

再構成案

I 現状と課題

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

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
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

III 提言

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

1. 若者を取巻く困難

- (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
 - 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

2. 学生の就職問題に関連するこれまでの対応

- (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

- (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 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

(2) 就職活動の在り方の見直し

- ① 大学生の就職活動の現状—何が問題なのか
- ② 限界状況にある就職活動
- ③ 就職活動の問題に関する大学と産業界の認識
- ④ 当面取るべき対策

~~(3) セーフティーネットの整備等~~

※(2)に統合

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

(1) 今後目指すべき産業社会の構想

- ① 多様な局面で人々が自らの力を発揮し高めて行くことのできる社会
- ② 従来のシステムの綻びを補完する新しいシステムの構築
- ③ キャリアラダーの積極的な構築

~~(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~~

※(1)に統合

(2) 新しい教育の姿

- ① 「専門性」が持ち得る意義
- ② 新しい大学と職業との接続のかたち
- ③ 移行のための取組み

おわりに？

大学と職業との接続の在り方について（仮題）

※ 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る。

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 日本的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、長期安定雇用、年功的処遇、能力開発主義、企業内労使協調主義を特徴とするいわゆる「日本的雇用システム」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。日本的雇用システムは、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。ここでは、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 日本的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、企業内で能力開発を行う日本的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、グローバル化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、その際に最も柔軟な運用が可能な「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ていると考えられており、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する。

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ないと考える。

そのためにまず取り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

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、十全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 このことの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。

(2) 就職活動の在り方の見直し

① 大学生の就職活動の現状 — 何が問題なのか

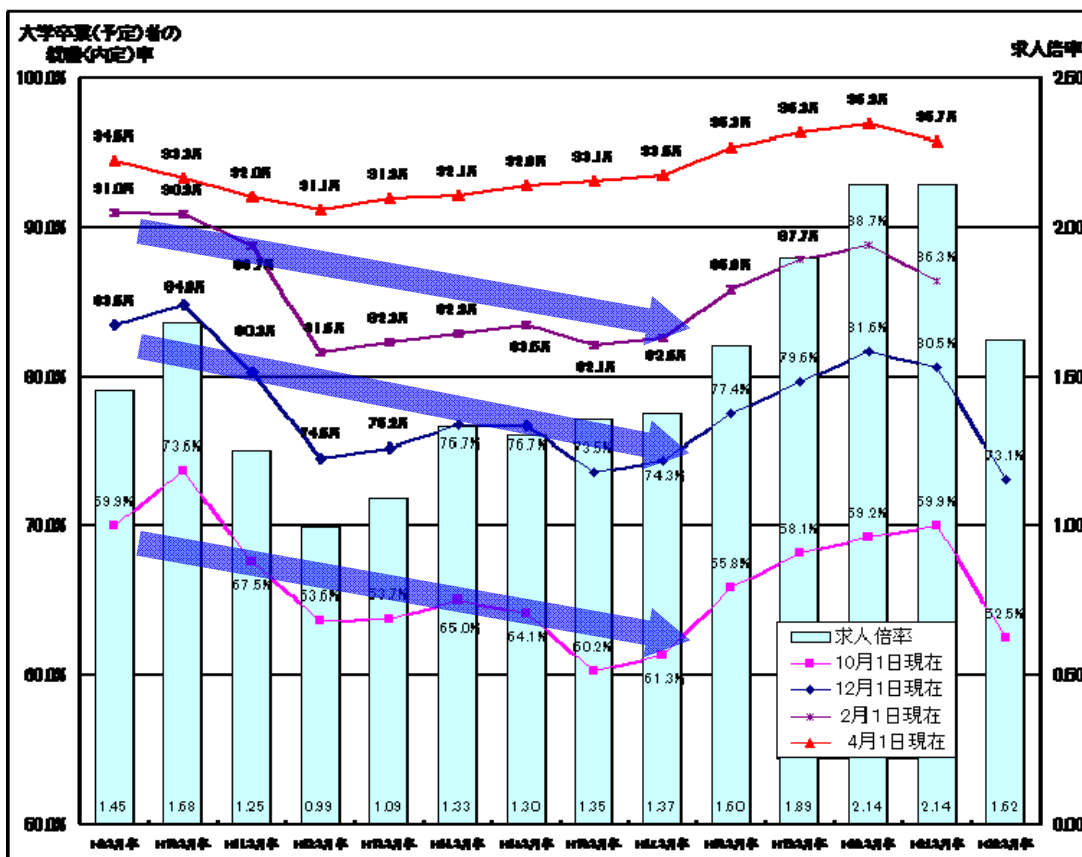
近年、大学生の就職活動については様々な問題が指摘されているが、先ずこのことについてデータに基づく整理を行いたい。図1は、1996年から2010年までの大卒求人倍率と、時期別の就職内定率（サンプル調査）との推移である。毎年の求人倍率と就職内定率に正の相関があるのは当然として、重要なのは、過去と近年とでほぼ同程度の求人倍率がある年を対比すると、10月及び12月、そして翌年2月時点での内定率が低下していることであり、しかし4月時点での内定率は低下していないことである。特に2月に至っても4月の内定率と一定の乖離が存在し続けていることは、就職氷河期の最大の「谷」の年である2000年を契機とした構造変化が現在もそのまま継続していることを強く示唆している¹⁵。

一方で、図3に見るように、この間インターンシップの普及等により、学生が企業と接触する時期は一層早期化してきているとされるが、これらのことから、就職活動の開始時期が早まっているにもかかわらず、早期に内定を取れない学生が増加している傾向がはっきりと見て取れる。そしてまた、彼等彼女等の少なくない者が、最終的にはおそらく不本意な就職をせざるを得なかったことが示唆される¹⁶。このことが、近年の大学生の就職活動をめぐる本質的な問題である。

