



特集

“人は、一生育つ。”

# 教育のまなざしで考える、 これからのキャリア支援

大学がキャリア教育に取り組みはじめて10年あまりが経過した。低学年からの導入や正課科目化が進む一方、学士課程教育全体の中での位置付け、「就職支援」との兼ね合いに悩む大学も多い。

大学教育を通じて「働いて、生きていくための基礎力」を身に付け、社会に出てからも成長し続ける人材を育てるため、キャリア教育はどうあるべきか。

そうした力が評価され、納得できる就職につながるためには、大学と企業、社会との間でどのような共通認識が形成されるべきなのか。大学教育の成果が重視されない「点としての採用」という現状に一石を投じるべく、いま一度、キャリア教育のあり方を問い直す。



# 「学ぶ」と「働く」をつなぐために、 大学と企業・社会がすべきこと

企業・社会が求める人材像と大学教育への期待に関する

経済同友会の提言をまとめた天羽稔氏。

大学教育と社会の接続を望ましい形に変えていくために

インターンシップの強化・充実をはじめ、

学生が大学の外の「異文化」と接触する機会を増やすべきだと指摘する。

## 大学と企業の対話を 加速させることが重要

今年4月、経済同友会の教育改革委員会委員長として「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待～個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上～」と題する提言を発表した。背景にあるのは、日本社会における人材育成に対する危機感だ。

反省点は2つある。1つは、人材育成の具体的な方策について、産学官で十分な意思疎通を行ってこなかったこと。もう1つは、企業が求める人材像を明確に示してこなかったことだ。

これまで日本の企業は大学教育に多くを期待していなかった。自社で3年も教育すれば、企業で活躍できる力を修得させることができたからだ。大学もこうした状況に甘んじ、社会人として必要な能力の育成という観点からの教育に関心が薄かった。

ところが、「失われた20年」で、日本の企業環境は激変した。熾烈なグローバル競争に巻き込まれ、入社時点である程度の資質・能力を持った人材を採用しないと、競争力を保つことができ

なくなった。

企業と大学の最大の違いは、企業は競争に勝たないと本当に消滅してしまうことだ。企業がグローバルな競争力を維持し続けるには、資質・能力の高い人材を、世界中から確保する必要がある。実際に、日本人従業員は3～4割で、半数以上が外国人という大手企業もある。競争力を維持するには、日本人という理由だけで採用するわけにはいかない。

一方で現在、大学卒業生の約7割は企業に就職している。企業が求める資質・能力を備えていなければ、卒業生の大多数は就職が難しくなる。たとえ就職できたとしても、その企業が競争力を失って倒産すれば、卒業生は路頭に迷うことになる。いずれも大学にとって望ましいことではない。

「大学は就職予備校ではない」という大学関係者の声を時折耳にするが、大学教育の目的が、社会に役立つ人材



(公社)経済同友会教育改革委員会委員長  
デュボン(株)名誉会長

## 天羽 稔

●あもう・みのる

1971年阿南工業高等専門学校卒業。1978年ワシントン州立大学工学部修士課程卒業。2006年デュボン(株)社長、2013年同会長、2014年から現職。同年から(公社)経済同友会教育改革委員会委員長も務める。

の育成であることは論を俟たない。そうであれば、企業・社会の求める人材の育成について、大学と企業が対話を加速させることが重要だ。

## 企業・社会が求める 4つの資質・能力

企業の側がこれまで、求める人材像を大学に明確に示してこなかったという反省に立ち、今回の提言では、企業・社会が求める人材像として、4つの資質・能力を明示した。

第1は「課題設定力・解決力」。グローバル化や技術革新が急速に進む予測困難な状況下においては、どこにどんな課題があるかを素早く見抜き、適切な解決策を施さなくてはならない。そのためには、思考のベースとなる基礎学力や教養を備えることが重要だ。私見だが、課題設定力を鍛えるには、予習が効果的ではないか。日本の教育では復習に力を入れるケースが多いが、そこで鍛えられるのは課題解決力である。予習をすると、自分が何をわかっていないか、どこに集中しなければならぬのかが見えてくる。このように課題設定力・解決力は、学業を通して十分に鍛えられる。

第2は「耐力・胆力」。社会に出れば否応なく試練に直面するが、それを乗り越えていく力や、多少の困難な状況には動じない力を備えておく必要がある。そのためには、学業を含め、学生時代にさまざまなことにチャレンジすべきだ。耐力も胆力も失敗を繰り返し、その経験から学ぶことによって養われる。

第3は「多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力」。海外での事業展開はもとより、国内でも外国人労働者や女性、高齢者、障がい者が社会参加する機会が増え、企業・社会では多様な価値観を持つ人々との協働が求められている。この力を養うには、学生時代に自分と異なる価値観や背景を持つ多様な人々と触れ合う経験を積むことが重要だ。

第4は「コミュニケーション能力」。これまでも企業がコミュニケーション能力を重視することはよく知られていたが、その中身については必ずしも明確ではなかった。今回の提言では、それを具体的な言葉で示した。すなわち「相手の主張を正しく理解して円滑に対話できる力」「自らの考えを明確に述べ、説得する力」「交渉力」である。

## 早期インターンシップで 学生の「気づき」を促す

これら4つの資質・能力を育成するために、企業と大学はどのように連携すればよいのか。

企業がなすべきことは、まずは、求める人材像の明確化とその発信だ。各企業が、どんな人材を求めているのかをそれぞれの具体的な言葉で発信すれば、大学教育に明確な方向性を与えることになる。

