

地域における公共職業能力開発の役割についての一考察 ～青森県の事例から～

大矢 奈美[※]

1. はじめに

本研究は、「専門的・技術的職業従事者」¹⁾のうち「技術者」に着目し、地方における育成・能力開発の意義について考察を試みる。言うまでもなく、生産活動には人的資本が必要である。しかし厳しい経済情勢下で、企業内訓練をおこなう余力がない企業も少なくない。また海外移転により国内に技術が継承されないなどの問題もある。このような中、特に地方において、公共職業能力開発は離転職者や学卒未就業者などの就労支援だけでなく、地域産業の基盤となる人材供給という面での期待も高いと考えられる。しかしながら、公共職業能力開発の規模は、職業能力開発機構の再編と機能縮小、地方財政の逼迫などにより、縮小傾向にある。

地域経済を維持・発展させるためには、失業を解消することが重要である。失業の要因には、①労働者の能力と市場ニーズのミスマッチ、②外部労働市場が十分に機能していない、③労働需要の不足などがある。これらは単体ではなく、複合的に作用しているが、首都圏から離れた地方においては、特に③の要因が大きいと考えられる。労働需要を生み出し、あるいは維持するためには、企業活動の活性化が重要である。競争力や高付加価値を生み出すような技術、そして人材を確保することが必要となるだろう。このような人材として、大卒以上の高等教育を受けた研究者と、企業の中核となる技術者の二つが挙げられる。

以下では、技術者の割合と生産性の関係を見た後、公共職業能力開発の職者訓練について状況を整理し、青森県を一例として紹介する。これらを通じて、地方における公共職業能力開発、

在職者訓練の位置づけについて考えたい。

2. 技術者の割合と1人当たり生産性の関係

まず、国勢調査の都道府県データを中心に、技術者の割合と生産性の関係を見る。ここでいう技術者とは、国勢調査の職業分類「専門的・技術的職業従事者」のうち、「技術者」として定義されている者とする。たとえば、農林水産業・食品技術者、金属精錬技術者、電気・電子技術者やプログラマーなどが該当する。また、あわせて「専門的・技術的職業従事者」に含まれる「科学研究者」²⁾についても分析する。

表1は、平成12年から平成22年の3時点について、国勢調査を使って15歳以上就業者に占める割合を計算したものである。全産業、製造業ともに科学研究者の構成比は低下している一方で、製造業における技術者の割合は増加している。

表1 15歳以上就業者に占める割合(男女計)：全国 (%)

		平成12年	平成17年	平成22年
全産業	科学研究者	0.25	0.24	0.19
	技術者	4.00	3.48	3.61
製造業	科学研究者	0.32	0.31	0.18
	技術者	2.07	5.43	6.36

(出所) 総務省「国勢調査」。

*平成22年調査では、「科学研究者」は「研究者」に名称変更された。

※ 青森公立大学・経営経済学部・准教授

研究者は大学・大学院卒が8割を超えるのに対し、技術者は平成22年調査において6割弱であり、高卒、短大・高専卒などにも分布している(表2)。10年前の平成12年調査と比べると大学・大学院卒の割合は49.02%から59.71%への増加が見られるが、おもに社会全体の大学進学率の伸びに起因するものであろう。たとえば平成12年の大学進学率は49.1%なのに対し、平成22年は56.8%である。こうした動きは労働市場における高卒者の割合を減少させている。では大学教育が企業に代わって技術者の養成をおこなっているかという点、必ずしもそうとは言えない。この間の学部在籍者数を専攻分野別に確認すると、製造業分野に関連すると見られる理学系は7.37%の減、工学系は14.24%の減であり、それぞれ在学者に占める割合も減少している。また、東北職業能力開発大学校へのヒアリングでは、文部科学省系大学の工学部では理論中心の教育がおこなわれていて部品を触る経験も乏しいため、大卒者が製造現場に即応することは難しいという意見も聞かれた。したがって、技術を身につけるにあたっては、学校教育だけでなく、職場内での訓練や自己啓発などによる訓練があるのではないかと考えられる。

表2 専門的・技術的職業従事者の学歴別構成(就業者):全国 (%)

		卒業生					在学者
		総数	小学生 中学生	高校 旧中	短大 高専	大学 大学院	
平成12年	研究者	98.95	—	10.25	5.15	82.28	1.05
	技術者	99.80	2.87	31.23	15.37	49.02	0.20
平成22年	研究者	97.70	—	5.83	3.89	85.64	2.30
	技術者	99.80	0.76	20.93	15.46	59.71	0.20

