

職業能力評価制度の今後のあり方

[研究メンバー]

主査	泉 輝孝	職業訓練研究センター基礎研究部長
	梅谷俊一郎	東京学芸大学教授
	和田充夫	慶應義塾大学助教授
	堀内秀明	(株) 荏原製作所人事勤労課長
	高橋 疆	(株) 小松製作所教育部教育総括担当課長
	射手矢利勝	(株) 東芝人材開発部技能訓練センター課長
	中村喜三郎	(社) 日本建築大工技能士会専務理事
	渋谷 朗	日産自動車(株) 労務部技能訓練課長

[内容要旨]

近年の急速な技術革新の進展や経済のソフト化・サービス化は、労働者に必要とされる職業能力の質にも影響を与えていると言われる。また、派遣労働者や女子の再就職の増加は従来の技能検定制度をはじめとする職業能力評価制度が前提としていた労働者の就業形態を変化させつつある。

本研究は、このような状況変化の中で、現在どのような職業能力評価制度が真に求められているのかを主として企業等制度のユーザーの立場から問い直し、職業能力評価制度のあり方の方向付けの試みを行ったものである。

1 職業能力評価の目標一人材の活性化

日進月歩の技術革新の波が職場の隅々まで広がり、いまや ME 機器を操作できないと業務が滞ってしまう時代となった。加えて、国際化が急激かつ広範に進められ、また、価値観多様化の時代、情報化の時代と言われており、経済におけるサービスの・ソフト的分野が急速に拡大している。

このような環境変化の中で、企業が存続発展するためのポイントは、経営者といわず、従業員といわず企業の全構成員が活性化し、企業の活力を維持していくことであると言える。

2 職業能力評価制度の現状

(1) 職業能力の意義

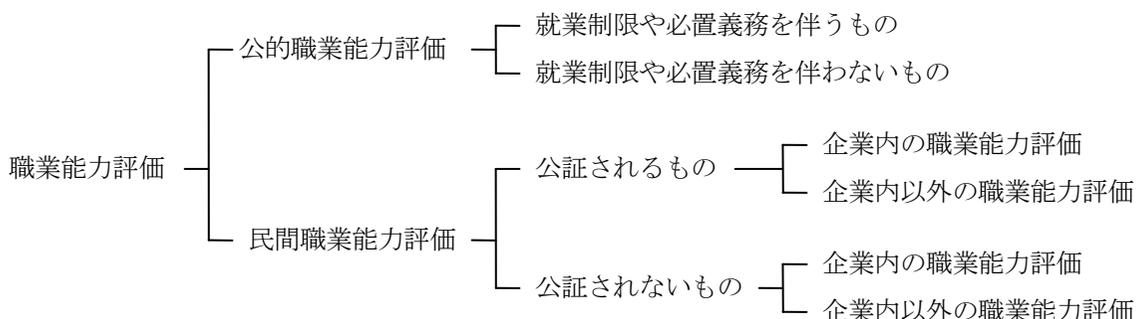
職業能力とは、業務の遂行に必要な能力であると考えられる。職業能力は、技能、知識、モラル、体力、気力、判断力、企画力、創造力、統率力、問題解決能力等々からなってお

り、時代によっても、職種によっても必要とされる職業能力の要素は異なっている。また、職業能力評価を行う場合に対象となる要素によって評価方法が異なり、普遍化しにくいものがある。しかし、客観化、普遍化が難しいモラル、判断力、統率力といった職業能力であっても企業がその構成員の職業能力評価を行う場合には必須なものであり、これらについては一般に、その者の上司が職場における勤務の中で評価している。

(2) 職業能力の評価の目的

職業能力評価の目的は、①公的職業能力評価に見られるように国等が国民の生命、財産というような「公的の利益」の為に就業制限や必置義務を伴う資格を設け、それに関する職業能力を評価するもの、②企業内の職業能力評価に見られるように昇進、昇格等企業内の「人事、労務管理」のために社員の職業能力を評価するもの、③技能検定等の公的職業能力評価にも民間職業能力評価にも見られるように「職業能力や技術等の向上」のために職業能力を評価するものに大別される。

(3) 職業能力評価の体系



3 職業能力評価をめぐる環境変化の方向

企業を取り巻く社会経済環境の変化で、終身雇用型労働者とは雇用形態、雇用関係の異なる労働者が増加している。さらに、産業構造の転換、倒産、企業規模縮小により転職を余儀なくされる中高年齢者も多くなっている。転職者の適職選択と処遇のためにも職業能力評価制度は有効に機能を果たす必要がある。このためには誰でも受けることができるように開かれている必要がある。

4 職業能力評価制度の方向

現在の職業能力評価制度は、終身雇用を前提として位置づけられており、派遣労働、女子、中高年齢者等の再就職、パートタイム労働、出向などの雇用の多様化に十分対応しきれていない。専門職を対象とした新しい職業能力評価制度の確立が必要である。

また女子、中高年齢者等の再就職のためには再就職のためのカウンセリング、適職の開発と共に適切な職業能力の評価を行う必要がある。このため、教育訓練の受講歴や実務経験年数に関係なく誰でも受検できる仕組みを考える必要があるだろう。