

書評

BOOK REVIEWS

小杉礼子／堀有喜衣 編

『キャリア教育と就業支援』 ——フリーター・ニート対策の国際比較

樋口 明彦

近年、わが国ではフリーターやニートの存在がメディアを通じてにわかに喧伝され、若年者雇用問題が焦眉の急となっている。さらに、正社員においても人員削減に起因する過重ノルマや長時間労働などの問題が噴出し始めている。かねてより若年者雇用が社会問題化していた欧米に比べ、新規学卒採用という慣行によって学校から職場への円滑な移行が長年維持されていた日本では、事態の急転がいつそう大きな波紋を巻き起こしたといえよう。

このような状況をふまえ、本書は、イギリス、アメリカ、ドイツ、スウェーデン各国のキャリア教育と就業支援の比較検討を通じて、わが国における若者政策の現状と課題を浮かび上がらせることを目的としている。各章がフリーターやニートを積極的に調査してきた労働政策研究・研修機構の報告書を基にしていることを想起すれば、本書を現状分析の延長線上に位置する政策提言の一環と理解することができる。

各章を論評するのに先立ち、若年者雇用問題の枠組みをめぐって2つの点を確認しておきたい。第一に、若年者雇用問題とひとりで言っても、そのニーズは多岐にわたっている。つまり、すべてを雇用の領域に還元することはできず、教育・雇用・福祉という複数の領域を視野に収める必要があるのだ。具体的には、①教育領域として労働に関する基礎学習・キャリア相談・職場体験・仕事に適應したカリキュラムへの改編・職業資格準備、②雇用領域としてジョブカフェなどによる求職活動支援の充実・職業教育訓練を通じたエンプロイアビリティの向上、③福祉領域として低所得や不十分な住宅への保障・家族問題への対応・健康問題や

障害への支援などを挙げることができる。

第二に、上述の多様なニーズは、各国の社会的・文化的背景に影響される部分も少なくない。G・エスピノーアンデルセンは、その国で保障される社会権の性格、社会的階層化の程度、国家・市場・家族の相互関



●勁草書房
2006年2月刊
A5判・214頁・2415円
(税込)

●こすぎ・れいこ 労働政策研究・研修機構
●ほり・ゆきえ 労働政策研究・研修機構
●研究員

係という基準に照らし合わせて、自由主義的、コーポラティズム的、社会民主主義的という3つの福祉国家レジームを提示した(岡沢憲美・宮本太郎監訳『福祉資本主義の三つの世界』, 2001年, ミネルヴァ書房)。この比較福祉国家論から導き出すことのできる教訓は、若年者を対象とする一連の政策体系を考察する際にも、教育制度、労働市場の特性、福祉制度、文化的伝統の組み合わせの違いに配慮する必要があるということであろう。本書内で明示されていないものの、イギリス、アメリカ、ドイツ、スウェーデンは、この福祉国家レジームの諸類型に対応したものとなっている。

以上の論点を鑑みつつ、本書評では、①教育政策、②職業訓練政策、③労働市場から排除されやすい、あるいはすでに排除された若者への最低限の保障制度という3つの視角から、各章の整理を行うことにしたい。

序章において、小杉礼子氏は、わが国の若年者雇用問題の核心を学校から職場への移行不全として捉え、進学や就職など進路が未決定のまま学校を卒業せざるをえない若者の増加を指摘している。「移行できない」を「ニーズに対する十分な支援が行われていない」と読み替えれば、社会の空隙にいる若者への支援という本書の基本枠組みを確認することができる。

第1章では、ブレア政権を中心としたイギリス若者

支援の動向が語られる。筆者の梶間みどり・堀有喜両氏によれば、教育政策として、中等教育の科目再編、「働く」ことを総合的に学習する Work related Learning の整備、円滑な移行を目指すキャリア教育の充実が図られる一方、若年失業者（18～24歳、6カ月以上失業）には、求職者手当受給の要件として「若年者向けニューディール政策」という集中的な職業訓練プログラムが提供されている。つまり、ここでは教育と雇用の緊密な連携が目指されているのだ。とはいえ、制度にうまく適応できず、取りこぼされてしまう若年無業者層 NEET も存在すると、両氏は指摘する。そのため、普遍主義的ユースサービスの提供という観点から、13～19歳のすべての若者に対する支援を目的として、情報提供や個別ガイダンスを行うコネクションズ Connexions という横断的制度が導入されることになった。本章からは、若者のニーズを睨みながら柔軟に既存制度を改編していくイギリスの制度設計が明らかとなっている。

