

タイトル	東京圏の公共職業訓練(1)：東京圏と北海道の比較
著者	木村，保茂；KIMUR, Yasushige
引用	開発論集(91)：95-126
発行日	2013-03-14

東京圏の公共職業訓練(1)

—— 東京圏と北海道の比較 ——

木 村 保 茂*

はじめに

職業訓練研究でわが国最大の研究組織と研究スタッフを擁する職業能力開発総合大学校は、創立 50 周年記念事業として「特別研究・わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究」プロジェクトを立ち上げた。その研究成果はすでに「企画報告書」「中間報告書」「報告書 3」¹⁾として発表されている²⁾。そこでは職業能力開発の課題と展望をはじめ、戦後職業訓練の法的展開、職業訓練における OJT と OFFJT の相補関係、職業能力評価制度と職業資格制度、職業訓練におけるカリキュラム編成、職業訓練における訓練課題と教材のあり方、職業訓練の指導法と訓練指導員、諸外国における指導員の養成、など多方面からの研究・報告がなされている。併せてそこでは、今後の研究の在り方として「世界的な視野と職業訓練の現場的な視点を兼ね備えた、職業能力開発全体をカバーする高度な研究機能が必要」であり、そのためには原理的・歴史的研究、国際比較研究、労働市場・職業事情研究、職業訓練制度・基準研究、職業能力評価・職業資格研究、訓練指導法・カリキュラム研究、訓練ニーズ調査研究、および職業能力形成全体の現況調査研究など多分野の研究が必要であるとしている³⁾。

本研究で行う「東京圏の公共職業訓練」は、こうした研究分野の中の「職業能力形成全体の現況調査研究」の 1 つに位置づいている。

公共職業訓練とは公共職業能力開発施設の行う職業訓練のことをいうが、その訓練施設には 2 様ある。国（高齢・障害・求職者支援機構…以下、新機構）が設置・運営するものと都道府県・市町村が設置・運営するものである。前者が 83 施設、後者が 176 施設と都道府県立の訓練施設が圧倒的に多い。「職業能力形成全体の現況調査研究」という場合、民間のそれをさておくとすれば、これら「公共職業訓練全体の現況調査研究」を指すであろう。

しかし、「公共職業訓練全体の現況調査研究」がこれまで十分に行われてきたとは言えない。それは精々、国（新機構）が行う高度職業訓練（職業能力開発大学校の学卒者訓練、職業能力開発促進センターの離職者訓練、在職者訓練）の調査研究か、あるいは特定の都道府県の普通職業訓練（職業能力開発校の学卒者訓練、離職者訓練、在職者訓練）の調査研究である。

公共職業訓練全体の現況調査が難しい背景には、47 都道府県という調査対象の多さがある。

*（きむら やすしげ）開発研究所特別研究員

その全てをインセンティブな方法で聞き取り調査することは困難である。ましてや、都道府県立の訓練施設だけでなく、国立の訓練施設も含めるとなると尚更である。そこで考えられるのが各都道府県を一律に調査するのではなく、都道府県を公共職業訓練のタイプによって幾つかに分け、それを調査する方法である。

そこで、本研究では厚生労働省「職業安定行政組織・職業能力開発行政組織及び施設一覧」を使って各都道府県の公共職業訓練のタイプについて検討を行う。資料の制約上、施設内訓練（長期課程および短期課程の離職者訓練）だけを使ってその検討を行う。施設外訓練（委託訓練）と施設内の在職者訓練はそれから除外する。

こうした作業を終えた後、東京圏の公共職業訓練の現況と特徴を検討する。東京圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）は「首都圏中の首都圏」ともいうべく地域で、全国の人口の4分の1が集中している。そこで行われる公共職業訓練は多種多様で、訓練計画人数（定員）は全国の4分の1を占めている。その訓練規模からいって、東京圏を除いた「公共職業訓練全体の現況調査研究」はありえないであろう。

これまで私は北海道の公共職業訓練を中心に調査をしてきた。そこで検出された公共職業訓練の特徴および課題は、これまでに研究成果として3回にわたって発表している³⁾。その北海道の公共職業訓練の特徴と、今回の検討で得られる東京圏の特徴を比較したいと思っている。そのことによって公共職業訓練全体の現況把握は一步進むだろうからである。研究テーマの副題を“東京圏と北海道の比較”としたのはその意図からである。もっとも、その比較は東京圏の特徴が検出された最後の段階（最後の章）で行われる。

第1章 都道府県別にみた公共職業訓練のタイプ

1. 訓練種類別にみた公共職業訓練の推移

公共職業訓練とは、職業能力開発促進法に基づき公共の職業能力開発施設が行う職業訓練のことをさす。施設の設置・運営主体は国（新機構）と都道府県（市町村含む）である。

訓練の種類は訓練レベルにより普通職業訓練と高度職業訓練に分かれる（ただし、施設内訓練の場合）。前者は主として都道府県が担い、後者は主として国が担っている。それぞれに長期課程（都道府県は普通課程と専修課程、国は専門課程と応用課程に分かれる）と短期課程を有する。

訓練対象によっても訓練の種類は分かれる。学卒者を対象とするのが学卒者訓練、在職者を対象とするのが在職者訓練、求職者を対象とするのが離職者訓練である。学卒者訓練は長期課程に対応し、在職者訓練と離職者訓練は短期課程に対応している⁴⁾。

訓練場所によっても訓練の種類は分かれる。施設内で行われるのが施設内訓練、民間等で行われるのが施設外訓練である。後者の訓練に委託訓練（離職者訓練の一種類）があるが、その他にも「地域の自主性及び自立性を高めるための関係法律の整備に関する法律」（2011年）に

よって、在職者訓練の施設外訓練化が可能になっている。

表1は、こうした訓練の種類別にわが国の公共職業訓練の計画人数（定員）を示したものである。それによると、まず第1に、1975年の時点ですでに短期課程（離職者訓練，在職者訓練）が全体の7割を占めている。長期課程（学卒者訓練）が「1年ないし2年」なのに対して短期課程は「12時間以上6ヶ月以下」である。その内、在職者訓練はもっとも短く、12時間（都道府県）ないし24時間（新機構）である。実に学卒者訓練の40～50分の1の長さである。このことを考えると、定員上の割合をそのまま訓練上の割合・位置に置き換えることはできない。当時の長期課程（学卒者訓練）の3割（定員）は、訓練上ではそれ以上の比重・位置の高さを意味している。当時、学卒者訓練はものづくり養成の重要な手段として位置づいていたのである。

表1 職業訓練計画人数の推移

年度	75		95		05		10		11		12	
合計	185,366	100.0	398,880	100.0	478,329	100.0	371,784	100.0	367,339	100.0	381,347	100.0
機構	70,885	38.2	237,140	59.5	287,221	60.0	128,403	35.4	97,071	26.4	94,603	24.8
都道府県	114,481	61.8	161,740	40.5	191,108	40.0	243,381	64.6	270,268	73.6	286,744	75.2
離職者訓練／短期	61,506	33.2	110,810	27.8	228,329	47.7	215,601	58.0	210,701	57.3	230,063	60.3
機構	23,390		65,040		156,441		65,503		34,191		31,743	
都道府県	38,116		45,770		71,888		150,098		176,510		198,320	
(施設内訓練)					74,475		44,854		44,871		44,496	
(機構)					41,495		31,583		31,583		31,583	
(都道府県)					32,980		13,271		13,288		12,913	
(施設外訓練＝委託訓練)					153,854 (32.2)		170,747 (45.9)		165,830 (45.1)		185,567 (48.7)	
(機構)					114,946		33,920		2,608		160	
(都道府県)					38,908		136,827		163,222		185,407	
在職者訓練／短期	67,100	36.2	254,770	63.9	213,830	44.7	128,249	34.5	129,199	35.1	125,848	33.0
(施設内訓練)			(100.0)		(83.9)		(60.0)		(60.4)		(71.5)	
機構	22,940		165,820		123,800		57,000		57,000		57,000	
都道府県	44,160		88,950		90,030		71,249		72,199		68,848	
学卒者訓練／長期	56,760	30.6	33,300	8.3	36,170	7.6	23,535	6.3	23,040	6.3	21,990	5.8
(施設内訓練)			(100.0)		(108.6)		(70.7)		(69.2)		(66.0)	
機構	24,555		6,280		6,980		5,900		5,880		5,860	
都道府県	32,205		27,020		29,190		17,635		17,160		16,130	
施設内訓練A					324,475 (100.0)		196,638 (60.6)		197,110 (60.7)		192,334 (59.3)	
長期課程（学卒者訓練）					36,170 11.1		23,535 12.0		23,040 11.7		21,990 11.4	
短期課程（離職者訓練，在職者訓練）					288,305 88.9		173,103 88.0		174,070 88.3		170,344 88.6	
施設内訓練B（在職者訓練除く）					110,645 (100.0)		68,389 (61.8)		67,911 (61.4)		66,486 (60.1)	
長期課程（学卒者訓練）					36,170 32.7		23,535 34.4		23,040 33.9		21,990 33.1	
短期課程（離職者訓練）					74,475 67.3		44,854 65.6		44,871 66.1		44,496 66.9	

注1）学卒者訓練の都道府県には普通職業訓練の他に、高度職業訓練（県立の職業能力開発短大校）も一部含まれている。

注2）委託訓練には、①一般求職者向け（知識習得コース，実習訓練コース），②委託訓練活用型デュアルシステム（座学先行コース，企業実習先行コース），③年長フリーター向け再チャレンジコース，④その他が含まれている。

出所）1975年度と95年度は田中萬年「学校卒業者の公共職業訓練と終了後の進路」（名古屋大学『職業と技術の教育学』2006年），2005年度，2010～12年度は厚生労働省の資料による。

第2に、しかし、この長期課程はその後急速に低下していった。1995年に全体の8.3%へ、2012年には5.8%へ低下した。高度経済成長の終焉とともに公共職業訓練におけるものづくり養成の位置が低下したのである。2005年以降だけでも、計画人数は05年36,170人から12年21,990人へと40%も減少した。ものづくり養成の危機が今さらのように強まっている。

第3は、これに対して短期課程は1990年代以降急速に増大した。1990年代には事業主のための職業能力開発の強化によって在職者訓練が急増し、2000年代には委託訓練の本格化によって離職者訓練が急増した。委託訓練とは民間に委託する訓練のことであり、新自由主義政策下で急速に増大した。2012年には委託訓練は計画人数全体の5割弱を占めるに至っている。委託訓練は短期課程であるが、先の在職者訓練より訓練期間が長く、3ヶ月前後が多い。委託訓練は計画人数のみならず訓練時間数においても公共職業訓練の中心に位置づいている⁵⁾。なお、委託訓練は2009年に国から都道府県へ移管された。

第4、施設内訓練は施設外訓練の増加とは対照的に減少を続けた。その結果、2005年から2012年までの7年間で4割も減少した。

ところで、施設内訓練に占める短期課程（離職者訓練、在職者訓練）の割合は約9割である。しかし、在職者訓練を含まないと約7割に下がる。在職者訓練が圧倒的に多いからである。ちなみに、2012年の在職者訓練は125,884人、離職者訓練は44,496人である。なお、表1の施設内訓練Aは施設内訓練全体を表したものであり、施設内訓練Bは在職者訓練を除いたものである。

第5は、国と都道府県が行う訓練の割合が変化したことである。訓練計画人数は1990年代以降、国が都道府県を上回り始め、2005年には国が60%と優勢であった。しかし、委託訓練が2009年に国から都道府県に移管され始めると、2012年には国が25%、都道府県が75%と逆転した。施設内訓練だけに限ると、2005年の国53%・都道府県47%が、その後の国の在職者訓練の減少によって、2012年には国が49%・都道府県が51%になった。

2. 都道府県別の公共職業訓練のタイプ

(1) 都道府県の施設内訓練の推移の特徴

ここでは厚生労働省「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、都道府県別の公共職業訓練のタイプ（長期課程と短期課程の割合）を検討する。ただし、分析の対象とするのは施設内訓練の学卒者訓練と離職者訓練である（施設内訓練B）。資料の関係上、施設外訓練（委託訓練）と在職者訓練（施設内訓練）は除外する。

こうした制限の下に集計整理したのが、表2「都道府県の長期課程と短期課程の推移」と表3「都道府県別の公共職業訓練の内訳とタイプ」である。表2は都道府県別の公共職業訓練の合計を示したもので、表3の合計に相当する。

検討する前に表の説明をしておこう。訓練種類は長期課程と短期課程に分け、前者はさらに普通課程（普通職業訓練）と高度職業訓練に分けた。普通課程には高卒者対象の訓練（1年制

