

高等学校卒業を入所資格とする事業内訓練の実態調査

安 江 節 夫
富 田 康 士

1. 調査の目的

近年急速に変化しつつある労働力の需給関係、技術革新の進展による労働の質的変容に伴なつて、技能労働者の育成に関しても種々の対策がたてられている。その一つとして、生産技能要員を中卒者から高卒者に切りかえつつある事例が業界の注目するところとなつており、本調査は、現に高卒者訓練を実施している企業についての実態を把握することにより、広く訓練施設における訓練内容および方向の研究に資することを目的としたものである。

2. 調査の方法

調査は、職業訓練年鑑（昭和37年刊）巻末に記載されている事業内訓練実施事業所より抽出した。

調査は、郵送法により教育課長、もしくは教育担当課長に記載を依頼した。

対象事業所数は106事業所であるが、回収された調

表1

産 業	事業所	事業内学校 (各種学校等)	回答数	高卒者訓練 実施事業所数	
織 維	1	2	2	5	
化 学	1	1			
パルプ・紙		1			
石 油		1			
鉄 鋼	13	2	7		
非鉄金属・ 金属製品	4		2		
機 械	5	2	3		
電 気 機 器	27	5	12		
輸送用機器	23		13		
精密機器	2		1		
その他製造	2		2		
電 気	4		2		
計	92	14	44 (41.5%)		12
	106				

査票は44事業所であつて、対象区分、回答事業所区分は表1のごとくである。

さらに、回答された事業所のうち7事業所については、調査員が出向き、調査票(2)による事項について質問聴取する方法をとつた。

3. 調査の内容

3-1 高卒者訓練の目的

高卒者訓練の目的を知ろうとするとき、F事業所においてすでに昭和25年に制度化されている事実は、注目に値するものである。

当時は、労務者管理上、従来行なわれてきたいわゆる日本的労務管理にアメリカ式労務管理技術の導入初期にあたり、数多くの管理技術や訓練技法、さらには生産技術のオートメ化の導入による工業化を進めはじめた時期で、いわば戦後におけるわが国資本主義社会の再編成期ともいえる時期であつた。

さらに、訓練が訓練それ自体がとして取りあげられるという形から、企業の経営をより能率的に、より合理的にする目的のもとに、すなわち経営活動の一環として、採用にはじまり退職にいたる人事、労務政策の重点として科学的に扱われるようになった時期でもあつた。

このような背景のもとに、高卒者訓練を実施していたことは、わが国事業内訓練史の中でも特異の存在といえるであろう。しかしその他の多くは、昭和30年代中頃における技術革新の進展と高校進学者の増加による若年労働市場の変容によつて生じた必要性に発端を求めることが出来る。

いま、回答された資料から、高卒者訓練の目的について、その概要を摘記すれば以下のごとくになる。

A事業所——工場現業員としての中堅幹部育成

B事業所——整備作業に必要な専門知識および技能を教授し、技術革新に即応する有能な整備工の育成

C事業所——再教育により工業高卒者程度の実力を身

につけさせ、さらに短大程度の力をつけさせる

D事業所——専門知識および優秀な技能を身につけた作業者の育成

E事業所——潜在資質の高い高卒者を対象に、教科内容をより充実して、高度の基礎知識および技能を修得させ、愛社精神の涵養をはかり、心身共に健全な製鉄人を育成する

F事業所——基礎知識および技能を習得させるとともに、将来の監督者としての素地を育成する

G事業所——将来の中堅技能者としての素地をつくることを目標とし、単能工の養成を目的とする

H事業所——現業職務遂行上必要な基本的知識、技能を習得させ、職場環境により早く順応出来るよう訓練する

I事業所——作業に必要な基礎知識および技能を習得させるとともに、当社従業員としての勤労感を養う（単能的作業者の養成）

J事業所——高度な知識、技能の育成と、社会人として要求される心身、徳性の涵養をはかり、さらには帰属意識の向上をはかることを目的とする

K事業所——短期養成を目的とし、教育の効率化によつて早期戦力化をはかる

L事業所——主要作業職種の基幹要員となりうる技能、知識、態度を養うことを目的とする

以上摘記した例によつて、高卒者訓練の制度が本来もっている目的・性格について、その概要をおおよそ知ることが出来る。そしてまた、高卒者訓練は、ただ単に技能者養成を目的としたものばかりではないことを知ることが出来る。すなわち、その一つは、事務系職員としての下層管理者、もしくは監督者養成を目的としたものであり、他の一つは、実技面において作業員養成を目的としたものである。前者は、A、G、L事業所にみられる「基幹要員」、「将来の監督者」「中堅幹部」等の言葉に代表されるものであり、後者は、B、D、F事業所にみられる「作業員」「整備工」「単能的作業員」という言葉に代表されるものである。

さらに、高卒者訓練を学科指導面から大別すれば、「基礎的知識」と「専門的知識」の二つに分けることが出来る。前者は、F、H、I事業所にみられるし、後者は、B、C、D、J事業所にみられる、

また二例しかないが、「帰属意識の向上」「愛社精神の涵養」を期待していることは、注目に値することである。

ある。しかし、この分析は本調査の目的ではないので、ここでは割愛する。

なお、高卒者訓練の目的欄に記載されたものの重点をとりまとめて表にしたものが表2である。

表2

事業所	学科指導面における目的	実技訓練面における目的
A	—	作業員
B	専門知識	作業員
C	専門知識	—
D	専門知識	作業員
E	高度な基礎知識	作業員
F	基礎知識	監督者
G	基礎知識	作業員
H	基礎知識	—
I	基礎知識	作業員
J	高度な知識	—
K	—	—
L	—	作業員

3-2 高卒者訓練を必要とした理由

本調査に報告された事業所の多くが、高卒者訓練を制度的に開始した年度は一例を除いていずれも昭和34年を境としている。

表3

産業	事業所	高卒者訓練実施年度
鉄	A	34
	B	35
	C	35
鋼	D	36
	E	37
	輸送用機器	F
G		40
H		40
電気機器	I	40
	J	38
	K	40
	L	40

表3は業種および実施年度を明らかにしたものであるが、これからわかるとおり、わが国において高卒者訓練が実施されている業種は、鉄鋼、輸送用機器、電気機器の三産業にまとめられることは興味あることといえよう。しかも、そのうち、鉄鋼において比較的に早く実施されており、輸送用機器、電気機器がその後を追って実施している事実は、わが国

における産業発達史の一面および当時の社会・経済状況を如実に反映しているものといえよう。

実施年度別に、高卒者訓練を必要とした理由を考察すると表4のごとくになる。

高卒者訓練のうち、とくに熟練作業員の養成を目的としていると思われる事業所については、「技術革新

表4

実施年度	事業所	高卒者訓練を必要とした理由
25	F	技術革新に対処するため
34	A	技術革新に対処するため 短期戦力化の必要性 中卒者の質的低下
35	B	高資質の供給源の趨勢 労務、労政管理上の問題 高度の知識を有する視野、判断力の必要性
	C	工業知識の不足のための再教育
36	D	中卒者の質的低下
38	E	知的労働者の作業分野の増大 中卒者の質的低下
	J	科学技術の進展に対処するため 中卒者の質的低下
40	G	短期戦力化の必要性
	H	高卒者市場の趨勢
	I	作業量増のに伴う高卒労働者の必要性
	K	短期戦力化の必要 中卒者の質的低下
	L	中卒者の質的低下

