

イギリス編



ロンドン・ブリッジ

I 学校組織

英国における技能労働者あるいは熟練労働者の養成の代表的形態は伝統的地盤に立つた徒弟制度 (Apprentice-ship) であることは周知の通りであるが、技術技能養成制度を述べる前に教育組織一般に触れる必要がある。

1944年の教育法により義務教育は15才迄に延長され11才以上の段階の教育を中等教育として規定し、生徒の必要と能力の差に応ずるものとして附※に示す通り (A) グラマスクール (Grammar school) (B) モダンスクール (Modern school) (C) テクニカルスクール (Technical school) の三類型にした。尤も英国の学校体系は地方分権的教育行政に基き地方教育当局ごとに異なっているので全国一様ではなく、三類型の併有又は総合制も存在する。

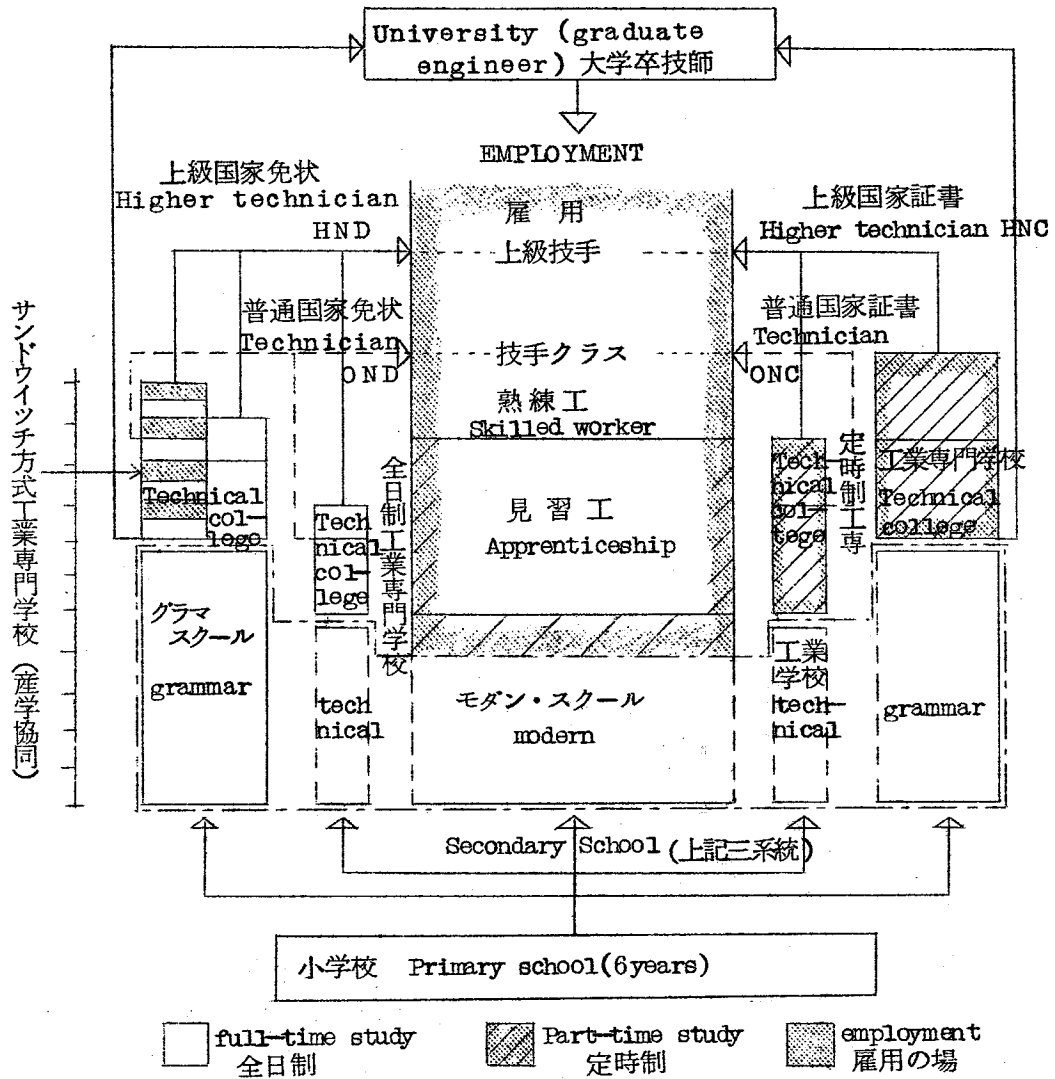
一般的には、11才で初等教育を終了した者の進学割合は、約75%が全員入学制のモダンスクールへ進み約20%がグラマスクールへ、残りの僅か5%がテクニカル・スクールへ進む状況である。

グラマ・スクールはアカデミックな教育を特色とし大学進学コースと普通謂はれている。中等学校の中心的地位を占めつつあるのがモダンスクールでありイギリスの若者の大半がここへ進学する。テクニカル・スクールは技術的教科に重点を置き将来の熟練工又は技手を教育する場として近来益々職業教育の比重が増大している。

※附図 英国（イングランド，ウェールズ）の学校組織

（含見習工養成過程）

（ILO, CIRF 資料）



註：各学校数内訳（1964年1月現在）

モダンスクール	3,906校
グラマ・スクール	1,298
テクニカル・スクール	186
総合中等学校	195
複合制学校	69
大 学	34
教師養成専門学校	167 (所謂教員養成大学を含む) (但し職業教師養成カレッジは4校)
CATs (高等技術専門学校)	10
テクニカル・カレッジ	500 (イングランド, ウェールズ, 各地方教育当局管理) (詳細は次頁参照)

