

大阪商業大学学術情報リポジトリ

職業能力の獲得パターンに関する基礎的分析ーJGSS-2009ライフコース調査よりー

| | |
|-------|---|
| メタデータ | 言語: ja 出版者: 日本版総合的社会調査共同研究拠点 大阪商業大学JGSS研究センター 公開日: 2019-07-13 キーワード (Ja): キーワード (En): JGSS, basic competency in job, a pattern of acquirement 作成者: メールアドレス: 所属: |
| URL | https://ouc.repo.nii.ac.jp/records/730 |

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



職業能力の獲得パターンに関する基礎的分析

- JGSS-2009 ライフコース調査より -

岡田 丈祐

京都大学大学院博士後期課程

Basic Analysis of Where People Acquire Basic Competency in Job:
Using JGSS-2009LCS

Josuke OKADA

Graduate School of Education

Kyoto University

These days, an institution which is supported to transition from school to work is dysfunctional. That draws attention to bringing up basic competency in school education. Then, the extent to which people acquire them is debatable. The purpose of this paper is to review the extent people acquire basic competency in job through JGSS-2009 Life Course Study. So the author analyze of where basic competency in job is acquired in this paper, because they are acquired both in school and working place. The results show the following: a pattern of acquirement of basic competency may be divided into four types, they vary according to sex or educational background, and the extents to which basic competency is acquired in workplace vary according to sex or educational background. Based on these results, a topic is suggested for future research, finally.

Key Words: JGSS, basic competency in job, a pattern of acquirement

近年、学校から職業への移行不全を背景に、職業に必要とされる基礎的能力を学校教育の中で育成しようという動きがみられる。そのような中、人々は近年重要視されている職業能力をどの程度身につけているのだろうか。本稿では、JGSS-2009 ライフコース調査を用いて、近年重要視されている職業能力の獲得状況について概観する。その際、職業能力は学校と職場の両方で身につけられると考えられるため、どこで身につけられるかという能力の獲得パターンに注目した。分析の結果、職業能力によって獲得パターンが異なること、獲得パターンは性別や学歴によって異なること、能力獲得に対して職場が果たす役割は性別や学歴によって異なることが明らかとなった。基礎的分析の結果をふまえ、最後に今後の分析の可能性を示した。

キーワード：JGSS，職業能力，獲得パターン

1. はじめに

1.1 問題の所在

これまで日本における学校から職業への移行は、企業との実績関係や終身雇用を前提とする一括採用といった一連の制度によって支えられてきた。学校と職業の制度的リンケージ(linkage)(荻谷 1991)によって職業へのスムーズな移行が達成され、若年層の失業率は低い水準を保ってきた。しかし近年こうした制度が綻びをみせ、若年層において学校から職業への移行不全が生じている。不本意な非正規雇用労働者の増加が社会問題となり、企業による自社内での人材育成が困難になったことで、市場では「即戦力」がキーワードとなっている(岩脇 2004)。

学校から職業への移行をめぐる状況が変化したことで、学校と職業との関係について新たな視点が要求されることとなった。学校教育を、職業を遂行する上で必要とされる能力・知識との質的な関連(職業的レリバンス)から捉えるという視点である。学校から職業への移行は制度レベルで担保されていたゆえに、これまで学校教育と職業能力との具体的関連については、政策上・研究上の問題関心にはならなかった。しかし職業への移行が制度による保証を失った現在、学校教育においていかにして人材を育成するかという点が政策課題として浮上することとなったのである。労働力を送り出す学校側からも、そして労働力を求める産業側からも人材育成の観点から学校教育に関心が集まっている。

学校教育への関心を背景に、近年職業上で重要な役割を果たす「能力」をなんらかの形で定式化しようという動きがみられる。たとえば、「生きる力」や「就職基礎能力」、「学士力」、「社会人基礎力」などといったものである。提唱されている能力の中には、直接職場で必要とされる具体的な知識・能力に加え、いわゆるコンピテンシーと呼ばれる能力群が含まれている。コンピテンシーとは、「理論的・体系的知識の基盤となる一連の知識や態度、考え方などの」基礎的な能力を指す概念である(金子 2007)。すなわち、職業上必要となる直接的なスキルや知識にとどまらず、汎用性が高く、職場で必要とされる能力の基盤となるような基礎的能力の育成が提唱されているのである。一方で、コンピテンシー概念に代表される汎用性の高い基礎的能力よりも、むしろ柔軟な専門性や労働者の現状や権利に関する知識を学校教育に導入することが重要であるという指摘もみられる(本田 2009)。

このように、学校教育の中でどのような能力を重点的に育成していくかという点をめぐっては、いくつもの議論がみられるが、おおよそ三つに分類できる。すなわち(1)具体的な職業上のスキル、(2)職業上の基盤となる基礎的能力(コンピテンシー)、(3)労働に関する知識、の三つである。しかし、実際にこうした知識や能力が、どの程度獲得されているかについて実証的なデータに基づいて明らかにしている研究は必ずしも多くない。学校教育における人材育成という課題について議論するためには、まずは実際の能力の獲得状況を把握するという作業が不可欠であろう。そこで本稿では JGSS-2009 ライフコース調査(以下、JGSS-2009LCS)を用いて、近年職場で必要とされる職業能力の獲得状況について概観する。JGSS-2009LCS では上記の 3 分類に関連した知識や能力の獲得状況についてたずねている。したがって、近年重要視される能力や知識の獲得状況を包括的に把握することが出来ると思われる。

1.2 本稿の視点 - 職業能力獲得の場としての<学校>と<職場> -

教育の職業的レリバンスとは、職業において必要とされる能力・知識と教育を媒介として形成される能力とが、どのような点に関連しているかを表した概念である(小方 1998)。卒業生の主観的評価に基づいて、実際に教育のどのような点が職業上必要となる能力や知識と関連しているかを明らかにしようとする研究が、近年大学教育を中心に蓄積されている。

