

第II部 技術革新下の労働問題とその課題

2 技術革新下の能力開発

(1) 能力開発のニーズと実態

1) 職業能力開発の意義

(経済社会発展への寄与)

技術革新,サービス経済化等の労働需要面での変化は,労働者に求められる職業能力に大きな変化を起し,また,中高年齢化,女子の職場進出など労働供給側の変化にともなって,従来とは異なった観点からの能力開発を必要とするに至っている。労働者自身にとっても自己の能力を職業生涯の各段階で開発しながら発揮していくことが働きがいの向上につながるという面も大きい。とりわけ,生活全般の質的向上への要望が強まりつつある中で,職業生活のあり方にも単なる収入確保以上のものが求められるようになってきている。

社会全体でみて人的能力は,資源の乏しいわが国にとってもっとも重要な資源となるものであり,種々の環境変化の中で適切な能力開発を進めていくことが必要であるという認識は従来にもまして高まってきているといえよう。また,能力開発は経済面の発展にとどまらず,諸々の変化に対する積極的姿勢を呼び起こし,社会全体の活性化に貢献するものと考えられる。

もとより,職業上の能力向上は,直接に生産活動のレベルを高め,経済を発展させるように働く。教育の普及と高学歴化,企業内外での養成訓練から始まる各種の職業訓練によって,わが国の労働者の職業能力は高い水準に達しているとみられる。

また,わが国の雇用慣行は,企業内での段階的な能力開発を可能とし,同時に失業の発生を抑制し失業等就業の中断によって失われる労働者の職業能力のロスを小さいものとした。

労働者の能力向上がどの程度経済成長に寄与しているかについては,労働の質が多様であり,能力が個人的素質等種々の要因によって影響を受けること等から厳密な計測は難しい。ここでは製造業について,単純化のために労働力の質が一般的教育訓練とみなせる学歴と企業内におけるオンザジョブトレーニング(仕事を通じての教育訓練,以下OJTと呼ぶ。)をはじめとする種々の教育訓練の蓄積とみなせる勤続に依存するとし,それぞれの上昇が質を向上させるとみなして試算してみると,

1)雇用者数は,昭和49年以降54年まで減少し,その後増加に転じているのに対し,

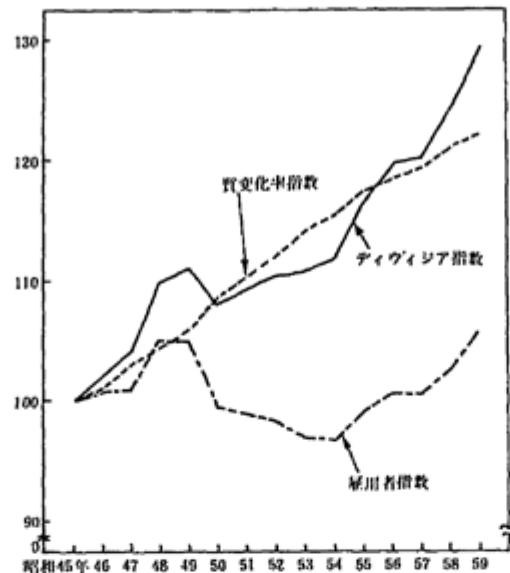
2)労働者の質は一貫して着実に上昇を続け,

3)質も加味した総労働供給量(ディヴィジア指数)は増加傾向を示している。

これら高学歴化,長勤続化による労働力の質的向上は経済成長に少なからず影響を与えていることがわかる(第2-1図)。

第2-1図 製造業におけるディヴィジア指数の推移

第2-1図 製造業におけるディヴィジア指数の推移（昭和45年=100）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 1) ディヴィジア指数および質変化率指数は以下により算出した。

労働の質を学歴(e)、勤続年数(o)の2つの次元によって区分し、質的向上も含めた労働投入量(ディヴィジア労働投入量)を次式のような成長率の形で表わす。

$$\dot{L} = \sum_e \sum_o Veo \cdot Meo \cdots \cdots \textcircled{1}$$

ただし Veo は学歴(e)、勤続年数(o)の次元でクロス区分されたうちの第eo番目の労働投入に対する賃金支払い額の全体の賃金支払い額に占めるシェアであり、 Meo は第eo番目の労働者の伸び率である。

ここで、隣接する2期間の平均価値シェアを $\bar{V}$ とすると第eo番目の平均価値シェアは

$$\bar{Veo} = \frac{1}{2} \{Veo(t) + Veo(t-1)\}$$

となり、①式を実際に計測を行った式に変形すると

$$\Delta \ln L = \sum_e \sum_o \bar{Veo} \cdot \Delta \ln Meo \cdots \cdots \textcircled{2} \quad (\text{ただし} \Delta \text{は差分演算子である})$$

となり、②式がディヴィジア投入量の成長率である。すなわちそれぞれの属性を持つ労働者に支払われた賃金の相対的な大きさが各労働者の質を表わすとの仮定に立っているのである。

2) 労働投入の質変化率は、「賃金構造基本統計調査」により算出したディヴィジア投入量の成長率から同調査による労働者の伸び率を減じたもので、質変化率指数は昭和45年を100として指数化したものである。

また、価値シェアには所定内給与額を用いた。

3) ディヴィジア指数は、各年毎の質変化率に「労働力調査」の各年毎の雇用者伸び率を加え、昭和45年を100として指数化したものである。

4) 雇用者指数は昭和45年を100として指数化したものである。

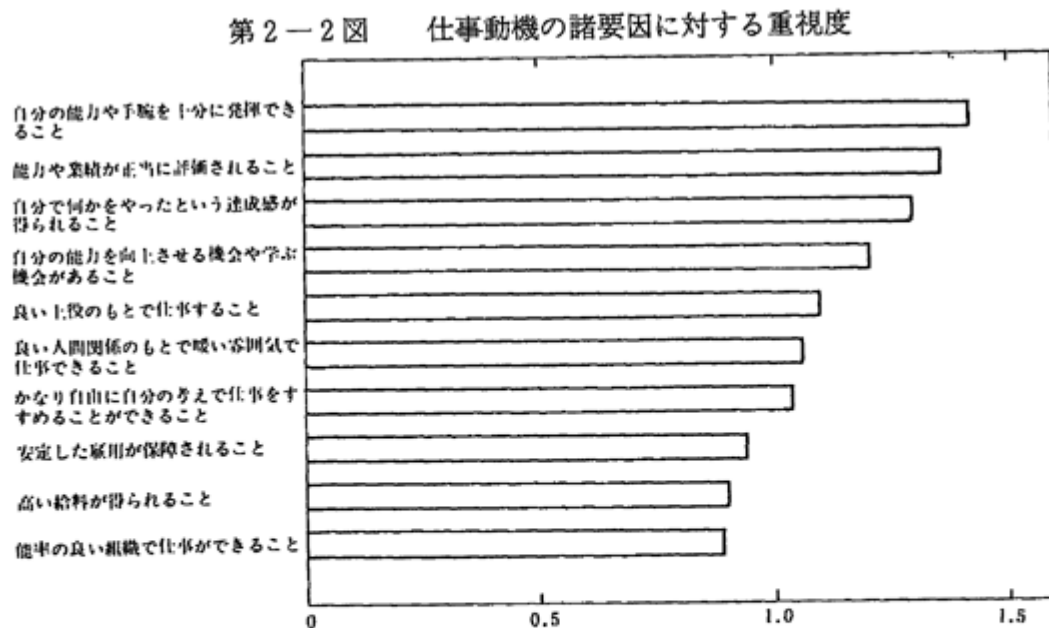
(働きがいとしての能力開発)

労働者個々人にとって、自己の能力を高めそれを職務の中で十分に発揮することは、有意義な職業生活を送るうえで不可欠である。とりわけ所得水準が向上した現在、余暇の充実とともに職業生活においても、働きがいの観点からより積極的な意義が求められてきていると考えられる。

機械振興協会「ホワイトカラーの年齢と働く意識に関する調査」によって従業員が仕事をする際何を重視しているかをみると、「自分の能力や手腕を十分に発揮できること」がもっとも高く、ついで「能力や業績が正当に評価されること」となっており、「自分で何かやったという達成感が得られること」、「自分の

能力を向上させる機会や学ぶ機会があること」も上位にランクされている。この調査結果からみると、能力向上の機会を利用して能力を高め、その能力を十分発揮して仕事を完成させ評価を得たいとする態度がうかがわれる(第2-2図)。

第2-2図 仕事動機の諸要因に対する重視度



資料出所 財団法人機械振興協会 「ホワイトカラーの年齢と働く意識に関する調査」(昭和54年)

- (注) 1) 得点は、仕事動機の20の項目のそれぞれに対して「非常に重視する」と答えた者に2点、「かなり重視する」と答えた者に1点、「どちらともいえない」と答えた者に0点、「あまり重視しない」と答えた者に-1点、「全く重視しない」と答えた者に-2点と得点を与え平均したものである。
- 2) 仕事動機の項目については得点の高いものから順に10項目を抜粋した。

これを職業選択の時点で眺めてみよう。日本生産性本部「働くことの意識調査」によって新入社員が会社を選ぶ際もっとも重視した要因をみると、「自分の能力・個性が生かせるから」という理由をあげた者の比率がもっとも多く59年には全体の3割に達している。この比率はここ10年間で約10ポイントとかなり上昇しており、能力や個性を生かして働きたいという欲求が若者の中に高まっている(付属統計表第2-22表)。能力開発へのニーズは、このように職場での働きがいを求める労働者個々人の主体的な意識の上でも高まってきている。

一方、ME化をはじめとして職場をとりまく種々の環境変化が能力開発へのニーズを高めている面も強いといえよう。例えば、職業訓練研究センター「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」によると、この5～6年の間に新しい機械設備の導入や生産方法の改善等によって、技能者も新しい技術に対して積極的に勉強していかないと1人前に仕事ができなくなったとする者が約3分の2を占め、特に中高年層にとり残される不安感を持つ者が増えているため、年齢が高いほど勉強を必要と考える者が多い(付属統計表第2-23表)。また、全日本労働総同盟「ME機器導入に関する組合員の意識調査」によっても、ME化の進展にともなう労働者の会社への要望としては教育訓練の充実がもっとも重視されている。

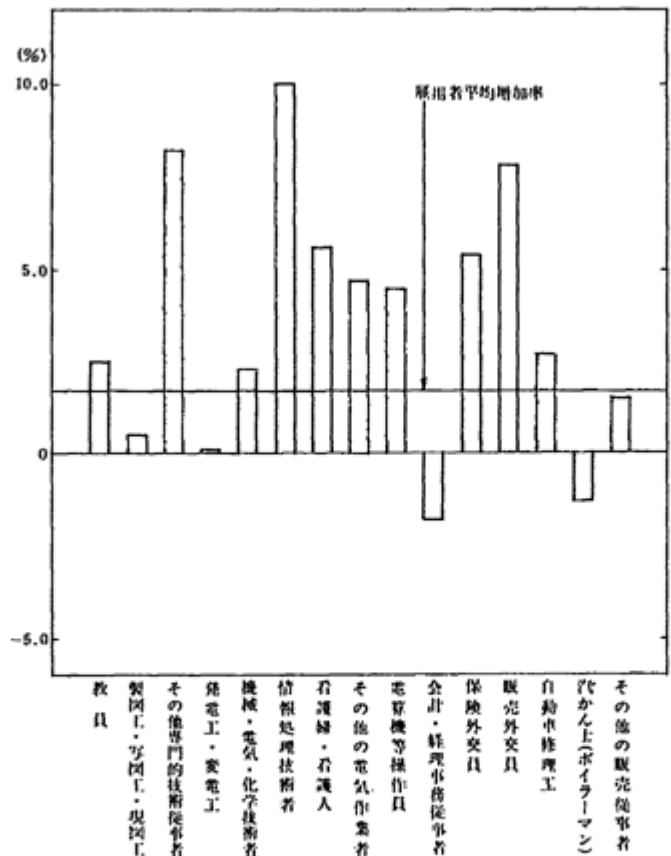
さらに、職場をとりまく環境変化はME化など技術革新だけでなく、サービス経済化、国際化、中高年齢者の増大、女子の進出などきわめて多様なものとなっており、これらがそれぞれ絡みあって能力開発のニーズを高めてきているとみられる。

社会全体でみても、産業構造、就業構造の変化が、労働に対する需要を変化させ、供給面の構造変化とも相まってミスマッチを増大させる面も持っており、ミスマッチを極力縮減するとの観点からも能力開発のニーズが高まっている。例えば労働省「加齢と職業能力に関する調査」によると、「適応力・学習能力」が相対的に多く求められる職種としては「情報処理技術者」や「その他専門的技術従事者」等があるが、

これらの職種の労働者の伸びはおおむね高くなっており、社会全体でみても、適応力・学習能力を相対的に多く必要とする労働者への需要が高まっていることを示している(第2-3図)。

第2-3図 適応力・学習能力の求められる職種の雇用者増加率

第 2 - 3 図 適応力・学習能力の求められる職種の雇用者増加率



資料出所 労働省 「加齢と職業能力に関する調査」(昭和56年)、総務庁統計局「国勢調査」

- (注) 1) 雇用者増加率は昭和50年から55年の5年間の増加率を年率換算したものである。
 2) 雇用者には役員を含む。
 3) 職種は職務遂行に必要な能力として「適応力・学習能力」の割合が高いものから順に15職種抜粋した。

この様なニーズの高まりに対応して、新しい職業能力開発促進法のもとで公共職業訓練の弾力的運営と相まって民間企業における能力開発を重視し、労働者が入職時から退職に至るまでの職業生涯の全期間にわたり、適時、適切な能力の開発を行うことができるよう体制作りを進める必要がある。

第II部 技術革新下の労働問題とその課題

2 技術革新下の能力開発

(1) 能力開発のニーズと実態

2) 企業における教育訓練の方針と実態

(重視する目的)

教育訓練で現在重視している目的を労働省「雇用管理調査」でみると、「通常業務のレベルアップ」と答える企業が調査産業計では59.0%と最も多く、教育訓練が日常の企業活動の基礎として重視されていることを示している。ついで、製造業では「新技術・設備の導入に伴うもの」、卸売・小売業では「新製品(商品)の生産、販売に伴うもの」、サービス業では「品質、サービスの改善」の割合がそれぞれ高くなっており、業態に応じ技術革新等の変化に対応しようとする動きがみられる(付属統計表第2-24表)。

また、これを規模別にみると、現在重視する教育訓練の目的は規模によって大きな差異がある。大企業ほど「通常業務のレベルアップ」、「昇進・昇格に伴うもの」の比率が高く、一方、中小企業では具体的な変化への対応の比率が高い。今後については新技術・設備の導入等の変化への対応やスペシャリストの育成といった組織面での体質強化のための教育訓練に対する重視度が高まっていくものと考えられる(付属統計表第2-25表)。

(重視する対象者)

企業は、教育訓練の対象者としてどの階層の労働者を重視しているのであろうか。

58年1年間に企業が教育訓練を実施した対象を「雇用管理調査」でみると、大企業の場合、新規学卒者に対してほぼすべての企業が、また、管理職や中堅職員(事務、技術、現業)にも90%以上の企業が実施している。

一方中小企業の場合、新規学卒者については60%の企業で、管理職、中堅職員には、50%弱の企業で教育訓練を実施しているにすぎない。

教育訓練で「現在重視している」対象者としては、新規学卒者が全企業の36.4%と最も多く、ついで技術職31.2%、管理職30.8%、現業職30.7%がほぼ同水準で並んでいる。これに対して高年齢者をあげる企業は1.3%とごく少ない。規模別にみると大企業では新規学卒者および管理職の重視度が非常に高いのに対して、小企業では両者の重視度は低く、中堅社員(技術職、現業職)を相対的に重視している。これは、大企業と中小企業の採用方法やキャリア形成方法の違いなどを背景にしたものと考えられる。

なお、「今後重視する」対象者については、高年齢者とする企業が5,000人以上規模で19.9%、1,000～4,999人規模で14.4%と大企業でかなり高くなっており、高齢化社会への移行に対する対応が急務となってきていることを示している。これに対して、中小企業では管理職をあげる企業が多く、変化に対する体質強化へのニーズが高まっている(付属統計表第2-26表)。

(重視している教育訓練方法)

企業で行われている教育訓練の方法は、大別してOJT、OFF-JT(通常業務から離れて主として集合して行う教育訓練)、自己啓発に対する援助、その他の活動に分けることができる。

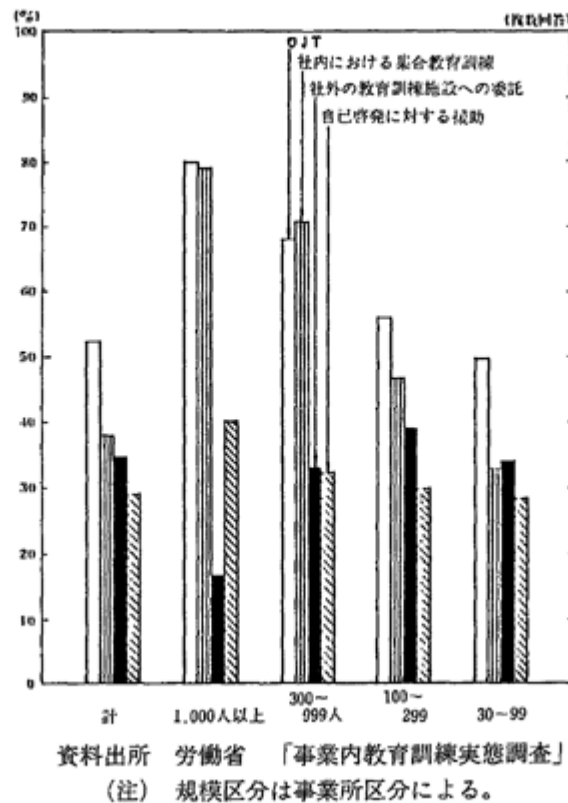
労働省「事業内教育訓練実態調査」によれば、各企業が重視している教育訓練の方法としては、OJTが52.3%と最も多く、ついで社内における集合教育訓練38.1%、社外の教育訓練施設への委託34.7%、自己

啓発に対する援助29.1%の順になっている。複数回答で合計が100%を超えているが、これは教育訓練の対象者および段階に応じ、各種の方法で組み合わせて実施していることを示している。

規模別にみてもOJT重視の傾向に変わりはないが、大企業はどOJTと社内における集合訓練を重視しているのに対し、社外の教育訓練への委託はウェイトが著しく低い。一方、中小企業でもOJTがもっとも多いが、その割合は大企業より低く、むしろ社外の教育訓練施設の活用を行っているのが特徴的である(第2-4図)。

第2-4図 重視する教育訓練の方法

第2-4図 重視する教育訓練の方法（昭和57年、事業所割合）

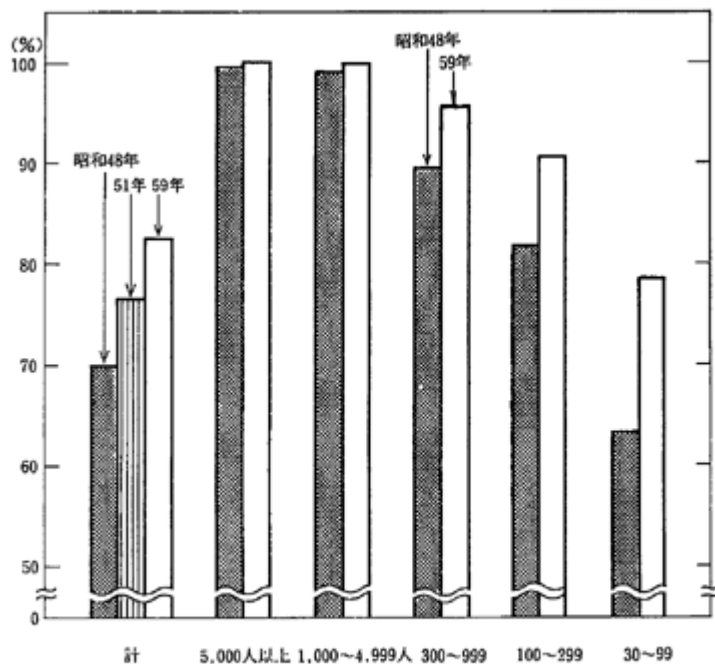


(実施状況)

