

## スキルの継承・伝承

『日本労働研究雑誌』編集委員会

AI等の新技術に対応したスキル人材の確保や育成は喫緊の課題だが、世の中で要請されるスキルの全てが新技術に関連するとは限らない。長年の経験に基づく熟達者の英知、技術・技能は、最新技術で必ずしも代替可能ではなく、次世代の担い手へと継承し、発展させることが求められる。本特集では、人から人へと受け継がれるスキル（技術・技能）に着目し、現状の課題を俯瞰する論考を学際的にまとめた。

まず、神林論文「スキルの承継・伝承問題を取りまく今日的な課題に関する論点整理」では、日本における技能継承の問題が、近年の経済学で必ずしも中心的テーマとして扱われてこなかった点に言及しつつ、関連研究として経済成長論と契約理論を挙げ、それらの再解釈と応用の延長線上に技能継承の問題を位置づけている。さらに、技能継承と人材育成を本質的に同一の課題と捉えた上で、「能力開発基本調査」と『賃金構造基本統計調査』の事業所レベルでの接合データを用いた実証分析を報告している。結果として、長期勤続者の処遇や、大学大学院卒の被用者の処遇が、技能継承や人材育成の問題意識と密接に関係することが示唆されたが、政府統計を接合したデータ分析は、研究の可能性を広げる試みであり今後も注視していきたい。

次に、実務的な観点を論じた森論文「熟練技の特性と次世代への継承、育成における課題」では、熟練技を3つの観点（仕事への態度、行動様式、作業概念）で整理し、継承における課題と解決策を提案している。継承とは、単に現時点の技術・技能をそのまま受け継ぐことではない。後継者は先人よりも短期間で習得し、残りの期間で新たな技術・技能の創造が求められる。こうした人材育成が成立して初めて継承に意味が出るという指摘は、本特集の核心に迫る論点である。一方、技術・技能の継承は長年重要性が認識されつつも、現場での対応の遅さに問題がある。原因の一つに、技術・技能を継承する価値が現場で十分共有されてこなかった可能性があり、今後の課題と推察され

る。AI等の技術革新により、継承・伝承の効率改善につながる画期的な方法論の発展を期待したい。

続いて認知心理学の観点から、楠見論文「熟達したホワイトカラーの実践的スキルとその継承における課題」では、初心者から熟達者へと進む過程を紹介し、暗黙知－形式知の知識変換過程が実践的スキルへ影響するモデルや調査の知見を報告している。実践的スキルの獲得は、初心者も熟達者も、自己経験の内省に加えて、上司や同僚等の「人」を介していた。スキルの伸び悩み（プラトー）から上位の熟達へと進む場合、過去に獲得したスキルの一部をリセットし、学び直す（アンラーニング）傾向も確認された。今後のAI協働社会でスキルを円滑に継承するには、就業者自身がAIによる変化を前向きに捉えるだけでなく、組織が就業者の心理的不安に寄り添いながら、実践的スキルを安心して向上できる環境整備が求められるだろう。

最後に、個から組織へと知を蓄積する観点を論じたのが松本論文「実践共同体による実践知の創造・共有・継承」である。実践共同体では、個人の知を、既存組織の枠を超えた共同体で共有・発展させ、組織や社会全体の発展を目指す。挙げられた事例は決して特殊ではなく、既に他にも多く存在しそうな印象を受けた。つまり現場で取り組みやすい方法論といえる。実践共同体による知の共有化や継承が成功する鍵は、その共同体がもつ特性と学習スタイルを当事者がいかに意識化・言語化することではないかと示唆された。ウィズ・コロナの時代では、オンライン技術を活用し、地理的制約を超えた実践共同体が、新たな知の共有化や創造へつながる可能性がある。

熟達者のスキルを継承した延長線上に、最新技術に通じた人材育成がある。一見、遠回りにもみえるが、スキルの継承・伝承の価値を再認識する機会を本特集から汲み取っていただければ幸いである。

責任編集 深町珠由・佐々木勝

（解題執筆 深町珠由）