

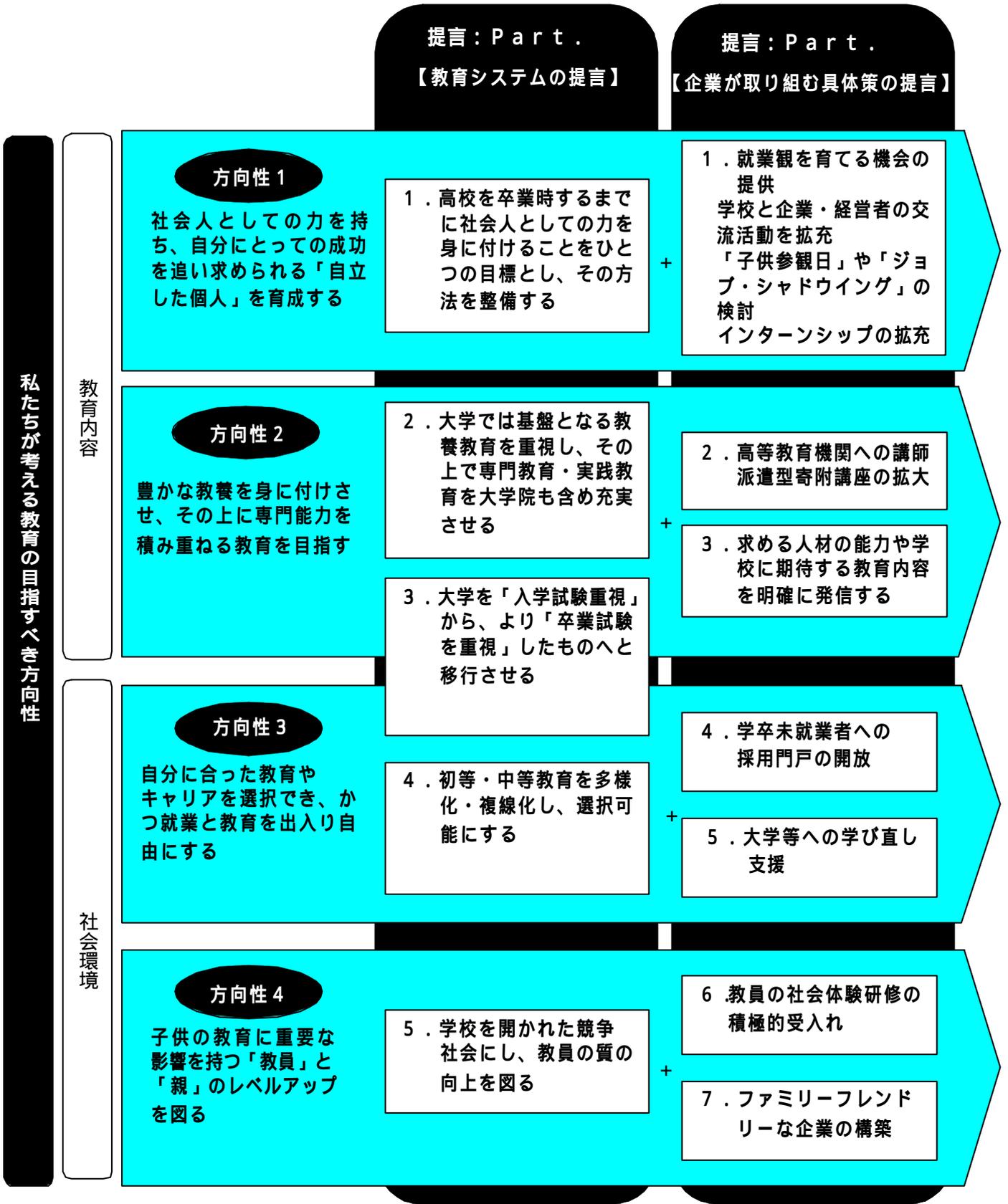
『若者が自立できる日本へ』
～ 企業そして学校・家庭・地域に何ができるのか～

2003年4月
社団法人 経済同友会
教育委員会

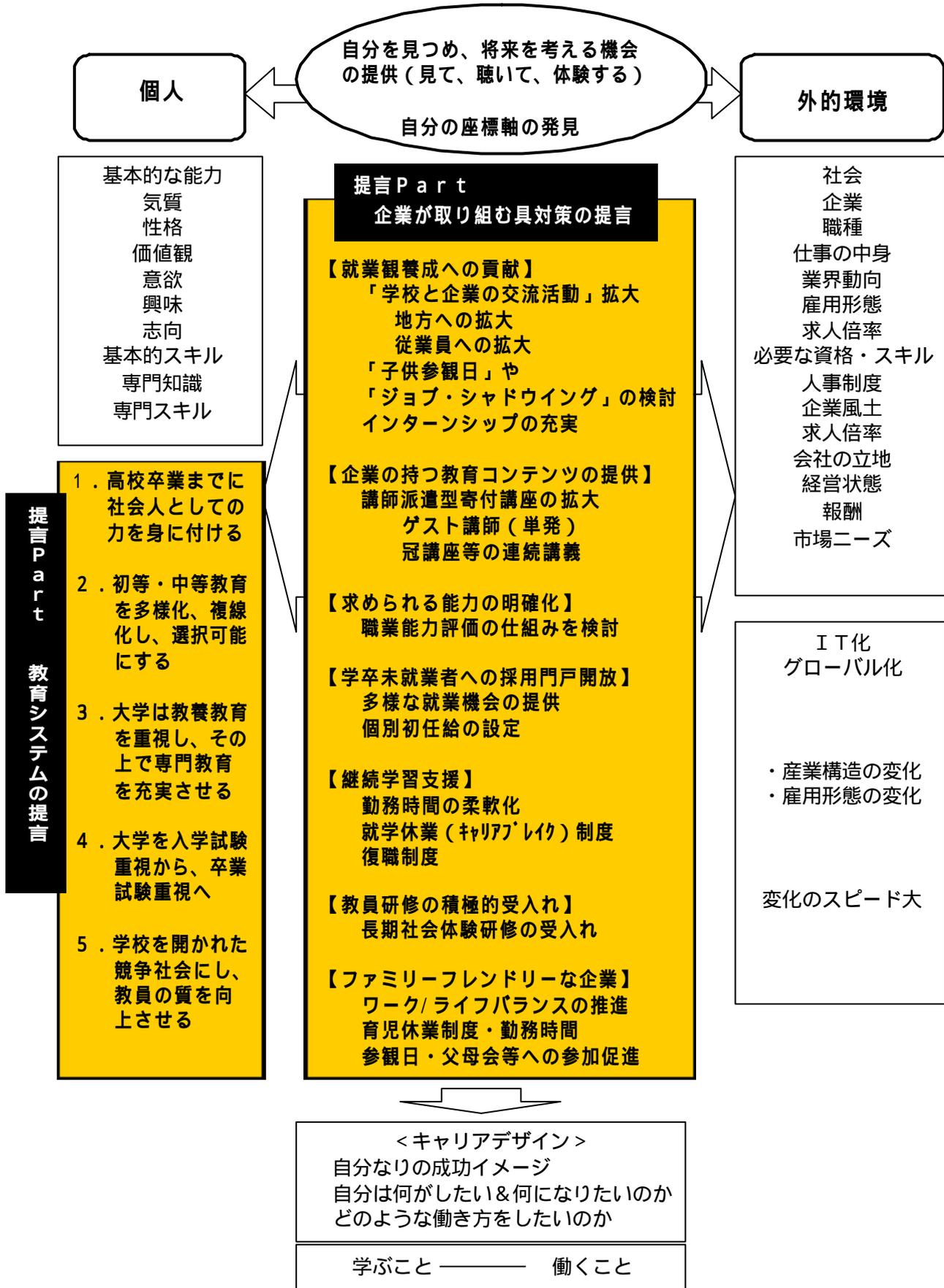
- 目次 -

はじめに	1
・現代の若者たちの抱える課題 ～学習意欲と就業観に欠け、自立しようとしなない若者たち～	2
1. 将来に対する「夢」や「希望」を喪失している	2
2. 働く意義を見出せずにいる	2
3. 学ぶ意欲が低く、学ぶことが好きでもない	3
4. 社会の中で生きる力を身に付けていない	3
・背景	3
1. 単一価値観の中での「成功モデル」の行き詰まりと、「教育」の行き詰まり	3
2. 教育改革の試行錯誤と目的のあいまいさ	4
3. 社会変化に対応できていない教員による進路指導	4
4. 就業観を育む機会の喪失	5
5. 親が子供の教育や進路選択に必要な責任を果たしていない	5
6. 長時間労働や学校歴偏重を進めた企業の姿勢	6
・提言の前提	6
1. 若者の問題は大人社会の投影であり、若者を批判しても問題は解決しない	6
2. 企業・学校・家庭・地域がそれぞれの責任を自覚し、共に考え一緒に行動すべきである	6
・提言	7
1) 私たちが考える、教育の目指すべき方向性	7
1. 社会人としての力を持ち、自分にとっての成功を追い求められる「自立した個人」を育成する	7
2. 豊かな教養を身に付けさせ、そのうえに専門能力を積み重ねる	7
3. 自分に合った教育やキャリアを選択でき、かつ就業と教育を出入り自由にする	7
4. 子供の教育に重要な影響を持つ「教員」と「親」のレベルアップを図る	8
2) Part ～教育システムの提言～	8
1. 高校を卒業するまでに社会人としての力を身につけることを教育のひとつの目標とし、その方法を整備する	8
2. 初等・中等教育を多様化・複線化し、選択可能にする	9
3. 大学では、まず基盤となる教養教育を重視し、その上で専門教育を大学院も含めて充実させる	9
4. 大学を「入学試験重視」から、より「卒業試験を重視」したものへと移行する	9
5. 学校を開かれた競争社会にし、教員の質の向上を図る	10
3) Part ～企業が取り組む具対策の提言～	10
1. 就業観を育てる機会の提供 交流活動の拡大、子供参観日、ジョブ・シャドウイングの検討	11
2. 高等教育機関への講師派遣型寄附講座の拡大	11
3. 求める能力や、学校に期待する教育を明確に発信する	12
4. 学卒未就業者への採用門戸の開放	12
5. 大学等での学び直し支援	13
6. 教員研修の積極的受け入れ	13
7. 家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリーな企業）の構築	13
おわりに	14

< 提言の構成 (図 1) >



< 個人と社会をつなぐ企業の役割 (図 2) >



はじめに

経済同友会ではこれまで、提言「新しい個の育成」(1988年)と「『選択の教育』を目指して」(1991年)において教育改革の基本理念を示し、「大衆化時代の新しい大学像を求めて」(1994年)では高等教育、「学校から合校(がっこう)へ」(1995年)では初等・中等教育における新しい学校のコンセプトを提言してきた。また、これらの提言を実現するにあたり、「『学働遊合』のすすめ」(1997年)で企業の意識改革と実行決意を表明し、「創造的科学技术を担う人材育成への提言」(1999年)で創造的な科学技术開発を担う人材を育成する教育の必要性を説くとともに、「学校と企業の一層の相互交流を目指して」(2001年)では企業経営者が教育現場に積極的に参加する取り組みを提言し、実際に「出張授業」等の活動を開始した。

こうした、これまでの取り組みをさらに発展させ、深めていくために、本年度の教育委員会では「これからの時代を個人が生き抜くための、教育システムのあり方と企業の役割」という観点から、学力、教養、リーダーシップや家庭における子供の教育についてなど、様々な議論を続けてきた。その背景には、21世紀に入り、グローバル化が進むなかで、日本社会が新しい市場社会、成熟した市民社会へと移行しつつあり、これまでの結果における平等を前提とした教育システムが行き詰まっていることがある。このため、現代の多くの若者¹が「将来の夢」や「学ぶ意欲」「働く意欲」を喪失しており、大学を卒業しても就職しない無業者や就職しても定着しない若者の増加が、大きな社会問題となっている。

