



Spring GEIL 2016 課題文

あなたは、教育についてのニュースや話題に関心がありますか？

- ・関心がある 80.9%
- ・関心がない 18.7%

(内閣府 教育・生涯学習に関する世論調査より)

教育とは比較的多くの国民の関心を集める分野である。これは経験的にも理解できることだろう。幼いころから今現在まで教育を受けている皆さんは当然として、親にとっても教育は重要な関心事であったはずだ。また、日本人の平均在学年数は15年と長きにわたり、学校人口、すなわち学校の教職員と生徒・学生の総数は3000万人、すなわち全人口の4分の1弱にもあたる。

こうして誰もが教育の経験者であり、観察者であるから、教育に関心を持つとともに、発言するようになる。教育に関して「一億総評論家」と言われるのも自然だといえる。

「教育に関して人々の興味が高まり、活発な意見がある」と言う聞こえは良い。だが、自分の教育を受けた経験に基づいての発言や評論をしたまま、終わってしまうのはもったいない。そこで、GEILは、教育に関して特に関心のある学生たちが、教育についての各自の価値観をぶつけ、一つの合意を形成してもらおうという場を設けた。それも、一つの政策案という形での合意形成である。

最終目的が政策を立案することである以上、議論はあくまで論理的にならざるを得ないはずだ。うまく自身の経験に基づく意見と、データ等に裏付けられた論理的な考えを併用していただきたい。チームでの議論を通して、最終的には、メンバー間の意見対立を乗り越え、論理性や実現可能性が認められる教育政策として結実することを期待したい。

以下、「産業人材の育成」という課題に関して、その政策としての必要性や考える際に留意してほしいことを述べる。



1. 人材のミスマッチという問題

2. 育成機会の減少

3. 政府の取組

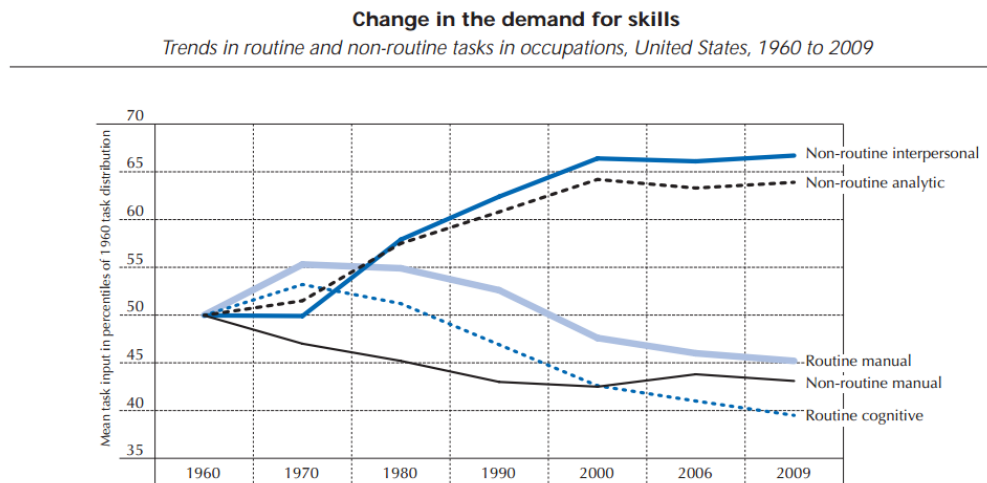
MISSION (課題)

1. 人材のミスマッチという問題

(1) 求められる能力の変化

人は教育を修了すると、何らかの職を得て社会に出ていく。そこで、仕事をするのに求められる能力が重要になることは明らかだろう。現在、その能力が、変化しつつあることを示唆するデータが数多くある。

まず、以下の図1を見てみよう。アメリカの労働市場における仕事を分類し、その割合を、1960年から2009年まで追ったものだ。



Source: Autor, D.H. and B.M. Price (2013), see Table A1.5 in Annex A.
1 2 <http://dx.doi.org/10.1787/888932900308>

図1 求められる能力の変化 (D.H. Autor, F. Levy and R. J. Murnane. The Skill Content of Recent Technological Change より)

