

## I 現状と課題

## 1. 日本社会の変容

- 社会・経済の仕組みは、産業、雇用、金融、社会保障、教育といった諸システムから構成され、それぞれが相互作用しながら補完・調整しあい、全体として効率的・効果的に機能する。しかし、環境変化の中で特定のシステムに変容が見られると、諸システム間の補完関係が機能不全となり、そこには社会的な矛盾や困難が蓄積していく
- 戦後日本の場合、高度経済成長期を通じて成立した社会構造は、開発主義的な（経済成長促進型の）政治にも支えられつつ、安定的なシステム間の補完関係を保持し、そこに大学教育も学生の就職活動の仕組みも機能的に組み込まれていた。この構造のもとでは、長期雇用と企業内教育訓練を前提として、卒業者には主として「訓練可能性」を求める新規学卒一括採用の仕組みが機能していたため、大学教育には特段の職業的レリヴァンスが求められることはなかった
- この高度経済成長期型の社会構造は、オイルショックや 1980 年代の円高局面などの環境変化に晒されながら、しだいに諸システムの内部およびシステム間の関係に矛盾を生じさせていたが、それでも 1990 年代半ば頃までは、構造として機能していた
- 1990 年代半ば以降、グローバリゼーションの影響は、構造改革・規制緩和を進める新自由主義的な政治と相まって、こうした高度経済成長期型の社会構造を機能不全に陥らせた。金融システムは、短期的な経営視点を重視するようになり、それに連動して雇用システムは、従来のような雇用の安定性を維持することができなくなった。にもかかわらず、教育システムは、高度経済成長期型の雇用システムへの対応関係を保持したままである。今日の若年層と大学教育が直面している困難は、根本的にはこうした諸システム間の構造的ギャップに起因している
- 高度経済成長期型の社会構造が機能不全に陥っているにもかかわらず、新たな諸システム間の補完関係が構築されていないことは、少なくない人々の生活、雇用、教育を苦境に陥れ、セーフティネットからこぼれ落ちる人々をさえ大量に生んでいる。こうした状況は、人々から希望と将来展望、具体的なキャリア設計への見通しを奪い、社会全体の閉塞感にもつながっている

## 2. 日本の雇用システムの変容

- 日本の雇用システムは、正規雇用者を中心とする、コア部分の日本的雇用システム（主に、①長期安定雇用、②年功的処遇、③能力開発主義、④企業内労使協議主義を特徴とする）と、その外部に広がる、非正規雇用者を中心とする周辺のシステムから成立していた
- 1. でも述べたように、グローバリゼーションの進行と知識社会化の進展のもとで、こうした日本の雇用システムは、大きな変容を遂げてきている
  - ① 日本の雇用システムは量的に縮減し、周辺のシステムが大幅に拡大してきた
  - ② 日本の雇用システムの内部においても、長期雇用の安定感が揺らぎはじめ、成果主義の導入等によって年功的処遇にも変化が現れ、企業内教育も後退するなどの変容が生じた
  - ③ にもかかわらず、日本の雇用システムの内部においては、企業メンバーシップが強めら

れ、社員や新規採用者に対する要求水準が高められている

- こうした日本的雇用システムの変容にもかかわらず、新卒採用中心主義には大きな変化が見られない。また、周辺のシステムは大幅に拡大したにもかかわらず、専門職や専門的人材に合わせた雇用形態や労働市場は、ほとんど成長してきていない
- [公務員制度改革から予想される事態？]

### 3. 若年層をめぐる状況

- 以上のような日本的雇用システムの変容と、他方で、この間、大学進学率が上昇を続け、大卒者数じたいが急増してきたことにより、新規大卒者の就職状況は大幅に悪化した
- 卒業時に日本的雇用システムに参入できず、非正規雇用の周辺のシステムへの移行を余儀なくされる大卒者も増え、彼らの学校から職業への移行、大人への移行に困難が生じている。また、日本的雇用システムに参入できた者も、要求水準が高められ「凝縮」された職場環境のもとでの労働を強いられている
- 日本的雇用システムへの参入枠が縮減されたことは、大学生たちの将来展望を不安定化させ、少なくない者は、早期からの就職準備やそのためのスキルや能力形成を意識せざるをえなくなった。このことは、就職活動の時期が早期化したことと相まって、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
- 以上のように見れば、大卒者を含む若年層の「移行」困難の原因について、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求めようとする論調があるが、それは、事態を正しく捉えたものとは言いがたい

