



教育の視点から大学を変える

日本のイノベーションを担う人材育成に向けて

2007年3月1日

社団法人 経済同友会

【目 次】

<u>．はじめに 「イノベーション」の観点から教育の再構築を</u>	… 1
1．「既存の解」が存在しない時代に直面する日本	… 1
2．「イノベーションを担う人材」の育成を	… 1
3．これからの社会で求められる力とは	… 2
4．教育改革を牽引する大学の使命	… 3
<u>．大学に何を求めるか 教育・人材育成の場としての大学</u>	… 4
1．教育・人材育成の場としての大学	… 4
(1) 高まる人材育成の重要性	… 4
(2) 軽視される教育に対する責任	… 5
2．教養ある「社会人」を育てる教育を	… 6
(1) 学士課程の役割は、教養ある社会人の育成	… 6
(2) 「生きる力」「学ぶ力」としての教養	… 6
3．きめ細かなリベラルアーツ型教育を	… 6
<u>．「教育の府」としての大学改革を</u>	… 8
1．「教育」に取り組むインセンティブを高める	… 8
(1) 大学教員の人事制度の再構築を	… 8
(2) 教育に関する評価基準の必要性	… 8
(3) 教授法を磨くファカルティ・ディベロップメント (FD) の制度化	… 9
2．改革のリーダーシップを強化するガバナンス改革	… 9
3．大学改革から初等中等教育改革へ 「18歳成人」論を共有する	… 10
(1) 「18歳成人論」と大学教育	… 10
(2) 初等中等教育に求められること	… 11
(3) 「18歳成人論」を補完する社会システム	… 11
(4) 大学と高校の対話の場としての入学者選考システム	… 12
4．学ぶこと・働くことをつなぐ企業の役割	… 13
(1) 明確なメッセージの発信	… 13
(2) 多様な学びと経験を尊重する、柔軟な採用の実施	… 14
(3) 社会に触れる機会の提供	… 14
(4) 人材・知恵の提供	… 14
<u>．終わりに</u>	… 15
【補論】日本の教育の活性化に向けた課題	… 16

．はじめに 「イノベーション」の観点から教育の再構築を

1 ．「既存の解」が存在しない時代に直面する日本

21 世紀は、日本にとっても、日本が範を求めてきた欧米等先進諸国にとっても、「既存の解」が存在しない時代であると言える。

経済復興と成長、欧米諸国へのキャッチアップという国家的な目標を達成した今、日本は、21 世紀のグローバル化社会への対応と、活力ある成熟社会の構築という新たな課題に対し、自らの挑戦と試行錯誤によって解を見出すことを求められている。

踏襲すべきモデルや先例がないばかりではない。少子化と人口減少、地球温暖化等の環境問題、資源・エネルギーを巡る競争等、世界的にも重要な課題にいち早く直面しているという意味で、日本は世界における「課題先進国」としての責任を負っている。つまり、自らの知恵と経験を通じて、世界に対し「解」を提案するという貢献が求められるのである。

これから日本が、21 世紀のグローバル化社会の中で自らの活力を維持し、それを基盤として国際的な責務を果たしていくためには、既存の枠組みを凌駕する新機軸を打ち出し、新たな価値や解を創出する、「イノベーション（革新）」を原動力に新たな成長を目指すことが重要である。

2 ．「イノベーションを担う人材」の育成を

社会の変化や時代の潮流に即して、これまでも絶え間ない「教育改革」が実行に移されてきた。しかし、教育システムの背景にある思想や制度的枠組みは、戦後 60 年間を通じて、大きく変化したとは言いがたい。

広くあまねく平等に教育を社会に浸透させていく時代、欧米という既存のモデルや成功例が存在した時代、第二次産業を中核に成長していく時代 こうした時代背景の下で構築されてきた教育システムを、抜本的に見直すべき時がきている。

「イノベーションによって成長する日本」を実現するには、科学技術振興や研究拠点の充実、新事業創造、オープンな社会の形成など、さまざまな取り組みを総合的に進めていくことが必要である。

中でも、イノベーションの推進における最も重要な要素は「人」に他ならない。既存のものを乗り越え、さまざまな課題に挑み、新たな価値の創造に挑戦する、意欲

ある多様な人材が多数存在して初めて、イノベーションが沸き起こる活力ある社会が成立する。今こそ、イノベーションの担い手となる人材の育成という観点から、思い切った教育改革を断行しなければならない。

3. これからの社会で求められる力とは

これからの国際社会で、個人が生き活きと活躍するために必要な力とは、決して、目先の社会的ニーズや変化への対応、実務的な技術・知識といった意味での「即戦力」ばかりではない。むしろ、社会の中で自らの能力を活かし、挑戦するための基礎となる力や意欲など、人としての価値観を含む本質的な要素をこそ重視したい。

さらに、情報通信技術の普及により、情報そのものが容易にかつ大量に入手できる時代である。知識や情報を吸収することは重要だが、その量ではなく、むしろ情報・知識を適切に活用する洞察力、新たな価値を創出する力、他者と協働する力などが重要になっている。

この数年にわたり、「人間力」、「社会人基礎力」等の概念に沿って、これからの社会で求められる力について活発な議論が起きているが、われわれが特に重視し、新しい教育の中で培うことを期待するのは、以下のような多様な力である。

【高い倫理観】 社会において、人と人、人と自然との関わりの中で生きて行く上での基礎となる価値観。

【志】 人生を通じて何を実現するのか、より具体的には、どのような分野で自らの能力を発揮し、それを通じて世の中にどう貢献していくのかという意志と自律心。

【熱意・意欲】 自らの志を追求し、新しいことや変化、困難に挑戦する姿勢。

【課題発見・解決力】 社会全般、または特定の分野の俯瞰や、日々の暮らしに対する観察などを通じて、自ら新しい課題を発見する力。「解のない問題」にも粘り強く取り組み、自分で考え、解決方法を追求する力。

