

職業能力開発総合大学校をめぐる 行政改革の動きと今後の課題

人事院公務員研修所 谷中 善典

1. はじめに

1.1 職業能力開発総合大学校の概要

職業能力開発総合大学校(以下、「職業大」という。)は、職業能力開発促進法の規定により国が設置することとされており、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が国に代わって設置・運営する大学校で、製造業等のものづくり産業を中心とした職業訓練指導員(以下、「指導員」という。)の養成、指導員の能力向上のための研修、職業能力開発に関する調査・研究を総合的に行うことを主な目的としている。

職業大は、1961年に労働福祉事業団が設置した職業訓練に関する調査研究、指導員の訓練を行う施設である「中央職業訓練所」として発足した。その後1965年に名称が「職業訓練大学校」(労働福祉事業団から分かれた雇用促進事業団が設置主体となる。)となり、1991年には高卒4年課程で、修了すれば指導員免許を取得できる長期課程、研究能力を身につける2年課程の研究課程が、学位授与機構により、それぞれ修了者に学士、修士(いずれも工学)の学位が認定されることとなった。1993年には「職業能力開発大学校」に改称され、1999年に東京職業能力開発短期大学校等を統合して「職業能力開発総合大学校」となった。2004年には独立行政法人雇用・能力開発機構(以下、「機構」という。)の所属となったが、2011年10月1日に機構は廃止され、新たに創設された独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下、「高障求機構」という。)の所属とな

り、現在に至っている。また、職業大では設立から50年以上にわたり、約8,700名の人材(2017年度までの長期課程と総合課程の修了者。そのうち約3,000名が指導員に、約4,400名が民間・公務員等に就職、約650名が大学院等へ進学、留学生が約300名、その他が約300名である。)を輩出し、現在も多くの方が指導員として、全国に設置されている職業能力開発施設等で活躍している¹⁾。私自身、2013年～2014年の間、職業大の副校長として勤務し、この改革の一端に携わらせていただいた。その代表として今回、本執筆をすることに関して関係者の許諾をいただいている。

1.2 本稿のねらい

2006年に設置された「行政減量・効率化有識者会議」からはじまり、2010年民主党政権による事業仕分けに至るまで、機構と職業大は、行政改革の厳しい議論の対象となり、その存続が問われることとなった。職業大は、存続が認められたものの、コストパフォーマンスの向上など抜本的な改革が求められ、中央職業訓練所以来続いてきた、指導員免許を取得するための高卒4年制の訓練が廃止、新たに工科系大学卒業者、実務経験者等を対象とした2年間の最長とする指導員養成訓練が設けられることとなり、これまでで最大の改革となった。この職業大の改革に当たっては、職業大、機構、厚生労働省、関係会議の参画者、労使関係団体、地方自治体等の職業訓練関係者の皆様の多大なるご尽力があった。特に、職業大の現場では、受講生の入校、修了の時期は決まっており、限られた時間の中で、相模原キャ

ンパス（神奈川県相模原市）から小平キャンパス（東京都小平市）への移転・統合，訓練課程の廃止，新しい訓練課程の開設等多くの困難な課題を迅速に処理され実現につなげていかれた。存廃を問われる厳しい時期に，校長の強いリーダーシップのもと，様々なプロジェクトを作り，教職員が一体となって改革に取り組まれた。本稿のこの場をお借りして，職業大の皆様に深い敬意と感謝を申し述べさせていただきたい。

本稿では，今後の職業大，指導員制度の在り方を考えていく上で参考になると考え，10年ほど前の職業大をめぐる行政改革の経緯と，それに対応した労働政策審議会職業能力開発分科会等の議論，厚生労働省の動向をまとめるとともに，職業大の業務の変化と指導員養成訓練がどのような考え方で創設されたかを整理した。指導員養成訓練が2014年度に創設されてから4年しか経過していないこともあり，まだ，職業大総合課程以外の工科大卒生が受講する数は少ない。当面の課題としては，指導員養成訓練の受講生の確保が挙げられ，指導員という職業自体の魅力を高め，周知を図っていくとともに，指導員の養成を目的とする職業大としては，訓練内容，教員の体制，受講生を取り巻く環境等の改善を図り，その魅力を高め，各種訓練の周知・広報に努めていく必要がある。そのための方策について私見を述べていきたい。

