

新 進 路 指 導 〔Ⅱ〕

岡 田 三 郎*

Saburō OKADA

New Educational and Vocational Guidance

は し が き

前篇の新進路指導〔Ⅰ〕に対し、補足的説明を付加するために本稿を書く。

要旨は、進学率の上昇過程を教育の量的拡充と見て、今後考えるべき方向として、教育の質的充実向上への努力を開始すべき好機であることを述べる。その際教育界だけではなく、産業界の給与任用等に関する制度も改訂されるべきものであることを付説する。教育には前回希望を述べたように、個人毎自由にテーマを選択させて、技能に重点をおいて毎日学習する時間を設定するが、それには保護者のより一層の関心の増加が望まれる旨をも指摘する。マイライフ使用の意味である。

第Ⅰ 教育の量的拡充より質的充実への転換

1 概 説

日本の教育は明治5年学制が公布されてより新教育制度が発足したが、その義務制は何回かの法律の改正によって延長された。第二次大戦中、青年学校と国民学校が義務制になったことにより、現在の高校段階まで、中等学校と合せて義務教育が延長されたわけであった。戦後の義務教育はそれに比較すれば短縮されたことになったわけである。^(注1)高校段階迄の義務制は最近に到って、ようやく常識的にはあるが回復したと見てよろしいであろう。進学率が中学より高校へ向けての場合、90%を超えたからである。この点については後記するとして、かかる意味での教育の量的拡充の後に、教育の発展向上と云えば、質的向上に方向転換をすることになるが、多数の改善案が目下審議されている中でも儒教道徳を根底においた方法の改善を問題にしたいと考える。

教育界の問題は、ただその内部だけの問題ではなくして、産業界の古い雇用形態と相調和して、日本社会の旧態勢を形成していると見てよろしいであろう。産業界の

問題は給与の学歴給やそれと関連する任用の制度に例をとりたいが、大学への進学率が上昇した現在では学歴だけで給与を決定するのではなく、職務の責任や遂行の難易等により給与額を決定し、能力や業績による任用法に移行することが望まれる。産業界のかかる改善が、教育改革に対しても調和することになるであろう。

2 進学率の上昇に見る教育の量的拡充と所見

(1) 中卒の高校入学

新教育発足の当時は高校への進学率は50%にも達していなかった。それが昭和50年3月卒業生の進学率は90%を越えるに至っている（第1表）。曾て高校全入運動が

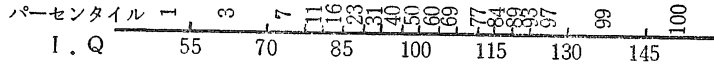
第1表 中卒進学率(%) (注2)

昭和	25	35	45	50	55
進 学	38.5	54.9	78.7	90.0	} (推定) 95.0
就職進学	4.0	2.8	3.4	1.9	
無 業	14.6	5.7	4.9	3.9	
そ の 他		0.7	0.1	0.2	

叫ばれたが、常識的には高校の義務制は達成したと見てよいであろう。統計数字について少しく説明をしておかなければならないことがある。無業者は昭和20年代では、家事に従事したり女子の花嫁修業などが筆者の見聞では多く、青年学級教育の対象者が多かった。しかるに、昭和50年3月卒業者の場合、文部省の統計課員の^(注3)解説によれば、「この無業者の中には有名高等学校を目標に受験勉強をしている、いわゆる中学浪人が増加したことも一因と思われる」との見方もあるようになった。^(注4)また他の資料によれば、学校教育法による高校進学以外の各種学校や職業訓練校への進学者が無業やその他に含まれていることも事実である。50年3月卒業者の場合、就職者は3.99%であった。この中には心身障害者が多く含まれていると思われる。障害者中にも特殊（あるいは養護）学校の高等部に就学する者もあるが、普通一般の

* 島根大学教育学部技術研究室

第2表 知能指数とパーセンタイル(注5)



中学校を卒業後直ちに就職する者も多く、この種就職者が今後も続くものとすれば、将来も3~4%の就職者はあるものと見るべきであろう。知能指数とパーセンタイルとの関係は、第2表に引用するようなものであるが、国民の中には I. Q.=50~75 の者は軽度であるが、4~7%に達することが推定出来る。従ってこれらの人々を除外すれば、高校段階の教育は殆ど国民が受けていると言う状態である。この段階では学力の向上もさることながら、学科・課程の選択と後述するように、新に個人の能力を開発する方策を課題として取り上げるのが適当と思われる。

