

ILOの活動内容、仕事の世界に関係するトピックスの解説を行っていきます。

第39回は、就業能力 (employability) です。

◆◇就業能力 (employability) ◇◆

一生一つの会社で働き続けるという生涯雇用の概念が崩れてきた近年、就職や**転職**の際に求められる能力、いわゆる「就業能力 (エンプロイアビリティ)」という言葉を目にすることが多くなってきました。今年の総会で採択された若者の雇用に関する決議でも若者の就業能力を漸進的に高めることを**教育**制度の重要な機能とすべきことが提案されています。しかし、この言葉の意味する内容が漠然としていることから、多義的に利用されるようになってきました。ILOは2004年に、1975年に採択された人的資源開発勧告 (第150号) を改正し、新たに「人的資源の開発 (**教育**、訓練及び生涯学習) に関する勧告 (第195号)」を採択しましたが、この中で生涯学習、コンピテンシー (能力)、資格といった用語と共に、就業能力について次のように定義しています。

★ILOにおける就業能力の定義

「就業能力とは、相応な仕事を確保し、及び維持し、企業内及び職務間において進展させ、並びに変化する科学技術及び労働市場に対応するために**教育**及び訓練の機会の利用を可能にするまでに個人の能力を向上させるような通用性のある能力及び資格に関連する。」ILO第195号勧告ではこのように定義されています。

また、2000年の総会で採択された人材開発と訓練に関する決議では、就業能力について次のように記しています。

「就業能力の定義は広く、質の高い**教育**と訓練並びにその他一連の政策の主な成果である。これには労働者の、仕事を確保し維持する能力、仕事において向上し変化に対処できる能力、希望する場合または解雇された場合に別の仕事を確保できる能力、そしてライフサイクルの様々な段階でより容易に労働市場に参入できる能力を高める技能、知識、コンピテンシーが含まれる。幅広い**教育**訓練を受け、チームワーク、問題解決力、情報通信技術 (ICT) 能力、コミュニケーション能力、語学力などの移転可能で高レベルの基礎的スキル、学習能力、そして自ら及び同僚を職業上の危険や疾病から守るコンピテンシーを備えている場合、個人の就業能力は高まる。これらのスキルの組み合わせは、人々が仕事の世界で起こる変化に適応することを可能にする。就業能力はまた、ディーセント・ワーク (人間らしいまともな仕事) を確保し、維持するのに不可欠な多様なスキルも含む。起業家精神は雇用機会の創設に寄与することができるため、就業能力にも寄与する。しかしながら、就業能力に作用するのは訓練だけではなく、仕事の存在、質の高い仕事の増進、そして持続可能な雇用をもたらすその他一連の手段も必要とする。労働者の就業能力は雇用成長を促進し、人材開発と訓練に対する個人の投資及び集団的な投資が報われる経済環境においてのみ持続可能となる。」

★就業能力の定義の歴史的変遷

ILOの論文集「International Labour Review」2004年第3号には就業能力に関する論文が掲載されています。この中で就業能力の意味の歴史的変遷を記した部分がありますので、以下にその概要を紹介します。

就業能力の概念そのものは新しいものではなく、20世紀初頭の英国で初めて登場したとされます。その後、この概念は米国でさらに発展しましたが、最初は採用可能な身体的能力の備わった労働者の観点から用いられました。つまり、高齢者のように救済対象になり得る人々 (雇用不可の人々) と求職者 (雇用可能な人々) を区別するものでした。この概念は「二分法的就業能力」と呼ばれます。

50年代半ばまでに、就業能力は、心身障害者のような不利な立場にある人々の労働

市場における立場を中心に捉えられるようになりました。そこには戦後の技能労働者の不足に伴い、企業がこういった不利な立場にある人々の採用努力に焦点を当てていたことがあります。当時の概念は、「社会的・医療的就業能力」と呼ばれます。

50、60年代の就業能力は雇用される個人の潜在力の点から理解され、もっぱら個人と正規雇用の間の距離として表現されました。この概念は「労働力政策型就業能力」と呼ばれます。個人の潜在力に関する情報を集め、潜在力を刺激することは社会の完全雇用につながると考えられ、就業能力の促進は純粹にマクロ経済的な目的で用いられました。労働者の就業能力は主として個人の労働市場における経歴を見ることによって決定され、政策関係者は自信を失った人々の労働市場への再参入を支援することを目指し、人々の雇用一般に対する姿勢に影響を与え、自己認識を改善することによってその就業能力の向上を図ろうとしました。この姿勢を基礎として就業能力を測定し、得られた情報を労働市場に定める位置を改善するために用いる慣行が70年代初頭まで一般的でした。

