

第1章 職業能力開発と高度職業訓練

第1章 職業能力開発と高度職業訓練

造船、自動車、精密機械工業等に代表される輸出産業の目覚ましい発展によりわが国のGNPは世界有数の地位を占めるに至っている。この背景には、勤勉な国民性と教育水準の高さ、そして何よりも生産に携わる心意気とこだわりによるところが大きい。もちろん「先進国に追いつけ追い越せ」の大きな目標に向かって夢中で働いた結果でもある。ところが、バブル経済の崩壊とともに、これまでの生産方式や価値観では対応できない新たな国際競争がはじまりを告げ、戦後の日本をけん引してきた代表的な産業や企業が、今、激しい変化の中で、その生産形態を大きく変えつつある。

今、これまでの勤勉さだけでは通用しない経済社会が求めるものは、職業人として常にチャレンジ精神を持って新しい技能・技術に取り組める人材の育成である。技能・技術は不変ではない。生涯にわたり、常に情報を先取りし、これまでの技能・技術に甘んじることなく方向を見定めていく姿勢こそが必要である。

一方、戦後の職業補導からはじまった公共職業訓練は、高度成長時代を通じて学卒者に対する訓練と、その時々で発生した失業者対策そして中小企業を中心とした在職者訓練等に取り組んできた。しかし、実践技術者を育成する専門課程が発足して20年以上が経過し、企業にとってもさらに高付加価値化や新分野展開を担うことのできる人材の確保が急務となってきた。このことから、平成11年度に新たに応用課程を開設し、その期待にこたえることとなった。ここでは主に戦後から現在に至る職業能力開発の歴史を振り返り、今年度初めて修了者を送り出す応用課程を中心に高度職業訓練の位置付けを解説する。

第1節 職業能力開発の歴史

1-1 人類とものづくり

人類が始まって以来、人間は道具をつくり続けてきた。古くは旧石器時代から縄文時代にかけて、人々は自然界に存在するさまざまな材料を巧みに使い、武器や道具、装飾品をつくり改良してきた。それらはまさに職人技であり、その後のさまざまな技能に引き継がれてゆく。材料の入手から吟味、加工方法等その時代のこだわりには目を見張るものが多い。しかし、技能の伝承は決して楽なものではなく、厳しい徒弟制度や門外不出の秘伝として受け継がれてきた。ものが芸術的なまでに「手作り」でつくられた時代、ものは大切にされ、一人前の職人はそれなりの地位を築いてきた。分野は違うが現在でも料理人の世界や伝統工芸においてその制度を見ることができる。このようなものづくりは、少なくともヨーロッパにおける産業革命まで続き、その後、ものづくりは手工業から機械を使った近代生産方式へと変化していく。しかし、昭和40年代までの生産工程における主役はあくまでも「勘」と「コツ」を持った熟練技能者であり、生産性は彼らの技量によるところが大きかった。その後、急速に発達したコンピュータにより生産の主役は知能化した機械へと移っていった。本来、ものづく

りには、人間の五感による「勘」や「コツ」と長年の経験が必要である。職業訓練ではものづくりを効率的に習得するために、実技のほかに、ものづくりに必要な知識も付与してきた。現在のものづくりにはさらに新しい知恵と工夫も必要であることから、多くの知識が必要とされている。

1-2 教育と職業訓練

教育とは本来、若年者が社会の仕組みを学び、道德観と教養を身につけることにあると言われる。しかし、教育は学校だけで学ぶものではなく、家庭や社会の中でも育まれてきた。江戸時代、学問とは特定の職業につくことを目的としたものではなく、儒教や蘭学等を学び、教養を深めることであった。また、庶民の間では読み書きそろばんが実学的な教養として、学び受け継がれてきた。これらの道德的、実学的教養こそが明治以降、西洋からの近代化の波にいち早く対応できた理由ともされている。西洋の技術を取り入れて実施するためには学者だけでなく大量の技能者が必要になることから、学校教育の中でその養成をはじめることになった。しかし、学校教育における技能者養成は、若年者が職業（工業）の基礎を学ぶところであり、やがて到来する戦時体制下の工場における生産力を上げるためには、工場において組織的な技能者養成が必要となった。こうして、国をあげて技能者養成制度がはじめられたが、時すでに遅く、敗戦を迎えることになる。戦後、労働省の発足、そして労働基準法の制定とともに事業内技能者養成制度として新たなスタートを切ることになった。

