

# 目 次

## 欧州各国の技能者養成

### 才 1 部 授 業 の 組 織

I	訓練規則の範囲と内容.....	5
II	訓練対生産、理論対実技の相関関係.....	7
III	週1日制コースと年間数週連続制コース.....	13
IV	企業内実技訓練.....	15
V	訓練指導員.....	19
VI	訓練業務の監督と統制.....	21
VII	技能者養成に於ける研修監理者.....	22

## ヨーロッパの技能者養成 授業の組織

殆んどどの国でも技能者養成制度下の訓練は、明細な職務記述書や各職種別の訓練教科課程、試験基準などによつて規制されている。これら規則はその範囲や目的に応じて各国で相違している。

フランスでは、文部省発行の教科課程は認定試験の範囲を決定するものであるが、技能者養成訓練の実際計画は決定しない。

西ドイツ経済省発行の訓練規則は職業の機能や実際作業の概念的な分析や、その職業に必要な精神的肉体的適性一覧表や訓練教科課程、養成工が訓練終了時に受験すべき分野の記述などを包含している。然し関連学科の編成については取り扱わない。

デンマークでは、実技指導と関連学科双方の教科課程が文部省で発行されるが、これは所定の原案に基づくもので、これらの原案は技術指導に関する専門の視学官が職業委員会や関係教育審議会と相談の上で起草するものである。

英国では、教育当局各部で公認された教科課程は関連学科指導コースに関するものだけである。事業内訓練が何らかのもつと形式的なタイプの規則によつて規制される場合には、その様な規制は国家的な雇用主と被用者の代表組織（註1）の承認に基いた自主的な訓練計画によつて決定されるのである。従来は或る種の職種についてはロンドンギルト協会がそれらの実際の訓練の教科課程を作成してきたのである。

（註1 雇用者と被用者の各代表から構成される国家的組織とは1964年4月公布の英国産業訓練法に基き各産業別訓練評議会が設置され傘下各工場の事業内訓練に関する諸計画を承認するが此の組織機構を指したものである）

### I 訓練規則の範囲と内容

各国家当局の公布する訓練規則の範囲や本質には色々の相違が余りにも多岐であるから、それらの詳細な記述は此の報告書の趣旨からして役に立つものとは云えない。更に又この様な訓練規則を措置する上に充当される諸原理自体も遂次変つて来ている。

何れの国もそれぞれの国内で発展の限界線は明確である。最近の訓練規則は以前よりもずつと細部にわたつており、訓練を如何様に組織化するかについて益々実際の指導を措置する様な傾向にある。

チェコスロバキヤ、デンマーク、ドイツ及オランダに於ては、養成工の基本訓練に際して彼等が実習する個々の実技訓練に関する詳細な訓練教科課程や指導書は、現場訓練の総合的手引書（教例ではあるが）と同様に中央訓練機関（当局）によつて現在発行されつつある。

これらの教科課程は各種の教材や基準計画に適応した手引書や視聴覚教材等によつてしばしば補足補充される。勿論これらの補足教材の使用は随意である。

電気及電子機器組立工の爲めのドイツの訓練規則は現在ある総括的種類の訓練規則の一例として役に立つであろう。これは三部に別れている。即ち職務記述書、訓練教程、及び試験基準である。各部ともそれぞれ修正が許される。現にこの事例として職務記述書と訓練教程は1963年に修正された、試験基準は1950年から実施中である。

此の三部は全体として50頁の冊子となり、雇用主と養成工双方に供与される。

此の冊子の第一部2頁は職務記述書で、これは養成工が教科指導を受ける作業分野の範囲の限界を明確に定める意図から付録的に記述されている電気組立工職種のためには、その職務記述書は電気機器に関する製作、組立、使用、取付け、検査、運転及補修作業を含んでいる。

特殊製品の項目が列記されていてそれらは自由選択科目である、即ちその項目としては電信とラジオ、機械及機器組立及部品生産、その他の工業設備、電子医療機器及電子機器の補修、自動車類である。すべての選択科目に共通している点はいやしくも電気工が使用する治具、工具、部品と機械、その他の設備の使用点検整備に関する訓練そのものである。

事業内訓練で養成工が指導され教へ込まれる技能と知識には二つの部門がある。(I)は最少限度の知識と技能の要件、(II)は電気組立工として絶対的ではないが望ましいと考えられる程度の経験である。

此の職種の基本必須作業表には、やすり作業台や各種工具に関する必要な基本的手先の技能、巻線配線作業(絶縁を含む)、組立(製図及び明細図に従う)。各種の電気機器及びモーターの試験・検査を含んでいる。更に電氣的機械的測定技法に関する詳細な指導を記述している。安全管理、工具や機器の整備保全や故障探求には特に重点を置いている。

第二部の46頁にわたる訓練教程には、上記の各作業がもつと詳細に記述されていて訓練生(養成工)の指導目的の爲めに選ぶべき種類の作業例や訓練生が取扱い方を学ぶべき工具類を例示している。更に種類の異なる各企業に於ける訓練の計画のありかたや許容された各種の選択科目の色々な例を列記している。

第三部の最終頁は試験基準に関する部分である、即ち訓練生(養成工)の実技試験に許された24時間内に彼が実施すべき課題作業が明記されていて学科試験については職業技術、製図、数学及び公民科と商業についての口頭及び筆記試験に出題される諸問題が明記されている。

何れの図でも雇用主達は養成工の訓練に当つては訓練規則の条件に定められた一般的なかの中中で比較的巾の広い相違を許されている。訓練諸規則は従来からある良い慣例や当該職種に必要な基本技能と知識の成文化として記述されてもよい様な形式のものになつてゆく傾向にある。

大抵の訓練規則は訓練生の質的訓練の理想と訓練生の高度生産への願望との妥協の結果である。概して云えることは職種が広い程それだけ規則が漠然となるに違いないことである。例示すれば家具工と云う職業に適用する訓練教科課程や基準は一般職業分類中の“機械工”の部門に含まれている広範囲の専門分化全般に及ぶ課程や基準よりもはるかにもつと詳細にわたることが出来る。

