

パネルディスカッション第2部

「現代大学生像から見えてくるキャリア教育への示唆」

司会:

独立行政法人労働政策研究・研修機構 キャリアガイダンス部門・副主任研究員 下村英雄

パネリスト:

関西大学社会学部・教授 キャリアデザイン担当主事 川崎友嗣

京都大学高等教育研究開発推進センター・教授 松下佳代

龍谷大学・教学部長 経営学部・教授 河村能夫

広島県立祇園北高等学校・教諭 久保玲士

●独立行政法人労働政策研究・研修機構 キャリアガイダンス部門・副主任研究員 下村英雄

ではパネルディスカッション第二部を開催させていただきたいと思います。私は司会をさせていただきます、労働政策研究・研修機構の下村と申します。よろしくお願いいたします。

本日、大学生研究フォーラムということで、大学生の教育とキャリア形成のあり方を探る、そういったタイトルで進めて参りましたが、この時間帯では、「現代大学生像から見えてくるキャリア教育への示唆」ということで、今日一日の議論を受けまして、最終的にどんな示唆が、現実のキャリア教育、特に大学生のキャリア教育にできるのだろうかということ、最後に二時間、パネリストの先生方とそれからフロアみなさんと一緒に考えて、締めくくりというふうにさせていただければと思っております。

企画趣旨ですけれども、要旨集に書かれておりますように、現代大学生の特徴をふまえて、今日行われているキャリア教育の問題点を様々な角度からもう一度掘り下げて考えてみようじゃないか、ということになっております。さらに、キャリア教育の実践、正課教育での学習、大学教育全般のカリキュラム、地域連携、高等学校との接続、こういった課題について、このパネルでは掘り下げたい、そういうふうに考えております。

早速パネリストの先生方をご紹介申し上げたいと思います。一番向こう、お座りいただいております関西大学の社会学部の教授の川崎友嗣先生。川崎先生はキャリアデザイン担当主事でもあるということで、本日は「大学におけるキャリア教育、キャリア形成支援の現状と課題」というタイトルで様々なご指摘をいただければというふうに思っております。次いで、京都大学高等教育研究開発推進センター教授の松下佳代先生。「大学カリキュラムのなかのキャリア教育－能力論的検討」ということでご発言をいただく予定にしております。さらに、龍谷大学教学部長、経済学部教授の河村能夫先生。「大学と教育の視点から見たキャリア教育－水平統合、機能的教育への転換」ということでご発表を予定されております。最後に久保玲士先生、広島県立祇園北高等学校で教鞭をとられております。「大学生のキャリア意識、高等学校のキャリア教育が果たすべき役割」ということで、高校と大学の接続、高大連携のようなことをご指摘いただけるというふうに伺っております。

ではまず、トップバッターの川崎先生にご発表いただきます。

● 関西大学社会学部・教授 キャリアデザイン担当主事 川崎友嗣

「大学におけるキャリア教育・キャリア形成支援の現状と課題」

ただいまご紹介をいただきました、関西大学の川崎と申します。どうぞよろしくお願いいたします。まずはじ

めに、今日このような場で話題提供をする機会を与えていただきました溝上先生はじめ関係者の皆様に御礼申し上げたいと思います。

私はレジュメのところにもございますが、関西大学社会学部で心理学専攻に所属しております。専門はキャリア発達の心理学、あるいは職業心理学、こういう分野を専門にしておりますが、研究だけではなく、キャリア教育担当主事という肩書きがついておりますけれども、大学の中で実際に学生の個別の相談ですとか、学生のキャリア形成支援の実践にも携わっております。

本日はそういう中で、全国的に見た大学におけるキャリア教育、キャリア形成支援の現状と課題。こういうテーマを頂戴しております。それにつきまして、短い時間ではありますけれども、私の感じているところなどをお話したいと思っております。それに先立ちまして、今日のパネルディスカッション第一部でも明らかにされました、大学生のキャリア意識調査 2007、この結果について最初に少し感想を述べたいと思っております。

主な結果はパネルディスカッションの中にもでましたけれども、大学に入る前からの、早期からの取り組み。つまり、小中高等学校における取り組み、それが将来の見通しということに関して、理解、あるいは実行ということにつながっているという点で一定の効果があるということが示されておりました。また、大学に入ってから、特に 1 年次生で、正課教育の中でのキャリア教育の履修、そういうことが同じような効果をもたらす一方で、3 年次生になってからのいわゆるキャリアセンターが行うところのキャリア形成支援のプログラムのみに参加した、こういう場合にはあまりそういった効果が見られない。その一方で、将来の見通しに対して、理解、あるいは理解は示しているんだけどそれが実行に結びつかない、行動に結びつかない、そこに、人生としてのライフと日常生活としてのライフの乖離がある、とこういう問題が示されていたかと思えます。

このような結果と申しますのは、私のように研究だけではなく、大学のキャリア形成支援の実践にも関わっている者からしますと、日常から感じているところが、データとして非常にきちっと示された。そういう意味において非常に貴重な結果だろう、というふうに思っております。そして人生としてのライフ、日常生活としてのライフ、この乖離があるというのが事実であるとして、それをどうしていくのか。ある意味私自身、そこに乖離があるということに一つの救いがあるようにも思っております。この点については、最後にまたお話をしたいと思います。そういう問題が示されたというところ、非常に興味深いところだと思っております。

対人関係友人関係の問題も、第一部では話題に上りましたが、そのような現代の大学生にどのようにキャリア教育、キャリア形成支援を展開していくのか、それを皆様にお考えいただくための話題提供にさせていただきます。と思っております。

お手元のレジュメにもございますが、4 つに分けて、キャリア形成支援における 3 つの潮流、そして課題、個別支援の問題、そして最後に効果、ということに関してお話をしたいと思っております。

本日は色々なお立場の方がお集まりですけれども、大学のキャリアセンターに所属されている方にとっては、どちらかというおなじみの話、あまり新しい点というのではないかもしれませんが、現在の大学におけるキャリア教育、キャリア形成支援の実践、そういった取り組みのなかでどのようなことが問題になっているのか、そういうことを私なりにお話したいと思っております。

今日に至るまでの大学におけるキャリア教育、キャリア形成支援の流れの中で、大きく 3 つの出来事、皆様をご存じのとおりですけれども、インターンシップ、それからキャリアセンターという名称に就職部が変わってきたということ、また正課教育の中で科目が展開されるようになったこと、この 3 つを取り上げて、それぞれの問題課題なども含めて最初にお話をしたいと思います。

インターンシップの定義はご存じのとおり、文部科学省がこういうふうに、企業等において自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと、こういうふうに定義されていることはご存じのとおりです。インター

ンシップの実施状況調査、これが毎年行われておりますけれども、その実態を若干示しております。お手元には表を載せております。いま大学全体で約 65%の大学で行われているという意味では、非常に普及してきたといってよろしいかと思えます。大体インターンシップの歴史、大学では単位化されたインターンシップの歴史というのは、大体一口で言って十年くらい、というふうに思えます。今日一番一般的なのは 3 年次生の夏休みに、だいたい 2 週間以内、で行われるものということになります。

ところで高等学校のインターンシップ、ジュニアインターンシップは約 6 割の実施率、中学校の職場体験、職業体験は、約 90%の実施率になっておりますけれども、中学校の職場体験というのは、実施する場合には全生徒が行きますので、実施率 90%ということは、日本の中学生全体の 9 割が職場体験を体験しているということになります。それに対しまして実は大学の場合に、大学単位で見ますと 65%ですけれども、在籍学生数に占める比率で見ますと 8.3%と数的には非常に少ないところ、これが今の実態といってよろしいかと思えます。ただ、体験さえすればいいか、ということではありませんので、インターンシップの効果というのが意識調査 2007 でも一定の効果が見られておりましたけれども、やはりそのキャリア体験を次にどのように繋げていくのか活かしていくのか、それがインターンシップに関しては一番大きい課題だろうと思っております。

潮流の 2 つめとしましては、いわゆる就職部就職課から、キャリアセンター、あるいはキャリアサポートセンター等の名称に変更されたこと。これは、実際には、キャリアの視点が大学の中に入ってきた、という意味だというふうに私は捉えております。そのことの意味合いは、いわゆる出口指導としての就職指導から、生涯にわたって一人ひとりが形作っていくキャリアという視点、それはつまり大学から見れば単なる出口ではなく、一人ひとりの学生の発達に関わる、そういうプロセス指導へ、という大きなパラダイム転換を意味していると思っております。ですから、単に名称が変わったというだけではなく、実際にはですね、従来は 3 年次生以上を対象にしていた就職支援から、1 年次の段階からの様々な取り組み、ということに転換してきているということがございます。でも実際には、そこの議論というのが非常に不十分であって、キャリアの視点ということが十分に浸透しているとは全くいえないのが今の状況だと思っております。そういう意味におきまして、名称だけがキャリアセンター化していく、というところも否めないところがあり、キャリアという視点について、それぞれの大学でもう少し議論していく、ということが大きい課題だろうと思えます。

