

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2回)議事要旨

- 1 日 時 平成 21 年 6 月 23 日(火) 13 : 00 ~ 15 : 00
- 2 会 場 日本学術会議 5階 5-C (1) 会議室
- 3 出席者 高祖委員長、久本副委員長、児美川幹事、本田幹事、逢見委員、田中委員、靱井委員、矢野委員、唐木(英)委員、室伏委員、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、松本委員

事務局 廣田参事官

4 議 事

- (1) 講演「キャリア教育の推進は、学校教育の職業的レリバンスを高めるか？」  
(資料1)

児美川) この分科会はもちろん大学教育が対象だが、大学のことを考える際に、大学以前の初等・中等教育のところはどうなっているか、ということは当然関わってくる。初等・中等教育で職業的レリバンスがどうなっているかということが、上に乗っている大学教育に影響を与えているということもあると思う。そのような点も含めて、今、政策的に導入されてきているキャリア教育が、本当に職業的レリバンスを高めることができるのか、ということについて若干の問題提起をしたいと思う。

はじめに、初等・中等教育を含めた日本の学校教育は、職業という点が非常に弱いと言える。いくつかのことが言えると思うが、一つ目として、普通教育の中で技術・職業教育を行うということはどこの国でもあると思うが、日本の場合では、中学校の技術・家庭科という授業が、年間 35 時間で、2 年が 2 時間で 3 年が 1 時間程度だと思う。この中で単純に技術のところを数えると、90 時間くらいしかない。しかも今は技術教育の中心は情報である。つまり技術・職業教育はほとんどやられていない、ということになる。しかし、日本政府は未批准のユネスコの条約や勧告等を見ると、むしろ前期中等教育までは必修科目を通じて職業・技術職業教育を行い、後期中等教育以降も選択を通して教えるということが国際的な常識であるように思う。日本の

場合はそうっておらず、職業指導等があるといっても、中学校や高校の普通科であればそれは進路指導の一部であり、専門学科や職業学科において多少位置づけられる、という程度だと思う。もちろん職業的レリバンスというものは職業科目や職業指導だけではないので、一般のカリキュラムがどうなっているのか、ということもあるが、その部分でも欧米諸国ではコンピテンシー等をかなり意識して新しい教科を入れてきているのに対し、日本の場合は小中高ともに学問ベース・学術ベースで、欧米諸国のような動きは今のところはない。PISA等はかなりそこが意識されているので今後変わりうると思うが、やはりそこも違う。そういう普通教育としての職業教育ではなくて、いわゆる職業準備につながるような技術・職業教育に関してかなり壊滅的である。高校の専門学科・職業学科の在籍生徒比率は今 27.7%である。その中には総合学科と、専門学科の中のその他の学科と言われているものがそれぞれ入っている。そのため実態は、本当のいわゆる職業教育の学科は非常に少ないということになる。どこの国を見回してみても、後期中等教育にこれだけ職業課程がない国というのは珍しい。去年までオーストラリアに行っていたが、オーストラリアも 90 年代半ばまではそのようなシステムはなかった。しかしそのような国では学校システムの外に職業訓練のシステムが非常に分厚くあった。また、オーストラリアの場合、今はだいぶ変わっているが、従来は義務教育の年齢を終わったら職業訓練の学校に通い仕事に就く、という流れがメインだった。このように職業教育がない国の場合では、職業訓練のシステムがあるが、日本の場合には、公的な職業訓練システムが非常に手厚いかというと、残念ながらそうではない。高校の専門学科は比較的少ないうえ、その中でも職業教育科目の比重はずっと下がってきている。資料には、35 単位や 30 単位と書いてあるが、これは学習指導要領において決められた、最低限履修しなければいけない単位数である。したがって、実際には各学校が各学校なりの設定をしているので、単位数はもう少し多いと思うが、比重は下がっている。また、大学において文系や学際系の学部の卒業生の就職動向は、学部の専攻の中身と就職先がほとんど対応していないという実態もある。

このように、日本の学校教育のシステムは職業的レリバンスが非常に弱かった。しかし、そのシステムで問題がなかったのは、日本的な採用を含めた雇用システムがあり、新規学卒一括採用という仕組みと、企業内教育訓練がそれなりに手厚く行われていたからである。しかし 90 年代以降は、そういう学校システムと雇用システムのリンケージが崩れ始めてきたのも事実である。従来であればストレートに学校から職業に手渡すことができていたところが、だいぶ溢れているということが出てきている。そのため、若年雇用問題の社会問題化を契機として、ある種の危機感があったので、キャリア教育が導入されてきた。初等中等教育については、おそらく文部科学省及び政

府レベルで、若者の自立挑戦プラン等、政策的にかなり強引に入れようとしてきた。高等教育に関して言うと、文部科学省が引っ張ったというよりは、実際問題として大学が就職難を抱え、かつ大学の生き残り競争があったので、それらが触媒になってそれなりに導入されてきている。

ではキャリア教育なるもので内容的にどのようなことを行っているのか。初等中等教育に関しては大まかに説明する。文部科学省の政策では、基本的に目標は「勤労観・職業観」の育成ということになっている。文章によっては「望ましい勤労観・職業観の育成」と書いてある。しかし誰が望ましい勤労観や職業観を決めるのか、ということは本当は大問題だと思う。そして、身に付けさせるべき能力として想定されているのが、大きくくくと「人間関係形成能力」「情報収集・活用能力」「将来設計能力」「意志決定能力」の4つである。この「情報収集・活用能力」の下位概念として職業理解ということは入っているが、割とジェネリックなところをきちんとつけていきながら、一方で勤労観・職業観をつけてきちんといかせようという方向である。しかし、実際の施策のレベルになるとかなりそこは傾斜して、ある部分に特化している。おそらく一番力を入れているのが、職場体験・インターンシップをとにかくやるということである。中学校であれば、5日間連続の体験を導入するというのも今やっている最中である。そして、今度の学習指導要領の改訂もそうだが、教育課程の中にキャリア学習のようなものを埋め込んでいこうということもやっている。いくつか選んだところだけの話として、「スーパー専門高校」というものがある。スーパー専門高校というのはいまある専門学科の高校に対してもう少し充実させようというものである。しかしそれはピックアップ型で、全ての専門高校を充実させようという話でもないし、今比率的に少ない専門学科をこれまでよりは増やしていこうということでもない。いくつか選んだものに関してはそういう支援をしようということである。また、日本版デュアルシステム等もごく少数試行しており、出来上がってきている学校では面白い学校も出てきている。その他には、キャリアアドバイザーの配置、キャリアカウンセリングの資質を学校の教員に見つけさせようということをやってみたり、色々やっている。しかしこれらには、私の目から見てかなり問題点があると思っている。キャリア教育は、狭く捉えればキャリア意識を身に付けさせる、キャリア発達を支援するということになると思う。しかしもう少し広く捉えれば、当然職業教育や専門的な知識・技能をどう身に付けさせるかという部分が入るはずである。この視点は現在進んでいるキャリア教育の場合では、スーパー専門高校に含まれている程度で、その他では軽視されている。その代わりに、生徒の職業意識や勤労観、あるいは先程の4つの能力、ある種ジェネリックな資質・能力を改善することで、今の若年雇用問題に対処しよう、という構えに見える。生徒や大学生をてこ入れして、何とか今の厳しい労働市場の中でやっていけるように

する、という発想しか見えないところがあり、そういうところも問題だと思う。同時に「キャリア教育」という言い方をしたとたんに関・対象がかなり無限定になり、輪郭がぼけるということがある。とりわけ初等・中等教育段階でキャリア教育というと、結局学校で行っていることは全てキャリア教育ではないか、ということになってしまって、ある種の焦点を結んでいかない。従来から、「生きる力」「在り方・生き方教育」といったことは言われてきた。それらとどこが違うのか、というところがぼけてしまって、何のために「キャリア」と言っているのかがだんだんわからなくなっている。したがって、初等・中等教育でもキャリア教育は政策的にはかなり盛んに進められているが、今後、日本の初等・中等教育の職業的レリバンスが高まるのか、というと、あまり期待できそうにない。

