

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集
第42集 (2010年度) 2011年3月発行：353-369

大学院におけるエンプロイアビリティの育成 —英国の現状から浮かび上がる課題—

大 森 不二雄

大学院におけるエンプロイアビリティの育成

—英国の現状から浮かび上がる課題—

大 森 不二雄*

1. 本稿の目的

本稿は、日本の大学院修了者の就職問題を背景として、英国の状況について、豊富な文献資料をレビューし、高等教育システムと雇用システムの連関等の視点による分析を加え、大学院教育におけるエンプロイアビリティの育成に関する理論的枠組みを探索することを目的とする。英国は、国を挙げてのエンプロイアビリティへの取組のほか、日本に似て高等教育における専門分野と職種との対応関係が重視されない（稲永，2005）一方、専門分野を問わない高等教育の成果そのものは雇用側に重視されていると言われ、日本にとっての実践的・政策的含意は大きいと考えられる。

近年、社会人基礎力や学士力に見られるように、学士課程教育における汎用的スキル等を含むエンプロイアビリティの育成に対する関心が高まり、関連研究も行われてきているが、大学院教育に関するこうした視点からの研究は少ない。本研究の結果は、国際的な視野から大学院教育の職業的レリバンスに関する知見を提供する研究の発展にとって、重要な一步となることが期待される。

英国の関連文献資料の収集・レビューに当たっては、特に最新データや調査研究の動向を確認し、分析・考察の妥当性を検討するため、2010年8月に、科学研究費助成機関（Research Councils）からの公的資金によって運営される博士・ポストドク等キャリア支援サービス組織“Vitae”のトップ、全英の産学連携推進組織“CIHE”の幹部等を含む専門家のインタビュー¹⁾を行った。これら専門家の助言や情報提供は有益であったが、それ自体をデータとして取り扱ってはいない。

2. 研究の背景

(1) 日本の大学院問題

表1の通り、人口1,000人当たりの大学院学生数を比較すると、日本は、米英仏の4分の1未満、韓国の3分の1程度にすぎない。

表1 大学院規模の国際比較（人口千人当たりの大学院学生数）2006年

日本	米国	英国	フランス	韓国
2.04	8.62	9.36	8.40	5.98

出典：文部科学省『教育指標の国際比較（平成22年版）』

* 首都大学東京大学教育センター教授

様々な産業分野のプロフェッショナル層における大学院修了者の優位性は、欧米だけでなく成長著しいアジアなど世界的な現実となっている。事務系を含め、管理職・専門職の多くが修士・博士の学位を有するという世界的な趨勢から、日本は取り残されている。日本でも1980年代以来、大学院拡充が図られてきたが、2009年6月、文部科学省は就職難に見舞われている博士課程の学生定員削減へ政策転換の舵を切った。大学院教育や学位の価値に対する雇用側の評価の低さという日本特有の事情から、世界的趨勢に逆行せざるを得なかったわけである。

これまで、博士課程修了者の就職が難しいというかつてのオーバードクター問題や、博士号取得者が有期雇用や非常勤又は無給で研究を続けながらも常勤の教育研究職に就けないという現在のポストドクター（ポstdク）問題が、社会問題となるとともに、研究対象とされ、研究成果もあげられてきた。しかし、それは、通常、科学技術や理系人材の問題として理解されることが多く、大学院教育とプロフェッショナル人材全体の問題として捉えられることはあまりなかった。

同様のことが文系の修士レベル中心の社会人大学院についても言える。大学院生総数のうち社会人の占める割合は2009年度で約2割にまで増加してきたが、大学院生総数が少ないこともあり、国際的にみれば極めて小規模である。社会人の大学院での学修や学位が企業にあまり評価されない、処遇にほとんど活かされない現実は、これまでの関連研究によって明らかにされてきている。しかし、これも、大学院教育全体の問題の一環として考察され、論じられてきたとは言い難い。

(2) 本稿の視点の基になった研究

日本の大学院教育とプロフェッショナル人材をめぐる問題の全体像について、大森（2008）は、以下のように総合的な認識枠組みを提唱している。

我が国で、大学院の学位やその表示する知が尊重されない最大の要因は、知識労働者の流動性の低さ（転職の困難さ）にあると考えられる。日本で、正規雇用の外部労働市場が発達しておらず、非流動的であることは広く知られる。専門知識や学位を武器に転職することは容易ではない。外部労働市場が発達している場合、転職の際に学位等が一定水準の知の保持証明として機能する。発達していない場合、組織内の人間関係や組織特殊な知の方がより重要になる一方、組織を超えて通用する普遍的な知の重要性は相対的に低くなる。逆方向から見れば、質・量ともに貧弱な大学院しかない高等教育システムが、非流動的な知識労働市場の維持要因となっている。この点において、日本の雇用システムと高等教育システムは相互補完的で、いわば「均衡」状態にある。

逆に日本以外の多くの国々では、大学院修了が知識労働の基礎資格となる「学歴社会」と「知識労働者の流動性」が均衡し、連関しているのである。

日本における低学歴と非流動性の均衡状態を変化させるには、企業・大学・個人を含む諸主体の行動変化を促す、仕事と学びの循環及び人材の流動化に向けた政策パッケージが必要である。その一環として、大学院教育の質の改善（実質化）と職業的レリバンスの向上、すなわちエンプロイアビリティの育成が課題となる。