3 つめの潮流としましては、正課教育のなかで、ご承知のようにキャリア教育の科目が行われてきているということですが、小中高等学校ではキャリア教育はキャリア科あるいはキャリア教育という教科や科目は設けずに実施されております。全ての教科を通じて、また道徳ですとか特別活動、総合的な学習の時間、そういった全ての教育活動を通じて働きかけるのがキャリア教育の大きな特徴ですけれども、大学のみはキャリア教育、キャリア開発科目、キャリア形成科目といった科目を単位化して実施している、とそういう特徴がございます。現在の状況はこのようになっておりますけれども、大学の場合には、それぞれの大学が独自に取り組んでいますので、同じような名称を使っても中身は様々です。キャリアという視点を非常に重視して、将来の働き方生き方、そういう点から学生の意識に働きかけるというやり方もあれば、具体的なエントリーシートの書き方ですとか、就職支援の内容と変わらないような部分を含んでいる場合、あるいは既存の科目をその中に多く盛り込んで、キャリア教育科目、キャリア開発科目と呼んでいる場合もあろうかと思えます。それは大学それぞれが独自の視点で取り組まれるべきですけれども、どのような内容をどのように運用して行っていくのか、それをやはり議論する必要があるだろうというふうに思っております。

いま 3 つの潮流の中で、既に課題もお話を、3 つに関連するお話をしましたけれども、もう少し広い意味から課題ということについて触れてみたいと思えます。大学でそれぞれ取り組みが行われているわけですが、やはり一番大きい、早期に取り組むべき課題としては、プログラムの体系化、ということがあろうかと思いま

す。具体的な中身について触れる時間はございませんが、いわゆる学士過程の中で、このキャリア教育のプログラムをどのように位置づけるのか。いわゆる共通教育なのか専門教育なのか、両方にまたがるのか。こういった問題もございまして、それから、正課教育の中で行っているものと、正課外すなわちキャリアセンター等が行っている、意識調査2007で十分な効果が見られなかった、こういうセミナー等のプログラム、これをいかに連携させていくのか、そこには単位制度との関わりということも出てくるとは思いますが、基本的にはその全体、大学におきましてもやはり教育活動全体を通して、4年間に渡るプログラムをいかに体系化していくか、これがまず最初の大きい課題とってよろしいかと思えます。

そのような体系化したプログラムを適切に運営していくためには、やはり組織性ということが求められるかと思えます。これは大学の事務職員の方、あるいはキャリアセンターの方にはおなじみのことではしょうけれども、一つは部署間の連携、そして教学と事務部門の連携、これはいまだにそれぞれの大学で大きい課題だろうと思えます。特に部署間の連携に関しましては、近年このところ大学の側で、学生に対する支援やサービスの窓口、これが色々な形で広がってきておりますので、就職支援、学生支援、あるいは学習支援、こういうものを横に繋いで、キャリアの視点からの働きかけ、ということが必要だろうと思えます。

しばしば言われる教職協働ということですが、事務職員の方から見れば、大学の教員の意識が非常に低すぎる、そういうことがしばしば言われます。また事務職員の方にも、教育力が求められる時代、こういうことも言われますけれども、そういうことを踏まえて、やはり教学と事務部門の連携の上で、つまりは大学全体としてやはり取り組んでいくべき、そういう組織性の問題というのがあるかと思えます。ひとりキャリアセンターに任せておけばいい、あるいはキャリア教育科目キャリア開発科目の担当者に任せておけばそれでいい、そういうものではなく、大学全体としての教育の理念目的、教育目標、こういうものとの関連で、やはりキャリア教育キャリア形成支援の取り組みというのを、捉えなおす必要があるだろうと思えます。

いま2つの点についてお話をいたしましたけれども、これは先ほど申しましたように、まずプログラム・カリキュラムを体系化し、それを適切に運営していく、組織的に取り組んでいく、ということですが、そういうなかでやはり、キャリアという視点は一人ひとりという個人にかなり重点が置かれる視点ですし、一人ひとりの個人が抱える問題の中には全体に対する取り組みではなかなかカバーできない部分もございまして。例えば親子関係の問題、あるいは場合によっては経済的な問題、そういうこともでてくるでしょうし、一人ひとりの意識、あるいは考え方、価値観、そういったところへの働きかけということが求められることもございまして。

そういう意味からいきますとやはり、体系的にカリキュラム・プログラムを整えて、それを大学として組織的にきちんと運営していく、これ自体、実現していくことが非常に難しいところですが、そのみならず、もう一歩先を考えますと、やはり個別支援という側面が欠かせない問題だろうと思っております。と申しますのは、先ほど申しましたカリキュラムの体系化、それと学生一人ひとりの学びが体系化されることは別のことだろうと思えます。システムがいかに体系化されていても、学生一人ひとりの4年間を通した学びというのが体系化されていなくては、キャリア教育、キャリア形成支援の十分な効果は望めない、という面があります。そこには個別性の問題があり、一人ひとりへの働きかけということが必要になってくる、そういう側面があると思えます。

さらに、しばしば色々な大学で言われますことは、ごく小規模な大学で全てのプログラムを必修化している場合は別ですが、そうでない限り、多くの科目は必修ではなく選択科目になっております。さらにキャリアセンターが行う行事というのも、学生の任意の意志で参加する。そういうなかでしばしば言われますのが、既に十分なキャリアに対する意識を持っている学生、あるいは能力を持っている学生、それが更にそういう機会を利用して更に意識を高めていく。その一方で是非授業やそういった行事に出てきて欲しい学生がなかなか出てこない。そういういわゆる意識の低い学生にいかにか働きかけていくか、ということもやはり共通の課題だと

思います。

いま、いわゆるニートと呼ばれるような若者たちを主な対象としまして、訪問支援を行うアウトリーチという活動がしきりに行われておりますけれども、いわば学内的なアウトリーチ。キャリア教育、キャリア形成支援自体が、学生の主体性自立性に働きかけていくものであるということを考えますと、一方的に大学の側が、あるいは教職の側が、事務の側が、そういった学生に働きかけを強制的に行うのが良いかどうか、こういう大きな問題もございまして、いわゆる意識の低い学生にどこまで働きかけていくのか、これも非常に大きい課題と捉えてよろしいかと思っております。

いまお話しましたようなことは、個別の対応の問題ですけれども、私自身考えておりますのは、一つ前にお話しました系統性ということと個別性ということをやはり統合したキャリア教育、キャリア形成支援の仕組みや運用を行っている必要がある、ということです。これは今すぐというよりむしろ、これから取り組んでいくべき課題、といえるかもしれません。特に、その個別ということに関していいますと、個別性の高い問題につきましては、いわゆるカウンセリングのアプローチというのが一つの手法として考えられます。それは単に一人ひとりの個別の悩みや問題の解決にあたるだけではなく、その大学が持っている、もし体系的なプログラムを整えることができたとしたら、そこからはみ出してくる学生に対して個別に対応し、またそのシステムの流れの中に入れていけるように対応する、それがカウンセリングのアプローチが個別のアプローチとして有効だというだけでなく、系統性と個別性をいかに統合していくか、というときに、一つの有効な手段になりうるだろうと思っております。

さらには、かなり取り組みが進んでいる大学では、いわゆるエンrollmentマネジメントの観点から、ポートフォリオなどを活用されている大学もございまして。エンrollmentマネジメントは、ご存じのように、学生が入学してから卒業するまで、その間一貫して、学内の様々な部署が連携しながら支援していく、そういうマネジメントのあり方で、そこにおいては、学生の個別の情報の収集やその管理、共有化、そういうことが必要になってきますが、その一貫としてそういう情報をポートフォリオとして活用する、また学生一人ひとりが自分でポートフォリオを作っていく、これも一人ひとりの取り組みであるだけでなく、それを系統性のプログラムにいかに統合していくか、そういうところで有効に働く手段の一つだろう、というふうに思っております。

このようなことで、繰り返しますと、今すぐ取り組むべきことというのは、やはり色々な要素を持っているキャリア教育、キャリア形成支援の取り組みを、まずはもう一度、大学の教育の理念目的、教育目標などに照らして体系化を進めていくということ、さらに、その先には、プログラムだけではなく、学生一人ひとりの学びを体系化していくこと、そして個別の対応を行い、それを系統性と統合していくこと。そういう意味では、これから取り組むべき課題という面もございまして、こんなふうに考えております。

最後に、キャリア教育キャリア形成支援の効果、その教育的な効果というのがどこに現れるのか、またどのように捉えるべきか、ということも今日しばしば取り上げられる問題です。その点について最後にふれさせていただきます。

レジュメの方に大きく、客観的な効果、そして内面的な効果、という風に分けてお示しました。キャリア教育では、文部科学省が小中高等学校向けに提示しました 4 領域 8 能力という考え方がございまして、それとは別に経済産業省が社会人基礎力という、組織や地域社会の中でチームに入って仕事をしていく、活動をしていくときに求められる力、大きくアクション、シンキング、チームワークと分け、その下を 15 の細かい能力にわけておりますけれども、これ一つの例としてお聞きいただきたいと思っております。それからしばしばいくつかの大学で、就職率を効果というふうに考えておられるところもございまして。私自身、まったく就職率がキャリア教育の効果というふうには思っておりませんが、就職率が上がればそれでいいのか、そういう問題があると思っております。

