

「大学」の機能分化と大卒労働市場との接続

『日本労働研究雑誌』編集委員会

アメリカの高等教育研究者であるマーチン・トロウは、大学進学率という量的な変化が、学生、大学教育の目的、教育課程等の多くの領域において質的变化を引き起こすことを主張している。この理論に従うまでもなく、よく知られている「エリート段階」「マス段階」「ユニバーサル段階」の3つの段階のうち、現在の日本の大学はほぼ「ユニバーサル段階」に達しており、大学教育がかつてない大きな質的変容に直面していることは周知のとおりである。しかし2005年の『我が国の高等教育の将来像』答申以来、日本の大学が相当に多様化していることは広く認識されてはきたものの、現在の大学教育がどのような課題に直面しているかについて、労働研究ではあまり注意がはらわれていない。この要因は2つであると推測される。

第一に、大学教育と産業界との関連で現在もっとも注目を集めている「グローバル人材」養成と、構造的に進行している大学のユニバーサル化の議論は異なる方向性をもつ。すなわち、羽田提言の言う「大学としての共通性と分化」との関連が明確ではないため、たいていの労働研究者は「グローバル人材」か、「ユニバーサル大学」や「マージナル大学」かのどちらかの方向しか見ていない。労働研究者の間でも大学についての共通認識がなりたちにくいという今日的情況がある。

またこれまで労働研究において大学教育の内容に関心が持たれなかったいまひとつの要因は、新規学卒者を採用後に訓練をして一人前の組織人に育て上げていくという企業内訓練と「白地性」の重視があるだろう。すなわち、大学で何を学んだかというよりも、潜在的な可能性によって組織のメンバーを選びだし、企業内でキャリアをつまさせるという人材育成のあり方である。

しかし大卒者の場合、こうした新規学卒者の人材育成のありかたは戦後すぐに成立したわけではなく、決して長い歴史をもつものではない。

飯吉弘子「戦後日本産業界の人材・教育要求変化と大学教養教育」は、産業界と大学教育の目指す方向性の変遷を1950年代からたどった論考である。飯吉の分析によれば、50年代～60年代半ばの特徴は理工系の中堅人材養成が欠けているとの認識に基づいた量的要求が中心であったが、60年代末～70年代に学生や大学教育の質を問いつつも大学教育全般に対する諦念が見られるようになり、企業内教育への充実によって課題に対処する方向に転換したという。

すなわち、企業が「大学時代に何を学んだか」を問わないという日本の特徴が生まれたのはそれほど前のことではない。ここに大卒就職史を重ね合わせると、50年代までの大卒就職は大学による「推薦」が必要であり、大学での学業成績が採用にあたって重視されていたが、60年代に入ると学校推薦を受けない就職が増加したということから考えても、「白地性」の重視は決して長い歴史をもつものではないことがうかがえる。

さらに80年代に入ると、創造性・個性・教養などの要求が見え隠れし始めるが、90年代に入ると特に産業界の「教養」の重視が顕著になる。しかし実際の大学教育における「教養教育」全体の割合は2000年代に入って減少しただけでなく、「教養教育」とはいってもITや語学のようなスキルが重視されるようになっていく。またかつての「教養教育」は、幅広い知識を扱っていたが、現在では「知」を用いた「能動的」学習への充実を進めるようになっていく。

飯吉によれば、産業界の要求転換の背景には、「経済・産業状況変化」「大学教育の状況変化」「国際的社會変化」が想定できるという。すなわち労働研究の用語でいえば、知識社会化、ユニバーサル化、グローバル化、と整理できるだろう。以下では、この3つの社会的な変化をめぐる議論について検討する。

知識社会化する中で、大学教育に期待される機能に

ついて論じているのが川嶋太津夫「変わる労働市場、変わるべき大学教育」である。知識社会化の進行の中で、多くの先進諸国の大学は異なる文脈に移転可能なジェネリック・スキルの養成を求められている。ジェネリック・スキルは、「知的コンピテンス」(思考力、数的スキル、問題解決能力等)、「社会的コンピテンス」(他者との協働、チームワーク、責任感等)、「コミュニケーションコンピテンス」(コミュニケーションスキル、技術の活用等)から構成されている。ジェネリック・スキル獲得のためにはアクティブ・ラーニングの開発・導入が欠かせないが、まだ日本の大学は改善の途上にある。今後の進展が期待される。

ユニバーサル化する大学に対するアプローチについては、居神浩「ノンエリート大学生に伝えるべきこと——『マージナル大学』の社会的意義」(本誌 602号)において、基礎学力を通じた「雇用可能性」および「異議申し立て能力」の必要性が提起されている。

