

機関番号：17101

研究種目：基盤研究 (C)

研究期間：2008～2010

課題番号：20530737

研究課題名 (和文) 自動車・電機・鉄鋼業における企業内教育の展開と人材育成に関する実証的研究

研究課題名 (英文) A Study on the Vocational Training within Enterprise in the Automobile, Electrical Machinery, Iron and Steel Industries and Human Resources Development.

研究代表者

永田 萬享 (NAGATA KAZUYUKI)

福岡教育大学・教育学部・教授

研究者番号：70155935

研究成果の概要 (和文)：本研究では、転換期における人材育成システムの現段階的特質について、企業内教育の展開過程と外部教育機関である公共職業訓練施設の能力開発の実態をトータルに調査分析することによって、日本的人材育成の特質を論じた。具体的には日本の基幹である自動車産業、電機産業、鉄鋼業を対象に教育訓練の実態を分析・考察するとともに、公共職業訓練の今日的展開とその役割・機能を分析・考察することによって、わが国の人材育成システムの特質を明らかにした。

研究成果の概要 (英文)：

We make clear a distinctive character in relation to vocational training within enterprise and public vocational training.

1. In the case of electrical machinery industry, worker played part of not only operation of machine but also maintenance of equipment. That was promoted combination of OJT and OffJT, use of education institution off the enterprise.
2. In automobile industry, productive technology developed from transfer machine into single-action machine. According to technical innovation, line work became single. Therefore, in automobile industry, the proportion of human relation management is more than that of technology education.
3. In the iron and steel industry, according to computer control, worker both watches the CRT and checks the equipment. Vocational training in iron and steel industry is different from automobile industry, and prepare for technology education for high level skill. Informal training in workplace is played for the type of OffJT.
4. Public vocational training is education system that replaced OJT of workplace with use of education institution, and play important part of human resources development.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2009年度	800,000	240,000	1,040,000
2010年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	2,500,000	750,000	3,250,000

研究分野：職業教育学

科研費の分科・細目：教育学・教育学

キーワード：企業内教育、公共職業訓練、職業教育、社立学校、OJT、OffJT

1. 研究開始当初の背景

(1) 日本の人材育成・教育訓練の特徴は、OJT を中心とする企業内教育の著しい突出にあり、そのための企業内教育と外部の教育機関（公共職業訓練）との間に連続性が成り立ちがたいことが指摘されている。しかし、80年代から90年代にかけてME・IT革命や産業構造の転換、雇用の流動化・多様化、労働力構成の高齢化・女性化、人事労務管理の再編の進展により人材育成システムは大きく変化した。

(2) 本研究に関連する国内・国外の研究動向について、企業内教育、職業能力開発の実証的研究として比較的まとまっているものは極めて少ない。1970年代前半はこの分野の研究が進んだ時期で、『鉄鋼業の合理化と企業内教育』（北大産研施設報告書、1974）さらには松林「職業技術教育を受ける権利と企業内教育」（法律旬報、1973）等がある。1980年代にはME技術革新、情報化との関わりで『メカトロニクス時代の人材開発』『これからの職業能力開発』（雇用促進事業団職業訓練センター、1986）そして『情報化社会の人材育成』（現代情報化研究会編、1987）など、いくつかの調査研究報告書が出ている。1990年代に入ると、日本労働研究機構から『技術革新の進展に伴う技能変化に関する調査研究』（1992）『企業内における技能者の能力開発に関する実態分析』（1994）など手堅い実証的研究が相次いで出ている。労働経済学の視点から長年にわたる丹念な調査手法によって職場の人材開発の現状とその形成プロセスを明らかにした小池和男の一連の著作（『現代の人材形成-能力開発をさぐる-』（1986）、『日本企業の人材育成』（1997）など）をあげておかなければならない。さらに、産業別にみれば、鉄鋼業の人材育成について、「大手製鉄所製造職場の作業組織と人材育成」（土屋直樹、1997）、自動車産業では「教育訓練と技能形成」（久本憲夫、1997）が特筆される。

