

イギリス編



ロンドン・ブリッヂ

## 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った徒弟制度 (Apprenticeship) 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<sup>※</sup>函に示す通り (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。

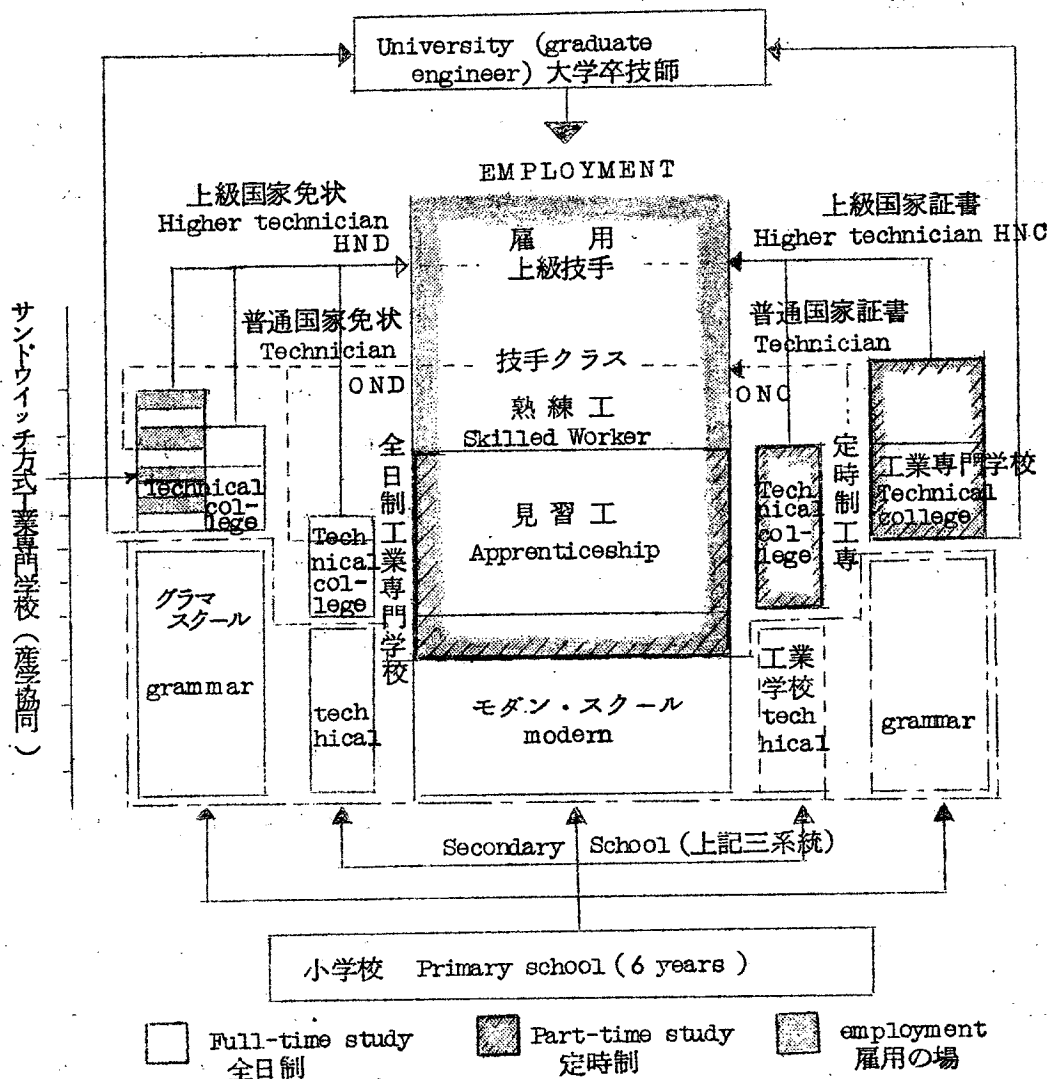
グラマ・スクールはアカデミックな教育を特色とし大学進学コースと普通謂はれている。中等学校の中心的地位を占めつつあるのがモダンスクールでありイギリスの若者の大半がここへ進学する。テクニカル・スクールは技術的教科に重点を置き将来の熟練工又は技手を教育する場として近来益々職業教育の比重が増大している。

尚、英国の学校行政は、フランス式中央集権でもなく、アメリカ式地方分権でもなく、中央地方両当局の「共同型」Partnership式が特色である。

※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)

