

【司会：瀧澤】

それでは、時間になりましたので、早速ですが、私学高等教育研究所主催によります公開研究会、今回で第30回目ということになりますが、始めさせて頂きたいと思います。

今年は、日本私立大学協会の60周年にあたるようでありまして、今月の30日にはその記念式典が行われるということになっているようであります。

公開研究会もこれで30回目ということで、これだけ回を重ねられましたのも皆様方の温かいご支援の賜物と感謝している次第でございます。今日も大変熱心に多数の方々にご参集頂きまして、まことにありがとうございました。

今日のテーマは、お手もとにありますように「キャリア教育」であります。

最近、キャリア教育の議論というのは急に盛んになってきているという感じがいたします。ただ、この問題は、理論的な研究よりも、まず大学の実態としての実践がどんどん進んできている。これは、就職環境であるとか、あるいは学生の変化であるとか、そういった事柄に迫られる形で大学が対応してきた。それだけに、悪くいえば断片的になりやすい、体系性に欠けるといふところがあるというのが現状ではないかと思えます。

インターンシップであるとか、企業との連携協議であるとか、あるいはカリキュラムの中に位置づけた企業研究であるとか、表現力の教育であるとか、そういったことが盛んに行われているわけではありますが、これをもう一步発展させるためには、やはり理論化、体系化が必要な段階に来ているのではないかと思えます。

教養教育であるとか、あるいは全学的な共通教育であるとか、そういう事柄との関連性ということも整理をする必要がある。学士課程の教育の中できちんと位置づけをするというためには、そうした理論化、体系化が必要である、そういう段階であろうかと思えます。

そういうことで、私ども私高研におきましても、最近キャリア教育のプロジェクトを立ち上げまして、これはきょう講演をお願いしております濱名先生をリーダーとしてお願いしているわけでありまして、今日はその中間報告会といったような位置づけかと思っております。

そういうことでありまして、きょうは、お手もとにありますように、濱名先生にこれま

での経緯等を含めまして総括的なお話をお願いし、それから、神戸大学の川嶋先生、川嶋先生は神戸大学の大学教育推進機構の教授をしておられますが、ご専門は教育社会学ということでしょうか、の先生であります。このプロジェクトに大変ご協力を頂いております。

それから、角方先生、松村先生、お二人ともリクルートのご出身でありまして、キャリア教育に関連するご研究というのはかなりいろいろなところで拝見するわけですが、ごく最近では IDE の「現代の高等教育」にお二人の名前で論文を出されておられます。拝見したばかりでございます。

そういうこととお話を頂きまして、そのあと、ぜひ皆様方との質疑、ご討議の時間を頂きたいと思っております。

プロジェクト自体、まだ中間的なところでございますから、今後のプロジェクトの進行につきましてもいろいろご示唆を頂ければありがたいと思う次第であります。

それでは、早速ですが、まず濱名先生、関西国際大学の理事長・学長をしておられまして、大変にお忙しい状況のようでございますが、濱名先生からよろしく願いいたします。

【濱名氏】

皆さん、こんばんは。関西国際大学の濱名でございます。よろしくお願いいたします。

お手もとに配付資料をお配りしておりますが、最初にご説明しなければいけないのは、我々の私高研の研究プロジェクトのねらいについてですので、簡単にご説明をしたいと思っております。

最近、キャリア教育とかキャリア支援というものに対してご関心の高い方が、今日も大勢お越し頂いておりますが、ただし、その問題関心という焦点は少しずつ違うのではないかと思います。

1 つは、どういうふうにしたら学生たちの就職率とか就職状況を改善できるかというような関心がおありになる向きもあれば、では、キャリア支援、キャリア教育というものをカリキュラムであるとか、教員も含めて大学としてどう取り組んでいくかというようなポイントもあろうかと思います。

