

## 第6章 まとめ

教育訓練を実施した事業所で、その内容を分析すると、急激な多様化現象がみられ、職業能力開発といっても非常に幅広く、深さも多岐にわたっている。

今回実態調査した中でも、とうてい1事業所・団体等に対応できない部分の比重が確実に増加している現象がみられた。

業務の内容・勤務形態・雇用形態等の多様化や労働者自身の価値観の多様化に加えて職業観の変化をも背景として考えたとき、これまで比較的画一的に行われてきた職業能力開発に対しても、個々のニーズにきめ細かな対応が必要とされる相談・援助等業務が持ち込まれつつあるのが現状である。

労働省も“労働力尊重の時代”に的確に対応するため、公共職業能力開発促進施設の情報提供・相談援助体制の抜本的充実等を主な改善事項とする関係法の改正を図ったところである。

このような状況を受け、われわれ公共職業能力開発機関は、企業等にとって益々存在価値のあるものになって行くべきで、また、そうならなければいけないだろう。

そのためには、このような社会情勢の中で今まで以上に地域・企業・労働者に密着した能力開発業務の取り組みが必要になっている。

今回の調査研究は、現状の把握とそこに存在している問題点を掴んで、どのようにしたら、より発展的で効果的な業務の推進が可能なのか検索する1つの過程だと考えている。

その意味で、本調査研究やいくつかの資料等から思考される相談援助等業務に関する今後の方向づけ、提言に併せていくつかの事例紹介もしたので、ご参考いただければと思う。そして今後の新たな業務の展開も含めて、効果ある業務の進め方を考えていくきっかけになれば幸いである。

終わりに、この調査研究の実施にご協力をいただいた、企業・各種団体の方がた及び都道府県の職業能力開発関連機関、雇用促進事業団の各施設の方々に厚くお礼を申し上げます。

## 参考

### 職業能力開発に関する提言（雇用促進事業団業務推進検討委員会）

#### 1 企業団体を中心とした能力開発事業の展開

##### (1) 企業団体における能力開発実施体制の確立

事務局体制を含め、企業団体における能力開発の実施体制を確立するための働きかけを行う。

また、能力開発推進員がまだ選任されていない企業における委員の選任及び委員を中心とした各企業の能力開発体制の確立についての相談、援助に努める。

##### (2) 企業団体単位の「能力開発専門委員会（仮称）」の設置

次のような事項を協議する場として、各企業団体毎に団体傘下の使用者側代表者、労働組合代表者等で構成する「能力開発専門委員会（仮称）」の設置を順次進めていくものとし、この委員会の場を通じて、団体傘下企業における具体的な能力開発の実施についての相談・援助に努める。

- ①団体傘下企業における主要職種について、職業生涯全般にわたる従業員の能力開発体制を確立するための生涯能力開発モデルプランの作成
- ②生涯能力開発モデルプランに基づき各段階ごとの具体的な能力開発カリキュラムの作成

#### 2 企業内における職業能力評価制度の推進

企業団体または企業単位で能力を的確に評価する「社内検定制度」の普及を図ることとし、そのための指導、助言に努める。

また、各種資格に関する情報を収集し、体系的に整理するとともに、それらの情報提供、相談援助を行うための体制を確立する。