

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12回)議事要旨

- 1 日 時 平成21年12月1日(火) 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(幸)委員、北村委員、田中委員、濱口委員、矢野委員

説明者

(大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会)

川嶋委員、広田委員

事務局 廣田参事官

4 議 事

高祖) 最初に、本田委員より11月23日に開催されたシンポジウムの概況について報告願いたい。

本田) 配布しているパワーポイントの資料に基づいて、報告書の中身やパワーポイント資料の後半にある図について紹介した。私の後の靱井委員の発表内容は、大学ではこれまでの内容でもかまわないからとにかく勉強してほしい、ということだった。卒業後に就活を行うことになるとその間学生の身分が不安定になる、ということにも触れていた。また、企業人の率直な意見としてはいい人材を採ろうと思うと早い段階から採用活動をはじめざるを得ない、という話があった。聴衆は同じ分科会の中でも大学側と産業側でかなり意見が対立しているという印象をもったのではないか。

傍聴者から寄せられた質問は、大学教育の職業的レリバンスとは何か、あるいは職業的レリバンスが弱いところはどうするのか、といった職業的レリバンスに関する質問と、卒業後に就活を行うことは学生にとって大丈夫なのかという質問の2つに分けられたと思う。

後半のパネルディスカッションの時間は短くなってしまった。職業的レリバンスの低いような大学・分野に関する質問に対しては、全ての分野・学科が高いレリバンスを持っている必要はないが、明示することは重要なので、

方針を出すことは必要だと思う、というようなことを答えたと思う。

(1) 報告書の骨子案について

高祖) 資料1が骨子案だが、いきなり「Ⅰ現状と課題 1. 日本社会の変容」から話をはじめるとは話の筋を読みにくいだろう、ということで、その前提になるようなものを資料2「はじめに」として作ってもらった。資料1については、色の付いている部分(青字・緑字部分)が前回より追加したり修正した部分である。

児美川) 「Ⅰ現状と課題」について。青字部分が前回の議論での指摘を受けて変えたところである。特に「3. 若年層をめぐる現状」の後半に就職活動の項目を加えた。また、「5. 日本の教育システムの問題」は前回まではなかった項目である。いきなり大学の現状に入るのではなく、日本の教育システムの職業的レリバンスということについて一通り書いた方がよいと思い、書き加えた。

本田) 「Ⅱ展望」について。直したところは緑字部分である。特に「Ⅰ現状と課題」で「5. 日本の教育システムの問題」が加筆されているので、こちらでも「3. 今後目指すべき教育システムの構想」として加筆している。

○ 資料2の「はじめに」のうち、最後の方の「大学の成績よりも、…」というパラグラフについて。理系においては、まず大学で何をやってきたか、ということを知っている。したがって資料のように書いてしまうと、実態と少し違うのではないかと、思われてしまうのではないかと、という疑問をもった。

○ 資料は文系就職だけを取り出して書いているように見受けられる。その扱いはどういうトーンで書くのか。大学教育と職業との断絶というのは、比率としては文系の方が多いのだろう。しかし現状との関係はどうなっているのか、が難しい。

高祖) 当初から文系と理系は違うということは指摘されているが、一緒に書くとなると難しい。

○ この文については文系就職としてもそれほど違和感はおぼえなかった。もし気になる場合は「特に」といった限定語を入れればいいと思う。

○ 日本的雇用システムとかつての教育とのある種のマッチングがあり、それが機能不全に陥っている。現状認識として、資料1も資料2も、大学は何も

してこなかった、というふうに書かれているがそれでいいのか。90年代以降、カリキュラムを独自に工夫するように、ということで、体験型の授業を取り入れる、プレゼンテーションの機会を作ってみる等、各大学で色々実施している。それが外に発信できていない部分もあると思う。あまり今の大学をネガティブに書いてしまうと、「それならばまず大学が変われ」という話で済んでしまう。大学はそれなりにやってきている、ということを少しこの文章の中に入れる必要があるのではないか。

