

大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会
大学と職業との接続検討分科会(第1回)議事要旨

- 1 日 時 平成 21 年 6 月 9 日(火) 15 : 00～17 : 00
- 2 会 場 日本学術会議 2階 大会議室
- 3 出席者 高祖委員、久本委員、児美川委員、本田委員、樋口委員、駒村委員
田中委員、濱口委員、靱井委員、矢野委員、唐木(幸)委員、北村委員

(大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会)
北原委員長、川嶋委員、広田委員

事務局 廣田参事官

4 議 事

(1) 委員長、副委員長及び幹事の選出について

◇ 役員が以下のとおり選出された。

委員長：高祖委員、副委員長：久本委員、幹事：児美川委員、本田委員

◇ 高祖委員長から挨拶があった。

高祖) 中央教育審議会が「学士課程教育の構築に向けて」という答申を出した際、私は専門委員として、本日ご出席の川嶋先生などと一緒に答申案の作成に関わっていた。そこでは大学教育の質の保証を、主に「学士力」という概念を導入して論じた。その際、分野を問わないで「学士力」を構想した。そして学術会議には、分野別の学士課程教育の質の保証をどのように進めたらいいのか、という問題の検討が文部科学省から依頼された。学術会議がそれを積極的に受け止めてくれて、大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会が立ち上がり、その委員会の下に3つの分科会が置かれて検討を進めているという状況である。

中教審の答申の時もそうだったが、大学教育の質の保証というと、色々な意味の質の保証があるが、大学生の質の保証という問題になると、大学教育の在り方の問題と共に、どうしても就職活動の早期化の問題が大学教育に大きな影を落としている、という話になる。以前は4年生の夏ごろから行われていた就職活動が、春になり、3年生の終わりごろになり、今は3年生の秋ごろから始まっているという状況である。大学教育がそれだけ浸食されてし

まっているという現状がある。このような早期化の問題は色々なところで指摘されはするが、就職協定等の話が話題にはなっても、なかなか改善策が進まない状況である。しかも民間企業あるいは財界からは、大学の教育はどうなっているんだ、というお叱りの言葉に近いような指摘もある。大学は大学で、教えている内容について社会の期待とのずれが出ている、ということも否定できないようだ。

さらにそういう問題を少し掘っていくと、日本の就職にまつわる慣習の影響が大きいのではないか。例えば、企業では新卒の一括採用が一応ベースになって行われている。そして、だんだん今は崩れてきてはいるが、一括採用された人たちが年功序列というシステムの中で、終身雇用される。この新卒一括採用・年功序列・終身雇用が3点セットになって日本の企業を支えてきた。そのため、企業側は「自分たちに必要な人材は自分たちで育てる、大学は一応能力があるということを総論的に示してくれればいい」という時代がずっと続いていた。それが大きく変わってきている、ということが一方で言われながらも、慣行そのものはあまり変わらない形でずっと続いてきている。企業も「即戦力を求める」等色々言ってきていて、大学側がその要望にどう応えるかが問われている。就職活動の問題を掘っていくと、日本の就職に伴う慣習あるいは社会の在り方のようなものとも絡んでくる。そして強迫観念に近い形で、新卒一括採用に乗り遅れるとなかなか再チャレンジが難しい、勝ち馬に乗るのが難しい、という実態があると聞いている。我々がこれから論じ合うものはそのような問題ともつながっていく可能性が大いにあると思う。その意味では日本の社会がこれからどういう方向に行くのか、どういう方向に社会を築いていくのか、ということと就職に伴う慣例等をどうつなぎ合わせていくか、ということも問題として関わってくるように思う。

もう一つ、別の角度から。文部科学省の中教審の答申等では、「21世紀型市民」という言葉で、21世紀を担う人たちのことについてトータルに言及している。その中身については色々議論がある。そして、分科会の一つが大学の共通教育や教養教育を論じていて、21世紀型市民を養成するための大学・学士課程における教養教育や共通教育とは何か、ということを議論している。この分科会で大学と職業との接続を考えていく時にも、ただ単に職業を準備するというレベルを超えて、21世紀型市民のかなり重要な部分を担うことになっていくはずだろうと思う。そうすると、21世紀型市民の育成の中での大学と職業との関わり、世界との関わりをどう学士課程の中に反映させていくか、が問われてくるのではないかと思う。その意味で共通教育や教養教育に関わる場所は、分野別の質保証の枠組みを検討する分科会とも密接に関わってくる。この3つの分科会は横に3つに並んでいるというよりも、我々の委員会がそれぞれに他の二つの分科会に内容的に絡んでいって、こう

いうふうなことをこう考えて欲しい等といったことを議論に入れていく必要があるのではないか。

この分科会のメンバーの皆さんは様々な分野を代表される方なので、活発な議論をし、建設的なご提案をいただき、この分科会としての報告をまとめ、分野別の質保証ひいては日本の大学教育の質の向上や日本社会の将来像を作っていく、その一端を担うことができればと願っている。

(2) 今後の進め方について

◇ 廣田参事官から資料について説明があった。

◇ 自由討議

・委員より一言ずつ質問・意見等があった。

○ タイムスケジュールについて質問がある。他の分科会は9月をめどにまとめるということだが、この分科会はそれよりまとめが少し遅くなるということだった。大体どのような感じなのか、どれくらいの開催頻度で、どのように進めていくのか。イメージがつかみにくいので教えて欲しい。

