

再構成案

(赤字部分は原稿案が未完)

<p>I 現状と課題</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 日本社会の変容 2. 日本的雇用システムの変容 3. 若年層（大学生）をめぐる状況 4. これまでの政策や民間企業等の対応 5. 日本の教育システムの問題 6. 大学教育の現状 7. 課題 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 若者を取巻く困難 <ol style="list-style-type: none"> (1) 若者が直面する就職問題 (2) 問題状況の背景—日本的雇用システムとその成立基盤の動揺 <ol style="list-style-type: none"> ① 日本的雇用システムと大学教育 ② 日本的雇用システムの動揺と縮減 (3) 大学と職業の接続の機能不全
<p>II 展望</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 現下の日本社会が抱える閉塞状況を打開するために 2. 今後目指すべき産業社会の構想 3. 今後目指すべき教育システムの構想 4. 新しい大学教育の姿 5. 政府（中央及び地方）の役割 	<ol style="list-style-type: none"> 2. 学生の就職問題に関連するこれまでの対応 <ol style="list-style-type: none"> (1) 大学の対応 (2) 企業・産業界の対応 (3) 政府の対応 (4) 若者の移行問題についての発想転換の必要性 3. 当面の課題—大学教育の職業的意義の向上と就職活動の在り方の見直し <ol style="list-style-type: none"> (1) 分野別の質保証を通じた大学教育の職業的意義の向上 <ol style="list-style-type: none"> ① 学術会議が策定する分野別の教育課程編成上の参照基準 ② 大学教育の職業的意義について ③ ジェネリックスキルとの関係 ④ 学生（労働者）の視点を中心に置くべきこと ⑤ 分野における職業的意義の違いについて
<p>III 提言</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基本姿勢 2. 企業の雇用システム・労働市場に対して 3. 大学に対して 4. 就活問題への対応 5. 政府（中央及び地方）に対して 	<ol style="list-style-type: none"> (2) 就職活動の在り方の見直し (3) セーフティーネットの整備等 4. 新しい大学と職業の接続のかたち—今後の社会におけるオルタナティブの創出 <ol style="list-style-type: none"> (1) 今後目指すべき産業社会の構想 (2) 企業の雇用システム・労働市場に対して (3) キャリアラダーの形成 (4) 新しい教育の姿

※ 本編では、医学等の強固な専門職業資格に直結した分野以外の分野、典型的には人文社会科学系の分野を念頭に論旨を展開している。

1. 若者を取巻く困難

(1) 若者が直面する就職問題

バブル経済の崩壊以降、卒業時に安定した正規雇用での就職先を得ることができず、結果として不安定な非正規雇用での就労に従事することを余儀なくされる大学卒業生が顕著に増加している。一旦非正規雇用での就労に従事した者は、その後に正規雇用の職を得ることが極めて困難になるという日本の労働市場特有の構造は、若者の就職問題を一層苛酷なものとし、「ロストジェネレーション」と呼称される、90年代の厳しい就職難に遭遇した世代の苦境は、今日に至るも抜本的に解消されることがなく、日本の社会に刻まれた深い傷跡となっている。その後の景気の回復によって、就職を取巻く状況は一次的な改善を見せていたが、一昨年末の世界同時不況の到来により、再び深刻な就職難が懸念される状況となっている。

また、従来から、多くの企業は採用に当たって、積極性や協調性などの学生個々人の人間性や、将来的な「訓練可能性」¹などを重視してきたとされるが、近年、企業が学生に対して求める能力の要求水準が高まる、あるいは、若者一般に対する企業の評価が厳しいものとなってきていると言われている。しかし、そこで要求される能力に関しては、一定の職業生活を経験して初めて身に付くのではないかと思われるような高度な対人能力や、常人では思い付かないようなアイデアを考える発想力、いままでの人生での大きな困難を克服した体験等、大学教育との関係が薄く、目的合理性を持った努力では対応が困難なものばかり求められているかのような言説も振りまかれている²。