この調査において、仕事を大きく分類した際の対立軸は定型的 (routine) か 非定型的 (non-routine) か、である。それぞれの仕事に関して、さらに細かい分類がなされている。とりわけ存在感を増しているのが、非定型的で人を介する (non-routine interpersonal) 仕事と、非定型的で分析的な (non-routine analytic) 仕事の二つである。これらの仕事の遂行には、特別な思考と複雑なコミュニケーション能力が求められるという。今後、こうした思考力、コミュニケーション能力の需要が増えていくことがうかがえる。一方で、定型的な仕事はというと、需要が一貫して減少している。定型的な仕事をこなすための能力は今後ますます必要とされなくなるかもしれない。

(2) ミスマッチ

時代変化により、産業界で求められる能力が刻一刻と変わっていくということが分かったところで、現在の人材の能力は産業界のニーズと比べてどうか検証する。まずは以下の図2を見てみよう。

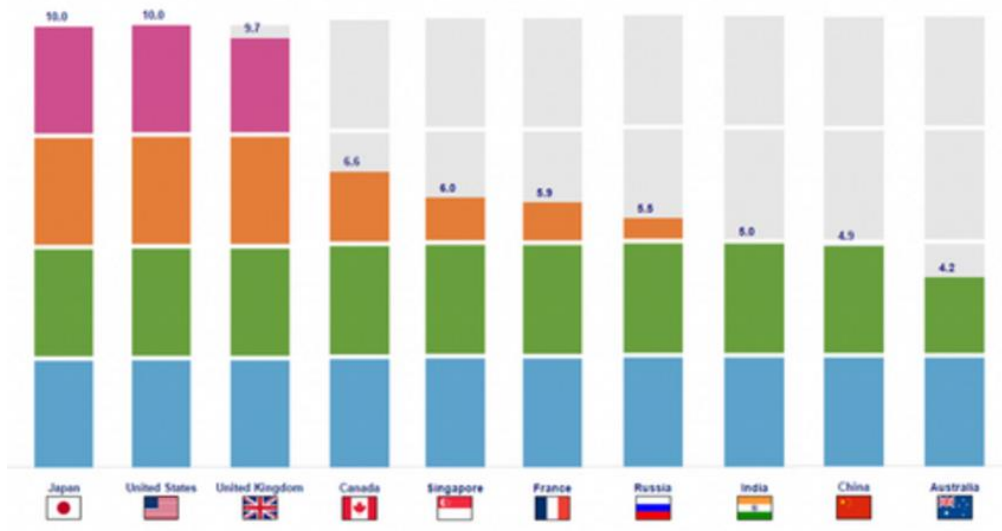


図2 人材のミスマッチ比較 (HAYS specialist recruiting Japan Global skill index より)

この調査では、求職者が持つ能力と、雇用者が望む能力との間での齟齬を、人材のミスマッチとした上で、その度合いを国際比較している。31 の調査国うち、日本はアメリカと並んで最もミスマッチの度合いが深刻である。

企業が求める人材を十分に確保できない場合、その企業の円滑な経済活動は阻害される。

その一例が、グローバル人材の不足だ。グローバル人材の一般的な語義は、「日本語以外の言語を使用し、海外/国内勤務をする能力のある人材」であるが、多くの企業からその不足を訴える声が上がっている。

事実、下の図3 が示すように、中小企業の半数以上がグローバル人材の不足を訴えている。経済活動のグローバル化が進む中、海外展開の足かせになっており問題としての重要性は大きい。

