

第2 職業訓練の現状

1 職業訓練法から職業能力開発促進法へ

公共職業訓練は、昭和33年の「職業訓練法」の成立により、その体系の基礎ができました。以来、わが国経済社会の変化に対応して、職業訓練の体系、訓練内容を整備し、わが国の経済および社会の発展に寄与してきました。そして昭和60年10月に、近年の技術革新の著しい進展や高齢化社会の到来など、職業能力開発を取り巻く環境の変化に、より一層的確に対応できるようにするため、従来の職業訓練法から職業能力開発促進法へと改正されました。

この職業能力開発促進法においては、民間の自主的な教育訓練を重視するとともに、公共職業訓練を弾力的に行うことにより、職業生活の全期間にわたる労働者の職業能力の開発、向上を総合的、計画的に促進することとされています。

● 職業訓練法から職業能力開発促進法への改正の概要

事 項	職 業 訓 練 法	職 業 能 力 開 発 促 進 法		
法 律 の 目 的	○職業訓練及び技能検定による労働者の職業能力の開発、向上	○職業訓練及び技能検定に関する施策等を総合的に講ずることによる労働者の職業能力の開発、向上		
基 本 理 念	○労働者の職業生活の全期間を通じた段階的、体系的な職業訓練の実施	○労働者の職業生活の全期間を通じた段階的、体系的な職業能力の開発、向上 ○職業訓練を受ける労働者の自発的な努力の助長		
企 業 に お け る 能 力 開 発 (在 職 労働者の能力開発)	多様な職業能力開発の機会の確保	○多様な職業訓練の実施	○OJTの実施、各種の教育訓練施設への派遣、有給教育訓練休暇の付与等による多様な職業訓練の実施	
	計画的な職業能力開発	○職業訓練を段階的、体系的に行うための計画の作成	○職業能力の開発、向上を段階的体系的に行うための計画の作成	
	推進体制の明確化		○企業において計画の作成、労働者への助言等を行う「職業能力開発推進者」の選任	
	公共部門による援助、助成	(公共職業訓練施設による援助) ○指導員の派遣、施設・設備の貸与、受託生訓練の実施等	(同左)	
		(助言・指導、情報提供) ○職業訓練に関する助言・指導、資料の提供		○職業能力開発に関する助言・指導、情報提供の効果的实施(「職業能力開発サービスセンター」の設置等) ○「職業能力開発推進者」に対する講習の実施
		(認定職業訓練) ○事業主の行う職業訓練の認定	(同左)	
	(助成) ○「生涯職業訓練促進給付金」(主として中高年齢労働者の職業訓練に対する助成) ○認定職業訓練に対する助成		○「生涯能力開発給付金」(幅広い労働者の職業訓練に対する助成) ○認定職業訓練に対する助成	
公 共 (新 規 学 卒 者 、 離 職 者 等 に 対 す る 訓 練)	公共職業訓練施設の業務	○養成訓練、向上訓練及び能力再開発訓練の実施 ○事業主に対する技術的援助等	左記に加え、 ○開発途上国において職業訓練を担当する者に対する訓練の実施 ○職業訓練を受ける者の就職の援助	
	委 託 訓 練	○他の教育訓練施設(専修学校等)への委託による訓練の実施	○他の施設への委託による迅速かつ効果的な訓練の実施 (対象労働者の範囲の拡大等制度の拡充)	
	訓 練 基 準	○訓練科、教科、設備等について労働省令で規定	○訓練科、教科、設備等に係る弾力的な基準の設定	
	職 業 訓 練 指 導 員	○職種ごとの指導員免許が必要	○職業訓練短期大学校における訓練、短期間の訓練等については免許を有しない者でも一定の資格があれば担当可能	
	都道府県に対する補助	○職業訓練校及び身体障害者職業訓練校に要する経費(施設・設備費及び運営費)に係る補助金の交付	○左記補助金のうち運営費について交付金化	

2 公共職業訓練の体系

(1) 職業訓練の種類

国および都道府県は労働者が多様な職業訓練を通じて職業能力の開発および向上を図ることができるように、公共職業訓練施設を設置し、対象者や内容などに応じて、養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練を行っています。

また、これらの職業訓練を効果的、効率的に行うため、目的、対象者などによってさらに区分した訓練課程を設け、訓練課程毎に訓練期間、設備などに関する訓練基準を定め、訓練水準の維持向上を図っています。

● 職業訓練の体系

職業訓練の種類	対象	内容	訓練課程	訓練期間	職業訓練施設
養成訓練	新規学卒者 等若年者	職業に必要な基礎的な技能を習得させるための訓練	短期課程 普通課程 (専修訓練課程) 専門課程	12時間以上 中卒2年(1類) 高卒1年(2類) 中卒1年(1類) 高卒6月(2類) 高卒2年	職業訓練校 職業訓練短期 大学校
向上訓練	主として在 職労働者	その職業に必要な知識技能を追加して習得させるための訓練	1級技能士課程 2級技能士課程 単一等級技能士課程 管理監督者課程 技能向上課程	1月～6月 通信制1年 10時間以上 12時間以上	職業訓練校 技能開発セン ター 職業訓練大学 校
能力再開 発訓練	主として離 転職者	新たな職業に必要な知識技能を習得させるための訓練	短期課程 職業転換課程	12時間以上 6月	職業訓練校 技能開発セン ター

(注) 専修訓練課程は、現在経過措置として残されているものです。

● 訓練課程の新旧対照表

訓練の種類	職業訓練法		職業能力開発促進法		
養成訓練	普通訓練課程 専門訓練課程	A A	短期課程		B
			普通課程	A	B
			専門課程	A	B
向上訓練	一級技能士訓練課程	A	一級技能士課程	A	
	二級技能士訓練課程	A	二級技能士課程	A	
	単一等級技能士訓練課程	A	単一等級技能士課程	A	
	監督者訓練課程	A	管理監督者課程	A	B
	技能向上訓練課程	A	技能向上課程		B
能力再開発訓練	職業転換訓練課程	A	短期課程		B
			職業転換課程	A	B

