

大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会（第3回）議事要旨

（開催要領）

- 1 日時：平成20年11月6日（木）15：00～17：00
- 2 会場：日本学術会議 大会議室
- 3 出席者：北原委員長、高祖副委員長、藤田幹事、本田幹事、尾浦委員、唐木委員、小林（信）委員、三田委員、広田委員、松本委員、室伏委員、山田委員

オブザーバー：大橋秀雄 日本技術者教育認定機構会長、工学院大学理事長
増淵幸男 上智大学教授

説明者：本田由紀 東京大学大学院教育学研究科比較教育社会学コース准教授
文部科学省 榎本 高等教育局企画官
氷見谷 同高等教育企画課国際企画室長
経済産業省 下村 経済産業政策局産業人材政策室室長補佐

事務局：竹林局長、廣田参事官

（議事）

- 1 講演「理工系分野における大学教育の状況」（小林 信一 委員）

小林（信）理工系分野における大学教育の状況についてお話をさせていただく。高等教育の研究者で理工系をやっている人はあまりいないので、今日お話しすることになった。細かい中身の話は今後の議論だと思うので、今日は工学系を取り巻く状況について、いくつか論点を指摘したいと思う。大橋先生もいらしているので、ぜひ補足いただければと思う。

三つの内容に分けているが、まず一つは、特に工学系を中心とする理工系の学部は非常に多様だということ。これが大前提になる。これを分析してみると、かなり歴史的な経緯もあって分かれている。資料2の表に学生数の推移を示しているが、かつての理工系ブームといわれたものが昭和30年代から40年代にかけてあったが、昭和35年、1960年以降、急速に拡大した。その背後には、最初は理工系の入学定

員を8,000人増という計画があり、さらに国民所得倍増計画と連動して決定した科学技術系学生の16,000人増募計画、これはすぐに2万人に改定されたわけだが、急速に拡大した。表を見ていただくと、これは在籍者の数なので少し乖離があるが、1965年くらいから75年くらいにかけて急速に伸びているのがわかる。その後、日本の大学は昭和40年代に全分野で拡大している。これは大学拡充整備計画と言われるもので、この中で理工系も増えたが他の分野も増えたために、比率はそれほど変わっていないが規模は拡大している。昭和40年、1965年を1とすると2000年には2.6倍くらいに拡大している。ただし最近ではむしろそれ以外の分野が拡大しているので、相対的に見ると理工系のシェアは下がっている。もう一つ考えるべきことは、工学系は昔から大学院の進学率が非常に高いということ。これも1980年代から急速に工学系の修士課程が拡大したということがあり、このあたりも多様化の一つの原因になっている。

実際に工学系の大学がどのようなになっているかということで、色々な分類の仕方があるが、今申し上げた歴史的な観点を含めてみると、例えば次のような分類ができる。一つは国立大学。旧帝大系と東工大のような非常に有力な大学で、理工系、特に工学系の規模が大きいところ。こうしたところでは就職も全国区で有力な企業にたくさん就職していく。伝統的に高度成長期も技術者の就職が多かった。一方では1980年代末の製造業離れの影響を一番大きく受けたのもこれらの大学。大学院への進学率が非常に高く、最近では他大学からの進学者も多い。これが数の上でも非常に大きいということが特徴。もう一つはそれ以外の国立大学で、規模でいうと中・小規模。ここも就職については全国区でやっていて昔から技術者としての就職が多かった。また大学院進学者も多い。現在国立の場合にはすべての理工系大学に大学院があるので、進学者も非常に多くなっている。

私立大学は難しいが、私の過去の分析では4つくらいに分かれると思う。一つは、昔、新制大学の発足のころからある総合大学で理工系学部があるところ。こういった大学は伝統もあり国立大学と比較的似たような形になっているケースが多くある。就職も国立大学と同様に比較的堅調に来ていて、80年代になると伝統的技術者マーケットは縮小していくが、その影響は受けず就職は堅調であった。大学院進学者もこのカテゴリーは比較的多いという特色がある。

次に理工系単科大学、もしくは当初単科大学として発足したところ。新制大学の発足当初から設置してあった大学とそうでないところがある。まず、新制大学の発足時からあった理工系単科大学の場合には、1970年代くらいに一度就職が低調になった時期があり、それ以降内容的にも情報サービス系へ進出する等色々な展開を遂げているように思う。ただ、比較的伝統があるので就職は堅調で、おそらく教育サービスの点でも堅調であろうと思う。

もう一つは元々新制大学発足時に設置された総合大学で、拡大期に新設された理工系学部の場合。こうしたところでは、1970年代、オイルショック以降に製造業への就職が全国的に低下してくる中で一度かなり厳しい状況になる。しかし80年代

以降は就職も回復し、情報系への就職へ進出するという形で推移している。

最後に昭和 30 年代半ば以降の理工系の増員の中で新たに設置された理工系の単科大学。その後総合大学になったものもあるが、元々中等教育レベルの技術教育をやっていたというケースもあり非常に多様。最初の卒業生を送り出す時点でオイルショック以降の技術者需要の低下の影響を顕著に受けて、技術者養成という観点では当初から苦勞した大学。小売業等に就職する他、地方の電気工事店の跡取りになる等。しかし 1980 年代の情報系の拡大に伴い、情報通信を中心としたサービス業への就職を増やし、一時期かなり回復してきた。

つまり、伝統的な国立大学の昔からある工学部と、その後の、特に新しい大学ではかなり様子が違う。伝統的なところでは伝統的な工学系の分野に人材を輩出してきたし、新しいところでは非常に多様な分野に人材を輩出している。しかし後者の大学の教育内容が悪いかというとは決してそうではなく、むしろ最近の様々な取組を見ていると、新しい大学、小規模な大学でも教育に関する努力をたくさんやっている。例えば、日本工業大学は元々かなり長い伝統のある教育機関だが、工業高校の人材を受け入れて非常によい教育をするという評判がある。

工学部は、今や技術者・製造業に限らず、社会の様々な分野で活躍する人材を輩出するような分野になってきている。そういう意味で言うと意外にも職業との結びつきは一見したところ弱く見える。また昔からあるような個別の資格との関係もそれほど強くない。全くないということではないが、最近の資格志向と比べると意外にも強くないという感じを受ける。

多様化も色々な軸で捉えることができるが、例えば伝統的な技術を中心とするようなものと、情報サービスとかバイオ等の多様な新しい分野を含めて捉えたらどうかというものもある。また、学部で卒業するようになるところと、修士まで進学するようになるところでの教育内容の違いも出てくる。それから、最近は実際に使える知識を志向するというか、単なる教科書的な知識ではなく、実際に「使える」ということを志向する動きが強くなってきていて、そういう意味での実務的、これは専門学校的な意味での実務的ではなく、学んだ知識を実際に現場で使えるという意味だが、そうした方向性と、研究志向という方向性がある。もう一つ注意しないといけないことは、研究志向の中でも、研究者を目指すようなどちらかという学術的な方向性を目指すものと、高度なエンジニア等専門的な職業あるいは専門的な活動を目指すものが並存しているということ。こうしたものが多様に交錯しているのが工学系の実態であり、非常に幅がある。

最近の動向としては、日本だけでなく外国の例も含めて、2000 年ころから学習重視の傾向が強まっている。よく言われるのは Teaching から Learning へ、Research から Innovation へ、Service から Network へ。単なる知識、研究、教科書ということだけでなく、学生が主体的に参加していく中で使える知識、知識の使い方を身に付ける方向に行っている気がする。最近言われている PBL、program based とか project based learning とか、日本では 90 年代半ばくらいから創造学習とか総合工学演習

と言われるものもその系統だと思し、様々な参加型の学習スタイル、学習プロセスを重視した学習の方向性が強く意識されている。また、特にアメリカの有力大学などでは、学部段階で研究に参加させることを通じて、単なる教科書的な知識だけではなく、先端的なものにも触れさせるという試みもなされている。

最近の一つの大きい傾向として、学際性の重視とチームワークの重視がある。従来型の伝統的な機械工学や電気電子工学というような縦割りではなく、協力して、分野を超えて色々な教育をする。学習者主体の参加型の学習とも関係があるが、チームで色々なことをやるということも重視されてきている。これは日本も世界も同じような方向性だと思う。

