

〈研究ノート〉

企業が求める能力と大学教育

高 松 正 毅

Some issues on college training and the abilities required by business

Takamatsu Masaki

本稿では、企業側が求める能力の代表例として日本経済団体連合会の「エンプロイヤビリティ」と経済産業省の「社会人基礎力」の二つを概観し、大学で教育を担当する教員の立場から筆者の考えを述べる。

1. はじめに ——問題意識の原点——

筆者は高崎経済大学経済学部勤務しているが、経済学・経営学には全くの門外漢である。経営学科に所属しているため、問題解決や意思決定、またロジカル・シンキングやクリティカル・シンキングを専攻分野として標榜してはいるが、専門は言語学・日本語学である。演習と教養科目の概論の他に、「文章表現」「論文作法」といったスキルを伸ばし鍛える科目を担当している。筆者の担当科目を学生たちが好いてくれるのはまことにありがたい。ところが、多人数が履修してくる理由は「実用的だから」「実践的だから」である。すなわち、在学中はもちろん、就職してからも役に立ち使えそうだと学生は考えるからである。

以上のような背景から、筆者は「大学教育とは何か」を考え始めるようになった。仮に文学部や日本語学科に身を置いたなら、決してこのようには考えなかったであろう。

たとえば、一昔前の一橋大学の経済学部に入学することは、銀行や証券会社、各種保険会社を初めとする企業への就職を目指すことを意味していただろう。東京大学法学部が上級官僚の育成を目指していたのに対し、産業界の指導者を育成することが校是ともいべき一橋大学にあっては当然のことである。大学入学時にはすでに行く末が見えていたと言っても良い。学生も当然そのつもりで学んだことであろう。

ただし、それは一流大学の、それも昔の話である。しかし、現在はどうか。学生は何を求め、

どんなつもりで一橋大の経済学部に進むのか。ましてや群馬は高崎の市立大学である我が高崎経済大学経済学部の場合はどうか。

正確な割合を調査したことはないが、経済学にも経営学にも興味などなく、特に学びたくもないのに、入学してくる学生が本学には少なからずいる。どうして高崎経済大学を選んだのかと尋ねると、「学費が安いから」「家から通えるから」「ここしか受からなかったから」そして、「経済学部ならつぶしが利きそうだから」と答える。具体的な将来目標を見据えて選んだわけではなく、ただ漠然と「経済学部なら就職に有利そうだ」と考えてのことである。

大学は就職対策のための「就職予備校」ではない。しかし、それでは一体何なのか。大学では、何を、どのようなことを、教えるべきなのか。大学教育はいかにあるべきか。高崎経済大学経済学部身に身を置きながらずっとそんなことを考え続けている。

当初の発想は、自分の担当科目である「文章表現」「論文作法」をどうするかだった。考えついたのは、就職後に必要とされるビジネス・スキルから有効なエッセンスを抽出し、自分が行う教授内容に加味することである。

以下では、学生を雇用する側からの発信のうち、日本経済団体連合会の「エンプロイヤビリティ」と経済産業省の「社会人基礎力」の二つを、大学教育の立場から見る。併せて、筆者の考えを述べることにしたい。

2. 日本経済団体連合会の「エンプロイヤビリティ」

エンプロイヤビリティとは、個人の有する雇用され得る能力または可能性のことである。社団法人日本経済団体連合会¹（以下、日本経団連）では、日本的エンプロイヤビリティを、次の二つの側面から捉えている。

A 労働移動を可能にする能力

B 当該企業の中で発揮され、継続的に雇用されることを可能にする能力

より卑近な言い方によれば、「ステップアップ転職が可能な能力」と「リストラされない能力」ということになろう。この考え方は、「骨太の方針2006」に盛り込まれた「再チャレンジ」にもつながるものと言えよう。日本経団連は、これからの進むべき方向を「変化対応型²」としている。つまり、自己の能力は維持するだけでは不十分で、年齢に関係なく、その開発・向上を常に必要があるということだろう。

日本経団連は、企業に雇用され得る能力について、これまで以下のような発信を行ってきた。

1 業種別・地方別経営者団体を基盤として1948年に発足した日本経営者団体連盟（日経連）と、1946年に発足した経済団体連合会（経団連）とが、2002年に統合したもの。

2 次頁文献1 p.9.

