

## 結 論

本論文は、わが国における公的職業訓練のカリキュラムが歴史的にどのように展開してきたかについて解明してきた。すなわち、近代における労働者を対象にした職業に関する教育のカリキュラムの展開史について論じてきた。最後に、本論文により解明された要点をまとめ、本論文の結びとしたい。

### I.

職業訓練は実に複雑、かつ多様な実態で展開しながら変遷してきた。これは学校教育の展開からみるとほとんど理解が不可能なほどであろう。職業訓練が複雑で多様であるという背景には、わが国においては職業訓練の中核となる支援団体を有していないということがあった。したがって、職業訓練の実践をそのつど社会の様々な変化に合わせて対応せざるをえないという側面があった。このために職業訓練が他の社会的要因、具体的には学校教育の進学率の向上、失業者あるいは離転職者の発生の状況、技術革新への対応などへの非主体的追随とする見方も現れる。しかし、このような見解はこの表面だけの説明であり、職業訓練のいずれの時点でも本質的には労働者の職業教育の保障を目指したと考えるのが正しいと考える。複雑・多様な職業訓練を解明する視点は、他にも多様にありうるであろうが、本論文では、歴史的に職業訓練のカリキュラムを分析することを基本的な視点とした。

職業訓練の始点を何によって定めるかは極めて困難であるが、政府（労働関係省庁）が関与した職業訓練を本研究の対象とするという限定から、1916（大正5）年の「工場法施行令」を目安として、その前後以降を本研究の対象とした。つまり、1916年頃から1937（昭和12）年頃までを「成立期」、1941（昭和16）年頃までを「展開期」、その後敗戦までを「崩壊期」、戦後より1950（昭和25）年頃までを「再発足期」、1975（昭和50）年頃までを「確立期」、そしてその後を「再編成期」とし、職業訓練のカリキュラム史の時代区分として戦前を3期に、そして戦後を3期に、合わせて6期に分割して論じたが、細部の分析においても、この時代区分が妥当であるとの感触を得た。

上に示したような新たな時代区分を採用することによって、本研究では以下のようなことが明確になった。第一に、社会変化の歴史と職業訓練の歴史との対応関係が明かとなった。このことは、職業訓練の実態を様々な社会の状況の中における一つの営みとして総合的に理解できることになったことを意味する。

第二に、公共職業訓練と企業内職業訓練を一体的に理解できることになった。このことは、日本的な公共職業訓練の実態も、企業内訓練との密接な関係で展開してきたことが理解できることになったことを意味する。

第三に、職業訓練の歴史の中から今日の期待されている職業訓練の課題を明らかにできた。このことは、本研究が単なる職業訓練のカリキュラムの歴史の叙述に終わらず、今後の職業訓練の果たすべき社会的役割を明らかにする上での論理的根拠が整理されたことになる。

## 結 論

なお、先に「職業訓練のいずれの時点でも本質的には労働者の職業教育の保障を目指したと考えるのが正しい」と述べたが、職業教育を保障する仕方は多様であり、場合によってはその受講者に対する立場は政策理念と微妙なズレが生じるときもある。受講者に対する立場とは次のような二つの政策となって表れて来る。

第一は、基本的に労働者保護思想の立場から受講者の職業訓練に関する諸要求や諸権利を守ろうとする立場であり、いわば“受講者保護思想”とも言える職業訓練に関する政策である。この政策は公共職業訓練では、受講者を失業者や離転職者として考える場合においては基本的に底流にある政策である。ただ、社会的背景の差異、特に産業振興を第一義的に考慮する時代にはこの政策が後に隠れることになる。また、企業内訓練の場合には、「崩壊期」のように時代によっては軽視されることになることもある。

第二は、生産を支える技能労働者の養成を重視するという立場であり、いわば“技能者養成思想”とも言える職業訓練に関する政策である。この政策は産業振興や経済成長政策下における職業訓練に関する具体策とも言えるものである。この政策が上述した労働者の職業教育を保障するという実態の立場とはズレがある政策と言える。例えば、公共職業訓練には新規学卒者を対象とした訓練もあるが、これら新卒者の職業訓練に対する政策は基本的にはこの技能者養成思想の具体化として展開されることになる。