(I) 英国の学校組織を見るに当つて特に注目すべきことは、所謂テクニカルカレッジである。

読者の便に供するためにイングランド及びウエールズ州の各地方教育当局の所管する各種専門学校について概説しよう。即ちそれは英国の追加教育(further education)機関の存在である。(ILO訳語では一層の教育)

イングランド州及びウエールズ州の各地方教育当局で管理している専門学校は約500校であり、そこでは色々のレベルで工業及商業に関するそれぞれの教科課程を供与している。

その外に又農業専門学校や学院、美術専門学校、教員訓練のための所謂高等師範学校(college of education for teacher training)などが地方教育当局によつて設けられており、更に又余暇を利用して自由科目を研究したり趣味の探求をすることを主な目的とする文化学院又は夜間学院(literary or evening institute)が在る。

工業専門学校や商業専門学校の名称はそれらの創設の由来、地方の事情科目の範囲、教科のレベルなどで種々様々である。

例示すれば、工業専門学校(technical college)

工科鉱業専門学校(technical and mining college)

商業専門学校(college of commerce)

工業専門学校(college of technology)

工芸専門学校(polytechnic college)

高等教育専門学校(further education college)

などと呼称している。

ここで云つている所謂テクニカル・カレッジとは一般的に以上例示したこれらの各専門学校を指すものである。

テクニカル・カレッジがその各地域的要請から発達して来た観点からこれを次の四つに分類することが出来る。即ち

地域専門学校 (Local colleges)

地区専門学校 (Area colleges)

地方専門学校 (the Regional colleges)

高等技術専門学校 (Colleges of advanced Technology)

(:CATs と称す)

地域 (Local) 専門学校は小地域に奉仕し普通レベル (junior level) で数多くの訓練コースを供与する。この中には幾つかの "追加教育カレッジ" も含んでおりここでは最近学卒者のための普通継続教育に重点を置き更により上級のコースに進学を希望する青少年のため職業準備コースを供与する。

地区 (Area) 専門学校は上記の地域専門学校よりももつと広い地区に奉仕し且つその学科の範囲もより上級のレベルでもつと数多くのコースを供与する。

更に広い地区に奉仕するのが地方 (Regional) 専門学校であり 25 校在るがそこでは大抵の学生が比較的高いレベルでの各コースを履習している。前に挙げた高等教育専門学校 (Colleges of further education) に通学する学生は、それが全日制、定時制、週一日制或はブロック・リリース制 (年間数週連続制) による通学にせよ、しばしばそれは見習工契約或はその他の方法の一部として要求された学習に従っている。そしてその学習を満足にたした場合は、当該学校限りで授与する内部的な資格証書か又は外部の試験機関からの証書を獲得することが出来る。この場合何れの証書かは、その履習コースの性質及び当該学校の慣例次第による。

(本項はロンドン中央広報局: Central office of information

London 発行 "Industrial Training in Britain" 誌より

引用翻訳してみた)

Ⅱ 見習工養成制度（技能者養成）

技術者又は技能者の養成としては（A）半熟練工又は熟練工（skilled worker）（B）技手（technician）（C）技師（technologist or engineer）の三段階に分けられる。

技師は高等教育機関で、技手は後期中等段階に相当する技術教育機関で養成されるが、大多数の労働者は義務教育段階で学校教育を修了しその多くは現場訓練あるいは定時制の職業教育を受けることによつて熟練工となる。

即ち15才で普通義務教育を修了した者は企業に養成工（apprentice）として這入り実技訓練を受けると共に、定時制のテクニカル・スクール及びテクニカル・カレッジに進学して関連学科の指導を受ける、この定時制教育は通常デイ・リリースシステム（day release system）~~※~~と呼ばれ、見習養成期間たる5年の間に、大体週1日だけ通学し年間220～280時間（最近では330時間）目標の理論的指導を受ける。見習期間は21才で自動的に切れる。この定時制教育期間に於いて技能試験を実施し証明書を発行する機関が、ロンドン市ギルド協会（The City and Guilds of London Institute）である。2年乃至3年で養成工は中間試験を受け、中間証書（Intermediate certificate）をとり、更に2年を経て最終証書（final-certificate）を受領する。最近或る職種については第三段階の証書即ち完全技能証書（The full Technological certificate）が発行される。又職種次第で、中間と云う言葉を避けて、技能証書（craft

※ 註 デイ・リリースとは1日就業免除と云うような意味で、週1日だけ見習工は職場から解放されて定時制のテクニカル・スクール又はカレッジで関連学科の授業を受ける。最近、ブロック・リリース制即ち数週間まとめて就業免除により定時制通学をさせる企業もほつほつある。

certificate) , 最終証書を上級技能証書 (Advanced craft certificate) と云う風にタイトルを変更している。

技手の養成コースは通常16才で各中等学校を卒業して3ケ年でONC (普通国家証書) 資格を取得し更に2ケ年でHNC (上級国家証書) を取得するものである。前述の熟練工コースから技手コースに移る為には学歴によらず、資格試験によつて道が開かれている。技手から技師コースへ変る場合も同様である。

