

大学教育と職業との接続分科会
一分科会の提言内容についての骨子案一

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
- その影響は、人々の雇用・生活基盤の安定性を揺るがせることにもつながったが、とりわけ若年層の「学校から職業への移行」「大人への移行」に困難を生じさせた
- 若年層の「移行」の困難について、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、それは事態を正しく捉えたものとは言えない
- 従来型の日本的雇用システムの縮減にともなって、新規学卒者の就職活動状況が厳しくなっており、そのことが、若者たち自身のQOLにも、大学教育のあり方にも悪影響を及ぼしている

2. 政策的対応

- 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、総じてピックアップ型の諸支援であり、雇用創出につながるような施策は限定的である
- 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
- 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、この問題の構造的な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、従来型の日本的雇用システムとの間に（相応の）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、現在では危機（岐路？）に立たされている
 - 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、学問的ディシプリンの知的訓練という「前提」を後景化させた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れば、従来の大学教育の「前提」を守ることが困難になっていること
- 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まっとうなスタンスを保持できていない（かえって、入学時からの支援・対策に奔走する結果になっている）

4. 課題

- 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縮減を前提として、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

旧版の I

I 教育と職業とをめぐる従来議論

- 従来の雇用関係を念頭に置いたキャリア教育論（職業観の育成～「社会人基礎力」）
- 主として大学院レベルでの高度専門人材の養成論（大学院重点化政策とポストク問題、専門職大学院、産学連携パートナーシップ、科学技術・イノベーション人材戦略 等）
- 「就活問題」に関する本格的な議論・対策の欠如（倫理問題への矮小化）



- 従来の雇用関係（日本的雇用システム）の大幅な縮減傾向を考慮し、労働生産性の向上につながる decent work の積極的な創出に向けて、教育・雇用・産業に係る政策及びセクターが連携して取り組むべきこと
 - ・現実には進展していない「高度専門能力活用型グループ」（「新時代の日本的経営」）を拡充していくための方策
 - ・ユニバーサル化した大学教育の下位を構成する層に対する手当
- 「就活問題」の構造的な問題を踏まえつつ、学生の視座を中心に据えた現実的な対策を講ずるべきこと

旧版の I に対する意見

○ 逢見委員からの意見

「教育と職業とをめぐるとの従来議論」は、「現状と課題」として整理すべきではないか。その上で「高度専門能力活用型グループ」を 1995 年の「新時代の日本的経営」に依拠するのではなく、専門職集団（スペシャリスト）を大学から、輩出させる必要性について記述すべきではないか。

若者をめぐる今日的課題（社会人基礎力の不足、職業観の涵養、雇用環境の変化、一括採用方式等）について記述すべきではないか

企業をめぐるとの経済的社会的環境変化、たとえば、低炭素化社会への移行、グローバル化対応、情報化対応、社会的責任を遂行などにより、特定の産業業種に偏らない「専門職集団」が必要となっていることについて記述すべきではないか

その上で、これまでの大学教育が、職業的レリバンスについて無関心でありすぎたことへの反省も記述すべきではないか

○ 田中委員からの意見

大学教育において職業教育問題が懸念されたのはつい最近のことと思う。「提起」のままだと、知らない人は「対策は考えていたのか」と安堵し、知っている人は安心し、危機的状況が何も伝わらないといえる。

何故なら、「学校教育法」第 52 条には次のように記されている。

「大学は、学術の中心として広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。」

「広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授」することさえ適当でなかったのか。真に、「応用的能力を展開させることを目的とする。」も考えられていれば今日のような事態は生じなかったはずである。

このような事が生じたのは、高度経済成長を背景として、企業は大学生の能力ではなく、専門に関係なく大学のレッテルにより採用し、企業内教育により人材を育成して来たからである。そして、大学は大学生の拡大に気を使い、企業の採用が安直だったため、社会が変化することを予測しなかったからである。

従って、以下を提案する。

①タイトル「I」は「II」とし、「I」には「問題発生背景」等のタイトルの下、戦後からの簡単な問題が発生してきた状況を記すべきである。

II 提 言（赤字は短期的課題・青字は中長期的課題）

1. 大学教育の職業的レリバンスの在り方

（主として中位層への対策として：「基幹労働者」の大半～相対的な自律性を持った専門職業人まで）

（1）大学教育の職業的レリバンスについての考え方の整理

- ・ 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
- ・ 職業人としての倫理観や自律性、自他の権利を守る力

※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
※多様な局面を考慮する必要性（分野の枠組み内での改善、分野の枠組み自体の組み替え、分野間の量的な調整）

※ボリュームゾーンとしての人文科学と社会科学とをどう考えるか

（2）企業の雇用システム・労働市場の在り方

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、職種別労働市場の漸進的な形成に向けて、教育・雇用・産業に係る政策及びセクターが連携して取り組むべきこと

2. 地域におけるキャリアラダーの再構築の必要性和、そこでの大学教育の役割

（特に下位層への対策として）

グローバル経済の下で進行する二極分化・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

- ・ 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、教育・雇用・産業に係る政策及びセクターが連携して、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
- ・ そこにおいてユニバーサル化した大学が担う新たな役割（新しい「大学教育観」と、教育訓練機関の種類の壁を越えた連携の必要性）

※資格取得教育化に対する批判的検証

3. 就活問題への対応

（1）就活問題を論ずる視座の再検討

企業の倫理問題でも「大学の教育権」の侵害問題でもなく、学生の利益を視座の中心に据えてこの問題を再定義すべきこと

※きちんとした現状分析の重要性：特に学生の視点から見た問題点の同定

（2）当面の現実的な改善策の提案

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

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

- ・企業の採用における「新卒」要件の明確な緩和
- ・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

※その他の支援策（地方の学生の就活支援など）

※外資系企業の問題

（3）中長期的な観点からのマッチングの改善策の提案

諸外国に見られるような、採用に接続した長期に渡るインターンシップの導入

○ 逢見委員からの意見

- ・「大学教育の職業的レリバンスについての考え方」の中に、「通奏低音」としてシチズンシップ教育があることを記載すべきではないか
- ・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を記述すべきではないか
- ・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を検討してはどうか

○ 田中委員からの意見

大学のみで問題の解決は困難であること。「大学教育と職業との接続」の具体像は学生がスムーズに社会人になることと思う。しかし、ある研究者が「教育問題は教育では解決できない」と言ったように、大学と社会の関係は、大学だけでは解決できない困難な課題であることは明らかである。

とはいえ、今日の事態を無視できないので、大学への入学生、つまり、高校段階までの教育のあり方を改革すべき提言が有るべきである。大学へ入学することは、学校教育の最終段階として社会への接点であり、最終的な社会人になるための能力を習得し、職業資格を取得する学習機関であることを意識化して貰うように提言すべきである。

従って、以下を提案する。

「Ⅲ」の最後に以下を追加する。

「4. 高校段階までの教育のあり方の改革」のタイトルの下、高校の目標である「将来の進路を決定させる」（学校教育法第42条）は大学等の選択のみではなく、社会人として如何に働くかの意識付けを自覚させることが重要な事を提言すべきである。