註：総合大学の全日制大学生数

1968/69年	211485名
1969/70年	219506
1970/71年	227850 (予測)

I 英国の学校組織を見るに当っ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ェ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。即ちそれは英国の継続教育 (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ェ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って設けられており、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、工科専門学校 (technical college)

工業鉱業専門学校 (technical and mining college)

商業専門学校 (college of commerce)

工業専門学校 (college of technology)

生産技能専門学校 (polytechnic college)

高等教育専門学校 (further education college)

などと呼称している。

ここで云っ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。この中には最近増加傾向の“継続教育カレッジ”<sup>※1</sup>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。(継続教育については後述する)

地区 (Area) 専門学校は上記の地域専門学校よりももっ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っ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、或はその他のブロック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)

※1 産訓法公布以来、各専門学校で継続教育と産業訓練との組合せ方式の全日制総合コースを開設する学校が次第に増加し、1968～69年度には250校に達した。詳細については別項に後述する (1970年9月BACIE年次大会に於けるシュトラベンツィー文部次官のスピーチ参照)

## 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って熟練工となる。

即ち15～16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<sup>※1</sup>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）<sup>※2</sup>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 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。<sup>※3</sup>  
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カ年でONC（普通国家証書）資格を取得し更に2カ年で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

試験によっ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。

※1 学卒年令で雇用に這り、見習契約に入る若者の比率は年々減少傾向にある：

1968年.....37.5% (男子)

1969年.....36% ( " )

1970年.....33.5% ( " )

尚、反面正規の企業内現場訓練 (job-training) を受ける者の数は年々上昇しつつある：

1968年.....15%

1969年.....15.5%

1970年.....17.5%

※2 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ぼつぼつある。尚デイ・リリース制度については別項に更に述べる。

※3 技手、特に土木工学 技手 (civil engineering) ) 養成に關し協力している工業専門学校として有名なのは工業都市 lincoln に在る Lincoln College of Technology (ONC) と Nottingham 市に在る Nottingham Regional College of Technology (HNC) である。

参考として：英国テクニカル・カレッジ学生の年次別コース別対比率は次の通り。

通学コースの類別	1951	1961	1965	1968	1969
全 日 制	5.2%	7.9%	10.2%	12.2%	13.2%
サンドウィッチ制	—	0.6	1.0	1.7	1.9
定 時 制 (昼間)	33.3	38.0	40.9	42.8	43.7
夜 間 部 制	61.5	53.5	47.9	43.2	41.2

過去20年間に於ける各工業専門学校通学生の習学コース類別対比を上記の比較図で明らか  
な如く、現在では昼間定時制の学生の比率が最高を示すに至り、過去に於ける夜間部学生数の  
優位を押えるに至った。

産業訓練と昼間通学制の機会の増大は、学卒年令の延長への傾向とあいまって、夜間制の職  
業訓練コースへの要請を減殺している。

## Ⅲ 伝統的なアプレンティス制度への批判

英国にお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、従って職業訓練の分野に於て核心的比重を持ったものではなかった。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っ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60万であっ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って見よう。

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(tecnican apprentice)等がある。何れにしても5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。

- (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可きである。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	生産工学部	工程管理部	
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カ月	52カ月	48カ月	

(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応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って、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っ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幅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ったのである。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った。

即ち定則的な組織的訓練計画が従業員にとって有効であることを、多くの雇用主達が確信していなかった。それで雇用主達は新入りの見習工を経験工のそばに、くっつけて現場訓練(on the job training)によっ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っ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った。

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った。

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った前進が始まった訳である。

#### 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った訳ではない。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った。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った。

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った。

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った。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づ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った。

#### (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ったからである。

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った。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った。(只、法は企業主に訓練を実施せよとか、最低基準に即応せよとか要求はしていない。grntを通じて、自主的訓練をしむけている)

#### (C) 産訓法の二大支柱

この新して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。

注※ 中央訓練審議会（CTC）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っ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し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っ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

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となった。1970年末には30に及ぶと謂われる。

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って設置された。その構成は法の定むる処によって使用者、労組、教育訓練関係者の三者から成っている。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し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利率は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。又、各工場が最

近従業員の訓練のために新しいシステムとして採用している module 方式  
訓練は注目されている。<sup>※1</sup>

※1 機械産業 ITB の採用した新しい訓練方式

～モジュール・システム～

(熟練技能者 (Craftsmen) 養成訓練の新制度としての module System:)

