

目 次

欧州各国の技能者養成制度

第 3 部 要 約

I	過渡期にある諸制度.....	4 1
II	養成制度合理化の余地.....	4 3
III	雇用主の訓練制度改善の意欲.....	4 3
IV	養成制度再編成の必要.....	4 4
V	将来為すべき措置は何か.....	4 5

第 3 部 要 約

— Summing up —

調査対象八ヶ国に於ける技能見習工養成の各施設機構の基本的パターンは今回の調査研究を通じて判明したことは何れもその大体の構造から見て甚だ伝統的であると云える。

親方と見習工の関係を現在規制している法律や規則、訓練の諸条件や各分野を規制している各法規の中には19世紀後半から今に至る迄存続しているものもある。今日有効に実施されているこれら諸法規は既に25年以上の長きにわたっている。

国際的情勢判断からすれば、チェコスロバキア、デンマーク、スイス及英国で最近採用された新しい技能者養成法や職業訓練法などの法規の中に書かれている各条項や、或はオーストリア、ドイツ及びオランダで作成された新しい行政規則の提案事項の殆んどどの部分も真に新味があるとは考えられない。然し関係国の中で導入された養成制度や職業訓練上の諸変革の内の或るものは革新的なものであつたかも知れない。例えばデンマークでは全日制の関連学科指導制を採用したり、オランダでは見習工養成制度を工業・商業の分野で拡大したり、英国では産訓法の新法の下で公共当局に新しい権限を賦与し賦課金制度(a levy system)を採用したりしてこれらの新しい施策は何れも訓練の国家的様式の中に極めて深い変革を樹立したのである。

然し乍らこれらと類似した方策は既に遠い昔から他の国々で導入されていたものである。(従つて今更新味ある変革とは云えない)

訓練規則—職務記述書、訓練教科課程、試験基準等—これらは本来個々の職種の訓練パターンを決定づけるものなのだが多くの場合何れも古く陣腐なもので或は殆んど変化していないままである。而るに他方では各国ともその技術的革新や社会的教育的経済的変革の急速なテンポが進められ最近数年このかたそれらの国々の経済生活や社会生活の特徴となつている。

又大半の国々では旧来の行政的パターンも殆んど変化なきままに今日に至つている。訓練行政と訓練統制の下で雇用されている多数の人々が急激に増加しているのに、その行政上の責任は数多くの関係当局の間に分散したまゝであり数多くの、準公共団体や私立団体に委託されそれら各団体の活動は必ずしも双互協調性がなく或は統一化された政策の揃いもない。

技能者養成制度は教育的変革、社会的立法、人力政策上の傾向等によつて影響を受けてはきたが然しそれら三者の何れの分野に於ても養成制度そのものは中心的課題とはならなかつたのである。

各関係機関各当事者間の協調と云う根本問題が未解決のまま取り残されているのである。

この様な情況の下で果して技能者養成制度がこれ迄八ヶ国の青少年訓練の場に於て伝統的中心的立場を保持するばかりでなく更に又事実上経済活動の新分野に迄拡大して行つて、中等教育の終期前に学校を止めて行く若者達の激増する中にその多数を養成制度の中に引き入れることがどうして出来てきたのであろうか。

これに対する第一の解答は、技能者養成制度がそれはそれとして大きな制度上の柔軟性を有するからである。

各国に現存する訓練関係の諸法規や協約の数ある状況にも不拘、あらゆる場合にそれぞれ雇用主や支配的立場にある関係当局は新しい訓練上の技術的諸要請や訓練を必要としている新しいグループの各要求に応じて訓練計画や訓練方法を適応させてゆく事の出来るような行動の自由が相当に認められているのである。

又第二の解答としては、一人前の職人（Journeyman）の立場（地位）が伝統的に社会的認識を得ていることである。

職人試験の合格とか誰にでも提示できる職種技能の証明書と云うものは多くの面で中等学校とか上級学校卒業証明書に匹敵する教育的修得の証拠と考えられているのである。

従来欧州の教育制度は甚だ自由選択的であつて、16才から18才迄の年齢層の若者の内僅に10%乃至20%だけが中等教育の部門の普通科・技術科・商業科の系統に流れ込む状況であつたのでそれに替る方途として公認の教育的地位を形成するものとして技能者養成制度が存在したのである。