客観的に見るときに、特に数値に表すというときに、何ををもって指標にするのか、そのことがまだ十分に定まっていないのが現在の状況とあってよろしいかと思えます。これにつきましても、短期的な効果もあれば、中長期的な効果もありますし、やはりこのこと自体、それぞれの大学で議論すべきだろうと思えますし、このような場を通して、いくつかの共通な指標というものが今後明確になっていくべきだろうと思えます。

このような客観的な効果としてみるというのに対して、内面的な効果を見るという見方があるかと思えます。それは、今回の意識調査 2007 でも、将来の見通しというものを持っているかどうか、それに関連して今色々な取り組みをしているかどうか、態度や構え、こういったもの、それは本人が捉えた内面的なもの、というふうに見てよろしいかと思えます。そういう中で今回、人生としてのライフ、日常生活としてのライフ、そこに乖離があるということが出されました。そういうような側面ですね。態度や構えがどの程度出来上がってきているのか、また変化しているのか、これを捉えるという、こういう捉え方もあろうかと思えます。

今回の 2007 の調査では、インターンシップなども一定の効果が見られておりましたが、そのような経験に関しては、やはり経験から得られる気づき、そこが効果につながっているということであろうかと思えます。その意味では、経験をしてくればそれでただちに効果につながるということではなく、インターンシップのところでお話したように、意味づけや価値付けということ、そこに踏み込む必要があるかと思えます。そうなりますと、心理学的な指標を使つての効果測定、こういうような方向性に進むものと考えられます。これにつきましても、何を指標としたらいいのか、今回の意識調査 2007 にありましたように、将来の見通しを持っていること、それに対する取り組みをしていること、あるいは態度や構えができていないこと、それだけで十分なのかどうか、ここも今後議論が必要だろうと考えております。

基本的にキャリア教育、キャリア形成支援は、現在と将来をつなぐということ。そして学生の日常と社会をつなぐということが一つの役割というふうに考えておりますけれども、そうしますと、人生としてのライフと日常生活としてのライフ、そこに乖離がない、ということが一つの一般に考えれば望ましい状況といえるかもしれません。

ただし、ある意味その両者の間に乖離があるということに安堵した、と最初に申し上げましたのは、人生としてのライフと日常生活としてのライフというのが完全に重なりますと、何か明確に将来の目標を立て、そしてプランニングをし、日々それに向けて不断の努力を続けていく、そういうイメージが非常に強く浮かび上がってまいります。そのことに耐えられる人耐えられない人、あるかと思えますけれども、そういうようなキャリア教育、キャリア形成支援というのは、決してそういった不断の努力を強いるものであっては必ずしもうまくないだろう、というふうに思っております。これは色々な考え方があると思えますので、また後ほど、フロアの皆様からもご意見をいただきたいと思えますが、私自身、将来の目標を持ち、あるいは夢を持ち、そこに向かって進んでいくということは、それが達成できるかどうかというよりも、現在の生活が充実するということ、現在に適応的になるということ、そこに非常に大きい効果があるという風に考えております。そうしますとこの効果ということも、色々な視点がありますので、今後の議論というものがかなり必要だろうというふうに思っております。

以上、ちょっと時間を超過いたしましたので、私の方から、私見も含めまして、キャリア教育キャリア形成支援の現状と課題ということでお話をさせていただきました。ありがとうございました。

●下村

川崎先生どうもありがとうございました。最後、キャリア教育キャリア形成支援の効果測定の問題に絡めまして、社会人基礎力などの能力の問題についても最後ふれられておりましたけれども、次の松下先生のご発表のなかでは、その能力的な側面からのアプローチ、大学カリキュラムの中のキャリア教育に対する能力論的な

検討ということでご発表いただくということになっております。ではよろしく願いいたします。

● 京都大学高等教育研究開発推進センター・教授 松下佳代

「大学カリキュラムのなかのキャリア教育－能力論的検討－」

京都大学高等教育研究開発推進センターの松下です。今日は遠くからたくさんの方にお集まりいただき、ありがとうございます。私のほうからはこのようなタイトルでお話をしたいと思いますが、私自身は、専門は教育方法学で、能力とか学力とかいったことに関心を持って研究してきました。このセンターに来るまでは、群馬大学で教員養成に携わっておりまして、初等・中等教育を主にフィールドにしていましたので、現在はその初等・中等教育と大学教育をつなぐような視点で、能力、学力について研究をしています。

というわけで、私自身はこのキャリア教育ということについては門外漢なのですが、素人だから見える面もあるのではないかと期待して、今日はお話をさせていただきたいと思います。

本日の話の内容ですが、ちょっと盛りだくさんなんですけれども、ざっとこういうふうなお話をしていきたいと思います。まず、この報告の位置付け、次に、学歴というものの意味の変化が見られるということ、そして、今日何度も出てきていますが、「学士力」という概念、さらに、その能力概念の変容に基づいてどのようなカリキュラム改革が行われているかということ、そしてそういう面から見たときのキャリア教育に私はちょっと幻想があるのではないかという気がしていますのでそのお話と、キャリア教育が現在抱えている問題と課題、一方で、キャリア教育に対して私は一定の可能性も感じていますので、そういうお話もしたいと思います。そして最後に、私自身はキャリア教育に関わっていませんので、自分の事例は持ち出せませんが、興味深く思っている事例をご紹介しますながら、私の論点と関連付けていきたいと思っています。

まず本報告の位置付けなんですけれども、大学生に対するキャリア教育、キャリア形成支援というのは、キャンパス内でもそれからキャンパス外でも行われていて、さらに、キャンパス内でも正課教育、正課外教育の両方あると思いますが、私の報告の課題は、正課教育でのキャリア教育について、特に能力論の観点から検討することにあります。

最初に、学歴の意味の変化ということを少し整理しておきたいんですが、これについては下村先生が所属しているらっしゃる労働政策研究・研修機構の行った非常に興味深い研究があります。2001年と2006年の調査を比較することができるんですけれども、図 1-1 は男性の場合です。高卒から高等教育中退までの学歴別に、01年と06年のデータが並べてあります。図 1-2 は女性の場合です。それぞれを詳しく見ていく余裕がないので、結果の中で特に興味深いと思われる点だけまとめておきたいと思います。まず2001年と2006年の変化を見ますと、どの階層でも正社員比率が大きく低下し、アルバイト、パート、それから契約、派遣等の比率が増加しています。それから、正社員比率について見ますと、高卒、短大、高専、それから専門学校卒、そして大学、大学院卒ということで、非常に差があるということがわかります。しかもその差がこの5年間で拡大している、ということもいえると思います。それから特に、私がこの研究結果を見てこんなにも差があるのかと思いましたのは、高等教育を中退した場合の就業機会の劣悪さ、ということです。高等教育中退の場合は、高卒、さらには中卒、高校中退とほとんど変わらないくらいまでに就業機会が限られているということがいえるかと思えます。それから、男性と女性の差です。女性は正社員が少なく、契約、派遣等が多いことが見て取れます。

特に今日は、大学教育でのキャリア教育ということを考えていますので、高等教育のところに注目してみたいんですが、現在は高等教育の学歴というものが十分条件ではなくて必要条件になっているのだ、ということがわかります。正社員比率で見ますと、大学、大学院卒で70%前後。正社員であればいいのか、という

議論はできるのですが、今日こそここまで立ち入る余裕がないので、一応正社員比率ということの一つの指標として見ておくと、大卒、大学院卒でようやく 70%前後になります。前に述べた高等教育中退者の就業状態の劣悪さをあわせると、ここからも大学教育の質が問われている、ということがいえると思います。

さて、そこで現在出てきているのが「学士力」という概念です。これはこの春に出ました「学士課程教育の構築に向けて」という報告書の中で出された概念です。この報告書はキャリア教育という点からも注目すべき内容を含んでいます。引用しますと、「キャリア教育は生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指すものとして、教育課程の中に適切に位置づける」というような文章があります。この就業力というのは、英語では employability (エンプロイアビリティ)といわれているものにあたります。

このようなキャリア教育ですが、大きく分けて正課教育の中のキャリア教育は二種類に分けて考えられるかと思えます。一つは特定の授業科目として、キャリア科目、キャリア教育科目といった名前の授業科目として行われるもの、もう一つは、授業科目全般に関わる能力目標として正課教育の中に位置づけられているものです。私の報告の関心はこの二番目のほうにあります。

「学士力」という概念をちょっと図式化してみたのですが、これは学士課程共通の学習成果の指針としてとらえられています。以前は「入口の質保証」が受験を通じて行われていたのですが、大学教育がユニバーサル化したことにより、それがもう機能しなくなって、「出口の質保証」が必要になってきた。その出口の質保証を表わす概念として「学士力」というものが出されてきているわけです。その「学士力」を備えることによって、「グローバル化する知識基盤社会」に通用する人材を育てていく、ということがいわれています。そして、職業という面だけではなくて、自立した市民や職業人として必要な能力の育成もこの概念の中には盛り込まれています。

