

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11回)議事要旨

- 1 日時 平成21年11月10日(火)10:00~12:00
- 2 会場 日本学術会議 5階 5-C(2)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、田中委員、濱口委員、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)

川嶋委員、広田委員

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1-1、1-2、資料2、資料3、資料4について説明があった。

高祖) 公務員制度改革については、報告書に加えるかどうか、ということが一つの課題として残っているので、詳しい説明をしていただいた。また、資料2については、先日中央教育審議会大学分科会質保証システム部会で紹介され、その場に私もいた。その際、法律について論じるときには、どういう意味のキャリア教育を考えているか、その場合に社会をどう捉えているか、という点も含めて議論してほしい、という要望を出しておいた。

本日の資料3について、手を加えていただいた児美川幹事、本田幹事より、今回特に注意して手を加えた点等があれば紹介いただければと思う。

児美川) 現状と課題について。前回の議論では「1. 日本社会の変容」が抽象的であり「Ⅱ展望」につながるような内容を書かなければならないだろう、というご意見が多くあったので、追記した。ただ、具体的に何を書くかについては前回指摘いただいたわけではないので、かなり個人的に書いている。その点についてご批判、ご意見をいただければと思う。その他についても前回色々なご意見が出たので、中に取り込む方向で書き直した。

本田) 前回、展望でも提言でも、産業社会の、企業の在り方に対してもっと書いてよいのではないか、というご指摘があったので、その記述を増やした。図も改訂した。

- 専門職労働市場のイメージがなかなかつかみにくい。7ページの上の部分に書いてあることは理解できる。企業内法務担当職→司法書士→弁護士というルートをどういうふうにイメージしているのか。また、経理を担当してから公認会計士・税理士といったルートも書かれているが、ある意味でラジカルな変化である。実務経験がなければ弁護士試験を受けられない、公認会計士になれないというようなイメージなのかどうか。これは結構大きい話である。

本田) だが、要するにそれらが前提条件となる場合もありうる、ということである。専門性を高めていく見通しが提示されているという意味であり、実務経験を踏まえて司法書士になることもできるし、実務経験以外のルートでも司法書士になれる。

- 例えば法科大学院に行くのを前提に企業経験3年以上等ということは考えられると思う。それはつまり、企業経験がないと弁護士にはなれない、ということである。そういうものではないとしたら、このような、司法書士をやってから弁護士になる、といったことはなかなかイメージしにくいと思う。現状を踏まえた変化の方法として可能なのか。むしろそれをやるべきだ、というメッセージなのか。そうだとすればラジカルな変更になるので、その点が少し気になった。
- キャリアラダー的な発想をこっちに持ってきてしまったために、やや違和感を与えるようなものになってしまっているのだと思う。何が問題かという点、最終的に弁護士や公認会計士にならないから問題なのではない。ある会社でやっていた仕事が、会社が変わってもそのキャリアが認められてつながっていくか、ということが問題なのである。ここはむしろキャリア認識の話なので、キャリアラダー的な上がっていく話とは分けて議論しないといけないと思う。
- ホワイトカラーについても、どういう仕事をしていて、どういう職業能力を持っている、というキャリアカードのようなもの(履歴書)を持つ人達を中堅にも作ると、会社間で移動しやすい、ということだと思う。しかし、そういう話だと少し違う、という気がする。

○ あえて言うならばそれをパブリックに認証するようなシステムが作られることが望ましい、という書き方になると思う。

○ 今の職種別労働市場の全体のフレームワーク、構図についてお聞きしたい。例えば2ページの最初の項目にある『周辺のシステムは大幅に拡大したにもかかわらず、専門職や専門的人材に合わせた雇用形態や労働市場は、ほとんど成長してきていない』の論理がよくわからない。周辺のシステムが拡大したことが、なぜ専門職や専門的人材に合わせた雇用形態や労働市場を否定することになるのか。あとを読むと、職種別労働市場ということが重要だ、と提案されているので、そういうことなのかな、とわかってくるが、この段階でこのように出てくると、この文章をどう受け取ればいいかわからない。

