

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4回)議事要旨

1 日 時 平成21年7月21日(火)15:00~17:00

2 会 場 日本学術会議 6階 6-A(1)会議室

3 出席者 高祖委員長、久本副委員長、児美川幹事、逢見委員
唐木(英)委員、北村委員、駒村委員、濱口委員、樋口委員
靱井委員、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)
広田委員

事務局 廣田参事官

4 議 事

(1) 講演「日本型雇用システムにおける人材養成と学校から仕事への移行」

(資料1)

濱口) 私は基本的には労働政策が専門だが、その関係で教育ということにも色々な関わりがある。しかし、基本的に教育そのものについてまともに勉強したり追究したり、という経験はないので、先生方からすると理解していないところもあるかもしれない。その点については指摘してもらいたい。最初は非常に総論的だが、日本の雇用システムはそもそもどのようなものなのかということについて。これは労働政策や労働教育を論じる一番の出発点になる。これが人材養成の在り方、あるいは学校から仕事への移行の在り方と大きく関係している。逆に言うと、この一世紀の間に人材養成や学校から仕事への移行の在り方がどのように発展してきたか、ということがこの現在の日本型雇用システムの在り方を形作っている面もあると思う。

一言で言うと、日本型雇用システムの本質とは、職務のない雇用契約ということであると思う。職務がないとはどういうことか。民法を見ると雇用契約とは「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約すること」と規定されている。この内容は世界どこでも同じである。また、具体的に何をやるかということを決められない、ということも、世界どこでも同じである。ただ、おそらく日本以外のどの国でも雇用契約には、どの種類の仕事をするか、ということが

書いてあるのが普通であるのに対し、現在の日本の典型的な正社員の雇用契約では労働の種類が特定されていない。何をやるか、ということは会社が決めることで、会社から命じられたことをやるというのが典型的な現代日本の雇用契約である。日本人はあまりそのことの特感性を感じないが、実はここが諸外国と見比べた時に最大の特徴だろうと思う。他の国では雇用契約というのはまずジョブである。ジョブがあって、そのジョブを遂行することが雇用契約の仕組みである。一方日本の場合はどういうジョブをするか、ということ自体を会社がその都度決める。一定期間はある程度あちこちのジョブをやるが、次にどのジョブをやるかということは会社の命令で決まる。では雇用契約は何を決めているのか。一言で言うと「会社の一員である」ということを決めていたろうと思う。いわゆる日本の三種の神器と言われるものは、長期（生涯）雇用制、年功賃金制、企業別組合である。これらは全てジョブを決めているのではなくて、会社のメンバーである、ということを決めている、という日本的な雇用契約の特質から導かれる。

今日の話で一番重要なのが、入口と出口の管理、特に入口の管理である。つまり日本型の雇用システムでは雇用契約はメンバーシップであるので、入口の管理が重要なのである。ここには、日本独特の新規学卒者定期採用制が存在する。このような採用をしている国というのは他にあまりない。とりわけ日本の特徴は、実際に具体的な仕事に従事するのは4月1日からだが、そのために在学中から採用内定という形で雇用契約を締結することである。労働法では採用内定について、雇用契約そのものである、としている。ということは、内定されている状態は最も典型的な、ジョブはないが雇用契約はある、という状態である。出口については定年退職制をとっており、退職するまでは色々ジョブを渡り歩き、定年という形でメンバーシップから出る、という仕組みになっている。この入口と出口の間でも定期人事異動という、これもおそらく日本独特のやり方がある。要するに採用の場でも異動の場でも、基本的に未経験・未熟練な者をそのジョブに就けてやっていくことになる。そのため企業内教育訓練、とりわけOJTが非常に重要になる。これがジョブ中心であれば、仕事に就くのだったら就く前に、その仕事ができるような能力を身に付ける、ということになる。どのような形で身に付けるか、というのは「本人の仕事や責任だろう」というやり方もあれば「公的な責任だ」というやり方もある。しかし、日本の場合にはそうではない。ここが一番大きな違いということができる。

次に、各論として入口に関わるところについてのトピックを二つ取り上げて、歴史的な経緯を見ていきたいと思う。

一つ目は人材養成システムである。基本的には未経験・未熟練の者を仕事に就かせてやっていくという仕組みがどういうふうになってきたか、ということ若干歴史的な形を見ていきたいと思う。明治期は企業内人材養成とい

う仕組みは全くなく、昔ながらの職人を徒弟として育てていた。それが工場の中にも入っていき、日露戦争～第一次大戦後頃から大企業で養成工制度が発達してきた。特に、第一次大戦後は労働争議が全国で勃発したということがあり、それまで中心だったあちこちを転々とする渡り職工を追い出していた。そして、むしろ大企業の中で子飼いで養成した職工を中心に、経営家族主義的な労務管理制度を発達させていった、というのが第一次大戦から第二次大戦の間の時期の大企業のやり方である。しかしこれは一部の大企業だけであって、中小零細企業はこれまでどおり渡り職工が中心だった。また、戦前から公的な人材養成は、当然近代化の中で色々と試みられていた。例えば明治時代に職工を養成するために作られた東京職工学校が、だんだん出世していった今東京工業大学になった、という話は私からすると面白い。戦前の公的な人材養成の仕組みや歴史を見ると、実務を担う技能者養成的な学校を作ってはいくが、それらがそういうものとしてあまり確立せず、どちらかというより高度なレベルの学校になろうとしていくという姿があるように思われる。徒弟学校と実業補習学校は小学校レベルのものだったが、これらは非常に低調であった。そして、大変面白いと思ったのは、青年学校というのが1935年に設けられたことである。これが企業内において技能者の養成施設、私立の青年学校として企業内の人材養成と結びついた形で発展していった。かつ1939年というほとんど戦時下では、施行されなかったが、青年学校という形で18歳の子は全て何らかの形で学校に行くように、という考え方もあった。このように見ると、公的な人材養成を目指すという動きも結構あったと言える。戦時下に取り決められた非常に広範な分野についての法令は企業内の人材養成ということについてもかなり大きな影響を与えているように思う。というのは、1939年に工場事業場技能者養成令というものが出て、中堅（50人）以上の工場事業者に対し3年間の技能者養成を義務付けた。大企業では既に養成工制度としてある程度やっていたそうだが、中小企業では、これを同業組合という形で行ったという動きもあったようだ。

次に、戦後について。重要なのは、終戦直後にどういう仕組みが構想されたかである。1947年の労働基準法69条には徒弟の弊害排除が書かれているが、そのすぐ後には技能者養成という規定がある。つまり企業の中で技能者養成をしていくという仕組みが作られた。ただ、基本的な発想がどういうものであったかという点、当時法律制定に携わった労働省の担当課長だった人の著作によると、『技能者の養成は、職業教育の充実によって、相当その目的を達成することができると思うが、義務教育以上に進学のできない者については、やはり労働の過程で技能を習得させることが必要であり、又ある種の職業にあつては、その性質上、学校教育だけでは、練達せる技能者を養成することが期待できない部門があるので、これを全面的に禁止することは我が国の状況に鑑み適当でない』というものだった。これは、本当はそうい

