

第2章 欧州高等教育におけるエンプロヤビリティ論の位相 —流動性、量的拡大、学位の二段階モデル

稲永 由紀 (筑波大学)

1. 課題設定

本稿の目的は、現在、欧州の高等教育において盛んに議論されているエンプロヤビリティ (Employability) をめぐる動向を整理することにある。

現在、我が国の大学教育では、典型的には文部科学省によって「キャリア教育」などとして推進されているように、学生の卒業後の職業キャリアや実社会とのレリバンスを意識した取組が盛んに行われており、一般的にインターンシップと称される就業体験もその一つである。その中で、我が国の大学教育をめぐって「エンプロヤビリティ」という言葉を用いて、就職に関わる学生の知識・技能や大学教育と労働市場とのレリバンスについて議論する動きが出始めている (大森 2007、Oba 2007 等)。大学教育と労働市場との関係そのものは、今に限らずいつの時代でも議論の対象だが、それがことさらエンプロヤビリティという言葉を用いて語られだしたことは、EU における政策動向と無縁ではない。

ただし、グローバリゼーションの波に立ち向かいながらも国境を越えた「調和」を目指そうとする欧州において、エンプロヤビリティという言葉で議論されているのは、学卒者を十把一絡げにした職業への移行やキャリア支援の議論ではなさそうである。日欧の高等教育から職業への移行研究を進めていく上で、一度このエンプロヤビリティに関わる欧州での議論動向を整理しておくことは、重要なことである。

本稿では、欧州の高等教育領域におけるエンプロヤビリティをめぐる議論動向を整理するために、まず、EU 圏における高等教育領域でのエンプロヤビリティ議論の流れと、定義の方向性について簡単にまとめることから始めてみたい。次に、高等教育領域においてエンプロヤビリティが論じられることの含意について確認する。最後に、EU 圏内でも国内的な状況によってこのエンプロヤビリティ議論の争点が異なることを、英国とドイツを例にとって示してみたい。

2. EU 圏での議論の位相 —グローバリゼーションと EU 統合の中で

欧州高等教育でのエンプロヤビリティ論は、EU 統合という共通の文脈を持ちつつも、高等教育政策の流れからと、雇用政策の流れからと、2方向から議論がなされている。

2-1 高等教育政策からの流れ —ボローニャ・プロセス

高等教育政策からの流れとしては、1999 年に発表された、欧州高等教育・研究圏 (European Higher Education and Research Area) の元となるボローニャ宣言 (Bologna Declaration) がある。よく注目されるのは、学位の二段階モデル (BA-MA モデル) を欧

州全体に導入すること、ヨーロッパ単位互換制度(ECTS)のようなシステムを確立して欧州の高等教育人材の流動性を促進すること、比較可能な基準や方法を備えた高等教育の質保証において欧州内の協力体制をつくること等であるが、これらの提案の冒頭に出てきているのは、BA-MA モデルでも ECTS でもない。「欧州市民のエンプロヤビリティと欧州高等教育システムの国際競争力促進のために、ディプロマ・サプリメント(Diploma Supplement)ⁱⁱを実施に移す形で、簡単に理解可能かつ比較可能な学位システムを採用すること」である。更に、続く BA-MA モデルの導入の項には、第一段階の学位（基本的には学士）は欧州の労働市場に関連性を持つことが示されている。今や、高等教育の主たるタスクが学術研究ではなく労働市場との関係で第一義的に設定されるようになり、エンプロヤビリティという言葉はその中核に位置する極めて重要な言葉である。

2-2. 雇用政策からの流れ —EQF とコペンハーゲン・プロセス

一方、雇用政策上も、EU 圏内における職業訓練・資格枠組 (European Qualifications Framework: EQF) の共通化は欧州職業訓練開発センター (European Center for the Development of Vocational Training: Cedefop) を中心に長く議論されてきた。2000 年のリスボンでの欧州議会において、経済・社会政策において不可欠なものとして教育を位置づけ、高い質を持った職業教育・訓練の確立が、社会的インクルージョン、結束、流動性、エンプロヤビリティ、競争力の点で特にこの戦略にとってなくてはならない重要なパートとして認識されることになった。その後、職業教育・訓練の領域においても、高等教育におけるボローニャ・プロセスと同じように、2010 年までに世界的な質のレファレンスとなるような、ディプロマと資格の透明性を保証するような仕組みを導入することとなり、2002 年のコペンハーゲン宣言 (Copenhagen Declaration) では、職業教育・訓練のヨーロッパ的な次元を強くすることや、ディプロマ・サプリメントや EUROPASS といった既存の枠組みを一つの枠組みに収斂させて欧州の職業教育・訓練の透明性を高めることなどの行動計画が盛り込まれている。