(出所) 総務省「国勢調査」

次にこれらの層が就業者に占める割合と生産性について相関を計算し、両者の関係を確認する(表3)。就業者一人当たりの県内総生産額は、平成22年県民経済計算から得た。

表3 研究者および技術者が就業者に占める割合と就業者1人あたり県内総生産の相関係数

	1人あたり 県内総生産
研究者の占める割合	0.464985
技術者の占める割合	0.636698

自由度45なので、両者とも有意水準1%で有意に正の相関がある。1人あたり県内総生産との相関がより高いのは、技術者の占める割合である³⁾。つまり、技術者の割合が多いと生産性が高い傾向にあることを示している。この値は因果関係を示すものではないものの、生産性向上には技術者の育成がプラスの効果を持つ可能性が高いと言えるだろう。

表2でみたように、技術者には高卒者が占める割合も高い。これらの層には学校教育以外の何らかの形で能力開発がおこなわれていると考えられる。かつて、日本は職業訓練が学校教育から切り離されていく中、企業内訓練により職業能力の育成を図ってきた。しかし、現在、中小企業を中心に人材育成の機能は社外に移ってきていると言われている。次節では、厚生労働省「能力開発調査」などから、中小企業の職業能力開発の実態をみる。

3. 企業の能力開発ニーズ

永田(2010)は、日本の人材育成について、これまで人材育成をリードしてきたOJT⁴⁾中心の企業内教育が変化していること、非正規労働者の激増、個人主導型の教育訓練の増大から、公共職業訓練の必要性が高まっていると指摘している。

厚生労働省「能力開発調査」平成25年度調査・企業票によれば、正社員に対して重視する訓練は「OFF-JT⁵⁾よりもOJTである」と考えている企業は75%弱を占め、5年前の平成20年度調査と同様の結果になっている。しかしこれを従業員規模別にみると、若干ではあるが、中小企業であるほど「OJTを重視するに近い」の割合が減って「OFF-JTを重視する」が多くなる。そのOFF-JT

の実施方針では、「外部委託・アウトソーシングで実施する（どちらかといえば外部委託・アウトソーシングを含む）」は、従業員50人未満の企業で最も小さくなり、100～299人の中規模企業で最も大きくなる。1000人以上の大規模企業でこの割合が少ないのは、独自の教育訓練機関や自社開発した教育プログラムがあるといった理由であろう。他方、小規模企業については、金銭的余裕の問題が考えられる。「人材育成に関する問題点」として金銭的理由を挙げる企業は、規模が小さくなるほど増える。時間的理由を挙げる割合が企業規模と無関係であるのと対照的である。つまり、小規模企業では、社内で十分な教育ができるから外部委託をしないのではなく、外部委託する資金が不足して「できない」のではないだろうか。

企業規模計で人材育成にける1人あたり支出額をみると、リーマン・ショック後の平成21年以降、OFF-JTが1.3万円、自己啓発は0.4万円と半減し、その後、目立った回復は見られていない。そして企業規模が小さくなるほど、過去3年間のOFF-JTの支出額が以前に比べて増えたと答える企業が少なくなる。過去3年間の自己啓発も同様の傾向を示すものの、中小企業であっても、「過去に比べて減少した」と答えた企業の割合はOFF-JTほど多くはない。これらのことから、規模の小さい企業は大企業に比べて人材育成に投資する資金力が弱く、このためOFF-JTに力を入れることができず、たとえば従業員の自己啓発に期待するところがあるのではないかと推測される。

このような状況下で、民間教育プロバイダに比べて費用が安い公共職業能力開発は、中小企業の人材育成支援という点で重要性が高まっているといえるだろう。

4. 公共職業能力開発の方向

前節でみたように、公共職業訓練へのニーズは高まっていると考えられるものの、供給の実態は逆の方向に推移している。国、職業能力開発機構（以下、機構）⁶¹の再編と機能縮小、地方

財政のひっ迫による都道府県立の能力開発校の統廃合などである。

公共職業能力開発は、大きく「離職者訓練」「在職者訓練」「学卒者訓練」に分類される。また、高度職業訓練は機構に、普通職業訓練は主に都道府県によって担当されている。離職者訓練には、ポリテクセンターや能力開発校などの職業訓練施設内で実施されるものと、民間教育訓練機関に委託する委託訓練がある。永田（2010）は、訓練計画人数の1975～2009年の推移について、次の点を指摘している。①実施総数、とりわけ学卒者訓練の減少が著しい。②在職者訓練は1995年にかけて増加した後減少し、都道府県の比重が大きくなっている。これらの動きは、民間との役割分担を重視し、特に機構部分をスリム化する一方、失業対策としての能力開発は維持せざるをえないという状況を映している。