(注) A：労働省令で定める教科等に関する基準に従った訓練

B：労働省令で定める訓練期間又は訓練時間に関する基準の範囲内において、実施者が教科等を定めて行う訓練

(2) 職業訓練施設

公共職業訓練を行う施設として職業能力開発促進法では、国は職業訓練短期大学校、技能開発センターおよび身体障害者職業訓練校を、都道府県は職業訓練校を設置することになっており、設置について国と都道府県の役割分担の原則が定められています。このほか市町村も訓練施設を設置することができます。

現在、訓練施設の設置数は表のとおりです。

また、国が設置する職業訓練施設と都道府県又は市町村が設置する職業訓練施設の役割分担は、次のとおりとされています。

すなわち、国（現実には国に代って雇用促進事業団）については、従来実施してきた養成訓練を廃止して、能力再開発訓練、向上訓練および高度の養成訓練を分担することとされています。

なお、雇用促進事業団が設置している高等職業訓練校は、職業訓練短期大学校又は技能開発センターに転換していくことになっています。

● 公共職業訓練施設数

職業訓練施設	設置主体	施設数						職業訓練の種類
		57年度	58	59	60	61	62	
職業訓練校	都道府県	270	270	270	270	270	270	養成訓練（専修訓練課程及び普通課程） 向上訓練 能力再開発訓練
	市町村	4	3	2	1	1	1	
	雇用促進事業団	70	62	54	44	33	17	養成訓練（普通課程） 向上訓練 能力再開発訓練
職業訓練短期大学校	雇用促進事業団	7	9	11	12	13	14	養成訓練（専門課程）
技能開発センター	雇用促進事業団	14	20	26	35	45	60	向上訓練 能力再開発訓練
	都道府県	1	1	1	0	0	0	
身体障害者職業訓練校	国	12	12	12	12	12	13	養成訓練 向上訓練 能力再開発訓練
	都道府県	6	6	6	6	6	6	
職業訓練大学校	雇用促進事業団	1	1	1	1	1	1	指導員訓練 向上訓練
合計		385	384	383	381	381	382	

(3) 職業訓練の基準

職業訓練が経済社会の変化に応じ、あるいは地域の実態に即して的確に行われるためには、職業訓練の実施の基準となっている訓練基準が、経済的、社会的あるいは地域的なニーズに応えられるものとなっていなければなりません。

職業能力開発促進法では、この訓練基準の大幅な弾力化が図られました。すなわち、国の定めた訓練基準に基づく訓練（いわゆるA型訓練）のほかに、職業訓練施設がそれぞれ独自にコース、カリキュラムを開発して地域ニーズに即した訓練（いわゆるB型訓練）を実施することができるようになりました。

また、訓練期間および訓練時間については、全国的な技能水準の維持を図るため、統一的な基準が示されているところですが、これについても弾力的な職業訓練の実施が可能となるよう、訓練課程の新設および整備が図られ、養成訓練と能力再開発訓練に短期課程が設けられました。

訓練の種類毎の訓練基準の概要は次のとおりです。

イ 養成訓練

養成訓練は、主として新たに技能労働者になろうとする新規学校卒業者等及び求職者に対して、職業に必要な基礎的な知識・技能を習得させることにより技能労働者としての能力を養成するために行う訓練です。

これには普通課程、専門課程、短期課程があります。

普通課程は、中学校、高等学校を新規に卒業した者又はこれらの者と同等以上の学力を有する者に対し、多能工の素地を付与するものです。

専門課程は、高等学校を新規に卒業した者又はこれと同等以上の学力を有する者等に対し、高度な専門的知識と技能を付与し高度な技能者（テクニシャン）を養成するものです。

短期課程は、中学校、高等学校を新規に卒業した者又はこれらと同等以上の学力を有する者に対し、新たに職業生活に入るに当たって必要な基礎的な知識、技能を付与するものです。

養成訓練の訓練課程別職業訓練基準の概要は表のとおりです。

● 養成訓練の訓練基準の概要

区分	短期課程	普通課程		専門課程
		第1類	第2類	
訓練対象者	中学校卒業後及び高等学校卒業後等	中学校卒業後等	高等学校卒業後等	高等学校卒業後等
教科の科目	新職業生活に必要な基礎的技術習得のためのもの	多能工として必要な基礎的技術習得のためのもの		高度技術者として必要な基礎的技術習得のためのもの
(運用)	○学科のみ又は実技のみでもよい	○学科及び実技の双方が必要 ○専門学科は、普通学科より多く、おおむね300時間以上 ○実技は3割以上	○学科及び実技の双方が必要 ○専門学科は、普通学科より多く、おおむね240時間以上 ○実技は3割以上	○学科及び実技の双方が必要 ○専門学科及び基本実技は各1000時間以上
訓練の実施方法	通信制も可 (添削指導)	通信制も可 (添削指導及び面接指導)		
訓練期間		2年 (場合により6月以上3年以下)	1年 (場合により6月以上3年以下)	2年 (場合により1年延長)
(運用)	○通信制では2年以上1年以下	(標準型) ○1年以上3年以下	(標準型) ○6月以上2年以下	
訓練時間	12時間以上	1年につき1600時間 (場合により800時間)		1年1600時間 計3200時間以下
(運用)	○特別の場合を除き400時間を上限とする			
設備	教科の科目に応じ適切な訓練を行うことができるもの	教科の科目に応じ適切な訓練を行うことができるもの		教科の科目に応じ適切な訓練を行うことができるもの
訓練生の数		1単位につき50人以下		1単位につき40人以下
(運用)	○1単位につきおおむね50人以下			
職業訓練指導員		訓練生数等に応じた適切な数		訓練生数等に応じた適切な数
(運用)		○10人につき1人を標準とする		(一定の能力を有する者を1名以上配置すること)
試験		学科及び実技に区分し1年1回 (技能照査で代える)		学科及び実技に区分し1年1回
(運用)		○普通学科は省略も可		○普通学科は省略も可
標準型		労働省令の別表第3による		労働省令の別表第3の2による
(運用)		(判別基準) ○主要科目を含むこと等一定の要件あり		(判別基準) ○主要科目を含むこと等一定の要件あり