70年代以降、姿勢に対する関心が薄れ、ますます個人の主として職業上の知識と生来の技能、そしてその労働市場における価値が注目されるようになりました。この概念は基礎職業能力に加え、自分自身の可能性に関する知識、労働市場において自分が占める位置に関する知識、そして雇用状況全般に関する知識を含むよう拡大されました。70年代末頃には、先進国の景気後退も一因となり、企業も研究者も職業能力それ自体では労働市場における魅力を持続的に確保するには不十分であることに気づき始めました。そして、多くの異なった労働状況において自らの価値を維持し、不活発な労働市場においても労働者の弱さを減じる、移動可能な技能の重要性が認められるようになりました。移動可能な技能には就職の際だけでなく、仕事を維持し、後に**転職**する際にも重要となる社会的能力や対外的能力が含まれます。70年代の景気後退によって就職や仕事の維持が難しくなったため、個人にとっても就業能力の重要性は増しました。就業能力は一般に、人的資本を基礎とした個人または特定集団の労働市場における将来的成果の観点から捉えられるようになりました。この概念は、「労働市場における成績型就業能力」と呼ばれます。

80年代以降、就業能力は製品、サービス、工程の急速な変化に対処するために企業が労働者に求める変化する特性として捉えられるようになりました。企業は雇用上のニーズの変動に柔軟に対処できるよう、臨時雇用社員やパートタイマーを増やし、正社員と非正社員の二極化が進んだ結果、就業能力に向けた投資は正社員のみ集中されるようになりました。80年代には姿勢、知識、技能を組み合わせた変化する特性としての就業能力の概念が労働者の労働市場における成績の重要な決定要因であると考えられるようになりました。経済活動における柔軟性指向が進むにつれ、就業能力は労働者のキャリアのあらゆる段階に重要な影響を与えるようになってきました。このような労働市場の展開は全ての労働者がキャリアの中断を予想しなくてはならないとの考えを惹起し、こういった状況では就業能力は個人の累積的な能力の市場性と同義に見られるようになりました。これは「イニシアチブ型就業能力」と呼ばれています。

90年代前後に就業能力の概念はさらに拡大され、労働市場の情勢、労働市場や会社の方針に関する知識といった新たな側面が組み込まれました。就業能力は例えば、個人の資質、職業特有の技能、労働市場情勢、そして政府及び使用者の訓練政策といった、個人が労働市場で活動し、現役で留まるための機会に影響する4つの要素から構成されるものと見られるようになりました。就業能力はしたがって、政府、企業、個々の労働者が責任を共有するものとなりました。これは「相互作用型就業能力」と呼ばれています。

しかし90年代には就業能力の実際の意味、その測定方法、人々に与える影響の内容といった点に関し、幅広い意見の相違が発生しました。労働市場における潜在力や職業技能に注目する意見もあれば、組織内における就業能力の応用や労働市場情勢並びに政府及び企業の責任、自らのキャリアを操る能力、さらには企業内の変化に対処する方法に焦点を当てる意見も出されました。就業能力の定義は非常に多様化したもの

の、就業能力は 20 世紀末までにグローバル経済における人材開発に関する議論の主なテーマの一つとなり、欧州雇用戦略の柱の一つともなっています。

労働市場に係わる全ての関係者と機関の動員が求められる相互作用型就業能力の場合、個人と集団の責任と範囲に関する適正なバランスを見いだすことが重要になります。ある学者は、この概念の体系化に向け、中核的な定義、より幅広い定義、全てを包含する定義といったように 3 段階に分けて定義を層化することを提案しています。中核的な定義は労働者の能力のみに係わるもので、所定の労働市場情勢において多様な仕事で成功する個人の潜在力を含んでいます。広義の定義は多様な仕事で成功するための能力に加え、意欲と学習能力を含みます。全てを包含する定義の場合、これに背景要素といわゆる遂行条件が加えられます。

様々な文献を分析すると、就業能力の現代的概念には 3 つの中心的側面があることが明らかになります。つまり、できるだけ先を見越して行動を行う能力を有し、その意欲がある労働者が労働市場において魅力的であり続けることを意味するのです。

そこで、この論文では就業可能性を次のように定義しています。

「就業能力とは、労働者が業務や作業環境の変化を予測し、それに対応することによって、労働市場で魅力的であり続ける労働者の能力と意欲をさし、労働者に得られる人材開発手段はこれを促進する。」

★若者雇用ネットワーク（YEN）

2000 年 9 月に開かれた国連ミレニアム・サミットで、「あらゆる場所の若者に、まともで生産的な仕事を見つける真の機会を与える戦略を開発し、実行する」との決定がなされ、これをもとにアナン国連事務総長は「若者雇用ネットワーク（YEN）」を立ち上げ、若者の雇用問題という世界的な課題に取り組んでいます。ILO は世界銀行、国連と共に YEN の共同事務局を務めています。