いずれにいたしましても、最近ニート、フリーター問題等々が出てまいりまして、とにかく若者のキャリア支援ということに対して、社会全体が大きな問題関心を寄せているところでございますので、そのあたりの現状というところを整理した上で、我々としては今後の日本の大学におけるキャリア教育、キャリア支援のあり方ということを具体的にご提言ができるような方向へ持っていきたいということで始めておりますので、理論的な部分と、若干プラクティカルな部分と混じっているかと思います。

本研究プロジェクトは、今年度で一応いったん閉じることになっておりますので、今回のもも含めまして、今後の研究成果はまた改めて発表させて頂こうと思っております。

それでは行きたいと思っております。

最初に、日本の大学生が直面する進路問題、これには非常にシリアスなものがある。このことがあまり認識されていないこと自体が非常に問題ではないかと思うわけでございます。まず1つは、非常に大きなウェステージ、大学に入学した者の約5割が大学入学から社会への移行の途中で挫折しているという問題があろうかと思います。

移行がなぜ困難か。せつかく大学に入ってきた学生たちが、社会に出ていく段階でどう

も挫折している。その理由は、1 つはユニバーサル化で、いろいろな学生が入学してきた。

具体的に言いますと、大学の 4 年間のプロセスの中で、中退者が 11%、これは、もっと潜在的には高いかもしれないと言われておりますが、OECD データベース 2000 ではこう登録されている。

進路未決定者、これは学校基本調査の 2006 年版で言いますと 15%。100 人入って、11 人が途中で中退しているとしますと、約 90 人の 15%ということですので、さらに 10 人ぐらいが進路未決定である。

そして、大卒後の一時的職業従事者、俗にフリーターというのが約 3%ですので、また 2~3 人増える。さらに、それらを除いても、大学卒業後の 3 年未満離職率が 32%ということですので、これを全部合わせますと、これはもう 5 割を超える。特にはなほだしいのが人文社会科学系の卒業生のこの問題であります。

しかしながら、これは、こういう話になりますと大学はすぐ反省するわけですね。これはけしからん、申し訳ないと。果たして本当にそうなのかということも考えてみなければいけない。例えば高校卒業者の場合は、3 年未満離職率が 47%でございます、これは今回のテーマが単純に大学教育のプログラムをどうかすれば問題が解決するというような代物ではございません。

ところが、今日お配りしております配付資料の一番後ろのページを見て頂きますと、これはことしの 10 月に朝日が一面で書いた、日にちが抜けていますけれども、たしか 10 月 12 日だと思うのですが、「証券外務員の合格を求める」ということで、三井住友銀行が大卒の内定者に対して、「自分のお金で勉強して証券外務員を取ってこい」ということを要求したという話であります。この動きの評価をどうするのでしょうか。

皆さん、こういう記事をご覧になられて、いかがでございましょうか。「これは当然のことだ」と思われる方、手を挙げてください。逆に、「これはおかしい」と思われる方。「仕方がない」と思われる方。ありがとうございます。

これは、本当にどうなのかという問題ですね。これは実は、中退率というのは、現在潜在的にと言われております高校中退率というのは、実際に表に出ているものよりも、昼間制

から定時制、定時制から通信制というような形で、実際の数値よりは小さく見えているので、実際には約1割が大体ドロップアウトしている。大学も1割ですね。どうして産業界は、移行してきた人たちを3分の1以上こぼして問題にならないのでしょうか。

おまけに、この問題について、私は「これはおかしい」と思いました。大学教育の完成期であるはずの4年生の時期です。「もう4年生になったら遊んでいるよ」とおっしゃる方もおられるかも知りませんが、実際は、卒業研究や卒業論文というのは、4年間の学習の成果をまとめなければいけない時期ですから、それよりも、就職先が要求する資格を自分の金で勉強して取ってこいという話が優先される。これが本当に妥当なのかということですね。