もう一つ、日本では高度経済成長を前に高等専門学校を設置した。規模はそれほど大きくないがユニークな教育方針だということで、現在では世界的にも有名になってきている。特に、問題解決思考、参加型学習の重視、学習の社会的なレリバンスを構築する中で、単なる教科書的な知識だけではなくて、実践・体験等を踏まえながら社会的な応用も意識した教育をするということで注目されている。ヨーロッパの方で聞いてみると、大きい傾向かどうかは分からないが、ポリテクが大学に昇格する、あるいは昇格したいという例が結構出てきていて、そういうところでは、日本の高専と同じようなモデルを追求する、あるいは日本の高専と積極的に交流したいというケースが見られる。これは工学系だけではなく他の分野でも同じなのだが、特に工学系の場合には日本の伝統があるので結構知られている。資料の3頁(3)にこうした新しい動きを顕著に示す例を記した。最近アメリカで注目されている Olin College of Engineering というのがボストンの近くにある。アメリカ人の関係者に、最近面白い先端的なことをやっているのはどこかと聞くと出てくるのがここ。小規模な大学で1学年100人弱。数年の準備期間を経て2002年の秋から学生の受け入れを始めたが、21世紀型の工学教育を実現するというでかなり意欲的にやっており、今まで申し上げたような特色を大体取り込んだ大学と言える。Majorも Electrical and Computer Engineering、Mechanical Engineering、Engineering 全般という3つしかなく、あまり細かく縦割りにしないという方法でやっている。

最後に、いくつか考え得る論点を指摘したい。一つは JABEE。アメリカでいうと ABET だが、そうしたものの役割は工学系の中でも非常に重要だと思っている。日本でもかなり定着してきていると思し、JABEE の認定を受けているところを見ると皆さん非常に教育熱心で、評価方法やプロセスの管理方法を含めてよくやっているという感じを受ける。日本では有力大学、東大などはあまり JABEE を重視しないような話もあるが、アメリカ等では有力大学でもやっており、やり方はよく知らないが、修士課程を修めてプラスアルファで qualification をもらうというような話もある。博士課程の方は別であるようだが、少なくとも有力大学だからそうしたことをやらないというわけではない。

もう一つ、JABEE の問題とも関係するが、国際化の問題は工学系の場合避けて通

れない。一つは今後の課題として、WTOのサービス貿易、WTO-GATSで教育の質の問題が出てくる。この中でサービスの分類があるが、実務サービスから始まり、通信、建設、教育等々全部で11ある。建設やエンジニアリングサービスは当然のこととして、自由職業サービス、これはコンサルタント的なものと思っただけでよいが、さらには研究及び開発サービス等の中にも工学系のものがある。こうしたサービスについても交易の自由化をしようという狙いだが、この中でどういうサービス貿易の形態があるかということについて書いたのが資料の最後のページにある4つのモード、越境取引、国外消費、商業拠点、人の移動。越境取引というのはサービスを他の国に提供しようということ。国外消費というのは国の外に行ってサービスを受けるとのこと。商業拠点というのは例えばサービス系の会社が外国に拠点を置くとか大学が外国に分校を出すとか。特に人材育成の点で重要なのは人の移動であり、専門的な能力を持つ人達が国境を越えて活動することを促進しようという狙いで言われている。技術者が典型だが、様々な専門的な知識労働をする人達が様々な国に行って契約ベースで労働する。こういうものについて積極的に促進しようということ、そうすると、どういう人であればそれに相応しいかという、逆に言えばある一定の条件を持っていれば拒否はできないという条件を考えないといけない。その際重要になってくるのは、職業資格がある場合はその資格が同等であるとか相互承認されているとか。もう一つは教育経験や職業経験の同等性。特に技術者については、弁護士の様に職業資格が明確でないこともあり、教育水準、工学教育の同等性ということが非常に重要な課題となる。一つの方向性としては、国際的なアクレディテーションの枠組みを考えていくことで、技術者資格に関して言うとワシントン・アコードのような形でのアプローチ。他にも、教育機関の質保証を全般的に世界的な規模でやっていくアプローチなど色々あると思う。何れにせよ重要なことは、国際的な観点でも教育の一定の質を保証するよう求められているということ。最近留学生30万人計画という話もあるが、そうした動きとも関連して、例えば他の国では留学生に対するVISAの優遇策、永住ビザを与えるということもやっているが、そういう場合にも教育の質の問題が条件になってくる。

もう一つの論点として、実は、理工系の学部の志願者が2001年以降減少しているという問題。理工系の学部、特に地方の大学の工学系の学部では倍率が非常に低下している。その中で伝統的な工学部からそれ以外の学部への転換が進んでおり、これも工学系の教育の多様化を進めている。

また、これは工学系だけではないが、社会人学生が修士・博士の段階で入ってくるということがある。特に博士レベルの社会人学生の増加が近年著しく、要するに18歳の若い学生だけを対象にした教育ではない、将来のadult learningを前提としたシステム作りというものも考えないといけない。これまで日本では大学入試で選抜して、新卒で一括採用して、企業内育成をしていくというモデルがあったが、選抜が怪しくなり、企業内育成も怪しくなって、新卒一括採用だけが残っている状況。その一方でadult learningというものが進展しつつあり、今後新しいモデル

を考えていく必要がある。

<質疑応答>

- 国際化のところで、教育サービスの話があったが、教育自体が国際的なサービスとして流通するという事なのか、教育を受けた人達が国際的に活動するという事なのか。

小林（信）それは両方ある。さすがに初等・中等教育については各国の文化的な問題もあり自由化はかなり制限されているが、高等教育になるとそれ自体が貿易財として捉えられており、そこで質の保証を要請されることになる。一方で、人材の流動化を促進する以上、ある一定の資格・条件を満たした人間であれば貿易障壁をなくして受け入れなければいけないという議論があり、そこで必ず出てくるのが高等教育の質。そういう意味で二つの方向からの圧力があり、工学系は両方の圧力を受けている。

- 後半の本田先生のお話とも絡むが、大学教育と職業との関連について伺いたい。工学系の学部が一枚ではなく言わば層状になっており、職業的な進路も上の方と下の方で全然違うという状況になっているということに関して、この違いを教育との関係でどう考えたらいいのか。つまり、教育の内容が違う部分もあるし、インプットが違う部分もあるし、アウトプットの部分、労働市場でも評価が固定されているというふうないくつかの側面があると思う。こういう差が維持されてきている中で大学の位置をご説明いただきたい。

小林（信）難しい問題だと思う。大雑把に言うと、旧帝大のような国立有力大学と一部の私立大学などでは、今でも比較的伝統的な大メーカーへの就職があるが、採用の規模は以前ほど大きくないので、ますます有力大学からの就職が多くなる傾向がある。また、有力大学の場合には研究者となる道もあるので、こうしたところでは比較的伝統的なものが維持できるということになる。一方で産業構造そのものが変わっているわけで、製造業で働く人の数はそれほど多くない。むしろサービス産業の方が多くて、通信サービスなど色々なものが入る。その部分はいわゆる大メーカーのような会社はないが、就職機会も多い。そういう人達の養成は、伝統的な大学だけでなく比較的新しい大学あるいは単科大学などでも担っており、結果的にはうまくすみ分け、適応しながら変わってきているという感じがする。教育内容もおそらくこうしたことに応じて変わってきているのではないかと思う。

- 最後の点について更に聞きたい。情報サービスの様なものと工学系の教育のある種のスタンダードなものとの間には距離があるような気がするが、そこには技術的にリンクする部分はあるのか。つまり、大学教育としての工学教育と、実際の労

働市場との関係性のようなものはあるのか。単にあぶれてしまってそちらに流れているということなのか。

小林（信）歴史的に見ると、1970年代から80年代初めにかけてあぶれたということがあると思うが、現在は必ずしもそうではないという気がしている。重要なのは、世界的に見て、情報系の人材養成に関して、昔は情報工学等が中心だったが、今は必ずしもそうではなく、社会的なアプリケーションも含めた形のものがかかなり浸透してきている。日本でも、工学部ではなく別の学部を作っているケースが多くあり、伝統的な工学のイメージではなく、むしろ情報系・工学系と社会的なものとのミックスした学部へと拡張しているということはある。

