

【濱名】

ご紹介いただきました濱名でございます。どうかよろしく願いいたします。

ゴア先生は私の科研でお招きした関係でほかの方にコメンテーターをお願いしようかとも思ったのですが、先ほどのように私も知らない話が今日の発表にも入っておりますので、なかなか日本の状況をわかっていただきながらお話をしなければいけないことで、私があえてコメンテーターを引き受けさせていただきました。

まずアメリカのキャリア教育の話をもってくると、大体日本で役に立つのかという疑問をおもちになられた方もおられるのではないかと思います。最初にアメリカのように入学後専攻を決めるのではなくて日本の場合は学科（専門分野）を決めてから入学してくるので、ミスマッチがわかったらどうするのかというときに、日本とアメリカはそもそも違うという議論は一番ステレオタイプ的に出てきます。

では我々が受け入れている日本の学生は、明確な情報に基づいた、確固たる決定に基づいて学部学科を決めて入学してきているのかが1つ大きな問題です。そういう決定がなされたという前提で受け入れているのだけれども、実はその決定が余り安定していないのです。

それと先ほどのゴア先生の話をお聞きすると、アメリカの人は非常に自信過剰で、一方、日本の大学が直面している問題は学生が行動しない、モチベーションが低い、将来のことに対して危機感がないといった学生たちで、問題の質が全然違うという感覚で多分聞かれた方もおられるかと思うのです。

これは教育社会学の研究でよくいいますけれども、クーリングアウトとウォーミングアップという機能の両面、つまり学生たちのもっている野心を冷却化することと、野心のない人にやる気を出させることの好対照にみえます。一見クーリングアウトが非常にやりやすく、ウォーミングアップが非常にやりにくいようにみえますが、そう一概にいえるかということ、各大学に両面があるわけです。恐らく大学の置かれている状況によってはクーリングアウトが必要な学生とウォーミングアップをしなければいけない学生の両方を抱えておられるのだろうと思うわけです。

これは後ほど質問の中でゴア先生にお尋ねしようと思いますが、我々はだから彼らが経験しているシステムを参考にできない、というわけでは必ずしもないだろうということですね。

3つ目はアメリカの場合は学歴、学位、MAやMBAとることや、Ph.D.をとることは給与や処遇に直接影響するので、モチベーションを掻き立てやすい。それに対して日本の場合は学歴が上がったら給料が上がるという話ではないので、そういう手段性が余り明確ではないのではないかという議論があると思います。この点については後ほど少しデータをみていただきます。大卒以外でやれる仕事が増えているのかということです。ホリエモンさんは大学中退で起業されたわけですが、全体的に日本の今の労働市場は高学歴者を必要としていないかという点、そんなことはない。学歴を逆にもっていないことのデメリットがどんどん広がっている状態なので、そういう点ではアメリカの事例が参考にならないほど日本とアメリカの違いがあるのだろうかと思います。

ちなみに私は初年次教育の研究をしていく中でもう少し継続してそれを伸ばしていくプログラムのヒントをもらうために、紹介してもらってゴアさんのところに去年の秋に行ったわけです。ACTで私が日本の今のキャリア形成とキャリア教育の抱えている問題についてプレゼンテーションしたのですが、アメリカのACTのスタッフたちが集まってくれた中で、彼らの反応はすごくアメリカに似ているというのです。彼らからみれば非常に日本の状況はアメリカと共通点があると受け取ったわけです。

まず日本とアメリカの共通点を挙げてみますと、ざっとこういうことではないだろうかかと思います。

学歴と職業のミスマッチがやはり起こっている。それと労働市場の構造変化に必ずしも対応できていないことも似ている。学部、学科を一生懸命つくるのだけれども、つくって卒業生が出るころには労働市場の状況が変わってしまったりしているという問題です。

2つ目として非現実的な学生の価値観、意識、行動。大人から見ると非常に非現実的な価値観をもっている、行動をしている、意識をもっていて、どうしたものか扱いかねている。

それに加え、キャリア教育とかキャリア支援が必ずしもうまくはっていない。特にこれはゴアさんが指摘していたポイントでもあるのですけれども、キャリア教育の専門スタッフだけに任せておいて解決できるのかという問題です。これまでは日本の大学もアメリカの大学もそういう専門スタッフがキャリア教育を担当することで問題

が解決できると考えていた。今日ご出席の方もそうした専門スタッフの方がたくさんご参加いただいていると思うのでございます。それで本当にうまくいくのかというと、どうもうまくいかなかった。

