

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9回)議事要旨

- 1 日 時 平成21年10月13日(火) 15:00~17:00
- 2 会 場 日本学術会議 5階 5-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、
駒村委員、田中委員、濱口委員、樋口委員、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)

北原委員長

事務局 廣田参事官

4 議 事

(1) 報告書の骨子案について

- ・ 廣田参事官より資料1について説明があった。

高祖) 「Ⅰ 現状と課題」のところをしっかりと押さえるかどうかによって、後の「Ⅱ 展望」や「Ⅲ 対応」のところが変わってくる。そのため、今日の議論は現状と課題の方に少し時間をとっていきたい。

- 前回も議論し、あまり明確な形にしなかったことだが、「日本的雇用システム」をどのように定義するか、ということがある。「日本的雇用システム」とは、端的に正社員システムのことなのか、それとも正社員システムと非正規の分を含めているのか。そして、日本的雇用システムの変容と言った場合、ある正社員システムが縮減して外側が拡大することだけを指すのか。2. の日本的雇用システムの「縮減」では、正社員システムを日本的雇用システムとしている。「日本の」雇用システムといった場合、正社員・非正規等を全部含めなくては行けないが、「日本的」「日本型」というと、正社員システムだけを指す言葉としても使えるし、現に使われている。そして、非正規を含めたシステムを指す言葉としても使える。しかし、文章の前と後ろで見方が違っていると意味が通じなくなる。

2点目に、日本的雇用システムを正社員システムという意味で定義した場

合、単に縮減しているだけなのか、それとも変容しているのか、ということがある。これは今は議論しない方がいいのかもしれない。しかし、前回の議論では、日本的雇用システムには二重性があり、ある意味で縮減というよりも凝縮であり、凝縮というのは今までの日本的雇用システムの性格がより強調されている、ということである。ただ、それが凝縮することによって、逆にそれ自体が前提としている条件に矛盾するものが出てくる。昔の雇用は、たいしたことの無い人間でも採用して長い目で育てていく、というものだった。したがって、そもそもの昔のシステムが前提としていた条件を抜きに、会社の中である程度育てられてきた人間に要求するようなことを卒業生に要求するということは、凝縮であること自体が矛盾をもたらしている、という面がある。そこまでを「変容」という言葉で表現した方がいいと思う。正社員システムが縮減していることによって矛盾が生じている、それとともに縮減して凝縮されたことによって矛盾が発生している、という2本立てでいく必要がある。Iの1.でこの点についての記述があった方がいいのではないかと思う。

- その点について、ぜひ書いていただきたい。
- 私もその点には全く同感だが、書き出すと多くなってしまわないので書けないと思う。日本的雇用システムといったときに、全体のシステムを考えるのか、コアと周辺という関係で捉えるのか、という大きな違いがある。コアだけを考えた場合には、「凝縮」と言われたが、私は一定の変容はあると思う。変容の内容については、私は4本の柱を考えている。
 - ①まず安定雇用については不安定化した。凝縮という言葉だと安定雇用が強化されたように思えるが、何も強化されていない。昔は、希望退職をとる企業は「なんて会社だ」とマスコミに叩かれていたが、今では希望退職をとることは普通になった。そのため、強くなったという側面もあるが、必ずしも全て強くなったとは言い切れない。そういう変容が安定雇用についてはある。
 - ②年功賃金については、ご存じのように成果主義化した。賃金も昇進も年功的にあがっていくのではなく、成果主義であがっていくようになった。つまり、労働・仕事に対するプレッシャーが強くなった。これは成果主義化の方向に変容した、ということが言えると思う。
 - ③労働組合については、正社員が減ったので当然組合員が減った。90年代初頭までは組織率は下がっても組合員数は減らなかった。しかしその後、組合員数は減り始めた。そういう意味では、質的な変化というよりは数的な変化だった。そういう面で、弱体化ということはあると思う。
 - ④能力開発については、明らかに後退・短期化している。出来が悪くても採って中長期的に育てる、というような意識・ゆとりがなくなってきた。そ

