

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8回)議事要旨

- 1 日 時 平成21年9月30日(水) 17:00～19:00
- 2 会 場 日本学術会議 6階 6-C(1) 会議室
- 3 出席者 高祖委員長、久本副委員長、本田幹事、北村委員、駒村委員  
濱口委員、樋口委員

事務局 廣田参事官

#### 4 議 事

##### (1) 教育課程編成上の参照基準の修正案について

高祖) 前回、教育課程編成上の参照基準について委員からご意見をいただいたが、それを伝えて修正をお願いした。その修正案について最初に議論したい。

- ・ 廣田参事官より資料1、資料2について説明があった。

高祖) 質保証枠組み検討分科会で色々議論をしていただき、本分科会も納得できるような流れにしたと聞いている。これについては、これから議論の進展によって変わってくる可能性が当然あるが、今の段階ではこれでよい、ということでしょうか。

- 結果のモニタリングというところに卒業生調査や就職先調査が入っているが、在学生も含めてほしい。

高祖) 他にも気づいたことがあったら、随時意見を出してほしい。

##### (2) 今後の分科会審議のための問題提起について

高祖) 前回、本分科会で出された意見を事務局がまとめて羅列的に提示したところ、委員の皆様から、「概念で整理した方がいい」「短期的なもの、中長期的なもので分けた方がいい」等々の意見をいただいた。それを踏まえ事務局で修正してもらった。

- ・ 廣田参事官より資料4について説明があった。

高祖) 残りの時間は、この骨子案について様々な角度から検討をお願いしたい。意見、改善提案、批判等を出してもらって、一緒に練り上げていきたいと思う。まず、「I 現状と課題」に関連する部分から議論していきたい。

- 日本の雇用システムの「変容」と「縮減」、ということが非常に気になった。正社員が減っていくという縮減についてはわかるが、日本の雇用システムは変容したのか。変容したとしたら、どのように変容したのか。例えば新卒採用をやめる、というように変容してきたのか。大卒が入ると思っていた労働需要にあたる部分の日本の雇用システムは縮減した。しかし、労働供給は拡大した。需要が減り、供給(大学生・大卒)が拡大した、つまりある意味では需要と供給が逆方向に動いた、ということが問題を大きくした最大の要因かもしれない。「変容」というと、どう変容したのかということが非常に問題となり、結構難しいと思う。提言のところでは「縮減」という言葉はあると思うが、「変容」という言葉は危ないのではないかというのが私の感想である。使い方が難しいと思う。
- そういう意味では、「縮減」も的確かどうかという点で同じだと思う。
- 率直に言うと、少し難しいと思う。
- 非常によく書けていると思うが、ここでの議論は民間企業に限定しての話が想定されているように思われる。大学生にとって大きな就職先には公務員もある。今後を考えると公務員の定員削減問題については、人員削減と同時に定年年齢の引き上げが行われている。その結果、新卒の採用が減るだろうと予想されているが、どれだけ新卒の採用が減るか、ということは人事院も総務省もシミュレーションしていない。議論の過程ではあったが、どれだけ新卒採用が減るか、ということまではわかっていない。これはある意味では日本の企業を含めた縮図だと思う。というのは、片方で雇用保障を充実させると、どうしても入口のところが減ってくる。経済や企業が成長しており、公務員の数も増えていけば、片方を保証しながらも縮小することができる。だが、現状ではそれができなくなっている。自民党政権の時の話なので今後どうなるかわからないが、公務員改革ということで、I種の採用について大学院卒と学部卒を分ける、という案もある。学部によって影響は違うと思うが、大きく影響を受けるところもあるだろう。ここでの議論を民間に限定する、ということで大学教育と職業ということをカバーしきれぬのだろうか。あるいは政策のところでは直結する話なので、政策によって変わるということがある。民間企業に間接的に呼びかけるよりもある意味では直接的な影響が出てくる。あまり社会で議論がされないまま、発表や実行段階に入っ

てきている。これを我々がどう受け止めたらいいいのか、ということを書く必要があるのではないかと思う。

高祖) 論理の運びを見ると「1 日本の雇用システムの変容と若年層の状況」、「2 政策的対応」、「3 大学教育の現状」となっているが、政策的対応が社会の変容と大学教育の現状を踏まえたものになっていることを考えると、「1 日本の雇用システムの変容と若年層の状況」、「3 大学教育の現状」「2 政策的対応」、という順番で書いた方がいいのではないか。