英国におけるエンプロイアビリティ論の専門家と目される Yorke（2004, p.7）によると、エンプロイアビリティは、「職を得る可能性及び選択した職業において成功する可能性を高めるアチーブ

メント（スキル、理解及び個人的属性）のセットであり、本人、労働力、コミュニティ及び経済に恩恵をもたらすもの」と定義される。

大森（2009a, 2010）は、英国の高等教育におけるエンプロイアビリティの育成を考察した研究成果として、(1) 政府と大学や経済界の連携による全国的な取組が学士課程から博士課程までカバーしていること、(2) 学問を基盤としてエンプロイアビリティを育成しようとしていること、(3) 博士課程では、汎用的なスキル、研究マネジメント、コミュニケーションとチームづくり等の能力を身に付けさせること等の知見を得ている。国内では、金沢工業大学の事例調査を行ったところ、学問を基盤としたエンプロイアビリティ育成、認知的・非認知的要素の統合、カリキュラム全体の課題として捉える視点の重要性など、エンプロイアビリティ概念の有効性が確認され、英国発のエンプロイアビリティ論の日本の大学教育の文脈への適用可能性を示す結果を得た（大森，2009b）。

また、大森他（2009）は、大学院 GP に採択された熊本大学の実践研究を通して、実践知・学術知対話型の社会人大学院教育の創出可能性について考察し、(1) 職場の理解と協力・支援、(2) 職場課題の文脈に関する担当教員の理解、(3) 課題の概念化、調査・分析の方法、省察など、汎用的な知の技法からの指導能力、等の重要性を見出した。

さらに、岩崎（2009a, 2009b, 2009c）及び岩崎他（2009）は、物理学のポストクの定性的・定量的調査により、若年偏重の労働市場やポストクの獲得能力に関する本人・雇用側双方の認知不足が人材活用を阻んでいる実態を解明した。

3. 英国の大学院とエンプロイアビリティ

(1) 英国の博士課程もキャリア開発は不十分

英国においても、博士課程学生のキャリア開発は不十分とみなされている。雇用主の立場からは、ビジネス感覚や大学以外の組織環境・文化への適応等、エンプロイアビリティ向上が重要とされている（Morgavi, McCarthy & Metcalfe, 2007）。一方、大学側については、教員は大学以外のキャリアに無知であることが多く、裏切りとみなす場合もあるという。また、大学のキャリア・サービスは、有益な情報源だが、主として学部生向けである（Jackson, 2007）。

とはいえ、英国では、高等教育におけるエンプロイアビリティ育成と博士・ポストク等の若手研究者支援の両面から、全国的・組織的な取組が推進されている。こうした取組に携わる専門家である Metcalfe & Gray（2005）は、英国の PhD 取得者の少なくとも半数が大学以外で働く現状を踏まえ、エンプロイアビリティと博士課程学生に関し、研究のトレーニングとエンプロイアビリティは相反するものではないとの認識に立って、汎用的な研究スキル、研究マネジメント、人格的な有能さ、コミュニケーションとチームづくり、キャリア・マネジメント、といった能力を身に付けさせようとする方向を示している。

英国における取組からは、学位課程そのものにキャリア開発を組み込むことの重要性、産学連携による教育訓練や労働経験の有効性（大学院修了者、雇用主、大学の三者にとっての恩恵）等の知見も得られている（Morgavi, McCarthy & Metcalfe, 2007）。また、幅広いスキル開発の必要性と共に、

大学院修了者が学位課程を通じて獲得した転用可能なスキルを自覚し、企業等に明確に説明することの重要性も指摘されている (Shinton, 2004, p.11)。

(2) 企業側には博士に対する偏見も

博士雇用経験のない企業には、博士に対し、対人関係能力の欠如、過剰な学歴、狭い関心等の偏見も見られる (Morgavi, McCarthy & Metcalfe, 2007)。他方、企業に博士雇用経験が多いほど、博士の能力を高く評価する傾向があるという。全体としては、積極的に博士をリクルート対象とみなす企業は31%、ある程度関心を持つのは47%、博士の雇用に無関心な企業も22%ある (Vitae, 2009a)。研究開発以外の職種での博士の雇用に消極的な企業も多い一方、いったん学士や修士と同じ土俵で採用すると、博士の方が早く昇進するという雇用主も多い (McCarthy & Simm, 2006, pp.17-18)。

工学分野では、伝統的な博士号である PhD とは異なる専門職学位として、産学連携による実践的な教育を経る DEng (工学博士) が企業に人気があり (Connor, Forbes & Docherty, 2010, p.12), DEng 取得者の給与は PhD 取得者よりも高いという調査結果もある (Connor & Brown, 2009, p.12)。

修士については、経営管理修士 (MBA) や工学修士 (MEng) 等をはじめ、学士よりも修士に優秀な人材が多いとして、優先的に採用する企業がある。しかし、最優秀の人は学士の中にいるとする企業もあり、単純ではない (ibid, pp.17-19)。

(3) 高学歴ほど就業に有利で給与も高い (博士>修士>学士)

関係者の主観的な認識とは異なり、客観的な就業実績の面では、一転して肯定的なデータが並ぶ。2007年度修了者の失業率は、博士3.1%、修士3.7%、学士5.5%となっており (Vitae, 2009b), 少なくとも結果だけ見れば、博士は修士よりも、修士は学士よりも、就職に有利であることが示唆される。なお、2007年度修了の博士のうち、教育セクター (主として高等教育) に就労した者は49.3%であり (Vitae, 2009b), 博士の就職者の5割強が大学外に職を得ていることが分かる。