1. 「エンプロイヤビリティの確立をめざして―「従業員自律・企業支援型」の人材育成を―」
1999年4月 日経連教育特別委員会・エンプロイヤビリティ検討委員会報告
2. 「日経連エンプロイヤビリティ形成支援プログラム キャリア開発をベースとした社内教育システム構築のための日経連主催5つの研修プログラム」
2000年10月 日経連教育特別委員会・エンプロイヤビリティ開発教育システム研究会報告
3. 「エンプロイヤビリティ形成・向上のための産学連携教育の推進～大学・大学院における社会人教育および大学におけるキャリア教育～」
2001年10月 日経連教育特別委員会・産学連携人材育成研究会報告
(以上、当時は日経連)
4. 「21世紀に生き抜く次世代育成のための提言―多様性・競争・評価を基本にさらなる改革の推進を―³」2004年4月19日 日本経団連意見書
5. 「主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング⁴」
2006年6月20日 日本経団連意見書

上記の動きには、次のような背景、あるいは指摘があったものと考えられる。

「1990年代に文部省課長補佐クラスと経団連若手との間で行われていた定期的な非公式意見交換会において、経団連側から「最近、『1192（イクニ）作ろう鎌倉幕府』というのを知らない新入社員が増えて困る」という指摘があり、文部省側が「それなら、どの年号とどの年号を知っていればいいのか、経団連の希望を具体的に示してくれ」と言ったことがあった。結局経団連側は、「知っておくべき年号」を列挙できなかったが、行政当局だけでなく、産業経済の関係者を含む多くの人々が、こうした「具体的目標設定の欠如」に陥り、単なる「方向性」や「断片的事例」のぶつけ合いをしている⁵。」

とは言うものの、「社会人となるのに必要な知識」には、時代とともに移り変わって行く部分と変わりにくい部分、新たに付け加わって行く部分と不要となる部分とが当然あるはずだ。したがって、たとえミニマムであろうと、コアであろうと「スタンダード」を決めることは極めて難しい。ある時点で決めたとところで、どんどん変化して行ってしまうのだから。

江戸時代には、修めるべき素養は「読み書きそろばん」と言われた。現代では、「読み書き」は「リテラシー」と言い替えられ、「そろばん」は「コンピュータ」に取って代わられた。さらにグローバル化により「外国語（英語、中国語等）」を使いこなす能力も加わっている。今日、これらは当然大学教育の中でも行われている。問題は、なかなか成果が上がらないことにある。

3 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/031/index.html>

4 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/044/index.html>

5 岡本薫（2006）『日本を滅ぼす教育論議』講談社現代新書 p.98. ちなみに、著者の岡本は元文部省課長である。

そもそも、大学以前の「大学教育を受けるのに必要な能力」でさえ、きちんと特定されたことはない⁶。だから、さらに漠然とした「社会人となるのに必要な能力」など簡単に分かってはならない。それを、ある程度なりと明確にしようというのが日本経団連、そして次に述べる経済産業省の試みだと言えよう。

2004年の「21世紀に生き抜く次世代育成のための提言—多様性・競争・評価を基本にさらなる改革の推進を—」では、産業界が求める力として、次の3つをあげている。

- ①志と心：社会の一員としての規範を備え、物事に使命感をもって取り組むことのできる力
- ②行動力：情報の収集や、交渉、調整などを通じて困難を克服しながら目標を達成する力
- ③知 力：深く物事を探求し考え抜く力

2005年11月に、日本経団連が実施した「2005年度新卒採用者に関するアンケート調査⁷」によると、企業が採用にあたって重視する要素の上位6位は次のように続く。

- 第1位 コミュニケーション能力
- 第2位 チャレンジ精神
- 第3位 主体性
- 第4位 協調性
- 第5位 誠実性
- 第6位 責任感

この調査結果を受け、2006年の「主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング」では、「今、企業が求める人材像として、最低限必要な要素は、コミュニケーション能力、主体性、環境適応能力といっても過言ではない」（p.6）としている。