第2章では、在学時から比較的自由的な進路選択を認め、卒業後も定職に就くまで一定の試行錯誤プロセスを許容するアメリカの自由主義的動向が述べられている。教育政策として、連邦職業教育法（通称パーキンズ法）によってアカデミックな教育と職業教育の連携強化が図られ、在学時にスクールカウンセラーによるキャリア相談や高校の2年間と高等教育の2年間を一貫教育と位置づけるテックレップ制度などが実施されている。他方、成績到達度や意欲に基づく階層化が強く機能するため、若者の移行に特定の歪みが生じやすいことも、筆者の藤田晃之氏は指摘している。筆者によれば、男性よりも女性、高卒者よりも中退者、白人よりも黒人やヒスパニックのほうが、不安定就労者の割合が高く、収入も低い。不利な立場に置かれた者への職業教育訓練として、労働力投資法による職業教育プログラムや「ジョブ・コア」と呼ばれる寄宿制の職業教育・生活訓練プログラムが行われている。

進路選択の自由を前提とするため教育と雇用の間断のない連携に心を砕くイギリスやアメリカに比べて、第3章のドイツの取り組みはいっそう直截である。とりわけ目を引くのは「デュアルシステム」である。企業における職業訓練と強力な職業資格制度に基づくシステムは、単に教育と雇用を連携させるのではなく、

むしろ教育のなかに雇用を深く埋め込むものといえよう。とはいえ、筆者の坂野慎二氏によれば、職業資格を獲得しても、そのまま訓練企業に就職できる者はほぼ半数で、近年では「デュアルシステム」の採用枠にすら入れない若者も少なくない。そのため、失業対策時限プログラム JUMP、職業訓練枠の増加要請、職業教育法改正が新たに実施されているが、産業構造の急変のなかで職業資格制度そのものが労働市場の硬直化を招き寄せ、制度として綻びつつあると筆者は指摘する。

第4章で取り上げられるのは、スウェーデンである。筆者の宮本みち子氏は、スウェーデンの若年労働市場プログラムが、雇用中心の「労働市場志向アプローチ」から、若者の人間発達を包括的に支える「若者政策アプローチ」に転換したと述べている。この選別主義的枠組みと普遍主義的枠組みの対立軸は、前述した3国とスウェーデンを分かち点でもあるだろう。また、スウェーデンにおける若者支援の特徴はセクターの変化としても表れており、学校・仕事・組織活動という縦割りの役割分担ではなく、各専門領域を横断する協同プロジェクトが採用されつつある。宮本氏によれば、普遍的な目標としての「自立」、学校運営・まちづくり・政治・文化活動・スポーツなど若者が社会の一員として関与する「参加」、若者の力を社会のなかで活用する仕組みとしての「資源」、この3つの概念がスウェーデンにおける包括的な若者政策の核となっている。

各国の若者政策を俯瞰したのち、第5章では、日本の状況が語られている。筆者の金崎幸子氏は、若年人口の減少や進路の多様化という供給要因ならびに雇用規模の縮小や雇用形態の多様化という需要要因を挙げたうえで、その趨勢を助長した政策的ターニングポイントとして就職協定廃止による移行の不安定化、男女雇用機会均等法・労働者派遣法改正による雇用形態の多様化を指摘しながら、日本における若年者問題の背景を探っている。また、現在の若者政策を、職業意識啓発、「日本版デュアルシステム」などの職業能力開発、ジョブカフェなどの就職活動支援の強化、トライアル事業などの雇用機会の開拓、キャリア教育の推進という点に要約している。

終章、小杉氏は、各国の若者政策に通底する課題と

して①「多様な職業世界に若者を方向づける」、②「若者のエンプロイアビリティを高める」、③「職業生活への移行が難しい若者への対応」、④「若者を活性化する」、⑤「政策を評価し、有効性を高める」を挙げ、いわば政策判断の参照軸を提示している。

以上、足早ながら、教育政策・職業訓練政策・最低限の保障制度に留意しつつ、各章を概観してきた。何よりも、本書は、かねてより若者研究の豊かな実績をもつ著者らが、政策動向の検討を行ったという点で信頼のおけるものである。また国際比較によって、各国における課題の共通性だけでなく、共通した課題からの偏差、つまり各国が固有に培ってきた社会制度、またその違いに起因するニーズを知ることができる点も大きな長所である。

ただ書評を終えるにあたり、ないものねだりを承知で、いくつかの論点を指摘したい。第一に、本書は、しばしば各国における制度紹介に重点を置いているため、ともすれば議論の中心となるべき若者のニーズと制度との関係が曖昧となる印象を受けた。また、各国のなかに日本を位置づけたとき、若者のニーズを考え

