

第3章 高等教育修了者が活躍できる職場 –Happy Worker アプローチの試行

小方 直幸（広島大学）

1. 目的

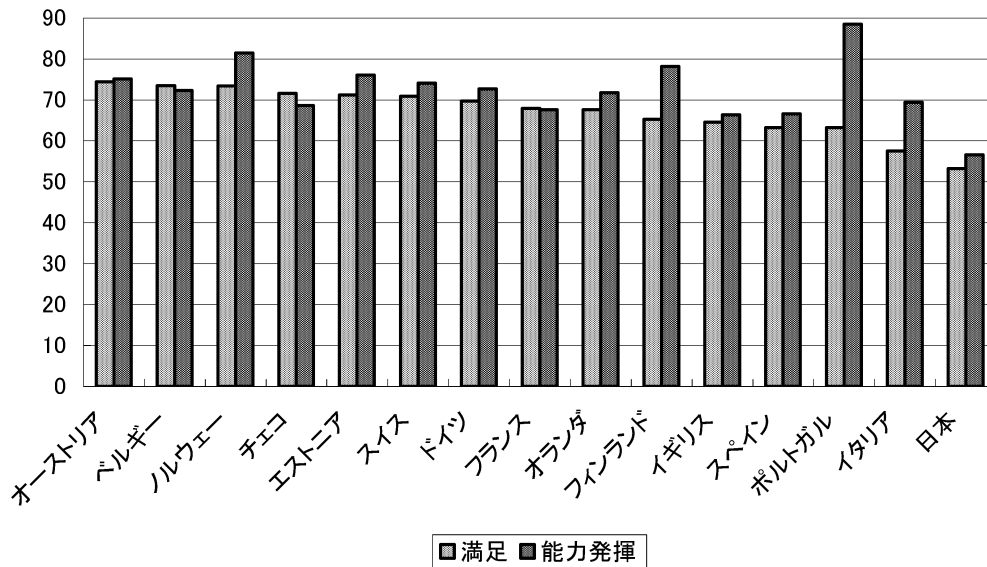
高等教育の大衆化は社会に大量の高学歴者を輩出することになった。彼ら・彼女らは在学中に身につけた能力等を通じて高い生産性をもたらし、経済発展に貢献すると考えられてきた。そのため、学歴と職業や賃金の対応といった領域が伝統的に考察されてきた。しかし、学歴に相応しい職業や賃金、雇用形態を提供すれば、高等教育修了者が好んでその仕事に従事するとは限らない。高学歴者は彼ら・彼女なりの職業観を持ち、活躍できる職場を望んでいるはずである。高等教育修了者はどのような働き方を望んでいるのか。雇用側はそれを察知して彼ら・彼女らが望む職場を提供できているのか。この点を明らかにするためのアプローチ方法を探ることがここでの目的である。

大学教育の職業的レリバンズをめぐっては、これまで大きく2つの流れがあった。1つは、企業（雇用者）型である。これは、職場あるいは社会で要求される能力から大学教育のあり方を考えるアプローチである。例えば、企業が何を求めているかに着目した社会人基礎力の議論がそうである。もう1つは、学校（教育者）型である。これは、教育機関の目的や扱う教育内容の特性から大学教育の職業的価値やあり方を考えるアプローチである。例えば学士力の議論はこちらに近い。

これら2つのアプローチにはそれなりの意義があり、事実、大学教育の職業的レリバンズは両アプローチをどう折衷するかという点に努力が注がれてきたといってもよい。しかしこれらは、いってみれば雇用者の都合ないし教育者の都合であり、学習者・労働者の視点を考慮しているわけではない。また、卒業生調査を用いて職場で要求される能力と大学在籍時に身につけた能力の関係をみるアプローチも、両アプローチの折衷型であり、必ずしも学習者・労働者の視点に立っているわけではない。なぜならば、彼ら・彼女らが望む働き方等を考慮することなく、単純な能力の比較分析を行っているからである。その意味で、従来のコンピテンス・アプローチには限界がある。

