

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



鶴 光太郎 慶大教授

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合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、個人の形質と関係している。

ヘックマン氏は米国で家庭環境の問題のある就業前の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(文獻研究)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

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。性格スキルは個人の形質とすると、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。

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の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して理解できる。

ヘックマン氏はこれまで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の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して理解できる。

ヘックマン氏はこれまで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の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して理解できる。

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の雇用システムの衰容や揺らぎの中で明確な軸を失っているように見える。予算や法律を凌えればたまたまに人材育成が進むというわけでもないところに難しさがある。

就業支援は「性格力」重視で

真面目さと雇用に影響

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(文獻研究)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。

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ろがあるので、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

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」と、どの企業でも通用する「一般的

ビッグファイブ

	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、粘り強さ、粘り強さ
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	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

やすい。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ない。スイス・チューリヒ大学のカーミット・セガリ助教は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)があった人は、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・リムキスト助教とストックホルム大学のロイヌ・ベスタマン助教の11年の論文は、心理学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

4人の筆者が交代で執筆原則、月1回掲載します。