

特集／日本の技術・職業教育と職業訓練

日本における職業訓練の性格変容とその本質

山崎 昌甫

はじめに

ここでは以下の5点を念頭において叙述を進めていくが、紙数の関係から、④を中心に叙述を進めることにする。

①日本での職業訓練という用語は、多くの場合、公共職業訓練を意味することが多い。しかし、ここでは、国際的な職業訓練の定義にもとづいて論を進めていくことにする。このことは昭和33（'58）年制定の「職業訓練法」（以下33年職訓法と略記する。）の前提にもなった、1939年6月のILO「職業訓練に関する勧告（第57号）」冒頭の「職業訓練の定義」である（渋谷直蔵「職業訓練法の解説」労働法令研究会 昭和33年7月p.18）。

その内容は次ぎのようになっている。

「総会は、次の勧告をする。／第1部 定義
／1 この勧告において、／(a)『職業訓練』と称するのは、技術的又は職業的知識を習得し又は向上させることができるすべての訓練方法を行い、訓練が学校において施されると作業場にお

いて施されるとを問わない。／(b)『技術及び職業教育』と称するのは、職業訓練のために学校において施されるすべての程度の理論的及び実地的教育をいう。／(c)『徒弟制度』と称するのは、使用者が契約により年少者を雇用すること、並びに予め定められた期間及び徒弟が使用者の業務において労働する義務ある期間、職業のため組織的に年少者を訓練し又は訓練させることを約束する制度をいう。」

したがって以下の叙述では、公共職業訓練と限定しないかぎり、職業訓練という用語は、この国際的な職業訓練概念によることにする。

②もともと職業訓練は社会的な労働力陶冶システムであるから、表題の日本における職業訓練の性格変容過程も公共職業訓練のみを視野に入れたのでは、その性格、とりわけその本質は明らかにできない。労働力の陶冶システムとは、言い換えれば労働力の確保・養成・配置・活用の社会的仕組みであるから、労働力を雇用する企業とくに民間企業の経営環境、経営政策の変

表1

経済計画（経済審議会答申）

- 経済自立5ヶ年計画（55/12）
- 新長期経済計画（57/12）
- 国民所得倍增計画（60/11）
- （経済発展における人的能力開発の課題と対策）（63/1）
- 中期経済計画（65/1）
- 経済社会発展計画（67/3）
- 新経社会発展計画（70/5）
- 経済社会基本計画（73/2）
- 昭和50年代前期経済計画（76/8）
- 新経社会7ヶ年計画（79/8）
- 1980年代経済社会の展望と指針（83/8）
- 世界とともに生きる日本
－経済運営5ヶ年計画－（88/5）
- 生活大国5ヶ年計画
－地域社会との共存を目指して－（92/6）
- 構造改革のための経済社会計画（95/12）
（日本経済再生への戦略－経済戦略会議答申（99/2））
- 経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針（99/7）

雇用対策基本計画

職業訓練基本計画・職業能力開発基本計画

58/5 旧「職業訓練法」

66/3 「雇用対策法」

69/7 新「職業訓練法」

74/12 「雇用保険法」

85/4 「職業能力開発促進法」

- 67/3 第1次雇用対策基本計画
- 71/4 第1次職業訓練基本計画
- 73/1 第2次雇用対策基本計画
- 76/6 第3次雇用対策基本計画
- 76/6 第2次職業訓練基本計画
- 79/8 第4次雇用対策基本計画
- 81/4 第3次職業訓練基本計画
- 83/10 第5次雇用対策基本計画
- 86/6 第4次職業能力開発基本計画
- 88/6 第6次雇用対策基本計画
- 91/6 第5次職業能力開発基本計画
- 92/7 第7次雇用対策基本計画
- 95/12 第8次雇用対策基本計画
- 96/2 第6次職業能力開発基本計画
- 99/9 第9次雇用対策基本計画
- 00/4 第7次職業能力開発基本計画

