

日本的人材育成システムにおける公共職業訓練の展開

Japanese Human Resources Development System and Public Vocational Training

永 田 萬 享

Kazuyuki NAGATA

技術教育講座

(平成27年9月30日受理)

I. はじめに

日本的人材育成システムは企業が行っている教育が中心を占めている。学校教育終了後、企業内で教育訓練が行われるやり方である。この教育訓練に関わるものとしては、専修学校や公共職業訓練も存在しているが、学校教育も含めたこれらの教育訓練機関の関係性は対等・並列に存立しているのではなく、企業内教育が圧倒的に優位に立っている¹⁾。さらに、今日キャリア教育が登場するに当たっては、これまで職業教育なる言葉で語られていた教育訓練がどのように関わるのか、不透明感が拭えない。こうした状況のなかで、教育訓練機関として諸外国に比べればはるかにウエイトの低い公共職業訓練がわが国には歴然と存在している事実を目を向ける必要がある。90年代半ば以降、日本型雇用慣行のゆらぎとともに、それをベースとした企業主導型の教育訓練システムが今まさに綻び始めている現況のなかであって、公共職業訓練はどのような社会的役割を果たしうるか否かを検討することが肝要であると考えている。

90年代半ば以降、学卒無業者や若年失業者が増加して、非正規労働者の拡大が進んでいる。このことは企業内教育を受けることなく見放されている若者が深刻な状況下にあることを意味する。2015年版『子ども・若者白書』によれば、20代前半の失業率は6.3%を示している。また、若年層の非正規雇用率は15-24歳層で30.8%を占めている。こうした若者を中心とした非正規社員の教育訓練からの「放置」は日本的人材育成システムが大きな変革期を迎えていることの証左の一端を示すものである²⁾。

一方、木村保茂の言うように、日本の職業訓練は、職業訓練法が1985年に職業能力開発促進法へと法律名が変更されただけに留まらず、70年代後半から80年代のこの時期を境にしてこれまでの職業訓練政策を大きく転換することになる。大雑把に言えば、いわゆる公共職業訓練と養成工制度の機能を担う事業内の認定職業訓練に大別される職業訓練が、その時期までは前者を主とし、後者を従とする政策をとっていた。もっとも、実態としては教育訓練の中心は企業内教育であったのであるが、職業訓練政策の観点からみれば公共職業訓練をメインにおいていた。しかし、これ以降、この関係が逆転して企業内教育が主となり、従としての公共職業訓練は人材育成のメインである企業内教育を支援するという政策展開がはかられていく³⁾。

しかし、こうした政策展開はそのまま筋書き通りに職業訓練が展開・実施されるものでもないこともまた自明の理であろう。政策はあくまでも政策なのであり、中央中心のものであって、中央に対峙する周縁にあたる地方の職業訓練は独自性を有するからである。地方の産業の発展、経済社会環境や地域の人材育成環境に大きく左右されることは言うまでもない。本研究ではこうした点を、視野に入れて論述する。

厚生労働省の『職業安定行政組織・職業能力開発行政組織及び施設一覧』を使って、普通課程と短期課程の割合から公共職業訓練をタイプ別すると、学卒者訓練と離職者訓練の二つのタイプに分けることができる。学卒者訓練のタイプの中でも普通課程が8割を占めているのが北海道、東北、九州である。離職者訓練のタイプは東京、愛知、大阪の大都市圏に多い⁴⁾。本論考では、周縁にあたる九州地域の長崎県と佐賀県を事例として取り上げることにする。地域社会における公共職業訓練はどのような社会的役割・機能を担って

いるのか検討を加えていく。

注)

- 1) 木村保茂, 永田萬享『転換期の人材育成システム』学文社, 2005年, 第1節参照
- 2) 永田萬享「企業内教育の変化の諸相と今日の特徴」福岡教育大学紀要, 第61号, 2012年, 141頁
- 3) 職業能力開発政策については, 藤澤建二「生涯職業能力開発政策の推移」『岩手大学生涯学習教育研究センター年報』第3号, 2004年及び植上一希「1970年代以降の職業能力開発政策と課題」『労務理論学会誌』第17号, 2008年を参照のこと。
- 4) 永田萬享「日本の公共職業訓練の展開—首都圏・東京都の事例—」福岡教育大学紀要, 第63号, 2014年, 204頁

II. 長崎県の公共職業訓練

1. 長崎県の職業能力開発の沿革と学科編成

長崎県における職業訓練のはじまりは, 建築工と電気溶接工の補導所として1946(昭和21)年7月長崎市南部の古河町に設立されたことを嚆矢とする。同年11月蜷茶屋に和洋裁の補導所が開設された。

1994(平成6)年には職業能力開発促進法の改正に伴い, 高等職業訓練校を高等技術専門校に改称し, 専修課程を高卒普通課程へ移行するとともに長崎校では木造建築科(普通課程Ⅱ類)が増設された。その後, 長崎県では長崎, 佐世保, 北松, 島原, 五島の5校体制のもとで公共職業訓練が永らく実施されていたが, 2003(平成15)年に長崎と佐世保の2校体制へと集約されることになる。

このように長崎県では再編整備計画にもとづいて大きな節目を迎える。まず五島校は2001(平成13)年に廃校になったために, その受け皿として長崎校が選ばれて現在の長与町に移転, 拡充が図られた。続いて2003(平成15)年には島原校も廃校とされ, 一部の学科は長崎校に統合された。こうして五島校と島原校の廃校を受けて, 長崎校では大胆な学科再編が行われた。まず, 精密加工科, 配管科, 木造建築科(高卒1年課程), 木工科, 金属塗装科を廃科する代わりにメカトロニクス科, 建築設計科, 商業デザイン科, OA事務科を新たに設置した。さらに, 電気工事科を2年課程へ変更するとともに, 木造建築科については五島校の受け皿として中卒2年課程として新設することになり, 総勢8科目体制へ整備された¹⁾。

一方, 北松校は地理的に近い佐世保校へと集約されていった。こうして現在では長崎県の地理的な事情を勘案して, 北部地域と南部地域にそれぞれ佐世保校, 長崎校の2校のもとで職業訓練が実施されているのである。

長崎県の公共職業訓練の統合再編は2000年代に入って急速に展開していくのであるが, その背景について, 聴き取り調査によれば, 以下のように述べている。

「背景としてひとつは施設の老朽化です。立て替えの必要性に迫られて統合したほうがよいという判断があった。あとは, 例えば途中まで中卒課程がありましたが, だんだんなくなってきましたし, 訓練科目も裁縫から重たい科目に変わってきました。」「私のひとつの理解として, 五島や島原の若い人の人口が減ってきたことがあると思うんです。一方で, 訓練をするためには機械設備が高額になったということで, 分散でやるよりも集中でやるべきだということなんだろうと思います。」「今後, どういう科目を重点的にやっていかないといけないという科目の検討もありまして, 機械とか溶接とかの基盤技術を中心にやるとしたら, バラバラに展開しているよりも効率的にやるべきだということだと思います。」(長崎県産業人材課)

このように, まずは施設の老朽化対策として発意されるとともに, 地方財政の逼迫化に伴ってより効率的な施設統合をはかることやものづくりに欠かせない機械設備の更新が求められたことである。さらには, 長崎市からは遠方に位置する五島や島原などにおける若者人口の急速な減少が長崎県の産業構造の変化や製造業の活発化にとって桎梏となる暗雲を払いのける必要性があったからである。

2. 長崎県の産業構造と産業人材

日本銀行長崎支店によると長崎県の経済成長率が全国に比べて緩やかになっている要因のひとつに, 県内人口の流出に伴う就業者数の減少を挙げている²⁾。事実, 長崎県の人口は, 生産年齢人口と呼ばれる15~64歳の人口が, 全国に先んじて早くも1990年代に減少に転じると同時に県内総人口も減少を始め, こうし

た人口の減少が県内経済の下押し要因と考えられている³⁾。製造業従事者の減少が全国を上回って高いことが聴き取りによって指摘されている。

「就業構造のなかで、製造業は弱いというのは出ています。産業別の就業者数が全国平均で製造業従事者は17.6ですが、長崎県の場合、11.5しかいないと。全国的にも減っているんですけど、長崎県でもポイントで減っています。就業者の増減は1.2なのに対して、長崎県は1.5だということです。全国を上回って減っています。長崎県の製造業は就業者ベースで全国に比べて少ない中での減少率は大きいということです。」(長崎県産業人材課)

ちなみに長崎県の産業人材の特徴として、長崎県内高校生の県外への就職割合は高いものがある。表Ⅱ-1は県内高校生の県外就職割合を長崎県と九州他県と全国との比較をみたものである。福岡県、大分県は全国平均並みの2割にすぎないが、九州各県は全国平均の2～2.5倍にあたる4～5割と軒並み高いことがみとれる。なかでも長崎県の県内就職割合はかつて2004(平成16)・2005(平成17)年には九州でもっとも高い県であったが、2010(平成22)年には第3位まで順位を下げるものの、4割が県外へ流出していることがわかる。特に、優秀な人材を多く輩出すると言われていた工業高校卒の県外流出は高く、表Ⅱ-2にみるように6～7割を占めている。

一方、本論考で取り上げる県立高等技術専門校修了生の就職率は高く、表Ⅱ-3に示すように長崎校では2007(平成19)年度から4年連続で就職率100%、佐世保校においても95%前後と高い。そのうち、長崎校、佐世保校いずれにおいても県内就職者が圧倒的に多い。

表Ⅱ-1 県内高校生の県外就職者割合における本県と九州他県、全国との比較
単位：%

	H16.3卒	H17.3卒	H18.3卒	H19.3卒	H20.3卒	H21.3卒	H22.3卒
福岡県	17.4	19.3	19.4	20.7	21.4	22.0	17.5
佐賀県	35.5	40.1	42.5	44.5	42.8	46.9	39.5
熊本県	27.2	31.8	34.4	36.8	38.3	44.9	37.3
大分県	24.0	24.7	24.4	26.0	24.2	24.5	21.2
宮崎県	36.1	36.4	41.2	41.2	43.2	46.1	40.9
鹿児島県	38.0	42.0	44.6	47.4	51.0	54.2	47.6
長崎県	38.9	42.4	44.1	45.8	44.7	46.3	39.9
全国	17.5	18.4	19.3	20.2	20.8	21.9	19.6
九州順位	1位	1位	2位	2位	2位	3位	3位

注) H22.3卒は速報値

出所)「長崎県産業振興ビジョン」平成23年3月、p.24

表Ⅱ-2 県内工業科卒業生の県外就職者割合
単位：%

	H19.3卒	H20.3卒	H21.3卒	H22.3卒
工業科	66.0	64.6	62.4	58.7

出所)「長崎県産業振興ビジョン」平成23年3月、p.25

表Ⅱ-3 県立高等技術専門校の就職率の推移

単位：%

		H15年度	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
長崎高等技術専門校	就職率	96.4	97.0	97.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	県内就職者の割合	95.5	91.4	92.2	90.7	96.9	99.2	96.0
佐世保高等技術専門校	就職率	91.6	98.3	94.4	95.0	93.9	93.6	99.1
	県内就職者の割合	85.5	86.8	86.4	82.3	86.0	86.3	86.2
合計	就職率	94.5	97.6	95.7	97.5	97.1	97.0	99.6
	県内就職者の割合	91.8	89.3	89.4	86.6	92.0	93.4	91.4

出所)「長崎県産業振興ビジョン」平成23年3月、p.25

ところで、長崎県は製造業を中心とした「ものづくり立県」というイメージを抱くものは少なくない。とくに造船関連産業を中心とした機械、電気などの重工業が発達した県と見なされていることが多いと思われる。ここでは、いくつかのデータから、これらが事実と異なっていることにふれておこう。

まず、長崎県の産業構造の推移を総生産額ベースでみていくと、製造業が産業全体に占める割合は、2007（平成19）年で14.6%と1998（平成10）年と比べて3.4%上昇しているけれども、全国の21.2%を6.6%下回っている。長崎県の製造業が産業全体に占める割合は必ずしも高くはなく、むしろ低位にあるといえる。逆に、サービス業、卸・小売業といった第3次産業が8割を占めて多いことがわかる³⁾。

次に長崎県の製造品出荷額は九州他県と比べると、下位で推移している状況にある。2008（平成20）年で、トップの福岡県85,965億円、大分県44,106億円に比べて遠くおよばず、最下位の佐賀県の14,098億円に次いで多い18,234億円にすぎない⁴⁾。

また、長崎県の中小製造業（30～299人の事業所規模）における1事業所あたりの製造品付加価値額は2008（平成20）年で1位の大分県の約6割程度（54,242万円）に過ぎず、九州で最下位に低迷している⁵⁾。

同様に、長崎県の30～299人以下の中小製造業の事業所数、製造品出荷額はいずれも九州で最下位となっている⁶⁾。

これらのことは聴き取りによって次のように述べていることからもうかがい知ることができる。

「製造業の付加価値ベースで、全国平均で2割ぐらいだが、長崎県は10数パーセントしかないんです。製造業の比率からすると。福岡、大分は20数パーセントの上のほうにあるんですけど、長崎は製造業は弱いんです。製造業基盤が弱く、製造業従事者が少ない、それで付加価値が少ないというのがあります。製造業立県みたいな誤解もあるんですが、そうではないんですよ。長崎県は商業県なんです。業種でいうと製造業、製造業の中でも輸送用機械産業ですね。大きく分けて自動車と造船があるんですけど、長崎県は造船です。福岡県は自動車が強いです、大分県は自動車と精密機械です。長崎県はM重工と大島造船所、SSKがあるからすごく強いように思いますが、輸送用機械だけです。一般機械とか食品は弱くて、それで製造業は弱いということです。大分県のいいこの付加価値、もうけは1社で長崎県の食品加工業の3分の1あるんです。長崎県の食品加工業はそんなに零細なんです。ですから、産業構造として製造業は弱いんです。」（長崎県産業人材課）

以上のように、九州他県と比較しながら長崎県の製造業の特徴や位置についてみると、「製造業立県」とはうらはらに製造業の不振な状況を確認することができる。確かに九州他県と比べると低位にあるが、しかし長崎県の実質GDPを産業別にみると製造業は県内総生産の押し上げに寄与する一方で、卸・小売業、建設業はマイナスに寄与していることも事実であった⁷⁾。こうした県内の経済成長にプラスに寄与してきた製造業は、加工組立型が中心である。加工組立型とは、産業の基礎素材となる製品の製造（基礎素材型）や衣食住に関する製品の製造（生活関連型）とは異なって、造船、自動車、テレビ、時計などの加工製品の製造を行うものである⁸⁾。長崎県では基礎素材型、生活関連型の割合は低く、輸送用機械、電子部品・デバイス、はん用機械などの加工組立型が7割以上を占めて極めて多く、これらの製造業に特化していることに長崎県産業構造の特徴をみることができる。

3. 長崎県の学科編成の特徴

(1) 普通課程への特化—離職者訓練から学卒者訓練への転換

表Ⅱ-4は、長崎県における2011年度から2013年度までの高等技術専門校ごとにみた訓練科別の定員である。それによると、普通課程の定員が圧倒的に多いことがわかる。入学定員の92%（290人/315人）、総定員の94%（410人/435人）は普通課程である。普通課程の1年制と2年制とではやや2年制が多くを占める。短期課程を持っているのは長崎校だけである。普通課程1年制と2年制は長崎、佐世保の両校にある。

このように長崎県における公共職業訓練は普通課程が多くを占めるが、それは以前から学卒者中心の訓練体制であったわけではない。県内5施設から最終的に長崎、佐世保の2施設に統廃合が行われた2003（平成15）年以降、「それまでの離職者から学卒に切り替えて、学卒をターゲットにした学科の編成をして統合した」（長崎県産業人材課）のである。離職者訓練から学卒者訓練へと大きく舵を切った背景の一つは、長崎県では全国的な傾向を上回って少子化が急速に進んでおり、長崎県産業振興の担い手である若い技能者の確保に向けて企業ニーズに応える必要があったこと、そして今一つはポリテクセンターとの棲み分けを重視

表Ⅱ-4 長崎県の訓練科別定員と応募率、定員充足率

訓練校	訓練科	課程/期間	定員/総定員	応募率(2011/12/13)	定員充足率(2011/12/13)	
長崎	電気システム科	普通2年	20	215.0/210.0/250.0	100.0/105.0/100.0	
	自動車整備科	普通2年	20	270.0/250.0/275.0	100.0/100.0/100.0	
	建築設計施工科	普通2年	20	180.0/150.0/110.0	105.0/110.0/100.0	
	機械加工・制御科	普通2年	20	335.0/200.0/250.0	100.0/100.0/100.0	
	溶接技術科	普通1年	30	166.7/183.3/140.0	103.3/113.3/100.0	
	商業デザイン科	普通1年	20	220.0/170.0/180.0	105.0/100.0/100.0	
	観光・オフィスビジネス科	普通1年	20	230.0/210.0/200.0	100.0/105.0/100.0	
	造船溶接科	短期1年	15	70.0/ 93.3/ -	70.0/ 93.3/ -	
	配管設備科	短期7ヵ月	10	- / - / 80.0	- / - / 100.0	
		小計		175/255	200.6/186.1/189.4	96.7/104.2/100.0
佐世保	電気システム科	普通2年	20	175.0/150.0/175.0	100.0/100.0/100.0	
	自動車整備科	普通2年	20	230.0/200.0/140.0	100.0/100.0/100.0	
	OA ビジネス科	普通1年	20	210.0/160.0/170.0	105.0/100.0/100.0	
	建築技術科	普通1年	20	120.0/105.0/125.0	100.0/ 85.0/ 95.0	
	機械技術科	普通1年	20	205.0/160.0/125.0	100.0/100.0/100.0	
	溶接技術科	普通1年	20	140.0/155.0/145.0	100.0/100.0/ 95.0	
	塗装技術科	普通1年	20	135.0/115.0/ 95.0	100.0/105.0/ 65.0	
		小計		140/180	173.6/149.3/139.3	100.7/ 98.6/ 93.6
		普通(2年・1年)	120 + 170/240 + 170	226.7/195.3/196.7	102.0/105.3/100.0	
	短期(1年・7月)	25/ 25	70.0/ 93.3/ 80.0	70.0/ 93.3/100.0		
	合計	315/435	188.8/169.2/166.0	98.4/101.6/ 97.0		

注1) 長崎校の短期課程造船溶接科(定員15名)は平成23年度2回、平成24年度1回実施している。
 注2) 長崎校の短期課程配管設備科では第1志望科の応募者は定員を割っているが、第2、第3志望から合格者を含む。出所)長崎校および佐世保校の「平成25年度事業概要」から作成。

したことである。

「背景は、その頃(統合=平成15年)から将来、少子化ということが言われていましたから、若い優秀な技能者を確保したいという企業のニーズもありました。もうひとつはポリテクさんとの棲み分けをきちんとしておりまして、離職者はポリテクさんをお願いして、新卒はこちらで特化しようということで棲み分けをやってきています。具体的にいつからという記録はないのですが、間違いなくやっています。離職者はポリテクさんにお任せしようということでやっています。」(長崎県産業人材課)

しかし、そうはいつでも県と国との棲み分けについては明確な区分けのもとに両者が截然と実施されているわけでは決してない。「暗黙の了解」があるにすぎないという。

「県とポリテクセンターとで、棲み分けといいますか、県訓は新卒対象に、ポリテクセンターは離職者を対象にということで、表立って決められているわけじゃないけど、暗黙の了解があるんです。」(長崎県立長崎高等技術専門学校)

長崎県の場合、そもそも現在のポリテクセンターが行っている離職者だけを対象にした科はなかった。そのため、例えば、定員20名の電気科であれば、新規学卒者を優先的に入校させる一方で、定員に満たない場合には離職者が入校していたのである。

「長崎県は離職者訓練のみの科というのはなかったんです。今、ポリテクセンターがやっているような離職者だけを対象にした科は県にはなかった。例えば、電気科だったら20名の定員だとすると、新卒を優先して入れるけれども、定員に満たなかったら、職安を通じて離職者を入校させるということです。定員に満たないときには、職安と協議して定員を補充していた。」(長崎県立長崎高等技術専門学校)

こうした状況下におけるポリテクセンターとの「暗黙の了解」のもとで、学卒訓練を中心に行う普通課程に特化していったのである。

(2) 短期課程と造船業

①溶接科と造船業

長崎県は、輸送用機械である造船を中心とした加工組立型の製造業に特化している産業構造であるがゆえに学科編成においてもその影響は強く現れている。「製造業のなかでも造船と機械に特化していますので科

の編成も機械、溶接になるわけです。重点的にやっています」(長崎県産業人材課)という。このため、長崎と佐世保の両校に溶接技術科が普通課程1年制として置かれ、定員は長崎校30名、佐世保校20名、計50名を数え、他学科に比べて最も多いことがわかる(前掲表Ⅱ-4参照)。

このことは普通課程よりも短期課程においてより強く反映されている。短期課程は造船溶接科として長崎校にのみ設置されており、2004(平成16)年から2012(平成24)年まで造船溶接の訓練が行われてきた。一般的な陸上の溶接技能の訓練を行う普通課程の溶接技術科とは別個に、船舶の溶接技能修得のための造船溶接科が設置され、離職者訓練として行われている。

「普通課程の溶接科とは別個に造船溶接を短期課程でやっていました。短期課程の変遷はいろいろあったんですけども、平成16年ぐらいから10年ぐらいやったんです、去年まで。定員は15名から30名の間で、かなり造船業界を意識して取り組んできました。多いときは年2回、15名×2回で30名。全体では、主に造船が中心になるんですけど、溶接(陸上)30名プラス、造船溶接30名の60名ということで本当にウエイトをかけてやってきたということです。」(長崎県産業人材課)

このように短期課程造船溶接科の定員は1回につき15名であり、多いときには1年に2回行われているため、30名もの多くの造船溶接作業者を輩出していることになる。加えて、普通課程の溶接技術科(定員30名)では陸上向けの溶接技能に限定することなく、造船溶接にも対応可能であることを考えると、年間60名もの多くの修了者を造船および機械関連の溶接業界に送り出してきていることになる。そういう意味では、公共職業訓練は、長崎県産業構造に応じて地域の企業ニーズに即した人材育成を臨機応変に担ってきたといえよう。

「短期課程の造船溶接科は造船の溶接だけなんです。普通課程の溶接技術科は船に使える溶接も陸上溶接もするわけです。現実に就職とはいえば、普通課程の溶接技術科から造船関係にも行くんです。普通課程の溶接技術科だけでは足りないということで、離職者むけの短期課程の造船溶接をやってきたという経過はあります。」(長崎県産業人材課)

②短期課程と造船業の構造転換

ところで、短期課程造船溶接科は2012(平成24)年度まで行われきたが、「造船で新卒を採らなくなった」ため平成25年度以降廃止となり、替わって現在の短期課程は7ヵ月の配管設備科が置かれているにすぎない。

10年余りにわたって行われていた短期課程の造船溶接科が廃止となった要因(背景)は、長崎県はもとより日本の造船業のトップ企業であるM重工長崎造船所の構造転換にあった。日本の造船業は70年代まで、造船受注量のほとんどを占めて圧倒的な生産量を誇っていたが、その後、韓国、ブラジル、中国などの新興工業国の後塵を拝してきた。明治以来長崎に立地している長崎造船所もその例外とはなりえなかった。かつての主力であったタンカー、ばら積み船は中国、韓国、ブラジルに競争力では歯が立たず、替わって大型クルーズ船、LNG船、ソナー搭載の3次元測定を行う海底資源探査船など、高度な造船技術を要する船種へと受注方針を切り替えざるをえなかったのである。

