

<会員の広場>

<書評>

藤本昌代 / 山内真理 / 野田文香 編著

『欧州の教育・雇用制度と若者のキャリア形成

—国境を越えた人材流動化と国際化への指針—』(白桃書房 2019年)

エンプロイアビリティ研究会

峯岸隆臣、水野英知、西山勝裕

\*本書は、U E J 理事の山内麻理氏も編集に携わって、欧州における教育・雇用制度と若者のキャリア形成についての研究書である。本書と問題意識を共通にするU E Jのエンプロイアビリティ研究会に書評を依頼したところ、3人の方から書評が届いたので、そのまま掲載することにした。執筆者の名前は本論の末尾に掲載している。(編集)

<書評> 評者 エンプロイアビリティ研究会 峯岸隆臣

I. はじめに

本書は欧州各国での研究実績を持つ5人の論者が、様々な視点で欧州各国の教育(特に高等教育)制度と雇用やキャリア形成のシステムについて論じたものである。欧州の教育制度や雇用システムについて断片的にしか知り得なかった私たち人事労務の実務家にとって、ドイツやフランス、スイスを横断的に比較することができ、かつ各国の歴史や文化的背景、そして直近の欧州における教育システムの統合化の動きまでも概観できる本書は、今後の人事労務政策を考えるうえで大変有益な示唆を与えてくれる内容となっている。新卒一括採用、一律の初任給、企業内教育の重要性、こうした日本の雇用システムがあるのはなぜかということを改めて考えさせてくれるからである。

近年欧州各国は、グローバル競争の激化の背景から人材の国際競争力を高めるために、職業につながる専門教育を強化することや、欧州全体での国際移動を円滑に行うための、学生や職業人の職業資格や学位を標準化する動きが進展しているという。それは各国の歴史的、文化的背景を基にした独特な制度の見直しを迫るものでもあり、各国はそうした伝統との調和に苦心している。

日本について考えると、こうした国をまたいで教育制度を標準化するという発想はいまのところ考えられない。自国のみを基準でよとする日本と、それではグローバル競争に勝てないと危機意識を持つ欧州各国との違いを痛感せざるを得ない。

多くの欧州諸国においては、企業による職業訓練や中等教育の段階から学校による職業教育が発達し、教育において職業教育志向のプログラムと一般教育志向のプログラムが区別され、職業教育は学校と企業とが接続されているという。職業訓練はもっぱら企業が担い、学校は一般教育重視である日本とはこの点においてもだいぶ異なる。

欧米では仕事に人をつける職務主義であるのに対して、日本は人が先でそれに仕事をつける

雇用システムであるというのは人事労務実務者の間では常識的にいわれる。しかし一概に職務主義といっても欧州各国でさまざまなバリエーションがあることもこの書で詳らかにされている。

## II. 欧州各国の教育制度、雇用制度

### 1. ドイツ

技能の専門性や職業資格が重視されるドイツでは、中等教育の開始時(10歳)に普通教育を受け大学進学を目指すか、職業訓練を目指すかを選択する複線型教育制度が発達している。職業訓練は企業内 OJT と公立の職業学校による座学を組み合わせたデュアルシステムと呼ばれる。デュアルシステムは労働組合、商工会議所、職業学校などが中心的役割を果たしている。このシステムは日本においてはイメージしにくいのが、訓練修了生の大半が訓練先企業に就職していることから長期のインターンシップ制とみてよさそうだ。大学履修者は少なく、かつて総合大学卒業者はそれだけでエリートであった。しかし欧州共通化を目指すボローニャ・プロセスが定着した2000年代後半以降は大学への進学率が上昇し、大学などの高等教育と職業訓練の融合化が進み、デュアルシステムも高度な訓練プログラムと従来型の OJT 重視型の二極化が進展している。かつ、大学卒はもはやそれだけで幹部候補のエリートとはみなされず、若者の労働市場への参入方法、就業後の研修など採用・キャリア形成を含めたドイツの技能形成、教育訓練システムは大きな過渡期を迎えているという。