給与の面でも、大学院修了者は、優位に立っている。ある調査データによると、年収ベースで見ると、博士は学士より平均3,500ポンド高い給与、修士は学士より平均2,000ポンド高い給与を得ているという (Vitae, 2009a)。また、別のデータによると、2007-08修了者の平均給与 (年収) は、学部卒業者の19,000ポンドに対し、大学院修了者23,500ポンドと、4,500ポンドもの差がある (Department for Business, Innovation and Skills, 2010)。

(4) 特に博士を雇用対象として重視する産業分野

英国では、意識的に博士をターゲットとして雇用しようとする産業分野も存在する。そうした産業分野は、大別すると二つのカテゴリーから成る。

一つは、専門知識を求めて雇用する分野であり、製薬、研究開発等がこれに該当する (Jackson, 2007)。日本においては、研究開発等にあっても、博士を敬遠し、むしろ修士を好む傾向は、根強いものがあり、理工系博士人材の就職問題に繋がっている。

もう一つのカテゴリーは、博士の持つ高度な汎用的スキルを求めて雇用する産業分野であり、金融、経営コンサルタント等がその代表例である (Jackson, 2007)。日本企業については、外資系を別にすれば、博士の汎用的スキルに着目した積極的雇用は、管見の限り、報告されていない現象である。

4. 英国の状況に関する考察

(1) 大学院修了者の就業実績の高まり

上記3-(3)で紹介した英国の博士号取得者の就業実績の高さは、近年の様々な調査データによっても裏付けられており、1980年代初め頃の大学院修了者の高失業率に関する懸念とは、相当異なる様相を呈しているという。また、以前の調査研究によれば、博士号取得者は、研究・教育分野の職に就く傾向があったが、現在は、ますます様々な分野に就職するようになっており、分野を超えた流動性も高まっているという (Raddon & Sung, 2009, pp.33-34)。専攻別にみると、人文・社会科学系の5割弱が教員として就職している一方、自然・生命科学系では1割程度にすぎない。産業界・公務の管理職への就職が最多なのは社会科学系である (ibid, p.36)。

興味深い一例は、素粒子物理学・天文学専攻の博士号取得者で、1995年修了者で民間企業に就職した者は24%しかいなかったが、2003年修了者になると48%に倍増している (ibid, pp.40-41)。給与についても、1987年時点では、英国のほとんどの産業分野で、博士号取得者の年収は、修士や学士以下を下回っていたという (ibid, pp.48-49)。上記3-(3)で紹介した最近のデータと比較すると、驚くべき差異である。

英国において大学院修了者の就業実績が近年高まった背景には、高等教育を取り巻く社会・経済的コンテクストの世界規模での変化として、グローバル化や知識社会への転換等 (Brennan, 2008) があると考えられる。これに呼応して、学術的な徒弟制から知識労働者の育成への転換 (Önnerfors, 2007, p.1) ともいべき大学院教育の変化が、各国で起こっているとの分析が一般的である。英国においても、大学院教育は、伝統的なアカデミック・キャリアから徐々に切り離され、産業界等のニーズに応じた教育訓練の方向へ転換し、政府は、とりわけ1990年代以降、リサーチ・カウンシル等の施策を通じて、転換を後押ししてきた (Burgess, Band & Pole, 1998)。学位論文執筆への偏り過ぎを是正すべく、スキル開発のためのトレーニング等を導入したのも、そうした政策の一環であった。英国の労働市場予測によると、次の10年間で、専門職は年率1.5%の増加、管理職は同1.7%と、一般に高学歴を要する職の増加率が大きいという (Connor & Brown, 2009, p.9)。

次の叙述は、世界規模での経済・社会の変化と大学院教育の変貌を端的に描写している。

グローバル化は、新しい情報通信技術を通じてより迅速な情報や知識の普及に結び付いている。このことは、情報や新知識が以前に比べはるかに速く陳腐化するという事実につながるのみならず、新知識の生産が一層強調されることにも繋がる。出現しつつある知識社会あるいは知識基盤経済においては、知識の生産は、商業化され、戦略的な国家資源になる。これらの展開は、大学において知識が生み出される方法や将来の知識生産者の教育訓練の組織の仕方に影響し始めた。彼らは、ほとんど排他的に大学教員職の自己調達に向かう状況にはもはやなく、社会・経済におけるずっと広範なキャリアに向かっている (Kehm, 2007, p.315)。

そして、教育訓練モデルや学位の多様化、多様な教育訓練の中に見られる公式化・体系化の傾向の類似性、専門職学位と研究学位の区分等が見られる (ibid)。

(2) 大学院で育成される汎用的スキル

上記(1)を要約すれば、グローバル化する知識社会・知識経済を背景として、英国の大学院修了者の雇用実績が高まっていると言えそうである。ここで生ずる疑問は、大学院修了者のどのような知識・能力・資質が、近年の知識経済において価値を高めているのか、エンプロイアビリティの構成要素としての重要性を高めているのか、という点である。