高祖) 確かにそういうニュアンスが強すぎるかもしれない。

- 資料2(4)について。日本的な雇用システムの変容、という関わりで、企業の面接担当者は、何を学んできたかではなくて、サークル活動に代表されるような集団親和性、組織の中にとけ込んでやっていけるかどうか、あるいは企業という共同体の一員としてこの人を迎えるべきかどうか、という視点で採用していた。そして、ある程度組織に親和的であるとわかってはじめて、成績はどうか、何を学んできたか等を見た。それは日本的雇用システムにおける長期雇用として定年まで働くために必要なものとして、全く不合理なことではない。ただ日本的雇用システムが変わるときに、そういう採用の仕方のままで今後もいいのだろうか、ということである。特にこの報告書が職業的レリバンスの重要性を強調し、大学もそうなろうとしているのであれば、採用する側も自分の企業にとって異質な人材を含む多様な人材を採用しなければ、企業そのもののパフォーマンスも良くならない。従来のような観点で採用行動を続けると、企業にとってだんだん優秀な人材が集まらなくなる、というような問題意識ではないかと思う。後で出てくる日本的雇用システムの変容を意識した見出しにしてはどうか。
- 「はじめに」について。議論になるのは最後の段落であると思う。ここでは企業の採用担当者に語っているが、学生の誤った過剰適応もある。基本的に面接ではほとんどの学生が自己成長について話す。企業が用意している資料も、アルバイトとサークル活動について具体的に書くようなものが多い。しかし私はそれではだめだと学生に言っている。自分が何を学んで成長したのかを語った方の勝ちだと少々極端に言っているが、学生は自分が何を学んだかを語ることを忘れていているという、学生側の問題もある。学生からずれていっているということもあるので、この段落を企業の採用担当者が見たら怒るのではないか。
- 大学生活はサークル活動だけではない。私としては、採用活動に携わってきて、何を、どう学んできたかは文理関わらず聞きたいことである。

- 専門職としての資質を読もうとしている企業、中小企業と大企業では違う。
- この問題は質保証全体に関わる話である。参照基準があり、教育がこのように体系づけられている、というものがもっと明確になれば、個々の学生が、4年間に何を学んだか、ということをもっと話せるようになるのではないか。「単位をとって卒業しました。」という、ポリシーがはっきりしない中で学習しているために、学生が何を学んだのかを答えない部分があるとする、参照基準を作って大学がそれぞれ理念を盛り込んだカリキュラムを作れば、もう少し学生は、文系理系にかかわらず、何を学んだか、自分にとって何だったのか、を話せるようになると思う。

高祖) 資料2の(4)に話が集中しているが、(1)～(3)についてはこういう論調でよろしいか。

本田) 私が考えていたものと趣旨が違っているように思う。やはり「はじめに」というのは、分科会のミッションとその後に続く骨子案の「現状と課題」、「展望」、「提言」という3つを入れた文章を書くものである。今の「はじめに」はそうになっていない。そのような観点で見ると、このようなタイプの原稿でいいのか、ということについても議論してもらいたい。(4)についてはむしろ本文に盛り込まれるべきものではないか。骨子案の方の柱というのは、大学の職業的レリバンスと就活問題である。それをある種否定するような文章が前文にあるということは、読む方に非常に混乱を与えると思う。したがって、本体との整合性や、前書きとして何を書くことが適切なのか、ということについても議論する必要があると思う。

- 「はじめに」の全体について。最初から結論まで言っているように思う。「真剣に学問をすることによって培われるものが持つ普遍的な意義」と言ってしまうと、中身は何であれ、一生懸命勉強すればある種ジェネリックなスキルとして身に付く、というような話になってしまう。そうすると後ろの話とどういうつながりになるのか、非常に違和感がある。
- 何であっていいのか、ということについては、何であっていい、と思う。資料1の9ページで、解釈は非常に難しいが、当該分野の色々なものを通して、各分野の教育内容の全体象が具体的な仕事場面とどのような関連をもつのかを言えれば、例えば哲学を学んだことが、それを具体的な職業場面とどう活かすのか、ということも説明できるはずだと思う。どの分野であってもある種のレリバンスは想定しなければいけないと思う。

- それはつつこみどころのある話だと思う。そうだとあえて言う必要はないのではないか。なぜそのようなものまでレリバンسがあると強弁して、理屈を立てるのか。全く利がないとは思わないが、そこはつつこむと大変な議論になる。
- ぜひやってほしい。それは先ほどの教養教育・共通教育検討分科会での、専門教育を通じた教養形成の話もそうだし、質保証枠組み検討分科会で参照基準を作るときに何をどこまで書くのか、という問題もある。
- とても難しい問題である。大学教育は職業人養成を目指すのか否か、ということがある。職業人になるための大学教育は別のものだ、というのか、それともこの分科会が大学と職業との接続ということなので、職業人養成ということで行くのか。ここをはっきりさせるべきか、あえてはっきりさせない方がいいか、という選択になる。
- 職業的レリバンスを越えた議論をするのであれば、広い意味の市民活動のレリバンс、人間としてのレリバンс、という概念がある。今大学で行われている学問活動に職業的レリバンсが少ないというだけであり、価値がない、という評価をする必要は全くない。それを、哲学も理学も職業的レリバンсがある、と無理に強弁してしまうと、かえって説得力を失うことになるのではないか。もちろん市民的レリバンсという議論があってもいいと思うけれども、ここでその議論をするのは土俵の広げすぎだと思う。むしろ、あえて語らない、というのが一番合理的なのではないか。
- その場合は、7ページに市民と職業人が両方入っていて、その後の話では特に職業人として、ということになっている。そのときに、職業人としての部分をどういう水準、レリバンсで考えるか、という、仕事の内容と具体的につながるような具体的なレベルもあるし、哲学を通して、色々な知的な操作能力を身に付けた等、ジェネリックなレベルのものまで含めてレリバンсを考えるか。レリバンсの水準をどこに設定するか。先程の話だと具体的なレベルになる。そうすると具体的なレベルに入らない分野は当然出てくるが、どうするのか。そのときは各大学でレリバンсを明示しろ、というレベルでやってしまってもいいのか。全体に網をかけるなら、できるだけ全体に関わるレリバンсとして議論した方がいいと思う。
- むしろ存在しない職業的レリバンсを定義することの方が問題である。言いたいのはそこで、哲学でも理学でも全て職業的レリバンсがある、という

