

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 12 日現在

機関番号：12701

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530456

研究課題名(和文) 職業教育・訓練の日欧比較研究：エンプロイアビリティとキーコンピテンシー開発の分析

 研究課題名(英文) A comparative study on vocational education and training between Japan and Europe:  
An analysis on development of employability and key-competency

研究代表者

二神 枝保(Futagami, Shiho)

横浜国立大学・国際社会科学研究院・教授

研究者番号：10267429

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：日本ではひとつの企業の枠を超えた職業教育・訓練の構築、特にキャリア教育による若年者のエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発が緊急課題である。本研究では、第1に、日欧の大学やビジネススクールなど高等教育機関のキャリア教育によるエンプロイアビリティとキーコンピテンシー開発の現状と課題を検討した。第2に、日欧企業の従業員と人事担当者への調査を実施し、職業教育・訓練の実証分析・日欧比較を行った。第3に、decent work(働きがいのある人間らしい仕事)の視点からも若年者のエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発を検討した。

研究成果の概要(英文)：Firstly, this study discusses the actual situations and challenges for development of employability and key-competency by higher education in Japan and Europe. Secondly, study conducts and analyses the survey on vocational education and training for employees and human resource managers of companies in Japan and Europe. Lastly, this study discusses development of employability and key-competency for younger workers from the perspective of decent work.

研究分野：人的資源管理

キーワード：日欧比較研究 職業教育 職業訓練 エンプロイアビリティ キーコンピテンシー キャリア教育 人的資源管理 産学官連携

## 1. 研究開始当初の背景

2008 年秋以降の経済減速に伴い、2009 年春卒業の新規学卒者の就職状況は悪化したが、2010 年春卒業の新規学卒者の就職状況はさらに悪化した。新規学卒者の就職状況をみると、2010年春卒業の新規学卒者の就職率は高校卒で93.9% (同1.7%低下)、短大生で88.4% (同6.1%低下)、大学生で91.8% (同3.9%低下)と悪化している。また、2011年3月11日の震災による企業活動等停止の影響は雇用にも広がっている(平成23年度労働経済白書)。こうした中、日本企業が競争力を維持し、有能な人材を育成・開発するためにも、日本における職業教育・訓練の充実は不可欠である。特に若年者のエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発は、今後の緊急課題となっている。

エンプロイアビリティ (employability) とは、職業能力、仕事能力であり、ひとつの企業の枠を超えて労働市場で通用し、雇用されうる能力である。キーコンピテンシー (key-competencies) とは、OECDによれば、社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力、多様な社会グループにおける人間関係形成能力、自律的に行動する能力といった3つのカテゴリーから構成され、単なる知識や技能だけではなく、技能、態度を含む心理的、社会的なリソースを活用して、特定な文脈の中で複雑な課題に対応することができる能力であり、エンプロイアビリティの基盤となる。

日本企業は、これまで日本的経営によって競争力を維持し、急激な経済成長を遂げてきた。終身雇用は日本の経営の特徴のひとつであった。そして、日本の職業教育・訓練は日本的経営の中で新規学卒者を一括採用して長期的に育成するシステム、OJTなどを日本企業の成長の原動力として機能してきた。しかし、最近日本では人材の流動化が進展し、終身雇用パラダイムを前提とした日本企業の雇用・人材開発システムが見直されつつある。非正社員の比率の増大、女性従業員の増大、中途採用の増大、即戦力重視など企業の環境変化の中で、ひとつの企業の枠を超えての職業教育・訓練の構築、特に若年者のエンプロイアビリティとキーコンピテンシーを開発することは重要な課題となっている。

ヨーロッパにおいても、最近では職業教育・訓練が

変化を迎えつつある。スイスやドイツを中心に、いわゆるデュアルシステムが一般的で徒弟制度 (apprenticeship) が重要な企業の人材開発のツールであった。ただし、最近のエラスムス計画 (ERASMUS)といわれる大学改革の流れの中で、企業の大卒(学士)採用が増えることが予想されており、大学のキャリア教育や企業の人材開発、人的資源戦略にも変化がみられつつある。また、2006年のスイス・イノベーションセンター(SCIL: Swiss Center for Innovations in Learning)の調査報告によると、企業の人材開発システムの最近の課題として、最も重要であると多くの企業が回答したテーマは、企業戦略と企業文化であった。特に、人材開発システムを企業の戦略と連動して構築・管理することは大切であり、調査対象企業の82%がこのことを最重要課題として取り組んでいるという。ヨーロッパ、特にスイスやドイツの企業では、伝統的に職業教育・訓練が重視されており、企業も特に従業員の専門性や技能形成を中心としたキャリア管理を行ってきた。また、労働組合もこれにコミットしてきた。女性の再教育、とくに育児休業後、職場に復帰する技術者など専門職の女性の職業再教育にも力を入れてきた。現在でも、そうした傾向は強いが、最近の調査からみるように戦略的人材開発の視点も注目される。

