

【コーディネーター：濱名氏】

濱名でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。まず3人の先生方からご報告を頂きました。テーマとしては、今日の公開研究会は「私学における学士課程教育の組織的展開と就業力の向上」というテーマを掲げさせていただいたわけですが、3人の先生方にはそれぞれ異なるアプローチからご報告をいただいた次第でございます。

まず、石川先生には改革トップ校の金沢工業大学の大学としての実践のご報告をいただいたわけでございます。それで就業力のところに留まらず、学士課程教育全体をどのようにして設計をされ、改革を進めてこられたのかという、その流れを皆様方にもご理解をいただけたのではないかと思います。

2番目に小杉先生のご報告は、今の中教審のキャリア教育に対する考え方を立案していくうえで、小杉先生のお考えはかなり強く反映されていると思います。大学外の立場から、特に小杉先生は、中堅以下の私立大学のことをかなり念頭において、様々な形で発言をしてこられた。それが、どのようなデータに基づいて発言をされているのかということについて、お話をいただいたわけでございます。

3番目の葛城先生ですが、まずプロジェクトリーダーとして皆様方に2度にわたりまして学科長調査で各大学にご協力をいただきましたことを、まず御礼を申し上げなければいけません。本当にありがとうございました。大変手間の掛る調査でございますが、皆様方の大学の改革の進捗状況と様々な分野での違いがどういうものであるのかということ、ご理解いただけたのではないかと思います。特に、金沢工業大学がいかにダントツに進んでいる大学かというのは、データをご覧いただきますと、金沢工業大学はほぼ全項目をもう既に着手され、成果をあげられているわけですが、それが、全体の改革の進捗状況と比べて、どの程度の状況であるのかということ、聞きだす形になったかと思います。特にこの調査は、私どもの関西国際大学が日本高等教育学会と一緒に委託事業として文部科学省から受けました事業がございましたが、その時は学長調査と学部長調査を実施させていただきました。

その時に分かったことは、学長が考えていることと学部長の考えていることに大分違

いがある。大体、回収率がそもそも、学長は、文部科学省の名前で行くと 60 数%の回収率ですが、学部長になりますと、50%切っておりました。しかし、恐らくこれは、学科までおろして見ていかないと、本当の事実や実態が分からないということで、今回 2 回の調査をさせていただきました。それで、はっきりしておりましたことは、工学とか医歯薬系というのは比較的改革の土俵がある程度できていたということでしょうか。JABEE でございますとか、あるいは医歯薬も OSCE 等々、様々な形で試験による質保証ということが課されていた領域ということもありまして、改革は大体進んでいたと思います。それに対して、人文・社会系と理学系が極めて改革が遅れているという状況にあったわけで、それ以外の今回、看護以外の医歯薬系のコメディカル領域でございますとか、あるいは教育学部でありますとか、そういう領域を対象にさせていただいたわけでございます。こちらの方は、要するに全国の状況はどうなのかということについて並べさせていただいたわけでございます。それぞれ、3 人のご報告の皆様方に対して、まずご質問をお受けさせていただきまして、最後にこの 3 つがどう繋がっていたのかということを考えながら、登壇していただきました 3 人の先生方も交えて、少し議論をさせていただきたいと思います。

【質問者】

金沢工業大学の場合は、半分以上が企業出身の先生がおられるとのことで、そこが特徴なのかも分かりませんが、先生方は専門教育には力を入れられるんですけれども、就職のことあるいは基礎力とか人間力の向上については、みんながみんな熱心ではないように思えて仕方ありません。その辺り、どのように金沢工業大学さんの方では工夫されているのでしょうか。それともう 1 つ、先ほどお聞きした修学アドバイザー、あるいは進路アドバイザーや進路主事など、本来の教育以外にどれぐらいのウエイトを持っておられるのか、そのあたりをお教えてください。