ドイツの若者の採用について論者は“タテの学歴シグナル”という言葉で説明している。ドイツには大学入試がなく、入試の難易度による大学の序列が不透明なため、学業成績のほかどのくらいの年限で卒業できたかや、最終的にどの段階の学位を取得したか、またインターンシップなどの様々な就労体験を優秀人材の選別要素としている。一方日本やフランスなど大学間の差が入試の難易度や卒業の難易度により序列化される社会は、どの大学卒かが潜在能力判定に使われるので“ヨコの学歴シグナル”といい、その差を説明している。

### 2. フランス

フランスは学歴社会といわれる。複雑で多様に見えるフランスの教育、学位、資格のシステムが図をまじえて詳述されていて理解しやすい。政治家や大企業幹部職などを養成するグランゼコールという名前は日本でも知られている。少数精鋭のエリート養成校グランゼコールと、万人に開かれた大学の二重構造がフランスの高等教育の大きな特徴である。フランスは教育機会の平等化を目指し、高等教育が無償化されたにもかかわらず、社会階層の不平等は解消されていない。グランゼコール出身者は長時間労働もいとわず猛烈に働き、一方進学率が高まりインフレ化した大学出身者は単純労働に就かざるを得ないケースもあるという。

ドイツと比べてフランスは産業界と学校のつながりが弱く、教育と労働との接続を目指す取り組みとして、教育期間中に就労経験を積む見習い訓練制度などを導入している。ドイツ型デュアルシステムをモデルにしたもので、職場における OJT と座学が組み合わされている。筆者が勤務していたフランスの現地子会社でもそうした学生が何人かいた。夏休みなどに短期間で行われている日本のインターンシップと比べて、はるかに実務能力が身につけられるよい制度ではないかと思ったものだが、本書では教育訓練というより低賃金での生産活動への従事という負の側面や、資格取得が主眼で、失業率が24%といわれる若年者の失業率の改善には至っていない現状があることが紹介されている。

ボローニャ宣言による欧州全体の教育システム統合化に見られるように、経済のグローバル化により国際競争力向上が迫られる背景から、フランスの教育制度の独自性は変容を迫られている。それはグランゼコールの大学化と職業専門化する大学という役割の相互接近にも見られるという。

### 3. スイス

小国で資源の少ないスイスでは、国際競争力の重要性が国民の間で広く認識されているという。科学技術を発展の主軸に据えた「科学技術立国」としての歴史がある。官民合計の研究開発費は世界的にも極めて高い水準であり、スイスの人材育成は戦略的だといえる。高等教育における留学制の割合が高く、特に科学技術領域でそれも博士課程で高い割合である。また海外で長期にポストドク経験を積むことが若手研究者の昇進条件として義務化されている。こうした留学生の集積、自国人材の海外経験というグローバルでの人材交流は極めてダイナミックで、その結果スイスの研究者は国際的なネットワークを構築し、質の高い研究活動を行っているという。

この論文集の中で、スイスにおける研究活動を支える高度専門職人材にスポットを当てているのは大変ユニークで貴重である。「R&D プロジェクトに参加、あるいはそうしたプロジェクトと直接に関係している熟練および未熟練の職人、管理者、秘書・事務スタッフ」という研究支援職(RMA)が職種として定義されている。背景には研究資金の多様化や研究活動の国際化で申請や管理業務が増大し、それを専門に担う人材の育成が欧州各国の政策課題になっていることがある。研究支援職は科学的な素養と高い対人調整能力が求められ、スイスにおいては科学技術の博士課程を修了した人材が就いている。「高度な専門性を有しながらも仕事と生活のバランスを重視する人材にとって、RMA という職種は有用なキャリアオプションになっている」という指摘は、同様に科学技術立国を標ぼうする日本にとっても興味深い。

