

## 序 文

今日、日本の経済成長の高さは世界的に評判が高い。

その理由は色々ある。しかし、日本の教育水準の高さがいわゆる「技術革新」を消化し得る高能力の労働力を供給した事が主因の一つである事は定説と言えよう。これを思えば明治初年の森有礼に、我々はあらためて脱帽する必要がある。

しかし、今や明治以来の教育制度は大揺れに揺れている。その一端は大学紛争と言う形で見えている。そしてその対策を求めて凡百の声が潮のように湧き上っている。

曰く、後期中等教育の多様化、曰く、六三制の再検討、曰く、大学制度改革等々。而して我が職業訓練はこれらの教育の変革を対岸の火災視得ない事情にあることは明らかである。特に養成訓練は「教育」と複雑にからんだ状況にあるだけに更に然りである。教育と言ひ、職業訓練と言ひ、所詮は国民の能力開発に連るもので、それが70年代の我が国の発展の決め手になるであろう事は、明白であるばかりでなく、実は単に「労働力不足問題」と言う表現では蔽えないほどに深刻である。この時機に当たって、内田主任研究員による本稿の意義は特に高いと言えるであろう。職業訓練法が改正をみたとは言え、流動する社会情勢下で職業訓練制度を教育情勢に沿うように修正、運用する必要は益々高まっており、海外制度の情報は重要な参考となるからである。

訓大調査研究部では職業訓練の制度、原理に関する研究を一つの支柱としているが、本論はその一つの成果であり、内田主任研究員による多年の収集情報に加えて昨年の同氏の訪欧調査結果を纏めたものである。本論の比較教育学的価値もさることながら、これが職業訓練の制度運用の衝に当られる方々の有力な判断資料になるであろうことを信じて疑わない。

(調査研究部長 宗 像 元 介 記)  
工 学 博 士

## 筆 者 の こ と ば

諸外国の職業訓練に関連する教育制度や、特に欧米における職業訓練の調査研究に過去5年有余、ILOの特別機関CIRF（国際職業訓練情報調査センター）発行の文献を中心に研究、翻訳、解説、紹介等に専念して来た筆者は、偶々労働省並びに雇用促進事業団の御推薦により日本生産性本部主催の渡欧労務管理専門視察団団長として各専門家の御協力を得て昭和44年6月7日から7月23日迄欧州7カ国及米国各地の職業教育訓練の実情を視察する機会を得て、過会の研究の裏付けをとることが出来ましたことは望外の喜びでありました。その際その総括的記録を職業訓練大学校機関誌“調査研究報告書才20号”をもって発表したところではありますが、今回更に新たな情報を加え、増訂版を発行することといたしました。

技術革新に対応するため職業訓練の大巾な改革が進められ教育訓練の充実化が急速に進展しつつある欧州各国の現情に関する本報告が職業訓練法の改正に踏み切った日本の職業訓練当局者或は教育訓練関係者各層に聊かの示唆ともなれば幸甚であります。

職業訓練大学校  
主任 研究員

内 田 悦 弘

# 「南北対話」北側の胸の内

## ブロンク・オランダ開発相に聞く

今月中旬にも予定されていた南北間の対話と協調の場である国際経済協力会議（I.E.C.）の開催会議が来春に延期された。このため、発展途上国側から要求されている石油価格の物価スライド制、発展途上国の累積債務救済、一次産品の輸出所得補償、開発援助の増大などの問題はすべて、継続審議となった。南北対話への北側の「作戦会議」に出席するため来日したブロンク・オランダ開発協力相を宿舎のホテル・ニューオータニに訪ね、胸中をたいた。ことし三十六歳のブロンク氏は「日本は南北問題でもっと積極的な姿勢を示して欲しい」と要望、先進国側は一次産品の輸出所得安定のための共通基金構想を受け入れるべきではないかと提案、産油国に原油値上げの口実を与えてはならないと力説した。（聞き手・栗木欽一 本社経済部長）