(注) 1)「標準型」とは、標準的な教科等が「労働省令の別表」で定められているものに則して行われる訓練です。

2)「(運用)」とは、関係係連で示されている運用方針に則して行われる訓練です。

ロ 向上訓練

向上訓練は、養成訓練を受けた労働者や職業に必要な相当程度の技能を有する労働者に対し、その有する技能の程度に応じてその職業に必要な技能を追加して習得させることによって技能労働者としての能力を向上させるために行う訓練です。

これには1級技能士課程、2級技能士課程、単一等級技能士課程、管理監督者課程、技能向上課程があります。

1級技能士課程は、養成訓練を修了した者若しくは2級の技能検定に合格した者で、その後相当程度の実務の経験を有する者又はこれらの者と同等以上の技能を有する者に対し、上級熟練技能労働者として必要な専門的知識を付与するものです。

2級技能士課程は、養成訓練を修了した者で、その後相当程度の実務の経験を有する者又はこれらの者と同等以上の技能を有する者に対し、中級熟練技能労働者として必要な専門的知識を付与するものです。

単一等級技能士課程は、養成訓練を修了した者で、その後相当程度の実務経験を有する者又はこれと同等以上の技能を有すると認められる者に対し、上級熟練技能労働者として必要な専門的知識を付与するものです。

管理監督者課程は、管理者又は監督者としての職務に従事しようとする者又は従事している者を対象として、労働者の管理、監督に必要な知識技能を付与することを目的とするもので、監督者訓練1科から監督者訓練6科までに分かれています。

技能向上課程は、養成訓練を修了した者又はこれらの者と同等以上の技能を有する者に対し、その技能の程度に応じて必要な技能を追加して付与するものです。

技能向上課程は、特に、技術革新、高齢化の進展等により労働者や事業主の向上訓練についてのニーズが多様化していることに対応して、多種多様なコースが弾力的に実施されることが必要ですので、訓練基準は、訓練期間については特に定めがなく、訓練科ごとの訓練の総時間を12時間以上と定めてあるだけです。

向上訓練の訓練課程別訓練基準の概要は、表のとおりです。

● 向上訓練の訓練基準の概要

訓練課程	1級技能士課程	2級技能士課程	単一等級技能士課程	管理監督者課程	技能向上課程
訓練対象者	2級検定合格者、養成訓練修了者等	養成訓練修了者等	養成訓練修了者等	管理者又は監督者等	養成訓練修了者等
教科の目	訓練科ごとの最低限必要とする教科を定めている (労働省令の別表第3の3による)	訓練科ごとの最低限必要とする教科を定めている (労働省令の別表第4による)	訓練科ごとの最低限必要とする教科を定めている (労働省令の別表第4の2による)	管理監督者として必要な技能を追加習得させるもの	必要技能を追加習得させるもの
(運用)				○学科のみ又は実技のみでもよい	○学科のみ又は実技のみでもよい
訓練の実施方法	通信制も可 (添削及び面接指導)	通信制も可 (添削及び面接指導)	通信制も可 (添削及び面接指導)	通信制も可 (添削指導)	通信制も可 (添削指導)
訓練期間	1 最小限必要とする訓練期間は、1月以上6月以内 2 通信制の標準は1年 (労働省令の別表第3の3による)	1 最小限必要とする訓練期間は、1月以上6月以内 2 通信制の標準は1年 (労働省令の別表第4による)	1 最小限必要とする訓練期間は、1月以内 2 通信制の標準は1年 (労働省令の別表第4の2による)		
(運用)				通信制では2月以上1年以下	通信制では2月以上1年以下
訓練時間	1 訓練科ごとの最低限必要とする訓練時間を定めている(100～150時間) 2 通信制については、最低限必要とする面接指導時間を定めている(14～21時間)	1 訓練科ごとの最低限必要とする訓練時間を定めている(100～150時間) 2 通信制については、最低限必要とする面接指導時間を定めている(14～21時間)	1 訓練科ごとの最低限必要とする訓練時間を定めている(120～150時間) 2 通信制については、最低限必要とする面接指導時間を定めている(17～21時間)	10時間以上	12時間以上
設備	最低限必要な設備は、訓練に必要な機等を備えた教室又は機材を整備した視聴覚教室 (労働省令の別表第3の3による)	最低限必要な設備は、訓練に必要な機等を備えた教室又は機材を整備した視聴覚教室 (労働省令の別表第4による)	最低限必要な設備は、訓練に必要な機等を備えた教室又は機材を整備した視聴覚教室 (労働省令の別表第4の2による)	教科の科目に応じた適切な訓練を行うことができるもの	教科の科目に応じた適切な訓練を行うことができるもの
訓練生の数					
(運用)	○1単位につき10人以上50人以下を標準とする (通信制の面接指導) ○1単位につき30人を標準とする	○1単位につき10人以上50人以下を標準とする (通信制の面接指導) ○1単位につき30人を標準とする	○1単位につき10人以上50人以下を標準とする (通信制の面接指導) ○1単位につき30人を標準とする	○訓練技法等に応じた適切な人数で、上限は1単位につきおおむね30人(標準型) ○1単位につき7人以上10人以下	
職業訓練指導員					
(運用)	○教科の科目について知識及び指導能力を有すること	○教科の科目について知識及び指導能力を有すること	○教科の科目について知識及び指導能力を有すること	(標準型) ○監督者訓練員等特別訓練を受けた者	
試験	訓練修了時に実施	訓練修了時に実施	訓練修了時に実施		
標準型				労働省令の別表第5による	

ハ 能力再開発訓練

能力再開発訓練は、従前の職業経験等を考慮して新たな職業に必要な知識、技能を習得させることにより、技能労働者としての新たな能力を開発するために行う訓練です。

これには、職業転換課程と短期課程があります。

職業転換課程は、職種の転換を希望する者を対象として、一般的な技能労働者の素地を付与することを目的としています。

短期課程は、職業を転換として軽易な業務等（ワープロ、パソコン等）に従事しようとする者に対して必要な技能を習得させることを目的としています。

能力再開発訓練は、技術革新の進展、産業構造の変化等にもとない職業の転換に迫られている離転職者の再就職に際して大きな役割を果たしていますので、入校時期の多様化、訓練期間、訓練内容等の弾力化を図るとともに、訓練科の見直しを積極的に行いニーズに合った訓練を実施することが求められています。