### 4. これまでの政策や民間企業等の対応

- こうした状況に対して、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、総じて問題の構造的性格に的確に対応したものとは言いがたい
  - ① 支援策は、ピンポイント型で限定されたものにとどまっている
  - ② 雇用創出につながるような施策は弱い
  - ③ 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弱い
  - ④ 大学院レベルにおける高度職業人養成がはかられているが、専門職や専門的人材が活かされるような労働市場の整備・改革は見通されていない
- 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、逆に、企業内教育の機能は弱まりつつある。また、非正規雇用者に対する研修や職業能力訓練の機会も、きわめて限定的である
- 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、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
- なお、従来の日本の社会保障（福祉）システムにおいては、若年層が学校から職業へのスムーズな移行を遂げていくことが前提とされていたため、彼らを対象とした支援スキームは脆弱であった。このことが、「移行」困難が顕わになった今日においても、若年層への生活・

就労支援等が圧倒的に不十分であるという現実を招いている

## 5. 大学教育の現状

- 従来の大学教育は、新規学卒一括採用の仕組みを通じて、卒業生の大半を日本的雇用システムに送り込むことができた。職業的レリバンスの弱い学部等においても、大学教育が相応の知的訓練の場となることを通じて、将来の職業能力形成の基礎となる汎用的能力の育成や「訓練可能性」を高めるという点で一定の評価を得てきた  
(「就社」という形で職業生活への移行を果たした卒業生の、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ではあると思われるが)
- しかし、職業的レリバンスを中心とした大学教育の内容ではなく、卒業生の「訓練可能性」でもって大学を評価するという慣行は、結果的には日本の大学を、入学者選抜の時点での学力偏差値を基準として一元的に階層化することにつながった。共通一次試験の導入(1979年。1990年からは大学入試センター試験に名称変更)は、国立大学を一元的に序列化することにも帰結し、その傾向に拍車をかけた
- 新規学卒一括採用の仕組みを通じた、大学教育と日本的雇用システムとの良好な接続関係は、現在ではさまざまな意味で成立しえなくなっている
  - ① 日本の雇用システムが縮減した結果、新規学卒一括採用の仕組みは、すべての学生をカバーできなくなっている
  - 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。それらは、一定の社会的ニーズの存在を背景としたものと考えられるが、専門課程の教育の実効性を担保するという意味では苦戦を強いられているところも少なくない
  - ③ 大学のユニバーサル化のもと、選抜度の高くない大学の学生層の実態から見れば、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現実が生じてきている。一方、選抜度の高い大学においても、メンタルな問題を抱える学生の増加や職業キャリアへの展望を描けない学生が出てきた等の実態が見られる
- 大学教育と日本的雇用システムとの良好な接続関係が崩れてきた背景には、以下に示すように相応の理由も存在するが、日本の大学が(大学進学率の上昇にもかかわらず)これまで厳密な意味での「入口管理」と「出口管理」を行ってこなかったこと、結果として、卒業生の質が低下してきたという事情もある
  - ① 日本の高等教育への公的財政支出はきわめて貧弱であり、大学の大半を占める私立大学セクターは、厳格な「入口管理」を行おうとすると、そのことが直ちに経営上の困難に帰結する可能性がある
  - ② 「出口管理」については、文部科学省のこれまでの政策方針では、収容定員を一定範囲内にとどめることが求められ、また、大学評価(自己点検評価等)においては、留年者等を一定範囲内におさめることが評価されてきた
- 就活問題に関しては、大学は、就職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なくはない)
- 大学教育が、高度経済成長期型の社会構造が崩れた後の社会現実にうまく対応できなかつた理由には、例えば「生涯学習社会への移行」を主体的に担おうとはしなかつた(経営的な観点から、社会人や留学生の受入には一定の積極性を示したが)等、大学関係者自身が反省すべき点も存在する

## 6. 課題

- 現在生じている問題は、端的に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、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である
- 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必要がある
- 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ディーセントワーク(※1)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が求められる  
※1 ここでのディーセントワークとは、個人の能力と貢献を適切に反映した賃金やワーク・ライフ・バランスを可能にする労働時間のみならず、個人の継続的な向上可能性の展望が開かれているような働き方を意味している。
- 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ことが望ましい
- 就活問題については、問題の構造化を認識しつつ、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である

## II 展 望

### 1. 現下の日本社会が抱える閉塞状況を打開するために

- I で述べたように、日本社会は高度経済成長期に成立した社会構造が行き詰まりを迎えたまま、それを打開できない閉塞状況にある。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とその要因を的確にとらえ、それに対処してゆく上でいかなる社会を構想することが求められるかについての合意を広範に形成することが必要である。
- 具体的な社会像を構想する際に貫かれるべき基本的な理念は、個々人の多様性と尊厳を重んじる公正な社会的諸制度の整備、真の意味で豊かな生活を人々に実現する経済活動の活性化、世界各国との連携協力とその下での地球環境の維持保全の追求ということになると考えられる。