廣田) これは従来の政策的対応ということである。

○ あるいは「政策的対応の現状」といったものだと思う。

高祖) そうであるならば、タイトルを「政策的対応の現状」と補った方がいいかもしれない。

○ もっと正確に言うと、労働市場の状況とそれに対応すべき教育の現状ということが認識論としてあり、それに対する政策的対応は、労働市場にのみ存在し、教育には存在しない、ということでこのような順番になっているので、このような言葉になっているのだと思う。確かに現状を書いてその後に政策的対応を書くのはわかりやすい。しかし、そうではなくて、政策的対応は労働市場にしかされておらず、教育にはない、ということが問題、課題である、という話なのだと思う。

○ 狭い意味での雇用政策しかなかった、ということだと思う。

高祖) キャリア教育の必要性等は叫ばれているが、これまでの、ということだと確かにそうだと思う。

○ 「変容」と「縮減」について。変容は質的、縮減は量的なものである。この10何年間でどう変わっていったのか。変容なのか縮減なのか。社会のシステムはいくつかのシステムによって制度が補完的にできている。産業構造、労働市場・労使関係、資本・金融市場、社会保障、教育システムである。この5つの相互補完関係がありながら動いていた。これが、上手くいっていた頃は良かった。しかし、グローバリゼーションの下で資本が動き始める。そうすると、産業構造も変わり始める。それが労働市場にも大きな影響を与え、企業は労働の規制と社会保障の負担のないところに移りたい、と言い始める。それをその通りだと放置するわけにはいかない。実際には企業はコ

ストと規制だけで動いているわけではない。豊かな社会資源があるところ、教育レベルが高い人がいるところを望むので、それに対応した教育システムを考えなければいけない。そういうつながりがある。したがって、どういう社会を目指すためには、教育システムはどのような役割を担っていくのか、ということはどこかに全体像として一言書いてあって、そのために教育システムの方でこのような対応をしていこう、という流れがあるのであればよいのではないか。

- 「システムが縮減」というのは言葉としてあわないと思う。むしろ従来の日本的雇用システムの対象になっている人間が縮小あるいは減少したということではないか。そのことが、労働市場全体としては質が変わったという話になるのだと思う。
- 従来の日本的雇用システムのコアの部分はそれほど変わっていない、ということか。
- この論理からすると、このような色々な状況の変化に対して、雇用システム自体も変容している。しかし変容が足りないために、それを補うために量的に縮減されてしまい、その結果としてこのような問題が起きているのだ、という論理が成り立つのではないか。強化はされていないと思う。
- 強化については、メンバーシップ制の強化が適用者にはある。要は労働時間の問題等についてはかつてよりも強化している。
- 現象としてそのような形で現れているので、その部分がより高くなっているか、という疑問はある。
- 雇用保障の安心感はコアでも低下している。
- 保障は低下している。しかし拘束は強まっている。
- なぜ雇用システムがそう簡単に変わらずに、縮減という形で対応しているのか。それは他のシステムと対応しているからである。つまり、他のシステムと相互補完性があるため、他のシステムが変わらなると、雇用システムだけ勝手に変わるわけにはいかない、ということである。
- 「3. 大学教育の現状」について。二つ目の項目の中の③が重要な指摘であると思う。これは大学卒の教育レベルの拡大は従来の大学生と違う、とい

うことなのだと思う。したがって他の国々では高卒と大卒の賃金格差が大体の国で拡大しているが、日本ではそれが見られない。それはなぜかという、従来高卒の人だったのが大卒という名目で入ってきている、という事実である。

- 難しい。大学を大幅に減らして半分くらいにしたら、もう少し良いのではないか、ということを行うのか。そうでないとしたら何を言うのか。
- イギリスのポリテクの問題とまさに同じことが言えると思う。あれも大学と位置付けたから大卒の賃金が下がっているのではないか、というような話になる。
- 私は労働問題が専門ではないので、本格的な部分と対策的な部分があり、本格的な部分は雇用システムといわれているが、今の議論を聞いてもどこが問題かがわからない。そこが明らかにならないと何ともしようがない。もう一つ、中から出ている学生が圧倒的に多い、というのは決定的な要因である。その点をまず概念的に整理してもらいたい。他の課題はそれに対する対策であったり対症療法であったりする。それは分けて言わないと前の二つが非常に重要ではないかと思う。
- 客観的議論に耐えられるものを出すということであれば、統計で上場企業の新卒採用の人数がどう変わってきたか、といったものはすぐ出てくる。片方で、大卒の人数が増えているところは手の付けようがない。
- 厳密な定義をどうするかということと、いわゆる日本の雇用システムが縮減し、大学の卒業生が拡大したときに、当然ギャップが生じている。そのギャップに対して、これまでのような今ほど多くない大卒者が、今ほどは減っていない日本の雇用システム、新規大卒者一括採用によってスムーズに職業能力を持たないまま企業の世界に入っていく、その中で育てられるという現状があったものが、今は出て行く人と受け止める企業側との対応が崩れている。片方が広がり、片方が減ってきて、ずれの部分が大きくなった。そのずれの部分の対応が喫緊の課題であり、「Ⅰ 現状と課題」でも「Ⅱ 提言」でも、企業に包摂してもらうのではなく、キャリアラダーという、より具体的な職業能力を重視したもう一つ別の原理として職業能力・専門性というものを拠り所にして、そういう労働市場を作ることが不可欠ではないか、というのが全体の筋である。そうすると大卒者に従来型の、素質のようなものを基準として組織に入る人たちと、職業能力を基準とする人たちを分ける発想にならざるを得ない。そここのところをユニバーサル化したハイアラーキーの

