

# 能力開発の今

『日本労働研究雑誌』編集委員会

日本の完全失業率の高止まり状態はすでに恒常化しており、その一因として求職者と求人ニーズとのミスマッチが指摘されて久しい。ミスマッチの具体的内容は様々であるが、その深刻な要因の1つに能力のミスマッチがある。しかし、能力開発には時間も費用もかかるため、その解決は容易ではなく一筋縄にはいかない状況が続いている。

“企業はヒトなり”と言われ、人材が“人財”と書かれることがあるように、労働者の能力は企業の発展を担い、日本経済の行く末を左右し、国家の将来を決定づけると言っても過言ではなく、能力開発の必要性は改めて述べるまでもない。とりわけ、グローバル化や技術革新が著しい今日においては、生涯にわたって能力開発を積極的に行う必要性が高まっている。ところが、その重要性の増大とは裏腹に、現実には能力開発の仕組みが必ずしも有効に機能しているとは限らず、様々な問題が噴出している。従来、職業能力開発の中核的存在であった企業のOJTの実施率は、長期的に低下傾向にあり、OffJTの受講率も低下している。特に、非正規従業員に至っては、能力開発機会の欠如が著しい。また、労働者自身、自己啓発の必要性を理解しながらも、その実施率は低下しており、結局、能力開発が希薄化してしまっている。そして、このような中、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下、能開機構）が廃止され、公共職業訓練の在り方も今変化の時を迎えている。

本特集は、まさにこの日本の能力開発の状況を様々な学問分野から分析し、今後の在り方について検討を行うおうとするものである。職業能力といっても、専門性や教育訓練を担う機関によって、能力開発の仕組みや課題は異なるであろう。そこで、紙幅の許す限り、多様な能力開発の在り方に関する分析を取り上げるよう試みた。また、これまでの研究分析の課題や限界を指摘し、これからの研究領域や分析方法に関する示唆をも含む内容となっている。早速、各論文を紹介する

こととする。

諏訪論文は、「職業生活」という概念について法律の視点から分析を行い、能力開発における自助・共助・公助の分業や協業、また連携に関する法的課題を論じたものである。労働法では、職業生活がその全期間にわたって円滑に進むことを支援し保障しようとしており、眼前の仕事や職務だけを法的規制の対象とはせず、一定の継続性を持った職業生活を総体として捉えている。そして、職業生活をより前面に出した法的対処は未だ発展途上にあると分析している。

また、職場と仕事の急速な変化により、生涯学習を具体化したたゆまぬ能力開発が必要となっている中で、自助・共助・公助の在り方について述べている。「共助」としての企業や組織の適応範囲や程度は限られてきており、「公助」としての国や地方共同団体の担う責任は高まり、専門性や知識労働者を念頭に置くと「自助」の果たす領域も広がっている。そこにおける職業能力開発の法的課題は、これら3つの再編成であり、とりわけ公助の核を形づくり、人々の自助、共助を支える基盤と枠組みを構築することにあると述べている。

黒澤・佛石論文は、離職者訓練について、その実施機関や実施主体、方式の違いによる訓練効果を明らかにしたものである。平成19年度、20年度に実施された離職者訓練の全国データを用いて、能開機構施設で行う訓練と委託による訓練、能開機構が実施する訓練と県が実施する訓練、さらに企業実習を組み込まない訓練と組み込んだ訓練の比較を行っている。能開機構の施設で行う訓練が委託による訓練よりも効果が高く、施設内訓練も、県が実施する訓練より能開機構が実施する訓練が効果が高く、特に事務系の訓練で顕著であった。その要因として、訓練カリキュラムや指導方法、就職支援等に係るノウハウの差が挙げられている。そのため、能開機構は廃止されたが、官から民へ単に訓練を振り換えることには慎重になるべきで、訓

