

教育機関における職業能力の形成

『日本労働研究雑誌』編集委員会

日本において、労働者の職業能力（職務遂行能力、人的資源）は、「天然資源に乏しいわが国における最も重要な資源」と広くみなされてきた。実際、商品の価格競争力以外にも、労働者の職業能力が、明治維新以降の近代化、特に戦後の経済復興・成長を支えてきたという蓋然性は高い。

労働者の職業能力は、あらかじめ労働者に内在する、あるいは年齢を経るごとに自然に身につくものではない。日本においては特に、職業能力形成の環境として、職場が真っ先に挙げられてきた。労働者＝従業員は、さまざまな仕事を経験しながら、職業能力を深めたり、その幅を広げたりするのである。人事管理としての定期異動やOJTは、従業員の職業能力形成を体系的に行おうとする試みである。また、経験学習論の観点に立つと、労働者は、実際の業務経験やそれについての内省、すなわち環境との相互作用を通じて、成長を遂げる。実際の業務の中での試行錯誤、その場での上司や同僚からのフィードバックが労働者の職業能力の形成（熟達）に果たす役割は極めて大きい。

しかしそれ以外にも、将来の職場内学習への備え、あるいは目下の職場内学習の深化を促すという意味で、職場外での職業能力養成の意義は大きい。例えば、初等・中等・高等教育機関におけるカリキュラム、あるいは課外の活動は、その多くが職業能力の養成を直接的に意図してこなかった。にもかかわらず、基本的な思考力やコミュニケーション力など、労働者の基礎的な能力の形成に、一定の役割を果たしていると考えられてきたようだ。また、特定の職業能力の養成に特化した高等学校、専門学校、大学校なども存在する。

近年、社会、産業、組織、個人が直面する状況の複雑化に伴い、雇用関係が流動化しつつある。セクターを超えた労働力の円滑な再配分は、労働政策や産業政策の焦点にもなっている。このような中、「労働者が仕事を確保・維持し続ける能力」としてのエンプロイ

アビリティ（雇用可能性）に関心が当てられるようになった。そして近年、こうした流れに歩調を合わせるかのように、教育機関が労働者のエンプロイアビリティにどれだけ貢献してきたか、そして今後どのように貢献しうるかについて、さまざまな検討や試行錯誤が進みつつある。

寺田論文では、学校と企業における初期職業教育訓練が労働者の職業能力形成に与える影響について、国際比較を行った上で、日本の特質・課題を示している。日本では、学校で基礎的な能力を習得し、専門的な職業訓練は企業内での実践を通じて取得する、というシステムが形成された。先進諸外国と比較すると、日本の職業能力訓練機会は学校制度的には分節的であり、職業教育修了の共通の物差し（資格）が未形成である。また、中等学校段階だけでなく、高等教育段階の職業教育訓練においても、学校と企業との間で特段の連携がない。ジョブ型雇用論や教育訓練の質保証の取り組みが広がる中、これらが改革の向き先となりうる。

今日の日本でどのような職業能力定義が広まりつつあり、そこにどのような実践や課題が見られるのかを示すのが、石井論文である。この論文で事例となるのが、日本におけるコンピテンシー・ベースの学校カリキュラムの改革である。この改革は、雇用問題（経済政策）とキャリア教育（教育政策）の狭間で展開されてきた。日本における職業訓練政策の方向性は、技能訓練から、より人格的・心理的な側面の訓練へと移行しつつある。学校教育の領域における職業訓練については、若者から大人への移行の困難を前提とした、社会的・人間的な「自立」のための教育として具体化していく必要性が論じられる。

こうしたコンピテンシー教育の一事例とも呼べるものが、日向野論文では紹介されている。この論文では、「権限によらないリーダーシップ」が、普遍的で、学生や若年就労者でも体得・発揮可能な職業に関連す

る能力であるとされている。こうした前提に立ち、15年以上にわたる著者の経験によると、PBL（プロジェクト学習）型のリーダーシップ開発講座の受講生がその後TA（ティーチング・アシスタント）になる、学生に教育機会を提供する協力企業の社員が協力活動を通じて学ぶ、というリーダーシップ学習の連鎖が数多く生じている。

合理的な行為者を想定すると、採用－就職活動の文脈において、企業は自社に有用な職業能力を既に保有している学生を採用するだろうし、学生は志望する企業や社会一般で評価される職業能力を早い時点から取得するだろう。そして、大学は両者の仲介、認識のすり合わせを行うだろう。しかし鈴木論文によると、そうした現実が生じておらず、日本の企業－大学－大学生の三者間で、新卒採用の選抜基準への認識の不一致がある。この論文によると、個別企業が選抜基準の独自化を測ること、選抜基準についての認識が企業内で一致していないことが、認識の不一致の背景にある。こうした不一致を解消する種々の対策が、この論文では提案されている。

日本企業が従業員を採用する際、職業能力（の潜在力）の代理指標を学生時代の活動内容に求めてきた。その中でまことしやかに言われてきたのが、「体育会系学生は他に比して良い就職を得る」という「体育会系神話」であった。東原論文によると、神話の起源は大正末期から昭和初期であり、体育会に所属する学生が心身両面で企業にとって望ましい人材とみなされたことに由来する。戦後の大学教育の大衆化の中、体育会系は「高威信大学」「伝統的チームスポーツ」「男性」を特徴とするエリート体育会系とその他のノンエリート体育会系に分化した。本論文が直近の体育会学生の就職状況を分析すると、属性依存型から持続的学習型への移行が観察された。体育会に属することそのものが評価されるということがなくなってきたのであ

る。

近年の日本では、高等教育を修了したものに対する職業能力の再教育の機会が拡充しつつある。特に、大学院進学者数は過去40年の間に4倍に増加した。菅・浦川・李論文では、大学院教育の人的資本蓄積効果について、学部卒の労働者と大学院卒の労働者の賃金を、複数のデータセットをもとに慎重な方法で比較し、大学院賃金プレミアムを推定した。実証分析の結果、推定された大学院賃金プレミアムは、男性で14.7%～23.7%、女性で13.5%～26.4%ほどであった。

労働者がエンプロイアビリティを有しながらキャリアを蓄積することの必要性は度々指摘されるが、山本論文によると、エンプロイアビリティ概念自体が多様であり、結果として漠然としたものにとどまっているのが現状である。とはいえ、エンプロイアビリティについての教育機関での訓練機会の提供は欧米においては企業レベルでは実施されており、その有用性も度々実証されている。この点から日本企業が学ぶ点は大きい。また、日本の教育機関で進みつつあるエンプロイアビリティ教育であるが、こうした研究上の知見が十分に活用されているとはいえない。

実務に直結する能力、直結はしないものの、かかわりが深い能力とは一体何か。あるいは、そうした能力はどのように形成されるのか、教育機関がどの程度コミットすべきなのか、については、科学的にも政治的にも十分な結論が見られていない。本特集で出たさまざまな知見も、総括することは容易ではない。職業能力やそれが活かされる場の特異性、それらの変化に対する、学校教育の多様で柔軟な対応が可能になる条件を整備する必要があるのだろう。本特集の各論、および全体への読者によるさまざまな応答を期待したい。

責任編集 江夏幾多郎・中島ゆり・西村純
(解題執筆 江夏幾多郎)