「昔のばら積み船とかタンカーは中国や韓国に競争力で負けるので、M重工はやらない。その代わりに大型クルーズ船、LNG船、液化天然ガス船やソナーを積んで3次元測定を行う海底資源探査船など、中国や韓国のそういう技術のない分野に特化してやっているんです。プリンセス以来の大型客船を受注したんです。今、作っているのは12万5千トン級の2隻、客船を作っているんです。」(長崎県産業人材課)

ばら積み船やタンカーの場合、構造上内部は空洞に近いため、主たる溶接作業は船内よりももっぱら外板(船体)に多くの時間を要する。ところが、クルーズ船に見られるように船内には映画館、レストラン、プールなどさまざまな施設が必要とされる大型客船や資源探査船の場合、外板の溶接作業以外にも船内諸施設の組付け、器具の組立て、取付け作業等設備工事が増え、多くの時間がとられるために、必然的にドックの工事期間は長くなる。このことは、船体溶接作業を行っていた造船溶接工からみれば仕事量は逆に減少することにつながっていった。こうして造船溶接工の仕事が減っていったのである。これが一つの要因、背景である。

「昔のタンカーとかばら積み船の溶接は本体造りが主だったんです。今度の付加価値の高い船の溶接は外側はつくるんだけど、中の作業が大変なんです。作業がいっぱいでくるのでドックにいる期間が長いんです。ということは溶接工の仕事が減るわけです。」(長崎県産業人材課)

二つは、受注する船種の転換によって造船溶接工に求められる作業内容や能力に一定の変化が生じていることである。タンカーやばら積み船は船体鋼板の溶接作業が中心であったため手動、自動アーク溶接や半自動の炭酸ガス溶接によって行われる。しかし、船内にプールや映画館など諸施設をもつ大型客船では内装工事の増加とともにステンレス、アルミニウムなど新たな材料に即した溶接法が求められる。これらの溶接にはティグ溶接という新たな手法が採用されるが、見栄えや外観の美しさが求められる高度な溶接技能を必要としているため、従来型の溶接工では即応しづらいことから彼らの需要は急速に減少していった。

「溶接もいろいろあって、船の外側をバリバリ溶接するものと、例えばクルーズ船のように内側に映画館とかプール、カジノ、レストランがあるものではバリバリ溶接はいらんんです。ステンレスとかアルミニウムの材料で細かな、きれいな溶接がいるわけです。そういうことで、今までの30名養成していたが、もういらん。」(長崎県産業人材課)

三つは、こうした動きのなかでM重工長崎造船所は溶接工の多能工化、職種転換をはかっていることである。M重工長崎造船所は大型客船などの高度な技術を必要とする高付加価値船の建造ができる人材育成を、新人を採用することによってではなく、従業員の再教育、多能工化、職種転換によってティグ溶接など内装工事の溶接工への転換が進められているのである。

「M重工の中には工具さんがいっぱいいるから、外のバリバリ溶接から内部のきれいな溶接をやる人に転換しようとしているわけです。だからいらんということなんです。今までのタンカーの場合は、船殻を造って、中はいくつかしか部屋はありません。今は中を丁寧に溶接していく船なので、外のバリバリ溶接の人もいるけど、中の内装の人もいるので両方できたら一番いいんです。バリバリと中身もできますという多能工化を図っているのが現状です。造船所が抱えている人たちを転換しようとしているところなんです。だから新しい人はいらんということなんです。」(長崎県産業人材課)

こうした背景、要因のもとで、最盛期には年に数回募集していた短期課程造船溶接科は2012(平成24)年度には1回になり、ついに2013(平成25)年度には募集停止にいたった。

長崎県産業人材課の担当者は、「今、大型客船や燃料効率の良い新型LNG船の引き合いが来ているようです。それを造るのにまず社内の人を転換して、内部の方の転換でも足りなくなったら、(短期課程で)やるかもしれません。」と述べ、さらに続けて、「我々の職業訓練は大型客船とか高付加価値船の建造ができる人材育成をやるようとしているんです。だから、職種転換、多能工化がキーワードなんです。」と企業の構造転換に合わせて今後の公共職業訓練の在り方を語っていた。このように、長崎県の基幹産業である造船業への人材供給に公共職業訓練が深く密接に関わっていることがわかる。

これまで述べてきた、長崎県の産業構造と学科編成の特徴をもつ公共職業訓練はどのような役割と機能を果たしているのか、具体的な展開過程をみていこう。

4. 学卒者訓練の展開と特徴

(1) 応募と入校者—入口の特徴

①応募率と入校率

前掲表Ⅱ-4は2011年から2013年までの3年間にわたる長崎県の応募、入校状況を示したものである。それによると応募者は全体で188.8%(2011年)→169.2%(2012年)→166.0%(2013年)のように、2011年の約2倍をピークにやや下がり気味であるが、2013年においても依然として1.7倍と高い数値を示している。

2012年の低下の理由のひとつは景気の回復傾向によってより就職しやすくなったことである。それによって、応募者が減少することにつながっていった。逆に、景気が悪くなると応募者は増えるという。

「一般的な社会経済情勢が回復傾向にきましたので、下がるということなんだろうと、就職しやすくなったので。就職状況が悪いところは技術を身に付けて資格を取れば就職ができるということによって来られるということなんだろうと思っています。」(長崎県産業人材課)

今ひとつは、長崎県における人口の減少が全国に先駆けて急速に進んでいることである。とくに、若年者の減少が著しく、新規高卒者は5年で1割減っているという。

「長崎県の場合、文部科学省の統計をみると、新規高卒者が5年に1割減ってきているんです。同じ定数で来ていますから、優秀な子どもさんの確保が難しくなってきたということなんだろうと思います。」(長崎県産業人材課)

訓練課程別に応募状況をみると、短期課程は100%を割り込んで70～90%と低いものの、普通課程をみれば226.7%（2011年）→195.3%（2012年）→196.7%（2013年）とほぼ2倍の高さを示している。短期課程を有する長崎校は佐世保校に比べて相対的に応募率はやや低いものの、大分県、佐賀県に比べて長崎県の応募率の高さは目に付く。

応募者を訓練科別にみてみよう。2013年時点においても2倍を超えて高いのは長崎校の電気システム科（250.0%）、自動車整備科（275.0%）、機械加工・制御科（250.0%）、観光・オフィスビジネス科（200.0%）であり、若者の人気の高さがうかがわれる。一方、応募率が低いのは佐世保校の塗装技術科（95.0%）であり、唯一100%を割っているものの塗装技術科以外はすべて100%を超えて高くなっている。造船関連産業の機械技術科、溶接技術科の応募者も、各年度平均して1.5倍と堅実に推移している。ここには、他県で見られるような若者のものづくり離れとは無縁な世界が広がっているようである。

他方で、専門学校との競合関係にあると言われる商業デザイン、観光オフィスビジネス科（以上、長崎校）、OAビジネス科（佐世保校）においても、応募者は定員を割り込むどころか2倍近い応募率を示している。長崎県は公共と民間教育機関との棲み分けがリジットに守られている自治体とは様相を異にしているようである。とはいえ、完全に官と民の垣根を取っ払っているわけではなく、「定数が少ないところでやっています、今のところ専門学校さんからのクレームはない」（長崎県産業人材課）という。ビジネス・事務系は専門学校でも行うことができるが、旋盤などの高額な経費を伴うものづくり系は能力開発校で行わざるを得ないとする考え方がベースになっているといえる。

「旋盤ひとつ800万円という世界ですから、専門学校では無理です、ものづくり系は。だから能力開発校でやるか、ポリテクでやるしかないと思います。パソコンとか事務系は専門学校との棲み分けがあるので、今後どうしようというのは問題意識を持っています。専門学校と競合する部分がありますので、今後どのようにしていこうかという問題はありますが、すくなくとも機械を使うものづくりのところは専門学校にはできませんので、ここで（能力開発校）やっていかざるを得ない。」（長崎県産業人材課）

次に入校者をみていこう。表Ⅱ-5は入校者をみたものであるが、2010～2012年の3年間、前掲表Ⅱ-4は2011～2013年の3年間の入校者を示しているので、両表から2010年～2013年の4年間の入校状況を見ると、定員に対する入校者の比率は全体で101.5%（2010年）→98.4%（2011年）→101.6%（2012年）→97.0%（2013年）とほぼ100%に近いことがわかる。普通課程においては100%を超えている状況であり、極めて高いことが確認できる。

②年齢別、学歴別構成とその特徴

表Ⅱ-6は入校者の年齢別及び学歴別構成（ただし、長崎校は2013年度のみ。）を見たものである。まず、年齢別特徴について、普通課程2年では10代85.8%、20代12.9%、30代以上1.3%、普通課程1年では10代88.7%、20代9.3%、30代以上2.0%を示している。短期課程では10代70.0%、20代30.0%である。全体をみても10代87.5%、20代10.8%、30代以上1.7%という数値に見るように、ほぼ9割が10代で占められており、中高年者は極端に少ない。この傾向に長崎校、佐世保校いずれの訓練校も違いは見られない。このように10代の若者が多いことは学歴別構成にも反映している。

次に学歴別特徴であるが、全体でみると高卒97.3%、大卒2.1%、中卒0.6%のように圧倒的に高卒で占められている。これを年齢別と兼ね合わせると、長崎県の高等技術専門校入校者は10代・新規高卒者が際立って多いことがわかる。表Ⅱ-7は長崎高等技術専門校の応募・入校状況を2013年度に限ってみたものであるが、「入校者の学歴」の項目のなかに見るように、高卒154人中140名（91.0%）が新規高卒者であった。前掲表Ⅱ-7では校種は不明であるが、聴き取りによれば、新規高卒者のなかには工業高校卒も含まれているという。

「工業高校からも来ます。工業高校からも年間でいうと10名から20名の間は来ているんじゃないですか。」
 「工業高校に入るためにはある程度の実力がないと入れないから、工業高校は優秀ですよ。受け入れ側としては歓迎するんですけど、本音をいうと、工業高校は就職するところですから。大卒も同様です。大卒を卒業して入る方もおられますけど、大学を何のために卒業したのかということですよ。」（長崎高等技術専門校）

なお、大卒も2013年度に自動車整備科2名、建築設計施工科1名、商業デザイン科1名、計4名を数える。大卒者が入校するケースは、「大学は出たけど就職できなかった。」「大学卒業して就職したけどやめて、

表Ⅱ-5 長崎県の訓練定員・入校者・修了者

訓練校	年度	定員(A)	入校者(B)	修了者(C)	B/A	C/A	C/B
長崎	2010	190	195	168	102.6	88.4	86.2
	2011	180	174	138	96.7	6.7	79.3
	2012	165	172	137	104.2	83.0	79.7
佐世保	2010	140	140	120	100.0	85.7	85.7
	2011	140	141	122	100.7	87.1	86.5
	2012	140	138	117	98.6	83.6	84.8
合計	2010	330	335	288	101.5	87.3	86.0
	2011	320	315	260	98.4	81.3	82.5
	2012	305	310	254	101.6	83.3	81.9

出所) 長崎校及び佐世保校「事業概要」平成 25 年度から作成。

表Ⅱ-6 長崎県の高等技術専門校入学者の年齢別・学歴別構成 (2010～2013)

訓練校	課程	入校者				年齢別構成			学歴別構成		
		2010	11	12	13	10代	20代	30代以上	中卒	高卒	大卒
長崎	普2	-	-	-	80	87.5/70	12.5/10	0.0/0	2.5/2	93.8/75	3.8/3
	普1	-	-	-	70	90.0/63	8.6/6	1.4/1	0.0/0	98.6/69	1.4/1
	短期	-	-	-	10	70.0/7	30.0/3	0.0/0	0.0/0	100.0/10	0.0/0
	小計	-	-	-	160	87.5/140	11.9/19	0.6/1	1.3/2	96.3/154	2.5/4
佐世保	普2	40	40	40	40	85.0/136	13.1/21	1.9/3	0.0/0	97.5/156	2.5/4
	普1	100	101	98	91	88.5/345	9.5/37	2.1/8	0.5/2	97.7/381	1.8/7
	小計	140	141	138	131	87.5/481	10.5/58	2.0/11	0.4/2	97.6/537	2.0/11
合計	普2	40	40	40	120	85.8/206	12.9/31	1.3/3	0.8/2	96.3/231	2.9/7
	普1	100	101	98	161	88.7/408	9.3/43	2.0/9	0.4/2	97.8/450	1.7/8
	短期	0	0	0	10	70.0/7	30.0/3	0.0/0	0.0/0	100.0/10	0.0/0
	合計	140	141	138	291	87.5/621	10.8/77	1.7/12	0.6/4	97.3/691	2.1/15

注1) 短大卒は大卒を含む。

注2) 長崎校は2013年度のみの数値を示す。

出所) 長崎校および佐世保校「事業概要」平成 24 年度, 平成 25 年度より作成。

表Ⅱ-7 長崎高等技術専門校の応募・入校状況 (2013 年度)

科名	課程	定員	応募(率)	入校(率)	男	女	入校者の年齢			入校者の学歴			入校者の出身地		
							18～19歳	20～29歳	30歳以上	中(新)	高(新)	大(新)	地元	地元外	県外
電気システム科	普2年	20	50(250.0)	20(100.0)	19	1	20	0	0	1(1)	19(19)	0(0)	10	10	0
自動車整備科	普2年	20	55(275.0)	20(100.0)	19	1	14	6	0	1(1)	17(14)	2(2)	7	13	0
建築設計施工科	普2年	20	22(110.0)	20(100.0)	18	2	19	1	0	0(0)	19(19)	1(1)	13	7	0
機械加工・制御科	普2年	20	50(250.0)	20(100.0)	20	0	17	3	0	0(0)	20(17)	0(0)	9	11	0
溶接技術科	普1年	30	42(140.0)	30(100.0)	29	1	30	0	0	0(0)	30(30)	0(0)	16	14	0
商業デザイン科	普1年	20	36(180.0)	20(100.0)	2	18	15	4	1	0(0)	19(15)	1(0)	9	11	0
観光・オフィスビジネス科	普1年	20	40(200.0)	20(100.0)	5	15	18	2	0	0(0)	20(19)	0(0)	15	5	0
小計		150	295(196.7)	150(100.0)	112	38	133	16	1	2(2)	144(133)	4(3)	79	71	0
配管設備科	短期	10	8(80.0)	10(100.0)	10	0	7	3	0	0(0)	10(7)	0(0)	6	4	0
合計(普通課程+短期課程)		160	303(189.4)	160(100.0)	122	38	140	19	1	2(2)	154(140)	4(3)	85	75	0

出所) 長崎高等技術専門校「平成 25 年度事業概要」から作成。

「転職したいから」という理由によって普通課程に入っている。

以上のことから言えることは、長崎県における高等技術専門校は短期課程も含めて高校生の進路先のひとつとして位置づいていることである。とりわけ、訓練校を進学と捉えている高校においてその傾向が強くなり、「長崎でいうと、普通高校の公立5校以外の高校は進学と捉えています。学校の先生との話のなかで確認す

るんですけど、進学と捉えている数のほうが増えている」(長崎高等技術専門校)という。それに対して、訓練校を就職と捉えている高校の場合、進路先の一環として高等技術専門校を位置づける割合は低い。それは、選抜された高校、有名高校に多く、これらの進学高校から高等技術専門校に来る場合には、「就職組のなかから送り込まれるところ」(長崎高等技術専門校)だという。

こうしてみると高等技術専門校は有名進学高校の進学先とはみなされないものの、それ以外の多くの高校では就職・進学と同等の選択肢として確実に定着している事実を確認することができる。

「優秀な進学校からは向いてくれません。そうでない中堅どころでは、進路指導の先生は就職・進学と同じ選択肢として考えていただいていると思います。高校の進路指導の先生が代られても、こういう選択肢があるということは定着してきたのかなという気がしています。」(長崎県産業人材課)

③学生募集と確保

ところで、定員の見直しをはじめ施設の統廃合、学科の再編にあたっては応募率や就職率の動きが大きく関わる。応募率や就職率が訓練科目の再編・見直しのひとつの材料として取り上げられるからである。そのため、学生の募集・確保は重要な問題なのである。

それでは、どのように募集が行われているのか、募集方法についてみてみよう。まず、5月に高校の進路指導の先生を対象に学生募集の説明会が行われる。その説明会には普通高校をはじめ工業、農業、商業の各高校、さらには定時制からも参加されるという。10月になると、推薦入校選考試験が行われる。この推薦入試は確実に定員を確保できる自動車整備科と短期課程の配管設備科を除く6科目で実施される。推薦枠は定員の約2割として、1回目の学生の確保を目指す。その後まもなく、10月末になると一般選考試験が行われる。これでほとんどの訓練科においておおむね定員が埋まっていくのであるが、定員が満たない科については12月に追加選考試験が行われる。それでもなお定員が埋まらず、学生確保に支障が生じると見込まれる場合には、年が明けて1月末になって2回目のさらなる追加選考試験が実施されることになる。もはやこの段階になると1～3名の募集単位になるという。

以上が学生募集の方法、スケジュールであるが、学生募集が首尾良く遂行され、成功するかどうかは、学生確保に向けた取り組み如何が鍵を握っている。そのため、まず一つ目は7月に1日体験入学が行われていることである。その日は1～2時間程度の実習体験が計画されている。体験を通して、職業がどのようなものか、職業の意義、意味を理解して進路の決定を促すよう働きかけをしている。二つ目は9月に見学会を行っていることである。この時には実習は行われぬ。ねらいは、訓練科目の選定のための判断材料を提供することにある。この見学会は1回にとどまることなく、年間を通じて随時受け入れ可能となっている。三つ目は職員の高専訪問である。これらの取り組みによって入校者は定員を超えている。

(2) 授業と生活

①出身地

高等技術専門校に入校した生徒の多くは、地元出身者である。長崎校と佐世保校を合わせた入校者の出身地のデータが見当たらないので、前掲表Ⅱ-7から2013年度長崎校を、表Ⅱ-8から2010～2013年の佐世保校の入校生の出身地を見てみよう。ここでいう「地元」とは高等技術専門校が置かれている郡、市町村をさしている。それによると、長崎校では、入校者160名のうち85名(53%)が地元長崎市内から通い、残り75名(47%)は長崎市近郊の諫早市さらには西彼杵郡、雲仙市等から通学している。一方、佐世保校においては、4年間で入校者550名を数え、そのうち地元佐世保市内から240名(44%)、それ以外から310名(56%)が通っている。両校とも県外からの入校者は皆無であった。佐世保校のほうが地元以外の出身者がやや多い状況にあるが、両校とも地元出身者と地元以外の出身者はおおむね5割とみてよい。地元出身者は自宅からの通学は可能であるが、地元以外の出身者は困難を極める。多くの場合、高等技術専門校は市内中央部から離れた場所に設置されており、交通の便は悪い。そのため、地元出身以外のものは車の通学を除くと、自宅からの通学は容易なことではない。ましてや、離島からの通学は言わずもがなというべきであろう。

長崎県のように離島を含む自治体の場合、この物理的、時間的制約は学生募集にとって大きな桎梏としてのしかかる。そのため、広範囲な地域から学生を呼び入れ、確保するためには学生寮は欠かせないものとなる。長崎県では、2003(平成15)年に現在の地に統合された際に、学生寮を整備している。

表Ⅱ-8 佐世保高等技術専門校入校生の出身地
(人)

年度	入校生	地元	地元外(県内)
2010	140	56	81
2011	141	60	81
2012	138	57	81
2013	131	64	67
計	550 (100.0%)	240 (43.6%)	310 (56.4%)

出所) 佐世保校「事業概要」平成24年度版、平成25年度版から作成。

「無料にこだわる考え方は、県の特性として、壱岐があつて、対馬があつて、五島があつて、島原半島があつて、平戸があつてということです。5校から2校に再編したときに、遠隔地から勉強したい方というふうに対応していくのかというのが問題になりまして、やはり寮があるということになりました。」
「離島の人たちでも勉強したい方はちゃんと来れるように寮を整備しますということです。」(長崎県産業人材課)

②訓練指導員について

高等技術専門校の授業時数は2年間で1,400時間以上行くとされている。学科と実技を教えるのが指導員である。規定上、指導員は学生10人に対して1人の割合で配置されているが、自治体によって定員数や雇用形態に違いが見られる。

第1に、長崎県では、2003(平成15)年の再編・統合以後、指導員の定員数は45名、そのうち長崎校は25名、佐世保校が20名で変動はないが、常勤職員のほかに非常勤職員、併任職員からなっている。非常勤職員は他府県でも一般的にみられるが、併任職員は長崎県独自のもので、非常勤職員や定年退職後の再雇用指導員(OB)とは異なる。非常勤職員は数ヶ月という期間を限定して採用されるが、併任職員は民間企業の社員という身分を持ちながら、2年間の派遣契約を結んでいる職員である。しかも、併任職員は25名の定員数としてカウントされており、現在4名を数えている。現在の併任職員は、造船業のトップメーカーであり、分厚い技術力を蓄積しているM重工業から派遣されている高い技能を持つベテランの溶接工、機械工である。併任職員は企業に籍をおいているため、長崎県は企業に対して負担金を支払うかたちをとっている。

「民間の企業さんに籍がありますから、民間企業との契約をして、企業さんに対して県が負担金をお支払いするというかたちになります。」(長崎県産業人材課)

他県にはみられないところの併任職員として訓練指導員を採用するにあたっては、指導員という職務の二重性ともいえるべき事情があるために、訓練指導員を正規職員として採用・確保することが難しいからである。つまり、訓練指導員は同時に県の職員でもあるためにまずは県職員の試験に合格することが必要であり、そのうえさらに訓練指導員の選考が行われる。そのためもあってか、そもそも指導員自体を希望する人材が集まらないことである。さらには、定年後の再雇用の見込み数を把握しづらいことも指摘されている。

「定年後の再雇用制度もありまして、新卒の方の採用も逐一やっているのですが、採用するのと再雇用の見込みがよくわからないまま年度を迎えると、こちらで調節せざるを得ないという事情があるわけです。例えば、定数はこうありますけど、あの方は再雇用に応じられるのかわからないというときに、わからないうちは新採もとりませんので、そうしたらもう間に合わないからこちらだと、そういうことは併任でカバーするんです。」(長崎県産業人材課)

このように、地方自治体の財政逼迫下のもとで指導員の削減が要請されるなかで、指導員の採用・確保がままならぬ事態が生じている。こうした状況の打開策として、長崎県では民間企業を活用した併任職員というかたちで訓練指導員の確保が図られているのである。もっとも、このことは長崎市には、造船業という裾野のひろい産業が発達しており、機械、電気、溶接などものづくりにとって好都合な企業群が分厚く存在していることとも無関係ではないだろう。

「本来は併任というかたちではなく、採用をしたいという方向性を持っているんですけど、いろんな事情があって採用できません。4人の併任がいますけど、今契約している方で言いますと、民間企業のM重工業で溶接を長年やられた方とか、本当に指導員と大差ない方を雇っていますので、この方を含めて指導員ですという理解をしています。」(長野県産業人材課)

第2に、非常勤職員は全部で19名いるが、そのうち訓練指導員は6名を数えている。もちろん定員数にはカウントされていない。非常勤職員は主として、正規指導員が技術レベルのステップアップのために中央研修や民間企業に研修に行く場合や専門的分野・領域を指導する人材が訓練校にいない時などに充当される。

「指導員は技術レベルを上げるために研修に行かなきゃいけないので、その時に埋めるとか、研修に派遣する間に来ていただくとかね。」「指導員がすべての科目を教えられない場合に、この分野はこの先生を招いて教えていただくとか、そういうことはありますので、そういう時は非常勤です。例えば何とか法の溶接とかは非常勤の指導員にお願いしようと、そういうイメージです。基本的にはできるんだけど、ちょっとマイナーな技術だし、専門家をお願いしようと。一番多いのは、中央研修に行くとか、民間企業研修に行くとか、そういう時にお願いするということです。」(長崎県産業人材課)

