

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

第五部 労働・社会政策

I 労働政策

5 職業能力開発政策

職業訓練の基準改正

一九八五年一〇月一日、職業訓練法を改正した職業能力開発促進法が施行されたが、これに先立ち関係省令等の整備がなされた。新法では、職業訓練の弾力化が主要な狙いのひとつとなっていた。これと関連して職業訓練の基準の建て方が変更された。すなわち、従来は主として職種に着目して、訓練課程ごとに訓練科を設定し、それについて教科、設備、訓練時間等を労働省令で定めていたが、これを弾力化し、職業訓練施設の創意を發揮し得るようにするものである。改正された基準の概要は以下のとおりである。

(1)訓練課程の新設等

(1)新規学校卒業者等にたいするいわゆる新入社員研修や従来の経験を生かして転職しようとする定年退職者などにたいし、短期間の訓練が実施できるようにするため、新たに養成訓練及び能力再開発訓練にそれぞれ「短期課程」を設けた。

(2)従来の監督者訓練に加えて、管理者の訓練をおこなうことができるようにするため、向上訓練の「監督者訓練課程」を「管理監督者課程」に改めた。

(3)「訓練課程」の名称を簡略化するため、単に「〇〇課程」と称することとした。

(4)普通課程、管理監督者課程および技能向上課程については、従前のような訓練実施方法のほか、学科については、通信の方法によっても訓練をおこなうことができることとした。

(2)訓練基準の弾力化等

普通課程の養成訓練、専門課程の養成訓練、管理監督者課程の向上訓練および職業転換課程の能力再開発訓練の訓練基準については、各訓練課程に応じて、訓練対象者、訓練期間、訓練時間等の基準を定め、教科の科目および設備については、当該訓練の目的とする技能を習得させるために適切と認められる範囲内で訓練を実施する都道府県、雇用促進事業団および事業主等がこれらを定めて訓練をおこなうことができるというように、訓練基準の弾力化が図られた。

そして、当該訓練基準に適合した訓練であって標準的なものは、従来の職業訓練法施行規則別表とおおむね同じである職業能力開発促進法施行規則別表に定めるところによるものとされた。

なお、職業訓練を効果的におこなうためには、それを担当する職業訓練指導員に適任者を得ることが重要であり、このため、訓練基準の弾力化と同時に、職業訓練指導員免許制度に関しても、弾力化が図られ、職業訓練指導員免許を受けた人について、担当できる訓練科および科目の範囲を拡大し、また、短期課程等の訓練については職業訓練指導員免許を有することを要しないこととした。

職業能力開発促進法により、労働大臣は、職業能力の開発にかんする基本計画を策定することとなっているが、所要の手続きを経て、一九八六年五月三〇日、計画が公示された。これは職業訓練法のもとにおける三次の五カ年計画につづくため第四次職業能力基本計画とよばれ、「生涯職業能力開発体制」の充実強化をめざすものである。職業能力開発の中期的な行政の方向を示すものと考えられる。計画の志向する生涯職業能力開発体制は、すべての労働者が、その職業生活の全期間にわたって、必要な時期に適切な職業能力開発の機会を得られるような体制であると規定されている。このような体制が必要とされる理由としては、現在進展しつつあり、二一世紀に向けて加速されると見込まれる、技術革新等産業・経済の変化、労働力供給構造の変化、職業能力面での需給ミスマッチの発生への対処があげられている。

職業能力開発にかんする実施目標と基本的施策の概要はつぎのとおりである。

(1)企業内職業能力開発の推進による「学習企業」の育成

企業における職業能力開発は、わが国の労働者の職業能力開発の基礎として大きな役割を担っている。企業内職業能力開発においては、OJTと Off・JTを適切に組合せて実施することが望まれ、多くの企業が、その雇用する労働者の職業能力の継続的な開発に積極的に取り組む、いわゆる「学習企業」に近づいていくように努める。

具体的には、(1)職業能力開発推進者の選任、職業能力開発体制にかんする計画の作成等企業内の職業能力開発体制の整備を促進し、職業能力開発推進者に対する講習の実施、相互啓発の機会の提供等積極的な援助をおこなう。

また、(2)職業能力開発サービスセンターの各地への展開、職業能力開発 協会の情報サービス提供の促進等によるノウハウ、情報提供等の援助、(3)生涯能力開発給付金の充実および活用促進、認定職業訓練に対する助成の充実、公共職業訓練施設を使用させる等の便益の提供、地域職業訓練センターの増設などの援助を行う。

(2)公共部門による職業能力開発の整備充実

公共職業訓練は、生涯職業能力開発体制を充実強化するために重要な役割を担っている。公共職業訓練では、(1)中小企業等十分に職業能力開発をおこなうことが困難な分野の労働者にたいするOff・JTの機会の提供、(2)離転職者等にたいする能力再開発、人材の不足する分野における多能工(複合的技能労働者)・テクニシヤンの養成、(3)新しい分野での訓練技法の開発などの機能を強化することが求められており、地域の職業能力開発の総合的センターとしての役割を果たすことが期待されている。

このため、向上訓練の充実等による高齢化への対応、ME関連科目、第三次産業関連科目の拡充、訓練内容の充実等による技術革新およびサービス経済化の進展への対応、職業能力開発機会の充実による女子労働者の増加への対応などに努めていく。

(3)労働者の自己啓発の促進

機会の提供と有給教育訓練休暇等

(4)特別の配慮を必要とする人々の職業能力開発の促進

(5)職業能力評価制度の整備

(6)海外技術協力の推進

一九八五年一〇月に設置された「生涯能力開発研究会」(高梨昌座長)は、従来の労働省所管の職業訓練の範囲を超えた総合的な観点から、とくにホワイトカラーの生涯職業能力開発について提言する報告書をまとめ、八六年六月六日新聞発表した。この報告は、臨時教育審議会第二次答申で提起された生涯教育の構想ともマッチしたものであるとみずから位置づけている。報告は、「二一世紀に向けての生涯職業能力開発のシステムの推進について」と題されている。この題名が示すようにただちに具体化する施策案というよりは、長期的政策構想としての性格が強い。また標題の示すように、「日本的生涯職業能力開発システム」を創出しようとするものである。

報告の基本的考え方は、二一世紀に向けての経済社会、就業者構成等の変化をふまえると、OJT中心の従来の人材育成システムでは対応できない部分があり、Off-JTにより補われねばならないとする。また、従来は、教育と訓練の機関が切り離されていたが、総合化され、たとえば大学・大学院もリカレントな教育・訓練のため用いられなければならないとする。報告の具体的提案の中心は、「産業人生涯教育開発センター」(仮称、以下開発センター)が、社会的な生涯能力開発の推進・調整の機関となり、各種教育・訓練機関をその目的のために調整すること、また、勤労者等がみずから職業能力開発を計画するとき、「職業生涯設計センター」(仮称)を利用し得るようにすることである。大学・大学院、開発センターの設置する産業人教育センター、専修学校、公共職業訓練施設等が開発センターをコーディネイターとするネットワークにくみこまれる。以上が、報告書における構想の骨子である。

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25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1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1987年版(第57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>)
