

久留米大学文学部紀要
情報社会学科編第15号(2020)

韓国 NCS における職業能力と学習モジュール

—ビジネス分野の基礎レベル能力に着目して—

江藤 智佐子

Occupational competencies and learning modules in Korean National Competency Standards:

focusing on basic level ability in the business field

Chisako ETO

【要約】本研究の目的は、NQF (National Qualifications Framework: 以下 NQF と略) 導入国の中でも東アジアの文脈を考慮した韓国の国家職務能力基準 (National Competency Standards: 以下、NCS) に焦点をあて、職業と教育の等価性策定プロセスならびに学習モジュールへの展開を究明することである。訪問調査の結果から、韓国 NCS 開発プロセスにおいてガバナンス面では労働と教育の関係省庁が相互に協力し、チューニングが行われていた。また、能力評価指標開発のために既存の産業・職業の分類という枠にとらわれず、新たに「韓国雇用職業分類 (KECO)」という独自の雇用職業分類を策定し、NCS が開発されていた。また、教育機関において NCS を学習モジュールとして展開するために導入校では、単に NCS で策定された科目をそのまま導入するのではなく、建学の精神や学部・学科のポリシーを損なわないよう既存のカリキュラムとの融合をはかりながら科目を検討し、組織的な運営、IR による教育改善や質保証なども同時に行われていた。NCS 基礎レベルの職業能力には、全職種に共通する「職業基礎能力」が設けられていた。この「職業基礎能力」と日本の「社会人基礎力」などの汎用的な基礎能力とチューニングした結果、共通する主な能力として、自己管理能力、問題解決能力、意思疎通能力、対人関係能力などの4つの能力が産業界・教育界共に必要な能力であることが明らかになった。

【キーワード】韓国 NCS (国家職務能力基準; National Competency Standards), 国家学位資格枠組 (National Qualifications Framework: NQF), 職業能力, 学習モジュール, 職業基礎能力

1. 研究の目的と方法

1.1 研究の目的

本研究の目的は、NQF (National Qualifications Framework: 以下 NQF と略) 導入国の中でも東アジアの文脈を考慮した韓国の国家職務能力基準 (National Competency Standards: 以下、NCS) に焦点をあて、職業と教育の等価性策定プロセスならびに学習モジュールへの展開を究明することである。また、職業能力と学習モジュールの関係を解明することは、学校から職業への移行にかかる基礎レベルの職業能力要素の解明だけでなく、それに伴う教育機関の学修成

果策定にも示唆を与えるものである。

1.2 学校から職業への移行と職業能力

大学で学んだことは仕事に活かされるのか。江藤（2019）は、吉本（2007）が指摘した在学习時に学んだ専門分野と関連する就業体験等が長期的な教育の有用性につながるという知見を援用し、ディプロマ・ポリシーと関連した職業統合的学習（Work Integrated Learning）の教育プログラム開発を検討している。これは、職業的レリバンス、つまり教育と職業の関係性を模索する取り組みである。ではなぜ大学教育で職業的レリバンスを意識した教育プログラムに着目する必要があるのか。それは教育の質保証としての学修成果（learning outcomes）やディプロマ・ポリシーの策定につながる取り組みになるからである。

人文・社会科学系の教育プログラムは、職業に直結しないだけでなく、目指す産業や職業も特定しづらいという特性がある。吉本（2020）はこの状況を、デュエイ（1975）の「初期の職業準備の教育をすべて直接的であるよりも間接的なものにする」という理解を踏まえ、教育の効用は「働くために学ぶ」という未来に向かう態度を育てている」と述べている。これは、資格系や養成課程以外の大学での学びが将来の職業を想定しづらいこと、また初期キャリアにおける職業的レリバンスに寄与していない教育内容となっていないことに起因するものである。大学教育の目的は「学術の中心」¹⁾であり、伝統的な大学モデルの教育プログラムほど職業との乖離が生じるものである。また教養教育や専門教育に比べ、実学や職業教育を低くみるという大学教員の組織文化があることを江藤（2013）は指摘している。

さらに、吉本（2020）は、今日の日本の大学における在学期間が、「大学教育の空洞化」状態にあると表現し、大学教育の特徴を「30歳社会的自立仮説」と「大学教育の遅効性仮説」の2つの仮説によって説明している。前者の「30歳社会的自立仮説」は、大卒ホワイトカラーについては、職業人として「一人前」になる30歳くらいまでが試行錯誤段階であり、企業もそれを見越した「訓練可能性」で新規採用し、ジョブローテーションやOJTを通じて訓練していくというモデルとなっている。日本的経営や雇用慣行の特徴である新卒一括採用モデルと長期安定雇用、企業内訓練が相互に機能することで成立する初期キャリア形成の説明である。

後者の「大学教育の遅効性仮説」は、日本のように大学を卒業して30歳までの初期キャリア期間が長い国では、卒業直後には在学中の知識の有用性は低いが、追跡調査の結果を見ると30歳代に近くなると大学教育の有用性が高くなること、職業キャリアを積むことで大学在学中の知識の有用性を認識するようになるというものである。このように大学教育の多くは、初期に直接的に職業的レリバンスを有するものではなく、「遅効性」をもって間接的にその効用が見られる教育であることがうかがえる。そのため、学校から職業への移行段階では、学んだことと職業との関係性が直接的に想像しづらく、就職試験の際に作成するエントリーシートなどの定番質問となっている「大学時代に学んだこと」や「学生時代に力を注いだこと」などによって間接的に獲得能力を推測する選考が行われている。とりわけ人文・社会科学系学生の多くが就くであろうホワイトカラーの仕事も、初期キャリア期間が長いと、専門能力を特定することが困難となっており、濱口（2009）が指摘する日本のメンバーシップ型労働市場という特性が、能力要素の特定と可視化をさらに困難にしている。