現在では、8割を超える企業が従業員に対する教育訓練を実施している。「雇用管理調査」でみると、教育訓練の実施企業は規模計で48年に69.9%であったのが、51年には76.7%、59年には82.5%と高まっている。大企業ではほぼすべての企業が実施している。30～99人規模企業では、48年には63.3%であったのが、59年には78.4%と実施割合が高まってきている(第2-5図)。また、実施割合を産業別にみると金融・保険業96.0%、電気・ガス・水道・熱供給業95.8%、卸売・小売業89.7%等第3次産業で教育訓練を実施した割合が高く、製造業では76.7%と実施割合が比較的低い(付属統計表第2-27表)。

第2-5図 教育訓練の実施状況

第2—5図 教育訓練の実施状況（企業割合）



資料出所 労働省 「雇用管理調査」
 (注) 規模区分は企業区分による。

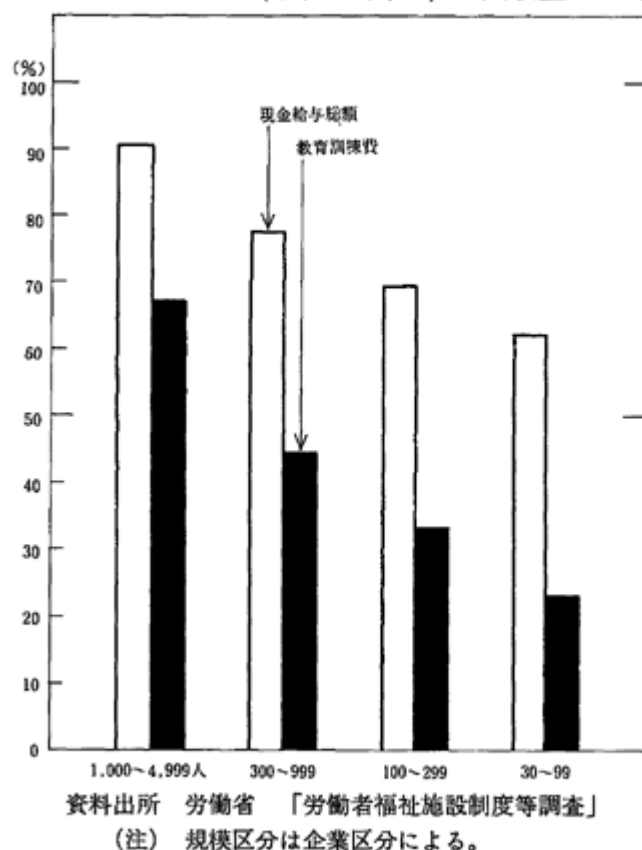
(教育訓練の費用)

労働省「労働者福祉施設制度等調査」によると、48年から58年の10年間で労働者1人当たりの教育訓練費は、産業計では年率11.8%、製造業では同10.6%、卸売・小売業では同10.9%と増加し、特にサービス業では17.2%もの伸びとなっており、いずれの産業でも現金給与総額や法定外福利費の伸びを上回っている。50年代に入って成長が鈍化する中でも、人材開発のための投資として教育訓練費はかなり高い伸びを示している(付属統計表第2-28表)。

教育訓練にかかる労働者1人当たりの費用を同調査により規模別にみると、5,000人以上規模企業を100として300～999人規模企業では44.6、100～299人規模では33.1、30～99人規模企業では22.9となっており、現金給与総額の規模間格差より大きい格差がついていることがわかる(第2-6図)。中小企業における能力開発ニーズが高まっていることを考えると、費用負担のあり方や効果的な訓練などについて一層の工夫が必要となろう。なお、企業が教育訓練に直接支出する費用は現金給与以外の労働費用の2.0%にすぎないが、OJTの場合や中途での一時的な派遣訓練では費用としての換算がなされえない部分も大きく、さらに教育訓練中の賃金支払いなどの費用負担も大きいことに留意する必要がある。

第2-6図 教育訓練費、現金給与総額の規模間格差(昭和58年、5,000人以上=100)

第2-6図 教育訓練費、現金給与総額の規模間格差
(昭和58年、5,000人以上=100)



(教育訓練担当の組織)

教育訓練の計画や実施は、費用だけでなくそれを担当する組織体制が整ってこそ、体系的、計画的に教育訓練を行うことが可能になる面が大きい。労働省「民間教育訓練実態調査」によると、教育訓練(OFF-JT)について約半数の事業所が「教育訓練を専門に担当する組織はなく、特定の課・係等で他の業務と兼任」させて対応している。ついで多いのが「実施の都度プロジェクトを作る」となっており、専門に担当する組織を置いているところはわずか8.1%にすぎない。事業所規模別にみると、1,000人以上規模事業所では、68.2%の事業所が専門に担当する組織を置いているのに対し、中小規模事業所ではごく小さい割合となっている(付属統計表第2-29表)。

このように中小企業では教育訓練を専門に担当する組織が整っていないところが多く、これが費用面での格差とも相まって教育訓練の規模間格差につながっている面も大きいと考えられる。このため、企業における計画的な能力開発が促進されるよう各企業において教育訓練の企画や実施を担当する職業能力開発推進者が置かれることが望ましい。

第II部 技術革新下の労働問題とその課題

2 技術革新下の能力開発

(1) 能力開発のニーズと実態

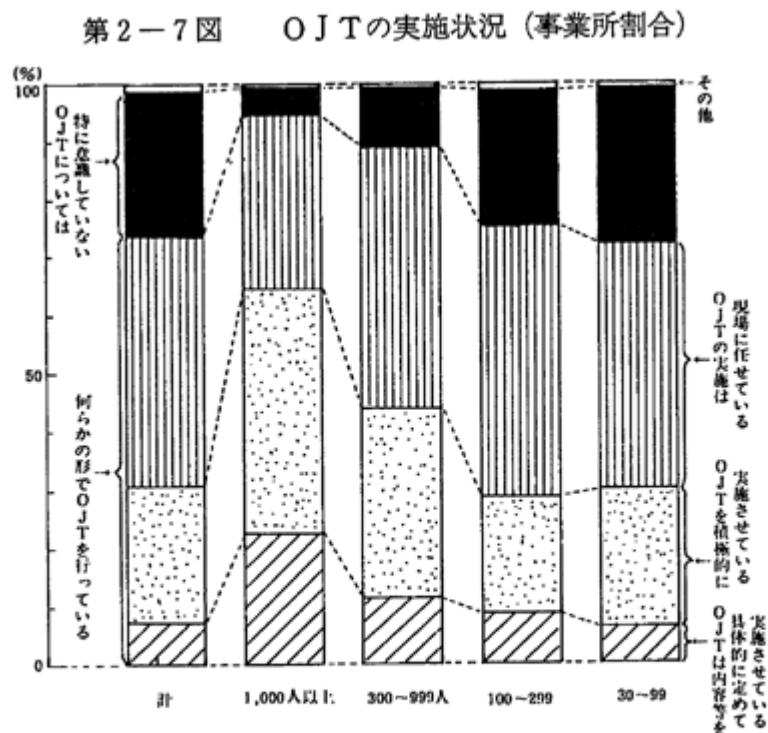
3) 教育訓練方法の位置づけ

(OJT)

OJTは企業の行う教育訓練の中でもっとも重視され、また広く実施されている。「事業内教育訓練実態調査」によってその位置づけをみると、「何らかの形でOJTを行っている」とする73.6%の事業所のうち、その内容について「OJTの実施は現場にまかせる」とする事業所が42.7%ともっとも多く、ついで「OJTについて管理・監督者の意識の高揚に努め積極的に実施させている」が23.6%となっており、「内容等を具体的に定めて実施させている」ところは7.3%と少ない。

規模別にみると、大規模事業所ではほとんどのところでOJTを実施しており、実施方法も「OJTについて管理・監督者の意識の高揚に努め積極的に実施させている」、「内容等を具体的に定めて実施させている」が多くなっており、現場任せは少ない。これに対して、中小規模事業所ではOJTを「特に意識していない」ところが多く、実施している場合にもその半数強が「現場任せ」となっている(第2-7図)。

第2-7図 OJTの実施状況



資料出所 労働省 「事業内教育訓練実態調査」(昭和57年)

(注) 1) その他は不明を含む。

2) 規模区分は事業所区分による。

日本経営者団体連盟、日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」によると、OJTは仕事をしながらの教育訓練であるだけに、管理職、上司、先輩が実施担当者となり、実施担当者には「目標の達成への指導」、「育成方針の設定」、「フォローアップの徹底」が求められる場合が多い。このようにOJTを支える原理は、単に「見よう見まねで覚える」といった本人任せのものではなく、上位の職務にある者の職務要件の中に仕事を通じて部下を育成し指導することが含まれているところにあるといえよ(付属統計表第2-30表)。

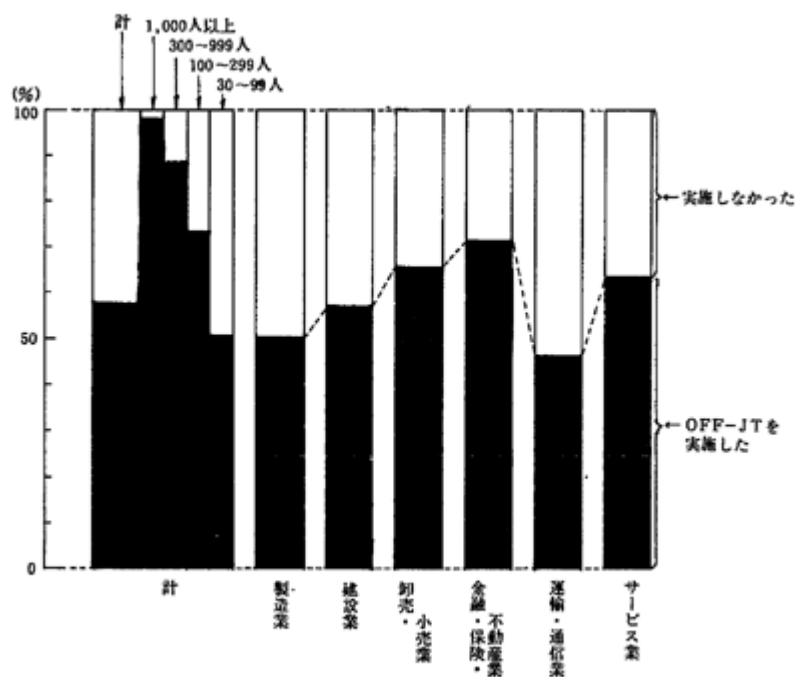
OJTとOFF-JTが相互に組み合わせて実施される場合もある。集合教育(研修)をした後、研修で身につけた知識・技能を仕事場でさらに高め生かせるかどうかをOJTにより個人別にフォローするとともに、OJTを効果的に実施する意味でも、各個人の職場で管理者と相談して研修課題に関連した知識・技能の生かし方を考え、個人別に目標をたて、仕事場で実践しながら目標達成度を研修担当部署に報告し、研修担当者がこれをチェックするという方法がとられている例がある。

(OFF-JT)

労働省「民間教育訓練実態調査」によると、OFF-JTを実施した事業所は57.6%となっている。事業所規模別にみると、1,000人以上の大規模事業所では実施率が98.6%とほとんどの事業所が行っているのに対し、小規模になるほど実施率は低下しており30～99人規模事業所では50.4%と半数にとどまっている(第2-8図)。

第2-8図 OFF-JTの実施状況

第2-8図 OFF-JTの実施状況(昭和59年、事業所割合)



資料出所 労働省 「民間教育訓練実態調査」

(注) 規模区分は事業所区分による。

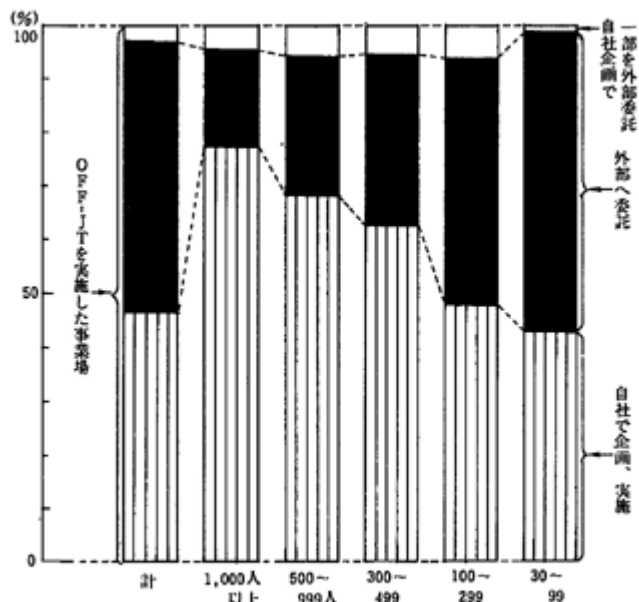
OFF-JTを実施しなかった理由としては、「OJTで対応」がもっとも多い。対象者別に不実施の理由をみると、新規卒者の場合「OJTで対応」が半数となっているが、「指導者がいない」も15.0%となっている。また、在職労働者の場合「時間がない」が32.7%、「必要な能力を身につけている」が26.0%となっている。OFF-JTを特に必要としない場合もみられるが、OFF-JTを行いたくとも業務に追われていたり適当な指導者、施設が見当たらないことがネックとなっている場合もみられる(付属統計表第2-31表)。

OFF-JTの企画、実施(在職者について)については、「外部へ委託」50.6%、「自社で企画、実施」46.5%等となっている。事業所規模別にみると、300人未満事業所で自社企画の割合が減少し「外部へ委託」の比率

が40%以上と高い(第2-9図)。中小企業においては教育訓練関係のノウハウの蓄積が少なく必要性は認めながらも自社では適切な教育訓練を企画し得ない面もある。これらを含め個別企業が直面する種々の問題について、お互いの経験の交流と適切な指導・助言,必要な情報の提供を行うことのできるような環境整備が望まれる。

第2-9図 在職労働者に対する教育訓練企画,実施の方法(昭和59年,事業所割合)

第 2 — 9 図 在職労働者に対する教育訓練企画、実施の方法
(昭和59年、事業所割合)



資料出所 労働省 「民間教育訓練実態調査」

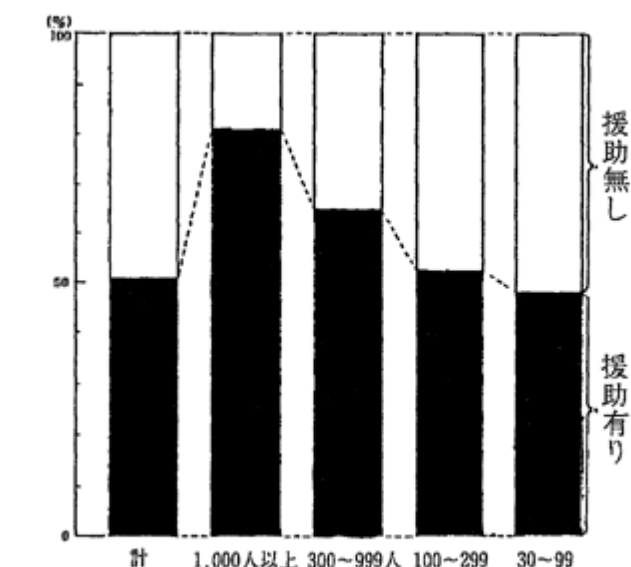
(注) 規模区分は事業所区分による。

(自己啓発に対する援助)

労働者個々人の学習意欲が高まっている中で、OJT,OFF-JTとともに、従業員の能力開発を行う方法として自己啓発に対する援助を行っている企業も多い。自己啓発に対する援助措置のある事業所は「事業内教育訓練実態調査」によると50.1%で、約半数の事業所が行っている(第2-10図)。

第2-10図 自己啓発に対する援助の有無

第2-10図 自己啓発に対する援助の有無（事業所割合）



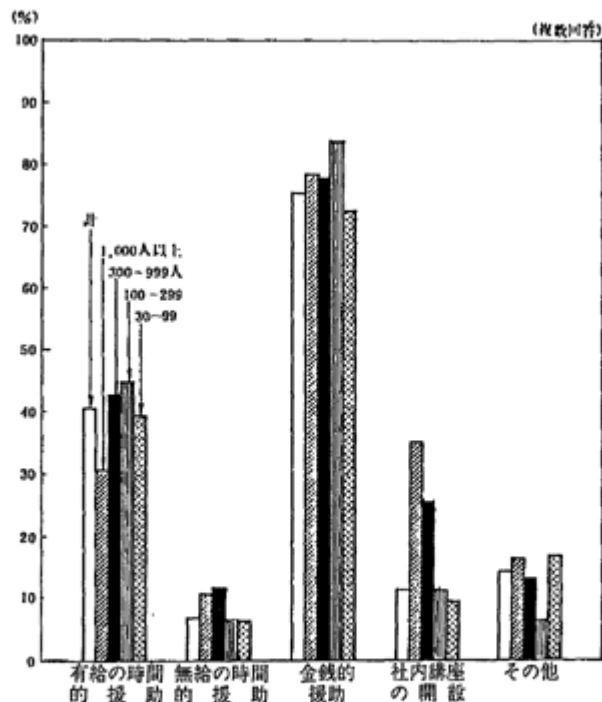
資料出所 労働省 「事業内教育訓練実態調査」(昭和57年)

(注) 規模区分は事業所区分による。

援助措置を行っている事業所についてその内容をみると、金銭的援助が75.2%と多く、ついで有給の時間的援助40.6%、社内講座の開設11.5%の順となっている。これを規模別にみると、前二者は規模による差はあまりみられないのに対して、社内講座の開設は大規模事業所ほど割合が高く、1,000人以上規模事業所では、援助措置のある事業所の35.3%がこれを行っている(第2-11図)。自己啓発に対する援助の内容について、産業労働調査所調査「各社の自己啓発援助策」でみると、「通信教育講座への援助」、「社外の講座、通信教育講座等の紹介・あっ旋」、「推薦図書を紹介」、「公的資格取得に対する援助」などが多くなっている(付属統計表第2-32表)。

第2-11図 自己啓発に対する援助措置

第2-11図 自己啓発に対する援助措置（事業所割合）



資料出所 労働省 「事業内教育訓練実態調査」(昭和57年)

(注) 規模区分は事業所区分による。

このように自己啓発に対する援助としては様々のものがあるが、その一つとして有給教育訓練休暇制度をみるとこの制度を有する事業所は昭和56年時点で4.3%と少ない。しかし、制度のない事業所のうち21.2%が導入を検討中としており、企業の関心は高まりがみられる。国としても人的能力開発を促進する立場から自己啓発をしようとする労働者に有給教育訓練休暇を与える事業主に対して、有給教育訓練休暇給付金を支給する制度を設けており、これの活用により教育訓練の機会が広がることが望ましい(付属統計表第2-33表)。

