

# 職業能力と職業資格制度の構造

## 基礎資料



## 職業能力の構造等に係る分析《未定稿》

職業能力の要素やその構造については、様々な目的（能力評価、教育訓練プログラムへの反映・質保証、人事評価等）や観点から、理論的（教育・心理学的、経営学的、これらを含む学際的等の様々な観点から）、実践的な分析・整理が試みられてきたところ。

以下、これまでの国内外の代表的、特徴的な分析の考え方のポイントを分類し掲げるもの。

### I 各論

#### 1 職業能力全体を対象としたもの

○ インプロビリティの判断基準等に関する調査研究報告（平成 12 年度、厚生労働省） \* 職業能力評価基準整備の論理的支柱となっているもの

・ インプロビリティを「労働市場価値を含んだ就業能力、即ち、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる就業能力」、言い換えれば企業を超えた横断的、積極的な市場価値を含んだ職業能力と定義づけ、その向上を、労働市場政策の目標に位置づけ。

・ また、労働者個人の能力の「構造」を、成果との関わりでの顕在性等の視点で、

① 知識・技能（顕在）

② 思考・行動様式（顕在的だが、③との関わり強いもの）

③ 動機、人柄、性格、信念、価値観等（潜在的）

に分類。

・ その上で、インプロビリティの評価対象としての職業能力について、（伝統的な意味での職業能力の捉え方である）知識・技能に限定せず、思考行動様式を含め幅広く捉えることが適当とするもの（逆に、動機、人柄、性格、信念、価値観は、評価の対象とすることは適当、現実的とは言えないとの立場）。

○ これが、労働市場において評価される行動特性等の能力、コンピテンシーそのものであり、このような考え方に立って、インプロビリティの評価基準を、業種・職種の括りごとに、できること単位で構築、整備することが、労働市場政策上有用と提言。

○ 労働市場政策の観点からの職業能力の要素・構造に関する様々な学術的分析の例

◇ 「内部・外部労働市場における職業能力評価の役割」（高橋潔）（平成 20 年）

・ 人事評価の対象を「成績」（業績そのもの）「能力」（職務を遂行する上で必要とされる能力の保有の程度）「情意」（仕事に対する態度）に三分した上で、能力に関する主な概念（捉え方）として、

① 能力：物事をなし得る力やはたらき（測定方法：心理検査、知能検査）

② 職務遂行能力：仕事を行うために発揮される幅広い能力（測定方法：人事評価、人材アセスメント、行動観察評価）

- ③ コンピテンシー：職務遂行能力にかかわる新しい能力概念（測定方法：行動観察評価）
- ④ 知識：知るという行為から得られた情報の蓄積（測定方法：筆記試験、レポート）
- ⑤ スキル（技能）：学習によって向上するさまざまな活動（測定方法：筆記試験、実技試験）
- ⑥ パーソナリティ：状況や時間を越えてある程度一貫し安定した、その人らしい独自の行動の仕方を決定する心理的特性（測定方法：心理検査、人事評価、行動観察評価）
- ⑦ モチベーション：個人の内部に派生し、特定の職務行動の方向、強さ、持続性を規定する活動力（測定方法：人事評価、人材アセスメント、行動観察評価）
- ⑧ リーダーシップ：他者に影響を及ぼす優れたリーダーの資質（測定方法：人材アセスメント、行動観察評価）

等を掲げ（これらを排他的な要素として捉えているものではなく、ある種並列的）、主に合理的な測定方法等との関わりで分類整理。

### ○ 「人材マネジメント論」（高橋俊介）

・人材マネジメント（採用、配置、異動等、外部・内部労働市場での移動全般のマネジメントを指すもの）の観点から、人材要件（本稿の職業能力と概ね同義）について、ライフキャリアにおける習得可能性の観点から、以下の「三層構造」を規定。

- ① ベネフィット：信頼の感情→学校卒業就職時に固定化
- ② 思考・行動特性：発想がリスク的 or 保守的、外向 or 内向、地位志向 or 序列志向等→一般に学校卒業就職後 10 年間程度で固定化
- ③ 特定分野の具体的な能力知識やノウハウ：①②の基盤さえあれば、いつでも努力次第で習得が可能

