

リカレント教育による高度職業人養成

大学院修士課程における社会人教育のその後

平 尾 智 隆

(目次)

1. はじめに
2. 修了後の年収変化
3. リカレント教育をめぐる問題点
4. 労働力需給と再教育訓練需給

1. はじめに

不断の技術革新、それにともなう産業構造の変化、また、グローバル化の名の下に繰り広げられる国際競争の激化という潮流の中で、近年、今後の知識集約型の経済社会を担う高度職業人の養成が叫ばれている。これへの教育政策的対応として、政府は高等教育機関、特に大学院修士課程をその社会的機能を担う中心的な機構として位置付け、1980年代後半以降、大学院拡大政策を推し進めると同時に、そこでのリカレント教育についても積極的に制度設計を行ってきた。その結果、大学院修士課程の在学者は、1990年に6万1884人であったものが、2002年には15万5267人にまで急増している。また、大学院修士課程入学者に占める社会人院生の割合も1987年に3.1%だったものが、2002年には11.5%に達し、そのおよそ1割を占めるに至っている。¹⁾

しかし、リカレント教育による高度職業人養成、すなわち、大学院修士課程における社会人教育について、これを対象とした研究は多様な関心から蓄積され始めているものの、当の社会人院生のキャリア展開、特に修了後のそれについては、本田(2003)や平尾(2003)を除けば、これまで実証的に検討されることはほとんどなかった。もちろん、日本の大学院修士課程における社会人教育の展開それ自体が萌芽的な段階であり、研究の蓄積が浅く、一般命題を引き出すことに無理があることは否めないが、教育訓練後の労働移動や賃金のあり様が職業能力開発のメルクマールであるならば、大学院修士課程を修了した社会人院生のキャリア展開は、リカレント教育による高度職業人養成の成否を占う重要な試金石となる。その意味において、社会人院生の修了後のキャリア展開を労働市場論²⁾として実証的に解くことが緊要の研究課題であることは言うまでもないであろう。

本稿の目的は、大学院修士課程を修了した社会人院生の労働移動や年収、あるいはそれに関わる諸変数について、平尾(2003)で取り上げることができなかった点をより詳細に分析し、個々人のライフサイクルの中で労働と教育がいかなる経済学的文脈を持ちながら交錯しているのかを

明らかにすることにある。その上で、大学院修士課程における社会人教育が抱える諸課題について社会政策的側面から考察を加える。

平尾（2003）は、2002年11月～12月にかけて関西圏の私立 A 大学院（人文科学・社会科学・学際系）を修了した社会人院生に対して行われた郵送質問紙調査の結果を論文として取りまとめたものである。回収率は41.9%（実送付数227，回収数95）であった。調査対象の選定は、「私立」の「社会科学系」が大学院修士課程における社会人教育の1つの典型として捉えられること³⁾、また、A 大学が新制大学院誕生の当時から大学院を設置し、近年では大学改革のパイオニア的存在となっており、大学院の歴史と改革を有していることによる。ただ、この調査は地域や機関等において限定的なものであり、一般命題を導くのに十分な調査とは言い難いのも事実である。しかし、「職場から学校へ」の構造について、代表性が高いとされる日本労働研究機構（1997）と類似的な結果を得たこと、また、修了後の動向についても本田（2003）と整合的な事実が見出されたことから、そこには労働市場の構造を明らかにする仮説として一般化に通じるものが十分にあると考えられる⁴⁾。

平尾（2003）で得られた主要な知見は、①生涯学習社会における学校と労働市場をつなぐ制度の欠如、②職場における修士号の直接的な効果の低さ、③修了後の就労状況の違いからくる年収の格差、の3点であった。

以下では、上記の調査データに基づき、まず、修了後の年収変化と労働移動の側面から「労働と教育の交錯」の内実を検討する（2節）。続いて、2節、および平尾（2003）の知見を踏まえて、大学院修士課程における社会人教育が抱える問題点について社会政策的側面から考察を加える（3節）。最後に、リカレント教育による高度職業人養成の構造を理論的に整理し、結語とする（4節）。

2．修了後の年収変化

平尾（2003）では、サンプルを、修了後に転職を経験した者（転職者⁵⁾）、転職はしていないが勤務先で修士号が何らかのかたちで評価された者（非転職者・評価あり）、転職せず勤務先でも修士号が特に評価されなかった者（非転職者・評価なし）の3グループに分類し、年収とそれに関わる変数の記述統計量から年収変化の特徴を観察した。

サンプル自体が非常に限られたものであり、あくまで限定的な分析でしかないが、ここでは、この3グループの年収変化のより詳細な分析を試みる。

（1）転職者

「転職者」については、平尾（2003）では、平均でみて年収の水準が入学前・修了後いずれの時点においても「非転職者」よりも低く、入学時年齢も低かった。また、入学前と修了後の年収変化については、相対的に標準偏差が大きく、上方移動層と下方移動層の存在が確認されている。

表1は、「転職者」について、年収変化の度数分布表にいくらかの変数を併記したものであり、表2は「転職者」の有効ケース25をさらに上方移動層と下方移動層に分類し、各変数の平均値を