職業訓練の歴史の展開とは、上に述べたような二つの政策理念の絡み合いの過程であるとも言える。つまり、本研究で定めた時代区分による各期の背景には、上の職業訓練に対する二つの政策理念のどちらの政策がその時期の表に出ているかということがある。これら二つの政策は職業訓練にとっては表裏の関係にあり、そのどちらが表になるかにより職業訓練が果たす社会的意味づけが異なり、したがって職業訓練の性格が異なってくる。例えば「成立期」と「再発足期」には受講者保護思想が表に出た時期であり、「展開期」と「確立期」には技能者養成の思想が表に出た時期、「崩壊期」では受講者保護思想はほとんど考慮されない時期、そして今日の「再編成期」はその両者の思想が混沌としている時期と捉えることができる。

それでは本研究で明らかにすることができた、職業訓練カリキュラムの時代別特徴を以下に整理する。

### 「成立期」＝個別的実践の時期

この期は、中央政府による指導・援助がほとんどなく、したがって公共訓練・企業内訓練とも個別的に多様な職業訓練の実践が試みられていた。

企業内訓練の場合は非組織的・非計画的な日常業務の中における職業訓練から始まり、大企業を中心として次第にOJTが体系化され、次に学科の学習が組織化され、最後に実技訓練のOffJTが体系化された。大多数の企業ではOJTが中心であったが、その内実は極めて多様・多義的であった。

そのOJT中心の訓練生に対する「見習工」という用語は、1935（昭和10）年頃において「年期（季）工、技工見習、臨時職工、徒弟工、職工、工手、試傭工、幼年工」と同じ意味で用いられていた<sup>(1)</sup>。これらの多様な名称、多様な形式で職業訓練が営まれている過程で、「徒弟の保護」の

ために1916（大正5）年の工場法施行令において「徒弟」条項を定めたが、工場法審議の段階で事業者団体などの厳しい抵抗にあい、徒弟の訓練基準の設定に関しては実質的に骨抜きとなった。しかし、そのような徒弟（訓練生）を、一般の職工と区別した初めての法令として高く評価すべきであろう。この意味で名目的ではあったが、徒弟の訓練のための基準が示されたことは、重要であり、この期の職業訓練のカリキュラムが徒弟の保護の性格をもつものであったといえる。満州事変以降、見習工の養成は緊要な課題となるが、その研究と普及に見落とせない活動をしたのが1931（昭和6）年4月に臨時産業合理局生産管理委員会の要請によって設立された日本工業協会であった。したがって、同協会はわが国の企業内訓練の育ての親と言うこともできる。

一方、公共訓練のはじまりは明治期の「授産」事業である（但し、「士族授産」を除く<sup>(2)</sup>）。つまり、公共訓練は明治初期の貧民救済の事業としての授産事業から、しだいに多様な職業訓練へと発展してきた。第一次世界大戦後の世界的不況の下では失業者救済、あるいは失業防止が重要な課題となり、1919（大正8）年のILOにおける「失業ニ関スル条約」および「失業ニ関スル勧告」の決議に象徴される、いわゆる「失業者保護」思想が公共訓練に導入された。しかし当時の運営は、篤志家または地方公共団体ごとに個別的行われていたため、職業訓練のカリキュラム上の問題意識は顕在化しなかったが、今日の公共職業訓練の原型となる、注目すべき営みが試みられている。それは次の3類型に分類することができる。

第1は、仕事に対する工賃を支払いながら訓練をするという、いわば公共訓練におけるOJTシステムとしての「授産・輔導施設」である。第2は、関東大震災前後より、主として大工、木工などの技能者養成をめざし、実技のOffJTを初めて組織化した「技術講習施設」である。そして第3は、労働作業と精神訓練を結合して失業者の退廃的精神を「健全化」するために昭和11年に設立された「精神訓練施設」である。すなわち、これら施設では、それぞれ失業者に「生きること」、「働くこと」そして「学ぶこと」の教育訓練が試みられていた。このように、「成立期」は失業労働者の保護としてのカリキュラムが、OJTの組織化、OffJT（これには学科を含む）の組織化、そして精神訓練の組織化という形態で次第に整備されてきた時期である。

#### 「展開期」＝体系化の時期

この期は日華事変期と並行しており、法制上職業訓練が初めて制度化された時期である。すなわち、公共訓練は改正「職業紹介法」中の「職業輔導」の下で、また企業内訓練は「国家総動員法」中の「技能者養成」の下で行われた。公共訓練と企業内訓練の同時法制化は、カリキュラムに関するそれまでの個別実践を体系化していく大きな動因となった。この時期の訓練職種としては、国策上、機械・金属系が重視され、そのような職種系を中心とした体系化が進んだ。