上・中・下位と対応してどう描いていくのか、といったことについて、表現の仕方が難しい。つまり上位層は今までのように幹部候補として上場企業にエリートとして入っていき、中・下位層のみで職業能力・能力別労働市場を作っていけ、というのでは相当な反発をまねく。そうしたときに、どのような学問分野でも、濃淡はあれ、どちらの道も選べるような道を用意する必要がある。それが提言 I（1）につながると思う。

高祖) そういう大きなラインでよいということであれば、それに基づいて肉付けをしていきたい。

- それでいいと思うが、そのときに公務員が重要になると思う。減り方は、民間企業のいいところの減少以上である。
- 公務員を特記する必要があるか。逆に民間中心で書いていいのではないか。公務員は非常に難しい問題があるので、公務員の採用人数を増やせばいいのだという話にはならないと思うし、それを入れると話がわかりにくくなるのではないか。
- 今の公務員採用試験の方法を採るかぎりには、レリバンスの話は該当しないと思う。民間の方はある意味ではそれに準拠している。
- これは公務員と民間という形で分けて書く話ではなく、上位か中位か下位か、という話だと思う。上位は今まで通りだという書きぶりにするのか、むしろ実際には職業生活の中で幅広い能力が求められると思うけれども、基盤として一定の専門職がいるということは強調していくべきだという書き方にする、つまり全体としての主張をそういう形にするのか。それがちょうど公務員のそれぞれのクラスに対応する。そうすると、公務員についてどう書けばそういう話になるか。
- 言いたいことはわかるが、民間企業の立場から提言を出すと、公務員は必ず「その前にやることがある」と言われてしまう。例えばサービス残業の問題にしても、なぜ霞ヶ関に賃金不払いの残業があるのだ、と言われる。それをただすことから同時にやっていくべきではないか。片方で労働基準を強化するというだけではない、という話は必ず出てくる。新卒採用についても同じである。もっと直接的政策としてやり方があるだろう、という話である。
- 新卒採用に関しては、公務員は試験なのでフリーターにとっては最後の希望のようなものとして受け止められている。

- ただ、数が絞られている。地方にUターンするといった場合、今までは例えば公務員や金融機関等、雇用の受け皿があった。しかし現在はいずれもない。
- 公務員が難しいのは、公務員法は半世紀以上前に、当時の発想としてはむしろ逆の発想で作られたが、それを違う発想で運用してきたという歴史があるからである。したがって、これに足をつっこむと、「本来公務員法が云々」という複雑怪奇な話になってしまう。
- それは民間企業も同じである。
- しかし民間企業は「本来雇用はこうあるべき」ということがあるわけではない。どちらかという、特にここ数十年間は雇用システムとはこうであるということをも前提とした法制度が作られてきている。しかし公務員は本来職階制から来ているところもあるので、つっこむと大変である。
- 大学等、上の方の人の問題が薄くなりすぎているところがある。大学教育としてはその人材をいかに育てるかが重要な課題なので、それは必要だと思う。
- この議論をするといつも、どこでもそうなり、問題を避けてしまう。しかし避けると全然問題は変わらない。指摘ぐらいいはしておかないといけないと思う。公務員の定年を3年で1歳ずつ上げていくと、片方では人員・定員の削減をしているので、新卒が採れなくなってしまう。非正規の公務員ばかり、という問題になってしまう。
- 公務員は定年で退職せず、民間のように再雇用で賃金を半分にして再雇用すべきだ、というところまでいくか、というところがある。それはそれで一つの考えとしていいと思うが、ここでそこまでつっこむべきか。それは場所が違うと思う。
- 地方公務員共済等で今後の予測等は出ていないのか。
- 地方はわからない。先日来てもらって説明を聞いた際に人事院や総務省に「数字があるなら出してくれ」と言ったが、議論の過程で話題にはなるが、数字としては出ていない。