1967年エンジニアリングITBはCraftsmen訓練の新様式を導入した。これは訓練の質的改善を目指し、技術革新に即応した、新技能の習得を目的とした訓練パターンである。それによって訓練生は学校卒業前及び継続教育カレッジに於て、よりよい教育を受け技能も技術的知識をより速に、より深く習得することを得しむるのである。

(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、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 1965～66 年にわたっ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、尚、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) の給料総額の一定の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) の割合となっている。

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1,600万人となった)  
1968年度調査では、年間各ITBが徴収した訓練賦課金総額は<sup>※</sup>£13,000万(ポンド)、又各傘下工場に交付した訓練交付金総額£12,600万であったから、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っ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)

附記：各ITBは見習工のためにin-school training(学校ベースの訓練)を、もしその方法さえ妥当ならばこれを組織化してもよいと産訓法で認めている。尤もこの法律の公布前でも既に見習工の学校式訓練の形態として、労働省直轄のGTC(政府訓練センター)で、見習工のための初年度訓練を実施してきており、又企業側で共同で作りとげたグループ制訓練センターの数も次第に増加してきている。

#### (D) 新設ITBの展開と問題点

1969年9月現在で、全国産別ITBの総数は26となったが、その後産訓法の適用分野はサービス業部門にも拡大され、整髪、服飾サービス業のITB、衣料・合成繊維産業ITBも設立準備中で、これら新規産業別ITBによって更に50万人の労働者がその傘下に加わることになり、将来は銀行・保険・金融業関係ITBの設立も考えられている。(但し銀行・金融業ITB設立業は力一番用相の判断で1970年9月当分見送りと決定した)

1970年3月現在で、産訓法に基づく各産業別ITBの訓練賦課金(levy)の支出総額は約13,000万ポンドであり、将来英国全産業別ITBが設置される頃には、この賦課金総額も約20,000万ポンドに増大するもようである。元よりこの賦課金の大半は交付金(grant)として各企業に納される訳であるが実際にその金そのものは、訓練に費はれるのであるから、その金が生産的に使途され、不必要に消費されないようにすることが大切で

ある。訓練は、時機に適した内容の立派な訓練に金をかけるもので、只単に交付金欲しさに不必要な訓練をしたり、徒らに訓練期間を引き延ばしたりするのは交付金の浪費である。

産訓法は訓練経費の負担の公平化・均分化を打ち出してはいるが、賦課金については特に中小企業側からとかく負担の苦しきについて批判が出ている。法の条項としては賦課金免除、即ち年間の給与総額 15,000 ポンド以下の小企業には免除の条項を適用することになっているが、賦課金制度そのものの柔軟性の欠如の批判に対して、中央訓練評議会（CTC）筋でもっと対策を樹てるよう業界からの申出がある現情である。

各 ITB の中でも最近新設された ITB が定めた新規の賦課金・交付金計画に対しては業界から色々批判が出ている。これは又産訓法運用に伴う問題点でもあるが、次の四つに要約出来る。

- (a) 各産訓評議会の企業内訓練に対する監理経費が逐年増加していること及び賦課・交付制度そのものの複雑性。
- (b) 賦課金と交付金の訓練に対する支払方法の不均衡。
- (c) 小企業の困難性。
- (d) いくつかの ITB の訓練計画の柔軟性の欠如。

産訓法が元来、国家経済の成長、生産性の増強、そして個々の企業のコスト減と利潤増加を計り、すべての階層すべての年令の従業員にその能力を開発する機会と仕事の面で、その能力を発揮する機会を供与すると云う目標を達成するために業界は挙げて産訓法の趣旨に賛同して来たのであるが、如上的ような問題点をかかえて今後いかに対処するか主官省も業界も関心を集中している。

(参考)

## 産業別訓練評議会一覽

( Industrial Training Boards )