【問題解決の方法論】 事実分析、論理的思考、仮説検証等、問題を解決するために必要な一連のスキルと、試行錯誤や挫折に耐える強さ。

【協働力】 自分の考え・認識を他者に的確かつ効果的に伝えるとともに、相手の考え、意見に耳を傾け、尊重すること。対話を通じて理解・納得を得、協業関係を構築する力。

【既存のものへの批判力】 既存の制度や仕組み、情報等を鵜呑みにせず、独自の視点から検証することで、新しい解答を導き出す力。

【国際性】 国際社会と日本との関わりを理解や、異文化・多様な価値観を理解し、尊重する姿勢。語学力を含む、幅広い人々と対話する能力。

【人それぞれの個性、特性、才能】 他者とは異なる自分の個性や特性、得意分野を見出し、追求する力。同時に、他者の個性や独自性を評価し、それを尊重する力。

4 . 教育改革を牽引する大学の使命

こうした能力、資質の醸成は、人が生まれ、成長していくすべての過程を通じ、家庭・学校・社会など幅広いステークホルダーが参画することで、初めて達成されるものである。よって、これから求められる教育改革においては、幼児教育から初等中等教育、高等教育まで、すべての段階についてそのミッションと達成すべき目標を問い直し、それぞれの課程間に効果的な相互連携を築きあげることが必要となるだろう。

ただ、そのような認識に立った上で、われわれは、「イノベーションを支える人材育成」を目指す教育改革全体を牽引する使命を、「大学」に対し強く期待する。

なぜならば、大学における教育のあり方や、入学してくる学生への期待の変化こそ、それ以前の教育課程における改革のモメンタムを生む重要な要因だからである。それぞれの教育課程の中に、常に次の段階への移行（進学）とその準備・対応という要請が含まれる以上、初等中等教育の側からの改革にはおのずから限界がある。

また、大学は、行政から自立した主体として、自らの経営や教育・研究活動に対する自由と責任、自律性を持っており、それゆえに自己改革の断行が強く求められる。

さらに、大学は学生の就職や産学連携を通じた実社会との接点が大きく、社会の変化や教育・人材育成への期待をいち早く察知し、対応策を考える機会に恵まれている。

国立大学の法人化、学校法人制度の改善、独立した第三者評価の開始、高度専門職養成大学院の創設等により、わが国の大学を取り巻く環境は急速に変化しつつある。このような変化を受け、独自性、競争力ある大学作りへの取り組みが、各地で進められていることは喜ばしい。

しかし、総体として見た場合、大学改革はまだ端緒についたばかりであり、国・公・私立の別を問わず、大学組織や運営上の慣行、教職員の意識などの面で、さらなる抜本的な改革が求められている。日本の教育水準と、その改革をリードする気概を持ち、大学が自らの改革に取り組むことを強く期待する。

1. 大学に何を求めるか 教育・人材育成の場としての大学

中央教育審議会は、答申『我が国の高等教育の将来像』において、大学の機能を、「世界的研究・教育拠点、高度専門職業人養成、幅広い職業人養成、総合的教養教育、特定の専門的分野（芸術・体育等）の教育・研究、地域の生涯学習機会の拠点、社会貢献機能（地域貢献・産学官連携・国際交流等）」と7つの類型に分類し、それぞれの大学の自主的な選択を通じ、個性化・多様化と緩やかな機能分化を果たして行くという方向性を示唆している¹。

日本のイノベーションを推進していく上で、「知の集積体」である大学が果たする役割は大きい。新たな技術・知識の社会への還元や地域社会の発展への貢献、幅広い年代を対象とした教育・人材育成など、大学が持つ資源・人材を一層活用する道は広く開かれている。

それぞれの大学が、改革の結果獲得した自由を最大限活用し、自らの存在意義と社会に提供する価値を問い、個性化・多様化を進めていくことこそ、今後の大学改革の大前提である。その上で、われわれは、「イノベーションを担う人材育成」という観点から見た大学の使命とあるべき姿を提起したい。

1. 教育・人材育成の場としての大学

(1) 高まる人材育成の重要性

日本にとって、「人」は最も重要な資源であり、イノベーションによる価値創造や知識基盤社会という新たな社会像を展望した際、その重要性は今後ますます高まって行く。

既存の枠組みを凌駕する改革者、国際的な競争においても飛び抜けて行くようなトップランナー、社会のさまざまな分野で活躍する卓越したリーダーなど、国民の先頭に立って社会変革に貢献する人材、つまり新しい時代の真のエリートを育てるための教育も、これからの重要な課題だ。

ただ、不確実性が高く、変化の流れが速いこれからの時代においては、少数のリーダーやエリートばかりではなく、社会のさまざまな分野で活躍する一人ひとりが時代に即した力を持ち、イノベーションに取り組んでいくことが不可欠である。

¹ 中央教育審議会『我が国の高等教育の将来像』（2005年1月28日）

その意味では、日本の若者の優に半数が学ぶ大学という場合は、意欲ある優れた人材を社会のあらゆる場所に送り出す「最終出口」として、きわめて重要な役割を担っている。

(2) 軽視される教育に対する責任

われわれの最大の懸念は、このような人材育成に対する社会的なニーズの高まりと、大学そして大学人たる教員の意識の間に大きなギャップがあるように思えることだ。

日本の大学には、研究機関・研究者養成機関としての性格が色濃いドイツ型モデルの影響がいまだに強く、教育機関・教育者としての責任が軽視される傾向があるように感じる。大学教授職の国際比較調査においても、日本の大学教授の研究志向はきわめて高く、教育よりも研究を自らの使命と見なす割合が70%を超えるなど、自らのモデルたるドイツや他の欧米諸国よりも高い²。

大学の総数が726校、大学進学率が44%、高校卒業後の教育課程への進学率が76.2%という状況を見ても³、日本の大学は、能力・素養、将来の進路とも多様な若者が学ぶ場となっている。

