

1. はじめに

従来の公共職業訓練は、新規中卒者、あるいは新規高卒者を対象とする養成訓練と、失業転職者を対象とする能力再開発訓練とであった。それに対して、いわゆる、成人職業訓練は在職労働者を対象とする技能向上訓練として、生涯訓練の一環に位置づけられたものである。⁽¹⁾

この成人職業訓練は、つぎの三つの状況から発展が期待されている。

第一に、高学歴化によつて、一般の職業高校と同様に、新規中卒者の養成訓練は若年者に選択されなくなり、訓練への応募者は減少した。また、新規高卒者の養成訓練も伸び悩みの傾向にある。このような状況において、養成訓練の代替として、成人訓練が公共訓練の事業として期待されている。いわば、訓練実施者側からの期待である。

第二に、労働社会の構造変化にともなつて、技能への不安の増大、熟練工の地位の没落、未熟練工と基幹工との階層化などの傾向がみられ、⁽²⁾このような企業内部での構造変化に対応して、労働者個人の側から教育訓練を求める声が高まっている。

第三に、高齢化社会への移行の中で、中高年労働者は、不安定な状況で生活しており、重要な社会問題となつている。⁽³⁾それに対して、公共成人訓練は、単なる転職目的の訓練にとどまらず、労働力の再開発の視点に立脚した、技能開発の社会システムとして変質する必要性がせまられている。

これらの状況は、わが国ばかりではなく、世界的な傾向でもあり、⁽⁴⁾成人を対象とする職業訓練は新しい課題として、若年者を対象とする職業訓練とは相異なる成人職業訓練の論理構築がのぞまれている。つまり、わが国では職業訓練にかぎらず、学校離れした大人の教育訓練の場は少なく、特に、公共における職業技術、技能に関する成人訓練の場はほとんどなかつた。それに対して、公共成人訓練がこの役割をひきうけ、さらに発展的に展開していくには、公共機関として成人訓練の独自性を追求する必要がある。そのためには、まず、現

行成人訓練の実態を知る必要がある。

また、その実態は、(1)統計的実態と、(2)内情的実態とが明らかにされねばならない。前者の、成人訓練受講者についてみると、年次的に増加傾向を示しており、⁽⁵⁾その実態はかなり明らかになっている。しかしながら、後者の内情的実態については、断片的な報告⁽⁶⁾は別として、広い視野から成人訓練を調査した報告はみられない。

そこで、本報は公共施設における成人訓練がどのような状況で実施されているか、訓練フィールドの実態を明らかにすることを目的とする。

調査の方法は、7つの都道府県における成人訓練行政を事例に選び、成人訓練行政担当者、成人訓練講師、さらに、成人訓練受講者との面談をおこなった。⁽⁷⁾

2. 現行成人訓練のねらいの実状

成人訓練の実態をみて、受けた印象の一つは、同じ、在職者訓練とはいいいながらも、その目的、その組織などに、各自治体ごとにかかなりの相違があることであつた。そして、こうした違いの原因は、地域の産業、技能訓練センターの設立の経緯、などが影響されている。しかし、それにもまして、各県の職業訓練行政自体が、公共訓練の存在理由をどのようなものとみなしているかにより、根本的な違いがあるように思われる。

つまり、公共施設における成人訓練を企業援助的な役割として把握する立場と、労働者個人援助的な役割とみる立場とがある。

前者は、公共訓練の役割を事業主等の行なう職業訓練の不十分な点を補うこと、つまり、事業内訓練の補償性を強調する。大企業では教育訓練は実施されているが、中小企業では教育訓練が人的、物的、財政的に実施できない。そこで、中小企業主のかわりに、従業員に対して援助することにねらいをおいてい

る。

ゆえに、成人訓練のプランニングの主体性は商工会議所、あるいは職種別職業訓練団体におくのをタテマエとする。この立場では、あくまでも成人訓練は企業責任において実施すべきであり、公共職業訓練はそれを援助するものと考えられる。

それに対して、後者は労働者個人に対して、直接的に職業訓練の機会を提供しようというところにねらいをおいている。

つまり、企業内に閉ざされた技能ではなく、企業間にも通用する技能を持てるように労働者個人を高めるものとして成人訓練とみる。これは、明らかに、企業内訓練の代替としての成人訓練ではなく、公共成人訓練の独自性を強調する立場であり、バラバラに存在する個人に寄与することをねらいとする。

このような二つの立場は、各自治体ではつきりと分離しているわけではない。多くの場合、成人訓練のねらいは、企業援助的役割と個人援助的役割とに同時に置かれている⁽⁹⁾。そして、成人訓練の公共的な独自性を強調する例は少ない⁽¹⁰⁾。しかし、現状におけるねらいの重点の置かれ方からみれば、静岡、兵庫は前者に属し、東京は後者に属する。

そこで、成人訓練の公共訓練としての実施の位置づけを明確に強調している、東京を詳細にみよう。東京都における昭和45年頃からの、年度ごとの成人訓練の目標を分析すると、⁽¹¹⁾成人訓練の訓練体系上の位置づけがどのように変化しているか、さらに、公共訓練の一環としての位置づけがいかにむずかしいか、の実態がわかる。やや、長くなるが引用すると次のようになる。

つまり、昭和25年から監督者訓練がはじまり再訓練は昭和36年から成人訓練が始まっている。さらに、昭和43年には、事業内訓練の援助策として、中小企業の中堅技能労働者に対する再訓練が成人訓練として位置づけられている。また、昭和44年の目標は、事業内訓練の援助助成策としての位置づけ、訓練所に地域センターとしての特色を持たせるべく、極力、訓練所における成人訓練実施計画におかれている。

そして、昭和45年になつて、法改正に伴い、公共訓練の一環として成人訓

練の位置づけが強調され、さらに、地域産業に対する職業訓練の推進策として向上訓練、再訓練の拡大強化と訓練校を基軸とする技能センターとしての役割を打出している。昭和46年には、成人訓練の充実を目標にあげ、定員数とともに、TWIを除き、成人訓練を校実施として、予算も公共訓練費に組替えている。