また、スイスのILO: International Labour Organization (国際労働機関)では、ディーセント・ワーク: Decent Work (働きがいのある人間らしい仕事)の概念に注目し、仕事のあり方や仕事の質の問題について検討している。従来は規制によって労働者の権利が保護されていたヨーロッパで、Decent Workのフレームワークの中で、どのように職業教育・訓練システムが変化していくのか、Decent Workの視点からエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発について研究することは、新たな職業教育・訓練の模索される日本にとって、大変意義がある。

したがって、戦略的人材開発の視点から日本企業が競争力を維持し、有能な人材を育成・開発するためにも、また、人々が働きがいのある人間らしい仕事を実現するためにも、特に若年者のエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発を推進することが重要で

あり、職業教育・訓練の日欧比較研究を行うことは有意義である。

## 2. 研究の目的

まず第1に、日本とヨーロッパの制度的な相違を明らかにしつつ、大学等高等教育機関のキャリア教育によるエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発を中心として、職業教育・訓練の日欧比較を研究する。これまで研究代表者は学術論文 Shiho Futagami 'Stand und aktuelle Herausforderungen der Hochschulausbildung in Japan' (Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Mai 2008) を執筆し、ドイツ経営学会のシンポジウムで学会報告を行った。また、研究報告 'Vocational Education and Training System in Japan' (University of Zurich, 29 October, 2007) を行い、日欧の学校制度や職業教育の違いを明らかにした。学術論文 Shiho Futagami et al. 'Stand und aktuelle Herausforderungen des japanischen Hochschulsystems' (*Hochschulmanagement*, Heft 1, pp.21-24, 2010) では、ドイツの大学制度や職業教育・訓練の仕組みと比較して、日本の高等教育、すなわち大学、高等専門学校、短大の職業教育・訓練の現状と課題を検討した。日本では企業内の職業教育・訓練が従来重視されてきた。新規学卒者の採用が一般的であり、企業内の長期的人材開発が特徴であった。企業は、新規学卒者を企業特有の知識・技能習得のため教育訓練するだけでなく、企業独自の職場規範や文化にも適応するように人材育成を行ってきた。しかし、情報化、グローバル化の進展等、企業環境が激変する中で、最近では産学官のコラボレーションによって「求められる人材」を育成することが重要になっている。本研究では、ヨーロッパと日本の大学やビジネススクール等高等教育機関を訪問し、インターンシップや企業の重役による大学講義、ビジネススクールへの企業派遣、大学と経営者団体との協力・連携等、企業と大学の人材開発のコラボレーション等の動向について情報収集し、日欧の比較・分析を行う。

第2に、ヨーロッパと日本の企業の従業員と人事担当者を中心にインタビューと企業訪問調査を実施

し、職業教育・訓練の実証分析・国際比較を行う。

スイスの企業は、チューリッヒ大学(University of Zurich)の海外共同研究者の Backes-Gellner 教授と協力し、ドイツの企業は、海外共同研究者の Horst Albach 教授 (WHU: Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung) と協力する。日本の企業は、東京大学の村本由紀子准教授と共同で調査する。以上から各国のキャリア教育や戦略的人材開発によるエンプロイアビリティ、キーコンピテンシーの開発の実態を明らかにする。

第3に、スイス、ジュネーヴの ILO の Decent Work に関する文献やヨーロッパ各国の統計データを収集し、職業教育・訓練の日欧比較研究を行う。ILO の Director の Raymond Torres 氏と協力して、ILO の最新の研究動向や調査データを分析・検討する。特に、Decent work(働きがいのある人間らしい仕事)の視点からキャリア教育による若年者のエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発の重要性を検討し、職業教育・訓練の日欧比較を検討する。

第4に、以上のことから職業教育・訓練の日欧比較について学術論文を執筆し、ヨーロッパと日本の学術雑誌に投稿する。また、海外共同研究者も含めて共著で学術図書を執筆する。

