

大学教育の「職業的意義」について

本田由紀

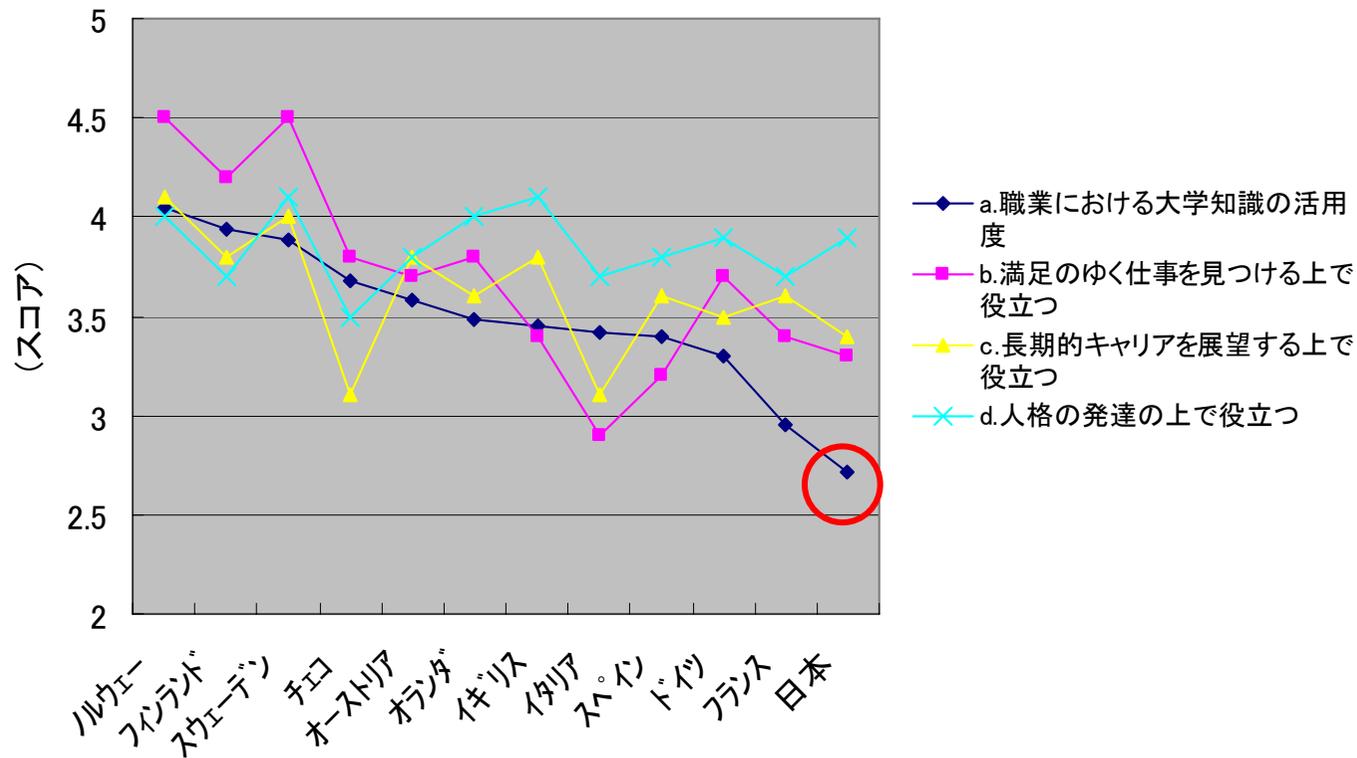
(東京大学社会科学研究所助教授)

目次

1. 国際比較にみる日本の大学教育の「職業的意義」の特徴
2. 大学教育と外部社会の関係の変化
3. 大学教育の「職業的意義」の回復に向けての近年の政策
4. 大学教育の「職業的意義」向上のための提言

