

省庁所管学校の現状と将来に関する総合的研究

吉本, 圭一
日本労働研究機構研究員

<https://hdl.handle.net/2324/18517>

出版情報 : 大学研究. (6), pp.119-134, 1990-09-01. Research Center for University Studies
University of Tsukuba

バージョン :

権利関係 :

第9章 労働省

第1節 労働研修所

1. 設置目的と沿革

(1) 設置目的

労働省の所管行政（主に労働基準行政，職業安定行政，婦人少年行政）に係る事務を担当する職員等に対し，その職務を行うのに必要な訓練を行う機関として設置された（労働省組織令第63条）。

(2) 沿革

昭和39年6月 練馬区に研修所を設置（労働省設置からそれまでの間は，個別に福利厚生施設で研修を実施していた）する。

昭和47年4月 朝霞市の現庁舎へ移転し，施設・設備および研修の規模いずれもほぼ2倍以上に拡大。

2. 組織，管理運営と財政

(1) 組織

職員定員20名であり，うち教官定員が6名，その他は事務スタッフである。実際には，専任教官5名の他に併任教官（労働省の他部署）5名を加え10名が教官としている。専任教官は，通常の労働省職員の異動の一部をなしており，特別の任用資格基準はなく，また処遇もひきつづき行政職俸給表が適用されている。専任教官の任期は，平均すると3年前後である。

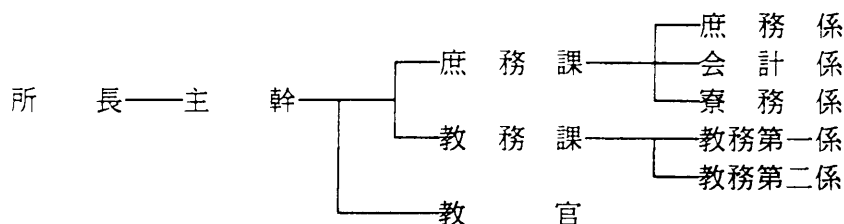


図1 研修所の内部組織

(2) 運営

予算は，平成元年度で3億1,800万円（人件費を除く）である。その8割以上は雇用保険勘定および労災保険勘定の労働保険特別会計であり，残りが一般会計でまかなわれている。

支出面では，6割が研修費であり，このほとんどは研修旅費にあてられている。すなわち，労働行政職員の多くが地方所在の機関に所属しており，全国から参集するための旅費として用いられている。教科書は，一部は外部への委託で作成しているが，教官・外部講師による手作りの研修資料

も多く、支出面で教科書作成などの比重は小さい。

(3) 施設

敷地 30,001 m^2 内に、管理棟、研修棟、寮・厚生棟、体育館などの建物（延面積 18,030 m^2 ）がある。寮の収容定員は 383 名であり、研修者は全員入寮となっている。

3. 研修の体系

労働行政職員研修体系（図 2）にもとづいて、一部の研修（地方でのⅡ・Ⅲ種新規採用職員の初任者研修、人事院等の行う全省庁研修、大学・研究施設での委託研修）を除いて、大部分の研修を中央研修施設である労働研修所で行っている。

研修体系の作成の基本的な考え方として、職業生涯研修の体系をつくるのが課題であり、研修所の研修もそうした長期的、体系的なものを志向している。もちろん、現実にはそれぞれの業務の事情があり、実際の研修が必ずしも対象者のキャリアに沿って計画的に配置され実施されているとはかぎらない。例えば労働経済研修（Ⅰ種）は、採用後 4 年間の基礎能力開発期のまとめとなる重要な研修機会であるが、これも早期化して 3 年目に実施されるようになってきている。

労働研修所での研修は、昭和 63 年度の場合、表 1 のとおり、38 種類、79 回、研修者約 4,000 名について行われている。研修の期間は、労働経済研修（Ⅰ種）の 75 日が最長であり、これを例外として、他は 4、5 日から 30 日までの範囲で行われている。