尚年齢30才以上で適切な実務経験を有し又は工場指導員としての経験を有している事を証明出来る者にも上記の完全技能証書が授与される。

■ 伝統的なアプレンティス制度への批判

英国に於ける見習工制度は独逸の様に統一的体系的に整備されたものではなく従つて職業訓練の分野に於て核心的比重を持つたものではなかつた。特にそれは商業や手工業の分野に於て極めて不振であり、むしろ見習期間の5年というのは長過ぎるとか、労組が見習工制度に対し制限的態度を採つてきたこと等の批判情勢を見逃してはならない。1959年の雇用労働者数2,330万人に対し見習工総数が僅かに60万であつた事もこの状況を反映していたと云える。

(A) 見習期間5年は長過ぎるか否かの問題

茲では機械産業に於ける三類型の見習工にしぼつて見よう。

英国に於ける見習工の約1/3は機械系統と総称される職種である。通常の見習工をクラフト・アプレンティス (craft apprentice) , 在学中のまま工場で実習する見習工 (即ち英国工科系大学で採用しているサンドウィッチ方式に基く工場実習生等) を学生見習工 (student apprentice) と呼んでいるがその外技手を志す技術見習生 (technici-

an apprentice) 等がある。何れにしても五年間の見習制度が長過ぎるか否かを論ずる前に先ず三つの要素を考慮する必要がある。

即ち

- (1) 見習工を雇用している当該企業の将来の技能労働力の必要性
- (2) 専門職の訓練担当員の採用の必要性と当該企業の訓練施設
- (3) 当該企業体の製品に関する技術面の将来性の三点である。

どのような訓練計画でも必ず三つの面を持つべきである。基本訓練，総合訓練，応用専門訓練である。茲で参考迄に機械工を対象として，学生見習工と技術員見習と熟練工見習の三部門別の訓練時間表（見習期間5年を対象とした場合の訓練延べ月数表）を示して見よう。

機械工見習訓練時間 (月数表)

作業内容	学生見習工	技術員見習	熟練工見習	
	工業製図部門	生産工学部門	工程管理部门	
訓練期間 (月単位)	(月数)	(月数)	(月数)	
1 基本訓練 (機械工作組立, その他)	9	9	6	
2 総合第二次訓練				
熱処理	1	1	1	
金属成形行程	1	1		
測定		2	2	
機械組立	6	6	12	又は
機械工作			12	
タイム・スタディ		3		
製図	3	3		
3 現場作業 (基本部門)	機械製図部門	タイム・スタディ又は生産管理	サービス部門	品質管理部門
製図 製作とテスト	6		6	
外注サービス	6			
機械使用		6	6	12
機械組立	6	6	6	
展開	6			
治具工具設計		6		
投影		6		
原価計算		3		3
電器組立	3		9	3
測定	1			6
合計	48ヶ月	52ヶ月	48ヶ月	

(資料: CIRF 1964 No 10042)

この月数訓練表に於て, 基本訓練については, 三部門に共通であらねばならない。学生見習工は基本作業訓練に重点を置く可きであるが2年間位

いを専門学科の履修に充てる必要がある。彼等が青年技師としての将来を期して、何れ生産現場で当面するであろう実際問題を処理出来る様に訓練指導をする可きである。

総合訓練の段階では三部門各々の相違点を考慮すべきである。学生見習工はサンドウィッチ方式の工科大学又は技術専門学校に通学する。それは彼等が将来の上級管理職として、指導技術、協力性、正義感、寛容性及び対人関係の関心度を身につける機会を持つためである。

技術員見習はその訓練が多面的でなければならない。彼等は健全な高級技術者、素質のある管理者、技術理論を生産現場の諸条件に適應せしめ得る人物に成長して行かねばならない。

熟練工見習は以上と異なり、やや狭い機能を持たされるであろうが彼等も又将来管理能力を持ち管理の責任を負う必要があることになろう。彼等は技能訓練に重点を置かねばならない。そして出来るだけ多くの現場の生産行程に於て何が可能か又不可能であるかを強調した訓練に専念すべきである。

さて応用専門訓練の段階に於ては、見習工は彼が配置された部門の管理者との相談の下に何れかの部局例えば、見積部、製図部、生産技術部、機械部等の配置要員として当該部局の統制下に在つて企業内又は企業外の他の工場に於て、より高度の専門訓練に振り向けられることになろう。訓練過程に於て若し誤つて配置された見習工に対してはその本職を変更出来る様に訓練計画全体が柔軟性を持たねばならない。

尚、学生見習工と技術員見習の為めの前述の総合訓練と応用専門訓練期間中の工場実習経験は高級技師号証書 (Diploma in Technology) 又は上級国家免状 (H.N.D) を将来取得する為めの専門学校 (又は大学) に於ける専門学校履修と密接な関係を持つ可きである。

(註：高級技師号証書とは1955年制定された資格制度で全国高級技師資格審査会 NCTA: The National Council for Technological Awards がその公認した大学の免許コース卒業生に与える証書であり、学位コース卒業生と同等の権威を持つものである)

(B) 各企業内職業訓練の実態にも批判

前段(A)の項で見習工養成制度そのものが訓練専門家や当事者の間できびしく批判され始めたと同時に、企業内訓練についても権威ある調査団による工場実態調査の結果、意外に多くの雇用主や労組代表側ですらも技術革新に即応した巾広い意味の訓練を従来拒んでいたことが指摘されたのである。