たとえば、小方(1998)は職場で要求される能力・知識構造を明らかにした上で、職場で必要とされる能力が学校で身についたかどうかについて、職場要因を統制した上で検討している。また、サークル活動経験や課外活動と「柔軟性」や「リーダーシップ」といった能力の獲得とが関連付けられ、幅広い大学での学習経験が「主体性」や「思考力」の獲得と関連付けられる傾向にある点も指摘されている(労働政策研究・研究機構 2007)。一方で、高校教育の職業的レリバンスについては本田(2005)

が検討を加えている。

教育の職業的レリバンスをめぐる一連の研究は、学校教育が職場での知識とどのように関連しているかという点で学校教育の効果に分析の焦点があるといえる。職業への移行支援という点からすると、学校教育の職業的レリバンスが希薄な側面については、教育改革の余地があるということになる。しかし長期的な視点から能力の獲得について検討するならば、重要になるのは、職業能力は学校だけでなく職場においても身につけられるという点である。したがって、職業能力の獲得構造を分析するには、教育の職業的レリバンスという視点だけでは不十分であり、「学校+職場」という視点が新たに必要となるのである。計画的 OJT や Off-JT などの企業内教育の実施率はバブル崩壊以降、減少する傾向にある（本田 2009）ものの、職業能力は体系的な教育を通じてだけでなく、実際の具体的な職務に従事する過程で身につけられると考えられよう。

近年の研究において、職業能力の獲得を「学校+職場」から捉える視点は小方（2008）に見られる。小方は、新卒者が身につけている能力に対する人事対象者の評価と 30 歳時点で社員が身につけている能力に対する担当者の評価を比較し、職場でも能力が身につけられる点、学校よりも職場で身につけられる能力がある点を指摘している。ただ、用いられているデータは、高等教育卒のみを対象とした調査であり、調査の回収率も 5% と低く、偏ったデータである可能性がある。また、人事担当者から見た新卒と 30 歳時点の社員への一般的な評価であるため、個人がどこでどのような能力を獲得するかという獲得のプロセスについては十分明らかにされていない。

そこで本稿では先行研究の問題点をふまえ、「職業能力はどこで、どの程度身につけられるのか」、すなわち獲得のパターンに注目して、職業能力の獲得状況を概観する。職業能力の獲得について「学校+職場」という視点で捉えるなら、小方（2008）も指摘しているように「学校で獲得されやすい能力」と「職場で獲得されやすい能力」とがあると考えられる。そのため、まず 能力別に獲得のパターンを把握する。次に、職業能力の獲得パターンは教育経験や職場環境との相互作用によって決まると考えられるが、本稿では基礎的分析として、性別と学歴（大卒・高卒）によって職業能力の獲得パターンがどのように異なるのかを検討する。こうした基礎的分析は、今後特定の職業能力や特定の学卒者の職業能力の獲得構造について体系的分析を進めていく際の手がかりとなると考える。

1.3 用いるデータ

本稿で用いるデータは JGSS-2009LCS である。JGSS-2009LCS は、近年、特に若年層で多様化するライフコースの変化を捉えるために調査設計された。全国に住む 28 歳から 42 歳（2009 年 1 月時点）の男女個人が調査対象となっており、調査対象者は層化二段無作為抽出法で抽出されている。調査票の回収率は 51.1%（アタック数 6,000）であり、分析に用いることの出来るサンプル数は 2,727 名となっている。JGSS-2009LCS では、近年強調されている職業能力について、留置表 Q23-1「学校の授業やクラブ活動で身につけたと思うもの」、Q23-2「職場（過去の職場も含む）で身につけたと思うもの」を複数回答でたずねている。能力項目は以下の通りである。

| | | |
|------------------|---|------|
| パソコンで文書を作成する能力 | → | パソコン |
| 英語で会話や読み書きをする力 | → | 英語 |
| 上司や同僚との協調性 | → | 協調性 |
| 指示がなくても、仕事をすすめる力 | → | 主体性 |
| いろいろな業務をこなす能力 | → | 柔軟性 |
| チームを引っばる統率力 | → | 統率力 |
| 正しいマナーで対応する能力 | → | マナー |
| 相手の要望を的確に理解する能力 | → | 理解力 |
| 相手にわかりやすく話す | → | 話す力 |
| 社会情勢についての知識 | → | 社会情勢 |
| 法律の知識 | → | 法律 |
| 労働者の権利や義務についての知識 | → | 権利 |
| あてはまるものはこの中に入らない | → | なし |

近年重要視されている能力のうち、(1)具体的な職業のスキルとしては「パソコン」「英語」が、(2)職業上の基盤となる基礎的能力(コンピテンシー)には、「協調性」「主体性」「柔軟性」「統率力」「マナー」「理解力」「話す力」といった項目が、(3)労働に関する知識には「社会情勢」「法律」「権利」の項目がそれぞれに対応しているといえよう。以下では、分析対象をこれまで就業経験のある人(2,647名)に限定し、上記12の能力・知識項目の獲得状況について概観する。

2. 職業能力の獲得状況

2.1 職業能力の4タイプ

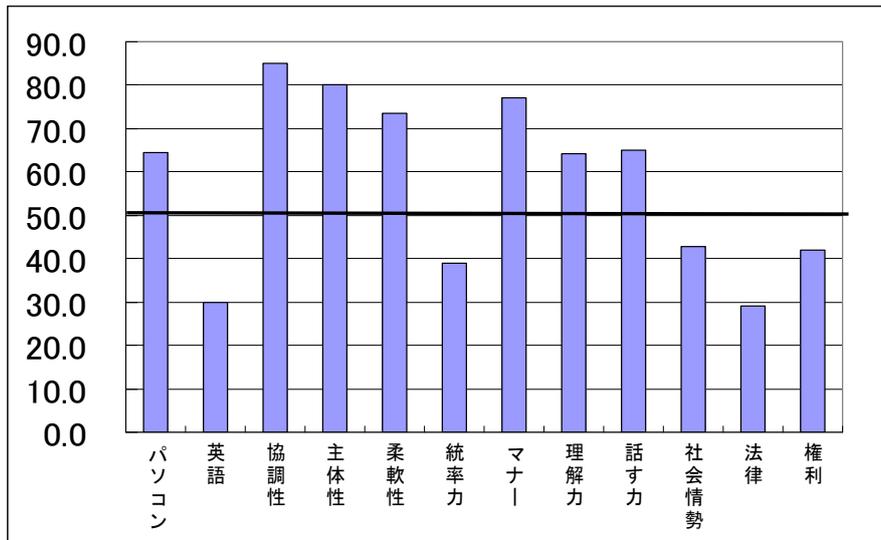


図1 職業能力の総獲得者比率 (n=2497)

