

平成 26 年 6 月 20 日現在

機関番号：17101

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23531067

研究課題名(和文) 日本的人材育成システムにおける企業内教育と職業能力開発の展開に関する実証的研究

研究課題名(英文) Corporate in-house Training and Human Resources Development in Japan

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

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円、(間接経費) 840,000円

研究成果の概要(和文)：わが国の人材育成システムは新規学卒一括採用方式の上に立脚する企業内教育が主流を占めていた。しかし、90年代以降、企業内教育は困難な局面に晒されている。他方で、不安定雇用者の増大が進み、教育訓練を受けられない若者の存在が深刻な社会問題として取り沙汰されている。こうした企業の教育訓練からの撤退が続いている状況は、公共職業訓練の必要性が高まっていることを示しているが、わが国の教育訓練システムに占める公共職業訓練の位置は極めて低い。

研究成果の概要(英文)：Human resource development in japan is mainly vocational training within the enterprise. After 1990's, vocational training within enterprise is in difficulties. On the other hand youth unemployed is on the increase, kept at a distance from education and training in enterprise. We need a public vocational training, but a public vocational training does not play a large part in human resource development in japan.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育学

キーワード：社会教育 職業教育・訓練 企業内教育 公共職業訓練 学卒者訓練 離職者訓練 在職者訓練

1. 研究開始当初の背景

(1) 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。1960年代になってようやく企業内教育、職業訓練分野に光が当てられる。教育学の視点から企業内教育研究を取り上げる一方で、労働経済学の視点から職業訓練の実状を明らかにするアプローチである。続く1970年代前半はこの分野の研究が進んだ時期で、労働力の包摂過程に着目した『鉄鋼業の合理化と企業内教育』(北海道大学教育学部産業教育計画研究施設報告書、1974年)が特筆される。1980年代にはME技術革新、情報化との関わりでいくつかの調査研究報告書が出ている。1990年代に入ると、労働経済学の視点から職場の人材開発の現状とその形成プロセスを丹念な調査手法によって明らかにした小池和男『日本企業の人材育成』(中公新書、1997年)をあげておかなければならない。90年代末から2000年代にかけて、鉄鋼、自動車、電機などの産業別の人材育成、能力開発について優れた業績が現れる。

(2) 一方、職業教育・訓練は、日本の教育体系のなかでは普通教育にくらべて副次的な地位をあたえられてきたがために、日本の職業教育・訓練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を欠いていた。同時に、そのことは教育段階相互間の、そしてまた教育機関相互の連続性、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た。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における人材育成システムの特徴を剔出することが求められている。

2. 研究の目的

(1) 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、厚生労働省の公的職業訓練の展開状況などトータルな視点から調査分析をすることによって、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試みようとするものである。

(2) 具体的には、自動車、電機、鉄鋼業というものづくり産業において、IT・情報化の進展に伴う合理化が、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技術力・品質の向上やコスト削減など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

(3) 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更なる進展による新たな労働力層を析出することである。

(4) 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、高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発促進センターや都道府県立の高等技術専門校に対する教育・訓練要求、人材の育成・確保などの面でどのような課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) 本研究では、日本的人材育成システムの特質を企業内教育の展開と企業外部の教育機関における職業能力開発の実態からトータルに解明することを目的とする。そのために、まず基幹産業である自動車、電機、鉄鋼業を取り上げ、その産業を代表するメーカーの企業調査を行い、IT化・情報化に伴う生産・労働過程分析、人事・労務管理の実態を解明する。その上で、企業内教育機関調査を行い、特に育成像、教育課程、教育方法などのカリキュラム分析そして職場配置の実状、処遇の分析を行う。こうした企業内教育の全体像を明らかにした上で、企業外部の教育機関である公的職業訓練機関調査を行い、公的職業訓練機関の役割、機能を明らかにする。

(2) 産業別には電機産業、自動車産業、鉄鋼業を取り上げて、調査研究を実施する。いずれの調査研究においても企業本体調査を前段階と位置づけて、それをふまえて企業内教育機関調査を行ういわゆる2段階にわたって調査を実施する。以下、具体的な研究方法について、記述しておこう。