体系化の思想は大正末期に欧米より入ってきた「産業振興」＝「産業合理化」思想が下敷きとなっていた。専門化・体系化の思想を具体的に追究する必要が生じたのは、満洲事変の勃発による熟練工不足が問題になってからであった。この時期、職業訓練のカリキュラムの体系化に当って、極めて重要な役割を果たした組織は、日本工業協会であった。同協会は、「工場事業場技能者養成令」に対して、全面受入ではなく、研究に基づくたびたびの改正建議を行っていた。

公共訓練では、それまでの訓練対象者は主として失業者であったが、次第に新規学校卒業者の訓

## 結 論

練も重視されるようになり、機械工養成所・訓育所が制度化された。機械工養成所の指導者であった清家正を中心として考案した集団主義的な職業訓練のカリキュラムと方法は、その後のわが国の職業訓練界に大きな影響を残した。

熟練工不足が著しくなった日華事変期に入ると、技能者養成制度をいかに再編するかということが重大な課題となり、いわゆる「熟練工論争」が起こった。その「熟練工論争」<sup>(18)</sup>は、職業訓練のカリキュラム論上での二大課題を提起した。一つの課題は、いわゆる「多能工・単能工」論争であり、もう一つの課題は、訓練内容の「広さ」と「深さ」をどのように設定するかということであった。視点を変えると、この論争は公共訓練と企業内訓練との熟練工をそれぞれどのように養成するかという「カリキュラムの在り方」についての論争であった。効率的な訓練が要求された社会状況の下で、企業内訓練が「多能的熟練工」の養成を、公共訓練が「単能的熟練工」または速成工を養成するという役割分担が確立した。

技能者養成の目標、内容とのかかわりで、この時期には教科書・教材の開発が重視されてきていた。しかし、その開発は、職業訓練用の教材としていかに実技の内容を体系化するかという、それまでの学校教育においては試みられなかった困難な事業であった。例えば、わが国で最初に公的に発行された職業訓練用の教科書は、1935（昭和10）年以降、鉄道省工作局が編集した「見習工教科書」であった。この編集方針は、算術、物理、化学、幾何学などの学科を個別に教えるのではなく、一冊で物理も化学も数学も実際問題と関連して指導するような教科書を作成することにあつた。職業訓練用の教科書は1938（昭和13）年以降も各種のものが発行されるが、いずれも実技内容の具現化、実学一体訓練の試みに精力が集中された。また、実技そのものを訓練するための教材をいかに作成するかという課題が生じたのも、この「展開期」であった。その当時の実技用教材は、高い評価を受けており、今日においても批判に耐えうるものである。

以上のようにこの展開期には職業訓練カリキュラムの体系化が進んだが、それは受講者保護の視点からではなく、技能者養成の視点から体系化されたものであった。

### 「崩壊期」＝合理化の時期

「崩壊期」における職業訓練のカリキュラムは、わが国が大太平洋戦争に突入するにおよび、それまでに体系化されたカリキュラムに関する遺産は能率化・合理化の対象とされていった。例えば、訓練期間が再び短縮され、勤労訓練所などの精神主義的なカリキュラムを実施する施設が設立された。すなわち、展開期に確立したOff J Tの訓練は形骸化され、再びO J Tを中心とした訓練方法が編成されていった。この傾向は年とともに進み、カリキュラムは次第に変質し、労働者のための職業訓練は崩壊していった。

すなわちこの崩壊期には、公共職業訓練においても企業内職業訓練においても、労働者（訓練生）保護の観点はほとんど考慮されず、精神訓練と短期速成方式の過密なカリキュラムとなつていった。

### 「再発足期」＝再開発の時期

敗戦を境に、多くの工場が戦災で稼働不能になり、復員者、引揚者を含めた膨大な失業者があふれた。そのため、戦前の展開期の技能者養成を目標とした職業訓練体系の復活だけでは対応しきれず、新憲法の理念の下での技能養成工の保護、失業者の救済という受講者保護思想の高揚のもとで

新たな職業訓練の発足がうながされた。

まず、公共訓練では戦災をまぬがれた戦前の各種施設において、失業者を対象にした訓練が行われた。とくに、家屋の焼失に対する、いわゆる「戦災復興」の一助としての建築、木工などの訓練が重視された。そこでは失業者の保護、すなわち失業者のより早い再就職を目指した、短期間に技能・技術を修得させるカリキュラム基準が成立した。

