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16回)議事要旨

- 1 日 時 平成22年2月23日(火) 10:00~12:00
- 2 会 場 日本学会議 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、濱口委員

説明者 (大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会)
北原委員長、森田委員

事務局 廣田参事官

4 議 事

(1) 他分科会の審議状況について

・廣田参事官より、資料3、資料4-1、資料4-2について説明があった。

- 教養教育の件について。アメリカは他民族国家でもあったので、市民教育やアイデンティティを作成する教育というのは絶対必要だったと思う。日本では少し事情が違ったということは指摘されているところと思う。そういう意味では、国際的な価値観の見直しもあるので、世界市民という少し古い言い方になるが、もう少し国際的な視点の教養教育も必要だと思う。アメリカが実施したようなものが同じような意味で必要になろうかと思う。どうしたらいいのかわからない、と最後の方に書いてあり、それはその通りだと思う。アイデンティティという意味で言うような教養教育がもちろん大切で、国際的な視点についても最後の指摘の部分に書いてもらいたいと思った。
- 教養教育と専門教育には色々な組み方がある。では教育とは一体何か。確かにアメリカでは色々な民族や階層があり、とにかくレベルをそろえるためにジェネラルエデュケーションをやる、ということだった。しかし単にそろえるだけではなくて、アメリカ人としてのアイデンティティを作る、という思想でまとめている。振り返って日本で考えてみると、今の日本の現状はある意味の階層文化である。社会的連帯のようなもの、市民より広い意味で、

格差を超えた連帯を生み出す、というのが今の日本にとって一番大きな課題である。よくよく考えてみるとやはり、コミュニケーションスキルである。それによって社会や色々な専門職が階層や職種を超えて社会を担っていく、ということが現代的な教養だと思う。そういうことで考えると、職業との接続もつながってくると思う。

- そういう意味では連帯感と責任感とその両方ということだと思う。
- 正直に言っていささか違和感がある。確かにアメリカの教養教育や一般教育は市民教育である、それはそれでよくわかるが、アメリカの場合、専門は大学院でやるという前提になっている。しかし日本はそうではない。大学レベルでの専門をどうするか、というのがメインの議論である中で、だからこそ今までも半世紀以上専門と教養の関係について議論がされてきた。大学院中心の社会にする、ということであれば別だが、そうでない中でこういう議論をすることに何か意味があるだろうか。

また、市民の教養というのはいいのだが、逆にそれは大学に行く人だけが持てばいいものなのか。ますます多様で色々な階層に分化されていくときに、そういうものが必要な人が家庭の事情で大学に行けないということは、逆に市民の教養から排除されている、ということになり、論理的に言うともっと危ないのではないかと感じる。もし本当に普遍的な市民の教養というものを基本的に打ち出すのであれば、これは大学を超えた話として言わなければいけない。つまり、例えば専門学校でも同じ話だ、となってしまうし、もっと広く、いわゆる社会教育といった話の中に位置付ける話になるのではないかと思う。

高祖) 後者については昨日も意見が出た。その点についてどういうスタンスをとるかについては検討することになっている。

廣田) 大前提として、この報告書は学習指導要領を定めるものではないので、全ての人の教養のスタンダードはこれだ、というスタンスをこの報告書で示すのではない。我々が大事だと思う 21 世紀の市民的教養はこれだ、あくまで各大学が自主的に参考にしてほしい、というスタンスである。

- しかしやはり社会的教養も大事である。しかし、それと大学の教養とは、知識の量やバックグラウンド、深さの考察等、違う部分が多い。そういう意味では指摘してもいいのではないか。また、参照基準の話が出ているが、それぞれの大学で教養は違ってくると思う。

(2) 報告書案について

- ・ 廣田参事官より資料1について説明があった。

高祖) 次に、久本副委員長より、本日ご提出していただいた資料2-1、2-2に関連する意見が出されているので、それをご説明いただきたい。

久本) まず、資料2-2の2ページ目、「(2) 正規雇用と非正規雇用の格差問題の解決と多様な正社員の構築」が今日の議論に関連するところと思っている。私は以前から多様な正社員ということで、色々な形で言っていた。それをもう少し踏み込んだ形で、「準正規雇用」という言い方をするのは微妙なところであるが、従来の一般的な正社員に対して、多様な正社員というのは色々あると思うが、その中の一つとして業務限定正社員というのを考えたかどうか、ということがここでの主張である。

