

キャリア教育と言わない大学生のキャリア形成

－正課教育とキャリア教育の架橋－

同志社大学 社会学部・准教授

浦坂 純子

今回、初めてこのフォーラムにお声掛けいただきまして、昨日の昼から参加させていただいているのですが、とにかく何というんでしょうか、自分がすごく場違いな感じがいたしまして、いつになく緊張を高めながら昨日一日を過ごしました。

今回の報告の内容は、私の研究もちろん関わっているわけですが、少し畑違いなところがありまして。むしろ一教員として10年あまり過ごしてきた中で色々経験したこととか、そういったこともベースになっています。その中で考えたことなのですが、こういう場に出させていただきまして、皆様が非常に真剣に、かつ熱く議論されていることが、とても新鮮で、感じ入るところがありました。

あと、私は畑違いだからこそ、このようなことを野放図に言える部分があったのかもしれないと痛感しておりまして、その点は大変身の縮む思いをいたしております。そういう意味で、お話しさせていただく内容は、認識不足ですか、勉強不足も多々あるかと思いますが、皆様方から忌憚のないご意見を頂戴しまして、何よりも私自身がしっかりと勉強させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

早速内容に入らせていただきます。先ほど溝上先生にご紹介いただきましたように、「キャリア教育と言わない大学生のキャリア形成」というタイトルにいたしました。これも、お話をいただいた時に色々ご相談して、こんな感じじゃないかということになったのですが、サブタイトルが「正課教育とキャリア教育の架橋」ということで、少し乱暴ですがざっくりとまとめますと、今大学の現場でキャリア教育が非常に注目されていて、やらなければならないという感じになっていると思うんですね。それも、「キャリア教育」をやろう！と叫んでいて、何かすごく肩に力が入っていると言いますか、構えてやっているようなところがあります。

それで私のところにも、やはり色々お話が来て、こういう科目をやってももらえませんかというようなことはあるのですが、果たして自分が今までやってきたことに加えて、何かキャリア教育ということを特別な形でやらなければならないのかという疑問が常々ありました。ですので、もちろんその辺り、皆様方とスタンスを異にすることもあるかもしれませんが、そういう流れでお話させていただきます。

畑違いの存在ですので、まず自己紹介をさせていただきますが、私は、学部、大学院と経済学を修めました。現在は同志社大学社会学部産業関係学科に所属しております。学部時代、ついこの間のような気もするんですが、もう随分以前になってしまいましたけれど、あまり勉強をする学生でもありませんでしたが、ゼミの先生が経済統計学のご専門だったんです。だからといって統計学の手法を極めたかと言われると全然そんなこともなく、ただ、学部生の頃からデータを使って何かを考えていくという、それが結局今の私の基盤になっているわけですが、その当時は歴史的なことがすごく好きだったんです。

それで、あまり見通しもなく、歴史的なことが好きというだけで、長期にわたるデータを使って、それを何十年と繋げていくんですね。でも、昔と今とではデータの取り方も違いますから、そう簡単に接続できないんですが、

それを繋げるために、図書館の書庫に入っているほこりをかぶったような統計書を引き出してきて、一生懸命手書きで写したりしていました。長期のトレンドとか、そういうのを見たりするのが好きだったので、大学院の修士課程ぐらいまではそういうことをやっていました。

ところが、博士課程に進学して、自分でもこのまま研究を進めていいのかなという思いもありましたし、その頃ちょうど新しい先生との出会いもありまして。データを使って何かを考えていくという手法は、色々な分野に応用できるわけですね。その対象を雇用や労働に振り向けるという感じに、偶然といえば偶然なんですが、そういう風になりました。ですので、「経済統計学から労働経済学へ」と書いていますが、今でも専門は？と聞かれると、ちょっと自分の中でとまどいながら、労働経済学です……みたいな感じで答えるところがあります。そういう経緯で進めてきました。

今いる産業関係学科は、あまり耳馴染みのない名称だと思いますが、雇用や労働に関して学際的に教育、研究する学科です。産業関係学は、英語で言うと industrial relations となりまして、もう少し慣れ親しんだワーディングですと、労使関係とか雇用関係とかになります。それを産業関係とそのまま訳しているわけですが、学際的と言いましたように、スタッフは 8 名おりまして、バックグラウンドは結構ばらばらです。一応マジョリティは経済学ですが、それ以外に、教育学もちろんありますし、社会学、法学、理科系など、様々なスタンスで雇用や労働にアプローチしています。

そのように、私どもスタッフの間でも色々な違いがある中で、学生もやはり混乱するようなどころはありまして、何を勉強するのかよく分からないまま入学してくる学生もたくさんいます。最近では、「働くを学ぼう」というキャッチフレーズをつけまして、パンフレットやホームページで掲げながら、皆さんは働くことを学んでいるんだよ、と刷り込んでいます。決していいことではありませんが、昨今は非常に景気も悪く、雇用情勢が悪化しているのは周知の事実で、世の中では働くこと、雇用や労働に関する認識や意識が高まっています。私どももやはり、こういうことを専門にしている以上、その辺りに責任を持って発信していかなければならないんじゃないかと考えているところです。

ちょうど労働経済学にシフトした頃、駆け出しの頃の研究テーマが、「新卒労働需要(弾力性)に関する実証分析」でした。新卒労働需要、つまり大学生の就職に関する研究で、これで学位も取らせていただきました。当時、90 年代の後半ですが、今とはまた少し違った意味で大学生の就職市場は混迷を深めていました。バブルが崩壊して一気に氷河期、超氷河期、氷づけになったような時代です。さらに、就職協定がなくなり、採用、就職活動がどんどん前倒しになって、とにかく何をどうしたらいいのか分からない、何を信じたらいいのか分からないという感じで、学生たちも戸惑っていた部分がありました。

その中で色々噂がささやかれるわけですね。例えば体育会系が強いとか、OB がたくさんいる企業の方が就職しやすいとか、留学経験は重要とか。そういった学生の噂のレベルで出てくることを、きちんとデータで確認してみよう、と。噂のレベルで終わるのではなく、確認しなければならないのではないかな。実際そういうことを肌で感じていた部分はあったと思いますが、それを実証してみようというところから始めまして、注目したのが経常利益、OB ネットワークという要因でした。

企業は景気がよくないと、と言いますか、利益が上がっていないとなかなか新規採用をしようとはしません。リストラよりは雇用の入口を絞る方が随分簡単ですので、最初の対処法としては、当然そうするわけですね。ですので、その企業の経常利益を見まして、確か赤字と黒字に分けて分析したと思いますが、それが例えば 1 パーセント変化したら、採用にどのくらいの影響が出るのか。これが需要弾力性といわれる指標なんですが、こういう指標を計算したりしました。