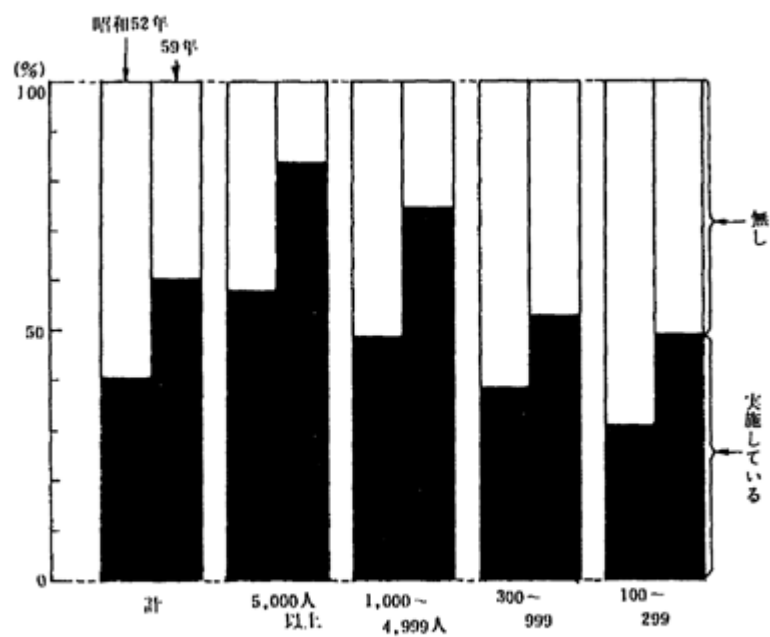
(その他の教育訓練方法)

わが国の企業では様々の名称で職場内小集団活動が展開されてきている。これら小集団活動は、就業時間内に業務の一環として行われているものもあれば就業時間外に行われ手当が出されているもの、また出されていないものと様々な形態がある。

小集団活動の普及状況を労働省「労使コミュニケーション調査」によりみると、59年に活動のある企業は60.2%で52年の40.4%に比し割合がかなり高まってきている。参加状況をみると、小集団活動のある企業のうち76.0%が全員参加であり、希望者のみ参加は13.2%と少ない。規模別にみると大企業ほど実施の割合が高い(第2-12図)。小集団活動に対する労働者の見方をみると、「職場の雰囲気明るくする」が47.9%と最も多く、ついで「日常の具体的業務がやりやすくなる」42.8%、「自分の能力を向上させる」38.3%、「働きがい高める」30.4%の順となっている。小集団活動が全体のチームワークを良くするとともに、参加意識を高めるなど職場の活性化につながり、結果として労働者個人にとっても能力・モラルを高めることにつながっていることを示している(付属統計表第2-34表)。

第2-12図 小集団活動の実施状況

第 2 —12図 小集団活動の実施状況（企業割合）



資料出所 労働省 「労使コミュニケーション調査」

(注) 規模区分は企業区分による。

第II部 技術革新下の労働問題とその課題

2 技術革新下の能力開発

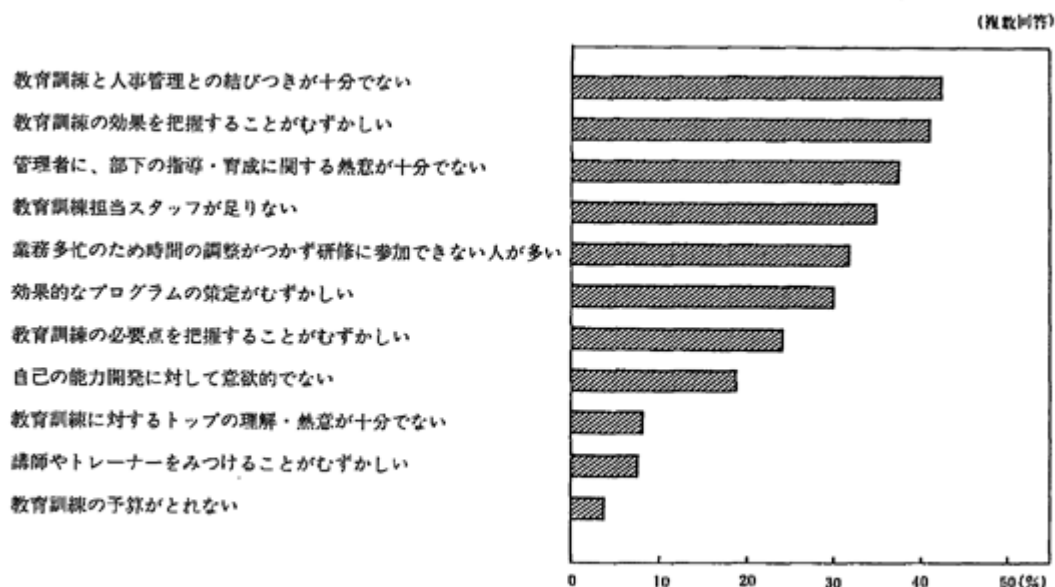
(1) 能力開発のニーズと実態

4) 能力評価

職業能力を的確に評価することは、能力開発が的確に行われているかどうかを測るいわば効果測定役割も持っているものであり、人事管理上もきわめて重要であると考えられる。例えば「産業訓練実態調査」によると、能力開発上の障害と問題点については「教育訓練と人事管理の結びつきが十分でない」とする企業が42.6%と最も多く、ついで「教育訓練の効果把握することがむずかしい」が多くなっている(第2-13図)。能力開発はそれ自体で完結するものでなく、その成果が職務や配置に十分に反映されるものでなければ個人にとっても組織にとっても活性化にはつながらない。

第2-13図 能力開発上の障害と問題点

第2-13図 能力開発上の障害と問題点 (企業割合)



資料出所 日本経営者団体連盟、社団法人日本産業訓練協会 「産業訓練実態調査」(昭和55年)

国として職業能力、技能水準を評価する体系としては技能検定制度がある。この制度の目的は、労働者の従事する職種について国の責任において検定を行うことにより労働者に目標を与え、その技能習得意欲を増進させるとともに、技能に対する社会一般の評価を高め、労働者の技能および経済的、社会的地位の向上を図ることである。「雇用管理調査」によって何らかの検定制度がある企業の中で技能検定制度を活用している企業の割合をみると、全体では49%程度となっている。業種別には製造業では55%程度であるのに対し、卸売・小売業では42~44%、サービス業33%など第3次産業では低くなっている。これは、従来技能検定職種が第2次産業中心であり、第3次産業関連職種が比較的少ないためである(付属統計表第2-35表)。サービス経済化が進む中で、より多くの職種の労働者の職業能力について正当な評価が与えられるよう適切な評価方法を確立することが望ましい。

個々の企業においてはこうした、国による技能検定の活用に加えて、技術革新による変化の著しい先端的な技能、作業工程上特有な技能、又は流れ作業等に関する技能であって企業の特殊性があるものについて企業が自主的な運用によって社内検定を行っている場合がある。

「雇用管理調査」によると種々の検定制度がある企業(38.1%)の中で28.0%が社内検定を実施しており、特に1,000人以上の企業にあっては61.0%が社内検定を実施している。産業別にみると、製造業の25.8%に比べ、卸売・小売業34.0%、金融・保険業37.4%、サービス業30.7%と第3次産業で社内検定の実施率が高い。実施の目的をみると「従業員の技能向上」が83.0%と最も多く、ついで「従業員の志気の向上」46.6%、「生産性の向上」39.1%となっており、検定制度が技能の向上のみならず、志気の向上にもつながるものであることを示している(付属統計表第2-36表)。

検定制度の効果を高めるためには、時代のニーズに合った技能検定新規職種の設定、既存職種の見直し、社内検定等の普及、処遇等への反映を進める必要がある。59年12月に発足した社内検定認定制度は社内検定制度のうち技能振興上奨励すべきものを労働大臣が認定し、職業能力について技能検定を補完して技能評価体制を整備、体系づけようとするものである。これにより従来、企業内での評価にとどまっていた技能評価に権威と客観性を持たせることが可能となり、また、事業主の団体が実施する場合には関連企業相互間における技能水準の統一的向上等の効果も期待されている。

一方、職業能力に関して一定レベル以上の水準を公証することなどを目的とする公的資格制度は各分野に及んでいるが、これには、弁護士、医師などのように職業につくための必須要件となっているもののほか職業能力を評価する目的を持っているものも多い。さらに、民間においても様々な必要性から自主的に多くの資格が作られており、なかには公的資格に準ずる重みを持っているものもある。

こうした資格を設けることで、職業能力についての客観的な評価が可能となるとともに、資格を取得することを目的として個々人が自己啓発に励む結果、職場におけるモラルの向上につながることも多い(付属統計表第2-37表)。

これらの資格は、サービス経済化など経済構造の変化のなかで人的能力について質や能力を評価、保障するような意味あいも持っていることから、重要性が増加してきているものと考えられるが、社会全体でみても職業に関する資格を適正に整備していくことは労働市場の機能を高めることにもつながるという面でも必要なことと考えられる。

第II部 技術革新下の労働問題とその課題

2 技術革新下の能力開発

(2) ME化等の環境変化に対応する能力開発

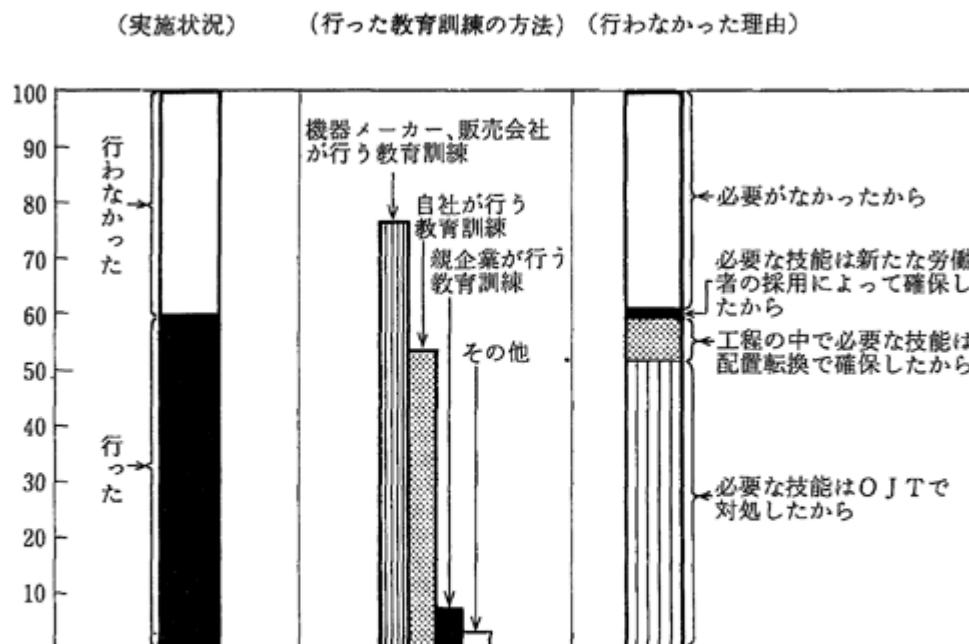
1) ME化に対する能力開発

(能力開発の実施状況)

ME化に対応してどのような形で教育訓練が行われているかを労働省「技術革新と労働に関する調査」によりみると、ME機器を導入した事業所の少なくとも8割以上で教育訓練が実施されており導入工程の労働者にOFF-JTを行った事業所も6割となっている。OFF-JTの種類をみると、「機器メーカー、販売会社が行う教育訓練」を行ったとする事業所が76.7%と最も多く、自社で教育訓練をしたとする事業所は53.5%となっている。OFF-JTを行わなかった4割の事業所のうち、その約半数が「必要な技能はOJTで対処したから」として(第2-14図)。規模別にみると、1,000人以上規模事業所ではOFF-JTを行ったとする事業所のうち85.3%が自社で教育訓練を行っているのに比べ、300～999人、100～299人事業所ではそれぞれ61.4%、44.6%とその比率が低下している。中小規模事業所では、OFF-JTの実施率が低く機器メーカー、販売会社に依存した教育訓練を行っていることがわかる(付属統計表第2-38表)。

第2-14図 ME機器導入工程の労働者に対するOFF-JTの実施状況

第2-14図 ME 機器導入工程の労働者に対する OFF-JT の実施状況（事業所割合）



資料出所 労働省「技術革新と労働に関する調査」（昭和57年）

- （注） 1) 「ME 機器導入工程の労働者」とは、導入工程に導入後も引き続き配置されている労働者である。
 2) （実施状況）は、ME 機器導入事業所に対する割合である。
 3) （行った教育訓練の方法）は、OFF-JT を行った事業所に対する割合であり、複数回答である。
 4) （行わなかった理由）は、OFF-JT を行わなかった事業所に対する割合である。

ロボットの導入を例にとりME化にともなう教育訓練が現実にとどのような形で行われているかの事例をみてみよう。

1)導入開始段階～教育訓練をメーカーに依存～

この段階では、社内にロボットに関する技術的な蓄積がほとんどなく、従業員に対する教育訓練の能力が備わっていないため、保全担当者や現場作業員の中から適格者を選び、メーカーの教育訓練施設に派遣して事前に教育訓練を受講させる。しかし、教育訓練受講者にロボットに関する基礎的な知識・技能がないため、事前教育の効果は必ずしも十分に上がらない。ロボットが稼動した後も、特に保全修理面についてはメーカーに直接頼ることになり、故障が発生した場合原因究明や対策が遅れがちとなるため生産効率は必ずしも十分には上がらない。

2)普及段階前期～核となる労働者に対し社内で基礎的な教育訓練を実施～

ロボットの台数が増加し、全体の生産効率がロボットの稼働率に大きく影響されるようになるとともに、ロボットの保全や操作に関する知識・技能レベルの向上が重要視され、社内にロボットに関する教育訓練体制(ロボット技能センターなど)が整備される。このロボット技能センターに全社から核となる労働者を集め社内の講師を中心として教育訓練が行われる。また、新機種ロボットの導入に際しては、事前に基礎訓練を受けた核となる労働者をメーカーへ派遣して教育訓練を受講させる。この結果メーカーでの教育訓練も効率的に進み、故障等に際しこの労働者を中心とかなりの範囲まで自社内での対応が可能となりメーカーに依存する割合が小さくなる。

3)多種・大量導入段階～社内での基礎教育が普及、ロボット自体の内製化が進展～

ロボット技能に関する中核層教育が一層進み、受講者を中心として各工場レベルでのロボットに関する教育訓練が普及する結果、保全担当者や作業員の大半がある程度の基礎知識を備えるようになる。一方、当該企業の生産体制に適合したロボットを内製化するための社内開発も進む結果、社内にロボットに関する技

術が蓄積されるとともに教育訓練上のノウハウも蓄積される。また、新機種導入に際しては、メーカーでの事前教育訓練以外に社内のロボット開発部門において事前教育訓練が行われる。これらの結果、全体としての生産効率が一層向上する。

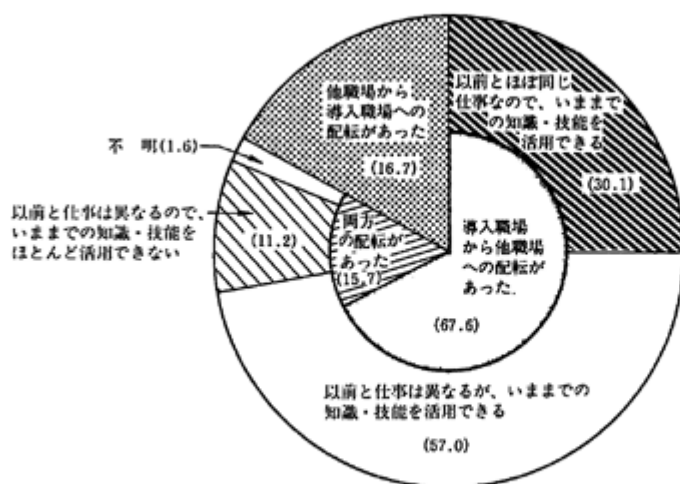
上にみたように、機械設備が技術革新下で高度化、連続化し、従来の技能だけでは必ずしも対応できない場合には、ハードウェアとしての機械設備を導入しても、これを使いこなすための教育訓練が充分行われているか否かで生産に大きな差がついてくるものとみられる。

(ME機器導入にともなう配置転換、およびこれにともなう職種転換教育)

ME機器の導入にともなう職場別や工程別の配置人員数の調整が必要になってくる。配置転換が実施される場合、導入職場から他職場への配置転換が多いが配置転換対象者は中高年層がかなりの比重を占めている。配置転換先の仕事をみると、「以前と仕事は異なるが、いままでの知識・技能を活用できる」とする企業が57.0%と多く、ついで「以前とほぼ同じ仕事」となり「以前と仕事は異なるので、いままでの知識・技能をほとんど活用できない」は11.2%と少ない(第2-15図)。職業訓練研究センター「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」により1・000人以上規模事業所について職種転換する中高年技能工の主な予想配転先をみると、「技能をできるだけ生かせる類似職場」が40.5%と最も多いが、「技能を生かせるかどうかにはこだわらず受入れ可能な社内職場」33.0%、「出向等」16.7%の比率も高く、中高年齢労働者について技能を生かせるかどうかよりも受け皿の確保が問題と考えている事業所が大規模事業所でさえ少なくないことがわかる(付属統計表第2-39表)。

第2-15図 省力化・自動化にともなう配置転換先での知識・技能活用の状況

第2-15図 省力化・自動化にともなう配置転換先での知識・技能活用の状況
(企業割合)



資料出所 雇用職業総合研究所「企業内労働力の有効活用に関する実態調査」(昭和57年)

(注) () 内数値は、該当企業を100とした割合である。

職種転換時の中高年技能工に対する再教育の内容を同調査によってみると、「配転後に日常の仕事の中で教える(OJT)」とする事業所が75.8%と最も多く、「配転後集合教育」、「配転前集合教育」はそれぞれ26.4%、25.5%となっている。規模別にみると、中小規模事業所では大規模事業所に比べて配転前後の集合教育の実施率が低い(付属統計表第2-40表)。中小企業を中心として配置転換に円滑に対応できるよう教育訓練の充実を図ることが必要である。

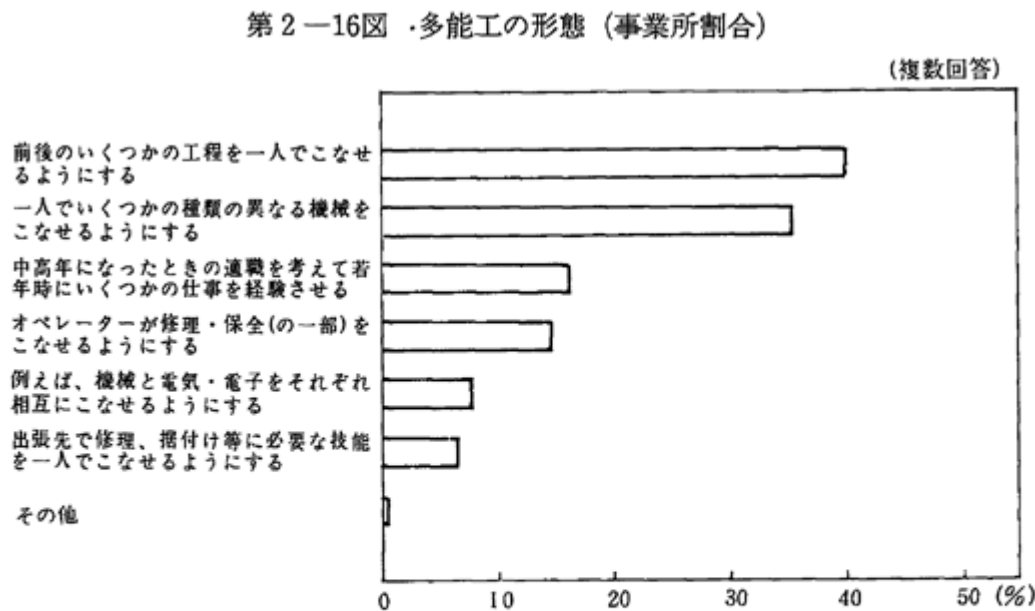
(生産部門における多能工化の推進)