対象となる職員は、ほとんどが労働省職員（職業安定行政 6 割、労働基準行政 3 割、婦人少年行政 1 割弱、その他本省職員など）であり、一部労働省関係の地方自治体職員（公共職業訓練校長となる都道府県職員の研修を受けるケースなど）も対象としている。

研修は、大別すると以下説明するように一般研修、専門研修、管理監督者研修に分かれている（表 1 参照）。

表 1 平成元年度研修実績

研修類型	研修コースの種類・回数		実人数	実日数	延人日数	
	種	回				
一般研修			人	日	人日	
	基礎	12	34	1,940	466	25,231
	中堅	5	19	1,129	236	14,549
		7	15	811	230	10,682
専門研修	15	25	994	255	9,387	
管理監督者研修	6	13	728	90	5,111	
特別研修	5	7	219	37	1,147	
総計	38	79	3,881	848	40,876	

(1) 一般研修

一般研修は、原則として対象となる職員全員を集めて実施するものである。基礎研修と中堅研修に分かれており、昭和 63 年度の研修実施状況をみると、基礎研修が 5 種類 19 回、人員×実日数の延

種類		職場			研修		
対象	職場内研修	地方研修		労働研修所で行う研修		労働研修所以外で行う研修	
		労働研修所で行う研修		人事院等の研修		委託研修	
専門官 管理監督者	組織内の相互伝達	労働基準監督署長 婦人少年室長 公共職業安定所長 職業訓練校長 労働基準監督署署長 公共職業安定所課長・統括職業指導官	労働保険適用指導専門 労働保険徴収専門 毎月労働統計調査業務 労働金庫検査業務 労災保険給付専門 産業安全専門(I)、(II) 労働衛生専門(I)、(II) ラジオ・アイントープ 職業指導(I)、(II) カウンセリング 雇用指導 産業雇用情報	労働保険適用指導専門 労働保険徴収専門 毎月労働統計調査業務 労働金庫検査業務 労災保険給付専門 産業安全専門(I)、(II) 労働衛生専門(I)、(II) ラジオ・アイントープ 職業指導(I)、(II) カウンセリング 雇用指導 産業雇用情報	賃金指導業務 雇用計画 地域雇用開発業務 労働者派遣事業業務 総合的雇用情報システム業務	全省	大学・研究施設
三・四・五級程度	管理監督者による職場研修	労働経済(1種) 労働本省職員 部門間配置転換職員 労政行政職員 労働基準監督官 労働基準行政職員 職業安定行政職員	中堅 一般	労働本省採用職員(I種) 労働者職業安定局採用職員(I種) 新任労働基準監督官 労働基準行政職員 職業安定行政職員	特別研修		
一・二級程度	II・III種新規採用職員 (労働基準行政職員) (婦人少年行政職員) (職業安定行政職員)		基礎				

図2 労働行政職員研修体系図(昭和63年度)

日数で14,549人日、中堅研修が7種類15回10,682人日で、合せて12種類34回延25,231人日となっている。労働研修所の研修の大半がこの一般研修となっている。

基礎研修は、採用後1、2年目までの初任者を対象として実施しているものである。労働基準監督官については、採用1年目の春と秋の2回実施し、実日数で合わせて50日の研修を実施している。労働本省採用I種職員も1年目に研修を実施する。それ以外、すなわち労働基準行政の他の事務官・技官、および職業安定・婦人少年行政の事務官については、採用2年目に実施している（1年目は地方でそれぞれ初任者研修を実施）。

中堅研修は、各業務に応じて採用後3年目から以降10年目くらいまでの間に実施しているものである。労働基準監督官（6年目）、労働省I種採用職員については経済1種研修（4年目くらい）、職業安定・労働基準行政職員（10年目）など、採用後の年数は多様であるが、年齢的にはおよそ20歳代後半に中堅研修を受け、この研修を修了した段階で、それぞれの業務について「一人前」と見なされるという。

(2) 専門研修

全員でなく、職務に応じて選抜で実施する。昭和63年度には労働保険適用指導、労働保険徴収、労災保険給付、産業安全、労働衛生、職業指導、雇用指導、産業雇用情報など、15種類が実施されている。研修者の選抜は、それぞれの現局での推薦などを受けて、研修所で内容審査を行う。

