

教育面における高等教育システムと産業・労働システムのリンク

吉本, 圭一
九州大学

<http://hdl.handle.net/2324/10666>

出版情報：日本教育社会学会大会発表要旨集録. 55, pp.366-367, 2003-09-20. 日本教育社会学会
バージョン：
権利関係：日本教育社会学会



教育面における

高等教育システムと産業・労働システムのリンク

吉本圭一（九州大学）

1. 高等教育における「教育のモード」論

高等教育の大衆化・ユニバーサル化とともに、産業・労働システムとのリンクのあり方は変化する。

トロウは、エリート教育機能が、拡大し構造変容を遂げた高等教育の内側で、なおインビジブル・カレッジという形態において保存されていくという仮説を提示している。これを、教育に関する「モード論」として捉えなおせば、それはビジブルな形態における「標準化された教育モード」の中に、インビジブルな「アカデミックな研究とリンクした教育」モードが伏流していくということである。そして今日注目されているのが、「実社会とリンクした教育モード」である。

本報告では、「徒弟制的な知の伝授とエリート育成」という「モード0」、大学人のアカデミックな知識体系に沿って学習を系統化した「モード1」、学習者の学習展開に沿って、大学人の知識体系とは必ずしも対応しない形で、大学外の現実状況的な課題を用いて学習を編成する「モード2」が、それぞれ識別できるのではないかと、そしてこの「モード2」が、今日の高等教育システムと産業・職業システムの展開の中でどう位置づけうるのか、という課題を設定したい。

2. 高等教育システムのコアと周縁

高等教育システムの変化は、コアと周縁という軸で把握していくことができる。天野は、日本の高等教育システムを、旧制専門学校などの周辺・周縁が、研究大学というコアを軸としてその周りに編入されながらシステムが拡大していく構造として説明する。

いま日本の高等教育システムは、専門学校などを含めて多様な機関類型で構成されているが、これが、たとえば「モード2」を柱とする教育体系として独自の展開を辿るのか、研究大学をモデルとする相対序列・階梯を上昇することを基本的な動因とするシステムに

一元的に組み込まれていくのだろうか。

政策的には、研究面での「COE」とならんで、いま教育面での「COL」選定作業が進められている。どのような大学が何を特色とし大学教育を推進していくのか、多様化と競争の動きが加速化している。こうした中で、学部教育におけるインターンシップ、専門教育、教養的教育などの諸要素が、どのような形で大学と産業・職業システムのリンクに関与していくのか、注意深い観察が必要である。

3. 職業とキャリアの多様化

産業・職業システムも、1990年代以後に顕著な変化の過程にある。

経済界では、日本経団連の「ホワイトカラーの三層分化（基幹人材／有期契約型の専門人材／流動的・調整的人材）」などキャリア多様化の未来像を提示しており、実際、非正規雇用も拡大をしている。また、経済産業サイドの政策からも「エココミュニティ」といった構想が浮上しており、地域活動や私生活領域で形成されたキャリアが職業・産業領域でのキャリアへと展開していく「ビジョン」が語られている。

とはいえ、これが、既存の教育・人材育成システムや今日の教育改革と整合的なものであるかどうか、特に若者の20歳代のキャリア形成の不透明化に関連して、日本的システムの特徴とその変貌を十分に吟味しておく必要がある。

4. 欧州との比較にみる日本型「一人前社会人育成システム」

これまでの日本における大学と産業・職業システムとの関係を問うために、「日本の大学知識無効説」を検討してみよう。これは、世間的な常識とも一致するのだろうが、日欧の大卒者調査の結果からも、欧州と比較して、日本の大卒者自身が「大学卒業時まで得た知識を使っていない」と認識していることが

確認できる。

ただし、欧州内でも、フランスなど大学知識を使っていない学卒者の多い国もあれば、ドイツ、オーストリア、フィンランドなど、より多くが大学知識を活用しているという国もある。