それに関連して、日本的雇用システムと、それに対して新たな雇用システムを提案しているときに、オルタナティブな雇用システムというのは専門的な職業能力を中心としたシステムである。では日本的な雇用システムというのはどういう能力なりを求める雇用システムなのか、ということがほとんど書かれていない。全体のトーンとして、これからはそれぞれ一人ひとりの持っている専門的な職業能力のコンピテンスに応じて水平・垂直移動できるような雇用システムを作るべきだ、日本の雇用システム全体としてそういうふうに変わるべきだ、ということならばわかる。しかし、日本的な雇用システムの周辺を補完するものとして、専門職、専門的能力を重視する労働市場が必要だ、という主張は無理があると思うし、全体の行くべき方向として少し整合性に欠けると思う。つまり、資料3、9ページの実現すべき在り方の図で言うと、全体がオレンジになるべきなのか、正社員と非正社員とは別に第三のものとしてあるのかどうか少しわからない。

また、大学教育と雇用システムの関係について。6ページ「Ⅲ提言」の最初の項目に、『日本的雇用システムの縮減と、大学教育機会の拡大から生じている構造的ギャップ』と書いてある。日本は、日本的雇用システムがダメになったことと、大学生が増えたことにより、従来のいわゆる大卒者が就いていたような職業が全ての大学生には保証されなくなってきた、というところから色々な問題が生じていると思う。これ以前のところで大学教育については、量的に拡大したこと、要するに学歴エスカレーションが起きていることがあまり触れられておらず、むしろ大学教育の中身の問題について議論されていた。したがって、非正規労働者が増えてきたということもあるので、労働市場と大学教育の量的な側面でのミスマッチも前の方できちんと指摘する必要があると思う（もちろん質的な面のミスマッチもあると思うが）。極端な言い方をすると、大卒者が増える一方で大卒者に相応しい仕事が減っており、現在の大卒者にとっては、いわゆる従来の大卒者が就いていた職業にも就くことが難しくなった、というところに一つの問題があると思う。

本田) ご指摘の、2ページの『周辺のシステムは大幅に拡大したにもかかわらず、専門職や専門的人材に合わせた雇用形態や労働市場は、ほとんど成長してきていない』については、資料4の濱口先生のメモや新時代の日本的経営の報告書をたたき台にして議論した内容を凝縮している。大学教育の機会の拡大については3ページの5. ③で触れている。

- 大学卒業生自体が増えること自体について、いいか悪いかという判断をここではやっていない。あるいはする必要はないのではないか。どのような大学教育を与えられた人がその需要に対して過大である・過小であるという議論はあっても、一般的に中等後教育を受ける人が増えるということは悪いことではない。それが今までのレリバンスのない形で、つまり会社にジェネラリストとしていくことを前提としたものが、そのままの形で増えたことが問題である、ということを描している。中等後教育そのものが増えたこと自体を必ずしも問題としていないので、そこは少し触れているだけなのではないか。ただ、レリバンスのない性格のものがその性格のまま増えたことが問題となっているので、逆に言うと整合しているのではないか。それがわかりにくい形になっているとすると、わかりやすく書いてもらった方がいい、という印象を受けた。

本田) 5ページの3. で『大学教育機会全体が趨勢的に拡大している中で、それ自体は抑制することなく、個々の大学・個々の分野の教育と学習の質そのものを前景化することにより、』と書いてある。しかし、わかりにくいということであれば改める。

- ここで大学の数や定員を減らすべきだ、というような提言をすべきではない。それは与えられたものだ、ということで、それを前提として議論しているので、そこに対して色々言うことではない。
- 逆に言うと、6ページの提言の中には、「日本的雇用システムの縮減と、大学教育機会の拡大から生じている構造的ギャップ」と書いてある。この構造的ギャップの中には、濱口委員が言ったような旧態依然たる大学教育や、そもそも労働市場が求めている仕事の質が変わってきた、という議論がそれまでにあればよいと思う。読む人が読めば理解されるかもしれないが、知らない人が読めばどんどん増えている、ということしか感じない。
- 知らない人であればそういうふうに読む人はいると思う。
- これをパブリックに出すのであれば、一読した人にメッセージが伝わるよ