# 「共通基金」賛成を

## 原油値上げ、口実与えるな

—来春のC.I.E.C.開催会議では発展途上国が要求する累積債務の救済問題や一次産品総合化計画（銅、すずなど十七の一次産品について個別に商品協定を結ばず、ひとまとめの協定を結んで輸出所得を安定させる計画）などについて先進国はいよいよ最終解答を求められそうだが、どう対処したらよいと考えるか。

**ブロンク開発協力相** C.I.E.C.開催会議の延期は非常に残念だ。米国の政治体制の変化などが衰向きの理由だが、実際は累積債務、一次産品など重要問題で南北間の事務レベルの話し合いが十一月までに進捗を見せなかったためだ。とくに残念なのは先進国側がきわめて消極的なことだ。途上国の要求すべてを受け入れるべきだなどというつもりはないが、次の三つの問題には積極的にこたえるべきだと思う。

まず開発援助の増大。これは去年一九七〇年の「国連第二の開発の十年」で先進国側は約束したにもかかわらず実行していない。途上国の要求は正当だと思ふ。第二次世界大戦後、先進国は累積債務の救済だ。これについて、ケースで処理することは実際

では「途上国の経済運営の失敗に對して、おまげ」をやるようなもの」といった反論があるのは知っているが、事態は深刻であり被援助国の財政金融政策にマッチした形で適切な手は打てるはずだ。さらに、一次産品問題では途上国側が求めている「総合化計画」を受け入れるべきだ。

一次産品についてケース・バイケースで処理することは実際だ。これらの問題が解決しなければ世界経済の不安定は長びき、結局、西側工業国にとっても大きなマイナスとなる。

先進国は石油輸出国機構（O.P.E.C.）カタル総会で「石油値上げがどう取り扱われるかを見てから」「南」への態度を決めるべきだ、との声も強いが—

ブロンク氏 それは賛成できない。工業国側が途上国援助、債務救済、一次産品問題などで積極的な構えを打ち出せば、O.P.E.C.としても石油価格の引き上げを重要議題とする必要がなくなる。O.P.E.C.は途上国をあくまで利害を同じくする立場をとっているから、またそうした「O.P.E.C.の出口方待ち」の態度は、相当幅の石油値上げを正当化してしまふ恐れが強い。米国の西ドイツなどはO.P.E.C.の出方を待つべきだという一方で「石油価格は上がるべきでない」と主張するが、仮に値上げが現実化すればそり身になって「もう援助などはできん」という構えではないか。

開催会議までに果たして先進国間の合意は得られるか。きわめてむずかしい状況と思うが、ブロンク氏 確かにE.C.内部では、

日本は、会議などを通して限り消極的でないことはわかるが、もう少しインシアチブ（主導権）をもって行動してほしいという感じだ。

途上国側の交渉姿勢はむしろ穏健なことから、このさい積極的な成果をめざして努力することが世界経済の停滞打開の意味からも、工業国側にとって大きなプラスと信じている。

最後に、最近の日欧貿易不均衡問題について。直接の担当ではないと思うが、見解をうかがいたい。

ブロンク氏 この問題については、近々E.C.のクンテラク対担当委員、ラパス・オランダ経済貿易相らが来日して日本側と話し合う予定と聞いている。端的にいうと日本経済がちょっと強すぎるということだ。欧州は日本を、強いがゆえに責めることはできないが、経済上の優劣がある場合、やはりお互い貿易や投資について長期的な観点から話し合い調整していく必要がある。例えば、欧州の造船業界を崩壊させるようなことは、日本としても得にはなるまい。保護貿易主義の台頭を防ぐためにも、長期的な視点から対話を深めることが肝要だ。