そして重要な点は、そうした大学知識の活用度とその国の平均大卒年齢とが相関しているということである。大学を、各人のキャリア形成のどの時期に経験するかということが重要なのである。さらに、大学の専門分野と関連した職業体験を持っていることは、日本も含めてどの国でも大学知識の有用性を高める重要な要因になっている。

日本の若者は18歳から22歳までに素早く大学をくぐり抜ける。そうすると、30歳まで、十分な余裕があり、生産をしながら、OJTで訓練を受けて30歳頃に「遅い昇進」で幹部になっていく。だから、卒業した時点の22歳は、社会から見ると社会人ではない。社会人でない大学生がやっている仕事は「アルバイト」であり、その教育的な価値はほとんど認識されない。

他方ドイツをみると、若者は、中等教育を修了するまでにデュアルシステムでの職業訓練を受けていたり、卒業後に訓練を受けたり、働いたり、海外旅行をしたり、兵役に出向いたりして、平均21、22歳で大学に入学する。そして、公式的には4年で卒業できるが、卒業試験が厳しいために卒業生は平均6年在学する。なお、興味深い点は、そこで教育関係者が、6年間学習したのだから国際的には修士レベルであると主張してきたことである。

企業からみれば、いろいろ適切な経験を持っている30歳前の大卒者が応募してくれば、すぐ幹部として採用することになる。また、大学側も、そうしたキャリアを前提として、長期の企業実習・研修を通して実践的能力を育成しようとするのである。

日本で30歳前後に「中間管理職に昇進させる」という時点と、ドイツで「管理職を採用しよう」という時点とは、実は年齢的に近似する段階のように見える。つまり、各国の、30歳時点での大学卒業者のコンピテンシーやその活用度には本質的な違いはなく、むしろ教育・訓練・経験の時期的な組み合わせ方、プロセスが異なるのである。もちろん、その違いは、大学卒業時に形成すべきコンピテン

シーの違いになっていることは確かであり、これも重要な点であるが、また同時に、そのリンクの特性が大学と大学卒業生の社会的な認識・評価を非常に歪んだものにしていているという点も指摘しておくべきであろう。

5. システム間リンクの「教育的」かつ「日本的」、「21世紀的」モデルとは？

こうしてみると、長期継続雇用型のキャリア形成が中核にある限り、日本の大学教育を即戦力育成のための「深い職業・専門教育型」にしようとするのは、システムの的に不整合なリンクを生じる。

インターンシップも、もし、専門的スキル形成としての性格を目指すのであれば、2週間程度という短期間では不完全・不十分であり、数ヶ月の充実したプログラムが必要とされるであろう。

しかし、そうした専門的スキル形成は、これまで企業内OJTで行ってきた。たとえ、今後若年者の企業間移動がひんぱんになり、企業の訓練費用抑制への志向が強まりこれまでと全く同じように維持できないとしても、大卒者が22歳で仕事をしようとする限り、教育機関で行うには限界があり、20歳代の職員をかかえる企業・経済社会全体でのOJTモデルで負担するほかに、効果的な訓練方法は見あたらないであろう。

また、同様に、職業・専門教育を重視するさまざまな教育改革、たとえば大学院レベルでの専門職大学院、学士レベルでの資格取得プログラム導入などの「専門学校化」、高校段階での日本版デュアルシステムにしても、若者の「移行」と「キャリア形成」のパターンを踏まえて展開しない限り、どれほど機能し、普及していくのか、疑問は多い。

では、インターンシップは不要か。報告者はそうは考えない。大学教育だけでなく、各段階で、「浅い職業・専門教育型」として、日本的移行システムと整合的な「キャリア設計型」のインターンシップが有効なのではないか。期間的には、現行の2週間程度では短すぎるとしても、日本的なシステム間リンクを前提とするならば、ドイツなどと比較して相対的に短期間で十分であろう。そして、むしろ、その量的な普及、つまり職業・キャリア意識が不明確な層を対象としたインターンシップの普及が、重要な課題となる。