・こうした人材要件ごとの習得の「臨海期」、人材教育の可能性を念頭に、戦略的な人材マネジメントの展開が必要と提言（採用：①重視、初期キャリア形成：②の観点で人材選抜し、チャレンジ的な経験付与、時々具体的な能力付与は③の観点で随時、等々）

### ○ 「人的資本理論」（ベッカーほか）

・労働者の職業訓練を通じた能力の習得・蓄積と、企業の費用負担・回収行動の関係等に係る分析を通じ、一般に職業能力と捉えられるものとほぼ同等の概念として「人的資本」という概念を設定（企業が投資を行い、短期または長期でそこから利益を回収する、という側面を強調したもの）。その上で、企業特殊性の高さの観点から、人的資本を以下の 2 つの要素に分析。

- ① 特殊熟練：（同一業種・職種について）特定の企業にしか通用しない技能（をはじめとする職業能力）
- ② 一般的熟練：（同一業種・職種について）どの企業にも通用する技能（をはじめとする職業能力）

・こうした職業能力のモデル、訓練費の負担や、賃金カーブの実態等の企業行動について「合理的なもの」という前提で、特殊熟練と一般的熟練の比重についても分析（これに言及している小池和男「仕事の経済学」では、我が国の代表的な製造分野（例えば大手メーカーでの半導体

製造)を念頭に、「まったくの特殊熟練はまずあるまい。(中略)特殊性はその仕事を遂行する熟練のなかでせいぜい10~20%ていどであろう」との見立て)。

### ○ EU「EQF」での職業能力構造の分析

・EUでは、加盟各国に共通する、資格制度の共通枠組みをEQF(欧州資格枠組み)とし整備。その中で、知識(knowledge)、スキル、コンピテンスの3つの能力要素を対象に、定義づけを行った上で、レベル8(一番低いもの)~レベル1(最上位)の各レベルが満たすべき能力水準を主に学位との対応関係で規定し、各国の資格が、いずれの水準に該当するかを分析整理。

・具体には、以下のように定義。

- ① 知識(knowledge)：学習を通じて獲得された情報。職業や学習分野に関連する一連の事実、法則、理論、慣行を指すもの。理論かつ/または事実と説明。
- ② スキル(skills)：作業を成し遂げ問題を解決するために知識を応用したり技能を用いること。認知(論理的、直感的、創造的思考の利用に関わる)または実践(手先の器用さと方法、素材、道具、器具等に関わる)と説明。
- ③ コンピテンス(competence)：労働、研究の場や、専門・個人能力開発において知識、スキルや個人・社会・方法論的能力を利用するための証明済みの能力。責任と自主性の観点から説明。

## 2 特定の業種、職種固有の職業能力に焦点を当てたもの

### ○ ITSS(ITスキル標準)((独)情報処理推進機構)

・体系化、ひいては評価、養成の対象となる(IT分野の)「スキル」を実務能力(単に個別の要素技術を束ねたものではなく、要素技術をいかに選択し、適用して課題解決の実現ができるか)として捉えるもの(\*上記の「コンピテンス」等を包含した概念と解されるもの)。

・また、「プロフェッショナル」を「ビジネスを成功させ、産業界の発展に貢献する人材」「専門スキルを前提にして、顧客の要求に対して適切なスキルを組み合わせる具体的な成果を達成する者」と定義(\*いわば、レベルを内包した概念)。

・こうしたプロフェッショナルの拠り所となる専門領域(ドメイン)を、職種(キャリア)と定義。

・この職種(キャリア)ごと(マーケティング等11職種/その下位概念でマーケティングマネジメント等36専門分野を設定)、レベルごと(レベル1(エントリーレベル)~レベル7(巨大プロジェクトリーダー・当該分野オリエントレベル)、スキル要素とこれに対応した研修マップ等を体系化したものが「ITSS」