同報告書は、「はじめに」で「従業員には、これまで以上に独創性や創造性、自ら問題を発見し解決策を導き出す能力が求められる。」と述べ、続く「1. 内外環境の変化と「自律型人材」で「自律型人材（自ら主体的に考え行動する人）が不可欠」とした上で、さらに次の（1）～（4）を求めている。（下線は引用者、以下も同じ）

（1）安定志向から変革・チャレンジ志向への意識改革

「環境変化に対応する柔軟性とチャレンジ精神」、「安定志向から脱却し、個々人自らが向上、変革していく気概をもつ、意識改革に溢れた社内風土や職場づくり」

（2）求められる「人材力の向上」

「「人材力」の質的水準の向上」、「従業員一人ひとりが、創造性を発揮し、自ら課題を発見し解

6 日本に存在するのは文部科学省の『学習指導要領』であり、これは高等学校までに学ぶ内容の指針である。『学習指導要領』は、広く社会のことを考えてはいても、高校の次の大学教育のことを念頭に作られているとは言い難い。

7 翌2006年（10月6日～27日）には、財団法人企業活力研究所が、東証一部上場企業194社、中堅・中小企業490社の計684社より有効回答を得、企業の求める人材像の調査を行った。次に述べる経済産業省の「社会人基礎力」は、こちらの調査結果にもとづいている。

決する能力、国際社会に通用する幅広い教養と語学力など、「人材力の向上」

(3) トップの強いリーダーシップと「自律型人材」

「今までの慣習にとらわれず、問題の本質をつかんだ上で、迅速に行動し、価値創造、事業革新を図ることのできる「自律型人材」

(4) コミュニケーション能力を高め現場力を向上

「話す力・聴く力をベースとした「コミュニケーション能力」の向上と、それによる企業風土の活性化」

社内風土づくりや企業風土の活性化など、企業側が取るべき対応と考えられるものも混じっているが、(2)で「創造性」「自ら課題を発見し解決する能力」「国際社会に通用する幅広い教養と語学力」を、(3)で「自律型人材」を、(4)で「コミュニケーション能力」をあげている。

本稿では、大学での教育を考えるために「〈図表3〉学生時代に身に付けてほしい能力」のみを掲げる。続く〈図表4〉には「キャリア形成の各段階において求められる能力」があげられているので、関心のある向きは注3のウェブサイトを参照願いたい。

〈図表3〉学生時代に身に付けてほしい能力

	一般常識・専門知識	対人関係能力	自己開発能力	問題解決力
文系	生活をする上での常識（正しい日本語、マナー） 専門分野の知識	コミュニケーション能力（会話力・感受性） チームワーク（集団の中での役割意識、行動力）	社会人になるにあたっての夢や目標 ポジティブ志向、 へこたれない強い心（根性）	論理性（筋道をつけた話し方） 国語力（行間を読む力）
理系	生活をする上での常識（正しい日本語、マナー） 専門分野の知識	コミュニケーション能力（会話力・感受性）	社会人になるにあたっての夢や目標 粘り強さ	論理性（筋道をつけた話し方） 数学力（数量的分析力） 改善意識、発想力

文系の「問題解決力」の中に見える、「国語力（行間を読む力）」の「行間」とはいったいどんなことを意味しているのか不明である。行間など読まないで済む明晰な文章を書くことこそが、今求められるのであって、「行間を読む力」を学生に求めるのは明らかに見当違いである。これでは空気を読み、腹芸や根回しに頼る日本的商習慣の旧弊を打ち破ることはできない。

文系・理系ともに一般常識・専門知識に共通する「生活をする上での常識（正しい日本語、マナー）」は、就職対策の科目としてすでに各大学で行われている。しかし、成果が十分に上がっているとは言い難い。使う場がなければ、いくら座学で勉強したところで身にはつかないからだ。筆者自身、学生から敬語はどう身につければ良いかを尋ねられることが多い。しかし、現実に使える場が身近に存在しない以上、練習のしようがない。英語も同様である。幼少期からの貧弱なコミュニケーション環境のまま、コミュニケーション能力を上げると言われても土台無理な話である。

