

ヨーロッパの職業訓練

—東西ヨーロッパの展望—

続 編

序 論

欧州各国の教育と訓練の場に於ける発展の諸様相

I 教育の場に於ける最近の諸発展

職業訓練や職業予備指導の各分野での色々の発展の様相を、組織的に分析しようとするならば、先ずその前に当該関係諸国又は地域のそれぞれの教育機構を分析検討する必要がある。これらの教育機構やその基盤となっている教育理念が職業訓練の組織や内容に対する枠づけとなっており、更には各種の青少年訓練や成人訓練の必要性 (needs) とその優先性を決定づけるからである。

1. 教育改革と義務教育の延長

戦後の数年、更に1950年代の初期に汎って欧州では教育改革は極めて活発に推進された。この改革の機運は1960年代迄も継続して惰性的でさえあった。

此の間の情勢は大まかに言って四つの目的に指向されて来たものと謂へる。

即ち；

(a) 在学年令人口の割合を最大限度に引き上げるため。

- (b) 人口に占める各教育層や各種グループの達成すべき教育水準を引き上げるため。
- (c) 各児童がそれぞれ最高水準の教育の達成が出来るようになるため。
- (d) 青少年各人が労働力に参加するに際して出来る限り十分な準備を与へ、同時に、その後の継続訓練や継続教育を容易ならしめるような基礎知識を与へるため。

以上の四つの目的指向達成のために、幾つかの措置がそれぞれ単独に或は競合して進められて来たのである。

即ち、その措置としては、義務教育年令の延長策、設備の充実した学校施設建造計画の樹立、学校の教科課程の内容の検討と整備、教育と訓練の責任分野の再配分、及び教育の行政機構の再組織化などであった。なかでも、教育年限の延長や教育の内容（教科）の分解・組替へは訓練政策や実技実習の上に深甚な影響を及ぼしたのである。

即ち、1967年の末迄には、欧州では、義務教育年限8年以下の国は殆んど小数であり、幾つかの国では10年制にしている（英国、フランス）。殆んどどの国が、学卒最低年令が少くとも15才となっている。

然し義務教育延長の傾向よりももっと重要なことは、それと呼応して青少年達の自発的任意的な教育の延長傾向である。若い労働者の教育に対する意欲が増大したのは、社会一般の教育熱の向上を背景として、又全般的な経済成長の結果各家庭に、予算上のゆとりを生じ働く若者の附加的収入（見習工の報酬は一人前の職人の平均20%から年数に応じて増額するのでこれを給料と呼称せず additional income と茲では云う）が、家庭の平均的予算にとって従前必要ではなくなった事情もある。

然し如上の傾向をもっと進め、より長期の学校教育をもっと晋編化することは実際問題からして、つまり物的財的に無理があった。即ち、学校建設の資金の不足と慢性的な教職員不足である。

企業家の中には、学校教育の延長が、それだけ初期又は基本訓練に使用する

時間を短縮する単なる方策だと考えている者もいた。

然し延長された年月こそは青少年にとって単に学校教育の場でぐずぐずしている期間であってはならず、それは青少年達がやがて入る“働く世界”への準備のための強力な素因となるべきものであると云うのが一般社会の通念であった。

2. 教育に、もっと実効的要素 (more practical bias) を与へよ。……

教育の基盤はもっと实际的であるべし…… “技術・技能教育”の提唱。

このような情勢の結果として、過去10年乃至15年間の教育改革の動きの主流は、教育にもっと实际的に現実に役に立つような基盤を与える必要性が中心となっていたのである。その端的な現れが1958年末のソ連に導入された“生産技能教育 (Polytechnical education)”制度であった。その狙いは“教育と実生活 (労働) との紐帯の強化”であった。このシステムはその後次第に、又時としてはやや修正された形態で、東ヨーロッパの殆んどどの国々に採り入れられた。ブルガリヤ、チェコスロバキヤは1959年にソ連の“生産技能教育”制度を、東ドイツも同年導入して更にこれを1965年の統一社会主義教育制度に関する法律によって強化整備したのである。

この機会に、ソ連のポリテクニカルな教育の導入の経緯を少し詳しく紹介し併せて他の影響国の二三の事例を挙げてみよう。

3. 普通教育の過程に生産技能教育導入の諸傾向

(A) ソ連の1958年の法律

— Polytechnical education の導入 —

此の法律の主たる目的は、学校制度を改正して教育と生活 (労働) の結びつきを強化することであった。文部省発行の公式機関誌 “Narodnoe-Obrazovanie” に発表された記事によれば、1962年半ば頃迄には、ソ連の中等学校の殆んど大多数は11年制に再編成されて、その第9年から最終の第11年迄、生産訓練 (Production training) を生徒達に供与してきたのである。

此の生産訓練は本来2段階に別けられている。即ち第1段階では、生徒はその選択職種に関する基本的技法や、その職種の特徴的な比較的困難な作業を漸進的に習得し、第2段階で彼等は、これらの訓練に協力している各企業の生産部門に編入されたのである。そして第2段階の終了書を授与され、その合格職種系の労働者となるのである。

第一段階での生産訓練の期間については各学校でまちまちであった。ある学校、特に化学工業の教育訓練を実施している学校では、第一段階の期間を特に考慮した上で延長して生徒の将来の職業について、それだけ充分な一貫した理論的知識を与へることにした。然し此の第一段階の訓練期間の延長措置は、やがて批判を受けるようになった。その理由は第2段階のために充当すべき時間を甚しく削減し、それと同時に訓練の価値をも削減するからだ。又、別の理由は経費の点で、生産のために本来使用されてきた筈の施設設備を訓練目的のために固定することによって、訓練協力企業にそれだけ余分の財政的負担を掛けることになる。

生産技術教育を供与する11年制のこれらの学校は、この新しい様式が最初導入された時点では、第1年度から第11年度最終迄一貫して進級してゆく各クラスを持った全体から見れば単一体として考えられてきたが、この中等教育再編成の措置が実際に実施され4年の実施経験を経た後、11年制の内の終期の3年間を別の単位体として運営する方が、より効果的だと判明した。尚そのほかに、これらの学校の職業的特色 (Vocational-bias) に対する生徒の両親側からの納得をとりつけるため、又、生徒の脱落率を低下し一般的に訓練の基準を改善するために、所要の措置が採られねばならなかった。そこで1964年、党中央委員会とソ連閣僚会議

(USSR Cabinet)は、それまでの3年制カリキュラムを2年に短縮することを決議した。即ち“労働のための訓練”(Training for work)という理念が、生産技能教育 (Polytechnical education) の原理をよ

り広汎に適用することを通じて啓発さるべきものだとし、学校の実習棟は近代化さるべきものだとされた。つまり生産訓練は職種そのものの実習のためと云うよりも、ある職種を学ぶ準備という性格をより以上持つべきものだとされたのである。

