

## 論文

## 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

大森 不二雄\*

\*熊本大学 大学教育機能開発総合研究センター

## Towards Reconstructed Credentialism and Professional Mobility

Sketch for knowledge society where recurrent career development is possible

Fujio Ohmori\*

\* Research Center for Higher Education, Kumamoto University

Most Japanese people perceive that their society is obsessed by *credentialism*, and have no doubt on the prevailing discourse of anti-credentialism. However, their perception turns out to have no factual basis in international comparative data on participation in graduate education, which indicates the smaller size of population with graduate degrees in Japan than in other developed countries. The anti-credentialism discourse is harmful to Japan's adaptation to the global *knowledge society* where intellectual professionals with graduate degrees have a key role to play. The value of graduate degrees and that of *explicit knowledge* represented by those degrees is small in Japan because employment mobility is low in the Japanese professional labor market. This paper presents the *mobility-visibility linkage hypothesis* that the mobility of professionals and the perceived economic value of explicit (visible) knowledge correlate to each other. In the era of globalization, Japanese society should aim to become a knowledge society where reconstructed credentialism and professional mobility enable recurrent career development.

**Keywords** : Knowledge Society, Employment Mobility, Credentialism, Explicit Knowledge, Mobility-Visibility Linkage Hypothesis

キーワード：知識社会、雇用の流動性、学歴社会、明示知、可視性 - 流動性連関仮説

多くの日本人は、日本が「学歴社会」だと認識しており、反学歴社会的な支配的言説に何の疑いも持っていない。しかし、今や世界でものをいう学歴は大学院教育であり、先進諸国の中で日本の普及率の低さが目立つ大学院教育の状況等に関する国際比較データを見れば、その認識に何の根拠もないことが分かる。また、反学歴社会的言説は、学位を有するプロフェッショナル（知識労働者）が決定的役割を担うグローバルな「知識社会」への日本の適応にとって有害である。日本においては学位の価値と学位によって表される「明示知」（形式知）の価値が低い、これは日本の労働市場における知識労働者の「雇用の流動性」が低いからである。本稿は、知識労働者の流動性の高さ・低さと明示知（可視知）の有用性の大きさ・小ささが相互補完的に連関しているとの「流動

\* 〒 860-8555 熊本市黒髪2丁目40番1号 熊本大学大学教育機能開発総合研究センター

Correspondence concerning this article should be sent to : Fujio Ohmori, Research Center for Higher Education, Kumamoto University, 2-40-1 Kurokami, Kumamoto-shi, 860-8555, JAPAN. E-mail: f-ohmori@ge.kumamoto-u.ac.jp

性 - 可視性連関係説」を提示する。グローバル化時代において、日本は、学歴社会の再構築と知識労働者の流動化によって再チャレンジを可能にする知識社会を目指すべきである。

## 1. 課題の全体像と仮説の提示

2007年9月に辞任した安倍首相が「再チャレンジ」支援を政策課題の一つに掲げていたことも、今や多くの人々にとって記憶の彼方に去りつつあるのかもしれない。だが、再チャレンジ可能な社会の青写真作りは、たとえ首相や内閣が幾度変わろうとも、日本の閉塞感を振り払う上で重要な政治課題として残るべきものである。経済社会の活力や国民一人一人の人生を大きく規定する雇用と教育は、その青写真において重要な位置を占める。

1990年代以降、人件費削減と雇用調整の手段として、パート・アルバイト・派遣・契約等の非正規雇用の拡大と正規雇用（正社員）の縮小が急速に進んだ。政府もこれを後押しする規制改革を進め、今日、全雇用者の3割以上を非正規雇用が占める。フリーター等の雇用問題が閉塞感の一因であることは、格差社会論争に見られる通りである。

ところが、論争は迷走気味である。改革論者と批判論者はともに、「雇用の流動化」が終身雇用を崩壊させつつあるとし、米国型の競争社会をモデルに見立てて論じる。前者はこれを肯定し、後者は批判する。だが、両者とも誤っている。米国型に向かう「雇用の流動化」など起こっていないのである。「正社員の転職率は過去15年間ほとんど変わっていない」（『平成18年版国民生活白書』（内閣府，2006，要旨p.3））と政府が認めるように、各種調査からも正規雇用の流動化は見られない。非正規雇用という不安定な職の割合が増大しただけの「擬似流動化」である。

問題は、正規雇用の非流動性にある。欧米の若者が就くパートタイムや有期雇用の職は、将来の常用雇用につながり得る経験だが、日本の非正規雇用から正規雇用への転換は容易でない。雇用形態の差異というより、社会的「身分」と化している。正社員も転職は困難で、「就社」した会社の檻の中の成果主義で閉塞している。閉鎖的な身分社会は、人材や企業の活力を奪い、経済・社会を澁ませ、談合や不祥事の温床ともなっている。求められる政策は、「負け組」の「再チャレンジ支援」という次元にとどまらず、労働法制、社会保険、公務員制度その他を総動員して、大企業正社員・官僚等の「勝ち組」まで含めた真の雇用流動化を推進し、チャンスとリスクを公平に開くことである。

知識社会の到来、「知の爆発」が指摘される世界において、日本では「知からの逃走」が深刻である。勉強しない大学生に加え、高校生の学習時間も先進諸国で最低レベルとなった。日本が学歴社会との常識に根拠はない。大学院修了が管理職・専門職の基礎資格となっている世界的趨勢から、日本は取り残されている。2000年時点で人口千人当たりの大学院学生数は、米国7.66、英国6.76に対し、日本は1.80にすぎない（文部科学省データ）。社会人大学院ブームにもかかわらず、学位は処遇に活かされていない。

「大学教育は役に立たない」といった日本的言説は、学歴社会から程遠い日本の現実を象徴し、正当化しようとするものである。その背景には、上述の雇用システムの問題がある。閉鎖的な企業社会や官僚組織においては、組織を超えて通用する普遍的知識技能である明示知（形式知）よりも組織特殊な暗黙知や人間関係の方が出世に役立つからである。

閉塞した組織が創造的知性を押し殺す社会は、持続可能でない。グローバルな知識経済に遅れをとることに繋がっている。日本の喫緊の課題は、学歴社会の再構築と知識労働者が流動する雇用システムの創造である。なぜそれが喫緊の課題なのか。それは、グローバル化する知識社会への不

適応が日本の閉塞感の大きな要因となっているからである。日本では、学歴社会は忌み嫌われており、雇用の流動性も好まれないことが多い。本稿は、一見常識に反する主張について、具体的データと理論的枠組みを示しながら、論じていく。

管見の限り、雇用の流動性、殊に「知識労働者の流動性」の低さという日本の雇用システムの特徴と、日本が「知識社会に対応した学歴社会」になっていないことを示す特徴、すなわち、大学・大学院教育の軽視、大学院規模の小ささや、明示知の有用性の低さを結び付けて説明した論考を未だ知らない。本稿は、以上のように雇用の流動性と学歴及び明示知（可視知）の有用性を連関させた新たな理論的枠組みを「流動性 - 可視性連関仮説」として提起するものである。なお、この着想に至った経緯については、元々、グローバル化する知識社会に対応する大学教育・大学院教育プログラムの開発という実践性の強い目的を持った研究の成果（大森，2007）に由来するものであることを付言しておきたい。