つまり彼等は産業訓練を旧来の単なる徒弟養成と考え、改善された訓練を単に数多くの訓練と考え質の面、内容の問題にふれていなかつたのである。即ち実態調査が指摘した点は、①見習契約の大半が必要以上に長過ぎること、この事は又近代の技術の進歩が精密作業に必要とされた特殊技能(所謂職人的腕)を少なくせしめていること、②新しい改善技法の採用がとかく企業主に妨げられていること、③各工場の訓練基準相互間の相違性のゆえに、各工場の訓練措置に対し客観的評価が欠如していること、④見習契約期間の終了時に技能試験が殊んど実施されていないこと、⑤見習工の受入れ計画の事前準備が不十分であること、その選考手続が一般的に充分でないこと等であつた。

即ち定則的な組織的訓練計画が従業員にとつて有効であることを多くの雇用主達が確信していなかつた。それで雇用主達は新入りの見習工を経験工のそばに、くつつけて現場訓練(on the job training)によつて仕事を覚えさせようと期待した。然しどんな職種にせよ、従業員が組織的な訓練計画によつて作業の効率を高め訓練計画に柔軟性を持たせることに益があることを余り考慮しなかつた。

以上の如き批判が指摘した職業訓練上の幾つかの欠点はその後逐次企業体自身の反省の要素となり政府当局自体がこれを取り組むべき問題として採り上げるに至つた。

そして如上の情勢を反映して次に述べる英国産業訓練法の立法措置と云う欧州では画期的な企業内訓練の思い切つた前進が始まつた訳である。

Ⅳ 産業訓練法 (The Industrial Training Act)

の特色とその概要

(A) 経緯

英国の産業界に於ける年少労働力訓練に関する具体的措置は一体これ迄如何様に進められて来たか。

前述の状況下に産業界も当局も何等具体的措置を怠つた訳ではない。只1964年の産業訓練法実施以前の状況に於ては、それ迄英国としては、職業訓練を全面的に規制する立法措置がなかつた。即ちそれ迄は国家権威の活動は事業内訓練の分野には殆んど及ばなかつた。

只訓練問題を実際に規制したのはロンドン市ギルド協会の定めた訓練検定基準であつた。

産訓法実施前迄の年少労働者訓練の経緯を概観すると、1956年春、イギリス経営者協会と英国最大の労組TUC及び国有産業の代表者達が構成する全国合同諮問審議会(NJAC)の中に小委員会が設置され、将来予測される可き年少労働力の増加対策(所謂バルジ問題)や年少労働力訓練の再検討、技能労働力の将来のための確保等の問題を検討し、その1957年12月の報告書に於て、見習工の教育と訓練に関する政府と産業界の責任の分野、又産業界と学校側に於ける追加教育責任者との間のより密接な協力、訓練の量的質的改善等に関する勧告を提示したのであつた。この勧告は、より総合的且実効的訓練の幾つかの方法を含んでいる。

さてこの勧告に基づいて1958年7月Industrial Training Council(産業訓練審議会)が設置された。構成メンバーはイギリス経営者協会、TUC、国有産業、労働省、文部省、スコットランド教育局、技術団体連合会、ロンドン市ギルド協会等であり、経費はイギリス経営者協会が負担したが、1959年この審議会(ITC)に対し政府の補助金が設定され、1964

年迄で総額 75,000 ポンドが支出され、審議会自体も同額負担の条件をつけられた。この審議会の任務は 1964 年 3 月新たに公布された産業訓練法に基いて新設の中央訓練審議会 (Central Training Council) に引継がれることとなつた。

(B) 産業訓練法の公布実施

1964 年 3 月、英国は如上の背景の下に、産業訓練の完全に全国的なシステムを提供する意図のもとに、西欧諸国にその例を見ない最も画期的な試みとして産業訓練法を公布実施した。英国を含む欧州各国に於ける技能労働者やテクニシャンの不足は解決を要する焦眉の問題であつたからである。

この法律の目的は英国 2,500 万の労働人口のすべてに対し適切な職業訓練を提供することであつた。即ち適切に訓練された労働者を提供すること、訓練の効果と質の改善を計ること、各企業相互間の訓練経費のより妥当な均分化を計ることであつた。

(C) 産訓法の二大支柱

この新しい法律の二つの中核的システムは (1) 中央訓練審議会 (C.T.C) と各産業別に構成され又構成されつつある (2) 産業訓練評議会 (I.T.B: Industrial Training Board) とである。前者は前に触れた如く従来運営されて来た産業訓練審議会の変身である。即ち新しい看板を掲げた中央訓練審議会 (C.T.C) は、純粹の政府諮問機関であり、その構成メンバーは事業主団体、労働組合、国営産業代表、各産業訓練評議会、政府側等との同意を得て任命された各数名宛の委員達から成り、労働大臣の諮問機関として年数回定期的に会同し、将来の政策と、新法の下に於ける全国的な訓練のシステムの発展に関しアドバイスを与えるのである。

註 ※ 中央訓練審議会 (C.T.C) の委員構成は次の通りである。

- (1) 事業主団体の同意を得て任命された 6 名の委員
- (2) 被用者団体の同意を得て任命された 6 名の委員
- (3) 国営産業又は企業の団体の同意を得て任命された 6 名の委員