そこで以下では、第3のアプローチとして、学習者・労働者の視点から大学教育の職業的な意義を考える。つまり、「高等教育修了者が増大する過程で、彼ら・彼女らへの仕事の与え方自体を彼ら・彼女らの思考スタイルに沿ったものにしなければ、十分にその人的資源を活用できない」という仮定に立脚した考察を行う。具体的には、高等教育修了者のHappy Workerはどこでどのように働いているのかという、「HW アプローチ」を仮説的に設定し、その可能性について探ってみたい。なおここでHappyと呼んでいるのは、厳密な定義に基づくものではなく、あくまで学習者・労働者の主観的な感覚である。

図1 現在の仕事に対する満足度と能力の発揮度



2. HW (happy worker) 指標の作成プロセス

小池（2009）は、日本人は米国と比較して醒めた目で会社や仕事をみており、あまりハッピーではないことを指摘し、電機連合が行った国際比較調査を用いて、欧米と比べて仕事の満足度や能力発揮度が特に高いわけではないことを紹介している。また小池は、日本人の回答性が内側に偏りがちなことも考慮した上で、例えば5段階で尋ねている場合には平均値を用いるのではなく、4と5、1と2の回答を一括りにして扱っている。

まずこの点を今回の Reflex データでも検討しておきたい。図1は、現在の仕事に対する満足度と能力の発揮度（知識・技能の活用度）について、5段階評価で肯定的に回答した割合（4 + 5）を示している。日本の大卒者は相対的に若いため、年齢による影響も考慮する必要があるかもしれないが、結果は小池の指摘とほぼ同じで、満足度も能力発揮度も相対的に低い。

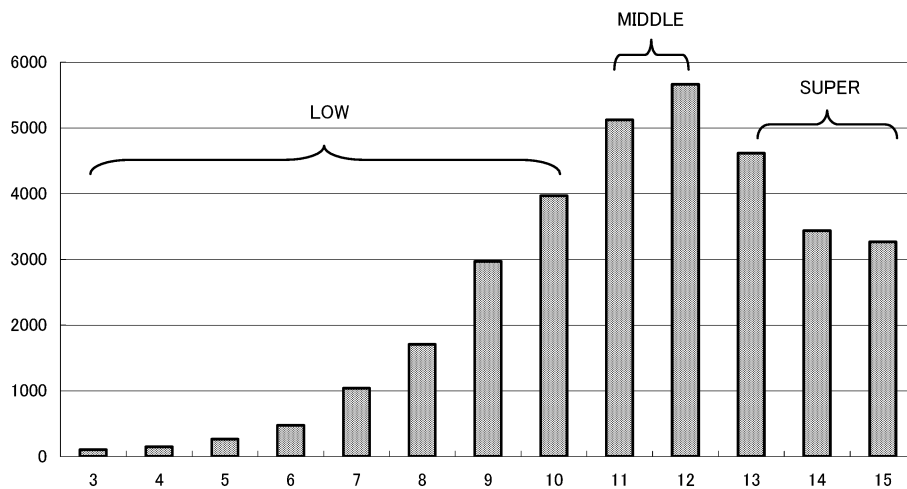
では、こうした満足度や能力発揮度は何が規定しているのか。ここでは職業生活における充実度に着目することとした。そして、以下の手続きにより Happy Worker（以下 HW）指標を作成した。具体的には、現在の仕事における充実度の何が、現在の仕事に対する満足度や仕事における能力発揮を高めているかを検討した。

表1は、10項目の仕事の充実度（5段階評価）に対して、最も充実していると回答した者と、最も充実していないと回答した者のそれぞれについて、仕事の満足度の平均値と、能力発揮の平均値の差を求め、両者の差が大きいものから順に並べ直したものである。表から、満足度と能力発揮を共に高めている職場の要素は、特に「新しいことを学ぶ機会」「新たな課題に挑戦すること」「自律性」の3つであることがわかる。そこで、これら3つの変数を合成したものを HW 指標として設定した。

表1 仕事の充実度と満足度、能力活用度

	満足度a	能力発揮b	a+b
新たな学習機会	1.82	1.43	3.25
新規課題に挑戦	1.61	1.28	2.89
自律性	1.42	1.19	2.61
社会的地位	1.07	0.75	1.82
キャリアの将来性	1.16	0.61	1.77
社会への貢献	0.90	0.77	1.67
高い収入	0.90	0.38	1.28
安定性	0.57	0.12	0.69
家庭との両立	0.47	0.12	0.59
余暇使用時間	0.46	-0.04	0.42