廣田) 開催頻度については決まったルールはないが、日程を確認したところ、現実的に定足数を満たす日や時間がなかなかないので、大体月1回～2回開催を予定している。タイムスケジュールについては、今が6月なので、半年程度で審議し、年内でまとめるくらいをめどに考えてもらえればよいと思う。一方で、秋口以降、個々の学問・教育分野別の審議が始まるので、そこでの審議で踏まえて欲しいこと等は9月までにまとめてもらいたい。

○ もう一つ。この会議は「大学教育と職業との接続」ということだが、「職業」ということがよくわからない。企業との接続が就職を指すのか、そうではないのかがはっきりしない。特に文科系の学生の場合、どういう職業教育をすれば就職につながるのか、というイメージがつかみにくい、というのが正直な気持ちである。企業への就職ということを考えているのか、そうではなく、ある職業というものを明確化する、ということを考えているのか、ということがはっきりしないがどうか。

高祖) 実際にその点をどう限定して議論していくか、ということによって方向性はかなり決まってくるので、そういう部分を含めて今日は発言していただき、方向性が見えてくればと思っている。

○ 感じている問題意識を二つ。一つ目。私は昨年度に海外研究でオーストラリアのメルボルン大学に行っていた。その大学は私が行く2年位前にカリキ

ュラムの大改訂を行い、かなりシンプルなものになっていた。それは学士課程3年とマスター2年でもって専門教育をやり、その代わり学士のところはhumanityとscienceしかない。かなり汎用的な能力を学士力としてやって、個別の職業につながるような専門をマスターでやる。これはすごくシンプルで5年間積み重ねるのでわかりやすいと思う。本来日本に帰ってきて中央教育審議会の学士力の場合には汎用的なところなので理解できる。ここでやろうとしている分野別の質保証の質というのは一方で専門性にも踏み込むのだろうが、本当にどこまで行けるのか、ということをマスター段階などで考えると、非常にニッチなところを狙ってやることになるのだろうと思う。修士レベルと学士レベルをどう考えるか、ということを考えながらやる必要があるのではないか、と思う。

二つ目。こういった議論を行う際に、もちろん大学教育が職業との関連・レリバンスを持つということは非常に大事だと思うが、何のための、あるいは誰のために質保証を考えるのか、という問題があると思っている。こういう議論をやると必ず、知識基盤社会であるとか、企業からのニーズに対して現状の若者をどう合わせるか、ということになるが、他方でユニバーサル化している日本の大学の現状というものがあり、大学教育だけではないが、どうにかして彼らを大人にしていくという責任が社会にある。そういう側面から考えた時に、知識社会でこれだけが必要、とか21世紀型市民でこれだけが必要ということから降りてくるものとは違う側面があると思う。そういう点を視点として欠かさないようにこの場で議論できたらいいと思う。

- 先程高祖先生が話されていたことは私が考えていたことと大変重なる。誰のためか、ということを見美川先生が話されたが、私は研究として若者の現状を見てきた。90年代以降の社会・経済状況の変化の中で、これまでの教育と職業・企業・労働市場等、外の働く世界との狭間に落ち込んでしまった若者の苦境といったことを様々な調査で把握してきた。彼らの立場に立ってこれまでの状況を改善することができないだろうか、という個人的な関心を持って、ここに参加している。90年代に入るまでは、日本の大学は人格形成や学術研究を目標とし、職業人としての人材の育成は企業がやってくれる、というような分担関係があった。今やそのようなきちんとした住み分けはもはや成り立ちにくくなってきているという面が見られる。一方では企業側の採用基準の厳選化や就職協定等の廃止により、大学生の就職活動が早期化するだけでなく、なかなか決まらない場合には長期化するようになっている。企業側も手のこんだ専攻手続きをとり始めているため、学生がクリアすべきハードルがかつてよりもずっとたくさん設けられて煩雑化している。同時にとても不透明化している面があるということも明らかになっている。たくさんハードルがある中で、いったい自分がなぜあるステップから先に進めたり

進めなかったりするのか。あるいはそもそも次のステップがこれからどのように繰り広げられていくのか、ということについての情報が極めて限られている中で、大学生が就職活動をしなければならない。その緊張感・ストレスは大変高まってきている。特に新卒市場は景気変動の影響を非常に直接的に受ける。大学生の中でも、「1年前の先輩はあんなに楽そうだったのに、どうして私たちは大変なのか」という悔しさや理不尽さの思いが強まっているように思う。このようにして、早期化・長期化・煩雑化・不透明化している就職活動が、大学教育の、特に後半部分を取り崩しつつある、という現状が一方にあり、他方で新規学卒一括採用という慣行から外れた人たちにとっては将来展望が限られてしまう。このような硬直的な労働市場の形をしていると考えている。