雇用政策上エンプロヤビリティが議論されるのは、当然といえば当然のことである。だが、コペンハーゲン・プロセスでの EQF の推進は、学位資格制度の一翼を担う高等教育に対しても、ボローニャ・プロセス同様に、欧州内労働市場への移動を高める目的でのエンプロヤビリティに関わる議論を要求している。

2-3 二つの流れからのエンプロヤビリティの定義 —英国を例に

そもそもエンプロヤビリティとは何か。政策文書上は当然のことながら語の定義がなされているわけではないが、前述した 2 つの流れからの定義はかなり異なっている。

EU 圏内のこうした議論に大きな影響を与えていると考えられる英国での定義で見てみることにする。英国ではやはり労働市場サイドからの定義と (高等) 教育サイドからの定義がある。労働市場サイドからの定義としては、雇用研究所(Institute for Employment Studies)のスタッフであるヒラッジとポラードによるものがある。ヒラッジとポラードは、エンプロヤビリティを「継続可能な雇用を通して潜在的能力を実現化するために、労働市

場の中で自立的に動く能力」であり、「個人にとってそれは、彼女ら／彼らが所有する知識・技能・態度、それら資産を使用したり雇用者に対して示すやり方、そして彼女ら／彼らが働く文脈(例えば個人の状況や労働市場環境)によって決まる」とした(Hillage and Pollard 1998)。一方、高等教育サイドからの定義としては、大学教員で、後に英国高等教育アカデミー(Higher Education Academy : HEA)で学生のエンプロヤビリティ向上のための活動推進の中心となるナイトとヨーキによる定義がある。ナイトとヨーキは、エンプロヤビリティを「職を得る、あるいは自らが選んだ職業で成功をおさめる可能性がより高くなるような一連の学力(アチーブメント)であり、具体的には技能、理解力、及び個人的特性である」とした (Knight and Yorke 2003)。

それぞれの立場を反映するように、ヒラッジとポラードが、個人が所有する能力と労働市場の文脈の両方に軸足を置いているのに対し、ナイトとヨーキは、全面的に個人の志向性や所有能力に帰している点が、大きな違いである。高等教育領域でよく使われる定義である後者は、雇用されうる(エンプロヤブル)かどうかはそもそもその時々の労働市場の状況によって変わりうるという労働市場側の文脈を実質的に隠蔽する形になっている。高等教育領域においてこうしてエンプロヤビリティ議論が個人の能力開発の枠内に閉じた議論になった結果、特に後述するもともとの社会的文脈とは独立する形で、就職に対応する個別能力開発としてのエンプロヤビリティ論が様々に展開されていくことになる(例えば、大森 2009)。

3. 高等教育でエンプロヤビリティを議論する意味

3-1. 格差是正のための「エンプロヤビリティ」論 —英米での議論から

では、エンプロヤビリティの議論はそもそもどういう背景から発生していたのか。当然、エンプロヤビリティそのものは、単に教育と労働市場とのレリバンスに言及しただけの議論ではなく、教育サイドから出てきた議論でもない。

前節と同じく英国を例にとると、英国においてエンプロヤビリティが政策の俎上に上ったのはニューディール政策である。1997年のEU雇用戦略からの流れで、政府は、就業に関する社会的な格差を是正するために、危機に立つ若者(youth at risk)を含めた社会的弱者に対して労働市場に参入可能なスキルを訓練するプログラムが必要だとして、1997年から2001年にかけて多額の資金を投じているⁱⁱⁱ。

一方、同じ頃、日本でも経団連(1999)に見られるようにエンプロヤビリティに関する議論がおこなわれていたが、この頃の日本でのエンプロヤビリティに関わる議論が参照していたのは、欧州での議論と共に、米国での議論であった。川喜多(2003)によれば、米国でも、労働者の企業への忠誠と引き替えに企業が長期雇用を保障する「心理的契約」が解消され、その保障として、雇用者が労働者自身のキャリア形成やそのためのスキル開発に積極的に関わって能力を高める必要が生じる、という文脈の中で、エンプロヤビリティ向上に関する議論が高まっていった。その発端は、労働市場で比較的弱い立場にある家事責