るうえでどのような相対的特徴があるのか、その指摘ももっと欲しいところである。第二に、本書では、主として労働市場への参入過程に焦点が当てられていたものの、派遣・請負など不安定な非正規雇用が常態化する趨勢を思えば、働き続けることを拒む労働現場もまた大きなトピックとなりえるだろう。第三に、小杉氏も指摘するように、政策評価も欠かすことのできない作業である。政策の実効性を高めるためにも、若者が抱えるニーズを正確に把握し、そのうえで政策効果を測定することが必要である。

もちろん、これらの点は今後の課題とでも言うべきものだろう。景気回復に伴い有効求人倍率が改善していくなか、ともすれば若者政策が一過性のブームとして終わりがねない一方、ワーキング・プアの増大や貧困の再生産など看過できない現象も指摘されている。本書は若者政策を総括するものというよりは、端緒についたばかりの若者政策を検証する第一歩といえよう。

ひぐち・あきひこ 法政大学社会学部専任講師。社会学専攻。

前田信彦 著

『アクティブ・エイジングの社会学』

——高齢者・仕事・ネットワーク

藤村 博之

1 本書の目的と構成

少子化の予想外の進展に伴って、人口構成の高齢化が急速に進んでいる。現時点で、65歳以上層が人口の2割を占め、今後もこの比率は上昇していく。私たちが持っている高齢者像を前提にすると、日本の将来に希望は持てない。「弱くて保護されるべき人たち」の割合が増えれば増えるほど、現役世代の負担が大きくなり、日本経済の活力が殺されるからである。しかし、高齢者の本当の姿がイメージとは異なっていれば、話はまったく別である。



●ミネルヴァ書房
2006年5月刊
A5判・272頁・3990円
(税込)

●まえだ・のぶひこ
学部教授。
立命館大学産業社会

社会は、いろいろな種類の「労働」によって支えられている。一般には、お金をもらって何かに従事することが労働だと考えられているが、それだけが労働ではない。地域の自治会の役員を引き受けたり、子供会の世話をしたり、老親の介護をすることも立派な労働である。ただ、その活動に対して賃金が払われること

はない。いわゆるアンペイド・ワークである。社会は、ペイド・ワーク（賃労働）とアンペイド・ワークによって成り立っている。高齢者の中で元気な人たちがアンペイド・ワークの部分を担当してくれば、社会の活力を維持することが可能になる。

本書は、この問題に答えることを目的としている。「アクティブ・エイジング」という概念を用いて、「わが国における高齢期の働き方や就業意識、社会的ネットワークの実態を分析し、社会学的視点から高齢期の職業生活の諸相を明らかにすること」を目指している。筆者は、この十数年間、まさにこの二つの問題に取り組んできた。その成果の集大成としてまとめられたのが本書である。

この本は、大きく2つの部分で構成されている。前半が高齢期の「職業キャリア」、後半が高齢期の「社会的ネットワーク」に関する実証分析である。序章において、アクティブ・エイジングという概念の説明とこの概念を分析の基礎とする理由が述べられ、5つの章と1つの付論からなる第一部の考察が始まる。章立

ては以下のようにになっている。

- 第1章 高齢期の職業観とアクティブ・エイジング
- 第2章 高齢期への移行と生活設計
- 第3章 高齢期の職業キャリアとアンペイド・ワーク
- 第4章 高齢期の職業キャリアと生活の質
- 第5章 欧州における高齢化とライフコース政策の試み
- 付論1 男性の労働時間と家庭生活——労働時間の再編成に向けて

これに続くのが、第2部社会的ネットワークとアクティブ・エイジングである。5つの章と1つの付論によって構成されている。

- 第6章 高齢期の社会的ネットワーク
- 第7章 高齢期の社会的ネットワークの事例分析
- 第8章 高齢期の社会的ネットワークと生活の質

大原社会問題研究所雑誌

No.576 2006.11

定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

【特集】韓国における非正規労働者と労使関係

日韓労働関係の比較——非正規労働者を中心として
韓国金属産業の労使関係

呉学殊
相田利雄

■研究回顧

社会政策論と労使関係の比較研究（上）

徳永重良

■読書ノート

錯綜する「護憲」運動論——五十嵐仁著『活憲』を読んで

高橋彦博

■書評と紹介

中澤秀雄著『住民運動とローカルレジーム
——新潟県巻町と根源的民主主義の細道、1994-2004』

矢澤修次郎

三富紀敬著『欧米のケアワーカー——福祉国家の忘れられた人々』

垣内国光

中野育男著『米国統治下沖縄の社会と法』

高藤 昭

久米雅章ほか著『鹿児島近代社会運動史』

横関 至

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel.0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel.03-5228-6271