- (4) 6名を越えない各産業訓練評議会（ITB）の議長達
- (5) その他12名の委員（この内6名は内閣官房長官及び文部大臣の同意を得て任命される）。

産訓法は各産業即ち工業商業農業を含む全産業の分野にわたつて各産別訓練評議会の設置とその機能権限を条項に明示している。即ち

- ① 職業訓練の本質，内容，期間に関する勧告の権限。但し追加教育と職業教師訓練の各コースは除外して，これは，従来通り文部省教育当局の権限として残す。
- ② 各産業の技能労働力の需要と訓練ニーズ（training needs）の調査と評価
- ③ 各企業主に対し定期的に賦課金（levy）を課し認定訓練に対しては交付金（grant）を支給する権限。
- ④ 訓練基準の設定と維持

注目すべき点は当該産業の傘下に属する全企業体に対し原則として賦課される賦課金は認定訓練を実施する企業主に対しては一部若くは全部その受ける交付金と差引勘定が出来るのである。即ちこの制度の意図するところは，個々の企業が自社従業員を訓練せざるを得ない様な誘因を造り出すことにある。（訓練をしない会社は訓練を実施する会社の経費をひつかぶる結果になるからであり，これを訓練経費の均分化と称する）。賦課金の率は各産業別に異なる。又各産業別訓練評議会の運営費や訓練経費の財源となるものである。

(D) 産訓法に於ける政府の役割

産訓法実施上政府の果たす役割は，諮問監督，協力の面である。政府は各産業訓練評議会が前述の機能を果たさない場合や個々の企業主が非協力である場合には罰則を適用することが出来る。各評議会の詳細な計画を承認したり拒否したりする権限を本法が労働大臣に付与したことは従前に見ない画期的な特色である。

V 各部門別産業訓練評議会の活動の実態 (I T B)

前述の如く産訓法の下に各産業別に訓練評議会が逐次設置されつつあるが現在主要な活動を展開しているものを産業別に見れば、エンジニアリング、建設、羊毛産業、鉄鋼、造船の各産業訓練評議会であり、更に最近は綿紡、建築材料、公共用施設機器各部門の評議会が設置され、1968年度で評議会の総数は27となつた。1970年末には30に及ぶと謂はれる。

次に主要な評議会の実態を二三紹介しよう。

(A) エンジニアリング産業訓練評議会

(The Engineering I.T.B)

これは1964年7月23日、産訓法の下に労働大臣の認可によつて設置された。その構成は法の定むる処によつて使用者、労組、教育訓練関係者の三者から成つている。エンジニアリング産業とは金属を主体としたすべての物件若くは金属及び可塑性物質の結合体の製造及補修を含む産業である。傘下工場数約30,000で雇用従業員総数350万人を擁する英国最大の規模を有する評議会である。この評議会が傘下各工場に課する賦課金の率は2.5%であり他の評議会に比して最高額であり、所謂メンバー会社に対する態度も非常にきびしい。その実施するスタッフ訓練は先ずインスペクター訓練から更にアドバイザー訓練を目途としている。

(B) 建設産業評議会も上記に次ぐ大規模の機構で、賦課金率1.0で、傘下工場56,000社、従業員170万人を擁している。

(C) 鉄鋼産業評議会 (The Iron and Steel I.T.B) も1964年7月構成され、傘下各工場従業員の訓練、熟練見習工の訓練に関し1965年～66年にわたつて訓練基準の設定について優先的に研究を進め又訓練に伴う交付金 (grant) 支給の方途も研究し、尙、賦課金 (levy) と

しては傘下従業員一人当たり7ポンド(約年間7,000円)年総額23億円を徴集している。(この賦課金をプールしておいて傘下工場内で訓練を実施する会社に対しては1人当たり年間1,000ドルを支給するシステムである) 前述の通り各評議会が傘下各企業体から徴集する賦課金は各評議会毎に異なるものであり労働大臣の承認を得て自由に決定するが、本来賦課金は企業体の全従業員(社長から掃除夫に至る迄)の給料総額の一定パーセンテージとなっており、具体的に云えば、エンジニアリング産業は2.5%、羊毛産業は0.75%、建設業は1.0%であり、鉄鋼産業だけは前記の通り特別に従業員1人当たり7ポンド(約年間20ドル)の割合となつている。

尚以上の各ITBの外、羊毛産業評議会、造船産業評議会等合計五つのITBが1965年末現在で最も積極的に活動しておりその傘下労働者合計600万人即ち全労働人口の1/4が既に産訓法の通用下にある訳である。

(1968年度調査では25のITB傘下労働者総数1,600万人となつた) 1968年度調査では、年間各ITBが徴収した訓練賦課金総額は£13,000万(ポンド)、又各傘下工場に交付した訓練交付金総額£12,600万であつたから、差引き£400万(ポンド)が企業内訓練監理費に充当された訳であり、労働省当局によれば新法4年余にしては先ず先ずの効果を挙げていると云われる。

只、何れの評議会にも共通の悩みは、訓練上の有能な指導者・専門家の不足である。所謂トレーニング・オフィサーの養成を過去に於て怠つていたのが要因であり、専門家の育成が今後の問題である。

(1968年8月末で各ITBのトレーニング・オフィサー数850名である)

(D) 産業別訓練評議会一覧 (Industrial Training Boards)