(2) 高卒の大学入学

昭和20年代から30年頃にかけては、大学への進学は選ばれた感が強かった。しかし、その後国公立大学の増加

るかの計算が必要になる。50年3月に大学に進学した者と3年前高校卒業者との比率をみると37.8%となり、この計算による前年度の統計より3.1%も上昇している。また50年卒の現役進学率との比率差は3.6%に及ぶ。10年程前に、全大学入学者中の浪人者が20%前後にも達した状態に比較して、約10%になっているのは、窓口が開けたからとも見られる。50年3月卒の実質進学率が、各種学校や職業訓練校入学者も含めれば大体40%に及ぶものと見てよいであろう。

前記の統計は全国をまとめたものであるが、地方別に実質進学率を見ると、多い都府県では東京61.5% (現役39.9%)、京都53.3 (41.8)、大阪52.3 (43.8)、広島49.9 (43.9)、神奈川48.5 (41.2)などとなっており、50%を越えるものはいくつか見える。知能指数では既に100以下の者も多数大学に入学していることになる。大学進学者をどの線におさえるべきかなどを問題にするのは個人の判断では差し控えねばならない。しかし東京のような傾向が他府県へも急速に拡大することも予想されるので、高校全入と合せて、ここでも教育の量的拡充より、質的向上へ転換すべき問題を考えてみたくなるわけである。この件については更に次の項であるところの、学卒者受入れの産業界の状況を見てから改めて論じてみることにする。

第3表 高卒進学率(%) (注7)

昭和	30	40	45	50	55
進 学	17.2	24.5	23.3	33.1	} 47.2 (推定)
就職進学	1.2	0.9	1.0	1.1	
無 業	29.3	14.2	18.1	21.7	
そ の 他	5.9	0.9	0.4	0.6	

増募と私立大学の増設とは、大学を国民の普通教育化するにあづかって強力な要因であった。殊に私立大学の設置は著しく、国公立184大学に比し、私立は731(内短大^(注8)432)大学である。今は大学の内容の問題はともかくとして、進学率にのみふれてみたいと思う。

高卒の大学進学は、中卒の高校進学とは事情が異なる。昭和50年3月卒業者の進学率は第3表に示したものでは33.1%であった。就職進学者を加えると34.2%である。この統計はその年の5月1日現在における統計で、その年に卒業した者の進路別の数値であるのでこれを特に現役進学率と呼んでいる。ところが、第3表には無業者21.7%とあり、この者は大部分が浪人者とも見られ、1~2年の後進学する者も多いのである。これらから見て実際の進学率を過年度卒業生をも加えた場合はどうな

3 産業界の給与制度等について

(1) 日本の給与体系

中学生や高校生に進路選択についての意識調査をすると、収入の高さに対しては余り%は上がらないのが普通である。しかし、実際の心の深いところには最も強く魅力を感じているらしく見える。大学、それも有名大学を卒業して有名大会社に入社することが大きな要因になっていることを知るのである。第4表は出身校別の初任給を、第5表はその生涯の賃金の傾向を示すが、大会社において、大学卒の賃金の高さは一層顕著である。烈しい進学競争の意識はかかる賃金の構造と相応じたものとして成立しており、それはまた産業界の雇用制度とも深いつながりを持っているものとも受けとれる。これらの特色をもつ賃金体系を日本では独特のものとして、年功序列型賃金と呼びならわして来たが、第二次大戦後、この

第4表 新規学卒者の初任給 (注9)

年	男子 (千円)			女子		
	大学卒	高校卒	中学卒	大学卒	高校卒	中学卒
昭和35年	13.0	8.1	5.9	12.5	7.3	5.5
40	22.9	16.4	13.1	12.7	15.6	13.3
45	37.4	28.4	23.8	34.5	26.4	23.1
49	67.8	55.2	45.6	60.9	50.7	42.8

第5表 賃金統計 (昭50.労働省) (注10)

年令	学歴別 (男全産業) 千円			大卒製造 (男千円)	
	中卒	高卒	大卒	規模人 1,000~	100~999人
~ 17才	64.9	—	—	—	—
18 ~ 19	77.9	77.7	—	—	—
20 ~ 24	97.7	93.3	95.8	108.0	102.1
25 ~ 29	115.7	116.0	121.6	134.0	130.6
30 ~ 34	131.2	142.4	161.8	181.2	164.7
35 ~ 39	137.8	159.1	204.9	235.3	213.4
40 ~ 49	143.2	173.8	246.6	311.2	263.5
50 ~ 59	140.4	181.0	272.7	364.0	296.7
60 ~	102.8	132.8	169.5	—	—