1-(1) 日本では大学知識が職業において活用される度合いが低い①

図1 大学教育の「職業的意義」の国際比較

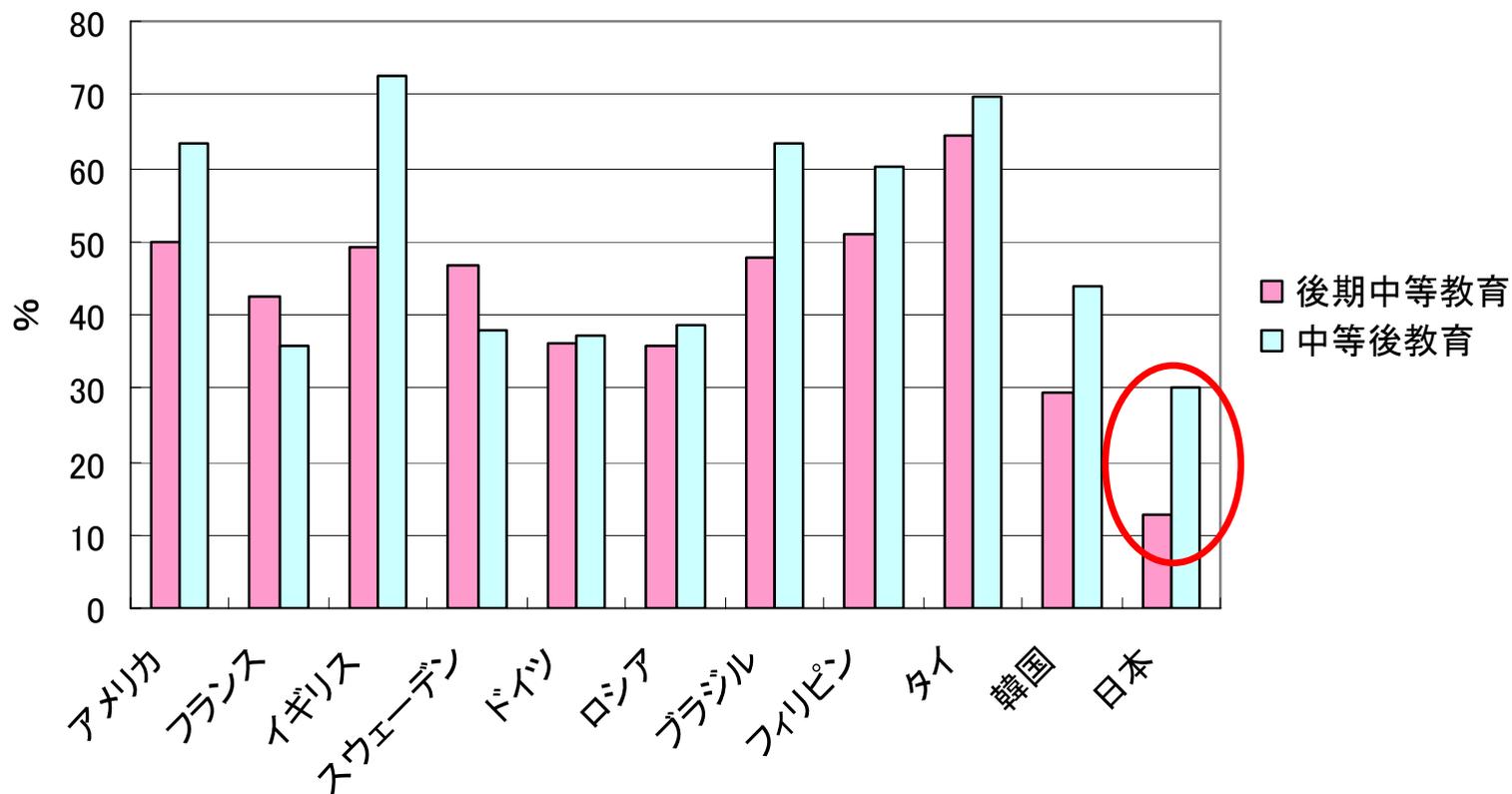


データ出所: 吉本圭一「大学教育と職業への移行」『高等教育研究』No.4,2001

日本労働研究機構『日欧の大学と職業』調査研究報告書No.143,2001

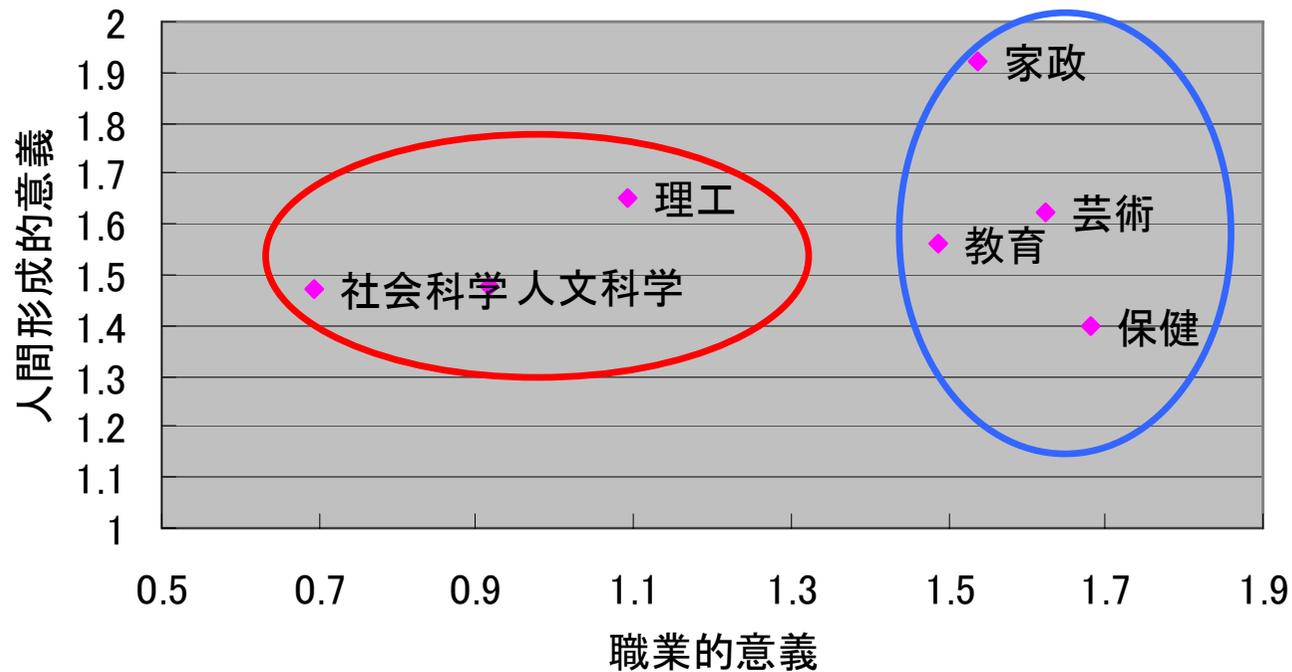
1-(2) 日本では大学知識が職業において活用される度合いが低い②

図2 学校教育の意義として「職業的技能の習得」を挙げた比率
(国別・最終学歴別、「第6回世界青年意識調査」1998年)



1-(3) 専攻分野別の「職業的意義」

図3 大学教育の2つの「意義」に関する大学専攻分野の位置づけ(大学を最終学歴とする者)



出典: 本田由紀「高校教育・大学教育のレリバンス」『JGSSで見た日本人の意識と行動』

注: 「職業的意義」—「仕事に必要な技能の習得」「専門的な知識の習得」「自分の才能をのばす」の3項目の中で回答者が選択した個数をスコアとして用いた。スコア平均値は0.996(標準偏差0.950)

「人間形成的意義」—「友達づくり」「基礎的な知識の習得」「先生から生き方を学ぶ」の3項目の中で回答者が選択した個数をスコアとして用いた。スコア平均値は1.543(標準偏差0.888)