国際経済協力会議の見通しを語る  
ブロンク・オランダ開発協力相

は世界経済の不安定は長びき、結局、西側工業国にとっても大きなマイナスとなる。

先進国は石油輸出国機構（O.P.E.C.）カタル総会で「石油値上げがどう取り扱われるかを見てから」「南」への態度を決めるべきだ、との声も強いが—

ブロンク氏 それは賛成できない。工業国側が途上国援助、債務救済、一次産品問題などで積極的な構えを打ち出せば、O.P.E.C.としても石油価格の引き上げを重要議題とする必要がなくなる。O.P.E.C.は途上国をあくまで利害を同じくする立場をとっているから、またそうした「O.P.E.C.の出口方待ち」の態度は、相当幅の石油値上げを正当化してしまふ恐れが強い。米国の西ドイツなどはO.P.E.C.の出方を待つべきだという一方で「石油価格は上がるべきでない」と主張するが、仮に値上げが現実化すればそり身になって「もう援助などはできん」という構えではないか。

開催会議までに果たして先進国間の合意は得られるか。きわめてむずかしい状況と思うが、ブロンク氏 確かにE.C.内部では、

日本は、会議などを通して限り消極的でないことはわかるが、もう少しインシアチブ（主導権）をもって行動してほしいという感じだ。

途上国側の交渉姿勢はむしろ穏健なことから、このさい積極的な成果をめざして努力することが世界経済の停滞打開の意味からも、工業国側にとって大きなプラスと信じている。

最後に、最近の日欧貿易不均衡問題について。直接の担当ではないと思うが、見解をうかがいたい。

ブロンク氏 この問題については、近々E.C.のクンテラク対担当委員、ラパス・オランダ経済貿易相らが来日して日本側と話し合う予定と聞いている。端的にいうと日本経済がちょっと強すぎるということだ。欧州は日本を、強いがゆえに責めることはできないが、経済上の優劣がある場合、やはりお互い貿易や投資について長期的な観点から話し合い調整していく必要がある。例えば、欧州の造船業界を崩壊させるようなことは、日本としても得にはなるまい。保護貿易主義の台頭を防ぐためにも、長期的な視点から対話を深めることが肝要だ。

EUROPE

1969 6.4. - 7.11. (視察期間)

