令和７年度 在外研究員 報告書

所　　属	経営学部　経営学科	職名・氏名	教授　五十畑浩平
調査研究題目	**フランスの人材育成に関する多角的研究**		
研 究 先 国	フランス	研 究 機 関	レンヌ大学・IGR-IAE（CFJM）
研 究 期 間	令和　7年　　4月　　1日　～　令和　8年　8月　31日		

1. 研究の目的と概要

本在外研究では、「フランスの人材育成に関する多角的研究」を課題として、フランス・レンヌに滞在し、レンヌ大学の IGR-IAE Rennes および日仏経営センター(CFJM)を拠点に調査研究を行った。これまで私は、フランスの職業教育、とりわけフランス版デュアルシステムともいえるアルテルナンス(交互制職業教育)を中心に、初期キャリア形成と人材育成の関係を検討してきた。今回の滞在では、その実態を日本からの文献・統計調査にとどまらず、現地の制度運用や関係者の実感に即して捉え直すことを目指した。

2. 研究の経過と主な活動

研究期間中は、長期滞在の利点を生かし、日本では入手が困難な文献・資料や最新の制度情報を継続的に収集するとともに、現地の大学・教育機関の研究者や実務担当者との意見交換を重ねた。主な研究活動は、以下の 4 点に整理できる。

第 1 に、アルテルナンスの急速な拡大とその制度的背景に関する調査である。とりわけ、高等教育段階における見習契約の拡大に着目し、政府の統計資料や政策文書、関連する先行研究を収集・分析した。また、2018 年の職業訓練制度改革を中心に、制度の変遷や企業への助成、教育機関の参入条件などについて検討を進めた。

第 2 に、高等教育機関におけるアルテルナンスの運営実態に関する調査である。主な研究拠点である IGR-IAE Rennes をはじめ、レンヌ大学の継続教育・アルテルナンス部門（SFCA）などの関係者への聞き取りや授業観察を通じて、アルテルナンスの導入・拡大の経緯、教育課程の運営、企業との連携、学生に対する指導・支援体制などについて調査を行った。

第 3 に、アルテルナンスを経験した学生のキャリア形成に関する調査である。在学生や修了生への聞き取りを通じて、制度を選択した理由、大学での学習と企業での実務経験との関係、修了後の就職やキャリア形成の実態を検討した。また、スタージュに関する資料の収集や教育現場の観察も行い、フランスにおける教育から職業への移行を多角的に捉えるための調査を進めた。

第 4 に、IGR-IAE Rennes での研究交流を通じて、日本の雇用・人事管理や人材育成の特徴について、現地の研究者や学生と意見交換を行った。

3. 研究を通じて得られた知見と成果

以上の調査研究を通じて、フランスの高等教育におけるアルテルナンスの急速な拡大について、その実態と背景、さらに制度の運営に伴う課題を明らかにすることができた。また、現地での研究交流を通じて、日仏の人材育成のあり方を比較するうえでも新たな視点を得ることができた。主な知見は次の 4 点である。

第 1 に、アルテルナンスの拡大は、単なる量的な増加ではなく、高等教育への重心移動という制度の性格そのものの変化を伴っている点である。統計資料の分析から、見習契約の新規契約数は 2018 年の約 32 万件から 2024 年には約 89 万件へと増加し、そのうち高等教育段階の占める割合も約 39%から約 61%へと上昇したことが確認できた。これは、従来は主として中等教育段階の職業教育として発展してきた見習契約制度が、現在では高等教育と労働市場を結

びつける主要な仕組みの 1 つへと変化していることを示している。

第 2 に、こうした急速な拡大は、2018 年の制度改革による外部環境の変化と、学生・教育機関・企業という 3 主体の行動が相互に結びつくことで生じたと考えられる点である。学生にとっては職業経験の獲得や就職への接続、教育機関にとっては教育課程の職業化や財源の確保、企業にとっては人材の確保や採用前の適性確認など、それぞれ異なる動機が存在する。制度改革による企業への助成や教育機関への資金配分の見直しは、こうした各主体の制度利用を促す条件を整えた。すなわち、異なる目的を持つ 3 主体の利害が、見習契約という共通の仕組みを通じて結びつくことが、制度拡大を理解するうえで重要であることを示した。