今日の若者の問題は、日本の大人の問題でもあり、若者はその大人の姿を色濃く反映している。これまで、私たちは「日本の若者の自立」という問題について、大人社会の一員である企業人自らの問題と捉え、企業・学校・家庭・地域と共に考え、一緒に行動し、変革していくことが重要であるとの認識のもと、この問題を深く掘り下げるためにさまざまな提言を行ってきたが、今回その意をさらに強くするに至った。

すでに、各団体から、さまざまな教育改革の提言が出されている。しかし、教育改革のスピードが、社会を取り巻く環境の変化に追いついておらず、いまだ解決の道筋が見出せているとは言えない。そこで今回、私たちは、「日本の若者の自立」こそ、今日目指すべき教育改革の大きな方向性であるとの整理を行い、経営者・人事担当者にアンケートを行うとともに、企業および企業人として具体的にできること、やるべきことを最終章に設け、その第一歩を踏み出そうと考えたのである。

¹ ここでの「若者」とは、10代中頃～20代後半までを想定。

・現代の若者たちの抱える課題

～学習意欲と就業観に欠け、自立しようとしなない若者たち～

21世紀を迎え、情報化・グローバル化の急速な進展は、ヒト・モノ・カネの流れを大きく変えると同時に、その変化のスピードを加速化させており、人材は国際競争の波に晒されている。そうした社会の枠組み・環境が大きく変わる中、現代の日本の若者が抱える課題にも大きな変化が現れている。昨今、学力低下問題が社会的な論争となっているが、最大の課題は、意欲を失い、自立しようとしなない若者が増加傾向にあることである、と考える。

1. 将来に対する「夢」や「希望」を喪失している

中学生や高校生が、自分自身の将来に対して夢や希望を持っていないという実態がある。自分の将来を楽しみにできなければ、すべての意欲は生まれてこない。

中学生（筑波大学「留学センター調査」2002年²）

Q. あなたは自分の将来に希望を持っていますか？

A. 大きな希望を持っている

日本29% 韓国91% 中国46%

高校生（日本青少年研究所「新千年生活と意識に関する調査」2000年³）

Q. 将来の私は今よりも立派になっているだろう

A. とてもそう思う

日本17.3% 韓国38.8% アメリカ36.1% フランス19.9%

2. 働く意義を見出せずにいる

2002年3月の新規学卒者のうち、進学も就職もしていないいわゆる「無業者」は高卒で10.5%、大卒で21.7%に達している（平成14年度文部科学省「学校基本調査」）。また、正社員として、新卒で入職しても、3年以内に大卒の32%、高卒の46%は離職してしまう（厚生労働省 雇用保険課調査2000）。15歳から24歳の総人口1574万人のうち、約110万人が仕事も家事も通学もしていない（2000年総務省「国勢調査」）。そこには若者たちの「なぜ働かなければならないのかわからない」という言葉に象徴される、就業観⁴が身につけていない実態が存在する。社会に出たら働くことが当たり前というこれまでの常識は、過去のものになりつつある。

² 筑波大学留学センターの遠藤教授らが、日本の国公立校約750人、中国の公立校約500人、韓国の公立校約500人を対象に実施したもの。

³ 2000年7月に東京（884票）、ソウル（1021票）、ニューヨーク（871票）、パリ（923票）で実施。

⁴ 働くことを、社会の一員として当然のことと受け止め、働くことに対する意欲や希望をもつこと。

3. 学ぶ意欲が低く、学ぶことが好きでもない

1999年IEA⁵調査では、中学2年生の校外での学習時間（塾を含む）が1995年調査より低下して、調査国中最下位レベルとなっており、「世界で最も勉強しない」子供達という結果が出ている。また、2002年に文部科学省が実施した学力調査でも中学2年生の76.0%が「勉強が好きではない」と回答しており、学習意欲の低さが浮き彫りになっている。内閣府の調査では授業時間以外に全く勉強しないという若者の比率は中学生で19.9%、高校生で39.7%、大学生では47.5%となり、強制されないで勉強しないという残念な結果がでている。学力という問題以外に、この学習意欲、学習習慣の欠如という問題があり、学ぶ習慣のない若者は、そのまま学ばない大人へとなくなっていくのである。