以下、まずグローバル化と知識社会について論じた後、日本が学歴社会から程遠いことを国際比較データによって示すとともに、その大きな原因となっている非流動的な雇用の実態について明らかにする。そして、学歴社会の再構築と知識労働者の流動性をセットで実現することが、日本にとって喫緊の課題であるとの提起を行いたい。

## 2. グローバル化と知識社会

グローバル化については、国境を越える高等教育との関連で、既に他の拙稿（大森，2005a, 2005b）において論じているが、そこでも述べたように、グローバル化は、ボーダーレス化とも呼ばれるカネ・モノ・サービス・人・情報等の国境を越えた流動性の増大、世界規模の市場における国際経済競争、民営化・規制緩和等の市場主義的な経済・社会政策の世界的な流布、製品・サービスや専門職資格等に見られる国際的標準化の動き、世界の文化の画一化乃至アメリカ化への危惧等々、様々な現象やそれに対する意味付けがない混ぜになって語られる多義的な用語である。経済を中心としながらも政治・社会・文化各般にわたって論じられ、経済学・政治学・社会学など幅広い学術分野からのアプローチの対象となっている。

近年の急速なグローバル化の進展の推進力としては、情報技術（IT）の革新・普及、交通運輸の発達、ソ連・東欧の共産主義体制の崩壊による東西冷戦の終結と旧ソ連・東欧圏の市場経済化、中国の市場経済化、東（南）アジア経済の成長、レーガン米大統領やサッチャー英首相以来の新自由主義的改革（民営化・規制緩和・金融自由化・減税等）、国際通貨基金（IMF）や世界銀行等を通じた新自由主義的改革の世界的流布、世界貿易機関（WTO）（及び前身の旧 GATT）を通じた貿易自由化の進展等の要因が挙げられることが多い。

グローバル化に関して論じられることの多いイシューを要約・整理する形で概念化すると、「ボーダーレス化」「市場化」「標準化」といったところが頻出するコンセプトと言えよう。本稿では、これらに「知識社会化」を加えたい。

例えば、ドラッカーは、「20 世紀の偉業は、製造業における肉体労働の生産性を 50 倍に上げたことである。続く 21 世紀に期待される偉業は、知識労働の生産性を、同じように大幅に上げることである。20 世紀の企業における最も価値のある資産は生産設備だった。他方、21 世紀の組織における最も価値のある資産は、知識労働者であり、彼らの生産性である。」（Drucker 訳書，1999, p. 160）と端的に語っている。「知識社会」とは、「知識」や知識を持つ人すなわち「知識労働者」が

最重要の資源となる社会であり、「知識労働者」の生産性が企業の競争力の決め手となる社会であると言える。

また、ライシュ (Reich 訳書, 1991) は、国家単位の経済からグローバル・エコノミーへの転換という見方に立って、グローバルに活動する知識労働者を「シンボリック・アナリスト」と呼び、企業や経済の産み出す富の主要な源泉は、物的な資本から彼らの人的資本へ移った旨、論じている。かつては、「知的な価値を生みだしても、それらは大規模な生産から得られる価値に対して相対的に小さかった——何によって所得が生まれるかといえば、大規模の生産が決め手であった。発見され、解決されるべき問題の多くは、生産の効率性をいかに高めるか、原材料、部品、組立て、さらには流通に至る一連の流れをいかに改善するかに関わっていた。」が、「1990年代に入ってシンボリック・アナリストの所得は、国内市場の規模によっても、彼らが関係する企業の生産量によっても制限されることはなくなった。市場は世界的になったし、知的に生みだされる価値が規模の効率性によって付加される価値よりも、高くなったからである。」(pp. 305-306)。世界規模で流動する金融のおかげで、資金ももはや制約要因にはならない。「国民の貯蓄は、物事を最小のコストで最高にうまく処理できる人々のいる場所に向かって、世界中どこへでもますます容易に流出するようになっている…。したがって、『国家の競争力』は、その国の市民が貯蓄し、投資する資金の量に依存するのではなく、ますます世界経済に貢献する可能性を持つ技能と洞察力を有する人々に依存するようになる。」(pp. 181-182)。ライシュは、3つの大まかな職種区分として、「ルーティン生産従事者」「対人サービス従事者」「シンボリック・アナリスト」を提唱し、「シンボリック・アナリスト」のみが豊かになりつつあるとして、所得格差の拡大を説明している。「シンボリック・アナリスト」の仕事がどのようなものかといえば、「シンボル操作によって問題点を発見し、解決し、あるいは媒介する。彼らは、現実をいったん抽象イメージに単純化し、それを組み替え、巧みに表現、実験を繰り返し、他分野の専門家と意見交換をしたりして、最後には再びそれを現実に変換する。」(p. 245) という。

現代社会は、「情報社会」とも言われるように、情報技術 (IT) が飛躍的に発達し、IT 関連産業が発展するとともに、経済・社会・文化の様々な領域で IT が活用され、個人・企業・国家等にとって IT 活用能力が重要となっている。IT がグローバル化の推進力の一つであることは広く指摘されている。今日の情報社会では、必要な情報はインターネット等で探せば簡単に手に入るから、知識を身に付けることは重要でなくなっているといった軽薄な言説とは裏腹に、情報を受け止める側の人間に背景知識の枠組みがなければ、そもそも情報を理解し活用することはできないし、情報の真偽や価値を判断することもままならない。むしろ、IT 革命とも呼ばれる情報化の急進展とともに、知識の生産性と流通性が高まり、知識の有用性が増しているのであり、このことが「知識社会」「知識基盤社会」の時代の到来の重要な要因となっているのである。

以上を要約すると、カネ・モノ・人・情報の国際的流動性が高まるなか、グローバル・エコノミーにおける企業は、国境を越えて資金・生産設備・労働力等の最適な調達と組合せを求めながら競争しており、その競争力の決め手となるのは、もはや「知識」「知識労働者」をおいてほかにないということになる。すなわち、「知識社会化」は、「グローバル化」の一面面である。