能力再開発訓練の訓練課程別訓練基準の概要は、表のとおりです。

● 能力再開発訓練の訓練基準の概要

訓練課程	短期課程	職業転換課程
訓練対象者	軽易な業務の従事予定者	職業転換予定者等
教科の科目	軽易な業務等に必要な技能習得のためのもの	新職業に必要な技能習得のためのもの
(運用)	○学科のみ実技のみでもよい	○原則として学科及び実技の双方が必要 ○専門学科はおおむね100時間以上 ○可能な限り実技に重点を置くこと
訓練の実施方法	通信制も可（添削指導）	通信制も可 （添削指導及び面接指導）
訓練期間		6月（場合により2月以上1年以下）
(運用)	○通信制では2月以上6月以下	
訓練時間	12時間以上	6月800時間（場合により400時間）
(運用)	○150時間を上限とする	
設備	教科の科目に応じて適切な訓練を行うことができるもの	教科の科目に応じ適切な訓練を行うことができるもの
訓練生の数		1単位につき50人以下
(運用)	○1単位につきおおむね50人以下	
職業訓練指導員		訓練生数等に応じた適切な数
(運用)		○10人につき1人を標準とする
試験		訓練修了時に実施
標準型		労働省令の別表第7による
(運用)		(判別基準) ○主要科目を含むこと等一定の要件あり

3 公共職業訓練の実施状況

(1) 職業訓練施設の定員

職業訓練施設は昭和62年度では合計382施設（職業訓練大学校を含む）設置されており、これらの施設で実施することができる職業訓練生の定員は約38万7千人となっています。施設別には、技能開発センターが最も多く約19万3千人、次いで都道府県職業訓練校の約15万5千人、職業訓練短期大学校の3千100人となっています。

職業訓練の種類別では、訓練期間が比較的短い向上訓練の定員が最も多く約25万人と全体の約3分の2を占めており、比較的長期間の訓練が必要な能力再開訓練の定員は約9万8千人、新規学卒者等に対して1年又は2年間の訓練を行う養成訓練の定員は約3万8千人となっています。

● 昭和62年度定員

区 分	職 業 訓 練 校			職業訓練 短 期 大 学 校	技能開発 センター	身体障害者 職業訓練校	職業訓練 大 学 校	計
	計	都道府県立	雇用促進 事業団立					
養 成 訓 練	32,105	28,650(60)	3,455	3,100	—	2,685(340)	—	37,890
専修訓練課程	7,910	7,910	—	—	—	—	—	7,910
普通課程	24,195	20,740(60)	3,455	—	—	2,685(340)	—	26,880
専門課程	—	—	—	3,100	—	—	—	3,100
向 上 訓 練	106,680	80,620	26,010	—	144,100	—	120	250,780
能力再開訓練	49,504	45,484(340)	4,020	—	48,784	—	—	98,288
計	188,289	154,804(400)	33,485	3,100	192,884	2,685(340)	120	386,958

- (注) 1. 都道府県立職業訓練校の欄の()内は、市町村立職業訓練校の定員であり、内数です。
 2. 身体障害者職業訓練校の欄の()内は、都道府県立身体障害者職業訓練校の定員であり、内数です。
 3. 定時制訓練の定員は、都道府県立職業訓練校については養成訓練課程に、雇用促進事業団立職業訓練校については、同普通課程に含まれています。

(2) 訓練生の状況

職業訓練施設に入校している訓練生の状況を訓練種類別にみると次のとおりになっています。

イ 養成訓練

養成訓練の訓練生を学歴別にみると、中学卒業者の割合は年々低下しているものの61年度53.5%と未だ最も多く半数を上回っています。高卒者は年度により多少の増減はあるものの概ね40%程度であり、残り数%を短大卒以上が占めるという構成になっています。

養成訓練の修了者のうち90%以上が就職しており、そのうち雇用された者は86.4%、自営又は家族従業者は数%です。

なお、職業訓練短期大学の就職率は98.2%で、ほぼ完全就職といえます。

就職者の企業規模別では、1～29人規模が約半数を占め最も多く、約9割が300人未満の中小企業に就職しています。

● 学歴別養成訓練の入校状況 (％)

年	計	中 学 卒	高 校 卒	短大卒以上
昭和57年4月	100.0	56.8	39.1	4.1
58	100.0	58.6	38.0	3.4
59	100.0	58.7	37.4	3.9
60	100.0	58.0	38.2	3.8
61	100.0	53.5	43.0	3.6

(注) 職業訓練短期大学を除く。

● 養成訓練修了者の就職状況 (％)

年 度	計	就 職 者			その他(未 就業者等)
			雇用された者	自営、家 族従業者	
昭和57年度	100.0	91.0	85.8	5.2	9.0
58	100.0	91.3	87.0	4.3	8.7
59	100.0	91.1	87.1	4.1	8.9
60	100.0	90.6	86.4	4.2	9.4

(注) 職業訓練短期大学を除く。

● 企業規模別養成訓練修了者の就職状況 (％)

規 模	57年度	58	59	60
計	100.0	100.0	100.0	100.0
1,000人以上	2.9	2.8	4.2	3.4
500～999人	2.8	2.6	3.6	3.0
300～499	3.5	3.6	4.1	4.0
100～299	13.6	12.7	14.7	15.0
30～99	23.3	23.9	24.0	24.7
1～29	53.9	54.4	49.5	49.8