ような言い方をしない方がいい。むしろ職業的レリバンスがなければいけないのに、それがないまま平然とやっているところに、きちんとメッセージを送ることが大事だ。職業的レリバンスがあると言にくいところに、むりに網をかけるような形でするのは危ないのではないかと思う。

- そうするとこれは、全ての大学・学科に網をかける議論ではない、ということか。

本田) ある意味では網をかけている。グラデーションの中に入ってください、その中でどこを選択するか、はしるようにしているということである。

高祖) 資料1の本文がまとめの段階なので、そちらの方に比重を移して議論をしたい。「Ⅰ 現状と課題」について意見等あればお願いしたい。

- メッセージとしてはわからなくもないが、伝わるときにおそらくゆがむと思う。例えば哲学や歴史学を通して何か能力が培われる等、今まで言われてきたことがあったと思う。しかし、「あの分野はレリバンスがない」という話になってしまう。

- そうであれば、職業人に必要な市民的レリバンスという形で書いた方がいい。例えば例外的に専門職業資格であった医学部では哲学をやる必要はないのか、というと、医師にこそ哲学が必要である。

- 矢野先生の学び習慣仮説では、学生時代に哲学をやっていて、ジャーナリストの世界に入ってジャーナリズムの勉強をやっていった、学習能力が高まる等、一定程度知識が身に付く。要するに、学ぶことを通して学び方を身に付ける、というのはどの分野でもある。

- 職業人としての深みといった話だと思う。

- 私は哲学は職業的レリバンスに非常に関係していると思う。哲学は市民的レリバンスであって、職業的レリバンスではない、という話ではない。

- それは違う。それは職業人であり、人が職業という形で活動していく、人間活動に対するレリバンスということであり、私も必要だと思う。しかし、ここで議論している職業レリバンスとは違う。職業的レリバンスという言葉をそこまで広げてしまうと、後ろで論じていることからどんどんずれていってしまうのではないか。

- 個人でこういう議論するのはよいと思う。しかし学術会議が、特定の分野にレリバンスがない、というようなことを指摘するのは良くない。
- したがって書く必要はない。
- しかし、高いところと低いところをはっきりさせて、淘汰して再編する、といったことが書いてある。
- そもそも、大学は必ずしも職業訓練校だけではない。むしろ、職業レリバンスとは違う軸で評価されるべき大学教育が当然ある、という議論をどこかにきちんと書いておかないからこういう議論になるのではないか。哲学は別に職業人になるための学問ではない。一生ニートやフリーターをしながら宇宙の真理を考えるとという生き方を否定する必要はない。しかしそれを職業的レリバンスとは呼べない。
- 7 ページの下から 2 行目。レリバンスの問題を考えながら、それに合わせて再編してしまえ、ということである。
- それはあくまでも職業の観点からのものである。人間の知的活動というのはもっと広いものである。それをどこかにきちんと書いておけばいい。
- しかし学術会議がある種の提言の中である方向性を示すのは、かなり強いものになる。
- だからといって、哲学科でも、職業的レリバンスを高めるためにコースを作り、教育カリキュラムを作り、ということをやらせる必要があるのか。
- 分野別の方で言っているのは、哲学を学ぶことで身に付く世界の認識の仕方や世界への関与の仕方が、どのように分野固有にはまっていくのか、といったことをやる、ということである。
- それを職業的レリバンスというのか。
- そこに市民的教養のようなものや職業人としての生活、ということがおそらく関わってくると思う。

