

日本労働年鑑 第56集 1986年版
The Labour Year Book of Japan 1986

第三部 労働政策

I 政府の労働政策

5 職業能力開発政策

職業能力開発行政の運営

「一九八五年度職業能力開発行政運営方針」(八五年五月発表)は、本年度を職業能力開発促進法施行にともなう、この行政の刷新の年と位置づけ、施行の準備と効果的实施を目標とするとしている。具体的施策の項目の主要なものはつぎのとおりである。

(1)事業主による職業能力開発の促進。[1]企業における職業能力開発の実施体制の確立および適切な実施方法の採用、[2]職業能力開発サービスセンターの開設、[3]生涯能力開発給付金の活用など、[4]職業能力開発協会による指導援助の充実。

(2)国、都道府県などによる職業能力開発の推進。[1]ニーズに対応した職業訓練の弾力的実施、[2]技術革新の進展に対応した職業訓練の充実、[3]心身障害者にたいする職業訓練の推進、[4]訓練生の就職にかんする援助措置の充実。

(3)職業能力評価体制の整備充実と技能尊重気運の醸成。[1]技能検定制度の整備充実、[2]技能五輪大会の開催(一〇月)、[3]社内検定認定制度の積極的活用

(4)職業訓練分野における海外技術協力の推進

新しい「学習企業」をめざして

雇用促進事業団職業訓練研究センターには、一九八一年以降に「企業内教育研究会」(座長、奥田健二上智大学教授)が設置されているが、八四年一月二日、「新時代の企業内職業能力開発の課題と方向——新しい『学習企業』をめざして」と題する報告書をまとめ、政策的提言をおこなった。これは、別項の職業訓練法改正の考え方と対応したものである。

報告は三部よりなり、第一部では、職業能力開発(職業訓練)をとりまく環境条件の変化について考察している。すなわち、技術革新により、新しい知識や能力を幅広く身につける必要が生じていること、人間資源の面から中小企業の環境変化への適応力を高める必要があること、高齢化、サービス化、女子の職場進出にともなって職業能力開発上の新たな必要を生じていることなど、基本的な環境変化があるとの認識に立っている。第二部は、今後の職業能力開発の推進と関連して日本の人材育成システムの特色について考察している。すなわち、日本における人材育成の基本はOJTにあるが、これが効果的学習法となっているのは、後期中等教育の普及のほか、技能の向上が昇進につながることによって自己啓発がなされ、個人の適性・能力に合わせた職務編成によって仕事を通じて人間の成長が期待できること、これと関連した長期的職業能力の評価、従業員相互の協力関係も、OJTの発展に寄与している。フォーマルな企業内技能者養成制度によって育成された中堅技能者が、監督・指導、技術者と一般技能者の橋渡しなどの重要な役割を果たしてきた。

以上の判断にもとづき、報告の第三部では、今後の職業能力開発の課題と対策についてつぎのように提言している。

第二次産業の固定職種について若者に技能をつけさせるというのではなく、サービス分野をふくめ変化に対応できるような適応力を重視した職業能力開発を、労働生涯にわたって、OJT中心でおこなうこと。このためには、企業は「学習企業」に移行しなければならないが、これは具体的には、職業能力開発についてのトップの認識があり、新時代に適合したキャリアルートが設定され、教育訓練部門が確立していることなどを意味している。

学習企業を支援するため、国および都道府県は、つぎのような対策を実施する必要があるとしている。

(1)変化に対応する教育訓練実施のために、中堅・中小企業にたいして相談、援助をおこなう場合には、従業員の募集対策、定着対策などもふくめた幅広いノウハウの提供が必要である。また、企業にたいする援助、助成は企業の策定する職業能力開発計画にのっとって実施するなど、事業主の自主性を尊重する観点からおこなうものでなければならない。

(2)個別企業が労働者の技能および知識の向上にかんして直面する千差万別の問題について、お互いの経験の交流と適切な指導助言をおこなうことができる「経験交流プラザ」といったものを開設することが望まれる。

(3)中堅・中小企業の職業能力開発のためには、的確なガイドラインを示すことが有効である。この場合、ガイドラインを多様化するとともに、一般的な形で職業能力開発の目標を示すことも必要である。

(4)公共職業訓練施設においては、管理的な職業能力の開発、コンピュータを活用できる職業能力の付与や、在職労働者の職業能力開発など地域および時代のニーズに的確に対応したものを実施する必要があるほか、職業訓練指導員、職業訓練大学校、職業訓練研究センターが活用されることが期待される。