任を負う女性や、基礎的な職業能力が不十分な若者の雇用機会の保障にある。

つまり、英国においても米国においても、エンプロヤビリティは、単に人材育成や能力開発をひとまとめに議論するための言葉として登場していたのではない。背後には、社会的弱者の就業機会をどう保障するのかという格差是正の議論があり、その解決の方途として、個人のスキルを高める職業訓練が提案されていたのである。

3-2. 高等教育でエンプロヤビリティ？ —Teichler と Brennan の議論から

こうした流れから考えれば、高等教育領域においてエンプロヤビリティが議論されること自体に違和感を持たれてもおかしくはない。実際、ドイツの著名な高等教育研究者であり高等教育の国際的な動向についても精通しているタイヒラーは、学卒者は「危機に立っている」わけではなく、エンプロヤビリティはそもそも高等教育人材になじむ考え方ではないと指摘している (Teichler 2004)。これに対し、同じく欧州の高等教育研究の第一人者である、英国のブレナンは、エンプロヤビリティをめぐる議論で一番重要なのは「適切に雇われる (being suitably employed)」ことであり、その意味で高等教育でもエンプロヤビリティ向上を議論する必要があると反論している (Brennan 2004)。

「危機に立っている」というわけではないが「適切に雇われる」ことについて議論が必要である、ということはどういうことか。前節で、エンプロヤビリティの議論は、社会的弱者の就業機会をどう保障するのかという格差是正の議論であったことを確認した。このことを高等教育にそのまま当てはめれば、学卒者の中に社会的弱者、言い換えると就業困難層が存在しているということになる。結論を先取りすることになるが、ブレナンの認識の土台にある英国でも、更にタイヒラーのドイツでも、この学卒者における「就業困難層」がそれぞれの文脈の中で異なった形で出現し、学卒者のエンプロヤビリティについて全く異なる状況がイシューとなっている。それは、EU 圏の動きとも、全く無関係ではない。

4. EU 圏内での議論 —量的拡大の英国、学位の二段階モデル導入のドイツ

4-1 英国 —高等教育の拡大に伴う、就業困難層としての学卒者の出現

エンプロヤビリティが英国高等教育において議論されるきっかけとなったのは、1997年に政府の諮問機関である高等教育制度検討委員会が出した報告書『学習社会における高等教育』いわゆるデアリング報告である。そこでは、学生のエンプロヤビリティ向上のために、学士課程におけるスキル教育の導入、在学中の就業経験の奨励、そのための外部機関との連携が勧告された (NCIHE 1997)。これを受けて 1998 年に出された英国教育技能省 (現 教育雇用省) の『21 世紀の高等教育』でも、学卒者のエンプロヤビリティを向上させることは高等教育の主なタスクであるとされ、就業経験は学生の成長を援助するのに非常に有効なものとして捉えられた。高等教育に在籍する全ての学生に対して就業経験が要請されたのも、この報告書である (DfEE 1998)。この報告書が出た後、HEA をはじめとして学生のエンプロヤビリティ向上のための議論がなされ^{iv} (例えば Little et, al 2006、

Rees, Forbes and Kubler 2007)、各大学で様々な取り組みが展開されるようになる。

政策そのものは当時の労働党ブレア政権下で出されたものであるが、高等教育におけるこれらの動きは労働党政権下であったことだけが理由ではない。ブレナンが指摘しているように、高等教育、学生数、労働市場での機会といったものの多様性の増大から、高等教育におけるエンプロヤビリティが社会的平等の問題に直面し始めているからだ (Brennan 2004)。英国では、1992年の継続・高等教育法(Further and Higher Education Act)によって、旧ポリテクニクの大学昇格による高等教育の二元構造解消で制度的に大学生が一気に増加し、現在、若年層の大学進学率(API)は50%に達しそうな勢いである。そのことは同時に、大卒者=エリート層であるという認識が崩壊したことを意味している。2002年に英国所在の日本企業人事担当者(英国人)へヒアリング調査を試みた際、ある企業で英国の大卒者 Graduates に求められる能力について尋ねたところ、英国の大卒者といっても一言では言い表せないと言った。彼女が言及していたのはまさに、大卒者=エリート層だという認識の崩壊である。高等教育の大衆化によって、すべての大卒者が将来の社会の指導者層を担うべきエリート人材とは一概に言えなくなっている現在、大卒者の中に社会的弱者のような立場に立たされる層、いわゆる就業困難な層が出現しており、エンプロヤビリティをめぐる議論はそうした層の学生達に対応するための議論として理解することができるのである。