高祖) 7 ページの「4. 新しい大学教育の姿」の最初の項目で、『いわゆるシチ

ズンシップと呼ばれる素養をも学習者に醸成するものでなければならない』というふうには言っていない。

- 9 ページで言われている職業的レリバンスは広く書いている。私は職業的レリバンスははっきり定義しない方がいいと思う。ある程度広がりを持ったものとして理解した方がいい。
- 広く解釈するところと狭く解釈するところが出てきて、それでいいということである。
- 注4について『さらには普遍性と抽象性の高い哲学・理念という側面まで、…』と書いてある。これは例えば、法学部が今の状態では職業的レリバンスがない、もっと職業的レリバンスを高めよう、という議論をするときに、法技術的な話だけで、法哲学という議論を全然しないで、法律専門家になられても困る、という趣旨なのではないか。ここで言っているのはソクラテスやプラトンから始まるような哲学を勉強しろという話よりも、それぞれの分野において哲学的な議論をきちんと深める必要性を書いている、と理解している。
- その場合は学生がどうであれ、教育内容にある種の仕事の対応が存在するという話になる。おそらく哲学の教育を通して身に付くもの、歴史学等は典型だと思うが、情報を集めて、ある種の事実を組み立てるスキル等がある。このような、情報を集めることが職業的レリバンスにつながる、といった側面もある。
- 例えば法律専門家になる人間は哲学をきちんと勉強してくれないと困る、というのは、まさに哲学の思想を学んでもらわないといけない、単なる技術屋になっては困る、という趣旨でなる。しかし、その話と、哲学としての哲学をやっているところにも同じように職業的レリバンスがあるのだ、という話とは次元が違う。読んでいる方から見るとこれはなんなのかという違和感がある。
- 何が正しいという議論をしても仕方ないので、もう少し像を明確にする必要があると思う。また、像を明確にするときに気になるのは、職業との関連である。職業をどういうイメージで捉えればいいのか。つまり、具体的な仕事場面との関連で、というときの職業的レリバンスの職業というのをどういうイメージで共有しているのか。教育学を学んで先生になるのと、教育学を学んで塾講師になるのと、教育学を学んで販売職になるのでは、職業場面で

どう変わるのか。

- その議論はあまりしていない。雇用や就職の話で、職業をどれだけわけるかということはある。
- しかし、おそらくレリバンスは、それをまたいだ形で語る必要があると思う。
- そのような話はしていないし、それはそれで大きな話である。
- そもそもそれは日本の労働市場の職業構造そのものである。
- ここでは多分それで報告書ができるかもしれないが、1つは参照基準を作るときに、職業との関連を考えると、おそらく混乱が生じる。この報告書を使って各大学が実際にカリキュラムを考えたりしていくときに、レリバンスをどう考えたらいいいのか、ということで混乱が生じる。具体的な何かと対応させようとする、ということになってしまう。また、卒業生全般が行く進路を考えるということもあり得る。そこももう少しはっきりさせてほしい。

本田) 言葉が足りないかもしれないが、10 ページの注 6 の前の部分に書いている。

- これは全部やれ、ということか。

本田) イメージしていたのは、例えば教育学部であれば、直接に役立つ仕事は教師や講師など、実際に教える仕事や、教育政策を立案するような仕事があるだろう。その他にも企業において人を育てる等、人に関わる仕事には間接的に役立つだろう。それ以外の仕事については、学び習慣等が役に立つだろう。各分野でのグラデーションを、直接に役立つとすればこんな職業、間接に役立つとすればこんな職業、そうではない職業もあり得る、という形である。

- 職業であるか、職業でないかという議論を始めると非常に大変である。私は日本には就職にあたって基本となるのは、職業ではなく、雇用分野ではないか、と考えている。就職ではなく就社だ、と言っているのもそれによる。どの職業に就くか、というようなシステムはない。工学部卒でも、入ったら自分の専門以外に回されることがある。それが日本の雇用システムの良さである。この仕事しかない、ということでは、産業構造が変わったときに膨大な失業者が出る。日本は企業内で非常に柔軟にやってきた。それは凄いこ

とで、メリットである。そういうことを押さえた上でないとこの議論はできない。大学から雇用・就社へという接続の部分が問題なのだ、というのが基本的な問題意識である。

本田) 一生この仕事しかしないというような堅い専門職労働市場ではなくて、もっと企業内でも一定の柔軟い専門性を意識した配置換えやキャリア形成があり、かつ産業分野的なものであれ職業的なものであれ、それによって企業間の流動が可能なような労働市場を作っていく必要がある、という発想である。日本はこうだったのだ、ということをいつまでも言っているという仕方がないと思う。その閉鎖性が今あらわになっている、というのが話の前提になっている。