第3に、長崎県は、他県に比べると職員の配置が手厚いことである。規定上、学生10名当たり1名の配置をすることが前提とされているが、危険作業を伴う訓練学科が多く設置されていることから、「最低1科1年に2人は必要ということで配置していますので、各県に比べて手厚いほうかという気はします。」(長崎県産業人材課)という。とはいえ、2名配置する場合、指導員資格を持つものとペアになることによって、他の一人は必ずしも指導員資格を持つことは求められていない。このため、非常勤職員がアシストするケースが一般的である。

「職業訓練指導員の資格を持つものがおれば、非常勤の方は職業訓練指導員の資格を持たなくていいわけですよ。職業訓練指導員の資格をお持ちじゃなくても、職業訓練指導員の資格をお持ちの先生とペアでその指導をするのは構わないということなんです。」「基本的に1学年20名には2名の正規職員がつくと。少なくとも1名は付いている状態で非常勤の方にアシストをお願いしてやっているということなので、法的に問題はないということです。」(長崎県産業人材課)

(3) 修了と就職—出口の特徴

次に、修了、就職状況についてみておこう。普通課程では1年ないし2年の訓練期間を過ぎると入校者は修了することになるが、全員が修了するわけではない。前掲表Ⅱ-5によれば、入校者に占める修了者の割合は8~9割を占める。約1~2割が中退していることになる。表Ⅱ-9は2009~2012年の長崎高等技術専門校の修了状況をみたものであるが、訓練課程別にみると、短期課程よりも普通課程に中退者が多い。短期課程に中退者が少ないのには理由がある。短期課程の配管設備科は開設の経緯から、「業界からの要望があった。高齢化していて、若い人が欲しいということです。離職者というよりも新卒をターゲットにした短期課程なんです。」(長崎県産業人材課)というように、配管業界の強い要請を受けて若年労働者の養成・確保のために設置されている。このため、2013(平成25)年度の入校生10名のうち7名が新規高卒者であり、中高年離職者はいない。このことが中退者の少ない背景にある。

表Ⅱ-10から就職状況をみてみよう。就職率は全体で98~99%とほとんど100%に近い状態である。しかし、99.2%(2010年)→99.2%(2011年)→97.7%(2012年)のように、2012年にやや低下している。高等技術専門校別にみると(表Ⅱ-11)、長崎校、佐世保校ほとんど変わらず、90~100%といずれも高い就職率を示している。

さらに訓練科別にみると(前掲表Ⅱ-11)、2012年度では、100%を割り込んでいるのは長崎校の建築設備施工科(93.3%)、商業デザイン科(91.7%)、観光・オフィスビジネス科(95.0%)の3科であり、佐世保校の建築技術科(91.7%)、溶接技術科(95.0%)の2科にすぎない。残りの科はすべて100%の就職率を誇っている。建築系や非ものづくり系訓練科において相対的に低さが目立つが、しかし、これらの科は2011年度においてはいずれも100%を示していることを勘案すれば、基本的にほとんどの修了者は職を得ていることがわかる。長崎県高等技術専門校の就職率は他県に比べてひときわ高く、その突出ぶりは群を抜いている。高等技術専門校修了生は大いに善戦しているといえる。このように、就職率からみれば、長崎地域経済の冷え込みはさほど影響が及んでいないようである。

表Ⅱ-9 09～12年の応募・入校・修了状況（長崎高等技術専門学校）

		年度	定員	応募（率）	入校（率）	修了（率）	
普通	電気システム科 普通2年	09	20	27 (135.0)	20 (100.0)	14 (70.0)	
		10	20	54 (270.0)	21 (105.0)	16 (76.2)	
		11	20	43 (215.0)	20 (100.0)	18 (90.0)	
		12	20	42 (210.0)	21 (105.0)	16 (76.2)	
	自動車整備科 普通2年	09	20	42 (210.0)	20 (100.0)	17 (85.0)	
		10	20	35 (175.0)	20 (100.0)	17 (85.0)	
		11	20	54 (270.0)	20 (100.0)	15 (75.0)	
		12	20	50 (250.0)	20 (100.0)	17 (85.0)	
	建築設計施工科 普通2年	09	20	30 (150.0)	21 (105.0)	15 (71.4)	
		10	20	25 (125.0)	22 (110.0)	19 (86.4)	
		11	20	36 (180.0)	21 (105.0)	17 (81.0)	
		12	20	30 (150.0)	22 (110.0)	15 (68.2)	
	機械制御システム科 普通2年	09	20	38 (190.0)	20 (100.0)	19 (95.0)	
		10	20	44 (220.0)	20 (100.0)	18 (90.0)	
		11	20	67 (335.0)	20 (100.0)	15 (75.0)	
		12	20	40 (200.0)	20 (100.0)	16 (80.0)	
	溶接技術科 普通1年	09	30	56 (186.7)	30 (100.0)	26 (86.7)	
		10	30	62 (206.7)	31 (103.3)	25 (80.6)	
		11	30	50 (166.7)	31 (103.3)	27 (87.1)	
		12	30	55 (183.3)	34 (113.3)	28 (82.4)	
	商業デザイン科 普通1年	09	20	40 (200.0)	21 (105.0)	18 (85.7)	
		10	20	45 (225.0)	21 (105.0)	17 (81.0)	
		11	20	44 (220.0)	21 (105.0)	12 (57.1)	
		12	20	34 (170.0)	20 (100.0)	12 (60.0)	
	観光・オフィスビジネス科 普通1年	09	20	37 (185.0)	20 (100.0)	18 (90.0)	
		10	20	49 (245.0)	22 (110.0)	21 (95.5)	
		11	20	46 (230.0)	20 (100.0)	18 (90.0)	
		12	20	42 (210.0)	21 (105.0)	20 (95.2)	
	小計	09	150	270 (180.0)	152 (101.3)	127 (83.6)	
		10	150	314 (209.3)	157 (104.7)	133 (84.7)	
		11	150	340 (226.7)	153 (102.0)	122 (79.7)	
		12	150	293 (195.3)	158 (105.3)	124 (78.5)	
	短期	造船溶接科（1回）	09	15	46 (306.7)	15 (100.0)	15 (100.0)
			10	15	18 (120.0)	14 (93.3)	13 (92.9)
			11	15	9 (60.0)	9 (60.0)	8 (88.9)
			12	15	14 (93.3)	14 (93.3)	13 (92.9)
造船溶接科（2回）		09	15	43 (286.7)	15 (100.0)	15 (100.0)	
		10	15	14 (93.3)	14 (93.3)	14 (100.0)	
		11	15	12 (80.0)	12 (80.0)	8 (66.7)	
		12	-	-	-	-	
建築型枠科		09	15	5 (33.3)	5 (33.3)	5 (100.0)	
		10	-	-	-	-	
		11	-	-	-	-	
		12	-	-	-	-	
電気工事科		09	-	-	-	-	
		10	10	12 (120.0)	10 (100.0)	8 (80.0)	
		11	-	-	-	-	
		12	-	-	-	-	
小計		09	45	94 (208.9)	35 (77.8)	35 (100.0)	
		10	40	44 (110.0)	38 (95.0)	35 (92.1)	
		11	30	21 (70.0)	21 (70.0)	16 (76.2)	
		12	15	14 (93.3)	14 (93.3)	13 (92.9)	
合計		09	195	364 (186.7)	187 (95.9)	162 (86.6)	
		10	190	358 (188.4)	195 (102.6)	168 (86.2)	
		11	180	361 (200.6)	174 (96.7)	138 (79.3)	
		12	165	307 (186.1)	172 (104.2)	137 (79.7)	

注1) 普通課程の電気システム科は平成23年度に新設され、前身の電気・配管システム科は平成23年度に廃科された。

注2) 短期課程の建築型枠科は平成21年度のみ実施。

注3) 短期課程の電気工事科は平成22年度のみ実施。

出所) 長崎県立長崎高等技術専門学校「平成25年度事業概要」から作成。

表Ⅱ-10 10～12年度の就職状況（長崎高等技術専門校）

	科名	年度	修了者	就職者	県内	県外
普通	電気システム科 普通2年	10	16	16 (100.0)	15	1
		11	18	18 (100.0)	15	3
		12	16	16 (100.0)	15	1
	自動車整備科 普通2年	10	17	17 (100.0)	15	2
		11	15	14 (93.3)	12	2
		12	17	17 (100.0)	12	5
	建築設計施工科 普通2年	10	19	19 (100.0)	18	1
		11	17*	16 (100.0)	16	0
		12	15	14 (93.3)	14	0
	機械制御システム科 普通2年	10	18	18 (100.0)	17	1
		11	15	15 (100.0)	15	0
		12	16	16 (100.0)	14	2
	溶接技術科 普通1年	10	25*	24 (100.0)	22	2
		11	27	27 (100.0)	23	4
		12	28*	27 (100.0)	26	1
	商業デザイン科 普通1年	10	17*	16 (100.0)	16	0
		11	12*	11 (100.0)	10	1
		12	12	11 (91.7)	10	1
	観光・オフィスビジネス科 普通1年	10	21*	19 (95.0)	19	0
		11	18*	16 (100.0)	15	1
		12	20	19 (95.0)	19	0
短期	配管設備科 短期7ヵ月	10	-	-	-	-
		11	-	-	-	-
		12	7	7 (100.0)	7	0
合計		10	133	129 (99.2)	122	7
		11	122	117 (99.2)	106	11
		12	131	127 (97.7)	117	10

注) *は修了者のうち進学者を含む。

出所) 長崎県立長崎高等技術専門校「平成25年度事業概要」から作成。

表Ⅱ-11 長崎県の訓練科別の応募率と就職率

訓練校	訓練科	訓練課程	応募率 (2011/12)	就職率 (2011/12)
長崎	電気システム科	普2	2.2/2.1 倍	100.0/100.0%
	自動車整備科	普2	2.7/2.5	93.3/100.0
	建築設備施工科	普2	1.8/1.5	100.0/ 93.3
	機械加工・制御科	普2	3.4/2.0	100.0/100.0
	溶接技術科	普1	1.7/1.8	100.0/100.0
	商業デザイン科	普1	2.2/1.7	100.0/ 91.7
	観光・オフィスビジネス科	普1	2.3/2.1	100.0/ 95.0
	佐世保	電気システム科	普2	1.8/1.5
自動車整備科		普2	2.3/2.0	100.0/100.0
OA ビジネス科		普1	2.1/1.6	89.5/100.0
建築技術科		普1	1.2/1.1	100.0/ 91.7
機械技術科		普1	2.1/1.6	100.0/100.0
溶接技術科		普1	1.4/1.6	100.0/ 95.0
塗装技術科		普1	1.4/1.2	100.0/100.0

注) 長崎校は普通課程のみ。

出所) 長崎校および佐世保校「事業概要」平成25年度から作成。

しかし、こうした就職率の高さはいかなる要因に支えられているのだろうか。

第1に、指導員の積極的な企業訪問が行われていることである。

「平成15年に統合され、新卒にシフトしてやり始めたころも、『ああ、訓練校ね』というぐらいで、そんなに評価も高くなかったんです。それで先生（指導員）たちも頑張って企業訪問して、『今若い方をこう

表Ⅱ-12 長崎県の訓練科別卒業生の就職場所

訓練校	訓練科	就職者 (人)			県内 (人)			県外 (人)		
		2010/2011/2012	2010/2011/2012	2010/2011/2012	2010/2011/2012	2010/2011/2012	2010/2011/2012	2010/2011/2012	2010/2011/2012	
長崎	電気システム科	16 / 18 / 16	15 / 15 / 15	1 / 3 / 1						
	自動車整備科	17 / 14 / 17	15 / 12 / 12	2 / 2 / 5						
	建築設計施工科	19 / 16 / 14	18 / 16 / 14	1 / 0 / 0						
	機械加工・制御科	18 / 15 / 16	17 / 15 / 14	1 / 0 / 2						
	溶接技術科	24 / 27 / 27	22 / 23 / 27	2 / 4 / 1						
	商業デザイン科	16 / 11 / 11	16 / 10 / 10	0 / 1 / 1						
	観光・オフィスビジネス科	19 / 16 / 19	19 / 15 / 19	0 / 1 / 0						
	配管設備科	- / - / 7	- / - / 7	- / - / 0						
	小計	129 / 117 / 127	122 / 106 / 117	7 / 11 / 10						
	100.0/100.0/100.0	94.6/ 90.6/ 92.1	5.4/ 9.4/ 7.9							
佐世保	電気システム科	16 / 19 / 20	12 / 18 / 17	4 / 1 / 3						
	自動車整備科	17 / 17 / 20	17 / 17 / 14	0 / 0 / 6						
	OA ビジネス科	17 / 17 / 16	14 / 16 / 15	3 / 1 / 1						
	建築技術科	14 / 17 / 11	11 / 14 / 11	3 / 3 / 0						
	機械技術科	19 / 18 / 14	16 / 16 / 13	3 / 2 / 1						
	溶接技術科	18 / 16 / 19	15 / 16 / 17	3 / 0 / 2						
	塗装技術科	18 / 16 / 15	14 / 10 / 14	4 / 6 / 1						
	小計	119 / 120 / 115	99 / 107 / 101	20 / 13 / 14						
		100.0/100.0/100.0	83.2/ 89.2/ 87.8	16.8/ 10.8/ 12.2						
合計		248 / 237 / 242	221 / 213 / 218	27 / 24 / 24						
	100.0/100.0/100.0	89.1/ 89.9/ 90.1	10.9/ 10.1/ 9.9							

出所) 長崎校および佐世保校「事業概要」平成 24 年度, 平成 25 年度から作成。

「このカリキュラムで育てています、一度採って下さい」というのを一生懸命やっています、そういうことを積み重ねてきています。採ってくれたところから、『良いね、また送ってください』という評価を積み上げてきて、20年ぐらいになってやっと良くなってきたという評価が定着してきたと思います。」(長崎県産業人材課)

このように、指導員による企業訪問を重ねることによって、企業に対して訓練内容やカリキュラム、訓練時間数を具体的に説明するという長年にわたる地道な取り組みが訓練校に対する認識を高めていったことが述べられている。

第2に、その場合の訓練内容として学科および実技のみならず、いわゆる躰教育、社会人教育を重視していることである。

「企業に対してカリキュラムと訓練時間数をきちんと説明している。朝は広場に集合して、黙想してラジオ体操から始めています。また、社会人教育をしっかりやっています。ポケットに手を入れない、ぐずぐずしない、大きな声で挨拶をする、これらのことを徹底していることを売りにしていますので、企業さんからも『それはいいね』と評価をしてもらっています。」「まず、人間としてということですね。勉強もする、資格もとる、それ以上に社会人教育をびっしりやるという評価がかなり定着しているということが、高い就職率だと思っています。」「訓練校の教育期間は1, 2年ですから、こういうカリキュラムでやって資格を取るけれども、所詮、基礎ですよ。挨拶ができて、仲間と話ができる人が伸びます。頭が良くて、勉強ができることよりも、仲間とコミュニケーションをとって、挨拶ができるという社会人教育を徹底していることを売りにしています。」(長崎県産業人材課)

このように「仲間とコミュニケーションを取って、挨拶ができるという社会人教育」は従来企業内教育によってカバーされていたのであるが、企業内教育からの撤退が進んだことによってこれらの教育が行われにくい状況のもとで高等技術専門校において重視されているのである。

最後に、表Ⅱ-12によって就職先の地域別特徴をみておこう。全体で約9割が県内に就職しており、1割が県外である。長崎県内の中小企業に多くの人材を供給していることがわかる。長崎校は佐世保校に比べて、県内就職がやや多く、県外が少ない状況である。

5. 委託訓練の展開と特徴

(1) 委託訓練の手続き

委託訓練は離職者に対する短期課程の訓練として行われている。入校するためにはハローワークから受講指示、受講推薦、支援指示のいずれかを得なければならない。受講指示は雇用保険の受給資格者に与えられる。雇用保険を受給できない母子家庭の母等においては訓練手当が支給されるが、彼らに対しても受講指示が与えられる。これら受講指示に該当しない場合は受講推薦となる。一方、2011年10月基金訓練の廃止後、11月に導入された求職者支援制度による給付金が受けられる場合は、支援指示となる。求職者支援制度による給付金は職業訓練受講給付金というが、「職業訓練受講給付金を受けながら公共訓練を受講する人は少ない。そういう方は求職者支援訓練のほうを受講するので、民間の訓練を受講する」（長崎県産業人材課）という。このため、委託訓練の入校者には少数しか含まれない。

それでは、委託訓練はどのようにして行われているのか。委託訓練のコース設定については長崎県独自に設定可能であるが、国からの強い要請を受けて行っているのが介護福祉士コースである。現在4つの委託先で実施されている。

「2010年度から、介護福祉士の養成講座を国から委託でやるように言われて、国からやってくれと言われて、コースが徐々に増えてきています。今は4つの委託先で介護福祉士をやっています。」「国からの要請で、絶対やってくれと言われたのが介護福祉士で、その他はこちらのほうでコース設定しています。」（長崎高等技術専門学校）

このように、国から要請されるコース以外は長崎県が設定している。その場合、医療系、介護系などの分野を特定することなく、県内の民間教育訓練機関にコース設定を募り、企画提案を募集する。民間教育訓練機関から企画書が提出されると県の担当部署（産業人材課）内で企画コンペが行われ、委託先を選定することになる。

「企画コンペがありますから、企画書を出してもらって、プレゼンテーションして、評価します。」（長崎高等技術専門学校）

選定基準のうち最も重視されるのが、設備関係と組織体制である。前者は技術・技能の習得に欠かせない機械、設備等の保有状況などハードウェアに当たり、後者はスタッフの人数や業務遂行の役割分担などソフトウェアにあたるものである。これらの基準がクリアされてはじめて委託先が決定される。

「委託先を選定する際に気をつけているのは、訓練の実施体制が十分に整っているかということです。設備関係です。訓練を実施できる状況が整備されているかが、大きなウエートを占めていると思います。もうひとつは事務処理がかなり複雑なので、委託先が組織的にきちんと対応できる体制が取られているかということです。」（長崎県産業人材課）

(2) 委託訓練の実施状況

委託訓練は2009年度より、雇用・能力開発機構（旧機構）から都道府県に移管されてくるが、2013年度になると完全に移行が終了する。長崎県の委託訓練の訓練定員は、表Ⅱ-13に見るように、2010年度1,335人（100）→2011年度1,546人（116）→2012年度1,865人（140）へと急増している。このように、2011年度まで増加しているのは旧機構からの移管分である。しかし、その後2011年度から2012年度に増えているのは、リーマンショック後の不景気対策のために国による大幅な定員増が行われたことによっている。定員規模を他県と比べると、大分県は2010年度（1,119人）→2011年度（1,363人）→2012年度（1,630人）であるので、長崎県の定員規模は、九州管内でいえば、大分県にほぼ匹敵しているといえよう。

それでは、表Ⅱ-14によって具体的に応募、入校、修了、就職状況を見てみよう。ただし、それは長崎高等技術専門校のデータのみで、佐世保校は含まれていない。

まず、リーマンショック後の2009年度は応募倍率が2倍に達している。そして入校率はほぼ100%である。この応募倍率の高さは、景気の後退・停滞局面のもとでの失業者の増大を反映している。この点からすると、委託訓練は雇用のセーフティネットの役割・機能を果たしているといえよう。しかし、2010年度以降、応募倍率、入校率ともにやや下がっている。応募率2010年193.6%→2011年180.3%へ、入校率2010年96.8%→2011年95.5%へという具合である。2010年に基金訓練が導入されたために、一部は委託訓練から基金訓練に流れたことが考えられる。しかし、2011年10月基金訓練が廃止され、求職者支援訓練が導入されて以降、長崎県では「基金訓練がなくなってから、基本的に委託訓練を増やすように」ということで、増

表Ⅱ-13 長崎県の委託訓練の応募、入校、修了、就職状況

訓練校	年度	コース数	定員	応募 (率)	入校 (率)	修了 (率)	就職 (率)
長崎	2010	52	780	1,472 (188.7)	754 (96.7)	706 (93.6)	473 (67.0)
	2011	56	1,001	1,805 (180.3)	956 (95.5)	892 (93.3)	579 (64.9)
	2012	67	1,183	1,832 (154.9)	1,081 (91.4)	874 (80.9)	365 (41.8)
佐世保	2010	29	555	757 (136.4)	497 (89.5)	461 (92.8)	299 (64.9)
	2011	30	545	705 (129.4)	464 (85.1)	428 (92.2)	304 (71.0)
	2012	39	682	937 (137.4)	583 (85.5)	532 (91.3)	216 (40.6)
合計	2010	81	1,335	2,229 (167.0)	1,251 (93.7)	1,167 (93.3)	772 (66.2)
	2011	86	1,546	2,510 (162.4)	1,420 (91.8)	1,320 (93.0)	883 (66.9)
	2012	106	1,865	2,769 (148.5)	1,664 (89.2)	1,406 (84.5)	581 (41.3)

注) 2012年度の就職(率)は訓練修了後の就職支援期間中のため6月10日現在の数値。
出所) 長崎校および佐世保校「事業概要」平成24年度、平成25年度から作成。

表Ⅱ-14 委託訓練の応募・入校・修了・就職状況 (長崎高等技術専門学校)

人 (%)

年度	定員	応募 (倍率)	入校者 (入校率)	修了者 (修了率)	就職者 (就職率)
09	520 (100.0)	1,068 (205.4)	518 (99.6)	503 (97.1)	332 (66.0)
10	720 (138.5)	1,394 (193.6)	697 (96.8)	654 (93.8)	438 (67.0)
11	1,001 (192.5)	1,805 (180.3)	956 (95.5)	892 (93.3)	579 (64.9)
12	1,183 (227.5)	1,832 (154.9)	1,081 (91.4)	874 (80.9)	365 (41.8)

注) 2012(平成24)年度の就職者(就職率)は訓練修了から3ヵ月を経過していないため、訓練生の就職状況が把握できていない訓練科を含んでいる。
出所) 長崎県立長崎高等技術専門学校「平成25年度事業概要」から作成。

えている傾向」(長崎高等技術専門学校)にある。求職者支援訓練の受託条件の厳格化によって、「基金訓練をやっていた委託先が、委託訓練に出してきている」(長崎高等技術専門学校)からである。このためもあってか、2010年度以降の応募率、入校率の減少幅が小異に留まっている。しかし、2012年度になると応募率が154.9%、入校率は91.4%とより一層低下している。これは景気回復による影響があらわれているという。

「景気がよくなっているという証拠かもしれませんが、応募者は減ってきているということがあります。」
「コースは増やしているんですけど、今年度(平成25年度=2013)実施分については2ヵ月連続で定員割れしていて、実施できるかどうかという判断をせまられるような応募状況のコースもあります。応募者が少なくなっているということは、仕事があるからかなあというふうに感じています。逆にいうと、人気があるコースと人気がないコースがあります。介護初任者、昔のヘルパー2級ですが、これは今までどこでもやっているということで、人気がなく集まらない。その代わりに、医療事務系は2倍以上の応募があるということで、偏りがあつたりします。」「応募率ではそれほど変わらないかもしれませんが、コースによっては差があつたり、月によって応募者が多い月と少ない月があります。」「去年よりも、集まりが悪いという感じはあると聞いています。」「基本的に島原は集まらない。人口の問題もあるんでしょうけどね。島原は前から集まってないみたいですけど、島原も医療系に関してだったら集まるんですよ。」(長崎高等技術専門学校)

