

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6回)議事要旨

- 1 日 時 平成 21 年 8 月 21 日(金) 10 : 00 ~ 12 : 00
- 2 会 場 日本学術会議 5 階 5 - A (2) 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
唐木(英)委員、北村委員、駒村委員、田中委員、濱口委員
樋口委員、靱井委員、矢野委員

事務局 廣田参事官

4 議 事

- (1) 講演「日本社会における学校と企業との大きな隔たり～個人の能力開発への積極性を引き出せる学業から職業への移行システム」(資料 1)

樋口) 大学教育と職業との接続、ということで考えると、「学業」と「職業」が必ずしも一貫していないという問題があるのではないかと。特に小学校から中学、中学から高校、高校から大学という移行のプロセスにおいては、それまでに習ったものが入試等を通じて点検され、入学が認められる、というようなものになっている。しかし、大学から企業という移行のプロセスにおいては、それまでの流れが継続的に行われていることを考えると、大きな隔たりがあるのではないかと。以上から、このようなテーマを設定した。もちろん就職というひとつのプロセスを取り上げて議論することも大切だろうと思う。しかし就職はその後の人材の活用と密に関連しているため、その点を見捨てることはできない。ということから、今までの日本社会において企業と労働者の関係がどういう状況だったのか、そして、今色々な社会の変化を通じてその関係が変わりつつある、という認識、さらにそのもとにおいて就職がどのように変わりつつあるのか、ということについて考えてみたいと思う。

すでに議論があったかと思うが、日本の社会では、正社員と非正社員ということが、最近も取り上げられている。戦前まで遡っても、この問題は大きな問題だっただろうと思う。特に正社員の中によく使われる言葉として、「保障と拘束」の関係、ということがあった。保障については、ここでは大きく三つに分けて取り上げている。ひとつは雇用保障である。例えば、景気が悪化したときでもなかなか解雇はしない。これは法的にそういったことが求め

られているということもあるが、法律というものもある意味でその社会の考え方・文化に根ざしていると考えれば、やはりそういった解雇はしないという文化的なものがあつたのではないかと思う。二番目の保障は生活費保障であり、給与体系を見ると配偶者手当、扶養手当、住宅手当等、各種の給与手当がある。そこにおいては必ずしもその人の生産性や能力に直結しないものについて手当が出されてきたということがあつたのではないか。その背景には、企業としてのパターナリズム、社員の生活の面倒を見ていくというような考え方というものが従来あつたのだらうと思う。さらに年功賃金についても色々議論があるが、少なくとも他の国に比べて賃金スロープが立っている。年齢や勤続年数を横軸にとり、賃金を縦軸にとったときに、そのカーブが急カーブであることは間違いない。しかしその一方において大手の企業では職能資格制度を設けて、ある意味では能力を評価して、それに応じた賃金とする、ということになっている。しかし、職能資格制度自身の運用において、年功というものが重視されてきた、ということがあるのではないか。例えば一定の勤続年数が経つと能力が高まったと評価され、職能資格もグレードアップする、という形である。単に職業能力が厳格に狭い意味で測られて、それによって資格が決まり、給与が払われてきた訳ではない、ということがあるのではないか。三つ目の保障は、正社員には能力開発の機会が保障されていた、ということである。会社に入ってまずオリエンテーションを受け、また、配属されれば配属先におけるOJTが行われる。あるいは昇進がなされれば昇進者全員に対して、外部も含めた研修制度が用意されてきた。OJTと全員参加型の研修ということで、ある意味では広く教育訓練あるいは人的投資がなされてきたと思う。その一方、保障する限りにおいては社員に対する拘束というものもあつたのではないか。労働時間については、残業時間も含めた長時間働くという拘束、しかもわりと硬直的・画一的である労働時間帯が用意されている。また、頻繁な転勤や配置転換が行われ、ある意味では辞令一本で転勤・異動を強制・強要する、ということもあつた。資料には書いていないが、拘束という形では、例えば兼業禁止規定等といった形で、会社の方が生活を保障しているのだから、我が社の仕事に専念しろ、副業によって所得を稼ぐ必要はないだらう、というようなこともこれまではあつたのだらうと思う。

一方、正社員の反対の立場として非正社員が従来から存在する。ここでは、非正社員とは「保障の対象に非ず」ということである、という認識である。正社員と非正社員の間に処遇上の大きな格差がある、ということはよく言われる。単に金額が違うという話ではなく、非正社員ということが企業における身分というような形でおかれてきた。そのため、身分のため保障の対象ではない、ということで例えば給与が時間給で支給されたり、諸手当は給付しない、ということが暗黙のうちに合意されてきた、ということがあつたので

はないかと思う。しかし、従来の非正社員の多数を占めていたのはやはり女性、特に有配偶女性であったことから、ある意味では性別役割分担が会社の中でもはっきりしていた。また、家庭においても世帯主（夫）が所得を稼いで、妻は補助的な稼得者である、という立場があったために、正社員と非正社員に保障上大きな違いがあったとしてもそれが問題視されてこなかった、ということもある。あるいは自動車産業等では戦後から、最初入社したときは有期の雇用契約で採用されながらも、ある程度の働き方を見て正社員の方に登用されていく、というような道も残されていて、その間に必ずしも分断はなかったということから、ある意味では非正社員の存在というものも社会としては問題とされてこなかったのだろうと思う。