1963年にILOリサーチ・センターが別に意図する調査計画に基いて実施した国際比較で得

た主な結論の一つは、相当きびしく規制された技能者養成制度の下に於てすらも、訓練基準双互間の相違変化が一国内に於ても企業間に於ても可なり大きいことは自国の訓練をそれぞれ別の相違した組織機構にしている各国間の相違と同じ程度に大きいと云うことであつた。

ILO調査チームの今回の調査計画とその他の資料から得たデータによれば、詳細な訓練規則に従つて訓練された技能養成工の全部が全部訓練終了後終りには熟練工とか一人前の上級技能工とか技術者には決して成るとは限らないし、全部が全部訓練終了後10年乃至15年間自分自身の仕事を続けることは云えないことが判明した。

養成工制度では養成工達が或る技能のレベルに達してそのレベルで大體仕事を見つける様になるそのレベルを決定するだけであるが彼等の将来の雇用の途は必ずしも本来そのために訓練された職種に対して開かれるとは限らないし、又経済活動の分野に於てすらも雇用されるとは限らない。

養成工の或る者は追加訓練や追加教育を受けるために職をやめる者もある。又或る者は成人だけに限られた職業で、しかもそのためにいかなる職種にしろその養成契約期間を立派に終了することがその後職業を探す際の確定的要素となりうる様を職業に雇用される時機が来る迄じつと待つて時をかせぐために養成契約制度を利用する者もある。更に或る者は、熟練工又は技能工(Journeyman)としての資格を取つた後でも尙工場内の同じ作業部門で又は他の工場内で半熟練工の若しくは限られたレベルで仕事を続ける者もあるであろう。熟練工となつても尙その以前のままの職種にとどまつていたり或はそのままで職長(forman)とか又は親方(マイスター)となる例は比較的まれである(この少ない例も職種次第、国次第でかなり相違している)。

従つて訓練諸規則は、一つだけの目的にかなうだけではなく、それ以上に役立つのである。即ち技能訓練、職業訓練の諸基準を提供するのみならず、更に次の各項を充足する。

- (1) 養成工をとかく乱用しがちな雇用慣習から若者を守る為めの基盤を樹立する。
- (2) 若い工員がその最初の職種にたとえ留まらなくとも自分にとつて有用となる様な経験をつかむチャンスはその工員に与えるように意図されている。
- (3) 雇用主や職種全般に対して、彼等が必要とする未来の技術要員、監督要員、現場の親方を選び出し、訓練するための広汎な基盤を与えるように意図されている。

## II 訓練対生産、理論対実技の二つの相關關係

欧州各国の技能養成工の大多数とまではゆかなくとも相当数の者が実技指導を現場で受けているこの様な現場訓練(on-the-job training)のやり方を素人的だとか、教育学的に不合理だとか、安い労賃で若者を使つてその犠牲に於て利潤を挙げる手段であると色々多くの非難が言われたり書かれたりしている。

然し乍ら一人前の技能者の或る者達は専ら現場で訓練を受けてきたのであり、その間週1日制の定時制の職業学校に通ひ、或は夜学に通つていたのである。又将来を期待された優秀な熟練技能工の或る者達は現在でも此の伝統的な昔ながらの現場訓練法で自分達の技能を發揮していることは疑

いもない事実である。

ところが、最近の情勢発展から多くの職種について生産或は整備保全の分野で従来の現場だけに限つた実技訓練では所定の基準を達成するのに不十分ではないかという新しい懸念が生じて来ている。この心配は特に高度の熟練を要する技能職について云える。

既に述べた如く、実技訓練のために残された時間が多くの国々に於て甚しく短縮されたのである。その最も極端な例が見られるのは、定時制の夜間職業学校に於ける関連学科の講義が昼間の勤務時間中の昼間定時制の講義に最近置き換えられてきて、しかも勤務時間にくいこんだ分だけに相当する訓練時間の延長は認めないという国々である。

その他の国々では多くの雇用主や教育訓練専門家達が感じていることは、最近の作業時間短縮の傾向がまさしく訓練の質の点から危険であるという事と問題はやがて曲り角に来るのではないかという事である。

更に又高度機械化産業やオートメ化産業の側から次のような議論が出ている。即ち技能養成工が自分の基本技能をみがくための作業現場の数そのものが減少しつつある。この理由からして、他の理由も色々あるが、訓練の場が工場又は作業場から他の場所に移らねばならないという問題である。職業担当教師や教育専門家達は更に次のようなことを附言する。即ち、

「生産の立場にある養成工は現場で体得しつつある実際の経験を理解し把握精通するのに役立つ丁度よい時機に理論的指導を受けることが殆んど出来ない状態であること。更に又、この結果として実際経験と理論指導というこの二つの職業訓練上の緊要な要素がうまく結びつかないということ」である。

その上次の点も強調されている。即ち

普通一般の養成工の知的能力が段々低下してきているのに、多くの場合各職種の技術的内容はますます広くなつており従つて学ぶべきことからの最も実質的に増加してある今日の時代に於ては、密接に協調されるべき実技と理論指導の論理的構成を一步一步確立することはむしろ益々重要となつてきているという事である。

つまり教育担当者達に云わせると、学ぶのが遅い者程益々短い時間にもつと多く学ばねばならないのである。

第二次大戦後の時機に於て、更に又それ以後の時機でもある国々では、多くの職業訓練専門家や教育当局者が比較的大規模の企業体の経営当事者と同じように感じたことは、この問題の解決が組織化されつつある。公立私立の学校ベースの訓練制度の中に見出さるべきであるということである。工場の生産も養成工の訓練ニーズ(needs)に適合するように調整することは出来ないのであるから、養成工にとっては彼が十分に訓練される迄は作業現場で彼を容れる余地は無かつたのである。

例えばチェコスロバキヤの場合で云えば、学校ベースの訓練制度によつて得た経験が職業学校で一人前の職長レベルぐらい迄を目指す全コース制訓練を実施しようとする熱意を一般的に冷却せしめてしまつたのである。

