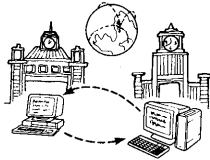


巻頭言

企業と大学

安西 祐一郎[†]

高等学校では今年の4月入学者からカリキュラム制度が変わり、それぞれの高校で相当の自由度をもって科目構成ができるようになった。高校生から見ても、さまざまな選択科目を履修することが可能になった。英語ではオラルコミュニケーションやヒアリングなどの科目が取り入れられた。

この変化の直接の影響が大学には平成9年度から現れる。新しいカリキュラムのもとで学んだ高校生が平成9年度入試から大学受験に入るからである。たとえば、物理を選択とする入試を行う理工系学部では、高校で物理をほとんど受講しなかった生徒が、物理を受験せずに入学することも可能になる。こうしたことは、基礎知識がきわめて異なる学生を、限られた時間、限られた施設の中でどう教育すればよいかという問題に直結する。多様な教育制度を経て進学してくる学生にどう対応し、どんな教育をすればよいのか、大学側も判断を迫られている。大学教育のレベルを変える必要が出てくるのか、教育研究の主力を大学院に移行して学部は一般的な教育をすればよいのか、1991年7月に大学審議会が出した大学設置基準大綱化の影響も重なって、大学の教育システムも大きな変わり目にきている。

そして平成13年4月の新入社員からは、企業にもこの影響が及ぶことになる。このままいけば、さまざまな能力をもつ多様な大学卒業生が社会に出ていくことになるだろう。多くの分野で最先端の科学技術は米国に差をつけられ、製造業における大量生産の部分は発展途上諸国にもっていかれつつあるわが国にとっては、新しい市場を創造できるような、基幹的な知識と実行力を兼ね備えた人間がますます必要になる。高校、大学の教育システムの変化に伴って今後多様な個性をもった卒業生が大学から出ていくなれば、わが国のそうした人材が新しい市場の創造を先導し、21世紀の科学技術を支えていける可能性もある。

一方大学教育体制の多様化は、企業と大学の今後の関係をも変えていくことになるだろう。大学教育が多様化すれば、たとえば企業の雇用体制や

採用後の職務の割りつけ方の多様化が促されることになる。9月入学・6月卒業のようなスタイルがいくつか現れてきたりすれば、就職シーズンという考え方は無意味になるかもしれない。また、文系・理系の区分とは異なる採用分類が一般的になってくるかもしれない。初任給や給与体系の自由化、企業と大学を行ききする生涯教育など、生涯賃金・年金等の構成から法体系まで影響の及ぶ議論が大きく取り上げられることもありうる。

いずれにしても、高校教育・大学教育の多様化は企業と大学の関係に影響を及ぼすであろう。特に、企業側の新人採用においては、個々の学生がどんなことをどんな方法で学び、身につけてきたか、将来はその企業でどんな仕事をしていくのかをきめ細かく考慮せざるを得ない時代がくるであろう。そういう時代になれば、企業は本当に個々の大学の教育を信頼し、大学側は企業のみならず世界の将来を担う若者を育てる義務を十分に肌で感じることになるに違いない。

大学院についても同じことである。特に博士課程については、従来のような修了者は狭い分野だけに携わるというイメージはなくなり、博士号が直接の実学として社会に役立つ人材であることの証明書になる時代がやってくるだろう。

産学共同研究などについても同様のことが言えるだろう。顔の見えない者同士で委託研究・受託研究を行うのではなく、お互いの立場を尊重しつつ実際に共同で研究を行って将来の科学技術の芽を創り出すような体制がすでに各所で実行されているし、将来はますますそうしたシステムが多くなっていくだろう。

冷戦の終結以来世界は、2大国の傘の下で行動するのではなく、それぞれの国、個人が自らの行動基準を自ら決めなければならない時代になった。企業と大学の関係も、企業とは、大学とは、という一般論のもとではなく、個々の企業、個々の大学がお互いの立場を尊重しながらお互いに伸ばしていく時代に入ってきている。

(平成6年7月25日)

[†] 本会理事 慶應義塾大学