大学の最も重要な使命の一つは、教育・人材育成である。こうした責任を軽視し、研究者としてのアイデンティティのみを追求しようとすることは、社会のニーズや時代の要請に適合しないばかりか、大学本来のあり方を歪めることだ。

言うまでもなく、大学を他の学術・研究機関と分かち、大学たらしめているのは、学生の存在に他ならない。大学における教育は研究による裏づけを求め、研究は教育のイノベーションと活性化を導くものと言える。さらに、学生の流動性がもたらす社会のダイナミズムこそ、大学を停滞や硬直性から救う重要な要素である。

大学とは、このように複合的な機能を持つ組織体であり、有為の人材を輩出することを通じて社会的な評価と名声を獲得することを、第一に考えるべきである。そこに心を注ぐことなくして大学人を名乗る資格はない。

² 「カーネギー大学教授職国際調査」(1993年)より。調査対象国14カ国全体で、教育活動の方に関心があると回答した教員の比率は44.0%、研究活動の方に関心があると回答は56%。日本は研究活動の方に興味があると回答が、72.5%に達した。

³ 文部科学省「データから見る日本の教育 2006」より。

2. 教養ある「社会人」を育てる教育を

(1) 学士課程の役割は、教養ある社会人の育成

「知の爆発的拡大の時代」と言われる中、知識量の急速な増大と同時に、学問分野の細分化が進んでいると言われる。こうした中、学問分野の全体像を把握した上で、最先端の高度な専門性を獲得するには、大学院教育をも視野に入れた体系を構築することが現実的であろう。⁴

このような中、学士課程における教育の使命もおのずから明確になる。それは、専門性を養うこと、それ自体を目的とする教育ではなく、「専門を通じて、教養を育む」教育である。そうした教育を通じて社会のさまざまな分野において能力を発揮し、活躍できる人、つまりは「社会で求められる力」を備えた教養ある「社会人」の育成を中心に据えるべきである。

(2) 「生きる力」「学ぶ力」としての教養

「教養」の定義は困難だが、われわれが考える「教養」とは、さまざまな専門分野の一部分を寄せ集めた「広く浅い」知識のカatalogでも、時代や世の中から隔絶された高尚な知識体系でもない。

それは、確かな知識や情報、経験に裏づけられた価値観の体系であり、また、人が社会との関わりの中で、自立して生きていくために必要な力であり、さまざまな国、文化、世代の人と理解しあうための共通の基盤（共通言語）である。

物事の本質を見極め、自分の「持ち場」で問題解決に取り組む力、自らの社会的な存在価値を問い、自己を確立し、生涯を通じて学び、成長していくための力、そうした意味での「教養」の完成に向けたリベラルアーツ型の教育が、すべての大学において実施されることを強く期待する。

3. きめ細かなリベラルアーツ型教育を

教養を育むリベラルアーツ型教育は、かつての「一般教養教育」とは峻別して、

⁴ 教育改革国民会議報告『教育を変える 17 の提案』（2000年12月22日）において、「学部では教養教育（リベラルアーツ教育）と専門基礎を中心に教育を行う」、「大学院には、社会で必要とされる実践的な専門能力を身につけるためのプロフェッショナル・スクール（高度専門職業人養成型大学院）と、研究者養成のための大学院（研究者養成型大学院）とを多様な形態で設ける」との方向性が示されている。

教育の内容や手法、カリキュラムなどについて、根本的な検討が必要になるだろう。それぞれの大学において、また、大学セクターを挙げての取り組みの中で、多様で実効性ある教育体系が確立されていくことを期待したい。

このような制度的な課題を超え、われわれがリベラルアーツ型教育に求めるものは、「全体像の俯瞰」や「アカデミック・スキル」の習得、「歴史・古典との対話」である。

「全体像の俯瞰」とは、ある専門分野を学ぶことを通じて、その全体像や近接する分野との関わり、学問の社会的意義等を俯瞰するような視座を養うことである。特に、知の爆発的な拡大と細分化が進む中、「課題先進国」として問題解決の最先端に立つ日本において、全体像の理解を踏まえた専門性の活用が不可欠である。また、「アカデミック・スキル」とは、人文・社会・科学など、さまざまな学問分野に固有の方法論や問題解決の手法を知ることである。同時に、専門分野の別を超えて「学問」に取り組む上で必要とされるスキル、例えば、物事を調べ、情報を収集・分析し、論理的に考え、まとめる能力、そして文章や対話を通じて他人に伝え、議論する力などを養うことが期待される。

さらに、「歴史・古典との対話」を通じて、社会の成り立ちや歴史観、倫理観、人生観を養うことが、人間としての基礎を形成することにつながる。

個人が将来的にどのような進路を選ぼうとも、このような「教養」という基礎があってこそ、自らと社会のために、高度な専門知識や技術を活かしていくことができるのではないか。

大学は、このような教育を通じて「解のない問題」に取り組み、頭が痛くなる程に考え、自ら知を獲得する経験をさせる場として機能してほしい。そのためにも、大教室での講義中心の受身教育から、教員と学生、学生と学生の対話を中心とする双方向的な教育への転換を強く求めたい。

・「教育の府」としての大学改革を

1. 「教育」に取り組むインセンティブを高める

(1) 大学教員の人事制度の再構築を

大学教授という専門職は、新たな知識の生産（研究）、知識の伝達と人材育成（教育）、そして自らが属する組織の運営など、多様な役割を果たしながら、社会の発展に寄与することが期待される。

これらさまざまな要素の重要性や優先順位は、所属する大学の特色やミッション、教員個人の年齢と立場、キャリア等によって異なるだろうが、大学教員が「教育・研究・組織運営」の三分野について、主に責任を担っていることは間違いない。

その一方で、従来、大学教員の評価・処遇に関わる諸制度は、主に研究面での成果の反映に偏っている上、年功に大きく依存しており、その他の機能、特に教育への取り組みを促すインセンティブが機能してこなかった。