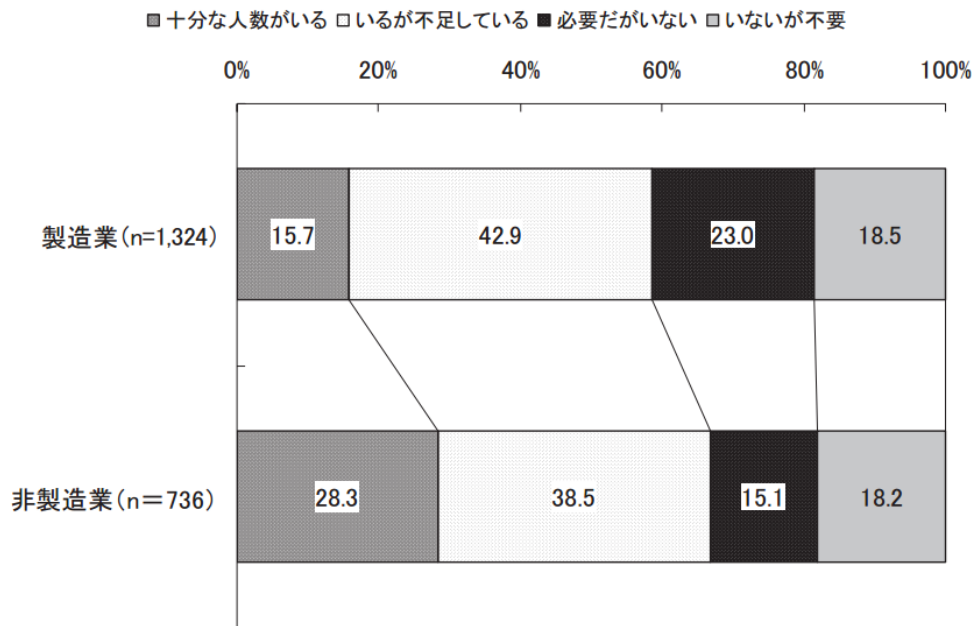


図3 海外展開するために必要なグローバル人材の有無（中小企業のグローバル人材の育成と確保より）

日本では、企業が学生に求める能力水準に、学生が達していないとするデータも多い。以下の図4を見てみよう。

母数となる企業は587社である。9割弱もの企業が、大学生に主体性の不足を感じていることが分かる。

	第1位	第2位	第3位
素質・態度	主体性 /523社	職業観 /361社	実行力 /322社
知識・能力	創造力 /407社	産業技術への理解 /396社	コミュニケーション能力 /346社

図4 大学生に不足しているもの（産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果より）

以上、現状の産業界において既に顕在化しているミスマッチの問題を取り上げてきたが、現状では顕在化していないが、将来顕在化するであろう潜在的なミスマッチの問題も重要だ。教育とは、数十年後に結果が出るものである以上、未来のことも常に念頭に置いておく必要がある。



具体的に考えてみよう。最近、配送業務を担うドローンの実用化、自動運転車の開発が進むなど、高度な人工知能(AI)を搭載したロボットの登場により、既存の業務が自動化されていくということが現実味を帯びてきた。英国の研究者と野村総研の予測によれば、日本では、機械技術やロボット技術の発達により、今後 10~20 年程度で、49%の仕事が自動化される可能性が高いという。とりわけ自動化の可能性が高い職業は、鉄道の運転士、会計・経理事務職、税理士、郵便窓口、タクシー運転手、受付などである。

こうした状況では、労働者に求められる能力は今とは大きく異なるはずだ。定型的な仕事をこなす能力の需要はますます減退し、むしろ創造性や意思疎通能力の需要が高まると予測されている。それら創造性や意思疎通能力を十分に備えた人材が現行の教育機関においてどれだけ輩出されているだろうか。



2. 育成機会の減少

ここまで、産業界において求められる能力が変化しており、人材はそれらの能力が満足に備えていないという問題を確認してきた。

だが、こうした新しく求められているタイプの能力を子どもに教育で付与する必要はない、と考える人もいるだろう。教育は産業のために存在するのでは無いのだから、職業に関連した能力は教育機関で育成するのではなく、企業において育成していけばよい、という主張はそれなりに存在する。

確かに従来、日本社会では、日本型雇用慣行と連動した人材育成システムが、機能していたのは確かである。

日本の雇用契約のあり方は諸外国のそれと大いに異なる。労使間の雇用契約の際、諸外国では、労働者がいかなる職務（ジョブ）に従事するか明確に定められている。そのため、この形態をジョブ型雇用と呼ぶ。一方、日本では、雇用契約において明確に職務を定めることはなく、使用者の命令により、どの職務に従事するかは変わる。このため日本の雇用形態は、労働者は企業という「共同体」のメンバーであるという意味合いを持つので、メンバーシップ型雇用と言われる。

