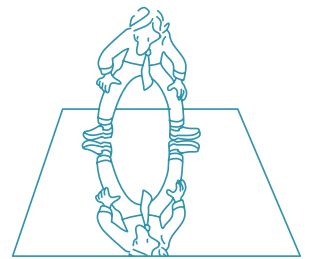


3-6 求める人材像の 明確化



Worksはどう語ってきたか

**知識社会の到来により、働く人に求められる能力が
企業内特殊能力から一般的な能力へと変化。
職業を超えて必要な能力を「基礎力」として提案**



職業能力とはいったいどんな要素から成り立っているのか。Worksは、曖昧なままにされてきたこの問題の「見える化」に取り組んできた。

2000年には、職業能力が注目される理由を4つ挙げている。第1に、長期雇用である日本では、最近まで職業能力とは企業内特殊技能を意味していた。だがネット社会への移行、知識社会の到来によって、職業能力は専門スキルとそれを生かせるコンピテンシーという、一般的な能力に変化してきたこと。第2に、知識社会への移行に伴って、個人が持っているナレッジやスキルに、企業が注目し始めたこと。第3に、企業と個人の関係

が、丸抱え型の長期雇用と比較して、より柔軟性がありモビリティのある関係に変化していること。第4に、日本人の平均寿命がこの100年で急激に延びたことで、自身への教育投資の回収期間が長くなってきた。それゆえに知識・能力を高める行動に対する合理性が高まっていることの4点だ(2000年39号「職業能力のアーキテクチャ」)。

必要とされる能力を 専門力と基礎力に整理

2005年69号「育て！ビジネス・プロフェッショナル」では、顧客や社会が求めている成果を達成するため、プロフェ

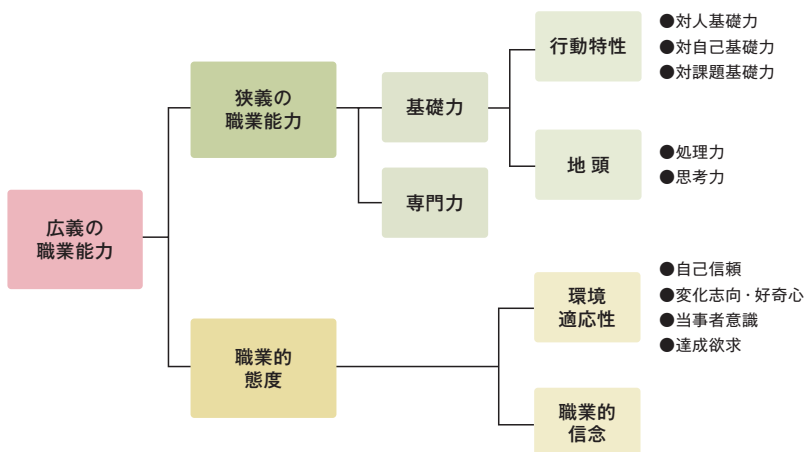
ッショナルに必要な能力を、プロスキルとプロ意識から構成される専門力と、そのベースとなる基礎力の2つに整理している。

この特集でいうビジネス・プロフェッショナルとは、医師や弁護士といった職業プロフェッショナルだけでなく、企業に雇用されているが、自ら選んだ専門領域を持って働いている人、企業経営に携わるビジネスリーダー、インディペンデント・コントラクター(自営業者)なども、その対象者としている。「ビジネス・プロフェッショナルを企業内に増やしていかなければならない」という考え方もあいまって、専門力と基礎力、双方を伸ばしていく必要があるという考え方を、より幅広い働く人々に適用していく方向へと、研究は進んだ。

こうして「基礎力」を、「どんな職種・業種であっても社会で働くうえで不可欠となる能力」と定義。5つの力で構成されることを示した。

先行研究を踏まえたうえで採用時のアセスメントツールを分析し、人事部や現場の管理職、キャリア教育に携わる学校教諭、大学の研究者などに取材。構成要素を明らかにした。基礎力は行動特性(コンピテンシー)と地頭に分かれる。行