図2 HW 指標の得点分布



3変数からなる HW 指標は、それぞれが5段階評価であるから、HW 指標に対する回答は最低3点（全て1と回答）から最高15点（全て5と回答）までの値をとる。図2はそれぞれの得点の人数の分布を示している。HW 指標が13点から15点のグループを SUPER-HW（以下 SUPER）、11点から12点のグループを MIDDLE-HW（以下 MIDDLE）、そして10点以下のグループを LOW-HW（以下 LOW）と分類することにした。全体に占める割合は、SUPER が 34.5%、MIDDLE が 32.9%、そして LOW が 32.6%である。

3. HW は誰かー伝統的職場変数の見直し

図3は職種別に HW の分布をみたものである。SUPER は管理職、次いで専門職従事者に多く、LOW は事務職、そして特に技術職に多い。ただしそれは程度問題である。むしろ重要なのは、管理職や専門職に従事していれば、多くが SUPER であるというわけではないという点である。これは、職種にかかわらず、どのような業務を大学修了者に対して雇用主側が提供しているかが重要なことを示している。さらに着目すべきは、SUPER の

図3 HWと職種

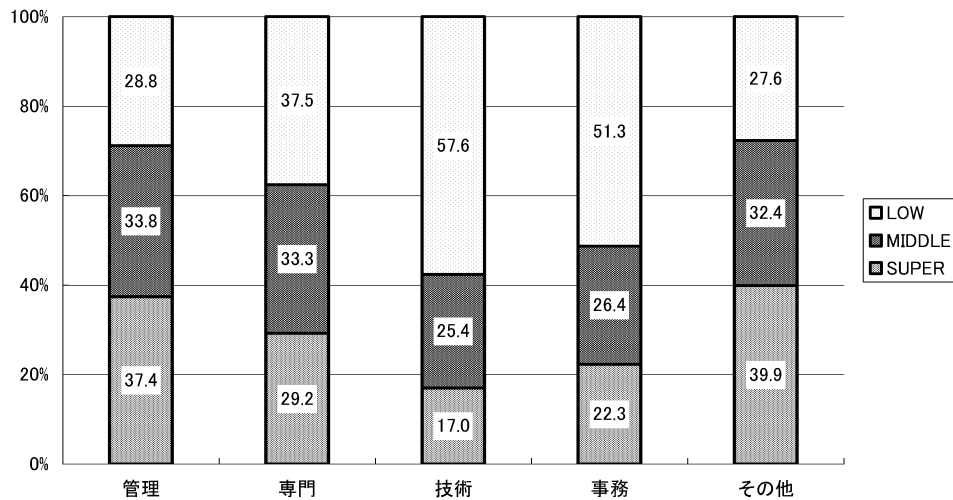
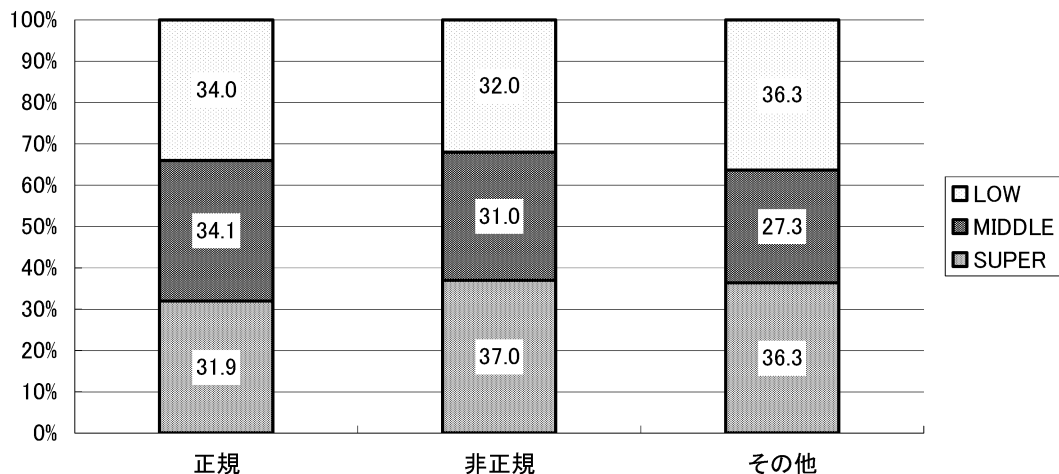


