

【 参 考 】

I. 米国における企業と労働者

II. 日本における企業と労働者

III. 日本における職業訓練、職業能力開発の変遷

【 参 考 】

I. 米国における企業と労働者

(1) 1980年代以降の変化

1950年代から1980年代半ばまで、米国の労働市場は多くの点で日本の労働市場と類似していた。主だった企業では、従業員の安定的な長期雇用と内部労働市場の形成が一般的であった。

ところが、このような暗黙的な雇用のルールは1980年代半ばから崩壊を始めた。1990年代の長期的な景気拡大を背景としながら、ホワイトカラー層にまで拡大した解雇や非典型雇用が増加し、所得・賃金の格差や雇用不安が拡大した。企業は市場原理に基づく利潤の追求を指向していく中で、当時の米国労働市場の根底にあった暗黙的な雇用のルールが変わり、多くの人々が外部労働市場に移行し、雇用されている労働者も強く外部労働市場の存在を意識せざるを得ない状況となっている。⁽¹⁾

労働市場で通用する共通言語についてしてみると、1980年代半ばまで労働市場の共通言語は「仕事」（特に「職務」）であった。しかしながら、雇用主と従業員との関係が緩やかになり雇用形態が多様化するにつれ、新たな「仕事」やその概念が台頭するようになり、以前からの「仕事」という指標が共通の言語として通用しなくなり労働市場でのミスマッチを引き起こすこととなった。そこで、労働市場における共通言語は、「仕事」という指標よりも柔軟性のある個々人の「能力」そのものへと移行する動きが活発化してきている。ところが、この「能力」という指標は「仕事」のように明確化されていないため、労働市場における共通言語としての翻訳・標準化を行う必要があった。この翻訳・標準化の過程で生み出されたインターフェースが、職業能力評価に使用されるスキル・スタンダード、コンピテンシーと呼ばれるツールである。

上記のような劇的な変化をもたらした要因として、「ニューエコノミー」をあげることができる。「ニューエコノミー」とは、米国における技術革新、国際化及び規制緩和があいまってもたらされた経済変革とされており、それによって次のような変化が求められている。

『「ニューエコノミー」では、新たな主要産業が生まれ、富の在りかが変わり、市場が激動し、新たな競争が生まれ、政府に新たな役割が求められ、また新たな投資の必要性が求められている。過去数年の変化は、各組織に再投資を、各個人に再教育を余儀なくした。伝統的な雇用と昇進を変更すること、職場の専門化と労働力の可動性が進むこと、成功するのに必須の新しい仕事が見られること、降格や地位の安定確保の見直しなど、職場で起きている試練を無視できる企業、従業員はいない。環境に適応し繁栄しつづけるために、企業は人材募集、評価、教育訓練、そして人材開発において斬新な方法を見出さなければならない。失業を避けるために、労働者は今ある知識・スキルを高める効果的な方法を見出し、生産性を高

め、複雑に進化しつづける職業の需要に応えられるようにしなければならない。』⁽²⁾。

また、対比される「オールドエコノミー」については、次のようにとらえられている。『「オールドエコノミー」は極めて狭い範囲における繰返作業の熟練に重きを置いていた。一連の作業で完成できるもので、しばしば長期間にわたり一つの製品を大量生産するためだけに整えられた工場内の組立流れ作業を伴っていた。このような「オールドエコノミー」では、必要な知識・スキルの習得は、企業でも政府でも大規模な縦割り機関の支援が普通であった。このような機関では、個人労働者は全職業生活にわたりキャリアを築き、昇進し、職場内に必要な教育訓練を受けることを当然のこととして受け止めていた。企業側も同様に、労働者の就業期間を通して、より高い生産性が得られれば従業員の教育訓練にかけた投資は取り戻せると考えていた。』⁽²⁾。

（２）ＣＵの必要性

情報通信・流通に関する技術革新、国際化、規制緩和によって、製品、サービス等の供給側と需要側との時間、距離、情報等の制約がますます小さくなってきている。

したがって、需要側が製品やサービスに対して高品質、高機能、迅速さ、信頼性（アフターケアの充実を含む）、廉価等を要求すればするほど、企業等の供給側は生き残りをかけて、コスト削減、品質管理の徹底、付加価値の創出、新製品・新サービスの創造といった変化を継続しなければならない状況となっている。このような供給側と需要側との間の様々なサイクルスピードが増しており、そのスピードに対応できる企業とするために、企業の目的に合わせて組織と職務を構築し明確に規定された個々の職務に適合する人材を確保し配置する職務型組織戦略から、個々人における実践的な能力による最適化配置をとる能力型組織戦略へと移行していく中で、その組織戦略に規定される人事管理の変革も進展している。

一方で、技術革新、国際化、規制緩和による変革や企業体の最大効率化に対応するため、企業単体、本社や事業所という概念が曖昧になってきており、ブランド力を持った象徴的な企業の戦略に基づいて、そのサプライチェーンを構成する企業群があたかも単一の企業体（この概念を、以下「このバーチャル・コーポレーション」と仮称する。）として事業を行うようになってきている。以下、このバーチャル・コーポレーションが求めるＣＵをみていく。

「ニューエコノミー」という状況下で、バーチャル・コーポレーションが競争力を維持し発展していくために様々な変革を行わなければならないが、これらの変革を推し進めるためのダイナミックな仕組みの１つとして、ＣＵという仕掛けが登場してきたと考えられる。また、ＣＵには、新しい組織戦略に規定された人事管理の推進を図るための機能も含まれてきており、単なる企業内における人材育成の仕組みにとどまらないところに、その機能・形態の複雑さがある。

ここでは、企業内教育訓練の観点からバーチャル・コーポレーションのＣＵをみていく。まず、従業員の能力開発を進めるための教育訓練に関するニーズという観点からみると、

「CUは、バーチャル・コーポレーションという組織の競争力と業績を向上させるため、経営戦略に合致した高度な実務能力を持つ人材集団を、個人のキャリアに対応させながら自発的に育成、形成するための仕組み」としてとらえることができる。

上記ニーズを具体化するためにバーチャル・コーポレーションが構築すると予想される教育訓練体制を、以下の4つの観点⁽³⁾から整理してみよう。

①教育訓練の対象者＝中核的な人材

対象者は、「需要側の求めているもの」を見極め、それを具現化できる人材、それら人材を含めた経営資源を企業戦略のもとマネジメントしていく人材、といった中核的な人材であると考えられる。

②教育訓練の内容＝統合的な実務

中核的な人材を選抜・育成するためには、企業体における一連の業務プロセスをすべて含んだ実戦プログラムに取り組みさせることが最も効率的な選抜・育成システムとなる。単一の企業体内ですべての業務が完結するわけではなく、バーチャル・コーポレーションという複数の企業体等全体に及ぶ包括的な業務をこなし、経営戦略のベクトルにすべての経営資源を調整・統合していく総合プログラムを教育訓練の内容とするのが、最も効率がよく、最大の効果が期待できる内容と考えられる。

③教育訓練の方法＝効率を追求した人材開発

一般的に教育訓練の方法には、自己啓発、OJT(On-the-job Training)、Off-JT(Off-the-job Training)の3つの方法がある。バーチャル・コーポレーションが構築するCUでは、最も効率がよく、最大の効果が期待できる人材開発の方法を追求する方向に向かうことが予想される。したがって、自己啓発とOJTの融合による自発的で高次元のOJTを主軸にOff-JTを組み合わせる複合的な方法が、中核的な人材育成には最も効率的な方法であると考えられる。

また、教育訓練を実施する場としては、職場、バーチャル・コーポレーション全体及び教育訓練に必要となる外部組織・機関を結ぶサイバースペース（コンピュータ・ネットワークが作り出す仮想空間）、Off-JTの場となる施設や教育訓練に必要となる外部組織・機関が考えられるが、その組合せは最も効率がよく、最大の効果が期待できる人材開発という条件に沿ったものになると考えられる。

経営戦略に沿った教育訓練として、自己啓発とOJTの融合による自発的な高次元のOJTが主軸に据えられることで、一般能力（どの会社でも使える能力）よりも企業特殊能力（個々の企業でのみ通用する能力）の養成に大きく比重を移し、経営戦略に沿った人材の自社内への抱え込みをも図ろうとする可能性がある。

④教育訓練の実施主体＝経営戦略に直結した新たな実施主体

めまぐるしく変化する市場・顧客ニーズへの迅速な対応、品質の維持と市場・顧客の確保を図るため、経営者の方針、経営戦略の即時的・全社的徹底とその実践に向けた人

材育成を実施していく必要性から、既存の企業体にある教育・人材開発部門ではなくバーチャル・コーポレーション全体を統括し経営戦略を立案する部署による実施が理想となる。そこでも、最も効率がよく、最大の効果が期待できる人材開発の実施運営を追求する方向性が指向されると考えられる。

上記のようなバーチャル・コーポレーションが構築すると予想されるCUは、以下のような新しい組織戦略に規定された人事管理の推進を図るための機能等、副次的な機能をも包含していくと考えられる。

①優れた人材の効率的な選抜、定着

緩やかな雇用形態の中、企業体はより実務能力を持った人材を採用し、定着させる必要がある。外部労働市場で流通が可能となる能力指標のもと、能力評価と能力要件が明確化され透明性の高い環境を構築した上で、その基盤に基づく能力開発が体系的、組織的に運営されたCUを外部に公開(情報のみの場合もある)し、経営戦略に基づく人事処遇制度やキャリア形成の明確化を図ることで、企業に対する評価を向上させ多くの優れた人材をひきつけることが可能となる。また、企業で活躍する人材がCUによってさらに能力を開発し、客観性、公平性、透明性等の理念を持った適切な評価、処遇を受けることで定着を促進するものと考えられる。

②タイムラグのない企業戦略伝達機能

コスト削減のための人員の削減、非典型雇用の増加、アウトソーシングによって、多様な雇用形態を持つ従業員を抱え、最小限の本社機能のみで専用の研修施設を持たなくなってきているバーチャル・コーポレーションでは、CUとして構築した人材育成の場をタイムラグのない企業戦略伝達機能として活用することも可能となる。つまり、バーチャル・コーポレーション全体を統括し経営戦略を立案する部署がCUを運営しているので、CUの機能がそのまま経営戦略を含んだ企業戦略の具現化機能を持つと考えられる。