はじめに、学校と職場を通して各能力が「身についた」と認識している人はどの程度いるかを確認しておこう。図1には学校と職場のいずれかにおいて能力が「身についた」と思う人の比率、つまりこれまでに能力を身につけたと思う人の比率(学校と職場を合わせた総獲得者比率)を示している。この比率は、学校と職場のいずれにおいても「身についた」と回答しなかった人を取り出し、全体からその比率を引くことで算出している⁽¹⁾。

まずこれまでの獲得者比率が高いのは、「協調性」「主体性」「柔軟性」「マナー」といった能力であり、7割以上の人が身につけている。対して、「英語」「統率力」「社会情勢」「法律」「権利」といった知識・能力は、半数以上の人学校と職場のいずれにおいても身につけていない。これらの知識・能力は、相対的に学校と職場のいずれにおいても身につける機会が少ないか、もしくは身につけにくい能力と言える。

では各職業能力は、学校と職場のそれぞれでどの程度身についたと認識されているだろうか。図2には、学校・職場でそれぞれ「身についたと思う」と回答した人の比率を示している。

図2より、まず「英語」以外の能力については学校よりも職場で身につけたと認識している人の比率が高いことがわかる。OJTやOff-JTといった明示的な企業内教育の実施比率は低下しているものの、そうした体系的な企業内教育とは別に、職業上必要とされる能力は実際の職務に従事する過程で身につけられる側面が強いようである。ただし、職場での獲得者比率には能力項目によって差がみられる。

獲得者比率の高い「協調性」「主体性」「柔軟性」といった能力は、7割程度の人が職場で身につけたと認識している。特に「協調性」は職場での獲得率が最も高く、学校においても相対的に高い比率(33.4%)を示している。「主体性」と「柔軟性」は「協調性」ほど、学校で身につけたと認識している人の比率は高くなく、学校よりも職場で獲得される傾向にある。これは、能力の内容が職場での「主体性」や業務担当についての「柔軟性」を意味した内容であることが影響していると考えられる。

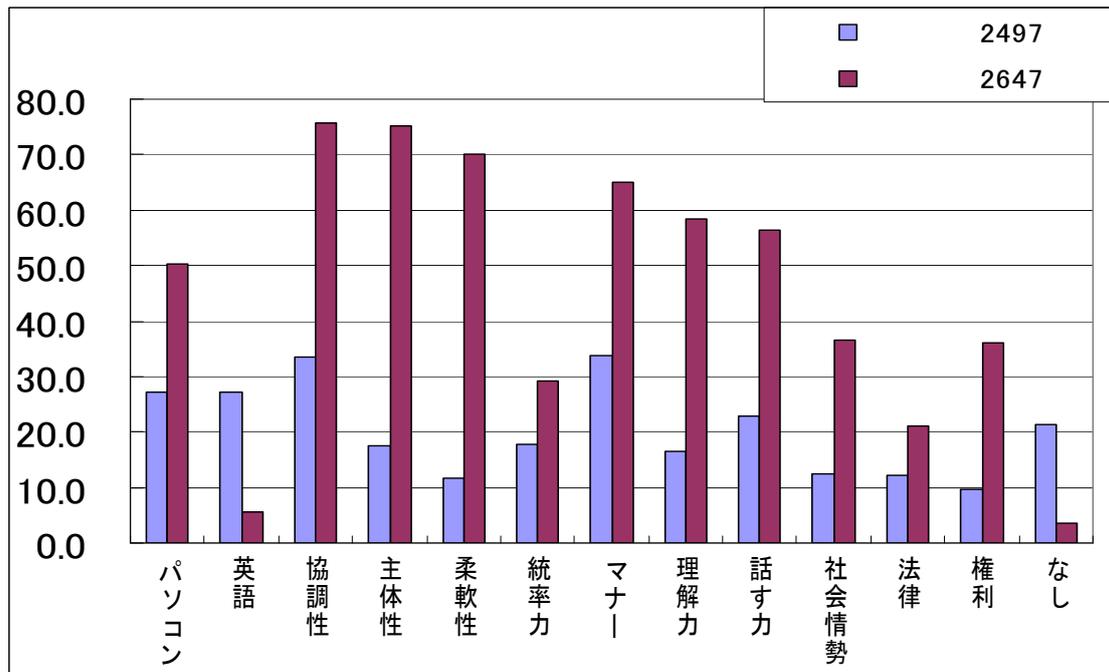


図2 学校・職場における職業能力の獲得者比率

「マナー」は、「協調性」などと比較すると職場での獲得者比率はやや低いものの、学校では 33.9% の人が身についたと認識しており、12 項目の中では最も学校での獲得率が高い。「協調性」と同様に「マナー」は、学校でも職場でも比較的身につける機会の多い能力といえる。また「パソコン」や「理解力」「話す力」も、学校と職場のいずれにおいてもそれなりに身につける機会がある。そのため、半数以上の人がかつてに身につける機会があったと認識している（図1）。