先ほどもお話に出てきましたが、少し重きの置き方は違いますけれども、厚生労働省とか経済産業省からも、似たような概念が提案されています。

「学士力」の中身については梶田先生のお話の中でもありましたので飛ばしたいと思いますが、この二番目の汎用的技能というのが、いわゆる英語では generic skills (ジェネリック・スキル)といわれているものです。

このような能力概念の変容とカリキュラム改革というのは、実は日本だけで見られる現象ではありません。「学士力」も、今お話した、ジェネリック・スキルとか、エンプロイアビリティといった概念、あるいは先ほど川崎先生のお話の中で出てきたコンピテンシーといった概念、こういう英語の概念がもとになって出てきています。つまり、先進国にかなり共通する傾向なのです。

先進国共通の傾向ということで、そこには先進国に共通する課題とそれに対する共通の処方箋が見て取れます。私は 2007 年の論文で、ヨーロッパにおいて、こうした新しい能力概念に基づくカリキュラム改革がどのように行われているのか、ということをもとめてみましたので、もしご興味がおありでしたらご覧いただければと思います。

Tuning Project (チューニング・プロジェクト)というのは、現在ヨーロッパで行われているボローニャ宣言の実現、これは欧州高等教育圏の建設というものを指すものですが、それに向けて各国の大学がカリキュラムを調整していく、つまりチューニングですね、そのための方法論を打ち出したものです。EU が知識基盤経済ということを謳っていますけれども、このプロジェクトには、そうした知識基盤社会に向けた若年労働者の育成ということもねらいとして含まれています。

Tuning Project はどんな方法をとっているかという、コンピテンス——コンピテンス (competence) とコンピテンシー (competency) はどう違うのか、とかいった細かい話もあるのですが、ちょっとそれはさておきまして——、このコンピテンス (能力) のうち重要な一般的コンピテンスを卒業生、雇用主、大学教員からアンケートで抽出しまして、さらに、その一般的なコンピテンスから、各学問領域ごとに重要なコンピテンスというものを決めてい

って、それに基づくカリキュラムをどう作ればいいのか、ということをご提案しています。

具体的にはこういうカリキュラム・マップといわれるものを使って、学士課程修了までに、目指すコンピテンスが獲得されるような、そういうカリキュラムの作り方というのが提案されているわけです。

これ以上はもうお話ししませんけれども、それぞれの調査対象によってどういうふうな一般的コンピテンスがあげられているのかを示しておきます。

日本の場合も、EU の場合も、そしてアメリカの場合もそうなんですけれども、この能力概念の変容とカリキュラム改革に見られる共通の課題と共通の処方箋というのは、一言でまとめるとすれば、こういうふうにいえるのではないかと思います。新しい能力を身につけさせることで、＜グローバル経済社会からの労働力要請＞に応え、また＜学校から仕事への移行＞を容易にする、と。若年者の失業率というのは、ヨーロッパでは日本以上に低いので、この＜学校から仕事への移行＞を新しい形で具体化していく、そのための方法論を、新しい能力を身につけさせるということで提供しようとしている、と。そういうふうに見ることができるのではないかと思います。

しかしながらそこには、キャリア教育への幻想をもたらす危険性も見て取ることができるのではないかと、というのが私の考えです。そのキャリア教育への幻想というのは具体的にはどういうことかと申しますと、三点ほど挙げてみたんですが、まず個人の能力開発に焦点化されすぎている、ということです。実際には就業機会は労働力の需給関係に規定されるわけですね。これは最近起きたこととして、ロストジェネレーションとポスト・ロストジェネレーションでそんなに学生の能力が変わったわけでもないのに、その就職率は大きく変化した、ということがありました。

それから、これは午前中も話題になりましたし、先ほどのパネルディスカッション 1 の中でも問題になったことなんですけども、学士とか大学生という集合概念として、「学士力」という概念が出されているということです。実際にはグローバル化する知識基盤社会では人材が二極化する、高度な知的労働者と低スキルの感情労働者とに二極化していく、といわれています。大学卒業者であっても、後者のような仕事に就かざるをえない人たちも出てくるわけで、そういう二極化にどう対応するのか、ということが見過ごされがちです。それからもちろん、先ほど見たような女性と男性の違いということも「学士力」と一括りにすると見落とされてしまいます。

三番目には、これも先ほどから今回の調査とのからみで問題になってきていることでもあります、「目的合理性」とか「計画性」のイデオロギーというものが見られるということです。現在、後期近代という時代において、「リスク社会」であることがその特徴としていわれていますけれども、そのリスク社会の中では、人生経路、バイオグラフィというものが非常に流動化していきます。この流動化は、高学歴の人たちでは choice biography (チョイス・バイオグラフィ)、自分で好きなバイオグラフィを選択して自分の人生を歩んでいける、そういうこととして現れるのですが、他方、特に低学歴とか家庭の文化資本の低い人たち、あるいは社会関係資本に恵まれない人たちでは、それが risk biography (リスク・バイオグラフィ)として現れてしまう、というようなことがいわれています。そういう流動化のなかでは、計画的にキャリアを作っていくとしても、実際に社会に放り込まれたときにはなかなかそれに対応していけないにもかかわらず、そういう問題を逆に隠蔽してしまう、そういう問題があるかと思っています。

いま行われているキャリア教育について見た場合に、私が感じる問題点と、そしてそれに対応する課題というものを挙げてみたいと思いますが、これは今申し上げた、幻想ということと関連しています。

まず、非常に個人主義的であるということ。後期近代では、人生がこれまでのように標準化されておらず「個人化」している、というのは確かなんですけれども、だからこそ社会関係資本の構築が重要になってくるということが課題として挙げられると思います。二番目には、適応主義的な性格が非常に強いということです。ここから

生まれてくる課題としては、現実に即しつつも、どう現実を作り変えていくのか、という視点が必要なのではないか、ということが挙げられます。それから三番目の問題としては、キャリア教育の対象が大学生とか学士というふうに、抽象的に捉えられているのではないかということです。ここからは、大学生の多様性を踏まえたキャリア教育を作っていくということが課題として挙げられてくると思います。

では、どういうキャリア教育がありうるのでしょうか。ここからはキャリア教育の可能性について少し考えてみたいと思います。まず、取り上げたいのが、OECD の DeSeCo(ディセコ)というプロジェクトで提案されているコンピテンシー概念、キー・コンピテンシーの概念です。大きく分けると 3 つのカテゴリーに分かれていて、それがまた 3 つずつのサブカテゴリーに分かれているんですけども、これは対象世界との関係、他者との関係、そして自分自身との関係をどう作っていくか、という課題と関わっています。このキー・コンピテンシーは、義務教育修了段階くらいを想定しているわけですけども、少し内容、質を変えれば、大学教育にも当てはまるのではないかと思います。

特に、関係性といっても、異質な人々からなる集団で相互に関わりあう、そういうことが能力として求められている。これは先ほどのパネルディスカッション 1 の方の議論とからめていいと思いますと、公共圏ということと関連してくると思います。

それから、キャリア教育について考えていくときに、これもみなさん言及されたことですけども、「ライフの二重性」という、今回の調査で示された概念はとても面白い概念だと思います。もう説明は控えますけれども、この二重性を生きること、いいかえれば、(a) の「人生としてのライフ」のため、つまり、これからの未来のため、あるいは職業選択とか進路選択のために、(b) の「日常生活としてのライフ」を手段化しない、ということが重要なのではないかと、いうふうに思います。(b)それ自体を意味ある活動にしていく。これは先ほど川崎先生が最後におっしゃったことと重なってくると思うのですが、現在を手段化しない、現在を充実させていくことが逆に未来につながっていく、そういう見方が必要なのではないかと思います。

三番目の論点としては、能力の機能的側面と批判的側面の両方を、大学教育であるからにはぜひ見ておきたいなというふうに思うわけです。これはリテラシーと関連づけていけば、「機能的リテラシー」と「批判的リテラシー」ということになります。リテラシー研究の中では従来からいわれてきたことですが、個人が変わることと現在の社会を変えていくこと、あるいは、現在の社会に適応していくことと現在の社会を批判的に見てそれを作り変えていくこと、この両面を見ていく、ということですね。

「社会は歴史的に作られてきたものであり、だからこそ作りかえることができる」ということをどこかで学べるような機会、実感できるような機会が、大学卒業までのあいだにぜひあるといいな、というふうに思っています。

こういう観点から見たときに、私が面白いなと思った事例の一つが、神戸女学院大学で行われている、昨年度の現代 GP にも採択された「女性のライフステージに応じたキャリア教育」という取組です。ここで行われているのはリベラルアーツ、神戸女学院はリベラルアーツカレッジですので、リベラルアーツを土台としたキャリア教育です。

具体的には、主専攻と副専攻を交差させることによって、職業に向けたイメージ化とか能力形成を行っていく。例えば、英文学という主専攻とホスピタリティ・マネジメントという副専攻を交差させることで、こういうふうな(ホテル、航空、観光など)職種へのイメージ化とか能力形成をやる。あるいは音楽学とボディ・サイエンスを交差させることで、例えばこういうふうな職業(音楽療法士など)がイメージ化、能力形成されていく、というようなことです。