例えば、資料2-1の2ページ目で、「以下では、最もわかりにくい『業務限定正社員』というアイデアについて、少し説明しておくことにしよう」と書いてある。現在、大学でもそうだが、業務はずっと継続的にあるにもかかわらず有期雇用になっている、ということが非常に増えている。有期雇用を何回も更新すると、期限の定めのない雇用になってしまうのではないかと、ということで解雇する、ということが非常に大きな問題になっている。これは企業にとっても個人にとっても非常に不幸なことであると思う。こういったものをなくすにはどうしたらよいか。このような不自然な状況を改善するには、業務限定正社員というのを考えた方がいい。業務限定正社員というのは、この業務がある限り雇用が続く、というものである。逆に言うと、業務がなくなれば雇用は保証されないということを意味する。よって企業の雇用責任の程度は通常の正社員より軽い。しかしその代わりに、仕事がある限り雇用責任があり、仕事があるのに解雇する、ということは一切認めない。こういう意味では有期雇用ではない。そういうものを考える、ということなので、当然賃金はある業務に対する職務給である。そういう形で雇用の安定性をはかる、ということである。業務限定制というのは職種別と言い換えてもいいかもしれないが、職種と業務は同じではないので、少し違うものである。そういう人達を考える、というのは非常にいいのではないかと。男女共稼ぎをベースに考えると、一方が解雇されてももう一方は働いているということになる。そのような働き方はちゃんと認めた方がいいと思う。従来の非正規雇用は時給換算であるが、月給制での雇用というのを新たに考えた方がいいと思っている。今現実に近いものとして何があるかということ、それは契約社員であると思う。契約社員は専門業務に対して雇用されているが、元々は専門業務に重点があったはずなのに、いつの間にか有期雇用に重点が移り、業務が無限定な契約社員(例えば正社員の前に契約社員で雇用しておいて、よか

ったら正社員にする) というように、契約社員が有期雇用社員へ概念が変わってきている。そうではなく、特定の業務に関しての雇用を考えて、期限の定めのない契約社員という範疇を広げる、というのがいいのではないかと、というのが私のここでの主張である。

高祖) 資料2-1、2-2を報告書案に反映させるとしたらどうなるのか。

久本) 難しいところがたくさんあるので、まずそこまで踏み込むか、という話である。

報告書案の中で違和感や表現が難しいと感じるところがある。例えば、職種別労働市場の議論で一番難しいのは専門職のキャリアをどう作っていくか、ということである。つまり正社員で入って業務の熟達した人が例えば結婚して辞め、派遣でそれまでのスキルを使って仕事をする、というパターンがある。しかしそれは最初に正社員で入って、ということであり、その経験を踏まえた上で仕事がある。しかし、最初の正社員の経験がない人は、どのようにこの専門性を獲得できるのかについては非常に難しい。SE等の常用型派遣等は一部そういうところがあり、そういうことを本格的に考えるべきだ、ということを使うのか。逆に、それではやはりあまりに雇用が不安だ、という態度をとるのか。それが非常に難しい。大学の中で全てできればいいが、実際の企業の中での業務というのは、なかなかそうはいかない。「そこをインターンシップで」とも言うが、インターンシップとも少し違う。そういう人達がどのようにキャリアラダーを作っていくのかという絵がないといけない。それがなかなか一番難しいところである。

また、中小企業への就職の拡大に関して。これはない方がいいと思う。つまり昔は大卒者は少数でエリートだったので、皆大企業に就職できたと思うが、今や大卒者は普通の人である。中小企業に正社員の仕事があればどんどん入るべきであり、実際入っている。したがって、今さら大卒は大企業に入るものだ、というような発想でここに書くのはもう時代遅れである。したがって3.(2)④のオはいらないと思う。皆中小企業に入るのだ、ということをも前提にした書き方にした方がいい。

- 12~13 ページあたりの記述に違和感がある。就活の限界については理解できるところであるが、現在の就職活動の状況の原因が企業の厳選化方針にある、というのは一方的なように思う。学生も厳選化しようとしているのではないかと思う。今の状況を企業がそのように方向付けてきたか、というと、企業の人間は皆そうとは言わないと思う。今の採用活動の延長というのは企業にとっても非常に負担である。また、就職活動の規模自身が大きく変わっているが、企業ができる採用活動の規模・負担にも限界がある。その中で、

