

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、卒業生には主として「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バ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. 日本的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、コア部分的な日本の雇用システム（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的システムから成立していた。日本的雇用システムにおいて新卒者に求められたのは、文系就職の場合、専門性や専門的能力であるというよりは、ジェネラリスト的な能力と「訓練可能性」、言い換えれば、その後の企業内での配置や処遇に応じて自己の職務能力を開発していくことのできる汎用的能力であった
- 1. でも述べたように、グローバリゼーションの影響は、こうした日本の雇用システムを大きく変容させることになった

- ① 日本的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 日本的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、日本的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。
- 結果として、日本的雇用システムに参入できない大量の若年層が発生したが、彼らの大半は、労働条件や処遇の面でけっして恵まれているとは言えない周辺のシステムに吸収された
- 日本的雇用システムと周辺のシステムへの二極分化が進んだため、日本的雇用システムの内部および周辺に、専門職や専門的人材に合わせた雇用形態や労働市場が成長してきたということもない
- 今後、公務員制度改革が進むことが予想されるが、現時点で判断する限り、国および地方において新規採用の手控えによる公務員数の削減が図られる見通しであり、全体として日本の雇用における正規雇用の枠の縮減という傾向に拍車をかける可能性が強い。また、制度改革によっても、依然として公務員の多くには、ジェネラリスト的な汎用的能力が求められるという現状に変化がもたらされる可能性は高くないと想定される

3. 若年層（大学生）をめぐる状況

- 以上のような日本の雇用システムの変容と、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過酷な労働を強いられているケースが少なくない
- 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・能力形成を意識せざるをえなくなった。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
- とりわけ、就職活動の時期が早期化したことは、大学生たちが3年次後期からの長期間にわたって、不透明な採用基準のもとでの、狭められた「間口」に向けた就職活動に生活全般のエネルギーを注ぎ込まざるをえない状況を生んでいる。そのことは、彼らの学業生活に支障をきたすのみならず、メンタルヘルスの面でも少なくない問題を発生させている
- 以上のように見てくれば、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は、事態を正しく捉えたものとはおよそ言いがたい

- むしろ、日本的雇用システムの縮減の影響をもっとも強く受けたのは若年層であり、若年層が雇用の「調整弁」として使われてきたという側面がある。相対的に比較すれば、中高年層の雇用が守られていることを考えると、そうした世代間の不公正の解消のための手だてが講じられるべき状況であるとも言える
- 近い将来、日本社会における労働力人口の減少が、深刻な社会問題となりうるものが危惧されるにもかかわらず、上記のような若年層に対する対応の現状は、日本経済の持続可能性と活力の維持という観点からも近視眼的なものと言わざるをえない

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生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。人材育成において、どこまでが大学や職業訓練機関を含む教育機関の役割・責任であり、どこからが企業内教育の役割・責任であるかという役割分担の認識をきちんと持つべきであるにもかかわらず、現実には、採用に際して「全能」の人材を求めるかのような言説が振りまかれているきらいがある
- また、企業が提供するものにしても、公的な職業訓練機関が提供するものにしても、非正規雇用者に対する研修や職業能力訓練の機会は、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、日本の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. 日本の教育システムの問題

- 日本の教育システムは、義務教育段階の前期中等教育までは専ら普通教育であるが、後期中等教育を含むそれ以降の段階においては、高校の専門学科、高等専門学校、専修学校、専門職大学院等、普通教育のみならず、専門教育・職業教育を担う教育機関が存在している
- しかし、高校の専門学科は、高校システムの階層的序列上、下位に位置づけられること

が多く、専修学校も、とりわけ専門課程（専門学校）は、高卒後進路構造において少なくない割合の生徒たちを収容する機関になっているにもかかわらず、学校教育法上の「一条校」としては位置づいていない。逆に、専門職大学院は、高度なレベルにおける専門職養成を目的とするものであるが、その修了者に向けた専門職市場は、必ずしも成熟していない。

- 以上のことからわかるように、専門教育・職業教育を担う教育機関は、日本の教育システムにおいてはメインストリームの位置を占めていない。それは、1. および2. でも述べたように、新規学卒一括就職の仕組みを媒介とする日本的な「学校と企業との接続」様式においては、主要には、学校内では「訓練可能性」と汎用的能力の育成、就労後には企業内教育訓練を通じた職業能力形成という役割分担が成立していたからである
- このことは、日本の教育システムが、教育対象者である子ども・青年の生涯にわたる職業キャリア形成にまでは目配りをせずに済んできたこと、高校の普通科、大学の文系学部等においては、自らのカリキュラムや教育内容の職業的レリバンスについてはとりわけ意識せずに済んできたことを意味している
- しかし、日本的雇用システムが縮減されて以降は、そうした日本的な教育システムを成立させる土台じたいが揺らいできたことを認識しなくてはならない