過去2、3年間に導入された改善策は概して云えば、一方に於て学習の組織的編成の必要性和他方に於て現場で要求される作業基準を養成工が学ぶことの必要性和の間に適当なバランスを確立することに向けられてきたのである。更に教育学的見地から次のようなことが云われる。即ち浪費的作業（作られた物が商品価値のない仕事）は訓練生（養成工）の自分達の職業に対する興味や熱意を急速に減殺しているが、然も尙学校や作業現場で商業的価値のある仕事を養成工にやらせることは、団体協約としては認められても実際的には困難であると云うことは一般的に認められている。

実技訓練と関連学科とそれぞれに充当された年度別の時間的割合は国によつて又職種によつて違いがあるものである。

技能者養成計画に適用された関連学科の時間的割り合いで最高を示した例がチェコスロバキヤにある（フランスの公立職業学校：CETの場合の全日制スクールコースは此の割合計算から省かれる）。即ち両者の訓練時間の割合は関連学科1時間に対して実技作業2時間であつた。此の1：2の比率に到達する迄の過去年月の経過を年別に示すと次のような興味ある表になる。

年次別	関連学科一般科目の時間	実技訓練時間
1918～1945	1時間	10時間
1947～1950	1	3
1951～1958	此の年間は凡ての養成工訓練は国立又は事業内訓練センター及び職業学校で実施された	
1959～	1	2

職業学校に於ける全日制コースでは、通常関連学科指導の時間の割合は比較的高い。例えばオランダの工業学校では、第一学年（12才～13才）を通じて職業的要素が目立っている。学校の実習棟で技能訓練に充当される時間は第2学年、第3学年になると増加して、大体授業の50%に当る。

チェッコ以外の他の国々に於ける養成工訓練の実技実習を比較するに際して、提起すべき大切な事がある。即ちオランダの工業学校の若者達やその他の国々の職業学校訓練生達は一般の養成工よりも若年である点である。

オランダの場合の訓練の全期間（即ち工業学校の3年間と技能者養成契約期間2年乃至3年の合計）と、普通教育の期間がこれより比較的短い期間とを考慮に容れた場合、関連学科と手先きの技能の実習との割合は、本来養成工制度に適用されている訓練基準にずっと近いものとなる。

15才又は16才から養成工として訓練を開始する国々では、理論指導と実技指導の割合は大抵1：5から1：3の率の間のいづれかに相当する。一般的傾向としては、全訓練生が訓練週当たり最低8時間関連学科と一般追加教育を受けていると云うこと、及び職業理論の理解が特に重要とみなされている職種に於ては、それ以上の時間（即ち8時間以上）が関連学科や学校実習各

種の実験、製図その他)に充当されていると云うことが確実化されつつある。

デンマークに於ては、1956年新しい技能者養成法が公布実施されて以来特定の職種では既にその訓練計画を修正してしまつて学校の実習棟や教室や実験室に於て行われる指導教科の量が実質的に増加していて、その総合計が前記のチェコスロバキヤの時間数に殆んど近いところ迄になつている。

関連学科週当り8時間制の基準を採つている国々ですらも比較的大企業筋で社内に訓練実習場や職業訓練施設を有するところでは、社内訓練施設に於ける学科指導の数時間を公立職業学校に於ける授業時間に加算している例がしばしばある。

すべての職種に適用される訓練基準の様式(pattern)を変更することが出来ない事情にあつた或る国々では、すべての養成工に対して関連学科の時間をもつと長くすべきであると云う要望がある。例えばオーストリアやドイツでは、多くの労働組合や教育専門家達が義務制の関連学科指導時間を現行の週1日制から週2日制に延長するようにと要望している。関連学科の時間延長を全職種に対して適用するか若くは関連学科の指導時間を各職種に応じて違う時間にするか何れかの方式を選ぶべきであることは明確である。

訓練の再編成、特に理論的学科指導の時間の割合を比較的大きくしようとする傾向などが誘因となつて大抵の国々が、実際に教へることがらを再試験することを企てるよになつたのである。此の問題に関し現在議論されているのは、適用されるべき諸原則についてよりもむしろ適用の詳細についての関心が多い。

関連学科に於ては、一般追加教育を供与すると同様に職種に関する専門的な理論的知識を授けるべきであるとすることは實際上異論のないことである。この関連学科の二つの面に更にもう一つ大規模に追加される面がある。即ち学校の実習棟で与えられる基本技能訓練である。各制度間の相違はこれらの三つの面の何れかに重点を置くか否かに本来かかつている。

デンマークの自動車機械養成工の教科過程を見ると訓練内容に導入された変化の例が分る。それは養成工制度の新しい組織機構(即ち夜間コースから昼間制の指導への変遷)と職種の技術的内容の増加の両面にあてはまる変更である。この職種の養成工は従前は夜間コースで3年間672時間の教科指導を受けていたが、最近編成された昼間コースでは3年間で810時間となつている。此の時間増の大部分は自動車工学や自動車産業経済学の学科に実質上充当する時間数が増加したことで説明がつくのである。(夜間コースと昼間コースの関連学科の指導時間数を養成期間各年度別に比較した表を次に示してみよう)。

デンマーク自動車機械養成工、関連学科夜間コース・昼間コース時間割比較表

科 目	教 科 指 導 時 間 数							
	1 年 目		2 年 目		3 年 目		合 計	
	夜	昼	夜	昼	夜	昼	夜	昼
機 械 製 図	70	65					70	65
実 技 実 習	42	50			14		56	50
材 料		16	28				28	16
物 理 数 学	44	40	28	22	14	24	86	86
国 語、公 民 科	28	28	28	36	28	36	84	100
自 動 車 工 学	40	71	140	177	140	175	320	423
産 業 経 済				35	28	35	28	70
合 計	224	270	224	270	224	270	672	810

既に述べたように、チエツコ・スロバキヤでは1958年の養成制度改革以来導入された新しい訓練教科課程は関連学科の占める割合が極めて例外的に高い率を示している。養成契約期間の最初の2年間は養成工は週3日の関連学科指導と3日の実技訓練を受ける3年目には、関連学科の指導時間は相当に短縮される。(チエツコに於ける組立工養成制度の実技と理論指導の年度別科目別時間数を示してみよう)。