③人事管理における企業の責任、個人の責任の明確化

最も効率がよく、最大の効果が期待できる人材開発という観点から類推すると、個々の労働者における実践的な能力による最適化配置をとる能力型組織戦略を進める上で、企業責任による能力開発と個人責任による能力開発が明確に区分されるようになるであろう。

企業責任による能力開発の中でも、中核的な人材の選抜・育成では集合教育訓練、他の企業や高等教育訓練機関における実践的プログラムのようなあらゆる組織を活用したCU及びサイバースペース上のCUを複合的に活用したものになるであろうし、それ以外の企業責任による人材開発は効率性を追求したサイバースペース上のCUを活用した形態が主となるであろう。

⑤ブランド力を持った象徴的な企業の機能強化

バーチャル・コーポレーションにおける象徴的な企業のブランド力強化、そのブランドで提供できる製品やサービスの品質向上、付加価値創出、新しい製品やサービスの創造、分野拡大等を図っていくための1つの仕組みとして、場所にとらわれない可変的なCUの機能が活用されるであろう。

【参考文献】

- (1) ポール・オスターマン著（伊藤健市・佐藤健司・田中和雄・橋場俊展訳）（2003）『アメリカ・新たなる繁栄のシナリオ』、株ミネルヴァ書房
ロバート・B・ライシュ著（清家篤訳）（2002）『勝者の代償』東洋経済新報社
- (2) National Skill Standards Board（2001）『An Introduction to the Use of Skill Standards and Certifications In WIA Programs, National Skill Standards Board』
- (3) 今野浩一郎著（1996）『人事管理入門』日本経済新聞社

【参 考】

Ⅱ. 日本における企業と労働者

米国の労働市場での共通言語が「仕事」（特に「職務」）から「能力」に移行しつつあるが、日本の労働市場ではどうであろうか。

まず、企業の中では、「職務」の概念が曖昧で、個々人に合わせて職務を配分しその職務以外の業務にもある程度の遂行能力を要求する。年功制のもと、給与が年齢や勤続年数によってある程度上昇し、仕事も高度化していく。安定的な長期雇用と内部労働市場が形成されていた時には、個人の属性である性別、年齢、学歴のうち、特に「年齢」（潜在的能力）が労働市場の共通言語として通用していた。言い換えれば、日本の企業は「職能資格制度」を基盤にし「潜在的能力の絶対的評価」を「能力基準」としてとらえ、この潜在的能力を間接的に表現する代理指標として企業における勤続年数つまり年齢を使用することとしていたのである。「年齢」という代理指標に依存する能力評価が実務における成果や業績とあまり乖離しないのであれば、重大な問題とならず実務能力の直接的評価よりも効率性や費用対効果が高い。⁽¹⁾

しかし、企業が国際競争力を維持し発展していくためにはより効率や効果の高い「能力基準」を導入せざるを得ず、「年齢」という代理指標に依存しつづけることができない状況となってきている。したがって、この「年齢」に代わるより柔軟性のある直接的な指標としての「能力」の基準が必要となってくる。

日本における雇用の枠組みが内部労働市場から外部労働市場に移行しつつあり、今後、より柔軟性のある「能力」という共通言語を指標とした仕組みが求められる。しかしながら、今までの日本の企業は、「能力」を直接評価する必要性がなかったため、「能力」そのものの共通言語化にあまり取り組んでこなかったし、その開発手法や運用実績といった蓄積も乏しい。

現在、「コンピテンシー」などの概念を導入しながら、ようやく企業における様々な職務に対応する能力要件を言語化したり、数値化したりする試みが本格化しようとしているが、それは単なる全職務の能力要件の明確化にとどまらず、企業の組織戦略、それによって規定される人事管理との整合性までも含んだ取組とならざるを得ない状況である。企業経営の根幹に及ぶ変革を迫られているが、他方では、今まで企業や事業所ごとに用いられていた「年齢」という代理指標を主体とした能力基準を実務に直結した「能力」そのものを指標とすることに転換せざるを得ないことに加えて、企業戦略に即した実践的な人材採用のための外部労働市場における「能力指標」の共通言語化や流通性を図るため、実質的な企業間の「能力」情報の流通や能力基準の汎用化を真剣に模索しなければならない時期に来ている。

場合によっては、外部労働市場の形成に伴い、個々人の「能力評価」と就業時に要求される「能力要件」の明確化と標準化のために、各企業の試みや成果を第三者機関が組織的に系統的に収集、分析し、労働市場全体で活用できる「能力」の明確化を図ることが必須となっ

てくる。

単純に、米国のコンピテンシー、スキル・スタンダード等を当てはめるのではなく、日本の法体系、気質、文化、企業風土といった日本固有の要素を基盤とした新たな仕組みの構築を模索する必要がある。加えて、コンピテンシー、スキル・スタンダード等の仕組みを生み出した歴史的背景、長期的な取組の必然性、問題点等を十分検討した上で、日本の労働市場を取り巻くすべてのステークホルダーの合意を形成していく努力も求められるであろう。

また、「年齢」や「職能資格」といった指標による能力基準から個々人の実践的な「能力」を指標とする能力基準に移行した人事管理への変革を全社的に進めつつ、企業戦略や経営戦略を具現化するために必要な人材を選抜・育成する仕組みをいかに実効あるシステムとして構築できるかが、今後の日本企業に求められているのではないだろうか。

米国のニューエコノミーによる経済変革や先進的なCUでは、主に短期的視野に立った経営戦略を前提としており、多くの人の雇用不安や所得・富の格差拡大を招いているのも1つの側面である。第4章にあるように、IT産業に代表される「実務能力基盤」を備えた高度人材の育成には中長期的な人材育成計画や育成期間が必須であることから、旧来の日本的な長期的視野に立った経営を前提とする企業特殊能力の向上や継承、人材多様性の養成、企業文化の醸成等を効率性の名のもとに切り捨てることが、日本企業の存続、競争力の回復に寄与するかについては十分な検討が必要であると思われる。

【参考文献】

- (1) 今野浩一郎・大木栄一・畑井治文 (2003) 『能力・仕事基準の人事・賃金改革』 社会経済生産性本部生産性労働情報センター

【 参 考 】

Ⅲ. 日本における職業訓練、職業能力開発の変遷

戦後における職業訓練（職業能力開発）関係法令を基軸とした職業訓練、職業能力開発の変遷をみてる。特に、全国的な公共職業訓練、公共職業能力開発の対象者、訓練内容等の変遷を主体としているため、地域性や規模的な特色、変遷は省略している。

1. 1945（昭和20）年～1958（昭和33）年職業訓練法直前まで

（1）労働基準法による技能者の養成

①1947（昭和22）年4月公布、9月施行の労働基準法第7章「技能者の養成」

徒弟、見習、養成工として技能の習得を理由に労働者を酷使し、家事雑役などに従事させることを禁ずるとともに、長期（3年または4年）の教習を必要とする指定技能職種の技能者を労働の過程において養成する必要がある場合は、行政官庁の認可を受け「技能者養成規程」に準拠する必要があるがあった。

当初、指定技能職種は徒弟の弊害が多く輸出振興の重要度が高い手工業を重点に15職種が選定され、1948（昭和23）年47職種、1951（昭和26）年金属、電気、機械等の基幹産業部門に属する職種を加え120職種、その後鉱山における技能者養成制度が加わり124職種となった。

「技能者養成規程」は、戦後最初に企業内教育訓練を対象とした基準であり、技能検定制度や技能者養成指導員に関する規定も設けられている。

労働基準法とそれに基づいて公布された「技能者養成規程」は、戦前支配的にみられた年少労働者の技能訓練の弊害を極力排除しようとするとともに技能習得を目的とする年少労働者に対し保護規定を与えて技能者養成訓練に徹底させようとし、さらに従来中小企業等で支配的にみられた年少労働者の技能習得を名目とした酷使と不合理な技能訓練方法のあり方を改めさせ、系統的・組織的・合理的な技能者を養成しようとしていたが、大企業側からは戦時中の技能者養成令の焼直しとして、小企業からは監督権の強化を招来するものとして両者から敬遠された。また、手続きの煩雑さや財政的援助が全く規定されていないこともあって、技能者養成訓練修了者の定着性や養成訓練実施に伴う諸経費の問題が、養成の必要性を自覚する事業主の実施を鈍らせた。

②1954（昭和29）年「技能者養成規程」改正

技能者養成制度と公共職業補導事業との提携、協力。職業訓練法制定の必要性を示唆。

（2）職業補導事業と職業安定法

①終戦時の職業補導施設による失業対策

復員軍人、戦災者、引揚者等の失業者を対象に、既存の国民勤労訓練所、職業補導所、機械工養成所、幹部機械工養成所、地方勤労訓練所などで職業補導事業を実施した。施設数・予算を失業者数に対応させるため、1946（昭和21）年に公共事業の一環として戦後復旧事業に必要な建築関係技能者向け補導種目を中心に、職業補導施設の新規拡充が行われた。

②1947（昭和22）年9月労働省新設、1947（昭和22）年12月職業安定法の施行

労働省は厚生省から職業補導事業を引き継ぎ、職業安定法により職業補導は職業安定行政の一環として明確な位置付けがなされた。公共職業補導所への名称変更、職業補導の全国的統一とその水準向上のための補導基準の設定、国の統一的指導・監督・援助による都道府県による設置・経営。

1949（昭和24）年、既に新制中学校卒業者の職業補導機関的性格を持ち始めていた。

③T W I の導入

1949（昭和24）年職業安定法における工場事業場で行う監督者訓練の技術援助の具体的プログラムとしてT W I の採用を決定。指導員、職場補導員の配置、養成による拡大普及。

④1950（昭和25）年朝鮮動乱を契機とした公共職業補導所の拡充

失業対策から技能労働力の開発向上への役割転換。施設・設備の整備統合。基幹産業職種を選定（補導種目を木工・建築等から金属・機械関連へ）。補導期間の延長（3ヶ月ないし6ヶ月→6ヶ月ないし1年）。

失業保険福祉施設としての総合職業補導所（技術者・熟練工も含めた幅広い職業訓練に対応）の新設（国の設置、都道府県や公益法人による経営）。

⑤1954（昭和29）年度から夜間職業補導の実施

経済引締め政策による企業の休廃止、駐留軍関係労務者の大量解雇による離職者の早期就職確保のための施策。一般公共職業補導所施設を利用。

⑥1954（昭和29）年全国一斉の技能検定実施

公共職業補導所を修了する補導生を対象に実施。

⑦失業者に対する職業補導機関から新規中卒者に対する技能訓練機関へ

1957（昭和32）年一般公共職業補導所（246所、年間延26000人、69種目）、総合職業補導所（23所、年間約4000人、27種目）の訓練は、産業界の求める技能者規模に比較し極めて限られていた。

