

序

労働力人口の高齢化が進むなかで60歳定年制が主流になりつつあるが、定年延長をさらに推進し、同時に中高年者の活性化や、定年退職後の高齢者の再就職促進を円滑にしていくために、労働者の職業生涯にわたる能力開発の重要性が改めて強調される必要がある。

当企業内教育研究会では、さきに「新しい学習企業をめざして」と題し、新時代の職業能力開発の在り方に関して提言を行い、国では、この提言の方向に沿って職業訓練法を職業能力開発促進法に改め、企業内教育訓練を中心に民間公共のネットワークによる生涯訓練態勢の整備に向けて施策の充実強化を図りつつある。たいへん喜ばしいことである。

この提言の中でも強調したところであるが、職業能力開発の基本は、労働者の自己啓発意欲であるといえよう。企業内教育訓練にはそれ自体に従業員の自己啓発意欲を向上させる機能が内在しており、国の現行施策が企業内教育訓練に対する援助を中心に行われていることは十分意味のあることである。しかし、現在、例えば公共職業訓練施設において向上訓練を受講している労働者のうち彼らの所属する企業にその受講を知られることを嫌がる者が少なくないという事実が端的に示すように、企業内教育訓練の枠外で自らの能力開発を志向する労働者が少なくない事実にも着目すべきである。中高年者が高齢期の再就職に備えて準備しようとするような場合その傾向はさらに強まることとなろう。我々が高齢化社会における労働者の自己啓発促進対策について提言する狙いもまさにここにある。

昭和61年9月

企業内教育研究会

座長 奥田健二

訓研調査研究資料 No.75

高齢化社会における労働者の自己啓発促進について

発行 1986年9月

発行者 職業訓練研究センター

所長 多賀谷 敏 夫

〒229 神奈川県相模原市相原1960

電話 0427-61-9911(代)

印刷 (有) 勝 文 堂 印 刷

神奈川県相模原市二本松1-10-23

電話 0427-73-8487(代)