### III. 欧州の教育統合化への取り組み

ボローニャ宣言に基づく欧州の高等教育の標準化・共通化についても論じられている。1999年に欧州29か国によって署名されたボローニャ宣言は、欧州域内の①学生や職業人の国際移動の円滑化、②雇用可能性の向上、③欧州高等教育の魅力の向上がその目的である。具体的には、学士一修士一博士の学位の標準化、職業経験を含めた欧州共通の単位互換制度、各国で認定されている学位、資格、証明書、ディプロマなど多様で複雑な資格の一元化、高等教育の質を担保するための基準・ガイドラインの作成などの取り組みである。

グローバル競争激化を背景に人材の国際競争力を高めるために、社会や文化が異なる国々が国境を越えて人材育成を強化して行こうとする欧州の動きを見た時に、翻ってアジアにおいて日本や中国、韓国、シンガポールなどの国々が、こうした取り組みをすることが可能だろうかと考えこまざるをえない。日本が中心となってアジア全体の人材競争力を高めるために、各国に協働を呼びかけるという動きはあるのだろうか。歴史的な背景が異なるとはいえ、日本がいかに内向き志向であるかを痛感させられる。

### IV. 日本への示唆

欧州各国の教育、雇用、キャリア形成を論じた本書は、日本の教育システム、雇用システムの変革についても重要な示唆を与えてくれるものとなっている。

高学歴化が進展する日本において教育の無償化が議論されているが、大学など高等教育機関への進学率、入試による選抜、進級や卒業の難しさなどを踏まえて検討されるべきで、希望者を全員もれなく無料で高等教育機関に送り込み、厳格な試験もなく卒業させることが無償化ではない、という指摘がされている。

日本において外部労働市場を活発化し、労働力の流動化を進めるべきだとの議論については、一方で不況時には解雇の不安が高まることになる。手厚い失業保険制度を持ち、働きながら無償で大学や職業訓練に行くことができ、社会人でも労働市場に再参入できるフランスの例を引いて、労働力の流動化を進めるのであれば失業保険制度や生涯教育制度などを同時に整える必要があるとしている。

新卒一括採用から中途採用への転換については、欧州各国では必ずしも同年齢で入学し、卒業するのではなく、進級の度合いもさまざま、各人の就学パターン、卒業年齢もそれぞれである。採用制度はこうした教育制度が背景にあり、日本の教育制度が多様化し、学生の修学@阿ターンも多様化しない限り新卒一括採用重視は変わらないとする。

日本の大学生の就職先が大企業重視なのは、一括採用のみならず、一律の初任給、初任配属が会社任せ、ポストや昇進可能性を明示しない採用方法が定着した結果、学生に企業名以外の選択肢が与えられなかったからだとする。それはドイツやスイスなどのようなグローバル人事による早期選抜やタレントマネジメントに日本企業がなかなか踏み込むことができない原因にもなっている。コースや部門を指定して採用する動きが初任給や昇進可能性とリンクしたものでできれば、学生も企業名以外の条件を重視するだろう。それは志向する将来の方向性に相応しい教育訓練投資を若者に促す教育改革にもなると指摘する。

このように日本的雇用システムの特徴とされるものは、職業教育や高等教育制度など取り巻く諸制度などと補完的ともいえる強い相互関係があり、日本的雇用システムを変革したいとするならば、個別企業のみならず官民共同で制度の再設計を行うべきであるとする指摘は説得力があり、傾聴に値する。

## V. おわりに

『欧州の教育・雇用制度と若者のキャリア形成』は、欧州各国が直面するグローバル競争の激化にどう対応しようとしているかの実状が、教育から雇用システムまで多面的に論述されていて、私たち実務家においても新鮮な知見が披歴されている。