ただし、各大学において取り組まれているエンプロヤビリティ向上で念頭に置かれている能力は、前述した雇用政策上想定される職業スキル(vocational skill)とは全く別ものである。2008年1月、英国でエンプロヤビリティ向上への取り組みが積極的に行われている大学へインタビューを試みたが、その際、担当者たちの認識レベルでエンプロヤビリティ・スキルとして言及されているものは、むしろ移動可能なスキル(Transferable Skills)やジェネリック・スキル(Generic Skills)と呼ばれるものに近く、対置されていたのはアカデミックなスキル(Academic Skills)である。従来通りのアカデミックな教育訓練だけではエンプロヤビリティ向上は期待できない、という認識である。CHEERSやREFLEXをはじめとした議論において移動可能なスキルやジェネリック・スキルが対置するのは、専門職としての特定の職業スキル(vocational-specific skills)であり、雇用政策上で必要とされた職業訓練もどちらかといえば後者に相当する。だが、高等教育でのエンプロヤビリティ議論で中心となっているのは、アカデミックでないスキルなのであり、職業訓練ではない。

4-2. ドイツ 一学位の二段階モデルの導入に伴う、「(アカデミックな) 学士」と労働市場

一方、エンプロヤビリティは高等教育人材にそもそもなじむ議論ではないと主張したタイヒラーのいるドイツでも、1999年の大学大綱法(Hochschulrahmengesetz: HRG)の改正による学位の二段階モデル導入によって、「学卒者」に就業困難層が出始めている現実がある。「学卒者」とはこれまでのドイツの大学セクターにはなかった「(アカデミックな) 学士課程」の修了者のことである。

これまで大学セクターが事実上修士課程相当(Magister ArtiumあるいはDiplom)となっていたドイツにとって、学位の二段階モデルの導入は、大学セクターを学士課程相当

と修士課程相当の二つに区分することを意味している。HRG では常に専門職との関係で高等教育学位が定義づけられており (berufsqualifizierend)、当然新しいアカデミックな学士課程でも対応する専門職が必要となるはずであるだが、現在のところ、アカデミックな学士課程の修了者に対応するような労働市場の創造および再構築が迫られている状況である。「高等教育と労働市場との関係の変化に対する法的整備が整い広く機能したとしても、心理的に、また慣習としても、まだまだ適応する必要があるし、2004年の段階では、全体としてのアウトカムは全く明らかでない」という関係者の証言もある (Witte 2006)。

この状況は、ブレナンのいう「適切に雇われる」という意味でのエンプロヤビリティを議論せざるを得ない状況に他ならない。更に、英国高等教育でのエンプロヤビリティ議論では実質的に隠蔽されていた労働市場サイドの問題こそが、ドイツ「学卒者」のエンプロヤビリティ議論のまさに中核をなしていることになる。

5. 終わりに 一様々な位相、高等教育独自の展開

これまでみてきたように、欧州高等教育におけるエンプロヤビリティ議論では、雇用政策上のエンプロヤビリティ議論が指し示した「就業困難層」が高等教育においても様々な形で現れ始めている点では共通点としてあるものの、グローバル化ないしはEUの「調和」とローカルな文脈との狭間で、単に高等教育と労働市場との関係を強化するための議論にとどまらない多様な文脈が存在することが分かる。更に、高等教育サイドからの個別能力に帰するエンプロヤビリティの見方が、「就業困難層」の枠にとらわれない能力開発の議論としての展開を導いていることや、高等教育において議論されているエンプロヤビリティ向上のためのスキルが職業教育・訓練ではなくアカデミックでないスキルになっていることなど、同じエンプロヤビリティを巡る問題でも位相が異なっていることを確認することができる。