「ポジティブ志向、へこたれない強い心（根性）」と合わせ、自己開発能力として「社会人になるにあたっての夢や目標」を、「身に付けてほしい能力」とすることにも違和感を覚える。そもそもどのようにして「社会人になるにあたっての夢や目標」を持てというのか。また、これらを個人の能力として良いか。これらは鍛え伸ばすべき力か。あるいは鍛え伸ばすことがそもそも可能なものか、大いに疑問である。

「キャリア形成の各段階において求められる能力」を含め、日本経団連のエンプロイヤビリティに繰り返し現れるのは「コミュニケーション能力⁸」（新入社員：好感の持てる話し方・聞き方、若手社員：聞き上手、効果的な話し方、中堅社員：説得力、人的ネットワーク）と、「自己マネジメント力」（若手社員：自己責任意識、柔軟性、中堅社員：自己変革）である。さらに、「事務系：スタッフ」の「新入社員」では、「チームワーク（集団の中での役割意識、行動力）」を、「事務系（営業・スタッフ）」、「技術系」とともに「若手社員」では、「社会人としての常識（時事知識、文書作成力）」を見ることができる。

3. 経済産業省の「社会人基礎力」

一方、経済産業省⁹（以下、経産省）は、経済産業政策局長の私的研究会として「社会人基礎力に関する研究会」を2005年7月から開催し、検討を重ねてきたという¹⁰。

「社会人基礎力」とは、「職場（組織）や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」のことである。「社会人基礎力」は、「基礎学力（読み、書き、算数、基本ITスキル等）」や「専門知識（仕事に必要な知識や資格等）」と並び、その間に位置するものであり、「人間性、基本的な生活習慣（思いやり、公共心、倫理観、基礎的なマナー、身の周りのことを自分でしっかりとやる等）」の一環である。

「中間取りまとめ」では、職場等で求められる能力を、まず「人」「課題」「自分」を対象にした次の3つの分野に属する能力としている。

①人との関係を作る能力

（例）コミュニケーション能力、協調性、働きかけ力 等

②課題を見つけ、取り組む能力

（例）課題発見力、実行力、創造力、チャレンジ精神

③自分をコントロールする能力

（例）責任感、積極性、柔軟性

8 2006年3月～4月のほぼ同時期に行われた新入社員に対する二つのアンケート調査（社団法人日本能率協会による2006年度新入社員「会社や社会に対する意識調査」、財団法人社会経済生産性本部による「第17回2006年度新入社員意識調査」）でも、コミュニケーション能力は重視されている。拙稿「現代のコミュニケーション環境とコミュニケーション論」『高崎経済大学論集』第49巻第2号を参照のこと。

9 2001年の行政改革に伴う中央省庁再編により、通商産業省（通産省）の後継継続機関として発足した。

10 ここでは、2006年1月20日付の「社会人基礎力に関する研究会―「中間取りまとめ」―」による。

<http://www.meti.go.jp/press/20060208001/20060208001.html>

次いで、上記のような能力は、今までは子供が大人になるプロセスで、家庭や地域社会の中で「自然に」身に付けてきたとする。それが現在では難しくなったから、改めて明確化し、意識的な育成・評価の対象にしようとするものである。

社会人基礎力を構成する主要な能力は、次の3つである。

①前に踏み出す力（アクション）

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～

②考え抜く力（シンキング）

～疑問を持ち、考え抜く力～

③チームで働く力（チームワーク）

～多様な人とともに、目標に向けて協力する力～

具体的要素として抽出された詳細は以下のとおりである。

〈社会人基礎力の能力要素〉

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど、相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

上掲の〈社会人基礎力の能力要素〉の表では、コミュニケーション力は「働きかけ力」や「発信力」「傾聴力」等に細分されていると見ることができる。しかし、これらは皆その前提として本人に人間的な魅力や信頼感¹¹がなければ成立し得ないものだ。だから、単なるきれいごとの羅列のようにも見えてしまう。

また、規律性は2006年以降問題となっている「偽装」等に、ストレスコントロール力は「うつ病」や「自殺」等に、それぞれ対応するものと思われるが、ここでも、これらを「社会人基礎力」に含めることには疑問がある。これらは個人の能力なのか。鍛え伸ばすべき力なのか。そもそも鍛え伸ばすことが可能なのか。

なお、大学教育との関連では、2. 社会人基礎力により実現されるメリット (1) 各主体におけるメリット ③学校(「中間取りまとめ」pp.15-6.)において次のように述べている。