そのため学校から職業への移行時に求められる初期キャリアの職業能力は、どの職種にも共通した能力が挙げられることが多い。例えば経済産業省の「社会人基礎力」なども職種を特定せず、汎用的な基礎レベルの能力が示されている。この汎用性の高い能力は、「転用可能性」

や「ジェネリックスキル」、〇〇力などと呼ばれることが多い。吉本・江藤（2018）は、NQF の萌芽的な取り組みとして厚生労働省の職業能力評価基準を取り上げ、ホワイトカラーの対象となる職種である事務系職種の職務能力が、どの産業や職種でも必要かつ共通の能力を有するため、全職種の中で最初に開発された職務能力であることを明らかにしている。

以上のように、学校から職業への移行にかかる職業能力と呼ばれるものは、日本の場合、長い初期キャリア期間という特徴によって、基礎レベル段階ではどの職種にも共通する汎用性の高い能力にとどまっていることが分かる。

1.3 研究の方法

大学教育の質保証として、学修成果の可視化が求められる中、学術と職業との関係性を考慮した教育プログラムの策定は、特に人文・社会科学系の大学において課題となっている。教育と職業をつなぐ学習モジュールの展開には図1に示すような2つのアプローチが考えられる。一つは統制が強い「外部ステークホルダー型」であり、もう一つはボトムアップ式の「内部ステークホルダー型」である。国家的な取組みとしてガバナンスの影響が強い「外部ステークホルダー型」としてはNQF 導入国などが挙げられる。他方、日本の多くの大学では、組織的に「同僚的支配権（教授型）」²⁾が強いので、担当者レベルからプログラム開発の提案を行う「内部ステークホルダー型」アプローチとなっている。そのため、全学的、組織的な取組みとしての統一基準での学修成果の浸透が困難という課題がある。

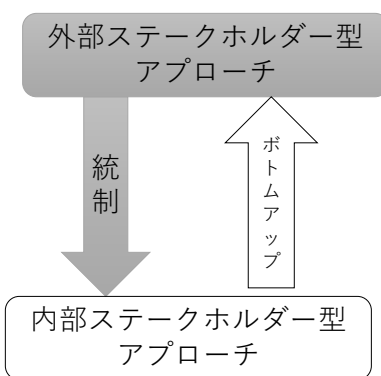
韓国でNCSが導入された背景には、「行き過ぎた学歴主義」の反省として、「能力中心社会のための条件づくり」への転換があり、NCS策定と同時に学習モジュール開発も行われていたことを田中（2018）は指摘している。また、吉本（2019）は、教育と訓練の分野構造の解明において、学術と職業や産業の分野構造を意識しながら形成することの必要性についてNQFを例示しながら、韓国NCSが東アジア特有の家産官僚制やメンバーシップ型労働市場の影響を受けながらコンピテンシーに焦点を当てた能力評価を実施した事例であることを明らかにしている。

このように可視化が困難と言われているコンピテンシーの解明と、教育と訓練を横断的につなぐ能力評価指標策定を行った韓国NCSを日本の参照モデルとして本研究では取り上げることにした。なぜなら、韓国NCSは、日本の職業能力評価基準とほぼ同じ時期に導入³⁾されながらも国家的な取組みとして産業界だけでなく、教育機関、とりわけ専門大学や特性化高校での教育プログラムとしても活用⁴⁾され、採用試験においても到達レベルの可視化を参照するツールとして、日本のジョブカードのような活用がなされるまでに展開しているからである。

そこで、「外部ステークホルダー型」アプローチとして国家的に能力指標開発に取り組んだ韓国NCSについて、以下の論点について検討していきたい。

- 1) 韓国NCS開発プロセスにおいて、教育と労働をつなぐ能力評価指標と学習モジュールを同時に策定するためにどのような施策から取り組んだのか。

国家的な統制によるモジュール開発



担当者レベルからのプログラム開発

図1 2つのステークホルダーアプローチ

- 2) 教育機関においてNCSを学習モジュールとして展開するために、どのような方法がとられたのか。
- 3) 学校から職業への移行を円滑にするための基礎レベルの汎用能力に相当するものが、韓国NCSにもあるのか。

研究方法としては、文献研究ならびに韓国のNCS策定にかかわった主要関係機関とその関係者、そしてNCSを教育プログラムとして導入している教育機関への資料収集ならびに訪問調査を実施した。韓国への訪問調査では、関係者に対し半構造化面接法によるインタビュー調査を実施した。

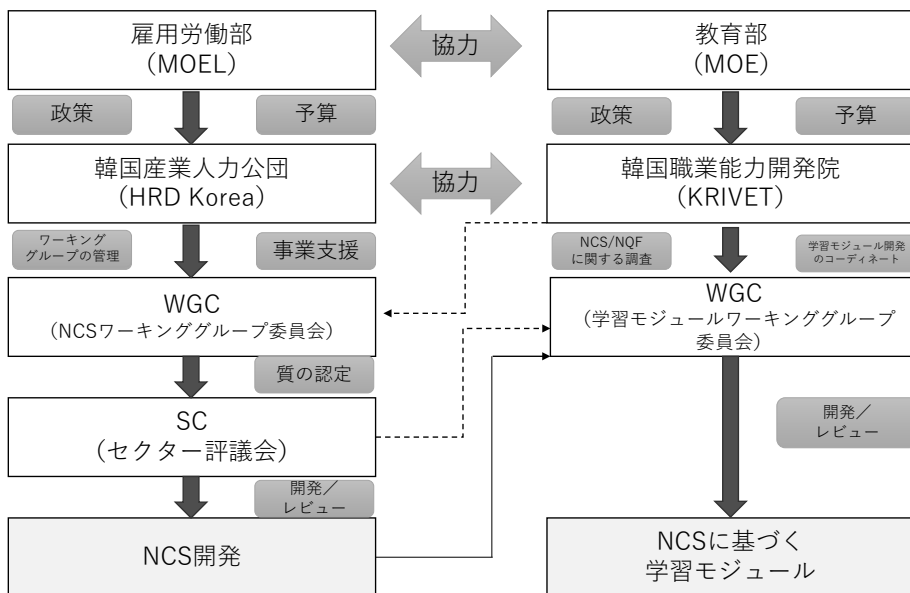
調査対象は、政府のNCS開発にかかわった関係者1名、NCSの普及・学習モジュールの展開の所轄機関である韓国職業能力開発院(KRIVET)の担当者2名、そしてNCSを学習モジュールとして導入している教育機関(2校)である。