図4 HWと雇用形態



比率が最も高いのは、上述の職種に分類されないその他の職種の従事者という点である。HWは従来型の職種分類で的確に捉えることが難しくなっている可能性がある。

同様のことは、雇用形態や労働時間についても当てはまる。図4は雇用形態別のHWの分布を、図5はHWの週あたり平均労働時間を示している。まず、SUPERの比率は正規雇用者で高いわけではなく、むしろ非正規雇用者の方が高い。また、SUPERはMIDDLEやLOWよりも労働時間が長くよく働く。仕事にコミットしているために労働時間が長いと考えられるが、それは彼ら・彼女らが望んで長時間働いている可能性が高い。その意味でHWは否定的な意味でのWH (workaholic) ではない。

雇用形態や労働時間の特性から推測されるのは、HWは必ずしも賃金とも対応していないのではないかとということである。図6はHWの類型別に月額賃金(所定労働時間内)の

図5 HWと労働時間

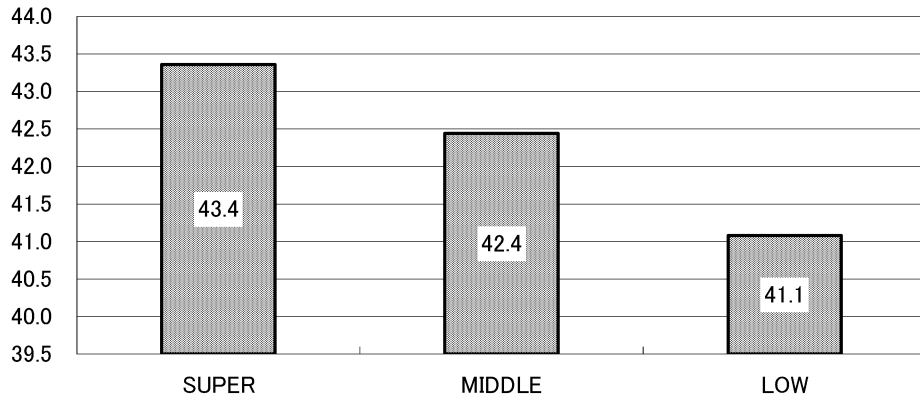
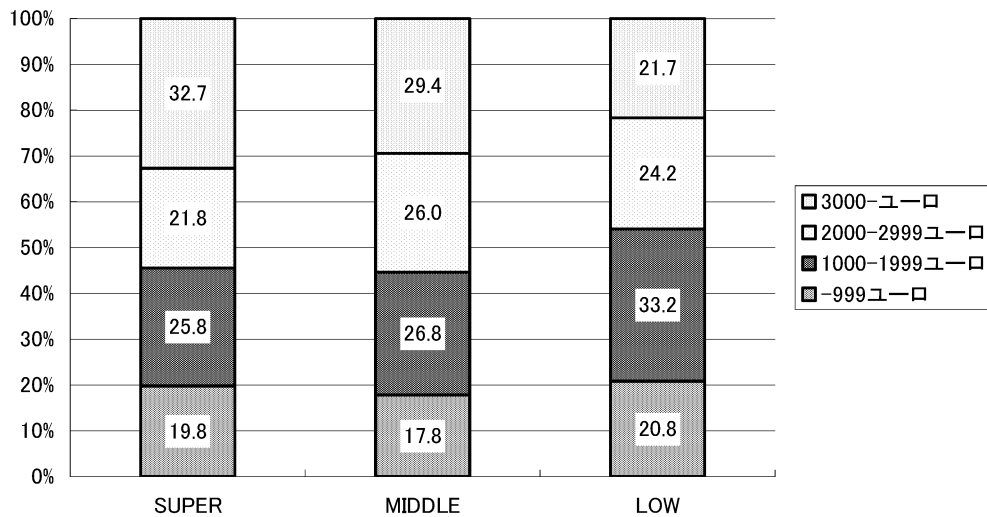


