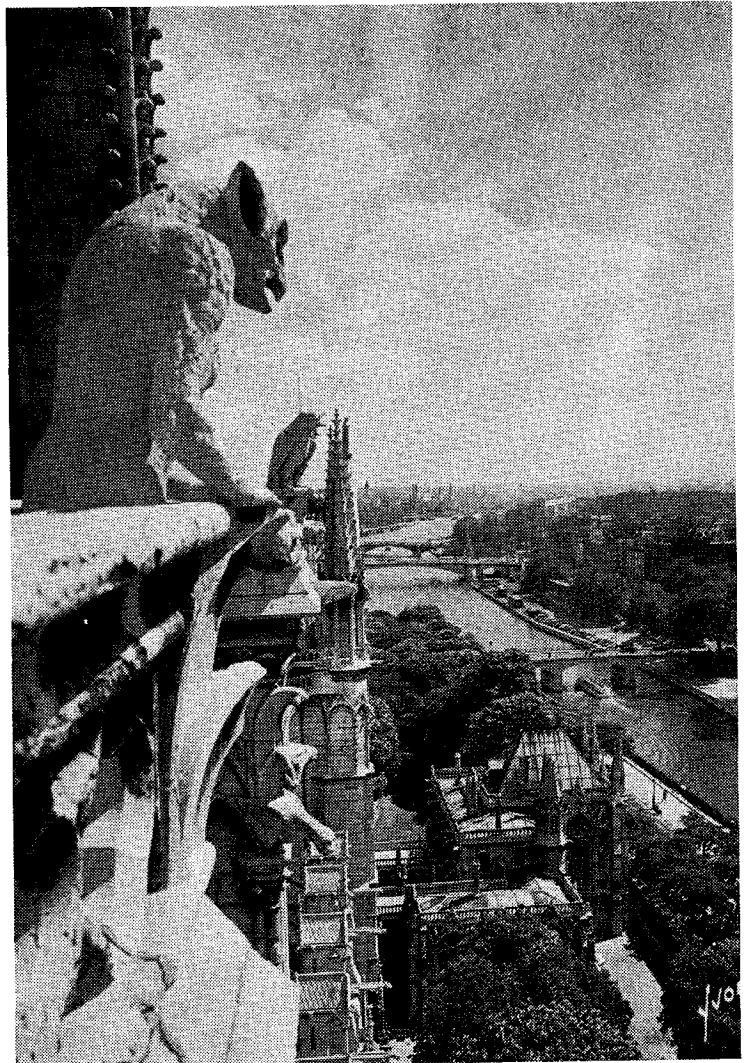


フ ラ ン ス 編



ノートルダム寺院とセーヌ河

I フランスの職業訓練の概要

フランスの職業教育・訓練のパターンは、序編のⅢの項に於て少しふれたように、学校ベースの教育・訓練と、企業ベースのそれとの混合制度であると云える。

即ち、工業・手工業・商業関係の職業訓練は義務教育修了年齢（従来14才であったが1967年から16才）から始まる。

職業訓練は学校をベースとした訓練と企業に於ける見習工養成契約の下でのOn-the job（現場訓練）の方法とに大別される。そして前者の学校ベースの訓練は次の各学校で実施される。

1. 国立職業学校の全日訓練（此の学校は昔は見習工訓練センター：Centre d'apprentissage と呼ばれたが現在はCET即ちCollège d'enseignement technique 技術教育コレージュと呼ばれる）
2. 普通中等学校の技術科又は商業科での訓練
3. 私立の訓練センター又は私立学校での訓練

尚、企業体が行うオンザジョブ式の訓練には義務的な関連学科の指導が附随する。

訓練は本来的に義務普通教育10年（過去には8年）を前提としてその後を開始するたてまえである。

職業学校に於ける2-3年の教育訓練を経て訓練生は職業適性証書取得試験を受ける。合格すれば、職業適性証書（[※]CAP：certificate d'aptitude professionnelle）を与えられる。

※ CAP： 基幹的職種に於て体系的且完璧な徒弟訓練を修了した証明であると技術教育法ではうたっているが聊か不正確と云う声もある。

一方、企業内で見習養成期間を修了した時には、上記のCAP試験と同様な試験を受けるか、又は見習養成最終試験（examen de fin d'apprentis-

age artisanal - EFAA) を受ける。

18才未満の若者で、見習養成契約下にあるか又は、それ以外の雇用関係にある者は、18才に達する迄、定時制の追加教育（further education：義務教育の補完教育）コースに通学すべき義務がある。この追加教育講座は各種の公私団体、例えば市当局、工業、商業会議所、手工業会議所、使用者団体又は専門的任意的教育団体によって開設されている。

職業適性証書（CAP）の保持者が定時制の追加訓練を受け、更に数年の実務経験を体得すると、熟練工レベルの上級職業免状を試験によって取得する。

（brevet professionnel：BP）

参考迄に見習工数と職業学校の生徒数の年度別在籍数又はその対比を示すと
：単位1000人

年度別	企業ベースの訓練	学校ベースの訓練
	見習工	訓練生
1961～62	320 内訳 手工業 165 商工業 165 商工業の内 企業内訓練センター 60 オン・ザ・ショップ 95	225 内訳 私立職業学校 33.5% 公立職業学校 66.5%
1962	49%（見習契約下）	51%（学校在籍）
1963～64	365	?
1965	370（見習契約下）	450（全日制職業学校）
1965～66	327	327（公立職業学校）

（ILO資料より）

尚ピエール・ローラン氏の調査によれば1965年度の技術・職業教育系統に在籍する生徒数は約80万人で、此の数字は中等教育過程にある若者総数の

約24%を占める。

技術・職業教育コースに在る80万人の学校別内訳は次の通りである。

570,000名 —— 公立教育施設

内 訳

563,000名 —— 公立職業学校（短期2年技術教育）

201,000名 —— 技術リセ（長期3年制技術教育）

27,000名 —— 後期中等コレージュ及施設

別に327,000名が見習契約下の見習工数となっている。

ILO統計によれば上記1964年の見習工数365千人の分布職種は573であったが大半の者が主要10職種に偏在集中した。（205千人）

尚1969年6月 CNPF本部訪問の時の説明によればCAPの職種数は400である。

(Mr Corpet 談)

II フランスの学校組織

フランスの職業教育・訓練は前述の通り学校ベースと企業ベースの混合制度であるために、教育機構の中に占める職業・技術教育の役割を知るために学校組織全般を知って置く必要がある。