チエツコ・スロバキヤ 3年制養成制度に於ける組立工に対する  
実技指導と理論指導の週当り時間表

科 目	週 当 り 時 間 数			養 成 制 度 全 期 間 中 の 指 導 時 間 数
	1 年 度	2 年 度	3 年 度	
国 語	2	2		160
公 民 科	1	2		120
数 学	2	2		160
物 理	2	2		160
製 図	3	3		240
材 料	2			80
工 学	3	3	2	320
機 械・機 器		2	2	160
作 業 組 織・計 画			2	80
実 技 実 習	18	18	40	3,472
体 育	1	0.30		140
市 民 防 衛	1	0.30		60
合 計	36	36	46	5,152



オランダでは養成工に機器製作技術を訓練する場合の訓練計画（BEMETEL 推薦方式）によつて養成工は工業学科（LTS）の三年を経てその後3年間の養成期間中に実技指導を3,060時間、関連学科と一般教育を1,440時間指導される。その年度別時間表は次の通りである。

オランダ 機器製作機械工訓練教科課程

科 目	訓 練 時 間 数			
	1 年 度	2 年 度	3 年 度	合 計
機械運転操作の基本手引	520			520
機器設備装置の取扱い	680		600	1,280
生 産 作 業	420	420	420	1,260 (実技) 3,060
一 般 学 科	720		240	960
工 学	240		240	480 (理論) 1,440
訓練指導時間数合計 (実技と理論)				4,500

実技実習(P)：学科理論(T) = 2：1

オランダ—機器製作機械工訓練教科課程の中で関連学科の時間数は3年間で1,440時間であるが、次の表はその科目別時間割を示すものである。

科 目	時 間 数						合 計
	1 年 度		2 年 度		3 年 度		
	週 当 り	計	週 当 り	計	週 当 り	計	
算 数	2	80	2	80			160
国語(オランダ語)	2	80	2	80	2	80	240
電 気	1	40	1	40	2	80	160
科 学	1	40	1	40	2	80	160
材 料 工 学	1	40	1	40			80
製 図	2	80	2	80			160
機 械 工 学	0.5	20	0.5	20	1	40	80
圧 力 測 定	1	40	1	40			80
水 準 測 量	0.5	20	0.5	20			40
電流とボリューム	0.5	20	0.5	20			40
温 度	0.5	20	0.5	20	1	40	80
距 離					2	80	80
機 器 組 立					2	80	80
計	12	480	12	480	12	480	1,440

オランダに於ける機器製作機械工見習の関連学科教科時間内訳は、デンマークのラジオ機械工見習に与えられる関連学科教課の6年季 (six periods) 制課程表や学校に於ける集約的全日制訓練期に於て指導される4年制訓練計画と比較してみるとためになる。但しこの6年季訓練課程表(次に示す表)には、見習養成訓練を始めて後第5年目に一人前の職人(journeymen)のためにもうけられたる週間制の追加訓練は含まれていない。

デンマーク ラジオ機械工関連学科教科課程(6季制)

科 目	毎季当り指導時間数												合 計	
	1		2		3		4		5		6		P	T
	P	T	P	T	P	T	P	T	P	T				
基本訓練 応用実習	342												342	
生産応用実習 と実務実習			90		96		90		90		39		405	
機械工学理論		108		120		120		120		120		45		633
青写真・製図		24		6		6		30		30				96
材料・設備		24												24
実用数学		42		36		30		12		12				132
国語・公民 その他				18		18		18		18		6		78
総復習試験												45		45
合 計	342	188	90	180	96	174	90	180	90	180	39	96	747	1,008

P = 実技実習 T = 学科理論

### Ⅲ 技能者養成コースの2類型としての

週1日制(デイ・リリース制)と

年間数週連続制(ブロック・リリース制)

関連学科の指導コースは本来、夜間制のクラス又は週末クラスにだけ限られて編成されてきたものである。教育学的理由と同様社会的理由からも関連学科の夜間制コースの学習は、そのコースへの通学が義務制ではない国々に於てさえも、次第に廃止されつつある現状である。その替りに通常の工場勤務時間中に昼間制のコースが取り入れられて、而も或る国々では、養成工達がこの昼間制コースに出席するためには雇用主は彼等に勤務作業を休ませる法的義務が負わされているのである。

ドイツでは早くも1919年から養成工の夜間制コースが昼間義務制コースに置き換えられた

のである。

デンマークでは、1956年の法律で夜間コースの廃止を条項に明記してその実施効力は1964年12月1日より発生した。スイスの或る州では未だに夜間訓練コースが開かれているが、職業訓練に関するスイス連邦法では実技実習が例外的場合にのみ実施されるべきものと規定している。オランダや英国ではこの昼間制をとるか夜間制をとるかは今でも選択自由であるが、近來益々雇用主側は（英国では同業組合から、オランダでは訓練財団から勸奨されて）養成工達を一週一日工業学校の昼間クラスに出席させることに同意しつつある現状である。

オランダや英国では、関連学科の指導は夜間コースと昼間コースの抱き合せ方式、即ち一週間に昼間半日と夜間2回の組み合わせで実施することがしばしばある。

フランスの場合或る変形的コースの例として、学校施設の不十分な地域に於ける手工業的職種と建設職種の養成工のための訓練が教室に於ける指導と通信講座との組み合わせになつている例がある。

昼間コースと夜間コースの選択が自由になつている国々で昼間コース制が急速に一般化しつつあることを示す実例として英国のイングランド州やウエールズ州では昼間勤務時間中に関連学科の指導を多くの養成工や年少労働者に受講させているが、その受講者数が1939年に約4万人であつたのが1962年には26万人に増加した事実からも明らかに分る。

此の急速な増加は、政府当局の勸奨もあり、又多くの雇用者側としても昼間コース制の方が訓練上より良い結果をもたらすものであると確信したためでもあり、更に又労働組合側からの圧力の結果でもある。

1962年のこの26万人という数字はイングランド及びウエールズの産業界が雇用する18才未満の男子の約30%と女子の7%に相当するものである（但しスコットランド、北アイルランドでは所要の統計が入手出来なかつた）。如上の数字の中には、非見習工・訓練生の相当の数が含まれている。

組織的な昼間コース制の養成工指導の最も普通化された形式は週一日又は一日半、或は半日二回制（即ち週当り8時間乃至12時間）であつて、この式の昼間コース制度はオーストリア、ドイツ及びスイスでは主要な制度となつている。更に又この制度はオランダや英国に於ても近來益々普遍的なものとなつている。