に対処するため」と「中卒者の質的低下」によるとするものが、実施理由の大半を占めており、また他の理由についても、「技術革新の進展」と無関係に考えることは出来ない。さらに、事務系職員としての下層管理者の養成を目的としていると思われる事業所についても、ほぼ同様の理由がみられる。

3-3 訓練修了時における技能目標

後述3-8「訓練職種別時間数およびカリキュラムについて」で解説するが、本調査によつて得られた訓練期間中における実技訓練時間数は、最低51時間から最高1,860時間までの巾があることがわかった。しかし、これによつてわかった実技訓練時間数は、一般職

表5

	総訓練時間数		学科訓練時間数	
	時間数	時間数	普通	専門
一般職業訓練所	1,800 h	1,350 h	170 h	280 h
総合職業訓練所	3,600	2,690	310	600
事業内認定訓練	5,400 以上	約4,120	1,280以上	

業訓練所、総合職業訓練所および事業内認定訓練と比較すると、著しく少ないといわねばならない。いま、各訓練所における機械工の実技訓練時間を表示すれば、表5のごとくになる。

したがつて、表5と本調査によつて得られた訓練時間を比較すれば明らかであるが、高卒者訓練における技能習熟の期待には限度があるとみなさなければならぬ。

いま、各資料に回答された高卒者訓練の技能目標を摘記すれば以下のごとくである。

A事業所——各種機械操作がそつなく出来、現場配属後とくに支障をきたさない程度（ただし、あと300時間訓練すれば中卒認定訓練修了者と同等以上になる）

B事業所——技能検定2級

C事業所——工業高校卒の学力のマスターと短大卒程度の一般教育を身につけさせる

D事業所——中卒養成工2年修了程度

E事業所——近代製鉄業の技術革新に即応出来る優秀な技能者

F事業所——技能検定2級

G事業所——中卒養成工1年修了程度

H事業所——技能検定2級

I事業所——基礎的な作業が出来る程度

J事業所——一般作業者として必要な技能の修得

K事業所——生産ラインで必要とされる基礎的知識、技能の体得

L事業所——技能検定2級

以上の結果、実技訓練の技能目標がやや具体的に表現されているもので、「技能検定2級」、あるいは「中卒養成工1年または2年修了程度」ということであり、多くは「現場の基礎的知識の修得」程度である。

3-4 訓練生数および出身校別人数

ここでは高卒訓練生の出身課程をとりあげた。表6にみられるとおり、高卒訓練生は工業課程卒業者に多くみられるのは当然のことであるが、中には普通課程、農業課程出身者にもみることが出来るばかりでなく、普通課程、農業課程出身者のみを訓練生としているところすらあることがわかる。

いま表6より、各事業所の特徴的なものを摘記すれば、以下のごとくになる。

B事業所においては、現在すでに高卒者訓練の体系は確立されており、自衛隊、国鉄等につぐと思われる教育訓練機構をもっている。そして、中卒者採用は「給仕」として採用する程度で、作業職としては工業課程

表 6

事業所	訓練職種	訓練期間	普通課程	農業課程	商業課程	工業課程	その他	
A	機械金	1年	19人	2人		39人	38人	
B	整備科 機械電気制御計測	1年6ヵ月				17 24 19 18		
	工作科 機械金構溶接	1年				9 10 10		
C	板金	2年		9		7		
D	(高卒養成工)	1年	3	1		54		
E	—	1年	20		5	14		
F	仕上鉄構化工機電	4.5ヵ月				7 12 12 5		
G	機械仕配塗板製	6ヵ月	9 8 1 1	5 2 1 3			1	
	機械仕上		6ヵ月	33	5	4	9	10
	機械板金自動車		6ヵ月	6 8 8 2	2 3 1 2			3 3
	機械塗装物熱処理鍛造			1 1				
J	—	1年		49				
K	—	3ヵ月						
L	機械仕上	1年				12 3		
	機械組立電気組立					6 22		

出身者のみを採用し、訓練する建前で、普通課程、農業課程出身者の採用は行なっていない。

E事業所に普通課程出身者が多いのは、労務政策上のことではなく、当事業所採用基準（とくに身体的条件）に合致したものが、普通課程出身者に多いということにすぎない。

G. I事業所は、出身課程によつて職員コース、作業員コースに分けて高卒者を採用している。すなわち、工業課程、商業課程出身者を職員として採用し、普通課程、農業課程出身者を作業員として採用し、訓練の方も、普通課程、農業課程出身者のみに行なっている。とくに、I事業所では、職員、作業員の身分系列は厳格に守られており、工業課程出身者は見習工として採用された後、6年後には技師コースに進み、普通課程、農業課程出身者は6ヵ月の訓練後、中卒養成工と同様技手コースに進むように制度化されている。しかし、中卒養成工に比べて、専門的知識、技能水準とも劣るので、現在、制度の根本的改正の必要に迫られているとのことである。

J事業所は、農業課程出身者のみを採用している。これは、かつては工業課程出身者も採用していたが、離職率が高く、現場の構成員としての長期計画を阻害することから、比較的温良、順朴、かつ定着率の高い農業課程出身者のみを採用するという労務政策上の考えによるものである。

以上のごとく、訓練生の出身課程は様々である。これは、作業員の資格として必ずしも工業知識や技能経験がなくとも、訓練を行えば、訓練の効果が十分に現われることを信じているからである。事実、工業課程出身者が必ずしも良いものではないことを明らかにする比較資料も回答されている。

表7は、A事業所における過去の普通課程と工業課程出身者の比較を表わしている。

ただし、この場合、普通学科では普通課程出身者がやや良く、専門学科については工業課程出身者がやや良いということである。しかし、それも両者を明確に比較出来るほどのものではなく、当事業所は、この比較資料から、普通課程出身者の採用にも力を入れているとのことである。