労働力需給構造の不均衡、技術革新進展に伴う大企業と中小企業の技術格差の顕著な拡大、生産性格差の著しい拡大、技術革新に対応する経験工・技能工不足の顕著化が急速に進展し、技能訓練体制の不備が顕在化した。

⑧1958（昭和33）年駐留軍関係離職者臨時措置法による駐留軍関係離職者対策

(3) 戦後の学校教育制度と職業教育

①学校教育制度の改革と職業教育

米国による占領政策の展開により、1947（昭和22）年教育基本法の制定・公布、学校教育法の公布が行われ、1947（昭和22）年に6・3制の小・中学校が発足、1948（昭和23）年に新制高等学校が発足した。

中学校における職業教育は、「職業家庭科」を中心に職業に関する導入的性格を持ち、基礎的、間接的、アカデミック的、観念的であった。高等学校では、総合制の推進がかえって職業教育のための既存の施設・設備、教育を分散させ、普通教育偏重、職業教育軽視の傾向を助長し、大学進学準備課程としての性格を持つ普通課程と就職準備課程の性格を持つ職業課程の分化を決定的にした。産業教育は主に公立の工業高校で行われたが施設数や生徒数が限られており、教員、施設・設備の不足やそれらに対する財政支出も貧困で、極めて影の薄い存在であった。

②産業教育振興法と職業教育

米国教育使節団の勧告、実業教育費国庫補助金（1944（明治27）年～）の1950（昭和25）年打切りにより、1951（昭和26）年産業教育振興法を制定・公布。

しかし、産業教育の理念・方法の未確立、限定された財政的援助、教育界・産業界による将来の産業構造・産業組織に対する展望が欠如しており、産業教育振興に対する教育界・産業界相互の国策的協力が希少であった。

(4) 企業における教育訓練

①1945（昭和20）年終戦直後

占領軍による一連の民主化政策とそれに沿って直ちに制定された労働組合法は、労働者の日増しに高まる生活の困窮とあいまって労働組合の結成と労働運動の発展に極めて大きな影響を与え、また職場の民主化で従来の身分制が撤廃され、係長、課長などを含めた工・職1本の全従業員の組織化によって戦前の職場秩序が崩壊し、さらに、初期対日占領政策の一環として厳しく打ち出された賠償施設の撤去案、さらに財閥解体、独占禁止、過度経済力集中排除、財界有力者の追放など将来に対する不安と自信の喪失で企業経営陣が極度に弱体化した。戦争末期から終戦直後にかけて企業内「養成工」制度を継続、実施していた企業はあったが、主として在學生徒に対する形式的な継続的教育にすぎず、また空襲による施設の焼失・破壊、焼残り施設の住宅利用、賠償指定と企業の再編問題等による生産の停止、日常簡易必需品の生産、経済復興のための基礎的生産財部門における生産の未開始、新規採用の差し控えなど、新しい時代の将来を考えて労働者の技能養成を組織的に行う余裕はほとんどなかった。企業内養成工制度を含めて日本の職業訓練体制は全面的に崩壊状態にあった。

②1947（昭和22）年労働基準法に基づいて公布された「技能者養成規程」

経済復興の進展、企業の再建に伴って技能労働者養成が緊急課題として認識され、

1947（昭和22）年公布の「技能者養成規程」に基づいて技能者養成に取り組む企業も出始めた。大企業では、企業側に利点のある技能者養成施設と年少労働者に利点のある新制高等学校（特に定時制）との両立を探る模索期であった。

③管理監督者訓練の導入

大企業においては、戦後崩壊した職場秩序確立のために職階制や管理監督者訓練（CCS、MTP、TWI）の導入、課長・掛長の非組合員化、職制の確立などによる管理者と労働者の身分・地位の明確化、指揮命令系統の統一・合理化・簡明化が行われ、現場管理体制と職場秩序の確立が図られていった。

④企業内教育訓練体系の組織化と「養成工」制度の復興、整備

新技術対応の新たな技能労働者、優れた基幹工や第一線監督者の早急な育成。国策の見地に立った産業教育体制の不備や工業高校の産業教育の貧困さ。

大企業では、「技能者養成規程」に基づいた技能者養成や「技能者養成規程」によらない技能者養成等の実施による戦前の国家総動員法（1938（昭和13）年）下の「工場事業場技能者養成令」体系の延長線上にある「養成工」制度の復興、整備に着手した。

中小企業による「技能者養成規程」に基づいた技能者養成はごくわずかで、地方自治体等の支援による複数企業の共同養成方式が存在した。多くの中小企業では、合理的な指導・訓練なしに前時代的な職場訓練（OJT）に終始していた。

⑤1955（昭和30）年代前半における大規模な技術革新と労働力需給構造の変化

終戦直後の労働力供給圧力の顕著な高まりは農地改革による農業就業者の増加、闇経済など流通部門への寄生、インフレ下の水増し雇用などの形態に吸収され、工業生産の拡大で多量の過剰労働力の一部が工業部門へ吸収された。

1955（昭和30）年代前半、労働力人口の増加、労働力率の上昇、農業労働力流出等労働力供給圧力の顕著な高まりに対し、革新的大企業における合理化、省力化、雇用節約効果と労務費の低コスト化を反映して第3次産業雇用、中小企業の低賃金雇用、大企業の臨時工雇用が大部分を占め、相対的過剰労働力の存在と技能工の顕著な不足状況が顕在化した。

⑥1957（昭和32）年における「技能者養成規程」に基づく単独技能者養成施設

大企業では147事業所、中小企業では47事業所。

技術革新を行った大企業は、「技能者養成規程」に準拠しない企業独自の形態や各種学校の整備により「養成工」制度の再興と企業内教育訓練体制を確立、整備していった。

2. 1958（昭和33）年職業訓練法～

（1）1958（昭和33）年（5月公布7月施行）職業訓練法

1955（昭和30）年代前半急速に展開された生産性向上運動と技術革新に対応すべく、

従来の労働基準法に基づき年少労働者保護の見地から行われてきた技能者養成事業と、職業安定法に基づいて雇用安定行政の見地から行われてきた職業補導事業とを職業訓練行政として統合した。各分野の訓練体制の体系化、技能の向上と客観化を図り、その社会的評価を高める目的で技能検定制度を加え、公共と民間の職業訓練体制の有機的・総合的な体制化を意図し、大企業と中小企業との技術・技能の水準と生産性の著しい格差、労働力需給構造の不均衡に対処しようとした。

①公共職業訓練

- ・一般職業訓練所（設置主体は都道府県）

求職者に対する基礎的な技能訓練。雇用労働者に対する基礎的な技能訓練、事業内職業訓練の援助、事業主からの委託による技能労働者の追加訓練、再訓練、職長訓練の援助。

- ・総合職業訓練所（労働福祉事業団、1961（昭和36）年から雇用促進事業団）

雇用労働者及び求職者に対する専門的な技能訓練、職業訓練指導員の訓練、事業内職業訓練の援助。求職者に対する基礎的な技能訓練、事業主からの委託による技能労働者の追加訓練、再訓練、職長訓練の援助。

- ・中央職業訓練所（労働福祉事業団、1961（昭和36）年から雇用促進事業団）

職業訓練に関する調査研究、職業訓練指導員の訓練。雇用労働者及び求職者に対する専門的な技能訓練。

- ・身体障害者職業訓練所（国または都道府県、国が設置した訓練所の運営は都道府県）

②事業内職業訓練

事業主が雇用する労働者に対して行う職業訓練で、基準に適合する事業内職業訓練（技能労働者に対して行う追加訓練、再訓練及び職長訓練その他の労働者の指導監督に関する訓練を除く。）で都道府県知事に申請し認定されたものに対しては、「認定職業訓練」として公的援助が行われる。技能労働者の追加訓練、再訓練、職長訓練に対しても公的援助が行われる。

③職業訓練指導員、技能検定、職業訓練審議会等の規定

（２）職業訓練行政の推移

①1959（昭和34）年炭鉱離職者臨時措置法の制定、施行

1955（昭和30）年石炭合理化臨時措置法に基づく低能率炭鉱の買上げなど企業の合理化、石炭鉱業における不況の深刻化に伴う炭鉱離職者の特別訓練を実施。

農漁村の次男・三男の転職訓練の推進。

②1960（昭和35）年「技能労働者等の再訓練に関する答申」

1959（昭和34）年、産業界の技術革新に伴う企業内の再訓練等に対する助成振興対策を強力に推進するため「職業訓練法に基づく技能労働者に対する追加訓練、再訓練及び職業訓練その他労働者の指導監督に関する訓練並びに職業訓練指導員に対する再

訓練」の諮問に対して答申が行われ、労働力流動化の促進、労働移動の円滑化を図るよう既存労働力の転換、転換訓練及び再訓練が一層重視され、公共職業訓練施設を新設。

③1960（昭和35）年「職業訓練基本計画」策定

1960（昭和35）年「国民所得倍増計画」に基づく技能労働者の需要推計をもとに策定され、技能労働力の量的確保と質的向上のための長期の指標が示された。

④1961（昭和36）年「中年層離職者に対する職業訓練の実施に関する答申」

若年者を主な対象とする現行訓練とは別の基準・方法で、離職者（石炭、駐留軍等）、離職者（農業、水産業等）、日雇労働者等を対象とした転職訓練を1963（昭和38）年から拡大した。

⑤1965（昭和40）年以降、炭鉱離職者訓練から新規労働力に対する養成訓練へ

⑥1966（昭和41）年雇用対策法の制定、施行

国の雇用対策の主要な一翼を担う職業訓練の地位を明確化。

持続的高度経済成長を目指す上で極めて重要な労働力流動化政策の一環として職業訓練施策を位置付け、公共職業訓練と事業内職業訓練との有機的な総合化が意図された。

⑦1968（昭和43）年「今後の職業訓練制度のあり方についての答申」

生涯教育訓練体系の確立を構想。

現行職業訓練制度の問題点は、労働基準法に基づく「技能者養成」と職業安定法に基づく「職業補導」の両制度を払拭できていない点、公共職業訓練と事業内職業訓練の機能分担、連携協力、技能検定制度的実効性などである。1958（昭和33）年職業訓練法は産業労働力の確保を基本的視点とし、新たな経済社会に対応する生涯訓練としての理念に欠けていた。