Industry Training Board 産業別各訓練評議会 名称	Established 創立年次	Companies 傘下会社数	Establishments 傘下事業所数	Employees 従業員数
(1) Wool (Wool, Jute & Flax from April 1966)	June 1964	1,700-1,800		
(2) Iron and Steel	July 1964	178	643	303,996
※(2) (3) Engineering	July 1964	21,588	27,775	3,549,388
(4) Construction	July 1964	68,000	—	1,750,000
(5) Shipbuilding	Nov. 1964	—	1,130	128,649
(6) Electricity Supply	June 1965	17	—	250,000
(7) Gas	June 1965	13	—	124,000
(8) Water Supply	June 1965	292	—	45,000
(9) Ceramics, Glass & Mineral Products	July 1965	—	3,668	344,654
(10) Furniture & Timber	Dec. 1965	4,615	4,967	215,000
(11) Man-Made Fibres Producing	Feb. 1966	3+	40	46,723
(12) Carpet	Mar. 1966	133+	271	42,260
(13) Knitting, Lace & Net	Mar. 1966	1,140	1,400	142,000
※(1) (14) Cotton & Allied Textiles	July 1966	—	1,700	220,370
(15) Agricultural, Horticultural & Forestry	Aug. 1966	—	87,289	301,238
(16) Road Transport	Sept 1966	—	58,975	842,938
(17) Hotel & Catering	Nov. 1966	80,000	113,000	900,000
(18) Civil Air Transport	Mar. 1967	—	357	61,356
(19) Petroleum	May 1967	489	1,391	78,515
(20) Rubber & Plastics Processing	Aug. 1967	1,750	—	218,245
(21) Chemical & Allied Products	Oct. 1967	—	3,000	500,000
(22) Paper & Paper Products	May 1968	—	2,000	250,000
(23) Printing & Publishing	May 1968	—	4,500	420,000
(24) Distributive Trades	July 1968	—	500,000	2,250,000
※(3) (25) Food, Drink & Tobacco	July 1968	—	135,000	1,400,000
(26) Footwear, Leather & Fur Skin	Nov. 1968	—	6,000	180,000
Foundry Industry (Statutory Training Committee) Local Government	Sept. 1967	—	1,565	155,000
(Non-statutory Board)	Nov. 1967	1,500	—	1,000,000

(資料 London Pergamon press 発行月刊誌 Industrial Training International  
及び ILO CIRF Abstracts 68 頁 B 22501 より)

尚、建設 ITB の賦課企率は 1970 年から 0.9 に引上げとなった。

近くの新設予定のITBとしては、Clothing and Allied Products部門のITB即ち衣料品、既制服の衣裳(design)製造修理、洋傘布地、キルト、特殊皮製造(オストリッチ)、婦人帽のトリミング、婦人服用アクセサリー等、従業員400,000人傘下。(銀行・保険・証券関係ITBの成立案は懸案中であるが、1970年9月力一雇用生産相の決定で当分見送り)

※ ① Cotton & Allied Textiles ITBの最近の訓練オブイサー養成は目覚ましい。次の年次比較表を見よ。

	訓練オブイサー	訓練執行者 (executives)	訓練指導員 (instructor)
1966. 7月現在	65名	0名	506名
1968. 7月では	160	21	1300

② EITBはエディンバラ公のきも入りで1968年9月Sheffieldに新しい訓練センター開設

従来260名の訓練生がここで訓練を受けて来た。各実習場、教室、集会所等完備、各種工作機械100台、各種溶接設備等設置。craftmanとtechnician養成で初年度48週の広汎な教課と課程を導入し、Sheffield地区の傘下86社から選出された若い技術工達を訓練する。(この48週の中には地元の専門学校との産学協同によるコースも含まれているが、GranvilleカレッジやRotherhamカレッジでの学科も受講する。)

③ (Food, Drink & Tobacco ITBは1971年度末よりLebyの率を0.9から0.8に引下げる予定)

(E) 英国の産業訓練の現情はどうか：

(産訓法を中心に)

英国産訓の現情は1969年9月BACIE 50周年記念大会に於ける雇用生産大臣 Rt Hon Barbara Castle 女史のメッセージの中に端的に表明されている。

即ち：『現在、各産別訓練評議会(ITB)の数は26、その傘下各企業の従業員総数は1,500万人を超えている。これは産業訓練法の適用下にある企業従業員総数の約85%を占めている。その及ぶ産業分野は広汎であ

り、基本産業、製造産業、公共事業、生産配給業、運輸、その他サービス産業に及んでいる。更に最近、衣類及び類似産業のための訓練評議会設置に関する省令を定め、これで各産別評議会による主要製造産業の分野は殆んどゆきわたることになる。

