

# 「協同教育」で産業界と大学のギャップを埋める



清成忠男

法政大学学事顧問(法政大学元理事長・総長)

これまで強力であった企業内研修の能力が低下し、反射的に大学教育への期待が強まっている。だが、大学側はこれに気づいていない。要は、両者の協力による新しい教育の開発である。

## 1 産業界のニーズに対応していない大学

社会にとって有用な学生を社会に送り出せば、そうした大学への志願者は大きく増加するはずである。大学教育の成果が社会に評価されるから、社会の信頼を得て志願者は増加する。

だが、多くの大学は、志願者の確保に強い関心を有しているようである。オープン・キャンパスの状況を見れば、この点は明らかである。コストをかけて志願者に迎合している大学が多いのが現状である。入試方法の工夫により志願者数を水増しにして発表する場合もあろう。

この3年、高校卒業生数は減少、大学進学率は横ばい、という状況にもかかわらず、私立大学全体の志願者数は増加している。一部の大学における志願者水増しの反映といえなくもない。

他方、私立大学のほぼ半数は入学定員割れ、推薦入学の比率が過半に達している大学も増加傾向にある。多くの大学においては、すでに全入時代が到来しており、入学難易度は低下し、入学者の学力にも問題が生じている。し

かも、社会人の教育需要は、無視されたままである。

さらに、学生は、入学後も社会のニーズに合った教育を受けているとは限らない。大学は、総じて社会の変化に追いついていない。とくに、現在は、産業界の変化は大きく、かつ、速い。そうした変化の本質を教育に反映する努力は必要であろう。

大学の卒業生の多くは産業界に入る。大学は「企業の下僕」である必要はないが、企業に背を向ける必要もない。むしろ、大学は、社会にとって有用な就業力を学生に身につけさせることが期待されている。

もちろん、企業側にも問題がある。3年次における採用試験は、大学教育の空白をつくるだけである。大学教育を信頼していないにしても、大学教育を軽視するのは問題である。大学教育に欠陥があれば、改善の提案を行うべきである。

現在は、産業界と大学との間に、一種のギャップが存在する。インターシップ等でギャップの一部は埋められつつあるが、根本的な問題解決にはなっていない。協同教育などの実施で、両者のギャップは埋めるべきであろう。

## 2 大学の価値

最近、大学卒業生の給与水準は、生涯を通して高校卒

業者のそれより高いから、大学教育には高校教育よりも価値がある。という奇妙な説が提起されている。すなわち、雇用者について見ると、大学卒業生は年齢とともに賃金が上昇し、50～55歳層をピークにしてそれ以上は低下に転ずる。高校卒業生の賃金もほぼ同じような傾向を示しているが、賃金額は大学卒業生のそれをかなり下回る。生涯賃金でも、高校卒業生は大学卒業生のほぼ4分の3程度である。こうした数値から判断して、大学教育は高校教育より価値が大きいという結論を導き出す。

この見解は、二つの点で誤りである。大学卒業生の賃金水準が高校卒業生の賃金より高いとしても、それは職種の違いと、企業の教育・訓練投資の差を反映したものにすぎない。また、高卒者は、自営業主や中小企業経営者に多い。彼等の多くは高校を卒業して中小企業に就職し、有能な者は30歳代で独立し創業する。創業後の所得はバラツキが大きい、同年代の大卒者を上回る者が多い。

こうした見解とはやや発想が異なるが、かつて私立大学卒業生の賃金を積み上げ、全体として大きな額に達し、それが私立大学教育の価値を表現する、と主張した国会議員が存在する。私立大学の卒業生が企業内において努力して価値を生み出したことは確かである。だが、それがただちに私立大学教育の所産というわけではない。企業は採用者に対して、かなりの教育投資を行う。OJTも重視する。

それどころか、大学教育をあまり評価せず、自らの教育投資を大きく評価することを表明してはばからない企業も存在する。

たしかに、わが国の大企業は、これまでかなりの教育投資を行ってきた。また、中小企業においては、従業者の自立志向が強く、中小企業を渡り歩いて専門的な知識や技術等を身につけ創業する者が少なくない。仕事意識が強いから比較的短期間に技術や技能等を主体的に習得し、創業に至るのである。