練ノウハウを持続的に発展させていく仕組みを継承していく必要性を指摘している。

中原論文は、職場を学習環境として捉え、その実態や可能性を究明する研究を紹介し、今後の課題を明示しつつ、学際的研究領域としての展望を示している。まず、OJTとOff-JTという概念の一般的理解における諸問題を指摘している。OJTという概念は「上司・部下間の教育指導関係」を意味することが多いが、職場の中の社会的ネットワークを通して実施される能力開発の動態を見逃すことにつながる問題、さらに、OJTとOff-JTの2つの異なる概念がそれぞれの施策となってしまう、相互に連携し効果的な学習機会を生み出すことができないという問題を指摘している。そして、これらの問題を探究する「職場を学習環境とみなす研究」、「職場での実践を学習機会として活用する実践的研究」の2つの研究群について紹介を行っている。今後の最大の課題は、学習研究と経営研究の交差する領域に学際的な新たな研究領域を切り開いていくことであると述べている。

佐々木・山根論文は、これまでほとんど手つかずであった職場訓練とそれによる生産性への効果についての分析方法論を論じたものである。自動車工場内部で従業員にどのような職場訓練の機会を与えているのかについてのデータはなく、特にOJTを把握することは技術的にも困難であったが、その壁を突破しようとしている。2つの自動車会社それぞれの工場の職長と従業員に対し、3年間にわたって3回独自のアンケート調査を実施し、生産性の測定、訓練の測定、職場環境の測定を行い貴重なデータを得ている。そして、これらの分析によって、組織転換と継続的な訓練には相関があり、需要供給ショックが原因による配置換えに対応するために頻繁に職場訓練が行われていること等が明らかになった。データには主観的指標も含まれ、そこには測定バイアスは存在するものの、様々な制約の中でOJTや生産性の向上を測るにあたり最適であることを論じ、今後の研究手法に一石を投じている。

佐藤論文は、中小機械・金属関連産業における人材育成・能力開発の現状と課題について分析したものである。基幹業務を支える技能工の育成には長期の職業キャリアの中でのOJT、さらにそれを補完する形でのOff-JTの実施が不可欠であるが、教育訓練機会の

制約も多く中小企業は問題を抱えている。その問題について、経営方針・生産方式→人材ニーズ→人材育成方針→教育訓練のPDCAサイクルにそって、アンケート調査をもとに分析を行っている。

中小製造業で不足している人材は、製造職場で後輩指導のできる基幹人材であり、その育成には一社で長期にわたる内部育成が効果的であると考えられる企業は多いが、キャリアパスの制約等により、会社が変わっても同じ仕事を続ける複数企業経験が効果的と考えられる企業や労働者も少なくない。また、外部の訓練機関による支援も必要であるが、その際には企業が求める仕事能力を明確化することが求められていた。

遠藤論文は、医師の能力開発と労働市場の特徴について分析を行ったものである。医師不足は長い間日本社会の深刻な問題となってきたが、その専門性ゆえに高度な能力開発が必要で、労働市場も特異なものとなっている。ここでは、医師の「能力開発」の仕組みとして、臨床研修制度や専門医制度を分析し、この能力開発の仕組み自体が医師の地域偏在や診療科偏在に影響を与えていることを明らかにしている。2004年、2010年に行われた臨床研修制度改革は、大学病院離れをもたらし、医局人事の機能を低下させた。そのため、医局による人事ローテーションによって医師を確保していた地域で医師不足が生じることとなった。さらに、大学離れにより、学位取得よりも専門医資格の取得を希望する医師が増えたため、専門医資格の決定によって診療科の需給調整を図ることの有効性が期待されている。しかし、専門医資格は各学会の裁量によって決定されるため、その決定基準や認定率にはばらつきがあり、診療科偏在を是正するには限定的な効果しか持たないと述べている。

以上、能力開発について、多岐にわたる研究分野からの現状分析や課題の指摘、またこれからの研究領域や手法に関する示唆に富む論文を紹介した。人口が減少する日本において、一層貴重となる人材を今後どう育て、能力開発していくべきなのか、再考する一助になれば幸いである。

責任編集 戎野淑子・川口大司・佐野嘉秀・堀有喜衣  
(解題執筆 戎野淑子)