また、OB についても、OB 数が例えば 1 パーセント変化したら、その大学からの採用者数が何パーセント変

化するのかという計算をして、さらに経常利益の影響、赤字とか黒字の変化の影響が、採用者数にももちろん影響を与えるのだけど、その時に OB がたくさんいる企業と少ない企業で影響の度合いがどう違うのかとか、そういうことを確認してみたわけです。結果は省略させていただきますが、大体予想通りでした。OB というような話になってきますと、各大学を同列に扱うのではなく、個別の大学の OB という形になりますので、各大学の識別が必要になってきます。

その時に、OB 以外の大学固有の効果、一番分かりやすいのは入学時の偏差値だと思うのですが、偏差値の高低によって就職に影響があるというのは自明のことです。その偏差値も含めて、大学固有の効果コントロールする必要があると考えました。ただ、偏差値というのは、あくまで入学時の難易度なわけで、その後の 4 年間で不問にして就職を扱うというのも変な話です。大学というのは、もちろん入る時に易しいとか難しいとかいうことがあるんですが、その後やはり 4 年間で教育をして、学生はそれによって願わくは成長して、就職、その先という風になるわけです。各大学によって違う 4 年間の部分、つまり教育の部分の明示的に扱う必要があるんじゃないかと、この時に認識いたしました。

その後の研究プロセスですが、とにかく教育をやらないと、と思った当時、90 年代後半から 2000 年代にかけてですが、どういうことが取りざたされていたかという、何よりも大きかったのが新学習指導要領でした。ゆとり教育を謳った新学習指導要領が導入されるかどうかという動き、これがやはり大きかったと思います。その一方で、大学に目を向けますと、大学入試の多様化というのも、この辺りで拍車がかかったのではないかと認識しております。

私が大学を受けたのは 80 年代後半なのですが、この頃も入試制度が毎年のように変わった時期だったんですね。国公立が A 日程、B 日程になったり、ちょうど共通一次試験から大学入試センター試験に移行したりするような時期でしたので、一年浪人したら地獄だとか、よく同級生と言ったりしていましたし、とにかくそれに翻弄されたような印象が残っております。私がこのような研究をしていた時も、特に私立大学で入試の種類が一気に増えまして、パターンが増えたと言いますか、何回も同じ大学を受験できるようになったという記憶があります。

一方で、軽減化という表現を使っておりますが、基本的に増えた入試制度というのはあまり学力を問うものではなかったと思います。例えば AO 入試などの学力以外の部分を問うもの、あるいは特定の科目だけで受験できるもの、という特徴があったと思います。それが原因だったのか、原因の一つではあるんだろうと思いますが、大学生の学力低下が目立ち始めました。

私は、西村和雄先生ともう 10 年近く一緒に研究させていただいております。その西村先生のグループが、99 年に『分数ができない大学生』という本を出版されました。あまりのタイトルですごく注目されましたし、1 年後には『小数ができない大学生』、しめくりとして『算数ができない大学生』が出版されました。まさかという気持ちがありますが、私も大学で統計論のような授業を持っておりますので、算数はさすがに、という感じもしますけれど、中学生レベルの数式とかがあやしいという学生は結構いますので、あながちそのタイトルも煽っているだけではないと思います。実際に学力調査などもたくさん実施されていて、信じられないような結果が出たりもしています。

このようなことが取りざたされて、目の当たりにしますと、当然ですがこのまま学生を社会に送りだしたらまずいのではないかと素朴な心配に繋がりました。つまり、大学がこういう状況にあるのに、そのまま送り出したら、社会人としてちゃんとやっていけないんじゃないか、その就業パフォーマンスに何がしかの影響、特に悪影響が出てくるんじゃないかと思ったわけです。

ですから、私は最初の研究テーマとして、新卒労働需要という雇用の入口のところだけを見て、経常利益や

OB がどうこうという話ばかりをしていたのですが、それだけでは不十分で、せめて大学に入るところから、その後どのような教育がなされているか。そして就職の時点でいったん評価されるのかも知りませんが、その後も当然あるわけです。この頃から、雇用の流動化ということも叫ばれるようになり、就職してそれで終わり、定年まで勤め上げるということもだんだん少なくなってきましたので、就職で終わりではなく、その先まで見て考える必要があるのではないかと思います。

ということで、研究をさらに発展させるために、まずは教育の部分をどのように評価するか、着目するかということで三つほど考えました。一つは大学入試です。例えばどういう方法で入学したのか。一般入試なのか推薦入試なのか、どういう科目を受けたのかということです。それから、共通一次、大学入試センター試験を受けたのか、どういう科目を受けたのかということ。あとでもう少し詳しく説明させていただきますが、その中で数学受験ということに注目して、ここをターゲットにしましたので、いくつか併願先がある中で数学を受けたのかということにも関心を寄せました。

二つ目が学業成績です。大学時代の学業成績で、その中でも専門科目の出席率と成績に注目しました。もちろん大学は個別の学生の成績をデータとして持っているわけですが、それを開示してもらうのはまず不可能ですので、これは調査をして 5 段階で自己申告してもらいました。自己申告なのであやしいかと思いきや、分布を見てもそんなに変な偏りなどありませんでしたので、自分がどのくらいの成績だったのかということについては、割と客観的に把握しているのかなという印象を持ちました。

三つ目が課外活動で、就職活動で評価してもらいたいこととして、課外活動の経験というのは絶対に出てくるわけです。クラブ、サークル活動を含め、どういう経験があるのかという種類と、部長やマネージャーなどの役割を果たしたのかどうか、あるいは、全日本に行ったとかオリンピックに行ったとか、そういう形の顕著な実績を残したのかどうか、この辺りも押さえておくべきだろうと考えました。

そして、「数学受験と大学教育・所得・昇進」という研究に繋がったわけです。まず「経済学部出身者の大学教育とキャリア形成に関する実態調査」という調査票調査を行いました。実施したのが 99 年末から 2000 年にかけてで、もう 10 年くらい前になります。あつという間だなと思うのですが、主要 3 私立大学の経済系学部出身者 7287 名に調査票を送りまして、うち 2239 名から回収しました。同窓会名簿を利用しまして、当時はそういうこともできたのですが、今は名簿の取り扱いなども難しくなっていますので、こういう調査が本当にやりづらくなったなというのが実感としてあります。

また、主要 3 私立大学がどこの大学なのかということも、当時よく聞かれたり、探られたりしたんですが、今申しあげましたように、同窓会名簿を利用しましたので、そう簡単に入手できるものではありませんから、研究メンバーを見ていただいて、大体そんなところかなと類推していただけたらと思います。特定の大学の経済系学部を対象を絞ったということは、もちろん調査可能性の問題もありますが、やはり受験科目で見たいと思っていましたので、それ以外の部分を可能な限りコントロールしたかったんですね。同じ大学の同じ学部出身者ですと、ある程度他の要因は揃っていると考えていいかと思ひまして、こういう形にしました。