例えば 13 ページのア. は非常にいいことだと思うが、それが実施されることで今以上に企業の採用活動の負担の増につながる、ということであれば本質的な解決にならない。学生の数は増えているが、企業が採用できる数というのにも限られている。その中で、5年間更新できるようにすると、学生にとっても就職活動で走り回る期間が増える、企業にとってもより採用に対応しなければいけない、という状況が起こる。何万人もの人がエントリーしてくる、という状況で本当の解決になるのか、という点では非常に違和感がある。

だから、学生自身も厳選しようとして走り回っているのではないか、ということ認識しておかないといけないと思う。このようにいくつか変えてほしいとい表現が散見された。

高祖) そういった点については、ぜひご意見やご提案を出してほしい。

- 大学側の立場からいうと、学生は企業を偏差値でわけていると思う。つまり一番いいところから順番に受けているのである。それ長期化につながる。就職が決まらない、内定が遅いというのは、自分としてどこまで受け入れるか、というのを自分に納得させるのに時間がかかっているのだと思う。
- その納得を企業だけの負担で、どうにか学生に納得してもらって不合格を出さなくてはならない。不合格を出すというのは本当に企業もうれしくてやっていることではない。
- 学生の大きな問題点というのは、大学に入ればいい就職がある、と誤解していることである。しかし実際問題としては、自分に力がついていなければいい仕事はない。

高祖) そうした現状を大学の教育によって何とかしなければいけないのだと思う。

久本) 自由度が増せば増すほどそうになってしまう。個人にとっても選択肢が何万社とあって、上から選んでいく。極端に言うと、本当は中学や高校のシステムのように一人一社体制のような感じで職業紹介をすれば、そのような事態にはならない。知らないような企業にも就職というのが決まってマッチングがある。そういうものが全部取っ払われると皆自由なので、何万社、何十万社の中から薄っぺらな情報で選ぶ。そこで競争が激化される。それは個人にも負担であり、上の方の企業にとっても負担である。これは構造的な問題である。一人一社にすればいい、とか、本人の希望は聞かないでやった方がいい、という可能性だってある。

- 理系学部ではそのようなこともやっている。

久本) したがって、そういうふうにするべきだ、というのは一つのやり方である。選択肢を広げるとはこういうことだ、ということを経験しておかなければいけない。本当は、「企業もこの学校からしか採らない」と言ってしまうべき。しかし言えない現実がある。「特定の大学からしか採らない」といってしまうと、採用のコストは下がるが、実際にはそういうことはできない、というジレンマがあるのだと思う。

- 「(2) 就職活動の在り方の見直し」は、本質的対策ではなく、本質が変わらない中で当座何をすべきかを書いている、と私は理解している。そういう意味では本質的にある意味で矛盾がある。本質論とは、大学入試に例えれば、「学部関係なしに片端から受ける受験生がいれば倍率が上がるのは当たり前で、それにあっぴあっぴしているのと同じである。もっと専門を絞って、自分の行きたいところだけ受ければいい」というような話がおそらく本質論だと思う。その本質論は前半のところで認識として書いてあり、最後のところでも書いてある。結局 10 ページからの話は、「そうはいつでもすぐにはそうならないので、当面どうするか」という話である。その点がはっきり書いていないので、これが正しい、というような形で書かれると非常に違和感がある。むしろそうだ、ということをはっきり書いてはどうか。つまり、企業から見てもわけもわからずとにかくやってたくさん来た人達を厳選しなければいけないのは当たり前である。しかし、何とか色々な人を相手にしてやってほしい、というように書けば理解されるのではないか。

高祖) 7 ページの「3. 当面の課題—大学教育の職業的意義の向上と就職活動の在り方の見直し」という大きな項目の中に展開している話である。もし題目だけではわからない、というのであれば、本文に 1、2 行書き加えることは可能である。

- 17 ページの「就職できない若者に対する新たなセーフティネットの構築」は重要であると思う。今や3分の1が非正規雇用なので、正規雇用・正社員としての職が得られなかった若者が当然出てくる。その人達がずっと非正規で居続けるということが問題である。そこには色々な問題がある。一つは企業が一端非正規になった人を正規で雇うことがない、ということである。また、十分な職業能力を得られないまま卒業してしまった人に対して職業能力をきちんと与える場がない、ということもある。そこで、公的職業能力開発、トランポリン機能（一端非正規になっても正規にあがれる仕組み、ジョブカード等）といったものがある。企業もジョブカード等を使って、その人達の