表2 従来の経済計画における教育の取り扱い

新長期経済計画 (32年12月)	国民所得倍増計画 (35年12月)	中期経済計画 (40年1月)	経済社会発展計画 (42年3月)	新経済社会発展計画 (45年4月)
(一般的目標) 極大成長、生活水準の 向上 完全雇用 (教育関連) 第12章 科学技術の振興 先進技術の導入と独自の 技術の発展を促進する ため、研究開発体制を整 えるとともに、高等学校 および中小学校における 科学技術教育および研究 の充実について努力する。 理工系大学卒業生の不 足を8,000人と見込み、 大学等理工系学生の増員 をはかる。 (関係委員会または部会等) ○鉱工業部会	左 同 第3章 人的能力の向上と 科学技術の振興 1. 経済成長と人的能力 労働力増加率の鈍化 科学技術の進歩 産業構造の高度化 労働力の質的向上 (人的能力の向上) ……長期的…中等教育の 完成 計画期間…科学技術者 および技能者の量的確 保と質的向上 2. 科学技術の振興 人材の養成、研究開発 の推進、工業化対策の改 善 科学技術者の不足17 万人 3. 教育および職業訓練制 度の確立 工業高校クラスの不足 44万人 職業訓練、職業指導の 重要性 ○科学技術小委員会 ○教育訓練小委員会	ひずみの 是正 第6章 人的能力の向上と 科学技術の振興 労働力の量的豊富さの保 持の確保 国際競争下の経済発展 一 人的能力の向上 一 科学技術水準の向上 一 国民生活の内容の豊かさ 一 文化水準の向上 (1) 人的能力の向上 ① 後期中等教育の充 実により国民の能力 水準の一般的向上 ② ハイタレントの養 成 ③ 職業訓練制度の整 備充実 ④ 科学者、技術者、 技能者の養成 ⑤ 科学技術の振興 科学技術振興の長期 総合計画策定、科学者、 技術者等の養成 etc (労働分科会) ○科学技術グループ	均衡のとれた充実した経 済社会への発展 第4章 長期的経済成長条 件の整備 1. 自主技術の開発 国際競争力の強化(資 本自由化に対処する。) 2. 人的能力の向上 ① 中・高校における進 路指導の充実 ② 後期中等教育の多様 化 ③ 高等教育機関の教育 条件の充実 (教員の確保、資質 向上) その個別化、個性化 理工系比率の向上 ④ 資格検定制度、能力 中心的方向への改善 等 ⑤ 育英奨学制度の充実 ⑥ 大学院の充実改善	人間性豊かな経済社会を目 ざして V 発展基盤の倍養 5. 技術開発の推進 6. 教育と人的能力の向 上 ……長期総合教育計画の 必要 当面重要な施策 として ① 科学技術教育の充 実 職業訓練の整備番 及 ② 情報処理教育の推 進 ③ 国際化に対応する 教育 ④ 生涯教育に対応す る施策、マス・メデ ィアを利用した大学 等 ⑤ 教員の人材確保と 養成 ⑥ 自由時間の増大に 伴う教育機会の整備

化、それによって規定される人事労務政策によつて職業訓練の性格も大きく変わるのとは当然といえる。

③職業訓練が社会的な労働力陶冶システムであるとすれば、それは国の労働力政策の基本的課題にも位置づけられる。〈表1〉に見られるように、経済計画→経済政策→雇用対策基本計画→職業訓練関係諸法規→職業訓練(職業能力開発)基本計画というプロセスでその大筋が方向づけられる。その際、〈表2〉に見られるように、経済政策では、国際的な職業訓練概念を裏書きするように学校教育、公共職業訓練を含めた内容になっている。とくに「国民所得倍増計画」、それをうけた「経済発展における人的能力開発の課題と対策」では、企業内の人事労務政策を含めた労働力政策と教育政策を一体化した概念として、人的能力開発という言葉で定着させた。'85年制定の「職業能力開発促進法」(以下能開法と略称する。)の職業能力開発も、その延長線上にある言葉だといえよう。