うな書き方にしなければならないと思う。

- なぜ職種別労働市場がダメなのか、ということについて。これは非常に微妙で、長期安定雇用というのは正社員を前提にしているが、職種別労働市場は基本的に長期安定雇用ではない。そうすると我々は長期安定雇用を全てやめて、全て有期雇用でいいのだ、というようなメッセージまでいけるかどうか。これについては現時点ではかなり危険だという認識を持っている。長期安定雇用を否定するというのはかなりリスクがある。そうではなくて、こういったものは縮減していくが、これはこれとして、企業側にとってはこれをなくそうということはあまりないので、これをむりやり我々がつぶすべきだ、というのはむしろ社会的不安を高めるだけであり、非常に危険である。安定雇用は実は増やした方がいいのであって、少なくなってしまうているが、なくしてしまえとは思わない。したがって全部職種別労働市場ということにはならない。

本田) 職種別労働市場を安定雇用と相反するものとしては書いていない。

- 今の話は極端化するために言った。職種別労働市場というのは 50 年以上前に言っていた気がする。日本の労働政策というのは、高度成長期は職種別労働市場をいかに作るか、ということをやってきて、そして失敗してきた。それだけに、再び職種別労働市場を提唱するというのは抵抗がある。

本田) あのときは失敗したが、今こそ必要だと思う。

- それはわかるが、どういう意味で可能か、というのは難しい話である。
- 逆に、職種別労働市場と安定雇用は対立する、というように書く必要があるのか大変疑問に思っている。過度に安定していないが、それも一つの安定雇用だ、というふうに位置付けた方がいいのではないか。9 ページの図について、一番違和感があるのは上の緑と真ん中のオレンジの間に線が同じようにひかれていることである。実はここには色が少しずつなだらかに変わるようにした方がいいのではないか。これはイメージとして言うとまさに日経連の高度専門能力活用型、というのを間に作る、というイメージである。しかしその戦略はできない。むしろ問題なのは長期蓄積能力活用型の方に色々矛盾があるので、そこをどうにかしましょう、という議論である。この議論でできるかどうかは難しいが、絵として言うと、あまりきれいに色を区分けられない方がいいと思う。あえて言えば非常にトップクラスのところには本当の国家戦略的ジェネラリストがあるかもしれないが、それを皆に要求するなとい

うような話にする方がいいのではないか。そういう意味では職種別もそんなにたいしたことではない、そもそも大学4年間で学んだ専門性というのは実はそれほどたいそうなものであるはずがない、ということからすると、提言そのもののリアリティを増すためにも、あまり高度な専門能力という形に描き出さない方がいいのではないか。

- その場合に職種別の労働市場は、供給過剰のようなことが起きると一般の正社員よりもより下位の市場になっていく、つまり非正規労働と正社員の中間のような人の市場になっていくのではないか。
- 安定雇用といっても、企業がつぶれたときに安定雇用はあり得ない。そういう人達が本当に安定した雇用を確保しようと思うと、腕前・スキルを持っている方がはるかに安定的である。そういう安定雇用というのは当然にしてあり、それは一つの職種別労働市場の意味である。そこまで踏み込むとかなり大きな議論になってしまう。また、職種別労働市場というが、どういうふうにしてそのようなスキルを身に付けるのか。実際は企業の中で働いて、仕事をして身に付ける。したがって、企業と全く関係のないところで能力を身に付けて、すぐに専門職になれる、というような仕事はほとんどなく、企業経験が必要である。そこでリカレント教育として、足りない部分をどこかで勉強するというのも必要だと思う。そういうものを作りうるかどうか。そこが非常に難しい。企業でちゃんと働いてスキルアップし、さらに足りないものは学校に戻って勉強して、また元の企業（他の企業でもいいが）に戻る、ということが出来るような、そういう感じのキャリア形成ができるが一番理想的である。しかし日本ではそれがなかなかできなかった。それがどうしたらできるのか、という話である。
- 今までできなかった部分のねじを一本はずすと容易に進む、というようなところはないのか。
- 下手にねじをはずすととんでもないことになる可能性がある。
- 5ページに「専門職種を同定・育成し」と書いてあるが、ここがおそらくキーポイントだと思う。例えば、専門職がなかったところにマーケットがあるだろう、ということで専門職大学院を作ろうとして、それは必ずしもうまくいっていない現状がある。ヨーロッパのようにギルドがない。ある特定の企業だけではなくて、独占的な権限を持った、企業横断的な専門的の職能団体が無いような社会に新たにそのようなものをつくることは可能なのだろうか。