一方、企業内訓練では、生産再開が見込めない下で、外貨獲得策として伝統産業を中心に、漆器、金属工芸、織物などの職種が重視され、新に公布された「技能者養成規程」による職人養成が奨励された。この規程はとくに徒弟制度の弊害排除という視点に立ち、訓練期間は最高限度を、訓練内容は最低限度をカリキュラム基準として示した。伝統的な徒弟の養成においては、期間が定められず、訓練内容が親方の恣意的な判断になり易いため、訓練生の保護の立場から、定められた訓練期間内で一人前の熟練工にしなければならないことが規定された。

このような戦前の理念の転換と、戦中の軍需動員のために行われた機械系職種中心の訓練からのカリキュラムの転換とが、この時期の職業訓練を「再発足期」と呼ぶ理由である。職業訓練の再開発は、「教程基準」、「教科書」、「指導方法」、「年間訓練計画」、「作業分解」、「指導案」、「指導の観察と評価方法」など、ほぼ職業訓練の方法に関する全分野にわたっていた。しかも、これらの再開発においては、戦前の遺産の継承の形をとらず、全く新たな方法論が導入された。その最大の理由はわが国の職業訓練に関する方法は一部を除いて体系化されていなかったことがあり、また占領下という下での事大主義思想が反映した面もあったと推測される。指導方法については、海外から紹介されたTWI (Training Within Industry for Supervisor; 監督者訓練) およびT T T (Teaching Teachers to Teach)<sup>(4)</sup>などが参考にされた。この時期に、今日の研究方法では「授業研究」という用語で一般化している教授＝学習過程の評価のための「観察と評価」法を定式化していたことは注目に値する。このようなカリキュラム・方法上の研究開発は、職業訓練方法研究の再出発となった。

以上のように「再発足期」においては、新憲法に基づく新たな受講者保護思想の上に職業訓練のカリキュラムが試行・開発された時期である。しかしその内実は戦前の「展開期」の実態に強く影響されていたことは否めない。

#### 「確立期」＝総合的体系化の時期

朝鮮戦争による特需に刺激を受け景気が回復すると、職業訓練のカリキュラムも次第に総合的に体系化されてきた。しかしその体系化にあたって、受講者保護思想が次第に背後に押しやられ、逆に技能者養成のための合理的思想による体系化が進行した。景気の回復による社会的現象として失業者が減少し、その結果、公共職業補導所への応募者も減少した。一方では、国民の向学心が再び旺盛になってきたが、まだ高等学校へ進学できない貧しい家庭の中卒者も多数存在した。このことが、1951(昭和26)年に公共訓練に中卒者を受け入れるという募集方針決定の基となった「職業補導の根本方針」が定められた。その背景には、産業の復興に伴い、高度な技能者の養成が産業界より要請されていたという事情もあった。これらの事情から、各地に失業保険施設として「総合職業補導所」が設立され、本格的に「技能者養成」が開始された。

## 結 論

景気回復による産業活動が活発化するにつれ、再度、重化学工業系職種の訓練が重視され、公共訓練、企業内訓練とも、そのような職種の訓練科が増強され、「技能者養成」の方針の下に、公共訓練と企業内訓練の制度およびカリキュラムが次第に統合されていく。

先の中学新卒者の公共職業補導所への導入は、より良質な技能者を養成すべきという社会的要請にもマッチし、次第に支持を得てきたが、それまでの失業者を対象に入所させていた時とは異った新たな課題が生じてきた。第一は訓練期間の長期化であり、訓練内容における学校教育との整合性の追求である。すなわち、当初は6カ月であった訓練期間が次第に長期化し、1959（昭和34）年の基準改正で、初めて2年制の公共訓練が「専門訓練」課程として制度化された。それと同時に、全体的な学科の増加、その中でも普通学科の増加と整備が進んだ。そして、学校教育との連携も、この延長線上に現れてくる。

一方、転職職者は常に発生しており、これらの人々に対する訓練としては学校化したカリキュラムは適さない。具体的には駐留軍労務者対策として開始された1954（昭和29）年の夜間職業補導がある。このことは、訓練の対象者と訓練期間、および学科と実習のカリキュラムの在り方についての新たな課題を提起した。