訪問調査は、2019年2月20日～22日に実施した。

2. 教育と労働をつなぐNCS開発の特徴

韓国NCSはその開発プロセスにおいて、教育と労働をつなぐためにどのような施策を講じていたのか。前述のとおり、韓国NCSは過熱する学歴偏重社会から能力中心社会への脱却のために新たな評価指標を国家的に策定する必要があった(田中2018)。

教育と労働のチューニング施策の一つとして、ガバナンス面においても学位と職位レベルをチューニングすることから取り掛かる必要があった。そのため、NCS開発を一つの省庁で担当するのではなく、省庁の壁を越え、労働サイドと教育サイドが協力する枠組みを構築していた。図2に示すように、政府の関係省庁としては日本の厚生労働省に相当する雇用労働部(MOEL)と日本の文部科学省に相当する教育部(MOE)が協力し、さらにそれぞれが持つ研



出所) Cho (2020) 31頁より一部加筆修正

図2 ガバナンス面における韓国NCS開発の枠組み

究・教育機関である韓国産業人力公団（HRD Korea）と韓国職業能力開発院（KRIVET）が相互に協力する体制を構築していた。

チューニングプロセスのもう一つの特徴は分野分類である。能力要素開発の土台となった「韓国雇用職業分類（Korea Employment Classification of Occupations：以下 KECO と略）」とい

表 1 韓国 NCS と韓国雇用職業分類（KECO）ならびに他の職業分類（大分類）

| 韓国国家職務能力基準 (National Competency Standards) | 韓国雇用職業分類 (Korean Employment Classification of Occupations 2018) | 韓国標準職業分類 (Korean Standard Classification of Occupations 2017) | 国際標準職業分類 (International Standard Classification of Occupations 2013) | 日本標準職業分類 (Japan Standard Occupational Classification 2009) |
|---|--|--|---|---|
| 24 | 10 | 10 | 10 | 12 |
| 01. 事業管理 | 0. ビジネス, 事務, 財務, 保険の職業 | 1. 管理職 | 1. 管理職 | A. 管理的職業従事者 |
| 02. 経営・会計・事務 | 1. 研究, 技術の職業 | 2. 専門職 | 2. 専門職 | B. 専門的・技術的職業従事者 |
| 03. 金融・保険 | 2. 教育, 法律, 社会福祉, 警察, 消防, 軍事の職業 | | 3. 技術者・準専門職 | |
| 04. 教育・自然・社会科学 | 3. 健康, 医療サービスの職業 | 3. 事務職 | 4. 事務職 | C. 事務従事者 |
| 05. 法律・警察・消防・教導・国防 | 4. 芸術, デザイン, 放送, スポーツの職業 | | 5. サービス及び販売従事者 | D. 販売従事者 |
| 06. 保健・医療 | 5. 美容, 旅行, 宿泊, 食サービス, 保安サービス, 清掃の職業 | 4. サービス職業従事者 | | E. サービス職業従事者 |
| 07. 社会福祉 | 6. 商業, 販売, 運転, 運送の職業 | 5. 販売従事者 | | F. 保安職業従事者 |
| 08. 文化・芸術・デザイン・放送 | 7. 建設, 採掘の職業 | 6. 農業, 林業及び漁業従事者 | 6. 農業, 林業及び漁業従事者 | G. 農林漁業従事者 |
| 09. 運転・運送 | 8. 生産機器装置, 運用, 生産の職業 | 7. 技能工及び関連職務の従事者 | 7. 技能工及び関連職務の従事者 | H. 生産工程従事者 |
| 10. 営業・販売 | 9. 農業, 林業, 水産の職業 | 8. 機器・機械の運転作業者, 組立工 | 8. 定置装置及び機械の運転作業者, 組立工 | I. 輸送・機械運転従事者 |
| 11. 警備・掃除 | | 9. 単純作業従事者 | 9. 単純作業従事者 | J. 建設・採掘従事者 |
| 12. レジャー・宿泊・旅行・スポーツ | | | | K. 運搬・清掃・包装等従事者 |
| 13. 飲食サービス | | A. 軍隊 | 0. 軍人 | L. 分類不能の職業 |
| 14. 建設 | | | | |
| 15. 機械 | | | | |
| 16. 材料 | | | | |
| 17. 化学 | | | | |
| 18. 繊維・衣服 | | | | |
| 19. 電気・電子 | | | | |
| 20. 情報通信 | | | | |
| 21. 食品加工 | | | | |
| 22. 印刷・木材・家具・工芸 | | | | |
| 23. 環境・エネルギー・安全 | | | | |
| 24. 農林漁業 | | | | |

注1) 韓国雇用労働部 (2017) ‘MOEL full revises Korean Employment Classification of Occupations to meet future labor demand (2017.12.26)’ の資料 2 ‘Comparison of Occupational Classification System (Major Groups)’ の比較表翻訳をもとに加筆作成

注2) NCS 大分類は, Cho (2020) 30頁より (2019年10月時点) より作成

注3) 総務省「日本標準職業分類 (平成9年時点, 平成21年基準) 及び国際標準職業分類の分類項目比較表」https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/shokgyou/hik_h21.htm (2020年3月25日閲覧) より作成