第三の要因は人力が総じて不足している事である。公認職種に関し技能者養成の訓練コースを供与することは若い工員達を誘引する一つ的手段となつてしまつている。熟練工不足に悩み、義務教育修了者の中から優秀者を採用しようとお互いに競争している雇用主達はこれ迄ずうつと若者の訓練に対して並々ならぬ投資を喜んでしようとする気になつている。

然し乍ら技能者養成制度の基本的目的は途中で変りつつあるのである。それはも早特定の職種に於ては本質的には職歴のための訓練制度ではないのである。

即ち徒弟制度は学校外の若者の為に実務作業に適応した教育を施す制度としての役割を多分に引き受けることになつていたのである。職種の選択が訓練生自身によつて行われていることによつて此の間の事情はよく分る。10職種から20職種にわたる選抜職種一覧表の中から一つか又は他種の内容の広い基本的な職種の訓練を選ぶ若者が益々多くなつている。

伝統的な職種 - 或る国々では幾百とある職種群 - 而も何れも経済活動の骨子として今尚活きている職種の内では数多の職種が若者の選択から見捨てられたり或は必要とする若者の内の僅か一握りだけをどうにか補充している職種が多く残されている。

かくして職種次第で訓練生の多過ぎるのと少な過ぎるのとまちまちである。多くの訓練生が殺到した職種の一つで訓練を受けて一人前の職人（Journeyman）として公認された数多の若い工員が自己の技能養成契約修了後になつて別のタイプの仕事に就くことになるであろう。一方若者達から見捨てられた職種はその本来の業務を保持してゆくために必要な要員補充のための新しい方途を見つけ出さねばならないであろう。さもなければ従来の仕事のやり方を変えてそれによつて若者の長期徒弟訓練をも早必要としなくなる様な方法を考えねばならなくなるであろう。

大企業や中企業は今日では若者の大多数を訓練している事業体である。小企業や手工業的町工場

はそこで訓練するのに適した若者を見つけ出すのに苦勞しているのである。

若者が特定の少数職種にのみ集中する傾向、しかもそれらの職種は殆んど広汎にわたる技能の訓練を必要としている点、又大中企業に於ける訓練の拡張—そこでは比較的広地域から訓練生を吸引することが可能であり又完備充実した訓練の機会を提供出来る点などが、すべての技能養成制度に内在する固有の一つの根本的な弱点と云う重大性の度合いを少なくさせてしまうのに大い役立って来ている様に見える。即ち若者が職種の選択をすると云う事が地方の雇用市場の狭隘性に不当に影響されているのである。

— 技能者養成制度合理化の余地 —

前述の通り養成制度の持つている此の様な底力は新しい事態に対する著しい適応性の面で明らかである。養成工達を補充するグループの特徴は既に變つてしまつた。

養成工として採用された者の構成要員はも早今では早く学校を卒業した児童の内の優秀生ではなくて平均的普通生であり、又多くの国でむしろ平均以下の者が多くなつてゐる。

年々の作業時間は短縮されしかもそれだけ養成期間が延長されてきた訳でもなく、訓練に使える時間は減少しているのである。作業條件が變つてしまつたので訓練條件も變つたのである。

斯のような凡ての變化にもかかわらず、今日尚訓練によつて達成された知識と技能の水準は、職人技能試験の結果から測定しうる限りでは、多くの場合数年前のレベルに優つてゐるのである。彼等の平均レベルは不動の様に見える。

此の一見矛盾した様相に対して一つの可能な解明となるのは技能者養成制度に於て施行された従前の訓練には多分の浪費が在つたと云う事である。

多くの訓練養成に編入された若者達はその就いた職種への知的適応度が過剰であつた。若し社会がそれを必要としていたか或はそれを認めたとしたら恐らく彼等編入生はもつと必要度の高い仕事に就くことも又より上級の教育過程に進むこともどちらでも可能であつたことであろう。

— 雇用主側の訓練促進改善の意欲 —

養成制度合理化の如上の過程に於て最も重要な特徴と見えた点は商工業関係の企業主や企業団体、手工業職人の団体その他企業利益代表諸団体が技能者養成制度に於ける訓練を促進し訓練方法を改善することへの関心が増大して来たことである。

今日では大半の雇用主団体が団体独自の訓練カウンセラー（相談指導役）を持つておりこれらの相談役達が訓練の組織の中で企業体の指導や助言をしたり、養成制度を規制する諸法規の有効適切な運用についての案内や助言をしている。