(3) 管理監督者研修

管理監督者のための研修は、6種類実施されており、原則全員参加であるが、施設の収容能力の面から選抜実施しているものである。すなわち、労働基準監督署長、婦人少年室長、公共職業安定所長、公共職業訓練校長の新任研修は全員実施であり、公共職業安定所の課長・統轄指導官の研修は、対象者が多いため選抜を実施している。

(4) 特別研修

行政の進展等に伴って特別に必要とされる業務について、その都度実施されるものであり、昭和63年度の場合、労働者派遣事業業務、総合的雇用情報システム業務など5種類の研修が行われている。

4. 教育の内容と方法

(1) カリキュラム

カリキュラムの作成は、労働省と協議しながら研修所で決定する。教材・教科書は、一部は外部（雇用職業総合研究所、労働科学研究所など）への委託で作成しているが、それぞれの教官・外部講師が手作りの研修資料を用意して使う場合も多い。

研修の方法としては、1コース60名程度となるため、集団での講義が多くなりがちである。できるだけ演習方式・グループ討議・事例研究・レポート作成の比重をふやすようにしている、という。

(2) 外部講師

教官10名の講義の比重は時間数で2～3割程度である。他は、労働行政の関連職員が派遣されたり、民間企業や雇用職業総合研究所（現日本労働研究機構）など研究機関からの外部講師20～30名

が研修にあたっている。

(3) 集団生活

研修員のための「研修のしおり」によれば、年齢・経歴などの異なる多数の研修員が集まった研修生活も、研修の一貫として大切な意義があるという。ただし、研修期間中は全員入寮で集団生活を営むとはいえ短期間の研修が中心であるため、集団生活を通した規律の指導までは意図されていない。

5. 今後の課題

研修所の「研修実績報告」の中では、①研修体系（職業生涯研修）の改善、②長期研修（中核となるものは2カ月以上のもの）の実施、③カリキュラム基準の設定、④試験等による効果測定、⑤研修生活の充実、⑥予算、組織の充実、が今後の課題としてあげられている。

職業生涯研修の体系化ということが基本である。つまり、職員の現在の業務における必要性和研修を受ける余裕とによるのではなく、将来にわたるキャリアパスを見通して、生涯にわたって適切な時期に適切な研修をほどこすということである。

そのために長期研修の実施や組織拡充などもあげられるが、特に、カリキュラム基準としてあげられている「承認研修」という考え方も重要である。そのばあい、特にその配属業務ですぐ役立つわけではないが、将来のキャリアパスを見通して汎用性のある研修科目を明確に位置づける必要性が指摘されている。研修の効果についての評価においても、これまで大部分は最後に感想文を提出させ、また一部簡単な小テスト・レポートで評価していた。この評価をもっと明確に位置づけるために、原則としてすべての研修で試験等を実施するという課題があげられている。

参考資料

1. 『労働研修所パンフレット』（昭和63年版，冊子，10頁）
2. 『業務概況』（平成元年度版，冊子，13頁）
3. 『研修計画』（平成元年度，冊子，39頁）
4. 『研修実績報告』（昭和63年度，冊子，24頁）
5. 『研修のしおり』（平成元年度，冊子，34頁）

第2節 職業訓練大学校（雇用促進事業団）

1. 設置目的と沿革

(1) 設置目的

職業能力開発促進法第24条の規定により、職業訓練指導員の養成およびその能力の向上に資するための訓練、並びに職業能力の開発・向上に関する調査研究を行うとともに、これに関連する業務をも行うことができるとされる。設立当初は、職業訓練指導員の養成と職業訓練に関する調査研究であり、その後現在までに開発途上国に対する技術協力、在職者のための向上訓練、在職指導員のための研修、訓練教材の開発などに活動分野を広げている。