1949（昭和24）年には、実技教育の合理的カリキュラム編成をめざしたアメリカの「作業分析」が、わが国で初めて翻訳された<sup>(5)</sup>。それまでのカリキュラム編成は、主として知識（学問）の系統性を重視する手法であったが、この「作業分析」により初めて、実技の系統性を重視したカリキュラム編成の理論が成立した。そのため、この手法は昭和26年の工業高校用の『高等学校学習指導要領』にも採用された。しかし、いくつかの問題点が内在していたため、学校教育における産業教育の不振という背景もあり、1956（昭和31）年の『高等学校学習指導要領』からは削除された。職業訓練においては実技の訓練は不可欠なため、「作業分析」は1950年の中葉以降、職業訓練のカリキュラム編成の理論として応用された。この意味で、「作業分析」が実技のカリキュラム編成研究の戦後のスタートの位置を占めているといえよう。

職業訓練法の制定（昭和33年）および第一次改正ともいえる新「職業訓練法」の制定（昭和44年）は、共に職業訓練の「確立期」の中に捉えることができるが、カリキュラム論的に重要なのは後者の昭和44年改正法である。この昭和44年の新法は、高卒訓練の新たなカリキュラムを制度化した。この新制度は、高校進学率の上昇という教育状況の変化に対応した措置であった。しかし、そのカリキュラム基準は、高卒者には普通学科目を任意選択制にし、訓練期間を2分の1に短縮したほかは、中卒訓練と同一の基準であった。このように、学歴の異なる新卒者を対象にしたカリキュラム基準が同一であることは1978（昭和53）年の改正「職業訓練法」下の「普通訓練課程」においても継承されているが、戦前の養成訓練の場合、中等学校卒業者と高等小学校卒業者を対象とした訓練が制度的にもカリキュラム基準的にも異なっていたことを考えると、その同一性の可否の考察は、カリキュラム研究にとって重要である。

1969（昭和44）年の新「職業訓練」法のもう一つの面は、公共訓練と企業内訓練とのカリキュラムを統合する方向で制度を再編したことである。これによって、1955（昭和30）年前後より懸案になっていた「公共職業補導と企業内技能者養成との連携」を果たしたことになる。このことにより、

法制的に、訓練カリキュラムまでを含めて、初めて公共訓練と企業内訓練が同一基準の下で訓練を行うことになり、技能者の目標像とその訓練課程が、公共訓練と企業内訓練とで初めて統合された。

以上のように「確立期」においては、新規学校卒業者を技能者養成の主要な対象者に位置づけたため、そのカリキュラムは当初学校的なものへと整備されていった。すなわち、この時期には技能者養成思想にもとづいて、公共職業訓練、企業内職業訓練とも技能者養成のためのカリキュラムが総合的に体系化されたといえる。

#### 「再編成期」＝新たな模索の時期

1973（昭和48）年の第一次オイルショック以後、失業問題が深刻化する中で、失業者のための職業訓練の重要性が戦後3度目の事象として課題となった。さきの再編成期に学校化した体系からの揺り戻しのための制度も試みられ、そのためのカリキュラムの提起もなされていた。この時期の「職業訓練法」の大改正は、1978（昭和53）年と1985（昭和60）年に行われた。この時期で最も注目されたカリキュラム理論は「モジュール訓練」である。モジュール訓練は「単位制訓練」とも呼ばれ、学習方法だけでなくカリキュラムをも個別化しようとする方法であった。このカリキュラムの個別化は、これまで教育訓練の研究者がほとんど考えることのなかった、様々な教育・訓練論を提起した。

1973（昭和48）年以降、ILOでは主として開発途上国の失業者のための訓練システムとして、「モジュール訓練」を提案し、開発・普及してきたが、このシステムは個々の失業者に対応した「随時入校制」に応用可能という新システムへの期待から、わが国の職業訓練へも大きな影響を与えてきた。その「随時入校制」は、戦前を含め、公共訓練では常に探究されてきた課題であり、例えば、1965（昭和40）年前後に「等差循環方式」の名の下に試みられていた。とくに、カリキュラムとは従来、課程（コース）によって定められていたが、モジュール訓練の場合は訓練生一人ひとりの必要性和興味によって、または仕事の単位によって構成されるという理論である。この方式は、大学などで運用されている「単位制」を更に徹底したものとも解せるが、しかし、そこには課程という制度枠組が存在しないため、単位制と同一視することはできない。従って、「単位制訓練」と訳すよりも、その内実からいえば「課題制訓練」とした方が適切だったかも知れない。このような訓練内容の定め方を「カリキュラム」といえるのかどうかということを含めて、「モジュール訓練」のカリキュラム思想を検討する課題が残されている。