さらに、昭和47年に、向上、再訓練を強化、都訓練部の組織改正を行ない、公共訓練としての位置づけの明確化を図るとともに、訓練校の実施セクションとして成人訓練係を定めている。昭和48年には、段階的訓練体系への整備、高度向上訓練の設置、定員数増があげられ、〈講義中心から実技中心〉、〈資格に結びつく訓練へ〉、そして、〈公共訓練における位置づけを明確に〉が目標となる。

昭和49年、都立全訓練校での成人訓練実施を打出し、訓練科目、定員数の増加、講義中心から実技、訓練校の実施体制確立、養成訓練との有機的連携、昼間実施の拡大、そして、昭和50年には、在職者訓練の充実、訓練校の実施体制確立、実技主体、非常勤講師から指導員による訓練、有機的訓練体制の改善、昼間実施の拡大が目標になっている。

このように、成人訓練の公共訓練としての位置づけが、長期間にわたって目標にあげられている。これは、企業援助的なねらいから労働者個人に対する公共訓練としての成人訓練を実践することが、かなりの困難をともなう事実を示している、といえよう。

3. 現行成人訓練の内容、編成の実状

(1) 成人訓練の内容

成人訓練の諸課程は、向上訓練として、技能開発訓練課程、二級技能士訓練課程、生産技能訓練課程、監督者訓練課程があり、さらに、再訓練として、技能追加訓練課程と技能補習訓練課程とが設定されているが、⁽¹²⁾これらの課程の名称は訓練行政者にとつても、成人訓練受講者にとつても理解しにくいと言われている。また、それぞれの課程は成人訓練の内容をあらわすべきものであるが、そのようにはなっていない。

ゆえに、諸課程別に成人訓練の内容を述べてもあまり意味がないので、全内容を一括して実状をまとめてみたい。

成人訓練の内容は、地域、あるいは訓練職種によつてかなりの相異がある。⁽¹³⁾これらの詳細については、補足資料(3)に述べたが、現行成人訓練内容の特色を、つぎの視点からみることができる。

第一に、技能検定受験、労働安全衛生法に基づく訓練など、公的職業資格取得に結びつくコースが多く設定され、全般的にこれらへの受講率が高いこと。

例えば、㉑技能検定受験、㉒労働安全衛生法に基づく訓練、㉓監督者訓練、㉔指導員訓練、㉕2級技能士訓練、㉖技能向上訓練に分類したコースのうち、技能検定受験と労働安全衛生法に基づく訓練の実施数をあわせると、訓練実施人数全体の約80%となる。⁽¹⁴⁾⁽¹⁵⁾

第二に、短期講習的な内容が大部分であり、一つの訓練コースが12～15時間に設定されており、いきおい、学科、座学的な内容が多くなっている。⁽¹⁶⁾

これを裏返して言えば、長期間の熟練形成を目標にした実技的な内容は少ない。⁽¹⁷⁾いわば、軽訓練を重ねることによつて、技能を高めようとする特長がある。

第三に、基礎的な内容を取りあげている。それに対して、先端職種的な内容も実施されてはいるが、かならずしも多いとはいえない。つまり、養成訓練が一般の労働者に及んでいないことにも関係するが、成人訓練受講者の半数以上の人々が、自己の職業について基礎的な知識と実技が不足していることを自覚し、公共訓練にそれを求めている。そして、これに答えるような訓練内容が多いといえる。

例えば、電気溶接における安全に対する基本的知識とか、配管における寸法

の取り方の基本的なやり方などである。

以上のように、各自治体で相異はあるが、技能検定、資格に結びつく内容であり、学制的であり、基礎的な内容が現行成人訓練内容の中心になっているといえよう。

なお、成人訓練内容の範囲について、おもしろい事実がある。それは、職業的技能のみを成人訓練内容をみる立場と、「技能教室」など、一般教養をも包含しようとする立場である。

前者は、成人訓練と言えども、日曜大工などは訓練内容に含めないという考えである。つまり、「職業に結びつかない内容、それがメシを食うこと、就職に結びつかないものは職業訓練行政としては手をださない。」という静岡の立場である。それに対して、後者は、成人訓練を生涯教育訓練の一環として把握し、市民的教育になるものは、七宝焼でも日曜大工でも、余暇利用の「技能教室」を訓練校で実施するという秋田の立場である。

このように、職業訓練を熟練形成目標とらえると前者に限定されて内容が選ばれる。また、市民労働者の教養を加れば、後者の内容がコースに設定される。

(2) 訓練コースの選定

成人訓練コース、訓練内容の選定は、主として、成人訓練実施者によつておこなわれ、場合によつては、業界、職能組合の要請によつている。

つまり、各訓練校の指導員が現状で実施可能な訓練コースを提案している場合が多い。しかし、兵庫、静岡など商工会議所等が実施主体となるをタテマエにしている自治体では職能組合による訓練内容の選択がなされる。

このように、現状では、成人労働者自身による内容の選定はほとんどおこなわれていない。ゆえに、かならずしも学習内容は学習者自身の要求にもとづくようにはなっていない。⁽¹⁸⁾

つぎに、成人訓練のニーズの把握方法をみると、おおよそ、次の5つが配慮

されている⁽¹⁹⁾。

- i) 成人職業訓練推進委員会を設定して、民間の技術系エキスパートを技能訓練センターに集め、その意見をもとに訓練内容の原案を組むこと。
- ii) 成人訓練受講者に毎回、アンケートを実施して、“どのような側面の勉強をしたいか”、“どのような訓練を実施してほしいか”の声を聞くこと。
- iii) 毎年度実施される技能検定の受験者数、合格率を職種ごとに参考にして、技能検定の受験者を対象にしたコースを選定すること。
- iv) 資格時代であるゆえに、公的資格試験があり、しかも受験者が多い資格について、受験希望者を対象として、予備講習的講座を設定すること。
- v) 企業に講師派遣をしたとき、受講者および受講者の上司から、技術、技能面での問題点を把握し、それを成人訓練にのせるように工夫すること。

このように、種々の機会に訓練ニーズをつかむように配慮しているが、いずれの自治体においても、成人訓練に対するニーズ把握には苦勞しており、真の訓練ニーズを把握しきれないでいる。特に、零細企業につとめる労働者個人の訓練ニーズなどは、アンケート調査を出す窓口さえみつかつておらず、その実態には手もふれられていない。