他の先進諸国ではどうなのだろうか。欧米先進諸国の職業訓練には、政策転換がみられる。今野（2009）は、イギリスなどの事例を紹介し、国際競争力のある産業・企業を作り上げるためには職業能力の向上が不可欠と考える「競争力強化策」としての職業訓練への方向転換がおきていると述べている。たとえば能力開発システムに事業主の声を反映させ、在職者への訓練が拡充させるなどの動きである。

日本においても競争力強化のためには人材育成が不可欠だと考えられている。特に自動車、電機、機械などの製造業については、機構の各訓練施設だけでなく、各都道府県においても「ものづくり基盤技術」の継承と発展に対する取り組みがおこなわれている。

では、企業ニーズの把握についてはどうだろうか。後で述べるように、機構では各訓練についてPDCAサイクルを徹底させていた。事業所に対して、提供できる訓練内容の細分化された項目から必要なものを選択してもらい、訓練計画に取り込む。また関係団体から構成される訓練計画専門部会において計画全体の妥当性を検討、訓練後は受講生および事業所に対して評価を問うなど、地域ニーズの把握と提供された内容とのマッチングを図る。これらは機構の再編後も同様である。各都道府県においても同じ取り組みが

見られる。國重 (2011)では、政府・自治体・地域の中小企業の関わりの中で進められてきた取り組みとして、神奈川県における中小企業技術者研修が紹介されている。また國重 (2010) は、同じく神奈川県において、商工会議所や経営者協会に限らず、職業能力開発推進協議会や技能士連合会などが地域社会の要求に対応した訓練内容を情報提供するなど、職業能力開発に貢献していると述べている。

しかし、神奈川県のように関連団体が豊富な地域ばかりではない。実際には、企業ニーズの把握といっても、過去に公共職業能力開発を利用したことがある事業所への調査に頼るなどの偏りもある。次節では、雇用情勢が厳しく、産業集積地帯から離れた地域として青森県をとりあげ、公共職業能力開発の実績と地域ニーズの把握を中心に考察を試みる。

5. 青森県の公共職業能力開発

(1) 県内産業の状況

先に青森県の特性を整理しておこう。青森県は、本州最北端に位置する農業県である。平成17

年青森県産業連関表によれば、製造業の特化係数は0.56である。平成12年は0.61なので、さらに製造業の相対的位置付けが低くなったこととなる。平成21年経済センサスによれば、常用雇用者数でみた企業分布は、全産業で5人未満の企業が半数を占め、20人未満までの規模が85%程度を占める。製造業でも5人未満が32.1%、20人未満までの規模で70%程度と、小規模企業が中心となっている。

平成22年国勢調査を用いて就業者の学歴別構成を全国と比較したのが、表4である。青森県は大学以上の高等教育を受けた割合が全国に比べてかなり低く、高卒者が全体の半数近くを占める。製造業を取り出してみると、高等教育に関する差は更に大きい。猪原・大矢 (2011) は、製造業を中心に実施した青森県内の事業所アンケートから、人材の採用について「大学院の新規卒業生」は90%以上の企業が「無い」とし、「少ない」と合わせると99%の企業が大学院卒の採用に消極的であると報告している。またアンケートと並行して実施されたヒアリング調査では、県内製造業で上位に位置する地元企業でも、特に理系の大学卒・大学院卒の採用が少ないだけでなく、応募も多くないという声が聞かれた。

表4 就業者の学歴別構成(卒業生・在学者：平成22年) (%)

		卒業生					在学者
		総数	小学生・中学生	高校旧中	短大・高専	大学大学院	
就業者計	全国	93.01	15.21	37.59	11.97	16.09	6.99
	青森	93.95	27.09	45.87	9.12	8.51	6.05
製造業	全国	99.80	10.07	52.15	10.54	21.75	0.20
	青森	99.89	15.25	67.72	7.52	7.77	0.11
研究者	全国	97.70	—	5.83	3.89	85.64	2.30
	青森	100.00	—	18.52	3.70	74.07	—
技術者	全国	99.80	0.76	20.93	15.46	59.71	0.20
	青森	99.58	1.05	36.67	23.71	36.67	0.42