2. 研究の目的

(1) 日本の職業教育訓練の研究は学校職業教育、公共職業訓練、企業内教育を総合的、統一的に捉える視点、すなわち教育段階相互間の、そしてまた教育機関相互間の連続性、連携性、接合性の問題をトータルに把握してこなかったという弱点を孕んでいる。ここから導き出される重要なことは、学校職業教育、公共職業訓練、企業内教育をトータルに見る視角から日本の職業教育訓練システムの特徴を抽出することが求められている。

(2) 本研究は経済構造転換期のもとで企業

内教育、職業能力開発の役割、機能について労働市場の構造分析を土台として、企業内におけるOJTや小集団活動における人材育成とともに、企業内に設立されている社立学校の動態、厚生労働省管轄の公的職業訓練の展開状況を調査分析することによって、IT・情報化に伴う技術革新や合理化の進展状況をとらえ、それとの関わりで教育訓練の再編成の現段階における特質と問題点について考察を行うことである。

①具体的には、自動車、電機、鉄鋼業という基幹産業において、IT・情報化の進展に伴うリストラクチャリングが、親企業だけではなく下請け・系列企業そして分社にいたるまで技術力の向上や品質・コストなどの合理化を不可欠なものとしているが、そうした合理化の過程で、技術力の向上を狙うキーパーソンがどのように育成されているのか。

②他方、既存の労働力の転換がどのように行われているのかを明らかにするとともに、生産設備の自動化に伴う労働内容の変容の実態とグレーカラー化のさらなる進展による新たな労働力層を析出することである。

③雇用形態の多様化、地域労働市場の構造変動がそうした人材育成のあり方とどのように関わっているのか、公的職業訓練などの生涯職業能力開発の果たしている役割と同時に、テクニシャン養成のための職業能力開発大学校、在職労働者や離転職者のための職業能力開発促進センターに対する教育要求、人材の育成・確保などの面でどんな問題を生起させているのかを明らかにすることである。

3. 研究の方法

(1) 初年度は電機産業そして次年度には鉄鋼業と自動車産業を対象として企業調査と企業内教育機関調査を実施した。3年次には公共職業訓練施設である雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、そして都道府県立の訓練校を調査対象として設定した。

(2) 企業調査では技術開発・最新鋭設備の導入による機械化や設備改善、作業方法の改善、人員の削減、短期納入をめざす生産管理体制の構築などの方策についてインテンシブな聴き取り調査を実施した。具体的には、①生産体制の概要と合理化の進展状況、②今日のIT・情報化に伴う技術革新の展開とその到達段階、③業務内容の高度化と労働内容、④人事・労務管理について、⑤職能別教育、階層別教育の内容、通信教育、⑥QC活動、TPM活動、提案制度という項目を設定した。

(3) 上記の企業調査を踏まえて、企業内教

育機関に対して担当部署からインタビューに基づいて丹念且つ詳細な聴き取り調査を実施した。全社の教育体系のなかでの位置づけ、労働過程の特徴をふまえた教育訓練内容の分析、さらには修了生の職場配置や作業内容、ならびに処遇の実態を丹念におさえることが重要となる。以下、具体的な項目を示しておく。①沿革、歴史、②設立の目的、背景、③技術者教育、技能者教育の育成像、④出身職場別構成、⑤教育課程と教育方法、⑥修了後の処遇と職場配置。

4. 研究成果

(1) 鉄鋼業では自動車産業とは異なり、今なお高度な熟練を必要とするために用意周到且つ手厚い技術、技能教育が用意されている。階層別教育、職能別教育いずれにおいても技術、技能教育との強固な結びつきが見られる。昇進・昇格と通信教育や国家資格とのリンクが重視されていることも見逃せない。こうした結合度の高まりと拡がりには教育訓練への強烈なインセンティブを惹起している。さらに、職場レベルのインフォーマルな教育が拡大していることである。例えば、トラブルやクレーム処理に対処するために行われる教育、トラブル防止のために当事者による報告書の作成義務や再発防止検討会等々、いわゆるインフォーマルな OffJT が行われていることである。