さらに、訓練コース設定における問題点として、資格を取得するための講習を開催している協会と公共成人訓練とが競合すると公共訓練でコース設定ができない。特に、同じ労働省管轄の労働基準局関係の協会との競合の場合、調整可能であるにもかかわらず、成人訓練のための施策がとられていないこともある。

例えば、安全衛生法にもとづくガス溶接講習を協会がすでに実施している場合、労働基準局は技能開発センターに、その成人訓練の許可をださない。それは、関連協会が有料講習であるのに対して、公共訓練は無料原則であるから、受験者を横取りする結果になるからである。そこで、現状では技能開発センターの設備を利用して、共催形式で成人訓練を実施している。(H)

このように、訓練コース設定の周辺にも幾多の問題がある。

(3) 成人訓練のPR方式

成人訓練のPR方式としては、①企業の教育訓練担当者、あるいは企業主あてに、成人訓練のパンフレットを送付する場合、②労働者個人あてに送付する場合、③職能別組合にパンフレットを送付して、労働者個人が受講の希望を職能的組合を通じて提出し、会社には一応受講する旨を話すという場合などがある。

例えば、山梨では成人訓練パンフレットは可能なかぎり個人あてに出すが、同時に、企業側にも出す。それは、個人あて送付した場合、受講意欲の強い者が集まることと、企業の理解がなければ個人の受講も不可能ととらえるからであるとしている。⁽²⁰⁾

ここで、注意して調べたのは、次の点である。

雇用主に成人訓練パンフレットを送付した場合、雇用主の意識的な選択によって、特定な内容、特定の人に成人訓練の機会が知らせられる可能性はないかということである。

その現状をみると、労働者個人に対しての、成人訓練PRは全般的にみて少なく、企業に対するPR、職能組合へのPRになつている。ゆえに、職能組合に属していなかつたり、企業の教育熱意がなかつた場合、労働者個人に成人訓練の実施されていることすら、伝達されないこともある。

4. 成人訓練受講者の実状

成人訓練受講者の範囲は、きわめて広い。例えば、企業規模、年齢層、熟練度、学歴等の相違によつて対象層の特長は異なる。本調査では、かぎられた範

困でしか、成人訓練受講者の面接は実施できなかつたので、断片的ではあるが事例を紹介する。

(1) 公共成人訓練への期待意識

成人訓練受講者は、一般に、訓練受講の機会は従来から少なく、学習する機会を強く求めている。

〔事例1〕 自動車部品製造の小企業、機械工、中卒現在経験6年、31歳

「生産現場では教育の機会は全くない。新しい機械が入って、メーカーの講習があつても上司が習うだけで、われわれには講習の機会がまわってこない。これは、非常にくやしい!!」

「機械関係の仕事をこの会社で6年間やってきたが、再配置はなかつた。このように、同じ仕事ばかりをやっているのが不安である。ここの職場でしか食つていけない仕事である。いろいろな仕事をやってみたい。この仕事が終わらなくなつたら……………、と思うと不安でならない。」

「実は、今日で自分の使つてきた機械が職場からなくなる先輩が同じ職場にいる。40歳を過ぎているが、今までそればかりやっていたので、他の仕事ができない。だから、明日から女子パートのやる仕事をするようになる。」

「機械を使つてはいるが専用機なので、普通旋盤を使つたこともないので、スイッチの取扱いすらわからないだろう。だから、技能検定などの受験は考えも及ばない。」

「学歴がないので、手に職をつけたい。自分も30歳を過ぎ、子供が大きくなるにつれ、これではいけない。勉強しなければ……………、という心境になつている。」

「後輩に仕事を教えることもできないのでは困るので、職場に関係のある勉強には自分から進んで参加したい。」

「今回、成人訓練を受講したのは、たまたま、専務に勉強したい旨を頼んだところ、“機械に関する電気知識”コースを紹介されたので参加した。今まで成人訓練などがあることすら知らなかつた。」

「これからも、どんどん成人訓練に参加したいが、個人で勉強する場合は夜間訓練でないと無理で、昼間に勉強する機会を求めるのは、自分の気持としてもすつきりしない。」

この事例には、いくつかの要件が含まれている。第一に、労働の変化と公共成人訓練へ期待である。従来、中小企業の職場では、労働者は仕事を多面的に習得することもできたし、熟練にたよつて生活もできた。しかし、今日では、中規模企業を中心に作業の専門化がすすみ、分断された部分的な仕事に専念しなければならず、また熟練自体も以前のような意味をもたなくなつて⁽²⁾いる。その状況から、“いろいろな勉強がしたい”とい形式で学習機会が求められる。それは、労働変化による生活の不安からの脱出を心理的基盤にして、生活防衛的な意味で成人訓練を受けたいと期待する。また、第二に、現にやつている仕事に関する基礎的な知識を習得したいという意識に加えて、30歳過ぎて班長格となり、後輩への指導が必要になり、生産工程に直接かかわりあう理論的な知識や技能を身につけたいと願つている。さらに、先輩の中老年者の生活状況をみることにより、専用機にしろ、熟練者として生活した状況が急に未熟練者としての生活にかかわらねばならないときの、人間としての誇りをきづつけられたくない、という意識が学習の機会を求めることに結びついていると言えよう。

〔事例2〕 クラッチ製造小企業、フライス作業従事、26歳

「職務経験は中学卒業後、板金2年、クラッチの組付作業6年を経て、最近になつて金型を作る職場にかわり、フライス盤、仕上作業をやつている。」

「フライス盤を使うようになったが、今までの仕事と違うので全く自信がない。一応、仕事をこなすことはできるが、基本がわからないので、段

取りの時など特にこままっている。また、作業の改善ができないのもこまる。

「だから、訓練校にいつて勉強したい気持は強いし、今までもそのようにして来た。」

「会社が協力的でないと、勉強の機会を作ることもできない。現在は、とても協力的であり、今回の受講も夜間残業が多いにもかかわらず、受講を許可してもらっている。」

この事例では、種々の職務ができるように職場転換があり、それにもなつて、新しい技能を習得する必要が生じた場合を示している。この場合は、技能検定により資格を取得する等より、ともかく、自分の仕事について基礎的な知識・技能をもつて、対処したいという意識がはつきりあらわれている。それについては、短期的講習でなく、できれば半年間ぐらい長期間の訓練が受けたいと述べている。

