

## 大学はいかに貢献すべきか



清成忠男

法政大学学事顧問(法政大学元理事長・総長)

若者の雇用問題は、広く先進国において深刻化している。わが国においても、大学生の就職は依然として厳しく、改善の兆しも見られない。根本的にどう解決するかは、まさに社会問題である。

また、就職しても、最近では非正規雇用の比率がかなり高い。正規雇用であっても、数年のうちに退職する者が少ない。要するに、若者雇用は、不安定なのである。

もちろん、大学側は、就職支援やキャリア教育を重視している。それでも、問題解決は遠いといわざるをえない。

## 1 若者の雇用動向

大学生の就職状況を見ると、1990年度には81.0%であった。それが2003年度には55.1%にまで低下し、以後回復基調にあった。そして、リーマン・ショック後の不況で、2010年度60.8%、2011年度61.6%へと落ち込んでいる。この点は、表1を見れば明らかである。

逆に、ニート、フリーター比率を推定すると、1990年度には僅か6.5%に過ぎなかったのが、2003年度には27.2%にハネ上がっている。以後改善されたものの2010年度19.7%、2011年度19.4%という高水準を維持している。しかも、こうした層が社会的に蓄積されているのである。

また、役員を除く雇用者について見ると、表2の示すように、非正規雇用の比率が全体のほぼ3分の1に達している。しかも、その比率は徐々に上昇している。岩手県、宮

城県及び福島県を除く数値を見ると、2011年度には35.2%に達しており、前年を超えている。また、大学卒の雇用者に占める非正規の比率も、全体とほぼ同水準の比率を示している。さらに、2011年における非正規の職員・従業員に占める若年層(15~34歳)の比率は、29.2%に達している。

表1 大学卒業者の就職動向

年度	卒業者 (人)	ニート・フリーター 比率(%)	就職率 (%)
1990	400,103	6.5	81.0
2000	538,683	26.7	55.8
2003	544,894	27.2	55.1
2005	551,010	21.3	59.1
2008	555,690	12.8	69.9
2009	559,539	14.5	68.4
2010	541,428	19.7	60.8
2011	552,794	19.4	61.6

資料：文部科学省「学校基本調査」

表2 非正規雇用者の動向

年	雇用者(除役員) (万人)	非正規の比率 (%)
2003	4,948	30.4
2005	5,007	32.6
2007	5,174	35.6
2008	5,159	34.1
2009	5,102	33.7
2010	5,111	34.4

資料：総務省「労働力調査」

全体に占める非正規の比率はほぼ3分の1と根強く、しかもその一部は大卒者であり、若者である。

もっとも、他方で、労働力需要が拡大している分野もある。こうした分野では、現に労働力が大きく不足している。厚生労働省「労働経済動向調査」によると、分野別に労働者の過不足状況が明らかである。2009年について見ると、常用労働者の不足が極度に著しいのは、「医療・福祉」である。この分野では、正社員・臨時・パートタイムのいずれにおいても不足が著しい。これに次いで不足しているのが「生活関連サービス業・娯楽業」であるが、不足幅はそれ程大きくない。逆に、きわめて大きな過剰分野は製造業である。生産機能の国外流出は今後も続きそうである。

わが国は、高齢者比率は、世界で最も高い。しかも、今後なお上昇傾向にある。「医療・福祉」分野の労働力不足は、改善を避け、放置しておくとも今後ますます深刻化しよう。もっとも、経営の改善が進み、賃金が上昇すれば問題が解決する可能性が大きい。

また、優良中企業数は、全国的にかなり多い。将来性のある小企業もまた全国的に少なくない。

いずれにしても、「就職できない」といいながらも、学生の側に「選り好み」という傾向が存在している。情報不足による需給のミスマッチが存在しているとすれば、教育による改善の余地は大きい。キャリア教育に問題があり、大学側の努力不足が学生への「シワ寄せ」となっている面も否定できない。

また、今、求められる人財もまた大きく変化しつつあると思われる。大学教育で対応できる側面も少なくないはずである。そうでなくとも、このところ大学生の学力低下が社会的に懸念されている。基礎教育の改善は、不可欠である。

## 2 求められる人財

いま、社会から求められる人財が大きく転換していると思われる。経済社会のパラダイム・シフトが急速に進展しているからである。グローバル化の深化だけではない。人口減少社会という「未知の社会」への移行。環境・エネ