フランスの学校制度は、数次に及ぶ学制改革によって誠に複雑多岐であり、1959年1月のベルトワン教育改革、更には1965年6月の後期中等教育改革と実に目まぐるしく、更には現代の社会的経済的要請に応えるための中等職業・技術教育制度の再編成のための1966年2月の文部省改革案に端を発して、産業界や経済省を中心とする技術・職業教育の拡充振興案が織り込まれて、遂に1968年12月現在の新しい学校組織が決定した。

理解の便宜上、次に旧学校組織図(1)と、新組織図(2)を比較対照して、その相違点や特色を注目しよう。

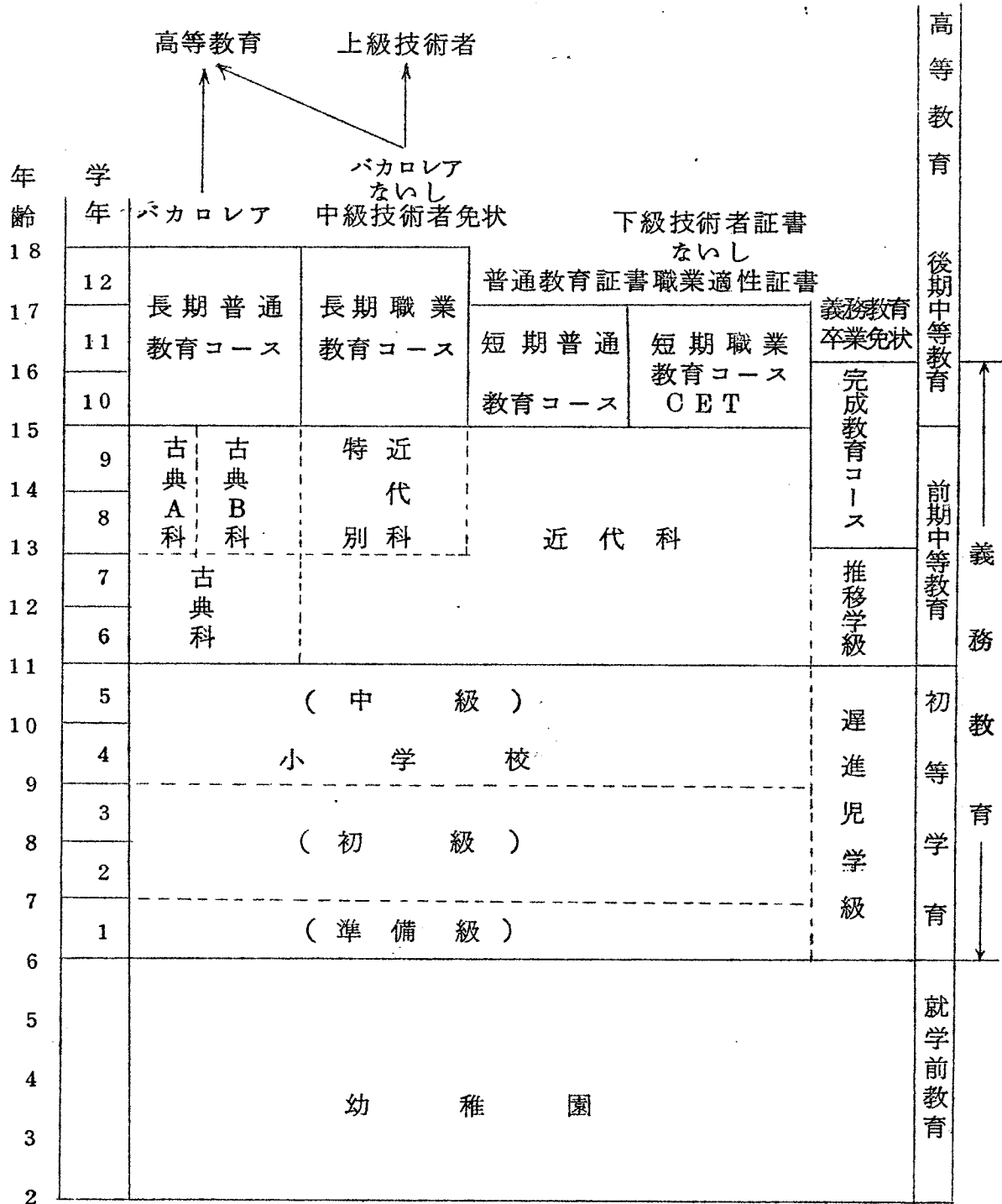
- 特色とは
- (1) 中等教育の第一課程の終りに実用科導入
 - (2) 中等教育に短期の第二課程設置
 - (3) 前項と並行して見習工の条件改善
 - (4) 学校教育の終りの段階での速成訓練実施
 - (5) 成人教育の発展

などの措置を指すものである。

旧組織図 (I)

フランスの学校制度 (改正前)

改正前学校系統図 (コース別)