キャリア教育を早く始めれば問題が解決するのか。これはどうも解決しないのが現状ではないかと思えます。

もう1つは、非常に難しいのは、私どもの大学でもそうですけれども、キャリアセンターの専門スタッフが、動かない学生、就職活動しない学生を呼び出して何とかしようとする、「余計なお世話だ、ほっといてくれ」というわけです。「そんなことすると君、ニートになるよ、フリーターになるよ」という話をしても、反応しないわけです。ということはどういうことか。学生本人に自分のキャリアを納得して選択させる必要がある点では、先ほどのゴアさんのお話はまさにその通りなのです。

そういう点では、いいところへどこか押し込むテクニックであるとか、振り分けをする、あるいはいくつかのどれかのパターンの中に色分けして学生たちをスクリーニングすれば何とかするという方式ではこれからのキャリア教育はうまくいかない、という点ではアメリカの事例と非常に重複する課題を抱えているのではないか。

これはちょっと別のところでしゃべったことですが、日本の大学生が直面する進路問題は深刻です。中退率は現在、定かではないのですが、OECDのデータベース2000に出ているデータでいうと11%前後で、大学によってかなり違いがある。除籍も入れると実際の正確な数字はよくわからないのが現状です。

進路未決定者は2004年春のデータですが、全体では20%、2005年はこれより若干よくなっているようです。人文・社会科学系が特にひどい。約4分の1が進路未決定であって、これに一時的職業従事者を入れますと大体4分の1から3割が卒業段階で進路未決定という問題を我々は抱えている。

さらに3番目が大きな問題なのですが、3年未満離職率、ポスト出口ですが、2002年のデータで計算しているのですが、就職率55.8%なのですが、しかし就職者の32.6%が3年未満で辞めている。1年目で12.9%。2年目で9.8%。3年目で9.3%です。ちなみに3年未満離職率はこれでも大卒が一番ましにして、高卒は46.7%が3年以内で辞めています。

これを合計しますと入学者の過半数なのです。人社系では過半数。下手をすると6

割に手が届く割合の大学入学者が25歳までにキャリア挫折している状態であるわけです。

ではアメリカから何を学ぶのかという問題であります。まず1つのインプリケーションとして、キャリア支援は授業外だけでは不十分だということです。つまりキャリアセンター長とか就職課長が躍起になるだけではどうやら解決しないようだ。何かあるとキャリアセンター長とか就職課長が怒られる。これではどうもそれでは解決しないのはアメリカの事例からみてもわかります。これはみなさん大学に帰って言うていただければと思いますが、そういう問題です。

2つ目はキャリア教育の授業をつくれれば問題が解決するのかということです。彼の話は要するにキャリアのために就職対策の授業の科目をつくったら問題が解決する話ではなかったわけです。しかしながら授業科目の一部に組み込むことは必要です。たまたま今日の話は初年次教育だったわけですけれども、正規のカリキュラムの中でも取り込んでいかなければどうしようもない。要するに授業科目との連携であります。しかし、それはキャリア教育という科目群をつくったら問題が解決するのかという問題でもあります。

恐らくキャリア教育という科目群をつくったら最初から燃えない学生は乗ってこない。ではどうすればいいのかというと、もっと大きなフレームワーク、教養教育であるとか専門教育であるとか学士課程教育といった大きなフレームワーク、教育の目標の中でキャリア形成をどう扱うかを検討しなければいけないということです。彼の報告の中にはそのヒントがたくさん入っていたのではないかと思います。

もう1つはペダゴジー、方法論の重要性だと思います。特に、彼はストラテジーという言葉を使っていますが、かなり多くの部分は教育方法にかかわる部分だと思います。これまでの日本の大学のキャリア教育の現状はまず、この最初の部分だと思います。私どもの中にもそういう部分があったような気がします。現実の厳しさを教える。あるいは分相応なキャリア選択に気づかせれば学生たちは適切な就職活動をし始めるという仮説です。だから「ほっとくとフリーター、ニートになるよ」と言ってしまふ。現実を知らないよりは知った方がいいのかもわかりませんが、知ったら問題が解決するわけではないですし、逆にどうしたらいい会社に入れるのかというテクニックを教えればいいのかは、彼の報告の中から問い掛けてきたのではないかと思

います。

彼らが使っている方法の中には学生たち自身に理性的に理解、自覚させるための各種のインベントリーでありますとか、これらを継続的に使っている。例えば就職適性検査は皆さんやられると思うのです。ほとんどの場合その変化をずっと追っ掛けていくわけではないのです。例えばSPIのテスト対策をやってスコアの上げ方を教えるかもわからないけれども、適性がどう変わっていくかという視点が我々にはあったのだろうかという、ある大学もおありかもしれませんが、恐らくテクニック論から考えていけばそんなに繰り返しやる必要はないと考えているかもわかりません。

もう1つは書かせることの重要性と思うのです。データやテストでスコアを出させるとか、どのタイプにスクリーニングするかどうかだけでなく、自分で書かせることの重要性から来る自己認識の重視と自分に対する説得性が指摘されていたのではないかと思います。