6. 大学教育の現状

- 従来の大学教育は、5. でも触れたように、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長年の慣行は、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もつながった。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 日本的雇用システムが縮減し、大学卒業数じたいが増加した結果、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

- 以下に示すような相応の理由も存在するが、日本の大学は、（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
 - 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におさめることが評価されてきた
 - ③ 1.2. および 5. でも繰り返し指摘したように、新規一括学卒採用のもとでは、企業側も大学に対して、きちんとした「出口管理」を行うことを求めてこなかったこのことは、結果として、大学卒業生の質を低下させることにもつながり、大学教育と日本的雇用システムとの良好な接続関係を崩していく背景ともなった
- 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・対策に奔走し、安易な資格取得主義に陥る危険性も生じている。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が背景にあるからである
- 少なくない大学は、キャリア教育を、厳しくなった就職状況への対応と大学の「生き残り」戦略をかけて導入している。本来、キャリア教育は、職業観・勤労観の育成や意識啓発、対人関係スキルや意志決定スキルの習得、将来設計やキャリア・プランニング等を学習することに終始するものではなく、教養教育や専門課程の教育を含めて、学生自身の社会的・職業的自立に必要な資質や能力を育むという包括的な教育である。にもかかわらず、現に行われている「キャリア教育」の多くは、専門課程教育を旧態依然のままに放置したうえで、専門的・職業的能力の育成とは切り結ばない皮相的なものにとどまっている
- 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とうまく対応できなかった理由には、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った（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もちろん存在する

7. 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規模に及ぶ生活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。
- 上記のような産業社会のあり方は、少子化により減少の進んでいる若年人口が、社会の将来を担う有為な人材としてその活力や可能性を最大限に発揮してもらえるようにするためにも不可欠である。
- 高齢社会化、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. 今後目指すべき教育システムの構想

- 1で述べた理念に対応し得る教育システムは、学習者のニーズと外部社会からのニーズの双方に対して開かれたものとなる必要がある。前者は個人の多様性と尊厳を重んじる公正な社会制度としての教育の整備という理念に、また後者は真の意味で豊かな生活を実現する経済活動の活性化および世界各国との連携のもとでの地球規模に及ぶ生活環境の維持保全という理念に対応する。
- 義務教育にあたる初等教育と前期中等教育においては、社会生活の基礎となる基本的なリテラシーを学習者が可能な限り均等に身につけられるようにするとともに、現代の社会や世界が直面する諸課題について主体的に思考し行動する資質を涵養することが目的とされるべきである。
- 義務教育後の後期中等教育以上の教育段階においては、個人の多様な将来展望に即した選択を可能にする多彩な教育課程が整備され、そのいずれにおいても市民および職業人としての実質的な力の発揮を可能にするレリバンスの高い教育内容が提供されることが必要である。
- 後期中等教育以上の教育段階においては、教育システム内部における進路選択のみならず、教育システムと外部社会との往還に関しても柔軟な流動性を可能にする制度的な仕組みが整えられるべきである。

4. 新しい大学教育の姿

- 1で述べた理念の実現および2で述べた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組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ぬ。

- 大学教育機会全体が趨勢的に拡大している現実、人々への教育機会の保障という観点からして望ましいものである。それゆえ、大学の拡大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。

5. 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は、多くの若者に将来展望を失わせ、徒に過大な負荷をかけるものとなっており、喫緊の対応が求められること
- こうした事態に対して、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

- 企業は短期的な収益の追求のみならず、人材の育成と働く者の生活の保障に重大な責任をもっていることを改めて認識すべきこと。ただし、そうした責任を企業のみで抱え込むのではなく、教育や社会保障など他のシステムおよび個人の主体性の中で割り振る必要があること。
- 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、オルタナティブな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
- オルタナティブな労働市場として、専門的な職業能力を基軸とする企業内・企業外の労働市場（※2）を、現状よりも整備・拡大すること

※2 ここでいう専門的な職業能力とは、企業を超えた流通性をもつ、特定分野の職務を遂行する知識と技能を意味している。すでに確立された高度専門職に限られず、幅広い水準の知識と技能を含むものとして想定される。それは過度に硬直的な専門性ではなく、個々人にとっての得意分野といった柔軟で弾力的なものである場合をも含む。また、そのような職業能力を基軸とする労働市場は、企業横断的で流動的な外部労働市場としてだけでなく、個々の企業の内部労働市場においても構築されることが必要である。

- 上記のような企業内外の労働市場においては、人材要件や採用・配置の基準を可能な限り明確に示すこと
- 上記においては正規雇用・非正規雇用の別なく、職業能力に応じた均等処遇を行うこと
- 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

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）（※4）」に関していかなる方針を以て臨んでおり、それに即して教育課程をどのように体系化しているかを学内外に明示すること（※5）