のためスーパーパーソンを求めるのと全く同じで、短期間に能力開発をして、短期間に成果を出してほしい、という風潮が強くなっている。このように能力開発の観点は短期化し、評価も短期化している。

このような意味では、コアシステムも変容した、といえると思う。それと、全体としての日本のシステムを見た場合、その部分が縮んだということも言える。この二重性があるにもかかわらず、例えば新卒採用主義というものは変わっていない。日本的雇用システムもコアシステムも変容したにもかかわらず、採用構造に関しては変化がなかった。このようなことが、私の理解する日本的雇用システムの変容・縮減である。

高祖) 今の説明を取り込むとすれば、後ほど出てくる大学の現状と社会の変容との間の構造的な齟齬を「現状と課題」の中に書き込む、ということになると思う。短い言葉・文章で入れていくと、話がまとまりやすいと思う。

○ Iの2で日本的雇用システムについて触れ、IIの2で産業社会のビジョンについて触れているが、2ヶ所に分かれていて重複感がある。民間企業の部分をまとめて1つの節とし、政策とは分けた方がいいのではないか。

○ 「II 展望」の「1. 現下の閉塞状況を打開するために」について。「I 現状と課題」には、今話されたような雇用システムのことが書かれているが、それが閉塞状況なのか。もっと根本的な閉塞状況をなしている日本社会、ということに触れておらず、むしろ結果だけを出しているようでわかりにくい。

高祖) 現状では、まだ別々の委員がそれぞれに執筆しているため、全体として整合性を持たせるように議論していく必要があると思う。

○ 高度経済成長下の教育論や雇用システムが破綻している。そこから始まって、それが現下の閉塞状況をなしているのだ、というような説明であれば納得できると思うが、いきなり雇用システムから入ると、今説明があったように日本的雇用システムが本当にどれほど変わっているのか、むしろ強化されているのではないかと思う。

○ 私も根本的な閉塞状況を感じている。総理大臣が二酸化炭素排出量 25%減を打ち出したが、その話は考えてみれば産業界だけが取り組むものではなく教育も関わるものである。しかし、技術・社会を変える高等教育に携わる大学関係者からは何も声が出てこない。このように、問題意識の共有に閉塞状況があるのではないか。

- これからの社会の変化の中では、例えば低炭素社会等、環境ビジネスは将来的に増えると思う。25%削減するという方向が決まれば、どのような技術革新が求められるか等といったことが、あらゆる産業分野を通じて必要になってくる。そういう専門家を作り上げていく、ということが、高等教育の仕組みとして準備できているかという、できていないと思う。そういうふうに考えると、正規常用で一括採用してOJTの中で鍛えていく、というのとは違う新たな専門家、専門職集団が、全部の産業分野にまんべんなく必要であると考えれば、そこにどういう人材を作るか、そういうことがいくつ考えられると思うので、そういうことをぜひ展望には取り入れてほしい。

もう1つ。グローバル化と言われて久しいが、グローバル化というと欧米の方しか見ていないように思う。しかしビジネスの世界では、今は対中ビジネスの方が対米ビジネスより大きくなっている。したがって、グローバル化といったときにアジアとどうつきあうか、そういう人材が養成されているのか、ということも重要である。そのことを考えると、あまり変化に対応していないのではないかと、思う。必要な人材をどのようにして専門職として導入するか。そういうことを少し入れれば、明るい展望もあるのではないかと、思う。

- 人間尊重と、公正さと、経済合理性の3つしか挙げていないが、それ以外の重要な部分もあると思う。

高祖) 閉塞感もあるが、こういう新しい光も見えている、ということの両方を、「Ⅰ 現状と課題」で書いておいて、それを「Ⅱ 展望」で展開していく、というご提案だと思う。