チェッコ・スロバキヤでは養成工は訓練期間中、始めの2年間は週3日、3年目では週1日だけ昼間コースに出席している（前掲P11の表参照）。

週一日制の訓練コース制度に基づいて関連学科を編成したり、場合によつては基本訓練をも編成するに當つて色々の困難にぶつかるために或る国々ではこれを避けて年間数週連続制（block-release system）を漸次採用しようとする気運が助長されてきた。此の制度では養成工達は関連学科と追加教育の全日制コースに年間数週間連続出席することになる。

1年間に数週まとめて訓練すると云うこの様な制度を採用する主な理由は教育的な立場と経済

的立場からである。即ち学校側の施設や収容能力を拡充して学校が養成工達にとって経済的に健全な訓練企業体となること、及び人口稀薄な地域に居住している訓練生にとって、或いは数的に少ない職種にとって技術的にも教育学的にも適切な訓練コースを確保するためである。

デンマークでは在来の夜間コース制度の下では養成契約中の全訓練生の要望を充すためには当局としてはやむを得ず400校近くの職業学校を設置せざるを得ない状態に追いこまれていたのであった。しかもその当時は年間僅に15,000名の養成工を受け入れたに過ぎなかつた。大都市だけが設備のよく行き届いた学校で適切な訓練を準備することが出来たのであった。然し大多数の学校が規模は小さく教師達は数多くのしかもしばしば非常に種類の違った職種出身の訓練生達の混成クラスにグループ別けをせざるを得なかつた。

デンマークでは1956年の技能者養成法に基いてすべての養成工達に昼間制の指導を組織化する法的義務が生じ、これが養成制度の完全な再編成を構ずる誘因となつた。此の再編成即ち養成制度の改革が完全に実施されてしまえば従来の多数の学校は約60校に減少して仕舞うであろう。その暁にはすべての職種がそれぞれの専門課程に於て、又三年制の養成制度の各年毎に少くとも年間コースとして当該職種の諸要件に応じて適切に設備された職業学校に於て指導されることになるのである。そして上記約60校の内約 $\frac{2}{3}$ の学校が寄宿舎設備を有し全国各地から来る訓練生を受け入れることが出来るようになるであろう。デンマーク以外の他の国々の大半では或る手工業的職種に関する前記と同様な措置が自主的立場から措置されてきている。特にその場合工場双互で共同に使用する職業学校の形式で養成工達を受け入れるが、その際当該職種の養生工は各工場から一諸に揃つて一定の間隔期間をおいて学校に入れられる。

例えばスイスとドイツの建設業組合は学校を訓練用地を含めて組織しており、そこでは訓練生達は、関連学科や基本実技訓練の初期の全日制コースを履習する。又学校側は補充実技訓練を提供するが、この目的は当該職種の全訓練生が工場次第では作業の種類に限定があるにもかかわらず高度の資格を獲得するチャンスを把握出来る様にさせるためである。この制度はスイスでは他の色々の同業組合によつても採用されており、そこでは養成工のための全日制の初期基本訓練を新たに編成している。

学校で実施される年間数週連続制指導については、その指導時間数は各年度によつて必ずしも同じではない。

例えば、デンマークに於けるラジオ機械工の訓練教科課程(1963年4月公認)を参照して見よう。これによると養成制度の第1年目には6週間指導を3期にわたつて実施し、第2年目は6週間で1期、第3年度には6週間で2期、即ち3年間に通算36週指導する訳である。

#### IV 企業内に於ける実技訓練

機械産業や電気工業は今日迄常に能率的事業内訓練、合理的実技指導への動向推進の先頭に立つて来た。かかる動向の中で両産業は訓練に関する二つの局面を展開している。即ちA)事業場内

の学校又は訓練所での基本訓練（それには一定の経験を身につける時期を伴う）と現場の作業場での訓練である。

今日英国では多くの工場が形成訓練（formative training：一人前の技能工に仕上げる訓練）という言葉を用いてこの後者の訓練に適用している。

実際的に見て、全ての企業や大多数の中企業、更には僅か10名程度の養成見習工を雇用している多くの工場に至る迄、今では工場の中にわざわざ訓練専用の特別の場所を保留している。而も常時見習工を指導するための専任指導員を持つていて、彼等は見習工の訓練成果を監理し、基本技能の指導や当該職種の知識を授けている。

個人企業では作業現場外での初期訓練の例を既に作り上げている。この例にならつて次第に数多くの同業組合や雇用主団体やその他の企業グループがフランスの場合は各工場共同の訓練センターを組織し、又ドイツやスイスの場合は工場共同の実習棟や中央訓練場を組織しつつある。

デンマークでは職業学校の第一年度の教科課程に含まれている基本実技訓練を内容とするブロック・リリース制（年間数週連続制）訓練コースが上記の例と甚だよく似た別の例として作られている。

オーストリアでは1958年当時、企業体内の訓練実習場が150ヶ所あつて約1万500名即ちオーストリア全産業界の見習工の半数近くがそこで実技訓練を受けていた。

ドイツでは12年前（1954年を指す）は約1,000ヶ所の事業場内訓練実習場があつた。1958年迄にはその数は1,600に増加した、そして1965年に於ける訓練場数は恐らく、2,000ヶ所を越えると推定された。オーストリアの場合の如くドイツに於ても全産業界の見習工の殆んど半数が少くとも実技訓練の面で、これら工場経営の学校又は訓練実習場で指導を受けていた。これらの実習場の殆んど大多数は機械産業や電気産業の系統で設置されていたものである。見習工達の75%もの数に当る若者達が此の二大産業及び金属加工業全体に於て上記の訓練を受けている。

養成工達のための訓練実習場を工場と分離して別に用意しようとする動向は英国に於ても特に機械産業の分野で普及しつつある。

英国の労働省が政府直轄の訓練センターの中で第一年度の訓練生（養成工）に対して全日制の指導コースを組織編成しているが、これこそ作業現場外の組織的基本訓練から生ずる各種の利点を明示するためなのである。又英国では多数の工業専門学校が実技と関連理論の各指導の総合一体化のコースを実施している。