このような現状に対して、質保証という言葉にこだわってこの分科会や親委員会を含めた会議全体に何が要求されているのか、ということについて考えた。要請を逆手に取るような形だが、もし質ということを要求するのであれば、大学教育を安心して受けられる期間を保証してもらう必要がある。企業側にも人材の採用の自由というのはあるが、やはり社会的責任ということで、大学教育を尊重するような採用活動をしてもらう必要があると思う。質を保証するためには就職活動を通して大学の外側にある企業側にも着手せざるを得ない。仮に企業側が大学教育を尊重する姿勢をとったとして、どのような質にしていくのか、質をいかにして保証していくのか、ということが重要になってくると思う。その場合の質という点では、これまでのように人格形成や学術研究にとどまっていることはできないと思う。産業界からの要求から目を背けるのではなく、あるいはそれにただ従っているだけでなく、大学側が主体性を持って外の世界にいかなる「ちゃんとした自立できる職業人」を送り出していけるのか、という課題を引き受けて考えていく必要がある。さらに保証のための枠組みに足を踏み入れた場合、これまで日本でずっと前提とされてきた大学間の階層構造にも着手せざるを得なくなるのではないか。日本では、大学は非常に裾野の広い階層構造をとっていて、入ってくる学生の学力水準や教育の質そのもの、あるいは資金的な背景が、大学によってかなり大きく異なる。その中で質を保証していくということは、ある意味大学間のハイアラキーを均質にならしていくというベクトルをはらんだ提言である、と受け止めている。そして、それは必要なことではないかと思う。いくら出身大学不問ということを企業側が言っても、やはりどこの大学に入ったかということが依然として重要な影響力を持っているのが現状である。これは過去から続いているが、そういう状況についても、それを前提とするのではなく、改めて時代が変化する中で、これまで温存してきたものを考え直す必要があるのではないかと、思っている。そのように考えると、あまりにも膨大な課題をこの分科会で引き受けることになってし

まうので、この中で比較的共通理解が得られて、着手できる場所は何か、ということでは着実な前進を進めていければと思っている。

- ここでどういう議論をするのかよくわからないので、議論の流れの中で考えたいと思っている。一つ目、就活問題について。いわゆる「就職貴族」の大学ではそれほど深刻な問題だと理解されていないように思われる。中央教育審議会等の委員はおおむね有力大学の先生がやっているの、一般の大学の現状と感覚的にかなりかけ離れているのではないかと。私の周りの経験から言うと、今日の就活というのは学生の強迫装置になっており、本田先生の言うとおりにかなり深刻な問題である。例えば、私の大学では3年生の後半から就活で授業を休むと公欠扱いになる。しかし、公欠でもさぼりでも教育上は関係ない。次の授業の進展を考えると、教えている側も本人も困る事になる。このようなことが放置されている現状に驚いている。昔から紳士協定という形で倫理協定などがあったが、皆が守らないということで、長年放置されてきた。そして、規制緩和の時代だということもあって、紳士協定もなくなり、今日のような状況になっている。もはや規制緩和の時代ではなく、規制の時代である。私は就活をどうして夏休みや土日に行わないのか、と思う。要するに平日に3年生を平気で呼びつけるようなことはやめて欲しい。なおかつそれがたくさんの不幸を生産している。強制的に夏休みにやらせる等の強制・規制を強化する必要があると思う。これは無条件の規制だと思う。しかし、これは日本の企業と大学の雇用関係のありよう結びついていて、文化的問題であり難しい。会社としてもいい人を探りたい、と思うが、40年も自分の会社で働いてくれる人を探そうと思うからややこしい。どのような妥協と協定が望ましいのかを決めるのは難しいかもしれないが、こういう場で就活問題を取り上げて、学生の、将来を背負う若者の身になって、どういう方法が望ましいか考える必要がある。

二つ目、職業教育について。基本的に日本は職業別労働市場ではないので、若い人に「どのような職業に就きたいかを決めてから就職しなさい」「会社を選んではいけない」などと言ってはいけない。職業というものが目に見えていない労働市場で動いている日本の社会において「何を職業にするのか、ということを確認しなければいけない」という説はかなりあやしいと前から思っている。例えば専門学校の議論を考える時に、男性と女性の賃金構造は全然違うので、専門学校卒業生の女子労働市場と専門学校卒業生の男子労働市場も全然違う。従って専門学校を議論する時に男女を区別しないと非現実的な話になる。なぜかという女性の場合は専門労働市場がはっきりしていて、半分ぐらいはしっかりした労働市場に入り、それなりの賃金をもらえる。男子の専門労働市場は極めて限られているので、普通の就社型の専門学校・教育にならざるを得ない。そういうことも踏まえて、社会に出て仕事を

するという点において、どのような教育があるのか、という意味合いで考える必要があると思う。働くという意味合いにおいて教育が持っている意味は何か。そういうスタンスで議論していかなければいけないと思うし、職業教育・専門教育という名をうってやるのであれば、就職のできない職業教育は詐欺であるということを自覚しなければいけないと思う。職業教育であれ、普通教育であれ、卒業したのに失業ということになるなら、詐欺だと言われかねない。失業というものがないということがまず若者にとって非常に大事であると思う。

- 就職は学生にとって大事なことであるが、同時に企業にとっても学生を採用するということは極めて重要である。私は全企業を代表しているわけではないが、おそらく 100 社に聞けば 100 社が共通して「そうだ」と答えるのは、「いい人材に来て欲しい」ということである。そして、「なぜ 3 年間しか勉強していない学生を採用するのか」と聞けば、「そのような約束事になっているから」という企業がほとんどではないかと思う。皆、いい人材を採るために、極力長く学校で勉強してきて欲しい、つまり、4 月に決まるのではなくて秋まで勉強してくれたら、あと半年勉強してくれたらだいぶ違うという意見もある。この分科会に参加するにあたって、いくつかの企業にも意見を聞いてみたが、大体これが皆の意見である。極論だが、就職協定は決めるから破られるのであって、決めなくてもいいのではないかと、というくらいの気持ちでいる。