こうした状況は、大学生の将来展望を不透明なものにし、多くの者が非常に早期からの就職活動の必要性を意識して、長期間にわたって就職活動に多大なエネルギーを注ぎ込まざるを得ないようにさせており、学生の学業生活に甚大な支障を及ぼすばかりか、メンタルヘルス面でも少なからぬ問題を発生させている。また、企業にとっても、近年の過熱する就職活動（採用活動）は、非常に費用対効果が良くないものと感じられるようになってきていると言われている。

¹ ここでの「訓練可能性」は、採用後に企業の中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柔軟な学習能力を意味している。企業の採用に当たって、大学の「序列」が重視されてきたことは周知の事実と言ってもよいであろうが、大学の序列が、大学入試の受験能力という意味で個人の学習能力を表す一つの指標であると解すれば、このようなふるまいもある意味で自然なことと言えよう。

² 特定の学生に内定が集中する一方、内定が全く取れない学生が多数生じるとされる現象も、こうしたことと密接に関係していると思われる。

(2) 問題状況の背景—日本的雇用システムとその成立基盤の動揺

社会・経済の仕組みは、金融、産業、雇用、社会保障、教育などの様々なサブシステムによって構成され、それぞれが相互に補完・調整し合い、全体として効果的・効率的に機能する。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。

若者の就職をめぐる問題状況についても、現象面にのみ着目して対策を講じても、問題の解決には寄与しないと考える。以下に見るように、この問題の根底には、日本の社会・経済を取巻く環境の不可逆的な変化があり、そのことに由来するサブシステム間の不具合として問題が発生していることを理解することが重要である。

① 日本の雇用システムと大学教育

日本の雇用は、大別すれば、正規雇用者を中心とし、長期雇用、年功賃金、企業別組合を「3種の神器」とするいわゆる「日本の雇用システム」と、その外部に広がる非正規雇用者を中心とする周辺システムから成立してきた。日本の雇用システムは、かつての高度経済成長期を通じて形成されたものであり、恒常的な人手不足を背景として、企業に優秀な人材を囲い込む上で、重要な役割を果たしてきた。そこでは、長期雇用を前提とした手厚い企業内訓練を行うことが広く行われており、新規の採用者に求められたのは、(1)で述べた「訓練可能性」や、積極性や協調性などの人間性であり、専門性に根ざした実践的な職業能力ではなかった。

一方、大学に関しては、第二次世界大戦後間もなく行われた学制改革の一環として、1949年に多数の新制大学が発足し、以後、進学率の上昇と相まって高等教育人口が急激に拡大し、産業界での旺盛な人材需要に応えることとなる。しかしまた、当時の日本は、東西の冷戦体制が激化する中、左右のイデオロギー的な対立が陰に陽に社会を分断する傾向が次第に強まり、大学を含む教育界では、左翼的な考え方の影響もあり、特に文科系の分野を中心に、教育を職業との関わりから考えることを、教育を産業に従属させることとして否定的に捉えるような傾向も広まった³。

³ 職業的な能力形成ではなく、「専門分野の研究後継者の養成課程」であるという視点が、長く大学教育の質保証に係る暗黙の規範として機能していた面があると考えられる。しかしこのような視点が、大学教育の規模が飛躍的に拡大した時代において、一部の選抜性の高い大学ばかりでなく、すべての大学において共有されるべきものであるかはもとより自明ではない。(大学教育の規模が格段に小さかった戦前の日本の大学は、大学令に「大学ハ国家ニ須要ナル學術ノ理論及応用ヲ教授シ・・」と規定されていたことが象徴しているように、国家のエリートの養成機関としての性格が強く、その枠組みの中で、研究者養成と職業人養成とが伴に包摂されていたと考えられる。)

80年代から90年代にかけて、「国際」や「情報」、「環境」等をキーワードとするいわゆる「四文字学部」が多数開設されたことに関して、今日では否定的に評価する言説も多いが、研究後継者の養成を暗黙の規範とする伝統的なディシプリンではなく、現代的な課題について学際的なアプローチを介して学ぶことを目指した意図はそれなりに了解可能である。しかしこのような教育課程においても、やはり職業能力の形成という視点が重視されることはなかったと思われる。当時の時代状況における限界と言うべきかもしれない。