¹⁵ 図2の進路別の大学卒業生の推移を見ると、この構造変化は、さらに遡って90年代後半から顕著になっている、卒業生全体に占める就職者の比率の低下とも連動している可能性がある。

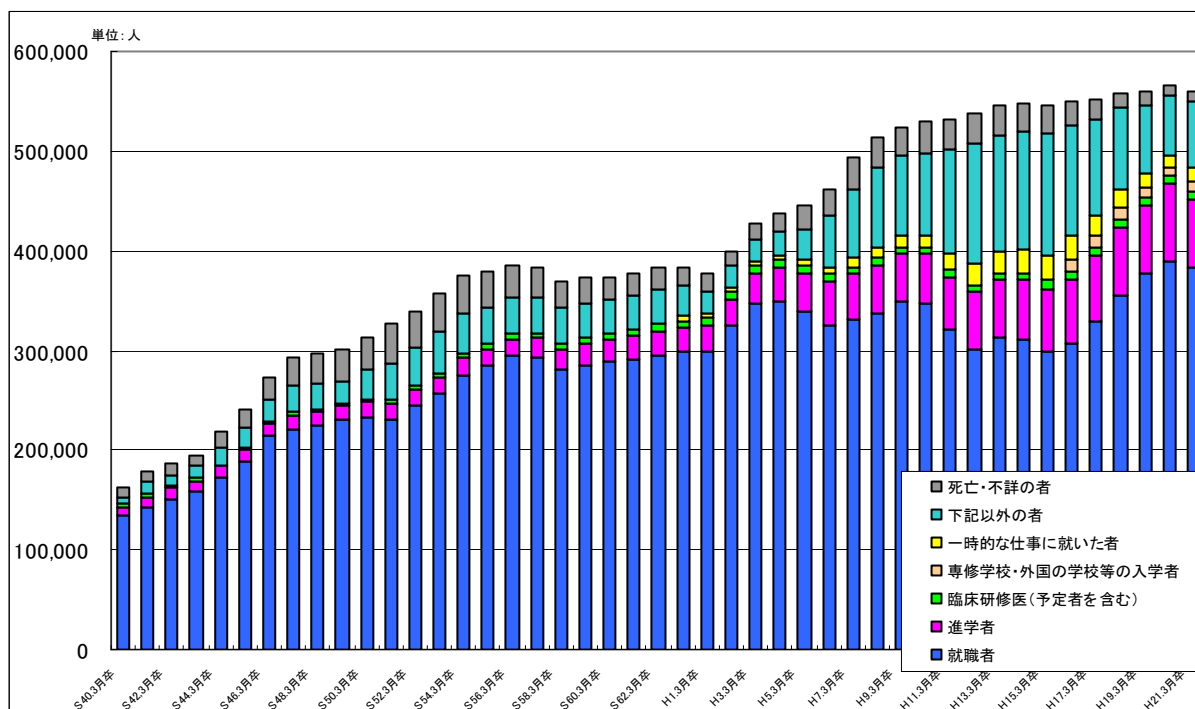
¹⁶ おそらく非正規雇用に当座の職を見いださざるを得なかった者も一定数存在すると考えられる。

図1 大卒求人倍率と時期別の就職内定率の推移



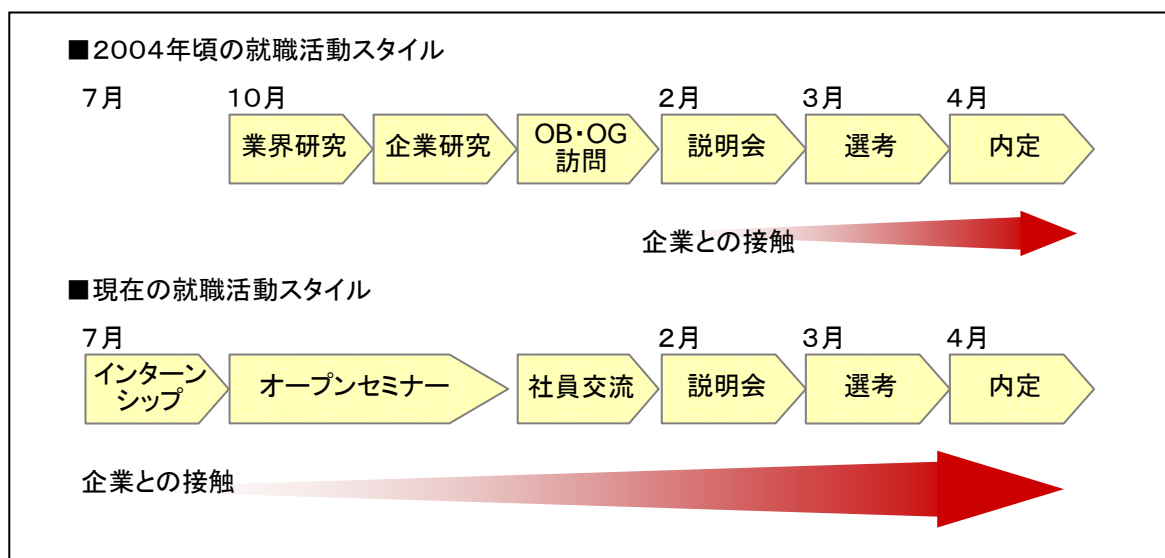
資料 文部科学省・厚生労働省「大学等卒業（予定）者の就職（内定）状況調査
リクルートワークス研究所「第26回ワークス大卒求人倍率調査（2010年卒）」

図2 進路別の大学卒業生の推移



資料 文部科学省「学校基本調査」

図3 就職活動のスタイルの変化



資料提供 株式会社ジョブウェブ

② 限界状況にある就職活動

就職活動が早期化しているにもかかわらず、早期に内定が取れない学生が増加しているのはなぜか。それは、よく言われる通り、企業の採用方針が「厳選化」を志向しているからである（表1参照）。確かに近年の求人倍率は、一見すると過去に較べて必ずしも低くはない。しかし今日的な「求人」は、企業が望む質を満たす学生が確保できなければ、当初に定めた人数の枠を満たすまで採用の門戸が開放され続けるわけではなく、容易に縮小されてしまう性格のものである。そうした意味で、近年の「求人倍率」は、右肩上がりの経済成長が望めた時代のそれとは本質的に異なるものになっていると理解すべきであろう。