表2 都道府県の長期課程と短期課程の推移

年度	長期課程					短期課程			合計
	計	(普通課程[高1／高2 中学]高度職業訓練)				計	(1年[学卒]／1年末滿)		
1991	25,050／100.0	(25,050[11,515／1,900 11,635] 0)				16,301／100.0	(4,508 11,793)		41,351／100.0
	100.0	100.0[46.0／ 7.6 46.4] 0.0)				100.0	(27.7 72.3)		
2001	20,966／ 83.3	(19,326[11,584／4,347 3,395] 1,640)				17,169／105.3	(5,324[2,055] 11,845)		38,135／ 92.2
	100.0	92.2[55.3／ 20.7 16.2] 7.8)				100.0	(31.0[12.0] 69.0)		
2003	19,571／ 78.1	(17,901[10,704／4,697 2,500] 1,670)				17,483／107.3	(5,047[1,679] 12,436)		37,054／ 89.6
	100.0	91.5[54.7／ 24.0 12.8] 8.5)				100.0	(28.9[9.6] 71.1)		
2006	18,860／ 75.3	(16,910[10,104／5,231 1,575] 1,950)				16,854／103.3	(3,803[935] 13,051)		35,714／ 86.3
	100.0	89.7[53.6／ 27.7 8.4] 10.3)				100.0	(22.6[5.5] 77.4)		
2009	17,046／ 68.0	(14,906[8,927／4,809 1,170] 2,140)				12,757／ 78.3	(3,142[644] 9,615)		29,803／ 72.1
	100.0	87.4[52.4／ 28.2 6.9] 12.6)				100.0	(24.6[5.0] 74.4)		
2010	16,291／ 65.0	(14,111[8,515／4,566 1,030] 2,180)				12,699／ 77.9	(3,287[599] 9,412)		28,990／ 70.1
	100.0	86.6[52.3／ 28.0 6.3] 13.4)				100.0	(25.9[4.7] 74.1)		
2011	16,077／ 64.1	(13,843[8,414／4,329 1,100] 2,234)				12,118／ 74.3	(3,100[627] 9,018)		28,195／ 68.2
	100.0	86.1[52.3／ 26.9 6.8] 13.9)				100.0	(25.6[5.2] 74.4)		
11／91		64.1(55.3[73.1／227.8 9.5])				74.3 (68.8	76.5)		68.1
11／01		76.7(71.6[72.6／ 99.6 32.4] 136.2)				70.6 (58.2[30.5]	76.1)		73.9

注1) 専修課程(中卒)は長期課程の普通課程に含めている。

注2) 高度職業訓練(県立の短期大学校)は1993年度発足の山形県立産業技術短期大学校が最初である。

出所) 厚生労働省『職業安定行政組織・職業能力開発行政組織及び施設一覧』の2001-02年度、平成18年度、平成23年度の各版による。

と2年制)と中卒者対象の訓練(専修課程),および普通課程活用型日本版デュアルシステムを含めた。

後者の短期課程は訓練期間を1年と1年未満に分け、学卒者対象の1年訓練は[]内に学卒(短期1年の学卒者訓練)と表示した。なお、短期課程には短期活用型日本版デュアルシステムを含めた。

以上のことを念頭に表2をみてほしい。それによると、まず第1に、都道府県の訓練は1990年以降減少している。20年間(1991~2011年)で32%も減少している。減少幅は前半期よりも後半期に大きく、1990年代が8%,2000年代が24%である。もともと、国と比較すると、国(新機構)の方が減少幅は大きい(表1)。

第2は、長期課程は20年間一貫して減少したが(91年100.0→06年75.3→11年64.1),短期課程は逆に2000年代後半まで増加した。短期課程が減少に転じるのは、2009年の基金訓練の開始以降である(91年100.0→06年103.3→09年78.3→11年74.3)。

第3は、長期課程の中身に変化が生じたことである。かつて長期課程の5割近くを占めていた専修課程が減少し(46%→6%),逆に普通課程と高度職業訓練が増加した(前者54%→81%,後者0%→14%)。とくに、普通課程2年制と高度職業訓練の増加が著しく、両者合わせると長期課程全体の40%になる。なお、同表では普通課程2年制の1年次定員を普通課程1年制として計算しているが、それを正當に2年制で計算すると2年制定員は54%になる。先の高度職業訓練と併せると全体の68%に達する。このように長期課程の中心は専修課程から普通課程1年制へ、さらに普通課程2年制・高度職業訓練へと移行し、全体として訓練の高度化が進行した

のである。

第4は、短期課程は2000年代初め頃まで微増を続けたが、その後は減少に転じた。その結果、2011年には2003年の69%に減少している。それとともにその中身も変化した。短期課程は訓練期間が6ヶ月以下（離職者対象）、訓練時間が12時間以上（在職者対象）とされているが、例外として学卒者を対象とする1年訓練が認められている。表ではそれを「短期1年の学卒者訓練」として示したが、それによると短期課程に占めるその割合は2001年の31%（2,055人）から2011年の4.7%（599人）へ急減している。

第5は、学卒者訓練の総数についてである。通常、学卒者訓練は長期課程の普通課程、専修課程、高度職業訓練の和（総数）である。しかし、上でみたように短期課程の「短期1年の学卒者訓練」は学卒者訓練に準じている。したがって、それを学卒者訓練に加えると、その総数は違ってくる。2001年の学卒者訓練総数は長期課程（20,966人）と「短期1年の学卒者訓練」（2,055人）を併せた23,021人である。しかし、その後、「短期1年の学卒者訓練」は急減し、2011年には627人にまで減少した。その結果、それと長期課程（16,077人）を併せた学卒者訓練総数は16,704人と10年前（2001年）の73%にまで低下した。もっとも、学卒者訓練総数の施設内訓練全体（ただし、在職者訓練除く）に占める割合はほとんど変わっていない（60%前後）。そのことは、次項で都道府県別の公共職業訓練のタイプを検討する際に大きな参考になるであろう。

(2) 都道府県別の公共職業訓練（施設内訓練）のタイプ

表3は、都道府県別にみた職業訓練の内訳とタイプを示したものである。タイプは、長期課程（学卒者訓練）が全体の50%以上を○タイプ、長期課程+「短期1年の学卒者訓練」が50%以上を□タイプ、それ以外（短期課程の離職者訓練）が50%以上を●タイプとした。その結果、○タイプ（学卒者訓練）は32県、□タイプ（準学卒者訓練）は岡山、広島、福岡の3県、●タイプ（離職者訓練）は12県であった。しかし、□タイプは準学卒者訓練であるから、それを学卒者訓練タイプに含めると、訓練のタイプは学卒者訓練タイプと離職者訓練タイプに大別されることになる。前者は35県（32県+3県）、後者は12県である。以下にそれぞれのタイプ毎に特徴をみてみよう。

まず、学卒者訓練タイプである。1つは、普通職業訓練（普通課程）だけでなく高度職業訓練を行っている県である。一般的に高度職業訓練は国（新機構）の施設で行われるが、都道府県でも職業能力開発短期大学校を設置・運営することは可能である。1993年に山形県で産業技術短期大学校を設置したのははじめとして、現在では11県で設置している（岩手、山形、福島、茨木、神奈川、山梨、長野、岐阜、広島、熊本、大分）。それらは基本的に国の職業能力開発大学校のないところ（県）に設置されている⁶⁾。

2つは、学卒者訓練の中心が普通課程2年制に移行している県である。普通課程2年制の割合が普通課程全体（普通課程1年制、2年制、専修課程）の半分以上を超えるのは19県で、全体の

表3 都道府県別の公共職業訓練の内訳とタイプ(2011年度)

ブロック	県	長期課程			短期課程			合計	長期課程の割合 ([]内は注1参照)	各県の職業訓練のタイプ
		普通職訓(普通課程高卒1/2 中卒)	高度職訓		計(1年[学卒] 1年未満)					
北海道・東北	北海道	1,240(710/530 0)			60(60)			1,300	95.4	○
	青森	360(160/160 40)			70(70)			430	83.7	○
	岩手	170(100/ 70 0) 330			20(20)			520	96.2	○
	宮城	465(335/130 0)			85(15 70)			550	84.5	○
	秋田	400(180/180 40)			40(40)			440	90.0	○
	山形	90(25/ 25 40) 330			30(20 10)			450	93.3	○
	福島	240(120/120 0) 180			0			420	100.0	○
	茨城	470(295/175 0) 80			160(70[60] 90)			710	66.2[74.6]	○
関東	栃木	360(120/120 120)			160(20 140)			520	69.2	○
	群馬	320(160/120 40)			120(120[20])			440	72.7[77.3]	○
	埼玉	650(400/250 0)			355(40[40] 315)			1,005	64.7[68.7]	○
	千葉	363(260/103 0)			157(30 127)			520	69.8	○
	東京	1,405(1,115/180 110)			3,025(125 2,900)			4,430	31.7	●
	神奈川	453(327/126 0) 400			633(80 553)			1,486	57.4	○
北陸	富山	120(60/ 60 0)			390(20[20] 370)			510	23.5[27.5]	●
	石川	190(100/ 50 40)			255(20 235)			445	42.7	●
	福井	50(25/ 25 0)			195(75 120)			245	20.4	●
甲信越	新潟	405(180/145 80)			235(45 190)			640	63.3	○
	山梨	100(80/ 20 0) 214			300(300)			614	51.1	○
	長野	450(315/135 0) 160			120(120)			730	78.9	○
東海	岐阜	70(50/ 20 0) 80			30(30)			180	83.3	○
	静岡	290(170/120 0)			394(394)			684	42.4	●
	愛知	150(40/ 70 40)			800(190 610)			950	15.8	●
	三重	140(70/ 70 0)			130(10 120)			270	51.9	○
近畿	滋賀	80(50/ 30 0)			200(130 70)			280	28.6	●
	京都	230(150/ 80 0)			40(40)			270	85.2	○
	大阪	400(270/ 30 100)			770(100 670)			1,170	34.2	●
	兵庫	230(110/ 80 40)			475(255 220)			705	32.6	●
	奈良	42(42/ 0 0)			153(113[15] 40)			195	21.5	●
	和歌山	230(135/ 65 30)			0			230	100.0	○
中国	鳥取	155(120/ 35 0)			60(60)			215	72.1	○
	島根	160(75/ 35 50)			25(25)			185	86.5	○
	岡山	190(140/ 50 0)			210(70[35] 140)			400	47.5[56.3]	□
	広島	280(240/ 40 0) 80			400(80[80] 320)			760	47.4[57.9]	□
	山口	220(120/100 0)			120(120[15])			340	64.7[69.1]	○
四国	徳島	265(90/ 35 140)			125(65[65] 60)			390	67.9[83.8]	○
	香川	130(65/ 65 0)			351(67[32] 284)			481	27.0[33.7]	●
	愛媛	155(120/ 35 0)			145(40 105)			300	51.7	○
	高知	200(65/ 55 80)			20(20)			220	90.9	○
九州・沖縄	福岡	430(330/100 0)			680(515[160] 165)			1,110	38.7[53.2]	□
	佐賀	140(80/ 60 0)			70(70)			210	66.7	○
	長崎	410(290/120 0)			30(30)			440	93.2	○
	熊本	100(35/ 35 30) 220			0			320	100.0	○
	大分	200(180/ 20 0) 160			90(90[20])			450	80.0[84.4]	○
	宮崎	160(80/ 80 0)			40(40[40])			200	80.0[100.0]	○
	鹿児島	290(110/100 80)			20(20)			310	93.5	○
	沖縄	195(120/ 75 0)			330(200[25] 130)			525	37.1[41.9]	●

注1) 表の []内は長期課程(普通課程, 高度職業訓練)に「短期1年の学卒者訓練」を加えた割合である。

注2) 専修課程は中卒という表示で長期課程の普通課程に含めている。

注3) 高度職業訓練(県立の短期大学校)は1993年度発足の山形県立産業技術短期大学校が最初である。

注4) 各県の職業訓練のタイプは、長期課程(普通課程, 高度職業訓練)が50.0%以上を○タイプ、「長期課程+短期1年の学卒者訓練」が50.0%以上を□タイプ、それ以外を●タイプとした。

出所) 厚生労働省『職業安定行政組織・職業能力開発行政組織及び施設一覧』の平成23年度版による。

4割に達する⁷⁾。(北海道, 青森, 宮城, 秋田, 栃木, 群馬, 埼玉, 千葉, 新潟, 三重, 京都, 和歌山, 岡山, 山口, 高知, 佐賀, 長崎, 宮崎, 鹿児島) この普通課程2年制が増加するのは2000年以降であるが, それは各県が訓練期間の延長によって訓練内容の充実を図ろうとしたからである。

3つは, 学卒者訓練の中心が普通課程1年制と専修課程におかれている県である。専修課程は1978年の改正職業訓練法で廃止された(ただし, 省令附則で継続は可能)。それとともに専修課程は減少し, その割合は1991年46%, 2001年18%, 2011年8%になった(表2)。それに替わって増大したのが普通課程1年制で, 1991年38%から2001年48%になった。しかし, 2000年代に入ると伸び悩み, 逆に普通課程2年制の増加にともなって, その割合は減少していった。その結果, 2000年代後半には25%前後で推移している。現在, この普通課程1年制と専修課程が中心の県は5県である(鳥取, 島根, 徳島, 愛媛, 福岡)。