うものは禁止したいのだが、実際は中卒で就職する人もたくさんいるし、高校の職業教育だけで全てをまかなえるわけでもないので、ある意味必要悪として技能者養成をする、という感覚であったと言っていいと思う。そういう意味で、労働行政の発想は、基本的には、学制改革によって公的な職業教育が中心になったのだから、それが中心なるべきである、という考え方だった。そこで、労働行政が期待した新制高校における職業教育はどうだったか、というと、当初は総合制という、普通科と職業科を一緒にした高校になったために、職業教育は沈滞してしまった。その後 1951 年に産業教育振興法という議員立法ができて、単独の職業高校がだんだん増加はしてきたが、基本的に教育行政の方では、普通教育こそがあるべき姿で、職業教育が中心だという発想は必ずしもなかったように思う。では、日本全体としてどういう発想だったのか、ということについて、50 年代から 60 年代のあたりをざっと見てみる。実は今から考えると意外に思うほど公的な人材養成システム中心の構想が出されていたということがわかる。1951 年の政令諮問委員会で、中高一貫の職業高校や高大一環の専修大学が打ち出されていたり、あるいは日経連も 5 年制の職業専門大学を打ち出していた。全体としてみると、やや印象論的に言うと、文部行政が必ずしも熱心であったとは言いがたいと思う。しかし、単に労働行政だけではなくて、政府全体として言うと、あるいは使用者団体も含めて、公的な人材養成システム中心の社会にしていく、という考え方が、色々な政策文書や提言の中に現れているように思う。それがおそらく最も典型的に示されているのは、1963 年の経済審議会の人的能力政策に関する答申である。この答申は読んでいくと色々な意味で大変面白い。例えば学校との関係だけで見ても、デュアルシステム型の職業教育や、あるいは普通高校でも職業科目を履修すべきだ、ということが打ち出されている。60 年代になるまで、日本政府や経営団体の発想の仕方は公的な人材養成中心型であった、と言っていいのだろうと思う。では、同じ時代に企業の方は具体的に何をやっていたのかというと、先程の産業教育振興法ができたといいながら、実際には職業教育体制はあまり充実していかず、極めて貧弱だった。その中で大企業は、中卒の段階で優秀な新卒者を採用して彼らを企業内の技術学校で 3 年間（高校の課程と同じ期間）、一種の企業内デュアルシステムとして、企業を支える中核的な存在として徹底的に育てていく、という形をとった。これが 50 年代に確立していったが、60 年代になると、高校進学率が急上昇した。特に日本国民の意識として、もともと職業教育よりも普通教育を好んだ、ということもあるかもしれないが、高校進学率の上昇の大部分が普通科の増加という形をとったということもあって、彼らを企業の現場に投入にしないといけなくなってきた、ということが 60 年代の企業の課題であった。そういう中で普通科を含む高卒者に対する教育訓練制度としてほしい 6 ヶ月程度の養成訓練と、その後は職場に行き仕事しながら OJT で身に

付けさせていくという形が確立していったと言われている。おそらくこの1960年代は日本的な雇用システム、人材養成中心型が確立した時期と言えると思う。それまでは、政府もそうだが、日経連もいわばあるべき姿を一生懸命考えていたが、60年代に現実がそうなる中で、日経連自体も、それまで「職務給にしなければいけない」等と言っていたが、60年代の終わりにそれをやめて「能力主義」、つまり「人間の能力を見ていくのだ」という考え方に転換していった。これは逆に言うと、入ってくる人に対しては、何ができるかというよりも、何ができる人間になり得るか、素材としての優秀性をより期待するという形である。

このように企業の中が変わっていくと、それまで公的な人材養成を中心に考えていた政府の政策も大きく方向転換をした。60年代から70年代の初頭くらいまでは労働白書等で、職種と職業能力に基づく近代的労働市場を確立する、ということが繰り返し言われていた。これが70年代半ば頃に大転換して、むしろ企業内部での雇用維持が最優先である、という内容が変わっていく。そうすると、職業高校、職業教育あるいは職業訓練校というのは落ちこぼれが行く所だ、という風潮になってしまった。私が労働省に入省した80年代前半、職業訓練関連の仕事をしている幹部が、「職業訓練校などは落ちこぼれが行く所で、一応我々の行政の範囲だが、むしろ企業内での教育訓練をいかにやらせるか、という方が大事だ」ということを言っていた。80年代半ば頃は、まさにそういう感覚が最も強かった時期だと思う。しかし、職業高校や職業訓練校が落ちこぼれで、普通高校や大学が立派かという、そちらも別に教育内容が評価されて偉いと言われているわけではない。要するに、教育の中身では評価されない、という意味では、おそらくどちらも同じだと思う。こういう在り方が変わってくるのが90年代である。一番有名なのは1995年の日経連の「新時代の日本的経営」であり、この中では「雇用ポートフォリオ」という考え方が示されている。いわゆる日本的な雇用システムの中で正社員として働いていく人間だけではなくて、いわばその時そのときに使っていくタイプの人間を（高度な能力を持って動き回るタイプと、能力があまりなくてその時そのときに使っていくというタイプの二種類）提示した。経営側も少しずつ変わって、労働政策もそれに応じる形で、これまでの企業内の人材養成の発想を変え、自己啓発ということを90年代後半から強く言い出す。しかし、自己啓発というのはかなり変な話だと思う。自己啓発と言って何をしたかという、結局労働者が自分で英会話教室等に入ったお金を払う、というシステムで、どれだけ役に立ったか、というと大変疑問である。むしろその後2000年代になってから、自己啓発というよりも公的な職業訓練が必要ではないか、ということが逆に強調されるようになった。今から11年前に山田洋次監督の「学校Ⅲ」という映画があったが、これは企業の中での教育訓練中心から、世の中の動きが少しずつ変わってきて

いることを描いている。このことは労働行政的な発想である。これと社会の雰囲気的におそらく同じ流れの中にあると言っていると思うが、80年代の後半以降、それまでの職業高校が専門高校と名前を改めて、教育行政の中でもかなり注目され、方向性が打ち出されるようになった。例えば、文科省が「目指せスペシャリスト」ということで、専門高校を打ち出そうとしているし、あるいは東京都立六郷工科高校がデュアルシステム科を作ったという話もある。