〔事例1〕〔事例2〕ともに、成人訓練の受講を直接的に賃金上昇に結びつけたり、職業資格取得に結びつけるのではなく、労働の変化に対応して、自分を位置づけるための受講となつている点が共通している。

また、技能検定や、労働安全衛生法にもとづく技能補習によつて、資格を取得したいという場合が多い。

〔事例3〕 プラント機械保全、溶接関係、45歳

「この会社に入つて3年になるが、それまでこの職務経験がなかつたので、基本がどうしても必要である。」

「溶接講習の受講は本人の希望ではなく、会社から指名される。ガス溶接、玉掛などは講習会の修了者でないと、仕事をやつてはいけないことになつている。」

「今までは資格をもっている人と組になつて作業してきた。この講習は作業員全員が資格を取るようにしている。」

「賃金面で直接的にはねかえりはないが、安全教育の面でよかつた。知

らないと、危険なことも平気でやってしまうから……………」

この事例のように、資格取得によつて現在の仕事を維持しようという気持が強く、それと同時に、作業安全に対する知識を求めている。これは、技倆的な向上を直接的に期待しているわけではない。また、この事例は、中高齢者の場合であるが、一般的に40歳以上の成人訓練受講は少ない。⁽²²⁾中高年齢者の場合、特定の技能をもつた者と技能という技能もなく、補助的な作業にたずさわる者とは分離しているようである。

つぎに、技能検定との関連での成人訓練受講について述べよう。一般的にみて、職場内で技能検定取得は社会的有用性は低い。大企業では技能検定を人事評価の一つに組み入れたり、⁽²³⁾企業主にとつて営業のカンバンに役立てていることはある。しかし、労働者個人にとつて直接的な効果をもたないとされている。

ところが、労働者個人は、技能検定取得を個人の生活において、積極的に意味づけていることは注目に値する。

〔事例4〕 配管関係、25歳、配管二級技能検定取得

「二級技能検定を受験する気になつたのは、単に資格を取るというのではなく、技能検定を目標にして、上へ登つていくのだ。そのようにすれば、自分自身に何かが残ると思う。」

この事例のように、社会構造の中に自分を位置づける役割として、技能検定を意味づけている。閉ざされた自己の世界にとどまるのではなく、公的な世界に自分を位置づける役割を技能検定、そしてその受験講習としての成人訓練が期待されていると言えよう。

さらに、成人訓練受講者は企業内での訓練ではなく、公共訓練に期待をよせている事実がある。

ある溶接コースの受講者は、「成人訓練を受けに訓練校に行くと、まさに、

学校へ行っているという気がする。」と語っている。つまり、大人の学校への期待であろう。

また、ある調査によると、労働者個人は学習の場所として、公共訓練機関を希望している者が多く、さらに、公共訓練を期待する割合は年次的に増加しているという。⁽²⁴⁾

これは、わが国の労働者が会社に頼らず、自助の精神で自分の能力や技能を高めたいという欲求が非常に強いことにもよろうが、労働者個人が公共訓練機関に学習の場を求めている事実はみのがすことはできない。⁽²⁵⁾

(2) 受講態度と受講後の感想

成人訓練受講者の訓練コース選択は、生活意識に密着しており、自主的、自発的である場合が多い。⁽²⁶⁾ゆえに、学習に対して熱心である。

また、成人訓練受講者も、担当講師の熱意をほめており、受講者と講師との間に心のかよい合いが強い。

つまり、成人訓練担当講師に面接すると、まず、成人訓練生のまじめさ、熱心さをほめる。

〔事例5〕 Y県一生産管理コース講師

「ともかく熱心ですね。受講者の熱心さにひかれて講師が一生懸命やっている感じです。しかも、遠いところから来ています。」

逆に、成人受講者は担当講師の熱心さをほめている。

〔事例6〕 I県一溶接コース受講者、36歳

「受講したのは寒い時期でした。作業の順番を待っている人もブルブル震えていました。だが、先生達が一生懸命やってくれたので感謝しています。」

〔事例7〕 I県一溶接コース受講者、45歳

「訓練校での勉強は学科が主でしたが、なにしろ、先生がちやんとついてくれるからね。会社の講習では、多数の受講者が一時に受けるので、先

生が直に教えてくれない。この点、訓練校はよい。」

このように、訓練環境はかならずしも恵まれていないにもかかわらず⁽²⁷⁾、成人訓練受講者は熱心に学習している。

さらに、受講後の成人訓練に対する所感は多くの場合、「期待通り」「参考になった」と回答する⁽²⁸⁾。この回答が現行成人訓練をすべて肯定するものではないにしても、学習機会が拡がれたことに喜びを感じているのは確かなようである。

このように、成人訓練受講者の実状をみると、今まで閉されていた学習の機会にめぐまれたことを喜び、特に公共訓練に期待しているといえよう。

5. 現行成人訓練の施設の実状

成人訓練の施設、設備、人的組織、訓練実施時間帯はどのような実状であろうか。これらはそれぞれ関連しているが、一応、分けて現状を説明したい。

(1) 施設・設備

成人訓練実施の形態は、技能訓練センターの設置方式によつて、〔技能センター独立方式〕、〔技能センター附設方式〕、〔既設訓練校利用方式〕に分けられる。

〔独立方式〕は技能訓練センターが従来⁽²⁹⁾の訓練施設と組織上分離しており、独立の建物をもつ方式である。また、〔附設方式〕は既設の訓練施設の一部に、成人訓練用の実習場を附設する方式である。この場合は、組織は養成訓練と同一となるか、または成人訓練担当課長が配置される。さらに、〔既設利用