基本技能訓練を工場の作業現場から切り離すほうがよいと主張する場合屢々挙げられる理由として次の様な意見がある。以下例記してみよう。

- (A) 養成工の訓練実習棟を工場から分離しておけば工場の日常生産又は保全整備作業からの危険や圧力から免かれ、見習工としては学校生活から大人達の実地的な労働生活へ将来移行するのが比較的容易である。

- (E) 或る基本技能を教へる場合、近代的な教師的指導方法を採用し効果的教材等を使用する経験の深い指導員の親密な監督指導によつて、よりよく、より組織的な教育が出来る。
- (C) 良い勤労習慣は現場の生産の圧力の下でよりも訓練実習場でもつとらくに習得される。
- (D) 高度に組織化された比較的大企業ではその生産行程（即ち部品作業や組立生産行程）の關係で職長や班長クラスの熟練技能者は見習工の世話や面倒を見たり教えたりする時間的余裕がほとんどない。

基本的技能のない若い見習工、又工場内で何が行われつつあるかについて少なくとも基本の技術的知識を持たない若い見習工は生産現場ではどうも邪魔者扱いになる様である。

会社の経営する学校或は特別の訓練実習棟に於て見習工達が費す時間の量は実際的に見て相当の違いがある。一般的に見てその最少期間は3ヶ月乃至4ヶ月となつてゐる。

1963年に実施した質問調査によつて判明した一例を挙げると、英国イングランド州ブリストル(Bristol)で1958年に技能者養成契約を満了した若い職工達の例では、訓練実習棟で基本の手作業訓練に関して、最少期間1ヶ月から最大期間30ヶ月を要したことが分つた。又製図工、組立工、工作機械工関係見習の場合が6ヶ月、治工具工が9ヶ月、機掛工が12ヶ月と云う具合に上記期間の中位数を示した。此のアンケート調査対象8工場の内、特別の訓練担当機関若くは訓練のための学校を持つていない工場は只一つであつた。又対象工場の内3社は基本訓練期間を12ヶ月に延長することを計画中であつた。

ドイツでは養成工達が特別の技能資格を持つた指導員の指導の下に各訓練実習棟で訓練を受けた期間の月数に関して1952年と1958年の両年度に調査が実施されている。

次に示す両年度の訓練期間月数表では各訓練実習棟とそれぞれの訓練指導期間が各場合により異なり、最短3ヶ月訓練から最長24ヶ月以上訓練迄色々期間が違つていて、訓練を実施する企業体の内でその養成工達を養成契約の全期間を通して訓練実習棟に入れておく工場はごく少数である。

西ドイツ 各工場訓練実習棟に於ける養成工の  
訓練月数比較表 (1952年 1958年 対比)

指 導 期 間	訓練実習棟数百分比	
	1952	1958
3ヶ月	1	8
6ヶ月～9ヶ月	4	16
12ヶ月	30	32
18ヶ月	14	12
24ヶ月	27	14
24ヶ月以上(養成契約期間満了迄とそれ以内)	24	18
	100%	100%

1952年と1958年の数字の比較が示す様に訓練実習棟に於ける養成工の訓練期間（月数）の中位的期間が漸次減少している。即ち1952年では中位数は18ヶ月と24ヶ月の間であるが、1958年にはそれが12ヶ月となつている。

1963年に第3回目の研究が実施されたのであるが、その調査内容が未だ刊行されていないので、この調査中に得た口頭の情報からすれば上記の減少傾向を裏付けている模様である。

此の減少傾向を裏付ける理由は多々あり得る。訓練実習棟の数は過去数年間に急速に増加した。増加の大半の理由は中小業や比較的小企業がその雇用する見習工達のために特別の訓練措置を構じつつあるのが著るしく殖えたためであることによつて説明がつく。サンプル調査の対象の中で中企業や比較的小企業の占める割合が比較的大きいことが上記の中位期間を低下させている要因となつて来ている様である。

近年の中位的期間の低下の理由として又別にあげ得るものは、訓練方法の変更の結果であろう。数多くの企業体が今や12ヶ月乃至18ヶ月の訓練コースを編成しつつあつて、而も大半はこれを数季に分けておるし、又一方では企業専属の訓練場内で養成工達に全訓練を実施する工場は次第に減少しつつあることが既に公然となつている。

此の傾向（推移）は中央訓練当局、即ち商工会議所とか産業訓練中央事務局など訓練業務の中核機関よりの勧告の線と一致するものである。これら中央機関としては極めて最近の各種の訓練行政規則の殆んどの面で訓練実習場内での基礎訓練や追加訓練の期間を12ヶ月から18ヶ月の間内で変更することを示唆しているのである。

従つて現在展開しつつある訓練形式は生産の現場外で与えられる。初期の基礎訓練で3ヶ月から24ヶ月の間継続し、その後計画化された作業経験を伴ふ形式のもので、後者は所謂前述した形成訓練であり、これは養成工を生産のリズムと圧力の流れに乗せるためである。基礎訓練の後期期間中は企業内の各部門に次々と廻されて養成工は自己自身の職種に関して出来るだけ広汎な経験を修得するだけでなく、他の関連職種についての或る程度の知識をも習得出来る様になる。実際的な企業内訓練を形成するための上記とは別の協力的方法は第二次大戦後一般的に合理主義時代の傾向の一部として既に展開されて来ている。

数人の雇用主達が共同で自己資金その他をプール（Pool：共同保管）して集団訓練組織を構成するのである。その目的は余りにも高度専門化した訓練の問題に対処するためである。養成工は養成契約の下に一企業に属するけれども、他の諸企業との協約による計画訓練方式に従つて、他の各工場に次々と廻されて、本来彼が属する企業内の作業場では習得出来ないような経験と技能を習得するのである。

英国では機械産業グループ技能養成工集団訓練計画が既に早くも1950年代に創設されて以来、今日迄着々と発展し成功している。即ち現在では此の産業グループは600工場を会員とし、それらが41グループの集団訓練別に分けられ、合計200ヶ所に余る訓練場を恒久的に設置し国内の主要工場地帯で運営されている。