職業能力を一斉に評価して採用する、ということを行う必要がある。それによって一端非正規になった人達でも、正規として雇用していく道・ルートを開く。そのために企業や政府、本人がやるべきことが出てくる。こういうことをしっかり書かなければいけないと思う。

- 大筋や流れはこれでいいと思う。ただ気になっていることは表現の仕方に危うい点、わかりにくい点があるということである。例えば 10 ページに、「重要なのは、過去と近年とでほぼ同程度の求人倍率がある年を対比すると、10 月及び 12 月、そして翌年 2 月時点での内定率が低下していることであり、しかし 4 月時点での内定率は低下していないことである」とあるが、一体どれが重要なのか。また、4 月時点の内定率が高いのは、あきらめている学生、就職を希望しない学生、つまり分母が減っていることによると思う。これに言及して何の意味があるのか。
- 今の話で言えば、それは分母が変化してから内定率が上がっているのかどうかポイントだと思う。内定についても、正規なのか非正規なのかという数字がここでは出ていないのでわからない。その数字なしには語れない。
- 現実問題として就職が決まらなくて大学院や専門学校に行く人もいる。
- 同じような調査で、少なくとも高卒者については分母の数が変わっていたので、注意が必要だと思う。つまり、就職希望者が減少する、ということである。したがって、推測等危ういことはここでは書くべきではない。

高祖) 各大学が報告するときに、何を分母として出しているのか、というのは大学によって違うようである。在籍者数で出している大学もあるし、就職希望者数で出している大学もある。そうだとすると就職を希望していない人のところに、今指摘されている問題状況が入っている可能性が高いと思う。

- 大事なのは、分母と分子に就職を希望していたのに就職しなかった人達、例えば大学院に行った人、どこにも行かずに家事見習いになった人、が入っているのかどうかである。もし入っているとすると、それを入れて内定率が 90%というのは逆に異常である。つまり、内定する気がない人達も内定している話になってしまう。

高祖) 確かにそう考えると高すぎる。

廣田) 今確認したところ、確かにこの調査は就職希望率に対する内定率だった。

高祖) したがって希望者そのものが減少している、ということである。

- そういうことが前から指摘されていることである。このデータを提示することはかまわないが、そこから議論を展開するのはもう少し慎重である必要があると思う。
- 逆に言うとこれは長期化を示すデータを意図しているのか。長期化というのは、市場が厳しくなるからというだけではなくて、逼迫して長期化することもある。

廣田) 問題は二点あり、長期化するという事はなかなか決まらないことであり、それ自体が学生に対する精神面での負担も含めて問題である、というのが一つ。そして、長期化したあげく、形の上では就職しているのかもしれないが、少なからぬ人が非正規で就職しているのではないか、という仮定がもう一つである。この仮定に立って、後半部分ではそれを多少緩和する方策が書かれている。

- 長期化の問題だ、と言っているのに、十分長期化していないのもっと長期化しろ、という処方箋を出すというのは何かおかしいと思う。症状は何なのか。長期化することによって症状が緩和されるような症状を、長期化と呼ぶのはおかしいのではないか。要は、選ばれにくくなっていること（就職しにくくなっている）、こぼれ落ちる人が増えてきている、ということが問題だと思う。

最終的に就職しなくなるから、セーフティネットが必要になるのである。セーフティネットの必要性が出てくるのは、こぼれ落ちる人が出てきているからである。それに対する処方箋を考える必要がある。

廣田) その認識は、ここで理解していることと同じである。選ばれにくくなっている、ということでなかなか決まらなくなってきていて、最終的に非正規雇用に流れていく人が出ているのではないか、ということである。

- したがってそれを「長期化」と呼んでしまうと、もっと長期化して、その先にセーフティネットを作れ、という処方箋と合わないのではないか、という話である。
- 21 ページの「実現すべきあり方」を見ると、3、4年生から急に考えるのではなく、1年生のときから自分がどういう職業につくのかを考えると、ということで、ある意味就職活動を長期化しろ、という話である。つまり、ある

