

くらしと協同の研究所 院生事務局紹介



氏名：霜永 智弘（しもなが・ともひろ）

所属：同志社大学大学院 社会学研究科 産業関係学専攻 博士課程（後期課程）

研究分野：人的資源管理論 労使関係論 雇用政策

所属学会：日本労務学会 社会政策学会 人材育成学会 日本労使関係研究協会

主要業績：霜永智弘（2024）「わが国の職業訓練はどこに立ち、何がどう論じられてきたのか？」『日本労務学会誌』第25巻、第2号、pp.20-40。

（研究内容など）

2024年4月より、くらしと協同の研究所で院生事務局を担当しております、同志社大学大学院社会学研究科産業関係学専攻博士課程（後期課程）の霜永智弘と申します。私は2016年に同志社大学社会学部産業関係学科に入学し、日本の企業社会における雇用・労働問題について研究しています。

現在、私が取り組んでいる研究活動のキーワードは「職業訓練」です¹⁾。そもそも、職業訓練（ハロートレーニングとも）とは、「希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的制度」と定義されています（厚生労働省ホームページ n.d.）。具体的に、現在の日本における職業訓練は、（1）求職者（失業者）の方が再就職を目指すためのコース（離職者訓練）、（2）在職者（主に中小企業）の方がスキルアップを図るためのコース（在職者訓練）、（3）学卒者（主に高校卒業者）の方が専門技術を身につけ、就職を目指すためのコース（学卒者訓練）という、計3つのコースに分類されています。これらの訓練は、全国の職業訓練校（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ）で実施され、訓練生は各コース別のトレーニング（訓練科目）を受講しています（霜

永 2024g）。読者の皆さんのお住まいの地域にも、こうした職業訓練校があるかもしれません。

それでは、なぜこのような職業訓練の仕組みが必要とされるようになったのでしょうか。紙幅の都合上、詳しく論じることはできませんが、先行研究の議論を整理すると、企業と訓練生（労働者）との間に生じる「雇用のミスマッチ」を解消すること（≒マッチング機能を高めること）が主な目的であることが分かっています（内閣府 2001）。しかしながら、こうしたマッチング機能を向上させる要因を詳しく検討した研究には限りがありました。

そこで、私は「企業と訓練生のマッチング機能を向上させるためには何が必要なのか」を明らかにすることを目的に、職業訓練校を対象としたインタビュー（聞きとり調査）を実施しています。より具体的には、職業訓練指導員（職業訓練校で訓練生に技術・技能の指導や就職支援を行う担当者、テクノインストラクターとも）が取り組む情報収集活動に着目しながら、企業現場で必要とされるスキルを身につけるための職業訓練カリキュラムがどのようにして設計されているのかを分析しています²⁾。この点に注目する理由は、企業現場で求められる仕事とそれに必要なスキルを正しく理解し、それらに基づいて職業訓練カリキュラムが設計されれば、企業と訓練生の間に生じるミスマッチの解消に繋がると考えられているからです。ただし、これまでの日本の職業訓練に関する研究成果は、主に制度史として記述されてきたものが多く、現行の仕組みに関するデータは限られています。そのため、私は継続的に職業訓練校を訪問

し、そこで得られた事実や当事者の声を資料として蓄積しながら、実態の解明を進めています（霜永 2024d）。

昨今、日本における雇用の流動化・不安定化が今一度大きな課題として認識されつつある中で、誰一人として取り残さない社会を実現するためにも、私は「職業訓練」が重要なキーワードであると考えています³⁾。今後も、誰もが笑顔で働くことができる社会を実現するためには何が必要なのかを考え続け、最終的には、日々の研究活動を通じて得られた知見を博士学位論文にまとめて発表したいと思います（霜永 2024c）。