「ボーダーレス化」「市場化」「標準化」「知識社会化」といった顔を併せ持つ「グローバル化」について整理すると、図1のようになる。

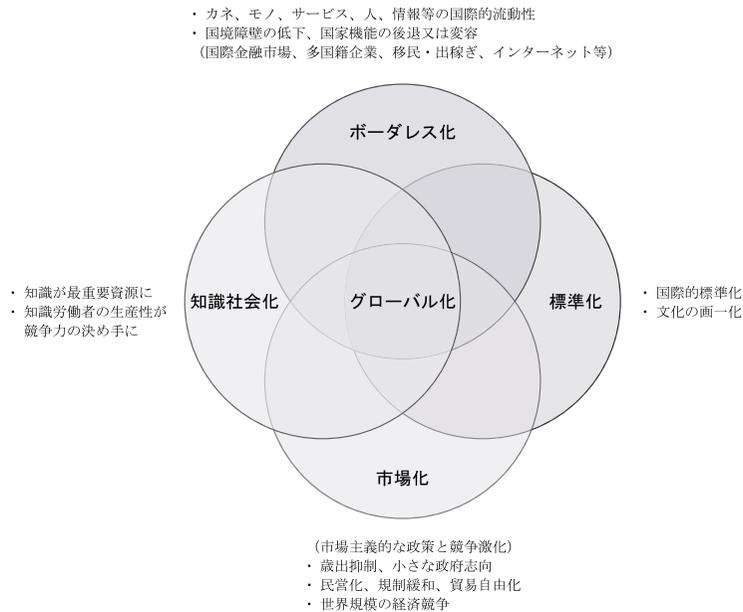


図1 グローバル化のイメージ図

### 3. 知識社会における「知の爆発」と「知からの逃走」

知識労働者は、高度な知識を必要とする高度専門職業人（プロフェッショナル）でもあり、通常、大学教育・大学院教育を修了した高学歴者であり、「知識社会」は「学歴社会」としての一面も持つ。知識社会においては、高等教育の重要性がますます高まり、大学の役割は磐石のように思えるが、そう簡単にはいかない。大学の教育機能に対する社会・経済の要求の高度化・複雑化は、知識社会における高等教育の重要性ゆえのものであり、積極的に受け止めるべきことであるが、多くの大学にとって教育機能の強化はそう容易ではない。大学教員の研究志向の問題は常に指摘されるところであるが、課題はそれにとどまらない。

知識が社会・経済の活力や個人のライフチャンスが大きく左右する資源となった知識社会においては、基礎学力はもとより、ますます高度化・細分化する専門知識に加え、コミュニケーション能力、チームワーク、批判的思考力、創造性、課題解決能力等の「ジェネリック・スキル」（経済産業省は日本語化した呼称として「社会人基礎力」<sup>1)</sup>を提唱）が重要になっているとされる。高等教育からの出口に関しては、日本の人材育成に大きな役割を果たしてきた企業が、グローバル化の中の競争激化によって、教育訓練に十分な投資を行う余裕を失う一方で、優秀な人材確保の必要性が一層高まっていることから、大学教育・大学院教育に対する経済界の要求は厳しさを増している。

ところが、高等教育への入口（アクセス）に関しては、少子化の中での高等教育人口の拡大によ

<sup>1)</sup> 経済産業省のウェブサイト（<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm>, 2007.2.4）によると、「社会人基礎力」とは、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義し、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力に整理している。また、同省の研究会の「中間取りまとめ」（経済産業省，2006）においては、「社会人基礎力」は、「基礎学力」「専門知識」「人間性、基本的な生活習慣」等とともに、「人間力」を構成する要素とされている。

て高等教育のマス段階からユニバーサル段階へと移行するなか、多様な高等学校からの進学者受入れが進んだのみならず、日本人の基礎学力を底支えしてきた初等中等教育について政府当局者が学力低下を認める状況となり<sup>2)</sup>、大学教育に対する学生の受容能力をかつてのような水準で想定することはできないことが明白となっている。人文・社会・自然・生命系の諸学における科学的知識の量的な増大・細分化と質的な高度化・複雑化の一方で、これと反比例するかのように入学者の学力低下と学習意欲の低下が進行してきている。

我が国の初等中等教育における学力低下等について詳細に論ずることは本稿の目的ではないが、「OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA) 2003 年調査・2006 年調査」<sup>3)</sup>や「国際数学・理科教育動向調査の 2003 年調査 (TIMSS2003)」<sup>4)</sup>から読み取れるのは、国際比較で示唆される学力低下傾向、並びに、国際的に見て最低レベルにある学校外の学習時間と勉強への消極性である。学力面に関し、PISA については、日本の場合、高校 1 年生という高校入試直後の有利ともいえる条件下での結果であることにも留意する必要がある。生徒に対する質問紙調査からは、学習への動機付けの危機状況が窺える。

「知の爆発」と「知からの逃走」が同時進行し、「知の継承の危機」が迫っていると言っても過言ではなからう。それは、「高度化する研究」と「学校化する大学教育」の乖離の問題としても立ち現れる。問われているのは、大学教育が知識社会と大学に関するこの矛盾を克服できるか、ということである。

#### 4. 虚構としての「学歴社会」日本

「知からの逃走」が進行するなか、これと表裏一体のように、世界的な学歴社会化の趨勢から取り残される日本の姿が浮き彫りになりつつある。「日本は学歴社会である」という常識は根強いが、視野を広げて国際比較を行えば、その常識が現在では根拠のないものになっていることが分かる。

##### 4.1 大学教育無用論が支配する特殊日本的な状況

まず学歴の有用性という視点から、国際的に見て日本が学歴社会とは程遠い状況にあることを示すデータがある。1998 年秋から 2000 年春にかけて欧州 11 か国<sup>5)</sup>と日本において、高等教育機関卒業 3、4 年後の者（以下「大卒者」という）を対象とした質問票調査が実施され、総計 4 万人以上から得られた回答を分析した結果を Schomburg & Teichler (2006) がまとめている。その中から二つのデータを紹介したい。

表 1 のデータの日本にとっての含意を一言で要約すれば、「大学で何を学んだかは仕事とは無関係」ということが高等教育システムと雇用システムの接続に関する日本の特徴であり、これは特殊日本的であって欧州諸国とは対照的である。日本では「専門分野はあまり関係ない」「高等教育は

<sup>2)</sup> 2004 年 12 月 7 日の記者会見において、中山成彬文部科学大臣 (当時) は、「OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA) 2003 年調査」の調査結果を受けて、「全体として世界のトップレベルにあるとはいえない状況にあると私は認識しております。低下傾向にあるということをはっきり認識すべきだと考えております。」と発言している ([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/daijin/04121501.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/daijin/04121501.htm), 2007.2.3)。

<sup>3)</sup> 文部科学省の次のウェブサイトを参照。 ([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/gakuryoku-chousa/sonota/07032813.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/gakuryoku-chousa/sonota/07032813.htm), 2008.1.20)

<sup>4)</sup> 文部科学省の次のウェブサイトを参照。 ([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/16/12/04121301.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/16/12/04121301.htm), 2007.2.6)

<sup>5)</sup> 英国、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、オランダ、スウェーデン、ノルウェー、フィンランド、オーストリア、チェコである。

表 1 大学等の専門分野と職業領域との関係（日欧大卒者調査における回答）

（% 複数回答）

	日	英	独	仏	伊	欧
自分の専門分野が唯一又は最善	23	37	40	20	51	39
他の幾つかの分野でも同様に準備可能	25	35	39	48	31	40
他の分野の方がより有益	10	12	8	12	7	9
専門分野はあまり関係ない	28	22	10	11	6	9
高等教育は自分の職業領域に全く無関係	14	18	8	15	8	7
その他	0	3	3	1	1	1