○ ABET や JABEE のアクレディテーションは、教育の国際的通用性という現在の流れが非常に意識されていると思うが、それでも有力大学が受けていない部分があるということで、なぜ日本でそういう状況があるのか。

大橋) ABET と JABEE は全く同じ仕事をしている。米国も日本もワシントン協定の加盟国であり、そういう意味で両方の機関が認定した教育プログラムは質的に同等、すなわち substantially equivalent ということになる。アメリカの professional engineer という資格に apply する際に、ABET のプログラムを終えた人も JABEE のプログラムを終えた人も基本的に同等だという仕組みはできている。アメリカでは MIT、カリフォルニア工科大学などのトップの大学まで例外なく ABET の認定を得ている。日本では、旧帝大を含めて認定を得ているところも多いが、東大・京大はまだない。その理由を想像すると、卒業生をどう育てるかという意識の違いからきているように思える。研究を主体とする伝統的な大学では、先生たちが自ら研究者としてのロールモデルを示し、工学者を育てるという意識があっても技術者を育てる意識が薄いように思える。相互承認に裏付けられた認定は、技術者として国際的に通用する基盤となっている。

大学教育の分野別質保証を議論するに当たり、学問を教える見地からの質保証と、プロフェッショナルに必要な教育の質保証を分けて考えていただきたい。一番分かりやすいのは医学部教育。医学部は6年、これは基本的に学者を育てるところではなく医者育てるところ。医者の中から研究に適した人が医学者となって医学を切り開いていく。我々の意識としては、工学部は、学部教育、場合によって修士課程を加え、その段階で技術者を育てることが本来の使命であり、その中から研究に才能のある人が研究者に特化してゆく。JABEE が行っている認定は、プロとしての技術者を育成する教育を対象としている。国際的にプログラム認定と呼ばれるものは、みな専門職との強い関わりをもっている。このことを、分野別質保証で十分意識してほしい。

- 高等教育の同等性、高等教育の国際性とういことに関連して、日本の大学と欧米・アジアの大学との単位互換システムについて、工学系ではどの程度進んでいるか。特にアジアの工学系の大学の方達が日本に来た場合、あるいはこちらから行った場合に、そもそもあるのかどうか、あるとしたら、それがうまくいきつつあるか。それから、ヨーロッパとアメリカは短期留学が盛んだが、日本ではどうか。

小林（信） 単位互換についてやっている例は聞いたことはある。しかし、アメリカでも同じことを聞いたことがあるのだが、国際的なものはかなり個別的にやっている例が多そう。どういうものを認定するか、単位換算などアメリカの場合は分析の専門家を抱えて個別的にやっている。日本でもおそらく個別的にやっているケースにとどまっているのではないか。短期留学は、日本でもやるべきだという話は昔からあるので意識はされているが、現実問題としては欧米に比べると日本は少ないと思う。アメリカ・ヨーロッパ、特にヨーロッパの場合には、ボローニャプロセスなどもあり、域内流動を高める観点からかなり奨励しているし、アメリカも今は海外での学習経験を大学として奨励するという方向にあり、そのためのコンサルティングの仕組みも整っている。もう一つ、短期留学の中にはインターンシップを使った短期留学もある。半年とか一年とかの期間を使ってやる。そういう意味では非常に多様な形で促進しているが、日本の場合にはそこまでいっていないのではないかと気がする。

廣田） 前職では名古屋工業大学で国際交流を担当していたが、単位互換については、中国の大学とダブルディグリープログラムを締結する等の中で実際に行っていた。短期留学については、世界的にそれが盛んであるということ、長期に来てもらうのはお互いなかなか難しいということからもその重要性を認識していたが、日本の教育課程はきちりしていて、出て行く方は制度的には道草を食ったような形になりかねないということで、現実的にはなかなか難しいということを感じていた。

文科省氷見谷） 大学の国際化について担当をさせていただいている。特に単位互換については、例えば今アジアには UMAP（アジア太平洋大学交流機構）というシステムがあり、それに参加している大学については、大学間の移動について単位互換を保証するという仕組みがあるが、大勢はやはり個別の大学間の交流協定等に基づいて認定をしているということが基本になっている。ただ、これだと学生側にとってみれば自分の単位が認定されるか分からないなどリスクが高く、国際的に見ても現在ヨーロッパを中心に学部教育についてもモジュール化が進んできている中で、自由に海外に行くということはなかなか難しくなっている。そうした中で、現在ヨーロッパを中心に、double degree や joint degree といった形で教育課程の中にきちんと留学を位置付けるという動きが進んでおり、それに対応して日本のいくつかの大学、東北大学などが積極的に対応して、学位まで保証することによって組織

的・継続的な教育課程に位置付けた交流を進めようということで、各大学の方で取組が進んでいると認識している。

- 理工系、特に工学部については大学間の多様性が相当にある中で学士力をどのように考えるのかという問題がある。また、国際的な観点からの日本の大学教育の通用性という問題についても考えていかないといけない。

2 講演「大学教育と仕事との関係性について」（本田 由紀 氏）

本田（由） 大学教育と仕事との関係性についてお話したい。最初のスライドは、学校基本調査に基づいて、卒業後の進路別に新規大卒者数を示したもの。90年代以降、大卒者数が増加傾向にある。93年くらいからロスジェネレーション、就職超氷河期と呼ばれる時期に入り、その中でグラフのオレンジにあたる「左記以外の者」、あるいは「一時的な仕事に就いた者」が非常に膨らむ。大卒者が増加した分だけ「左記以外の者」に流れ込んでいる。つまり、一番下のグラフの青い部分、「就職者」の部分はほぼ一定、横ばいか漸減くらいで2003、4年くらいまで進んできたが、それよりも上の部分が膨らむという形で過去推移している。ただし、2005、6、7年と就職者が増加している。これは、いざなぎ越えと呼ばれる長期にわたる景気回復期を迎えたということと、団塊の世代の大量退職期を迎えたということによるもの。しかし、今年の金融危機で、内定や求人の取消しが行われつつあるという報道がなされているので、このまま回復基調に向かうとは限らない。つまり、大卒者に限らず新規学卒者は、卒業した年の景気動向や求人の状況に非常に不安定に影響される存在であることがわかる。

次は、就業構造基本調査に基づいて、年齢別に大卒者の雇用形態を示したもの。非常に粗い統計で、男女の性別込みで、結婚しているかどうか込みで示してある。グラフの左から3つ目、紫のところまでが安定した雇用ということになる。そこから右の水色、オレンジがパート・アルバイト・派遣社員などの不安定雇用。これを見ると、30代半ばくらいからそれよりも若い層において、不安定な就労層が膨らんできていることがわかる。30代から40代にかけては、既婚の女性、つまり主婦のパート労働もこの中に含まれているので、それを除外して考えた場合、未婚でこれから将来があるはずの若者の中で不安定な仕事につく人たちが、大卒者の中でも高まってきている。今や大卒者でも2割の人が正社員になれないということがここからも確認できる。

次は、北大の平沢氏の研究成果だが、前述のように大卒者がつくことができる仕事、就業形態・雇用形態という面だけを見てもおしなべて厳しくなりつつある現状で、中でも大学による格差というものが顕在化しているということがはっきり分かる。これはSSM調査（注：The national survey of Social Stratification and social Mobility（社会階層と社会移動全国調査））を用いて、対象者を中年後期・中年前期・

若年世代に分けて初職として専門職ないし大企業ホワイトカラーの仕事に就いた比率を示している。中年後期は50歳以上、若年世代は34歳以下、中年前期はその間に挟まれる世代。この中で中年後期と若年世代を比べてほしい。大学Ⅰは新設で比較的威信が高くない大学、大学Ⅱは中堅私立大学、大学Ⅲ・Ⅳはすべての国立大学と一部の有名私立大学。中年後期世代においては、大学Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ・Ⅳの間で専門職及び大企業ホワイトカラーに就いている人の比率はそれほど大きく差がなかったが、若年世代になると、大学Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ・Ⅳの間できわめて大きな差がついていることが分かる。つまり、専門職及び大企業ホワイトカラーに就ける確率という点で、大学間の格差が若い世代で一層顕在化していることが分かる。大学Ⅰ、威信が高くない大学の出身者の場合、専門学校や短大・高専とほぼ同じ比率になっているということもこのグラフからうかがえる。

