

労働者の創造的能力の育成と活用を促進するための具体的方策

[研究メンバー]

主査	長谷川文雄	東北芸術工科大学教授	
	江上節子	産能大学助教授	
	加藤敏幸	連合組織局長	
	田路 正	ジャスコ(株) 労使福祉部長	
	西山昭彦	(株) アーバンクラブ企画部長	
	養老孟司	北里大学教授	
	米長邦雄	棋士	
	渡辺聰子	国際大学助教授	
	研究員	西山邦彦	(株) 電通総研研究三部部長
		馬場章正	(株) 電通総研 プロデューサー
片岡 弘		(株) 電通 企画開発局部長	
西 信男		(株) 電通総研 嘱託	

[報告書目次]

- 第1章 本研究会の課題
- 第2章 「創造的能力」の概念とは
- 第3章 創造的能力と労働観の多様化
- 第4章 創造的能力の育成・活用の基本原則
- 第5章 日本の労働システムと創造的能力
- 第6章 創造的能力の育成・活用のための方策
- 第7章 当研究会からの提言

[内容要旨]

本研究は、新しいものを生み出すという意味での「創造」を成し遂げる能力は、程度の差こそあれ、すべての労働者に潜在的に備わっており、それを発掘することは、労働者、もしくは、人間の基本的な欲求に従うものであるという前提にたっている。そして、そのような能力が各人の仕事において最大限に発揮されるようにするための方策と、これに関連する企業、労働者、行政、社会の課題を明らかにすることを目的としている。

1. 創造的能力の定義

創造的能力を2分類化し、「従来の枠組みや発想を全く超えたことを実現する能力」＝独創型

(originality) : O 型と、「新たな目標として見えているものを効率的に、柔軟な取り組みで実現する能力」= 効率型 (efficiency) : E 型を基準に、創造的能力の問題にアプローチした。

2. 創造的能力の育成と活用の基本原則

(1) O 型能力活用のために

O 型能力はノウハウの伝授やスキルの伝達で直接的に育成できるものでもない。多様性を排除せず、積極的に受け入れる環境を作り、多様な個性が自由に競い合う場を作る。そこに生み出された多様な成果の中から、真に独創的なものを選び取る。こうした環境が O 型能力の活用につながる。

(2) E 型能力育成のために

この能力の育成・活用の仕組みは、高度経済成長を支えるものとして従来のシステムに組み込まれていた。今後、産業構造の変化があったとしても引き続き、職場内でのこうした能力開発が行われることは、日本経済にとって必要であることはいうまでもない。ただ、今の産業構造やワークスタイルの変革の中で、特に情報化、国際化への対応、起業家能力の育成と開発が求められている。

3. 創造的能力の育成と活用の方策

(1) 創造的能力の活用のための共通の前提条件

O 型と E 型は本質的に異なるが、活用策として共通の前提条件としては、(i)評価基準の客観化・多様化、(ii)創造的能力を生むゆとりづくり、(iii)開放・水平・分散型システムの導入がある、と考えられる。

(2) 創造的能力を活用する方策の方向

O 型能力が活用されるためには何より、多様な人材が広い意味での労働市場に参入できること、若いときから個性発揮の機会が与えられること(自由競争)が不可欠といえる。加えて、自由競争に伴う一時的敗者の復活を容易にする雇用環境の整備が求められる。

E 型能力の育成には、労働者個人が組織を離れた場で能力開発を行い、評価を受けることは労働市場における自由競争の場を広げるという点で O 型能力活用の環境づくりともつながる。

(3) 具体的成功事例の検証と学習

O 型にしる E 型にしる日本社会で創造的能力が発揮された具体的なケースを検証し、成功事例の研究ストックと広報の必要性がある。

4. 多様な価値追求に応じられる制度の提言

創造的能力の開発の基盤となる多様性の許容と自己責任に基づく自由競争を導入し、過去の成

果をある程度継承するシステムの基本は、多様な個人の多様な目標に応じた制度を準備すること。そして、それぞれの欲求に答える制度を現行制度と並び立つ選択肢として導入することである。

多様な個性の競い合いの中で創造的能力が発揮され、働きがいのある職場が創出され、長期安定雇用だけを求めない新しい欲求を4つのタイプに分類し、それに対応する制度の検討を求めている。

- (i) 企業内でも安定より挑戦を求める労働者に...選択が許される並立型制度の導入
- (ii) 就社よりも就業を求める労働者に...より自由な職場移動が許される条件整備
- (iii) 起業家を志向する労働者へ...成功時に相応しい報酬を保証する制度
- (iv) 企業内で多重所属を求める労働者へ...多重所属を承認する制度