職業訓練には新規技能者に対する訓練のほかに失業者対策のための訓練も求められている。大正時代末期に始まった職業補導は失業者の救済と保護を目的にした慈善的職業訓練であったが、その後の軍需産業における技能者不足を補うものとして、短期促成的な技能者養成が広く行われた。

1-3 戦後の職業能力開発の歴史

戦前の職業補導は失業者を対象としていたのに対し、戦後、労働省が新設され国の統一的な基準が定められると、入所生のほとんどは新制中学校の卒業者が対象となっていた。一方、大企業等を中心に認定事業内訓練も高等学校との連携のもとではじめられた。高度成長の波に乗って、公共の職業訓練と事業内訓練は共にその目的を果たしてきたが、工業高等学校への進学者が増大するとともに、その目的は高等学校卒業者を対象としたより専門的な技能者の育成に移っていった。

今日までの変革について表 1-1 にまとめることとする。

表 1-1 戦後の職業能力開発変革の流れ

昭和 22 年 9 月	労働省発足	厚生省が行っていた職業補導事業を引き継ぐ
昭和 22 年 12 月	職業安定法施行	職業補導は失業者を対象とした職業安定行政の一環として位置付けられた
昭和 28 年	総合職業補導所の設置	失業保険の利子収入をあてることで当時の先端的な機器や建物を整備した。9ヶ所から始まり昭和 50 年までに 88 施設（後に総合職業訓練校となる）が設けられた
昭和 32 年	新長期経済計画	理工系学生の増募計画始まる
	労働福祉事業団設立	総合職業補導所の運営を都道府県から移管
昭和 33 年	職業訓練法の制定	補導所の名称を総合職業訓練所に変更 職業訓練指導員免許制度
昭和 36 年	高等学校（定時制）と職業教育の連携	授業科目を相互で認定し合う
	雇用促進事業団設立	労働力の流動化促進と技能労働力の育成確保を目的とし、業務を労働福祉事業団より引き継ぐ
	中央職業訓練所設立	職業訓練指導員の訓練と職業訓練に関する調査研究
昭和 37 年	工業高等専門学校設立	
昭和 40 年	中央職業訓練所が職業訓練大学校に改称	
昭和 49 年	職業訓練短期大学校、技能開発センターの設置	
昭和 51 年	第二次職業訓練基本計画の策定	生涯職業訓練、生涯技能評価の体制確立を基本理念とする
昭和 53 年	職業訓練大学校に職業訓練研究センターを設置	
昭和 60 年	職業能力開発促進法の制定	
平成 4 年	職業能力開発促進法の一部改正	職業訓練体系の再編
平成 9 年	職業能力開発促進法の一部改正	自発的な職業訓練の開発・促進
平成 11 年	応用課程を設置	
	職業能力開発短期大学校の一部を職業能力開発大学校に改組	
	職業能力開発大学校を職業能力開発総合大学校に改組	

1-4 職業訓練から職業能力開発へ

(1) 職業能力開発促進法の成立（昭和60年）

昭和33年に職業訓練法が制定されて以来、幾多の法改正がおこなわれてきたが、その中心は若年（中卒）技能労働者を対象とした単能工の養成であった。昭和60年に「職業能力開発事業については、技術革新の進展、高齢化社会への移行等に伴いその高度化・専門化を図る……」との臨時行政調査会第5次答申を受け、「職業能力開発促進法」として再スタートを切ることとなった。ねらいとしては職業訓練のイメージを払拭し、以下のような人材育成を図ることとなった。

- a 入職から退職に至るまで、職業生活全期間にわたって適宜必要とされる能力開発を行うこと。
- b 第二次産業に従事する労働者のみならず、幅広い部門の労働者の能力開発を行うこと。
- c 技能の習得を目的とする職業訓練に加えて各種の教育訓練の機会を活用した能力開発を行うこと。

今後の職業能力開発は事業主等の行う職業能力開発において設定される措置を中心として、国及び都道府県が所要の措置を講じていくことを明らかにしている。具体的には、事業主がその雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進する場合に、段階的かつ体系的に実施するよう計画を作成することと、この計画の作成、実施及び労働者に対する相談、指導などを行う「職業能力開発推進者」を設置することが規定された。

(2) 職業能力開発促進法の改正（平成4年）

その後、経済社会の変化に伴い、技術革新・情報化等が急速に進展することが見込まれ、知識・技能の変化に柔軟に対応できる人材の育成が求められるようになってきた。一方、若者を中心とした「技能離れ」の風潮が強まっている中で、技能を尊重する社会の形成が必要となってきた。これらのことを背景に職業能力開発促進法の一部改正が平成4年に行われた。主な骨子は以下のとおりである。