出典：Schomburg & Teichler (2006, p. 105) の Table 9.1 より作成

表 2 大学等で学んだ知識技能を仕事でどの程度使うか（日欧大卒者調査における回答）

（%）

	日	英	独	仏	伊	西	瑞	諾	芬	欧
1 非常に高い程度に	9	23	14	6	19	21	30	36	35	22
2	13	27	29	22	30	27	32	38	34	31
3	30	26	34	35	30	27	26	21	19	28
4	31	17	20	28	15	19	11	5	10	15
5 全く使わない	16	8	3	8	6	6	1	0	1	4

出典：Schomburg & Teichler (2006, p. 107) の Table 9.3 より作成

自分の職業領域に全く無関係」との回答が合わせて40%に上るのに対し、欧州11か国平均（図中の「欧」）ではこれらの回答はわずか16%にすぎない。ただし、英国は、大陸欧州諸国とは異なる様相を見せているが、これについては後述する。

表2は、高等教育で習得した知識技能の職業利用について問うたものである。5件法での回答「1」と「2」が大学教育の有用性を認めるものであり、いわば「大学教育は仕事の役に立つ」との回答とも言える。欧州11か国平均で回答「1」「2」の計が53%と過半を占める。特に北欧では、スウェーデン62%、ノルウェー74%、フィンランド69%と、驚くべき有用度の高さを示している。英国も50%と、低くはない。これに対し、日本では、有用性を認める「1」「2」の回答は合わせて22%にすぎず、有用性を認めない「4」「5」の回答計が47%に上る（欧州11か国平均ではわずか19%）。欧州諸国と比較すると、日本は、いわば大学教育不利用率が飛び抜けて高い。日本における大学教育無用論的な言説を裏付けるデータと言えよう。

「大学教育は役に立たない」といった言説は昔から巷間に流布してきたものであるが、こうした大学教育軽視の言説は、日本特有のものといってよい。言説のみならず、実際の日本企業の採用行動も、少なくとも文系についてはこれを裏付けるものである。国際的に見ると、例えば英国は、欧州大陸諸国とは異なり、日本に似て、大学での専門分野と職種との対応関係が重視されないとされる（労働政策研究・研修機構，2005）が、専門分野を問わない大学教育の成果そのものは重

視している。日本企業とは異なり、英国の大企業等の場合、採用に当たって、大学名のみならず、学位の等級で表される学業成績を重視している企業等が珍しくない<sup>6)</sup>。具体的には、大学院の入学要件と同様、学士号の等級として「一等 (first class)」又は「二等の上 (upper second class)」を書類審査における基準とし、より下位の「二等の下 (lower second class)」「三等 (third class)」「合格 (pass)」<sup>7)</sup>の等級の者を足切りしたりするのである。

## 4.2 大学院修了者が知識労働を担う世界的趨勢から取り残される日本

次に客観的なデータで、諸外国に比べると「日本は学歴社会ではない」ことを示したい。大学院規模の国際比較データを見てみよう。主要先進国と対照すると、日本の大学院学生が人口比でいか

表3 大学院規模の国際比較（人口千人当たりの大学院学生数）

区 分		アメリカ合衆国	イギリス	フランス	日 本
人 口 比	1991年 (平成3年)	3.54 (7.61)	1.28 (2.20)	3.19	0.80 [1.00]
	2000年 (平成12年)	3.86 (7.66)	2.72 (6.76)	3.70	1.62 [1.80]
大学院学生数	1991年 (平成3年)	893,917 (1,919,666)	74,000 (127,000)	181,570	98,650 [124,654]
	2000年 (平成12年)	1,086,674 (2,156,896)	162,600 (404,200)	218,660	205,311 [229,072]
全 人 口	1991年 (平成3年)	252,177 (千人)	57,801 (千人)	56,893 (千人)	124,043 (千人)
	2000年 (平成12年)	281,422 (千人)	59,756 (千人)	59,035 (千人)	126,926 (千人)

(注) アメリカ合衆国：学部学生数は、学士号取得課程在学者数及び非学位取得課程在学者数の合計であり、第1職業専門学位取得課程在学者は大学院学生数に含まれる。( )内はパートタイム学生を含めた数値である。

イギリス：連合王国。学部学生数は、第一学位(学士相当)のみの数値である。

( )内はパートタイム学生を含めた数値である。

フランス：国立大学の「学部」(第1・2期課程)及び「大学院」(第3期課程)の在学者。技術短期大学部(2年)の在学者は含まない。

日本：大学院学生数は、修士・博士課程の学生数の合計である。なお、学部学生数には、短期大学、通信制、放送大学在学者は含まれていない。

[ ]は、医歯獣医学分野の学部学生数(5・6年次のみ)を大学院学生数に含めた際の数値である。

出典：中央教育審議会答申「新時代の大学院教育」参考資料(基データは文部科学省「教育指標の国際比較」)

<sup>6)</sup> 採用に当たっての学位の等級の利用及び学位の等級の高さが就職可能性と強い相関関係にあることについては、例えば Knight & Yorke (2004, p.168) を参照。

<sup>7)</sup> 厳密に言うと、一等から三等までは「優等学位 (honours degree)」と呼ばれ、優等学位の水準に達しない者に対して授与されるのが「普通学位 (ordinary degree)」又は「合格学位 (pass degree)」である。

に少ないかは、表 3 に示す通りである。

今や学士課程レベルの高等教育の大衆化は、米国や日本のみならず欧州やアジア等で一般的な現象となっており、高学歴者とは大学卒業者ではなく大学院修了者を指すと考えた方がよい。世界の知識労働者は、文系を含め、大学院修了者が普通である。国際公務員はその典型であるが、各国の民間企業や公共セクターにおいても、大学院修了が管理職・専門職の基礎資格となっている世界の趨勢から、日本は取り残されている。今もって、文系の場合は、大学院進学が就職に有利とならない、むしろ不利に作用する日本の現状は、異様とすら言える。「日本は学歴社会」という認識は、時代錯誤の虚構と言っても過言ではない。

## 5. 学歴社会と知識労働者の流動性の連関構造

ここで、知識労働者の流動性と学歴を組み合わせた一つの国際データを見てみたい。表 4 は、佐藤（2002）による日・米・独の大企業の部課長（営業・経理・人事担当）のキャリア形成比較データの一部である。

表 4 日米独の部課長（営業・経理・人事）の学歴と転社経験の比較  
(%)

		日本 (1,567 人)	米国 (752 人)	ドイツ (674 人)
学歴	短大卒以下	13.6	5.9	41.8
	大学卒	84.3	32.7	39.9
	大学院以上	1.9	60.9	11.3
	その他	0.0	0.3	6.1
	無回答	0.2	0.3	0.9
転社経験	転社未経験者で内部昇進した部課長	82	18	28
	転社経験ありで採用後に内部昇進した部課長	15	59	46
	当該役職へ外部から直接採用された部課長	3	23	26