一方、修了率についてはどうであろうか。これも上述の応募率、入校率と同様の傾向にある。修了率は2009年97.1%→2010年93.8%→2011年93.3%→2012年80.9%へと、一貫して低下傾向にあるものの、2012年度においても依然として8割を維持していることは雇用保険の受給中止によるハンディを防ぐことに配慮しているものとみられる。

さらに、就職率についてみておこう。ただし、2012年度は訓練修了後3ヵ月を経過していない訓練科も含んでおり、正確な数値が把握できないために、ここでは2009年から2011年の3年間の傾向をみておく。それによると2009年66.0%→2010年67.0%→2011年64.9%と、ほぼ60～70%の就職率を示している。長崎県の狭隘な労働市場からすると善戦しているといえる。委託訓練は非ものづくり系の関連職種をターゲットにした訓練を行っており、長崎県の主要産業である観光業などの非ものづくり業界に有意な人材供給の役割・機能を果たしているのである。

次に、委託訓練の種類(事業)別に、その特徴を見ていく。表Ⅱ-15は長崎高等技術専門学校の委託訓練を

表Ⅱ-15 長崎高等技術専門校の委託訓練の応募、入校、修了、就職状況

年度	種類	コース数	定員	応募者(倍率)	入校者(率)	修了者(率)	就職者(率)
2009	離職者等再就職訓練事業	34	505	1,051 (208.1)	503 (99.6)	489 (97.2)	321 (65.6)
	母子	1	15	17 (113.3)	15 (100.0)	14 (93.3)	11 (78.6)
	若者	1	15	14 (93.3)	13 (86.7)	12 (92.3)	9 (75.0)
	計	36	535	1,082 (202.2)	531 (99.3)	515 (97.0)	341 (66.2)
2010	離職者等再就職訓練事業	47	705	1,377 (195.3)	682 (96.7)	641 (94.0)	429 (66.9)
	母子	1	15	17 (113.3)	15 (100.0)	13 (86.7)	9 (69.2)
	若者	4	60	78 (130.0)	57 (95.0)	52 (91.2)	35 (67.3)
	計	52	780	1,472 (188.7)	754 (96.7)	706 (93.6)	473 (67.0)
2011	離職者等再就職訓練事業	48	881	1,556 (176.6)	847 (96.1)	798 (94.2)	514 (64.4)
	母子	1	15	11 (73.3)	10 (66.7)	10 (100.0)	8 (80.0)
	実践的な職業能力開発支援事業	7	105	238 (226.7)	99 (94.3)	84 (84.8)	57 (67.9)
	計	56	1,001	1,805 (180.3)	956 (95.5)	892 (93.3)	579 (64.9)
2012	離職者等再就職訓練事業	56	1,018	1,515 (148.8)	934 (91.7)	742 (79.4)	279 (66.0)
	母子	1	15	7 (46.7)	4 (26.7)	4 (100.0)	0 (0.0)
	実践的な職業能力開発支援事業	10	150	310 (206.7)	143 (95.3)	128 (89.5)	86 (76.0)
	計	67	1,183	1,832 (154.9)	1,081 (91.4)	874 (80.9)	365 (41.8)

注) 2012年度の就職者(率)は訓練修了から3ヵ月経過していないため、訓練生の就職状況が把握できていないコースを含んでいる。

出所) 長崎高等技術専門校「事業概要」平成25年度から作成。

訓練の種類(事業)別に見たものである。まず、訓練の種類(事業)としては「離職者等再就職訓練事業」「母子」「若者」「実践的な職業能力開発支援事業」がある。これらは全額国費で賄われる。なお、「若者」はデュアル訓練である。「若者」は2011年以降、「実践的な職業能力開発支援事業」のひとつとして取り扱われることになった。

これらを踏まえて、以下見ていこう。まず、「離職者等再就職訓練事業」が約9割を占めて最も多い。応募者は2009年1,051人→2010年1,377人→2011年1,556人→2012年1,515人のように、約1.5倍に増加している一方で、応募率をみると2009年208.1%→2010年195.3%→2011年176.6%→2012年148.8%のように、この4年間で2倍から1.5倍に低下している。2011年度までの入校状況と2012年度のそれとを比べると、2012年度の低下が著しいのは景気回復にともなう雇用情勢の好転が影響していると思われる。その一方で、就職率は2009年65.6%→2010年66.9%→2011年64.4%→2012年66.0%のように、毎年65%以上を維持していることから、善戦しているといえる。

「離職者等再就職訓練事業」に次いで定員が多いのは、「実践的な職業能力開発支援事業」である。この領域ではデュアル訓練を含むのであるが、応募率は2011年226.7%→2012年206.7%と2倍にのぼっており、入校率においても2011年94.3%→2012年95.3%のように高い比率を示している。他方、修了率、就職率を見てみよう。修了率は2011年84.8%→2012年89.5%、就職率は2011年67.9%→2012年76.0%のように、他の訓練の種類が2012年度には軒並み低下しているなかで、この領域では出口(修了率、就職率)状況は極めて良好である。

(3) 委託訓練の課題

すでに述べたように、離職者訓練は雇用・能力開発機構(旧機構)から都道府県に移管され、委託訓練として非ものづくり系に特化した訓練職種の養成が行われている。中高年離職者を訓練対象としているために訓練期間は1年以内の短期課程として実施され、主には3ヵ月、6ヵ月の訓練コースが多い。このために、委託訓練が国から都道府県に移管されたことによって離職者の増減に容易に対応可能となり、地域労働市場に密着した訓練ニーズに応じることができるとして、大いに評価されている。

「メリットは離職者の増減に柔軟に対応できるというのが委託訓練のメリットであると考えています。」

(長崎県産業人材課)

しかし、その一方で、いくつかの課題も生起していることも事実である。第1に、国から都道府県に委託訓練が移管され、応募者、入校者が増加することによって、必然的に生じる事務作業の量的拡大と質的な煩雑性・複雑性の増幅である。両者は切り分けられるものではなく、分ちがたく絡みあっているのが実態に

近い。

「毎月毎月、新しいコースがあります。毎月、5コース程度の開講があるんです。開講があれば修了もありますので、入校手続き、修了手続き、入校に伴う適性検査、入校試験等々の業務、そして手当の関係で欠席届のチェックなどの事務手続きなどです。それから巡回にも回らないといけないので、任せっぱなしというわけにはいかないのです。受講者からのクレームがありますので、定期的に委託先訪問して問題等がないかと巡回しています。」(長崎高等技術専門学校)

以上の聴き取り調査に見られるように、ひとつは業務の複雑化が進んでいることである。これまでは受講者の出席率に拘わらず委託費は支払われていたが、2012年の改正により8割以上の出席が条件となったために、委託先から毎日の出席状況の報告を受ける必要性が生じたことにより業務の複雑化に拍車がかかっている。

「細かいところでは、委託費の支払いに関して、出席率の要件が最近改正されて確認する事項が多くなっており、複雑化してきているんです。」(長崎県産業人材課)

今ひとつは、業務量の増大が確実に進展していることである。ジョブカードの交付が2012年より義務付けられたことにより、委託先ではキャリアコンサルタントの設置が義務化されたからである。ジョブカードが交付されるにあたっては、1件あたりキャリアコンサルティングの時間が1時間以上費やされるという。

「事務量が aumentato という意味では、ジョブカードの交付です。2年ぐらい前から義務化されましたので、委託先にしてみたら大変だと思います。委託先のほうでジョブカードを交付するんですけど、1件発行するのに1時間以上かかるらしいですから、キャリアコンサルティングを含めてね。」(長崎県産業人材課)

もっとも、これらの業務の複雑化や量的拡大にともなって一定の対応は行われている。それは巡回指導員の配置である。現在、8名の巡回指導員が非常勤職員として委託訓練業務に従事しており、定期的に委託先に巡回指導を行っている。

第2に、受講者とのトラブルやクレーム対応に苦慮していることである。受講生の増加とともに、講師の指導能力不足、スキルの欠如、指導方法の未熟さが受講生から指摘されるケースが増えている。

「受講生とのトラブルが訓練生の増加とともに増えてきています。講師が教えるスキルを十分身に付けていないとか、みんなの前で中傷を受けたとか、講師が受講生に注意する場合、注意の仕方に問題があるとかね。」(長崎県産業人材課)

さらに、指導員数や配置に関して、受講者からのクレームが寄せられている。

「学科は1人でいいんですけど、実技になったら2人講師をおくような契約になっているんですけど、1人しかいないことがあるという報告が挙がっています。よくよく訪問してみると、ジョブカードの発行とかで、どうしても席を空けたりとかね。講師もずっと張り付いているわけにもいかず、たまたま席を外していることが目立っているということで、全く1人でやっているわけではないらしいんですが、受講者にしてみると、そういう訓練をされたらどうだろうかという受講者からの報告が挙がっている。」(長崎高等技術専門学校)

第3に、新分野の訓練コースの設定が困難であることである。環境、エネルギーなどいわゆる成長分野の訓練コースを開設するにあたって、専門学校はいうまでもなく委託先の企業が県内では見当たらないことである。仮に訓練コースが設定され訓練が行われても、訓練修了後の就職先の確保は期待できない。こうした困難な状況のなかで、新成長分野のコース設定、委託企業の開拓、整備に向けた取り組みが求められている。

「一番気になっていることは実施する訓練分野について、大体固まってきているので新たな分野の訓練を設定することが難しいということです。国のほうからは、環境とか新エネルギーとかの成長分野の訓練コースを積極的に設定して下さいということを言っているんですけども、委託する先が県内にはないということです。加えて、訓練が終わった後の就職口、出口が県内にはないという状況があります。国のほうはそういう方向性で進めていますので、県としても今後開拓、整備していかないと考えています。」(長崎県産業人材課)

第4に、手当目当てに定期的に委託訓練を受講しているリピーターの存在である。選考の段階では3年以内の受講歴を持つものは外して、受講歴のないものが優先されている。しかし、このことは委託訓練を受験するものには知らされていない。

「委託訓練を定期的に受けている方がいらっしゃるということです。訓練を受けて、ちょこっと働いて、

また離職して、また手当をもらいながら訓練を受けている方がいらっしゃるということです。内規じゃないですけど、大体3年以内の受講歴の方は外しましょうと、選考の段階では受講歴のない方を優先的に合格させましょうという感じにはなっていますが、受験する方はそういうことを知らないで、申し込んできます。」「願書を出す段階で、願書に受講歴を自分たちで記入させるんです。職安にもデータがありますから、選考会議のときには職安の人も入りますので、この人は受講歴がありますねということで外すことはしているんです。やたらめったに受け続けている人はいないんですけど、手当日当ての人がいることもあります」(長崎高等技術専門学校)

複数回委託訓練を受けること自体に違法性はないが、公平性の観点からするとやや違和感を覚える。必要性の高さが優先されるべきであろう。

6. 在職者訓練の展開と特徴

(1) 在職者訓練の展開

表Ⅱ-16は2010～2012年の3年間にわたる長崎県の在職者訓練の展開状況をみたものである。長崎県の在職者訓練は長崎校と佐世保校において行われており、資格取得講習会、産業人材育成セミナー、ものづくり中核人材養成セミナー、オーダーメイドからなる。他県にみられるようなレディメード型の訓練コースカテゴリーはない。あえていえば、オーダーメイド型以外の資格取得講習会、産業人材育成セミナー、ものづくり中核人材養成セミナーがレディメード型であるといえよう。このように、長崎県の在職者訓練の一つの特徴はオーダーメイド型コースが極めて少ないことである。それは長崎県の製造業の弱さを反映しているようである。中小企業にとって、独自の訓練研修計画が立てられないという切実な問題を孕んでいる。

「弱い中小企業が多いので、独自に研修の組立てができないということなんです。それでレディメードのセミナーを組んで募集してあげようということなんです。一部、オーダーメイドでやったことはあるんですけど、あんまり芳しくないです。それだけの、企業さんが考える余力がないということなんだろうと思うんです。だから、本当にやろうとしたら、イージーオーダーみたいに、僕らが考えて提案してやるしかないだろうと。企業がそこまで成熟していないということなんだろうという気がします。」(長崎県産業人材課)

そのうち、①「資格取得講習会」は電気工事士、自動車整備士、溶接工の各種資格取得のための試験の対策セミナーのことであり、知識や技能の習得を内容としている。②「産業人材育成セミナー」はかつての向上訓練に相当する。③「ものづくり中核人材養成セミナー」は中堅の管理監督者の養成コースである。

二つには、ものづくり人材養成セミナーの実施である。それは2011年度からスタートしている。その内容は、中間管理職向けに「人の育て方とか、組織の活用とか」「企業の仕組みだとか、効率の上げ方とか、元気になる企業づくりとか、そういうことを」「実技ではなく座学をやる」(長崎県産業人材課)という。受講者は地元中小企業の「社長さんも来られますけど、だいたい係長さん、課長さん、部長さん」である。この研修をはじめた理由は、企業アンケート調査の結果、「中堅どころの管理職養成が難しい」という地元企業からの声に応えたものであった。聴き取り調査によれば以下のように述べていた。

「このセミナー(ものづくり中核人材養成セミナー)を始めるきっかけになったのが、産業人材課のほうで企業訪問した時に、どういうことが困っていますか、どういうことが県としてできますかと訊ねたら、こういうセミナーみたいなものがあればいいなあということだったんです。こういう人材育成セミナー(管理監督者養成)は、民間がやっているのは受講料が高いから、なかなか派遣できないという話でね。それじゃあ、県でやってみようかということに進めているんです。」(長崎高等技術専門学校)

この種の研修では、通常良く見かけられるのは「中央から偉い先生を呼んできて・・・おしまいなんですけど、そうではなくて、先生は地元の訓練校の元校長だった人とか、企業内の教育に関わった人とか、日本マンパワーの社員とか、OBの方とか、地元造船関係の社長、東芝の人材育成や研究開発部長とか、地元におられる方で地元企業のことをよくご存知の方に話をさせていただいている。」という。ちなみに、受講料は1名1,000円という安価さである。2013(平成25)年度ものづくり中核人材養成セミナーの内容を表Ⅱ-17に示しておこう。

ものづくり中核人材養成セミナーは出前型で行われており、長崎県は離島も多く、地理的環境から県央地区は諫早のポリテクセンター、県南は島原、県北は佐世保においてそれぞれ実施されている。「講師のなかには、こういう取り組みを積極的にやりたいということで、講師料を辞退される先生方もいらっしゃいま

表Ⅱ-16 長崎県の在職者訓練の実施状況（2010～2012年）

訓練校	講座名	講座数	日数	定員	応募者（率）	入校者（率）	修了者（率）
長崎	資格取得講習会	11	57	55	72 (130.9)	67 (121.8)	61 (91.0)
	産業人材育成セミナー	49	154	382	323 (84.6)	292 (76.4)	257 (88.0)
	もの作り中核人材養成セミナー	8	28	100	169 (169.0)	158 (158.0)	124 (78.5)
	オーダーメイド	1	4	5	5 (100.0)	5 (100.0)	5 (100.0)
	計	69	243	542	569 (105.0)	522 (96.3)	447 (85.6)
佐世保	資格取得講習会	18	101	150	188 (125.3)	183 (122.0)	168 (91.8)
	産業人材育成セミナー	43	189	442	443 (100.2)	425 (96.2)	392 (92.2)
	オーダーメイド	3	14	26	26 (100.0)	25 (96.2)	19 (76.0)
	計	64	304	618	657 (106.3)	633 (102.4)	579 (91.5)
合計	資格取得講習会	29	158	205	260 (126.8)	250 (122.0)	229 (91.6)
	産業人材育成セミナー	92	343	824	766 (93.0)	717 (87.0)	649 (90.5)
	もの作り中核人材養成セミナー	8	28	100	169 (169.0)	158 (158.0)	124 (124.0)
	オーダーメイド	4	18	31	31 (100.0)	30 (96.8)	24 (80.0)
	計	133	547	1,160	1,226 (105.7)	1,155 (99.6)	1,026 (88.8)

注) 2010～2012年の3年間に行われた在職者訓練。
出所) 長崎校および佐世保校「事業概要」平成24年度、平成25年度から作成。

表Ⅱ-17 2013（平成25）年度第4回「管理監督者養成コース」（ものづくり中核人材養成セミナー）の講座内容及び担当講師

第1講座	3時間	
・第1部（90分）	人材育成の必要性と仕事の教え方	
講師 K氏	前 長崎県長崎高等技術専門校長	
・第2部（90分）	コミュニケーション能力の向上と社員の育て方	
講師 N氏	前 ジョブカフェ所長	
第2講座	3時間	職場の改善とOJTの進め方
講師 I氏	元 (株)東芝生産技術推進本部長	
第3講座	3時間	社内の活性化・人材育成・顧客に応える自社の魅力創り
講師 Y氏	元 長田工業(株)社長	
第4講座	3時間	ものづくり製造業の経営と現場のリーダーへの期待
講師 H氏	前 (株)九州スチールセンター社長	

出所)「平成25年度第4回『管理監督者養成コース』（ものづくり中核人材養成セミナー）」冊子から作成

す」(長崎高等技術専門校)というように、他の訓練コースに比べて、地元の訓練ニーズにきめ細かく対応していることがわかる。このこともあってか、企業の期待、評価は相当高いものがある。

「今年も実施するにあたって、企業のほうにもこういうことをやりますといたら、ほんとうにありがたいですと言ってもらっています。」(長崎高等技術専門校)

このため、2012（平成24）年度に応募状況を見ると定員15名に対して25名の定員以上の応募があった。これらのことは、逆にいえば「企業さんにはそういう余裕がないというか、自分たちのところでやれない」ということの裏返しとも言える。

三つは、産業人材育成セミナーが多くを占めていることである。このことについては、以下の訓練実施状況のなかで取り上げることにしよう。

このように、長崎県では企業ニーズを受け入れやすいオーダーメイド型で訓練することよりも、むしろレディメイド型の訓練プログラムを多数設定することによって、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ことがわかる。

(2) 在職者訓練の実施状況

在職者訓練の具体的な実施状況をみてみよう(表Ⅱ-18)。2011年度からものづくり中核人材育成セミナーが加わり、定員数は増えている。在職者訓練で最も多いのは産業人材育成セミナーで、2009年76.9%→2010年79.3%→2011年67.9%→2012年66.2%のように全体のほぼ7～8割を占めている。ものづくり

表Ⅱ-18 長崎県の在職者訓練の推移

年度	講座名	講座数	日数	定員	応募者 (率)	入校者 (率)	修了者 (率)
2009	資格取得講習会	4	15	30	37 (123.3)	31 (103.3)	28 (90.3)
	産業人材育成セミナー	9	31	70	115 (115.0)	101 (101.5)	91 (90.1)
	計	13	46	100	152 (116.9)	132 (101.5)	119 (90.2)
2010	資格取得講習会	10	47	60	73 (121.7)	72 (120.0)	63 (87.5)
	産業人材育成セミナー	33	117	295	291 (98.6)	272 (92.2)	248 (91.2)
	オーダーメイド	2	12	17	17 (100.0)	17 (100.0)	11 (64.7)
	計	45	176	372	381 (102.4)	361 (97.0)	322 (89.2)
2011	資格取得講習会	11	61	80	107 (133.8)	104 (130.0)	99 (95.2)
	産業人材育成セミナー	30	114	284	266 (93.7)	253 (89.1)	233 (92.1)
	もの作り中核人材養成セミナー	4	14	40	75 (187.5)	72 (180.0)	59 (81.9)
	オーダーメイド	2	6	14	14 (100.0)	13 (92.9)	13 (100.0)
	計	47	195	418	462 (110.5)	442 (105.7)	404 (91.4)
2012	資格取得講習会	8	49	65	80 (123.1)	74 (113.9)	67 (90.5)
	産業人材育成セミナー	29	112	245	209 (85.3)	192 (78.4)	168 (87.5)
	もの作り中核人材養成セミナー	4	14	60	94 (156.7)	86 (143.3)	65 (75.6)
	計	41	175	370	383 (103.5)	352 (95.1)	300 (85.2)

注1) 2009年は長崎校のみの数値。

注2) 物作り中核人材養成セミナーは長崎校で2011年と2012年に実施された。

注3) オーダーメイドは長崎校で2011年、佐世保校で2010年、2011年に実施された。

出所) 長崎校および佐世保校「事業概要」平成24年度、平成25年度から作成。

表Ⅱ-19 1講座当たりの日数、定員、応募者数、受講者数(2010～2012年)

訓練校	講座名	日数	定員	応募者数	受講者数
長崎	資格取得講習会	5.2 日	5.0 人	6.5 人	6.1 人
	産業人材育成セミナー	3.1	7.8	6.6	6.0
	もの作り中核人材養成セミナー	3.5	12.5	21.1	19.8
	オーダーメイド	4.0	5.0	5.0	5.0
	計	3.5	7.9	8.2	7.6
佐世保	資格取得講習会	5.6	8.3	10.4	10.2
	産業人材育成セミナー	4.4	10.3	10.3	9.9
	オーダーメイド	4.7	8.7	8.7	8.3
	計	4.8	9.7	10.3	9.9
合計	資格取得講習会	5.4	7.1	9.0	8.6
	産業人材育成セミナー	3.7	9.0	8.3	7.8
	もの作り中核人材養成セミナー	3.5	12.5	21.1	19.8
	オーダーメイド	4.5	7.8	7.8	7.5
	計	4.1	8.7	9.2	8.7

注) 2010～2012年の3年間に行われた在職者訓練。

出所) 長崎校および佐世保校「事業概要」平成24年度、平成25年度から作成。

人材育成セミナーは2011年度から始まっており、2011年9.6%→2012年16.2%へと増加している一方で、資格取得講習会は2009年23.1%→2010年16.1%→2011年19.1%→2012年17.6%と示しているように、減少しつつある。応募率をみると、いずれの講座においても100%を超えて、高いことがわかる。100%を切っているのは、産業人材育成セミナーのみである。それでもほぼ90%は維持している。資格取得講習会は120～130%と高く、ものづくり中核人材養成セミナーについては150～180%とさらに高い比率を示している。

入校、修了状況を見ておこう。全体として入校率は2011年度(105.7%)をピークに、2012年度は下がるものの、それでも95.1%という高い数値である。各講座ごとの入校率の推移は、ほぼ応募率を反映していて、ものづくり中核人材養成セミナーは2011年180.0%→2012年143.3%と高いものがある。他方、修了率に注目すれば、資格取得講習会が一番高く、2009年90.3%→2010年87.5%→2011年95.2%→2012年90.5%を示している。応募率が高かったものづくり中核人材養成セミナーは、修了率をみると2011年81.9%、2012年75.6%のように低いことがわかる。

次に、表Ⅱ-19によって1講座当たりの訓練日数、定員、応募者数、受講者数を見てみよう。訓練日数は

長崎校が3.5日、佐世保校が4.8日と長く、全体では4.1日である。講座名別に見れば、資格取得講習会が5.4日と長く、産業人材育成セミナーやものづくり中核人材養成セミナーが3.5～3.7日と短い。

1 講座当たりの定員は平均8.7人である。長崎校で7.9人、佐世保校が9.7人と多い。全体では8.7人である。講座名別にみれば、長崎校のものづくり中核人材養成セミナーが12.5人、佐世保校の産業人材育成セミナーが10.3人と10人を超えている。

1 講座当たりの応募者数は定員と比べてやや高く、全体平均が9.2人である。特に高いのは長崎校のものづくり中核人材養成セミナーが21.1人である。

1 講座当たりの受講者数は応募者を下まわりながらも、定員とほぼ一致している。全体平均で8.7人、ものづくり中核人材養成セミナー19.8人と多い。資格取得講習会、産業人材育成セミナー、オーダーメイドはいずれも7～8人と少ない。