次の図4はJILPTが行った調査結果であるが、ここでは図3とは逆に、この調査を行った大学4年生の秋の時点で、非正社員あるいは未定の者の比率を示したもの。こちらでも出身大学による格差化がはっきり分かる。大学を国立、公立、私立の50年以前の設立大学、私立の50年から90年設立大学、私立の90年以降設立大学に類型化し、その中で未定者、パート・アルバイト、新卒派遣・契約社員を予定している人に分けて示したもの。そうするとやはり、私立では古くからある大学以外のところで不安定な就業を予定している人の比率が高くなっていることがわかる。

今までの図は就業形態について主に示したが、次に意識について見てみたい。社会経済生産性本部の新入社員意識調査の中で、新入社員、新しく正社員になった人の中で、どういう意識があるかということを示したもの。1999年くらいに、「条件の良い会社があれば、さっさと移る方が得だ」という転職志向がピークを迎える。その後、雪崩を打つようにどんどん転職志向は低下している。つまり定着志向が強まっている。この背景には、このころからフリーターや派遣契約社員の厳しい仕事の状況というものが明らかになってきて、できればそうなりたくない、正社員として定着したいという志向が強まってきていることがあるだろう。

しかし他方で、次のグラフ、どういう基準で会社を選択しているかを見ると、オレンジあるいはピンクで示している「仕事が面白い」、「技術が覚えられる」といった、仕事の内容そのものを重視して会社を選ぶような志向が高まってきている。「能力や個性を生かせる」という基準も非常に高いところで推移しているが、逆にだんだん下がってきているのは「会社の将来性」。会社がこれから伸びていくかどうかということだけではなく、自分が技術を覚えられるかどうか、あるいは面白いと感じる仕事ができるかどうか、あるいは能力や個性を生かせるかどうかというような、仕事そのものを見て会社を選ぶ志向が強まってきていることが分かる。

その結果、大卒者で一度正社員になった人の中でも、1年目2年目3年目までを累計した離職率は、90年代後半に増加して2000年代に入ってから高止まりを続けている。今では早期離職率は36.6%に達しており、一度大卒時点で正社員になったとしても、三人に一人以上、4割近い人たちがその後離職している。その背景に

は、いったん入った会社の中で自分が生かせない、自分が納得できない仕事であると感じた場合に離職するということが、定職志向が強まりつつある中でも出てきている。

このように離職が続いている理由として、正社員の中でも賃金の年功的上昇率が低下していることが一つの要因ではないかという指摘がなされている。次の図は、90年、2000年、2004年の3時点で、22歳を基準として大卒の男性標準労働者、つまり転職していない人が、どれくらい賃金が上がっていくかということを示したものの。ある企業にとどまっていれば、どんどん賃金が上がっていくはずだという見込みが弱まっている中で、がまんしていれば将来報われるはずだという発想も抱きにくいがゆえに、より現時点で納得のいく仕事を求めて離職するという傾向が強まっているものと思われる。

しかし、それだけではなく、今顕著なのは、非正社員に就く人が大卒者の中でも2割を占めている中で、非正社員の苦境は大変著しいものがある。非正社員の苦境は、ここでは賃金を示しているが、年齢を重ねても賃金がまったく上がらず、低賃金のところで据え置かれている状況にあることからはっきり分かる。非正社員の苦境は、賃金が上がらず、正社員と比べて低い賃金であるということだけではなく、大変雇用が不安定で、有期雇用なのでいつでも契約を打ち切られてしまう状況の中に置かれていること。また、一度非正社員又は無業のルートに入ってしまった人が、その後安定的で将来性のあるような正社員の仕事に復帰することはきわめて難しい。これは日本固有の状況。また、教育訓練や福利厚生などについても大きな差がある。身分の違いと言ってもいいくらいの全然異なる存在として、正社員と非正社員が日本の労働市場の中で扱われているという状況がある。

このように非正社員が大変つらい状況に置かれている一方で、正社員になればこれまでのように安定して職業生涯が送れるかというところではない。いまや正社員の苦境も大変著しくなっている。次の図9は正社員の長時間労働化が進行していることを示したものの。20代後半から30代、40代前半にかけて、週の労働時間が60時間以上、6日間10時間以上働いている人の比率が既に四人に一人に達しようとしている。しかもそれは、2002年に比べて2007年、この5年間で更に上昇する傾向があり、上昇の割合は高齢者の方で著しいが、30代でも漸増している。長時間労働化が一層進むような傾向がみられる。

そもそも日本は他国と比べて異様な長時間労働の国であるということが次のシートからも分かる。これは50時間以上の労働者の割合を示しているが、正社員の中で日本はそれが28.1%に達しており突出して多い。日本に続いて、ニュージーランド、米国、オーストラリアなど英語を話す国、いわゆるアングロサクソン系の国が並んでいるが、これらの国々でも2割前後。一方、ヨーロッパでは労働時間の規制がしっかりしているので5、6%にすぎないということで、日本の正社員の働き方というものが他国と比べてもいかに世界標準と乖離した厳しいものであるかということがわかる。

正社員採用が93、4年くらいから2003、4年くらいまで縮小していたわけだが、その中で過重労働・長時間労働に苦しみ、また職場の中で成果主義などが浸透し、かつ給料は上がらず、多様な雇用形態の人が同じ職場の中で並存するようになっているので、ぎすぎすしている度合いも高まっている。このような厳しい状況下で心身を病む労働者が顕著に増加している。図11で示しているのは労働災害として請求された数の推移。あくまで労働災害として請求された数なので、これは氷山の一角であり、この下には労働災害として請求されないような大量の心身を病む労働者というものが存在するということを念頭においていただきたい。「脳・心臓疾患」が青、「精神障害」が赤で示してあり、どちらも増えているが、増え方が顕著なのは精神障害。脳・心臓疾患は疾病の特徴上、50代60代の中高年者が多いが、精神障害は6割以上が30代以下で、若年者に多くなっている。この精神障害の典型はうつ病。将来性がなく過酷な労働条件の中で、正社員の中でもつらい状況に置かれている人が増えてきている。

このような苦しい状況の中で、先ほど大卒者の中でも早期離職者が36%を越えているという話をした。早期離職の背景として、賃金が上がらないなど正社員の働き方そのものが厳しくなっているということもあるが、そもそも採用時点においてミスマッチが大きいということが経済産業省の調査から伺える。これは企業側が解答している調査だが、若手社員の早期離職の原因として、第一位の個人的理由の42.3%と肩を並べる42.0%という比率で採用時のミスマッチがあげられている。これは企業側の回答であり、採用がどうもうまくいっていないということは認識しているようだが、今のところ企業側の採用慣行に大きな変化は生じていないように見受けられる。

次のシートは、採用時の問題点を、企業と大学の就職担当教員やスタッフに聞いた結果と大学生自身の認識の結果を対比させる形で示してある。一見して分かるとおり、「採用基準が明確でない」、「企業側の情報提供不足」、「採用プロセスが開示されない」という非常に不透明な中で大学生は苦しんでいる。採用基準が明確でないということを指摘する大学生は6割を超えているが、企業側としては15%しかそういう問題点を認識していないということで、採用時の基準の不透明さ・不十分さということに関して企業側の認識が大変立ち遅れている。

実際に企業に対して、新規大卒や院卒の採用に際してどういう項目を重視しているかを聞いたところ、極めて多いのは「熱意・意欲」や「コミュニケーション能力」あるいは「行動力・実行力」など、大変判断しにくい、人柄と直結したような項目が重視されている度合いが強い。しかもそれが大規模な企業であるほどそういう傾向が強い。規模が小さな企業の方が「専門的知識・技能」や「一般的常識・教養」など、学ぶことができ、ある程度測ることができるような、比較的具体的な基準で採用しているが、大規模な企業ほど相性や人物重視。

このような日本の新卒就職が世界的に見てきわめて特徴的であるということは、次のグラフからも分かる。卒業前に就職活動を開始する人の比率というのは、日本

では9割近くに達しているが、ヨーロッパでは平均4割程度に過ぎないし、イタリア・スペイン・フランスを見れば1割から2割にとどまっている。卒業前の早い時点から就職活動を開始して内定を取っておかないと、内定がないまま卒業した場合に非常に辛い状況に置かれるというような若年労働市場の構造というのも日本だけ。