前回駒村委員が指摘された5つの点について、どこに入れたらいいのか、ということも含めて再度説明していただきたい。

- 前回は、雇用システムの変容ということに関連して説明したと思う。社会システムの1つである雇用システムと大学教育システム、それ以外には社会保障、産業、金融等5つのサブシステムで構成されている社会・経済システムだと見たときに、それらのシステムは相互依存的に、補完的に成立している。それぞれのシステムがある意味でマッチしている間はうまくいっていた。例えば雇用システムを前提にした教育システムであり、教育システムを前提にした社会保障システムであり、あるいは日本型雇用を維持できるような金融システムだった。グローバリゼーションの中では資源の移動、特に資本の移動は早くなっており、国境を越えて簡単に移動するようになっている。それが1970年代以降、加速していった、90年代には企業の方が株式市場の動向や外資からの買収などの不安から短期的な利益を求めようになり、

日本的雇用システムの変容というか、対象者を削りこむということになる。一方、従来基本的な訓練を担ってきた企業の部分と、それを前提としていた教育システムの中で大きな隙間が生まれた。1. の最初の項目で「グローバル化と知識社会化の進展」と書いてあるのは、そういうことではないかと前回話した。

- 1. を「日本社会」の変容という大きな話にする。2. を「雇用システム」として、分けて政策的な対応を書く、ということでしょうか。

- いいと思うが、報告書ということで限界がある。どこに焦点を置くか、というと、それは言うまでもなく教育との接続である。例えば日本的雇用システムで採用された後、その会社の中でどのように変容していくのか、それを社会・企業・大学としてどう見ていくのか。このテーマについての課題は何か、ということに絞り込まなければ大変な提言になってしまう。

企業が大学に対してどういう教育を求めているのか、ということがなかなか見えてこない。この、見えてこない、ということに対してどのようなレリバンズ、ここを具体的にどう解決するのか、という提案が、例えば、文科省を通じての対話はあるが、個別の企業と大学の間では対話がないために、産業界としては、という形ででてくるが、本音のところかどうか、どうも産業界自身もわかっていない。そのため、「あの能力もこの能力も必要だ」となってしまう。それを明示化できる仕組みを作っていないと、結局、「職業的レリバンズを強化する必要がある」といいながら、かたや「人格が必要だ」、「基礎教育が必要だ」ということで、あれもこれも必要だ、という話になり、結果は何も変わらない。

就職試験のときにどの学部を出たかを問われない、ということは、まさに大学で何を勉強したかが問われない、ということである。また、企業における配属先にもつながっていない。これは基本的な問題で、大学も本当はどうしたらいいのかわからない。そのため、たぶん職業的レリバンズを強調するようなメッセージを出しても、「そんなことを言っても企業ではつながっていない」と反論され、相手にされないという空しさを感じている。何か一つでもいいから具体的なものを入れられないか。

- 全体をみて、課題と展望の関係がよくわからない。課題とは「日本的雇用の課題」など、焦点を当てるものである。それを受けて展望とは何か、というと、個々の課題をトータルに総合的に見るパースペクティブを提供するものだと思う。課題が箇条書きになっている場合に、それをどういう目で見るとか、というのが展望である。その展望の中に課題を落とすという理解で書かれている感じを受けないので、なにか言葉を繰り返している感じがする。