4. 社会の中で生きる力を身に付けていない

本来、義務教育を修了する時点まで、あるいは大半の若者が高校に進学する現状を鑑みれば、遅くとも高校卒業時点までには、社会に出て一人の人間として健全に生きていけるだけの基礎を身につけていなければならない。それは学力だけではない社会適応力ともいうべき、コミュニケーション力や、公共の精神、自分の行動に対する責任などである。こうした社会生活を営むのに必要な力を持たぬまま、中学・高校を卒業してしまっている。

たとえば、14歳～19歳までの少年は日本の全人口の7%に過ぎないにもかかわらず、犯罪の40%を引き起こしているという事実がある（警察庁）。これは窃盗や器物破損、万引きなどの軽犯罪が中心ではあるが、規範意識に欠ける若者が増加していることの証ではないかと考えられる。

背景

なぜ若者は「夢」を失い、「働く意欲」・「学ぶ意欲」を失ってしまったのか。そこには大人社会の問題を色濃く投影している若者の姿がある。

1. 単一価値観の中での「成功モデル」の行き詰まりと、「教育」の行き詰まり

これまで常識とされていた「有名大学に入り、大企業に就職し、終身雇用のもとで安定した生活を送る」といった『単一価値観の中での成功モデル（＝将来を保証してくれる、安心できる道筋）』が行き詰まり、これを前提とした単一価値観の中での「教育」も行き詰まりを見せている。現代の若者は、報道等を通じて、一生懸命受験勉強し、競争に勝っ

⁵ 国際教育到達度評価会（本部：オランダ）

て、いい大学、大企業に入ったとしても、「リストラ」や「不祥事」で頭を垂れている大人の姿をイメージしてしまいがちである。しかし、その一方で、大きな組織の中でも、若くして重要な仕事を任されたり、あるいは新たな市場やサービスを果敢に開拓したり、他人のやらない研究を追求して世界的な評価を得ている企業人も少なくない。また、ベンチャー企業を立ち上げたり、独自の技術を活かした職業に就いたり、NPOなどへの参加による国際貢献や地域に根ざした活動を行うなど、人生における成功モデルは一つではない。大人たちは、人生には様々な価値観があり、いくらでも成功の道が広がっていることを示すべきである。

「自分が何をしたいのか」を考えないまま就職し、我慢していれば年功序列によって給与が高くなるといった環境はすでにない。自分が持つ価値を発見し、どんな能力を身につけるのか、そのために何を学ぶべきなのかを自ら構想しなければいけないのであるが、お手本となるような大人が身近には少なくなっている。

2. 教育改革の試行錯誤と目的のあいまいさ

日本が戦後の混乱期を抜け出し、経済大国として復興して以降、20年以上にわたり、教育は試行錯誤の時代に入ってしまったように見える。ゆとり教育への転換も、学力低下を招くだけで、本来の狙いであった学習意欲の向上や創造力の向上にはつながらないのではないかという危惧から、改めて教育改革の方向性が議論されているところである。すでにこれまでの空白は、親子2代にわたって影響を及ぼしている。

現在、教育基本法の改正が議論されているところだが、教育の目指すべき目標を改めて明確にし、国民的協力のもとで将来を担う人材の育成を行っていかねばならない。すでに、先進各国では、明確な教育の到達目標を掲げ、国民のコンセンサスのもと、徹底した教育改革を行っている⁶。

3. 社会変化に対応できていない教員による進路指導

サービス産業化が進み、企業の業態や社会に存在する職種が大きく変化している。また、少し前までは優良企業と思われていたところが経営破綻に陥ったり、新しいサービス業が急成長し、大量の人材を採用したりという変化が常に起こっている。

しかし、学校が社会と乖離し、直接子供たちを指導する立場にある教員が、実際に企業

⁶ 米国では、1980年半ばから学力の向上を最大目標とした教育改革を実施。ブッシュ大統領は施政方針演説で教育を最重要課題に掲げるとともに、「教育スタンダードの設定」と「選択の拡大」を改革の指針とした。英国でも、80年代後半から教育水準の向上を第一目標に教育改革に着手。「全国共通カリキュラム」や「全国テスト」を導入すると共に、自主的学校運営を促進。97年政権を引き継いだブレア首相は政権の最重要課題を「教育、教育そして教育」と訴えた。

や社会との接点が少ないため、適切な進路指導ができていない。実際、9割を超える高校教員が「進路指導が難しい」と感じており、約8割の教員がその理由に「産業・労働・雇用環境の変化」を挙げている（リクルート「高校の進路指導に関する調査」2002年）。これは、多くの教員が社会経験を持っていないことに加え、社会との接点を持つとていないという努力不足、持つとていても時間がないというゆとり不足にも原因がある。

4. 就業観を育む機会の喪失

産業構造の変化によって、自営業が減少し、就労人口の8割以上がサラリーマンとなった現在では、子供たちが働く大人の姿を身近に見る機会が極端に減少してしまっている。そのために、若者達は仕事をするというイメージが湧かず、就業観が身に付いていない。

中学校卒業時もほとんどの若者は、就職するか進学するかの選択で悩むこともなく高校に進学し、また、高校卒業時にも、2人に1人は当たり前のように大学に進学している。そもそも、「納税」「教育」と並んで「勤労」は国民の三大義務である。しかし、それぞれの意味や目的についてまで、学校では詳しく教えられたり、議論を交わすことがない。そして大学3年生の就職活動開始時になって突然「あなたはどんな仕事がしたいですか？」と尋ねられるのである。多くの若者たちは、このときになってはじめて、それまでいかに仕事をするということを考えることがなかったかを実感することになる。

就業観は一朝一夕で身に付くものではない。ましてや就職直前で間に合うものではない。

5. 親が子供の教育や進路選択に必要な責任を果たしていない

親が家庭で仕事の話をし、「職業を選択する上で参考になるような生きた情報」を提供しているのかどうか、ということも問題である。父親は多忙を理由に、重要な子供の進路選択時に親としての役割から逃避している可能性がある。ものわがりのいい親を装い、強く就職を勧めないことが若年無業化につながっているとの指摘もある。日本では子供が精神的・経済的に親に依存している傾向が高く、自立できていないと言われている。その一方で、親も子供に「友達のような関係」を望み、精神的に依存しているという指摘もある。

6. 長時間労働や学校歴偏重を進めた企業の姿勢

私たち自身も、企業経営者としての深い反省がある。戦後、日本はまず経済の復興・発展を最大の目標として掲げ、官民一体となって日本の繁栄に向けて邁進してきた。しかし、経済的価値の拡大に集中する裏側で、長時間労働による家庭教育における父親の不在や、「学校歴」偏重、横並び主義、地域よりも職場コミュニティをより優先した生活などの社会的風潮を後押しし、本来の個人・家庭人・市民として実現されるべき人の生き方や、

教育のあり方を歪め、地域社会との関係を希薄化する一因を作ってきたようにも思える。

また、終身雇用のもとにおける結果平等に重きを置いた評価制度により、継続学習によって新しい知識や技術を身につけてもそれほど評価してこなかったことや、新卒採用時に、「学校歴」ばかりを評価し、「学習歴」をあまり評価してこなかったことも、若者やビジネスマンの学習意欲の低下を生み出してきた要因の一つでもある。これまでの教育は、そうした企業の姿勢に対応したのもであったと考えるのが自然である。昨今、早期化しているといわれる大学生の新卒採用活動についても、学生の本分である勉強に影響が出ないよう、企業側の十分な配慮が必要である。

．提言の前提

以上のことを踏まえて、提言を行うにあたっての前提を2点指摘したい。

1．若者の問題は大人社会の投影であり、若者を批判するだけでは問題は解決しない

教育は、その時代背景や社会風潮の影響を受けずして、行われるものではない。とすれば、現在生じている若者の問題は、まさに大人社会の投影であり、大人社会の責任でもある。私たち自身が、自分達の問題と考え、社会の仕組みを適切に変革することによって、解決していかなければならない。当然ながら、現在の若者のすべてが悪いわけではない。「ITリテラシー」「感性」や「環境適応力」「国際性」などにおいては先輩の世代よりもむしろ優れていると考えられる（今回のアンケートより）。このような長所も率直に評価し、その長所を活かすことを考えることも重要である。