又訓練教課課程や教材や教科指導のプログラムなどの作成準備や近代化の措置のために企業団体側は中央公共当局に色々と支持協力をしてきた。

企業団体の多くは基礎訓練や専門訓練のための学校や訓練実習場の設置を個々の立場で或は又公

共当局と協力して実施してきた。更に又職業学校の職業コースや企業内で実施される訓練の補足のための関連技術教育の実施にも努力して来たのである。

多数の学校が新しい役割を引き受けてきたのである。中でも15年前迄は唯単に関連学科の提供だけをしてきた諸学校が養成工達に基本的な実技訓練を供与するために新規のコースを導入しているのである。又或る学校では養成工達の実技作業特に重要な面で組織的系統的な追加訓練を受講できるコースを措置していたり或は又作業現場では教えにくい技能について補足訓練を受講するような措置をしている。

関連学科の教課程の諸修正—概して学校と地方経済圏との双互間の密接な協力の結果—が関連学科指導と云うものを技能訓練過程上、より一層有効な手だてとしてしまつたのである。

今日では公共当局も雇用主達も労働組合側も皆が昔より以上に技能者養成制度の助長発展とその他の形態の職業訓練の促進の為にそれぞれの努力を結集し協力することに熱意を示しつつあるのである。

元来このような各関係者当事者の協力を組織化しようとする色々の試みがこれ迄に失敗してきた点は認める。と云うのは、今日名目だけ残つている協力委員会の諮問の経過の中に幾つかの事例が現に在つたのである。又そんな例は職業団体や労働組合の代表達の諮問の経過の中にも見受けられた。これら代表者達は会議には出席したが懸案の問題には何の寄与もしなかつたのである。

そこで現在では差し迫つた組織上の問題や教育学的問題の解決を見出そうとする新しい調査企画が色々の面で進められているのである。

例えばテーピング・マシンの如き新しい指導方法の実験とか英国の各産業訓練評議会がそれぞれの産業部門で訓練の改善を試みているその努力とか、或は欧州経済共同体の加盟国がその共同社会の中で運営している訓練の諸制度を改善したり又双互協力の方途を見出そうとして活動して来たり、何れも訓練問題の解決に国を挙げて又は国際的に活動が始まつている。

— 将来の情勢の変化次第で養成制度の再編成が必要とならう —

学校教育修了の平均年令が段々と上がるにつれて養成工の補充をすべて最低学卒年令の時点で行うことはも早困難となるであらう。

その様な早期学卒者の数は急速に減少するであろうし又新規に養成工として補充される若者の平均知能は或る職種で必要とされる最底レベルを下廻るであろう。

おまけに多くの高級技能職種は次第にその就職条件の程度を高めねばならなくなるであろう。

フランスでは、最低学卒年令を従来の14才から16才に引き上げることになつている。それにも不拘手工業組合や多数の小企業商業者達は訓練のためには14才の見習工を受け入れることが出来る現状を続けて行きたいようである。然し一方では工業関係の雇用主達は見習制度契約年令又は定時制職業学校入学年令の最低年令を引き上げることに對して極めて好意を示している。そうかと云つてその最低許容年令を15才以上に引き上げるようにと提案しているのではない。

又職業学校に於ける定時制コースは現在3年制であるがこれを条件次第では2年制にすべしと云う理論が一般的に容認されている。その条件とは当該訓練職種の作業について最少限12カ月間追加訓練又は特別専門指導が与えられた後にだけ熟練工としての最終認定が授与されるならばという場合である。

これに関連した事例として最近ドイツで、工業商業・手工業関係10社を対象に4,000名の見習工(徒弟)について調査した結果次の結論が暗示されている。

即ち、ドイツでは訓練期間が3年乃至3年半と云うのが余りにも基準化し過ぎてしまつている点と、此の訓練期間は職種次第では延長したり短縮したりする必要があると云う点である。(例えば自動車機械工とか電気工は延長し、石工、パン製造職人、肉屋、売り子等は短縮する要があると云うこと)

更にこの研究報告によれば、企業内にのみ限られた訓練は廃止すべきであると云う点と、学校に於ける基本訓練や企業体の設置する訓練実習場に於ける基礎訓練の或る期間を設定すべきであると云う点や企業内に於ける定型訓練の期間が最少限1年最大限3年として定められるべきであると云う点などが示唆されている。

