

I 現状と課題

1. 日本的雇用システムの変容と若年層の状況

- グローバリゼーションと知識社会化の進展のもとで、グローバル経済競争が激化し、従来型の日本的雇用システムが変容してきた
- 正規雇用の枠が縮減され、その内部では企業による労働者統合が強められたが、正規雇用枠の外側には、大量の非正規雇用が発生した
- 一方、この間、大学進学率は上昇を続け、大学在学者数じたいも急増してきた
- こうした（需要の縮減と供給の増大という）構造的ギャップの発生により、新規大卒者の就職状況は悪化し、大卒者の「学校から職業への移行」「大人への移行」に困難が生じてきた
- このことは、大学生たち自身のQOLにも、大学教育のあり方にも好ましくない影響を及ぼしている
- 大卒者を含む若年層の「移行」困難について、それを若者自身の意識の甘さや意欲の欠如、職業観・就労観の未熟さ等に帰そうとする論調があるが、事態を正しく捉えたものとは言いがたい

※ 長期雇用制度や年功賃金制度などについてはどう考えるか。

2. 政策的対応，民間企業等の対応

- 上記の状況に対して、若者自立・挑戦戦略会議等の場を通じて一定の政策的対応がなされてきたが、総じて限定されたピンポイント型の諸支援にとどまっており、また雇用創出につながるような施策は弱い
- 逆に、若年層の職業観の鍛え直しを通じて事態に対処しようとするかのようなキャリア教育が推進され、具体的な専門的・職業的能力の育成の充実をはかる施策は、主として大学院レベルにおける高度職業人養成等に限定されている
- 民間企業等では、近年、新規に採用する人材への能力要求を高度化させているように見えるが、若年層を一人前の職業人に育てていく役割は、大学までの教育と企業内教育との共同作業であることを認識する必要がある
- また、企業内教育においては、非正規雇用者に対する研修や職業能力訓練の機会は、著しく限定的である。
- 就職活動に関しては、採用活動の時期を規制すべき等の意見は出ているが、従来型の日本的雇用システムの変容を前提とした、この問題の構造的性を踏まえた対応策は、必ずしも論じられていない

3. 大学教育の現状

- 従来の大学教育は、職業的レリバンスの弱い学部等においても、主要には学問的ディシプリンの知的訓練を行うという役割を通じて、職業的能力の形成の基礎となる汎用的能力を育ててきた
- その結果、職業的レリバンスの高い学部等だけではなく、大学教育全体として、従来型の日本的雇用システムとの間に、一定の良好な関係を築いてきた（「就社」していった学生の、その後の労働者としてのQOLをどう考えるか等、検討されるべき課題はあるが）
- しかし、そうした大学教育の「前提」は、現在ではさまざまな意味で危機に瀕している
 - ①従来型の日本的雇用システムが変容し、新規学卒就職の仕組みがすべての学生をカバーできなくなっていること
 - ②大学の多様化のもとで、専門的な職業教育にも、学問的ディシプリンの教育にも明確には照準しない新規の学部等が登場してきたこと
 - ③大学のユニバーサル化のもとでは、中・下位の大学の学生層の実態から見て、大卒レベルの専門的な職業教育も、学問的ディシプリンの教育も、ともに困難を抱えるような大学教育の実態が見られるようになったこと
- 就活問題に関しては、活動時期の早期化に翻弄されるだけで、大学教育の当事者としての見識や学生指導上の方針を持ちえていない（かえって、入学後の早期からのキャリア形成支援や就職支援・対策に奔走する結果になっている）
- 少子化を背景とする大学間競争においては、就職実績がモノを言うということを背景に、大学が安易な資格取得主義に走る危険性も生じている（専門教育は旧態依然のままであるか、キャリア教育や資格取得教育に圧迫されてしまうケースも見られる）