技術革新にともなう生産システムの変化に柔軟に対応するためにも現場の技能工の適応力が重要であるが、技能工のこうした適応力は、いろいろな職務を経験させる中で技能の幅を広げるようにする、いわゆる多

能工化の推進によって得られる面が多いと考えられる。また,こうした様々な職務に対する適応の経験は新しい職務の習熟についての抵抗感をなくすという心理面での効果も大きいであろう。特に急速な技術革新の進展にともなって旧来の技能に加えて,新たな生産システムに対応した技能が必要になる度合いが一層強くなっており,このような中で,中堅技能工の多能工化はますます重要になってきていると思われる。

「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」により,従業員の育成,合理化等のため,多能工化を進めている事業所の割合をみると,「進めている」とする事業所27.5%,「以前から多能工化している」24.1%,「特に進めてはいない」47.9%となっているが,大規模事業所ほど多能工化を進めている割合が大きく,1,000人以上規模では55.4%を占め,100~999人規模の31.4%,30~99人規模の22.3%に比べ相が高くなっている(付属統計表第2-41表)。また,同調査によって多能工化の持つ意味合いをみると,その形態としては,「いくつかの工程を1人で」とする企業が40.2%と最も多く,ついで「1人でいくつか種類の異なる機械を」35.6%となっている。このことは,多能工化の概念が例えばかつての1人で旋盤,フライス盤,ボール盤など各種の工作機械を扱うことのできる技能工ということだけではなく,自分の専門領域のほかに前後工程や関連領域の幅広い技能・知識を備えることが要求されるようになってきていることを示している(第2-16図)。

第2-16図 多能工の形態



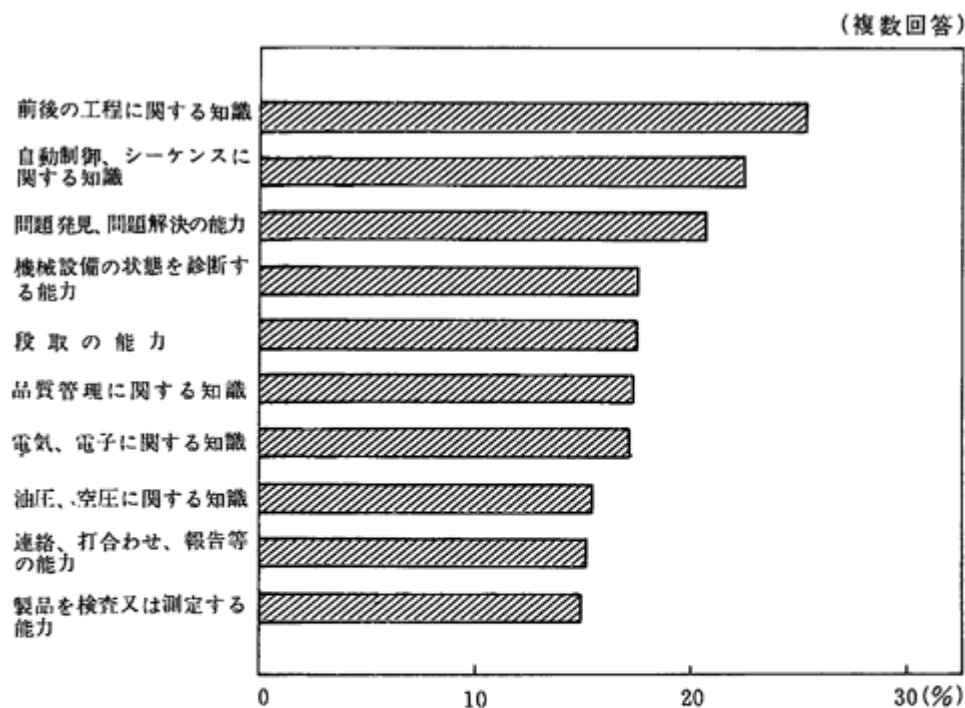
資料出所 職業訓練研究センター 「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」(昭和57年)

(注) 多能工化を進めているかとの問いに対し「多能工化を進めている」又は「特に進めていないが、以前から多能工化している」と答えた事業所に対する割合である。

技術革新下での多能工化の流れの中で,どのような能力が技能工に求められているかをみてみよう。同調査により,ここ10年間に中堅技能者に期待する知識・技能のうち重要度が高まったものをみると,多能工化を進めている事業所では特に進めていない事業所に比べて,全体として能力を重視する傾向が強いが,特に「前後の工程に関する知識」,「問題発見,問題解決の能力」,「自動制御,シーケンスに関する知識」,「設備診断」,「段取の能力」を重視している(第2-17図)。

第2-17図 多能工化にともなう重要度の上昇度

第2—17図 多能工化にともなう重要度の上昇度



資料出所 職業訓練研究センター 「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」(昭和57年)

- (注) 1) 「多能工化にともなう重要度の上昇度」とは多能工化を進めている事業所のうち当該知識・技能について重要度が高まったと答えた事業所の割合から、多能工化を特に進めていない事業所のうち、当該知識・技能について重要度が高まったと答えた事業所の割合を減じたものである。
- 2) 項目については、17項目のうちから多能工化にともなう重要度の上昇度が高いもの10項目を抜粋した。

これらのことは、企業が技術革新下で求める基幹技能者とは、設備が高度化し各工程の連続化が深まる中で、技能と知識を結びつけてシステム全体を理解した上で、それぞれの局面に対応して問題点を発見し解決することのできる幅広い能力を有する者であることを示している。

(技術者の能力開発)

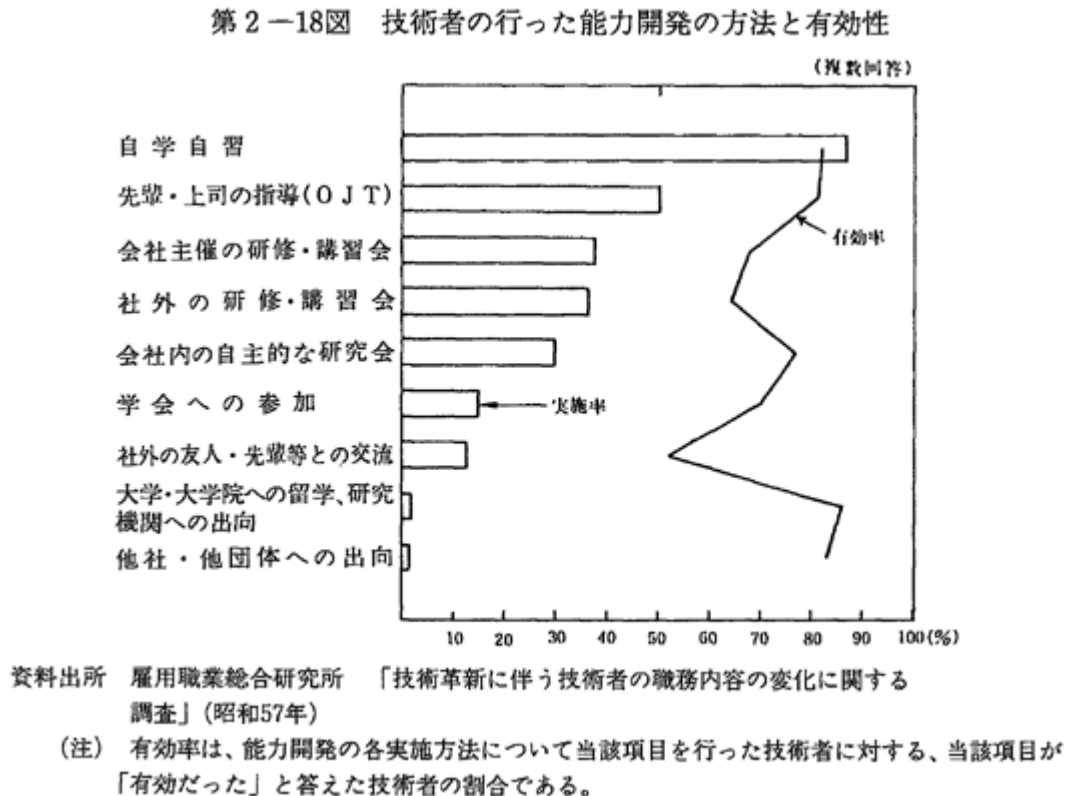
技術革新は直接生産部門だけでなく技術者の技術知識の構造にも大きな変化をもたらしている。

雇用職業総合研究所「技術革新に伴う技術者の職務内容の変化に関する調査」によると、担当業務に必要な専門知識・技術が最近「かなり急激」、「やや急激」に変化したとする者が75.6%にのぼっている。特にME化と関連の深い情報処理、計測・制御、電子・通信等に関する専門知識・技術分野で急激な変化が生じている。このような変化に適応する上で困難を感じているかどうかをみると「かなり困難」、「やや困難」とする者は33.3%にのぼり、技術者全体の3分の1が困難を感じている。専門知識別にみると、メカトロニクス化といわれているように機械のエレクトロニクス化等技術の複合化が進んでいることを反映して、機械技術者がME関係の知識・技術を習得する必要度が高まったため、適応困難を示している度合いが強い。今後の技術変化についても、最近の技術変化と同様技術者の4分の3が急激であると予測している(付属統計表第2-42表、第2-43表)。

このようにME化をはじめとするハイテクノロジーの進展は、急激な技術変化をもたらしているが、同調査によるとこれに対応して最近5年間に技術者の75.3%が能力開発をしたと答えている。実際に行った能力開発の方法をみると、「自学自習」が87.7%と最も多く、ついで「先輩・上司の指導(OJT)」50.3%、「会社主催の研修・講習会」37.6%と続いている。「学会への参加」も14.8%となっている。各方法別の有効率(第2-18図(注)参照)をみると、方法としては実施率の低い「大学・大学院への留学、研究機関への出向」、「他社・他団体への出向」が高くなっているが、「自学自習」82%、「OJT」も81%と高くなっており、社内

外の研修・講習会よりも高い有効率となっている(第2-18図)。

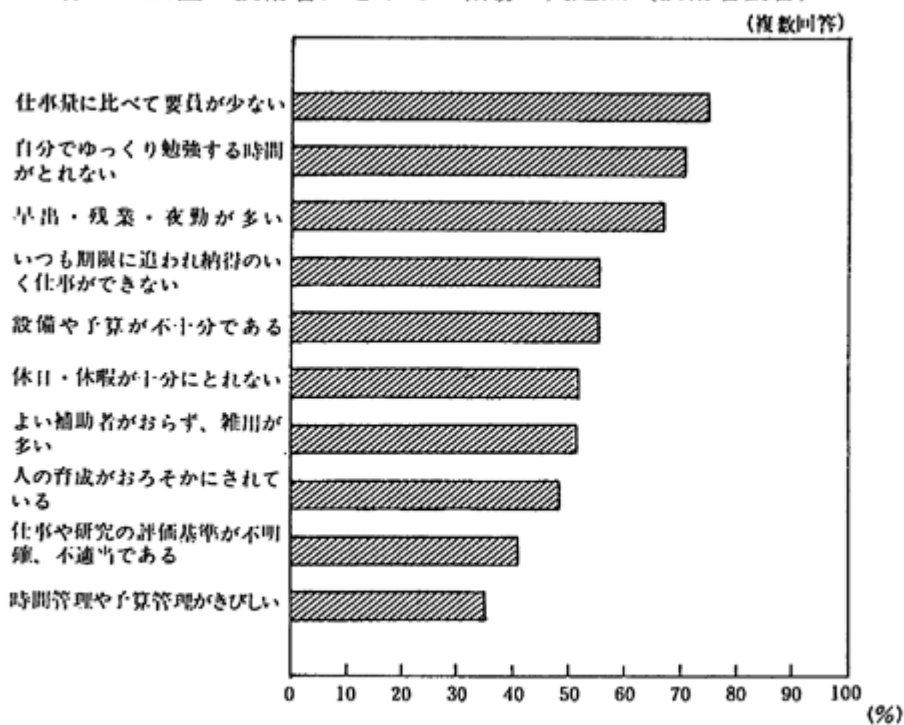
第2-18図 技術者の行った能力開発の方法と有効性



一方、技術者が職場や仕事について感じていることをみると「仕事に比べて要員が少ない」74.9%につき「自分でゆっくり勉強する時間がとれない」71.0%,「早出・残業・夜勤が多い」,「いつも期限に追われ納得のいく仕事ができない」などが多くなっている。また、約半数の者が「人の育成がおろそかにされている」とも答えている。技術革新の進展による急激な技術変化の中で、技術者にとっては常に自主的に能力開発をしていく必要が大きい、現実には十分な時間がとれないなどの問題がありこうした点についての改善の要望が強いのが実情といえよう(第2-19図)。このため、生涯能力開発給付金を活用して、効果が大きいと考えられる大学・大学院への留学機会等を確保するなどの企業における条件整備も有効であろう。

第2-19図 技術者にとっての職場の問題点

第2-19図 技術者にとっての職場の問題点（技術者割合）



資料出所 雇用職業総合研究所 「技術革新に伴う技術者の職務内容の変化に関する調査」(昭和57年)

(注) 25項目の問題点のうち当該問題点を指摘した比率の高いものを順に10項目抜粋した。

(事務部門における能力開発)

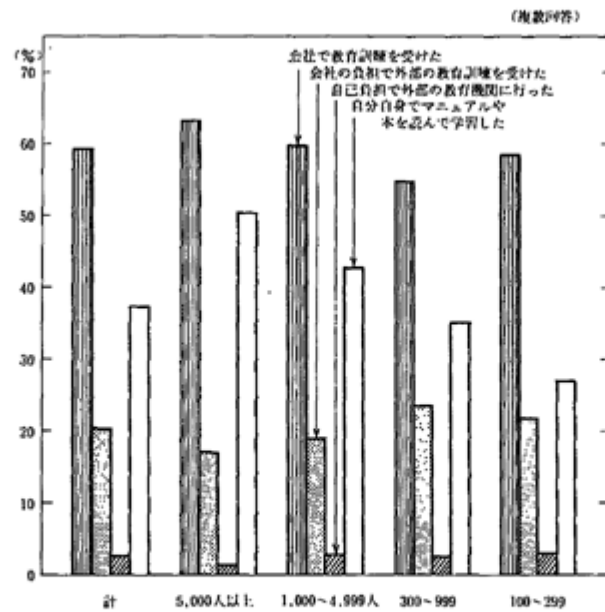
事務部門においても急速なOA化の進行にともない事務内容にも大きな変化がみられ、必要とされる職業能力も従来とは違ったものが求められるようになってきていると考えられる。

OA化に的確に対処していくことは事務部門の生産性向上の要請が強くなっている今日、企業にとっても従業員にとっても不可欠であると思われる。

労働省「昭和58年度技術革新と労働に関する調査(オフィス・オートメーション等実態調査)」により、OA機器使用労働者に対する教育訓練実施状況をみると、OA導入の91.0%の企業が教育訓練を実施している。教育訓練の内容として「外部の講習会への派遣」が66.7%ともっとも多く、OJT、自社内の集合教育訓練の順となっている。規模別にみると、中小企業では自社内の集合教育訓練の比率が低い(付属統計表第2-44表)。同調査によりOA機器を使用している労働者がその使用に当たって受けた教育訓練の方法をみると、「会社で教育訓練を受けた」とする者が59.3%ともっとも多いが、ついで「自分自身でマニュアルや本を読んで学習した」とする者も37.6%となっており労働者個々人の自己学習も多い。規模別にみると、大企業労働者ほど会社での教育訓練の実施比率が高いなかで、自己学習の比率も高くなっている(第2-20図)。

第2-20図 OA機器等の使用に当たって受けた教育訓練実施状況

第2-20図 OA 機器等の使用に当たって受けた教育訓練実施状況



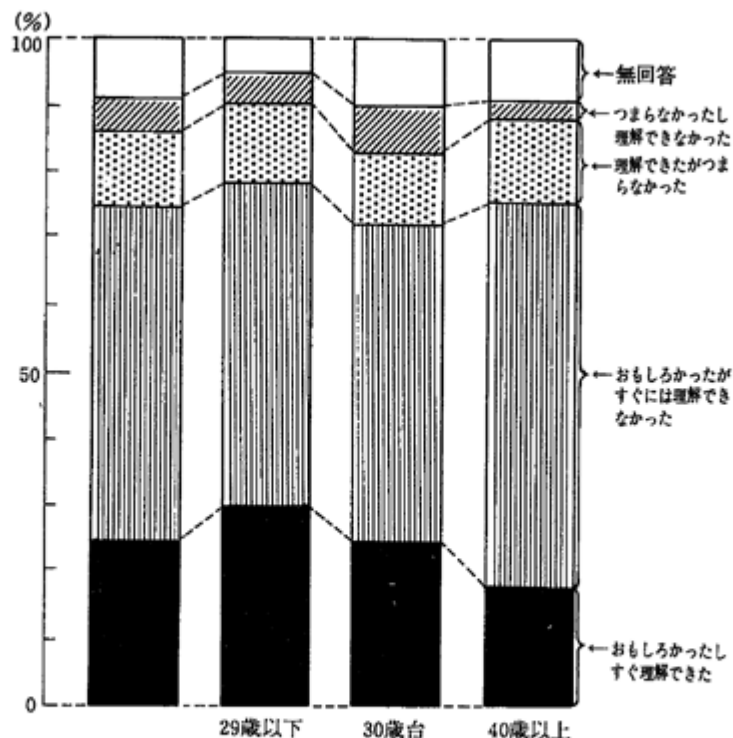
資料出所 労働省「昭和58年度技術革新と労働に関する調査（オフィス・オートメーション等実態調査）」

(注) 調査はOA機器等を使用している労働者に対する個人調査である。

OAに対する教育訓練の成果をみると、「十分だった」とする者は29.3%にすぎず、「少し足りなかった」, 「まったく不十分だった」を合わせると61.1%にのぼっている(付属統計表第2-45表)。また,OA教育に対する感想を,機械振興協会「OA機器導入と仕事に関する調査」によりみると,教育内容について面白いと感じる者は7割以上に達しているが理解できない者も5割以上にのぼっている。特に,年齢が上がるにつれて「面白くすぐ理解できた」とする者の比率が低くなっている(第2-21図)。OA教育が面白くなかった理由を同調査でみると,「十分な実習ではない」が39.2%と多く,OAの教育に関しては,実習が重要であるといえよう。年齢別にみると,年齢が上がるにつれて「時間が短かすぎる」とする率が多くなっている。また,「マス教育で個々を無視」も30,40歳台では多くなっている。これらの事実は,中高年層に対するOA教育には時間を十分かけ,それぞれにあった進度で学習できるような環境作りが大切であることを示唆している(付属統計表第2-46表)。