ルギーに配慮した「持続可能な発展」。いずれも重い課題であり、しかもトレード・オフの関係にある問題を内包している。

当然に、新しい教育需要が拡大している。教養教育も、基礎教育も拡充しなければならない。しかし、逆に、大学生の学力低下が進んでいるというのが現状である。異質の教育問題の同時解決が、大学に求められているのである。

さて、求められる人財は多様である。一概に議論はできないにしても、どのような立場においても、社会に存在する組織は、その使命を果たすために「新しいこと」に挑戦しなければならない。企業のみならず、公益的なNPOの活動分野も拡大することになる。

そして、どのような分野においても、イノベーションが不可欠になっている。ここでいうイノベーションとは、新しい社会的経済的価値の創造をいう。制度、システム、事業モデルなどの革新をも含む。したがって、技術革新に限らない。いま、社会のさまざまな分野やレベルにおいて、こうしたイノベーションが求められているのである。どこにおいても、「不確実性」への挑戦が求められることになる。

こうした状況下で、自立型人財が重視される。ここでいう自立型人財とは、自ら考え、意志決定を行い、積極的に行動する人財をいう。大学においても、企業においても、こうした人財の形成に取り組む必要がある。目的を共有すれば連携も可能になる。

さて、組織は、「同質集団」から「異質集団」への転換が求められる。これまで、わが国においては、企業においても、同質人財を集め、和を尊重し、改善を進めることが、長い間重視されてきた。外に対してオープンでなく、社会的変化に対する対応も遅れがちであった。目標が定まっておらず、キャッチアップ型の発展で足りていた時代には、そのような経営姿勢でも存続できたのである。これに対して、いまや多かれ少かれイノベーションを推進しなければ生き残りが困難である。むしろ、異質人財を集め、活発な交流を通じて知的摩擦を起し、知的創造の活発化をはかる必要がある。議論にオープンな組織の形成こそが重要

なのである。当然に、企業と個人の関係も変化しよう。個人の自立を保証し、組織内における競争と共創に配慮する。ここでいう共創とは、複数の異質な創造的人財が協力し、より高次元の創造活動を実現する動きをいう。こうした組織においては、仕事を通じて人財が伸びると思われる。

### 3 大学の重要な市場は出口

一般に、大学の市場は志願者であると考えられている。こうした見方は、決して間違いではない。

ただ、大学は、教育機関として、有為な人財を社会に送り出すことをミッションとしている。したがって、採用側で学生を評価することになる。採用した学生の評価が高ければ、その学生を教育した大学の評価も高くなる。そして、出口の評価が高まれば、志願者が増加し、入口が改善される。結果として、良質の志願者が増えるのである。

入口の偏差値よりも、入学後の教育が重要なのである。卒業までに、どれだけ付加価値を強化しうるか、まさに大学の教育が重要なのである。

ただ、一部の私立大学においては、競争を意識してか、入口のみを重視し入試情報を操作しているようである。プラスと判断した情報を誇大に発信したり、発表すべき情報を志願者に秘匿する。結果として合格者の偏差値が高くなるよう導く。入学者の偏差値は発表しない。こうして発表した情報によって、実態よりよく見せる。これでは、志願者に誠実であるとはいえない。社会に対しても誤った印象を与えかねない。

大学は、社会の構成メンバーの一つにすぎない。大学は社会の変動に常に目を向け、常に教育の改善に配慮しなければならない。経済社会のパラダイム・シフトが急速に進みつつある現在、現状維持に固執すると、時代の変化に大きく遅れをとることになりかねない。教育が改善されないと、学生が不利を蒙る。時代が要求する人財から目をそむけ、旧態依然とした価値観を普遍的であると断定する危うさが、大学には見て取れる。

変動の大きい現代においては、大学は学外の諸組織と

的確なコミュニケーションを深めておく必要がある。多面的なコミュニケーションを進めたいうで、共同作業を多様に開始すればよい。大学設置法人も、大学も、ともに閉鎖的になりがちである。役員も、職員も、教員も、それぞれ学外のネットワーキングに参加し、学外の情報を把握する必要がある。

重要なことは、そうした社会の情報を教育にフィードバックすることである。そうした教育の効果があがれば、大学は有為な人財を社会に送り出すことができる。それが、社会における大学の評価を高めることになる。

