

公開シンポジウム－大学教育と職業との接続を考える
第 1 回 大学生の就職をめぐる諸問題と当面の打開策
主催 日本学術会議、東京大学、朝日新聞社
2010 年 11 月 22 日 13－17 時 東京大学安田講堂にて

プログラム

基調講演 「大学教育と職業との接続について」 高祖敏明
講演 「新卒一括採用と若者不幸社会」 勝間和代
「政府の新卒者雇用支援対策について」 寺田学

パネルディスカッション

パネリスト： 出井伸之、大橋秀雄、勝間和代、児美川孝一郎、寺岡秀、牧原晋
コーディネーター： 山上浩二郎、本田由紀

単線から複線へ

大橋秀雄（学校法人工学院大学理事長）

以下の一文は、上記パネルディスカッションにおける15分程度の発言をもとに加筆・修正を加え、表題を与えて一つの主張として再編したものである。

このシンポジウムの発端となったのは、文部科学大臣からの諮問に対する日本学術会議の回答「大学教育の分野別質保証の在り方について」¹だったと思います。私はこの問題に、ここ15年ほど取り組んできました。具体的には、技術者の育成を目的とする工学分野の教育に、プログラム認定という形で質保証システムを導入しようというもので、その認定機関として日本技術者教育認定機構 JABEE が1999年に設立され、今日に至っています。

この回答書を読んで一番感動したのは、第三部の表題「大学と職業との接続の在りかた」を目にしたときでした。大学の先生達がかたくなに拒んできた職業という2字が輝いて見えました

こんな経験があります。10年以上前から、私は全国の大学を回って JABEE の目的を先生達に説明する機会を持ちました。JABEE は、学生諸君に、卒業後技術者という職業の出発点に立つのに必要な知識と能力を与えることを目的とします。単に工学という知識を教えることとは違うと力説しました。幾つかの会場で経験したことでしたが、講演後の質疑の中で「そんな話は専門学校に行ってやってほしい」といわれました。

学校教育法の大学の記述の中に、職業という言葉は出てきません。近年になって大学院と専門職大学院の目的の中に「高度の専門性が求められる職業」という表現が入ってきましたが、形容詞なしのただの「職業」は、いまでも短大、高専、専門学校以下の目的にしか入っていません。その2字が第三部の表題に大学と並んで入っていたことに、私は中味を読む先に感動してしまったという次第です。

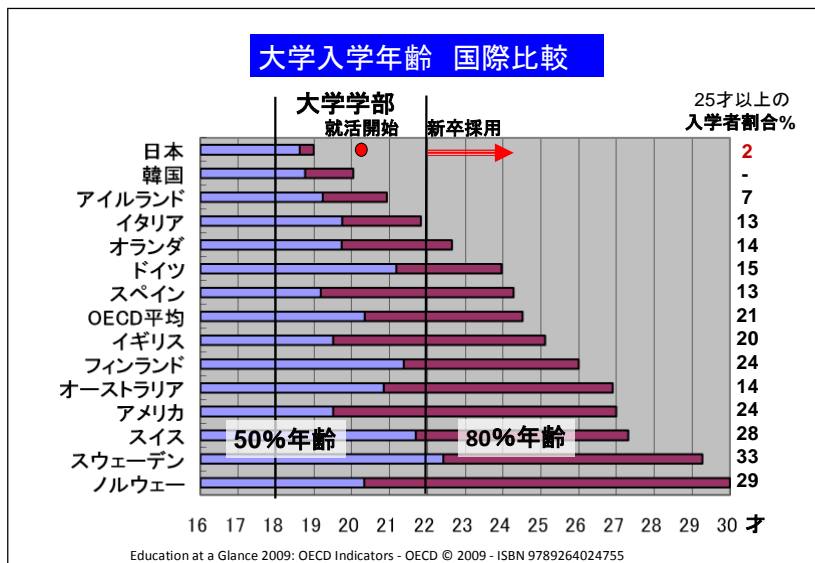
就職の話に入る前に前置きが長くなってしまいました。今日は、日本における大学と職業との接続の姿が、国際的に見てきわめて特異であることを先ず自認し、そこから問題を考えてゆきたいと思います。以下、日