本田先生のご指摘のように、採用の基準がわからない、不透明である、ということはそのとおりだと思う。自分はこれだけ勉強してきたのに不採用だった、という例はたくさんある。その点をどのようにすれば少しは透明性が高まるか、というと、私は大学の成績表だと思う。学校で本当にきちんとした勉強をして、きちんと成績を挙げた学生が持ってきた成績表は信用できるものである、ということであれば、企業で行う選抜試験・面接以外のところで大学は半分はイニシアティブを取れるのではないかと思う。ここにいる先生方の大学はすばらしい大学ばかりなので、そこが出した成績表は水戸黄門の印籠以上のものである。要するに非常に信憑性が高く、この学生はよく勉強してきたということを企業が信用できれば、先程の基準の半分は明確になると思う。そうすると企業も、信用できる大学の成績表を持ってきた学生を落とすにはどうしなければいけないかということで、明確な基準がなければ落とすことはできないと思う。学生があまり勉強する時間がないのは企業側が採用活動を早く始めるからだ、と言われているが、企業もいい人を探りたかったらそれなりの対応をすべきだと思う。本当に秋まで勉強して欲しいと思うならば、秋まで採用試験をやらない、といったことをやるべきである。大学側はぜひ学生にたくさん勉強させ、いい成績をとらせるべきである。も

もちろん成績だけが全てではないが、一生懸命勉強するということを通じて、人間形成等、人間としての幅も出てくるのではないかと思う。人間形成のために教育をやるというよりは、一つのことに集中して、例えば自分の専門分野できちんとした成績を残すこと。これによる教授や学生とのコンタクトや読書等によって人間の幅も広がると思う。企業としては、理系の非常に専門的な分野には修士・博士までキャリアを求めると思うが、一般的な学士の場合にはそれほど専門性は求めているいないと思う。しかし、一番大事なのは自分は4年間勉強した、という証を見せて欲しいということである。今企業で大変なのは箸の上げ下げから教えなければいけない、常識がない、という意見がいっぱいあるということである。学生がきちんと勉強することによって、そのような常識も育まれるのではないか。常識がないからけしからん、と言うだけではしょうがない。今の学生だけが常識がない、というつもりは毛頭ないが、せめて勉強をたくさんしてもらって、色々な形で幅を見につけて社会に出てきてもらいたい。会社における仕事については会社で勉強すればいい。私は内定式で学生に、「我々はIT会社だが、今ITの勉強はする必要はない、IT以外の本をたくさん読んで人とたくさん会う、そういう勉強をしてきて欲しい」ということを言った。自分の企業だけの問題ではなく、日本全体のレベルの問題になってくるので企業も相当考えないといけない。色々な国際的な大学を見た場合に、日本の大学の地位はもしかしたらどんどん落ちていっているかもしれない。英語については、中学の教科書どおりに話せば英語くらいは話せると思う。ちゃんとした英語を話さなければいけないのではなく、本気になって話せば通じる。そのため大学では、自分の専門分野のことを英語でプレゼンできるくらいのことを訓練でやってもらえると、国際的なレベルも相当上がってくるのではないか。そこまで企業でやるとなると、度胸まですえつけることになる。大学というところは勉強も忙しいが、それくらいの余裕はあるところだと認識している。21世紀型市民というのは、やはり日本の場合はグローバル型の市民だと思う。こういうことも踏まえて、実利的というわけではなく、自分たちが社会に出て行った時に世界の役に立てる日本人になる、ということも考える必要があると思う。

- 学術会議として、分野別質保証の在り方という視点に立って考えてみたいと思う。分野別質保証とは何の質を保証することを目的とするのか、ということについて考えると、一つは学問・研究・教育等、学校の教育サービスの質を保証するという意味があり、二つ目は卒業生の質を評価・保証するという意味がある。しかし、教育の質の保証と卒業生の質の保証は果たして1対1の対応をしているのか、というと必ずしもそうではないのではないかと思う。資料1の11ページに我々のやらなければいけない課題が親委員会の方から出ている。この分科会の検討課題の一つに、大学におけるキャリア教育