ところが社会の環境の方が大きく変わってきた。ひとつは国際化が進展していったということがあると思う。国際化と言っても、財の国際化（国境を越えた移動）、あるいは企業の直接投資を通じた国際化ということもあるが、同時に大きな問題は、金融の国際化が働き方にも大きな影響を与えていったのではないかと、ということである。特に 1995 年くらいを境として、今までの企業の資金調達方法が大きく変わってきている。従来は間接金融で、銀行からの融資によって新規の投資を行っていて、大手の企業であればメインバンク制度というものがあった。90 年代になってそれが直接金融に変わってきた。最初の頃はグループ内での株の持ち合い制度という形で、長期的な視点で経営を行うことが可能であった。95 年くらいからファンドや外国人の株主を中心とした投資に進展していった。まさに金融の国際化であり、外国人株主比率を見ると 97～98 年くらいから急激に上昇している。前回の金融危機を境として、国内の金融市場の混乱、海外から日本への投資による代替が進展していったということが見てとれる。その結果として、長期的な視点も重要だろうが、短期的な株価に対して経営者が敏感に反応している、ということが言える。それまでは、「会社は誰のものか」というアンケート調査を見ると、多くの回答は「社員のため」あるいは「消費者のため」であった。そこに 90 年代の中頃から株主というステークホルダーが強く意識されるようになったことによって、長期的な視点だけではなく、短期的な利益の確保に対しても経営者が好む好まざるに関わらずグローバル化していった。このようなことが働き方の変化に大きな要因としてあったのではないかと思う。

また同時に、技術革新や社員に対して技能の高度化といったものが求められ、社外にない専門性の追求が求められるようになった。例えば企業特殊的技能という、その企業では役立つが他の企業では役立たない技能が中心であったが、むしろ職種特殊的技能という、一定の職種をこなす上ではどうしても必要な一定の専門的な知識というものが急激に求められる、という流れが起こってきたのではないかと、ということである。その結果、保障の弱体化が

進展し、非正規が増加している。正社員についても自己責任の追求や自己啓発を求める、といったような流れが強まっていったのだろうと思う。この流れが日本だけの問題ではなく、ほとんどの先進国で同じ時期に進展が起きてきたのではないかと、ということを経済統計上確認している。それに対してどのような対応がなされてきたかということ、例えばイギリスであればブラウン首相が人材戦略といったものを発表した。あるいはフランスでも大統領がサルコジ大統領になってから、大学教育と職業能力あるいは企業との関係についての見直しを進める検討委員会が作られた。日本でも時期がだいぶ遅れてきたが、最近になってそういった流れがあちこちで散見されるようになってきたのではないかとと思う。日本に特殊な問題と同時に世界的な流れがあるということを経済統計しながら、本分科会でも色々な提言を出していく、ということが必要になってくるのではないかと。

このような企業の中における人材活用の変化、あるいはコーポレートガバナンスの変化を反映して、就職、新卒採用といったものについても焦点を当てて考えてみる必要があると思う。そこには学校教育と企業の能力開発の間の連続性の問題、さらに就職なのでミスマッチの問題、つまり企業の求めている人材と候補者のミスマッチの解消の問題、こういった2つの視点からこれまでの就職方法について評価をしていく必要があり、また、今後の就職活動に対する提言としてもそういったことが求められていくのではないかとと思う。そこで重要になってくるのは、学生は、従来の日本であれば一生に一度しか就職活動をしないう、つまり初めて体験するものである一方、企業の採用担当や学校の就職担当者は毎年経験している。そのため、情報に通じているかどうか、ということについて学生と企業・学校の間で大きな違いがあると思う。その学生や企業、学校の情報不足をいかにして、就職の活動において補っていくのか。これがある意味では就職活動の効率性といったことになるだろうし、なおかつ、従来の就職方法に対して、企業の求めている自己啓発や、外部の専門的な知識、基礎的な学力といったものについて、個人の自主性を引き出せるような就職活動が求められていくのだろう。

そういった中において、これまでの就職のタイプをいくつかに分けてみた。どのような就職方法であっても、必ずメリット・デメリットが存在する。経済学で言えばコスト・ベネフィットといった、表と裏の関係がある。そしてまた、それらが誰にとってのメリット・デメリットか、ということがある。企業・学校・学生、それぞれにとってのメリット・デメリットがどういうものであって、こういったものをもう一回考え直してみよう、ということで2ページ以降を作った。

ひとつは、従来の高校生の就職活動においてとられてきた学校推薦制度である。この制度は学校が、特に大手の企業に対して推薦した人については必ず採用する、という制度である。各学校に対して人数の割り当てがきて、そ

の人数に対して高校が、適切と考える高校生を就職させていく、ということがあり、現実でもこの制度はかなり色濃く残っているだろう。理科系では、あのゼミに行けばどこの企業に必ず就職できる、という非常に強いつながりがあり、教授が推薦したものを企業は受け入れる、という教授推薦制度があった。これはかつては文科系でも見受けられたが、今はほとんど見られなくなっている。それは逆にここで言うBの自由公募制度に変わっていったというプロセスがあったのだろうと思う。