第9章 高齢期の社会的ネットワークと住環境

終章 アクティブ・エイジング社会の構築へ

付論2 少子高齢社会における世代間関係と家族政策

筆者によると、アクティブ・エイジングの概念は、特に1990年代後半以降に、国際的な政策展開や社会学の最近の研究で積極的に用いられ始めているという(p.8)。アクティブとは、単に労働市場に参加したり、身体的にアクティブであることだけではなく、社会的、経済的、文化的、精神的な活動や市民活動への参加を継続することも含まれている(p.9)。高齢者の活動を賃労働の側面だけに限定して研究するのではなく、広く社会を支える活動に参加することも含めてとらえようとしている。

これから私たちが直面する超高齢社会において、高齢者がどのような役割を果たすのかは、日本社会の質を決める重要な問題である。筆者は、この問題を検討するにあたり、アクティブ・エイジングの概念を基盤としながら、職業キャリアの多様性(各人のライフスタイルに合わせてさまざまな働き方を選択すること)、社会的ネットワーク(高齢者が多様な人々とつながりをもって社会生活を送ること)、ライフコースの視点(高齢期のライフスタイルを解明するには若年期からの生活習慣も視野に入れて検討すること)の3つを論じようとしている。

2 本書の知見

第1部のテーマは、職業キャリアとアクティブ・エイジングである。シニアプラン開発機構や日本労働研究機構(当時)が実施したアンケート調査を使って、定年退職のイメージの変化、定年後の職業キャリア志向、高齢期の就業意欲の規定要因、アンペイド・ワークの評価と定年後の働き方、定年後の生活の質を決める要因(男女比較)などを分析している。前田氏は、独立開業という労働形態が長期で働き続けられる一つの条件であると考え、独立開業志向を持つ人たちの特性に注目している。多くの興味深い発見が報告されているが、ここでは特に重要だと思われる点だけ紹介しておきたい。

(ア) 「定年」を否定的にとらえる考え方は後退し、

新たな人生を切り開いていく契機としてとらえる男性が増加している。

(イ) 在職中から会社以外の人たちと交流の場を持ち、自分で職業能力開発に取り組んでいる人は、定年後にボランティア活動型や独立開業型のキャリアを志向する傾向が強い。

(ウ) 中年世代(40~59歳)の男性の意識として、60歳以降も働き続けたいとする割合が高い。これは、現在の高齢者の高い就業意欲が今後とも維持されていくことを予想させる。

(エ) 中年世代の男性で、将来、独立開業したいと考えている人の方が、雇用されて働きたいと考えている人よりも引退希望年齢が遅い。

(オ) アンペイド・ワークを「働くこと」とみなす人ほど、定年後はNPOなどのボランティア活動に参加する傾向がある。

(カ) 定年退職という人生の大きな転機を経験した男女は、生活の質の面では差が見られないが、生活適応のプロセスにおいて、男性は「橋渡し就業」の効果、女性は「コミュニティへの関わり」の効果が重要である。

第2部のテーマは、社会的ネットワークである。一般には高齢者に対して「孤独な老人」というイメージがあるが、本当にそうなのだろうかというのが筆者の研究の出発点である。国際長寿社会リーダーシップセンターが1995年に実施した調査を主として用い、独自のインタビュー結果も駆使して、高齢者の人的つながりを解明しようと試みた。その結果、以下の点が明らかになった。

(ア) 高齢者は孤立しているのではなく、近隣や親族を基盤としながら距離の離れた友人とも積極的に交際している。

(イ) 息子夫婦と同居する高齢者の社会的ネットワークは、特定の地域を基盤とする伝統=地域限定型であるのに対して、娘夫婦と同居する高齢者は、友人との交流を積極的に持とうとする解放型のネットワークを持つ傾向が強い。

(ウ) 高齢者は豊かなパーソナル・コミュニティを築いており、日常の生活ニーズに合わせて、親族や近隣者、友人と選択的に交流を持っている。

(エ) 高齢者が持つ主観的な幸福感は、多くの友人ネッ

トワークを持っている人ほど高まること、また、健康度が高く、高学歴であり、仕事を持っている高齢者ほど幸福度が高くなっている。

(オ) 住宅が屋外に出やすい構造になっている方が近隣や友人ネットワークとの交際が活性化し、自転車やバイク、自動車に乗る高齢者ほど友人との交際が活発化する。

以上の第1部と第2部の考察を踏まえ、終章において、少子高齢社会に対応した政策的なインプリケーションを提示している。簡単にまとめると以下の4点になる。(a)高齢者を保護する対象として見るのではなく、各人の能力と意欲に応じて、社会を支える役割を果たせるような仕組みを用意すること、(b)高齢期だけに焦点を当てるのではなく、職業生涯時間を再配分するという発想で、若・壮年期から、ワーク・ライフ・バランスやペイド・ワークとアンペイド・ワークの組み合わせを考えること、(c)高齢者は、各人の健康や経済状況によって多様な生活スタイルを持つので、それに対応できるような教育の機会を準備すること、(d)