4. 課題

- 現在生じている問題は、雇用システムと大学システムの変容に伴う構造的ギャップに端を発するものであり、したがって、付け焼き刃的な対応では事態の改善ができないことを認識すべきこと
- 大学を含む学校教育全体を通じて、また生涯学習機会の活用を通じて、すべての若者が必要な専門教育・職業教育を受けることのできる枠組みを整備すること
- 従来型の日本的雇用システムの変容を前提として、非正規雇用の若者が decent work に従事することができるような社会的枠組みを創出すること（一定の専門的能力を持った者の処遇・活用、下位層にとってのキャリアラダーの構築）
- 大学教育の職業的レリバンスをどう考えるかについては、分野等に応じて一定の幅と柔軟性が認められる必要があるが、少なくともこれまで以上には、大学教育の職業的レリバンスが意識され、その強化をはかった教育課程が組まれるべきこと
- 就活問題については、問題の構造的性を認識しつつ、当面は、具体的で実効性のある現実的対策が講ぜられるべきこと

II 展 望

※ 社会全体のグランドデザインをどう考えるか。

※ その下での各分野の政策の位置付け

※ 政治と行政の基本的な在り方

1. 現下の閉塞状況を打開するために

- ・ 現下の閉塞状況から脱するためには、諸問題の根底にある、社会・経済の構造的な変化を的確にとらえ、それに対応するビジョンについての社会的な合意を形成することが必要であること。その際、具体的なビジョンを描く際の最大のモチーフは、確固とした人間尊重の価値観および社会的な公正さと、グローバル経済の下での経済合理性との調和ということになると考えること。

(ただしそのビジョンは、理想社会の実現を空想的に企図するようなものではなく、むしろ当面の間は、最悪の負のスパイラルに陥ることを回避することを目的とした現実的なものである必要があること。)

- ・ そしてそれを明確な政治的意思と各セクター間の協力によって実現してゆくこと。当面の切実な問題に対する短期的な手当も必要であるが、それらは長期的な方向性と整合的なものでなければならないこと。

2. 今後目指すべき産業社会のビジョン

- ・ 真の意味での知識基盤社会の構築：脱工業化という産業構造の本質的な変化を見据えて、一握りの高度エリートと大多数の単純労働者という方向性ではなく、可能な限り多くの労働者がそれぞれの職場で付加価値の高い労働を提供することにより、高い労働生産性を実現できる産業構造への転換が必要であること。
- ・ そのための一つの重要な鍵となるのが、ある程度客観的に評価され得る「専門性」（あるいは「専門的な能力」）が、企業のメンバーシップの壁を乗り越えて、職業生活上の階梯を上昇するための重要な要素となるような労働市場の構築であること。

3. 新しい大学教育の姿

- ・ 上記の産業社会の構築に資するための大学の「教育力」の再構築、そこでの「教育内容のレリバンス（特に職業的レリバンス）」の重要性
- ・ 大学教育機会自体の拡大を押しとどめることなく、日本の宿痾とも言える大学間の階層構造を是正し、学んだ成果そのものが社会的に評価される方向性の追求
- ・ 伝統的な大学観に当てはまらない大学の存在、大学教育の在り方を肯定する必要性。教育訓練機関の種類を越えたアーティキュレーションや連携を肯定する必要性
- ・ 将来における「大学と仕事との関係」の在り方：産業界は大学における学習成果を尊重し、大学は産業界の現実的動向を視野に入れつつそれを超える知的・倫理的側面

を含む教育を提供すること。具体的な移行のメカニズムとして、現状の新規学卒一括採用以外のオルタナティブな選択肢を構築すること。

4. 政府（中央及び地方）の役割

- ・ 各行政分野の独自の論理（それぞれの業界の利益の擁護と統制）に基づいて別個に政策を行うのではなく、確固とした人間尊重の価値観および社会的公正さとグローバル経済の下での経済合理性とが調和した、新しい産業社会を構築すべく、産業・雇用・教育の各分野を通じた一体的な政策が展開されるべきこと。
- ・ 地域（自治体）を単位とした主体的な取組みの重要性

Ⅲ 提 言

1. 基本姿勢：雇用システムと大学との構造的齟齬を直視し、根底的な対応策を講じる必要性を、関係セクターすべてが深く認識すべきこと

- ・ 日本的雇用システムの縮減と、大学教育機会の拡大から生じている構造的齟齬に対して、従来型の「大学から仕事への移行」の仕組みだけではすでに対応できなくなっていること
- ・ また、高い柔軟性や汎用力をもつ人材要求が企業側から高まっていることは、個人の能力や大学の教育機能の有限性からして過大な要求であり、より現実的に対応可能な方策を講じる必要があること
- ・ それゆえオルタナティブな「大学と仕事との関係性」を作り出す必要が喫緊に存在すること