1-(4) 「職業的意義」をめぐる 「学び習慣」仮説

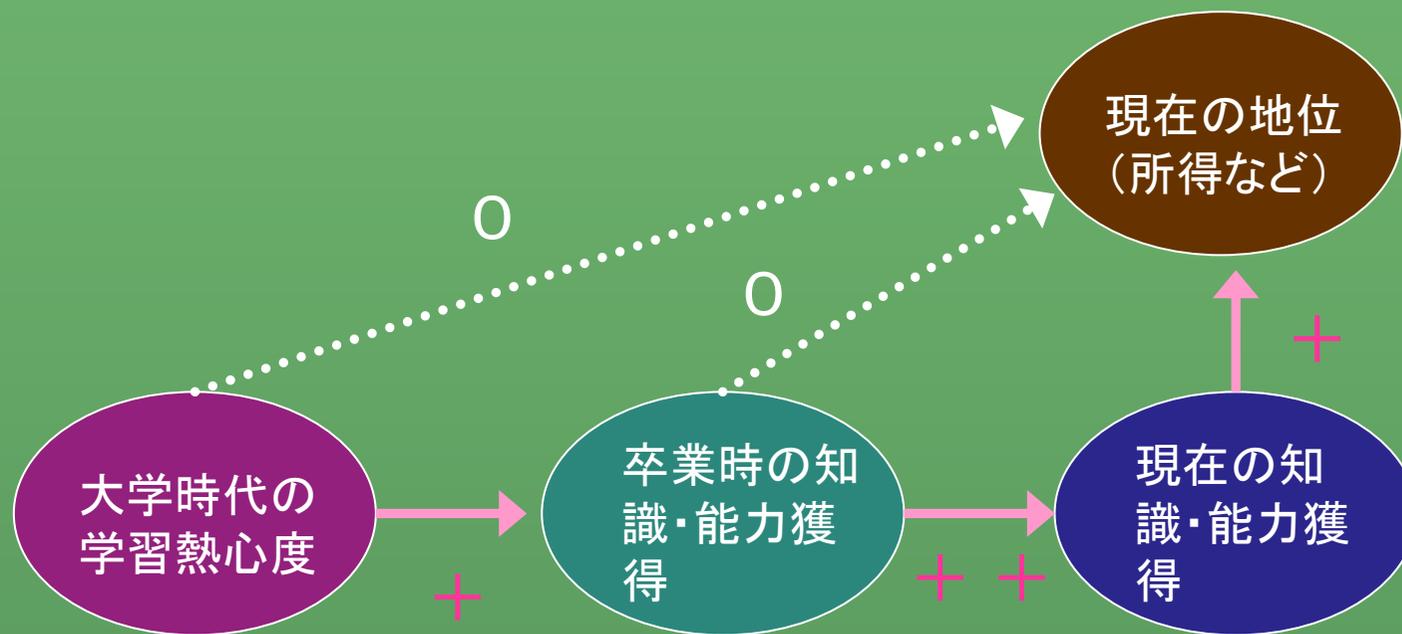
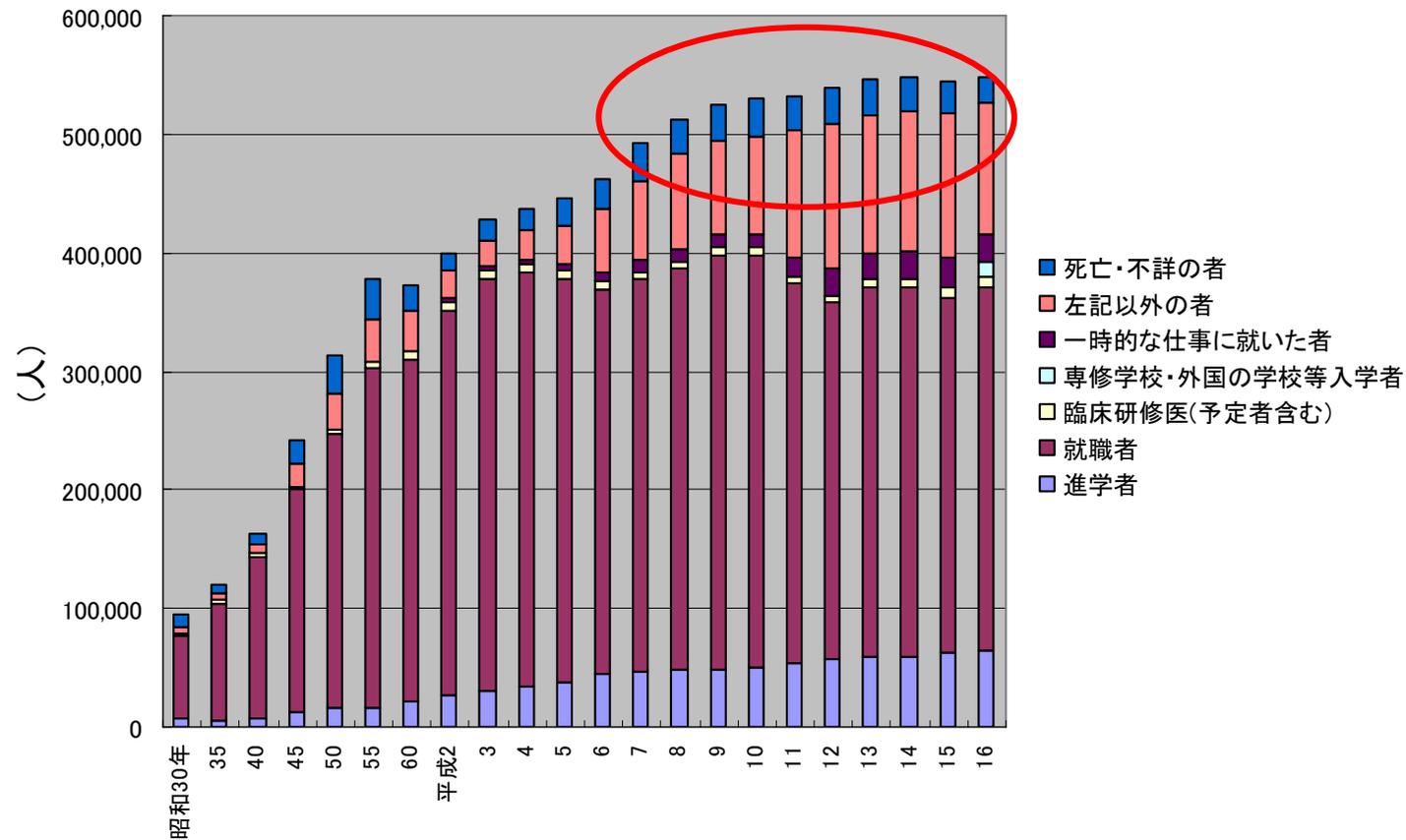