国際競争力を持った人材の育成という課題に対して、官民がもっと危機意識を持って協働して取り組まなければならないことを警告してくれる好著である。

こうした研究を踏まえて、日本の教育制度、雇用制度の変革に向けた政策提言を是非次著で期待したい。

以上

<書評> 評者 エンployアビリティ研究会 水野英和

## はじめに

本書は、丹念なフィールドワークを通じて、欧州の教育システム、職業訓練システム、雇用シス

テム、そして入職後のキャリア形成について、過去からの経緯、変化しつつある現状そして欧州各国の抱える問題点・課題を詳細に調査・分析した力作である。5名の執筆者の高邁な精神、識見、調査力、洞察力、表現力そして情熱に改めて敬意を表します。

特に、欧州各国の雇用システムと教育訓練システムの補完性に関する考察、そしてドイツ、フランス、スイスの高等教育、教育訓練制度、企業の採用、昇進システムとその背景にある価値観、文化を掘り下げ、各国の抱える問題点を指摘しているところはとても参考になりました。また、日本の教育システム、企業の採用、雇用システムにみられる問題点を指摘しながら、将来の日本の教育や企業の雇用の在り方について多くの示唆を与えてくれています。

## I. 本書の構成と内容

本書は2部で構成されており、第I部「欧州の教育訓練システムと雇用システムとの連動」は欧州各国の教育制度、労働市場への入職の仕組みの整理、欧州の教育制度の標準化への制度改革などについてまとめている。第II部「欧州各国の教育制度および高度専門職の働き方」は、欧州およびアメリカの労働制度について概観し、ドイツ、フランスの教育制度を詳述。そして高度専門職の転職、定着の傾向が発生する制度的要因を分析し、フランス、スイスにおける専門的従事者の働き方、キャリアについてまとめている。

全体は10章で構成され、第1～3章が第I部、第II部は第4～10章となっている。各章は、ほぼ、「はじめに」で章の議論のテーマと要旨が提示され、本論が展開され、「おわりに」で章のまとめと将来の展開の方向、課題等が示されており、論旨が明解で確固たる各章構成となっている。

## II. 本書の意義と成果

- 1) 徹底した現場主義に基づき、インタビュー、論文・統計資料の調査・研究を通じて、欧州の高等教育制度、職業訓練システムの現状を明らかにするとともにその背景にある各国の歴史・文化をも深く考察しており、現代欧州の教育・雇用・採用システムを理解するための必読書である。
- 2) 1999年のボローニャ宣言以降、現在も継続するボローニャ・プロセスの意義と経緯、その後の展開並びに各国の取り組み状況が詳細に記述されており、労働者の国際モビリティの向上、欧州高等教育圏の構築に向けて、学位・資格等の標準化が図られ着実に成果を上げつつある状況が明らかにされた。同時に、それぞれ独自の歴史的背景、社会・文化・価値観を持つ各国が「調和」と「標準化」の狭間で抱えている問題点・課題が浮き彫りにされている。
- 3) 欧米先進諸国の労働時間、失業率、職業構造などの雇用構造や労働施策について比較分析を行い、現状と問題点・課題を明らかにしている。労働時間削減に関心の薄いアメリカを除けば、長時間労働は各国で問題となっている。特にフランスでは上位管理職であるカードルや高度専門職の労働時間は非常に長く、欧州で最も労働時間の短いドイツでさえサービス残業が行われている。過重労働が愛他精神、ノブレスオブリージュの誇りさえも蝕みつつある。日本においても「働き方改革」の名の下で行われている施策が格差是正という問題に傾注していたのではバーンアウトする優秀な人材を救えないという問題を指摘している。
- 4) ドイツ、フランス、スイス三国の教育訓練システム、雇用システムの現状と問題点について各国の実情に則して分析している。高等教育進学率が急上昇したドイツについては、職業訓練制度と雇用システムの最近の変化について述べられ、フランスについては、「国際競争力」と「職業専門化」の二つを主たる課題として教育改革を進めている実情、学位・免状・資格インフレや