(注) 職業訓練短期大学校を除く。

□ 向上訓練

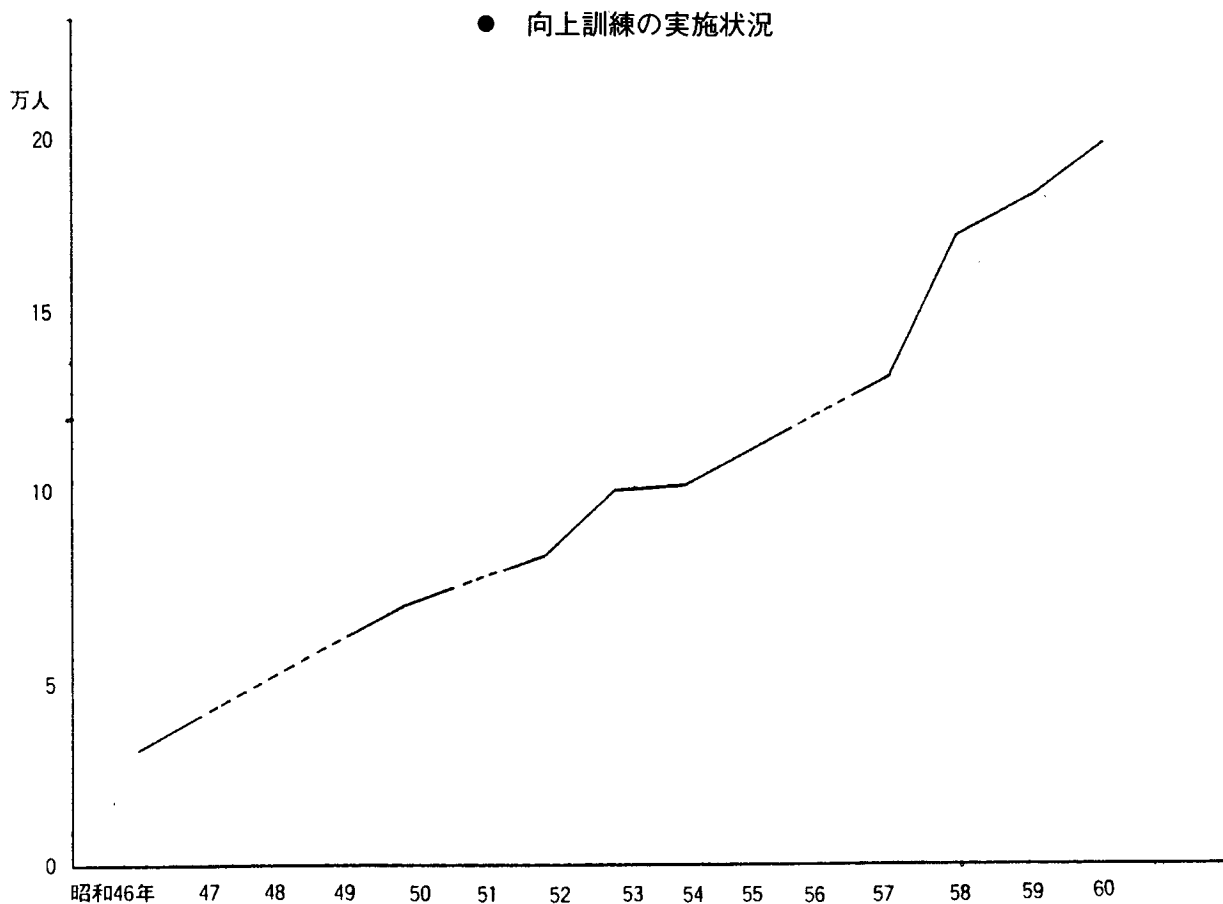
向上訓練は近年増加傾向にあり、昭和60年度の入校者数は約19万5千人となっています。とりわけ技能向上課程の伸びが大きく、全体の96％を占め、在職労働者の訓練ニーズが高いことをうかがわせます。

技術革新の進展や高齢化等、社会環境条件の変化に対応しより高度の知識、技能を習得したり、追加したりするための訓練ニーズは今後とも増大するとみられますので、向上訓練に対するニーズは一層強くなると思われます。

● 向上訓練実施状況 (人)

年度	計	1級技能士 課 程	2級技能士 課 程	単一等級技 能 士 課 程	管理監督者 課 程	技 能 向 上 課 程
57	134,157	131	630	0	6,356	127,040
58	170,069	106	588	0	6,632	162,743
59	179,740	141	324	0	6,001	173,274
60	194,791	42	608	0	6,459	187,682

(注) 職業訓練校、技能開発センター、総合高等職業訓練校及び職業訓練短期大学校において行われたもの。



ハ 能力再開発訓練

能力再開発訓練の入校者を年齢別にみると、29歳以下の若年者が35.6%、30歳から44歳が23.4%、45歳以上が40.9%を占め、最も高くなっています。

最近の産業構造の変化や円高の進展による離転職者の増大に対処できるよう定員は62年度大幅に増加しています。また、昭和60年の法改正により、訓練期間等について弾力的な職業訓練の実施が可能となるよう短期課程が設けられるとともに、地域ニーズに即したいわゆるB型訓練の実施が可能となりました。

B型訓練は61年度、OA事務科、福祉、ヘルパー科、グラフィックデザイン科等の130科が計画実施されました。

能力再開発訓練修了者の就職状況をみると、養成訓練の修了者よりも就職率は低く60年度63.0%と3人に2人程度の割合となっています。また、就職先の企業規模は養成訓練と同様に中小企業がほとんどを占め、300人以上の大企業は5.8%にすぎません。

● 能力再開発訓練の年齢別入校状況の推移

(%)

年	計	～29歳	30～44歳	45～59歳	60歳以上
昭和57年4月	100.0	31.5	26.3	34.7	7.4
58	100.0	32.4	26.4	33.8	7.3
59	100.0	32.3	24.7	35.8	7.2
60	100.0	33.1	23.6	34.6	8.7
61	100.0	35.6	23.4	32.0	8.9

(注) 施設内訓練の入校状況です。

● 能力再開発訓練修了者の就職状況

(%)

年 度	計	就 職 者			その他(未 就業者等)
		雇用された者	自営、家 族従業者		
昭和57年度	100.0	63.9	57.3	6.6	36.1
58	100.0	63.7	57.7	6.0	36.3
59	100.0	64.7	59.3	5.4	35.3
60	100.0	63.0	57.4	5.5	37.0

(注) 施設内訓練の状況です。

● 能力再開発訓練修了者の企業規模別就職状況

(%)