② 日本の雇用システムの動揺と縮減

職業能力形成に無関心な大学教育と、大学教育の成果を殆ど問うことなしに、企業特殊な訓練を施して「会社人間」に染め上げる日本の雇用システムとの間での「大学と職業との接続」は、本来は相反するもの間に成立した逆説的な親和性の上に、長期にわたって一見順調に機能してきたが、それはあくまでも経済の持続的な拡大という恵まれた環境を前提としたものだった。

しかし 91 年のバブル経済の崩壊後、長期にわたり経済の停滞が続き、グローバルゼーションの下での競争圧力が強まる中で、以前のような長期雇用と年功賃金を保障した正規雇用を維持することは、多くの企業にとって負担となる。このため、非正規雇用に対する規制緩和がなされ、正規雇用を縮小して、非正規雇用を増大させる傾向が顕著となるが、その際、現役労働者の雇用を守る上からも、まず「雇用の調整弁」とされたのが若者の新卒採用であった。また、長期雇用と年功賃金に基づく人事体系の流動化は、それらを前提として行われてきた企業内教育の在り方にも影響を及ぼしており⁴、新卒の「厳選化」傾向とも相俟って、学生に対する要求水準の高度化をもたらしていると言われる。

従来の「大学と職業との接続」が前提としていた環境の半ばは失われてしまったのである。

⁴ もちろん人事体系の変化は会社によって一様ではなく、経営体力の強固な大企業においては、従来型の人事体系を維持しているところも少なくないと思われる。しかしそのような企業でも、生産現場や関連子会社においては、ここで述べたような日本的雇用システムの変化と縮減が進行している場合が少なくないと思われる。

(3) 大学と職業の接続の機能不全

若者の就職をめぐる問題の根底には、低成長時代に入った日本経済の下で正規雇用の縮小が進行する一方で、この間大学進学率が上昇を続け、大学卒業生の数が急増したため、労働市場における需給バランスが変化したという厳然たる事実がある。

このような状況にあって、従来の「大学と職業との接続」が、その内実においては全く接続していなかったことが露わとなり、学生は、大学教育を通して自身が身に付けた職業能力を殆ど主張できない状況で、しかも、不首尾に終わった場合のセーフティーネットもないままに、厳しい就職活動に臨むことを余儀なくされている⁵。しかしまた、企業においても、依然として学生に対して大学教育を通して身に付けた職業能力を問う姿勢は見られない。まずこのことの不自然さを直視し、大学教育の職業的意義を高めることを手始めとして、大学と職業との接続の在り方を変えてゆくことが必要である。

その上で、教育以外の問題についても目を向けないわけにはいかない。大学教育の職業的意義を高めることにより、従来の大学と職業との接続の在り方を改善したとしても、雇用が過小なままであれば、多くの者がディーセントワーク⁶に従事する機会からこぼれおちていくことになる。今般の世界同時不況が発生した際に、日本の経済とそれを支える雇用が極めて脆弱であり、従来の仕組みが限界に来ていることを我々は痛感することとなった。もとよりこれは学生のためだけの問題ではないのであり、困難ではあっても、日本を取巻く環境の不可逆的な変化に対応して、今までの社会・経済の仕組みを構築し直す努力を行うべきであると考えられる。

⁵ 選抜性の高くない大学の学生にとって、とりわけ問題は深刻であると考えられる。

⁶ 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。

2. 学生の就職問題に関連するこれまでの対応

若者を取巻く困難については、その構造的な性格を踏まえた対策を講じることが必要であるが、これまでの対応においてはその点が十分でなかったと考える。以下に大学、企業・経済団体、政府の対応を概観する。

