企画・調整と研修を実施するための予算の作成・執行を行う。それを踏まえて決定機関である運営協議会が事業者の合議のうえで研修内容を決定する。運営協議会の決定に従って、研修実施機関である技術センターが研修を行い、事務局が研修の管理運営を担当する。研修の過程で改善点があればセンターはそれを事務局に提案し、つぎの研修の企画に反映される。最後に、運営協議会は研修結果や予算執行の監査を行う。以上のような仕組みが整備されている。

他方、訓練校でも、運営については、訓練校の事務局から東京都鍍金工業組合のなかに設置されている「技能教育委員会」（17名で構成）へ提案が行われる。そして、その提案に基づき、議論が行われ、最終的に承認される仕組みになっている。また、大幅なカリキュラムの変更など大きな変更がある場合には、「技能教育委員会」の承認に加え、同組合の理事会からの承認も受けることになっている。なお、「技能教育委員会」では、訓練校の運営だけでなく、電気めっき技能検定（実技試験）の実施や訓練校の修了生に対するフォローアップ事業（修了生対象の講演・懇親会等を2年に1回実施）なども実施している。

2つは、人材ニーズを反映する訓練コースを的確に開発し運営するための実施組織が必要になるが、その組織が十分に機能するうえで最も重要な条件は開発と運営にあたる訓練マネジメントのプロ人材の存在である。センターでは、行政から派遣された専任スタッフが事務局機能を担っている。他方、訓練校の事務局は教務主任1名、教務係1名の合計2名で、うち、教務主任は学科及び実技の講師も兼任している。さらに、同組合が運営している環境科学研究所（所長1名、研究・調査3名、技術指導3名）からも、所長を含め5名のスタッフが学科（4名のスタッフ）及び実技（5名のスタッフ）の講師を担当しており、訓練校の実際の運営（訓練）には、同研究所が大きな役割を担っている。

5 訓練体制と訓練内容

訓練の実施体制については、以下のことが重要である。第1に、「何を訓練するのか」に関わる点であり、当該の業界等において企業を超えて必要とされる共通能力を洗い出し、その内容を明確に定義し、そのうえで訓練目標を設定することである。センターでは、中小造船企業で必要とされている技能は、その企業しかできない特殊技能、その企業の強みを支えるコア技能、企業を超えて造船業に共通して必要な共通技能からなり、さらに共通技能は基本技能と専門技能からなる。このなかの特殊技能とコア技能は各企業の利益の源泉であり他社への流出があってはならない技能であるので「協力できない分野」になる。しかし溶接、切断、組立といった現場で必ず必要になる共通技能は「協力できる分野」、つまり共同で人材育成ができる分野と位置づけている。他方、訓練校では、技能検定を活用しており、修了生の多くは一級技能士、二級技能士等の資格を取得している。

第2に、訓練設備等への投資を抑えるとともに、ニーズに合わせて地域・業界の既存資源を機動的に調達し、関連企業（会員企業）がそれに積極的に協力するという体制を整備することである。センターでは、訓練の施設・教材については、費用を極力抑えるための幾つもの工夫がなされている。まず箱物は建設せず、会員事業者の空きスペース、会議室等を研修期間中にかぎり格安で借用する方法がとられている。そのため、常設の溶接実習場を除く全ての研修室、実習場が仮設であり、溶接実習場についても研修期間中のみ借用している。さらに訓練機材は会員事業者が持ち寄ることで対応している。他方、訓練校では、組合の建物内に座学や実習（実験）を行う場所や訓練設備を用意するとともに、「実技」の訓練時間を訓練生の派遣企業で行われる「分散実技」に多く割り振ることにしている。さらに、東京都立産業技術研究センターのスタッフの多くが訓練校の外部講師を担っており、同センターと密接な関係を構築している。

第3に、訓練の品質保証に関わる点である。訓練品質を保証するうえで重要な要素は教材と指導

員である。前者については、定評のある既存の教材を上手に再利用する、後者については、業界のなかで豊富な指導経験を積んできたベテランの労働者や専門家を活用する方法が有効である。センターでは、人材育成の経験がある職長クラスであった大手造船事業者を退職した人材（造船OB）である。そのためセンターのスタッフは、センター長以下数名が借用する施設を管理・調整するために施設を提供する事業者から派遣された現役社員であるが、それ以外の研修の座学講師、実技指導員は造船OBである。他方、訓練校では、外部講師は、めっき業界の経営幹部、東京都立産業技術研究センターの研究スタッフ、技術士事務所の技術士など業界のみならず多方面の有識者など総勢50名にものぼっているだけでなく、外部講師自らが、担当する学科・実技の教材開発も行っている。

