

ポイント

。学力より性格が職業人生に大きな影響
 。性格スキルは青年期以降も向上が可能
 。企業外の訓練より職業実習で高い成果

エコノミクス

ポイント

安倍晋三首相は年頭所感で

防衛、憲法とともに人づくり
 に触れ、日本の未来を切り開
 くための人材育成について、
 「終身の計」と、中国の『管
 子』を引用して重要性を強調
 した。アベノミクスの3本目
 の矢である成長戦略の中で
 も、とりわけ重要な課題であ
 ることはいうまでもない。

人づくりは就業前の教育
 と、就業後の人材育成を一体
 として進めるべきであろう

スキル」に分けたり、技術進
 歩との関係でスキルを論じた
 りすることが多かった。しか
 し、こうした枠組みだけで喫
 緊の人材育成の問題を解明し

ていくには限界がある。

その中で、教育と労働の問
 題を統一的に考えるのに有益
 な考え方を提供しているの
 が、2000年にノーベル経
 済学賞を受賞した米シカゴ大
 学のジェームズ・ヘックマン
 教授らを中心とした「非認知
 能力」の役割を強調した研究
 である。認知能力がペーパー
 テストで測れる能力だとすれ
 ば非認知能力とはテストなど
 で測れない能力で、個人的形
 質と関係している。



鶴 光太郎
慶大教授

ヘックマン氏らは米国で家
 庭環境に問題のある就学前の

経済教室

が、学校教育は1点を争うテ
 スト重視への批判とゆとり教
 育失敗の間で右往左往し、就
 業後の人材育成や職業訓練
 も、その土台である日本的雇
 用システムの変容や揺らぎの
 中で明確な軸を失っているよ
 うに見える。予算や法律を変
 えればたちどころに人材育成
 が進むというわけでないとい
 うに難しさがある。

人材育成を考える場合、着
 目すべきはスキル（技能）で
 ある。様々な仕事に応じて必
 要なスキルは異なるし、一つ
 の仕事でも多様なスキルを用
 いるのが普通だ。このスキル
 をどう身に付け、伸ばしてい
 くか。経済学ではこれまで働
 いている企業でしか通用しな
 い「企業特異的スキル」、ど
 の企業でも通用する「一般的

就業支援は「性格力」重視で

真面目さ雇用に影響

仕事現場での教育が効果的

幼児に対する支援プログラム
 に着目し、認知能力よりも非
 認知能力を向上させることで
 その後の人生に大きなプラス
 の影響を与えることを強調し
 てきた。同氏とシカゴ大学博
 士課程のティム・カウツ氏の
 13年のサーベイ（文献研究）
 論文も、非認知能力を巡るこ
 れまでの研究を包括的に整理
 し、幼年期のみならず青年期

の多くの研究を引用し、性格
 スキルが学歴、労働市場での
 成果（賃金など）、健康、犯
 罪などの幅広い人生の結果に
 影響を与えることを明らかに
 している。ビッグファイブの
 中では、特に「真面目さ」が
 様々な人生の結果を最も広範
 に予測している。

以外の者と比べて性格スキ
 ル、認知スキルとも低いが、
 前者の方がより劣っている。
 一方、熟練労働者や賃金が高
 い者に関しては、認知スキル
 の方が賃金に与える影響が大
 きいことを示した。

欧州では若年失業の問題が
 深刻だが、ドイツ、スイス、
 オーストリアなど徒弟制度に
 起源を持つ職業実習が盛んな
 国の若年失業率が低く、08年
 からの大不況でも、それほど
 若年失業率が上昇しなかつ
 た。これも職業実習制度の持
 つ職場での性格スキル形成と
 関係がありそうだ。

日本でも教育、職業訓練な
 ど幅広い分野において性格ス
 キルの重要性を認識し、その
 向上を人材育成の柱の一つに
 据えるべきであろう。

4人の筆者が交代で執筆、
 原則、月1回掲載します。

	定義	側面
真面目さ	計画性、責任感、勤勉性の傾向	自己規律、粘り強さ、熟慮
開放性	新たな美的、文化的、知的な経験に開放的な傾向	好奇心、想像力、審美眼
外向性	自分の関心や精力が外の人や物に向けられる傾向	積極性、社交性、明るさ
協調性	利己的ではなく協調的に行動できる傾向	思いやり、やさしさ
精神的安定性	感情的反応の予測性と整合性の傾向	不安、いらいら、衝動が少ない