更に将来、サービス業分野の訓練評議会設置を考慮中で、整髪業及び関連サービス業関係の評議会の設置を先ず提案することになっている。これら新規の二つのITB（衣類産業と整髪等サービス業）が正式に設置されると、産訓法所管のこれら2つの新しい評議会の傘下従業員は更に50万人がふえる。

又近い将来、銀行・保険及び金融サービス業の評議会が設置されることについて協議中である。（但し、1970年労働党内閣から保守党内閣に変わり、雇用生産相にCarr氏就任以来、この新設案は当分見送ることに決定された）

学卒者で見習工養成契約に入る少年の割合は1968年の43%と云うレコード的水準の5/1近くも増加したのである。訓練指導官の養成訓練のための入門コースに4,000名以上の学生が参加している。

機械産業、造船、鉄鋼産業部門に於ける現場外訓練実習場の数は倍加している。

訓練の大半（bulk）は、企業それ自体の内で実施されている。然し、継続教育を開設している各専門学校側も又重要な役割を果しつつある。特に総合コースに於ける第一年度の現場外訓練の過程に於ける見習工達の訓練に対して、重要な役割を果している。この専門学校側の貢献は極めて重要であり、概してこれら専門学校と各産業訓練評議会との間には、十分な協力関係が続けられて来ている。

※注

各産別訓練評議会の自設自営の訓練センター

現在多くの訓練評議会（ITB）が自設自営の訓練センターを供与しつつある。これは大体、評議会傘下の産業内の訓練施設が不十分である場合、その空隔（gap）を埋めるためか、或は又、評議会自体の直接の監理下に

訓練施設を置くことで訓練と特別の利点が見られると評議会が感じる場合である。

※註：ITB自設の訓練センターで早くから有名なのは、Bircham Newton所在の建設訓練評議会設置のセンターであり、これについて最近注目すべき点は、建設評議会と地方教育当局が協力して一つの実験的訓練コースを開設し、学卒者で土木工学の分野に進みたい者のために新しいタイプの訓練を開始した。その他機械系・造船系ITBでもそれぞれ見習工養成のための訓練センターを運営している。

機械産業ITBが自設自営している訓練センターの一例：

ロンドン南東クロイドン市にEITBが開設（1968年3月開所）したクロイドン訓練センターは傘下の工場に雇用されている者で、上級技能工又はテクニシャンを目指す者の養成訓練を実施している。会社で選ばれたこれらの工員は、最初の3カ月機械工業全般の入門と訓練、次の6カ月基礎的技能の習熟、訓練職種は機械一般、組立、電気、電子、板金、溶接熱処理等の訓練、最終段階の3カ月は特別技能の訓練を次の5部門の何れかについて実施し終了後訓練初年度終了証を発行する。尚、週1日制で地元の工業専門学校で学科を研修する。

- ① 機械技能
- ② 組立、構造技術
- ③ 電気工業技術
- ④ 機器技術
- ⑤ デザイン工学

扱て、産訓法の現在の運営は大体次のような方向で進められている：

- (1) 訓練の拡充改善の主要責任はあく迄企業側自体に在る（産業界が主要責任を負う）。従って政府ではない。各訓練評議会（ITB）のメンバーの大半は業界の指導権を持った使用者や労働組合役員達であり、評議会の運営費は業界の支払う賦課金で賄はれている。
- (2) 各評議会は前項の責任を遂行するために、広汎な自主統制権を持っている訳で、主務大臣（雇用生産省）が法によって有する特定の基本的権限にだけは従っている。
- (3) 訓練については、法的強制権はないのである。企業主は訓練を実施したり、又は何らかの最低基準に適應したりすることを法が要求する訳ではない。

(4) 訓練と教育（最も広い意味での）の間には密接な関連性があると云う考え方、更には各産業訓練評議会と継続教育を供与する責任を有する教育当局との間の任意的自発的協力によってこそ、その関連性は助成されるものであると云う考え方の上に産訓法は根をおろしているのである。』

参考：

(1) 1964年公布の英国産業訓練法の全貌を知り度い読者には、政府側の立場を主にした文献と労働組合側から批判的に見た文献として次のものを挙げて参考に資したい。

1. The Industrial Training Act and after, 1976 by G. Terry Page
2. Industrial Training since the 1964 Act, by Trades Union Congress