第2-21図 OAに関する教育訓練の感想

第2-21図 OAに関する教育訓練の感想



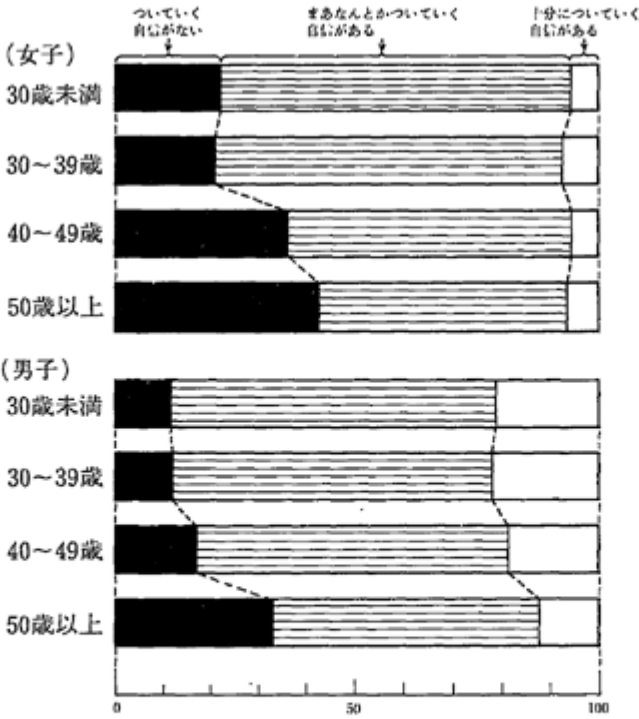
資料出所 財団法人機械振興協会「OA 機器導入と仕事に関する調査」(昭和59年)

- (注) 1) 調査は大手企業4社におけるOA使用者である従業員1,500人を対象としたアンケート方法によるものである。
2) 教育訓練を受けた者に対する割合である。

「昭和58年度技術革新と労働に関する調査(オフィス・オートメーション等実態調査)」によれば,OA機器の導入に関し労働者側の主要関心事項としては,教育訓練に関することをあげる企業が53.6%と最も多く,関心の高さを示している。今後のOA化の中でついていける自信は年齢が上がるほど低くなっており40歳台では「ついていく自信がない」とする者が男子では16.9%,女子では35.9%になっており,50歳台ではそれぞれ31.1%,42.6%に達している(第2-22図)。一方,OA機器等を使用している労働者が今後会社に対しどのような要望を持っているかをみると,労働時間の短縮について約3分の1の者が教育訓練の充実としている。特に,OA機器を使用している男子中高年層では教育訓練の充実への要望がもっとも強く半数強を占めている(付属統計表第2-47表)。企業も,今後の労働面での問題として,新しい知識・技術の確保(76.7%),職業訓練・研修(22.6%)をあげている(付属統計表第2-48表)。以上の様な教育訓練に当たって,特に中高年齢者にOA化に不安感を持つ者が多い点を配慮し,中高年用に工夫のされたOA教育を推進していくことが必要である。また,OA機器の操作性の一層の簡易化やプログラム言語の容易化,マニュアルの工夫などもあわせて進められる必要がある。

第2-22図 今後のOA化への対応状況

第 2 - 22図 今後の OA 化への対応状況（労働者割合）



資料出所 労働省「昭和58年度技術革新と労働に関する調査（オフィス・オートメーション等実態調査）」

（注） 「ついていく自信がない」は、「ついていく自信があまりない」又は「ついていくのは無理だと思う」と答えた労働者の割合である。

第II部 技術革新下の労働問題とその課題

2 技術革新下の能力開発

(2) ME化等の環境変化に対応する能力開発

2) 種々の環境変化に対応した能力開発

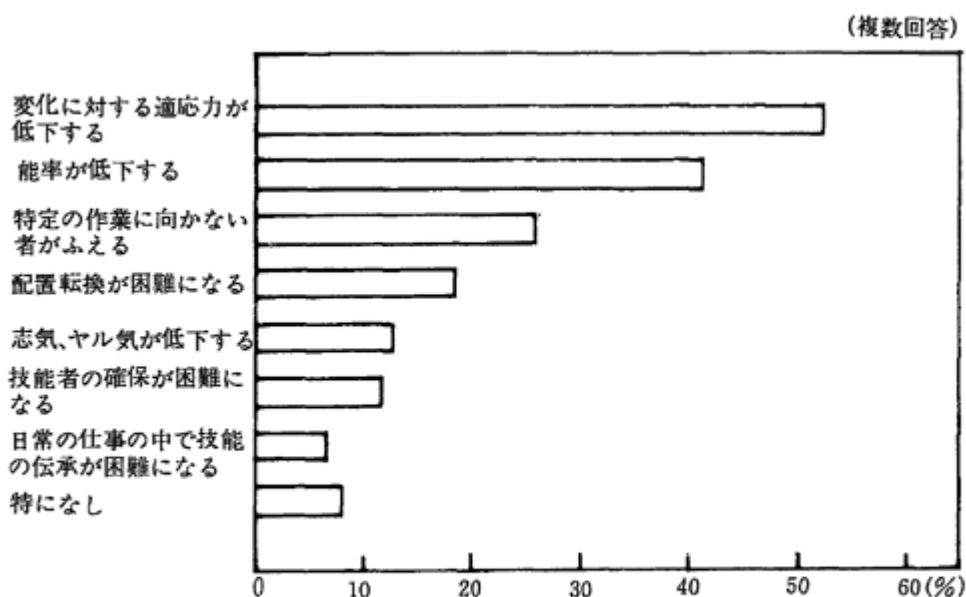
(高齢化への対応と能力開発)

人口の高齢化にともない企業の従業員構成でも中高年齢者層の比率が高まっている。総務庁統計局「労働力調査」によれば、59年には雇用者のうち45歳以上の者の割合は32.8%となっており、50年の27.2%に対し大幅な増加を示している。

中高年齢者は、職業に関し豊富な経験や知識を有している反面、新たな変化への適応に、より時間がかかり、あるいは困難との指摘もある。「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」では事業所が抱える中高年齢化にともなう生産現場の問題として「変化に対応する適応力の低下」をあげる事業所がもっとも多く52.4%となっており、ついで「能率が低下する」41.4%となっている(第2-23図)。しかし、急激な環境変化の中での中高年齢層の増大はわが国経済社会にとっての与件であり、中高年齢者の能力開発を図り適応力を向上させることがわが国経済社会の活力維持にとって不可欠の要請といえよう。また、従業員の働きがいや活性化を高め、企業活力を維持するという意味でもきわめて重要な課題である。

第2-23図 技能工の中高齢化にともなう生産現場の問題点

第2-23図 技能工の中高齢化にともなう生産現場の問題点（事業所割合）



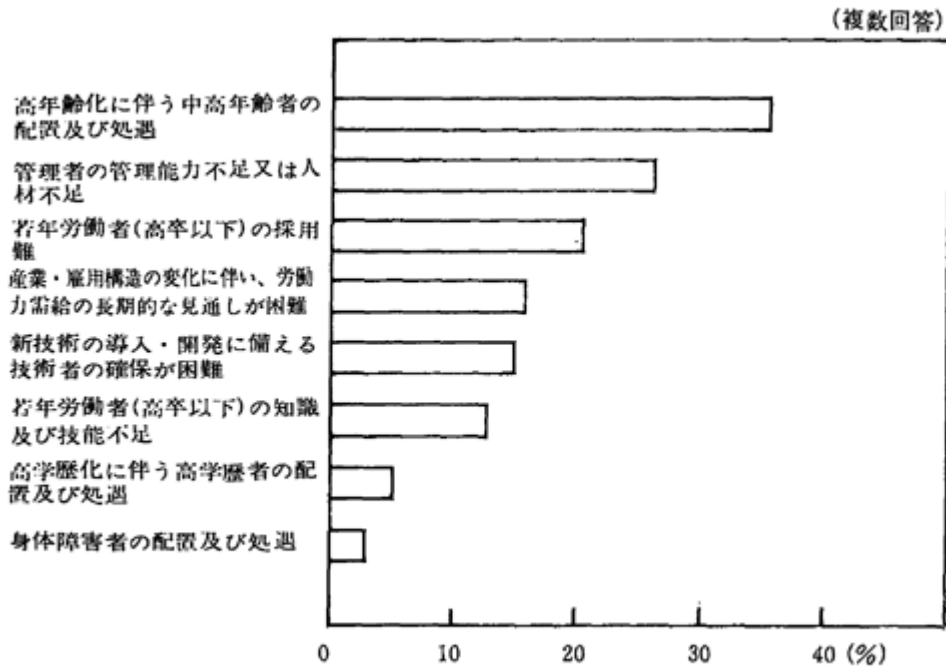
資料出所 職業訓練研究センター「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」(昭和57年)

こうしたことから、雇用管理上の問題としても、「中高年齢者の配置および処遇」が問題となっている(第2-

24図)。中高年齢者の配置および処遇は大企業になるほど問題となっている(付属統計表第2-49表)。また、「高齢化・定年延長と人事管理に関する調査」により高齢化に対する企業の施策をみても、雇用延長に加え、賃金退職金制度の見直し、人事制度の変更の実施率が高いが、「検討中である」項目をみると「中高年職種の開発・職務再設計」が34.7%ともっとも多く、「能力再開発・教育訓練」29.2%も高い比率となっており、高齢化に対処するために職務再設計や能力開発が大きな課題となってきた(第2-25図)。

第2-24図 雇用管理上の問題点

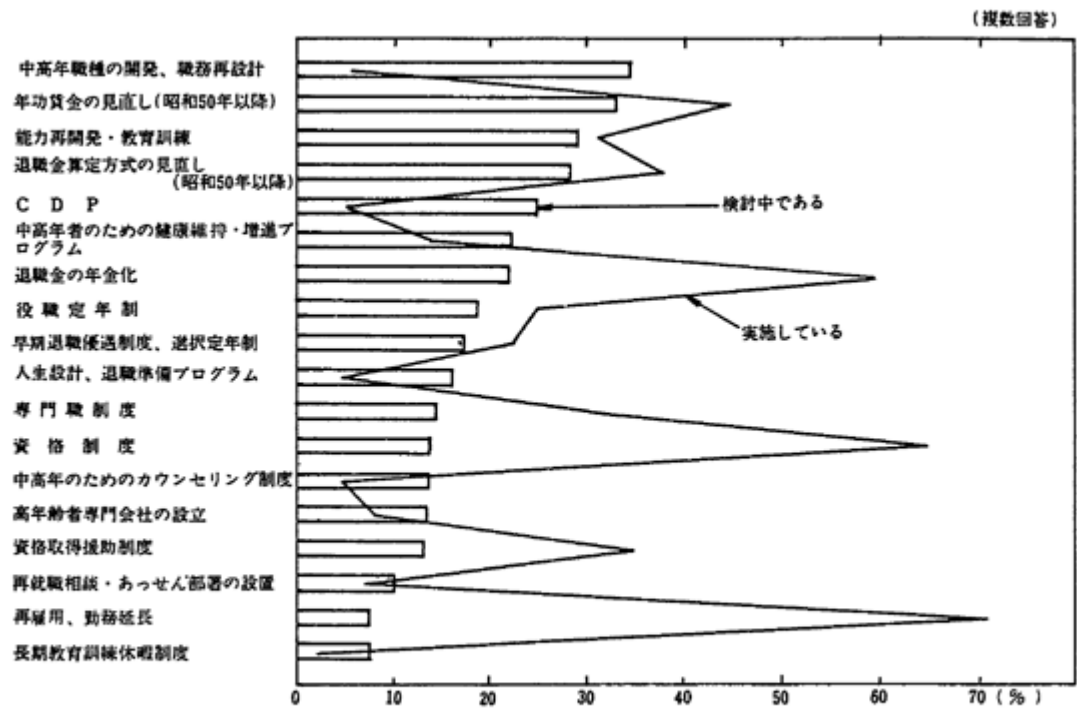
第2-24図 雇用管理上の問題点（企業割合）



資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和58年)

第2-25図 高齢化に対する諸施策の検討および実施状況

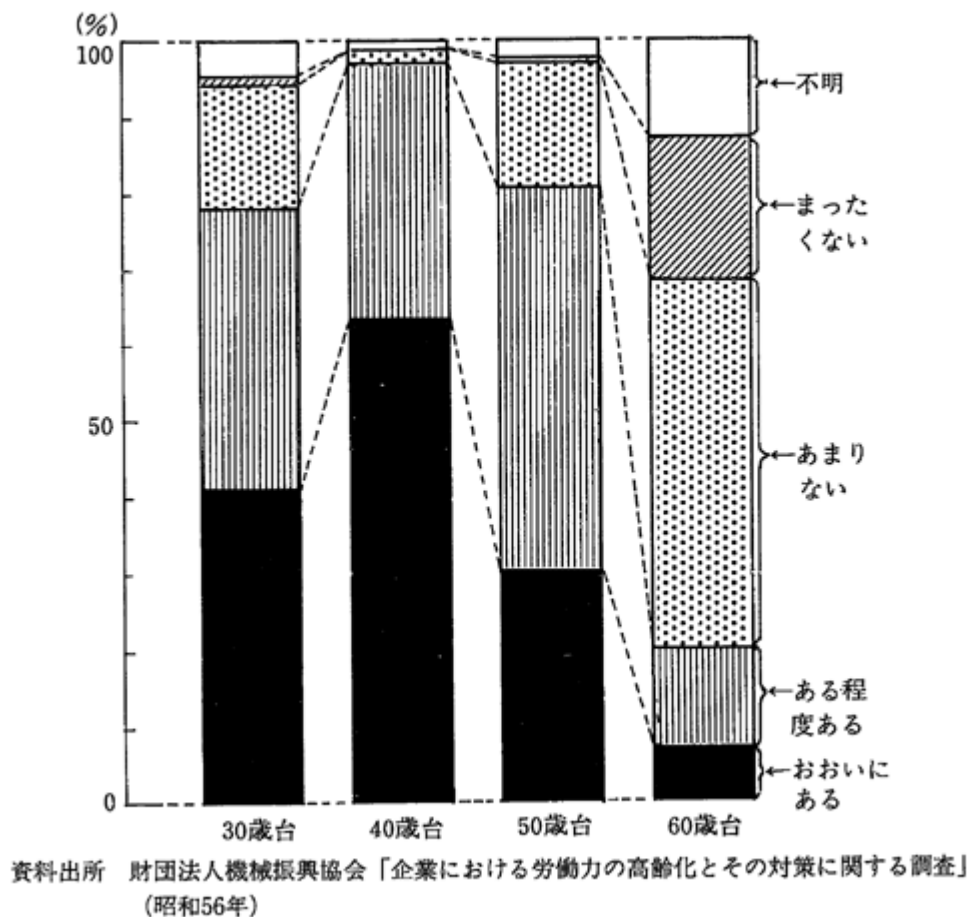
第2-25図 高齢化に対する諸施策の検討および実施状況（企業割合）



とりわけ中年期は、文字通り企業の中堅として管理職に到達する前後の時期であり、今後、いわゆる「団塊の世代」の比率が急増すると見込まれるなど企業にとってもっとも能力開発を進める必要がある層であるといえる。さらに、高年齢者になっても能力が31き続き発揮できるようにするための条件づくりの期間ともいえる時期でもある。このため、機械振興協会「企業における労働力の高齢化とその対策に関する調査」によると、40歳台で教育訓練の必要性が大いにあるとする企業は63.4%で、「ある程度ある」33.7%と合わせるとほぼ全社が40歳台での能力再開発、再教育の必要性を指摘している(第2-26図)。

第2-26図 能力再開発の年齢層別必要度

第2-26図 能力再開発の年齢層別必要度（企業割合）



このように企業側の認識は高いものの実施とのギャップは大きい。中高年齢者への教育訓練の状況を「事業内教育訓練実態調査」でみると、集合教育訓練は、40歳未満の年齢層に対するコースが多く、45以上50歳未満層を主たる対象とするコースを持つ事業所は全体の10.2%、50歳以上では8.3%と少ない（付属統計表第2-50表）。中高年齢者の場合、働きざかりの世代として教育訓練の時間がとれないこともあろうが、技術革新等職場をとりまく環境が大きく変化している今日の下では、既存の知識・経験等中高年齢層のニーズや能力開発の必要性からみて実際の教育訓練の対応は十分ではない。企業においても、次の例の様な工夫、努力が重ねられているが、今後とも幅広い観点から、また個々の労働者の能力開発の成果が処遇面にも反映されるような形で中高年齢者の能力開発が進められる必要がある。

〈事例〉中年層に対する能力開発(A社)

A社では45歳のホワイトカラー全員を対象に3ヶ月間の集中的な集合教育訓練を行い、能力の再開発を行っている。ここでは45歳を、およそ20歳から70歳までの50年間にわたる職業生活の折返し点と位置づけ、社会人としての前半生を振り返るとともに、後半生の人生をいかに有意義に過ごすかを考える時期ととらえている。研修目的としては、1)専門分野を超えた総合的で幅広い知識、管理能力を持った人材を育成すること、2)管理職に対しより高度の管理技法を修得させることで多様化する社会に対応できる能力を育成すること、3)各人の資質の多面的評価を通じて、適材適所の配置を図り、人材の有効活用を図ること等となっている。このような教育訓練に対し生涯能力開発給付金が支給されている。カリキュラム例は次のようになっている。

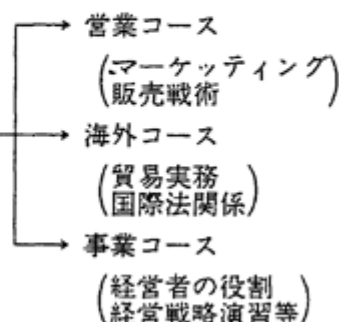
A社のカリキュラム例

A社のカリキュラム例

共通研修（2ヶ月）

専門研修(1ヶ月)

科 目	内 容	日 数
ケーススタディによる経営管理能力育成のための研修	人事労務管理 会計管理・マーケティング ビジネスポリシー等	14日
意思決定、リーダーシップおよび実務研修	意思決定訓練等	8日
一般教養	時事問題、美術音楽等	6.5日
幹部との懇談、社内他部門理解のための研修	役員懇談 工場見学	12.5日



一方、高年齢者については、一般的には体力等の低下してくる時期でもあるので、各種機能の低下を防止し、職業能力の維持を図ることをあわせて実施することが必要になってくる。今後高齢化の波が60歳台前半層に移り、これらの層の雇用の確保が重要な課題となってくる中では、従来以上に高年齢者の能力の維持・向上が図られる必要がある。「加齢と職業能力に関する調査」により、過去の教育訓練の受講状況と、50歳台後半から60歳台前半にかけての職業能力の変化との関連をみると、55歳前後でかなりまとまった教育訓練を受けたとする者のうち62.7%が60～64歳において、「全く能力は衰えていない」もしくは「少し能力に疑問」としているのに対し、55歳前後で教育訓練をほとんど受けていない層では、そう答える者が47.8%に減り、一方、55～59歳層での能力の衰えを答える者の比率が増加している(付属統計表第2-51表)。