高齢者は、さまざまな社会的ネットワークを持っているので、それをより充実させる上で有効な施策(コミュニティ参加のプログラム、物理的な移動を容易にする手段の整備など)が必要であること。

3 本書の課題

本書は、データを駆使した実証研究であり、私たちが持っている「思いこみ」を正してくれる多くの事実を提供している。筆者の研究に敬意を表した上で、さらにもう一歩踏み込んだ分析が望まれる点を指摘してみたい。

(1) なぜそういう結果になったのかという点についての考察

本書は、豊富な事実発見を報告している。それらの事実を見てみると、どうしてそうなったのかという疑問を抱いてしまう。例えば、定年退職に対するマイナスイメージの後退である。本書の主張はアクティブ・エイジングであり、定年退職を肯定的にとらえる姿勢は、アクティブ・エイジングの考え方を後押しするも

月刊 ビジネス・レーバー・トレンド

Business Labor Trend 10

October 2006

海外労働トピックス 世界各国の労働情報トピックスを紹介
国内労働トピックス 労働行政、法律・制度改正、労使関係など
最新の労働統計 専門家が最近の変化や見通しを分析
連載エッセー 「地域再生 各地のホットイシュー」 「図書館だより」

6月号 「ものづくり産業の技能伝承」
7月号 「パートタイマーの組織化と処遇改善」
8月号 「わが国における雇用戦略のあり方」
9月号 「多様化する働き方」

毎月25日発行 A4変型判 56頁程度
定価1部500円(本体476円+税)年間購読料 6,000円(税込)

メールマガジン労働情報
行政、統計、判例、法令、労使、海外、イベントなど
労働関係の情報を週2回無料で電子メールにてお届けします
お申込みは <https://db.jil.go.jp/mm/jmm.htm>
バックナンバーはこちら
<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/bn/>

◆購読のお申込みは
労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課

特集 変わる企業の人材マネジメント
—— 人事戦略の方向性を考える

The Column 我慢の限界 守島基博・一橋大学大学院商学研究所教授
日本企業の人材マネジメントの変貌 立道信吾・JILPT副主任研究員
株主重視のコーポレート・ガバナンスを日本の従業員はどのように考えているのか 宮本光晴・専修大学経済学部教授
成果主義をめぐる意識のズレ 中村良二・JILPT副主任研究員
日本企業における経営と人材マネジメント—事例調査より 藤本真・JILPT研究員

有識者アンケート **変容する日本の雇用システムと企業の人事戦略**
—— 専門家10人の意見と提言

雇用契約とCSRを重視した人事戦略へ 阿部正浩・獨協大学経済学部助教授
コーポレート・ガバナンスの変化と労働法制の課題 荒木尚志・東京大学大学院法学政治学専攻教授
これらからどうする—企業経営、雇用・処遇制度 小柳勝二郎・MMC総研代表(元日経連理事・労政部長)
従業員の定着できる雇用管理を 熊沢誠・甲南大学名誉教授
育てる経営のススメ 高橋伸夫・東京大学大学院経済学研究科教授
雇用の安定と「リストラ」 星岳雄・カリフォルニア大学サン・ディエゴ校教授
コミュニケーション上の信頼回復を 松原隆一郎・東京大学大学院総合文化研究科教授
企業法務と労働法 土田道夫・同志社大学法学部・法科大学院教授
変容する雇用慣行と企業の在り方 八代尚宏・国際基督教大学教授
ものづくり人材を大事に競争力の維持を 八幡成美・法政大学キャリアデザイン学部教授

韓国的人的資源管理の現状と課題—通貨危機後に成果主義が広く浸透— 国際研究部

第2特集 検証:企業が負担する社会保障コスト
~少子高齢化時代に果たす役割を睨んでの国際比較~ 国際研究部

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
Tel. 03(5903)6265 Fax. 03(5903)6115

のである。それゆえ、1990年代に定年退職のイメージが変わったのはなぜかという点について、もう少し考察してもよかったのではないだろうか。

1990年代終わりから2000年代の初めにかけて定年退職を迎えた人たちは、その前の世代に比べて、充実した年金制度を享受できた。日本の公的年金制度は、1960年代初めに本格運用が始まったが、35年以上の加入期間を満たした人が始めたのが1990年代の終わりである。彼らは、生活していくために必要な資金を年金という形で確保できるようになった。経済的な安定は、定年退職を「決して悪いものではない」と印象づける上で大きな効果があったのではないかと思われる。