大学の就職担当者から見た新卒就職の問題点は、早期から採用活動が行われることによって、例えば「学業がおろそかになる」とか「学生が将来のキャリアについて考える時間が足りない」、「学生が企業研究する時間が足りない」、内定を取ったあとの時間が長く、内定ブルーと言われるような悩みが生じてしまうなどの指摘が上がってきている。ちなみに、11月3日の朝日新聞で新卒就職の問題についての記事があったので、資料1-3とした。今どンドン内々定が早まっていて、3年秋に出すところもあり、倫理憲章は有名無実化している。その中で、学生たちは3年生になった時点である種浮き足立つような状況にあり、授業でもリクルートスーツを着てくる、説明会があるので休むということも起きており、如何にこちらが熱心に指導しようとしても、それに応えられるような状況が学生側にはない。これに対して大学側もそれを憂慮するような声明を出しているが、なかなか有効に機能していない。

このような新卒就職の慣行の下で、日本の大学教育のもう一つの特徴は、大学教育の内容が仕事で役立つと感じられている度合いが、先進国・後発国を問わず他国と比べて日本は最低であるということ。世界標準から見て特異な状況であるということが、いくつものデータから伺われる。このデータは、第6回世界青年意識調査において、後期中等教育、つまり高校レベルと、中等後教育、大学を含む高校よりも上のレベルを示したものだが、これも最低レベル。次は、日本の大学教育の職業における活用度だが、やはりヨーロッパ諸国と比べて日本では特に低いということがグラフから分かる。その次は、国内で高校と大学を比べたものだが、仕事に必要な技能を身に付けることができたという点で教育を評価している人の比率は、高校でも大学でも非常に低くなっている。大学の場合には、「専門的な知識」あるいは「学歴や資格」という点で高校と比べて評価が高くなっているが、この場合の専門的な知識というのは、学術的な専門であって仕事に関連する専門ではないということが、赤丸が付いているところからも伺い知ることができる。

大学の中で分野別に職業的意義、レリバンスという言葉を使ったりもするが、この度合いを見たものが次の図19である。この図は、横軸に職業的レリバンス、縦軸に人間形成的レリバンスをとり、卒業者に主観的に評価してもらった結果を専攻分野別に示している。いずれに関しても最も低いものが社会科学。次いで人文科学。理工系もあまり職業的レリバンスが高くないということがわかる。保健、教育、家政、芸術など、大学教育の中で大変規模が小さい分野は、それぞれ一定の職業的レリバンスを持ちえているが、大学生の中で過半数を占める社会科学や人文科学という分野は、職業の面でほぼ役に立っていないということが日本の現状であるといえ

る。

このような状況に対して若者自身は、大変不満を感じながら止むを得ずこの中を潜り抜けているということが次の図 20 から分かる。いくつも項目が並んでいる中で、職業に必要な専門的知識や技能などを、学校生活を通じてもっと教えてほしかったという希望は、正社員であれ非正社員であれトップの水準になっている。6割近くの若者は、もっと仕事に役立つことを事前に身に付けておきたかったという希望を抱いている。

一方で、職業的意義ということを用いるのであれば、今は大変キャリア教育がはやっているのではないかと、キャリア教育が熱心に行われるようになればそれでいいのではないかとお考えの方もいらっしゃるかもしれない。キャリア教育が普及しているのは確かかもしれないが、それが有効に機能しているかどうかという点については、いくつも疑問視すべき点がある。例えば、次の図 21 は、大学生に対するベネッセの調査結果だが、下から二番目のキャリア教育に関しては、大学入学前の期待度はかなり高いのに対して、理由まで掘り下げて分析されてはいないが、実際に大学に入ってからの方針の度合いについては 19.3%と半分以上に過ぎないということで、期待と取組の間でギャップが大きい。これは学生自身の問題もあるかもしれないが、やはり大学側のキャリア教育の提供の仕方にも問題があるのではないかとと思われる。

次の図 22、これはキャリア教育を担当する大学のスタッフに対して、キャリア教育の課題について聞いたものだが、「教員の積極的な協力を求めたい」とか、「もっと科目を増やしたい」といった課題を多くのスタッフが特に挙げている。これは、資料 1-2 にお示しした、私が大学のキャリア教育について書いた短文でも少し触れているが、今のキャリア教育というのは、大変盛んに行われているようだが、ガイダンスやセミナー、就職試験対策講座、あるいはエントリーシートの書き方指導、インターンシップなど、大学の本体のカリキュラムを変えずに、周辺に追加的にフリンジとしてサービスを付け加える形でなされている場合が多い。大学の本体が変わらないフリンジ的なキャリア教育では、本当に有効な機能を持ちうるかどうか、私は大変疑問に思っている。どういう点で疑問に思っているか、あるいはどのような職業的レリバンスが望ましいかと思っているかについても資料 1-2 に書いてあるので、よろしければご覧いただきたい。

今までデータをお示してきたが、今起きていることを模式図として把握すると次のシートのようになる。高度成長期から 90 年代初頭、バブル経済が崩壊するまでは、日本の学校と仕事との関係は、学校と、正社員として働き始める仕事の世界との間にまったく時間的なギャップがなかった。3月に大学を出てすぐ4月1日に入社式に出て、大半が正社員に移行していくことが常識だと思われてきた。一方で、学校教育で学ぶ内容と仕事の世界に必要な内容という面での対応はきわめて希薄だった。学校は、高校にせよ大学にせよ、教員や就職指導部などが、長年の就職採用関係があるような企業との組織間関係を通じて、「うちの学生をよろしくお願

します」というように組織と組織のやり取りという形で大事に受け渡す。企業側は、「これからはうちで長年かけて丁寧に育てます」という形で受け取るというモデルが成り立っていたと思われる。次のシートでは言葉で書いてあるので見ていただきたいのだが、このようなモデルを「赤ちゃん受け渡しモデル」という比喻で呼んでいる。職業人としては赤ちゃんであるような若者を、大学と企業が手を触れ合わんばかりに大事に受け渡すというモデルで今までは考えることができた。それに対して、日本以外の国では、「棒高跳びモデル」という比喻で呼んでいるが、教育機関は棒高跳びの棒としての職業的な知識やスキルというものを若者に受け渡す。それを持って若者が自分の力で棒を使って仕事の世界に飛び込んで行くというのが、他国では支配的なモデルだと言うことができる。

しかし、その後バブル経済が崩壊して 90 年代半ばに入ると、一部分に従来の形が残ったまま、別のルートが立ち上がるという形の変化が起こる。正社員になるルートが細り、空いたところに、大卒者では 2 割、それよりも低い学歴であればもっと大きな割合で、非正社員や失業や無業になるルートが立ち現れてきてしまった。この二つのルートの間には、右側の灰色の矢印で記したルートから白い方の矢印で記したルートに入ることが非常に難しいという点で、移動障壁という形のバリアがあるし、もう一つは処遇格差という点でもこの間に大きなバリアがある。二つが全く別々の社会のようになっている。さらに、この右側の矢印がある程度の規模に達してきたことによって、それが正社員の社会にも影響を及ぼしつつある。つまり正社員の中に、名ばかり正社員、「なんちゃって正社員」と呼ばれるような、サービス残業をさせるためだけの、例えばボーナスがない、定期昇給もない、教育訓練もなく、名目だけ正社員であるような、周辺的正社員が増えつつある。正社員全体の労働条件が、右側の非正社員の労働条件に引きずられる形でどんどん劣悪化しているという現象が起きている。二つの矢印が学校に根を生やしたような形で縦に並んでいる形の労働市場をダブル・トラック化と呼んでいる。

このようなダブル・トラック化の背後にあるものとして、二つのトラック、つまり正社員ルートと非正社員ルートが全く異なる原理に基づいて成り立っているということが非常に重要である。つまり、正社員の方は membership without job、非正社員のほうは job without membership という原理で成り立っている。日本の場合、正社員になる際の雇用契約においては、こういう仕事を担当しますというように職務内容に関する記述があるというケースは多くない。企業から membership を与えてもらうという契約を結ぶだけであって、その中でいかなる輪郭を持つ job を担うかという契約がないままにその企業に正社員として参入していく。かたや非正社員の方は、繰り返し作業としての job、task と呼んだ方がよいかもしれないが、job はあるが、membership という点ではないに等しい。membership だけで job がないか、job だけで membership がないかという、非常に両極端な世界が正社員と非正社員の間に生じているということが、いずれの苦境をも生み出している。つまり、job という輪郭がなく membership だけを与えられているということは、参入制限が