（3）企業における教育訓練

①主に大企業における教育訓練

1955（昭和30）年代前半における大規模な技術革新、労働力需給構造の変化、管理組織の変更に対応した独自の企業内教育訓練体制を確立、整備していく中で、上記職業訓練法における事業内職業訓練に該当する訓練の認定を受ける事例が見受けられる。

大規模な量産体制に着手するに従い次第に幅広い教育訓練体系が整備され、各層にわたる教育訓練を実施。

中卒者向け認定職業訓練修了者の処遇は高卒相当とする事例もあるが、社会的評価の高い高校卒業資格を得るため定時制高校に通う者も多かった。また、通信制高校との連携で工業高校卒業資格を取得できるような事例も存在したが、二重通学の負担軽減に対する施策はほとんどなされなかった。

1955（昭和30）年代後半からの進学率の顕著な上昇による新規高卒者の採用が一般

化していくにつれ、高卒者や在職者を加えた企業内の教育訓練体系の再検討、再整備が行われた。

②主に中小企業における教育訓練

職業訓練法の制定が、予期されたほどの中小企業による認定職業訓練の導入、公共職業訓練施設の利用に大きな影響を与えなかった。

比較的組織的な単独の技能教育訓練は、大企業の下請け協力企業として系列的にその生産体制に組み入れられた企業、独自の製品群を比較的高度な技術・技能で製作する専門企業など比較的有利な条件を備えているごく少数の中小企業に限られていた。

中小企業における技能教育訓練は、コスト、絶えざる生産技術・方法の進歩による技能の変容、技能工不足から全社的な生産体制による教育訓練時間や指導員の対応が困難等による理由から実施が難しかった。技術革新と大量生産方式の導入による作業の単純化が、非組織的・非体系的な職場訓練による単一専門工や単能工の訓練方法に依存することとなった。

共同の技能教育訓練は、進学率の上昇と技術革新に大きく影響された。進学率の顕著な上昇により新規中卒者の採用が極めて困難となり、多くの参加者があっても社会的評価の高い定時制高校卒業資格取得に流れる傾向が顕著で修了する者は大幅に減少した。中小企業による共同技能教育訓練では、建築関係、調理関係、衣服関係のような基本的な生活需要のある職種が適合し永続性があった。

③1955（昭和30）年代末～1965（昭和40）年代前半、技術革新による驚異的な高度成長と労働力需給構造の変化

労働力供給側では進学率の顕著な上昇による労働力人口・労働力率の低下が起り、労働力需要側では農林・漁業就業者の激減、製造業・第3次産業における就業者の増大変化とともに労働力不足が本格化した。その労働力不足を補うものとして、女子労働力供給（特に既婚婦人労働者）の増大、パートタイム雇用の増大、転離職者の増大や農業労働者の流出、高卒労働力のブルーカラー化があった。

→ このような労働経済情勢に対して、高卒者の職業訓練、婦人労働力に対する職業訓練、農漁村流出労働力に対する転換訓練、中高年労働力に対する転換訓練・能力再開発訓練・再訓練などの公共職業訓練が望まれた。企業においては、新規高卒者の職業訓練、多様な労働力に対する短期訓練、技能の変容や陳腐化に対処する職種転換訓練、基礎学力と技能の向上のための再訓練などに取り組む必要があった。

3. 1969（昭和44）年制定職業訓練法～

（1）1969（昭和44）年（7月公布10月施行）職業訓練法

職業訓練の理念として生涯職業訓練体系の構想が明示され、公共職業訓練施設が行う

職業訓練と事業主等が行う職業訓練とが共通の基準によって段階的に実施できるよう「法定職業訓練」の体系化を行った。

①法定職業訓練の種類

- ・新規労働力に対する養成訓練
- ・既存労働力に対する向上訓練、能力再開発訓練、再訓練
- ・指導員訓練

②公共職業訓練施設

- ・専修職業訓練校（原則、都道府県が設置）

専修訓練課程の養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練、再訓練、事業主等が行う職業訓練の援助

- ・高等職業訓練校（原則、雇用促進事業団が設置）

高等訓練課程の養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練、再訓練、事業主等が行う職業訓練の援助

- ・職業訓練大学校（←中央職業訓練所）（雇用促進事業団が設置）

職業訓練に関する調査・研究、指導員訓練、向上訓練、再訓練等

- ・身体障害者職業訓練校（原則、国が設置、都道府県に運営委託可能）

③事業主等が行う職業訓練

すべての法定職業訓練を認定対象とし、認定職業訓練に対する援助等を整備拡充。

④職業訓練法人の規定、技能検定制度の実施拡大等

⑤1971（昭和46）年第1次職業訓練基本計画策定

技能労働力の需給展望等に基づいて職業訓練及び技能検定の基本方向を明確にし、政府の職業訓練推進の施策の充実強化と民間に対する自主的な推進体制確立を促すことにより、政府、都道府県、民間が一体となって職業訓練の振興を図ることを狙いとした。

（2）職業訓練行政の推移

①既存の公共職業訓練施設の配置見直し、改修、施設設備の拡充、近代化

1972（昭和47）年制定の労働安全衛生法施行に伴う施設設備の整備も実施。

②養成訓練（特に、専修訓練課程）の規模縮小、向上訓練・再訓練の拡大

③1970（昭和45）年農業者転職訓練制度発足

1970（昭和45）年米作過剰問題による米の生産調整開始。農業以外の産業へ就業を希望する者に対する転職訓練を実施。

④1973（昭和48）年事業内の職業訓練振興、在職労働者の訓練ニーズ対応に向けた公共職業訓練施設の開放施策展開。

（3）企業における教育訓練

1971（昭和46）年米国新経済政策（ドルショック）、1973（昭和48）年第1次オイル

ショック、経済成長の減速と安定成長への軌道修正等一連の経済変化が起き、雇用失業情勢が激変し、企業における雇用調整などが行われ始めた。

①大企業における企業内教育訓練体制

経済社会の変化に順応、対応しつつ、合理的で先取的な形態で、それぞれの直面している諸条件の中で教育訓練体制を整備し、体系化し、改編した。

認定職業訓練は、中卒者対象から高卒者対象に移行していく。

②中小企業による認定職業訓練

高校進学率の上昇による養成訓練の減少、再訓練・成人訓練の拡大傾向。

金属・機械関係職種の中小企業のうち、単独や共同の法定職業訓練を持続的に実施している企業は極めて少なかった。大多数の中小企業では、非組織的・非体系的な職場訓練に依存していた。

中小企業でも企業経営が極めて安定しており、経営トップが教育訓練に大変な熱意を持ち、社内に講師となる人材が豊富である場合には、養成訓練が継続して行われる事例もあった。

4. 1974（昭和49）年雇用保険法制定に伴う職業訓練法一部改正～

（1）1974（昭和49）年12月雇用保険法制定と職業訓練法一部改正

雇用保険法が制定され、雇用保険における3事業の1つとして能力開発事業を実施。

①雇用保険法における能力開発事業の実施

職業訓練法に基づく職業訓練事業の内容を充実強化し、安定経済成長期における生涯職業訓練のための総合的な能力開発の推進、雇用政策における教育訓練の位置付けを示した。

新規学卒者向け養成訓練主体の公共職業訓練施設では、在職者や離転職者をも重点対象として運用。

②事業主等に対する助成援助

認定職業訓練を共同で実施する民間職業訓練団体に対する補助に加え、中小企業が単独で実施する認定職業訓練にも拡大。

③公共職業訓練施設の新たな設置運営

- ・職業訓練短期大学校（雇用促進事業団が設置、都道府県も設置可能）

養成訓練に新設された特別高等訓練課程、向上訓練、能力再開発訓練、再訓練等

- ・技能開発センター（雇用促進事業団が設置、都道府県も設置可能）

向上訓練、能力再開発訓練、再訓練等

④退職予定者向け職業講習・求職者向け職場適応講習の実施、有給教育訓練休暇の奨励（給付金）、職業訓練の受講・派遣の奨励（各種給付金）

（2）1974（昭和49）年雇用保険法制定後

1973（昭和48）年第1次オイルショック後、経済成長率の低下に伴い失業率が2%（1976（昭和51）年）まで高まり雇用失業情勢が急激に悪化。

- ①財源措置を含めた職業訓練制度の抜本的再建等の必要性
- ②生涯職業訓練体制の確立、技能尊重気運の醸成、中高年齢層向け転職訓練の量的・質的拡大などの具体的政策を含めた改善の必要性
- ③1975（昭和50）年学校教育法改正－専修学校制度の創設
- ④職業訓練体系・実施体制の見直し急務－1976（昭和51）年職業訓練行政の行政監察
中卒者を中心とした養成訓練から中高年齢者向け能力再開発訓練への移行。
中高年齢者に重点を置いた能力再開発訓練、養成訓練の訓練科・設置施設の見直し。
訓練の委託を含めた民間の各種学校等活用の必要性。
- ⑤1976（昭和51）年第2次職業訓練基本計画の策定
第1次職業訓練基本計画が目標とした職業生涯を通して能力開発を実現するための生涯職業訓練体制、生涯技能評価の体制確立を基本理念とした。

5. 1978（昭和53）年職業訓練法一部改正～

（1）職業訓練法一部改正の経緯

1969（昭和44）年制定職業訓練法は、1965（昭和40）年代前半の高度経済成長期、実質国民総生産が毎年10%以上の拡大を続け労働市場における技能労働力・若年労働力不足が顕著で、労働力需給が逼迫していた背景のもと制定された。

1965（昭和40）年代後半以降、社会経済状況が大きく変化し、雇用情勢・産業構造の変化、年齢・学歴や産業・職種別の就業者構成割合の変化に対応した職業訓練制度が求められた。特に、離転職者向け再就職等のための職業訓練、中高年齢者向け職業能力開発向上のための職業訓練、労働者・事業主が必要とする成人訓練（向上訓練、再訓練）、産業が求める高度な技能労働者の養成・確保のための職業訓練、の積極的推進が要請されていた。