前者については、労働省職業訓練局指導課の依頼により昭和42.10.13.筆者により全文翻訳した。後者については“1964年産業訓練法公布以後の実態—産別訓練評議会労働組合側委員会議報告書（TUCレポート）”として、日本労働協会の依頼により筆者が全文翻訳した。

(2) 尚、英国の職業訓練の動向を適確に情報的に知るためには次の如き専門誌がある。

- (a) Industrial Training International (月刊) London
- (b) Education & Training (月刊) London
- (c) Industrial and Commercial Training (月刊) by John Wellens, Northampton
- (d) bacie journal (季報) BACIE, London

又、ILO発行Abstractsは年代別に動向を紹介していることは言をまたない。

#### (F) 1970年代の課題

以上に述べた如く産訓法の理念が各産業別ITBの企業内教育訓練と学校当局の責任下に於ける継続教育との自発的任意的協力関係に深く根を下して来たものであることは明らかであるが、果して1970年代のこれからの展望は、産業訓練と職業教育の連撃融合を樂觀視しているのであろうか。一部の批評家はむしろ両者間に融離的傾向があるとさえ指適する。

1970年9月BACIE年次大会（英国商工業教育協会主催）に於ける、ポスウォース博士（Dr. G. S. Bosworth, CBE勲功章第三階級保有者）の論旨によると、産業界に於ける彼自身の体験と新しい生産技能教育の責任

者としての立場から1970年代の産業訓練と継続教育の関係と関連性の将来の展開いかんは、産訓法によって英国企業界にもたらされた急速な発展に対して産業と教育両者間の基本的対話のペースが同調していくか否かにかかるとする。

産業訓練は人々に特定の仕事を遂行出来るように施設的に仕組んでいくことに今後益々重点をおきつつあり、一方職業教育はより広く理解し、より大きく適応していくための一般的な基礎知識を供与することに指向しつつある。元より両者の目標は双互に排他的ではない。又事実的にも両者は一つの共通の目標について双互に補足し合う面を持っていることは広く認識されているのである。だが然し、産業と教育の間の基本的な対話が必ずしも産訓法のもたらした急速な発展のテンポに同調してゆかない現状である。しからば今後これをどう解決するか、又この同調を達成するには何をなすべきかが1970年代に課せられた問題である。

註(尙1970年7月労働党内閣からヒース党首の保守党内閣に変わり、今後保守党政権が英国に於ける訓練全般の問題といかに取り組むか、或は各産業別ITBに対する政策をいかように措置するかは今後の推幾をまたねばならないが、1971年4月から各ITBに対する政府支出の交付金をある条件で減額する方針を雇用生産省が発表したことは、今の処保守党政権が訓練全般又は各ITBへの態度、政策の変更と云うよりもむしろ財政政策の変更を意味すると見た方がよい)

## W DAY RELEASE制に就いて(一日就業免除制) (デイ・リリース)

— 関連学科受講のための訓練生のために —

義務教育修了最低年令15才を過ぎて、尙かつ学校で引き続き学ぶ若者の数は年々増大している。EnglandとWales両州で、15～17才年令層の若者は現在約200万人であるが、

その内訳を示すと：



その45%……840,000人は尙在学中

6%……106,000人は全日制又はサンドウィッチコースの継続  
教育で学ぶ

49%……906,000人は雇用され企業に働いている

上記の雇用中の若者90.6万人の内28%—253,000人(15~17才年令層全体の12%を占める)は働き乍らday-release制又はblock-release制で勉強を続けている(1962~63年次は18.7%であった)

結局、この年代の若者全体の63%が全日制か定時制の継続教育(further education)コースで学んでいることになる。僅に2年前はこの比率54%であったのを考え併せて若者達の継続教育志向の傾向は増大の一途を辿っている。

尙、release制で働きつつ学んでいるこの年令層の男子と女子では女子の比率が甚だ低い。これは依然として女子の訓練職種が専ら昔乍らの針仕事や、家政料系であり、局も英国労働人口の内女子や婦人の労働参加率が約40%も占めている現情からすれば甚だ好ましくないことで雇用主側としても改善すべきことが、労働当局からも望まれている。

雇用生産省は、これ迄各産業別ITBsに対して、出来る限りITB当局が各傘下の企業体に対し、その雇用する若者達にday-release制を拡大利用せしめる措置を進めるように要望している。