強固であるということもあり、その中の如何なる過重労働をも拒否できない。また、如何なる事業所に転勤を命じられたり、配置転換を命じられたりしても、企業には包括的な人事権があるという前提が成り立っているので拒めないということで、正社員の労働条件も過酷化している。非正社員の方も不安定化している。両方がつらい状況に陥っている背景には、このような両極端の原理があるということが理解できる。

私は、個人的には若年労働者市場を次のような形で揉み解すような形に変えていくことが必要だと思う。その際には、job か membership かのどちらかしかないという状況ではなくて、ほどほどの job、このほどほどというのは未だグレーなままでとどまっているのだが、ほどほどの job とほどほどの membership、何れもある程度あるというような、ある種穏当な労働条件を正社員・非正社員に関わらず確保し、正社員・非正社員間の柔軟な移動と均等な処遇というものを何とか達成していくことが必要。その場合、学校教育は、教育の職業的意義というものをこれまでよりもずっと重視していくことが必要であろうと思う。

それでは、大学教育に何ができるのかということだが、私は教育内容の職業的意義の向上が必要だと思っている。意義の中にも総論と各論の両方があると思う。総論というのは、例えば労働に関する基本的な法的知識であるとか、今の労働情勢に関する知識であるとか、すべての働く者が知っておいた方がよいこと。他方各論としては、分野別の職業分野に関するスキル・知識だけでなく、その分野に関する歴史・現実・意義や課題など、非常に俯瞰的なメタレベルの認識を可能にするような知識を与える必要があると思う。これらはすべての大学生にとって必要であろう。大学側のみならず、企業側がこれらを尊重して採用を行ってくれるような連携というか、大学側からかなり強力に働きかける形での取組が必要だと思っている。総論については、最近あまりにも違法な状態が労働分野にまかり通っているので、これは何とかしなければいけないということで、労働法教育の必要性についてかなり色々なところで声が上がってきているのだが、問題は各論。分野別の方は今のところどうしたらよいかわからない状況にあると言うことがある。

大学側としては、企業側の人材ニーズを把握するだけではなくて、大学独自の知識、これから社会に出て行く彼らが如何にして身を守ることができるかという、単に労働市場に適応するだけではなく、その中で不当なことあるいは違法や無法がある場合には、きちんと声を上げて抵抗していくことができるところまでの力を付けてあげることが、大学側に求められていると思う。また一方で、大学は職業のためだけの機関ではないので、人間形成的・市民社会的意義など、他に必要な教育とのバランスをとった教育課程を構築していく必要があると思う。ここでは一つの案として楔形モデルというものを示している。

今の新卒採用の問題に関しては、そもそもこの委員会で分野別質保証の在り方をいくら議論し、水準の高い質保証が可能であるとしても、それが労働市場を視野に置かず度外視したままで進められるのであれば、それはむしろ大学生や企業側にと

って何等意味がないものになってしまうのではないかとこのことを危惧している。それぞれの学術専門にとって必要なことだけではなく、これから社会に出て行き、労働者・市民として生きていく学生たちにとって何が重要かという観点から、質の保証の仕方ももちろん大事だが、質とは何かという中身そのものについてご検討いただければ幸いである。

<質疑応答>

- 正社員と非正社員の割合の変化のデータがあったが、国際比較をしたデータをお持ちか？

本田（由）日本は非正社員の比率が高いということが特徴。比率が高いというだけでなく職が非常に劣悪であるということも特徴。ただし、例えばヨーロッパでは、非正社員ではなく失業の比率が高い。日本の場合、相対的に失業の比率というのは低いわりに、劣悪な非正社員の方に多く流れ込んでいるという違いがヨーロッパとの間で見られる。

- 関連して、目指すべき模式図のところで、非正社員の存在そのものを減らす方向をお考えなのか？

本田（由）昔のように正社員が大半であり企業が守ってくれるような、いわゆる日本的雇用慣行というものに戻るという発想が一部にあることは存じているが、90年代に入って、企業の経営環境や産業構造など、世界全体を取り巻く経済環境が大きく様変わりしている中で、企業は既に大半の労働者を正社員として抱え込んで大事に育て上げ、長期雇用を維持するというような体力が現実的になくなっている。これまでは企業に預けておけばよいという発想で赤ちゃん受け渡しモデルが成り立っていたが、私はもはやそういう意味で企業を信頼することはできないと思っている。企業が守ってくれないのであれば別の組織や機関が若者を守るしかない。その際に、これまではある種手をこまねいていてもよかった教育機関も、若者を守る上で役割を果たすことが求められていけよう。それ以外にも、例えばユニオンや公的な福祉などが導入されるべきだと思っている。大学教育を変えただけで若者を取り巻く苦境が変わるだろうとは全く思っていないが、大学教育も変わるべきだと思う。

- 最後の大学教育に何ができるかという点で二つほど伺いたい。一つは、総論として共通に学ばせる部分は非常に納得がいくが、各論のところで、実際にはどこの大学でも学生の進路が多様であるとする、大学はカリキュラムとして何を提供できるのか。特定の職業にくっついているものであればいいが、そうではない分野も多いので。それから、ここでいわれている職業的意義を向上するような教育内容

というものは、フォーマルなカリキュラムの中に位置付けるものか、それともキャリア教育のような特定のプログラムといったものか、その位置付けを知りたい。特に、分野別の専門教育の在り方を見直せという話なのか、教養教育のレベルのカリキュラムの話なのか。

本田（由） 今のご質問については、資料の1-2としてお配りしている私が書いた短い文章の中にいくつかお答えになる部分があると思う。学生の多様な進路にどう対応するかということについては、「実社会と密接するテーマを学ぶ」というところの右側の上のところいくつか提案している。「第1に」というところで、「大学で開設されているすべての授業について、そこで身に着ける知識やスキルが、仕事生活や社会生活の如何なる場面でどのように直接的ないし間接的に生きてくるかということ、学生に対してシラバスや実際の授業を通じて具体的に明示する。」と書いている。進路が多様なので、もちろん一枚岩的にこの仕事に就きなさいという指示はできないので、もし学んでいることを直接生かすならこのような分野がある、間接に生かすならこのような職業分野があり得る、それ以外の分野の職業に就いたとしてもこのような場面では生きてくる、ということをも文化してシラバスや授業の中で示し、このような意味で必要だから学んでもらっているのだということを示していくことが一つ可能ではないかと思う。今、すべての授業についてと申し上げたように、キャリア教育のようなフリンジ、周辺の・追加的対応で何とかなる事態だとは全く思っておらず、大学本体の授業が変わるべきだと思っているので、フォーマルなカリキュラム、当然ながら教養教育だけでなく専門教育も変化する必要があると思っている。金子元久先生の著作にもあるが、日本の大学教育というものは、専門の分け方が学術専門に非常に依拠していて、仕事専門ではないということが指摘されている。例えば、経済学部では従来、近経やマル経など学問分野別の分け方になっていたが、例えば HRM、human resource management であるとか、public relations であるとか、accountant であるとか、もう少し企業の中の department に対応した形で分けていくことも可能ではないかと思う。すべてがそうなる必要はないにしても、そのような学科・コースをもっと増やしても良いだろうと思っている。また、仮に HRM や会計というコースを作ったとしても、単に会計士を養成することではなく、会計というものがなぜ必要であり、今どういう問題を抱えているのか。例えば、金融が世界史的にどのように発達してきて、今なぜ金融危機が起こっているのか、どういう点に危険が潜んでいるかということまで踏まえて教える教育というものができるのではないかと考えている。

経産省下村) これからお話し申し上げることは、本田先生の問題意識にもかなり沿ったものになると思う。今、経済産業省、あるいは文部科学省と一緒にやっている取組みもあるが、具体的にどのような取組をしているかということを紹介したい。資料3の1ページ目をご覧頂きたい。経済産業省で教育の取組を行っている