¹ <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-21-k100-1.pdf>

本がナンバーワンを誇る四つの指標を使って、ある意味では日本の特色であり、ある意味では直面する問題の根源でもある現実を考えてみます。

最初に、大学²入学者の年齢をOECDのデータを使って国際比較してみます。年齢には分布がありますから、8割がそれよりは若いという80%年齢と、半分がそれより若いという50%年齢を指標に使います。

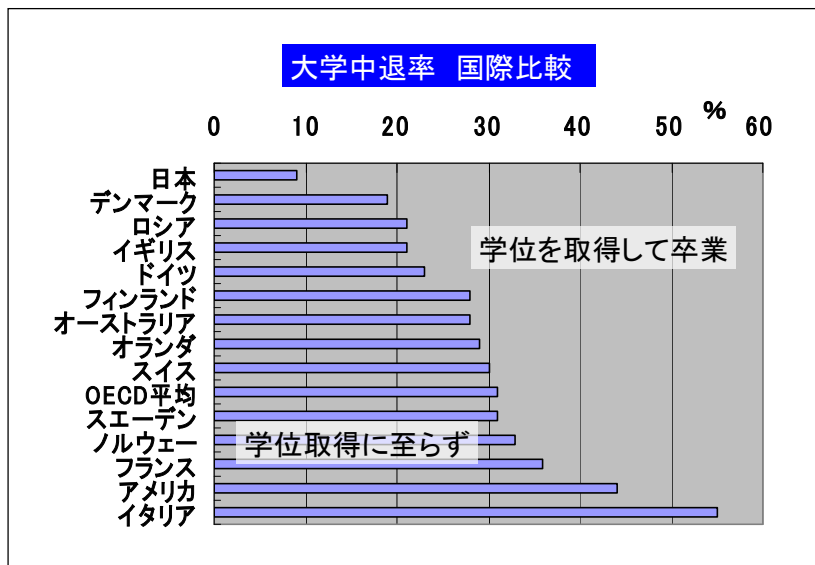
スライド1



上図には、25才以上の入学者の割合も示してあります。一目で、日本の大学の1年生は世界の中でダントツに若いことが分かります。80%年齢でも18才台、25才以上は2%ということは、ほとんどが高校から大学にストレートに入学することを示しています。対照的なノルウェーでは、多彩な経歴を持つ30才くらいまでの若者が入学式で顔を揃えます。日本では就活が始まる20才までに入学する学生は、半分しかいません。極端にいえば、日本の学校では、幼稚園から大学、いや大学院まで、同じ顔ぶれが揃って進学してゆきます。整然としていると驚嘆すべきか、異常な事態とあきれられるべきか、どちらでしょう。

次は、大学に入った学生が学位を得ないままどのくらい中退するか、中退率の国際比較を示します。100%からこれを引くと、卒業率 retention ratio になります。

スライド2



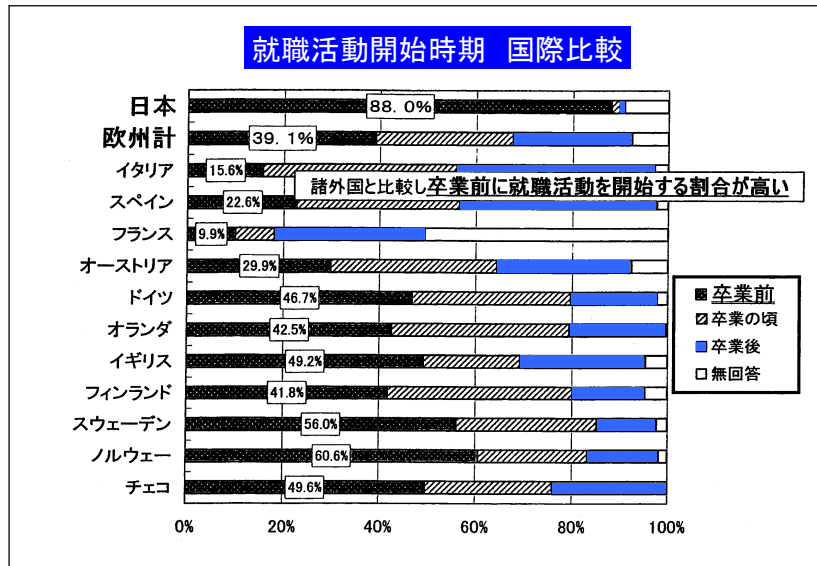
ここでも日本の大学は、ダントツに低い中退率を誇ります。最も若い学生を受け、それを最大の歩留