文系に見られる学歴インフレ等の問題点を指摘している。早くから科学技術立国の礎を築いたスイスは、博士課程の海外人材が数多く流入し、国としての高度な技術基盤を支えていること、研究支援職(RMA)の実態と重要性を明らかにしている。

- 5) フランスのジャーナリストに焦点を当て、専門職として認められるようになろうと地位獲得のために活動してきた経緯がまとめられており、職業組合が果たした役割について述べられている。
- 6) 欧州の教育・雇用システムの取り組みを踏まえ、本書は日本の教育、採用、昇進システムへ多くの示唆を与えている。どのような教育制度、採用システムを形成すればいいのか。日本企業は欧州の取り組みから何を理解すればいいのか。若者がグローバル社会において国際競争力に打ち勝つために求められる能力とは何か。政府、企業並びに多くの教育関係者へ問題提起を行い、早急な行動を促している。

### III. 読後感想

- 1) 本書からは欧州各国の教育制度、職業訓練制度、入職制度等多くの情報を得ることができた。主に日本国内のメディア、書籍、雑誌からの情報を得ている筆者にとっては、欧米に在住あるいは滞在経験のある執筆者の方々の情報は非常に説得力に富み、新鮮に感じられた。
- 2) 欧州域内の人材流動化を図り、高等教育圏のレベルアップを狙った「ボローニャ・プロセス」に欧州47カ国が取り組み、成果を上げつつあることは日本の教育関係者にとっても参考にするべき点は多いのではないだろうか。しかし、国境を跨いだ東アジア教育圏の構築は、現状では難しいと思う。歴史的に民族や文化の日常的交流が頻繁にあった欧州と違い、日本は閉鎖的な島国であったし、民族的交流もなく、限られた時空間での文化的交流しかなかった。また、学位・資格の互換制度についても、教育的基盤が異なる各国間で基準を設定するのは難しいと思われる。
- 3) 本書で明らかにされたように、高等教育と企業の採用、雇用システムは密接に結びついている。日本においては、例外を除けばほぼ同年齢で小中高等学校、大学を卒業し、入職する。職業訓練教育はほとんど行われず一般教育中心の単線型教育が普通である。日本の大学は、難しい入学試験があるが、卒業することは比較的容易である。入職する際、技術系は専攻科目が重視されるが文系はあまり重視されない。  
一方、欧州では中等教育段階で職業訓練が導入されており、職業教育と一般教育を併用した複線型教育が普及している。高等教育(大学)は無償であり、誰でも入学できるが進級管理が厳しく卒業することが難しい。欧州の学生は、大学でのドロップアウトを避けるため、早くから職業を意識し、教育制度も学生が選択できる仕掛けを設けている。そして、入職の際には何を専攻したか、どういう教授の指導を受けたか、学んだ内容が重視される。  
最近、日本でも学生のインターンシップが普及しつつあるが、職業を意識した教育、採用制度が大学、企業でさらに進むことを期待したい。
- 4) 日本は、よく言われるように、就業ではなく就社である。企業はほぼ一線に並んだ新入社員を導入教育から配属、ローテーションを通じて戦力へと育成していく。目指されるのはゼネラリス

ト養成であるが、あくまでも社内ゼネラリストであり、多くの転職者の事例が示すように外部労働市場では十分に力が発揮できていない。

一方、欧州は職務ポストを目指して入社する。入社時から幹部候補として採用されることも多く、フランスでは、最近ではステータスシンボルの価値が薄らいではきたがカードルとして入社するか否かは非常に重要でその後の昇進に大きく影響する。また、ドイツではトレーニングプログラムと呼ばれる研修制度を通じて幹部候補生を採用する。通常18ヶ月から2年をかけて、社内の複数機能を経験し幅広い知識を得ながら、自分の適性を見つける。正式に入社後は、空きポストを待って早期に管理職に就き、専門分野で昇進を重ねる。ドイツの優良企業のトップマネージャーの45%が博士号取得者であるのは専門性を重視する同国の社会文化の反映ともいえる。日本と比べて、入社時の個人の目標、目的意識が明確である。