図4 工学部卒業生の「学び習慣」仮説

出典：矢野真和『大学改革の海図』玉川大学出版部、2005年、275頁

2-(1) 大卒者の供給拡大による卒業後の就労問題の顕在化

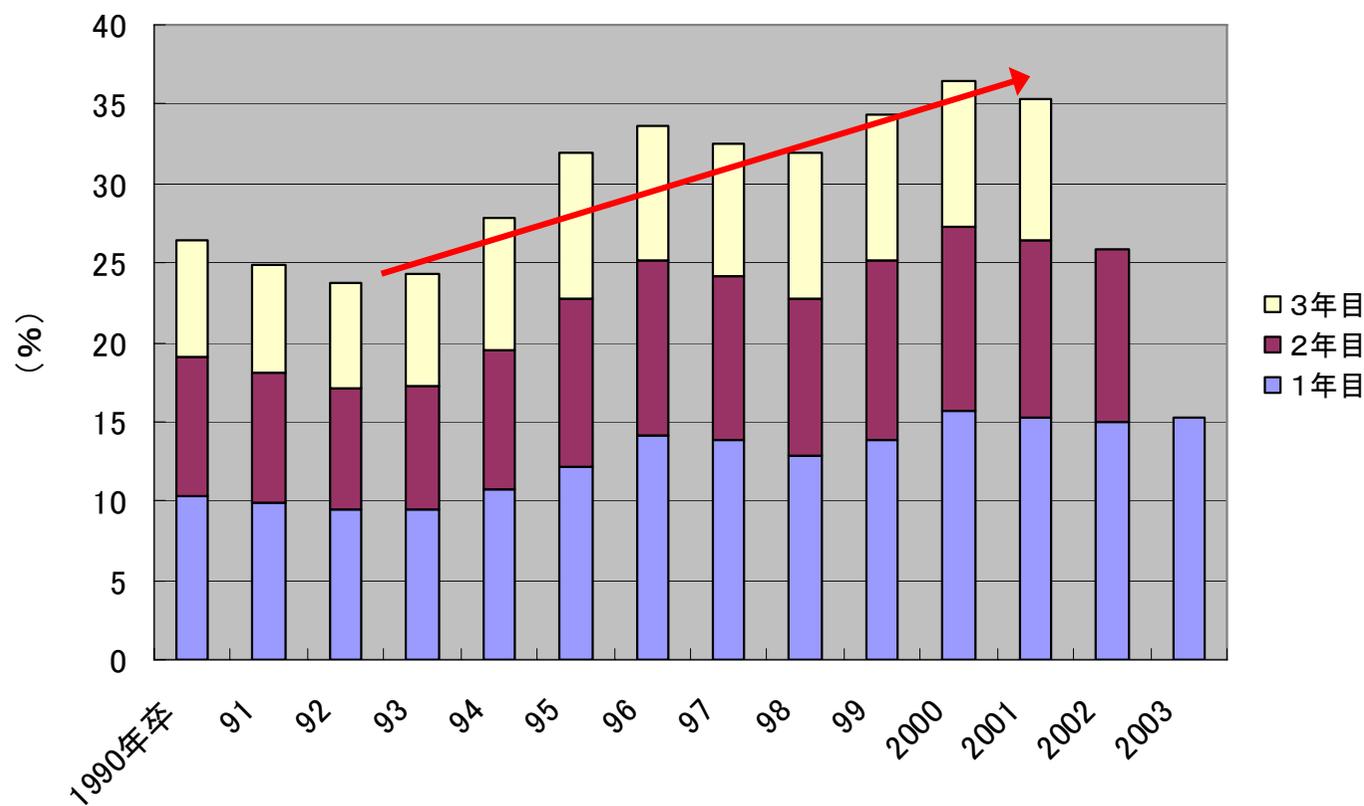
図5 大学卒業者の進路



データ出所：文部科学省『学校基本調査』

2-(2) 就職者中の離職者は増加傾向

図6 大卒者の卒業後3年目までの離職率



データ出所：厚生労働省「新規学校卒業者の就職離職状況調査結果」

2-(3) 企業の採用基準の抽象性・曖昧さ

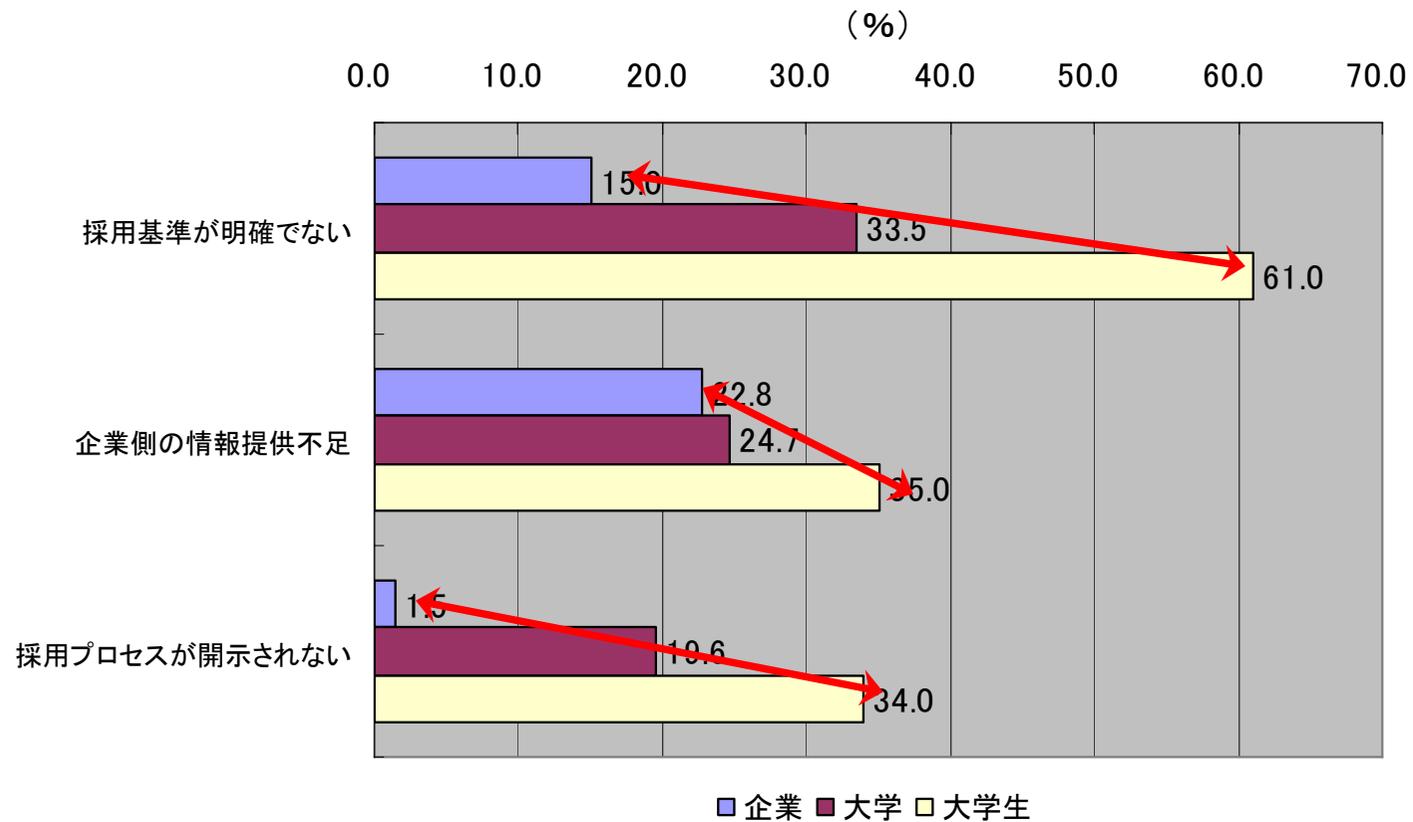
表1 新規大学卒・大学院卒の採用の際の重視項目別企業数割合

企業規模	新規大学卒・ 大学院卒を 採用内定し た企業		専門的知識・技能	一般常識・教養	学業成績	創造性・企画力	語学力・国際感覚	理解力・判断力	行動力・実行力	熱意・意欲	コミュニケーション能力	協調性・バランス感覚	健康・体力	その他	無回答
企業規模計	[19.6]	100	20.5	32.1	9.2	12.2	3.2	25.9	31.0	64.0	35.1	30.9	15.8	3.7	0.5
5,000人以上	[94.1]	100	19.9	14.0	1.6	16.5	3.7	24.9	51.7	62.0	62.0	26.8	5.6	1.9	0.6
1,000～4,999人	[81.2]	100	18.5	21.6	5.5	13.3	3.5	25.1	39.3	62.7	54.7	34.0	10.2	2.2	0.9
300～999人	[64.3]	100	20.2	31.0	10.5	9.4	5.0	24.7	32.0	63.2	44.0	32.5	15.5	1.2	0.9
100～299人	[33.8]	100	18.6	33.7	13.1	12.7	3.2	24.8	28.2	67.8	30.8	29.6	17.4	3.6	0.5
30～99人	[9.0]	100	23.4	34.5	5.3	13.3	1.8	28.1	30.5	60.5	27.6	30.7	16.2	6.1	0.2

データ出所：厚生労働省「雇用管理調査」(2004年)

