随想　学びについて

㈱ＰＰＱＣ研究所　加藤　宏光

少し古くなるが、日経新聞第一面に、『学び直し、研究蓄積に活路（教育岩盤シリーズ）』（**注1**）というコラムがあった。

いわく、スウェーデンでは学び直し先進国であり、一九七四年に「教育休暇法」を制定、自治体が社会人向け教育機関を運営し、無償で授業を提供する。日本も一九九二年に生涯学習審議会が大学での社会人の受け入れを求めた。しかし、終身雇用制度の下で「大学へ通うのは人生一度が続いた。入学者の平均年齢は一八・五才と、経済協力機構（ＯＥＣＤ）諸国で最低水準。「産業構造の変化が遅れている中、大学や大学院で挑戦し直す可能性が広がらないと社会はますます硬直化し、日本企業が世界の潮流からとりのこされる」とは、吉見俊哉国学院大学教授（社会学者）の言葉である。

－中略－

「授業内容がすぐに陳腐化してしまう」と東京都内の私立大学担当者がこぼす。文科省が二〇二二年度実施した《デジタル分野の学び直し事業》に選ばれたが、受講者が定員に届かなかった。学内決定に時間がかかり、内容の刷新が遅れたためだ。

－中略－

東洋大学情報連携学部の社会人向け講座は半年間、あらゆるものがネットに繋がるＩｏＴ技術と住宅造り等を学ぶ。二〇～六〇代の受講者は年間で三〇〇人を超え、二〇二〇年度から連続で、学部卒業生を上回る。

－中略－

日本総研の安井洋輔主任研究員は「国費が入る大学は教育資源を社会の需要に合わせて提供する責任がある」と話す。

－以下略－

コラムに付いているグラフを見ると、確かに日本の平均入学年齢は一八・五才ほどであり、アメリカでは僅かに上回り、一九才、イギリスやフランスが二一～二二才、最も年齢がいっているのがスウェーデンで二四才くらいである。

しかし、この記事を読んで、何だか違和感を覚えてしまう。

確かに生涯学習は、人生をさまざまな夢や可能性を与える。人生一〇〇年時代と聞かされると、社会人が、自分の可能性を高めるために《就学》することは素晴らしい。それはそれとして果たして、この記事は大学入学の実態（の全体）を本当に反映しているのだろうか？

著者が中学校を卒業するときの、高等学校への進学率は七〇％であった。高等学校は、まずまずの（抜群ではない）進学校であったが、大学進学者は二〇％に満たなかった。

当時まだ大学で現役教授をしていた父親は、大学四年生であった著者に語った。

「いまでこそ、まだ大学卒業が社会人になるのに、看板になっているが、いずれは大学の数が増えて、大卒だけが看板になんてならなくなる。それ位に大学の数が増える、ということだ。

社会で実力がモノを言う時代が来る。『何が自分の武器になる』のかをしっかり見極めて、学ぶことが大事だ！」と。

父親の言った通り、いまでは定員割れとなっている私立大学が噂になっている。「大卒が何！」という時代である。これには、少子化が大きな影響を与えているというのもあるが・・・

大卒の資格が欲しいなら、とくに一所懸命に勉強しなくても入れる大学は少なくない。

一方、アメリカやイギリス等諸国では、大学入学は易しいが、卒業までの勉強のレベルがわが国とは相当異なるようであり、卒業の見込みがない人は、大学進学を望まない。アメリカでは、日本人が「取り敢えず留学」というケースも有りうるが、まず卒業は難しい。

本当に学びたい人々が就学するのだから、日本の多くの大学よりレベルが高く、平均的な入学者の質が違うものと思われる。

日本では「大学に入れば卒業できる」し「どのレベルでも入学できる大学がある」のだから、無理をしなくても、高等学校卒業と同時に大学へはいれるのが現状である（**注2**）。

このコラムで紹介されているデータは「国によるシステムの差異を考慮した説であるのか」が気になる結果である。

博士号という学位がある。かつての学位は、研究者が長年研究に勤しんで、その成果を公平に見て評価されるべき、と判断された者へ、社会が評価した証明して与えられるものであり、五〇才を越えて与えられることが多かった。しかし、現在では学位をもっていることが研究職につくための資格となっている。

どちらが良いのかは分からないが、研究（仕事として）したければ誰にでも機会が与えられた過去の方が、博士号を持たなければ研究職に就けない現在より自由度が高かった、と思える。

つまりその昔は、注で述べたＯＪＴが研究職にも適用されていた。長年ついている職場で日常の業務からの学習を積み上げて、プロに育っていった。しかし、現在では、社会が「即戦力」を求めるため、資格をもって求職することが有利となってきている。

例えば著者が親しかった、飼料栄養学の博士は初めて会った時が、社会人一年生であった。二七才であった彼の初任給は四万ドル、当時の円レート（一ドル＝二五〇円）で一〇〇〇万円であった。その彼が同じ職場に約二〇年勤めた五五才のころの年棒は六万ドル（一ドル＝一三〇円）で、円に換算すると八〇〇万円弱になっていた。単純に減給された訳では無い。米ドルでは五割ましであり、インフレ率に応じて昇給していたことになる。二〇年の間に円がドルに大して大幅に上昇したことから、円換算では、下がって見えることにご注意頂きたい。

つまり、当時、今から四五年も前から、アメリカでは、資格（持っているはずの能力）に対して、プロ評価の年俸が与えられていたのである。彼はその後六五才ころまで同じ職場にいたが、当初から退職まで社会評価は大きくは変わらなかったことになる。

ジョブ評価で対価をきめる報酬というのは、こういったシステムのことであり、著者には従来の日本型ＯＪＴが劣っていると思えない。

現在、わが国の企業でアメリカ型の即戦力を求める傾向が強い。大きな組織としての変貌を遂げつつあるわが業界の経営者のなかにも「ゆっくり育つのを待っていられない」と言う人も少なくない。

果たして《「それほどに逼迫してきるのだろうか？」と思われてならない。

注1：二〇二三年八月十日付第一面コラム『教育岩盤、突破口を開く（4）』

注2：このような、いわば甘い大学であっても、社会人としては十分に海外と渡り合えるのは、会社に入ってからの実質的な訓練と学びを通して、プロとして鍛えられてきたからであろう。このような社会機構はＯＪＴ（On Job Training）という。