新組織図(2) フランス学校制度改正図 (1968年12月) 改正

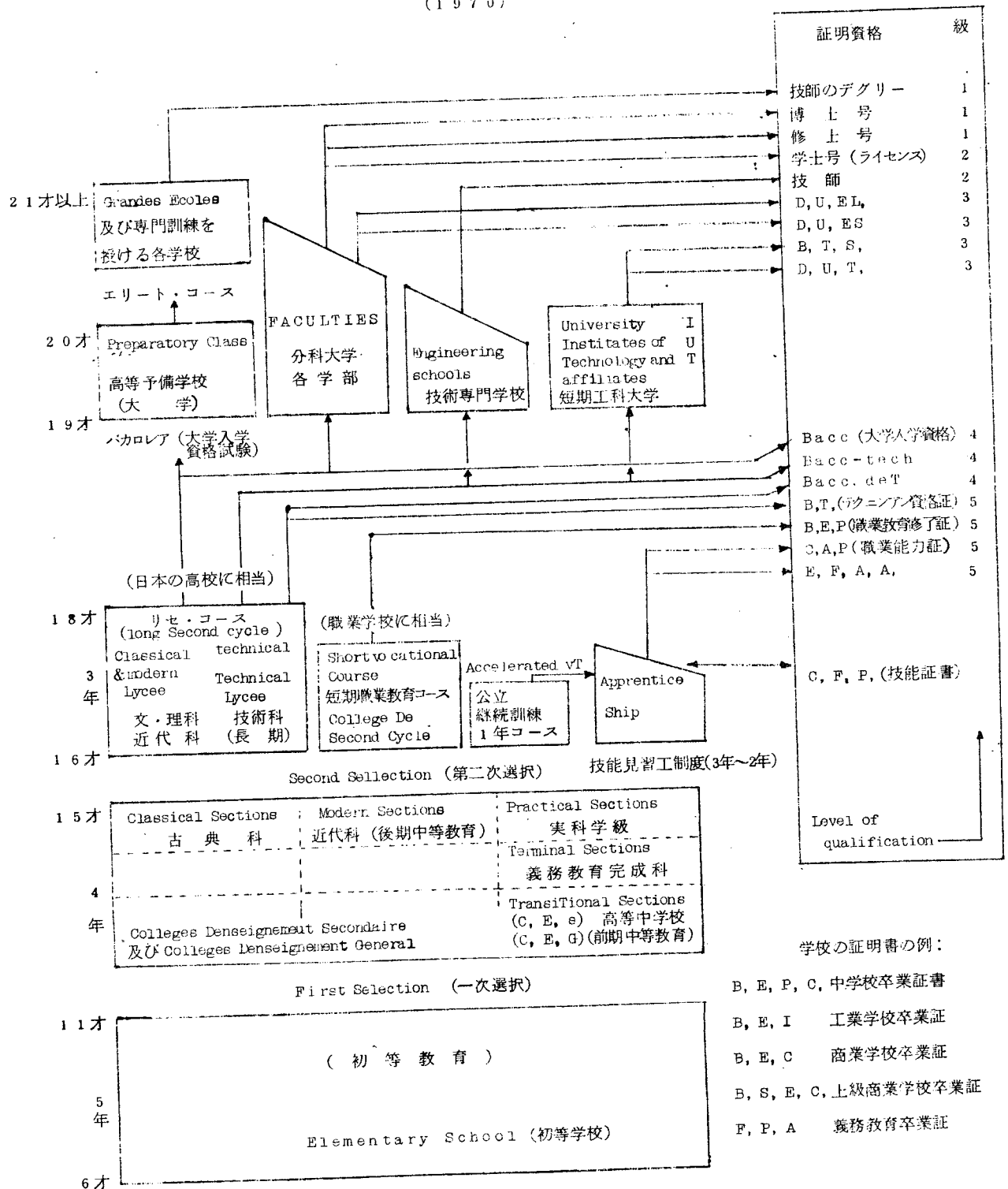
Schéma des propositions de réforme

		(所謂高等専門学校-大学相当の權威)						
Universités d'ingénieurs 総合大学		← engineer 養成						学 年
		Diplôme technicien (上級技手免状)						別 令
Instituts Supérieurs préparatoires 高等予備学校		Instituts supérieurs techniques 短期工科大学 (新設)			Higher technician 養成 ← (所謂高等技術専門学校)			
Baccalauréat		Diplôme de Technicien			(下級技手證書) 職業適性證書 C, A, P			18
Littéraire 文科	scientifique 理科	Moderne long 長期近代科	Technique long 長期技術科 (長期職業教育)	General	(CET) Apprentissage	義務教育卒業 F, R, A 免状		17
						最終実科学級 Fin		11
Classique 古典科		Moderne 近代科 (後期中等教育)			義務教育完成科			10
					d'études obligatoires			9
					義務教育完成科			8
								13
30%		40-45% Enseignement moyen (前期中等教育)			25-30%			7
								12
								6
								11
								5
								16
								10
								4
								9
								3
								8
								2
								7
								1
								6

リセ・コース (Lycee)
オリエンテーション (Orientation)
観察期 (Observation)

- 改正の特色(1)義務教育完成科の最後の第3年目に最終実科学級を創設し職業化教育を打ち出した。
 (2) CET (職業学校3年制の技術, 職業コース) の外に短期2年制のCETを設置した。
 (3) 上級テクニシャン不足対策として大学レベルの短期2年工科大学を設置した。

フランス訓練システムの再構成
(1970)



学校の証明書の例:

- B, E, P, C, 中学校卒業証書
- B, E, I 工業学校卒業証
- B, E, C 商業学校卒業証
- B, S, E, C, 上級商業学校卒業証
- F, P, A 義務教育卒業証

註: Lycee リセー国立高等中学校 (7年制中学教育, 即ちCollegeを経て進学する)
College コレージュ-高等中学校の下級
JUT: University Technical Institute (2年制コースで, 高度レベルの専門テクニシアン
の養成を目標)

Ⅲ 職業訓練に関するCNP F

(フランス経営者全国評議会)の思想

教育制度全般の再編成と職業訓練政策とは密接に結びついている。数次にかつたる学校組織の改革は、技術革新の時代の要請から、フランスの伝統的な古典的人文教育偏重の是正の必要性和、近代社会・経済の要請に即応した職業・技術教育の重要性への指向を誘導するに至った。

フランス産業界の頂点としての経営者全国組織たるCNP Fの教育改革に対する発言は、その意味において大きな力となっている。

1966年1月のCNP Fの総会における職業訓練に関する決議と、その採択の要旨はフランス職業教育の動向を裏付けるものとして重要である。要旨は次の如きものである。

1. フランスの熟練労働力は少くとも過去の50%は増大する必要がある、而も各異なる経済分野の各セクターの要請に適正に適応せしむべきである。各産業団体はそれぞれの人力需要を質量両面から査定して、教育改革や技術変化に因って生ずる諸問題を研究検討すべきである。
2. CNP Fとしては教育改革の大筋は支持するが、いやしくも技術教育や職業訓練の一切のレベルは実技訓練 (Practical training) に、そのベースを置く可きである。
3. 学制改革によって新設されるIUT (Instituts universitaires technologiques 工科短期大学—所謂高等技術専門学校) に於て上級テクニシャン養成を目的とする2年制の訓練の原則には賛成であるが、あく迄、IUTは、現在不足に悩んでいる上級テクニシャンの養成が主眼であるから4年制大学の脱落者を拾って埋め合せの如き手段にしてはならない。
4. 職業学校 (CET: 技術教育コレージュ) は従来3年制であるが、教育制度改革により新設される新しいタイプの2年制コース (所謂短期第二課程に

於ける期間2年の訓練コース)は、従来のCAP(職業適性証書)取得に必要とせられた教科課程よりももっと広くもっと多様な課程によるものであり、この新しいタイプの訓練は、比較的高度の知的レベルを必要とする職業の準備コースであるべきである。若しCETが義務教育修了後に追加教育を供与する教育施設になるとすれば有効な教育機関となるであろう。

5. 徒弟養成制度は、制度としてはあく迄廃止すべきではなく、内容の近代化を計るべきである。即ち、改善された関連学科の供与とか、ほんとうに方法的な進歩的な実技訓練とか、その他の改善策を樹立すれば、徒弟養成訓練は今後共有効性を保有するものとする。
6. 教育制度と産業界との結び付きは国家レベルと地方レベルと両面から強化すべきである。又、企業側の自主的訓練活動に対しては政府の財政的支援を与えるための政府・企業間の協定が達成されるべきである。