職種別の重点の度合いが段々変りつつある小企業や手工業職種では、手先きの器用さとか職種の知識は時として今日では販売技術や高度の技術的知識や機械電気関係設備及び操作過程の理解などに比して重要度が減つてい

中等学校卒業者及びその他平均以上の学力ある若者で今日技能者養成契約に這入る若者の内多数の者が、恐らく将来若し養成制度や技術者訓練(技手クラスの訓練)と経営監理職位との間の繋りが断ち切られるようなことになれば、確に当該職種から消滅してしまうであろう。それでも尚それらの職種としては彼等若者を将来の管理者として必要とするであろう。

訓練経費が次第に高騰することは、雇用主達が養成工の訓練に並々ならぬ多額の金を投資し続けようとする事への関心意欲を序々に減らしてゆくのではないかとの懸念もある。

若しも徒弟達の賃銀や手当の増加率が未熟練工や一人前の職工の賃銀よりも著るしく上廻つていて更に又技能要請の昂まりの結果他の訓練経費まで高くなつてゆくとそれにつれて公共当局としてはその訓練に関する負担を益々よけいに背負はざるを得なくなるであろう。

— 将来為されねばならないであろう措置 —

明瞭なことが一つある - 即ち大半の国々が自国の技能者養成訓練制度の機構的修正を展開しなければならぬだろうと云う事である。その修正点とは訓練期間の大巾な変更、養成制度に受け入れる新入生のレベルの変更、及び訓練方法の変更であろう。

歐洲の多くの訓練専門家達は現行の養成制度機構を段階的訓練計画によつて置き換えることによつて一つの解決策を求めようとしている。

現行の技能者養成制度のパターンを変更しようとする最も強い圧力要因は加速度的に進んでいる技術革新と時勢を風靡している教育刷新から来ているように思える。

オートメーションやその他製造方法や生産工程上の色々の変化によつて伝統的に続いてきた諸々の職種の中で若者達が享受出来る仕事の数が急激に減少しつつあるのである。専門訓練を実施する企業体自営の訓練実習場や学校でもつと多くの基礎訓練が供与されねばならないであろう。又熟練工達としても職種に関する工学の知識をもつと把握しその理解をもつと深めねばならないであろう。

各職業双互間の境界線を修正し徒弟訓練を必要とする職種の一覧表の巾をちぢめねばならないであろう。

技能者養成制度が持つている教育的機能の大部分は学校によつて肩替りされるであろう。

教育の民主化は今尚欧州の大半の国々でもたついている。この点は米合衆国や東ヨーロッパの諸国特にスカンジナビヤで採用されている各教育パターンと比較して見て指摘される事である。然し乍ら若者の教育年齢を18才迄に引き上げようとする要望は欧州に於ても次第に昂まりつつあるのである。

如上の状況の中で技能者養成のパターンは恐らく将来変化しなければならぬであろう。

しからば、このような変様がどの様に急速に起るか又どの位深く欧州の訓練制度に影響を及ぼすだろうかと云う問題には現在のところ解答は出来ない。

只茲では凡ての関係当事者が関心を持ち、しかも近い将来大半の国々が解決を迫られるであろう組織的な技術的な問題をごく簡略に提示することが出来るだけである。

養成工として受け入れられる年齢とその能力のレベルが修正されねばならぬであろうことは疑う余地がない。

或る種の職種は今後共義務教育修了時に養成工を受け入れ続けることが可能であろう。それらの職種としてまさしく必要とする若者は学校のサボ学生や覚えののろい者達であろう。然しそれ以外の他の職種は義務教育を了えて更に中等教育の段階に進んで行つた若者の中から養成契約対象者を探さねばならなくなるであろう。

養成工として若い女子を採る機会を従来よりももつと広く彼女達に与えねばならなくなるであろう。

技術革新がどんどん進んで多数の職業の中で仕事の条件を変えてしまつたために従来訓練から女子工員を外して来たこれ迄の伝統的な男子工員と女子工員の差別を続ける必要(理由)がも早くなる程迄に事態が来ている。

過去20年間を通じて主として進歩的変革とされたものの一つは養成工達のために措置された関連学科指導コースに出席するための作業職場から週一日制又は年間数週制(Block release制)による職業学校又は企業自設の訓練場への出席であつた。この原則は過去20年にわたつて一般的に容認されて来た。