V まとめ——認定共同職業訓練の再編・強化のために

1 認定共同職業訓練が提供しているサービス市場の構造を整理する

これまで明らかにされてきたように、認定職業訓練は近年、減少傾向にあるが、この20年間の実績を確認すると、多くの人材の育成に貢献してきたことは間違いないことがわかる。とくに、認定職業訓練のなかでも7割以上を占める認定共同職業訓練の貢献は大きい。

認定共同職業訓練が提供するサービス市場の構造について、組織の特徴の観点からみると、第一に、職業訓練法人が4割強を占めているが、中小企業事業主の団体も多く占めており、1社では教育訓練を行うには経営資源の限界がある中小企業の教育訓練を担ってきている。第二に、組織の所在地は民間の教育訓練プロバイダーが多く所在する東京・大阪・名古屋等の大都市圏よりも地方圏に多く所在しており、地方の中小企業の人材育成を支えてきている。

教育訓練サービスの状況の観点からみると、第1に、中小企業の新入社員レベルから中堅社員レ

ベルを対象として、時間当たり受講料が安い、研修時間の長いコースを提供してきた。第2に、訓練分野についてみると、公共職業訓練が主に提供している「土木・建設・設備系」及びモノづくりの基盤技術である「機械・金属・自動車」分野を担っており、公共職業訓練と補完関係にある。

2 認定共同職業訓練の再編・強化のために

以上のように、これまでも、そして、今後も、日本社会において、認定共同職業訓練が果たす役割は大きいと考えられるが、訓練生数が減少している状況を改善するためには、現在の仕組みに新しい施策を加えていくが必要になる。

ヒアリング調査結果から明らかになったことを整理すると、新たな施策は大きく分けて2つある。1つは、認定共同職業訓練校自身に関わることであり、方策は2つある。第一に、受講料を直接負担する受講者の意向を中心に運営されている専門学校のように技術革新等の環境変化に伴う仕事の仕方の変化に対応して、コースやカリキュラムの大幅な変更を機動的に行っていくことであるが、こうしたことは認定共同職業訓練では容易ではない。これに対して、第二に、訓練機能だけでなく別の付加価値機能を付けることである。因島技術センターでは、地域の産業振興（市の産業活性化策）と職業訓練がセットになっている。他方、東京鍍金工業組合高等職業訓練校では、めっきに関する研究開発と職業訓練がセットになっている。このプラスαの機能は、新しいコース設定や新しいカリキュラムの開発に大きく貢献するだけでなく、職業訓練の利用企業からすると、職業訓練校の魅力の「見える化」につながっている。

もう1つは、公共政策の観点からみると、2つの施策が必要である。1つは、認定職業訓練費補助金の交付基準の緩和を検討すること、もう1つは、都道府県独自の財政上の支援が必要なことである。前者については、長期間の訓練課程における1訓練科の補助金交付基準の緩和や補助金の交付要件である1訓練科当たりの訓練生数5人以上かつそのうち会員事業所の従業員数が3分の2以上という基準を満たさなければならないという基準の緩和等である。後者については、長期間の訓

練課程において、新たに補助対象になった訓練科が年度途中に基準を下回った場合に都道府県独自の支援策を講じることなどが考えられる。

謝辞：本稿を作成するにあたり、仁田道夫日本労使関係研究会協会会長（国士館大学教授）、Aグループの座長である山川隆一慶義塾大学法科大学院教授、龍井葉二連合総合生活開発研究所副所長、鈴木宏昌早稲田大学名誉教授、今野浩一郎学習院大学教授、から様々な有益なコメントを頂いた。記して謝意を表したい。しかし、本稿に関する責任はすべて著者にある。

*本稿で取り上げるのは職業能力開発促進法上の「認定職業訓練」であり、求職者支援法上の「認定職業訓練」とは異なるものである。近年の職業能力開発政策は新しい様々な制度が錯綜しており、それぞれの制度間の関係がわかりにくくなっている。今後は、錯綜する様々な制度を1つの体系のなかで、制度間の整合性を図りながら、わかりやすい制度に再構築していくかが求められている。ちなみに、求職者支援法と関係が深い制度として、ジョブ・カード制度がある。同制度の課題と可能性については大木（2012b）を参照。