第 3 に、アルテルナンスの拡大は、その運営や持続可能性をめぐる新たな課題も伴っている点である。現地での聞き取り調査からは、大学が重視する教育内容と企業が求める実務能力との間にずれが生じる場合があり、教育機関が両者の調整や学生への支援に重要な役割を果たしていることが確認できた。また、学生が企業との契約を獲得する必要があることや、企業の受入状況が財政的支援や労働市場の動向に左右されることから、教育機会の確保や制度の継続性に一定の不安定さが存在することも明らかになった。こうした知見から、アルテルナンスの発展を評価する際には、契約数の増加だけでなく、教育の質や学生の機会保障、制度の持続可能性にも目を向ける必要があると考えられる。

第 4 に、現地調査と研究交流を通じて、日本とフランスにおける人材育成と若者の職業移行の違いを改めて考察することができた点である。フランスでは、就職前の段階から専門性や職業経験を形成し、具体的な職務への適合性を示すことが重視される。他方、日本では新卒一括採用のもと、入社後に OJT や組織内訓練を通じて職業能力を形成する傾向が強い。前者では「職務に適合した人材を市場で選ぶ」論理が、後者では「組織内で人材を育てる」論理がそれぞれ強く働いており、教育機関と企業の役割分担のあり方にも違いが表れている。こうした制度的・文化的差異を、制度の紹介としてではなく、現地での生活や大学・企業関係者との対話を通じて具体的に確認できたことは、本在外研究の大きな成果の 1 つである。また、CFJM が日本型マネジメントを専門に学ぶ高等教育機関であることから、日本の雇用・人事管理がフランスの学生や研究者にどのように映るのかを知る機会も得られた。日本を外から見る視点を得たことは、日仏比較研究を進めるうえで貴重な収穫となった。

4. 人的ネットワークの形成と大学間交流

在外研究を通じて、IGR-IAE Rennes をはじめとする現地の研究者・教育関係者との人的ネットワークを大きく広げることができた。滞在中の継続的な意見交換や研究交流により、今後の共同研究や調査につながる関係を築くとともに、本学と現地大学との教育・研究交流をさらに発展させていくための基盤を形成することができた。これらは私個人の研究にとどまらず、本学の国際交流および教育・研究活動の展開にも資する成果であると考えている。

5. 今後の展開と学内への還元

今後は、在外研究中に収集した資料や調査結果をさらに整理・分析し、アルテルナンスを中心としたフランスの人材育成の特徴を明らかにしたい。研究成果については、すでに中央大学経済研究所『経済研究所年報』第 58 号への論文掲載や、日仏経営学会第 85 回全国大会での研究報告などを通じて発信を進めてきた。今後も日仏比較の観点から、若者の職業移行、キャリア形成、企業の人材育成のあり方について研究を発展させ、成果を継続的に公表していく。

教育面では、滞在で得た知見を、担当する「キャリア・デザイン論」「ワーク・ライフ・バランス論」「専門ゼミ」などの授業に反映させていく。さらに、在外研究で築いた人的ネットワークを活用し、本学学生と現地学生との交流など、本学の国際的な教育・研究交流にも還元していきたい。

最後に、1 年半に及ぶ在外研究の機会を与えてくださった大学および経営学部の関係各位、ならびに受け入れてくださったレンヌ大学、IGR-IAE Rennes、CFJM の皆様に、心より感謝申し上げる。なお、本在外研究における調査研究は、主として日本学術振興会科学研究費助成事業（課題番号 23K02560、26K05823）の助成を受けて実施したものである。