なお，職業大の業務は，指導員の養成，現役指導員の技能向上のための研修，職業能力開発に関する調査研究が3本の柱となっている。今回の行政改革の動きでは，職業大の業務全体が議論の対象となったが，本稿では，指導員の養成に関する動きを主に取り上げた。他の2本の柱も職業大の今後を考えていく上で極めて重要であるが，次回以降改めて検討していくことしたい。

2. 行政改革の動き

職業大の運営主体である機構は，その前身である雇用促進事業団の時代から，勤労者福祉施設の設置運営などでたびたび行政改革の対象として取り上げ

られ，組織，業務等の見直しが行われた。それに合わせて，職業大についても，業務内容の精査が行われ，学科の再編等が行われてきた。

機構が，総理を本部長とする行政改革推進本部に設置された「行政減量・効率化有識者会議」（座長：飯田亮セコム株式会社取締役最高顧問（当時），続いて茂木友三郎キッコーマン株式会社取締役会長CEO（当時）²⁾の検討対象とされ，主力業務である職業能力開発業務と機構そのものの存続が主な論点となると，職業大についても，その存続について議論がなされることとなった。2006年11月2日の同会議のヒアリングで，厚生労働省は，指導員の養成は，職業能力開発行政の根幹に関わる制度であり，今後の指導員需要を踏まえ，長期課程の定員の1割程度の削減を目指すことを説明した。同会議からはさらに改革を求められ，「民間にできるものは民間で」，「地方にできるものは地方で」の観点から厳しい指摘がなされた。

2007年12月24日の閣議決定「独立行政法人整理合理化計画」³⁾では，機構本体について「雇用のセーフティネットとしての職業能力開発施設の設置・運営業務について，ものづくり分野を重点に，地域の民間では実施していないものに特化すると観点から，その必要性について評価を行い，その結果を踏まえ，法人自体の存廃について1年をめどに検討を行う。」とされ，職業大については，「今後の指導員需要に応じ，訓練科の再編，定員の削減等運営の在り方を抜本的に見直す。」とされた。

その後同会議のフォローアップでは，2005年度，2006年度の長期課程の卒業生の約9割が指導員とは関係のない民間企業に就職していることが厳しく指摘され，厚生労働省は，2007年度は指導員就職率が19.6%と約10ポイント増加したこと，訓練科を再編し，長期課程の定員を200名から120名に削減したことを説明したが，2008年同会議の結論として「廃止又は民営化（学校法人化）し，同校の施設については有効利用の方策を早急に検討する。」との意見が取りまとめられた（2008年9月17日「雇用・能力開発機構の存廃についての方針（大綱）」⁴⁾。有識者による会議の結論ではあったが，職業大が最も厳し

い状況に置かれた時期だった。

しかしながら、2008年12月24日閣議決定「雇用・能力開発機構の廃止について」⁵⁾では、機構の廃止、機構の行う職業訓練の都道府県への移管（最終的には移管されなかった。）、私のしごと館の廃止等が決定されたが、職業大については、行政減量・効率化有識者会議の結論とは異なり、「職業訓練指導員養成の在り方、コストパフォーマンスを抜本的に見直した上で、ものづくりに関するセンターオブエクセレンスとして、企業の競争力の強化に資する取組を行う。」とされ、ものづくりの中核機関として存続が認められた。

ところが、2009年に成立した民主党政権による「事業仕分け」（行政刷新会議が行ったものと、厚生労働省内で行われたもの2つがある。）では、職業大、指導員訓練の在り方が主要なテーマとして議論され、行政改革側（仕分け人）からは、廃止も含め検討すべきとの厳しい意見が出され、再び存続について検討を迫られることとなった。2010年4月12日に行われた省内事業仕分けでは、厚生労働省から自らの改革案として、「職業能力開発総合大学校（相模原）の全敷地を売却し、附属校のある小平に移転」、「現役指導員に対する再訓練に重点化」等が提案された。⁶⁾