う独自の雇用職業分類をNCS開発のために策定している。この「韓国雇用職業分類 (KECO)」は、既存の職業分類と産業分類を参考にしながら策定されている。NCS大分類策定のベースとなった「韓国雇用職業分類 (KECO)」,そしてその土台となった「韓国標準職業分類 (Korean Standard Classification of Occupations : KSCO)」と「国際標準職業分類 (International Standard Classification of Occupations : ISCO)」,日本の「日本標準職業分類 (Japan Standard Occupational Classification : JSCO)」を示したのが表1である。

「韓国雇用職業分類 (KECO)」は、訓練や資格と労働市場をチューニングした分類であり、当初は雇用訓練、失業者対策のために策定されたものであった⁵⁾。また、NCS開発当初は、職業ではなく産業分類に基づくべきという議論もなされたが、最終的には「韓国雇用職業分類 (KECO)」の10の大分類等に基づいてNCSの24の大分類が開発されることになった。

日本のホワイトカラーに相当する事務系職種は、日本では「C.事務従事者」,「国際標準職業分類 (ISCO)」では、「4.事務職」であるが、「韓国雇用職業分類 (KECO)」では、「0.ビジネス,事務,財務,保険の職業」として最初に挙げられている。また、韓国NCSの24の大分類⁶⁾においても「01.事業管理」「02.経営・会計・事務」が分類の最初に位置づけられている。事務系の仕事が、分類の最初に位置づけられることは、前述の厚生労働省の職業能力評価基準での事務系職種が全職種でのニーズが高いということで最初に策定されたのと同じロジックがあったことがうかがえる。

既存の職業分類や産業分類という観点からは、教育とのチューニングを検討する際には労働と教育の乖離を埋める作業が必要である。両者の溝をゆるやかにつなぐものとして新たに「韓国雇用職業分類 (KECO)」が設けられたことで、労働と教育・訓練、そして資格との対応関係が可能となってきた。韓国NCSが参照した豪州AQFのトレーニングパッケージも職業レベルと学位をつなぐチューニングにとどまらず、学習モジュールまで展開している。韓国は能力主義社会の確立のために、コンピテンシー評価を構築する仕組みとしてNCS策定を進めていた。そのため、諸外国のNQFと異なり、職業と学位レベルの等価性検討にとどまらず、さらに教育・訓練のための学習モジュールへの展開を視野に入れた施策を講じているところに特徴がみられる。

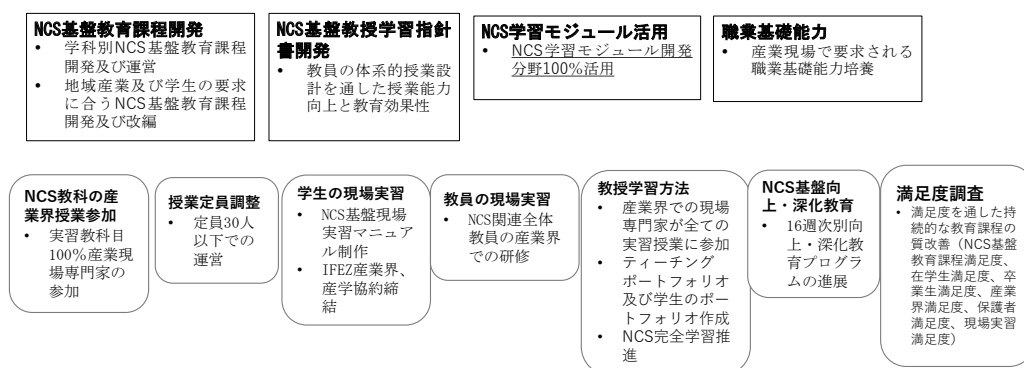
3. 韓国NCSの学習モジュール構造

吉本・江藤 (2018) は、韓国・NCS開発プロセスが3つの段階を経て行われたことを指摘している。第1段階では「能力の規定」、第2段階は「学習モジュールの開発」、そして第3段階では「応用と導入」である。前章では第1段階の「能力規定」について、ガバナンスと分野分類の特徴について明らかにした。「能力規定」は労働市場の実情を捉える必要があるため、主に雇用労働部と韓国産業人力公団が担当していたが、第2段階の「学習モジュールの開発」は、教育部と韓国職業能力開発院 (KRIVET) が主に担っている (図2)。本章では、学習モジュールの具体的な展開について、敬仁女子大学の導入・展開の事例をもとに検討したい。

敬仁女子大学は、NCSを教育プログラムとして導入している「特性化専門大学」のモデル校として表彰歴がある。2014年からNCS導入を開始し、4年が経過した専門大学である (2019年2月調査時点)。導入当初はNCSカリキュラムの割合は2割程度であったが、現在は6割を占めている。

政府は労働と教育で同じ能力評価が浸透するために、専門大学や大学などの教育機関に対し、NCSカリキュラムを導入することで補助金を出し、教育経費の負担軽減がはかる施策を

講じている。また、すべての学位プログラムにおいてカリキュラムの3割程度をNCS準拠科目とすることが戦略的な目標とされている（吉本・江藤，2018）。敬仁女子大学ではNCSカリキュラムのみに頼るのではなく、建学の精神や学部・学科のポリシーは変えず、既存のカリキュラムと融合する形で、NCSカリキュラムを導入している。そして25学科の全学科でNCSカリキュラムを導入するようになった。NCS学習モジュールとの融合を図る教育プログラムの改編と大学の組織的な運営の両輪の改革が認められ、政府から開発運営、評価、品質管理において優秀大学校として選ばれ、大学評価においても首都圏大学で最も高い得点を獲得した実績がある⁷⁾。NCSに基づくカリキュラムは「NCS教育基盤カリキュラム」と呼ばれ、NCS開発のための4つの主要事業（「NCS基盤教育課程開発」「NCS基盤教授学習指針書開発」「NCS学習モジュール活用」「職業基礎能力」）とそれを支える仕組みとして学校独自で7つの取組み（「NCS教科の産業界授業参加」「授業定員調整」「学生の現場実習」「教員の現場実習」「教授学習方法」「NCS基盤向上・深化教育」「満足度調査」）を行い、教育の質保証向上と職務能力の育成を行っている。この4つの主要事業と7つの取組みを示したのが、図3である。



