

平成 24 年 3 月修了
修士（学術）学位論文

わが国の若年者に対する職業能力開発の歴史研究
～職業能力開発の課題～

Historical study of the vocational skills development for young people in Japan
-The problem of vocational skills development -

平成 23 年 3 月 14 日

高知工科大学大学院 工学研究科 基盤工学専攻

学籍番号 1145108

西山 勉

Tsutomu Nishiyama

論文概要

1990年代のバブル経済のころまでは、長期雇用や年功序列賃金および、企業別組合といった日本企業システムの三種の神器と呼ばれる制度が機能しており、学校教育から仕事への移行がスムーズに行われており、学校卒業と同時に企業に正社員として採用されていたため日本では若年者の失業率が他国に比べ低いものであった。

しかし、バブル経済の崩壊以降、日本経済の停滞が続いている。国際競争の激化、経済のサービス化により、厳しい経営環境により日本企業システムが崩れ始めた。また、教育から仕事への移行においても若者が正社員として雇用されない者もではじめた。

正規社員として社会人のスタートを切れなかった若者の多くは不安定で低賃金の労働条件の良くない就労環境で働き、職業能力開発の機会も乏しく正社員として雇用される機会も少なくなり、不安定な職業生活を歩まなければならない。

このような時代において、職業能力開発はどのようにあるべきなのか、その課題を日本の職業能力開発の歴史を研究することから提示した。

本論文では、日本の近代化時からの職業能力開発の歴史について、職業能力開発の変化に応じて戦前を3区分、戦後を5区分、合計8区分に分けて研究し記述した。

●戦前の職業能力開発の歴史

- ①近代工業黎明期：伝習制度から徒弟制度へ
- ②成立発展期：工場法の成立と養成工制度へ
- ③崩壊期：戦争突入

●戦後の職業能力開発の歴史

- ④復興期：朝鮮戦争と33年職業訓練法
- ⑤成長期：高度成長と44年改正職業訓練法
- ⑥安定成長期：ME化への対応
- ⑦再編成期：個別対応の時代
- ⑧再構築期：自己啓発と労働者保護

この歴史の研究より、年功制と長期雇用といった日本企業の特徴の経営スタイルが大正期の工場法制定前後から大工場では見られるようになったことが分かった。また、戦後の高度経済成長期には、これらの特徴が顕著になっただけでなく、学校教育から仕事への移行システムが確立し、たとえ職業能力が低くても一括して採用し若い時期から企業で技術、技能だけではなく社会人として育成し、職業能力を高め、柔軟に会社内の業務に対応できる人材を長期にわたり雇用するようになった。このシステムから社員の強い忠誠心を持って日本企業は強い力を世界経済の中で発揮した。このように日本の企業が若年者の人材育成を担っていたことが分かった。

1990 年半ば以降、世界経済の大きな変化により従来の日本社会と企業組織が持っていたこれらの機能が著しく低下し始めており、多くの若年者が職業能力を高める機会が減り、不安定な雇用状態にある。

このような時期に職業能力開発は、次の課題を解決するべく取り組むことを提案する。

①中等教育機関と職業能力開発施設の連携

日本では、ほとんどの若者が高等学校に進学している。特に高等学校の教育カリキュラムにおいて、全生徒が具体的な体験を通して職業能力を高める機会を設けることが必要である。そこで、職業能力開発施設と連携をして、装置や器具を使った実習を通して生徒が様々な職業について考え、進路選択を行う指導が必要である。また、労働者としての権利や職業能力開発システムについての知識を持つことも必要である。このような活動を通して教育に職業的意義を高めることができるものと思われる。

②社会としての職業能力開発制度

学校から仕事への移行システムにおいて、産業構造や経済のサービス化により、学卒後全員が正社員になることは困難になってきた。そこで、20 代の間は様々な経験をして自分の仕事を探し、失敗に対しても次のチャレンジができるように職業能力開発制度を充実させることが重要である。また、企業においても若年者の雇用に関しては柔軟に採用を行うことが望まれる。

③資格制度の浸透

わが国では学校教育と職業能力開発が分断されており、効果的な展開が行われていない。学校から仕事への移行において、職業能力資格制度を浸透するなど職業能力開発をもっと国民の間に浸透させる必要がある。

Abstract Summary

In Japan, the Japanese management system had been constructed since the high economic growth period of the 1960's. The system of vocational transition from school has been established, the rate of youth unemployment was low in those days.

In Japan, the Japanese management system began to collapse from the second half of the 1990s. This was due to the intensification of international competition, changes in the industrial structure and also includes the changes in the manufacturing industry with the development of IT technology. The youth unemployment rate is increased, it became difficult to acquire vocational skills also non-regular employees is increasing.

Therefore, to study the change from its history and examines the history of the Japanese vocational skills development, presented the problems of the current vocational skills development.

In the historical study of vocational skills development of Japan, according to change of vocational skills development, from the Meiji Restoration to World War II before was divided into three, and after that was divided into five division into periods as follows.

- 1) Modern industrial dawn period
- 2) Approval development period
- 3) Collapse period
- 4) Restoration period
- 5) Growth period
- 6) Stable-growth period
- 7) Reorganization period
- 8) Restructuring period:

From this historical study, a Japanese management system began to function gradually from modern industrial dawn period, and the company bore the education as the vocational skills development of young people in Japan and the member of society and the personnel training. In addition, the system of vocational transition from school has been established also became clear.

However, in situations where traditional Japanese-style management system does not work, it becomes difficult to be carried out in companies to develop vocational skills of young people.

Thus, we suggest the following three points as the current challenges of developing vocational skills.

- 1) Cooperation of secondary educational institute and occupation Ability Development facilities
- 2) Occupation Ability Development system as society
- 3) Infiltration of qualification system