○ 現実問題として2職種ぐらいである。動くといっても、そんなにとんでもない仕事だと企業でも役に立たないので、近接のところのキャリアを転々とする。ある種の結果論的なところがあって、最初から絶対にそれだ、と企業や個人が決めること自体が非常に難しい。それをやると完全に職種別採用である。単に文系・理系ということではなくて、〇〇分野のこういう仕事、営業なら「営業の中のこういう仕事」というような職種別採用をすべきである。こういうことが広がっていけば自ずと職種別労働市場が増えてくるということは十分にあると思う。採用を職種別労働市場にしない限りはだめだという議論であればわかる。そういうものなしに、文系・理系程度の区別しかない一括採用を放置したままで今の話をしても、あまりリアリティがないと思う。日経連が「専門型のプロフェッショナルの労働者グループ」と絵に描いても、それはいわゆる派遣労働者という話にしかない。それをどういうふうに踏まえるか、ということを考えないといけない。望ましくない、というだけでは問題は解決しない。もちろん問題を抱えているのはその通りだと思うが、望ましくないからといって、常用型派遣を大量に拡大すべきである、ある特定の職種に応じた人たちのグループがあって、企業が必要に応じてそこから受け取るという構造が望ましいのだ、というのであれば、それは1つの見識だと思うが、そこまで言うとおそらくここの分科会の議論を大幅に超えてしまう。したがって企業構造はあまり変わらないということを前提にした上で、より望ましいものは何か、として問題をたてている。

○ ある程度現状を踏まえて提言をまとめないといけない部分はあると思う。その時に10ページのように3つのレベルで書け、という話であれば、職業全般を区別せずに書くことができるのでそれは悪くないと思う。もっと職種や専門性が明確になっても対応できる。

ただ、少なくとも職業的レリバンスという概念をもう少し説明して、誤解

が起きないようにしてほしい。具体的な職業場面で使われる言葉がどういうものとしてイメージされるのか、をもう少し書いてもらわないと、現場の大学で使えといわれても困る。

- どのように読まれるかはなかなか予測が難しい。職業的レリバンスは基本的に間接的なものだと思っている。直接的なレリバンスは限られている。したがって、間接的ということを入れ込んでいけば、何も問題ないのではないか。個々の大学・学科が考えなければいけない。それぞれの学科が間接的レリバンスを考えた上で考える、というふうに書かれているので、十分広がりのあるレリバンスとして読めると思う。
- 間接的だ、というふうに了解されていればいい。
- 直接的な関係性をイメージしている読者も多いかも知れない。
- そこをちゃんと明示してもらえればいい。
- 今の議論とは違うところだが質問がある。企業側が読むとしたら、8ページからの提言をよく読むと思う。そこで9ページの専門的な職業能力について。柔軟で弾力的なもの、流動的なものということだが、企業内であれば、総合的なその人の能力がわかっているので、柔軟にできると思う。しかし企業間の場合は高度な専門能力を問われる場合が非常に多い、というのが現実である。どちらかというと、横に削除されているものであるとわかるが、企業間で柔軟で弾力的、というのは可能なのか。それを限らないようにしろ、ということだとどうしたらいいのか。そこから読み取って企業として何か変えていく、提言を受け取ってどうすればいいのか、ということが少し難しい。

本田)　　すごく確立された高度専門職も既にあるので、もう少し中位レベルで、専門教育を学んだ人が行くべき労働市場というものがあると思う。

- 今話されたことは現実的にも、企業における中途採用等の形で行われている。
- そういう市場は昔からある。しかしそれが社会的に大きなものとして表面に出るか、というと、ヘッドハンティングや人材紹介会社、人脈、つきあいの中などであり、あまり表面には出ていない。そういうもの以外にオープンにすることが必要だと思う。

- 論理的に言うと、どこかで働いたことがない人でも中途採用してもらえようにするためには、大学自体が、どこかの会社でこれをやった、ということと同じにはならないとしても、それに準ずるようなものでないといけないだろう、ということだと思う。例えばどこかの会社で法務をしていて、別の会社に中途採用するというロジックは、中軸ではないとしても周辺的にはある。ところが大学を出ただけだと誰もそのように見てくれない。つまりゼロである。それがゼロではなくて、どこかで法務に携わっていたというのとは同じではないとしても、それに準ずるくらいの意味を持たないと困る、という話である。そうすると逆に先程の話に戻ってしまうが、全ての大学の学部・学科がそれと同じくらいのことを言えるか、ということは無理だろう、という話になってしまう。グラデーションをつけないと、かえって変な感じになってしまうのではないか。
- それは、専門学校化ではないか。専門職種に特化した教育である。大学を出た後に専門学校に行く人は結構多い。特定の仕事に関して明確な、例えば経理なら経理の専門学校に行って勉強する、というイメージに近い。
- 私は日本の大学は全て専門学校ではないかと思っている。なんでそれを否定しようとするのか。
- 今の話だと、卒業生のことを考えると途中の横断的な労働市場のような話に聞こえる。むしろ長期的には日本的雇用のような長期勤続の視点から出たり入ったりできるような部分を作ろう、というようなシステム全体の根幹のところの提案だと思ってきた。