学校推薦制度や教授推薦制度においては、企業や学校はこれまでも何回も学生をやりくりしているので、長期的な信頼関係というものができる。その教授が推薦する者であれば少なくとも間違いはない、というようなことがあったと思う。そういう信頼関係の下に、学校が人材の配置・配転の大きな役割を担っていたということである。そこにおけるメリットというのは一体何なのか。このような制度を長期間にわたって構築することによって、特に高度成長期のような人手不足の状況においても一定の採用人員を必ず確保することができた、ということがメリットとしてあったと思う。同時に学校にとっても、先輩が就職して見た経験等が学校にフィードバックする、ということ等を通じて企業の求める人材を学校が理解していれば、一定の質が確保される、ということになり、ある意味では保障があった、ということになる。一方学校にとってのこの制度のメリットは何か。これは就職に限らず、大学入試の推薦制度や指定校制度でもあるかと思うが、景気が悪くて就職できないときにも企業が一定人数採ってくれる、ということである。また、特に優良企業に就職できる、ということになるとその配分する先生方がかなり力を握ってくる、ということがあったと思う。誰を推薦するのかを学校の先生が決定できるので、ある意味では連絡の促進や、進路指導について指導の徹底化を図ることができる。中にはマナーやルールの遵守といったものについても、規律正しい生活を送っている者を推薦するということを通じて、先生の権威や力を示すことができたのだろうと思う。また、企業の方でこういうような内容の技能を持っている人を求める、ということであれば、学校としてもそれにあわせてカリキュラムを配置していくことで授業内容と就職の間のリンクを強化しうる、ということがある。特に理科系の教授推薦で考えれば、その研究室でどういことを勉強してきたのか、といったことが今度は就職した後にも活用され、逆に企業側がこういう技能や知識を持っている人材が欲しい、ということであれば教授の方でもそういう人材を育てていく、というフィードバックがなされていく。このようにある意味では強いリンクが成り立ってきた。そして学生にとっては、一生に一度ということもあり、企業についての情報が不足している。特に制度があるということについてはガイドブックを見ればわかるが、実態としてその制度がどう運用されているのか、どのような人が厚遇されているのか、ということは、先輩の話を通じ

て後輩達に伝わっていくということがあったので、その分だけ企業情報の不足を補完してもらえ、というメリットがあったのだと思う。適切な表現かどうかはわからないが、文科系についてこれがなくなったというのは、推薦されてくる学生を見た企業側が先生方に対する信頼を失い、それならば自分達のみで直接採用を決めなければ、という流れになったのだと思う。学校推薦制度のデメリットとしては、企業にとっては逆に不況期には一定の採用人数を保障しなければならない、ということが挙げられる。本来であればもっと採用を減らしたいが、長い間のつながりからどうしても一定人数は採用する、という約束をしてきたがために、それを保障しなければならないということである。あるいは学校がその企業の求める人材を理解していなければ、どうしてもミスマッチが発生する。色々な企業の人事部の方々に聞いても、学校推薦制度をやめた、という企業についてはこの点が言われるようになっている。企業が本来求めている人材を、高校や大学の先生方が提供してくれないことから、この制度が崩れていき、ミスマッチが発生するということが問題視されるようになった。さらに学校にとっては、やはり進路指導には非常に大きな手間暇がかかるということがある。本来であれば企業特性によって適材というのは違ってくるので、それぞれの学生をマッチングさせていけばいい、ということになると思うが、それができず、結局は学校の成績に応じて、上から何人はこの会社、次のランクはこの会社、というような数値化を行ってきた、ということがあった。さらに学生にとっては、どこの会社で働きたいのか、という意思を伝えることがなかなか難しく、本人の意思が尊重されないことがある。私はこれが最大の問題だと思う。先生が学生に勧めるだけではなく、ある意味では強要するというようなこともあり、与えられた企業に行ったものの、どうも様子が違っていた、ということですぐにやめてしまうというような離職の問題が起きている。その分だけ、個人の職業選択が軽視される、ということがあったのではないかな。しかし、フランス等他の高校では、在学中から学校がこういった職業紹介をやってくれるようなところはほとんどない。卒業してから就職活動を始める、という方法のため、かつては日本のこのような制度は国際的に非常に高く評価されていた。特に若年の失業率が低かった時代においては、他の国においてもこういったものを取り入れるべきだ、ということが議論になっていたし、そういうレポートをいくつも読んだことがある。他の国において日本のこういったやり方、学校の職業紹介という機能を取り入れるべきだというレコメンデーションを書いているものもあった。その家元である日本で、逆に異変が提起されるというような流れが起きている。

一方、学校が全く就職に関与しない、少なくとも直接的な関与はしない、というのが自由公募制度である。そのメリットは何か、ということを考えると、企業にとっては先程の学校推薦制度と逆になり、それぞれの時点におけ

る必要性に応じて人数を調整することができる、ということである。したがって、短期的なスポットマーケットの取引であれば、今年は景気が悪いので採用しない、ということも成立する。あるいは採用基準についても、今までは学校にお任せというところがあったが、自らが自由に採用基準を決定することができる。学校については、関与しないので手間暇をかける必要がない、ということがある。本人にとっては、本人の意思が尊重される。どういう企業に就職したいのか、ということについて、実際に就職できるかは別として、意思を表明することはできるようになる。一方デメリットは何か、ということを見ると、企業にとっては、候補者の属性の情報なしに短期間に採用を決めていかなければならない、ということであると思う。学力試験や面接試験が行われるが、数回の面接によって候補者を見抜かなければならない、ということになってくると、どういう仕事に配属するのか、ということが決定していない場合、無難な学生を採りたい、というような方向にどうしてもならざるを得ない。日本の新卒採用はそれぞれのラインが行っている訳ではなく、人事部が行っている、という特徴を考えても、人事部が責任を回避するひとつのやり方としては、一定の定評のある大学から卒業生を採るということも間違いはないと思う。また、本人にとってのデメリットは、企業情報、あるいはそこで実際に配置される仕事についての情報が不足する、ということである。採用情報や何を見て採用されているのか、という採用基準についても情報が不足してくる。どうがんばればこの企業に就職できるのか、というようなことも何となくわからず、全人格的なことが問われているのではないかと、というようなことになる。企業の人とは違うと言うかもしれないが、学生の立場から見るとそういうような問題がある。また、学校にとっては先の学校推薦制度とは逆に、学校が全く関与しないので、学校の先生が全く権限を持たないということになる。その結果教育内容と就職に大きな隔たりができる。あるいは高校で考えれば、規則正しい生活をしているか、等の学習指導についてもやりにくくなると思う。さらに、人材を慎重に見極めようとするれば、どうしても採用活動・就職活動は長期化してしまう。1回の面接では無理だということであれば、それは重なっていく。そうすると、その分だけ拘束時間が長くなり、学生にとっても学校にとってもデメリットになる。しかし、全面的にこの制度を否定する訳ではない。私が見ている限り、学生の中には就職活動を経験すると人が変わる者もいる。社会において企業の人達と接し、色々な企業を見て回ることによって変わることもあるわけで、就職活動が人を作る面もあることは間違いなく、ということも否定できない。学校の授業に出ることは学校にとってももちろん重要だが、学生個人がこのように感じることもある。