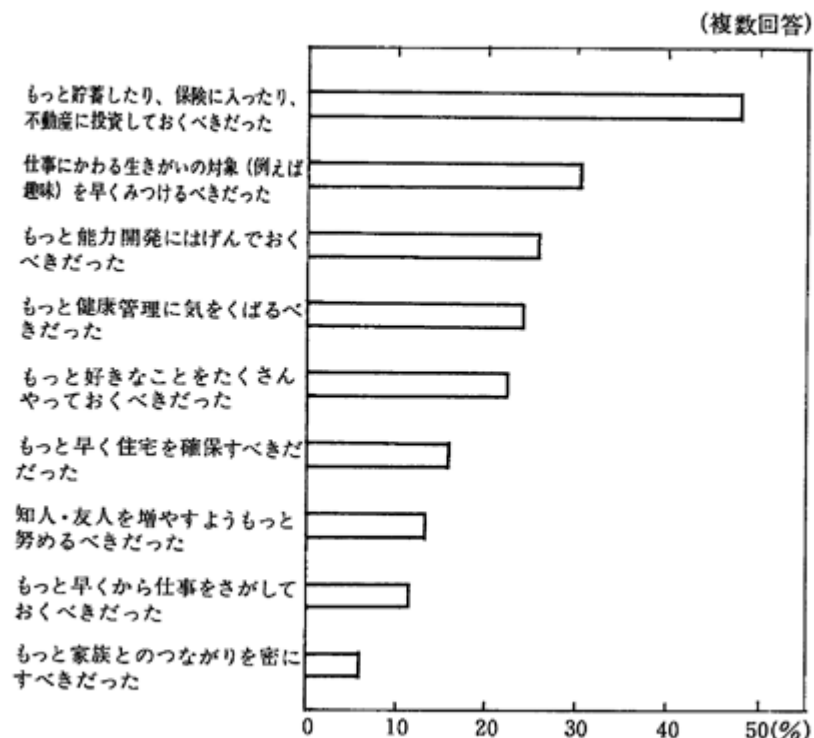
また、高年齢者は、職場環境や職務内容を改善することで能力がより発揮される場合も多い。このため、単なる教育訓練による能力開発にとどまらず高年齢者の特性を踏まえた職務開発、環境改善等を図ることも必要である。能力を補完するような各種機器の導入等も進められる必要があるだろう。ME化の進展は、一方でこうした条件をも整えつつあるといえる。国においてもこうした高年齢者等の能力を補完するようなME機器の開発を進めるとともに、職場改善のための職場改善資金融資制度を設けているのでその活用により職場改善が進むことが望まれる。

現状では60歳までの定年制をとっている企業が多く、一方、高年齢者の再就職はきわめて困難となっている。企業において高年齢者の能力開発を行うことにより、できる限り雇用を継続することが望ましいし、高年齢者自身も自ら積極的に能力開発を行うことが必要である。また、定年等により離職を余儀なくされた場合も、社会的ニーズの高い専門的能力や公的職業資格を身につけておくことで再就職が容易となるケースが多いので、在職中にできる限りそうした専門的能力や職業資格を取得しておく努力が望まれる。企業側においても、定年延長等による雇用維持が困難な場合には特にそうした自助努力に対する援助を積極的に行う必要があるだろう。

これに加え、高年齢者に対する教育訓練については、職業生活の設計に加え、退職後の生活設計まで含めたプログラムも必要である。「定年到達者の生活実態と意識に関する調査」によると、約半数の者が定年前に退職後の人生設計をたて、「体力、健康づくり」、「趣味」、「財産づくり」、「能力開発、勉強」等種々の面で準備を行っている(付属統計表第2-52表)。このように、定年前に人生設計をたて種々の準備をしている者ほど定年後の生活に満足している者が多い(付属統計表第2-53表)。また、定年退職者(定年後再就職者も含む)には「貯蓄、不動産投資をすべきだった」、「仕事にかわる生きがいの対象を早く見つけるべきだった」と反省する者が多いが、能力開発、健康管理への反省もそれぞれ25.9%、24.3%となっている(第2-27図)。

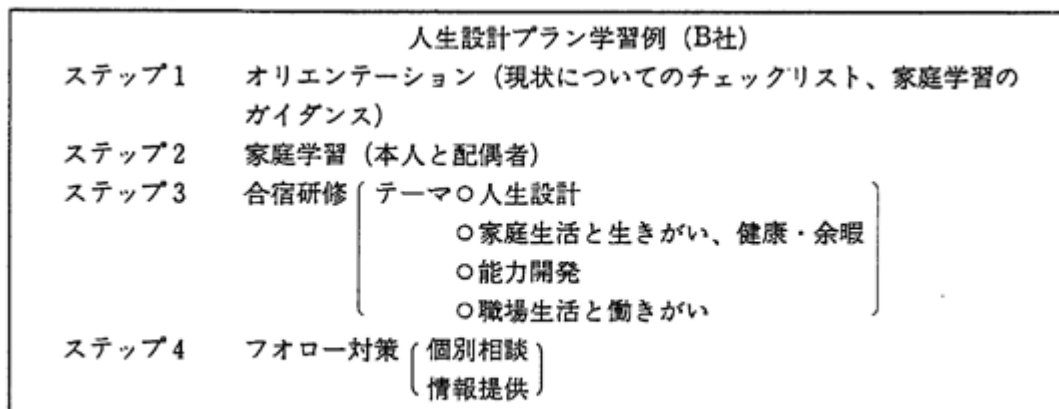
第2-27図 定年退職前生活の反省点

第2—27図 定年退職前生活の反省点



資料出所 財団法人機械振興協会「定年退職者の生活実態に関する調査」(昭和57年)

現に、企業においては高年齢者向け人生設計プログラムへの取り組みが始まっており、その導入に約8割強の労働者が賛成と答えている(高年齢者雇用開発協会「職場生活の展望に関する調査」)。高年齢者については単に狭い意味での職業上の能力開発だけでなく、活性化と退職前後の生活の充実につながるよう人生設計プログラムを組む必要性もあることが指摘できよう。



(女子の職場進出と能力開発)

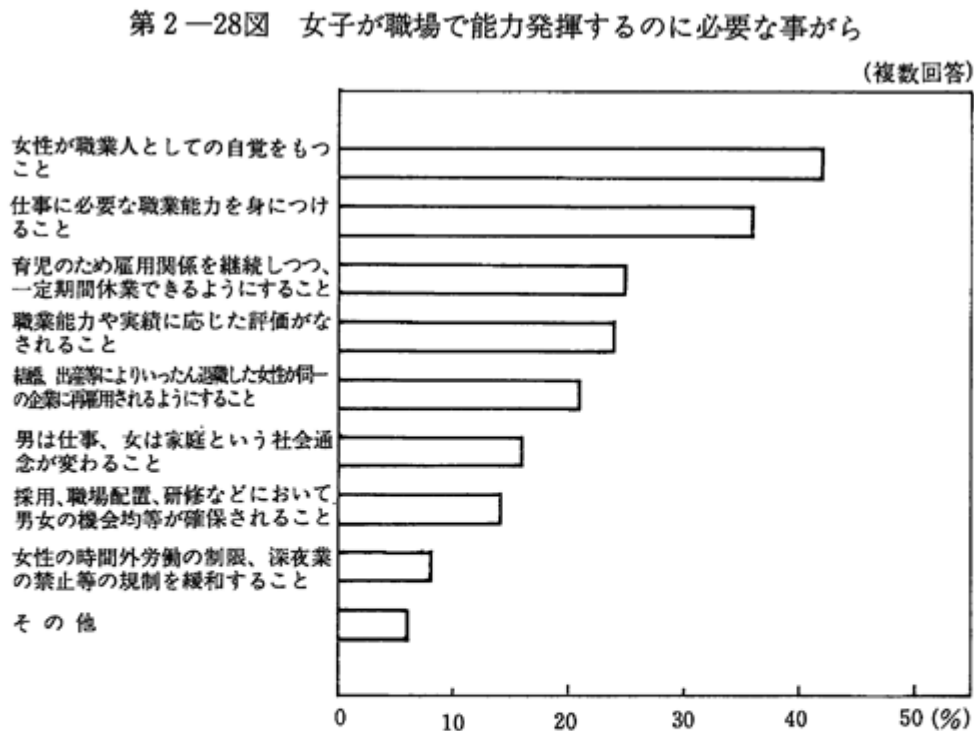
近年女子の労働市場への進出が進み、また、就業分野の拡大、勤続年数の長期化、就業形態の多様化などが生じている。さらに、職場における技術革新の急激な進展は労働の肉体的負担を軽減し、この面から女子の就業分野を広げる一方、OA化により機器操作が増加するなど女子労働の内容にも変化が生じてきている。

こうした面から、女子の能力開発についてはキャリアルートや就業形態を考慮しつつ従来より幅広い見地からの対応が求められているといえよう。

内閣総理大臣官房広報室「勤労意識に関する世論調査」をみると、女子が職場で能力を発揮するために必

要な事からとしては「女性が職業人としての自覚を持つこと」が42%ともっとも高いが、ついで「仕事に必要な職業能力を身につけること」が36%となっている(第2-28図)。

第2-28図 女子が職場で能力発揮するのに必要な事から



資料出所 内閣総理大臣官房広報室「勤労意識に関する世論調査」(昭和57年)

- (注) 1) 「一般的にいて、女性の生涯にわたる生活の中で就職(業)のあり方として最も望ましい形態はどれか」の問に対し「就職(業)し長く働くのが望ましい」又は、「就職(業)し、結婚や出産などで、一時期家庭に入るにしても再び働くのが望ましい」と答えた者に対する割合である。
- 2) その他は「わからない」を含む。

OA化の進展にともなってOA機器等を使用する労働者が増えており、30人以上規模事業所に働く事務間接部門の女子労働者の60%が使用しているが、操作に当たって男子の場合、会社で教育訓練を受けた者は50%で、同時に自分自身でマニュアルや本を読んで学習した者も47%とほぼ同数であるのに対して、女子は前者が72%と圧倒的に多く、後者は24%と少ない(付属統計表第2-54表)。また、女子の場合今後のOA化についていく自信がない者が多くなっている。

労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」によると、例えば新入社員に対し、配属部門、職種ごとの基礎的な知識、技能の付与について教育訓練を実施している企業のうち、「男女とも同じ」が7割強と多いが、12.3%の企業が「男女で異なる」、14.2%の企業が「男子にのみ実施」としている。これに対し、中堅に対する教育訓練については、新入社員に対するものよりも男女での内容、機会に違いがみられ、3~6割が「男子にのみ実施」しており、女子の能力開発の機会がなお十分ではないことを示している(付属統計表第2-55表)。このようなことから、教育訓練においても男子と均等な機会が与えられることが求められるところである。

また、女子の場合、結婚、出産等にもない退職し、子育てを終えて再び労働市場に参入する者も多い。これに対応して再参入に備えての必要な技能および知識を付与する必要も生じている。「婦人の就業に関する世論調査」によると、一時期家庭に入った女性が再就職をする場合、約5分の1が「技術や技能の習得の機会を多くすること」を望んでいる(付属統計表第2-56表)。また、女子が子育て等を終えて再就職する際、技術革新等により職場環境や職業知識が従前と大きく変わっている場合が多いと考えられる。このため、たとえば経理事務の経験者に対してワードプロセッサの操作方法を習得させるなど、環境変化に対応し多

技能化を図ることも必要であろう。都道府県の設置している婦人就業援助施設でもワードプロセッサやパーソナル・コンピュータなど技術革新に対応した科目の講習も増えつつあるが、さらに多技能化を図るための複合科目の設定など、今後ともこれら施設での社会的ニーズを踏まえた講習、教育訓練機会の増加が期待される。

ME機器導入の雇用に及ぼす今後の影響等を考慮すると、女子の教育訓練についてより積極的な取組みが求められよう。

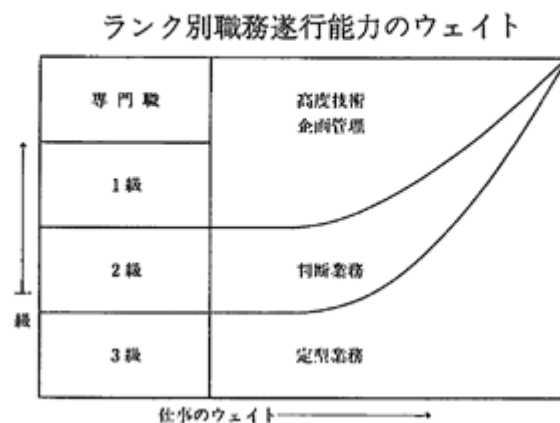
一方、近年就業形態の多様化が進んでいるが、女子の場合特にパートタイム労働者としての就業の増大が著しい。パートタイム労働者については、企業にとっては業務量の繁閑や勤務時間の多様化に対処するためパートタイム労働に対するニーズが強い。他方、労働者側にとっても家庭生活との両立等が容易な就業形態であることも否定できない。しかし、パートタイム労働者の役割が増大し、勤続年数が長期化し作業に習熟するにつれ、企業の労務管理上の位置づけの再考が必要となってきた。パートタイム労働者の処遇の改善については能力開発を含めて行う必要があり、その事例の1つとして以下のようなものがある。

チェーンストアC社の事例

C社では、パートタイマー社員の比率が年々上昇して50%を超え、この戦力化が重要な課題となった。このため昭和59年にパートタイマーに対しても能力に応じた専門ランク制度を導入して企画、判断業務までパートタイマーの職務の範囲を広げ、これに必要な能力開発を図ることとした。新しい教育訓練制度の内容は

- 1)パートタイマーの位置づけを本社員のアシスタントからイコールパートナーへ転換する。また、パートタイマーを勤務の性格、働ける条件により2つのグループに分けそれぞれのグループに対応した処遇を行う。
- 2)パートタイマーを職務遂行能力により4ランクに分け(次図)、それに応じた賃金体系とする。

昭和 59 年労働経済の分析



3)戦力化の柱である教育訓練体系を確立する。職務遂行能力の拡大充実を基本的な考え方として、採用時にはVTRによる基礎訓練、その後セルフチェックシステム(パート1人ひとりに自分のランクに求められる仕事が明示されており、これをチェック項目として上司からOJTを受けながらマスターしていく制度)により能力開発を行う。また、各店でのまとめ役として、パートタイマーの中から主任を任命して新任者に対する研修を行う。

(サービス経済化と能力開発)

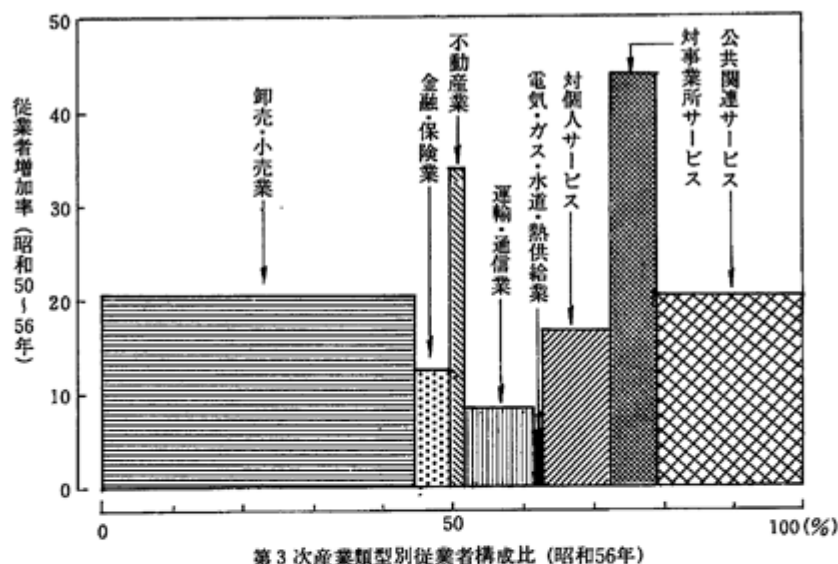
近年、わが国経済を取りまく諸環境の変化の中で、第3次産業の増大や産業内での技術、情報、企画等間接部門の増大などサービス経済化、ソフト化が進んでいる。

「労働力調査」によれば、全体の就業者に占める第3次産業就業者の割合は年々高まり、59年では56.6%に

達している。56年時点での第3次産業従業者の構成をみると、卸売・小売業が44.8%を占めており、ついでサービス業36.9%、運輸・通信業10.2%となっている。50-56年の伸び率をみると、情報サービスなど対事業所サービスでの増加率がもっとも高く、ついで不動産業、公共関連サービス、卸売・小売業の順となっている(第2-29図)。

第2-29図 第3次産業類型別従業者構成比および従業者増加率

第2-29図 第3次産業類型別従業者構成比および従業者増加率(昭和50～56年)



資料出所 総務庁統計局「事業所統計調査」

(注) 分類は以下による。

- 対個人サービス……物品貸貸業、旅館、その他の宿泊所、洗たく、理容、浴場業その他の個人サービス業、映画業、娯楽業、放送業、自動車整備及び駐車場業、その他の修理業
- 対事業所サービス……協同組合、情報サービス、調査、広告業、その他の事業所サービス業専門サービス業
- 公共関連サービス……医療業、保健及び廃棄物処理業、宗教、教育、社会保険、社会福祉、学術研究機関、政治・経済・文化団体、その他のサービス業、公務

第3次産業の活動は商品の生産ではないため人的サービスの役割が重要であるが、サービスの質は教育訓練等による人的能力の向上の反映ともみられる。

このため、サービスの質を向上し、その付加価値を高める上で教育訓練の必要性はきわめて高いと考えられる。

第3次産業における教育訓練の実施状況を「雇用管理調査」によりみると、金融・保険業、電気・ガス・水道・熱供給業、卸売・小売業、サービス業ともいずれの業種でも高い実施率を示している(付属統計表第2-27表)。教育訓練の目的をみると、先述したように第3次産業では「通常業務のレベルアップ」が多い。またOFF-JTの講師の担当分野でも接客法が多いところをみても、第3次産業の教育訓練の目的が人的サービスの向上をめざしていることがわかる。

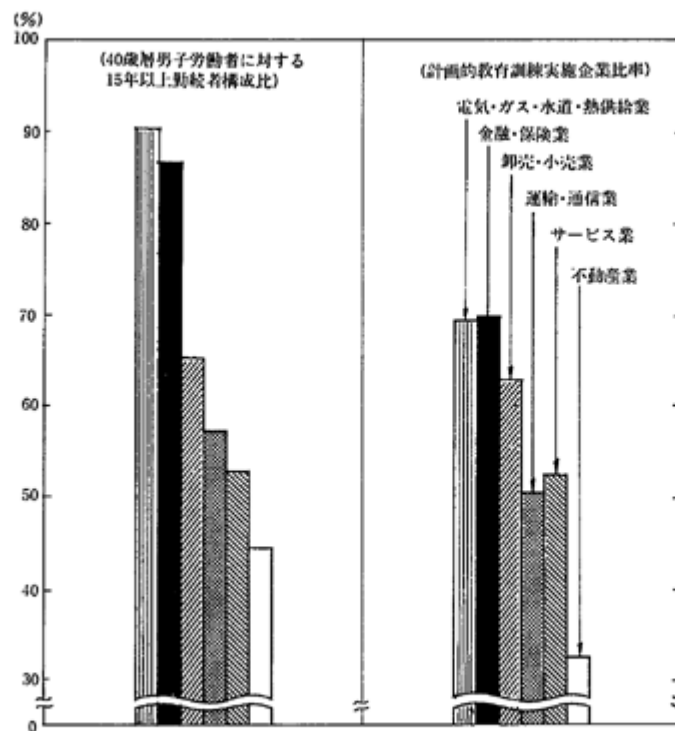
労働者1人当たりの教育訓練費用の規模間格差をみると、第3次産業の各業種では製造業に比し格差が小さい。第3次産業では中小企業でもサービス向上の目的から教育訓練に力を入れているとみられる(付属統計表第2-57表)。

また、第3次産業内における個々の産業の能力開発の基本的方針と、それぞれの産業の長期勤続者の割合とを対比させてみると、金融・保険業、電気・ガス・水道・熱供給業のように長期勤続者の比率が相対的に高