そこで、大学教員が期待される役割、特に教育にしっかりと取り組むインセンティブを付与することを念頭に、大学教員の人事制度の再構築を求めたい。

その制度設計に際して必要なことは、大学教員一人ひとりが、どのような責任に対する対価として、報酬を得ているのかを明確にする仕組みであること、また、それぞれの責務に対する実績や貢献に対する評価が行われ、その結果が昇給・昇格等に反映する仕組みであること、の2点だと考える。

例えば、教員の給与を「教育：研究：組織運営」の比率（「4:4:2」など）に分解し、一つのモデルプランとして提示するとともに、大学毎に、教員個人の特性やキャリアに応じた給与体系を再構築するなど、具体的な検討を進めるべきである。

(2) 教育に関する評価基準の必要性

多様な責任に対する実績や貢献に基づく教員人事制度の構築にあたっては、透明性・納得性の高い評価基準が必要となる。

研究については、論文など研究成果が発表されることにより、主に学会活動を中心とした評価が既に確立されている。また、組織運営への貢献に関しては、どのような役職に就き、どのような役割を果たしたか等、ある程度、外形的な判断が可能だろう。

問題は教育に対する評価であるが、絶対的・定量的評価では量りがたい難しさはあ

るものの、さまざまな視点による評価を組み合わせることで、ある程度の正確さを担保することが可能だと考える。

評価の重要な要素として、まず自己評価はもとより、教員の授業・指導を受ける学生の評価、そして、大学または学会組織を基盤とする、大学教員間のピアレビューの活用を求めたい。

こうした、いわば当事者による評価と合わせて、個々の教員の教育に対する取り組みを測る客観的基準を構築することも必要だ。その中には、指導する学生の成長や向上度合い、担当する授業数と授業の形式（講義・ゼミ）、学生による相談・質問等を受け付けるオフィス・アワーの有無、シラバスの公開・適正な改定などが含まれるだろう。

最初から、瑕疵のない、厳密な評価制度を確立することは容易ではない。しかし、評価という一連のプロセスを通じて、教員が自らの使命を自覚し、緊張感を持って教育に向き合うインセンティブを作り出すことが、最も重要である。

（3）教授法を磨くファカルティ・ディベロップメント（FD）の制度化

教員に対して、「教育」へのいっそうの取り組みを求める以上、評価と併せて「教える能力・技術」を高めるための環境や制度の整備が必要となる。

日本においては、1990年代にファカルティ・ディベロップメントが努力義務化されたが、にもかかわらず大学や学部・学科レベルでの参加率は低迷するなど、むしろ形式化、形骸化のおそれがあると言われている。

それぞれの学問分野に適した教授法の研究や、能力育成プログラムの開発、教授法の研究・研修拠点の確立などによって、ファカルティ・ディベロップメントの拡充を組織的に進めることが必要である。

また、教職意識を高めることや、早期から教員としての能力開発を行うことを目的に、大学院教育の中に大学教員としての能力育成プログラムを取り入れることも重要である。

2. 改革のリーダーシップを強化するガバナンス改革

一連の改革を受けて、経営意識の高まりや学長への権限の集中など、大学のガバナンスは変わりつつあり、教授会による「全会一致」的な意思決定は、制度的には過去のものとなりつつあると言われる。

こうした成果を踏まえて、大学が自らのミッションやビジョンに基づく、自立した

経営を推進するためには、理事長・学長のリーダーシップの強化を含む、一層のガバナンス改革が必要である。特に、われわれが重視する「教養を育む教育」の実践においては、組織・カリキュラムの見直しなど、学部・学科の壁を越えた全学的な視点に立った取り組みの推進や、そのための大胆な意思決定が必要になるだろう。

大学のガバナンスの基本は、「教育・研究の質の保証」という目標と、その達成に向けた組織運営を実現することである。こうした観点から、大学の経営に関する課題と教育・研究に関する課題のそれぞれについて、最適な意思決定の場や責任の所在を明確にし、権限規定などの形で定着させることが必要である。

そのためには、理事長・学長のリーダーシップの下、経営と教育・研究が有機的に連動し、組織として成果を上げていくための仕組みを充実しなければならない。

このような「権限の分離と連携」を有効に機能させるためにも、一連の大学改革の成果である、役員会（理事会）、教育研究評議会、経営協議会、学長選考会議などさまざまな枠組みが活用されることを期待する。

3. 大学改革から初等中等教育改革へ 「18歳成人論」を共有する

(1) 「18歳成人論」と大学教育

大学における教育への責任は、一義的に、大学それ自体にあるということは言うまでもないが、大学の質や活力、「大学価値」を決定付けるという意味で、最も重要なものは、選考を経て入学してくる学生の資質である。

よって、大学を「教育の場」として再構築する上では、大学教員の意識や組織の刷新など、大学自らの改革だけではなく、初等中等教育を通じて、学ぶ意欲と資質を持った学生を育てることも重要である。

そうした観点から、中等教育修了までに達成すべき目標を明確化し、すべての教育課程が共有すること、その上で、それぞれが負うべき責任や相互の連携のあり方を考える必要がある。

「イノベーションを支える人材育成」、そして新たな時代における教養の涵養という観点から、高校を卒業する段階、一般的には18歳までに社会の中で生きていくための基礎を作ること、教育課程を通じて共有すべき目標と位置づけてはどうか。

「18歳成人論」の大学にとっての意義は、自立した社会人としての意識と、将来への展望・目的意識を持った学生が、進路選択の結果として大学に入学してくることである。

多くの大学関係者の中には、大学入学者の学力低下や知識の偏りへの懸念とともに

に、よりいっそう深刻な問題として、自ら学び、さまざまな経験を積むことへの意欲の低さを指摘する意見がある。

学生の側に、自ら学ぶ意欲がなければ、われわれが大学に期待するような「解のない問題」に取り組む教育は成り立たない。そのような意味でも、初等中等教育の役割と教育内容を問い直すことは、大学を始めとする高等教育全体にとっても、きわめて重要な課題である。