次のCやDについてはここでもだいぶ議論されてきたと思う。人によって用語の使い方が違うが、ここでの一括採用とは、配属される仕事を指定され

ないまま人事部が採用を行っている、と定義している。そして採用された後に、配属が人事部によって決定されていく。ある意味では人数・人員の決定だけがなされているようなところについて、一括採用方式という言葉を使っている。これによるメリットとは、企業にとっては一定の質以上の人員の確保が可能になる、ということである。特に配属先について固定化していないので、入ってから配置転換をやりやすい、組織の柔軟性を確保できる可能性が強いと言える。学生にとってのデメリットは、企業は選べても仕事は選べず、ということである。職業的レリバンスが議論になる背景にそういうことがあることは間違いない。保障の代償としての拘束のひとつということで、どういう仕事をするのかが選べず、仕事を与えられる、というところがあるのは間違いない。その結果として、性格・人格を含めるオールラウンド・プレイヤーが採用されていくということがあると、学生にとっては、企業に入ってからどういう仕事に就くのがわからなければ何を勉強したらいいのかということもわからない。例えば法学部を卒業したから法律関係の仕事に配属されるか、というところほとんどそうではないと言ってもいい、ということになる。そのことが学校にとってのデメリットでもあり、企業が学校教育に一体何を求めているのか、ということがはっきりしない。そのことが学校教育と社会、もしくは企業との間での大きな隔たりを生み出しているのではない。

Dの職種別採用について。ここで言う職種別採用というのは、狭い範囲での職種というより、幅広い職種の一定の範囲の中、例えば営業や国際営業の仕事、といった範囲の中の話である。これを採用する企業が以前に比べるとやはり増えた。そこには企業にとってのメリットというものもある。従来は、企業の人が大学に来て、「特別に専門的なことは勉強しなくても、体を鍛えてきてくれればいい」と言って、学生も都合よく理解して、そのままにやっているとということがあったのだろうと思う。ところが企業に入ってから人材を育成するということの限界も一方に生まれてくる。基本的な専門なもの、例えば中国の営業を担当させるということであれば、営業の仕事や商品の知識については入ってからでなければわからないことだが、せめて中国語を勉強してくる、あるいは試験で中国を問う、ということはある。あるいは法律関係であれば六法についてくらは学んでくる、あるいは会計を担当する経理部門に配属、ということであれば、ある程度の企業会計については勉強してくる、ということがある。このようにある意味でベースとなるようなことについて要求する、ということは可能になってくるかと思う。企業にとってのデメリットは、その分大きな職種の範囲を超えた配置転換は難しくなる、ということである。これが極端に進んでいけば、アメリカのようなラインによる採用、人事部が一括採用するのではなく、それぞれの部署が採用を行っていく、という形になる。同じ会社の異なる部署からそれぞれ内定をもらう

場合もある。具体的には、Aというファイナンスの部署から「我が社に来ないか」と言われ、一方で同じ会社の公債を担当している部署からも「我が社に来ないか」と言われ、両方で競争して、給与についてどちらがいいのかというようなことでそれぞれのラインで決定を行っている、というところになっていく可能性もある。しかし日本のおそらく当面はそうならないのではないかと、やはり人事部が必要なのだろうと思う。しかし、そうなると学生にとってはある意味ではメリットが強くなる。あるいは学校にとってはなると思うが、学校教育と職業とのリンクが強化される。極端な場合、我が社に応募する場合にはこういう資格を持っていることが必要だ、というようなことが求められるのではないかと。

学校教育、大学教育についての質の保証というものが何を意味するのか、といった場合に、私にはよくわからないところがある。経済学でも議論になっているが、経済学の卒業の共通試験をやろう、という動きがある。しかし、だからといってそれが企業に対する質の保証になるのか、というと、企業の方が経済学を要求していなければ、質の保証にもならない。こういったものを企業が大学に対して求めているのか、特にそれぞれの専門分野に対して求めているのか、ということがはっきりしてこない、それについての質の保証は難しいと思う。むしろもっと基本的な「読み書きそろばん」についての質の保証だ、ということであれば、それはかなりあり得ると思う。少なくとも現状で専門性についての質の保証が果たして求められているのかどうか、ということについてもわからない。

EとFについて。Eは内部公募制で、積極的に個人の意見を尊重する、ということで、採用されてから各部門で「こういうポストが空いたので誰か企業の中で応募する人がいないか」というやり方であり、活用としてはあり得る。最後はインターンシップのことである。インターンシップをやる価値はあると思う。私の大学では2年生のときにインターンシップ制を取り入れている。卒業間近に就職のためにインターンをするのではなく、むしろどういう専門性を身につけるのか、何を必要とを感じるのか、ということを経験するうちに学ぶために夏休みに「社会との対話」という授業でインターンシップをやっている。企業で1～2週間経験することによって、どういうことを自分は勉強したいか、ということを見いだすために使う、ということもある。ただこれは手間暇が大変かかる上、企業に対して迷惑をかけることもある。その一方で労働市場が流動化した、と言われているが、私どもの統計によると、少なくともキャリアアップの労働市場の流動化はこの10年間見られていない。むしろ正社員から非正社員への流動化あるいは非正社員の比率が上がることによって転職率が高まっているという流動化は見られている。経済学で言う「レモンの経済学」的なものが労働市場にあって、前の企業で十分に活用されていなかった、あるいは高い評価を得られなかった、という人が