図6 HWと月額賃金

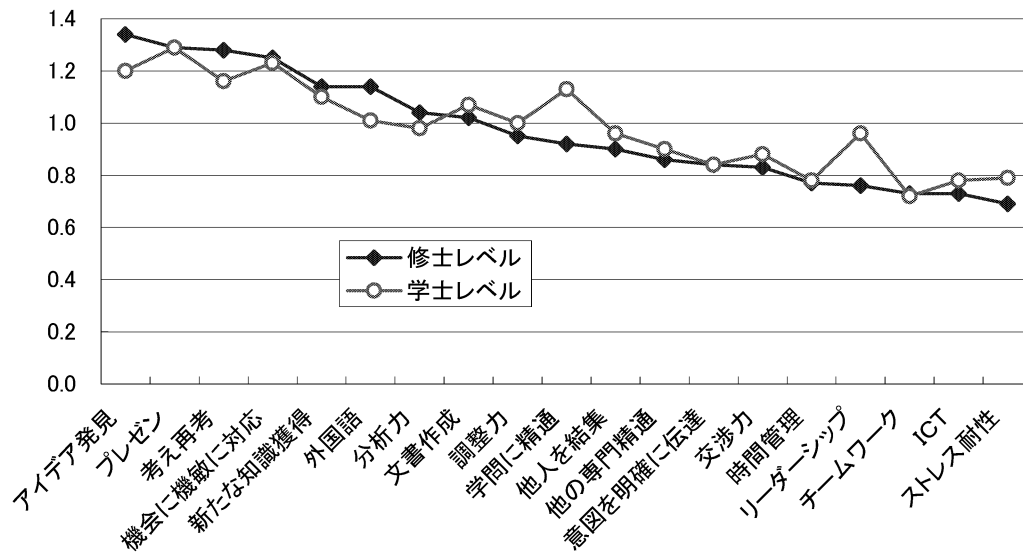


分布をみたものである。確かに 3000 ユーロ以上の層は、SUPER で高く LOW では低い傾向にある。ただしその相違は 10 ポイント程度である。加えて、1000 ユーロ未満の層は、SUPER、MIDDLE、LOW の間でほとんど相違が認められない。賃金は生産性の高さがある程度反映した指標といえるが、必ずしも仕事の充実度を保障するものではない。

4. HWと職場の特性

3節の分析結果は、職種、雇用形態、賃金といった高等教育修了者と仕事との関係を理解するために伝統的に用いられてきた変数が、高等教育修了者が望む働き方を捉える指標として、必ずしも十分に機能していないことを示している。もちろん、雇用形態や賃金が全

図7 HWと職場の能力要求



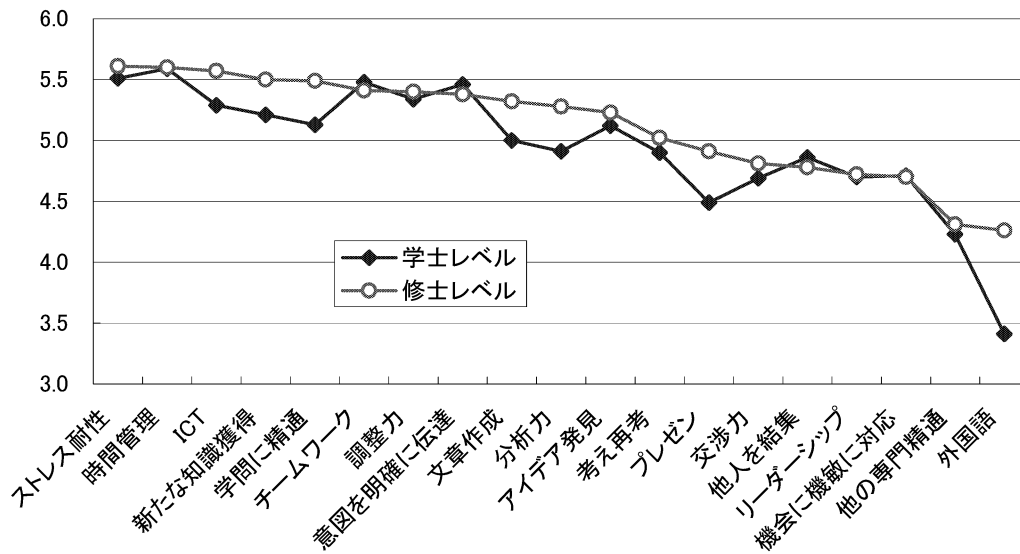
く重要でないというわけではない。しかしそうしたいわば外的報酬に関わる側面だけでは、仕事の満足度や能力の発揮といった内的報酬を満たすことはできない。フロリダ（2008）は、高等教育修了者に多いクリエイティブクラスに属する人々は、内的報酬を特に重視することを指摘している。