このような考え方の変化は“生産技能教育”の本来の意図に本質的には立ち帰りつつある訳であった。つまり、それは基礎的科学や技能（テクニックス）についての指導強化の提供であり、それがひいてはその後の職種訓練のための基盤作りになるからである。生産訓練の主要目標は三つに別けられる。即ち生産手段（機械化され、オートメ化された生産設備の概括的知識）、産業（主たる産業部門とそれに関連した生産過程の全体的展望）及び生産作業の技法とである。生産訓練カリキュラムの第9年目と第10年目のための訓練時間は合計708時間とされたのである。（尚、一般普通教育科目には2,100時間が充当されるものとされた）

此のソ連式のプロダクション技術教育の制度は、東ヨーロッパ各国（但しポーランドを除く）に於ても多少の程度の差はあれ、導入された。

(B) 東ドイツは1963年此の制度を公式に導入した。即ち10年制普通基礎学校（10-Year Common basic school）の教育計画の中に生産技能的性格（Polytechnical Character）を加味するために1965年の統一社会主義教育制度に関する基本法が成立したのである。そして、此の10年制基礎学校の第7年から10年迄のカリキュラムの中で、新しい二つのコース即ち工業系と農業系の基礎コースが設置された。更に1968年6月に至ってドイツ民主共和国人民議会の採択事項として“総合社会主義教育制度の一環としての職業訓練拡大発展のための諸原則”を公表し、その中で次のように述べている。

即ち、職業訓練は総合社会主義教育制度の一環として進展さるべきものであり且つ組織的機構的には、社会主義経済制度と結びつくべきものである。

斯くしてすべての若者は職業を学ぶ権利と義務が生ずるのであり、又職業

訓練の拡充発展の必要が生ずるのである。(此のことは、現在全学卒者の95%以上が職業を学びつつあると云う事実によって証明されるのである。)

参考として：

| | |
|----------------|----------|
| 見習工総数 | 500,000人 |
| 毎年度新規見習工数 | 200,000 |
| 訓練センター数 | 1,200所 |
| センター1クラス平均数 | 22名 |
| 見習工寄宿舍数 | 1,400棟 |
| 1969~70年次見習職種数 | 390職種 |

- (C) チェコスロバキアの生産技能教育制度 (Polytechnical education system) や ソ連邦のその制度の内に含まれた所謂“労働教育 ; Work education” (教育と労働との直結) は、フランスの教育制度の改革の内に措置された初等教育過程に於ける観察期と職業指導期 (orientation cycles) や実科コースの新設、更にはノルウェーに於ける初等教育最終年の第9年次の職業予備教育クラスの設置等と軌を一にする問題である。
- (D) 又オーストリアでは初等教育の第9年目に新たに生産技能コースを最近導入したが、これは元来上級学校に進学しない若者にその将来の職業資格付けの見地から継続教育と普通基礎訓練を供与する意図に基くものである。
- (E) スウェーデンでは、1965~66学校年から初等教育 (総合学校義務制) の第八年目の全生徒に対し実用的職業予備指導を義務制として課したのである。以上各国のそれぞれの過去10年~15年間に於ける教育制度改革の最も支配的要因は、要するに教育により以上の実効的要素を加味することの必要性にあったと謂えるのである。
- (F) ポーランドの場合はやや趣きを異にしている。即ち普通学科教科課程の中に実技実習作業の時間をより多くし、同時に職業・工業系教課課程の中に一般学科を増加する新しい型のカリキュラムが1967年から発足したのである。

何れの場合にしろ、生産技能教育（Polytechnical education）とは、すべての義務教育年令の子供達に共通の教科課程を適用し、その教科には基礎的科学の指導と、義務教育の後期の2年乃至3年間に或る程度の計画された作業実務経験とを与えるもので、この作業経験こそは子供達が将来職業訓練を受けるための基礎作りを意図したものである。

注：（Polytechnic は日本で云う工芸とは言葉のニュアンスが異なるので注意を要する。実際生活に結びつく生産的、技能的教育を指す。）

更に最近では生徒各人の適性や関心（好み）に応じて広汎な自由選択科目の導入によって、これ迄以上の柔軟性を如上の教育制度に加味する傾向が見られて来たのである。

4. 教科課程の修正

一方に於ては、従来通りの教育の三分流即ち普通教育・職業教育・技術教育の三様式制度をあく迄守って来た国々もある、但しその場合でもそれぞれの教科課程の内容は修正された。即ち殆んどの場合その修正は、普通教育コースの教科の中に比較的大きな割合で実習作業を導入したり、又職業教育や技術教育コースの中に一般学科を導入したりして、これらの相異なる教育コース双互間の転移に関して柔軟性を多分に持たせようと意図してきたのである。例へば、1967年ポーランドでは、上記の如き教科の修正が実施された。スウェーデンでは、義務教育の最終年に生徒の適性と関心によって九つの分類された課程の自由選択制が導入された。これは主として教育全般にもっと実際の職業予備教育的基盤を与へようとする意図に基づいたものであり、又他面では教育と訓練の一元化の傾向の強いスウェーデンとしては職業訓練が学校制度全般のアカデミックな潮流と同等とは看做されなかったと世間的に考へられた偏見の除去をも意図したものである。それと同じようなことが1967年以来フランスで設置され始めた多目的中等学校の新設についても言われ得るのである。（フランス中等教育の多様化）。

5. 職業指導と職業的オリエンテーションの問題

殆んど大半の国々が義務教育年限の延長を好機として初等教育計画の中に職業に関するオリエンテーションや職業指導を盛り込もうと試策している。即ち通常の正規の学校教育計画の中に、組織的な、計画的な観察期や職業準備教育期を織り込みつつある。又既にスクール・ガイダンス (guidance) を実施している国々は今後益々その活動の拡大強化に関心を払いつつある。他面、スペインの如きは、1967年の国家命令によってすべての学令児童・青少年が適切な教育的指導 (scholastic guidance) を受ける権利があることを認めたのである。

元来、職業的オリエンテーションは、通常二つの段階 (stage) を持った教育的プロセス (過程) であると考えるのが現代の通念である。即ち、一般的オリエンテーション活動と実際のオリエンテーションである。前者は大部分情報活動であるが、後者は、短期の実習や、いくつかの職業の観察を内容としており、これによって将来労働力に参加する若者にその職業に於ける労働条件や労働の本質に関する、ちかの直接的情報を与へて心構えを用意させるのである。

これは前述した、チェコスロバキヤやソ連、その他東ヨーロッパ諸国の“技術・技能教育 (Polytechnical education) 制度”の中に含まれている所謂“労働 (作業) 教育” (Work education) に見られる通りであり、又、フランスの数次にわたる教育制度改革の中で制度化された観察期と指導期にも反映され、更にはノルウェイの義務教育期間の最終第9年目の予備職業コースにも見られる現象である。

オーストリアに於ても1968年、義務教育年限8年を修了して、進学もせず或は各種の職業学校 (普通科系、商業科系、家政科系、農業科系、工業科系) にも通学しない若者のために第9年目の特別技術・技能科コースを導入した。これは彼等の将来の職業経歴を考慮した継続教育と一般基本訓練とを供与するものである。(従って此のコースはソ連のポリテクニクとは自づから違っ