企業本体調査(第1段階)については、総務人事担当部署から人材育成に深く関わる職能資格制度や賃金体系、能力主義管理の特徴について聴き取り調査を行い、教育担当部署から企業全体の人材育成体系の考え方、構想、計画について聴き取り調査を実施する。その際、生産現場の技術者や監督者からIT化・デジタル化による労働過程の技術的変革に伴う労働内容の変化についてもインタビュー調査を行う。

企業内教育機関調査(第2段階)については、上記の企業本体調査を踏まえて、全社教育体系のなかでの位置づけ、労働過程の特徴をおさえた教育訓練内容分析、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。調査項目として教育機関の沿革と歴史、設立の目的および背景、育成像、出身職場別構成、教育課程と教育方法、卒業研究、指導員、終了後の処遇と職場配置等を設定する。

(3) 企業外部の教育機関のひとつである公共職業訓練を取り上げて、職業能力開発の具体的な展開状況と地域の産業人育成に果たす役割・機能について調査を行う。調査項目として入校状況、訓練課程および訓練内容・方法、就職状況と職場配置等を設定する。

4. 研究成果

(1) 大手製造業の教育訓練

自動車産業の教育訓練

教育訓練は労働過程のあり方に強く規定されるために、まずは労働内容から見ていくことが必要となる。その上で、新入社員に対する教育、階層別教育、職能別教育の諸相をOJT、OffJT、自己啓発といった教育形態に着目してその展開を追う。

まずライン系では、定常作業の場合、標準化が進んでいるがために小さな組織に細分化され、作業者に必要とされる技能は反復労働を超えるものではない。そのため、2ヵ月もたてば作業スピードになれ、半年もかからないうちに1人前になるという。

一方、メンテナンス系は、今日では定期保全、不定期保全に対して、予防保全がことのほか重視されている。そのため、従来のメカニク的な処理・加工のために必要とされた機械、電気に関わる知識、技能から制御系のトラブルシューティングに早急に対応するための電子、情報処理に関する科学的知識や制御技術の基礎理論を不可欠にしている。

階層別教育は職位と職能資格に応じて行われ、昇進昇格と結合している。階層別教育は「必須研修」と「指名研修」に分かれる。必須研修として行われる新入社員研修(6週間)は「A社の一員としての自覚を促すこと」と技能教育が目的である。前者のために「就業規則、社会人の心構え」が、後者のために「技能教育」が行われる。「技能教育」部分の期間はオペレータよりもメンテナンスマンが長いので、メンテナンスマンは合計で9週間になる。その他に4日間の「責任感と協調性」の育成をはかるパワーアップ研修がある。以上が一般技能員を対象とする必須研修であるが、そこに共通しているのは「A社の一員としての社会観・企業観・勤労観」の形成であり、技術・技能教育はほとんど行われていない。

職業能力向上を目的とする職能別教育は、職業能力向上のための技術・技能教育の研修が多く配置される。なかでもその中心は専門技能修得制度に基づく技術・技能教育である。経験年数に応じて技術・技能の向上を図るために、C級 B級 A級 S級の4段階の技能

等級を設け、それに向けて日々努力をすることが励行されている。この専門技能修得制度は全技能職を対象としているが、実際には、ラインオペレータの一般技能職にこれほどの高度な技術・技能は要求されているわけではない。

鉄鋼業の教育訓練

製鉄工程の代表的な職場である高炉工場ではそれぞれ炉前労働と操炉労働に大別される。操炉労働は計器室内で行われ、コンピュータによる各種設備の制御運転を担っている。コンピュータによって瞬時に打ち出されるデータを即座に判断して、的確な対応をするためには一定の経験年数を必要とするが、センサー技術とコンピュータ処理能力の格段の進歩によって、経験的熟練は一段と後退しつつある。それでも、今現在においても、高炉職場で一人前になるには5年かかる。

圧延工程における圧延オペレータの労働は、コンピュータによるモデル制御が進んでいることによって、運転室のモニターCRT画面に表示される数値のチェックなど監視・確認業務を行う。圧延状況を監視しつつ、数値の打ち込みによる制御指示労働を行っている。このように、圧延オペレータは監視確認、制御指示による運転操作のみならず、設備点検業務を行いその比重が増大しているために、5年以上の経験を要する熟練労働なのである。