(出所) 総務省「平成22年国勢調査」

研究者・技術者の学歴構成も大学・大学院卒の割合が全国に比べて低く、中心は短大・高専や高校などとなっている。これらから、県内産業の中心は高卒者であり、大学院を修了した技術者・科学者による革新的な技術開発よりも、手堅く事業継続を図ろうと考える中小企業が多いのではないかと推測される。

(2) 就業構造基本調査にみる県内企業の能力開発

次に、県内企業の能力開発の実態を全国との比較で捉えてみよう。平成24年就業構造基本調査によれば、能力開発・自己啓発をおこなった有業者の割合は、産業計で全国38.0%、青森33.16%であった。平成19年就業構造基本調査からみると、2.33%の増加となっている。全国との差が大きい産業は、情報通信業（14.8%ポイント差）、製造業（7.9%ポイント差）などである。職業分類別には、生産工程従事者について青森県で23.07%と、全国に比べて5.34%ポイント低い。ただし、専門的・技術的職業従事者については、青森県は66.7%が能力開発をおこなっており、2.53%ポイントとわずかながら全国を上回っている。

有業者の職業訓練の有無と内容は表5のようになっている。青森県において、職業訓練等をおこなった有業者33.16%のうち、25.7%は勤め先が実施したものである。この数値は全国に比して、2%ポイント程度低い。特に差が大きいのが「勤め先での研修」である。また「大学・大学院の講座の受講」「専修学校・各種学校の講座の受講」にも差が見られるが、これは民間教育訓練プロバイダが県内に少ないことが影響していると考えられる。一方、公共職業能力開発施設の講座受講などには大きな差は見られない。自発的におこなったものは16%で、勤め先が実施したものよりも全国との差が大きい（約5.3%ポイント）が、公的助成を受けたものの総数に限定すると、全国を0.35%ポイント程度、上回っている。

これらから、県内企業は全国に比べて企業内研修が少なく、一方、民間教育訓練プロバイダ

数の制約を受け、大学や専修学校などの外部機関による講座受講も少ないことがわかった。また公的助成が自己啓発を後押ししている可能性がある。第3節でみたように中小企業の自己啓発等に対する支援額は少ない。青森県内の平均賃金を考えれば従業者の予算制約も大きく、事業主および従業者の金銭的な問題も小さくないことが推測される。逆にいえば、公的助成があれば、自己啓発を中心に職業能力開発が活発化する可能性もある。公的助成による金銭的な支援には教育訓練給付制度による金銭給付などのほか、公共職業能力開発機関による訓練といった現物給付も考えられる。

青森県商工労働部は、2010年10月に県立職業能力開発校でおこなう職業訓練について、訓練科に関連する事業内容の県内企業を対象にアンケートを実施している⁷⁾。この調査項目には、各企業の能力開発に関するものも含まれている。社員に対する能力開発実施状況については、35%の企業が「行っていない」と答え、その理由として「社内に講師がいない（8%）」「近くで受講させたいコースがない（6%）」「経費的に難しい（4%）」などが見られた。また企業のおこなう能力開発への支援が必要だとする企業は74%、労働者がおこなうものへの支援が必要だとする企業は76%を占め、具体的な支援内容として、「受講費用の助成」「資格取得を目的とする講習」などを挙げる声が多い。さらに、同調査によれば、熟練技能の伝承が課題になっている企業は55%であり、その理由として売上減少により人材育成をすることが難しいこと、若い技能者の確保が難しいということが挙げられている。また、県が技能者養成をおこなう、または企業に熟練技能者を派遣するといった支援が必要であると考える企業も半数近くにのぼっている。この調査は県立職業能力開発校の利用者層が対象なので、県内産業全体の特徴と見なすことは難しいが、公共職業能力開発、あるいは公的支援への期待の大きさがうかがえる。

表5 有業者の職業訓練・自己啓発の内容(産業・職種・性・年齢計。有業者に含める割合)

(%)

職業訓練・自己啓発をした		勤め先が実施したもの								
		総数	勤め先での研修	大学・大学院の講義の受講	専修学校・各種学校の講座の受講	公共職業能力開発施設の講座の受講	講習会・セミナーの傍聴	勉強会・研修会への参加	通信教育の受講	その他
全国	38.00	27.92	20.80	0.41	0.21	0.50	6.32	8.22	1.28	0.95
青森	33.16	25.70	18.63	0.23	0.09	0.46	6.17	8.56	0.78	0.96