他方、大学では、政策が進めてきたというよりは、各大学が自分の大学の売りを作るということや、実際に学生が就職問題で困っているので、その支援をどうするか、ということでそれぞれ進んできた。少し古いが、松高政さんという方が2004年の段階でキャリア教育の授業やプログラム内容を整理分類した表を資料に載せた。これを見ると、かなり多様であることがわかる。今で言うと初年次教育や導入教育である「大学生活導入系」のものから、「社会理解」「キャリア開発」があり、「就職対策」まである。傾向として、当初はどの大学も就職部をキャリアセンターに変えて、ということで正課外のプログラムを組んでいたと思う。それがだんだん正課内の授業科目として入れていく方向になっていると思うし、文部科学省のGPを見ていると、正課教育だけではなくて、今度は学生の自主活動でどうやっていくか、といったところまで考えているところもあるようである。しかし、雑多な課題を引き受けすぎていて、非常に何がキャリアなのかということがぼやけているという印象がある。これについても問題点は多くあると思う。

上西充子先生の本で『大学のキャリア支援』というものが出ている。その中で川喜多喬先生が、今大学で行われているキャリア支援・キャリア教育の問題点を7つ挙げている。①最終的な目的が就職なので、就職技法が偏重している。②適職選択についてかなり安易なことをやっているのではないかと。色々な検査を入れたりしているが、本当にそれは学問的な裏づけがとれているものなのか。大体この手のテストファイナンスは業者主導なので、怪しいものもたくさんある。③自己分析についても、かえって自分の視野を狭めているのではないかと。1年生のときから追い込んで自己理解と言って色々やらせるが、かえって日常の活動の中で自分を発見する、他者と交わる中で自分がわかるということではなくて、ある種のワークショップやプログラムやワークの中で自分が見つかるかのように思っている大学生が増えてきている。④職業知識教育についても物見遊山気分であって、本格的なものではない。⑤職業能力教育が蔑視・軽視されている。⑥職業倫理教育に関し

ても、「もっと頑張らなくてはいけない」「これぐらいは耐えなければいけない」というような、本人を責めるような方向になりがちである。⑦狭義のキャリア教育ではできない積極的態教育ができていない。

私自身が一番思っているのは、大学は専門教育を施す場であり、専門課程教育と大学のキャリア教育やキャリア支援プログラム等が乖離しているのではないかと、ということである。下手をすると、本体である専門課程教育については旧態依然のままにしておいても大丈夫という構えで、そこに付け足しでキャリア教育・キャリア支援を入れておけば何とかなのではないか、ということになっていると思う。本当は、むしろ大学の専門課程教育そのものをもう少しキャリア志向的なものに変えていくことによって対応できることは十分あると思うし、むしろそういうことこそやるべきではないかと思うが、どうもそうになっていない。

以上、キャリア教育が、初等・中等教育、大学も含めて導入されたが、職業的レリバンスを高める方向に動きそうか、ということどうもそうではない、ということの説明した。その上で論点・問題点、ぜひ議論してもらいたいと思うことをいくつか並べてみた。①職業的レリバンスが弱い日本の学校システムを支えてきた日本的な雇用システムは再編されてきて、全員が上手くその上に乗らない形になり、大量に溢れている層が出てきているのは確かで、社会問題となっている。しかし、完全に崩れたわけではない。内部では再編されているだろうし、変わっているところもあると思うが、この、「完全に崩れたわけではない」ということが厄介である。大学が専門教育ないし職業的レリバンスを強める教育を強化していったとしても、そういう形で就職していかない実態はまだまだある。その点が今、格差構造で出てきている。何とか従来型のところに入っていける層がいる一方で、そうしたいと願っている学生もいる。そういう学生を受け入れている大学が、教育を完全に従来と違う形に変えていくとどうなるか、というところに齟齬が出る。そういう問題はどうか考えたらいいのか、非常に辛い。しかしこぼれ落ちていく層がいることも事実なので、そういう層に対して何の武器も与えずに、何の職業教育も職業的知識・技能も与えずに大学を出していいとは思わない。しかし、従来型の部分が半分残っているところとの間で、どう整合性をつけて実施していくのか、が議論になると思う。②そもそも今の日本の大学の状況を前提に考えた場合、中央教育審議会の「我が国の高等教育の将来像」の答申で、大学の機能別分化ということていくつかの型の大学を挙げているが、そこで総合的教養教育や地域の生涯学習機関の拠点になる大学や社会貢献型とされた大学が専門教育を強めるということはどういうことを意味し、それは本当の意味で職業とのつながりが強くなることなのか。アメリカのコミュニティカレッジのようなものは念頭に置かれているのかもしれないが、日本でそれをやった場合にどうなるか、ということと、受け入れ先がそういう労働市

場の体制になっていないときに、大学側だけやってどうなるのか、ということがあると思う。そういうところまで含めて考えるとどうなのか、ということも議論したいと思っている。③文系就職や従来型の雇用システムと学校とのつながりのところに、もう少し見えやすい指標を作ろう、ということはあるのかもしれないと思っている。例えば今でも中央職業能力開発協会がビジネス・キャリア検定をやっている。それが今どのくらい上手くいっているのか、どれくらい何かを測れているのか、どれくらい企業側から使われているのか、ということがわからない。しかし、そういうものがあれば仮に文系学部で専門性を強めるといった場合に、かなりジェネリックスキルのようなところに偏ってしまうかもしれないが、ある程度の知識・技能・スキルと大学での教育をきちんと対応させて、一般的・抽象的に「～力」と言うのではなく、教育を考えることもできると思う。日本という社会の中でそういうものがなじんでいくのか、というのは私の専門分野ではないので、ぜひ教えていただきたい。④キャリア教育について先程話したが、そもそも「キャリア」というコンセプトを導入している時点で、視点が「職業」の側から「個人」の側に移行している。職業の側で、職業の知識・技能・スキルが必要だから、それを身に付けさせる教育をする、という発想ではなくて、個人の側が職業を念頭に置きながら自分の知識や技能やスキルを組み立てていって、最終的な出口に自分で行く、という話だと思う。だからこそキャリア教育という職業教育の観点が薄れる、ということになる。しかし逆に、今のように非常に流動化が激しく、グローバル化が進んでいる時代のときに、働き方について個人の側にいったん視点を移して考えるということは一定の部分必要などころがある。職業という観点を無視せず、個人の側が組み立てるという発想になったときに、どういう職業教育や職業的レリバンスをもった専門教育ができるのか、というところはぜひ考えたいところである。⑤大学教育の質や大学の専門教育の質、質保証を考える場合でも、従来は大学では学術の立場に立って、ミニマムベシックスを決め、それを保証するにはどうするか、という発想だったと思う。しかし高等教育がこれだけユニバーサル化してきていて、50%以上の18歳人口が大学に進学する時代の大学専門教育を考えたときに、学術の側から、最低これだけはやってくれ、ということだけで本当に全ての青年にそれが保証できるのか、ということは微妙だと思う。むしろそういう社会に出て行く個人の側が何を必要と感じ、何を身に付けたいと思うか、ということから発想して、出口のところまで一定の組み立てができるような、そういう組み立てをしている学部は登場してきている。入口のところでは学部・学科を取っ払ってしまっ、かなり広くくりにして、最終的に卒業までに本人が学部・メジャーを選んだり、メジャーとサブにしたり、ということをしている。私があるキャリアデザイン学部というところも多分にそれに近いところがある。一応大学の設置認可の書類

上はキャリアデザイン学部であり、他者のキャリア支援ができるような専門教育を行う、専門的な能力を付けるような教育をする、となっているが、ふたを開けてみると、かなりリベラルエデュケーションの学部である。最終的に、専門を持っている教員がいくつかの分野にいるので、そのゼミに属することによって、「なんちゃって」の専門性はつく。そういうことよりも4年間を通じて自分でどうカリキュラムを、自分の学びの利益を組み立てていって、どういう力をつけて大学を出るか、というところの方が大事で、むしろそれでいいのではないか。うちの学部レベルでは中途半端な専門性しかつかないので、本当の専門性を付けたかったら、大学院に行くように言っている。しかし、そうではなくて学部レベルでやれることは何かと考えると、学術の側からこれだけ最低限ということではなくて、個人が社会に出て行くときに生きていく術とか武器になるようなものはどういうもので、それはこのところではどれだけ身に付くか、という発想をしている。そういうことはこの分科会や大学教育の分野別の質保証ということで考えたときに、どうなるのか、ということが気になるので、そういう点も議論いただけたらと思う。

