

多様な働き方とワーク・アビリティの評価

雇用問題コメンテーター 長嶋 俊三

◆70歳まで働くための選択の前に

政府は、70歳まで働けるようにする定年延長や継続雇用、フリーランスなど7つの選択肢を設けるよう企業に義務づける法改正を閣議決定した。高齢期の多様な働き方については企業でさまざま追究、実施されてきているが、その際の問題は、自分に与えられる仕事にどの程度の対応能力があるか、その尺度、診断が難しいということである。

自動車メーカーで働くAさんも、年齢に関係なく働きたいと考えていたが、常に新しい技術を求められるなかで、新しい職場の技能レベルに追いついていけるかという心配があった。さいわいAさんは子会社のラインリーダーの職についていたが、それを後押ししたのは、人事施策として社員ひとりひとりの技能レベル、健康度などについての「ワーク・アビリティ」という能力評価の基準があり、これは関連会社を含めて適用されるため、人材のミスマッチが最小限にとどめられていたからである。

◆ワーク・アビリティとは・・・

「ワーク・アビリティ」を評価する手法は、北欧フィンランドで開発された。ワーク・アビリティ指標<WA I>は、労働者の生涯にわたる生産性と社会参加を促す積極的な政策立案の強力な基盤となっている。産業医科大学人間工学研究室の神代雅晴前教授は、「加齢とは、ばらつきとの顕在化だ」という。戦後すぐの世界で最も若い労働力を誇っていた時代の大量生産方式には、ばらつ

きのない若年層中心の労働力で世界に冠たる経済成長を達成した。しかし、大量生産の時代は終わり、多品種少量生産の時代に移った。しかも超高齢化のなかで、ばらつき労働集団で生産活動を行わなければならなくなった。言い換えれば、年齢に関係なく、社員ひとりひとりのワーク・アビリティを適正に診断、評価することが求められる時代になってきたといえる。ワーク・アビリティは、「健康」と「労働意欲」と「技能」の三つで構成される。「健康」とは、精神的、身体的キャパシティおよび労働、日常生活など社会生活を営むための役割を認識し、かつ遂行する機能。「労働意欲」は、職務に対する心構え。「技能」については知識・経験・技術の組み合わせ。ホワイトカラーでは、専門能力、環境変化適応力、マネジメント力の組み合わせである。

◆高齢期のプロダクト・エイジングを支援する

神代前教授によれば、フィンランドで開発されたWA Iは現状の労働能力をかなりの精度で評価できるが、加えて企業が社員に要求している職業能力と社員の現能力との適合度を診断する方法を補完する必要もあり、その診断チェックリストも開発しているという。最近では企業と大学などの専門機関が連携してこの種のツールを開発する例が多くなってきているが、働く能力の評価は、高齢期のプロダクティブ・エイジングの可能性が高まることは確かだ。

筆者紹介

長嶋俊三 (ながしま・しゅんぞう)

1947年生まれ。明治大学卒。新聞記者、TVディレクターを経て、79年より(財)高齢者雇用開発協会発行の月刊誌『エルダー』の編集を創刊から担当。2011年6月、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構を退職。著書に『60歳からの仕事』(清家篤慶應義塾大学教授と共著、講談社刊)、『エージレス就業社会』(共著、日本能率協会マネジメントセンター刊) などがある。



\*右の絵と左の絵には相違点があるか所あります。見つけられますか？ (答えは11頁にあります)

7つの  
間違い探し

【作者紹介】

神谷一郎 (かみや・いちろう) イラストレーター、デジタルイメージ会員、日本出版美術家連盟会員など。専修大法学部卒業後、漫画プロダクションを経て漫画家に。現在はフリーランスのイラストレーターとして、雑誌・広告・WEB等で活躍中。第35回集英社YJ新人賞、第51回講談社漫画賞などを受賞。第4回デジタルアートコンテスト佳作。著作に「マニアックサイバー」(グラフィック社刊)。