

## 日本労働年鑑 第56集 1986年版

The Labour Year Book of Japan 1986

## 特集 ME化と&lt;能力開発&gt;

## IV 女子と中高年齢層の能力開発

## 2 中高年齢層の能力開発

ME化の労働への影響を主題とするこれまでの大量観察的な調査の多くは、それがFA化にともなうものであれ、OA化にともなうものであれ、中高年比率が低下する傾向、したがってまた中高年齢層の雇用不安の諸契機が存在することを指摘した。女子の場合と異なり、中高年齢層の場合には、一般的にいえば、企業内にその職域の拡大の可能性が少ないという深刻な状況があるからである。

技能系社員の中高年齢層にたいする企業の諸制度を調べたものが第25表である。中高年齢層にたいする諸制度のうち、実施率が最も多いのは選択定年制度(六九九社中の一六%)、出向派遣制度(一二%)、安全と作業環境の整備(一四%)、系列・関係会社への再就職あつせん(一三%)、適職開発(年齢に応じた)九%、退職準備プログラム(八%)、再就職先の開拓・紹介(八%)、進路相談室の開設・拡充(五%)、定年後の自由選択勤務—再雇用や勤務延長—(五%)、専門会社の設立・拡大(五%)等々となっている。中高年齢者比率と中高年にたいするそれらの制度や施策とのクロスをみると、前者の比率が一〇%をこえる段階で安全と作業環境の整備、特別専門職制度の設置が増加し、三〇%をこえるとさきにあげた多くの諸施策が一挙に増大している。各種の制度や諸施策を実施している企業の割合が高いのは、繊維・紙パ、石油・石炭製品、鉄鋼・非鉄・金属、電力・ガスであり、中高年比率が高い諸産業である。

## 中高年対策の推移

日産訓調査で最近の五年間についてのそれら諸制度、諸施策についての企業の展開状況をみると、選択定年制度を採用する企業の割合が六六九社中の七%から一六%へと増加し、また、退職準備プログラムを実施する企業の割合が三%から八%へと増加している。また、出向派遣制度を採用する企業がその増加幅は分からないが顕著に増加した。他方再就職先の開拓・紹介が二三%から八%へと減少した。系列・関係会社への再就職あつせんが二五%から一三%へと減少し、適職開発が二〇%から九%へと減少し、専門会社の設立・拡大が九%から五%へと減少している。最近の五年間に、六〇歳へと定年延長をおこなった企業がほとんどあり、その過程で、高齢者にたいする諸制度施策が大きく変動したことが示唆される。一般的にいえば六〇歳定年制の実施を契機として再雇用や勤務延長の制度や再就職あつせんの各種の制度を廃止する企業が増加してきている。また、定年前の高齢者対策としては出向派遣制度を採用する企業が増加してきている。現状では六五歳までの勤務延長の一般化はまず不可能という情勢にあるといえよう。

## 中高年齢者の能力開発施策

企業の技能系社員の中高年齢層にたいする能力開発施策の実施状況は第26表のようになる。実施率の高い順からすると、「通信教育の受講援助」二四%、「社内再配置」二一%、「公的資格の取得奨励援助」一七%、「体力づくり」一三%、「社外講習会・セミナーへの派遣」九%、「生涯設計プロ

グラム」六%、「職種転換教育訓練」六%、などとなる。他方、「定年延長に伴う適応準備教育」(三%)、「職務再編成」(職務再設計を「ふくむ」)(三%)、「技術・技能教育」(三%)などの実施率はきわめて低い。それらの二〇%程度の企業でおこなっている諸施策を日本の企業内能力開発システムの用語をもってすれば、結局「自己啓発への援助」という表現に集約されよう。そしてそれらの諸施策についても、もっぱら大企業において展開し、また、実施企業の割合は中高年齢者比率と相対的であり、それが多いほど実施率が高いという傾向にある。

五年前との対比でみると、実施率が増加したのは「生涯設計プログラムの開設」(三%↓六%)のみであり、他は低下するか、停滞的に推移している。「生涯設計プログラム」ないしはそれに類した諸施策の増加傾向はある程度予想される。そこで、日産訓調査はそれに関連して、「貴社においては、生涯教育の観点から高齢者を対象としてどんな研修策を適用していますか」という設問をおこなっている。その結果をみると、「定年後の生活設計に役立つ情報(退職金等の資産運用、各種年金・保険、健康管理等々の知識)の付与のための研修」が一七%、「出向・派遣または再雇用のために必要な知識・技能取得のための社内外研修」一〇%、「定年後の生活設計の自覚」等九%、「再就職に役立つ専門知識、技能職能のための社内外研修」八%となっている。以上の中高年技能系社員にたいする能力開発は中高年齢比率の高いところで高く、今後に向けて、そうした企業の割合の増加とともに普及すると思われる。結論としては、大企業はある程度まで職安の機能をもつことはできるが、それでも公共職業訓練の機能をもつことは不可能と思われる、といわねばならないのである。

なお、日本では中高年齢層の再訓練不能説(アントレイナビリティ)が有力な論者の間で横行しているように思われるが、この議論は専門文献のうえでも、事例でも根拠がない。三~六ヶ月の教育訓練で身体機能の五~六年の回復の例は、欧米の文献では多く伝えられ、日本でもそうした事例がないわけではない。また、学習能力の向上も可能なのである。

最後に、企業内能力開発システムの最大の障害は、企業内教育の立場からみて、「労働時間の問題」であったことを付記しておきたい。「業務多忙で研修に参加できない人が多い」ということが最大の問題としてあげられ(一〇〇〇人以上三五%、一〇〇〇人未満五四%)、また「担当者が繁忙にすぎる」ことが各企業規模区分をとおして、そして、とくに中小企業で企業内能力開発活動の重大な障害としてあげられた。こうした「労働時間」の状況が、今や日本の産業社会における「能力開発」の重大な桎梏となっていると思われるのである。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月15日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1986年版(第56集)【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---