(註：上記4の新しい2年制のCETを修了するとBEP即ち職業履修証書が与えられCAP保持者と同じ条件で就職出来る。)

IV 第五次経済・社会開発計画

(1966~1970)の狙い

前項の産業界の職業・技術教育に関する思想とその影響と関連して政府側の実施した第五次計画(Fifth economic and social development plan)は、フランスの経済成長の目標を設定して、それを達成するために、労働力をいかに訓練するか、その方法を見出すための注目すべき方策であり、教育制度改善の推進力ともなっているので、紹介する必要がある。

此の第五次計画は、1965年11月30日の法律によって承認され、政府の労働力委員会(the Manpower Committee)と、学校建造物・施設委員会(the Committee on School Buildings and Supplies)の共同部会が設置され、雇用需用及び相互協力訓練政策の検討を開始した。

※ (註 尚第五次計画によれば、学制改革により新設の短期2年生のCET (技術教育コレージュ) の設備拡張費として140百万ドル又、新設2年制工科大学の設備費として125百万ドルを決定した)

内容は広汎であるので、又計画の期間が1966年から1970年に及んでいるのみならず、各職種に関する就業人口の推計はその後更に1978年にまで及んでいるので、ここでは、技術・職業教育の場で教育訓練される労働力の技能程度別の雇用需要の分布を次の表によって示すことにする。

訓練の種類と程度別による労働力雇用需要の分布表

—the distribution of recruitment needs by level and type of training —

(労働力の技能程度別予測)

(数字1000名単位)

訓練のレベルと種類別	予測年度 1962~1970	%	予測年度 1962~1978	%
大学卒及同等程度	525.6	10	1,098.5	10
技術系専門学校卒	523.2	10	1,171.0	11
全日制中等学校卒及び テクニシャン免状取得程度	657.7	12	1,337.9	13
熟練工試験合格程度, 前期中等教育卒業程度 及同等程度 (CAP, BEP)	2,403.8	45	4,615.3	43
義務教育修了程度	1,249.0	23	2,440.2	23
計	5,359.3	100%	10,662.9	100%

資料：(Rapport general de la Commission
de la main d'oeuvre de Commissariat
du Plan dequipement et de la Productivite
Jan 1966)

上記は予測であるから、その意味するところは、フランスが将来いかに技能者や高度の技能者に対する需要の増大を見越しているかに注目すべきであり、今後10年間は毎年青少年の70%程度は少くとも、CAP又はBEP資格を取得する必要があると迄謂われるが、実際には相当の困難が予測される。

↓ VTのpolicy & programs = 内閣法
 V 1966年12月3日の職業訓練法とモデル協定
 (本法はその後1971年7月16日公布の新法により廃止された。1971年法はVT拡大の目的立法であり、経済教育・部と協会の連携職種の育成に内閣法律として、又は1966年法の拡大である)

(A) 1966年12月3日の法律とは、職業訓練と追加教育を取り扱い、成人職業訓練制度の近代化を計る法律である。此の法律が法案審議の過程に於てその背景にフランス経済省が推進力となったことは興味があり注目すべき点である。それについて一言すべき要因はフランスの職業教育訓練に関する監理統制機能がいくつもの異った各省庁の管轄下に別れている点である。

成る程職業訓練全般の責任は文部省と労働省によって分担されていて、文部省は商業・工業・手工業の各分野での若者のための訓練活動の分野で、実技訓練と関連学科の教科について、試験基準や全国職種一覧の作成公布の責任があり、又職業指導の責任がある。

労働省は、見習工の雇用や作業条件及び彼等の現場での実技訓練の監理統制の責任があり、又手工業訓練に関係を持つ地方団体の活動にある程度参加する。処が工業省や農業省は、それぞれの所管たる国营工業や農林部門に於ける見習工に関する或る監理統制的機能を持っている。

又、手工業会議所は手工業職種の見習工の監理や監督の面である程度自主独立の機能を持っている。そして文部省の承認を得て訓練規則を定めるし、この部門での職種試験の責任者である。

又、成人職業訓練センターは社会省の監督下において主たる財源は社会省から得ている。

この様な各省庁の監理監督が多岐であるから、政府各省庁間の協力体制

には従来色々問題があつて、此の際1966年12月の法律によつて、各相互協力の責任ある行政機関、各省庁は改めて文部省の役割こそ最も重点であることを再認識し、又、成人職業訓練センターについては特別の関心を払ふこと等を明確にしたのである。

尚、此の法律の成文化迄に背後で推進力となつて動いた経済省は特に注文をつけた。その一つは1925年7月の法律によつて導入された徒弟訓練税（職業訓練賦課金）の税率をこの機会に0.4%から0.6%に引き上げることであつた。賦課金こそは各企業体を促してその職業訓練努力を倍加するものと期待出来るからである。

(B) 職業訓練と追加教育に関するモデル協定

1966年12月3日の法律第九条にもつづいて職業訓練と追加教育に関するモデル協定に関する総理大臣命令が制定され1967年11月公布された。

前記(A)と関係が深いのでその要旨を説明しよう。

モデル協定の主たる目的は現存する訓練施設を最大限度利用することによつて、公私両部門にわたつて新しい訓練と追加教育を促進強化することであつた。

協定（the Model agreements）の範囲は、初期訓練から再訓練に至るあらゆるレベルと種類を含んで居り、技術革新下に於ける新技法への適応や訓練指導員の訓練に関する規定を包含している。

協定には二つの型がある。

(A)型— 公共の教育又は訓練施設に附属したセンターで行う訓練コースのための協定

(B)型— 公共の教育又は訓練施設以外の公私団体の管理するセンターで行う訓練コースのための協定

訓練コースには、全日制・定時制及び各種訓練コースがあるはずであるが、定時制訓練については出来るだけ通常の勤務時間内に行うべきこと。

協定による各センターには評議会が設置され、(A)型センターでは、関係官庁の代表と労使双方の指名代表が評議員となり、(B)型センターでは、協定加盟団体が多数となるため評議会の権威は限定される。協定は、各センターの入所訓練生の選択や支給すべき手当や取得すべき資格の認定について取扱う。

1966年12月の新法によって利用可能な各訓練施設のこれ迄以上のより有効的活用の機会と関係各団体の寄与の機会が増大することであろうし、又、その法に基づくモデル協定によって各政府官庁（文部・工業・農林・その他各省）相互間の協力が促進され簡素化されることが期待される。
（尙 1966年12月3日の職業訓練法に関連して、1970年7月の訓練に関する多産業全
国協定についてはp149の註記参照）