見かけ上の求人倍率とは裏腹に、企業の厳選化方針は、情報通信技術と就職支援産業とを媒介として、できるだけ多くの学生を集めることで、「ふるい落として」残った学生の質を高めようという行動を促すことになる。そのことは学生にとっても「選択肢」を増やすこととなるが、当然の帰結としてマッチングの回路が目詰まり状態となり、全体のプロセスが長期化する一方で、内定がなかなか取れない学生が少なからず生ずるという事態をもたらしていると考えられる。

表1 企業の採用に関する質と量との重視の度合い

口総合		質			量			特定のスキル	特定の大学
		徹底して質	量よりは質	小計	徹底して量	質よりは量	小計		
大学院(文系)	10卒	47.8%	50.1%	97.8%	0.6%	0.6%	1.2%	0.9%	0.1%
	09卒	39.3%	52.6%	91.9%	0.7%	5.1%	5.8%	2.3%	
	10卒-09卒	8.5%	-2.5%	5.9%	-0.1%	-4.5%	-4.6%	-1.4%	0.1%
大学院(理系)	10卒	47.2%	48.0%	95.2%	0.6%	1.0%	1.6%	2.9%	0.2%
	09卒	37.0%	52.9%	89.9%	0.9%	5.9%	6.8%	3.3%	
	10卒-09卒	10.2%	-4.9%	5.4%	-0.3%	-4.9%	-5.2%	-0.4%	0.2%
大学(文系)	10卒	45.1%	52.2%	97.3%	0.5%	1.2%	1.7%	0.8%	0.2%
	09卒	32.9%	58.1%	91.0%	0.9%	6.6%	7.5%	1.3%	0.2%
	10卒-09卒	12.2%	-5.9%	6.3%	-0.4%	-5.3%	-5.8%	-0.6%	0.0%
大学(理系)	10卒	44.2%	51.6%	95.9%	0.5%	1.7%	2.2%	1.6%	0.4%
	09卒	31.0%	57.4%	88.4%	1.0%	8.2%	9.2%	2.4%	0.1%
	10卒-09卒	13.2%	-5.7%	7.5%	-0.5%	-6.5%	-7.0%	-0.8%	0.3%

資料提供 株式会社ジョブウェブ（毎日コミュニケーション「2010年新卒採用予定及び採用活動に関する企業アンケート」を基に作成）

③ 就職活動の問題に関する大学と産業界の認識

以上において、大学生の就職をめぐる状況は、従来とは本質的に異なる厳しい様相を呈していることを見てきたが、しかしこの問題については、大学界も産業界も、依然としてかつての「就職協定」時代の認識を引きずったままのように見える。

具体的な例を見てみたい。平成20年7月に、国立大学協会、公立大学協会、日本私立団体連合会の3団体が、日本経済団体連合会（以下「経団連」）に対して「要請書」を提出した。当時はリーマンショック以前ということもあり、学生の就職難への関心が薄かったことはやむを得ないとしても、そこで専ら憂慮されているのは、企業の採用選考活動の早期化が大学教育に及ぼす「悪影響」であり、このために要請されていることは以下の3点である。そしてこれらは、経団連自身が「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」に掲げる内容とも基本的に一致するものである。

大学団体から日本経団連に宛てた要請の内容

- ・卒業及び修了学年当初及びそれ以前の学生に対する実質的な選考を厳に慎み、採用活動を早期に開始しないこと。
- ・可能な限り休日や祝日等、例えば長期休暇期間に行う等、大学の教育活動を尊重した採用選考活動を行うこと。
- ・正式内定日は卒業及び修了学年の10月1日以降とし、正式内定開始前の9月30日以前に内定承諾書、誓約書、連帯保証書の提出を求める等、学生の自由な就職活動を妨げ、心理的な負担となる拘束を行わないこと。また、内定後に内定式や入社前研修等を行う場合には、学生の学修に支障がないよう配慮すること。

これらのことはもちろん重要である。しかし、専ら採用活動の早期化や内定前の学生に対する「拘束」等を心配していればよかったのは、かつての右肩上がりの経済成長の時代の発想であり、あるいは大学も産業界も、未だにそうした発想を脱し切れていない面があるのではないだろうか。もちろん両者とも、今般のような大きな景気の後退が生じた際には、学生の就職難に手を差し伸べる必要性を認識する。しかし、いずれ景気が回復すれば、という考えで、学生の就職をめぐる状況が、かつてと基本的に異質なフェーズ—それは既に欧米諸国では80年代から経験している状況であり、日本も91年のバブル崩壊以来20年に渡って経験していることである—に移行していることが必ずしも十分に理解されていないのではないか。

景気の好不況にかかわらず就職活動は長期化する傾向にあり、学生に大きな負担を強いるものであること、また、在学中の就職活動を通じては就職できない学生が恒常的に生じ得るとともに、ひとたび景気の後退が生じれば殊更に甚大な採用の縮小をもたらし得ること¹⁷を前提として、「学生に対する支援」を中核に据えた、就職問題に対する新しい包括的な対策の枠組みを形成することが必要である。

¹⁷ 景気の変動と新規採用の規模を強く連動させることは、企業の長期的な人事体系に歪みをもたらすことから、特に伝統的な大企業においては忌避されてきたことであるが、日本企業の体力の低下や資本のグローバル化は、従来のような長期的視点に基づく採用方針を採りにくくしているとされる。