もう1つは、職業的レリバンスで評価をするという落とし方に、空しさを感じる。高度職業大学院と書いてあるが、私の理解では日本の大学院政策はかなり失敗していると思う。日本の大学と企業の関係は、議論にあるとおり柔らかい関係である。例えば福祉学科を卒業した学生が銀行に就職することがある。このような話をヨーロッパ等で話すと「何ですか、それは」驚かれ、何となく日本人はそれを「恥ずかしい」と感じる。しかし、すこし大げさに表現すれば、結局職業資格というのは、「あなたはこれしかできません」という証明であり、必ずしもいいことではないと思う。いずれにせよ、大学と仕事にせっかくそれだけ柔軟な関係があるにもかかわらず、日本の大学はこの柔らかい関係をいかしていない、ということが問題であると思う。卒業した学部が関係ない、ということは、その学部で専門以外のことを教えてもよいということだと思う。大学で学んだ専門以外のことが実は人生で大事になる、というレリバンスがあると思う。日本は、この柔軟な大学教育システムをもっと有効に活用して、これがすばらしいのだ、ということを社会に発信しなければいけない。したがって、最近学際的な学部が多くできて問題になっているが、むしろそれぞれのディシプリンをしっかりさせ、マルチディシプリンの教育を維持することが実は教養においても、社会に生きていくためにもかなり有益なことであり、これはシティズンシップの問題でもあると思う。日本の大学教育の長所をほとんど忘れられていて、しかも企業から軽蔑されているという長い歴史がある。そういう捉え方もあっていいのではないか。

- 職業的レリバンスの1つの特徴が強調された解釈だと思う。例えば、資格制度は確かに「そういうことしかできない」という問題がある、というのは事実である。日本の大学教育は、コア・メインがあることによってサブが活かされてくる、というシステムである。コアだけでもだめだというのはおっしゃるとおりだが、しかし、日本ではそれもない、というのが逆に現状であり、その点も言うておかなければいけないと思う。
- その通りで、「3. 大学教育の現状」の最初の項目に「従来の大学教育は、職業的レリバンスの弱い学部等においても、主要には学問的ディシプリンの知的訓練を行うという役割を通じて、職業的能力の形成の基礎となる汎用的能力を育ててきた」と書いてあるが、これは現実を説明していないと思う。経済学であれば経済学のディシプリンをきちんとやっている、ということがまず前提である。
- 今読んでいただいた部分は、少なくともそういう建前でやってきたのだろうが、そのことは問題にされてこなかったということである。実態はちゃん

とやってきたか、といわれると、怪しい大学はたくさんあると思う。

- 正確に言うと、学問的ディシプリンが何であれ、一定の何らかの知的訓練を行うということは間違いのないと思う。ただそれが、例えば法学部に入って法律を学ぶことによって、他の学部に行っただけでは得られないような何らかのものが得られたのか、というふうにちゃんと社会的に認知されているか、というふうではない、という趣旨であり、少なくとも全く大学に出席しないで遊んでいた人間と何かしら勉強していた人間とでは違いうだろう、というももとの意味は社会的に信頼されているだろう。何かのディシプリンがあることを強調して書くことは嘘になると思う。少なくともそこで何らかの知的訓練を受けたことは、その後の知的労働に従事する上で、本当に役に立っているかは別として、役に立っているというふうに社会的に認識されていたということは確かだと思うので、そのように書けばいいのかなと思う。

- 大学が多様化し、数もこれだけ増えたので、今のようなことだけではすまない、ということが現状としてある。つまり、ある学問領域をちゃんと勉強したということは、その学問領域の知識が役立つということではなくて、知識の獲得の仕方や考え方が役に立つ、ということである。法学や経済学を学んだけれどもその後使わなかった、というが、知識を使ったかどうかということではなく、勉強の仕方や考え方をそれぞれの特定のディシプリンの中で獲得することが非常に大切である、という話をすればよい。しかしそれだけでは済まないというのは、大学が専門学校化したということや、知識が必要だというニーズがあり、そういうような複数の大学の像は現実としてある。それは認めざるを得ない。大学はそれぞれのタイプに社会的に重要な任務がある、そういうものとしての大学という意味での対応を考える。そういう書き方ではないか。

高祖) 前回の議論の中では、企業のこれまでの採用の仕方が続いても対応していける大学についてあまり言及されていないのではないかと、という指摘もあった。それがどうつながってくるのか。また、上位・中位・下位という言い方がいいかどうかは別だが、大学の中でもある種階層化していて、階層に応じて教育のあり方や就活に向けた対応の仕方が変わってきている。この点についてどのように記述したらよいか。