出典：佐藤（2002）の表 10-1 (p. 250) 及び表 10-6 (p. 255) より作成

表 4 から明らかな通り、日本では転社経験のない部課長が大多数を占めるのに対し、米独では逆に転社経験のある者が圧倒的に多い。また、米独では、転社を経験して現在の会社に採用された後に内部昇進した者が最も多いが、外部から当該役職へ直接採用された者も少なくない。学歴面でも興味深いデータが示されている。米国の大企業では事務系（文系）においても大学院修了が管理職のスタンダードな基礎資格となっていることが、ここでも裏付けられている。なお、大学院以上の学歴が米国の部課長に占める比率 60.9 %の半分以上の 37.0 %が MBA 修了者であるが、残り約 24 %はその他の大学院修了者であり、MBA 以外の大学院修了者も決して少なくない。また、大学進学率が低いうえ、修業年限が長くて卒業が容易ではないドイツの大学卒が、日米に比べ少ないの

は当然として、そのドイツですら、大学院修了者が1割を超え、日本(2%弱)よりもはるかに多いことが注目される。

このデータが示唆するものは、大学院修了が知識労働の基礎資格となる「学歴社会化」と「知識労働者の流動性」の連関である。以下、その連関構造を説明する理論的な枠組みを提示する。

「知識労働者」は、組織特殊な暗黙知のみならず、組織を超えて通用する「知」、すなわち、普遍的知識技能(明示知)を必要とする。そして、個々の企業等の組織の壁を超えた「知」の交流・融合が新たな価値を創造し、活力を生む。そのためには、知識労働者の流動性(転職の容易さ)が不可欠である。逆に流動性の低い閉鎖的な企業社会や官僚組織においては、組織内の「人間関係」や組織特殊な「暗黙知」が個々人にとって死活的に重要(ありていに言えば出世や地位保持に役立つ)となる一方、組織を超えて通用する普遍的な「明示知」の重要性は相対的に低くなる。

大学名(大学入試の偏差値)によって基礎学力や潜在能力をチェックするものの、大学での成績(大学教育の成果として修得される専門知識・教養)はあまり重視せず、バイタリティ・個性・主体性等々、人材像言説<sup>8)</sup>の流行は変遷すれども、基本的には社交性・意欲等の人格的要素を重視して採用する、「白地のキャンパス」としての新規学卒採用社員に対し、OJT等の企業内教育訓練によって「自社の色に染め上げる」。単純化するとこのような典型的ない言い回しで要約し得る、日本の雇用システムにおける人材の採用・育成の在り方の背景には、正規雇用の外部労働市場が発達しておらず流動性が低いという事実がある。大学・大学院教育軽視の言説や教育成果を問わない採用行動を支えるのは、このような正規雇用の流動性の低さを主要因とする組織超越的・普遍的な明示知の有用性の低さであると考えられる。

そして、このような日本の雇用システムの在り方には、流動する知識労働者の組織超越的・普遍的な知識技能と創造性活力によって競争力が支えられるグローバルな知識経済・知識社会に適合しないという根本的問題がある。このことの含意は重大である。日本が知識社会に適応していくためには、知識労働者の流動性を格段に高める必要があることを意味するからである。また、それと並行して、国際的に通用する「学歴社会」の再構築を進める必要をも意味する。管見の限り、「知識労働者の流動性」の低さという日本の雇用システムの特徴と、日本が「知識社会に対応した学歴社会」になっていないことを示す特徴、すなわち、大学・大学院教育の軽視や大学院規模の小ささを結び付け、「組織特殊」か「組織超越的」「普遍的」かという「知」の形態論によって説明した論考を未だ知らない。本稿は、新たな理論的枠組みを提起しようとするものである。

日本の雇用システムの知識社会への不適応ともいえるべき、知識労働者の流動性の不足という問題点だけでも、明示的に指摘した者は多くはないが、例えばドラッカーは、前掲書において、「私は、日本が、終身雇用制によって実現してきた社会的な安定、コミュニティ、調和を維持しつつ、かつ、知識労働と知識労働者に必要な移動の自由を実現することを願っている。」(Drucker 訳書, 1999, p. 233)と述べている。また、ライシュによれば、「シンボリック・アナリストはどここの国でも最も移動性の大きい労働力の代表である。彼らは(ルーティン生産従事者と違って)近くの工場に依存することはない。何かを売るために地理的に近隣に住む多数の顧客に依存するわけでもない(対人サービス従事者は依存しているが)。電話やファクシミリ、モデム、そして空港さえあれば、どこでも仕事ができる。シンボリック・アナリストは自分が働く準郊外、あるいは市内の特別地区

<sup>8)</sup> 岩脇(2004)によると、1990年代の初めと終りを通じて、著名企業による「望ましい人材」像の言説構造には、頻出語彙の変遷にもかかわらず、「<快活な人柄><革新力><目標達成志向>からなる大きな枠組みが存在し続けた」(p.322)という。

にいる同じシンボリック・アナリストから知的協力を得ることが多いが、そこでしか働けないというわけではない。他にシンボリック・アナリストの集まっている所があれば、そこに働き場所を移すこともできる。」(Reich 訳書, 1991, pp. 402-403)。

国内では、樋口(2001)が、専門的職業従事者の労働市場が他に比べて特に流動的とは言えないことを論ずる中で、知識技能の形態論を用いている。すなわち、「専門職の技能についてもどの企業でも通用する標準化された一般的技能とはなっておらず、むしろそれぞれの企業における経験を必要とする企業特殊の技能の性格が強いのだろうか」(p. 55)という問題設定を行い、結論的に次のように述べている。「それらの仕事では、一般に人々が“プロフェッショナルな仕事”に対して持っているイメージとは違い、やはり技能の客観的評価、理論的知識の確立、作業方法の自主裁量性のいずれにおいても十分実施されているとはいえない。そしてときにはプロフェッショナル・スクールのような企業外部における専門的知識の獲得やそれらの有用性を否定する傾向さえある。依然としてわが国では、これらの専門職についても先輩からの技能を伝授されていく徒弟制度的な人事制度になっている場合が多い。職務の明確化、標準化が進んでいない制度下においては、専門的な職業能力も一般的技能というよりも企業特殊の技能の色彩が強まらざるを得ない。こうした状況では自然、流動的な労働市場は構築しにくい。」(p. 57)