④上で指摘した経済計画=経済政策→雇用対策基本計画→職業訓練関係諸法規→職業訓練(職

業能力開発)基本計画のプロセスにあらわれた文言を簡略化して表現すると、職業訓練の実施主体は、国家主導→企業主導→個人主導ととらえることができる。しかし日本の職業訓練は、そもそもの出発点から国家主導の職業訓練と企業主導の職業訓練とが二重構造になっており、とくに後者が前者を規定している。したがって個人主導とはいうものの実態、本質も企業主導の職業訓練に包摂されたものにならざるをえない。

⑤日本の職業訓練の性格は、③で指摘したように経済政策に規定されているのではあるが、その思想的、イデオロギー的背景には、ILO、UNESCO、OECDなどの国際的機関の条約、勧告はいちおう別として、とくに経済・政治そして経営のグローバリゼーション化以前から、アメリカにおける経済思想、イデオロギーにおおきく影響されていた。

職業訓練実施主体の国家主導→企業主導→個人主導への変化とその本質

(1)国家主導の職業訓練

①'50年代～'60年代前半までの労働力政策下

特集・日本の技術・職業教育と職業訓練

の職業訓練は、明らかに国家主導であった。

技能者養成に限っていえば、「労働基準法」第7章の「徒弟制度の弊害排除」を趣旨とする規定によって監督行政の下におかれていたからである。しかし'51年の日経連「技能者養成制度改正に関する要望」では、これを助長行政を目的とすること、さらに'55年には「技能者養成機関の助成に関する要望」で「昭和28年度の倍額程度を計上」することを求めており、さらに'56年の「新時代の要請に対応する技術教育に関する意見」では、「今後産業の要請に合致した量と質の基幹工を養成するには、この制度を助長する建前の単行法の制定されることが急務である」としている。ただこの単行法の制定については、先に紹介した'51年の技能者養成制度改正の要望に代表される産業界の要請にこたえて、'52年の技能者養成審議会答申の付帯事項に、「この際政府は、わが国における技能労働力を維持培養し技能水準の向上を期するため各種の技能訓練を系統づけた包括的な法令を新たに制定する必要がある」とするのを、より積極的に推進することを意図した意見と見ることができよう。

また「職業安定法」の第2章第4節で規定する公共職訓練の前身である「職業補導」は、敗戦後の大量の失業者の訓練を目的していたのであるから、国の労働福祉政策として国家主導で行われたことは当然といえよう。しかしこれとても、やがて新制中学校卒業者を対象とした技能労働者養成にふさわしい訓練期間、訓練内容を盛りこんだものに再編成される。これが33年職訓法の中心的事業である養成訓練である。したがって「職業安定法」の「職業補導」は廃止される。そして「国民所得倍增計画」では、「職業訓練は国民の理解が不十分な点を考慮して、これを社会的慣行として確立する必要がある」として、若年技能労働者の確保・養成の重要性を強調する。

うがった推測をすると、33年職訓法の成立した'58年には、中学校の「学習指導要領」も改定

され、従来、職業・家庭科が、技術・家庭科に変更され、学習内容も'57年に変更されたばかりの農（栽培、飼育、農産加工）・工（製図、機械、電気、建設）・商（経営、簿記、計算事務、文書事務）・水産（漁業、水産製造、増殖）・家庭（食物、被服、住居、家族、家庭経営）・職業（産業と職業、職業と進路、職業生活）の6群が、男子向きでは、設計・製図、機械、電気、木材加工、金属加工、そして栽培と、あきらかに第2次産業対応に変更され、女子向きも設計・製図、家庭工作、家庭機械、調理、被服製作（被服製作、編物、刺繍、染色）とさまがわりする。この変更を職業訓練を社会的慣行として確立する必要と結びつけて考えることは非常識であろうか。