- a 事業主や労働者に対し、各種教育訓練についての情報を提供したり、相談に応じるなど、情報提供・相談業務を公共職業訓練施設の本来業務として位置づける。
- b 公共職業訓練施設の名称を以下のように変更した。
 - 職業訓練短期大学校 → 職業能力開発短期大学校
 - 職業訓練大学校 → 職業能力開発大学校
 - 技能開発センター → 職業能力開発促進センター
 - 職業訓練校 → 職業能力開発校

- c 職業能力開発短期大学校において行われている専門課程に加え、中小企業に働く在職労働者を対象とした専門短期課程を設けた。

平成7年には、人材高度化支援事業が創設された。これは、企業において製品等の高付加価値化や新分野展開を担える高度な職業能力を有する人材の育成が必要となってきたことから、事業主団体が、これらに必要な職業訓練等の能力開発を体系的・計画的に推進できるよう支援することを目的としたものである。

第2節 職業能力開発促進法に基づく高度職業訓練（応用課程）

2-1 高度職業訓練（応用課程）発足までの道のり

昭和33年に制定された職業訓練法はその後の高度経済成長に合わせ、昭和44年に全面改正を行い、昭和53年に一部改正を行ってきた。しかし、技術革新、高齢化の到来が著しくなってきたことなどから、昭和60年にさらなる改正が求められることになり、その名称も「職業能力開発促進法」と改められた。平成4年には、より一層の技術革新・情報化に対応することを狙いとして、職業訓練短期大学校の名称が職業能力開発短期大学校に改名された。そのころ順調に見えた高度成長とそれに続く安定成長も、行き過ぎた過剰投資等により、経済はバブルのように崩壊し、「つくれば売れる」時代は過ぎ去っていった。日本経済に代わって、アジア諸国の台頭、米国の復活等が顕著になる中で、世界経済のグローバル化、情報通信技術の革新、ものづくりの高度化等が課題として挙げられてきた。

バブル崩壊後、低迷を続ける企業にとって、製品等の高付加価値化や新分野への展開等を図ることが必要であり、このためには、高度な知識・技能・技術や企画・開発能力、応用能力等を有する人材の育成が急務となってきた。そこで、これまでの公共職業訓練が行ってきた内容に加え、さらに知識・技能・技術の高度化を図り、業務の中で創造性を発揮できる職業能力開発体制の整備を行うこととなり、その任を担う施設として、一部の職業能力開発短期大学校に新たに高度職業訓練としての応用課程を新設し、職業能力開発大学校とすることとなった。また、これまでの職業能力開発大学校は東京職業能力開発短期大学校（現 職業能力開発総合大学校東京校）と統合し職業能力開発総合大学校となり平成11年より施行された。

2-2 職業能力開発促進法の目的と理念

職業能力開発促進法の究極の目的は、職業能力の開発及び向上により、労働者の職業の安定と地位の向上を図り、経済社会の発展に寄与することである。従来は、職業訓練及び技能検定の普及と振興を目的としていたのに対して、本法ではそれらの施策について総合的かつ計画的に講ずることを目的としている。例えば、

- a 専修学校、各種学校等の行う教育訓練を活用した職業能力開発の促進

- b 有給教育訓練休暇を活用した労働者の自発的な能力開発の施策に対する援助
 - c 技能検定にとられない各種の職業能力検定の奨励等
- 等の様々な施策を総合的かつ計画的に行うことを、第1条の中で規定している。
- また、基本理念としては第3条の中で、
- a 労働者各人の希望、適性、職業経験等に応じた職業能力の開発及び向上
 - b 労働者の自発的な職業能力の開発及び向上
 - c 雇用及び産業の動向、技術の進歩、産業構造の変動、経済活動の国際化等に即応できる職業能力の開発及び向上
- 等を目指すものとしている。

2-3 学校教育との関係

職業訓練と学校教育は、その内容、手法において共通点も多いことから、ややもすれば、両者は重複することが考えられる。そこで職業能力開発促進法第3条の2では両者の関係について次のように定めている。

<第3条の2、第2項>

「職業訓練は、学校教育法による学校教育との重複を避け、かつ、これとの密接な関連の下に行われなければならない。」。なお、学校教育法による学校とは小・中学校、高等学校、大学、高等専門学校等をいう（専修学校及び各種学校は学校教育に類する教育を行うものとされている。）。また、各学校においては、以下に示すように一般的な教育を目的としている。