（2）1978（昭和53）年（5月公布、10月施行）職業訓練法一部改正

職業生涯にわたる職業訓練、特に離職者向け機動的職業訓練、中高年齢者向け職業安定のための訓練拡充、今後必要とされる技能高度化のための養成訓練を展開し、産業経済社会の質的転換に対応するため、民間、公共一体となった幅広い機動的な職業訓練の実施体制確立を図り、生涯訓練・生涯技能評価体系の理念を達成し、公共職業訓練を整備し、民間職業訓練の振興や職業訓練・技能検定の推進を目的とする団体の育成を行うこととした。

公共職業訓練中心から公共・民間一体となった職業訓練受講機会の提供、法定職業訓練中心から多様な職業訓練の実施へ、離転職者及び在職労働者に対する職業訓練の拡充と機動的実施。

①公共職業訓練施設の再編整備

- ・「法定職業訓練」を「準則訓練」とし、向上訓練と再訓練を向上訓練に統合、指導員訓練を一般の職業訓練体系から区分。
- ・養成訓練における課程名称の変更（高等訓練課程→普通訓練課程、特別高等訓練課程→専門訓練課程）、専修訓練課程の廃止。
- ・都道府県と雇用促進事業団の役割分担の明確化－進学率上昇、養成訓練施設充実のため。

都道府県－職業訓練校（普通訓練課程の養成訓練、能力再開発訓練、向上訓練）
雇用促進事業団－技能開発センター（向上訓練、能力再開発訓練）
－職業訓練短期大学校（専門訓練課程の養成訓練）

- ・離転職者に対する職業訓練の機動的な実施（速成訓練、委託訓練）。

②民間における職業訓練の振興

「法定職業訓練」を「準則訓練」とし、多様な訓練を追認する法制度に。
拡大する訓練ニーズを充足するための民間教育訓練機関との連携。
地域職業訓練センターの設置。
事業主等が行う職業訓練への助成拡大。

③職業訓練及び技能検定の推進を目的とする団体の設立

職業能力開発協会の設立と技能検定制度の改善。

（３）1978（昭和53）年の職業訓練法一部改正～

- ①1981（昭和56）年1月雇用保険法の一部改正、4月職業訓練法一部改正により、事業主による「事業内職業訓練計画」の作成規定と生涯職業訓練促進給付金制度の創設。

- ②1981（昭和56）年4月「第3次職業訓練基本計画」策定－生涯訓練体制の整備

生涯訓練の推進には事業主等が行う教育訓練の役割が多岐であり、在職者に対する段階的・体系的な教育訓練の計画的実施の指導援助を強化する必要性。生涯訓練体制整備のための国の財政的援助の充実。

- ③職業訓練局→職業能力開発局への名称変更

1983（昭和58）年臨時行政調査会第5次答申「職業能力開発事業については、技術革新の進展、高齢化社会への移行等に伴い、その高度化・専門化を図るとともに、高齢者の能力開発事業の実施等を積極的に推進することが要請されている。」として、1984（昭和59）年労働省組織令改正により名称変更。

（４）職業能力開発促進法制定の背景

①ME化等技術革新の進展に伴う労働内容の変化

1975（昭和50）年代後半からマイクロエレクトロニクス（ME）技術を中心とする技術革新が急速に進展し、1982（昭和57）年にはNC工作機械、産業用ロボット等の導入事業所は大企業のほとんどすべて、中小企業でも約半数となった。

ME機器の省力化効果による導入現場の配置人員減少と配置転換、ME化等技術革新に伴う技術の複合化や高度化。

企業の求める基幹技能者は、従来の特定職種熟練工から高度技能者(技能行動を科学的知識と結び付けて理解し、多様な局面で問題解決できる幅広い職業能力を持つ者)へ。

②高齢社会到来に備えた職業能力開発

高齢社会の到来は労働力人口の高齢化を伴うが、高年齢者の活用には若年期からの計画的・体系的な職業能力開発が必要となる。

管理監督者養成から専門職養成への転換。

③女子労働力の増大、サービス経済化の進展

増大する女子労働者に対する生涯訓練体制。

企業活動の専門化、分業化の進展や所得水準上昇に伴う消費生活の高度化等による産業構造や就業構造のサービス化が進展し、第3次産業や第2次産業の間接部門に対する職業能力開発の必要性。労働者の職業能力開発方法は、従来の技能付与型から労働者の自己啓発援助や多様な教育訓練機関の活用へ。

6. 1985（昭和60）年の職業訓練法一部改正と職業能力開発促進法～

（1）1985（昭和60）年（5月公布、10月施行）職業訓練法一部改正 → 職業能力開発促進法

技術革新、高齢化、サービス経済化、国際化に対応するため、従来の制度を発展させ、事業主等が行う教育訓練を重視し、公共職業訓練を自主的、弾力的に行うことで、生涯訓練体制の確立、第2次産業に限らない労働者向け能力開発、多様な職業能力開発の機会確保を図ろうとした。

従来の職業訓練及び技能検定に関する施策に加え、①専修学校・各種学校等の行う教育訓練を活用した職業能力開発の促進、②有給教育訓練休暇付与等による労働者の自己啓発への援助等の施策をも規定。

①事業主等が行う職業能力開発の重視、促進

- ・在職労働者の職業能力開発・向上に対する事業主等の自主的努力尊重。
- ・職業能力開発推進者の設置。職業能力開発サービスセンターの設置。
- ・事業主等による職業訓練短期大学の設置を可能に。

②職業訓練基準の弾力化、職業訓練指導員制度の弾力化

- ・職業能力開発促進法施行規則別表に定められた訓練（A型訓練）以外のB型訓練が設けられ、地域ニーズに応じた訓練科設定が可能となった。
- ・短期課程の養成訓練、短期課程の能力再開発訓練を追加。
- ・都道府県による職業訓練短期大学の設置可能に。
- ・在職労働者の能力開発としてのOJT（業務の遂行の過程内において行われる教育

訓練)の位置付け。

③都道府県に対する交付金の支給

「負担金」方式から「交付金」方式となり、社会経済情勢に的確に対応した職業訓練を実施することができ、職業訓練施設の自主的・弾力的運営の方向性。

(2) 1986(昭和61)年第4次職業能力開発基本計画の策定

- ①企業内職業能力開発の促進による学習企業の育成
- ②公共部門による職業能力開発の整備充実
- ③労働者の自己啓発の促進
- ④特別の配慮を必要とする人々の職業能力開発の推進
- ⑤職業能力評価制度の整備
- ⑥開発途上国「人づくり」を中心とする海外技術協力の推進

(3) 企業における職業能力開発の促進

OJTを基底とする日本的人材育成システムが見直され、従来のOJTを基本としつつもOff-JTとの組合せによって、変化に対応する適応力豊かな人材の育成、幅広い適応力と高度・専門的な人材の育成が望まれることとなり、労働者の職業生涯を通じた能力開発に大きな役割を持つ企業は、組織のトップから末端に至るまで全員が目的意識を持って職業能力の開発・向上を促進する必要に迫られた。

- ①企業内の職業能力開発推進体制の整備－職業能力開発推進者
- ②職業能力開発に関する援助、情報提供等－職業能力開発サービスセンター
- ③給付金制度の充実及び認定職業訓練への助成
 - ・1985(昭和60)年「生涯能力開発給付金」制度
 - ・1987(昭和62)年「中小企業団体能力開発推進事業助成金」制度
「中小企業事業転換等能力開発給付金」制度
 - ・1990(平成2)年「中小企業人材育成プロジェクト」
 - ・1991(平成3)年「中小企業若年建設技能労働者育成援助事業」
- ④地域職業訓練センターの設置、運営
- ⑤中央職業能力開発協会による支援活動
 - ・能力開発、人材育成促進のための情報資料の提供。
 - ・全国職業能力開発促進大会、職業能力開発推進者経験交流プラザの開催。
 - ・企業内教育訓練担当責任者会議等の開催。
- ⑥第3セクター方式による情報処理技術者の養成
 - ・情報処理技能者養成施設(コンピュータカレッジ)による情報処理従事者養成(1987(昭和62)年～)
 - ・地域ソフトウェア供給力開発事業による人材育成事業(1989(平成元)年8月～)
1989(平成元)年6月地域ソフトウェア供給力開発事業推進臨時措置法。

(4) 公共職業訓練施設における訓練

1985（昭和60）年から1986（昭和61）年にかけては、先進5カ国蔵相会議を経てのプラザ合意により円高が急速に進み、円高不況の影響が現われ始めた。国鉄合理化計画による離職者等への対応、ME化を中心とする技術革新への対応、情報化社会に対応する要員養成等に対する公共職業訓練を実施。

①円高、産業構造の転換等への対応

- ・1986（昭和61）年9月「総合経済対策」

12月「産業構造の転換に対応した緊急雇用開発

－30万人雇用開発プログラム」提言

- ・1987（昭和62）年4月雇用開発プログラム実施（地域雇用開発等促進法の制定）

②ME化、サービス経済化への対応

- ・1987（昭和62）年ME関連職種技能者活性化プログラム策定

職業能力開発短期大学校の設置、機能強化

- ・1990（平成2）年高度技能開発センター（ハイテクカレッジ）（現：高度職業能力開発促進センター）開設

情報処理科の増設

③障害者全般に対する職業能力開発

④高年齢者に対する職業能力開発

- ・高年齢者向け訓練科の増設

- ・高年齢者パート就労希望者向け訓練

- ・1988（昭和63）年「構造転換能力開発事業」創設

高年齢離職者向け高年齢者特別能力開発制度、定年到達者等向け継続雇用移行準備能力開発制度。

- ・1990（平成2）年高年齢者職業能力開発援助事業

高齢者能力開発相談員の配置、高年齢者特別訓練コース（マスターコース）の設置。

(5) 職業能力評価体制の整備

①特級技能検定の創設と多段階化

1987（昭和62）年特級技能検定の創設、1993（平成5）年3級技能検定の実施。

②1986（昭和61）年「技能評価促進給付金」制度創設（1997（平成9）年廃止）

(6) 技能実習制度など外国人研修生受入れの拡大

- ①1982（昭和57）年財団法人海外職業訓練協会（O V T A）設立

- ②1991（平成3）年財団法人国際研修協力機構（J I T C O）設立

- ③1992（平成4）年「技能実習制度」制定

(7) 臨時教育審議会による生涯学習体制と職業能力開発対策をめぐる総合的な検討

技術革新及びサービス経済化の進展、高齢化社会への移行、労働者の意識の変化等に

対応した生涯職業能力開発体制(労働者の職業生涯全体にわたる職業能力開発体制)充実に向けた取組。特に、ホワイトカラーへの専門的職業能力の付与、その能力評価が課題。

①1984（昭和59）年内閣総理大臣の諮問機関として臨時教育審議会設置

②1986（昭和61）年4月臨時教育審議会第2次答申

教育活性化とその信頼を高めるための改革、特に、生涯学習体系への移行。

生涯学習社会(働きつつ学ぶ社会)を建設するため長期化している職業生涯を通じた職業能力開発を総合的に推進する必要がある。

- ・ 企業で仕事を一時的に離れて行う教育訓練が段階的・体系的に行われるよう振興。
- ・ 大学・大学院の社会人開放、民間職業訓練施設の育成、これらを有効に活用するネットワーク化の検討。
- ・ 公共職業訓練施設では、企業で対応困難な地域の勤労者の生涯職業能力開発を総合的に推進。
- ・ 労働時間の短縮、有給教育訓練休暇の普及、勤労者の自己啓発推進。
- ・ 職業能力評価制度の整備充実。