考えてみますと、日本の場合は、3月に卒業して4月に入学する。また3月に卒業して4月に入社するというように、接続の期間が非常に短いということもあるのですが、こうした問題を考えていったときに、社会全体にとって非常に大きな問題、単純に、我々からすれば、卒業して就職させればいいのかという問題にとどまるのかどうかというのが、この問題の根深い側面かと思えます。

それで、2番目に申し上げたいのは、大学教育の評価とラーニング・アウトカムということですね。

大学教育の評価というのは、このキャリア教育とどう関係するのかわかるかと思われませんが、これまで大学の就職問題というのは、ある意味で評価にはね返ってくる。あるいは、大学の評価というのは就職先だ、就職率だといわれる向きもあったかと思うのですが、果たしてどうなのか。大学の評価尺度は偏差値なのか、あるいは中退率、あるいはリテンション、すなわち学業継続をずっと続けていく率、あるいは就職率なのか、資格取得率、採用試験合格率なのか。

日本人というのは、定量的な尺度が好きですから、一元的な尺度を持ってきて、それで測って就職がいい、あるいは偏差値が高いということ、イコールいい大学だというふうになっていたのですが、世界の趨勢はこういう定量的な評価だけではない。

例えば「US ニュース・アンド・トゥデイ」のランキングの中には定量的なデータがほ

とんだのですが、ピア・アセスメントというよくわからない尺度の比率が4割ぐらいで、一番ウエイトが高いのですね。これは一体何かというと、定性的な要素も含む評価です。

例えば私どもも今回の研究でいろいろな大学さんを回らせて頂いておりますが、比較的プレステージが高くて、入学者のレベルがそろっている大学は、あまり熱心ではないのですね。つまり、ほっておいても何とかなるのです。実際苦勞されているのは、かなり努力をされているにもかかわらず問題が解決できない大学であるということを考えますと、この就職率で大学の教育の評価をされると、果たしていいのかというような問題が隠れているわけでございます。

こういう時代状況を考えてみますと、なぜキャリア教育が社会的関心を集めるのかというと、1つは、労働力需要化から見ますと、その量的な変動と質的な変容、これは私がまとめたものではなくて、労働政策研究・研修機構の小杉礼子さんたちがまとめたもので、これはきょうの川嶋先生のご報告と重なりますので割愛したいと思います。

もう1つは、労働力の供給サイドか見た変化ということがあります。

我々の側から見れば、学卒者の未就職、不本意就職の問題でございますとか、あるいは就職未決定など、先ほど申し上げたような問題があると思いますし、やりたいことのないという若者の問題は深刻です。あまり生活の逼迫感がない。生活の匂いがしない。ニートでもフリーターでも、飢死をすとも思っていないし、ホームレスになるとも予想していない学生たちが、入学してくるような状態になっているということかもしれません。

翻って考えてみますと、大学教育に対して社会が求める能力というのは、ここ数年の間に急速に発信されてきております。文部科学省が2003年にキャリア教育の推進に関する総合調査研究協力者会議で出しました、人間関係形成力、情報活用能力、将来設計能力、意思決定能力等々、具体的なこういう能力を中等教育段階までに身につけるべきものとして出されています。厚生労働省は就職基礎力でこういう能力・スキルへの要求も出していますし、経産省の社会人基礎力もご承知のとおりであります。

これらの状況を考えていきますと、結局現在の状況というのは、まず省庁や産業界から、人材としてどういう能力が必要だということの明示が相次いでいるといえます。

さらに、最初の文科省のがそうですけども、初中等教育段階でどういう能力を養成すべきかということについても非常に明確に出されて、情報発信されてきております。

それに対して大学教育はどうかというと、いささかこの辺については厳しいものがあるかも知れません。アウトカムに対する説明責任の不在。大学教育はということを目標にするのか、アドミッションポリシーに書いてあるかも知れませんが、大学を卒業する段階で具体的に何ができるようになるのかということ、果たして幾つの大学が明確にされているでしょうか。

