

## 1. 生涯能力開発体系化の必要性

### (1) 職業能力開発促進法の基本理念としての生涯能力開発

この研究会のテーマである生涯能力開発は、広く職業人の職業生活の全期間を通じて段階的・体系的に展開されるものであり、概念的には社会経済情勢や技術革新等職業人を取りまく環境の急速な変化に的確に対応できるような柔軟性の付与と、多種・多様な社会的要求を包含している。

このような理念に沿った能力開発は、その発展の歴史の中で形成されたものであるので、職業能力開発に関する基本法の基本理念と訓練体系の部分から生涯職業能力開発に係る流れを見てみると表-1のとおりである。

職業能力開発に関する基本法に初めて生涯能力開発の考え方が盛り込まれたのは、昭和44年の改正職業訓練法であり、職業訓練及び技能検定の原則として「職業訓練は労働者の職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われなければならない」と規定された。

この原則に従って展開されることとなった職業訓練の体系（種類と訓練課程）は、訓練内容の明確な基準によって実施される養成訓練を基本とし、向上訓練によってさらに技能を高め、再訓練によって技術革新等への対応のため技能の補完をするというものであった。

昭和53年の改正職業訓練法では、職業訓練及び技能検定の基本理念として「すべての労働者が、職業生活の全期間を通じてその必要とする時期に、適切な内容の職業訓練を体系的に段階的に受けることが産業構造の変動、技術革新の進展等の雇用環境の変化に対応し、職業の安定及び労働者の地位の向上に結びつく」と述べられている。また、このとき

職業訓練の体系の中では、再訓練が向上訓練に統合されている。特に向上訓練の中の技能向上課程は、基準では訓練期間を定めず、訓練時間の最低時間を12時間と定めたものであり、また、教科の科目も特に定めず、多様かつ弾力的な訓練の展開が可能なものであった。

昭和60年の職業能力開発促進法では、職業訓練法から職業能力開発促進法（以下「能開法」という。）に名称が変更され、基本理念の表現も表-1のように職業訓練を包括した職業能力開発と記述するものに改められた。すなわち、技術革新の進展、高齢化社会の到来、サービス経済化の進展、経済活動の国際化等労働者の職業生活を取りまく環境が大きく変化し、それに対応するため、事業主の行う多様な職業能力の開発及び向上の施策を充実するとともに、公共訓練が地域の経済社会の実状及び環境変化に即応して弾力的に訓練を展開できるように改定された。

また、職業訓練の体系についても、養成訓練及び能力再開発訓練に短期課程が設けられたことと、施行規則の別表によらない職業訓練の実施が可能になったことにより、公共職業訓練施設は訓練ニーズに即応する弾力的な職業訓練を展開することが可能になった。

平成5年の改正職業能力開発促進法では、基本理念の変更はないが、訓練の体系は、表-1に示すとおり旧法までの訓練生の属性別の訓練体系である3区分から、習得させようとする技能及び知識の「程度」と訓練の「期間」に基づく区分とし、より柔軟な訓練体系へと大幅な改正がなされた。この「程度」による分類によって職業訓練の種類を「高度職業訓練」と「普通職業訓練」に分類することで、訓練の対象となる技能と知識の段階的な体系化の具体化がなされた。なおかつ企業の今後の方向である高付加価値化や新分野開拓に対応しうる人材の養成のための職業訓練の展開を志向したものとなった。

このように能開法の基本理念及び職業訓練体系の流れをみると、労働

者の職業生活の全期間において段階的・体系的な展開が必要であるという生涯能力開発の考え方は、かなり前から出されていたもので、それを実現するために、その時代の背景である様々な環境の下で、的確な職業訓練を実施するのに必要とされる職業訓練の体系の整備が図られてきた。特に直近の平成5年の法改正では、短期間の訓練においても技能と知識の程度により、「普通（短期課程）」と「高度（専門短期課程）」に区分しており、段階的に体系化する思想が盛り込まれている。また、その短期間の訓練については、管理監督者訓練コース、技能士コース等の他は具体的な教科内容が示されておらず、訓練ニーズに柔軟に対応できるような弾力性と多様性に富んだ訓練の展開が可能になっている。

## （2）より体系化された生涯能力開発の必要性

現行の職業訓練体系では、新規に学校を卒業して新たに職業生活を開始しようとする者を主な対象とする長期間の訓練課程については、将来の技能・技術の変化に柔軟に対応できる労働者になることを目的とした基礎的な技能及び知識を付与するため、教科内容から各訓練時間に至るまで具体的に基準が定められているが、短期課程においては、技能検定と密接に関連しているコース等を除けば定められていない。

これは、労働者及び産業界のニーズに柔軟に対応するためには、対象とする職業能力があまりにも多種多様に及ぶこと、技術革新等により必要とされる職業能力が時々刻々と変化することなどを考慮すると、現時点で基準によって教科内容等を厳密に規定するよりも、労働者及び産業界のニーズを直接把握できる公共職業能力開発施設等の判断に委ねるほうがより効果的であるとの考え方による。

ニーズに柔軟に対応させる場合に重要なことは、そのニーズの本質を捉え、現時点で必要な職業能力の付与だけではなく常に将来の布石となる能力開発の展開をすることであるが、そのためには体系化の基本理念が明確になっている必要がある。

職業生活の全期間を通してみた場合、能力開発の形態は入職前、職種転換時等の職業訓練を除くと、長期間のOff-JTの受講機会は少なく、在職者に対する能力開発の中心は、計画的なCDP(キャリア・デベロップメント・プログラム)のもとで展開されるOJT、自己啓発及びそれらを補完するOff-JTの組合せによるものが中心になろう。そして、OJTではどうしても即戦力が期待されるため、将来の布石となる技術的根拠等の習得は難しくOff-JTがその役割を担うことになる。

在職者に対するOff-JTは、受講機会の拡大、個人的能力の差異、OJTとの密接な関係、段階的な習得等を考慮すると、短期間のものとならざるを得ない。そのため職業能力開発を効果的に展開するためには、この短期間の職業訓練を段階的、分野別に系統立てて整理し、その技能・技術の根拠等に基づく体系的な習得を可能にする必要がある。

また、労働者個人が生涯にわたって能力開発を進めていく場合、個人の能力開発の環境を考慮すると、様々な職業能力開発施設(団立、県立、民間等)の特徴を有効に活用していくことが望ましいことである。そのためには各施設相互間で活用可能な能力開発カリキュラムの段階的・体系的整理と、それに基づいた職業能力開発の展開が必要であろう。

要するに、短期課程の職業訓練は、在職者が現時点又は将来において必要である職業能力を、現有の職業能力、職場のOJT及び自己啓発と有機的に関連づけて習得できるようにシステムとして体系化されていないものではないものである。

上述のように本研究会による生涯能力開発の体系化は、能開法の基本

理念に則り、利用者側に対してさらにきめ細かい具体的な職業能力開発の展開を実現するためのものである。