- 表現をどうするかは別として、そういう言葉で表現しようとしている事態がある、ということを書かなければいけない。個別のリバンスはなくても、そこで一生懸命勉強することが就職した後の長期的な育成の中で非常に役立っていた社会と、そもそもそうではないということがマジョリティにな

ってしまったところの両方を書かなければいけない。したがって、上中下という言葉を使うかは別として、何らかの表現をする必要があると思う。

- 横に並べると、最低程度の思考性の重要性和、他方で知識が非常に必要になっている、というように2本柱である、という立て方ではないか。その2本柱の中をどのように配置するか、ということについては、各大学の特性に応じたやり方がある、という書き方はどうか。
- メールでいただいた資料で、今日配布されたものには入っていないが、これまでの日本的な正社員システムの中で、上位校でうまくいっていたところについてはそれでいいのではないか、という点があったと思う。その点は今の話とつなげて議論できると思う。しかし、そうすると今度は「だからといって最初から何でも要求するなよ」という話につながってしまうかもしれない。全体としての方向性に逆行する議論を個別的にしてしまうことになってしまうので、それがいいのかはわからないが、細かい議論をし始めると、こういう議論はあってもいい。ただ少なくともそれは全体としてはそれがうまくいかない形になっている、ということを最初に指摘した上で話だと思う。

廣田) 補足すると、その点についてさらに発展したのが6ページの※である。つまり、最初は上位のところだけ従来のようにする、ということだったが、後ろにのびるのであれば、大学の出口管理機能がしっかり働き、就活ばかりしていて単位をとらないような学生は卒業させない、ということが機能するのであれば、早期化問題への対応策は強い形でやらなくてもいいという考えもあり得る。

- 上位校が問題を抱えていないのか、ということは大いに議論するところがあると思う。今の仕組みでは、どういう仕事をやりたいか、が言えない。所得の保証があっても「なぜ仕事を辞めるのか」ということを聞いてみると、特に女子学生を中心として、職業を選べない、ということがある。もちろん大きな意味での職業分類では選べるが、小分類については選べず不満を感じている、という人が増えている。非常に希望していた企業を2、3年で辞めてしまう、あるいは5年も勤めた企業を辞めてしまう人というのは、逆に自分の人生を真剣に考えている人が多い。
- 良いか悪いかは別として、常用型派遣が大いに成長すれば、まさに職業別でこの仕事をやる、ということができる。
- それができれば逆に職業レリバンスは必要になる。企業に重視しろと

いわなくても、このような仕事をするためにはどのような能力を身につけるべきかがはっきりしてくる。それを目指すべきだ、と書いた方がいいのではないか。

高祖) いくつかの提案をまとめ上げていくつもりだが、1本の筋の提案ではなくて、色々な方向に向けての提案があってもいいのかもしれない。しかしその分だけインパクトが弱くなる心配はある。

○ ただ、少なくともここまで大卒者が同世代の過半数を超える状況になった中で、すべてについて、今まで言っていたような、中身はとにかく、何かを一生懸命訓練したことによる人間カレリバンスがあるからやっていけるのだ、ということで、全部うまくいっているということはない、ということはある必要がある。そういうことで、おそらくここで言われているようなメッセージは重要である。それなりに役に立つ能力もあるのではないかと、という議論があるかもしれないが、社会のリーダー層をどのように作っていくべきか、というような議論まで踏み込むのか、という感じは若干ある。実際には、今まである時期まではそういう中でずっとやってきたが、本当はそういうトップレベルでないような人々について、むしろ中心的な議論をして、そこについては、もうそれではやっていけない、というふうなメッセージを出した方がいいと思う。