#### <質疑>

- 世界に通用する人材を育てなくてはならないということは、経済同友会でも話が出ているところではある。やはりその点が私個人としては大学にぜひ求めたいところである。大学というものはそもそも我々の感覚で言うと、学問をするところである。それはそれでいいと思う。学生には大学で学問を一生懸命やってもらいたい。そこからあまりそれなくてもいいのではないか。そして、そういうことを通じて幅広い人間が自然と育成される、というのが本来の日本の大学だった。今は少し専門性ということを考えすぎているのではないか。欧米の場合は大学を出たら一人前である。そこからすぐに自分のスキルと月給・収入との戦いになる。スキルがなければ給料はすぐ下がるという世界である。日本の場合は大学から企業がバトンを受けて、改めて今度は職業に適したような教育をしていく、という仕組みになっている。世の中が変わったと言われるが、まだまだ終身雇用というか、一つの会社に入ったら退職まで勤める、というのが大勢である。新入社員が入ってくると、3割くらいが辞めたり転職したりするが、7割はあくまでも残っている。これがベースであり、これが日本の強みである。私は職業に関する教育は、特に文系の場合は企業に任せていいのではないかと、思う。理系の場合は児美川先生が説明されたように、専門性が欲しければ大学院に行け、というのは正しいと思う。現実には、理系の学生はマジョリティかどうかは知らないが、かなり大学院に進学している。逆に、学生も理系では大学院に行かないと通用しないと思っている。そのため、就職のためかもしれないが、大学院に行く。文系の場合は、大学から我々がバトンを受けて教育していく。我々が一番大

事だと思うのは、仕事のことは会社で教えるが、やはり物事の思考力や、幅広い志向ができる、その中から自分で結論を出せる、そして非常に大事なことは発言ができる、ということである。きちんと自分の意見が言えるということは日本の国内でも当然大事だが、国際的には不可欠のことだと思う。児美川先生自身、オーストラリアに行った際に、発言しないと自分の存在価値はない、ということを感じたと思う。アメリカなどでは発言しない人は存在すら認めてくれない。そういう世界で自分の意見をはっきり言うような人間が育つための訓練を大学でして欲しい。例えばゼミナール等を通じて発言することに慣れるということが非常に大事だと思う。今の学生や 30 歳以下の社員は、PC を使う、パワーポイントを使う、タイムマネジメントをきちんとやる、プレゼンテーションも上手い等、本当にきちんとしている。そういう意味では心配ない。それは全部ゼミ等を通じて得られたスキルだと思う。だから、民間の立場から言うと、大学はもう少し学問に集中していいのではないのか、あまり職業のことを考える必要はないのではないかと思う。ぜひ自信を持ってやってもらいたい。ただ 50% を超すような大学進学率の中で、大学を「大学」として画一的に見ることが本当に正しいのか。どう考えても大学の差はある。社員を見ても、〇〇大学出身はこれだけいい社員がいる、△△大学はこれだけ、というように歴然としている。この点はなかなか難しい問題だが、これは事実として指摘したい。

- 今、50%以上の学生が大学に進学している。そういう意味で、限られたエリートの教育機関ではなくて、過半数の若者を教育する機関である、と捉えた方がいいと思う。そのような状況では、大部分が学部を卒業すると就職する。就職活動は4年生になるとすぐ始まっている。中には3年生くらいからインターンシップということで就職活動を始めている学生もいる。その就職活動と大学の中の教育、あるいはキャリア教育がどのようにつながっているのか、ということを見ると、私は大学の外からしか見ていないが、上手くつながっていないような感じがする。学生は就職活動は就職活動として、大学の教育とは全く別に動いて、決まればそれでよかったということである。ただこの企業を選択するか、ということについては、相変わらず大企業志向とか「寄らば大樹」といった安定志向である。職業生活は30年、40年と続くものである。人生の一番成熟した時期に職業生活を送ることについて、ほとんどの学生が大学での教育とか予備知識なく就職活動をしてしまっている、という感じがする。冒頭言ったとおり、大学をエリートの教育機関ではなくて過半数の若者を教育する機関だと考えれば、どういう職業を選ぶか、ということに対する道しるべ・考え方を示すことが大事なのではないか。そして、社会人基礎力というか、漢字が正しく読めない等、本当に大学を卒業してきたのか、と思うような学生も中にはいる。これは大学教育だけの問

題ではないのかもしれないが、やはりバランスの取れた教養、レベルをきちんと備える力が求められているのではないかと思う。

- 大学は雑多な課題を引き受けすぎているのではないか、という点について前回の委員会で感じて発言させてもらった。「企業に入る」「職業に就く」ために何かをしなければならぬ、ということはない。やらなくてはいけないことを増やしすぎない方がいいと思う。自分の専門の学部で勉強していこうというもの以外に、「英語をやった方がいいのではないか」「何か情報処理のスキルがあった方がいいのではないか」と学生は考えてしまう。しかし、色々なスキルを身に付けなくてはいけない、というのではなく、そもそも大学教育で身に付けていかななくてはならないものがある。それと企業・職場が求めていることというのは案外同じで、決して違うもの、企業向けに何か身に付けなくてはいけない、ということではないと思う。時々面接官が「企業に入ってどういう研究をしたいか」ということを聞いたりするが、クリエイティブな回答であったり、こういう研究をしたいということ、修士の1年、2年、3年程度で身に付けた専門技能で言わせるということにあまり意味がない。それよりも、必ずしも前向きでなくても、もっと良識的であったり、公平であったり、慎重であったりということが必要な仕事、というのがたくさんあり、勤めて5年や10年くらいで、だんだんその人の特性に合ったところに収まっていくものである。あまり、学生のうちにやらなくてははいけない、ということが目の前にばら撒かれない方がいいように思う。

高祖) 今の学生はそういう方向であおられている面が実際あると思う。

- 一つ教えて欲しい。前半で、日本の学校教育では職業教育のレベルが低く、国際的な認識からずれているということだった。日本の学校の職業的レリバランスが弱いという現状認識と、その一方で学部教育が脱専門化する、あるいはリベラルアーツ化する、この二つをどのように考えていけばいいのか。この二つはどのような関係で理解すればいいのか。

児美川) 確かに私の報告の前半でいけば、もっと職業的レリバランスを強めるべきだという話になるはずだが、後半ではむしろ現状認識としてリベラルエデュケーション的なものが必要になっている、としているので、明らかにその間に矛盾があるといえれば矛盾があり、自分でもそこは自覚をしている。すっきりと私自身の中でそのつながりをつけて考えられている、というよりは、あまりにも弱い部分については確かに改善していくべきだと思うが、同時にそれだけでやっても上手くいかないだろうという実感がある。しかし、少なくとも初等・中等教育については50%ではなくてほとんど100%の人が受ける

ところなので、その段階で最低限の職業的レリバンスは必要だと思っている。しかし、そういうことを選ぶ人も当然出てくるし、大学のようなところを通らないで社会に出る人もいる。最低限を保証した上で大学のやるべきことは何だろうと考えたときに、理系のことはわからないが、少なくとも今の文系や学際系の学部では、必ずしも「専門」「職業」ということにこだわるのではなくて、違う力をつけて社会に出ていってもらおうということはあると思うので、多少段階的な発想もあると思う。ただ自分も十分なことはわかっていないので、勉強したいと思っている。