2．企業・学校・家庭・地域がそれぞれの責任を自覚し、共に考え一緒に行動するべきである

現在生じている課題は、大きく社会構造が変化するなか、新しい歴史のステージを作っていく一大課題である。企業も変わり、親も変わり、そして学校も変わるような、日本全体が一丸となって進めるプロジェクトである。

企業経営者は、まずは自由闊達なビジネスが、公正なルールと高いモラルによって支えられていることを、経営の中で示すことが第一の使命である。また、教育の根幹を成しているのは、地域コミュニティに基盤を置く「学校」と「家庭」であり、この根幹をしっかりとさせ、充実させていくことが最も重要であることに変わりはない。しかし、現在日本の就業者の8割以上は、企業で働いている。教育を変えるきっかけをつくる大きな責任が企業にもあることを思い、これからの日本を支える人材の育成を、学校・家庭・地域と共に進めていかなければならない。

1) 私たちが考える教育の目指すべき方向性

1. 社会人⁷としての力を持ち、自分にとっての成功を追い求められる「自立した個人⁸」を育成する

新しい時代を生き抜いていくためには、社会人としての力を身につけ、自分なりの目標をもって、自己責任のもとで主体的に行動することが必要となる。社会人としての力とは、基礎的な学力、自分の考えを伝え、他者の考えを理解する力、他者を尊重し、円満な関係を築きながら共に行動する力、自分自身をコントロールしたり、動機付けする力、必要なときに自ら学ぶ力、そして悪いことを悪いと思う心などである。これを基盤に、就業観や職業に関する知識を身に付け、自分の強みや個性を認識することで、それぞれの人生における目標を見出すことができるのである。そうした「自立した個人」を若いうちに育成することが重要である。

2. 豊かな教養を身に付けさせ、その上に専門能力を積み重ねる教育を目指す

かつての工業化社会における規格大量生産や年功序列の社会の中では、先人たちの判断や、何らかのモデルを参考に判断を下すことで成長していくことが可能であった。しかし、これからの個々人は、グローバル化や産業構造の大きな変化に伴い、これまでとは全く異なるパラダイムの中で、生き残っていかなければならない。そうした状況では、あらゆる分野において、古い慣習や概念にとらわれず、広い視野のもとで、スピードを上げて判断を下していくことが要求される。そのためには、これまであまり重要視されてこなかった深い教養や、それを基盤とした高度な専門知識・専門技術というものを、できるだけ若年時に身に付けておくことが、非常に重要になってくる。

3. 自分に合った教育やキャリアを選択でき、かつ就業と教育を出入り自由にする

これから私たちが迎える新しい時代は、多様なキャリアが存在し、より積極的に自分の好きなキャリアを選択できる社会である。そのためには、「有名大学に入って、大企業に就職することが成功」という単一型の価値観に基づく成功モデルに替わる、「多様な成功モデル」を作り上げることが必要となる。誰もが大学へ進学し、ホワイトカラーを目指すのではなく、「自分にとっての成功」とは何かを明確にし、目指すキャリアに合わせた知識や技術を身につけるため、早くに社会に出ることも促進されるべきである。

⁷ 家庭や学校などの保護から自立して、実社会で生活する人

⁸ 社会人としての力を身につけている 自分にとっての成功を定義し、追い求めることができる

その一方で、就業の場から、キャリアチェンジやキャリアアップにあわせて学びの場に戻る自由も保障されなければならない。それはまた、チャレンジすることが評価され、失敗してもやり直しができる社会につながっていく。すでに、アンケートでも9割以上の企業が中途採用を実施しているが、転職が個人のステップアップとなるよう、労働の流通市場を整備し、発展させていくことも不可欠である。

4. 子供の教育に重要な影響を持つ「教員」と「親」のレベルアップを図る

「教員」と「親」は、最も子供達の近くにいる「お手本」であり、社会との接点であり、「社会人」の代表である。教育のシステムをどう改善しても、直接子供に接する立場にある「教員」と「親」の質の向上なくして問題の解決はない。日々の接し方や言動の一つ一つが、大切な教育なのである。

2) 提言 Part ~教育システムの提言~

1. 高校卒業までに、社会人としての力を身につけることを教育のひとつの目標とし、その方法を整備する

高校卒業時までには、社会人としての力を身につけることを教育の目標として、明確に掲げる必要がある。現在でも「生きる力」という言葉が大まかにその方向を指し示してはいるが、具体的な項目や育成方法まで整備されているとは言い難い。義務教育修了時には、生きていくために必要な、「確かな基礎学力と社会ルール」を身に付け、その上に多様な個性、発想力、創造力を発揮できるためのプログラムを創っていくことが必要である。特に、個々人の違いや多様性を認めた上で、自ら自分の価値や存在意義を発見し、「なぜ学ぶのか」「なぜ働くのか」「自分は一体何がしたいのか」といったことを突き詰めて、深く考えさせる教育の場を用意する必要がある⁹。そのためには、予め答えがあることを前提として、選択肢の中から答えを選ばせるような問題形式を改め、答えを自分で書かせるものに改めていく必要がある。

2. 初等・中等教育を多様化・複線化させ、選択可能にする。

子供達に多様な学習機会を用意し、生徒本人や保護者の責任のもと、自らトライするチャンスを選択させ、自らの人生・キャリアを考えさせるような仕組みを創る。2002年4月に小・中学校の設置基準が明確化されたが、今後、多彩な教育理念に基づく私立の学校が設置されたり、多様な主体による学校設置を認めたりして、学校間の競争を促進すべきである。例えば、教育改革国民会議で提唱された「コミュニティースクール」(市町村が設置した学校を民

⁹ 東京都では、産業界と学校のパートナーシップによって、企業で働きながらものづくりを学び、単位認定する、長期の実践的就業訓練制度「デュアルシステム」を2004年にも工業高校で導入する予定。

間団体が運営し、柔軟なカリキュラムの策定や地域住民の運営への参加、学校長の公募などを特徴とする学校)や、アメリカの「ボーディングスクール」(スポーツ・文化・芸術・社会奉仕・リーダーシップ教育に重点を置く小人数クラスでの個別教育を行う全寮制の学校)、インターナショナルスクールのようなものが考えられる。その際、学んでいる途中で自分の志向が選択したものと異なってきた場合は、他の進路選択が可能になるような柔軟な仕組みも用意する。

3. 大学では、まず基盤となる教養教育(哲学、歴史、文学、芸術、科学など)を重視する。その上で専門教育・実践教育を大学院も含めて充実させる

大学は大衆化の時代を迎え、自由競争のもと、それぞれの特色を明確にした多様な教育を提供していく必要があるが、専門性の追求とともに、哲学的なものの考え方や人間観を深めるため、教養教育を必修とし、徹底して学べるようにすべきである。例えば、欧州では、哲学的な考え方や理解力が人格を形成するという教育のベースがあり、米国では、大学の学部教育は幅広い教養を身に付けることが基本となっている。日本では、1991年の大学設置基準の大綱化によって、大学が独自にカリキュラムを組めるようになったのを機に、国立大学を中心に教養教育に責任を持つ教養部が廃止された。その後、教養教育は専門教育の中に組み込まれることになってはいるが、ややもすれば専門教育より軽視される傾向があり、その位置付けが明確でないまま選択科目として減少の一途を辿っている。そのため、企業が考える教養教育が行われていないという現状がある。社会に出て、実務上広い視野に立ち、物事の本質に迫る正しい判断をするためには、深い教養が必要となってくる。「基礎なくして専門教育はない」のだから、教養教育を必修科目と位置付け、体系的に学べるカリキュラム作りを進めると共に、学内での教養教育のカリキュラムを統括する組織やリーダーを明確にするなど、責任ある実施体制を確立すべきである。その上で、専門教育を大学院も含めて充実させる。改めて、学部教育において、単なる一般教養ではない、より深い教養教育の重要性を認識すべきであると考えらる。