- ここは少子高齢化、低炭素化、情報化等の新しい諸課題に対応するためにも、従来の企業の中で専門職を作るというのではなくて、新しい課題にそった専門職が必要である、ということである。例えば低炭素化というのは全ての企業に要請される。そうするとその中で環境面において専門的な知識を持っている人が、自社の中でどのように低炭素化をするか、ということを考える等の専門人材が新しい課題の中で必要になっている。大学もそういう人材を送り出す、新しい課題に答える専門人材を出す、ということ意識する必要があると思う。従来の日本的経営の中で出てくる専門的人材とはイメージが違うものを意識したつもりである。
- それは大学教育に求めるのは難しくないか。例えば低炭素化専門職というのはどういう専門職になるのか。やはり色々な分野の人達が入ってくるテーマなので、単一の専門職がやるのではない。
- 色々な職種の人がチームとしてやっていく上で、そういう分野についても専門知識を持った人が必要になってくると思う。
- それを企業も社会も認知しないとイケない。専門職大学院の失敗も、社会的にそれが認められなかったからである。

本田) 文科省の失敗をどう議論している場合ではない。来年3月卒の大学卒業生の内定状況は悲惨である。新卒で就職できない人は非常に膨大になっている。しかし、新卒でも就職できなかったら、失業や無業や非正規労働者のままで、就職をする機会がものすごく減らされてしまうという現状をどうするのか、ということを考えてこの報告書を作るべきではないのか。

- 大学の方の提言について。7ページ3(1)の最初の○で大学教育の職業的レリバンスについて学部・学科が明示する、と書いてあるが、どういうものなのか。カリキュラムを組むときの方針のようなものを明示するということで、学ぶことの意義をそれぞれのところで明文化してほしい、という質保証枠組み検討分科会の話と重なる話なのか、それとも別の話なのか。

次に、3(1)の4番目の○の資格の整理統合について。他のところが各大学が主語だと思うが、その項目については少し違う気がする。そこがどうなっているのか。

3番目に、8ページの(6)について。「各授業の到達目標の明示と、それに即した絶対評価による達成度評価の導入」の具体的なイメージがよくわからない。今シラバスレベルでの各授業のねらいと評価基準というものをだいたい見られるようになっているが、それとは違うのか。その場合、どの程度

各大学に要求するものなのか。質保証枠組み検討分科会の参照基準の方は、各大学の独自の工夫を促す、という形でやってきているが、この点は提言の仕方次第ではかなり踏み込んだ話になると思う。

最後に、4.（2）について。就活ができなかった場合に大学に籍を残す、というというのは非常に画期的でいいと思うが、その場合は学籍として新しいカテゴリーを作るのか。どういうふうな身分上の位置になるのか、イメージがわからない。

本田) 1点目については、カリキュラム全体の決め方に関わらざるを得ない。それと各授業レベルとの2段階になる。

○ 各授業レベルでこれをイメージするということが。

本田) カリキュラム全体としてどういう人材像を想定しており、それを実現する上で各授業がどのように位置づけられるかを明示する必要があるということである。あとは質保証枠組み検討分科会でもこういうことを意識して作ってほしいということを書いている。

2点目について。主語は大学である。

3点目の成績管理について。これも質保証枠組み検討分科会報告書で書いているところがあるが、現状でも評価システムで大学が叩かれているということがあるので、がちがちのかたい枠を上からかけて、こういう整理でやれ、ということではなく、大学の工夫によってそういうことを始めていくべきだ、としている。