「学校の正課の授業やキャリア教育の中で、「職場等で求められる能力」とのつながりを持たせたカリキュラムを構築することができる。特に、社会人基礎力をベースとして、学校と若者、企業などが密接に対話することを通じ、学生のグループワーク等による大学の授業の効果的な実施や、産学連携による課題解決に向けた「体験」などを盛り込んだカリキュラムをつくることが可能となる。」

確かに、この方面で産学連携を強めていくことは十分考えられて良い。しかし、それには大企業のCSRの観点からの崇高な理念が必要である。金儲けにのみ走り、何か旨みがなければやらないといった態度は改められねばならない。長期的展望に立ち、より大所高所から見て、日本の将来のために、広く有能な人材を育成する取り組みが行われる必要がある。

4. 入試を変えなければ教育は変わらない

エンプロイヤビリティと社会人基礎力の両者に共通して見えるのは次に示すような能力である。ここでは同一、もしくは関連のあるものに分けてあげる。コミュニケーション能力はチームワークのための基礎能力といえるから、それぞれは別個に存在するものではなく、当然互いに関連し合う。

- ・「コミュニケーション能力」
- ・「自ら課題を発見し解決する能力」「問題発見能力」「課題発見力」「課題解決能力」
- ・「独創性」「創造性」「創造力」
- ・「知力」「考え抜く力」

11 山田ズーニーは、情報発信主体である人をメディアとしてとらえ、この能力を「メディア力」と呼んでいる。山田ズーニー(2003)『あなたの話はなぜ「通じない」のか』筑摩書房(2006年にちくま文庫)

- ・「チャレンジ精神」「積極性」「行動力」「実行力」「粘り強さ」
- ・「自己マネジメント力」「協調性」「チームワーク（規律性、ストレスコントロール力）」

残念ながら、何ら目新しさはない。また、事例抜きの説明では内容が具体的なイメージとしては浮かんで来にくい。困難や危機を克服した事例、たとえば「プロジェクトX～挑戦者たち～¹²⁾」のような成功事例、あるいは逆に失敗事例のケーススタディを引きながら、「このような時にこのように対応できる能力」のように説明される方が分かりやすい。

社会人基礎力の能力要素の「内容」を見ても、上に引用した「中間取りまとめ」の言葉とは裏腹に、即座に大学での授業計画・授業内容を思い浮かべることはできないというのが本音だ。また、求められた能力は本当に大学教育で伸ばし鍛えるべき能力なのか。またそれが可能なのかも個別に検討を要する。さらに、測定することが難しい能力では授業としては組み立てにくいから、どのくらい伸びたかある程度は測定できるものでなくてはならない。「中間取りまとめ」の提言は、大学の教育現場から見れば理想主義的に過ぎるように感じられる。

大学だけに教育責任を問われることも問題だ。小中高校までの授業では、すべてをお仕着せで与え、ただひたすらこなして行く消化試合のような生き方をすり込んでいる。小中高校を通じ、一貫して上級学校への入学試験のために、ひたすら内容を覚える「受け身学習」「鵜呑み勉強」となってしまう。「学ぶことの楽しさ」や「努力することの大切さ」を、小中高校では伝えることができていない。エンプロイヤビリティが「自律型人材」といい、社会人基礎力が「主体性」というが、大学に入って初めて「自ら律せよ」「主体的に行動せよ」と言うことにはいくら何でも無理がある。

さらに「チームワーク」を学べる授業は、大学に至ってもほとんどないと言って良い。ゼミがあると言われるかもしれないが、グループで発表をやらせても、結局はやる者だけがやって、やらない者はほとんどやらない結果になりがちである。正課の授業では、ずるをしようとする者が必ず現れるからだ。学生は授業ではなく、部やサークルなどの活動を通してチームワークを学んでいるというのが実情であろう。イベントの企画等に加わるのが一番ためになるのだろうが、部やサークルに属していない学生には学ぶ機会が少ないのが現実だろう。

インターンシップは、実施すること自体が目的化してしまっており、いまだ単なる実績作りにとどまっている感が強い。会社の良いように小間使いにされるくらいならやらない方がましである。

最後に、多くの識者が、そして筆者もまた最重要と考える「問題（課題）発見（能）力」について述べたい。

山田ズーニーは、「学問も、問題解決も、「問い」の発見から始まる。だから問題発見力は、大学入試でも高く評価されている¹³⁾。」と述べている。

12 2000年3月28日から2005年12月28日まで放映されたNHKのドキュメンタリー番組。

13 山田ズーニー（2001）『伝わる・揺さぶる！ 文書を書く』PHP新書p.51.