VI 青年スポーツ省の1967年度青年及青年団体全国調査報告書に指適された職業教育・訓練及び徒弟養成訓練等の問題点

1967年度、フランス青年スポーツ省の発表した全国青年及青年団体調査報告書の中で特にフランス青少年全般の職業訓練・教育に関する指適や過去の国民的偏見、地方農村青少年の教育訓練上の不利益等興味ある点を簡単に紹介する要がある。何故ならば主管官庁のみの見解に対し、異なる立場からの職業教育に関する指適は、問題解決に思わぬ助力となるからである。

この調査は、3000名の若者に関するサンプル調査で面接方式で実施され、その外に各青年団体や公式によらない各青年グループにも調査の対象を拡大した。その結果判明した点の内では：

(1) 若年労働人口の主な特色

1. 意外と多数の者が斜陽的産業部門に雇用されており、成長産業部門には極めて少ないこと。
2. 専門職とか執行部門には殆んど就いていない。殆んど多くの者（15才～20才の労働者の70%）が将来のあてもないまま未熟練か半熟練的作

業に就いている。

3. これらの未熟練又は比較的未熟練労働者の職業上の労働移動は甚だ大きい。そして彼等の多くは軍隊に服役する迄には数回職場を異動している。

(2) 前項から派生する二つの問題点

1. 教育によって補完される職業訓練の必要性

これによって、すべての雇用レベルでの適切な技能の欠如を補充出来るからである。

2. 経済需用に関連して青年の適切配置の必要性、及びそれに伴い改善された職業指導とカウンセリングを与える必要がある。

(3) 企業内の見習工養成制度の持つ弱点

1965～66年度全国見習工数約327,000名（ほぼこれと同数が公立職業学校に在籍中）、その $\frac{2}{3}$ は比較的low階級出身である。

見習契約の実態を見ると、見習工は、ほんとうの訓練を受けておらず只単に大した意味もない労働作業に使われていて、契約に明記された特定の職種の意味が活かされていない事が往々にしてある。ここに弱点がある。見習契約条項のきびしい監査・見習制度の実情の調査・査察の強化が必要であり、関連学科に関する行政指導が厳重に実施されるべきである。

(4) 職業・技術教育に対する或る種の偏見の除去

これ迄従来フランスには職業・技術教育と云うものに対して一般社会に或る種の偏見が存在してきた。つまり、職業・技術教育と云えば基本的に手先きの訓練としか考えず、一般教育として威信を持たないものかのように屢々考えられ勝ちであった。だからこそ普通教育コースへの進学率の著増に比して技術・職業系が伸びないのである。

而も反面フランスとしては熟練労働者、特に高度熟練労働者の不足は深刻である。

(5) 農村青年の都市への大量移動

農村の若者の多くが都会へ流出してゆく。独立農家の僅に9.2%が年令、

35才以下であり大半は老人である。然し都会に流出することは彼等の将来の雇用の問題の重大性を意味する。無計画な流出も問題である。尤も農村地区の平均的教育レベルは都会より低いし、事実農業技術教育自体が充分に行き渡っていない。農村地域には訓練施設が不十分なため若者は都会か又は工場地域に職を探し求める。

(6) 軍隊服役中の青年の生活指導

若者が軍隊の服役中に除隊後の生活指導に資するため、軍隊内で必要な雇用問題の広報活動を享受したり、職業のオリエンテーションを受けたり、或は又農村出身の若い兵士達はグループ研修による農村問題の討論の機会を与えられたり、特別の考慮が払われている。

以上の報告書の指適によって明らかなことは、フランスがいかに若年労働者の不完全就業や不完全利用に苦悩しているかを物語るものである。ここに成人職業訓練問題がからんで来る。そこで、成人促成職業訓練センターについて特に次項に述べることにする。
(AVT)

Ⅶ フランスの成人職業訓練

ANIFRMOの活動からAFPAへの移行

フランスの職業訓練は学校ベースと企業ベースの混合制度下に運営されていることは、これ迄説明した通りであるが、之れを支える重要な柱として、成人職業訓練の活動の実態を知る必要がある。

- (A) ANIFRMO 則ち成人職業訓練の全国組織として1949年1月発足した
註※1
法人団体 Association Nationale Interprofessionnelle pour
la Formation Rationnelle de la Main-d'Oeuvre (直訳すれば全
国全産業合理的職業訓練協会)は元来建設及金属加工業種に於ける熟練工養成のための第一段階レベル即ち基礎訓練を専ら実施して来た。そして従来国
が運営していた成人促成職業訓練 (FPA: formation Professionnelle

des adultes) (英語ではAVT)の事業を継承した。

註:

※1. A. N. J. F. R. M. O. 成人職業訓練の中心的推進機関としてこの団体はフランス国内の成人訓練のみならず、西ヨーロッパ諸国の成人訓練にも国際的協力を惜しまなかった。即ちANIFRMOは、イタリー、スペイン、ポルトガル、ベルギー諸国を助けてそれぞれの成人訓練制度の改善や組織作りに貢献した。“アニフルモ”協会が1944年設置されて以来、フランス全土に約100ヶ所の成人訓練センターを直接監理し、1963年当時の訓練生受入総数は約30,000人に達した。又企業側で自設自営の訓練センターを有する場合若しそのセンターがアニフルモの定めた基準に従うものならばそのセンターに対しても監督する権利を有する。

参考迄に1963年当時の成人訓練受講者数の国別比較表を見れば、フランスの活動が活潑であるかが伺はれる。

	フランス	ベルギー	オランダ	英 国
(初級) 建設業職種訓練	1 8, 2 3 4	2 8 8 0	7 1 5	3 2 5
(#) 金属加工 #	7, 6 0 1	8 0 3	1, 0 9 2	1, 8 6 4
(#) その他 #	3, 2 9. 8	4 6 5		2, 7 0 7※
2級(フランスのみ)	2, 2 0 3			
合計(グループ訓練受講者)	3 1, 3 3 6	4, 1 4 8	1, 8 0 7	4, 8 9 6

※英国の欄の内その他職種の訓練受講者が多数なのは、整髪職種、商業(タイプを含む)ラジオ、テレビ、電子系業種を含む)

(B) 1966年1月 AFPA: Association nationale Pour la Formation Professionnelle des adults 即ち全国成人職業訓練協会が新発足して、The Association for the Vocational Training of Adults)