会社に入るというのではなくて、一生の問題としてどういう職業につくのか、ということはずっと考えて、就職活動をずっと長くやろう、ということが基本的なスタンスだと思っている。長くなるということは悪くはない。したがって、パッと考えてパッと就職してしまうことが良くないのであって、これを問題視するものである。長期化しろ、ということがこの報告書の基本的なスタンスだと理解しているので、長期化が悪いことなのではないと思う。問題なのはそれが大学教育の妨害になっていることであり、弊害を生まない形での長期化というのが基本的なスタンスだと思う。

- 職業的にレリバンスな形で長期化しろ、ということが処方箋であり、それに対する症状は、職業的にイレリバントな短期決戦であったものが、イレリバントなまま長期化した、ということである。
- しかもそれが大学教育や学びと結びついていない。

廣田) なかなか決まらない、ということについてはオミットしてよいのか。
なかなか決まらなくなってきている、という現状はあるが、それは必ずしも悪いことではないのではないか。

- 長いということ自体は悪くはない。弊害があるから問題なのである。
- 全体の筋に異論はないが、書き方として危ういことを言い切っていたり、大上段に決めつけるような表現があったり、推測があったりしている。例えば 14 ページの図 4 の後には、「明確な経済合理性がある」と書いてある。しかし、国民生活白書での本文には、『企業側は新卒一括採用によって社員の年齢構成を維持できる、と言っている。しかし、社員の年齢構成を維持できるどころか、新卒一括採用があることによって、入口のところで人員を調整しようとしているために年齢構成が大変ゆがむ結果になっている。それにもかかわらず企業はそういうことを言っている。』と指摘している。そういう記述があるにもかかわらず、「明確な経済合理性がある」と書かれるのは問題ではないか。

高祖) 今のような指摘は個別にご意見やご提案を聞いて、調整できるものは調整していきたいと思う。

- 21 ページの図について。職業別労働市場は理想像の切り札だと思うが、理系の人からするとこの理想像がわからない。どういうものが職種別労働市場なのか、ぴんと来ないところがある。また、建物のハードに相当するところ

だと思うが、この実現すべき理想像の中に人が見えてこない。ある学生がどういう教育を受けたら理想なのか。精神論になってしまうので少し書きにくいところがあると思うが、学生はどのような意識を持って教育を受ければいいのか、先生はどのような意識を持って教育をすればいいのか。建物があって中身がない気がする。同じことが企業にも言えると思う。どのような意識で採用してくれるのが理想なのか。「実現すべき」なので、理想像であり、そこまではいけないかもしれないが、ある意味で理念のようなものがあるのではないのか。就労体験や社会体験というのは、理念を実現するためのツールである。労働市場もある意味でハードというか、ツールなのだ、という書き方・指摘がないと、何となくハードばかり作っていて、本当にこの形になったらうまくいくのか。この形になっても中身がなかったら、うまくいかないと思う。精神論が入ってしまうが、それはどうしても活力というためには必要であると思う。

- 職業別労働市場についてはずいぶん議論したが、その理念を明確にする必要があると思う。仮に定義するとするならば、自分が持っているスキルがもっときちんと評価されて、選択しあっていくという社会、という感じになるだろうか。
- 人と意欲、精神的なもの、責任感のようなものを何らかの形で書かないと、中身がなく、イメージがしにくい。そのためには確かにハードやツールは必要である。

高祖) 書き込んでいない部分もあったので、工夫して書き込むようにしたいと思う。

廣田) 10 ページについて確認したい。ここでは長期化という言葉は使っていない。早期に内定を取れない学生が増加していて、それはおそらく学生にとって負担ではないか、という問題意識である。早期内定をなかなか取れずに、最終的には話に出てきているような就職をせざるを得ない。かつ、非正規雇用になると、なかなか新卒採用という壁に阻まれて、ということを多少緩和する必要があるのではないか、ということがここでの問題だと思うが、その認識、出発点は違う、ということかどうか。それともそれはどうでもよくて、大学教育・授業が荒らされることが問題だ、ということなのか。そこははっきりしておきたい点だと思う。