(2) 初等中等教育に求められること

「18歳成人論」を実現するために、高校卒業までの教育課程において養うべきものは何か。

まず、自らの意欲と能力に応じた進路（高等教育機関への進学／就職等）に進むために必要な、基礎的な知識・学力の習得は当然の前提である。

その上で、習得した知識・情報を活用して自ら考えることや、「正解」のない問題に取り組むための訓練も、この段階から開始すべきである。

また、社会人としての基礎を作るという観点からは、社会の中で自立して生きて行くことや働くことの意義への理解、進路を選択し、そのために学ぶ意欲や、職業観・キャリア観、市民としての責任を担う自覚、社会システムへの適切な理解などを醸成することも不可欠である。

このような、幅の広い力を養うには、家庭や地域社会の果たす役割が大きいが、少子化、都市化、核家族化等の社会状況を考えるならば、学校が一つの拠点となり、それぞれの教育課程に適した形で、多様な経験や社会との接点を持つことを促す必要があるだろう。

初等中等教育の改革を進める上で、ゆとり教育の見直しや総括は必要だが、そのことが、学力・偏差値一辺倒の受験教育への揺り戻しであってはならない。「これからの社会で生きて行くための力」を養う観点から、大学教育との連続性を踏まえた改革を求めたい。

(3) 「18歳成人論」を補完する社会システム

「18歳成人」をより確固たるものにするためには、初等中等教育の抜本的な改革と併せて、社会的な環境・制度との整合性を高めることにより、教育課程を修了することの意義を明確にすることが必要である。

第一に、すべての高校卒業予定者に対し、学力的な到達度を測るための定量的な

試験を義務付けることを求めたい。その際、知識の偏りを防ぐ観点から、試験教科はできるだけ幅広く、原則として主要教科を網羅することが必要である。同時に、単に知識量や記憶力を測るような試験ではなく、自ら考える力、論理性、表現する力などを試す内容が含まれていることが必要である。

第二に、現在 20 歳と定められている成人年齢を引き下げ、教育課程の大きな区切りである高校卒業の年限、すなわち 18 歳に改める。同時に、選挙権など付随する権利や義務もその年齢を起点にすることを検討してはどうか⁵。

第三に、自立の重要な要件である経済的自立を促す制度の拡充を求める。個人の進路選択として大学進学、将来に向けた自己投資としての大学進学という位置付けをより明確にするため、公的・私的奨学金の充実や、学費・生活費を対象とする柔軟な学生ローンの提供が必要である。

(4) 大学と高校の対話の場としての入学者選考システム

大学の入学者選考システムは、かつてに比べ、着実に多様化しつつある。ただ、その実態を見るならば、一点、二点を争うような学力試験や偏差値に依存した競争が続いている一方、試験科目数の削減や、高校段階での学習到達度に重きを置かない選考が広まるなど、全体として、学力に対する「過剰な依存」と「過少な関心」という方向へ、大きく二極化しつつあるように思える。

このことは、一部の大学において、学生の知識や意欲、目的意識の不足など、教育を行う上での障害を生んでいるばかりではなく、高校教育へも弊害をもたらし、幅の広い学習と豊かな体験をもたらす教育の実現を阻害している。

大学と高校、そしてそれ以前の教育課程においても、それぞれの段階に適した豊かな教育を実現することを最大の目的に据え、大学における入学者選考の仕組みを抜本的に改めることが必要だ。

その際に重要なことは、大学の入学者選考を、高校と大学、それぞれの教育の質を高める上で重要な、「出会い」と「対話」の場として再構築し、相互連携を進めることである。

大学は、それぞれの教育理念に基づく、志の高い選考基準を確立し、高校、そしてそこで学ぶ生徒達に対して、明確な発信をすべきである。同時に、高校教育の内容や課題、到達水準に対する現実的な理解を背景に、高校段階での学びを適正に評価しうる選考方法を構築するため、高校・大学関係者が相互に協力することが必要

⁵ 「さらなる政治改革の推進を マニフェスト・サイクルを根付かせるために 」(2004年3月15日)にて同様の提言をしている。 http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2003/pdf/040315_02.pdf

である。

改革のもう一つの方向性は、大学における入学者選考を、多様で柔軟な競争の場に改めていくことである。

学習の成果を尊重し、評価することは、初等中等教育段階において、必要にして十分な知識を身に付ける学習を促す意味でも、大学が質の高い教育を行う上でも重要である。しかし、従来のような、学力試験や偏差値に依存した選考では、個人が持つさまざまな能力や資質、学ぶ意欲を正しく評価することはできない。

よって、入学者選考においては、高校段階までの学力的な到達度と知識の幅に加えて、大学で学ぶ意欲と目的意識、さまざまな経験を通じて養われた個性や特性、才能など、生徒一人一人の持つ力を総合的に測るとともに、選考の手法についても、論文・面接・口頭試問などを重視することによって、大学と学生との最適なマッチングのシステムへの転換を測ることを求めたい。

4. 学ぶこと・働くことをつなぐ企業の役割

企業経営者の教育に対する根深い不満の一つに、社会に出てくる学生と、企業社会で求められる人物像とのギャップがある。その背景には、大学側の社会的なニーズに対する対応の遅れという問題もあるが、一方、われわれ経営者自身も、教育という社会全体を挙げて取り組むべき事業に対する、自らの影響と責任を自覚しなければならない。

(1) 明確なメッセージの発信

企業が果たすべき責任の一つは、教育のステークホルダーの一部として、企業経営を通じて得られる認識に基づいて、社会変化の潮流や求められる人材像、学校教育への期待などについて、わかりやすく明確なメッセージを発信することである。

経済同友会が実施した企業経営者の意識調査⁶によれば、採用時、企業側が最も重視するものは「面接の結果」であり、「学校名」という回答は皆無であった。また、採用活動において「学校名不問」の方針を採っている企業も、前回 2003 年の調査に比べて増加している。