筆者は高齢期の多様性を主張するが、多様性を支える条件として、経済的な安定が必要であることは自明だろう。高齢者の生活の経済的側面について考察されていれば、さらに説得力のある内容になったと考えられる。

(2) 知見相互の関係が十分に解き明かされていないこと

本書は大きく分けて2つの部分から成っているが、前半と後半の関連が必ずしも十分につけられているとは言えない。また、各章で発見された事実のつながり

がもう少し議論されてもよかったのではないだろうか。確かに、筆者が指摘するとおり、高齢者の生活は多様であり、一定のパターンやモデルに収束できるものではない。しかし、前半で分析された職業に関することと後半の人間関係を関連づけて議論すると、高齢者の本当の姿をより正確に伝えられると思われる。

例えば、第2章で高齢者を60歳代前半、60歳代後半、70歳以降の3グループに分け、生活設計の違いを分析している。この区分を社会的ネットワークの分析に持ち込んだとき、何かが見えてこないだろうか。第9章の分析を見ると、年齢の効果は、統計的に有意だったりなかったりしている。一般的に言って、60歳代前半の社会的ネットワークと70歳代のそれは異なるように思える。アクティブ・エイジングという概念で高齢者像を明らかにする場合、年齢の要素がどれくらい有効かも気になるところである。

これからの日本社会で高齢者が担うべき役割を明らかにすることは、とても重要な意味を持っている。筆者のさらなる研究に期待したい。

ふじむら・ひろゆき 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授。労務関係論専攻。

小池和男 編／監修

『プロフェッショナルの人材開発』

大久保 幸夫

研究者と実務経験者の共同作業

本書は「日本人はどのように仕事をし、どのようにその技能を身につけてきたのか」を明らかにする人材育成に関する実証研究シリーズの第1巻である。この後『女性の人材育成』『雇用形態の多様化と人材開発』『評価・昇進・人事管理と人材開発』『国際化と人材開発』などを「キャリア研究叢書 シリーズ日本の人材育成」として刊行する予定という。



●こいけ・かずお 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授。

●ナカニシヤ出版
2006年5月刊
A5判・151頁・1890円
(税込)

本書のユニークなところは全5章のうち4章が、法政大学大学院夜間ビジネススクールの修士、博士論文をもとに書かれていて、それぞれ企業に在籍する実務

経験者が担当しているということだろう。

具体的には、

第1章－新聞記者：岡田篤氏－元日本経済新聞社記者

第2章－企業内研究者：尾川信之氏－キリンビール
(以前社内研究所勤務経験あり)

第3章－革新的マネジャー：稲原優行氏－味の素ゼネラルフーズ

第5章－融資審査：佐藤浩一氏－元地域金融機関勤務

となっている。仕事をよく知っている人が、同時に分析者にもなるということは、プロフェッショナルの研究にふさわしいと考える。長い勤務経験を持つ実務者が、ビジネススクールでの論文執筆という場で研究者(編者である小池和男教授、川喜多喬教授、佐藤博樹教授、奥西好夫教授、藤村博之教授ら)と対話するな

かで、まとめあげたということであり、このような方法によってこそプロフェッショナルのそれぞれの職業分野の研究が進むのではないだろうか。以下各章の概要を掲げる。

新聞記者

新聞記者は世界的にプロフェッショナルの職業として認知されているものだ。ここでは証券部の記者で署名入り解説記事を書く記者をすぐれた記者と定義して、その10人に焦点をあて、いかにして技量を磨き、高い評価を得るに至ったかを分析している。また比較対象として署名記事担当に選ばれなかった5名の分析も行っている。

その結果以下の内容が明らかになったという。

まず第1に、署名記事担当の記者もそれ以外の記者も最初に業績担当としてのキャリアを経験していると

『日本労働研究雑誌』12月号特集予告

特集「雇用改善」(仮)

■論文「地域再生と雇用創出」、「雇用改善状況の経済学的分析」、「売り手市場到来で新卒採用は通年化へ」など

パンクナバー

2006年10月号

●労使関係の分権化

論文：労使関係の分権化と労働者代表／ドイツにおける労使関係の分権化と労働組合および従業員代表の役割／フランスにおける集团的労使関係／イギリスにおける労働者代表制度／オーストラリアにおける労使関係の分権化／韓国における労働組合・従業員代表制度の新展開