然し乍ら多くの国々で今尚しなければならぬことは、関連学科を個々の職種に対し又個々の養成工グループに対してもつとよく適応せしめる組織作りの点である。このことは未だに残されていることがらである。

職業学校に於ける職業訓練コースは本来は、比較的同質の養成工グループの為に考えついた構想であつたので、受講者全員が大体同じレベルの教育を受け又全員が科学についてのある限られた程度の基礎知識と、幾分進んだ一般教育とを必要としたのであつた。

今日ではこれら訓練コースも指導方法も何れもも早養成工達の必要とするものに適応しなくなつている。さもなくばむしろ彼等のニーズに不適だと云うことがやがて証明されることになるだろう。それは養成工達が今日では以前よりも長く学校に行つた者達であり昔の養成工達よりも年令が上であり、もつと広い教課々程に従つて勉強して来た者達だからである。

訓練コースの内容自体が技術革新とその発展の見地に照し合せて再検討再観察されねばならないであろう。

更にこれらのコースには訓練のレベルと期間に関してそれぞれの差別をもうける方途を組み入れねばならないであろう。それによつて訓練生達の習得能力だけでなく教科科目の量も考慮に入れて適当な差別を設ける訳である。

更に又職業理論は企業内で体得する実務経験と歩調を合せて作成されねばならない。訓練生全員及び全職種のために一律に同時間の訓練時数を規定したような劃一的訓練パターンでは今後も早有効とはならなくなるであろう。

職業教師や指導員に要求されるべき資格能力を決定する見地から、教科内容をどうするかと云うことばかりでなく、多くの場合一体誰がそれを教えるのかと云うことを再考察しなければならないであろう。

関連学科を供与する場所の問題も又別の重要な問題である。

職業教師が一人しかいない小さな学校とか各職種の養成工を混成したクラスとか週一日制の教科編成などはも早これからは経済的にも教育学的にも容認されなくなるかも知れない。

若し技能者養成制度が職業訓練の場でその主要な役割りを今後共保持すべきものならば、養成工の訓練コースは大抵の場合中央に位置した設備の立派な比較的大規模の学校に集中さるべきものと思われる。

中小企業が数多くの自設自営の訓練実習場を創り出したり小規模の会社附設学校を設置したり、雇用主達が養成訓練に示す関心が増大したりしても、それかと云つて必ずしもその事は訓練そのものの合理化を確立する訳でもあるまい。

これら多数の訓練実習場や会社自営の学校は有効な訓練のためには余りにも小規模である。

彼等中小企業者が作成する訓練計画は企業自身の直接の要請に基いて更に又その工場の生産の特色から出てくるその系統の専門のタイプに基いて決定される関係で余りにも狭い範囲しかもたないきらいがある。

此の問題の解決策としては集団訓練計画 (group training schemes) とか共同訓練の組織化を推進拡大することではなかろうかと思う。これらの計画や措置に基いて訓練生達は公共当局の運営する比較的大規模な学校内訓練実習棟や企業体が共同で設営する実習場で基礎訓練を受

けることになり養成工達は個々の企業内でなくて数社の企業組織内で追加訓練でも形成訓練でも受けられることになろう。少くとも或る職種群にとつては、雇用主と徒弟との間の狭い紐帯が、地域の工業連合体とか多数企業の代表団対とか職業と徒弟との結び付きに置き換えられねばならなくなるかも知れない。

以上の如き事態の発展のためには確に人力政策や徒弟制度や一般教育に責任を持つ各当局機関相互間の協力が改善されることを必要とするであろう。

実技訓練と基本的職業訓練の責任の一端は工業や手工業の訓練場から教育制度に移し替えねばならないかも知れない。

或る職種次第では、技能者養成制度はそれ自体完全な訓練の形態と云うよりもむしろ職業訓練の最終段階となるかも知れない。

更に養成制度は或る面では、青少年の訓練に主として向けられて来た現在の制度の特色を失うようになるかも知れない。

成人の再訓練の要請が加速度的に進展している技術革新や経済的変動に伴つて昂まつてゆくにつれて成人訓練のパターンも変つてゆかねばならないであろう。

此の再訓練コースは現在殆んど特別の訓練センターで供与されているがその訓練期間が現在僅か平均二・三ヶ月程度（期間別には数週制から1年間又例外としてそれ以上ということもあり得る）であるのでこの期間をそれ以上延長しなければならぬ。そして再訓練コースも現在養成制度が組織されているのと殆んど同様に多くの場合もつと適切に組織され管理されるようになるであろう。