規 模	57年度	58年度	59年度	60年度
計	100.0	100.0	100.0	100.0
1,000人以上	3.1	3.7	3.7	3.9
500～999人	1.8	2.1	2.1	1.9
300～499	2.1	2.4	2.7	2.4
100～299	9.1	9.8	10.2	9.8
30～99	23.6	24.1	24.7	24.4
1～29	60.2	57.9	56.6	57.6

(注) 施設内の訓練の状況です。

4 企業における教育訓練の実施状況

企業は人なりといわれます。

社会経済環境が変化する中で、企業が成長発展していくためにはその従業員の職業能力の開発向上が不可欠です。昭和60年に従来の職業訓練法が職業能力開発促進法に改正され、事業主の行う教育訓練を生涯職業能力開発システムの中に位置づけ、それに対する各種の助成策がとられることになりました。

その主なものとしては、①教育訓練を推進するために企業内にその責任者（職業能力開発推進者）を選任すること、②全国諸地域に教育訓練サービスセンターを設け、各種の相談援助、情報サービスを行なうなどの支援措置をとること、③在職労働者に対する教育訓練を行う事業主に対して、その費用及び賃金の一部を助成することなどです。

こうしたことによって、OJT はもとより、off・JT による労働者の学習機会が促進されることとなり在職者の教育訓練が職場の内外において行われ易くなったわけです。

以下、労働省の「民間教育訓練実態調査」にもとづき、企業における教育訓練の実施状況や動向についてみてみます。

(1) OJT、off・JT の実施状況

企業が従業員に対して行う教育訓練の主要な方法として OJT と off・JT があります。

OJT というのは、就業中に上司や先輩が部下に対して種々の教育的な配慮を加えながらその仕事に必要な知識、技能を習得させることをいいます。off・JT というのは、仕事を一時的に離れて企業内又は企業外で行う教育訓練です。

教育訓練の方法を労働省「民間教育訓練実態調査」（昭和61年）によりみると、「OJT を中心に off・JT を取り入れて行っている」が45.5%と最も多く、「OJT のみで行っている」が36.6%でこれについでおり、両者を合わせると82.1%が「OJT のみ」又は「OJT 中心」となっています。

これに対して「off・JT を中心に OJT を取り入れて行っている」は8.2%、「off・JT のみで行っている」は4.5%で、両者合わせて12.7%にとどまっており、現状では OJT 中心の教育訓練といえます。

職種別には技能職、パートタイマーで OJT の比重が高く、off・JT の比重は管理職、技術職、監督職で高くなっています。

産業別には、運輸・通信業を除くすべての産業で「OJT 中心」が最も多く、とくに金融・保険業、不動産業はその割合が高く「OJT のみ」は少なくなっています。

規模別には、規模が小さくなるほど「OJT のみ」の割合が高く、逆に規模が大きくなるほど「OJT 中心」の割合が高くなっています。

● OJT, Off・JT の実施状況 (％)

項目		計	OJTのみで行っている	OJTを中心にOff・JTを取り入れている	Off・JTのみで行っている	OJT, Off・JTいずれも行っていない	
計		100.0	36.6	45.5	8.2	4.5	5.2
職 種	技術職	100.0	24.0	54.0	15.4	3.6	3.0
	管理職	100.0	20.8	48.0	12.0	13.1	6.0
	監督職	100.0	26.2	54.8	10.1	4.9	4.0
	事務職	100.0	42.9	46.6	4.4	1.7	4.5
	営業・販売職	100.0	33.4	52.8	7.7	2.1	3.9
	技能職	100.0	47.8	41.0	4.9	1.9	4.4
	パートタイム労働者	100.0	73.6	11.7	2.1	0.5	12.1
産 業	建設業	100.0	36.9	50.8	5.6	4.8	1.8
	製造業	100.0	39.7	42.1	9.2	3.7	5.3
	運輸・通信業	100.0	42.0	38.7	7.1	4.7	7.4
	卸売・小売業、飲食店	100.0	35.1	48.3	6.2	5.5	4.9
	金融・保険業、不動産業	100.0	24.2	55.2	8.8	7.2	4.5
	サービス業	100.0	32.4	48.2	9.1	4.4	5.9
事 業 所 規 模	1,000人以上	100.0	13.8	72.0	9.9	2.5	2.0
	500～999人	100.0	18.0	65.6	10.6	4.0	1.8
	300～499人	100.0	24.5	59.8	7.2	4.8	3.9
	100～299人	100.0	29.4	52.6	9.1	5.1	3.6
	30～99人	100.0	40.8	41.1	7.7	4.4	5.9

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(昭和61年)

(2) off・JTの高まり

今後、教育訓練の中でoff・JTについて「比重が高まる」とする事業所の割合は47.9%と約半数を占め、「必要性は増すが、比重は高まらない」は35.5%、「必要性は増さず、比重も高まらない」は16.6%となっています。

産業別にみると、off・JTの「比重が高まる」とする事業所の割合は、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業で半数を超えています。

また、規模別にみると、300人～499人規模、500人～999人規模の大企業で高くなっています。

● 産業、規模別 Off・JT の比重の高まり (%)

項 目		計	比重が高まる	Off・JTの必要性は増すが、比重は高まらない	Off・JTの必要性は増さず、比重も高まらない
計		100.0	47.9	35.5	16.6
産 業	建設業	100.0	46.4	40.3	13.3
	製造業	100.0	46.2	37.0	16.8
	運輸・通信費	100.0	46.5	36.2	17.4
	卸売・小売業、飲食店	100.0	52.9	32.1	15.0
	金融・保険業、不動産業	100.0	52.7	35.7	11.6
	サービス業	100.0	45.7	33.9	20.5
事 業 所 規 模	1,000人以上	100.0	54.3	33.7	12.2
	500～999人	100.0	57.2	31.6	11.3
	300～499人	100.0	59.2	31.9	8.9
	100～299人	100.0	51.6	37.9	10.4
	30～99人	100.0	46.0	35.1	18.9