従来ANIFRMOの事業一切をAFPAが引継ぐと共に活動分野も従来より一層拡充発展した。

○ 即ちAFPAの活動範囲は、従来よりもっと広汎な各職種の訓練コースは勿論、これ迄の伝統的職業訓練分野でのより上級の訓練計画も数多く含んでいる。

(欧州の他の国々での成人促成職業訓練のレベルは基礎的つまり初級訓練であるが、フランスは初級と中級の二種類のコースを持っているのが注目される。)

訓練コースの大半は6ヶ月の短期訓練で週当たり40～45時間を基本としているが、中には1年間コースもある。入所年齢は17才である。

- フランス全土に約100ヶ所以上のF P A訓練センター（成人職業訓練センター）を傘下に持つばかりでなく、A F P A協会の技術的指導監督を受けている数多くのグループ訓練センターや企業内訓練センターが各地に在る。

成人職業訓練コースを了えると履修証書（C F P A）を与える。

- 訓練教材、即ち訓練の手引書や作業指導票等はA F P A所属の技術的専門機関^{※1}（National technical sub-Committees）が検討し調整する。59の各職種の訓練教科課程と課題作成が行われている。

※註1（作業課題の例示は本項末尾添附参照）

又、A F P A 所属の職業訓練の技術面を担当する機関として Institut national de formation professionnelle: INFPがある。（中央職業訓練研究所とでも訳しておく）。これは各F P Aセンターで使用する訓練教科課程の内容を専門委員会が検討した上で回附されて来た原案を試験的に使用するに当って監督する責任を持っている。又指導員の訓練も所管している。

尚、A F P Aは社会省から主たる財源を得ており、従って社会省が主管省である。

- A F P Aの活動はフランス国内にとどまらず、海外にも及んでいる。即ちI L O等の国際機関と協力して、A F P A所属の職業訓練専門教師・指導員・監理者達がアジア地域やラテンアメリカ地域の各国の職業訓練センターに派遣されて活動している。又I N F Pが開設している職業訓練指導員コースには海外から多くの指導員や監督者が受講のためパリにやって来る。

（1965年度は50ヶ国368名であった）

- 本編第V項に述べた1966年12月3日の法律に基づき、成人職業訓練センターの近代化と拡充化のために、1967～1969年間のいわゆる3年設備拡充計画が採用され、それによって成人職業訓練センターの設備拡充

費は385百万フラン（73百万u s ドル）と決定した。

- 1964年度は全国FPAセンター入所者数は32,678名であったが、その後の拡充計画によって、1970年迄には毎年収容能力は74,500名を目標としている。（少くとも1967年から1970年迄に訓練生受入数を殆んど倍増しようと計画した）

然しこの程度の拡充ですらも未だ充分とは言えない。本編第Ⅳ項の第五次経済社会振興計画でふれたように、本計画の推進機関たる労働力委員会

(the Manpower Committee)の予測ではFPA拡充計画によって恩恵を受けるべき人々の数は年間35万人を達成し得る筈と考えているからである。

- 尚、成人職業訓練（FPA）センターは逐年若者達の入所数も増加しつつある。前に述べたように入所最低年齢は17才であるが、近年興味ある傾向の一つは、FPA訓練コースの利用について陸軍省との協定が出来て、軍隊服務中の若い兵士も利用出来るようになってきていることである。

（1966年5月現在の調べでは1600名の少年兵がコースに編入されていた。又別の17,000名が追加教育コースに学んだ。8000名が通信教育コースを受講し、10,000名の農村出身兵士が農業技術コースで学んだ）

- FPAの拡充は政府始め産業界の要請に基き遂次整備されるが訓練コース（科）の増設はもとより、女子の再訓練と追々拡張されてゆくことが期待される。

FPAを受ける訓練生が女子に少ないので昇進が抑制される。1966年で女子平均賃金は男子より36%低い。1967年FPAで訓練された男子47,799人に対し女子は2,090人（この内1,810人は女子特有部門で280人は男女混合部門であった。職種別では事務機訓練が多数、次に繊維衣料、電子関係89人、化学プラスチック加工25人、金属工業1名であった。

- 以上のような成人の再訓練については各国と全じようにフランスに於ても訓練コースへの受入数の増大と成人訓練の目的そのものに関する理念の変化

は訓練計画に適切に盛り込まれた。訓練職種に関する見解をも修正する要因となった。即ち過去に於ける成人訓練は極めて短期間の低いレベルの技能訓練で直接雇用間に合せさえすればよいという考え方が20年前頃は強調されていたが、1960年代に至ってそれよりもっと長期の訓練の必要性が認識され、6ヶ月コースから1年コース或いはもっと長いコースが導入され、訓練職種も次第に高度レベルのもの例えば電子技術や精密工作機械作業その他技能的生産職業或は工業デザインに迄分野が拡大されつつある現情である。

註記： 1970年7月の全国的多産業協定

1990年7月の職業訓練協定は全国使用者連盟と五つの代表的全国労組団体との間で締結された全国協定であるが、それは又1966年12月3日の職業訓練法及び1968年12月31日の職業訓練手当法の所産とも謂へる。

協定の詳細については茲では省略するが、要は、若年労働者の初期訓練の拡充強化と剰員化した労働者と就労中の労働者に関する継続訓練の問題を取扱った協定である。即ち前者については、従来法律によって17才迄とされた訓練の受講を18才終了迄延長し、訓練時間も従来の年間200時間を320時間に増加することとした。

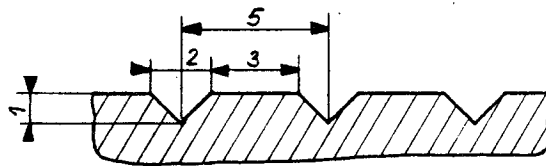
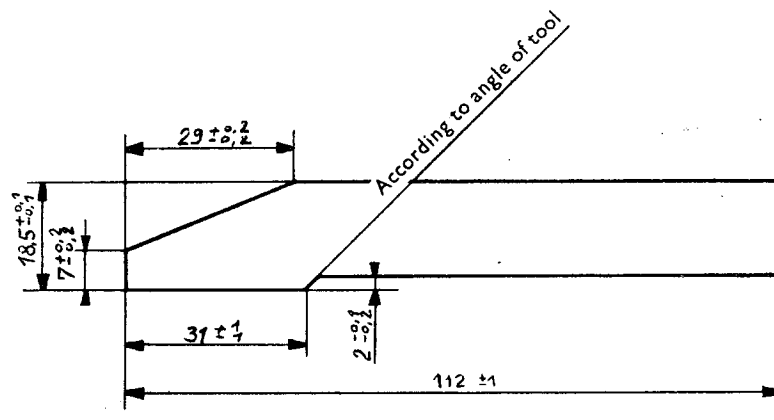
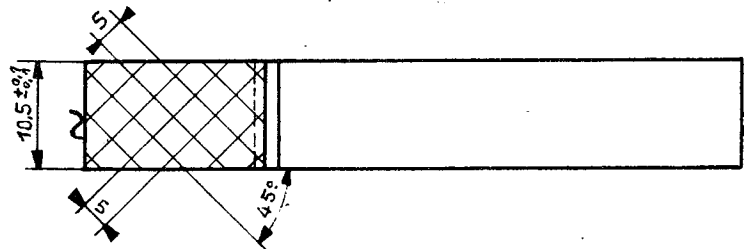
これによって、職業訓練を受けないまま、教育体系を離れる青少年のぼろ大な数の減少を期待し又特に中等教育コレッジに於ける職業指導条件の改善を意図した。尚企業内訓練に於ける養成工（アプレンティス）に対する組織的且つ完全な職業訓練を確保せんとするものである。尚養成工の賃金率表の決定は産業別協定にまかせるが、その最低基準だけはこの協定で定められている。