【石川氏】

それでは今のご質問に対して、私どもが実施している方法の一端を申し上げます。

まず最初に、「進路指導は教育の一環である」というコンセプトをずっと貫いております。従って、先生方は入学を許可した学生を育成して社会に出すまで、この一貫した責任を負っているのだという考え方をまず意識改革をしてもらうようにしています。横に話が逸れるかもしれませんが、先生方にご着任頂く際に、必ず学長面談を行います。通常の大学は教授会での審査があるかと思いますが、本学では教育研究会議という、教授会のもう1つ上に会議がございまして、そこで審査を行います。私は面談の時に、本学は国立大学や公立大学よりも2倍半から3倍の授業料を頂いています。そこで、保護者に対する負託に応えるためにも、先生方には自らお持ちのエネルギー、あるいは能力の50%を教育に充てていただきたい。そして、その教育をよくするために、30%は研究に当てていただきます。もちろんそれは、社会に発信していただく必要があります。また、私立大学といえども社会的存在ですから、社会への貢献、それから学内への貢献、これが20%です。学長指針としては、5：3：2というエネルギーの分配をしていただきます。これについて、ご納得いただけますかという質問をします。ご納得いただけない場合は、この人事はここで終了ですと申し上げますから、今まで200人を超える先生方と面談をいたしました。全ての方がそれを納得して、着任を頂いております。そういうバックグラウンドがございまして、先ほどのご質問にございました、先生方の進路に対する熱意、これは当然となってまいります。そして、本学では、特に進路に関連する先生方は、進路部長1名と副部長2名の体制です。それから各学科に進路主事ならびに進路アドバイザーを設けて、全体で60名の陣容で対応しています。そのほかに、進路開発センターには、15～16名の職員がおります。この職員の方々は教員並びに学生の支援を行っていただきます。本学では、常勤の先生としての担務は、各大学で違うかもしれませんが、15週、1時間の授業を1コマとカウントいたします。従って、30コマを以て、本学の常勤の教員としてのオブリゲーションにしております。その中から、例えば、進路部長は12コマをその進路部長としての仕事に充てていただきます。そのほか、

進路主事や進路アドバイザーはそれよりも少ないですけれども、例えば主事は8コマ、アドバイザーは4コマということで、授業を行う代わりに進路指導に関する仕事をさせていただいております。一方、職員にはそれはありません。

そして、進路部長、副部長、進路主事までは私から指名します。進路アドバイザーは当該学科からの推薦です。その結果、平成22年度はこの布陣でいくということが決まります。

【質問者】

学力と人間力というこの住み分けですけれども、お話を聞いていますと、専門の教員も学力教育だけでなく人間力教育について同じように負担をしていく。従来我々が大学の教員としてもものを考えていく時に、比較的この人間力というところについては、昔から持ってきた力というものに対するある種の信頼を持っていたわけですけれども、先生の大学は半分前後の方たちを、実業界からお迎えになるということは、この人間力というのは、この種のポートフォリオ的なもので、考える力というのを育てられることになりまして、いわゆるアカデミズムというものに依拠してきたものについては、あまり高い評価は与えていらっしゃるのか、その辺りをどのように整合されていますでしょうか。

【石川氏】

アカデミズムということは、十分我々も重要視いたしますけれども、学生が社会に出て、そして働く、活躍のできる素地を作ることが必要です。自ら考え行動する技術者の育成というところに我々は軸足を置いておりますので、やはり実学に近い、研鑽や訓練を彼らに施したいと考えます。もちろん、基礎教育部長としては、歴史観とか世界観、倫理観とか、そういうものをしっかりと自ら身に付けて、卒業できるようにカリキュラムは組んであります。ですから、人間力を涵養する基礎教育というスライドを用意しましたので、その中で説明させていただきました。但し、それは必修科目だけです。選択

科目はそれに倍する、あるいは3倍くらいの科目を用意させていただいておりますので、あとは学生諸君が、必修以外のものは自らが選んで、そして勉学をするという体制は変わっておりません。