の位置づけや教授方法、教員の資質に対する考え方について保証するということが挙げられている。それと大学と職業との接点とが、どうつながっているのかということがよくわからず、ずっと考えていたが、その接点というのは何を保証するのかという点と関連すると思う。文部科学省の出したのを見ると、教育の質については保証しろということにはなっているが、卒業生の質について保証しろということになっているのかはわからない。この間に乖離があるように思う。特に企業の立場に立って、卒業生の質とは何かと考えた時に、確かに大学において専門教育をやっていて、その知識をどれだけ持っているのかということも重要なポイントになると思うが、それよりももっと広い意味で大学生・卒業生の質を求めているのではないかと思う。そこには常識まで含めた一般教養や体力も当然入ってくると思う。そうすると、すばらしい大学とは何かと考えると、大学における付加価値の大きさによって必ずしも決まるものではない。入学試験のところでスクリーニングされてくるわけで、その段階においてかなり違ったレベルの人間が色々な大学に入っている。それプラス付加価値ということであって、付加価値のところについては教育の質の保証という形でできるかもしれないが、家庭教育まで含めた全人格的な卒業生の質についてはなかなか保証できない問題だろうと思っている。しかし、おそらく企業ではそこまで考えて採用を決めていると思う。このように乖離している限りにおいてはなかなか大学のやるべきことも明らかにならないし、これをやったから卒業生の質を保証するということにならない。また、企業もそれを期待していないし、特に新卒採用については期待していない。例えば私は研究会も持っているし、体育会の部の部長も務めている。どちらの方が質が高いのかということを見ると、採用の結果は体育会系がかなりよく、間違いなく高く評価されている。彼らは成績はよくないかもしれないが、人間的に魅力があり、それはやはり4年間ずっと朝早くから練習をやってきた継続性によって培われてきたところもあるし、あるいは頭の方も戦略を考えていくといった部分で、体力だけではなくすばらしい部分がある。こういったものを考えていくと、一括採用の問題を先程高祖先生が提起されたが、一括採用がなされる限りにおいては、どういった人間が質が高いというふうに考え、企業が採用するのか、という点でオールラウンドプレイヤーを求めている、という傾向が強いのではないか。今言ったような全人格的な部分まで含めて、採用を決めていく。そうであるがゆえに、文科系の分野であれば、ある人は営業をやる、ある人は総務をやるというようなことが考えられる。もし逆に職種別の採用をやるとして、例えば中国営業の担当者を新卒で採用する、といった場合、学生時代から中国語を勉強するということもあるし、採用試験においては中国語や中国の常識について試験をやる、という具体的なことが見えてくると思う。ところがそれが見えない一つの理由というのはやはり一括採用ということにある。そこでは何でもで

きる人間、性格的にも穏やかで対人的にもすばらしい人間ということを求めてしまう。これは大学の教育でどうしたらいいのか、というような次のテーマになってしまう。そこに矛盾というか、大学人としてどうしたらいいのか、特に今の接点の問題を考える時に、大きなバリアに突き当たってしまう、ということを感じている。やはり企業としては全人格的ないい人材を求めるが、何をもっていい人材と判断するか。本田先生はそれがなかなか見えないと話された。大学の方から見るとその点は見えないが、いいと思う人は希望している企業に就職している、ということも間違いはない。その点を教育として何とかできるのか、といったことをここの部会は問われている、非常に重い責任を担っているということを感じた。

- 正直気が重い感じがしている。というのは、教育問題は世間で議論される時にはある種きれいごととして、教育問題は教育問題だけで完結しているように議論がされてしまっている。それはそれで大変美しいが、教育の枠を一步出ると何も相手にされないという傾向が強いのではないか。一般的な考え方をすると、社会システムは相互依存的、相互補完的な関係にある。教育は今の日本の雇用システムを前提として、それに合うように3世代にわたって構築されてきている。逆に言うと、そのように教育システムが構築されてきたことによって、企業の方もそれに合うように雇用システムを作り上げてきた。お互いに依存し合っているので、ある部分だけを取り出して、「この部分はけしからん、だからこの部分だけこのように変えよう」といっても、それで物事が動くはずがない。日本の雇用システムは基本的に job ではなくて、会社の一員になるということである。会社の一員というのは、会社がこれをやれと言ったことを必死の努力をしてやる、ということが最大の課題である。大学で何を勉強したか、ということよりも、何を言われてもそれをやりぬくだけの素材であることが必要である。それは何で分かるかという、広い意味で人間力、地頭の良さというのは、ある部分は大学で4年生の時に何を勉強したかではなくて、4年前に入試でどれだけ点を取ったか、ということである。しかし個々のことだけ取り出していいとか悪いとか言っても意味がない。逆に言うとこれは連立方程式を解くようなもので、同時に解が出ない。しかし、複数の式を同時に解こうということはある意味革命を起こすようなもので、戦後の激動期でもなければそんなにすぐにできるはずがない。同じような話は福祉システムと雇用システムにも起こっている。雇用システムが中高年まで生活を保証するという仕組みがあったために、社会保障の方は年金を一生懸命にやっていたらよく、現役世代をあまり相手にしなくてよかった。これが今問題になっている。これも一気に解決するのはできない。できるのはパッチワーク的に問題の起こっているところに膏藥を張るような方法で、それを少しずつ広げていくしかない。場合によっては最終的に望

ましい姿に向かうのとは違うベクトルのことをやらなければならないこともたくさん出てくると思う。それで最初に申し上げた気が重い話ということになる。どちらかということにこの研究者の方は学生を育てる立場の人が多いので、そう簡単に何かを言えないのだろうと思うが、就活のシステムを問題にした時に、就活のところだけが問題だからといって、それをけしからんと言って何か解決するだろうか。自分が企業の人事採用者になった時にそのことで対応できるのか。これから 40 年間自分の企業のために頑張ってくれる人を何で評価するのか、といった時に、4 年生で先生のゼミに全部出た人間ということだけをもって社会に出てやっていけるのかといったら、それはできるはずがない。その中で一つでも二つでもできることがあるとすれば、それは教育システムそのもののものに何か、ある種の職業に向けた指向性を注入していくことでしかないのではないか。私は基本的には学者ではなく、労働省の役人をやってきた。欧米では教育という言葉と訓練という言葉はほとんど同じ意味を持つ。日本では異なり、教育というのはアカデミックですばらしいこと、訓練というのはあまりレベルの高くない、低いところでやっている、という社会的な意味がある。実はそのところの議論までやらなければ、就活のところだけ議論していても意味がないのではないか。