(1) 大学の対応

学生の就職問題に対する大学の関心は主に2点に集中してきたと言えよう。1点は、学生の就職支援である。現在、少なくない私立大学が、入学者の定員割れを起こしているが、卒業生の就職状況は、新規の学生募集にも大きな影響を与えられ、経営上の観点からも大きな関心事項である。多くの大学では、この問題に関して、入学後の早期からのキャリア教育や、カウンセリング・面接対策等の就職支援を積極的に展開している。

もう1点は、過熱し早期化した「就活」に学生が巻き込まれることによって、大学の授業が多大な影響を受けることである。多くの大学教員がこのことを深刻な問題と感じており、大学団体を通じて経済団体に対して就職活動の早期化の是正を求める要望書が提出される等の対応がなされている。

しかしながら、こうしたことは、どちらかと言えば問題の現象面に着目した対応であり、現在の大学と職業との接続の在り方自体の変革につなげようとする対応、すなわち、学士課程教育の本体部分において、職業能力形成の機能を高めようとする取組みは少ないように見受けられる⁶。

⁶ 職業能力ということに関して、各種の資格の取得が想起されることがある。もとより大学の教育課程を通じた資格取得は一概に否定されるべきものではないが、しかしそれが学士課程教育の体系性の中にきちんと位置付けられていることが重要である。4年間の学士課程教育そのものが、学生に対して、「大学卒業生にふさわしい」職業能力を身に付けさせるものとして機能すべきであり、学士課程教育の本体部分は職業能力形成に役立たないことの埋め合わせとして、資格取得がちりばめられているようなことであれば本末転倒であると言えよう。

(2) 企業・産業界の対応

企業が学生に求める能力を高度化させているとの言説があることについては既に述べた。一方で、採用活動の早期化是正の問題については、従来より、日本経団連の倫理憲章によって、学事日程の尊重や、選考活動の早期開始の自粛等が定められている。しかし、厳しい経済環境の中で新卒採用を縮小することが、却って「厳選化」の圧力となり、他社との競争に遅れを取らないために、倫理憲章の遵守を考慮しない傾向が強まっているとも言われている。多くの大学教員がこのことを問題視していることは①に述べた通りである。

一方で、大学教育の在り方に対して、近年、経済団体からの提言が活発に行われるようになってきている⁷。こうした提言が産業界から行われることは、大学教育における職業能力形成の充実を考える上で有意義なことであり、単に大学教育に対する「圧力」として捉えられるべきではない。しかし、産業界からの提言の多くは、実際の企業の採用活動が、大学教育の成果を重視せず⁸、かつまた採用活動自体が大学教育に大きな影響を与えていることについては無自覚である。この問題の改善が図られないと、従来の大学と職業との接続の在り方を変革することは困難である。

⁷ 例えば、平成20年4月に日本経団連から出された「競争力人材の育成と確保に向けて」は、人材育成の場としての大学の重要性を指摘して、企業が求める人材像を踏まえた教養教育の充実や、厳格な成績評価の実施による学生の質の担保等を提唱している。

⁸ 理工系の分野では、大学で何を学んできたかを重視する例も少なくないと言われている。分野の特性とともに、修士課程への進学者が多いこととも関係すると思われる。

(3) 政府の対応

この問題に関しては、政府においても各種の対応が講じられてきたが、ここでは主に2つのアプローチに絞って述べることにする。一つは、若者の「勤労観・職業観の醸成」⁹を目的として、学校教育における進路指導やキャリア教育の充実を図るアプローチである。これについては、従来、主として初等中等教育において施策が推進されてきたが、平成22年1月現在、文部科学省の中央教育審議会において、大学による「キャリアガイダンス（社会的・職業的自立に関する指導）」の実施を法令上明確なものとするため、このための規定を新たに大学設置基準に盛り込むことが審議されている。