就職難に対する対症療法的なキャリア教育も理念を深める必要があろう。むしろ、前述した自立型人財の形成に向けて、次のようにアウトカムを期待する教育が望ましい。

自立の基礎として

- ・ **クリティカル・シンキング及びクリエイティブ・シンキングの強化**
- ・ **構想力をきたえる**

そのうえで、自らヴィジョンを構想

- ・ **学習成果を統合**

社会的問題の解決

- ・ **チームワークの活用、共創**
- ・ **市民としての個人的責任の自覚**

具体的なカリキュラムや教育手法は同時に開発する必要があるが、本来のキャリア教育を展開する必要がある。社会のさまざまな組織の協力を得て、初めてこうした教育が可能になる。それが、結果として出口の改善につながるのである。

### 4 大学等の対応

以上の検討から明らかなように、いま、教育面における「新しい産学連携」の仕組みを構築する必要性が強まっている。それでは、具体的にどう進めればよいか。効果を考えると、大学と社会の諸組織の双方に参加の機会を広げることが有効であろう。コンソーシアムの設立である。

これまでも、大学のコンソーシアムは数多く設立されている。しかし、その多くは、大学のみが参加し、もっぱら大学の都合で設立されたものである。

したがって、産学連携のためのコンソーシアムは、大学のみならず、企業、NPO、経済団体、地方自治体、等々、多様な組織の参加が必要になろう。そして、地域をベースにすることが望ましい。

コンソーシアムの設立にあたっては、プラットフォーム組織の構築が重要である。こうした組織は、中立的な第三者機関であるNPOが望ましい。

目的は構成メンバーによる共同教育である。教育目的の共有が必要であるから、参加メンバーによる慎重なすり合わせが不可欠である。各参加メンバーには責任者を置き、運営委員会を設置する。コンソーシアムの運営費は、会費等で調達する。

各参加メンバーから、専門的な識者が参加する。活発な議論を通して、カリキュラムや教育方法の開発を行う。その成果は、大学で実験できる。企業の研修にも活かせる。とにかく、多様な試行錯誤が可能である。こうした過程を通じて、社会の大学に対する信頼は増す。とくに地域社会において、大学の信頼度は拡大する。

こうしたコンソーシアムは、地域ごとに設立しうる。それらの全国的なネットワーキングも可能である。

もちろん、地域創生に貢献する地域コンソーシアムも十分に成り立ちうる。大学教育を地域という視点から改善するために、こうしたコンソーシアムは貴重な存在になろう。文部科学省の提起したCOC (Center of Community)にしても、大学単独では形成は覚つかない。大学が関わる「連携」は、新しい段階にさしかかっているといえよう。

### 5 プロジェクト人財

前述したコンソーシアムの絵を描くことは、それ程難しくはない。問題は実行である。実施にあたる人財が存在しなければ、事態は動かない。

もともと大学人は学外の組織と戦略的な関係をもつことには慣れていない。目的の明白なコンソーシアムの設

立ということになると、何よりもまず組織の意志決定が不可欠である。トップが十分に理解し、その意義等を学内に提示していく必要がある。

ただ、コンソーシアムは、学外の組織を巻き込むプロジェクトである。個別大学が単独では解決し得ない課題にコンソーシアムが挑戦するのである。こうした状況を熟知したリーダー的人財を学内から登用する必要がある。広く教職員から登用することになろう。権限を委譲し、責任をもって運営にあたらせる。コンソーシアムの内部においては、各組織から参加した個人間の信頼関係の構築がきわめて重要である。いずれにしても、学内の活動では得られない達成経験を通じて人財形成が進む。いわば連携のプロフェッショナルの形成である。今後、大学界においては、さまざまな形で連携の機会が増加することが予想される。連携のプロフェッショナルの活躍の場が、内外で拡大することになろう。

なお、大学も企業等も全国に分布している。コンソーシアムも、地域別に多様に存在しうる。現在のわが国においては、デフレの長期化、グローバル化、円高の進展という状況の下で、地方の疲弊が著しい。地方に立地する大学は、設置形態の如何を問わず存在が厳しさを増している。再編成による大学変革の試みも進んで進むことになる。その際、キーワードの一つとして「連携」が目される。そして、「連携」の成否は、人財に依存する。

最も厳しい状況にあるのが、地方の中小規模私立大学である。危機的状況への対応にあたっては、私学の優位性を活用するしかない。私学は民間の組織である。国公立大学と比較すると経営の自由度が大きい。自主性を有している反面で、自己責任が求められる。トップ主導で生き残る余地は小さくない。ミッションを再定義し、戦略的に速く動く、オンリーワン型に特化していくことが望ましい。

高齢化、グローバル化の進展で、大学間競争が強まっている。淘汰も進むであろう。ただ、新しい教育需要も拡大している。競争だけでなく、今後、大学間の「協調」が重要な課題になろう。

