

あ と が き

(A) 職業訓練制度近代化の意欲は旺盛

1960年代を通じて殆んどの国が職業教育、職業訓練を含めて教育制度全般の拡充再編成に非常な努力を払つて来た事は各法規の制定或は修正措置によつて充分察知出来る。

1964年の英国の産業訓練法、フランスの1966年12月の新職業訓練法、新見習工養成法、或は、最も新しい措置としての、ドイツの職業教育法、(1969年9月1日公布—従来の多種多岐に汎る企業内職業訓練法規の統合一本化—)等に見られる様に各国とも(1)企業内訓練の技術革新への適応化、(2)教育の職業化促進と、(3)教育・訓練の融合化による産学協同の一層の推進、(4)旧来の伝統に立つ見習工養成制度の近代化措置の努力が特色として打ち出されている。

そして常に問題点として指適されていることは、関係各機関各当事者間の協調と云う根本問題が未だ完全に解決されていないと云われていることである。

この特色と問題点こそは日本の教育当事者及び職業訓練当事者としても深く思いを致すべきことと痛感する。

(B) apprenticeship (技能者養成制度) 合理化の余地あり

国によつて多少の相違はあつたとしても、旧来の伝統に立つた見習工制度は合理的発展と社会化によつて産業界の高度成長に貢献して来たことは事実であるし、これに対し国家的強権や助成の及ぶ余地は少なかつたし、企業側の自主的規制と責任がその特色ではあつたが、前記のような1960年代を通じての各国の法規や一連の改正措置は可なりの中央集権的色彩、即ち 国家的監理の強化、企業側の責任の法的規制、或は、企業側の訓練活動に対する国家の財政的支援の強化(しいては国の財政的コントロール)等を意味するものである。

更に又、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びしている教育革新とから来ているように思われる。

見習工養成制度そのものは決して廃止すべきものではなく、只あく迄、近代化を要請されているのである。その解決策の一つとして多くの職業訓練専門家が推奨しているものにドイツの段階別訓練方式 (training by stages - Stufenausbildung) がある。

技能者養成制度の中に占める教育学的機能の大部分は今後学校側にかた替りされるであろうと謂われる。西欧州諸国に於ける教育の民主化は、米国、スカンジナビヤ、及び東欧諸国に比較すれば未だ、それ程進んでいるとは云えない。然し、義務教育年令の引上げの要望は次第に昂まりつつある。

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。

各職種間の境界線は将来修正を必要とするであろう。(ドイツでは既に詳細な職種に関する作業分析をここ数年実施して産業のニーズに即応した調整を進めている)。見習工養成職種の全体的な巾は遂次縮少されることであろう。

かくして技術者養成制度のパターンは次第に変つてゆくものと思われる。この近代化の動向が、どのように急速に起るか又どの程度迄、欧州の訓練制度に影響を及ぼすかについては断定的解答は目下の処むつかしい。

養成工として受け入れられる年令とその能力のレベルが修正されねばならない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 (即ち School drop-outs ※ スクール・ドロップ・アウトや slow

learners) であると云われている。

然し、それ以外の職種は、増大しつつある中等教育進学組の若者の中から応募者を採り求めなければならなくなるようである。

又、見習工養成制度に這入る機会を女子達にも、これ迄以上に広く与えねばならなくなるであろう。それは技術革新のテンポと共に多くの職業に於て作業条件が変つて来たために、これ迄のような訓練から女子を差別したような伝統的なやり方がもはや理由を失つてしまう程に迄事態が進展したからである。

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作業職場から解放されて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、このリリース制度に基づく関連学科を個々の単独職種や訓練生の集団の要請にもつとよく当てはめるための組織作りが各国に残された問題点のようである。

※註 スクール、ドロップ、アウト (drop-outs) について

1963年2月、米国で所謂学外青年 (Out of school youth) に関する発表が注目されたが、中等学校の中退者が意外に多数であり、この頃からドロップ、アウト即ち中退という用語がCIRFの用語にもなつて来た。

彼等は学校の授業に退屈したり、経済的理由から、又は時機を得た助成が足りなかつたための脱落であり、彼等こそ教育政策の対象として見逃してはならない。イタリーも又、米国と同様、中退者の多いのになやんでいる。フランスやベルギーでは、家族手当制度の拡大や一時金制度などの措置によつて彼等の経済障害の除去に努めている。然しヨーロッパでは、米国のような青年保全隊 (youth Conservation Corps) の如き思い切つた対策は見られない。

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ゐる。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齢が上であり、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画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ぬであろう。

(C) 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

かと言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らうかと思う。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らう。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体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技能者養成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。

或る職種次才では、技能者養成制度はそれ自体完全な訓練の形態と言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・三カ月程度 (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が) であるのでこの期間をそれ以上延長しなければなるまい。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。

今日の如き経済的变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っ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十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。

養成工達が自分の居住地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ないであろう。

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。

(D) 結 論

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ある。

以上がヨーロッパ各国の職業訓練専門家の大体一致した見解である。只この
三要素—基本訓練・関連学科・作業経験—を如何にしてたくみにブレンドさせ
るかが大きな問題であり、政府当局、労使双方、教育当事者凡てが双互協力し
て解決する外はあるまい。

(1969 10. 30. 記)