方式] は既設の訓練施設を利用し、若干の成人訓練用の機器を加えて、養成訓練との併用によつて成人訓練を実施する方式である。

これらの形態は自治体の財政的な事情による面が大きいであろうが、かならずしもそうとは言えない。例えば、附設方式には静岡、兵庫が属するが、この両県では成人訓練の実施主体を商工会議所に原則的に置いており、公共訓練はその援助役として位置けられているからである。

なお、独立方式としては神奈川、山梨、秋田が属し、既設利用方式には茨城、東京が属する。⁽²⁹⁾

つぎに、機械等設備についての特長は、地域の産業によつて実施場が異なる点と、訓練内容の重点の置き方によつて機器等の充実に相異があるようである。例えば、秋田では建設関係業種を中心として実習場が設立され、機器等は技能検定に必要な領域で準備されているのに対して、静岡では県下に、機械系、板金・溶接系、建築系の三つのセンターを配置し、実技を重視するために機械、機器等はかなり充実している。⁽³⁰⁾

さらに、技能センターの業務はおおよそ、次のごとくである。

(i) 職業訓練の普及啓もう、(ii) 成人職業訓練の実施、(iii) 企業内訓練への講師派遣、(iv) 認定事業内訓練への指導援助、(v) 職業訓練指導員の養成、再訓練、(vi) 監督者訓練員の養成、再訓練、(vii) 職業訓練に関する調査研究、(viii) 訓練用施設、設備の貸与などである。⁽³¹⁾⁽³²⁾

これらの業務の重点の置かれ方は、各センターで異つており、例えば、静岡では①技能検定試験会場の確保、②民間の自主的職業訓練のための施設貸与を重点業務にあげている。⁽³⁰⁾

以上のように、技能センターをもつ自治体はよいが、現状では多くの場合、養成訓練との併用であり、成人訓練体制における施設形態として問題をもっている。

(2) 成人訓練の担当者

成人訓練の人的構成は、企画・組織担当者、指導実務担当者、事務担当者である。これらのうち、企画・組織担当者についてみると、〔技能訓練センター独立方式〕の場合、専任化している。また、〔附設方式〕の場合は成人訓練課長が専任のところと、養成訓練との兼務のところがある。この差違は運営上の大きな要因であり、専任化している場合、一般的に運営効率をあげている。

指導実務担当者は、公共訓練校の指導員が養成訓練との兼務で成人訓練を担当する場合と訓練校外の講師に依頼する場合とがある。各自治体とも、この両者を併用している。

つぎに、公共訓練校内部の指導員が成人訓練を担当する場合の問題点をあげてみる。

(i) 養成訓練担当者が成人訓練を兼務する場合、特に、養成訓練の定員数が満たされると成人訓練実施が必然的に困難になること。

つまり、労働負荷が大になり、オーバー・ワークになっている。⁽³³⁾

(ii) 成人訓練を公共訓練として位置づけるという意識が一般的に希薄であること。

ただし、この意識傾向は指導員間で差も大きく、成人訓練を積極的に意味づけている人もいる。特に、成人訓練担当の経験者は、熱心な成人受講者の態度に、本来の職業訓練の姿をみいだしている場合が多い。

(iii) 訓練科ごとに、成人訓練実施量が同一にならないので、訓練校内での指導員間でのけん制があること。⁽³⁴⁾

(iv) 成人訓練担当講師の実力によつて、成人受講者から直接的に評価される。つまり、講師に実質面で実力がない場合など、1～2回来校して、それつきり受講が中断される。ゆえに、実践的な経験、あるいは生産工程に通じていることが求められる。しかしながら、成人訓練指導員の研修機会が十分に確保されていないこと。

(v) 同一科内においても、職員間に、成人訓練内容に対する得手、不得手があつて、成人訓練担当時間等がアンバランスになること。⁽³⁵⁾

このような問題点が、現状では指摘されている。

さらに、訓練校外の成人訓練講師について次のような指摘がある。

(i) 現場の陣頭指導にあたっている人材を講師に依頼するには、時間的制約があること。

(ii) 実務経験は豊かであっても、教授的側面で要件が不足すること。

(iii) 対象者に適合した講師を選択することがむずかしいこと。

つまり、零細企業の受講者に対する場合、大企業からの講師をあてると、実際的なイメージにあつた訓練とはならないという受講者からの批判がある。

このような限定された人的組織で成人訓練を実施し、限定された内容にならないために、秋田などは、成人訓練のための、講師団を組織しているところもある。

(3) 訓練時間帯

成人訓練の実施時間帯を昼間にとるか、あるいは夜間にとるか、この問題はどの自治体でも大きな問題となつている。特に、公共訓練校が成人訓練の実施主体となつている自治体で問題となつている。

労働者個人の現状の生活状況からみれば、昼間に訓練を受けることは一般的に不可能である。ゆえに、夜間を希望する場合が多い。⁽³⁶⁾ それに対して、企業主による訓練（例えば、受託生訓練）や、職種別訓練団体が実施する訓練は当然ながら昼間時間帯に実施しやすくなつている。⁽³⁷⁾

さらに、公共訓練校側としては、夜間訓練実施の財政的、あるいは人的組織的に体制が不足しており、成人訓練担当の個人にその努力が期待されている。しかし、夜間訓練は現状の体制の中では、無理が多過ぎるようである。

しかしながら、全般的にみて、現状では夜間実施が多いが、夜間実施から昼間実施の方向をめざしている自治体が多い。

さらに、成人訓練にかかわる財政的措置の問題があるが、今回の調査ではその実態はつかめなかつた。

以上、公共成人訓練の実情について、かならずしも十分なフィールド調査で

はないが、おおまかに報告した。

6. おわりに

最後に、現行公共成人訓練の実状を要約し、それに対する若干の考察を述べてみたい。

〔第1点〕 現行成人訓練のねらいにおいて、公共施設における成人訓練を企業援助的な役割として把握する立場と、労働者個人援助的な役割とみる立場とがあり、現行では前者的な傾向が強いことがわかった。

しかしながら、企業援助としての成人訓練は、いわゆる成人訓練が開始される以前から実施されていたのであり、成人訓練があらためて課題として取りあげられるのは、「公共性」に意味があるといえる。また、第4節に述べたように、成人訓練受講者は公共訓練への期待が強い事実を加味すると、職業的能力によつて己を守ろうとする労働者を助けるものとして、「公共成人職業訓練」を位置づけるべきであろう。