②狭義の職業訓練は、はじめから二重構造をもったものとして出発した。

一つは大企業と中小企業との訓練の仕組みのもつ二重構造である。これは上で引用した「新時代の要請に対応する技術教育に関する意見」で、「大企業においてはこの新立法に基づいて単独に多能工・単能工の養成施設を設けることができるが、単独で企業内に養成施設を持ち得ない中小企業においては、共同養成方式を奨励してこれに国が助成の道を講ずるとともに、国または地方自治体が有力な技能者養成施設を設けてこれらの企業における養成を援助すべきで」とであるとする。いま一つは、「経済発展における人的能力開発の課題と対策」で、「職業訓練は実地に即して行われるのが最も効果的であり、かつ自らの企業で将来使用するものを養成するという性格が強いので、職業訓練の主体は本来企業であるべきものと考え」。さらに「職業訓練の体系化は……縦断面での体系が問題である。すなわち、低い段階の熟練度から高い段階へ技能を向上させ、職長訓練等の監督者訓練に至るとともに、さらに現場技術的なレベルまで引き上げるコース、すなわち再訓練のコースが確立されるべきである。これらの主体も当然企業である」として、公共職業訓練と一線を画して

いる。事実、公共職業訓練修了生が、大企業に雇用されることは稀である。そもそも、公共職業訓練での訓練は、履歴の上で学歴にも職歴にもならない。

(2)企業主導の職業訓練

①'60年代後半以降、とくに'70年～'80年代にはいと職業訓練の企業主導は明確になる。

33年職訓法を廃止して新たに制定された昭和44('69)年「職業訓練法」(以下44年職訓法と略記する。)の第3条第1項で、「職業訓練は、労働者の職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行わなければならない」と規定している。いわゆる生涯職業訓練の宣言である。この44年職訓法の'78年の一部改定にかかわって、当時の労働省職業訓練局長は次のように述べている。「生涯訓練の実施主体の問題について考えてみたい。……事業主は、その職場における技術の程度、生産方法等について充分知っており、労働者のニーズも、もっとも的確に把握し、もっとも適切な訓練を計画することができる。かくて、生涯訓練に於て、事業主の行う職業訓練や教育訓練の占める位置はかなり大きく、生涯訓練体制確立のため、これらの訓練の振興は重要な鍵となろう」と(中原晃「生涯職業訓練—その課題と方向—」労務行政研究会 昭和51年12月 p. 27～28)。

さらに'81年改定では、第3章「職業訓練」に、新たに第3節「事業主等の行う職業訓練に対する援助助成等」(第30条の2、3そして4)をおこし、第99条の2を追加して「雇用保険法」との関係进行明らかにし、また第30条の2では「職業訓練に関する調査研究等」という条項で、従来職業訓練大学校の一部局であった調査研究部を拡大して、独立の「職業訓練研究センター」を設置し、これを「事業主等の行う職業訓練に対する援助助成」のための研究センターとして性格づけ、センター内に「企業内教育研究会」を発足させる。そして'85(S. 60)年には44年職訓法をおお

ばに改定した能開法が制定され、第3条「職業能力開発促進の基本的理念」のなかで、「この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、労働者各個人の希望、適性、職業経験等の条件に応じ」とする法解釈に、「職業能力の開発及び向上のための施策としては、……労働者の自己啓発に対する援助、助成の施策がある」とする(労働省職業能力開発局編著「労働法コンメンタール⑧ 職業能力開発促進法」労働行政研究所p. 112)。しかし第9条では、「事業主がその雇用する労働者に対して職業訓練を行う場合には、その労働者の業務遂行の過程内においてまた当該業務の遂行の過程外において、自ら又は共同して行うほか、第16条第4項に規定する公共職業訓練施設その他職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の設置する施設により行われる職業訓練を当該事業主の行う職業訓練とみなし、当該職業訓練を受けさせることによって行うことができる」とある。そして第9条の職業訓練には、「事業主に対する助成等」を規定した第14条の2で「雇用保険法」第63条を根拠法として、企業内で行われるあらゆる教育訓練が助成の対象になる。このなかの能力開発給付金について、45歳以上の配置転換、定年退職後の再就職などの教育訓練があり、「労働者各個人の希望、適性、職業経験等の条件に応じ」と表現はおだやかだが、自らの責任でこれを選択せざるをえない仕組みを作っている。これらの法的措置は、きびしい「雇用調整」が進むなかで、個人主導の教育訓練というものの性格と本質を鮮明にしてい