た意味の技術・技能である)。

Ⅱ 職業訓練の場に於ける諸傾向の展望

普通教育にしろ技術教育にしろ、すべて教育に対する要求・需要が増大すると共に、それと併行的に職業訓練への要求が著しく増大してきていたのである。企業主側で益々高い資格を持った要員を探し求めているのみならず、労働者自身の方でももっと正規の資格を取得し、もっと高いレベルの技能或はもっと巾広い技能を身につけて自分達の収入のレベルを確保し仕事の満足感や改善向上した社会的地位を獲得する必要を益々認識してきたのである。

産業が高度に発展するにつれて、十分な教育と訓練を持った人々が増々要求され、単なる限られた知識と技能しか持たない人々に対する需要は減少しつつあること及び一つの職業分野から別の職業分野への転換が益々必要となりつつあるという事は今や常識となっている。

従って各個人は基盤の広い基本訓練を受けてもっと多能的になる必要があり、この巾広い基本訓練はその後の技術・技能の専門化や再訓練を促進助長するものである。

1 訓練の拡大と合理化の動向

このような普遍的傾向は過去20年間に涉ってヨーロッパ全土に、二つの併行的動向即ち拡大と合理化の動向として職業訓練界を支配してきたことを意味するものである。

若者達はより長く学校に学び従ってそれだけ雇用に入る年令が上昇しているけれども、そのことは決して訓練に対する需要が減少したことにはならないのである。その反対に、かえって教育の場に、より長く滞ることはそれだけ訓練の要請度を刺激する傾向を生むのである。

即ち学卒年令引上げによる雇用年令の上昇は訓練の必要度の減少を意味しない、逆に訓練の必要度を助長する。然しながら上述の二つの動向の中で、職

業訓練の拡大傾向はただ単に青少年にのみ当てはまるものではない。それは正しく成人の訓練についても明瞭な傾向である。そこですべての国々が、継続訓練・教育を求める人の急激な増加[※]或は数年雇用を継続した後に再訓練（他の職種のための）を求める人々の急増を経験している状況である。

（※継続教育と訓練の結合としての全日制総合訓練コースの開設が最近特に英国の各工業系専門学校で盛んになっている。1964年の英国産訓法が推進力となって、各産業別ITBsでは傘下工場の従業員をこの総合訓練コースへ参加せしめ、その教育・訓練効果は従来の伝統的なデイ・リリース制よりも高く評価され始めている。）

あらゆる種類のあらゆるレベルの訓練を拡大する必要性が差し迫っていることが職業訓練合理化の過程を促進する主要な刺激の一つとなってきたのである。然し、財政面の制約が、利用可能な訓練資金や訓練職員や訓練施設の効果的活用を確保せざるを得ない事情を招くのである。

訓練制度・組織の所産の内容・本質—即ち訓練された労働者、熟練工、技術者（テクニシャン）、監理者達が、訓練に伴う損耗（Wastage）を減らし、その個人の生産性を高めるために、啓発向上する必要がある。そこで全般的に云えば、これらの目的を達成するためには二つの方向に向って措置が進められてきた；

一つは、組織的な目的探求と方法論的探求であり、他は現在及び恐らくは将来にわたる要請によりよく即応した新しい又は改善された訓練機構及び訓練方法の研究調査である。

2. 訓練の組織・制度面に現れた諸傾向

過去20年間を通じて各国は主要な職業訓練関係の立法化、規則化を実施して来たが、訓練の制度・機構について著るしい傾向の一つは、訓練の量的面から見てその可なりの部分を国家レベルで規制しそれによって訓練努力の重複を避け、又訓練経費の損耗を防ぎ総体的に訓練効率を高めようとする特色を有することである。そのために全国的な訓練機構を確立して労働力への新規加入者達の初期の基本訓練の必要に対処するのみならず、又彼等新参者

がその後の労働生活を通じて色々の段階での継続訓練をも享受出来るように国家は関心を払ってきたのである。

職業訓練の組織網に関する如上の広汎な思考は、実は職業訓練に関するILO勧告117号の中で明瞭に述べられているのである。今茲にその認識をもう一度はつきりさせて置くために、その勧告の中で表明された点を引用して見よう。

即ち1962年のILO勧告によれば、“各国は、自国住民の訓練の必要に応ずるため、数、場所、教科に関して国全体又は各地域各地方の経済的要求と雇用の可能性に適合した訓練施設の組織網を有すべきものである”と述べている。

更に又此の国家的訓練組織網は、各個人が能力や性向に応じて一つの訓練から他の訓練へ移動出来るように、又訓練の次の段階へ及び異なった水準へ進み易いように仕組まれねばならない。

その組織網の持つ力や本質は個々の国の評定した労働力の必要性や労働力源に基づくものであり而もその評定が現在及び将来を予測した経済発展計画に即応するものである。

3. 訓練の責任の主体

訓練の責任の問題については色々見解が変って来ているのである。大半の国の政府当局は、職業訓練に関する効率的な複合的な国家制度を確立することに本来の関心を有することを認識しつつ、これら大多数の国の政府としては、職業訓練に対して主たる責任を負う用意が出来ている。

即ち、国家予算の面からすれば、教育活動に関する増大しつつある経費を特に青少年のみならず成人のための職業訓練と技術・技能教育のために比較的高い割合で支出しつつあるのである。（関連継続訓練活動をも含んで）

然し乍ら、各国の職業訓練制度（システム）の現在及び将来の予測的所産（結果）に於ける不十分さにかんがみて、政府側としては又当局以外の他の職業訓練に利害関係を有する各グループ団体の責任参加に依存しなければな

らない点多々あるのである。特に企業内訓練を実施している企業主達に依存すべき度合は大きいのである。

現に企業レベルの訓練では、その訓練活動は、訓練の運営費或は間接費の占める部分が年々増大しつつある傾向を持っている。

このことは、デンマーク、西ドイツ、英国のような主として企業ベースの技能者養成制度（apprentice training system）を持っているとこれ迄考えられてきた国々について然りであるし、更に又、フランス~~※~~やスエーデンのように学校ベースの訓練の方に伝統的に比重を置いてきた国々についても謂えるのである。（※ 但しフランスでは、1962年 若者の51%が学校ベースで職業訓練を、つまり一定の職業を学び、他はその職種を技能者養成契約の下で on the job 方式で学んだ。詳細は拙著「ヨーロッパの職業訓練」前編中のフランス編参照）

国家レベルで、職業訓練の責任を負うべきものは、実際の団体か又は公共当局か何れかと云う問題は討論のまとである。結局最終的選択は色々の要素の結合ということになるようである。例えば、その国の経済的社会的背景と教育機構及び教育と訓練への歴史的究明などの各要因の結合が両者の選択を決定することになる。

職業訓練の教育的価値を伝統的に強調してきた国々は、職業訓練の全般的責任を文部省に賦与する傾向にある。職業訓練の雇用面とか経済成長面を強調する国々、つまり訓練を経済問題とか商工業との関係に於て強調する国々はその責任機関を労働省としている。

又、或る国例へばオランダ、そして1964年以来の英国（この年革期的な産業訓練法公布）では、監理的責任を自治的又は準自治的組織体に委託しこれを主管省の総括的監督下に置く形ちを採った。（オランダは教育科学省が、英国は雇用生産省が主務官庁である。）

