

別紙 4

報告番 -	※ -	第
----------	--------	---

主 論 文 の 要 旨

論文題目	日本における職業資格活用の実態とその特質に関する研究
------	----------------------------

氏 名	新井 吾朗
-----	-------

論 文 内 容 の 要 旨

本論文の目的は、日本の職業資格制度の活用方法の実態調査を通して、その特質を明らかにすることである。日本の各種の職業資格は、それぞれが公証する能力の範囲は示されるものの、対象となる職業に必要であると関係者の間で合意された能力の全体像が示された上で、それとの関係を示されているわけではない。そのため職業資格を取得することと仕事ができることとの関係が不明で、職業資格を取得したことをもって仕事ができると見なして処遇するような仕組み、すなわち職業資格取得者を社会的に評価するような仕組みは一部を除いて定着しておらず、関係者間に職業資格の活用について次のような認識の違いが生じている。

職業に関する教育訓練機関は、近年、教育訓練と資格取得との関係を資格取得者の社会的な評価と結びつけることに関心を払っているが、産業の側は、能力に基づく人事管理を目指しているものの、必ずしも職業資格を活用することを想定していない。また、職業資格の取得者は、処遇に結びついたというより専門能力や知識が向上したというような、個人の内面的な満足を重視している実態が示されている。関係者により職業資格の活用についての認識が異なる中、その直接の当事者である職業資格の運営者と職業資格の取得者が、社会的な評価を得るために職業資格をどのように活用しようとしているのか。これを明らかにすることで、関係者の職業資格活用に対する期待を一致させ、日本の職業資格を共通の認識で活用する起点になると考える。

本論文では、まず、日本の各種の職業資格をどのように活用しているのかを職業

資格の種類ごとに、文献調査、関係者に対する質問紙調査および聞き取り調査で明らかにする。その後、関係者の間で合意された能力の体系に基いて職業資格を実施しているイギリス、フィンランドの制度の運用状況を例示して日本の職業資格の特徴を際立たせ、その特質を考察する。

職業資格に関する先行研究としては、教育訓練に対する職業資格の位置づけ、職業の環境における職業資格の位置づけ、キャリア形成への活用、職業上の効果、職業資格の成立過程などに関する研究がみられる。こうした先行研究は、職業資格の外から、外形的、統計的に扱うものが多い。職業資格にさまざまな課題があるとしても、各運営団体がどのような姿勢でどのような活用をしようとしてきたか、また、個々の資格取得者がどのように活用しようとしてきたかを明らかにしたうえで、それらを職業資格の総体として検討したものは見あたらない。

第1章では、職業能力開発促進法に基づく技能検定の作成に協力する業界の団体およびそこから派遣される作成委員が考え、把握している技能検定の活用の実態を明らかにした。技能検定は、技能向上、技能公証、技能処遇の連携機能として活用しようとしているが、職種の類型により連携機能を活用する態様が異なっていた。特に技能士を処遇する技能処遇の機能については、次の3方式がみられた。①「技能検定への合格や技能競技会のように高技能を有することを顧客に提示する方法」、②「技能士常駐制度など法規に基づく方法」、③「企業の人事制度により処遇する方法」である。しかし、制度成立時の「その活用は一般に求める」、「技能のみの格づけに限定する」とした国の考えや成立後の実務経験の位置づけの変更などにより、職種間のみならず職種内でもその活用方法に多様性がみられ、技能士の社会的評価を高めようとするのであれば、職種毎に見通しを持った活用の取り組みが必要であることを指摘した。

第2章ではビル設備管理業を事例として、多様な就業制限を伴う職務型の職業資格を取得する実態を次のように整理した。まず、多様な職業資格には基本資格、特定職務資格、責任者資格に分類できるキャリアに応じて取得する意味のあるまとまりが存在した。このまとまりを「複合資格」と呼ぶことにした。次に、個々の就業者のキャリア形成に応じて、これらの職業資格を取得する行動に、①職務－資格対応型、②特定分野－資格対応型、③基本職務型に分類できる類型が存在した。また、職業資格の取得と処遇の連結を期待して、就業者が次のように考えて職業資格を活用することが見いだされた。①職業資格＝仕事ができるではない。②職業資格を取得することでその仕事につくことができ、仕事を覚えられる。③仕事を覚えて成果を出すことで処遇されることを期待する。このように観察されたキャリア形成にともなう就業者による職業資格活用の現状は、就業者が主体的に職業能力を形成する負担をしてもそれが処遇に結びつくとは限らないリスクを就業者に偏在させてい