後者の継続訓練については、剰員と宣言された労働者が訓練を希望すれば1969年2月の雇用協定にもとづく予告を受けたあとの期間中及び予告期間中は休職を申請出来る、賃金はその期間の満了迄全額支給される。又参加する訓練コースの期間がこれより長ければ、本人の従前の稼得賃金と同額の手当が合同失業保険機関（UNEDIC：全国商工業雇用組合）から支給される。

職業訓練の多様な側面が労使間の団体交渉によってこのような全国協定の形で広汎な規模で取り上げられた事は主としてフランス労働組合側の熱意と努力によるものと評価されている。労使双方が協定に於て規定した種々の措置は一般的な財政上の問題を生じ、これについては労使のみでは解決出来ず関係政府当局との協議が必要であることは明らかである。

参考： International Labour Review 1971年4月, Vol. 103 No. 4

治工具機械工見習生用 V型溝切り作業



Detail of the V grooves (step: 5)

Tolerance: +0.2
-0.2

TOOLMAKER'S VICE (sketch)	Time: h
	Steps: 1-5
FITTER-MECHANIC FPA-J112-TP	Exercise No 25

FPA センター使用・作業課題No. 25 の例示：

EXERCISE No. 25—TOOLMAKER'S VICE (sketch)—DIAGRAM PAGE 150

Description : (説明)

Purpose of the exercise : (作業の目的)

Sketching the workpiece
Cutting V grooves

Procedure : (作業の手順)

- Machine the faces of the two pieces, except for the ends
- Mark out the sides to be cut
- Finish the two jaws (except for the ends which will be finished by filing)
- Set the vice at 45°
- Tighten the two pieces in the vice
- Cut the grooves

Note : (注意点)

The grinding of the tool used for cutting the grooves will be done by the instructor
These workpieces will be used again in exercise No. 33

Time allowed : (許容時間)

3½ hours

Standard time : (標準時間)

2½ hours

Materials : (使用材料)

2 pieces of medium steel 22×22×112 cm

Tools and equipment : (所要機材)

Bench vice
Marking and measuring tools
Grooving tool ground to 90°

Theory : (理論)

Machine-cutting of V grooves

Safety and health : (安全衛生)

Nothing new

Trade arithmetic : (実用数学)

Nothing new

FPA - J 112 - TP - Fitter-mechanic (機械組立工用)

訪 問 事 例

I FENWICK-MANUTENTION 社

69, rue du Docteur Baucr, 93-SAINT-OUEN

面接者：Mr. CASSAGNES 専務，Mr LEGUE 人事部長

(A) 当社は1862年 創立，スコットランド人Noel Fenwick 氏の名をとり会社名とした。親会社Fenwick の下に第一子会社MANUTENTION，第二子会社AVIATION（航空機製作）のグループ会社である。

吾々は，パリ地区SAINT-OUENの工場を見学した。本部と工場の所在地SAINT-OUENに750名，別にSAINT-JULIENのTroyes工場（550名）LE CHESNAYのベルサイユ工場160名がある。

製品は主として，リフト機（85%）クレーン及部品（10%）腕つき小型搬送者（5%）である。リフト・メーカーとしてはフランス第一位でありその輸出も第一位を占める。日本のヤンマーディーゼル製品のAgent でもある。

(B) 当社の技能者養成

若手工員は，すべてC.ET (college d'enseignement technique) つまり技術教育コレージュ又は技術リセ，即ち技術系中学出身者であるから入社後特別の訓練をやっていない。

但し，作業関係で溶接工が多数要るので，1ヶ月の短期訓練を会社自設自営の訓練場で養成する。これは，企業のニーズに応じた導入訓練であるから国の補助はなく凡て会社負担の訓練である。

(C) 従業員の再訓練を必要とする場合は，会社としてはタテとヨコのコミュニケーションをよくするように努め，組合側に必要な情報を提供している。第一線の監督者養成には必要に応じて外部の上級訓練コース施設に派遣して教育

を受けさせた。

II CNPF (フランス経営者全国評議会)

Conseil National du Patronat Français

31 AV PIERRE IER DE SERBIE PARIS

面接者 Mr Corpet (教育一般)

madame Vilbrun (労使関係)

(1) フランスの学校制度及び最近の学校制度改革の概要についての説明は、本編 II の中に、又 CNPF としての職業訓練に対する思想全般は同じく III の項に含めて記述した通りであり、ここでは省略する。

(2) 説明の中で特に次の点を附記しておく

1968年度ではバカロレア取得者(後期中等教育—普通科及び技術系を含めて18才で修了して大学入学資格を取得した者)は約20万人であったが、その内20%が技術系のバカロレア即ちディプロム・テクニシャン(普通技手免状)をとり彼等の $\frac{1}{4}$ が大学へ進学し $\frac{3}{4}$ は就職した。

1968年12月の学校制度改革により新設された2年制の工科大学は上級技手養成機関であり、1975年からは、毎年9万人程度の上級テクニシャンが産業界に活躍することが期待される。これによって当面する上級テクニシャンの不足は或る程度解決されるであろう。

この2年制工科大学を修了して優秀な者は更に総合大学へ進学する道も開かれておる。

(3) 訓練は技術革新の下産業のニーズに即応したものであるべきであり、教育と産業の間の紐帯は一層緊密にすべきである。技術・職業系の学校やその系統の高等専門学校の就職者の数は現在の倍増を目標とすべきである。又、追加教育計画に参加する人員も少くとも倍加すべきである。