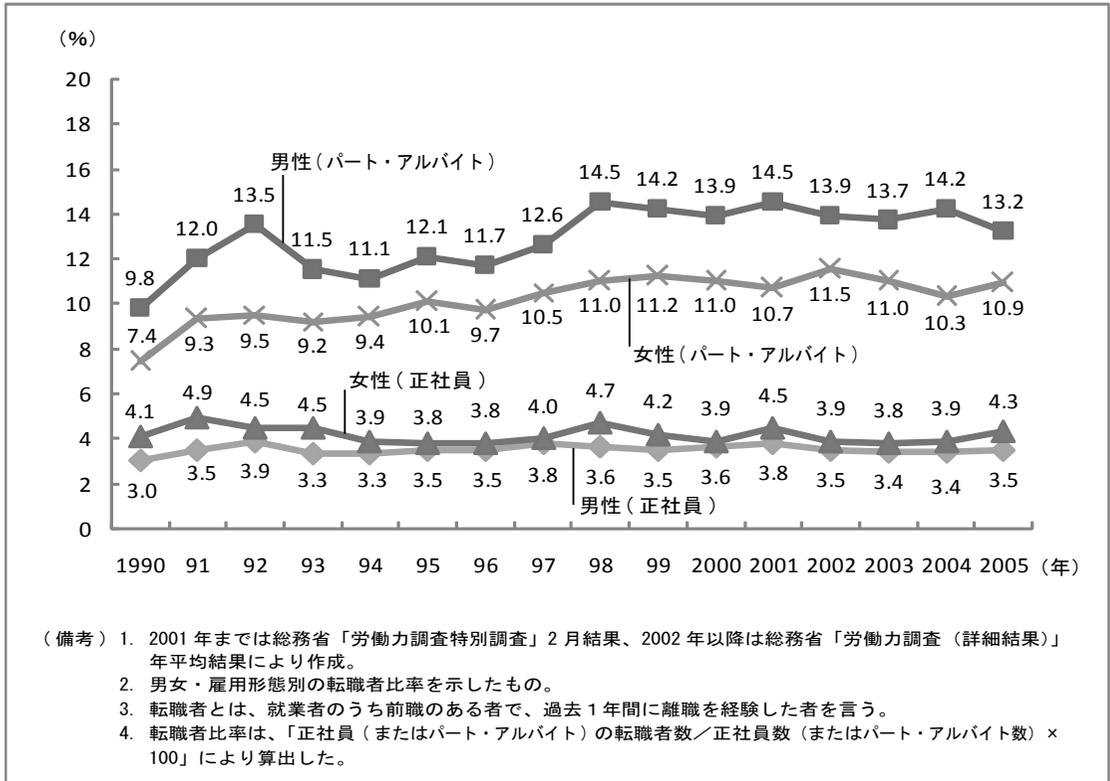
上述した樋口の論考は、流動性と知識技能の形態論を絡めて論じている点において、本稿の問題意識に近い面がある。しかし、プロフェッショナル・スクールへの言及はあるものの、大学・大学院教育や学歴との関連に焦点を当てて論じているわけではない。また、最後の引用文は、企業特殊の技能が非流動性の原因であるかのようにも読めるが、原因と結果はむしろ逆であろう。戦前から戦後の高度成長期にかけて確立したとされる、日本的雇用システムにおける長期雇用(いわゆる終身雇用)が、企業特殊の技能の徒弟制度的伝授ゆえであるというのは、あまりにも無理がある。既に論じた通り、知識労働者の非流動性ゆえに組織特殊な知識技能が偏重されるのである。ただし、両者は相互に維持・強化し合う関係にあると考えられるので、引用した樋口の論旨はそのように解釈すべきであろう。

日本においては、非流動的なプロフェッショナル(知識労働者)の雇用システムとグローバルな学歴社会化の趨勢に対応していない高等教育システムは、相互補完的な複合システムをなしていると言える。そしてそれは、グローバル化する知識社会への適応面で大きな問題を抱えている。

## 6. 雇用の擬似流動化：正規雇用の非流動性継続と非正規雇用の拡大

以上の論考に対し、当然出てくる疑問は、近年、日本においても、雇用の流動化が進んだことによって、終身雇用が崩壊し、米国型の競争社会・格差社会の方向に向かっているのではないかと、いうものであろう。マスメディアや一部論者を通じて巷間に流布したこの言説は、「常識」と化し、改革論者と批判論者はともに、この「常識」に基づいて、前者は流動化の進展による競争社会を肯定し、後者は流動化の行き過ぎによる格差社会を批判する。だが、両者とも誤っている。米国型社会に向かう「雇用の流動化」など起こっていないのである。

図2によって、まずは、正規雇用(正社員)の転職率が横ばいであることを確認できる。正規雇用に関する非流動的な労働市場という、日本的雇用システムの変わっていない部分である。『平成18年版国民生活白書』において政府が認めるように、「我が国の転職率は、必ずしも上昇しておらず、労働市場が流動化してきているとはいえない。」「特に、正社員の転職率は過去15年間ほとんど



出典：内閣府（2006，本文 p. 16）

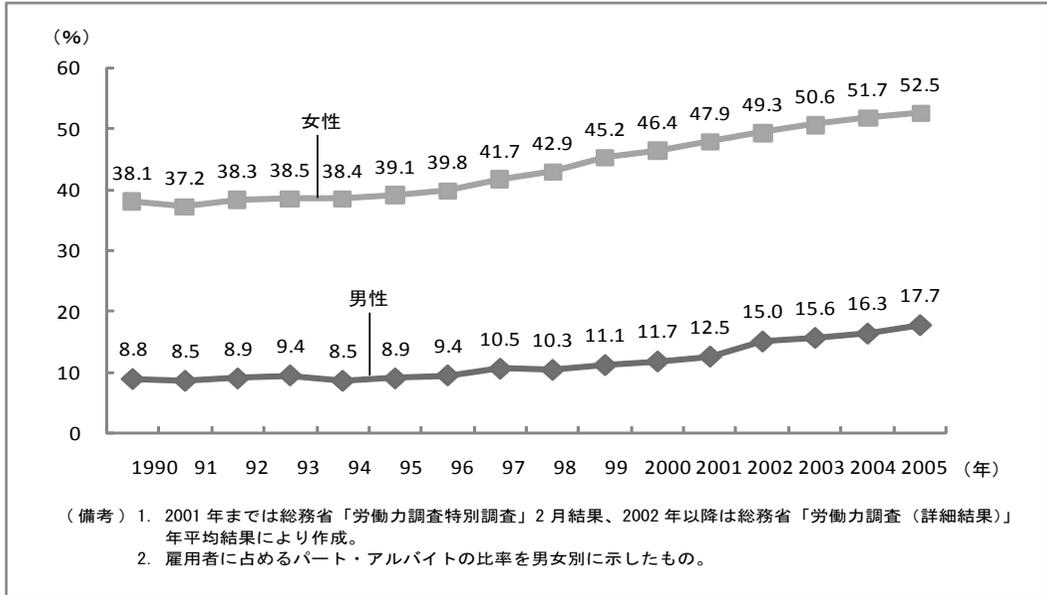
図2 転職率（男女別・雇用形態別）

ど変わっていない。」(内閣府，2006，要旨 p. 3)のである。

その一方で、雇用者に占める非正規雇用の割合は、1990年代以降、高まってきており、今日、全雇用者の3割以上を非正規雇用が占める。図3は、男女ともに、雇用者に占めるパート・アルバイト比率が、90年代半ば以降、一貫して増大傾向にあることを示したものである。

バブルの崩壊後、日本経済の長期低迷下において、人件費削減と雇用調整の手段として、パート・アルバイト・派遣・契約等の非正規雇用の拡大と正規雇用(正社員)の縮小が急速に進んだ。経済界の要望を受けて、政府も規制改革により、これを後押ししてきた。2001年以降の景気回復局面においても、この非正規雇用化の趨勢は継続している。フリーター・ニート等の問題を含め、非正規雇用の問題が日本社会の閉塞感の一因であることは、格差社会論争に見られる通りである。