※4 教育内容の職業的レリバンスとは、個々の分野が中心的に取り上げる事象に関する理論や概念、方法論等が、実際の仕事場面においていかなる有用性を発揮しうるかを意味している。職業的レリバンスをもちうる教育内容の範囲は、きわめて実践的なノウハウや手法といった側面から、当該分野のこれまでの発展・変遷の過程および将来的課題に関する知識という側面、さらには普遍性と抽象性の高い哲学・理念という側面まで、大きな振幅をもつ。こうした各分野の教育内容の全体像が、具体的な仕事場面とどのような関連を持ち、どのように活かされるかについて明示的に教授指導されることを、ここでは職業的レリバンスとみなしている。このような職業的レリバンスは、各分野の教育内容そのものと職業との関連に関する概念であり、いわゆる「キャリア教育」やジェネリック・スキルなど、職業観や汎用的スキルの形成とは明確に区別される。

※5 分野別の職業的レリバンスについては参照基準においても明記するとともに、それを踏まえて個々の大学および学部・学科においてもそれぞれの方針を自ら明示することとする。

- 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（※6）

※6 言うまでもなく、大学で教授されている各分野には、特定の専門職の養成を主目的としている分野、特定の専門職でなくとも一定の仕事場面での有用性を念頭に置いている分野、そして仕事との直接的な関連性が強くない分野など、多様性が大きい。従来は仕事との関連性を意識してこなかった分野においても、新たに職業的レリバンスを組み込んだ教育課程を策定することは可能である。しかし、必ずしもすべての大学や学部・学科がそうした方向性を選択する必要性はなく、むしろ実在しない職業的レリバンスを提示することのほうが問題が大きい。それゆえ、職業的レリバンスに関していかなる方針と体制で臨むかは、個々の大学や学部・学科の選択に開かれており、それを明示するということが重要である。

- 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、大学および学協会が諸資格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

- 大学および学部・学科が、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について明確な方針を定めること

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」要件の明確な緩和の要求（※7）

※7 ここで意味しているのは、「第二新卒」と呼ばれる他社で正社員経験をもつ者の中途採用ということではなく、教育機関の卒業後に職業経験を持たない者、あるいは非正規雇用のみの職業経験をもつ者についても、卒業後数年間はすべて「新卒」としての採用対象に含めるということである。

(2) 就活については、大学卒業後3年程度までは個々の大学および大学間連合による就職支援

サービスの対象とすること、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(※8)

※8 これらについてはすでにいくつかの大学で実施例が存在する。

- (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:「就職活動生」等の形での公的な身分の制度化と学割等の優遇、職業訓練期間中の生活費を支給する「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

(1) 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

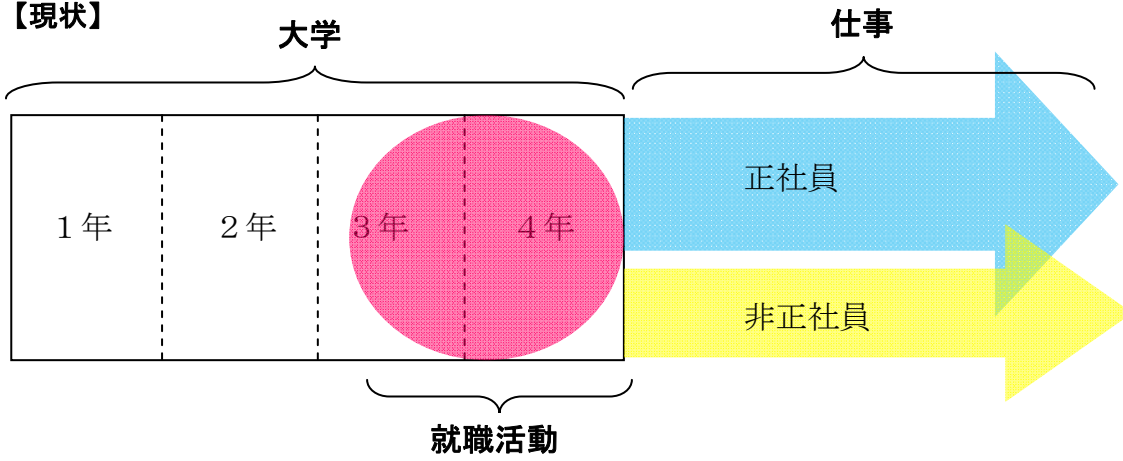
(2) 地域におけるキャリアラダーの構築の必要性

- 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(※9)の積極的な構築を行う必要性

※9 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。

- その際、中小企業などこれまで大卒者の主たる就職先として位置づけられてこなかった雇用分野においても大卒求人掘り起こしを行うとともに、それらの企業において必ずしも整備されていない適正な処遇体系の導入についても行政が支援を行うこと

【現状】



【実現すべきあり方】