高等学校	……………	一般的な教養を高め、専門的な技能に習熟させる
高等専門学校	………	深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成する
大学	……………	学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を研究し、知的、道徳的及び応用能力を展開させる

そもそも、職業訓練は特定の職業に必要な技能及び知識を習得させることに重点を置くものであるから、職業訓練は職業能力開発促進法に基づく目的、理念を追求し、その独自性のある内容と手法で特色を出していかななければならない。学校教育の状況については、第3章第1節で述べる。

2-4 職業訓練の区分

第15条の6第2項で国及び都道府県が行う職業訓練等において国及び都道府県が設置する公共職業能力開発施設においては、事業主、労働者、その他の関係者に対し、情報及び資料の提供等の援助を行わなければならないとしている。公共職業能力開発施設は、民間での対応が困難な分野の職業訓練を主として担当するものであるが、同時に職業能力開発協会、専修学校、職業高校等と連携を密にし、民間活力を十分引き

出し、労働者が生涯にわたり、段階的かつ体系的な職業能力開発の機会を確保できるよう、地域における総合的能力開発施設として位置付けられた。

職業訓練の訓練課程の区分としては、職業能力開発促進法施行規則第9条において、習得させようとする技能及び知識の「程度」と「期間」に基づき、「普通職業訓練」及び「高度職業訓練」並びに「長期間」及び「短期間」に分けている。これらをまとめると、表1-2のようになる。

表1-2 職業訓練の区分

職業訓練の種類	普通職業訓練	高度職業訓練
長期間の訓練課程	普通課程	専門課程 応用課程
短期間の訓練課程	短期課程	専門短期課程 応用短期課程

普通職業訓練には長期間の訓練課程の普通課程と短期間の訓練課程の短期課程がある。普通課程における訓練期間は中卒者にあつては原則2年、高卒者にあつては原則1年であるが、訓練の実施体制等により難しい場合はそれぞれ最長4年とすることができる。

高度職業訓練は平成10年の法改正により以下の施設において実施できるものとされた。

- 職業能力開発短期大学校 …… 高度職業訓練を担当し、長期間の専門課程及び短期間の専門短期課程を行う施設
- 職業能力開発大学校 …………… 職業能力開発短期大学校が行うものの他、高度職業訓練で専門的かつ応用的な職業能力を開発し、及び向上させるためのものとして、厚生労働省令で定める長期間の訓練課程（応用課程）を行うための施設
- 職業能力開発促進センター …… 普通職業訓練又は高度職業訓練のうち短期間の訓練課程を行うための施設

応用課程は専門課程と同様に職業能力開発促進法の中では高度職業訓練の範疇で取り扱われ、職業能力開発大学校で行なわれる厚生労働省で定める訓練課程として（職業能力開発促進法施行規則第1節第3条の2）応用課程と定められている。

なお、新しく名称変更した職業能力開発総合大学校においては、職業訓練指導員の養成と職業能力の開発及び向上に関する調査研究を主な任務とすることから、公共職業能力開発施設とは区分を異にする。

2-5 高度職業訓練（応用課程）の位置付け

（1）応用課程設立の背景

公共職業能力開発施設が行う高度職業訓練のうち、職業能力開発短期大学校の数は平成9年度において、県立5校、雇用促進事業団（現 雇用・能力開発機構）立26校となり、これまで多くの専門課程修了者（実践技術者）を送り出してきた。専門課程修了者の中には、さらに向学心から他大学へ進む者、あるいは職業能力開発総合大学校へ編入し、卒業後に職業能力開発短期大学校等の指導員として活躍する者も多く出てきた。また、企業等へ就職した修了者からは企業が求める技能・技術レベルに対し、さらなる職業能力開発の高度化を求める声も多く聞かれるようになった。

一方、受け入れ側の企業からも、より実践的な応用力を持ち、今後の技術革新に対応できる人材の育成が求められるようになってきた。このため、幅（期間）と奥行き（程度）について新たな基準に基づいた課程が必要となり、これを高度職業訓練における応用課程が担うこととなった。