只例外として、と云うよりも屢々主として歴史的経過のゆえに、農業の如き特別部門は全然別個の訓練機構を有するようになったため、責任官庁も農林省となる訳である。

又、成人職業訓練については、それ自体の組織構成の発展経過からして主管

責任機関は労働力所管機関と最も密接な結びつきを持つ関係で、ベルギーでは全国雇用事務局（ONEM：National Employment office）が、又フランスでは成人職業訓練協会（AFPA）が主たる責任を持つのである。

4. 職業訓練の場での関係機関すべての共同責任制

一つの機関当局が国家レベルで職業訓練の全般的責任をとることは確に望ましいことであるが、それはそれとして、中央集権化は絶対必要とは云えないし、又一つの特定団体にするか他の団体にするかの選択も比較的左程重要でもない。

職業訓練は関係機関団体の共同活動の場であり、上に列挙したすべての部局機関の密接な協力が必要であり、更に又それ以外の関係者即ち訓練過程に参加する非政府機関当事者一個々の企業主、使用者団体、労働組合や労働者団体、職業組合等の協力を要する分野である。

従って、あらゆる職業訓練計画の立案や施行に関しては関係各部局間の協議・協力を確保するための適当な機構を準備することによって総合的な措置と問題解決への前進が可能となる。

5. 訓練方法の合理化

あらゆる部門とレベルの教職員の慢性的な全般的な不足は、これ迄ずっと職業訓練の拡大を妨げた主な障害の一つであった。そのことは又、訓練方法の合理化を促す主要な刺激の一つともなってきた。

この教職員の不足の原因が何であろうとも、職業教師や実技実習指導員の初期の養成訓練を改善し彼等の技術的及び教育学的技能を向上させるための適切な準備をすることなどの措置で種々の対策が探求される傾向にある。

このように訓練の基準や効率を高めることを意図した長期の方策と併行してこれ迄色々と新様式の或は又改善された訓練計画や教化技法・指導技術の積極的な研究調査が進められてきたのである。

指導・教化はより多くの人々に及ぶべきであり、より広汎により広域にわたって、しかもより短時日で透徹すべきものである。

合理化の過程はこれ迄に極めて緊要なものとなってきたが、それを裏付けてきたものは、新しい補助教材や指導技法や近代的情報伝達の媒体（例へば、視聴覚教材、プログラム学習指導、ラジオ、テレビ等）の組織的体系的実験である。

訓練方法の合理化の成功的事例としての段階別訓練方式（“training by stages”：Stufenausbildung）

数年前西ドイツで（ABBのDr. Krause 開発）創設された段階別訓練は他の国々もこれを導入して効果を挙げているが、就中ソ連もこれを採用しているが、此の訓練方式は合理的研究の直接の成果である。段階訓練については既に拙著“ヨーロッパの職業訓練”前編（訓大報告書 №20, 1970）で紹介したところであるが要するに見習工養成期間を大体3年間として訓練の方法を三段階に別け、第1、第2段階では、特定の職業グループ内で幾つかの職種に共通な基本訓練を主として訓練用実習棟で実施し、第3段階で、生産現場に於て実際の専門的訓練を行う方式である。

此の方式の奨励者達は、多くの利点を指適している：即ち、初期の段階を通じて基本訓練のベースが比較的広いこと、同じ職業群の中に在ったままで一つの専門から他の専門への移行について柔軟性をより多く持たせていること、オリエンテーションに比較的長い時間をかけることは、それだけ職業の最終選択に都合がよいこと、各段階毎に、訓練の結果に照合して雇用主と訓練生双互の同意に基いて進級していく仕組みであること等である。

学校ベースの職業訓練に関しても殆んど同じような研究方法が適用され得るのである。例えば1966年スエーデン職業訓練委員会は新しい学校教科課程の中の職業的分野に関して所謂“ブロック訓練”（block training）の採用を勧告した。

此の教科課程によれば、一年間の広汎な基礎訓練から始まるが、その訓練内容は一定の職業群を構成するすべての職種単位に共通な要素を包含しており、訓練生は継続的に集約化して次第に狭くなってゆく訓練単位群（block）を段階的に履習して終局段階で何れか一つの単位の専門化課程に進む方式である。

(例示；一つの職種群がA B C D Eの5単位から構成されているとして、第1年度はこの5単位共通の広汎な訓練を、第2年度は5単位を(A. B)と(C. D. E)の2ブロックに別けその何れかを予備的に選択し、第3年度に5単位の中の何れか1単位の専門化訓練に進む)

SWEDENのブロック式訓練

| | | |
|--------|--------------------------|-----------|
| 3 年 | 1単位だけの専門訓練 | A B C D E |
| 2 年 | 何れかのブロックを選択してそのブロックのみの訓練 | A—B C—E |
| 1 年 | 5単位全部に共通した広汎な訓練 | A—E |

段階別訓練方式にしろ、ブロック別訓練方式にしろ、職種又は職種群についての新しい概念の所産であり、この結果多くの国々が自国の見習工養成職種の職種別分類を修正するに至った。

例へば、チェコスロバキアでは、1958年以降、技能工養成職種の数を1/3も減らして修正を実施した。西ドイツでも一面では養成上新規職種も加えられたとは云え、養成職種総数としては実質的減少を来している。ソ連でも同じ傾向が見られる。又、従来から見習工養成制度を、フォーマル(formal)に保有して来た国々にも見られる傾向である。

6. 青少年訓練の持つ特別の局面

青少年訓練に関して現在最も論議の的となっている点は、技能的作業が、学校ベースでかそれとも工場でのon the job(現場訓練)方式で指導されるべきものか、又は指導出来るものかと云うことである。

企業ベースの見習工養成訓練が学卒年令(義務教育年令)の延長に因って生じ

た新事態に果して適応する力があるかどうかという先入観や疑念が余りに広がり過ぎて論議が紛糾するのである。

そのような疑念は、かつて1964年12月、その当時のフランス手工業会議所の全国職員組合の声名にも示されていた。それによると、義務教育の延長は主要な見習工養成職種への若者の編入数の急激な減少を招来するのではあるまいかと云うのであった。それは、16才という年齢層の若者は往々にして理解力受容力がそれ程なく而も誇張的な要求や権利の主張を持ち恐らくは或る特定の職種に入ることを嫌がるであろう、その結果、後になってほんとうに現実的な労働力不足の危機が招来されるのではないかと云う疑念であった。又、イタリーでは、特に労働組合方面から、見習工養成訓練に対してはきびしい批判が出されている。例へば、見習養成法（Apprenticeship Act）の定めている各条項が有効適切には監理されていない、とか、訓練生達は訓練を受けるのではなくて実際は屢々生産作業に就労させられ彼等の将来就くべき職種とは無関係の仕事をさせられているとか、見習工達は職業安定機関を通さずに直接企業に就くことが往々にしてある、とか関連学科の受講にしても週僅に3時間か4時間程度で、而もその関連学科の教化は見習工達の工場での実際作業とうまくかみ合っていることは滅多にないなどと云う不満的批判があったのである。

