

(参 考)

企業内教育研究会報告の概要

報告は3部から成り、第1部では職業能力開発を取りまく環境条件の変化について考察し、第2部ではこれまでの経済成長を支えてきたOJTを中心とする日本的人材育成システムの特徴について分析し、第3部では企業内職業能力開発の新しい方向（学習企業をめざして）及びこれを支援するための施策について述べている。

(1) 職業能力開発を取りまく環境条件の変化

① 技術革新の進展による必要な職業能力の変容

技術革新の進展により、ME機器やOA機器の操作方法、プログラミング、メンテナンス等に関する能力が必要になっていると同時に、生産部門では、作業の段取り・調整から機器の故障予知や診断までできる幅広い職業能力が求められ、また、事務部門でも各種情報の収集や分析のできる職業能力が求められるようになっていく。

② 中小企業の存立基盤の変容

ME化の対応では、中小企業の中には人材育成のモデルともなるべき企業がある一方、単純労働への依存度を強めていくものもあり、職業能力開発の進め方によっては、変化に対する適応力の低下を招く懸念がある。

③ 高齢化によるキャリアパターンの変化とモラルの確保

従業員構成の高齢化に伴い、企業では従来のキャリアパターンを維持することが次第に困難となっており、また、中高年齢者の技術革新への対応を的確に進めなければモラルの低下をきたすおそれがある。

④ サービス経済化、女子の就業パターンの変化

また、第三次産業に従事する労働者の増加とともに、第二次産業においても情報関連業務等の増加がみられ、さらに、子育て後に労働市場へ再参入する女子の増加等もみられ、これらに対応した職業能力の開発が必要である。

なお、国際化に対応するため、技術移転のための指導技法の開発も必要である。

(2) 日本的人材育成システムの特徴

戦後の我が国経済の発展を支えた人材育成の基本はOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）にあるが、OJTを効果的な学習法として成立させている要件としては、後期中等教育の普及率がきわめて高く、労働者がOJTを受け入れる素地を有していることのほか、仕事の中に自己啓発を促進する動機づけ要因があること、仕事を通じて人間の成長を志向するという労働観に立脚し人に合わせた役割配分が行われている

ことなどをあげることができる。

(3) 今後の職業能力開発の課題と対策

① 職業能力開発パラダイム（理論的枠組）の転換

今後、前述のような大きな経済社会情勢の変化に対処していくためには、OJTを基底に据えて、日本的人材育成システムをより活性化させ、その機能をフルに発揮させていく必要がある。

そのためには、これまで「職業訓練」という言葉でイメージされてきたような職業能力開発のパラダイム（理論的枠組）の転換を図る必要がある。

これまでの職業訓練は、主に第二次産業を中心に固定的職種概念を前提として、若年層に腕中心の職業能力を付与する営みとして理解されてきたが、今後の職業能力開発は、第1に、当面の職務をこなすために必要な知識や技能だけでなく、労働者の変化に対する適応力を重視した職業能力開発を行うこと。第2に、サービス系労働者も含めて、労働者の入職から退職に至るまで幅広い職業能力の開発及び向上を継続的に行うこと。第3に、OJTを基底において、各種の訓練方法を活用して職業能力の開発向上を行うことが必要である。

② 新しい「学習企業」への移行

こうした課題に対処していくためには、企業は新時代に求められる職業人を積極的に育成する新しい「学習企業」に移行していくことが必要である。

そのための要件は、職業能力開発の機能と役割を経営トップが正しく認識していること、新時代にふさわしいキャリアルートが確立されていること、教育訓練担当部門が明確にされていることなどである。

③ 学習企業の支援

学習企業を支援するため、国及び都道府県は、次のような対策を実施する必要がある。

イ 変化に対応する教育訓練実施のために、中堅・中小企業に対して相談、援助を行う場合には、従業員の募集対策、定着対策等も含めた幅広いノウハウの提供が必要である。また、企業に対する援助、助成は企業の策定する職業能力開発計画に則って実施するなど、事業主の自主性を尊重する観点から行うものでなければならない。

ロ 個別企業が労働者の技能及び知識の向上に関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行うことができる「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。

ハ 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。

- ニ 公共職業訓練施設においては、管理的な職業能力の開発、コンピューター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及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。
- ホ 有給教育訓練休暇制度の活用に伴い、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。