③21世紀に向けての生涯職業能力開発のシステムの推進

(1986（昭和61）年6月、生涯職業能力開発研究会報告)

「日本的生涯職業能力開発システム」とその軸となる「高度な生涯職業能力開発システム」の構築を重視。システム推進のための産業人生涯教育開発センター（仮称）の設置。

- ・ 生涯職業能力開発推進上の課題。
- ・ 生涯職業能力開発のための対策の方向と具体的提言。
- ・ 生涯職業能力開発の基盤となる青少年期の教育訓練の改善。

④職業構造変革期の人材開発

(1987（昭和62）年3月、2000年の職業生活と生涯学習社会に関する調査研究会報告)

- ・ 職業構造の推移と特徴
- ・ 2000年職業構造の展望

第3次産業（特にサービス業）のウエイトが顕著に上昇、第2次産業（特に製造業）のウエイトは大きく低下。

- ・ 職業構造の変化と職業能力開発の課題

労働市場は、産業（企業）間移動の増加、職業能力向上を伴う職業間移動の増加の方向に変化。企業主導型職業能力開発の充実・改善（Off-JTの重視、ホワイトカラー・サービス系労働者に対する訓練の充実等）を図り、産業（企業）の枠を超えた就業移動を可能にする個人主導型職業能力開発に重点を置く。

- ・ 個人主導型職業能力開発推進のための施策

資格認定制度の創設。労働時間の短縮。公的部門からの資金援助。学習の場のネ

ットワーク化。

⑤今後の女子再就職援助対策のあり方

(1987(昭和62)年5月、女子再就職に関する研究会報告)

- ・女子のキャリアパターンに応じた能力開発。
- ・職業能力評価システムの女子就業分野への拡充。
- ・再就職機会の拡大。
- ・多様な情報提供、相談機能の充実。

⑥産業人の職業能力開発システム検討委員会中間報告(1987(昭和62)年9月)

- ・産業人向け職業能力開発システムの構築

専門職、技術職、管理職等産業人の職業生涯全体にわたる真に有効な職業能力開発体制を整備するためには、企業内教育訓練だけでは限界があり、各教育訓練機関をネットワーク化して産業人の職業能力開発システムを構築し、産業人や企業が教育訓練機関の機能を効率的に利用できる体制を早急に整備する必要がある。

- ・システムにおいて行われる事業

データベース及び産業人教育研究所(仮称)の研究成果を活用した企業、産業人に対する教育訓練に関する情報提供コンサルタント事業。

教育訓練機関(人材も含む)の全国総合ネットワークシステム及び遠隔地教育を活用した教育訓練コースのコーディネート事業。

必要に応じて、産業人教育大学院(仮称)における高度な教育訓練等の実施。

- ・システムの全体像

教育訓練機関の全国総合ネットワークシステム構築、産業人の職業能力開発に関するコンサルタント業務、教育訓練コースのコーディネート業務等を行う産業人生涯教育開発センター(仮称)の設置。

産業人の職業能力開発に関するテーマ別基本プログラムの研究開発、具体的な教育カリキュラムの研究等を行う産業人生涯教育開発センター(仮称)附属機関の産業人教育研究所(仮称)の設置。

新たな制度により教育訓練機関が対応できない分野を中心に産業人等の講師による産業人教育大学院(仮称)の設立。

⑦ホワイトカラーを中心とする労働者のための職業能力開発システムの構築(後述)

(1992(平成4)年8月、産業人生涯職業能力開発システム整備推進委員会報告)

7. 1992(平成4)年の職業能力開発促進法改正～

(1) 職業能力開発促進法改正の背景

①労働力不足基調経済への移行

1987(昭和62)年後半からの景気回復・拡大、バブル崩壊後の労働力不足基調。若

年労働者不足に対応する高年齢者・女性等への職業能力開発の条件整備。

②高齡化社会の到来

高年齢者の職業経験を生かした職業能力開発の機会確保。高年齢者介護サービス業務に従事する人材の養成・確保。

③女性の職場進出

女性の多様な就業ニーズに応じた職業能力開発の必要性。

④技術革新・情報化の進展

新たな職務・技能の複合化に対応した幅広い知識・高度な技能に関する職業能力開発の必要性。技術革新に対応した高度な知識・技能を併せ持つ高度技能労働者（テクニシャン）の顕著な不足。

⑤サービス経済化と第3次産業分野の拡大

求められる職業能力の多様化、高度化。ホワイトカラー労働者の増加による新たな職業能力開発の必要性。

(2) 1991（平成3）年第5次職業能力開発基本計画の策定

①企業内職業能力開発の促進

事業内職業能力開発計画作成への支援と生涯職業能力開発給付金等の活用。高年齢者、女性、ホワイトカラー労働者向け職業能力開発の機会確保。

②労働者の自己啓発の促進

有給教育訓練休暇・リフレッシュ休暇の普及促進、自己啓発助成金制度・中高年齢者等受講奨励金制度の周知・活用。

③公共部門による職業能力開発の積極的展開

高年齢者、女性、障害者等への積極的展開。事業主等に対する相談援助の積極的展開。職業訓練区分、職業訓練基準、職業訓練指導員制度の見直し。

④職業能力評価の総合的な推進

⑤技能を尊重する社会の形成

⑥「人づくり」による国際社会への貢献

(3) 1992（平成4）年（6月公布、翌年4月施行）職業能力開発促進法改正

公共職業訓練体制の整備充実（公共職業訓練の体系見直しと施設の相談援助機能強化）、技能振興施策の充実、「人づくり」による国際協力を中心に改正。

①公共職業訓練施設による経済社会の変化に的確、柔軟に対応できる人材の育成

- ・事業主、労働者等の自主的な職業能力開発を促進するための支援強化
- ・労働者、産業の多様化するニーズに対応した職業能力開発機会の提供

サービス経済化進展、ホワイトカラー労働者増大等に対応した知識習得に重点を置く職業訓練を推進し、ホワイトカラー労働者等向け知識重点型職業訓練を公共施設以外でも実施。

訓練対象者の属性やこれに基づく技能程度によって個別に区分されていた訓練体系（養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練）を、習得させようとする技能・知識の「程度」（普通職業訓練、高度職業訓練）と「期間」（普通・専門課程、短期課程）でのみ区分し目的別・内容別の柔軟な体系として再編し、受講者ニーズに応じた多様な訓練コースを設定できるようにした。

「訓練系・専攻科」制の導入。

- ・ 公共部門の教育訓練体制の整備拡充

職業訓練指導員の職種別免許制度の弾力化。

施設名称の変更（公共施設を多様な職業能力開発機会の提供に加えて情報提供・相談援助サービス等を積極的に推進する総合的能力開発センターとして位置付け）。

職業訓練校 → 職業能力開発校

技能開発センター → 職業能力開発促進センター

職業訓練短期大学校 → 職業能力開発短期大学校

障害者職業訓練校 → 障害者職業能力開発校

職業訓練大学校 → 職業能力開発大学校

②技能を尊重する社会の形成

- ・ 職業能力評価の普及促進
- ・ 技能振興施策の推進

③「人づくり」を通じた国際協力の推進

（４）ホワイトカラー労働者を主な対象とする職業能力開発システムの構築

技術革新、経済のサービス化・ソフト化の進展等により産業構造の転換が進み、非製造業で働くホワイトカラー労働者が増加し、製造業内部の研究、企画、管理等の業務に従事するホワイトカラー労働者も増加しており、今後、就業者全体に占めるホワイトカラー労働者の割合は2010（平成22）年に55.9%に達する見込み。

これまでホワイトカラー層の職業能力開発は、主として企業におけるOJTを核とするジョブ・ローテーションによる教育訓練及び労働者個人が行う自己啓発によって進められてきた。これは、ホワイトカラー層の具体的職務に即応した実務能力習得の面では効果的手法であり今後も重要な意義を持つが、ホワイトカラー層の職務内容が高度化、複雑化し、新たにOJTを中心とした職業能力開発に加えて、Off-JTによる専門的知識・技術を継続的・体系的に習得するシステムの構築が求められていた。

産業人の職業能力開発システム検討委員会中間報告（1987（昭和62）年9月）によるデータベースは、中央職業能力開発協会・職業能力開発サービスセンターにより「能力開発情報システム（ADD S）」として1991（平成3）年から運用開始。

①1992（平成4）年産業人生涯職業能力開発システム整備推進委員会報告

- ・ コンサルティング機能を持つ情報提供 — 能力開発情報システム（ADD S）

- ・ホワイトカラー層の高度な教育訓練システムの整備 → ビジネス・キャリア制度
- ・教育訓練機会の増大 → 生涯職業能力開発促進センター

②1995（平成7）年ホワイトカラーの職業能力開発のあり方に関する研究会報告

- ・ホワイトカラーの職業能力開発 → ビジネス・キャリア制度
- ・総合的なセンターの基本的構想 → 生涯職業能力開発促進センター

③1993（平成5）年職業能力習得制度（ビジネス・キャリア制度）創設

④1997（平成9）年生涯職業能力開発促進センター開設

（5）1992（平成4）年職業能力開発促進法改正～

①1995（平成7）年「人材高度化支援事業」創設

②1995（平成7）年自己啓発推進有識者会議報告書「個人主導の職業能力開発の推進に向けて」

- ・個人主導の職業能力開発の現状、問題点等
- ・個人主導の職業能力開発を推進する意義
- ・今後における個人主導の職業能力開発の推進

③1996（平成8）年能力開発支援センターの設置

自己啓発等支援プログラムの作成、高年齢者職業能力開発援助事業、若年求職者職業能力開発事業、人材高度化支援事業における相談援助、就職支援・能力開発事業における相談援助。

