

## I. はじめに — 問題意識と課題

今日産業社会の諸条件が大きく変化する中で労働者の職業生活の全期間にわたる職業能力開発の充実が問題となっている。もとより生産の中に織り込まれているOJT（オンザジョブトレーニング）という機能がわが国で在職労働者の教育訓練に大きな役割を果たしてきたことは事実であるが、それと有機的な関わりを持ち、より計画的意識的に労働者の職業能力の発展をめざすために、事業内および公共の向上訓練の充実が課題となる。しかし、この課題を果たしていくためには、OJTとOffJITとの「有機的関わり」とは何か、また向上訓練の目標・内容・技法は何か、さらには事業内と公共との向上訓練の条件の相違は何か、等々、実際の立場からの諸問題が山積している。しかもこれらの問題はどれをとってみても単純ではなく、たてまえに終らぬ実際の批判に耐えうる回答を探ることは容易なことではない。これまでの向上訓練の様々な経験の丹念な検討が訓練の現場からもなされなければならないと同時に、いくつもの学問的領域からの理論的実証的研究も相俟って、回答あるいは指針を求めていかねばならないのであろう。

本報告は広範な向上訓練プロジェクト研究の一環として行なわれたが、ここにとりまとめたのは諸研究のための基本的な概念の検討を中心とした「理論篇」にあたる部分である。その検討に際しては、公共職業訓練施設における向上訓練（以下「公共向上訓練」と呼ぶ）の中で現われた経験的事実に着目している。その理由は以下に述べるように、この間の公共向上訓練の拡大自体が極めて注目すべき事柄であるということだけではなく、その経験の中から向上訓練一般に関わるいくつかの重要な研究視点が引き出せると考えられたからである。公共職業訓練界にとどまらず職業教育訓練に関心を持つ多くの方々に読んでいただけることを願って、やや煩雑にはなるがわが国公共職業訓練の経過的な説明を加えつつ、本報告の問題意識、課題を述べよう。

わが国の公共職業訓練において在職労働者への技能向上訓練が本格化したのは、昭和44年の職業訓練法大改正以後、昭和40年代の後半からのことである。44年法で労働大臣が策定すると規定され、昭和46年4月に策定された

「職業訓練基本計画（第一次）」の中で、在職労働者を対象とした成人訓練を公共職業訓練施設においても実施するとしたのである。<sup>(1)</sup>以後、公共向上訓練の受講者数は昭和46年の3万人から50年の7万2千人へ、56年には12万1千人へと急速に拡大したのであった。<sup>(2)</sup>

このような公共向上訓練の急速な拡大をどう評価し、理解するのはさまざまな面から重要であると思われる。公共向上訓練に直接たずさわっている人々にとってその将来を展望するうえで重要であることは言うまでもないが、それを利用する立場からも、まずこれを受講する在職労働者にとって、公共向上訓練は自らの職業生活の充実ひいてはその生活の安定にどのように役立つのかという意味で重要であろうし、また、在職労働者を公共向上訓練に送り出す企業主あるいは経営、管理の観点からも、<sup>(3)</sup>低成長期以後の厳しい環境の中で、また、M・E化と言われる技術革新の流れの中で公共向上訓練は企業の力を高めるうえでどのようにプラスとなるのか関心が持たれるであろう。こうした関係各層の関心の上に国民の生涯訓練の一環として向上訓練にとり組んできた政策担当者の立場からも公共向上訓練のこの間の評価が重要なことは言うまでもあるまい。