(年号) は創立年次

(m=100万) £=ポンド

(ITB) 各訓練評議会別	訓練賦 課金率 (1人当り)	賦課金 収 入 (£)	傘 下 会社数	傘下従 業員数
農 業 (1966)	6£	18m	140,000	500,000名
カーペット製造 (1966)	0.5	172,000	155	40,000
民間航空 (1967)	—	-	-	50,000
ガラス・陶器・鉱産物 (1965)	1.5	3.5m	4,140	415,000
建 設 (1964)	1.0	1.5m	56,000	17m
綿及び混紡繊維 (1966)	0.4	1.5m	2,000	250,000
電力供給 (1965)	0.025	50,000	17	237,000
機 械 (1964)	2.5	8.6m	29,000	3.5m
鑄 造 (1965)	2.5		2,350	220,000
家具・木工 (1965)	0.9	1.5m	6,000	250,000
瓦斯事業 (1966)	1.25	1.5m	500	122,000
ホテル業及調理業 (1966)	1.6	3m	125,000	1m
鉄鋼産業 (1964)	1.45	5.7m	638	335,000
編み物・刺しゅう (1966)	0.4	-	1,300	140,000
人造繊維 (1966)	0.2	-	38	48,000
ペトロール生産 (1967)	—	-	-	84,000
陸運・車輛整備 (1966)	1.6	11.5m	100,000	120,000
造 船 (1964)	1.55	1.9m	1,073	136,000
水 道 (1965)	1.1	425,000	570	44,000
羊 毛 (1964)	1.0	2.1m	2,288	210,000
ゴム製品 (1967)	-	-	-	-
化学製品 (1967)	-	-	-	-

(資料 London Pergamon press 発行月刊誌 Industrial Training International 及び ILO CIRF Abstracts 68 No. B22501 より)

尚 建設 ITB の賦課企率は 1970 年から 0.9 に引上げとなる。

VI 職業教師の養成訓練

職業教師即ち職業課程教科を担当する教師の訓練が組織的に実施される様になつたのは1945年であり、翌年1946年英国最初の職業教師養成専門学校がボルトン Bolton に開校され98名の学生が入校した。続いてこの種の養成専門学校が London 及び Huddersfield に開校され、更に1961年9月には Wolverhampton に第四番目の養成専門学校が開校され、ここでは1,150名の学生の収容設備が措置された。

(A) 入学願書

職業教師養成専門学校に入学する者の最低年齢は25才となつている。

学生は入学前に既に相当程度の工業又は商業に関する実務経験を有して居ることが必要であり、学生全体が責任感が高く真剣であり、しかも自分達の技術技能の限界を自覚した上で入学するのである。彼等の大部分は、技術専門学校で定時制通学によつて可なり苦勞して経験を積んで来ており、又多くの者が技能的資格を既に保有しているので、入学当初は、教育問題について創造的思考を働かせることが要望されるのである。

入学選考は極めてきびしく、特に志願者の人物や、教師的素質の有無については慎重に考慮されるものであり、たとえ彼等が保有する各種の資格証明書類だけでは入学許可が得られない例が多いのである。

(B) 訓練目標

職業教師訓練の全般的目標は、学生各人の個性を伸ばし、身についた教育理念を植えつけ、英国的教育組織の理解を確立し、教育上の効果を挙げることにある。

強調する点は個性の発展であつて、教育技術の習得も重要であるが、それよりもパーソナリティの向上発展を重視する。

学生に対する経済的援助

入学する学生は、それ迄の就職先を辞めて来る関係上、授業料は免除され学校内の寮の費用も免除される。校外から通学する者は生活交付金が支給される。但し、その額は本人が両親と一諸に生活しているか又は市内に自分の家を持っているかによつて異なる。又学期始めと学期末の研修旅行の旅費も支給される。

(註 スコットランドでは職業教師訓練の為めの入学条件はイングランドやウェールズの場合とやや異なつており入学年齢は少くとも22才以上であり、而も入学前に於いて工業又は商業の分野で6年を下らない実務経験を有することが必要とされてゐる。そして技術技能の資格としてはロンドン市ギルド協会のH N C (上級国家証書) 又はF T C (完全技能証書) 取得資格者であることが要求される。

VI 所 感

英国政府発行の資料や専門家等の文献を通じ、又現地訪問によつて得た印象や労働省当局の話しをとりまとめてみると、要するに、英国産訓法は民間の自主的な技能養成に任せていた従来の伝統を破り、国が積極的に職業訓練の推進に乗り出すという方向を示したものであり、就中この法の下に各産業訓練評議会(I T B)が傘下各事業主から賦課金を徴集して、これを資源として見習工訓練の振興を計り、事業内訓練の飛躍的發展を日ざして努力している事実を吾が国職業訓練担当者も注視し、学ぶ可きは学び採るの態度が必要であろう。而して産訓法の思想的背景としての技能の重視と能力主義の考え方に吾々も同感したのであり、技能労働者の処遇の改善や、技術技能教育の道を修めた青少年の将来の夢と希望が実現され得る技術技能の社会が日本にも確立されることを期し度いものであると痛感した。

訪 問 事 例

I TUC 本部

6月12日訪問

Trades Union Congress House, Great Russell street,
London, W.C.1

面接者 Mr. John Price

英国最大の労組 TUC (英国労働組合会議) の本部を訪問してジョン・ブライス氏 (ラスキン・カレッヂ出身) から説明を聞いた。茲では職業訓練問題にしほつて紹介する。

