

大学教育の職業的レリバンスを「なかったことに」しないために

本田 由紀

先日、ある新聞記者の方とお話ししているとき、その方が「私はアメリカにおける黒人の歴史について大学の卒論を書いたんですけど、いま新聞記者として仕事をしていて、大学での専攻分野や卒論とはあまり関係ないなあと思うんです」とおっしゃった。私は驚いて、「そうですか？ Black Lives Matter であれ MeToo であれ、世界や日本において差別や排除は大問題ですし、卒論で調べられたことが直接に関係してくる取材対象も多いのではないですか？ 論理的に文章を書くことも身につけられたはずですよ？」と言ったところ、その方は「あれ？ そうですね、そういえば！」と答えられた。

同様のことは、調査プロジェクトで大卒者の方々にインタビューしたときにも経験した。特に文系の大卒者の方は、大学で学んだことと今の仕事には関連が希薄であると認識していることが多い。しかし、詳細な聞き取りによって、現在の仕事で使っているさまざまなスキルや、包括的な考え方などに関しては、かなり大学で身につけた部分があることにだんだん気づいていくのだ。

日本では、「大学教育と仕事との間には関係がない」という言い方・考え方が広く深く浸透している。だが、さまざまな政策的な締め付けによって、レジャーランドどころではなく総じて授業や指導に注力するようになってきている日本の大学は、学生に対して直接・間接のさまざまな形での職業的レリバンス（関連性）のある教育を行うようになってきている。それにもかかわらず、「関係がない」という認識が支配的なままであれば、実際には存在するレリバンスも、「なかったことに」されてしまう。これはあまりにも損失が大きい。

他方では、従来の「メンバーシップ型雇用」ではなく「ジョブ型雇用」が必要だということが、経営者団体等によっても提唱され、企業では一定

の広がりを見せている。AI や ICT だけでなく、マーケティング、経理、法務、サプライチェーンマネジメントなど、いわゆる事務系の職種についても「ジョブ型」を適用する例が増加している。

こうした職種に直接的に対応する専門分野を大学で専攻してきた学生は、「ジョブ型」の採用に応募するという選択が現実的なものとなってゆくだろう。しかし、大学はそのような専門分野ばかりではない。人文学や理論的性質の強い自然科学系の分野は、直接的に合致する「ジョブ」の募集は多くはないだろう。

そのように典型的な「ジョブ型」採用でない場合も、大学でどのような勉強や研究に取り組んできたか（サークルやアルバイトなどの「注力エピソード」ではなく）を明確に言語化し、それとマッチする度合いの高い配属をしてゆくことが、企業と個人にとって効率も満足度も高い採用・雇用のあり方であると考えられる。筆者のデータ分析では、大学で学んだことと関連があると感じられる仕事をしている者は、賃金も満足度も高い傾向がある。

ただし、職務に必要とされるスキルを、就職以前の教育だけで習得しきれないわけではない。日本企業の人材育成への投資は近年減少しているが、日々変化し高度化する技術に追いつくためには、人材投資も「学び直し」のための時間的余裕も不可欠である。スキルもレリバンスも「なかったことに」せず大切にして配属や報酬に反映させる働き方への変革が、生産性や競争力の点で国際的にきわめて見劣りのする現在の日本経済の根底的な体質改善の策として、喫緊に求められていると考える。

(ほんだ・ゆき 東京大学大学院教育学研究科教授)