しかしながら、さまざまな面から重要であるとはいえ、公共向上訓練の評価自体がまた容易なことではない。やはり多方面にわたる相当に困難な作業を経てはじめて確定することができる評価、理解ではないだろうか。なぜかというところ、過去10数年の間に成長し、次第にその内容を確定しつつある公共向上訓練という営みは、厳密な意味では、わが国の歴史上先例のないものだからである。「厳密な意味で」とは、在職労働者一般を対象とした技能向上訓練を公共職業訓練機関が行なうという意味である。この考え方、あるいは社会的要請というものは、すでに昭和35年4月の中央職業訓練審議会答申「技能労働者等の再訓練に関する答申」の中で述べられており、昭和33年職業訓練法下においても、監督者訓練を中心に公共職業訓練機関の企業の在職労働者教育に対する援助活動は実質的に始まっていた。しかし、むしろこれは今日の公共向上訓練の直接の前史とみなされるべきもので、44年法が公共向上訓練を制度的に位置づけたことによって本格的に出発したのであった。戦前にさかのぼって考

えてみても、昭和15年に設置された都道府県の幹部機械工養成所が在職者を対象としているが、その目的は、職長養成あるいは指導員養成であって、在職労働者一般の技能向上を目的とするものではない。<sup>(4)</sup>つまり、概括的に言うならば、失業者のための職業訓練を中心に出発しているわが国の公共職業訓練は、その後、「失業者」を「求職者」に拡大しつつ養成訓練に取り組むようになったものの、一般在職労働者の訓練は自らの任務としてこなかったが、昭和40年代後半以降、それが開始されたということである。

こうした公共職業訓練の歴史的な経過の背景には、周知のようにわが国の在職労働者の技術・技能教育は企業内教育訓練を主軸として発達してきた事実がある。それは、先輩労働者からの見よう見まねの技能習得から、企業内の教育施設の活用と作業現場での持ち場のローテーションとが組み合わされた発達した形のものまで、さらにはQC運動などの小集団活動、提案制度などとの結びつきの中で行なわれているものという具合に、その歴史的変遷もまた現在の状態も極めて多様なものではあるが、わが国の在職労働者技術・技能教育は職長教育や戦後の監督者訓練を除けば全体として殆んど専ら個別企業内の教育訓練として行なわれてきたとすることに大方の異論はないであろう。各領域の研究者の仕事の上でも、例えば教育の方面からは、職業教育、社会教育の観点から、また労働市場や労使関係の方面からも、この事実は確認され、あるいはむしろ議論の前提とされてきた。この事実をどう解釈するのか、日本の特殊性であるのか否か、またこの事実はいかにして生まれ再生産されているのか、さらにはどうあるべきなのか等々の問題は多く議論の分れてきたところであるが、先に述べた限りでの事実は共通の認識であったと言えよう。このような事情を考える時、昭和40年代後半以降の公共向上訓練の拡大という出来事はいくつかの領域にかかわる研究上の関心からも重要な意味を持っているのではないだろうか。この出来事を詳しく検討することによって、何か新たな視点や課題が引き出されてくるのではないだろうか。

しかしながら職場の慣行にも根ざし、自覚的計画的にだけでなく無自覚的にも行なわれている膨大な労働者の企業内教育訓練に比べれば、急速に拡大してきたとはいえ、現在の公共向上訓練の比重は誠に微々たるものに過ぎない。仮

りに雇用労働者全体から季節労働者、パートタイム労働者、高齢者などを除いて考えたとしても、年間10万人台という公共向上訓練を受講する労働者数は全体の1パーセントに満たないだろう。公共向上訓練拡大の事実注目するといっても、その量的な側面からはまだあまり有効な分析は期待できないのである。むしろ、その質的な側面、すなわち企業は、また在職労働者はなぜ公共向上訓練を受けさせるのか、あるいは受けるのか、公共向上訓練は産業界のどのような需要と噛み合っているのか、という点からこの事実をとらえなければならない。そしてその点を徹底的に掘り下げていく必要があるだろう。