- 私自身もわかっていないが、ボケーショナルエデュケーションかベーシックエデュケーションか、という議論は時代の文脈で動く。例えば 1960 年頃のヒューマン・キャピタル誕生の頃は、ボケーショナルエデュケーションが大事だということで、職業教育が大事だとされていた。しかし、1975 年頃にはそれが変わって初中教育におけるボケーショナルエデュケーションは役に立たない、むしろベーシックなものが大事だということになった。それがまた揺らいでいる。ボケーショナルエデュケーション対ベーシックエデュケーションについては、どちらが正解かということはなく、時代と雇用の需要や識者の思いつきによるところもかなり多いが、時代とともにかなり適当に揺らいでおり、おそらく正解はないのではないかと。ただ、そういう揺らいでいるということ自体を認識しておくことが、学校と仕事のリンケージを理解する上で大事だと思う。揺らぎを前提として教育と職業の関係を考える枠組みが必要ではないのか。そういうことを考えさせられた。
  
- 日本では子供の頃に、「人が仕事をする」ということについてあまり教えなすぎると、ということがあると思う。やはり人は将来なんらかの仕事をもって、社会のために役立つような存在であるべきである。大学生になってから教えてもわかるのではないと思う。どういう方法を取ればいいのか、というところで難しいところはあるが、初等・中等教育の段階でキャリア教育を行い、「自分達の将来にどういうものが考えられるのか」ということがある程度イメージできるような教育を行うべきだと思う。大学進学率が 50%を超え、ある意味昔のような学問の府ということだけではなくなっている事について私自身は大変残念な思いを持っている。やはり大学というところは、何でもかんでもあれこれ身に付けなければいけない、ということをして学生達に押し付けるのではなくて、何らかの学問、何らかの自分自身のやりたいことを十分に、何かに集中して学問をやり遂げるための、そういう思いを持たせるべきところなのではないかと思っている。しかし、50%の学生が入ってくるとのことになると、大学は遊び場だと思ってしまうような若者も非常に多い。そのため、集中して学問をやり遂げるのは大学院の方に移行しつつある。大学で

若い人をどのように育てるか、ということについては、あまり細々としたことを教えるよりは、もっとおおらかな視点から学問や、何かを追究することの面白さというところを十分に学ばさせるべきではないかと思っている。その際に企業・経済界の人に申し上げたいのが、そういう時に非常に問題になる就活のことである。とても早い時期から就職活動で学生達が右往左往している状況を見ると、とてもこれでは学問を身に付けようとか、自分の人生の目標を見つけようとか、そういうことはできないと思う。本当によい学生を育てる、よい人材を育てるということを考えれば、もっと大学と企業等がしっかりと連携をして、何が一番学生達のためにいいのか、学生達が将来本当に日本の国や世界の構成員としてどうしたらよく育てられるかということについて真剣に議論していく必要があると思う。

- 質問がある。ユネスコが技術・職業教育が大事であるとしている。そして日本ではあまり行われていない。ここで言う、技術教育とはどういうふうに捉えられているか。技能教育という、手で行うものだけでなく、例えば技術というのは社会的に意味があって、社会が必要とするものを意識して、そして技能を使って製品を作っていくというようなプロセスだと教えるような教育、という意味での技術教育なのか。あるいは単純に「手足を使ってやることが大事だ」と教えるような形の教育なのか。
- 技術教育という場合はあまりそこまでは考えていないと思う。職業教育と書いてあるが、義務教育段階は職業教育とは言わない。日本の場合も、私はおかしいと思うのは、普通教育としての技術教育という言い方では決して職業観も育たないだろうし、職業教育にもキャリア教育にもならないと思う。これは日本の戦後の教育の理念に基づくとそうなる。なので、そこから問題になってくるのではないかと思う。
- もう一つ、技術学校でも実際の技術の時間が減っていたことについて。減ったということは他の授業を増やしたということなのか。技術というのは非常に社会的な営みではないかと思う。誰でも働いて世の中に貢献する、という倫理的なものの教育は非常に大事だと思う。小さいときからそういうものを教え、大学教育の中で完成させるような仕組みが必要ではないか、と感じた。
- 自分は工学部なので、技術ということには敏感である、大学の工学部の場合、中学校とか高校の技術に結びつくのではなくて、例えば微分方程式を解くから数学との結びつきが強かったり、物理・化学等との結びつきが強い。手で触って物を作るという技術に対し、大学の工学部はどちらかというところ

んなに結びつきは強くない方である。それは外から見たものと、中で実際に工学を教育しているものとは違っている。職業についても同じように、工学部から日本の大きな製造業等に入ることも考えられれば、普通の理科や物理や化学を教えられる中で、その人間が生活している時空間の中で物事をいかに知っているか、ということが工学部の中で後の方に非常に影響してくる。さらにそれが就職にもつながっていく、というのが実感である。手で触ることだけを教えれば、社会について工学的なものづくりというセンスが涵養されるか、というとそうでもない。もう一つは似たようなことだが、多様性について。キャリアを考えるときに、大学を一括したり工学部を一括したりして話をするが、大学には50%という非常に多くの学生が来る。授業が成立しないというような大学もあれば、日本を背負ってもらいたい、本当に少数精鋭で上から3%でも5%でもいいので全部を背負ってもらいたいというような大学もある。これらについて一緒に枠組みで何かをしようということでは、どこかに無理が生じる。こういうキャリア教育の中のメニューをいくつも提示すると、日本人は几帳面なので、提示されると全部やらなければいけない、と考えてしまう。そうではなくて、その大学の特性に従って、その中から自由にとって自分達の理念に沿ったものを完成させないと、色々なレベルに対応する多様な教育はできないと思う。こういうところで提示できるのはモジュールを多く推奨し、大学は理念を出されたら、それがよければ認めてやるというやり方ではないか。一律的に、これだけはやらないといけない、ということにしてしまうと、それだけの多様性をカバーできないと思う。

- 文系の場合も、別に大学で職業に近いようなことを教えるというよりは、一生懸命学問を学べば自ずから色々なことが理解できると思う。大学でも一生懸命中に飛び込んで勉強すれば、色々な人間の幅が広がると思う。北村先生が、工学部の場合には触って、というのではなく、基礎的なものがあって、大学でそれをやって、これがまた会社に入って、ものを作るときの基礎になって発展していく、と言われたが、同じことが文系にも言えるのではないか。
- 職業的レリバンスということをどれくらい汎用的・基礎的なものとみなすか、あるいはある程度分野の個別領域になるものとみなすか、というあたりで児美川先生は迷っているように感じた。一方でキャリア教育というのは、望ましい勤労観・職業観を掲げるとともに、より汎用的・基礎的な能力の形成も目的としている。ただ、そういうキャリア教育というのは、資料で指摘されたような大きな問題を含んでいる。焦点がぶれがちであったり、結局は道徳教育的なものになってしまったり、あるいは方法論が確定していないので、ただ若者にプレッシャーを与えるだけに終わるようになってしまっている。なので、きわめて汎用的なものとして職業的レリバンスを考えるとする

と、それは必ず失敗するのではないかと私は考える。大学側がアカウンタビリティを持って、レリバンスということを見直すとすれば、ある程度分野別にならざるを得ないと思う。しかしそれに対して児美川先生が説明の最後の方で「学術や職業の側からではなく」ということを言ったのは、おそらく学術専門・職業専門という領域の区切り、汎用的ではなく区切っていく発想に対して疑問を示されているのだと思う。話を聞いた限りでは、高校の総合学科のようなものだという感じもしたが、そのイメージがはっきりしないので、その汎用的なものと同分野のものとの間で今のところ暫定的にどこに解決策を見出しているかがよく理解できなかった。もう少しだけ言葉を補ってもらえるとありがたい。

児美川) 確かに現実的に意味を持つものになるには、ある程度分野を限ったり、職業的なレリバンスの中身を絞るべきだと思っている。しかし、それで一生やっていくわけではない。当然転換もあるし、次にどこに転換できるか、ということを考えなければいけない、ということも含めたときに、大学学部教育レベルでどこまでそこを絞るのか、というところで迷っている。