あと、受験科目で見えていきますので、国公立ですと大抵 5 科目を勉強して進学しています。私立の場合だけが、割と偏った勉強をしてしまうわけです。その中でも特に文系が大学生のマジョリティであるということはデータで確認できますので、そうすると私立文系の層が厚く、またインパクトも大きい。したがって、ここで特に数学受験を見るということに一つの意義があるのかと考えました。

その結果ですが、大学入試における数学受験、数学を 1 回でも受験していることが、専門科目の学業成績が上位となる確率、現在の収入、現在の職位、転職後の収入を高める効果を持つということが分かりました。この結果は色々なメディアでも取り上げていただきまして、その時に一番喜んでいただいたのがこのグラフです。

これは分かりやすくとてもいいですねと言われまして、これでいきましょうということで、「数学受験者は年収が高い」というこのグラフが出ました。

ただ、このグラフだけをバーンと出して、数学受験者は年収が高いんです、みたいな話をする就非常に乱暴で、ミスリーディングな部分を含んでしまうのですが、年収で見えていますので、年収に影響を与えるような、例えば性別や年齢などの要因は考慮した上で計算して、ちゃんと差があるということを確認した上でのことでしたから、このグラフでもいいだろうと判断しました。

いずれの場合も数学受験者の方が年収は高かったのですが、全サンプル 2239 名で見た時は、931 万円と 880 万円という差になります。これを、62~82 年の卒業生と 83~99 年の卒業生という二つの年代に分けてグラフ化しました。この年代の分断線は共通一次試験です。つまり、共通一次導入前と導入後の年代ということで、こちらの方が若い層になりますが、パッと見ていただいてもお分かりのように、こちらの方が 100 万円くらいの差があって、その差が大きいという結果が得られました。日本の賃金制度を考えますと、昨今は色々と変化してはいるものの、やはりまだまだ年功的な要素というのが残っております。

それを考えた時に、入社して間もないような若者はそんなに年収、要は賃金に差がつかず、その後だんだん広がっていくはずですので、普通は若者の方が差が小さくて、年配の方が差が大きくなりそうなものなのですが、それが逆に出ていたんですね。一体どういうことなのかと考えまして、一つは、やはり入試制度として共通一次が導入されて、国公立と私立を併願するというよりも、むしろそこに分断ができてしまったからではないか、と。私立文系、専願ということになると、どうしても勉強する科目の偏りが顕著になって、その結果として、後々のパフォーマンスに大きな差が出てきているのではないかという解釈をいたしました。

この一連の研究から伝えたかったことですが、色々なメディアが取り上げてくださった中で、やはり地元の京都新聞が一番大きく取り上げてくださったんですね。さらに私が個人的に非常に嬉しかったのは、大体この研究が取り上げられる時は、西村和雄教授らのグループは、という感じで、西村先生のお名前だけが挙がって、あとは「ら」に集約されてしまっていたのですが、京都新聞だけは私の名前も出してくださったので、コピーを家宝として置いてあるんですけど、「数学マスターし給与アップ」という見出しで、先ほどのグラフなりがバーンと示されたわけです。

そうしますと、見た印象としては、数学を受けたら年収が上がるみたい、という感じで、何かあやしいと言いますか、それはどうなんだろう、本当かなというところがあったと思うのですが、決してそういうことだけを伝えたかったわけではありません。皆様方をご承知いただいていると思うのですが、やはり数学受験、未受験ということが一体何を示しているのかということです。それは、数学を受験に向けて勉強したかどうかということでもあり、基礎的な数学力が身につけているかどうかということでもあります。

では、どうして勉強をすとかしないとか、捨てるとか捨てないとかいうことが生じるのかと考えますと、背景にあるのは高校までのカリキュラムと現行の大学入試制度です。私立文系と決めてしまいますと、その多くの学部が、学力試験を課す場合は英語、国語、数学・社会の選択になるのですが、文系だったら大抵は社会を選択することになりますので、この三つでいいわけですね。そうすると、もうそこに決めてしまっているのなら、それ以外の科目は勉強しないというのが、大学入試だけを考えれば合理的な行動であり選択になる、というのは否定できないと思います。

一方で、高校までのカリキュラムを考えても、ゆとり教育の影響などもあり、非常に窮屈な状況になっていると聞いております。確か 2~3 年前に、数学は授業としては行われていたのだと思いますけれど、それ以外の例えば世界史、情報、保健や芸術など、本来履修しなければならない科目が、他の科目に置き換わって未履修になっていた、という大騒ぎがあったと思いますが、あれと同じようなことが言えるわけです。高校の方もそう

いう窮屈な中で、受験に関係のない科目まできっちりとやるということにはやはりならなくて、早い段階から3科目に絞って勉強しなさいという指導になっていると思うんですね。

先ほども申し上げましたように、それが悪いと言ってしまうこともまたできなくて、どうしてもまず大学入試を突破しなければと考えると、そういう行動に出ざるを得ないというか、その目先の目標に関しては非常に有効であり、合理的であるという事実がある。ただ、一連の研究から伝えたかったことに繋がるんですが、では大学に入るまではそれでいいけれど、その先、例えば働き出してからというところを見た時に、そういう偏りのある、言わば極端な勉強をしたことが、もしかしたら影響が出ているかもしれない。それもあまりいい影響じゃなくて、悪い影響が出ているかもしれないとなった時に、今のままでいいんですかと問いかけたかった部分がありました。

それは、高校生にだけ批判の矛先を向けて、そんな勉強をしていたらだめだよと否定してしまうのも気の毒な話で、大学もこういう入試制度でいいんですかということとは当然問われると思いますし、高校の教育も問われる。そして教育行政みたいなところ、政策もやはり問われる。このままで本当にいいんでしょうかということですね。ちょっと大きな話ではあるのですが、意図としてはそういうことをお伝えしたかったのです。

そして、「近視眼的な学び方がもたらす弊害」と書きましたが、同じようなことがキャリア教育に関しても言えるんじゃないか、同じようなまなざしを向けられるんじゃないかというのが、これから後半のお話になってきます。それで、手前味噌で大変恐縮なんですけど、先ほど溝上先生からもご紹介いただきましたが、生まれて初めて本を書きまして、この1月に出版されました。

『なぜ「大学は出ておきなさい」と言われるのか』という、今時の新書らしいタイトルに結果的にはなっちゃって……。最初は『仕事につながる大学選び』とか、そういうおとなしいタイトルで書いていたんですが、だんだん大学選びという観点ではなくなってきました、これから先お話しするようなことを最終的に言うようになったので、このタイトルでもおかしくはないかなと思います。このシリーズは、ちくまプリマー新書という、ちくま新書のジュニア版です。岩波ジュニア新書みたいなシリーズなので、読者層が大体高校2〜3年生から大学1〜2年生と言われて、その辺りの人に読んでもらえるように書きました。これが主な内容なんですけど、最初の2章はオーバービューなんです。