ところで、すでに述べたような事情の中で公共向上訓練を直接の研究対象とした仕事はまだ極めて少ない。『技能と技術』、『職業訓練』などの雑誌に公共訓練施設からの報告がある他、部分的な考察、提言等を見ることができ<sup>(5)</sup>るが、まとまった公共向上訓練研究の成果としては戸田〔11〕、〔13〕、〔14〕、〔20〕および泉、佐々木、富田〔12〕をあげることができるだろう。これらはいずれも公共向上訓練の実態をもとにした実証的な研究であるが、そのうち最新の成果である戸田〔13〕は「どのような訓練内容が公共向上訓練に求められているのか」と問いを立て、数多くの事例検討の中から「基礎・基本が求められている」と答えている。この点は理念的にはすでに昭和35年の答申の中にも見られるものである。それを公共向上訓練の経験と中・小規模を中心とした広範な企業の実態から引き出したところに戸田〔13〕の意義があるのである。

本報告書にまとめた研究はこの事実、すなわち「公共向上訓練に基礎的なものが求められている」という事実を直接の研究対象として据えた。なぜこの事実を対象とするのか、この事実をとりまいている具体的な事情、この事実の性格は何かについては次章を当てて詳しく述べたい。そのうえでこの「基礎的なもの」とは何か、どういう考え方をすべきなのかの分析にそれ以下の諸章を費やす。そこでの作業の主な内容は基本的な概念の再検討であるが、それが同時に、OJT、ffJT含めた技能者養成に直接携っている人々の経験と噛み合ったものとなることに努め、それを第一の課題とした。そのことによって向上訓練の何らかの発展に多少なりとも直接資するところがあることを願っており、実践的な経験とどこまで噛み合っているか多くの方々の御批判を吃いたい。と

りわけ本報告のポイントはV章にあるので、ここについての御意見を期待する。

向上訓練とは在職労働者を対象としているということから、言ってみれば、まさに教育と経済（あるいは生産）の接点に位置している事柄である。それは一般の学校職業教育や学校修了時の就職指導という問題にも増して、さらにある意味では養成訓練や能開訓練よりも「教育と経済の接点」にある、と言うよりもむしろ、経済（あるいは生産）のまっただなかにある教育、教育のまっただなかにある経済（あるいは生産）とでも言うべき事柄である。したがって「公共向上訓練に基礎的なものが求められている」という事実を中心に据えて研究を深めようとする場合にも教育学や経済学の領域にまたがった取り組みとならざるをえない。（さらには技術・工学や心理学や歴史学、哲学などの仕事も必要なものかも知れない。）こうした諸学問領域に向けて、注目に値いする問題を孕んだものとして公共向上訓練の経験を描きなおすことがこの報告書の第二の課題である。筆者の浅学非才をも顧みずこうした課題を課したのは、今後複数の領域の研究者の協力をも求めて問題を深め、具体化しなければならないものと考えたからである。こうした準備としての第二の課題をどれ程果せたかは全く自信がないが、各専門領域からの御批判もいただければ幸いである。

なお、本報告書がもとにしている企業からの諸発言は主として戸田〔13〕によっているが、その他に、今回埼玉県を中心に機械関係の業種から13の事業所を訪問して関係者のお話を聞かせていただいた。改めて御協力に感謝したい。また、当研究センターの開発部各室の研究員の方々には技術と訓練に関してたびたび御教示をいただいた。筆者の理解に不十分な点もあろうかと思うが、それぞれにお忙しい中での各研究員のていねいな説明と御意見なしにはこの報告書はできなかったことを記して、お礼を申しあげる。

#### Iへの注

- (1) 昭和46年以前の成人職業訓練については、「委託訓練」「産業人能力開発セミナー」などの例がある。文献〔11〕「補足資料(1)」〔1〕P. 45,〔4〕P. 263 参照。
- (2) 『職業訓練』1983年6月号 P. 12より。
- (3) 〔12〕の調査結果によれば、公共向上訓練受講者の8割を占める雇用者のうち、52パーセントが経費全額会社負担で受講している。本人全額負担は36パーセントである。
- (4) 〔18〕,〔19〕参照。
- (5) 『技能と技術』は、職業訓練研究センター編集、雇用問題研究会発行。  
『職業訓練』は、労働省職業訓練局編、労務行政研究所発行。（職業訓練局の職業能力開発局への名称変更に伴って、『職業能力開発ジャーナル』と改題。）