そして、大学教育の成果、そのアウトカムを評価する必要があるわけですけども、このことも今まであまり議論されていませんでした。東洋経済、ダイヤモンドなどがやっても、第三者が評価したものを持ってくるか、定量的な尺度であって、アウトカムの評価ではないということでもあります。

本日の大きなテーマは、皆様方で聞き慣れない方も中にはおられるかも知れませんが、大学教育のアウトカムとして、「ジェネリック・スキル」といわれる、学部、学科を問わず、大学卒業者が社会に出ていったときに汎用的に求められる能力というものです。

実は、社会人基礎力も就職基礎力とも、かなり重複しているわけです。一言で言えば、分野別の専門的知識以上に、ジェネリック・スキルのほうが重要であるという発信が相次いでいる状態であるわけでもあります。

アメリカの動向を見てみますと、スキャンズ・レポート、AC のビジネス・ハイヤーエデュケーション・フォーラム、21 世紀スキル・パートナーシップ、いずれも、これも社会の側が、産学連携の形の中で具体的にどういう能力を身につけろということについて、相次いで情報発信がなされてまいりまして、それを受けて、ラーニング・アウトカムに対する大学の責任が急速に拡大してきているという情勢でございます。

日米の共通点ということを考えていきますと、1 つは学歴と職業のミスマッチ、労働市場の構造変化に対応できていないという点です。

それと、2 つ目の共通点として、これはアメリカでも言われているのですが、非現実的な学生の価値観、意識、行動、これをどう処するか、それはつまり、学生たち自身は、豊

かな社会になってまいりまして、ここにご出席の皆様、私なんかも含めてそうですが、生活が豊かに、つまり良いところへ就職して、より生活が向上することが1つの夢、あるいは世代共通の価値観として共有されていた時代ではなくなった。その結果、学生たちの志向性は非常に多様化し、個人化したものになってきているということでもあります。

3番目の共通点は、キャリア教育や支援がうまくいっていない。特に、大学の中で私もいろいろインタビューに回らせて頂きますと、大体キャリア専門スタッフの方は、教員のことをよく言う大学はほとんどございません。大体全部、「スタッフ任せで、先生方が」というのがどこかで必ず出てくるという状態であります。

さらに、4番目の共通点、問題点としては、学生本人にキャリアを納得させる、選択させる必要性というのが高くなってきている。つまり、上場企業に入ること、イコール学生たちが支持する価値観とは必ずしも言えなくなっているということでありまして、そういう点では、新しいキャリア教育が必要になってきているということでもあります。

キャリア教育の1つの問題は、まず2つあると思います。

まず、高校までも実はキャリア教育はやっているのですが、そのキャリア教育の成果なるものはほとんど活用していない。キャリア形成の断絶。最終的には、高校1年生のときに適性検査をやって、偏差値体制の中で、「本当にやりたいことは大学に合格してから考えるのだよ」と高校の先生は言っているわけですが、実はそれまでに蓄積している個人データなどはほとんど活用されないまま指導されているということでもあります。

2つ目は、キャリア教育とは一体何かといったときに、プラクティカルな、就職に成功させるための教育なのかということ。例えば絹川正吉先生は「教養教育こそがキャリア教育である」というようなことをいわれ、就職のためのテクニックがキャリア教育ではないといわれています。枠組み自体の設計を見直し、キャリア教育とは一体何なのかということの枠組み自体を設計しなければいけない状況にあるということでもあります。

さらに言いますと、それに絡んで、教員の果たす役割と専門スタッフの役割の不明確な関係の見直しも必要です。あるいは、何を尺度に効果測定するのもも見直す必要がある。キャリア教育がうまくいくということは何なのかという、そのコンセンサスがないと

いうことであります。例えば就職率なのか。先ほど言いましたこういう定量的な尺度が改善されれば、キャリア教育はうまくいっていると果たして言えるのかということ自体のコンセンサスが、社会的にはまだ十分でないかもしれない。