④ 当面取るべき対策

長期化する就職活動に関して、企業の倫理に訴えても実効が上がるとは考えにくい。今までの経験に照らしてというだけではなく、現在の就職活動（採用活動）のシステムは、それなりの必然性の上に成立しており、今さら学生の「選択肢」を狭める方向に時計の針を逆回しすることが困難であることを想起しても、単に規制を唱えるだけでは本質的な解決につながらないことは明らかであろう。また何より、就職できない学生、就職活動に多大な負担を強いられる学生に対する支援に取組みの重点を移すことが肝要である。

ア 企業の採用における「新卒」要件の明確な緩和

当面取りうる対策は限られているが、喫緊の最も重要な対策は、「リスクの分散」である。

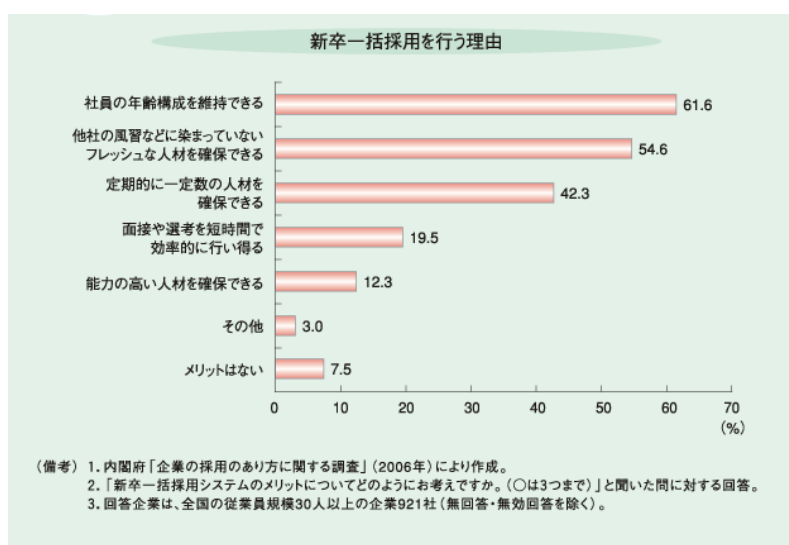
それは即ち、「新卒一括採用」の新卒要件を緩和し、学生に生涯ただ一度しか与えられて来なかった、企業の新卒一括採用に応募する権利を複数回、具体的には卒業後5年間行使できるようにすることである。今般の景気後退は、学生本人には何ら責任のない事態によって、前年との就職状況が打って変わって厳しいものとなり、人生の重大な局面が大きく影響を受けてしまうことの「理不尽さ」を、学生はもとより、多くの国民が痛感したはずである。この問題に関して「喉もと過ぎれば」ということがあってはならない。

もちろん新卒一括採用が、動揺してきているとはいえ、日本的雇用システムの重要な柱である長期雇用と年功賃金による人事体系に殆ど不可分に結びついたものであり、そうした人事体系を一方向的に大きく損なうような措置を取ることは適切でないことは認識している。しかし、元来浪人や留年その他で大学の卒業生の年齢には多少のバラツキが存在しているものであり、5年程度の「緩和」を許容する余地がないとは現実問題としても考えがたい。

平成 18 年版の国民生活白書によれば、若年既卒者を新卒者と同じ枠で採用対象とした企業はわずかに調査対象企業¹⁸の 22.4%に留まっており、採用対象としなかったとする企業が 44.0%、中途採用枠では対象としたとする企業が 29.1%であった。しかし中途採用枠では通常職務経験が重視されることから、そもそも就職できなかった若者にとっては實際上厳しい門戸である。

また同白書では、新卒一括採用を行う理由についても紹介しており、その内容は図 4 の通りである。

図 4 新卒一括採用を行う理由



これらの理由の中で、2番目の「他社の風習などに染まっていないフレッシュな人材を確保できる」以外は何れも明確な経済合理性がある理由であり、また2番目の理由ですら、一見すると就職できなかった若年既卒者を完全に排除するものには思われぬ。しかしこの2番目の理由が意味するところには、ある種の伝統的な人間関係を律する暗黙の秩序の機微のようなものが含意されていると考えるべきであろう¹⁹。

右肩上がりの成長の時代には、相応の意思があるにもかかわらず就職できないという事態は稀であり、敢えて大学を卒業して直ちに就職しない人間を採用から排除したとしても、社会的な影響は比較的軽微なものであったと考えられる²⁰。しかしそのような時代は既に終焉して久しいのであり、今日においても未だにそうした行動を多くの企業が取ることは、社会に対して無視し得ないネガティブな影響をもたらしている。やはり今日においてこのことを問題にしないわけにはいかない。

この問題についてどのような措置を講ずるべきか。単なる時代遅れの因習のようなものであれば、企業の倫理に訴えることで相応の是正が図られることも期待できるだろう。しかし、新卒採用の慣行が立脚してきた人間関係を律する秩序は、なお現在においてもかなりの企業で根強く存続していると思われることを想定すると、やはり第三者的な立場から何等かの措置を講じざるを得ないのではないかと。

まずは倫理指針の策定などにより、時間をかけて事態の改善を促していくことは穏当な方法であるが、この問題が及ぼす深刻な影響に照らせば、でき得限りの迅速な対応が求められると考えるべきである。このため、いわゆる雇用機会均等法において、「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と定めているよう

に、速やかに法的措置を以て対策を講じることも十分に検討に値すると考える²¹。

なお、今般の景気後退に際して、一部の大学において、緊急避難的な措置として、就職が決まらなかった学生の卒業を延期して、大学に籍を残せるようにする取組みが行われた。こうした措置が切実な必要性に基づく対応であることは良く理解できるし、当面の現実的な対応策として重要な意義を有すると考える。しかしこのような措置が必要になるのは、あくまで、若年既卒者の一方的な排除という採用慣行がまかり通っているからであり、本来は、このような措置が必要とされないような状況を目指すことが必要である。そこでは、卒業時に就職が決まらなかった場合は、例えば派遣社員として働きながら、そして必要に応じて職業訓練を受けながら、引き続き就職活動を行い、何年かして安定した職を得るといような生き方も「普通」に見られるようになることであろう。ただし学籍を残すか否かに関わらず、卒業後一定期間は、大学あるいは大学間連合による就職支援サービスを受けられるような措置は必要となると考える。