しかし、一方で「社会情勢」「法律」「権利」といった一連の知識項目は、職場においても身についたと認識している人が 2 割～3 割程度にとどまっており、学校においても 1 割程度と非常に少ない。結果、これまでに獲得経験のない人が半数以上となっており、特に「法律」を身につける機会が学校でも職場でも少ないことがわかる。同様に「英語」も獲得経験のない人が 7 割に及んでおり、獲得機会が希少な能力といえる。ただし一連の労働に関する知識項目とは異なり、学校で身につけた人の比率は 27.3%、職場で 5.6% と、「英語」の場合、学校において身につけたと認識している人が大半を占めている。「英語」の獲得者比率が低いのは、単純に獲得機会が希少であるということ以外に、「英語で会話や読み書きをする」という能力が一朝一夕には身につかない能力であることを反映しているとも考えられる。「統率力」も学校と職場を通じて獲得されていない能力であるが、知識項目と比べると学校で身につけた人の比率はやや高い。「統率力」の獲得者比率が低い背景には、管理職経験や部活動でのキャプテン経験など、身につける機会が限られていることがあるように思われる。

このように、職業能力によって身についた場所が異なっている。概して各能力は、学校より職場で身につける比率が高いものの、獲得パターンからすると大きく 4 つのタイプに分類できる。すなわち、主に学校で獲得されている能力（学校型）、職場で獲得されている能力（職場型）、学校と職場で獲得されている能力（補完型）、学校でも職場でも獲得されていない能力（不足型）の 4 つである。あくまで相対的なものであり、明確な基準に基づいた分類ではないが、職業能力の特徴を捉える上では役立つ。JGSS-2009LCS の能力 12 項目でいうと、「英語」は 教育型、「主体性」「柔軟性」は 職場型、「パソコン」「協調性」「マナー」「理解力」「話す力」は 補完型、「統率力」「社会情勢」「法律」「権利」といった項目は、 不足型の能力（知識）といえる⁽²⁾。傾向として、基礎的な能力は少なくとも学校と職場のいずれかで身につけられており、具体的なスキルや労働に関する一連の知識は、学校でも職場でも獲得する機会が少ないように思われる。

しかしここでの結果は、あくまで調査対象者全体を一括りにしたものである。職業能力をどこで、

どの程度身につけるかという能力の獲得パターンは、教育経験や職場の環境といった多様な要因との相互作用によって決定されると考えられる。そこで次に、基礎的な分析として性別と学歴によって職業能力の獲得パターンがどのように異なるのかを確認しておこう。

2.2 職業能力の獲得パターンにおける性差

表1は性別ごとに学校と職場における職業能力の獲得者比率を示している。前項での4類型に基づいて、能力項目を整理した。符号は、学校と職場での獲得者比率と性別による二乗検定の結果、両側5%水準で有意差がみられた項目についてのみ示している。また、「差・学校」「差・職場」はそれぞれ学校・職場における男女間の獲得者比率の差を示している。

全体でみると、「主体性」と「理解力」を除いて学校・職場のいずれかにおいて獲得者比率に男女差がみられる。つまり、性別によって職業能力の獲得パターンに差がみられるのである。それぞれの能力項目について具体的にみていこう。

まず、「学校型」の能力である「英語」は、学校において女性の方が男性よりも身につけたと回答する傾向にある。一方職場においては、男性の方が女性よりも身につけたと回答している。しかしその差は決して大きくなく、学校での男女差の方が大きい。学歴別にみると、高卒では学校と職場のいずれにおいても男女差はみられないが、大卒の場合、学校において女性の方が身につけたと認識している(15.4ポイント差)。これは、高等教育段階では、女性が英語能力の獲得に関連した学部・学科に所属する傾向にあることと関連していると思われる。

表1 職業能力の獲得パターンにおける性差

| 能力 | 能力 | 2497 | | 2647 | | 差・学校 | 差・職場 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|
| | | 性 | 性 | 性 | 性 | | |
| | 英語 | 25.1 | 29.1 | 6.6 | 4.8 | 4.0 | 1.8 |
| | 主体性 | 17.5 | 17.6 | 74.8 | 75.3 | | |
| | 柔軟性 | 12.1 | 11.4 | 71.7 | 68.7 | | |
| | パソコン | 25.9 | 28.1 | 55.1 | 46.5 | | 8.6 |
| | 協調性 | 34.5 | 32.5 | 71.5 | 79.0 | | 7.5 |
| | マナー | 31.7 | 35.6 | 62.1 | 67.1 | 3.9 | 5.0 |
| | 理解力 | 17.3 | 15.7 | 59.7 | 57.6 | | |
| | 話す力 | 21.1 | 24.4 | 56.7 | 56.0 | | |
| | 統率力 | 20.9 | 15.2 | 37.4 | 22.7 | 5.7 | 14.7 |
| | 社会情勢 | 14.8 | 10.5 | 45.1 | 29.8 | 4.3 | 15.3 |
| | 法律 | 13.8 | 10.7 | 28.0 | 15.6 | 3.1 | 12.4 |
| | 権利 | 10.5 | 9.1 | 42.4 | 31.1 | | 11.3 |

「職場型」の能力のうち、「主体性」は学校と職場のいずれにおいても男女差はなく、学歴別にみても、差はみられない。「柔軟性」は全体でみると特に性差はないが、大卒においては、職場で身につける人の比率は男性の方がやや高い(5.6ポイント差)。「職場型」の能力については、能力を身につける機会が性別によって大きく異なるという傾向はみられない。

対して「補完型」の能力は、全体的に女性の方が学校と職場のいずれにおいても能力を獲得する傾向にある。また、学校よりも職場で男女差が開いている。「補完型」の能力は、概して汎用性の高い基礎的な能力群であるため、能力獲得機会の差をダイレクトに反映した結果として考えるだけでなく、

他の要因、たとえば性別による社会化の違いなどを反映しているのかもしれない。

それぞれ順にみていくと、「パソコン」は全体では学校での獲得者比率に性差はみられないが、高卒に関しては女性の方が、学校で身につける比率が高い（10.1 ポイント）。職場になると、学歴にかかわらず男性の方が身につけている。「パソコン」については、単純に性別によって担当する業務や所属した学校や学科の差異が関係しているように思われる。