もとより、大学院の一義的な教育目的は、専攻分野の知識・技能を身に付けることである以上、大学院教育の学習成果として専門知識が重要であることは論を俟たない。「大学院修了者が大卒者に対して顕著に優位な点は、彼らが保有している可能性が高く、ビジネスの発展に直接応用できる、専攻分野固有の専門知識である」(Connor, Forbes & Docherty, 2010, p.11)。しかし、大学院で修得する専門知識を職場で活用することは簡単ではない。「フォーマルな教育を通じて獲得できるコード化された知識と経験に基づく知識との食い違い」(Young, 2008, p.183)は厳然と存在し、「専門職の知識と学術的な知識の最適な関係がどのようなものであり、これを最も良く反映した実践を大学はどのようにして開発できるか。」(Scott et al., 2004, p.viii)は、知の様式と高等教育に関する深遠な問いである。雇用において専門知識が絶対的な意味を持つ産業分野・職種は、限定されている。

専門知識の職業的有用性に限界がある中、大学院教育においても、学士課程教育と同様、汎用的スキル、転用可能なスキルが注目されている。専門知識の有用性が明らかな分野においてすら、汎用的スキルも求められるのが現実である。英国の産業界では、大卒者・大学院修了者に対し、大別して2種類の学卒採用がある。一つは、グラデュエート・プログラム (graduate programmes) と呼ばれる一般的な学卒採用であり、大卒・大学院修了の区別なく募集することが多い。もう一つは、特定の科学技術の知識・技能を要するポストに空きができるたびに、博士・ポスドク等をターゲットとして募集するものである (Connor & Brown, 2009, pp.17-18)。前者においては、汎用的スキルが重視されることが多い。

英国の大学院一般について、経済に貢献する汎用的スキルの育成の面で評価されることも多い一方、特に博士課程については、学位論文中心の狭い教育に対する危惧が表明され、1990年代以来、幅広いスキル開発のためのコース等も導入されてきた。しかし、学位論文中心の課程を通じて開発されるスキル自体が、自律的に働く能力、批判的思考力、問題解決能力、情報収集能力等を含む幅広いものであることも指摘されてきた (Raddon & Sung, 2009, pp.14-16)。博士自身の自己評価を見ると、大学以外の職場で働く場合も、博士課程で身に付けたスキルの有用性に対して概ね肯定的である (ibid, p.61)。他方、企業等からは、リーダーシップ、コミュニケーション、対人関係スキル等の面で、課題が指摘されることが多い (ibid, p.76)。汎用的スキルといっても、学問分野の文化の違いの影響が大きい (Jones, 2009) のは、学士課程と同様であろうと考えられる。

英国においては、博士号取得者が経済にもたらす恩恵として、創造性やイノベーションも挙げられている (Raddon & Sung, 2009, p.31)。また、大学院レベルの学習成果として重要なものの一つは、

反省的な実践,すなわち,省察を経た新しい働き方・ものの見方を職場にもたらすことだという (ibid, p.69)。単に職場が求めるスキルや知識を提供するにとどまらない,革新的で創造的な機能ということになる。しかし,そうした資質は,職場に緊張をもたらす可能性も意味しよう。知識社会における人材や組織の創造性の経済的価値が目される中,高等教育と創造性の涵養を結び付ける議論 (McWilliam & Dawson, 2008) は,学士課程以上に大学院にとっての含意が大きいと考えられる。

創造性と共にエンプロイアビリティ関連概念の一つに起業家精神 (entrepreneurship) がある。英国では,狭義の起業に限定せず,既存企業はもとより,公共セクターや慈善団体に至るまで,経済・社会の幅広い領域で価値を創造し得る思考態度,行動様式及びスキルと捉え,イノベーションや創造性,コミュニケーションとチームワーク,リスクを取ることを重視する。起業家精神教育は,英国の学生の11%が経験しており,ビジネススクールの提供する科目や課外活動が61%を占めるが,様々な専攻の教育に組み込むことが推奨されている (Herrmann, Hannon, Cox & Ternouth, 2008)。

上記3-(4)で,英国においては,博士の持つ高度な汎用的スキルを求めて雇用する産業分野があり,金融,経営コンサルタント等がその代表例であることを紹介した。しかし,こうした分野において評価される汎用的スキルとは,いったいどのようなものなのか,明らかではない。

大学院修了者が高い雇用実績を享受している英国においても,それは雇用主に何が評価された結果なのか,明確になっているとは言い難い。雇用する企業等にとっての人材としての価値という面で,大卒者と大学院修了者を区別する実証的な証拠は,未だほとんどないのが実情である (Connor & Brown, 2009, p.25)。逆に言えば,大学院教育によって涵養し得る人材としての付加価値とはどのような能力・資質なのか,その解明は重要な課題である。

(3) 学問を基盤としたエンプロイアビリティの可能性

ここで改めて,エンプロイアビリティ概念について,振り返ってみることが有益であろう。Knight & Yorke (2004, p.196)によれば,「良き学習を支援するという目標とエンプロイアビリティを高めるという目標の間には相当程度の重なり合いがある」という。したがって,「エンプロイアビリティと良き学習は,緊密に繋がったものであり,相対立する構成物ではない。」(Yorke & Knight, 2004, p. 2)ということになる。英国におけるエンプロイアビリティ論は,教育の雇用あるいは経済に対するレリバンスの視点のみならず,学生を中心に置いた教授・学習の改善の視点を併せ持つ。さらに,「学生の獲得するものを最大化するには,ジェネリックな能力は,アカデミックな文脈の中に位置付けられなければならない」(Knight & Yorke, 2004, p.197)とする。

