

佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと 能力開発と人材活用』ミネルヴァ書房、2010年

企業の競争力を維持し、組織の活性化を図るためには、人材に対する継続的な能力開発が必要不可欠である。個々のスキルアップの積み上げが、そのまま企業の力になっていくからである。

その能力開発の現状を探るために現在行われている調査として挙げられるのは、厚生労働省（旧労働省）の「民間教育訓練実態調査」（1998年まで）と「能力開発基本調査」（2000年度以降）である。これらの調査は企業・事業所調査とともに、雇用された労働者個人を対象とした調査も実施しており、実態把握にも役立つものであるが、個々人のキャリアへの影響や能力開発の深まりや広がりといったより詳細な現状を確認するためには十分ではない面もある。そこで能力開発に関してさらに深部に入り込んだ個人調査『働き方と学び方に関する調査』が2005年に経済産業省の委託調査として、みずほ情報総研で実施された。

本書は、この『働き方と学び方に関する調査』をもとに、各研究者がそれぞれの視点から能力開発の現状を紐解く論文集である。

まず、1章は、調査の概要を正社員と非正社員の格差を中心として解説し、さらに2章以降の要約がなされる。2章は働き出した“最初の三年間”に注目し、その間に「この仕事は自分に向いている」という適職感覚があることがその後の職業人生の充実に影響することが見出されている。また、3章においては“必死に働くこと”をキーワードに、相談型の職場での必死に働いた体験が自己能力評価や所得などにプラスの効果を与えることが明らかにされる。さらに、4章では能力開発の就業率や収入への影響が分析され、性別や能力開発時期などによって、その効果は必ずしも一定ではないことが示されている。

5章では女性に焦点をあて、職業生活の最初の三年間の経験とこの時期にロールモデルがいることが就業継続にプラスとなる一方、Off-JTや能力開発に積極的な職場にいることは必ずしもプラスにならないことが指摘される。また、6章は初職が正社員と非正社員の違いに注目し、比較的不利な立場にあるとされる非正社員の中でも、能力開発に積極的な職場にいる場合にはその後のキャリアで正社員への転換の道が開けるなど、就業形態だけでなく職場のあり方がキャリアに与える効果の大きいことが分析されている。

最後の7章では、民間企業の能力開発において、若手社員の相談相手がいたり、将来のキャリアデザインを相談できること、あるいは先輩が後輩を指導する雰囲気があることといった、“相談”できる職場、“教え合える”雰囲気のある職場が能力開発と相互補完的な関係にあることが明らかにされている。

各章とも調査データから計量分析によって様々な推定を試みており、統計になれていない人には数値の判断は難しいかもしれないが、そこから見出された結果には重要な指摘が多い。今後の能力開発をより効果的にするため、それぞれの職場にあった施策を検討するために役に立つ一冊である。（加藤健志）