これら行政改革側の動きに対して、厚生労働省側では、公益委員、労働側委員、使用者側委員の三者構成となる労働政策審議会職業能力開発分科会（以下、「分科会」という。）⁷⁾、経営者団体、労働組合の代表、学識経験者、公認会計士、弁護士、職業能力開発行政担当者、民間教育訓練機関の代表者などがメンバーとなった「雇用・能力開発機構の在り方検討会」（座長：庄山悦彦日立製作所取締役会長（当時）。以下、「検討会」という。）⁸⁾において、専門的見地から公共職業訓練について真摯な議論が行われた。これらの会議では、雇用のセーフティネット、ものづくり人材の育成機関として国が主体となって行う職業訓練と職業大の必要性については、参加者の一致した結論となり、厚生労働省側の反論の有力な根拠となった。

これらの閣議決定、会議での結論等を踏まえた結果、2010年7月28日の分科会で「職業能力開発総合

大学校における指導員訓練の見直しについて」（以下、「見直し案」という。）⁹⁾が了承され、存続を前提としたうえで、業務の方向性が決定された。その概要は次の通りである。

「I 見直しの考え方

1 これまでの総合大（＝職業大；筆者注）は、公共職業能力開発施設等における訓練指導員の養成及び能力の向上を通じて、ものづくり分野の人材育成に貢献してきたところであるが、

①4年制訓練を中心に多額の経費を投入している一方で、指導員としての就職率が低いなどのコストパフォーマンスの面で改善すべき点が少なくないこと

②総合大修了生の就職先である都道府県等において、民間企業経験者等、即戦力志向の多様な経歴の人材を採用しており、また、訓練指導員に対する外部での訓練機関のニーズも1ヶ月から2年以上と幅広いものとなっていること

③ものづくり分野の技術の進歩のスピードに即応した指導員のスキルアップの強化が求められていること

④民間教育訓練機関等の指導員に対する指導技法、キャリア・コンサルティング等の訓練ニーズに応えきれていないこと

等の課題がある。

2 このため、新規成長分野を含めて我が国全体の職業訓練について規模やレベルの確保・向上を図る観点から、公共職業能力開発施設のみならず民間教育訓練機関等の指導員訓練ニーズに対応できるよう、総合大を我が国の職業訓練を担う訓練指導員の育成の中核拠点と位置づけ、現行の一律4年の長期課程（4年制訓練）や再訓練を見直し、コストパフォーマンスの向上を図ることとする。

見直し後の制度については、将来的にも安定的に質の高い訓練指導員の供給が行われる制度とする。

II 見直し案

1 ハイレベル訓練

(1) 概要 現行の新規高卒者を対象とする4年制訓練に代え、機構、都道府県、企業等に訓練指導員候補として採用された民間企業の技能者としての経験を有する者、工科系大学の卒業生を対象に、最先

端の技術・技能や指導方法、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法、カリキュラムの作成等の訓練の企画・立案等、ハイレベルの訓練指導員として必要な能力を付加するための訓練（ハイレベル訓練（仮称））を実施する。

(2) 訓練期間、カリキュラム（略）

2 スキルアップ訓練

概要 訓練指導員の専門分野の普段のスキルアップを図るために、訓練ニーズ調査に基づき、全国の公共職業能力開発施設の在職の訓練指導員全員を対象に、毎年度1週間程度のスキルアップ訓練を実施する。

Ⅲ コストパフォーマンスの向上（略）

さらに、このハイレベル訓練では、養成にかかる期間を短くしたうえで、それまでの長期課程の対象者120名から200名に増やし、コストパフォーマンスの向上を図るとしている。

これにより、1973年以来キャンパスのあった相模原から2013年小平に移転・統合するとともに、長期課程と研究課程が廃止され、2014年度から2年制を基本とする長期養成課程と1か月または3か月の訓練で指導員免許が取得できる短期養成課程からなる「指導員養成訓練」が設けられることとなった。