出所) 敬仁女子大学「NCS Guide Book 社会実務系秘書行政科」, 「敬仁女子大学 NCS 基盤教育課程」の翻訳をもとに作成

図3 NCS 学習モジュールの構造としての NCS 基盤教育運営課程（敬仁女子大学）

「NCS教育基盤カリキュラム」を支える取組みの特徴として、産業界と連携した実践的な授業展開が挙げられる。「NCS教科の産業界授業参加」では、実習科目は100%産業界で活躍する実践家が参加しており、「学生の現場実習」においても「NCS基盤現場実習マニュアル」が活用されている。現場にお任せの実習ではなく、NCSに基づく基準と内容が現場実習においても定められているのである。また、学生だけでなくNCS教科を担当する教員も職業現場の現状をアップデートするためにFD研修として現場実習に出ることが課せられている。日本の専門学校の職業実践専門課程や2019年から新たに設けられた専門職大学においても産業界と連携した教育プログラム開発は行われているが、教員に現場実習を課している例はあまりみられない。NCS科目担当教員は、産業界と教育界が常に対話する授業展開が要求されているのである⁸⁾。

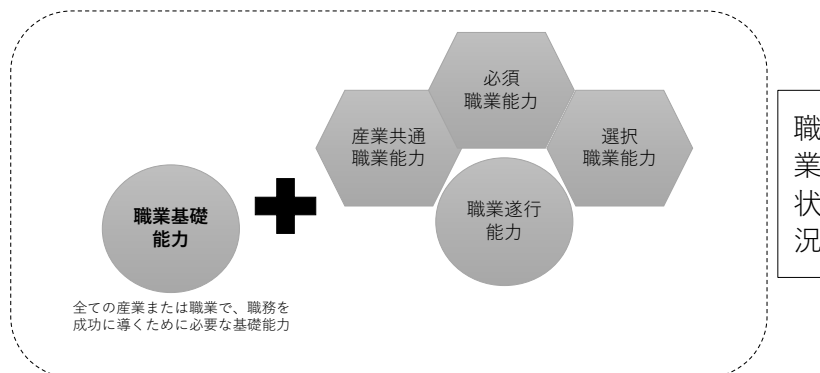
また、教育の質保証を検証する仕組みとして在学生、卒業生、産業界、保護者、現場実習先に対する各種「満足度調査」も実施されている。調査結果は、教育改善にも反映されIRが機能していた。

このように政府が策定したNCSを教育機関の学習モジュールとして展開するためには、単

にカリキュラム導入に伴う教育課程改編を行うだけでなく、質保証のためのIRなど総合的な取り組みとして組織的な改革を行っていた。さらに教育機関がNCSを導入することのメリットとして、政府は採用においてもNCS利用を、国営企業を中心に推進している。教育機関と労働市場が同じ基準で能力評価を行える仕組みは、学校から職業への移行を円滑にするだけでなく、在学中にどのような能力を身につければよいのか、学修成果指標の策定と可視化が可能になってくる。

4. 基礎レベルの職業能力としての汎用能力

「NCS教育基盤カリキュラム」の主要事業の一つに「職業基礎能力」と呼ばれる基礎能力の育成がある。NCSでは、すべての産業や職業で職務を遂行するために必要な基礎となる能力を「職業基礎能力」として定めている。この「職業基礎能力」は、工業、商業などの分野は関係なく、どの分野でも職業に就く場合に身につけるべき基礎的な能力としての汎用性を有している。「職業基礎能力」を土台として、それぞれの産業や職務の分野特性の能力が加わり、NCSは構成されている。「職業基礎能力」と産業・職務の分野特性の学習モジュール概念を示したのが図4である。



出所) 敬仁女子大学「NCS Guide Book 社会実務系 秘書行政科」6-7頁の翻訳をもとに作成

図4 韓国NCSにおける「職業基礎能力」の概念

表2 韓国NCSの「職業基礎能力」

| 能力要素 (10) | | 能力項目 (34) | |
|-----------|--------|---|---|
| 1 | 意思疎通力 | 文書理解能力, 文書作成能力, 傾聴能力, 意思表現能力, 基礎外国語能力 | 5 |
| 2 | 数理能力 | 基礎演算能力, 基礎統計能力, 図表分析能力, 図表作成能力 | 4 |
| 3 | 問題解決能力 | 思考力, 問題処理能力 | 2 |
| 4 | 自己開発能力 | 自己認識能力, 自己管理能力, 経歴開発能力 | 3 |
| 5 | 資源管理能力 | 時間管理能力, 予算管理能力, 物的資源管理能力, 人的資源管理能力 | 4 |
| 6 | 対人関係能力 | チームワーク能力, リーダーシップ能力, 葛藤管理能力, 交渉能力, 顧客サービス能力 | 5 |
| 7 | 情報能力 | パソコン活用能力, 情報処理能力 | 2 |
| 8 | 技術能力 | 技術理解能力, 技術選択能力, 技術適応能力 | 3 |
| 9 | 組織理解能力 | 国際感覚能力, 組織体制理解能力, 経営理解能力, 業務理解能力 | 4 |
| 10 | 職業倫理 | 勤労倫理, 共同体倫理 | 2 |

注) WIP ジャパン (2013) 13頁をもとに敬仁女子大学「NCS Guide Book 社会実務系 秘書行政科」(6-7頁) 翻訳をもとに加筆作成

「職業基礎能力」は、表 2 に示すように「意思疎通能力」「数理能力」「問題解決能力」「自己開発能力」「資源管理能力」「対人関係能力」「情報能力」「技術能力」「組織理解能力」「職業倫理」の10の能力要素と34の下位能力要素によって構成されている。

