

樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著

『国際比較から見た日本の人材育成：グローバル化に対応した高等教育・職業訓練とは』

(日本経済評論社，2012年，292頁)

秦 由美子 (広島大学)

本書は、グローバル人材育成やその活用の在り方を、国際比較から検討した財務省財務総合政策研究所主催の「グローバル化に対応した人材の育成・活用に関する研究会—諸外国の事例及び我が国への示唆—」での議論に基づき書かれたものである。つまり、グローバル化が進展し、技術の進歩、需要の多様化により産業構造が変化する中で、我々の知識や能力、技術も高度化、専門化、多様化が求められている。そして、本書はこれら多様化に対応できる人材の養成と、人材の有効な活用に関連する日本の教育や労働に係る仕組みを再考するために、諸外国の取り組みを検討した書籍である。

本書の構成は、総論が述べられた序章と各論に相当する9つの章から成り立っており、序章では、諸外国の人材の育成や活用に関連する現状や試み、人材育成・活用の在り方についての示唆が各章の内容を中心に纏められている。第1章から第3章は、中位から高位の水準の能力や技術を持つ人材の育成にかかわる高等教育の在り方、第4章から第7章は、中・低位の水準の能力や技術の人材の育成に重要な職業教育や訓練を中心とする枠組みの在り方、第8章及び第9章は、多様な人材が各分野で活躍するための育成や活用に係る課題について書かれている。

序章においては、グローバル人材として、語学力やコミュニケーション能力、主体性、積極性、協調性、柔軟性、責任感、使命感が、さらには、グローバル人材の基盤となる資質として、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークとリーダーシップ、公共性・倫理観等が挙げられている。即ち、グローバル人材とは「異なる文化・価値を理解し、関係を築く協調性や対人関係調整力を内在」しつつ、かつ「産業社会における労働需要と適合する能力・技術を具有する」人材となる。しかしながら、一見相反するような資質が同レベルで求められている点や、現時点でもそれら全ての資質を有する人材など限られている中で、これら全ての資質を獲得する術が果たして存在し得るのか、本書を読み解く上で非常に関心が寄せられるところである。しかしながら、

この疑問に対する著者自身の一つの回答としては、グローバル化に対応可能な人材像とは、「各組織で異なり、明確な定義は出来ない」ということである。つまり、各組織の各層において求める人材は異なるため、全ての資質を備えることは不要、あるいは不可能なのだとも換言しているようでもある。

以下、各章について述べていく。

第1章では、海外3国の高等教育における高度人材育成について議論されている。まず、EU諸国でのボローニャ・プロセスを中心としたEU人的資本計画の諸活動の全世界への拡大に、アジア各国が取り残されていつているのではという危惧と共に、一方で欧米主導のスタンダードに取束するのではなく、教育と産業における日本とアジアの独自性を認識・強化することを重要な課題として提示している。

第2章では、フランス国内において教育の質の維持、学生の知識・能力・技術の水準の伸長、雇用可能性の向上に一定の効果を上げていると評価されている大学改革による教育の質保証を通じた若年層を中心とする教育政策が取り上げられており、中等教育卒業者に対し、労働市場で活躍する人材となるような成長の機会を与える具体的試みは、日本の人材育成に示唆を与えると結論づけている。

第3章では、韓国におけるグローバル化に対応した人材育成の基本方針と具体的な政策内容についての検討が書かれている。韓国のグローバル人材養成の特徴は、まず、徹底した国家主導の下、大統領のリーダーシップにより実施されていることである。第2の特徴は、社会も政府の政策に積極的に呼応する姿勢が随所見られることであるが、その背景には韓国社会のみならず海外に於いても優れた教育を受けることで社会での特権階級に移動しようとする韓国人の上昇志向、「教育を通じた地位達成意欲」が存在しているからだという。第3の特徴は、韓国における人材育成政策が国家の「否定」から生まれたものであることである。その結果、韓国では過去の実績に依拠できないために基盤も弱体化するというのである。

第4章では、第一に、日本の高等学校における職業教育について、普通科高校に多くの職業科目を配置することが提言されており、次に、中等教育段階から高等教育段階に至る職業教育制度の構築が提言され、最後に、キャリア発達を促す専門課程でのキャリア教育に焦点を当てることの必要性と、キャリア教育の一つの核として取り組んできたインターンシップを、「見学的な実習」から、

「深い専門課程に関わるもの」に転換する必要性が求められるとしている。筆者が述べるように、学生の就職活動と企業のリクルートの早期化が、大学教育の実質年限を2年半にまで落とし込み、大学教育の質の低下や学生のキャリア発達を阻んでいることは多々耳にすることである。

また一方で、第5章で論ずるように、グローバル経済化の進行の中で高度人材の育成のみならず、非グローバル人材を対象とした人材育成施策、特に非グローバル人材の能力開発機会を提供し、その高度化を図ることはグローバル人材のみに光が当てられ、忘れがちな側面であり、重要な政策課題といえる。非グローバル人材養成上の課題として筆者は、大卒就職における未就職卒業者を排出する構造とそれへの対応、「訓練生制度」の導入の現状、及び学校中退者など新卒採用の仕組み外の若者に対する能力開発といった課題の検討を提起した。

第6章では、製造業を中心としたグローバル人材の育成が論じられている。日本企業が現地社会に積極的に技術移転をはかり、現地人材の育成に力を入れ、柔軟で能力主義的な職能重視の組織経営を行うことで現地社会に大きく影響を与えてきたことを踏まえ、急速な海外展開が進む中で、経営者層及び技術者層を含めた全社でのグローバル対応が可能な体制を築くためのキャリア管理の展開が提言されている。

第7章では、日本経済を支える中間層人材についての論考がなされており、「厚みのある」中間層人材を維持するための職業能力開発を巡る自助・共助・公助の枠組みの再編成の重要性と、政府の職業教育訓練への関与方法の検討を示唆している。また、1986年の英国の全国職業資格の制定や2008年の欧州資格枠組みの影響による欧州での国レベルの資格枠組みが進行しており、その影響を受け、日本では企業別職能資格の影響が強いため企業横断型の職業資格の策定が困難であるものの、日本版資格枠組み（JQF）の策定が伸展しているという。

そして第8章及び最終章の第9章では、イギリス及びオランダの人材育成とその活用に関する日本での人材育成の課題が論じられている。本書では、日本の人材育成の現状と課題を、海外の職業教育や専門教育を通して国際比較をしながら論じているのであるが、海外とは主にEU諸国やアジア諸国が中心であり、残念なことに米国のグローバル化対応については2頁触れてはいるものの、人材育成については言及されていない。グローバル・スタンダードの諸面で大きく関わり、グローバル人材養成の世界の牽引国である米国での諸例も加えるべきではな

かったか。

しかしながら、編著者樋口氏及び加藤氏が語るように、「複雑化した社会構造の必然的帰結として分化した諸々の特定分野において、われわれ一人ひとりが社会の形成者として自覚でき、専門人材としての実効性の表出を実現する社会をどう構築していけばよいか」、また「個々人は何を「特長」として生きていくのかという自己のキャリア戦略と覚悟が求められる」中で、その覚悟を支援する「環境整備」及びグローバル化に対応した高等教育・職業訓練の重要性が、適切なデータと明瞭な解説により本書を通じて十分に理解され得る。グローバル人材養成について喧しい議論が進展している現在、必読の書と言えるのではなかろうか。