(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。)

- これらの理念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が不可欠である。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であり、そこにむけての着実な一歩となるものでなければならない。

## 2. 今後目指すべき産業社会の構想

- 上で述べた理念に即した産業社会を構築するためには、一握りの高度エリートと多数の単純労働者への分化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高水準の知識・技術に基づく貢献をなすことにより、優れた質の財とサービスを生産・提供してゆく体制への転換が必要である。
- 雇用形態の点から言えば、正規雇用・非正規雇用の間に賃金、雇用の安定性、教育訓練など様々な点できわめて大きな格差が存在し、正規雇用の従業員はしばしば長時間の過重労働によって、非正規雇用の従業員は劣悪な労働条件によって、いずれも疲弊してゆくという現状に代えて、正規・非正規の区分を問わず職業能力が適正に伸長され評価される雇用の仕組みを整備してゆくことが不可欠である。
- 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、個々の企業のメンバーシップの壁を越えて、それらを必要とする場で適切に活かされ処遇されるような労働市場を構築することである。
- 少子高齢化、低炭素化、グローバル化、情報化、企業の社会的責任の重要化等の新しい諸課題に対応するためにも、新たな専門職種を同定・育成し、それらが十全に力を発揮できるような労働市場と雇用制度を整備してゆくことが、個々の企業活動にとっても資するものとなる。

## 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には、大学の「教育力」と、外部社会に対する教育内容の「レリバンス（特に職業的レリバンス）」を向上させることが不可欠である。それは、既存の専門分野内部において取り込まれる必要があるだけでなく、各専門分野の規模や編成を変革するという形でも追求される必要がある。また、大学教育のレリバンスとは、単に産業社会からの要請に即応するというのではなく、俯瞰的な社会認識、普遍的な倫理意識、自己の社会的責任についての認識など、いわゆるシチズンシップと呼ばれる素養をも学習者に醸成するものでなければならない。
- 大学教育機会全体が趨勢的に拡大している中で、それ自体は抑制することなく、個々の大学・個々の分野の教育と学習の質そのものを前景化することにより、日本の宿痾とも言える大学間の一元的階層構造を是正してゆくという方向性が追求されるべきである。
- さらに、大学教育の拡大は、その内部の多様化と機能分化を必然化する。とりわけ、前述の一元的階層構造の是正という課題を鑑みれば、個々の大学、個々の学部が、それぞれの教育内容の強みに即して水平的に多様化することが求められる。伝統的な大学観に当てはまらな

い大学の出現や、新しい大学教育の在り方を肯定することも必要である。さらに、大学と他の教育訓練機関(大学院を含む)の間に、機関の種類を越えた教育内容本位のアーティキュレーション(進路としての接続)や連携(単位互換等)を拡充することが期待される。

- 将来における「大学と職業の関係」の在り方としては、産業界は大学における教育・学習の成果を尊重し、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により、互いの対話と信頼を形成してゆくことが求められる。具体的な「大学から職業への移行」のメカニズムとしては、現状の新規学卒一括採用以外の、「専門性」を尊重したオルタナティブな入職へのルートを構築し、学生にとっての選択肢の拡大、企業にとっての採用マッチングの向上、大学にとっての教育機能の確保を実現することが必要である。

#### 4. 政府(中央及び地方)の役割

- 従来の教育政策は教育という領域の中だけで改善努力を進めてきたが、今後は雇用政策や産業政策と一体となって、社会的な課題に取り組む必要がある。すなわち、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を重視した縦割り行政)に基づいて必ずしも整合性のない政策を別個に行うのではなく、前述の理念を実現しうる新しい産業社会を構築すべく、産業・雇用・教育・福祉の各分野を通じた一体的な政策を展開することが求められる。
- その際、地域(自治体)ごとの産業構造や教育機関の状況に即して、地域を単位とした主体的な取組みが重要であるとともに、地域を超えた広域ブロックおよび全国に及ぶ連携や協力が必要である。

### III 提言

#### 1. 基本姿勢：雇用システムと大学との構造的ギャップ直視し、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ギャップに対して、従来型の「大学から職業への移行」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が、個人の能力や大学の教育機能の有限性を考慮し、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「大学と職業との関係性」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、適正な報酬と将来展望を兼ね備えた新たなディーセントワークの創出につなげるために、専門的な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り組むべきこと