この取組に関わる学生というのは一学年 60 人なんですけれども、実践者を講師とするワークショップ型授業を行い、その修了プロジェクトを公開することで、それに直接関わっていない学生たちにも、学んだ成果が波

及して生かされていくというような、そういう設計がなされています。

カリキュラムのデザインは、具体的にはこういうふうな図に表されています。これ(上)が従来からあった主専攻ですね、そこに新たに副専攻として4コース(下左)を設け、その交差として先ほど言ったような職業についてのイメージ化、能力形成を行っていく、というような形になっています。

この取組が今まで申し上げてきた論点とどういうふうに絡んでくるか、ということなんですけれども、3点にまとめてみました。まず一つは女性のバイオグラフィへの着目、ということです。午前中の梶田先生のご講演の中で「エビデンスに基づいた教育の必要性」ということをおっしゃっていたんですが、この取組も神戸女学院の卒業生がどういう進路、キャリアをたどっていったのかという調査をふまえて作られています。例えば、ずっと結婚しないでキャリアを築いていく人もあれば、結婚していったん家庭に入ってまた仕事に戻る人、あるいはずっと専業主婦で人生を送る人とか、いろんなキャリアがある。そういうキャリアの多様性に基づくキャリア教育というのが必要なのではないかと。男子学生よりもはるかに多様な女性のバイオグラフィに着目した形でキャリア教育を行っていくということですね。ですので、単に「就職力」の形成だけでなく、家庭や地域においても発揮されるような多様な能力を形成していく、ということがここでは目指されています。これは先ほどいった抽象的な大学生や学士の概念に対して、非抽象的な女性のバイオグラフィを想定したキャリア教育になっているということで、興味深いなと思います。

それから二番目の興味深い点は、多様な人間関係を充実させる、それによって自己の多様性も結び付けうるようなインターフェイスの能力への着目がなされていて、それを具体化するためにワークショップ型の授業というものが提案され、さらにその成果を公表し、それに直接参加していない学生とも共有できるような形になっている、という点です。ここには社会人、卒業生も参加するようにもなっています。そういうふうに、いろいろな人と関係を持ちつつ行われているキャリア教育ということで、非個人主義的な特徴も持っているというふうに思います。

それから最後に、今日の社会環境に適応する女性の育成だけではなくて、女性の力が発揮される社会作りに向けた力の育成ということが謳われている点です。これはまだ、このプログラムを修了した人たちが社会に出ているわけではないので、今後の見通しとして語られているだけなんですけど、こういう視点が盛り込まれているキャリア教育のプログラムは私が見た範囲ではあまりなかったものですから、非適応主義的なキャリア教育であるという点で、非常に興味深いなというふうに思いました。

私の話は以上です。どうもありがとうございました。

●下村

松下先生、ありがとうございました。最後に、個人が変わることと、社会を変えることと能力といった、とても印象的なキャッチフレーズをいただいて、一つ何か、我々が大学のキャリア教育を考える際の一つの大きな視点をいただいた、そういったような印象を持っております。

社会を変えることと申しますと、キャリア教育の文脈においてはやはり大学全体をどんな風に変えていくのか、どんな風に考えていくのかといったような大きな問題が一つ課題として浮かび上がってくるわけですが、そういった点につきまして、今回河村先生の方からお話を伺えるというふうに聞いております。大学と教員の視点から見たキャリア教育、ということでよろしく願いいたします。

● 龍谷大学・教学部長 経営学部・教授 河村能夫

「大学と教育の視点からキャリア教育－水平統合・機能的教育への転換－」

まずご報告申し上げる前に、こういう機会を与えていただきました京都大学高等教育研究開発推進センターの人々、特に溝上先生にはお礼申し上げたいと思います。

いままでの多くの方が教育およびキャリア教育等のご専門の方が多かったのですが、私自身の専門は全く別個であります。私の専門はデベロップメントソシオロジー、どちらかという、開発社会学とか、あるいは発展社会学。具体的に申し上げますと農業経済学と農村社会学の中間領域をやっております。私自身の専門を挙げるときに3つ挙げているのですが、そういう、農村における社会開発論というのと、もう一つ、方法論の一つとして、応用社会統計をやっておりますので、その部分。実はもう一つ、蛇足のような感じなんですけど、同時に蛇足ではなくて自分としては相当時間をとったつもりなんですけども、大学改革、ということも挙げてきております。

人の村を分析してとやかく言うだけでなく、自分の村を何とかしろ、とそれが自分の責任だろうという思いもありまして。自分の村というのは大学ですので、ある意味では、日本の大学ほど典型的な村社会はないな、というのが私の思い込みなんですけど。それで相当変えてきた、というか、そのために相当エネルギーを注いできた、ということがあります。多分、溝上先生はその辺のことを今日話しながら、今後の考えるときの糧になれば、と思われて私に声をかけてくれたんだろうと思います。

私としては非常に、こういう機会を与えられたのは嬉しいわけですが、それが次のような捨石の一つになれば、というふうに思っております。今日、溝上先生の趣旨説明のところ、こういう研究会のフォーラムをすると、日本の場合つい学会を新しく作るということがある、と。我々としてはそれをやらずに、むしろそれを具体的に次のステップに結び付けて、それをさらに次のさらなるフォーラムにもういっぺん繋げていく、と。そういう積み重ね、具体的なフォーラムと、具体的な変化と。それからまたフォーラム、というそういう形の中の、そういう意味では私の言葉では運動体、という感じになるのですが、そういうものとして位置づけたいという、非常に素晴らしい哲学で、僕としては非常に好きなんですけど。我々の言葉でステップワイズデベロップメントという言い方をしているんですけれども、そういうものの一つの捨石になれば非常に嬉しいな、と思います。

これから申し上げることは実は先ほども申し上げましたように、キャリア教育、あるいはそれをどういう風に開発していくか、ということでやった話では全くございません。だけれども結果として、それに非常に類似する話になっております。基本的には、龍谷大学に私は所属していますから、龍谷大でやってきたことと、それから京都の場合、多分ご存じだと思いますが、49の大学が連携して大学コンソーシアム京都というのを1992年から作っております。その2つのところでやってきた経験、それは大学を変えるために行ってきたんですが、そういうことが結果として、多分、キャリア教育で目指そうとしていることと連動している、というふうなことかな、というふうに理解しております。

まず送られてきました大学生のキャリア意識調査2007、それを読ませてもらって、正直なところ、内心は安心いたしました。今の学生は、とか、若者は、という話が結構あるんですが、私の学生のとき以上に安定しているな、常識的だな、というふうに感じております。例えば、専門的知識・技術の習得のために大学に来るとかですね、あるいは教養や視野を拡大するために大学に来るとかいう学生が、目的意識の中の一番にあるというのは非常に素晴らしいことだし、生活のあり方も、授業の勉強、ついではほどほどに、という、これも非常にバランスが取れているなというふうに、僕が目から見ると思いました。

そういうなかでこの報告書の、先ほども何人かの方が既に触れておられましたけれども、私にとっても非常に重要なポイントだなと思いましたが、人生としてのライフ、これをどういうふうにかちっと抑えているか、あるいは抑えられていないか。それと、日常生活のライフ。これをクロスさせたところで、大学のあり方ということもきち

っと考えよう、という線がその背後にあるというふうに見ました。

それで、その一つの報告書の結論は、人生としてのライフと日常生活としてのライフをバランスよく形成することがいかに難しいか、ということがこの調査から読み取れる、という報告がありました。これはいわば我々に突きつけられた非常に重要なテーゼかな、というふうに考えております。

私がこれから申し上げますところは、基本的には龍谷大学での経験なんですけど、実は龍谷大の話をするときに、これを平均的というふうに申し上げましたが、我々の仮説のなかでU仮説というのを持っております。U字型仮説といいますのは、X軸に社会的評価、それに代替する変数は偏差値です、右の方に行くとも一番高い、左の方に行くとも一番低い。Y軸にその出身の家庭の社会的地位、あるいは経済力でもいいんですが、それをしたときに、U、あるいはJシェイプになっているだろうという仮説です。

で、龍谷大はその一番真ん中にある、ということは一番底辺にあるわけですね、家庭の部分として。つまり社会の動きが一番影響を受ける学生が我々の目の前にあるという、前提。それから同時に、この偏差値でするのが良いかどうかは別として、ずっと並べますと、ちょうどモード、中央値に相当する部分に我々はいます。

そういう点で日本の社会のあり方を考える上でも、あるいは我々の役割を考える上でも、一番平均値的であると、重要だという認識があります。そういう認識の下に、これからの話をやるわけなんですけど、実はそういうところで、これはもう20年前にやった調査なんですけど、それをいまだにどうして使っているかという、実態は変わっていないという認識から、そのときに調査の結果をいまだに使っております。

経済、経営学部に関してですね、経済学経営学を勉強しにくることを目的に来たのは、8%をきります。それは現在も変わりません。法学部に来たのは、若干上がるのですが、それでも10数%、20%を切るところで話をしています。文学部は40%くらい、龍谷大の文学部というのは結構伝統もあるのですが、40%を超える状況にあります。当時は社会学部とかそういうのはなかったんですが、社会学部も同様の、割と我々の眼からみると高い%を実現しております。