示したものである。

上方移動層と下方移動層を比較した場合、下方移動層の方が入学前年収の水準が高く、その一方で、入学時年齢は低くなっている。つまり、比較的入学前の年収水準が高かった若い層が修了後に転職を経験することによって年収を下げているということになる。その要因としては、年齢が低いためにキャリアの蓄積が浅こと、また、修了後、年数が経っておらず、就労状況が安定していないことが考えられるが、逆にいえば、修了後の転職は、時間の経過とともに職業達成や収入増の可能性を示唆するものともいえよう。それは、有効ケースに限り年収差と修了後年数の相関係数を計算したところ、0.53という数値が得られたことから一定説明が可能である。⁷⁾

表1 度数分布表（転職者）

| 年収差 | 度数 | 有効% | No. | 性別 | 入学前 年収 | 修了後 年収 | 入学時 年齢 | 修了後 年数 | 入学前 資格 | 大学院 取得資格 |
|------|----|-------|-----|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| -500 | 1 | 4.0 | 13 | 男 | 600 | 100 | 27 | 0.8 | なし | 税理士 |
| -400 | 1 | 4.0 | 63 | 女 | 800 | 400 | 45 | 1.8 | その他 | |
| -250 | 1 | 4.0 | 69 | 男 | 500 | 250 | 35 | 1.8 | 簿記 | |
| -200 | 1 | 4.0 | 55 | 男 | 900 | 700 | 29 | 2.8 | 情報処理技術者 | |
| -150 | 1 | 4.0 | 60 | 女 | 350 | 200 | 32 | 0.8 | 看護師 | |
| -100 | 2 | 8.0 | 25 | 女 | 300 | 200 | 26 | 3.8 | 教員免許 | 税理士 |
| | | | 58 | 男 | 600 | 500 | 34 | 1.8 | 情報処理技術者 | |
| -10 | 1 | 4.0 | 24 | 女 | 300 | 290 | 27 | 0.8 | なし | 税理士 |
| 0 | 3 | 12.0 | 8 | 女 | 350 | 350 | 36 | 1.8 | 簿記 | |
| | | | 10 | 女 | 200 | 200 | 34 | 1.8 | なし | |
| | | | 94 | 女 | 240 | 240 | 27 | 0.8 | 保育士 | |
| 40 | 1 | 4.0 | 49 | 女 | 250 | 290 | 26 | 0.8 | なし | |
| 50 | 1 | 4.0 | 73 | 女 | 200 | 250 | 49 | 3.8 | 社労士 | 弁理士 |
| 70 | 1 | 4.0 | 19 | 女 | 480 | 550 | 40 | 3.8 | 外国語関係 | |
| 90 | 1 | 4.0 | 68 | 男 | 350 | 440 | 24 | 0.8 | なし | |
| 100 | 3 | 12.0 | 54 | 男 | 350 | 450 | 28 | 2.8 | 社会福祉関係 | |
| | | | 67 | 男 | 400 | 500 | 26 | 5.8 | なし | |
| | | | 78 | 男 | 1,400 | 1,500 | 61 | 1.8 | N. A. | 税理士 |
| 120 | 2 | 8.0 | 3 | 女 | 280 | 400 | 33 | 1.8 | 日本語教育関係 | |
| | | | 92 | 女 | 380 | 500 | 49 | 3.8 | N. A. | 税理士 |
| 150 | 1 | 4.0 | 35 | 男 | 450 | 600 | 25 | 0.8 | なし | |
| 170 | 1 | 4.0 | 2 | 男 | 350 | 520 | 43 | 1.8 | 宅建 | |
| 180 | 1 | 4.0 | 43 | 男 | 700 | 880 | 37 | 1.8 | なし | |
| 350 | 1 | 4.0 | 82 | 女 | 250 | 600 | 34 | 3.8 | 教員免許 | |
| 550 | 1 | 4.0 | 83 | 女 | 250 | 800 | 36 | 8.8 | 社会福祉関係 | 税理士 |
| 合計 | 25 | 100.0 | | | | | | | | |
| 欠損値 | 4 | | 47 | 女 | 700 | N. A. | N. A. | 0.8 | 外国語関係 | |
| | | | 84 | 男 | 550 | N. A. | 27 | 0.8 | 簿記 | |
| | | | 86 | 男 | N. A. | N. A. | 59 | 0.8 | 簿記 | |
| | | | 90 | 男 | N. A. | N. A. | 24 | 2.8 | N. A. | |

注：1991年以後に大学院に入学し、修了後、転職を経験した者。変数は、それぞれ、年収差（修了後年収－入学前年収：万円）、入学前年収（入学直前の年収：万円）、修了後年収（2001年の年収：万円）、修了後年数（修了から2002年1月までの年数）、入学前資格（大学院入学以前に取得した職業資格で工作上最も役に立っているもの）、大学院取得資格（大学院を修了することによって取得した職業資格）を意味する。筆者作成。

表2 上方移動層と下方移動層

| | 入学前年収(万円) | 修了後年収(万円) | 年齢(歳) | 修了後年数(年数) |
|-------|-----------|-----------|-------|-----------|
| 0>年収差 | 543.8 | 335.7 | 31.9 | 1.8 |
| 0 年収差 | 467.3 | 311.8 | 32.0 | 1.7 |
| 0<年収差 | 435.0 | 519.4 | 36.5 | 3.0 |