メンバーシップ型雇用のもと、日本の企業に定着した年功序列賃金・終身雇用・企業別組合を三本柱とするシステムが、日本型雇用慣行と称されている。¹

¹ 雇用形態がメンバーシップ型であることと、日本型雇用慣行は密接な関連がある。メンバーシップ型雇用においては、雇用契約で職務が決まっていないため、ある職務に必要な人員が減少しても、余剰となった人員を人員の足りない別の職務に異動させて雇用契約を維持できる。別の職務への異動が可能な限り、解雇は正当とみなされにくい。よって、長期にわたる雇用となりやすいのである。また、職務が決まっていないため、職務に基づいて賃金を決めるのが困難である。もちろん、社員がそのときごとに従事している職務に応じて賃金を支払う方法も考えられる。しかし、そうした場合、社員は低い賃金の職務に就きたがらなくなり、企業にとって必要な人事配置・異動ができなくなる。となれば職務間での異動によって雇用を維持するという長期雇用も維持できなくなるのだ。

さて、日本型雇用慣行下における人材育成のあり方とはいかなるものだったのだろうか。企業は、終身雇用を前提として新入社員を長い時間をかけて育成していくことで、業績を上げ、社員の育成のための訓練にかかるコストも回収できていた。そのため、採用の際、学生は、特定の、職務をこなすための専門的スキルを有していることは求められず、入社後に訓練を受けることでどれだけ伸びるか、という観点から評価されていた。そのため彼らは、自身の教育課程で学習した内容が問われることは少なかった。

しかし、こうした企業による人材育成の前提となる日本型雇用慣行はすでに変容し始めている。学校を卒業すれば定年まで同じ会社で働き続けるという状況はもはや少ない。そして、離職や転職が当たり前となり、一人の労働者の生涯が、多様な職業・職種から構成される社会が到来している。終身雇用が崩壊しつつあるのだ。

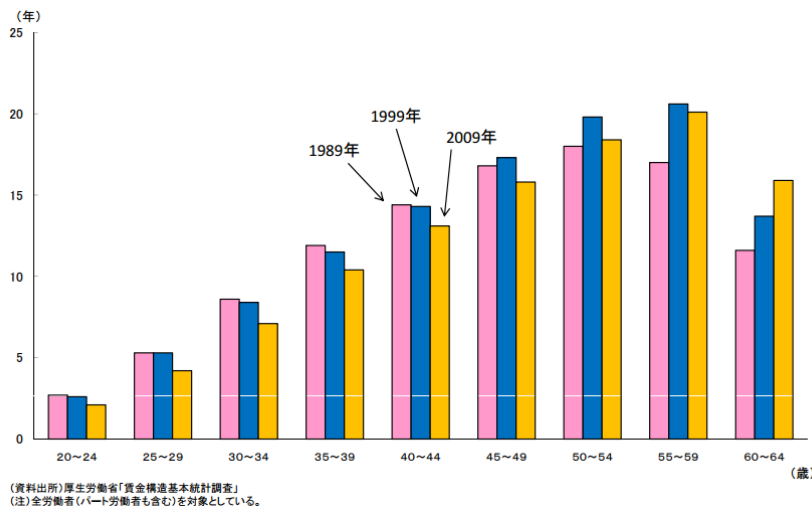


図 5 年齢階級別勤続年数の推移 (「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」 参考資料 (下) より)

このような状況の中では、労働者は職場が変わっても通用する能力を身につけることや、職場が変わるごとに新しく能力を身につけることが求められる。

また、90年代以降著しく増加してきている非正社員は、正社員と違って、職業能力を身につけ伸ばすことができる機会が極めて限られてきてしまっている。と同時に正社員ですら、企業は育成のための投資を縮減してきており、企業が個々の従業員の能力開発ニーズをきめ細かく把握してそれに対応することは難しくなっている。

以上のことから、人材や能力のミスマッチを解消していくためには、長期的な人材育成の場としてもはや以前のように機能していない企業ではなく、学校教育やその他の教育機関において、適切な能力の育成を行っていく必要があるだろう。



3. 政府の取組

現行の政府の教育改革の中では、経済成長と整合性の強い政策も多く見られる。文科省・経産省が推進する「グローバル人材」の育成や、スーパー・サイエンス・ハイスクールなどがその好例である。前者は、グローバルな競争環境にさらされるようになってきた企業の需要に応じて進められているし、後者は多くのビジネスチャンスを生む科学技術の開発をリードできる人材の育成を目的としている。