今回は、行政改革という外的な要因から始まったものであったが、中央職業訓練所の発足以来50年以上にわたり継続されてきた4年制の長期訓練と職業大東京校の専門課程・応用課程が廃止されることとなり、訓練課程の廃止、新設を伴う創設以来最大の改革となった。

3. 新しい訓練課程の創設

見直し案により、職業大の方向性は固まったが、具体的には、2010年10月8日の厚生労働省職業能力開発局能力開発課長通達「職業能力開発総合大学校の見直しについて（平成22年10月8日付）能発第1008第1号）」により、

(1) 長期課程及び研究課程の廃止（平成23年度からの募集停止）

(2) 専門課程・応用課程の廃止（平成23年度からの募集停止）

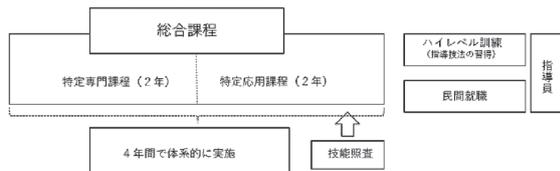
と併せて、「高度技能者のみならず、企業等において指導者として活躍しうる人材を養成するため、これに代わる訓練課程（専門課程、応用課程を含む新課程）を創設し、平成24年度から実施すること」、「公共職業能力開発施設のみならず、民間教育訓練機関、民間企業等に訓練指導員候補として採用された者を対象に、2年から1ヶ月程度の多様な訓練期間による新訓練を創設し、平成26年度から実施すること」等が、機構に対して指示された。以後厚生労働省、機構、職業大の三者で高卒4年制を前提とした総合課程、見直し案でハイレベル訓練とされていた指導員養成訓練の長期養成課程、短期養成課程、スキルアップ訓練とされていた技能向上訓練の開講に向けての準備を進めることとなった。

3.1 総合課程の創設

前述の能力開発課長通達をうけ、2011年1月19日機構内に組織された「職業大改革プロジェクト推進会議」の下にカリキュラム等に関わる専門プロジェクトを設け、高度技能者のみならず、企業等において指導者として活躍しうる人材を養成するとともに学位（学士）授与の課程認定を目標にしたカリキュラム構成を検討することとなった。

2011年3月25日には、厚生労働省が、生産技術・生産管理部門のリーダーとなり得る人材を育成するとともに、将来的に質の高い指導員となり得る人材を養成するために、特定専門課程、特定応用課程を設けるとともに、それらを体系的に実施する職業訓練（総合課程）（図1）を実施すること（2012年度入校生から募集開始）を内容とする「職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」¹⁰を労働政策審議会（職業能力開発分科会）に諮問し、この要綱は分科会で妥当と認められた。

その後も詳細な検討を経て、「学士（生産技術）」を養成できる課程として2012年2月に独立行政法人大学評価・学位授与機構から正式に認可を受け、4月1日より開講となった。職業訓練と科学・技術（大学教育）の一体化教育により、生産現場をリードで



(労働政策審議会職業能力開発分科会の資料をもとに筆者が作成)

図1 総合課程の概要

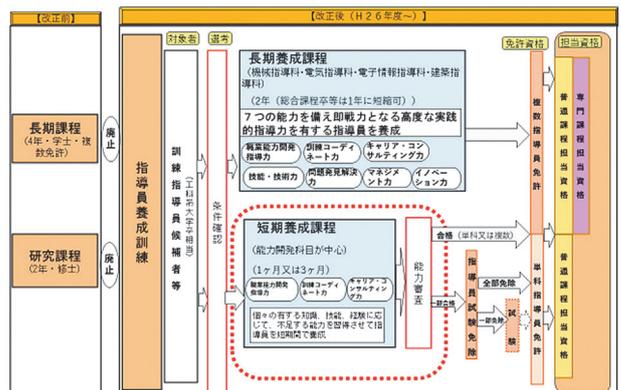
きる「プロセスイノベーター」を育成し、併せて品質・生産管理、組織管理、さらには人づくりまで含めた生産現場全体の運営・管理において活躍できる人材を育成することを目標に掲げ、ものづくり分野の基幹である機械、電気、電子情報、建築の4専攻でそれぞれ20名、全体で80名の定員での開設となった。