2006年9月号

●成果主義を検証する

論文：成果主義賃金制度と労働法(学)の10年／成果主義導入の背景とその功罪／成果主義賃金に関する行動経済学的分析／賃金制度改革の着地点／コンサルタントが見た成果主義人事の15年／働く人からみた成果主義／タケダの成果主義とその課題

2006年8月号

●少子化と企業

論文：少子化が企業に与える影響／企業からみた両立支援策の意義／出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題／多様な人材の能力を最大発揮しうる環境づくりに向けて／セイコーエプソン(株)における育児支援に関する取り組み／フランスの企業と「少子化対策」／子供をもつかどうかはどこまで個人の自由なのか／少子化対策と企業の役割／企業と少子化／少子化対策という言葉を使うのはやめよう／ファミリーフレンドリー施策の普及は少子化抑制のためだけにあるのではない

2006年7月号

●正社員の自由時間の使い方

論文：サラリーマンの副業／副業をめぐる法的規制と労働者の私生活の自由／公式統計に現れない隠れた副業の規模と実態／正規雇用者の生活時間／有業者の余暇時間と健康投資／武士と手代

2006年6月号

●あらためて「データ」について考える

座談会：パネルデータを考える、論文：パネルデータの意義とその活用／労働経済学における主観的データの活用／インターネット調査・モニター調査の特質／データアーカイブの役割とSSJデータアーカイブの現状／サンプル脱落に関する分析

2006年5月号

●「2007年問題」を検証する

論文：企業の最適世代構成と人材戦略／技能継承と若年採用／団塊世代の引退による技能継承問題と雇用・人材育成／高年齢者の雇用確保措置をめぐる法的諸問題／年齢間労働代替性と学歴間賃金格差／定年退職と家族生活／団塊世代の退職と生きがい

*定期購読をおすすめいたします。E-mail, お電話, FAXにてお申ください。

年間購読料：10740円

労働政策研究・研修機構 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

労働政策研究・研修機構

電話 (03) 5903-6265 FAX (03) 5903-6115

E-mail: book@jil.go.jp

*2006年4月号以前のものについては労働政策研究・研修機構 HP (<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/index.html>) から全文をご覧ください。

ということである。そして第2に、その時期に選抜されたものだけが、次に相場担当の職に就くということである。はじめに業績担当になることは、相場担当になるための基礎的な訓練を意味している。業績担当の仕事は相場担当の仕事に比べて難易度が低く、しかも相場記事を書く上でも必要になる企業業績に関する知識、そして企業の経営者や経理担当役員との人的ネットワークを形成できる。

さらに、相場担当の記者に必要な4つの能力「株式相場に関する知識」「相場に関する観察力」「投資家に対する取材力」「独自の視点」のうち、「投資家に対する取材力」と「独自の視点」の有無で、業績担当から相場担当への選抜が行われていることを見出している。

このような分析の結果は、企業内で暗黙のうちに形成されるOJTによる育成と能力の選抜の考え方を明確にするものであろう。

企業内研究者

ある大企業の製薬研究所の研究者に関する考察である。製薬研究者は「売れる新薬の開発」というきわめて難易度が高く、成功確率も低い仕事に挑戦する職業である。その研究者を同じく薬学博士のタイトルをもつ研究者が職場を綿密に観察して、細目にわたるインタビューを行って分析したことにこの章の価値があるといえるだろう。

方法としては管理職研究者にまず「一人前の研究者」といえる人材を4名推薦してもらい、その4人の職務歴を調べることから始まる。その結果①画一的なキャリアでないこと②同一テーマの中長期経験があること③テーマリーダーの経験があること④管理職研究者とほぼ同じ仕事の幅を持つことが明らかになった。

特に重要な点は「テーマリーダー」への任用である。7～8年目ごろにテーマリーダーの選別が行われるが、逆に言えばそれまでの間に研究者としての将来性を判断されるということである。

その後管理職研究者に向けた育成が行われるが、大きく2つのタイプに分かれることを解明している。ひとつが「特定専門深耕型研究者」であり、もうひとつが「ビジネス推進型研究者」である。特定専門の場合は同一部門・同一分野での長期の従事が求められ、ビジネス推進の場合には反対に複数の研究所や部門での

経験が求められる。ただしビジネス推進の場合でも（機能横断的な）テーマの一貫性は必要だという。

ここまでの分析を基にして、研究者のキャリアステージを「テクニシャン」「見習い研究者」「独立研究者」「一人前の研究者」の4段階に整理している。

研究者としての適性が一定段階（この場合7～8年）で見極められるということや、研究者にもいくつかのタイプがあり、そのタイプによって育成プロセスに差異があることなどは、薬学以外の研究者にも適用できるフレームではないだろうか。