「協調性」は学校では、学歴にかかわらず男女差はみられない。男女ともに学校では等しく身につける能力といえるだろう。しかし、職場においては学歴にかかわらず男女差がみられる。「協調性」は、特定の教育や業務によって簡単に身につけられるものではないと考えられるため、単純に獲得機会が男女で異なるようには思えない。しかし実際には職場において女性の方が「協調性」を身につける傾向にある。

「マナー」は、さほど男女差が大きくないものの、学校でも職場でも女性の方が身につけたと回答する傾向にある。しかし、大卒では学校でも職場でも獲得者比率に男女差はみられない。

「補完型」の能力のうち、「理解力」と「話す力」は他の能力に比べて、さほど性差はみられない。「理解力」は全体では学校と職場のいずれでも男女差はみられないものの、高卒の場合、職場では男性の方が身につける傾向にある（6.0 ポイント差）。「話す力」は、全体では学校でも職場でも獲得者比率に性差はみられないが、大卒の場合は、職場では女性の方が獲得する傾向にある（6.7 ポイント差）。

一方、学校と職場のいずれにおいても獲得されにくい「不足型」の能力では、獲得パターンが性別によって顕著に異なっている。いずれの能力・知識も、学歴を問わず職場において男女差が大きく開いている。「権利」を除く能力項目は、学校においても男性の方が獲得しており、職場になると男女差は縮まるどころか、むしろ差が大きく開いている。学歴別にみると大卒の場合、いずれの項目についても学校での男女差はみられず、能力獲得機会には差がないと考えられる。しかし職場においては、特に「社会情勢」で20ポイント以上の差が開いており、学歴にかかわらず、職場での能力の獲得経験は男女で大きく異なっている。「不足型」の知識では、性別という属性要因が職場での能力の獲得経験を左右していると言えるだろう。

2.3 職業能力の獲得パターンにおける学歴差

前項では、性別によって職業能力の獲得パターンに差がみられることがわかった。次に、学歴によってどのように獲得パターンが異なるかをみてみよう。ここでは単純に高卒と大卒のみに注目することにした³⁾。図3、4には、大卒と高卒別にみた各職業能力の総獲得者比率（獲得状況）を示している。

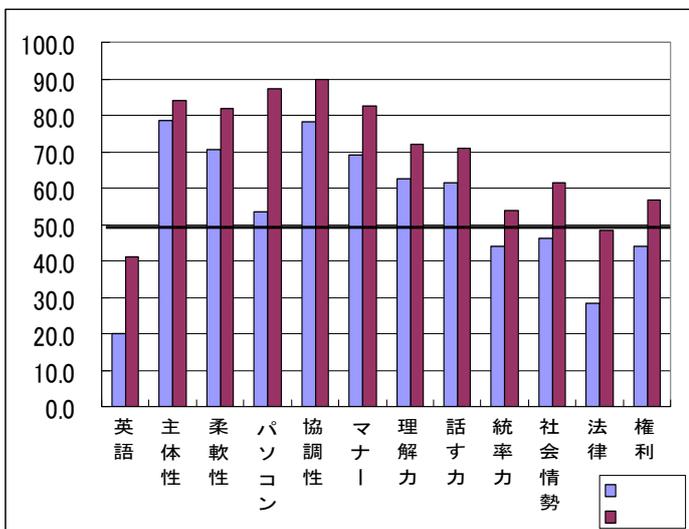


図3 学歴別にみた能力の総獲得者比率（男性）

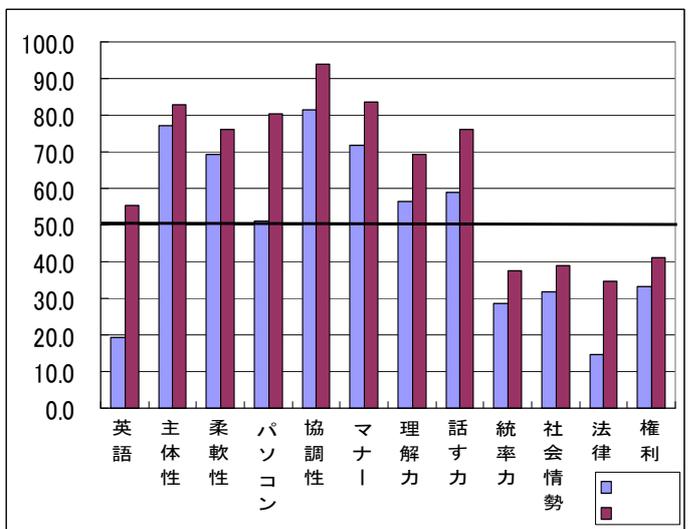


図4 学歴別にみた能力の総獲得者比率(女性)

男性の場合(図3) 大卒で「身につけた」と回答した人の比率が50%を下回っているのは、「英語」(41.1%)と「法律」(48.2%)のみであるのに対し、高卒では「統率力」「社会情勢」「権利」でも半数を下回っている。高卒と大卒で獲得率の差が特に大きい能力は、「英語」(21.0ポイント差)、「パソコン」(34.1ポイント差)、「法律」(19.9ポイント差)である。

一方、女性の場合(図4) 大卒と高卒のいずれにおいても「統率力」「社会情勢」「法律」「権利」といった能力については、半数以上の人が身につけていない。これらの能力は、学歴差よりもむしろ性差の方が大きい。ただ「英語」に関しては女性の場合、大卒の半数以上の人「身につけた」と認識している。高卒と大卒で獲得者比率の差が特に大きくみられるのは、男性の場合と同様に「英語」(36.0ポイント差)、「パソコン」(29.5ポイント差)、「法律」(20.0ポイント差)といった能力である。「法律」は12の知識・能力の中でも、学歴と性別によって獲得機会が大きく左右される項目であるといえるだろう。

図3、図4からもわかるように、大卒の方が高卒よりもいずれの職業能力についても獲得者比率が高い。ではこのような学歴差は、学校と職場のいずれにおいて生じているのか。表2には、学校と職場のそれぞれにおいて各職業能力を「身につけた」と認識している人の比率を、学歴別に示している。表2より、学校と職場のいずれにおいても大卒の方が高卒よりも能力を獲得したと認識している人の比率が高いことがわかる。しかし職業能力によって大卒と高卒ではその獲得のパターンが異なっている。