そうしたときにまずここで一番に問題になるのは、こういう就学の具体的な目的意識のない人間をどうするの、というのが、我々に突きつけられた最初の課題です。そして、それはいまだに我々は背負い込んでおります。二つめ、これも同じように背負い込んでいるんですが、偏差値によって自分の力を評価している、人間評価している、ということです。これをいかにつぶすか、ということが我々に突きつけられた大きな仕事です。人間の価値、生きる力というのは、偏差値とは関係ない、ということ。だけでも我々の社会は実はそういうふうな人間を産んできているわけですね。それをどうつぶすか、というのが、実は今でもそうなんですけど、一番大きい、突きつけられた仕事です。

この二つをどういう風に解決するか、という一つの結論が、初期教育です。ここにありますように、我々が直面している人間は、学生は、目的意識が非常に希薄である。そして、偏差値によって人間評価をしている。で、もう一つは、受験準備型での教育ですから、受験準備に都合の良い科目はきちっとやるんですが、それ以外はほとんどやらない。そういうことの結果として、動機も欠如していると同時に、努力はしない、ということになりますし、感性が非常に弱くて想像力が弱いために、具体的なクリエイティビティにはなかなか結びつかない。こういうものを初期教育の間に出来る限り生きたものにしていくためにはどうしたらいいか、というのが、我々に突きつけられた課題です。

そのときに、いまだにこれを挙げているということは、実は実現できていない、という認識があるのですが、目標値としては、動機付けを明確にし、感性を豊かにし、想像力のある、そういう人間を初期教育のときにできる限り作りたい。そのためには、教育のやり方をいままでとは変わったものにしよう、いままでのような教育の仕方では絶対に無理だ、という認識がありました。それは具体的には帰納的な教育。これは後で申し上げますが。

もう一つは系統的に教育する、ということ。これは前から言っていたのですが、それは実現していなかったんですね。そして、少人数教育でやろう、と。当時はリメディアルとかキャリア教育ということはなかったんですが、これがひっついてるのは、結果としてひっついていただけであります。

そのリメディアルのことを我々がやったのは、これは大学コンソーシアムでやったんですけども、大学コンソーシアムでやったときに、今はやっておりませんが、一番注目したのは、色んな大学からリメディアル教育を要求してきたときに一番大きかったのは日本語なんです。ということは、いかに言葉できちっと自分の物の考え方をオーガナイズしてやるのがいかに抜けているか、ということを多くの大学の先生方が問題点として認識していた、という現状があります。

もう一つ、これはキャリア教育で最近の部分ですが、これは一応龍谷大の分を表しました。少なくともキャリア教育というのを4年間通じてやる必要がある、ということと同時に、龍谷大の場合は伝統的な大学の執行部は学部長、教務主任、学生主任なんですが、同時に数年前からキャリア主任を主任として大学の執行部に作りました。それはどういうことかという、私のプレゼンテーションの基本的な結論なんですが、キャリア教育というのは独自にあるべきではない。あるいはありえない。大学の教育の中の一つの結果としてキャリア教育になりうるという、そういうものでなければいけない。

ただ残念なことに、大学の内部から見ているときにそういう側面がすぼっと落ちてしまう。我々にはそういう目もてない。そういう点から、キャリア教育主任のようなポジションを設けることによって、内部のそういうあり方を変えるようなことを作りたいということから、そういう状況を作っております。

先ほど申しあげましたように、系統的で初期教育をどうするか、というのはこれは非常に古い話なんですが。セメスター制にしましたのも、最初の3セメスターの間に、そういうモチベーションを作るような教養教育をやりたい、初期教育をやりたい、と。その後、専門教育を積み重ねるようなやり方をしたい、こういう制度を1988年から我々はセメスター制の導入であったり、それから、グレイドナンバー制という形でレベルを明確にしたりとかですね、それからGPAを導入したり、キャップ制をしたり、とかいうことを導入しました。実は制度として導入したんですが、それは実現したのはなぜかという、実は教員の側にある、というのが我々の認識です。

ですから、キャリア教育が目指している中身の問題は、無論学生の問題もあるんですが、それ以上に、教員側の主体性の問題にあるというのが私の一つの結論です。

その場合に、出来ない場合に、何故出来ないかの一つなんですが、ここを見ていただいて、右手の方は元々の図と一緒になんですが、左手の方に幾つかあります。流動化という言葉があります。これは裏返して言うと、大学独自でキャリア教育等と言われているような目的は達成できないという、一種の自己批判というか、やり方です。方法論として、流動化というのは外部との部分と連携して初めて可能だ、という認識なんです。するとその外部の部分はどういう風に作っていくかということの方が重要になってくるということになります。これはもう既に色んな先生方が言われていることですが、大学をそういう風に変えていくために、2つの大きな、かつてのエリート教育からですね、高度なバランスのある市民教育、という風に大学は変わる、と。

実は、従来の大学のあり方は拒否された、あるいは否定されているのかというそうではなくて。それは多分、大学院レベルできちっとそういうものを学際として構築を続けなければならない。で、学部の方の教育は、だから学士力というのは後から出てきていますけれども、実はそういうことを言っているのかな、と私は理解しておりますが。

学部の教育というのは実はそうではなくて、高度な教養人を、市民を、どう育成しているかということが、本来の大きな目的である、と。社会的役割である。そういう風に大学の教育のシステムと教員が対応できるところになっていない、というのが問題ではないか、ということです。

そのときにですね、じゃあ具体的に、これは私の勝手な思い込みなんです。よく我々は理論を教わってそこから社会を見る、というやり方をしています。私はこれをここで演繹法的な教育とかですね、そういう考え方という風にはしていますが。問題なのは、そういう仮説、あるいは理論というものから現実がどうかを判断する、そうではなくて。現実から、物の考え方を抽象化する、理論化する。こっちの方の、ここの部分ですね。この部分をどうしていくか、ということが、帰納法的なやり方。ということは現実に学生を置いて、そこから物事を考えていくという、こういう教育の方法をきちっとシステムとして作っていくことだろう、と。その中身の一つが、あるいは方法が、キャリア教育であるかもわからない、ということでもあります。

このことは従来の形からいうと、従来の教育のあり方、専門性の発揮して云々は、いわば垂直統合で積み重ね、の部分なんです。自分の専門の部分をもっと強化して、しかも今度それが発達する場合、分化した状態でやっていく、と。いわば悪く言えば、タコツボをたくさん作っていく、というやり方になります。ところがこの部分というのはむしろ、例えば物事を考えるときに、公害なら公害でも、実は自然系科学的なものの考え方も重要であれば、ヒューマンリティの考え方も重要であるし、あるいは社会学的なアプローチも必要だし、非常に現実的な問題との統合、あるいは具体的な社会の中から入って考えるということですから、いかに水平統合させるかということは、重要なカリキュラムとあり方になると思います。その辺がまだ模索段階にある、というのが私の認識です。

そのためにはですね、現場に入れるというのはどういうことかということ、これは文部省のあれにも出ていますが、我々が昔からいっているKASという風に言っています。教育をやっていくときの3つの要素。この中で我々は知識とSに対するノウハウはすごく蓄積しているんですが、この現場とのリンクですというのは、態度の確保なんですけれども、これに対する方法論とシステムがまだできていない、と。そこに学力の問題がですね、かつて日本が開発途上国段階のときは、その辺はほおって置いても、各人が時代の産物で持っていたわけですが、その辺が、問題になってきているということになります。

インターンシップの話等はもう既に具体的に触れられていますので、時間の都合上で省きますが、我々が大学コンソーシアムで10年前からインターンシップを初めて、大体毎年、今年度も600人くらいを、色んな大学から来て、一ヵ月間くらいのインターンシップをしてやっていますが、そのときに事前学習と事後学習を入れているのは、先ほど言いましたような、仮説を構築させて、現場で考えてもらって、それでもういっぺんその仮説を再構築してもらおう、という期待を込めてやっています。それができているかどうかは一応別に置いてですが、プログラム自体の構築の仕方はこういうことを考えている、ということです。

同じようなことが、例えば一昨年やりだしたんですが、パークレーで英語の教育をやりましたけれども、プログラムを始めましたけれども、これも英語を教えるだけでなく、実は非常に平たい英語でアメリカの社会は、今見ている社会はどうなの、ということの講義をやる。これは知識を付与しているんですが。

そして具体的にインターンシップで、例えば、グライド・チャーチなんかのところだったら、ホームレスにフードをデリバリーするんですね。そんなことに高度な英語は必要ないわけですよ。だけど、コミュニケーションするには非常に重要なことなんです。そういうようなことから、アティテュードから、英語っていうのはそういうコミュニケーションのためのツールなんだな、と体得する形から理解する、というようなプログラムを組んでいます。

