

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

国際競争の激化、情報通信技術を始めとした技術革新の進展などの中で、我が国の産業経済は大きな構造転換を図りつつある。構造転換が円滑に行われ、国内雇用の安定を確保するためには、産業の一層の高付加価値化や新分野創造が不可欠であるといわれている。他方、労働力供給の側においても、高齢化、少子化、高学歴化、女性の職場進出、若年層を中心とした就業意識の変化など、様々な変化が起きている。こうした変化の下、多様な労働者が持てる能力を最大限に発揮しつつ、長期化する職業生涯を充実させていくことが求められている。

こうした変化に対応し、我が国経済が今後とも安定した成長を遂げ、活力ある経済社会を形成していくためには、付加価値の高い分野や従来とは異なる新分野への事業展開を図っていかなければならない。その際、とりわけ重要な鍵を握るのが、高付加価値化を担い、新分野を創造する高度かつ創造的能力を有した人材の育成である。また、構造転換の進展の中で、必要とされる資質を備えた人材が、必要とされる分野において、十分に能力発揮できるような環境整備がなされなければならない。

変化する社会の中で、必要な人材を育成するための人材育成システムの姿はどのようなものか。これを探るためには、まず、我が国の人材育成がどのような場で、どのようにして行われているのかを明らかにしなければならない。また、労働者が能力を発揮するための場を確保するには、何が必要か。一つは企業内の雇用管理を含めた環境が個々の労働者の能力発揮に適した形に整備されること、もう一つは、他企業に移る際にそれぞれの能力に適した場をスムーズに見つけることができることである。

第11部では、このような観点から、我が国における人材育成と能力発揮の現状と課題を明らかにし、構造変化の中で勤労者が安心して主体的に自らの職業人生を切り拓いていくために必要な条件整備として何がなされるべきかを検討する。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

現在,我が国においては,国際化の進展等を背景とした経済・産業構造の転換,情報通信技術を始めとした技術革新の進展,少子化・高齢化の急速な進展等内外の激しい経済環境の変化が生じている。こうした中で,雇用の安定・拡大を図り,経済発展を着実に進めるためには,変化に迅速かつ的確に対応でき,高度で専門的な職業能力を有する人材を育成することが特に重要になってきている。

この章では,まず過去の経済成長に果たした人材育成の役割をみるとともに,現在,企業が求める人的資質の変化と労働力供給構造の変化の中で人材育成の重要性が増してきていることを指摘する。また,欧米諸国との比較分析を交えつつ,我が国で行われている人材育成について,企業が行う能力開発,個人が自発的に行う能力開発の現状と課題についてみるとともに,こうした能力開発の受け皿としての職業能力開発施設,学校などの人材育成システムの現状と今後の方向をみる。最後に,経済社会の変化の中でこうした変化に対応するために必要な人材を育成するための課題を明らかにする。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第1節 職業能力開発の必要性

この節では、人的資本の蓄積と職業能力開発の経済成長に果たした役割について概観するとともに、今後予想される労働力需給両面の構造変化と職業能力開発の関係について確認する。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第1節 職業能力開発の必要性

1) 人的資本と経済成長

(経済成長に寄与する人的資本の向上)

人的能力は、資源の乏しい我が国にとって最も重要な資源となるものであり、また、能力開発は経済面の発展にとどまらず、個々の労働者の主体的な能力発揮を促進することにより社会全体の活性化に資するものと考えられる。

教育の普及と高学歴化、企業内外での各種職業能力開発等により、我が国の労働者の職業能力は高い水準にあり、これにより、我が国の企業は、技術革新や、石油危機、円高等経済環境の変化にも柔軟に対応してきた。また、そのことが結果として高い経済成長をもたらしたと考えられる。

こうした、人的資本の蓄積(労働の質の向上)はどの程度図られていたのであろうか、また、どの程度経済成長に寄与したのだろうか。

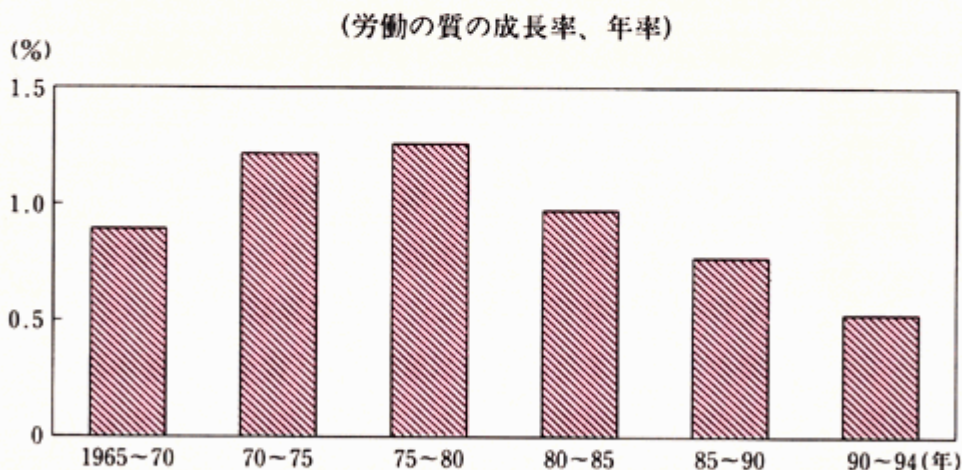
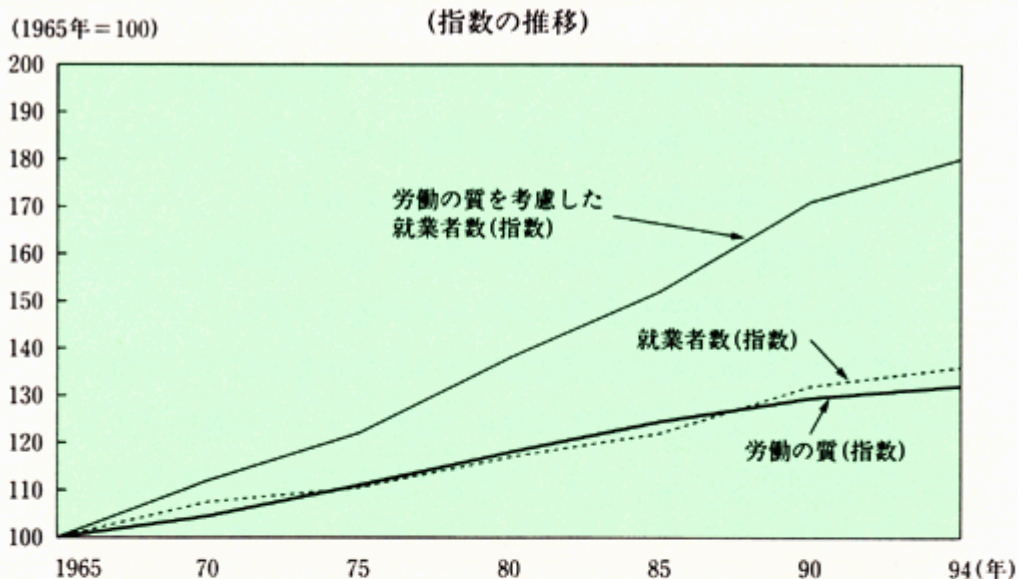
労働者の能力向上がどの程度経済成長に寄与しているかについては、労働の質が多様であり、能力が個人的素質等種々の要因によって影響を受けること等から厳密な計測は難しい。ここでは、労働省「賃金構造基本統計調査」により、労働者が限界価値生産性に応じて賃金を受け取るという前提に基づき、労働者を性、年齢、勤続年数、学歴によりグループに分け、それぞれのグループの賃金支払い額が、各労働者グループの労働の質を表すという仮定をおいて、労働の質について試算をしてみよう(付注1)。この場合、賃金の高い、より労働の質の高いグループの労働者に占めるウェイトが高まれば、労働の質が高まったとみることができ、もちろん実際には、個々の労働者の賃金は生活面への配慮、処遇等も考慮して決められるが、一次近似として、労働の質を反映しているとみなして試算を行ったものであり、ここでの試算結果についてはある程度幅をもってみる必要がある。また、この試算では、「賃金構造基本統計調査」の事業所規模10人以上の常用労働者を対象としている点にも留意する必要がある。

この試算によると、産業全体での労働の質は、1960年代後半～1980年代前半にかけて年率1%前後で増加し、1980年代以降やや増加率は低下したものの1990～1994年でも0.5%程度の伸びとなっている。これは同時期の就業者数の伸びとほぼ等しい伸びとなっており、我が国の労働者の質は量と共に着実に上昇していることが分かる(第1-(1)-1図)。

こうした労働の質の向上分に対する学歴、年齢、勤続年数の寄与をみると、全体的な傾向としては、1970年代後半以降、勤続年数や学歴の寄与が相対的に大きい。この背景としては、高学歴化の進展、長期勤続者が増加することで企業内の人材の蓄積が進んでいることが考えられる。一方、年齢の寄与は1970年代は大きかったが、近年低下している(第1-(1)-2表)。なお、1990～1994年は、労働の質全体の増加率が鈍化する中で、各要素とも寄与が低下している。

第1-(1)-1図 労働の質の推移

第1-(1)-1図 労働の質の推移



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)労働の質を考慮した就業者数=就業者数×労働の質
 2)指数は、1965、1970、1975、1980、1985、1990、1994年について表示。
 3)労働の質の試算方法は付注1を参照。

こうした、労働の質の向上の経済成長への寄与を試算すると、1970年代が0.8~0.9%程度、1980年代が0.5~0.7%程度なのに対し、1990~1994年では0.4%程度と徐々に低下しているものの、経済成長率が鈍化する中でその寄与は依然として大きいことがわかる(第1-(1)-3表)。

第1-(1)-2表 労働の質の変化に対する学歴、勤続年数、年齢の寄与(相関がみられる労働の質指標と生産性)

第1-(1)-2表 労働の質の変化に対する学歴、勤続年数、年齢の寄与

(年率、%)

要素	1970～ 75年	1975～ 80	1980～ 85	1985～ 90	1990～ 94
学歴	0.08	0.30	0.23	0.16	0.13
勤続年数	0.37	0.94	0.66	0.37	0.14
年齢	0.95	0.61	0.26	0.11	-0.00

資料出所 労働者「賃金構造基本統計調査」より労働者労働経済課試算

- (注) 1) 全体の労働の質の向上分は、上記以外の要素及び各要素の交絡効果が含まれる。
 2) 計算方法については付注1参照。
 3) 学歴の1970～1975年は、データの制約から中卒、男子高卒、男子高専・短大卒、男子大卒、女子高卒以上の5区分について計算している点に留意する必要がある。(1975年以降は、中卒、高卒、高専・短大卒、大卒の4区分で計算)。

こうした人的資本の蓄積(労働の質の向上)は、日本全体でみて経済成長に寄与するだけでなく、個々の業種レベルの労働生産性にも影響していると考えられる。

第1-(1)-3表 経済成長への労働の質等の寄与

第1-(1)-3表 経済成長への労働の質等の寄与

(年率、%)

年	実質GDP 成長率	労働の質		資本寄与	残差 (全要素 生産性)
		を含めた 労働投入 量寄与	うち労働 の質変化 寄与		
1965～70年	11.1	1.0	0.5	5.7	4.4
1970～75	4.5	0.1	0.8	3.4	1.0
1975～80	4.4	2.1	0.9	1.7	0.5
1980～85	3.4	1.4	0.7	1.5	0.4
1985～90	4.6	1.3	0.5	1.7	1.6
1990～94	1.4	-0.4	0.4	1.5	0.3

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計調査」
総務庁「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」「民間企業資本ストック統計」
より労働省労働経済課試算

(注) 1) 寄与度分解は次の式により試算。

全要素生産性 = 実質GDP成長率

－労働分配率×労働の質を含めた労働投入量増減率

－資本分配率×資本ストック増減率

ここで求めた全要素生産性は、労働投入量、資本ストックの貢献で説明できない部分であり、技術革新、投入要素の質の変化、規模の経済、稼働率等を含む、広義の生産効率と考えることができる。

2) 労働の質を含めた労働投入量

= 就業者数×総実労働時間×労働の質指数

3) 労働の質及び労働分配率については、付注1参照。

前述したように、労働の質の向上に対して、学歴(労働者の潜在能力に関係するとみられる)や勤続年数(企業内で培われる職業能力と関係するとみられる)の寄与が近年相対的に大きくなっている。そこで、産業計の賃金の学歴・勤続年数別格差を労働の質を表す指標とみなし、これを各産業の労働者構成で加重平均したものを、それぞれの産業が保有する労働力の平均的な質を表す指標とみなすこととする。

業種別に、労働の質指標と付加価値生産性との関係について、付加価値生産性を労働の質指標と資本装備率で回帰したところ、ともに係数は正で有意という結果が得られ、労働の質が高い業種ほど、付加価値生産性が高くなっている(第1-(1)-4図)。また、製造業について、現金給与総額に対する教育訓練費の比率を、教育訓練の取組についての代理指標として、業種ごとの実質労働生産性上昇率との関係を見ると、教育訓練に積極的に取り組んでいる業種ほど労働生産性上昇率が高い(第1-(1)-5図)。労働生産性は、労働力だけでなく、技術水準等が複合した結果であることはいままでもないが、ここでの結果は、労働の質が労働生産性に重要であることを示唆しているといえよう。

このように、これまでの我が国の人的資本の蓄積(労働の質の向上)は、企業の労働生産性の基盤となっており、高い経済成長を実現するために大きく寄与してきたと考えられる。

しかし、今後については、労働市場の様々な構造変化が予想され、それに対応した新たな形の能力開発も求められるようになってきている。以下ではこのうち産業・職業構造の変化、情報化、高齢化の進展、就業形態の

多様化をとりあげ、それが労働者の職業能力の開発面に及ぼす影響についてみよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第1節 職業能力開発の必要性

2) 労働市場の構造変化と新たな職業能力開発の必要性

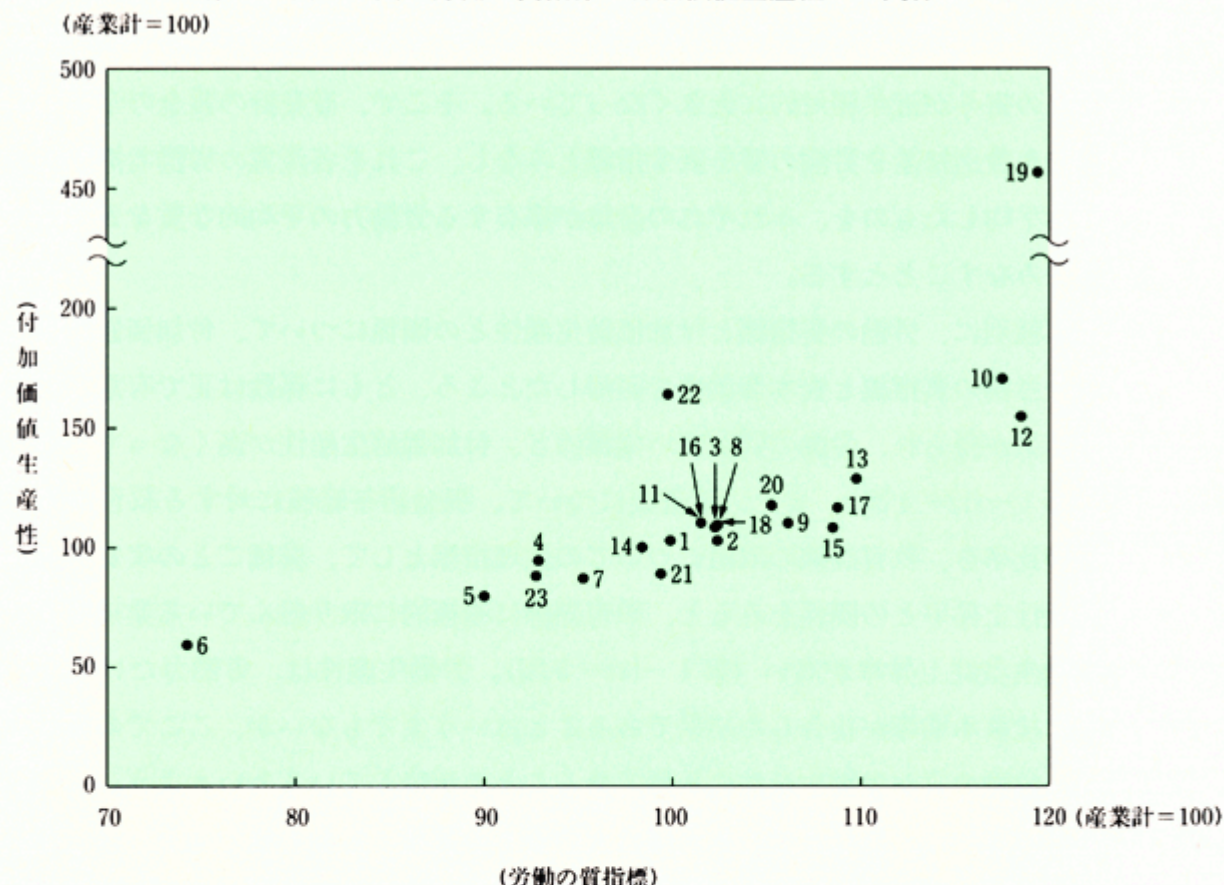
(高付加価値化が求められる産業構造)

まず、産業・職業構造の変化と能力開発の関係についてみよう。

今日、経済成長率の鈍化、円高、国際競争の激化等経済環境が急速に変化する中で産業・職業構造の転換や技術革新・情報化が進展している。

第1-(1)-4図 労働の質指標と付加価値生産性との関係

第1-(1)-4図 労働の質指標と付加価値生産性との関係



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(1994年)、大蔵省「法人企業統計年報」(1994年度)から労働省労働経済課試算

(注) 1) 付加価値生産性と労働の質指標、資本装備率の関係は次のとおり。

$$Y = -76.093 + 1.622X_1 + 0.155X_2 \quad \bar{R}^2 = 0.99 \quad S.E. = 8.505$$

(-3.717) (7.993) (33.284)

Y: 付加価値生産性 X1: 労働の質指標 X2: 資本装備率

(付加価値生産性、労働の質指標、資本装備率は産業計=100として指数化)

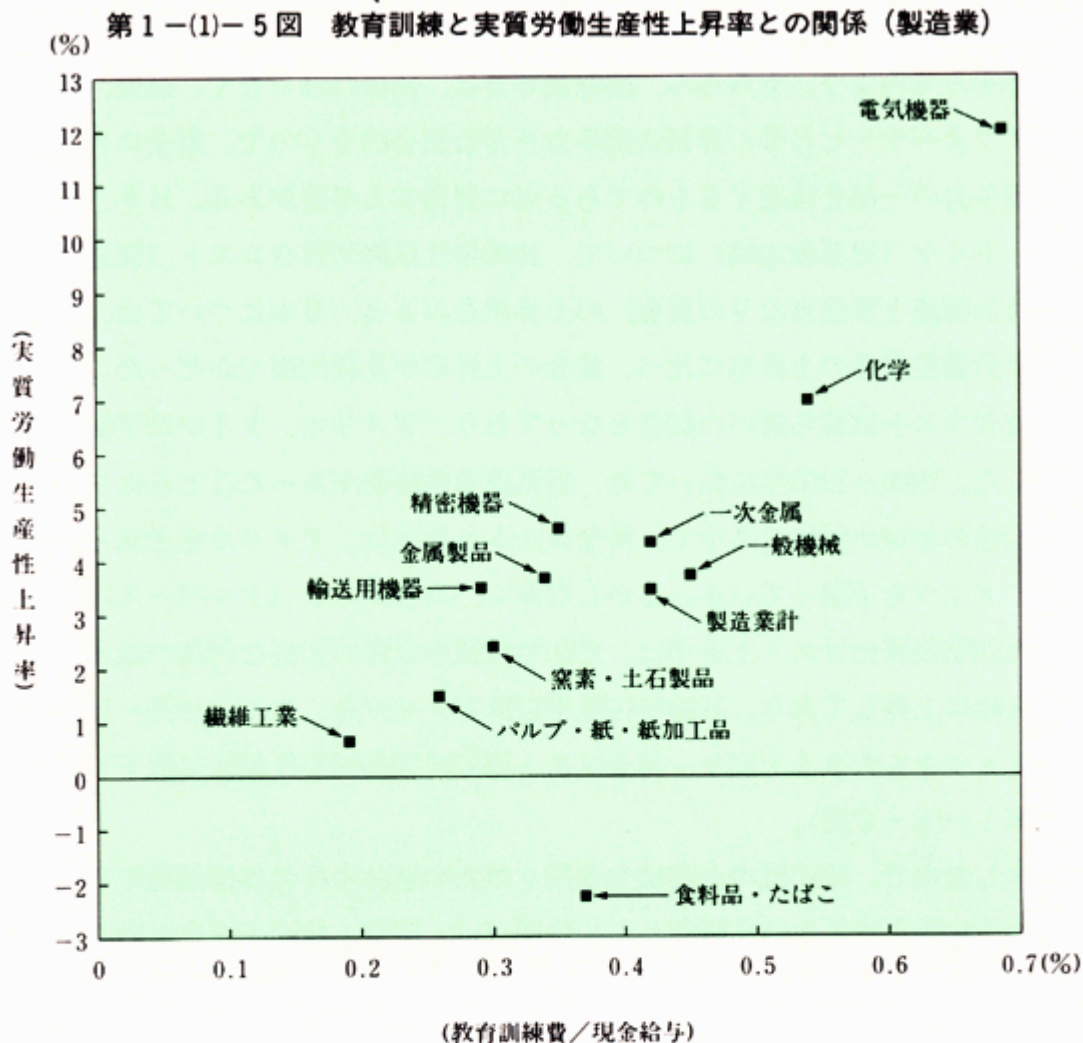
(図中の産業大分類(製造業を除く)及び製造業中分類について計測)

2) 図中の番号は以下の産業を示す。

- | | | |
|----------------|-------------------|----------------|
| 1: 産業計(除く農林漁業) | 11: 窯業・土石製品 | 21: 卸売・小売業、飲食店 |
| 2: 建設業 | 12: 鉄鋼業 | 22: 不動産業 |
| 3: 製造業 | 13: 非鉄金属 | 23: サービス業 |
| 4: 食料品・たばこ | 14: 金属製品 | |
| 5: 繊維工業 | 15: 一般機械 | |
| 6: 衣服・その他の繊維製品 | 16: 電気機器 | |
| 7: 木材・木製品 | 17: 輸送用機器 | |
| 8: パルプ・紙・紙加工品 | 18: 精密機器 | |
| 9: 出版・印刷 | 19: 電気・ガス・熱供給・水道業 | |
| 10: 化学 | 20: 運輸・通信業 | |

3) 労働の質指標については付注2参照。

第1-(1)-5図 教育訓練と実質労働生産性上昇率との関係(製造業)



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」、経済企画庁「国民経済計算」から労働省労働経済課試算

- (注) 1) 図は、1985年、1988年、1991年の平均の値。
 2) 実質労働生産性＝実質国内総生産／就業者数
 3) 回帰式は、以下のとおり。

$$Y = -4.411 + 21.428X \quad \bar{R}^2 = 0.63 \quad S.E. = 2.226$$

(-2.158) (4.226)

Y：実質労働生産性上昇率 X：教育訓練費/現金給与

1985年、1988年、1991年の3か年の単純平均値を使用。

実質労働生産性上昇率は当該年と当該年前後の3か年平均したものを使用。

製造業中分類ベースについて計算。なお、実質労働生産性の変動の大きい

石油製品・石炭製品は除いた。

国際競争について、各国の価格面での競争力の背景として重要な賃金コストの動きをみてみよう。もちろん、国際競争力は、価格だけでなく、品質、販売力、アフターサービス等の非価格競争力を含む総合的なもので、賃金コストは価格競争力の一部を決定するものである点に留意する必要がある。日本、アメリカ、ドイツ(旧西独地域)について、1980年代以降の賃金コスト(製造業の実質付加価値1単位当たりの賃金)の上昇率をみると、日本については、1980年代は労働生産性の上昇率に比べ、賃金の上昇率が比較的緩やかだったことから、賃金コストは落ち着いた動きとなっており、アメリカ、ドイツを下回って推移した。1990～1993年においては、景気後退の時期があったこともあり、労働生産性の伸びが鈍化する中で、賃金コスト上昇率は、アメリカを上回ったものの、ドイツを下回っている。しかしながら、為替レート(ドルベース)で換算した調整後賃金コスト上昇率は、1980年代後半以降の大幅な円高の進展により、大幅に上昇しており、1980年代後半以降アメリカを、また、1990～1993年ではドイツをも大きく上回り、賃金コスト面での相対的な優位性は低下している(第1-(1)-6図)。

こうした中で、我が国の企業は生き残りのため製品の高付加価値化や新規分野への進出等を重要な経営戦

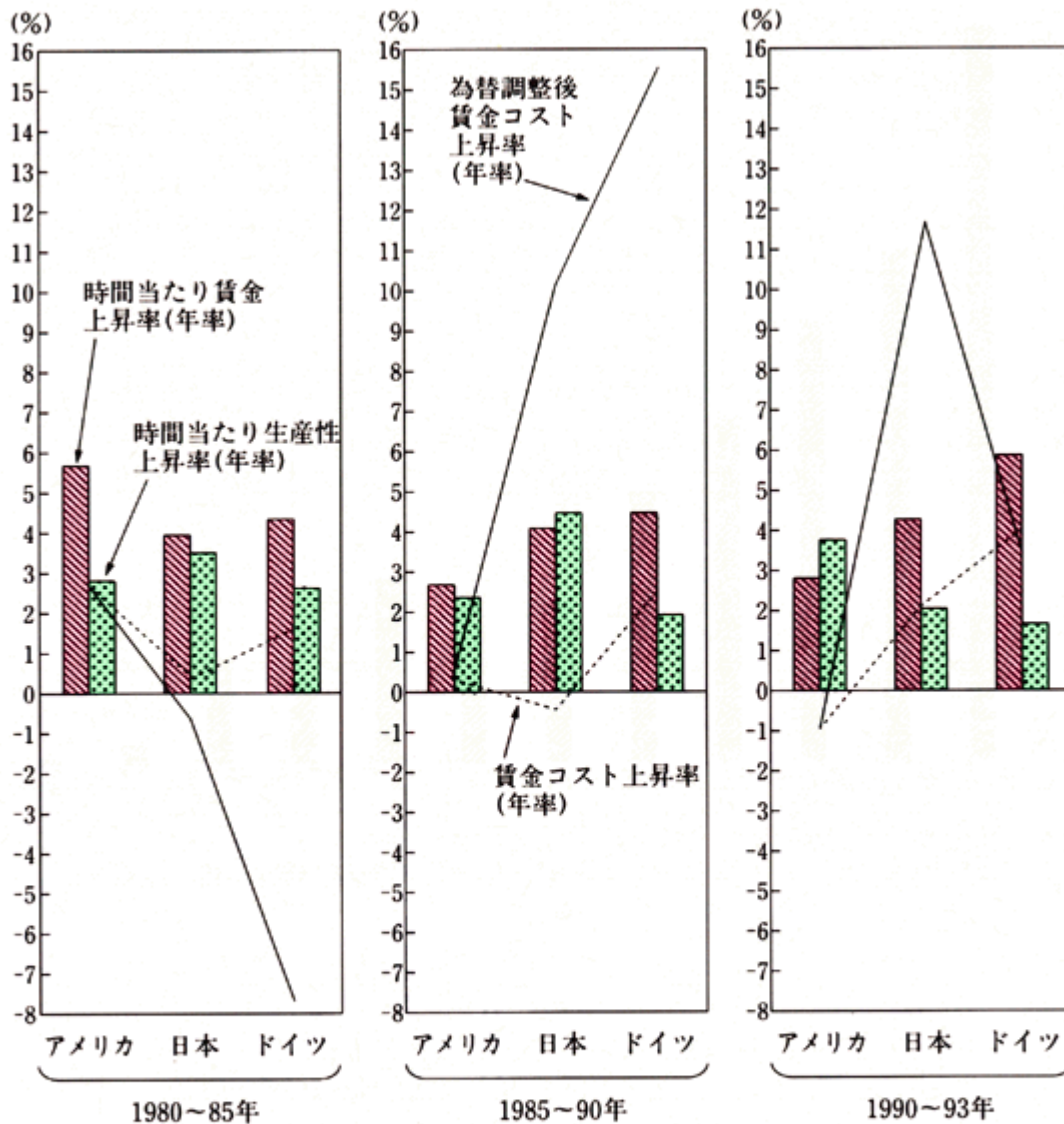
略として位置づけ、研究・技術開発を進めようとしている。科学技術庁「民間企業の研究活動に関する調査」(1994年度)によれば、企業の今後重要視する方策としては、「研究開発による独自の付加価値製品の創出」(76.0%)、「消費者のニーズをつかみ、そのニーズに合った製品の創出」(73.1%)が高く、重視する研究開発戦略も「ニーズに応じた製品開発の強化」(81.0%)が最も高い。

さらに、労働省「産業労働事情調査」(1995年)によると、製造業の企業における国際化への対応策としては、調査時点(1995年8月31日現在)まで実施した対応策、今後実施する対応策とも「合理化、省力化投資」、「高付加価値製品等の開発強化」、「販売部門強化」等が高くなっており、今後については、特に「高付加価値製品等の開発強化」、「事業転換・新規分野へ進出」の割合が高まるとしている(第1-(1)-7図)。

また、今後においては、労働集約分野を中心とした生産拠点の海外移転、生産性の向上、業務の外部化・外注化等により、製造業等で雇用機会が減少するとみられる一方、サービス業等新たな雇用需要が見込まれる産業分野が拡大・創出されるものと予想される。産業別就業構造の変化をみると、第3次産業化、サービス化が進展しており、「労働力調査」によると、就業者数に占める第3次産業の割合は1995年で61.0%と6割を超えている。雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1995年)によれば、製造業就業者数のウェイトは低下する中で、今後もサービス業を中心に第3次産業のウェイトが高まると見込まれている(第1-(1)-8図)。

第1-(1)-6図 賃金コスト上昇率の要因分解(製造業)