転職を希望するのではないかと受け入れ側の企業は見ている面がある。その結果、新卒の採用に人材の確保を委ねていくような傾向がある。労働市場の流動化を進める上では、その人達の職業能力に応じて適正な評価、その評価軸を作ろうというようなことを我々も考えているが、なかなか難しいのが現状である。

<質疑>

- 現状はBでありCである、ということか。

樋口) 高校はAがまだ多い。理科系の一部ではまだ教授推薦が残っている。かつては我々も、内定してから「教授の推薦状を持って来い」ということがあったが、その信頼性も薄れているのか、ほとんどなくなった。Bへ移行しているのではないかと思う。

- 理科系でも少なくなってきた。学校推薦はかなりあるが、形式的な部分があり、学校推薦をしても、昔は落とされる場合はほとんどなかったが、今は落とされる場合も出てきている。

樋口) Dも一部出てきている。理科系はかなりDが多いと思うし、社会科学でもDが一部出てきている。

- CはA、Bのいずれにも当てはまらないということか。樋口先生の研究室で学生達の研究で、職種別採用で就職した人は3年離職率が低い、マッチングがいい、ということが出ていると思うが、その通りだと理解してよいのか？

樋口) それは学生の研究なので私はあまり見ていないが、そうだと思う。やはりということがやりたいか、という発言ができる、それに対する準備が学生のうちにある程度できる、というのはいい。実際に就職した学生を見ても、わりと問題意識がはっきりしている人が職種別採用の方に行っている、と思う。

- 私の会社は今年から職種別採用をやめた。ITの会社なので、全員システムエンジニアリングを3年間やり、その後会社のことがわかったところで希望を聞いて配属するという採用方法に変えた。職種別採用のよくなかった点は、最初から溝ができてしまう、ということである。システムエンジニアは一生システムエンジニアであり、営業はずっとエンジニアリングをやらない。やはり仕事が全部わかっていないと40年間という会社生活は送れないと思う。このような理由から職種別採用をやめた。新しい採用方法はまだ始

まったばかりだが、少なくとも企業にとっては、最初から溝ができるのではなくて、一緒にスタートして後で専門性をみんなで意見を聞きながらやっていく、ということである。学生は、会社のことをほとんど知らないと思う。色々研究はしているが、少なくとも表面的なことしかわからない。結局、ひとつしか通らなかったからここに来た、教授の推薦があったからここに来た、たまたま希望したところに通った等で決めている。入った挙げ句に仕事をしてみたら思っていたものと全然違っていた、ということもある。私はインターンシップを2年生でやるというのは非常に興味深いつと感じた。2年生のうちからやるのであれば、できるならば一社ではなくて、数社に行つて比較するのがいいのではないか。学生に会社のことを全部理解して選ばせるのはなかなか難しい。

- 現実はCの上に乗かったBであり、それが大きなバックになっていると思う。高卒就職の例としてあげていたAの問題は、人手不足の時代と就職難の時代では大きく変わつて思ふ。人手不足の時代には上手くいつていたが、就職難、つまり不況期になったときには、企業は一定の採用人数を保証する気はない。そういう意味では、Aでメリットとされている「就職難に一定の就職人数を確保」は少し言い過ぎではないか。就職難のときには、学校推薦制度があつても内定率は高校の方が悪い。高校の先生は非常に努力しなければならず、そのためのエネルギーは相当なものなので、もう少しサポートしなければいけないと思う。地方の高校は地元の就職がなくなるので、先生は首都圏まで来て就職先探しに奔走している。このことに対して、お金をかけてでもそういう活動をしている先生達をサポートすることを考えなければいけない。大学の場合はCベースのBで、学校のメリットは関与しないでいいこと、というのは大学の無責任だと思ふ。Bのやり方をやっていると、学校・大学側はきわめて無責任で事足りるという構造になっている。いわゆる一括採用方式というのは、IQ選抜でいいのだ、ということに変わつてくる。そうなると教育成果による選抜は機能しない。工学教育と文系教育を比べたら、圧倒的に文系教育が無責任である。工学教育にも色々問題はあつにしろ、例えば日本工学教育協会というところでは「教育士」という資格を作り、大学教育を教える教育者として何を教えるのか、ということをつ工学協会として認定しよう、ということまでやっている。金沢工業大学は、そういう教育士という資格を持っている教員を確保して、大学教育でいかに学生を伸ばすか、伸びしろを最大にすることがいかに大事か、成長させるためにどのような教育をしなければいけないか、ということに相当力を入れている。そのおかげで、いわゆる全入制で入つて来る学生達でも就職の需要がある。そういう努力を見たりしていると、文系はかなりまずい状況にあると思ふ。しかし文系の問題を考えるとときに、職種別採用というのは日本の現状から見てなか