(注) 大卒製造の規模別の統計は年令階級が多く区分されているので適当と思われるものをとった。

年功序列型賃金に対しては多くの批判が生まれ、職務給^(注11)や職能給の賃金方式が導入されている大企業も多い。それらについても簡単に以下解説をしたいところであるが、高学歴高賃金の情性的制度は企業経営者側からも労働組合側からも何等かの是正をすべしとの声もあり、51年に入り、既にその対策にふみ切った会社も現われている^(注12)。

日本においても明治から大正末期にかけては、繊維産業の若年労働者を除いて、熟練労働者の労働市場における横断的移动が多く、労賃も高額なものが多かった。そうした状態を定着した生涯雇用制にしたものは、各企業^(注13)において技能養成を始めたことが主なる理由であった。大正末年から昭和初期にかけての時代は、a 輸入したテーラーの科学的管理法の普及しつつあった時で、b 一種

の技術革新を行ない、c 社会経済的には産業合理化を实践しドイツの企業集中と同じ Rationalisierung (後に産業 (あるいは企業) 合理化と訳し現在に至っているが初めは集力整理と訳した) が行なわれた時代でもあった^(注14)。財閥の形成は著しくこの時期に進んだと言う状態でもあり、技能養成を大規模に始めたから当然のことながら各企業とも新労働者の定着を強化し、それが生涯雇用につながって行ったと言う次第である。当時の大学卒はその稀少性の故に、生涯雇用制の中で企業幹部に至る昇給のコースが準備されていた点も極めて自然なりゆきでもあったのである。戦後、労働組合は占領政策にもより急速に発展し、それまでの雇用関係を基調として封鎖された労働市場の内組織されたために、その活動は企業別組合として発展する特質を持っていた。生涯雇用の

関係と年功序列型賃金とは深く結びつき強化されて今日に至り、技術革新の時代ではあるがその実施を制扼する組合の運動も少なくない。労働者の横断的移動が不円滑な社会においては、組合のかかる運動も自衛上止むを得ないこととなって了っている。年功序列型賃金はこの面からも合せて取り上げなければならない訳である。

(2) 職務評定

さて、わが国においては前述した通りに終身雇用制(停年迄)が成立しているが、その際基本給の決定基準は、性別・学歴・勤続・年令・家族数などの属人的要素に求められている。戦後、技術革新の波が寄せて来た時、古い技術者が若い新技術保持者にとって代られつつあった折のことであるが従来の賃金体系に疑問を投げかけ(注15)にアメリカにおいて1912年頃から成立してきた職務給採用の声が上ったのであった。その結果、職務遂行の条件検討が始まり、現在では、職務給を基本給とする大企業も多い。職務給とは例えば、第6表のような職務評価の項目と比重をきめて労賃を決定する方法である。この表は一つのひな型に過ぎないが、業務(遂行)責任をはるかに重視する職場もあることであろう。ここでも学歴即ち学力は生きる筈であるが、基礎知識や思考条件が非常に重視される場合(職場)もあるのは当然である。従って、学校教育は将来も重視される訳であるが、作業遂行能力や努力は単なる卒業証書とは企業に対して持つ意味は異なったものであることを特に指摘しておきたい。

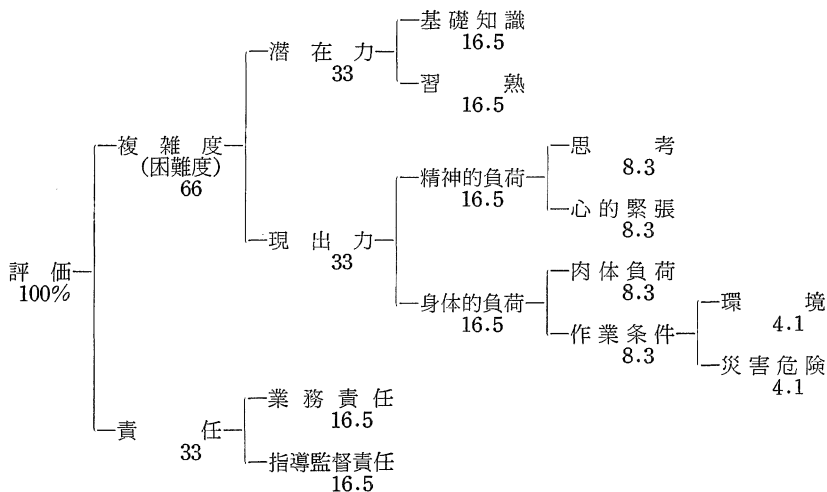
職務評価の方法は、数種あるけれども、趣旨は社会理想を生かし、勤労者大衆の意識になるべく合致するように実施し、かつ保守が行なわれるべきである。戦後の労