つぎは, 離職者訓練タイプについてである。このタイプに属する県は, 大都市の集中する3都府県(東京, 大阪, 兵庫), 自動車産業の集積する中部2県(愛知, 静岡), 原発の北陸3県(富山, 石川, 福井), その他の4県(滋賀, 奈良, 香川・沖縄)の計12県である。これらの県がどうして離職者訓練タイプになっているのか, その理由は分からない。ただ, 人口の集中する3都府県の場合は, そこに多くの教育・訓練機関(大学, 短大, 専修学校, 民間の訓練機関等)が集積し, それが訓練のタイプに影響していると思われる。この3都府県の離職者訓練数は4,270人で, 全国の離職者訓練(11,491人)の37%を占めている。離職者訓練の多い中部2県を加えるその割合は50%弱(5,464人)になる。

(3) ブロック別にみた公共職業訓練(施設内訓練)のタイプ

ここでは公共職業訓練をブロック別にみている。ブロックは国(新機構)のブロックに準じて設定している。なお, 国のブロックは職業能力開発大学校が設置されている, つぎの10ブロックである(北海道, 東北, 関東, 北陸, 東海, 近畿, 中国, 四国, 九州, 沖縄)。

(i) 東北・北海道ブロック(北海道, 青森, 岩手, 宮城, 秋田, 山形, 福島)

このブロックは長期課程(学卒者訓練)の割合がきわめて高い。すべての県で長期課程が8割を超えている。また, 訓練のレベルも高い。3県(岩手, 山形, 福島)で県立の職業能力開発短期大学を有し, 残りの宮城を除く3県(北海道, 青森, 秋田)では普通課程2年制(高卒2年制)が8割を超えている。

(ii) 関東ブロック(茨木, 栃木, 群馬, 埼玉, 千葉, 東京, 神奈川)

このブロックは首都圏整備法(1956年)に規定するわが国の首都圏にほぼ相当する。その特徴は訓練計画人数(定員)がきわめて多いことである。2011年度の長期課程, 短期課程を含めた計画人数は9,725人で, 全国28,195人の3分の1に達する。ブロックの中核に位置する3都県(東京, 神奈川, 埼玉)はとくに多いが, それについては次節で述べることにする。

(iii) 北陸ブロック（富山，石川，福井）

このブロックは短期課程の割合がきわめて高い。3県とも短期課程が長期課程を大きく上回っている。とくに、富山・福井の両県では多く、短期課程の割合は8割近くに達する。

(iv) 甲信越ブロック（新潟，長野，山梨）

このブロックは国のブロックにはないブロックである。3県のうち2県（長野，山梨）が県立の職業能力開発短期大学校を設置し、県独自の高等職業訓練を実施している。

(v) 東海ブロック（静岡，愛知，岐阜，三重）

このブロックは短期課程が優勢である。短期課程が全体の半分以上を超えるのが2県（愛知，静岡），残りの1県（三重）も短期課程が5割弱を占めている。とりわけ、愛知県は全国有数の短期課程の優勢な県で、その割合は84%に達する。

(vi) 近畿ブロック（滋賀，京都，大阪，兵庫，奈良，和歌山）

このブロックでも短期課程が優勢である。6県中4県で短期課程が6～8割を占めている（滋賀71%，大阪66%，兵庫67%，奈良79%）。

(vii) 中国ブロック（鳥取，島根，岡山，広島，山口）

このブロックでは学卒者訓練に準ずる「短期1年の学卒者訓練」を行っている県が多い。5県中4県（岡山，広島，山口。鳥取…2006年まで）で実施している。それによって学卒者訓練は増大し、岡山・広島・山口の3県は学卒者訓練総数が6割～7割近くになっている。なお、鳥取・島根の2県は訓練計画人数が200人前後ときわめて少ない。

(viii) 四国ブロック（徳島，香川，愛媛，高知）

このブロックは長期課程の県（徳島，高知），短期課程の県（香川），両者がほぼ互角な県（愛媛）に3分される。中国ブロックに次いで「短期1年の学卒者訓練」が多く、4県中3県が実施している（徳島，香川。愛媛は2006年まで）。

(ix) 九州・沖縄ブロック（福岡，佐賀，長崎，熊本，大分，宮崎，鹿児島，沖縄）

このブロックは長期課程が短期課程を大きく上回っている県が多い。8県中7県が上回っている（佐賀67%，長崎93%，熊本100%，大分80%，宮崎80%，鹿児島94%）。中でも熊本と大分の2県では県立の職業能力開発短期大学校を有し、高等職業訓練を行っている。また、福岡県は短期課程が上回っているものの、その内に「短期1年の学卒者訓練」を多く擁し、結果として学卒者訓練総数が離職者訓練数を上回っている。

3. 首都圏および東京圏の公共職業訓練（施設内訓練）の特徴

日本の首都圏は「首都圏整備法」（1956年）によって東京都とその周辺の地域と決められている。具体的には東京都，埼玉県，千葉県，神奈川県，茨城県，栃木県，群馬県，山梨県の1都7県である。一方，東京圏は東京都心から50km～70km圏内を指す用語として用いられているが，正確には国土交通省「首都圏整備に関する年次報告」（首都白書）で東京都，神奈川県・千葉県・埼玉県の1都3県と定義されている。

表 4 首都圏および東京圏の公共職業訓練（施設内訓練）の特徴

県	年度	長期課程				短期課程		合計	長期課程の割合 ([] 内は短期1年の 学卒者訓練)
		普通職訓 (普通課程高卒1/2)	中卒	高度職訓		計 (1年 [学卒] 1年未満)			
茨城	11	470(	295/	175	0)	80	160(70 [60]	710	66.2 [74.6]
	01	500(	290/	110	100)		320(170 [160]	820	61.0 [80.5]
栃木	11	360(	120/	120	120)		160(20	520	69.2
	01	590(	210/	160	220)		90(10	680	86.8
群馬	11	320(	160/	120	40)		120(120 [20]	440	72.7 [77.3]
	01	380(	235/	105	40)		380(140	760	50.0
埼玉	11	650(	400/	250	0)		355(40 [40]	1,005	64.7 [68.7]
	01	690(	490/	180	20)		725(375 [170]	1,415	48.8 [60.8]
千葉	11	363(	260/	103	0)		157(30	520	69.8
	01	770(	380/	170	220)		533(130 [90]	1,303	59.1 [66.0]
東京	11	1,405(	1,115/	180	110)		3,025(125	4,430	31.7
	01	1,625(	1,270/	240	115)		4,155(300	5,780	28.1
神奈川	11	453(	327/	126	0)	400	633(80	1,486	57.4
	01	930(	625/	185	120)	400	1,158(170	2,488	53.5
山梨	11	100(	80/	20	0)	214	300(	614	51.1
	01	80(	60/	20	0)	200	160(20 [20]	440	63.6 [68.2]
首都圏 計	11	4,121(	2,757/	1,094	270)	694	4,910(485 [120]	9,725	49.5 [50.7]
	01	5,565(	3,560/	1,170	835)	600	7,521(1,315 [440]	13,686	45.0 [48.3]
東京圏 計	11	2,871(	2,102/	659	110)	400	4,170(275 [40]	7,441	44.0 [44.5]
	01	4,015(	2,765/	775	475)	400	6,571(975 [260]	10,986	40.2 [42.6]
全 国 計	11	13,843(	8,414/	4,329	1,100)	2,234	12,118(3,100 [627]	28,195	49.0 [51.3]
	01	19,326(	11,584/	4,347	3,395)	1,640	17,169(5,324 [2,055]	38,135	50.7 [56.1]

注 1) 首都圏は東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、栃木、群馬、山梨の 1 都 7 県である。

注 2) 東京圏は東京、埼玉、千葉、神奈川の 1 都 3 県である。

出所) 厚生労働省『職業安定行政組織・職業能力開発行政組織及び施設一覧』の 2001-02 年度、平成 23 年度の各版による。

今、表 4 からみる首都圏および東京圏の公共職業訓練の特徴はつぎのとおりである。

第 1 に、絶対的に訓練計画人数（定員）が多いことである。首都圏の計画人数は 9,725 人で、日本全体（28,195 人）の 3 分の 1 になる。しかし、その大半は東京圏に集中しており、それは首都圏全体の 8 割弱、日本全体の 4 分の 1 を占める。その集中の仕方は人口の集中の仕方に似ている（東京圏の人口は全国の 4 分の 1）。

第 2、長期課程と短期課程の割合は、首都圏ではほぼ同じであり（49.5：50.5…2011 年）、それは全国の動きに似ている（51.3：48.7）。一方、東京圏は短期課程が長期課程を上回っている（前者 56%，後者が 44%）。また離職者訓練数と学卒者訓練総数（「短期 1 年の学卒者訓練」含む）でも、前者（56%）が後者（44%）を上回っている。

第 3、しかし、厳密には、短期課程が優勢なのは東京都だけである。東京都では短期課程が圧倒的に優勢で（短期 68%，長期 32%），そのことが東京圏全体に影響を及ぼしている。しかし、東京から遠ざかるほどその影響は弱まり、全国レベルになると短期課程と長期課程の割合はほぼ同じになる。

第 4、各訓練課程の内容である。まず長期課程では、東京都以外は高度職業訓練と普通課程

2 年制（高卒 2 年制）が多い。神奈川、山梨、茨木の 3 県では県立の職業能力開発短期大学校を有し、東京都以外の 7 県では普通課程 2 年制（高卒 2 年制）が 67%と優勢である。

一方、短期課程では訓練 1 年未満が圧倒的に多い。東京圏が 90%、首都圏が 93%と全国平均の 74%を大きく上回っている。しかし、ここでも圧倒的に多いのは東京都であり(96%)、それに神奈川県・埼玉県が加わり、全体を押し上げている。それに反して、当然短期 1 年訓練は少ない。中でも「短期 1 年の学卒者訓練」は少なく、短期課程全体の 1～2 %強である（全国平均 5 %…2011 年）。

第 5、最後に東京都を除いた東京圏の 3 県（千葉・埼玉・神奈川）の比較をすると、千葉県がもっとも訓練計画人数が少ない。神奈川県の 3 分の 1、埼玉県の 2 分の 1 である。また千葉県は長期課程が多く、短期課程 1 年未満が少ない。その特徴は東京圏（神奈川・埼玉）よりも全国平均に似ている。

したがって、以下の章では千葉県を除いて、東京都、神奈川県、埼玉県を中心に検討する。

第 2 章 東京都の公共職業訓練

1、東京都の公共職業訓練の再編成とブロック化

戦後東京の職業補導は失業者救済対策として 1946 年 7 月に在原、神田、板橋、深川、品川、東雲、洋傘等の職業補導所において再開された。その数は日本経済の復興とともに増加し、50 年頃に 11 補導所、職業訓練法制定の 58 年に 14 職業訓練所、職業訓練法改正の 69 年頃に 16 職業訓練校、そして 71 年頃に 18 高等職業訓練校に増加していった⁸⁾。その後、86 年に名称を高等技術専門校に変更したが、校数は変わらず、18 校体制が 90 年代前半まで続いていった。

高等技術専門校が減少に向かうのは、1990 年代後半から 2000 年代にかけてである。表 5 は東京都の職業訓練校数と訓練生数（施設内訓練の定員）を示したものである。それによると、訓

表 5 東京都の職業訓練校数と生徒数

年度	訓練校数	長期課程定員		短期課程定員		定員合計
		小計（高 2／高 1	中学）	小計（1 年	1 年未満）	
1991	18	2,070 (1,500／90	480)	3,980 (50	3,930)	6,050
2001	16	1,625 (1,270／240	115)	4,155 (300	3,855)	5,780
2003	16	1,655 (1,275／270	55／55)	4,255 (270	3,985)	5,910
2006	15	1,685 (1,245／330	55／55)	4,795 (185	4,610)	6,480
2007	15	1,720 (1,280／330	55／55)	3,060 (90	2,970)	4,780
2008	14	1,649 (1,260／270	55／55)	2,860 (90	2,770)	4,509
2009	14	1,550 (1,200／240	55／55)	2,800 (75	2,725)	4,350
2010	14	1,435 (1,145／180	55／55)	2,940 (75	2,865)	4,375
2011	13	1,405 (1,115／180	55／55)	3,025 (125	2,900)	4,430

注 1）施設内訓練（離職者訓練，求職者訓練）の定員である。

注 2）この他に東京障害者職業能力開発校（施設は国，運営は東京）の定員がある。

出所）厚生労働省『職業安定行政組織・職業能力開発行政組織及び施設一覧』による。

表6 ブロック化と職業能力開発センター

ブロック	拠点センター（旧校名）	ブランチ校
中央・城北 城南 城東 多摩	中央・城北職業能力開発センター（飯田橋校） 城南職業能力開発センター（品川校） 城東職業能力開発センター（亀戸校） 多摩職業能力開発センター（立川校）	高年齢者校，板橋校，赤羽校，有明分校 大田校 江戸川校，足立校，台東分校 八王子校，府中校