7. まとめ

長崎県の人材育成システムにおいて、公共職業訓練はどのように位置づいているのか、またどのような役割、機能をはたしているのか、まとめておこう。

長崎県はものづくりを中心とした「製造業立県」というイメージが強いが、それとは裏腹に、総生産額ベースでみると第3次産業が8割を占めて圧倒的に多い、いわゆる商業県なのである。しかも製造業の中心は基礎素材型や生活関連型ではなく、輸送用機械、電子部品・デバイス、汎用機械などの加工組立型に特化している産業構造を有している。しかし、長崎県では県内の総生産(GDP)の押し上げに寄与している製造業の振興を図るべく、その担い手である若手の技能労働者の確保に向けて、2003(平成15)年統合以来、離職者訓練から学卒者訓練中心の普通課程に特化している。普通課程に特化している背景には若年労働力の激しい県外流出があることを指摘しておかなければならない。

第2に、こうした加工組立型中心の産業構造をもつ長崎県では、普通課程以上に、短期課程に与えた影響は大なるものがあつた。普通課程のみならず短期課程にも溶接科を設置して造船溶接作業者を大量に供給したのである。多いときには年に2回の募集を行っていた。しかし、溶接工を大量に需要した大手造船メーカーはかつての主力であつたばら積み船やタンカーから大型客船、LNG船などに受注方針が転換されるに及んで、高度な造船技術が求められ、新たな溶接手法が採用されたために、従来の短期課程において養成されていた溶接工は不要となり、造船溶接科は廃科となった。しかし、廃科になったのは市内大手造船企業が労働者の職種転換を進め、溶接工の多能化を図ったために、短期課程溶接科修了者を採用しなくなったからであつた。とはいえ、採用の一時停止は将来的に廃科が続くわけではないという。

「M重工は今、大型客船とか燃料効率の良い新型LNG船の引き合いが来ているようです。それを造るのに、まず社内の人を転換して内部の方の転換でも足りなくなったら、やるかもしれません。」(長崎県産業人材課)

このように、公共職業訓練は長崎県産業構造に応じて、地域の企業ニーズに即した人材育成を臨機応変に担ってきたといえる。

第3に、長崎県の高専技術専門校は高卒者の重要な進学先として位置づいていることである。進学校を除く高校においてこの傾向が強い。このことはものづくり系はいうまでもなく、商業デザイン科、観光オフィスビジネス科のような非ものづくり系においても新規高卒者が8～9割を占めていることから、長崎県の公共職業訓練は民間の専門学校とならんで新規高卒者の進学先のひとつとして位置づいていることを示している。しかし、長崎県は他県に先駆けて急速に進む15歳人口の減少のなかで、学卒者訓練を担う普通課程では入校者の質の低下に直面しており、労働力の養成と確保に課題を残している。

第4に、長崎県における委託訓練は非ものづくり系の訓練が民間の教育機関を中心に行われ、多くの入校者が受講している。そういう意味では、雇用のセーフティネットの役割機能を十分に果たしているといえよう。

他方で、委託訓練として行われる離職者訓練が国から県レベルに移管されたことによって地域経済や地域労働市場に即した訓練ができるという意味において大きなメリットだといえる一方で、膨大な業務量を担う訓練指導員をはじめとする職員層の不足という事態も発生している。また、介護系職種を除いて事務系職種の就職率が悪いこと、そしてエネルギー、環境といった新成長分野の訓練や職種の開拓が進んでおらず、困難な局面に立たされている。

第5に、在職者訓練においても長崎県の特徴があらわれている。長崎県ではオーダーメイド型訓練は極めて少なく、ほとんどがレディメイド型で占められている。この点で他県と異なっている。それは長崎県の製造業の弱さを示していると同時に中小企業自体が研修計画を立てる余力がないことと深く関わっているからである。しかし、県内中小地場企業から強い要望が出されたことにより、2011年度よりものづくり中核人材養成セミナーと称する管理監督者養成が開設されている。これは企業内人材養成の中心であるOJTを主導する組長、班長などの第一線管理監督者の育成をねらったものであった。

かくして、ものづくり中核人材養成セミナーが地元中小企業に対して離島にまで出向く出前型で実施されていることに代表されるように、ものづくりの人材養成の重要な担い手の育成に深くコミットメントしているのみならず、地元中小企業にとって在職者訓練は企業内教育の一環として位置づけられているのである。

注)

- 1) 長崎県立長崎高等技術専門校「平成25年度事業概要」p1～4
- 2) 日本銀行長崎支店「長崎県の経済構造の特徴について」p2
- 3) 「長崎県産業振興ビジョン」長崎県、平成23年3月、p15
- 4) 同上、p15
- 5) 同上、p16
- 6) 同上、p16
- 7) 日本銀行長崎支店「長崎県の経済構造の特徴について」p3
- 8) 「長崎県産業振興ビジョン」長崎県、平成23年3月、p17

Ⅲ. 佐賀県の公共職業訓練

1. 佐賀県の職業能力開発の沿革と産業技術学院の設立

表Ⅲ-1は、佐賀県の公共職業能力開発施設の変遷を示したものである。佐賀県の公共職業訓練は戦後まもなく1946年、佐賀に2ヵ所（建築工、土工）、唐津に2ヵ所（木船工、木工）、武雄に1ヵ所（建築工）、有田に1ヵ所（陶芸工）の合計6ヵ所の補導所として発足した。その後、唐津の木船工補導所は廃止されたが、残り5ヵ所の補導所は公共職業補導所へ整備された。県内では佐賀をはじめ唐津、武雄、有田の4市町村に配置されていた。やがて有田が廃止され、新たに多久が設立されるにおよんで、1970年代になると公共職業補導所から専修職業訓練校へと名称変更が行われ、佐賀、唐津、多久の3ヵ所へと集約されることになった。さらに、1993年には名称がそれぞれ、中央、北部、多久の職業能力開発校へと変更が行われたが、80年代を通して3校体制が維持されていた。産業技術学院として1校に統合されたのは1996年であった¹⁾。

このように6校→3校→1校体制へと集約されていくのであるが、職業訓練担当部局によれば、産業技術学院として統合された背景には施設の老朽化と佐賀県のほぼ中央に位置する地理的優位性によっているという。

「施設の老朽化が一番にありまして、建て替えをしていく際の必要性を考えたときに1ヵ所にしてしまおうということです。」「佐賀にすると唐津、伊万里の方は1時間ちょっとかかってしまいますから、多久でやっています。」（佐賀県雇用労働課）

1996年の産業技術学院開設当初は普通課程6科、短期課程4科で訓練が始まった。その後、カリキュラム等の見直しが行われ、2007（平成19）年4月には、関係業界のニーズに応じるため、「環境設備科」（普通課程、訓練期間1年、定員20名）と「電気設備システム科」（普通課程、訓練期間1年、定員20名）を統合し、新たに「電気・配管システム科」（普通課程、訓練期間2年、定員20名）を設置した。この結果、2010（平成22）年度の訓練科は普通課程4科、短期課程4科へと再編された。その後、2012（平成24）年度には普通課程2年制のみの5科体制へと大幅に改編されたのである²⁾。

2013（平成25）年4月1日現在、指導員は18名、3名は嘱託員、合計21名の指導員体制で教育訓練が行われている。ただし、指導員18名のうち2名は臨時的任用職員である。この2名の臨時的任用職員は正規職員がなんらかの理由で採用されなかったために、欠員補充として採用されたものであり、定員としてカウントされている。なお、嘱託員は月16日勤務として勤務日数が限定されている。この嘱託員3名を合わせた全体数が21名となる。

表Ⅲ-2 産業技術学院の課程別定員、入校者、定員充足率の推移

		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
普通課程	定員	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	80	80	80
	入校者数	99	83	104	103	127	120	125	115	115	100	90	61	39	70
	定員充足率	79.2%	66.4%	83.2%	82.4%	101.6%	96.0%	100.0%	92.0%	92.0%	80.0%	72.0%	76.3%	48.8%	87.5%
短期課程	定員	100	100	100	100	100	100	100	100	110	110	120	120	120	100
	入校者数	99	92	98	101	110	109	107	107	119	106	102	86	86	76
	定員充足率	99.0%	92.0%	98.0%	101.0%	110.0%	109.0%	107.0%	107.0%	108.2%	96.4%	85.0%	71.7%	71.7%	76.0%

出所)「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会報告書」p.4 から

表Ⅲ-3 産業技術学院普通課程における新規高卒者割合の推移

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
入校者	82	66	79	81	101	95	100	90	90	76	66	61	39	70
うち新高卒	45	37	22	32	34	40	32	23	21	17	13	17	10	11
割合	54.9%	56.1%	27.8%	39.5%	33.7%	42.1%	32.0%	25.6%	23.3%	22.4%	19.7%	27.9%	25.6%	15.7%

出所)「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会」p.4 から

2. 学科再編の背景

(1) 学科再編以前の訓練状況

しかしこの間、佐賀県においても全国と同様に急速な技術革新が起こり、経済のソフト化をはじめサービス化が進展して、情報技術化がより一層進んだ。一方、学校教育の局面においても進学率が高まり、少子化にともなう学生数の減少が進行していた。当時の公共職業訓練はこうした変化に対応できない状況になっていた。普通課程においてもまた短期課程においても、経済界の要求するハイレベルな人材育成や学生の要求する高度な教育内容にこたえることなく、入校者は減少していくことになった。

表Ⅲ-2は産業技術学院の入校者、定員充足率の推移を見たものである。それによると、普通課程(学卒者訓練)の入校者は2000年に定員を上回り(入校者/127人、定員/125人)、その後やや減少するものの2005年までは定員125人に対して100人以上を維持していた。2006年には入校者は90人となり、定員充足率は70%台へ低下した。2007年以降定員80名体制になったが、入校者61名(定員充足率76.3%)、2008年39名(48.8%)のように依然として定員充足率は低下の一途を辿った。一方、短期課程の入学人数は2004年までは定員を上回っていたが(2004年入校者119人、定員110人)、2005年になると入校者が定員を下回り(2005年入校者106人、定員110人)、2008年には71.7%(入校者86人、定員120人)へ減少していった。

次に普通課程(学卒訓練)における新規高卒者の占める割合をみると(表Ⅲ-3参照)、産業技術学院設立当初には50%台後半を占めていた時期もあったが、その後減少していき、定員充足率が100%に近かった時期においても30~40%に下がり、2000年代半ば以降、20%台まで低下した。

これらの学卒訓練において見られた定員充足率の低下や新規学卒者の占める割合の減少は、入校者の修了状況や修了者の就職状況に少なからず影響を与えた。表Ⅲ-4は2006年から2008年にわたる3年間の修了率をみたものである。それによると、普通課程、短期課程のいずれにおいても修了率は7割から9割の水準を維持しているが、短期課程の総合建築科については6割となっており、中途退校者の割合が高くなっている。

さらに、修了者の就職状況は表Ⅲ-5に示すように、2006年から2008年の就職率を見ると、特に普通課程の自動車工学科は100%となっており、また、普通課程の生産技術科、短期課程のインテリア工芸科も高い就職率で推移していることがわかる。

一方、表Ⅲ-6は就職者の関連業種、関連職種への就職率をみたものである。就職者のうち、訓練科に関連する業種、職種に就職した割合は、普通課程、短期課程とも約8割となっているが、普通課程の建築設計科では約5割、短期課程での総合建築科では約4割となっており、訓練科によって大きな格差が生じていることが判明された。

表Ⅲ-4 過去3年間(06/07/08)の入校者の修了状況

課程	訓練科	入校者	修了者	修了率
普通課程	建築設計科	16.0	13.7	85.4%
	生産技術科	14.7	10.3	70.5%
	電気・配管システム科	13.3	11.3	85.0%
	自動車工学科	15.0	12.3	82.2%
	計	59.0	47.7	80.8%
短期課程	総合建築科	11.3	6.7	58.8%
	インテリア工芸科	23.0	19.3	84.1%
	金属加工科	16.3	12.7	77.6%
	福祉サービス科	28.7	27.0	94.2%
	計	79.3	65.7	82.8%

注) 入校者、修了者、修了率は3ヵ年の平均である。
出所)「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会報告書」p.5から

表Ⅲ-5 過去3年間(06/07/08)の修了者の就職状況

普通課程 (修了、就職：人)

年度	建築設計科			生産技術科			電気・配管システム科			自動車工学科			計		
	修了	就職	率	修了	就職	率	修了	就職	率	修了	就職	率	修了	就職	率
2006	13	11	84.6%	10	9	90.0%	19	15	78.9%	14	14	100.0%	56	49	87.5%
2007	12	11	91.7%	10	10	100.0%	0	0	0.0%	13	13	100.0%	35	34	97.1%
2008	16	10	62.5%	11	11	100.0%	15	12	80.0%	10	10	100.0%	52	43	82.7%
過去3年平均	13.7	10.7	78.0%	10.3	10.0	96.8%	11.3	9.0	79.4%	12.3	12.3	100.0%	47.7	42.0	88.1%

出所)「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会報告書」p.5から

短期課程 (修了、就職：人)

年度	総合建築科			インテリア工芸科			金属加工科			福祉サービス科			計		
	修了	就職	率	修了	就職	率	修了	就職	率	修了	就職	率	修了	就職	率
2006	7	5	71.4%	26	26	100.0%	13	10	76.9%	27	20	74.1%	73	61	83.6%
2007	8	7	87.5%	17	16	94.1%	11	9	81.8%	28	26	93.0%	64	58	90.6%
2008	5	2	40.0%	15	15	100.0%	14	7	50.0%	26	20	76.9%	60	44	73.3%
過去3年平均	6.7	4.7	70.0%	19.3	19	98.3%	12.7	8.7	68.4%	27.0	22.0	81.5%	65.7	54.3	82.7%

出所)「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会報告書」p.5から

表Ⅲ-6 過去3年間(06/07/08)の就職者の関連業種、関連職種への就職率

普通課程 (就職者数、関連業種・職種への就職者数：人)

	建築設計科			生産技術科			電気・配管システム科			自動車工学科			計		
	就職	関連	率	就職	関連	率	就職	関連	率	就職	関連	率	就職	関連	率
関連業種	32	18	56.3%	30	22	73.3%	27	20	74.1%	37	36	97.3%	126	96	76.2%
関連職種	32	16	50.0%	30	22	73.3%	27	20	74.1%	37	36	97.3%	126	94	74.6%

出所)「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会報告書」p.5から作成。

短期課程 (就職者数、関連業種・職種への就職者数：人)

	総合建築科			インテリア工芸科			金属加工科			福祉サービス科			計		
	就職	関連	率	就職	関連	率	就職	関連	率	就職	関連	率	就職	関連	率
関連業種	14	6	42.9%	57	34	59.6%	26	19	73.1%	66	64	97.0%	163	123	75.5%
関連職種	14	5	35.7%	57	43	75.4%	26	19	73.1%	66	64	97.0%	163	131	80.4%

出所)「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会報告書」p.5から作成。

(2)「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会」の議論

こうした状況のなかで、産業技術学院は県下の人材育成機能を十分に担っているのかどうかについて問題提起が行われ、2009年には「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会」(以下、あり方検討会という。)が設置された。あり方検討会の問題意識は次の点にあった。

「少子化や若者のものづくり離れなど、公共職業訓練を取り巻く状況が大きく変化しており、県の職業能力開発施設である産業技術学院においても、近年入校者数が低迷し、県議会でも若手技能者育成の必要性などの指摘があっている状況である。さらには、国が行う職業訓練を実施している雇用・能力開発機構の廃止も2010（平成20）年12月に決定されており、この動向も踏まえ、県の職業能力開発校である産業技術学院が、今後、県内の職業訓練をどう担っていくのか、そのあり方について検討する時期に来ている。」³⁾

これらの課題意識に立って多面的に検討が行われた。「あり方検討会」は産業技術学院が果たす役割の方向性について、以下の3点を指摘している。

一つは「産業技術学院においては、長期の普通課程を中心に地域産業、特にものづくり分野における担い手の人材養成ニーズに対応した職業訓練に重きを置いていく」⁴⁾ こと。

二つは「地域産業、特にものづくり分野における技術力向上を図るため、在職者訓練の向上に努めていく」⁵⁾ こと。

三つは「セーフティネットとしての離転職者訓練については、ポリテクセンターでの実施を基本とし、産業技術学院においては、雇用情勢などを考慮して柔軟に対応していく」⁶⁾ こと。以上、3つの方向性が示されたのである。

こうして、産業技術学院の役割として、佐賀県内では自前の人材育成の余裕の乏しい中小、零細企業が多く、基礎技能を身に付けた即戦力の訓練ニーズをふまえて、「ものづくり分野における技術・技能は、若年段階で身に付けるほうがその後の技能の取得や向上が見込まれることから」「若年者を中心として、企業で即戦力となる優秀な人材を輩出できるような訓練を行っていくことが必要である」⁷⁾ として、若年技能者の育成を重視して普通課程2年制化と短期課程の廃止が打ち出されることになった。

同時に、「あり方検討会」では機構のポリテクセンターと県の産業技術学院の棲み分けを行うことによって、離職者の能力開発はポリテクセンターで行い、そして学卒者の能力開発は産業技術学院で行うことによって、これまで指摘されていた労働の二重行政に終止符を打ったのである。

「あり方検討会では、労働の二重行政をどのように避けるのか、機構のポリテクセンターと県の産業技術学院の棲み分けをどうするのかという課題がありました。結局、若年者の技能者の育成と企業発展のために若年者を県内企業に輩出することに力を入れていこうということで、産業技術学院にすると。それから、離職者の能力育成はポリテクセンターに特化するという棲み分けを図ることで方向付けをしたというのが、あり方検討会なんです。そういう棲み分けを図って、県内企業の発展のために若年者を企業に輩出するということが大きな役割かなと思います。」（佐賀県立産業技術学院）

(3) ポリテクセンターと産業技術学院の棲み分け

まず第1に、訓練期間として、即戦力の人材を養成するためには1年課程では短すぎるとして、2年課程にする必要があった。第2に、県内企業のニーズ調査によれば若年技能者養成に対する強い要望があったことである。高卒レベルを入学資格とすることによって各種の資格取得が容易となり、そのことが即戦力養成にも寄与できると考えられたことである。第3に、定員は確実に就職できると見込まれる数に絞り込むことが提起されるとともに、第4に、先端技術の習得をめざして最新機器を導入することが求められた。こうして、高卒29才以下を入学資格とする普通課程2年制へと全面的に切り替わった。若年技能者養成を産業技術学院が担うことが前面に打ち出されたのである。

「(29歳以下にしたのは)若年技能者という考え方から、2年間訓練をして修了するとき、2年間経つので31才になりますけど、そこがぎりぎりのラインかなということです。」（佐賀県雇用労働課）

一方、すでに述べてきたように今回の学科再編にはポリテクセンターとの棲み分けがひとつの背景になっていたが、それが端的に現れたのが短期課程の廃止についてである。県立校とポリテクセンターにおいてそれぞれ独自に行われていた職業能力開発は平成10年代後半に、二重行政の無駄として指摘されていた。ポリテクセンターでは離転職者を対象とする主に6ヵ月訓練が行われ、県立校においても6ヵ月から1年にわたる短期訓練が実施されていたからである。

「6ヵ月訓練を機構（国）さんがされていて、佐賀県の県立校も6ヵ月だったり、1年だったりの訓練をしていますけども、科目が重複しなければ二重行政にはならないんでしょうけれども、科目が重複してしまうと6ヵ月と1年でどう違うんだという話になる。倍違うとはいえ、はっきりした違いが見えないと

国民、県民から見るとどっちか一つやればいいんじゃないかという話になるでしょうから、6ヵ月と1年ということではなくて、6ヵ月と2年ということで、期間としては4倍の違いを設けてやるということによって、同じ公共職業訓練をやる施設でも目的は違うということを明確にしたというのが、再編の一つの理由であると思います。」(佐賀県雇用労働課)

このように訓練期間の長さによって訓練の目的を明確にして、二重行政の解消を目指した。そのためには県立校は2年間の学卒者訓練(養成訓練)を行い、離職者を対象とする6ヵ月の短期訓練(離職者訓練)を行うポリテクセンター(国)との違いを鮮明にする必要があったからである。

こうして佐賀県では短期課程を全て廃止して、普通課程2年制のみに特化するという全国にも稀な職業訓練体制が整備された。

3. 普通課程2年制化と短期課程の廃止

以上、述べてきたように、普通課程2年制に一本化する学科再編が行われた背景には、就職率の低下、「一定のしっかりした技術を持った若年技能者を育成して欲しい」という県内企業の声、そして「即戦力養成」に応えるためであり、さらにはポリテクセンターとの棲み分け論に基づいていたのである。

「学科再編をした背景は、一つは2010(平成22)年度までは就職率があまりよろしくないという状況がありました。二つには、産業技術学院の在り方としてどういった施設であるべきかを県内企業にアンケートで照会させていただいたところ、若い技能者を育成してほしいと、そして若いだけではなくて一定のしっかりした技術を持った若年技能者を育成してほしいという声が多かったということがありました。そういうことを考えますと、定員を絞り込んで、少数精鋭で若い29才以下の方に絞らせていただく。さらに即戦力ということであれば、1年ではなくて2年間しっかり訓練をして県内企業に人材を提供するという方針のもと、改編したようなところですよ。29才以下に絞る前は、50才を超えてから入校される方もいらっしやいました。55才もしくはそれ以上でお仕事を定年されて、次の仕事を探すためということで入校されるのですが、目指すところは同じでも、あまりにも背負っている環境や将来の進路が違うために、訓練を行う上で支障があったとも聴いていますので、ターゲットを絞り込んだということです。また、ポリテクセンターのほうでも訓練が行われていますが、そこの役割分担という意味合いもありましたので、このような改編、学科再編をさせていただいているところです。」(佐賀県雇用労働課)

表Ⅲ-7は2012(平成24)年度における学科再編の変遷を示したものである。それによると、2012(平成24)年度からすべて入校資格をこれまでの高卒30才以下を1才切り下げて、29才以下とする普通課程2年制へと切り替えられた。この再編は2011(平成23)年度から移行準備が進められており、そのため、2011(平成23)年度には短期課程の福祉サービス科を委託訓練へ移行した。また、短期課程の入校資格をこれまでの中卒以上且つ年齢制限無しとしていたが、暫定的に39歳以下に切り下げるとともに、以下のような学科再編を行った。短期課程の総合建築科(1年制)を普通課程1年制の建築設計科とともに普通課程2年制の建築技術・設計科に格上げ、統合した。同じく短期課程のインテリア工芸科(1年制)は普通課程2年制の木工芸デザイン科として科目名を新たに発足した。さらに、短期課程の金属加工科は普通課程2年制の生産技術科とともに普通課程2年制の機械技術科へと装いも新たに立ち上げた。こうして短期課程を普通課程へと統廃合したことにより、普通課程のみの5科体制へ改編された。このため定員の削減は避けられず、普通課程80名(総定員140名)と短期課程100名(総定員100名)の2課程で合計180名(総定員240名)であったものが、普通課程のみの80名(総定員160名)へと縮減された。これらの学科再編による新たな訓練体制は2012(平成24)年度からスタートしている。