4. 大学を「入学試験重視」から、より「卒業試験を重視」したものへと移行させる

大学は論理的な思考も問う「卒業試験」をより重視する方向に転換し、入学すればほぼ全員が卒業するのではなく、単位認定を重視して、一定の成績に満たない者は躊躇なく留年・退学させるようにすべきである。IMD¹⁰による「世界競争力年鑑2002」では、各国の企業経営者と人事担当者に聞いた「自国の大学教育は競争的な経済ニーズにあっているか」という

¹⁰ 国際経営開発研究所(本部:スイス)

質問に対して、調査対象国中最下位となっている。今後、企業が、より実力主義・能力主義を進めていく中で、大学新卒者も中途採用者と同様の採用基準で判断され、新卒者に求められる能力はさらに厳しくなっていくはずである。大学を教育機関として十分に機能させるためには、学んだ成果を厳しく査定するような、「卒業試験をより重視」する仕組みへの転換が欠かせないと考える。

今回のアンケートでも、経営者の不満が最も大きいのが大学であり（全体の約4割）、全体の7割以上が卒業試験重視など、卒業時の能力向上を望んでいる。入学試験も暗記による知識を問う方式ではなく、論理的思考や学ぶ意欲を評価するなど、ある一定以上の学力を見た上で、大学ごとに多様化を進めるべきである。また、大学は18歳のためだけのものではない。徐々に進みつつあるものの、社会人が再び学ぶための門戸はさらに開かれるべきである。

5. 学校を開かれた競争社会にし、教員の質の向上を図る

今や、学校も好むと好まざるにかかわらず、グローバルな市場社会に向かう変革の中にある。学校の裁量を拡大し、主体的活動が行える改革が徐々に進みつつあるが、子供達に直接接する教員の質と意欲を、より高めていく必要がある。学校をさらに開かれた競争社会にすることで、学校の特色を活かした学校間の競争や、生徒間の個性を活かした競争が行われるようにする。また、学校経営や教員の人事制度に、競争原理や能力・成果主義を導入し、評価する仕組みや、一定期間終了後の研修実施とともに教員免許の更新制度を導入したり、あるいは校長の裁量で「契約任期教員」として、スキルを持った民間人をスカウトできるようにする等、変化する社会に合った教育の質を担保する仕組みも検討されるべきである。その一方で、教職課程において、教材の作り方や、カウンセリングの手法など、教員に必要な知識やスキルを習得できるカリキュラムを充実させることや、教員になった後も大学院に行ってマネジメントを学ぶ機会を設けるなど、教員のリーダーとなるべき人材育成を進める必要がある。これからの教師は、単なる科目の教育者であるだけではなく、企業・地域社会・NPO等と協力しながら人材を育てる、優れたコーディネーターでもなくてはならない。

3) 提言 Part ~ 企業が取り組む具体策の提言 ~

1. 就業観を育てる機会の提供

(1) 「学校と企業・経営者の交流活動」の充実・拡大

若者達が働くことへの意義を見出し、将来のために学ぶ意欲を高めることができるように、多様なロールモデルに接する機会を設け、直接「見て」「聞いて」「選択できる」キャリア教育を実現していく必要がある。そこで、まず、これまで経済同友会が取り組んできた「学校と企業・経営者の交流活動」をさらに充実・拡大させる。

【地方への展開】すでに18の各地同友会¹¹で交流活動を開始、また開始を検討するなど、活動が広がっている。(2003年3月末時点)

【従業員への展開】交流活動を実践する中で、学校から「現場の企業戦士をゲストティーチャーに」との要望もある。企業経営者のみならず、企業の従業員も社会の一員として、積極的に交流活動に参加できる仕組みにする。

(2) 子供参観日の実施を検討する

親子の仕事に関する対話を促進し、子供たちが親の働いているところを実際に見ることができる『子供参観日』¹²について、実施に向けての検討を始める。また、生き生きと働く大人の姿を見せるため、米国の『ジョブ・シャドウイング¹³ (Job Shadowing)』をモデルとして、中・高校生を対象に、年1回、自分の興味のある職業の人に密着する機会を企業が率先して提供することも有効である。

(3) 職業体験の充実

今回のアンケート結果では、大学生のインターンシップ(職業体験)を導入している企業は、1997年の調査時より増え、3割前後の企業が実施している。インターンシップについても、これまで主流であったような、短期のアルバイト的なものや、採用の前段階的なものではなく、3ヶ月程度の十分な期間を取り、業務を経験することで、最終的なアウトプットを要求するものに変えていくことも必要である。実務経験のない若者に、企業の現場に触れさせ、職業意識を身に付けさせるために、より多くの機会を与えるものとすべきである。

2. 高等教育機関への講師派遣型寄附講座の拡大

企業が持つ経営ノウハウや教育コンテンツを積極的に教育分野で活用するために、大学・大学院への「講師派遣型の寄附講座」を拡大していくことも重要である。寄附講座には、単発のゲスト講師を派遣するケースと、冠講座等で連続講義を提供するケースが考えられる。現在は国立大学全体でも100講座程度だが、今回のアンケートでも9割(90.3%)の経営者が寄附講座への社員の派遣には賛成しており、有望である。特に今後、高度化・専門化が進む大学院教育においては、企業との連携は必要不可欠であろう。そのために、同友会

¹¹ 群馬、栃木県、埼玉、中部、富山、福井、和歌山、広島、岡山、土佐、宮崎、大分、佐賀の各地経済同友会が何らかの形で交流活動を開始。山口、福岡、熊本、長崎、沖縄の経済同友会が検討を進めている。

¹² 米国では毎年4月25日に“National Take Your Child to Work Day”という行事が広く行われている。日本では日本IBMの「オープンオフィス」や、鳥取県庁の「けんちょう参観日」などの事例がある。

¹³ 全米で100万人以上の生徒、7万5千社以上の企業が参加するプログラム。主に高校生が、それぞれの希望する職場において、働く人に1日くっついて回り、その職種の社会的役割等について理解を深める。各地域ごとに地域団体などと連携してプログラムを推進している。

が会員および会員企業の持つ『知』や『ノウハウ』を出来る範囲でデータベース化し、ホームページ等を使い情報提供を行っていくことも検討する。

あわせて、業界単位で大学院教育に相当する「コーポレート・ユニバーシティ」¹⁴を開設することを検討するなど、企業単位の人材育成にとどまらず、産業界をあげて日本の将来を担う人材を育成する活動を広げていきたい。

3. 求める能力や、学校に期待する教育を明確に発信する

若者たちに学習の目標を提供し、また多様な成功モデルを提供するという観点から、企業は求める人材の能力を明確にし、これを学校や社会に向けて発信していかなければならない。私たちは若者に対して、「市民としての自覚」「チャレンジ精神」「忍耐力」とともに「論理的思考力」や「問題発見力」を期待している（アンケート結果より）。社会に出るまでには、一人一人がこれらの能力を身に付けていて欲しいし、学校はこれらの能力が身に付く教育を実践して欲しい。

また、それぞれの職業に求められる能力を企業自らが明確な言葉で定義し、評価基準として運用していくことも有効であると考え。イギリスの国家職業能力基準（NVQs）¹⁵のように産業界のリーダーシップによって能力評価基準がつくられ、成功している例もある。能力評価基準を採用基準の一部として使用することは、若者たちの意欲的な学習を引き出すとともに、労働の流動化を容易にすることにもつながってくる。業界ごとに委員会を設置するなど、今後の導入可能性について深く研究する必要がある。

4. 学卒未就業者への採用門戸の開放

日本では、依然として過度な年齢輪切り主義が根強いいため、若年者の就業の間口が狭くなっていることも、フリーターの増加を招いている要因の一つと考えられる。新卒者に限定せず、若年者のために多様な雇用形態による就業機会を提供する。例えば、契約社員制度によって若年フリーター経験者の登用を進めることや、大学卒未就業者に対しても、門戸を閉じることなく、入社試験が受けられるようにする。これからの社会で、企業が多様な能力を活用するために、失敗を許容し、再チャレンジができる機会を提供していく必要がある。また、アンケートでは約9割（88.0%）の企業が「一律初任給のみ」と回答しているが、

¹⁴ 企業内大学とも言われ、経営戦略に基づき体系的に人材を育成する教育の仕組み。1955年GEで設立されたのが起源とされ、現在その数は欧米で2000以上と言われている。高等教育機関と連携して学位取得を可能にしたり、従業員以外にも開放し業界の競争力強化を図る動きもある。