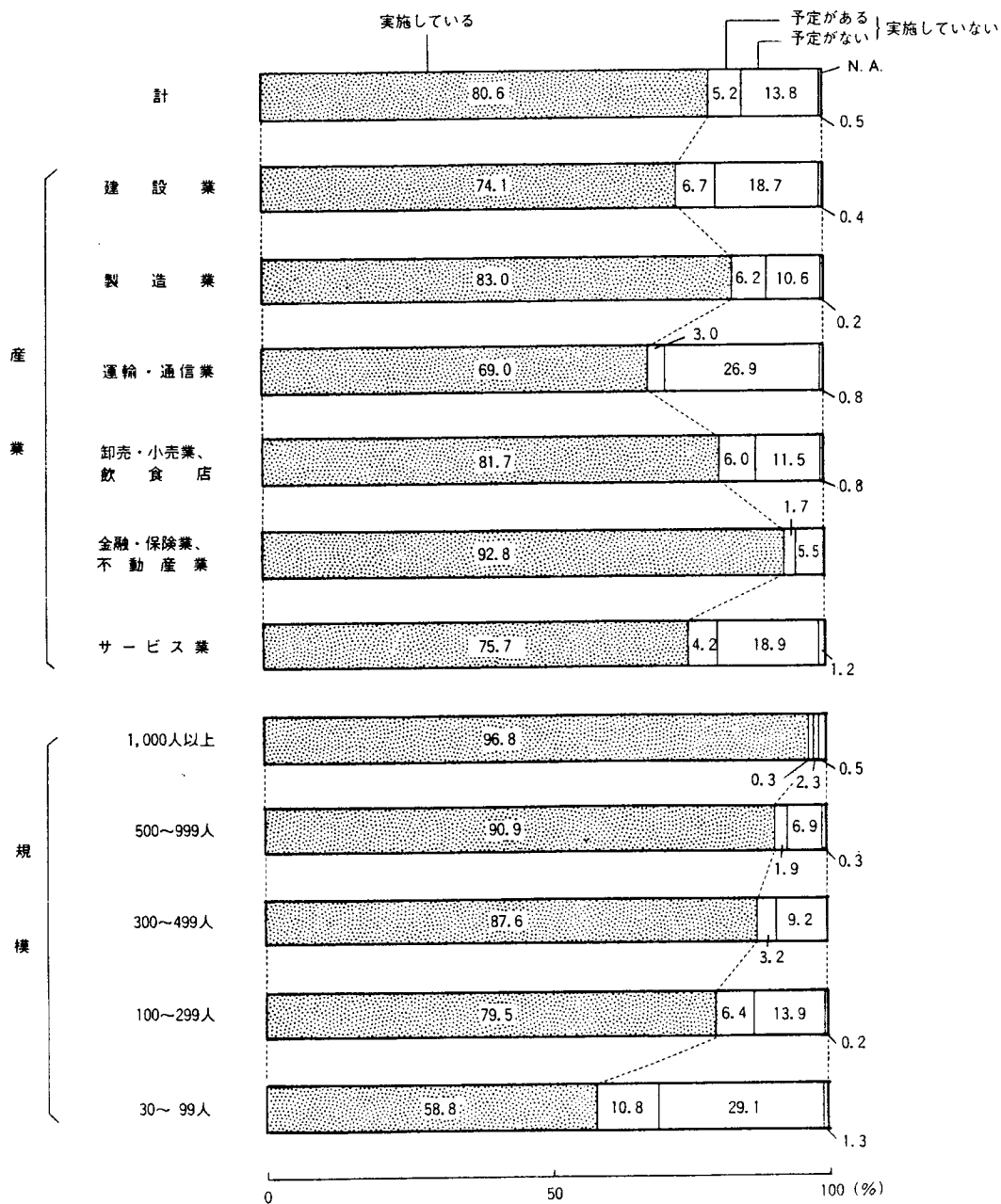
資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(昭和61年)

(3) off・JT の実施状況

off・JT の実施状況を労働省「民間教育訓練実態調査」(昭和62年)で見ると、昭和61年1年間にその雇用する労働者に対して off・JT を実施した事業所は80.6%に達しています。

これを規模別にみると大企業において実施率が高いのは当然としても99人以下の中小企業においても過半数の事業所で実施しています。

● 教育訓練の実施状況



資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(昭和62年)

こうした企業が off・JT に何を期待しているかをみると、「専門的知識の向上」(60.1%) が最も高く、以下「意欲の向上、モラール・アップ」(56.9%)「業務等に関する視野の拡大」(56.2%)、「問題解決能力の向上」(47.4%) の順となっており、全体に、OJT によっては行い得ない off・JT 特有の教育機能を活用しようとしていることがうかがえます。

● 対象者別教育訓練の目的

(M. A. %)

対 象 者	教育訓練を実施した事業所	技術・技能の向上	専門知識の向上	業務等に関する視野の拡大	問題解決能力の向上	指導力の向上	意欲の向上・モラールアップ	資格取得等	その他
計	100.0	43.7	60.1	56.2	47.4	34.5	56.9	24.9	4.3
新規学卒採用者	100.0	47.9	49.0	51.7	22.1	3.9	72.6	18.2	10.6
中途採用者	100.0	56.0	55.9	46.0	21.7	7.3	62.8	24.2	6.8
管理職	100.0	15.4	43.6	67.5	76.8	87.2	44.6	10.2	2.5
監督職	100.0	30.0	52.9	62.4	75.6	87.4	53.4	21.5	2.6
技術職	100.0	71.5	83.3	48.6	40.7	19.7	42.5	42.4	2.5
事務職	100.0	29.7	73.5	62.5	50.0	18.7	60.3	22.8	2.7
営業・販売職	100.0	36.3	73.9	69.3	48.7	17.8	61.2	17.3	2.3
技能職	100.0	79.8	58.8	35.4	33.9	14.4	57.3	53.2	3.1

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(昭和62年)