もう一つは、社会人や職業人として求められる能力を具体的に同定し、大学教育等の改善に活用してもらうことを企図したアプローチである。主なものに、「若年者就業基礎能力」¹⁰、「社会人基礎力」¹¹、「学士力」¹²の3つがある。本件審議は、文部科学省から日本学術会議に対して依頼を受けた、大学教育の分野別質保証の在り方に関する審議の一環として行われているものであるが、元来、同省からの依頼は、3番目の「学士力」を提唱した、同省中央教育審議会の答申の問題意識を踏まえて行われたものである。

2つのアプローチのうち、前者については、職業能力形成そのものを対象とするものでないことは明らかである。一方、後者のアプローチは、大学教育の職業的意義の向上をも企図したものであるが、3で後述するようにその関係性は限定的であり、未だ「大学と職業との接続」の在り方の変革を大きく変えることにつながるものではない。しかし、大学教育の分野別の質保証という課題は、後者のアプローチの企図を大きく敷衍するものであり、大学教育の職業的意義の向上に極めて重要な役割を果し得るものと考えられる。

⁹ 平成15年6月に、当時の内閣の文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣から構成された「若者自立・挑戦戦略会議」が発表した「若者自律・挑戦プラン」より引用。

¹⁰ 平成16年 厚生労働省、¹¹ 平成18年 通商産業省、¹² 平成20年 文部科学省中央教育審議会

(4) 若者の移行問題についての発想転換の必要性

以上に見たように、未だ大学、企業、政府の何れにおいても、従来の大学と職業との接続を変革しようとする自覚的な動きが出ているとは言いがたい。

かつての日本社会においては、若者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長期にわたって自明視されており、移行を支援するスキームの必要性は意識されてこなかった。しかしそれは世界的にも希有なことであったし、最早かつてのような時代が戻ることはないであろう。今後は、むしろ根本的に発想を転換して、若者が学校から職業に移行するには大きな困難が伴うという認識を自明のものとして、若者に対する支援策を抜本的に再構築しなければなら

いと考える。

そのために先ず取組むべきこととして、次節において、分野別の質保証を通じた大学教育の職業的意義の向上とともに、現在の就職活動の在り方を改善するための現実的な方策について検討する。

3. 当面の課題 ー大学教育の職業的意義の向上と就職活動の在り方の見直し

(1) 分野別の質保証を通じた大学教育の職業的意義の向上

① 学術会議が策定する分野別の教育課程編成上の参照基準

2でも述べたように、社会人や職業人として求められる能力については、既に、「若年者就業基礎能力」、「社会人基礎力」、「学士力」などが同定を試みている。それぞれの内容には首肯できる面があり、具体的な学習目標を明示するというアプローチも、学術会議で策定しようとする分野別の教育課程編成上の参照基準と共通している。

しかし、何れも大学教育一般を対象とすることから、現実には殆どが専門分野別に編成されている大学の教育課程への対応性は総じて曖昧なものとならざるを得ない。また、「学士力」以外の2つについては、職場で求められる能力という観点で同定されていることから、大学教育全般を対象とするものとはされていない。

これらの点で、学術会議が担う分野別の質保証において策定する教育課程編成上の参照基準は、各分野の具体的な教育内容に即したものであり、また、社会人や職業人として求められる能力と、大学教育の各分野の哲学・理念とを統合するものとして、大学教育の職業的意義の向上を図る上で重要な役割を果たすと考える。

② 大学教育の職業的意義について

※この部分の記述については、最終的に、質保証枠組み分科会の担当部分や、現在案を作成中の参照基準の作成マニュアルと調整する必要。質保証枠組み分科会と職業との接続分科会（及び教養分科会）それぞれで実際の参照基準の作成作業に関連する部分を、一つのマニュアルにまとめるというのがよいのではないかと。

参照基準においては、各分野の哲学・理念を言語化した上で、当該分野を学ぶすべての学生が身に付けることを目指すべき「基本的な素養」を、ある程度の抽象性を持たせた形で複数項目同定することとしており、各大学においては、これを参照して、より具体的で詳細な学習目標を定めることが期待されている。（参照基準が同定する「基本的な素養」は、一種のモデルとしての学習目標と言ってもいいだろう。）