- それははっきり決められないが、要するに狭すぎない、硬すぎない、という程度のことを原則とした上である程度絞るしかないと思う。

児美川) 本田先生の持論でいいと思うが、学部によってしっかり出せるところとそうでないところに分かれてしまうという現実がある。そのところをどうするか、という問題もある。考え方・基本理念として、緩やかな・硬すぎない専門性、職業的レリバンスでいいと思う。その実現の仕方として、その非常に追究しやすいところと、そうでないところがある。では、追究しにくいところは意味がないのかというところではなくて、違うところで意味があるのだと思う。そこも勘案してどうするか、ということだと思っている。現状ではきちんとした答えになっていない。

## (2) 講演「大学と就社の接続について」(資料2)

久本) 私は大学と就社の接続についてということで話をさせてもらう。必ずしも内容がまとまっているかは自信がないが、議論の素材になればと思う。目次として考えたのは、問題の所在。私は「就職」ではなく「就社」と言ったが、私はドイツを専門にしているので職業・就職という言葉にセンシティブである。学生は会社に入るのであって職業選択をしているとは必ずしも思えないので、就社という言葉を使った。そして労働需要から考える、ということで接続というのがテーマだと思うので、このような構成にした。

職業とは何か、ということを考えることはおそらくごく一般的に重要だと思う。そして大卒が就く職業とは何なのか。大学教育は最終的に仕事に就くということを目的としないような、教養教育でももちろんあるので、必ずしも職業教育だけではないと思うが、ここの分科会で問題になるのは職業教育としての大学教育である、ということだと思うので、それを考えなければならぬだろうと思う。

日本における職業とは何かということを考えるにあたり、まず、資格の必要度から見る。医師や弁護士は非常に明瞭で、資格を取らないとその職業には就けない。医学部もしくはロースクールに行って、試験を受けて受かった人しか就けないような仕事であり、これの職業教育は非常に明瞭である。しかし、こういう部分は非常に限定されている。そのため、ここはあまり大学で問題視するところではないと思う。

その他に、部分的に資格を要するような職業もある。こういった場合、非排他的な「あればいい」というような各種の職種であれば、会社に勤めて、必要に応じて取るというのが大体普通のパターンである。文科系の仕事に多いが、そういった職業はたくさんある。それをどのように考えていくのか、ということをも明瞭にしておく必要がある。ここでは公的資格は無関係だという職業に絞るといえることがある意味では論点を、明瞭化するのにはいいと思った。

次に、仕事の種類から考えると、営業職・販売職・財務会計職・法務職・人事職・管理職・開発職・研究職・教育職等たくさんある。おそらく工学系の人だったら開発職か研究職になるだろう。では工学は一つの職業かと言われると、それは分野によって大きく異なる。おそらくこのような議論になってくると思う。また、膨大な職業に対して一つ一つに関して教育するというのが大学教育なのか、というと、違うと思う。

大卒が就く職業ということで考えた場合に、まず「就職」と「就社」は違うと思う。サラリー・パーソンは職業かということが文系の場合特に言われる。したがって、何の職業に就いているのか、ということをも日本においては明瞭化するということが必要である。そして教育の質の透明化とよく言われるが、何を意味しているのかわからない。大学教育でも透明化などという言葉を目にするが、明示化することとは数値化することであり、数値化することとは数値化しやすいことだけやるということである。逆に言うと、人事等でもそうだが、成果主義をやったときに問題になるのは、数値化できるものだけみんな頑張る、数値化できないものは手を抜くという行動をとることである。建前では言わないが、実際には数値化することとは、数値化しやすいところだけをやって、しにくいものはしなくていい、という方向に誘導する政策をとる可能性は十分にある。教育の質の透明化もそういう意味なのかどうか。必ずしもそれが悪いとは言わないが、当然問題

になる。企業が学業成績で採用を決めるというのであれば問題は簡単である。先程一生懸命勉強してもらえれば、という話があった。例えば優の数によって採用を決めるというのであれば、ある意味はっきりしているかもしれない。しかし、必ずしもそうでもないというところがある。特に採用構造を見てみると、例えば体育系のクラブをやった人は採用しやすい、ということがある。体育系のクラブというのは大学教育にとって非常に重要なポイントなのかどうかはわからないが、これはどういうことなのか、ということは考えておく必要がある。就職を頑張るために体育会系のクラブ・サークルに入る、というような学生もいる。

職業教育としての大学教育をどう考えるか。完成した高度職業人を育成することが大学教育であるのか、そうではなくて、未完成の人を完成させるのは企業の中であって、大学の仕事はいわゆる高度職業人になるための準備教育を行うということなのか。準備教育なのか完成物を求めるのか、そこをはっきりさせる必要がある。もちろん色々な大学のレベルがあるので、十把一絡げにしているというわけではないが、少なくともその点をはっきりさせておく必要があると思う。どこまでの教育を大学がすべきであって、どこから企業に任せるべきなのか、ということをはっきりさせないといけないと思う。

次に労働需要から考える場合、自分の専門の労働経済学等の立場から考えると、企業が求める大卒人材とは何か、ということが非常に重要である。知識なのかやる気なのかコミュニケーション能力なのか思いやりなのか。もし企業が求めているものが何かわかれば、それを養う教育を行うというのが重要なかもしれない。したがってその点をはっきりさせないといけない。企業の求人情報を見ると、やる気のある人間をとるとか、ガッツがあるとか協調性が高いといったことばかりをいっている。大学はいらんのではないかと、思ったり、極端なことを言うと、大学では大学教育はちゃんとせずにクラブ活動しっかりやった方がいいのではないかと、ということさえ考えられる。また、採用についても文系は言うまでもないが、理系においても必ずしも職種を限定しきっていないということがある。日本の企業というのは、かなり幅広く理系の学生も採用している。また、自分が学んだ分野とは違うような職種に就くということはしばしばある。そうすると、特化した教育をするということはおそらく大学にとっても企業にとっても望ましくないということになる。

さて、この分科会は「大学と職業との接続検討分科会」という名前なので、接続が問題であり、大学教育が問題なのではないと思う。そうすると、就社、つまり学生と企業とのマッチングというのが非常に重要になってくる。このマッチングというのは少数エリート大学のみなら問題ないが、先程来話があるように、半分の若者が大学を卒業するということになると、マッチングを

どういふふうを考えるのか、マッチングを上手くやるためにどういふ教育が  
いるのか、ということを考えなくてはならない。また、現在だと3回生の終  
わりくらいから就職活動が始まっている。4回生の4月～5月になると終わ  
っているという学生も多い。また、忘れてはいけないのが、転社時の対応で  
ある。最初だけマッチングすればいいのか、ということではない。大卒でも高  
卒でも中卒でも、企業が言ったことと現実にギャップがあり辞めてしま  
うという学生は多い。大学にも、こういった人たちが次の仕事に就くよ  
うな仕組みを考えておく必要が実は大学にもあるのではないかと私は思  
う。マッチングとして考えるとどういふことかということ、最初の仕事に  
関してどのように考えるのか、ということである。学校を出て最初の仕事  
に就くということは非常に重要である。学校を出て失業者になるというのは  
欧米ではしばしばある話だが、これは非常にマイナス効果大きい。学校  
を出て、とりあえず仕事に就くという、一つの人生経験をさせることが重  
要で、一度ちゃんとやった方がいいと思う。中学・高校のシステムであれば、  
伝統的に日本は最初の仕事に関しては学校が就職の世話をするので、少  
なくとも最初は仕事につける。後で辞めるとしても、一度仕事に就く経  
験をさせることはすごいことである。これに似たシステムを導入できない  
かということを考えてみた。現実には、例えば理工系でも昔は研究室で、  
「この会社に行け」と言われてそのまま就職する、ということが多かった。  
しかし話を聞いていると、理工系でも研究室推薦が弱体化してきている。  
これは、学生が研究室から「あそこに行け」と言われても、「もっといい  
ところがある」と断っている側面と、企業の方が、「推薦は受けるが選  
別はこちらで行う」という、必ずしも100%採ってくれないという側  
面がある。このような弱体化機能が見られている。文系の場合はもとも  
と研究室推薦が弱くほとんどない。会社選択の事情は非常に厳しいもの  
がある。新卒採用中心主義は善か悪か、と書いたが、ある意味中卒・高  
卒のシステムと似たシステムと考えると、少なくとも最初に新卒採用を  
やるのは実は必ずしも悪くはないかもしれないと考えている。

