

第1章 総論

第1章 総論

第1節 はじめに

いわゆる「失われた10年」に象徴される、90年代末におけるわが国の長期経済不況は、国民へ、企業経営に、政策一般をはじめ、経済政策、財政、に多大な影響を与えた。「失われた10年」のかかる影響は、そのほとんどがマイナス面というほかないが、この10年を「貴重な10年」との評価もあることを見逃してはならない。

「日本を含む先進諸国は、地球のキャパシティに照らして「過剰富裕化」のレベルにあり、途上国の今後の成長を考慮すれば、ゼロ成長ないしマイナス成長を意識的に追及しなければならない」との主張（柴垣和夫：財務省印刷局発行『時の法令』）に端を発するもので、係る主張を基調に我が国90年代を見れば、それは、意図的にゼロ成長を追及したものではなかったにしても、結果的には1%成長でも社会的安定を維持できることを実証した、貴重な経験であったといえることができる。90年から2000年にいたる10年間でどちらであったかを一朝一夕に結論付けることは困難であるが、「貴重な10年」だったとの主張も十分に傾聴に値するものといえる。

今日我が国産業界（企業）が抱える問題の一つに低い経営効率（様々な指標がある。例えば株主資本利益率（ROE）でいえば、わが国上場企業平均は約2%であるのに対し、アメリカの上場企業の平均は約20%である）が挙げられる。

この日本企業がかかえる経営効率の問題は、従来、政府も含め日本企業全体が容認する社会構造（いわゆる「護送船団方式」に象徴される社会構造を想定）が作り出してきたといえる。だが、ここにきて不況が長期化し雇用不安が広がり、経済の活性化が緊急の政治課題となった。そして、企業・経済環境はITの進展に伴う対応も早急に必要となった（櫻井博行：「商法の平成における改正とその論点」職業能力開発研究第21巻 p137）。我が国における90年代をどちらに評価するかの問題はさておき、経営の効率化は今日、日本企業が抱える課題の一つであることは否めない。

かかる問題に対して欧米企業は、知識経済（経済の活性が情報ないしは知識を経営資源として活用することによって得られる経済社会）への対応が順調に進み、結果としてこれが上記経営効率の差に反映している。

ここで、知識経済の「知識」は「ナレッジ」そのものであり、マネジメントは要素・資源の活用法を最適化し企業を維持・発展させることであるのだから、わが国企業（産業界）のナレッジマネジメントへの着眼は必然的だったとさえ言える。

ところで、かかるナレッジマネジメント、これまでその導入対象を能力開発とした報告事例は見当たらず、それゆえこれの能力開発における試行ないし導入はそれ自体が一定の意義を有する事は当然であるから、本研究の実施の必要性についての詳細な検討はなされていない。

第2節 研究における職業能力開発担当者

本テーマ「職業能力開発担当者のナレッジマネジメントに関する研究」において職業能力開発担当者をどう理解するかがまずもって問題となる。

この問題につき、委員会における討議は大よそ以下のものであった。「能力開発担当者」につき、関係者の共通的理解は能力開発担当者とは直接に訓練を担当する「指導員」を指すであろう。

しかし、本委員（研究）会においては、「職業能力開発担当者」を「指導員」に限定（狭義に解釈）せず、「能力開発業務にかかわりを持つ者」とし（広義に解釈）、かかる主体に対応した客体（ナレッジ）の模索を行った。

また、主体を指導員に限定し教材開発におけるナレッジマネジメントについては、作業部会関係者にて取り組むこととした。

第3節 本研究におけるナレッジ

本研究の客体であるナレッジマネジメントの「ナレッジ」は、上記「職業能力開発担当者」を広義に解したことに対応してこれらの者に共通するナレッジということになる。したがって、ここでいうナレッジは、職業能力開発業務を遂行する上で有益とされるナレッジ全てが対象となる。ただし、時間、人力等より一定項目に絞りが必要であることは当然であり、それが次の検討課題となる。

第4節 ナレッジの絞込み

ナレッジの絞込み、より具体的にはナレッジ項目の内容、範囲・領域、水準をどのように定め、かつそれをどう区分・整理するかであり、これの提示をもって概ね大きな論点についての指摘はされたと考える。

ナレッジの「区分・整理」は「範囲・領域」と重複する。委員会では、区分・整理について議論を重ねた結果、雇用・能力開発機構の業務区分を参考にした「①雇用管理改善、②能力開発／キャリア形成支援、③創業／新分野」に拠る、等を挙げ検討し、結果として広義の能力開発担当者が多く、能力開発が主要業務とされていること等より「①雇用管理改善、②能力開発／キャリア形成支援、③創業／新分野」による区分・整理をした。特に②能力開発に関しては教材開発のナレッジマネジメント（指導員業務の中で中核となる業務である為）について、作業部会で深く検討することとした。

ただし、本報告書で取り上げた個別ナレッジの区分・整理について厳格な吟味は加えておらず、見方によっては妥当性に疑義を含むものがあることなしとしない。これについて

は能力開発におけるナレッジマネジメントの導入の進展に併せて議論を重ね見直しによって是正を図ることが合理的と思料される。よってここではお気づかれた点については積極的に議論に参加頂くよう呼びかけをしておきたい。

第5節 本研究の目的

上記より、本研究の目的は、広義の「能力開発担当者」が能力開発業務（広義）を遂行するにあたり有益と考えられるナレッジを挙げ、これの概要、必要性、習得についてコメントを加えること、およびこれを奇貨としてナレッジマネジメントの能力開発での試行・導入の模索である。