¹⁵ 職場で実際にどんな仕事ができるかを示す、能力ベースの職業資格。仕事を客観的に体系化し、これに資格を対応させることで勤労者の能力を表示できるように試みたもの。1級～5級までの5段階、合計約800、全職業の9割以上をカバーしている。英国の全労働力の1割に当たる310万人が取得。

高度な専門性を持った大学院卒業者も積極的に採用し、その知識や技術の高さに応じた初任給を個別に設定していくことも必要となってくる。

5. 大学等での学び直し支援

急速に社会が変化する中、来るべき「知識社会」に対応するためには、社会に出てからも継続的に学び、持っている知識や技術を常に維持・向上させていくことが非常に重要となる。しかしながら、企業に勤務する社会人が大学等で学ぶ場合、時間、お金、教育コンテンツ、学んでも評価されない、といったハードルが存在していることも事実である。

そのため、従業員が大学・大学院等で容易に学ぶことができるよう、企業として一定の配慮をする。例えば夜間大学・大学院での学習が可能のように勤務時間を柔軟化させたり、一定期間休職して学校に通えるようにする就学休業（キャリアブレイク）制度¹⁶の導入が考えられる。また、復職制度等により、一旦退職して大学等で学び直した人材の再雇用に門戸を開くことも、アンケートでは7割を超える（71.5%）の経営者が導入に前向きである。

6. 教員研修の積極的受け入れ

教員の質的向上に寄与し、変化の激しい社会環境や、企業活動への理解を促進するため、企業は教員の「長期社会体験研修」の受け入れに積極的に協力するとともに、企業人と教職員の人事交流、人材流動を促進する。

7. 家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリーな企業¹⁷）の構築

企業人もまた親であることを十分に考慮し、親としての教育上の責任を十分に果たせるよう、人事管理上の配慮をする必要がある。労働時間を過度に長時間化させないこと、勤務時間を柔軟化させること、男女ともに育児休業や育児時間を取得しやすい環境をつくること、あるいは男性従業員が参観日や父母会、教員との懇談会などへ積極的に参加することを促進するなど、『ワーク/ライフ・バランス』¹⁸を推進し、ファミリーフレンドリーな企業を目指す。子供の成長によって、親子が切磋琢磨し、共に成長していくことを考えるべきである。また、地域の教育委員会や学校評議員に積極的に参加するなど、地域および家庭の一員として、学校任せにしない姿勢を持つことも必要である。

¹⁶ 個人的な理由（就学、育児、介護等）で一定期間労働を休止し、休暇終了後、職場への復帰が保障される制度。ベルギーでは、年間6.6万人が活用。政府からの手当てが支給される。

¹⁷ 「労働者の家族的責任に配慮した」企業。男女労働者のライフサイクルに応じて、仕事と家庭を両立できるような柔軟な人事労務管理制度を持ち、実際に活用されている企業のこと。

¹⁸ 社員がやりがいのある仕事と充実した私生活の共存をはかりながら、持っている能力を最大限発揮できるように企業が支援する人事戦略。米国では社員の満足度と業績がともに向上したとの統計がある。

おわりに

昨今、日本では、あらゆる場面でリーダーの不在ということが論じられている。しかし、これからの時代には、リーダーシップの発揮が求められるのは、一部の人間にだけに留まらない。社会のあらゆる場面、さまざまな職業や役割の中で、多様なリーダーシップを発揮することが求められるであろう。そのためには、若いうちから「自立した個人」としての自覚を持ち、深い教養を身に付けていることが重要になってくる。そうした基盤をもった人材を数多く育成し、企業が若者に重要な仕事を任せることで、その中から日本の将来を担うリーダーも生み出されるに違いない。

これまで、人材の受入れ先として、採用基準、評価基準など、企業が教育に与えた影響は大きい。既存の働き方、組織・雇用形態が大きく変化する中、これからの若者は自分の座標軸を持ち、自分のキャリアを自らでデザインし、自らの責任のもと、切り開いていかなければならない。そのために企業も、『企業の社会的責任（CSR；Corporate Social Responsibility）』の一つとして、単に外部から要望するだけではなく、「個人」と「社会」を繋ぐ役割（図2）を、学校・家庭・地域社会とともに、担って行きたいと考えている。今や、企業価値を評価する視点は「経済性」のみならず、「社会性」「人間性」を含めた総合的な企業価値を評価する方向へと変わりつつある。まさに、今回実施したアンケートでも、経営者の3人に1人が何らかの形で教育に関わっており、約9割もの経営者が「企業も教育・人材育成を支援すべきである」と回答している。しかし、その一方で、「ノウハウがない」「現在の企業には支援する体力がない」と回答している経営者が、4割を超えているのも事実である。そうした状況のなか、企業と教育の橋渡し役を、私たちが担っていければと考え、今回その具体策を提示した。この提言が、日本における人材の国際競争力を高め、さらには日本社会全体が魅力溢れるものとなるための一助になれば幸いである。

以上

【参考資料】

職業能力評価制度（NVQs）	-----	1
コーポレート・ユニバーシティ	-----	3
ジョブ・シャドウイング（Job Shadowing）	-----	5
子供参観日（National Take your Child To Work Day）	-----	7
寄附講座	-----	9
ヨーロッパにおける有給就学休暇制度	-----	12

職業能力評価制度 NVQs (イギリス)

(背景)

資格の全国的な統一基準の欠落による混乱

* 資格・認定証の数は約 6000 種、大小 600 の認定団体があった

16~19 歳を中心とした若年層の教育改革により、進学や雇用を促進することに政策上の重点が置かれていた

(制度の概要)

1986 年に導入された職種別の資格制度である NVQ (National Vocational Qualification) と 1993 年に導入された応用可能な基礎的職業能力を認定する GNVQ (General National Vocational Qualification) がある。

レベル 1	日常的業務に要する基本的作業能力
レベル 2	日常以外の複雑な業務をこなす能力。共同作業の能力
レベル 3	他者を管理・指導する能力
レベル 4	技術・現場管理能力 (下級マネジメント職)
レベル 5	専門資格 (上級マネジメント職)

NVQ は 11 分野、約 800 種類についてレベル 1~5 までの 5 段階で設定され、全職種の 9 割以上をカバーしている。職場中心の訓練を通じて身に付けた技能を評価するもの。

GNVQ は、ビジネス、美術・デザイン、情報技術、メディア、衛生・社会福祉、観光などの領域で設定され 3 つのレベルがあり、継続教育カレッジなどの教育機関におけるフルタイム課程の修了が要件となっている。

基礎GNVQ	一年間のフルタイム課程
中級GNVQ	基礎GNVQの修了後、一年間のフルタイム課程
上級GNVQ	基礎及び中級GNVQの修了後、二年間のフルタイム課程

評価の元となる職務基準は、業界、労働組合、職能団体等の代表によって構成される団体 (NTO) が自らの必要に応じて責任をもって設定する

NVQs の実務的な部分は民間団体が担っており、監査機構が別途整備されている。

基準の審査・認定機関である資格・教育課程総局（QCA）は3年に1年、基準の見直しを行い、ビジネスの変化に対応している

（目標及び実績）

費用については、25歳未満の場合政府負担。500万人の職業訓練を担う運営費として約50億ポンド（約9500億円）を予算計上

2000年までにイギリスの労働力人口の1割にあたる310万人がNVQを取得。年間約45万人新たに取得中

<2000年生涯学習目標>

1	労働力人口の60%が大学入学資格、上級GNVQ、NVQレベル3のいずれかを取得する
2	労働力人口の30%がNVQレベル4以上を取得する
3	200人以上の従業員を抱える企業の経営者の7割、50人以上の従業員を抱える企業の経営者の35%が「人的投資家（Investors in People）」の認定を得る

2000年よりインドがNVQsの導入をはじめ。イギリス政府はノウハウだけでなく、金銭的にもこれを支援している。

コーポレート・ユニバーシティ

コーポレート・ユニバーシティは、1955年に設立されたGEのクロトンヴィルが起源であり、1980年後半以降急速に増加した。1998年以降はフランス、イギリスなどのEU諸国にも広がり、その数は2000以上とも言われ、フォーチュン500企業の約40%がコーポレート・ユニバーシティを持つとされる。