(出所)ヘックマン=カウツの論文から作成

ビッグファイブの計測は主
 に質問票による自己報告であ
 り、主観的なバイアスが入り

このように性格スキルは幅
 広い学歴・職業で共通して重
 要であり、その欠如が職業人
 生の失敗に強く結びついてい
 る。だとすれば、それはどの
 ように高めるべきだろうか。
 ヘックマン氏らは、すべて

のスキルを形成する上で幼年
 期が重要だという確固たるエ
 ビデンス（科学的証拠）はあ
 るものの、性格スキルは認知
 スキルに比べ後年でも伸びし
 るがあるので、青年時の矯正
 は性格スキルに集中すべきだ
 と主張している。かつての徒
 弟制度では、若者が大人と信

における支援プログラムも紹
 介し、職業訓練まで視野に入
 れて評価している。

この論文で特徴的なのは、
 認知能力と非認知能力を、そ
 れぞれ認知スキル、性格スキ
 ルと呼び換えていることであ
 る。性格スキルは個人的形質
 とすると、それが遺伝的なも
 のでほとんど変わらないと考
 えてしまいがちだが、むしろ
 人生の中で学ぶことができ、
 変化しうるものである。

やす。そのため、第三者の
 評価を性格スキルとして利用
 した分析も行われている。
 スイス・チューリヒ大学の
 カミット・セガル助教は13
 年の論文で、米国の8年生(中
 2)で問題行動(不登校、遅
 刻、宿題未提出など)があつ
 た人は、テスト成績を基に学
 力の影響を排除しても、26
 27歳時の賃金が相対的に低い
 傾向を指摘した。学歴の影響
 を統計的に取り除いても、す
 べての学歴レベルで同様の傾
 向があった。一方、8年生の
 標準テストの成績と賃金の相
 関は、高等教育以上の学位を
 持つ者に限られていた。
 スウェーデンのストックホル
 ム経済大学のエリック・リ
 ンキスト助教とストックホル
 ム大学のロイヌ・ベストマン
 助教の11年の論文は、心理學
 者がスウェーデン軍の兵士に
 入隊時に面接して把握したデ
 ータを用いて分析している。
 失業者や低賃金労働者はそれ

性格スキルはこれまで政策
 現場や経済学では見過ごされ
 てきたが、心理学者はこうし
 たスキルを長年研究してき
 た。この中で、表に挙げてい
 るように「ビッグファイブ」
 という分類が広く受け入れら
 れている。ビッグファイブは
 性格的スキルをよりきめ細か
 く定義するための緯度と経度
 のようなものと理解できる。

ヘックマン氏らはこれまで

従って職場をベースにした
 プログラムの中で性格的スキ
 ルを教えれば、ハンディのあ
 る若者に対し彼らが家庭や高
 校では得られなかった規律や
 指導を与えることができる。
 実際、青年期の介入プログラ
 ムをみると、認知的・学問的
 な学びを中心としたものより
 も、性格スキルの向上を狙つ
 たものの方が効果が大きいこ
 とが明らかになっている。
 こうした視点に立てば、世
 界的にみても若年者や未熟練
 労働者、失業者への教育訓練
 が必ずしも成果を上げていな
 い理由も明白だ。英財政問題
 研究会のバーバラ・シアニー
 ジ上席エコノミストによる08
 年の論文は、スウェーデンで
 失業者が新たな職を見つける
 ために最も効果的な方法は、
 民間に補助金を与えて常用と
 して雇い入れるようなプログ
 ラムであり、企業外でのフル
 タイムの授業による訓練は何
 もプログラムを受けない失業
 者よりも就職確率がむしろ低
 下することを示した。これも
 実際に企業で責任を持って働
 くことが性格スキルの向上を
 もたらしたと解釈できよう。