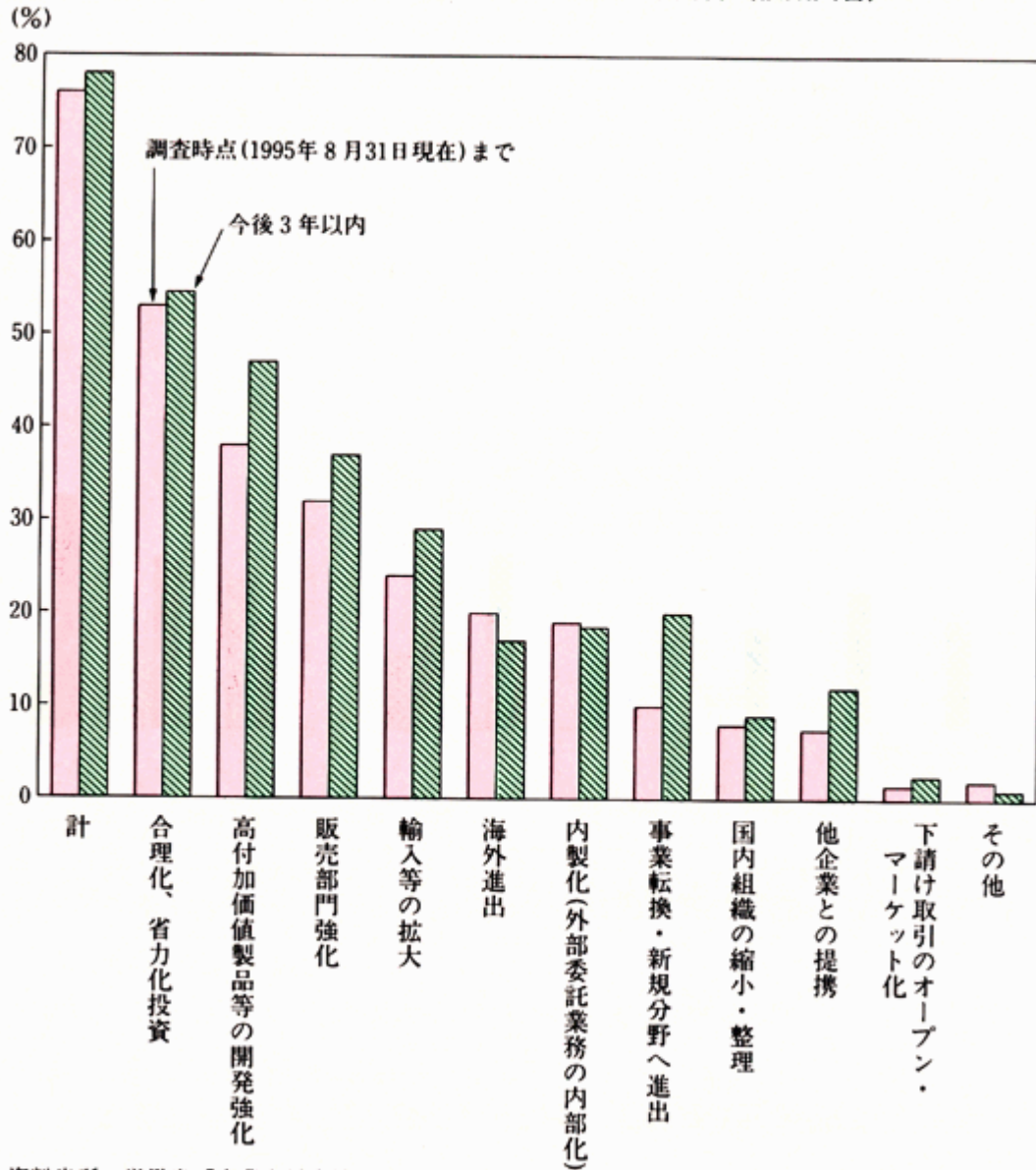
第1-(1)-6図 賃金コスト上昇率の要因分解 (製造業)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」、
 経済企画庁「国民経済計算」、日本銀行「外国経済統計年報」
 アメリカ「Employment and Earnings」*「Survey of Current Business」
 ドイツ「Jahresgutachten 1995-1996」
 ILO「Yearbook of Labour Statistics」
 OECD「Labour Force Statistics」
 (注) ドイツは旧西独地域

第1-(1)-7図 国際化への対応策別企業割合

第1-(1)-7図 国際化への対応策別企業割合（複数回答）



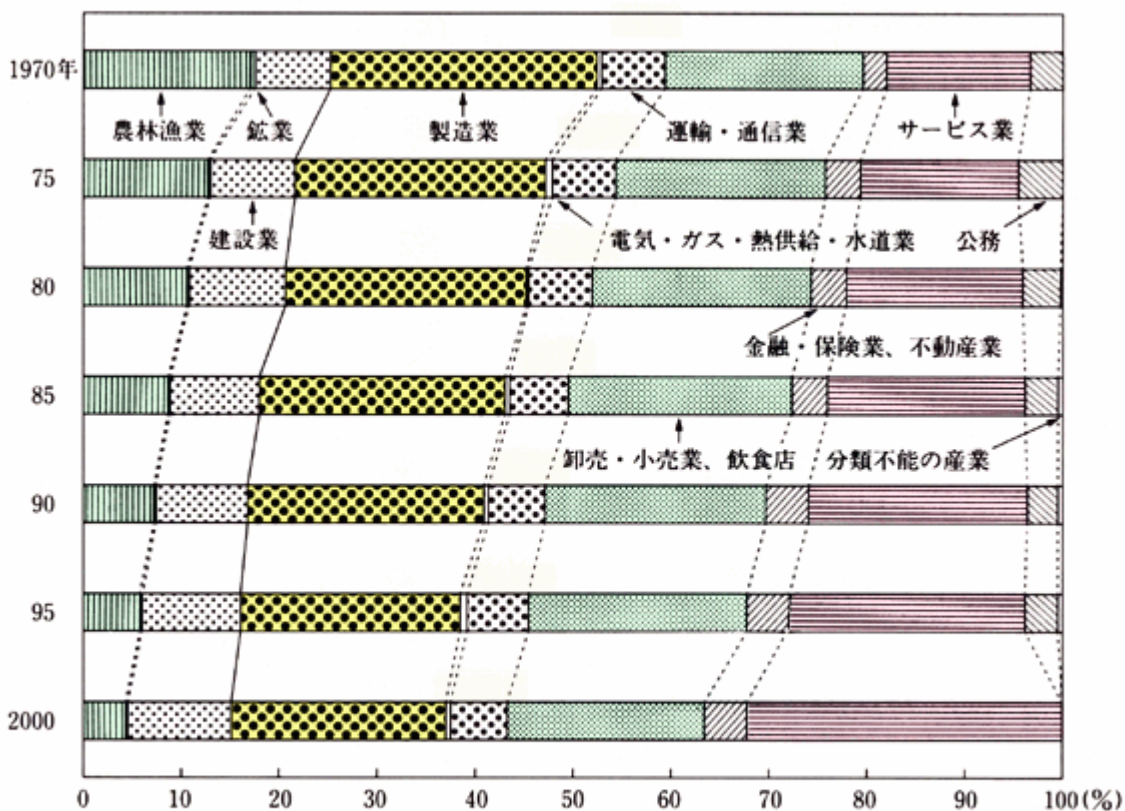
(求められる職業能力の変化)

職業別就業構造については、高付加価値化、新規分野の進出を推進していくため優秀な研究者、技術者、技能者の確保、企画力、創造力、高度な専門的知識を有したホワイトカラー労働者の確保やこうした人材の能力開発をいかに行うかが重要な経営課題となってくる。

労働省「産業労働事情調査」(1992年)によると、今後、必要とされる労働者の質的变化としては、高度な専門的知識・技術、経験に基づく知識・技能、幅広い知識・技能、優れた感性や創造力を要する仕事のウェイトが高まるとした企業が多くなっている(付属統計表第11表)。また労働省「産業労働事情調査」(1991年)によると、製造業の中間技術者(テクニシャン、技術者と技能者との中間にあり、幅広い技能と専門的、技術的知識の両方を有する者)についても、47.6%の企業が「質の高い労働力の養成・確保に努める」としている。

第1-(1)-8図 産業別就業者構成比の推移と見通し

第1-(1)-8図 産業別就業者構成比の推移と見通し



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

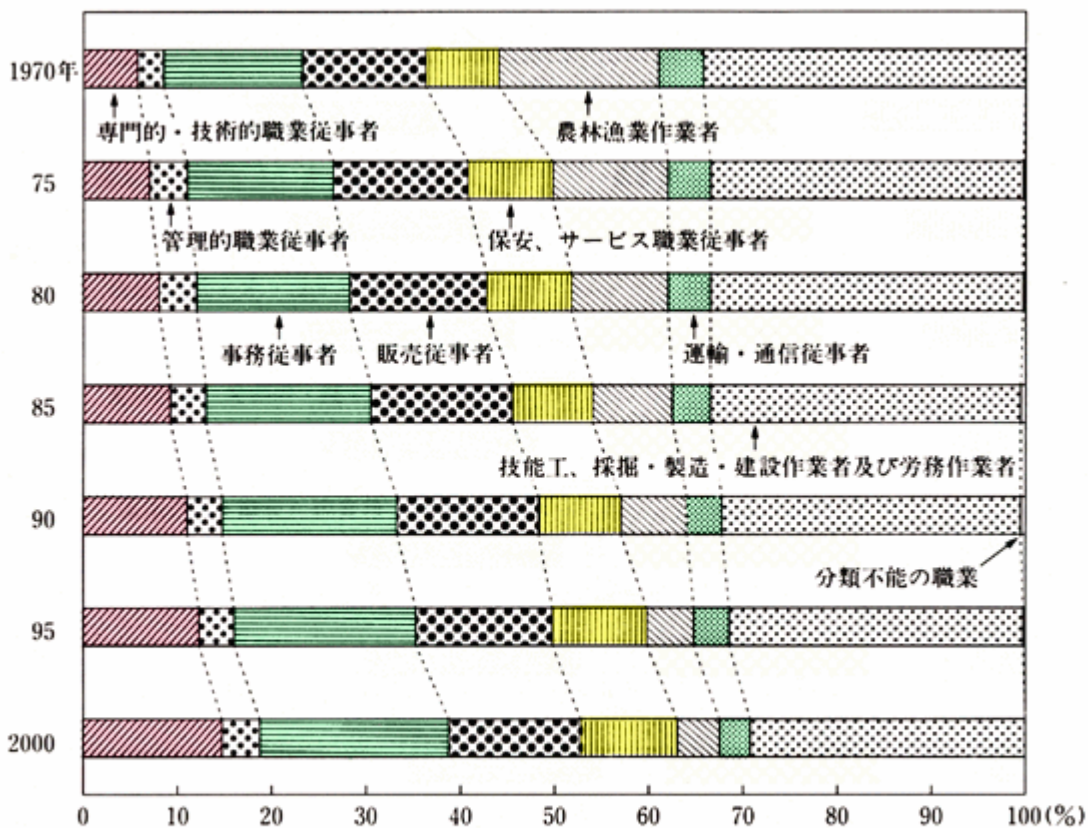
2000年は、雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1995年)

(注) 2000年のサービス業には、公務及び分類不能の産業を含む。

労働省「職業安定業務統計」で職業別求人倍率をみると、技術者等専門的・技術的職業従事者の求人倍率は職業計を上回るとともに、求人に占めるウェイトも高まっている。しかし、専門的・技術的職業従事者では、販売従事者とともに、就職率、充足率がともに職業計を下回っており、需要がありながらもなかなか就職に結びつきにくい状況にある(付属統計表第12表)。

第1-(1)-9図 職業別就業者構成比の推移と見通し

第1-(1)-9図 職業別就業者構成比の推移と見通し



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

2000年は、雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1995年)

(注) 1)2000年の保安、サービス職業従事者には、採掘作業者及び分類不能の職業を含む。

2)2000年の技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者には、採掘作業者は含まない。

一方、「労働力調査」により職業別就業者数の変化をみると、専門的・技術的職業従事者を中心にホワイトカラー(ここでは、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者の4職業を指す。)の割合が高まっており、1995年では約5割(49.9%)に達している。前出「労働力需給の展望と課題」(1995年)によれば、今後についてもホワイトカラー化が進展し、特に、専門的・技術的職業従事者のウェイトが一層高まると見込まれている(第1-(1)-9図)。

しかし、こうした労働者の職業能力については、個人的資質等に大きく依存する面が強く、従来型のジョブローテーションを中心とした能力開発により、こうした能力を付与することが可能か否かが問題となる。

また、こうした産業間・職種間の労働力需要構成変化については、後の第2章第3節でもみるように、これまでは主として新規入職・引退という形で就業面の調整が行われてきたが、今後は若年層の減少に伴い新規入職・引退による調整力が弱まることもあり、従来以上に産業間の労働移動が増大することも予想される。このため「失業なき労働移動」の実現のための能力開発面からの対応を強化していく必要がある。

(情報化の進展)

産業構造の転換とともに、我が国においては情報化が急速に進展している。

情報システム等の新技術の導入状況について、労働省政策調査部調べ(1995年)によりみると、自動化・省力化システムは67.0%と全体の3分の2の企業で、また、企業内情報ネットワークは55.9%と半数以上の企業で導入されており、情報化が進んでいる。なお、企業間情報ネットワークの導入は現状では24.4%と全体の4分の1程度にとどまっている。

また、通信ネットワークの利用状況を郵政省「通信ネットワーク調査」(1995年)でみると、LAN(構内情報通

信網;ローカル・エリア・ネットワーク)が53.2%(前回(1993年)39.6%),EDI(電子データ交換;エレクトロニック・データ・インターチェンジ)40.0%(同29.7%),電子メール25.8%(同17.2%)と、いずれも1993年より利用企業割合が高まっており、ネットワーク化が進展している。

今後、情報化の進展に対応していくための能力をどのように付与していくかが課題となる。

(高齢化・就業形態の多様化と能力開発)

後の第2章第1節で述べるように、我が国においては、高齢化が急速に進展しているが、今後についても高齢化が一層進展し、2010年には労働力人口の約3割(29.2%)を55歳以上の高年齢者が占めると見込まれている。こうした中で、我が国経済社会の活力を維持していくためには、高年齢者が職業能力を有効に発揮できるような条件整備を図ることが重要であり、そのためにも能力開発の必要性が増している。後の第1章第3節でもみるように、高年齢期の能力開発は、若年期と異なり難しい点も多いが、今後、その有効な活用が企業の競争力といった点からも重要であると考えれば、中高年齢者の雇用管理面と併せて教育訓練体系についても長期的観点から見直すことが必要である。

また、近年就業形態の多様化が進んでいる。労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1994年)によると、全社員の5人に1人(22.8%)が非正社員となっており、このうち、パートタイマーが13.7%と最も多くなっている。これを前回(1987年)調査と比較すると、非正社員比率はパートタイマーを中心に高まっている(付属統計表第13表)。こうした様々なタイプの労働者に対する職業能力開発をいかに行うかが重要な課題となってくる。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第1節 職業能力開発の必要性

3) 能力開発についての労使の認識

(能力開発についての関心の高まり)

能力開発についての対応は国全体として必要なだけでなく、個々の企業、労働者にとっても必要である。

従来、日本の企業においては、長期雇用慣行の下、ジョブローテーションと組み合わせたOJTを積極的に行ってきた。しかし経済環境が急激に変化する中で、処遇面においても能力重視の傾向を強めるようになっており、そうした中で能力開発についても重要性を再認識するようになってきている。

日本経営者団体連盟、(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)によると、経営上の重点課題(複数回答)としては、「従業員の能力構造改革と質的向上」(66.0%)が最も高くなっている。

一方、労働者についても、第2章第2節でみるように若年者を中心に勤労者意識が変化してきている。職業選択についても、能力発揮の可能性とその結果としての仕事への充実感が重視されるようになってきており、自らの職業能力についての関心が高まってきている。

経済企画庁「国民生活選好度調査」(1995年度)によると、仕事について「役立つような知識・技能を積極的に身につけたい」とした者が約9割(88.7%)と能力志向が高い。また、同調査によると、「自分のやりたい仕事をするのであれば社会的地位が低くてもかまわない」とした者が66.7%、「昇進するよりも気に入った仕事を続けていきたい」とした者が80.6%となっており、多くの人が社会的地位・昇進よりも仕事の内容を重視している(付属統計表第14表)。

以下ではこうした中で、労働者の職業能力の開発をどのように進めていくかについてみることにする。

第6次職業能力開発基本計画について

労働省では、経済・産業構造の転換等に的確に対応した中長期的な観点からの職業能力開発の方向を定めるため、平成8年度から平成12年度までの5年間を対象期間とする、第6次職業能力開発基本計画を策定し、平成8年2月19日に告示しました。

そのポイントは以下のとおりです。

1 職業能力開発をめぐる動向

(1)労働力需給構造の変化

- ・産業・職種別等の状況(第3次産業化、高度専門能力の必要性、ホワイトカラーの増加と中高年ホワイトカラーの過剰感、技能労働者の不足等)
- ・年齢・性別の動向(若年労働力の減少・高学歴化、高齢化、女性労働力の増加等)
- ・労働移動等の動向(労働移動の増大、就業形態の多様化等)

(2)社会経済の構造的変化

- ・新たな産業構造への転換(国際化・情報通信の高度化等)

- ・企業をめぐる環境の変化(技術革新の進展等に対応した新分野展開や事業再構築等)
- ・勤労者個人をめぐる環境の変化(長期継続雇用制に対する意識の変化,労働者自らの職業能力への関心の高まり,企業内の能力重視の傾向等)

2 計画の課題

- (1)産業構造の変化等に対応して雇用の安定・拡大を目指す職業能力開発の展開
- (2)個人主導による取組の推進等労働者の個性を活かす職業能力開発の展開
- (3)経済社会の変化に対応した職業能力評価の推進と技能の展開
- (4)企業内外における効果的な職業能力開発の推進体制の整備
- (5)人材育成のための協力等「人づくり」を通じた国際社会への貢献

3 計画の目標

新しい経済社会を支える基盤としての人材の育成等を推進するため,労働者,事業主,行政等の一体となった取組を積極的に展開することにより,あらゆる労働者がその職業生涯の全ての期間において「各人の個性を活かしつつ経済社会の変化に的確な対応を図る職業能力開発の実現」が図られることを目指す。

4 具体的施策の展開

- (1)雇用の安定・拡大を目指す職業能力開発の展開(高付加価値化・新分野を担う人材の育成,産業間・企業間の労働移動の円滑化,ホワイトカラーの職業能力開発システムの整備,産業発展の基盤となる技能継承の促進)
- (2)労働者の個性を活かす職業能力開発の展開(個人主導の職業能力開発の推進,少子・高齢化や就業形態の多様化等に対応した職業能力開発の推進,障害者等特別な配慮を必要とする人たちへの対応)
- (3)経済社会の変化に対応した職業能力評価の推進と技能の振興(技能検定制度,技能審査社内検定認定制度,ビジネス・キャリア制度等による職業能力評価の推進,技能労働力の確保と社会的地位向上を目指した技能の振興,技能尊重気運の醸成)
- (4)職業能力開発の推進体制の整備(民間における職業能力開発の推進,公共職業能力開発施設の運営及び在り方の検討,相談援助・広報啓発等の推進)
- (5)「人づくり」を通じた国際社会への貢献(国際機関等を通じた国際協力の推進,外国人研修・技能実習制度の推進,海外進出企業等に対する支援)

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第2節 人材育成の現状と課題

本節においては、企業が行う能力開発の現状とその課題について見た後、個人が自発的に行う能力開発の現状と課題をみる。また、今後、能力開発面でOff-JTと自己啓発のウェイトが増加していくことが予想される中で、その受け皿としての教育訓練機関の状況を諸外国の状況を参考にしつつ概観する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第2節 人材育成の現状と課題

1) 能力開発の実施状況

(OJTを基本に必要なに応じてOff-JTを実施)

我が国では、企業が新規学卒者をOJTを中心とした教育訓練により内部で育成することが一般的であるといわれてきたが、ここでは、まず能力開発の実施状況をみることにしよう。

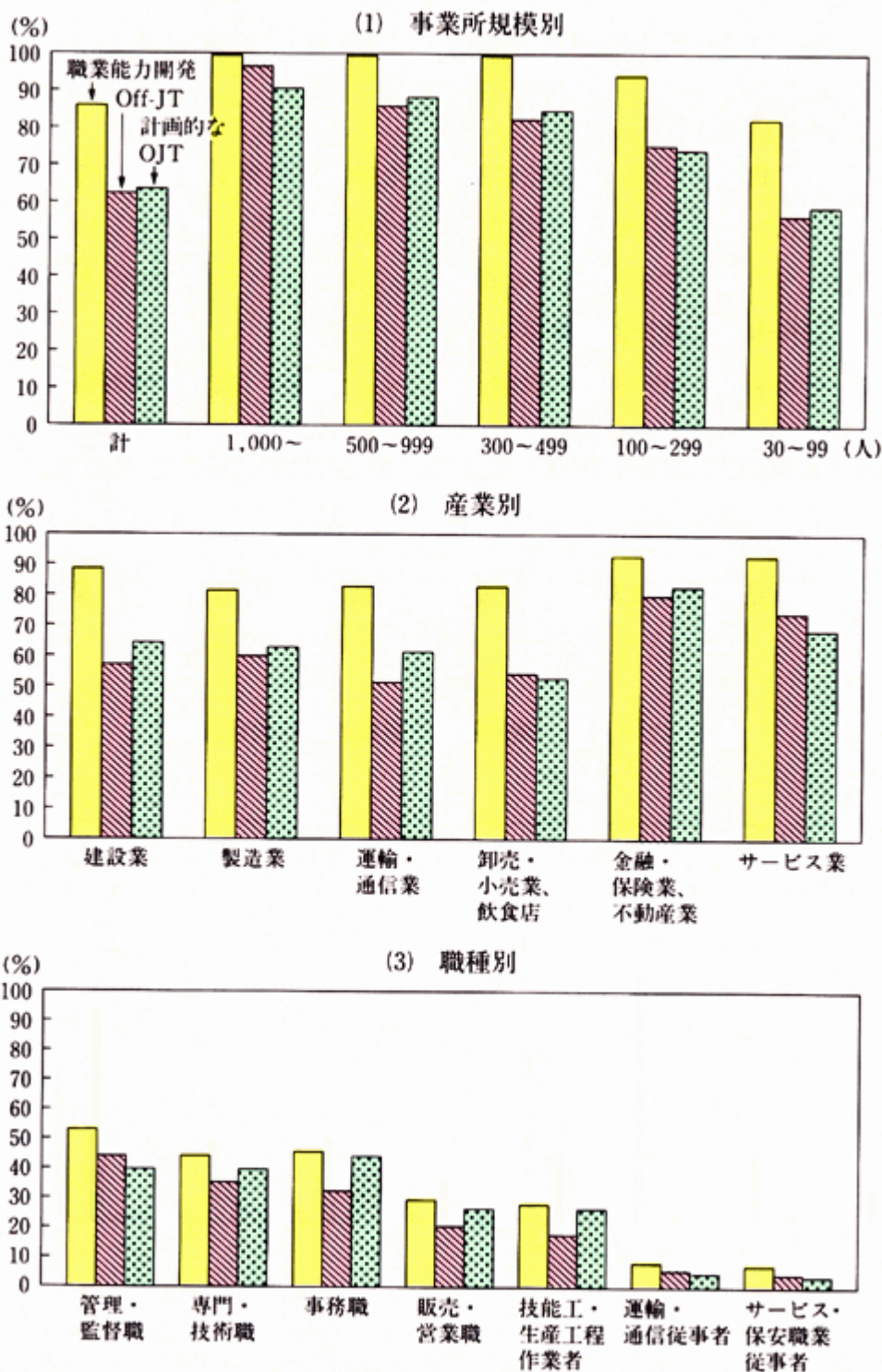
労働省「民間教育訓練実態調査」(1995年)によると、1994年(平成6年)の1年間に職業能力開発(Off-JTまたは計画的なOJT)を実施した事業所は86.2%となっている。これを事業所規模別にみると、300人以上規模の事業所においては、ほとんどで訓練が実施されているが、規模が小さくなるにつれて実施率は低下し、30～99人規模の事業所においては、83.0%となっている。産業別には、サービス業、金融・保険業、不動産業など第3次産業における実施率が高く、職種別には、管理・監督職、専門・技術職、事務職などのホワイトカラー職種で実施率が高い。

教育訓練の内容をOff-JT(通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練)と計画的なOJT(日常の業務に就きながら行われる職業能力開発であって、能力開発に関する計画書を作る等して段階的、継続的に実施するもの)に分けてみると、Off-JTの実施率は62.7%、計画的なOJTの実施率は63.5%とほぼ同水準となっており、事業所規模別にみても規模が大きくなるにしたがって両者の実施率は高くなるものの、両者の実施率に大きな差はない。産業別には、建設業、製造業、運輸・通信業等で計画的なOJTの実施率の方が高いのに対し、卸売・小売業、飲食店、サービス業においてはOff-JTの実施率の方が高い。職種別には事務職、技能工・生産工程作業員については計画的なOJTの実施率の方が高くなっているが、管理・監督職ではOff-JTの実施率の方が高く、専門・技術職については計画的なOJTの実施率の方が高いもののその差は小さい(第1-(2)-1図)。

このように、産業や職種で異なった状況にあるとはいえ、総じてみれば、実施事業所の割合でみる限り、Off-JTは計画的なOJTとあまり差はない。そこで、Off-JTの実態をより詳しくみるために、Off-JTの受講状況を個人別にみると、1994年にOff-JTを受講した労働者は50.9%となっている。男女別には男子が53.7%、女子が42.6%と男子の受講率が高く、職種別には、管理・監督職、専門・技術職、運輸・通信職の実施率が高い。年齢別にはあまり明確な差はみられないが、経験年数別に受講率をみると、1年未満の者の割合が65.6%と最も高く、次いで1～3年未満の者の割合(54.5%)が高い(付随統計表第15表)。また、日本経営者団体連盟、(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)によると、年平均の受講期間は、新人については年間2週間以上とする企業の割合が高いものの、新人以外については年間2～3日程度とする企業が多く、入社時の集合研修以外は短期的なOff-JTしか行われていない(第1-(2)-2図)。

第1-(2)-1図 事業所規模、産業、職種別職業能力開発の実施率

第1-(2)-1図 事業所規模、産業、職種別職業能力開発の実施率



資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1995年)

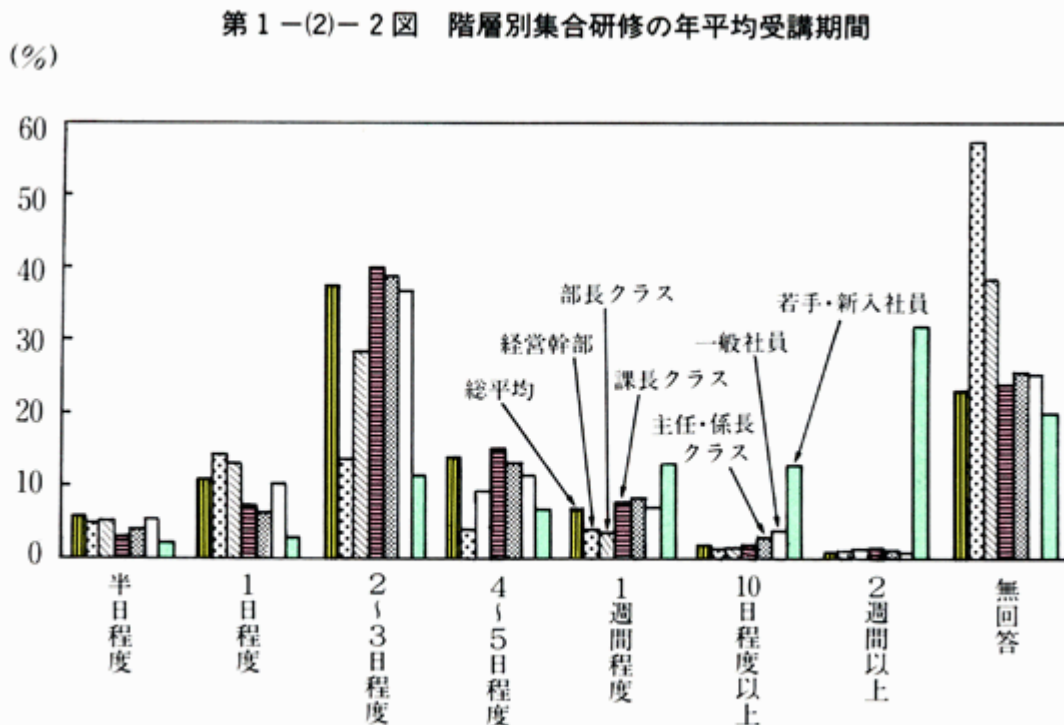
このように我が国では、入社時に基本的な知識を教育するための集合研修を実施した後は、計画的なOJTを基本に、それを補完する形で新しい知識や技術等を身につけるためのOff-JTを随時行っているというのが実情といえよう。

(充実が期待される教育訓練費用)

次に、費用面から教育訓練の動向をみよう。労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1991年)によると、常用労働者1人当たりの教育訓練費は月間1,670円(年間約2万円)、労働費用総額に占める割合は0.4%となっている。なおこの教育訓練費は、講師への謝礼、講演会への参加費など直接の経費のみであり、社内の教育訓練担当者の人件費や労働者が各種訓練を受ける際の企業の賃金負担分などが含まれていない点に留意す

る必要がある。これを企業規模別にみると、おおむね規模が大きいほど1人当たり訓練費用も大きく、教育訓練費の格差は現金給与総額の格差と比べ大きい。産業別には、電気・ガス・熱供給・水道業等で、1人当たり訓練費用が高い(付属統計表第16表)。

第1-(2)-2図 階層別集合研修の年平均受講期間



資料出所 日本経営者団体連盟、(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)

こうした1人当たり名目の教育訓練費の推移を、1981年から1991年の10年間についてみると、産業計では年率5.8%と、この期間の現金給与総額の伸び(4.0%)を上回って推移した。しかし、近年については、厳しい経営環境の下で、教育訓練費についてもかなりの削減が行われた。前出「産業訓練実態調査」によると、予算額の増減については「会社の業績により変動する」とする割合が高く、また、不況下における教育訓練予算をみると、「他の経費同様に一定の比率で予算が減らされた」とする割合が高い(付属統計表第17表)。

教育訓練費については、このように景気動向に左右されるだけでなく、今後、構造調整が進展し、人材の移動が活発になる中で、企業の教育投資に対するインセンティブが失われるのではないかといつた点が懸念される。こうした点に関し、労働移動の活発化が予想される中での教育訓練の考え方を労働省政策調査部調べ(1996年)によりみると、各社とも労働移動の活発化を予想しながらも、長期的な観点から、大卒ホワイトカラー等の基幹要員等社員の人材育成を積極的に進めていこうとする傾向が読み取れる(付属統計表第18表)。また、前出「産業訓練実態調査」により、教育予算についての企業の考え方をみると、4社に3社が「今後能力開発施策は益々多様化が進むから、教育予算は大いに増やす必要がある」とその必要性は認めている。しかしながら、自社の予算額の評価については「世間並み」という回答が最も多いものの、3社に1社が「少ない」と考えている(付属統計表第17表)。

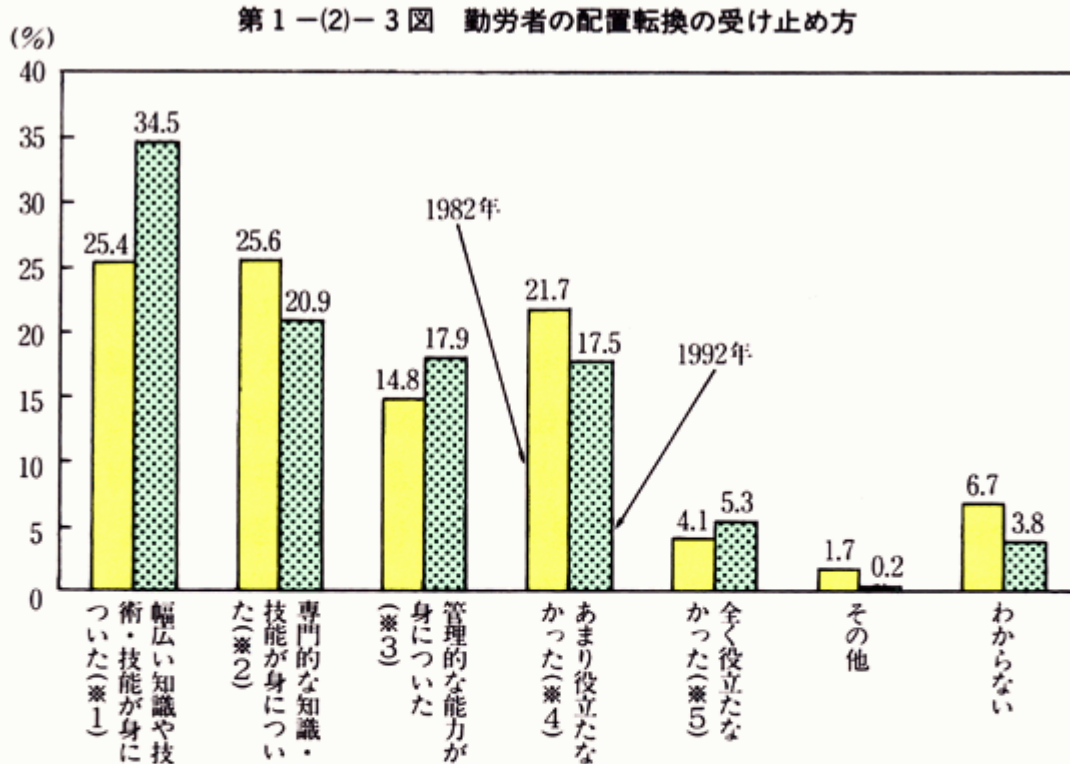
このように、企業の教育訓練費用について企業の教育訓練担当者は意識面ではその重要性を認識し、充実を図つていこうと考えているものの、現実には、必ずしも訓練費用が十分とはいえない場合もみられる。