企業経営者は、このような変化を積極的に発信するとともに、社会の中で自らの力

⁶ 「企業の採用と教育に関するアンケート調査」(2006年4月27日)より。
<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2006/pdf/060427b.pdf>

を活かしていく熱意や意欲を持ち、イノベーションに挑む潜在能力を持った人材を発掘し、積極的に採用していくべきである。

(2) 多様な学びと経験を尊重する、柔軟な採用の実施

教育と社会をつなぐ企業の採用についても、深い自省が求められる。特に、新卒採用については、この10年間で大幅に前倒し化・長期化が進み、大学3年生、大学院修士課程1年生の段階で、既に採用が始まるという状況になっている。これでは、現実的に、学生が学ぶ時間を十分に確保することは難しい。

そればかりか、大学・大学院における学びの成果を、採用を通じて評価しているのかという疑問が起きることも当然だ。「大学での勉強は社会に出ると意味がない」といった、誤ったシグナルを送ることになってしまうのではないか。

企業がなすべきことは、多様な経験、経歴を持つ学生の採用に向け、通年採用等により採用活動を柔軟化することや、新卒一括採用を継続する場合も、採用活動開始時期について、例えば大学4年生の秋以降と定め、これを厳守するなど再びルールを設け、学生が学び、多様な体験を積むための時間を尊重することである。

(3) 社会に触れる機会の提供

大学生によるインターンシップの受け入れは徐々に定着してきたが、実務体験を通じて、学生に社会の現場に対する理解や自らの適性を理解する機会を提供するため、企業、NPO・NGO、公的機関等におけるインターンシップをより一層拡充していくことが求められる。

同時に、インターンシップの実施にあたっては、短期のアルバイトや「青田買い」的なものではなく、「若者の社会人基礎力」育成の観点からのプログラムの充実を進めることが期待される。

(4) 人材・知恵の提供

「解のない問題」に取り組む教育を充実させるには、実社会で日々そうした問題に取り組んでいる実務家が、さまざまな形で教育に参画していくことが必要だ。研究面ばかりではなく、教育においても「産学連携」を進め、学問知識とその応用たる実務との相互作用を知る環境を作ることが必要である。

また、大学教育の内容やカリキュラムの改革、大学経営の刷新など、さまざまな場への社会人の参画が必要と考える。

・終わりに

大学の持つ機能は多様であり、その価値もさまざまな側面から測ることができる。斬新な理論・フレームワークの創出、多様な主体が交差する知的活動の場の提供、地域社会活性化のための触媒役、新しい時代の産業を生む基盤づくりなど、大学の持つ可能性は、日本がさまざまな課題を乗り越え、活力と国際競争力を維持する上で、不可欠なものである。

ただし、最も重要な視点は、それぞれの大学が、志と意欲に満ちた個人の育成と輩出しに、どれだけ貢献したかということに尽きるだろう。

欧米と日本の大学を比較した際、大きな違いの一つはその財政基盤である。ハーバード大学を始め、米国の大学は、巨額の基金（エンダウメント）の運用益を元に、大学間競争に勝ち抜くための教育研究環境の整備を精力的に進めている。

もちろん、この背景には、大学設立の歴史的経緯や関連する諸制度、寄付に対する社会的価値観の違いなど、さまざまな要因がある。しかし、これら基金を支えているのが、大学を卒業し、社会で成功した卒業生の寄付であることの意味を、日本の大学においても、十分に噛み締める必要があるのではないか。

個人の人生を豊かなものにするために貢献する大学、人生を切り拓く契機を生む大学

大学が真にこうした存在となり、母校への愛着と感謝を持つ卒業生を輩出して初めて、その存在基盤を支えようとする力が生まれてくる。日本の大学は、今、若者と社会をつなぐ大きな責任を担う意欲と力、自負を十分に持っているだろうか。

大学人一人ひとりの意識変革を通じ、大学が「日本のイノベーションを担う人材」育成の場として、自らの活路を拓いていくことを強く期待している。それと同時に、われわれ企業経営者としても、こうした変革を支えるための努力を重ねていきたい。

以 上

【補論】日本の教育の活性化に向けた課題

これからの教育のあり方や、大学を教育の場として再構築するための施策について議論する中で、日本の教育を活性化するために、検討すべき課題として浮かんだものについて問題提起をする。以下については、経済同友会としても引き続き、具体策も含めて検討したい。

1．新しい時代の人材育成の観点から、学制の抜本的な見直しを

教育改革に関する議論を規定する一つの枠組みとして、「6 - 3 - 3 - 4」という学制があるが、この抜本的な見直しが必要になってくるのではないかと考える。

見直しの一つの視点は、学制が定める年限が、これからの社会で求められる能力とそれを育てる教育課程という観点から見て、適切かどうかというものである。

「イノベーションを担う人材」という観点から、それぞれの教育課程の到達点を何とすべきかを徹底して議論し、その上で、教えるべき内容に必要な時間を、適切な制度に盛り込むという発想に立った改革が必要ではないかと考える。

もう一つの観点は、教育システムの多様化・柔軟化である。人の能力、志向、学ぶスピード、気付きのタイミングや進路には個人差がある。こうした多様な人材を、「平等」の名の下に、画一的・一律的なシステムで扱うことは、果たして適切なことだろうか。

一定の枠組みは設けた上で、その中において、各々の適性や学びのペース、人生設計に合わせた選択ができるよう、多様かつ複線的なシステムを構築することが、個人にとっても、また学校・大学の競争力を高める上でも必要なことではないかと考える。

2．高等教育セクターの活性化に向けて

日本の教育・研究の質を高め、世界的な競争に伍していくためには、個々の大学における自己改革を超え、「大学セクター」全体を視野に入れた、高等教育の構造自体の改革が必要になるのではないかと考える。