い産業では計画的人材育成が行われる比率が高くなっており,両者が密接に結びついている(第2-30図)。

第2-30図 長期勤続者構成比と計画的教育訓練実施状況

第 2 — 30図 長期勤続者構成比と計画的教育訓練実施状況 (昭和59年)



資料出所 労働省「雇用管理調査」、「賃金構造基本統計調査」

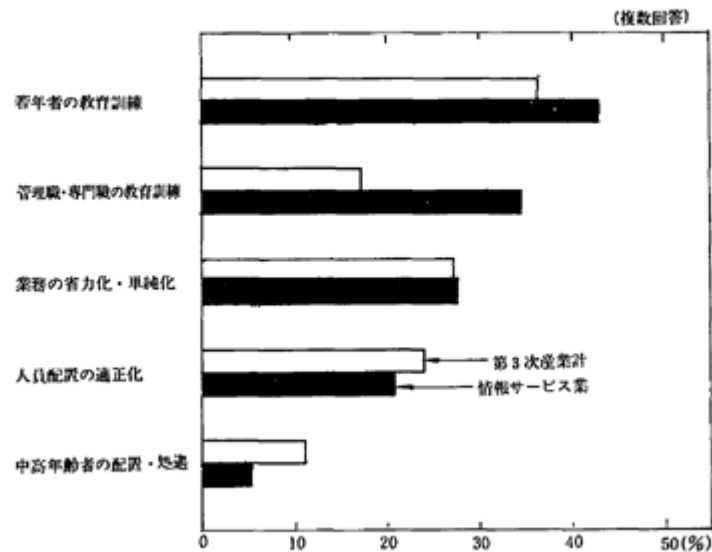
(注) 計画的教育訓練とは、「ある程度計画的に教育訓練を実施する」、「長期的な教育訓練計画に基づいて労働者の能力を開発する」と答えた企業の割合である。

つぎに,第3次産業の中でも特に成長の著しい情報サービス業のうちソフトウェア産業をみてみよう。

ソフトウェア産業では,現在の技術レベルではその生産性の向上は機械化を通じては困難であり,専ら人的能力の向上そのものに依存する割合が高いため,教育訓練の重視度は他産業に比べて高い。労働省「第3次産業雇用実態調査」によると,情報サービス業では労働力活用面での問題点として「若年者の教育訓練」をあげる事業所が43.1%と最も多く,ついで「管理職,専門職の教育訓練」34.6%となっている。また,「管理職,専門職の教育訓練」をあげる事業所の割合は,すべての第3次産業の中で情報サービス業が最も高く,教育訓練の重要性が高いことがわかる(第2-31図)。同調査により,職業別の教育訓練実施状況を見ると,プログラマー,キーパンチャー,システムエンジニアの3職種が最も実施率が高い(付属統計表第2-58表)。

第2-31図 労働力の活用面からみた情報サービス業での雇用管理上の問題点

第2-31図 労働力の活用面からみた情報サービス業での雇用管理上の問題点（事業所割合）



資料出所 労働省「第3次産業雇用実態調査」(昭和54年)

こうした中で、公的試験の一つである情報処理技術者試験は受験者数が年々大幅に増加しており、ソフトウェア部門を中心として労働者の間にも能力評価を求めるニーズがきわめて高くなっていることを示している。

ソフトウェア産業に対する需要が大幅に増加するなかでソフトウェア作成についての機械化・合理化が遅れているため、ソフトウェア技術者の不足が著しくなっており、将来についても不足の傾向が続くものと予想される。日常業務に必要なソフトウェアについては、NC工作機の従事者が簡単なプログラムを組んで操作するように、職務の必要に応じ自ら作成するケースが多くなるとみられ、さらに、将来においてはプログラム作成の自動化もある程度進むとみられるが、いずれにしても不足の著しいソフトウェア技術者の養成確保が重要な課題となっている。また、NC工作機、パーソナル・コンピューター等プログラミングに必要なME機器を使用する労働者が、簡単なソフトウェアについては自ら作成することができるようにする幅広い能力開発を行うことも必要である。

これらソフトウェア技術者の養成確保や一般労働者のソフトウェアに関する能力開発は、基本的には企業の行う教育訓練や各種教育訓練機会を利用した個々人の自己啓発等により対応されることになるが、国としても企業に対して生涯能力開発給付金の支給やME関連の認定職業訓練に対する特に手厚い助成を行うことにより、民間での対応を促進している。

さらに公共職業訓練においても、ME関連ではプログラミングなどを含め幅広い能力開発を行ってきたところである。

また、今後とも予想されるソフトウェア需要の一層の増大とソフトウェア技術者の不足に対しては、プログラミングの自動化のほかME機器操作やプログラム言語の一層の簡易化など技術的分野での対応も重要であるので、これらの研究開発もあわせて進められる必要がある。

第II部 技術革新下の労働問題とその課題

2 技術革新下の能力開発

(3) 生涯能力開発と能力開発の多様化

1) 生涯にわたる職業能力開発

先にみたように技術革新をはじめとする経済社会や企業の各分野での様々な変化は、新しい生産システムやそれに関連した知識・技能を急速に必要とさせていくため、労働面では特に中高年齢者に大きなインパクトを与えており、その対応が重要な課題となっている。

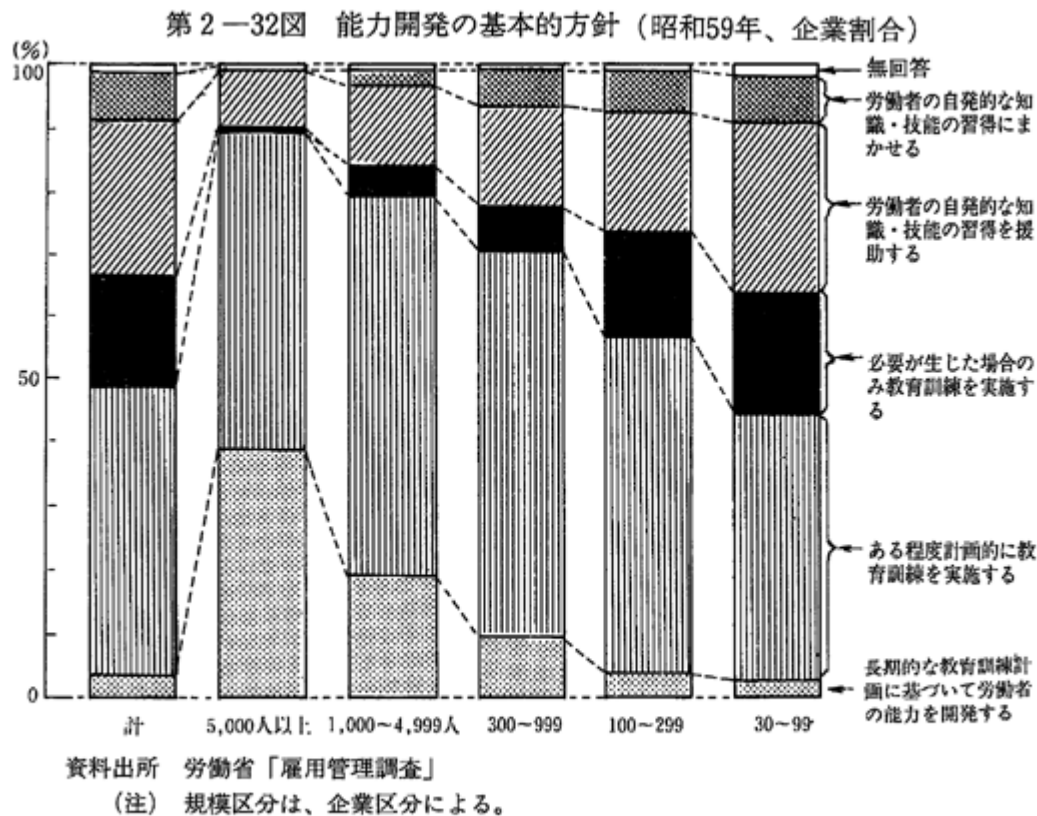
こうした諸変化は今後とも不断に続くものとみられ、職業生涯の各段階にわたって職業能力を十分発揮できるようにするためには、変化にともなって必要となる知識・技能を教育訓練や自己啓発等によって補い、その能力の維持向上を図ることが必要である。したがって、本来、中高年対策は単に現在の中高年層にのみ行われるのでは不十分であり、若年期から職業生涯の全期間を通じて段階的かつ体系的な教育訓練を行うことにより計画的に能力の幅を広げ、質を高めていくことこそが重要である。特に、変化をいとわず積極的に新しい環境に挑戦し、能力開発を図るという姿勢は新たなものを学ぼうとする意欲から生まれ、それは若年期からのたゆみない学習、教育訓練によって形成されるものであろう。

これは基本的には個々人の生き方に関わることであるが、わが国の労働者は十分に強い向学心と向上意欲を持っているといえる。

このため、職業生涯の各段階において能力開発を行う機会が確保され、能力が十分発揮されることが生産性を高め、働きがいをもたせることにつながると考えられる。これは、労働者個々人だけでなく企業にとっても大きなメリットとなるものであり、また、高齢化社会への円滑な移行を可能とする条件といえる。

「雇用管理調査」によると、労働者の能力開発の基本的方針としては、「ある程度計画的に教育訓練を実施する」とする企業が44.9%を占めておりもっとも多い。ついで「労働者の自発的な知識・技能の習得を援助する」が24.6%、「必要が生じた場合のみ教育訓練を実施する」18.3%の順となっており、「長期的な教育訓練計画に基づいて労働者の能力を開発する」はわずか3.5%にすぎない。規模別にみると大企業ほど長期的計画に基づく能力開発が多く、5・000人以上規模企業の38.7%、1,000～4,999人規模企業の19.0%がこれを実施しているのに対し、小規模企業ほど「必要が生じた場合のみ教育訓練を実施」「自発的な知識・技能の習得援助」が多くなっている。ただ、中小企業でも「ある程度計画的に教育訓練を実施する」企業は約半数にのぼっている(第2-32図)。

第2-32図 能力開発の基本的方針



わが国の場合、労働者は同一企業内で職場でのローテーションを通じて幅広い視野と能力を身につけ、しだいに管理能力を高めて順次昇進していくケースが多い。しかしながら、企業をとりまく急激な環境変化、高年齢化の急速な進行は、職務内容の専門化、高度化等にもなう専門的能力の不足や変化に対応するためのコストの増大、中高年齢者のポスト不足などをもたらしており、年齢、勤続などいわゆる年功を中心としたこれまでの人材養成システムの限界をも一方であらわにしてきた面もある。

こうしたことから企業においても、労働者個々人に着目して職業生涯にわたる能力開発を図り、キャリアを形成する必要性が強まっており、一部の大企業ではそれらを長期的、計画的に進めるためのいわゆるCDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)を採用する企業がしだいにみられるようになってきている。

社会全体としても、労働者の自発性を前提としつつ学校教育、企業における教育訓練、ジョブローテーション、教育訓練機関、さらに自己啓発の促進を総合的に組み合わせ、生涯にわたる職業能力開発が図られるよう構想していくことが必要である。

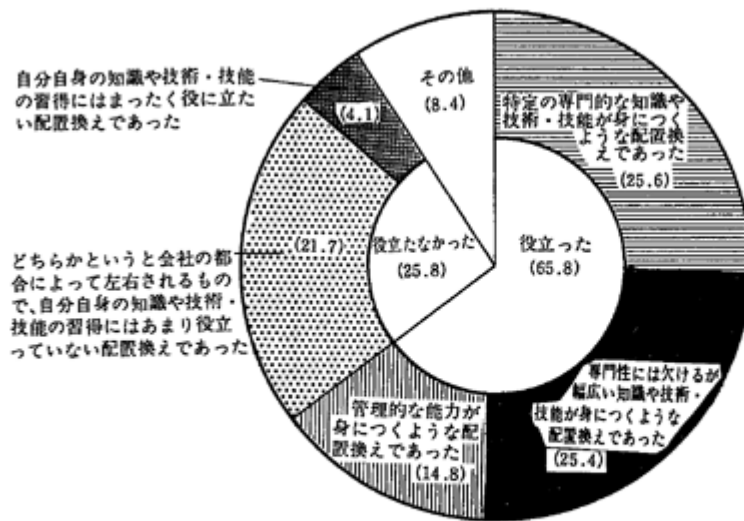
(ジョブローテーションと能力開発)

種々の職務を経験する方法はわが国の人事管理の方法として定着しているが、この配置転換が労働者の能力の開発に寄与する面も大きい。

配置転換(人事異動)と職業能力との関連を個々人がどう考えているかを、内閣総理大臣官房広報室「勤労意識に関する世論調査」によってみると、「特定の専門的な知識や技術・技能が身につくような配置換えであった」25.6%、「専門性には欠けるが、幅広い知識や技術・技能が身につくような配置換えであった」25.4%、「管理的な能力が身につく配置換えであった」14.8%で合計65.8%の者が何らかの形で配置転換が自分の能力開発にプラスであったと考えていることがわかる。一方、「どちらかということ会社の都合によって左右されるもので、自分自身の知識や技術・技能の習得にはあまり役立っていない配置換えであった」21.7%、「自分自身の知識や技術・技能の習得には全く役に立たない配置換えであった」も4.1%で25.8%の者が自分の職業能力の形成に役に立たない配置換えであったとしている(第2-33図)。

第2-33図 配置換えによる職業能力の形成への効果

第2-33図 配置換えによる職業能力の形成への効果



資料出所 内閣総理大臣官房広報室「勤労意識に関する世論調査」(昭和57年)

(注) 1)配置換えの「経験がある」と答えた者に対する割合である。

2)その他はわからないを含む。

これを、企業の配置転換方針の側からみてみよう。「雇用管理調査」によれば、全体としては「生産又は販売促進のため」を目的とし、「必要に応じ配置転換を行う」とする企業が多いが、大企業では「能力開発、人事の円滑化のため積極的に配置転換を行う」が多く、また、過去1年間に企業内の配置転換をした目的をみても、「人材養成のため」が5000人以上では89.6%と高く企業が配置転換に際し人材の養成に配慮していることがわかる。これらの点に関する中小企業との違いは大きい(付属統計表第2-59表、第2-60表)。

労働者の能力開発は、狭い意味での教育訓練のみでなく、人事労務管理全般との関連でとらえていく必要があらう。

(キャリア・ディベロップメント・プログラム)

生涯能力開発の視点に立って、労働者1人1人についての配置転換、能力評価、昇進・昇格を含む長期的な計画を組み、総合的なキャリア形成をめざすものとしてCDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)の考え方がある。CDPは、従業員本人の希望と企業側からみた本人の能力や適性、ポストの状況等を勘案して設定された個人別の育成計画に基づき、ローテーションを実施し、日常業務の遂行を通じて職務経験を積ませるとともに各段階に応じて研修、教育訓練を積極的に進めることである。「雇用管理調査」によると59年1月現在のCDPの導入企業は全体としてはまだきわめて少数であり、対象労働者別にみると、事務職を対象としたCDPがある企業が0.6%、技術職対象が0.5%、現業職0.4%にすぎない。しかし、5,000人以上の大企業では、事務職13.5%、技術職9.6%、現業職5.7%とホワイトカラーを中心にCDPが10%内外の企業で実施されている(付属統計表第2-61表)。また、「高齢化、定年延長と人事管理に関する調査」によると24.9%の企業が検討中であるとしており、CDPに対する関心の高まりがみられる。

CDP活用の主な目標を全日本能率連盟「ローテーションと人材開発に関する調査」によってみると、「業務の専門多様化に対応した、多様な人材の系統的育成の推進」とする企業が39.0%と最も多く、ついで「1人ひとりの適性に合った多方向育成の徹底による社員の自己実現の推進、意欲づけ」22.0%となっており、CDPが1人1人の適性を尊重していくなかで、人材の育成を図ろうとする方法であるといえる(付属統計表第2-62表)。

昭和59年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 技術革新下の労働問題とその課題

2 技術革新下の能力開発

(3) 生涯能力開発と能力開発の多様化

2) 能力開発の多様化

(自己啓発)

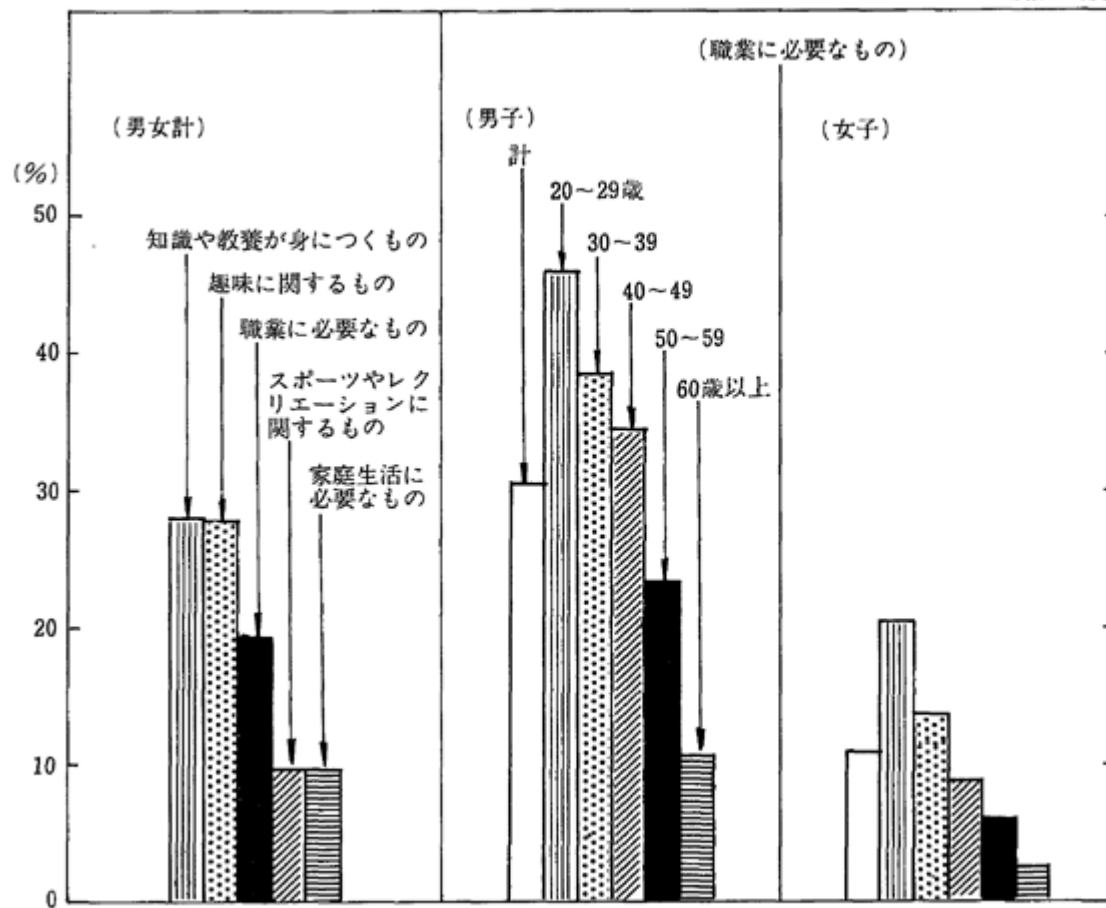
種々の教育訓練体制が整備され、配置転換に関して能力開発上の配慮がなされても本人のやる気や意欲があつてはじめて効果が十分あらわれるものであり、積極的な自己啓発が重要であるといつてよいであろう。