## 3 職種共通の能力(キーコンピテンツ等と称されるもの)に特に焦点を当てたもの

### ○ 社会人基礎力(経済産業省)【対象：大学卒レベル】

・企業に対する「学生に身につけてほしい能力」、学生に対する「身につけている・不足している」職種共通の能力要素に関するアンケート調査結果の分析等を踏まえ、社会(企業)で共通の、基礎的に求められる能力として、以下の「3つの能力」「12の要素」を掲げる。

① 前に踏み出す力(アクション)【主体性、働きかけ力、実行力】

② 考え抜く力(シンキング)【課題発見力、計画力、想像力】

③ チームで働く力（チームワーク）【発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力】

○ 若年者就職基礎能力（厚生労働省）【対象：エントリーレベル（高校大卒レベル）】

・企業が新卒学生の採用時に重視する職業のアンケート調査、これを踏まえた能力習得による採用可能性の定量分析等を踏まえ、「事務系・営業系職種の新卒学生（大卒、高卒）の採用に当たり、半数以上の企業が重視し、比較的短期間の訓練によって習得可能な基礎的能力」として、以下の5つの能力を挙げる。

これら能力習得に資するプログラム・試験を「Yesプログラム認定講座・試験」として認定を行い、修了・合格者に厚生労働大臣名で「若年者就職基礎能力修得証明証」を交付していたもの（\*現在は国の制度的関わりなし）。

- ① コミュニケーション能力：思疎通、協調性、自己表現力
- ② 職業人意識：責任感、向上心・探究心、勤労観
- ③ 基礎学力：読み書き、計算・数学的思考、社会人常識
- ④ 資格取得：情報技術関係、経理財務関係、語学関係等
- ⑤ ビジネスマナー

○ 学士力（文部科学省）【対象：大学卒レベル】

・「学士課程において身につけるべき参考指針」として、中央教育審議会大学分科会「学士課程の在り方に関する小委員会」の審議を通じ取りまとめたもの。以下の「4分野」「13項目」を掲げる。

- ① 知識・理解：多文化・異文化に関する知識の理解、人類の文化・社会と自然に関する知識の理解
- ② 汎用的技能：コミュニケーション・スキル、数量的スキル、情報リテラシー、理論的思考力、問題解決力
- ③ 態度・志向性：自己管理能力、チームワーク・リーダーシップ、倫理観、市民としての社会的責任、生涯学習力

○ キー・コンピテンシー（OECD:DeSeCo (Definition & Selection of Competencies) プロジェクト）【対象：中等教育履修者層～成人各年齢層全般】

- ・コンピテンシーを「ある特定の文脈における複雑な要求に対し、認知的・非認知的側面を含む心理—社会的な前提条件の結集を通じてうまく対応する能力」と定義（注：このように、他の学説・モデル等に比して、非認知的能力（態度、動機付け、価値観等）に重きを置いていることに特徴）、これを説明する「ホリスティック（全体）モデル」（要求とこれに対応した内部構造の関係づけ）を構築。
- ・さらにこれを進化させた概念として「キー・コンピテンシー」を位置づけ。この「キー」を「個人の人生での成功」と「うまく機能する社会」の実現に資するものと目的的に意味づけし、この構造・要素を対象世界、他者、自分自身の三つの軸から分析し、以下の3カテゴリ、9能力要素を抽出。

- ① 道具を相互作用的に用いる（能力）【言語・シンボル・テキストを相互作用的に用いる、知識や

情報を相互作用的に用いる、テクノロジーを相互作用的に用いる】

- ② 異質な人々からなる集団で相互に関わり合う（能力）【他者とよい関係を築く、チームを組んで協同し仕事する、対立を調整し解決する】
- ③ 自律的に行動する（能力）【大きな展望の中で行動する、人生計画や個人的プロジェクトを設計し実行する、権利・利害・限界・ニーズを擁護し主張する】