(管理監督者の積極的な指導が求められるOJT)

以下では、企業が行う教育訓練としてOJT・Off-JTに着目し、その実態をみよう。まず、OJTについてみよう。

我が国においては、OJTはジョブローテーションと密接に結びついた形で行われている。労働省「雇用管理調査」(1993年)により、企業の配置転換の目的を職種別にみると、事務、技術・研究では「多様な仕事の経験をさせて労働者の能力の向上を図る」が最も高い割合であり、営業・販売、現業でも「能力にみあった職務への異動」に次いで高い。一方、総理府「勤労意識に関する世論調査」(1992年7月)により、配置転換について労働者の受け止め方をみると、約7割強が役に立つと評価している。しかし、これを10年前の同調査(1982年12月)と比較すると、「専門的な知識・技能が身についた」と感じる者の割合は減少している(第1-(2)-3図)。こうした背景にはそれぞれの職場において必要とされる知識・技能が高度化・専門化している中で、OJTでは対応しきれないケースが出てきているといった理由があると考えられる。

第1-(2)-3図 勤労者の配置転換の受け止め方



資料出所 総理府「勤労意識に関する世論調査」

(注) 配置換え(人事異動)の経験があると答えた者に聞いたものである。

- ※1 1982年調査では、「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」、1992年調査では、「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」
- ※2 「特定の専門的な知識・技能が身につくような配置換えであった」
- ※3 「管理的な能力が身につくような配置換えであった」
- ※4 1982年調査では、「どちらかという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」、1992年調査では、「自分自身の知識や技術・技能の習得にはあまり役立たなかった」
- ※5 1982年調査では、「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」、1992年調査では、「自分自身の知識や技術・技能の習得には全く役立たなかった」

OJTはこれまでも、また今後においても職業能力開発の中心であると考えられる。労働省政策調査部調べ(1996年)によると、教育訓練方法の中心としては、大卒ホワイトカラーのみを対象とし、かつ複数回答である点に留意する必要があるものの、「企業が主体となってOJTを中心に進めていく」とする割合が高い(付属統計表第19表)。こうしたOJTのメリットとしては、具体的、実践的な指導が可能であり効率的であるという点があげられる。

一方、OJTの問題点を、前出「産業訓練実態調査」によりみると、「管理・監督者に、部下育成の責任についての自覚が足りない」、「管理・監督者が人材育成の必要を頭ではわかっているが、行動が伴っていない」を

あげる企業が多く、日常の業務の中で、今後ともOJTを積極的に推進していくためには、管理監督者の教育者としての自覚と、部下育成のための指導方法を身につけさせる必要がある。しかし、急速な技術革新の進展等の中で、こうした対応が困難になってきている点が指摘できる(付属統計表第20表)。

(重要性を増すOff-JT)

一方、各企業においては、こうしたOJTを補完するものとしてOff-JTを実施している。Off-JTについては、急速な技術革新の進展等に対応し、その充実が必要といわれている。今後、産業構造の変化等の中で、Off-JTのウェイトの高い第3次産業やホワイトカラー職種のウェイトが増加する中で、全体としてOff-JTのウェイトも増加していくことが予想される。労働省「民間教育訓練実態調査」(1992年)により、今後の教育訓練についての重点をきくと、いずれの職種においても「Off-JTの充実」をあげる企業の割合が高い(付属統計表第21表)。

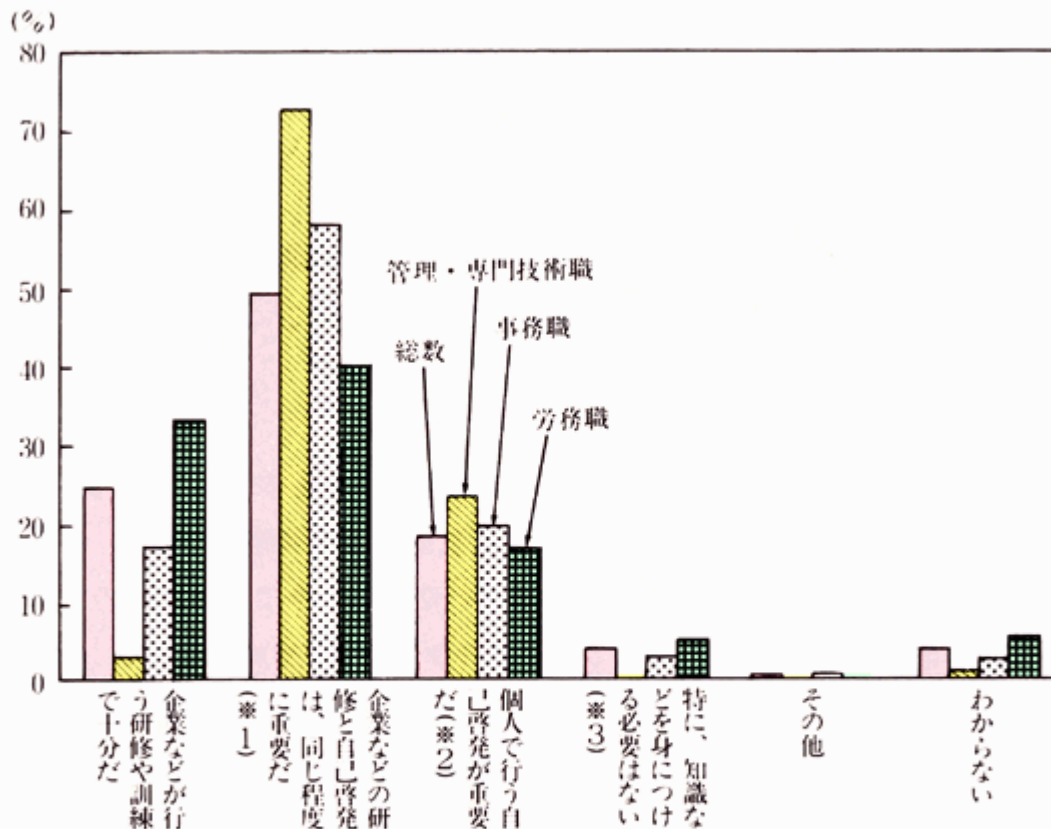
労働省「民間教育訓練実態調査」(1993年)により、Off-JTについての評価(満足度)をみると、満足、不満、どちらともいえないとする労働者の割合は、それぞれ35.0%、30.1%、33.8%と、ほぼ同数となっている。不満である理由をみると、「教育訓練コースの種類が少ない」、「内容・レベルが十分でない」などが多いが、女子については「対象者が限定されている」とする者の割合が高い(付属統計表第22表)。また、企業にとり今後、教育訓練を効果的に実施していく上で重要と思われる課題についても、「体系的な教育計画の確立」、「教育訓練のための時間の確保」、「教育訓練担当スタッフの養成・確保」等があげられている(付属統計表第23表)。

(高まる自己啓発への期待)

一方、急速な技術革新や企業・産業の高付加価値化などに伴い、高度な専門能力や創造力をもつた人材が求められており、また、個人の実力重視の傾向が強まる中で、労働者の側からも自己実現のための職業生活に関する生涯設計への関心の高まりがみられる。こうした中で、企業が行う能力開発だけでは必ずしも十分対応しきれなくなっており、個人主導の能力開発としての自己啓発の気運の盛り上がりが見られる。総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995年10月)によると、仕事に対する知識や能力、技能などを身につける方法について、被傭者のうち4人に1人が「企業などが行う研修や訓練で十分」としているものの、約半数が「企業などの研修と自己啓発は、同じ程度に重要」としており、約2割が「個人で行う自己啓発が重要」としている。こうした自己啓発を重視する者の割合は管理・専門技術職が最も高く、逆に労務職では低い(第1-(2)-4図)。

第1-(2)-4図 職種別仕事に対する知識や能力、技能などを身につける方法

第1-(2)-4図 職種別仕事に対する知識や能力、技能などを身につける方法



資料出所 総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995年10月)

(注) 被験者に聞いたものである。

※1「企業などが行う研修や訓練と個人で行う自己啓発は、同じ程度に重要だ」

※2「企業などが行う研修や訓練よりも、個人で行う自己啓発が重要だ」

※3「特に、研修や訓練、自己啓発などにより知識や能力、技能などを身につける必要はない」

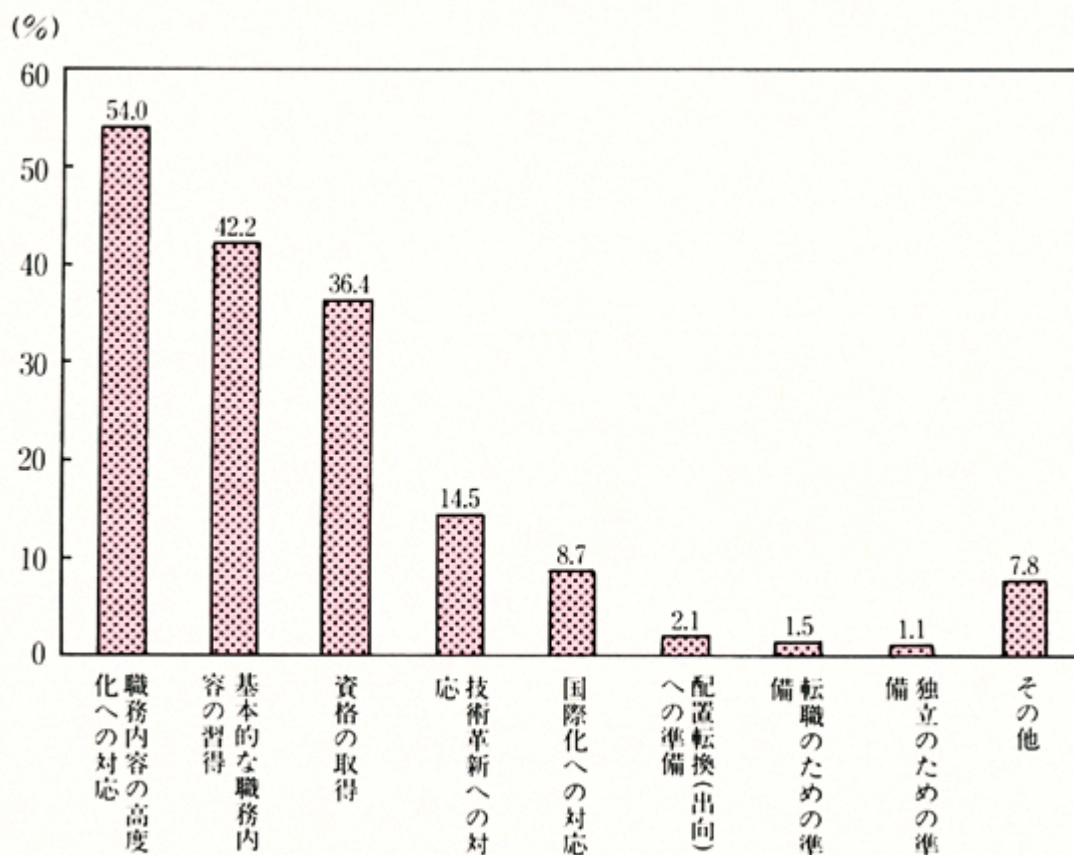
労働省「民間教育訓練実態調査」(1995年)によると、自己啓発の目的としては、「職務内容の高度化への対応」が最も多く、次いで「基本的な職務内容の習得」、「資格の取得」となっている(第1-(2)-5図)。このことは、現在行われている自己啓発の多くが、企業の行う教育訓練で十分対応できない面を補完する形で行われており、企業経営においてもメリットになる部分が多いことを示唆している。

また、自己啓発の実施状況をみると、1994年1年間の自己啓発の実施率は57.0%となっている。男女別には男子の方が若干高く、年齢別には、高年齢層になるにつれて実施率が低下している。産業別では、金融・保険業、不動産業が最も高い。また職種別では、管理・監督職、専門・技術職といったホワイトカラーの実施率が高い(付属統計表第24表)。

このように、実施率は高いものの、その内容には問題が多い。自己啓発に当たって休暇を利用した割合は19.4%となっており、休暇の期間も短く、「1~3日」が62.3%と最も多い。また、総務庁統計局「社会生活基本調査」(1991年)により、自己啓発を日常継続して行う活動としてみた場合、1日当たり「学習・研究」(個人の自由時間に行うもの)を行った時間は、高齢になるほどほぼ一貫して短くなり、平均ではわずか12分にすぎない。また、自己啓発の費用は、労働省「民間教育訓練実態調査」(1990年)によると、1989年では、「1~5万円」とする者が48.0%と最も多くなっている。

第1-(2)-5図 自己啓発の目的

第1-(2)-5図 自己啓発の目的（複数回答）



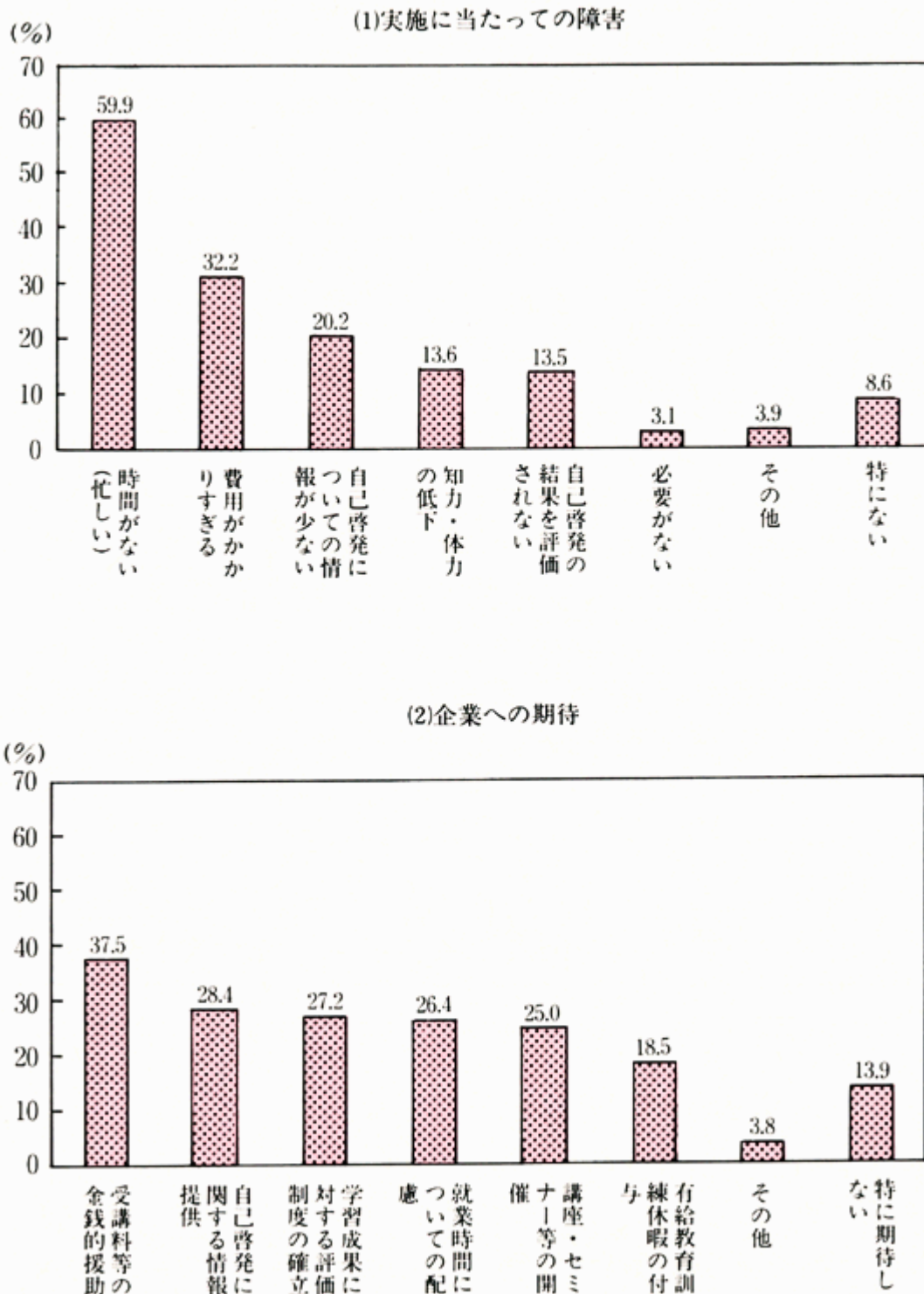
資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1995年)

(自己啓発推進のための課題)

このように、自己啓発の必要性がいわれながらその内容が不十分なことを、どのように考えるべきであろうか。労働省「民間教育訓練実態調査」(1994年)で自己啓発の障害をホワイトカラー労働者に聞くと、「時間がない(忙しい)」、「費用がかかりすぎる」、「自己啓発についての情報が少ない」といつた理由があげられている。また、これと関連して企業への期待をみると、金銭的援助、情報提供、就業時間についての配慮の他に、学習成果に対する評価制度の確立等の面で、支援を期待する者の割合が高くなっている(第1-(2)-6図)。一方、労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1994年)により、企業の自己啓発の援助体制をみると、制度のある企業は全体の63.4%であり、内容としては、セミナー等への参加費用等の援助や、公的資格の取得援助・奨励が多い(付属統計表第25表)。しかし、労働省「民間教育訓練実態調査」(1995年)によると、その内容については、職務に役立つ場合に限っての支援にとどまっている事業所が多数である(付属統計表第26表)。なかでも、有給教育訓練休暇の付与率は23.1%と、他の支援内容に比べ低い。前述のように自己啓発の目的のかなりの部分が企業経営に役立つものであることからすると、有給教育訓練休暇制度の普及など一層の支援を行うとともに、自己啓発の成果について積極的に評価し処遇へ反映させるなど、能力開発への動機づけを図ることが重要である。

第1-(2)-6図 自己啓発実施に当たったの障害と企業への期待

第1-(2)-6図 自己啓発実施に当たっての障害と企業への期待
(ホワイトカラー、複数回答)



資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1994年)

しかし、自己啓発についてはその内容によっては、転職や独立のための訓練であったり、個人的関心によるもので企業内での職務に直接役立たない場合もある。また、たとえ、企業経営にプラスになる場合においても、中小企業などにおいては、従業員を長期間有給で大学や大学院へ研修に出すことが困難な場合もある。今後、自己啓発を一層推進していくためには、労働者の職業生涯の節目ごとに長期にわたる職業能力開発が可能な休暇制度を導入するなど、企業の時間面での配慮が必要であることはいうまでもないが、行政の側からも受け皿としての教育訓練機関、カリキュラムの整備や能力開発に関する情報の提供、ビジネスキャリア制度や民間団体の各種認定制度の活用等による、自己啓発の成果に対する客観的な評価体制の整備など、自己啓発のための環境整備を図ることが重要である。

また、今後、自発的な職業能力開発を促進するための費用面の援助として、自己啓発助成給付金や中高年齢労働者等受講奨励金等現行の制度による助成措置の充実とその活用を図るほか、企業に対する助成とともに、費用負担を軽減するために広く労働者個人へ直接支援する方策についてさらに検討する必要がある(囲み参照)。

職業能力開発のための給付金について

職業能力開発関係の給付金には様々なものがありますが、代表的なものとして「生涯能力開発給付金」と「中高年齢労働者等受講奨励金」があります。

1 生涯能力開発給付金

この給付金は、職業能力の開発、向上が、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ることを促進するために設けられているもので、1)事業主の計画的な職業訓練の実施を助成するための「能力開発給付金」、2)労働者の自己啓発による能力開発を事業主が援助するための「自己啓発助成給付金」及び3)技能評価を促進するための「技能評価促進給付金」から成ります。

「能力開発給付金」は、企業規模、対象となる職業訓練の種類により、訓練の対象者の年齢、助成率、限度額がさまざまであり、訓練機会の少ない中小企業の労働者、高年齢者に対し手厚い助成がされています。

「自己啓発助成給付金」についても「能力開発給付金」に準じた取扱となっていますが、労働者が大学等で教育訓練を受ける場合については、年齢要件を外し、また支給限度日数も200日と他の場合(100～150日)と比べ優遇されています。

2 中高年齢労働者等受講奨励金

生涯能力開発給付金は事業主が労働者に教育訓練を行うことを促進するのを目的としているのに対し、この奨励金は、個人が自発的に(自分の金で)一定の教育訓練を受講するのを援助するためのものです。具体的には40歳以上の労働者が資格取得や専門知識の習得を目指し、労働大臣の指定する講座に自ら受講を申し込み、個人で受講料を負担したときに、その費用の一部が助成されます。支給できる金額は、入学金と受講料の合計額の2分の1で、10万円が限度となっています。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第2節 人材育成の現状と課題

2) 我が国の人材育成システム

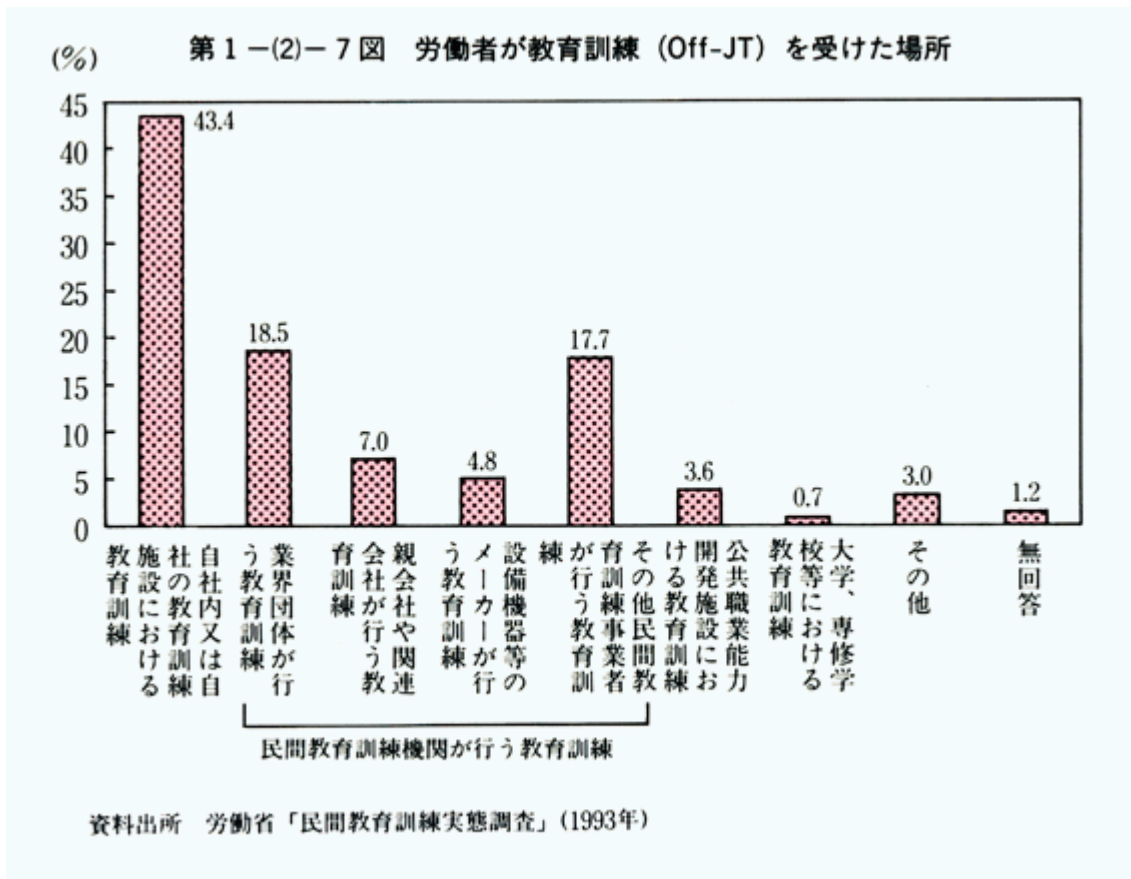
(自社内又は自社の教育訓練施設が中心のOff-JT)

ここでは、Off-JTや自己啓発を進めていく場合の受け皿としての我が国の人材育成システムについてみてみよう。

まず、企業が実施する教育訓練がどのような機関で行われているかについてみてみよう。労働省「民間教育訓練実態調査」(1993年)をみると、労働者が教育訓練(Off-JT)を受講した場所としては、「自社内又は自社の教育訓練施設における教育訓練」の割合が最も高く、「業界団体が行う教育訓練」、「その他民間教育訓練事業者が行う教育訓練」がそれに続く(第1-(2)-7図)。

職種別にみてもこの傾向はおおむね当てはまるが、各職種別の特徴をあげると、管理・監督職、事務職では「その他民間教育訓練事業者が行う教育訓練」の割合が、専門・技術職、技能工、製造・建設・労務作業職では「設備機器等のメーカーが行う教育訓練」、「公共職業能力開発施設における教育訓練」の割合が、販売・営業職では「自社内又は自社の教育訓練施設における教育訓練」の割合が他の職業に比べ高い(付属統計表第27表)。

第1-(2)-7図 労働者が教育訓練(Off-JT)を受けた場所



労働者が教育訓練(Off-JT)を受講した教育訓練機関とその訓練目的をみると、おおむねどの機関にも共通するのは「職務に必要な基礎的な知識・技能を習得するため」、「職務に関する専門的な知識・技能のより一層の高度化を図るため」であるが、公共職業能力開発施設における教育訓練では「資格取得のため」の割合が、設備機器等のメーカーが行う教育訓練では「コンピュータや各種の新しい技術への対応能力を習得するため」の割合が他の機関に比べ高いなど、教育訓練の目的に合わせて教育訓練機関が選択されている面もある(付属統計表第28表)。

(自己啓発の場として利用度の低い社外の教育訓練機関)

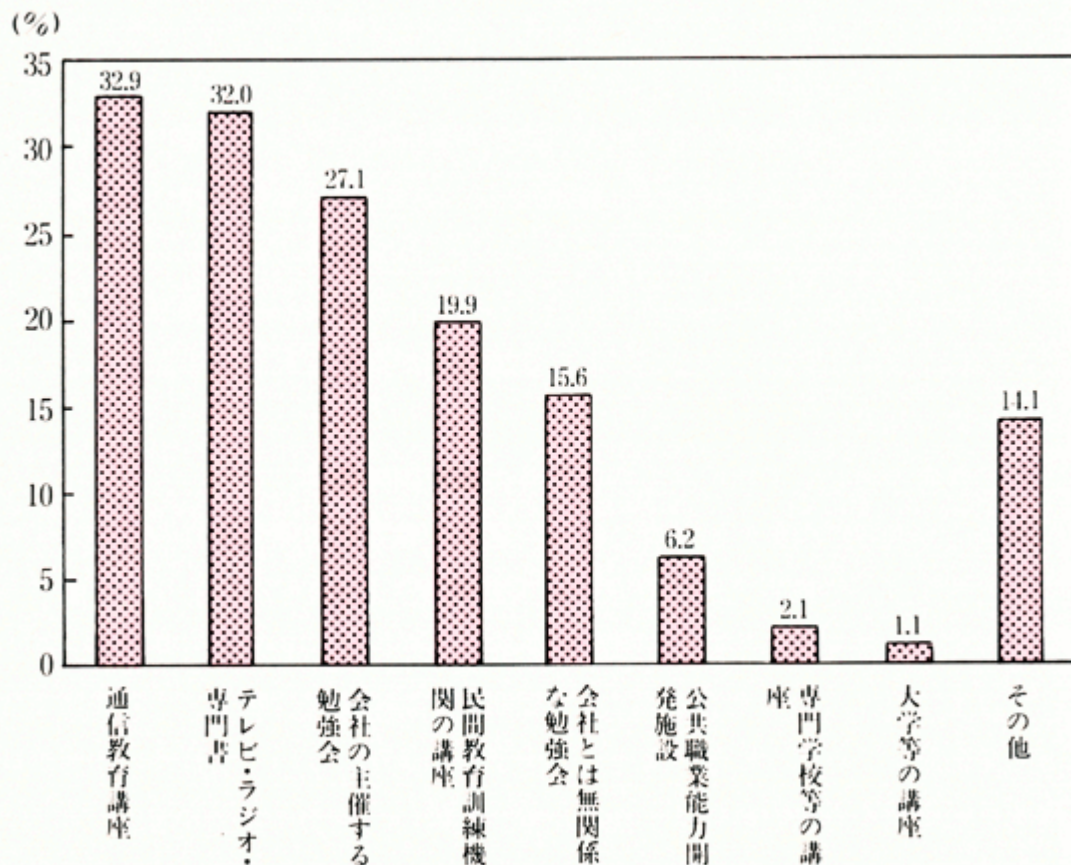
次に、労働者が企業とは別に、自らの意志で職業能力開発を行う場合についてみてみよう。労働省「民間教育訓練実態調査」(1994年)により、労働者の自己啓発の方法をみると、「通信教育講座」、「テレビ・ラジオ・専門書」といった自宅で行うものの割合が高く、「民間教育訓練機関の講座」、「公共職業能力開発施設」、「専門学校等の講座」、「大学等の講座」といった社外の教育訓練機関を利用する方法の割合はそれに比較して低い(第1-(2)-8図)。

年齢別にみてもこの傾向はおおむね変わらないが、若年層では「通信教育講座」の割合が、高年齢層では「民間教育訓練機関の講座」、「会社とは無関係な勉強会」、「公共職業能力開発施設」の割合が他の年齢層に比べ高い(付属統計表第29表)。

以上のように、現在のところ、Off-JTについては企業内で、自己啓発については自宅で行われている割合が高いが、今後、職業能力開発がOJT主体からOff-JT、自己啓発も重視されていく方向に向かう中で、社外の教育訓練機関も含めて様々な能力開発の場が必要となっていくものと考えられる。また、経済社会の変化の中で、人材育成の基礎をなす学校教育等への期待も高まっている。以下では、こうした人材育成の場として、公共職業能力開発施設、認定職業訓練校、学校、専修学校、通信教育等を取り上げ、その現状と課題をみることにする。