妹尾堅一郎は、「長い間、日本のビジネスパーソンは「これをやれ」「あれをやるように」と、周囲から問題を与えられ、それを解決することに心血を注いできた。その結果、／・問題は与えられるものである／・その問題には唯一の正解が存在する／・その正解は誰かが知っている／という「問題解決症候群」に陥ってしまったのである¹⁴。」と指摘している。

加藤秀俊は、今から40年近く前の1969年以降、繰り返しこのことを問題にしている¹⁵。

「日本における教育というのがこうした自発的な問題発見を奨励するどころか、むしろ抑圧することをその基本にしているからだ。(中略)日本の教育、とりわけ学校教育はそれぞれの個人がもっているすばらしい問題発見能力をおしつぶすことだけに専念しているのである。

その原因は、陳腐なようだが、現行の入試制度にある。とにかく、きまりきった知識をつめこむことだけが入試に合格する条件であってみれば、個々の人間が独自にもつ好奇心を自由にのばすことなど、とうていできた相談ではない。(中略)人間にとって、ほんとうの勉強とはみずからの自発性によって問題を発見し、それに挑戦してゆくことであるはずなのに、現代の日本ではそれをおさえつけ、個人の興味とは関係のないところから一方的にあれをおぼえろ、これをおぼえろ、とつめこむだけなのだ。」

筆者は「詰め込み教育」批判に安易に与するものではない。『学習指導要領』に盛られた学習量が、就学期間に対して多過ぎるか否かを云々することは不毛である。優秀な者は楽々とクリアして行くだろうし、そうでない者にとっては半分も消化しきれないと考えるのが自然だからだ。だからこそ、「詰め込み教育」とは言わずに、あえて「受け身学習」「鵜呑み勉強」とした。確実に言えることは、「入試が重すぎるから『詰め込み』になってしまう」という点だ。

その結果、日本の学校教育に一貫して通底しているのは「考えない」あるいは「考えさせない」あり方である。現行の入試制度が諸悪の根源であることは動かしようがない。愕然とするのは、今もなお40年前と同じ状況が少しも改善されていないことだ。日本の教育改革は焦眉の急を要する最重要課題だが、入試をなんとかしない限り改善はあり得ない。「勉強をするのは入学試験に合格するため」という現状を、何としても打破する必要がある。この40年間、何ら有効な手を打つことができている文部科学省の責任はあまりにも重いと断ぜざるを得ない。

14 『プレジデント』2006年3月20日号(第44巻第6号) p.85. 「名案が浮かぶ「思索のツール」活用法」

15 引用は、加藤秀俊(1975)『取材学』I取材とは何か 問題の発見(中公新書)による。ただし本稿では『加藤秀俊著作集1探求の技法』(中央公論社) p.273. によった。問題発見能力の重要性については、他に、加藤秀俊(1969)『人間開発V自律性の開発——主体の問題 精神の冒険』(中公新書)、加藤秀俊(1974)『独学のすすめ』『ミセス』1974年5月号(文化出版局、翌1975年『独学のすすめ』(文藝春秋)所収(1978年文春文庫))などでも強調している。

5. 社会と大学の変化と現状

世は偽装ばやりである。2001年に発覚した雪印食品、翌2002年の日本ハムの事件などが古いが、2006年には耐震偽装建築問題に引き続き、不二家による期限切れ商品の販売が発覚した。翌2007年に入っても「ミートホープ社」、「石屋製菓（白い恋人）」、「赤福」、「比内地鶏」、「船場吉兆」等々と、全くとどまる所を知らない。

全ての事件を十把一絡げに論ずることにはもちろん問題もあろう。さらに偽装は長年に渡り行われてきたものであり、発覚が重なったのは単なる偶然かもしれない。また、ここに来て一気に明るみに出たことは、かえって歓迎すべき事態であるかもしれない。