## 3. 研究の方法

まず第1に、日本とヨーロッパ(主としてドイツ、スイス)の大学、ビジネススクール等高等教育機関のキャリア教育や産学官連携の実情を検討し、若年者のスキルやエンプロイアビリティ、キーコンピテンシーがどのように開発されていくかを明らかにする。具体的には海外共同研究者の大学やネットワークを利用してヨーロッパの大学、ビジネススクールの実態を調査する。例えば、ドイツのビジネススクールの WHU(Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung)では、インターンシップが卒業認定単位に入っており、採用に繋がるケースもあり、企業による大学の寄付講座も多く、産学連携が実現している。2009年より企業と大学のコラボレーション教育の制度をもつ大学、いわゆる Berufsakademie, Duale Hochschule が設立され、学生は大学で理論的な教育を受けながら同時に、企

業で実習を受けることが可能になった。学生は実習期間中、企業と訓練契約を結ぶが、約80%の学生は卒業後も同じ企業に就職する。日本とヨーロッパ(主としてドイツ、スイス)の制度的、文化的相違も明らかにしつつ、職業教育・訓練の日欧比較を行う。

第2に、個人のキャリア形成、エンプロイアビリティ、キーコンピテンシー、職場規範の開発に注目する。日欧企業の従業員アンケート調査を行い、個人のスキル、エンプロイアビリティ、キーコンピテンシー、職場規範がどこで(大学、現在の企業、以前勤めていた企業、自己啓発等)身に付いたか等を明らかにし、個人のキャリア形成の視点から職業教育・訓練の日欧比較を行う。

第3に、企業における人材開発システムに焦点を当てる。ヨーロッパと日本の企業の人事担当者を対象に企業訪問調査を実施し、人材開発システムの実証分析・国際比較を行う。調査対象の産業は、各国の基盤となる産業である製造業、小売業の2産業である。本研究では、各国企業が中間スキルレベル(NQFレベル3・4)の従業員を採用・確保するために、それぞれどのような人的資源管理戦略を選択するのか、どのような採用管理を行うか、どのように従業員のエンプロイアビリティ、キーコンピテンシーを開発するのかを比較・分析する。そして、スキルをもつ人材の育成と企業の戦略との連携を分析し、人材開発システムの日欧比較を行う。

なお、日本の職業教育・訓練については、東京大学の村本由紀子准教授と共同で研究する。同准教授は、長年にわたり比較文化や職場規範の研究を蓄積しており、この分野の第1人者である。本研究においてはフィールドワーク、アンケート調査等を通じてエンプロイアビリティ、キーコンピテンシーや職場規範の形成の国際比較を行う。ヨーロッパと比較すると、日本では会社に入社した後に職業能力や職場規範が形成される傾向が強い。個人のキャリアの視点からエンプロイアビリティやキーコンピテンシー、職場規範の形成について分析・検証を行い、職業教育・訓練の日欧比較を行う。

スイスの職業教育・訓練については、チューリッヒ大学(University of Zurich)の海外共同研究者の

Backes-Gellner教授と協力する。Backes-Gellner教授は、著書 *Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich* (München und Mering: Hampp 1996)他、スイス、ドイツ、イギリス企業における職業教育・訓練や徒弟制度の本、論文を多数執筆しており、この分野の第1人者でもあり、スイスの企業の人的資源管理や人材開発システムの動向にも詳しいため、本研究において同教授の協力は重要である。研究代表者(二神)がチューリッヒ大学に在外研究中共同論文も執筆した。

ドイツの職業教育・訓練については海外共同研究者の Horst Albach 教授(WHU)と協力する。Albach教授はドイツのみならず、ヨーロッパの経営経済分野の第1人者であり、ドイツ学術審議会会員や5賢人のメンバーも歴任し、ヨーロッパの企業の動向にも非常に詳しいので、本研究における同教授の協力は不可欠である。著書 Albach, Horst *Culture and Technical Innovation: A Cross-Cultural Analysis and Policy Recommendations* (Walter de Gruyter, 1993)の中では職業教育・訓練の日独比較を学校制度などにも言及しつつ分析している。2002年に研究代表者(二神)がWHUに在外研究を行った時の指導教授である。