これに対し、経済成長への寄与は一見薄いものの、子供たちが将来、仕事を確保しやすくすることに効果的な教育改革も存在しており、一例にアクティブラーニングの推進がある。将来、仕事の多くが自動化されていくとすれば、自動化される仕事に就こうとしている子供たちの雇用はどうなるだろう。この先、定型的な仕事を指示待ちしているばかりの人材の価値は下がり、むしろ他者との意思疎通を図り問題解決に取り組める人材の価値が上がるだろう。そこで政府は、アクティブラーニングという、グループワークやディベートを通して、主体的に課題を発見し、他人と協同して解決していく力を育む教育方法を推進しているのだ。こうした力を持って社会に出た者は、そうでない者に比べ職にあぶれることは少ないし、より良い条件での労働が可能だろう。

これらの政策に共通しているのは、産業界の現在または将来における需要を満たす人材の育成を、教育機関にて行っていく、という意図である。すなわち、教育の中で、産業界のニーズに合致するような人材をどれだけ育成できるか、というのは今日重要な政策課題となっていると言える。

急速に変化する産業界において、有意な人材を育成するための政策を志向するのは、日本のみならず、世界的な潮流でもある。イギリスでは、公立小学校のカリキュラムにおける改革が行われ、5歳からプログラミングを学ぶカリキュラムが生まれ、それに伴い、かつて主としてワードやエクセルの使い方を教えていたコンピュータリテラシー教育は、プログラミングの仕方、プログラムの作り方、コンピュータの動作原理の理解といった授業内容へと一変された。その結果、政府の新方針では、5歳から16歳までの全児童生徒にプログラミングの学習が義務化された。

もとより天然資源の乏しい日本において、我々一人ひとりが発揮する力は国の財産と言える。人材育成のもつ重要性に関しては疑念の余地がない。

国際化、情報化や産業構造の変化という波が産業界に押し寄せ、そこで求められる能力は刻一刻と変わってきている。求められる能力が変化するのに応じて、必要とされる



人材を正確に把握し、教育訓練を通じて育成することができれば、個人・社会がともに潤うことになる（個人はより良い条件での雇用契約を得ることができ、社会全体としては労働生産性が向上し、経済成長に資する）。逆に、要となる人材が不足すれば、社会が十分に機能しなくなる。

<MISSION>

急速に変化しつつある現在・将来の産業界において、求められる人材とはいかなる能力を備えているべきか。それを定義した上で、教育を通じて、そうした能力を備えた人材を育成する政策を立案せよ。

一口で産業と言ってもさまざまあるだろう。例えば、第一次・第二次・第三次…。いかなる産業における人材を考えても構わない。

人材を育成することで目指してほしいのは、あくまで現在・将来の産業界における能力ミスマッチの解消（現在・将来の産業界において求められる人材を輩出すること）である。

こうしたミスマッチが解消されれば、社会全体では、産業界の望む有能な人材が経済活動を活発化させ、経済成長が見込める可能性がある。一方、個人においては、労働市場での自らの価値を損なわず、むしろ向上させることができ、より豊かな生活が送れるかもしれない。

また、育成する人材や能力によって政策案の評価が大きく左右されることはない。もとより、二泊三日という限られた時間で、個々の産業分野の将来予測や求められる人材にすべて目を通し、その中から政策によって育成する人材を確定させるのは困難だろう。育成する能力や人材を絞る過程よりも、チームで決めた能力・人材を養成するためには、現状ではどこに問題があり、それをいかなる具体的な手法（政策）をとって解決していくかという過程を重視したい。



< 審査基準 >

*** 育成する人材・能力の妥当性：15 点**

育成すると定めた人材・能力を育成する必要性が高いかどうか。ある程度の論理性や統計データを用いた根拠があることが望ましい。

*** 目的と手段の整合性・政策の有効性：30 点**

策定した人材の育成（＝目的）が、政策（＝手段）の実行で本当に実現されるかどうか。政策に至るまでの論理性や政策の有効性（＝効果がどれくらいあるか）が関係する。

*** 政策案の具体性：20 点**

立案した政策に関して、政策対象や主体、実行までのロードマップなどの具体的内容が示されているか。

*** 実行可能性：20 点**

政策案を実行する際の障壁をどの程度少なくしているか。政策案の実行の結果生ずる不利益（＝負の影響）を被るアクターへのケアや、財政上の問題などを考慮しているか、ということ。

*** 政策案の独自性：15 点**

立案した政策が、今までの政府の政策にはなかった独自の視点や知見を含んでいるかどうか。

以上の5項目に点数を付け合算し、100点満点での評価とする。