² 大学とは、日本では4年制大学、国際比較では在学3年以上の基礎重視の高等教育を指す。

まりで卒業させますから、若い学士を待ち受ける出口側の需要さえあれば、これ以上のパフォーマンスは期待できません。低い中退率が、教育が行き届いて学生の意欲が高いせいならば万歳です。しかし、出口のチェックが甘いせいだとすると、やがて学士の国際同等性が問題になり始めると、相当に苦しい立場に置かれることとなります。

三つ目の指標は、就職活動の開始時期です。これは労働政策研究・研修機構が世界各国の実情を調べた貴重な結果に基づいています。

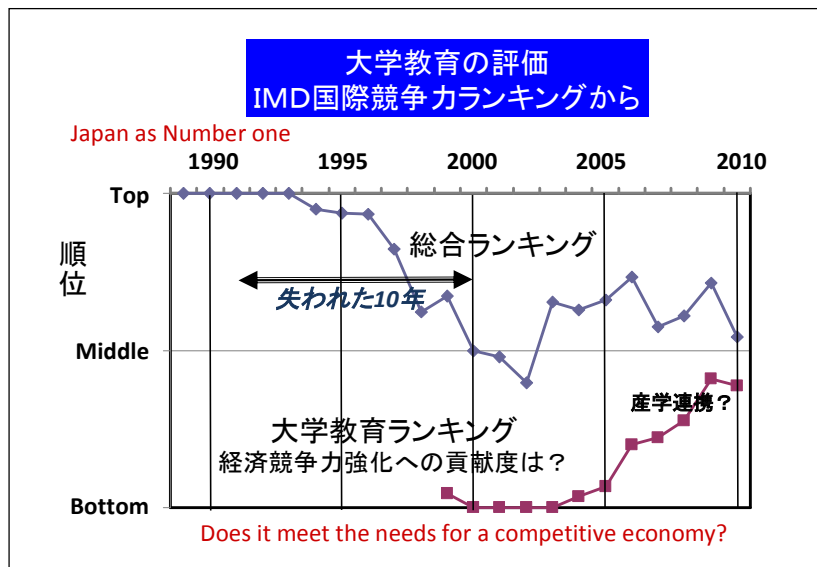
スライド3



上図では、就職活動開始時期を、卒業前、卒業の頃、卒業後、無回答に分けて国際比較しています。日本では、88%が卒業前に就活を始め、世界で際だった高い割合を示しています。卒業前という、常識的には早くも半年前のことであろうが、日本ではこれが2年近く遡るという点でも、二重に際立っています。

最後の四つ目の指標として、スイスの経営開発国際研究所 IMD が毎年公表する国際競争力ランキングを取り上げます。これはマスコミにも注目され、毎回新聞紙上で取り上げられてきました。