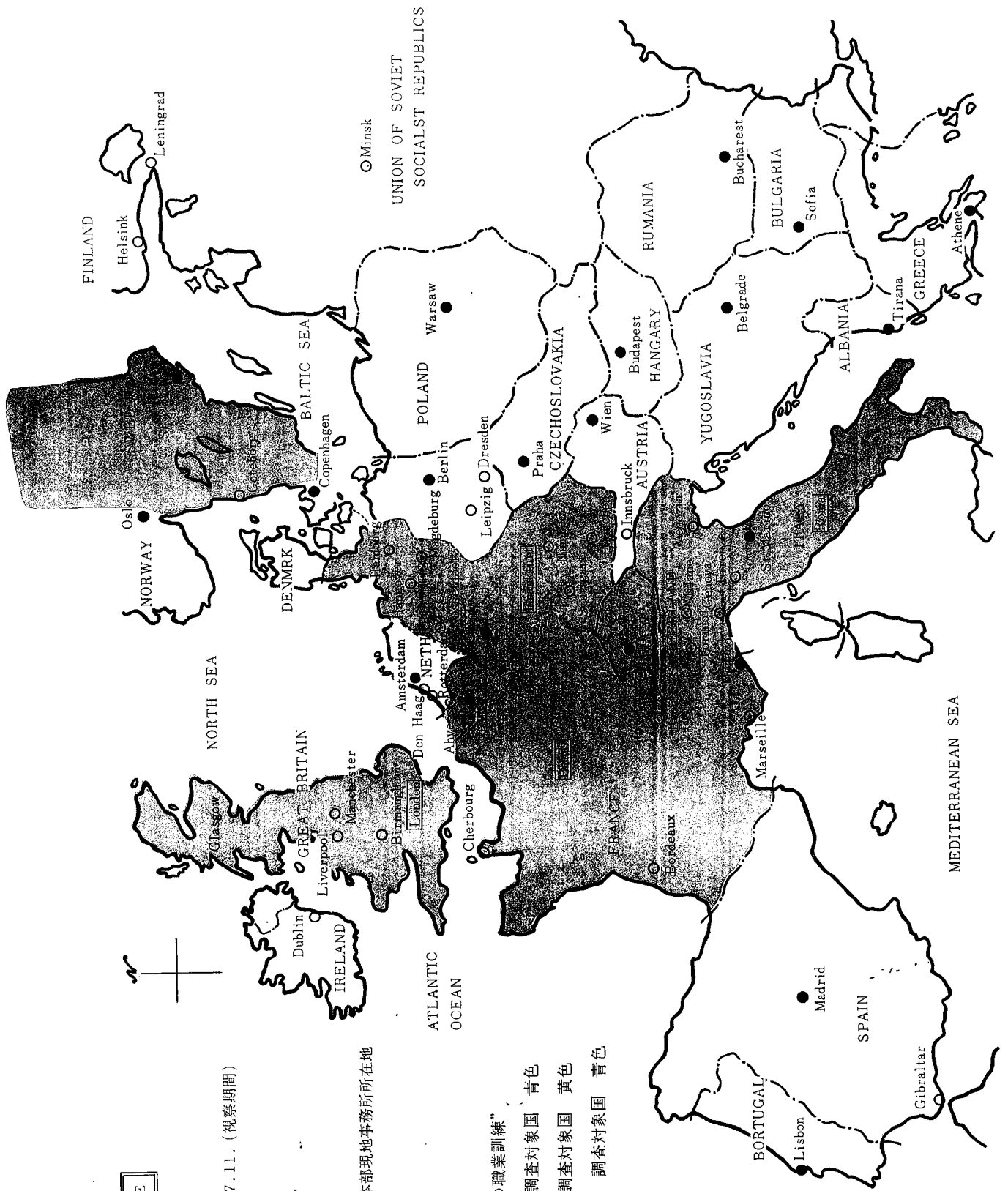
● は日本生産性本部現地事務所所在地

“ヨーロッパの職業訓練”

№20 報告書前編 調査対象国 青色

№24 報告書続編 調査対象国 黄色

№27 報告書増訂版 調査対象国 青色



FINLAND

Helsinki

Leningrad

NORWAY

Oslo

DENMARK

Copenhagen

NORTH SEA

GREAT BRITAIN

Liverpool

Manchester

Birmingham

London

Cherbourg

ATLANTIC OCEAN

Amsterdam

Den Haag

Rotterdam

Albermarle

POLAND

Warsaw

Leipzig

Dresden

CZECHOSLOVAKIA

Praha

Wien

AUSTRIA

Innsbruck

HUNGARY

Budapest

YUGOSLAVIA

Belgrade

RUMANIA

Bucharest

BULGARIA

Sofia

ALBANIA

Tirana

GREECE

Athens

MEDITERRANEAN SEA

BORTUGAL

Lisbon

Madrid

SPAIN

Gibraltar

Marseille

Bordeaux

St. Germain

Strasbourg

Geneva

Paris

Brussels

London

Amsterdam

Rotterdam

Brussels

Paris

London

# 視 察 日 程

( 1 9 6 9 年 )

月 日 (曜)	都 市	現地時間	交通機関	プ ロ グ ラ ム
6 月 7 日 (土)	東 京 発	22:30	JL#401	坂本本部駐在員と合流
8 日 (日)	コペンハーゲン着	06:25		打合せ
	コペンハーゲン発	09:30	PA#44	
	ストックホルム着	10:35		
9 日 (月)	(ストックホルム)			午前 L.O. 午後 S.A.F
10 日 (火)	( # )			午後 A.G.A
11 日 (水)	ストックホルム発	13:55	SK#509	移 動
	ロンドン着	17:30		
12 日 (木)	(ロンドン)			午前 T.U.C 午後 INDUS- TRIAL SOCIETY
13 日 (金)	( # )			C.A.V.LTD.
14 日 (土)	( # )			
15 日 (日)	( # )			
16 日 (月)	( # )			午前 雇用生産省訪問
	ロンドン発	18:40	LH#223	
	ベルリン着	21:35		羽根本部駐在員と合流
17 日 (火)	(ベルリン)			羽根駐在員と打合せ
18 日 (水)	( # )			SIEMENS A.G.
19 日 (木)	ベルリン発	09:00	PA#685	移 動
	フランクフルト着	09:55		AKADEMIE DER ARBEIT
20 日 (金)	(フランクフルト)			HESSISCHEBERG UND HUTTENWERKE A.G.
21 日 (土)	( # )			
22 日 (日)	フランクフルト発		バスで移動	
	ケルン着			
23 日 (月)	(ケルン)			A.B.B. 本部