敬仁女子大学では主に1年次科目に「職業基礎能力」が配置されている。「職業基礎能力」の中の「意思疎通能力」科目プロフィールを示したのが表3である。科目プロフィールには「職業基礎能力」の「意思疎通能力」の具体的な説明指標（レベルディスクリプタ）が示されており、「教育目標」「教育内容」そして具体的な「NCS 能力単位」が示されている。日本のシラバスや科目ナンバリングに相当するものである。

この「意思疎通能力」の内容を見ると、基礎的なリテラシーやコミュニケーション能力について示されている。これは日本の「社会人基礎力」などの汎用能力と類似している。

表3 敬仁女子大学の科目プロフィール —「職業基礎能力」の「意思疎通能力」—

| 教科目情報 | | | | | |
|----------------|--|-----------|---------|-------|-----|
| 教科目名 | 意思疎通能力 | 履修区分 | 教養必須 | 時数 | 2 |
| 学年-学期 | 1-2 | 単位 | 2 | 理論/実習 | 2/0 |
| 職務名及び NCS 能力単位 | | | | | |
| 職務名 | 能力単位 | 能力単位コード | 学習モジュール | | |
| 職業基礎能力 | 意思疎通能力 | 00000000A | ■有 □無 | | |
| 教科目概要 | [教科目概要] ・職場での生活の中文書を読み相手の話を聞いて意味を把握し、自分の意思を正確に表現し、簡単な外国語資料を読んだり外国人の簡単な意思表示を理解する能力である。 | | | | |
| 教育目標 | ・意思疎通の概念及びその重要性を説明することができる。 ・意思疎通の種類を説明することができる。 ・意思疎通阻害要因を除去することができる。 ・意思疎通能力を開発するための方法を実践することができる。 ・基礎外国語能力の必要性を説明することができる。 | | | | |
| 教育内容 | 1. 文書理解能力 1) 職場生活に必要なとされる文書を確認し、読み、内容を理解し業務遂行に必要な要点を把握する能力を育てることができる。 2. 文書作成能力 1) 職場生活で目的と状況に適合するアイデアや情報を伝達する文書を作成する能力を育てることができる。 3. 傾聴能力 1) 他人の話を丁寧に聞き共感し適切に反応する能力を育てることができる。 4. 意思表現能力 1) 目的と状況にある言葉や非言語的な行動を通してアイデアと情報を探し、これを効果的に伝達する能力を育てることができる。 5. 基礎外国語能力 1) 外国語で書かれた簡単な資料を理解したり、外国人の簡単な意思表示を理解したり、自分の業務に関して必要な基礎外国語能力を育てることができる。 | | | | |
| 装備及び道具 | NCS 能力単位 | | 自体能力単位 | | |
| | ・学習者用ワークブック、教授者用マニュアル、プレゼンテーション資料、新聞記事、インターネット | | | | |

日本の基礎レベルの汎用能力に相当するものには、労働サイドでは経済産業省の「社会人基礎力」や厚生労働省の「職業能力評価基準（共通ユニット）」、教育サイドでは文部科学省の「学士力」などがある。これらはそれぞれが独立しており、能力要素として何が共通の基礎能力となるのか、対話が行われていない。類似した能力は見られるが、それぞれの指標がそれぞれの界において策定されている。韓国においても同様に当初は教育系、労働系においてそれぞれの能力要素が策定されていた。しかし、国家的な取り組みとして韓国 NCS が策定される過程で、教育と職業のチューニングが行われ、全職種に共通する基礎レベルの汎用能力として「職業基礎能力」という統一基準が定められた⁹⁾。

田中（2020）は韓国の「職業基礎能力」の要素を個人レベルと組織レベル2つの軸で整理している。この田中（2020）の類型化に日本の「社会人基礎力」「職業能力評価基準（共通ユニット）」「学士力」の能力要素を比較検討するためにまとめたのが表4である。

表4 基礎レベルの職業能力項目における日韓比較

| 国 | 開発担当 | 名称 | 要素数 | 個人 | | | | | | | | 組織 | | | | |
|-----|-----------------|----------------------------|------|------------------------------|----------------|-------------------|----------|-------------|------------------------------|----------------|-------------------------|--------------|---|---------------|--|--|
| | | | | 自己開発 | 数理活用 | 情報活用 | 資源活用 | 技術活用 | 問題解決 | 意思疎通 | 対人関係 | 組織理解 変化管理 | 文化理解 | | | |
| 韓国 | 職業教育系 | KSS 国家職務能力標準 | 10 | 自己開発 | 数理活用 | 情報活用 | 資源活用 | 技術活用 | 問題解決 | 意思疎通 | 対人関係 | 組織理解 変化管理 | 文化理解 | | | |
| | | KRIVET (専門系高校・ 専門大学) | 7 | 自己理解 | 数理能力 | | 資源活用 | | 問題解決 | 意思疎通 | 対人関係 | 組織理解 | | | | |
| | | K-CESA (KRIVET) (大学) | 7 | 自己開発 | | 自律、情報、技術の処理及び活用 | | | 総合的思考 | 意思疎通 | 対人関係・協力 | | グローバル力量 | | | |
| | 教育系 | 韓国青少年制作 研究院 青少年核心力量 | 7 | 権利、利益の限界を知り要求する巨視的脈絡のなかで行動する | 知識と情報を相互的に使用する | | | 技術を相互的に利用する | 批判的思考/批判的思考技術 | 言語、象徴、文字の相互的使用 | 葛藤管理 関係志向 | | 社会的協力 | | | |
| | | 韓国教育開発院 | 4 | 自己主導的学習 | | | | 問題解決 | 意思疎通 | | | | 市民意識 | | | |
| | | 韓国教育課程 評価院 核心力量 | 6 | 自己管理/進路開発 | | 情報処理 | | 問題解決/創意力 | 意思疎通 基礎学習 | 対人関係 | | | 市民意識/ 国際社会文化の理解 | | | |
| 労働部 | NCS (職業基礎能力) | 10 | 自己開発 | 数理 | 情報 | 資源管理 | 技術 | 問題解決 | 意思疎通 | 対人関係 | 組織理解 | | | 職業倫理 | | |
| 日本 | 厚生労働省 | 職業能力評価基準 【共通能力ユニット】 | 10 | | | PCの基本操作とネットワークの活用 | 業務効率化の推進 | | 課題の設定と成果の追求/コンセプト構築 | 関係者の連携による業務の遂行 | 顧客・取引先との折衝と関係構築/顧客満足の推進 | ビジネス知識の習得 | 多様性の尊重と異文化コミュニケーション | 企業倫理とコンプライアンス | | |
| | 経済産業省 | 社会人基礎力 | 12 | 主体性/働きかけ力/実行力/ | | | | | 課題発見力/計画力/創造力 | 発信力/傾聴力 | 柔軟性/状況把握力/ストレスコントロール力 | 規律性 | | | | |
| | 文部科学省 | 学士力 | 13 | 自己管理力/生涯学習力 | 数量的スキル | 情報リテラシー | | | 論理的思考力/問題解決力/統合的な学習経験と創造的思考力 | コミュニケーション・スキル | チームワーク・リーダーシップ | | 多文化の異文化に関する知識の理解/人類の文化・社会と自然に対する知識の理解/市民としての社会的責任 | 倫理観 | | |