スライド4



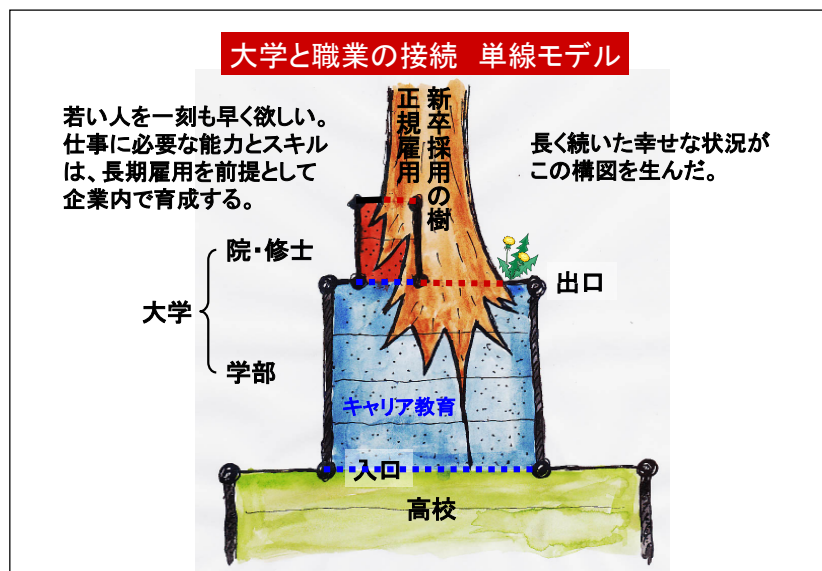
IMD は、競争力のもとになる 300 以上の因子を選んで、まず個別に評価します。それらを集計した総合ランキングが、マスコミ的には最大の注目を浴びます。バブル期はもちろん、失われた 10 年に入ってもしほら

くは、日本はアメリカを抜き総合1位の座を堅持してきました。失われた10年の後半に入ると凋落の一途を辿り、ときには中位以下にも沈みましたが、最近では上位1/3程度を上下する状態が続いています。

もう一つは、国のインフラを構成する大学教育 university education という因子に着目し、1999年から始めた新しいランキングです。Does it meet the needs for a competitive economy? という質問書を産業界のリーダーたちに送り、その評価を集計したものですから、産業界側から見た大学教育の採点になります。もっとも視点は、経済競争力強化への貢献度ですから、大学が持つ多様な機能の一面だけに焦点が絞られています。このランキングは、ボトム、すなわち逆さから見たトップをしばらく維持してきました。残念ながら、日本が輝いていた1990年前後の調査がありませんが、もしあったら、当然ボトムに張り付いていたことでしょう。この5年ほどランキングは向上して中位に近付きました。これは恐らく、最近とみに成果を現し始めた産学連携のせいではないでしょうか。終身雇用、年功制を基礎におく日本的経営がもてはやされ、Japan as Number one と胸を張った頃の日本経済の競争力の高さ、それと大学教育に対する期待の低さ。これはコインの表裏のように一体であり、不可分と考えざるを得ません。

以上四つの指標を使って実証した日本の大学の世界に冠たる特質が、どこから生まれてきたのか考えてきましたが、私の答を下手な画を使って現してみました。それが、大学と職業の接続—単線モデルです。

スライド5



高校の箱の上に大学の学部が乗り、その上に修士課程が乗っています。博士課程も同じように乗っていますが、ここでは省略します。高・大接続、学士・修士接続、何れもピッタリと密着しています。それぞれの箱がほとんど真四角なのは、中退率が低いことを代弁しています。大学(学部と修士)の出口に接続して、新卒採用、換言すれば正規雇用の樹が伸びています。若い学卒を一刻も早く欲しい。仕事に必要な能力とスキルは、長期雇用を前提として企業内で育成する。そんな幸せな状況が生み出した大学と職業との接続の在りかたです。むかし学生を工場見学に連れて行くと、説明係から「先生、余計なことは教えないで下さい。我々が教えますから」と度々いわれたことを思い出します。

学生たちは、卒業するとき、その樹の一部となることを、できればなるべく安心できる樹(別名寄らば大樹)の一部となることを小さい頃から願ってきました。その樹の根が3年の半ばまで伸びています。採用活動という根です。根の一部が大学の入口まで伸びているのは、入学時の偏差値が企業内教育の学習効果に効いてくると思われているからです。