かくて能開法では、第3章「職業能力開発の促進」の冒頭の第1節に、「事業主等の行う能力開発促進の措置」が位置づけられ、ついで第2節に「国及び都道府県等による職業訓練の実施等」が置かれ、従来とは逆転した位置づけになり、職業訓練の企業主導体制が法的にも裏づけられることになる。以来、職業訓練という用語は公共職業訓練をあらわし、企業のそれを「教

特集・日本の技術・職業教育と職業訓練

育訓練」とし、両者を含めて職業能力開発という言葉が登場する。

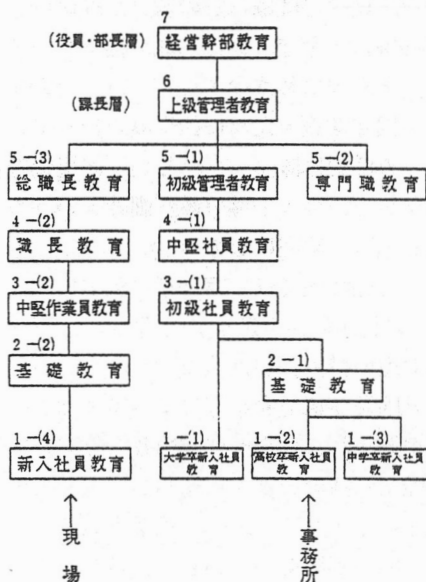
②本格的な企業主導の教育訓練は、'69年に日経連が公表した「能力主義管理《その理論と実践》」（以下単に「能力主義管理」と略記する。）にはじまる。

日本のリストラクチャリングは、最近にはじまったことではない。第1段階は'59年の臨時総会で、「経営権確立」のための「全国的運動を展開」することを宣言し、そのカナメとなる「新労務管理の確立に関する決議」を採択し、翌'50年5月に「新労務管理に関する見解」を公表する。第2段階は、技術革新の進展、国際化への圧力が強まるなか、自己啓発を核とした職能別教育体系とならんで、〈図－1〉のような階層別教育体系を職能資格制度の浸透・確立めざした「能力主義管理」が'69年2月に公表される。しかしこれは、'73～'74年の第1次、'78～'79年の第2次石油危機、経営の暴走によるバブル経済、そして現在に至る底なしの不況という政治・経済・経営の危機のなかで根底から見なおされることになる。第3段階が'95年5月に公表された「新時代の『日本的経営』－挑戦すべき方向とそ

の具体策－」（以下「日本的経営」と略記する。）である。これは'70年代後半以降から積極的に進められてきた「雇用調整」を人事労務管理システムとして確立しようとしたものである。この過程でリストラ＝人員削減という認識が定着する。これは能力主義管理の推進過程で、終身雇用、年功賃金の見なおしを旗印に現場中高年労働者を削減、排出し、これまで「聖域」とされていた40歳前後の管理職を含むホワイトカラーの成果主義人事考課の名によってリストラ＝人員削減し、その延長線上に労働者を雇用契約の定めのない「長期蓄積能力活用型グループ」、有期雇用契約の「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」と3区分する「日本的経営」が成立する（「日本的経営」p. 33）。