第1-(2)-8図 労働者の自己啓発の方法

第1-(2)-8図 労働者の自己啓発の方法（複数回答）

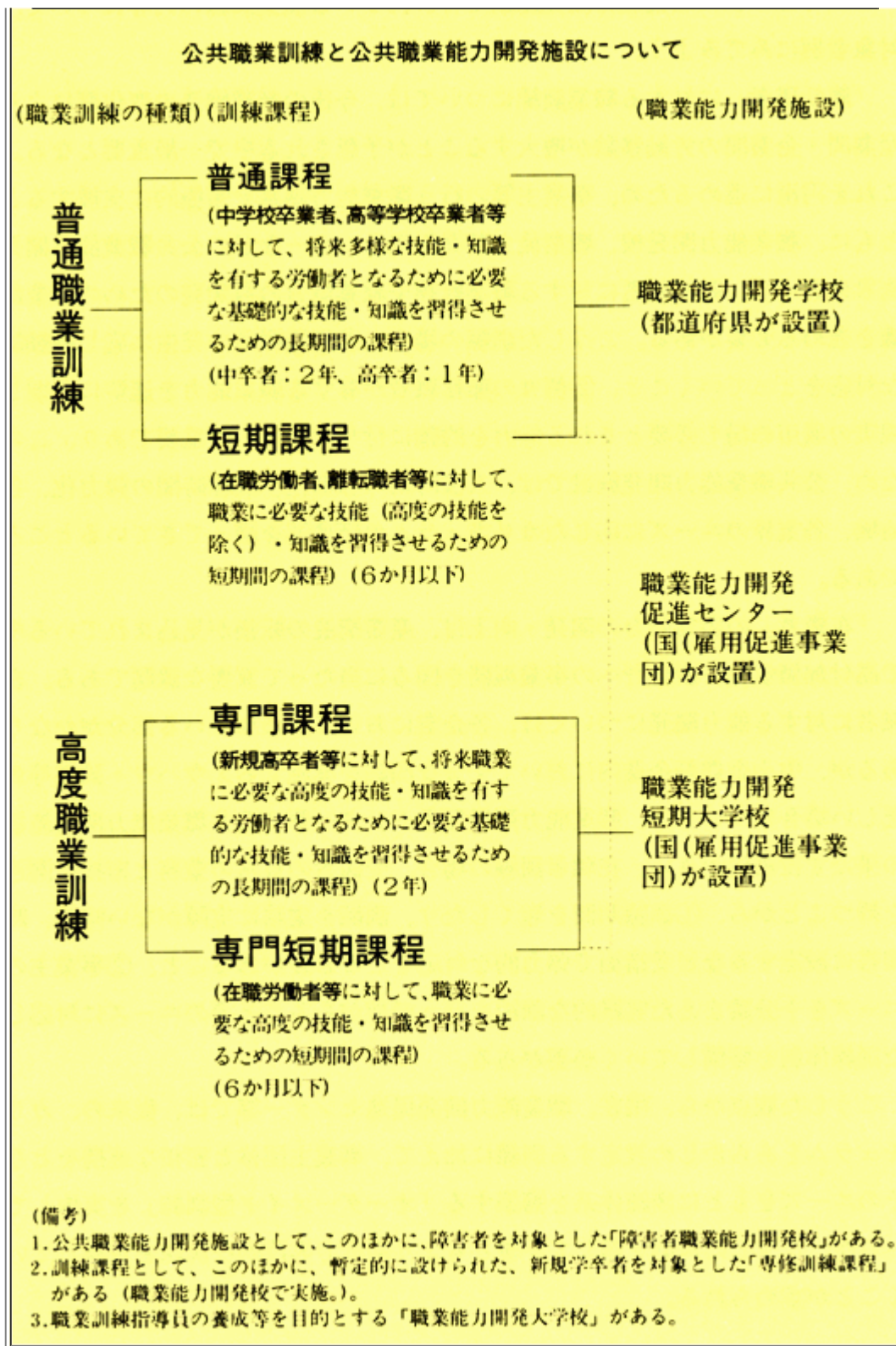


資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1994年)

(公共職業能力開発施設等の現状と課題)

公共職業能力開発施設は、離転職者、企業内で十分な能力開発が行われにくい中小企業在職者、入職前の新規学卒者、障害者等を中心に公共職業訓練を行うことを目的として国(雇用促進事業団)、都道府県が設置、運営するものである。公共職業能力開発施設には、職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校があり、1995年度現在、それぞれ240校、29校、65校、19校設置されている。また、これら公共職業能力開発施設において職業訓練を担当する職業訓練指導員の養成等を行う職業能力開発大学校が1校設置されている(囲み参照)。

公共職業訓練と公共職業能力開発施設について



それでは、公共職業能力開発施設で行われている職業訓練の内容について、対象者別にみてみよう。

「離転職者」に対する職業訓練については、今後の産業構造の変化等により、産業間・企業間の労働移動が増大することが予想される中で一層重要となる。

これを円滑に進めるため、事業主等の行う職業能力開発を積極的に支援するとともに、職業能力開発校、職業能力開発促進センターなどの公共職業能力開発施設において、離転職者に対する職業転換や職業能力の再開発のための職業訓練を進める必要がある。こうした訓練の場合、1)離転職者の発生に応じ機動的な対応をとっていくこと、2)個々の離転職者が有する職業能力を適切に把握し、現実の雇用の場で必要とされる能力を的確に付与することが重要であり、このため、公共職業能力開発施設では、入校時期の多様化、訓練時間の弾力化、各地域、各業界のニーズに応じたカリキュラムの編成等を図ってきているところである。

「在職者」の職業能力の開発・向上は、産業構造の転換が見込まれている中で高付加価値化や新分野への事業展開を図るに当たって重要な課題である。在職者に対する能力開発については、各企業において行われている部分はかなりあるが、中小企業等企業内において十分な訓練を実施するノウハウ・設備等が乏しい場合については、職業能力開発促進センター等の公共職業能力開発施設の果たす役割は大きい。在職者訓練の場合、受講者の日常の業務と密接な関連を待つことから、1)訓練期間を短くしたり、訓練を業務に支障がない時期、時間帯に設定するなど受講面で弾力的な対応をとる必要があること、2)事業主のニーズを十分踏まえた実践的な訓練を行う必要があること等のニーズに対応した訓練体制を整備していく必要がある。

こうした観点から、現在、職業能力開発促進センター等では、従来の、カリキュラムをあらかじめ設定する訓練に加えて、事業主団体と密接な連携をとりそのニーズをもとに訓練体系を構築する「オーダーメイド型訓練」を実施しているが、こうした対応を通じて今後ともより高度で実践的な訓練を実施していくことが求められる。

さらに、職業能力開発促進センター等においては、こうした「オーダーメイド型訓練」を発展させ、高付加価値化・新分野展開のための在職者訓練ニーズによりの確に対応するため、1)事業主団体等と連携した教育訓練体系の開発及び開発された体系に基づいた訓練の一部実施、2)事業主団体による訓練実施のための準備や事業主等による訓練実施、有給教育訓練休暇の付与、能力開発のための人材交流に対する助成(人材高度化助成金)等を内容とする「人材高度化支援事業」を1995年11月から実施している。同事業は、職業能力開発促進センター等が、「人材高度化」、すなわち高付加価値化・新分野展開を担う人材の育成を進める企業を、職業能力開発に関する専門的なノウハウをいかして総合的に支援するという観点から非常に効果的であると考えられ、今後ともその充実が求められる。

「新規学卒者」を始めとした若年労働者の職業訓練については、職業能力開発校と職業能力開発短期大学校で行われている。今後、新規学卒者の減少、高学歴化等を背景に、若年技能労働者は不足基調で推移することが予想される中でその養成が課題となる。こうした施設においては、現場の作業に則した能力の付与を第一に職業訓練が行われている点に特徴がある。企業の職業能力開発校修了若年者を採用した理由をみても「仕事に役立つ知識や技術・技能が身につけているから」の割合が高くなっており、そのため厳しい経営環境にもかかわらず企業の卒業生に対するニーズも比較的高いものとなっており、今後とも実践的な内容の職業訓練を積極的に実施していく必要がある(付属統計表第30表)。

特に、ME化等技術革新の進展の中、単に生産の現場で活躍できるだけでなく、十分に基礎的な技術力を持ち、常に最先端の技術を学び、さらに自らモノを造り出すことができる高度技能労働者(テクニシャン)の養成を積極的に進める必要がある。こうした観点から高度職業訓練を行う職業能力開発短期大学校の役割が重要となってくるものと考えられる。職業能力開発短期大学校においては、科学的・技術的な知識をマスターするとともに、実験・実習に重点を置いた訓練を実施しており、知識・技術・技能をそれぞれ切り離して学ぶのではなく、それらを有機的に結び付けた「実学融合」の独自の訓練システムで高度な職業訓練を展開している点に特徴がある。職業能力開発短期大学校卒業生に対する産業界のニーズは高く、今後とも幅広い応用力をもつたテクニシャンの養成をさらに進めていくため、職業能力開発短期大学校の整備充実が求められる。

(経済社会の変化に対応した公共職業訓練の質的・量的充実)

公共職業能力開発施設では、近年の技術革新、情報化の進展に対応して、ME関連、情報処理関連訓練科を増設したり、国民生活に密着したサービスへのニーズの増大に対応した人材の確保・育成のため、介護サービス等の第3次産業関連訓練科の整備を進めているが、今後ともこうした経済社会のニーズに対応した訓練科等の新設・廃止・転換、施設・設備の整備を図つていくとともに、各施設間の連携を図る等一層効果的な職業訓練を展開するための体制を整備することにより、公共職業訓練の質的・量的充実を図つていくことが求められている。

ここでは、具体的に、情報化の進展に対応した公共職業訓練の現状をみると、職業能力開発短期大学校(ここでは情報処理システム系の訓練科を設け、情報処理に関する高度な知識と技能を兼ね備えた高度技能労働者を養成するとともに、職業能力開発校においては情報処理技能者の養成を行つている。また、既に企業に在職している労働者に対しては、職業能力開発促進センター等において、情報通信の高度化に対応した在職者向け訓練コースを設けるとともに、高度職業能力開発促進センターにおいて、特に高度なハイテク関連

の知識・技能を習得させるため訓練コースを設けている。

(高度化が求められる認定職業訓練)

職業能力開発については、今後とも、事業主等が自ら行う教育訓練が基本になると考えられるが、国では、企業や業界団体が行う職業訓練について、その内容の充実、計画的、体系的な実施と普及を促進するため、一定の基準に合致したものを認定し、様々な助成を行つている。このような認定を受けた認定職業能力開発校は1985年度の1,163校から1994年度には1,414校に増加している。

実施主体別にみると、事業主が単独で実施する施設は406か所、事業主の団体等が実施する共同施設は1,008か所となっている。また、訓練職種別にみると、建築、金属、設備、縫製、機械、電気系が多い。

近年の技術革新の進展等の中で、在職者についても高度な技能が求められてきており、認定職業訓練についても、専門課程の高度職業訓練の認定及びその実施施設である認定職業能力開発短期大学の設置が進められている(1994年度現在24校)。

(高学歴化、第3次産業化が進む新規学卒者の就職状況)

次に、学校教育における人材育成についてみてみよう。学校教育は、新規学卒者の供給を通じ、我が国の人材育成の基礎をなすものであり、技術革新の進展等の中で、優秀な人材を社会に送り出していく役割は大きい。さらに、職業生活が多様化する中で社会人の再教育を行う場としての役割も今後ますます重要になると考えられる。

文部省「学校基本調査」により、新規学卒就職者の学歴別構成の推移をみると、高卒の割合が低下する中で大卒や短大卒の割合が高まるなど、高学歴化が進んでいる。また、産業別に就職先をみると、すべての学歴において、製造業の割合が低下する一方で第3次産業の割合が増加している。職業別には、大卒については就職者の9割が専門的・技術的職業従事者、事務従事者などのホワイトカラー職種についている一方、技能工等の割合が高い高卒についても、近年、サービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者の割合の増加がみられる(付属統計表第31表)。

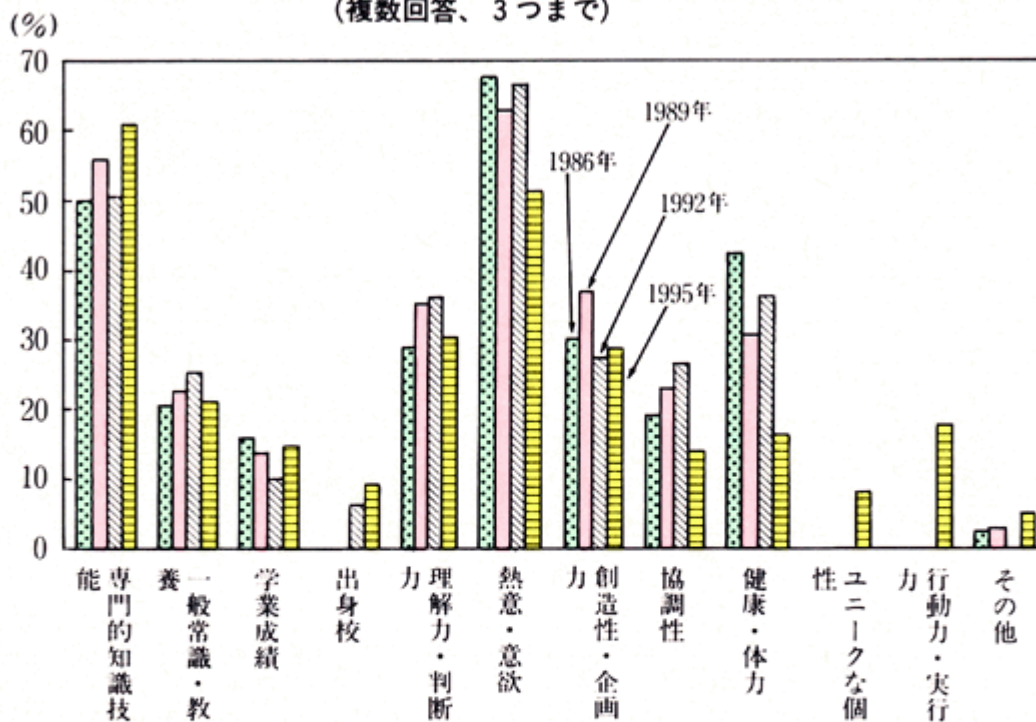
(経済社会の変化に対応する学校教育)

学校教育においては、今後の経済社会の変化を念頭に置いた場合、特に1)研究者・技術者等の育成・確保、2)情報化への対応、3)国際化への対応、及び4)社会人の再教育といった面での役割が重要である。

我が国の科学技術力の相対的な低下が懸念される中で、学校教育における「研究者・技術者の育成・確保」は重要な課題である。労働省「雇用管理調査」によれば、企業が新規大卒者(技術・研究職)を採用する際に重視した点として、「専門的知識・技能」を求める割合が高まっており、1995年では6割を超えるなど、高等教育における専門的知識、技能の付与が重視されてきていることがわかる(第1-(2)-9図)。現在、こうした社会的なニーズも踏まえ、大学の施設・設備の計画的な整備、創造的な教育研究プログラムの実施などが進められている。将来の研究者・技術者の育成・確保という観点からは、初等中等教育の役割も重要である。科学技術庁「民間企業の研究活動に関する調査」(1993年)によると、企業は、科学技術人材確保に関する国の施策に対して、「学校教育において観察や実験を一層重視するなどにより、科学的な好奇心を培うこと」、「青少年が科学技術に対して夢を抱くような啓蒙活動を強化すること」を強く求めており、早い段階からの適切な働きかけが必要であると言える。

第1-(2)-9図 新規大卒者(技術・研究職)の採用の際の重視点

第1-(2)-9図 新規大卒者（技術・研究職）の採用の際の重視点
（複数回答、3つまで）



資料出所 労働省「雇用管理調査」

(注) 1) 1986年調査では、技術職としている。

2) 「出身校」は、1992年調査から、「ユニークな個性」、「行動力・実行力」は1995年調査のみ設けている。

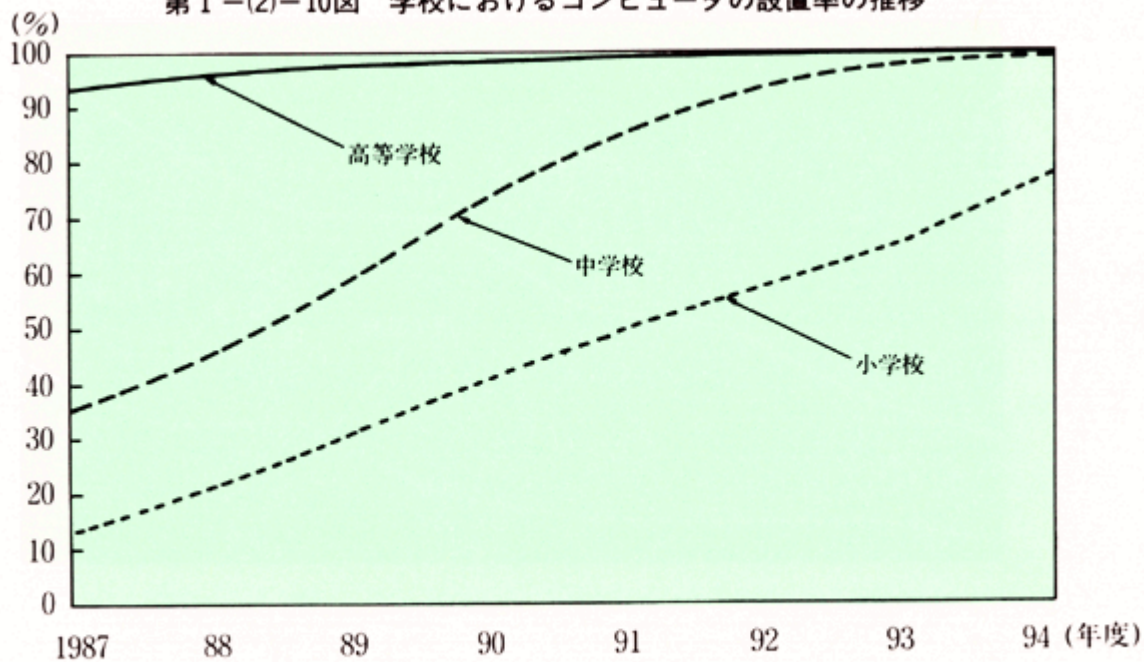
3) 「協調性」は、1995年調査では「協調性・バランス感覚」としている。

4) 「その他」には、1986年、1989年調査では「語学力」を、1995年調査では「国際感覚」、「運動部で積極的に活動していた」、「その他」を入れている。

「情報化への対応」についてみた場合、高度情報通信社会へ移行する中で多くの人々が基礎的な情報処理・活用能力を身につける必要があり、初等中等教育段階からの環境整備が重要である。学校におけるコンピュータの設置率の推移をみると、高等学校では早い段階から整備が進んでいたが、小学校、中学校でも近年急速に導入が図られてきている(第1-(2)-10図)。こうした中で、コンピュータを操作、指導できる教員についても近年急速に増加してきている(付属統計表第32表)。また、高度情報通信社会では、情報通信の高度化を先導する情報技術者・研究者などの先端的人材を確保する必要があり、そのためには高等教育等の役割が重要となる。情報関連学科等の推移をみると、高等学校における情報関連学科数及び生徒数は、1989年度の338学科、59,177人から、1994年度には615学科、105,404人へ、大学等における情報専門学科数及び入学定員は、同じ期間に236学科、19,896人から371学科、38,977人へと着実に増加している。今後も、初等中等教育、高等教育における情報教育の一層の充実が求められる。

第1-(2)-10図 学校におけるコンピュータの設置率の推移

第1-(2)-10図 学校におけるコンピュータの設置率の推移



資料出所 文部省「学校における情報教育の実態等に関する調査」

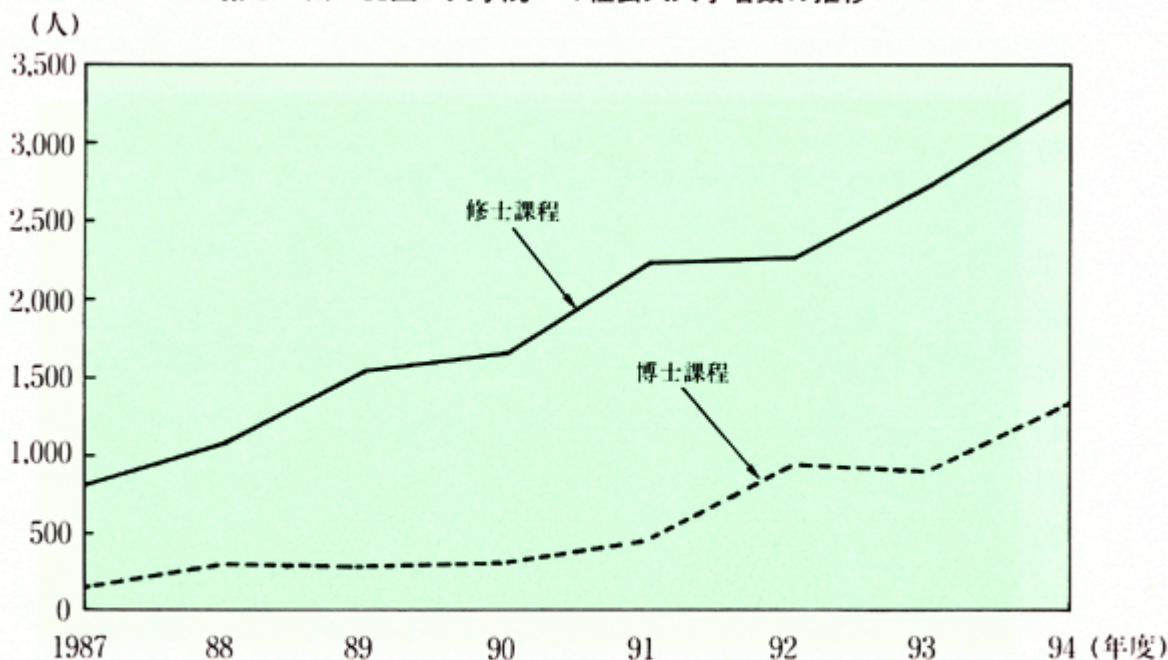
「国際化への対応」については、語学力とともに、外国人とのコミュニケーション能力の養成が重要な課題となるが、現在、初等中等教育においては、生徒がネイティブスピーカーから生きた英語を学ぶ機会を得るためのJETプログラム(語学指導等を行う外国青年招致事業)などの施策が行われている。また、高等教育における留学生の交流については、日本と海外双方の教育水準の向上、相互理解に資するものであり積極的に推進する必要がある。海外から日本への留学生数は近年大きく増加しており、1995年現在、我が国の大学等で学ぶ外国人留学生は53,847人となっているが、他の先進諸国の留学生受入れ数に比較すると依然少なく、今後とも留学生受入れを積極的に推進する必要がある。

(進む学校教育における社会人の受入れ)

技術革新の進展等に伴う専門知識の必要性の高まり、職業生活の長期化等を背景に、大学等における「社会人の再教育」(リフレッシュ教育)の必要性が高まっている。文部省調べにより、大学院レベルでの社会人入学者の動向をみると、大学院修士課程、博士課程のいずれにおいてもその数は増加傾向にあり(第1-(2)-11図)、全入学者に占める社会人入学者比率をみると、1994年度において修士課程では6.5%、博士課程では11.3%を占めるに至っている。こうした背景としては、社会人が職業生活を続けながら勉学を続けることができるよう、社会人特別選抜入試の実施、昼夜開講制の制度化、夜間大学院の開設などの環境整備が進んでいることがあげられる。企業の側にとってもリフレッシュ教育は従業員の能力の向上につながるメリットのあるものであり、通学時間がとれるよう柔軟な勤務体制にしたり、大学院の卒業資格を人事考課に反映させるなど、人事労務管理上の配慮が望まれる。

第1-(2)-11図 大学院への社会人入学者数の推移

第1-(2)-11図 大学院への社会人入学者数の推移



資料出所 文部省調べ

(情報処理,看護の割合が高い専門学校)

高卒者の進学先として,大学,短大と並んで,実践的な職業教育を行う専門学校(専修学校専門課程)の割合が高まっている。

文部省「学校基本調査」により,専門学校への入学者数の推移をみると男子の伸びが大きい。また,入学者の分野別構成比をみると,男子では工業の割合が最も高く,次いで商業実務,文化・教養が続く。女子では,医療,商業実務,衛生の割合が高い(第1-(2)-12図)。その内訳をみると,男子では工業分野の中の情報処理,女子では医療分野の中の看護の割合が高く,情報化,サービス経済化等の経済社会の変化に対応した専門技術の習得をめざす者が多いことがわかる。労働省「雇用管理調査」によると,専門学校を始めとする専修学校卒業生を採用する企業の側も,彼らに対して専門的知識・技能を求める割合が高い。

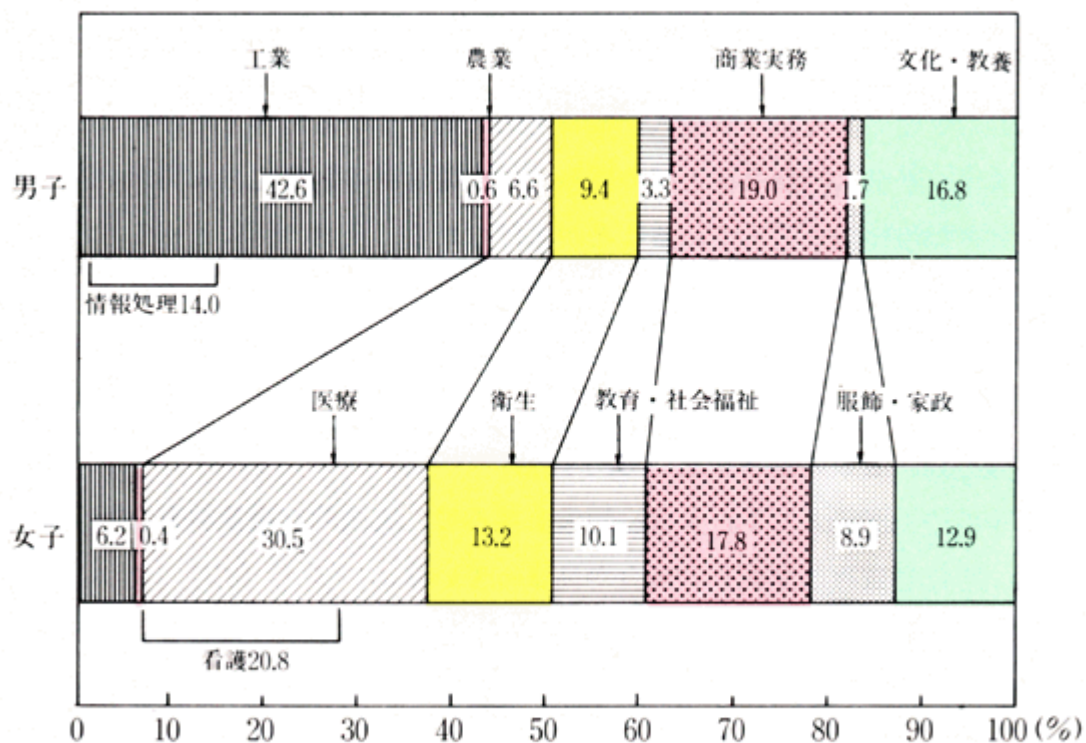
今後,専門学校は,生涯学習意欲の高まり等を背景に,若年者の職業教育だけでなく,社会人の再教育の場としての役割も重要となろう。

(通信教育等の現状)

労働者が自己啓発を行う場合,通信教育を利用する割合が高いことは先にみたとおりである。通信教育講座については正確な数は分からないので,ここでは中高年齢労働者等受講奨励金の助成対象教育訓練コース(通信制)の数によりその推移をみると,1991年に480あったものが,1995年には787となっており,近年の自己啓発気運の高まりの中で,通信教育講座が大きく増加していることがうかがわれる。

第1-(2)-12図 専門学校入学者の学科別割合

第1-(2)-12図 専門学校入学者の学科別割合



資料出所 文部省「学校基本調査」(1995年)

今後、生涯にわたる職業能力開発を進めていくに当たって、公共職業能力開発施設のみならず、大学、大学院、専門学校等の各種教育機関、事業主団体等が実施する多様な能力開発の機会の重要性が増すと考えられる。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第2節 人材育成の現状と課題

3) 欧米諸国における職業能力開発の現状

(欧米諸国よりも高い訓練実施率)

我が国の経済成長の背景には、欧米諸国と比べて企業が教育訓練に積極的であったことが一つの要因としてあげられている。まず、各国の訓練の実施率をみよう。OECD「Employment Outlook 1991」では、職種別・技能程度別の各国の雇用者の訓練受講率について比較している。しかし、このデータについては、各国の調査対象期間がフランスについては調査時点、ドイツ、イギリスについては最近4週間、日本については最近2年間、アメリカについては現在の職に就いてからと大きく異なっている。このため、データでは、日本は調査の対象としての訓練がOff-JTに限定されているにもかかわらず、概してヨーロッパ諸国より訓練の実施率が高く、一方で、高位のホワイトカラーや、技能労働者のブルーカラーについては、アメリカよりも実施率が低いという特徴はみられるものの、正確な比較は困難である(第1-(2)-13表)。そこで、日本についてデータが存在する「現在の職に就いてからの受講率」をとり、アメリカと比較してみると、ホワイトカラー、ブルーカラー及びそのいずれの層においても日本の受講率の方が高くなる(第1-(2)-14図)。

また、現在の職に就いてからの正式に企業が実施する訓練の受講率を勤続年数別に日米で比較してみても、日本はすべての階層において受講率が高い(第1-(2)-15図)。

このように日本では、ブルーカラー、ホワイトカラー、技能者、無技能者を問わず企業内訓練を実施している点に特徴がある。

また、このことについてILO「World Labour Report 1995」は、日本では現在までのところ産業構造の調整等に伴う労働移動に占める転職のウェイトが低く、配置転換や出向のウェイトが相対的に高くなっており、このことは結果として、労働移動に占める企業ベースの訓練の比率を高めていると指摘している。

(労働費用における教育訓練費の割合)

次に、各国の労働費用における教育訓練費の割合をみてみよう。

教育訓練費の割合については、日本は労働省「賃金労働時間制度等総合調査報告」ヨーロッパ諸国はEC統計局「Labour Costs」でそれぞれ公表されている。これらの公表データにおけるそれぞれの教育訓練費の定義は異なっており、我が国については、教育訓練施設の費用、講師への謝礼、講演会等への参加費、国内・外留学の費用等といった直接の経費といったものに限られ、労働者が各種訓練を受ける間の賃金等は含まれないのに対し、ヨーロッパ諸国については見習いの賃金等が教育訓練費に計上されている。

また、我が国においては、ジョブローテーションを通じたOJTがさかんに行われているが、これに要する経費は教育訓練費として計上し難いことから、これらの統計データには反映されていない。こうしたことから厳密な比較は困難であるが、日本では企業が労働者に対して支払う教育訓練費用は1人1か月平均1,670円(年間約2万円)で、労働費用に占める割合は0.4%となっているのに対し、諸外国においては、1988年とデータはやや古いですが、労働費用に占める教育訓練費の割合は1.5%前後となっている(附属統計表第33表)。

第1-(2)-13表 各国の職種別・技能程度別雇用者の訓練受講率 (1989年)

区分	(単位 %)				
	フランス	ドイツ	日本	イギリス	アメリカ
ホワイトカラー・高位	6.6	12.7	43.6	23.2	62.0
ホワイトカラー・低位	3.8	11.1	33.3	14.1	32.5
ブルーカラー・技能労働者	1.9	16.6	33.2	13.6	38.3
ブルーカラー・無技能労働者	6.1	5.0	34.1	5.3	14.0

資料出所 OECD“Employment Outlook 1991”