働組合の賃金斗争を通じて賃金体系の検討整理改訂が行なわれたのは一步前進したものとも言えるが、今進学率の上昇や教育内容と対比する時、戦後始められた職務給化の問題の趣旨が今再び当面の課題であることを覚えるものである。尤も戦後新設になった賃金体系は職務給だけではない。職務給で規律出来難い部分もあるのである。職務給が職務内容を中心に行っているのに対し、個人の作業遂行能力を主体として決定せざるを得ない職場も少なくない。一定した標準作業ではないような例えば、事務的仕事にそのようなものがあるから、工程作業のように標準動作の繰返しに適用される職務給に対し、これを職能給と呼んでいる。言う迄もなく、職能給はそれが意味を持つ職場や、それを必要としている職務遂行機会に意味を持つわけである。かように職務給だけで意味を持つ職場だけでは限らないので産業界では職能給も必要なわけである。産業界には実はもう一つの給与法の類型があり、それを職種給と呼ぶ。見習いとか熟練者などの差はあるにせよ、昔から職人と呼ばれた人々の最低賃金や標準賃金を扱う場合にこの呼称が使用され、産業界ではそれで実用的に通用している。職務給・職能給・職種給の何れの場合にも、職務遂行能力と努力の有無が本人の給与水準を決定することに大体なっている筈であり、単なる資格と年数で優遇される年功序列型よりは、産業界にも教育界にもよい影響があるものと期待されている。しかしながら現行の職務給と称するものについてはなお説明を加えたいと思う。

(3) 給与及び配置制度の検討

さて戦後職務給の問題が課題となり、多数の大企業では給与法の検討を行ない、職務給制度とか職能給制度と

第6表(注16)



かを採用し、不十分ながら現在に至っている。不十分の意味は、産業間あるいは企業間の横断移動等に対し殆ど準備がなく、技術革新時代にふさわしい方法が意識されていないとも見られる。戦後、技術革新を一因として始めたとも見える職務給は各企業の内部の検討や整頓に役立ったに過ぎないとも評され、学歴給年令給の部は生涯雇用と共に今もなお確実に実施されている。これらは景気過熱時に新入社員に安心感を与え、定着させ、社員を確保する効果もあったことでもあり、ポストハントの弊害発生を未然に防止し得る点でよい一面もあったわけであるが、科学技術の時代とも言われる現代社会にあっては、検討すべき点もあるであろう。自由主義国家群における景気変動と技術革新とは、国の失業対策の諸法規だけでは不十分である。産業界に労務需給の機能を持たせておく機構としなければなるまい。この事と合せて給与や任用配転の制度が調和していなければならない筈のものであろう。近時職業高校も卒業生の進路選択から見て、普通高校化し、それも教育改革の一条件となっている。しかし、学校教育法中にも明文があるように高校では専門の技術教育も行なわれ、一方生涯教育の手段としての社会教育施設も各人にとって充分ではないにせよ普及している状態である。大学への進学率が国民の大部分にまで普及した暁においては勿論、現在のように大都市のある都府県の大学への進学率が、已に実質で50%を越えたものがある一方、なお25%未満の進学率の県がある段階についても給与及び配置の制度は新時代に相応するように改められるべきものと考えられる。言うまでもなく、教育界の改革もこれに調和するよう実施されなくてはなるまい。

第II 技能教育の新しい着想摘記

はじめに

前記したものの要点は、学校教育の量的拡充より、質的充実への転換を考慮することの必要、及び産業界の資金支払と配置の方法を教育改革と調和的に改訂すべき必要を論じた積りである。この項、第IIでは学校教育改革中の重要な一部分を取り上げることにしたい。要点は進路指導の趣旨を生かして、各教科に関する技能教育の面を充実しようとするところにある。これこそ新時代の理想を具現化するための重要な方策の一部と考えるからである。なお技能には実技による進路理解はもとより、一般的及び実施者の進路適性の理解把握の意味もある点を付記する。