4点目について。例えばある私立大学では、内定取り消しにあった学生をほとんどゼロの学費で在籍させるという取組もある。そういうところを参考にして書いたものである。これについては意見をいただきたいところではあるが、所属がなくなると立場が弱くなる日本社会の現状を考えた場合に、大学に残れるという選択肢はやむをえない。大学を卒業してから就活をする、という話になったときに若年失業者が大量発生することを防ぐという、現状にある程度妥協したような提案である。

○ 最後の話は学費を徴収しない何らかの身分を作る、これは大学業界にとっては大変なことである。

高祖) 最後の話はこの分科会があまり細かいことを言い過ぎるとかえってよくないと思う。そういう問題についての工夫を考えてほしい、という提案をまず投げかけるということにしたいと思う。もちろん中身について聞かれたら、こういう例が考えられる、といったことは提示できると思う。



本田) 例えば授業には出ないけれども、学生とは違う権利を持った、限定された大学の機能を利用できるような制度というのはありうらと思う。

○ イギリスのオックスフォードのキャリアセンターでは、卒業生や大学のスタッフがキャリアセンターをサポートしている。

○ 各科目で職業的なものとどうつながるのかということを示せといわれたら、結構やっかいなことになると思う。簡単に書ける科目もあるが、科目によってはそんな多様な進路に向けてこの授業がどう役に立つかといわれても困る、ということもある。

○ 単純に、ないならば「無し」と書く話だと思う。逆に言うとそれを学生や社会がどのように評価・判断するか、ということがむしろ社会が大学の機能をどのように見るか、ということだと思う。

今後のことにも関わってくると思うが、この分科会自体が大学と職業という形で書かれており、教育と社会、教育と雇用ではない。したがって、教育システムという形で捉えた議論は、実はない。どこかでそれはある必要があると思う。専門職大学院の話で、7ページの最後に棲み分けのことが書かれているが、その議論の前に色々なシステムを今までどうなっているか、それをどう位置付けるか、という議論をやった方がいいのではないか。ここでこれを書くのか、ということとは色々意見があると思う。例えば後期中等教育のレベルから大学院レベル、そして企業内教育まで含めて、それをどのように再編していくのか、という問題意識はどこかで書いておいた方がいいと思う。雇用社会については色々書いてあるが、教育システムについては大学のところだけ取り出したような形になっている。問題設定がそうだからといえれば仕方がないが、全体社会システムの中、という、最初にそういうところから議論を始めていることからすると、後期中等教育において専門教育はいかにあるべきか、あるいは最近になって専門職大学院という形で一番上のレベルでやろうとしている中で、大学レベルだけ抜けている。ここをどうするか、という問題意識の議論としてやっておいた方がいいと思う。そのことと具体的な提言についての議論になると思う。

○ 質保証枠組み検討分科会でも似たような議論になる。大学院との関係はどのようなのか、といった議論はあった。ただ、個々の大学が置かれている状況によって全く違う。高校の教育をちゃんとやってほしい、という大学から、大学院との接続をいかにスムーズにするか、ということが課題の大学まで色々ある。ある見取り図を、複雑なものを複雑なままに書けばいいが、それはやはりなかなか難しいので、むしろ多様性がそれぞれのところで対応で

きるような枠をある程度抽象的にとっておいて、それぞれのところで考えてもらうのが一番よいのではないか、というのが質保証枠組み検討分科会の考え方である。そういう意味ではそれぞれのところで位置付けを考えるということは考え方としては合うと思う。むしろ全体像をまず出す、という話になると、かえって色々な大学の多様性に配慮できない形で位置付けができてしまうと、逆に窮屈になってしまう。

- 同じような学校システムの考え方、企業内教育を無視した学校の中だけで完結したカリキュラムは成り立たないというのが現状だと思う。企業内教育システムの代わりをどう位置付けるのか、ということを明確に前提にすべきである。違和感があったのは例えば4ページである。大学を含むとは書いてあるが大学全体の問題としては書いていない。2ページの4.の2つ目の項目は、企業内教育と基本的な職業能力だと思うが、それを大学卒業生に準備するのかというのは大きな問題である。現在は全然考えていない。しかし実際は大学卒業生が公的職業訓練校に入ってきて、むしろ本当に入らなければ行けない人が入れなくなっている。全体的な問題把握が必要だと思う。
- 現状や展望のところで位置付けてもらえればいいのではないか。