- (注) 1) フランスのホワイトカラーは、高位:Senior executives/低位:Office workers、ブルーカラーは、技能労働者:Skilled workers/無技能労働者:Unskilled Workers
- 2) ドイツのホワイトカラーは、高位:Professional and technical/低位:Clerical、ブルーカラーは、技能労働者:Craft and precision workers/無技能労働者:Labourers,transport equipment and necproduction workers
- 3) 日本のホワイトカラーは、高位:Managers and supervisors/低位:Clerical、ブルーカラーは、技能労働者:Skilled blue collar in construction,transportation and communication/無技能労働者:Non-specified other occupations
- 4) イギリスのホワイトカラーは、高位:Professional and related in engineering and technology/地位:Clerical and related、ブルーカラーは、技能労働者:Processing,making,repairing (metals and electricity) /無技能労働者:Transport operating,materials moving and storing related
- 5) アメリカのホワイトカラーは、高位:Professional speciality/低位:Administrative support, including clerical、ブルーカラーは、技能労働者:Precision production,craft and repair/無技能労働者:Handlers,labourers,helpers and equipment cleaners
- 6) 日本は最近2年間のOff-JTの数値である。
- 7) イギリスは調査前4週間、フランスは3月調査時点での数値である。
- 8) アメリカは1983年、現在の職に就いてからの数値である。
- 9) ドイツは田西ドイツ地域、調査前4週間の数値である。

(人材育成のための各種援助制度,資格制度)

次に欧米諸国の人材育成システムについて概観しよう。

アメリカにおいては、大学等で行われるプログラムによる個人ベースの能力開発が主体となっている。その際、企業による授業料負担制度も設けられており、職務に関係の深い科目については、その成績がある水準以上であること等を条件に授業の一部あるいは全部を補助されている労働者が比較的多い。また、アメリカでは、教育訓練の主体(計画から実施まで)は各州・各地域であることから、教育訓練を終了して一定の能力を得た個人が、当該州・地域以外に移動してもその能力を正當に評価され、事業主も他州・地域から移動してきた個人の能力を正當に評価できるようにする(能力の携帯性(portability)の確保)とともに、全国的な能力水準の確保を図るため、連邦政府が業種団体等に委託して産業・職業ごとの「技能基準」の策定を進めている。

イギリスにおいては、大学で昼夜の定時制課程を設置するなどのほか、オープン・ユニバーシティが用意されている。また、National Council for Vocational Qualifications(全国職業資格委員会,NCVQ)によって、ほとんどすべての職業分野に対してNational Vocational Qualification(職業国家資格,NVQ)の取得が推進されている。NVQのレベルは1~5が設定されていて、レベル1(繰り返しを伴う単純作業技能)、レベル2(他の従業員と協同して行う作業)、レベル3(他の従業員を統率する能力)、レベル4(人員や資材の配置を決定できるような技術的専門的能力)、レベル5(ある程度の学術的な基礎を保持し、一連の作業、工程全体についての分析・設計・計画・評価を行うといった経営的能力)となっており、2000年までに労働力人口の6割がレベル3の資格を得ることを目標としている。ほかにも、民間の資格認定機関としてBusiness & Technology Education Council(ビジネス・テクノロジー教育協議会,BTEC)やCity and Guilds of London Institute(ロン

ドン市同業組合協会,CGLI)等があり,上述のNVQの認定機関としての役割を果たすほか,それらが独自に授与する資格が労働力の評価基準として社会的に認知されている。

フランスにおいては,企業に賃金支払総額の1.5%を職業訓練関連費用として支出することを義務づけた職業訓練負担金制度があり,在職者訓練については,企業が一定の責任を負っている。また,資格社会といわれるフランスにあっては,いったん社会に出た後も,個人がより上位の職業資格を取得すること等を目的に,教育訓練を受ける権利を法的に保障している。大学等で社会人向けに講座が開かれるとともに,1年間の有給教育訓練休暇制度等があり,個人の自己啓発を促進している。なお,職業訓練負担金1.5%のうち0.2%は教育訓練休暇のために支出することが決められている。しかし,教育訓練休暇制度については必ずしも取得率が高くなく等の問題が指摘されている。その他,フランスでは,国が認定する資格水準があり,その資格水準に応じて職務,賃金等がある程度決定されてしまう。資格水準は,第Iと第II水準は大学以上相当,第III水準は短期大学卒相当,第IV水準は高等学校卒相当,以下第V,第VI水準(義務教育終了相当)となっていて,2000年までに若年者の8割を第IV水準に到達させることが国家目標とされている。

旧西ドイツ(以下本節においては「ドイツ」という)においては,企業での実習と職業学校での理論の修得の二つの柱によっておこなわれる伝統的なデュアル・システムが若年者に対して行われるとともに,商工会議所が認定するホワイトカラー向けのマイスターに相当する専門士や更に高い資格である経営士等の資格が機能している。

また,OECDの調査によると,訓練機関の利用状況は,フランスでは公的機関による訓練の利用者が71.4%,イギリスでは公的機関による訓練日数が62.9%となっているなど,これらの国で大学を含む公的機関の果たす役割が大きくなっている(第1-(2)-16図)。

(社会人に対する教育訓練)

次に,今後日本にとって重要になると考えられる社会人向け教育とホワイトカラーの訓練システムの各国の状況についてみよう。社会人の再教育の場としての大学の利用度をみるために,一度社会人として生活した後に大学に入学したと想定される25歳以上の大学入学者の割合を比較すると,アメリカで24.0%,イギリスで16.7%,フランスで9.2%,ドイツで8.7%となっている(付属統計表第34表)。これに対し,日本では年齢別のデータはないものの,文部省「学校基本調査」によると,1982年の入学者のうち,高校を卒業して3年以内の者の割合が98.6%にも達していることから,欧米諸国における大学での社会人教育が日本と比べ非常に進んでいることが分かる。

(特徴あるホワイトカラー向け教育訓練施設)

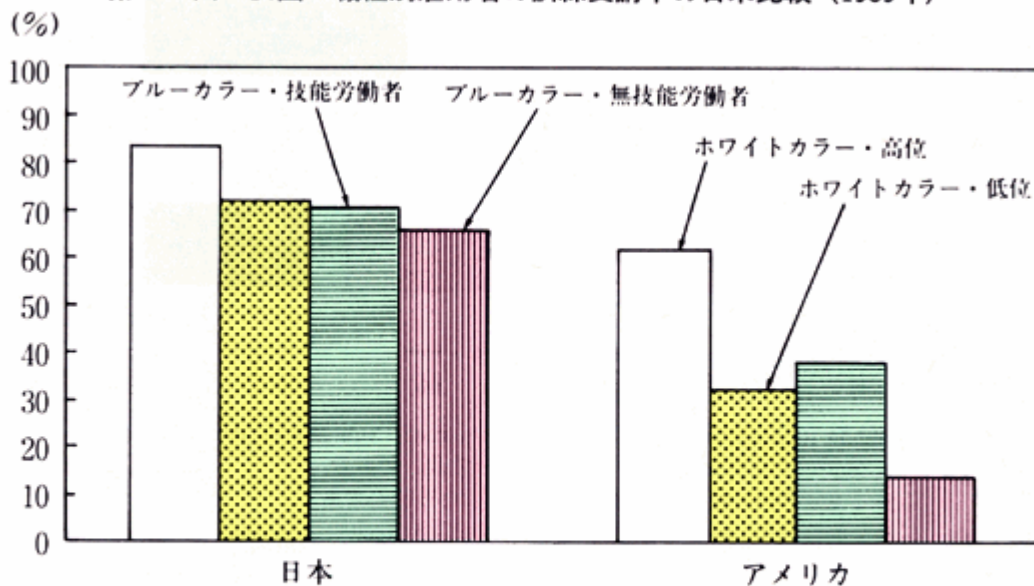
次に欧米諸国における教育訓練システムのうち,ホワイトカラーに対する能力開発施設をみてみよう。

高度な経営に関する専門能力の養成を目的とするアメリカのビジネス・スクールでは,受講者に講座についての要項が配られ,それに基づき授業が行われる。また,授業の方法については,受講者が講師に評価されるだけでなく,講師もまた受講者に評価され,受講者はその評価をもとに講座を選択するシステムとなっている。こうした中で,高度なケース・メソッド等による効果的な教育訓練が実施されている。

またアメリカでは,ビジネス・スクールのほかに,より広範な人々を対象としたコミュニティ・カレッジが発達している。ここでは,様々な科目が用意されているが,ホワイトカラー向けのものについてみても,個人の人々のニーズに応じた選択しやすい制度(夜間・土日開講,ホワイトカラー関連の多彩な科目等)が用意され,受講料も低く設定されている。例えばUCLA Extensionでは,経理・財務やマーケティング,生産管理といった講義があり,しかもそのほとんどが夜間に開講されているため,昼間働くホワイトカラーにとって利用しやすいものとなっている。

第1-(2)-14図 職種別雇用者の訓練受講率の日米比較

第1-(2)-14図 職種別雇用者の訓練受講率の日米比較 (1989年)



資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査報告」

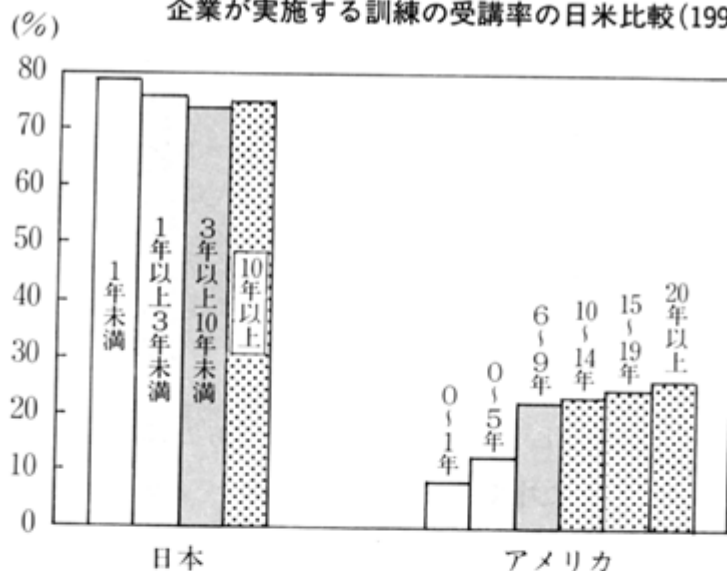
OECD"Employment Outlook 1991"

(注) 1) 第1-(2)-13表の(注)3),5),8)に同じ。

2) 日本は現在の職に就いてからのOff-JTの数値である。

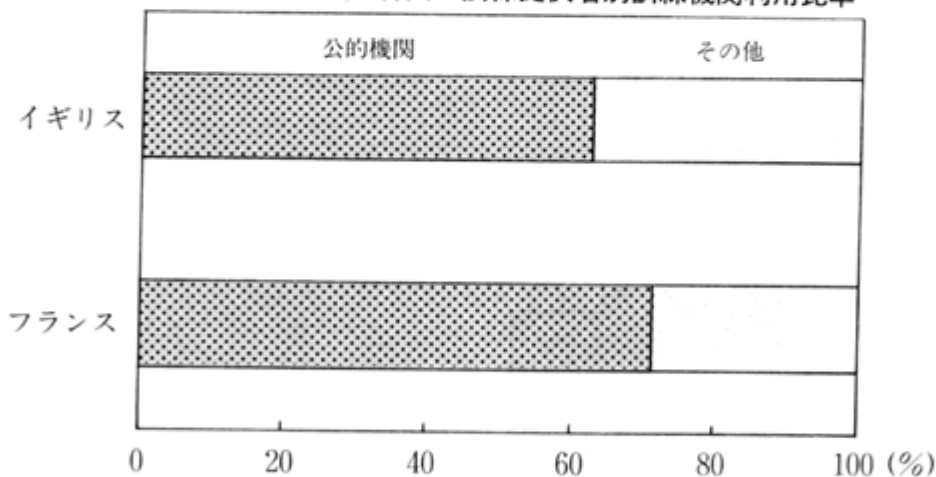
第1-(2)-15図 勤続年数別現在の職に就いてからの正式に企業が実施する訓練の受講率の日米比較

第1-(2)-15図 勤続年数別現在の職に就いてからの正式に企業が実施する訓練の受講率の日米比較(1991年)



資料出所 OECD "Employment Outlook 1993"

第1-(2)-16図 各国の訓練提供者別訓練機関利用率

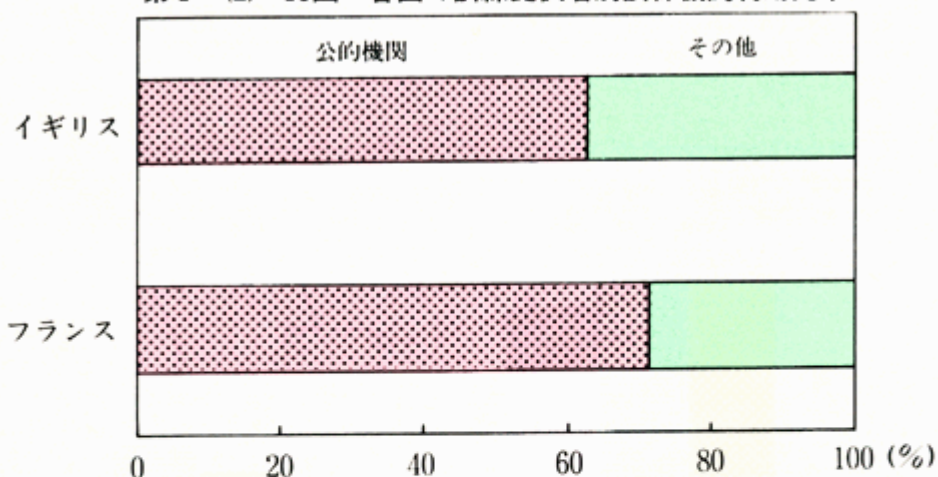


資料出所 OECD "Continuing Professional Education of Highly-Qualified Personnel"

- (注) 1) フランスは1988年の総訓練生数における割合である。
 2) イギリスは1986/87年の総訓練日数における割合である。
 3) 公的機関の定義は、フランスにおいては、Ministry of Education Institutions, Institutions belonging to other Ministries(Health, Agriculture, etc.), Business associations and allied training centres(CCI, Chambers of Agriculture and Trades), Other public law agenciesの合計であり、イギリスにおいては、Post-compulsory education(excluding schools)としての、Public(including polytechnics and colleges of higher education, colleges of further education and associated institutions, tertiary colleges and adult education centres)と Universities(including Open University courses)の合計である。

第1-(2)-16図 各国訓練提供者別訓練期間利用率

第1-(2)-16図 各国の訓練提供者別訓練機関利用率



資料出所 OECD "Continuing Professional Education of Highly-Qualified Personnel"

- (注) 1) フランスは1988年の総訓練生数における割合である。
 2) イギリスは1986/87年の総訓練日数における割合である。
 3) 公的機関の定義は、フランスにおいては、Ministry of Education Institutions, Institutions belonging to other Ministries(Health, Agriculture, etc.), Business associations and allied training centres(CCI, Chambers of Agriculture and Trades), Other public law agenciesの合計であり、イギリスにおいては、Post-compulsory education(excluding schools)としての、Public(including polytechnics and colleges of higher education, colleges of further education and associated institutions, tertiary colleges and adult education centres)とUniversities(including Open University courses)の合計である。

その他、イギリスのオープン・ユニバーシティでは、我が国の放送大学のようにラジオ等の通信手段を用いて教育を行っており、学士号やMaste of Business Administration(経営学修士,MBA)が取得できるコースを設置するなど大学レベルの教育を行っている。

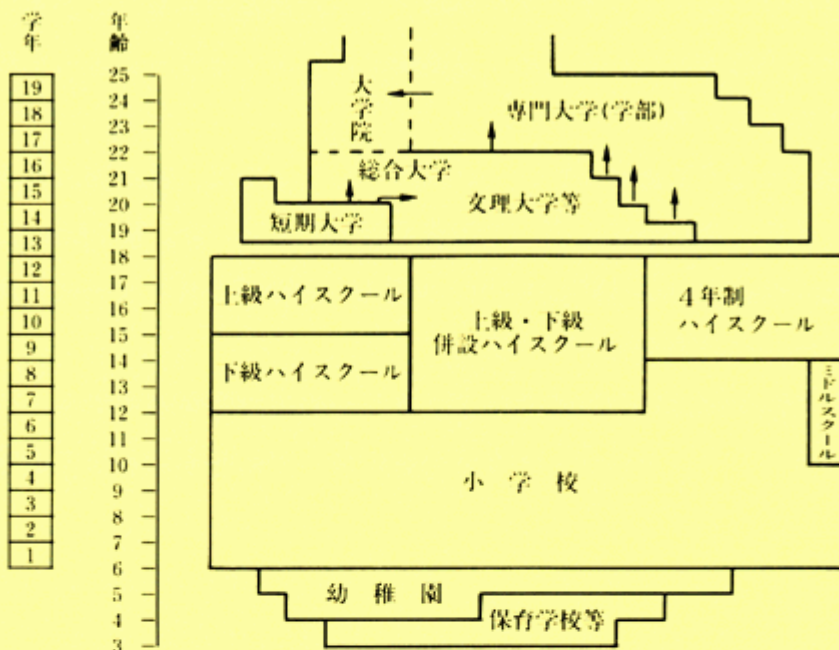
こうした欧米諸国におけるホワイトカラーの能力開発の中でも、特にビジネス・スクール、コミュニティ・カレッジについては日本にとって参考となる点が多い。

欧米諸国の教育制度の体系について

欧米諸国の教育制度の体系について

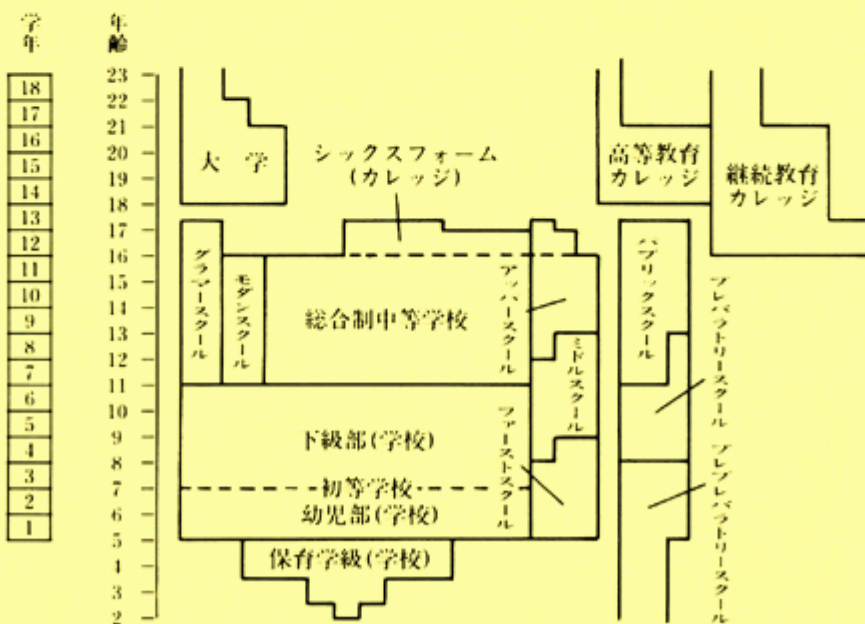
欧米諸国の教育制度の体系は以下のようになっています。

アメリカ

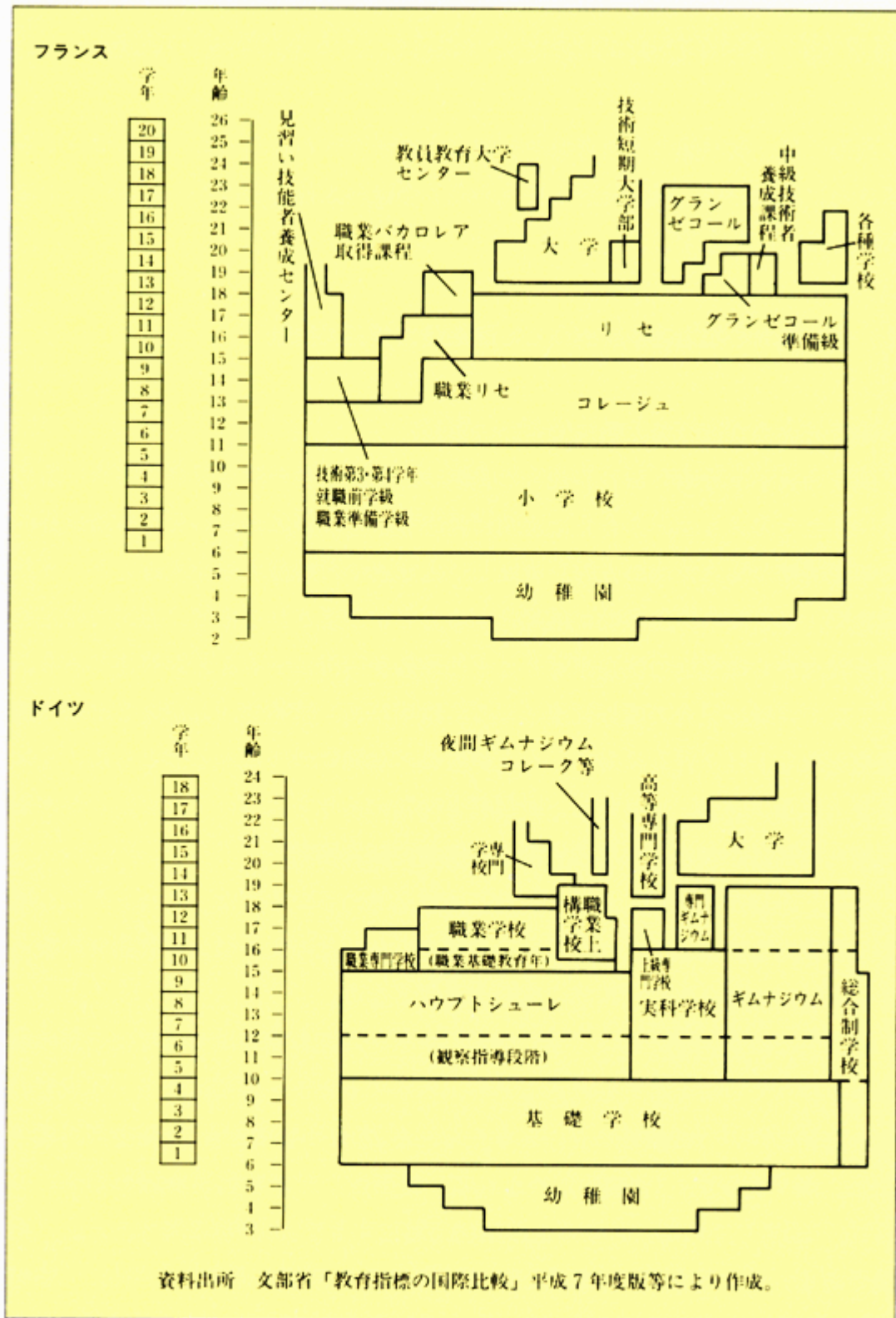


(注) ビジネス・スクールは図中の専門大学(学部)、コミュニティ・カレッジは図中の短期大学に相当する。

イギリス



(注) シックスフォームには、中等学校の最後の2年として接続している場合と、独立の学校として存在している場合とがある。オープン・ユニバーシティは図中の大学に相当する。



第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第3節 経済社会の変化に対応した人材育成の課題

前節では、我が国の人材育成がどのような形で行われているのかについてみてきた。本節では、経済社会の変化の中で今後の人材育成はどうあるべきかについてみることにする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第3節 経済社会の変化に対応した人材育成の課題

1) 経済社会の構造転換に対応した職業能力開発の課題

(経済社会の構造転換と能力開発面の課題)

現在の我が国経済における最大の課題は、経済社会の構造転換を円滑に進めていくことであるが、こうした課題に対応し、付加価値の高い分野や新分野への事業展開を図るための人材を育成し、人材面での基盤を強化すること、また、産業間・企業間の労働移動が活発化することが予想される中で、雇用の安定を図る観点から職業能力開発を通じてその移動を円滑にすることが重要である。

ここでは経済社会の構造転換として、技術革新、情報化、及び企業活動の国際化を取り上げそれらに対応した人材育成の課題についてみるとともに、リストラ(事業再構築)に対応した職業能力開発のあり方についてみることにする。

(新たな対応が求められる研究者・技術者の能力開発)

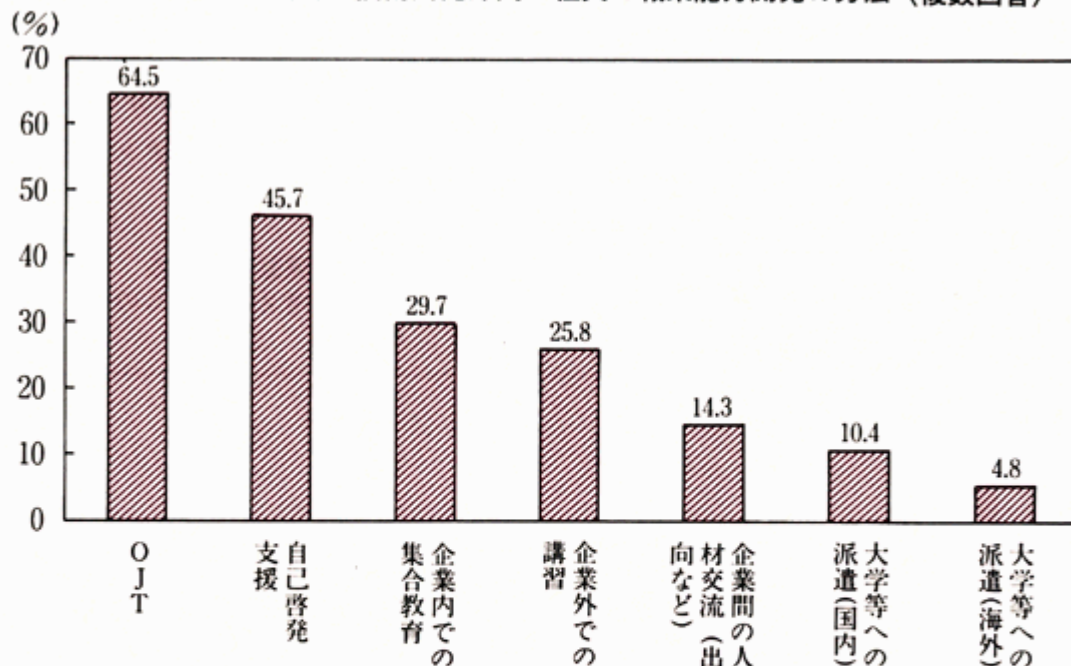
今後、企業が高付加価値化、新分野展開を進めるためには、これまでも増して積極的な技術革新を進めていく必要があり、そのためには研究開発の担い手である研究者・技術者の能力開発が重要となる。

我が国の教育訓練においては、ブルーカラーの能力開発については一定の成果が上がっていると考えられるものの、ホワイトカラー特に研究者・技術者の能力開発については課題が多いと考えられる。(社)日本技術士会「技術者の養成・確保に関する調査」(1992年)によれば、技術者に対する教育訓練の効果について、「満足している」とする企業は18.5%にすぎず、「やや不満である」、「不満である」とする企業が8割を超えている。その不満の原因としては、「時間的制約があり教育・訓練時間がとれない」、「指導者の不足、又は適任者がいない」が高い割合となっている(付属統計表第35表)。また、(社)日本技術士会「技術者の養成・確保に関する調査II」(1993年)によれば、技術者自身、能力向上のための教育・研修を「さらに強化してもらいたい」とする者が57.2%と半数を超えている。

日本労働研究機構「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」(1996年)により、研究・技術開発部門の社員の職業能力開発の方法として重視するものをみると、「OJT」、「自己啓発に対する支援(社員の資格取得等)」をあげる企業の割合が高く、「企業間の人材交流(出向など)」、「大学・大学院等の学術研究機関への派遣(国内、国外)」は現時点ではあまり重視されていない(第1-(3)-1図)。しかし、今後、情報化、国際化の進展等に伴い、企業の枠、国境を越えて研究活動が進むことを考えると、こうした方法も重要になってくると思われる。また、第2節でみたように、近年、大学、大学院における社会人入学の環境が整いつつあり、こうした中で、研究者・技術者の能力開発の方法についてもより多様で効果的なものになっていくことが期待される。

第1-(3)-1図 研究・技術開発部門の社員の職業能力開発の方法

第1-(3)-1図 研究・技術開発部門の社員の職業能力開発の方法（複数回答）



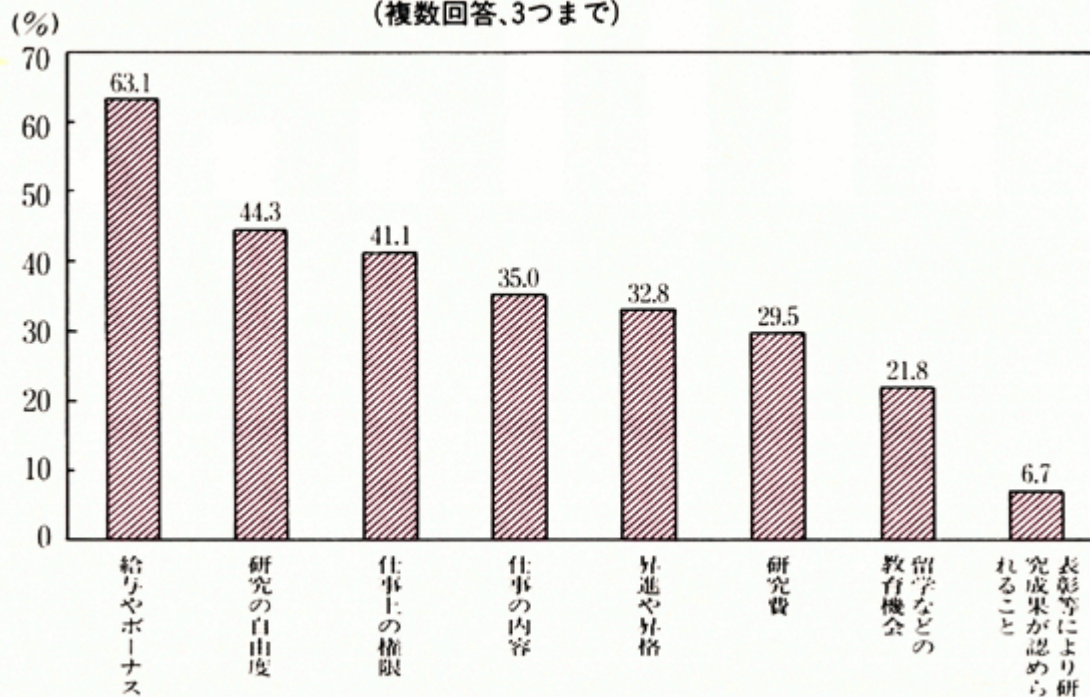
資料出所 日本労働研究機構「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」(1996年)

- (注) 1) それぞれの項目について、「きわめて重要」とする企業の割合を示している。
 2) 「自己啓発支援」は、「自己啓発に対する支援（社員の資格取得等）」である。
 3) 「大学等への派遣（国内）」は、「大学・大学院等の学術研究機関への派遣（国内）」である。
 4) 「大学等への派遣（海外）」は、「大学・大学院等の学術研究機関への派遣（海外）」である。

前出「技術者の養成・確保に関する調査II」によれば、技術者が自分の将来の計画についてどう考えているかを聞いたところ、「自分の専門分野だけでなく他の専門分野にも幅を広げゼネラルエンジニアを目指す」、「自分が専門とする技術分野で自他ともに認められる専門家になる」、「後進の教育者、指導者となることを目指す」など、様々なキャリアパスを想定していることが分かる(付属統計表第36表)。また、(財)社会経済生産性本部「技術者のキャリアと能力開発に関する調査」(1987年)によれば、研究開発技術者が会社に仕事上の貢献に対する報酬として今後重視してほしいと考えているものとしては、「給与やボーナス」、「研究の自由度」が高い割合となっており、これらに比べると、「昇進や昇格」をあげる者の割合は低い(第1-(3)-2図)。今後、研究者、技術者の処遇については、管理職へ昇進する道、中高年になっても第一線の研究活動を続けることができる道など多様なキャリアパスを用意する必要があると考えられる。