3.2 指導員養成訓練の創設

前述の能力開発課長通達をうけ、指導員養成訓練のカリキュラム等については、「職業大改革プロジェクト推進会議」の下に検討が開始された。

2013年3月27日に、厚生労働省は、指導員になろうとする大卒者等を対象に、訓練指導の現場で即戦力として活躍するために必要な能力を付加するための訓練として1~2年の長期養成課程を設置するとともに、1か月又は3か月の短期養成課程も設置すること、長期養成課程の修了者及び短期養成課程の能力検査に合格した者には指導員免許が付与されること(図2)、現職の指導員のスキルアップを図るための研修課程を指導員技能向上訓練として位置付けること(2014年4月1日施行)を内容とする「職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」¹¹⁾を労働政策審議会(職業能力開発分科会)に諮問し、この要綱は分科会で妥当と認められた。その後2013年4月1日には職業大が小平キャンパスに移転・統合、新しいキャンパスと体制になり、さらに内容の検討を加速させ、長期養成課程、短期養成課程とも2014年度から開設となった。

長期養成課程は、機械指導科、電気指導科、電子情報指導科、建築指導科の4科からなり、訓練の修了後、直ちに訓練指導の現場において、即戦力とし



(労働政策審議会職業能力開発分科会の資料をもとに筆者が作成)

図2 指導員養成訓練の概要

て活躍するために、指導員経験3年程度の能力を有し、地域の人材ニーズに基づく職業訓練計画策定、訓練指導、就職支援(キャリア・コンサルティング、ジョブ・カード作成、就職先開拓等)、訓練内容の評価・改善などPDCAサイクルによる訓練コースの運営を行うことができるようになることを目標としている。また、短期養成課程は、実務経験や資格をすでに有している者に対して職業能力開発指導力等を短期間で付与するもので、Webでの受講も可能となっている。

3.3 職業能力開発研究学域の創設

高卒4年制課程の長期課程と修士号取得が可能な研究課程は廃止され、総合課程、指導員養成訓練がスタートした。指導員養成訓練のうち2年課程である長期養成課程については、大学卒業者を受講対象とすることから、すでに分科会の議論¹²⁾の中で、修士の学位取得が可能となるよう検討すべきではないかという意見も出ていた。2011から2015年度を計画年度とする第9次職業能力開発基本計画では、職業大が「我が国の職業訓練を担う訓練指導員の育成の中核拠点」¹³⁾と位置づけられたこともあり、修士の学位が取得できる課程を新設し、指導員としての実践的な能力とともに、研究能力を有する人材の育成を求める声が職業大、高障求機構内に強まった。

2014年から修士取得の可能な課程について、職業大、高障求機構からなるワーキンググループを設け内部的な検討を開始し、独立行政法人大学評価・学

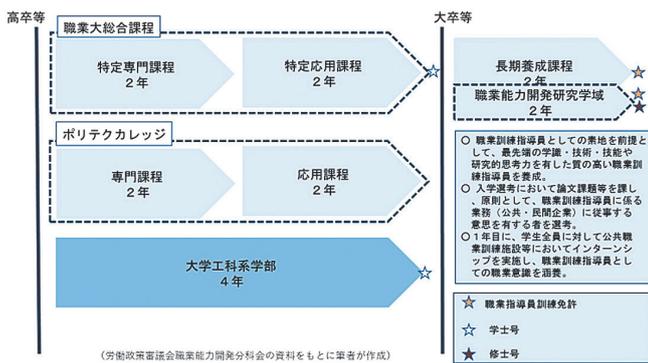


図3 職業能力開発研究学域の位置づけ

位授与機構との事前の調整を重ねた。その後カリキュラム案の作成、担当教員の選任案等を作成し、厚生労働省との調整を経て、独立行政法人大学評価・学位授与機構に認定申請を行った。2016年2月12日に、長期養成課程の一コースとなる「職業能力開発研究学域」(図3)が独立行政法人大学評価・学位授与機構より修士課程に相当する教育を行う課程(修士号は「生産工学」)として認定された。2月13日には同課程の設置根拠となる「職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」¹⁴⁾が労働政策審議会(職業能力開発分科会)で了承され、2016年4月から開設となった。