最後に、たとえ企業の雇用慣行における新卒の要件を緩和したとしても、それによって就職のパイ自体が拡大するわけではなく、既卒者が新卒採用の枠の中で一定の比率を占めるようになれば、必然的に元来の新卒者がその分「割を食う」ようになることは認めなければならない。しかし大事なことはリスクが分散されることである。一回限りのチャンスで成果を得ることができなかったら生涯において二度とそのことを取り戻すことができない、あるいは本人達が責めを負わない事由によって特定の年代だけが極端な境遇を味わうような社会システムは、明らかに理不尽でありまた脆弱である。グローバル化によって流動性が高まり、我々の社会を取巻く環境がますます不安定さを増して行くことが予想される中、個人において、また複数の年代で、リスクを分散し激変を緩和できる、納得性のある強靱な社会システムを構築していくことが重要である²²。

18 独立行政法人労働政策研究・研修機構「第二新卒者の採用実態調査」（2005）に基づくものであり、対象は、300人以上で過去3年間に正規従業員を採用対象とした企業2,364社である。

19 そこではおそらく、「外の世界」を経験してきた人間が「新人」として採用され配属されることが、職場の人間関係を律する暗黙の秩序にある種の不協和音をもたらすことが見込まれているのであろう。

20 しかしながら、青年海外協力隊経験者の「就職難」は、依然として古くて新しい問題である。

21 まず問題とすべき事例の分析を通して、具体性のあるルールを策定することから始めるべきであろう。

22 こうした状況が実現できれば、学生の側において、現在の就職活動で強いられる「悲壮な切迫感」が緩和され、幾分かは「過熱化」する就職活動の沈静にも寄与することが期待される。

イ 職種別採用の拡大

以前から一定の規模存在している「職種別採用」は、採用の回路を複線化することにより、現状のシステムの目詰まりの改善に明らかにプラスの効果をもたらすと考える。

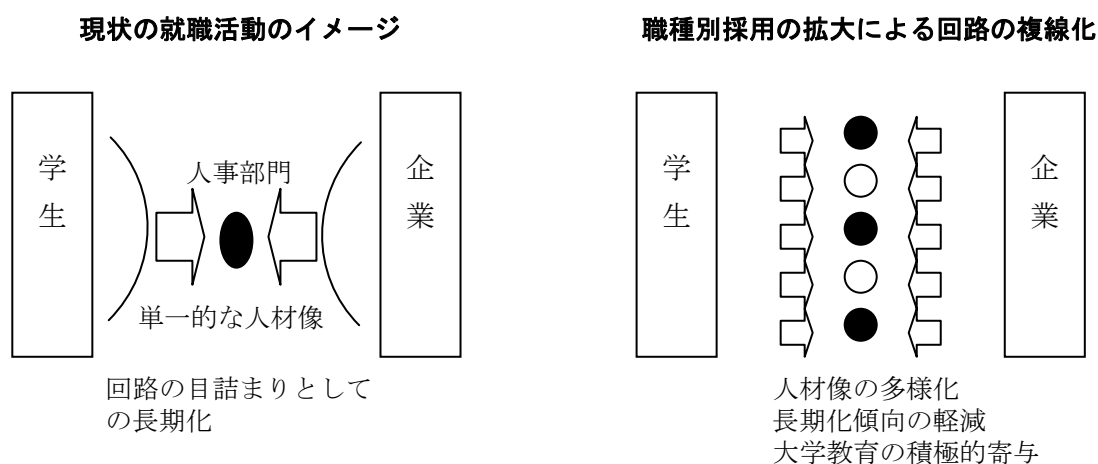
またこのことの意味は、単に回路を増やすというだけではない。人事部門による一括採用方式は、必然的にジェネラリストが重視される傾向を持つと考えられるが、そのことと「厳選化」傾向が相俟って、さらにはメディアを解したイメージの増幅効果もあり、企業の「求める人材像」が、殆ど単一のイメージに極端な形で集約される事態を生んでいると考えられる。曰く、コミュニケーション能力に秀で、どんな仕事でものみこみよく対応ができ、さらには誰も思い付かないようなアイデアを生み出す力があり、なおかつ新規ビジネスを開拓できて、等々である。そのような人材が企業にとって貴重な戦力であることは明らかであるが、だからと言って、すべての学

生がそのような単一のモノサシで評価され、ふるいにかけてられるとしたら、人的資源の巨大な浪費ではないだろうか²³。

職種別採用においては、必然的に一定程度の「専門性」が重視されることになると考えられるため、「求める人材像」の多様化に寄与するとともに、企業内教育の縮減が危惧される中で、大学教育がより積極的な役割を果し得ると考えられ、また、学生にとっても自らが携わる仕事についての具体的なイメージを持ちやすいなど、多くのメリットが期待される²⁴。

²³ 伝統のある大企業や官庁などでは、意識的に少数の「変わり種」を採用してきたとも言われているが、このこと自体が、求める人材像の元来の均質性を傍証しているように思われる。

²⁴ 職種別採用で採用された社員は早期の離職率が相対的に低いという調査結果がある。



ウ 学生に対する支援の強化

長期化する就職活動が学生にもたらす負担の中で、最も切実なものの一つが、地方の学生が東京等の大都市圏で就職活動を行う際の宿舎の問題ではないかと考えられる。このことについて、各種の公的な宿泊施設の低廉な価格での利用や、宿泊費・交通費に関する何らかの補助制度の創設等を検討すべきではないかと考える²⁵。