自発的に行ったもの									
総数	大学・大学院の講義の受講	専修学校・各種学校の講座の受講	公共職業能力開発施設の講座の受講	講習会・セミナーの傍聴	勉強会・研修会への参加	通信教育の受講	自学・習	その他	
21.28	0.94	0.88	0.71	5.43	5.77	1.92	12.66	1.82	
16.00	0.61	0.35	0.93	4.11	5.06	1.26	8.38	1.63	

自発的に行ったもののうち公的助成を受けたもの									職業訓練・自己啓発をしたがなかった
総数	大学・大学院の講義の受講	専修学校・各種学校の講座の受講	公共職業能力開発施設の講座の受講	講習会・セミナーの傍聴	勉強会・研修会への参加	通信教育の受講	その他		
1.93	0.07	0.11	0.33	0.58	0.71	0.19	0.22	60.52	
2.28	0.02	0.06	0.52	0.56	0.82	0.17	0.35	66.21	

(出所) 総務省「平成24年 就業構造基本調査」

(3) 県内の公共職業能力開発－在職者訓練を中心に
 以上のように、青森県の産業は、①製造業の層が薄い、②高学歴者を中心とした製品開発型企業よりも、高卒者や高専・短大卒を中心とした事業継続維持型と考えられる中小企業が多い、③企業内訓練を実施している企業の割合は全国

に比して低く、外部機関への依存が推測されるものの民間教育訓練プロバイダの利用は限定的である、④訓練費用を負担する力が弱く、公的支援などの経済的な支援が必要とされているといった特徴を持っている。

児玉(2010)は、京滋地域という限定された

範囲ではあるが実証分析をおこなった結果、製品開発型中小企業では理工系の大学・大学院新卒人材へのニーズが強く、売上高成長率が他よりも高いため雇用創出効果をもつ可能性があると述べている。つまり、地域産業の活性化のためには、高度人材を活用する中小企業の存在が一つの鍵になる可能性がある。しかしながら青森県の実態を見ると、長期的な展望は別として現段階では高度人材の積極的な採用と活用による地域発展は難しいように考えられる。むしろ、中堅の技術者を育て、生産性を向上させることで企業活力を生み出す。それが雇用維持にとどまらず、新たな雇用をもたらすのではないだろうか。上記のような特徴を持つ地域においては、公共職業能力開発は直接的な離転職者支援というだけでなく、まさに生産性向上のための重要な役割を担っていると考えられる。

そこで、県内の公共職業能力開発について、在職者訓練と企業ニーズの把握を中心に、県および国が実施しているものの実態を見ることとする。なお、以下の情報は2011年10月時点にお

けるデータである。したがって、国が実施する訓練については機構（雇用・能力開発機構）のおこなっていたものとなる。

1) 県が実施する訓練

県では、4カ所の職業能力開発校（高等技術専門校）の施設内で実施される施設内訓練と、民間教育訓練プロバイダを活用した委託訓練を実施している。施設内訓練には、ア）若年者（高卒者）・障害者・離転職者対象の訓練と、イ）在職者対象の訓練がある。このうちア）に関する各高等技術専門校の訓練科は、表6のとおり定員充足率も高く、若年者向け訓練修了生の就職率も100%ないし9割近くである。ただし訓練科には偏りがあり、男性向けが中心である。一方で、離転職者対象の委託訓練は、医療事務、介護、観光ビジネスなど、どちらかといえば女性を対象とした科目が多い。総定員は、過去10年間で420人から270人に減少しており、特に若年者向け訓練の縮小幅が大きい。

表6 施設内訓練(若年者・離転職者・障害者)

校名	訓練科	課程	定員(人)	2011年入校生	2010修了生就職率(%)
青森高等技術専門校	電気工学科	若年者	40	105	88
	環境土木工学科		40	80	100
	造園科	離転職者	15	100	57
弘前	自動車システム工学科	若年者	40	105	100
	建築システム工学科		40	95	92
	造園科	離転職者	15	107	100
	配管科		20	100	100
八戸	機械システム工学科	若年者	50	96	100
	設備システム工学科		40	90	100
	自動車システム工学科		60	103	100
	制御システム工学科		50	92	100
むつ	木造建築科	若年者(中卒)	40	55	69
	配管科	離転職者	20	100	75
障害者就業訓練校	製版科	身体障害	15	87	0
	O A事務科		15	80	50
	作業実務科	知的障害	10	40	50
合計			510	82	65

