

論文要旨

近年、診断システムは学力の評価や実績のチェックなどの手段の一つとして活用されている。また、企業では成果主義評価制度が導入され、仕事の成果に結びつく行動ができる力を客観的に評価し育成する必要性がますます大きくなっていくと思われる。そこで、仕事の成果に結びつく行動ができる力を「できる力」と名づけた。尚、類似概念として「コンピテンシー」「パフォーマンス」「スキル」などがあるが、それらの定義が論者により異なるので、混乱を避け、論点を明らかにするため「できる力」と名づけている。

知識と技術があっても、実際に企業の現場で仕事が「できる」とは限らない。したがって、「できる力」を診断するには、「知識」「技術」を測定するだけではなく、「適切な行動を選択する」力を測定するための工夫が必要になる。なぜ同じ人間として、できるとできない区別があるのを理論的に裏付ける。この理論は行動分析学の ABC 分析理論である。先行条件と行動結果の関係を行動随伴性という。この診断システムの中には、場面設定は先行条件とし、結果はほぼ 2 つで、1 つはお客様のプライバシーが保護された、もう 1 つはお客様のプライバシーが漏洩されたと想定する。行動はその人の行動選択を方向づけている「こうすればこうなるだろう」という、その人なりの因果理論である。現在、こういう能力がコンピテンシーという定義されている、いわゆる職業能力は、現在従事している業務に必要な能力のみならず先見力、情報力、判断力、決断力、行動力、そして人をも動かす人間的魅力といった、定規では計りきれない多種多様な資質である。現在の職業能力をもつ自分の行動理論から、実際の仕事で表現できるかどうか、大切なポイントである。インターンシップ先で取り組んだ仕事の内容を生かして、「できる力」診断メカニズムを模索し、「プライバシー・マネジメント『できる力』診断システム」を試作した。それを診断するシステムの開発を目指し、第一歩として「プライバシー・マネジメント『できる力』診断システム」を試作した。この診断システムを日常実務している実務家にチェックしてもらって、診断システム作りの改善すべきところを見つけ、さらに「いい塾先生になる『できる力』診断システム」を試作した。

さらに、この 2 つの診断システムを公開し、関係者を受診させ、アンケートなどによってこの診断メカニズムを総合評価する。総合評価の結果に基づいて、「できる力」診断メカニズムのノウハウを整理し、各業種の診断システム作りで汎用的に利用できる形式を整えていきたい。