「進路選択に向き合うとき」が今お話ししたような内容で、皆さんは受験に向けて必死に勉強するんだろうけど、目先のことだけじゃなくて、少し視線を遠くに投げかけた勉強を考えてみてください、というようなことを書きました。その次の「学び方が変わる」は、ちょうど進学先が決まった辺りの人に対して、高校までの学力習得を中心とする学び方から、大学になると色々変わってきて、それがキャリア教育にも繋がると思うんですが、そのための準備をしてくださいという内容です。最後に「本当に身につけるべき「チカラ」とは」ということで、大学での様々な教育なり活動なりを通じてどういう「チカラ」を身につけたらいいのかを、私自身も色々迷いながらメッセージとして書きました。

これからは、この後半部分のお話をさせていただきたいと思います。いきなり「さて大学の役割とは」ということで、何か根本的なところに戻ってきたような感じなのですが、とにかく今回のお話をいただきまして、自分が畑違いであるということを非常に不安に思っておりましたので、常に確認しながら、間違ったことを言わないように、ちょっとステップを踏ませていただきます。

大学は学校ですので、教育を行う。本当に当たり前のことで申し訳ありませんが、教育を行うところです。では教育とは何かとまた調べてみたんですが、「社会生活に適応するための知識・教養・技能などが身につくよう、人を教え育てること」と表現されていました。色々なニュアンスの書き方がなされていると思いますが、教育というのは一面的なものではなく、幅が広いと言いますか、結構懐の深い、様々な意味合いを含む、そういうものなんだなという感想を持ちました。

私も大学教員として10年以上仕事をしております。自分が主として学生とどう関わっているかということと考えますと、もちろん色々な関わり方をしているのですが、主として、ということになりますと、授業で関わるということになります。正課、その中でも特に専門科目ですね。専門教育で関わるということに尽きるというか、そこがベースになっているところがあります。

それ以外にも、大学の役割というのでしょうか、大学という場、あるいは学生という立場を利用するという側面ももちろんあると思います。学生のうちにクラブ、サークル活動で楽しんだり、鍛錬したり、アルバイトでお金を稼いで、それで旅行に行ったり、色々な物を買ったり。他にも資格にチャレンジしたり、留学したり、昨日のお話にもありましたように、ボランティアをしたりなど、様々なことを大学という場、あるいは学生という立場を利用して、自分のものにしていっているのではないのでしょうか。

そういう大学に昨今求められるようになったことが、若干短絡的ではありますが、キャリア教育や職業教育ということなのでしょう。これも確認のために、教育基本法を見てみますと、第2条の2項に、教育の目標の一つとして、「職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」と書かれてありますので、やはりそういうことが求められるのかな、と。法律にも謳われているわけですが、もちろん背景というか、その根底には、若者が働くことをめぐる状況の変化があると思うんです。

最新の数字を確認してきたのですが、新卒者の早期離職、これは大体3年以内の離職を見ますが、2009年の『青少年白書』では、大卒の場合、3年以内の離職が35.9パーセントでした。よく七五三離職と言います。実は先ほどの拙著の初版で、七五三離職の数字を逆に説明しているミスがありまして、相当動揺したのですが、大卒は3年以内に3割が辞めるということです。ただこの値を見ますと、近いうちに七五四離職ぐらいになりそうな勢いで、3〜4割が辞めています。

それから、フリーターが最新の数字で170万人、ニートが64万人となっており、かなりのボリュームの若者たちが、安定した仕事につけていない、働いていないという状況に、事実としてあるわけです。そうすると、やはりもう少し教育の段階で、キャリアや職業を考えさせたり、勤労を重んずる態度を養えるようにしたりしなければならぬんじゃないかという風潮になるのも、そうなのかなと思うわけです。

特に大学の場合、これまではある程度学力も学習意欲もある人が進学していたのですが、大学進学率がご承知のように半分を超え、今までは大学に行かなかった人たちが、何となくという形でも進学するようになってきています。学力や学習意欲が低いまま、目的意識を持たないまま進学しているので、より一層その辺りのフォローが必要になってくると言われています。最近の中教審に対する諮問事項を見ますと、職業教育に特化した高等教育機関の創設を考えた方がいいんじゃないかというようなことも出ておりまして、かなり切羽詰まっていると言いますか、危機意識の高まりを感じるわけです。

では、必要とされているキャリア教育とは何か。ちょっとひも解いてみますと99年の中教審答申に行きあたりまして、ここには「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と書かれています。これも先ほど教育とは何かというのを調べた時と同じ印象で、キャリア教育というのもやはり全く一面的ではないな、深く捉えようと思ったら捉えられるな、と。だから皆様方が、私自身もそうですが、キャリア教育と一口で言っても、話していて「あれ、何だか思っているキャリア教育じゃないな」というズレを感じたり、齟齬があったりするの、そういうところに原因があるのかなと思います。

そういうことを前提に、「キャリア教育」をめぐる違和感……違和感という言葉は少しきついですが、キャリア教育に多少なりとも携わり、そういう状況を見てきて、それでいいのかな、どうなんだろう、もう少し考えた方がいいのではという論点が二つほどあります。一つは、キャリア教育と言いながら、ほとんど中身が就職支援になっ

ている場合で、これは結構あると思います。エントリーシートの書き方とか、模擬面接とか、そういうのをキャリア教育と称して、就職活動をいかにして突破するか、その突破力を養成するというような、矮小化した形のキャリア教育というのがかなりあるんじゃないかと思います。それをキャリア教育と謳っていいのかという違和感ですね。

もう一つは、単位を与える正課の教育としてキャリア教育を扱うという方向性です。その場合、例えばうちの学科でしたら、これを専門教育だと言ってもいいのかも知れませんが、大抵はそうはならないので、教養教育の一環としてキャリア教育というのを存在させる。この方向性についても、やはり少し考えるところがあります。どうということかと言いますと、こちらが今行われているキャリア教育のイメージ図ですね。キャリア教育がすっかり就職支援になっている場合というのは、こんなイメージです。

つまり、専門教育、ここに教養教育を入れてもいいんですが、とは全く別立てで行われていて、とにかく別個にキャリア教育をやらなければならないという形でやっている。その中身は、エントリーシートの書き方とか、模擬面接とか、割とテクニカルなことで、もう純粋な就職支援であるというようなタイプですね。ここまではいかなくても、教養教育で単位を与えるような形でやっている場合、例えばインターンシップとか、プロジェクトとか、キャリア科目として単位を与えている場合は、正課として専門教育と接点というか、重なり合う部分はあると思います。

学び方のプロセスもその一つで、そういうことはキャリアを対象にしても、その他のことを対象にしても、多分同じです。程度問題ではありますが、重なり合う部分はある。でも、やはり専門教育があって、別立てでキャリア教育があって、仮に重なり合う部分があったとしても、看板を別にしてやっているようなイメージを持っております。よしあしではなくて、単にそういうイメージを持っているということなんですね。