④1996（平成8）年「就職支援能力開発事業」創設

産業構造の転換、労働力のミスマッチに対応するため、構造転換能力開発事業と地方転職求職者能力開発事業を統合し、新たに事業主団体等への委託訓練を中心とした機動的な職業訓練を行う事業。

（6）1996（平成8）年第6次職業能力開発基本計画策定

経済社会を取り巻く内外の経済環境激変が見込まれる中、事業の高付加価値化・新分野展開に取り組む企業に対する人材育成面での支援、労働者が自発的に職業能力開発に取り組める環境整備、職業能力の適切な評価推進、「人づくり」を通じての国際社会貢献が重要となる。新しい経済社会を支える基盤としての人材育成等を推進するため、労働者、事業主、行政等の一体的な取組による各人の個性を活かしつつ変化への的確な対応を図る職業能力開発の実現を目指した。

- ①産業構造の変化等に対応した雇用の安定・拡大を目指す職業能力開発の展開
- ②個人主導による取組の推進等労働者の個性を生かす職業能力開発の展開
- ③経済社会の変化に対応した職業能力評価の推進と技能の振興
- ④企業内外における効果的な職業能力開発の推進体制の整備
- ⑤人材育成のための協力等「人づくり」を通じた国際社会への貢献

8. 1997（平成9）年の職業能力開発促進法改正～

（1）1997（平成9）年（5月公布、7月施行）職業能力開発促進法改正

産業構造の急激な変化の中で、企業は製品等の高付加価値化や新分野への展開を図ることが必要となり、高度な知識・技能・技術や企画・開発能力、応用能力等の職業能力を有する高度で多様な人材の育成が急務となった。産業界や地域のニーズに応じて高度な人材育成を行う公共職業訓練の体制整備、個人主導による職業能力開発で労働者個人に依存する要素の高い企画開発能力・応用能力・創造性などの育成支援に向けた改正を行った。

①公共職業訓練の高度化に伴う高度職業訓練の実施体制整備

職業能力開発大学校及び応用課程・応用短期課程の設置。職業能力開発短期大学校の再編。職業能力開発総合大学校（＝職業能力開発大学校の整備拡充）の設置。

都道府県・事業主等による職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校の設置を可能に。

②労働者の自発的な職業能力の開発・向上の促進

1997（平成9）年7月自主的能力開発環境整備助成金（受講環境整備奨励金、長期教育訓練休暇制度導入奨励金）の創設。

（2）1997（平成9）年の職業能力開発促進法改正～

①1997（平成9）年「高度熟練技能活用促進事業」、「地域人材育成総合プロジェクト」創設

経済の国際化進展、1995（平成7）年頃の急激な円高による企業の海外移転、産業の空洞化現象、ものづくりからの若者離れ、熟練技能者の高齢化により熟練技能の伝承が問題となり優れた熟練技能者の確保と次代の後継者育成を支援する「高度熟練技能活用促進事業」。地域経済発展のため蓄積された技能を活用して地域産業の高度化・活性化を図るため技能の継承発展や技能人材の育成・確保に取り組む地域を支援する「地域人材育成総合プロジェクト」。

②1998（平成10）年12月「教育訓練給付制度」創設

雇用保険制度において労働者の主体的な能力開発（自己啓発）を支援するため、労働者が自ら負担した教育訓練の費用の一部を給付する制度を創設。

③1999（平成11）年雇用促進事業団の廃止、雇用・能力開発機構の設立

④1999（平成11）年職業能力開発促進法一部改正

1998（平成10）年閣議決定「地方分権推進計画」による機関委任事務を自治事務または法定受託事務に整理。職業訓練の認定や技能検定に関する事務などが都道府県の自治事務に。

⑤2001（平成13）年1月厚生労働省が発足

⑥2001（平成13）年10月「キャリア形成促進助成金」創設

従来の人材高度化能力開発給付金、認定訓練派遣等給付金、生涯能力開発給付金（能力開発給付金、自己啓発助成給付金）、長期教育訓練休暇制度導入奨励金を整理して、キャリア形成促進助成金を創設。

（３）雇用対策の策定・実施

バブル崩壊後の日本経済は、株価や地価の下落による資産デフレ、経済のグローバル化による国際競争力の低下等による長期停滞を余儀なくされた。1997（平成9）年以降、政府が財政構造改革の一環として実施した消費税や医療費などの社会保険料負担の引き上げは消費意欲を低下させ景気後退の要因となった。その後も金融機関の貸し渋り、アジア地域における通貨・金融市場の混乱、金融・証券会社の破綻、金融機関への公的資金投入、本格的なリストラ・雇用調整等が続き、深刻な雇用失業情勢に対応した緊急的な政策が策定され様々な取組がなされた。

①1998（平成10）年総合経済対策、緊急雇用開発プログラム（職業能力開発関係対策）

- ・雇用の維持・安定対策（助成金の助成率引き上げ等）
- ・離職者対策（委託訓練、ホワイトカラー対策強化、公共職業訓練の機動的・弾力的実施）

②1998（平成10）年緊急経済対策、雇用活性化総合プラン

非自発的離職者増大、中高年離職者の長期間失業状態、高齢者や障害者の就職困難、ミスマッチ等による構造的・摩擦的失業を打破すべく100万人規模の雇用創出・安定を目指した。

- ・総量としての雇用の場の拡大
- ・労働者の就職支援対策（委託訓練、ホワイトカラー対策強化、公共職業訓練拡充等）
- ・労働力需給のミスマッチ解消
- ・失業中のセーフティネット確保
- ・「緊急雇用開発プログラム」のさらなる推進

③1999（平成11）年緊急雇用対策、産業競争力強化対策

- ・民間企業による雇用の創出と迅速な再就職の推進（失業なき労働移動の支援強化等）
- ・国、地方公共団体による臨時応急の雇用、就業機会の創出（NPO活用等）
- ・人材資源の活性化（自主選択方式能力開発事業（バージョンアップ・フレックスプラン）の実施等）
- ・雇用保険の改革（教育訓練給付制度の対象拡大、学卒未就職者の能力開発支援等）

④2000（平成12）年5月ミスマッチ解消を重点とする緊急雇用対策

- ・職業訓練拡大による働く人すべてのIT化対応の促進と就職促進
- ・学卒未就職者に対する事業主や民間教育訓練機関への委託訓練の実施
- ・学卒未就職者の採用後の能力開発の支援の創設

⑤2000（平成12）年10月日本新生のための新発展政策

- ・ I T化に対応した総合的な職業能力開発施策の推進
- ・ 労働者の個別的なキャリア形成支援システムの整備、職業能力評価システム確立
- ・ 求人と求職のミスマッチ解消の促進

⑥2001（平成13）年4月緊急経済対策

- ・ 中高年ホワイトカラー離職者向け訓練コースの充実
- ・ I T関連の能力開発の推進

⑦2001（平成13）年6月産業構造改革・雇用対策本部の「中間とりまとめ」を受けた当面の雇用セーフティネット対策

- ・ 不良債権処理の影響を受ける業界と連携した失業なき労働移動の支援
- ・ 中高年ホワイトカラー等に対する能力開発の推進
- ・ 教育訓練給付制度の重点的、機動的活用による早期再就職等の支援

⑧2001（平成13）年9月総合雇用対策

- ・ ミスマッチ解消のための連携強化
- ・ 個人の主体的能力開発を推進するシステム整備
- ・ 民間活力を生かした多様な能力開発機会の確保・創出
- ・ 失業者の生活の安定と職業の促進

（4）2001（平成13）年第7次職業能力開発基本計画策定

近年の技術革新の進展、産業構造の変化、労働者の就業意識の多様化等に伴う労働移動の増加、職業能力のミスマッチの拡大等に的確に対応した今後の職業能力開発の目標及び基本的な考え方を明確にし、計画的な職業能力開発施策の推進を通じて、労働者の職業の安定、社会的な評価の向上等を図ることをねらいとしている。以下は、職業能力開発の基本的施策の項目である。

①雇用の安定・拡大のための職業能力開発施策の枠組み構築

- ・ キャリア形成支援システムの整備
- ・ 職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供に関する体制の充実強化
- ・ 職業能力評価システムの整備
- ・ 職業能力開発に必要となる多様な職業訓練・教育訓練の機会確保

②労働力需給の動向に対応した職業能力開発の展開

- ・ I T分野における職業能力開発の推進
- ・ 介護分野、環境分野その他の新規・成長分野における職業能力開発の推進
- ・ ホワイトカラーに関する職業能力開発の推進

③労働者の就業状況等に対応した多様な職業訓練・教育訓練の機会確保

- ・ 離転職者の再就職を促進するための職業能力開発
- ・ 若年者の職業能力開発
- ・ 中高年齢者の職業能力開発

- ・ 就業形態の多様化に対応した職業能力開発
- ・ 障害者等特別な配慮を必要とする人たちへの対応
- ・ 職業生活の多様化に対応した職業能力開発
- ④技能の振興及びものづくり労働者の職業能力開発
 - ・ ものづくり振興に係る環境整備
 - ・ 高度熟練技能の維持・継承
- ⑤国際化と職業能力開発
 - ・ 国際協力の推進
 - ・ 外国人研修・技能実習制度の推進
 - ・ 海外進出企業対策等の推進
- ⑥職業能力開発施策の推進体制の整備
 - ・ 公共部門と民間部門との役割分担
 - ・ 国と地方公共団体との役割分担
 - ・ 公共職業能力開発施設等の体制の整備
 - ・ 政策評価手法の導入
 - ・ 関係施策との連携強化