今日の如き経済的変化の急速な現状に於ては養成制度や高度技能の訓練や技能的職種の訓練を成人にも拡げてゆくことが必要となりつつあるのである。

流通経済の改善進歩につれて多くの小売業者はこれから先経営界から押し出されてしまうであろう。零細農業が著るしく非経済的となるにつれて、多くの農民や田舎の労務者は別の違つた仕事に移動しなければならなくなるであろう。こんな風で従来の仕事からはみ出してゆく人々の多数はまだまだ若く、あるまじつた職業を勉強し充分に高度の技能的仕事をやつてゆけるようになるであろう。

然し乍ら訓練組織の現状では、原則的ではなくとも実際面から見てこれらの人々に半熟練作業以上の公認能力（資格）を修得するための可能性は供与していない。

養生工達が自分の居住地域以外で人手不足の職種の訓練を習得するために現存の訓練施設を拡充したり新しい財政的奨励策を導入したりすることも又望ましいことであろう。此の点では養成工は上級学校の生徒と同様な利益を享受しなければならない。

公共当局、雇用主、労働組合及び教育担当者の四者の訓練過程上のそれぞれの役割は再定義づけをしなければならぬであろう。

雇用主達が増大しつつある訓練経費に対応してゆくの助成し質の高い訓練基準を確保するために従前より以上の財政的奨励策を導入しなければならないかも知れない。

以上述べてきた事からは既に世人の認識し得る問題であり近い将来に於て恐らく強調される筈のものであろう。

技術革新の発展によつて、学校や訓練実習場に於ける教育学的にうまく仕組みられた基本訓練と、慎重に企画された関連学科と、うまくバランスのとれた養成制度計画だけが供与出来る組織的な調整された作業実務経験との三部門が功みに混り合つてゆくことが益々本質的に必要となつてくるのではあるまいか。

技能者養成における実技と学科の関連について

職業訓練大学校 調査研究部

内 田 悦 弘

先般ILOの付属機関である国際職業訓練情報調査センターは欧州8カ国における技能者養成の実態調査を実施し、企業内訓練の諸条件や高度の技術発展に伴うその影響と戦後の傾向を指摘しているが、特に技能者養成契約で規制され、学校での関連学科の授業で補なわれる企業内訓練において実技指導と学科との相関関係について各国の実情を具体的に紹介していることは、日本の事業内職業訓練の基準すなわち教科、訓練期間等の問題と比較対照する上において、関係当事者の興味ある関心事と思うので、ここに具体的事例を挙げて紹介を試みる。

I 理解の便宜上、まず欧州の技能養成制度の概要を、その共通的特質の点から見ると、養成工の年齢は平均15～18才で、大部分は初等教育の最終段階からくるか、または中学校の中途退学者であり、大体8～9年の一般教育を受けている。養成契約の期間は1～5年と種々であるが、中位数をとると3年か、やや長い程度である。養成工としての身分が終るのは18～19才が普通である（英国では21才）。オーストリア、チェコスロバキア、デンマーク、西ドイツ、スイス、英国では、養成契約の下での一企業内での訓練という伝統的で正式の養成が、養成工にとって職業資格の認定を得るための主要な手段である。職業学校での全日制の訓練は、技術と職業に関する国全体の教育および訓練体系の中では二次的なもので、若干の国では大した役割をもっていない。オランダでは職業学校での全日制の基礎訓練をもつて技能者養成の一部にかえることができる。フランスでは技能者養成は学校での全日制訓練にそつくりおきかえることができる。

オーストリア、デンマーク、西ドイツ、スイスの諸国は制度が相互に極めて良く似ている技能者養成は経済活動の殆んど全分野で受けることができる。すなわち若年学卒者の大半は技能者養成にはいつてしまう。これら4カ国の養成制度の共通点特色は、(1)養成制度の伝統が総じて技術的及び職業上の教育を与える主要な手段として少しも崩れていないこと、(2)技能養成工の圧倒的多数が3～4年の契約の下に訓練されること、(3)関連学科の授業が訓練の必須部分をなして、技能者養成は最後に試験をもつて終了すること、(4)いずれの国も一般的な基本法を適用した詳細な行政規則によつて規制されていること、などである。