〔第2点〕 現行成人訓練の内容・編成において、① 内容は技能検定、資格取得に結びつくものであり、学制的であり、基礎的なことに中心が置かれていた。

それ自身は問題ではないが、4節の受講者の実状からみても、“手に職をつけたい” “直接的な作業とのつながりで、仕事ができるようになりたい” という要望が強い。

ゆえに、技量的な内容、特に実技的内容が重視されるべきであろう。

② 訓練コースの選定は、訓練実施側、あるいは職能別組合による場合が大部分で、成人労働者個人からの学習要求はあまり取り入れられていない。

この点、労働者個人から訓練ニーズをつかむ工夫として、受講後のアンケートを改善すると同時に、成人訓練指導担当者から受講者の職場を訪問し、直接、仕事との結びつきでニーズをひきだすことが最も効果的であろう。

③ 訓練コース設定の周辺的要件として、調整可能でありながら、成人訓練と同じ労働省関係の協会との訓練コース設定上の競合がある。

これらは、他省庁との関連での資格取得の調整ならともかく、同じ労働省管轄である場合には、すみやかな訓練コース設定上の調整が期待される。

④ 成人訓練開催のPRは、企業主あての場合と職能別組合あての場合と個人あての場合があるが、企業主、職能別組合を通す場合が多い。

しかし、今後は、労働者個人あての成人訓練PRに重点がおかれるべきである。

〔第3点〕 成人訓練の方法については、本論では述べなかつたが、現状をみると、職務経験や知識の程度はかなり異なる成人受講者が同一コースで、画一的な指導方法によつて訓練を受けており、成人受講者の一部に不満がみられる。

それに対して、成人訓練方法の開発、これこそが成人訓練をうまくいかせるための“魔法のつえ”と言われるように、成人労働者の生活に対して、心理的にも生理的にも社会的にも適合した、成人訓練の独自な方法の開発が期待される。⁽⁴⁰⁾

〔第4点〕 すくなくとも、小企業、零細企業に従事する成人訓練受講者の実状において、①公共成人訓練への期待意識が強いこと、②成人訓練受講者が学習に対して熱心であることがわかつた。その心理的根底にあるものは生活不安であつたり、自尊の意識であつたり、さまざまであるが、成人訓練に学習の機会を求め得たことに大きな喜びを感じている。さらに、技能検定なども労働者個人の生活の中で自分自身のものとして位置づけている。

ゆえに、公共成人訓練への期待意識を十分に調査研究し、労働者個人が

現在、公共訓練に対して抱いている期待をあるがままの事実として生かし、その意味において公共成人訓練の機会拡大を考えるべきであろう。

さらに、③中高年齢層は現行成人訓練の客体にはあまりなっていない。

だが、高齢化社会への移行をも考えあわせると、現行能力再開発訓練課程と現行成人訓練とをつなぎあわせる論理をみだし、広い視点から、成人のトータルな職業訓練を開発すべきであろう。⁽⁴¹⁾

〔第5点〕 現行成人訓練の実施において、①〈技能センター独立方式〉〈技能センター附置方式〉〈既設訓練校利用方式〉の施設形態がある。②成人訓練担当者は、スタッフについてみれば、〈技能センター独立方式〉では専任化しているが、その他では、いまだ養成訓練との兼務になつている場合も多い。

また、指導実務担当者についてみると、公共養成訓練との兼務で成人訓練を担当する一方、外部講師に依頼する場合とがある。このいずれにも、諸々の問題点が指摘されている。

③訓練時間帯は労働者個人から夜間訓練の要望が多く、夜間訓練が多く実施されている。しかし、訓練実施側の体制が整備されてない実状にある。特に、〈既設訓練校利用方式〉の場合、その傾向が強い。

このような実状にあつて、各公共訓練機関としての職業訓練能力を客観的に評価し、特に成人訓練指導陣の労働条件を勘案しながら、具体的な施策を展開するのであろうが、その場合、成人訓練担当者だけに、努力を期待するのは限界がある。

当然のことながら、“成人訓練は誰のために存在するのか”という視点に立ちかえつて、現行成人訓練の改善をし、成人のための独立した職業訓練をはやく築くことが期待される。

最後に、現行成人訓練の発展に対して、多くの成人訓練担当者が懐疑的な態度をしめしている⁽³⁸⁾ ことに関連して、公共成人職業訓練の独自性の追求を強調したい。この強調は今にはじまつたわけではない。⁽³⁹⁾ その追求には、幾多の困

難がともなうであろう。だが、それをのり越え、労働者個人の公共訓練への期待意識を組織して、はじめて、養成訓練の代替としてではない、“公共成人職業訓練”が確立されるのではあるまいか。

本調査にあたって、次の方々にお世話になりました。記して感謝申し上げます。

(神奈川県立技能訓練センター) 伊藤和也開発普及課長、(山梨県立総合技能訓練センター) 田草川紀男訓練指導課長、(秋田県職業訓練課) 竹内敏雄課長、(静岡県職業訓練課) 仁科和郎主幹、(浜松建設技専西部技能センター) 伊藤芳男成人訓練課長、(姫路技能開発センター) 藤岡勉訓練課長、(茨城県職業訓練課) 市川芳輝氏、(鹿島高等技能専門校) 高橋昇氏。