高等教育、いわゆる大学レベルの教育における職業教育をどう考えるか、という話だが、最初に申し上げたとおり私は教育そのものについて勉強しているわけではないので、そもそも教育とは何なのかというところを学校教育法で調べてみた。ご承知のとおり、戦後の新制大学は、戦前の旧制大学、旧制高校、旧制専門学校、師範学校を合体したものであり、少なくとも旧制専門学校と師範学校が職業教育機関であったことは間違いない。また、戦前の大学でも先程の東京工業大学の例のようなものは職業教育機関と言ってもいいと思う。しかし、学校教育法では大学というのは「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させること」と書いてあり、職業という言葉は出てこない。他を見てみると、短期大学は「職業又は實際生活に必要な能力を育成すること」、高等専門学校は「職業に必要な能力を育成すること」、あるいは2002年にできた専門職大学院についても「高度の専門性が求められる職業を担うための学識及び卓越した能力を培うこと」と書かれている。大学については少なくとも現行法上は職業能力がイメージ的に出てこない仕組みになっている。本当にそもそも出発点としてそうだったのか、今の大学が本当にそうなのか、大変疑わしい気がする。そうはいっても理工系の学部は、実は学術研究と、技術者としての職業教育が不可分で、事実上工学部・薬学部・農学部等では、高等職業教育機関として機能していたと思う。問題はやはり文科系の学部で、そこに職業的レリバンスがあるのかどうか。私の出た法学部はそういう意味では非常に今皮肉な状態になっている。法学部では、まれに一部の人間が法律家になる程度で、ほとんど法律家を養成していない。その上に、非常に多くの大学が法律専門職のみを養成するロースクールを山のように作った。しかし、そこを出た人間で法曹になれるのはごく一部であった、ということで今大騒ぎしている。これはその部分だけでも大きな議論になるものだが、おそらく高等教育で法律を教えるというのがどういうことなのかということ抜きにして今までやってきたこと、かつ「法学部なのにロースクールがないという恥ずかしいことができるか」ということで作った、ということのつけがまわっていると思う。意識的に経済系のことは言及していないが、経済系にもそういう話があるかもしれない。

次に、日本型「学校から仕事への移行」システムの形成過程について。戦

後、1947年に職業安定法が制定された。実は戦前から小学校の卒業生の職業指導を始めていたというのが背景にある。戦後、職業安定法に基づいて、基本的には学校卒業生は全て職業安定所に行くということを作ったが、高校と大学は届出制、中卒者は（50年代は中卒者が多かった）安定所が中心になって就職した。中卒者はもちろん職業教育を受けていないので、きちんとしたいい就職先に当てはめていなければいけない、ということで、これはまさに安定所が主導する形での新規中卒採用制度が確立する。先程言った、最終学年の間に求人全部を持ってきて、一人ひとり全部当てはめて、行く先を全部決めて内定をとって、3月31日に卒業したら4月1日からちゃんと仕事をやる、という仕組みは、新規中卒採用制度という形で確立した。これは学校中心ではなくて、安定所中心で作られたものである。それが、60年代以降高卒がメインになる中で、高校が中心になって、かつ高校が企業との実績関係に基づいてやはり同じように在学中に内定して、学校から仕事へ移行していくということをやっていく。このときに先程言った高校の進学率が急上昇したことから、基本的に生徒の学業成績（勉強がどれだけできるか）に基づいて企業に振り分けるというふうになった。そのころから90年代頃までは日本の学校から仕事への移行というのは世界的に非常に大きな研究分野で、色々なものが出されている。90年代半ばくらいまではこの問題について、日本人は偉そうな顔をして、若者の失業者の多いヨーロッパの制度はだめだ、日本のやり方は非常にいい仕組みだ、と自画自賛的なことを言っていたが、90年代以降それが崩壊してきている。70年代以降、大学の進学率も徐々に上昇してきて、戦前の感覚で言うと、大卒は上級ホワイトカラー層だったものが下級ホワイトカラー層に、さらにブルーカラー層にだんだん進出してきている。しかも70年代以降は、企業は基本的には入社後の教育訓練で鍛えていくという形になるので、大学で何を勉強したかというよりも、入社後の教育訓練に耐えられるかどうか、という観点から大学の銘柄が大事になった。大学名が素材としての能力の指標になっていて、これが逆に言うといわゆる学歴社会現象を導き出してきたのだらうと思う。しかも、中卒は安定所中心、高卒は学校中心だったわけだが、大卒は基本的に個人が企業と自由市場でマッチングする。大人だから当然と言えば当然だが、その中で就職協定という、ある種の事前演出的なことが行われていると思う。色々な考え方があると思うが、戦前なり戦後のある時期の感覚で言うと、たぶん戦前の小学校、戦後の中学校卒にあたるような社会的な部分が、今大卒として労働市場に出ていくということからすると、一方で、大学は学術の中心だといまだに位置付けられているが、その中で職業教育をどう位置付けるかということが議論になっているのだと思う。その中で出てくるのが、大卒採用というのは、社会の中でどういう人達について相手にしている話か、ということである。大学が学術の中心だということであれば、それはもう社会の上層部の立派な人達な

ので、それはあれこれ国家統制するような話ではない。しかし、本当にそうなのだろうか。この点はいわば大学や大学教育を社会的にどのように位置付けるかということによって考え方が様々に変わり得る話である。最後の方はおそらく議論の中で色々な形で意見が出てくると思う。

<質疑>

- 高等教育の問題点について。理工系の方にはあまり問題点はない、と言ってもらっているが、まだまだ問題があるような気がする。また、「理工系学部では」と書いてあるが、理と工では状況が非常に大きく違うと思う。さらに、「学術研究」と「職業教育」と書いてあるが、実は学術教育と職業教育は相反するものではない。職業教育の根本には学術教育がもともと必要である。学術研究と職業教育が不可分なのではなく、学術教育と職業教育が密接不可分であるのは、工学系ではかなりの分野で当てはまる。理学系の場合にはそこはもう少し離れた形になってくる場合が生じる。そうすると農学の考え方も少し違った視点になると思う。理系も、職業教育という観点から見ると少し分けて考える必要があると思う。特に学術と、共通教育と職業を分けながら関係を考えていかなければならないと思う。

濱口) そもそも理工系のことはあまり知らないので、まとめて書いてしまった。いわゆる理学部の純粋科学的な所になればなるほどそうではない、ということはそのうちと思う。しかし、工学や農学、薬学という所では基本的に不可分だろうし、法律や経済も上層部分になればそうだと思う。だが、実態として何が問題かという、日本には山のように法学部や経済学部があるが、そこを出た人の圧倒的大部分は、そこで先生方が一生懸命教えたことを、学術ではなく、職業的な意味で使わないことが非常に多いということだと思う。そういう意味では理工系というのは色々なグラデーションがあるだろうし、そこを言い出すと色々あると思うが、いい意味で不可分ではないかと思う。