この内部労働市場における生き残りをかけた激烈な競争は、すでに職能資格制度と一体化された能力主義管理手法として位置づけられていた目標管理、CDP（キャリア・ディベロップメント・プログラム＝経歴管理制度）、スキルズ・インベントリー（技能、人物評価表）、人物調査制度によって押しすすめられていた。しかし「従来の年功制の能力主義でありえなくなった点、その欠点を改め、長所を生かそう」（「能力主義管理」p. 22）としたこれまでの職能資格制度の見なおしを迫られることになる。とくに目標管理と結びついたCDPは、自己申告書を資料とした上司との面接、その結果を自己評価して自己の責任において能力開発コースを選択させる。これがこれまでの階層的・体系的教育にかわる選択型研修システムである。人事労務管理は、これを経営戦略に沿った能力開発として定着させようとする。かくて個人主導の能力開発は、雇用形態の多様化、雇用の流動化を課題とする企業主導の教育訓練に包摂されることになる。この内部労働市場における個人主導による能力開発を包摂した企業主導型教育訓練は、外部労働市場における職業選択にも影響を及ぼさざるをえない。すでに外部労働市場に排出された完

図1 階層別教育課程編成概念図



全失業者数が370万人をこえ、有効求人倍率0.53倍という条件の中では、個別企業のCDPと無縁な、抽象的な職種、職務を記載した求人票による再就職が困難を極めることはいうまでもない。

(3)外部労働市場における「キャリア形成」の意味

第6次、第8次、第9次「雇用対策基本計画」では、これまでになく多くのページをさいて若年者の雇用問題を取りあげている。とくに第9次には「若年層については、完全失業率の持続的な高まりによって、技能形成、能力開発に重大な支障が生じることが懸念されるばかりでなく、時間の経過とともに失業者の多いコーホート(同時出生集団)がそのまま高い年齢層に移っていくことにより、マクロレベルでの労働生産性や活力の維持など経済や社会全体への影響が生じる可能性がある」、と深刻な予測を記している。これをうけた第7次「職業能力開発計画」では、「若年者の職業能力の開発」の項で「若年者については、職業意識の効果的な啓発をはかるとともに、若年者自らがその職業に関する適性の早期発見、動機づけ、キャリア形成に取り組んでいけるような支援を充実させる必要がある」としている。この計画では、これまでほとんど使われたことないキャリア形成という言葉が至るところで使われている。しかも「企業内におけるキャリア形成支援システムの確立」の項で、「事業主が、その事業にかかわる業務に必要な職業能力をできるかぎり客観化し、その雇用する労働者に周知すること、また、事業主がその雇用する労働者に対するキャリア・コンサルティングその他必要な相談、援助を行うことを促進する」とあるから、直接、間接の違いはあれ、上の②で指摘したCDPにつながっていくことは間違いない。

これまで中学校では、偏差値によって輪切りにしたうえで「あきらめさせる進路指導」が行われており、高等学校の職業指導では、個人の職業的興味、適性よりも成績によって一人一社

主義というルールで就職試験に臨ませていた。この背景には次のような条件があった。一つは、「職業安定法」第25条の2「学生生徒等の職業紹介」の労働法コンメンタールの解説である。「わが国における雇用政策の重点の1つは年々学校を卒業して労働力化する新規労働力を近代的な雇用関係に編入していくことである。わが国の産業における基幹労働力はこれら新規学校卒業者によって充足されているのであり、その適正な充足がわが国における産業の成長の基礎になっている」としていること(労働省職業安定局編著「労働法コンメンタール④改訂版—雇用対策法職業安定法緊急失業対策法」労働行政研究所 昭和45年p. 282)、二つには、財界・産業界の研究機関である日本経済調査協議会「21世紀に向けて教育を考える」で、「企業内教育は社会人に対する生涯教育という面をもちながら、その目的が教育にかかる費用は労働力に対する投資の意味をもっているから、この投資対象が途中で他企業に流失したり退職したりしないことが前提になる。つまりそれは、終身雇用制のもとでの永続勤務という条件があつてはじめて可能なのである」、というものである(日本経済調査協議会調査報告書84-6 昭和60年3月 非売品)。