児美川) どこまで書くのか、というのが正直なところである。書けば書くだけ大きな議論になると思う。書くとしたら大学教育の現状の前に日本の教育システムがこれまでの雇用システムとどう関係してきたのか、ということを書いて、それを受けて大学は、ということになると思う。

- 私のイメージとしては2と3の間くらいに書くのではないかと思う。もし可能であれば児美川先生担当のところ、今までの教育システムの中で、例えば高校の専門教育から始まって、それがどのように関わってきたのか、あるいは関わってこなかったのかということを書いてもらえるといいと思う。

本田) どのようなイメージかももう少し説明いただけるとありがたい。

- 後期中等教育に専門高校がある。しかしそれは社会の中で言うと、本当の高度専門職というよりは低度専門職や専門職ではないような形で位置付けられてしまっている。上は全くなかったが、最近になって専門職大学院という形で、非常にハイレベルな専門職を作ろうということが動き出した。しかし基盤がないので、実はきちんと動いているとは言い難い。一番大きな固まりである大学についてきちんとした位置付けがないので、その位置付けが必要である、というようにやや問題意識提起型で書いてもらえるいいと思

う。今の教育システムの中でも専門職的な問題意識はあるが、その位置付けが非常に周延的である。それをもっと中心的に位置付けていく必要がある、という形で書くと、教育システム全体に対する問題提起としてクリアな形になるのではないか。

- 各段階における教育について、最近では「完成」という言葉を用いなくなった。ある段階の教育システムを終わるとそれはそれぞれの段階の被教育者として「完成」した、という形で社会に出してきた。しかし、色々な企業での経験をして、職種的に職業的な人材として一人前になっている、ということが現実的にはある。それを教育システムの中に位置付けないかぎり、どの段階の教育システムの問題も解決しないと思う。企業内教育の位置付けをすることが重要だと思う。
- 今の、教育システムの中の専門教育というのは、中央教育審議会のキャリア教育・職業教育特別部会でも議論している。高等教育段階で、いわゆる職業教育に特化した学校を作るべきか作らざるべきか、作るとしたらどのような性格にするか。また、普通科高校における職業教育が非常に難しい。進学する学生はいいが、進学しない学生はなかなか行き場がない。バックグラウンドとして、多少教育システム全体の話をする、というのはわかりやすいかもしれない。
- 専門学校を高等教育に位置付ける、という動きについては、大学との違いということが難しい。その裏返しはこちらの話になると思う。
- 日本の雇用は専門職労働市場ではないが、会社の中では専門職の仕事をやっている。先程出てきた企業内法務の話でも、日本の企業の法務担当の仕事というのはかなり上等な仕事で、これはいわゆるアメリカの裁判所に行かない弁護士と同じような仕事をしているのではないのでしょうか。そういう仕事がないければ組織は動かない。実際社会のいろいろな専門的な仕事で、日本には日本的なプロがいる。そういうことと、大学等がやっている職業教育・専門教育というもののレリバンスが実はわかっていない。その問題が先程の発言と関係するが、学校が職業教育といっても企業内で必要とされるようなものとリンクしないで、閉じたところでやっていることが問題である。そういう問題を理解するためには、企業の内部でどういう教育と職務が行われているか、ということを確認した上で、専門教育を考えないといけない。そういう実情にあるのだと思う。専門職というものを議論する前に教育における専門的な仕事というものの存在を企業もはっきりと明示していくことが必要だと思う。専門職ということを中心にレリバンスを考えるというのは極めてオ