注：筆者作成。

しかし、修了後の転職（上方移動・下方移動）という同じ契機においても、その内実の多様性から、個々人のライフサイクルにおける意味は異なってくるものと考えられる。転職後の動向や調査票末尾の自由記述欄の記述にその特徴を探てみると、例えば、下方移動層の場合、修了と同時に独立を果たしている No. 13、あるいは、

「大学院卒業後、家庭の事情で非常勤での就労です。近い将来、自分で起業する予定です。」
(No. 63, 医療福祉関係の専門職)

といったような短期的な就労状況の不安定化による年収減のケースが存在する一方で、下記のように教育の結果がキャリアに結びつかないが故に年収が低下しているケースも存在している。

「大学院修了後、予備校講師で大学編入学コースに関わった。その後、労働基準局、公立中学講師などを経て、現在、児童相談所で相談員として勤務し、自宅で学習指導をしている。大学院在学中から研究機関などでの仕事を得たいと考えていたが、それにはドクター取得や研究領域の違いなどが壁になった。職場では感覚の違いを感じる事が多い。(中略)現在田舎に住んでいるためチャレンジする場もない現状である。」(No. 25)

また、上方移動層についても、下記のように大学院修了が直接的に効果を持ったケースとそうでないケースがある。

「私の場合、大学院入学前に専門学校の講師をしていた頃に、大学教員の知り合いと共同研究などを行っていた時期によく、『修士号を持っていてくれたら、非常勤講師が頼めるのに』と言われた。それがきっかけになり、大学院で修士号を取得した。卒業後の4月から、2つの大学の非常勤講師となり、2年後に専任講師、さらに2年後に助教授となった。(中略)私にとっては、修士号取得がキャリアアップに役立った。」(No. 82, 大企業の技術職から専門学校講師等を経て、大学教員へ転職)

「自己の経験からいえば、大学院在学中での『高度職業人』の育成と、その後のキャリア形成に関連することは何もない。大学院でのカリキュラムは『高度な』職業人に直接つながるものではなかったし、私自身も学問の機会の場をうまく活かしきれなかったと判断している。」
(No. 67, 公務の専門職から大企業の営業・販売職へ転職)

以上から、同じ修了後の転職という契機においても、個々人のライフサイクルにおける意味に

は相当の違いがあることが確認できる。上方・下方移動層ともに大学院での教育訓練の成果がキャリアに結びつく（と期待できる）層とそうでない層とに分化しており、社会人院生のキャリアの多様性が改めて浮き彫りになってくる。

（2）非転職者

平尾（2003）では、「非転職者」を修了後に修士号が評価された者とされなかった者に分類し、考察を加えた。その結果、「非転職者・評価あり」においては、修了後年収が高まっており（平均146万円）、下方シフトも観察されないことが見出されている。また、「非転職者・評価なし」については、3グループ間で比較した場合、相対的に入学前年収が高く、教育が消費として営まれている傾向があることを指摘した。「非転職者」の度数分布表は表3～4の通りである。

表3 度数分布表（非転職者・評価あり）

| 年収差 | 度数 | 有効% | No. | 性別 | 入学前 年収 | 修了後 年収 | 入学時 年齢 | 修了後 年数 | 大学院 取得資格 | 評価の内容 |
|-----|----|-------|-----|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 30 | 2 | 14.3 | 17 | 女 | 400 | 430 | 38 | 1.8 | 税理士 | 高度化・人事考課 |
| | | | 30 | 男 | 300 | 330 | 28 | 0.8 | | 高度化 |
| 50 | 3 | 21.4 | 41 | 男 | 700 | 750 | 36 | 0.8 | | 高度化 |
| | | | 44 | 男 | 700 | 750 | 34 | 2.8 | | 高度化 |
| | | | 72 | 男 | 750 | 800 | 42 | 2.8 | | その他 |
| 85 | 1 | 7.1 | 71 | 男 | 750 | 835 | 41 | 1.8 | | 異動・高度化 |
| 100 | 2 | 14.3 | 57 | 女 | 550 | 650 | 40 | 1.8 | | 異動・高度化 |
| | | | 62 | 男 | 400 | 500 | 32 | 1.8 | | その他 |
| 150 | 1 | 7.1 | 75 | 男 | 400 | 550 | 32 | 2.8 | 税理士 | 高度化・その他 |
| 180 | 1 | 7.1 | 28 | 男 | 1,200 | 1,380 | 46 | 3.8 | | 昇進・昇給・高度化 |
| 200 | 2 | 14.3 | 46 | 女 | 1,000 | 1,200 | 41 | 2.8 | | 異動 |
| | | | 77 | 男 | 800 | 1,000 | 60 | 3.8 | | その他 |
| 400 | 1 | 7.1 | 45 | 男 | 400 | 800 | 28 | 0.8 | 税理士 | 異動・高度化 |
| 420 | 1 | 7.1 | 21 | 男 | 180 | 600 | 26 | 1.8 | 税理士 | 昇給(自営) |
| 合計 | 14 | 100.0 | | | | | | | | |
| 欠損値 | 2 | | 56 | 女 | N. A. | N. A. | 62 | 1.8 | | その他 |
| | | | 93 | 女 | N. A. | N. A. | 48 | 1.8 | 税理士 | 昇進・昇給・高度化 |