また、ILOのDirectorのTorres氏はOECDの事情にも詳しく、ILOのIILS(International Institute of Labour Studies)の所長を務める。研究代表者(二神)がILOにて在外研究を行った時の共同研究者である。ILOの論文'Non-standard employment in Japan'(ILO, 2010)を執筆し、その際アドバイスを頂いた。本研究ではTorres氏との協力し、ヨーロッパの職業教育・訓練の情報を収集する。

#### 4. 研究成果

日本ではひとつの企業の枠を超えた職業教育・訓練の構築、特にキャリア教育による若年者のエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発が緊急課題である。

本研究では、まず第1に、日欧の高等教育機関のキャリア教育によるエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発の現状と課題を検討した。研究成果は、著書二神枝保ほか『ガイドンス現代経営学』(中央経済社、2015年)およびShiho Futagami et al. *Economic Integration in Asia: Towards the Delineation of a Sustainable Path* (Palgrave Macmillan, 2014)にまとめた。現在では、企業のみならず、政府や高等教育機関との連携を視野に含んだ職業教育・訓練が不可欠であるが、その意味でヨーロッパのキャリア教育、産官学連携の実情等を調査し、エンプロイアビリティ、キーコンピテンシーの開発を日欧比較する

本研究は、日本にとって示唆に富む成果となった。ヨーロッパにおいてエラスムス計画 (ERASMUS)による大学改革の流れの中で、大学のキャリア教育や企業の人的資源戦略にも変化がみられ、従来の職業教育・訓練の枠を超えたグローバルな視点による戦略的人材開発が求められている。日本でも、グローバリゼーション、情報化の進展等、企業環境が激変する中で、最近では産学官のコラボレーションによって「求められる人材」を育成することが重要になり、戦略的人材開発の重要性が増している。

第2に、日欧企業の従業員と人事担当者への調査を実施し、職業教育・訓練の実証分析・日欧比較を行った。学術論文 Shiho Futagami et al. 'Differences in Initial Training and Wages of Japanese Engineering and Retailing Companies: Who Pays for Higher Training Costs?' (*International Journal of Management Research and Business Strategy*, Vol.3, Issue1, pp.61-76, 2014) に成果をまとめた。製造業と小売業を中心に日欧企業の従業員と人事担当者のアンケート調査のデータ分析から、各国企業がどのような人的資源管理戦略を選択するか、どのような採用管理を行うか、どのように従業員のエンプロイアビリティ、キーコンピテンシーを開発するかを比較・分析した。そして、スキルをもつ人材の育成と企業の戦略との連携を分析し、戦略的人材開発システムの日欧比較を行った。職業教育・訓練の日欧比較研究をエンプロイアビリティ、キーコンピテンシー開発の視点から実証的に分析する本研究はオリジナリティが高い成果を導いている。

第3に、Decent work(働きがいのある人間らしい仕事)の視点からも若年者のエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発を検討した。研究成果は、学術論文 二神枝保「雇用・人材開発システムの日欧比較：ディーセント・ワークの視点からの分析」(『しごとと能力研究』第2号, pp.123-148, 2014) にまとめた。ディーセント・ワークの視点からも職業教育・訓練は極めて重要であり、特に若年者のエンプロイアビリティとキーコンピテンシーの開発は不可欠であることを論じている。ディーセント・ワークの視点から職業教育・訓練を分析する本研究は、これまでにない研究であり、オリジナリティの高い、国際的に貢献できる研究といえる。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計6件)

1. Shiho Futagami et al. (2014) Tournament Structures in Japan and the U.S: Why are They Different and Will They Change? *Management and Organizational Studies*, Vol.1, No.1, pp. 63-71.

2. Shiho Futagami et al. (2014) Differences in Initial Training and Wages of Japanese Engineering and Retailing Companies: Who Pays for Higher Training Costs? *International Journal of Management Research and Business Strategy*, Vol.3, Issue1, pp.61-76.

3. 二神枝保 (2014)「雇用・人材開発システムの日欧比較：ディーセント・ワークの視点からの分析」『しごとと能力研究』第2号, pp.123-148.

4. 村本由紀子ほか(2015)「答志島寝屋慣行の維持と変容：社会生態学的視点に基づくエスノグラフィー」『社会心理学研究』第30巻3号, pp.213-233

5. 村本由紀子ほか(2015)「組織コミットメントが組織学習に及ぼす影響について」『社会心理学研究』第31巻1号

6. 村本由紀子 (2013)「離島漁村『寝屋慣行』の維持と変容：社会心理学からのアプローチ」『文化交流研究』, 26, pp.1-10.