- そうは思うが、私自身機械工学の講義をいくつか受け持っているが、機械系の職種についている人では、講義で習ったようなことを一生使わない技術者の方が多い。

濱口) そこまで細かいレベルの話ではない。

- 学術教育と職業教育を意識して話をしなければいけない、ということをお願い。
- 企業内人材養成システムの動揺について。70年代の転換については教育学

でも議論されているのでよくわかるが、95年頃の転換の後の最近の再転換をどう捉えたらいいか。企業内人材養成をとにかく外部化したいというのは当然そうだと思う。その受け皿として自己啓発等が言われて、その上でさらに公的職業訓練の強調とある。これがどれくらいのものなのか、というものの想像がつかない。厚労省はそう考えているかもしれないが、むしろ全体としては民間活力の導入という方向でもっていこうとしているというのが我々の見方だが、どう考えるか。

濱口) 主体・アクターによって色々違いがあると思う。ある意味では先程の説明はやや割り切りすぎである。単純化した言い方をすると、90年代は、「企業に全部お任せ」という所から、「公的にやりましょう」とはならず（合理的にはそう言ってもおかしくなかったが）、ありとあらゆることが「それは個人の自己啓発だ」となった。「雇用契約は、労働者個人が主体的に結ぶものだ」というように集団性を否定した。90年代は、「集団（企業）から個人へ」ということがトレンドとして非常にうたわれた。しかし、そこから零れ落ちる人が出てくることや、個人が全部できるのか、という話が本格的に議論されてくるのは、むしろ2000年代だろう。98年の山田洋次監督の映画はたぶんやや先駆的すぎたのだと思う。映画は出たが、政策としてそういう方向に行ったというわけではない。労働行政の能力開発審議会の中では、「『自己啓発』と言われるが、そのようなものでできるのはごく一部だ。結局若者や女性など、そこから零れ落ちている者についてしっかりと対応する、ということをもっと公的にやるべきだ」という議論が出てくるのは2004、2005年頃である。ただ、労働行政の中でそういう議論が出だした、ということであって、社会全体としてそうかということ、なかなかそこまで行っていないということだろうと思う。

- 専門高校の復権について。これは一部ではそうだと思う。文科省はむしろ80年代半ばからこれについて方針を決めていて、重点的な専門高校だけは充実させるけれども、全体的としては減らしてきている。総合学科や産業高校のように、一つひとつの職業を曖昧にするものにしてきているので、何があるのかわからない。戦略的にきちんと残す所と、全体としての職業的レリバンス、ということが同時進行で進んでいるので、専門高校の復権ではないように思う。

濱口) この資料はある意味で教育行政を少しよく描きすぎている。そちらは、どちらかということと教育行政の方も少しずつこちらに来ている、ということを強調する、というやや不純な思惑があった。ただ、そうはいつでも一応そういうことを文科省が打ち出すようになったということは、少なくともきちんと

言及する値打ちのあることだと思う。

(2) 講演「教育と労働と社会—教育効果の視点から」(資料2)

矢野) 大学教育の効果と「就活」問題について話したいと思う。

1 大学教育の効果

私は「学び習慣」仮説を提唱している。この提唱のベースとなっているデータを紹介したいと思う。私は、先程の話に出てきた職工学校の卒業で、工学部で教育を受けてきたので計測と制御と設計が大事だと思っており、なによりも計測のない所ですの話は怪しいと思っている。教育の効果というものは日本ではほとんど計測されていない。諸外国では教育の効果について膨大な蓄積があるが、日本においては極めて貧困である。教育の効果は自分のためにもなるし、皆のためにもなる。経済的な効果もあれば、社会的な効果もある。外国ではそのような教育効果の多面性を踏まえて議論が行われてきたが、日本ではほとんどそのようなことは行われてこなかった。その教育効果の研究が貧困であること、今のような教育関連論と、教育のひどい蔑視・軽視があるという両極が平気で跋扈しているというのが日本の現実で、やはりちゃんと教育の効果の研究しなければいけないし、せめて諸外国レベルくらいはデータ収集を行うべきだが、日本ではそのようなものは皆無である。

大学の卒業生調査を実施した。5つの大学の卒業生、一大学で2000人くらい、トータル10000人くらいに郵送法で行い、4000~5000人から回収した。アンケート調査なので結果については怪しいところはあるが、大学を卒業した世代から60歳くらいのサラリーマンまで、80項目くらい聞いた。大学時代に専門科目等にどれだけ熱心に取り組んだか、大学卒業時点で身に付いた知識・能力等の自己評価、仕事をしている現在における意欲や関心、知識能力の獲得等について調べ、同時に所得や職位、仕事の満足度等も調べた。

まず、大学教育に熱心に取り組んだら、キャリアが豊かになるのか、ということが表1に示されている。モデル①は年齢と学校歴ダミーをE大学ベースでダミー効果を分析したものである。一般教育熱心度、専門教育熱心度、研究室教育熱心度、サークル熱心度、バイト熱心度といった項目があるが、大学時代に一生懸命活動すれば将来所得が伸びるか、というと、サークルやバイトを一生懸命やったとしても関係ないという結果になった。では教育の方はどうか、というと、一般教育も専門教育も一生懸命やるとむしろマイナスに有意である。つまり、あまり勉強しない方がいい、というような結果になってしまう。そういう意味では、大学教育は適当にやっておく方がいいということになる。モデル②は、卒業後の企業規模と仕事熱心度、現在の知識能力を加えたものである。企業規模は有意であるが、この企業変数を入れても、一般教育、専門教育とも相変わらず無関係である。また専門教育ではマイナスのままであるなど、悲惨な結果になっている。これを見ると日本の