大学という自立した法人に対し、国が過剰な関与・管理をすることは決してあってはならないが、日本が「イノベーション立国」としてグローバルな競争に臨む上で、高等教育政策は戦略的な重要性を持つ。

現状や過去の経緯に囚われることなく、イノベーションを支える社会インフラとして、高等教育セクターをどのように活用すべきかを検討し、さらなる改革への道筋を描くことが求められる。

【これからの「高等教育セクター」を考える上での主な課題】

- 大学の個性化・多様化、機能分化の方向性
 - 国・公・私立の区別ではなく、大学の特性や主たる機能（研究中心・教育中心・地域貢献中心等）に応じて、行政との関係や助成のあり方、適用されるルールなどを複線化する必要はないか。
 - 高校と大学の連携促進、大学の秋入学制への移行など、新しい教育のあり方について検討する必要はないか。
- 高等教育セクターの適正規模・機関数の問題
 - 大学など高等教育セクターの規模、並びに機関数は適正か。
 - 競争を通じた淘汰や退出を促す仕組みを整備する必要はないか。
 - 大学、大学院、専門職大学院、短大、専門・専修学校など、それぞれの役割、関係は明確にされているか。
- 教育、特に高等教育に対する公的支出の問題
 - イノベーションや、知的基盤の重視という国としての方向性に照らして、教育に対する公的支出の規模は適正か。
 - 公的支出の配分方法を見直す必要はないか（機関補助から個人補助への移行、国・公・私格差等）。
- 高等教育のグローバル化への対応
 - WTOにおける高等教育サービス貿易交渉の本格化、EUによる国境を越えた高等教育の質保証への取り組み（エラスムス計画）等、高等教育のグローバル化が急速に進む中、日本の高等教育の国際競争力強化と、大学の国際化への取り組みは十分か。
 - 国境を越える教育（e-ラーニング、遠隔教育等）海外における教育（留学等）海外拠点における教育（海外分校、現地機関との連携によるプログラム提供等）人の移動（研究者の交流等）さまざまな観点から、国として、また個々の教育機関において、戦略的な取り組みが必要ではないか。

以上

(2007年2月28日現在)

教育問題委員会

(敬称略)

委員長

浦野 光 人 (ニチレイ 取締役社長)

副委員長

遠藤 勝 裕 (日本証券代行 取締役相談役)
尾原 蓉 子 (IFI[(財)フュージョン産業人材育成機構] IFIビジネススクール 学長)
平岡 久 夫 (日興フィナンシャル・インテリジェンス 副理事長)
古田 英 明 (縄文アソシエイツ 代表取締役)
前原 金 一 (昭和女子大学 副理事長)

常任委員

洪澤 健 (シブサワ・アンド・カンパニー 代表取締役)
長江 洋 一 (六興電気 取締役兼代表執行役社長)
仲條 亮 子 (ブルームバーグ L.P. 在日副代表)
中村 明 (ASK PLANNING CENTER 取締役会長)
松室 哲 生 (学生情報センターグループ 特別顧問)
茂木 賢三郎 (キッコーマン 取締役副会長)
山田 正喜子 (アンサム 取締役副社長)

委員

青松 英 男 (アクティブ・インベストメント・パートナーズ 代表取締役)
青本 健 作 (三井物産 顧問)
秋元 勇 巳 (三菱マテリアル 名誉顧問)
天野 順 一 (日本ユニシス 特別顧問)
五十嵐 三津雄 (KDDI 顧問)
池田 彰 孝 (SMK 取締役会長)
石井 俊 昭 (千葉銀行 取締役会長)
石川 裕 子 (ノバルティス ファーマ 常務取締役)
石橋 健 藏 (昭和化学工業 取締役社長)
石原 滋 (蘭日貿易連盟 名誉代表)
伊藤 秀 俊 (ビズバンク 取締役会長)
伊藤 勝 (図書印刷 取締役社長)
伊藤 守 (毎日コムネット 取締役社長)
稲葉 孝 宏 (第一生命保険 常務執行役員)
伊庭 保 (ソニーフィナンシャルホールディングス 相談役)
岩尾 啓 一 (キャリア工学ラボ. 取締役社長)
岩下 正 (ローン・スター・ジャパン・アクイジションズ 会長)
アレクサンダー・ヴァン・アイク

植田 勝典	(日本エンタープライズ 代表取締役)
上田 倫功	(グランキューブ 取締役社長)
植村 裕之	(ホーチキ 取締役)
内永 ゆか子	(日本アイ・ビー・エム 取締役専務執行役員)
梅田 昌郎	(建設技術研究所 相談役)
江崎 格	(商工中金 理事長)
江澤 雄一	(UBSグループ 日本代表兼副会長)
大井川 和彦	(マイクロソフト 執行役)
大石 孝裕	(エゴンゼンダーインターナショナル 取締役)
大岡 哲	(リョービ 取締役)
大瀧 守彦	(ジョンソン・エンド・ジョンソン ビジネスアカパニー代表取締役)
大竹 美喜	(アフラック (アメリカファミリー-生命保険) 創業者・最高顧問)
岡本 比呂志	(ホープ 取締役社長)
奥谷 禮子	(ザ・アール 取締役社長)
小澤 啓一郎	(民間放送教育協会 評議員)
小野 峰雄	(丸善石油化学 相談役)
尾上 洋二	(ダイヤモンドリース 相談役)
柿本 寿明	(日本総合研究所 シニアフェロー)
桂木 明夫	(リーマン・ブラザーズ証券 取締役社長)
加藤 丈夫	(富士電機ホールディングス 相談役)
河合 良秋	(太陽信用保証 取締役社長)
川田 規人	(鹿鳴プランニング 代表取締役)
川本 昌寛	(シェルパ・インベストメント 代表取締役)
北岡 隆	(三菱電機 相談役)
北山 雅史	(栄光 代表取締役)
木下 利彦	(ミック 取締役会長)
木村 廣道	(ライフサイエンスマネジメント 取締役社長)
行天 豊雄	(三菱東京UFJ銀行 特別顧問)
桐原 敏郎	(日本テクニカルシステム 取締役社長)
黒澤 保樹	(シスコシステムズ 取締役社長)
小池 晴二	(武蔵野美術大学 理事長)
高坂 節三	(コンパスプロバイダーズ L.L.C. ゼネラルパートナー 日本代表)
高祖 敏明	(上智学院 理事長)
河野 俊二	(東京海上日動火災保険 相談役)
後藤 守男	(辰巳法律研究所 取締役所長)
小林 恵智	(インタービジョン 取締役会長)
佐川 八重子	(桜ゴルフ 代表取締役)
塩澤 崇浩	(養命酒製造 相談役)
島谷 克義	(ファイザー 常務取締役)
リンダ シャーマン	(カレッジ・グループ バイス・プレジデント)
正田 修	(日清製粉グループ本社 取締役会長)
杉本 哲哉	(マクロミル 取締役ファウンダー)