YEN に設置された若者の雇用に関する専門家で構成される高レベル・パネルは若者の雇用に関する政策提言を作成しましたが、これは就業能力（employability）、機会平等（equal opportunities）、起業家精神（entrepreneurship）、雇用創出（employment creation）の 4 つの E に焦点を当てています。そして、各国が国内行動計画を立案する際に、この 4 つを最優先事項とするよう提案しています。

ここで就業能力については、若者の教育と職業訓練に対する投資とその影響力の拡大といった形で取り上げられています。

9 月から始まる第 60 回国連総会には、各国の若者雇用に関する行動計画を総括的に分析評価した国連事務総長の報告書が提出されます。この度発表になった未編集版の報告書では、労働市場への参入を成功させる前提条件として初等教育の重要性が指摘され、男女、都市と農村、貧富といった差別なく、初等教育への道を平等に提供することに特に注意が払われていることや多くの国が中退者数の削減に向けた手だてを講じていることなどが報告されています。職業訓練の分野でも多くの国が職業訓練に対する資金拠出額を増やし、職業訓練を自営や起業スキルと結びつけた訓練課程を導入したことが報告されています。また、インターンシップや見習い研修を通じた若者の雇用機会拡大に向けた動きが見られることも記されています。

★産業別就業能力指数

前述の「International Labour Review」掲載論文は、労働者の意欲と能力、技術変化や組織変化といった就業能力が求められる社会状況、就業能力を発揮させる状況に係わる各種のデータを用いて、産業別の就業能力指数を開発し、オランダに実験的に適用しています。オランダの場合、金融業とホテル・レストラン・修理業・対事業所サービスで就業能力が高く、農業・漁業で最も低いとの結果が得られています。個人の属性別では、若者及び女性の場合は金融業における就業能力が一番高く、高齢者の場合はエネルギー部門、低学歴者の場合は建設・不動産における指数が一番高い結果を示しています。

著者らはこの指数が労働市場をより透明化する枠組みを提供し、個々の労働者のみならず、知識基盤型経済において働く人々の就業能力の維持及び向上に向けた適切な人的資源開発政策の設計に責任があると考え、企業、社会的パートナー、政府をも利するであろうとしています。

★ ILO 技能開発局：技能・知識・就業能力国際重点計画

ILO 事務局の中では技能・知識・就業能力国際重点計画（技能開発局）が就業能力の問題を扱っています。ILO は 21 世紀の活動目標を「全ての人のディーセント・ワークの確保」に置き、その実現に向け活動上の 4 つの柱を建てていますが、この 2 番目に「男女が共にまともな雇用と所得を確保できる機会の拡大」を掲げています。技能・知識・就業能力国際重点計画はこのような機会が拡大されるよう、訓練と技能開発に対する投資の拡大に向けて活動しています。

技能・知識・就業能力国際重点計画はまた、その活動の指針を「世界雇用戦略（Global Employment Agenda）」に置いています。世界雇用戦略は、2000 年の国連特別総会で、極端な貧困状態で暮らす人々の数の削減に向け、自由に選択できる生産的な雇用の推進に向けた一貫性があり調整の取れた国際戦略を開発するよう求められたことに応じて ILO が策定したものです。世界雇用戦略には 10 の中核的要素が盛り込まれていますが、この 6 番目の要素に「知識と技能の向上による就業能力」が含まれ、この要素を促進するための活動として訓練財源の拡大に向けた実用的なメカニズムの探求や若者の雇用創出があげられています。

知識、技能、就業能力の開発といった活動は、国際重点計画内の訓練政策・計画グループが中心になって担当しています。国際重点計画は生涯学習の文脈で技能、知識、就業能力を構築するという総合目標を基礎に、加盟国が国内訓練政策の枠組みを改正・強化する際の支援、加盟国政府及び労使が、就業能力・生産性・社会統合のための学習及び訓練に向けたより多くの効果的な投資のための政策を設計する際の支援、加盟国のニーズにあった技能開発及び職業訓練のためのツールと方法論の提供を通じたこれらの政策の実施上の支援といった技術協力を提供しています。また、個人の就業能力は、職業部門を超えて移転できる、対人能力や学習能力、コミュニケーション能力といった就業上のコアスキルと職業能力との組み合わせで決定されるとの考えのもと、コアスキルを含む政策や計画の導入において各国が共有できる良い慣行、方法論、効果を発揮できるメカニズムの把握に向けた調査研究を行っています。