そのため、どういった業務の与え方、組織のあり方が高等教育修了者の内的報酬を満たすことができるかを検証することは、高等教育修了者の職場での能力発揮を考える上で重要な課題といえる。ここでは、内的報酬を高めることと関連する能力は何かを検討し、内的報酬を高める仕事に就くために、高等教育修了段階で何を獲得しておく必要があるかを考える契機としてみよう。

HWと職務能力との関係を見るために、19項目の職場で要求されている知識・技能（7段階評価）に対して、HWのSUPERとLOWが回答した値の差を、学士レベル、修士レベルの学歴ごとに分けて求めた。図7は、修士レベルについて両者の差の和が大きいものから順に並べ直したものである。全ての能力項目でSUPERはLOWよりも職場での要求が高いと感じているが、両者の差が大きいものに注目すると、「新たなアイデアや解決策を見つけ出す力」「製品、アイデア、レポート等のプレゼンテーション能力」「自分や他の人の考えを常に問い直す姿勢」「新たなチャンスに機敏に対応する力」「新たな知識を素早く身につける力」といった項目が上位にきており、これは修士レベルだけでなく学士レベルにもほぼあてはまる。これらは、SUPERと特に親和性が高い能力群といえる。

一方図8は、単に職場で要求されている知識・技能（7段階評価）の平均値を学士レベル、修士レベルの学歴ごとに求め、修士レベルについて要求度の高い項目順に並べたものである。例えば、修士レベル、学士レベルともに要求度が高い能力に着目すると、「プレッシャーの中で活躍する力」「時間を有効に使う力」「他の人と生産的に協働する力」「複数

図8 職場の能力要求



の活動を調整する力」「他の人に自分の意図を明確に伝える力」といった項目が上位にくる。1節で取り上げた企業（雇用者）型アプローチからみえる結果と考えるとよい。

ここで重要なのは、図7と図8の結果がずれているという点である。今問われているのは、企業（雇用者）型アプローチと学校（教育者）型のどちらに重心をおくか、バランスを取るかということではなく、HWアプローチも考慮しながら、従来の企業（雇用者）型、学校（教育者）型中心の議論を再考してみることはなかろうか。