(5)有給教育訓練休暇制度の活用にあわせ、自己啓発を促進するため、それに要する経費の負担を軽減するための措置が望まれる。

これらの政策を貫く考え方は、社会的に通用する技能をもつ者を養成するよりは、これまでの企業内教育訓練の積極的役割を認め、公的職業訓練はこれを支援する役割を担うべき位置を与えつつ、環境変化に対応しようとしているとみなすことができよう。

職業能力開発サービスセンター

職業訓練法の改正により、職業能力開発の統合と援助が制度化されることとなったが、これと並行して中小企業分野において、関連サービスを提供する趣旨で、全国の産業中心地四カ所に職業能力開発サービスセンターが設けられることとなり、一九八五年四月、基本方針が決まった。

設置の趣旨は、新技術導入や中高年齢者の能力再開発などに代表される職業生涯を通ずる能力開発について、とくに中小企業では、計画の策定や公的施策について知識が不十分なので、専門の相談員による相談指導や情報提供をおこなおうとするものである。したがって業務内容は、(1)企業における能力開発計画、技術革新や高齢化にともなう能力開発の効率的実施について助言すること、(2)公共職業訓練や各種給付金制度について、および労働者の自発的能力開発についての情報提供、(3)関連した情報の収集である。具体的実施は、雇用促進事集団の委託により、都道府県職業能力開発協会がおこなう。業務を担当するのは、非常勤の実務経験者である「職業能力開発

プランナー」と、常勤の「職業能力開発相談員」である。専門的相談指導は主として前者の責任である。

職業能力開発関係の助成金

職業能力開発促進法の成立にともない、生涯的な能力開発が重要になってきたが、労働省は一九八五年度より従来からあった生涯職業訓練給付金制度を改訂して、生涯能力開発給付金制度とした。これはさらにつぎの二つに分かれる。

〔能力開発給付金制度〕

「事業内職業能力開発計画」にもとづいておこなう職業訓練に要する経費を助成するもの。中小企業の場合二五歳以上、大企業の場合三五歳以上の年齢段階に応じて、特定の職業訓練(OJTを除く)をおこなう事業主の訓練のための費用の一定割合を助成するもの。事業主の支払う訓練対象者の賃金や、受講奨励金(定年退職予定者にたいする再就職のための訓練の受講を奨励するもの)も対象にふくまれる。

〔有給教育訓練休暇給付金制度〕

事業内職業能力開発計画にもとづき、雇用者に有給教育訓練休暇を与える事業主に支給される。有給教育訓練休暇の全期間について通常の賃金の日額以上が支払われていること、訓練期間が原則として一〇日以上で、公共職業訓練施設、高等学校、大学、高等専門学校、労働大臣の指定する専修学校または各種学校でおこなわれるものが対象となる。

〔通信制定年退職前職業講習制度〕

定年退職予定者が、再就職に必要な知識および技能を通信制講習により習得するようにするための制度。講習経費(入学金と受講料)は、雇用促進事業団が委託契約を結んだ通信制教育施設に直接支払い、受講者は、これを負担しないですむ。三年以内に定年に達するか、勤務延長・再雇用が終了予定の、雇用保険被保険者で一定の条件にある者が、雇用促進事業団の認める施設のおこなう一年以内の通信制講習をうける場合が対象である。

社内検定認定制度

一九八一年四月策定された第三次職業訓練基本計画で、公的な技能検定制度を補完するとともに、職業能力評価制度と処遇との結合を促進するため認定検定制度の導入をはかることがうたわれていた。その具体化のための検討は、八二、八三年に「社内検定等制度研究会」でおこなわれ、可とする意見がまとめられていた。労働省は、中央職業訓練審議会の同意(八四年一〇月)を得て、一二月一七日付告示により「社内検定認定規定」を制定し、同月末より実施した。現在、国でおこなう技能検定のほか、技術革新の先端技能や、企業特有の技能などをふくめて社内検定をおこなっている企業は三割程度に達しているが、このうち、技能振興上奨励すべきものを、申請により労働省で認定するものである。認定の基準としては、事業主(または事業主団体)が、その労働者にたいして実施するものであって、労働者の有する職業能力にたいする社会的評価の向上に資すると認められること、検定の基準が適切であること、技能検定を補完するものであること、年一回以上おこなわれること、検定の実施方法が適切・公正であることなどの条件を満たしていなければならない。申請により、認定されると「労働省認定」の表示が可能となる。労働省では、この制度により、社内検定に権威と客観性をもたせることができ、これが処遇と結合して技能水準の向上に役立つとみなしている。また、事業主団体がおこなう場合には、技能水準の統一的向上、技能尊重の気運の醸成に

寄与するとみなしている。

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>)