注

<1. はじめに>

- (1) 成人訓練の職業訓練法、職業訓練基本計画における位置づけについては、補足資料(1)で紹介した。なお、成人訓練の概説書として、遠藤政夫：成人訓練とそのすすめ方（1972）～日刊労働通信社～がある。
- (2) 町井輝久：中小企業の「近代化」と企業内教育、北海道大学教育学部紀要、1972. 1. 127～163 1974. 3. 265～358
- (3) 中高年齢者をとりまく職業訓練については、次の文献がある。
 1. 宮本昇：中高年齢者の全生活空間、1976. 12. 産業訓練、48～57
 2. 荻原勝：中高年齢者の人事管理、産業訓練、1975. 1. 12～17
 3. 平井省三：中高年齢者の職業訓練、職業訓練、1975. 8. 24～28
 4. 加藤寿延：高齢化社会と労働力、職業訓練、1975. 8. 31～35
- (4) 世界の成人教育、成人訓練の一般的な状況については、次の文献がある。
 1. ポール・ラングラン：生涯教育入門、昭和49年、全日本社会教育連合会
 2. アーノルド・S・M・ヒーリー：現代の成人教育、昭和47年、日本放送出版協会
 3. F・W・Jessup：Lifelong Learning、1969. Pergamon Press
 4. G・ボリエツテイ：中高年労働者に対する差別と機会均等原則の推進、ILO時報、5469
- (5) 成人訓練受講者数の年次的変化については、補足資料(2)で紹介した。
- (6) 各自治体の成人訓練実態について、次の文献がある。
 1. 千葉幸雄：わが校における成人訓練について、1971. 技能と技術 6.
 2. 森実健夫：個人の必要に応じた職業転換訓練、1971. 技能と技術、6.
 3. 渡辺正：中小企業従業員の教育訓練に関する要求とその実施状況について、1971. 技能と技術、6.
 4. 鈴木慧一：成人職業訓練の過程と地域産業について、1973. 技能と技術、49～53
 5. 職業訓練局訓練政策課：在職者訓練の現状と方向、1973. 職業訓練、11. 7～10
 6. 竹内敏雄：秋田県における在職者訓練、1973. 職業訓練、11. 15～17
 7. 竹内敏雄：生涯教育を推進する総合職業訓練センター、1974. 職業訓練、12. 9～14

8. 静岡県職業訓練課：地域における人材開発センター、1974. 職業訓練、12. 19～20
 9. 小島富士雄：東京都における在職者訓練、1975. 技能と技術、5. 9～12
 10. 土屋一雄：在職労働者に対する職業訓練、1975. 技能と技術、5. 13～16
 11. 伊藤和也：成人職業訓練の展開について、1975. 技能と技術、5. 22～26
- (7) 調査対象地域は、比較的成人訓練実施数が多い県を主に選定し、山梨、神奈川、兵庫、静岡、秋田、東京、茨城について、昭和50年6月から昭和51年6月までの間に訪問調査した。

<2. 成人訓練のねらい>

- (8) 例えば、技能検定についてみれば、小企業労働者の合格率は低い。その原因の一つは普段の職務が技能検定の課題とかけ離れているので、特に、学科試験に合格できない。ところが、大企業では技能検定に合格しやすいように準備講習を実施している。そこで、小企業労働者のために技能検定の準備学習の機会を公共成人訓練で準備しようというのである。
- (9) 秋田県のように、在職者訓練の実施計画を、専修職業訓練校が行なうものとして、①余暇利用の「技能教室」、②企業からの受託訓練、③監督者訓練、④訓練校修了生個人への追求指導をあげ、それに対して、職業訓練法人連合会が行なうものとして、①職業訓練指導員に対する監督者訓練、②労働安全衛生法に基づく作業主任者の技能講習をあげ、目標をわけている場合もある。
- (10) 職業訓練局訓練政策課（渡辺）は前掲の文献、“在職者訓練の現状と方向”（職業訓練、1973. 11. 7～10）の中で、公共性ある成人訓練の重要性について次のように述べている。
- 「……………、在職労働者に対する公共性のある成人訓練の拡大は、是非とも必要なことである。ただ、間氏は、上述の企業の枠を越えた公的な場について、“現在の貧弱な公共職業訓練所と泡沫的なセミナー屋にその役割を負わせておくわけにはいかない。”としている。（中略）公的な場の設定のためには、間氏から批判を受けている、公共職業訓練施設において在職者訓練を拡大しその内容を充実することが、ちかみちであると考えられる。また、企業内訓練の認定化を進め、その内容を普遍性のある適切なものにするこゝも、わが国の在職者訓練の現状にあつた有効な方法である。」
- (11) 東京都総合技能開発研修所開発課、小幡、出頭両氏による“成人訓練の推移”（50. 10. 24）をもとに紹介した。

< 3. 現行成人訓練の内容・編成の実状 >

- (12) 遠藤政夫：前掲書、P 67 - 107 に詳細がある。
- (13) 職業構造の性格によつて、成人訓練内容はかなり規定される。つまり、専門的技術志向型の職種、独立自営型の職種、資格取得型の職種に分類してみても、成人訓練内容はそれぞれ、異つてくるのがわかる。
- (14) 浜松建設技能センター：成人職業訓練実施状況推移、1976.
- (15) 同様な傾向は山梨でもみられる。つまり、技能補習課程を、㉑先端技術コース、㉒生産管理コース、㉓その他の公的資格コース、㉔2級建築設計コース、㉕技能検定学科予備講習、㉖専門知識再訓練コースに分けると、公的資格、生産管理、先端技術コースは比較の人気が高く、逆に専門知識再訓練コースはやや人気が低い。（山梨県立総合技能訓練センター：昭和48年度成人職業訓練における受講者数等の定員との比較、1974. による。）
- (16) 東京都では、短期技能講習の柱として㉗各種資格取得に結びつく訓練、㉘資格取得に関連した訓練、㉙最近の技能を柱として科目編成した訓練をあげている。
- (17) 短期講習（実技以外）に対する反省は強く、本当の成人訓練は熟練形成を目標にすべきであるという声は随所で聞かれた。例えば、「技能者が職場で“あの人でなければ……………”という技能を持つように人を高める訓練が成人訓練である。」と表現される。
- (18) 伊藤和也氏は前掲文献で、現状の成人訓練がかならずしも受け手側の訓練になつていないことを認識し、訓練ニーズをつかむ場合、成人訓練推進委員会のメンバーに労働組合を入れることを提案している。
- (19) 公共訓練施設における成人訓練ニーズの把握方法について、遠藤政夫、前掲書、P 138 ~ 160 に述べられているが、それにもとづき、山梨県立技能訓練センター、田草川紀男氏が現場にそくして、表現したものである。
- (20) 山梨県立総合技能訓練センターでは、毎回、約1000部のパンフレットを作成して、企業（500~600部）、個人（100~150部）、商工会議所、職種別組合、職業安定所、社会保険事務所、報道機関、商工会連合会、中小企業団体中央会、県経営指導課（各30~40部）を配布している。