本田) その通りである。したがって、それを 12 ページの図で書いている。オルタナティブとっているのは全体を別のものにしてください、といっても無理なので、漸進的に真ん中の濃い色の部分を太らせてしていくしかない、という意味でオルタナティブと言っている。それは先ほどの他社経験がないような中途採用以外の部分でもそういうところを書き加えてもいい。真ん中が媒介になって正社員と非正規雇用の区別がだんだん無意味化していく方向に行けばいいと思う。しかし、現状との兼ね合いを考えたときに、もう少し控えめな表現にならざるを得ない。全部壊す必要はないが、オルタナティブなものについては別のルートがあったとしても、それほど損にはならないのではないか、というような表現になる。

- 専門性を重視した、というのは、これまでの大学と職業の接続の在り方からすると、大学で何を学んだか、ということの評価して採用して欲しい、と

いうことである。しかし入ってからの専門性は、個人のレベルでは大学で学んだことから一貫してもいいし、変えてもいい。

本田) もちろんである。専門性というのは、あるベースがあって、ずれていったり広がっていったりする、というのが専門性にとって不可避の性質だと思うので、がちがちのものとは考えていない。

○ そうすると、がちがちの専門性というよりもう少しジェネリックな話になってしまうと思う。

本田) がちがちかジェネリックか、という All or Nothing しか考えられないのが日本人の残念なところだ。中間的な落としどころを探るしかない、ということ在必死で言っているつもりなのだが。

○ ※4のところでは、そのように書いているように思う。

児美川) 10 ページの最初のところの、職業的レリバンスの最後では、ジェネリック・スキルは入らない、と書かれている。一方その下では学び習慣のことが書いてある。その点が矛盾しているのではないか、ということだと思う。たぶんジェネリック・スキルをはずしたいのだろうと思うが、その下書いてあるレベルでもいいという提示は、ほとんどジェネリック・スキルでいいと言っているのと同じだと思う。先ほどからの議論からすると、ジェネリック・スキルが入った方が既存の学部学科は対応しやすいということだと思う。

本田) しかし、放置すればいくらでもジェネリックの方に広がっていくというのが日本の現状である。分野別でその枠を考えてほしい、ということが言いたい。ここで学び習慣といっているのも、その分野のことをやることによってこういう学び習慣が身に付く、ということである。

児美川) 間接的だが、それがそれぞれに分野にそった形になれば非常によいということなのだろうと思う。

○ 表現な問題のように思う。「ジェネリック・スキルだけの職業的レリバンス」ではだめだが、「職業的レリバンスをジェネリック・スキルまで広げることはいいい」というふうに書けばいいということだけの話ではないかと思う。

○ キャリア教育、ジェネリック・スキルを否定したいという気持ちが※4で強く出すぎなのではないか。

- 文学部で歴史を学んだ人の職業的レリバンスは何か、ということを論じると、少し明らかになるのではないかと。哲学で哲学者になったり、教育学で教職についたり、という人でない人にとっての職業的レリバンスとは何か。ないと言い切れるかどうか。ないわけではないが、それは何か、ということ突き詰め他方が、問題意識がほとんどないのではないかと、言われているところの職業的レリバンスとは何か、というところを議論した方が、問題がクリアになると思う。
- むしろ大学等の組織の側からみたレリバンス論と、個人の側から見たレリバンス論を分けないといけないと思う。個人の側から見たら、例えば理学部を出た人がミステリー作家になるなど、ありとあらゆることがありうる。つまり、何かの役に立っているといえれば立っているのである。全ての人が大学でやったことの延長線上で人生を送らなければいけないなどということはない。個人の人生としては、学んだことには全て何らかのレリバンスがあるはずだが、そこは今回の対象ではない。しかし、大学という組織が学生に対して、法学も経済学も哲学と同じだと言っていいのかといえそうではなかろう。
- ここの場合は、個人ではなく大学に対する観点としてどうしろ、ということである。
- その場合、組織として考えろ、と言えるところと、そうではないところがある。あえて言えば文学部の哲学科を出た人は、哲学の先生になる以外は個人の人生の選択にゆだねられているのではないかと。それを否定する必要は全然ない。本来ヒューマニティーズとはそういうものではないか。
- そういうものを全面的にはっきり肯定的に言ったらいい。こそこそ逃げているような雰囲気がある。
- この報告書が後でどのように使われる可能性があるのか、をぜひ考えてほしい。分野別参照基準を作った上で教養の報告書と職業の報告書を読んでもらって、各大学が学部学科で自分のところのカリキュラムをどういうものとして意味づけるか、言語化していく作業が始まる。そのときに、非常に曖昧でどうにでも読める、というのは、出す側からすると楽だが、受ける側からすると大混乱である。今のような議論を全国のあちこちでやることになってしまう。そうではなくて、明確にできるところは明確にしておいてもらえればと思う。