キャリア教育の中でも教養教育でやっているようなキャリア教育、キャリア科目の事例を、二つほどご紹介させていただきます。一つは本学におけるインターンシップの事例で、これは皆様のお手元に、私が書きました小論を配っていただいていると思います。日本学生支援機構『大学と学生』に載せていただきました。「キャリア科目を再考するー正課としての意義とあり方ー」ということで、まさに今お話ししている内容そのままですが、詳しくはこちらを見ていただきまして、ここでは簡単なお説明だけさせていただきます。私が唯一担当しているキャリア科目が「キャリア形成とインターンシップ」といって、2003年度から始まって3年次限定の配当になっています。

半期14～15回の授業になるんですが、事前講座が10コマ、事後講座が4コマあって、事前、事後というのはインターンシップの前、後ということです。ちょうどこれからの時期になりますが、3年生の夏休みに2週間程度の就業実習を行います。ここ何年か担当しまして、受講した学生たちの評判もよく、昨日のパネルのような感じで、本当に学生の成長も見えますし、いい取り組みだと思っているわけです。その一方で、インターンシップというのは別に授業でやらなくても、色々なところで募集がなされていて、それに参加している学生もたくさんいるわけですね。企業が募集しているものもありますし、大学が関わっていても、一日インターンシップなど、単位にならないものもあります。

そういうものとどう違うのか、どう棲み分けるのかを考えた時に、やはりこれは正課で、単位を与えるインターンシップなんだから、それなりのものが必要ではないか、と。行って帰ってきてよかったですというだけではなく、何か教育的内容があってしかるべきではないかと、担当者の一人として妙に生真面目に考えてしまいました。だから、単位を与えている以上、それなりの教育的内容は検証されなければならないんじゃないかという気持ちで書いたのがお手元の小論です。

もう一つはプロジェクト科目で、これは私が個人的に関わっているわけではありませぬので、あくまでも本学

のホームページなどで分かる程度のご紹介なのですが、「オフキャンパスへの実践型・参加型の学習機会を重視した Project Based Learning」ということで、文部科学省の 2006 年度の現代的教育ニーズ取組支援プログラム、いわゆる現代 GP に採択されました。

ご関係の先生方は、何年も前から立ち上げの準備をなさっていたようですが、スタートとしては 2006 年からです。キャッチフレーズが「社会の教育力を大学に」ですので、プロジェクトを広く公募するんですね。そこからいくつか選んで、受講生を募るといった形をとっています。一応 4 年分の数字だけ挙げますと、応募数が 62～187 あったのに対して採択数が 25～32 でした。これらを学生たちに示し、5 人以上の受講生が集まったら開講され、5 人に満たなければ開講されないというルールだったと思います。ですので、実際の開講数は、これより若干少なくなります。

直近の 2 年につきましては、応募者の内訳も分かります。民間企業、NPO、その他の団体、学外の個人、学内専任教員からの応募に分けられており、学外の個人や民間企業からの応募が多いようです。こちらはオリジナルホームページもありますので、またご参照いただきたいのですが、これら二つの事例を眺めていまして、思うことが三つほどございます。一つは、インターンシップもプロジェクト科目も、やはり経験したことが非常に強烈で、そこで学生がとても満足しているのは事実ですが、それでよかったと終わらせてしまっているのかという点です。あくまでもそれ以上の、恐らく午後のパネルにも繋がると思うのですが、教育的内容の担保ということを考える必要があるのかという点です。

十分ではないかも知れませんが、本学の、特にインターンシップの場合は、小論にも挙げましたように、相当分量のあるレポートをかなりの回数書いております。それを綿密にチェックしているというわけでもないのですが、一応学生が一生懸命、ただ書いておけばいいわという感じでもなく、熱心に書いている様子が見えがえましますし、だんだんと質が高まってくるのが見えてきます。あるいはグループワークやディスカッションで、成長に目を見張ることもありますので、そういうことも意識しながら運営されている科目であると、当事者ながら認識しております。

二つ目は、昨日の議論でも出ていたことですが、受講生の裾野をいかに広げるかという点です。あくまでも本学が用意しているキャリア科目、特にインターンシップの場合は、毎年受講生が 100 人前後のオーダーです。プロジェクト科目にしても、先ほどの表にありましたように、採択数が 20～30 で、5 人以上で開講されますから、どう多く見積もっても何百人程度のオーダーなんですね。これら以外に座学のキャリア科目もいくつかありますが、それらを全部合わせても何千人とかには絶対ならず、やはり何百人というオーダーでおさまるくらいです。言い換えれば、それくらいの学生しかこういう科目とは接点がなく、恩恵を受けられていないという事実は、歴然とあると思うんです。

しかし、私が見ている限り、昨日登場された学生さんもそうでしたが、こういう科目やプロジェクトに参加する学生は、もうそれで十分と言いますか、特別なことをしなくても力をつけられそうな人がやはり多い。むしろこんな科目があるなんて全然知らなかったという学生が大半を占めているわけです。そういう人にこそ経験させたい、色々触れさせたいと思うのですが、首に縄をつけて引っ張って来るわけにもいきません。

かといって必修科目にしようにも、普通に考えて全学生にインターンシップを経験させることは物理的に不可能です。こういう科目は手間暇がかかりますから、簡単に裾野を広げられない、つまり科目の質を担保しながら裾野を広げることは難しいという問題はあると思うんです。ですから、キャリア科目という看板を掲げて特別なことを別途設ける場合には、必ずこの問題が隘路になると言えるのではないのでしょうか。

そして三つ目ですが、成果の検証ということで、従来科目との位置づけ、つまり棲み分けが必要なのか、混在させていいのかという点です。私どもの学科では「産業調査実習」という授業があります。学生に調査を企画、

立案させて、実際に調査票調査や聞きとり調査を行い、得られたデータを分析して論文にまとめ、報告会で披露するという、インターンシップやプロジェクト科目に極めて近い内容の授業です。

しかし私どもは、それをインターンシップやプロジェクト科目であるとは全く考えておらず、普通の授業だと思って長年やってきましたし、ましてそれがキャリア科目であるという認識、意識も全然ないわけです。にもかかわらず、実質的にはそういうことに寄与する「産業調査実習」のような科目があり、別立てでキャリア科目があるという状況が、もう少し整理されるべきではないかと思いました。

ということで、私がイメージするキャリア教育、これはあくまでもイメージなので、正確に自分の考えを表現できているのかあまり自信がないのですが、何かこう別々にやるのではなくて、大学で行われている教育は全部一つとして捉えられる。もちろん純粋な就職支援の部分はあっていいと思いますので、これはキャリアセンターなどで対応していただいて、テクニカルな部分で支援することはできる。