サラリーマンは、結局は年齢主義、学校歴主義、会社主義であるというステレオタイプ化された日本の像が描かれる。これが重回帰という分析の結果である。しかし、重回帰分析はかなりいい加減で、そのまま信用する人は重回帰分析を知らない人である。変数の関係や分布によって有意か有意でないかが動く。したがって、このような所得関数、計測を信用すれば、教育は関係なく、結局企業と学歴だけだという話がまかり通る。そういう意味で教育無効説をあおるのはやさしい。しかし、こういう重回帰分析の結果を信じて議論をしているのは大きな間違いだと思う。この調査では国立・私立、有名大学からそうでない大学までいろいろな大学を出た人に対して行ったが、大学時代に獲得した知識能力、大学時代に読書をしたか、といったことは直接的には所得に関係ない、あるいはマイナスに出ている。一方、現在サラリーマンが獲得している知識能力や、今現在読書をしているサラリーマンの所得が高いというのは関係がある。実は大事なのは重回帰ではなくて、大学時代に獲得した知識能力が高い人は現在の知識能力も高く、大学時代に読書得点の高い人は現在の読書得点も高いということである。つまり、大学時代に読書をしなかった人は現在も読書をせず、大学時代に読書をした人が現在も読書をするのである。そういう学習が継続的に起きてくるという中であって、現在読書しているサラリーマンの所得が高くなる。同時に、この右の図の関係は、有名大学であろうと普通の大学であろうと、どこでも同じような結果になる、ということが私の言いたいことである。したがって、学校歴という前に、同じ大学でも、大学時代に勉強した人は現在も勉強していて、そのことがその後のキャリアを豊かにしている、所得に反映される、という形になっている。この構図が大事である。この構図をもう少し丁寧に考えると、図4のようになる。重回帰で所得関数について分析しているが、専門教育・一般教育等の熱心度から所得に直接的な効果はない。つまり大学時代にどれほど専門教育に熱心に取り組んだか、という項目の自己評価が高い人ほど現在の所得が高い、という直接的なルートの効果はない。そうではなくて、一般教育に熱心に取り組むこと、専門教育に熱心に取り組むこと、研究室教育に熱心に取り組むことが卒業時の知識能力の向上にポジティブに効いていく。卒業時の知識能力が高い人ほど働いている現在の知識能力が高い。この太い線で結びついているところが、とても大事で、それがサラリーマンの所得に強い影響を与えている。また、卒業時の知識能力から直接的な所得へのルートも実はマイナスである。大学時代に勉強していてもなぜこうなるのか、というと、卒業して勉強しなくなるとだめだということである。大学時代に勉強していても、卒業後の勉強はとても大事なもので、その大事なものをしていない人はむしろマイナスになっている。私はこの図4を「学び習慣」の構図とした。サラリーマンは現代におけるとりわけ変化の激しい仕事についていくためには、毎日が勉強である。そういう勉強を行うためには、学生時代にそ

ういう経験をしておくことが必要である。生涯学習の調査を分析した事例からみても、学んだ経験のない人が新しく学びはじめるというケースは少ない。そういう意味で、常に学校時代に学ぶ癖・習慣をしっかりと身に付けておかないと、社会に入ってから、仕事であれ趣味であれ何でもそうだが、難しい。そういう学びというものは将来にわたる資本で、生涯資本を培っているのが大学であり、学校である。学校で学んだ知識をどういうプロセスで学んでいるか、卒業論文でその問題を解決した、色々なことを工夫した体験・経験というものがあってはじめて職場のプロジェクトができる。大学時代に機械も触ったことがなく、何か工夫した、という経験もなければ、会社に行ってもできるわけがない。そういう構図ではないかと解釈して、これを「学び習慣」とし、この「学び習慣」が生涯の資本だと考えた。スクリーニング仮説もスクリーニング仮説も間違っているわけではないと思うが、現実には、「学び習慣」による間接効果が大きいのではないか。それが、私の調査で言いたかったことである。この調査の5大学は全て工学部である。日本の工学部調査なので、文系でも成立するかということが問題である。私は日本の工学部教育は良くできていると信じている。それが日本の製造業の強さを支えている。今はハイブリッドや燃料電池等があり、これに勝つか勝たないかで勝負が決まるわけで、それを支えているのは現場のエンジニアであり、その人達の資質は高い。そのことは日本の工学エンジニア教育に極めて長い蓄積があってはじめて、日本の経済を支えているのだと思う。日本の工学教育万歳とは言わないが、大学全体を一括りにして語るのは、大きな間違いだと思う。日本の文系教育の貧困というのはかなり問題であると思う。私は工学部で勉強して、その後自分で経済学や社会学等を勉強してきたが、経済学は非常に役に立つ。こんなに役に立つ経済学を、役に立たない、という議論をしている理由がわからない。経済学も社会学も文化人類学も、企業がマーケティングをやる時には最高に役に立つ。どうして、経済学・社会学・文化人類学が社会に行って役に立たないのか、役に立つのは当たり前である。しかし、実に妙なことに役に立たないと言われ続けて、放任されている。そもそもドイツでもアメリカでも大学の経済学部で使われている教科書は同じである。さらにビジネスマンの働いている仕事の内容もそんなに変わらない。仕事も変わらなければテキストも変わらない。そのような状況の中、ドイツのエコノミストは「経済学は企業の役に立つ」と言っているのに、どうして日本だけ「経済学は役に立たない」という話になってしまうのか。実は経済学部の卒業生調査をやっているが、経済学部でもどの学部でも、大学でよく勉強した人が、職場でもよく勉強していて、それなりのキャリアを得ている。構図は同じだが、文系の場合熱心に取り組んでいる程度が少ない。そういう意味で、私の考える「学び習慣」は文系でも成り立つと思っている。

私は、就活は極めて重要だと思っており、就活問題の改善なくして質の保

証はない、と思っている。したがって、この会議で就活問題に対して何らかの提案をしなければ、何のための会議か、ということになってしまうと思う。就活によって、教育の現場はずたずたに被害をこうむっている。現状の問題を明らかにする必要がある。ということで、知り合いの地方の大学についても調べてみたが、どこでも「仕方ない」ということで放置されている。内定した後も企業研修のために授業をやっている。ある会社では、内定した学生に宅建を取らせるために研修を開いて授業に出られない、ということが生じている。また、10社内定している学生がいる一方で、未就職の学生もいる、という不条理も生じているのに、「仕方ない」ということで放置されている。私は放置している姿勢が理解できない。

社会には禁止という手段がある。禁止ということが希薄化したというのがポストモダンだということもあるが、禁止のない社会というのは変で、会社が好き勝手にやっけていいというのではない。会社は公器である。内定というのは雇用契約なので、雇用契約としてはっきりさせないといけない。内々定というのは怪しいもので、「10人と仮に婚約して、婚約破棄しても平気」というような状況ではないか。それで恥ずかしくないのか。私は、一社以外は内定を取れないようにして、どの会社でも決まった所に行くべきだと思う。行った会社がいやなら動けばいいと思う。行く前にこそこそやるような仕組みは本人にも会社にも良くないと思う。また、平日の就活などは不謹慎で、夏休みや1～3月に限定すべきである。同時に、高校は職業安定所が窓口になっているが、大学も職業安定所を就職の窓口にした方がいいのではないか。そこまで考えないと、大学を卒業して就職できないという状態を放置しているというのは、未来の若者にとって、最悪の状態である。これは職業安定所がいいのかどうかはわからないが、未就職状態に対しては、きっちり全国の就職情報を集めて、大学のシステムにしないといけないのではないか。大学のキャリアセンターは就職支援をやっているが、個々の大学に任せただけでなく、情報を共有化できるような職安方式の方がいいのではないか。教員試験は7月に行っているわけだし、民間企業だけ好き勝手に3年生の夏から走り回っていいというようなことはなく、そのような好き勝手な会社は許すべきではない。そういうものを、教育機関が放置して「仕方がない」と言っていることが理解できない。このような話をすると、「就活にもメリットがある」という話も出てくる。私はかなり怪しいと思っているが、「メリットはある、就活で学生は成長する」などと言っている。このような所で成長しなくてもいい。もっとまじな成長をして欲しい。企業情報などの勉強をすることや業界勉強をすることは結構である。業界勉強はやればいいが、それが就活のおかげであるわけではない。