- 「民間は60歳から65歳の賃金を大幅に下げるのに、公務員だけは下げないのはいったいどういうことか、官民格差ではないか。」という話は絶対にある。
- そこまでの話ではなく、やはり接続のところの問題の話だと思う。

高祖) 現状としては書くべき、ということか？

- 特に地方の国立大学等の就職状況を考えると、かなりクルーシャルにきいているのではないかと思う。
- 公務員についてはあまり多すぎない程度にデータを出したらどうか。また、コアにあたる日本的雇用システムの方も明らかに縮減・変容している、ということについては白書レベルでも出ていると思う。そういう現状をまとめて、付属資料でもよいので出してほしい。
- 日本的雇用システムの変容、というものがまだよくわからない。例えば、企業内教育ができなくなった、というのであれば、大学の職業教育あるいはレリバンスを考えると、企業のやってきたことは何だったのか、それをやればいいのかという議論になる。そうすると、究極的に言うと、雇用に対して企業の求めていることは質的には変わっていないができなくなった、というように、要求は変わっていないが何かこちらで対策を考えなければいけないのか。それとも変容してきていて、求めるものが根本的に変わってきているのか。例えば特徴的なスキルが絶対的なものになっているのか。根本的に違うことを話さなければいけないので、それがどっちなのかわからない。それによって変容ということがなんとなくわからないでもない。
- 私見だが、企業側はよくわかっていないのではないかと。何か上手くいなくなってきた、ということはひしひしと感じているが、それをどうしたらいいのかということについては、コミュニケーション能力や問題解決能力等の万能な人間が欲しい、というようなニーズとしてしか現れていない。つまりそれは構造的な変化の把握ができていないように思われる。
- それがわかっていないのであれば、そこから話をしないと、大学が何を教育したらいいのかわからない。
- わかっていないというよりも、システムというものがそう簡単に変えることができないがゆえに、例えば賃金カーブのフラット化や成果主義といった方向も出す。それだけではなく、今まで暗黙に言われていなかった、ありと



あらゆる状況に機敏に対応できるような人間力、コミュニケーション能力をより明示的に出す。そのことだけで言うと、今までの日本的雇用システムの性格がより強化されていく、という現象が出ているということではないか。ますますこれから企業に就職するためには、どんな長時間労働にも耐え、ありとあらゆる状況に機敏に対応できる万能な能力を身に付けなければいけないというように、今まではそうはいつでもそれほど多くなかったものが、ある意味では別の方向に向かっている面もありながら、企業の外に対するメッセージとしては強化する方向が出されているために、大学がそのようなメッセージを受けて混乱しているのだと思う。

- それは大学教育でカバーできない。全大学に求められれば大学教育は破綻してしまう。
- だからそれを要求しているのはあくまで現象だ、ということを書かなければならない。
- その中で本当に欲しいものは何なのか。また、全部欲しいということはおかしいとも言わなければならない。
- 企業は標準的な人間が欲しい、というが、そのようなことは実際ほとんど無理である。その中で我々として大学教育を考えた場合には、追随するのではなく、「こういうものが大学教育なのだ」という形で書くのが良いと思う。
- ただ大学教育との関係でいうと、今までの日本的な考えでは、将来的に言えば、何かしらそういう人間力は身に付いていくけれども、入社したときからそんなものはあるはずがなく、むしろ入社してから上司や先輩が鍛えて身に付けていく、という話だった。しかし、変容しつつ縮減しているために、かえって最初から人間力をもって入ってきてほしい、というような話になっていて、それで変なことになっている。
- そういう話を批判的に書いた方がいいと思う。
- 職業能力について、知識の面では従来「広く浅く」だった。それが産業の高度化の中で「広く深く」と両方を求めるようになってきた。それでは大変である。普通であればそれは分業化していくものである。
- 「広く浅く」か「狭く深く」ならよいが、「広く深く」というのには無理がある。

高祖) 先般台湾に行ったが、あちらでは大学進学率が非常に高くなっており、いい就職をしようと思ったら大学院まで行かないといけない。大学院に進学して勉強するためにどんどん競争が厳しくなっているようだ。しかも大学院での勉強が日本以上に社会的に評価され、給与に反映されるシステムになっている。この報告書でも大学院との接続について言及しなければいけないのかもしれない。