だが、ごく少数の雇用契約の定めのない「長期蓄積能力活用型グループ」だけが永続勤務可能になるという状況、つまり終身雇用制が激的な内部労働市場での競争で数少ない勝者にのみ残されていることになれば、学校の就職のための進路指導ないし職業指導体制は混乱し、機能不全に陥らざるをえない。内部労働市場に参入できる唯一残された狭き門への誘導は、進学率の高い学校への進学、そのための受験戦争の勝者を選別する進学指導だけしかない。

8月20日の神奈川新聞には、全日制高校の就職率が11.1%、定時制高校が23.4%という信じがたい状況にあること、求人票は昨年の半分、まさに氷河期であると報じている。幼稚園を含む教育機関は、企業主導の社会システムの中に閉

じこめられているといっても決して言いすぎではあるまい。こうした社会状況の中で、言葉の正しい意味での個人主導の能力開発が可能なの

であらうか。

(やまざき しょうほ・労働者教育研究者)

経済戦略と人材育成

竹内 真一

まえおき

最近の国際的テーマのひとつに、「経済戦略と人材育成」があります。最近の論議の焦点は、ハイスキル (high skill) の問題です。The highly skilled という言葉は、その人的担い手をさしています。公文書では、前者は高度職業能力と訳されています。中国では後者は「高級人材」とよばれていますが、どう訳せばいいのでしょうか。OECDの会報「高級人材の国際移動性」にはHRST (human resources in science and technology) という用語が使われていますが、「高級人材」とはなによりも科学と技術の領域の問題のようです。

わが国ではこれまでスキル (skill) は技能、熟練と訳され、「技」として、あえていえば知識と切りはなされて理解されてきました。しかし、最近ではスキルは知識と技能が融合した職業能力の意味で国際的に使用されています。ハイスキルという言葉の理解に苦労したのも、そうした事情があります。国際的にもいま、職業能力の意味の大きなとらえかえしがすすんでいます。そのことは職業生活との統合に多様な困難をかかえたわが国の教育学の再検討の刺激になるでしょう。ハイスキルは、その最先端のテーマです。

高度職業能力の育成が、経済戦略、科学技術戦略の当面の環になっています。わが国でも、文部科学省が提起した「トップ30」大学構想は、トップ20と数がへり、対象も大学院博士課程に

なりました。選考基準や手続きの公表はありませんが、対象を大学院博士課程にしばったということは、「高級人材」の養成が眼目だということを示しています。

80年代以降、世界の変化はペースをあげています。石油危機の後、日本と東アジア諸国の経済的躍進をうけ、資本主義の将来像をめぐる歴史的攻防が先進諸国間で、またその国内で激しくなりました。いわゆる新自由主義の政治的挑戦です。90年代には、ソ連圏の崩壊を引き金に「大競争」は地球的規模にひろがり、一般人だけでなく有識者まで当惑と混乱にまきこみました。貧富の格差が国際的に拡大し、9・11事件やアフガン戦争という歴史的な事件がおきました。

情勢の激変のなかで、かつて「経済一流、政治二流」と名声の高かった日本経済の（そして同時に教育の）評価も様変わりしました。

80年代後半には「ジャパン・アズ・ナンバーワン」が流行語になり、日本的経営、その一環として企業内教育も国際的にもてはやされました。当時の風潮を反映している報告書に『メイド・イン・アメリカ』（MIT 産業生産委員会、1989）があります。タイトルからわかるように、アメリカの経済的巻き返しのための戦略構想、そのミクロ経済的デザインを提起しています。そのなかで、職業能力の項では「作業員の技能の開発とその立ち遅れ」がはっきりとのべられています。

報告書はAグループ（職業教育が学校教育のなかでおこなわれる）ではスウェーデン、Bグ