また、学生に対する企業の対応においては、何度も何度も面接を受けさせた挙げ句、最終的に内定を出さないなど、対等でない力関係を背景として、一般的な感覚からは理不尽と思われるような事例も時に見られると聞く。就職活動については、労働契約が成立していない下での行為であるため、従来一切の規制が行われて来なかったが、③で紹介した大学団体の要請書や、経団連の倫理憲章が想定しているような事例²⁶とは別な形の問題が拡大してきているように思われる。多くの学生にとって就職活動は恒常的に厳しいものであるという今日的な認識の下に、就職活動に関する新しい倫理を形成することが求められるとともに、必要に応じて公的な措置で極端な非違行為を是正する可能性についても検討すべきではないかと考える。

²⁵ 就職活動の究極の受益者は企業であり、また、自社の就職活動に参加した学生に「謝礼」を支払うという慣行も存在することに鑑み、費用は一定程度企業あるいは経済団体から負担してもらうことも考えられるのではないかと。

²⁶ これらはかつてのバブル期の採用活動を彷彿とさせるような事例である。現在においてはこうした問題の相対的な重要度は低下していると考えた方がよいのではないだろうか。

エ 就職できない若者に対する新たなセーフティーネットの構築

かつての「就職氷河期」と言われた時代に就職できなかった若者の多くは、非正規雇用で職を見いださざるを得なかったが、そこでは、非正規雇用労働者として従事する仕事を通じて、あるいは公的な職業訓練を通じて、自らの職業能力を高め、生活を向上させていく可能性は極めて狭く閉ざされたものだった。

多くの人々が普通に安定した暮らしを送ることができなくなることは社会的な損失であり、そのような状況を招きやすい状況は、克服されるべき社会の脆弱性として認識される必要がある。既に政府においても一定の取組みが開始されているが、就職できない若者に対する職業能力開発を支援し、訓練期間中の生活費を支給するとともに、彼等彼女等を積極的に雇用の場に送り届けることまでを含めて、社会の新しいセーフティーネットを構築していくことが、今切実に求められていると考える。

オ 中小企業への就職の拡大

従来から大企業に較べて中小企業は、人手不足感が強いにも関わらず求人が難しいとされてきたが、近年さらにこの傾向は拡大しているようである。民間の調査²⁷によれば、2010年3月の大学卒業予定者に対する求人倍率は、従業員数1000人以上の企業で0.55倍であるのに対して、1000人未満の企業では3.63倍であるとされている²⁸。

学生の目を、著名な大企業ばかりでなく、中小企業への就職にも向けさせることは非常に重要である。しかし一方、多くの中小企業は、大企業に較べて処遇面で劣ることも事実であり、また、日本特有の「系列」内での事実上の「上下関係」なども、中小企業の魅力を低下させる要因となっていると考えられる。中小企業における雇用環境を改善し、一層多くの人材が活躍できるようにすることは、日本経済全体にとっても重要な課題であり、このためには産業政策が果たす役割も大きいと考えられる。

²⁷ リクルートワークス研究所「第26回ワークス大卒求人倍率調査（2010年卒）」

²⁸ こうした傾向には、②で述べた、大企業による、多く集めて多くふるい落とすという採用活動が影響している可能性もある。

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

前章において、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について述べた。これらは現状の様々な事象を所与のものとした上での当面の対策であるが、同時に、中長期的な視点から、今後構築すべき新しい産業社会の姿を念頭に、そこに向かうための最初の道程としての役割を果たすものであると考えている。

最後に本章において、大学と職業との関わりという側面から今後の産業社会の在り方と、そこにおける新しい教育の姿について述べることにする。

(1) 今後目指すべき産業社会の構想

① 多様な局面で人々が自らの力を発揮し高めて行くことのできる社会

今後目指すべき産業社会の在り方を考える際に、その中軸となるのがグローバル化への対応という問題である。経済のグローバル化に適切に対応しつつ、多くの人々が幸せに生きることのできる社会をどのように構想するのか。そこには一定の価値判断が介在せざるを得ないが、重要なのは、産業社会の構造を意識的に重層的なものにし、多様な局面で人々が自らの力を発揮し高めていくことのできる余地を増やしていくことであると考え。なぜなら、過度に均質な産業構造は、ある局面では優位を発揮しても、局面が変わると重大な危機に陥る可能性を孕んでいるからであり、また、極端な富の偏在やディーセントワーク²⁹の機会の減少は、それ自体が社会の健全性を内部から損なうものだからである。

1(2)において、グローバル化の下での国際的な競争圧力によって日本的雇用システムが縮減して来ていることを見た。量的に正規雇用労働者(「正社員」)が縮小し非正規雇用の労働者による代替が進むとともに、従来の長期雇用と年功賃金を基本とする正規雇用労働者の雇用体系も少なからず動揺してきている。「二極分化」³⁰とも言えるこのような方向にも自ずと限界があることは当然としても、だからと言って以前のシステムに戻ることが可能な状況にあるとは思われない。何らかの新しい方向を見出して、そちらに向けて舵を切ることが必要である。

²⁹ ここで「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する賃金や、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。

³⁰ こうした二極分化は、非正規雇用労働者にとってばかりでなく、少数化した「正社員」にとっても、かつてに較べて労働に対する要求水準が高められる状況を招いているとも言われている。

② 従来のシステムの綻びを補完する新しいシステムの構築

現実的な対策は、多くの場合、過去から現在にいたる延長線の上を大きく逸れない範囲に存在する。日本的雇用システムの一つの柱は長期雇用であるが、これを可能にしたのが企業内部での柔軟な人材の再配置であり、またそうした柔軟な再配置を支えたのが、企業内部での充実した教育訓練機会の付与だった。各種の業務には消長があり、柔軟な人材の再配置を行うことができなければ、縮小部門の人員は解雇するしかない。実際に欧米諸国の雇用制度においては、基本的にこのような考え方がその根底にあるとされる。

