

日本労働年鑑 第58集 1988年版
The Labour Year Book of Japan 1988

第二部 経営労務と労使関係

II 経営労務の動向

6 職業能力開発の展開

新分野進出のための職業訓練ひろがる

労働省が例年行っている「民間教育訓練実態調査」(八七年一月、三〇人以上の事業所約四〇〇〇)は、仕事を離れて行う教育訓練(以下、これのみ)の概要を明らかにした。それによると、八六年一月に教育訓練を実施した事業所は八〇・六%、規模別には小規模ほど実施率が低くなるが、三〇~九九人の小規模でも五八・八%で、広く実施されていることがわかる。目的としては、全体を通じては、「専門知識の向上」(六〇・一%)、「意欲の向上・モラルアップ」「業務等に関する視野の拡大」「問題解決能力の向上」の順となっている、当然ながら職種グループ別に目的に違いがある。教育訓練を実施した事業所の八割は効果があったと考えている。より効果的な教育訓練を行うための対策としては、現時点では「ニーズに合った訓練プログラムを作る」「社内の認識を高める」「外部民間教育訓練施設を利用する」などの答が多かった。今後の問題としては、「生涯職業能力開発計画を立てる」「教育訓練組織を充実する」などがしばしばあげられた。

技術革新にともない教育訓練が必要なことは従来から指摘され、労働省の大きなサンプルによる「技術革新の雇用に及ぼす影響」調査でも、労働者と企業の関心が強いことが示されている。今回の民間教育訓練実態調査は構造変革に関連した情報を与えている。

これによると、最近の構造調整などによって新分野に進出した事業所が三七・五%にもおよんでいる。新分野に進出した際に必要とされた人材は、在籍者を教育訓練したとする事業所が七割あった。

将来に向けても類似した傾向があり、構造調整にあたっては教育訓練が重要な課題であると推測される。

経済企画庁と経済同友会、教育訓練に関して提言

すでに述べたところからも、経営者が能力開発に強い関心をもっていることがうかがわれたが、この一年には教育訓練をめぐる、政策的提言がいくつかみられた。そのうち二つを紹介しておく。

経済企画庁は『職業構造変革期の人材開発』と題する報告書を出した。この報告は、二〇〇〇年の職業構造を予測し、ホワイトカラー化・プロフェッショナル化が進むとみている。供給面とのずれをなくすためには、産業・企業間の移動を支える企業主導型職業能力開発の充実・改善が必要であるが、このほかに、産業・企業の枠をこえた移動を可能とするために個人主導型職業能力開発の比重を高める必要があるとし、このための施策—社会的資格、学習を阻害する要因の除去、自己啓発の助成、各種教育訓練機関のネットワーク化—について考察している。個人主導型の職業能力開発は、最近新しく登場してきた政策の考え方といえる。

経済同友会は、「EI(企業内教育理念)確立のための意識改革—企業内教育の新しい方向」という提言をまとめた。これは、教育の技術的工夫よりも企業教育理念を明確にする必要を説いている。すなわち、まずどのような人材を育成するかが問題であるが、これは企業の理念というベクトルと社員個々人のベクトル(個性に根差した生活意欲)とを一致させ、相互関係を強化することであるとみなしている。以上の考えに立って、女子については、多様な選択コースをもつ人事・教育システムをつくるとともに、ライセンス制、マネージャー制、再雇用制度などを導入すべきである、また、母性が働きやすいような環境条件(たとえばフレックスタイム、育児休業)を整備すべきであるとしている。

日本労働年鑑 第58集 1988年版

発行 1988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

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1988年版(第58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>)