革新的マネジャー

プロフェッショナルの概念の中ではテーマにされにくかった職種である。企業の管理職は、いまだに多くの企業でプロフェッショナルの対極に置かれている。それは組織長と専門職という二分化で人材を評価してきた歴史的な経緯があるからで、わたしはこのような二分化はプロを育てるうえで大きな阻害要因となると考えている。組織リーダーか否かはプロか否かとはまったく別の問題であり、プロが育つ企業ほど、すべての社員にプロになることを求めている。その中で変革を担う「プロデューサー型のプロフェッショナル」というひとつのタイプが生まれてくるというのが私の主張であり、その意味で大いに興味をそそられる章であった。

方法としては社内で高い評価が確立している3人のマネジャーについて、取り組んできた仕事、その仕事をこなす技量の形成について丁寧なヒアリングを行っている。本人はもとより、上司、同僚、人事部のスタッフへのインタビューも含めて対象に迫っている。

3人はそれぞれ営業、開発、流通分野のマネジャーだが、全員自分の成長に影響を与えたキャリア上の「エポックメイキングな仕事経験」の記憶があり、その経験から得た技量が現在の自分の技量の強いバックボーンになっているという。特に各人が役に立ったと認識しているのは「具体的な仮説づくり」と「ていねいな事実検証」の経験であった。この2つが不確実性に対処する技量の中核となり、革新型マネジャーとしてのキャリアを歩ませているのである。

著者はこの2つの経験を計画的に積ませるための提言として、そのようなタスクが起りやすい部署への

異動機会を増やすことや、問題解決能力の高いマネジャーのもとへの配置などをあげている。

今後ミドルマネジャーの開発が企業内人材育成の中心的関心事になっていくものと考えられるが、いかにしてこのような貴重な経験を積む機会を人事施策の中でコントロールできるのか、さらなる研究を期待したい。

融資審査

銀行の融資担当者の技量とその形成を分析した章である。融資の仕事は融資先企業の経営分析が中心であるが、経営分析に必要な数値資料が乏しく、将来計画も不確実であることが多いため、経営者の人物評価を含めた不確実な総合評価にならざるを得ない。そのため、プロとしての経験と技量が問われる職業であるといえるだろう。

この問題に著者は、融資担当者の仕事経験を収集し分析することと、ベテランの融資担当者から直接ヒアリングすることで事実に向かっている。

その結果、意外な事実として、融資担当者としての豊富な経験よりも、渉外係としての豊富な経験のほうがより重要であることがわかった。能力にすぐれた融資審査担当者には、係時代の融資の経験が乏しいものが多かったのである。

しかし、そのことから一概に融資の経験が重要でないとは言えないとしている。その理由の第1には、入社初期に融資に関する基礎知識を身につけていなかったために、係時代に自力で融資相談に応じたり信用調査を行ったりするところまで至らなかっただけである可能性を指摘している。また第2に、代理職に昇進するまで、多様な案件の審査をする機会に恵まれなかっただけである可能性を指摘している。

これは銀行自体が抱える課題だろうが、その業務の

専門性の高さに比して、専門性を身につけるためのキャリアプロセスがさほど明確になっていないという点がある。そして「ゼネラリスト」というあいまいな非プロの概念が根強く残っていて、プロフェッショナルであることに重い価値を置かない傾向があるのではないだろうか。

そのような問題を超えて、どのようなキャリアモデルが融資審査のプロフェッショナルを育てるために適しているかを知るには、もう少しの研究の継続が必要だろう。

プロフェッショナルに対する熱い期待

昨今、プロという言葉を開かない日はない。書店には「プロ」という言葉をタイトルに含んだ本が数え切れないほど並んでいるし、テレビでもシリーズ化されている。その背景には①従来の職能に代わる新しい能力評価が求められていること②経営にプロフェッショナルリズムが求められてきていること③顧客接点において問題解決できる人材へのニーズが高まってきていること④不正やミスが続発して社会問題化していること⑤キャリア自律が求められていること、などがありそうだ。

しかし、プロフェッショナルの研究、とりわけ企業内プロフェッショナルの職業ごとの研究となるとまだまだ研究業績は乏しい。その中でこのような複数の職業に同時に取り組む研究には価値があると考え、また実務経験者と研究者のコラボレーションという形態にも大いに可能性を感じる。今後の展開に期待したい。

おおくぼ・ゆきお リクルート ワークス研究所所長。主な著書に『ビジネスプロフェッショナル』（ビジネス社）『キャリアデザイン入門（Ⅰ）（Ⅱ）』（日本経済新聞社）などがある。