【参考文献】

- 隅谷三喜男編著（1970）『日本職業訓練発展史《上》』日本労働協会
- 隅谷三喜男編著（1971）『日本職業訓練発展史《下》』日本労働協会
- 隅谷三喜男・古賀比呂志編著（1978）『日本職業訓練発展史《戦後編》』日本労働協会
- 職業能力行政史研究会著（1999）『職業能力開発の歴史』財団法人労務行政研究所
- 野見山眞之著（1987）『新時代の職業能力開発』財団法人労務行政研究所
- 高梨昌著（1995）『新たな雇用政策の展開』財団法人労務行政研究所
- 労働省職業訓練局編著（1979）『職業訓練法－労働法コンメンタール8－』財団法人労務行政研究所
- 厚生労働省職業能力開発局編著（2002）『職業能力開発促進法－労働法コンメンタール8－』
（株）労務行政
- 人材開発研究会編（2003）『解説 日本の職業能力開発 平成14年度』労働新聞社
- 日本労働研究機構（2003）『平成13年度 労働行政要覧』

9. 現在の日本における職業能力開発施設の概要

職業能力開発促進法に規定されている職業訓練の種類、平成15年度における公共職業能力開発施設等に関する概要をみていく。

(1) 職業能力開発促進法に規定されている職業訓練の種類

図表 1 職業訓練の種類

職業訓練の種類	訓練課程	訓練の概要	訓練期間及び総訓練時間	職業能力開発施設
普通 職業訓練	普通課程	中卒者等または高卒者等 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・知識を習得させる ための長期間の課程	高卒者等 1 年 総訓練時間1400時間以上 中卒者等 2 年 総訓練時間2800時間以上 1 年につき概ね1400時間	・職業能力開発校
	短期課程	在職労働者、離転職者等 に対して、職業に必要な技能 (高度の技能を除く)・知識 を習得させるための短期 間の課程	6 ヶ月以下 総訓練時間12時間以上 (ただし、管理監督者コース は10時間以上)	・職業能力開発校 ・職業能力開発促進センター ・職業能力開発短期大学校 ・職業能力開発大学校 ・職業能力開発総合大学校
高度 職業訓練	専門課程	高卒者等に対して、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 ために必要な基礎的な技 能・知識を習得させるため の長期間の課程	高卒者等 2 年 総訓練時間2800時間以上 1 年につき概ね1400時間	・職業能力開発短期大学校 ・職業能力開発大学校 ・職業能力開発総合大学校
	応用課程	専門課程修了者等に対し て、将来職業に必要な高度 で専門的かつ応用的な技 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・知識を習得させ るための長期間の課程	専門課程修了者等 2 年 総訓練時間2800時間以上 1 年につき概ね1400時間	・職業能力開発大学校 ・職業能力開発総合大学校
	専門 短期課程	在職労働者等に対して、職 業に必要な高度の技能・知 識を習得させるための短 期間の課程	6 ヶ月以下 総訓練時間12時間以上	・職業能力開発短期大学校 ・職業能力開発大学校 ・職業能力開発促進センター ・職業能力開発総合大学校
	応用 短期課程	在職労働者等に対して、職 業に必要な高度で専門的 かつ応用的な技能・知識を 習得させるための短期間 の課程	1 年以下 総訓練時間60時間以上	・職業能力開発大学校 ・職業能力開発総合大学校

出典：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要（平成15年度）」

(2) 職業能力開発施設の概要

図表2 公共職業能力開発施設(平成15年度)

	都道府県			国
	職業能力開発校	障害者職業能力開発校	職業能力開発短期大学校	障害者職業能力開発校
目的	新規学卒者等に対して基礎的な技能の職業訓練を主として行う施設。	他の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な障害者に対して能力に適応した職業訓練を行う施設。	新規学卒者等に対して将来高度の技能を有する労働者となるのに必要な基礎的な技能の職業訓練を主として行う施設。	他の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な障害者に対して能力に適応した職業訓練を行う施設。
沿革	一般職業訓練所(1958(昭和33)年) 専修職業訓練校(1969(昭和44)年) 職業訓練校(1978(昭和53)年) 職業能力開発校(1993(平成5)年)	認可身体障害者職業訓練校(1971(昭和46)年) 認可障害者職業訓練校(1987(昭和62)年) 認可障害者職業能力開発校(1993(平成5)年)	1993(平成5)年より運営開始	身体障害者職業訓練所(1958(昭和33)年) 身体障害者職業訓練校(1969(昭和44)年) 障害者職業訓練校(1987(昭和62)年) 障害者職業能力開発校(1993(平成5)年)
実施主体	都道府県	都道府県	都道府県	都道府県(委託) 日本障害者雇用促進協会(2003(平成15)年10月より独立行政法人高年齢・障害者雇用支援機構)
施設数	202校	6校	7校	13校
訓練内容	普通職業訓練	能力に適応した準則訓練	高度職業訓練	能力に適応した準則訓練
訓練対象者	中卒程度の者 高卒程度の者 離転職者等	障害者	在職労働者等 高卒程度の者	障害者
訓練期間	中卒2年 高卒1年	1年	2年	3ヶ月または1～2年
延べ定員	158,048人	380人	1,400人	4,070人

出典：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要(平成15年度)」

図表3 公共職業能力開発施設(平成15年度)

雇用・能力開発機構				
	職業能力開発 総合大学校	職業能力開発大学校	職業能力開発 短期大学校	職業能力開発 促進センター
目的	①職業能力の開発及び向上に関する調査研究及び職業訓練指導員の訓練を主として行う施設。 ②将来高度の技能を有する労働者となるのに必要な基礎的な技能の職業訓練及び高度な技能を有する者に対して専門的・応用的な技能の職業訓練を主として行う施設。	将来高度の技能を有する労働者となるのに必要な基礎的な技能の職業訓練及び高度な技能を有する者に対して専門的・応用的な技能の職業訓練を主として行う施設。	将来高度の技能を有する労働者となるのに必要な基礎的な技能の職業訓練を主として行う施設。	既に労働者としての職業経験を有する者を対象とした訓練を専門に行う施設。
沿革	中央職業訓練所(1958(昭和33)年) 職業訓練大学校(1965(昭和40)年) 職業能力開発大学校(1993(平成5)年) 職業能力開発総合大学校(1999(平成11)年)	1999(平成11)年より実施	1975(昭和50)年より実施。 職業能力開発短期大学校(1993(平成5)年)	1978(昭和53)年以降、高等職業訓練校より転換。 職業能力開発促進センター(1993(平成5)年)
実施主体	雇用・能力開発機構	雇用・能力開発機構	雇用・能力開発機構	雇用・能力開発機構
施設数	1校	10校	1校	61校
訓練内容	①指導員訓練 長期課程、専門課程 研究課程 応用研究課程 研修課程 ②高度職業訓練 専門課程、応用課程 専門短期課程 応用短期課程	高度職業訓練 専門課程 応用課程 専門短期課程 応用短期課程	高度職業訓練 専門課程 専門短期課程	普通職業訓練 短期課程 高度職業訓練 専門短期課程
訓練対象者	①指導員訓練(省略) ②高度職業訓練 高卒程度の者(専門課程) 専門課程修了者等(応用課程) 在職労働者等(専門短期課程、応用短期課程)	高卒程度の者(専門課程) 専門課程修了者等(応用課程) 在職労働者等(専門短期課程、応用短期課程)	高卒程度の者(専門課程) 在職労働者等(専門短期課程)	離転職者等
訓練期間	①指導員訓練(省略) ②高度職業訓練 2年(専門課程) 12時間～6ヵ月(専門短期課程) 2年(応用課程) 60時間～1年(応用短期課程)	2年(専門課程) 12時間～6ヵ月(専門短期課程) 2年(応用課程) 60時間～1年(応用短期課程)	2年(専門課程) 12時間～6ヵ月(専門短期課程)	12時間～6ヵ月
延べ員	4,350人	35,770人	880人	293,893人

出典：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要(平成15年度)」

図表4 事業主等が行う職業訓練に対する支援施設(平成15年度)

	認定職業能力 開発校	地域職業訓練 センター	情報処理技能 者養成施設 (コンピュータ カレッジ)	国際能力開発支 援センター	新事業支援機 関	能力開発支援 センター
目的	事業主及び事 業主団体等が その雇用する 労働者に対し て必要な技能 を習得させ、ま たは、向上させ る職業訓練を 行う施設。	地域の中小企 業労働者等に 対して各種教育 訓練を行う事 業主等に施設 を提供すること を目的とし、地 域の振興を図 る施設。	情報産業の集 約が著しい地 域の中小企業 労働者等に対 して情報処理 関連の職業教 育訓練を実施 する施設。	事業活動の国際 化に対応した労働 者の職業能力 の開発・向上を 行う施設。	一般労働者に 対し県が策定 する「基本構 想」で定められ た新事業支援 機関でかつ通 産・労働の共同 省令で指定され 情報関連人材 育成事業を行う 施設。	労働者の自発 的な職業能力 開発に関する 情報提供・相 談や専門的な 能力開発支 援、地域の教 育訓練機会提 供等を行う施 設。
沿革	1958(昭和33)年 より実施。	1978(昭和53) 年より実施。	1987(昭和62) 年より実施。	1984(昭和59)年 より実施。 2003(平成15)年 度より改称。	1999(平成11) 年より実施。 1999年15施設。 2000年13施設。	2000(平成12) 年より実施。 2001(平成13) 年より運営開 始。
実施 主体	事業主、職業訓 練法人等	(設置)雇用・能力 開発機構 (運営)委託	(設置)雇用・能力 開発機構 (運営)委託	(設置)雇用・能力 開発機構 (運営)委託	運営費の一部を 雇用・能力開発 機構より助成	雇用・能力開発 機構
施設数	約1,450校 (単独、共同合 わせて)	82所	15所	1所	12所	2所
訓練 内容	普通職業訓練	各種教育訓練	情報処理関連 教育訓練	国際能力開発	情報処理関連 教育訓練	各種教育訓練
訓練 対象者	在職労働者等	地域の中小企 業労働者、求職 者等	地域の中小企 業労働者、求職 者等	在職労働者等	在職労働者	地域の労働者 等
訓練 期間	公共職業能力 開発施設と同 じ	—	2年	—	3ヶ月等	—
延べ 定員	210,164人	—	3,000人	—	300人	—

出典：厚生労働省職業能力開発局「職業能力開発事業の概要(平成15年度)」

労働政策研究報告書 No. 8

コーポレート・ユニバーシティに関する調査研究

定価：945円（本体900円）

発行年月日 2004年5月31日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

URL <http://www.jil.go.jp/>

編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 相模プリント

©2004

ISBN 4-538-88008-6 C3336

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。
刊行される報告書（有料）を希望する方は書店又は下記にご連絡下さい。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
TEL 03-5903-6263 FAX 03-5903-6115