我が国の基幹産業であるものづくり分野では、ICTの活用などに見られる技能・技術の複合化と高度化が進んでおり、さらに今後は、IoT・ビックデータ・人工知能等により一層の高付加価値化・差別化が進むことが予測され、これらに対応できる人材育成が重要課題となっている。公共職業訓練においても、高度化する産業界の人材育成ニーズを的確に捉えて、適切な訓練コース(カリキュラム)、教材及び職業訓練指導技法等を開発する必要がある。職業能力開発研究学域では、最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開発できる人材育成分野のリーダーの養成を行うことを目的としている。

4. 指導員養成訓練の受講者の確保

今回の行政改革によって、機構は廃止され、職業能力開発業務は高障求機構に移管されることとなっ

たが、雇用のセーフティネットとしての職業訓練と民間教育訓練では難しいものづくりに関する職業訓練について、今後も国が役割を果たしていくべきという結論となり、職業大も指導員の養成という公共職業訓練における重要な役割が認められた。

その上で、コストパフォーマンスの向上を図る観点から指導員の養成について抜本的な見直しが必要となるとともに、指導技法、就職支援技法と高度な技術・技能を身につける指導員養成訓練が創設されたことにより指導員の養成に向けて訓練課程が整備された。

田中・村瀬(1994年)は、これまでの指導員訓練が、技術革新に伴い専門工学科の再編はあったものの、指導方法等の面で在職者に対する訓練のウェイトが高まってきたことに対応できていないのはいか、「能力開発の専門性」を有する指導員を養成すべきではないかという指摘を行っていた¹⁵⁾。

今回の指導員養成訓練は、指導技法、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法、カリキュラムの作成等訓練計画の企画・立案等の「能力開発科目」を重点的に行うとともに、技術革新に対応した先端の技術・技能を身につける高度な指導員としての能力を身につけることにより、非正規労働者の増加等社会経済情勢の変化により、職業訓練の受講者のニーズも多様化していることに対応したものとなった。

また、短期養成課程では、多様な人材に対して、それぞれの有する知識、技能、経験に応じて指導員として不足する能力を付与することにより、質の確保を図るとともに、多様な訓練期間やカリキュラムを設定し、必要な教科目を選択することができる柔軟な制度とすることにより、これまでより短期間で指導員を育成することができるようになった。

一方で、指導員の安定的な供給という点から見ると、高障求機構、都道府県の職業能力開発施設の指導員は合計で約4,000人の規模になる。定年退職者等を考慮した場合、今後10年で約2,000人の指導員を安定的に確保する必要があるとされている。2014年度より指導員養成訓練が開始され、2017年度までに268人が修了しているが¹⁶⁾、この状況では大幅な

不足が予想され、指導員養成訓練における受講生の確保が最大の課題となっている。

これまで、厚生労働省は、指導員の愛称を「テクノインストラクター」としたほか、指導員情報総合サイトの開設など国・都道府県・高障求機構が連携した指導員の周知・広報活動を実施している。さらに、指導員免許の受験資格及び免除資格を拡大するとともに、2019年4月より短期養成課程との組み合わせにより総合課程の修了にあわせて4年で指導員免許を取得できる仕組みを予定している¹⁷⁾¹⁸⁾。これと併せて指導員の養成に大きな役割を果たしている職業大としても受講生（指導員養成訓練、総合課程）募集に最大限の取り組みを行っていく必要がある。大学への訪問、説明会の開催、関係のある教員への働きかけ等積極的に周知活動を行っていく必要がある。