でも教育の部分は、専門科目も教養科目も全部一緒でいい。そこにキャリア科目を別立てで持ち込まなくても、何か科目の一部に、もちろんそれぞれの科目で濃淡があったり、ウェイトの重い、軽いはあったりすると思いますが、どこかにキャリア教育としての工夫の余地、キャリア教育的な要素を意識しながら、既存の科目をブラッシュアップしていくことで何とかなるのではないかと。キャリア科目として、キャリア教育を謳ってやるものがあったもいいのですが、それ以外の科目をほったらかしにするのではなく、その中で何か、それは教員も学生もそうなんですけれど、キャリア教育的な要素を意識しながらやっていくことが、非常に現実的で、かつ効率的ではないかと思うわけです。

こういう形のキャリア教育で本当に事足りるのか、それでいいのかという話は、やはりキャリア教育に何を期待するのか、何を目指すのかということと密接に関係するわけですが、今の大学の現場では、近視眼的にはまず就職活動を突破してもらわないと困るという意識が強くあると思います。ですから、就職活動を突破する力をつけてほしい、そこを期待したいという部分は絶対あると思うんです。そうだと確認しておかなければならないのは、就職活動でどのような力が評価されるのかであり、別立てでキャリア教育をやらなくても、正課でキャリア教育的要素を意識したり、充実させたりすることによって対応できるのかということが問題になります。

学生たちが就職活動でアピールしていることは、授業でこういうことをやりましたということではなくて、多くはこんな感じではないでしょうか。クラブ、サークル活動を4年間やりとげましたとか、アルバイトで周囲とのチームワークを学びましたとか、資格取得、留学など、何かその実績に加えて、それらしい力を身につけた根拠としてこれらを一アピールしているということです。

ではそれは一体どういう力なのかと考えた時に、いくつかキーワードがあると思いますが、拙著で例として挙げた中の一つが社会人基礎力です。これは、ビジネス雑誌などで頻繁に使われていますので、結構浸透している概念なのかも知れませんが、前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力の三つがあり、その中でさらに複数の力に分かれています。確かにこういう力は要るかなという程度の捉え方しか、実のところ私はできておりません。

もう一つは地頭力で、これは最近自分でも面白がって、あっちこっちでこの話題を出しているのですが、NHKの木曜22時から「地頭クイズ ソクラテスの人事」という番組が始まりまして、ご覧になった方はたくさんいらっしゃると思うんですが、初めて観た時に、こんなことがバラエティ番組になるんだとすごく驚きました。問題を三つほど挙げているのですが、「富士山を動かすにはどうしますか?」。これは非常に有名な、地頭力を測る入社試験ですよ。

その他にも「火星人はどんな生活をしていると思いますか?」「あなたを家電にたとえると?」など。私は冷蔵庫です、とか答えるのでしょうか。入社試験でこういうのが出て、それは学力ではなく、地頭、つまり本来の頭の

よさを見るんだ、と。こういう問題を企業の人事担当者が出して出演者が回答し、それをもとに採用、不採用を判定するという流れのバラエティ番組なんです。

どうでしょう。これを観て真に受けるということはないと思うんですが、こういう問題に対応できなければまずいんだと深刻に捉えてしまうと、本当にまずいことになりそうな気がします。就職活動というのは基準がない、目安がないということで学生は不安を抱いているんですが、こういう問題もまさに正解がないですし、一つの回答をいいと見るか悪いと見るかも様々で、何の基準もありません。どういう力を見ているのかもよく分かりませんので、非常に混乱すると思いますし、それだけ今の採用、就職活動の混迷ぶりがうかがえて、感じ入るところがあります。

先ほどの社会人基礎力も、こういう地頭力も、一理はあると思います。つまり、高校までの学力一辺倒から、大学で学び方が変わり、結果としてこういう問題にも対応できるような力をつけなければならないという意味では、やはり一理はあるとは思いますが、でも、目先のこういう問題に何とか対応するためにキャリア教育をどうこう……ということになってくると、すごく視野が狭いですし、やはり近視眼的です。

あくまでもこれは雇用の入口で、ちょっと特殊な形で判断がなされているというだけのことです。そういう就職活動突破力だけではなく、もう少し先まで見通した大学のキャリア教育というのを考える必要があるのではないかなと思うわけです。近視眼的で終わらないためにも、キャリア教育が本来目指すべきものは、漠然とした言い方になりますが、就職活動突破力に加えて、その先の40年以上、もちろんずっと働くわけではないと思いますが、そのような年数が想定される働く期間を、何とかして乗り越えて行く力を身につけるということではないでしょうか。

それは、何か特殊なことをするのではなく、大学の教育全体で、それを大学生活と表現していますが、大学生活を普通に送ることで身につけられる力であってほしいという気持ちがあります。特別な科目設定もあっていいと思いますが、できればすべての科目で、濃淡はあっても目指すべき、意識するべきと思うわけです。というのは、特別なことをやっている限り、そこに全学生を組み込むということは物理的に難しい。なかなかそこまで引張ってこられない、恩恵を授けられないという場合に、一番困るのはそういう科目に自ら関わってくる学生ではありません。底上げを考えるならば、学生たちが普通に受けている授業の中で、何ができるかということを考えて行く必要があると思うのです。

「正課を骨までしゃぶりつくせれば」というのも、拙著に少し書いたことですが、正課をきちんとこなしていれば、読み・書き・そろばんとか、話す・聞くという基本的な力は身につきますし、そういう水平で幅広い土台ができれば、その後はそれぞれの個性に合わせて色々な力、経験を積み重ねていけばいいわけです。教育、授業の部分でやるべきは、こういう共通の土台を構築することではないか、と。さらに、社会人としての「底力」。社会人基礎力や地頭力に近いのかも知れませんが、その後40年以上を乗り越えていく「底力」というのは、読み・書き・そろばんみたいな力も含めて、やはり学び方のプロセスとの共通性があり、このプロセスをきちんと踏んでいけるかということに尽きるように思います。

そのプロセスというのが、問題意識をまず持って、どういう風に動くのかということを考えて、現状がどうなっているのかをきちんと把握した上で、実際に動いてみる、実行に移す。そして得られた結果を振り返り、総括して、周囲と共有する。仲間と協力しながらこういうプロセスを踏んでいけるかどうか。これはまさに研究を進める上でもこういうことをやっていると思いますし、新しい仕事をする場合でもそうですし、プライベートで何か動く場合でも、少しずつ違いはありますが、プロセスとしては同じだと思うんですね。これを遂行できるようなものが「底力」になるのではないかと。

それを大学で身につけさせることができれば、それが『なぜ「大学は出ておきなさい」と言われるのか』という

この答えになるんじゃないかと思ひまして、拙著のタイトルに行きついたらわけですが、様々な批評をいただく中で、なぜ「大学は出ておきなさい」と言われるのが全然分かりませんでしたというご指摘もありましたので、力不足を感じているところです。