急増した背景

職務特性の変質

個々の従業員も「自分で情報を読み取り、それを仕事に適應させ、意思決定をする」ことを求められるようになった

知のブランド化

従来の教育センターが、「従業員のための教育」から、「従業員・顧客・サプライヤーなどに対して自社の価値を示す場」へと視点が変わった

既存教育機関への不満

知識の有効期限が劇的に短期化し、既存の高等教育機関では、従業員に新しい能力を再装備させることが不可能になった

リーダー開発

変革を担える次世代リーダーを育成・輩出することが企業経営の重要課題になった

人材獲得競争

教育投資に熱心な企業が、優秀な人材をひきつけていることが共通認識になった

教育部門の収益化

教育コンテンツの外販によって教育コストをまかなうことを模索するようになった

政策の後押し

イギリスにおける人材投資企業表彰制度(インベスターズ・イン・ピープル)やフランスにおける人材教育投資の法制化(総額人件費の1.1%)などの政策が契機となった

学位の取得

コーポレート・ユニバーシティの40%が、大学と連携して学位の取得を可能にしているか、そのようなことを検討している。

大学院(修士)の学位取得促進として次の3つの類型が見られる

< 図1 > コーポレート・ユニバーシティと学位

パターン	代表事例
既存の大学院がCU向けにカスタマイズコースをつくり学位(Master)を認定	Babson-Intel MBA Babson CollegeがIntel社と共同で学位を発行している。Intelの社員30-40名ほどを対象とし、2年間毎月1回、IntelのPortlandやSanta Claraの拠点にBabsonの教授陣が出向き講義を行う。 STU-Masters Degree in Microelectronics(Technology and Manufacturing Management) フランスとイタリアの半導体メーカーSTMicroelectronicsのCUであるSTUが、ENSPM (Ecole Nationale Supérieure de Physique de Marseille)マルセイユ物理大学院、ESIM (Ecole Supérieure d'Ingenieurs de Marseille)マルセイユ工科大学院と共同で、最高レベルの技術とマネジメントのスキルを獲得するためにデザインされた修士プログラムを開発した。
既存の大学院がCU向けにカスタマイズコースをつくり学位に必要な単位の一部(Certificate)を認定	Motorola University Master Certificate in Project Management George Washington大学より「Master Certificate」を得られる。これは、大学のMS Degree (36単位)の4分の1(9単位)に換算される。
CUがみずから学位発行機関になる	IMD スイスに本社をおくネスレ社とアルカン社がそれぞれに持ってきた自社の研究開発機関を合併させ、1990年にビジネススクールIMDとしてスタート。 Arthur D. Little School of Business New England Association of School and Collegesからアクレディテーションを受けている。オンライン/クラスルーム形式で社会人(エグゼクティブ)を対象にプログラムを提供している。また、Lansbridge Universityと共同で、MBA/MSMを授与するプログラムを行っており、48単位をオンラインで、また40単位をオンライン 8単位をクラスルーム形式で受講することで取得できる。

従業員以外への開放

個別企業の教育コンテンツが社会的に活用され、結果として業界全体、国全体の競争力向上に結びつく動きが見られる

< 図2 > 従業員以外にも公開しているコーポレート・ユニバーシティ

タイプ	目的	事例
教育ビジネス型	事業収益	・IBM (eラーニング、eビジネスコースなどのコースを提供し、認定証も発行) ・モトローラ(シックスシグマを活用した能力開発支援サービスを提供)
企業ブランド向上型	ブランドの向上	・リッツカールトン(最高の顧客接点サービス) ・ディズニー
パートナーシップ型	サプライヤー・パートナー企業の開拓と育成	・リフトハンザ航空(スターアライアンス加盟企業との共同プログラムを実施) ・ハーレーダヴィッドソン
顧客開拓型	顧客候補への知識提供を通じたファン作り	・E-Bay(オークションサイトの使い方や安全な売買のポイントを伝授) ・南カリフォルニア水道会社
採用強化型	優秀な学生や潜在転職者の獲得	・ワイヤレス連合(無線技術者を目指す学生のインターン教育) ・ファースト・エナジー・コーポレーション

ジョブ・シャドウイング (Job Shadowing) の実施について (アメリカ)

(背景・歴史)

1996年にSchool to Workの施策の一貫としてボストン企業協議会が実施
1997年にBellSouth社のスポンサーシップにより拡大
1998年にAmerica's Promise、National School to Work Opportunities Office、
Junior Achievement、the American Society of Association Executivesが連合を組み、
Job Shadowingの活動を全米に広げ、125,000人の学生が参加

(狙い)

学業と職業の関連性を示し、学習意欲の向上を図る
学校と職場のパートナーシップを構築する

(実施の概要)

主に高校生が、それぞれの希望する職場においてShadow(影となって職場で働く人についてまわる)を行い、その職種についての社会における役割・学業の実務とのつながりなどの思慮を深める
ガイドラインが書かれている冊子が学校・職場などに配布され、それにしたがって行なわれる。そこにはカリキュラム等のプログラムが組み込まれている
毎年2月2日実施
ウェブ上で様々な職種の人とチャットができる形式もある

(運営)

各地域ごとのローカルレベルで管理される
各地域には地域団体などに所属するコーディネータがおり、何人受け入れるかの交渉を企業と行なう他、参加推進のためのプログラムについての説明及び契約を行なう。後、地域の学校において生徒の希望とのマッチングを図る
学校は学生のプログラム参加前後の準備教育・振り返り教育の実施する
アメリカでは、地域・社会や教育に関する貢献が、企業のイメージアップと繋がっているため、企業も積極的に参加する
通常は地域団体がコーディネートするが、学校のカウンセラーが行なう場合もある

(2000年の実績)

全米で100万人以上の生徒が参加

参加企業数は75000社以上

アメリカ銀行協会では2,200の銀行

国立レストラン協会およびアメリカホテル協会は、

今年合同で50の州すべてで少なくとも10,000人の学生に対しサービス産業の経験を提供し、2,000軒を超える全国的なレストランが参加。

マリオットホテルは5,000人の従業員が参加(=5,000人学生を受け入れ)した

全米製造業者協会(NAM)の14,000のメンバー会社の多くは、生産・技術でのキャリア体験する機会を提供

国立アカデミーでは394人が2,500人の子供を受け入れた

(効果)

Job Shadowingを行なった学生は、Job Shadowingを行なわなかった学生に比べて以下のような相違がある

高校において就職先を探す割合が約10%高い

準学士号を取得したいといえる割合は約5%高い

(現在のスポンサー)

アメリカ連邦労働省、Monster.com(アメリカ最大級の求人サイト)、News Corporation(総合メディア事業体)、America's Promise(若年層の能力開発の環境を整えることを目的としたNPO。パウエル国務長官が設立)、Junior Achievement(ネット上で世界113ヶ国200万人以上の学生にバーチャルな貿易を行なうNPO)

子ども参観日 (National Take your Child To Work Day) の実施について (アメリカ)

(背景)

The Ms. Foundation for Women (女性の地位向上を目的に1976年に設立された財団) と、Families and Work Institute (転職・結婚・離婚について意思決定するための情報を提供することを目的として設立された非営利のシンクタンク) が共同で、1993年に、Take your daughters To Work Day をはじめた女性の地位向上を目的としているため1993年から2002年までは Take your daughters To Work Day として行っていたが2003年からは Take your daughters and sons To Work Day として男女問わず参加できる

(実施概要)

自分の娘を4月25日に職場に連れて行く企画
当日の進行の仕方などを実施企業に提供している。また受け入れにかかる経費の一部をこの財団が企業に対して助成している
現在、各行政機関、シンクタンク、企業などが自主的に取り組んでいる
この企画についての調査や斡旋などを行っている団体もある

(効果)

Families and Work Institute は、Take your daughters To Work Day に対する調査を実施

- ・ 90% が将来、仕事をもち家庭をもつことがどういうことかイメージできた
- ・ 81% が将来子どもをもったとき仕事を減らすと答えている。

(プログラム)

1日の流れ

- ・ 10:15 am 11:15 am:
スタッフアイスブレイキング
- ・ 11:20 am 12:20 pm:
スタッフが子どもたちの前で職場の人たちに仕事についてインタビューする
- ・ 12:25 pm 1:00 pm:
オフィスツアー
- ・ 1:00 pm 2:00 pm:
職場の人たちと一緒にランチ

- 2:15 pm 3:15 pm:
部署別のワークショップ
- 3:20 pm 4:20 pm:
部署別のワークショップ
- 4:20 pm 4:30 pm:
まとめ

(実施している主な機関・企業)

America Online、Johnson & Johnson、Pepsi Bottling Group、UC Berkeley(教授・職員の子供向け)、National Academy of Sciences、National Institute of Health 大学機関、政府機関はほとんど実施している。

寄付講座について

寄付講座とは...