このようなエンプロイアビリティ論の含意として,大森 (2009a, 2009b, 2010) は,「学問を基盤としたエンプロイアビリティ育成」という概念を抽出した。英国におけるエンプロイアビリティの取組は,大学院をもカバーしている (Metcalf & Gray, 2005)。とすれば,より高度な専門知識を学ぶ大学院においては,学士課程以上に,学問を基盤としたエンプロイアビリティ育成という考え方が,有効性を持って不思議ではないはずである。

(4) 両極にある独・米モデルによる裏付け

ここで、英国以外の国々に目を転じてみよう。ドイツは、ボローニャ・プロセスによって大学院が整備され始めたが、依然として徒弟制的な伝統的モデルが支配的である。米国は、その対極にあり、最も早く大学院が制度化され、研究者養成のみならず、専門職養成が組織的・体系的に行われてきたことで広く知られる。英国は、大雑把に言えば、米・独の間にあるとみなしてよからう。

Enders (2005) は、ドイツでは、大学で徒弟制的な伝統的モデルの研究者養成トレーニングを経た博士が、社会のエリートとして各界の指導的な地位に就き、大卒者に比べて所得が高く、失業率が低いなど、極めて高い雇用実績を示すことを明らかにしている。博士号取得者の約半数（英国とほぼ同等）が、高等教育や研究以外の進路（政府、産業界、NPO）で職を得ている。博士号は、エリート的地位の「入場券」であり、例えば、ドイツの200大企業の役員の50%は博士号を保有する (ibid, p.122)。その背景には、研究トレーニングをくぐり抜けた者には「社会を運営する」特別な潜在能力がある、という同国で広く受け入れられた信念があり、国民の直面する主要課題の解決に貢献する能力への信頼があるという (ibid, p.123)。ドイツには、エリート大学がないため、最高位の学位である博士号が、社会的選抜において重要な役割を果たしている (ibid, p.124)。

このようなドイツにあっても、欧州各国で見られる伝統的なフンボルト・モデルからいわゆるプロフェッショナル・モデルへの転換（学術的な徒弟制から知識労働者の育成への転換）を唱導する言説は、学問分野間の境界、基礎研究と応用研究の境界、学術的な知識生産と知識の経済的利用との境界を曖昧にしながら、影響を及ぼし始めている。しかし、Enders (2005, p.131) は、目的や機能の多様性にかんがみ、一つのモデルに収斂することは適当でないとしている。

徒弟制モデル（フンボルト・モデル）のドイツとは対照的に、組織として整備された大学院において、体系的なコースワークによる大学院教育を展開してきたプロフェッショナル・モデルの米国も、興味深いことに、博士の雇用に関し成功してきたとみなされている。「米国は、研究トレーニングと大学以外の雇用の間に明確な関連を示す数少ない国の一つである」（Burgess, Band & Pole, 1998, p.156）。日本の専門職大学院のモデルともなった米国のプロフェッショナル・スクールはもとより、米国の大学院は一般的に、実践的で役に立つ教育を行っているとのイメージがある。

米国の大学院修了者の雇用実績は、本当に大学院教育の実践性ゆえなのか。表2を見ると、少なくとも博士課程については、そうした通念に疑問が生じる。

表2 米国の博士課程におけるキャリア準備に関する学位取得者の認識 (%)

	卓越している	適切である	質が低い
アカデミックなキャリア準備	31.6	42.9	25.2
アカデミックでないキャリア準備	6.0	29.0	65.1
博士課程の全体的な質	49.0	46.8	4.2

出典：Nerad, Rudd & Picciano (2007)

注：全米の社会科学6分野（人類学、コミュニケーション学、地理学、歴史学、政治学、社会学）の博士号取得者（1995-99修了）を2005-06年に調査したものである。

アカデミックでないキャリア準備について、博士自身の評価は低い。他方、アカデミックなキャリア準備や博士課程の全体的な質に対する評価は高い。米国の大学院の強みは、学術的な教育の質にあるのではないか。

表3は、そうした分析を更に補強するデータである。社会科学一般はもとより、専攻分野や学位論文に至るまで、学習成果の職業的有用性に関する学位取得者自身の認識は驚くほど高い。大学院教育で培われる学術的知識や知的能力がアカデミアの外でも有益であるとの認識が共有されているからこそ、企業や社会における応用・活用（スキルの転用）が促進されるのではないか。社会科学一般の知識はともかく、専攻分野（人類学、コミュニケーション学、地理学、歴史学、政治学、社会学）の知識や学位論文の知見がこれほど直接使えるとは考え難い面がある。とすれば、こうした学習成果を転用し、汎用的スキルとして活用できるとの感覚を意味しているとも解釈できよう。

表3 米国の博士課程の学習成果の職業での使用頻度に関する学位取得者の認識 (%)

職業での使用頻度	博士論文	専攻分野	社会科学一般
しばしば使う	22.1	44.9	57.3
時々使う	27.2	30.7	28.5
たまに使う	26.7	14.6	8.6
全く使わない	24.0	9.7	5.6

出典：Nerad, Rudd & Picciano (2007)

注：全米の社会科学6分野（人類学、コミュニケーション学、地理学、歴史学、政治学、社会学）の博士号取得者（1995-99修了）を2005-06年に調査したもの。うち、産業界・政府・NPOに就職している者の回答である。