鉄鋼業のメンテナンスは機械、電気、計装の3系に分かれる。保全部門の特徴はコンピュータ化による設備診断監視システムの導入であり、それは製鉄所内の設備の保全業務を一元的に管理掌握して、設備保全の最適化を狙ったものであった。メンテナンス労働は長期的には経験的熟練を後退させながら、科学・技術的な知識を増大させつつあることは確かである。経験的要素の一定部分を含んでいるがために、一人前になるためには今なお5年を要している。

高卒操業・整備系の新入社員教育はライン系(操業系)に対する教育とメンテナンス系(整備系)に分かれる。高卒新入社員教育はまず全員2週間にわたる「高卒新入社員導入研修」から始まる。かつては1ヵ月程度であったものが大幅に短縮されているために、人事制度や労使関係についての教育のほか、社会人としてのマナーが教育される。それが終わるとライン系、メンテナンス系共通の「新入社員整備研修」の「基礎研修」である。それは、安全教育、規律訓練、そしてアーク溶接、ガス切断、玉掛け等の資格取得のための基礎技能教育、さらには整備技能の基礎・基本を学ぶ整備技能教育が行われる。ライン系は3ヵ月にわたるこの基礎研修で終わる。メンテナンス系にはその後、「新入社員整備研修」の「専門研修」が9ヵ月間にわたって行われる。「専門研修」は二つのパートに分かれる。最初の6ヵ月は、整備センターにおいて整備

技能に関する学科と実技を学ぶ。自動車産業のメンテナンス系が9週間であることを考えてもその長さに注目しておく必要がある。

上位の職能資格や職位への昇格昇進に欠かせない階層別教育には手厚い教育訓練コースが配置されている。鉄鋼業の管理監督者教育は90年代に入り、新人事制度の導入(97年)と相まって、大きく変化している。97年まで、工長候補者研修(97年以降、主任候補者研修)は工長専科教育とセットに、また作業長候補者教育(97年以降、係長候補者研修)は作業長専科教育とセットに行われていた。専科教育はもっぱら技術教育を内容としていた。しかし、97年以降、工長専科教育は廃止され、作業長専科教育は1ヵ月間に短縮された。

職能別教育は階層別教育に比べて、相対的に技術・技能に関わる教育が重視される傾向にある。具体的には通信教育、基礎学力向上のための実践基礎学セミナー、ラインオペレータの整備研修、整備技能教育、さらには産業技術短期大学への派遣等々が設定されている。このように、鉄鋼業における教育訓練特徴はIT・情報化の進展にともなう労働過程の技術的変革に対応して、多様な技術・技能教育が分厚く用意され、且つOffJT方式によって展開されていることである。

(2) 企業内教育の今日の特徴

企業の教育訓練費の減少と自己啓発の拡大

我が国の教育訓練市場を企業、労働者、国、都道府県別に分けてみると、企業と労働者の両方で9割を占めている。残り1割が国及び都道府県に過ぎないことから、いわゆる公共職業訓練の比率は1割にとどまる。5割を占めている企業の教育訓練費は減少の一途を辿るが、自己啓発等のための労働者が投資する教育訓練費は対照的に増加の傾向を示している。

非正社員の教育訓練からの放置

若者を中心とする不安定雇用者の増大は企業の教育訓練から見放される傾向にある。企業の教育訓練の実施状況によると、09年、10年いずれにおいても非正社員に対する企業の教育訓練は正社員の半分に満たないことがわかる。訓練費用の点からしても、非正社員の訓練費用は低下することになる。

正社員と非正社員のOffJT受講状況や自己啓発状況をみると、OffJTの受講や自己啓発を行っている非正社員は正社員の半分以下に過ぎない。企業内教育以外の自己啓発に頼らざるを得ない非正社員にとって、自己啓発を行っている割合が正社員に比べて、より低い状況になっていることは、不安定雇用者が本格的な教育訓練から見放されている深刻な事態を示していると言わざるを得ない。

OffJTの重要性の高まりと矛盾

OffJTの重要性が従来と比べて一段と重視されてきていることである。その背景は、ME・情報化に伴う労働の変化である。しかし、そのことはストレートにOffJTの量的拡大に結びつくものではなかった。例えば、OffJTに支出した費用の労働者1人当たりの平均額によれば、平成13年度2.46万円、平成14年度2.14万円、平成19年度2.2万円、平成20年度2.5万円、平成21年度1.3万円となっている。このように、OffJTへの支出という教育訓練費用の点から見れば、OffJTの拡がりや裏付けるものとはなっていない。OffJT実施に要する膨大な経費は企業にとって「板挟み」であり、このことは企業内教育の矛盾を示していると思われる。