そこで、1962年イタリー商、工、農、各会議所連盟が設置した職業・技術教育共同委員会は、企業ベースの訓練がかかる情勢下では青少年の訓練にはやや適性を欠いており、学校制度に基づく以外の訓練活動はすべて成人訓練だけに限定すべきものであると結論を下したのである。

反面 学校ベースの訓練も又批判を色々と受けている。多くの企業主にとっては、職業学校とか類似の施設で訓練を修了した直後に採用した若い労働者は作業環境の中で現場でその技能や知識をもっと習得する必要があると考える。つまり企業主達は、「職業学校などでは屢々時代遅れの技法を教えており、実際の作業には余り関心を払っておらず、訓練生達は無意味な実習に時間を

掛け過ぎており、学校ベースでは、工場実習での実務実習を訓練生に教へ込むことは出来ないし、そのため一般的に云って訓練生は実際の現場に対する感受性を身につける前に失望してしまうものである」と主張するのである。企業ベースの訓練か果た又学校ベースの訓練かについては上述の両者に対する批判や懸念はある程度誇張されている点がある。

立派な企業ベース訓練の最終的成果と近代的な設備の整った、有効的に運営されている職業学校とか訓練センターの成果とは優劣が殆んどないのである。職業学校側としては、企業主や各職業団体の協力を要請して、技術上の専門家の派遣を求めるとか、生徒のために実際に役に立つ企業内訓練の期間を制度化して実習させるとか、学校側の教職員を時代に即応した訓練による啓発をするとか色々企業側との協力措置が出来る筈である。

企業ベースの見習養成訓練にしても、訓練施設や訓練職員を共同利益のためにプール制にするとか、関連学科や一般教育の時間をふやすとか、又見習工の訓練に関係のある監理者層やその他の関係職員のためにもっと教育学的な立場からの特別訓練をするとか色々の措置によって何か利するところがあるはずである。

7. 企業ベースの訓練と学校ベースの訓練の融合傾向

何れにせよ、企業ベースの訓練方式と学校ベースのそれとの両方式制度間のへだたり（ギャップ）は現在次第に狭くなりつつある。即ち、見習工養成訓練計画では益々実質的には学校で与へらる可き訓練の初期の基本的な部分を準備し措置しつつある。このことは西ドイツで提唱されてきた前述の段階別訓練を見ても明らかであり、又チェコスロバキアやイタリーで設立を奨励されている事業内又は共同事業内工場学校（Plant school）にも見られる。

英国でも既に以前から当時の労働省の直轄下に政府訓練センター[※]（GTC）が開設され初年度を見習工養成訓練に当てている。それと併行的に、企業主達が共同で組織しているグループ訓練センターの数も著々増加している。

※ (GTC: Government Training Center 英国政府直轄訓練センターは、元来は退役軍人や自己の職業に将来性がないと思われる人々の転職訓練が主なものであったが、その後訓練コースを拡充して、見習工養成の初年度訓練を開始した。1970年8月現在で全国に43センターが設置されており、年間の訓練対象者数は17,000名となった。更に1971年末迄には総数54センター、訓練対象者19,000名を目標に逐次拡充計画が進められておる。)

これと同時に、西ヨーロッパ諸国では、職業学校や工業学校側が商業・工業・農業の各分野の企業体との協力を求め学校側の訓練計画の中にもっと産業の現実味と経験を盛り込んだ実技実習を導入しようとする努力が著しくなりつつある。その傾向は、ソ連や東ヨーロッパ諸国では、教育制度そのものの中に技術・技能的教育システム (Polytechnical education) を採り入れた点ではるかに前進的と云へる。

然し、結局の処青少年訓練の終局の目的は同じであるに違いない。

即ち、企業ベース方式にせよ、学校ベース方式にせよ何れの訓練システムを採るにしても、青少年に与えられる訓練と云うものは、広汎且つ一貫性を持ったものとして刻々に変動する雇用市場に対する彼等の適応性を保証するものとなり、更にはそれが彼等のその後の継続教育 (Further Education: FE) と訓練の基盤となり、更に又出来ることならその後の人生に於ける再訓練の必要性のための基盤ともなるべきものであらねばならない。

此の間の事情を最も端的に表明したものが英国文部政務次官 W. R. van Straubenzee 氏の見解にうかがわれる。彼は1970年9月BACIEの年次総会で次のように述べている。(BACIE: 英国商工業教育協会)

～～ (教育と訓練の融合について) ～～

『英国産訓法が各専門学校に及ぼした最も著るしい影響は全日制総合コースへの需要の増大と云うことであった。此の総合コースは、継続教育と訓練の組み合わせであり、大体初年度の訓練生のためのものである。1968-69年次250校の専門学校が此の総合コースを開設していた。受講学生11,600名の

内7,000名以上は機械系企業の見習生達であった。

過去の経緯から見れば所謂“教育と訓練”を区別することに非良心的な程の多くの時間と大脳的エネルギーを消費してきたのである。

然し今やこのような神話 (myth) とはきっぱりと縁を切る時である。

産業訓練と継続教育は何れも本来的には人々 (People) の発展向上に関係を持つものである。産業訓練と継続教育は、それぞれその強調する点に相違はあるかもしれないが、基本的には両者のそれぞれの狙い (目標) は双互に一致し補足し合っているものである。

(There may be differences of emphasis but basically the aims of training and of further education are in accord and complement one another)

上記の各専門学校の活動分野は、一方に於ては本質的には職業的要素のない non-vocational な、高等普通教育学科から他方では純粋な産業訓練迄幅広い分野にわたっている。全般的に、訓練と継続教育はほどけぬ糸のように双互にからみ合って融合しているのである。

1970年代の吾々が置かれている立場からはっきり示唆できることは、これらカレッジの活動をきちっと二つの箱に別けて、一つには“継続教育”他方には“訓練”と謂うラベルをはりつけて別々に包装しておくことが非現実的だと云うことである。』