○ しかし、色々調べてみてもジェネラリストはいない。アトランダムに色々な分野をある程度横断的にやっている人は、やはり上にいかない。ある特定のフィールドの中での専門性がないとリーダーになれない。

○ そこがたぶん役所の世界なのではないか。

高祖) その点で公務員の話についてはどうするか。

○ ここでは入口の話として、公務員の新規採用が急激に減るだろう、という程度の記述でいいが、公務員の話はあった方がいい。特に地方の問題としては大きな問題である。

○ どこまで話をふくらませていいのか。あまり大きな話をしすぎてもいけないと思う。

高祖) 大学と職業との接続という本分科会の基本的課題に焦点を合わせた日本社会の変容を考えてほしい。教育と雇用との関係が前面に出てくるようにすれ

ばつながっていくと思う。変容を一般的に捉えるのではなく、課題に応じた形で絞り込んでいく、ということでしょうか。

2番目の日本型雇用システムの変容、3番目の政策的対応についても、1と関連させながら少し整理する必要があると思う。

- 若年層の状況は1と2、どちらに入れるのか。
- 1ではないか。ただ、両方にあっても不思議ではない。

高祖) 1番目のところは、社会の変容と若年層の状況との関係を挙げ、2番目のところは雇用システムの変容が見られるなかで若年層がどういう状況に置かれていて、どのような課題にぶつかっているか、を挙げる。そこに構造的変化と書いているが、同時に、このような新しい動きもあるということを書いたらいいと思う。

廣田) かなり分量が増えてしまっているが、1回柱立てを整理し直したいと思う。

- 先ほどご指摘のあった課題と展望の部分はいかがか。
- これまで議論して思ったのは、展望というのはビジョンであって、何を指すのかという、課題とは時間的に離れた話である。その課題との間を埋めるために提言がある。箇条書き的な現象をもっと位置づけるということだと思う。
- そういうふうになっているのであれば、そういうふうになっている、という図式がほしい。つまり、課題はこういうもので、未来のビジョンはこういうもので、それを結びつけるために提言がある、というふうに明示してほしい。

高祖) 全体構造についても書いて示した方がわかりやすいと思う。

- 就活問題だけは解決してほしいと思う。就活は学生の意思を尊重するというのがベースであるが、現状では企業が中心となっており、学生が振り回されている。学生の自由意志以前の問題だと思う。また、大学に籍を残せる制度には賛成である。無料で留年できるなり、籍を残せるくらいのことを考えてほしい。あるいは大学と職安との連携を強化したり、そういった取り組みに公的支援を強化する提案があればと思う。

- 就活について。後にのばすことを推奨する、ということは重要な提言になると思う。イメージ像（図）を作るつくることが必要ではないか。1回だけのチャレンジではなく、複数回チャレンジできる、ということを学生たちにみせて、もう1回就活できる、それは異常なことではない、ということを目に見える形で作る必要があると思う。卒業後3年くらいは1つの就活として活動できる、1回就職してあわないと思ったらまた就活する、これを提言として強く前に出していく必要があるのではないか。
 - ビジョン、展望について。現状の大学のマス化、多様化、ユニバーサル化というのは、垂直軸と水平軸があると思う。本田幹事の話で言うと、目指すべき大学像については、量は減らさないが階層構造は是正する、ということだと思う。差別的な階層がいい、というつもりは全くないが、大学という場が中等教育までのようにみんなが平等になればいいという話なのか。
 - 今は巨大な階層構造になっている。前から言われていることだが、せめて分野別の小さいハイラーキーにすべきではないか。
 - それは永遠の課題である。30年前に大学共通一次試験が導入されたときに、「必要なのは就職の共通一次試験であり、出口で測る必要がある。」と提案したことがある。いくら入口で測っても仕方がない。最近ではPISA、民間のSPI等、それらしきものが出てきている。出口での目に見えるようなものさしを作らないといけないのではないか、と思っている。
- ・ 次回は10月27日（火）10：00～開催する。

以上