注：1991年以後に大学院修士課程に入学し、修了後、勤務先で修士号が何らかのかたちで評価された者。変数の意味は表1に同じ。評価の内容は、質問項目「大学院修了が評価されての職場での具体的な変化」の回答であり、高度化（業務の高度化）、人事考課（人事考課で評価）を意味する。筆者作成。

では、「非転職者」の評価のあり・なしを分けている要因は何なのであろうか。言うまでもなく、それは労務管理のあり方のいかんによるという他にない。内部労働市場は大学院修士課程を修了した社会人院生の何をどのように評価したのか、あるいは評価しなかったのかという評価の内実からそれを明らかにする必要がある。しかし、今回はデータの制約上、そのような労働需要の側面から考察を加えることができない。よって、ここでは、社会人院生の「入学の目的・動機」⁸⁾「在学中の就労状況」から、間接的ではあるが、その要因を探っていく。

表5は、入学の目的・動機について、「非転職者」の2グループとサンプル全体の数値を比較したものである。特徴的な点として、第1に、「非転職者・評価あり」の「現在の職務に必要な知識を得るため」に入学した者の割合がいくらか高くなっていることが挙げられ、職務に必要な知識を得て、仕事に復帰することが年収の増加に寄与している可能性が示唆される。第2に、「広い人間関係を築くため」という項目において、「非転職者」はサンプル全体に比べ、その割合

表4 度数分布表（非転職者・評価なし）

| 年収差 | 度数 | 有効% | No. | 性別 | 入学前 年収 | 修了後 年収 | 入学時 年齢 | 修了後 年数 | 入学前 資格 | 大学院 取得資格 |
|------|----|-------|-----|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| －200 | 2 | 10.5 | 37 | 男 | 400 | 200 | 38 | 1.8 | 簿記 | 税理士 |
| | | | 81 | 男 | 500 | 300 | 28 | 1.8 | なし | |
| －50 | 2 | 10.5 | 7 | 男 | 400 | 350 | 40 | 1.8 | 簿記 | |
| | | | 89 | 男 | 550 | 500 | 36 | 0.8 | なし | |
| 0 | 9 | 47.4 | 4 | 男 | 1,400 | 1,400 | 50 | 1.8 | なし | 税理士 |
| | | | 15 | 男 | 2,000 | 2,000 | 56 | 0.8 | 簿記 | |
| | | | 26 | 男 | 1,000 | 1,000 | 47 | 0.8 | なし | |
| | | | 48 | 女 | 500 | 500 | 30 | 1.8 | 看護師 | |
| | | | 59 | 男 | 300 | 300 | 33 | 1.8 | 簿記 | |
| | | | 64 | 女 | 700 | 700 | 42 | 0.8 | なし | |
| | | | 65 | 男 | 600 | 600 | 34 | 1.8 | 簿記 | |
| | | | 70 | 男 | 650 | 650 | 35 | 2.8 | 簿記 | |
| | | | 95 | 男 | 1,000 | 1,000 | 42 | 1.8 | 行政書士 | |
| 50 | 1 | 5.0 | 87 | 男 | 550 | 600 | 38 | 1.8 | なし | |
| 90 | 1 | 5.0 | 42 | 女 | 800 | 890 | 48 | 0.3 | 教員免許 | 教員免許 |
| 100 | 3 | 15.0 | 38 | 男 | 600 | 700 | 30 | 2.8 | なし | |
| | | | 76 | 女 | 900 | 1,000 | 54 | 1.8 | 図書館司書 | |
| | | | 85 | 女 | 800 | 900 | 40 | 2.8 | その他 | |
| 200 | 1 | 5.0 | 22 | 女 | 500 | 700 | 44 | 2.8 | 看護師 | |
| 合計 | 19 | 100.0 | | | | | | | | |
| 欠損値 | 1 | | 88 | 男 | N. A. | N. A. | 50 | 2.8 | なし | |

注：1991年以後に大学院修士課程に入学し、修了後、勤務先で修士号取得が評価されなかった者。変数の意味は表1に同じ。筆者作成。

表5 入学の目的・動機（複数回答）

（単位：％）

| | 評価あり N=16 | 評価なし N=20 | 全 体 N=95 |
|------------------|--------------|--------------|-------------|
| 特定の部署に配属されるため | 12.5 | 0.0 | 3.2 |
| 昇進のため | 12.5 | 10.0 | 4.2 |
| 昇給のため | 12.5 | 5.0 | 5.3 |
| 現在の職務に必要な知識を得るため | 75.0 | 55.0 | 51.6 |
| 自己を啓発し幅広い教養を得るため | 68.8 | 70.0 | 70.5 |
| 学位や資格を得るため | 56.3 | 65.0 | 58.9 |
| 他企業に転職するため | 6.3 | 10.0 | 8.4 |
| ベンチャーなど独立するため | 6.3 | 5.0 | 5.3 |
| 大学教員や研究者になるため | 12.5 | 25.0 | 27.4 |
| 広い人間関係を築くため | 37.5 | 40.0 | 27.4 |
| 勤務先から指名されたため | 6.3 | 10.0 | 3.2 |
| その他 | 31.3 | 20.0 | 17.9 |