月 日(曜)	都 市	現地時間	交通機関	プ ロ グ ラ ム
6月24日(火)	( # )			公式訪問 D.G.B
25日(水)	( # )			B.D.A.
26日(木)	デュッセルドルフ発 ブラッセル着	09:45 10:25	SN#712	移 動 高木本部駐在員と合流, 打合せ及び団ミーティング F.I.B
27日(金)	(ブラッセル)			VOLKSWAGEN BELGE
28日(土)	ブラッセル着 パリ着	11:35 12:25	SN#633	移 動
29日(日)	(パ リ)			
30日(月)	( # )			FENWICK 社 C.N.P.F
7月 1日(火)	( # )			A.F.O.R.P.
2日(水)	( # )			公式訪問 FERODO 社
3日(木)	パ リ 発 ジュネーヴ着	12:00 12:50	SR#723	
4日(金)	(ジュネーヴ) ( # )			午前 I.L.O. 午後 団ミーティング
5日(土)	( # )			ILO.GIRF
6日(日)	ジュネーヴ発 トリノ着	13:10 18:40	汽 船	千葉本部駐在員と合流, 打合せ
7日(月)	(ト リ ノ)			公式訪問 FIAT 社
8日(火)	ト リ ノ 発 ローマ着	15:30 16:25	AZ#243	午前 I.L.O.職訓セ ンター
9日(水)	(ロ - マ)			午前 G.G.I.L. 午後 団ミーティング
10日(木)	( # )			団最終会合
11日(金)	( # )			団解散 U.S.Aへ出発 別途USA視察団として

(12日～24日 米国各地職業訓練中心に視察) <sup>(ニューヨーク、ワシントン、</sup>  
<sup>(ダラス、サンフランシスコ、</sup>  
<sup>ハワイ)</sup>  
(日程中、本部駐在員とは日本生産性本部各国駐在員を謂う)

## 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って来た事は各法規の制定或は修正措置によって充分察知出来る。

1964年の英国産業訓練法、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、関係各機関各当時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を痛感する。

### (B) apprenticeship (技能者養成制度) 合理化の余地あり

国によって多少の相違はあったとしても、旧来の伝統に立った見習工制度は合理的発展と社会化によっ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ったし、企業側の自主的規制と責任がその特色ではあったが、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、スカンディナヴィヤ、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っ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っ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職をもっと把握しその理解をもっ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逐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わっ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探し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わって来たために、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っ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った。この原則は過去20年にわたっ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っ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OIRFの用語にもなって来た。

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っている。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では以前よりも長く学校に行った者達であり昔の養成工達よりも年令が上であり、もっと広い教課々程に従っ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。それによっ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ないであろう。

(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、それかと言っ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) とが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場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っては、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。

或る職種次第では、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って昂まってゆくにつれて成人訓練のパターンも変っ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っ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、あるまじった職業を勉強し十分に高度の技能的仕事をし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って、学校や訓練実習場に於ける教育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ってくるのである。

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、教育当事者全てが双互協力して解決する外はあるまい。

(1969 10.30.記)

昭和45年3月30日 初版発行

昭和46年9月20日 増訂版発行

---

---

ヨーロッパの職業訓練 前編 (増訂版)

---

著者 内田悦弘

---

発行者 宗像元介

発行所 職業訓練大学校

郵便番号187

東京都小平市小川西町2260 TEL(0423)41-3331

---

---

ヨーロッパの職業訓練 続編 (昭和46年3月30日 発行)