職業に密着した実践性ゆえに役に立つ大学院教育という通念への疑問は、実は、博士課程だけにとどまらない。米国のプロフェッショナル・スクールも、長年にわたって職業実践からの乖離を批判され続けてきたのである。「専門職団体の批評家は、職業準備について、狭すぎ、事実と手続きに偏り過ぎて、深い理解が欠如しており、アカデミックすぎ、研究志向すぎて、専門職の実践の世界から断絶しすぎている、と批判する」（Grubb & Lazerson, 2005, p.17）。

以上の通り、徒弟制的な研究トレーニングのドイツ、組織的・体系的コースワークの米国ともに、学問を基盤としたエンプロイアビリティ育成という英国発の概念の有効性を裏付けるものがある。

5. まとめと今後の課題

英国の大学院修了者の就業状況や雇用主等の意識に関する量的データについては、まだまだ十分ではない（Connor & Brown, 2009）にせよ、本稿で明らかにしたように、様々な調査研究により相当の蓄積があることは確かである。そこから浮かび上がるのは、大学院修了者（特に博士）に対する偏見が雇用経験のない企業等に見られるとともに、大学側によるスキル・トレーニング等が十分ではないにもかかわらず、高い就業実績が実現している現状である。

このような英国の状況を考察すると、グローバル化する知識社会の中で、大学院修了者の雇用可

能性が相対的に高まっている状況が垣間見え、学問を基盤としたエンプロイアビリティ育成の有効性が示唆される。他方、産学連携による大学院教育の効果も指摘されており、単純に伝統的アカデミズムによる大学院教育が肯定されるわけではない。いずれにせよ、英国の状況からは、高度の専門的知識と共に、高次の汎用的スキルが評価されている可能性が伺える。大学院教育で向上する汎用的スキルについては、自律的に働く能力、批判的思考力、問題解決能力、情報収集能力、創造性、反省的实践等、様々な要素が指摘されている。これらは、組織超越的で普遍的な知であり、そうした知と知識労働者の流動性の連関を示唆する。

しかし、大学院修了者の何が雇用主に評価された結果なのか、明確になっているとまでは言えない。大卒者と大学院修了者の人材としての価値を区別する実証的な証拠は、未だほとんどない。大学院教育が涵養し得る付加価値とはどのような能力・資質なのか、その解明は残された重要課題である。そして、そうした能力・資質の育成に有効な教育の在り方、並びに、大学院修了者が獲得した転用可能なスキルを自覚し、企業等に説明できるようにするキャリア開発の在り方も課題となる。

以上のような今後の研究課題にとっては、エンプロイアビリティ育成に関連する取組を事例として、教職員、学生、修了者、企業等、多様な関係者の視点を取り込んで、ミクロレベルの動態的な質的研究を行うことにより、個別具体的なリアリティーある実態把握を試みるのが有効なアプローチではないかと考えられる。その際、学位種別、専攻分野、大学の特性、学生層等を考慮する必要もある。こうした方向での研究の更なる推進は、グローバル化する知識社会への不適応が疑われる日本の大学院問題をめぐって、実践的・政策的に大きなインプリケーションを持つと考えられる。

【謝辞】

本研究は、科学研究費補助金基盤研究（B）（課題番号：22330232）の助成を受けたものである。

【注】

- 1) インタビューの対象者及び実施日は、以下の通りである（日付順）。

Dr. Janet Metcalfe, Chair and Head of Vitae 2010年8月16日

Dr. Kelly Smith, Junior Vice-Chair, Enterprise Educators UK 2010年8月17日

Mr. Kevin Mahoney & Ms. Jane Simm, Careers Service, University of Sheffield 2010年8月17日

Mrs. Margaret Dane, Chief Executive, Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS)

2010年8月17日

Ms. Helen Connor, Associate Director, Council for Industry and Higher Education (CIHE)