8. 企業ベースの訓練と経済的ニーズ

~~~~~企業内訓練の果す役割は変りつつある~~~~~

英国レイランド自動車会社 (British leyland Motor Corporation) の社内訓練担当重役パターソン氏 (J. N. Patterson) の言を借りるならば、訓練の目的とは、何よりも先ず会社経営の目的の達成に貢献することにあらねばならない。そして、訓練そのものは全面的な経営管理作戦の一部をなすものであり且つ職場における日々の活動の中核的部分であらねばならない。

事業内訓練は会社経営各部門の管理責任者の連帯責任業務であり、彼等は自分の部門の訓練ニーズの実態を見定め、そのニーズに対応するため利用出来る限りの方策を活用しなければならない。

訓練は間接費であって、費用のかかるものである。だからこそ訓練は企業のニーズや経営上の諸問題と正確にかみ合うようにしなければならない。それには訓練に関するいかなる経費にも優先する訓練ニーズのきびしい分析と定義づけが伴うべきである。又すべての訓練は、急激に変動しつつある社会的・経済的・教育的環境が企業社会に及ぼす意味を理解把握しなければならない。企業側としては、これらの訓練問題に対応するためには利用出来る限りの方策を考慮しなければならない。それらの対策とか問題解決の源 (resources) はその会社の訓練部門とか自設の訓練センターに内在する場合もあろう。或は会社の管理・経営の能力の中にあるであろう。又その会社の所在する地域の学校、専門学校、工業学校、大学、商業学校、専門団体、企業経営コンサルタント等について方策の手だてが見つかる事もあろう。

特定の目的のために妥当な方策の選択をする際、利用し得る限りの方策に関して時代に即した知識をつかむところに、skill が存在するし又それらの方策源 (resources) を総合して、一体として機能を発揮させるところに skill が存在するのである。

更にはそれが彼等のその後の継続教育・訓練の基盤となり、又出来ることならその後の人生に於ける再訓練の必要性のための基盤ともなるべきものであらねばならない。

吾々があらゆる種類の技術的、社会的、そして政治的変動の加速度的な進展に歩調を合せてゆくべきものだとなれば吾々は生涯を通じて学び続ける必要がある。その意味からも社内教育・訓練の継続的融合性が強調される訳である。

### Ⅲ 成人訓練について

#### 1. その意義と機能の拡大

青少年のための広汎な基礎的訓練はその後の継続的段階による専門化への基盤作りとなるものだと云う考え方、更には、人間は生涯の内で二・三度或はそれ以上職業を変えてゆくようであると云う通念が成人のための職業訓練の施策計画に多大な影響を及ぼしてきているのである。

これらの施策・計画は主として失業者や身障者の労働復帰のための手助けとして意図された促成訓練に限られると云うことはもはやなくなっている。むしろ多くの場合、本来ならば事態緩和又は救済のために施策されたその事態そのものを防止する手段となり得るものだと認識が著るしく増大している。組織的に見れば、成人の職業訓練は自主独立の又は準自治的機構として発展して来た筈であるが、それにも不拘、その機構は全般的職業訓練パターンの中に組み込まれねばならぬものである。

具体的事例として、1963年スイスの職業訓練法は、本来は青少年のための企業ベースの訓練に関するものであるが、それらの若い訓練生達が最終の見習工修了証書を取得した後の継続訓練のための施設の問題にも並々ならぬ関心を払っているのである。

見習工養成訓練のための年令制限に関してはもっと巾広い柔軟性を持たせる傾向がある。例へば、オランダでは、見習工の最高年令限度を従来21才から27才迄に引き上げた例や、ノルウェーの1950年の見習工養成法の条項では、見習工の最高年令限度は通常20才であるがこの限度を超えた人々に対して任意的ベースで見習養成訓練に入ることが出来るようになった。何れの場合に於ても、それは強力な経済的要因によるものであった；つまり熟練労働者の不足から考えて、本来なら見習工年令に達して見習工養成に何かの理由で入らなかった若者の附加的労力源を導入する方途であった。ノルウェイとしては此の傾向に論理的な筋をつけるため、文部省当局は、成人訓

練は青少年訓練と同様な立場を与へられるべきであること、及び定時制訓練コースをベースとした修了証明書発行についてもっと柔軟性のある措置を考慮すべきことを勧告した。

ソ連や、東ヨーロッパの社会主義諸国では、向上や昇進の目的の定時制成人訓練はこれ迄も正規の教育過程の一部として看なされて来た。實際上、ソ連の企業は法律に基づいてそこに従事する労働者のための継続訓練施設を供与することを要求されている。労使間の団体協約の条項には、継続訓練を受く可き人員数、訓練の内容、期間などが明記され、労働者達はその訓練計画に出来るだけ参加するようあらゆる努力がなされるのである。

ポーランドでは労使間の協力による成人訓練の推進策が構えられてきた。即ち1965年、ポーランド閣僚会議は、労働組合中央委員会と協議の上、労働者のための基本訓練と継続訓練の定時制コースを通じて成人教育の推進のための一連の措置を導入した。この継続訓練の中には向上訓練、昇進訓練、再訓練を含むものとされた。継続訓練は特定の労働者には義務づけられた。(その労働者とは技術革新のテンポがその義務づけを正当とするような経済活動の分野の労働者を指す。)

※(1967年7月ポーランド閣僚会議は、職業訓練を義務づける命令(Decree)を決定しワルシャワの15~18才の若者で未雇用又は非在学中の者に適用することになった。1968年9月この命令は発効し、実施責任は文部大臣・賃金労働委員会議長・Voivode 人民委員会常任委員に在る。尚既にその他の諸都市では1961年7月の法律で、15~18才の若者で学校にも行かず雇用されてもいない若者に対し職業訓練を与へることを義務づけている。)尤も職業訓練の義務化という段階迄措置した国は末だまれであり、殆んどの国の措置の主な動向は、継続訓練・継続教育の各コースへの参加を促進奨励することにあるのがこれ迄の現状である。

## 2. 成人職業訓練に関する評価の一例

……………ピエール・ドロエー氏の見解紹介……………

参考迄に ILO の職業訓練問題の専門家ピエール・ドロエー (Pierre Drouet) 氏が金属工業に於ける熟練工の訓練を対象として各種の訓練方式の選択に関する経済基準を設定して、それら方式の長短を評価した興味ある論説の中で成人の職業訓練を分析検討した結果の要旨を次に紹介し、前項に記述した全般的な成人訓練の様相の理解と判断に資することにした。

但し、ドロエー氏の論説の対象としての成人訓練とは、学校における基礎訓練とそれに続く工場現場での専門訓練を指すものであることを考慮しなければならない。

ドロエー氏論の要旨；

成人訓練と云う名称にも不拘、実際此の型の訓練は、心理適性検査を通して或る特定の技能の訓練に適すると判断された若い労働者達をますます多く対象としている現情である。

此の形式の訓練の長所利点は、教科指導職員が最少限度ですむことである。つまり訓練時間の総時間数の内僅に学科、理論指導は平均 10~15% 程度である。(つまり大半の責任は実技実習で現場のベテラン現業員の負担になる訳である)

又、短期訓練であから一年に二回のコースで回転するから、訓練生 1 人当りのコストは低くてすむ。(但し工場側にすれば設備に金がかかる) 又、訓練中の脱落率もかなり低い。

更に、成人職業訓練は多くの埋れた人的資源 (失業者、身障者) や移入外国人労働者等を導入する可能性が高い。