(A) 従来企業内の職業訓練はすべて雇用主に負わされていたが、1964年の産業訓練法 (詳細は前編第 IV と第 V の項参照) の公布によつて国家即ち労働大臣が強力な監轄指導権を把握した。今後の TUC の重要な機能は労働者の給与関係と教育訓練である。技術革新そのものには TUC としても歓迎するが、そのために労働者に不利になるようなことがあれば反対である。

(B) TUC 附設の Training College の運営について

本部には、所謂労働大学講座とも云うべきトレーニングカレッヂがあり、教室、講堂、セミナー室、図書室、集会所が完備して1957年の開設であるが、講座の目的は主として TUC 加盟組合の指名して選ばれた組合役員や組合活動家達に一週間又は二週間コースで一般的及び専門的訓練を与えている。

訓練活動計画は毎年問題によつて異なるが、大体次のようである。

- (1) 有志役員一般訓練コース
- (2) 専従役員一般訓練コース
- (3) 生産、管理問題コース
- (4) 職場の労使関係コース

(5) 団体交渉コース etc

(C) TUCとしての職業・技術教育に対する考え方

労働組合としては、技術・技能を身につけたいと云う労働者の要求はこれを積極的に支持するが、資本家側の職業・技術教育に対するとりあげ方が独占資本の利益至上を目的とすることが、労働者に差別と分裂をもち込む危険を感じている。

従つて職業・技術教育を階級的立場から正しくとりあげて「資本家と政府の負担に於て、すべての労働者に永続的な、技術革新に見合うような職業教育を与えるべきだ」とすることを統一目標としてこれを基本態度としている。そこで年齢・性別に関係なくすべての労働者が公共的な職業・技術教育を受ける権利を確保すべきものとするのである。

註： TUC : Trade Union Congress 即ち労働組合会議は1868年に創設され、1921年以来労働運動の中核的組織となり1960年には組織労働者の約90%を傘下に入れた。

1969年1月16日開催の産業訓練評議会 (ITBs) 組合側委員会議の報告書の中で注目すべき指摘点は次の如きものである。

- ① 雇用機会と云うものが満足すべき限界としては、労働者が只単にすぐに仕事に就けると云うだけでなく、彼自身の能力と関心に適応した仕事に就けるようになることである。
- ② 急速且つ広汎な技術革新の時代にあつて、高度の雇用機会を保持するためには、任意的に或は又餘儀なく自己の職場職種を変えてゆく労働者達の速やかな再開発を確保するに充分な産業訓練諸施設の整備を必要とする。
このような産業訓練の発展こそ国家経済計画の進展と見合つて今後益々必要であり且実行可能なことである。

II The Industrial Society (英国産業協会)

6月12日訪問

48 Bryanston Square, London W1H 8AH

面接者 海外事業部長 Mr Vernon Spencer

(A) (産業協会) the Industrial Societyは協会加入の会員に対して、雇用問題のすべての関係について、訓練と助言と情報を提供する。協会の主要なサービス活動は次の五つである。

- 1 企業内のリーダーシップ
- 2 労働組合と経営者側との関係
- 3 情報連絡, 伝達
- 4 労働条件
- 5 若年労働者の育成

(B) 構成 会員制で年会費は安く最低10ギニー

現在協会員数は8000(海外300を含む)で、各商業・工業系商社、会社、国営企業、中央及地方政府機関、各経営者団体、労働組合等が会員となつている。

協会としては労・使の中立的立場をとり、自立の民間団体である。活動は吾が国の日本産業訓練協会のそれと極めてよく似ているが創立は非常に古く1918年である。

(C) 協会の訓練指導活動

年間種々の講座をセミナー形式で会員に供与している。その範囲は広く人事管理と労使関係講座、団体協約・協議の仕方講座、経営管理講座、企業内訓練講座等多岐であり、時には関係工科大学や工業専門学校とタイアップしてセミナーを開く。協会のスタッフ169名とアドバイザー58名がこれらの指導を担当し、又各種の資料やフィルムの出版配布活動及調査活動も活発である。

(D) 産訓法が公布されたが協会としては既に昔から企業内訓練の指導をして来た実績と経験から、産訓法によつて出来た各産業別訓練評議会から (ITB) も種々の相談を受けて居り、又企業側からも評議会に加入するに当たつて先ず協会に相談に来るケースが多いとの説明があつた。

III CAV社 Acton 工場

6月13日訪問

London W3

面接者 Mr B.R. JONES (人事部長) その他

(A) CAV社は Birmingham に本社を有する JOSEPH LUCAS 工業会社のメンバーであり、吾々の訪問した Acton 工場は主としてディーゼル・エンジン関係の製造を中心に従事員 6,000 名を擁し、Rochester に在る工場その他の工場にも 4,500 名の従業員が燃料噴射ポンプや各産業用電気機器の生産をしている大企業であるが、英国女王から 1966 年、67 年に産業功労賞を授賞している。製品の 75% は海外に輸出されている。

(B) 当社は、前編第 V 項に述べた産訓法下のエンジニアリング産業訓練評議会 (Engineering ITB) 傘下の有力メンバー工場でもある。

当社の企業内訓練は (1)見習工訓練 (2)工科系大学出身者の幹部訓練 (3)監督者訓練 (4)社内研修として重要な経営者訓練 — 即ち、マネジメント・デベロップメント訓練を実施している。