註：「尙、各社の監理者層に在る人々に対する経営監理教育についても、そのための専門短期コースが各専門学校で開講され、1968年には200枚が総数2000講座を持ち、それに40000人の監理者層が出席した。」

## Ⅶ 企業内訓練と学校教育との融合化

代表的事例として英国産訓法に基く企業と学校の接近

(A) ヨーロッパ各国の職業訓練の共通の傾向として訓練と教育の融合化が挙げられていることは、既に本報告書序稿に於てふれたところであるが、企業内訓練の革命的推進力と当時欧州各国から注視された英国の1964年の産訓法(the Industrial Training Act)は、その後どのような進展と影響を企業内訓練や教育制度面に及ぼしたかを見れば、訓練と教育の関係と、その動向がヨーロッパ各国のそれとの近似性の上に立って、その将来への展望をも示唆するものであろう。

技術革新が急速に進み、経済的発展が幾多の変移(fluctuation)をはらんでいる現代に於て、産業訓練の内容の中に占める継続教育(further education)の重要性が最近各国で唱えられている。<sup>※1</sup>

即ち、企業内に於けるこれ迄の職業訓練(即ちここでは広い意味での技能者養成の基礎訓練から始まって、向上訓練、昇進訓練、再訓練更には成人訓練等)を補完する役目としての継続教育には、次の三つの目的があると云われる。

- (1) 訓練生に対し、技術技法(techniques)の知識と理解を与え、それによって彼は自分の実技実習からもっと多くの恩恵を享受出来る。
- (2) 関連した科学や工学理論の広汎な理解という形で、長期的基盤を訓練生に与え、その基盤こそは彼の将来の職場に於ける仕事上の色々の変化に対応出来る支えとなる。

産業界に於ける技術革新のテンポが早くなるにつれて働く者の当面の仕事は益々変化に直面するからである。

- (3) 訓練生個人としての、一般的発展を促進し且つ又より高い技能的な仕事に、いづれ就けるようなより高度の訓練を受ける準備をさせる。

以上の三つの目的の内の第(1)、即ち訓練生の実際的訓練の理論的基礎は広く一般にその必要性は認識されていて、労使双方にとって、それだけの価値があることに異論はない。

第(2)の点について、現在就いているその仕事の本質に急激な長期の変化が生じた場合の適応性という事が余り広くは認識されていない。而もこれは極めて重要な点である。

雇用機会とか特定の仕事に必要な技能とかがかなり静的に安定しているような場合なら、伝統的な訓練制度のように、一つの仕事を高いレベルの技能で出来るように人にしむけることを狙いとしてきた制度でも、まあまあがまんが出来るとしても、現代のような科学的知識や工学的能力が驚異的に拡大する時期には多くの仕事が全面的に取り替ってきってくる。而も現在数えられている多くの技能、而も当分の間教え続けねばならぬ技能が、その訓練生の生涯の内でいづれば相当古くさく、時代遅れとなるであらう。

例えば、実際の例を見て分るように非常に技術革新の進んだ、アメリカ社会に於て、平均年令42才の男性がその生涯の中で12回仕事を変っていると云われる。而も、その仕事の変移の大半は職業そのものと、産業の中での変化を含んでいる。英国も又、アメリカの此の事情に似たような道を進みつつある。

※1. 1970年現在英国では、継続教育と生産技能教育コースを持つ各専門学校に在学する学生総数は170万人(夜間専門を除く)であり、その内261000名は全日制又はサンドウィッチ制コースに学び、756000名は昼間定時制コースに、又713000名は夜間コースに学んでいる。継続教育のための校舎建造計画予算として年間2500万~3000万ポンドが見込まれている。

第(3)の点については、訓練を受ける個々人の一般的発展を助長する機会を、供与すると云う狙いは明らかに被使用者にとって、恩恵となるが、使用者側にとっての価値も看過してはいけない。

(B) 産訓法 (the Industrial Training Act, 1964) が

各専門学校に及ぼした効果

#### 産学協同の推進と教育・訓練総合コースの開設

産訓法が施行されてより、主要企業の多数はそれぞれ各産業別訓練評議会 (ITBs) の傘下に属し、企業内訓練は充実拡大の方向に拍車をかけられて来ておるが、同時に従業員の教育・訓練のための学校側の協力体制も着々と推進された。そして1968～69年度には約250校の専門学校が継続教育と訓練を融合した全日制総合コースを開設し、約11,600名の学生が (full-time integrated course) 受講した。その内の7,000名以上は、機械系ITB傘下企業体から派遣された機械産業系訓練生であった。この継続教育・訓練総合科を単一的全日制専門学校内の学科コースとして学校側が数年にわたって措置し、非常な成果を挙げてきたのである。