注) 田中（2020）64頁ならびに江藤・権・和田（2019）の発表資料をもとに加筆・修正し作成

基礎レベルの能力要素で、日韓に共通する能力要素で多いのは、個人レベルでは自己管理能力に関する内容が共通していた。また、組織レベルでは、問題解決能力、意思疎通にかかわるコミュニケーション能力、そしてチームや他者との関係構築を伴う対人関係能力が共通していた。つまり、働くうえで必要な基礎レベルの能力として、自己管理能力、問題解決能力、意思疎通能力、対人関係能力などの4つの能力が教育界でも産業・職業界においても必要な共通の基礎能力であることがわかる。

5. まとめと今後の課題

韓国 NCS は学術性と職業性の参照モデルとして機能していた。その韓国 NCS の特徴を検討した結果、以下の主な知見が得られた。

- 1) 韓国 NCS 開発プロセスにおいてガバナンス面では労働と教育の関係省庁が相互に協力し、チューニングが行われていた。また、能力評価指標開発のために既存の産業・職業の分類という枠にとらわれず、新たに「韓国雇用職業分類 (KECO)」という独自の雇用職業分類を策定し、NCS が開発されていた。
- 2) 教育機関において NCS を学習モジュールとして展開するために導入校では、単に NCS で策定された科目をそのまま導入するのではなく、建学の精神や学部・学科のポリシーを損なわないよう既存のカリキュラムとの融合をはかりながら科目を検討し、組織的な運営、IR による教育改善や質保証なども同時に行われていた。
- 3) NCS 基礎レベルの職業能力には、全職種に共通する「職業基礎能力」が設けられていた。この「職業基礎能力」と日本の「社会人基礎力」などの汎用的な基礎能力とチューニングした結果、共通する主な能力として、自己管理能力、問題解決能力、意思疎通能力、対人関係能力などの4つの能力が産業界・教育界共に必要な能力であることが明らかになった。

3 ポリシーの義務化により、各大学においてディプロマ・ポリシーの策定だけでなく、それに基づく学修成果指標や教育プログラムとの関係性が求められるようになってきた。職業に関連しない教育プログラムを有する人文・社会科学系の学部においては学修成果と労働市場との対応が課題となっている。本研究では、教育と労働の双方で求められる基礎レベルの汎用能力が明らかになったが、これらの能力育成のための教育方法が次の課題となるだろう。

メンバーシップ型労働市場の特性を持つ日本のビジネス分野の能力指標の解明に至るまでにはまだ多くの課題が残されているが、基礎レベルの汎用能力にはビジネス分野での教育方法が援用できる可能性がある。自己管理能力はスケジューリング、問題解決能力は改善、意思疎通能力はコミュニケーション能力、対人関係能力は組織におけるチームワークなどは、講義や座学では身につけられない能力である。基礎レベルの職業能力を身につけるためには、課題解決型学習や職業の現場での実習など職業統合的学習 (Work Integrated Learning) などの教育方法が求められる。韓国の NCS 導入校では、NCS そのものにシフトするのではなく、建学の精神や学部・学科のポリシーを尊重した上で、既存の教育プログラムと NCS との融合というチューニングを行っていた。資格等の教育課程にのみ頼るのではなく、大学の独自性を尊重しながら教育プログラム改編を行う点は、日本にも示唆を与えるものである。従来の大学教育の学術性を活かしながらも現場での職業性を身につける教育プログラムの開発、学術性と職業性を統合した教育方法の開発が今後の課題である。