もう1つ、日本の大学はほかの分野でもそうなのですが、教育改革も含め何かというと教育内容を触ろうとするのです。けれども教育内容を変えれば問題が解決するのかわからない問題です。例えばリクルート・ワークス研究所が「社会基礎力」というデータを出していますが、その中では「多様性」という表現を使って、多様性が非常にキャリア形成に効くことを出しています。この多様性は要するにさまざまな人とコミュニケーションをつくっていく力と説明されています。それは教育内容ではなくて、むしろ教育方法から形成されていくという指摘があるのです。

それはまさにゴアさんが説明されていた内容と大部分が重なります。内容ではなくてどういう方法論、ストラテジーを組み合わせるかっていう話だったと思うのです。そうしたことをもっと重視していく必要があるのではないかということですね。

5つのペダゴジーは繰り返しになるのでやめます。

とにかく学生たちに自信をつけさせながら、適正な自己分析をさせる。これはアメリカの場合はクーリングアウトです、野心を冷却化しながらキャリアに水路づけていく。つまり、機嫌よく学生たちにキャリア形成をさせていく部分は、ともすれば日本では「なっていない」、「現実がわかっていない」という気になってしまいがちなものと比べると、かなり差があったのではないかと思います。

もう1つは単独の授業では学生の意識、能力は変わらないという仮説に立っていたと思います。つまり、組織的な教育体制が必要であると彼の報告は指摘していたのだと思います。今日の話の中では余り出なかったのですが、隣接プログラム、例えば来週、私はポール・ゴアとまたアトランタで会います。私や川嶋さんが来週、アメリカの初年次教育の国内会議に出席するのです。彼はそこに招待されていて、初年次教育に関心のある人たちのために有料のワークショップを前日に行います。そういう初年次教育隣接プログラムとの相互乗り入れのような形で相乗効果を上げていく視点がかなり明確にあるのではないかと思います。

もう1つインプリケーションは教員の役割についての再認識です。教員に就職活動を何かやらせようとする、キャリア教育は自分の専門ではないという反応が一般的でしょう。教員はともすれば「自分の専門ではない」というと許されるというところがあるかと思うのですが、そういう意識からの脱却だろうと思うのです。

ゴアさんの話の中で出てきましたのは、教員は職業人としての役割モデルがあることを指摘していたと思います。つまり失敗や苦勞したことも含めて、キャリア支援、キャリア教育の外野席に教員がいるわけではない。つまり彼がいていましたけれども、すべての授業の中で、ここでこの科目をとっていることがどのようにキャリア形成に役に立つのかを一言、ふた言、毎回意識していってもらうだけでもキャリア教育としての広がりはかなり膨らんでくるわけです。恐らく何もいわれなければそんなことを話してくれる教員はそう多くはいないかもしれません。あるいは研究者育成という回路と繋げてはあるかもわかりませんが、一般的な職業とのかかわりをどこまで意識しているかについては、まだまだ課題があるのではないかと思います。

そしてキャリア教育の課題を少し最後にまとめてみたいと思います。

1つは、彼の所属は日本でいいますと大学入試センターのような機関です。大学入試センターのような機関が、大学の学科選択の段階から、大学に入った後までキャリアサポートをするセクションをもっているわけです。それが非常に活きている。つまり高校生の時からさまざまなインベントリーをやっていることが保存されていっているのが非常に有効なわけです。

ところが日本の場合は高校までのキャリア教育と完全に断絶しています。高校の進路指導はとにかく将来の進路のことは大学に入ってから考えろという側面がある。と

にかく今は合格しろと言う。高校の話を書きますと、大体高校1年生のときに進路適性検査をやらせて、2年、3年ではやらないのだそうです。途中で方向性がコロコロ変わらないように、1年生で方向性を決めて、「君は医学部だ」という結果が出ると医学部に向けて勉強させるやり方をするようです。

そうした進路指導と、大学に入ってからキャリア教育が本当に全然継続性がないことが大きな問題です。

2つ目は、絹川正吉先生が「教養教育こそがキャリア教育である」と挑戦的におっしゃっています。そのインプリケーションを考えてみた方がいいのだらうと思います。それは枠組みの設計についてです。我々がキャリア教育とかキャリア支援という言葉を使いますが、学生が上から教えるのが教育で、支援はサポートするのだ、私はそういう次元の話ではないのではないかと思うのです。もっと大きな枠組みの中で、学士課程教育全体の中で自分の生き方を考えさせる、最適値を探させる。最適値はそんなにパターン化してきれいに分かれるものではないかもしれません。

例えば、週末を家族とゆったり過ごしたいという価値観をもっている学生はサービス業に行ったら家族との週末の共通時間は取りにくく、挫折しやすいわけです。恐らくキャリア形成の中で、どのように大学教育は彼らの生き方を省みてきたのかということ。こうした価値観を大切に尊重してやるべき話なのかもしれない。