この時期は、在職者に対する訓練も重要な課題となってきた。これは「向上訓練」の名で、1969（昭和44）年の新「職業訓練法」で制度化されたが、公共訓練校の再編成との関係でより重視されるようになったのは1978（昭和53）年改正法以降である。この向上訓練は、在職者に対し、公共訓練機関が初めて組織的に取り組む訓練である。公共訓練が企業内教育、あるいは在職労働者にいかに貢献するかという理念の構築とともに、その訓練内容、方法などの在り方をこれまでの養成訓練などとはまた異った体系として構築する必要に迫られている。この公共訓練の行う向上訓練に対しては、受講者からも、また雇用主からも基礎的内容の訓練が期待されており、公共訓練機関の社会的役割を再確認させるものとして注目される<sup>(6)</sup>。

他方、企業内訓練は、オイルショック以後、休廃止、あるいは縮少が顕著になっていた。しかし、

## 結 論

一方では技術革新などに対応するための教育訓練に対する要求が根強いいため、国はこれに対して訓練基準を弾力化することで、その要望に応えようとした。

最後に高卒訓練の課題を述べておきたい。この点に関しては、先に中卒訓練のカリキュラムとの同一性の問題について触れたが、今後の高卒養成訓練の一つの柱である「職業訓練短期大学校」についてである。1975（昭和50）年に、東京職業訓練短期大学校が初めて設置され、1992（平成4）年現在、公共職業訓練短期大学校は23校であり、今後も各地に増設し最終的には30校に近い公共職業訓練短期大学校の設立が計画されている。また、企業内職業訓練短期大学校は14校が開設されており、こちらも増加の傾向にある。そのカリキュラムは、文部省系短大や従来の高卒訓練（中卒訓練）のカリキュラムと異なる新たな「テクニシャン養成」が目指された。その基準は、1976（昭和51）年に制定されたが、カリキュラムの実施に当っては、実技と学科が遊離しないように期待された。ここでも、短大レベルにおける「学科と実技の融合」が新たな課題となっている。

以上のように「再編成期」に入ると、多様なカリキュラムが模索されるようになるが、その背景には技術革新・ME化と、受講者保護の二つの思想に合わせたカリキュラムの改革が求められていることは明かである。このことが、今日の職業訓練のカリキュラムの実態を見ると、極めて複雑な様相を呈している大きな要因であるといえる。すなわち、職業訓練の対象者の属性により、つまり離転職者あるいは失業者か、または新規学校卒業の求職者か、それとも在職労働者かによりカリキュラムのあり方が異なり、さらに、受講者保護と技能者養成との両者の立場からの要請があるためにとくに複雑になってきている。今日、この多様な課題に対応するための様々な試みがなされている。

### まとめ

以上のような職業訓練のカリキュラム史の研究から、職業訓練は、二つの思想（政策理念）の相貌をもっていたことが指摘できる。すなわち、受講者保護思想と技能者養成思想である。これらの思想を職業訓練の二側面として、そのいずれか片方がそれぞれの時代の政策の基となっていたと捉えることが可能である。これら二つの思想と、上記時代区分との関係を述べれば以下ようになる。すなわち、成立期と再発足期には受講者保護思想が前面に出た時代であり、展開期と確立期は技能者養成思想が表に出た時代であり、崩壊期は受講者保護思想がほとんど省みられなかった時代である。そして、今日の再編成期は、両者の思想が未だ十分に整理されずに、新たな理念を模索している時代と捉えることができる。

このような時代区分による各時代ごとの職業訓練の特徴を述べるためには、職業訓練の実施主体別すなわち公共職業訓練か企業内職業訓練か、および受講者別すなわち職業訓練の対象者別に、整理する必要がある。

まず公共職業訓練をみると、成立期には主として失業者を対象とした訓練が様々な試みにより実施されていた。そのような多様な失業者対象の公共職業訓練が、展開期には新規学校卒業者を対象とした訓練や、成人訓練とも言える指導員の訓練などが制度化され、次第に体系化が進んできた。したがって職業訓練のカリキュラムもこの時期に体系化された。しかし、崩壊期に入ると、労務動員のための転業者や女子挺身隊などの被徴用者を対象に過密化したカリキュラムや精神教育を重視