出所）東京都「第8次東京都職業能力開発計画」より。

練校は1991年の18校をピークに2001年の16校，2006年の15校に減少している。しかし，減少した数は少なく，わずか3校である。北海道の動きなどとは対照的である。北海道では「道立技術専門学院再編整備方針」（1989年）と「道立技術専門学院再編整備計画」（1991～2000年）によって，10年間に20校から12校に，さらにその後8校に減少している⁹⁾。

一方，訓練生（定員）は訓練校のピーク後も増え続け，2006年に訓練生総数および短期課程（定員）がピークになった。長期課程（定員）はその翌年（07年）ピークになった（表5）。このように訓練生は2000年代後半まで増大した。それが減少に転ずるのは2007年1月に発表された「第8次東京都職業能力開発計画」（平成18～22年度）以降，具体的には2007年度，08年度以降である。

この第8次東京都職業能力開発計画は，その後の東京都の職業訓練のあり方を規定していた。それは都内を中央・城北，城南，城東，多摩の4ブロックに分け，拠点センターである職業能力開発センターが傘下のブランチ校を統括するものであった（表6）。職業能力開発センターは当該地区の中小企業の人材育成と確保の支援を主たる任務とした。その詳細は次項で述べるとして，ここで強調したいことは，その再編計画に当たって訓練校がほとんど減少しなかったことである。旧飯田橋校，旧品川校，旧亀戸校，旧立川校は名称をそれぞれ職業能力開発センターに変更したが，訓練校の数は再編の前後（2006年と07年）とも同じであった（15校）。ただし，2008年に有明分校（中央・城北ブロック）が廃校になったが。

一方，訓練生はそれとは対照的に短期課程を中心に減少を続けた。2011年には訓練生総数はピーク時（06年）の68%にまで低下した。短期課程の減少率が高く，ピーク時の63%にまで低下した（長期課程は83%）。

2，職業能力開発センターと企業支援事業の特徴

職業能力開発センターの主要な任務は，先にも述べたように「中小企業の人材育成・確保の支援」である。具体的には「東京の人材を総体として高める『推進役』としての役割」と「公共職業訓練を実施する『プレーヤー』としての役割」を果たすことである¹⁰⁾。そのうち「プレーヤー」としての役割は職業補導所時代から行われていたが，「推進役」としての役割は認定職業訓練への援助・支援を除くと不十分であった。しかし，中小企業の人材育成と確保を取り巻く状況は大きく変化していた。「企業内の人材育成機能は，労働移動の活発化などを背景に低下」し，「職務の多忙」や「経済的余裕がないこと」から「職業能力開発をあきらめざるを得ない」

人たちが多く生まれていた¹¹⁾。そういう中で東京都は、自らの「推進役としての機能を強化」するだけでなく、社会全体での「職業能力開発への取組を推進」しようとした。そのために図られたのが「行政分野の枠を超えた各機関との連携強化」や「様々な教育訓練資源の活用」、あるいは「企業・業界団体等との協働・連携」などであった¹²⁾。

拠点センターの職業能力開発センターは「推進役」としての役割が期待された。それを具体化したのが職業能力開発センターの事業、すなわち企業支援事業である(表7)。それは人材育成・確保の支援とものづくり教育の支援に分かれる。前者が事業の中核である。以下、それについてみていこう。

(i) 職業能力開発連絡協議会の運営

各ブロックの職業能力開発連絡協議会は、旧職業能力開発連絡推進協議会を改組・再編したものが多く、その目的は「事業主団体、学校関係者、学識経験者、行政機関(産業・教育・福祉)等が委員となり、人材の育成・確保に関する情報の収集・蓄積や共有化を図る」ことである(表7)。

その実績・進捗状況を中央・城北職業能力開発センター(以下、中央・城北センター)のケースでみると¹³⁾、職業能力開発連絡協議会は年3回開催されている。委員会は事業団体2名(印刷工業組合、グラフィックサービス工業会)、企業4名、地域団体2名(商工会議所北支部、同板橋支部)、自治体3名(文京区民部、北区地域振興部、板橋区産業経済部)、公共職業安定所3名(飯田橋、新宿、池袋)、関係機関3名(東京都中小企業振興公社、東京しごと財団、東京都職業能力開発協会)、ランチ校3名、中央・城北センター1名の計20名によって構成されている。かなり幅広い分野の委員で構成されていることが分かる。

表7 職業能力開発センターの事業(企業支援事業)

事業名		実施計画
人材育成・確保の支援	職業能力開発連絡協議会	人材の育成・確保に関する具体的な事業連携を図る場として、各センターに設置する。地域団体、事業主団体、学識経験者、教育機関、行政機関等が委員となり、情報の収集・蓄積や共有化を図るとともに、地域での具体的な取り組みを図る。
	総合相談窓口	中小企業の人材育成・確保を支援するため、センターに総合相談窓口を設置し、人材育成や職業能力開発に関する相談、各種事業の紹介を行う。
	人材アドバイザー	アドバイザーは各企業を訪問し、各種情報の提供や企業ニーズの把握、企業内訓練に関するコーディネート等を行う。
	産業人材確保事業	人材確保を課題とする企業・業界団体との連携により、人材確保に向けた魅力ある職場づくりや業界の認知度の向上、求職者と業界のマッチングなどに取り組む。
	現場訓練支援事業	中小企業における技能の継承や職業力開発の向上を図るため、職業能力開発センターに登録された指導人材が企業現場を訪問し、ニーズに即した訓練指導を行う。
	人材育成プラザの貸出	職業能力開発に関する総合サービスとして施設の貸出等を行う。
ものづくり教育の支援	ものづくり体験塾	ものづくり体験や企業見学などを実施し、若年者に具体的にものづくりに対するイメージをもたせることで、製造業へ若年者を誘導する契機とする。
	ものづくり教育支援プログラム	子供たちにもものづくりの楽しさや達成感を体験できる機会(夏休み工作教室、こども技能塾、高校生向け実習講座等)を提供する。

出所)「第8次東京都職業能力開発計画」および「第9次東京都職業能力開発計画」より作成。

同連絡協議会の議題・課題は「協議会開催計画の承認」「合同企業面接会、ものづくり講演会の実施計画の検討」「産業人材育成確保事業の実施状況の報告」などである。しかし、このうち後2者は(合同面接会、ものづくり講演会、産業人材育成確保事業)、後に述べる総合相談窓口や産業人材確保事業の業務(事業)であり、連絡協議会本来の事業ではない。また、連絡協議会の席上で「委員から職業能力開発センターの訓練でこういう点を付け加えて欲しい、こういうオーダーメイド訓練をしてほしい」「訓練生が就職するには何をプラスアルファすればよい」(中央・城北センター)などの意見が出されるが、こうした要望などの収集は本来、総合相談窓口や人材アドバイザーの仕事(事業)である。

このように連絡協議会で行っている事業は、そのいくつかが他の部署のそれとダブっている。本来、連絡協議会の役割は大所高所から事業連携のあり方を検討することであり(連携団体、連携事業等の洗い出し、連携の範囲・時期・方法、その他)、それに向けた取組が必要であろう(開催回数の増加、その他)。

(ii) 総合相談窓口の設置

総合相談窓口の目的は「人材育成や職業能力開発に関する相談、各種事業の紹介」である(表7)。中央・城北センターの事業計画では「人材育成の相談(技能者・指導者紹介、オーダーメイド訓練の相談ほか)」「人材確保の相談(マッチング会ほか)」「その他東京都施策・関係事業の紹介」とある。しかし、その実績は技能者および指導者の紹介、オーダーメイド講習を中心とするものであり、相談件数も86件にとどまっている(2011年度)。

(iii) 人材アドバイザーの配置

その目的は「企業を直接訪問し、各種情報の提供や企業ニーズの把握、企業内訓練に関するコーディネートを行う」ことである(表7)。具体的には「技能・技術継承等の相談及び人材情報の収集・提供」「企業内訓練・社内研修等への情報提供、提案、助言、及びニーズの把握」「関係機関の事業紹介、取次ぎ、連携」などである(中央・城北センター)。

人材アドバイザーの仕事は総合相談窓口と異なり、直接企業を訪問して相談を受けることである。そのため相談件数は圧倒的に多い。2011年度の中央・城北センターの相談件数は158件で、総合相談窓口の2倍である。人材アドバイザーの配置は、企業支援事業の中でもっとも成功した1つといわれている。

相談内容を例示すると、たとえば「ベテランが退職してしまい、旋盤やフライス盤の操作をする人材がいなくなった」という相談の場合、つぎの2つの対応が可能である。1つは、その場で社内研修をアドバイスしたり、関係機関(中小企業振興公社、職業能力開発協会)の訓練を紹介・コーディネートすることである。2つは、企業で聞いた情報・相談をセンターに持ち帰り、レポートを上司に提出して、センターとして対応を考えることである。一般には後者の対応を取ることが多い。センターでは人材アドバイザーから上がってきたレポート・情報に基づいて、たとえば現場訓練支援がよいか、求人セット型訓練がよいかを判断・決定するという。

「一番重視しているのは人材アドバイザーの企業訪問です。企業から集めた情報などを人材ア

ドバイザーはレポートを書いて上げてくるので、それに基づいて、たとえば、現場訓練や求人セット型訓練などで支援をしている」(中央・城北センター課長)

(iv) 産業人材確保事業

その目的は「企業・業界団体との連携により、魅力ある職場づくりや業界の認知度の向上、求職者と業界のマッチング」などを行うことである(表7)。具体的な事業計画は「人材育成・確保、技能継承に関する企業アンケート調査」「マッチング会・合同面接会、セミナーの実施」「求人セット型訓練」「若手求職者の職場見学会や職場実習体験」などである(中央・城北センター、城東職業能力開発センター)¹⁴⁾。

その実績は「企業アンケート」「ものづくり体験・企業見学」(両センター)、「マッチング会」(中央・城北センター)などである。このうち「マッチング会」は総合相談窓口と共同で、また「ものづくり体験・企業見学」はものづくり体験塾と共同で行われている。それに対して「企業アンケート」は産業人材確保事業部の単独事業である。企業アンケート調査は貴重な情報源であり、その結果は総合相談窓口、人材アドバイザー、就職支援部(センター内)などにも提供される。

なお、「求人セット型訓練」は今回の実績には出てこないが、ユニークな企業支援方法である。企業が人材確保を希望する時、センターが代わって求職者を募集・選考し、企業がそれを訓練するものである。3ヶ月の訓練後に採用が決定されるが、その間に企業は訓練生の働きぶりや態度を見ることができる。また、訓練生も企業の良し悪しを判断することができる。労働力の確保と定着率の向上が期待される企業支援方法である。

(v) 現場訓練支援事業

この事業の目的は「職業能力開発センターに登録された指導人材が企業現場を訪問し、ニーズに即した訓練指導を行う」ことである(表7)。具体的には「自ら職業訓練の実施が困難な中小企業等を対象に、指導員が企業の現場に出向き、現場の機器を使用して、指導計画書に基づき指導する」「訓練時間は年間40時間以内、指導員の謝金は訓練指導計画書作成6,200円、訓練指導実施6,600円/1時間で、東京都と企業が折半する」ものである。

その実績を中央・城北センターで示すと(2011年度)、①建物清掃業(内部監査員養成…6日24時間)、②コンクリート製造業(土木製図の基礎…1日4時間)、③玩具製造業(事務指導計画書の作成…20日40時間)、④写真用薬品製造業(初級Access操作…8日16時間)、⑤印刷業(Excelの実力向上…4日16時間)、⑥インターネットサービス業(Microsoft Office2010導入…7日18時間)、⑦印刷業(Power Pointの実力向上…4日16時間)である。

中央・城北センターが最大のセンターであることを考えると、実績件数が若干少ないと思われる。しかし、現場訓練支援事業は各種事業の中でもっとも好評な事業であり、今後のさらなる活用が期待される。

「職業能力開発センターに登録している指導員を企業現場に講師として派遣して、講演や訓練を実施しているが、センター事業の中ではこれがもっとも好評です」(東京都職業能力開発課公

共職業訓練係)

(vi) 人材育成プラザの貸出

その目的は「職業能力開発に関する施設の貸出」である(表7)。具体的には、技能者の養成や技能の維持向上のための人材育成プラザ(教室、実習場、パソコン室)の無料貸出である。

今、城東センターの実績をみると(2010年度)、貸出総件数27件、利用総人数695人である。使用目的は洋裁技能協会の技能研修、技能検定・同講習・同試験対策・技能五輪世界大会、縫製会社の社内研修・縫製実習、東京土建の技能講習、溶接協会の技能者評価試験、アパレル協会の技能講習・技能検定・パターンセミナー、電気管理技術者協会の技術研修等である。これから分かるように、人材育成プラザの貸出はきわめて活発である。