表2 職業能力の獲得パターンにおける学歴差(男女別)

| 性 | | 413 | | 421 | | 446 | | 439 | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-----|--|
| 能力 | 能力 | | | | | | | | |
| | 英語 | 18.6 | 36.6 | 3.6 | 10.5 | 18.0 | 6.9 | | |
| | 主体性 | 15.5 | 21.4 | 73.3 | 77.9 | 5.9 | | | |
| | 柔軟性 | 11.1 | 13.3 | 67.0 | 77.4 | | 10.4 | | |
| | パソコン | 12.3 | 38.7 | 46.4 | 69.5 | 26.4 | 23.1 | | |
| | 協調性 | 31.0 | 42.3 | 68.4 | 75.4 | 11.3 | 7.0 | | |
| | マナー | 31.0 | 33.3 | 55.8 | 69.5 | 2.3 | 13.7 | | |
| | 理解力 | 14.0 | 22.6 | 56.5 | 62.2 | 8.6 | | | |
| | 話す力 | 17.9 | 24.0 | 52.9 | 62.4 | 6.1 | 9.5 | | |
| | 統率力 | 17.9 | 26.6 | 35.9 | 39.9 | 8.7 | | | |
| | 社会情勢 | 10.9 | 20.0 | 40.8 | 51.5 | 9.1 | 10.7 | | |
| | 法律 | 7.0 | 23.8 | 24.4 | 33.0 | 16.8 | 8.6 | | |
| | 権利 | 8.2 | 14.3 | 40.6 | 46.9 | 6.1 | | | |

| 性 | | 499 | | 250 | | 535 | | 259 | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-----|--|
| 能力 | 能力 | | | | | | | | |
| | 英語 | 18.4 | 52.0 | 1.9 | 10.4 | 33.6 | 8.5 | | |
| | 主体性 | 16.4 | 20.0 | 73.5 | 76.8 | | | | |
| | 柔軟性 | 9.2 | 12.8 | 66.7 | 71.8 | | | | |
| | パソコン | 22.4 | 35.2 | 38.3 | 62.9 | 12.8 | 24.6 | | |
| | 協調性 | 28.9 | 40.8 | 75.3 | 84.9 | 11.9 | 9.6 | | |
| | マナー | 33.1 | 32.0 | 62.1 | 75.3 | | 13.2 | | |
| | 理解力 | 13.4 | 19.2 | 50.5 | 65.3 | 5.8 | 14.8 | | |
| | 話す力 | 20.6 | 28.0 | 49.5 | 69.1 | 7.4 | 19.6 | | |
| | 統率力 | 12.6 | 22.8 | 19.6 | 25.9 | 10.2 | | | |
| | 社会情勢 | 5.4 | 18.8 | 29.0 | 29.7 | 13.4 | | | |
| | 法律 | 5.8 | 20.4 | 10.5 | 20.8 | 14.6 | 10.3 | | |
| | 権利 | 6.6 | 12.4 | 28.8 | 34.0 | 5.8 | | | |

「英語」は男女ともに学校において、大卒の方が高卒よりも身についたと回答する傾向にある。職場においても学歴差がみられるが、「英語」能力の獲得経験は、学校経験の差(=大学に在学するかどうか)に大きく左右されるようである。

「主体性」は学歴によって能力の獲得経験に差はないように推測される。実際に女性の場合は、学校でも職場でも獲得者比率に学歴差はみられない。しかし男性の場合、学校では大卒の方が身につけた人の比率が高く、学校内での獲得経験に学歴差がみられる。「柔軟性」は、女性の場合、学校と職場のいずれにおいても獲得者比率に学歴差はみられないが、男性の場合、職場において大卒と高卒とでは獲得経験が異なっている。これは「柔軟性」が「幅広い業務を担当する」という日本のホワイトカラー職に特徴的なジェネラリスト型の能力であることと関係していると思われる。すなわち、高卒と大卒とでは経験業務の幅が異なることが、能力獲得機会の差として現れている可能性がある。ただ、学歴差はあるものの、高卒でも6割以上が身につけたと回答していることから、実際の具体的業務は多岐に及んでいると考えられる。

「パソコン」は能力獲得において男女ともに、最も学歴差が大きい。男性の場合、学校と職場の両方で能力獲得に大きな差がみられ、特に学校で23.1ポイントも開いている。対して女性では、学校での学歴差は男性ほどではない。女性の場合学校よりも、むしろ職場で学歴差が開いている。「協調性」は、男女とも学校でも大卒の方が身につけており、さらに職場でも大卒の方が身につけたと回答する傾向にある。しかし大卒と高卒との獲得経験の差は、職場ではやや縮まっている。

「マナー」は男女とも職場において、大卒と高卒とでは能力の獲得者比率が異なっている。「理解力」は、男女ともに学校においては高卒の方が、獲得者比率が高い。男性の場合、獲得者比率に差はみられないが、女性では職場になると、さらに大卒と高卒の獲得者比率に差が開いている。「話す力」は男女ともに学校、職場のいずれにおいても学歴差がみられるが、女性の場合、学校よりも職場での獲得経験において大きく学歴差が開いている。学校でも職場でも比較的身につける機会が多いと考えられる「補完型」の能力は、女性において特に職場での獲得経験が学歴によって異なっているように見受けられる。

「統率力」「権利」は、男女ともに学校では学歴差がみられるが、職場では能力の獲得者比率に差はみられない。職場では大卒か高卒にかかわらず、同様に獲得する機会があると考えられる。一方で「法律」は、学校だけでなく、職場においても学歴差がみられる。大卒の方が高卒よりも、学校と職場のいずれにおいても身につける機会に恵まれている。「社会情勢」は、男女ともに学校における獲得者比率に学歴差がみられるが、男性の場合、職場で獲得経験に差が開く傾向にあるのに対し、女性では職場での獲得経験に学歴差はみられない。このような「不足型」の能力は、概して学校での学歴差が大きいため、学校における獲得機会の差が、そのままこれまでの獲得経験における差として反映されることになっている。また繰り返しになるが、これらの能力の獲得経験は学歴よりも性別によって大きく異なっている。