高祖) 就活は入口の議論だと思っている。そこだけの問題よりも、大学と職業をどうつないでいくか、というご指摘いただいた方向に議論を持っていければと思う。

- 大学の問題を考えたことがないのでとまどった。私は職業訓練大学校を卒業しそこで教育をしてきた。職業訓練なので、当たり前のことであって何も考えなかった。ただ、その中で今回この分科会が大学教育と職業問題ということなので、その点について感想を述べたい。

今まで私のいたところは、文部科学省系の一般の大学の関係者から見ると非常に疎んじられてきた。別の見方で見ると、私の素朴な疑問だが、今まで大学は職業教育などはやらなくていい、という前提で進んできたが、ここに至ってなぜ職業教育を議論しているのか、ということ自体が疑問である。つまり、大学の理念を今から転換するのか。転換するとしたらどういう方向へ理念を転換するのか、私には全然わからない。その点をどう考えればいいのか。

トータルでは濱口先生が言われたように欧米の方向に進むのだろうとは考えている。トータルとしてはいいと思うが、それを理論的にどう考えるかという点が、学術会議の委員会なので必要なのではないかと思う。こういうことで、この委員会の議論と、私の大学との関係を考えなければいけないと思った。

それと関連する話だが、今朝教育学の専門家からメールがきた。ドイツの研究者が日本の青少年の社会的自立の問題の援助がどうなっているかの調査に来たので案内し、議論したという。結局結論は、彼らは「日本の方法は参考にならない」と言って帰ったということだった。結局労働問題のことをちゃんと考えていないからそのような結果になったのだらうと思う。戦後の有名な宮原誠一先生の生産教育論がなぜ忘れられてしまったのか、当時多様化論ではない日本的な教育システムの考え方が正しいと信頼しきってきたことの思想の転換が今から必要なのではないかと、とメールをくれた研究者は書いていた。こういう問題も根本的な課題ではないかと思った。

- 私は社会保障・社会政策を専門にしている。大きなイメージとして、濱口さんにイメージをほとんど話していただいたが、私もほぼ同じ気持ちで、あまり明るい気持ちで参加しているわけではない。社会システムの一つとしてあるということで、ここだけで革命的にものが変わるわけではない。社会保障をやっていると、よく簡単に「抜本改革」という言葉を聞くが、世の中はそう簡単には変わらない。そういう中で少しずつでもいい方向に向けて変えていって、あるいは微調整をしてシステムが変わっていくと思う。私は研究室で大学生と付き合っているが、まず学生に対しては考える・学ぶ技術や習慣を身につけてもらいたいと思っている。最終的にはこういうものは、直接的にいい企業に就職できるというよりは、市民として社会の関わりの上で必要なものだらうと思う。ただ今の学生を見ると、社会との問題意識や関わり、特に働いている大人との関係や職・仕事へのイメージが希薄ではないか、と思っている。希薄なまま、漠然としたまま就職活動に突入して、エントリーシートを出しているという感じだと思う。私自身、大学から大学院、そして大学教員へというコースを取っているわけではなく、何度も仕事を変えている方である。そういう意味では仕事や職との出会いというのは非常に不思議な世界だと思っている。そういう仕事との出会いの不思議さというものは大学ではなかなかリアルに教えることができない。私のところでは大学の同級生や知り合ったビジネスマンを呼んで仕事の不思議さや面白さ、出会いをなるべく学生に聞かせるようにしている。こういう社会との関係性がいまひとつ希薄なまま動いているのだらうと思う。それが一つ問題だと思う。

もう一つ、21世紀型市民というところについて。市民というのは社会との関わりの中で存在するはずだが、今の大人、少なくともビジネスマンは市民としての側面を見せていないのではないかと。仕事と社会参加のバランスがあまりにも崩れている。そういう意味では、本来は21世紀型市民というと、職ももちろんだが、社会との関わりを意識したものでなければならないのではないかと、思う。最後に、質の保証ということについて。私も医療や介護・保育の問題で何度も「質はどうか」「質をどう引き上げるのか」という

ことを簡単に聞いてしまう。しかし、よく考えると自分の足元の教育における質とはどういうものなのか。質の定義・測定・評価方法は非常に難しく、間違った定義や測定方法をするとう誤った結果になる心配もあるので、そういう意味で最後の分野別質保証ということは非常に頭が痛い、悩ましいテーマをもらったと思っている。

- 私は工学が専門で、最近数年間に教養教育というのをやらされた結果、こういう提言や意見を読む機会が多くなった。しかし、往々にして面白くなく、役に立たない。なぜかというと、全体のどの大学にもどの分野にも当てはまるようなことが書かれているからである。理系・文系によって職業についての考え方やキャリアパスが全然違う。理系の中でも全部同じというわけではなく、医学と理工学では全く違う。医学の場合は医者を目指す、薬学の場合もややそれに近い。このように理系の中でもものすごく大きく違う。この委員会には別の分科会があるようだが、専門分野の割り方は、学術的に教育をする時に割られるような傾向がある。ここの部会での割り方というのはもう少しやや大きいのだろうが、大学全部で割るのはやや乱暴すぎるという気がする。