(vii) 企業支援事業の人員配置

企業支援事業の人員配置をみると、中央・城北センターが6人(内、非正規2人)、城東センターが4人(内、非正規1人)を配置している。1事業に1人配置のケースもあれば、そうでない場合もある。たとえば、企業の要望や状態を把握したり、センターの事業内容を企業に説明・宣伝する人材アドバイザーには1人しか配置されていない。しかも、それは正規職員ではなく、再雇用あるいは非常勤などの非正規職員である。

非正規職員が多いのは東京都の特徴である。中央・城北センターと城東センターの人員配置は、前者が非正規19人、正規38人の計57人、後者が非正規69人、正規26人の計95人である。これは企業支援事業だけでなくセンター全体の職員数である。実に中央・城北センターは3人に1人が、城東センターは3人に2人が非正規職員である。

この少ない人数で企業支援事業を行うには事業の効率化が必要である。しかし、事業によっては複数の部署で行われていることがある。たとえば、マッチング、ものづくり講演会、オーダーメイド講習、ものづくり体験・企業見学などは、総合相談窓口、人材アドバイザー、産業人材確保事業などがそれぞれ計画を立てて実施している。事業によっては複数の部署が行うことも必要であろう。しかし、それらが単にダブっている場合は、少ない人数での効率上からもその解消が必要であろう。

3. 東京都の公共職業訓練

(1) 東京都の公共職業訓練の種類と特徴

東京都は第8次職業能力開発計画において、公共職業訓練を実施する「プレーヤー」としての役割を柱の1つとして位置づけた。具体的には、ものづくり人材の育成の場として、また雇用のセーフティネットの場として公共職業訓練を堅持・発展させることである¹⁵⁾。その公共職業訓練を訓練体系別に示したのが表8である。それによると、東京都の公共職業訓練は求職者向けの能力開発訓練(学卒者訓練、離職者訓練)と在職者向けの能力向上訓練(在職者訓練)に分かれている。以下、それぞれについてみてみよう。

表 8 東京都の公共職業訓練体系

訓練区分		対象者	訓練期間	科目数	定員
求職者向け訓練 (能力開発訓練)	普通課程 (直営)	学卒者訓練	新卒者等(概ね30歳以下)	2年/1年	34科目 775人
		一般向け訓練	離職者等(年齢不問)	1年	15科目 425人
	短期課程 (直営・委託)	一般向け訓練	離転職者等(年齢不問)	6ヶ月/3ヶ月/2ヶ月	45科目 2,705人
		高年齢者訓練	概ね50歳以上の求職者	6ヶ月/3ヶ月/2ヶ月	28科目 1,720人
		若年者訓練	若年のフリーター・無業者	1年/3ヶ月	6科目 275人 (1年:75人)
		非正規労働者委託訓練	非正規労働者(フリーター)	3ヶ月	420人
		育児離職者向け委託訓練	育児離職者	3ヶ月	4科目 100人
		民間活用型委託訓練	離職者、デュアル、母子家庭等	2年/1年/6ヶ月/3ヶ月	298科目 7,815人
在職者向け訓練 (能力向上訓練)	短期課程 (直営)	保育つき職業訓練	保育児を抱える者		20人
		レディメイド訓練	中小企業等の労働者		19,120人
		オーダーメイド訓練	中小企業等の労働者		2,968人
		創業支援講習	起業希望者等		210人
		ものづくり名工塾	青年技能者		178人

注1) 障害者訓練は含まれていない。

注2) 科目数・定員は平成22年度の延べ数字である。

出所)「東京都の雇用就業施策の概要(平成22年度)」,「東京都職業能力開発関係資料集(平成22年度)」,「第9次東京都職業能力開発計画」より作成。

(i) 求職者向け訓練(能力開発訓練)

東京都の公共職業訓練はすべて普通職業訓練である。そこには普通課程と短期課程があり、前者は直営(施設内)で行われ、後者は直営と直営外(民間委託)で行われている。訓練は対象別,施設内外別,訓練期間別,その他に分かれている。

① 普通課程/学卒者訓練(施設内訓練)

これは年齢30歳未満の新規学卒者および一般求職者に対して行う訓練である。東京都ではこの訓練を一般向け訓練と言っている。しかし、一般向け訓練には、この他に年齢無制限(主として30歳以上)のものがあ、それと区別してここでは学卒者訓練と呼ぶことにする。学卒者訓練とするのは訓練対象が若く(10代~20代),訓練期間が長い養成訓練(1~2年)だからである。

訓練科目は延34科目(年間実施の延科目),定員775人である(2010年度)。主な訓練科目に機械関係(機械加工,メカニカルデザイン,メカトロニクス,自動車整備工学,自動車車体整備...2年制),建築関係(土木技術,インテリアサービス...1年制),電気関係(電気工事,コンピュータ制御システム,計測制御システムほか...1年制),化学印刷関係(環境分析,パソコングラフィックほか...1年制),事務関係(OAシステム開発,ネットワークプログラミング...1年制)がある¹⁶⁾。

② 普通課程/一般向け訓練(施設内訓練)

これは主として30歳以上の離職者を対象とする訓練である(正確には年齢無制限の求職者対

象)。通常、離職者訓練は短期課程で行われるが、これは普通課程の1年制訓練である。それは養成訓練的な性格をもっており、そういう点で学卒者訓練に準じている。

訓練科目は延15科目、定員425人である。主な訓練科目に機械関係(金型加工, CAD-CAMモデル, 機械組立技術), 建築関係(建築設備, 広告美術, 測量設計, 環境空調サービスほか), 電気関係(電気設備システム), 事務関係(Web設計)などがある。

③ 短期課程／一般向け訓練(施設内訓練)

これも30歳以上の離職者を対象とする訓練である(ただし、短期課程)。訓練は東京都直営(職業能力開発センター, プランチ校)で行われ、訓練期間は6ヶ月を中心に3ヶ月と2ヶ月がある。

訓練科目は延45科目、定員2,705人である。主な訓練科目に機械関係(溶接, CAD製図ほか), 建築関係(建築塗装, 住宅リフォーム, 配管, 建築CAD), 電気関係(電気設備管理, 電気・通信工事, ネットワーク施工ほか), 化学印刷加工(DTP, グラフィック印刷ほか), 事務関係(貿易実務, 医療事務, 財務管理, OAソフト管理, 物流管理実務, ネットワーク構築)がある。事務関係の中には施設内委託訓練と呼ばれる訓練があるが、それは東京都の助成金で行われる委託訓練で、国の委託訓練とは区別されている。

④ 短期課程／高齢者訓練(施設内訓練)

これは概ね50歳以上を対象とする直営(施設内)の訓練である。訓練期間は6ヶ月を中心に3ヶ月と2ヶ月がある。わざわざ高齢者に年齢限定しているが、この種の訓練は他の県には見当たらない、東京都独特の公共職業訓練である。

訓練科目は延28科目、定員は1,720人である。主な訓練科目に建築関係(インテリアリフォーム, ビル管理, 設備保全, ハウスサービス…6ヶ月), 電気関係(電気設備管理, 電気設備保全…6ヶ月), 事務関係(ビジネス経理ほか…6ヶ月, パソコン実践…3ヶ月, 経理実務ほか…2ヶ月)がある。

⑤ 短期課程／若年者訓練(施設内訓練)

これは概ね30才未満のフリーターや無業者を対象とする施設内訓練である。訓練科目に若年者支援科と単位制パソコン科がある。前者は25才未満を対象とする1年間の訓練で、訓練コースは3つに分かれている(福祉サービス, 塗装, 溶接の各コース)。定員はそれぞれに15人, 30人, 30人である。訓練は仕事への意識・動機づけ(仕事への関心, やる気)から始まり、順次, コミュニケーション, 技能習得, インターンシップへ進んでいく。

一方、後者の単位制パソコン科は、30歳未満を対象とする3ヶ月の訓練である。定員は200人で、訓練は東京都の助成で民間に委託して行われる。訓練コースは全員履修の共通コース102時間(パソコン基礎操作, 履歴書の作成, 就職相談・面接の受け方)と専門選択コース48時間(6コースから2コースを選択)からなっている。

⑥ 短期課程／非正規労働者向け委託訓練(施設内訓練)

これはフリーターなどの不安定就労者を対象とする訓練である。先の若年者訓練よりも対象

年齢が上である。訓練には若年者向けとミドル層向けがあり、前者は概ね 34 歳以下を対象に、後者は 35 歳以上 44 歳以下を対象に行われる。定員はそれぞれ 180 人、240 人である。両者ともに東京都の助成金ができる施設内委託訓練である。訓練科目にパソコン実践科（3 ヶ月）があるが、先の単位制パソコン科よりレベルが高い。この訓練は雇用のセーフティネットとしての機能を濃厚に有している。

⑦ 短期課程／育児離職者向け委託訓練（施設外訓練）

これは結婚や出産・育児のために離職したり、未就学児童を養育したりしている者たちを対象とする訓練である。インターネットを使って自宅で受講できる e ラーニング型の委託訓練である。東京都の助成による施設内委託訓練で、訓練期間は 3 ヶ月（100 時間）、定員は 100 人である。訓練科目に経理事務科、IT パスポート試験対策科、オフィスツールマスター科、オフィスワーク基礎科がある。

⑧ 短期課程／民間活用型委託訓練（施設外訓練）

これは主として国の助成金によって行われる民間活用型の委託訓練である。訓練コースは多様であるが、主なものに一般求職者向け委託訓練（IT、医療、福祉、事務… 3 ヶ月、4,950 人）、高年齢者向け委託訓練（3 ヶ月、30 人）、委託訓練活用型デュアルシステム（4 ヶ月、200 人）、大学・大学院委託訓練（400 人）、NPO 法人委託訓練（120 人）などがある。

この他に東京都の助成金ができる委託訓練もある。たとえば、求人セット型訓練、母子家庭の母親等委託訓練などである。そのうち求人セット型委託訓練は職業能力開発センターの企業支援事業と連携して行われている。

⑨ その他（保育つき職業訓練）

これは保育問題を抱えている者を対象に行われる保育サービスつきの訓練である。深刻化する待機児童問題に対応して 2010 年から開始された。

（ii）在職者向け訓練（能力向上訓練）

これは在職者を対象に行うキャリアアップ訓練（能力向上訓練）である。すべて直営（施設内訓練）で行われ、定員は 22,476 人である（2010 年度）。

① レディメイド訓練

これは職業能力開発センターとランチ校のメニューに基づいて行われる訓練である。受講生はこのメニューの中から種目・科目を選んで受講する。在職者向け訓練ではこの訓練が定員・種類ともにもっとも多い（19,120 人）。

② オーダーメイド訓練

これは中小企業の要求に基づいて行われる訓練で、機動的・弾力的なものが多い。先に述べた企業支援事業でも、たとえば総合相談窓口、人材アドバイザー、産業人材確保事業などはこれを推奨、実施している。オーダーメイド訓練は年間 136 回、定員 2,968 人である。

③ 創業支援講習

これは起業家を志す者を対象に行う講習・訓練である。訓練内容は実務的なもの（会計、マー

ケティング、Eビジネス、ホームページ作成など）が中心で、会社設立ノウハウ、経営戦略基礎などは行われない。

④ 東京ものづくり名工塾

金属工作・機械加工等の高度な熟練技能者を育成する訓練である。講師は旋盤、フライス盤、溶接等のベテラン熟練工である。訓練分野には機械加工と溶接があり、延定員は178人である。

(iii) 訓練の種類からみた公共職業訓練の特徴と課題

東京都の公共職業訓練を種類別にみてきたが、その特徴および課題をまとめると次のようになる。

第1は、普通課程が異常に少なく、逆に短期課程がきわめて多いことである。もっとも、それについてはすでに表2で確認していることである(32:68)。しかし、表8ではさらにその差が大きくなっている(17:83)。

東京で短期課程が多いのにはいくつかの理由があるだろう。たとえば、東京には国(新機構)の職業能力開発促進センターがなく、そこでの職業訓練(短期課程)が行われていないこと、また東京には高等教育機関(大学、短大、専門学校ほか)が数多く存在し、進路先としての職業訓練校の位置がきわめて低いこと、等々である。しかし、理由の如何はともあれ、普通課程(学卒者訓練)が異常に少ないことは大きな問題を投げかけている。それは「経済的困窮者が学ぶ最後の砦・進学先」への侵害であり、あるいは「権利としての職業訓練」への侵害を意味するだろうからである。

第2は、訓練の種類が多様なことである。通常、普通課程は学卒者訓練が多いが、東京都ではその他に離職者用(正確には年齢無制限の求職者用)の一般向け訓練を設けている。彼ら／離職者が安定した仕事に再就職するには、最新の技術、知識を含む職業能力の向上が必要である。それには長期間の訓練が必要かつ有利であり、養成訓練的な性格を有する一般向け訓練はまさにそれに適っている。