表 7

	作業知識 (30)	技能 (30)	態度 (40)	計 (100)
普通課程	22	23	31	76
工業課程	22	22	29	73

3-5 訓練用設備機具について

各事業所の訓練設備については表8のとおりである。

表10

事業所	訓練生数	指導員総数	実技指導員数	専任指導員数	兼任指導員数	専任指導員所属課名	専任指導員担当科目	学科指導員数	専任指導員数	兼任指導員数	専任指導員所属課名	専任指導員担当科目	備考
A	106	197	155	3	152	教育課技術係	機械・金属	42	6	36	教育課員	英語・品質管理・数学・製図・金属材料・機械工学	
B	144	133	25	15	10	教育課整備教育係	製鉄法・社会・数学・点検と故障対策・電気磁気・交流理論	108	5	103	教育課整備教育係	—	
C	16	10	—	—	—	—	—	10	—	10	—	—	
D	58	38	29	4	25	実習工場	機械・仕上	9	2	7	人事課教育係	社会・作業研究	
E	39	22	4	4	—	教育実習指導員	溶接・電気・仕上・起重機運転	18	2	16	教育所員	—	
F	36	17	8	2	6	労務課訓練係	基礎訓練	9	3	6	労務課訓練係	WSTC 経営・体育	
G	31	16	4	3	1	ブレーキ課, 第一機械課, 車輛課	機械・仕上・配管・板金・製缶	12	—	—	—	—	元高校教諭 1名
H	61	17	4	4	—	教育課指導員, 一製機械一課, 事務員	機械・仕上	13	—	—	—	—	現高校教諭 2名 (非常勤)
I	40	23	16	2	14	教育係指導員	機械・板金	7	3	4	教育課員	WSTC・物理 数学	元高校教諭 1名 元中学教諭 1名
J	49	11	4	2	2	人事課訓練係	仕上	7	—	7	—	—	
K	—	16	9	9	—	技術者養成所指導員	機械・仕上	7	1	6	技術者養成所指導員	製図	
L	43	18	5	—	—	—	—	13	—	—	—	—	

と比べて、勤続年数の巾ははるかに大きく、最低4年から最高22年9カ月までである。ここで目立つことは、勤続年数の比較的短かい者が、学科指導を担当していることである。これは、実技指導と学科指導の質の相違であろうと思われる。指導経験年数については、実技の指導経験年数の方が多少平均値が高くなっている。

つぎに、指導員の量的問題について調べた結果が、表10に示したものである。

先にも若干説明したごとく、訓練生数の最低はC事業所の16人、最高はB事業所の144人であり、実技および学科指導員数の最低はC事業所の10人、最高はA

表11

事業所	訓練生数	実技訓練		学科指導	
		専任指導員数	一人あたり訓練生数	専任指導員数	一人あたり訓練生数
A	106	3	35.3	6	17.6
B	144	15	9.6	5	28.8
C	16	—	—	—	—
D	58	4	14.5	2	29.0
E	39	4	9.8	2	19.5
F	36	2	18.0	3	12.0
G	31	3	10.0	—	—
H	61	4	15.2	—	—
I	40	2	20.0	3	13.3
J	49	2	24.5	—	—
K	—	9	—	1	—
L	43	—	—	—	—

事業所の197人である。これらの数字にはいずれも、高卒者訓練の専任者だけではなく、現場における生産要員あるいは技術者、管理者等の兼任者も含まれている。そこで、専任指導員のみをとつてみれば、最高はB事業所の20人、最低はC、L事業所の零となつている。

いま、専任指導員一人あたりの訓練生数を求めると、表11に示すごとくである。

さらに訓練職種ごとに専任指導員一人あたりの訓練生数を出したのが、表12である。

つぎに、専任指導員の所属課名についての分析の結果、G事業所の3人、H事業所の2人を除いて、いずれも訓練担当機関に所属し、制度化された組織の中で訓練を担当しており、学科指導員についても、同じく訓練担当機関に所属している。また、専任指導員の担当する訓練職種は、表10に示したごとくである。

学科指導員について注目すべきことは、G、I、H事業所にみられるように、高校教諭、中学教諭経験者を学科担当者としていることである。とくに、I事業所においては、元中学・高校教諭の2人を教育課養成係長、同教育係長として訓練を担当させている、

表12

事業所	訓練職種	訓練生数	専任指導員数	一人あたり訓練生数
A	機械	60	3	20
	金属	46	3	15

B	機 (工作科機械工舎)	械	26	5	5.2
	電	氣	24	3	8
	制	御	42	3	14
	計	測	32	4	8
	機	械	(9)	—	—
	鉄	構	10	—	—
	溶	接	10	—	—
C	板	金	16	—	—
D	(高卒養成)		58	4	14.5
E	—		39	4	9.8
F	仕	上	7	—	—
	鉄	構	12	—	—
	化	機	12	—	—
	電	氣	5	—	—
G	機	械	15	1	15
	仕	上	10	1	10
	配	管	1	1	—
	板	金	1		—
	製	銜	3		—
	塗	装	1	—	—
H	機械・仕上		61	4	15.2
I	機	械	8	1	8
	板	金	14	1	14
	自動車整備	塗装	12	—	—
	機械塗	物	2	—	—
	鋳	理	2	—	—
	熱処	造	1	—	—
	鍛	1	—	—	
J	(一般作業)		49	2	24.5
K				9	
L	機	械	12		
	仕	上	3		
	機械組立		6		
	電気組立		22		

3-7 訓練生の採用基準

つぎに問題となるものは、訓練生の選定である。すなわち、訓練効果を十分に期待するためには、必要性を満足させる見込みのない者を、訓練生として採用すべきではない。なぜなら、これは訓練の原則ともいえることであろうが、企業の要求するところと、訓練生自身が要求するところが一致しなければ、訓練内容の質と量にも影響をおよぼすからである。それでは、本調査による回答事業所では、どのような基準によつ

て訓練生を採用し、訓練職種を決定しているのだろうか。

表13は、各事業所の訓練生採用基準(入社選考基準)を示したものである。

表13

事業所	学科	学校内申書	作文	健康診断	面接	(適正検査) (クレベリン)	(適正検査) (労働省編)	性格検査	身元調査
A	○	○		○	○				
B	○	○		○		○		○	
C									
D	○			○	○				
E	○			○	○				
F	○			○	○		○		
G	○			○	○	○			
H	○			○	○				
I	○			○	○	○			○
J	○			○	○	○			
K		○		○	○	○			
L	○		○	○	○	○			

また、訓練生職種決定要素については表14に示す。

表14

事業所	学科成績	実技成績	身体的条件	性格・態度	本人の希望	指導員の意見	(適正検査) (クレベリン)	(適正検査) (労働省編)	(適正検査) (GATB)	(その他)	人事計画	その他
A	○				○							○
B	○	○			○							○
C	○	○										
D	—3カ月の巡回実習により適性を見出す—											
E												
F			○		○	○						○
G			○	○	○		○	○				
H		○			○							
I	○	○	○	○	○							
J			○	○	○							○
K		○			○				○			○
L		○	○		○					○		

これによると、職種決定の要素として一番多いのは、訓練生自身の希望を考慮することであり、ついで、視力、体力、身長等の身体的条件の考慮、各種適性検査による適性発見、および訓練期間中の学科成績、実技成績等である。また一例ではあるが、訓練指導員の意見を参考にしてしている事業所あるいは、人事計画に

よつて決めているところもある。しかし、多くの事業所が、本人の希望等を聞き入れて、事業所の都合による一方的な決定はしていない。また、訓練修了後の配属先は、いくつかの決定要素の組合せによつて行なわれていることがわかる。

つぎに、高卒非訓練生の職種決定方法に回答をよせた事業所の職種決定要素を表にすれば、表15のごとくになる。これを、訓練生の職種決定要素と比較してみると

表15

事業所	学 科	身 体 的 条 件	性 格 ・ 態 度	本 人 の 希 望	(適 性 レ ペ リ ン グ 検 査)	(適 性 の 他 検 査)	人 事 計 画	そ の 他
A		○		○			○	
B	○	○		○		○		
I	○	○		○	○			○
J		○	○	○				○