最後に「キャリア教育 VS リベラルアーツ？」みたいなことを書きまして、これは全く余計なことなんですが、たまたま本学経済学部の橘木俊詔先生……格差問題の第一人者でいらっしゃいますが、橘木先生となぜか学食でよくお会いするので、ご一緒させていただくんですね。橘木先生は中教審のキャリア教育・職業教育特別部会の委員をなさっていて、私がキャリア教育に関心があるというお話をした時に、「でも浦坂さん、キャリア教育とリベラルアーツは並び立たないというか、重ねられないんじゃないの？」という趣旨のことをおっしゃったんですね。私は重ねられると思いますけど……と申し上げると、それは一度議論しなきゃいけないねという話になって、物別れに終わってしまったんです。

そういうことで、橘木先生とは意見を異にしているような気がしますが、恐らく色々な考え方があり、私自身もきちんとした根拠があった上でのことなのか心許ない部分もありますし、厳しいご意見もあるかと存じますので、そういう中で、今後もこのテーマに関心を寄せつつ、さらに深めていきたいと考えております。少し長くなりましたが、以上で終わらせていただきます。ありがとうございました。

【質疑応答】

熊本大学 大森

お話の概要は全面的に賛成で、特にその、キャリア教育というのが、外付けみたいになった位置づけと体制であるということに違和感を持っているという。正課のカリキュラムにおいて、キャリア形成能力の主たる部分が形成されているのではないかと、あるいはされるべきじゃないかと。その部分は全面的に賛成なんですけれども、今ちょっとお話もありましたけれども、私自身もキャリア科目的なものは必要だと思っています。その最大の理由は、浦坂先生みたいに、自分の専門の授業と、社会に出てから必要な力や姿勢、そういうものの繋がりを意識しておられる先生、そして、学生にそういうことを気づかせることができる先生が実は、非常に少ないんです。専門、あくまで自分の専門分野の学問を教えているんだという意識だけだと、実は学生は、同じようなアクティビティをやっても、自覚しているかどうかというのはすごく大きいと思うんですね。

データの追いつかない話をするとお叱りを受けそうですが、例えば、特定の学部名を出すのはよくないかも知れませんが、文学部なんか、高学年になって研究室に入ると学生はすごく居心地がよくて、そういう意味での学生としての満足度というものは非常に高まるんです。ところが、そういう子たちが、就職でいいパフォーマンスを示しているかという、居心地のよさや満足度とは必ずしも繋がらない。それは、色々原因はあるとは思いますが、そこで行われている教育、もっと言えば先生が、そういう社会に出てからのことと、自分が一緒に指導している学問での学びと、繋げることが出来ていないのだと思うんです。

私も、一つキャリア科目みたいなのを勝手に始めたんですが、そこでの主眼は大学で学んでいること、あるいは小中高とこれまで学んだことと、皆さんが卒業してから社会人、職業人としてやっていく、この先の人生との繋がりにということに気付かせることに割り切っていて、座学なんです。西村和雄先生にも登壇いただいたり、うちのキャリア支援課長はリクルート出身なんですけれども、こういう人間にも登壇してもらったり、きわめて異質な人間を、毎回登壇させています。200人ぐらいですから、うちの学生のごく一部にすぎないんですけれども、気づかせることに徹しています。で、おっしゃる通り、そういう科目が私の科目も含めていくつかしかないんですね。だから、全学生なんて到底カバーできない。

じゃあ、先ほどのお話だと、だから手段がないかという風におっしゃったのですが、実は私の大学では、基礎セミナーという初年次教育の中で、15 コマのうちの 1 回、ある意味視野はちょっと限られちゃいますけど、キャリア支援課長にやらせるようにしています。基礎セミナーは全員必修ですが、その担当教員がそれを選ぶか選ばないかというのは自由なので、実際は半分くらいが選んでいる状況にありますので、深いもの広いものは難しくても、限定的なものであれば全学生に対象としてですね、やれないわけではないということがあると思います。

浦坂

大森先生のご発言は、私もその通りだと思っていて、ちょっと極端な報告に聞こえたかも知れませんが、実際はキャリア科目だからこそカバーできる、特有の部分もやはりあると思いますので、そういうことはこれから整理しながら考えていく必要があると思います。今の文学部のお話で、私は元々文学部で、そこから改組になって社会学部になりましたので、文学部の雰囲気がよく分かるんですが、先生方が本当に専門のご研究をしっかりなさっていて、それを学生に授けているということですよ。学生の方も勉強が好きで、それは教員としてすごく大きな喜びですので、先を考慮してどうこうではなく、もっと勉強したいという学生に、じゃあこういうことをやってみたら？と指導をしていて、それが就職に繋がらないことは分かっていますが、もうちょっと現実を見て就職を考えなさいというのも、教員としては言いづらいような……。進学したいなどと相談されると、それは厳しいと思いながらも、頑張ってみたらということになってくると思うんです。ですので、学問を追求していくこととのせめぎ合いといいますか、バランスの問題はあると思いますが、教員側に対するキャリア教育といったら変ですが、先生方に今の就職活動や労働市場の状況などを簡単にご説明する機会を設けた上で、自分では対応できなくても、ゼミ生に「こういうセミナーがあるのですがどうですか」と勧めてもらおうとか。様々なツールを利用しながら、複合的にやっていけると思いますので、そういう点を参考にさせていただきたいと思います。

熊本大学 大森

出来るだけたくさん先生の先生が、そういう意識というか認識を持っていただく、つまり、自分がやっているその専門や教育、別に就活とか何とか関係なしに、そういう中で、例えば、人とのコミュニケーションの取り方とか、資料の調べ方、それをどう人に伝えるかとか、そういうのが実は社会人になってからもすごく重要だっている。それを各先生が意識するような状態がFDだと思うんですよ。ただし、もうそれだけには頼れないし、やはりそういう学生が大事なので、全学生に気付かせる機会、出来るだけたくさんに気づいてもらう機会というのは、やはり、やむを得ない面があると思います。

松坂

電機メーカーで、人事部門、労務管理など、四十年近くやって、今回定年になりまして、色々こう研究会に参加させてもらって、もの申したいなと思っていて。松坂と申します。先生が統計分析を出された時に、4 年制大学が 780 くらいあって、その、トップの大学なりトップの学生のアンケートで、全体の高等教育の評価をするのは非常に困るわけです。私立大学でもトップの 22 校で、受験者が半分くらい集まっているわけですが、そのデータで 200 万人、300 万社の企業が採用する時に、こいつとれないのか、同志社大学の社会学部なら……。で、その時に、トップを教えているのか、真ん中のクラスを教えるのか、ケツを教えるのか、それによって教育、高等教育のやり方も変わるわけです。だから、我々に資料を発表してもらう時に、大学の先生方は教育と研究が当たり前ですから、そこで研究のウェイトが高い学校と、教育のウェイトとあるので、やはり汎用性のあるデー