Ⅱ AFORP 訪問見学

34 RUE BAUDIN 92 ISSY LES MONLINEAUX

面接者 Mr JACQUES MALAYOY (訓練協会理事)

Mr JEAN-CLAUDE DAVIET (")

Miss SEVERINE BINAUD (")

(A) 組 織

AFORP 即ちパリ地区労働者職業訓練協会は民間の見習工訓練センターであり、CNP F 管下の訓練施設である。

フランスの職業訓練は本編各項に述べた通り公立又は私立の学校ベースの訓練と企業ベースのそれと大別され、別の柱として成人職業訓練では社会省所管の AFPA (前編 VI 項) があるが、AFORP は企業内訓練の中の重要な活動分野を占める。

企業内訓練にも色々の形態があり、大企業が単独で自設自営の社内訓練センターを持つもの、或は企業がグループを結成して共同で訓練センターを運営するもの、そして AFORP のように同業組合組織として設置運営するものとある。

即ち AFORP は、地方レベルとしては GIMMORP (パリ地区機械金属鉱山産業同業会) の所管であり、全国レベルでは UIMM (金属鉱山業連盟 union des industries metallurgiques et minières) に属し、その上に全国組織としての CNP F がある。

AFORP としての訓練センターは現在 Asnieres (最初の開設)

Issy Les Moulinoeux (第二次開設), Drancy (第三次開設)

に在り、最近第四次施設として、Section Paris 20 (区) に開所準備中である。

国の所管 (社会省と労働省) する AFPA 成人職業訓練はそれ自体確にメリットはするが、AFORP としては企業つまり民間の自主的努力で企業内訓

練をあく迄運営してゆく自信を持っている。現に年間1,500人もの立派な卒業生を産業界に送り出している。又AFPAとはやり方も違っている。

つまり6ヶ月の訓練コースにしてもJobから引離すのではなく仕事場に出掛けて行って指導強化するのである。労働省が成人教育訓練を全て自己のなわ張りの中に収めたいとする意向はわかる。自主性を業界が主張するのが当然である。

(B) 訓練内容

AFORPは、所属各企業の見習工の訓練を3年間実施し、修了後はCAPの資格を取得する。昼間制と夜間制と施設・機器の利用をフルに運営している。別に、転職訓練も行なっている。追加教育は成人訓練に必要であるからである。

教育・訓練の監理行政は文部省所管であり、もとよりAFPAの機構とは別の自主的（autonomous）企業ベースの訓練である。

(C) 授業内容

カリキュラムは、週40時間を原則として、実技20時間、関連技術学科20時間とし、その後実技実習の時間を増加して、3年間通算すれば、学科対実技の比率は約1:3となる（実習60hr:学科20hr）科別に見れば機械科・板金科・電気科・電子科となって、次の様な時間割である。

科 別 時 間 割

Matieres enseignees	科 目	機械科	板金科	電気科	電子科
Expression francaise	フランス語	4	4	4	4
Mathematiques	数 学	5	5	5	5
Dessin	製 図	6	4	4	2
Technologie generale	一般工学	1	1	—	—
Tracage	ト レ ース	—	4	—	—
Mecanique	機 構 学	—	—	1	—
Electricite	電 気 理 論	—	—	4	4
Schemas	計 画 図	—	—	2	2
Travaux pratiques et technologie professionnelle	実 技	20	18	16	19
Education physique	体 育	4	4	4	4

1人の指導員が1クラス14名の訓練生を指導する方式であるから、その教育訓練は徹底充実している。設備機器も完備していて、立派な訓練センターである。機械金属鉾山産業同業会の財政的支援が強力であることが反映している。政府（文部省）からも所定の運営補助金が出る。

① 義務教育16才迄延長により、企業内訓練パターン変更

法律によって、義務教育は16才迄延長されたため、従来の企業内見習工養成度も之に応じて改変が必要となった。

即ち15才で企業内訓練センターに入所する者は1年間は全日制の一般教育を受ける義務があるため、この期間は学校継続教育と看做して、週20時間の作業実習を含めた予備教育と併合制にすることになった。その後、2年間に学校と工場の交互授業制にする。16才になって所属会社と養成契約を結ぶことになる。それ迄の身分は、義務教育下の生徒である。

教育訓練はあく迄、企業と切り離して指導する。企業側は翌年度分の雇用需要数を計画的に提出するが、養成機関側としてはその企業と関係なく見習生を訓練して、その上で改めて企業側の需用数と調整して就職配分をする。

尚、AFORPでの訓練を修了してCAPの資格を取得し卒業してゆく青年は毎年1500名である。

IV FERODO社訪問

64, avenue de la Grande-Armee 75-paris17^c

面接者 Mr, Pierre Caviezel (専務)

Mr, Yves Bonno (人事部長)

(A) 会社概況

会社生品は主として自動車関係部品, 例えばクラッチ・トランスミッション, フリクション・ライニング, ヒーター, 空冷装置等であり, 生産分野を最近拡張して, プラスチック部品, 電磁関係, 電子部門, 又建設建築方面のアスベストス生産と巾が広く, 海外への輸出は元より, フランス各地に工場を有し, 研究機関も整備している。売上げの大半は機械部品である。

幹部職員及技師クラス 350人

監督者クラス 1800人

従業者(生産部門) 5850人

(B) 社内教育・訓練

当社の従業員に対する教育訓練は行き届いている。少くとも従業員の6%は何らかの形ちの教育訓練セミナーに出席している。

希望者や適任者は公立の職業学校又は社内の養成工場で訓練を受けさせている。成人職業訓練機関であるFPAセンターに通学させてCAPの資格をとらせている。只FPAでは一つの職種に限っての資格であるから, 職場転換などの場合, 別の職種のCAP資格取得を要するために社内で専門のモニターが訓練してその資格をとらせる。つまり将来他社に転勤する場合でも本人の生活の道を開いてやる会社の親心である。訓練中の時間はすべて作業時間と看徹されている。

監督者クラスの者でengineerの資格をとりたいと望む有望な者は高等専門学校とか高等技術専門学校の夜間制に通学させる。これらの技師養成学校(Ecoles d'ingenieurs)は大学と同格であるから, 大学出身の幹部と

同じような昇進の途が開かれている。当社の社員養成は本人のためのみならず会社自身のためにもなるからである。

当社の職業訓練に対する直接経費は年間40万フラン，間接費60万フラン，合計100万フランである。

職業訓練・教育に熱心な当社は社員の社宅政策にも又退職者への厚生的配慮等にもよく熱意が示されていて社業の発展が益々期待された。