OJTの行き詰まりとその対応

一方で、従来企業内教育の中核として位置付けていたOJTが行き詰まり、もはや万能ではなくなったことである。最大の要因はリストラによる要員削減であり、労働過程のME化・コンピュータ化である。電機産業のN社は、「かつて上司が手取り足取り教えてくれたOJTは、今日ではその余裕がなくなった」と述べていた。要員削減による時間的余裕の欠如であり、その他にも「顧客ニーズの多様化」「商品サイクルの短縮化」「技術革新の急速化」の要因が絡み合っているという。具体的には、顧客ニーズの多様化は「OJTを断片化し、それがあっち飛び、こっち飛びして」、系統的な遂行を困難にしているからである。そのため、従来のOJTに代わるOffJTの開発が喫緊な課題になっている。上述のN社では、従来実践的なOJTで培われていた「改善提案力・改善実行力」や「トラブル分析力・解決力」などの養成が急務であり、新規に開発したOffJT形式の「技能系技術研修」によって、それを行っている。

外部委託の拡大

OffJTを重視する姿勢は、企業外部の教育の活用となって現れている。企業外部の教育の活用というのは、企業内教育の一部分を企業外部の教育諸機関に依頼、委託することである。労働政策研究・研修機構によると、民間教育費(7,400億円)のうち企業内(自社)で2,500億円、企業外部に4,900億円、国の職業訓練(1,228億円)のうち513億円が外部へ、さらに教育訓練給付金404億円を加えると、合計5,817億円へと膨れ上がり、外部流出は全体の64.4%を占めるに至っている。これだけの多額の経費が外部教育訓練への委託経費として外部流出していることになる。

底上げ方式から選抜・選別方式へ

正社員の教育訓練の対象の範囲について、「能力開発基本調査」(厚労省、平成15年版)によれば、底上げ方式から選別・選抜方式にシフトしたことが述べられている。同平成18

年度では「労働者全体を重視する」「労働者全体を重視するに近い」が52.9%であるのに対して、「選抜した労働者を重視する」「選抜した労働者を重視するに近い」が47.2%を示しており、すべての労働者を教育訓練の対象とする「底上げ方式」が半数を超えて多かった。しかし、平成20年度になると、両者の関係は逆転する。重視する教育訓練の対象範囲は「選抜した労働者を重視する」「選抜した労働者を重視するに近い」が6割まで増加している。このことは、いわゆる「選別・選抜方式」へとシフトしていることを意味する。ただ、その後の平成21・22年度になると、「選別・選抜方式」は再び減少しはじめており、今しばらく動きを見定める必要がある。

(3) 日本の公共職業訓練の展開

ここでは東京都を事例として公共職業訓練の特徴についてまとめておく。東京都の公共職業訓練は先ず第1に、普通課程に対して短期課程が極めて多いことである。理由は二つ考えられる。一つは高校卒業後の進路先が限られる地方と違って、都市部では大学、短大、専修学校等の多様な教育機関が数多く存在しているために、訓練校の社会的存在が薄いことに関わる。二つは、東京都には、離職者訓練を担っている機構(国)のポリテクセンターが存在しないことも無関係ではない。第2に、職業訓練の種類が多種多様で量的に多いことである。普通課程として、年齢不問の求職者を対象とする一般向け訓練を設定している。また、短期過程についても、年齢に応じた訓練、若者の雇用状況に応じた訓練、育児・保育に対応した訓練が多様に展開されている。第3は委託訓練についてである。東京都の場合、国の助成によるものと都の助成によるものがある。後者は施設内訓練と呼ばれており、国の委託訓練とは区別されている。第4に、ブロック化に伴って、拠点校を職業能力開発センターとして再編し、当該地区の中小企業の人材育成と確保の支援を任務とすることとされた。そのため、職業能力開発センターでは公共職業訓練事業を行うと同時に、企業支援事業にも積極的に関わることが求められた。第5に、公共職業訓練と民間との棲み分けについてである。1998年の覚書によって、公共と民間との役割分担が明確にされた。これ以降、全国的に「官」と「民」の棲み分けが進む。