訓練中の実技成績、学科成績を除けば、職種決定要素はほぼ同じであることがわかる。

3-8 訓練職種別時間数およびカリキュラムについて

技能訓練の質的内容を問題にする場合、「指導員」の質的問題について、実技時間数、学科時間数（一般学科、専門学科）の比率、およびカリキュラム編成が問題となる。本調査に回答をよせた事業所の高卒者訓練の目的が、熟練作業者、事務系職員としての下層管理者、もしくは監督者の養成にあるので、この訓練の内容は単なる単能者の養成と同じであってはならない。

しかし、高卒者訓練には、学科指導上の基準や、技能訓練の具体的習熟目標もなく、各事業所の特殊事情等によつて独自の基準を設定し、それにしたがって実施しているのが現状である。各事業所の学科指導上の基本方針および基準について面接聴取（A、B、D、E、G、I、J事業所）した結果を摘記すれば、つぎのごとくになる。

A事業所——技術の進歩に適應しうる基礎的知識を幅広く付与し、自発的研究心を喚起し、創意工夫の観念を養う（短大卒程度の実力養成）

B事業所——必要にして十分な教育科目を採用し、施設、教材の有効利用と学習理論の導入により、学習効果を高め、教育コストの低減を図る（工業高校専門科目の復習的要素と一部短大卒程度の実力養成）

D事業所——

E事業所——人間形成と現場作業を円滑に遂行出来る学力を付与する（専門科目の修得と学校差補正のため、数学のみ高校の復習をして実施）

G事業所——工具の名称、安全を教える

I事業所——単能工養成であるので、基礎的知識を付与する

J事業所——対象が農業高校卒であるので、高度な知識を付与する教育はしない

学科指導は、以上摘記した基準にしたがって行なわれているが、指導考課の時期、方法および採点基準については、おおよそつぎのごとくである。

A事業所——3カ月毎（年4回）、 $\frac{40}{100}$ 以上合格、不合格者は補修と追試

B事業所——年2～3回随時実施、 $\frac{60}{100}$ 以上合格、不合格者は追試

D事業所——

E事業所——年4回

G事業所——

I事業所——年1回（7月）実施し、配属職種を決定

J事業所——担当講師が必要に応じて実施

また、訓練生が単能熟練者、多能熟練者になるにしたがい、作業に必要な知識や判断力の必要性は増大するものである。したがって、関連学科の教育はこの点から重視すべきものである。

先の3-1「高卒者訓練の目的」および3-3「訓練修了時における技能目標」の項で若干説明したことであるが、本調査で得られた実技、学科の時間数、カリキュラム編成は、表16のとおりである（B事業所の整備科の各訓練職種は除く）。

事業内高卒者訓練における実技訓練時間と学科指導時間数の割合はどうあるべきかについては、とくに定説はないようである。3-3「訓練修了時における技能目標」においても説明したごとく、一般職業訓練所、総合職業訓練所および事業内認定訓練においては、訓練職種ごとに実技、学科の比率があるが、歴史の浅い高卒者訓練においては、実施事業所も極めて少なく、各事業所においても認定訓練を参考にして、高卒者訓練のカリキュラムの編成をしている段階であろうと推測される。事実、回答された資料の訓練時間、カリキュラム編成は、それぞれの事業所の特殊性を表わしており、高卒者訓練の約束ごとといったような特徴的事実は見出すことは出来ない。例えば、訓練時間については、多くの事業所では1年としているが、K事業所

表16

事業所 訓練職種	A		B			C
	機 械	金 属	機 械	溶 接	鉄 構	板 金・機 械
実 技 訓 練	配属課別基礎実習 378h 旋盤, 仕上集中実習 609h		仕上基本 175h スケッチ 25 旋 盤 220 形 削 盤 30	仕上基本 100h ガス切断 30 溶 接 320	仕上基本 100h 原図野書 70 ガス切断 70 曲げ加工 60 溶 接 70 鉄構組立 80	
	987	987	450	450	450	0
普 通 学 科	英 語 99 数 学 148 物 理 99 体 育 49 安 全 25	英 語 99 数 学 148 物 理 49 化 学 99 体 育 49 安 全 25	入社教育 20 社 会 16 安 全 10 衛 生 10	左に同じ	左に同じ	数 学 108 職 場 常 識 36 英 語 36 体 育 36 社 会 36
	420	469	56	56	56	252
専 門 学 科	工業管理 25 品質管理 49 工業計測 49 機械製図 148 機械設計 49 機械力学 49 機械工作法 74 原 動 機 49 機械材料 49 電気工学 74	工業管理 25 品質管理 49 工業計測 49 製鉄製鋼 74 圧延伸張法 74 金属材料 99 機械工学 74 製 図 49 電気機器 74	製鉄法 40 製鉄機械 56 現場作業の体験 24 現場実習の問題 点及び記録・整理 21 製 図 40 力 学 30 金属材料 30 測 定 30 機械要素 30 機械加工法 60 機械工作法 20 機械保全 20	左に同じ	左に同じ 溶接法 I 50 溶接法 II 60 鋼板加工法 30 自動溶接法 30	機械工作法 36 電気工学大意 108 金属材料 36 材料力学 36 原図展開 30 曲げ加工 30 鉄構組立 40 溶 接 30 ガス切断 30
	615	567	401	411	401	116
総時間数	2022	2023	907	917	907	368
事業所 訓練職種	D	E	F			
	(高卒養成工)		化 工 機	鉄 構	仕 上	電 気
実 技 訓 練	旋 盤 120h フライス盤 96 研 削 盤 64 平 削 盤 48 形 削 盤 24 電 装 120 仕 上 160	仕 上 210h 電 気 203 溶 接 203 起 重 機 119 現場実習 273	現図作業 243h 溶 接 350	左に同じ	仕上作業 593h	電気配線作業 593h
	632	1008	593	593	593	593
普 通 学 科	経営大要 50 工場社会 12	社 会 64.5 数 学 84 安全衛生 32 体 育 90 武 道 87	経営大要 10 工場管理 12 安全管理 12 WSTC 6 衛 生 10 体 育 15	左に同じ	左に同じ	左に同じ
	62	357.5	65	65	65	65
専 門 学 科	材料力学 24 金属材料 24 製 図 72 電気工学 48 作業研究 24 製品機構 24	冶金工学 82 電気工学 78 機械工学 66 計測工学 67.5 品質管理 82 製 図 86	図面の見方 14 内 燃 機 4 化 工 機 4 産業機械 6	図面の見方 14 鉄 構 14	図面の見方 14 内 燃 機 4 化 店 機 4 産業機械 6	左に同じ
	216	461.5	28	28	28	65
総時間数	910	1827	686	686	686	686