(出所) 青森県商工労働部作成資料。

國重（2011）で報告されているように、他県ではア）の高卒者向け訓練に参加する大卒者の増加も見られるようだが、県の職業能力開発課ヒアリングによれば、青森県では定員（2011年510人）のうち、大卒者は1名前後で、高卒者が中心のようである。

一方、イ）の在職者訓練は、表7のように2010年度実績で合計37コース、計画定員数679名、受講者充足率は63%となっている。これらを内容で整理すると、資格試験対策が17コースで最も多く、パソコン操作9コース、安全講習7、新採用研修2、技術向上1、障害者対象1で、資格試験対策が半分近くを占める。県商工労働部に

ヒアリングをおこなったところ、県内は小規模企業が多く、従業員3名の自動車整備工場などでは業務上必要な資格をとらせたくても指導する時間がなく、受験者同士で勉強会を開くような機会もないため、資格取得講座に対するニーズが強いという。県内ニーズに寄り添うと、こういったコース設定にならざるをえないとのことだった。また、指導者や設備の関係上、ア）の訓練科に沿ったコース設定になるため、内容に偏りもみられる。2011年現在、受講料は有料となっているが、受講時間12時間までは1000円程度というように、非常に安く受講することができる。

表7 施設内訓練（在職者）2010年度実施

校名	コース名	内容	定員(人)	合計時間数	受講率(%)
青森高等技術専門学校	第二種電気工事士実技試験事前講習	資格試験対策	20	24	100
	第二種電気工事士学科試験事前講習		20	21	100
	指導員試験指導方法講習		20	12	65
	JWCAD基本操作	パソコン操作	20	15	65
	JWCAD応用操作		20	15	80
	他、合計10コース		190		71.1
弘前	給水装置工事主任技術者試験事前講習	資格試験対策	15	21	46.7
	炭酸ガスアーク溶接講習	安全講習	20	12	30
	建築基本講習	技術向上	20	15	45
	新採用者基礎研修(自動車整備技術)	新採用研修	20	18	135
	他、合計9コース		170		54.1
八戸	CAD利用技術者試験2級対策講習	資格試験対策	10	12	30
	技能検定3級電気機器組立試験対策講習	資格試験対策	10	12	50
	アーク溶接技能者評価試験実技対策講習	安全講習	20	15	25
	Word基礎公衆	パソコン操作	20	15	60
	他、合計12コース		210		59
むつ	第二種電気工事士実技試験事前講習	資格試験対策	15	15	53.3
	低圧電気取扱特別教育講習	安全講習	10	16	110
	他、合計6コース		109		70.6
合計37コース			679		63

(出所) 青森県商工労働部作成資料。

これらの科目やコースの設定に、どのように地域ニーズを反映させているのだろうか。まず技術専門学校各校に配置された委託先開拓員（嘱託）が、企業に訪問し、訓練内容のPRをするとともにニーズ調査をおこなっている。それに加え、県職業能力開発計画を策定する前年には、関係企業に対してアンケート調査などを実施し、能力開発に対する意識やニーズを調査しており、

科目やコースの再編に利用されているという。また、各技術専門学校には、それぞれ運営協議会がある。この協議会は、技術専門学校を利用したことがある企業など関係団体に依頼して委員を選び、年に1～2回程度の会合によって、必要とされている技術や現行カリキュラムの検討をおこなっている。ここで地域ニーズを汲み取る試みがなされているのだが、基本的には、現存

の科目の枠組みの中で工夫をしているとのことであった。在職者訓練の半数近くを資格取得講座が占めていたが、これはこの協議会での意見が反映されたものである。商工会議所などとのタイアップによる訓練はあまり活発ではなく、施設の貸し出し等も少ないようだ。他に地域ニーズが反映されたものとして、オーダーメイド型の在職者訓練が考えられるが、現在はおこなわれていない。県では、今後、他県の実績などを調査しながら検討することも考えているという。

このほか、委託訓練については、機構からの移管分を含めて募集定員の拡充がおこなわれている。中でも地域ニーズを反映したものとして、求人セット型訓練がある。これは訓練終了後の採用を前提として求人事業所で実務を通じて実践能力を習得する職業訓練で、ハローワークを通じて各事業所からの申し出によっておこなわれる委託訓練である。2010年では13名の募集と定員数は限られているが、介護基礎、介護ヘルパー、溶接、食品製造業、食肉加工、経理事務など、比較的広い範囲に募集がみられる。