ードックスであり、いろいろなものとリンクしていくので基本的にはよいと思う。

もう一点は若者の深刻な就職事情の問題である。この報告書にはその深刻さがあまり出ていないとは思えない。その深刻さと、ここで言おうとしているオルタナティブな大学教育との関係性がどう結びついているのかがよくわからない。つまり、就職できずに困っている学生は、レリバンスで困っているのか。新しいレリバンスを作ればこれが解決するのか、というと、そうでもないように思う。この深刻な問題をどう考えているのか。現状認識として、私もわかっているわけではないが、例えば今の就活では、webで50万人くらいが登録をするが、それで就職が決まるのは2割くらいである。あとの人達はそれとは関係のないところで探さなければならない。結局、一部上場企業などといわれる1割、2割の労働市場のために10月から就活が始まっている。あとの人達はそれに踊らされているだけで結局決まらない。私は上場企業だけが大卒者のすばらしい就職先だとは思っていない。高卒者では対応できない仕事で、大卒者を採用したいという企業は結構あるので、そういう中小の望まれている大卒の労働需要がいったい何であるのかについて、あまりわかっていない議論が多い。中小企業において大卒者を採用しているところはたくさんある。そういうところで若者がなかなかレリバンスを持ちにくくなっていて、就職活動や資格で疲れてしまうという問題がある。一部の大企業の問題と違う世界の中で、本当に企業が求める仕事への期待と学生の想いとのマッチングが破壊されている。それが深刻な若者の就職問題の背後にあると思う。

- 専門的な職業能力について。このイメージは、同じ仕事だがレベルアップや水平に移動する、法務関係であればずっと法務関係の仕事をしていく、ということか。ターンオーバーのようなものについてどう思うか。

本田) 各会社で「専門職はいりません」ということや、本人が違う方向に転換するということはいずれもあり得る。それは全くかまわない。ただし、雇う側がその人の能力や実績や意思を無視して扱うというようなことはあってはならない、というものである。

- なぜ60年代に政府が職種別能力に基づいた労働市場といいながら実現しなかったのか、というと、高度成長下で仕事がどんどん変わっていったからである。そのため、まっさらに入れて、色は全部企業でつけるとした方が効率的だった。それは合理性に基づいてそうなった。このような仕組みはずっとうまくいっていたが、ここ十数年来に特に入口のところで問題が出てきた。やはりあらかじめ入口のところで何らかの色をつけておいて、その色で

入れるようなコースを作った方がやりやすいだろう、という話だった。ただ、入口で色を固めてしまえばしまうほど、その後の動きが悪くなるので、そこはバランスが必要である。その先の、世の中が変わっていくことに対応して変えていくのをどこが、どの主体が、どの程度の責任を持ってやっていくのか、という問題がある。日本型雇用システムの最大の特徴は、学生や労働者はその主体ではないし、責任もないということである。その代わりに企業が全てやってくれる。安心して従っていると、きちんと企業が今後の市場の動向を見てちゃんと変えてくれる。しかし、それでは乗れた人はそのまま乗っていけるが、乗れなかった人は何もないという状況で、非常にバランスが悪い。もう一つは、入った人についても、全て企業がやるのか、ということがある。何かしら労働者個人の問題もあるだろうし、法的な責任もあるだろう。企業側が全て責任を負わされてもやっていけない。一旦正社員で入っても実は企業が責任を負ってくれない、ポンと放り出される、という形で自力では何もできなくなる。このような形で色々なものの中で、どの程度のバランスにするのか、という話だと思う。その中で school to work のところについて言うと、ある程度の薄い色を付けて、入りやすくさせていく、という話だと思う。あまりがちがちにするというイメージにしない方がいいと思う。そもそも大学4年間でそれほどがちがちになるはずがない。先程の教育システムで話したのは、教育システムの中で、後期中等教育でも専門学校・専門高校がある。大学には専門課程があり、大学院にも専門職大学院というものがある。それを職業人生の中でどういうふうに使っていくか、という形で、労働者個人の責任と公的な責任と企業の責任で割り振っていくという話になるだろうと思う。やはり教育システム全体の中での位置付けのようなものを書くと、その点がわかりやすくなるのではないかと思う。