事業所 訓練職種	G				H	
	機 械	仕 上	塗 装	配管・板金・製缶	機 械	仕 上
実 技 訓 練	旋 盤 543 フライス盤 46 現場実習 301	ハンマー振基本 14 ヤスリ基本 45 ハツリ基本 49 キサゲ基本 21 製品製作による 応用訓練 460	刷 毛 塗 272 スプレー塗 131 地 付 け 141 水 と ぎ 82 パテ詰め 82 文 字 書 182	片手ハンマー基本 14 中ハンマー基本 17 銅 基 本 14 板金工作法基本 51 溶接基本 210 現図法基本 182 各基本の応用 101 現場実習 301	旋盤基本操作 測定器の使い方・ 読み方 各種機械の基本操作 簡単な応用操作 安全作業	ハンマ・ヤスリの 基本作業 測定器の使い方・ 読み方 各種手仕上作業 簡単な応用作業 火造り作業 組立基本作業 安全作業
	890	589	890	890	300	300
普通 学 科	数 学 30 安全作業法 21 WSTC 20	左に同じ	左に同じ	左に同じ	社 会 20 数 学 60 工業英語 20 安全衛生 20	左に同じ
	71	71	71	71	120	120
専 門 学 科	品質管理 18 製 図 56 機械工作法 63	左に同じ	左に同じ	左に同じ	機械工作法 40 機械製図 60 材 料 40 力 学 40 電気一般 40 自動車概論 40 品質管理 40 原価管理 20 動作研究 40	左に同じ
	137	137	137	137	360	360
総時間数	1098	797	1098	1098	780	780
事業所 訓練職種	I					
	機 械	板 金	自動車整備	機 械 塗 装	鑄 物	熟 処 理
実 技 訓 練	仕 上 115 板 金 42 溶 接 41 旋 盤 345 自動旋盤 168 エアプレス 60	仕 上 175 板 金 42 溶 接 41 旋 盤 93 ポータブル・ スポット溶接 168 定置式 スポット溶接 84 建 付 168	仕 上 115 板 金 42 溶 接 41 旋 盤 93 自動車組立 480	仕 上 115 板 金 42 溶 接 41 旋 盤 93 水 と ぎ 168 パテ付 168 筆 ぬ り 84 マスキング 60	仕 上 115 板 金 42 溶 接 41 旋 盤 93 型 送 り 84 キューボラ溶解 144 注湯・電気炉 168 チル中子取り 84	仕 上 115 板 金 42 溶 接 41 旋 盤 93 焼入機操作 200 焼入部品の検査 160 焼戻し操作 120
	771	771	771	771	771	771
普通 学 科	WSTC 12 数 学 24 物 理 24	左に同じ	左に同じ	左に同じ	左に同じ	左に同じ
	60	60	60	60	60	60
専 門 学 科	機械材料 18 機械製図 48 機械工作 42 自動車工学 48 専門作業法 24	左に同じ	左に同じ	左に同じ	左に同じ	左に同じ
	180	180	180	180	180	180
総時間数	1011	1011	1011	1011	1011	1011

事業所 訓練職種	I		J		K		L		
	鍛造		(一般作業職)		—		機械・仕上		
実 技 訓 練	仕上	115	電気	25	旋盤	156	機械	1691	機械組立 (電気組立) 1316 機械 127 仕上 375 鍛造 42
	板金	42	仕上	26	フライス盤	132	仕上	127	
	溶接	41			プレス	132	鍛造	42	
	旋盤	93			仕上	204			
	ビレットシャ による材料切断	28			研磨	108			
	加熱炉操作	105			検査	108			
	バリ抜操作	120							
	鍛伸と横座操作	140							
	ハンマー操作	87							
		771		51		840		1860	
普 通 学 科	WSTC	12	数 学	50	数 学	22	管理工学	24	左に同じ
	数 学	24	英 語	20	英 語	11	労働法	24	
	物 理	24			経 営	22	体 育	48	
							人間関係論	48	
	60		70		55		144	144	
専 門 学 科	機械材料	18	電気理論	15	機械工作法	55	機械工作論	96	機械工作法 48 各種機器特論 48
	機械製図	48	電線材料	5	電気理論	22			
	機械工作	42	電線機械	10	製 図	44			
	自動車工学	48	製 図	20	材 料	22			
	専門作業法	24	機械計測	20					
			電気計測	20					
			設備保全	20					
	180		110		143		96	96	
総時間数			231		1038		2100	2100	

の3カ月を最低に、最高C事業所の2年のものまであり、訓練時間数の比較では、この特徴はさらにはっきりと見出せる。すなわち、C事業所においては、実技訓練の時間を全く編成しておらず、訓練の内容を普通学科と専門学科のみに限定し、しかも総時間数は368時間と非常に少なく、高卒者訓練のうちでも例外的事例として取り扱うべきであろう。

さて、実技訓練時間数の最低はC事業所を除けば、J事業所の51時間、最高はL事業所の1,860時間である。この実技訓練時間は、L事業所のほかはいずれも、一般職業訓練所で実施される基礎訓練にも満たないものである。したがって、高卒者訓練で期待する技能の質的問題を考えると、そこには自ら一定の限界があると考えべきで、高卒者訓練修了者に、直ちに、現場生産要員としての大きな期待はかけられないのではないことがわかる。

専門科目については、訓練の対象が、将来の熟練作業員、事務系職員としての下層管理者もしくは監督者たる高卒者であるだけに、専門科目の内容・時間数にかなりの重点をおいている事業所もある。しかしその反面、ほとんど実施していない事業所等もあり、一概に分析することは出来ない。

一方、普通科目についても同様の傾向がみられる。普通科目は一般基礎学科としての学問であり、技能訓練の場においては比較的重点をおかれぬものである。しかし、技術革新の伸長度、技能の高度化が待たれている今日、基礎的的原理的な学問である普通学科の習得はおろそかには出来るものではない。しかしながら本調査に回答された資料では、表16および表17にみられるごとく、必ずしも普通学科に対する考え方が統一されているとは思われず、また回答されているものについても短期間のための最少限度とうかがえる。

こうしたカリキュラム編成、時間数の問題は、高卒者訓練の目的が作業員養成にあるものと、そうではないものによって違って来るであろうし、産業別、規模別によっても特徴が現われるものである。また、高卒者訓練自体が暗中模索の状態である現在、カリキュラム編成や訓練時間比等についての定説がないので、回答資料を分析する基準としては適切ではないが、一般職業訓練所の数字をあげて説明してみよう。一般職業訓練所においては、総訓練時間のうち約75.0%が実技訓練にあてられており、普通学科には約9%、専門学科には約16%があてられている。