(2) 沿革

- 1961（昭36）年4月 小平市に中央職業訓練所（設置主体労働福祉事業団）の開設。
- 1961（昭36）年7月 雇用促進事業団へ移管。
- 1965（昭40）年2月 職業訓練大学校と改称。
- 1971（昭46）年3月 卒業生の大学院入学資格の認定。
- 1973（昭48）年10月 神奈川県相模原市へ移転。
- 1978（昭53）年4月 職業訓練研修センター発足。
- 1983（昭58）年4月 福祉工学科を新設。
- 1986（昭61）年4月 情報工学科を新設。
- 1988（昭63）年4月 研究課程を新設。
- 1989（平成）年4月 長期課程を再編成し、8学科構成とする。また大学校再訓練部および職業訓練研究センターを職業訓練研修研究センターへ改組し、大学校の組織の一部として統合。

2. 管理運営と財政

(1) 組織

沿革のように、1989年4月から大幅な組織改革が実施され、現在は図1のような組織となっている。すなわち、大学校には、長期訓練を実施する長期課程部・研究課程部のほかに、関連の事務組織がある。職業訓練研修研究センターには、再訓練を担当する研修課程部、教材開発にあたる開発研究部などがある。そして、この両者が校長のもとに組織されている。

職員定員は255名、そのうち教官定員（教授・助教授・講師・助手）が148名、その他は事務職・研究職となっている。教官の採用は、文部省系の一般の大学と同様の資格審査を行い、その後教授会で承認をうる。処遇としては、大学校教官と研究施設の研究員に対して、行政職の俸給表とは別に、職業訓練職俸給表第1表を適用している。教官のキャリアとしては、一般の大学からの採用者が最も多く、その他官庁の技術部門や民間、そして大学校卒業者（多くは一般の大学の大学院を修了）も一定数あり、今後もっと増加するだろうと見られている。