言うと、なぜ経産省でやっているのかというご質問をいただく。経済産業省は、経済の成長がこれからどうあるべきか、一人一人が豊かで安全な社会を築くためには持続可能な経済成長を続けることが必要だと言ったときに、資源も土地もない日本がこれから武器にできるものはやはり人だろうと考えている。そこで、これから人材の質をどのように向上させていくべきかということを見ると、やはり学校段階から経済成長に資していくような人材を育成していく必要があるという観点で、実は、大学だけでなく小・中・高も扱っているのだが、今回は特に大学で行っている取組についてお話ししたい。

2 ページをご覧ください。産学でこれだけミスマッチが生じているという現状を端的に示したものである。左側、「産業ニーズを捉え切れていない教育界」ということで、産業界の人に「最近の若者はどうですか」と質問をすると、「基礎学力が足りていない」とか「コミュニケーションが足りない」と企業は考えているが、他方で、教育界の人に話を聞いてみると、「そんなことを言っても、企業は学生を採用するときに大学の成績を見てくれていない」と言う。先ほどの本田先生のお話しの中でもデータでお示しいただいたが、本当に見ていない。実際に面接をして、そのときの人柄などで評価している。このような状況で学生が一生懸命勉強しようと思うかということ、やはりそれは難しく、一生懸命な子は大学以外でアルバイトをするなど、勉強以外で人間的な力をつけようとする。大学では特段一生懸命に勉強しなくてもいい、というメッセージが伝わってしまっている。このような産と学のミスコミュニケーションがこれまで続いてきて、それこそバブルの崩壊以前は、勉強していなくても真っ白で入ってきてくれればうちで鍛え上げるから、と言っていた時代もあったが、これだけグローバル化が進んできて、国際競争を打ち勝ていかなければいけないという中で、よい人材に入ってきてほしいという思いが企業としては益々強くなっている。そこで、産と学で一緒にやっていくべきことはないかという問題意識の下に、資料の3 ページ、昨年経済産業省と文部科学省が連携して、産と学の対話、これまでも教育あるいは人材育成に関して提言はたくさん行われてきたが、話し合うだけではなくて、産業界と大学界ができることを一つでも二つでも行動を起こすことを実際に実現していく場として、産学人材育成パートナーシップを昨年10月に立ち上げた。左側の図の「全体会議」をご覧くださいののだが、産業界から経団連、同友会、商工会議所、教育界からは国大協、公大協、私大協、私大連とほぼ網羅的なメンバーに入っただき、文部科学省、我々経済産業省、学術会議もオブザーバーに入って、昨年度来議論を続けてきた。そこで実際にどのような提言が出てきたかと言うと、まずどういう人材を育てていかなければいけないのか産学で共通認識を持つというところを最初に議論した。その共通目標に関して現状でどういう課題があるのかを整理し、それに対して今できることを具体的な取組に結び付けるということで、今年の7月に中間とりまとめという形でそれぞれの議論を整理して公表した。もう一つの特徴は、横断的な議論に加えて、例えばどういう人材が必要かということでも分野ごとに色々な課題があるだろうと考え、今回

は特に問題意識の高かった分野を9つ挙げて、それぞれ分科会を作って議論した。例えば化学の分野では、産業界では高分子化学がとても重要な基礎知識なのだが、研究分野としてはかなり研究し尽くされていて、先生方がどんどん減ってきていて困っているという声や、機械だったら最低でも基礎は勉強してきてほしいというような個別具体的なことも含めて議論が行われてきた。また、例えば材料分科会では、産業界で活躍できるような基礎を強化したプログラムを作るべきであるとか、産学で協力してインターンシップをやっていくべきである等のいくつかの提言が行われた結果、今年度、平成20年度の取組として、図の右側、産学人材育成パートナーシッププロジェクトがスタートする運びになった。これは、経済産業省も予算を付けて、予算事業として執行しているのだが、平たく言うと産学でドリームチーム、産業界からは新日鐵やJFEスチール、大学界からは東大、阪大、東北大等々にご参画いただき、これからの鉄鋼業界を支えていく人材に対してどのような教育をしたらよいかというプログラムを一緒に開発していく事業を始めることになった。

こうした個別分野の取組に加えて、4ページをご覧頂きたいのだが、分野横断的な取組も行っている。先ほどもあった採用の問題については、大学の方々から非常に強いご意見をいただいていると承知している。これは産業界の方も強く認識していて、例えば経団連では採用活動にかかる倫理憲章を毎年作っており、採用選考活動早期開始の自粛ということで、卒業・修了学年に達しない学生に対して面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎むと自分達で言っている。しかし、実際にどれくらい守られているのかと聞くと経団連でも現状を把握していないので、まず現状把握から始めようということで、今年度経団連には倫理憲章のフォローアップをしていただくことにしている。次回あるいは次々回のパートナーシップの会議でご紹介いただけるのではないかと思っている。他方、図の真ん中、ポスドク問題をどうするかという議論があり、例えば化学分科会では、実際に産業界中心で取り組んでいただいているのだが、博士課程在学学生向けに、これはポスドクにも来てもらえるものだが、産業界で活躍する意義・やりがい、あるいは学生時代にどういうことを学んでおくべきか等を産業界の講師の方に語っていただくセミナーや出張講義などに取り組んでいる。さらに、一番右側の図で、先ほど職業意識を高めてというお話しがあったが、大学で学んだことが将来どう役立つのかということは、学生に対して大きなインセンティブになるだろうということで、情報処理分科会の例だが、共通キャリア・スキルフレームワークという、情報の業界でのキャリアパスがいくつかある中で、このポジションに行くためにはこれを勉強しておかなければいけないということを業界で議論をして明らかにしている。一方で、情報学会ではJ07という標準カリキュラムを作って、これがどこに位置していくかという連関・リンクを明確にしていくという取組を産学一緒にやっていくということが始まっていると聞いている。

5ページ、このように産学の対話から色々な取組が始まってきて、これから世の中が動いていくと思っているが、もう一つ、経済産業省では、社会人基礎力という

ことの重要性を一昨年くらいから発信している。職場や地域社会に必要な能力、コミュニケーション能力が一般的だが、こうした能力を身に付けることは、昔は地域の教育にかなり負っていた部分があると思うが、現在はこうした能力を身に付ける機会が減少しているという指摘がある。一方で産業界を取り巻く環境が厳しくなっている中で、こうした力は益々必要になってくる。そこで、社会人基礎力と我々は呼んでいるのだが、自分で主体的に行動する、自ら課題を発見する、他人と円滑にコミュニケーションしながら物事を進めていくなどの力を身に付けることが重要なのではないかという問題意識の下、いくつかの大学で実際にこのような力を育成していこうという取組を平成 19 年度からスタートさせた。先ほど最後のご質問の中にもあったが、我々は、こういう力を例えば「プレゼンテーション講座」というものを作って身につければよいと思っているわけではない。知識は大事だが、これが実際にどうやって活用できるのかという経験を学生時代からしてもらおう。このために企業にもご協力頂いて、実際に知識をどう活用するのか経験できるような課題を提供して頂く。これを学生がチームを組んで解決していく。大学によっては文理融合のチームで取り組んだところもあった。こうした教育を実現することにより、学ぶ意欲を向上させながら知識をしっかりと身に付けて社会人基礎力を育成していくことを目指し、昨年度から実際にプログラム開発を行っている。お手元に「社会人基礎力の育成と評価」という冊子をお配りしたが、これは平成 19 年度の 1 年間、実際に 7 つの大学で取組を行い、そこでどういう成果・ノウハウがあったのか、それによって学生がどのような変貌を遂げたのかといったことを記載しているので、後ほどお時間のあるときにご覧いただければと思う。

◇ 事務局から資料 4 の紹介があった。

- 大学の質の向上は非常に大事だが、大学人としては、入ってくる学生のレベルがどんどん下がっていくことに対して、文科省の方で色々やっているのはわかるが、過去のゆとり教育の間違いであるとか色々あると思う。その辺のことをどのように今後やっていくのか。文科省では、今後学生のレベルを上げていく取組についてどのようにお考えか。

北原) 今の質問に直接お答えいただくのもなかなか難しいと思うが。とりあえず資料 5 についてご説明をお願いしたい。

文科省榎本) 資料 5 は「学士課程教育の構築に向けて」の答申の案。答申案については、中教審の大学分科会で議論を続け、この 7 月には議論を尽くしたところ。この学士課程の答申案については暫く音沙汰がなかったのですが、かなりの方々からどうしたのかとご質問をいただいたが、先週の大学分科会で、事務局から、内容はそのままに編集上の整理をしたものを紹介し了承を得た。それがこの答申案。内容につい