結局のところ、近年起こっていることは、元々流動性の高い非正規雇用という不安定な職の割合が増大しただけの「擬似流動化」である。正規雇用は流動化していない。このことは、政府が公的データに基づいて認めているのみならず、研究者によっても確認されている。樋口(2001, pp. 49-50)が次のようにまとめている通りである。「第1に企業規模、性、年齢階層別に常用雇用者の流動化現象は確認できない。現在よりも高度成長期のほうがはるかに労働市場は流動的であったし、第1次石油ショック後はバブル期に一時、流動化の気配をみせたが、それでもバブル崩壊後は離職率とともに下がっている。」「第2の発見としては、最近の流動化現象はパートタイマーや嘱託、派



出典：内閣府（2006，本文 p. 174）

図3 雇用に占めるパート・アルバイト比率の推移（男女別）

遣労働者といったいわゆる非正規従業員の増加によってもたらされていることが挙げられる。」

非正規雇用の拡大と正規雇用の非流動性維持という組合せが、非正規雇用から正規雇用への転換を一層難しくしている。これによって、両者の差は、単なる経済的な雇用形態の差異というよりも、社会的「身分」と化し、日本的格差社会の一因となっている。運良く定職に就けた正社員も、転社は困難で、「就社」した会社の檻の中の成果主義で閉塞している。社会的安定・調和を維持しつつ、知識労働者の流動性を実現するという、ドラッカーの日本への期待とは、まさに正反対のことが現実には進行していると言えよう。サービス残業や過労死、相次ぐ企業の不祥事隠し、公共事業の談合、等々、匿名の内部告発による発覚でしか、問題が表面化しない日本の組織病理は、「談合社会」とも呼ぶべき状況にある。知識労働者すなわち高度専門職業人（プロフェッショナル）の自由意志による移動の困難な閉鎖的組織のよどみは、限界に来ているのではないか。

## 7. 社会人の学位取得を評価しない雇用システムが再チャレンジ機会を閉ざす

ここで、知識労働者すなわちプロフェッショナル（高度専門職業人）の養成を担うべき大学院教育の課題に目を向けたい。理系とは異なり、文系の大学院の場合、雇用のプロフェッショナル化の掛け声にもかかわらず、大学院修了を付加価値どころかマイナス要因とみなしがちな企業等の採用姿勢に大きな変化は見られない。バブル崩壊以降の日本経済の長期低迷下での厳しい雇用環境と増え続けた大学院定員を反映して、有職者の社会人学生を除く文系大学院修了者の就職は、厳しい状況が続いてきた。目下の雇用情勢の好転は、学部新卒者のみならず大学院修了者にとっても朗報であることは間違いがないが、企業にとって非正規雇用や中途採用という選択肢もある中、新卒採用における人材厳選姿勢は一定程度緩和しながらも続くと思われること、そして、日本的雇用システム

の一つの特徴である文系における学部新卒者優位の採用慣行は根強いことから、文系大学院修了者の就職難が容易に解消されない構造問題であることに変わりはない。そして、雇用情勢の好転は、大学・大学院にとって出口問題を緩和する一方で、大学院にとっての入口問題の悪化につながる。学部新卒者の就職状況の改善という喜ばしい事態は、学部新卒者の大学院進学希望の減少傾向を伴うからである。こうした目下の状況においては、学部新卒者の大学院進学を当てにすることが現実的でないのみならず、道義的にも望ましいとは言いがたいことから、社会人大学院生の確保が喫緊の課題となっている。

社会人大学院生は、企業派遣がなくとも自発的なキャリアアップや学位・資格の取得等のために入学する者が多く、近年、急速に増大してきた。文部科学省の学校基本調査のデータによると、修士課程において、1987年度には815人にすぎなかった社会人学生が、2000年度には7,264人、2006年度には19,629人にまで大幅増している。2006年度の社会人学生（修士課程）の分野別の内訳（社会人学生数及び学生全体に占める社会人学生の比率）は、「社会科学」6,534人（32.6%）、「その他」5,162人（20.2%）、「教育」3,700人（31.0%）、「人文科学」2,086人（15.7%）、「工学」1,438人（2.2%）、「医・歯学」315人（19.3%）、「薬学」152人（3.0%）、「農学」134人（1.6%）、「理学」108人（0.8%）となっており、実数及び比率ともに文系中心のブームであることを示している。また、修士課程・博士課程・専門職学位課程を含む大学院全体で見ると（2006年度）、「社会科学」16,710人（35.8%）、「その他」9,406人（24.3%）、「医・歯学」7,569人（35.0%）、「工学」5,327人（6.7%）、「教育」4,274人（30.8%）、「人文科学」3,410人（16.2%）、「農学」816人（6.3%）、「理学」688人（3.4%）、「薬学」418人（6.5%）となり、修士課程だけのデータに比べて「医・歯学」の実数・比率の大きさと「工学」の実数の大きさが目立つが、全体としては文系中心の社会人大学院ブームを裏付けるデータであることに変わりはない。

しかし、日本の社会人大学院ブームをめぐる状況には、手放しで楽観できないものがある。それは、大学院修了によって得られる学位や学修成果が、企業等によってあまり評価されない、処遇にほとんど活かされていない、という現実である。

本田（2001）は、社会人学生の大学院教育に対する満足度は全体としてかなり高く、社会人学生自身が実感する教育の職業的有用性が相当に高いにもかかわらず、企業等の職場からの評価や期待は低調で、社会人学生自身、職場が学修成果を評価してくれることへの期待も強くないことを明らかにしている。本田は、社会人学生自身が実感する職業的有用性を「内部有意性」、企業等の職場が評価する有意性を「外部有意性」と呼び、前者に比べ後者がかなり低い水準にあるとしている。外部有意性が低い要因として、本田は、「従来の日本企業が学校教育全般に対して遂行的かつ外部的な職業的有意性を強く期待してこなかったという、より一般的・長期的な背景」（p.103）に加え、社会人学生については入学時の選抜（スクリーニング）という面での能力証明が希薄であること、また、文系大学院固有の問題として未だ経験者人口が小さく有用性がリアリティを持ちにくいことを挙げている（p.104）。

それはそれで意味のある分析ではあるが、外部労働市場が発達しておらず正規雇用が非流動的であるという重大な要因が指摘されていない。外部労働市場が発達している場合、学位は一定水準の明示知の保持証明として機能し、市場における通貨のような性格を持つが、流動性の低い所ではそもそもカレンシーの必要性も低いわけである。社会人になってから取得する学位が雇用システムにおいて評価されないので、雇用側から大学に対する学位取得者の質保証の要求は強くなく、大学側にとって社会人の大学院入学者の質の維持に腐心するインセンティブに欠ける。他方、学生定員充

足のために選抜を緩やかなものにする逆方向のインセンティブが働いている。本田の指摘する選抜面での能力証明の希薄さをもたらしているのは、このようなメカニズムである。

山田(2004)は、経営系の大学院に限ってみても、同様に、高い内部有用性と低い外部有用性という組合せが成り立っていることを見出している。山田は、正しくも、「……外部有用性が日本で高まらない要因を探ってみると、日本の労働市場の固定性と日本企業で長期にわたって機能してきた終身雇用制および年功序列を核にした日本的経営システムとその中で機能してきた人材育成制度に行き着く。」(p. 29)と指摘している。ところが、「2000年を迎えてすでに終身雇用制と年功序列制を存続している企業はもはや少数派となり、むしろ実際には多くの企業が能力主義的人事を導入し、雇用の流動性も徐々に高まりつつある。」と、昨今の流動化言説に惑わされたかのような現状認識を示しているのは残念である。しかし、国家資格と結び付いた法科大学院等とは異なるプロフェッショナル・スクールの代表格ともいえる経営系大学院における社会人教育の可能性と課題を論じた意義は大きい。