本田) ただ、その議論が起こるだけいいのかもしれない。どうやって明確化するのかについて、少しでも関心を喚起できれば成功だと思う。

○ 学部・学科がレリバンスについて考えるべきである。今まであまりにも考えなさすぎた。

○ もっと大混乱すべきということか。

○ ゼロというのも数字である。職業的レリバンスなど考えていない、という大学があっても、それはそれでいいのではないか。大学は自分たちがどうするかを宣言するわけなので、「自分たちは職業的レリバンスをこのように考えて、教育するシステムを作る、それを評価してくれ」ということなので、そんなものは考えないというのであれば、それはそれで一つの大学の選択であると思う。

また、かなり細かいところに話がいつてしまっているように思う。学生の希望と企業や社会がこれからこういう人間がほしい、という議論の需給のマッチングの議論がどこにもないが、それが大事なのではないか。例えば私は機械工学が専門だが、多くの学生は航空宇宙をやりたいという。しかし、日本企業ではその規模は非常に小さく、その分野への就職はほとんどできない。そのように需要のないところに入れようとしてもだめなので、そのあたりの議論が難しいことも確かではあるが、全体のマッチングの議論をしなければいけないと思う。特に社会が変わってきているので、需要も変わる。

○ マッチングということであると、就職して入ってくる学生を見ると、マッチングしていないと感ずることがある。柔軟な専門性はいいと思うが、大学の中で柔軟な専門性に変えていけるような視点を得させることが必要ではないか。自分に向いていないのに勉強してきたのではないか、という例が少なくない。

11 ページ 2, 3 のあたりについて。籍を残している間は具体的に何をしている間なのか。学び直す期間になるのか。

本田) 単位は全て取り終わっているが放り出すと路頭に迷うので、籍を置いて就職センターが使えるというような、限定的な利用を考えている。学び直すということになると学費がかかる。そういう余裕があればいいが、必ずしもそうではない。

○ 私も 23 日のシンポジウムに参加したが、卒業後から就職活動をはじめる

ことの現実性や、その間の身分・生活をどうするのか、という質問が結構あったと思う。非常に重要な提言だと思うので、もう少しイメージを示した方がいい。資料を入れて、就職活動が早期化しているとか、日本の新卒就職が国際的に見て特異である、という事実がもう少し共有化されていないといけないと思う。そういったことももう少し入れた方がいいのではないかな。

高祖) 提言に資料にいれることは可能か。

廣田) 可能である。

- 大学教育をどう作っていくか、という話の中で、現状はそうであって仕方ないという部分もあるが、1年生から専門、学部学科に分かれて入っていくということをさらに強化しろ、というメッセージとも取れる。先ほどの話にあったのはいわゆるレイトスペシャリゼーションであり、入って数年の中で専門性を身に付けていく、という考え方である。これも大学教育の中の要素である。この中でどういれていくか、も念頭におかないといけない。今の報告書では前提として、縦割り型の学部教育になっている。
- 11 ページの成績管理、6. について。ここだけ各授業のレベルまで踏み込んだ話になっている。直してもらったが、主語がよくわからない。各授業の到達目標の明示、方針を定めるのは各学科だが、目標を見るのであれば、また絶対評価の基準を考えるのであれば、達成度を考えるのであれば、結局全ての授業を非常勤も含めて絶対評価を出してやれ、ということになる。

本田) それではだめか。あるいはそうするかどうかは大学が決める、というのはだめなのか。

- 大変である。その場合絶対評価になる。

本田) 絶対評価は相対評価と対置されるものではなく、一定の求められる水準から評価するものである。

- 一定の求められる水準というのはアカデミックな水準か。

本田) 授業で学生に身に付けてほしいと求める水準である。

- 全国一律の何かの水準という話ではなくて、先生が、ということか。

本田) 本文に書いてある通り、各授業の到達目標の明示と、それに即した絶対評価による達成度評価、ということで、授業ごとの到達目標をどれくらい達成できたか、ということである。

- 現在各大学で行っているような授業評価を、到達目標を明示して明確にしろということになると、それをまじめにやろうとすると、大学に大変な労力を強いることになるのではないか。また、もともとの親委員会のフレームは、各大学の自主的な枠組みは各大学で工夫してほしい、ということではなかったか。

廣田) 基本的な素養についてだが、単なる知識や理解ではないものを学生に身に付けさせる、それはおそらく知識や理解を使いこなす力である、ということは親委員会でもかなり言われている。そういうものを基本的な素養として各分野で同定しよう、ということで、それとセットとして、そういうものを身につけさせるためには教育方法が重要である。また、それと延長線上で、教育方法の工夫する以上は評価方法も工夫してほしい、という一連の流れでやっている。