(2) 一方、自動車産業のライン・オペレータに求められる熟練は、鉄鋼労働のそれに比べて低いことが実証されている。A社の社立学校であるA学園を事例として調査研究を行った結果、以下の点を指摘することができる。A学園の基本理念は生産活動の中核となる技能者を養成することである。A学園は中卒3ヶ年の教育機関であり、A社の工場がある地域から毎年40名程度を募集している。学科は機械科、板金科、自動車製造科、電気制御回路組立科の4科からなる。学園教育の狙いは将来の職長、工長層の育成にあり、教育内容の特徴は一般の工業高校よりも実習時間の割合が高いことである。学園生には手当が支給される。間接部門に配置された学園生は、いずれの職場でも学園で修得した技能が活かせる仕事・職務に従事している。高卒の技能員に比べて、職場の中核層になる比率は高い。

(3) 電機産業の労働力構成は、高卒採用が見送られている一方で、高専・大卒採用が主流を占めており、ある大手電機メーカーの場合、85%はマスター、8%はドクター、7%はバッチラーというように高学歴化が進み、技術者比率が極めて高いことが特徴的である。そのことは、ものづくりが行われる生産現場

における組織編成の再編がグローバル化の進展のなかでも大胆に行われていることとも関係している。調査によれば、ものづくりの基本構造は商品化軸とSCM軸からなり、前者は研究、商品開発、試作、そして後者は購買、検収、量産（生産）、営業、物流、顧客（店）の各部門が担っている。中核的な位置を占めるのは量産（生産）部門であり、製造ラインである。しかし、その製造、量産ラインを担っているのは高卒技能者ではない。労働過程の技術的変革が進むとともに、派遣労働者へのシフトが進んでいるからである。従って、製造ラインが所期の稼働をするためには、工場技術、生産技術、品質管理、購買、設備管理等の部署のスタッフが関与する度合いに左右されることになる。

そうした背景のもとで、①電機産業では社内において入社後2・3年経過した高専卒者や大卒者を対象とした技術教育を行うための「ものづくり大学校」を設置したり、生産技術や工程管理を学ぶ「若手基盤教育」を実施している。②同時に「人数の削減」「製品寿命の短縮化」等により、高専卒者や大卒者の技術者の場合、これまでの企業内の人材育成の主流であったOJTがやりづらくなって、OJTのOffJT化が進んでいる実態を明らかにした。

(4) わが国の人材育成は企業内教育が主流を占めており、新規学卒者に対する長期間にわたる育成システムであったが、90年以降長期雇用体制の崩壊が進み、企業内教育は著しく困難になってきた。一方、若年失業者や非正規労働者が増加している事態の進行は公共職業訓練の必要性を示唆している。こうした中で、国や自治体の公共職業訓練の具体的展開過程とその特徴について明らかにして、わが国人材育成システムに占める公共職業訓練の役割・機能を検討した。なお、表1は、公共職業訓練の対象者別訓練計画人数の推移を示したものである。

①公共職業訓練校の入校状況に関して、新規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。新規高卒者の占める比率は北海道では8割、福岡県でも5割前後を占めていた。

②就職（出口）に関しては、「ものづくり」関連企業、産業に多くの人材を輩出していると同時に、地域の中小零細企業に技能者を供給していることである。自治体の訓練校では、機械・メカトロニクス系、電気・電子系、金属加工・木材加工系、自動車整備系などの中小企業におけるものづくり系が多くを占めていた。国の訓練校の場合、一部大企業を含む中小企業では研究開発の補助、生産技術