2010年8月18日

【参考文献】

- 稲永由紀(2005)「大卒初期キャリア研究における日英比較の有効性—欧州大陸系諸国との比較から」
労働政策研究・研修機構『高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育
成と大学教育の関係—』(労働政策研究報告書 No.38), 16-25頁。
- 岩崎久美子(2009a)「序論」国立教育政策研究所・日本物理学会キャリア支援センター編『ポスト
ドクター問題—科学技術人材のキャリア形成と展望』世界思想社, 3-8頁。
- 岩崎久美子(2009b)「ポストドクター問題の背景」国立教育政策研究所・日本物理学会キャリア支
援センター編, 前掲書, 10-40頁。
- 岩崎久美子(2009c)「ソーシャルネットワークの特異性」国立教育政策研究所・日本物理学会キャ
リア支援センター編, 前掲書, 126-134頁。
- 岩崎久美子他3名(2009)「ポストドクターの声から」国立教育政策研究所・日本物理学会キャリア
支援センター編, 前掲書, 59-105頁。
- 大森不二雄(2007)「知識社会に対応した大学・大学院教育プログラムの開発—学術知・実践知融
合によるエンプロイアビリティ育成の可能性—」熊本大学大学教育機能開発総合研究センター
編『大学教育年報』第10号, 5-43頁。
- 大森不二雄(2008)「学歴社会の再構築と人材の流動化—再チャレンジ可能な知識社会への見取り
図—」国際教育学会編『クオリティ・エデュケーション』第1巻, 1-17頁。
- 大森不二雄(2009a)「英国におけるエンプロイアビリティと大学教育」吉本圭一(研究代表者)編
『企業・卒業生による大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究』平成17年度~20年度文部科
学省科学研究費補助金(基盤研究A)・研究成果報告書, 211-225頁。
- 大森不二雄(2009b)「学士課程教育とエンプロイアビリティ育成:金沢工業大学の事例」吉本圭一
(研究代表者)編『企業・卒業生による大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究』平成17年
度~20年度文部科学省科学研究費補助金(基盤研究A)・研究成果報告書, 264-272頁。
- 大森不二雄(2010)「英国の高等教育と Employability」吉本圭一編『柔軟性と専門性—大学の人材
養成課題の日欧比較』(高等教育研究叢書109), 広島大学高等教育研究開発センター, 9-23頁。
- 大森不二雄・牧貴愛・江川良裕・北村士朗・渡邊あや(2009)「社会人大学院における実践知・学
術知対話型の教育モデル開発—高等教育・企業内教育連携による『学びと仕事の融合学習』—」
京都大学高等教育研究開発推進センター編『京都大学高等教育研究』第15号, 47-58頁。
- 亀野淳(2009)「組織イノベーションと大卒者の初期キャリア」吉本圭一(研究代表者)編『企業・
卒業生による大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究』平成17年度~20年度文部科学省科学
研究費補助金(基盤研究A)・研究成果報告書, 83-95頁。
- 佐藤博樹(2002)「キャリア形成と能力開発の日米独比較」小池和男・猪木武徳編『ホワイトカラー
の人材形成—日米英独の比較』東洋経済新報社, 249-267頁。
- 島一則(2009)「ポストドクターのソーシャルネットワークと他分野進出」国立教育政策研究所・
日本物理学会キャリア支援センター編『ポストドクター問題—科学技術人材のキャリア形成と

- 展望』世界思想社，176-186頁。
- 内閣府 (2006) 『平成18年版国民生活白書』 (<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/>) <2010年10月13日アクセス>。
- Brennan, J. (2008). Higher education and social change. *Higher Education*, 56(3), 381-393.
- Burgess, R., Band, S. & Pole, C.J. (1998). Developments in Postgraduate Education and Training in the UK. *European Journal of Education*, 33(2), 145-159.
- Connor, H. & Brown, R. (2009). *The Value of Graduates and Postgraduates*. London: Council for Industry and Higher Education. Retrieved October 13, 2010, from <http://www.cihe.co.uk/category/knowledge/publications/>
- Connor, H., Forbes, P. & Docherty, D. (2010). *Talent Fishing: What Business Want from Postgraduates*. A CIHE Report for Department of Business, Innovation and Skills. Retrieved October 13, 2010, from <http://www.cihe.co.uk/talent-fishing-what-businesses-want-from-postgraduates/>
- Department for Business, Innovation and Skills (2010). *One Step Beyond: Making the most of postgraduate education*. Retrieved October 10, 2010, from <http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/corporate/docs/P/10-704-one-step-beyond-postgraduate-education.pdf>
- Enders, J. (2005). Border crossing: Research training, knowledge dissemination and the transformation of academic work. *Higher Education*, 49(1/2), 119-133.
- Grubb, W.N. & Lazerson, M. (2005). Vocationalism in Higher Education: The Triumph of the Education Gospel. *The Journal of Higher Education*, 76(1), 1-25.
- Herrmann, K., Hannon, P, Cox, J. & Ternouth, P. (2008). *Developing Entrepreneurial Graduates: Putting entrepreneurship at the centre of higher education*. National Endowment for Science, Technology and the Arts (NESTA), National Council for Graduate Entrepreneurship (NCGE) and Council for Industry and Higher Education (CIHE). Retrieved October 13, 2010, from <http://www.nesta.org.uk/library/documents/developing-entrepreneurial-graduates.pdf>
- Jackson, C. (2007). *Recruiting PhDs: What works?*. UK GRAD Programme. Retrieved October 10, 2010, from <http://www.vitae.ac.uk/cms/files/UKGRAD-Recruiting-PhDs-what-works-Mar-2007.pdf>
- Jones, A. (2009). Generic attributes as espoused theory: the importance of context. *Higher Education*, 58(2), 175-191.
- Kehm, B.M. (2007). Quo Vadis Doctoral Education? New European Approaches in the Context of Global Changes. *European Journal of Education*, 42(3), 307-319.
- Knight, P.T. & Yorke, M. (2003). *Assessment, Learning and Employability*. Berkshire: Open University Press.
- Knight, P. & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London: RoutledgeFalmer.
- McCarthy, M. & Simm, J. (2006). *Survey of employer attitudes to postgraduate researchers*. Careers Service, University of Sheffield. Retrieved October 17, 2010, from <http://www.careers.dept.shef.ac.uk/pdf/employersurvey.pdf>