したカリキュラムにより訓練が行われていた。

戦後の再発足期の公共職業訓練は、失業労働者を対象とした、戦災復興の為の弾力的な訓練として始まったが、生活の保障がない時代であったため、むしろ若年者が多数を占めていた。このことが、確立期になり、産業界への期待に応えるために新規学校卒業者を対象とした養成訓練が容易に制度化される要因になる。しかし、産業構造の転換による離転職者や失業者のための職業訓練が必要とされるようになり、転職訓練が制度化された。産業構造の転換は言いかえると技術革新であり、そのための在職者訓練が本格的に制度化されたのもこの時期であった。そして、再編成期になると、基本的には企業内訓練の拡充策として在職者を対象とした向上訓練の強化が様々な角度から展開され、全体的にはカリキュラム基準の弾力化が進められるようになる。

以上の公共職業訓練のカリキュラム基準は、「失業者を対象とした訓練は常に随時入所制の配慮や弾力的な基準が試みられ、新規学校卒業者を対象とした養成訓練は学校教育との連続性が考慮されてハードな基準が実施され、そして、在職労働者を対象とした向上訓練は常に短期の訓練が展開されていた」と概観される。

一方、企業内訓練の成立期は若年者に対する見習工養成が先進的な企業・事業所の試みを参考にしつつ、しだいに拡大してきた。展開期に入ると工場事業場技能者養成令の制定により、高等学校卒業者を3年間訓練するという養成訓練の原型が完成し、全国の企業・事業所において中堅工が養成された。同時に、その中堅工を養成する指導員の養成も展開されたが、これは在職者対象の訓練の始まりでもある。しかし、崩壊期になると訓練は合理化され、体系化されたカリキュラムも形骸化してきた。

戦後の企業内訓練に対するカリキュラム基準は、養成工保護の為の訓練を目指したが、戦火による疲弊により工場・事業場における訓練はあまり期待されず、企業内訓練はむしろ外貨獲得を目的とした、伝統的職種を中心に再発足した。したがって基準の理念は受講者保護思想を基盤にしていたが、実態的には展開期の技能者養成の制度が応用されていた。そして朝鮮戦争をきっかけにしだいに産業が活況を呈してくると、重化学工業のための技能者養成が整備され始めた。これは、企業内訓練が、戦前の技能者養成制度の枠組みを戦後も引き継いでいたために容易であった。この頃までは企業内訓練は主として新規学校卒業者のための訓練が中心であったが、その後再編成期を迎える頃より、養成訓練のみでなく、企業内訓練においても在職労働者を対象とした向上訓練が重視されてきた。とくにその典型は、昭和60（1985）年に改正制定された職業能力開発促進法に規定されたOJTである。

以上の企業内訓練のカリキュラム基準を概観すると、養成訓練の基準に特徴がある。すなわち、養成訓練のカリキュラム基準は、再発足期には養成工の立場を保護するために、また高等学校教育との連携を目指して厳格に規定された。しかし、それは確立期以降しだいに弾力化が進んできた。この弾力化が、公共職業訓練と企業内訓練との統合という制度改革との関係の中で、基準全体の理解を分かりにくくしている原因となっている。

## 結 論

### II.

今後われわれが検討しなければならない職業訓練のカリキュラムの課題とは何であろうか。それは次の2つの側面から職業訓練のカリキュラムのあり方を検討すべきことではないだろうか。

第一に、公共職業訓練と企業内訓練とにおいて職業訓練のカリキュラムのあり方が同一であるべきなのか、あるいは異質であってもやむを得ないのかの検討が必要である。すなわち、職業訓練の経営主体別のカリキュラムのあり方についてである。1969（昭和44）年職業訓練法が制度的には両者を統合した基準を定めたが、運用はその後分離されたまま認められていた。このことは、職業訓練における重要な問題である。

第二に、新規学校卒業者か、在職者かあるいは失業者または離転職者かにより、カリキュラム基準のあり方は異なるべきなのか否かの検討である。すなわち、職業訓練の対象者によるカリキュラムのあり方の検討が必要である。このことは、1974（昭和49）年に中央職業訓練審議会が答申した「今後の職業訓練基準のあり方について」において、養成訓練の専修訓練課程の基準を職業転換訓練課程の基準にならって弾力化することを提言し、この考え方を今日の普通課程の基準も受け継いでおり、複雑な判断が必要となっている。このことはカリキュラムのあり方にとっての重要な課題となっている。