チェコスロバキアでは1958年の改革法によつて上記の如き特色を持つた養成制度に基くいくつかの訓練組織が形成されている(同国は此の法によつて学校中心の制度から技能者養成制度に転換し、企業自体が個人訓練と集団訓練の二つの可能性を技能者養成組織の中に展開したのである)。即ち200人以上の養成工を雇用している企業体は原則として会社直屬の職業学校を設置する法的義務があるのである。若し当該企業体が自社の養成工を訓練するための施設を持たない場合は他の企業体の養成工達と一緒に訓練して貰うように必要な措置を採ることが出来る。

基本技能の訓練は職種理論と密接な関連を持つており、会社直屬の学校の訓練実習場で集団訓練の形式で実施される。最初の2年間の訓練は学校ベースの指導に重点を置くのであるが、1958年法に基く訓練規則では、出来るだけ教育学的な雰囲気生産作業をやらせたり工場本来の日常作業に参加させたりするように養成工を指導するように勸奨している。初めの2年間に養成工に与えられる理論と実技指導の割り当て時間数は既に前述の通り1年度と2年度は同時間である。その後3年度には実技指導の時間の割合が増加する。この後期に於て養成工達を生産の中で訓練するために輪番制交代計画が確立している。

#### V 訓練指導員 (訓練担当者)

学校や特設の訓練実習場に於ける関連学科の指導や基礎訓練の発展や改善があらゆる面で、資格を持つた訓練指導員の不足のために阻止されてきている。

訓練担当教師の補充や訓練に関する諸慣行は調査対象8ヶ国でそれぞれ異なつてゐる。長年前から昼間コース制を導入した或る国では、職業学校に於けるそれらの訓練コースの一般的教育位置の方を特殊技能上そのコースが果た役割の方よりも強調することが慣行的になつていて、その様な国では、関連学科指導が基本的に見て追加教育の問題となつており、従つて初等教育の後期又は中等教育の段階では職業教師及び一般教師の両者の相似点を比較するのは当然となつてゐる。そのような国々では、職業教師は一般教師と殆んど同じ様な線に沿つて訓練されている。

然し乍ら、訓練計画の中に未だに夜間コース制が含まれている処では、職業学校は一般的に各職業及び他の教育機関から引張つて来た多数の非常勤教師を雇用している。その場合の措置は特にその為の目的だけの様な特色をしばしばもつており、常勤の職業教師の数は比較的少ない。此の様な例は最近の改革前のデンマークに見られた。又スイスの或る州では今でもその例がある。

昼間コース制による指導方法の採用が益々増大し、養成工の数が殖えるにつれて必然的にすべての国々で急速に常勤雇用制の職業教師の数を殖やすことが必要となつてゐる。

ドイツでは職業学校の教師(関連学科のみに専任する教師)は、普通中等学校の卒業者の中から補充される。彼等は先ず始めに実技経験を修得しなければならないか、若くは工業又は手工業職種について短期の養成契約を履行しなければならない。そしてその後引き続き(工科大学附屬の教育機関で大学レベルのコースを履習しなければならない。此の専門的(academic)コースは3年乃至4年かかる。その後更に職業学校で實際指導の期間を経て、更に又教育学的問題や指導方



法の問題等を研修した後で、彼等は恒久雇用契約を持つた教師として採用されるのである。

他方英国では、實際上すべての職業教師が十分に練達した技手クラスの技能者、熟練者 (craftsmen and technicians) の中から選ばれて補充されてきたのであり、彼等自身がそれ迄には技能者養成契約の下で訓練を受けて来たのである。教師として特別の養成訓練を受けたことのある人々 (全体の約 20%) は大抵は国立の教師養成専門学校に通学していた者達である。此の専門学校では学生の平均年齢が約 30 才で、教育の重点を教育学や技術的 (工学的) 科目の指導方法に置いている。

前述の如きドイツ式の教師養成法に従つて訓練された職業教師は英国の場合と違つて、養成工又は成人訓練生の特定のクラスとか年齢層に応じた全科目を教えるように期待されて来た。然し教師としての役割の概念や教師としての資格の認識は次第に変つてきつつある。そして教師としては或る特定の分野や特定の科目について専門的となることが一層慣例となりつつある。

職業学校に於ける基本的手作業訓練の導入と産業界に於ける企業自當の訓練実習場の拡大の傾向によつて、すべての国々で十分に訓練経験を積んだ技手クラスの技能者を指導専門家に充当する必要性が増大した。原則としては、指導専門家達は追加訓練教育を受けないうまま現場作業を教える立場に置かれているのである。

然し乍ら何れの国に於ても技術指導員にしろ職業教師にしろそのような (上記の) 仕事を担当する以前に先ず指導技法や教育学的指導についての訓練を受けたり、更に又既に雇用された教師や指導員が自分達の技術的専門や指導技法に関する追加訓練教育を受けるべきだとする必要性についての認識は次第に増大しているのである。

デンマークでは、2、3年前教育学的に高度な且つ近代の要請に即応した短期の年次訓練コース (教師のための) の制度が導入された。

チェコスロバキアでは、工業学校協会 (the Institute of Technical Schools: 会社自設の技能訓練学校の協力組織) が企業内の指導員や訓練実習場の教師達のための研修コースを編成する計画を持つている。

各国でもこれに類似した再訓練コースが自発的に雇用主団体や個人の経営コンサルタントやその他の訓練施設によつてそれぞれ編成されて来ておる。

スイスでは、最近迄は職業教師の訓練については、各州当局の責任となつていたし、又此の理由のために教師の訓練基準が相当まちまちとなつた傾向にあるため、新しい法律によつて教師や指導員の訓練の責任は連邦政府の職業訓練当局が負うことに定めてしまつた。而も此の新法の実施される以前に既に連邦当局は教師要員のための訓練コースを設置する準備を始めていたのであ

つた。

然し乍ら各国とも、現在の教師不足が重大な阻因として職業教師のための組織的な普遍的な而も近代的な追加教育訓練の導入のくわだてや努力を基ださまたげてきているのである。

工場内の訓練担当教師や指導員の間で従来よりも高い教育学的及び技術的基準の必要性を認識するようになったことが、又別の面からの傾向として明らかである。そこで会社自営の学校で教育を担当する教師達や訓練指導者達のために編成されつつある数々の訓練コースは急速に増加しつつある傾向である。

