

大学改革及び高齢者雇用について

株式会社 日本総合研究所

チェアマン・エメリタス 高橋 進

1 大学改革について

- 大学の改革につながるよう、実効性ある施策に取り組むことが重要。国立大学は、機能別支援の枠組みを活用して、各々の大学の具体的方向性を明らかにすべき。
- 現在、機能別支援の枠組みがない私立大学については、国立大学と同様の枠組みを設け、役割・機能の明確化を加速することが必要。
- 大学の経営力を強化するためには、大学に学外理事を複数名置くことを求め、産業界等の外部人材の理事への登用を進めることが必要。そのための制度的担保に取り組むべき。
- 大学教育の質を向上させるため、社会の最前線で実務に当たる人材を教員として大幅に増やし、これらの教員が教授会などの運営に参画することにより教育内容に外部の意見を反映できるようにすべき。
- 現在行っている教員を一つの学部に限って専任教員とする運用を見直し、学内の人的資源を活用することで、社会の新たなニーズに柔軟に対応できる教育プログラムを実施する仕組みを構築すべき。
- 国立大学には、一法人の下で複数大学を運営できる制度を早急に導入すべき。
また、私立大学には、学部単位での事業譲渡の円滑化や合併の促進などを通じて、連携・統合や事業承継の環境整備を図るべき。併せて、撤退を含めた早期の経営判断を促す指導の強化や破綻手続の明確化についても取り組むことが必要。
- 私立大学の公立化については、経営困難大学の救済とならないよう、地方大学、産業界、自治体がしっかりとコンセンサスを形成して、経営の在り方を決めるべき。
- 地方大学、産業界、自治体が地域の高等教育に関する連携プラットフォームを構築して、大学の連携・統合の施策を進めるべき。
また、これを実行するため、国は、国公立の枠を超えた連携を可能とする制度の創設を検討すべき。

- 大学改革は、学生の質を高めることにつなげていくことが第一。教員の教育能力を高める研修の充実のほか、授業計画（シラバス）の記載の充実や成績評価基準の明確化など教学面の全国的な指針を作成すべき。
- 大学に対して学生の学修時間や学修成果等の情報公開を義務付けるべき。併せて、大学で身に付けた能力・付加価値を採用において評価する企業側の取組を進めていくべき。

2 高齢者雇用について

- 高齢者の身体機能や知的機能は若返っており、今の 75 歳はかつての 75 歳とは大きく異なっている。これまでの高齢者像を見直し、高齢者の社会での位置づけを社会全体で再検討していくことが今回の最大の課題。
- 現在 65 歳の継続雇用年齢を将来的に 70 歳まで延長することを検討すべき。ただし、現状においては継続雇用時に賃金を一律に定める企業が多く見られ、高齢者の働くインセンティブを削いでいる。継続雇用に当たっては、高齢者のやる気を引き出すような評価・報酬体系を構築すべき。
- 一度でも高齢者の中途採用経験がある企業は、更なる高齢者の中途採用に積極的になる傾向がある。このため、初めて高齢者を採用する企業へトライアル雇用として補助を行うなど、インセンティブ措置を設けるべき。
- かつての部下のもとで働くことについて、高齢者がさほどの抵抗感を持っていない一方で、元上司である高齢者を部下とすることについて抵抗感を感じる中年層は多い。高齢者の雇用の場を増やしていくためには、戦後に形成されたこうした年功序列制の考え方を改めていくべき。
- リカレント教育を進めるため、実務家教員を増やす必要がある。民間企業の知識・技術・経験が豊富な中高年人材を再教育し、実務家教員として地方の大学に派遣する仕組みを国が主導して早急に検討すべき。