【質問者】

小杉先生の資料（スライド29）にあります、非典型雇用から正社員への移行と過去1年間の職業能力開発の実施の関係というところで、学習能力、学習習慣を学生時代にしっかり作っていった学生は、自分自身の能力についてどのように評価したかが密接に関わるかと思ひまして、キャリアセンターがこのような部分を育てることはどういう役割を果たすのか、お伺いいたします。

【小杉氏】

キャリアセンターのやっていることが、一見意味がないとみえた理由の一番大きなものは何かというと、それが学生の質の変化です。それもやはり大学が階層化されていて、ある意味、トップの大学の方はあまり人は変わっていないかもしれないけれども、普通の大学の方は訓練が十分でない若者たちがどんどん入ってくるという、大学の方の受け入れる学生の変化が最も大きかったのが、この無業者が多くなってしまいう大学だと思います。そこで放っておけばもっと悪くなったものが、キャリアセンターが一生懸命に行ったために、ここで済んだということだと思います。元の条件といいますか、大学がそれ以前にどうだったかという状況を入れれば、キャリアセンターの力が出てくるという分析は、そこからきているかと思ひます。

それ以外には、今の入学してくる学生さんたちに対するキャリアセンターから聞こえてくる声を見ると、そもそもキャリアセンターに来ないし、学校で何しているかわからないようなタイプの学生が増えてきて、大変苦勞しているという状態のようです。大学教育本体として力をかけてやるべきことだろうなという認識を今日はお話したつもりです。学士課程教育うんぬんというお話につながってくるんですけども、教育の本体と

して、小中学校でうまくいかなかったものを、もう一度鍛え直すところまで含めてやらなくてはならないような状態だということです。

最後の部分というのは、キャリアを作っていく時に、何が大事かという時に、就職というのは非常に大事ですけれども、最初の就職だけで人生が決まるわけではもちろんなくて、その後のキャリアを作っていく、個人の積極的な営みがありますよね。それを少し出してみたくて、能力開発というところに焦点を絞って、卒業して労働市場に入ってから誰が能力開発をしているのかということ进行分析していくと、高等教育卒業者は能力開発によく取り組んでいます。それで正社員であればもちろんそうですが、正社員でなくても高等教育卒業者は能力開発をしている。そこがその学歴間格差が非常に大きくなっているところで、学校教育つまり高等教育で学んだことが、その先の学びの習慣に繋がっています。実際に非正社員から正社員になる時に何が効いているかを検討すると、非正社員の時に学んでいるかどうかということが、正社員になるための1つの要素だとわかってきて、そうすると高等教育が貢献できることの1つは、そういう学びの習慣というところがあって、それが先々のキャリアに対してプラスになるということを経験の最後のお話したかったところです。その学びの習慣をどう繋がっていくかということは、やはりキャリアセンターに相談というよりは、大学教育の本体の中でどうやって教育していくかにかかっているだろうと、そんなような関連でここにおかせてもらったという資料です。

【コーディネーター：濱名氏】

それではコーディネーターとして、講師の先生方にせっかく来ていただきましたので、この話の繋がりを少し考えてみたいと思います。

石川先生のご説明の中で出てきた人間力というのは、おおむね学士力の内容と実質的には非常にオーバーラップして、要するに汎用的に大学を卒業した人たちが、どのような力をつけるべきか、専門的な力をどうミックスしていくのかというその目標設定の見事さであったかと思います。更に、修学基礎を中心とした基礎教育ですが、どういう教

育内容や方法を取り込んでいくのかというもの、プロジェクトデザインもそうでしたし、CLIP 学習プロセスの話もそうだったかと思います。それを最終的に CLIP なりポートフォリオという評価でどう落とすのかという、まさに4年間かけての学士課程教育の中に、どのようにしてキャリア形成の要素と4年間の学習を結び付けるのかというお話であったと思います。その大学という環境を、経験の場をどう活用するのかという、ある意味では IEO モデルと、インプット、アウトプットだけでなく、間の Environment(環境)、あるいは Experience(経験)が大事だというお話を聞かせていただいたようなところがございました。