- 今議論の焦点になっていた、「広く深く」色々な能力を求めているという現状については、無理だとしっかりいうことが大事ではないか。
- 「3. 大学教育の現状」の②「大学の多様化のもとで、学問的ディシプリンの知的訓練という『前提』を後景化させた学部等が登場してきたこと」は文部科学省の政策を批判するということか。訳の分からない学部がやたらと増えた、そういうことをやってはいけない、というメッセージを強く出すのか、どうなのか。
- その年齢層にそういう教育機関が増えること自体は悪いことではない。それにもかかわらず、今までの大学という枠組みでものを考えてきた、とつなげた方が少なくとも反動的な感覚・感情を与えないだろう。国民の志向として、より長期間教育を受ける方向に、という趨勢自体をけしからんと批判するよりもよいのではないか。
- この②をどう扱うか。
- ③は垂直的な階層化であり、②は分野である。学際的、実践的な分野が増えていることを、「知的訓練という『前提』を後景化させた」と表現するのはどういう意味なのか、少し引っかかるところである。
- ①と③は問題点がある、という書きぶりで、多様化させたこと自体はいいが、そのような分野・学部において職業的レリバンスはあまり議論されずに、ある程度世間に迎合する形であまり先のことを考えずに名前や内容が決められてきたのではないか。そういうものは結構多い、という意味なのではないか。
- それをどの程度批判的に書いていくのか。あるいはそういうものだとして書いていくのか、②の価値判断は難しい。
- このような分野・学部が登場してきたこと自体は別に問題でも危機でもな

い。何が危機なのか、というと、職業につながるものがはっきりしていないからである。その指摘を一行書いておいた方が良いのではないか。

高祖) 作った側からすると、「時代のニーズに応えるために、こういう新しい学部・学科を従来なかった名前を付けて作ったのだ」という論法になると思う。

- むしろそうしないと文部科学省が作らせてくれなかった、ということもあるのではないか。
- しかしそのニーズというのは、職業的なものとどのようにつながっていくのか、ということがあまり深く具体的に考えられてこなかった。このことが問題であり、作ったこと等自体は問題ではない。
- 作ったことを全面的に否定するわけではなく、その観点が弱かったというのが反省点としてあるという捉え方がある。多様化はいいが職業生活の観点が薄かった、という書き方ができると思う。
- 多様化について、既存の人文社会科学系のところが量的にふくれあがることも含めてなんとなく理解していた。多様化というとそうではなくて、いわゆる四文字学部や六文字学部のようなものをイメージしていた。それは人文系の膨張現象の話であってむしろ③である。「知的訓練という『前提』を後景化させた」という記述は、本来こういうことをやる学部のはずだが、量的にふくれあがったことでとてもそのようなことができなくなった、という話なのか。しかし多様化という話はそういうものではない。本来の意味で社会的なニーズに応じて、ということであれば、まさに複合的なディシプリンを含んでいるはずである。
- そういう新しい学問に対するネガティブなイメージがある。

高祖) 7月の朝日新聞主催のシンポジウムに北原先生が参加した際に、天野郁夫先生が質の保証について、いくつかの質の保証の仕組みがこれまで機能していたが、その中の一つとして、各学問のディシプリンが質の保証の歯止めとして働いていた、しかしそれが機能しなくなってきた、と指摘していた。ここの記述はそのことが念頭にあるのではないか。そうすると、学問的なディシプリンということあまり考えていない学部あるいは学問分野が出てきて、どのような職業に進むとしても基本的なディシプリンを押さえれば身に付くだろう、と思われていたものが、実際には身に付いていないという形で問題化してきている。そういう指摘ではないかと思う。

- 就活指導というものをどう大学や大学教育でどう位置付けるか、ということとは問題である。キャリアセンターや就職センター等の仕事は本来教育者のすべきことではない、とするのか、社会に橋渡しする教育者として必要な仕事なのだ、と認識するのか、というところにかかっている。従来は認識していなかったが、それに対してどのようなスタンスを取るのか、という点は結構重要だと思う。
- 今までの議論を聞いていると、支援対策に奔走するというよりも教育に対して就活が早すぎて教育活動が阻害されている、という認識が多かったように思う。一方で「大学教育の当事者としてまっとうなスタンスを保持できていない」という表現について、決して支援・対策が教員の仕事の中の一部には入らない、というわけではない。それはある程度今までもやってきた。質が変わったり、やり方が変わったり、ということはあるかもしれないが、どちらかという、教育の阻害の方が大きいと思う。
- それはその通りだと思う。就職させる、ということに対してどういう大学教育が必要なのか、ということは結構曖昧だと思う。就活が早まり、まともに教育ができない、学生も授業に出てこない、困った、我々は被害者だ、といった形でいいのか。