- McWilliam, E. & Dawson, S. (2008). Teaching for creativity: towards sustainable and replicable pedagogical practice. *Higher Education*, 56(6), 633-643.
- Metcalf, J. & Gray, A. (2005). Employability and doctoral research postgraduates. *Learning and Employment Series 2*. York: Higher Education Academy.
- Morgavi, A.C., McCarthy, M., & Metcalfe, J. (2007). *Employers' views of researchers' skills: A comprehensive review of the existing literature into employers' views of the skills of early career researchers*. UK GRAD Programme. Retrieved October 17, 2010, from <http://www.vitae.ac.uk/cms/files/Rugby-Team-Employers'-views-of-researchers'-skills-September-2007.pdf>
- Nerad, M., Rudd, E. & Picciano, J. (2007). *Social Science PhDs—Five+ Years Out: A National Survey of PhDs in Six Fields—Highlights Report*. Center for Innovation and Research in Graduate Education (CIRGE), University of Washington, Seattle, WA, USA. Retrieved October 12, 2010, from <http://depts.washington.edu/cirgeweb/c/publications/142/>
- Önnerfors, A. (2007). From Scientific Apprentice to Multi-skilled Knowledge Worker: changes in Ph.D education in the Nordic-Baltic Area. *European Journal of Education*, 42(3), 321-333.
- Raddon, A. & Sung, J. (2009). *The Career Choices and Impact of PhD Graduates in the UK: A Synthesis Review*. Report prepared for the Economic and Social Research Council (ESRC) "Science in Society" Team and the Research Councils UK (RCUK) Research Careers and Diversity Unit. Retrieved October 11, 2010, from http://www.esrcsocietytoday.ac.uk/ESRCInfoCentre/Images/Final%20Report%20-%20Career%20Choices%20and%20Impact%20on%20UK%20GraduatesPDF_tcm6-30989.pdf
- Scott, D., Brown, A., Lunt, I. & Thorne, L. (2004). *Professional Doctorates: Integrating Professional and Academic Knowledge*. Berkshire: Open University Press.
- Shinton, S. (2004). *What Do PhDs do?* A report commissioned by the UK GRAD Programme. Retrieved October 17, 2010, from <http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/1.UKGRAD-WDPD-full-report-Sep-2004.pdf>
- Vitae (2009a). *Recruiting researchers: survey of employer practice 2009*. The Careers Research and Advisory Centre (CRAC) Limited. Retrieved October 10, 2010, from http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Recruiting_researchers_employer_survey_2009.pdf
- Vitae (2009b). *What do researchers do?: First destinations of doctoral graduates by subject*. The Careers Research and Advisory Centre (CRAC) Limited. Retrieved October 10, 2010, from <http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Vitae-WDRD-by-subject-Jun-09.pdf>
- Yorke, M. (2004). Employability in higher education: what it is — what it is not. *Learning and Employment Series 1*. York: Learning and Teaching Support Network.
- Yorke, M. & Knight, P.T. (2004). Embedding Employability into the Curriculum. *Learning and Employment Series 3*. York: Learning and Teaching Support Network.
- Young, M.F.D. (2008). *Bringing Knowledge Back In: From social constructivism to social realism in the sociology of education*. Oxfordshire: Routledge.

The Enhancement of Employability in Postgraduate Education: issues emerging from the case of the United Kingdom

Fujio OHMORI*

The purpose of this article is to explore a theoretical framework for the enhancement of employability in postgraduate education through analysing the case of the United Kingdom by a literature review. A particular focus is placed upon linkages between the higher education system and employment system of each nation. Results of the research are expected to have implications for departmental practitioners, institutional managers and policy makers as well as researchers.

International comparative data on participation in postgraduate education indicates the smaller size of the postgraduate student population in Japan than in other developed countries. In Japan, the increase in provision of postgraduate education has not been to meet an increased demand in the labour market, and has resulted in more and more PhDs who are unemployed or only temporarily employed. Even though a working professional completes a MBA or other postgraduate course, generally speaking, neither is the degree rewarded by any pay increase, promotion and so on, nor by an enhanced chance to find a better job elsewhere.

The above situation poses a serious question for Japan's adaptation to the global knowledge society where intellectual professionals with postgraduate degrees have a key role to play. The value of postgraduate degrees and that of explicit knowledge represented by those degrees is small in Japan because employment mobility is low in the Japanese professional labour market. The mobility of professionals and the perceived economic value of explicit knowledge are correlated.

To change the equilibrium between the low demand for higher degrees and the immobility of knowledge workers in Japan, we need a policy package that aims at the recurrence of work and learning and professional job mobility and includes the enhancement of employability in postgraduate education. Employability is related to programme quality and relevance to employment. The issue of employability has been discussed and researched on more at undergraduate level and much less at postgraduate level.

This article's literature review of postgraduate education and employability in the UK reveals a number of features. These features include insufficient provision of career development services for postgraduates and some employers' prejudice against PhDs on the one hand. On the other hand, the features also contain lower unemployment rates and higher salaries for higher degree holders, and the existence of some industries and businesses employing PhDs in pursuit of their generic skills.

Through further analysis and discussion based on the literature review, the article points out increasingly

* Professor, Centre for Higher Education, Tokyo Metropolitan University

better employment outcomes of UK postgraduates in recent years than previously, which implies that trends towards the globalised knowledge economy may have positively influenced postgraduates' employability. Another point emerging from the analysis is the growing significance of generic or transferable skills of postgraduates for employment or at least for the discourse of employment. The movement for the enhancement of employability in UK higher education suggests that employability-related skills development needs to be embedded into discipline-based academic education, and also that postgraduate education and training in partnership with businesses and industries is effective.

Having said the above, what postgraduate skills are often appreciated by employers is still obscure. What value added by postgraduate education distinguishes higher degree holders from first (bachelor) degree graduates is yet to be answered. These fundamental questions relate to the practical issue of what kind of education and training is effective for the enhancement of postgraduates' employability. In mentioning these points, the article urges further research, including qualitative studies.