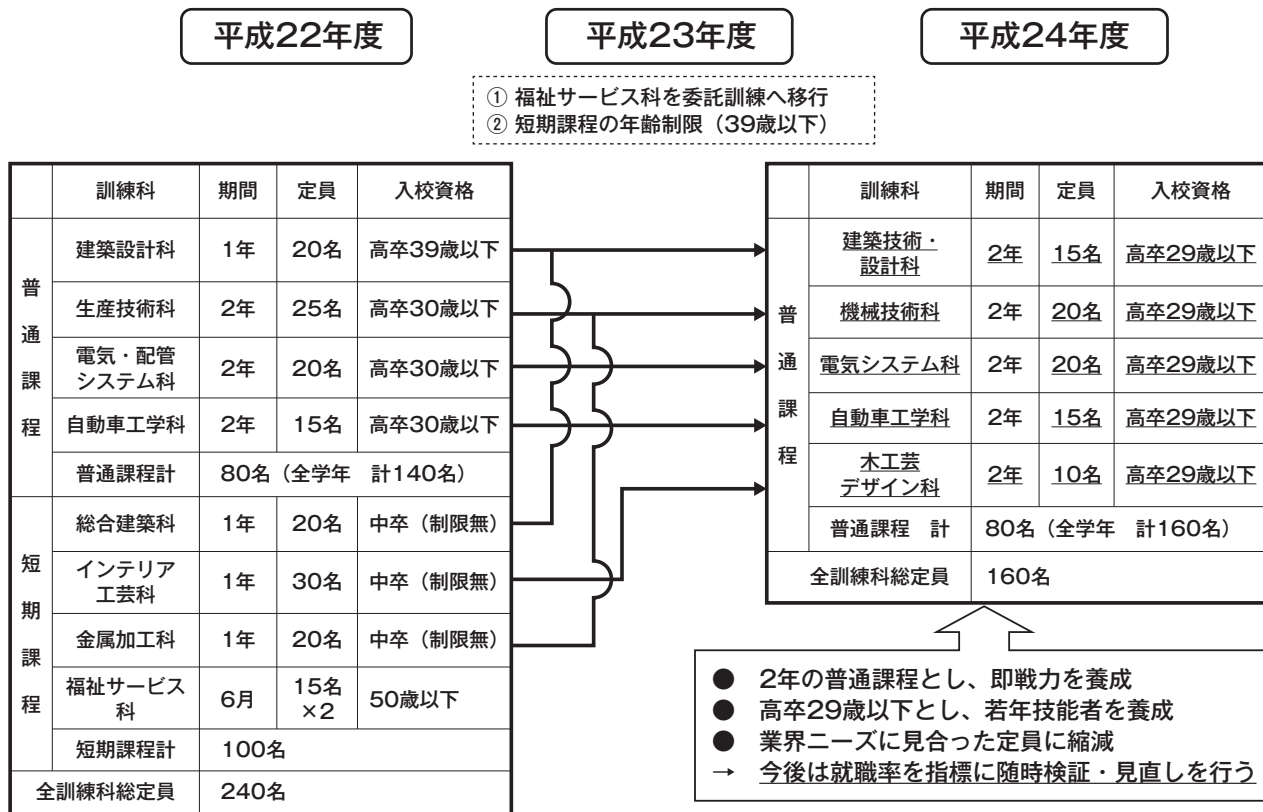
以下、学卒者訓練、委託訓練、そして在職者訓練のそれぞれの展開状況をみていこう。

4. 学卒者訓練の展開と特徴

(1) 応募と入校者—入口の特徴

表Ⅲ-8は2013(平成25)年度の産業技術学院の応募、入校状況を示したものである。それによると応募者は全体で1.35倍、入校者は0.75倍である。前年度の2012(平成24)年度(応募者は1.06倍、入校者は0.6倍)に比べてやや改善はしているものの、決して高いとは言えない状況である。応募者を訓練科別にみると、建築技術・設計科は0.93倍と最も低く、自動車工学科は2.13倍と高くなっている。しかし、これらを見るかぎり、若者のものづくり離れが陰を落としているようである。

表Ⅲ-7 学科の再編



出所) 佐賀県雇用労働課 資料

表Ⅲ-8 佐賀県立産業技術学院の応募・入校状況（2013年度）

訓練科	課程	定員	応募者(倍)	入校者(%)	学歴構成									年齢構成			入校時年齢	雇用保険
					新規学卒者			一般求職者			離転職者			20才未満	20~24才	25~29才		
					中卒	高卒	大卒	中卒	高卒	大卒	中卒	高卒	大卒					
建築技術・設計科	普通2	15	14(0.93)	11(73.3)		2	1		1			5	2	3	5	3	22.0	5
機械技術科	普通2	20	22(1.10)	9(45.0)		5				1	2	1		7	1	1	19.6	2
自動車工学科	普通2	15	28(1.87)	15(100.0)		9						5	1	9	6		19.6	4
電気システム科	普通2	20	32(1.60)	19(95.0)		8		2	1		8			10	6	3	20.9	8
木工芸デザイン科	普通2	10	12(1.20)	6(60.0)		3					2	1		3	2	1	21.0	2
合計		80	108(1.35)	60(75.0)		27	1	0	3	1	1	22	5	32	20	8	20.6	21
2012年度		80	85	48		22	0	0	0	1	0	19	6	23	10	15	21.7	20

注1) 施設内訓練

注2) 大卒は短大卒、高専卒含む。

出所) 佐賀県立産業技術学院「事業概要」2013年度版

自動車工学科は自動車整備士の養成施設として認定を受けており、修了すれば資格の取得が可能であるために応募者が多くなっている。ちなみに2012年度でも、1.53倍と高いことがわかる。自動車工学科の定員は改編後も15名と変わらず、「改編のなかでもほとんど影響のなかった学科でもあるし、一定の人材ニーズ、入校ニーズは手堅い学科で、就職率も100%と高い」（佐賀県雇用労働課）ことによる。

一方、機械技術科は20名の定員のうち入校者は2012年11名、2013年9名のように5割にすぎない。応募者は定員を超えてはいるものの、入校に結びついていない。理由の一つは、「身につける技術としては、非常に汎用性が高く就職先もいろいろあるけれども、集まっていない」という事情がある。

その理由の二つは選考試験を行い、2年間にわたる訓練内容についていくだけの学力、気力（意欲）を有

するものを選抜していることによっている。就職することが最大の目的である職業訓練は、一定の学力形成は欠かせないからである。選考試験では数学や国語などの学科の試験だけではなく、新たに簡単な実技試験も取り入れている。

「選考試験をしていますが、平成25年については簡単な実技もしているんですけども、そのなかで合格点に達しないということで、入校を認められないということです。応募に対して入校者が少ないというのは選考で落としているんです。」(佐賀県雇用労働課)

入校者が定員を割っている現状は、中途退学者が多いことによる事前の対応として、入口の段階であらかじめ選別をしていることも大きい。

「企業が求める即戦力の若年技術者を育成するという部分では、2年課程で訓練期間が長いので、まっとうできなかつたり、ついていけなかつたりというところはあると思います。」(佐賀県雇用労働課)

もっとも中途退校が多いのは、訓練に不適應を起こして脱落していくというだけではなく、就職による中途退校もそれ以上にたくさん見られることはいうまでもない。訓練の中途でも企業からの声かけがあればそれに応ずることは半ば常識に属する。

次に入校者を見てみよう。まず、入校者の前歴であるが、全体として、新規学卒者28人(46.7%)、一般求職者4人(6.7%)、離転職者28人(46.7%)のように、新規学卒者はほぼ5割弱を占めている。入校者のうち離転職者よりも新規学卒者の割合が多い訓練科は自動車工学科、機械技術科の2科にすぎない。残りは離転職者の割合が多く、とくに建築技術・設計科では7割を占めて多い。ここにおいても若者のものづくり離れや進学率の上昇による影響がみてとれる。

新規学卒者が少ないことは年齢構成にも反映している。それでも20才未満が5割を占めていることからすれば、他府県に比べて相対的に新規学卒者の割合は高いといえよう。

2012(平成24)年度に普通課程2年制の5科体制が新たにスタートして間もない現時点の状況からすれば次第に改善されていくことであろうが、佐賀県では、産業技術学院を普通課程2年制に改編するにあたって、新規学卒者の入校者の確保のために就職支援課を新たに設置するとともに、新規高卒者のための職業訓練という産業技術学院のPRを強力に推し進めている。

「以前の状況では、産業技術学院というのは専修学校と同等と思われる進路指導の先生は少なかったと思うし、新卒者が入って資格が取れるところだと知っている進路指導の先生あまりいなかったと思います。この見直しにあたっては、そういう施設であることを高校関係者に知っていただくという意味で、就職支援課という課を新たに作って、入口対策、高卒入校生の募集対策にかなり力を入れて、今も継続しています。」(佐賀県雇用労働課)

他方、高校側への働きかけも学科改編の意図、改正点など学院の役割変化を明確に伝えて、離職者が行くところだとこれまで見なされていた意識の払拭を図っている。そのために、イベントの開催、受賞の際にはマスコミの取材を呼び込み、メディアを通じた積極的な発信を行っている。産業技術学院のホームページの作成、フェイスブックの活用など幅広く広報活動に取り組んでいる⁸⁾。

「高校に対しては学院のPRとか、入校生募集とか、直接伺って話をしたり、進路指導の先生を集めて学院がこのように変わりましたというポイントを説明して、資格が取れる2年課程ということで、意識を持ってもらうように取り組んでいます。(中略)今までは、どこも進学できない、就職もできなかった人が最後に来るところというイメージがあったと思うんです。そういうことではなく、きちんと資格が取れる人を、最初の入口の段階で集めるという施設、ここに行きたくて行くという人に来てもらいたいという施設に変えていますので、それが徐々に浸透しつつあるところだと思います。」(佐賀県雇用労働課)

最後に、学歴構成について見ておこう。全体として高卒52人(86.7%)、大卒7人(11.7%)、中卒1人(1.7%)のように、圧倒的に高卒が多数を占めている。特に自動車整備士の資格取得が可能な自動車工学科や建築技術・設計科において高卒が多いことがわかる。

(2) カリキュラムと授業

以上のように、産業技術学院の入校パターンは2つに大別される。高校卒業後、就職に失敗したものが技術、技能を身に付けるケースであり、今ひとつは方向転換をしてもものづくりに進むことを目指すケースである。

産業技術学院に入校した生徒たちは地元多久市が5人と少ないが、近隣の佐賀市15人、北部の唐津市15

人をはじめとして、小城市5人、武雄市5人のように全県内から通学している。

授業料については、佐賀県では学卒者訓練を行う普通課程の場合2000（平成12）年より月々9,900円の授業料を徴収している。これは公立高校の授業料と同額である。授業料のない都道府県は次第に少なくなる傾向にあり、地方財政の逼迫化の波を受けて受益者負担の観点が強くなっているからである⁹⁾。しかし、「雇用保険受給者に対しては訓練を受ける権利がある」（佐賀県雇用労働課）という離職者訓練的な観点から全額免除としている。

産業技術学院は建築技術・設計科、自動車工学科、機械技術科、電気システム科、木工芸デザイン科の5学科からなる。建築技術・設計科は2級建築士をめざした訓練が行われる。もっとも2級建築士の受験資格として実務経験を必要とするために在学中に資格取得ができるわけではないが、幅広く大工の養成から、施工建築までを学ぶコースとなっている。

自動車工学科は自動車整備士の養成施設として国土交通省から認定を受けているため、修了と同時に2級整備士の資格が取得できるコースである。佐賀県内では、2級整備士が取れるのは産業技術学院と専門学校の2校しかない。毎年、授業料の安さと就職率の高さのために、応募者も多く人気の高いコースである。2級整備士は国内自動車メーカー系ディーラーで働く場合には不可欠な資格とされている。

「佐賀県内にはうち（産業技術学院）と専門学校の2校だけしかありません。国内の自動車メーカー系のディーラーさんと2級整備士の資格を持っている方を整備スタッフとして採用しますという話になっています。整備士としては3級もあるんですけど、これは高校で取れるもので、県内ではH高校さんとK高校さんで取れるんです。この資格ではディーラーに採用されないんです。ディーラーで働きたいという希望であれば、うち（産業技術学院）か佐賀工業専門学校か、K工業大学さんもお持ちですのでそこに行くか、あるいは福岡のA工科自動車大学校とか、そういう専門学校系のところに行くしかありません。」（佐賀県産業技術学院）

電気システム科は経済産業省の管轄になる第2種電気工事士の養成施設の認定を受けている2年コースである。今日電気を扱う業務は電気工事ばかりではなく施設管理や工場内の生産業務に幅広く行われているため一定の入校者を確保できている。2011（平成23）年度までは電気配管システム科という名称であったように、1年次では電気工事士、2年次では上水道や排水関係の配管業務を中心とした設備関係の教育訓練を行っていたが、2012（平成24）年度以降配管設備を取りやめる代わりに空調設備の施工関連業務の訓練を実施している。

機械技術科は、自動車工学科と電気システム科とは異なり、機械技術に関わる資格の取得を主目的としている科ではない。

「技能がどのレベルにあるかという検定はあるんですけども、そこに就職するためにはNC旋盤やマシニングセンターの資格を持たなくても操作はできるわけですよ。だから、そういうことをやりたいという方がいたとしても、うちに入らないとそういう業界に行けないかという、そういうことはありません。」（佐賀県産業技術学院）

木工芸デザイン科は主に家具、建具製作など木材加工に必要な技能と知識を学ぶ科である。

以上の5科を擁する産業技術学院ではどのような教育訓練が行われているのか、みていこう。

表Ⅲ-9は、5学科の訓練時間数をみたものである。それによると、先ず第1に、時間数は1,600時間をかけていることである。規定上は2年間で1,400時間以上行うことが義務付けられており¹⁰⁾、プラス200時間を独自に設定していることになる。プラス200時間は他県でも見られるため、佐賀県だけの特徴というわけではない。それでは、規定上上回っている200時間はどのように活用されているのか。訓練科によって取り扱いは異なるけれども、たとえば自動車工学科では、現在義務化されていないハイブリッド関連内容をプラスアルファとして使っている。

「200時間はどうなっているのかということですが、科によっていろいろ取り扱いが違います。例えば、自動車工学科というのは、資格取得のための養成機関として認定取っていますから、がちんがちんに固められています。その部分がほとんどなんです。プラスアルファでやっている部分は、例えばハイブリッド関係のことは養成機関としては義務化されていない部分なので、そういった部分が乗ってきています。」（産業技術学院）

第2に、実技と学科の比率をみれば実技に比重がおかれていることである。学科と実技の時間数をみると、いずれの学科においても実技の時間数が多いことがわかる。ただ、詳細にみれば訓練学科に違いが見ら

表Ⅲ-9 産業技術学院における訓練時間

科名	学科	時間 (%)	
		実技	計
建築技術・設計科	557 (35)	1043 (65)	1600 (100)
機械技術科	591 (37)	1009 (63)	1600 (100)
自動車工学科	776 (49)	824 (52)	1600 (100)
電気システム科	679 (42)	921 (58)	1600 (100)
木工芸デザイン科	549 (34)	1051 (66)	1600 (100)

注1) 単位：時限 = 90分で実施

注2) いずれの科も普通課程2年制

注3) 普通学科には、学院の全体行事（入校式、修了式、体育行事、全体講話）を含む。

注4) 学科には普通、基礎、専攻を含む。実技には基礎、専攻を含む。専攻学科及び専攻実技の時間数は、選定科目の時間数を含む。

出所) 佐賀県立産業技術学院「事業概要」2013年版から作成。

れる。建築技術・設計科や機械技術科、木工芸デザイン科では、実技6～7に対して学科が3～4という比率になっている。それに対して、自動車工学科や電気システム科では、実技5～6に対して学科4～5のように学科の比率がやや高い。後者では自動車整備士2級、第2種電気工事士の資格取得に必要な規定上の時間数（とくに学科）をクリアしなければならないからである。

「実技は多いですね。できるだけ触らせるようにということで、教材もそれなりに数もそろえているような状態です。」（産業技術学院）

第3に、訓練は学科と実技からなり、学科は普通、基礎、専攻から、そして実技は基礎、専攻からなっている。訓練内容の点からみると、学科の普通というのは、いわゆる普通学科という意味ではない。専門領域以外の社会的な活動をさしているタームであり、例えば社会人の講話、ビジネスマナー研修、税の講話、ボランティアとしての清掃などを意味している。

「普通学科ということではないです。普通というのは、技術的な専門の領域以外の社会的なところの時間数なんです。例えば、社会人の講話を聞いたり、ビジネスマナーの研修を受けたりとかね。先日は税の講話を受けたり、あるいはボランティアで清掃をやったり、授業中にやるんです。その科の特定の専門領域以外の部分を普通ということ、広い意味での社会です。」（産業技術学院）

第4に、技術学院では訓練のアウトカムとして最も重視していることや修了生に求めていることは基礎・基本であるという点である。

「基本的なところの勉強なんですね。会社で戦力になるかどうかは、その会社で配置された部門の業務に携わって初めて養成されていくことになります。その会社で作っている現場に入らないと身につかないわけですので、基本的な技術、知識をここで（産業技術学院）しっかり学んでいくと。」（産業技術学院）

「やはり、基礎がしっかりしていて、実践ができるということですね。頭で考えるだけではなくて、手を動かして学んでいますのでね。実習が工業高校に比べて圧倒的に多いんです、触った数が多いということです。」（産業技術学院）

第5に、以上と関わって、産業技術学院では2012年度からコミュニケーション力の育成に取り組んでいることである。佐賀県は産業技術学院の校長を民間人からの登用による人事を行っている。民間人出身である校長の発案による「モーニングアップ」と称する取り組みがそれである。校長は従来から行われている毎朝のラジオ体操、服装の点検だけで終わっていた朝礼に目をつけた。全訓練生が集まる朝礼時に、学年毎に挨拶の練習を行うこと、クラス全員ひとり一人1分間スピーチを行うことを義務付けた。こうして社会人基礎力としての社会人マナー、コミュニケーション能力の育成を図っている。

「まず、8時40分になったら、勢揃いしていますので、一つの科をラジオ体操の指導の科に選んで、前のほうに並べさせて、『おはようございます』『こんにちは』という基本的な挨拶を、のどを開ける意味ではないですけども、繰り返して指導の科がやったら、残りの科がまた返すということを対面でやっています。それが終わった後に、ラジオ体操をやって、その後、科ごとに分かれるんですね。また科1年生、2年生にそれぞれ分かれるんですけども、分かれたところが1クラスです。そこで1人、当番が回るようになっていまして、その中で1分間いろんなことを話すということで、しゃべれるように、人の顔を見

表Ⅲ-10 佐賀県立産業技術学院の修了・就職状況

	定員	入校者	修了者	就職者(率)	就職先地域			就職先企業規模				
					佐賀市	県内	県外	～29	～99	～299	～499	500～
生産技術科	25	9	5	5 (100.0)		5		1	1	3		
電気・配管システム科	20	8	4	3 (75.0)	2	1		2	1			
自動車工学科	15	13	9	9 (100.0)	7		2		1	6		2
合計	60	30	18	17 (94.4)	9	6	2	3	3	9		2
2011 (平成 23) 年	150	86	56	54 (96.4)	17	24	13	31	10	7	4	2
2010 (平成 22) 年	180	143	113	109 (96.5)	41	59	9	69	27	9	1	3
2009 (平成 21) 年	180	126	108	95 (88.0)	36	53	6	57	21	14	2	1

注1) 平成21年度及び平成22年度は8学科(2年課程3学科, 1年課程4学科, 半年課程1学科×2期)の実績

注2) 平成23年度は7学科(2年課程3学科, 1年課程4学科)の実績

出所) 佐賀県立産業技術学院「事業概要」平成25年度版から作成。

て話す、声は通るように、コミュニケーションを高めると。1分間話するためにはだらだらしゃべっていてもつまらないです。面接の練習にもなるんです。そういったことで、コミュニケーション能力を高めようとしています。」(産業技術学院)

(3) 修了と就職—出口の特徴

次に、産業技術学院の修了と就職状況について見ておこう(表Ⅲ-10参照)。2009(平成21)年度および2010(平成22)年度は8学科,うち2年課程3学科,1年課程4学科,6ヵ月課程1学科であり,2011(平成23)年度は7学科,うち2年課程3学科,1年課程4学科,そして2012(平成24)年度は普通課程のみの3学科構成である。このように時期によって課程や学科編成が異なるために正確にその傾向を捉えることは困難であるが,大まかな特徴はおさえることができる。修了者数・修了率が2009年126人・85.7%,2010年143人・79.0%,2011年150人・65.1%,2012年18人・60%のように,修了率は低下していることがわかる。多くの訓練生は授業についていけず,またものづくりに興味を抱くことなくドロップアウトしているのである。

一方,就職率は修了率とは異なり,電気・配管システム科を除いて極めて高い。就職先の企業規模は300人未満の中小企業が2009年96.8%,2010年96.3%,2011年88.9%,2012年88.2%を占めているように圧倒的に多い。

就職先の場所・地域は佐賀市や県内など地元が圧倒的に多いことがわかる。これらのことから,産業技術学院は佐賀県のものづくり中小企業への人材を供給している重要な教育機関として果たしている役割は大きなものがある。

5. 委託訓練の展開と特徴

(1) 委託訓練の手続き

委託訓練についてはかつてポリテクセンターが主に担っていたが,現在では地方自治体に一本化されて実施されている。予算はすべて国費によっている。離職者の委託訓練はどのように行われているのか,表Ⅲ-11によってまず手続きについてみておこう。

大きくは,①訓練実施計画の策定,②委託先の選定,③訓練生の募集,④訓練の実施,以上の4段階に分かれる。

①訓練実施計画の策定

まず,国から佐賀県に訓練の計画数が提示される。その計画数はあくまで目安数であるが,これに基づいて県では訓練コースの種類や数,受講者数の計画を立てることになる。国が各県に提示する計画数は,前年及び前々年の全国レベルで見た雇用保険受給者の増減の動向を勘案して,まず全国レベルの目安数がつくられ,それが各都道府県ごとに割り振られるのである。

こうして,国から提示された訓練計画数にもとづいて,県が具体的な訓練実施計画書を作成する。これがまず最初の業務ということになる。訓練実施計画書の作成には訓練コース,定員数,訓練実施の時期,実施

地域などを設定する必要があるため、ハローワークからの情報聴取や労働市場における訓練ニーズ調査をしておかなければならない。これらの調査、情報をもとに、訓練コース分野、訓練科目、定員数などを決定し計画書が策定される。なかでも多いのがITビジネス科だという。

「例えば、ITビジネス科では定員20人を10回するとか、25人定員で託児所までつけたものを1回するとか、年間で何ヶ月訓練を何回するとか、どういう分野の訓練を作るとか、そういう計画を立てます。」
(佐賀県雇用労働課)

県がコース設定を行い、公募をかけるのであるが、その際、コースのつくり方には、定員数をはじめ、訓練の時期、訓練期間、訓練内容についてはあらかじめ県の段階で絞り込んで決定する場合と、今一つは「自由な発想で出して下さい」という提案型がある。前者の場合は、IT関係やビジネスマナーのように比較的生徒が集まりやすい訓練科に多い。後者の提案型の場合、訓練期間については指定するものの、それ以外は「我々公務員だけで考えるよりも、実際にやられている方のアイデアを生かして、自由な発想で提案してもらっている」。2013(平成25)年度の委託訓練実施計画によれば、「宅建スキル養成科」「企画提案力向上科」「テレコミュニケーター養成科」がそれに当たる訓練科目として設定された。これらの自由な発想によるコース設定は地域のニーズに即応した新たな動きとして注目される。デュアル訓練についても、「提案してもらっていますから、年に応じた計画内容によって若干の変動がある」という。

このように、県の段階で、資格取得コース、専修学校コースなどの訓練分野別に決定しているとともに、「インセンティブを有りにするのか、無しにするのかについても、県の裁量で決めている」のである。