1 技能の意味

今この定義を論ずる積りはない。ただ学校教育法中に

使用された全教育活動中の技能一般の意味に用いるとだけ断っておく。以下に述べることは各教科全般に関するもので、中学校の技術家庭科にあるところの教育項目だけではない。高校以上の学校における諸教科・学科・課程・講座等にも関連し、将来の職務行動や家庭生活技術にも各種の分野で生きてくるであろうと想定するものである。また後々充分工夫されるべきものであるが、特殊なテーマを選択して学習する児童生徒の指導には教師の中学・高校の免許状も充分生きて来る筈である。

2 長期にわたる学習・訓練と習熟について

珠算を毎日数十分宛練習する子が居るとしよう。仔細に観察すれば、各種の計算があるが、例えば加算を毎日同じ問題について実施するとその成績としての速度や正確さは上昇する。周知のように習熟現象が現われる。同一の作業では何時かは成績上昇の極、プラト一段階に達するものである。それが熟練者の作業であるが、そこでは各動作や作業全体は、特に緊張することもなく、行なわれる。このことを意識の後退とも呼んでおり、こうした段階において次の領域段階に進んで学習を積むのが望ましいわけである。人生コースにおいては気づかれていない場合でも、異質の作業や行動を迎えることが非常に多く、同一作業ではないにしても一種の習熟過程を歩む場合が多いものである。こうした意味も含めると、技能はその周辺の各種知識や技能を含めて、長期にわたって初めて習熟状態に達するとも言えよう。この着想によって各人の個性開発を実践しようと言うのが、私の教育の質的充実を計る一つの着想である。全国民が特殊な技能について夫々一技一能に秀でた者になり得るとは考えなくてもよいが、教育の永遠性と被教育者及び教育者の多さを思えば、国民のあらゆる分野にわたる水準向上を期待することが出来るであろう。

3 教科における技能

前回提案した方法に、自由研究時間の新設の項があったが、特定テーマは例えば「花作り」と言う項を選んだとすると、なるべく各教科別立場における学習を興味を失わずに実施させ人間行動の各種の側面を理解させるような着意が必要である。またそのテーマを変更する際は、学年にもよるが、前の学習が生きるような着意が生かされる方がよいのは言うまでもなく、「花作りの道具」=「機械」と言った発展した型や「光と熱」などの生理現象へと花から発展させる方法もよろしいわけである。

学習材料の扱い方については、例えば「数字ごま」についてならば、紙→木→プラスチック→金属→電気利用→電波利用→などと変化を与えて抽出統計の初歩的方法

から高度な計算法に至り、電子計算機のソフトウェアに発展させるなど、材料だけについてみても各種の学習内容がなり立つであろう。

以上のような方法は、従来の教科の発達の研究とは趣の異なる、特別の研究方法がなり立つことになる。テーマ別個人別カリキュラムが何れは作られる時が来ると思われるが、多くの新しく発生する問題も解決することを要するわけでもある。また実技と合せて社会経済的問題の学習とその記録なども中学・高校においては学習可能である。国民経済やその国際交流の理解なども一部の子には進めたいことの一つである。

4 マイライフの扱い

自由学習テーマの選択は幼少時は、遊びの選択から入るであろう。しかし学年が進むにつれて、固定化する傾向が当然に考えられるから、教師と児童だけでなく保護者を加えた三者の話し合いが必要である。私はこの会合をPTCと略称したい。Cは子供の意である。PTCには保護者の子供の理解が必要なわけであるから、苦しい義務付けはさけたいが、出生児からのマイライフ（子供の生涯の記録簿）の記録を手段として話し合いや特性の把握が充分に出来ておることは極めて望ましいことと言わねばならない。

- 注 1 岡田三郎 進路指導論 p. 65。
 2 日本教育新聞社，教育年鑑'67. 進路指導誌 51. 1 文部省，統計と教育より作表。
 3 日本職業指導協会刊進路指導誌 51. 1。
 4 文部省編産業教育誌 昭38. 8 中 岡田論文。
 5 雇用問題研究会編職業研究 昭38. 5 p. 55。
 6 文部省編 特殊教育誌 1973—1。
 7 進路指導誌 昭51. 2 及び統計と教育誌 昭46. 10。
 8 矢野恒太記念会編 日本国勢図解'75 国土社刊。
 9 労働省編 労働白書 昭50版 大蔵省印刷局刊。
 10 労働省編 労働時報 昭51. 7 労働法令協会刊。
 11 日本ビジネス社編 ビジネス研究 昭38. 1。
 12 新聞，雑誌等による。
 13 11に同じ。
 14 上野陽一編 能率ハンドブック 昭14 同文館刊，序文。
 15 本林富士郎 職務評価 昭32 労働科学研究所出版部。
 16 15に同じ。