高祖) 私立大学の立場から言うと、学生を安定的に確保するためには卒業後の就職に向けていかに教育するか、ということ抜きにしては語れない。したがって一応建前として、就活より授業優先という教育を強く押し出したとしても、そのために誰も就職できなくなる、というのでは逆に大学としても困る。

- ここで雇用創出が出てくるのは唐突な感じがする。
- 労働市場の状況を前提とせざるを得ないのではないかと、思う。労働政策まで論じようというのは大変なことなので、それを環境要因と考えて、その場合に、大学教育はどうあるべきか、とするのがよいのではないかと。
- 短期間で書いてくれたが、直した方がいい言葉もある。

高祖) 2の「政策的対応」のところは、全体的な構造を考えた対応ではなくて、あるところにだけ注目した対応にとどまっている、という感じの批判だと思う。ここでの三点は政策に関係することか。先ほどの1での議論にあったように、企業そのものが社会の変化に対応する、こういう方向に行ったらいい、ということをおぼろげにも出し切れていない。もしそうだとするならば、それは

企業としての対応策が上手くいっていない、ということだと思う。その点、政策・政府の方の対策は見られるものの、民間企業の方の対応は十分にはなされていない、ということを書き込んだ方がいいかもしれない。

- 企業の要求がスーパーな人材を求めるものになっている、ということも含めて、1が、日本的雇用システムでの企業の振る舞い（採用行動や人材要件）と、それによって若者の現状にどのような苦境が表れているか、それゆえ企業側にも自制を求める必要がある、というように、企業に関する部分と若者に関する部分を理屈としては区別して書いた方がよい。

高祖) そう区別して書いた方がわかりやすいと思う。

- 大学も若者もどうしたらいいかわかっていない。やたらと資格を取らせたらいいかもしれないというような、ダブルスクールではないが、そういうような教育をやった方がむしろいいかもしれない、と専門学校的にやっている大学もある。しかし一方、そうではないのかもしれない、と大学が揺れている。学生の方もダブルスクールに行った方がいいのか悪いのかわからない。企業はスーパーパーソンを求めている、それに対して若者も大学もおたおたしている。どうしたらいいのか、本当に資格を取ればいい、ということになるのであれば特化するが、そうでもない。焦点がはっきりしていないように思う。
- 2の政策的対応というのは、これまでの若者にかかる政策の不十分さ、的はずれさ、というような形でここに書かれているのだと思う。企業行動の変化と若者の状況、それに対する広い意味での政策的対応があるけれども、限定的というよりもむしろやや本質をはずれているという言い方ではないか。そして本当はここで対応すべきなのだ、という形である。そういう意味では児美川先生のこの並べ方は筋が通っていると思う。
- 政策的対応では、基本的には若年者対策はなかったのだと思う。つまり、若年失業はヨーロッパでは昔から大問題だったが、日本的雇用慣行は新卒中心なので、日本では20数年前までは若者ならえり好みさえしなければ就職できた。そのため、えり好みしなければいいのだ、ということだった。問題は中高年で落ちこぼれた人たちが就職できないということで、労働政策は中高年中心で、若い人には何も対策しなくても大丈夫、大学が放っておいても最初に入れる。したがって若年者対策はいらない、というのが今までの政策だった。かつては「年功賃金」で中高年が求める賃金が高いが、若者の賃金は低い。そのためどこでも若者を採りたがり、中高年は採りたがらない。そ

の結果、若年者の失業問題はなく、政策もなかった。今までは大学も行政ものんびり構えていた。しかしこの10年間でそこがものすごく小さくなってしまった。新卒で採用されない人たちが出てくるということは、10年前には誰も思っていなかった。そのためそれに対する対応策がいまだにできていない、というのが若年者雇用の最大の問題である。これは雇用政策だけではなくて、大学の対応もそうである。

- かつては若者対策はいらなかった。しかし必要になった。にもかかわらず認識が追いついていない、あるいはずれており、若干的はずれな対策が講じられている。
- 大学だけでも駄目だし、雇用側だけでも駄目で、双方がやらなければならない、そういうロジックではないかと思う。職業意識がない、という話は30年前、40年前からある話で、今さら「若い人たちに職業意識がないことが問題だ」と言われても困る。
- 企業も政策も大学も、このような「ずれ」を不可逆的なものと大きくとらえて、対症療法的な対応を考えるのではなく、この構造的現状を放置しておいたら駄目だ、ということを経験とすべきである。