考えてみると、大学の教育とは、産業界から見ればこの根を支える詰め物と思われているようです。教育そのものは、学位記を渡す役割以外はほとんど期待されていません。景気が良くなって就職が売り手市場

になると、企業側がこの根を伸ばそうと焦ります。景気が悪化して買い手市場になると、学生側が根を引っ張ろうと焦ります。就職情報産業が、あらゆる局面でその焦りをビジネスチャンスに変え、企業と学生を巻き込みます。一方、学生の職業観や就業意欲が低下する傾向に危機感を抱いた文科省は、学生が早くから就業を意識して確実に樹の一部となって卒業できるように、大学教育の一部としてキャリア教育を導入するよう求めております。ほとんどの大学のカリキュラムに、キャリア教育科目が見られるようになりました。

このような構図は、高度成長の時代を通じて確固たるものとなり、日本的経営の基盤である雇用・人事政策の要となってきました。しかし近年になって、この構図が成り立つ前提が狂ってきたことがはっきりしてきました。まず、バブル崩壊以降の20年間、経済成長と新規雇用が停滞してきたのにもかかわらず、学卒者が1.5倍に急増したという量的ミスマッチが挙げられます。しかし、この20年間に学卒の就職先がかなり拡大したことも見逃せません。外食チェーン、小売りチェーンを始めとして学卒を求めるサービス産業が急増しました。かつては縁がなかった中小の企業にも学卒が行くようになりました。雇用先の拡大にもかかわらず、安心できる就職先を求める学生側と戦力を期待する採用側とで願望のミスマッチが続いています。就職しようと思っても内定が得られない。採用しようと思っても人が採れない。その中で学生諸君は苦しんでいます

スライド5に示す大学と職業の単線型接続モデルは、人びとの意識の中に定着しているだけに、簡単に変わるとは思えません。小学校から高校までは、1点でも偏差値の高い大学に入るために受験勉強の連続でした。受験競争に耐えられたのは、それが少しでも安心できる就職先へ入りたい、入らせたいという親子の願望を実現する本道だと信じてられてきたからです。単線型新卒一括採用の慣行が、企業、学生、大学、国家にどのような影響を及ぼすかについては、気付くままに以下にまとめておきます。

－企業にとって－

- 世界一未熟な集団の中から、将来を担う人材を選ばなければならない。
- 新卒採用離職率の増加。平均3年で3割離脱、企業規模が小さくなるに従って増加する。
- ネット社会。応募が激増して採用業務が煩雑化し、採用コストが増大する。
- 多重内定により、計画的採用が困難になる。
- 標準採用プロセスに乗らない、特色ある人材を疎外してしまう。

－学生にとって－

- 内定が決まれば極楽、決まらぬうちは地獄。極楽でも地獄でも、学業に身が入らないことは同じ。
- 新卒採用列車に乗り込んだとしても、大学で時間を浪費したツケは消えない。
- 留学は損、長期インターンシップは損。自らを強くする意欲を削がれる。