タをオープンにしてほしいなと感じましたので、一つ、よろしくお願いします。

浦坂

最初の方の研究結果ですね。あくまでも三つの私立大学だけの分析ということですので、それで大学生全体を語ろうとすると無理が生じます。主要 3 私立大学でそういう結果が得られたということで、そこから類推して色々考えることができると思います。研究というのは、なかなか全部を包括してということが難しいので、部分、部分で深めていきながら、それらを積み重ねて全体像を描けるよう、今後も努力していきたいと思っております。

立教大学 檜枝

お話をうかがっていて、本当に同感することばかりで、そうだそうだという風に聞いていたんですけど。私は理学部なんですけど、じゃあ自分の学部の教育がそうなっているかということ、実はそうっていない。それはなぜかということ、今までも話題になりましたけれど、多くの教員が、自分の専門性を学生に伝えることが教育だと思いついてるんですね。これはもう、現代の大学教育ではそれでは狭すぎるというのは明らかなんですけど、教員が理解しない。だから、先生のお話をうかがいながら、そうだそうだ、本来の大学教育はそうあるべきだと思いついていながらも、そうなっていない現状を考えると、どなたかFDという言葉をおっしゃいましたけれど、やはり我々教員が、こういう現代の大学教育に突きつけられている課題を真摯に受け止めるという方向がない限りは、そうならないと思うんです。ですから私は、キャリア教育っていうのは、大学教育改革の一つの視点から、つまり学生のキャリア発達を、いかに教員が支援するかっていうような視点で、位置づけられるのではないかなと思っております。あくまでも理想論ですけども、そういう風に思っているということで、何かコメントをいただければと思います。

浦坂

私も全くそのように考えておまして、実際すべての教員がそういうことを意識しながら授業を組み立てられるか、例えばディスカッションの場をたくさん設けるとか、レポートにきちんとコメントをつけて返すとか、そこまでできるかと言われるとなかなか難しい。できる先生はやってくださったらいいんですけど、できない、ちょっと難しいというのは当然あると思うんです。そこは一律にできなくても、全員ができる限り意識してということでしょうか。もう一つは、やはり条件次第ということもあると思うんです。私はこういうことを言えるだけの条件に恵まれておまして、うちの学部は学科に分かれていますので、ある程度少人数教育ができる体制なんです。ですから学生にも目が行き届きますし、そういう意味で専門以外の部分でのフォローも、やろうと思えばできます。これが本学でも別の学部になりますと、そんなことは絶対無理みたいな、とにかく人数が多くてそこまで行き届かないということが多々あります。それはやはり、先生がおっしゃったように大学教育改革という視点で、根本のところから見直さなければ。実際に見直せるかどうかは別にしても、そういう方向性を持つべきではないかと考えております。

ベネッセコーポレーション ●●

働く企業の人間として大変勉強になるお話、ありがとうございました。一点だけ質問をさせていただきます。キャリア教育の成果ということでお話を頂戴したかと思いますが、例えば大学 4 年生を卒業して、学部ですとか学科ごとの成果指標っていうんでしょうか。4 年間でここまで学生を育てていって、キャリア教育を通して、一から育

てていった、ということを具体的に示すことは可能でしょうか。

浦坂

どうでしょう。学士力というようなことも言われていまして、大学教育でどこまで力をつけさせるかという議論はありますが、すみません、その辺りはあまり明るくないので、数値化や客観的な指標というのは、今の私の考えとしてはとても難しいように思います。ただ、実感をお伝えしてお許しいただけるのであれば、この中に大勢いらっしゃる先生方は感覚的にお分かりいただけると思うのですが、最初はそうでもなかった学生が、だんだん変わって行って、もうこれでほっておいても大丈夫だなと思えるようになる瞬間があるような気がするんです。そこまで持っていけたらあとは心配ないなっていう、実に感覚的なところなんです。私自身、キャリア教育を意識して、こういう教育をしたからそうなったという繋がりを見出したわけではありませんが、授業、あるいはゼミで付き合っていく中で、どんどんパフォーマンスが変わって行って、もちろん最後まで指導はするんですが、手を離してもいけるなと思えるところがあるので、そこまで到達できれば最高ですね。あまりお答えになっておりませんが。

日本キャリアカウンセリング研究会 作田

日本キャリアカウンセリング研究会の作田と申します。私は企業の中でキャリア教育をずっと考えてきた人間なのですが、今日のご主張はたいへん納得できるご主張でした。で、その中で、あえてキャリア教育と言わないキャリア教育をしていくためにですね、先生方はどうしたらいいという風に思われているのでしょうか。どうい先生方が心がけているとかそういうようなことになるのでしょうか。

浦坂

私はこういう専門ですので、他の先生方と多分違って、それだけ関心もあるということだと思うのですが……そうですね、要求することでしょうか。思いつきみたいなものなのですが、大学生だから、やはり自分でどんどんやっていきなさいと思うんですよね。こちらが要求するのではなくて、自分でやればいい、と。ただ、割と要求されなければならないところがあって、私は自分の手元に来た学生に関しては、少きついなと思うところまで、いいのか悪いのか分かりませんが要求する、頑張らざるを得ない状況にするということです。学生は、このくらいしかできないだろうと上限を決めているようなところがあります。でもそれは、あまり根拠のあるものではなくて。特にクラブ、サークル活動に打ち込むわけでも、アルバイトを一生懸命やっているわけでもなく、ぼーっと過ごしている学生の場合、何かに没頭したり集中したり、やらされたりすることも全然ないまま時間を潰しているくらいだったら、何か授業の中でのがむしゃらにならざるを得ないような状況に陥った時に、化学反応みたいなものが起こる可能性があるような気がします。

作田

私が感じているのは、正課を教えるという時に、正課そのものというのは、例えば知識であったり研究のプロセスだったりということになりますよね。それと同時に正課そのものが実は職業であった、ということが実は重要なことではないかと思ひまして。例えば歴史を教えている先生がいて、なぜ私は歴史を教えるようになったのか、というようなことを、恐らく生徒に伝えていけるとですね、あるいは、歴史を教えるという仕事をしている中で、どんな苦しいことがあったか、あるいは何をいやなことと思って、何を嬉しいことと思ったのかとかですね、そういうことを語っていくといいキャリアに対する教育ができてくるんじゃないかなあと、実は思っております。そ

ういうことを色々な先生ができると、日本のキャリア教育も変わってくるんじゃないかと思っております。

浦坂

そうですね、教員と学生という立場ではありますが、人生をちょっと先に歩いている人間としての思いとか、そういう人間的な部分がにじみ出ることもあると思いますし、それをうまく学生が受け止めてくれれば、非常にいいのではないかと思います。

作田

恐らくそれがうまい先生と、下手な先生がいると思うんですね。それで、最初に先生がおっしゃっていたように、それでもやはりキャリア教育はいるんだというところもあるんじゃないかなという気がしております。

浦坂

全くおっしゃる通りだと思います。