・ こうしたモデルの下で、15歳を対象としたPISA、成人（16～64歳）を対象としたPIAACにより、具体的に「キーコンピテンシー」の測定を試みているところ（同時に、「キーコンピテンシーは（検査等で）直接測定し難い側面有り、「ふるまい」などから推察する必要」な旨言及）。

\* 議論当初、「key competencies（キーコンピテンシー）」ではなく、「new basic skills」といった概念、用語を用いていたが、単なる survival skill ではないこと、知識（狭義の）スキル、態度等の統合概念であることを明確化、ダイナミクスを強調、等の意図で、「key competencies」に定着。

・ なお、PIAACにおける、職務要件（JRA）（\*テスト等による能力の直接測定でも、保有するスキルの自己評価（何ができる）でもなく、仕事上で発揮しているスキルの自己報告（何をしている）からスキルを抽出する独自のアプローチ）では、測定対象等となるスキルの構造を以下のようにモデル化。

- ① 知的スキル：読み書き、計算、科学的知識、問題解決、ITC・コンピューター利用
- ② 人間関係・社会的スキル：影響力、管理スキル、自律性、職場での人間関係、クライアントとの関係
- ③ 身体的スキル：体力、手先の器用さ
- ④ 仕事・職場関連：職業知識、継続学習←\*これらは典型的な能力（要素）とは、性格を異にするもの

## II 考察・まとめ

以上の、これまでの職業能力やその構造、評価の在り方に係る分析・整理の成果等を踏まえるなら、全体として、以下のようなことが導き出されるのでは。

- 職業能力については、様々な着眼点があり得るが、今回の検討の目的や社会的要請に鑑みるなら、◇何らかの方法で測定可能であり、かつ◇生産現場で価値をもたらす、ひいては募集採用、人事評価等の場面で労働者自身の「評価」をもたらす（直接には各〈求人〉企業、観念的には労働市場に「評価」される）労働者の保有する能力、という観点で捉えるべきではないか。
- 職業能力の構造、要素の捉え方について、◇業種・職種特殊性—共通性、◇企業特殊性—共通性、◇潜在性—顕在性、◇成長に伴う開発可能性、◇適合する測定方法（検定・検査、各種アセスメント）、等、いくつかの主要な軸が想定。なお、これらを一時的に取り扱うのは、議論を過度に複雑にするもの。目的に応じ、着眼点設定・これに応じた分類・限定等を行い議論することが適当ではないか（測定手法について議論する際は、これに応じ分類する等）。
- 今般の「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方」の文脈では、ジョブ型労働市

場で特に重視されるものとして、主に「業種・職種特殊性」「企業共通性」「顕在性」「開発可能性」の高い、検定等で測定可能な能力要素に焦点を当て、必要に応じ、業種・職種共通等のこれ以外の能力要素も評価の対象とする、といったアプローチが相応しいのでは。

- その上で、これら様々な軸・着眼点設定による類型化で概ね共通する、知識（概念化された言語のストック及び科学の法則に基づいて整序されたデータの体系のストック）、技能（身についたわざ）、及び（キ）コンピテンシー（知識、技能を活用し、様々な具体の職務場面で成果を挙げるための態度や思考・行動様式）といった基本構造を、政策立案の検討のベースとすることが適当では。

\* 知識・技能の（ ）内は、現行能力開発法コンタールの記述を仮置きしているが、これ自体概念がこなれていないため要精査。

- 上記の業種・職種特殊性の如何という観点からすると、この3分類中、知識と技能は、基本的に業種・職種固有の能力、コンピテンシーは、業種・職種共通の能力と業種・職種固有の能力の両方の側面を持ったもの、と概ね関係整理できるのでは。
- さらに、このコンピテンシーについては、知的能力、対人関係能力、態度・志向性等に大まかに分類可能では。
- 議論の混乱を回避するため、コンピテンシーで業種・職種固有のものを、実践力等と称しては。
- これらの構造・分類に応じ評価を行うための共通的物差し・レベル〈市場価値の高さ〉を、職位、在職年数等の可能な限り客観的要素と結びつけた形で設定すべきではないか。