- 大事な点は企業の社会的責任の問題だと思う。提言の冒頭に「人材育成に努力する社会的責任（貢献）をきちんと自覚して以下のようなことを対応してほしい。今からの社会ではそういうことが企業に求められるのだ」ということを明確に書いてもらいたい。
- この提言がどこまで影響を及ぼすか、と考えた場合、企業の方はなかなか動いてくれない気がする。それに対して大学の方はある種の過剰反応くらいに反応してしまう気がする。そこで8ページの（6）が気になった。質保証全体の議論の中ではあまり各大学を型にはめないで自由に工夫してもらおうということになっているが、ここはかなり具体的な科目ベースの話になっていて、これが各大学に過剰な反応を引き出してしまうのではないかと心配している。それに意味があればよいが、企業の方に成績をきちんと評価してほしい、といった話もないままに、大学が勝手に厳しい仕組みをどんどん作

るというような形になって、大学の方が一方的にくたびれて、しかし企業はなかなか改善を見てくれない、というようなことになってしまわないか。つまり、科目単位の改革は各大学の工夫を待つような形で臨んでもらいたい。企業には成績を意味あるものとして考えてほしい、ということの方がむしろ先だと思う。

- 企業にとって必要のない成績のデータはいらないと思う。企業はあるデータをとっている。それはただ需要者がこれだけやったのだから評価してくれ、ということで関係ない話である。企業にとって意味がなくても、大学にとってどうなのか。成績管理をしなくていいから、ということが問題である。
  - 単に企業にただ成績を重視しろというだけでは何の意味もない。そもそもシステムとしてどういう科目を置くか、科目を置く意味は何か、企業にとって意味があるのか。この科目は企業にとって意味があり、その科目でいい成績をとることは企業が評価するに値することである、という枠組みをつくる。企業はそうした以上、それを評価すべきである、ということを書けば完結する話である。ただ、これは「大学のカリキュラムそのものの策定について、企業の意見をきちんと取り入れて、取り入れた以上は、企業はそれについて重視しなければいけない」というふうに書かなければいけないと思う。でなければ、大学が勝手に行ったことを遵守しろと書けるかどうかである。
  - 大学教育とすべきか、そうではないか、ということである。
  - この部分がある意味突出しているように思われる。枠組みのところで参照基準を出して、大学で工夫してほしい、と言う。教養のところでは新しい教養の考え方で教養教育の組み立て方を工夫してほしい、という。この職業のところのみ各授業で、というような突出した形になってしまう。
  - 質保証の下でやるので、ここではむしろやらない方がいい、という整理の仕方はあるかもしれない。
- 高祖) 本分科会では、基本的に質保証という枠組みの中で大学と職業との接続を論じている。前回、企業側からの意見として、しっかりとした教育をして、しっかりとした成績評価をしてほしい、という意見が寄せられている。この部分で書く授業の到達目標とっているのは、これまでどちらかという学問の論理が先に出ていて、職業とのつながりが薄いので、こういうことは必要だろう、という問題意識で書いている。それが確かにご指摘のように別の読み方をすると、細部にあっては縛りつけることになるかもしれない。

- 7ページの3の最初のところに『上記のような雇用システムの再構築に際して、ユニバーサル化した大学が担う新たな役割』という書き方をしている。結局これは何のためかという、実は間接的な書き方である。なぜ各大学にこのようなことを求めるのか、という、雇用システムを再構築するために大学はこういう役割を担ってほしい、というだけである。
  
- 7ページの3. (1)のところで、カリキュラムを、アウトカムを明示した形で、どういう学生を作って社会の中でどう生きるか、というようなことをやる分には、各大学はそれぞれ工夫してやっていけると思う。したがって、(6)のところはある意味で各先生に、自分の出すものを内容や評価に関してここまでやってほしい、と要求することになる。それは大学の独自の工夫の領域を超えて、学術会議は日本の大学教員全員に、非常勤を含めて押しつけているという話になる。何人の学生が来るかもわからない非常勤の先生に対して達成度評価も含めた者を明示してやれ、となると非常に大変なことだと思う。

高祖) 時間が来たのできょうはここで終えるが、今日出た意見を参考にしながら、また報告書をまとめていきたい。

(2) その他

- ・次回は12月1日(火) 10:00～、次々回は12月22日(火) 17:00～開催することとなった。

以上