本号ではこうした視角に加え、ユニバーサル化の中でほとんどの大学が実施している「初年次教育」、および具体的な職業を明示した社会科学系学部(法学部)における教育カリキュラムの改善を取り上げる。

山田礼子「大学の機能分化と初年次教育——新入生像をてがかりに」は、2000年代に入って急速に拡大した初年次教育を経年的な調査研究から整理している。初年次教育は「高校から大学という異なる環境において、学習や大学生活の円滑な移行を支援する教育」を意味するが、高等教育のユニバーサル化を受けて8割の大学において行われるようになった。2001年の初年次教育は理工系と社会科学系に偏っていたが、2007年には学系間の差はなくなり、普遍的な位置づけを与えられるようになっていく。

その具体的な内容としては、85%が「レポート・論文の書き方等文章作法関連」、75%が「プレゼンテーションやディスカッション等の口頭発表の技法関連」、61%が「将来の職業生活や進路選択に対する動機・方向付け関連」となっている。他方で初年次教育とは別に、教育課程内・外でキャリア教育を実施している大学は93%にも達する。

新入生像の分析から大学の機能分化の状況を把握すると、大学での自律的な学習に親和的な学習行動を持

つ学生は難易度の高い大学の学生であり、学校外の学習への携わり方にも同様の傾向が見られた。よって初年次教育はマージナル大学と呼ばれる大学群でのニーズが高いことがうかがえる。

山田論文から示唆されるように、マージナル大学こそ初年次教育が重要である。山本啓一「学力に課題を抱える大学における就業力の育成と課題——九州国際大学法学部の取組から」は、目標人材を示したカリキュラム改革を行い成果を挙げている事例である。

九州国際大学は戦前からの歴史がある大学であるが、近年は学生の中退率が急上昇し、入学者が年々減少する傾向にあった。そこで2009年に目標人材として警察官を掲げた改革がはじまった。もともと警察官を数多く輩出する大学であったためだが、法学部で警察官育成プログラムが開始されたという情報が地元の高校に伝わり、再び入学者数が増加し始めた。

当初は、警察官OBを教員として招聘したり、公務員試験対策講座への支援の充実が考えられていたが、課題が大きいのは退学者や成績不振者対策であった。そのために、ジェネリック・スキルの意識的・段階的習得のためのカリキュラム・組織改革を実施したり、モチベーション向上のために大学内での人間関係を構築させるなどしたもの、依然として存在する退学学生の退学後の進路を見ると、学習と職業の関連性の強い専門学校への進路変更や就職が目立っていた。そこで学生の学業継続のためのモチベーションを向上させるためには、各科目を学生にとっての「有用性」「重要性」から捉えなおすことが求められた。

目標人材である警察官にはジェネラリストとしての能力、すなわちジェネリック・スキルが求められている。そこで、ラーニング・コミュニティ形成のために、1年生が履修するゼミを課題探求学習に共通化し学内でプレゼンテーション大会を実施したり、宿泊研修や実習の充実化が図られた。またジェネリック・スキル養成のために、外部テストの導入、初年次教育科目を複数の教員で担当、アクティブ・ラーニング教室の設置、学習の系統性の確保のため自由な科目履修を制限するなどした。さらに来年度からは、学力を積み上げさせるために科目数を大幅に削減する、学部共通のシラバスを開発しキャリア科目の観点から「有用性」

「重要性」を明示する、授業方法の改善、等が予定されている。

本事例が興味深いのは、いわゆるキャリア教育ではなく、将来の仕事と現在学んでいることの関連性を学生に明示しながら、教育カリキュラムを通じた改革が図られている点である。経済的余裕があれば大学に進学できてしまう状況の中で、学生に大学教育の有用性や重要性の感覚を獲得させることは、マージナル大学群にとっては必要な取り組みであることをうかがわせる。

「ユニバーサル化」した大学において様々な取り組みがなされる一方で、「グローバル人材」に関する議論がかまびすしい。「白地性」重視の新規学卒一括採用はあまり変わっていないと言われてきたが、「グローバル人材」はこの採用慣行を打破し、大学教育および産業界側を変化させる萌芽を持っているのだろうか。

吉田文「2000年代の高等教育政策における産業界と行政府のポリティックス——新自由主義・グローバルイゼーション・少子化」は、「グローバル人材」等の産業界からの要求に翻弄される大学に再考を求める論考となっている。

吉田によれば、2000年代に入ってから大学教育をめぐる言説状況を見ると、産業界から大学に対してなされる要求のキーワードは「グローバル人材」「(高度)理工系人材」「大学のガバナンス」に整理できる。

