



技能・技術+α

ブルーカラーの仕事が変化している。これまでは良い製品を作ることが仕事であり、そのための技能・技術が求められていた。最近はそれに加えて、コストや期日、材料などの管理能力、新商品や工程改善を企画する力、顧客や同僚、部下とのコミュニケーション能力などが重要になっている。先日もある大学の先生から「5年ぶりに工場調査をしたら、ブルーカラーの役割が広がっていてびっくりした。職長クラスには従来なら生産管理のホワイトカラーに要求される人、物、カネの管理能力が必須となっており、教育もそこに重点が置かれている。」という話を聞いた。ブルーカラーにホワイトカラー的な能力を要求する傾向が強まっているのである。

公的職業能力開発も、こうしたニーズに合わせ、技能・技術を磨くことに加え、ホワイトカラー的な能力、すなわち管理能力、企画力、問題解決力、コミュニケーション力なども対象とするよう幅を広げる必要がある。そうしないと企業の人材ニーズとの乖離がどんどん大きくなってしまう。このため雇用・能力開発機構で実施する能開セミナーについても、技能・技術についての先端性や専門性、複合性などと並んで、実践力、指導力、管理能力などがセミナー設定の基準となっている。ただし、このことは技能・技術の向上の重要性を否定しているのではない。技能・技術の確固たる基盤の上に+αが必要になっているということである。

同様にアビリティコースも幅を広げる必要がある。完全失業率が5%を超える厳しい雇用失業情勢のもとでは、技能・技術を身につけただけでは再就職は難しい。自らのキャリアや能力、仕事への姿勢を企業にアピールする必要がある。そのためには、職務経験と能力を整理し（キャリアと能力の棚卸し）、能力開発の目標・計画を立て（受講計画の作

成）、技能・技術を学んだうえで、就職情報の収集、アピールポイントの明確化、職務経歴書や面接のスキル等を身につける（就職支援）という一連の流れがアビリティコースに必要となる。

アビリティガーデンはホワイトカラーの能力開発の研究・検証機関であるが、経理、人事などの専門知識・スキルに加え、管理力、企画力などのいわゆるコンピテンシーがホワイトカラーにとって重要な能力であると考え、研究やコース開発を進めている。また、アビリティコースではキャリアコンサルティングの研究を生かし、キャリアと能力の棚卸し、受講目標の策定や就職支援を取り入れたカリキュラムの開発を進めている。

ホワイトカラーの能力開発とブルーカラー向けでは対象が違うのでアビリティガーデンと他の施設では関連性がないと思われてきたふしがある。しかし、ホワイトカラーの能力開発をホワイトカラー的な能力（=コンピテンシー）の開発と置き換えると、それはブルーカラーの能力開発を技能・技術+αへと幅を広げるうえで大変重要なポイントとなる。また、アビリティコースの目的が就職にある以上キャリアコンサルティングの応用等による就職支援の充実は不可欠である。アビリティガーデンでは、そうした観点から能開施設で役に立つ研究開発・実施検証を進めていくので、指導員のみなさんもぜひアビリティガーデンの事業に興味を持ち、成果を活用していただくようお願いする。

むらき たらう

略歴 昭和51年 京都大学工学部数理工学科卒業
昭和53年 京都大学大学院工学研究科修士
労働省 入省
平成6年 雇用促進事業団 本部 総務部 総務課長
平成8年 労働省 労政局 労政課長
平成13年 アビリティガーデン所長 現在に至る