それでは、公募をかけるとどのくらいの応募があるのだろうか。汎用的な訓練コースについては「企画の数としては結構できます。汎用的な部分については、ひとつの企画に5社、6社から出てくる」という。しかし、応募の多寡については訓練内容によるというよりもむしろ訓練が実施される地域や場所の確保、さらには保有している施設設備の有無によって異なっている。

「地域とか科目によっては、公募をかけても手が挙がらないことはあります。どちらかという、講義の内容というよりは講義をする場所が確保できない。3ヶ月間、自前の施設をお持ちだったら、ウエルカムなんでしょうけれども、出張して唐津とか伊万里とか、県の西部、北部でやって下さいというときに、自前の施設がないと、その施設を借りることから始めないといけないんです。そういった20人程度の部屋を3ヶ月間通して確保できない場合は、手が挙がらないケースはあるようです。」(佐賀県雇用労働課)

今ひとつは請ける業者の存在もある。とくに今日新成長分野として新たに注目されているエネルギーや環境関係、さらには観光サービス分野の訓練については、人口規模の小さい佐賀県では需要が少なく、業者の存在も限られているため、訓練生が集まりにくい事情がある。また、観光、貿易関係についても、ある程度の語学力を必要とするために訓練生のレベルの格差がネックになっている。

「新エネルギー、成長分野の訓練ということで、佐賀県でもいろいろ考えているんですけど、請ける業者の問題もあって、そういう科目になると今度は生徒が集まりにくい。福岡市とか北九州市ぐらいの人口規模があれば20人ぐらいの枠であれば、それなりに埋まるかもしれないんですけど。観光、貿易になると生徒さんのレベルの差が大きく、期間が長く語学力がある程度必要にもなりますので、そういった難しさはあるようです。」(佐賀県雇用労働課)

②委託先の決定

こうして受託希望者から訓練実施計画書が提出されると、次は委託先を決める必要がある。その方式は受託希望する民間教育機関から提出された企画書を随意契約によって選ぶのではなく、プレゼンテーションによるプロポーザル方式によって選ぶやり方を採用している。その際、指導員数、設備備品、就職指導体制などのいくつかの項目ごとに審査される。このなかで重視されているのは就職支援体制であり、委託先決定の鍵をも握っているといわれている。

ところで、委託訓練にデュアルシステムを組み込んだいわゆる委託訓練活用型デュアルシステムの場合には、企業実習を含むために、やや複雑さをとまなう(表Ⅲ-11参照)。

「デュアルシステム訓練の場合、1ヶ月以上の企業実習が課されておりますので、こういったところで実習をさせますということを計画書を出す前に、受託希望業者は調整を図るわけです。うちのほうが取ったら、お宅のところでは預けたという話をするわけです。」(佐賀県立産業技術学院)

デュアルシステム訓練は企業実習を不可欠とするために、実習先の確保が厳しく問われているからであ

表Ⅲ-11 デュアルシステム型委託訓練の流れ

事項	内容	関係機関等
①訓練実施業者募集	・訓練の大枠となる仕様書を提示し、訓練実施業者を募集（訓練企画書）	雇用労働課
↓		
②訓練企画書作成	・実習先企業との事前調整等を含めて提案する訓練企画書を作成	応募予定業者
↓		
③委託先選定	・企画審査による訓練実施（委託）業者の選定	雇用労働課
↓		
④実施協議	・企画書に基づき、訓練期間、訓練生募集期間、選考日、選考方法等を調整・設定	雇用労働課、産業技術学院、 企画採択先業者
↓		
⑤委託契約	・業務委託契約	産業技術学院
↓		
⑥訓練生募集	・次の条件全てに該当すること a ジョブ・カードの発行を受けていること b 公共職業安定所に求職の申込みをしていること c 職業訓練の必要性が認められること	公共職業安定所
↓		
⑦選考	・訓練内容等に応じて面接その他の方法により実施	産業技術学院
↓		
⑧受講指示等	・受講指示（雇用保険受給者） ・受講推薦（雇用保険受給資格等のない者） ・雇用対策法適用者（法施行規則2条2項8号適用者） ・支援指示者（求職者支援法適用者）	公共職業安定所
↓		
⑨入校 a 訓練導入講習 b 座学 c 就職支援 d 評価シート提示 e 企業実習 f 能力評価 修了	・産業技術学院長名による入校許可、委託先業者による訓練開始 ・訓練目的を明確化し就職意欲を喚起するために実施（24～60時間） ・学科、実技 ・ジョブ・カードを活用したキャリア・カウンセリングほか就職支援を実施 ・ジョブ・カードの評価シートを企業実習の前までに訓練生に提示 ・1ヵ月以上で訓練期間の2分の1以下 ・ジョブ・カードを活用した能力評価（訓練生の自己評価+実習先企業による評価） ・委託先業者による訓練終了、産業技術学院長名による修了書の授与	産業技術学院、委託先業者 委託先業者 委託先業者 委託先業者又は実習先企業 委託先業者が契約する実習 実施企業 委託先業者が契約する実習 実施企業 産業技術学院、委託先業者
↓		
⑩就職 就職の報告	・就職活動 ・修了後3ヵ月以内での就職の状況を訓練委託先業者を通じて産業技術学院に報告	訓練生 訓練生、委託先業者

出所）聴取り調査から作成。

る。受託希望者は実習先企業の確保のために奔走することが余儀なくされている。

いずれにしても、以上の審査プロセス、方式によって委託先が決定されているのである。

③訓練生の募集

このように委託先が決定すると、訓練期間、選考日や入校日などの日程について協議が行われ、委託契約が結ばれる。その後、いよいよ訓練生の募集が始まる。訓練生の募集については公共職業安定所が中心となって展開される。

「訓練生の受付、申し込み自体はハローワークのほうで行うかたちになりますので、募集はハローワークが担当になります。」（佐賀県立産業技術学院）

職業安定所では、雇用保険受給者に委託訓練の受講を勧める。受講希望者には申し込みの受付を行うとともに、一定の要件を満たせば受講指示を出す。受講希望者はこの受講指示によって委託訓練の受講が認められ、入所選考が行われる。入所選考は佐賀県立産業技術学院で実施される。入所試験は国語、数学の簡単な学科試験、作文、そして面接が行われる。

「職業能力を勉強するための機会に恵まれなかった、例えば非正規のアルバイトを繰り返しているような人、母子家庭の方とか、就業が難しい方とかを選んでいきます。それからハローワークのほうで受講指示をしてもらいます。」（佐賀県立産業技術学院）

応募率は必ずしも高くはない。2010年度では「離転職者（一般求職者）向け」1.50倍、「母子家庭の母向

け」1.20倍、「若年者向け」1.30倍、2012年度では「離転職者（一般求職者）向け」1.31倍、「母子家庭の母向け」0.60倍、「若年者向け」1.08倍のように、一般求職者対象の委託訓練が、それ以外の母子家庭の母向け、若年者向けに比べて相対的に高い。

デュアル訓練生になるためには、三つの条件をすべてクリアしなければならない。一つは「ジョブ・カードの発行を受けていること」であり、二つは「公共職業安定所に求職の申込みをしていること」、三つは「職業訓練の必要性が認められていること」である。これら三つの条件をクリアしたものが受講の対象となり、したがって選考の対象になる。

④委託訓練の実施

入所者が決まると、いよいよ委託先において訓練が始まる。委託先における訓練といえども、「学院の訓練を委託していることから、学院長の名前で入校の許可をして訓練に入る」ことになる。したがってまた、「学院生として修了します。勉強したのは委託先のパソコン学校かもしれませんが、委託訓練としては学院が実施している訓練ですので、修了証は学院長名で出します」という。

委託訓練には新規学卒者は直接入校することはできない。離転職者を対象としているために、学卒後仕事探しをしていた人など年齢、社会経験からみて一様ではなく、訓練生の学力や就業意欲に差が見られ、指導上の困難さを反映している。

ところで、委託訓練活用型のデュアルシステムでは、通常の委託訓練と異なる点がある。一つは、企業実習を1ヵ月間以上行わなければならないが、訓練期間の1/2以下に留めることである。二つは、橋渡し訓練として訓練導入講習を企業実習の前に行うことである。

「デュアルシステム訓練の場合、ほかの委託訓練では必要ないんですが、訓練導入講習を一定の時間数やるようになっています。これは国の要綱で決められています。それをやった上で、学科、実技そして就職支援までやるのが訓練ですので、座学や面接の練習をやった上で企業実習に入っていきます。」（佐賀県産業技術学院）

三つは、ジョブ・カードを活用した訓練が行われることである。

「企業実習に入る前に、ジョブ・カードに評価シートというのがあって、こういう項目で評価されますよということで訓練生に提示して、そして企業実習に入って最後に企業先で能力評価をやってもらう。自己評価と企業先の評価で就業というかたちになります。」（佐賀県立産業技術学院）

このように、ジョブ・カードを持っていることがデュアルシステムに入る時の要件とされている。しかし、そうであるがために、デュアルシステムに応募するものが少ないという現実を直視する必要がある。

「デュアルシステムはジョブ・カードを持ってないと、受講資格がないということもひとつあるんです。そこで、まず対象者がぐっと少なくなるんです。一般の方はほとんどジョブ・カードを持っていらっしゃいません。デュアルシステムを受けたいとなって、慌ててジョブ・カードを作って、要件を満たして入ってくるのがほとんどなんです。さらには、ジョブ・カードを面倒くさがって、嫌がられる方も棚卸ししないといけない、いろいろ手続きをやらないといけない、カウンセリングも何回も受けないといけない、ということで入口のところの対象者を集めるのがなかなか難しく、希望者がなかなかいないという問題があります。」（佐賀県立産業技術学院）

今やジョブ・カードを使ったキャリアカウンセリングは、デュアルシステムにとどまらず、他の訓練コースにおいても義務化されている。しかし、義務化されているとはいえ、強制的にやらせることはできないのである。ここにジョブ・カードシステムの弱点を見ることができる。

「ジョブ・カードはデュアルシステムに入る時の要件にはなっています。他のコースでも入った後にジョブ・カードを使ったキャリアカウンセリングは義務化されているんです。（中略）ただ、本人が嫌だと、作りませんという人に無理強いするなっています。そういう意味ではキャリアカウンセリングをやるように務めなさいという努力義務になっています。ですから全員強制的にやらせることはできないことになっています。」（佐賀県立産業技術学院）

ジョブ・カードの活用が伸び悩みになっている問題はどこにあるのであろうか。自分を振り返るためのカードではあるが、自分で記入するのに項目が多すぎるし、枚数も多い。企業にとっても、ジョブ・カードを使って面接をすることが言われるほど普及していない。したがって、「企業への普及がなかなか進んでいない」というのが実態に近いと思われる。

「ジョブ・カードのように何枚も分かれているのを見るよりも、市販されている履歴書のように1枚で分かるもののほうが良いというふうにいわれるそうです。だからジョブ・カードをそのまま就職活動に使えるかという、使いづらいというところがあるみたいです。」(佐賀県雇用労働課)

「都合の悪いところは伏せて出していいですよというのが、ジョブ・カードの応募書類のやり方なんです。企業にとって、本人は何ができるのか、何ができないのかというのを見ようと思っても、都合の悪い情報は伏せられているということです。ジョブ・カードサポーター企業を厚労省は集めておられますが、そこまで活用されているのか気になりますね。」(佐賀県立産業技術学院)

以上の聴き取りにおいて指摘されていることは、ジョブ・カードの使い勝手が悪いことや、作成や検証に要する時間が半端でないこと、しかも都合の悪い情報は個人の責任で公開しないことができるとしたことなど、訓練生からみても、企業側からみてもジョブ・カードシステムが十分に機能しておらず、人材育成に果たす役割が制限されている要因が示されている点で興味深い¹¹⁾。これらの指摘はジョブ・カードシステムを充実したものにして導入・普及するための方法論的議論として重要視しなければならないが、より本質的な問題を見逃すことはできない。それは人事考課と職務評価をめぐる議論である。

「ジョブ・カードを人事考課の資料として使うのは考えられないです。あくまでも企業さんでやっている部分というのは不良品率です。それから資格の関係のこととか、そういったことで困っているはずですよ。不良品率というのは不良品の発生です。加工をやっていて、あいつが担当すると不良品率が上がって、作業は悪いわけです。どういったところできてないか、それを低めるためのことをやるわけです。それは企業ごとに作っている部品で変わってきます、同じ材料でも。企業の中での職務の評価と人事考課は違うということです。〈中略〉職務評価とジョブ・カードの一般的な評価項目というのは、直接的には人事考課のほうに持ってこれないと思います。旋盤の1級、2級とか資格のような一般的なものはいいと思うんです。ただ、能力評価に出てくるところはリンクしないと思います。」(佐賀県立産業技術学院)

(2) 委託訓練の展開

委託訓練は産業技術学院が行っている。表Ⅲ-12は佐賀県の委託訓練のコースの種類を示している。系には「その他」を入れると社会福祉、事務、販売、サービス、農林の6系からなり、非ものづくり系の分野が中心である。

コース数および定員は表Ⅲ-13に示すとおりである。それによると、2012年では訓練コース数は全部で44コース、定員は1,106人である。「離転職者向け」(1,006人)はもっともコース数が多く、訓練期間は3ヵ月が中心であるが、4ヵ月、6ヵ月の訓練コースもいくつか見受けられる。例えば、「離転職者向け」ではITビジネス科、介護パソコン科、Webビジネス科等は3ヵ月で、介護員養成科、貿易ビジネス科は2本に過ぎない。しかし「母子家庭の母向け」は訓練コースが少なく、2010年、2012年いずれもわずかに4本に過ぎない。訓練期間では会計パソコン科が3ヵ月で、介護・パソコン科は2ヵ月である。にもかかわらず、応募者は定員を下まわって少ない。

一方、「若年者向け」の訓練コースは2010年2本から2012年4本に増えているが、応募者は定員をわずかに超えて1.08倍に過ぎない。4本の訓練コースの訓練期間は、Web総合コースとITプログラマー養成コースが6ヵ月、観光人材育成コース4ヵ月、医療事務養成コースが4ヵ月となっており、「母子家庭の母向け」に比べて長い。

次に、表Ⅲ-14、表Ⅲ-15によって、委託訓練の入校、修了、就職状況についてみておこう。それによると、まず応募・入校・修了状況は、それぞれ2010年で149%、90.4%、90.2%、2012年で129%、86.5%、87.1%である。これらの数値から判断すると、委託訓練は雇用のセーフティネットとしての機能を果たしているといえる。

次に男女構成についてみると、2010年で755人中579人(76.7%)、2012年で957人中747人(78.1%)のように女性の占める比率が高い。離転職者向けの多くはITビジネス系をはじめ、パソコン、経理・総務、介護系、医療事務系、簿記会計など非ものづくり系で占められていて、このことが女性の比率を高めている。

入校生の年齢構成は、30代と40代の占める割合が2010年で55.6%、2012年で56.3%のように約6割と多く、20代と50代が約4割を占めている。

修了率は2010年で90.2%、2012年で87.1%のように極めて高い。その理由は途中で中退すると雇用保険

表Ⅲ-12 佐賀県の委託訓練の種類

系	訓練科	具体例
社会福祉	介護福祉養成科 保育士養成科	介護福祉士養成科 保育士養成科
事務	一般事務科 情報ビジネス科	ビジネス・コミュニケーション科 ビジネス実践パソコン科 会計パソコン科 ビジネス実践科 PC マネジメント基礎科 IT スキルアップ科 ビジネスマナー向上科 ビジネス実務科 IT ビジネス科 Web ビジネス科
販売	販売科	ショップマインド科 販売事務科
サービス	介護サービス科	介護パソコン科 介護サービス科 介護員養成科
農林	造園科	造園土木科
その他	情報処理科 デザイン科 その他	IT プログラマー Java コース Web 総合コース キャリアコンサルティング能力養成科

出所) 佐賀県農林水産商工本部雇用労働課「佐賀県職業能力開発行政概要」平成 25 年度版及び平成 23 年度版から作成。

表Ⅲ-13 佐賀県委託訓練の入学, 修了, 就職状況 (2012 年度)

種類	年度	コース数	定員	入校者 (率)	修了者 (率)	就職者 (率)
離転職者向け	2010	24	775	696 (89.8%)	628 (90.2%)	458 (72.9%)
	2012	36	1006	888 (88.3%)	779 (87.7%)	600 (77.0%)
母子家庭の母向け	2010	4	20	19 (95.0%)	17 (89.5%)	14 (82.4%)
	2012	4	20	11 (55.0%)	11 (100.0%)	7 (63.6%)
若年者向け	2010	2	40	40 (100.0%)	36 (90.0%)	24 (66.7%)
	2012	4	80	58 (72.5%)	44 (75.9%)	25 (56.8%)
合計	2010	30	835	755 (90.4%)	681 (90.2%)	496 (72.8%)
	2012	44	1106	957 (86.5%)	834 (87.1%)	632 (75.8%)

出所) 佐賀県農林水産商工本部雇用労働課「佐賀県職業能力開発行政概要」平成 25 年度版及び平成 23 年度版から作成。

表Ⅲ-14 佐賀県委託訓練入校状況

(人)

訓練課程	定員	応募 (率)	入校者						
			計	受講指示	女性	～ 29	～ 39	～ 49	50 ～
2010	835	1241 (149)	755	616	579	220	254	166	115
2012	1106	1424 (129)	957	858	747	279	332	207	139

出所) 「訓練生入校・中退・修了・就職状況」平成 22 年, 平成 24 年から作成。

表Ⅲ-15 佐賀県委託訓練修了・就業状況

(人)

年度	定員	入校者	中退者							修了者							
			就職者							就職者							
			計	計	常用	臨時・ 季節	パート・ アルバイト	日雇	派遣	計	計	関連	常用	臨時・ 季節	パート・ アルバイト	日雇	派遣
2010	835	755	54	30	18	1	7	2	2	681	497	357	222	57	173	11	34
2012	1106	957	94	56	27	9	19	0	0	917	632	506	324	75	195	1	36

出所) 「訓練生入校・中退・修了・就職状況」平成 22 年, 平成 24 年から作成。

金や求職者支援金がもらえなくなるからである。もっとも、中退するケースはなくはないが、そのうち6割は何らか就職によるものである。したがって、進路変更によるドロップアウトは2010年で23人(3%)、2012年で38人(4%)であった。

最後に就職率をみておこう。全体平均で2010年が72.8%、2012年が75.8%と高い。しかし、訓練の種類ごとにみれば、「若年者向け」が2010年66.6%、2012年56.8%、そして「母子家庭の母向け」においては、2012年63.6%と低いことがわかる。

(3) 委託訓練のメリットとデメリット

委託訓練は雇用保険受給者を対象として、いわゆる離職者訓練を行っている。かつて機構(国)と県において行われていたが、2009(平成21)年から県へと順次移管が進み、現在そのほとんどが県に下りている。県に移管された委託訓練は上で述べてきたように、訓練コースの設定の際には、訓練の仕上がり像を決めてそれに見合った訓練内容を想定して募集をかけている。また、提案型の場合においても、豊富な情報を有するハローワークとの連携や調整を行い、訓練ニーズを調査したうえで、就職に有効な訓練を提案している。「提案型については企業でどういったものが求められているのか、独自のニーズ調査をした上で、就職に有利な訓練の提案をしたり、今こういう職種の訓練が必要だ、人材が必要だというところで訓練を提案しています。そういう流れになります。ハローワークとか、一番情報を持っているところから情報を提供してもらったり、そういうところと連携しながら訓練設定はしています。」(佐賀県雇用労働課)

このように、離職者を対象とする委託訓練が機構(国)から県に移管されたことは地域の産業政策や雇用政策と連動した人材育成が可能となり、地域の労働市場に密接に関わる訓練ニーズに基づく職業訓練を実施することができるようになったことであり、これが意味するところは大きいものがある。

以上述べてきたメリットは、他方でデメリットともいえるべき悩ましい課題も浮かび上がらせている。メリットは同時にデメリットにもなるということである。一つは訓練期間に関わる問題である。委託訓練は雇用保険受給者を対象とした訓練であるために、雇用のセーフティネットの機能を果たしていることは間違いのない事実なのであるが、その一方で、訓練期間が短いために入校目的が必ずしも明確ではない受講生が少なからず存在していることも認めざるをえない現状がある。彼らに対しては個別の支援が必要であり、就職に対する意識付けから指導することが求められている。

「受講目的が明確ではなくて、就職はしないといけないんだけど、何をどうしていいかわからないというような人まで受けに来るので、簡単に受けられるということがメリットでもあり、いろんな方が受けに来られるので逆にデメリットにもなる。そういった方たちに対する個々の支援レベルが違いますし、就職に対する意識付けから行っていかないといけない場合があります。」(佐賀県雇用労働課)

「産業技術学院のように2年とか1年のように長い期間、訓練を受ければしっかりとした意識をもつようになりますけど、2、3ヵ月では難しいです。」(同上)

二つは、したがって、資格の取得にとっても訓練期間は致命的なものとなる。短期間の訓練コースはすぐに就職出来る一方で、資格取得には不利に作用するからである。しかし早急に就職をもとめる離職者には長い訓練期間は敬遠される場合が多い。

「2ヵ月訓練とか訓練期間は短くて就職できるコースも、ある程度は設定はしているんですけど、そうすると資格が取れなくなってしまう。資格の取得には3ヵ月、4ヵ月は必要だったり、場合によっては6ヵ月必要だったりします。そこは悩ましいところですが、短いとすぐに辞めてしまったりもします。ただ、ある程度の長さがあると、かえって敬遠されるケースがありますので、そこが難しいところです。」(同上)

三つは、訓練対象が離職者であるがために、理解度の異なる多様な年齢層に対して集合訓練をしなければならぬ実施上の課題がある。指導員の指導技術の向上、訓練技法の開発などの対応が早急に求められている。

「年齢層が広いというよりも、スキルに差がある方を集合訓練でやる悩みはあります。発射台がバラバラなんです。ある程度できる人、全然できない人が混ざって訓練をやるもんですから、訓練の初期に発射台の違う人を集合訓練で一緒に流していけるようになるか、最初のあたりが訓練実施の悩みです。」「同じ教室の中に、レベル差のある人を、あるいは年齢層のいろんな理解度の差のある人を一緒にまとめて訓練をやらないといけないという問題があります。(佐賀県立産業技術学院)

表Ⅲ-16 在職者訓練のコース数

年度	レディメード型	オーダーメード型
2011	19	6
2012	20	15
2013	9	18

出所)「平成 25 年度版事業概要」佐賀県立産業技術学院から作成。

6. 在職者訓練の展開と特徴

(1) 在職者訓練の新たな展開—レディメード型からオーダーメード型へ

佐賀県では在職者訓練をスキルアップ講座（技能向上訓練）と言っているが、2010（平成 22）年度まではものづくり系の訓練が行われていた。産業技術学院で訓練コース・内容を準備して、受講者を公募するというレディメード型である。機構（国）のポリテクセンターでは高度なレベルの訓練を実施し、県（産業技術学院）では基礎・基本的ないわゆる入門編レベルの訓練を行うという棲み分けに基づいていた。しかし、棲み分けに基づく訓練は地域の労働市場、事業所のニーズによって機構と県の両方で重複して行われていたのが現実に近い姿であり、厳格に守られていたわけではなかった。

こうしたなかで、佐賀県では機構（国）のポリテクセンターとの棲み分けを意識しつつ、2011（平成 23）年度からオーダーメード型訓練を取り入れた。オーダーメード型訓練ではものづくり系に限定することなく、また産業技術学院外でも行うことのできる出張型も可能であり、企業ニーズを取り入れた訓練内容の提案に応じたカリキュラムにもとづく訓練が行われている。