なか難しい。供給側としての教育機関は、職種別でなければ教育観を作れない訳ではない。一括採用でも職種別採用でも、供給側が大学の教育に対して何らかの基本的なコンセプトが作れると思う。例えば経済学部で専門を 60～70 単位も教える必要はないように思う。経済学は教えなければいけないが、それ以外に教えた方がいいことはたくさんある。一方、法学部であっても経済学はやった方がいいと思う。法経商であれ文学・社会学であれ、学部の教養としてインタラクティブな教育が必要である。それぞれの専門と関係のある他の専門知識との融合を各学部がやるべきで、それは間違いなく会社で役に立つと思う。会社の仕事は会社に行かなければわからない、ということはあるが、別にわかったからといってたいしたことはないと思う。会社に行って深刻なミスマッチがあるならば移動すればいい話で、私のようにすぐに会社を辞めた人間から見ると、なぜそんなに長々と同じ会社にいるのか、と不思議に思う。必ずしも企業全体の情報を管理しなければ意思決定できないのではなくて、だいたい不完全情報の中でどう意思決定していくか、不完全情報の中で意思決定していく力が何なのか、ということ自体が大学教育の基本的なスタンスだと思う。そういう意味ではなかなか難しい問題ではあるとは思いますが、CとDという中で、大学教育と学問を担う大学側、つまり、労働供給の立場から筋の通った議論をしておかないと、企業側に足をすくわれる。企業側は大学で学んだ専門知識はあてにしていけないと言いたがる。そういう言葉に足元をすくわれないようすすることが重要だと思う

樋口) 後半についてはその通りだと思う。前半の話について、不況期にも一定の採用人数を保障する、というのは一時的なものである。「今年は景気が悪いが、来年や再来年は良くなる」という意識が高度成長期の下にあったので「今年も前年と同数採用する」という話である。オイルショック以降の低成長になってからの話とは大きく違うと思う。

- 労働市場の流動化を調査してした際に、正規から非正規、あるいは非正規の中での移動はあるけれども、キャリアアップにつながる流動化がない。就職で言うと、基本的には新卒一括採用が依然として強い。学生にとっては人生に1回しか勝負するときがない。そうするとどうしても情報格差がある。人生一回の勝負に上手く乗れなければキャリアアップしていけない、という仕組みはこのような不況期になると不安定であり、上手く機能しないと思う。やはりチャンスは2度、3度得られる、あるいは最初は非正規であっても正規に上がっていける、そういう補完性のシステムを作っていないとCベースのBという仕組みではよくないのではないかと思うが、どう思うか。

樋口) まず、非正規から正規に移るのが難しい。非正規から正規に移る場合に、

会社を移ってそうになったのか、同一の会社の中でそうになったのかについて追跡調査で見た。その結果、6割は同一の会社で正規になっていた。つまり働き方を見て、この人はいい、ということで非正規から正規に変えるということである。一回前の会社を辞めて、新たな会社で最初から正規になる、というのは非常に難しいのである。このことはある意味では試用期間、最初の頃は有期雇用であっても、それを社内において転換できるような制度を拡充していく必要があると思う。最初から正規で採って雇用保障がかかる、というと、どうしても企業は二の足を踏むということがある。もうひとつは、キャリアアップが難しいということを話したが、いくつかの特定の仕事ではキャリアアップがある。大分類で見ても専門的・技術的職業についてはわりと正規から正規への転換・転職、あるいは自発的な転職が出ているのである。それは雇用条件の改善という理由もあるが、エンジニアについての調査結果を見ると、「あの会社に行くと新しい技術が学べる」といったことに基づいて転職をするということがある。一時金融でもそういったことがあった。そこではスキルが中心にある。その専門的・技術的職業は、スキルを中心に労働市場が形成されている、というものでないと、なかなか他のものでそれを見られない、というのは果たしてどこまでスキルが評価されているのか、その人の能力がどこまで「社会化」されているのか。社会的に評価基準があるのか、というところに依っているとところがあるのではないかと。そういった意味では、社会的な職業資格制度をホワイトカラーについても考えていく、ということがひとつあるのではないと思う。ジョブカードはそこから出てきた話だが、なかなか広まっていない。あれもどういう仕事を経験してきたか、という履歴であり、それによってその人の持つ、「何ができるのか」ということを基準に採用・中途採用・転職が行われる、というものを作っていく。労働市場は自発的に形成されるものではない。ある意味で市場のインフラストラクチャーというものは社会で作っていかねばいけない、ということである。

- 教えていただきたいことがある。好況・不況によって、企業の採用人数が変わる。私の会社は好況でも不況でも定員の±20%で採るようにしている。そうしないと、原則終身雇用で考えた場合に、年齢構成がでこぼこになってしまい、それは良くないと考えているからである。一方で、「今年は数千人採用したが、去年の採用は0人だった」という企業もあるが、そういうことに対して、大学の先生はどう思っているのか？

樋口) やはり年による大きな変動は、卒業年次の運・不運を拡大してしまうため、確かに問題であるということになる。

- しかし学生は例えば銀行が景気がいい、というところ、そこに殺到する。

樋口) 客観的に見て、金融業の給料は製造業の給料などと比べてもいい。そこが何人採るのかというのは、学生の責任というよりも、そこにゆがみがあると思う。

- 日本の雇用は、若い人は数量調整で、中高年は価格で調整している。40～50代の人口分布変動の影響は、雇用量の調整ではなく、賃金の相対価格による調整になっている。日本型の雇用調整が、若年層の一括採用で集中的に行われており、若年層に価格調整が入りにくいというシステムが今の問題を深刻にしている。

(2) 今後の進め方について

- ・ 廣田参事官より資料2～5について説明があった。

- 短期の話と中長期の話が混ざってしまっていると思う。短期というのはシステムを所与としている。システムというものは簡単には変わらないからシステムなのであり、システムを変えようということは、すなわち短期には何もしない、という話になる。その話を短期に、「今こういう問題が起こっているから、それに対してどうしよう」という話は論理的には必ずしも整合的ではない可能性がある。樋口先生の話された、正社員と非正規の話にしても本質的には雇用システムの話だが、それはそんなに簡単ではない。では当面何もしない、というのは論理的には正しくても本質的には正しくない。就活問題は短期の話である。システムを変えよう、という話は中長期的にはするかもしれないが、それはそれとしてシステムは所与として、弊害を最終的にはどうしたらいいか、という議論と、雇用システム・教育システムを包含する社会システム全体を、中長期的な課題と言うしかないと思うが、どういう方向に向けて取り組むべきか、という議論を分けしないで、混ぜて議論してしまうと、読む人に同レベルで議論しているような印象を与える。