注：筆者作成。

が高いことが挙げられ、現在の職場に留まりながらも、仕事の範囲を超えたネットワーク形成に期待がかけられていることが見て取れる。

次に、「非転職者」の在学時の就労形態と就学援助についてみる。表6は、表5と同様に「非転職者」2グループとサンプル全体の数値を「在学時の就労形態」について比較したものである。特徴的なのは、「非転職者・評価なし」では全員がフルタイムで働きながら、もしくは労働の一部免除の形態で大学院に学んでいたという結果である。在学時の就労形態は、「非転職者・評価あり」の方がいくらか多様な形態をとっていることがわかる。

表6 在学時の就労形態

（単位：％）

| | 評価あり N=16 | 評価なし N=20 | 全 体 N=95 |
|-----------------------------|--------------|--------------|-------------|
| フルタイムで働きながら大学院に通っていた | 25.0 | 65.0 | 32.6 |
| 勤務先から労働をすべて免除されて大学院に派遣されていた | 12.5 | 0.0 | 2.1 |
| 勤務先から労働を一部免除されて大学院に派遣されていた | 25.0 | 35.0 | 16.8 |
| 大学院に入学するため自発的に会社を休職していた | 6.3 | 0.0 | 2.1 |
| 大学院入学前も入学後もパートやアルバイトで働いていた | 6.3 | 0.0 | 11.6 |
| 大学院に入学するため会社を退職した | 0.0 | 0.0 | 20.0 |
| 大学院入学前も入学後も専業主婦（家事手伝い）であった | 0.0 | 0.0 | 1.1 |
| 定年退職して無職であった | 0.0 | 0.0 | 2.1 |
| その他 | 25.0 | 0.0 | 11.6 |

注：筆者作成。

また、調査では「大学院に通学するために職場が配慮してくれた事柄」を自由記述で聞いているので、それを概観してみると、「非転職者・評価あり」では、

「定期的に報告会を開催してもらい、実務との接点を持てるよう配慮があった。」（No. 44，公務員）

「入学のため退職したが、アルバイトとして採用してもらい、福利厚生はそのままであった。アルバイト先の確保、および研究材料の提供、社員住宅を貸してくれた。」（No. 45，税理士）

「残業時間数を振替休日として認めてもらった。早退を認めてもらった。夏期集中講義を受講するため、夏休みの調整をしてもらった。」（No. 57，学校職員）

「大学院における講義の受講，研究等のために必要な時間については勤務と見なされ，出張扱いとされた。」（No. 71，公務員）

といったように、就学に対する支援がみられ、そこには勤務先による大学院教育そのものへの評価が一定見て取れる。しかし、一方で、「非転職者・評価なし」の場合は、下記のように、労働を中断して教育訓練を受けることに対する厳しい現実直面している。

「職場へは知らせていなかったので配慮はなかった。」（No. 4，公務員（管理職））

「定時退社，有休完全消化くらいでしょうか。」（No. 64，教育研究関係）

「なし（勤務時間以外は）」（No. 65，コンサルティング）

「有給休暇の利用と私費負担のみでやりくりした。宿直勤務の割当日を授業のある日は外してもらえた程度。フルタイムを続けたい意向に対し，囑託化もしくは休職をすすめられた。」（No. 87，医療福祉関係の専門職）

既に述べたように、評価のある・なしを決めるのは、内部労働市場における労務管理のあり様であるが、ここで明らかになったことは、修了後の評価が在学中（教育訓練期間中）の就学援助とそれにとまなう在学時の就労形態の多様化と密接な関係を持っている可能性である。換言すれば、就労先が教育訓練制度の整った余裕のある職場であることが修了後の評価を高めるという至極当

たり前の事柄の中に、リカレント教育の成否への重要な示唆が隠されているといえよう。この点は、平尾（2003）でも述べたように、今後の緊要の研究課題である。

3. リカレント教育をめぐる問題点

以上にみてきたように、社会人院生の修了後の動向、特に年収の変化と労働移動はその類型によっても、また類型内部においても一様に規定できるものではない。しかし、そこに大学院修士課程における社会人教育を社会システムとして構築していく場合に解決していかなければならない問題が潜在化しているように思われる。以下では、平尾（2003）の知見も含めながら、大学院修士課程における社会人教育が抱える問題点について考察を加えていく。

まず第1に、修了後のジョブマッチングのあり方に目を向ける必要がある。特に、修了後の転職には、教育の成果が「高度専門職」に結びつかないが故の下方移動の危険性が少なからずともなっている。既に平尾（2003）で明らかにしたが、修了後に転職した社会人院生は様々な経路から新しい職を得ていた。しかし、縁故や求人広告といった労働市場全体でみてよく使われる経路が大きな役割を果たしている一方で、「大学の就職部」を活用した者がいなかったという事実（表7）は、“second transition”という視点からすれば、生涯学習社会における学校と労働市場をつなぐ制度の欠如を意味している。もちろん、彼・彼女達は青年期に初めて学校から職業への移行（initial transition）を行ういわゆる学卒者ではないが、社会人院生も修了という時点においては school leaver であることには変わりはない（図1^{9）}）。また、生涯にわたり職業能力開発が行われ、個々人のライフサイクルにおいて労働と教育が交錯というかたちで現象するならば、そこには教育とその後の労働移動を視野に入れた職業紹介や人的資源の配分を有効に行いうる新しい機構が必要になってくることが十分に考えられよう。