もっとも、レディメード型訓練においても、企業アンケートを取ってニーズを把握して訓練コースを設定しているのであるが、訓練をはじめると受講者が集まらないという状況のなかで、オーダーメード型訓練へとシフトしているのである（表Ⅲ-16 参照）。

「在職者訓練のオーダーメードが増えてきたのは、平成 23 年度からです。平成 23 年度に始めて出てきて、平成 24 年ときて、だんだん周知できているので、平成 25 年度はちょっとまた増やしています。」
「いくら予算を増やしていますが、一方ではレディメード型を若干減らしています。定員を割ったりとか、そういう話も上がってきていますので。いわゆるニーズに沿って、人気があるのは増やして、人気があれば減らすというかたちを取っています。」（佐賀県雇用労働課）

在職者訓練がレディメード型からオーダーメード型訓練へとシフトするなかで、嘱託員の配置、訓練ニーズ把握のための企業訪問などに積極的に取り組んでいる。

「オーダーメードについてはうち（産業技術学院）の総務課でやっていますが、嘱託員の職員を配置しまして、企業のニーズ把握のための企業訪問をしています。『こういう制度がございませうけども、企業に必要な研修等をやりませんか』というようなニーズ調査を企業訪問しながらやっています。申し込みがあった場合には、企業さんとどういうふうな訓練を具体的にするのかを協議しながらやっています。一応、要件がありますから、その要件に合致した計画をつくるようにしています。」（産業技術学院）

次に、在職者訓練を行う指導員についてふれておこう。レディメード型では施設内で行われるため、指導員が担うケースが多く、場合によっては外部講師を呼ぶこともある。オーダーメード型訓練の場合、企業の提案を受けてそれに沿ったかたちで訓練内容を設定し、それに合わせて講師が決定される。これらの手続きは、実施業者との委託契約をはじめ、講師の決定、講師料の支払い等について、すべて在職者訓練を行う産業技術学院が行っている。

「在職者訓練を実施するのはあくまでも産業技術学院なので、企業からこういう研修が欲しいという提案を受けて、それに沿うような研修を作り上げていくので、実施業者との委託契約も産業技術学院がします。委託したり、講師に報酬を払ったり、そういうのは学院でやるんです。」（佐賀県雇用労働課）

このように在職者訓練が重視され、新たになにオーダーメード型訓練が重視されているのは、「あり方検討会」によって産業技術学院の在り方が検討されたときに、新規学卒者や離職者のための施設だけではなく、中小企業の研修センターとしての機能も担うことが要請されたことによるものであった。

「見直しの検討委員会のときに、新卒者とか離職者のための施設だけではなくて、中小企業の研修センターとしての機能も、学院には持ってほしいという提言をいただいたということもありましたので、仕事

をしながらスキルアップを図っていけるような研修をとということです。」(佐賀県雇用労働課)

「あり方検討会」は「地域産業、特にものづくり分野における技術向上を図るため、在職者訓練の向上に努めていく」として、以下のように述べている。

「県内企業にとって在職者の技術・技能の向上訓練は重要であるが、中小企業の多い本県では、幅広い分野の技術・技能の訓練を企業単独で実施するには時間的、経済的にも困難な面もあり、ニーズに応じた人材育成への支援を充実していくことが必要である。」¹²⁾

それでは、在職者訓練の内容はいかなるものが行われているのか、みておこう。オーダーメイド型訓練は、本来、一定のカリキュラムに沿って実施されているレディメイド型訓練と異なり、訓練内容、日数、訓練時期など事業所のニーズを取り込んだより柔軟な内容設定のもとで行われている。しかし、現実にはいくつかの制約のもとで実施されていた。ひとつは民間教育訓練機関との棲み分けであり、今ひとつは個別企業のみにも利する研修を行うことができないということである。

「オーダーメイドについては基本的な考え方として、民間の教育訓練でやっているようなコースはやりませんよという考え方を持っているんです。ただ、企業によっては外国との取引等が増えて中国語を職員に学ばせて事業を円滑にやりたいというようなところがあったんです。民間ではビジネスの中国語というのはほとんどやっていないということがありましたので、そういうのを取り入れてやった。要するに企業のほうで自分たちが独自にやっている研修じゃなくて、また民間でもやっていないことをやっている状況ですね。」(産業技術学院)

「工業系のところとか、自社研修を従来からやっているところは、それはオーダーメイド研修には乗せられませんよということにしていますから、それ以外のことになっちゃうんです。そうすると、今までやってきているけど、プラスアルファのところ、例えばパソコンで書類がつくりにくいとか、海外との取引の関係でどういうふうに進めたらいいのかわからないというようなところが乗ってきます。今まで取り組んでいない内容というのが、事務系のもののほうが多かったということです。」(産業技術学院)

「民間とかの教育機関で受けられるような研修はダメですよということにしていますので、独自性のあるものということにしていますから、中国語でも普通の会話ではなくビジネス中国語とか、機械加工でも特に要望があればその会社に行って実施するということもあります。それから、ものづくりに限らない訓練、ロジカルシンキング的なものとかね。」(佐賀県雇用労働課)

このように、オーダーメイド型訓練ではものづくり系に限らず、民間教育訓練機関が得意とする非ものづくり系分野までも射程に入れて実施している。ただし、その場合民間教育機関で受けられるような内容(コース)は除外され、民間で受けることが困難な内容(コース)や独自性のあるものに限られている。たとえば、中国語会話という一般的なものではなく、ビジネスのための中国語などのように新たに必要とされる知識や技能を含むものがオーダーメイド型訓練として行われている。したがって、結果的に非ものづくり系の代表的な領域である事務系の訓練内容が多く実施されている。

これまで述べてきたように、在職者訓練がレディメイド型からオーダーメイド型へと変化しているなかで、国と県、そしてまた民間教育機関との分担、棲み分けが意識されつつ実施されていることを見てきたが、現実の展開状況は必ずしも棲み分け論に拘束されることなく、非ものづくり系分野の拡がりといった事態が確認された。企業ニーズを受け入れやすいオーダーメイド型訓練が増加していることは、在職者訓練が企業内教育の一環として位置付けられていることを明瞭に示すものである。

(2) 在職者訓練の実施状況

次に、在職者訓練の実施状況をみてみよう。佐賀県の在職者訓練においても他県と同様に、レディメイド型訓練とオーダーメイド型訓練とに分かれている。表Ⅲ-17は2011年と2012年の2年間について、在職者訓練の実施状況をみたものである。

レディメイド型とオーダーメイド型とを比較すると、2011年ではコース数、訓練日数、定員数、受講者数のいずれもレディメイド型が多い。2012年ではコース数、定員数でレディメイド型が多いが、訓練日数、受講者数でオーダーメイド型が多い。

まず、2012年のレディメイド型訓練の実施状況を示したものが表Ⅲ-18である。レディメイド型訓練は産業技術学院内で行われるために、分野別にみるといわゆるものづくり系訓練コースがほとんどを占めている。これらのなかで中心をなすのは機械系であり、14コースと最も多く、70%を占めている。残りは電気

表Ⅲ-17 佐賀県在職者訓練実施状況（2011年、2012年）

種類	年	コース数	日数	時間数		定員		受講者数 (うち女性)	受講者の企業規模別構成					修了者数
				1回	合計	1回	延べ		～29	～99	～299	～499	500～	
レディメード	2011年	19	23	276	348	185	215	156 (5)	97	27	14	11	5	151
	2012年	20	57	122	346	249	734	153 (8)	67	33	23	30	0	142
オーダーメード	2011年	6	6	72	72	150	150	85 (41)	45	21	8	11	0	73
	2012年	15	151	61	519	208	2,266	205 (48)	30	23	109	43	0	169
計	2011年	25	29	348	420	335	365	241 (46)	142	48	22	22	5	224
	2012年	35	208	183	865	457	3,000	358 (56)	97	56	132	73	0	311

出所)「平成25年度版事業概要」佐賀県立産業技術学院から作成。

表Ⅲ-18 2012年度佐賀県在職者訓練実施状況（レディメード研修）

コース名	コース数	日数	時間数	定員	受講者数 (うち女性)	受講者の企業規模別構成					修了者数
						～29	～99	～299	～499	500～	
機械系	14	41	250	189	93 (2)	40	12	16	25		90
電気系	2	7	42	25	26 (0)	6	16	4			24
木工・デザイン系	2	5	30	15	14 (3)	9	5				9
建築・設計系	1	2	12	10	15 (2)	10			5		14
自動車系	1	2	12	10	5 (1)	2		3			5
合計	20	57	346	249	153 (8)	67	33	23	30		142

出所)「平成25年度版事業概要」佐賀県立産業技術学院から作成。

系、木工・デザイン系がそれぞれ2コースずつ、建築・設計系、自動車系が1コースずつという割り振りである。受講者を定員で割った受講率をみると、コース全体で61%と高くはない。受講率を押し下げているのは最もコース数の多い機械系（受講率49%）と自動車系（50%）である。他方、修了率は高く、全体でも92%を示しており、受講率が低かった機械系でも97%と高い。わずかに木工・デザイン系が64%と低い。受講者は圧倒的に男性が95%を占めて多い。さらに、企業規模別にみても、100人以下の中小企業が65%を占めて多く、30人以下でも44%を占めている。

一方、表Ⅲ-19によって2012年のオーダーメード型訓練の実施状況をみてみよう。訓練コースは全部で15コース開設されているが、分野別にみると定員、受講者ともに高度なレベルのITビジネス系、経理・経営・事務関係、ビジネス語学など非ものづくり系が13コースと圧倒的に多くを占めている。ものづくり系は、わずかに2コースに過ぎない。定員（受講者）が多い訓練コースは「ビジネススキルアップ研修」「ロジカル・シンキング研修」「仕事と接遇研修」「PCスキルアップアプリケーション活用研修」などが多い。この分野だけでも、定員（受講者）の62%を占めている。したがって、受講者のうち女性が占める割合が23%とレディメード型訓練に比べて高い。一方で、受講者を企業規模別にみると、100人未満規模が26%と少ないが、100人以上規模が74%を占めて多い。

次に、1コース当たりの訓練日数、定員、受講者数をみてみよう（表Ⅲ-20参照）。訓練日数は規定上、レディメード型は1日6時間の訓練を行うために2日～4日が多いが、その点オーダーメード型は一様ではなく1日の訓練時間数は2～6時間、訓練日数も2～22日間のように幅がある。実際には2011年全体で2.80日、2012年で4.12日と増えている。レディメード型とオーダーメード型とを比べると、増加の理由がわかる。2011年では両者は2～3日であるが、2012年になるとオーダーメード型が5日に増加している。それは、オーダーメード型訓練コースが6コースから15コースへ2倍以上に増えたこと、そのうえ長い訓練時間数を要するコース設定が行われたことによるものと考えられる。

「オーダーメード型訓練は企業の都合の良い日程に合わせてやっております。連続してやるということじゃなくて、企業さんの空いた時間に飛び日を設けてやることができますから、企業ニーズに沿ったようなかたちでやれますから、企業さんにとっては都合の良い研修だと思います。」（産業技術学院）

1コース当たりの定員は、2011年、2012年を通して、平均で13人である。ただし、2011年にはオーダーメード型が初めて導入された年でもあり、レディメード（9.7人）、オーダーメード（25.0人）数値は一時的な傾向と見られる。

1コース当たりの受講者数は定員を下まわりながらも、おおよそそれに比例している。全体平均で10人

表Ⅲ-19 2012年度在職者訓練実施状況（オーダーメイド研修）

コース名	日数	時間数	定員	受講者数 (うち女性)	受講者の企業規模別構成					修了者数
					～29	～99	～299	～499	500～	
ビジネス中国語訓練	22	44	10	9 (2)				9		1
生産管理と原価管理のコントロール訓練	22	110	6	6 (1)		6				6
PCスキルアップアプリケーション活用研修	14	42	20	20 (2)			20			16
Webサイトの運用・展開における研修	12	36	3	3 (2)	3					3
パソコンでのワード・エクセル・パワーポイント応用研修	3	18	5	5 (1)	5					4
機械加工基礎研修	5	30	11	11 (0)	11					9
中国語ビジネス応用編研修	12	24	11	9 (2)		9				5
ビジネススキルアップ研修	18	36	54	54 (12)			54			53
ホームページ作成研修	7	35	3	3 (2)		3				3
画像処理ソフト・ホームページ作成研修	8	48	3	3 (2)	3					3
ロジカル・シンキング研修	3	12	34	34 (6)				34		20
ビジネススキル研修	10	30	8	8 (8)	8					8
新聞製作・メディアにおけるデザイン・業務改善研修	10	24	14	14 (8)			14			14
仕事と接遇研修	2	12	21	21 (0)			21			19
シーケンス制御応用研修	3	18	5	5 (0)		5				5
合計	151	519	208	205 (48)	30	23	109	43		169

出所)「平成25年度版事業概要」佐賀県立産業技術学院から作成。

表Ⅲ-20 在職者訓練の1コース当たりの日数、定員、受講者数（佐賀県）

種類	年度	日数	定員	受講者
レディメイド	2011	3.05	9.7	8.7
	2012	2.88	12.5	7.7
オーダーメイド	2011	2.00	25.0	17.0
	2012	5.77	13.9	13.7
計	2011	2.80	13.4	9.6
	2012	4.12	13.1	10.2

出所)「平成25年度版事業概要」佐賀県立産業技術学院から作成。

であるが、レディメイド型とオーダーメイド型とでは差が大きく、前者は2011年8.7人、2012年7.7人に対して、後者は2011年17.0人、2012年13.7人を示している。オーダーメイド型訓練のほうが1コース当たりの受講者数は5～7人多いことがわかる。

次に、受講者の属性をみておこう。前掲表Ⅲ-17によって、受講者を企業規模別にみれば、100人未満の中小企業が78.8%（2011年）、42.7%（2012年）とほぼ半数以上を占めて多い。このことは、公共職業訓練が中小企業の人材育成に果たしている役割、機能の大きさを示しているといえる。しかしその一方で、200人以上の企業規模の在職者が増えていることに注目しておきたい。その傾向が顕著にあらわれているのが2012年のオーダーメイド型訓練にみてとれる。2011年にオーダーメイド型訓練がはじまっているために、2012年の増加は事業所の高い訓練ニーズを反映しているものとみてよいだろう。2012年のオーダーメイド型訓練の受講者は100～299人規模が全体（205人）のうち109（53%）を占めており、したがって200人以上規模の在職者が152人（74%）を占めている。

最後に、受講者の性別分布はいかなる状況であろうか。女性受講者は在職者訓練全体としてみれば2011年241名中46名（19.1%）、2012年358名中56名（15.6%）のように必ずしも高い比率を占めているわけではないが、レディメイド型とオーダーメイド型を比較すると全く事情を異にする。レディメイド型に占める女性は2011年156名中5名（3.2%）、2012年153名中8名（5.2%）と少ないが、オーダーメイド型では2011年85名中41名（48.2%）、2012年205名中48名（23.4%）のように、女性が多いことがわかる。

このように在職者訓練を活用している事業所の企業規模が拡大していることや在職者訓練に占める女性が多いことは、ものづくり分野、非ものづくり分野を問わず公共職業能力開発施設が中小企業のみならず大企業の人材育成機能を担っていることを示すものである。

7. まとめ

佐賀県における人材育成システムのなかで公共職業訓練はどのように位置づいているのか、まとめておこう。

先ず第1に、ご多分に漏れず、佐賀県内の企業・事業所においても他府県同様に人材育成機能は低下しているといえるが、とくに中小企業にそのことが鮮明に現れている。中小企業の求人はもっぱら経験者が多いからである。この傾向はかつてに比べてより強くなっている。こうしたなかで、産業技術学院は県下の中小零細企業へ、とくにものづくり系企業に技能者を送り出していることである。人材育成に余裕のない小規模事業所にとって公共職業訓練はものづくり系の技能・技術教育機関として果たしている役割は極めて大きいものがある。

「小規模な事業所というのは、求人を見ると経験者と書いているんです。うち（産業技術学院）を出てから養成するというのは、社員教育のためには一人教育係をつけないといけませんから、できないんです。ですので、経験者をいわゆる他社の手慣れた人を入れて生産を継続させようという意識しかないんですよ。企業の人材育成ができるというのは、ある程度の規模があって、体制があるところしかできないんです。」（産業技術学院）

第2に、産業技術学院は高校卒業後の進路先として、専門学校と同等の教育機関として捉えられていることである。両者の違いは唯一、ものづくり系（工業系）か非ものづくり系（事務サービス、福祉、IT関連）かといった専門分野による区別が存在するのみである。言うまでもなく、ものづくり系の進路先であれば産業技術学院に進学し、非ものづくり系の進路先であれば専門学校に進学していく。大学進学を除けば、職業教育機関としての産業技術学院は専門学校と同等に位置づいていることである。

「専門学校は事務サービス系、福祉系、医療系の資格を取ったりするための学校ですから競合しないんです。専門学校かうち（産業技術学院）かという見方はあまりしていません。それは事務なのか、工業を目指すのかというのを同じレベルで話しているということになります。職業の選択の段階でどちらか決めたのであれば、こっちというのが決まる話なのです。」（産業技術学院）

第3に、以上のように佐賀県の人材育成システムにおいて公共職業訓練が大きな位置を占めているのは、大学、短大、専門学校が他県に比べて少ないことがあげられる。とくに佐賀県は九州最大の人口を擁する福岡県と隣接しており、主要都市の佐賀、鳥栖、武雄、唐津からわずか1時間程度で博多駅前の専門学校に通学できる地理的条件のために、佐賀県内の専門学校の数は限られている。さらに、元々少ない県内若年者人口を専門学校が取り合うリスクを回避している状況もみられる。したがって、他県のように職業訓練校が専門学校と競合している状況とはなっていない。むしろ、佐賀県の人材育成の課題は福岡県へ流出する人材を如何にして県内に留めて、確保・育成するのかが問われているのである。このため、ポリテクセンターや民間との棲み分け、県内企業ニーズとしての即戦力対応、専門学校との競合関係が生じないということが、産業技術学院において学卒者訓練を担う普通課程2年制のみを設置することを可能にした背景・要因でもあった。

「専門学校は多くはないと思います。理由は単純なんですけど、福岡に通えるんです。佐賀とか鳥栖とか、武雄でも1時間乗っていけば博多駅の専修学校に通えます。唐津でも筑肥線を通えます。かなりの地域で、駅から近いところにお住まいであれば、短い時間で行けます。」（佐賀県雇用労働課）

「役割分担の明確化ということが一番大きいと思う。それから県内企業の声として若年者の即戦力対応がかみあって、今のようなかたちになっているのかなということです。」（佐賀県雇用労働課）

「正直なところ、公共訓練なのか、専門学校なのかというよりも、佐賀県内の高校を卒業したら福岡県に流れるというのがあって、そういう問題のほうが佐賀県としては大きい。現実を見ると、けっこうな割合で福岡の専修学校に行かれるわけです、高校を卒業すると。残った人たちは専修学校と産業技術学院とで取り合うというのは、被っている科もありますから、あるんでしょうけれども、県としての問題意識は福岡に流れている人材をどう県内に留めるかということが根本的な問題なんです。少なくなっている人材を専修学校云々という話をしても、元々が少ないですからね。」（佐賀県雇用労働課）

第4に、訓練内容の今日的特徴のひとつに、従来から行われている実技にウエイトを置いたそれぞれの専門的な技能、知識の習得のみならず、いわゆる社会人基礎力の育成をめざす訓練が新たに盛り込まれていることである。「モーニングアップ」と称する朝礼時の挨拶の練習や1分間スピーチの励行によって、コミュニケーション能力の育成を図っている。これらによって、「企業の社内教育に耐えられる素地を持った人間」

「社会人として基礎がしっかり出来た人間」が育成可能であるとしている。そうした文脈において公共職業訓練で形成される能力としての基礎・基本が位置づいているのである。

「まず、規律正しい訓練の中での生活リズムを作っていることと、安全管理面を徹底したりとか、人前で話す訓練ということで朝礼を取り入れて自分の意見を短時間で話すとか、訓練科同士で対話ができるような訓練を取り入れたりしています。訓練の前に、挨拶の運動をしたりしています。産業技術学院のなかで学校に近い空気ができていて、そういったなかで学んでいます。」(佐賀県雇用労働課)

「企業訪問すると、汎用的な技術というよりは入ってから会社に合った技術を教えれば、それで良いと言われる会社が多いです。ただ、教える中でちょっとしたことに我慢できずに辞めたり、人間関係で辞めたりとか、それは企業のほうで教えられないので社会人基礎力とか、そういったことをじっくりやるという意味では2年間のほうが良い。」(佐賀県雇用労働課)

第5に、修了生の処遇についてはどのようになっているのか。まず、産業技術学院は学校教育法に基づく教育機関ではないために学歴には該当しない。しかし専門学校、短大相当と見なして処遇する企業もある。2級自動車整備士の資格取得者を採用する企業は公共職業訓練修了者用の給与体系をもっているが、全体から見れば少数派に属する。プラス2年間をどのように見るのか、企業の給与体系に関わる問題である。資格取得や熟練形成が社会的通用性を持ちうるためには賃金と連動した評価システムが不可欠であり、公共職業訓練の社会的評価を高めるためにも避けて通ることのできない課題として検討しなければならない。

「会社が、どういう給与体系を持っているかが問題です。結局、労働契約ですから雇い入れ側と求職者側のほうの合意で契約する話になってまいりますので、2年間足しなさいという労働基準法があるわけではないんです。大卒であっても、高卒で処遇しても労基法にはふれませんが、企業がどのような給与体系を持っているのかによります。」(佐賀県立産業技術学院)

注)

- 1) 「平成 25 年度版事業概要」佐賀県立産業技術学院, p1
- 2) 同上, p1
- 3) 「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会報告書」平成 22 年 3 月, p1
- 4) 同上, p7
- 5) 同上, p7
- 6) 同上, p7
- 7) 同上, p8
- 8) 広報については、これまで県内ニュース版の片隅に掲載するなど消極的なやり方を一新して、積極的な PR 活動に取り組んでいる。たとえば、「私も学院長の方針ですけど、できるだけメディアに取り上げていただくようなことでイベント、受賞があったときにはできるだけマスコミのほうにお知らせをして、当校を知ってもらう取材を呼び込むような働きかけをやっていきます。あるいはプレリリースです。県庁に県政クラブというのがありますから、そこに流すというなかたちです。マスコミにこういうことをやりますよというお知らせをするということをやっています。」「うちのほうの広報の手段としては学院のホームページを作成して、一般の方に見ていただくというようなかたちをとっています。それからフェイスブック等も活用して学院の PR に務めているところです。」(産業技術学院)
- 9) 九州では、授業料の無料の自治体は福岡県、大分県、長崎県、沖縄県の4県にすぎない。
- 10) 職業能力開発促進法施行規則別表
- 11) 例えば、「既存のもの(履歴書)でも、必要な最小限のものが記述されていて、長い間使ってきているわけですから、エッセンスが詰まっているわけですよ。それに補足するかたちで職務経歴書の書類が付くという感じです。最終的には、合って話をして、いい人かどうかというのを判断しているんです。もちろん、履歴書や職務経歴書にどういった訓練を受けたのかを書こうと思えば書けるわけですよ。だから、既存の履歴書を書き換えないといけないということはない。ただ、評価の部分はそうではない。でも評価は都合の悪いところは出さなくても良いとなると、どうなのかなということ。やはり、全部検証するのに時間がかかるということが嫌がれるひとつです。」(佐賀県立産業技術学院)
- 12) 「佐賀県立産業技術学院のあり方検討会報告書」平成 22 年 3 月, p8