2) 機構が実施する訓練

2011年現在、県内には2つの施設がある。五所川原市のポリテクカレッジと青森市のポリテクセンターである。ポリテクカレッジには電気エネルギー制御科、電子情報技術科、制御技術科、生産技術科があり、ポリテクセンターの離転職者コース（施設内訓練）は、CAD・CAM科、CAD技術科、住宅リフォーム科、生産システム技術科、電気設備科から構成されている。やはり技術系が中心の科目配置である。

在職者訓練に注目してみよう。計画募集定員は、県内両施設あわせて年間350人程度、コースによっては互いの施設を貸し出しながら実施している。内容は、県が実施する在職者訓練よりも高度であり、ここでも技能レベルの住み分けは明確である。ただし、高度な技術を習得する前提となる技能についての訓練が、課程の中に全く組み込まれていないわけではない。ポリテクセンターでは、レディーメイドのコースとして、「設計ツールを活用した3次元モデルデータ構築技術」「精密測定技術（精度管理編）」「工場

実験の手法「データ採取とデータ解析」など19コース（2011年度）が設定されている。しかし、実際には応募者0で中止になるものもあり、年間の受講者数は30人前後にとどまるという。むしろ、オーダーメイド型の訓練に対するニーズが高く、年間で100人程度の申し込みがある。この理由は何だろうか。ポリテクセンターへのヒアリングから、次の点が考えられる。レディーメイド型の場合、技能レベル3（高度専門）を対象にするのに対し、オーダーメイドの場合にはレベル2、場合によってはレベル1程度の訓練もコースに組み込むことができること、また雇用調整助成金を活用した中小企業の利用が多いことなどである。もちろん、訓練分野が偏っているということもあるだろう。近年、この利用が増えているといい、雇用情勢の厳しさとともに、従業員の能力開発に対する費用が十分に確保できない中小企業の姿が浮かび上がる。また、県が実施する在職者訓練は相対的に受講料が安いものの、訓練内容が限られており、各企業のニーズに応えきれない部分が多いのではないかと考えられる。ポリテクセンターが実施している調査では、製造業においては品質管理や生産管理についての訓練ニーズもあるという。

では、地域ニーズはどのように把握されているのだろうか。機構の実施する訓練は、PDCAサイクルに則って実施することとされている。このうち、P（企画）の部分では、毎年秋に次年度の科目・コース設定のために、県内製造業を中心にヒアリング調査を実施する。基本的に受講生を送りだしたことがある企業が対象である。ここで訓練科ごとに細分化された技能について、必要か否かを記入してもらうなどの方法でニーズを把握し、訓練計画案を作成する。作成された案は、工業会関係者や県の担当部局長などから構成される訓練計画専門部会にかけられ、他の訓練機関との競合、訓練内容や定員の妥当性をチェックされる。訓練実施後は、直後に受講生に対し、また1ヶ月後に事業主に対し評価を問い、訓練内容やコースの改善に反映させる。受講生評価の満足度は90%が目標値であり、現在、ほとんどがこれを上回っているという。このほか、ポリテクカレッジでは工業会とタイアップ

ブした能力開発プログラムなどを実施しており、地域ニーズに沿った訓練を提供している。

6. まとめと今後の研究の方向

例として取り上げた青森県では、県が実施する在職者訓練は資格取得が中心であり、一方、機構では、よりも多様性があり、また技術向上や生産性向上にも資することが期待されるような訓練が提供されていた。どちらも地域ニーズを反映した科目・コース設定であり、技能レベルの住み分けがなされているという判断もできるだろう。しかし、機構の提供する訓練には問題もある。たとえば地理的条件である。ポリテクカレッジはポリテクセンターよりも施設・設備が充実しており、より高度な訓練が実施できると考えられるものの、立地条件を考えると、製造業の集積が見られる八戸地域、弘前地域から離れている。ポリテクセンターも八戸地域からは車で2時間以上の距離にあり、日常業務をこなしながら受講することが難しい。県がおこなったアンケート調査では、能力開発を実施しない理由として、「近くに訓練機会がない」と答える事業主も見られた。また、センターでは、あくまでも離転職者訓練が主であって、在職者訓練の位置づけは従であるため、科目やコースの種類の制約も大きい。