本田(2001)の提起したもう一つの重要なコンセプトは、「遂行的有意性」と「反省的有意性」の対比である。「遂行的有意性」がハウツー的に実践に直結した有意性であるのに対し、「反省的有意性」とは、「考え方や方法論の整理、背景的知識や教養、視野などの拡大ということを経由した間接的な」役立ち方をする有意性であり、「特定の学問領域の概念枠組みを用いて現実を客観的・反省的に把握しなおすことができるという点にある」有意性である。日本の修士課程の社会人学生が実感する「内部有意性」においては、「反省的有意性」が「遂行的有意性」を上回っているという(pp. 100-101)。

社会人教育については、本田(2001)の言う「反省的有意性」、換言すれば、学問を基盤としたリフレクションが社会人学生に評価されていることから、実践的ノウハウ一点張りではなく、学術的・客観的知見をもって、一定の距離を取りながら自らの実践を見直す学習の場を提供することが、大学院教育の重要な使命である。知識社会において活躍すべきプロフェッショナル(知識労働者)に求められる能力としては、経験済みで処方箋のある問題に対するノウハウのスキル(遂行的有意性)よりも、未経験の課題や前例のない事態に直面した際に自らの知の引き出しを総動員しつつ洞察力・先見性を発揮できる高度な知性の鍛錬(反省的有意性)がより重要ということを意味しよう。これは、ライシュ(Reich 訳書, 1991)のいう「シンボリック・アナリスト」(グローバルに活躍し得る知識労働者)の能力・資質にも通じるものである。だとすれば、実務家教員や外部講師によって実践知を補いつつ、大学本来の強みである理論知・学術知を活かしたプロフェッショナル・スクールの潜在的可能性には大きなものがあると言える。

その顕在化を妨げる方向で作用しているのが、プロフェッショナル(知識労働者)を含む正規雇用の非流動性である。日本において、大学院による社会人教育の「外部有用性」(本田, 2001)が高まらない最大の要因は、雇用の非流動性ゆえに明示知の価値を過小評価しがちな日本的雇用システムにある。これは、グローバル化する知識社会の趨勢に日本の雇用システムが対応できていないことを意味している。日本の経済・社会というシステムレベルでは、知識経済・知識社会を支える知識労働者(プロフェッショナル)の育成面で重大な損失をもたらすとともに、個々人のレベルでは、再チャレンジの機会を阻んでいる。同時に、大学側の要因としては、多くの場合、こうした高度専門職業人養成に自覚的に取り組んだ教育プログラムの整備が不十分であって、従来とあまり変わらない徒弟制的な研究者養成型の大学院教育に特別入試で社会人を取り込んできたにすぎないことも重要である。以上のような雇用システム及び高等教育システム双方の欠陥にもかかわらず、日本の

大学院の社会人学生人口が急拡大してきたことは、システムよりも個々の方が、意識的にか無意識的にかは別として、グローバル化する知識社会における人材育成の課題を的確に捉えていることを意味するのではなからうか。今求められているのは、システムが個々人に追いつくことである。

## 8. おわりに：システム再構築に必要な政治的意思と具体的政策手段

本稿が「流動性 - 可視性連関仮説」に基づいて論じた非流動的雇用と大学院規模の小さな高等教育の複合システムは、相互補完的で安定性を有しており、いわば均衡状態にあると言えよう。この複合システムが内発的に急速な変化を遂げることは期待し難い。これを変えるには、知識労働者（プロフェッショナル）の雇用を流動化するとともに学歴社会を再構築する政治的意思が必要である。また、システム変化を促す具体策がなければならない。これを詳細かつ緻密に論じることは本稿の目的を超えているが、例えば国家公務員 I 種試験を基本的に大学院修了者向けの試験とするとしたレベルの具体性を持った方策が必要である。エリート官僚の採用の在り方の変革は、大企業を中心に民間セクターにおける採用の在り方にも影響を及ぼすであろうと考えられる。これはあくまで例示にすぎないが、政府自身が実施可能でインパクトの大きい政策手段が必須であり、これがあってはじめて、民間セクターへの啓発や運動呼びかけ等の間接的手段も意味を持ち得る。意識の変化を訴えるだけでは、百年河清を待つだけに終わろう。

引用・参考文献

- Drucker, Peter F., 1999, *Management Challenges for the 21<sup>st</sup> Century*, New York: Harper Business, ( = 1999, 上田惇生訳 『明日を支配するもの - 21 世紀のマネジメント革命』ダイヤモンド社 ) .
- Knight, Peter & Yorke, Mantz, 2004, *Learning, Curriculum and Employability*, London: RoutledgeFalmer.
- Reich, Robert B., 1991, *The Work of Nations – Preparing Ourselves for 21st-Century Capitalism*, New York: Alfred A. Knopf, Inc., ( = 1991, 中谷巖訳 『ザ・ワーク・オブ・ネーションズ - 21 世紀資本主義のイメージ - 』ダイヤモンド社 )
- Schomburg, Harald & Teichler, Ulrich, 2006, *Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results from Graduate Surveys from Twelve Countries*, Dordrecht: Springer.
- 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 - 著名企業による言説の二時点比較をとおして - 」 『教育社会学研究』第 74 集, pp. 309-327.
- 大森不二雄, 2005a, 「国境を越える高等教育に見るグローバル化と国家 - 英国及び豪州の大学の海外進出の事例分析 - 」 『高等教育研究』第 8 集, pp. 157-181.
- 大森不二雄, 2005b, 「国境を越える大学の認可・評価に関する豪州の政策 - 国民教育システムへの取込みとしての質保証 - 」 『教育社会学研究』第 76 集, pp. 225-244.
- 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 『大学教育年報』第 10 号, pp. 5-43.
- 経済産業省, 2006, 『社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」』 . (<http://www.meti.go.jp/press/20060208001/20060208001.html>, 2008.1.20)
- 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』, pp. 249-267.
- 内閣府, 2006, 『平成 18 年版国民生活白書』 (<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/>, 2007.2.7)
- 日本経済団体連合会教育問題委員会, 2004, 『企業の求める人材像についてのアンケート結果』 . (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/083.pdf>, 2007.2.5)
- 樋口美雄, 2001, 『人事経済学』生産性出版 .
- 本田由紀, 2001, 「社会人教育の現状と課題 - 修士課程を中心に - 」 『高等教育研究』第 4 集, pp. 93-112.
- 山田礼子, 2004, 「プロフェッショナル化する社会と人材 - 経営人材のプロフェッショナル化と教育 - 」 『高等教育研究』第 7 集, pp. 23-47.
- 労働政策研究・研修機構, 2005 『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.