2.4 職業能力獲得における職場の役割

前項までで、性別や学歴によって職業能力の獲得パターンが異なることが明らかになった。しかし、性別や学歴にかかわらず共通しているのは学校よりも職場で能力を身につける人の方が多いという点である。ここから、職業能力の獲得においては、学歴や性別にかかわらず職場が重要な役割を果たしているといえるだろう。それでは能力獲得に占める職場のウェイトは学歴や性別によってどのように異なるだろうか。そこで表2より、各能力について「職場で身につけた人の比率」と「学校で身につけた人の比率」の差を算出し、職場になるとどの程度獲得者比率が上昇するかを検討した。

ただし構成比率の変化率は、下限と上限に近づくほど機械的に小さくなり、中間部分で大きくなるため、この歪みを調整する必要がある。そこで、同時にロジスティック変化率を算出することにした⁽⁴⁾。変化率が大きい方が、それだけ学校での獲得者比率からの上昇割合が大きいことを意味し、能力獲得に対して職場での獲得経験が占める割合が大きいことを示している。この変化率をもとに、職業能力

を獲得する上で職場がどのような役割を果たしているかをみていこう。

表3には、性別ごとに学歴別の变化率を示している。学歴によって变化率が異なっており、職場の果たす役割が学歴によって異なっていることがわかる。男性は「柔軟性」「マナー」「話す力」において、大卒でロジスティック变化率が高い。対して女性の場合、「協調性」ではあまり差はないものの、「補完型」の能力すべてにおいて大卒で变化率が高い。概して、高卒の方が大卒よりも学校での能力獲得機会が希少であるため、職場で能力を身につける傾向にあるものの、大卒で職場が重要な役割を果たす能力もみられるのである。

一方、男女別に变化率をみると、高卒の場合、「柔軟性」「協調性」「マナー」といった能力の獲得においては、上昇率は女性の値の方が大きい。さらに、上昇率の歪みを調整したロジスティック变化率をみると、これらの能力に加えて「社会情勢」でも女性の値の方が大きい。したがってこれら4つの能力においては、男性よりも女性で職場の果たす役割が大きい。対して大卒の場合、「主体性」「協調性」「マナー」「理解力」「話す力」といった柔軟かつ基礎的な能力について女性で上昇率が大きく、職場が能力獲得において重要な役割を果たしていることがわかる。

このように、職場が能力の獲得においてどのような役割を果たしているかは、性別や学歴によって異なっている。したがって、能力の獲得については学校教育で十分身につけることの出来なかった能力がいかにして職場で補完されうるのかという観点から展開する必要がある。そしてこのことは、学校教育内でいかなる能力を身につけさせる必要があるかという政策的課題につながっているのである。

表3 学校と職場における獲得者比率の差

| 性 | | 上 率 | | 率 | |
|----|------|-------|-------|-------|-------|
| 能力 | 能力 | | | | |
| | 英語 | -15.0 | -26.1 | -1.52 | -1.45 |
| | 主体性 | 57.8 | 56.5 | 2.34 | 2.26 |
| | 柔軟性 | 55.9 | 64.1 | 2.35 | 2.59 |
| | パソコン | 34.1 | 30.8 | 1.64 | 1.24 |
| | 協調性 | 37.4 | 33.1 | 1.50 | 1.37 |
| | マナー | 24.8 | 36.2 | 1.01 | 1.45 |
| | 理解力 | 42.5 | 39.6 | 1.86 | 1.62 |
| | 話す力 | 35.0 | 38.4 | 1.53 | 1.56 |
| | 統率力 | 18.0 | 13.3 | 0.92 | 0.60 |
| | 社会情勢 | 29.9 | 31.5 | 1.56 | 1.37 |
| | 法律 | 17.4 | 9.2 | 1.31 | 0.45 |
| | 権利 | 32.4 | 32.6 | 1.76 | 1.54 |
| 性 | | 上 率 | | 率 | |
| 能力 | 能力 | | | | |
| | 英語 | -16.5 | -41.6 | -1.81 | -1.94 |
| | 主体性 | 57.1 | 56.8 | 2.31 | 2.27 |
| | 柔軟性 | 57.5 | 59.0 | 2.44 | 2.42 |
| | パソコン | 15.9 | 27.7 | 0.75 | 1.11 |
| | 協調性 | 46.4 | 44.1 | 1.86 | 1.89 |
| | マナー | 29.0 | 43.3 | 1.16 | 1.74 |
| | 理解力 | 37.1 | 46.1 | 1.71 | 1.89 |
| | 話す力 | 28.9 | 41.1 | 1.27 | 1.65 |
| | 統率力 | 7.0 | 3.1 | 0.52 | 0.17 |
| | 社会情勢 | 23.6 | 10.9 | 1.66 | 0.59 |
| | 法律 | 4.7 | 0.4 | 0.63 | 0.02 |
| | 権利 | 22.2 | 21.6 | 1.52 | 1.21 |

3. まとめと今後の課題

本稿では、近年職業上必要とされる能力や知識が学校と職場でいかにして身につけられるかという、能力の獲得パターンに注目して、職業能力の獲得状況を概観してきた。能力の獲得パターンからすると、職業能力には4つのタイプがみられる。すなわち、主に学校で身につけられている能力、職場で身につけられている能力、学校と職場のいずれでも身につけられている能力、学校と職場のいずれにおいても身につけられていない能力である。近年、職業上で重要な役割を果たすと考えられている能力のうち職業の基盤となるような基礎的能力は、比較的学校でも職場でも身につけられる傾向にあるのに対し、労働に関する知識や具体的なスキルは、半数以上の人が身につけておらず、獲得状況は十分であるとはいえない。