鈴木 雅子	(パソナ 取締役専務執行役員)
須田 美矢子	(日本銀行 政策委員会 審議委員)
藪口 穰	(巴川製紙所 相談役)
反町 勝夫	(東京リーガルマインド 取締役社長)
給田 英哉	(ピーシーエー生命保険 監査役)
高井 伸夫	(高井伸夫法律事務所 所長)
高木 明郎	(国際学園 理事長)
高木 邦格	(国際医療福祉大学 理事長)
高橋 衛	(ドイツ証券 常勤監査役)
高原 浩三	(鹿島建設 顧問)
竹尾 稔	(竹尾 取締役社長)
田中 孝一	(ダイセーロジスティクス 取締役会長)
田中 重信	(フジクラ 相談役)
田幡 直樹	(RHJインターナショナル・ジャパン シニアアドバイザー)
田畑 日出男	(いであ 取締役会長)
田部井 昌子	(関塾 取締役会長)
田村 哲夫	(青葉学園(東京医療保健大学) 理事長)
塚本 桓世	(東京理科大学 理事長)
露木 繁夫	(第一生命保険 常務執行役員)
土居 征夫	(企業活力研究所 理事長)
同前 雅弘	(大和日英基金 副理事長)
戸須 昭雄	(東通産業 取締役社長)
富田 純明	(日進レンタカー 取締役社長)
富田 徹郎	(フジテレビジョン 顧問)
長坂 強	(長坂事務所 所長)
長堀 守弘	(ナガホリ 取締役社長)
中村 喜久美	(陽南荘宇都宮グランドホテル 取締役社長)
永山 妙子	(カリヨン証券会社 東京支店 副支店長)
長吉 泉	(明治大学 理事長)
西田 一郎	(国際基督教大学 理事・総務副学長)
西野 虎之介	(常陽銀行 経営顧問)
根塚 眞太郎	(日本C A 取締役社長)
信井 文夫	(映像新聞社 取締役会長)
畠山 康	(ラザードフレール 取締役社長&CEO)
波多野 敬雄	(学習院 院長)
花井 幸子	(花井 取締役副社長)
塙 章次	(東京電力 顧問)
林 明夫	(開倫塾 取締役社長)
林 達夫	(アークデザイン 取締役社長)
原 丈人	(デフタ グループ 取締役グループ会長)
平尾 光司	(住友信託銀行 監査役)
平田 正	(協和発酵工業 相談役)

平 林 千 牧	(法政大学 総長・理事長)
廣 岡 哲 也	(フージャースコーポレーション 代表取締役)
廣 瀬 修	(サーベラス ジャパン 経営諮問会議 副会長)
廣 瀬 道	(誠心学園 専務理事)
廣 瀬 駒 雄	(ジョイント・コーポレーション 取締役)
廣 瀬 勝	(森ビル 特別顧問)
福 島 吉 治	(F & K コンサルティング 取締役会長)
藤 澤 義 麿	(アルゴグラフィックス 取締役社長)
藤 原 美喜子	(アドバンスト・ビジネス・ダイレクションズ 代表取締役・パートナー)
舩 山 龍 二	(ジェイティビー 取締役会長)
舩 山 隆 壽	(清水建設 常務執行役員)
堀 義 人	(グロービス・グループ グロービス経営大学院学長)
本 田 勝 彦	(日本たばこ産業 取締役相談役)
牧 村 功	(日建設計 顧問)
松 井 秀 文	(アフラック (アメリカファミリー生命保険) 会長)
松 岡 昇	(オーウェンスコーニングジャパン 取締役社長)
松 方 康	(三井住友海上火災保険 常任顧問)
松 崎 昭 雄	(森永製菓 相談役)
松 島 正 之	(クレディ・スイス証券 シニア アドバイザ)
松 林 知 史	(アール・プロメトリック 代表取締役兼最高経営責任者)
松 本 洋	(アリックスパートナーズ・エルエルシー マネージングディレクター・日本代表)
松 本 善 臣	(宇部興産 取締役)
美 安 達 子	(電脳 取締役社長)
宮 村 眞 平	(三井金属鉱業 取締役会長・CEO)
三 好 久 伍	(極東貿易 相談役)
森 正 治	(ノバルティス ファーマ 執行役員)
森 田 富治郎	(第一生命保険 取締役会長)
谷 代 正 毅	(富士重工業 常勤監査役)
山 岡 建 夫	(JUKI 取締役会長)
山 崎 登美子	(ジュバンスコスム 代表取締役)
山 中 信 義	(日本コンラックス 取締役会長)
山 中 祥 弘	(メイ・ウシヤマ学園 (ハリウッド美容専門学校) 理事長)
横 山 善 太	(JALUX 特別顧問)
米 澤 健一郎	(ソニー学園 理事長)
渡 部 憲 裕	(裕正会 理事長)
渡 邊 隆 治	(ニフコ 取締役社長)

以上151名