

教育・研究の質を保つ：欧米の大学では

福井 希一

本会の教育委員会は、2010年3月に東京大学駒場キャンパスで開催された。ここでのひとつの議題は昨今の、特に2年前のいわゆるリーマンショック以降の大学生、大学院生の就職状況の激変とそれによる博士前期課程すなわち修士課程での教育および研究の崩壊についてである。

そのリーマンショック時にちょうど就職担当をしていた筆者は、まさにその激変を目の当たりにすることとなった。本文はそこでの経験を欧米の大学の例と比較した小文に取りまとめたものである。

就職協定とリーマンショック

2008年は化学系学会を中心として就職協定の順守を企業側に訴えた年であり、時には博士前期課程の1年生のうちにも内々定が出ていた入社試験が2年時に進学してから実施されるように変更されることとなった。

いくつもの会社の人事担当者間で就職協定順守の話題が持ち上がり、その取り扱いに関して社内ですべての検討してみたものの、他社が順守するという保証もなく、夏の終わりごろには各大学に担当者を派遣し、当該企業への就職希望者を募ったところもあった。

また大手の企業では就職協定を順守し、博士前期課程2年生になってから募集をするというところももちろん多くあった。大学側も博士前期課程1年の1月までは就職活動を公にはしないというところから、2年生に進級した4月以降しか認めないというところまで、対応はさまざまに分かれたと聞いている。

しかし秋になり、急激な経済の変調により、就職試験を遅らせていた企業が、採用数を大幅に削減するという状況になり、就職を希望する学生の間での競争の激化、それにより従来は合格していた企業へも不合格となり、いわゆる就職難が顕在化するにいたる。

問題はこうした就職難が多くの大学の博士前期課程の教育・研究の崩壊につながっているということである。本会教育委員会でも「きちんとした教育・研究をやるうにも、学生が研究室に出てこない」という声が多く寄せら

れた。本稿ではまず、そうした就職状況の実態を述べたうえで欧米の大学の例をとり、我が国での方策を考えたい。

就職難と博士前期課程での教育・研究の崩壊

工学部の場合、学士で卒業・就職する学生は限られており、大部分の学生は博士前期課程いわゆる修士課程に進学したうえで就職する。博士前期課程に進学した学生のほとんどが就職希望であり、大学や院生によっても異なるが、従来は前期課程1年生の秋から就職活動が始まり、時には前期課程2年の夏ごろまで続く場合もあった。

一方、多くの工学研究科では教育重視の文科省の方針のもと、博士前期課程の第1セメスターに実質的な講義を入れている。その結果、博士前期課程での研究は8月以降からが本格的なものとなる。就職活動を10月あたりから始めていた院生で、運悪くなかなか良い就職先が見つからない場合は、修士論文のデータは博士前期課程1年生の8月から11月までの4ヶ月間と、2年生の8月以降2月いっぱいまでの7ヶ月を足した11ヶ月となり、実験をする時期が2つに分断されていることを併せ考えると、1年に満たない時間で期待されている研究内容を全うすることはきわめて困難であるといえるだろう。

こうした状況を改善するために就職協定の順守がうたわれたわけであり、少なくとも博士前期課程1年に関してはしっかりと勉学に励むようにとの計らいではある。しかしながら大手の企業の多くが採用活動を前期課程2年生の4月からに伸ばしたとしても、いくつかの企業は新年早々の1月からの採用活動を始めるところもあり、中には年内である12月以前からも始めているところもある。

学生は就職難を背景として、とにかく企業からの就職内定を取るために、応募可能な会社にはすべて応募する傾向がある。一方、多くの学生が希望する大手の企業は就職協定を順守して4月以降に採用試験をするところが多い。その結果、学生の就職活動の期間が以前にもまして長くなるという結果を導いているように見える場合も

ある。

しかも、就職活動の激化により、採用される可能性を少しでも上げるために、当該企業に対する情報を収集しようとする学生は会社説明会に出席しようとするのであるが、説明会が東京や大阪など限られた地域でしか開催されない場合も多く、それ以外の地域で学ぶ学生にとっては大きな時間と出費を強いることとなる。これにより、すこしでも出費と時間を節約するため東京や大阪に長期に滞在してまとめて会社説明会を聞こうとする傾向が生まれ、研究室には出てこないという状況が多く見られるようになってきたのである。

生き物を使った実験を基盤に置く研究は、いまさら言うまでもないが継続的なラボワークが必須であり、断続的に行えるものではない。時間が空いたとってその時間のみ実験室で実験をするわけにはいかないのが通常である。いきおい、実験を行わないことが常態化する。

米国、ドイツ、ニュージーランドでの就職活動

それでは、海外の日本と同じような企業を有する国々では状況はどのようになっているであろうか。

米国の場合 日本と異なり、一斉に就職活動を開始するというようなことはない。したがって、研究室での実験と就職活動のバランスという点でも学生個人でまったく異なるのが普通である。