第三に、カリキュラムの構造のあり方である。これには内容編成のあり方、枠組みのあり方そして基準性のあり方についての検討が必要である。これらのあり方を検討する際には、ILOのモジュール訓練のカリキュラム論の検討が不可欠となる。また、本研究では全体的な総論の分析に限定せざるを得なかったが、各訓練職種の特徴に合わせた検討が必要であることは当然である。しかし同時に、訓練職種の特徴を生かすカリキュラムと、職業訓練の全体のカリキュラムのあり方との整合性をどのように整理するのかということの検討も必要になる。

以上のようなカリキュラム基準の検討と、職業訓練の拡大という課題との関連のあり方の検討が最後に残る。これは岩崎元職業訓練局長が指摘したパラドックス論、すなわち「訓練基準の弾力化はそれ（職業訓練の拡大）とは性格を異にするものであり、また、訓練基準の弾力化は極限的には無基準となり自己撞着に至りかねないものであって、所せん、多様な訓練ニーズのすべてに対応することは不可能であろう」という課題提起の克服が求められている。この課題は未だ未解決であり、今後の職業訓練のカリキュラムを検討する際の最も重く、最も大きな課題だといえる。

また、本研究で解明できていない課題として、歴史的に重要な資料で遺漏しているかも知れない資料探索、及び本研究が職業訓練の総合的な研究に視点を集中したことによるための職種毎の課題の整理等については今後の研究の課題としたい。

今後のカリキュラムのあり方についての新たな方策は、当然ながら上に整理したおのおのの側面を統合したより高い立場からのカリキュラムの理念による止揚が必要であることは言を待たない。

### III.

今日、教育の課題を論じるとき学校教育のみでは十分でない時代になっている。つまり、「生涯教育」や「生涯学習」の概念と無関係に教育を論じることができなくなっているからである。

この「生涯教育」に関しては、教育界で広く関心を集めたのは臨時教育審議会の答申（第一次昭和60年、第二次昭和61年）以降である。今日、この生涯教育を考えると、学校卒業者の大半が労働者であるため、在職労働者のための教育が最重要課題になる。これに関しては、職業訓練界は世界的な流れを先取りして、既に1969（昭和44）年職業訓練法において「生涯訓練」体系を制度化し、今日にいたっている。

このような経過と内実からいえば、今後ますます職業訓練の社会的役割が高まることが予想される。この社会からの期待にどのように応えるのか、今後の職業訓練界の大きな課題となっている。今日の職業訓練が引き継いでいる遺産は、これまでの職業訓練制度化への行政の施策と訓練現場の指導員の努力による蓄積である。これは疑う余地がない。これらの遺産を正しく継承し、更に発展させることが今日のわれわれに課せられた課題である。本研究はこのような課題意識によりまとめられた。岩崎元局長のパラドックス論も、この観点から克服されるべきであろう。

「生涯教育」時代の労働者の訓練内容、すなわち職業訓練のカリキュラムの設定はどのようにあるべきか。職業訓練のカリキュラムは職業訓練の内実を決定するという側面を有しており、このカリキュラムに関する評価が職業訓練の評価になるということを考えると、職業訓練のカリキュラムのあり方の検討はおろそかにできない。今後の職業訓練のカリキュラムのあり方を検討する際の一つの素材に本論文がなれば幸いである。

（注）

- （1）日本工業協会『第7回研究会資料「見習工ノ採用並ニ養成方法」』、昭和10年。
- （2）土族授産には職業の教育訓練は含まれていなかった。詳しくは吉川秀造『土族授産の研究』昭和17年、有斐閣参照。
- （3）佐々木輝雄「『熟練工論争』再考」、『日本産業教育学会紀要第12号』、1982年10月。
- （4）T T T中央委員会『産業における訓練の仕方』、昭和26年、日本勤労者教育協会。
- （5）長谷川淳『職業分析』、昭和24年、実業教科書。
- （6）その学習内容としては労働者の現在の仕事に関連した基礎となる技術・理論が強く求められている。田中萬年「『成人』職業訓練の理念と変遷」、『成人職業教育の再編に関する研究（昭和62年度文部省科研費総合報告A）倉内史郎代表』、昭和63年3月を参照されたい。