一方、短期課程においても求職者の年齢、雇用条件等に応じた多種多様な訓練が行われている。たとえば、年齢対応では一般向け訓練と高年齢者訓練が、不安定雇用者対応では若年者訓練と非正規労働者訓練が、育児・保育対応では育児離職者向け委託訓練と保育つき職業訓練が、委託訓練対応では都の助成による施設内委託訓練と国の助成による委託訓練が行われている。また、後者の委託訓練では一般向けの委託訓練(IT・医療・福祉・事務コース、高年齢者コース)、デュアルシステム型委託訓練、母子家庭の母等委託訓練、大学・大学院委託訓練、NPO委託訓練、求人セット型訓練、育児離職者向け委託訓練など多様である。

このように多種多様な訓練が行われる背景には、東京都独自の条件がある。その1つは他県に比して多い職業能力開発予算の存在である。東京都は職業訓練の民間委託、規制緩和を進める一方、たとえば、求人セット型訓練、育児離職者向け委託訓練などユニークな訓練への予算計上を行っている。2つは高等教育機関(大学ほか)やNPO団体などが多く存在することである。東京都は大都会のこのメリットを活かして、他県では真似のできない大学・大学院委託訓

練や NPO 委託訓練を行っている。

第 3 は、職業能力開発センターの企業支援事業と連動して訓練が行われていることである。求人セット型訓練（求職者訓練）やオーダーメイド型訓練（在職者訓練）などがそれである。オーダーメイド型訓練は他県でも行われているが、単独で行われていることが多い。しかし、東京ではそれらが企業支援事業と連携することによって、中小企業支援の訓練であることを明瞭に示している。

第 4 は、訓練生の生活支援についてである。全国の訓練生には奨学金制度の一種として技能者育成資金制度（2010 年度まで）、技能者育成資金融資制度（2011 年度以降）がある。前者は旧雇用・能力開発機構が、後者は厚生労働省が管轄している。しかし、東京都はこの他に、新たに低所得者用の支援事業（就職チャレンジ支援事業）を設けた。それは彼ら／低所得者の職業的自立を目的とする生活資金つきの職業訓練制度である。該当訓練生には授業料無料のほかに、受講奨励金（生活資金）が 15 万円/月支給される。受講定員は 2,300 人で、うち施設内訓練が 400 人（6 ヶ月・40 コース）、委託訓練が 1,900 人（1～3 ヶ月、70 コース）である（2010 年度）。この事業は 3 年間の時限事業で 2011 年度で終了した（2008～11 年）。しかし、この事業はその趣旨が国に引き継がれ、基金制度（2009 年 7 月～11 年 9 月）、求職者支援制度（2011 年 10 月以降）が成立した。そういう意味では就職チャレンジ支援事業は、基金制度、求職者支援制度の先駆けをなしたといえよう。

第 5、在職者訓練が直営（施設内訓練）で行われていることである。他県では県の助成で民間委託（施設外訓練）するところが多い。この東京都直営の訓練の在り方は、オーダーメイド型訓練（在職者訓練）などが企業支援事業と連携することを容易にしている。

第 6 は、職業訓練の民間との住み分け、規制緩和についてである。1998 年の文部省と労働省の覚書（今後の公共職業能力開発施設の在り方）以降、職業訓練の役割分担はリジッドになった。そして、これを契機に普通課程の事務系を中心に科目の見直し・住み分けが全国的に進んだ¹⁷⁾。東京都でも「公共職業訓練は民間が手を出しづらい分野、ペイしない分野、民間は儲けられる分野、パソコン、講師、教室があれば簡単にできる事務系の分野、そういった民間活力の期待できる分野は民間に任せるという考え方」（東京都公共職業訓練係）の下、事務系の科目が廃止あるいは民間委託されていった。

こうした訓練の民間委託化は職業訓練の規制緩和によってさらに加速していった。小泉政権は、2003 年、公共サービス改革法（別名：市場化テスト）を成立させたが、東京都はいち早くこれを利用して、東京版市場化テスト（官民競争入札）を導入した（2006 年 12 月）。その結果、事務系の科目が官民競争入札され、7 科目中 6 科目が民間に落札された（2008 年度）。その後も民間への委託化は進み、2012 年度には民間委託科目は 11 科目に上った。たとえば、6 ヶ月の一般向け訓練（ネットワーク構築、貿易実務、医療事務、財務管理、OA ソフト管理）、6 ヶ月の高年齢者訓練（ビジネス経理、経営管理実務）、3 ヶ月の一般向け訓練（パソコン実践）、3 ヶ月の若年フリーター訓練（単位制パソコン）、2 ヶ月の一般向け訓練（ビジネスサービス）など

である¹⁸⁾。なお、この民間委託は国の助成による委託訓練と区別して、東京都では施設内委託訓練と呼んでいる。

このように東京都では訓練科目の民間委託化が進行しているが、たとえば北海道のように、事務系の科目が完全に民間委託されたかという点、そうではない。なお、事務系の一部は残されている。たとえば、普通課程ではOAシステム開発、ネットワークプログラミング（施設内1年の学卒者訓練）、Web設計（施設内1年の一般向け訓練）が、短期課程では物流管理実務（施設内6ヶ月訓練）などである。福祉系まで拡大すると、さらに短期課程の福祉サービスコース（若年者就業支援科…施設内1年訓練）、介護サービス（施設内6ヶ月）などが含まれる。また、DTP（出版物・新聞の編集の割付作業…6ヶ月訓練）なども、それ自体はものづくり系の科目（化学印刷関係）であるが、コンピューター中心の訓練内容を考えると、事務系に近いのである。

ともあれ、以上のように事務系・福祉系の科目が残されているという事実は、それらがいずれ民間に委託されるにしても、東京都の現在の公共職業訓練の有様を示している。

第7は、このような訓練の民間委託化と並行して、職員のリストラ・非正規化が進行している。2010年度の東京都全体の職業能力開発センターおよびプラチ校の職員数は336人である。これは「指導員、事務の両方を合わせた正規の職員数で、この他に非常勤が1,000人位いる」（東京都公共職業訓練係）という。ここでいう「非常勤」とは非常勤職員（再雇用職員および専務的非常勤職員）と非常勤講師を指している。ちなみに、中央・城北センターの職員は正規職員105人、非常勤職員31人、非常勤講師326人の計462人、城東センターの職員は正規職員25人、非常勤職員2人、非常勤講師68人の計95人である。これから分かるように、同じ「非常勤」でも非常勤講師が圧倒的に多い。ということは、職業能力開発センターのリストラは訓練指導員の非正規化を中心に進められていることを示している。なお、2011年度の東京都全体の職業能力開発センターの正規職員は324人である。2010年度の336人より12人少ないが、その分は民間委託や非常勤講師によってカバーしている。

「委託訓練といわず、訓練を民間にぼんぼんと任せている。非常勤の講師が何百人もいます。昔は正規の職業訓練指導員がいたけど、今は1科目に1名しかいない。生徒30名に正規の指導員が1人、それに時間講師がつく。正規の指導員は生活指導や職業指導なども行うが、時間講師はしない」（K氏）

(2) 公共職業訓練の実施状況と特徴

ここでは公共職業訓練の実施状況（応募、入校、修了、就職状況）の検討を通じて、東京都の公共職業訓練の特徴を明らかにする。検討の順序は求職者向け訓練（施設内訓練）、ついで求職者向け委託訓練（施設外訓練）、最後に在職者向け訓練（施設内訓練）である。

(イ) 求職者向け訓練（能力開発訓練）の応募・入校・就職状況

(イ) 施設内訓練の実施状況（応募・入校・就職状況、学歴・年齢構成）

表9、表10、表11は施設内訓練の実施状況をみたものである。表9は訓練全体の応募、入校の推移を、表10は訓練対象別の応募、入校の推移を、表11は訓練対象別・訓練期間別の応募、入校、修了、就職状況を示している。

① 職業訓練実施状況（表9）

表9は訓練全体の応募・入校状況を1996年まで遡ってみたものである。それによると応募率が200%以上、入校率が90%以上であった時期は1990年代～2000年代前半である。厳密には1996～99年と2002～04年である。2005年以降はその大半を割り、応募率は150%台～180%台へ、入校率は80%台へ低下している。

このような応募率、入校率の低下は定員にも影響し、2004年以降、定員の減少が加速している。定員は1996年の9,179人から2010年の6,185人へ、人数で3,000人弱、率で33%減少している。15年間で3分の1も減少したことになる。ちなみに、厚生労働省「職業安定行政組織・職業能力開発行政組織及び施設一覧」では、東京都の定員は、91年6,050人（100%）→01年5,780人（95%）→11年4,430人（77%）である。定員の減少は基本的に2000年代以降に生じている。このことと先のことを考え併せると、定員の減少が顕著になるのは、2000年代半ば以降、より正確には2004年以降ということになる。それには東京都の規制緩和政策が強く影響したのである。

表9 職業訓練実施状況（施設内訓練）①

年度	定 員	応 募	応募率	入校者	入校率
1996	9,179 人	18,701 人	204%	8,349 人	91%
98	7,688	19,950	253	7,232	94
2000	7,633	14,929	196	6,599	86
02	7,618	17,825	239	7,110	93
04	7,263 (7,020)	14,346 (13,924)	201 (198)	6,510 (6,314)	90 (90)
06	6,468 (6,225)	9,814 (9,459)	159 (152)	5,458 (5,263)	84 (85)
08	6,140 (5,885)	9,758 (9,416)	159 (160)	5,121 (4,935)	83 (84)
10	6,185 (5,910)	11,397 (11,010)	184 (186)	5,205 (5,009)	84 (85)

注) 障害者訓練を含む数字である。ただし、() 内は障害者訓練を含まない。

出所) 「東京都職業能力開発関係資料集」の平成20年版と平成22年版より。

表10 職業訓練実施状況（施設内訓練）②

年度	一般向け訓練（普通課程）			一般向け訓練（短期課程）			高齢者訓練（短期課程）			若年者訓練（短期課程）		
	定員	応募率	入校率	定員	応募率	入校率	定員	応募率	入校率	定員	応募率	入校率
2004	1,300	159	85	3,410	242	91	1,820	147	91			
06	1,300	134	80	2,935	180	87	1,760	115	83	230	171	89
08	1,315	104	69	2,640	188	90	1,640	169	86	290	111	78
10	1,200	141	83	2,715	229	90	1,720	173	86	275	44	33

注1) 高齢者訓練は昼と夜、若年者訓練は1年と3ヶ月の合計である。

注2) 障害者訓練は含まれていない。

出所) 「東京都職業能力開発関係資料集」の平成20年版と平成22年版より。

② 職業訓練実施状況（表 10）

表 10 は応募・入校状況を訓練対象別にみたものである。ただし、それは応募率が低下しはじめる 2004 年以降の状況である。

その検討をする前に定員の内訳をみてみよう。短期課程の一般向け訓練の定員がもっとも多く、全体の約半分を占めている（52%～46%）。ついで、高年齢者訓練（短期課程）が 3 割弱（28%～29%）、普通課程（学卒者訓練・一般向け訓練）が 2 割前後（20%～22%～20%）、そして若年者訓練が 5 % である。若年者訓練はフリーターや無業者、正社員経験のない若者を対象に発足した訓練である。1 年制（若年者就業支援科、25 歳未満）と 3 ヶ月制（単位制パソコン科、30 歳未満）があり、授業料は無料である。

以上から分かるように、東京都の定員は短期課程の一般向け訓練と高年齢者訓練が主流で、普通課程と若年者訓練は少数派である。そのためか 2004 年以降の減少過程では、主流の短期課程一般向け訓練の減少がもっとも多く（-21%）、少数派の普通課程はその 3 分の 1 に留まっている（-8 %）。若年者訓練は逆に増えている（+20%）。

これらのことを念頭に入れて、応募状況をみてみよう。表 10 によると、若年者訓練は発足時（2006 年）こそ 171% と高かったが、それ以降は下がりっぱなしである。2009 年には 88%，2010 年には 44% に急落している。

一方、その他の訓練（普通の一般向け訓練，短期の一般向け訓練，高年齢者訓練）は 2004 年以降減少するものの，2009 年以降は上昇回復している。とくに，応募率が 200% を超えて上昇が高いのは，短期課程の一般向け訓練と高年齢者訓練である。2009 年と 10 年の応募率は，一般向け訓練が 303～229%，高年齢者訓練が 231～173% である。この 2 つは定員が多いが，それにもかかわらず応募率が高くなっている。それだけ求職者・高齢者を取り巻く雇用情勢が厳しく，これら訓練が雇用のセーフティネットの役割を果たしていることを示している。