就社のための教育内容について、会社に入るために何を教育すべきな  
のか。社会人基礎力という話があったが、もしこれが学力という点であ  
れば、例えば大学に入学するためには高卒卒業試験でもいいが統一的な、  
例えばセンター入試を全員に受けさせて、何点以下は大学に行ってはい  
けない、というふうにしてしまう、ということはある。学力以外の社会  
人基礎力は担保されないと思うが、学力の基礎力はある程度そこで担  
保されると思う。だが、果たしてそういうことが現実的に可能なのか。  
企業が求めるような基礎的な能力を育成するのであれば、職業教育  
としての大学教育が果たされるべきだと思う。

就社の活動の時期について。現実には、就職協定がなくなってしまっ  
て、就

職活動は3回生の後半に始まり4回生になる頃には終わっているという感じである。ただ今回景気が悪くなっているで、だんだん後ろに伸びるのではないかと思う。そうすると、3回生～4回生は就職活動という感じになる。こういう状態はよくないと多くの教育学者が言うが、では一体どうしたらいいのか。例えば卒業してから就職活動をやるということを現実的に考えるとどうなるのか。3月末に卒業して、それから就職活動が始まる。おそらく半年間は失業しながら就職活動をやり、その年の9月～10月くらいから仕事に就く、というパターンが理想だと言っていいのか。大学を出るまでは就職活動をしてはいけない、出る前に就職活動をやった企業にはペナルティを課すというようなことをやるのが本当にいいのかという問題と、できるのかという問題がある。もし、よくなればこのような議論をすることはないし、よいのであれば、できるかどうか、どうしたらできるのか、ということを考えることになる。もしそういうことができないということになると、夏休みや冬休み等の休みのときだけやる、それ以外は一切やらせないようなことを協定するということはありうると思う。当然抜け駆けする企業はたくさんあると思うので、そういう企業に対してどういうペナルティを課すかということとは考えざるを得ないと思う。

もう一つが転職時の対応である。この点については、おそらくあまり言われていないが、大事なのではないかと思う。マッチングで最初就職するが、そこが「絶対30年、40年働き続けられる企業だ」と思える人は幸せな人か、よほど諦めのいい人である。「採用のときは色々いいことを言ったのに、実際はこき使う、正社員だからと残業させられる、希望は聞かない」というような会社にはいられない、と感じるのは正常な人間だと思う。そういう人達に対して、もう卒業した人だから大学は面倒を見ない、というのも一つの手である。しかし、大学は卒業後2年くらいまではそういう人たちに対するキャリアサポート・支援活動をする、ということが大切ではないかと思う。マッチングが1回で上手く行けばいいが、2～3回やって初めて上手くいくというくらいに考えた方が自然ではないかと思う。

移行期の雇用について。新卒採用の不安定化は正しいか、ということと本格的なインターンシップの可能性はあるのか、ということについて触れる。新卒採用の不安定化は正しいか、ということについて、例えば企業のサイドから見ると、正社員として雇う場合にはあたりはずれが多い。はずれた場合に解雇できないと非常に困る。試用期間というのは法律で認められているが、ほとんど辞めさせられない。そうすると、本当にお見合い期間であって、企業が「この人はうちの会社には向いていない」と思ったら、別に特段の理由がなくても辞めてもらっていい、という制度を作った方がいいのではないかという考え方も出てくる。実際は景気が悪いときは、契約社員として採用し、契約社員の中でよさそうな人を正社員にする、という行動をとっている

企業もあるなど、法律を色々作っても企業は色々抜け道を考えるものであるが、そういう正社員登用システムというものを一般化させるということを進めた方がいいのかもしれないし、しない方がいいのかもしれない。ここは微妙なところである。正社員登用システムがいいのか、新卒採用中心主義の今のシステムを堅持した方が望ましいのか。上段の形で実質化すると、企業は採用しやすいが、ある意味ではクビになる若者がたくさん出てくる可能性もある。その人たちをどうするか、という話がセットでないといけない。そこをどう考えるか、というポイントがある。

企業と大学との関係を考えて、本格的なインターンシップの可能性というものを考えてもいいかもしれないと思っている。マッチングをよくするためには、数週間程度のインターンシップでは全くお笑い種だと思っており、半年くらいの実務経験が必要だと思う。例えば3回生のときにいわゆるインターンシップ、実習生のような形にして、半年間ある会社に入る。そのときの勉強の成果をレポートとして出させ、それで単位の認定をする。半年もいると、企業の方もごまかしがきかないし、個人もごまかしきれない。大体事情がわかって、学生がこの会社はいい会社だと思う、また企業もこの人材はいい、と思うことがある。そうすると学生が会社を辞めるということはなかなか起こらなくなる。少なくともその時点で職業意識が高まると思う。そういうやり方を本格的に導入するというのは大改革になると思うが、しかしこういう大改革は考えられないのかどうか。もしこのような本格的なインターンシップを社会的に広めるとしたら、優良企業が主たる採用ルートがこのルートにすることが大切である。このシステムは就職協定などよりもはるかに実効性があるのではないかと思っている。優良企業に入るには、3回生でインターンシップをやらないと難しい、ということになれば、他の企業がどんどんまねをしてくる。企業は、受け入れるにはコストがかかるというが、ちゃんとした人材を選べるということを考えたら、たいしたコストではないと思う。もちろん企業はインターンシップの時点での選別を行う。このような大改革は考えられないのか、というのが私の一つの考えである。そしてインターンシップで企業と学生の間でマッチングしなかったときには、例えば1回目を3回生の後期に行い、2回目を4回生の前期に行うというように、大体2回くらいそういう機会を大学が与えるというようなことは考えられないのか。そして企業は採用予定人数の半分以上をこの方法で採用する、というような制度設計は実際は難しいと思うが、何かインセンティブを与えるような仕組みはできないか。大学は単位認定をすることで一定の規制を働かせることができる。このようなシステムが考えられないのか。ただ、ドイツなどで起こっていることだが、賃金が安いので、安いアルバイトだと思って使われる可能性がないわけではない。しかしあらゆる制度にはこういう危険性があるのでそれほど本質的ではないと思っている。

最後に職業の内実を考え直す、ということであるが、実際多くの職業教育を学校が行うというのは無理である。学校で行うのは基礎的な職業教育で、企業内での実習が基本的には重要だと思う。また、具体的な職業イメージは実際に収入を得る仕事に就くことによって作られるので、あまり小学校ぐらいでやらせない方がいいのではないかと、思っている。実際に収入のある職業に就かせることによって、必要なスキルも明確になる。「この勉強をしたら自分の役に立つ」ということになったら、皆一生懸命勉強する。在職者の自己啓発等でも、大体やっているのは、今の自分の仕事に役立つことである。そういう時は目的意識が非常にはっきりしているので、非常に学習意欲が高まる。教育というのはそういうものではないか、と、思っている。もし社会的なスキル・一般常識が大切であるというのであれば、それをどこで教育するのか、ということがある。もちろん家庭教育はある。大学教育は一般常識を教える場か、と考えると、やはり大学教育は違うだろうと思う。家庭教育が中心だが、小学校・中学校ぐらいまでが一般常識を教える場だと思う。高校卒業までにそれができていないから、と、いって大学がやるべきことなのか、ということとは考えた方がいいと思う。また、やる気を教育することはできないと思う。最後に、子供に強い固定的な職業意識を持たせる政策は大変危険だと思っている。やりたい仕事、就きたい仕事があっても、現実問題として、やれる仕事とやりたい仕事は一致しない。やりたい仕事を頭の中できっちり固めてしまうと、実際のやりたい仕事に就けないので失業する、ということになってしまう。あるいはやりたい仕事ではない仕事に就いたときに、「本来私はこの仕事に就きたいのに」ということで、非常にモラル、労働意欲が低下する。そういうモラルが低下しているような労働者・人々をたくさん作り出すような政策は採るべきではないと思う。問題は、希望する職業につけない人たちのモラルを何で担保するかということをお我々は考えなければいけないし、それこそが大切ではないかと思う。