II 如上の特色の内、前記(3)について関連学科の授業が訓練の必須部分をなしていることに関連して、学科と実技の組み合わせについて各国の具体的例を挙げてみよう。

15～16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体1:5から1:3の間のいずれかに相当するが、一般的傾向としては、全訓練生が訓練適当り最低8時間の関連学科と一般追加教育を受けてきた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では、それ以上の時間が充当されている。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また職種によつて違いがあるのは当然である。例えば技能者養成計画に適用された関連学科の時間的割合で最高を示した例がチェコスロバキアにある。現在、この国では関連学科1時間に対して実技作業2時間、すなわち1:2の比率である。その年代的経緯から見れば次表の如き比率の変遷が見られた。

(表1) チェコスロバキアの養成制度における
年次別関連学科と実技指導の対比

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、全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

(表2) チェコスロバキア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	
国民語	2	2		160
公民科学	1	2		120
数学	2	2		160
物理学	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

即ち 3年間に於いて学科1,680時間、実技実習3,472時間で両者の対比は1:2である。

(表4) 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	P	T	
基本訓練, 応用実習	342														3+2
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			663
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

(注: 6季とは1.2.3季を1年4季を2年で、5.6を3年度で履習する区分である)

例えば、この国の技能者養成3年制度における組立工の学科別理論指導と実技の組み合わせの時間的割合を見ると次の(表2)の通りである。また、デンマークでは1956年に新しい技能者養成法が公布され特定職種ではその訓練計画が修正され、学校の実習場や教室、実験室における指導教科の量が増加し、理論と実技の対比が前記のチェコスの割合いにほとんど近くなっている。例えば自動車機械工の場合の教科指導及び夜間コースと昼間コースの時間割の比較表(3)及びラジオ機械工の3年制(6

(表3) 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年度		2年度		3年度		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

(表5) 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			1,280
生 産 作 業	420	420	420	1,280 3,060 (実技)
一 般 学 科	720			240 960
工 学	240			480 1,440 (理論)
訓練指導時間数合計 (実技(P)と理論(T))				4,500

P : T = 2 : 1

(表6)

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 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	1.2	480	1.2	480	1.2	480	1,440

季別) 指導時間表(4)を見れば、訓練内容に導入された変化の例や、機構の変革すなわち夜間コースから昼間制の指導への変遷などがうかがわれる。すなわち(表3)においてこの職種の夜間コースの672時間が昼間で810時間に増加しているのは自動車工学や自動車産業経済学の学科に充当する時間が実質上増加したからである。

オランダにおいても学科と実技の比率は大体

1 : 2に近い。例えば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)では、工業学校(ITS)の3年を経てその後3年間の養成期間中に、3,060時間に対し、関連学科と一般教育は、1,440時間である。次の(表5)は年度別訓練課程を示すものである。

なお(表5)に示す学科1,440時間の科目別内訳は(表6)の通りである。日本の企業内訓練において、例えば機械工の訓練基準が5,400時間中、学科980時間となっており、学科と実技の対比は約1 : 4であることと比較して見ると興味がある。

以上の国々における訓練上の学科の比重が増加してゆく傾向は逐次他の国にも影響を及ぼしている。ドイツやオーストリーにおいても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一日制から週二日制に延長するように要望しており、1964年のドイツ文教委員会はその勧告の中で、職業学校の全日

制課程において養成工は週当り12時間の関連学科を受けるべきであることを唱導し、1965年の各州文教大臣常例会議はこれを採択した。

また、英国においても、見習工養成期間5カ年の間に週一日制(day release system)の通学による220~280時間目標の学科指導が最近では330時間に増加されている。従って前述の学科対実技の時間的比率は逐年1 : 3から1 : 2への移行傾向が目立つて来つつあ

るといえる。

なお、関連学科の指導の形式として、昼間制と夜間制の二様式が、国によつては、昼間制のみを採用し、夜間制は逐次廃止する国が多くなつている。両者を併用しているオランダ、英国でも、両者の選択は雇用主の自由であり、逐次昼間制に切り替えつつある。また最近昼間週1日制から年間数週連続制(Block release system)

におきかえる例も見られるようになった。すなわち1年間に数週まとめて訓練指導するこの制度を採用する主な理由は教育学的立場と経済的立場とからである。それは人口稀薄な地域に居住する訓練生にとつて、あるいは数的に少ない職種にとつて、技術的にも教育学的にも適切な訓練コースと形式だからである。