[学会発表](計16件)

1. Shiho Futagami (2014) Working women in Japan, WIN conference, Shangri-la Hotel Tokyo, Japan

2. Shiho Futagami et al. (2014) Localisation of Management Positions in European and Japanese Subsidiaries in Asia: A Qualitative Investigation, *The 19th Euro Asia International Research Conference*, Yokohama National University, Japan

3. Shiho Futagami (2013) Japan's greatest untapped human resources :Female entrepreneurs in Japan, WIN conference, Shangri-la Hotel Tokyo, Japan

4. Shiho Futagami et al. (2013) Control

mechanism of Japanese subsidiaries in Asia: The result of questionnaire survey, *The 18th Euro Asia International Research Conference*, the University of Venice, Italy.

5. Yukiko Muramoto (2014) Perceived consensus or personal beliefs?: Effects of group norms on employees' behavior and attitude toward work, the 28<sup>th</sup> International Congress of Applied Psychology, Paris, France.

6. 村本由紀子 (2014) 「他者のこころの認知と集団規範の生成: 「暗黙のルール」はいかにして生まれるか」, 日本認知心理学会公開シンポジウム「認知心理学のフロンティア: こころの常識と偏見を越えて」, 京都女子大学.

7. 村本由紀子 ほか (2014) 「多様なメタ認知を通じた集団規範の「共有」過程の検討」, 日本社会心理学会第 55 回大会, 北海道大学.

8. 村本由紀子 ほか (2014) 「第三の集団表象の検討: 重層的な集団認知の可能性について」, 日本心理学会第 78 回大会, 同志社大学.

9. 村本由紀子 ほか (2014) 「多元的無知のメカニズムとその帰結」, 日本社会心理学会第 55 回大会, 北海道大学

10. 村本由紀子 ほか (2014) 「大学生の集団規範獲得過程に関する調査研究(1)」, 日本グループ・ダイナミクス学会, 東洋大学

11. 村本由紀子 ほか (2014) 「規範研究、最開拓: 「多元的無知」を切り口に」, 日本社会心理学会第 55 回大会, 北海道大学.

12. 村本由紀子 (2013) 「「規範」研究の方法論としてのマイクロ・エスノグラフィーの可能性」, 日本社会心理学会第 54 回大会, 沖縄国際大学.

13. Yukiko Muramoto (2013) A socio ecological approach to a quasi -family relationship in a remote island in Japan, the 10<sup>th</sup> Conference of Asian Association of Social Psychology, Jogjakarta, Indonesia.

14. 村本由紀子 ほか (2013) 「規範の測定と可視化への再挑戦(2): 「個人の認知」を超

える試み」, 日本社会心理学会第 54 回大会, 沖縄国際大学.

15. 村本由紀子 ほか (2012) 「規範の測定と可視化への再挑戦」, 日本社会心理学会第 53 回大会, 筑波大学.

16. 村本由紀子 (2012) 「リターン・ポテンシャル・モデル再考」, 日本社会心理学会第 53 回大会, 筑波大学.

〔図書〕(計 5 件)

1. 二神枝保 ほか (2015) 『ガイダンス現代経営学』中央経済社

2. Shiho Futagami et al. (2014) *Economic Integration in Asia: Towards the Delineation of a Sustainable Path*, Palgrave Macmillan.

3. 村本由紀子 ほか (2014) 『人文知 3: 境界と交流』東京大学出版会.

4. 村本由紀子 ほか (2014) 『新社会心理学: 心と社会をつなぐ知の統合』, 北大路書房.

5. 村本由紀子 ほか (2014) 『社会調査事典』, 丸善出版.

〔産業財産権〕  
出願状況(計 0 件)

名称:  
発明者:  
権利者:  
種類:  
番号:  
出願年月日:  
国内外の別:  
取得状況(計 0 件)

名称:  
発明者:  
権利者:  
種類:  
番号:  
出願年月日:  
取得年月日:  
国内外の別:  
〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

二神枝保 (FUTAGAMI, Shiho)

横浜国立大学・国際社会科学研究院・教授

研究者番号: 10267429

(2) 研究分担者

村本由紀子 (MURAMOTO, Yukiko)

東京大学・人文社会系研究科・准教授

研究者番号: 00303793

(3) 連携研究者

( )

研究者番号: