

職業能力評価と労働市場

『日本労働研究雑誌』編集委員会

日本では内部労働市場が発達し、外部労働市場は未発達なため、企業間移動の際に有効な職業能力の横断的な評価基準が明らかではないといわれている。だが、近年企業内では人的資源管理の精緻化が進み、必要な人材の能力評価基準は明確化してきているともいわれている。すると、例えば中途採用では、必要な人材・必要な職業能力を明確化した採用が行われているはずで、そこに横断的な評価が生まれてくる可能性が高まってくると考えられる。一方、企業外の教育訓練プロバイダーを利用した能力開発も増えており、ここからも、職業能力の企業横断的な要素の強まりが予想される。その背景には、産業構造の変化、技術革新など知識基盤社会化の進展が、必要な職業能力を企業特殊なものではなくする諸力があると推察される。

そうしたことから本特集では、こうした横断的な労働市場の成熟度について、おもに職業能力の評価という点に着目してみた。つまりそれがいかなる理由で、どこまで広がっているか、さらに、職能別労働市場の形成や成人技能評価テストの導入が進展していると言われるドイツやOECDなど海外での動向はいかなるものか——。かかる趣旨に鑑み具体的には、高橋論文「内部・外部労働市場における職業能力評価の役割」、千田・朴・平野論文「仕事のモジュール化とスキル評価——IT企業2社の事例研究」、藤波・今野論文「教育訓練プロバイダーの現状と個人の能力開発行動」、久本論文「ドイツにおける職業別労働市場への参入」、深町紹介「OECDにおけるPIAACの開発動向」、松園紹介「エグゼクティブの企業間移動における能力要件と経験」、高崎紹介「強い個人を創るために——電機産業職業アカデミーの取り組み」を掲載する。

高橋論文（「内部・外部労働市場における職業能力評価の役割」）は、特集テーマを考える際の出発点である「職業能力」概念を丁寧に検討している。「職業能力や職務遂行能力という言葉でくくりこまれる従業員の資質、すなわち能力、職務遂行能力、コンピテ

ンシー、知識、スキル（技能）、パーソナリティ、モチベーション、リーダーシップなどの要素」すべてを広い意味で「能力」とみなしてきたわが国の能力観に対して「能力を科学的に研究してきた心理学における能力観」との対比的な検討の中から「警鐘を鳴ら」している。従来の内部労働市場では「人材のもつ資質を正確に評価することには消極的」でもよかったが、「自己のキャリアをデザイン」する必要性の高い状況にあっては、「能力とその他の能力風概念をきちんと区別して理解」する必要のあることを主張している。

続く千田・朴・平野論文（「仕事のモジュール化とスキル評価——IT企業2社の事例研究」）は「仕事のオープン化・モジュール化が進んでいるとされるIT業界では、従業員に求められるスキルやその評価基準も業界標準を志向する方向へと変容しつつあるのではないか」との問題意識から、IT企業2社に対する事例研究を行い、仕事のモジュール化とスキル評価の実態を詳しく検討した。その結果、「スキル評価の標準化は相当程度進展していることが明らかになるとともに、仕事の特質によってはオープン化・モジュール化が困難なものや、各企業においてあえてモジュール化しない部分が存在することが明らかとなった。すなわち、仕事のプロセスやスキル評価の仕組みを自社独自にカスタマイズし、他社との差異化をはかる戦略的取り組みである」。千田・朴・平野論文は仕事のモジュール化が進んだ（＝人材流動化が高い）といわれているIT業界にあっても企業固有のスキルに依存する余地が大きく、それゆえ横断的な市場形成へと単線的には結び付かないことを示唆している。

労働市場の横断性問題を考える際には、個別企業を超えて訓練機会を提供している教育訓練プロバイダーの役割の検討も欠かせない。藤波・今野論文（「教育訓練プロバイダーの現状と個人の能力開発行動」）では、労働市場で提供される教育訓練の重要性が高まりつつあることを踏まえて、教育訓練プロバイダーの現

状と、それが行う教育訓練に対する労働者の活用状況と評価を明らかにしている。(イ)教育訓練プロバイダーによる教育訓練量は企業内の Off-JT 型教育をはるかに上まわる規模であり、その主要な担い手は民間企業と経営者団体、公益法人からなる公的部門である。(ロ)労働者が教育訓練プロバイダーを選択する際には、会社全体の教育訓練の方針や文化、労働時間などの要因が影響を及ぼしている。(ハ)労働者は全体的には公益法人を高く評価しているが、それぞれの教育訓練プロバイダーはそれぞれ高い評価を得ている訓練分野をもつという点で個性的である。

以上の論文は日本を考察の対象としたものだが、海外での動向はどうだろうか。

久本論文（「ドイツにおける職業別労働市場への参入」）では、ドイツにおける職業別労働市場の現状について、主として(イ)訓練生教育（デュアルシステム）と(ロ)大学教育を対象にしつつ、職業教育と労働市場の関連という観点からアプローチしている。まず(イ)については、個人は訓練市場と本当の労働市場という2段階の関門を通るしくみになっているが、それは企業にとっては「じっくりと人材をみる」利点がある一方、個人にとっても「企業を移っても資格に社会的通用性がある」利点のあること、また(ロ)についていえば、高学歴のなかでその社会的な意味は大きくなっているが、大学教育と職業教育とが密接に関係しており、「大学修了者も職業人養成という点では、訓練生教育の場合と類似した傾向」をもっていることが、指摘されている。「ドイツは職業社会である」こと背景にはかかるしくみがあるのであり、横断的労働市場とはどんな労働市場かの理解にとって久本論文は有益である。

深町紹介（「OECDにおけるPIAACの開発動向」）は、技術革新が進展し、ICT（情報通信技術）の浸透してきたOECD諸国におけるPIAAC（国際成人技能調査：Programme for the International Assessment of Adult Competencies）の試みを紹介している。ICTの加速化は、「スキルの陳腐化」→「技術変化に対応できる労働者の慢性的な不足」→「労働市場でのスキル・ミスマッチ」を生む危険性を高める。そうした問題に対処するためにはまず各国の施策の基盤とな

るデータの収集と分析が不可欠となってきたことから、成人を対象とした長期的で大規模な国際調査を計画した。それがPIAACである。第1回調査を2011年に実施することとして、現在OECDでは調査票の設計が進められている。2008年6月現在で、日本の参加の見通しは明らかではないが、専門家会合への協力など専門的見地からの検討が続けられている。PIAACは職業能力の共通評価尺度形成の基盤の一つとなることを予感させる。

松園紹介（「エグゼクティブの企業間移動における能力要件と経験」）と高崎紹介（「強い個人を創るために——電機産業職業アカデミーの取り組み」）は特集テーマについてわが国での事例紹介である。

松園紹介は、日本のエグゼクティブの企業間移動が進む背景や能力や経験との関係を、エグゼクティブエージェントの立場から紹介している。松園紹介によると、「ここ1年間で企業間移動したエグゼクティブの総数は、約1万1000名と推察され、近年増加しつつあるが、欧米や経済先進国の流動率に比べると日本はまだ低い」という。

一方、高崎紹介は、厳しい経営環境の中での電機連合の取り組みを紹介している。「時代が大きく変化する中では、組合員を守るだけでなく、組合員個人を強くする取り組みが不可欠」とされ、「組合員のキャリア形成支援」そのものは、産業別労働組合としては初めての取り組みだが、雇用確保という観点からすれば組合活動の原点」である。従来の「守りの雇用確保」から「攻めの雇用確保」へと運動を転換した事例として高崎紹介は示唆に富む。

わが国では内部労働市場が発達してきたし、今後も職業能力の形成にとってそれは重要な役割を演じていくであろう。だが、企業内外の環境変化は、同時に企業横断的な職業能力の評価尺度を要請している。そしてそのあり方は、土田提言にもあるように、様々な法律問題を生起させる可能性がある。

本特集が、職業能力評価と労働市場の今後のあり方を考える際の参考になれば幸いである。

責任編集 小杉礼子・佐藤厚・藤村博之・室山晴美
（解題執筆：佐藤 厚）