今回の改革で指導技法、就職支援技法と高度な技術・技能を身につける指導員養成訓練が創設されたことで、職業大の主要業務である質の高い指導員の養成に向けての体制、訓練課程は整備されてきたといえる。今後、質の高い指導員を安定的に育成していくためには、いかに高校生、大学生等にとって職業大の魅力を高め、応募を増やしていくかが課題となる。その際、職業能力開発促進法の目的と雇用保険能力開発事業の趣旨、コストパフォーマンス等を踏まえながら考えていくことも必要である。

職業大は、学士号、修士号の取得が可能な高等教育機関としての側面もあり、高校生、大学生のニーズを十分把握したうえで対応していく必要がある。特に総合課程は、修了して指導員養成訓練に進む者は、修了者の約40%を維持しており（2017年度卒業生は50%）、指導員養成訓練の受講者を確保する上で欠かせない訓練課程である。18歳人口の減少が見込まれる中で、今後も進学先として選ばれるように、総合課程の目的を明確に説明したうえで、高校生、保護者、高校の進路担当者等への周知・広報を図っていく必要がある。また、施設面の充実、学習・生活面での支援などにより受講しやすい環境を可能な限り整備していくことが必要である。

受講生を確保していくために、周知・広報は重要

だが、これまでの改革を基礎として、引き続き職業大の機能の充実を図り、魅力を高めていくことも重要である。そのために考えられる方策として、私見を2点あげておく。

①ものづくりを中心とした職業能力開発に関する研究機能（技能科学、指導技法等）の強化

3.3で述べたようなものづくり産業を取り巻く変化、少子・高齢化、グローバル化といった経済社会の変化等に対応できる視点を備え、これからますます多様化する企業・労働者のニーズに公的職業訓練が応えるために、工学をはじめとする科学的側面から「技能」にアプローチする「技能科学」¹⁹⁾、訓練技法・就職支援等の研究を発展させていかなければならない。研究的思考をもった人材育成分野のリーダーの養成を行うことを目的として、職業能力開発研究学域が創設されたが、訓練課程（カリキュラム）、教員の体制等をさらに充実させていくとともに、職業大全体の研究機能の強化を図っていくことが必要である。

そのためには、教員の資質、能力の向上と優秀な教員の確保は欠かせない。今回の行政改革により、キャンパスの統合、訓練課程の廃止、予算・定員の削減等コストパフォーマンスの観点から、厳しい見直しをせざるを得なかったが、今後の運営状況を踏まえながら、施設、機器の整備、研究費用の支援、研究時間の確保等教員の研究環境を整備していくことが必要である。

②開発途上国からの留学生の受け入れの再開

職業大は、東南アジア諸国を中心に長期課程（学士課程）に1992年から、研究課程（修士課程）に2001年から国費留学生をそれぞれ受け入れ、指導員として育成してきた。その数は合計で296名にのぼり²⁰⁾、卒業・修了生は帰国後に指導員等として出身国の労働行政分野等に重要な役割を果たしてきた。長期課程の留学生受け入れは、2011年度で打ち切られ、研究課程も学生受け入れが停止となった。2014年からは、東南アジア諸国を中心とした少数の現役指導員を留学生として受け入れる指導員養成訓練を実施してきたが、2018年度から廃止となった。

ものづくり産業において海外進出を図る中小企業も多数ある中で、海外の職場で働く人材等の育成が重要となっており、職業大の受講生、教員にとっても、留学生との交流を深めることにより、国際的な感覚を養うことは重要である。また、帰国した留学生は、職業訓練等を通じ海外進出を図る我が国の中小企業に対する人材育成面での貢献が期待できる。企業のニーズ、留学生を送り出す国の状況等を十分考慮して学生にとって魅力ある新たな留学制度を構築し、人材を継続的に養成していくことを早期に検討していく必要がある。

5. まとめ

今後、急速な人口減少、第4次産業革命等大きな社会経済の変化が予想される中で、従来の長期雇用、学卒一括採用、OJTを中心とした企業内訓練等これまでの日本の雇用システムも見直しを迫られており、人材育成システム、さらに公共職業訓練の在り方も大きな変革が予想される。本稿では、これまでの行政改革に伴う訓練課程の改革と指導員養成訓練の受講者確保の問題を取り上げてきたが、さらに長期的な視点に立って、職業大の在り方を考えていく必要がある。その中では、職業訓練と学校教育、民間教育訓練機関等との関係をどのようなものにしていくかという視点も重要になってくる。