#### <質疑>

- 最後の点については、私も心配しているところである。あまりに早い職業観が選択肢を狭めていて、よくわからないうちから選択肢を絞っている。学生と話をすると、他の職業を知らないで、思い込みで決めている傾向もある。分科会としてはまだ最初の議論なので、現時点の問題がどこにあるのか、問題意識・現状把握をしっかりしなければいけないのだろうと思う。久本先生の話では、企業システム・雇用システム・教育システムのずれが大きな問題だ、ということだった。一方を変えただけでは、あるいは一方に別の国のルールを持ってきただけではだめである。歯車をどちらかにあわせて無理やり動かすか、あるいは久本先生が提案したように両方を動かすか。もしかしたらそういう壮大な、両方を動かしたような雇用システムの方が大きく別のリ

アクションが来るかもしれないと思う。現状としては、大学進学率の上昇、一方では 90 年代半ばくらいから、就社という意味と同じかどうか分からないが、就社に値する企業・働き方が減ってきているのではないか。95 年以降は正社員の割合も減っていくし、経済団体も明らかに中核労働者・幹部候補生を絞り込む、外部でまかなえる部分を増やすというレポートを出している。実際 97 年から正社員が減っていき、中核労働者も幹部候補生も絞り込んでいく、ということが起きたのだろうと思う。その上で就学率は 50% と高い。昔のシステムでは就学率はそれほど高くはなくて、それでマッチングできたそこそこの中核労働者、日本型雇用システムで守られてきているようなある程度長期雇用であり、長期トレーニングを積んである程度長く雇って処遇していくという人間が供給・需要ともにある程度バランスが取れていたときはよかった。それがこの 10 年 15 年で大きくバランスが崩れていった。そういう会社に就社できるかもしれない大学と、はじめから期待できないような大学という二つのグループを我々は見ているのではないか。その上で就社をできるであろうグループはなるべく早く席取り合戦をする、ということで企業の方もそれを激化していっているという状態だと思う。就社に値するような企業に就社することが期待できないグループは大学で学ぶ意欲もなくなっていく。しかしそれを受け入れてくれるようなヨーロッパのような外部市場や職種概念もできていない。こういう状態で、大学のやるべきことがわからなかった。こういう認識をしているが、先生はどうか。

久本) それは基本的には違っているものではない。ただ、もちろん契約社員や派遣社員も多種多様である。大卒でそういう人たちが増えてきたというのは全く事実である。そういう人たちのことを考えるのか、というのもまた一つ大きな論点である。今日は大学をでて就社するということが問題になった、ということだけで話をしている。今言われたような議論は重要だと思っていて、日々考えているが、今日のテーマではないのではないかと考えている。

- 先程から話しているのは、二つの層のうち一つに着目して話をされているのだろうと思った。

久本) ある意味ではモデルである。

- 正社員といってもはじめから中核労働力として期待されておらず、はじめから早く辞めることが織り込み済みの正社員のウェイトがかなり増えているのだと思う。

久本) 年収 200 万円台の正社員がたくさんいる。その話はまた違ってくる。今日

は大学と就社というものの接続に絞って話をした。

- 全体像を前提としないで話を進めてはいけないと思う。先程の靱井委員の話では日本的雇用でも7割は離職しないということだった。記憶があいまいだが、一番初めのロスジェネレーションと言われる90年代の長期不況下で就職状況が悪かった頃には、大学生でもすぐに正社員の仕事に就けているというのは6割台だったと思う。2008年では8割くらいまで回復してきていると思う。また、よく「七五三離職」というふうに言われるが、最近の大卒者の3年以内の離職率は漸増しており、ほぼ4割である。ということは2008年くらいの数値で考えると、大卒者の中の8割は正社員として就職できて、そのうちの6割がそこに残るということである。つまり8割×6割=48%となり、半数あるいはそれをやや切るくらいの人しか日本的雇用には該当しない。そうすると、該当しない人たちを蚊帳の外において大学教育を設計することはできないような状況になってきている、ということが大事なのではないか。

久本) そこまで考えると、別の話になってしまう。

- どちらともつかない状況、半々あるいは6:4ぐらいの非常に微妙な比率になっているということが、非常に混乱を招いており、学生の間には何とか従来どおりのルートにもぐりこみたいという焦りのようなものがある。2010年3月卒の採用等になると、2008年までよかったものが急激に下がったので、大学生達は恐怖感でいっぱいである。現実としては細っている、かつてのような日本的雇用のルートだが、細っていればいるほど希少価値が高まり憧れのようなものが強まって、そこに入り込まない限りは自分の人生がないように感じ、非常に焦っている。

今、そういう状況下で、従来通りのモデルを前提とするのか、望ましいのか、できるのか、という論点も定義されたが、これは趨勢的に見て、新卒採用中心主義の拡大というのは、これこそがもう不可能ではないかと思込んでいる。見込みは人によって違うかもしれない。これからの趨勢をどう見込み、どういう層を視野に入れて議論するか、ということが今回の大学教育の質を考えるという全体的な会議において決定的に重要であると思う。

久本) 労働市場をどう作るかという話である。そちらの話になると、いわゆる雇用のパターンをどう考えるかという話につながるので、その話をすると、話がどんどんそれていってしまう。私の持論は「多様な正社員」であり、正社員の中に多様なパターンを作るべきであると考えている。私は「職の限定正社員を作れ」、ということを行っている。職の限定正社員とは何かというと、

特定の職務を企業が明示化して、その職務に関して雇用するということである。したがってその仕事が無くなった場合に、雇用保証というのは残念ながら弱めざるを得ない、諦めざるを得ない、という雇用である。逆に言うと、仕事がある限りは絶対にクビを切らない。そういうスタイルの雇用というものを考えた場合、賃金は完全月給制ではなく日給制であるとか、定期昇給はなく、基本的に職務給の月給である、というような雇用区分、準正社員・準正規雇用というものを考えることが、日本社会全体の雇用の安定化につながるのではないかと思う。今現実には日本社会で起こっていることは、有期雇用の契約社員として雇われた人達が、当事者達も、働いている側もようやく慣れた、という時に契約更新の時期になり、契約更新をすると「期限の定めのない雇用」になることから、両方とも痛いのだがクビにする、という非常にいびつな雇用関係である。大学でもあることだが、大学だけではなく、色々な企業の中で起こっている。今はそういったいびつな構造を変える時期に来ていると思う。そういうことをやらなければいけない、ということは言っている。ただ、今日はその話ではないと思ったので、全然話していない。それはそれで非常に重要なことである。

- 最初の、日本において職業とは何か、というところで、資格の必要性や仕事の種類について触れていた。大学の中で、例えば医学部や法科大学院等の特定の資格をとることを目的としているところ、一つの職業を前提として教育している教員養成課程のようなところがある。一方で、企業の中の人材として、コア人材として正規常用で、やがて企業の中核を担ってもらおうような人として採用する枠というのは、新時代の日本的経営以来減っている。一方専門的人材がちゃんとコア人材の周辺にいるということになっていたが、実はあまり日本で専門的人材というのがちゃんと育てていない。最近アカウンティングスクールで教えている人の話を聞くと、アカウンティングスクールには、4年制大学を終えてからまた入りなおす、という人がかなりいると言う。そういう人は「なぜもっと早くここに来なかったのか、大学で学んだ4年間よりも、アカウンティングスクールで学んでいる方がはるかに充実している」と言うらしい。そうすると、5割以上の若者が高等教育を受ける現状では、大学教育の中の専門職業を養成する部分が、もっと日本で広まっているのではないかと思う。少なくとも、従来の日本的経営でいうと、中途半端でもいいのでまっさらであって欲しい、会社に入ってから教育する、という形でコア人材を幅広く集めるという時代はもう変わってしまったのだろうと思っている。そのように割り切って、大学もコア人材を作るだけではなくて、専門人材も作るという軸を立てた方がいいのではないかと思う。