2-(3) 離職促進要因としての採用時のミスマッチ①

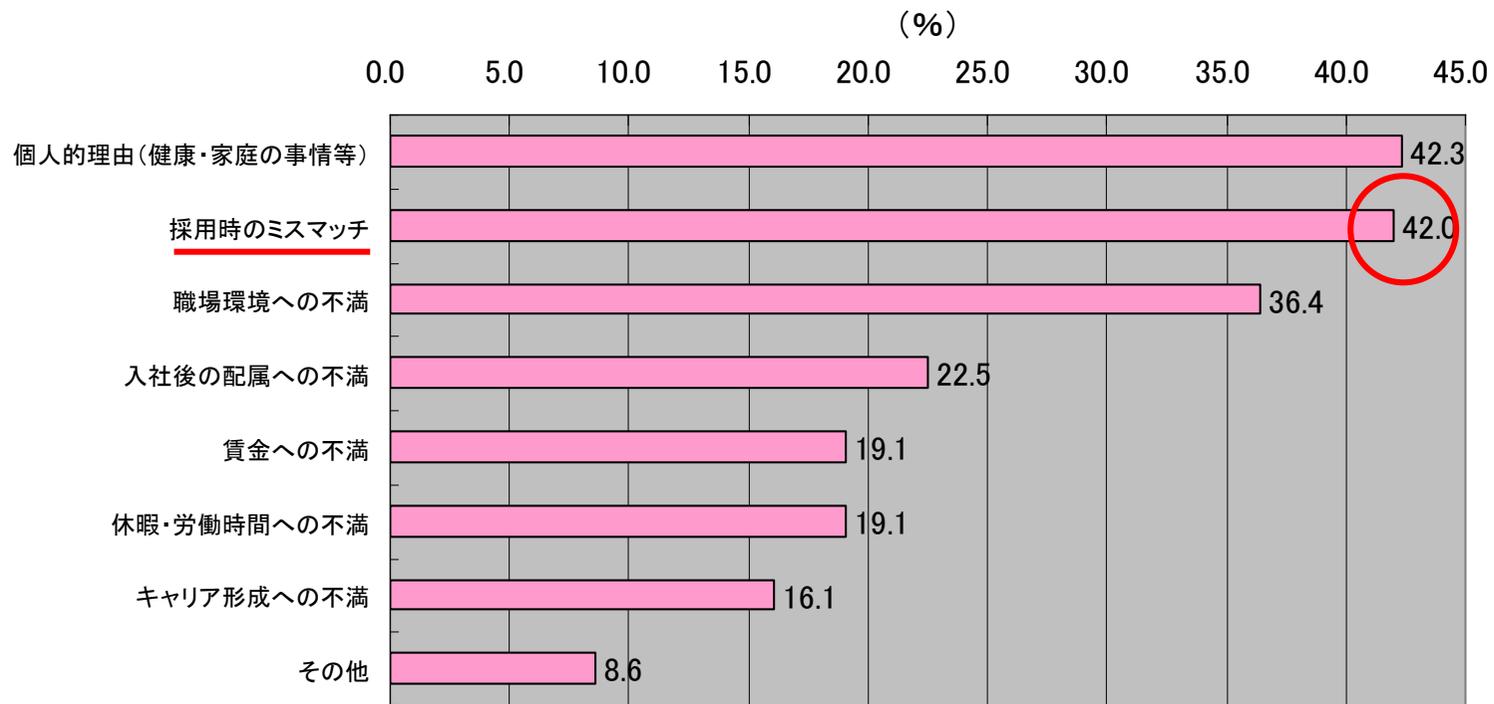
図7 新卒採用プロセスの問題点



データ出所：経済産業省「社会人基礎力に関する調査」(2005年)