高祖) 「Ⅱ 提言」についてはどうか。

- 関連する逢見先生の意見について。シティズンシップについては、1.(1)の「職業人としての倫理観や自律性、自他の権利を守る力」が、言葉を換えるとシティズンシップになる。この部分をシティズンシップという表現も加えて修正することが考えられる。キャリア形成については、「職業選択を通じて長期にわたるものであり」ということで、1.(2)に青字で書いてあるように「労働市場の在り方をどうするか」ということに関して、キャリアラダーあるいは一部の職種別労働市場においては職業能力というものが根幹になっており、具体的な専門的知識や技能を重視した採用への転換が必要になる、ということを書き込んでほしい、ということになっている。また、就活については、「大学卒業後3年程度までは大学の就職紹介の対象とする」とあり、さらに右側のページの上の方に「就職できなかった場合は大学に籍を置くことができる制度」と書いており、それは大学がもう少しケアをしろ、ということの一つの提案である。つまり、今あるものについての追加的な提案としてすべて位置付けられる。そのため、根幹を大きく変えるものではないと思う。

一方、田中先生の高校までの教育内容を含めたメッセージについては、新

しく付け足すものであるので、どこまで触れられるかということの位置付けを考える必要がある。

- 1（2）は中位層への対策の中に位置付けられてしまうと思う。2の下位層へのキャリアラダーの再構築は雇用システムの在り方そのものにもつながる。整理が大きく中位と下位に分けて、中位についてはマクロがあってそれに大学教育がのっかるという話になっている。主旨からいうとこういう書き方がこの性格上できるかわからないが、最初に中長期的課題として雇用システム・労働市場の在り方があり、それには上位も中位も下位も基本的な基調というのがあって、それを受けて、という書きの方が整理できるのではないかと思った。キャリアラダーの再構築は実は労働市場の在り方そのものである。
- 1（2）と2は明示している階層こそ違いが、かなりかぶっている。あまりいい構成ではないと思う。
- 大学にできることなのか、という気もする。
- それを言うと、1（1）も短期的といいながら、それが機能するためには実は将来的に（2）の方向へ行くことを前提としている。雇用システムがますます今までの領域を凝縮する方向に落ちるのであれば、逆の方向に向かうことになるわけで、やはり現状と課題で認識的な齟齬があったとしてもⅡの提言の最初にそれがないと、なぜこうなのか、話がつながらない。

高祖) 将来こういう方向に向かっていこうとしているのだから、こういうふうにしたらいい、という提案をする、ということか。

- 教育だけにして、そこは提言に入れないということは一つの選択肢である。しかし、そうすると1.（2）はいらないし、2. もというキャリアラダーを前提とした大学教育を構築するといった話になる。ここはシステムそのものを作っていく、という話を書いているので、それは最初にまとめて出した方がいいと思う。
- 提言の前に方向性のような具体的でないものを作って、そこで中長期的なものについて触れた上で、提言で将来展望のようなものを入れて具体的なことを書くのはどうか。
- 中長期的な方向性はⅠの最後にして提言を具体的にすることにした

方がいい。分析があって課題があって、方向がある。

- 大きな1については、分析的部分と、ある程度大きなビジョンを描く部分を分けた方がいいと思う。

高祖) 読み手にしっかり理解してもらうには区分して書いた方がいいと思う。そうすると、提言に書かれているものの中でも、将来展望に移せるものは移していく。提言に類するところは提言に書いていく。

- そうなると将来展望はこれでいいのか。個人的にはいいと思うが、学術会議としてこれでいいのかより一層心配になってくる。

高祖) 一応作業的には、まず今出されている将来展望を整理してもらい、次回に意見を言ってもらい、方向性をまとめていく、という運びを予定している。

- 「職種別労働市場」をできれば「職種と職業能力に基づく労働市場」にしてもらいたい。なぜレリバンスかというのを能力を高めていくという話なので、それがにじみ出る表現の方がいいと思う。

- もし異論が出たらどうするか。

- 異論はたくさん出るのではないか。

高祖) 一つにまとめられるものはまとめていけばいいし、場合によっては両論併記も議論を起こす意味ではありだと思う。これを各分野別の委員会で議論してもらうので、その点については、我々が後の議論を縛り付けないような書き方がいいのではないか。ところで旧版のⅠに「大学院レベルでの高度専門人材の養成論（大学院重点化政策…）」等がある。今回の児美川先生に書いてもらったものにはこのような具体例は書かれていないが、具体例を入れた方がいいか。

- 「2. 政策的対応」では「主として大学院レベルにおける高度職業人養成等に限定されている」と扱われている。あまりたくさん書いてしまうと、すでに色々やっている、という感じを与えてしまう。

- むしろここは「…されており、しかもこれこれのように上手くいっていない」というように、そこはあまり書くとあちこちに差し障るが、かつ社会的な受け入れ条件がそれに合った形で変わっていないために上手くいって



