

能力とは

「能力がないと仕事で差がつくよ」、「能力は現場で鍛えればいくらでも身につく、それよりも人物さ」、「能力4割で、あとはほかの力で仕事は決まる」、「能力があるというので仕事をやらせてみたら、まったくできない」という話を聞きます。世の中には「能力主義人事」とか「能力別学級」、「能力検定」などの言葉があるにもかかわらず、能力が期待されないのはなぜでしょうか。人材育成や能力開発で扱われる「能力」とは何なのでしょう。

学校の成績は優秀だったのにさほど出世していない人もいますし、学生時代には予想できない力を発揮して活躍している人もいます。よく考えれば当然です。学校や大学で扱う能力はもともと、社会で生きていく力、仕事で必要な力とは異なるのです。たとえば大学で学ぶ学問は、物事を体系的に説明し、整理した内容です。しかし、社会は学問で仕事をしていません。

さらに能力の範囲を広げようと、「運」も能力に関係します。運を招くような仕事のやり方、考え方が運を呼ぶのです。このように考えてくると、「能力」をとらえるのはなかなか手強いですね。

能力をとらえる

私たちが一般的に呼んでいる

「能力」は、とても多様なものを指しています。人の能力すべてについて語れないのは、人の能力すべてを測定し評価することができないからです。能力は見えないが、能力を使っている姿と結果は見えます。入学試験会場の受験生や職人によるものづくりの実演がそうです。これは能力を明らかにするうえで手がかりとなります。何を見て、何を考え、どのように処理しているか、そのときの基準は何か……と問うことで、どんな能力かが明瞭になります。

さらに、能力の範囲を限定することで、より把握しやすくなります。能力は、知識、技能、態度の3つで構成されるといってしまえば軽快です。

能力を、次のようにとらえることにしましょう。能力の「能」はよくできることを表すので、能力は「よくできる力」のことです。仕事を成し遂げる力（仕事力）を評価するには、「どんな場面で、何を、どの程度行うか」を明確にして、能力評価を可能にします。さらに、仕事力を構成する能力項目をすべてリストアップし評価して、仕事力の「見える化」を図るのです。

仕事は人が生み出したもので、かつ有限ですから、仕事力は評価できます。リストアップできないと、それは漠然としたものとなり、判明しません。

能力はつくられる

ところで、能力はつくられるのです。人間が生まれながらに保有している能力はわずかなものです。乳幼児をみれば、そのことがよくわかります。ほかの生物と違って、人間は未熟なまま生を受け、長い期間を子どもとして過ごします。人は時間をかけて、人に「なる」のです。

人は能力を発揮して生き、能力は生きることによって開発されます。また、教育によって意図的に能力を開発し、生き方を変えることもあります。能力は人の生活と切り離せないものです。

能力開発でいう能力とは、「生きる」を支える力であって、仕分けの道具ではありません。ある能力は誰もがもっているもので、ある能力は誰でもはもっていないものです。また、能力はもともと備わっているものと、あとから加わっていくものがあります。したがって、固定した能力というものはないといってよいでしょう。能力は変化するものです。いま見ているのは、瞬間としての能力です。これを固定的に扱ったり、生得的なものに限定してしまうと、正しくとらえることはできません。

このように、私たちがもっている能力は複雑ですが、能力の範囲と深さを操作することで、能力の明確化に近づくことは可能なのです。