第1-(3)-2図 研究開発技術者が会社に仕事上の貢献に対する報酬として今後重視してほしいと考えているもの

第1-(3)-2図 研究開発技術者が会社に仕事上の貢献に対する報酬として今後重視してほしいと考えているもの(複数回答、3つまで)



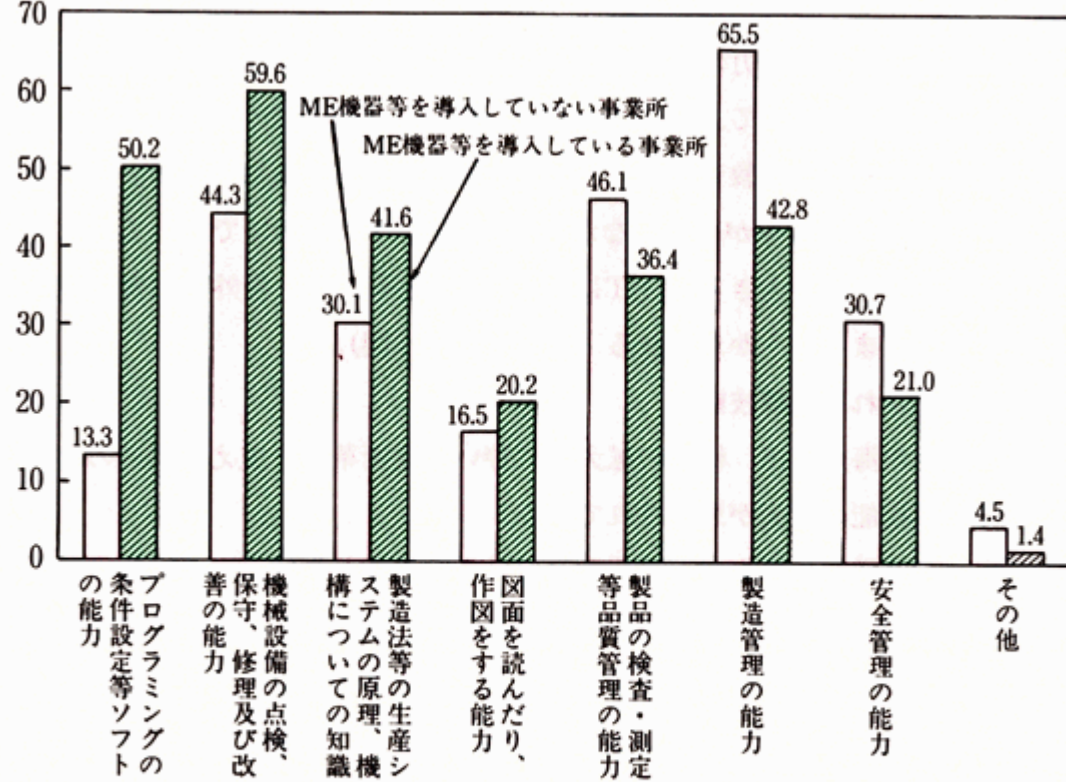
資料出所 (財)社会経済生産性本部「技術者のキャリアと能力開発に関する調査」(1987年)

(高度化・多能工化が求められる生産技能労働者)

一方,ME化等の技術革新の進展に伴い,生産現場においては,専門的,技術的な知識と実践的な技能を有する「高度化」と幅広い知識・技能を有する「多能工化」との両方を満たす高度技能労働者(テクニシャン)が求められている。

第1-(3)-3図 生産技能職に新たに必要となった能力の内容別事業所割合

第1-(3)-3図 生産技能職に新たに必要となった能力の内容別事業所割合
(複数回答、3つまで)



資料出所 労働省「技術革新と労働に関する実態調査」(1993年)

- (注) 1) 「ME機器等」は、NC工作機械、産業用ロボット、自動化システム等をいう。
 2) 「新たに必要となった能力」とは、「1993年時点で過去5年間に新たに必要となった能力」のことである。
 3) 過去5年間で生産技能職に必要な能力に変化があった事業所を100としている。

労働省「技術革新と労働に関する実態調査」(1993年)により、生産技能労働者に新たに必要となった能力をみると、ME機器等を導入している事業所はそうでない事業所に比べて、「製造管理の能力」の割合が低い一方で、「プログラミングの条件設定等ソフトの能力」、「機械設備の点検、保守、修理及び改善の能力」、「製造法等の生産システムの原理、機構についての知識」などの割合が高い(第1-(3)-3図)。すなわち、技術革新の進展に伴い、生産技能労働者には、従来の加工作業等だけでなく、プログラミング等の高度な知識の修得とともに、機械設備の保守、改善等、幅広い業務を行う必要が生じており、こうした中で、ME機器等導入事業所では職務の複合化、多様化など生産技能労働者の多能工化が積極的に進められている。

新たに必要となった能力の修得方法をみると、ME機器等導入事業所は導入していない事業所に比べて、「通常のOJT」、「自社内の施設での教育訓練」、「自社外の民間にでむいての教育訓練」、「公共の職業訓練等の施設の利用」のいずれにおいてもその実施率が高い。なかでも、「自社外の民間にでむいての教育訓練」の実施率の差が大きく、OJTに加え、ME化等に伴う社外の教育訓練施設の重要性の高まりがうかがわれる(第1-(3)-4図)。

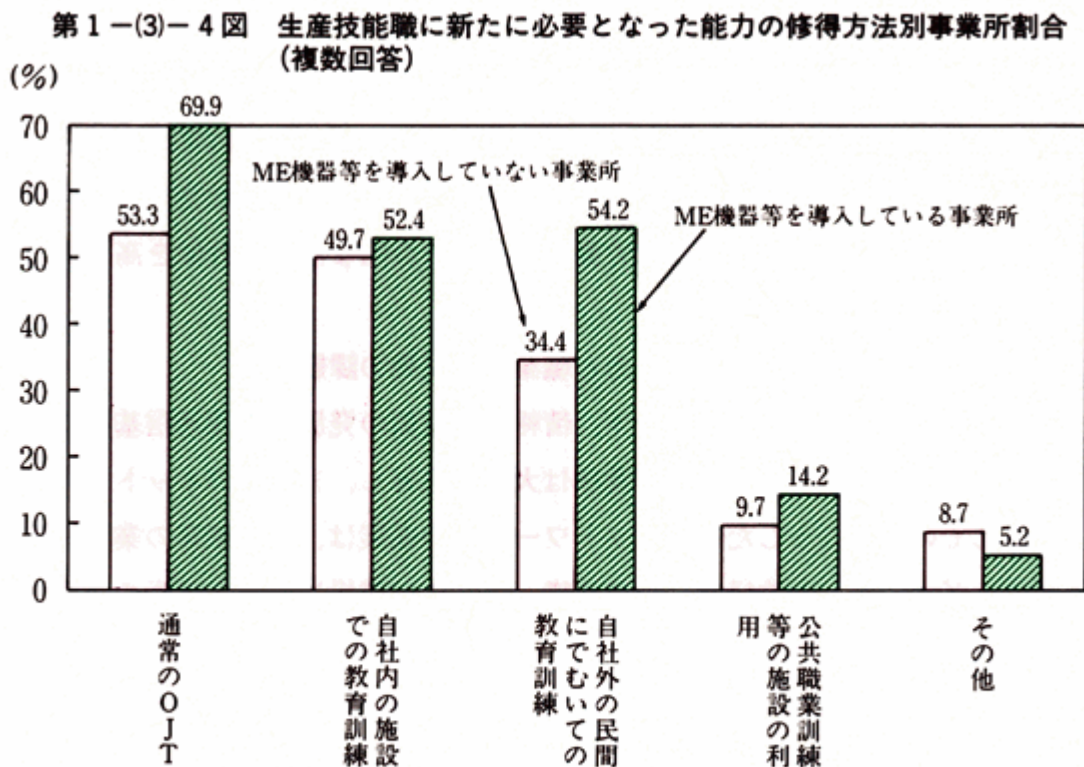
(喪失が懸念される熟練技能)

近年の企業の海外進出、輸入の拡大等に伴い、技術革新を支える国内のモノづくりの熟練技能の喪失が懸念されている。

労働省「産業労働事情調査(製造業における国際化と労働面への影響に関する調査)」(1995年)によると、国際化との関連で、国内のモノづくりの熟練技能の消滅について心配している企業(製造業)は全体の3分の1近くにのぼっている。心配の内容としては「品質低下・精度低下」、「熟練技能を生かした高付加価値製品の生産が減少」の割合が高い(付属統計表第37表)。熟練技能を保持する対策を講じている企業(41.8%)の対策の内容としては、「国内事業所での熟練技能者の育成」の割合が高い一方で、「海外進出先事業所での現地労働者を熟練技能者として育成」の割合は低く、ほとんどの企業が国内の自社事業所内に熟練技能

を保持することが重要であると考えている(付属統計表第38表)。

第1-(3)-4図 生産技能職に新たに必要となった能力の修得方法別事業所割合



資料出所 労働省「技術革新と労働に関する実態調査」(1993年)
 (注) 第1-(3)-3図と同じ。

また、労働省「職業安定業務統計」により、高卒の充足率を職業別にみると、新規学卒者の労働市場の厳しさを反映して、職業計では、1992年の29.8%を底に1995年には50.9%にまで上昇している中で、「技能工等」においては、「金属加工、金属溶接・溶断」では40.8%、「紡糸、織布、衣服・繊維製品製造」では36.9%、「建設、定置機関・建設機械運転、電気作業」では37.3%となるなど改善はみられるが依然として低い状況にあり、若年技能労働者の確保が難しい状況が続いている(付属統計表第39表)。

労働省政策調査部調べ(1996年)によれば、熟練技能を保持するための取組としては、資格取得、各種研修の費用援助等による「技能者の能力開発」、継続的な新規採用を続けるといった「若年労働者の確保」が高い割合となっており、これらに比べ「熟練技能者の処遇改善」の割合は低い(付属統計表第40表)。しかし、若年技能労働者を確保するためにも、また、能力開発のインセンティブを与えるためにも、技能労働者の処遇改善を図っていくことは重要である。さらに、処遇改善と合わせ、モノづくりの魅力、大切さを地域社会や学校教育の中で涵養するなどにより、技能労働に対する社会的な意識・評価を高めていくことも必要である。

(情報化の進展に対応した職業能力と職業能力開発の課題)

近年、情報関連機器の価格の低下、情報通信技術の発展、情報通信基盤の整備等を背景に、情報関連機器の普及率は大きく上昇し、またそのネットワーク化が進んでいる。こうした情報ネットワーク化の進展は、単に既存の業務の省力化にとどまらず、企業経営、企業組織、さらには職場における労働の在り方にまで大きな影響を与えつつある。

前出「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」によると、情報化の進展に伴い企業が新たに期待する能力として、一般職については、「端末を活用して必要な情報を収集する能力」、
 「市販のアプリケーションソフトなどを使いこなすプログラミング能力」といった情報収集能力、情報処理能力が、中間管理職については、「収集した情報を分析する能力」、「業務が情報化しやすいように既存業

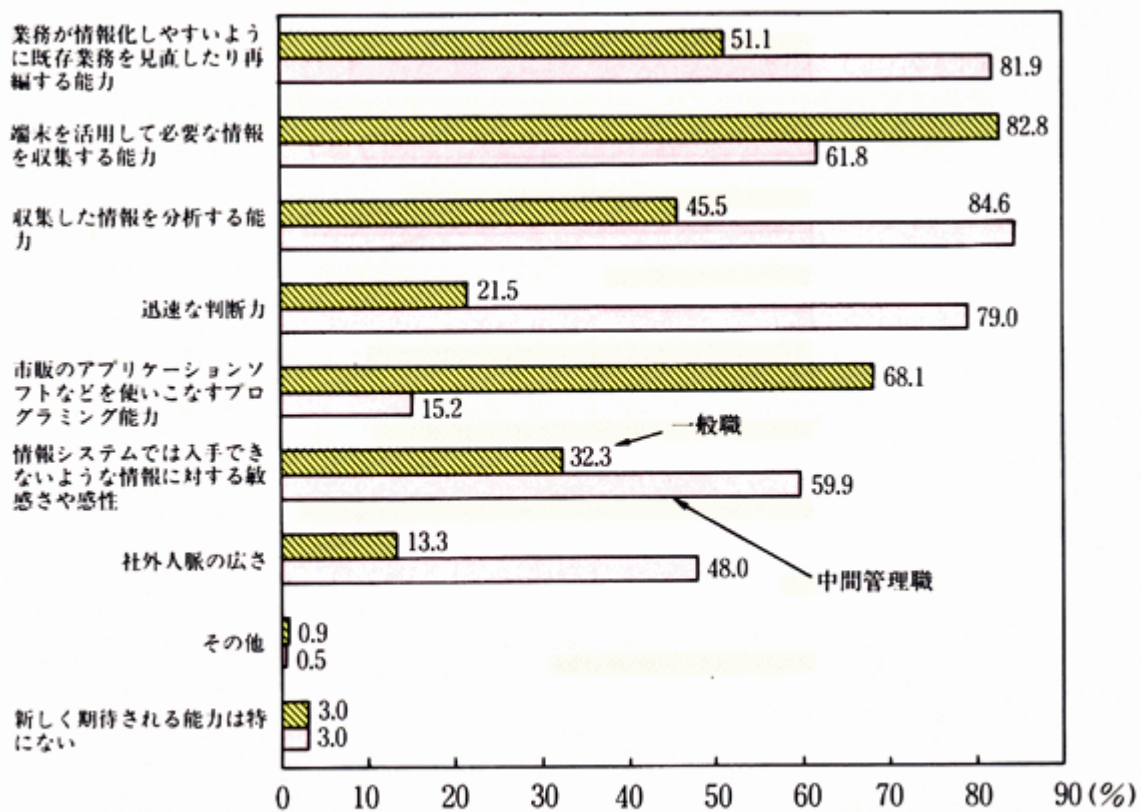
務を見直したり再編する能力」,「迅速な判断力」といった,情報分析能力,情報管理能力があげられている(第1-(3)-5図)。このように,情報化の進展に伴い,一般職と中間管理職にはそれぞれ異なった新たな能力が求められることになる。

情報化に適応していくための教育の内容をみると,一般職の場合「自社独自の研修会を開催している」,「ソフトウェア会社が主催する説明会や研修プログラムに社員を派遣し,講習を受けさせている」が中心であり,中間管理職についても同様の傾向がみられるものの,「特に行っていない」とする割合も高い(付属統計表第41表)。

情報化に適応していくための教育を行う場合の障害としては,一般職,中間管理職とも,「教育訓練にあてる時間がない」,「教育訓練に費用がかかりすぎる」,「教育訓練施設・設備がない」の割合が高いが,中間管理職の場合,「教育訓練を行える人材(講師等)がない」,「実施すべき教育訓練の内容が確定できない」,「教育訓練に関するノウハウがない」とする割合が一般職に比べ高い(第1-(3)-6図)。これは,中間管理職の世代が一般職の世代に比べて情報機器に慣れていないことに加えて,前に述べたように中間管理職に求められる能力が一般職のそれに比べて幅広いものであることにも起因すると考えられることから,こうした中間管理職に対する情報化教育についてノウハウの蓄積が求められよう。

第1-(3)-5図 情報化に対応して企業が新たに期待する能力

第1-(3)-5図 情報化に対応して企業が新たに期待する能力 (複数回答)

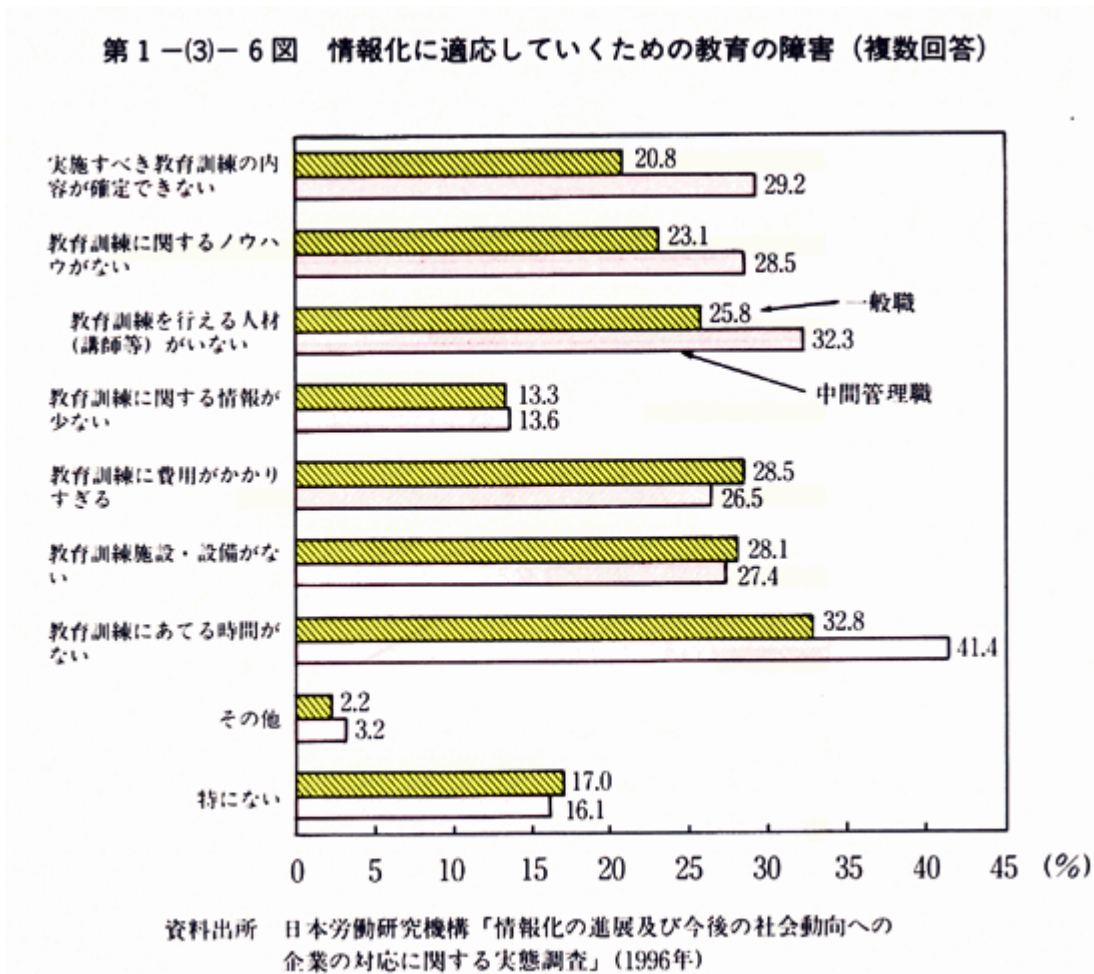


資料出所 日本労働研究機構「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」(1996年)

情報化に適応していくための教育の実施に関して企業が行政に対して期待する内容としては,「教育訓練の場の開放」,「給付金等の金銭的援助」が高い(付属統計表第42表)。このうち,「給付金等の金銭的援助」については情報化教育に限ったものではなく能力開発一般の要望においても高くなっていることから,情報化教育の推進のためには特に「教育訓練の場の開放」が大きな意味を持つているといえる。その

ため、今後、公共職業能力開発施設等の社外の教育訓練機関を、企業の情報化教育の場として提供していくことが重要である。

第1-(3)-6図 情報化に適応していくための教育の障害



また、情報化の進展はそれに適応できない中高年齢社員の問題を発生させる。

前出「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」によると、情報化の進展に伴い、「パソコン、ワープロ端末を操作して仕事をする中高年社員が増えた」とする企業は8割を超え、また、「情報化に適応するための学習や研修への参加に積極的な中高年社員が増えた」とする企業も半数を超えているなど中高年が適応に努めている面がみられる一方、「中高年では適応が難しい仕事が増えた」(22.6%)とする企業も存在する。同調査によれば、OA機器、コンピュータをほとんど使えない中高年齢ホワイトカラー社員が多数とする企業は4割を超えており、今後とも企業にとって中高年齢層に対する情報化教育は大きな課題である。

(情報処理従事者等の養成)

情報化の進展に対応して、情報通信等の関連業務に従事する者の育成・技能向上を図ることに加え、さらに近年のコンピュータ技術、映像技術及び通信技術等を融合したマルチメディアの急速な普及、発展に対応して、関連産業における人材育成を進めることも重要となっている。

情報処理従事者の入職経路をみると、大学、短大等の教育機関からの新卒者がほとんどを占めており、情報処理従事者の確保における学校教育の重要性が指摘できる。また、今後については、新規学卒者の減少が予想され、加えて、情報化の一層の進展に伴い技術の陳腐化が一層早くなることを考えると、在職者の能力の向上も併せて行っていく必要がある。こうした観点から、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター、情報処理技能者養成施設(コンピュータ・カレッジ)、地域ソフトウェアセンター等の一層の活用が望まれ

る。

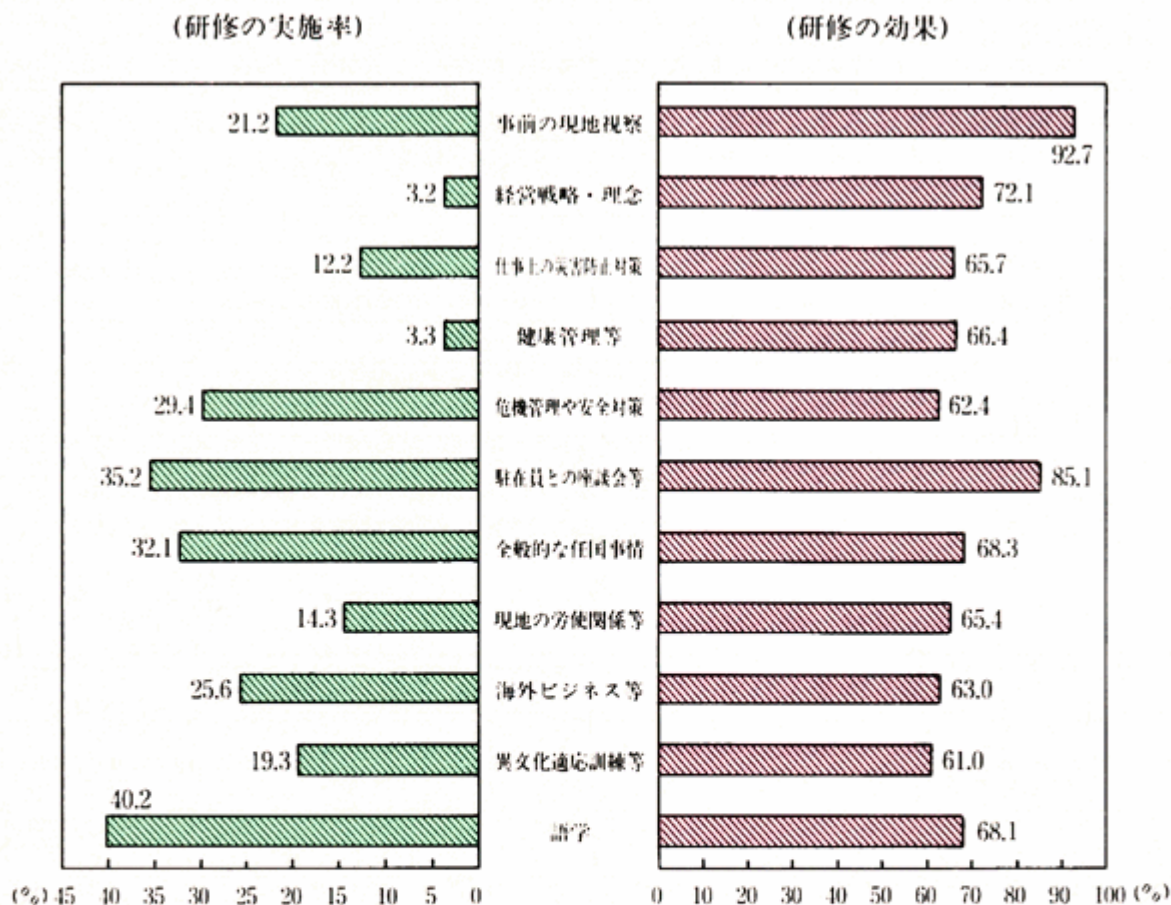
(企業活動の国際化に伴う職業能力開発の課題)

情報化の進展、輸送技術の発展等に伴い、企業活動は国際化しており、こうした国際化に対応した人材の養成が重要となっている。日本労働研究機構「海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査」(1993年)により、海外派遣勤務者の派遣前の研修の実施率をみると、「語学」、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」、「全般的な任国事情」の割合が高い。一方、実際海外に派遣された労働者の研修への考え方をみると、「事前の現地視察」、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」といつた勤務地域の具体的な情報が入手できるものが評価されている(第1-(3)-7図)。

企業活動の国際化に伴い、生産拠点を中国、ASEANを始めとした海外に移転する動きが続くことが予想される。前出「産業労働事情調査(製造業における国際化と労働面への影響に関する調査)」によれば、海外進出している企業に対して海外の生産拠点への日本からの派遣者の今後の見通しについて聞いたところ、約半数の企業が現在とほぼ同じであると考えている一方で、現地従業員数が増加すると見込む企業は4割を超えている(付属統計表第43表)。このため、今後、各企業において、現地従業員の訓練が重要な経営課題となると考えられる。こうした現地従業員の訓練は、開発途上国への技術・技能の移転を円滑に進めるという観点からも重要である。現在、海外職業訓練協力センターにおいては、現地労働者を訓練するための職業訓練指導者の養成、海外職業訓練のノウハウの提供等を行つており、こうした施設の活用が望まれる。

第1-(3)-7図 海外派遣労働者の事前研修の実施率及び効果

第1-(3)-7図 海外派遣労働者の事前研修の実施率及び効果（複数回答）



資料出所 日本労働研究機構「海外派遣勤務者の職業と生活に関する実態調査」(1993年)

(注) 1)研修の効果は、それぞれの項目について「非常に役立った」「役立った」とする労働者の割合をとっている。

2)「経営理念・戦略」は、「日本本社の経営理念・海外戦略」である。

3)「健康管理等」は、「健康管理や病気対策(伝染病やエイズ等)」である。

4)「駐在員との座談会等」は、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」である。

5)「現地の労使関係等」は、「現地の労使関係・労働慣行」である。

6)「海外ビジネス等」は、「海外マネジメント・海外ビジネス」である。

7)「異文化適応訓練等」は、「異文化適応訓練・異文化コミュニケーション」である。

(リストラ(事業再構築)に当たって重視される職業能力開発)

現在、生産拠点の海外移転や製品輸入の増大等による産業構造の転換が進む中で、リストラ(事業再構築)が積極的に行われている。

労働省「産業労働事情調査(事業の再構築と労働面への影響等に関する調査)」(1994年)により、企業が今後リストラ(事業再構築)を行う上での人材・労働力面での対応をみると、「新製品、新規サービスの開発推進」、「同業他社との開発、販売等の提携」、「原材料費、物流費等変動費の削減」などほとんどのリストラの内容について、「労働者の能力開発、再訓練」の割合が高くなっている(付属統計表第44表)。

今後、産業構造の変化等により雇用の回復が見込めず労働移動による雇用調整を余儀なくされる場合も増大すると予想され、こうした場合には、労働者の職業転換、能力の再開が必要とされる場合が多いと考えられる。このため、国としては、「業種雇用安定法」に基づき、特定雇用調整業種等の労働者に対して出向、再就職あっせん等による移動前後の職業訓練を実施する事業主を対象に、助成金の支給等の支援を行っており、こうした制度を利用して「失業なき労働移動」を円滑に進めることが望まれる。また、第2節で触れた、離転職者に対する公共職業訓練については、職業安定機関との密接な連携の下、離職者について民間企業等

への委託訓練方式を活用した効果的な訓練を実施していくことが重要である。さらに、離転職者のこれまでのキャリア、経1験等も踏まえた形で職業能力開発を行うことが効果的であることから、キャリアカウンセリングを含めた相談援助の実施体制の整備を図ることも必要である。

(自己啓発の推進)

経済社会の構造転換に対応した人材育成を行っていくためには、企業や行政の役割だけではなく、労働者個人の自らの能力に関心を持ち、その向上を図っていくという主体的な取組が重要であり、そのことが我が国の経済社会を活性化させる原動力ともなることから、自己啓発の一層の推進がさらに重要性を増すこととなる。このためには、第1章第2節で述べたように、自己啓発の成果に対する客観的な評価体制の整備など、自己啓発のための環境整備を図るとともに、自己啓発助成給付金や中高年齢労働者等受講奨励金等現行の制度による助成措置の充実とその活用や費用負担を軽減するために広く労働者個人へ直接支援する方策の検討をする必要がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第3節 経済社会の変化に対応した人材育成の課題

2) ホワイトカラー化の進展と職業能力開発の課題

(ホワイトカラーに新たに求められる能力)

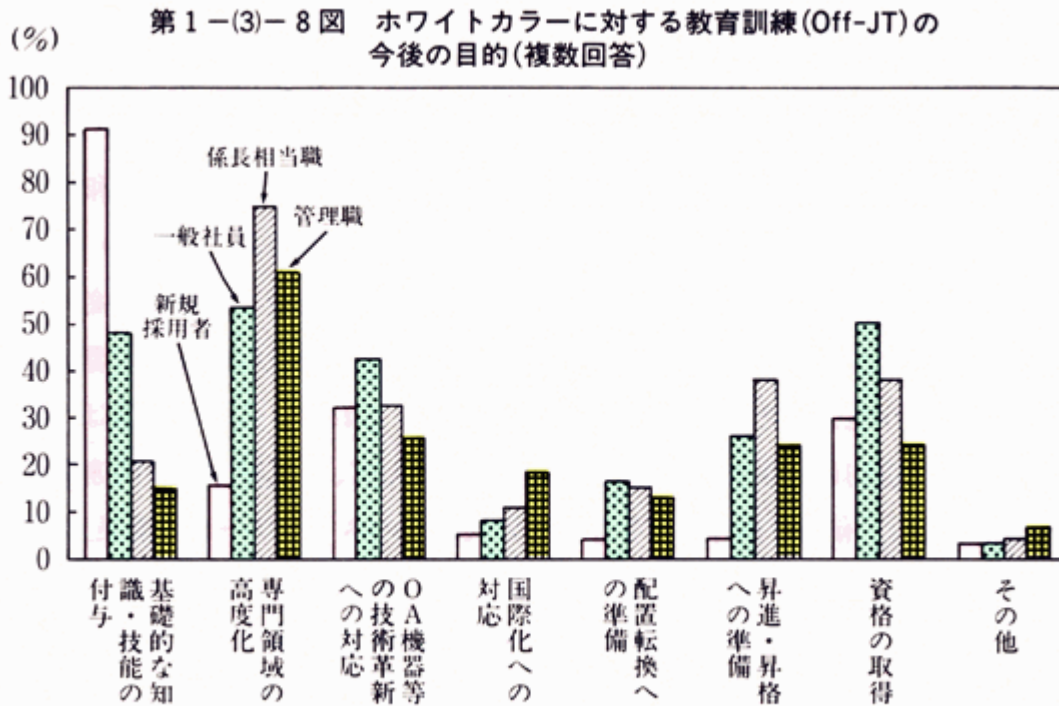
第3次産業化,サービス経済化の進展等に伴って,ホワイトカラーのウェイトが急速に高まっており,これに対応した職業能力開発の必要性が高まっている。また,リストラ(事業再構築)の流れの中でホワイトカラーの能力の向上による労働生産性の向上が重要な課題となっている。