一方、本調査の回答資料のうち訓練時間数の75.0%

表17

事業所	訓練職種	訓練期間	総訓練時間数			訓練時間比 (%)		
			実技	普通学科	専門学科	実技	普通学科	専門学科
一般職業訓練所	機械	1年	1350 h	170 h	280 h	75.0%	9.4%	15.6%
総合職業訓練所	機械	2年	2690	310	600	74.7	8.6	16.7
事業内認定訓練	機械	3年	約4,120	1280以上		76.3	23.7	
A	機械 金属	1年	987	420	615	40.8	20.8	30.4
			987	469	2023	48.9	23.1	28.0
B	機械・鉄 溶接	1年6ヵ月	450	56	401	49.6	6.2	44.2
			450	56	411	49.1	6.1	44.8
C	機械・板	2年	—	252	116	—	68.5	31.5
D	(高卒 養成工)	1年	632	62	216	69.5	6.8	23.7
E	—	1年	1008	357.5	461.5	55.1	19.6	25.3
F	化工機・ 鉄・仕・電	4.5ヵ月	593	65	28	86.4	9.5	4.1
G	仕上・機・ 塗・配・板 缶	6ヶ月	589	71	137	73.9	8.8	17.3
			890	71	137	81.1	6.5	12.4
H	機械・仕	6ヶ月	300	120	360	38.5	15.4	46.1
I	機・板・自 機塗・鋳熱 ・鍛	6ヶ月	771	60	180	76.2	6.0	17.8
J	(一般 作業職)	1年	51	70	110	22.1	30.3	47.6
K	—	3ヶ月	840	55	143	80.9	5.3	13.8
L	機械・仕 機組・電組	1年	1860	144	96	88.5	6.9	4.6

以上を実技訓練にあてている事業所は、F、G、I、K、Lの5事業所であり、50.0%以下しかあてていない事業所が4つもある。

専門学科については、G事業所の一部、F、K、L事業所を除いていずれも、一般職業訓練所の比率よりも高いことがわかる。また、普通学科は一般職業訓練所では約9%であるが、C事業所では68.5%、J事業所では、30.3%、A、E事業所では20.0%前後、H事業所では15.0%とはるか所高い比率を示している。

こうしたことからF、G、I、K、L事業所は実技訓練に重点をおき、A、B、C、E、H、Jの各事業所が比較的学科指導に重点をおいて、高卒者訓練を実施しているといえる。したがって、3-1「高卒者訓練の目的」の項で明らかにした訓練目的が、訓練内容と必ずしも一致しているものでないことがわかった。事業内訓練自体が中卒者訓練から高卒者訓練に移行する過渡期であり、訓練目的、訓練体制、訓練内容が合致したプログラム作成には、いましばらくの時間的余裕

が必要であるように思われる。事実、現行カリキュラムの問題点については、各事業所とも多くの悩みを表明している。

A事業所——配属職種とカリキュラムとが一致しない（配属職種が58職種と多いため）

現在、①機械・仕上・溶接、②電気・計測、③木型・鋳造・金属の3ブロック編成を検討中

※実技時間をあと300時間ふやせば、認定訓練以上に出来る

B事業所——実技訓練では基礎訓練から応用訓練へと進むべきであるが、一クラスの人員が多いときには、順当に段階を追うのが困難

D事業所——訓練内容に特色がない（業務に関連のあるもののみにする）

E事業所——第一回修了者を現場に送つたばかりで調査中（現在のところ問題なし）

G事業所——

I 事業所——学科の時間数が少ない、実技訓練が計画通り行なわれない

I 事業所——訓練時間数が少ないので、高度な技術、技能教育が不十分である（基礎的なものに片寄っている）

3-9 平常技能試験と実技課題試験について

学科指導上の基準と同様、実技についても試験の方法、評価の基準等を定めている事業所は極めて少ない。訓練中の技能評価を行なっているのは、A、B事業所（図1および図2の成績査定表参照）のみであり、

訓練修了時における実技課題試験を実施している事業所はE事業所のみである（図3の課題参照）。B、G事業所は具体的な課題の設定はしていないが、一定の技能到達目標を定めている。A、D、I、Jの各事業所は課題を設定していない。

平常技能試験の採点基準、実技課題の設定と基準を示せば、つぎのごとくである。

○平常技能試験の採点基準

A事業所——実習成績査定表の基準による別図参照（図1）

図1 養成工実習成績査定表

工場・課名	職種	学年	氏名	査定月	課長	査定者
工場 課	工	年		月		

項目	要素	査定事項	評価区分				
			すい ぐ れ て る	や れ て す い る	ふ つ う	や お と やる	お と る
作業知識	知識	教えられた専門知識を理解している					
		作業に必要な関連分野の知識がある					
		作業の要点を理解している					
理解	理解	指示された順序にしたがい、確実にすすめている					
		すみやかに適切な判断を下す能力がある					
		応用作業を適切に消化している					
技能	仕事の質と量	仕事が速い					
		正確な仕事をする					
		仕事のでさばえがよい					
作業態度	職場態度	点検・後始末を実行している					
		服装・礼儀正しく好感を与える					
	責任感	指示された作業をやりとげる					
	積極性	意欲的に作業し、研究心が旺盛である					
	忍耐力	がまん強く、困難にも耐え持続性がある					
	原価意識	資材を有効適切に使用している					
	安全意識	整理整頓につとめ、安全規則を守っている					
協調性	みんなと協力しあつて作業している						
備考							

B事業所——実習評価表の基準による 別図参照 (図2)

・ 2

実習評価表	実習技能					仕事ぶり			実習記録				作業性格			安全性		人物観察									
	実習準備 8点	実習手順 8	実習技術 8	関連知識 8	出来栄え 8	勤怠 10	後片付け 5	実習態度 5	提出状態 5	正確度 5	出来栄え 5	努力の程度 5	協調性 4	責任感 3	積極性 3	規則遵守 5	注意力 5										
実習 自年月日 至年月日 担当指導員 印 講座組 生徒氏名	教材の準備(整理整頓、手入、取扱いか)	ステップが教えたとおり守られているか	基本姿勢が守られているか	器用さ速さ正確さはどうか	五前問試験、口頭質問などで知識の習得程度はどうか	作品の外観精度	計	24~40点	出動状態(欠勤、遅刻、早退)はどうか	集合時間、真剣さ、動作の艶活さなどはどうか	教材や実習場の後片付けや清掃状況はどうか	計	12~20点	指示された日時をよく守っているか	いつもよく整理しているか	字(画)体、文案などの丁寧さや美しさはどうか	各項目に漏れがなく、正確で、よくまとめているか	よく助け合っているか、一人だけ勝手なことをしていないか	命や指示を責任をもつてやりとげているか	仕事の進め方、人のいやがる作業を進んでいる	6~10点	常に身辺や周囲に気を配っているか	安全規則、安全呼称をよく実行しているか	6~10点	計	60~100点	つぎの事編について特徴のあるものを記入する 挨拶、身だしなみ、言葉づかい、気の強さ~弱さ、几帳面~乱雑さ、素直さ~不遜さ、健康~病弱、落付き~軽そつ、やる気がある~ない、その他

D事業所——

E事業所——

G事業所——

I事業所——

J事業所——考慮中

○実技課題の設定と基準

A事業所——課題試験は行なわれず、平常技能試験のみ

B事業所——機械：実技の主目的は機械装置の分解組

立および修理技能を獲得させる事であるため仕上基本を熟達させる。又、多能工としての関連技能、機械加工、簡単な工事、ガス切断、溶接、電気溶接および配管工事等も修得させる。

電気：電気整備工（多能工）としての基本的な電気機器の分解組立、修理および配管、配線工事、又、関連技能として簡単な電気仕上、電気工事を修得させる。又、電気回路の読解、作図を熟知させる。