「基本的な素養」は、当該分野を学ぶことを通じて、学生が獲得すべき「能力」であるが、典型的には、専門的な知識や理解や方法論を活用して、何かをすることができる能力ということであると考えている¹¹。このような能力は、各分野において多種多様な同定の仕方があると思われるが、実際に学生にとってどのような有用性があるのかという観点に照らして吟味することが必要であり、そこで重要な役割を果たすのが職業上の意義である。

職業上の意義を持ちうる能力には、きわめて実践的なものから、当該分野のこれまでの発

展・変遷の過程や将来的な課題に関する知識、当該分野の基礎となる汎用性の高い概念や倫理的な側面に関わる哲学・理念の理解など、様々な内容のものが同定され得るだろう。

¹¹ 知識や理解や方法論そのものも一種の能力であり、それ自体が重要な有用性を持つ場合は「基本的な素養」を構成し得るが、その場合もできるだけ、「そのことを説明できる」とか、「それに従って行動できる」などの形を取ることが望ましい。

③ ジェネリックスキルとの関係

学習目標においては、専門的な知識や理解や方法論を活用できる「能力」の獲得自体が重要なのは当然として、そうした能力を獲得するための知的訓練と言うことが、大学教育において常に意識されるべきであると考え（この観点から「学習方法」が大きな重要性を持つ。）。こうした知的訓練を通じて、いわゆるジェネリックスキルが身に付けられるであろうことも、専門分野の教育の重要な機能であり、専門分野の学習目標として明確に位置付けられるべきである。

学士課程教育を通じて、社会人・職業人として身に付けるべきジェネリックスキルについて、各大学において明確に学習目標として同定されることが必要であるが、その際、専門教育と教養教育との間で、それぞれの特性に応じてどのようなジェネリックスキルの形成を担わせるのかが検討され、相互補完的に教育課程が編成されることが望まれる。一部に見られるジェネリックスキル＝教養教育というような認識は改められるべきである。

④ 学生（労働者）の視点を中心に置くべきこと

「基本的な素養」も、それを各大学で参照して具体的に定める学習目標も、その内容を検討するに当たっては、先ず学生（将来の労働者）の視点を中心に据えることを基本とすべきである。社会や職場で要求される能力から大学教育の在り方を規定するというのも、大学の目的や扱う教育内容の特性から大学教育の職業的意義を考えるということも、学習者の視点を重視していないという点では同様である。

大学教育の職業的意義を考える場合に、学生・労働者の視点を中心に据えるということは、単に学生本意の立場を示すということに留まるものではなく、今日の知識社会においては、労働者が自ら進んで仕事にコミットするような働き方を尊重しないと、従前に人的資源を活用できないおそれがある¹³という実践的な観点からも考慮に値するものであると考える¹⁴。

なお、個々の授業科目の内容が、学習目標にどのように対応して、どのような職業的意義を持っているのかが、学生に分かりやすく明らかにされていることも重要である。

¹³ 小方直幸 2009「大卒者が活躍する職場」（日本高等教育学会第12回大会発表要旨録）

¹⁴ このこと具体的な含意として、ジェネリックスキルの名の下に、多くの学生が気の進まないようなことばかりを我慢してやらせるのは、大学教育の学習目標として適切でないということがある。

⑤ 分野における職業的意義の違いについて

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。学習目標として同定する能力の職業的意義についても、個々の分野の特性に応じて、個別の専門職業に直結する意義や、より汎用的に活用できる意義、あるいは「学びの習慣」のような極めて一般的・潜在的な意義など、多様であると考えられる。

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、新たに職業的な意義を組み込んだ教育課程を編成することは可能である。しかし、大学教育における職業的意義に関してどのような方針で臨むかは、個々の大学や学部・学科の選択に開かれており、教育上の理念や分野の特性を無視して無理に職業的な意義を高めることを求めるものでは決してない。実在しない職業的意義を提示するようなことの方が問題が大きいのであり、ありのままの姿を学生に開示することが重視されるべきである。

以下は未完