<質疑>

- 学び習慣という仮説は魅力的で、なるほどなと思った。問題は、学び習慣をどのように身に付けさせるか、ということである。お考えがあれば教えていただきたい。

矢野) 一つの「この方法」というものではなく、多様な方法で身に付けさせるべきだと思う。この学び習慣というものは、極端に言えばカリキュラムは何でも良いということになる。例えば、大学で勉強するのに、「宅建の資格を取りたい」と言って勉強する人もいれば、必ずしもそうでない人もいる。「資格の勉強をさせるのは大学教育としていかがなものか」ということを言う先生・大学人はいまだ多いが、宅建の資格勉強を導入したある大学の例では、それまで宅建に受かる人は50名中1人か2人だった。これはいけないということで、宅建資格の特別プログラムを作ったところ、20人くらい受かった。そうすると学生たちの態度も変わってきたという。宅建の資格を取ったからといって、資格単体では就職には役に立たない。しかし、宅建の試験内容には法律、統計的データの読み方、都市計画・町づくりの問題など色々な領域が入っていて、大変教養的な知識がある。宅建という資格から学び習慣に入る学生もいると思う。宅建なんて、という人は一般教養・哲学から入ってもらえばいい。また、一般教養・哲学が大事だ、と書いていても、それを学ぶのは勘弁して欲しいという人もいる。したがって、どういう入り方でもいいと思う。一つひとつのジャンルの専門書を読んでいるか、いないか、といった一つひとつの項目の効果ではない。とにかく、ジャンルを横断して総合的基礎得点が高いということが重要である。したがって、専門の読書得点が高いかどうかは、将来に関係するわけではない。そういう意味で読書の例から見ると、どんな本を読んでもいいが、読んでいないのはだめである。そういうことがアンケート調査から導き出される「学び習慣」のイメージである。どこから入ってもいいし、どこからでも可能だと思う。近年、アメリカのPBLが導入されているが、工学部では昔からやっている。色々なテーマを作って、それを導入する。それは昔から日本の工学部が研究室教育だったことがあり、ある意味で徒弟制の流れでもあると思う。「徒弟制は悪い」と言う人は多いが、私は悪くないと思う。欠点が出てくる部分もあるが、そこで培われる学び・習慣・知識というのは、重要になると思う。

高祖) 今の質問と関連して、先生の「教育と労働と社会」の論文の一番最後に、「今期待されている教育は、シティズンシップ教育とキャリア教育の二つの言葉で括ることができる」、14ページには、「国民国家の建設と産業社会の発展の現代版が、シティズンシップ教育とキャリア教育として語られている。教育と労働の関係がキャリア、教育と社会の関係がシティズンシップ、だと言ってもよい。」と書いてある。そのつながりで「学び習慣」の仮説と

の関連を考えるとどうなるか。

矢野) 教育効果の問題は、コアになるべき研究だと思う。6ページの図のように、教育効果というのは、自分のために役に立つものと皆のために役に立つものがある。また、経済的な側面と社会的な側面がある。キャリア教育は主として個人のためにある。個人の貨幣的な領域がキャリア教育で語られている大きなものである。キャリア教育を積んでエンプロイヤビリティを高めて働く機会を確保する、という形で、個人のため、かつ貨幣的な効果を生み出すためにキャリア教育がある。一方シティズンシップ教育は、社会皆のためであり、市民生活の向上、社会的凝集性等、非貨幣的な部分がある。この領域がシティズンシップの大事なところで、シティズンシップでは結局、政治に参加する程度や公共性の意識が身に付いているか、そういうところにある。近代教育が立ち上がった時に、主に「国民国家の建設」「産業社会の発展」という二つの使命があった。その「産業社会の発展」という使命を今の言葉にすれば、キャリア教育になっていて、「国民国家の建設」が逆にシティズンシップという形で現れているのではないかと思う。そういう意味で教育というのは、個人を豊かにするということと、集団としての社会、社会の凝集性を高めるというものである。この二つが回る、というのが私の考えである。個人の貨幣的な効果高めれば、単純にその人が豊かになるのではなくて、その人の健康やQOLやレジャーといったものが豊かになる。そのことが実は社会の市民生活の向上につながる。犯罪率の減少は典型的だが、教育を受けたからといって犯罪率は下がるわけではない。犯罪のデータを調べるとすぐにわかるが、学歴別に見ると、大卒は犯罪率が少ない。これは大学に行ったから犯罪率が下がっているとは言えない。むしろ知能犯が増えているかもしれない。しかし、なぜ大卒ほど犯罪率が少ないか、というと、その人の生活が安定しているからである。個人として高い所得や雇用機会や健康やQOLが豊かであることが犯罪というものを押し下げている。逆に個人のキャリアがうまくいっていないほど犯罪というものをもちやす。そういう意味で、個人のためというのは実は社会のために連動している。同時に、個人が安定することによって、実は政府も財政支出をあげる。生活保護世帯を学歴別に見れば明らかに大卒が少ない。政府に依存する人が増える、というのは個人が安定していないからである。医療費も同じで、医療費が少ない、というのは、個人が健康を維持しているからである。教育効果の可能性の構成を考えると、教育の効果というのは、経済学の理論的には限界生産量・効用等理論式などがあるが、現象的には、こういうループの中で考える必要がある。例えば、私は30年前に教育の投資収益量を計算した。それは、生涯所得を計算して、生涯所得によって税金収入がどれだけ増えるか、という税収入増を計算するものである。大卒を作ると、税収入増が生涯で1000万円くらい増

える。そうすると政府は大学卒業生の税収入を増やそうとする。したがって私学助成を行うのは財政効率的に全然無駄ではない。むしろ大蔵省は税収入増を私立大学にまわすのが当然である。私が 30 年前に書いたのは、経常費の 3～4 割の私学助成を出すことが経済効率的であり、それは税収入増につながるということである。しかし、この私の説は、日本でまったく関心が示されなかった。

- 矢野先生の話は、あまり大学の教育内容と社会に出た後のマッチングを気にしなくていい、という話で、非常に「楽な」話だと思う。しかし、本当にそうなのか、ということで伺いたい。8 ページ目で、獲得した知識項目 8 項目について調べてある。読書についてはジャンルがいくつかあるわけで、特定の項目・特定のジャンルが、その後の所得とかと強い関係がある、ということはないか。

矢野) 項目別では、ない。例えば工学の専門書を一生懸命勉強していた者が、今の工学の専門家である、というルートがない。

- では趣味・娯楽書を読んでおけばいいのか。

矢野) 私の結果からは、総合得点が安定した結果をもたらすことになっているが、これはあくまで一つの調査である。いろいろな調査がなければいけないので、読書だけでももっと丁寧に調べれば、教養の本が大事だったり、ということはあると思う。

- 一般に今は職業との関連性づけを、教育内容で強めるようにという議論がなされているが、そうではないということか。

矢野) 必ずしもそうではないのではないかと私は思っている。しかし、きっかけがなければ進まないで、「学び習慣」が身に付くきっかけがなければいけない。経済学は良くできていて、経済学の論理を身に付けることは間違いなく有益である。これをどうして勉強したらいい、と思うようにするか。

- 今話を聞いていると、経済学に限らず、東洋史でも何でもいい。

矢野) なんでもいいというと難しいが、それぞれディシプリンがある。経済学が役に立つ世界もあるし、東洋史が役に立つ世界もある。私はそれが役に立たないと言いたいわけではない。そこまで識別する材料を持ち合わせていない。つまり、経済学をやっておけばこの仕事に役に立つが、この仕事には役

に立たないという関係が見つかれば、先生の質問に答えることができると思うが、調査・研究しないとわからない。

- 研究上は、これからもう少しやる、という話になる。しかし、こういうところでこれからの方向を議論する時に気になるのは、大学の教育内容と職業をより密接に結びつける、という話が一方ではある、ということである。大学教育が相対的に職業的なものと離れていても、それなりにちゃんと意味があるということをはっきりさせることが必要である。

矢野) 私の理念は、大学はそれぞれのディシプリンを大事にして、しっかり身に付けることが大事、ということである。ディシプリンの存在価値がなければディシプリンは存在していないので、それぞれのディシプリンをしっかりと学ぶことが大事である。ディシプリンがなければ問題を考える時の手掛かりは絶対得られない。最近では学際というものをやっているが、私は学際というのは怪しいと思っている。というのは、私は学部から学際をやっている。ずっと学際畑を歩いてきてわかったことは、ディシプリンがなければ学際はできない、つまり学際というものは存在しない、ということである。そういう意味で、学際をやるためにはディシプリンが必要で、ちゃんとやらなければいけない。それをやるということは必ず、経済学をやっても役に立つし、社会学をやっても役に立つ。そこでそれぞれが学ぶという習慣を身に付けることが大事で、何でもいいということではないと思う。

- そこはたぶんそうなのだろうと思う。そうすると、経済学部で、経済学を一生懸命勉強して、就活をせずに卒業してきた人間と、経済学はほったらかしたが、非常に広範な分野で本を読んでいる人間とどちらがいいのか。そもそも企業がなぜ就活に力を入れるか、というと人間を見ているからである。逆に、私はそういうロジックに導かないようにした方がいいのではないかと思う。そういう形にするとあまり意味がない、つまり、就活論との関係で言うところ、むしろ相反する議論になってしまわないか。私は就活について、高校は職安ではなくて高校が主導しているが、中学校並みに職安化されていいのではないか、というのは一つの極論として思っている。それは、戦後日本が大学というものをどう位置付けているか、ということそのものを180度根本的にひっくり返す話である。私はそういう定義を試みる価値があると思うが、たぶん今日の話ではないと思う。

矢野) 今の無法状態ではだめだ、無法状態を放置していて就活に意味があるか、ということ、自ら大学人が教育を放棄するような状況にさらされていることを放っておくことは大学人の見識からして変だ、ということを行っている。

- 中高生は大人ではない。では大学生は大人なのかという根本的な話で、一個の自立した市民であるという前提なのだと思う。だとすると、一個の自立した市民は、「自分の教養のためなり今後のキャリアのために、自らの意思に基づいて自発的に受けている教育を受ける」か、それとも「企業との1対1の関係において、そちらに必要な活動に移る」か、実はそれは無法ではなくて、ただの選択の問題になる。それを選択の問題と考えず、前提が今も大学生に成り立っていたということが本当に問題だと思う。そこをスルーしたまま、あたかも知的で成熟した大人であるということを前提とした大学生が自らの判断で、物事に選考順位をつけること自体、いかなる観点からそれが善か悪かと言えるのか。あえて挑戦的な言い方をしたが、私はこれが正しいと言っているわけではない。これが正しいと言わないためには、そもそも大学生はそのような存在ではないのではないか、という議論をしないと、その議論はできないのではないか。

矢野) 私は大学生だけの問題だとは思わない。授業をやっている、授業を受けていなくてもいい、出席も欠席も個人の自由だ、というふうになってきている。その状態が放置されているにもかかわらず、質の保証と言っている。質の保証を誰がするのか。大学の教師が大学に対して、この学生は〇〇力があると言いき、それを教えるのは教師の責任だと言われる。私は〇〇力というのは分かったようでよく分からない議論だと思う。なぜかというとそのような力はディシプリンをきちんとやっていたら身に付くからである。そういうことを質の保証を考える時に、教える側が教育しなくても勝手に学生が身に付けなさいと言っている。これはおかしいと思う。

- おかしいと判断する価値基準そのものの議論をしないで、価値判断だけが出てきても、うまくいかないのではないかと。あえて言うと、もしそういうことがあれば単位を与えなければいい話である。現に20年位前に、ある先生がそういうことをやったところ、大学側が「なぜ単位を与えないのか」と大騒ぎになった、という話になった。つまり、そこを抜きで議論して何になるのか。逆に言うと、なぜ大人ということ強調するか。ある会社において、働いている労働者がこの会社を辞めて別の会社に転職しよう、ということもある。ただ、その就活のために雇用契約上就労義務があるのに勝手にさぼって活動する、というのは、違法であるため当然制裁が加えられる。そうすれば当然有給をとるなりしなければならぬ。大人の世界ではそうになっている。大学教育がそれと同等のものである、と考えるならば、そういう形で整理すればいいし、逆に社会的に整理されていないがゆえに、休んでも全然問題ないと大学も見ているから、今のようになっている。その場合、いかなる立場から、誰を非難しているのか、という話になる。大学教育はそれを容認して

いるので学生ではない。しかし企業はそれを求めている。そうすると学生は、それをしないと落ちこぼれてしまって、機会を失ってしまうかもしれない。そういう状況に置かれた、少なくとも合理的な計算ができる人間は、そちらをしないわけにはいかない。

- 個人が独立して判断するのではなく、それを選ばざるを得ないような構図になっている。先程、自立した個人の選択であると言っていたが、選択の余地はないと思う。大学で教えていても、単位をやらない選択はない。
- 個人の選択がフィクションであるのは当然である。大人の世界というのはある程度フィクションで成り立っている。大学というものをどのように位置付けるか。フィクションであるけれども、ある程度個人は自立して判断するという前提の上で今の大学ができてしまっている。しかし、それが事実ではないとすれば、ある意味で端的に、公的な規制の下に置く、ということはあると思う。
- 傾斜した所でまっすぐ立とうと思っても、斜めになってしまう。ルールを変える等、集合的に何か変われば少し変わると思うが、個人単位で何かできるというものではない。大学の教員が、学生が就活で休んで当然だと思っているわけがない。
- たぶんいくつかのレベルがあって、自立した大人であっても、社会的に完全に自立した意志決定をできるわけではない。このような形で大人に対する規制はある。しかし、企業と個人がどうつながるか、というところに入る規制は、日本は非常に弱いというか、自由に委ねられている。大人の判断というものに対しては自由であるというのが大原則で、それに対して子どもはそうではない。それでは大学生はどっちなのか、という話である。つまり大人であるということは、大学教育が個々のゼミ・授業を就活と比較して、出る価値があるか・ないか、自分の人生にとってどちらが大事か、ということを一人生が判断してやるものだ、という前提になっている。しかしそれは現実的ではない。現実的でない、という話を抜きにして、大学教育というものを学校教育法のきれいごとの世界の延長線上で描きながら、出口のところだけ急に昔の中卒・高卒の話に持ってくるのは、議論として非常に整合性に欠けるのではないか、という話をむしろしたい。
- 全くそのとおりだと思う。後半で禁止しろという話が出てきたが、論文で報告された話と全く別だと思う。禁止すれば不正はなくなるか、という社会はそうっていない。一つの考えとしては非常に良くわかるが、これがリ

アリティを持つかということ、社会を変えよう、という話になるような気がする。また、教育で、大人か子どもかということについて。例えば義務教育でもそうだが、ドイツの場合、義務教育だが卒業試験に落ちて卒業できない・修了できないということがある。義務教育年限は終えているが、義務教育を修めて（修了して）はいない、という社会があれば、大学に来ないのなら卒業させなければいい話である。そのため、質を守るにははっきりしていて、能力を身に付けなかった学生はどんどん落とし、退学させればいい。したがって、文科省が、質を確保するために能力のない学生は退学させろという方針を出してもらえると我々はかなり楽になる。しかし今は逆で、留年が多い、能力がなくても卒業させろと言われる。そう言われると困る。どうやって質を保証するのかという話になり、非常に苦しい。そこをどう考えるか。大人・子ども以前の話があるのではないか、という気がする。

矢野) 質保証の議論をしているのは、大学人として何らかの責任をとろう、という話だと思う。就活問題をやっている何らかの提案をしないのであれば、質保証全体の提案を辞めてほしいと思う。大学人としてそこまではやらないといけないということをおいて、今のような形で個人の自由で、辞めさせればいいのかに辞めさせない大学が悪い、とか、そういう状態ではないと思う。実際、大学の進学率が50%という状況の中で、しかも就職が難しい、若い人が就職できずにそのまま放置されている、というのは問題である。国家的に見て失業は最悪なので、大学・学校を出た人に何らかの就職機会を作るというのは社会の責任だと思う。それを放置するのではなく、就職できない学生に対してマッチングの機関を作らなければいけない。そうでなければ社会の装置として壊れていると思う。入口で、雇用が保障できないという状況で、質の保証はないと思う。職安という制度がいい悪いというのは一応書いたが、検討して欲しい。

- 矢野先生の報告で、前半部分でそのとおりだと思うところがある。特に、運を信じないというか、「いい巡り合い」があるまで職を探し続けるという学生のパターンは確かにある。一方、Ⅱ以降について。実態把握はどこまで行われているのか。就活が我々の教育に与える弊害と、内定数。たぶん景気がいい・悪いがあると思うが、我々が就活をしていた頃に比べると、中長期的に見ても、かなり多くとりにいっている気もする。実態把握をして、実証的に確認していかないと、根拠のない話になってしまう。私は結論から言うと、大学は、単位をとれない学生は落としていけばいいと思う。そういう約束で大学に来てもらっているので、スコアが足りなければ落とす。基本的には多くの先生がそういう決断をしているだろうとは思う。

- 大学からすると、そういうことはできないのではないかと。国立大学でも評価の際に±10%の学生定員の中に入れるということがある。そしてそれを超えたとお金を減らされる、というのが算出式でルール化されている。では定員をどこまで管理するか、というと、1年留年まではよいが、二年を超えると定員としてカウントされるので、留年生が多くなると、自動的にその大学はお金が減るということになる。したがって全体としては、そういうことはできないと思う。
- そのルールが間違っているのではないかと。
- それはわかっている。また、先程退学の問題もあったが、キックアウトをすると、評価の時に「教育効果が上がっていない」となる。数量の評価をしろと言われたら、外形的に何%ということになる。キックアウトを何%した、ということは「先生の教育が悪かったのではないかと？教育しなかったのではないかと？」ということになる。これは評価の基準とも関わるので、そこを見直す、という大学側の問題と、社会側の方のルールを変える、両方必要だと思う。
- 大学は社会的にどういう存在なのか、ということだと思う。能力がつかなかったらどんどん追い出す、というのは、今までの、エリートが大学に行くことを前提とした発想だと思う。逆に、今は50年代の中学校並みが今の大学なのだ、と割り切ってしまうと、少しできが悪くてもきちんと大学卒業生として社会に送り出すことが務めである。学校教育法はエリート主義を書きながら、そういう部分だけ限りなく中学校的なやり方をしているために、こういう矛盾が出てくる。決着をつけるには、どちらかにする必要があると思う。個々の所で、二つの間にはさまれるというか、がけに落ちる状況にならないようにするためには、A大学とE大学では基準が違っていい。A大学にはこの基準、E大学にはこの基準というものがないと、それぞれの所でがけから落ちてしまう。
- よくわかるが、それでは評価という基準を作る際にどういう基準を作るのか。二つしか基準は作れない。多様性の中で、大学で自分のポリシーを持ってやる。
- そういう意味で言うと、むしろ一元的である。でないといけないと思う。多様性ということでは言うてしまうと、わけがわからなくなってしまう。
- 評価というのは一元性が高いものだが、やわらかいものと硬いものと、一

緒にその形を決めようとする、その中の基準は非常に難しい。

- 昔も中学校と大学で違った。
- 中学校と大学では多様性の種類が違うと思う。
- だとすると中学校型に一本化するしかない。つまり原則は中学校型で、その中で色々なものがあり得べし、とすることだと思う。
- 認証評価でも、国立大学法人評価でも、自己点検評価をする。その時に自分たちがやりたいことを表明する。その表明したことについて評価をしようという形が出されている。しかし、それが一旦出た以上は先程の数値評価や外形的評価にならざるを得ない。

(3) その他

- ・ 廣田参事官より教育課程編成上の参照基準について説明があった。

以上