■職業能力の構造



出典：Works 2010年102号



私の結論 松村 直樹氏 リアセック 代表取締役CEO

本コラムの関連動画を www.works-i.com/works20/ でご覧いただけます。

ジェネリックスキル育成に活用される「基礎力」を測定するプログラム

OECDは2003年、今後の社会を生きる鍵となる力である「キーコンピテンシー」を提唱しました。教育学、哲学、経済学、人類学などさまざまな分野の専門家が、数年がかりで学際的な討議をし、キーコンピテンシーは①道具（ここでいう道具には言語スキル、数学的スキル、ITスキルなども含まれる）を相互作用的に活用する力、②社会的に異質な集団で交流する力、③自律的に活動する力、という3つの力にまとめられています。キーコンピテンシーの定義内容から考えると、基礎力の処理力・思考力は①と、行動特性は②③とほぼ符合します。国際機関が多くの学者の意見を基にまとめた結論と、基礎力のそれが近いものだったということは、わが意を得たりと感じました。

当社の事業の大きな柱の1つが、「PROG」というシステムです。大卒者として社会で求められる、汎用的な能力・態度・志向をジェネリックスキルと呼びますが、学生のそれを測定、育成するプログラムとして、大学に提供しています。

PROGではジェネリックスキルを「リテラシー」「コンピテンシー」の2側面から測定しますが、これらは概ね「処理力・思考力」と「行動特性」にそれぞれ該当します。特にコンピテンシーは「対

人」「対自己」「対課題」の3領域で基礎力を測定、評価しており、リクルートワークス研究所の分類をそのまま活用しています。

私がリクルートに在籍していたときには、リクルートワークス研究所を中心とする基礎力の研究にも参画していました。基礎力はしっかりとした知見に基づく概念であることはわかっていたから、PROGの開発にも生かしてきました。

これまでにPROGは約18万人が受験しており、多数の大学で学生のジェネリックスキル育成の指標に生かされています。この点をもってしても、基礎力が有用な概念であるにご理解いただけるのではないのでしょうか。

PROGのような、数値化した学生のジェネリックスキルに注目することは、面接に偏重している新卒選考の改善につながると考えています。一方でデータが独り歩きし、採用基準としてPROGのスコアが短絡的に使われるのは間違いだと感じています。企業には、指標を上手に活用して、自社にあった選考手法を開発してほしいと思います。

私の評価

Worksが
言ってきたことは



動特性は対人基礎力、対自己基礎力、対課題基礎力の3つの力で構成され、それらは協働力、自信創出力、課題発見力など9つの力に細分化される。地頭のほうは処理力と思考力で構成され、こちらも言語、論理など4つに分かれる（2005年73号「学校と社会をつなぐ『基礎力』」）。

2010年102号「新卒選考ルネサンス」では、基礎力、専門力を狭義の職業能力と位置づけている。環境適応性と職業的信念からなる職業的態度も視野に入れて、広義の職業能力の構造を提示した。

そのうえで、日本企業の新卒採用では、その人の過去の経験から行動特性ばかりを探る面接という手法から脱皮し、もっ

と広範囲な職業能力に目を向けるべきだという問題提起をしている。

そして今、こうとらえる

次の段階に求められるのは 企業に伝えていくこと

専門力と基礎力、双方を伸ばしていくことが、ビジネスパーソンを育てていくためには必要だと訴えてきた。

「基礎力」は、経済産業省が「社会人基礎力」を2006年から提唱していることによって、教育の分野にはかなり浸透した。企業内ではどうか。基礎力に関しては、「リーダーシップ」という言葉に置き換

えて会話されている。つまり、教育界、産業界の共通言語になっていないため、この橋渡しをどのようにしていくかが大きな課題である。

一方、専門力に見える化は遅れている。今後、企業内でプロフェッショナルを育成していくために、能力を言語化し、評価基準やキャリアステップを明らかにしていくことが求められる。