て3点だけ申し上げたい。

まず一点目、目次の新旧を見ていただきたい。左側が前の目次で右側が今回の目次になっている。従来の第2章をスリム化した上で中身を第3章に移し、従来の第3章を具体的・丁寧にしたものが右側の新しい第2章、3章、4章になる。その結果として、従来の1章と2章を合わせて総論として新しく第1章にした。また、新しい方では第5章として財政支援に関して章を立てている。これは従来それぞればらばらだった記述を一箇所に集約したもの。中身に関しては従来と変わっているものではない。

二つ目として、中身について概要の方をご覧いただきたいのだが、これも第1回的时候に高祖先生からご紹介があったとおり、大きく三つの柱を掲げている。三つの方針と言っているが、一つ目は学位授与の方針。大学としてどういう学位授与のレベルを設定するか。二つ目は教育課程編成・実施の方針。学位授与に関してどういうカリキュラムを大学として組むかということ。三つ目は入学者受入れの方針。学位を授与するために学生にどういう資質・能力を期待して入学者の受入れを決定するかということ。この三点に関して、各大学がどれだけ具体的にもの考えられるのかということはこの答申は訴えている。答申案の冊子の6ページ5(2)で、「質の維持・向上に向けた努力を怠り、社会からの負託に応えられない大学があるならば、今後その淘汰を避けることはできない。」と、従来の中教審と比べるとやや踏み込んだ記述をしている。大学の進学率が高まっていることに関しては肯定的に受け止めているものの、質の保証に関しては一種の危機感を表明している。これを前提として、先ほどの概要のとおり各大学における三つの方針に関する取組を期待している。あわせて、文科省としても各大学の質の向上の取組に関する支援措置を講じていく。また、小・中・高校に関しては、教育課程の見直しをしているところで、高等学校の指導要領に関してもいずれ取りまとめられると思っている。初・中教育段階における質の保証に関しても文科省全体として取り組んでいるところ。

最後の3点目について、6ページの上の部分にややきつく書いてあるのだが、今後に向けて、この答申案で懸念しているのは、日本の大学の学位の国際通用性。「日本の大学全体の国際的な信用や信頼性を失墜させるような結果を招来してはならない。」という問題意識の下、51ページ(オ)のところで、大学団体の役割ということで、学術会議における取組に関して、これは答申案に以前から入っていたものだが、この箇所で学術会議への審議依頼について言及している。中教審においては、この学士課程の答申と並行して新たに中・長期的な諮問についての審議を始めたところ。大学の質保証、大学の規模の在り方について、非常に大きなテーマとしており、文科省・中教審において更に具体的に検討を進めていきたいと思っている。学術会議における質保証の検討に関しても大変期待しているので引き続きよろしくお願ひしたい。

北原) 先ほどの質問はこれから議論しないといけない課題であるが、この答申案の高

大接続のところ、それから今お話にあった入学者受け入れのところと関係してくるのだと思う。

- 小林先生の講演に関する議論のところ、外国と単位互換をするという話があった。私は外国で教えてきたが、学生の勉強する態度が日本と全然違う。そういうことを頭に入れて考えていかないといけない。文科省の方でも、非常に難しいことだが、どうやって学生の勉強する意欲を大学に入ってくる時点で高めるか。受験が終わったら勉強する気がなく、レジャーランドにでも行くような気持ちで入ってくる学生が多いので、そのところをどうにかしないと、いくら我々が大学を良くしようとしても学生がついてこない。先ほどの本田先生の資料の中でも、大学教育の意義が友達づくりとの関わりから最も肯定的に評価されているというデータがあった。そのところをどうにかしてほしいと思って発言した。

文科省氷見谷) 資料6「OECD 高等教育における学習成果の評価関係資料」について、今回 OECD が AHELO と呼んでいるもの、これは Assessment of Higher Education Learning Outcomes の略なのだが、フィージビリティ・スタディを今後3年間の計画で始めたいというもの。資料の3ページをご覧頂きたい。AHELO に関するこれまでの経緯として、元々OECD から高等教育版 PISA という形で各国の教育比較等ができないかという提案があったが、その後専門家会合を開いていく中で、やはり高等教育というものは、初等・中等教育と比較してそうしたものにはなじまないだろう、それよりも高等教育機関が今欲しているのは、教育改善に利用できるような指標、物差しなのではないかという議論になった。それを受けて今年の1月に OECD の非公式教育大臣会合が東京で開かれ、今後高等教育機関における学習成果の評価の物差しを検討・研究するという事について各国の合意が得られた。まず物差しができるかどうかやってみようという研究で、これは成果が上がるかどうか、上がった段階でそれをどう使うか考えましょうということ今年1月に合意した。合意の内容は6、7ページに書いてあるが、2ページにフィージビリティ・スタディの概要として2.(1)にあるとおり、実施分野で、「一般的技能」、「分野別技能」(工学、経済学)、「付加価値」、「背景情報」の4分野について、これからの3年間で物差しができるかどうか研究を始めたいと OECD から提案されている。このうち「付加価値」については、現段階でどのようなことをやるのかまだ明確でないので、今の段階では「一般的技能」と「分野別技能」の中の工学と経済学、「背景情報」の3つ。「背景情報」というのは分かりにくい、今の段階で OECD が考えているのは、学習成果につながるような間接的な情報、例えば学習環境やカウンセリング体制等についてデータを分析できないか等のこと。それぞれの分野について、参加各国から4か国程度が参加して今後研究していくことを提案してきている。これに対して、日本としては、OECD の非公式教育大臣会合で参加の意思表示をした。先日行われた中教審の AHELO に関するワーキンググループでは、1番を工学、2番を付加価値、

3番を一般的技能、4番を経済学という形で順位を付けてはどうかとの意見があり、これを踏まえて申請した。OECDより順位付けてほしいと言われており、実現可能性に重きを置いて登録している。まだどの分野に正式に参加してほしいというOECD側からの連絡はないが、今後決定した分野について日本で参加いただく大学を選んで、まだどのような形で選考するか未定だが、大学と国立教育政策研究所を中心に物差し作りに関する研究を当面3年間やっていただく方向になっている。ただ、この分野については、私どもも学術会議の方で考えて頂く分野別の質保証と密接に関係すると認識しており、緊密に情報交換・連携をさせていただきながら進めていきたいと考えている。

北原) AHELOについては、PISAもそうだが、どういうものが学力であるかという、学力観をある程度想定して評価方法を決めていく作業が必要になる。それまでに我々日本からも学士力とは何ぞやということが発信できることが望ましい。そうしたことも考えながら議論を進めていきたいと思っている。

今日のお話をまとめてみると、方向性が少し見えてきた気がする。学士力を考えていく際、先ほど本田先生が触れられたように、企業と学生との間で就職のミスマッチがある。これは、何を学んできたのか、学士とはどういうものなのかという概念にミスマッチがあることにも起因しているのではないか。そういう意味で、我々のこれからの作業の中で、分野別にしろ全体にしろ、「彼はこういうことを学んできた、こういう力がある」ということを提示できることが望ましいのではないか。学力、知識力、knowledgeに関して、就職の際にお互いにきちんと評価し合ってミスマッチのない社会を作ることが大事ではないかと思う。どういう知識を付けるかということでは、前回お話があったQAAも同様な議論をしているわけだが、更に、如何にたくましく社会の中で生きていけるかということも学士力として考えていかなければいけないのではないか。如何に学生の背中を押してあげられるかということも含めて学力を考えなければいけないのではないかと感じた。

3 今後の進め方について

北原) 今後どのように進めていくかに関して、次の会議では分科会の設置について考えたい。役員で色々相談しているところだが、3つ程度の分科会が必要ではないかと思っている。全体の枠組みを検討する分科会、教養教育・共通教育について検討する分科会、専門教育について検討する分科会。これについては次回またご相談したい。

次回、第4回は、12月19日金曜日10時から12時とする。今回は教養教育・共通教育をめぐって検討することとし、講師は藤田幹事と小林傳司先生にお願いする。

以上