これはこういうように、今までKを中心としてS、という形で大学の高等教育のあり方を組んでいたのを、Aを中心としてKとSをモビライズする。さらに場合によっては、それに、新たな必要に、Kを、そのインターンシップを通じてのことなんです。インターンシップを通じた後で、自分はやっぱりこういうKとSが必要だな、という形で、学習の習得、カリキュラムの習得の仕方が変わってくる、ということを我々は理想的な教育、インパクトとして考えているんですが。それはやっぱり、Aというところをどう生かせるかどうか、ということだろうと思っております。

ます。

こういうようなことは、別にアメリカのあれがいい、というわけでもないんですが、アメリカの大学はですね、現実の社会、特に地域なんですけど、地域とリンクする中からそれは結構昔から作り出してきました。実はここで細かい話は避けますけれども、ユニバーシティコーポレイティブエクステンションという言葉を使っています。これは既に 150 年の歴史を持っています。そういう地域との関係で、具体的な問題と直面する中で教育をし、同時に研究をやっていくという。それは今のアメリカの強さを作っているという風に私は判断しているんですが、それを我々はいま作る過程にある、という風に考えています。

その必要性は先ほども松下先生も言うておられたように、知識集約的な、そういう知識社会ということになったときに、この 4 次産業というのは R&D ですから一番典型は大学なんですけど、大学と第一次産業、大学と第二次産業、大学と第三次産業の結びつきの内実、それが実はその社会のあり方を規定する、という風に考えられているわけですね。そういうあり方を今作ろうとしているのが、実は我々の今苦しんでいるけれどもノウハウを蓄積しようとしているところだろうという風に考えております。

実はこれは、学部だけの段階でなくて、私自身が非常に気にして見ているのは、カリフォルニア大学のバークレーとカリフォルニア大学のサンフランシスコ。ご存じのようにサンフランシスコは医学部に特化した大学なんですけど、それとハーバードとの間で、ジョイントメディカルプログラムというのを作っております。そのときに見ていたのは、やはり色々な問題はありますが、まずグループで学生にやらせる。ケースを具体的に、イシューを与えて、学生に全部それを教科書を自分らの教科書を作るまでやらせる。それによってアウトプットを明確にしています。教員は何をしているかという、そこでファシリテート、モニタリングしながら、結果としてはこの辺が押さえられていないから、ということで、もう一個、別のケースを出す。そういうケースのための部分を 80 用意しています。

ですから、多分、ゆとり教育に対しても色々な問題はありますが、それが失敗したのは、そういう、80 なら 80 のケースをきちっと置いて、それを見ながらですね、教員がきちっとファシリテイトするという、そういうシステムにしていなかったところが大きな問題だったと思うんですね。そのためには、相当のノウハウを蓄積しながら、その地域と大学それぞれに合った状態でのそういうノウハウを蓄積することによってしか、そういうものはできてこないだろうな、と思います。

キャリア教育がもうまくいくという状況は実は、そういうものを内実を獲得しながら、具体的に言うと K と S をうまく活かしたような生き方、そういう教育をどうすればやれるか、それを大学としてどう実現するのか、ということが我々に突きつけられている課題ではないかな、と思います。時間になりましたのでこれで私の報告を終えさせていただきます。

● 下村

河村先生ありがとうございました。大学改革、大学をどんな観点から変えていくのかといったようなことについて、大変素晴らしいかつ興味深いお話をいただいたという風に考えております。今は、大学全体のお話が今あったわけですが、今度は、久保先生の方から、高校の教職の立場から、高校から見た大学のキャリア教育といった観点で、幅広くお話いただけるというふうにお伺いしております。では久保先生、よろしく願いいたします。

● 広島県立祇園北高等学校・教諭 久保玲士

「大学生のキャリア意識—高等学校のキャリア教育が果たすべき役割」

ご紹介に預かりました、広島県立祇園北高等学校で現在は地歴公民科という教科がございまして、その中の政治経済を担当しております、久保と申します。

今日恐らくここに呼ばれた理由というのは、昨年までの文部科学省の研究指定、高等学校におけるキャリア教育のあり方についての研究事業というのがございました。それを中心に関わってまいりましたので、今日お声がかかったんだろうというふうに理解しております。今日あえて前方のスクリーンには何も用意しておりません。果たして今日、ここで何を話すべきなのか、ということがちよつといまいち、ここに足を運ぶまで、自分の中でははっきりとしたものがございませんでした。今日一日、朝からお話を色々伺ってみて、私にできる話というのはこういうことなのかなと思ひまして、今からお話を申し上げようと思ひます。

先ほど来お話を聞いておりますと、大学に入ってくる新入生。これに関して色々伺ひますか、問題があるんだ、と。私どもが中学校から毎年新たな高校生を迎えるわけですけれども、その高校一年生として入ってくる新しい生徒、これ一人ひとり見ていくと、ここ数年来ずっと一つの感じる傾向があります。その傾向は何かという、段々と精神年齢がじわじわ低くなっているような感じがいたします。

これは私のみならず、高等学校の現場に身を置く色々な先生方は一様にそうおっしゃいます。未熟化というべきなのか、それとも精神年齢が段々と低下しているのか。こうやって入ってくる新たな高校生、これをこのままほっといて三年経って卒業させていくと、恐らくより大学教育というところで様々な課題を抱えた学生が増えるのではないかと。それもありまして、私どもの高等学校では、いわゆるキャリア教育を通じて、何とか今の高校生に欠けている様々な能力、前は恐らく高校生だったらこれくらいのことはできたんだけど、それは学力という観点ではなくて、例えば物の言い方、行動、考え方、価値観、様々な観点で、私どもがキャリア教育を通じてこの高校三年間で働きかけていく。その取り組みについてご紹介をさせていただければというふうに思っております。

お手元にレジュメ、これ二枚つづりでございますけれどもご用意させていただいております。この二枚目の模式図なんですけれども、いわゆる私どもの高校でやっているキャリア教育の中身、どんなことなのか、これを体系化して模式図にしたものがレジュメの二枚目の資料でございます。キャリア教育の取り組みを高等学校でどういったスキームで行っているか、これ大きく二つに分けることができます。

一つは、総合的学習の時間、という科目がございます。週に大体50分間1コマございますけれども、これを通じて、高校の3年間でキャリア教育を取り組んでいくのが一つ。それから、先ほどのご説明の中にもありましたけれども、個別の生徒によって結構、意識の段階で差がございます。その差をどうやって埋め合わせるか、要は個別化への取り組みとして、私どもでは、キャリアカウンセラーの配置を昨年からは始めました。週二回、一日当たり6時間、キャリアカウンセリングの先生が高等学校に来られて、生徒の個別の、要はキャリアカウンセリングを行っていただいているということでございます。

私どものところでこうしたキャリア教育を展開していったら、さあその成果はどうなんだ、というお話でございます。研究指定を受けまして、そのキャリア教育の成果、効果というものを客観的に測定できるものさし、いわゆる指標と申しますか、そうしたものにどんなものがあるだろうか、ということをご紹介いたしますと、私どもで設定をした指標は3つございます。

1つは在学中に、じゃああなたは卒業してどうしたいんですか、いわゆる進路志望。これをとって見た時に、進路未定者、いわゆる進学でもないけれども就職でもない、どうするのか自分でもちょっと分からない、この層がどんな風に推移していこうか。恐らく、高等学校におけるキャリア教育が一定の成果を上げれば、恐らくその進路未定者の割合は小さくなっていくのではないかと、そういう仮説を立てまして、私どもは取り組みました。

これが1つでございます。

それから2つめの指標として、高等学校を卒業して就職していく、就職をしていった後に、どれくらいの卒業生が何年内に離職していくのだろうか、いわゆる離職率の推移でございます。恐らく、高等学校でのキャリア教育が一定の成果を収めれば、その離職率というのも年々低下をしていくのではないかと、という仮説に基づいています。

それから3つめは、今度は就職ではなくて進学をしていった高校生。大学に進学をしていったから、私どもが調査したのは4年遡る、卒業後4年間に、どれくらいの卒業生が大学を去っていったのだろうか。いわゆる中途退学率。私どものキャリア教育がまともであれば恐らく、大学進学後の中途退学率もだんだんと低下をしていくのではないかと。こういう研究仮説に基づいて、この3つを評価基準として研究を行ってきたということでございます。

その成果なんですけれども、実はキャリア教育ということは、キャリア教育というタイトルこそなかったですけども、私が高校の現場に身を置きましてここ8年になります。この8年間にキャリア教育というタイトルこそ振ってはなかったけれども、例えばインターンシップであるとか、いわゆるライフプランを考えてみようであるとか、こうした取り組みは継続して行ってまいりました。

ただ惜まれるのは、先ほど申し上げた基準、例えば進学後の退学率であるとか、就職後の離職率であるとか、具体的なデータを実は全然取っていなかったんですね、私どもが。それで昨年度、文部科学省の研究指定を受けて、先ほど来申し上げているキャリア教育というものを高校で展開していったときに、先ほど申し上げた評価基準、これがどう推移していくか。これは去年初めてデータを取って、そして今年、今年はこの夏くらいにデータを取る予定にはしております。