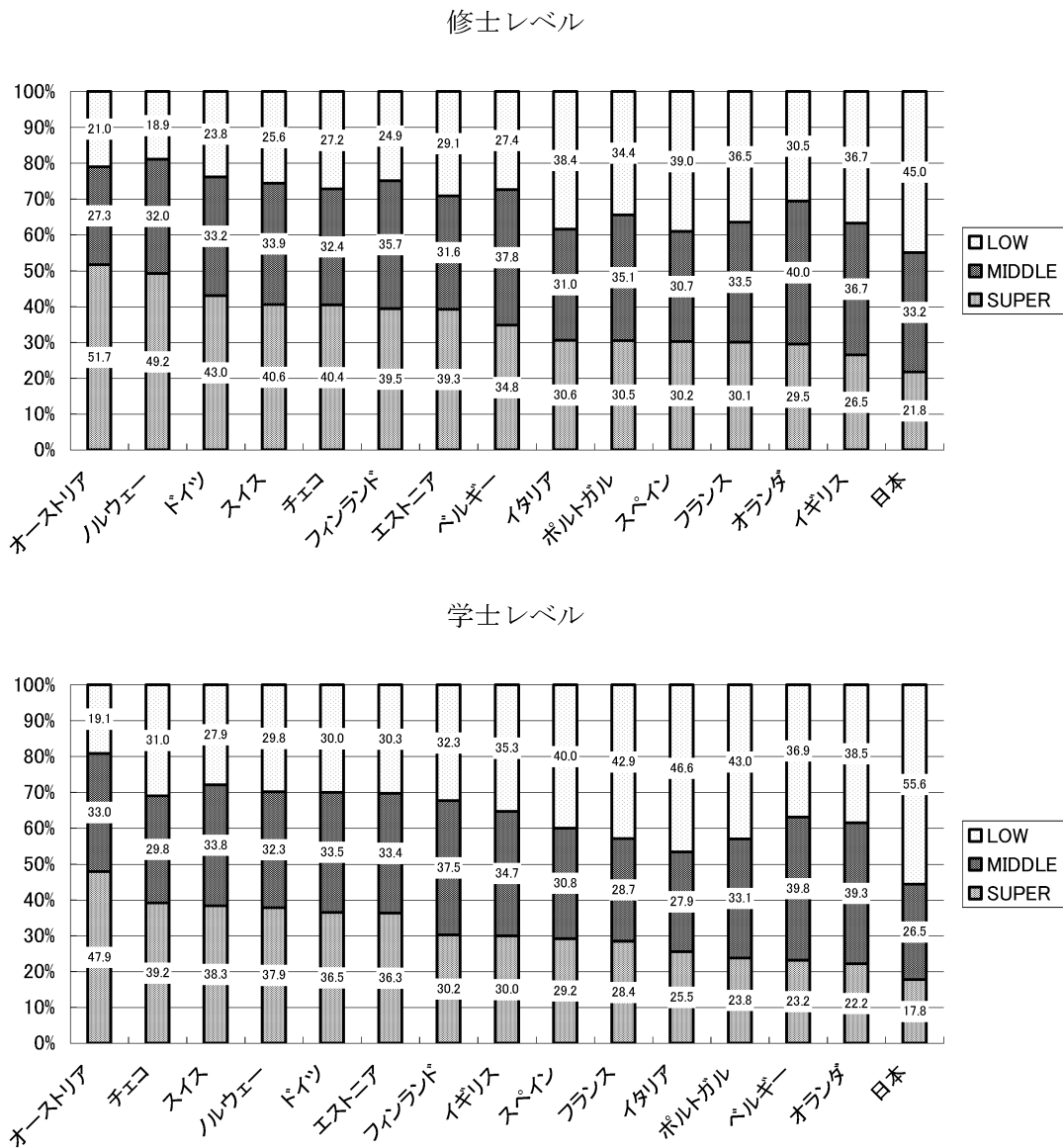
5. HW 指標の汎用性の検証に向けて

以上は、今回の調査に参加した15カ国をまとめて分析対象にした結果に過ぎない。HW指標は、国を問わず高等教育修了者が望む働き方を端的に示す指標であるとは限らない。そこで以下では、修士レベル、学士レベルの別に今回作成したHW指標の分布が国別にどのようなになっているかを示し（図9）、今後の作業を考える上での基礎的資料としたい。

SUPERの割合によって、便宜的に上位5カ国、中位5カ国、下位5カ国に分けてみよう。修士レベルの場合、上位グループは「オーストリア」「ノルウェー」「ドイツ」「フランス」「チェコ」、中位グループは「フィンランド」「エストニア」「ベルギー」「イタリア」「ポルトガル」、そして下位グループは「スペイン」「フランス」「オランダ」「イギリス」「日本」である。学士レベルの場合も類似しているが多少変動がある。上位グループは「オーストリア」「チェコ」「スイス」「ノルウェー」「ドイツ」、中位グループは「エストニア」「フィンランド」「イギリス」「スペイン」「フランス」、そして下位グループは「イタリア」「ポルトガル」「ベルギー」「オランダ」「日本」である。

日本は何れもSUPERの比率が15カ国中最下位である。この背景として、日本はいわ

図9 HWの国別分布



ゆる資格社会・専門職社会ではない、日本の学卒者は若く初期キャリアはまだ訓練的な段階にある、あるいは今回用いた SUPER、MIDDLE、LOW の算出の仕方では日本人の回答性向からすると LOW が多目に出がちである、といったいくつか理由や課題を挙げることが可能である。しかしながら、日本の学卒者も初期キャリア段階から満足していく、そして能力発揮できる働き方を望んでいるにも関わらず、それが職場で満たされていないとするならば、日本の企業は高学歴者の人的資源をうまく活用できていないことになる。この点を明らかにするためには、2節の手続きに従って国別に HW 指標を作成し、SUPER、MIDDLE、LOW の分類の再考も含めて比較検討する必要がある。それは今後の分析課題としたい。

引用文献

小池和男 2009 『日本産業社会の「神話」』 日本経済新聞出版社。

リチャード・フロリダ (井口典夫訳) 2008 『クリエイティブ資本論』、ダイヤモンド社。