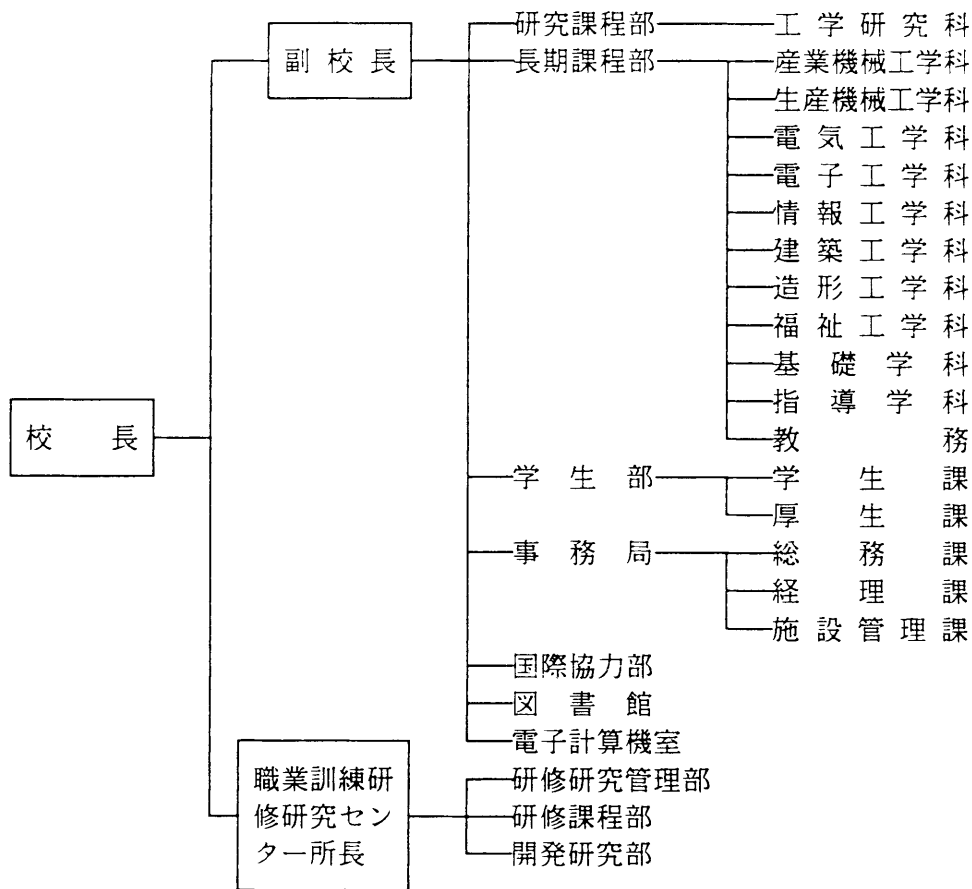


図1 職業訓練大学の組織

(1) 運 営

予算は国からの出資金と交付金（雇用保険特別会計）で運営されている。通常の運営費と施設設備費を明確に分けることは無理があるし、また年によって差があるが大規模な建物や訓練設備がしばしば造られるため、「平年」の予算規模をだすことはむずかしい。平成元年度のばあい、研修棟の建築があり約50億円と多くなっており、来年度はやや下回るだろうという。これに対して、長期課程の学生からは「自主負担金」として国立大学の授業料相当のものを徴収しており、その額は2億円程度である。ただし、大学校は独立採算ではなく、学生の納付金を大学校でプールして使用していないため、運営費と学生納付金の対比はさほどの意味はもたない。

支出面では、ほぼ3分の1が人件費である。また、建物（研究棟）、機材などの施設設備も近年大型化する傾向にあり、この支出の比重も大きくなってきている。

(2) 施設・設備

相模原市の敷地 242,510 m²の広大なキャンパス内に、大学本館 3,000 m²はじめ10数棟の建物が配置されている。

3. 研修の体系

(1) 長期課程

8学科の構成であり、これは昭和63年度以前の6系11学科を再編したものである。

講座制ではないが、それに準じた教官の配置を行っている。

定員は230名（多くは1学科30名）、4年間の修業年限であり、対象は高校卒業またはこれと同等以上の学力をもつものであり、応募者の実態もほぼ18歳前後であり、文部省系の一般大学との違いはない。

選考は、一般入試と推薦入試があり、一般入試では近年競争率が高く、10倍近くになっている。推薦は各学科ごとに高校普通科4、工業科1の枠を設けている。なお、工業科に対しては普通科より内申基準を厳しくしているとの話である。

長期課程のばあい留学生は若干名である。

学生の納付すべきものは、国立大学授業料の水準をやや下回る「自主負担金」である。他方、日本育英会のものに対応するような奨学金として、「技術者育成資金」が用意され、月額3万円前後が貸与される。これは、一定期間指導員として在職すれば償還免除となるものであり、学生の3分の1くらいがこれを受けている。

(2) 在職者の研修

一定の実務経験や技能を持つ在職者が職業訓練指導員の免許をうるために、期間6ヶ月の短期課程が用意されている。また、技能向上課程として免許取得を目標としない訓練課程もある。

これらの訓練の授業料は無償である。つまり、労使双方が拠出する雇用保険によって運営されており、民間企業職員の訓練事業は事業主への還元という位置づけができるという。

(3) 指導員の現職研修

職業訓練研修研究センターで実施することになっており、新任・一般・専門第一期・専門第二期・監督者訓練員等養成などの2ヶ月までの短期研修が研修体系の一環として用意されている。これらは、自分の免許に係る技能を向上させるためのものである。他方、サービス経済化などともない、公共職業訓練施設の職業訓練科目自体が大幅な再編成の途上にあり、年間140名前後の指導員が指導職種の転換を行っている。この転換・免許追加取得のための訓練もあり、6ヶ月間定員20名で行っている。このため残り大部分は、現地で専門学校や大学などを利用して、特定の科目履修によって、指導科目の転換を図っている。これは、訓練や収容のキャパシティの問題とともに、大学校の現在の各学科で対応できない科目が多いためもある、とのことである。

(4) 研究課程

職業訓練短期大学校の指導員等の養成を意図したものである。対象は、大学校の長期課程修了者、一般大学等の卒業者であり、現在工学研究科3専攻計20名の定員、修業年限2年である。学位は修得できない。