では、キャリア教育の課題というのは何なのかということでもあります。

これにつきましては、まず1つは、何が目標なのかということがはっきりしない。就職率を上げる、あるいは一流企業や専門職に進む者を増やす。定着率の高い進路へ送り出すのか。あるいは、学生が満足、納得する進路へ送り出したらそれでいいのか。

しかし、よく考えてみますと、社会で役に立つ能力を獲得させるというのは、根本ですね。就職テクニックの部分はあるのですが、その根本のところの議論が、先ほど、社会の側から発信されているものとのマッチングが十分できているのかということ自体が問題として残っているわけでございます。

第2の課題としては、方法についての課題です。皆様方が手こずっておられる課題というのは、多分この中にどれか入っていると思うのですが、1つは、就職活動に参加してこない学生。やればできる、けれどもいつまでもしない。なぜならば、すれば自分の力がなことが露呈してしまう。だから、動きたくない。あるいは、ニートやフリーターになることに危機感を持っていない。あるいは、メンタルな問題があって、なかなか前へ進み出られない学生がいる。

第2の方法論についての課題としては、キャリア支援は大学教育の一部なのかということでもあります。授業なのか、課外なのか、卒業要件に入れるのか入れないのか、教員は参加するのか、関与するのか。見ていきますと、教員が参加している大学もあれば、職員任せの大学もあれば、アウトソーシングでほとんど処理してしまう大学もある。これが1つの大学の重要な柱とするならば、こういう方法論自体についても非常にいまはばらついた状態である。

キャリア支援の内容と時期。この内容につきましても、かつてこのノウハウが中心だったものが、社会に出て役立つ能力の育成、これはある意味で、考えてみれば大学教育の本質かも知れませんが、この方向の流れが最近顕著に見え始めている。そして、何年生か

ら始めるのか。1年生なのか2年生なのか3年生なのか。こうした問題の所在ということ自体がきちっと整理されていないというのが現状であろうかと思えます。

そして、もう1つ重要な問題は、教員の役割についての再認識ということでございまして、とにかく、「キャリア教育なんて、私は就職活動したことないのだから」という先生方のこの意識からの脱却をしていかないと、非常に難しい。少なくとも教員は、職業人としての役割モデルであるはずですけども、こういうことについての教員の自覚をつくっていかねばいけませんし、社会に出て役立つ能力というのは、恐らく教員の手を借りないとそれができないはずなのですが、そうしたことが、キャリア教育、あるいはキャリア支援と関係しているという認識を持ってもらうこと自体が、1つの課題になるのではないかと思えます。

ちなみに、そのあとのもうパワーポイントはお見せませんが、簡単に参考資料だけ紹介しておきます。

参考資料1というのは、先ほど申しました専門知識とジェネリックなものというものを見た場合に、理工系を除きましてほとんどの大学の類型の中で、行動力やリーダーシップのようなジェネリックな能力のほうに評価が偏っているということ。

参考資料2は、就職活動をしてみて、何が役に立ったかというときに、正社員で内定をもらっている学生ほど、人柄や個性とか、自己アピール力というジェネリックな能力のほうを評価している。決まっていない人ほど、専門知識であるとか、インターンシップだと思っているということ。

参考資料3は、内定先企業というのは実は初めから行きたいと思ったところに就職している人はほとんど、3分の1ぐらいしかいない。残りはほとんど途中で変わっていくので、だから就職というのが実はそんなに、プロセスの中で成長していくものだということについての社会的なコンセンサスがないのかもしれない。

参考資料4は、同じようなデータで、就職活動をしている中で成長していくということをあらわす資料でございます。

私の前置き話はこのぐらいいたしまして、このあとは川嶋さんのほうから、いま申し

上げました前半の話を中心に、後ほど、角方さんと松村さんのほうからは、具体的なキャリア支援のデータ分析に基づく実践例をお話し頂くようにしたいと思います。