一方，普通課程の一般向け訓練は，上の 2 つの訓練ほどに応募率は高くない（2010 年 141%）。それは養成訓練という訓練の性格が影響しているかと思われる。

③ 職業訓練実施状況（表 11）

ここでは訓練対象をさらに細かく，また訓練期間別も加えてみることにしよう。最初は応募状況を，ついで就職状況をみることにしよう。

まず，普通課程の学卒者訓練であるが，その応募率はすべての訓練中，若年者訓練について低い。とくに，学卒者訓練 2 年制の応募率が低く，最近の 3 年間で 2 年が 91% である。この応募水準は科目存続の見直しライン（応募率 90% 未満）ギリギリの線である。それに比べると，同じ学卒者訓練でも 1 年制は安定した状況にある。最近 3 年間の応募率は安全ラインの 120% をほぼ維持している（08 年 97%，09 年 128%，10 年 121%）。

ついで，普通課程の一般向け訓練であるが，応募率はさらに高くなっている。それはたえず 120% を超え，2010 年には 184% にもなっている。

このように普通課程は対象年齢が若く，訓練期間が長いほど応募率は低く，その逆ほど応募

表 11 職業訓練実施状況（施設内訓練）③

訓練区分			年度	定員	応募（％）	入校（％）	修了（％）	就職（％）	
普通課程	学卒者訓練 (30 歳以下)	2 年制（1 年生）	08	295	267（ 91）	191（ 65）			
			09	235	214（ 91）	157（ 67）			
			10	235	257（109）	178（ 76）			
		（2 年生）	08	[325]		[237]	160（68）	152（90）	
	09		[295]		[191]	131（69）	106（78）		
	10		[235]		[157]	115（73）	115（93）		
		1 年制	08	540	523（ 97）	379（ 70）	300（79）	243（77）	
	09		540	690（128）	435（ 81）	353（81）	249（67）		
	10		540	651（121）	448（ 83）	361（81）	295（78）		
	一般向け訓練 (年齢不問)	1 年制	08	480	573（119）	336（ 70）	292（87）	193（64）	
			09	480	788（164）	383（ 80）	304（79）	243（73）	
			10	425	784（184）	375（ 88）	309（82）	237（71）	
普通課程の小計			08	1,315	1,363（104）	906（ 69）	752（79）	588（75）	
			09	1,255	1,692（135）	975（ 78）	788（78）	598（71）	
			10	1,200	1,692（141）	1,001（ 83）	785（80）	647（77）	
短期課程	一般向け訓練 (年齢不問)	6 ヶ月	08	2,390	4,246（178）	2,153（ 90）	1,845（86）	1,321（68）	
			09	2,345	7,185（306）	2,282（ 97）	1,973（86）	1,364（66）	
			10	2,465	5,926（240）	2,254（ 91）	1,987（88）	1,484（70）	
		3 ヶ月	08	160	392（245）	155（ 97）	148（95）	76（51）	
	09		160	389（243）	135（ 84）	129（96）	44（33）		
	10		160	226（141）	137（ 86）	131（96）	58（43）		
		2 ヶ月	08	80	325（406）	80（100）	75（94）	16（21）	
	09		80	289（361）	79（ 99）	77（97）	28（36）		
	10		80	61（ 76）	42（ 53）	38（90）	13（34）		
	小計			10	2,705	6,213（230）	2,433（ 90）	2,156（89）	1,555（68）
	高齢者訓練 (50 歳以上)	6 ヶ月	10	780	1,759（226）	769（ 99）	702（91）	472（64）	
			10	280	554（198）	243（ 87）	228（94）	123（52）	
			10	300	223（ 74）	177（ 59）	167（94）	40（24）	
	小計			10	1,360	2,536（186）	1,189（ 87）	1,097（92）	635（56）
	若年者訓練	1 年	10	75	72（ 96）	57（ 76）	36（63）	28（74）	
10			200	50（ 55）	33（ 17）	27（82）	9（33）		
10			275	122（ 24）	90（ 33）	63（70）	37（57）		
普通課程と短期課程の計			10	5,910	11,010（186）	5,009（ 85）	4,371（87）	2,874（62）	
障害者訓練			10	275	387（141）	196（ 71）	126（64）	146（81）	
合 計			10	6,185	11,397（184）	5,205（ 84）	4,497（86）	3,020（67）	

注 1) 定員、入校の [] は 2 年生の外数である。

注 2) 就職率 = $\frac{\text{就職者} + \text{中退校就職者}}{\text{修了者} + \text{中退校就職者}}$

出所) 東京都「平成 22 年版 東京都職業能力開発関係資料集」より。

率は高くなっている。

つぎに短期課程の応募状況をみてみよう。一般向け訓練は 6 ヶ月、3 ヶ月、2 ヶ月があるが、いずれも応募率は高く、200～300%を超えることが多い。中でも 6 ヶ月訓練は平均して応募率が高い。このように短期課程で応募率が高いのは、それぞれの訓練が雇用のセーフティネットの役割を果たしているからである。たとえば、中央・城北センターでは 6 ヶ月訓練の雇用保険受給者率は 69%(雇用保険受給者 261 人／全受講者 378 人)、城東センターの 6 ヶ月訓練と 3 ヶ月訓練の雇用保険受給者率は 68%である (129 人／191 人)。雇用のセーフティネットとしていかに多くの人々が短期課程を利用しているかが分かる。

高齢者訓練も応募率がきわめて高い。この訓練も訓練期間によって 6 ヶ月訓練、3 ヶ月訓

練，2ヶ月訓練に分かれるが，前2者は応募率が200%～350%，後者の2ヶ月訓練は175%強である。ここでも高年齢者訓練が雇用のセーフティネットの役割を果たしている。たとえば，城東センターの高年齢者訓練の雇用保険受給者率は60%に達している（36人／60人）。この異常なまでに高い応募率は，一般労働市場に比して厳しい高齢者の雇用情勢，およびそれに比例して上昇する高齢者の訓練ニーズの高まりを示している。そういう意味では高年齢者訓練は時宜を得た訓練といえるだろう。

短期課程の最後は若年者訓練であるが，応募率は前項でみたように急落している（10年44%）。しかし，その中身を詳細に見ると，急落しているのは3ヶ月訓練（単位制パソコン科）であって（10年25%），1年訓練（福祉サービス，塗装，自動車整備コース）は8～9割の応募水準を維持している（08年81%，09年84%，10年96%）。

以上が応募状況の特徴である。つぎに，就職状況に移ろう。まず，普通課程の学卒者訓練であるが，それは2年制・1年制ともに就職が好調である。就職率は全体平均（普通課程と短期課程の合計）を大幅に上回っている。とくに，学卒者訓練2年制は全体平均を30%前後も上回り，就職率が90%を超えることが多い。

普通課程の一般向け訓練も就職は好調である。就職率は学卒者訓練1年制よりは低いが，ほぼ70%台を維持している。

このように普通課程の就職率は対象年齢が若く，訓練期間が長いほど高くなっている。先にみてきた応募率とは逆の動きを示している。

つぎに，短期課程の一般向け訓練（6ヶ月，3ヶ月，2ヶ月）の就職状況である。いずれも先の普通課程の一般向け訓練（1年）を下回っている。しかし，その中で6ヶ月訓練だけは70%近くの就職率を示している（08年68%，09年66%，10年70%）。それに対して3ヶ月と2ヶ月訓練の就職率は低い。前者が約40%前後（08年43%，09年33%，10年51%），後者が約30%前後（34%，36%，21%）である。訓練期間によってこのような差がでるのは，仕上がり能力の違いが影響しているようである。施設内訓練は3ヶ月を単位に1つの仕上がり能力（1つの仕事領域をできる職業能力）を目標としている。この方式でいくと6ヶ月訓練は2つの仕上がり能力を，3ヶ月訓練は1つの仕上がり能力を達成することになる。その差が就職率に出ているのである。

短期課程の高年齢者訓練もほぼ同じ傾向にある。6ヶ月訓練は就職率が60%台を維持しているが（08年69%，09年61%，10年64%），3ヶ月訓練は約40%台（49%，42%，52%），2ヶ月訓練は約20%台（33%，29%，24%）とかなり厳しい。ここでも先と同様に訓練期間による仕上がり能力の差が影響しているようである。

最後は若年者訓練である。1年訓練は就職率が好調であるが（92%，74%，74%），3ヶ月訓練はかなり苦戦している（70%，59%，33%）。

以上，短期課程の就職状況をみてきたが，そこでは訓練期間6ヶ月を境に就職率に大きな差がでていることが分かる。一般向け訓練，高年齢者訓練，若年者訓練のいずれにおいても，6ヶ

表 12 訓練生の学歴構成、男女構成、平均年齢（施設内訓練）（2010 年度）

訓練区分			学歴構成					男女構成		平均年齢	計
			中卒(新卒)	高卒(新卒)	短大卒(新卒)	大卒(新卒)	その他	男	女		
普通課程	学卒者訓練 (30歳以下)	2年制(2年生)	19(16)	119(67)	2(0)	17(0)	0	148	9	22歳	157人
		(1年生)	25(22)	129(82)	3(2)	18(1)	3	171	7	21	178
		(計)	44(38)	248(149)	5(2)	35(1)	3	319	16		335
		1年制	13(0)	277(108)	17(0)	130(4)	11	358	90	25	448
短期課程	一般向け訓練 (年齢不問)	1年制	7(0)	199(54)	28(0)	140(0)	1	249	126	33	375
		6ヶ月	86(1)	1,131(35)	175(1)	835(5)	27	1,306	948	38	2,254
		3ヶ月	1(0)	66(0)	27(0)	39(0)	4	42	95	45	137
		2ヶ月	5(0)	22(1)	5(0)	10(0)	0	15	27	45	42

出所) 東京都「平成 22 年版 東京都職業能力開発関係資料集」より。

月以上の訓練（6ヶ月訓練，1年訓練）は一定の就職率を維持しているが，それ以下（3ヶ月訓練，2ヶ月訓練）になるときわめて厳しい状況である。

④ 訓練生の学歴・男女構成と平均年齢（表 12）

ここでは訓練生の学歴構成，男女構成，および平均年齢についてみてみよう。ただし，2010年の数字である。

最初は，学歴構成であるが，全体的に高等教育卒業者（大卒・短大卒者）が増える傾向にある。それは一般向け訓練（普通課程と短期課程）でとくに強く表れている。高等教育卒業者の割合は，普通課程の一般向け訓練が 45%（168 人／375），短期課程の一般向け訓練が 45%（1,010 人／2,254）である。このように高学歴社会の到来の下，公共職業訓練においても高等教育卒業者が中心になってきつつある。

では，訓練対象が限定される学卒者訓練ではどうであろうか。そこでは訓練対象が「高卒程度の基礎学力のあるもの」とされている。そのため中等教育卒業者が多く，学卒者訓練 2 年制では 87%，1 年制では 65% が中卒・高卒者である。しかし，逆にいうと，このことは学卒者訓練 1 年制では 3 分の 1 が高等教育卒業者である，ということを示している。やはり，ここにも高学歴化の流れは生じている。

ところで，学卒者訓練は一般に新規学卒者（中卒・高卒者）が多いが，東京都の場合はどうであろうか。表 11 によると，新規の中卒・高卒者は 2 年制で 64%（187 人／292），1 年制で 37%（108 人／290）である。ちなみに，普通課程の一般向け訓練（1 年）では 26%（54 人／206）である。これから判断すると，新規学卒者の割合が高く「学卒者訓練」の名に値するのは 2 年制だけということになる。しかし，学卒者訓練 1 年制には新規短大卒者が 17 人含まれており，それを加えると，新規学卒者は 41%（125 人／307）になる。学卒者訓練 1 年制もそれなりに「学卒者訓練」の体をなしているといえようか。

つぎに男女構成に移ろう。全体で男性が 6 割，女性が 4 割である。訓練課程別では長期課程が短期課程よりも男性が多く，前者が 74%，後者が 56% である。訓練種類別では学卒者訓練 2 年制がもっとも男性が多く（95%），ついで 1 年制（86%），一般向け訓練（1 年制・66%），そ

表 13 委託訓練の実施状況

年度	定員	応募 (率)	入校 (率)	修了 (率)
2008	1,159	1,416 (122)	1,011 (87)	851 (84)
09	6,378	12,319 (193)	5,499 (86)	4,777 (87)
10	7,017	11,961 (170)	6,057 (86)	5,477 (90)

出所) 東京都「東京都職業能力開発関係資料集」の平成 20～22 年版より。

表 14 主な委託訓練の年齢構成と就職 (2010 年度)

訓練区分	定員	応募（率）	入校生						修了（率）	就職（率）
			計	女性	年齢					
					～29 歳	～39 歳	～49 歳	50 歳～		
就職促進コース	3,427	5,863(171)	3,048	2,381	548	1,135	782	583	2,858（94）	1,315（46）
情報通信コース	2,229	4,236(190)	2,024	1,328	395	744	504	381	1,859（92）	689（37）
デュアルシステム	175	101（ 58）	80	31	27	47	6	0	62（78）	22（35）

出所) 東京都「平成 22 年版 東京都職業能力開発関係資料集」より。

して短期課程（一般向け訓練）の 6 ヶ月訓練（58%）、3 ヶ月訓練・2 ヶ月訓練（32%）と続いている。短期課程になるほど女性の割合が多くなっているが、それは介護系・事務系・IT 系の科目が多くなるからである。3 ヶ月・2 ヶ月訓練はパソコン実践（3 ヶ月）とビジネスサービス（2 ヶ月）が中心であり、そのことが女性を多くしている。