- 1) 職業能力開発促進法については、厚生労働省職業能力開発局編（2002）を参照。
- 2) 教育訓練プロバイダーを体系的に調査（座長：今野浩一郎学習院大学教授）した労働政策研究・研修機構（2005a, 2005b, 2006, 2007）にまとめられている。これらの報告書の執筆メンバーは今野浩一郎学習院大学教授、田口和雄千穂大学教授、藤波美帆高齢・障害・求職者雇用支援機構常勤嘱託調査研究員と著者である。
- 3) この調査は、連合総合生活開発研究所が設置した「日本の職業訓練及び職業教育事業のあり方に関する研究委員会」（座長：今野浩一郎学習院大学教授）のなかで実施された。ヒアリング調査は12組織を対象に行われ、そのうち認定共同職業訓練校は4組織である。なお、研究委員のメンバーは北浦正行日本生産性本部参事、桐村晋次日本産業カウンセリング学会会長、新谷信幸連合総合労働局総合局長、鈴木宏昌早稲田大学名誉教授、仁田道夫国士館大学経営学部教授、藤波美帆高齢・障害・求職者雇用支援機構常勤嘱託調査研究員と著者である。
- 4) 仁田（2011）では、全国的な動向や概要について全建総連にインタビューを行い、個別の認定訓練校のうち、地方における事情を調べるために宮城県建設技能者訓練協会連合会高等職業訓練校を、首都圏における動向を調べるために東京建築カレッジ（東京土建技術研修センター：職業能力開発短期大学校）を調査している。
- 5) 韓（1996）及び植上（2011）が指摘しているように、専門学校全体を規定する制度的規定は非常に緩いものとなっている。また、仁田（2012）は、専門学校の役割に注目する必要性をめぐる議論を整理している。
- 6) 最も直近の調査としては、1990年中頃に行われた職業能力開発大学校研修研究センター（1994）があるが、それ以降は認定職業訓練校を対象にした調査は行われていない。この調査は認定共同職業訓練校957校を対象に717校から回答を得ている。
- 7) この2つの事例の詳細については、連合総合生活開発研究所（2011）を参照。
- 8) この事例については八幡（2007）でも取り上げている。

- 9) 市が積極的に地域の職業能力開発の企画・運営に関与している事例としては、大木（2012a）及び労働政策研究・研修機構（2012）を参照。

参考文献

- 植上一希（2011）『専門学校教育とキャリア形成——進学・学び・卒業後』大月書店。
- 大木栄一（2012a）「地域に「埋め込まれた」学習資源と教育訓練（能力開発）行動——地域における「知」の連鎖に注目して」労働政策研究・研修機構編『中小企業における人材育成・能力開発』（労働政策研究報告書 No.103）。
- （2012b）「ジョブ・カード制度の課題と可能性——制度が機能するための条件を探る」連合総合生活開発研究所『DIO：連合総研レポート』第25巻第7・8号通巻273号。
- 韓民（1996）『現代日本の専門学校』玉川大学出版部。
- 厚生労働省職業能力開発局編（2002）『新訂版 職業能力開発促進法——労働法コンメンタール8』労務行政。
- 職業能力開発大学校研修研究センター（1994）『認定職業訓練実態調査』（調査研究資料 No.96）。
- 田中萬年・大木栄一編（2007）『働く人の「学習」論（第2版）——生涯職業能力開発論』学文社。
- 谷口雄治（2012）「転換期の企業内教育——職業訓練分野から」日本産業教育学会『産業教育学研究』第42巻第1号。
- 中央職業能力開発協会編（2009）『全国職業能力開発施設ガイドブック』。
- 仁田道夫（2011）「建設技能者の認定職業訓練校（全建総連・宮城県建設技能者訓練協会連合会高等職業訓練校・東京建築カレッジ）」連合総合生活開発研究所（2011）に収録。
- 仁田道夫（2012）「今日の職業教育訓練をめぐる論点」社会政策学会『社会政策』第3巻第3号。
- 藤波美帆・今野浩一郎（2008）「教育訓練プロバイダーの現状と個人の能力開発行動」『日本労働研究雑誌』No.577。
- 八幡成美（2007）「認定職業訓練校の実情と課題」法政大学キャリアデザイン学会『生涯学習とキャリアデザイン』。
- 連合総合生活開発研究所（2011）『日本の職業訓練及び職業教育事業のあり方に関する調査研究報告書』。
- 労働政策研究・研修機構（2005a）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査——教育訓練サービス市場の第一次調査』（労働政策研究報告書 No.24）。
- 労働政策研究・研修機構（2005b）『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査——教育訓練サービス市場の第二次調査』（労働政策研究報告書 No.43）。
- 労働政策研究・研修機構（2006）『教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究——個人の職業能力開発行動からみる』（労働政策研究報告書 No.54）。
- 労働政策研究・研修機構（2007）『教育訓練サービス市場の現状と課題』（労働政策研究報告書 No.80）。
- 労働政策研究・研修機構（2010）『社会人を対象とした教育関連活動・事業の運営と品質管理』（調査シリーズ No.73）。
- 労働政策研究・研修機構（2012）『中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発——製造業集積地域での取り組み』（資料シリーズ No.109）。

おおき・えいいち 東京大学社会科学研究所特任研究員。
最近の主な著作に「個人請負就業者の「労働者性」と就業選択——個人請負就業への志向と教育訓練機会に着目して」共著『日本労働研究雑誌』No.624号（2012年）など。人的資源管理・人材育成論専攻。