(本章は、稲永由紀「欧州高等教育におけるエンプロヤビリティ論の位相 一流動性、量的拡大、学位の二段階モデル」吉本圭一編(2009)『柔軟な専門職 一日欧比較による高等教育の人材養成課題の探究 (高等教育研究叢書)』広島大学高等教育研究開発センター (印刷中) の転載である。)

参考文献

- Brennan, J. (2004), "Things we know and don't know about graduate employment" seminar for Employability Advisory Group on 9 December, 2004
- Brown, P. and Hesketh, A. (2004), "The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy" Oxford Univ Press

- Department for Education and Skills (DfEE) (1998), “Higher Education for 21st Century –Response to the Dealing Report”
- Hillage, J. and Pollard, E. (1998), “Employability Developing a Framework for Policy Analysis” DfEE
- 稲永由紀(2005a) 「「大卒に必要な能力」をめぐって –企業インタビュー事例から」『産業教育学研究』第35巻第1号、10-11頁
- 川喜多喬(2003) 「第3章1 エンプロヤビリティの考え方」東京都産業労働局産業政策部『中途採用による経営革新リーダーの人材確保に関する調査（「労働者のエンプロヤビリティに関する調査」）』、21-24頁
- Knight, P. T. and Yorke, M. (2003), “Assessment, Learning and Employability” Open University Press
- Little, B. and ESECT colleagues (2006), “Employability and work-based learning” ESECT, HEA
- National Committee of Inquiry into Higher Education (NCIHE) (1997), “Higher Education in the Learning Society”
- 日経連(1999) 『エンプロイアビリティの確立をめざして – 「従業員自律・企業支援型」の人材育成を』
- 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（熊本大学平成18年度重点配分経費（教育特別経費）による研究成果報告書）』
- Oba, J. (2007), ‘ Enhancement of the employability of graduates – institutional efforts and governmental policies in Japan’ 筑波大学大学研究センター『大学研究』第35号、51-66頁
- Rees, C., Forbes, P. and Kubler, B. (2007), “Student Employability Profiles -A guide for higher education practitioners (2nd revised version)” the Higher Education Academy (HEA)
- 白幡真紀(2006) 「英国における雇用可能性(employability)の開発とスキル向上政策」日本産業教育学会編『産業教育学研究』第36巻第2号、9-16頁
- Teichler, U. (2004), “Changes in the Relationships Between Higher Education and the World of Work on the Way Towards the European Higher Education Area” Keynote speech at the EUA Conference “University and Society: Engaging Stakeholders” (Marseille, 1-3 April 2004)

i 議論の混乱を避けるために、特に断りのない限りイングランドに焦点を当てて、以後の検討を進めていくことにする。

ii ディプロマ・サプリメントとは、学位資格の透明性を確保するために、資格証明書に添付される補足説明書類のことを指す。

iii 英国におけるエンプロヤビリティ開発をめぐる政策動向全般については白幡(2006)に詳

しい。

iv デアリング報告以後発足した、教育専門職のための会員制の学術団体である英国高等教育アカデミー(Higher Education Academy : HEA)には、学生のエンプロヤビリティ向上のための方策を研究・普及するプロジェクトである「学生のエンプロヤビリティ向上調整チーム(Enhancing Student Employability Co-ordination Team : ESECT)」が設けられていた。ESECTは2002年から3年間、イングランド高等教育財政審議会(Higher Education Funding Council for England : HEFCE)から資金を得て、エンプロヤビリティ向上に関する調査報告や導入方策の検討およびプログラム開発など、高等教育機関における学生のエンプロヤビリティ向上を支援するための様々な活動をおこなってきた。ナイトとヨーキはその中心人物である。成果物のひとつに、企業や高等教育、およびその関係機関のリーダーで構成される産業・高等教育機構(Council for Industry and HE : CIHE)と共同で、専門分野ごとに育成可能な能力項目の明示化を図った「学生のエンプロヤビリティ・プロフィール」がある(Rees, Forbes and Kubler 2007)。

v こうした議論に反して、高等教育領域を含めた教育におけるエンプロヤビリティの強調自体が、結果として実は社会的弱者を更に困難な状況へ追いやっているのではないかと指摘する研究も存在する(例えば、Brown and Hesketh 2004)。