ない、と書いた方がいい。それがおそらく2. ないし3. の提言の上下の話で、中・下があって上がないのは気になる。また、上は今まで通りでいいのか、というと教授側はそういうことをやっちゃっている。例えばロースクールのように高度専門職を養成した人間を社会がどういうふうに使っていくか、という議論を提言に書く必要があるだろうと思う。

- 例えばロースクールを出た人間を法務の職業専門人として大企業が採る。ということになればいいが、なかなかそうはならない。供給さえ作れば需要が来るだろう、という甘い考えが文部科学省にあり、それはことごとく裏切られてきた。

高祖) 今回まとめていくものは、必ずしも労働政策に詳しくない人たちの手にも渡っていく。そういう議論をするときのきっかけになるものは入れておいた方がいいだろうと思う。せっかくこのような例が入っているので、最終的に削るということになったとしても、これは入れておいた方がいいと思う。旧版の1にある「・現実には進展していない『高度専門能力活用型グループ』（『新時代の日本的経営』）を拡充していくための方策」について。逢見委員から、「『新時代の日本的経営』に依拠するのではなく、専門職集団（スペシャリスト）を大学から、輩出させる必要性について記述すべきではないか」という意見が出されているが、「新時代の日本的経営」の扱いをどうするか。

- そこは強く主張しない。あえて「新時代の日本的経営」に触れる必要はないと思う。
- これがまさに職業別労働市場の問題である。産業界も作ると言っても結局は作らない。

高祖) 逢見委員の意見の下の部分。企業をめぐる経済的社会的環境変化、低炭素化社会への移行、等についてはどうか。これが特定の産業業種に偏らない、「専門家集団」が必要になっている背景のようなものである。これを「現状と課題」ないしは「将来展望」に言えば話が非常に通りやすくなる。また、提言の方の逢見委員の意見の中では、「キャリア形成は職業生活を通じて長期にわたる」云々とあり、私たちの分科会は大学と職業との接続というところがポイントになっているが、「大学がその節目々々で『学び直し』の機会を与える場となる」必要がある、という意見はビジョンに入ってくるころだと思うので、書き込んでいけばビジョンの一つが固まってくると思う。次に田中委員の「高校段階までの教育のあり方」にも言及するという意見につ

いてはどうか。

- どこかに入れるというのはなかなか難しい。書くのであれば独立した項目になると思うが、玉としては小さい。
- 具体的なイメージが、今やっている短期間の職業実習では、少々物足りない。

廣田) これだけだと少ししんどいように思う。

- せっかくもらった意見なので少しは入れてはどうか。

高祖) 一つの考え方として、提言の最後にまとめの文章として、「なお、自分たちの本来の課題ではないが、高校までの教育についてもこういうことが…」と書き込むことは可能ではないか。

- 提言というよりビジョンである。「大卒の労働市場がこれだけ変わってきているのであれば、大学に来るまでの高校についての…」と触れることはできる。
- むしろ、医学部に行った者が将来医者になるように、学部選択自体がある意味で職業選択である。しかし、そこが曖昧になっているので、もう少し明瞭に、自分がこういうところに進みたい、という学部を選ぶ、大学ではなく学部を選ぶことが重要だ、という方が規範になるべきなのだが、曖昧な訳の分からないものが増えている、という感じではないか。
- 将来の職業選択を考えずに大学に進学している現状がある、という形で書いて、現状と課題に入れる方がいいのではないか。
- それをもう少しはっきりさせるのが、大学はどういう職業人を育成するのか、ということである。
- 教養教育では逆に将来の職業選択を後にするという議論がある。それは大学としての一つの選択の問題であり、入るときはグローバルに入れて中で進路を決定させていくという方法と、最初からある程度決定する方法がある。今の若者の性質からするとモラトリアムのような感じが出てきているので、最初から決定させる、学部の選択をもう少し早めにさせる、ということを意識的にした方がいいと思うが、これは議論のあるところだと思う。

- とりあえず大学に入って、じっくり自分の職業を考えた方がいいのではないか、ということも当然ある。どちらがいいか、というのは大学によって違うと思う。

高祖) もう一つ、旧版のⅠに対する田中委員の意見について。一番下、「問題発生の背景」の点についてはどうか。

- ある意味では労働市場の変化に当てはまると思う。
- だが、詳しい歴史的記述を延々と書いても、ものの性格上少し違うように思う。

高祖) 必要があれば注等で書く、ということにしたいと思う。

### (3) その他

- ・ 次回は10月13日(火) 15:00～、  
次々回は10月27日(火) 10:00～開催することとなった。

以上