しかし現在、「正社員」の非正規雇用労働者による代替と、企業内教育訓練の縮小とが進行する中で、上記のようなシステムは機能しにくくなってきている。人材の流動性を確保し、しかも同時に業務の質を確保するためには、専門性を要する業務については完全に外部化するか、あるいは専門性を有する人材を一定の流動性の下に雇用するしかないであろう。こうした雇用は、具体的な"job description"を伴う雇用契約を通して、欧米ではむしろ標準的な雇用形態となっている。既にIT関連の業務については、「社員でない人」が企業の中で「社員のよう」に仕事をすることが広く行われるようになってきているが、今後ますます重要性が増すと思われる、こうした一定の専門性を要する業務を担う人々を、雇用をめぐる法制度においてどのように位置付けるのか。従来の派遣労働者の一類型に含めるのか、あるいは現在の正社員のように法的に強固な解雇規制を伴う雇用形態とは別の、新しい類型の「正社員」³¹として位置付けて行くのか検討が必要である。また、この問題を考えるに当たっては、雇用の流動性が高まる中で、労働者個人が、自らが専門とする分野を転換することも必要となることを念頭に、職業訓練の機会を組み込んだ

失業扶助制度を導入することも必要となるだろう。従来の雇用システムの綻びを補完する新しいシステムの設計は、今後の産業社会の構造を大きく左右する重要な検討課題であると考えられる。

³¹ 欧米諸国の「正社員」とは基本的にこのようなものである。

③ キャリアラダーの積極的な構築

前項では、専門性を軸とする新しい働き方をめぐる社会的な制度設計を行うべきことを述べたが、雇用と産業をめぐる現状、とりわけ地方の空洞化現象に鑑みると、より積極的な対策を講じることも必要である。

キャリアラダーという言葉は、近年米国で提唱されている概念であるが、その意味は、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及び職務経験と、職務別の賃金水準とを定めたものである。キャリアラダーの構築は、地方において圧倒的に不足しているディーセントワークを拡大するために、地域に存在する様々な産業について地道な調査を行い、そこで労働者が、雇用主にとっても利益が生じる形で、自らの労働の価値と生活水準とを高めて行くことができる可能性を開拓していく取組みである。

今後日本においても、雇用・教育・産業に関わる各行政機関・セクターの連携の下に、こうした取組みを行うための体制を整備し、地域におけるキャリアラダーの構築を進めて行くことが切実に必要とされていると考える³²。

³² そこでは、大学と、職業訓練機関等の大学以外の教育訓練機関との連携も重要な課題となるだろう。

(2) 新しい教育の姿

① 「専門性」が持ち得る意義

グローバル化は、世界的な規模での「最適化」を可能にすることにより、経済的な効率性を飛躍的に高めることを可能にしつつある。しかし同時にそこでの「人」は、大きな成功の機会を掴むことも可能となる一方で、自らの価値に対する市場での評価を通じて、常に他者と代替されてしまう不安の中に身を置く存在になる。当然圧倒的に多くの人々は、後者の境遇をより強く感じるようになるだろう。

人が生きていく上で、自分が他者から必要とされている、他者の役に立っていると感じられることは必須の要素である。また人は、今までできなかったことができるようになること、自らの可能性を高め、広げていくことに本源的な喜びを感じる存在である。仕事はこれらのことを実現する最も基本的な手段の一つである。「よい仕事」を行う動機を、金銭的なインセンティブにのみ還元してしまったら、労働の質は大きく低下したものになるだろう。

仕事における「専門性」は、従来の雇用システムの綻びに的を当て、質の高い知的労働の厚みによって再び日本経済の競争力を高める上での鍵となるばかりでなく、グローバル化の下での恒常的な代替可能性にさらされる「個人」が、それらに抗して一定の堅牢な生活と尊厳の基盤を保持する拠り所となる可能性を有している。

② 新しい大学と職業との接続のかたち

こうした仕事における専門性に、大学の学士課程教育における学問的な専門性が一対一に対応することは、医師や教員の養成課程のような特定の分野を除けば基本的にはないであろう。しかし大学の学士課程教育での専門性は、今後の職業生活における専門性を獲得していく上での基礎となるべきものとして重要な役割を担っており、緩やかではあれ、教育の「出口」である職業とのある程度明確な対応性が意識される必要がある³³。現状の就職活動において、ある種のジェネラリスト的な資質が重視される傾向にあるからと言って、専ら就職活動の支援にのみ傾注して、専門教育を通じた職業能力の形成を疎かにすることがあってはならないことは、3（1）に述べた通りである。

従来、高等学校までの日本の学校教育の体系は、普通科中心で編成され、そこでは職業意識の啓発には力が入れられても、職業人としての進路選択を自覚させる教育は希薄であった。このことの背景には、大学での人文社会科学系の分野を中心とする、従来型の「大学と職業との接続」が存在していたことは明らかであり、そこでは、前述したように、大学は職業能力形成に無関心であり、また企業も大学教育の成果を殆ど評価しないうのであった。

しかし日本経済が置かれている状況を直視すれば、今後もこのようなやり方を続けていくことは困難であり、そして今後は、職業における専門性を適切に位置付けることが一層重要になるとともに、大学教育においてもそのことに自覚的に対応していく必要がある。このような観点に立てば、今後は高校での職業人としての進路選択を自覚させる教育の充実が図られるべきであろう。

長年の学校教育を通じて職業選択の問題を先送りし続けた結果、大学3年生の夏季休暇になって初めて進路選択の問題に直面し、しかし最後まで「仕事」の内容について明確なイメージを持つことができないまま、目を閉じて深遠を飛び越えるが如くに特定の「会社」に就職するというのは、極めてリスクの大きなやり方ではないだろうか。緩やかではあれ、大学の専門教育と職業上の専門性との一定の対応関係が存在しているこそ、多少なりとも具体的な「仕事」とそれに携わる自分の姿をイメージすることが可能になるのであり、そのことは、学校から職業への円滑な「移行」に大いに資するものであると考える。