また、小杉先生からもお話に出ておりました、結局そのキャリアのスタッフがやるべきことと、学習習慣をきちんと身に付けさせるということについて言えば、大学の教員というのは、ともすればキャリア教育、特に就職などの話になると腰が引けてしまうのが多いわけですが、これも、そういう習慣づけをする人たちとキャリア形成支援をする人たちがどう組み合わせられるのかという、まさに今日のテーマでございます。組織としての繋がりをどう作っていくのかというお話であったかと思います。

皆様方にぜひお尋ねしたいのは、まず、教員と職員。教職協同という言葉は出てきますが、それをキャリア経営とその学士課程教育を繋げていくときに、どう組み合わせる考えていけばいいのか。先ほど葛城先生のご報告の中では、分野差がものすごく大きくて、実は現場の学科長の先生方はあまり改革に、乗り気ではない。ある程度やらざるを得ないというところで、部分的にはやっているんですけども、まだまだ腰が重い状況であろうかと思います。そのへん、その教員の意識の形成の仕方と職員の意識の形成の仕方、あるいはそれをどう組み合わせるのかということについて、ご示唆を頂戴できればと思います。

【石川氏】

本学では、教員と職員は共に教育者であるというスタンスを保っています。では、どのように違うのかというと、いわゆる役割分担ということです。確かに先生方は専門性

をお持ちであり、その分野の一流の方々であります。しかし、人間力教育をやっていくときは、それだけではできませんので、職員の方々のお力も当然借りなくてははいけませんし、職員の方々も教育者の気持ちで学生に接してくださいと、設立以来 45 年間にわたって、歴代の学長はそれを言ってまいりました。私もその跡を継いでおります。従って、職員の方々がどのように教育にコミットするかが、私は非常に重要だと思いますので、教職員に対してそのように申し上げています。そして、本学の場合は、少し特殊かもしれませんが、本学の卒業生が、職員の中にもかなりおります。現在の部課長の方々は、ほとんどと言ってもいいと思いますが、本学の卒業生ではないかと思えます。それは、自分たちの後輩が新入生として入学してきて、そして 4 年、更には大学院を卒業していきますけれども、先輩として、彼らをどのように教育をしていくか、あるいは育成するか、そういう気持ちになっていると思えます。そのようなこともありまして、全員がと言ったら言い過ぎかもしれませんが、中には自分の子どもさんを本学に入学させ、そして、社会に出していくという方々ももちろんおられます。そのようなメンタル面のつながりもありますけれども、理事長が発案されて、日本経営品質賞のアセッサーになるためには、いくつかの段階がありますけれども、職員の方々に一番初期段階の講習を受けるようにという指示を出しまして、ほとんどの方々がそれを受けられた。その結果、何が改善されたかという、1 つは専門用語です。キーワードが共に理解し合える。専門用語が理解できないと話がとんちんかんになってしまいますので、それが少なくとも解消できました。一例ですけれども、職員の方々も教育にそして研究に非常に協力してくれますし、教員の方も当然、職員の方々のお力がなければ活動できませんので、この両者による左右のウイングのエンジンがしっかりと回っていく。これがやはり重要ではないかと思っています。

【小杉氏】

私は大学に所属していない人間ですので、職員や教員という、言葉の違いは知っていますが、それ以上はほとんど知りません。私どもは 2005 年に調査をやったと話しました

が、その調査の時には、その当時キャリア支援のプログラムをずらっと並べて、これは誰が担当していますかというようなことを職員、教員、あるいは外部、と3択の中で聞きました。私立大学の特徴はといえば、やはり職員が前面に出ているという特徴がありました。一方、国立大学では、教員と外部が中心となっているという特徴がありました。