2. 企業の雇用システム・労働市場に対して

グローバル経済の下で進行する二極分化と窮乏化層の拡大傾向を、一定の経済的合理性と両立させつつ抑止していくべきこと

(1) オルタナティブとなる雇用システムの構築の必要性

- ・ 日本的雇用システムの縮減を補完し、新たな decent work の創出につなげるために、職業能力を基軸とする労働市場の漸進的な形成と整備に向けて、企業の雇用・産業に係る政策及びセクターが教育機関と連携して取組むべきこと
- ・ 職業能力を基軸とする労働市場（具体的には職種別の採用）を、現状よりも導入・拡大すべきこと
- ・ 上記においては人材要件や採用基準を可能な限り明確に示すこと

(2) 地域におけるキャリアラダーの構築の必要性

- ・ 単に現存するニーズに対応した職業能力形成ではなく、地域において新たな decent work が創出されるよう、雇用・産業に係る政策及びセクターが教育機関と連携して、下から上昇していけるキャリアラダーの積極的な構築を行う必要性

3. 大学に対して

上記のような雇用システムの再構築に際して、ユニバーサル化した大学が担う新たな役割

(1) 大学教育の職業的レリバンスについての方針の明示

- ・ 個々の大学および学部・学科が職業的レリバンスに関していかなる方針を以て臨んでいるかを学内外に明示すること
- ・ その際には、専門職業に直結する知識・理解／汎用的に活用できるスキル／「学び習慣」のような潜在的なスキル、といったように、職業分野との関連性の強さについて明確化して示すこと
- ・ 上記は、いわゆる「キャリア教育」や資格取得講座等の追加的教育のみならず、本体の教育課程そのものを対象とすること
- ・ 上記においては、学士課程教育と大学院教育、専門職大学院教育、企業内教育等との分担・連携の在り方についても示すこと

(2) 教育課程におけるシチズンシップ教育の位置づけの明確化

- ・ 職業人としての倫理観や自律性、自他の権利を守るための知識と方法など、シチズンシップ教育に当たるものを教育課程にどのように組み込んでいるかについて学内外に明示すること

(3) 中長期的な観点からのマッチングの改善

- ・ 諸外国に見られるような、大学就学前ないし就学中における一定期間にわたる就労経験を可能とする入学留保制度・休学制度の導入

(4) リカレント教育の実質化

- ・ キャリア形成は、職業生活を通じて長期にわたるものであり、大学がその節目節目で「学び直し」の機会を与える場となること
- ・ そのための、社会人経験をもつ者に配慮した入学・就学制度の導入・拡充・普及

(5) 大学のアドミッション・ポリシーの明確化と他の教育訓練機関とのアーティキュレーションの再構築

- ・ 各大学の職業的レリバンスの明示とそれに即したアドミッション・ポリシーの明確化
- ・ 高校段階において大学等の選択のみではなく、職業人としての進路選択を自覚させることが重要
- ・ 他の教育訓練機関との単位互換等の推進

※ 現在の状況下における改善努力の在り方

4. 就活問題への対応

就活が前に延びること（早期化すること）の抑制と、後に延ばすこと（大学教育を終えた後も就活をできるようにすること）の推進

後に延ばすことが前に延びることの抑制の前提となり、前に延びることの抑制が、成績の適切な評価を媒介とした大学教育と企業ニーズとのよりよい接続の前提となること

- ・ 企業の採用における「新卒」要件の明確な緩和
- ・ 就活については、大学卒業後3年程度までは大学の就職紹介の対象とすること、あるいは就職できなかった場合に大学に籍を残せる制度
- ・ 就職できない若者の生活や職業能力開発を支援する制度
- ・ 各地域の大学間の連携のもとで地方の学生の就職活動を支援する制度
- ・ 履歴や属性に基づく差別を撤廃した公正な採用基準の推進

※ 就職活動の機会が後に延びる場合の、大学側の出口管理機能と早期化抑制策との関係

5. 政府（中央および地方）に対して

上記のような企業・労働市場と大学の関係性の変革が必要であるという方向性を社会に明示するとともに、各セクターに働きかけ、統合的・協調的な推進を図ること