- 専門的な職業能力（※2）を基軸とする労働市場（具体的には職種別の採用・処遇）を、現状よりも導入・拡大すること
  - ※2 ここでいう専門的な職業能力の中には、確立された高度専門職のみならず、その前段階に位置づけられ能力と経験の蓄積によって高度専門職にいたる可能性に開かれている様々な職種が含まれる（例：企業内法務担当職→司法書士→弁護士、企業内経理担当職→公認会計士・税理士）。
- 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
- 採用時のみならず、その後の企業内・企業間の移動に際しても、働く者がこれまでに培った職業能力および職業的キャリアへの展望を尊重した処遇を行うこと
- 個々人が専門的な職業能力を主体的に向上・更新するためのリカレント教育（※3）の機会を保障しその成果を尊重すること
  - ※3 リカレント教育には、並行型、休職型、離職・再就職型など多様な形態が含まれる。これらのうち特に前二者については企業側の協力が不可欠となる。
- 専門的な職業能力を共有する業界団体・職業団体が、当該分野の仕事に従事する者の職業能力の形成・保証、適正処遇および個人とポストとのマッチングに関して果たす機能を拡充すること

## （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ディーセントワークが創出されるよう、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（※4）の積極的な構築を行う必要性
  - ※4 キャリアラダーとは、相対的に容易な職務から高度な職務にまで至る形で体系化された職務の階梯であり、個々の職務に即して必要な教育訓練および職務経験と、職務別の賃金水準を定めたものである。

## 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「社会に対する教育内容のレリバンス（特に、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、個々の大学および学部・学科の特性や目的に応じて、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」や就職活動支援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
- 分野の特性に即して必要な場合には既存の諸資格の取得に向けた指導を教育課程に有機的に組み込むこと、それと並行して複雑化している諸資格の整理統合をそれらを管轄する諸機関との連携のもとに進めること
- 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、企業内教育等との棲み分けや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、主体的に社会を変革してゆく意識と行動など、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・社会経験を可能とする入学留保制度・休学制度の導入（例：ギャップイヤー、長期インターンシップ）
- (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、大学および(専門職)大学院がその節目節目で「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（例：パートタイム就学）
- (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であり、そのためには近年の職業意識啓発に偏るキャリア教育の限界を踏まえ、高校教育の職業的レリバンスをも問い直す必要があること
  - 他の教育訓練機関との単位互換等の推進
- (6) 卒業者の学習成果の水準を保証するための成績管理
  - 各授業の到達目標の明示と、それに即した絶対評価による達成度評価の導入

#### 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、後に伸ばすこと（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 ※図を参照

後に伸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

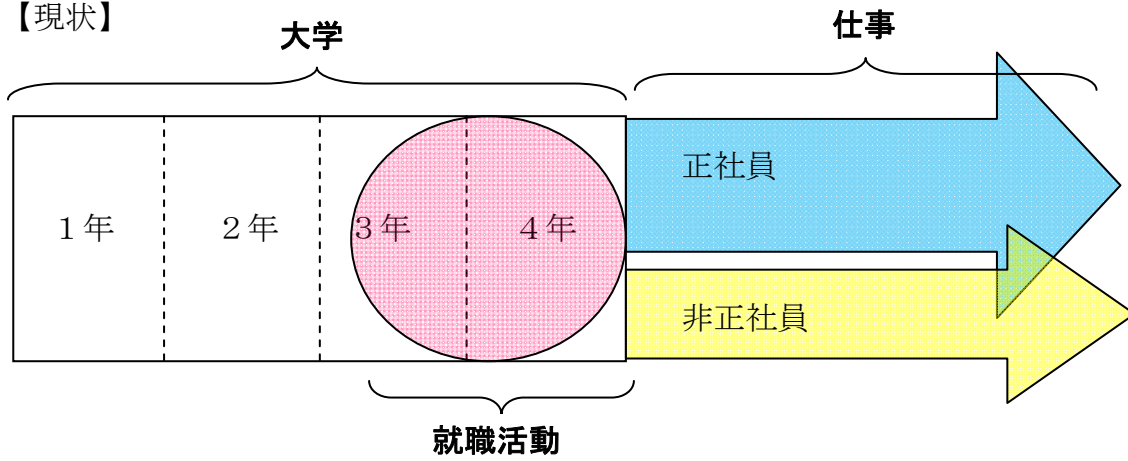
- (1) 企業の採用における「新卒」要件の明確な緩和
- (2) 就活については、大学卒業後3年程度までは大学の就職紹介の対象とすること、あるいは就職できなかった場合に大学に籍を残せる制度
- (3) 就職できない若者の生活や職業能力開発を支援する制度（例：「第三のセーフティネット」）
- (4) 各地域の大学間の連携のもとで地方の学生の就職活動を支援する制度
- (5) 履歴や属性に基づく差別を撤廃した公正な採用プロセス・採用基準の推進

#### 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



【現状】



【実現すべきあり方】