< 4. 成人訓練受講者の実状 >

- (21) 石川晃弘：社会変動と労働者意識、1975. 日本労働協会
- (22) 平井省三：前掲書、24~28

23) 大企業においては、技能検定合格者を人事記録に登録したり、豪華な盾を送ったりしている。しかし、一般的に、直接的な賃金昇給に結びつくことは少ない。さらに、零細企業では技能検定をうける機会さえみつけられない状況にある。

24) 神奈川県立技能訓練センターの前掲文献（1973. 1974. 1975. 1976.）によると、1973年で、労働者個人が学習場所として、“公共訓練施設”を選ぶもの、60.0%、“会社の施設”を選ぶもの、23.0%となり、公共訓練施設を選ぶ者が多い。そして、その傾向は、1974年に61.2%、1975年に63.8%、1976年には70.7%と期待率は増加している。

それとは逆に、雇用主側は、“公共の職業訓練で行なう”27.6%、“会社内で行なう”69.2%、“親会社でおこなう”13.5%と回答し、公共訓練を訓練場所として選択する率は少ない。

25) 労働者個人が公共訓練を学習の場を選ぶ理由は次のように述べられている。

① 学習習慣の形成する場として期待される。つまり、「仕事を終つて、食事をした後に、勉強したり、教科書を開くということは、自分だけではとてもできない。仕事におわれて流される場合が多い。そこで、書物を開いてみる時間をもちたい。このような生活習慣を身につける場所として成人訓練を受講している。」

② 中小企業では、職業訓練の施設設備が不備であること。

③ 自分で学習したいことは、会社とは関係なく、自分で選んだ場所で学びたいという意識が強いこと。

26) 神奈川県立技能訓練センターの「成人職業訓練受講者の意見調査」（1975年）によると、「自発的に講習を受ける」47.9%、「両方による」35.1%、「会社の方針による」17.0%となつている。

27) 特に、技能センターの設置されていない場合、物理的な訓練環境は、好条件でない場合が多い。また、技能センターが訓練場所となつていても、次のような状況である。例えば、布団縫製の夜間訓練コースを夏期に見学したが、窓を閉めきつた蒸風呂のような実習場で汗だくになつて学習していた。（Y）

また、他の例では、「網戸のない教室へ、光を求めて小さい虫が飛んで来る。そして、教科書の上に虫が落ちて、文字が読めないような状態でも熱心に学習が続けられている。」（H）とも聞いた。

28) 受講後のアンケートにおいても、次のような結果がでている。

① 訓練内容に対する期待に対して、「期待どおり」30.8%、「大体期待どおり」63.6%、

「期待とは違っていた」5.6%である。(Y)

- ② 受講所感として、「とても参考になった」33.7%、「参考になった」61.6%、「参考に
ならなかった」4.7%という報告がある。(T)

<5. 現行成人訓練の施設の実状>

(29) ただし、三方式に明確に分けられるわけではなく、神奈川ではセンターで約半分の成人訓練業務をおこない、その他を各訓練校が実施している。また、東京には総合技能訓練研修所があり、成人訓練の調査等スタッフ的役割を果している。さらに、成人訓練のセンター名称は相異なり、神奈川県立技能訓練センター、山梨県立総合技能訓練センター、静岡-西部技能センター、兵庫-姫路技能開発センター、秋田県立総合職業訓練センターとなつている。

(30) 静岡県職業訓練課：前掲文献、19頁

(31) 西山武文：山梨県立総合技能訓練センターについて、1974. 職業訓練、12. 15~18

(32) 竹内敏雄：前掲論文、1974. 10頁

(33) 例えば、夜間訓練の場合、既成利用方式での指導員は、午後6時から9時まで成人訓練を担当し、残務を整理して10時に帰途につく。そして、翌朝8時30分から養成訓練を担当する。

(鹿島高専)

しかも、夜間訓練の手当は夜間訓練手当は設定されておらず、残業超勤手当がそれに充当されるので、指導員等級によつて手当が異なる等の問題も生じている。

(34) 養成訓練ニーズの多い科（電気、機械、自動車整備）はやはり成人訓練ニーズも高い。逆に養成訓練の比較的定員にみえない科は成人訓練ニーズも低い。

(35) 成人受講者から活潑な質問ができるので、実務経験の少ない職員はその質問に回答できない。それに対するコンプレックスが生じ、成人訓練実施をしぶる例もある。

(36) 神奈川県立技能訓練センター：前掲論文（1973. 1975）によると、受講者個人は、“平日の夜間がよい”46.0%、（1973）→43.8%（1975）、“平日の昼間がよい”33.7%（1973）→32.2%（1975）となつている。また、雇用主側では、“平日の夜間に実施してほしい”52.0%となつている。

(37) 有給教育訓練休暇制度が、労働者個人の成人訓練昼間受講に対して期待されるが、現状のところ、その実効は認められなかった。

<6. おわりに>

(38) 今後の公共成人訓練の発展性について、成人訓練担当者は、「成人訓練はこのままの体制では、発展しないのではないか」という、懐疑的な態度をとっている場合が多い。

その理由として、①養成訓練を兼務しての片手間の成人訓練では実施が困難なこと、②成人訓練は既存の訓練施設保持のために、上からの行政的な圧迫によつて、仕方なく実施していること、などがあげられている。

(39) 労働組合との関係で、公共職業訓練について述べられている文献に、次のものがある。

1. 萩原進：職業訓練と労働組合、1971. 労働経済旬報、4. 3～17
2. 松林和夫：職業技術教育を受ける権利と企業内教育、1973. 法律時報、5. 69～77、6. 151～162
3. 谷正水：「職業訓練」と労働者の権利、1974. 月刊社会教育、12. 46～48

(40) R・M・Belbin：「The discovery method」（発見学習法）が職業訓練大学校調査資料 第22号で紹介されている。

(41) 成人のトータルな職業訓練開発に関連して、補足資料(4)に「成人訓練に関する文献解題」を収録した。