久本) 私は難しいと思う。企業は採らない。例えば工学系で採用しても、違う分

野に配属したりもする。工学で就職して、例えば5年後10年後に、本当に専門のところの仕事に就いているか、というと、違った仕事に就いている可能性の方が高いと思うがいかがか。

- それはそのとおりで、それがやはり多様性だと思う。工学部の中でも色々な中核人材を狙うところがあってもいいし、専門的な人材を狙うところがあってもいい。
- 色々議論していて、本当に皆さんは大学で就社のための教育が必要だ、とっておられるのかどうか、というところについて、私ははなはだ疑問に思っている。アカウンティングの問題等は、私からすると、本当に学生がやりたかったら、講義の間に行くこともできる。アカウンティングの問題というのは、会社で本当に経理に配属されてから覚えても遅くはない。企業がすぐ役立つ人材が欲しいなら、経理の専門学校から採用すればいい。やはり大学というところは日本の人材を育てるということに焦点をあてるべきであって、そのためにあまり学生の就社等をやらせないで、大学本来のことをやって欲しい。常識を教えるとかの話題があったが、常識は大学で教えるものではなく、ゼミやクラブ等大学で自然に学ぶものである。大学4年間で生活するという中のバックボーンはやはり学問である。したがって学生が学問を一生懸命やれば自然と常識も判断力も色々なものが身に付く、ということだと思う。コア人材というものは相変わらず続くと思う。また、極端に言えばいい学生は内定を10個もとる。大学で規制して欲しいのは、学生がもらう内定を二つぐらいで抑えさせる、という類のものである。そのために非常に多くの学生が犠牲になっているし、会社も正直言って、優秀な学生は、本当に自分の会社に来るのか、とってしまう。面接していても、コミュニケーションの能力等の有無はわかる。私は、大学では学生にどんどん勉強させて欲しいと思う。そういうことを通じて色々なことを学べると思う。宣伝ではないが、我が社は好況でも不況でも一定数の学生を採用している。そうしないと、年齢層がでこぼこの人材構成になってしまう。会社では皆ふるいにかけられるので、100%優秀な人が入ってくる必要はない。皆が社長になるわけではないので、2割ぐらい優秀な学生が入ってさえくれれば、残りの8割は、この中から何人が普通以上に育ってくれるか、ということでも事足りる。
- 少し、お聞きしたい。大学教育の理念としては、話されたことには非常に賛成したいと思う。しかし問題は、方策としてその理念ではやっていけない時代に現在は立ち入ってしまっている、ということである。例えば大半の学生が就社できない状況にある。先程例として挙げたドイツでは、インターンシップ等を1年やると思う。ヨーロッパの国の企業は社会的責任という考

え方で人材育成をやっている。自分の会社に雇わない学生・訓練生まで、社会的責任だということで引き受けて訓練している。そういう考え方をこれからの日本の企業に持ってもらえるのであれば、理念としてインターンシップを上手く組み合わせれば、大学卒業生の就職の問題もかなり解決できると思う。その点の企業の社会的責任感について、人材育成論としてどう考えていくか、整理するかが問題だと思う。

- 問題は今のインターンシップが即就職活動になっているという点であると思う。今、2年生くらいからインターンシップを始めている学生もいるし、インターンシップを採用するかしないかの一つの踏み台にするというところもある。それではやはり、いくらインターンシップといっても相当の問題があると思う。企業としてやることは一向に構わない。「経団連の会社はそれぞれインターンシップをやりましょう」と決めて、やるとすればできると思う。ただ、学生もそのときに「この会社に行きたい」と、大きい会社に皆行きたがる。就職が間近に迫らない2年くらいの時に例えば夏休み・試験休みを利用してほぼ1年くらいやるということは、きめの問題だと思う。企業も悪いことばかりをやっているのではなく、就職活動についてもいつも規則破りばかりをやっているのではない。「4月1日から」と言われているから4月1日から試験を始める。「10月1日から」と言われれば、10月1日からはじめる。問題は外資系企業を規制できないということである。そうすると、外資は結構給料が高くて、いい学生がそちらに取られてしまう、ということで大手があわて始める。このようなことで色々な難しい問題がある。
  
- インターンシップ、キャリアサポートセンター等色々なアイデアがあったと思う。インターンシップについて、ある工学系の大学は非常にまじめに考えていて、海外に出す、コミュニケーションのスキルを上げるために例えば石油の掘削に出したり、あるいは他大学、インドの地方の大学に1ヶ月～2ヶ月出し留学生の宿舎で住ませたりしている。これをやろうと思うと、とても大変である。何か事故があるかもしれないし、相手が何をやっているかもわからない。先生も1回くらいは見に行かなければならない等負担がある。ものすごく大変だが、それをやるというのが大学のインターンシップの責任である。単位を与えるので、大学としての責任がある。企業に送ってしまうだけではだめなはずである。極端なことを言ったが、企業に送り込んで、そこで教育してください、というのは大学の責任を放棄しているだけの話である。その一つ一つをやることは大変である。先程のキャリアサポートセンターをやることも大変である。そこに人を置いて投げたらいい、ということではない。それは全部の大学ができるわけではない。学生のことを考えて、

どうやって育てるか。「我々の大学の卒業生は、人当たりが強くて、国際的にも通用するような、そういう人材を育てよう」と思う工学系の大学は、たくさんは育てられないかもしれない。しかし、それをやろう、というのが大学の理念であって、インターンシップであると思う。最終的な目標が企業とのマッチングであってかまわないと思うが、お手軽であっては困るのではないか。それは深く考えるべきことがあると思う。

久本) 単位を与えることについて、普通国内だと考えると、大学は責任を追わなくていいと思う。企業に行っているのだから、むしろ責任は企業にあると思う。

○ その単位はどこが認定するのか。

久本) それは大学だが、レポート等でちゃんとやったかどうか、というのを認めればいいことである。その単位がものすごく数多くて何十単位とあったら問題だと思うが、実際は4単位とか2単位である。

○ 言いたかったのは、その中身をしっかりする必要がある、ということである。

○ インターンシップは大学の教育の一環としてやるべきことであると思う。大変だろうが、それをやることによって本当の意味での大学と社会の対応ができるのではないかと思う。

○ 児美川先生は現在の大学生の問題の中から就職ということを取り出して雇用政策として説明された。久本先生の場合は、同じ問題を企業内の教育に任せてしまおうということで、教育論であると考えられる。そうすると、日本人の今まで考えてきた教育論とは全然違った提案になる。私どもは当たり前だと思っていて、私がお世話になった先生は、日本的な学校の上に企業内教育があって人材を育成しているという重ね餅論、人材育成論だと言っていた。人材育成という見方で見た場合に、この問題については、学校教育と企業の教育との関係をきちんと理論的に整理しなおさないといけないと思う。そういう意味で言うと、雇用政策という論だけでは、今の問題は逃れられないのではないか、と思っている。

○ 皆さんに一つお聞きしたいが、専門学校・専修学校の大学化というのが、今盛んにはかかれている。一方、大学の専門学校化というのが、学部等がかなり専門学校に近い形の内容になっており、コンピュータや観光等がある。

その点についてどのように捉えられているのか。私の、教養教育・共通教育の立場で言うと、需要があるからだろうが、あまりにも専門職業家養成の方に振幅が大きくなりつつある。本当に人間的なものをつくる教育とのからみでどのように考えたらいいのか。

高祖) 大きな問題が提示されたわけだが、今日の議論を聞いていて、もう数回それぞれのお考えの内容と筋道を議論の場に出していただいて、整理をしていくことが必要だと考えている。このメンバーのどなたかに、先程田中委員が指摘したような雇用政策と教育論について整理した形で発表していただくというようなことを何回か行いながら、詰めて行ければと考えている。今日の議論に出ていたように、正社員を軸に考えていくのか、正社員から意味を広げていくとしても、そこに入りきらないような人まで含めた社会を考えて議論を進めるのか、ということが、我々の分科会のスタンスを決める上で大事な点になってくると思う。そのことについても、もう少し議論をしながら詰めていく必要があると思う。委員の皆さんのご協力を引き続きお願いしたい。

### (3) その他

- ・次回は7月7日(火)10時から開催する予定。

以上