こうした off・JT を企業はどのような方法で行っているかについて、その利用する施設の面からみると、その多くが「自社」(75.0%)をあげ、ついで「民間教育訓練施設」(34.4%)、「通信教育」(24.4%)となっており、「公共職業訓練施設」(6.5%)の利用は未だ僅かです。しかし、今後より効果的な教育訓練を行うためにはどのような対策を考えているかについては「民間教育訓練施設の利用」をあげる企業が21.3%と大きく減少するのに対して、逆に公共職業訓練機関等、公共のサービスを利用すると答える企業が30%に拡大します。

● 教育訓練に利用する施設

(M. A. %)

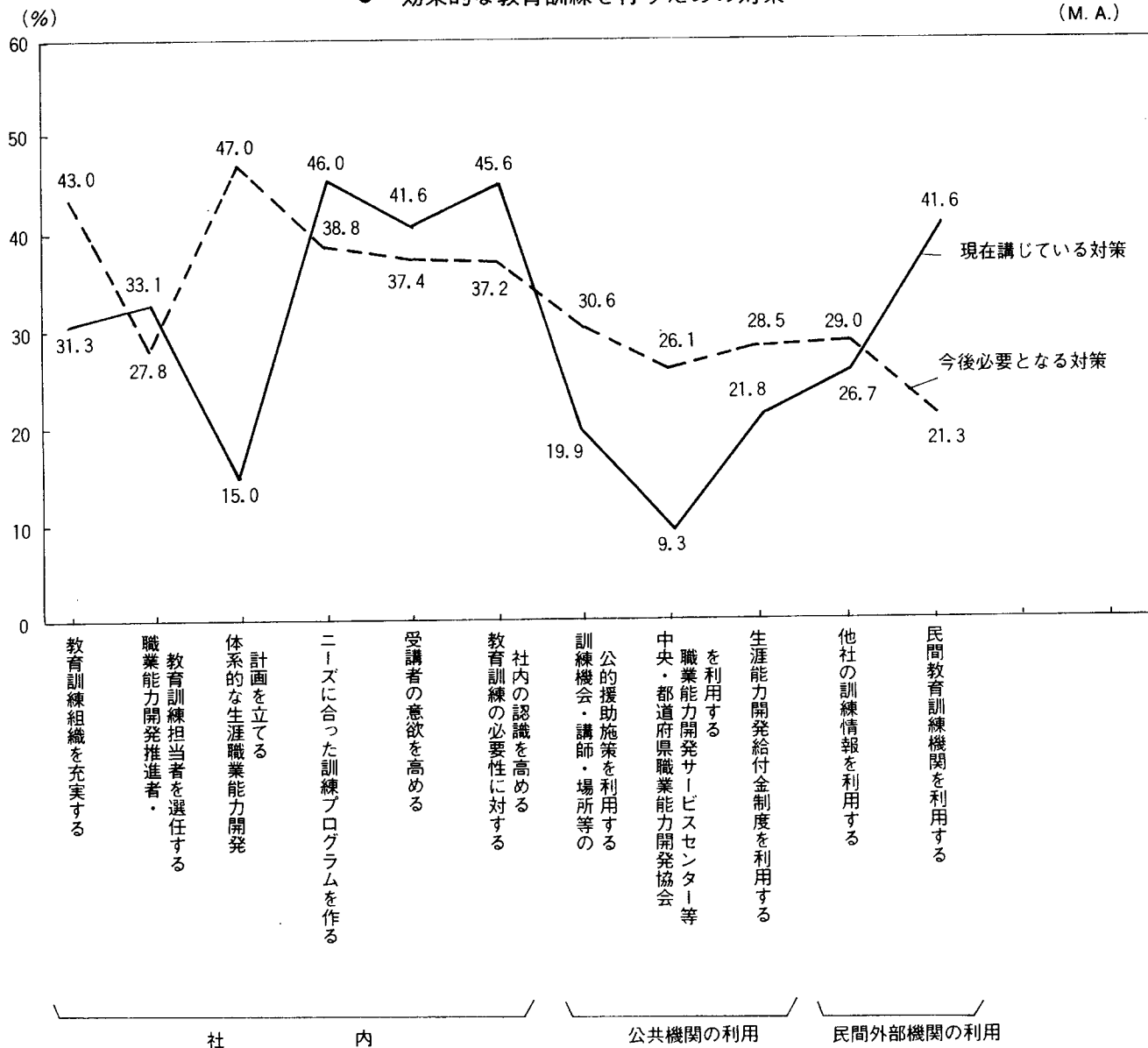
対象者	実施した教育訓練事業の施設	自社	他社		専修学校・各種学校	民間教育訓練施設	公共職業訓練施設	大学・大学院	通信教育	その他
			メーカー	親会社等						
計	100.0	75.0	7.4	14.0	1.7	34.4	6.5	1.4	24.4	7.4
新規学卒採用者	100.0	87.6	4.0	10.6	1.6	19.8	4.2	1.0	19.6	7.4
中途採用者	100.0	85.1	3.7	9.8	1.1	16.3	4.8	0.3	14.6	5.6
管理職	100.0	65.9	3.1	17.0	0.7	47.1	4.6	0.9	24.9	8.5
監督職	100.0	72.5	6.1	15.8	1.5	41.8	8.2	0.3	27.3	8.4
技術職	100.0	68.2	19.1	18.2	3.0	39.8	9.0	6.9	26.6	8.0
事務職	100.0	72.5	3.7	11.4	1.4	36.6	5.0	1.2	31.3	8.1
営業・販売職	100.0	73.7	5.6	13.8	1.0	39.0	2.4	0.3	24.8	5.8
技能職	100.0	74.9	18.0	15.6	3.2	32.4	15.8	0.3	24.9	6.6

資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(昭和62年)

これらの結果から、①企業においては off・JT の重要性に対する認識が現在拡大しつつあり、その実施体制の整備が図られていること、②その具体化のために、適切な訓練プログラムの作成をはじめとして、有効な教育訓練制度・施設の整備が要請されており、特に公共機関への期待が高まっていること、③職務内容の高度化に関連し、OJT では効果的な教育訓練が困難な「知的要素を強めた技能」「問題解決能力の向上」「視野の拡大」などに応えるような OJT を補完する off・JT の充実が求められていると言えます。

● 効果的な教育訓練を行うための対策

(M. A.)



資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(昭和62年)