寄付講座とは、大学外の寄付金で人件費や研究費などをまかなう講座。

金額の拠出だけでなく、講師派遣も寄付講座となる。

国公立大では東大で最初に導入された。現在では、全国各地の大学や大学院で講座が開設されている。

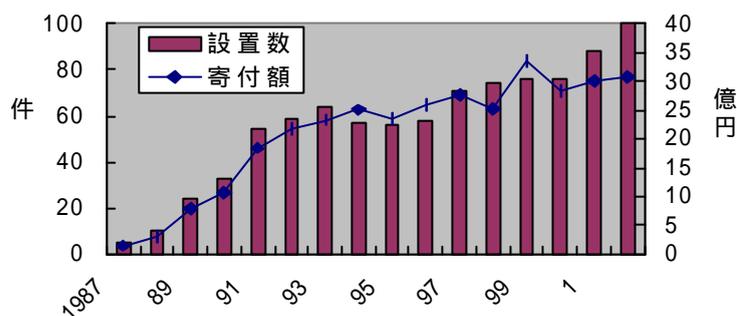
大学・大学院の単位認定講座、オープンカレッジ等公開講座両方がある。

寄付講座の状況

国立・私立とも増加傾向ではあるが、米国のミネソタ州立大学は1校で254講座がある

国立大学（文部科学省）

国立大学の寄付講座推移（設置数・寄付額）



	1987年度	2002年度
設置数	5講座	100講座
寄付額	1億5千万円	31億円

私立大学（日本私立大学連盟）

加盟大学（123校）の約3割が寄付講座を設置。増加傾向。

寄付講座のパターン

民間企業

地方自治体

任意団体

武蔵野市、京都市

経済広報センター、電子情報技術産業協会、サンワみどり基金、他数多くのNPOや業界団体および同窓会（同大の同経会 etc）

経済広報センターは、会員企業からの講師派遣という形で実施。早稲田大、慶応大、千葉大学、東工大、法政大、同志社大で実績がある。文部科学省と合同で、「産学バーチャルユニバーシティコンソーシアム」を発足、通信講座を開発。

目的

・学校側

企業経営や経済の動きなどを、現場の声から学べる

コストを掛けずに大学の魅力アップが図れる

背景：少子化による競争激化。

私立大学では受験料収入が減少。

国立大学は財政再建により、96年より補助金が頭打ち

・企業側

合同研究による成果（企業の研究を大学で）

人材獲得（採用）

地元でのイメージ向上

将来の顧客開拓

人と知識の囲い込み

目的によって、

講座だけでなく、寄付を拠出して共同研究

単独で講座を開催する

複数の企業で、テーマを決めて一緒に講座を持つ

とさまざまなパターンがある。

寄付講座の事例（単独講座）

企業分野	企業	大学 学部	講座名(例)	備考
金融	大和証券グループ	京都大学大学院・一橋大学大学院他	金融工学	包括提携
	モルガン・スタンレー・ティン・ウイットー証券	一橋大学大学院	MBAコース	
	野村証券	関西学院大学 他	グローバル経営と証券ビジネスの展望	全110講座
	香川証券	香川大学	ベンチャービジネス創生工学	
	伊予銀行	松山大学、愛媛大学	まちづくり学、地域情報学	
自動車	トヨタ自動車	名古屋工業大学	技と感性の力学的感覚テクノロジー	
電機・通信 機械	日本IBM	東京大学	地球環境工学	
	富士通	東京大学	実装工学	
	京セラ	鹿児島大学	経営学	
	オークマ	名古屋工業大学	高能率エコマニュファクチャリング	
医療・化学 薬品	三共	東京大学	発生・医療工学	
	メニコン	東京大学	軟骨・骨再生医療	
	ツムラ	岐阜大学	東洋医学	
	東レ	名古屋大学	バイオ医療学	3千万円
	大正製薬	日本大学大学院	一般医療薬品学	5千万円
食品	キリンビール	鳥取大学	ゲノム医工学	
	アサヒビール	慶応大学	国際関係論	
建設	穴吹工務店	香川大学	基礎地盤動力学	
電力	東京電力	早稲田大学大学院	先端電力工学	
運輸	JR東日本	東京大学	交通基盤防災工学	
	日通	流通経済大学	トップが語る変革期の物流と労働	
コンサルティング	アンダーセンコンサルティング	東京大学	ITによる組織・社会変革の研究	
新聞社	朝日新聞	慶応大学	朝日新聞寄付講座	
広告	電通	MD(スイス)	日本経営研究講座	2億円

合同寄付講座

講座内容	大学名	参加企業	備考
ファーマコビジネス・イノベーション	東京大学	NTT-ME、ファイザー製薬、協和発行人EC、イムカ等 全10社	
経営特別講座	静岡産業大大学	ヤマハ発動機、磐田信金、SBS情報システム	
メタボローム	東京大学大学院	鳥津製作所、小野薬品	5年3億円

税法上の優遇措置（参考）

- ・企業が大学に寄付講座を開設する場合、その拠出金は寄付金として扱われる。
- ・大学への寄付金には、税法上の優遇措置がある。（損金算入が認められる）
- ・但し、対国公立大では金額に係らず優遇措置が認められるが、対私立大学では優遇枠の上限が設定されている。

（１）国立大学への寄付講座

上限なく、全額損金参入

（２）私立大学への寄付講座...大半がこれになります。

直接学校法人に寄付した場合

一般の損金算入限度額と同額までは、別枠で損金算入可能

一般の損金算入限度額

$$= (\text{資本金} \times 2.5/1000 + \text{当該年度所得} \times 2.5/100) \times 1/2$$

私学事業団を通じて、「受配者指定寄付金」として実施する場合

全額損金算入

受配者指定寄付金...寄付金を私学事業団が受け入れ、これを寄付者が指定した学校法人に配布するもの。私学事業団が財務大臣の指定団体になっているため。学校側が申請。（平成13年度は早稲田大学・慶応大学のみ）

ヨーロッパにおける有給就学休暇制度

有給就学休暇 (Paid Educational Leave : PEL)

「特定の期間、適当な財政的ベネフィットとともに、就労者に労働時間内に与えられる休暇」

例) ベルギー

- ・法律で定められた年間32時間以上のコースを受講する時に、有給休暇が適用される。
- ・選択するコースにより、休暇時間が年間80時間、120時間、180時間と上限が設定される。
- ・専門学校、大学、国家試験、労働組合によるコース、教育センターによるコースなどが指定されている。
- ・教育コースに関わるコストは雇用主が支払う社会補償基金と政府助成金でまかなわれる

* 他にドイツ、フランス、イタリア、デンマーク、フィンランド、スウェーデンなどが同様の制度を持っている。

キャリアブレイクの導入 (ベルギーの例)

就労者の個人的な理由 (就学、育児、介護等) で一定期間労働を休止する場合、政府から手当が支給され、休暇中は代替労働者が補充され、休暇期間終了後、職場への復帰が保障される制度。

- ・1985年 社会復帰法に基づき制度化
- ・1998年 年間6.6万人が利用
- ・6ヶ月～12ヶ月の利用者が25%、
60ヶ月以上の利用者も6%
- ・2000年 ワークシェアリングと連動させるため、最長「週労働時間の1/5の5年分」まで許可されるようになった。