内閣総理大臣官房広報室「教育に関する世論調査」によると、社会人になってからも勉強してみたいあるいは現在勉強しているものがあると答えた人は74%にのぼっている。勉強してみたい(現在勉強している)内容は、「知識や教養が身につくもの」、「趣味に関するもの」とする者がともに28%と多く、ついで「職業に必要なもの」19%となっている。性、年齢別にみると、男子では「職業に必要なもの」とする者が30%と最も多く、特に20歳台の男子の46%がそう答えている(第2-34図)。このように社会人の間には学習への希望が強く、特に男子では職業に必要なものを勉強したいという方向に向いていることがわかる。しかし、内閣総理大臣官房広報室「自由時間における生活行動意識に関する世論調査」により、学習活動の実施状況をみると、過去1年間に実際に「学習をした」者は25%にとどまっている。学習活動を積極的に行うことができない理由をみると、「忙しくて時間がない」と答えた者が57%と時間の問題が大きなネックとなっていることを示しており、ついで「学校、講座、教室等の開設の時期、時間が適当でない」とする者が15%となっている(第2-35図)。

第2-34図 学習活動の実施状況

第2-34図 学習活動の実施状況

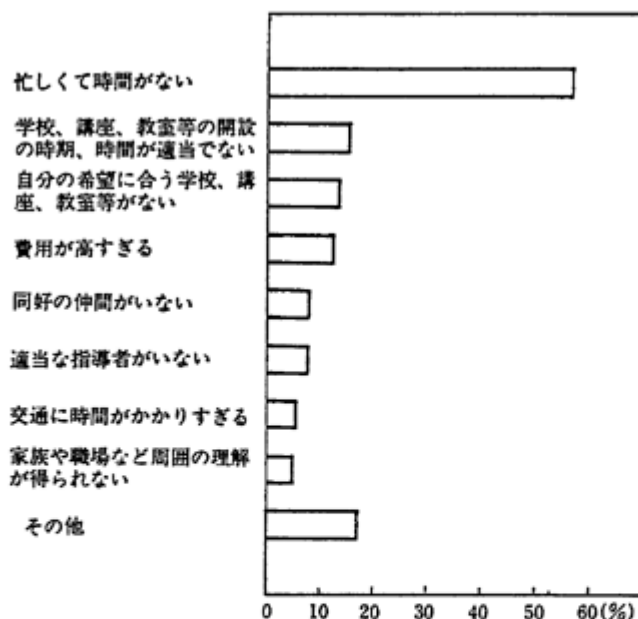
(複数回答)



資料出所 内閣総理大臣官房広報室「教育に関する世論調査」(昭和57年)

第2-35図 学習活動を積極的に行うことができない理由

第2—35図 学習活動を積極的に行うことができない理由



資料出所 内閣総理大臣官房広報室「自由時間における生活行動意識に関する世論調査」(昭和56年)

- (注) 1) 過去1年間に学習活動をしていなかった者のうち新たに学習活動をはじめたいおよび学習活動を行った者のうちもっとしたいと答えた者に対する割合である。
- 2) 各項目について2つ以内の回答である。
- 3) その他は特になし(わからない)を含む。

また、学習活動の状況を労働者の休日取得別にみると、学習活動を行う者の率は完全週休2日制の労働者が37.3%ともっとも高く、週休の休日が多い労働者ほど学習活動を行っている(付属統計表第2-63表)。

次に紹介する事例は、企業が自己啓発に対する各種の援助を、段階的系統的に行っている例である。

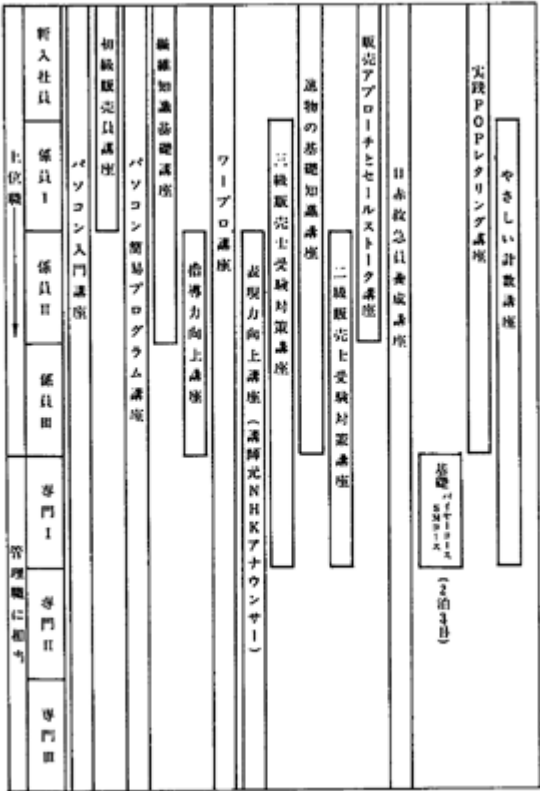
D百貨店の事例

D社では、昭和41年から業界に先がけ完全週休2日制を導入したが、それを契機として労使が手をたずさえて能力開発に努力することを宣言した。その際1日は教養、1日は休養と位置づけ、以来この趣旨に基づいて能力開発制度を整備してきている。

教育訓練制度は、各段階における集合教育、OJTに加え種々の能力開発講座や通信教育が開かれている。能力開発講座は、自己啓発の一貫として自己負担が原則であり、また、講師自身の能力開発をかねて社内講師を活用して行われている。種々のコースが各階層にあるように組まれていることに加え、教育訓練担当部門が、内容をD社にあったオリジナルなものにすべく工夫している。こうした結果この制度が浸透し、多くの資格取得に結びつくなど、社員の活性化につながっている。

能力開発講座

能力開発講座



(教育)

わが国の明治期以降、今日までのめざましい経済発展は、教育の普及に負うところが大きいといわれてきたように、人的能力の向上にとって学校教育の役割はきわめて大きいものがある。そうした学校教育の基盤の上に立ってはじめて職業能力の向上も可能になるといえよう。

わが国の学校教育では、高校までは職業高校を中心に職業教育が推進され、また、大学では専門教育をその重要な柱としてきたが、これとともに具体的な職業能力の養成は、社会に出て企業の教育訓練や自己啓発によって行われてきた。

昭和40年代まで大学教育への進学率は年々高まってきたが、50年代はじめに4割近くに達して以来、最近では停滞している。これに対して、職業教育に重点を置いた専修学校への入学者が年々増加していることが注目される。これは、一方では進学競争の過熱化にみられるように依然有名大学への進学志向は強いものの、他方大学卒業生の増加にともなう大学卒の相対的価値の低下や、社会の学歴から能力重視への動き、さらには、企業における即戦力となる人材への需要の高まり等が進んでいることなどを背景に具体的な職業能力の習得に関心が高まっていることを反映しているものとみられる。また、このような動きを反映して、新しいタイプの職業高校の設立、短期大学における社会の要請に応じた学科の設置など、職業教育を重視していくという新たな動きもみられるところである。

一方、技術革新の担い手である技術系の分野では学問や技術の進歩はきわめて急速なものがあり、内容も年々高度化している。このため、大学教育の期間のみではその習得は不十分な面もみられ、また企業側でも研究開発等に必要な高度な専門的能力を持った人材への要請がきわめて強くなってきていることも相まって大学院への進学者も年々増加してきており、大学院は専門的技術者の養成に大きな役割を果たしている(付属統計表第2-64表)。

なお、技術革新等の変化の中で、企業の在職者も知識、技術等の陳腐化を防ぎ、能力の再開発を図る必要が高まっているが、高度に専門的な知識、技術の習得等はOJTや企業内の集合教育では対応が困難であり、大学等高等教育機関での再教育がきわめて重要な役割を果たすと考えられる。

企業側において生涯能力開発給付金制度などを活用して従業員の能力開発を図ったり、有給教育訓練休暇

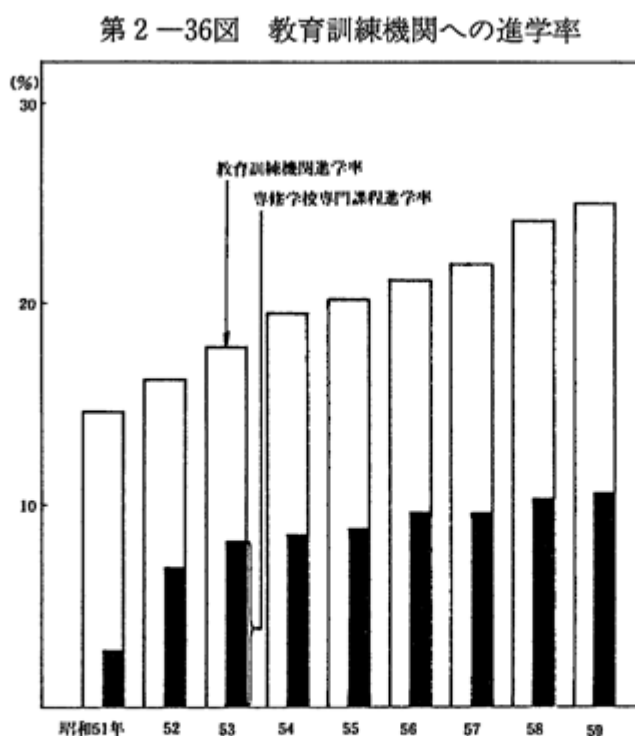
制度により自己啓発を助長するなど大学教育を職業能力の開発に生かす努力が望まれる。

これに対し、現在一部大学で社会人入学制の動きもみられるが、大学制度は社会人、特に職業人にとっては受講しにくいシステムとなっているので、今後とも在職者でも受講が容易となるような弾力的措置が検討される必要がある。

前述したように、近年専修学校への入学者が増加しているがこうした動きは、職業能力開発ニーズの高まりの反映ともみられる。51年に職業に必要な能力等を育成する目的で新たに発足した専修学校は、発足以来年々学生数が増加し58年には50万人を超えている。

専修学校には、中学校卒業程度の者を対象とする高等課程、高等学校卒業程度の者を対象とする専門課程および入学資格を問わない一般課程があるが、全体の在学者のうち8割弱は専門課程となっている。この専門課程への新規高卒者の進学率は59年には10.5%となっている(第2-36図)。

第2-36図 教育訓練機関への進学率



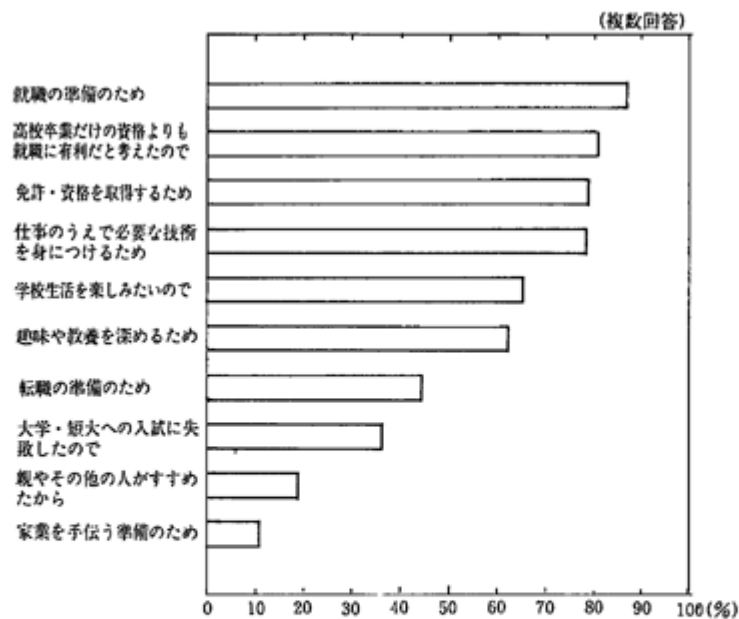
資料出所 文部省「学校基本調査」

- (注) 1) 専修学校専門課程進学率は当年3月に高校を卒業した者のうち、専修学校専門課程に進学した者の占める割合である。
 2) 教育訓練機関進学率は、当年3月に高校を卒業した者のうち、専修学校、各種学校および公共職業訓練施設等へ進学した者の占める割合である。

専門課程在学者の内訳をみると、男女計では看護6万5,000人、和洋裁4万6,000人など女子を中心とした従来からの分野が多くなっており、以下情報処理3万3,000人、経理、簿記2万3,000人、デザイン1万5,000人等と続いている。男子では第三次産業関連と技術革新関連が多い(付属統計表第2-65表)。これら専門課程の生徒の入学動機を雇用開発センター「専門学校在学調査」によりみると、「就職の準備のため」、「高校卒業だけの資格よりも就職に有利だと考えたので」、「免許・資格を取得するため」等が高くなっており、「大学・短大への入試に失敗したの」や「親やその他の人がすすめたから」は少なく、専門学校への入学者が職業や仕事のため具体的な目的を持って入学しているといえよう(第2-37図)。

第2-37図 専修学校専門課程の入学動機

第2—37図 専修学校専門課程の入学動機



資料出所 財団法人雇用開発センター「専門学校在学生調査」(昭和57年)

- (注) 1) それぞれの入学動機の項目の割合は、「入学動機となっていたか」との問に対して、「はい」又は「そういうこともある」と答えた者の割合である。
- 2) 「就職の準備のため」は専修学校入学前に仕事をしていなかった者に対する割合である。
- 3) 「転職の準備のため」、「仕事のうえで必要な技術を身につけるため」は専修学校入学前に仕事をしていた者に対する割合である。

現実に昭和60年度における求人採用計画状況(労働省職業安定局調べ)をみても、専修学校は前年比30%増を示しており求人側の側にも専修学校への積極的な評価がみられる(付属統計表第2-66表)。

(公共職業訓練等)

入職前の新規学卒者、離転職者などのほか身障者等特別な配慮を必要とする人々の職業能力の開発向上を図る目的で、全国に(雇用促進事業団、都道府県を設置主体として)職業訓練校、職業訓練短期大学校等の公共職業訓練施設が設置されている。

公共職業訓練は、職業能力開発促進法による一定の訓練基準に基づいて運営され、多様なコースが設けられているが、近年技術革新やサービス経済化など社会的なニーズの変化に対応して訓練科目、内容等の弾力化等が図られ、入職前の新規学卒者の就職や離転職者の再就職の促進に一定の役割を果たしている。

また、在職者については先にみたように基本的には個々の企業あるいは個々人が対応することになるが、中小企業等十分な訓練機会の乏しいところではこうした施設へ積極的に従業員を派遣してその能力開発を図ることも1つの有効な方法であると考えられ、そうした便宜が図られている。一方、女子に対しても職場進出等の状況から教育訓練ニーズが高まっていることに対応して女子の希望が多い訓練科目の整備が図られている。

なお、民間において事業主等が行う教育訓練のうち公共職業訓練と同一の基準で行われる職業訓練で都道府県知事から認定を受けたものを認定職業訓練といい、技能検定等に関して各種の特典が与えられている。

(教育訓練情報等の提供)

技術革新等環境変化の中で、企業や個々人の教育訓練に対するニーズが高まりをみせる一方、教育訓練機会も公的機関をはじめ民間の様々な分野から提供されるようになってきている。

企業の教育訓練の実施状況をみると、先にみたように大企業ではOFF-JTなども内生化される傾向が強いが、

専門的知識、技能の習得等については外部機関の利用もかなりみられる。また、特に中小企業では、費用、専任スタッフ等の制約や教育訓練のノウハウが乏しいことなどから外部利用の形が多くなっており、中小企業ではそれだけ教育訓練機会やノウハウに関する情報の入手が大きな意味をもっていることを示している。さらにOJTなども中小企業では現場任せのところが多くなっており、必ずしも組織的・系統的に行われているとはいえず、ノウハウがあればより効果を高めることが可能だと考えられる。

また、個々人についても職業能力の向上のため自己啓発等による各種教育訓練の受講のニーズが高くなっているが、その場合も特に適切な情報の入手が重要な意味を持つてくる。

こうした教育訓練に関する情報やノウハウに対するニーズを踏まえ、国として全国の主要都市に「職業能力開発サービスセンター」を設置し、教育訓練に関するノウハウ、情報等の提供を図ることとしている。

(労働時間の短縮)

労働時間以外の時間の利用の仕方は、個々人の自由な判断に基づくものであるが、そうした自由時間を利用して、実務や専門分野に関する読書等による知識の蓄積を図ったり、各種講座や通信教育等の受講等により、仕事に関連した知識・技術の向上を図る場合も多い。また、こうした直接的、意図的な形ばかりでなく、まったく別の分野の経験、知識によって仕事について新たな刺激が得られる例も少なくない。いずれにしてもこうした各分野における積極的活動は労働時間が短いことが一つの条件となることは、前述の、学習実行度と週休のあり方との関係をもみても明らかであろう。

職業能力は幅広い多様な側面を持つものであるが、創造性や幅広い応用力が求められている今日、労働時間の中で仕事の枠に沿った形でだけ能力開発をとらえていては、職業能力の向上は自ずと限界があるといえよう。こうした面から労働時間の短縮による自由時間の増大は、自由な発想につながる可能性を開くきわめて重要な意味を持っている。特に週休2日制や長期休暇の増加などはこうした広い意味での自己啓発を促す契機となるものである。

技術革新による省力化、生産性の向上等によって労働時間短縮の一方の条件は整ってきており、それらの成果を適切に労働時間短縮に振り向け、能力開発の新たな契機にすることも必要といえよう。

(国際化にともなう能力開発)

わが国の国際的地位の向上、諸外国との貿易、資本取引の増大、人的交流の活発化などを背景に企業活動においても種々の国際化が進展しており、こうした国際化に対応した人材の養成、能力開発の必要性が一段と高まっている。

労働における国際化の流れをみると、例えばここ10年で業務等のため一般旅券を受ける者の数は倍増し、59年では年間約18万人に及んでいる(付属統計表第2-67表)。また、昭和59年で全世界に在留する邦人数(3ヵ月以上の滞在者)は47万人を超えている。

こうした国際化に対応した人材の確保は企業活動の可能性を大きく広げるとともに、諸外国との人的接触の活発化を通じて相互理解を深める可能性があり、海外直接投資による雇用機会の増大とも相まって、近年激化している経済摩擦等の緩和にも役立つことが期待される。そのためにも、言葉、習慣などをはじめ国際社会と調和のとれた感覚、いわゆる国際感覚を養成するなど国際化に対応した能力開発を進める必要がある。

また、開発途上国への直接投資の増加は現地での雇用増が期待されること等から受入国での期待も大きくなっているが、開発途上国における技術・技能者の不足が企業進出に当たってのネックとなる場合が多く、受入国側がプラント建設の発注を行うに当たって現地労働者の養成を契約条件とする例も多くなっている。企業におけるこのような国際化のニーズに対応し、海外職業訓練協力センター等を活用することにより、海外派遣労働者および現地労働者の能力開発を図っている。

わが国企業の進出と相まって、開発途上国からの経済、技術協力を求める声が強まり、国造りの担い手となる人材の育成等について協力要請が増大している。資源の乏しいわが国がめざましい経済発展を遂げた背景として人的能力の向上によるところが大きいことを考えれば、わが国の経験が開発途上国の経済発展の一助になることが期待される。開発途上国における経済・社会開発の担い手を育成する人作り協力はわ

が国の対外援助政策の重要な柱であり,労働分野においても職業訓練,安全衛生等の面における人造り協力は途上国の雇用の拡大,経済社会の発展に寄与し,南北問題の解決に貢献していく上での一助となるものであるので,これを一層拡充してゆくことが求められている。