制御：計算機制御を保全することを目的として、整備工を育成するため基本的な電気測定、工業計器の取扱い、

電子管、半導体、磁気増巾器の特性試験、プロセス、サーボ系の自動制御の回路測定、計算機のプログラミングを修得するものである。

計測：製鉄プロセスの自動制御装置を完全保全するために単体の計測器および自動制御装置の測定、調整、運転、修理の技能を修得させる。

D事業所——

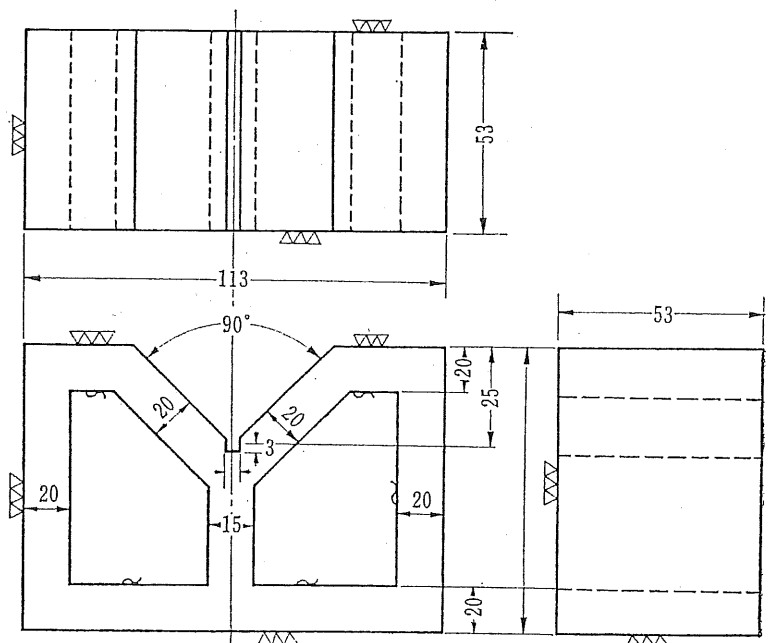


図 3-1 教習所仕上実習用Vブロックの図

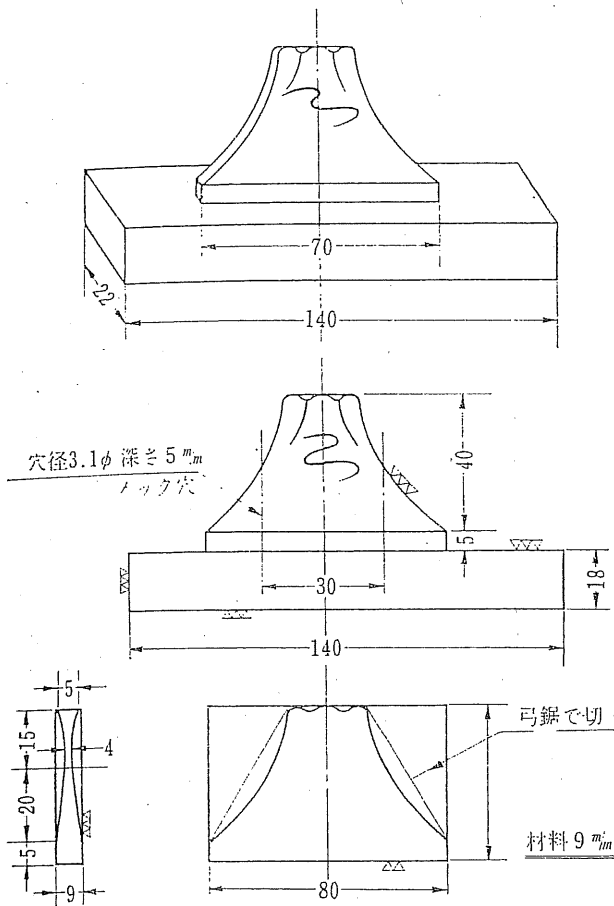


図 3-2 文鎖製作図

E事業所——溶接・電気については課題なし
 仕上……実習開始15日目(30時間) Vブ
 ロック
 19日目(38時間) 文鎖
 23日目(46時間) コン
 パス or スパナ

別図参照(図3)

G事業所——現場に直ぐ役立つ課題で、中卒養成工よ
 りも内容的にむずかしい

I事業所——

J事業所——課題はない。self development の精神
 にゆだねている

3-10 高卒訓練生の長所、短所について

これまで、高卒者訓練実施事業所の訓練内容、訓練
 制度等の組織的、制度的なものについてみてきたが、
 ここでは、訓練生自体の質的問題についての解説を行
 なう。

中卒者から高卒者に切りかえられつつあることは、
 ただ単に労働市場の変容だけで説明できるものではな
 い。技術革新の進展とともに労働の質的変容がおこ
 り、高度な教育を受けた労働者が必要になってきたの
 は周知のことである。こうした点から考えると、本調

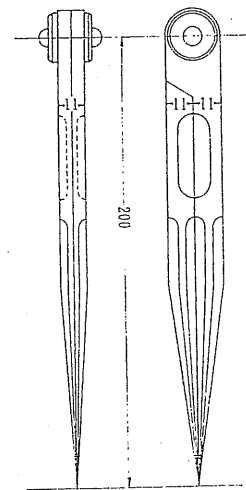


図 3-3 コンパス製作図

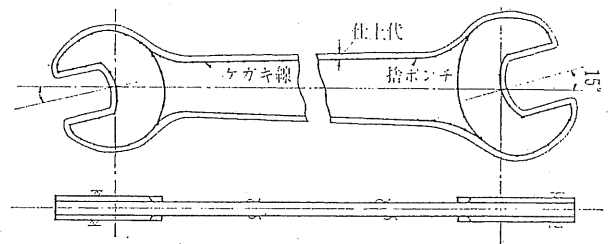


図 3-4

査に回答された高卒者にも質的相違を期待するのは当
 然のことであるが、実際にはどのような相違があるで
 しょうか。

まず、高卒訓練生の訓練中の長所としてあげられる
 ことは、精神的に安定しており、社会的行動が円滑に
 行なわれることである。例えば、人間関係を含めて性
 格的、情緒的に安定しており、社会的場面における行
 動にも常識をわきまえ、協調的、意欲的であるとされ
 ている。また、2、3の事業所では学力が安定してお
 り、理解力の高いことなども長所としてあげているほ
 か、当然のことながら、体力的にすぐれているという
 ことが、4事業所から報告されている。つぎに職場配
 属後の長所としては、仕事ののみこみが早く、現業勞
 働者としての自信と責任感が強いとされている。

逆に、高卒訓練生の短所としてあげられることは、
 高卒訓練生の長所であつた「精神面」が事業所によつ
 ては短所として現われていることである。しかし、長
 所でみられるようにまとまった傾向をみることは出来
 ないが、例えば、「社風になじみにくい」「自我が強く