応募者率、入校者別職業訓練実施状況を見ると、応募率200%台を維持するのは2004年まで続く。それ以降、200%を割り込み、2010年では180%台へ下がる。一方、入校率についても同様に、90%台が2004年まで続くが、以後80%台へと減少している。定員で見れば、1996年9,179人(100) 2004年7,263人(79) 2010年6,185人(67)へと減少している。応募者では、1996年18,701人(100) 2004年14,346人(77) 2010年11,397人へと減

少している。入校者についても、1996年8,349人(100) 2004年6,510人(78) 2010年5,205人(62)へと減少している。定員、応募者、入校者いずれも減少しており、率にして、それぞれ33%、39%、38%減少していることがわかる。

訓練対象別の実施状況を見てみよう。定員については、年代によっては変動はするものの訓練対象別に多くを占めているのは短期課程・一般向け訓練であり、04年52%、06年47%、08年45%、10年48%のようにほぼ5割を占めている。次に多いのは、短期課程・高齢者向け訓練であり、04年28%、06年28%、08年28%、10年31%のように約3割を占めている。両方で8割を占めているように、東京都では短期課程・一般向け訓練と短期課程・高齢者向け訓練が中心であり、他の普通課程・一般向け訓練や短期課程・若年者訓練は少ないことがわかる。

ところで、応募率をみると、短期課程・若年者訓練は06年171% 08年111% 10年44%へと大幅に下がっているものの、普通課程・一般向け訓練、短期課程・一般向け訓練、短期課程・高齢者向け訓練では異なる動きが見られる。いずれも、04年以後いったん減少するが10年になると再び増加に転じていることがわかる。こうした応募率の増加は、雇用のセーフティネットが機能していることを意味している。

次に就職状況について、普通課程学卒者訓練では、応募率の低調さに反して、就職率の好調さが見られる。2年制の93%は高い数値である。一般向け訓練においてもほぼ同様の傾向である。短期課程では、普通課程に比べていずれの訓練期間別にも就職率は低い。一般向け訓練では6ヶ月70%、3ヶ月43%、2ヶ月34%のように、普通課程を下回っている。こうした背景には、訓練期間の長短によって獲得される能力形成、技術・技能の習得能力の多寡に大きく左右されることが影響している。

委託訓練の実施状況について、まず、定員は2009年以後、激増している。これに呼応するかのよう、応募率もそれを上回って増大している。2009年12,319人(193%) 2010年11,961人(170人)のように高い。主な訓練区分(コース)を見ると、非ものづくり系が圧倒的に多い。したがって、性別の傾向をみても女性が多いことがわかる。デュアルシステム39%、大学等委託訓練53%を除くと、母子家庭の母向け訓練96%、就職促進コース78%、情報通信コース66%のごとくである。具体的には経理・総務系、医療事務系、介護系がほとんどを占めている。委託訓練の就職状況については、各訓練コースの修了率は就職促進コース94%、情報通信コース92%、デュアルシステム78%、大学等委託訓練87%

のように、必ずしも低くはないけれども、委託訓練全体の8割程度を占めている就職促進コース、情報通信コースの就職率はそれぞれ1315人46%、689人37%のように、修了率の半分以上に過ぎない。これらの理由にはいくつかあるが、訓練期間が短いこと、非ものづくり系が多いこと、女性が多くを占めていることなどが考えられる。

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 3件)

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4分冊、査読無、第63号、2014、pp199-215

永田 萬享、世界から見た日本の職業教育・訓練-国際化への対応-、産業と教育、査読無、No711、2014、pp13-18

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4分冊、査読無、第61号、2012、pp.139-147

〔学会発表〕(計 2件)

永田 萬享、公共職業訓練の再編と新たな展開、日本産業教育学会第54回大会、2013年10月26日、名古屋大学教育学部

永田 萬享、企業内教育の今日の特徴、日本産業教育学会第52回大会、2011年10月23日、宇都宮大学教育学部

〔図書〕(計 1件)

永田 萬享他68名、大学教育出版、産業教育・職業教育学ハンドブック、2013年、309頁

〔産業財産権〕

出願状況(計 0件)

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

出願年月日：

国内外の別：

取得状況(計 0件)

名称：

発明者：

権利者：

種類：

番号：

取得年月日：

国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

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

(2)研究分担者

()

研究者番号：

(3)連携研究者

()

研究者番号：