- 11 ページ、最後の項目について。中小企業に大卒向けの求人を出せというのは、大卒や大学の立場から見ればいい話かもしれない。しかし逆に言えば非大卒者が排除されてしまう話である。90 年代から実はそういうことが事実としてむしろ進んできていて、それでむしろ高卒の人が困っている中で、こういうことを書くのか。全体として大学と職業との接続という文脈の中なので、大学側に身を置いて書くことは仕方がないが、やや大学エゴイズム的なニュアンスが出すぎるのではないか。事実として進んでいるので、それをわざわざ書くのはどうかと思う。

- そうは思わない。就活の早期化の問題は大企業が引っ張っている。しかし大企業には一部しか就職できない。あとは中小に就職する。実際マッチングが難しいのは、どこへ行っても同じである。学生側も早期化の中で大企業に就職できると思って走り回っているという悲劇がある。大卒をほしいという中小企業はたくさんある。しかしそのことを学生は知らない。このことが問題である。いいかどうかは別にして、実際そう動いているとは必ずしも言えない。

- 実態としてはそうだと思うし、世の中がそういうふうに流れていってしまっていること自体を否定することはできないと思う。学生に対するメッセージとして、大企業ばかりを希望するのではなく、もっと中長期的に中小企業

のことも考えろ、ということはいいい。しかし、日本政府は高卒のことなんか考えず、大卒にばかり肩入れしている、というニュアンスにとられてしまう
とよくない。

本田) 表現を微修正した方がいいか、それとも全く触れない方がいいか。

○ 「掘り起こし」といってしまうと、少なくともそこに求人があるので、その求人を大卒に向けろ、という話になってしまっているの、いやらしいかなと思う。

○ 今の就活のマッチングは必ずしもうまくいっていない。このマッチングをどうするのか、ということについてはもっとリアルに検討しなければいけないと思う。

また、就活を後にのばすことと、前に伸びること、という話があるが、読んでいて読みにくく、前にのばすというのは早期化、で一貫してしまった方が、読んでいて混乱しないと思う。

高祖) 話は一貫して、大企業で従来通りの就職の仕方というものが壁にぶつかっていて、それが縮減してきている。しかし大学生の数は増えてきている、という認識に立っている。この需給関係の変化や実態については言及しておく必要あるのではないか。

○ 大卒者は今までホワイトカラーや専門職という前提で議論されているが、今すでに現業職に就いている人もいる。教育論として大学側として学生に、これからの時代はそういう考え方は転換しなければいけない、という議論が出ていなかったと思うが、それは必要ないのか。現業職でも就職である、というような考え方をどこかに入れないと、頭の切り替えをできないような時代になっていると思う。

高祖) 現業という言葉はないが、内容的にはすでに踏み込んで議論されていると理解している。

○ この提言はそういうふうにとることができるのだろうか。大学側の意識としても、そういう方針は必要ないのか。

○ 2ページの公務員制度改革について。公務員の新規採用が抑制されるということは想定されるが、公共サービスの担い手が減る訳ではない。少子高齢化が進めば公共サービスに依存する割合は高まるが、必ずしも公務員が全て

の公共サービスを提供するわけではない。したがって、職業としてあるいは雇用先としてなくなる、ということではないと思う。そういう部分も入れておいた方がいいのではないかなと思う。

本田) 3 ページに「高校の専門学科は、高校システムの階層序列上、下位に位置づけられることが多く」と書いてあるが、少しきつい表現だと思う。そう言わざるを得ない現実もあるが、「位置づけられる」という表現は直した方がいいと思う。

廣田) 先程の公務員関係のご指摘について。現実として若者が雇用の調整弁にならざるを得ない、ということがあると思う。そこはある程度仕方がない部分だと思う。ただ、ある種の世代間の公平性という点から、若者がそういう存在であるということを1つの理由として、なかなか就職できない若者に対して生活補助を含めた公的な支援をやっていくということも1つの理屈付けになるのではないかな、という気もする。

児美川) 2 ページの下から5行目くらい（下から2つめの項目）に関連する点だと思う。

- 今の公務員制度でいうと、途中から天下りするのはだめだ、ということになると、定年までいるということである。そういうことで言うと、若年層の参入の機会が減ってくることはある。そういう意味で2 ページの下の項目のようなことはあり得ると思う。ただ一方で公共サービスの担い手としての専門的な職業というのは福祉の分野や、地域でも社会的企業をどんどんのばしていこうという動きがあり、新しい公共の担い手は必要になっている。そういう部分で吸収される雇用があると思う。

(2) その他

- ・ 次回は12月22日（火）17：00～開催する。
- ・ 分科会設置期間を延長する手続きをとることとなった。

以上