ただ昨年のデータというものをここで口頭で紹介をさせていただきますと、就職後の離職率に関しては、就職後の3年でどれくらいの卒業生が離職をしていったか、この数字は16.8%という数字がございます。昨年の調査の結果16.8%、果たしてこれが数的に大きいのか小さいのか。いわゆる厚生労働省だとか文部科学省が把握しておられる高校生の卒業後の、要は就職後3年内の離職率、この数字よりは、16.8%という数字は小さい数字であったというふうに言われております。今後、今年、調査をしてみて、この就職した後の離職率がどう推移していくのか。ちょっとはらはらどきどきという部分がありますけれども、より低下をしていけばいいな、という風には私自身考えております。

それから、高校を卒業していく、だいたい3月1日が卒業式なんですけれども、3月1日に卒業していくときに、いわゆる就職でもないし進学でもない、「先生、卒業してから就職するか卒業するか考えますからいいです、いいです」という卒業していく生徒が毎年幾人かはおります。これはきちんとしたデータが揃ってまいりました。

平成16年度ですから、平成17年の3月に卒業していった私どもの高校生、このうちの1割、10%が進路未定のまま卒業していきました。僕らもこの、進路未定で卒業していく生徒というのは心の片隅から離れることがないんですね。卒業していても。だからなるべく、進学か就職か、言い方は悪いですけど、マッチングと申しますか、何とか帳尻を合わせたい、そういう取り組みいたしますけれども、残念ながら親御さん生徒ともに、「いやいいですいいです、卒業して決めます」、これが大体1割。今度平成18年の3月1日の段階でこの進路未定者がどれくらいいたかという数字なんですけれども、半減をいたしました。

私どもの取り組みをより、例えばそうですね、インターンシップのメニューというのも増やしてみたり、色々な取り組みした結果、この進路未定者の数字というのは、10%が5%、半減いたしました。これはね、一つの大きな成果だと思って、私ども胸を張っております。ただこれは理想的には0%が望ましいんだから、よりこの5%か

ら数字がもっと小さくならないか、それ目指してまだ取り組みは進んでいる段階です。

高校を卒業して大学へ進学した、さあどれくらいの卒業生がドロップアウトしていったか。これについては個別の大学に状況を照会していく必要がございます。ここにお集まりの大学の関係者の皆様には一つお願いがございます。これ個別の照会をかけていったときに、あくまでも調査の目的でしか使わない、というお願いをしましても、なかなか個人情報提供云々だとか、ということと言われて、数字そのものをご提供いただけないケースがございます。

そういうケースはあったけれども、何とか数字としてはじいてみよう、そういう努力を重ねた結果、平成 19 年度までの過去 4 年間で、大学進学後ドロップアウトしていった卒業生、これは私どもの学校から卒業していった高校生のうちの 0.7% でした。もっと大きかったらどうしようかな、一割くらい退学していたらどうしようかな、こう思いましたけれども、0.7%。私どもの高校を卒業して進学をしていく生徒が 150 から 180 という数字でございます。150 から 180 という数字で 0.7 ですから、もういるかいらないか、というごくごく小さな数字でございます。良かった良かった、と非常にほっとしております。

私どもだけの努力ではなくて、おそらく大学へ進学した後に、個別の大学様で様々なケアがあってこういう数字になっているんだろうと思いますけれども、ただ高等学校でのキャリア教育について一定の成果はあるんだろうな、ということは私どもは感じております。これを一つはご紹介しておきたいと思いました。

それで、今日頂戴しました手元の調査報告書、ここの中の数字に関しまして私なりの解釈を少し述べさせていただきます。報告書の中の 32 ページでございます。高等学校のいわゆる進路指導というものがどの程度大学なりに進学をしていった卒業生に影響を与えているのか、というデータでございます。

上半分、図 11-1、こちらのグラフ、一つの傾向がございます。大学 1 年生の段階では高等学校在学中にいわゆる将来を考える機会というものが与えられたか、この割合は非常に大きいものがあるんですけども、大学 3 年生の段階になりますと、全く与えられていなかったという数字が、要は大学 1 年生で 7.2 しかないものが、大学 3 年生で 13.0 ございます。これ、どういうことでしょうか。

でも私はこれピンとききました。私がおります広島県、ここではキャリア教育ということに関しまして、県の教育委員会そのものが力をいれて推進しはじめたのが、ここ 2 年ないしは 3 年前くらいからの取り組みでございます。私自身、進路指導主事という立場で高校生に接して参りましたが、そのキャリア教育というものと真正面に取り組み始めたのもこの 2、3 年前からなんですね。恐らくこの大学 3 年生が全く与えられていなかったという割合が大きいというのは、恐らく、高等学校におけるキャリア教育がだんだんと浸透していることの証左じゃないかという風に考えております。いわゆる今の大学三年生には、高等学校でのキャリア教育に接する機会というものが恐らく今の大学 1 年生よりも少なかったんじゃないかと思うんです。この数年で恐らくキャリア教育というものが高等学校の現場で段々と浸透してきて、今の大学一年生にはその機会が三年生よりもより高まっているという風に捉えていいんじゃないかという風に私は考えております。

それから下半分、図 11-2。この結果を見たときに、これどう捉えればいいのか、最初悩みました。悩みましたけれども、これは私なりの解釈です。高等学校での進路指導の影響度、大学一年生の新入生の方がより高い。大学三年生になるとその影響度は一年生よりは薄まっております。恐らくですけども、恐らくこれは、高等学校でキャリア教育というものを受けて、大学に進学していく、恐らくその段階では、彼らなりのいわゆるキャリア教育の成果というのは持ち合わせて大学に進学していくことになるんだろうと思うんです。ただ、大学に進学したのちに、様々な環境の変化だとか価値観の変化だとか、それが否応無く自分の前に立ちはだかつてきて、いわゆる自分が持ち合わせてきた、高等学校で受けたキャリア教育の成果っていうものが、大学三年生くらいになると恐らく、何がしかの変容を求められてくるんだろう、という風に考えます。

ここから私なりに考えましたのは、高等学校でのキャリア教育、これはこれできちんと行っていかなければいけない。いけないんだけど、いわゆるライフプランなりを高等学校の段階で高校生に考えはさせるんだけど、それがあまりにもがしがしである、コンクリートされたものであると、恐らく大学に入ってから様々な環境だとか価値観だとかというものに接して、何がしか自分が高校生のとときに完成をさせたキャリアプランというものを再設計といいますかリフォームしていかなければならない段階が来るんだろうと思います。このリフォームしなければならない段階で、高等学校で策定したキャリアプランというものがコンクリートされたものだと、これはちょっと適応不能ということになるんだろうと思うんです。より柔軟性を持った、将来リフォームということを迫られたときに、自ら考え、自ら再設計可能なキャリアプランというものをいかに私どもの段階で高校生に付けることができるか。こういったことが求められているのかな、という風に私自身このデータを拝見して考えた次第でございます。

今日、朝からずっと様々な大学の先生方のお話を中心にここで聞いてまいりました。私なりの感想を少しお話しさせていただいて終わりにしようかと思います。私ども、いわゆる高等学校でのキャリア教育、これに関しましては、少なくとも私の身の回り、広島県あたりの段階では、高校でのキャリア教育というのはこういうものなんだ、ということがかなり収斂された一定の範囲内に収まってきています。今日お話を伺ってきて、結構、大学でのキャリア教育っていうのはこういうものなんだ、ということが結構、大学間でばらばらばらばらしたものがあるんだな、ということを感じました。またもう一つは、大学でのキャリア教育というものと高等学校におけるキャリア教育のあり方、このギャップもちょっと大きいなということを感じたような次第でございます。

一つは、大学でのキャリア教育の様々なお取組があるんだろうとは思いますが、それをもう少し声高に発信をしていただきたいなと思います。恐らく、高等学校と大学とのキャリア教育の間で、もう少しお互いがより近い関係にあるべきんじゃないかなと思うんですね。キャリア教育に関する高大連携のあり方と申しますか、そうしたものに関して、より、もう少し深いところまで手を突っ込んで考えていかなければ、それが欠けていては、せっかくの高校でのキャリア教育が一体なんだったのかな、ということにもなりかねないかな、というふうに関日に感じました。

それからもう一つ、河村先生が先ほどご説明なさっていた中に、大学の入学目的が不明確な学生が結構たくさんいるんだ、というお話がございました。一つ弁解させていただきますと、高校でのキャリア教育の中で、大学への進学目的、これについてはより明確化しようよ、ということは今取り組みを進めているところでございます。恐らくこれは先ほど先生がデータを示してくださいましたけれども、年々これは、キャリア教育というものが高等学校で浸透していくにしたがって、数字はより改善していくのではないかと思います。少なくとも、キャリア教育がここ数年だんだんと浸透している広島県に関しましては、少なくとも広島県出身の学生に関しては、より改善していくのではないかなというふうに思います。これも私どもが行っているキャリア教育が果たしてどの程度のものなんだ、ということも推し量る指標の一つにもなるんじゃないかなと思うんです。こうしたデータ提供からでも結構なので、何らかの形でもって、大学と高等学校の間でのいわゆる情報提供と申しますか、もう少しリンクを深めていくことが大切だなという風に感じました。ご清聴ありがとうございました。