(表7) ヨーロッパ各国の技能養成工の産業分布

(単位 百分比 %)

産業別 国別	チエコスロバキア	英 国	ス イ ス	オーストリア	備 考
製 造 業	58%	33.9%	49.0%	58.9% 14.3%	←手工業 ←工業
農 業 ・ 林 業	1.7	1.4	1.3		
商 業 ・ サ ー ビ ス 業	1.5	32.5	44.6	26.2	
建 設 業	1.0	22.9	4.8		
運 輸 通 信		2.9		0.6	
鉱 業 ・ 採 石 業		1.5			
そ の 他		4.9	0.3		
国別養成工数 (1963)	324,800人	117,000人	131,100人	153,600人	

(表8) 西ドイツ 技能養成工産業分布

%

(A) 商工業部門	520,300人(1962年)	(B) 手工業部門	282,800人(1961年)
小 売 業	36.7%	自動車整備工	19.3%
商業・経理事務	15.9	理 髪 見 習	18.9
卸売(輸出入業)	14.6	電気機器組立工	13.6
機 械 組 立	8.7	レンガ工・石工	10.1
銀 行 業 務	5.0	ペンキ, 壁紙張り工	8.1
工 具 製 造	4.0	婦 人 服 縫 工	5.8
書 記 的 業 務	3.7	組 立 工	5.7
電 気 工 (強 電)	3.2	建 具 工	5.3
製 図 工	3.0	雇 夫	4.6
旋 盤 工	2.7	パ ン 製 造 職 人	4.4
機 械 整 備 工	2.5	配 管 工	4.2

(表9) フランス 主要10職種別分布 %

主要10職種見習工総数 205,300人(1963年)	
理 髪 業	22.3%
肉・ソーセージ製造	13.9
自動車修理整備	12.5
左官・塗装	9.9
電 気	9.3
小 売 業	7.3
パン・菓子製造	7.2
大 工	6.8
レンガ工・石工	6.4
洋 裁	4.4

(全職種見習工総数は365,300人であつた)

Ⅲ 扱て、この機会に各国の技能養成工が全産業の分野にわたつて如何様に分布し、養成契約の下で、各職種において企業活動に参加しているか、その産業分布の実態を国別に産業分類別に示して参考に供したい(表7.8.9)。

Ⅳ むすびとして、最近の技能者養成について新しい考え方が次第に形成されてきていることを付言しよう。この考えの基本的要素をなすものは、(1)未成年者の全日制教育から成年労働への移行に当つてできるだけ雇用への訓練期間としてこれを組織化すべしとすること、(2)未成年労働者と使用主の関係性及び訓練の達成基準を確定するため特別立法を措置し主要職種、職業ごとに詳細な規則を設けるべきこと、(3)公共当局は使用者団体、労働者団体と密に協力し、

産業と職種の代表者で構成する準公共機関はこれらの規則の実施を監督し統制すべきこと、(4)訓練には学科と実技訓練の双方が含まれ、かつ通常の労働週の時間内に実施さるべきこと等である。

技能者養成の三大目的たる年少者保護、一層の教育、職業訓練の各項目、相互間には角逐が強まってきた。前二目的は各種の制度を拡張し学卒者の大多数を取り込もうとするものである。しかし、単なる数量的拡大は達成基準の低下を招来するおそれがある。

今日の技能者養成制度に対しては次の如き重大な非難がある。すなわち、(A)余りにも多くの年少者が将来性のない職種で訓練されていること、(B)技能者養成に見られる職種構造が雇用構造の変化からズレていること、(C)訓練を終了して一人前になつた者がまもなく彼等の職種から駆逐されることが多過ぎることなどの問題である。欧州における養成当局や使用者や労働組合が最も差し迫つた問題の一つとして、これらの問題と取り組んでいる実情に鑑み、わが国の企業内職業訓練当事者のみならず、関係当局においても、これらを共通の問題として検討し対策を考究することは決して意義のないことではないと思う。

(出典：CIRF monographs Vol. 1/No. 2 European Apprenticeship より)

附記：CIRFモノグラフ1巻2号 ヨーロッパの技能者養成の内第三章授業の組織については別途全訳紹介したので詳細については参照願いたい。