(5) 国際協力

開発途上国の職業訓練スタッフの技能向上を図るため、7専門科計50名を1年間訓練している。そのうち3カ月が日本語教育である。JICAとの契約で、大学校では専門訓練の部分を担当し、

これまで25か年の累計で63カ国の約1,100名の訓練を実施している。

4. 教育の内容と方法

(1) カリキュラムの作成・教材の編成

長期課程では、各科で原案を作成し、内部のカリキュラム委員会が調整する。長期課程の卒業までの修得単位数は179単位であり、必修科目が中心である。これは一般の大学の単位数より相当多いように見えるが、大学でも教職課程を修得するケースでは142～160単位を取得することになるので、それと比較すると20～30単位多い程度である。特に、実験実技を必修として強化しており、また先端技術などの基礎科目は各学科で共通にするようにしている。

表1 長期課程の教科（一般大学との比較）

教科の区分			時間数		一般大学との単位数の比較	
			学科	実技	計	職業訓練大学校
基礎 学 科 (一 般 教 養 科 目)	一般教養科目	人文科学	1,320	1,320	8	12
		社会科学			8	12
		自然科学			14	12
	外国語科目				12	12
	保健体育科目				4	4
	基礎教育科目				10	—
指導学科	指導教育専門科目	480	480	23	教職14～32	
専門学科	各科専門教育科目	1,400	2,400	3,800	100	76
合計			5,600		179	128

(注) 一般大学では、教職課程を履修すると、142～160単位。

(2) 外部講師

特殊な、先端的な実技関係を中心に年間120～130名を依頼している。

(3) 学生生活

地方からの学生のために、学生寮が敷地内にある。

(4) 学科再編について

再編された学科名称については、一般大学の工学部との区別が薄れている。

また、カリキュラムも労働省の指導員免許の基準は最低限満足させながら、同時に指導員以外にも進路の幅をひろげられるように再編成している。

5. 教育と職業キャリア

(1) 長期課程

卒業と同時に職業訓練の該当科目（複数）の指導員免許を取得する。開校以来の累計では、40.5%が公共職業訓練施設の指導員などとして進路を歩んでおり、52%が民間企業や自営となっている。指導員の割合は、最近の4、5年に限ると2割弱にとどまっている。逆に民間企業への就職者が7割をこえている。

大学の趣旨を知らずに入ることは少ないとしても、1年生時点でのアンケートによれば、指導員になるために入学してきた学生は10数%と少ない。

指導員育成機能の低下については、大学校側では次のような見通しを述べている。すなわち、指導員のニーズは、民間の認定訓練校にもあり、民間就職者もそうした訓練指導担当者が多く、また技術者として入っても将来的には指導員とのキャリアの往復が多くある。他方、公共訓練施設でも、現在指導員が400校で7,000名いる。これまで指導員就職が厳しかったのは、事業団の再編などに係わる一時的なものである。このため将来的には平均して毎年二百数十名の指導員の需要があり、この指導員就職の数字は今後回復へ向かうだろう、という。

(2) 指導員の現職訓練（資質向上と指導職種の追加・転換）

職業訓練校や職業訓練短大などの学科再編によって、指導する職種の転換の必要性が増加し、昨年で140名ぐらいがそうした研修の対象となっている。しかし、この研修センターでは再訓練の定員や大学校の学科構成などの面からして、必ずしもそうした研修が満足にできない。そこで、現実には指導職種の転換は、現実での専門学校や大学夜間部を利用するなどによる場合が主となっている。ただし、技術革新が進み、これまで以上の規模で職種転換を進める必要がでてきたときには、問題があると考えられている。

参考文献

1. 『職業訓練大学校要覧』（昭和63年度版，冊子，20頁）.
2. 『職業訓練大学校案内』（平成元年度版，冊子，30頁）
3. 『学生募集要項』（平成2年度，冊子，16頁）
4. 『職業訓練研修研究センターの主な業務内容』（写し，1頁）