近年強調されている能力は、圧倒的に学校よりも職場で身につけられる傾向にあるものの、職業能力の獲得パターンは性別や学歴によって異なっている。性差は、学校でも職場でも身につけられていない「不足型」の能力で顕著にみられ、特に職場での獲得経験が男女で大きく異なる。一方、学校と職場のいずれにおいても能力の獲得経験は学歴によって異なっており、特に「補完型」と「不足型」の能力で学歴差が大きくみられる。本稿では職業能力の獲得状況について記述するにとどまっているが、今後特定の能力に注目し、教育経験と職場環境との関係で能力獲得に影響を与えている要因を詳細に検討していく必要があるだろう。

そこで、今後詳細に分析をすすめる必要があると考えるのは、基礎的能力の獲得経験に性差や学歴差がみられたことである。「パソコン」や「英語」、労働に関する一連の知識項目については、学歴や性別によって単純に獲得機会が異なるためと考えられる。しかし一方で基礎的な能力は、学校でも職場でも身につけられるタイプの柔軟性に富んだ能力であり、それゆえ、学校や職場での能力の獲得は等しく経験されるように推測される。それにもかかわらず、柔軟性の高いこうした能力においても学校や職場で獲得経験に差がみられるのはなぜだろうか。

検討する必要があると考えられる要因の一つは、階層要因である。思考力や対人関係能力などを含む基礎的能力はともすれば「望ましい人格を羅列したもの（金子 2007）」や先天的な能力としてみることも出来る。社会的・人格的なスキルは、文化資本という形で獲得され、先天的な能力として読み替えられる（Bourdieu & Passeron 1964=1997）。そのため、近年重要視されている基礎的能力の獲得には階層要因が影響すると考えられるのである。また本田（2005）は、こうした基礎的能力（それゆえ曖昧な能力）を「ポスト近代型能力」と呼び、家庭の経済的な豊かさや親の社会的地位の高さといった階層要因だけでなく、「家族との何気ない相互作用という側面」を含む家庭環境が、能力の形成に影響を与えると指摘している。

しかし具体的な家族関係を含む階層要因だけでは、職場における「ポスト近代型能力」の獲得経験の差については十分説明できないように思われる。果たして基礎的な能力の獲得に対して家庭環境は影響しているのか。それとも具体的な学校経験や職場環境によって獲得経験は決まるのか。今後、学歴・学校経験、職場環境などを統制した上で、柔軟性の高い基礎的な能力の獲得に対する階層要因の影響を検討することが新たな分析課題である。

[]

日本版 General Social Survey 2009 ライフコース調査（JGSS-2009LCS）は、大阪商業大学 JGSS 研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が実施している研究プロジェクトである。

[注]

- (1) これまで能力を身につける機会が一度でもあったのか、それとも全くなかったのかという点に関心があるため、ここでは「学校でも職場でも身につけたと思わなかった人」と「少なくとも学校と職場のいずれかにおいて身につけたと思う人」という区別を設けることにした。したがって図1は、厳密にいうと「学校での

み身につけたと思う人」「職場でのみ身につけたと思う人」「学校と職場で身につけたと思う人」を合計した比率を示していることになる。

- (2)「学校でも職場でも身につけていない比率(50%以上)」と「職場で身につけたと思う人」と「学校で身につけたと思う人」の比率の差の大きさを基準に、便宜的に4類型を作成した。
- (3) JGSS-2009LCSでは、若年層のライフコースの変化を詳細に捉えるために、最終学歴を単純に尋ねるのではなく、卒業の有無や複数の学校に通ったことがあるケースについても区分を設けている。本稿では、中退者は一つ下の学校段階に含むこととし、複数の学校に通った経験のあるケースについては、通ったことがある学校の中で最も高い学校段階の学歴としてリコードしている。
- (4) ロジスティック変化率については、金子(2000)を参照した。簡便法として算出は以下の手続きに従っている。

$$k = (y_1 - y_2) / [0.5 \times (y_1 + y_2) \{ 1 - 0.5 \times (y_1 + y_2) \}]$$

本稿では、 y_1 を職場で身につけた人の比率、 y_2 を学校で身につけた人の比率とし、その比率の差からロジスティック変化率を計算した。学校での獲得者比率が低い場合、職場と学校との比率の差(上昇率)は機械的に小さくなるため、比率の差と同時にロジスティック変化率を参照することに意味がある。

[参考文献]

- Bourdieu, Pierre & Jean-Claude Passeron, 1964, *Les héritiers : les étudiants et la culture*, Éditions de Minuit.
(石井洋二郎監訳, 小澤浩明・高塚浩由樹・戸田清訳, 1997, 『遺産相続者たち - 学生と文化』藤原書店.)
- 本田由紀, 2005, 「高校教育・大学教育のレリバンス」『日本版 General Social Surveys 研究論文集』3:29-44.
- 本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会 - ハイパー・メリトクラシー化の中で - 』NTT出版.
- 本田由紀, 2009, 『教育の職業的意義』ちくま新書.
- 岩脇千裕, 2004, 「大学新卒者採用における『望ましい』人材像の研究: 著名企業における言説の二時点比較をとおして」『教育社会学研究』74:309-327.
- 荻谷剛彦, 1991, 『学校・職業・選抜の社会学 - 高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版.
- 金子真理子, 2000, 「教育の体制とパースペクティブの変容と「教育」の再定義」樋田大二郎・耳塚寛明編『高校生文化と進路形成の変容』学事出版.
- 金子元久, 2007, 『大学の教育力』ちくま新書.
- 小方直幸, 1998, 『大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究 - 大学教育の職業的レリバンス - 』広島大学 大学教育研究センター.
- 小方直幸, 2008, 「大学から職業への移行をめぐる日本的文脈」山内乾史編『教育から職業へのトランジション』東信堂.
- 労働政策研究・研修機構, 2007, 『大学生と就職 - 職業への移行支援と人材育成の視点からの検討 - 』労働政策研究報告書, No78.