もちろん現在においては、依然として従来型の「大学と職業との接続」が圧倒的に主流である。しかしこのようなやり方は既に限界に来ており、オルタナティブとしての新たな大学と職業との接続のかたちを同定し、移行のための具体的な取組みを進めて行かなければならない。

³³ もちろん分野によって程度に違いはあるだろう。一方で大学院、とりわけ専門職大学院においては、この対応性は極めて緊密なものでなければならないはずである。

③ 移行のための取組み

大学において行うべきことの中核となるのが、先ず大学教育自体の職業的意義の向上であることは当然であり、そのことは既に3（1）で述べた。高校との接続と言うことから、教育内容の職業的意義を明確にした上で、それをアドミッション・ポリシーにおいて明示することも重要であろう。また、「企業も大学教育の成果を殆ど評価しないう」という現状を変えて行くためには、大学の成績評価の在り方を、大学の外の社会でも意味を持つようなものに改善して行くことが必要である。また、職業人としてのシチズンシップ教育として、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の教育の充実も重要である。

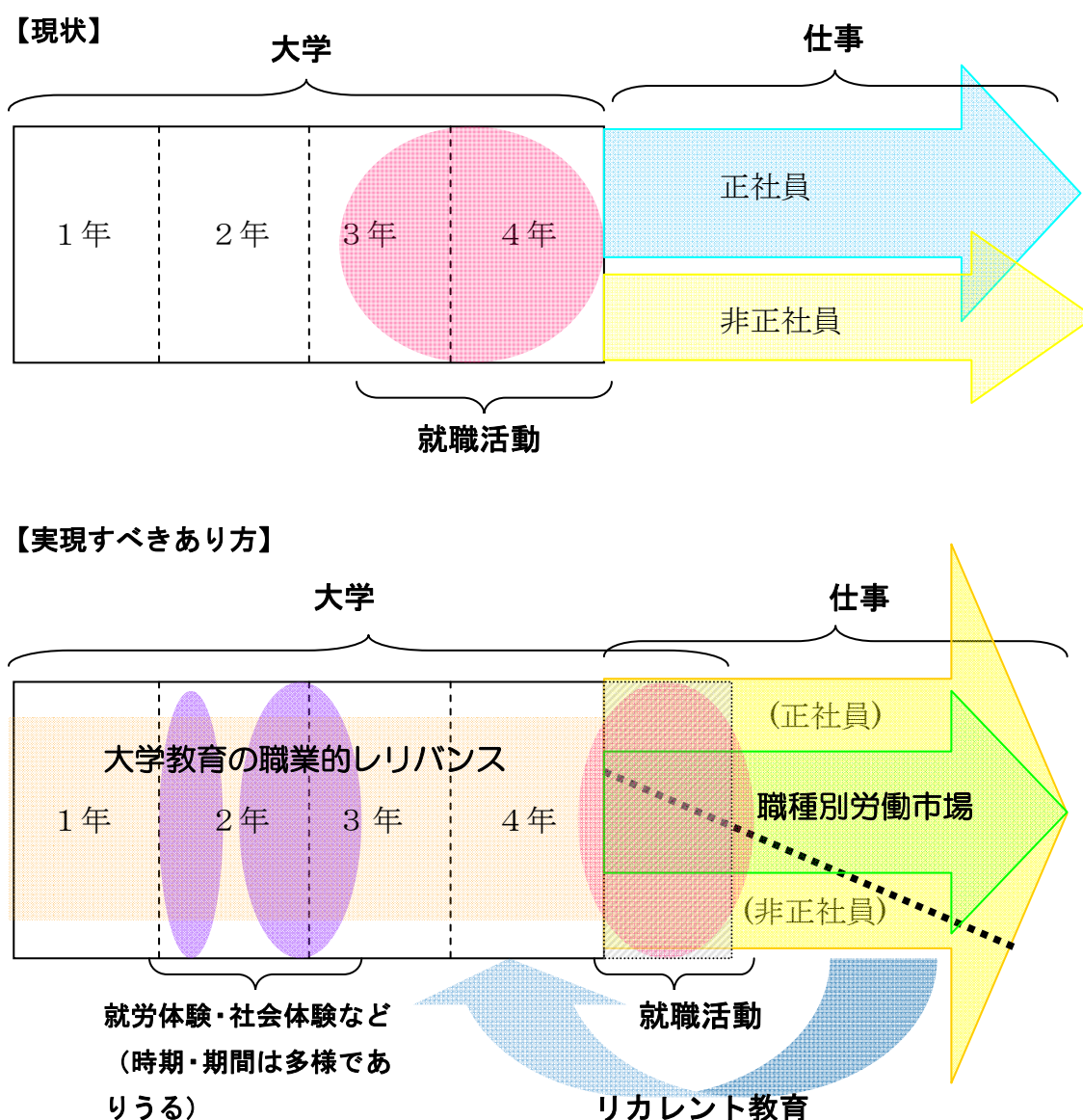
企業の側での対応としては、3（2）④でも述べた職種別採用の拡大は、それ自体が新しい大

学と職業との接続の出発点となり得るものであり、また、大学教育と職業上の専門性との対応性をより明確なものにする上でも、基本的な重要性を有すると考える。

さらに、(1)②で述べた専門性を軸とする新しい働き方をめぐる社会的な制度設計が、何らかの形で実現されれば、大学教育におけるリカレント教育の重要性の抜本的な向上と相俟って³⁴、「新しい大学と職業との接続のかたち」を大きく普及させることにつながるだろう。

³⁴ 今まで日本の大学がリカレント教育の場として重要な役割を發揮してこなかった理由については、大学側の消極性だけでなく、自社の内部で固有に必要とされる能力の形成を重視する日本的雇用システムの下での企業の側の消極性も存在したと考えられる。

図5 大学と職業との接続の在り方 —現状と今後実現すべき在り方



○ おわりに？