大学側はなるべく就職活動を早く始めるようにと進めているのが現状である。しかしながら、大部分の院生が卒業の半年前に就職活動を開始し、時には卒業後に就職活動を開始しているのが現状である。就職率を上げるために、たとえば UCSF のキャリアセンターでは TAKE5 (卒業の5ヶ月前には就活を!) というキャンペーンを張っている。これは、少なくとも卒業の5ヶ月前からは1日1時間(1週5時間)は就職のことを考えようとのことである。

しかしながら、実際の就職活動は昨今の経済状況を反映して大変厳しいのが現実である。実際に就職するまでに3~6ヶ月かかるのは普通であるし、少なくとも10以上、時には20以上の会社に応募し、ようやく1つの会社から面接に呼ばれるというのが実際のところである。面接を受ければ必ず採用されるということでもないのに、さらに3つ程度の会社の面接を受けることとなるのが現状である。

ドイツの場合 基本的に大学と企業との間の垣根が低く、特に工学部の場合は大半のスタッフが企業経験者である。こうした企業と大学との関係を背景にして、日本と基本的に異なる点は、ドイツの企業が研究職として採用するのは基本的に修士卒の学生ではなく、博士卒の学位を有する学生である点である。すなわち、研究者として独り立ちできるものを研究職として採用するという点が、日本の場合と基本的に異なる。

もう1点大きく異なる点は、学生が就職活動するのは大学を卒業してからとなり、大学院課程の間に就職活動をするのではないという点である。この点も、履歴書に空白を避けるという日本のカルチャーとはまったく異なっている。大学では大学でしかできないことに専念し、必要な学位を取得してから就職をするということとなる。

英国およびニュージーランドの場合 英国では米国と同様、就職は企業側や大学側が時期を決めて一斉にとりやるやり方ではなく、むしろ卒業を控えたあるいは卒業した学生個人が自由に行うのが通例である。したがって基本的に日本の大学における就職活動問題はありえない。

また修士号はほとんど価値がない、むしろ博士になれない人がとるもの、と考えられており、基本的に学位は博士号か学士号である。これは大学での成績がよければ修士を経ず直接博士課程に入学することができることも関係していると言える。

興味深いことは、卒業資格さえあまり重要でないことである。むしろ、大学で学び単位を取ったことが認められた科目が重要となる。すなわち、日本では卒業することがきわめて重要であり、学士、修士の資格がなければ就職要件を満たさず、就職はほぼ無理である。

一方ニュージーランドでは会計事務所に就職するにあたって、大学の学士号よりも、大学で学んだ会計学、経営学、経済学などの関連科目が重要である。そのため、就職に際しては単位取得した科目およびその成績はきわめて重要である。学生も必要な科目を履修し終われば、適当な時期に大学を途中で辞めて就職することもごく普通のことである。

見通しと対策

以上いくつかの国の例を見てきたが、我が国の現状と比較して改めて言えることは、就職活動の問題は大学の教育や研究の在り方と密接に関係しているということである。

ある。すなわち、以上例示した国々の大学には少なくとも今わが国が抱えており、問題となっているような事態は生じていないように見える。もちろんこうした国々でも経済状況によって就職口がない場合もあるだろうし、我が国よりも一般的には失業率も高い。

しかしながら、就職は学生個人の問題であり、大学の問題ではないと認められている。いずれの国においても、もし学生が自分の就職活動のために要求された実験をしなかったり、研究室に出てこなかったりすると単位を落とし、卒業できなくなるだけである。学生の時間をどう使うかは学生自身の選択の問題となっている。したがって、教員と学生の関係が我が国の場合、きわめてウェットであるのに対して、欧米においては教育と学生の評価という教員としてなすべきことをしているにすぎない。

大学は大学の役割をきちんと果たし、学生はそのメニューの中から自分の責任で最適の組み合わせをとる必要があると考えられる。そしてそのためには、もっと就職する方法自体を多様化することが必要となろう。すなわち、研究職であれば企業は博士後期課程卒業者がもっと就職できるようにすること、博士前期課程卒業生であれば就職活動は修士論文発表後にすること、いったん就職してからの再教育を博士、修士ともにもっとフレキシブルに認めることなどである。

こうしたことは一見難しいように思えるのは事実であ

るが、大学の独自性を認め、大学教育を実のあるものにしていくためには必須のことと思える。修士論文を見ればその学生がどれだけ頑張ったかは一目瞭然である。どちらにしても入社は修士卒業後であるわけだから、評価も難しい修士1年生の時ではなく、成果を上げて結果から見るのが本道であろう。

おわりに

現在、国際化教育の重要性が叫ばれ、大学も日本語のみならず英語でも講義をすることが求められている。筆者もこうしたプロジェクトの一環として昨年、米国で2週間のFD研修を受けたが、我が国の場合は、多くの場合、システム自身を変えるのではなく、古いものを温存したまま、その上に新しいものを付け加えるという方法をとりがちである。

現在のような博士前期課程の学生が研究室にこない状況の下で、学生たちの将来を考えて英語教育を効果的に進める方策^{1,2)}について悩む今日この頃である。

文 献

- 1) Fukui, K.: *ESP e-Learning for Global Competency*, Universal Academy Press (2008).
- 2) 福井希一ら：ESP的バイリンガルを目指して：大学英語教育の再定義，大阪大学出版会 (2009).