英国では、労働省の主催で工場指導員のために近代的指導技法を習得させるための短期講習を実施している。又労働省と文部当局の共催で指定の工業専門学校で訓練指導官レベルの短期集中訓練講座が開かれている。各講座への参加は各人の自由意志である。

斯くの如き情況に関連して更に問題となつていることは、オーストリア、デンマーク、ドイツ、オランダ、スイス、特にフランスの各国では、手工業関係の所謂親方は自分で養成工(弟子)を雇い入れることが許されるためには先ず技能熟練の証明書を所持しなければならないという必要性の点である。

所謂親方試験の受験準備をする熟練職人(journeymen)のために設けられた訓練コースは今では必ず指導方法の訓練と養成工訓練に関係のある特別の問題に関する訓練とを含んでいる。

オーストリア及びドイツに於ける商工業部門では手工業関係職種の熟練工はしばしば通信講座制の親方試験を受験するのである。

ドイツでは印刷工業が特殊なマイスター試験制度を導入している。これは高度の技能と経験を持つた職長クラスの者が指導マイスターとなるための試験であり、企業体としては指導マイスターの証明書を所持する職長を雇用したい場合は技能者養成工を雇い入れることは許されない。

## VI 訓練の監督と統制

8ヶ国に於ける技能者養成制度の何れもが訓練過程や訓練の諸結果に関する或る種の恒久的な監督と統制について規制している。此の監督は養成工達が配属されている企業体自体とは別個の独立した機能である。監督業務は通常従業員側と雇用主側双方の参加する団体又は場合によっては公共当局も参加して積極的役割を演ずる団体によつて実施されるものである。総体的には、企業内訓練の統制(コントロール)は、オーストリア、ドイツ、オランダ、英国では職業後援団体によつて実施され、フランスやスイスでは国家当局によつて(各職業との協力に於て)実施されるが、チェコスロバキアでは、その統制機能は文部省、技術関係省、関係の地方委員会及互間

で分担している。

フランスでは、国家の統制が産業別の機関、即ち商工業関係職種と手工業職種と別々の組織になつていて、後者の場合、訓練についての主要な統制機能は、技術技能職業後援委員会に委託される。

関連学科の指導については各国とも教育当局の統制の下に在つてその監督は職業教育技術教育関係の視学官によつて行なわれる。

## Ⅵ 技能者養成に於ける研修監理者

今回のILO調査チームの調査を通じて観察した結果総じて指摘された結論としては、如何なる団体（組織機関）が訓練業務を管理し規制しているかと言う問題よりもむしろその関係団体が果して継続的な効果的規制を実施する方途を持つているか否かが重要な問題であると言う事である。訓練業務の監理者たる三者、即ち組合側の技能養成工監理者、雇用主側の任命した養成訓練専門家、国の養成制度視学官達のそれぞれの態度の間には大した差異は見出されなかつたのである。若年労働者の不足の現状、少くとも欧州の殆んど地域に於ける技能養成工の需要と供給のバランスのとれていない現況に於て、重要な要因となつている点は、各訓練研修監理者が監理すべき養成工達の数と、彼等が訓練のために利用し得べき時間と云う物理的要素及び訓練を規制する監理者の個人的関心や訓練生との結びつきの諸点である。

今回のILO調査報告書中に用いた訓練研修監理員(Co-ordinator)という字句の表現は上記三者を包括的に意味するもので、各者それぞれの立場はあるとしても全て訓練業務の監理者としての意味あいを持つものである。

全日制の技能養成制度上の研修監理員達との数々の個人面接の際に得た明瞭な印象としてこれら三者の監理者グループが何れも専門的立場上同じ様な意見を極めて急速に訓練の面に展開していることが分つた。これと同じ様な一連の態度が屢々企業内訓練実習場の管理者や指導員の間に見受けられる。

技能養成工の訓練と福祉こそは養成制度に於けるすべての規制業務の本来的目的である。技能者養成研修監理員としては、訓練の進捗上及び訓練生の人格形成や資格試験の成功に対して否定的な結果をもたらすと思える様な、なんらかの影響或は行動に対してはそのよつて来る因が何であるにせよ好ましからざるものとするのである。

養成工は養成契約の当事者としては弱い立場に立つのである。小企業の雇用主で研修監理員に個人的に知られていない者は養成工達を最も乱用するらしい存在である。従つてかかる雇用主は厳密に監督しよつてもつて彼が基準以下の訓練を養成工に与えたり又は養成工の作業から不当な利益を挙げたりしないように措置する必要がある。

自営の訓練実習場を設備し専門の指導員を任命している大企業や中企業の雇用主は養成工達か

ら大いに信頼され乍ら雇用主としての訓練上の義務を果し得る筈である。但し実際の経験から見ると異常に多数の養成工達が職人試験に失敗しているのは以上の事とうらはらではある。

年少者の中には少数の厄介者がいることはどの研修監理員も認めるところであるが、然しそれは例外的なことだと彼等は主張する。つまり、それら少数の厄介者は他の年少者に比べてもつと世話と援助を必要とするもので、それによつて年少期から成人期に移行出来るのである。

全日制の技能者養成制度の指導員との面接によつて得た印象は教ヶ国とも訓練の教育的価値の増大のために努力していることが目立つている。例えば養成工が職人試験に失敗するのが意外に多い理由として常に指導員が指摘する点は、その失敗が雇用主又は直接の現場の上役たる職長が適切な時機に適切な方法でその問題を扱う時間もなかつたし、又意欲もなかつたからだと云う。(尤も試験に落ちたその少年養成工自身勉強が足らなかつたとは云えるが)、又、その少年の適性に合わない。或は彼の関心にそぐわないような職種 of 訓練コースを彼の両親や親戚が無理矢理彼におしつけたからだと云うのである。

若者の問題に対する理解の欠如は労働組合側にも見受けられた。問題の根底にある要因としては当該少年の両親や彼を雇用する小企業の雇用主自身が屢々挙げられてきた。

出典：CIRF Monographs Vol 1/162

(米国労働省人力オートメーション訓練局提出報告書)