【注】

- 1) 教育基本法第7条では「大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする」と、また学校教育法第52条の教育目的でも「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」と示されている。
- 2) クラーク (1994) では、大学組織について、同僚集団による集会的統制が伝統的な形態であると述べている。とりわけ大学の講座型システムは、学部や大学組織の調整メカニズムとして用いられ、上部からの命令ではなく下部からの「任命」、同僚による選挙結果として素人の管理者が生じることを指摘している。
- 3) 韓国 NCS の開発が韓国産業人力公団と労働部、そして韓国職業能力開発院 (KRIVET) と教育部の連携により2002年から開発が始まった。日本の職業能力評価基準も2002年から政府と企業の協働によって開発が始まっている (吉本・江藤 2018)。
- 4) 田中 (2018) は、韓国 NCS が高等学校段階の職業教育課程、とりわけ特性化高校やマイスター高校での NCS 導入の影響と学習モジュールについて明らかにしている。
- 5) 政府機関において NCS 策定にかかわった関係者 C 氏へのインタビュー調査より (2019年2月20日実施)。
- 6) 韓国 NCS は、大分類24, 中分類78, 小分類238, 細分類897 (2019年10月時点) で構成されている (Cho, 2020)。
- 7) 敬仁女子大学の秘書行政学科長へのインタビュー調査より (2019年2月22日実施)。
- 8) 敬仁女子大学校の本部副所長へのインタビュー調査より (2019年2月22日実施)。
- 9) 田中 (2020) は、学校から職業へ移行に示唆を与える「職業基礎能力」が策定される過程において、韓国では教育サイドと労働サイドが各々で能力要素の開発・検討を行い、大学では K-CESA が能力指標として活用されているが、NCS の「職業基礎能力」策定には労働部の意見が反映されたことを指摘している。

【参考文献】

- 江藤智佐子 (2013) 「短期大学における秘書教育プログラムの展開と変容」、『九州大学人間環境学研究院博士論文』甲第11175号
- 江藤智佐子 (2019) 「『非資格系』分野における専攻と関連した職業統合的学習 — 文医連携による課題解決型学習 (PBL) プログラムの開発 —」『久留米大学文学部紀要情報社会学科編』vol.14, 11-23頁
- 江藤智佐子・椿明美・和田佳子 (2019) 「ビジネス分野における職業能力と学習モジュール — 韓国 National Competency Standards (NCS) を事例として —」日本ビジネス実務学会第38回大会 (2019年6月1日, 於: 目白大学) 発表資料
- バートン・R・クラーク／有本章訳 (1994) 『高等教育システム — 大学組織の比較社会学 —』東信堂
- 田中光晴 (2018) 「National Competency Standards を基盤とする高校職業教育課程について — 韓国の NCS に着目して —」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』, 4号, 107-120頁
- 田中光晴 (2020) 「韓国 NQF, NCS 開発から学ぶこと」吉本圭一編『日韓国際セミナー コ

- ンピテンシーの分野別参照基準から学位・資格枠組みへ』令和元年度文部科学省委託事業 職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進成果報告書 vol.20, 九州大学第三段階教育研究センター, 61-64頁
- WIP ジャパン株式会社 (2013) 『平成25年度文部科学省生涯学習政策局参事官付企画係委託事業 生涯学習施策に関する調査研究～アジア諸国等における資格枠組みと職業教育に関する調査研究～』文部科学省
- Jeong-yoon, Cho (2020) 「国家職務能力基準 (NCS) の開発とそのための教育・職業間の対話」吉本圭一編『日韓国際セミナー コンピテンシーの分野別参照基準から学位・資格枠組みへ』令和元年度文部科学省委託事業 職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進成果報告書 vol.20, 九州大学第三段階教育研究センター, 27-43頁
- ジョン・デューイ／松野安男訳 (1975) 『民主主義と教育 (上・下)』岩波書店
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会 ―雇用システムの再構築へ―』岩波書店
- 吉本圭一 (2007) 「卒業生を通じた『教育の成果』の点検・評価方法研究」, 大学評価・学位授与機構『大学評価・学位研究』第5号, 77-107頁
- 吉本圭一・江藤智佐子 (2018) 「ビジネス分野における国家学位資格枠組 (NQF) の萌芽的展開 ― 職業能力評価基準の事務系職種に焦点をあてて ―」『九州大学大学院教育学研究紀要』, 第20号 (通巻第63集), 59-84頁
- 吉本圭一 (2019) 「教育と訓練をめぐる専門分野分類再考 ― 第三段階教育の学術性と職業性 ―」, 『九州大学大学院教育学研究紀要』, 第21号, 25-44頁
- 吉本圭一編 (2020) 『日韓国際セミナー コンピテンシーの分野別参照基準から学位・資格枠組みへ』令和元年度文部科学省委託事業 職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進成果報告書 vol.20, 九州大学第三段階教育研究センター
- 吉本圭一 (2020) 『キャリアを拓く学びと教育』科学情報出版

【資料 [韓国]】

- 韓国雇用労働部 (2017) 'MOEL full revises Korean Employment Classification of Occupations to meet future labor demand (2017.12.26)', <http://www.moel.go.kr/english/mobile/view.jsp?idx=1479> (2020年3月25日閲覧)
- 敬仁女子大学「敬仁女子大学 NCS 基盤教育課程」
- 敬仁女子大学「NCS Guide Book 社会実務系 秘書行政科」
- 敬仁女子大学「NCS 基盤運営 (全般)」
- 敬仁女子大学「NCS 基盤 現場実習 職務導出および定義」

【謝辞】

本研究は、吉本圭一主幹教授 (九州大学大学院・九州大学第三段階教育研究センター)、椿明美教授 (札幌国際大学)、和田佳子教授 (札幌大谷大学) と共に2019年2月に実施した韓国訪問調査にもとづいている。訪問調査、学会発表での意見交換や議論において共同研究メンバーから多くの貴重なアドバイスや示唆をいただいたことに感謝申し上げたい。

【付記】

本研究は、文部科学省科学研究費補助金 基盤研究 (C) (課題番号: JP17K04722) 「ビジネ

分野における教育プログラムと職業能力のチューニングに関する研究」(研究代表・江藤智佐子), 基盤研究(A)(課題番号:JP19H00622)「第三段階における往還的コンピテンシー形成と学位・資格枠組みの研究」(研究代表・吉本圭一), 基盤研究(C)(課題番号:JP16K04641)「文系専門教育と関連する職業統合的学習の可能性と汎用的キャリア教育研究」(研究代表・椿明美)の助成を受けた研究成果の一部である。