此の制度の柔軟性という見地から考えると、地方的ニード又は国家的ニードに応じて訓練コースを開講したり、閉鎖したり又は他に移譲することが出来るので、訓練上又は資金繰りの面から訓練生の数を最適水準 (Optimum level) に保つことが出来る。

又、訓練受講者の寄宿舍や作業設備・施設は共有したり、各種の職業のニードにそれぞれ合わせることも出来る。

然し此の訓練方式では、広汎な訓練を与へようとする努力はなにもなされていない。どの事例を見ても、訓練生個人に出来るだけ早期にある専門的技能を教へるのが目的であり、その個人は訓練受講前に既に十分な基礎（grounding）を持った人々である。

企業主側の此の制度に対する受入れ態度が大体好意的であるのは、つまり此の方式が訓練や再訓練など短期のニードに対処するための補足的な方法として考へているからで、特に、訓練修了後更に一定期間工場現場での試用期間を経た後に始めて技能証明書が発行されるからである。

然し此の型の訓練は性格的に見れば多分臨時的なもの（恒常的でない）と云うべきで、しかも単に短期のニードだけに対応するものであり、この訓練で習得した技能のレベルが限られた程度に過ぎない割には、訓練費が比較的高いのである。

労働者自身にとっても此の型の訓練方式に対して二つの考え方があつた。比較的若い労働者は学校教育又は技能者養成訓練を修了したばかりであるから此の種の短期コースには割とあっさりした気持ちで入つてゆく、それは、コースにいながら同時に賃金その他の給付を受ながら、更により良い仕事に就けるからである。

然しながら比較的年をとつた労働者は今更ら学校に戻ることを嫌がるのである。特に学校で関連学科の受講をする際自分より年の若い連中と席を並べて勉強するのは気が進まない、特に家庭扶養の責任を持った者達には、通学とか宿舎住込みは不評判である。

成人の職業訓練は疑いもなくその訓練スピードの早さに利点があり、又それが主要な目的である。そして、その訓練は充実した基礎訓練を犠牲にして或る程度迄目的は達成されるものであることは何人も否定はしないであらう。そこで此の訓練は補足的な手段としてのみ用いるべきであると考へる。



成人の職業訓練は可なり経費がかかる。そこで多くの場合、主として労働力が不足している時期とか過剰労働力の再訓練が必要とされる時とか、あまり緊急な事情から早急を必要とする時には此の訓練は価値がある。以上のピエール・ドロエー氏の評価に関連して、ビクター・マーチン氏 (Victor Martin) の見解も同一と云へる。

即ち：成人の職業訓練は、これまで「速成職業訓練」(accelerated-tmining) と呼ばれてきたもので、英国、フランス、オランダ、ベルギー諸国では、成人の職業訓練と云へば所謂速成職業訓練：A. V. T を指している。

そして、これらの諸国では速成職業訓練の活動分野が、訓練対象者の数の面でも訓練対象者の種類の面でも増加するような要請が高まっている。本来、発生的に見れば成人訓練 (A V T) は失業者や身障者を積極的労働力源に引き込む意図の下に展開したものがその後その機能が拡充されて、地域の経済再開政策の中核的部分となって来たのである。更にそれは外国人労働者の移入政策ともなった。

ヨーロッパ共同市場の関係諸国に於ける経済的拡大は全般的な労働力不足の誘因となりつつあった反面、従来からの伝統的な二つの職業訓練様式即ち熟練工養成のための企業ベースと学校ベースの訓練の方式ではむしろ経済拡大を妨げるかも知れないばかりか生産の質の低下をも招来しかねないという重大な懸念をもたらした。例へば当時西ドイツでは、1年に60万人の熟練労働者が退職年令に達するのに、この国の伝統的な技能者養成制度が本来なれば必要欠く可からざるもので殆んど唯一の労働力不足を補う代替策であるべき制度ではあるが、その制度で40万人の技能者を養成するに過でない。労働力不足対策として外国労働者の移入があるが、これとても未熟練労働者の不足を部分的に補足するもので、熟練労働者に関する解決にはならない。そこで、促成職業訓練 (A. V. T) という方策こそが労働力対策の武器として益々開発されて来たのであり、青少年の職業訓練

の手のとどかない量的不足を補い、経済の変動又は技術変化に因って生ずる雇用市場に於ける不均衡を是正する役目を果たすことになる。ここに促成訓練がスピードの点を特色とし、補足的手段と謂われ、経済開発政策の中核的部分をなすと言われる所以がある。

#### IV 見習工養成制度の問題点

##### 1. 企業内見習工養成制度 (Apprenticeship) の将来性はどうか

###### (A) 各国の事情から見て：

1964年12月フランス手工業会議所全国職員組合の声明は、技能者見習養成の将来の予測とその機構改革特に養成制度の合理化を中心とするものであった。義務教育年令の延長は、手工業界に於ける主要職種への若者の編入数の著るしい減少をきたすのではないかと云う危惧があったからである。16才に達した若者達が或る種類の職業（特に手工業関係）に入りたがらない傾向を恐れたのである。これは、ひいては労働力の危機を来たすと云うのである。更に又16才で養成契約に入ってそれを満期修了する頃は徴兵制度により軍隊に服役する問題もある。而も養成契約期間にその職種について資格又は修業証書を取りそこなった者は、何らの職業資格もないまま軍務に服するのである。

このような事情はヨーロッパの他の国々にも共通した傾向である。平均的に見て、養成工は従前よりは年長となり反対に教育レベルはやや低いと云われる。

ニュージーランドでは1953年と1958年との間に見習工の絶対数は増加を示したが、しかし同年間に於ける増加率を比較すれば1953年次の5.8が1958年の2.6へと急激な低下を示した。

西ドイツに於ても手工業職種関係の見習工養成数は1960年代の初期に

はそれ迄の10年間の養成数に比べて、絶対数は増加したとは云へ、増加率は下降傾向を示した。

注目すべき事は、見習工養成数の大半は工業系の大企業や商業系の分野に集中し、手工業部門は減少した。この手工業部門に於ける減少傾向はヨーロッパ各国の共通の傾向であった。

アメリカではやや違った特別の事情があった。そこでは次の三職種に偏って見習工が集中した。建設職種に65%、金属加工職種に15%、印刷業職種に8%の集中率を示した。その上1962年当時の見習工登録総数は僅に159,000名であり、米国では見習工養成訓練は技能資格取得の方法としては比較的<sup>※</sup>重要ではないのである。むしろ、職業高校、工業高校或は工業専門学校に於ける全日制又は定時制の訓練つまり学校ベースの訓練や、或は見習工養成法(The National Apprenticeship Act)等の養成関係規則にしばられていない企業内の自主的訓練の方法がはるかに一般的に通用している訓練システムなのである。

注※ 尚参考迄に、米国の見習工訓練は、高校或は職業高校を卒業して企業に雇用された若者の内から見習工として雇主との見習工養成契約書に基いて平均4ケ年の訓練期間を修了して生産現場の中堅技能者となる制度であるが、その原形は元来ドイツやスイスの見習工訓練方式を導入して米国の実情に適応するよう修正したものである。訓練職種の実技訓練はon-the-job 即ち工場現場で、関連学科は当該企業の所在地区の職業学校で供与される。熟練技能工養成方法としての米国の見習工養成制度は確に過去に於ては職業訓練の重要な役割を果して来たがその後技術革新に伴う経済界の急速な変動に対する適応力について各方面から批判があり、1964年の政府の白書にも、「多くの人々が見習工養成制度が近時の経済変動への適応力が乏しく時代遅れであり、此の際思い切った改革が必要であると考へている」旨を表明した。