2-(4) 離職促進要因としての採用時のミスマッチ②

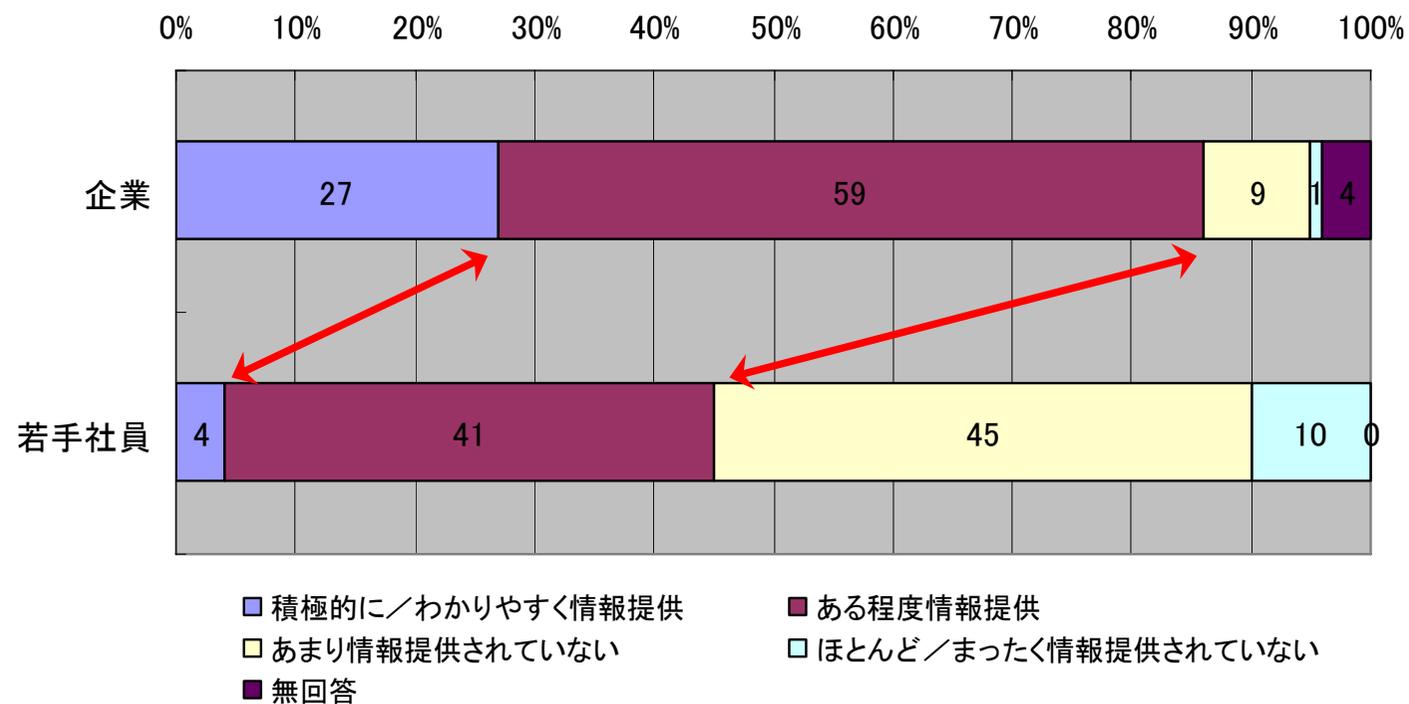
図8 若手社員の早期離職の原因(企業回答)



データ出所: 経済産業省「社会人基礎力に関する調査」(2005年)

2-(5) 離職促進要因としての能力 開発情報提供への認識ギャップ

図9 仕事上で求められる能力の開発方針に関する
企業の情報提供への認識



データ出所: 経済産業省「社会人基礎力に関する調査」(2005年)

3-(1) 「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」(2006年1月17日)①

◇産学連携を通じた高度・専門的な人材育成の推進
「若者が社会で活躍することができるようにするためには、産業界をはじめとする社会のニーズに対応できる人材を育成することが重要である。そのため、大学・大学院等と産業界との密接な連携を推進し、学生や企業の若手人材が理論的知識や能力を実務に応用できるよう、高度・専門的な人材育成を推進する。また特に、情報通信分野など、成長分野等における高度専門人材の育成を推進する。」

3-(2) 「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」(2006年1月17日)②

(1)大学・大学院等と産業界の連携による人材の育成

①専門職大学院の創設・拡充

②企業現場等の実践的環境を活用した質の高い教育プログラムの開発・実施

③製造現場を支える実践的人材の育成

④地域の中小企業のニーズに応じた実践的技術者育成

⑤ものづくりに親しむ社会の形成

3-(3) 「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」(2006年1月17日)③

(2) 成長分野を支える人材の育成

- ① サービス実務・経営技術の双方に精通した経営人材の育成(医療機関、観光、コンテンツ、事業再生等の分野における先導的教育プログラムの開発)
- ② 実践的なIT教育の要件の明確化とモデルケースの創出
- ③ ソフトウェアスペシャリストを育成する大学院拠点形成
- ④ MOT人材育成のためのカリキュラム開発
- ⑤ 人材育成地域協議会における訓練コースの開発
- ⑥ 職業能力開発総合大学校におけるものづくり人材育成訓練コースの開発実施

3-(4) 残された政策課題

- 大学教育の内実に関するモデルの具体化
＝対立項間の関係性の再編
 - 教養教育（一般教育）／専門教育（職業教育）
 - 専門教育内部における実践／理論、産業界のニーズへの適応／対抗
 - 学部／大学院の関係性

4-(1)大学教育の「職業的意義」向上のための提言①

■ 大学側

* 企業の人材ニーズの把握と、それに大学独自のメタ知識を付加することによる「職業的意義」の高い教育内容の構築と外部への明示。

* 「職業的意義」と「人間形成的意義」や「市民的意義」とのバランスをとった教育課程の設計。

例：楔形モデル



4-(2)大学教育の「職業的意義」向上のための提言②

- **産業側**: 人材要件の明示、企業内部と外部(大学等)における人材育成の分担の切り分け
- **大学と産業との連携**
 - * 教育内容の構築と「教育の場」の提供に関する密接な対話を
例: 教育内容と関連するインターンシップ
 - * 大学教育の「職業的意義」を尊重し、ミスマッチを防ぐ丁寧な就職－採用活動を
例: 在学中の就職－採用活動を抑制ないし禁止し、卒業後にじっくりと行なう就職－採用活動へ(→既卒者差別の防止にもつながる)