表7 転職の経路（複数回答）

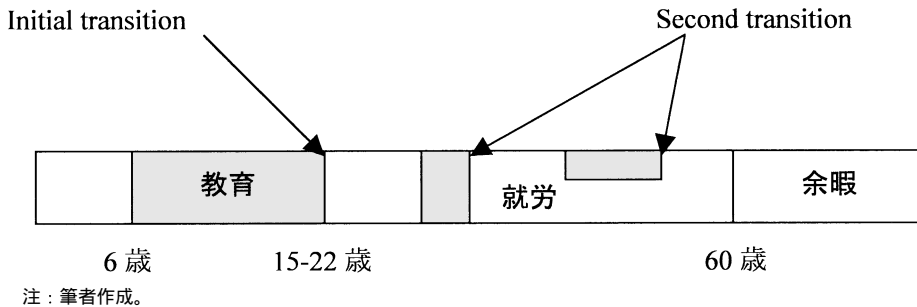
（単位：人）

| | | |
|-----------|----|-------|
| 公共職業安定所 | 4 | 13.3% |
| 民間の職業紹介機関 | 5 | 16.7% |
| 大学の就職部 | 0 | 0.0% |
| 求人広告 | 8 | 26.7% |
| 親戚・知人の紹介 | 11 | 36.7% |
| 前の勤務先の紹介 | 2 | 6.7% |
| その他 | 9 | 30.0% |

注：平尾（2003）より抜粋。N=30

第2は、地域間格差と労働力の可動性に関わる問題である。これは、一方で、大学院修士課程における社会人教育の機会構造の地理的不均等として顕在化している。表8から、大学院生全体の地理的分布と同様、社会人院生のそれも関東、中部・北陸、近畿の大都市圏に集中していることがわかる。当然、修了後の高度職業人としての就業機会もこれらの大都市圏に多いことは容易に想像がつかう。労働力商品が人間としての労働者と不可分一体であるという特殊な商品であることを考えれば、教育訓練や就労のための地域間移動が摩擦なく行われることは、労働市場が組

図1 生涯学習社会における School to Work



組織化されていたとしても困難をとまなうものであり、その意味でも、高度職業人の養成と就労における地理的機会構造は重要な問題として立ち現れてくる。前述 No. 25の事例は、このことを端的に表しているといえよう。

表8 社会人院生の地域分布

（単位：％）

| | 北海道・東北 | 関東 | 中部・北陸 | 近畿 | 中国・四国 | 九州 | 計 |
|--------|--------|------|-------|------|-------|-----|----------|
| 社会人学生 | 7.5 | 33.4 | 23.2 | 21.2 | 7.7 | 6.9 | 1,112人 |
| 大学院生全体 | 9.0 | 41.7 | 13.6 | 19.5 | 7.6 | 8.6 | 153,423人 |

注：日本労働研究機構（1997，20頁）より抜粋。

第3は、教育訓練の費用負担に関する問題である。既に平尾（2003）、あるいは本田（2003）や日本労働研究機構（1997）で観察されているように、大学院に通学するための費用については、多くの社会人院生が全額自己負担していた。機会費用をも含めれば、その額はかなりのものになることは想像に難くない。平成13年度『能力開発基本調査報告書』（72頁）によれば、2000年度に総額50万円以上の自己啓発費用を使った者は全体のわずか1.8%に過ぎず、年間100万円近い大学院の学費を払える社会人院生は、むしろ恵まれた層といえることができるかもしれない。確かに、加藤（2003）をみれば、社会人院生の多くは入学前、修了後いずれの時点でみても、同年齢の標準労働者（賃金センサス）に比べ高い収入を得ていることがわかる。しかし、「人的投資ではポートフォリオを組むことはできず、しかも多くの労働者が投資に活用できる資産は限られていること」（樋口・川出 2003，209頁）、また、これまでみてきたように教育の成果がその後のキャリア形成に結びつかないという人的投資の不確実性を考えれば、「高度専門職」の労働市場が組織化されているとは言い難いわが国の労働市場では、費用負担のあり方は Becker（1975）の人的資本理論をそのまま適用できるほど単純なものとはならない。むしろ、高度職業人養成においても、高い専門性を身に付けた労働力が市場に供給されることによる外部効果の連鎖がイノベーションを生むという観点から、社会的選択の課題として費用負担のあり方を議論する必要がある。

第4は、大学院修士課程におけるアカデミックな研究者の養成と高度職業人養成の切り分けである。既に山田（1998，225頁）が早くから指摘しているように、わが国では研究者養成型大学院と職業型大学院が明確に区別されておらず、成人を対象とした教授法や職業人に効果的なカリキュラムの構築が図られていないのが現状である。本稿でも明らかにしてきたように、社会人院生の修了後の動向が必ずしも教育の成果を反映していなかったのは、その証左であるといっても過