最後に平均年齢に移ろう。年齢がもっとも若いのは学卒者訓練 2 年制の平均 21～22 歳、ついで学卒者訓練 1 年制の 25 歳、そして一般向け訓練（普通課程 1 年制）の 38 歳と続く。学卒者訓練の平均年齢が若いのは新規学卒者が多いからである。逆に離職者が多い短期課程では平均年齢が高くなっている。訓練期間が短いほど平均年齢は高く、6 ヶ月訓練の 38 歳に対し 3 ヶ月訓練・2 ヶ月訓練は 45 歳である。3 ヶ月訓練・2 ヶ月訓練では介護・事務系の科目が多く、そのことも平均年齢を高めている。

(ロ) 委託訓練（施設外訓練）の応募、入校、就職状況（表 13、表 14）

委託訓練には国が助成する委託訓練（100%助成）と東京都が助成する施設内委託訓練（東京 50%、国 50%助成）がある。ここで取り上げるのは前者についてである。まず、応募・入校・修了状況は、それぞれ 170%強、87%、87%前後である（表 13）。先の施設内訓練（表 10）と比較すると、いずれも普通課程より高いが、短期課程よりは低くなっている。しかし、だからといって応募率・入校率が悪いわけではない。応募率は 170%強、入校率は 87%である。それから判断すると、委託訓練は雇用のセーフティネットの機能を十分発揮しているといえよう。

つぎに男女構成であるが、総じて女性の割合が高い。就職促進コースと情報通信コースの入校生は全体の 8 割以上になるが、その内、女性が 73%を占めている（前者 78%、後 66%）。両コースとも非ものづくり系が多く、たとえば、就職促進コースは「経理・総務系、介護系、医療事務系、簿記会計など」、情報通信コースは「IT ビジネス、パソコン、プログラムなど」であるが、このことが女性の比率を高めている（表 14）。

表 15 能力向上訓練（レディメイド）の実施状況①（2010 年度）

コース名	回数	定員	受講者（うち女子）	受講率	修了率
学科コース（一般対象）	188	7,088	6,763 (2,129)	95.4	52.6
実技コース	488	10,247	9,030 (3,396)	88.1	68.6
一 類（一般対象）	14	315	267 (57)	84.8	74.2
二 類（二類計）	474	9,932	8,763 (3,339)	88.2	68.5
（内、一般対象）	454	9,382	8,302 (3,105)	88.5	68.2
（内、高年齢者対象）	20	550	461 (234)	83.8	73.5
合 計	676	17,335	15,793 (5,525)	91.1	61.7

注）障害者訓練は含まれていない。

出所）東京都「平成 22 年版 東京都職業能力開発関係資料集」より。

表 16 能力向上訓練（レディメイド）の実施状況②（2010 年度）

分野	回数	定員	受講者（うち女子）	受講率	修了率
機械関係	90	1,343	1,268 (120)	94.4	79.7
建築・設備関係	88	1,999	1,736 (403)	86.8	57.8
電気・電子関係	120	3,662	3,485 (165)	95.2	57.6
印刷・広告関係	37	723	649 (339)	89.8	73.8
経理・経営・事務関係	107	3,470	3,191 (1,722)	92.0	53.9
情報関係	193	4,615	4,101 (1,797)	88.9	62.6
アパレル・介護関係	42	1,149	1,064 (745)	92.6	72.7
シルバーコース	20	550	461 (234)	83.8	73.5
合 計	697	17,511	15,955 (5,525)	91.1	62.1

注）障害者訓練は含まれていない。

出所）東京都「平成 22 年版 東京都職業能力開発関係資料集」より。

入校生の年齢構成は 30 代と 40 代が 6 割，20 代と 50 代が 4 割である（表 14）。

修了率は就職促進コース 94%，情報通信コース 92%である。きわめて高いが，それは途中でリタイヤすると雇用保険金，求職者支援金がもらえなくなるからである（表 14）。

最後に就職率であるが，就職促進コースが 46%，情報コースが 37%と低い。それは施設内訓練の短期課程（3 ヶ月訓練，2 ヶ月訓練）とほぼ同じ水準である。訓練期間が短いこと，非ものづくり系の科目が多いこと，女性が多いことが就職率に影響しているようである（表 14）。

(ii) 在職者向け訓練（能力向上訓練）の受講・修了状況（表 15，表 16）

東京都の在職者訓練はレディメイド訓練，オーダーメイド訓練，創業支援講習，及びものづくり名工塾からなる。その中で多いのは前 2 者である。そのうちオーダーメイド訓練は企業のニーズに沿って行われる訓練で，職業能力開発センターの企業支援事業と連携して行われていることはすでに述べた。一方，レディメイド訓練は企業の要求とは関係なく，職業能力開発センターとプランチ校が提供するメニューに沿って行われる。在職者訓練のうちでもっとも種類・定員が多い（表 8）。

レディメイド訓練の実施状況を示したのが表 15，16 である。それによると訓練の種類は大きくは 2 つに分かれる。「学科コース」（学科だけのコースで実習はゼロ）と「実技コース」（実習を含むコース）である。しかし，後者はさらに「一類」（実習が 50%未満）と「二類」（実習が 50%以上）に分かれる。「二類」はさらに「一般対象」用と「高年齢者対象」用（概ね 50 歳以上）に分かれる（以上，表 15）。これらの内で中心をなすのは「学科コース」と「実技コース・

二類・一般対象」である。受講者は「学科コース」が6,763人,「実技コース・二類・一般対象」が8,302人で,この2コースだけで全体の95%を占めている。受講率はどのコースも高く,「学科コース」では95%に達している。しかし,修了率はいずれも低く,全体で62%,「学科コース」では53%である。

表16はレディメイド訓練を分野別にみたものである。定員,受講者ともに「電気・電子関係」「経理・経営・事務関係」「情報関係」の3分野が多い。この分野だけで定員の67%,受講者の68%を占めている。「電気・電子関係」はものづくり系で男性が多く,「経理・経営・事務関係」と「情報関係」は女性が多くなっている。

(iii) 訓練実施状況からみた公共職業訓練の特徴と課題

以上,東京都の公共職業訓練の実施状況(応募・入校・就職状況,学歴・年齢・男女構成)をみてきたが,その特徴と課題をまとめると次のようになる。

第1は,訓練の応募率・入校率は,長期的にみればともに高く,1990年代～2000年代前半までは応募率が200%以上,入校率が90%以上であった。それが応募率150%台～180%台,入校率が80%台へ下がるのは,2000年代半ば以降のことである。それと同時に定員も減少している。

第2,では,短期的に(2004年以降)はどうであろうか。学卒者訓練2年制以外は全体的に応募率が高い。対象年齢が若く,訓練期間が長いほど応募率が低くなる傾向があり,その中で学卒者訓練2年制が苦戦している。しかし,それ以外は応募率が120%以上と高い。とりわけ,短期課程(一般向け訓練,高年齢者訓練)は応募率が高く,雇用のセーフティネットの機能を十分に発揮している。

第3,しかし,就職になると応募状況とは逆の傾向が生ずる。すなわち,対象年齢が若く,訓練期間が長いほど就職率は高くなる。その最たるものが学卒者訓練2年制である。学卒者訓練2年制は,年齢構成でもみたように全訓練中もっとも平均年齢が若く,訓練期間は2年ともっとも長い。その就職率は全訓練中もっとも高く,90%を超えている。このように学卒者訓練,とくに2年制訓練は就職率が応募率と真逆の動きを示しながら,もっとも高くなっている。

一方,短期課程の就職はどうであろうか。短期課程は普通課程に比べて訓練期間が短く,年齢が高いが,それに比例して就職も厳しくなっている。6ヶ月訓練はまだ60%台を維持しているが,3ヶ月・2ヶ月訓練はきわめて厳しい。訓練期間によるこの就職差は,仕上がり能力の違いが影響していると思われる。施設内訓練は3ヶ月を単位に仕上がり能力の1つの区切りとしているが,それでいくと6ヶ月訓練と3ヶ月訓練では仕上がり能力に倍の差が生ずるのである。

第4は,高年齢者訓練であるが,応募率は訓練期間を問わず200～350%の高率である。それは高年齢者訓練が雇用のセーフティネットとして利用されていること,また,高齢者労働市場を反映して訓練ニーズが高いことを示している。しかし,就職率はこの応募状況とは逆に厳しく,とくに3ヶ月・2ヶ月訓練では難しくなっている。ここでも6ヶ月訓練と3ヶ月・2ヶ月

訓練の間に就職率の大きな差が生じているが、それも上と同様に仕上がり能力の差が影響していると思われる。

第5、以上が応募状況、就職状況の特徴であるが、そこからでてくる課題はつぎのようになる。1つは、学卒者訓練における就職率と応募率の真逆の動きをどう捉えるかである。その捉え方によっては、公共職業訓練における学卒者訓練の位置づけ方が変わってくるであろう。2つは、訓練期間の問題である。就職率は訓練期間6ヶ月を堺に大きな差が生じていた。全体の就職率を上げるためには、すべての訓練期間を3ヶ月の倍数、最低でも6ヶ月とし、仕上がり能力を高めることが必要である。3つは、若年者訓練の位置づけについてである。応募率・就職率ともに1年訓練が3ヶ月訓練を大きく上回っている。しかし、同じ年齢層の学卒者訓練に比べれば、まだ低い。若年者訓練は貴重なフリーター訓練であり、PR・その他等によってさらに発展されることが望ましい。

第6は、訓練生の高学歴化にともなう課題についてである。全体で4割、一般向け訓練では約半分近くが高等教育卒業生(大卒・短大卒者)である。学卒者訓練はまだ中等教育卒業生(中卒・高卒者)が優勢であるとはいえ、1年制訓練に限ると高等教育卒業生が3分の1を占めている。訓練生のこうした高学歴化に対応して、カリキュラムの改編や訓練の高度化などが必要になってきている。

第7は、女性訓練生の増大にともなう課題である。2～3ヶ月の超短期訓練(施設内訓練および委託訓練)は非ものづくり系の訓練科目が多く、それに比例して女性の訓練生が多い。しかし、就職率は訓練科目、訓練期間、女性受講者が影響してきわめて低い。こうした状態を改めるためには訓練の長期化、訓練科目・内容の刷新が必要である。

(注)

- 1) 職業能力開発総合大学校「全国民的職業能力形成を目指して」(企画報告書)2011年、同「国民的職業能力形成の諸条件」(中間報告書)2011年、同「職業訓練の構造と機能」(報告書3)2012年。
- 2) 同上「全国民的職業能力形成を目指して」37頁参照。
- 3) 木村保茂「公共職業訓練の今日的特徴と課題」北海学園大学開発論集第85号、2010年、木村保茂「わが国の公共職業訓練の新たな展開」北海学園大学開発論集第88号、2011年、木村保茂「『学院統廃合』反対運動と民間教育訓練機関の活用」北海学園大学開発論集第89号、2012年。
- 4) 職業訓練の種類については、木村、前掲「公共職業訓練の今日的特徴と課題」48～49頁、木村、前掲「わが国の公共職業訓練の新たな展開」41頁、51～54頁を参照。
- 5) 委託訓練については、木村、前掲「わが国の公共職業訓練の新たな展開」46頁、木村、前掲「『学院統廃合』反対運動と民間教育訓練機関の活用」98～107頁を参照。
- 6) 国立の職業能力開発大学校は10校(10県)、同付属の短期大学校は12校(12県)ある。
- 7) ここでいう普通課程2年制の定員とは1年次と2年次を合わせたものである。なお、表3の普通課程[高卒1]には2年制の1年次定員も含まれており、注意を要する。
- 8) 東京都「職業能力開発関係組織の変遷」および労働省「職業安定行政組織・職業能力開発行政組織及び施設一覧」より。なお、障害者職業補導所は1958年8月に設置された。
- 9) 木村、前掲「公共職業訓練の今日的特徴と課題」を参照。

- 10) 11) 12) 東京都「第8次東京都職業能力開発計画」2007年，12頁，13頁，15頁を参照。
- 13) 東京都立中央・城北職業能力開発センター「平成24年版事業概要」による。以下，中央・城北センターについては，とくに断らない限り同資料によっている。
- 14) 東京都立城東職業能力開発センター「平成23年版事業概要」による。以下，城東センターについては，とくに断らない限り同資料によっている。
- 15) 東京都「第9次東京都職業能力開発計画」2012年，30頁。
- 16) 東京都「東京都の雇用就業施策の概要 平成23年度」2011年，76～77頁。以下の数字は断らない限り同資料によっている。
- 17) 木村，前掲「公共職業訓練の今日の特徴と課題」60頁を参照。
- 18) 東京都「東京都立職業能力開発センター入校案内2010」2010年を参照。