#### IV. むすび

1) 日本における重要課題は、グローバル化が進展する国際競争社会において、競争に勝ちぬ

いていける人材をいかに育成していくかである。

AI やIoTの急速な普及によって、研究開発、技術革新のスピードは加速的に速まり、国際的な研究開発競争、市場争奪戦はますます激化していくと予想される。

それに伴い、求められる人材の研究・開発・技術力、能力・スキルはより高度化、専門化するに違いない。政府をはじめ、大学等教育機関、企業はこの課題に解決策を見いだしていかなければならない。

2) 本書の「職業別就業構造の国際比較」によれば、欧州各国の「専門的職業従事者」の比率は高い(ドイツ:39.0%、フランス:36.7%、イギリス:37.0%)。一方、日本は16.1%に過ぎない。「専門バカ」という言葉があるように、戦後日本ではバランス感覚が重視される傾向にあり、専門職がないがしろにされてきた面がある。数字の低さはその反映とみることもできる。

日本の中小企業が特定の技術分野で目覚ましい成果を上げた例は多く、その成功要因は職人気質を持った研究・技術者あるいはチームが特定テーマにこだわりをもち続けたところにあると思われる。今後、政府、大学、企業に求められるのは、先端分野に強い人材の育成、そして専門性を磨く仕組みづくりではないだろうか。

3) 「国家百年の計は教育にあり」といわれるように、人材育成こそ国家の要であり、また長期的視点で人を育てることの大切さを説いた言葉である。

教育は時代によって変化することは当然である。否、教育の本質は不変であり、時代によって変わるものではないという考え方がある。ともに真であり、教育の目的をどこに設定するかによる違いという見方もできる。前者は、国家を成り立たせる産業、経済に焦点を当てている。その時々必要とされる人材が変化することを考えれば当然である。後者は、教育の本質を倫理的な側面に置くとすれば、成り立つ考え方である。ともに重要だということであり、成長の時期に合わせて、両方を育成しようというのが現実的で、合理的な考え方であるというのが現在の価値観と思われる。

人あつての国家であり、人財という宝をいかに育てていくか、今こそ真剣に考える時である。

以上

<書評> 評者 エンployアビリティ研究会代表 西山勝裕

## I. 総合的な感想

1) ドイツ、フランスを中心とする、教育制度、雇用制度を理解する参考書として秀逸である。各章の論文はすべてが、何らかの支援を受けて執筆されたもので、レベルが高く、本書により広く公開された意義は大きく、帯紙に示された佐藤教授の推薦内容に同意したい。

特にボロニヤ会議と同プロセスの解説は、グローバリゼーションの進展とその対応についてドイツ、フランスの現状を理解でき、大きな収穫であった。私は、世界各国、特に先進国の昨今における最大の経済的課題は、グローバリゼーションへの対応策と国際競争力の強化策であると考えている。EC 各国がこれらの対策の中核的課題となる人材の流動化について、共通の施策へ前進を図っている解説は参考になった。

2)-1 ドイツ、フランスの教育制度、雇用制度は両国の歴史的な所産の上に成り立つものであり、両国に根強く残る歴史の背景と風土の影響は、当事国の国民性＝文化を物語るものであるとの理解もできた。

2)-2 フランスでもドイツでも高度専門職者、高等教育修了管理職者の労働時間は、特に民間企業において長時間に及んでいる実態の指摘があり、平均的な年間総労働時間で各国の比較が論じられることの問題点を理解することができたのは有意義であった。一般に欧州では公的機関における専門職が多く、同じ専門職であっても私的セクターに従事する人たちと、公的セクターに従事する人たちでは、社会的環境が違えば、その態度や行動に求められることが違うことを検討する必要があるとの指摘(終章)は新しい主張だと評価したい。