日頃より、くらしと協同の研究所に関わる皆様から温かいご支援を賜り、研究活動に充実感を持って取り組むことができております。また、季刊『くらしと協同』の発行に向けた取材や編集作業、そして、コーポラティブ・ラボでの研究活動を通じて、生活協同組合（生協）における働き方や職場づくりの課題について考える中で、自らの研究の視野も広がっていると実感しております。今後も、生協の運営に携わる組合員の皆様の実践から「助けあい」や「思いやり」の精神を学び、自らの研究内容をさらに深めることができるよう努力を重ねて参ります。今後とも、どうぞよろしくお願い致します。

（参考資料）

- 厚生労働省ホームページ (n.d.)「ハロートレーニング」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html, 2025 年 9 月 9 日（火）最終閲覧。
- 霜永智弘（2024a）「技術変革と制度的補完性—欧州鉄鋼産業における第 4 次産業革命の到来と新たなスキルニーズの発生に伴う IVET の対応（論文 Today）」『日本労働研究雑誌』No.766, pp.80-81。
- 霜永智弘（2024b）「職業訓練指導員の人材育成に対する労働組合の関与」『第 148 回社会政策学会全国大会テーマ別分科会（労働組合部会）報告論文』pp.1-17。
- 霜永智弘（2024c）「職業訓練は異なる時代や社会を映し出す鏡。誰もが笑顔で働ける社会の実現を

目指して～同志社大学若き研究者の挑戦～（後編）」『同志社大学 “D” iscover -Campus-』
https://www.doshisha.ac.jp/information/discover/campus/shimonaga_02/, 2025 年 9 月 9 日（火）最終閲覧。

霜永智弘（2024d）「職業訓練は異なる時代や社会を映し出す鏡。誰もが笑顔で働ける社会の実現を目指して～同志社大学若き研究者の挑戦～（前編）」『同志社大学 “D” iscover -Campus-』
https://www.doshisha.ac.jp/information/discover/campus/shimonaga_01/, 2025 年 9 月 9 日（火）最終閲覧。

霜永智弘（2024e）「ポリテクセンターによる職業訓練指導員の人材育成」『第 54 回日本労務学会全国大会報告論文』pp.1-8。

霜永智弘（2024f）「ポリテクセンターによる離職者訓練の運営と課題：ICT エンジニア科が生む包摂と排除の間隙」『評論・社会科学』No.148, pp.17-38。

霜永智弘（2024g）「わが国における公的職業訓練の制度概要とその歴史的変遷」『評論・社会科学』No.149, pp.57-71。

霜永智弘（2024h）「わが国の職業訓練はどこに立ち、何がどう論じられてきたのか？」『日本労務学会誌』第 25 巻、第 2 号、pp.20-40。

霜永智弘（2025）「在職者訓練が持つ企業が求めるスキルニーズの分析機能：基盤整備センターでのカリキュラム・モデル設計を事例として」『日本労働研究雑誌』No.775, p.71。

職業能力開発総合大学校ホームページ (n.d.)「テクノインストラクターの仕事」
<https://www.uitec.jeed.go.jp/tech-inst/work/index.html>, 2025 年 9 月 9 日（火）最終閲覧。

内閣府（2001）「第 2 節：雇用構造の転換により必要とされるミスマッチへの対応」『平成 13 年年度版：地域の経済 2001（地域経済レポート 2001）』
https://www5.cao.go.jp/j-j/cr/cr01/chiihireport01_01-02-02.html#011, 2025 年 9 月 9 日（火）最終閲覧。

注

- 1) 日本の職業訓練に関する制度的概要やこれまでの議論の争点については、霜永（2024a、2024f、2024h）が詳しい。
- 2) 職業訓練指導員が担う仕事や役割については、霜永（2024b、2024e、2025）や職業能力開発総合大学校ホームページ (n.d.) が詳しい。
- 3) これまでも、リーマン・ショックや東日本大震災、そして、コロナ禍社会の到来など、雇用に不安をもたらす出来事が日本社会の中で起きた際に、それに連動するような形で職業訓練への関心や注目度が高まってきた（霜永 2024d、2024f）。