ることを指摘した。

第3章では、民間で行われている各種の技能検定を設定し運営している技能検定の運営者が、技能検定をどのように活用しようとしているのかを整理した。各種の技能検定を、設定する目的と公証する能力の基準を軸とするグラフ上に各技能検定を位置づけることで、その性格を次の4つに分類できた。①基準：労働者の能力－目的：職業との関係に位置づく技能検定は、職業の環境で評価を確立する取り組みをしている。②基準：労働者の能力－目的：学習目標に位置づく技能検定は、職務を意識しているが、職業の環境で評価される取り組みはしていない。③基準：学習体系－目的：職業との関係に位置づく技能検定は、教育とは親和するが、検定が公証する能力と職業に必要な能力の整合は不明。④基準：学習体系－目的：学習目標に位置づく技能検定は、学習支援の働きが期待される。職業資格に職業の環境での処遇を期待する場合、このような性格の違いを表示する仕組みが必要であり、また、技能検定の運営者にはそれぞれの性格を自覚した運営が必要であることを指摘した。

第4章では、民間で行われている技能検定が就業制度と結びついて活用されている実態を、医療事務関連の技能検定を例に整理した。医療事務関連の技能検定は、医療事務分野職種の発展過程の特徴を背景に、①業務受託・人材派遣機関が職場に求められる能力と技能検定が公証している能力の関係を把握している。②技能検定運営団体、教育訓練機関、業務受託・人材派遣機関が連携する仕組みの中で運用されていることが見いだされた。一般に民間で行われている技能検定は法に基づく就業制限をとまわらないが、就業の仕組みと組み合わせて運用することで、処遇と結びつけた活用になることを指摘した。

第5章では、合意された職業能力の体系に基づくイギリスの職業資格の制度設計と運用を整理した。イギリスの職業資格には、次の3つの特徴が見られる。①資格の設定や実施などの運営は民間の諸機関が主体的に担うにせよ、その設定方法、資格取得の方法などが政府機関により標準化されている。②職務を遂行する能力を評価している。③全国職務基準に示した能力を実質的に修得する手段として、徒弟訓練とその能力を公証する職業資格が機能している。こうした特徴を維持する継続的な改善の取り組みにより、職業資格が公証する能力と職業に必要とされる能力、職業能力の形成の基準および職業資格取得に伴って期待する職業上の評価が一貫し、関係者が活用する背景となっていることを指摘した。

第6章では、職業資格の評価基準として整備されている職業能力の体系を学校教育のカリキュラムとしているフィンランドの職業資格の制度設計と運用を整理した。フィンランドでは、後期中等教育とその後の生涯にわたる職業能力形成の履歴の積み上げを、さまざまな学習機会を網羅する一貫した制度に基づいて運用していて、学校、企業、学習者の間で職業資格を基準とした職業能力形成と処遇が合意さ

れている。具体的には、職業資格基準の体系に基づいて、そこに規定されている職業能力要素の学習をさまざまな学習機会でも積み上げる一貫した制度となっている。この仕組みを背景に、学校であれ職場での学習であれ、職業資格基準を学習の計画、進捗管理、評価の基準として用い、それぞれの特性にあった学習機会を学習者に提供している。企業は、新たに採用する労働者の一定割合を職業資格の取得を目指す徒弟訓練生としており、職業資格、教育訓練、労働市場とが密接に関連して運用されていることを指摘した。

第7章では本論の結論として、日本の職業資格が合意された職業に必要な能力の体系に基づかずに社会的な評価を得るために活用されている次のような態様を示した。

- ①職業資格の活用は、職業資格取得者の能力が提供する製品・サービスの多くを占める場合と一部に限られる場合、また、職業資格設定の目的が職業分野とのつながりをもととする場合と希薄な場合とで異なる傾向があること。
- ②職業資格運営団体や職業資格を利用する企業の活用方法には、1)職業資格取得者の職業能力が高いことを印象づける方法、2)顧客が製品やサービスを選択する条件(法を設定する場合と法ではないが認識しやすくする方法とがある)とする方法、3)企業内あるいは職業紹介市場などの閉じた市場の中で設定される職業能力評価の体系に位置づける方法があること。
- ③職業資格取得者による活用方法としては、労働者自身が推定する職場に求められる能力評価の体系に自身を適合させる足場として利用する方法があること。

こうした日本の職業資格の活用は、イギリス、フィンランドの職業資格の運用が、合意された職業に必要な能力の体系との関係を明確にするように制度を運用・維持しようとしているのとは異なる活用方法であり、それが日本の職業資格の特質である。こうした特質は企業にとっては、日本の雇用慣行下で柔軟な技能形成に対応しやすい強みである。一方、強みが活きる職場と就労機会の減少状況をふまえると、雇用されている労働者や職業に就こうとする部外者にとっては、それぞれの企業内や特定の労働市場でのみ通用する職業能力の体系を推定して職業能力形成を行わなければならない、その不確実性にもともなう負担とリスクを個々の労働者に負わせていることを指摘した。

他方で日本にも、イギリス・フィンランドに見られる、職業に必要な能力の体系を基準とする職業資格を目標として教育訓練を行い、職業資格を取得し、職業能力形成に要する経費を助成する教育訓練の核となる仕組みが萌芽し始めている。その運用は必ずしも職業に必要な能力の体系を基準とすることに貫かれていないように見えるが、こうした運用がどのように変化し、日本の職業資格の特質がどのように変化するのか、今後も観察を継続してゆきたい。