- この分科会の目的として私が理解しているところでは、質保証枠組み検討分科会や教養教育・共通教育検討分科会に本分科会での意見を示して、こういう観点を盛り込んでもらいたいということをお願いする、ということもあったと思う。超超短期の問題として、枠組みに関して資料5でできかけているが、質保証の枠組みが作られる際に、本分科会から「これを盛り込んで欲しい」というものを言っておかなくていいのか、ということがある。質保証枠組み検討分科会の方に、とりあえずこれは盛り込んでおく必要がある、ということだけは今日中に議論する必要があるのではないか。

高祖) 各分科会の委員が相互の分科会にも出席して、そこで意見を言う、ということをやっているのですが、全然反映していない訳ではないが、お気づきの点があればご指摘いただきたい。

- 資料5について。10 ページの(2)の①のイ付近で、全ての学生が身につける基本的な素養、という部分ことで、『「力」を考える上で、職業生活との関わりという面は非常に重要である。・・・』と書かれている文言があるが、これでよしとしてよいのか。あるいは文言レベルで追加をお願いするのか。そういう議論をしておかなくてよいのか。

- そもそも資料5と本分科会の関係を教えていただきたい。

高祖) 3つの分科会がそれぞれレポートをまとめる方向で話を進めているが、ただ、親委員会の下にできている分科会なので、この3つの分科会が全然違う方向に行ったのでは委員会としての報告にならない。資料5の方は質保証の枠組み分科会が質保証の枠組みをどうするかという議論をずっとしており、その経過を今の段階でまとめたものである。教養教育・共通教育検討分科会では、学士課程教育の中の教養ないし共通教育はどういう内容が考えられるか、について議論している。そこにも我々の議論していることは関係する。そして本分科会で議論しているのが、今日論点整理で出された項目である。それぞれの分科会に、「この点は自分達と認識が違っている」あるいは「この点はもっと深めておく必要がある」という点があれば、こちらから早い段階で指摘していった方がいいと思う。

- 会社が人を雇うというのは任意である。大学は教育だけしていれば、あとは学生が勝手にやってくれるだろう、というのは無責任ではないか、ということは当然出てくると思う。大学は教育すればいい、仕事に使えるなくてもいい、いい教育をすればきっと企業は雇ってくれるだろう、というような認識ではいけないのではないだろうか。基本的には大学を出た後、就職しなければいけない。会社につとめる場合には、勤め先のニーズに対応した教育を常に意識しておかなければいけない、ということは強調しておかなければいけない。本分科会の観点からすると、大学が教育しっぱなしというのは無責任で、就職活動を含めた上での活動を大学がやらなければいけない時代にきている。そういう認識の部分は入れていただきたい。こういうことが本分科会が指摘する点だと思う。知識を与えればいい、という書き方だが、そのようにのんきなものなのか、と思う。大学教育に課せられたものというのは、単にそれだけではないだろうと思う。職業人もしくは職業人の候補者を送り出すというというのは大学教育のひとつの使命だと思う。その使命を積極的に

書き込むべきだと思う。

- その使命と抵触しているのはどの部分か。
- 抵触している訳ではなくて、教育するだけでいいのか、ということに関して、もう少しなんらかの言葉が欲しい、ということを本分科会が質保証枠組み検討分科会に対して求める、ということだと思う。
- 8 ページ 4 (1) の基本姿勢のところで強調して、具体的構成要素を入れる。
- 職業人の候補者を育てているという意識をもう少し強く前面に出した表現にしてもらいたい。
- 今ここで議論している資料 3 の話と資料 5 の話には乖離があるように思う。資料 3 を詰めていけば資料 5 に反映されるか、というと、それも見えない。別物ではないか、という印象が非常に強い。就活を問題にするのか、就職の移行過程を問題にするのか、というのが資料 3 である。一方、資料 5 はむしろ大学に対するリクエストである。このように片方は企業も含んだリクエストというか、どうあるべきかという話になっているため、両方を一緒に次元で議論することはできないのではないか、と思う。

高祖) 資料 3 に出されているのは、本分科会で議論されてきた論点を整理していくと、こういうところが各委員の指摘された点だとしてまとめたものである。その中で、目の前には確かに就活の問題があり、大学教育、企業、社会の問題となっているのは指摘の通りである。そのところを入口にしながら、就活の問題を超えて社会の在り方、我々の生活の在り方まで視野に入れて論じるべきものだろう。そういうところまで議論をした上で提案をしないと、非常に表面的なもので終わってしまう。そうした提案は大学・学生・企業・社会に向けてしなければいけない。特に大学に向けて、というものの中には、他の分科会が検討を進めている、このような枠組みが作られたり、教養教育や学士課程教育の中身を構想するときに、どちらかというと教養という言葉の中に職業を軽視する傾向があるので、今、かなりそれを刈り込むという議論をしてもらっているが、そういうことに関して、我々の方からも気づいたことは投げかけておくということをしないと、それぞれにできあがったものを見たときに、全然方向が違っていると困る。したがって、こちらはこちらで議論するが、関連しそうな点については他の 2 つの分科会に伝えるという作業をやっているところである。

樋口) 質保証というのは誰に対する質の保証なのか？今の我々の議論では、まず企業がどういうものを大学教育に求めているのか、それが欲しくて言っているのかどうか、という問題。もうひとつはこれから入ってくる高校生達に対してこういう教育をする、という質の保証。あとは社会に対するものもある。資料3は企業に対する質の保証と関連して就職活動は、ということなので、そこが少しアンビギュアスになっているのではないか。