そうしたところを考えていきますと、もう少し大きなフレームワークから考える必要があると思いますし、教員が果たす役割と専門スタッフの役割の不明確さも考える必要がある。私もいろいろなところで話をさせていただきますと、「そもそもうちの専門スタッフはけしからん」と関西の某大手大学の先生がおっしゃるわけです。「非常にテクニカルなことを強調するけれども私はあれは間違っていると思う」と質疑の中でいわれたこともあります。その時に、そうした役割がきちんと色分けできていないことではないかと思いました。

それとキャリア教育の成果とは何なのかということです。例えば就職率であるとか、各種資格とか採用試験の合格率を競い合っている話になりますが、これはアメリカの評価の世界ではごく常識的な話です。どの状態からどの状態に上がったのかが成果です。もともと初期値の高い学生を集めた大学が就職率や資格の合格率が高かったとしても、それは教育力が高かったという証明に単純になるのかという問題だと思

ます。

キャリア形成とのかかわりでいうならば、日本ではほとんどまだ大学の議論として出てこないですけれども、例えば、先ほどのデータを厚生労働省あたりは出していますが、就職3年後の職業継続率、つまりキャリア選択が妥当であったとするならば3年間は少なくともキャリア継続していることを検証するという形で出てくるかもわからない。我々が今までステレオタイプでみていた尺度だけが、本当にキャリア教育の尺度として妥当なのかが課題として突きつけられるのではないかと思います。

それとキャリア教育支援の目的に合った方法論をさらに改善、工夫していく必要があるのではないかと。最終的には、学生たちが自分の生き方を発見、納得させることの重要性を彼のプレゼンテーションは非常に強く指摘していたのではないかと思います。つまり客観的な材料を提供しながら自分自身を発見して決定をさせる。そして継続的に考えさせる。こうした部分については例えばポートフォリオを使ったりしているものもありますし、例えばイギリスは今、すべての大学に卒業半年ごと、2年半後、どこで何をしているか各大学が調べると政府の命令でやっております。そうした卒業させる段階でのものだけでなく、長期的な視野を、我々が在学する学生だけを対象とする発想から転換して取り組んでいかなければいけないのではないかと感じました。

最後にゴアさんに対する質問が2つあります。日本がたくさん抱えている、自信と自覚の非常に乏しい学生をウォーミングアップするためのペダゴジー、ヒントはたくさんあったのですが、特にこれがお勧めだというペダゴジーとかストラテジー、それとそういうキャリア支援の参考例を教えてくださいというのが1点目です。

2点目は、教員をキャリア支援とかキャリア教育にどう招待し、引きこんでいくのかについての何かいいお知恵があれば教えてくださいということでございます。

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。

【ポール・ゴア Ph. D. (翻訳：川嶋)】

いくつか簡単に今、濱名先生のなされたコメント、あるいは質問に対して答えたいと思います。

最初にいいたいことは、誰かに希望をもたせることは誰にもできない、非常に難しい仕事であります。先ほどもお話ししましたように、アメリカでも今の若者は高い期待

をもっていないのではないかと皆が考えていましたが、実際調査によるとその逆で、高い期待をもっているとわかりました。したがって日本でも学生たちが希望をもっていない、低い期待しかもっていないとおっしゃっていますが、果たしてそれがどういう事実に基づいておっしゃっているのか、きちんとそれを調べられてから議論されてはいかがでしょうか。

2番目のご質問ですが、どうやって教員をキャリア教育に従事させるかです。教員が抵抗するといいますか、余り進んでやらないことはよく理解できます。といいますのは、彼らは体系的にキャリア教育の訓練、やり方のトレーニングを受けたわけではないからです。しかし、彼らは人生の成功者のモデルとして十分学生たちに影響力をもつことができますし、どうやって正確な情報を集めたらいいかについては、ご自分の専門の中でさまざまなジャーナルとか文献を探す方法を教えることができます。それによってどうやって情報を集めるかという指導は可能であります。

またオフィスアワーを通じて1人1人個人に指導もできます。ということもありまして、先ほど挙げた5つの重要な要素のうち、4つまでは皆さんが教員として学生に対してキャリア教育の指導ができるはずですよ。

最後にキャリア教育の成果をどのように測定するかで、3年離職率を指標として使ってはどうかというお話がございましたが、それを利用する際には非常に注意深くならなければなりません。といいますのは離職することは必ずしもキャリアガイダンス、キャリア教育の効果がよかった、悪かったということではなくて、キャリア決定、就職してからの会社におけるキャリア支援が悪かったからかもしれませんので、3年離職率を指標として利用されるのはもう少し注意深く考えられた方がよいのではないのでしょうか。