いずれにしても、産業界においては、学校教育だけで自らの存在価値を主張することはできない。

そこで、大学におけるキャリア教育の意義が問題にな

ろう。的確な勤労観や就業観の醸成につながる教育であれば、きわめて有益である。学生が自立性や責任感を意識しつつ仕事にあたる、思考力を高め自主的に進路選択を行えるようにする、それが本来のキャリア教育のあり方であろう。ただ、最近では、早目に進路決定を行うよう指導し、それに合わせた職業教育を行うといった「お仕着せ」のキャリア教育さえ認められる。学生にとっては、まさに思考停止である。本来ならば思考力をきたえるはずのキャリア教育が、逆の効果をもたらすのである。とにかく、大学教育を手放して評価することはできない。

もっとも、中央教育審議会の答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(2011年1月31日)においては、キャリア教育を次のように定義している。

「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」。

そして、キャリアを「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見出ししていく連なりや積み重ね」と定義している。

さらに、「後期中等教育終了までに、生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を育成。またこれを通じ、勤労観・職業観等の価値観を自ら形成・確立する」と指摘している。

高等教育については、「後期中等教育終了までを基礎に、学校から社会・職業への移行を見据え、教育課程の内外的学習や活動を通じ、高等教育全般においてキャリア教育を充実する」としている。

高等教育におけるキャリア教育の「基本的な考え方」については、次のように指摘している。

- 「・自らの視野を広げ、進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に必要な能力や態度を、専門分野の学修を通じて伸長・深化させていく。
- ・キャリア教育の方針の明確化と、教育課程の内外的を通じた体系的・総合的な教育の展開
- ・体験的な学習活動の効果的な活用」。

大学生の就業問題が深刻化しているだけに、中央教育審議会の意図や意欲は十分に理解できる。だが、「キャリア教育」という新しいタイプの教育の在り方に挑戦するだけに、検討の難しさは避けられない。そもそも学際的な分野であり、全体に通じた専門家が存在するわけではない。答申が抽象的であり、曖昧な点や意味不明の箇所も見受けられる。したがって、解釈が分かれることは避け難く、どう実行するかは容易ではなからう。

具体的には、カリキュラムをどう編成するか、教員に教育力をどのように身につけさせるか、現在の教育との関わりをどう調整するのか、学外の協力をどのように取りつけるのか、等々、課題は山積している。解決には時間もかかる。

したがって、現実には、もっともらしい体裁を整えても、学生の就職支援教育になってしまう。就職支援をキャリア支援といいかえているにすぎない。それでも、時間をかけてレベルアップすべく努力しているのが現状であろう。この場合、企業の協力は避けられない。

### 3 企業内教育の問題

企業内教育にも少なからぬ問題が生じているようである。ここでは、成熟した大企業を取り上げる。

こうした大企業を特徴づけたのは、いわゆる日本的経営である。年功序列、終身雇用、長期にわたる人財形成、集団主義的意志決定、企業別労働組合などが日本的経営の内容である。キャッチアップ型で目標が定まっているという状況下では、日本的経営はメリットが大きく、十分に機能した。

日本的経営においては、同質人財が採用され、和が尊重される。集団主義であるから、「改善」にはなじみやすい。ボトムアップが特徴的であり、責任の所在は必ずしも明確ではない。

人財形成という面では、公私とともに多面的な能力が形成される。OJTが重要な役割を果たした。

いずれにしても、日本的経営は競争力を有し、一時は国際的にも高い評価を受けた。だが、その維持は次第に

困難になりつつある。経済のグローバル化の進展とともに産業構造の転換が著しく、どの企業も新事業への挑戦を迫られている。まさにイノベーションが不可欠なのである。同質人財集団の日本的経営ではイノベーションは覚つかない。異質人財の集団を形成しなければならないのである。異質人財の接触・交流によって知的摩擦が生じ、組織内に知的刺激が拡大する。それがイノベーションを生む風土を形成する。個人には、自主性と自己責任が求められる。個人には、競争と協力の両立が必要になる。組織のあり方にも変化が生じている。

だが、企業内教育がこうした状況に追いついていない。第1に、過去の成功体験が一種の油断を生んでいる。危機意識が薄く、改革意欲も必ずしも強くないようだ。

第2は、成果主義の影響である。成果主義は、組織内に競争を導入する。競争の側面のみが強調されると、悪しき個人主義が広がる。協力の側面が軽視され、個人が排他的になるおそれがある。異質人財の集団であれば、自ずと「独創」が尊重され、「独創」と「独創」が協力し、高い次元の「共創」が成り立つ。現在は、そうしたレベルに到達しうる状況にはない。