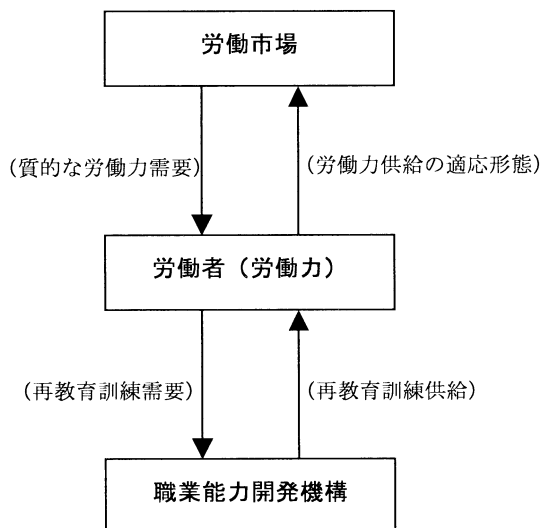
言ではないであろう。現在、これを補うかのように法科大学院を中心とする「専門職大学院」が開設される方向にあるが、2002年8月の中央教育審議会答申「大学院における高度職業人養成について」においても、具体的にどのような労働力需要に基づく能力開発が必要とされているのが曖昧なままである。これは教育政策が労働政策的課題と十分に接合されていないことの帰結であり、労働力需要の正確な読み取りとそれに適合した教育供給が今後の重要な政策課題として高度職業人養成に関わる主体（政府・高等教育機関・学習者）に課せられよう。

日本の大学院修士課程における社会人教育には、以上のような問題点が内包されている。さらには成果主義に基づく裁量労働制といった働き方と労働時間制度、これに関わるILOの140号条約（Paid Educational Leave¹⁰⁾など、より密接に労働政策との関係で考えていかなければならない問題も残されている。ただ、そうした問題の解決は、社会人院生の修了後の動向が多様であるという本稿の分析結果を鑑みれば、不十分とはいえ一定の進行をみているのもまた事実である。現段階と今後に必要なことは、リカレント教育の実態とその効果をつぶさに観察できるデータ・資料の蓄積である。それらの実証的根拠に基づくことで、リカレント教育における教育機会の均等とそれを通じた職業機会の平等化、さらには労働市場の組織化への政策的対応が可能となろう。

4．労働力需給と再教育訓練需給

ここまで、平尾（2003）をも含めて、社会人院生の修了後の動向についての類型間、類型内部の詳細な分析を行い、様々な特徴点を検出した上で、その問題点を指摘してきた。最後に、本稿と平尾（2003）の知見に関係するかたちで、労働力需給と再教育訓練需給の有機的周期なるものを理論的に整理し、結語としたい。

図2 労働力需給と再教育訓練需給



注：平尾（2002）より抜粋。

労働力需給と再教育訓練需給の有機的な結合を構造的に把握してみると、図2に示すような周期を得ることができる。

今、理論的にこの周期を解してみれば、まず、技術革新による産業構造や就業構造の変化、また、これにともなう労働条件等の変化は、労働市場において需要される熟練の性質変化、すなわち、質的な労働力需要の変化を引き起こす。この現象は、労働者にとって自らが保有する熟練の陳腐化、あるいは職業能力のミスマッチを意味し、労働者の再教育訓練需要を引き出す誘因となる。換言すれば、労働市場における質的な労働力需要の変化は、労働者の再教育訓練需要へと転化することになる。

一方で、この需要の転化に対して、いかなるかたちであるかは置くとして、職業能力開発機構はその資源に基づく限りにおいて、再教育訓練の供給を労働者に行うことが可能である。職業能力開発機構の再教育訓練供給は、熟練のブラッシュアップや新しい職業能力を労働者に付与することであり、最終的には、質的な労働力需要の転化形態である労働者の再教育訓練需要は、職業能力開発機構の再教育訓練供給を通じて、労働力供給の適応形態として再び労働市場に現象することになる。

もちろん、この有機的周期の実際の展開は、外部要因や制度のあり方に大きく左右される流動的なものであり、一様に規定できるものではない。図2は、複雑に絡み合う労働市場と再教育訓練の構造を簡略化して、有機的な周期を可能とするような制度設計の手がかりをつかむためのものに過ぎない。

その意味では、本稿と平尾（2003）は、労働力供給の適応形態についての分析となる。再教育訓練供給については、専門職大学院の設置や昼夜開講制、サテライトキャンパス、社会人特別選抜入試といった実態的な展開としてそれを見ることができる。また、再教育訓練需要については、既に平尾（2002）で分析した通りであるが、この労働力需給と再教育訓練需給の有機的周期の図から再び明らかになる最も重要な課題は、周期の始まりに位置付けられる労働力需要の内実の解明である。いかなる業種・職種で、いかなる職業能力を有した人材が需要されているのか、この点を明らかにすることがリカレント教育による高度職業人養成の展開可能性を大きく切り開くものとなろう。繰り返しになるが、この点は今後の緊要の研究課題である。これについては、間接的に本稿で触れた部分もあるが、本格的な分析は別の機会を得たいと考えている。