表1 対象者別訓練計画人数の推移

人%

	75年		95年		04年		05年		06年		07年		08年		09年	
離職者訓練	61,506	33.2	110,810	27.8	248,044	49.8	228,329	47.7	196,460	48.7	163,792	45.7	167,182	47.9	219,271	
機構	23,390		65,040		172,766		156,441		144,330		127,812		126,470		122,433	
都道府県	38,116		45,770		75,278		71,888		52,130		35,980		40,712		96,838	
(施設内訓練)					79,125		74,475		55,627		50,609		48,797		45,435	
機構					46,145		41,495		38,045		33,635		33,198		31,583	
都道府県					32,980		32,980		17,582		16,974		15,599		13,852	
(委託訓練)					168,919		153,854		140,833		113,183		118,385		173,836	
機構					126,621		114,946		106,285		94,177		93,272		90,850	
都道府県					42,298		38,908		34,548		19,006		25,113		82,986	
在職者訓練	67,100	36.2	254,770	63.9	213,830	42.9	213,830	44.7	180,388	44.7	168,328	47.0	156,416	44.8		
機構	22,940	34.2	165,820	65.1	123,800	57.9	123,800	57.9	105,000	58.2	94,500	56.1	84,000	53.7		
都道府県	44,160	65.8	88,950	34.9	90,030	42.1	90,030	42.1	75,388	41.8	73,828	43.9	72,416	46.3		
学卒者訓練	56,760	30.6	33,300	8.3	36,430	7.3	36,170	7.6	26,607	6.6	25,922	7.2	25,312	7.3		
機構	24,555	43.3	6,280	18.9	6,740	18.5	6,980	19.3	7,040	26.5	6,840	26.4	6,640	26.2		
都道府県	32,205	56.7	27,020	81.1	29,690	81.5	29,190	80.7	19,567	73.5	19,082	73.6	18,672	73.8		
合計	185,366	100.0	398,880	100.0	498,304	100.0	478,329	100.0	403,455	100.0	358,042	100.0	348,910	100		
機構	70,885	38.2	237,140	59.5	303,306	60.9	287,221	60.0	256,370	63.5	229,152	64.0	217,110	62.2		
都道府県	114,481	61.8	161,740	40.5	194,998	39.1	191,108	40.0	147,085	36.5	128,890	36.0	131,800	37.8		

出所)75年と95年については田中萬年「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)、04~09年については雇用・能力開発機構労組の資料及び「雇用・能力開発機構のあり

、品質管理、試作などいわゆるテクニシヤンの業務に従事していた。

③民間との役割分担が争点となり、公共職業訓練の統合・再編が進む中で、必ずしも経済的に恵まれない若年求職者に対して労働能力を修得するための貴重な教育機関として位置づいていることである。とはいえ、最近、「受益者負担」を理由として授業料を徴収する自治体が増加している。

④学卒訓練を行う普通課程においては、雇用保険期間の延長を目的とするケースも多く、公共職業訓練はいわゆる雇用のセーフティネットの役割・機能を果たしている。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計5件)

- ①永田萬享、公共職業訓練の展開と現段階の特徴、福岡教育大学紀要、査読無、第60号、2011、239-266
- ②永田萬享、書評「寺田盛紀 日本の職業教育」晃洋書房(2010)、産業教育学研究、査読無、第41巻第1号、2011、37-38
- ③永田萬享、地域における公共職業訓練の今日的展開と役割、都市問題、査読無、第101巻第12号、2010、50-56
- ④永田萬享、電機産業における教育訓練・D社を事例として、福岡教育大学紀要、査読無、第59号、2010、127-141
- ⑤永田萬享、鉄鋼労働の現段階と能力開発の今日の特徴、福岡教育大学紀要、査読無、第58号、2009、235-261

〔学会発表〕(計2件)

- ①永田萬享、公共職業訓練の展開とその特徴、社会政策学会第120回大会、2010年6月20日、早稲田大学
- ②永田萬享、キャリア教育・職業教育と能力形成、日本キャリア教育学会九州・沖縄地区部会第9回研究大会、2009年11月14日、九州大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

永田 萬享 (NAGATA KAZUYUKI)
福岡教育大学・教育学部・教授
研究者番号：70155935