ホワイトカラーの業務は多様で定型化が難しいものであり,その能力の育成方法としては,実際の業務経験の積み重ね,すなわちジョブローテーションやOJTによるところが大きく,また,業務に必要な最低限の基礎知識を付与するため社内集合研修などによるOff-JTが行われている。ホワイトカラーの業務特性からすると,こうした方法の重要性は今後とも変わらないと考えられるものの,ホワイトカラーの能力については,従来のジェネラリストとしての能力のみならず,「専門性」,「創造性」を始めとした多様な能力が求められるようになってきており,こうした能力をいかに開発していくかが重要な課題となっている。以下では,ホワイトカラー化の進展の中での職業能力開発の在り方についてみることにする。

(「専門性」の重要性)

(株)電通総研「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」(労働省委託,1995年)により,企業が中途採用者(ホワイトカラー)に望む能力や資質をみると,「部門・職場単位の管理能力」,「部下の指導・育成能力」といつた管理能力に比べ,「特定の職能分野の専門・技術能力」が高い割合となっている(付属統計表第45表)。この調査は中途採用者に対するものであるが,業務の複雑化・高度化,労働移動の活発化等,ホワイトカラーを巡る環境変化を考えると,企業がホワイトカラーに対しジェネラリストとしての能力のみならず「専門性」をも求めていると考えられよう。また,労働省「民間教育訓練実態調査」(1994年)をみても,ホワイトカラーに対する教育訓練(Off-JT)の今後の目的として,新規採用者を除くすべての階層で,「専門領域の高度化」が最も高い割合となっている(第1-(3)-8図)。

第1-(3)-8図 ホワイトカラーに対する教育訓練(Off-JT)の今後の目的



資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1994年)

こうした「専門性」を育成する職業能力開発の方法としては、高度化する専門的能力の習得が社内の教育だけでは十分でないことを考えると、こうした教育訓練と合わせ、社外の教育訓練施設の利用も含めたOff-JTの充実、有給教育訓練休暇の付与等の自己啓発の支援が必要となろう。さらに、専門職としての処遇の改善等の雇用管理面での配慮も重要である。

(「創造性」の重要性)

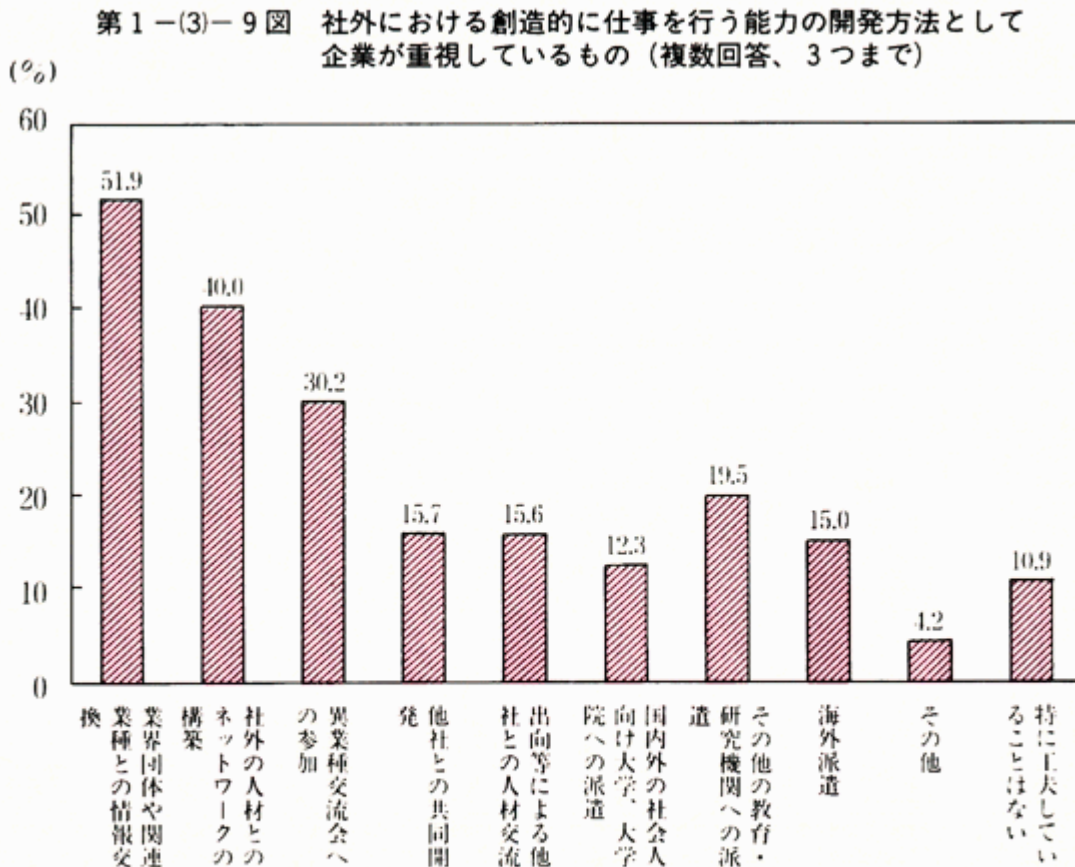
ホワイトカラーの業務には企画立案等ルーティン化しにくいものが多く、こうした業務内容に対応した企画力、構想力が重要である。今後、情報化の進展に伴い単純業務が削減される一方でこうした能力の重要性は増し、企画力、構想力の基礎である「創造性」がホワイトカラーの能力として注目されると考えられる。また、経済社会の構造転換が進む中で、経済環境の変化に即応した新規開業や技術開発の成果の事業化を行う企業家精神に富む、先見性のある人材が求められるようになってきているが、こうした人材についても「創造性」が重要であると考えられる。

労働省「雇用管理調査」(1995年)により、企業が新規大卒者(事務職(総合職))を採用する際に重視した点を見ると、「熱意・意欲がある」、「一般常識・教養がある」、「行動力・実行力がある」の割合が高いが、それらとともに「創造性・企画力がある」の割合も高い(付属統計表第46表)。

それでは、「創造性」はいかにすれば身につけられるだろうか。(株)三和総合研究所「労働の知的集約化に関するアンケート」(労働省委託,1995年)では、企業に対して創造的に仕事を行う能力(仕事の性格が非定型で裁量性が高く、仕事のパフォーマンスの個人差が大きく、仕事の結果の会社に対する影響が大きい業務を行う能力)を高める方法を聞いている。これによると、企業は、社外における創造的に仕事を行う能力の開発方法として、「業界団体や関連業種との情報交換」、「有識者や専門家など社外の人材とのネットワークの構築」、「異業種交流会への参加」といった方法を重視している(第1-(3)-9図)。また、前出「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」によれば、社員が創造的に仕事を行うことができるようにするために、「個々の労働者の能力や業績(貢献)をより反映できるよう人事考課制度の見直しを行う」、「特別休暇制度の導入により、労働者の心身のリフレッシュを図る」など、雇用管理制度の見直しも含めた環境整備を行っている企業の割合が高くなっている(第1-(3)-10図)。

第1-(3)-9図 社外における創造的に仕事を行う能力の開発方法として企業が重視しているもの(複数回答,3

つまで)企業が重視しているもの



資料出所 株式会社総合研究所「労働の知的集約化に関するアンケート」(労働省委託、1995年)
 (注) 「社外の人材とのネットワークの構築」は、「有識者や専門家など社外の人材とのネットワークの構築」である。

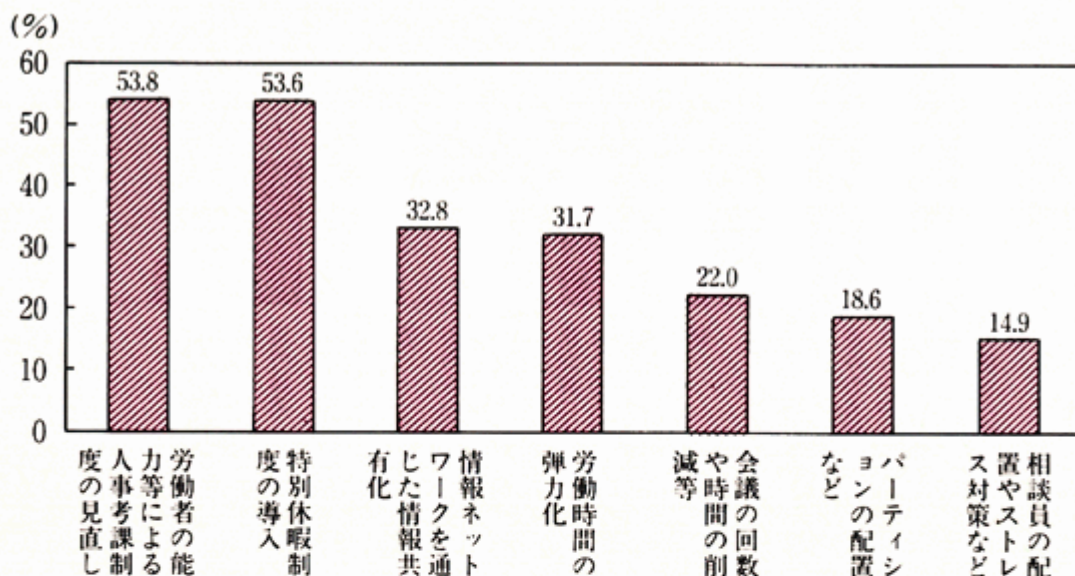
ホワイトカラーの能力開発については、その基盤として業務への習熟は重要であるためOJTの重要性は今後とも変わらないと考えられるものの、「創造性」が従来の発想を超えたところに見いだされるものであることを考えると、広い意味での労働者の自己啓発に依存する部分が多いといえる。それに対する企業の支援の方法として、教育訓練休暇制度、大学等への長期派遣制度、柔軟な労働時間管理の導入等の環境整備が考えられる。また、労働者自らの能力開発意欲を向上させるための処遇面での対応も、あわせて考えていく必要がある。

(求められるホワイトカラーの職業能力開発体制の整備)

このように、今後、ホワイトカラーに求められる能力は「専門性」、「創造性」など多様化することが予想される。また、労働者自身においても自らのキャリアの在り方について企業の主導に委ねるのではなく、将来のキャリア形成を展望しつつ個人の意思で積極的に能力の開発・向上に取り組もうとする傾向が今後大きくなると考えられる。

第1-(3)-10図 社員が創造的に仕事を行うことができる環境整備への企業の対応

第1-(3)-10図 社員が創造的に仕事を行うことができる環境整備への企業の対応（複数回答）



資料出所 日本労働研究機構「情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査」（1996年）

- (注) 1) 既に取り組んでいる企業の割合を示している。
 2) 「労働者の能力等による人事考課制度の見直し」は、「個々の労働者の能力や業績（貢献）をより反映できるように人事考課制度の見直しを行う。」である。
 3) 「特別休暇制度の導入」は、「特別休暇制度（リフレッシュ休暇、記念日休暇等）の導入により、労働者の心身のリフレッシュを図る。」である。
 4) 「情報ネットワークを通じた情報共有化」は、「情報ネットワークを通じた情報共有化を推進し、連絡・調整等の業務の効率化・軽減化を図る。」である。
 5) 「労働時間の弾力化」は、「労働時間の弾力化（裁量労働制、フレックスタイム制の導入）により、労働者が自律的な時間管理をできるようにする。」である。
 6) 「会議の回数や時間の削減など」は、「会議の回数や時間を減らしたり、外部との対応時間を見直すことにより、労働者が集中して業務を遂行できる時間帯を確保する。」である。
 7) 「パーティションの配置など」は、「パーティションの配置やシンキングルームの設置など執務環境の独立性を高めるためのオフィス環境の整備を図る。」である。
 8) 「相談員の配置やストレス対策など」は、「相談員の配置やストレス対策など、メンタルヘルス面での対策を充実させる。」である。

こうした中でホワイトカラーの能力開発の方法としては、ジョブローテーション、OJTだけでなく、Off-JT、自己啓発が総合的に展開されていく必要があるが、そのための能力開発の機会は今まで必ずしも十分とはいえず、今後、その受け皿として重要性を増すと考えられる社外の教育訓練機関において、ホワイトカラーの能力開発に対応していく必要がある。

具体的には、公共職業能力開発施設ではホワイトカラーを対象とした職業訓練の充実を図るとともに、高等教育機関や専門学校等においてはリフレッシュ教育の機会をこれまで以上に増加させていく必要がある。今後、こうした多様な場を活用して、ホワイトカラーの職業能力開発がなされることが望まれる。

その際、個人の職業能力・キャリア等の診断を踏まえ、専門的な立場からのキャリアカウンセリングが積極的に実施されることが望ましい。

また、企業におけるホワイトカラーの職業能力開発の実施体制も必ずしも十分なものとはいえない。労働省「民間教育訓練実態調査」（1994年）によれば、ホワイトカラーの教育訓練(Off-JT)を実施する場合の障害として、「教育訓練にあてる時間がない」、「教育訓練に費用がかかりすぎる」に加えて、「教育訓練を行える人材(講師等)がない」、「教育訓練に関するノウハウがない」があげられており、人材の不足やノウハウの欠如が教育訓練を実施する上での問題となっていることがわかる(付属統計表第47表)。また、OJTについても、現場担当者任せて手法等が体系化されていないことが問題視されている。

現在、国では、ホワイトカラーが高度な専門人として求められる職業能力を開発、向上するための中核的な拠

点として、1997年度の事業開始をめざし、「生涯能力開発センター(仮称)」の整備を進めているが、これにより、企業におけるホワイトカラーの職務の実態やOJTなどの教育訓練等に関する分析が行われ、先導的、モデル的な教育訓練の開発、実施と、その手法の普及等が図られていくことが望まれる。

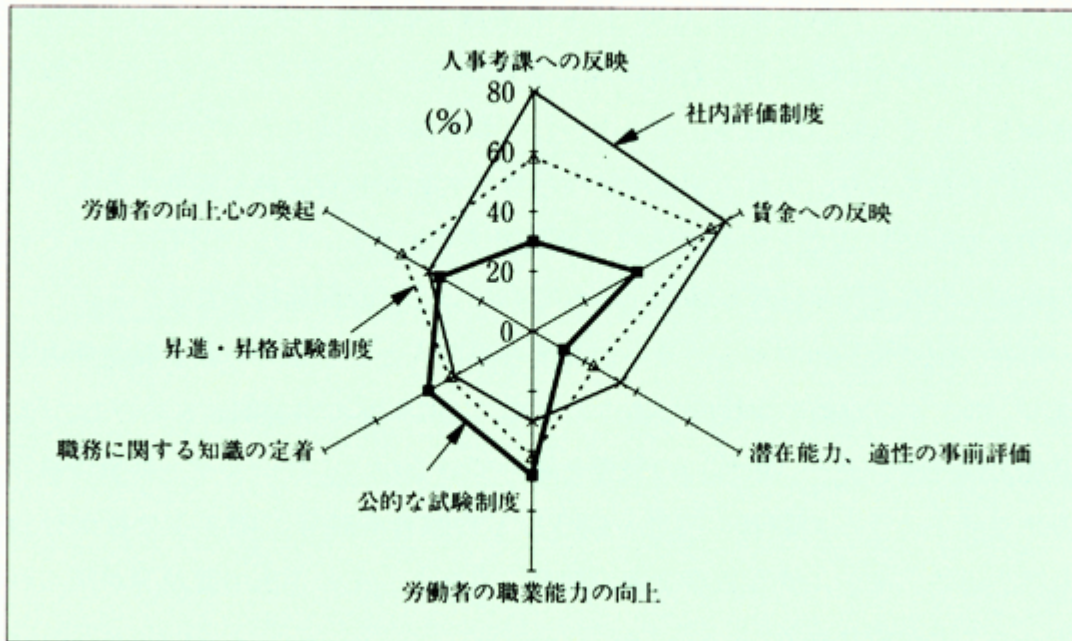
(重要となるホワイトカラーの職業能力評価制度)

ホワイトカラーの職業能力の育成に当たっては、先に述べた職業能力開発体制の整備だけでなく、職業能力評価制度の整備が必要である。資格制度を始めとする職業能力評価制度は、1)職業能力開発の目標を明確にしその動機づけに役立つとともに、2)企業内における処遇の改善や再就職の際の評価にも有効に機能するという両面を待ち、企業が行う教育訓練においても労働者が行う自己啓発においても有用である。また、今後ホワイトカラーの労働移動の活発化が予想される中でその能力が企業の枠を越えて社会的に評価されるためにも、こうしたシステムの整備は重要である。

労働省「民間教育訓練実態調査」(1994年)によれば、ホワイトカラーの職業能力評価について46.5%の企業が何らかの制度を導入している。制度別にその導入目的をみると、「公的な試験制度」は労働者の職業能力の向上、職務に関する知識の定着を、「社内評価制度」は人事考課、賃金への反映を主たる目的とするなど、目的に合わせた制度の使い分けがされていると考えられる(第1-(3)-11図)。しかし、ホワイトカラーの場合その業務内容が多様で複合的であることなどから、業務内容に密着しかつ企業横断的である職業能力評価システムの構築は困難な面がある。現在、国では、人事・労務・能力開発、経理・財務など分野別に、ホワイトカラーの仕事に必要な専門的知識を体系化し、それを習得するための教育訓練プログラムを示すとともに、習得した職業能力の評価を内容とする「ビジネス・キャリア制度(職業能力習得制度)」(囲み参照)を実施しているところであるが、こうした制度の効果的な活用を図ることにより、社会全体としてのホワイトカラーの職業能力の適正な評価を積極的に推進していく必要がある。

第1-(3)-11図 ホワイトカラーの職業能力評価制度別導入目的

第1-(3)-11図 ホワイトカラーの職業能力評価制度別導入目的
(複数回答)



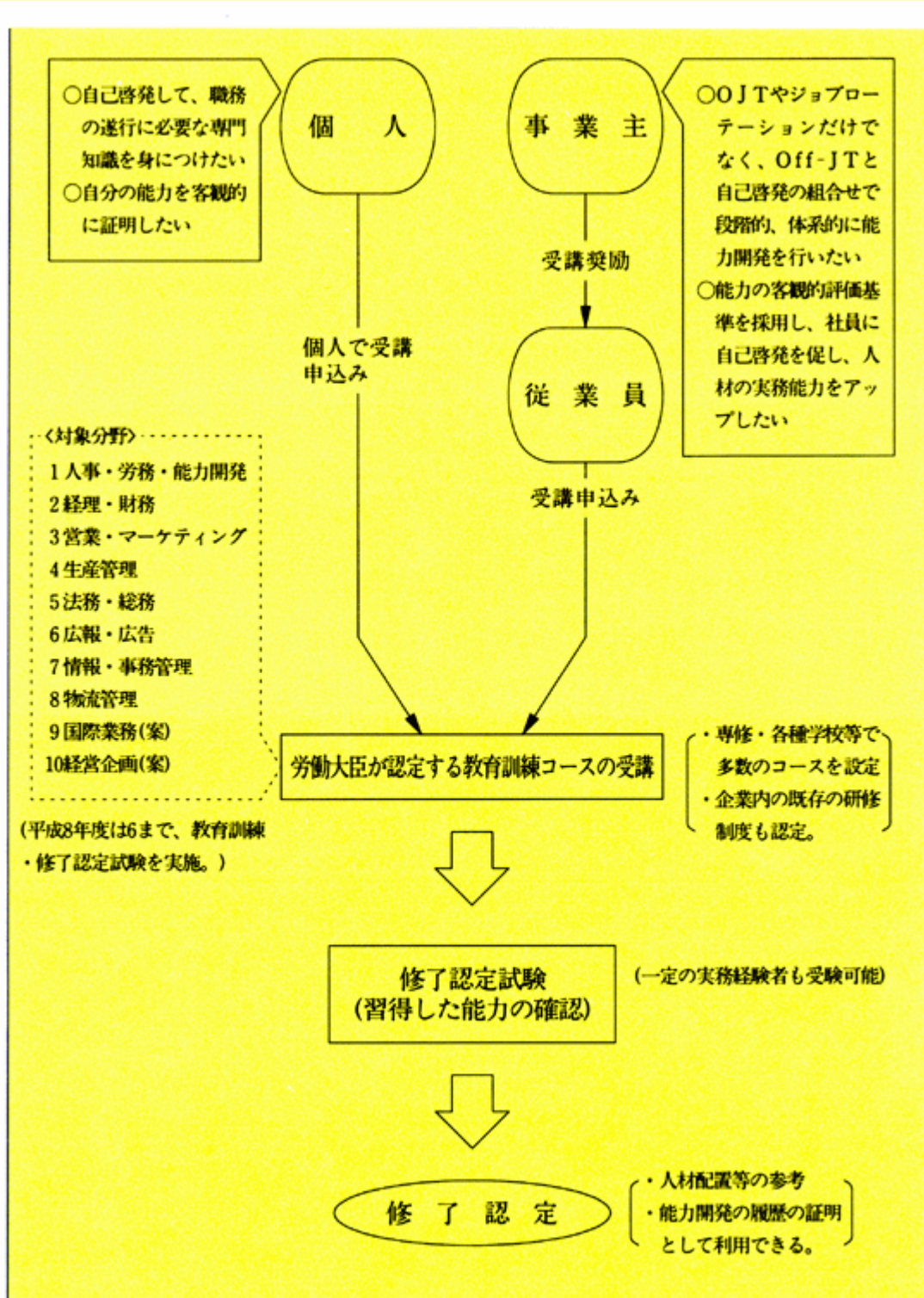
資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1994年)

職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)について

労働省では、ホワイトカラーの専門的知識の習得を支援するため、職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)を実施しています。

制度の仕組みは以下のとおりです。

- 1)労働大臣は、ホワイトカラーの職務分野ごと(例:「人事・労務・能力開発」,「経理・財務」)に、その職務の遂行に必要な専門的知識を領域(例:人事企画,財務諸表)と難易度(初級・中級・上級)によりユニットと呼ばれる学習単位に分類し、その全体像をマトリックスとして体系化するとともに、各ユニットの知識を習得するのに必要な条件(認定基準)を定めます。
- 2)労働大臣は、民間及び公共の教育訓練機関が実施する教育訓練コースのうち、この認定基準を満たしているものを認定し、公表します。
- 3)認定された教育訓練コースの受講を修了した者等に対し、中央職業能力開発協会はユニットごとに修了認定試験を実施し、試験に合格した者に対し、修了認定書を交付します。



(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第3節 経済社会の変化に対応した人材育成の課題

3) 高齢化の進展に対応した職業能力開発の課題

(高齢化への能力開発面での対応)

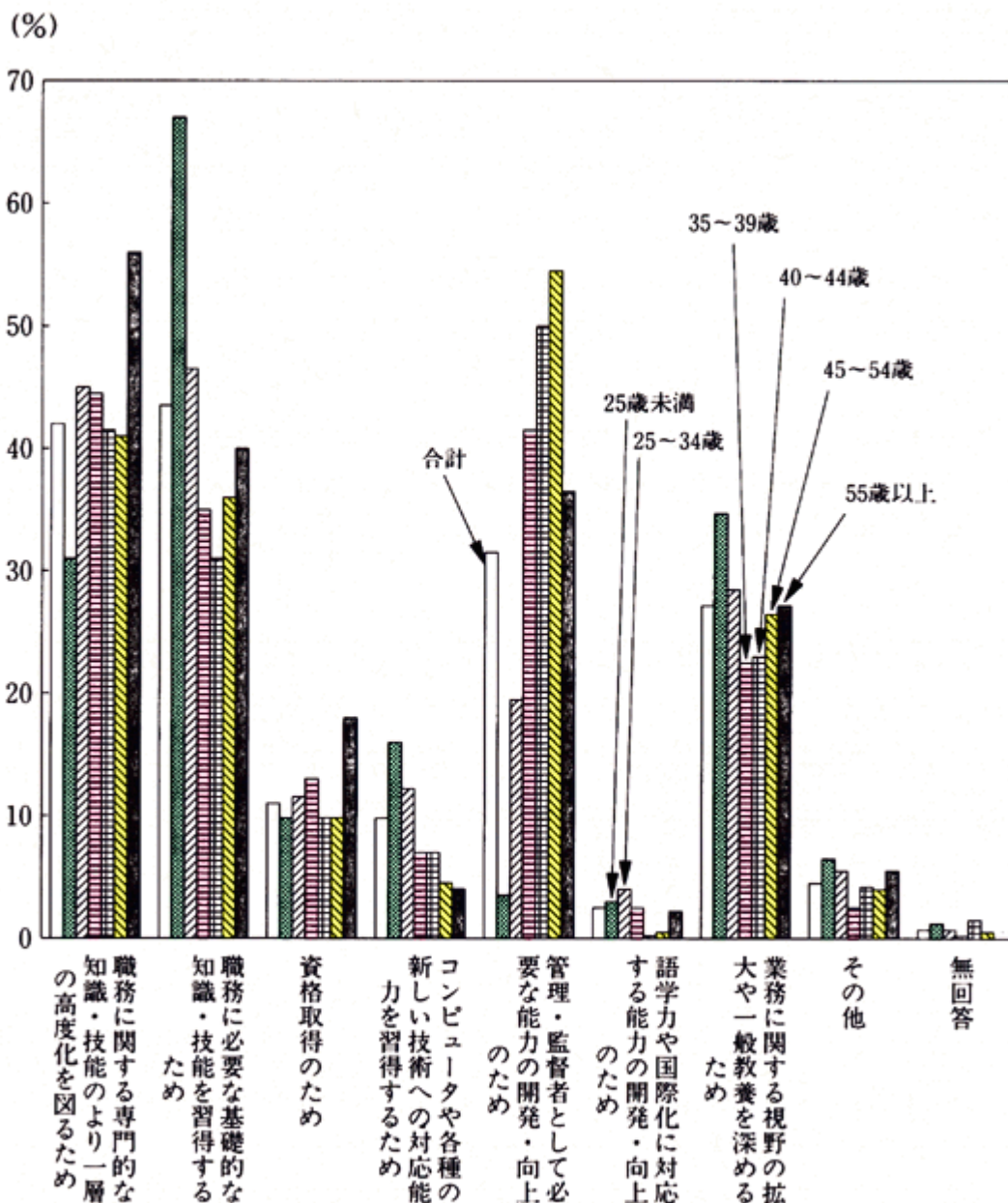
今後、我が国においては産業構造の転換とあわせ高齢化が急速に進展することが予想されている。こうした中で高年齢者が職業能力を有効に発揮していくことが重要であり、そのためにも中高年齢期における能力開発の必要性が増している。特に、今後60歳定年を基盤とした65歳までの継続雇用が求められる中で、高年齢者を企業内で有効に活用していくことが必要であり、高齢期に向けての早い段階から将来のキャリア設計に応じて能力開発を行っていくことがこれまで以上に重要になる。また、離転職者に対してその就業ニーズに応じた適切な能力開発を行うことにより円滑な再就職を実現することも重要である。さらに、今後不足が予想される介護労働者等を育成することも高齢社会全体への対応として重要な課題といえる。以下、こうした点についてみよう。

(高年齢者の職業能力開発の実情と課題)

高齢化の進展の中で、企業内での高年齢者の有効活用とそのための方の能力の開発が喫緊の課題となっている。労働省「民間教育訓練実態調査」(1995年)により、高年齢者の訓練の実態をみると、受講率は前にみたように55歳以上で他の年齢層に比べ若干低いものの、それほど明確な差異はみられない(前掲付属統計表第15表)。また、労働省「民間教育訓練実態調査」(1993年)により教育訓練(Off-JT)を受講した目的をみると、45～54歳層では「管理・監督者として必要な能力の開発・向上のため」の割合が高いのに対し、55歳以上になると、「職務に関する専門的な知識・技能のより一層の高度化を図るため」及び「資格取得のため」とする者の割合が高く、高年齢者が専門的な能力を身につける必要性を感じていることをうかがわせる(第1-(3)-12図)。ただ、中高年齢者の教育訓練(Off-JT)については問題点も多く、労働省「民間教育訓練実態調査」(1991年)によると、企業の側からみた問題点として、「本人の意欲が低い」(32.2%)、「教育訓練を実施する時間がない」(26.9%)、「実施すべき教育訓練内容の確定が困難」(20.8%)、「教育訓練に関するノウハウがない」(20.3%)といった点があげられている(付属統計表第48表)。

第1-(3)-12図 年齢階級別教育訓練(Off-JT)の受講目的

第1-(3)-12図 年齢階級別教育訓練(Off-JT)の受講目的(複数回答)



資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1993年)

次に、中高年齢層に対する教育の施策について、日本経営者団体連盟、(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)をみると、通信教育の受講、公的資格の取得奨励援助やセミナーへの派遣などが中心となっており、「自営独立、開業希望者の援助」や「再就職に狙いをおいた講習への参加」などの実施割合はまだ少数にとどまっている(付属統計表第49表)。また、労働省「民間教育訓練実態調査」(1995年)により、労働者の能力開発に関する企業への希望をみると、55歳以上層では「特にない」とする者が31.2%と多く、「教育訓練に関する情報提供」をあげる者の割合は高いものの、「教育訓練の内容、機会の充実」をあげる者の割合は45～54歳層と比べてもかなり低下している(第1-(3)-13図)。

このように高齢期の能力開発には教育訓練の内容や労働者の意欲など様々な問題があり、必ずしも積極的に行われているとはいえない状況にある。

(求められる若年期からの計画的な職業能力開発)