もう一つ。私は機械工学に属しているが、最近韓国、中国、アメリカの大学を見せてもらうと、大学によって同じ機械工学でも性格がものすごく違う。それは、機械工学の場合エンジニアになる人が当然多いが、知識を教えることということを主にする大学とスキルを教えることを主にする大学の2種類がある。スキルの場合は、創造性教育と言われるように、チームワークや例えば卵を何階から落としても割れないように、といったタイプの、現実に沿ったような教育をたくさんする。もちろん知識が沿わなければできないので、単純に言えば割合だったりする。これはいわゆる、中教審でも言われている機能分化に非常に関連することだと思う。ダイレクトには研究大学であったり地方に、ということが書かれたりする一方で、機能分化にダイレクトに対応するものではないが、それに大きく関連するものだと思う。縦軸・横軸、さきほどの分野別、分野の中でもどのように機能分化させるかということがある。その点まで踏み込んで考えないと、企業側には何とかしてくれ、大学側には全体的に勉強させるようにしろ、というような提言になりそうな気がする。

もう一つ、教養教育で感じたのは、基本的には学術的教養を求められている部分が大きいのではないかと、ということである。学術的教養の中でもレベルや方向は違うが、基本は学術的な教養を求められている。それに対するものとしては社会的な教養ということがあると思う。では大学には学術的教養だけがあったらいいのか、というと、先程 21 世紀型市民という話が出てきたのは、ここに関わってくる話だと思う。ここも、大学の理念というのが割

合に関わってくる。簡単に割合と言っても質の問題なので、割合で○：△というようなことではないが、基本的にはその点に入ってくるので、やはり大学の機能・専門によってきめ細かく考えないと役に立たない提言になってしまうのではないかと思う。

高祖) 今のご発言の最後のところに関連して。ご指摘の点は、分野別の質保証の枠組みを考える分科会の仕事と密接につながっている。我々の分科会の中でも、そのところを忘れないで議論をし、整理をしていって他の分科会や親委員会の方に議論をぶつけていくということもしようと思っている。

- 研究開発が主務だが、社内では人材の委員会や採用の最終面接官をやっているので、そういう視点で話をさせてもらう。ここ数年 IT 技術の発展があり、我々のようなそれほど大きくない会社にも 3 万、4 万のエントリーシートが来る。そういうところで採用側がどれだけ頑張っても会えるのは 1000 人程度で、その中で最終面接に来るのは 100 人という限られた人たちである。そうなった時に、企業にとって都合のいい形になっているか、企業はそれでうれしいか、というと決してそんなことはなく、深い悩みもある。以前のように、電話をかけてくるような学生たちの中から、お互いにお見合いのようにして会ったり来てもらっていた頃に比べて、この企業で長い間幸せに仕事をしてもらえる人に来てもらえるか、という、かえって迷いが大きくなった。学生の側からも、企業の側からもミスマッチにならないような環境を目指すということから言うと、今の形は企業にとっても悩み多い状況になっている。なぜこうなってしまったのか、と学生を見る中、そして会社の中で話し合っていることは、あまりにもたくさんの選択肢がある中で、かえって迷いを生んでいるのではないかと、ということである。今の社会構造では、中学受験・高校受験・大学受験とあふれる情報の中でかえって自分を見失ってしまう。たくさんのものから自分が選ぶものを見て選択していくことが、企業の採用面接の場にあっても常識となっている。以前であれば 1 年に 30、40 も会社の説明会があるということはなかった。私の場合は、先生から「君、ここはどうか」と言われて行ってみたらよかった、お互いに合格と言ってくれたので、ということで 30 年幸せに仕事をしている。そういうことを考えると、今私は採用面接でなくても理工系の学生と会うことが多いが、本当にたくさんのものから選択してきたということが現れている。「どういうことを勉強しておけばいいのか」「仕事のために英会話をやっておいた方がいいか」「情報処理の資格は必要か」等を聞いてくる。充分話ができる学生が話のし方を習っていたり、仕事に就く前から課題解決のスキルを磨くセミナーに通ったりしている。あまりにも大学が学生を手取り足取り助けすぎるのではないかと、道を見せすぎているのではないかと、思う。私の会社を選んでき

てもらっても、そういうたくさんの道から選択するという文化が就職後も生きていて「会社は自分に何をしてくれるのか」、行くところまで行く人になると「会社は自分を使いきっていない」くらいのこと言い出す人もいる。しかし、それは違うと思う。自分がいかに貢献するか、企業貢献でなくても、どうやって自分が働いて役に立っていくか、そういうことが全く欠落しているので、自分は椅子に座ったまま「自分が役に立てるような仕事を会社は準備してみろ」くらいの感じでいて、とても残念である。私が面接官をやっている中で重要だと思っている点が2点ある。1点目は、エントリーシートに立派なことを書いた人がわが社にマッチするのではなくて、基本的に労働意欲と言うか、仕事をしたい、ということが何よりも重要だと思う。面接の時に、「海外留学制度はありますか」とか、「会社に入ってからドクターを取れますか」と色々聞かれるが、そんな色々ないいものを選ぶのではなくて、「オリンパスの顕微鏡が気に入ったからここで仕事がしたい」というくらいの大雑把なことでもいい。入れば研究開発でなくても色々な道がある。「働きたい」という基本的労働意欲が、先程来言われている接点というところだと思う。そこを切り替えていくための自己を形成するような大学教育の4年間であって欲しいと思う。何よりも重要なのは労働意欲である。というのも、私が就職した30年前は女性で理工系に入って研究職で働いていくという人は少なかった。そういう中で30年間続いてきている人たちが顔を合わせると、皆決して高邁な理想を持っていたり、職業に対して夢を持っていたり、学校の成績がよかったわけではない。基本的に「働くぞ」という労働意欲を持っているようなタイプがきちんと仕事をしていけるのではないかと思う。もう1点重要なのが、自分を客観視できる、自分の適正というものを見越して、自分の「これ」というものを持っていることだと思う。人から言われたことを進める、先生から言われた研究を進める、ということだけではなく、何かその中で自分が、これなら興味をもって語れる、というものを持つということが必要だと思う。自分の特性をわかっていなくても、何か自分が語れるようなものを仕事で持てるような人が、来てもらいたい人材であると考えている。実際面接の場で、学生は3人の面接官に会う。技術の私と、人事の者、全く違う専門の者である。学生と1時間くらいかけて話し、心の中で評価し、終わってから3人でそれぞれの評価を見合わせると、全く違う視点で見ているのに、ほとんど異なることはなく、一致する。自分たちにもよくわからないので、それが何なのか、ということがこの場で明らかになったら、と思う。何かいい提言につながるものもあるのではないかと、思う。