今回の改革の議論の中で、国（高障求機構）が一体的に職業訓練を行っていくことのメリットが再確認された。さらに、分科会、検討会の議論の中では、職業大の今後の在り方を考える上でのヒントを示されている²¹⁾。一つは、職業大も含む職業能力開発大学校・短期大学校、職業能力開発促進センターの全国的なネットワーク、二つ目は、指導技法やPDCAサイクルによる訓練の質の保証システム等機構に蓄積された訓練に関する様々なノウハウである。この二つの強みを、今後の人材育成システムの変化の中で職業大はどのように活用していくべきか、今後の方向性についてさらに考察を深めてまいりたい。

なお、本稿の内容や意見は、筆者個人の責任で発表するものであり、筆者の所属する組織、職業大、

高障求機構としての見解を示すものではないことを申し添えておく。

<参考文献>

- 20) 職業能力開発総合大学校指導員養成訓練パンフレット
http://www.uitec.jeed.or.jp/images/teacher/2019_panf.pdf
- 行政減量・効率化有識者会議
<https://www.gyokaku.go.jp/genryoukourituka/>
- 独立行政法人整理合理化計画
<https://www.gyokaku.go.jp/siryou/tokusyu/h191224/kourou.pdf>
- 「雇用・能力開発機構の存廃についての方針」(大綱)
<https://www.gyokaku.go.jp/genryoukourituka/kaigikekka20.html>
- 雇用・能力開発機構の廃止について
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/gyokaku/kettei/081224honbun.pdf>
- 厚生労働省省内事業仕分け：独立行政法人雇用・能力開発機構の改革案について
http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/noukai2.pdf
- 国が行う職業訓練と雇用・能力開発機構の今後のあり方について（職業能力開発分科会報告（案））
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/dl/s0303-11c.pdf>
- 21) 雇用・能力開発機構の在り方検討会
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyououryokukaihatsukyoku-Soumuka/siryoul_2.pdf
- 職業能力開発総合大学校における指導員訓練の見直しについて（案）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000tfe6-att/2r9852000000tfn.pdf>
- 職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）（総合課程）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000016z56-att/2r98520000017027.pdf>
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000016z56-att/2r9852000001707h.pdf>
- 職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）（指導員養成訓練）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002y61r-att/2r9852000002y65o.pdf>
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002y61r-att/2r9852000002y666.pdf>
- 労働政策審議会職業能力開発分科会2010年7月28日議事録
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000tf89.html>
- 第9次職業能力開発基本計画
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu-Roudouseisakutantou/0000063164.pdf>
- 職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）（職業能力開発研究領域）
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai->

- 12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_
Roudouseisakutantou/0000112605.pdf
[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_
Roudouseisakutantou/0000112606.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000112606.pdf)
- 15) 田中萬年・村瀬勉：「職業能力開発研究」第12巻p53-73「職業指導員養成体系の再編成に関する試論—新しい業務に対応する指導員を視点に一」（1994年）
- 16) 17) 職業訓練指導員養成に関する現状と課題（労働政策審議会人材開発分科会（旧職業能力開発分科会））
[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_
Roudouseisakutantou/0000193242.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000193242.pdf)
[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_
Roudouseisakutantou/0000193243.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000193243.pdf)
- 18) 職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案の概要
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000340672.pdf>
- 19) PTU技能科学研究会編「技能科学入門—ものづくりの技能を科学する」日科技連（2018年）

<その他の参考文献>

1. 職業能力開発総合大学校50年史
[http://www.uitec.jeed.or.jp/images/philanthropy/50year_
history.pdf](http://www.uitec.jeed.or.jp/images/philanthropy/50year_history.pdf)
2. 職業能力開発総合大学校ホームページ
<http://www.uitec.jeed.or.jp/>
3. 職業能力開発総合大学校総合課程パンフレット
http://www.uitec.jeed.or.jp/images/examinee/2019_annai.pdf