第3は、さまざまな分野におけるISOの導入による業務のマニュアル化の拡大である。その結果として、判断業務において思考停止という状況が広がっている。

さらに、若い世代においては、少子化の影響でコミュニケーション能力の不足が問題になっており、この点では大学教育にも協力が求められている。

むしろ、企業では時代の変化に適合したビジョンや戦略をあらためて提示する必要がある。もちろん、多くの企業は、すでにこうした提示を行っているであろう。だが、それに対応した組織づくりや人財の採用を的確に進めているかどうか、必ずしも明らかではない。企業内教育についても、迷いが見られるようである。従来の企業内教育に限界がみえているものの、新しい方向がまだ見えないというのが現状である。企業内教育の一部はアウトソーシングに依存しているものの、全体像が明確ではない。かつてのように大学教育にはあまり依存せず、採用後に自信をもって企業内教育を行うという

状況にはないのである。

それどころか、いま企業と大学の対話が必要になっている。すでに特定非営利法人「人財創造フォーラム」では、大企業の人事担当管理職と大学のキャリア教育担当管理職の研究会を設け、今後における企業の方向、企業が必要とする人財、大学教育に求められるもの、企業と大学の協力のあり方、等々、について活発な議論を行っている。こうした試みが拡大することが望ましい。

### 4 大学と企業の「協同教育」

アメリカにおいては、大学教育と企業内教育の統合は、かなり広がっている。こうした大学と企業の協力による教育は「協同教育」(cooperative education)と呼ばれ、すでに100年以上の歴史を有している。

「協同教育」とは、大学教育と実務経験を統合するという方法によって大学と企業が協力して学生に提供する教育である。こうした統合によって、学生は、アカデミックな知識、キャリア形成及び職業の準備を的確に強めることができる。

「協同教育」においては、大学と企業は教育理念を共有し、教育プログラムを開発することになる。

プログラムの数は、1971年には277であったが、1986年には1012と急速に拡大している。そして、1990年代には、産学官連携の強化、新技術の登場、労働の流動化、継続的なOJT学習、グローバル化の進展などにより、「教室の壁」を超えた学習機会をデザインする必要性が生じ、「協同教育」への新しいアプローチが試みられるようになった。例えば、学習のコンテンツから、クリティカルな思考など学習プロセスの理解といったパラダイム・シフトを志向する動きである。

現在では、1年間に約1000大学、70000企業、31万人の学生が「協同教育」に参加している。

「協同教育」は、大学の内部においては制度化され、ミッション、ビジョン、ゴールなどが明らかにされている。当然、アクレディテーションの対象になっている。

なお、最近では、「協同教育」は国際的に展開されてい

る。こうした展開が学生確保の魅力でもある。

さて、個別大学の事例を見ておこう。北米における「協同教育」の最大規模校は、カナダのウォータールー大学である。参加している学部学生数は17300人で、これは全学生数の過半を占めている。協力企業は4500社である。プログラムの数は120以上である。典型的な分野は、応用ヘルス科学、アート、エンジニアリング、環境などである。プログラムの期間は4カ月、上限は6カ月である。プログラム終了時には報告書を提出する。

また、学内外に「協同教育」のパートナーを用意している。学内では、「キャリア・アクションセンター」などである。学外では、「協同教育」の全国団体などである。

ウォータールー大学は、1957年に設立された大学である。それほど古い大学ではないが、2012年現在で学生数は約3万人、教員数は1090人である。学部は、応用ヘルス科学、アート、環境、数学、科学で、大規模な総合大学である。工学部はカナダ最大、「協同教育」は世界最大である。

研究型大学を志向しているが、タイムズのランキングでは2013～14年において、226位から250位の間にいる。カナダでは10位以下、名古屋大学のやや下ということになる。

ただ、「協同教育」では世界のリーダーという「就職とキャリア形成に強い革新的な教育型大学」というコンセプトで突出している。「協同教育」も国際的に展開しており、逆に留学生の数も多い。今後5年の戦略プランにおいても、研究力の質的強化とともに、「協同教育」と国際化対応が明確に位置づけられている。わが国の大学に貴重な示唆を与えている。

わが国の大学は、社会の要請に十分にこたえていないといえない。とりわけ多くの企業は大学教育を必ずしも信頼していない。こうした状況を放置しておいてよいはずはない。大学と企業の協力によって、社会的に有用な教育の質を高めるべきであろう。