（付記）

本稿は、科学研究費基盤研究(BⅡ)「新しい職業能力と職業経歴の動向についての研究」(課題番号12410065、代表：辻勝次)の研究成果の一部である。今回の調査においては、社会人院生の方々に多大なご協力を頂いた。また、本稿の作成にあたり、横山政敏先生(立命館大学)、佐藤卓利先生(立命館大学)からは丁寧なコメントとアドバイスを頂いた。ここに記して感謝申し上げたい。ただし、本稿の記述に関する責任は、すべて筆者に帰するものである。

注

1) 文部省『わが国の文教施策(平成7年度)』、および文部科学省『学校基本調査報告書(平成14年度)』より。

2) 氏原(1967, 3頁)は労働市場論を次のように述べている。すなわち、「『労働市場論』という名称

で呼ばれてきた大きな問題領域の一つが労働移動と賃金をめぐる諸問題であったことはたしかである」と。

- 3) 日本労働研究機構 (1997, 18~19頁) を参照。
- 4) 平尾 (2003) は、社会政策学会公式サイトにおいて公表されているので、本調査の詳しい調査概要や回答者の基本特性については、そちらを参照されたい。なお、この学会発表論文に加筆・修正を行った別稿を近日中に用意する予定である。
- 5) ここでいう「転職者」には、少数の独立開業者が含まれる。
- 6) 本調査では、賃金ではなく年収を聞いている。調査設計時に、調査対象に自営業者や独立開業者が含まれることが予想されたため、勤労所得 (賃金) 以外をも含むより広い概念となる1年間の所得 (年収) という基準を採用した。厳密な意味で、賃金と修了後の労働移動を分析することは、今後の課題としておきたい。
- 7) 本田 (2003, 38頁) においても、重回帰分析により修了後年数は収入増加額に有意な影響を与えていることが確認されている。
- 8) 平尾 (2003) では、先行研究との比較を可能にするため、日本労働研究機構 (1997) の質問項目のいくつかをそのまま用いて調査を行った。ここでは「入学の目的・動機 (表5)」「在学中の就労状況 (表6)」「大学院に通学するために職場が配慮してくれた事柄」がそれに該当する。
- 9) このような分析視点は、OECD (1973) とライフコースの観点を重視しながら School to Work の研究を行った Heinz (1999) より獲得するに至った。
- 10) Paid Educational Leave (有給教育休暇) は、雇用労働者が賃金を保障されながら、一定の期間その職場を離れて教育訓練を受けることのできる、国際的レベルで労使双方に合意をみた労働基準である。日本はこの条約を批准していない。ILO Convention 140, Paid Educational Leave Convention, adopted by 59th sessions of the conference, Geneva, 24, June, 1974.

参考文献

- 氏原正治郎編 (1967)『日本の労働市場 (講座労働経済 1)』日本評論社。
- 加藤 毅 (2003)「社会人大学院における学習成果とその評価 教育固有の価値へ回帰する高度職業人教育」本田由紀編『社会人大学院修了者の職業キャリアと大学院教育のレリバンス』東京大学社会科学研究所研究シリーズ No. 8。
- 日本労働研究機構 (1997)『大学院修士課程における社会人教育』調査研究報告書 No. 91。
- 樋口美雄・川出真清 (2003)「個人のキャリア支援とリカレント教育」伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』日本経済新聞社。
- 平尾智隆 (2002)「職場から学校へ キャリア類型にみるリカレント教育」経済学教育学会誌『経済学教育』第21号。
- 平尾智隆 (2003)「労働と教育の交錯 大学院修士課程における社会人教育のその後」社会政策学会第106回大会発表論文、於一橋大学、2003年5月17日。
- 本田由紀編 (2003)『社会人大学院修了者の職業キャリアと大学院教育のレリバンス 社会科学系修士課程 (MBA を含む) に注目して』東京大学社会科学研究所研究シリーズ No. 8。
- 山田礼子 (1998)『プロフェッショナルスクール アメリカの専門職養成』玉川大学出版部。
- Becker, Gary S. (1975) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, National Bureau of Economic Research, New York, 2nd ed. (佐野陽子訳『人的資本教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社、1976年)
- Heinz, Walter R. ed. (1999) *From Education to Work*, Cambridge University Press, Cambridge.
- OECD CERI (1973) *Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning*, OECD, Paris.

Abstract

This paper describes the vocational career of adult students after completing master's courses in Japan based on a questionnaire survey conducted in November 2002. The effects of recurrent education are presumably appraised by one's own vocational career after receiving higher education and training. Nevertheless, there is little literature to refer to the labour mobility of adult students after finishing their studies. Therefore, we investigated the labour mobility of adult students after leaving graduate school in Japan.

The analysis involves three steps. First, we examine the labour mobility and income changes of adult students after obtaining master's degree. Second, we point out many problems about recurrent education in Japan, and policy implications are discussed. Third, we rethink the survey results in relation to labour market theory.

The most important finding of this study is the diversity of vocational career of graduates. Both upward and downward mobility could be observed. It implies that there are many problems about recurrent education in Japanese labour market, such as job matching, regional differences, costs of education and higher education reform.