イタリアでは、基礎的普通教育や職業・技術教育を含めて教育全般の改革や再編成に過去数年専ら努力が集中されたが、然しイタリアの見習工養成制度は只単に特定の若者即ち義務教育を修了して直ちに家庭の事情から

やむを得ず雇用の世界に入る若者達に開放された唯一の訓練への通用門であった。その上、イタリーの1955年公布の技能者養成法は各方面から批判され法自体の適用の是非すら議論され続けた。つまり法の運用が規定条項通りでなく効果が挙げず、訓練生達は時としては職業安定所を通さず直接企業に雇用され、或は訓練を受けることなく生産現場に配置されその職種と無関係な仕事をさせられることもある。つまり安い労働力源となり、養成契約の法的期間5年を超えて依然として見習扱いをされ、一方関連学科は僅に週当たり3時間～4時間程度に限られ、見習工としての必要なレベルの教育も真に必要な訓練ニードも享受出来ない事が多かったのである。

(B) 1965年度のOECDの発表した成人職業訓練に関する報告書に公表された見習工養成制度への批判から見て：

1965年OECDの職業訓練専門調査団の報告書の中で、ヨーロッパ諸国の見習工養成制度の将来性について批判した見解の要旨を参考迄に紹介してみよう：即ち長期契約に基く伝統的な見習工養成制度は、職業学校に於ける関連学科の補足的教育によって改善され養成契約期間が完了された場合ですらも、OECD関係調査団側から見れば将来この制度は先き細りするか又は早晩消え去ってゆくような傾向にあるようである。訓練の分野は或る特定の生産部門にだけ限定した狭い範囲に留まっている。そのことは又成人の再訓練を困難ならしめるものである。労働組合側の主張の重点は見習工の賃金と一人前の技能工の賃金との格差是正と云うことに指向されて事終われりとしている。

それにも不拘、見習工養成制度が古い時代から伝統的に深く根をおろして来た国々即ち西ドイツや英国イングランドやスイスなどの諸国では上述のような消極論に対する反対論（抵抗）は続くであろう。かって若い頃にこの養成制度によって技能を習得してきた現在の中高年技能者層の支援がこの制度の保存を助けることになる。

又、職業訓練を工場ベースよりも学校ベースにより多く依存している国々

に於てすらも、見習工養成制度はある程度支持されるであろう。その理由は、只単に財政的理由からだけだとしても、学校ベースだけでは見習工養成の全責任を背負いこむことは出来ないからである。（見習工養成経費の全額負担は学校側では困難）

見習工養成制度が将来どの国よりも最も早期に消え去るように見える国は恐らくスウェーデンであろう。

以上 Victor Martin 氏 を主宰とする OECD 報告書の内容からすれば見習工養成制度の将来性は可なり消極的である。

## 2. 見習工養成制度改革論者の見解は：

### ～～～改善方策の提起～～～

前記各項は、見習工養成制度の将来性に関する消極的展望であるが、一方に於て各国にそれぞれ養成制度依存論或は改革による保持論もある。以下主な改善方策を紹介してみよう。

フランスでは、企業ベースの見習工訓練に関してその質的改善とその機構上組織上の基盤の改善策が提起されている。

1966年フランス手工業職種全国委員会は次のような改善方策を発表している。

即ち、技能者養成制度そのものは、廃止すべきものではなく、只それは近代化の措置が必要である。内容の近代化について都会は別として地方の手工業職種に関連して特別の困難性があるが、手工業全般については直ちに技能者養成制度を改善するための幾つかの方策は措置出来る。例へば、

- (1) 基礎訓練・継続訓練活動を双互協合せしめる共同運営機関の設置。
- (2) 利用し得る訓練関係職員、訓練施設・訓練の調査研究のプール制度の確立。
- (3) 関連学科の時間を週8時間制（年間240時間）に延長。
- (4) 見習養成に対する交付金・手当制度。

- (5) 見習工養成訓練業務の査察官の増員と監理強化
- (6) 職業指導業務の拡充と新規見習工の指導マイスター達のための指導技法講習の短期コースの開設
- (7) 継続訓練に利用し得る施設の実質的拡充

以上がフランス手工業職種の団体の提案する改革案である。

イタリアでは、学校制度の拡充発展の長期年次計画として文部省が提示した方針として、全国児童の進学及び職業指導の目標を次のように予測的に定めた。それによると1969～1970年度には、中学校卒業の全生徒の内

32% は 職業学校の全日制訓練コースへ

56% は 中等教育施設へ

12% は 全日制職業学校以外の他の職業訓練コースへ、（見習工養成に進むか又は種々の職業コース）

イタリアの商業・工業・農業各会議所連盟ですらも、職業訓練と見習工養成制度の再編成に関する質問報告書の中で、技能者養成訓練が現在のところ、職業学校又は訓練センターで総合的に与えられる訓練よりもやや適切性を欠くものであると言明した程である。

同会議所連盟の見解によれば、若し見習工養成制度がいやしくも訓練に関する受容さるべき形態となるべきものならば、企業内学校又は共同企業内学校又は企業内訓練センター等の実質的増加が措置されるべきであり、同時に関連学科のクラスの質的内容に相当思い切った改善が為されねばならないと云うのである。

然しながら、上述の如き種々の改善案が導入されねばならないと云う事は誰しも賛成であり且つ又政府関係機関、組合側、教育者達何れもが同様に新しい関係法規の立案や修正案の提起等を試みてきたとは云え、望み通りの改善改革を導入する面で実際上は殆んど進展は見られぬまま今日に至ったのである。それを阻害しているものは何か？その障害の主なものの一つは、実際問題として、教育と訓練を区別する境界線が益々ぼやけ

てきつつある事態即ち教育と訓練の両分野が次第に融合して区別しがたい情勢下に於て関係各省の所管権限のそれぞれの分野（つまり各省の縄張り）を明確に確立することが出来るか否かの問題であろう。

何故ならば、職業訓練は全体として成り立つものであると再三主張されて来たにしても、職業訓練の管理行政が殆んど何れの国の現情に於ても数多くの関係当局の権限双互間に分断散在して、それぞれ異なる方針に従って管理事務が行なわれ、それぞれの系統の主管省に属しているからである。あらゆる形態の訓練が単一の中央機関の下に集約されるならば、関係諸機構の必要な協力も再確立することが出来るようになり、変動し続ける社会に即応するために訓練の諸問題の再検討も可能となるであろう。

注 ※1. 新しい関係法規として特筆すべきものは1964年の英国産業訓練法、1963年の米国の職業教育法。

※2. 1964年の西ドイツの新職業訓練法等であり、又修正案の提起としては1964年5月の西ドイツ職業教師連盟の職業訓練全般の改革意見決議等が注目すべき見習工養成の問題点の解決方策である。又、個別的改善の方途として西ドイツの段階別訓練方式（Training by stages）や英国の機械産業ITBの提唱するモジュール方式訓練等が挙げられる。以上の法律的又は行政的措置は何れも職業訓練問題の解決のための前進と言へることは間違いない事実である。

最後に、ヨーロッパ各国の職業訓練を展望して、最もはっきりしていることは、各国の政府が、職業訓練と労働力政策（manpower policy）との結びつき（リンク）を益々認識してきつつあると云うことである。職業訓練こそは、若者にも中高年者にも、更に又雇用に在る者にもないもののためにも、経済成長と社会的発展のための施策に必要欠く可からざる手段（tool）であると云う認識が益々増大しつつあることである。