今後各企業においても中高年齢者の割合が急速に増加することが予想される中で、こうした問題を抜本的

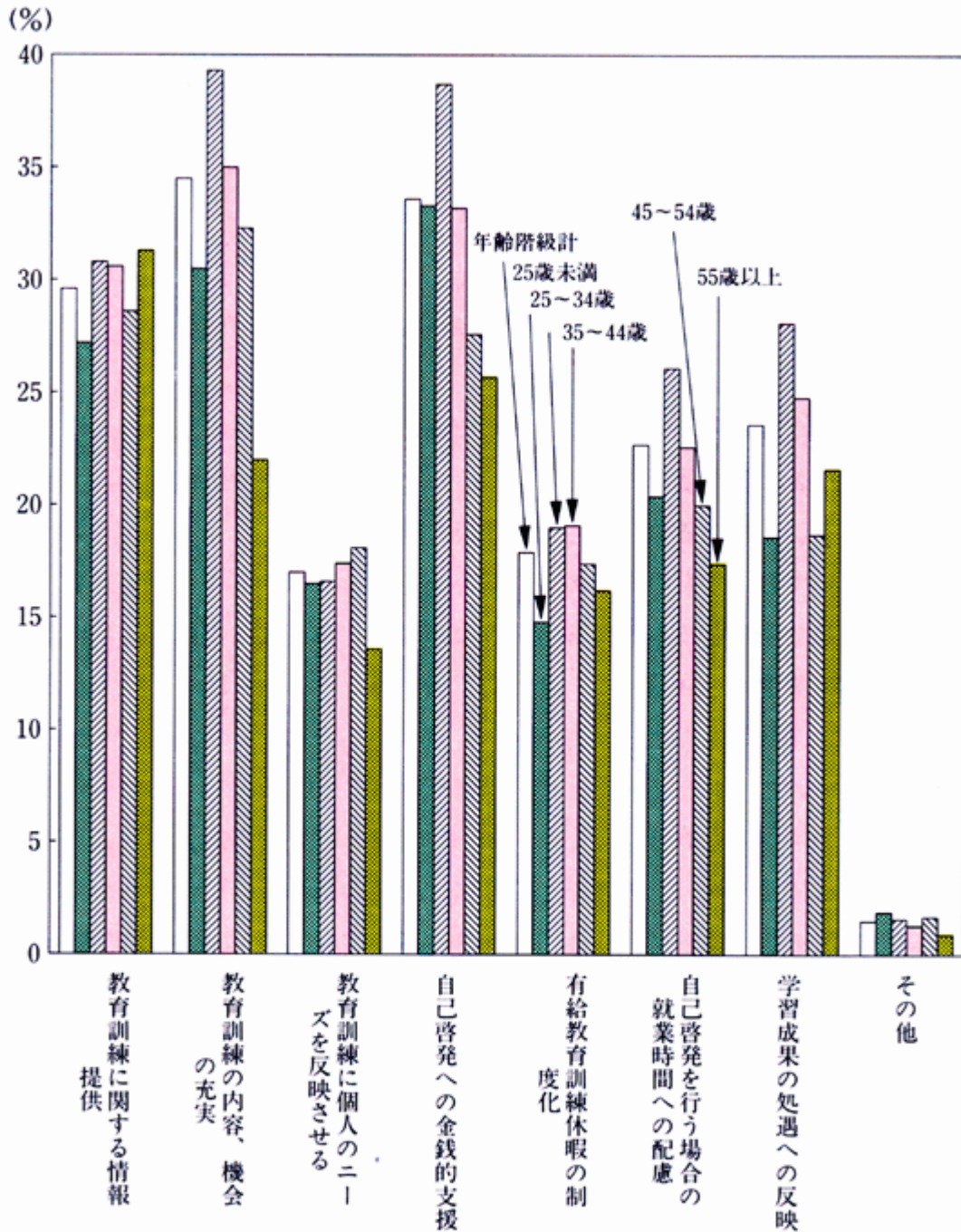
に解消するためには、職業生活の比較的早い段階から、その職業生涯を展望して、計画的な職業能力の蓄積を図っていくことが重要である。

キャリア・ディベロップメント・プログラム(以下CDPという)は、企業・従業員双方のニーズを調整した上で、個別に目標を設定し、能力開発の過程において企業は援助を行い、評価をして昇格・昇進の基準と結び付けるものである。実施状況を日本経営者団体連盟、(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(1994年)によりみると、制度化されたCDPを実施している企業の割合はまだ少数(13.3%)にとどまっているが、今後は4割以上が実施する予定があるとしている(付属統計表第50表)。これを企業規模別にみると、3,000人以上の企業においては28.1%の企業が実施しているのに対し、300人未満の企業では1.1%にすぎない。

今後、高年齢者の能力を有効に活用していくためには、専門職制度の導入等多様なキャリアパスを選択できるようにしていく必要があり、キャリアカウンセリングをきめ細かく行うことなどにより、それぞれのキャリア設計に応じた

第1-(3)-13図 年齢階級別職業能力開発に関する企業への希望

第1-(3)-13図 年齢階級別職業能力開発に関する企業への希望(複数回答)



資料出所 労働省「民間教育訓練実態調査」(1995年)
 (注) 「企業への希望あり」と考える者に占める割合である。

能力開発が行われるよう労使の意思疎通を十分図りつつ計画づくりをしていくことが求められる。その際、必要に応じて自己啓発を組み込むなどにより、専門能力の高度化、職種の転換・拡大のほか独立開業の準備など幅広い視点からの能力開発が行われるよう留意することも重要である。

また、職業能力開発を中高年齢期に行う場合には、能力開発投資に対する回収期間が若年者より短いという問題もあることから、それを援助するための施策を積極的に展開していく必要がある。政府は、各種の情報提供、キャリアカウンセリングを含めた相談援助や自己啓発助成給付金、中高年齢労働者等受講奨励金等の活用により個人の自発的な、幅広い観点からの職業能力開発を推進しているが、今後もその充実が望まれる。

(離転職者に対する能力開発)

高齢者については、定年退職に伴う転職や自己の能力や体力に応じた職場への転職など離転職を余儀なくされるケースも多い。中高年齢者が定年・退職に備えて行った準備を(財)高齢者雇用開発協会「定年到達者の仕事と生活に関するアンケート調査」(労働省委託,1993年)によりみると、「転職のために勉強したり訓練を受けた」者は少数(5.9%)にとどまっているが、在職中にやっておけばよかったことをみると、趣味、健康管理や体力づくりとともに、専門能力・公的資格の取得をあげる者が多い(付属統計表第51表)。

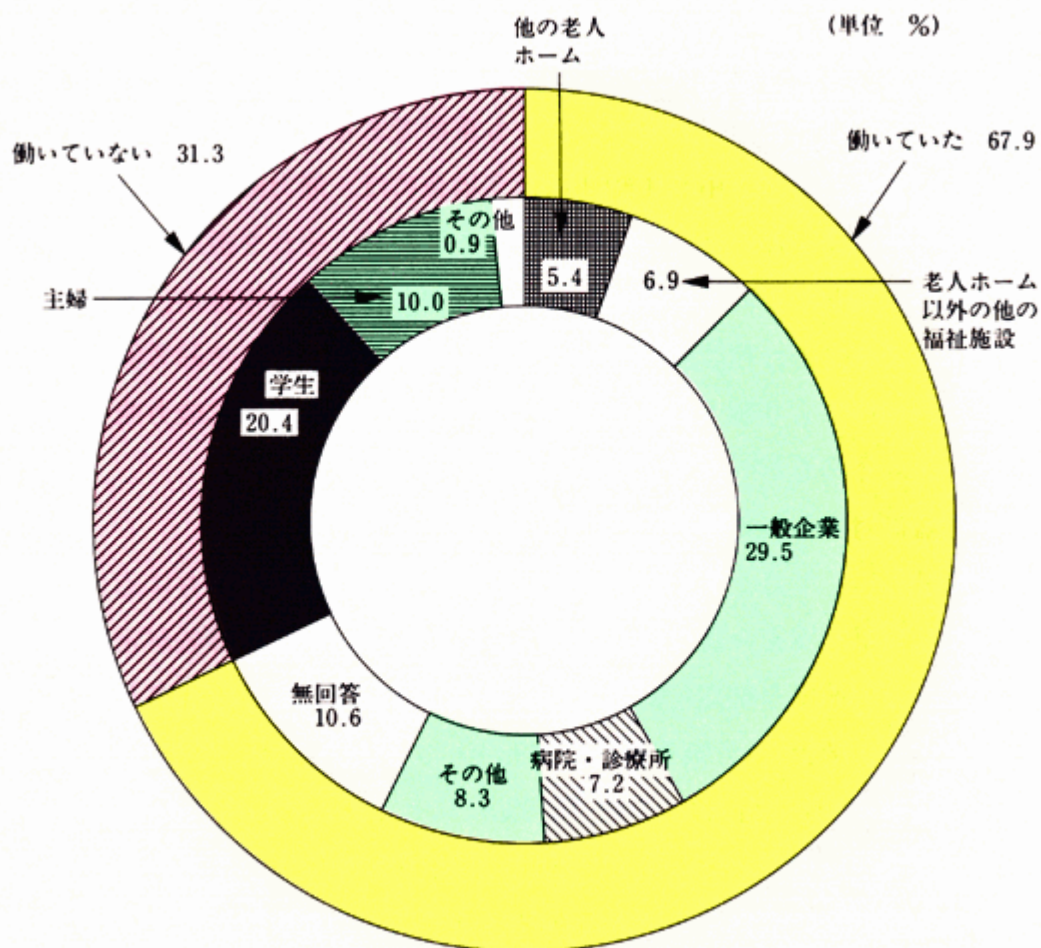
こうしたニーズに対応して、離転職者の再就職支援のために、公共職業能力開発施設における高齢者向け訓練科の設定、求人ニーズに応じた職業訓練の推進、個別のプログラムによる職業訓練の積極的実施が必要である。また、高齢者の特性に配慮した訓練技法や高齢期が多様な就業ニーズを考慮した訓練科等の開発を推進していくことも重要である。

(高齢化社会と介護労働者等の確保)

今後、高齢化の進展の中で大幅な不足が予想される介護労働者等の人材を確保し、養成することも重要な課題である。介護労働者に対する需要は近年急速に拡大し、また多様化・高度化するニーズに対し、十分対応できていない状況にある。(財)介護労働安定センター調べ(1994年)によると、有料老人ホーム、在宅介護サービス等を主たる事業とする事業所のうち77.6%が、介護業務従業員を今後「もつと必要になる」としており、また能力面では「専門的な知識能力を有する人が特に必要になる」(75.8%)とする事業所の割合が高い(付属統計表第52表)。

第1-(3)-14図 介護労働者の前職の有無、職種等の割合

第1-(3)-14図 介護労働者の前職の有無、職種等の割合



資料出所 東京都立労働研究所 「女子専門職の就労形態とその実態」(1988年)

東京都立労働研究所「女子専門職の就労形態とその実態」(1988年)により、介護職員の前職の状況をみると、「働いていた者」は67.9%となっており、このうち約5割の者が、病院や老人ホームではなく一般企業で働いていたとしている。また、「働いていない者」(31.3%)のうち、約3割は主婦である(第1-(3)-14図)。今後、こうした層の能力開発を行っていくことが重要である。また、今後、介護労働者の不足が予想されることにかんがみ、人材の養成体制の整備を図っていく必要がある。現在、介護労働者に対しては、ホームヘルパー養成研修事業が行われているほか、民間の家政婦職業紹介事業者団体、(財)介護労働安定センター等において講習が実施されている一方、公共職業能力開発施設においても介護関係の訓練科が設置され、こうした人材の育成が図られているが、今後とも介護関係の訓練科の増設・拡充などを図りつつ、介護労働者の育成に努めていく必要がある。

第II部 人材育成と能力発揮を通じた経済社会の構造変化への対応

第1章 我が国の人材育成の現状と課題

第3節 経済社会の変化に対応した人材育成の課題

4) 就業形態の多様化に対応した職業能力開発の課題

(教育訓練面の満足度が低いパートタイム労働者)

近年就業形態の多様化が進む中で、就労期間等が異なる様々なタイプの労働者が就業するようになってきており、こうした労働者に対する職業能力の開発をいかに行き、戦力化していくかが今後の大きな課題となっている。以下ではこうした観点からパートタイム労働者、中途採用者、派遣労働者の能力開発の実態と能力開発の課題について検討する。

まずパートタイム労働者についてみよう。前出「産業訓練実態調査」(1994年)により、パートタイム労働者の能力開発の実施状況を見ると、67.0%の企業が「最初に教育をするだけ」としており、また27.8%の企業は「時折簡単な研修をする」としており、「正社員と変わらない研修をする」とする割合は4.1%にすぎない。また、その内容をみると、安全衛生や防災など業務遂行上必要最小限の知識に重点を置く割合が高い(付属統計表第53表)。

このように、パートタイム労働者について訓練が積極的に行われていない背景には、雇用が比較的短期間であることのほか、その活用の仕方についても、正社員の補助的業務として位置づける企業も多いことなど、企業に能力開発を行うインセンティブが薄いことだけではなく、労働者の側でも能力開発に積極的でない者が多いといった面がある。前出「産業訓練実態調査」により、企業の考えるパートタイム労働者の能力開発上の問題点をみると、「自分の時間を重視するため、所定時間外での教育訓練を嫌がる」、「教育訓練の実があがっても、処遇に反映させにくい」、「教育の成果が出ないうちに、辞めてしまうことが多い」などがあげられている(付属統計表第54表)。

しかし、労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1994年)においてパートタイム労働者の労働条件等への満足度をみると、出勤時刻や休日、労働時間の長さなど時間面については比較的高い満足度がみられるものの、福利厚生や賃金と合わせ職業訓練等については、満足度が低い(第1-(3)-15図)。

今後これらの層の能力を有効に活用していくためにも、パートタイム労働者の就業の実態に応じた能力開発を積極的に行っていくことが重要である。

なお、近年公共職業能力開発施設等においては、パートタイム労働者等を対象とした短期の訓練を実施し、職務に必要な基礎的な技能の習得を援助しているが、こうした訓練機会の活用も望まれる。

(中途採用者の職業能力開発)

今後労働移動の活発化が予想される中で、中途採用者の職業能力開発が重要になると考えられる。労働省「中途採用者就業実態調査」(1991年)によると、中途採用者に導入教育(研修)を実施している事業所は全体の72.1%、実施の仕方としては、「必要に応じて」とする事業所割合が高い。また訓練期間については、新規学卒者と「同じ」とする事業所と「短い」とする事業所割合がほぼ等しく、「長い」とする事業所はほとんどない(付属統計表第55表)。この結果は、我が国企業がこれまで新規学卒者の内部での養成を重視し、中途採用は一定の能力を前提に行われる傾向が強かったことを反映したものとみられるが、今後、新規学卒者が減少していくこともあり、こうした中途採用者の能力開発も新規学卒者同様、積極的に行うことが必要である。

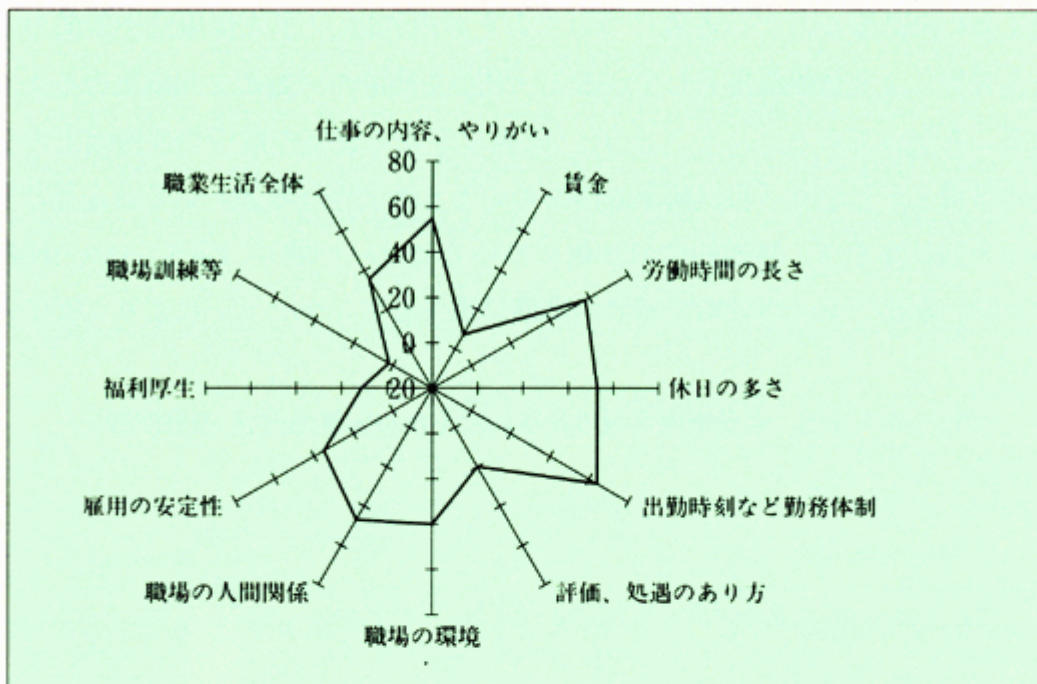
中途採用に関連して、出産、育児等による女子の就業中断と能力開発の関係についてみよう。日本労働研究機構「女子再就職希望者の実態に関するアンケート」(1991年)によると、求職活動をしながらまだ就職が実現していない理由として勤務時間や年齢制限といった理由のほか、「仕事の内容が希望と合わない」、「必要とされる資格・技能がない」といった理由があげられている(付属統計表第56表)。しかし、実際に仕事に就くためにどういう準備をしているかという点について、(株)ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」(労働省委託、1994年)によりみると、現在無就業で就業意欲のある者の約6割が「特に準備はしていない」としている。また仕事に就くための準備をしている者についてもその内容は、「求人情報誌や新聞の求人広告等により情報収集をしている」、「社会や経済の一般的な知識を得るようにこころかけている」ととどまり、「就職に備えて資格の取得や技術向上のための学習」をしたり「再就職準備のためのセミナー等に参加」している者は全体の1割にすぎず、積極的に取り組んでいるとはいえない(第1-(3)-16図)。しかし、前出「女子再就職希望者の実態に関するアンケート」により、女子再就職希望者の再就職援助措置に対する要望をみると、「ワープロなどの技能講習」の割合が最も高くなるなど能力開発に対するニーズは高く、資格・技能取得のための能力開発機会の充実などの施策を積極的に行っていく必要がある(第1-(3)-17図)。

第1-(3)-15図 非正規社員の労働条件等項目の満足度D.I.

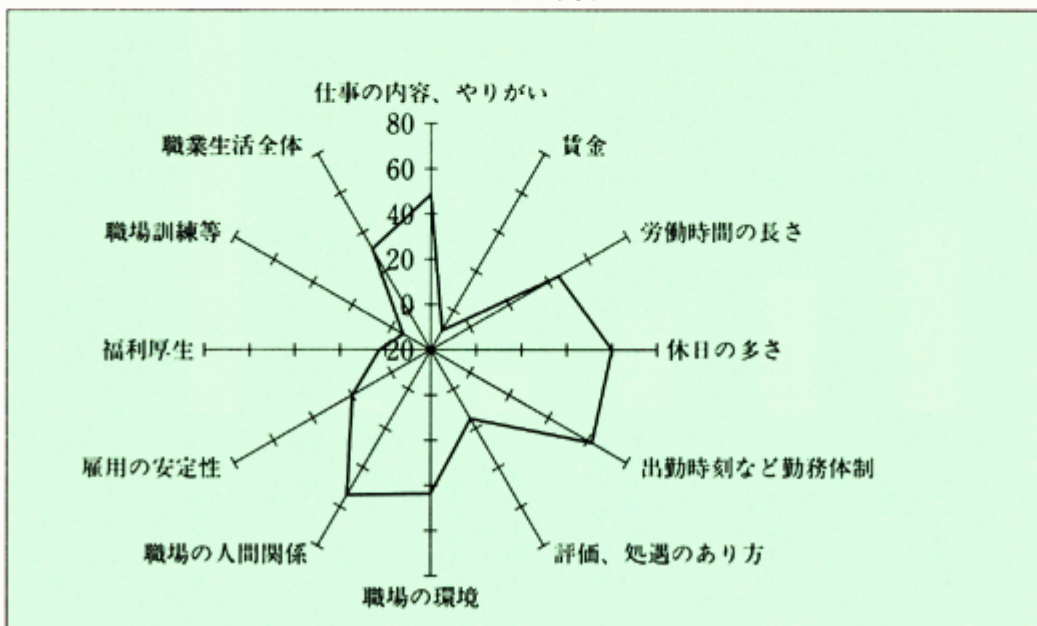
第1-(3)-15図 非正規社員の労働条件等項目の満足度D.I.

(1) パートタイマー

(単位 %ポイント)



(2) 派遣労働者

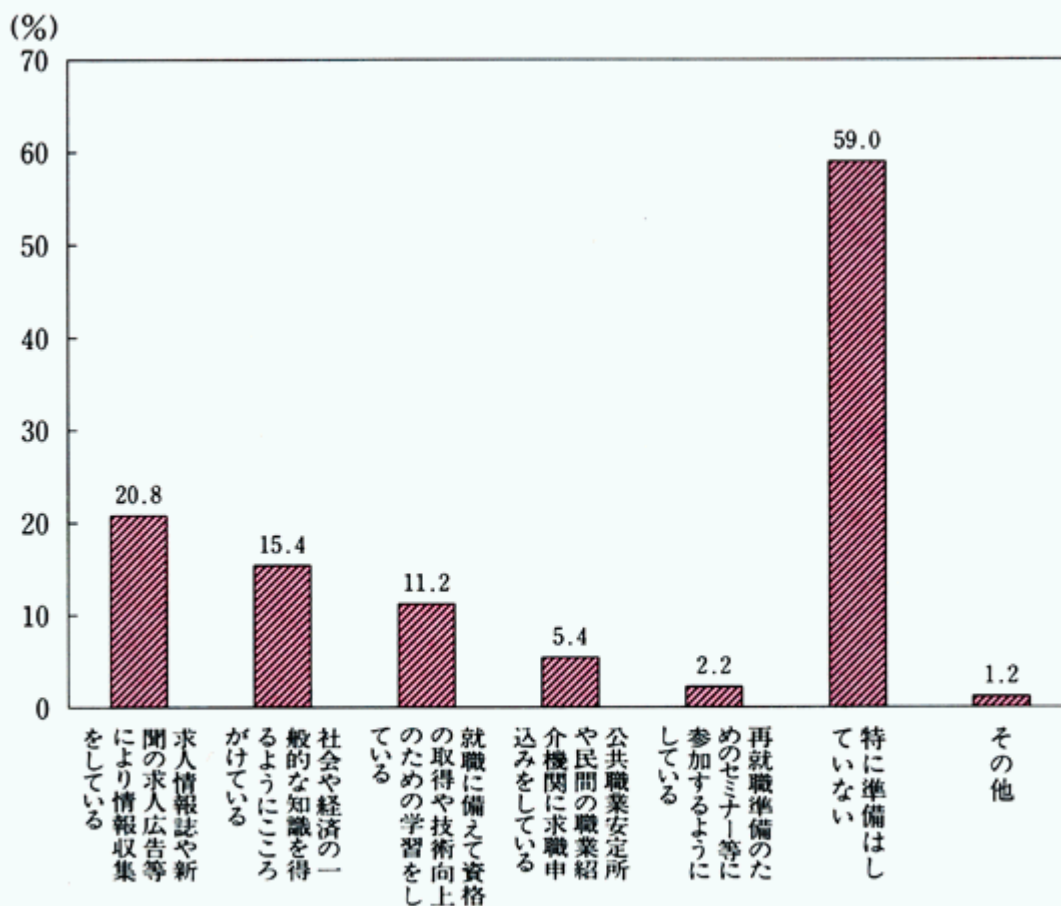


資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1994年)

(注) 満足度D.I.とは、「満足」「ほぼ満足」とする割合から「やや不満」「不満」とする割合を引いた数値である。

第1-(3)-16図 女子無就業者の仕事に就くための準備内容

第1-(3)-16図 女子無就業者の仕事に就くための準備内容(複数回答)



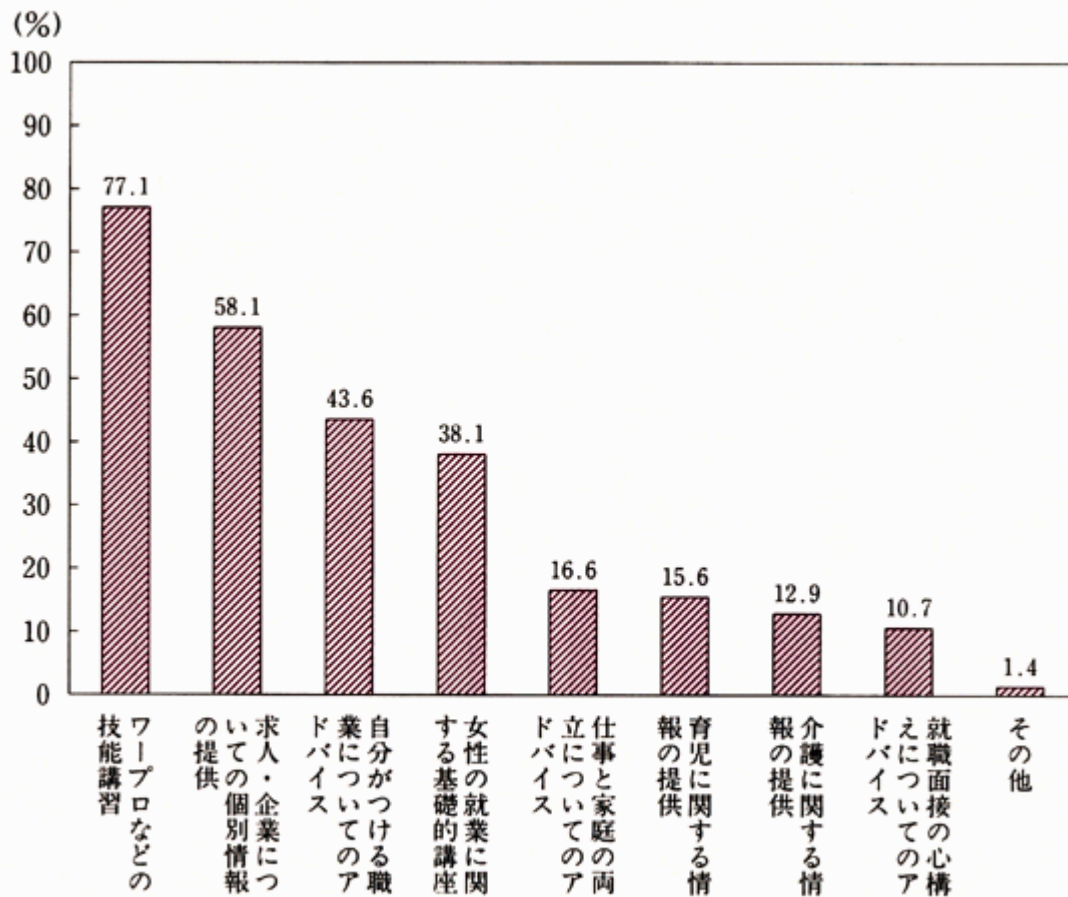
資料出所 ㈱ニッセイ基礎研究所「キャリア志向の女性の再就職支援対策に関する調査」(労働省委託、1994年)

(専門的な能力発揮が求められる派遣労働者)

就業形態の多様化が進展する中で、派遣という就業形態が中長期的に増加してきている。派遣については、その専門的能力の提供を行う事業の性格から、労働者については専門的能力を有していることが前提であるが、急速な情報化の進展、産業構造の転換等の中で、派遣労働者とその専門的能力を維持・向上させていくための能力開発を行っていくことが重要である。「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」では、派遣労働者について、派遣元事業主が、派遣労働者の希望及び能力に応じた教育訓練の機会の確保等により、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならないとしている。

第1-(3)-17図 女子再就職希望者の就業援助措置に対する要望

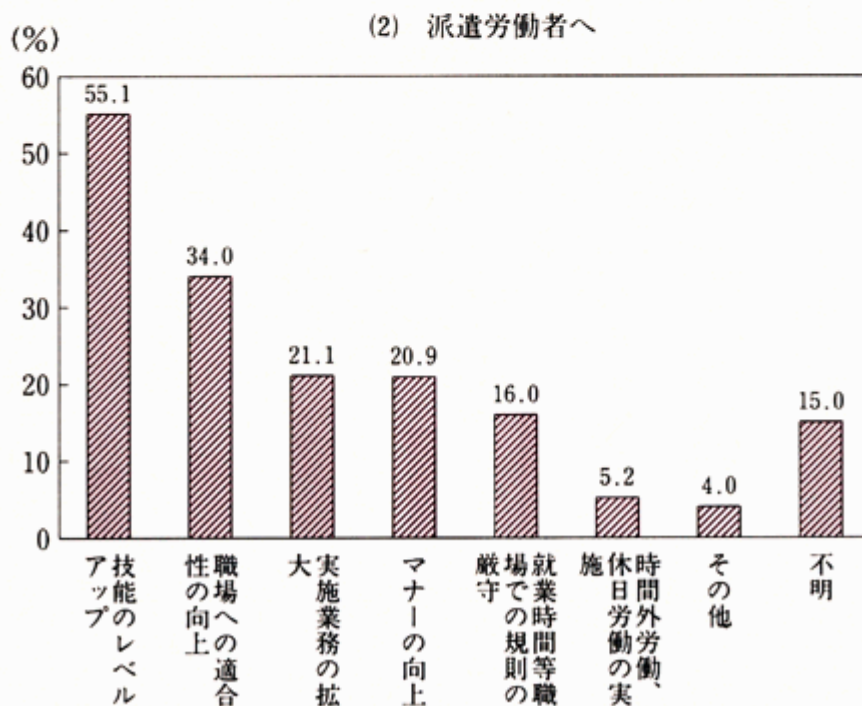
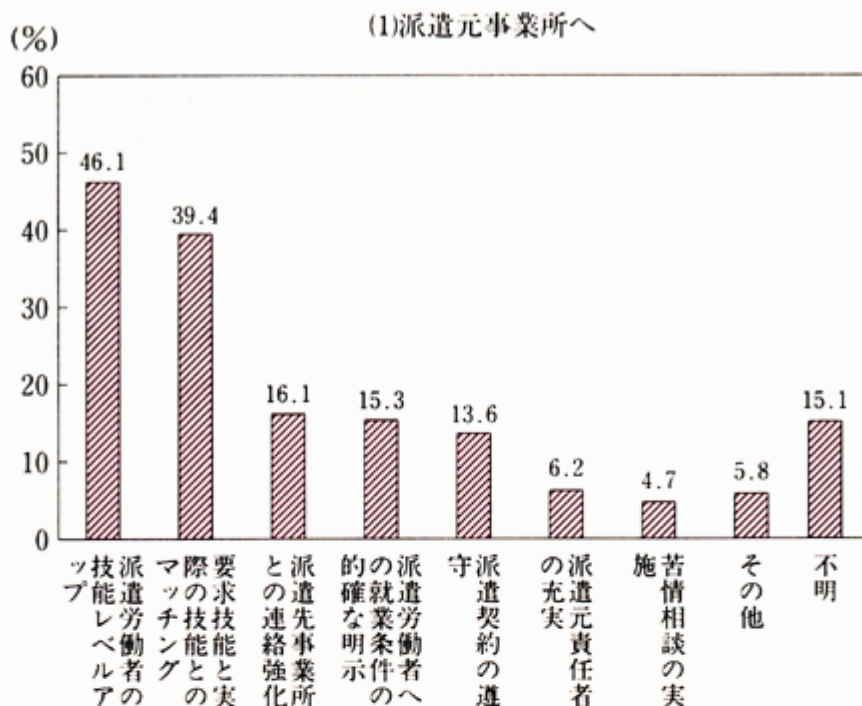
第1-(3)-17図 女子再就職希望者の就業援助措置に対する要望(複数回答)



資料出所 日本労働研究機構「女子再就職希望者の実態に関するアンケート」(1991年)

第1-(3)-18図 派遣先事業所の派遣元事業所,派遣労働者に対しての希望

第1-(3)-18図 派遣先事業所の派遣元事業所、派遣労働者に対しての希望(複数回答)



資料出所 労働省「労働者派遣事業実態調査」(1994年度)

労働省「労働者派遣事業実態調査」(1994年度)により、派遣労働者の教育訓練の受講状況をみると、一般労働者派遣事業の登録型等の労働者は新規採用・登録時、派遣直前に約4割、派遣後に約3割の者が教育訓練を受けている。また訓練方法は、一般では事業所内でのOff-JT、派遣先事業所でのOJTが高く、外部の訓練機関の利用は少ない(付属統計表第57表)。

労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(1987年)及び「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1994年)によると、派遣労働者の能力開発意欲はパートタイマーに比べて高いものの、職業訓練等への満足度は高くない(付属統計表第58表, 前掲第1-(3)-15図)。また、前出「労働者派遣事業実態調査」により派遣先事業所の希望・要望をみると、派遣元事業所に対しては「派遣労働者のスキルレベルアップ」や

「要求技能と実際の技能とのマッチング」,派遣労働者に対しては「技能のレベルアップ」に対する希望が最も高く,派遣労働者に対してより高い職業能力を求めていることが分かる(第1-(3)-18図)。このため,派遣労働者に対しては専門的な能力の開発・向上を行っていく必要がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare