

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5回)議事要旨

- 1 日 時 平成 21 年 7 月 28 日(火) 10 : 00 ~ 12 : 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、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、靱井委員

(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

高祖) 先日朝日新聞社が主催して質の保証に関連するシンポジウムが開催された。親委員会委員長の北原先生もシンポジウムに参加し、5時間に渡って討議をされた。その時の様子をお話し頂けたらと思う。

- 7月25日(土)に開かれたシンポジウムについて。最初に天野郁夫先生が非常にいいまとめをした。質保証のシステムとして今まで動いていたものは、入試と設置審だった。学問としてのディシプリンが非常に明確で、それを引き継ぐ形で大学教育、ということで質保証されてきていた。しかし、設置基準が緩和され、次にディシプリンが曖昧になり、さらに入試が崩れてきた。そういう三本柱が危うくなってきたので、これから立て直すにはどうすれば良いか、ということで、一つオフィシャルに出てきたのが認証評価である。もう一つ天野先生が非常に強調していたのが、まさにこれからやろうとしている教育課程の質保証、つまり大学のコミュニティと学問を担うコミュニティとが教育の中身に対して編成や自己点検をきちんとしていく、ということが大事ではないか、そういう意味で参照基準のような形のやり方が良いのではないか、という話だった。天野先生は歴史的な流れの上に立って、我々の検討を位置づけた。そういう意味で、色々な思いで来ている先生がいたと思うが、少し安心した、という思いである。

高祖) 質保証の検討を始める際に「国が表に出てきて大学を縛り付けるのではな

いか」という懸念があちこちであった。しかし、そのようなスタンスではない。基本的には各大学が自主的に、自発的に改革をしていくべきものだ、そのための姿勢が大事だ、ということである。

(1) 講演「専門分野別評価と職業教育」(資料1)

北村) 私は職業教育が専門でもないし、大学の教育が専門でもないので、皆さんの話を聞きながら勉強させてもらうばかりである。そのため、何を話せばいいのか、かなり苦しんだ。

まず、この委員会・分科会の仕事について。私は教養教育の責任者をしていたので、そのような話をしようかと思った。しかし、この委員会はもともと上に質保証の在り方検討委員会というのがあり、その下に三つの分科会がある、という構成である。文部科学省からの依頼事項によると、第三分科会では、評価活動、分野別質保証というのがキーワードとなっている。今まで話をされているのは大体分野別質保証だが、先程話があったように、具体的に大学に何が来るかという、評価ではないか。残念なことに評価全般の保証を議論したことがなく、現場の地を這うような評価活動の現実は知られていない。それらを考えながらこの三つの分科会、特に大学と職業との分科会について考えてみると、大学の質がだいぶ変わってきた、ユニバーサル化してきたことと合わせて、今までのエリート教育、象牙の塔というようなものから多くの人々が世界に出て行くというように状況も変化しているので、その影響を考えるべきである。ただし、良くて悪くても、質保証は評価を通じてコントロールする、ということが現状である。それが大学側、自分たちでやる今までの評価も、法的な評価と共存するスキームになっている。しかし、多様性・自主性といった時に、現場では最終的にどういうことが異なっているか、ということを知ってもらった上でまた議論をできたらいいと思う。

1990年に設置基準の大綱化で、今までの考え方が大きく変わってしまった。このため評価が必要だろう、という考え方が出てきたが、実質的な評価が開始されたのは2004年からである(2000年から2003年の間に試行的評価を行った)。種類は二つあり、法律で決められている絶対やらなくてはいけない評価のひとつは、認証評価であり、これは7年に一度、私立大学も含め、全てやらなければいけない。もう一つは6年に1回、中期目標・中期計画についてやらなければいけない、国立大学の法人化に伴う法人評価である(これは国立大学法人法のため、法律が少し違う)。これは昨年度、1期のおおよその評価をした(暫定評価)。来年3月に1期が終了するので、その評価をやる、ということである。ここで大切なことは機関別評価である、大学ごとの評価である、ということである。先程出てきたのは、大事だということと言ったが、これは分野別評価を対象としている。これは例外を除いて今まで全くない評価である。国立大学の方は法人評価の他に毎年やる年度評価と

いうものもあって、中期目標が終わる前の暫定評価があって、最終評価がある、という形になっており、非常に大変である。私学の先生は認証評価だけですむので、非常にうらやましく思う。基本的に機関評価で大変だと言っても、本当に大変なのは大学全体のうち、執行部の 20 人くらいである。あとは「データを出せ」「これを明日までにまとめろ」というのを大変に思うかどうかである。もう一つ大変なのは、評価者である。87 大学を 1 年で全部やらなければいけなかったが、全私大も含めるとなると桁が変わる。このような制度上の問題があって、評価する側も、される側も評価疲れを起こしている。今までの話は現状である。

これから専門分野別の評価をやらなければいけないが、今まで全く行ったことがないのかというと、少しだけ行ったことがある。法律で決められて全大学が義務で行っているのが認証評価だが、その中の専門職大学院については別に認証評価を受けなければならない。ところがご存知のように、評価する機関がない。法科大学院や経営系の大学院では整備されているが、その他の専門職大学院では、評価を行うというのは大変である。専門分野別でやろうとすると、どうやって評価機関がそのマニュアル・実施体制のシステムを具体的に作るのか、という点が大変だと思う。一応認証評価はやっている。暫定評価は機関別評価だが、文部科学省から現況分析で、学部・研究科単位で教育と研究を評価する、としていた。私は国立大学協会の評価の委員もやっていて、その時に「これはおかしい。国立大学法人法には法人を評価するとは書いてあるが、分野別で評価するとは書いていないではないか」と言ったところ、「これは評価ではなく現況分析で、分析するだけだ」と言われた。だが、ほとんど評価と同じものが導入されている。それがかなり骨格になっている。さらに骨格になっているのは機関別評価の時に学部ごとの評価も少しやっている。これはかなり詳細な評価をやっているが、これが入ってくるのではないかと大学が一番恐れている。これが入ってくると大変である。各学部で今の大学の執行部と同じくらいの労力が必要になると思う。前々から話題になっている工学部の J A B E E や、各大学・学部・プロジェクトで外部評価をしたというものは、勝手にやっている評価なので、義務でも何でもない。まず試行的評価が骨格になっている。大学の評価でも、これから入るであろう学部・研究科単位の評価でも、これが骨格になっている。これには、分野別評価と大学の機関別評価と両方ある。分野別評価のみ取り出してみると大きく 9 個の分野（理学系・工学系・法学系・教育学系等）に分かれており、3 年間に渡って実施され各テーマ 6 校なので、おそらく各年に 2 校ずつくらいしかやっていないと思う。分野別教育評価には 6 個のテーマがあり、たいしたことはない、と思うかもしれないが、この 6 個のテーマがそれぞれ要素に分かれ、要素がさらに 2, 3 個の観点に分かれる、というねずみ算式に評価項目が増える構造になっている。最初の年は要素までやったが、

ある意味で大きな括りになっていて自由度を作った。ところが日本人は非常に繊細なので、やればやるほど、公平にしよう、差がないようにしよう、とし、どんどん観点が增える。あるいは大学からもこのような大雑把な項目だけではわからないので例を示して欲しい、といわれる。したがって自由度を大切にすればするほど項目はどんどん増えていく。大学はそれに全部一律に答えなくてはいけない、ということになってしまう。多様性は大事であり、絶対主張しなくてはならないが、多様性だけではこういうことも起こる。ルールを作って現場に持って行けばいくほど、私達が強みを主張できる観点がないので、ああいう観点を作ってくれ、こういう観点も作ってくれ、ということによってどんどん増えていくことになる。そしてそれに点数をつける。5段階や6段階の点数を、項目ごとに立ち上げて、それをさらにある計算式にしたがって得点を計算するという形で評価をつけていく。おそらくこれが普通に行けば先程のような大学の自立性だけではなくて、かなり入ってくると思う。

これらを頭に置きながら、全国の国立大学で各学部・研究科に入っているのは現況分析である。国立大学法人としての中期目標の達成状況は文部科学省が判断し、教育研究については大学評価・学位授与機構が評価している。その外に分野別に相当する部分がある。教育に関しては水準と質の二種類あり、研究にも水準と質の二種類ある。これは現況分析だが、見てもらうとわかるとおり、内容はほとんど評価だと思ってよい。ここでは教育水準に関する分析項目を紹介する。卒業後の進路の状況も普通に言えば大学にあるものだが、データ例として示されているものはとり方によってはかなり苦労するかもしれない。アンケートは多くの大学生がいるところは面倒である。しかも学部別になってくると、かなり面倒である。古くて、卒業生名簿がないところもたくさんある。もう一つは、水準である。これは非常にかたい。また、質の向上度の方は、質と水準とはどう違うのか、ということについてはかなり議論があったと聞いている。しかし、向上度はかなりソフトである。こちら側の方が、大学生の自主性あるいは学術コミュニティで判断するようなものに近いような形になっていると思う。基本的にはこっち側が参考になると思う。これを普通の大学の全体的な認証評価でやって欲しい。わざわざ学部・研究科あるいは分野別に持ってきて欲しくないと言っている立場として思う。

評価する側はこのような体制になっている。現況分析部会として10の学系部会に分けている。もう一つ大事なのは評価者数である総数187名で大学全体を評価することになる。分野別のところは260人、80大学くらいしかない。研究判定では66分野であり、各分野に2名以上いるのでこれだけで何百人になる。これだけでどれくらいの人かが動員されているかがわかる。これは、まともにやればもう一桁上がる、と考えられる。ではこの人達に評価の

公平性を求めて、マニュアル化をして、一斉に評価をしてもらうというのはどういう大変な作業なのか、というのを考えて頂けたらと思う。一言多様性と言ってもこのようなことになって、ここで職業ともつながっている。こういう形で頭に入れて頂ければと思う。

もう一つ、JABEEについて。JABEEというのは技術者教育の団体である。前から言っているように、工学教育とはワンクッション置いており、学術を習うのは工学教育で、それを介してももちろん社会とはつながっているので、ワンクッションがあるかないかというのは比較的大きい。これについては後でも議論してみたい。資料には機械学会の企業アンケートを載せた。機械学会は会員が約3.8万人、そのうち企業の会員が約2万人であり、その全員にメールでアンケートを取り、企業会員の中から2000人くらいの回答を得た。図2は35歳以下の人だけからピックアップしたものである。修士課程はどうだったか、という質問に対して、大学院教育が有用であることにはポジティブな回答だが、専門性が即戦力レベルということにはあまりポジティブな回答ではない。基礎学力は役に立っていて、個別の専門教育の知識は役に立たない。これは先週矢野先生が話されていた「学び習慣」に関連し、学ぶという習慣・ベースを持っていることが社会でも役立っている、ということを経営会員の若手の人達は言っている。JABEEの中身はどうなっているのか。分野別要件というものがあり、運用はとて厳しくなされている。色々な項目があるが、資料は私が所属している機械工学のものだが、『〇〇をしなければならない』というようなことが細かく書いてある。この要件は分野によってまちまちである。機械工学の場合は『教員に技術士かそれに相当する能力のあるものを含む』『実験・プロジェクト等の計画・遂行、結果の解析、工学的考察等に正味300時間以上いなければいけない』など、工学教育の評価とほぼ一緒のものになる。したがって、専門分野別、職業とのつながりを考えるということだが、JABEEを見てみると、事実上は学術教育がほとんどを占めていると言うことができると思う。

JABEEの問題点は、資料に挙げたとおりである。JABEEを担当したある教員に聞くと、「大変なので止めたいくらいだ」ということだった。例えば、点数によって合格・不合格をきっちり分ける、合格点周辺の点数の学生に単位を出す・出さない理由をきちんと説明できなくてはいけない。スパイラルの向上を目指されるので、せっかくいいことをやっても「もっといいことをやりなさい」ということを毎回言われる。例えばある先生が講演しているところに他の先生が行ってチェックをする。それはそれで良くなるとしても、そのようなことをどんどんスパイラル的にやっていったら、大変な労働になると思う。彼が言うには「これは評価のための評価である」。どういうことになっているかということ、教育活動はとて苦しくなる。大体プロジェクト型をやろうと思ったら、その準備に3倍も4倍も時間がかかっ

て大変である。しかし、それを数値的評価で出せ、見えるような形で出せ、と言われるのだから、第三者に説明する時に先程言ったようなことをしなければならぬ。そうすると休養の時間がなくなっていく。評価自体はいいと思うが、少し考えるところもある。

技術者教育と工学教育について。社会との関係を第一義と考えるか、知恵の獲得を第一義と考えるか、ということはあるが、それ以外にもやはりこれだけ学生が工学にはいて、会社に就職する。その時に、いつ役に立つ実践能力か。例えば 15 年前はほとんどの人が携帯電話を持っていなかった、薄型テレビもなかった、車もハイブリッド等はほとんどなかった。そういう時に実践能力と言われても、いつの能力を言われているのか、ということになる。そう考えると、ベーシックというものが大切になる。私は工学というのは社会のための科学でもあるが、それは設計可能時空間に関する科学だと考える。それは職業教育の学術基盤になることは確かであるが、ここは分けておかないと、大学全体の教育、日本の将来が持っているビジョンが大きく変わってしまう。

そして、誤解を招くかもしれないが、できるだけ誤解を招かないように大学による哲学の違いを説明したいと思う。ある大学は実践を通してスキルを養うが、それによって「自分は知識を知らなかった、必要だ」ということを学生が知り、モチベーションを上げることによって、勉強に持って行こうという考え方である。また、あるいは大きいタイプの大学だが、いくら実践をやっても、もとの理論がわからなかったらわからないだろうと、基礎を中心として学び、それを理解した時点でスキルや知識、総合力を身に付けていこう、とする考え方もある。その時期・スキルと知識の割合と重点は大学の哲学によって大きく違うし、就職する時、その職業によって全然違うはずである。ところが一律・網羅的に評価にかけるとこういうことが非常に難しくなる。例えば昔の試行的評価の時に、ある大学の医学部が評価を受けた。当時はAO入試が非常に盛んな時期だった。審査員からは「大学の入試で面接をしなさい。面接をしないのはだめだ」ということを言われた。しかし、医学部では、そういうことは既に議論をされていて、「5分か10分ずつしか会えないのに、どれくらいそれで合否が判定できるのか。」という結論が出ていた。そのため、「我々の哲学として、そういう入試は止めたい」と説明したが、これについてはどうしても理解してもらえず、その項目にはほぼ最低点に近い点数がついている。そういった評価がどんどん上に上がっているシステムなので、全体としてかなり悪い指摘を受けてしまった。先週の議論を批判するわけではないが、例えば「職安に近いシステムを大学に導入すればいいではないか」と言っても、私の所属する大学の学部（工学部）ではおそらく求人の方が2~3倍ある。落ちる学生もいないわけではないが、ほとんど全員就職する。ただし、一律的評価をされたら、「職安的な機関がない」と

ということで最低点をつけられてしまう。評価の場合も機能性評価ということがある。機関の実績を問われるわけだが、機関に頼ることなく全員就職しているのだから、「実績がない」という回答になってしまう。そうするとシステムが機能していない、という評価になり、また最低点をつけられる。最低点をつけられないためにはどうすればいいか、というと、ガイダンスを行い、シンポジウムを行い、必要ないのに企業紹介を5回も6回も行わなければならない。これは色々なことを一律的にやるということが問題だと思う。

もう一つは大学の機能の分化である。少し考えるべきことは、分野の中でその哲学による分化というのも日本の大学全体を底上げするためには非常に重要ではないか、ということである。中央教育審議会が挙げている7点と明らかに同じ、というわけではないが、一律的・網羅的にやるのではなくて、個性化区分が必要だ、と私は思う。評価者だけではなくて、基準作りも非常に大変である。おそらく評価機関はJABEEのことを頭においていると思う。工学は中に10くらい細かい分野があるので、そこは学会に丸投げしている。評価委員の主だった評価の基準も学会がやることになっている。そうすると、先程の認証評価型のものが来て、全大学・全学部・研究科等でどここの学会に出すのか。その評価をどこで作るのか。評価基準・マニュアル・評価者の育成・普遍性の担保等、事務の支援体制、各大学だけではなくて、各学会は大丈夫だろうか。私は機械学会の理事をしていたが、これを作ろうとすると、そう簡単には作れない。今はJABEEがかなり音頭を取っているが、これを全部やろうとすると大変だと思う。今、批判と書いたが、問題点と考えてもらおうと、一律的、網羅的、外形的、飴・鞭的であり、これが評価で義務的になっていったらとても心配されることである。多様性はあるが、一律に全部に課される。また、大学も学部も網羅的に課される。特に項目や要素については全部課される。全部に答えなければならない。全部にいい点を取るようにならなければならない。第三者に説明できるように、ということである程度形骸的になる。私学の場合は認証評価はついていない。不合格になったからといってすぐに何かが起こるわけではないが、多くの場合は交付金や助成金がリンクするようになっている。そうすると、どうしてもいい点を取らなければならない、とにかくいい点を取ろうという人達が出てきている。あるいは社会的には、評価は非常に多変数だが、一変数に落としてしまったのがランキングである。ランキングは、評価関数が複雑で、評価変数も多数あるのに、一個の評価変数で、簡単な評価関数に落としてしまったものである。

評価の要はどこかということ、あまり神経質にならずに上位5%はかなりいいことをやっている、というところは衆目がかなり一致する意見である。そこで上位5%を奨励し、下位5%を警告・勧告する。中位についてはランク

付け等の詳細なことをあまり言わずに、自由にやらせる。ある分野の、今まで注目されていなかった研究者が急にノーベル賞を取ったり、社会情勢が変わったら急に注目を浴びる、ということもある。真ん中についてはあまり神経質に細かいことを言わず、あまり詳細な一律的なことをしない。評価でいつもややこしくなるのはこの部分である。もう一つ、上の方の人は意識が高く、下の方の人は意識が低いというが、中位の人達の意識が高くなると大学は非常に良くなる。これは非常に良くわかるのだが、この人に意欲と緊張を与えようとする、特にこの3-1が効いてくる。3-1までは皆同意するが、3-2が入ってきた段階で今度は考え込んでしまう。そういうことも考えながら、もう少しどういうことをして、この中に明示して欲しいか。先程の「大学の自主性を」というためには何が必要なのか。「大学の自主性を」ということは今までも言っている。ところが具体的な評価のシステムを作る時になかなか受け入れられない。評価に値するような具体的な施策を報告書に何か入れていかないと、最終段階の時には具体性がなくなって具体性を書き込む段階で厳しい評価になると思う。全大学でなくてもいいのではないか、全学部でなくてもいいのではないか、評価項目は全部埋めなくてもいいのではないか。飴と鞭とか、直接的にリンクさせるだけが能ではないだろう。社会とまずリンクさせる方向はないのか。国が見なければならぬことばかりでは学術コミュニティとして情けないのではないか。国が法律で決めないと、自分たちの自助努力はできないのか、学術コミュニティがそれを何とかするのを国が認めて欲しい、と言いたい。それを頭に置きながら今までのことを見てもらえれば、評価体系が非常にややこしくなっていることはわかると思う。いったい国立大学法人はいくつ評価を受けなければいけないのか。私学もだんだん増えていると思うが、こうなってはいけない。

そういう時に考えなければいけないのは、本当に専門分野別評価は必要なのか、ということである。評価は一定の成果を挙げてきたし重要だとも思うが、各段階で具体的方法論とあわせて評価する。評価の目標は改善と公開である。中央教育審議会では国際的な能力水準の証明とも言っているが、日本ではこの2つが大きいと思う。職業と大学を考え合わせると、それが評価を通じてくる、本当の評価は必要である。学術コミュニティで評価ではないものに何か上手くいく方向はないのか。こういうことを考えておく必要がある。J A B E Eは大学院の教育評価を考えている。研究評価は試行的練習評価の時にあんなに細かく評価項目を作っているが、まだ行われていない。アメリカ等は研究資金で評価するものもある。その点も含めて、将来的には研究評価はたぶん行われるではないか。しかし、このようにしてだんだん増えていっていいのか。必要性はどこにあるのか、いつも考えるべきである。もう一つ、一番根本的に大切なのは、学術コミュニティが責任を持つことで、実際の具体的方策として国の責任から離れていてもできるという自立性を

持つことがかなり大切ではないかと思う。

<質疑>

- 技術者教育について。職業教育と工学教育は微妙に違うということだった。工学というのは設計をする、設計をすることを考える学術である、と言うことがコンセンサスになっているのか。

北村) 私はそう考えている。

- 分野別質保証を考えた時に、非常に大事である。設計というものが工学教育に共通するコアものなのか。

北村) 工学の場合、それはかなりそうである。

- 色々な大学があるが、割合コンセンサスとして成り立っているのか。

北村) 設計という言葉はどう解釈するかによるが、人間との関わり、コントロールという意味では設計という言葉はかなり共通である。アメリカ等では、理学部の科学と工学部の科学は同じである。そういう意味では科学工学というのはかなり設計を重視したタイプとしての科学である。かなりの工学部の科学の先生が理学部と同じような思想を持っている。工学部の中にいて理学部との違いというものを考えると、「社会に役立っているか・いないか」ということがかなりある。それはある意味の設計ということになると思う。対象はかなりオーバーラップしている。学問的なものをすすめる方法論、研究はかなりオーバーラップしている。先程「設計可能な時空間」といったが、宇宙の果てやビッグバンは設計可能ではない。しかし電子や原子については電子工学科というものがあるように、十分工学の範囲である。これは理学部の先生も同じである。対象とする現象の時空間はオーバーラップしている。教える内容もかなりオーバーラップしている。しかし最終的な姿になる時が違ってくる。設計という言葉に代表させたのは、社会と人間とのつながりを強調したかったからである。

- 分野の枠組みを決める時に、科学工学、機械工学、電子工学等々、個別の分野で話を進めた方がいいのか、工学という大きな括りで議論を進めた方がいいのか議論がある。もし工学という、扱うものは非常に違っていても理学と共通する部分があるように、世界との関わり方という意味で一つの大きなコンセンサスがあるのか、という意味で質問した。

- 技術者教育と工学教育が微妙に異なる、という話だが、「微妙に異なる」というのは「大体同じ」ということになると思う。逆に言うと、こういう議論ができていて、自分がある意味で素晴らしい話で、先程から色々な問題が上がっているが、問題のレベルがだいぶ違うと思う。例えば事務屋の教育と法学系の大学教育が微妙に異なると言ったら鼻の先で笑われると思う。リーガルマインドや経済的思考が役に立つとか世の中で言われているには言われているが、「それは本当か？」と突き詰めていくとそのような主張はどこかに行ってしまう。微妙に異なるというレベルで議論できていることの方がむしろ特異であるように見えるという印象だ。

- 「評価疲れ」という話があった。色々な評価があり、しかもそれらが細かいところですれているところがあると大変だと思う。できれば分野別の評価も認証評価も含んで、哲学的に同じようなものにしていく方がわかりやすいのではないか。

北村) ベストは先週の質保証枠組み検討分科会で言われていたように、分野別の部分は、学術に直接関わる部分なので学術コミュニティが責任を持って、国の責任の中にある評価体系から脱して欲しい、というものである。大学は国がある程度方向性を見るものなので、認証評価も必要だろう。法人評価もその整備も必要だろう。認証評価も国が関わってくると「ここは管理すべきである」とか「この部分が欠けている」とか、だんだん重くなる。私が一番恐れているのは、この大学評価の 11 基準 99 観点が各学部にかかってくるのではないかと、ということである。試行的評価はそのようにして実施された。そうすると各学部全体が評価疲れなので勘弁して欲しいと思っている話を行わなければならない。学位授与機構や基準協会ではその全てに対応することができないだろうから、同じような組織を作るようなことになるのではないかと。

- 聞いていて、本当に大変だと思った。このようなことまで大学が行っているのであれば、時間がなくて大学教育という本来行うべきことができなくなってしまわないかと、思った。このような状況は医者と良く似ていると思う。医者は患者と 1 対 1 で 15 分ほど話しているが、その後に色々な書類を作成しなければならない（カルテを書くのはある意味で当然かもしれないが）。アメリカ等ではおそらくアシスタントが付いていて、例えばカルテもその場で速記して後はサインをするだけ等になっていると思う。そういうことで、本来の仕事にもっと特化してやるべきではないかと思う。申し訳ないが、気の毒だという印象を持ってしまう。あまり難しい話なので内容的になかなか理解できないところもあったが、そのような印象を持った。

- これは、基本は相対評価で、客観評価ではなくて、絶対評価なのか。

北村) これは大学の多様性・自由度を尊重することになっている。そのため、自分たちで目標を作り出し、それを自分たちで評価する。その目標に対してどれだけ達成度があるかどうかを国で見あげましょう、というタイプの評価（相対評価ではなく、個別の評価）である。

- にもかかわらず評価項目が細分化されている。細分化の方向性が違ってきているのではないか。私の印象から言うと、あの大学の学部の先生の研究室から来た学生にはできる人が多い、といったことは、分野によって大体わかっているところがある。つまり、教育の質の評価というのは学部や学科等ではなくて、各研究室間でも大きな差がある。そのため、意味のある評価になっているのか、という疑問がある。あまりにも先生方が大変だと思う。

北村) 評価が必要になった理由は、10年位前までの大学がだめだったからだと思う。外からのインパクトがあって改善運動をしよう、ということは企業は外と競争しているので、自然にできたが、大学ではその動きが少なく、なかなかできなかった。そういう意味では評価の導入はある意味でいいことだったと思っているが、今は行き過ぎつつあるのではないか、ということがいけないと思う。やはりある意味でいいことをやっているところの後押しをし、そうでないところを「がんばりましょう」と押してあげないといけない、という意味では評価は大事である。少しやり方が細かくなってきていると思う。

- 評価がいらぬ、とは決して思っていない。しかし第三者評価の方がいいと思う。評価は必要だが、先程の図のようにどんどん細分化されていく、という状態だけはもう少し簡素化しないと、本来の先生の時間がなくなってしまう。

- シンポジウムの話からすると、従来の諸制度が機能しなくなって、それに代わって認証評価と教育プロセスの質保証があるという話だった。おそらく北原先生の話は認証評価が仮に専門分野別になるという時に、いかに各大学の自律性を広げられるか、ということについてだったと思っている。認証評価の部分をもっと機関別にとどめて、専門分野のところはもっと学術本意の、つまりこちらの会議で作ろうとしているような参照基準のようなものにとどめるべきだ、という趣旨だったと理解している。その上で分野別の学術コミュニティによる参照基準というものがそれ全体としてどれほど機能しうるのか。また、この分科会の目的にもあるように、職業・社会との接点というものを各分野に考えてもらうものとしてどれだけ機能しうるのか、という

ものが個人的にわからない。学術コミュニティによる統一的な目標、コアの部分掲げようとしている。それは「参照してください」ということではあるが、ちゃんとやっているところはおそらく参照基準などなくてもちゃんとやっている。問題はそうではないところが参照基準をちゃんと参照してくれるためにはどういう手段がありうるのかということである。また、職業との関わりといった時に、職業教育に直結するほどがっちりとしたことはやらないとしても、卒業生がどのような労働市場に出て行くのか、あるいはかなりの時間とスパンをかけた中で、どのようなキャリアを積んでゆくのか、ということを常に意識し、それへの対処を何らかの形で教育課程に組み込むような指示を参照基準の中でいくに有効的な形で提示しうるのか。余談になるが、先日地方の私立大学の学生が私を訪ねてきて、「自分の大学はひどいところだ。先生がいなくて勉強したい分野の勉強は全然できないし、何も教えてもらえない。就職先もない。」というようなことを嘆いて帰って行った。その学生に私達は何かしてあげられるのだろうか。気品の高い参照基準を掲げるだけで終わったと置いていいのだろうか。

- それに関して、シンポジウムの最後に天野先生が非常にいいことを話された。そこまでの議論ではほとんど職業との関連の話は出てこなかったが、最後に「職業との接続が非常に大事だ。そのため、この議論には産業界の参加が絶対に必要だ」ということを言われた。教育というのはもちろん一人ひとりがスキルを磨くことも大事だが、働いていく、協働する知性も大事である。要するに、大学を出て行く子どもたちに何を持たせるか。子どもたちは大学を出て他の色々な世界に飛び込んでいかなければいけない。そういう時に、どのような分野、出身、階層の違う人達とも働いていく、ということができるようにならなければいけない。大きな大学や小さな大学、色々な伝統の違いがあり、先生や学生の質も違うだろうが、共通のゴールを意識した教育をすることが大事である。それで先程質問した、「世の中の知識を基に設計していくということがエンジニアリングの非常に概括的な基準、ジェネラルなコンセプトである」ということを少なくとも「そうなのだ」と意識して工学部を出て行くようにするのならば少し違うと思う。
- 最初から大学にそのようなスキルは必要ないと思う。工学系の人でも、要するに民間の会社は多種多様あって、産業もたくさんあり、やっていることもそれぞれ違っている。そういう中で学生に「自分の会社に合うスキルを持ってきて欲しい」と言うこと自体が無理な話である。したがって、工学部の基礎的なスキルがあって、それからそれぞれの進む分野によってそれを伸ばしていく、専門性をつけていく。文系の学生に至っては、弁護士等は別として、法学部や経済学部・文学部では、もっと基礎的な学問というものさえき

ちんと学んでいてくれればあとはなんとでもなる。

もう一度、学問とは何か、というところにベースに持って、そこを徹底してやっていたら、自然といい人間が育ってくる。あとは社会に出たら外に任せよう、という割り切りでやってもらえればと個人的には思う。私は経済学部だったが、もし学生の時に、専門性を求められたり、何か会社に役に立つようなことをやってこいと言われたらどこにも受かっていない。どこも会社に入って色々教えてもらおうと、それなりに開花していく。私はベースがマルクス経済学だったが、あまりそれは関係ない。しかしそれを読んだり議論したりすることが非常に大事だったと思う。マルクスを専門にする人はマルクスを、ケインズを専門にする人はケインズを、文学部の人は文学のことをそれなりに徹底的に学べばそれでいいのではないかと思うが、これではあまりにも乱暴な話なのだろうか。今、社会はそれ以上のことを求めているのだろうか。

高祖) 経験から言うと、文部科学省関連の会議で聞いた限りでは、産業界から来ている人のスタンスは評価に関してはそのような考えとは違う。というのも、自分たちの会社で評価は絶対に必要で、「自分たちがこのようなことをしている、ということの点検には、ものすごくお金をかけている。大学についてもそのようなことをやるのは、ある意味で当然だ。」という意見を言う人が実際にいる。

北村) これを実行することをどう担保するのか、ということは必ず言われる。そのときに、実務をやっている側は困ってしまう。「飴と鞭と連携している(うまいことをやっているところにお金が行く)」ということは非常に説得しやすい。あるいは「社会から評価を受ける。悪ければ(その学生は)就職できない」というタイプの責任の取り方がある。学術コミュニティはそれがだんだん強まっている。したがって、評価は厳しくならざるを得なかった。それを厳しくしないでおこうと思ったら、学術コミュニティは今までと違うやり方をやらなければいけない。例えば一番簡単なのは、下5%の大学に対して学術コミュニティが自分たちの分野について、「あなたの大学はだめですよ。直しなさい。このままでは我々も迷惑だ。」と言えるか、である。それが言えないと学術コミュニティの努力は見えない。そうでないと必ず、それをどうやって担保するか、ということをしるしやって厳しくなってしまう。学術コミュニティの責任というのは、今までと違うことができないとだめだと思う。一番簡単な評価は上5%、下5%のみ評価し、残りは評価を行わない、ということだと思う。しかし、それくらいはできないといけないと思う。

高祖) 先日北原委員長と一緒に私学の関係者の集まりに行き、委員長から私学の方々に学術会議での議論の状況を説明していただいた。その時に私学の関係者から「学術会議というのは雲の上の方にいると思っていたが、ずいぶん降りて来たんですね。」と言われた。実際にはそういったところが今の学術会議、そして私たちの委員会に問われている点だと思う。

(2) 講演「労働教育と就職活動について」(資料2)

逢見) テーマは「労働教育と就職活動」ということで、別々な話である。一つは、労働教育ということについて、私自身がどのようなことを行っているかということを紹介する。また、就職活動については前回の会議でも議論にあった問題を私なりにまとめたものである。

まず、権利についての知識、という図表をご覧いただきたい。NHK放送文化研究所が5年に1回意識調査を行っており、同じ質問を5年ごとに繰り返して経年的な変化を見ている。その中で『リストには、色々なことがらが並んでいますが、この中で、憲法によって義務ではなく国民の権利と決められているのはどれだと思いますか。』という質問があり、項目はア～キまである。『カ. 労働組合を作る』、つまり団結権のところについては、図4のグラフにあるようにどんどん下がってきていて、2003年には20%である。2008年の調査では22%と少し上がったが、極めて低い。これが憲法上の権利だということは、生存権や表現の自由より認識されていない。憲法については中学校等で習っていると思うが、極めて権利についての意識が低い。

次に結社・闘争性について。ここには『仮にあなたが、新しくできた会社に雇われたとします。しばらくしてから、雇われた人々の間で、給料とか働く時間などの労働条件について、強い不満が起きたとしたら、あなたはどうかしますか。』という質問がある。選択肢としては『静観』『依頼』『活動』の三つがある。『静観』はどんどん増えている。『依頼』はあまり変化がない。『活動』はどんどん下がって2008年現在では18.2%である。つまり、権利としての意識もなければ、自ら行動しようとしめない。こういう変化が20~30年前から起きている。これはゆゆしき問題なのではないか。では職場では問題が起きていないのか、ということで個別労働紛争の状況についての資料である。地方労働局が労働相談にのっているが、そこに寄せられている件数で、平成14年度から平成20年度まで件数だが、平成20年度では100万件を超える相談があって、うち約23万7000件が紛争である。ではどのような紛争が起きているのかというと、解雇、労働条件の引下げ等の紛争がかなり多い。景気が悪い、あるいはデフレだったということもあって、こうした傾向が続いており、職場にはかなり紛争が起きている。もう一つ、労働審判事件の新受件数について。これは司法制度改革の一環として訴訟による解決ではなくて、司法の場を使うが、調停型の解決を迅速に安価にやろ

うということで平成 18 年からスタートしたものである。職業裁判官が労働審判官となり、それにあわせた労使それぞれから推薦された労働審判員、そして当事者を呼んで、大体 3 ヶ月以内に解決する。非常に解決率が高く好評な制度だが、この新受件数も年々増えている。2008 年には 2052 件、2009 年 1～3 月で 720 件、4 月までで 1000 件を超え、おそらく今年はこのままで行くと 3000 件を超えと思う。こういう司法の場で労働事件を解決して欲しいという訴えも増えている。社会人に対してもう少し権利や紛争解決手段について知ってもらう必要があるのではないか、ということで、連合として寄付講座という形で労働教育を現在、埼玉大学、同志社大学、一橋大学で実施している。それ以外に通常の講義の中の一コマをもらって、私自身が行って講義しているのは、中央大学、立教大学、東京工業大学等（大学院を含む）である。労働教育について私なりに 90 分でどういう話を学生にしているか。一つは資料の 1 ページ目にあるような、労働の歴史、ということで、非常に過酷な労働というのを明治・大正・昭和の初期まで、例えば 1 反の畑に 50 回から 60 回も水汲みをするという「嫁殺し」と言われる酷な仕事や、商店に奉公にいった小僧は午前 3 時に起床して、朝ごはんを一番最後に、座ることはできずに立てひざで食べた。このような過酷な労働の時代が日本にもあったという事実や歴史を話している。労働ということは人類の歴史の中で国家からの隷属・支配・強制、という形で課せられた時代があった。やはりそういうものの中で権威からの服従や隷属を強制されない、自由に職業選択ができる、そういうものを求めていく時期があった、ということは教える必要がある。

二番目に、労働は民主主義を支える基盤である、ということで、誰でも日本国憲法の原理（国民主権・平和主義・基本的人権の尊重）を義務教育で教わる。ただそれが言葉だけでなく、労働ということとどう結び付くのか。サンフランシスコ講和条約の中に、『日本国としては、国際連合への加盟を申請し且つあらゆる場合に国際連合憲章の原則を遵守し、世界人権宣言の目的を実現するために努力し、国際連合憲章第 55 号及び第 56 号を守る』というようなことを前文に書いて講和を結んでいる。世界人権宣言の目的を実現するために努力することを国際社会に復帰する時に日本は宣言している。国連憲章第 55 条は a, b, c とあるが、a に『一層高い生活水準、完全雇用並びに経済的及び社会的進歩及び発展の条件』とあり、こういうものを日本政府は国際社会に復帰する時に、努力するということを宣言している。そこに完全雇用という言葉が入っている。では、世界人権宣言にはどのようなことが書かれているのか。第 1 条には『すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利について平等である。人間は理性と良心を授けられており、互いに同胞の精神を持って行動しなければならない』これが普遍原理である、ということを書いてある。また、23 条に労働の権利が書かれており、

『職業の自由選択』『差別の禁止』『公正かつ有利な報酬・社会的保護』『労働組合・組織化の権利』という四つが普遍的原理として定められている。また、1944年に宣言されたILOフィラデルフィア宣言には、『労働は商品ではない』『表現と結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない』『世界のどこの片隅にでも貧困があれば、それは全体の繁栄を脅かす』等と書いてある。平和や民主主義の基盤として労働があるのだ、ということを学生に知って欲しい。

三番目に、では日本国憲法ではどういうことが権利として保障されているのか。第25条の『健康で文化的な最低限度の生活を営む権利』、第27条1項の『勤労の権利・義務』、同条第2項の『勤労条件の基準の法定』、同条第3項の『児童酷使の禁止』、第28条の『団結権・団体交渉権・団体行動権の保障』。こういうものが憲法の中にある。また、憲法の前文で、『全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免れ、平和のうちに生存する権利を有すること』を確認し、平和の維持、専制と隷従、圧迫と偏狭を永遠に除去しようと努めている国際社会で、『名誉ある地位』を占めることを念願し、自国のみ専念して他国を無視することなく国際協調主義を旨とすることが『各国の責務』と指摘し、日本国民は、国家の名誉にかけてこれらの『崇高な理想と目的を達成すること』を宣命している、ということも併せて知っておいてもらいたい。（当然これも義務教育で学んでいるはずだが。）つまり自分の国だけ良ければいい、というのではなくて、グローバルな社会になった時に、あるいは卒業して多国籍企業に働く時に、こういうものは普遍的原理として考えなければいけない、ということを知ってもらいたい。

四番目に、わが国の雇用社会化について。卒業して働く、という時には自分で会社を興すとか、自営業等の働き方もあるが、今は85%以上の方が雇用関係を結んでいる。したがって就職＝雇用契約を結ぶということになる。日本はそういう雇用社会になっていて、雇用が生活を支えている、雇用が人々が能力を発揮して自己実現を図る最大の場である。また、高齢化による職業生活の延長や、女性の働く場への参加の伸展も雇用との関わりが大きい、グローバル化、金融化などの経済環境の変化も雇用に大きな影響を与える、そこに働く者の利害や主張を反映し、実現していくのが、労働組合の役割である。今度の経済危機でもそうだが、社会現象・経済現象が必ず雇用に影響する。したがって、国の政策の中で非常に雇用というのは優先順位が高いものになっている。場合によってはそのことが選挙における最大の争点になってしまう。そういう今日における雇用社会の意義を知ってもらう。

五番目は、働くことをめぐる様々なリスクについて。例えば採用・内定・試用期間といった時に、企業には採用の自由がある一方で、差別の禁止等の関係の中で色々な紛争が起きたり、あるいは内定取り消し、本採用拒否、人事異動（配転・出向・転籍）における企業の命令権と権利の濫用を制限する

中での紛争。労働契約の終了（解雇する権利は会社にあるが、権利の濫用にならないように制限がある）、労働条件の変更、あるいは仕事上の災害、このような働くことをめぐるリスクがある。このリスクに対してどのような解決策が備わっているか、ということでケーススタディとして問題を投げかけて、どのように考えるか、このような場合にはこういう法律・判例があって、ということ等を紹介している。

六番目の発言・退出モデルについて。問題が起こった時にどういう行動を取るか、ということである。例えば、「もうこんな会社にいたくない」ということで辞めるとか、サボタージュ（仕事をできるだけしないように）するなど、労働をめぐる紛争が起きた時にそういう形の行動を取るパターンがあるが、それは問題の解決にはならないので、もう一つの解決として発言がある。これは泣き寝入りではなくて、紛争という形に持ち込んで納得いく解決をしていく、あるいは労働組合を作って自分たちの意見を出していくという発言モデルで、退出モデルによる行動と発言モデルによる行動の二つを学生にどっちがいいと思うか、自分はどうしたらいいと思うか、というようなことを聞いた。その中で、発言モデルとしての行動の一つとして労働組合の結成があるのだが、労働組合とはどういう組織なのか、ということ、個別労働紛争の増加と解決手法について。資料に連合総合生活開発研究所の「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」の結果がある。去年の12月の労働者の権利についての認知度調査によると（5点が平均でこれよりも高いと平均よりも上）、年齢で見るとやはり20代30代の人が高い。学歴で行くと、大卒は平均よりも高い（それでも5.4なので、際だって高いというほどでもない）。年収で見ると、年収の高い人ほど認知度は高い。また、労働組合に加入している方が高い。そして、労働者の権利に関して、どういうところから情報を得たのか、という点で見ると、『新聞・テレビ』という回答が一番多く、『会社の教育』『独力』『労働組合』と続く。『学校での授業・就職指導』というのは11%で、比率としては非常に低いところにある。また、知る機会はなかったという人も16%いる。やはりこういうことがもう少し学校で行われる必要があるのではないか。

もう一つの論点である就職活動の問題について。これについては論点として二つあるのではないかと、思っている。「就活をいつからスタートさせるべきか」ということと、「就職協定を復活させるべきか」ということである。論点1の就活のスタートとして、大学の教育への妨げにならないということを見ると、A案として、企業は4月採用ではなくて、新規採用を10月とする、ということで3月に卒業するまでは就活は一切しない。4月卒業後から就職活動をする、という考え方がある。B案として、就活は夏休みとなる8月第一週あるいは7月最終週以降とする、少なくとも夏学期が終わるまではしない。C案として、特に制限を設けない、という三つの考え方があると

考えられる。また、就職協定を結ぶべきかどうかについて。以前あったが、最初は国が関与した形であったが、そのうち国が降りて大学と経済団体で結んでいたものもほとんど意味をなさなくなった。これについて復活すべきだという意見もあるが、その場合に締結当事者は大学協会・経済団体・政府の三者なのか、大学協会・経済団体の二者なのか、結ばないのか。なぜ就職協定が上手くいかないのか、というと、フライングや拘束という形で実際に協定破りがあったからである。そういうことに対して制裁できない。私自身も就職協定があった時期に活動をしていたが、就職協定を守って会社訪問解禁日に学生が行ったら、面接の人から「あなたはなぜ今頃会社訪問に来たのか。他の学生は皆もっと前に来ています。」ということで、ルールを守って真面目にやった人間が馬鹿を見ることになってしまっていた。それは社会人としてのスタートの時に「ルールはあってなきがもの」だ、ということ身を以て知らない馬鹿を見るということになる。私自身もその時に就職協定は止めるべきだという主張をし、色々な団体に文章を出したりした。やはり協定違反行為に対してきちんとした制裁がない限り、就職協定は復活できないだろうと思う。では制裁としてどういうものがあるか。企業の協定違反行為に対し、経済団体から除名する、活動を禁止する、企業名を公表する、ということが制裁案としてある。そこまでの制裁行為はとらないが、協定参加企業は協定遵守の意思をWEBサイトなどで明らかにする、それに違反した場合には企業の社会的責任が追及される、ということもある。あるいは制裁措置は設けない、ということもある。この中でどれを選ぶかである。一方で学生の行き過ぎた就活の自制措置というのもあって、これは前回も話があったが、学力不足・出席日数不足の学生には落第させる措置を徹底する。また内定を複数集めている、という状況も、内定は雇用契約を結んでいるとみなされるので、大学受験のように滑り止めで複数の大学に合格する、というのと同じ感覚で複数の企業の内定を取る、というのはやはり社会人になる人間としてはあるべき行為ではない。そういうことに対しても自制させるということで、内定通知を受けた企業は大学に報告するとか、複数の内定を受けた学生は速やかに内定企業を1社に絞るというルールを設けることが必要ではないかと思う。いくつかの案を出したが、私自身は、大学を中退して就職する人もいるし、カリキュラムの取り方によっては3年生までで単位をほとんど取ってしまって、4年生になったらそんなに授業を受けなくてもいい、というやり方を取る学生もいる。そのような学生は就活を学業と両立する形のできるし、学生の職業選択の自由というのもあって、画一的な規制というのはなかなか難しいところがあるのではないかと思う。ただ、3年生の後半から就活をやる、というのはあまりにも早すぎて、それでは学業への集中や、知識技能が後回しにされてしまう。やはり4年の夏休み以降、というのが現実的なスタート時期ではないかと思う。就職協定については、明確な形で復

活は難しいとは思いますが、もし当事者同士で必要だということであれば大学協会と経済団体で結ぶことがいいのではないかと（国は関わる必要はないと思う）。しかし、その時にペナルティが必要であり、それが伴わない協定は無意味であると思う。企業に対しては正直者が馬鹿を見るような就職協定、かつて、そういうものがあって就職協定を無力化させてしまったことへの反省も必要だろうし、大学に対しては今や少数のエリートを養成する場ではないし、学科によっては福祉・観光・IT等を特定の職業人の育成を目的とするものもあるので、そういうものを画一的に考えるべきではない。産学連携・インターンシップという形で大学と社会との実際的な接続を行っていくことも必要だと考える。ただ、ハウツーものの詰め込みではなくて、学問を教えるという大学の役割は維持していただきたい。

<質疑>

- 日本では同一労働同一賃金の原則が守られていない。大学の中でも半数以上がパート労働である。これは同一の形にした方が長い目で見ると良いと思うがいかがか。

逢見) 日本の企業の働き方は、ジョブで限定していない。同一労働同一賃金の原則は日本も受け入れているが、同一労働と賃金とをどう結び付けるか、職務で限定しているわけではないので測り方が難しい。実際の仕事によっては職務で括ることが可能な仕事もある。したがって、これを画一的にやることの難しさはある。同一労働同一賃金の原則をできるだけ近づけていくために、正規と非正規の均等待遇を進めていくとか、パートと正社員の均等といった形で、均等化を進める、というのは既に行っている。しかし、全く同じになるかどうかは難しいところがある。それはほとんどの派遣の問題の中で出てくるし、均等化は進めていかなければいけないと思う。

- 協定の問題について。過去に何回もやってだめになっている。またいまさら協定と言っても、必ず時間の問題でまた守られない状態になるということをはっきりしていると思う。私は協定に反対ではないが、日本がこれだけグローバル化すると、外資という問題がある。外資を協定で縛れるのか、というと縛れない。外資は給料がいいので、そこにいい人材を取られるということが企業の悩みである。したがって協定をいまさら持ち出してもだめだと思う。また、企業からすると就活の時期はいつでも良いと思う。別に早くても遅くても私はかまわない。ただ唯一言えるのは、あまりに早くして学生が勉強しない1年間を過ごしてしまうということは非常にもったいない、ということである。協定よりももう少し違うことを考えた方がいいと思う。劇的なことを言うと、「1年生から4年生まで、いつでも就活をしていい」となる

と、この時期から就活を、ということで学生がのめりこむこともない。自分で思った時に企業を訪ねて行って話を聞いたり、色々なことをしながらやっていくというのがいいのではないかと私は思う。例えば1年生で内定したとする。逢見委員は内定は雇用契約だと言ったが、それはそのとおりだと思う。企業にも学生にも責任があるので、1年で決まって、「成績表を出すように」と言われたら、勉強すると思う。おそらく先生方はそれではいやだと思うので、現実的ではないかもしれないが。しかし規則を作れば必ず破られる。だから、そのようなことは止めた方がいい。規制するのであれば外資まで入れて欲しい。しかし外資をどうやって入れるのか、というと、入れようがない。したがってこれだけ外資が入ってきている状態では無理だと思う。

- 協定という言葉の定義で、協定というものがアンバインディングな紳士協定であるという意味で使われているのであれば外資であろうがなかろうが、抜け駆けするものに対する規制能力がないものというのは本質的に同じ話である。どんなものでもアウトサイダーがいる。アウトサイダーをどうするか、というと、公権力を持って強制するかという話になる。なぜこういう話をするかというと、労使協定はどのように担保されるかというと、公権力で強制するか労働組合が強制するかである。秩序を守らせるためには、やり方としては集团的な力でやるか、国家権力でやるか、である。就職協定はそのいずれでもない、ということは「守らない人はどうぞ破ってください」と差し出している訳なので、もともと最初から強制力はないのだからと思う。
- 全く同感で、授業を休ませて学生を呼びつける企業には、大学が押しかけて、「そんなことをやってもらっては困る」と言う。そんな行動をするような気が大学にあれば、そういう話はある。しかし大学が企業に抗議するという気がないので無理だと思う。
- 就職活動のある時期に限定するから、授業を休んでも行かなければいけない、という状況になる。自分の一生を考えるのであれば、色々な話を聞いていくというのは授業の合間にやっていけばいい。学生が月曜から金曜の朝から晩まで勉強しているとは思わないし、講義をやっているとも思わない。それくらいおらかな気持ちでやらないと、すぐに協定という形になってしまう。しかし、協定を作ってもだめだ、ということにははっきりしている。
- たとえば、高校生に対する求人は職安を通さなければいけない。どうしてもやるのならばそこまでする必要がある。なぜそんな規制が正当化されるかというと、高校生はまだ子どもだからである。子どもには教育を受ける権利

がある。それを大人の論理で奪ってはいけない。では、なぜ大学生には許されているかということ、大学生は立派な大人だとみなされているからだ。40歳や50歳で大学に入っても全然問題ない。にもかかわらず、なぜ就職協定が社会的に問題になるか、ということ、建前はそうかもしれないが、実際はそうではないからである。今の大学生は、実は昔の中高生レベルである。昔の中高生レベルの者に大人であることを前提にした仕組みが適用されている。その、建前と現実の狭間が問題を生じさせている。今や、大学であるかは別にして、中等後教育を受ける人の方が同世代の過半数である、という時代において、確かに民法の成人年齢は超えているが、昔の10代後半くらいに相当するような人に対してどういう仕組みでやるべきか、ということ議論しなければいけない。その一方で、建前的な学術の中心として20歳でも30歳でも40歳でも学びたい人が大学に入って学問をするのだという建前の議論と、無媒体的にくっつけてしまうと、話がおかしくなってしまう。どこにスタンスを置いて、どの視角から、どういう大学生をイメージ・念頭において議論するか、ということを引きちんとしないといけないと思う。

- 今でも1回生から就職活動をしてはいけない、という話はない。そういうことは今も可能であって、現状維持の意見だと思った。たまたま社会的に3回生からというのが相場になっているだけである。したがって、1回生からしてもいい、というのは今の制度だと思う。それがいい、ということであればこの話はある意味で問題ないと思う。もしそれが問題だとすると、何かの案を考えなければいけない、ということだと思う。

逢見) 例えば、1年生でも会社の内定を出すということは、内定は雇用契約なので、その間、企業としては内定したことに対して特別な理由がない限り採用する、一方内定を得た学生はその企業に就職する、ということをして1年の時に決める、ということである。卒業するまでの3年間、そういう状態であるというのは常識的に考えられない。

- 1年生がこの企業に行きたいとか、会社が1年生を採用する、というのは本当に現実的ではないと思う。しかし、そういうところからスタートしていれば、4年生の何月から始める等の議論をしなくてもいい。そういうふうにやっていけば勉強の妨げにもならないのではないかと思う。やはり、ある日突然に就職活動をして、決まった、となると学生は皆遊ぶ。そういうことを避けるためには、ごく普通の環境の中で採用を行っていく方がいいのではないかと思う。現実からは相当離れているので、私が思っているようなことは実現できないと思う。極端な話、やろうと思ったら自分でやればいいので、内定だけ10月まで待てばいい。したがって、「就職活動をする」と言わな

くてもいい。暇な時に企業に行って色々な話を聞いて、ごく自然に決めていけばいい。

- 労働者であることと学生であることはなんら二律背反ではない。そういう意味では、大学に入る前から就職していて、実際に仕事に就くまでに大学で4年間研修してこい、ということも制度的にはありうる。しかし法律的には問題ないが、どの人を会社に採用するか、という判断基準において大学教育が何も関係ないことがあまりにもあからさまになる、ということである。
- 私が大学生だった昭和30年代後半には、企業が奨学金を出してくれる、中には大学に入って、卒業したらうちに入れ、という制度があった。一方では、お金を出し、就職は好きな会社に行きなさい、というものもあった。
- そうような発想は今までの日本の発想そのものである。ただ、それでは大学の存在意義が説明できない。突き詰めると、なぜそういう大学に国が国民の税金を払って支えなければいけないのか、ということの説明できなくなってしまう。
- しかし、先生方が議論されているのは、大学と職場のリンクをどうするか、ということである。私は「大学は教育をしっかり行ってくれればいい」と最初から申し上げている。したがって今の議論で少しおかしいのは、大学と職業との接続を議論しているのに、「職場と大学の接続は関係ない、大学は大学、職場は職場、それでいいではないか」という議論になってしまっていることである。
- 今まではそうだったが、それではおかしい、ということで議論している。もちろん理科系と文科系で違いがあるが、企業からすると、法学部であることと経済学部であることには差がなく、その学部に対する印象によってその学生の人間性を判断する程度であった。本当にリーガルマインドや経済的思考を求めているか、ということは、突き詰めていくとなかなか難しい。今までそうだったからそれでいいのではないか、というのも一つの答えである。しかしここで求められているのは、そこをもう少し踏み込んだところで議論をしよう、という話である。
- 私は去年までの4年間、非常に面白い経験をした。東京電力の高校があって、そこで現場の仕事をしながら勉強する仕組みがある。そこで何年かやると、大学に4年間行くという制度があり、その学生が一人私の大学に来た。その学生は当初自然科学について学びたいと思っていたが、学んでいく中で

色々な分野に触れていって、最終的には環境問題で立派な卒論を書いて会社に戻っていった。会社にいた人が会社の派遣で大学で学んで非常に意味を持つという例もある。必ずしも会社の仕事に直結するわけではないが、広く学ぶ、つまり、色々な可能性がある。

就職活動の一番の問題は、内定というものが契約関係にある、という意識が非常に希薄なのではないかと思う。それであちこちの大学を受験して合格を取り寄せるような気分で、やっているのだと思う。もしかしたら企業の方もその意識は希薄なのではないか。

- 会社・状況によって違うかもしれないが、基本的に私の会社では内定＝契約という認識を持っているし、内定を取り消すことは100%ない。しかし学生から取り消されることはたくさんある。したがって、学生にも内定をもらうということは大事なことなのだ、ということ、きちんと理解してもらい、一つだけ、ということになれば選ぶ方も慎重になるだろう。会社も自分の会社しか選んでいないので、内定取り消しをするとその人の一生を台無しにしてしまう、という認識もできるだろう。その点については改善の余地があると思う。
- それはまさに大学の中におけるキャリア教育の本質的なところで、雇用の仕組みとはいったい何か、ということ、きちんと教育の中に入れる必要がある。したがって、内定した会社は、必ず、教育の一環なので、ということで、きちんと大学に報告して、うちの会社から内定を出している、それを教育プログラムで考えて欲しい、ということくらいすれば、少しはいいと思う。
- 今の話はおそらく大学の入学と同じイメージだと思う。複数の大学に合格して、一番いいところに行く。大学は合格した以上入れないというわけにはいかない。そういう感覚だと思う。これがいいか、悪いか。そうすると、大学はいいのに、就職はだめなのか、ということになる。10月1日の内定式で大体わかる。半年前に決まっているので大きな問題ではないのではないかと、思う。その前に内々定を複数取るというのはそんなに大きな社会問題ではないのではないかと、思う。もちろん採った方からすると、「歩留まり率」を見なければならぬというのは大学と同じであって、歩留まり何%ということはあると思う。
- 確かに10月1日以降は、学生も内定先を一本に絞っていると思う。

高祖) ただ、今の問題は内定をたくさん取ると、他人が内定を取る可能性をつぶしてしまっている、という問題が生じる点である。それはごく少数ならいい

であろうが、今は、内定をもらう人は 10 社からもらい、もらえない人は 1 社からももらえない、という両極端になっている。やはり時期的に早い段階で就職先を決めるようなルールを定めるのがいいのではないか、という考えも出されている。

- 話を聞いていて、やはり大学とは何なのかが気になっている。例えば職業教育という言葉が非常に問題になっているが、それはかつて高校のレベルのスローガンだった。それを全部専門教育と言い換えて、専門高校となっている。それで今の時代になったら大学が職業教育なのか。むしろなぜ、そういうことを言わざるを得なくなったのか、ということが私の気になる問題である。
- 労働教育が本当は大事であると思う。もちろん大学だけではなくて、小学校から積み上げていくべきだと思う。我々が大学と職業との接続を考える時に、通常、職の中身の知識や技術・技能・スキル等との対応を考えるが、どういう職業人にしていくか、という観点をそれぞれの分野の中で持つということも必要だと思う。そういうどういう労働人・職業人を作るか、というところに労働教育のような問題はがっちり座っていなくてはならない。それこそ就活の問題も、自分が労働者としての主体的な労働者になっている第一歩なので、それは権利と同時に責任があり、それをどう自覚できるようにしていくのか、ということにつながっていくと思う。
- 今日の講演の中で全学共通教育というのが気になった。エンジニアリングは倫理教育というものが非常に早くから言われている。「今の学生はコミュニケーション能力がないからコミュニケーション教育をしよう。大学院生もないから大学院でもしよう。」という話がある。そうすると今まで行っている教養教育と違う部分が出てくる。今までは課外授業や課外活動の中に入っていたものが正課の中に入ってきて単位まで与えようという話になってきている。大学としてどこまで共通教育を入れるか、ということについては、話が広がれば広がるほど悩んでいる。
- 学生の名誉のために言っておくと、新入社員はプレゼンテーションなどは本当に上手い。昔と比べると断然優秀である。

高祖) 別の分科会である共通教育の分科会で、授業で組まれているものだけではなくて、課外活動、ボランティア活動等を通じて身に付けるものも視野に入れて考える。そういう広がりでも共通教育を考えていいのではないか、という議論はあったようだ。

○ 大阪大学では単位を出さないが、「義務」というのを出している。

高祖) 教養教育・共通教育検討分科会でどのように議論が展開していくのか、それがこちらの分科会の議論と絡んでくると思うので勉強していきたいと思う。

逢見) いくつかの大学で労働教育をしているという話をしたが、学生に感想を聞くと、「授業を聴いてよかった」という人が多い。そういう意味絵社会人になるにあたり、こういうものを一コマでも共通のものとして入れてもらえれば、考えてもらえればと思う。

高祖) 教養教育・共通教育検討分科会では、中央教育審議会の言っている『21世紀型市民』この中身がわからないが、この中身を作っていこう、という議論をしている。外国で流行っているシティズンシップ教育では、リーガルマインド、労働教育、環境教育、女性の地位の問題等を全て含めてやっている。しかしあまりたくさんありすぎるので、どう整理するかという問題がある。そういう議論と関連して、私達がやっている分科会の仕事はキャリア教育という狭いものに押し込めるのではなく、共通教育全体あるいは大学の在り方の中でどうやって位置づけていくかが大事だと思うので、これからもそれを深めていきたいと思う。

(3) その他

- ・次回は8月21日(金) 10:00から開催することとなった。

以上