表18

高 卒 訓 練 生 の 長 所		
専 業 所	訓 練 中 に 現 わ れ る 特 徴	職 場 配 属 後 に 現 わ れ る 特 徴
A	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 競争心旺盛 ◦ 理解力大 ◦ 学力安定 ◦ 考え方緻密 ◦ 体力秀 (採用時厳選) ◦ 性情安定 (指導が容易である) 	
B	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 学科面では学校の延長的なものが90%占めているので非常に効果的である ◦ 学校では一般的に実習が不十分であるので非常に興味を示し意欲的である ◦ 純粋で素直な気持は好感をいだかせる ◦ 学校と同じような友達関係が生れ、良き人間関係を促進出来る 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 手順やポイントのつかみ方が早く能率的である ◦ 教育部の訓練を受けてきたという自信と工高卒であるという意識が職場の中堅としてゆるぎない地位を築いている
C	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 基礎学力がある ◦ 理解力, 判断力がある ◦ 融通をきかせる 	
E	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 能力が高い ◦ 体力があり, 実習がやりやすい ◦ 協調性, 団体行動がよい ◦ 知能的には必ずしも良くないが, 人間的によい 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 元気で素直である ※今年より配属したので良くわからない
G	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 体力がある ◦ 従順である. 田舎育ちで高校教育を受けられるほどであるから両親がそろっていて家庭環境がよい ◦ 精神の安定が強い (養成工に比較して将来の方針がはつきりしている) ◦ 人間が出来ている (常識があつて現場での挨拶がよく出来る) ◦ 養成工と違ってネバリ強いから仕事をやりぬく点で非常によい 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 職場での受け入れ体勢と入る者の心構えがうまくいく
I	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 理解力がある ◦ 体力がある ◦ 技能向上が早い (中卒養成工はモタモタしている) ◦ 農業高校出身なので, 素直で忍耐力がある 	
J	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 意欲的である ◦ 質実剛健・素直 ◦ 体力的にすぐれている 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 中卒者は能力的に優秀であるから自己の可能性を發揮せんとして進学問題に悩む者がいるが, 高卒者 (農高卒者) は自己の能力の限界をわきまえているので職場配属後も真剣である

表19

高卒訓練生の短所

事業所	訓練中に現われる特徴	職場配属後に現われる特徴
B	<ul style="list-style-type: none"> 学校での学習範囲が広いため基礎が浅い 共同作業，安全面に対して意識が薄い 産業人としての意識に乏しく言われたことしかない 集団生活に対しての態度があまりよくない 最後までやり通す根気に欠ける 	<ul style="list-style-type: none"> 経験的な要素に対してとかく批判的である 訓練中に習得したものを十分発揮出来ない 一部職制に対する反発が強く左派的である 作業職という名称にこだわりすぎる
D	<ul style="list-style-type: none"> 社風になじみにくい 生活指導がやりにくい 言うことをきかない 自我が強い 	
E	<ul style="list-style-type: none"> あまりないが，強いて言えば勉強しない 	
G	<ul style="list-style-type: none"> 高卒としての学力をもっていない (農業高校出身のため数学は高校1年程度である) 大人びていてタバコをすう 	
I	<ul style="list-style-type: none"> 粗野でエチケットを知らない 	
J	<ul style="list-style-type: none"> 自己の学歴(農業高校卒)に悩む者も中にはいる 	<ul style="list-style-type: none"> 中卒養成工は3年間の学科，技能教育を受けているので高卒者に比べると格段に秀れている。このことに高卒者は劣等感を抱く者がいる。

生活指導がやりにくい」「基礎学力が浅い」「現業労働者としての意識が薄い」等々があげられている。また、「学歴(農業高校卒)に対して劣等感をもつ」という報告もある。つぎに、職場配属後の短所としては、「経験的技能に批判的である」「職制に対する不満」「作業職という名称にこだわる」等、身分的、制度的不満を表明することであるとされている。そして、一例ではあるが、つぎのことは、現時点における高卒者訓練の問題点として明記すべきことである。「中卒養成工に比べて、学科、技能ともに格段の差があり、高卒者の中には、このことに劣等感をいただくものがある」と報告されている。この一例に高卒者訓練の目的の確立、訓練体制、訓練内容の充実等々、高卒者訓練実施上の今後の問題点をみることができる。

3-11 訓練修了生の配属先について

分析のはじめに、高卒者訓練は大別して二つに分けることが出来るといつた。本調査においてもこの二つの傾向が全体をとおして現われると思われた。しかし、実際には訓練目的と訓練内容が一致していなかつたり、また、訓練内容が技能習熟目標に追いつくほどではなかつたりしており、本調査によつて得ることの

出来た資料に関する限り、C事業所をのぞき全て作業員養成的内容をもつたものであるといつてもよい。

したがつて、訓練生の修了後の配属も事務系職員として職につく者はまったくみられず、全訓練生が現業労働者として、訓練職種を生かした職についている。

表20は訓練修了後の配属先を表わしたものである

表20

事業所	訓練職種	訓練修了後の配属職種
A	機械	機械運転・機器制御・旋盤・仕上・計装
	金属	製鉄・製鋼・操炉・鍛造・圧延・製缶
B	機械	機械整備関係全般
	電気	電気整備関係全般
	卸	制御機器整備全般
	計測	計測整備関係全般
	鉄構	鉄構組立
	溶接	溶接
D	機械	機械加工
	(高卒養成工)	各種機械運転・熱処理・電装

E	仕上・溶接 電機・気重・機	製銃・整備・製鋼・工作・ワーク ス・動力
G	機械・仕上 ・配管・塗 装・板金・ 製缶	—
I	機械・板金 ・自動車整 備・機械塗 装・鋳物・ 熱処理・鍛 造	一般作業職
J	(一般) 作業職	一般作業職

(調査票(2)の質問聴取による)

4. むすび

これまで、事業内高卒訓練の実態を多角的に分析解明してきた。

現在の高卒者訓練は、労働市場の変容、技術革新の進展に伴う高卒労働者の必要性等のもとにはじめられたが、事業内訓練全体からみれば、その歴史はごく短かいものである。それだけに、今後高卒者訓練に期待するところと問題点とが混在し、これの運用、改善には関係者の多大の努力が望まれるところである。本調査によつて明らかにされた12事業所、その他高卒者訓練を実施している幾多の事業所、あるいは準備中の事業所等もあるであろうが、高卒者訓練は、今後必ず産

業界全体の問題として慎重に検討されるものと思われる。

この調査の目的は、こうした産業界の動向と各関係訓練所との方向とを結びつけることにある。

以下、前項までの主な問題点について振返つてみよう。

1. わが国の事業内訓練は中卒者を中心にして行なわれてきたが、高卒者訓練は社会的、技術的条件の必要性に迫られた形で発展している。したがつて、現時点では、企業内容の堅実な大企業で実施されているにすぎない。
2. このように発展途上にあたる現時点では、実施事業所の訓練体制も十分に確立されたものとはいえず、訓練目的、訓練体制、訓練内容が一本のベルトによつて運営されるにいたっていないのが、一般的傾向である。
3. したがつて、訓練期間終了後の技能についても、訓練時間の不足、訓練設備の問題から、現場生産要員としては、中卒養成工と比べて格差のつくことはやむをえないようである。

本調査は、高卒者訓練が社会的、技術的変容に即応して経営の一環をにない、今後ますます産業産展の基となることを願うものである。その意味から、各関係訓練所の指針として、本分析報告表が役立つならば幸いである。