- 大学での学びと就職活動が完全に違う次元で行われていて、無関係に動いているので、お互いに邪魔しあうようになっている。就職に向けた動きが、

大学教育の中で何らかの形でつながっていれば良いと思う。世の中に出て自分は何をするのか、ということを就職活動の中で考えていくことが必要である。

廣田) それが一番大きな問題である。当面の問題として、長期化は所与のものとして考えざるを得ない。そのため、長期化する就職活動は学生に対する負担であり、宿舎等の経済的な面も大変なので手当をする必要があるのではないか。あるいは、人事部門だけのマッチングだとどうしても目詰まりを起こして時間がかかるのは仕方がないので、回線を複線化する必要があるのではないか、といったことを書いている。規制でそういうことをやっても無理だろうということで、このような提案をしているのだが、それが基本的に間違っているということであれば、何が問題なのかということをも明らかにしてもらって、そこから書き直すということになると思う。

○ 間違っているというより、どのくらいのタイムスパン・レベルで、どのくらいのシステムを前提として問題を認識し、それに対する処方箋を考えるか、ということによって変わってくる。大学も今の大学そのもの、企業も今の企業そのものである中で、その間でこのような事態が起こっている。昔はある程度早く決まっていたのが、今は長期化して問題である。それに対して対応をどうするかということであれば、高校の就職のようにもっと大学や行政が関与する（ある程度上から規制する）という方法が答案にならない理由はないと思う。システムが全然変わらないことを前提として、今起こっている症状をどう変えるかということであれば、それも一つの答案になりうると思う。しかしそれは全体の流れの話とは違う。

そもそも論だが、就活問題がこの委員会の一つの柱になっているが、どういう意味で柱にしているのかがいまだにわかっていない。全体の大きな流れが、どちらかというロングレンジな、システムをどのように変えていくのか、という議論をしているのに対し、よりショートレンジな話だろう、ということ間違いはない。それはおそらく共通認識だと思う。しかし、どのくらいのショートレンジで考えているのか。最もショートレンジで考えるとすると、今問題が起こっている为上から押さえつける、ということだと思う。

○ 読んでいた感想では、やや大学に甘いように思う。大学もむしろこういう状況をあおることをさんざんやってきている。企業も大学も本質的に対応できていなくて、状況を悪くしている。

廣田) 本質的な対応については、ぜひ書かなければいけないと思っている。しかし、本質的な対応というのはどのようなものか。

- 資格取得やキャリア支援といったことばかりが議題になっているのが問題だと思っている。

廣田) だが、そういうこと以外に何をやるのか。本体の教育のところについては、職業的意義を高めるべきだ、ということを書いていると思う。

- それについて書いていない、ということではない。現状の大学がそういう方向に行っていないということについて大学人としても反省すべきだ、という論点がもう少しあってもいいのではないかと思った。

- 本当は大学が大いに反省すべきなのだろうが、今すぐに大学のカリキュラムがそういうものに使えるということとはできない。また、いきなりやれといわれてもできないだろうから、当面の対策として、ということを書いた方がいい。ずっと気になっているのは、これはフェーズが違う、ということである。今まではロングフェーズな話をしてきたが、システムを変えるといっても難しいのでこういう話をする、というようなモードチェンジを明確にした上で書く必要があると思う。そうでないと、前で書いている大きな話の論理的延長線上に就活の議論があるように見えてしまう。

廣田) その点についてはわかりやすく書いてもいいと思うが、一応3. 自体が「当面の課題」になっている。

- 3. (1)の当面というのと、(2)の当面というのは、当面性が違うように思う。

- 3. (1)は理想に向かっての第一歩であり、3. (2)は当面どうするか、ということだと思う。

- 大学教育の職業的意義の向上と就職活動の在り方の見直しとが並列しているが、3. (1)が当面だというのは、大学教育の職業的意義の向上に向けた枠組みづくりの開始が当面であると思う。

- 就職活動と職業教育が混ざっているように思う。職業教育の中にファイナルステージとして就職活動があるのだと思うが、その点の位置付けがややこしくなっている。

廣田) 職業教育というのは専門教育を通じた職業能力の形成も含んでいる。狭い意味のキャリア教育のファイナルステージという意味ではない、ということ

か。

- 大学がやらなくてはいけない職業に関する教育の中の一つとして最後に就活があるのかもしれない。やはり大事なファイナルステージだ、という位置付けがあってもいいと思う。

(3) その他

- ・ 報告書案についてメールで意見を出してもらい、役員・事務局で調整をする。また、場合によってはあと1回会議を開催することとなった。

以上