（2）各訓練課程による訓練基準の比較

表1-2に示す職業訓練の訓練課程は、訓練基準と運用方針等が職業能力開発促進法施行規則の中で定められている。単に訓練対象者や訓練期間、技能・知識の程度等だけでこれらの課程を比較することは難しい。実際には訓練目標及び訓練内容、仕上がり像等においてそれぞれの理念を追求する必要がある。

a 訓練の対象者

- (a) 普通課程 中学校卒業等又は高等学校卒業等であること。職業能力開発促進法施行規則第10条（普通課程の訓練基準）。
- (b) 専門課程 高等学校卒業等又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者であること。同施行規則第12条（専門課程の訓練基準）。
- (c) 応用課程 専門課程の高度職業訓練を修了した者又はこれと同等以上の技能及びこれに関する知識を有すると認められる者であること。同施行規則第14条（応用課程の訓練基準）
- (d) 短期課程 職業に必要な技能（高度の技能は除く）及びこれに関する知識を習得しようとする者であること。同施行規則第11条（短期課程の訓練基準）
- (e) 専門短期課程 職業に必要な高度の技能（専門的かつ応用的な技能を除く）及びこれに関する知識を習得しようとする者であるこ

と。これには高度の技能及びこれに関する知識の習得を目的としている在職者等が対象となりうる者であること。同施行規則第 13 条(専門短期課程の訓練基準)

- (f) 応用短期課程 職業に必要な高度な技能で専門的かつ応用的なもの及びこれに関する知識を習得しようとする者。同施行規則第 15 条(応用短期課程の訓練基準)

b 訓練期間

- (a) 普通課程 中学校卒業者等にあつては 2 年、高等学校卒業者等を対象とする場合にあつては 1 年であること。ただし、訓練の対象となる技能及びこれに関する知識の内容、訓練の実施体制等によりこれにより難い場合には、中学校卒業者を対象とするときにあつては 2 年以上 4 年以下、高等学校卒業者を対象とするときにあつては 1 年以上 4 年以下の期間内で当該訓練を適切に行うことができると認められる期間とすることができる。職業能力開発促進法施行規則第 10 条第 1 項第 4 号。
- (b) 専門課程 最低限必要とする訓練期間は 2 年とし、1 年を超えて延長はできない。同施行規則第 12 条第 1 号 3 号。
- (c) 応用課程 2 年であること。ただし、訓練の対象となる技能及びこれに関する知識の内容、訓練の実施体制等によりこれにより難い場合には、2 年以上 4 年以下の期間内で当該訓練を適切に行うことができると認められる期間とすることができる。同施行規則第 14 条第 1 号 3 号。
- (d) 短期課程 6 月以下の適切な期間であること。(但し書き省略) 同施行規則第 11 条第 1 号 4 号。
- (e) 専門短期課程 6 月以下の適切な期間であること。(但し書き省略) 同施行規則第 13 条第 1 号 4 号。
- (f) 応用短期課程 1 年以下の適切な時間であること。同施行規則第 15 条第 1 号 3 号。

c 訓練時間

- (a) 普通課程 一年につきおおむね 1,400 時間であり、かつ総訓練時間が中学校卒業者を対象とする場合にあつては 2,800 時間以上、高等学校卒業者を対象とする場合にあつては 1,400 時間以上であること。ただし、訓練の実施体制等により

これにより難しい場合には、一年につきおおむね 700 時間まで短縮することができること。職業能力開発促進法施行規則第 10 条第 1 項第 5 号。

- (b) 専門課程 一年につきおおむね 1,400 時間であり、かつ総訓練時間が 2,800 時間以上であること。同施行規則第 12 条第 1 号 4 号。
- (c) 応用課程 一年につきおおむね 1,400 時間であり、かつ総訓練時間が 2,800 時間以上であること。ただし、訓練の実施体制等によりこれにより難しい場合には、一年につきおおむね 700 時間とすることができる。同施行規則第 14 条第 1 号 4 号。
- (d) 短期課程 総訓練時間が 12 時間以上であること。同施行規則第 11 条第 1 号 5 号。
- (e) 専門短期課程 総訓練時間が 12 時間以上であること。同施行規則第 13 条第 1 号 5 号。
- (f) 応用短期課程 総訓練時間が 60 時間以上であること。同施行規則第 15 条第 1 号 4 号。

d 編入等の場合における訓練の実施方法(職業能力開発促進法施行規則第 21 条)

以下に示す編入等において、公共職業能力開発施設の長は、その者がこれまでに習得してきた科目を省略し、並びに訓練期間及び訓練時間を短縮することができる。

- (a) 短期課程を修了した者が普通課程の普通職業訓練を受ける場合。
- (b) 普通課程及び専門短期課程を修了した者が専門課程の高度職業訓練を受ける場合。
- (c) 普通課程及び専門課程並びに専門短期課程、応用短期課程を修了した者が応用課程の高度職業訓練を受ける場合。
- (d) 職業訓練を修了した者がそれ以外の訓練科の職業訓練を受ける場合。
- (e) 大学、高等専門学校、高等学校又は専修学校その他これらに準ずる教育施設において所定の学科目(当該職業訓練科の教科の科目に相当する場合に限る)を修めた者が職業訓練を受ける場合。