今回の調査からは、私立大学の場合、職員の方は、一番ある労働市場と接しているので、労働市場の需要をよく知っていて、それである意味では教員より先に変化に気付き、なんとかしなくてはというかたちで回っていらっしゃるという感じがします。そういう中で、なかなか教員が動いてくれないというような思いも持たれている方が多いのではないかと思います。一方、国立大学の話进行分析した時には、国立の先生も外部のサービスを買うことをどんどんやっているのですが、同時にその展望を考えれば、国立としてもキャリアに対してちゃんとこう支援しなくてはならないというような乗り出し方をしています。だから、私立の中では、ある意味では職員の方が先に走っているから、教員の方が不甲斐ないように見える。でも、職員がいなければ教員も動いていたりしているわけです。そういう環境を考えると、実は相対的なものなのかなというふうなイメージを持ちます。現状認識を誰が最もしやすい立場にいるのか。そのことで、どう組織を動かしていくのかということなので、現状認識を共有するところから、学生のためにという形で動いていくと、金沢工業大学のような連携になっていくのかなというふうに思います。

【葛城氏】

私からは調査について、少しお話したいと思います。今日、報告した内容には、教員、職員に関するような内容はなかったのですが、調査の質問項目には1項目だけございました。「貴学科の取り組み状況に対するお考えをうかがいます」ということで、教員の職能開発（FD）についてはどうか、職員の職能開発（SD）についてはどうかということについて聞いていますが、「必要性を感じない」という選択肢があります。職員の職能開発に関して、「必要性を感じない」という回答は、3.5%しかないということで、必ずし

も学科長は SD の必要性がないとは思っていないと考えているわけです。ただ、「うまくいっている」と答えている人は 1 割しかいないと。これは SD だけの話ですけれども、さらにそれが教職協同という話になると、また更に一步上の話ですので、まだまだ道のりは遠いのかなというふうな気がしております。

【コーディネーター：濱名氏】

お話を伺っていて、小杉先生、あるいは石川先生のお話の中で出てきましたのが、認識、概念、用語の共有が、非常に大きなポイントとしてご指摘になっていたかと思えます。今回の学士課程の調査結果で言いますと、目標設定のレベルで改革の進んでいる大学というのは、葛城先生のご報告の中でありました、行動目標レベルに学生の目標を設定できる、している大学というのは、大体改革が進んでいる。つまり、学生たちに何をしたいのかということに対する方向性がクリアになって、教職員の改革も進んでいるということがありました。言うは易し、行うは難しだと思うのです。認識の共有であるとか用語の共有は、大学という世界の中では、先ほど出ましたように、分野ごとにそれぞれのディシプリンに基づいて考え方も違う、あるいは教員、職員として役割が違う、立場が違う。こうしたものを作っていく時に、特に石川先生にまずご発言いただきたいのですが、金沢工業大学といえば、職員のレベルの高さ、職員の育成をきちんとされていることが大きいのではないかと。教員として伝統的に若い年から入っておられる先生方ではない、企業から転職してこられる教員を支えているのは彼らではないのか。普通の大学よりも、教員の勤続年数が短くなるだろうと思いますが、その辺りのインフラと、先生方との関係づくり等々で腐心されていることというのは、どういうことなのかを詳しく教えていただければと思います。