高祖) 大学の教育の質の保証、ということがまずベースにあると思う。教育の質の保証という場合に、色々な角度から議論しないといけないと思う。ご指摘のように、高校から入ってくる生徒達に対しての質の保証もあると思うし、大学を卒業していく場合の質の保証もあると思う。実際それを実現していくための教育システム、それを支える教員や研究者や職員も全て質の保証と関係する。本分科会でもう一つ大事なところは、大学教育を考える場合に、大学の中にいる先生方は主として大学の教育のことを考えて、社会・職業とのつながり、ということ言葉を言っても、実態を踏まえた形・生きた言葉になっていないケースが多い。それを我々が、職業との接続という面をしっかりとおさえることによって、企業から見た大学教育の質の保証とはこういうことだ、とすることができるのであれば、これは非常にこれからの大学教育の在り方にインパクトを与えるだろうと思う。

○ 誰に対する質の保証か、という点については、利益享受者に対する質の保証であると思う。それは高校生もあるし、その親でもあるし、社会でもある。そうすると教育の中に大学があって社会に接続しているので、最後の職業という、企業に対する質の保証である。ただし、先程の教育と職業が何となく分離しているような言われ方をすると、教育をすれば職業に自然につながる、ということが言いたいのであって、わざわざ職業教育をがんばってしなさい、というニュアンスにはしないで欲しい。それが逆になってしまうと、大学教育自体が変になってしまう。しっかりした教育をするとそれが社会につながる、という言い方にしてもらいたい。

○ 少し気になったのは、「客は企業」という言い方をすると、おそらくそれは違うと思う。それはなぜかというと、短期的に言うと企業がむしろ人を求めているので、極端に言えばジョブについてきちんとしたものを今の企業は別に求めている訳ではない。では一体誰が求めているのか、というと、今は本当に求めている人はいないのかもしれない。そこで先程の短期と中長期の話で、実はしかしながらそれに一番被害を被っているのは、そういうまともな知識のないまま人間性だけで企業に採られて、それで上手く人間性を開花させた人はいいが、そうでなかった人はどうなるのか、という話で、顧客は

企業だという言い方はやはり若干ずれている。

- 普通以上の学生は人間的にも学問的にも今のままで問題ないと思う。したがって社会に出るとしかるべく成長していく、ということを企業は見ている。問題は、今大学進学率が5割以上になっていて、いわゆる落ち零れがたくさん出てきている。大学はそういう人達をどうするのか、ということだと思う。放っておくと大量の就職浪人や日本流の非正規社員が増えるだけで、非常に雇用の不安定化を増していく。また、大企業はだいたい自分のところで好きなように教育できる体制にあるが中小企業はそうではない。大雑把に言うと、レベル以下の学生が就職する確率は中小企業の方が多い。そうすると雇った中小企業の人達は、失望感が出る。大学としてやるべきことは、これだけ学生をとっているのだから、どうするか、ということが一番問題ではないかと思う。就職のために学生を教育するのは本末転倒であると思う。
- したがって外形的なものではなかなかどこも冷たくなってきている。評価を対象にした話で言ったが、教育のシステムやその到達点は一律・網羅的な形で書くことはできない。この議論の中では中・下位校、レベルに達しない人等色々な言い方があるが、それをいかにして上手く表現していくか、ということも重要と思う。そのひとつが機能分化という大学全体に対する言い方になる。ユニバーサル化してくると、あるレベルをつけて、平らな山にするのか、高い山にするのか。それは国としての形を作る部分なので、それを表現していかないといけない。分けて少なくとも外形を作らないといけないと思う。
- 今議論しているのは、卒業生の質の保証の話であって、教育プログラムの質の保証ではなさそうな議論になっている。そのところがまさに質の保証というとは何か検証できないと質が保証されていると言えない。漠然としたものでは保証されているのかどうか分からない。
- やはり「どこで担保するか」と必ず言われる。そこが難しいところである。

高祖) 私の知っている範囲でも、質保証枠組み検討分科会でもそのあたりが問題意識にある。参照基準については、どの分野の大学でも使えるものをまとめようというのがコンセプトである。ただ、そういう言い方をすると、「どこでも使えるというのは曖昧な内容のもので、結局どこにも使えないではないか」という批判が出てくる。そこをどのように切り開いていくのか、ということは非常に難しい点である。今の方向としては、参照基準を各大学、各学

部のどの分野でも使えるものとしてつくって、今度それを分野別の審議に委ねていく。分野別の審議に行くときに、本分科会としては、出口のところの質の保証についても同時に議論をして欲しい、ということをおかさないといけない。そこが抜けた形で、つまり職業に出て行く人達に対しての責任を大学は何も持たない、ということではできない時代に入っている。その点についても、我々から言えることがあれば、気づいた段階ですぐに言っていきたいと思う。

- 考え方としては、外形的なものは評価として、国からの制度に頼らざるを得ない。その中に全部多様性というものを入れ込むと外形評価ばかりがふくらんでしまう。そうではなくて、外形評価は国の評価に任せるが、その項目はベーシックなものに限る。質的な評価というのは中身のことなので、学術コミュニティ別の基準を作る。しかし、それを学術コミュニティにどう担保させるか、という主張をしないと、「外形的なものは制度的なもので担保し、内的なものは学術コミュニティが担保します。」とは言えないと思う。そこがあればこれを参照基準にして大学が自主的にも使うし、それを議論するときにも使えると思った。

高祖) まさにそういう方向で議論を重ねている。

(3) その他

- ・ 廣田参事官より資料6について説明があった。
- ・ 次回は9月10日(木) 10:00 から、次々回は9月30日(水) 17:00 から開催することとなった。

以上