(a)～(e)の場合については習得科目との重複を避け、訓練の対象者の負担を減らす目的であるが、何らかの編入による基準が必要となる。

e 技能検定の受検資格

高度職業訓練を終了したものが1級もしくは2級の技能検定を受検する場合は次のいずれかに該当しなければならない。

(a) 1級の技能検定の受検資格

- 応用課程の高度職業訓練を修了した者で当該検定職種に関し、当該訓練を修了した後2年以上の実務の経験を有する者。
- 応用課程の高度職業訓練を修了した者で2級又は3級の技能検定に合格した者で当該技能検定に合格した後1年以上の実務の経験を有する者。
- 専門課程の高度職業訓練を修了した者で4年以上の実務の経験を有する者。
- 専門課程の高度職業訓練を修了した者で2級の技能検定に合格した者で当該技能検定に合格した後2年以上の実務の経験を有する者。
- 専門課程の高度職業訓練を修了した者で3級の技能検定に合格した者で当該技能検定に合格した後3年以上の実務の経験を有する者。

(b) 2級の技能検定の受検資格

- 応用課程又は専門課程の高度職業訓練を修了した者。

(c) 3級の技能検定の受検資格

- 応用課程又は専門課程の高度職業訓練を修了した者。

(d) 単1等級の技能検定の受検資格

- 応用課程の高度職業訓練を修了した者。
- 専門課程の高度職業訓練を修了した者(「特定職種」以外の検定職種にあつては、当該検定職種に関し、当該訓練を修了した後2年以上の実務の経験を有する者に限る)。

(3) 高度職業訓練が目指すもの

a 専門課程と応用課程の理念

高度職業訓練として取り扱われている専門課程及び応用課程は、それぞれが完結型の訓練である。訓練の教科等の詳細は職業能力開発促進法施行規則別表6及び7に標準として定められており、内容は、いずれも大学教育と同程度の専門的な学科・知識及び先端的な技能・技術を併せて職業に必要な技能・技術を身に付けるというハードな面を持ち合わせている。

専門課程では生産現場と技術部門の橋渡しができる実践技術者を目指してきた。これは大手の企業内の認定職業訓練を行う職業能力開発短期大学校が力を入れているところでもあり、公共職業能力開発施設の高度職業訓練としては中

小企業を想定した方向を目指している。中小企業の現場では、急速な技術の進歩に対応して、現場の作業もこなせる技術・技能等が要求されている。専門課程における知識・技能・技術はこれまでの単能工では対応できないこれらの現場の実践技術者を目指したものである。

しかし、経済社会が驚くほどのスピードで変革を遂げ始めた今、これまでの専門性だけにこだわらない柔軟な発想や情報収集、企画・開発等の能力が求められるようになってきた。例えば、機械・情報・電子といった専門分野においては、その垣根を越えたところでの企画・開発能力等が重要となっている。応用課程は、これまでの専門課程における技能・技術に加え、これらの現場にも対応できる人材の育成を目指したものである。

専門課程が「どのようにつくるか」であったのに対して、応用課程は「何をどのようにつくるか」といった、企画・開発型の職業能力開発といえよう。

b 高度職業訓練修了者の取り扱い

専門課程修了者については、すでに20年以上の実績があることから、企業においても文部省系大学の短大卒業者と同等の扱いがなされてきた。しかるに、平成11年度に開設された応用課程については、専門課程の上に立脚して行う訓練であることから、大学卒業者と同等の待遇が期待される場所である。これについては、各職業能力開発大学校の努力等により、大学卒と同等な採用条件を企業から得てきている。また、応用課程のカリキュラム及び内容等を審査した結果、人事院の国家公務員採用時における初任給等の格付けについて4年制大学卒業者同様に「新大4卒」に格付けされたところである。このように、内容において大学卒同等と認められたことは、現場でのものづくりを中心に組まれたカリキュラムが相応の中身を持つことであり、実学教育の模範ともなりえるものである。応用課程を通して培われるものは、単に技能・技術の習得だけでなく、ものを見分けるセンスと、ものづくりの工夫、仕事に打ち込む姿勢、そして積極的な態度等も含まれる。応用課程といえども、企業はむしろ後者に期待を抱いて採用する場合も多い。