【石川氏】

確かに企業経験のある方々の内、50 代以上になる方やはり熟達されています。でも、そういう方々だけではなくて、やはり若い人にももちろん、企業の経験を持ってもらっ

ています。例えば、本学の、ドクターを出たその学生を、いきなり大学に残すことを私はいたしていません。必ず研究所なり、企業において2年以上の訓練期間を彼らに与えます。そこでもし、母校に帰って活躍したいならば、その時初めて審査の俎上に乗せます。学外においてしっかり研鑽を積んで来ることが、若い人たちに対する私からの要望であります。そして、熟達した方々には、本学へ来られて、先ほど申し上げた学長指針を一つの羅針盤としてやっていただくことをお願いしています。私も教員の立場で長くやってきましたが、我々はどうしても専門性があるものですから、ある分野については非常にピークノッチというか鋭いですが、他の分野については見えないところが大変多いと思います。ところが職員の方々というのは、非常に幅広くものを見ることが可能です。そういう視野の広さがあるということを私は感じました。ですから、そういう人たちを我々の方に取り込んで、そしてディスカッションしますと非常に良い結果、方向性が生み出せるということが分かりましたので、学長スタッフとして教員の部長と職員の部長、あわせて18名から成る部長会を設置しております。そして、この方々と2週間に一回、部長会を開催します。私の方からこういうことについて考えているのだが、みなさんはどう思いますかというような、問題提起をすることがあります。逆に、部長の方からこういうことはいかがでしょうか、というご意見をいただくことがあります。先ほど示しました CLIP、これもその部長会で出てきた考え方で、学長からの諮問事項として部長会で決定して、タクスフォースを立ち上げ、そしてそれを2年程議論いたしました。その結果を試行し、今日全学に及ぼしています。一例をご紹介いたしましたが、要するに教員だけで物事を行うと、大変方向がずれることがありますので、職員の部長に入らせていただいているのが、非常にバランスがよくなっているのではないかと考えております。

【コーディネーター：濱名氏】

小杉先生には、色々審議会で大学関係者のトップとご議論を交わしていただいているわけですが、大学の教員というのはそもそも自分が就職活動をしたことがない

ので、キャリア形成支援とかキャリア教育というと、できれば避けたいというような気がするのですが、大学の教員がキャリア教育の中で、学生たちに何を伝えていくべきだと、これまでの研究の成果からお感じでしょうか。

【小杉氏】

私は文科省の色々な審議会に出させていただいていますが、大学の先生方が気付かないところを何か探そうといつもいるので、なかなか大学教員の方々と議論を交わすということがあまりないので、ちょっと難しいですが、多分日本の労働市場の現実とどう接点をもっていくかというところがキャリア教育の本質だと思っています。私はキャリア教育というのは、社会の変化が非常に大きくなって、リーマンショック以降は更にそうですが、世界のどこかで風邪を引けば、他の企業が潰れるという環境の中で、かつ、産業は高度化して専門性を求められる、変化してしまう社会であると同時に専門性も必要だという状況の中で、どうやって若者たちを上手く育てて、今の市場の中にソフトランディングさせるかという、そのノウハウみたいなものの蓄積がキャリア教育ではないかと、そういう認識を持っています。

見方によっては色々な見方ができるけど、結局は彼らがまともに、食べていけるような方向に導くのがキャリア教育だろうと思います。それぞれの大学とか学部、専門性によって出て行く市場が随分違うので、それを前提に考えると、実はそれぞれの大学で違うキャリア教育であっていいと思っています。多分キャリア教育は1つではないでしょう。労働市場の現実と若者たちのやりたいことみたいな話をどうすり合わせさせて行くか。そういうソフトランディングのノウハウだというような感覚に立てば色々なやり方があって、トップリーダー的な人を育てるのだったら、ある意味では昔と同じような教養とかが非常に重要になってくるような場合もあるかと思っています。場合によっては地方の労働市場で一生暮らして、そこで事務職を得ることが大事だといえ、そのキャリア教育の中では、専門学校のような手に職を付けるようなものが入って来るかもしれないし、それはそれでどっちもそうなのだと私は思います。目の前の就職をうまくするた

めのノウハウみたいなある場合もあるし、どれもみんなキャリア教育です。それぞれの大学、それぞれの学生たちの目線に立って必要なものが違うのではないかと、申し上げるとしたらそんなところでは。

【コーディネーター：濱名氏】

今回のテーマは、まだまだ始まったばかりでキャリア教育は義務化されて本格的に動きますのは、2011年からです。先生方からご示唆がございましたように、どういふふうにして認識の共有をし、問題あるいはそれぞれの大学の中でキャリア教育をどう取り組み、学士課程教育をどう構築していくか、調査結果から言いますと、まだまだ各大学ではあまり進んでおりませんので、ぜひこれを機会にご自分の大学、それぞれの大学で個性のある教育を展開していただければと思います。どうもありがとうございました。