(1)の見習工訓練について当社の特色は前編 III の項でふれたように、旧来の 5 年制訓練ではなく 3 年半としている点及び見習生としての採用試験には主としてグラマ・スクール出身者を心理適性テストにより、本人の知性、適性、機械的理解力をテストして採用し、彼等を社内の訓練学校で職長クラスの指導員の指導の下に学科と実技の訓練を実施していることである。

実習設備は実に完備して立派であり見習工達は優秀である。

教材は社内でエキスパートの作成した作業分析シートにより各段階毎に所要の知識と技能の把握が出来るように仕組まれている。3 年半の訓練を経

て一人前の熟練工となる。

尚、産訓法の適用下に在るが、現在のところ、訓練賦課金（Levy）と訓練経費の関係で、法の恩恵たる交付金制度の利点を感じずる程度迄は企業側としては行っていないとの意見が出た。

(C) 当社の実施する management development plan について

最近大企業筋では幹部養成の方法として此の方法が採用されつつあるがこれは所謂経営能力開発計画とも云う可き会社経営の責任を負う上級幹部の訓練である。CAVの様に各製造部門が多岐広汎であり各部門の経営担当者の組織的マネジメントのために経営管理グループは毎年総合的計画を作成する必要があり、各年度の人員の異動・新規採用、研修、訓練の総合年次計画が樹立され、各責任者の一人一人の最近の成績や潜在能力が評価され、それによつて社員、幹部の昇任、採用、配置転換、研修、訓練の包括的なプランニングが進められる。

この方式は唯単に社長の後継者だけを育成するだけでなく、各重要ポストの後継者養成に極めて重要な役割を果たす。これは注目すべき点であると痛感した。

特に欧州では従来経営者階級が閉鎖的と云われ、それが経営者の養成や社内研修、訓練システムの面で弱いと批判されて居り、所謂幹部経営者の層が日本よりは薄いと云われているが、最近の進歩的大企業筋はCAVに限らずフォルクス・ワーゲン社辺りでも幹部をアメリカの子会社に派遣して体験を積ませて又本社で経営管理に当たらせる方式 — 所謂経営能力開発を計画化している傾向が注目される。

(D)

参考として：

訓練事業が成功している企業の共通的特色

英国、ドイツ、スウェーデン等各国の大企業筋で社内の各種訓練事業が成績を挙げている処を通観して次のような共通的特色を指摘出来る。

- (1) 社内のタテとヨコの情報伝達系統がうまくいつている。
- (2) 技術革新による変化に対応して、社内従業員の何名がどんな風にその影響を受けるか、又どの程度迄彼等の技能が適応するかを事前に適確に予測し研究している。
- (3) 潜在的に良い素質を持つた作業員達を出来るだけ多く、その訓練コースをうまく完了出来るようにしむけるためには、場合によつては、訓練計画の実施期間を必要限度とされている以上に長くすることもありうると考えている。
- (4) 訓練面で第一線の監督者が訓練計画実施上重要な役割を果たしている。そして出来るだけ訓練は工場内（即ち会社構内）で従業員が気を落ち着けてやれるように配慮されている。

N Department of Employment and Productivity 6月16日

(英国雇用生産省) 訪問 -労働省の改称-

面接者 Mr D.J.Hodgkins (人力・生産サービス部担当官)

Mr P.W.Nickless (訓練部 担当官)

雇用生産省に於ては主として産業訓練法を中心に質疑応答したので詳細については、すべて前編第Ⅳ、Ⅴ、Ⅵの各項の中に含まれているので、重複を避けるが、二三附言すれば、産業訓練法は企業内訓練を対象としているが、政府は既に早くから直轄の訓練センターを31ヶ所経営しているが対象は退役軍人とか特殊の人に限られている。

企業内訓練の責任はあく迄企業側の責任であり、国としては、各技術系大学や専門学校との産業協同を今後益々緊密化するよう指導してゆきたい。又産訓法では各企業に事業内訓練を強制する訳には行かない。あく迄 encourage する、つまり奨揚するのである。その手段として各評議会が法によつて (levy)賦課金を徴集するのである、と説明があつた。

教育が産業のニーズに即応すべしとする国家的要請が強くなつた以上、労働省と文部省の行政上の協調が益々強く要望されたとの説明は意味が深い。政府直轄の訓練センターは1969年には増設計画により42ヶ所（実習場10,000ヶ所）になる予定である。

尙、雇用生産省の大臣たるキャッスル女史（Mrs Castle, Minister for Employment & Productivity）が国家経済委員会（National Economic Development Council）宛提出した報告によれば：

- 1 産業界の集合訓練計画（group training 方式）は1964年当時の40から1968年には300に増加した。
- 2 小企業（従業員11名以上）筋の訓練状況は1967年5月調査では45万人が訓練を受けている。（1964年当時より15%以上の増率）
- 3 政府直轄の訓練センターも逐次拡充しつつあり、1964年当時の22のセンターが現在では40ヶ所になつているし、1970年の終りには、総数55センターになる見込である。そうなれば年間約23,000名の訓練を受けた人間が輩出することになる。
- 4 産学協同の精神によつて技術系専門学校の産業界との協力は、サンドウィッチ方式によるもので、28の技術専門学校と2つの総合大学が訓練オフィサー養成に協力している。（1968年度2,450名の学生が受講中）