この新しい様式としての教育・訓練講座は、過去の伝統的な制度としての day-release 式訓練、即ち週4日間を企業内の on-the-job での実技訓練と週1日だけの専門学校での関連学科の受講の組合せ方式の教育訓練システムよりは、はるかに価値が高い筈である。

1968～69年以来、機械系ITBのみならず、陸運ITB、建設ITB、瓦斯事業ITB、電力ITB等の各企業も遂次此の教育・訓練総合コースの利用を傘下従業員に奨励した (主として訓練期間の第一年次の訓練生を対象とした)。

如上の新システムによる教育・訓練講座の受講者が増すにつれて、学校側では実習場の建て増しを要請する場合も生じてくるので、それに対処して訓練の場の利用度を高めるための措置が、文部省と雇用生産省との間で協議されている。

(C) 文部政務次官 W. R. van Straubenzee 氏の見解

1970年9月BACIEの年次総会での speech より

教育と訓練の融合について

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の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。

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 post-vocational な、高等普通教育学科から、他方では純粹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、カレッヂ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。

## Ⅷ 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ったのは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才となっている。

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ってか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って、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って異なる。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ための入学条件はイングランドやウエールズの場合とやや異っており、入学年令は少なくとも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いる。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HNC(上級国家証書)、又はFTC(完全技能証書)資格取得者であることが要求される。

## IX 所 感

英国政府発行の資料や専門家等の文献を通じ、又現地訪問によっ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<sup>※</sup>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(ITB)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目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、学ぶべ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。

※ 雇用生産相Castle女史の云うように訓練の拡充改善の主要責任はあく迄企業側自体にあり、政府にはない。その点各ITBが主導権を把握している只主官大臣の手にある基本的権限には従うのみである。

## 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・プライス氏（ラスキン・カレッジ出身）から説明を聞いた。茲では職業訓練問題にしぼって紹介する。

(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）の公布によっ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ジがあり、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って異なるが、大体次のようである。

- (1) 有志役員の一般訓練コース
- (2) 専従役員の一般訓練コース
- (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。

従って職業・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。そこで年令・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1950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)組合側委員会議の程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、任意的に或は又余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十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。

英DTUCの訓練大学(即ちTraining College)についてはILO時報1963年1号(0738, 49) p. 110~112に紹介記事がある。

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 Vornon 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8,000(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っている。

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、産訓法によって出来た各産業別訓練評議会(ITB)から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って先ず協会に相談に来るケースが多いとの説明があった。

### 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

Mr. R. B. Woodlond (教育訓練課長)

Mr. K. H. Scott, Mr. E. A. Gibson

(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業員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 即ちマネージメント・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必要な知識と技能の把握が出来るように仕組まれている。3年半の訓練をして一人前の熟訓工となる。

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。GAV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る、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、それによって社員、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

を挙げている処を痛感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っている。
- (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っ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、場合によっては、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。

IV Department of Employment and Productivity 6月16日

（英国雇用生産省） 訪門 ー労働省の改称ー

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43カ所経営しているが対象は当初退役軍人とか特殊の人に限られていた。然し最近は遂年センターの拡大と内容の充実を計り、新たに見習工養成のための初年度コースも開設して養成職種の窓口を広くした。

然し、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学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って (levy) 賦課金を徴集するのである、と説明があった。

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った以上、労働省と文部省の行政上の協調が益々強く要望される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カ所(実習場10,000カ所)になる予定である。

尚、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<sup>※(GTC)</sup>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45カ所になっているし、1970年の終りには、総数54(1970.8月現在)センターになる見込である。
4. 産学協同の精神によっ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)

※註 GTC: 政府直轄の訓練センター即ち Government Training Centers の拡充、増設については、1971年末迄にはGTC総数54センター、その所管する訓練実習場は12,000カ所となり、訓練職種は40以上となり、訓練生収容力は男女合計年間19,000名となる予定であり、これらの数字は当時の雇用生産大臣 Mrs Barbara Castle 女史が英国 Wakefield 訓練センター開所式 (1970年5月) の折の声明文によるものである。