しかし、筆者がどうしても気になってしかたがないのは、高等学校での「必修科目未履修問題」や「大学合格者数水増し問題」なども、根底には全く同じ発想があると考えられることである。すなわち、「不正を働いてでも得をしよう」「分かりさえしなければ、どんなずるをしても構わない」とする考えである。

社会全体が「偽装一直線」になっている。大学でも、教員による科学研究費補助金の不正受給・不正使用や、学生のカンニング¹⁶を初めとした不正行為¹⁷がなくなることはない。

上記のような偽装が発覚しないままかり通れば、正直者がバカを見る社会、まじめにコツコツやる人が一向に報われない社会が創り出されてしまう。上手に人を騙し、ウソをつき通し、ばれないようにうまく立ち回った者ばかりが得をする社会を創り出してしまふ。上記のような偽装行為が社会に与えるダメージは極めて大きい。

佐藤学が『「学び」から逃走する子どもたち¹⁸』を書いたのは2000年である。佐藤の言う子どもたちとは、主として小・中学生だ。その次の高等学校に入試はあるものの、1970年代半ば以降、ほぼ全入状態となって久しい。少子化の結果、今や大学も全入である。大学に入学する学生の5人に1人は勉強していないとする調査結果¹⁹すらある。

すなわち、勉強する子は、幼稚園からお受験のために勉強をし、東京大学を初めとする難関大学へと進んで行く。一方、勉強しない子は、何一つ勉強しないまま大学まで卒業して行ってしまう。二極化が起こるのは当然の帰結である。

加えて、予てから日経連が「高等教育における『出口管理』の徹底」を強く提唱している²⁰にもかかわらず、現在の日本の大学の教育力は極めて低いと言わざるを得ない。負荷をかけずには学生

16 現役大学生（21歳）は、新聞の投書で「カンニングをしたことがない大学生の方が少ないのではないか。」と述べている。朝日新聞「声」2007年11月4日付

17 「卒論に代行業者」とする事実が報じられた。読売新聞夕刊 2007年8月18日付

18 佐藤学（2000）『「学び」から逃走する子どもたち』岩波ブックレットNo.524.

19 東京大学金子元久教授の調査による（2007年9月22日各紙夕刊等）。ベネッセコーポレーションの「第4回学習基本調査（高校生版）」でも、同様の結果が出ている。

20 「高等教育の大衆化傾向の中で、卒業者の能力レベルを確保・向上することがきわめて重要であり、単位取得の厳正化や卒業時点でのレベルチェックを行うなど、「出口管理」を一層強化する」上掲書 注2 p.28.

の向上的変容は望めないが、鍛えるのにはほど遠いのが現実だ。出席を一回もしなくとも単位を出す教員、テストの点数やレポートの出来が悪くとも単位を与える教員がいまだに数多く存在するためである。デタラメで済むなら、学生はとことんデタラメをしようという色一色に染まってしまう。大学の授業をなめきってしまう。楽勝（授業に出ずとも「優」がもらえる）科目ばかりを追い求める学生の価値観の一元化は一向に改まらない。もとより、入学したての頃はそのようなことなど考えてはいないはずだ。ところが、まさに「悪貨は良貨を駆逐する」で、ものの3ヶ月で悪く染まってしまう。

大学を含めすべての教育に求められるものは、不正を絶対に許さない毅然とした態度である。また、高校までは勉強しなくて済むとしても、大学では決してそうはさせない堅固なシステムの構築である。すなわち、大学でこそ、勉学における厳格かつ熾烈な競争原理を徹底させることだ²¹。

勉強しなくても入学でき、勉強しなくても卒業できてしまう現在の日本の大学に存在価値はない。

(たかまつ まさき・本学経済学部准教授)

21 以前拙稿では、「勉強すると必ず良いことがある」「勉強しないと必ず悪いことが起こる」という信賞必罰の原理が確実に機能するシステムを構築導入することが不可欠」と述べた。高松正毅（2006）「学生に考えさせるために」平成17年度高崎経済大学特別研究報告書『経済学部におけるアカデミック・リテラシー教育に関する基礎的研究』p.13.