高祖) 一方で気が重くなるのも確かだが、これだけ多士済々の方がそろっていればいい形の議論ができるのではないかと、という期待を持った。

今日は他の分科会の役員の先生方も見えているので、一言ずつお願いした

い。

- 教育と同じだと思うが、働くということに関して、ここにいる先生方は個人的に体験として語られる資格もある。そこを最終的にどういう形で可視化・言語化していくか。個人の体験・経験・立場をどういう形で共有化していくか、という難しい課題であると同時に、やらなければいけないということで、委員長の采配に期待したい。
- 皆さんの話を聞いていて非常に勉強になった。毎回ぜひ来たいと思っている。こちらの分科会に一つお願いしたいのは、現状の中で何をどうすべきかという問題と、もう一つ、少し長い時間軸の中で、どういう方向が大学と職業の接続としてより望ましいのか、ということもある。その二つの時間軸の異なることをできれば議論してもらいたい。そうすると分野別の質保証の仕組みを当面考えていくことが、長期的問題とうまくつながっていくのではないか。そこをぜひ二重の議論にしてもらえればと思う。
- 質問。どういう形で出口を、というところで資料3の下に①、②、③とある。これは最終的に質保証の在り方検討委員会の出口だろうと思うが、大学と職業との接続検討分科会の出口はどのようなものを考えているのか。広田先生が言ったような具体的なものを目指すのと、中長期的なものでは、学会会議で出し方が違うと思う。要するに、会長まであげて出す場合には具体的なもの、逆に言えば中長期的なものは内部の議論、ということで住み分けしていかないと出し方が違うと思う。これはどういう形で出すのか。文科省にたいしてフィードバックさせるという形なのか等、出口について教えてもらいたい。

廣田) 基本的には文科省からの審議依頼を受けての検討なので、文科省に返す。返すものとしてはここでの検討結果をそのまま返すということもあれば、専門分野の審議に反映することとして返すこともあると思う。そういう場合、特にそれだけに限る必要はないと思う。審議依頼とは独自に、審議をしていく中で大事だと思うことは、提案していただいてかまわない。何かそこを切り離して別の提言にするか、ということは、その段階で具体的に検討すればよいと思う。必要があれば切り離すだろうし、切り離すことよりも一体的に提言として出した方がいいということであればそういうふうにする。技術的にはいかようにも対応できると思うので、そういう面から縛る必要はないと思う。

- ちょっと気になったのは労働法の改正の議論の中で、新卒採用というのは

違法ではないか、年齢差別禁止法に抵触するのではないか、という議論が出てきていることである。新卒だけを供給グループとして考えて、その中で競争させて何人採るということは、ある意味では他との差別になっているのではないか、ということで、35歳以下については年齢差別禁止法というのが、日本でも保守のところはやっている。今のところ新卒採用は適用除外という形で認められている。ここがすぐには変わらないが、将来的に変わってくる、ということも考えて、例えば「新卒採用をやめろ、要は中途採用も全て一つにして採用しろ」という提言もありうるのか。個人によって考え方は違うと思うが、そこまでさかのぼって議論をするということなのか、新卒採用が存在する中で議論をするということなのか。

高祖) この分科会の中で議論すればいいと思うが、私は現状に合わせて議論するだけでは足りないと思っている、より新しい、皆が幸せに暮らしていける社会を作るためにどうするか、という視点を軸に持っておかないと、現状に合わせるだけでは、時間が経ったら過去のものになってしまう。むしろここで議論するものが就活・大学教育の在り方・企業の採用に提言できるような中身になるようにする、ということを重視したいと思っている。

- 質保証の枠組み分科会では、枠組みを決めて各分野について分野別の話へ行くところである。それが何年くらいのタイムスパンで、と考えた時に、今の状況というよりは、大学が社会とどういうふうにつながって内容の問題を考えるか、という大きな転換にさしかかっていると思われる。近々の状況に対して大学がシステムとしてどう対応するか、ということよりは、長期的に教育内容の問題と社会とのつながりをどういうふうに考えるかという軸が必要だと思う。

高祖) これから、そういうことについて皆さんの意見を聞きながら議論を進めていきたいと思う。

(3) その他

- ・ 次回は6月23日(火)13時から開催する予定。

以上