2)-3 フランス、イタリア、スペインでは若者の失業率が高いのが各国の雇用制度の特長となっている。しかしドイツ、日本では傾向が違う。こうした差異の生じる背景が第7章で分析されているが、各国が実施してきた職業訓練制度に対する各国の企業側の理解や能力主義信仰、見えない格差形成の風土など歴史的背景が雇用制度に影響している解説は参考になった。日本での一括採用、企業内訓練制度のメリットとして若者に安定した就職制度となっていることは、これまであまり主張されなかったが、忘れてはならないメリットとして考えさせられた。

3) 日本における高等教育在学者の教育費の無償化の議論がある。高等教育の修了までに厳しい選抜が実施される欧州各国の教育費無償制度と、入学は難関があるものの卒業は例外者を除けば比較的簡単に学位が取得できる日本の制度のもとでの無償化論は、基本的に意義が違う実態があると認められ、大学の大衆化が進んでいる日本の実情では、一律な無償化の実施は問題があるとの指摘も正鵠を得たものと考ええる。

4) 第9章の「科学技術立国スイスの研究支援人材」の論文は啓発的で多くの課題を提供してくれる内容であった。一つは、小国でありながら世界的に見てレベルの高い科学技術立国であることの紹介が見事であった。同時に資源もなく、山岳地帯が多くを占める小国が、世界から羨望の的となるハイレベルの工業国に成長した、そのプロセスの紹介に、もう少し頁を割いてほしかった。レベルの高い工業化成功の一つの解釈として、修士、博士課程における留学生の積極的な受入れがあげられている。外国からの優秀な人材の受入れは、国際的競争力強化策の一般的な施策であり、スイスで4カ国語の公用語が存在するのは、多様化が求められるグローバリゼーションへの対応に貢献してきたのかも知れないとの印象を得た。

論文本題の研究支援人材(リサーチ・アドミニストレイター)の存在の実態の紹介は、制度の紹介に限らず、当事者のアイデンティティーの形成やワークライフバランスへの感度の調査を含め、極めて参考になる論文であったと考える。

## II. 日本への教訓

本書はキャリアの違う研究者 5 人の筆者が、それぞれの得意分野で欧州各国の教育(特に高等教育)制度と雇用やキャリア形成の実態について論じたものである。ドイツやフランス、スイスを横断的に比較することができ、かつ各国の歴史や文化的背景、そして昨今の欧州における教育システムの統合化の動きも概観できる本書は、今後の人材育成を総合的に考えるうえで大変有意義な内容となっている。

日本の入職時の特色である新卒一括採用、企業内一律の学歴別初任給、OJT 重視型の企業内教育訓練制度、こうした日本の雇用制度の特色が生まれ、継続されてきたことはそれなりのメリットがあったからである。もちろんこれらの施策に修正が加えられ、中途採用、通年採用が珍しくなくなったのも事実である。更に日本では、定年後の継続雇用制度出現で仕事別賃金の萌芽も見られるようになってきている。

各国の教育・雇用制度に根強く残る歴史の背景と風土の影響は、当事国の国民性＝文化を物語るものであるとの理解の上に立ち、世界的に共通するグローバリゼーションへの対応、国際競争力の強化の課題を、第 4 次産業革命、IT 革命の進展と共に進めることが日本の教育、雇用制度の重要な課題である。

その施策は、他国の制度の模倣では伍していくことはできない。競争に勝ち抜く一つの方法は、自国の強みを活かすことであろう。日本の歴史は接受・受容文化の歴史と言われるが、表意文字輸入と表音文字の発明、神仏習合の宗教心、産業の高度工業化は、すべて輸入内容を日本化して成功してきたと言える。世界に伍して行くには教育制度、雇用制度も優れた各国の制度(特に国際的な優秀人材の育成と確保)を参考にしながら、自国の強みを時代に合わせて改変・強化して行くことが日本への教訓となることを教えてくれる書籍である。

以上