しかしながら「グローバル人材」については様々な提言がなされているものの、その定義は曖昧であり、また常用雇用者総数にグローバル人材がどの程度いればよいかを企業に尋ねた調査によれば、「0%でよい」という企業が6割を超えている。さらに「(高度)理工系人材」である博士課程大学院修了者への評価もかんばしくない。ほとんどの大学にとって「グローバル人材」あるいは「(高度)理工系人材」の育成強化に向かうことは現実的ではないと言える。なお「大学のガバナンス」については、産業界が期待するような人材を大学が養成できないのは、大学が民間企業のようなトップダウン型的意思決定を行っていないという仮説に基づくが、民間企業型的意思決定と産業界が期待する人材を養成することの間にはかなりギャップがあ

る。

これまで日本の大学生の半数以上を擁する人文社会科学系の大学教育が、産業界の要求を十分に受け止めてきたと言えないことは衆目の一致するところであるものの、そもそも「大学」とは何であるのか、大学人自らによる再定義が必要であることを感じさせる。

現在、大学ランクの上位にある大学は、グローバル人材育成について企業との意見交換を進めている。しかし大学側と企業側のトップが出てきての意見交換だけに、お互いにリップサービスになりがちであることも推測される。

そこで座談会『大学教育と「グローバル人材」養成——その実態と課題について』を、採用の第一線にいる人事担当者3名と、教育ジャーナリスト、大学教員(司会)を招いて実施した。その主たる問題意識は、グローバル人材に対する社会的関心が高まっているが、企業が重視してきたと言われる「白地性」、すなわち企業が採用後にその会社のカラーに染めて行くという人材養成の在り方はどのようになっているのか、今後どのように展開するのかというものであった。詳しくは率直な発言の記録をお読みいただきたいが、やや乱暴ながら2点に要約する。

第一に、企業の採用は、これまでと変わらない「白地性」原則で行われており、「グローバル人材」養成の影響はほとんどない。むしろ今回座談会に出席できなかった企業がすべての日本企業を代表しているわけではないが、「グローバル人材」幻想に社会の側がやや振り回されている感は否めない。

第二に、学生-企業-大学の3者の間の埋めがたい認識のギャップが浮き彫りになった。例えば「留学」ひとつとっても、学生は留学経験が就職に有利だと信じて短期間の「アリバイ留学」をする。大学は短期間の留学は就職に有利だが長期の留学は忌避されると考えてカリキュラムを作成し、結果として特徴のないカリキュラムが出来上がる。しかし企業の採用における「留学」は、学生の潜在可能性を測るひとつの指標になってはいるが、それ以上でもそれ以下でもない。

飯吉論文や吉田論文が示すように、大学と産業界との齟齬はいつの時代にも存在するが、「グローバル人材」にはその齟齬が凝縮されて表出している。齟齬の

影響をもっとも受けるのは学生たちである。大学側も産業界側も、もう一度冷静な議論を進めて行くべきであろう。

今回の特集は「グローバル化」と「ユニバーサル化」を中心に、現在の大学教育におけるホット 이슈を限られた紙幅の中で取り上げているが、最後に教育分野の研究の進展を紹介しつつ、残された課題を指摘する。

これまでの大学と労働市場との接続は「学歴社会論」の観点から語られることが多く、大学ランクと企業規模ないしは未就職率との関連が明らかにされてきたが、これらの研究では、大学教育の中身についてはもっぱらブラックボックスとして扱っている。だがこの視角では、なぜ同じ大学でも進路が大きく分化するのかを説明することができないため、インプットとアウトプットだけでなく、スループット、すなわち大学教育で何が行われているのかに関する検討が欠かせない。近年、大学評価研究の進展とも絡み合いながら、大学教育のプロセスにまで踏み込んだ研究が積み重ね

られている。

本特集の複数の論文で散見される「ジェネリック・スキル」はこうした問題意識に基づき大学教育の内実にしきりこもうとする概念であるが、まだ労働市場との関連という点では研究の途上であり、発展が期待される。

同様に、特集の問題意識の一つでもある「白地性」についても、事務系の大卒就職の選考における面接では大学時代の過ごし方にポイントが置かれるわけだが、サークルやアルバイト経験だけではなく、大学で何を学んだかということにも重点が置かれていることが座談会から示唆される。その意味では「白地性」とはいっても、採用側が大学教育を軽視しているわけではない。大学教育と労働市場との接続を円滑にするためには労働研究においても、「白地性」と一言で表現されるカテゴリーの内実の程度や多様性を丹念に解きほぐす努力が求められる。

責任編集 川口大司・竹内（奥野）寿・堀有喜衣
（解題執筆 堀有喜衣）