最初にみたように、技術者集中度と1人当たり生産額の間には正の相関があった。したがって、高卒、短大・高専卒が就業者の中心となっている地域では、何らかの形で技術者の養成をおこなうことが、生産性の向上に不可欠であると考えられる。一方、地方においては民間教育訓練プロバイダ数の制約はかなり大きく、公共職業能力開発が果たす役割は都市部に比べて大きいと言える。このような中、財政ひっ迫による募集定員の削減や、施設の廃止がおこなわれている。機構についても同様である。しかし、こういった地方においては、国と県との住み分けを重視しつつも、指導員の派遣や施設の貸し出し、

あるいは指導員の拡充などをおこなって、多様なメニューにアクセスしやすくすることが重要ではないだろうか。県の技術専門学校においても、より高度な在職訓練メニューが提供されれば、事業主の（真の意味での）技能向上に対する意識を高めることにつながるかもしれない。

今回は、青森県という一地域のみを事例として取り上げたが、一般的な状況を把握するために、引き続き他県の状況についても調査し、考察を深めたい。

(2014年12月1日受付、2015年1月15日受理)

注

- 1) 「専門的・技術的職業従事者」の定義は、国勢調査による。
- 2) 平成22年国勢調査では、「研究者」に名称変更されている。また、科学研究者には、小分類の自然科学系研究者と人文・社会科学系研究者が含まれるが、都道府県データの公表データでは中分類までとなっているため、ここでは中分類での取り扱いとする。
- 3) この原因の一つとして、研究者の中に文系研究者が含まれていることも考えられる。
- 4) 日常の業務に就きながらおこなわれる教育訓練のこと。なお、この定義は後述のOFF-JTとともに、厚生労働省「能力開発調査」による。
- 5) 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れておこなう教育訓練（研修）のこと。
- 6) 2011年10月1日の「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律」をもって解散、主要業務は、高齢・障害・求職者支援機構へ移管された。
- 7) 調査対象は、県立職業能力開発校設置の訓練科に関連する業種の県内72企業であり、土木、建築、造園、配管、電気、自動車整備、機械加工、計装などが含まれている。調査員による調査票にもとづいた訪問調査で実施された。

参考文献

- Kluge J.,2010, "The Effectiveness of European Active Labor Market Programs", Labour economics : an international journal,Vol.17.6,pp904-918.
- 青森県(2011)『第9次青森県職業能力開発計画』。
- 猪原龍介・大矢奈美(2011)「青森県内の集積の経済および企業間連携に関する分析—アンケート集計結果とその分析—」青森公立大学 Discussion Paper No.39。
- 今野浩一郎(2009)「欧州諸国の職業訓練政策の特徴と方向—わが国の政策の方向を考える」『Business Labor Trend』2009年7月号, pp.16-24。
- 香川敏幸・伊藤裕一(2003)「職業能力開発と地域レベルでのパートナーシップ」『地域経済研究』第14号, 広島大学大学院社会科学部研究科附属地域経済システム研究センター, pp.51-66。
- 木村保茂・永田萬享(2005)『転換期の人材育成システム』学文社。
- 國重正雄(2011)「職業能力開発と地域産業社会」『横浜国際社会科学部研究』第14巻第5号, pp.59-75。
- 國重正雄(2011)「中小企業技術者研修と地域産業社会」『横浜国際社会科学部研究』第15巻第6号, pp.101-121。
- 児玉俊洋(2010)「地域における理工系人材の雇用の場としての製品開発型中小企業」『日本労働研究雑誌』No.595, pp.27-48。
- 雇用・能力開発機構のあり方検討会(2008)「今後の雇用・能力開発機構のあり方について(最終報告)」。
- 永田萬享(2010)「地域における公共職業訓練の今日的展開と役割、機能」『都市問題』2010年12月号, pp.50-56。
- 永田萬享(2011)「公共職業訓練の展開と現段階の特徴」『福岡教育大学紀要』第60号, 第4分冊, pp.39-266。
- 中村良平(2008)「都市・地域における経済集積の測度(上)」『岡山大学経済学会雑誌』39(4), pp.99-121。
- 中村ら(2006)「群馬センターにおける人材高度化研究会の取り組み—地域ニーズに沿ったセミナー展開を目指して—」『技能と技術』2006年5月号。
- 濱口桂一郎(2010)「日本型雇用システムと職業訓練」『都市問題』2010年12月号, pp.4249。
- 八幡職業能力開発促進センター(2006)「地域企業とのかかわり方」『技能と技術』2006年5月号。
- 労働政策研究・研修機構編(2008)『中小企業における能力開発・人材育成—予備的考察—』労働政策研究報告書No.103。