－大学にとって－

- 期待されない大学教育。その状況で強化される質保証。教えるものの悩みが続く。
- 出口で正規雇用の期待が薄れると、進学希望者が減るのではという危惧。

－国にとって－

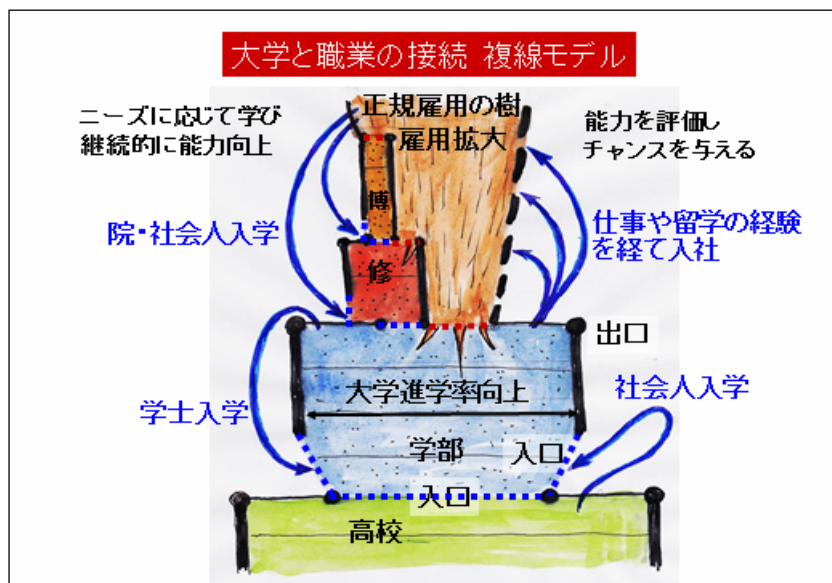
- 卒業時の雇用格差を固定し、二極化、格差社会の解消が遠のく。
- 内向きのままの若者。企業と国家の国際競争力を弱める。

なおこれまでのお話しは、医学教育など卒業と職業資格取得が不可分な関係にある教育分野は念頭に置いていません。接続の姿が全く違います。予めお断りすべきことでした。

現在学生諸君が直面している最悪の就職環境をどう乗りきるか。短期的には、政府が進める施策の助けを借りながら、学生諸君と大学のキャリア支援部門がより連携を強めて、諦めずに内定獲得を目指すより知恵が浮かびません。早く風向きが変わることを願うばかりです。

しかし長期的には、これまでの大学と職業の接続モデルを根本的に変えなければ、新しい事態に対応できません。私が頭に描くイメージを、また下手な画にしてみたのが、次に示す複線モデルになります。

スライド6



高校を出ていちど職を経験したものが、学ぶ動機をもって大学の門を叩く。社会人入学の学部生です。学部を出て非正規あるいは有期の職に就いたものが、仕事や留学の経験を通じて自らの価値 Employability³ を高め、それが正しく評価されて正規雇用の職を得る。複数の専攻を学んで Employability を高めるために学士入学する。正規雇用の職に就いたものが、Employability を一段と高めるために修士あるいは博士課程に社会人入学する。もちろん卒業後直ちに新卒採用になるルートは残りますが、それは複数の可能性の一つとなり、それが大学に伸ばす根の深さも国際常識に近付いてくることでしょう。

この複線モデルは、国際的に見ても中位に留まっている日本の大学進学率を、さらに向上させることができます。また多様な Employability が生まれることによって、正規雇用を拡大する可能性もあります。夢のような話ですが、これは北欧など高等教育の評価が国際的に高い国々では当たり前の話です。大学で学び直すルートを広げるためには、親がかり一辺倒の学費負担を、自力負担が可能なように変えなければなりません。経済支援のみならず、夜間教育の強化を始めとする受け入れ態勢の工夫も必要です。

求職と採用のグローバル化が急ピッチで進んでいます。日本だけで通用する特異なモデルを続けることはますます難しくなっています。単線型から複線型への移行は、時間がかかるのはもちろんです。しかし、できることから始める。その勇気を持ち続ければ、思ったより早く変化が見えてくることでしょう。

複線型に移るには、学生諸君が自らの Employability は何かと強く意識して、在学中からそれを強化するよう努めなければなりません。同時に採用側も、それを評価する鑑識眼を高めなければなりません。これまで採用側は、新卒という条件を揃えて、同じような評価基準で多数の応募者の中から選び出す作業には熟達してきましたが、採用目的に応じて Employability を個別に評価する労を避けてきた嫌いがあります。

個人がニーズと意欲に応じて継続的に学び、生涯にわたって能力を向上する。その能力が正当に評価されて、働く場が回ってくる。これが、個人も組織もともに強くなり、グローバルな競争が続く世界の中でゆるぎない立場を保ってゆく道だと信じています。

以上

³ 難しい定義は別として、雇用に値する価値あるいは魅力という意味で使う。