採用選考において、今後は学業成績を積極的に活用することも必要になる。学業成績は、その人の基礎力を支えるものだからだ。求める成績や知識の水準を明確にしたうえで、大学の成績表を提出してもらい、大学で何を専

攻したか、どんな学修の成果が得られたか、さらには4つの資質・能力の修得などについて、面接で詳しく聞くことにすれば、学生の学業への身の入れ方も変わってくるはずだ。学んできたことを自分自身できちんと理解できているか、そうでないかは面接をすれば大体わかるものだ。

大学教育の質の保証が前提だが、こうした採用選考の変化を契機に、真剣に勉学に勤しみ、着実に成果を上げてきた者が報われる社会づくりに取り組むべきである。

企業と大学が協力して行う人材育成としては、インターンシップの強化・充実を考えたい。ただし、現在は大学3年になってから行うケースが多く、その期間も1～2週間程度と短い。これでは、学生の教育に資することは少ない。そこで提言では、大学1～2年の早い時期に、少なくとも1か月程度のインターンシップを行うことを提案した。それを可能にするため、報酬を支給し、大学がプログラム作りに関与して単位化を推進することも求めている。

学生には早い段階で「異文化」に触れることを推奨したい。異文化とは企業に限らず、地域社会、海外留学など、大学の外の世界を指す。異文化に触れれば、自分に足りないことや、今後すべきことについての「気づき」が生まれる。その気づきを大学の学びに生かせば、「学ぶ」と「働く」がつながっていく。中長期的には初等中等教育の段階から、社会との接点の中で気づきを生む機会を設けていくべきだ。

気づきを生かせる大学改革も必要

だ。早期インターンシップで自分の将来の方向性が変化したら、転学部や転学科などがスムーズに行えるようにしておく必要があるだろう。

アクティブラーニングやPBLの導入、実務家教員の拡充などもさらに推進すべきだ。社会は急速な勢いで変化している。大学教育には、社会の変化を学生に体感させるしくみが必要で、企業との連携はその点で効果が高い。

## 教員の教育力向上と 職員の専門性向上が鍵

企業が大学に期待することは、高い資質・能力を備えた学生の育成だが、それには教職員の質の向上も不可欠である。

大学の教員評価には、学生の教育という視点が抜け落ちてはいないだろうか。教えるのがうまい教員は、学生がどうしたら理解しやすいかを常に工夫しているはずだ。だが、多くの大学の教員評価は硬直化していて、教育力向上の努力が反映されるしくみにはなっていないようだ。今後は、学生の就職実績や就職先の評価も勘案したような人事評価システムを構築することが望ましい。

すばらしい教育を行う教員との出会いは、学生の将来に対して相当な好影響を与える。場合によっては、外部か



## 社会の変化に応じて キャリアを形成できる人材を 企業と大学は協働して育てねばならない。

らどんどん採用することも必要だ。募集の際に、こういう教育力を持った教員を望んでいるという条件を、前面に出したらどうか。教員の本務は、学生の教育であるべきで、研究活動を言い訳にして、教育を軽んじてはならない。

職員の資質・能力をさらに高める努力も必要だろう。今後、大学が企業や社会との連携をさらに進めていくことになる、その窓口を担当する職員には、高度の専門性が求められるようになるはずだ。教員と同様、職員に対しても、専門性を評価するシステムを構築すべきだろう。

激動する現代社会では、10年、15年で産業の生態系が変わってしまう可能性がある。今、自分は必要とされても、5年後には必要とされないかもしれない。そうなれば、新しいことにチャレンジし、変化する社会に自らを適応させ

なければならない。自分の生きる道を自分で決め、学び続け、働き続ける力を、大学で学び、異文化に触れる中で培ってほしいと願っている。

私は社内では、「ヘリコプター人間」をめざしてほしいと常々言っている。必要に応じて瞬時に上昇して、自社の事業や社会全体を大局的に俯瞰した後、再び細部に立ち返り、必要な行動をとることができる人材だ。

専門に閉じず、異分野とのつながりを意識して、大局的に物事を捉えることができるこの力は、リーダーに必要な力であるだけでなく、自分自身のキャリアを客観的に見つめるうえで必要な力でもある。この「俯瞰する力」を身に付けた人材を、大学と企業・社会が一緒になって育てていくことこそが、日本の社会を発展させる原動力になるはずだ。(談)

# 就活の最新動向から見えてくる 社大接続の課題と今後の成長支援



(株) ベネッセ i-キャリア  
取締役

## 大竹 航

おおたけ・わたる

1974年生まれ。2001年、(株) インテリジェンス入社。人材派遣・紹介など、一貫して採用関連事業に携わる。2015年、(株) ベネッセ i-キャリア取締役(新卒事業本部本部長)に就任。



(株) ベネッセ i-キャリア  
事業開発本部教育サービス開発部部長

## 松本 隆

まつもと・たかし

1970年生まれ。1993年、(株) ベネッセコーポレーション(旧福武書店)入社。高校向け、大学向けの教育事業に携わる。2015年4月より、現職。

2015年度からの採用・就職活動のスケジュール変更は、

企業、大学、学生にどんな影響をもたらしているのか。

採用・就職活動の変遷の総括も加えながら見解を示し、

大学は今後どのように学生を社会に送り出すべきかを、

キャリア支援のプロであるベネッセ i-キャリアの2氏が論ずる。

### 就活の長期化と 大学名でのふるいの強化

2015年度新卒者の就職活動(就活)は、企業広報の開始が12月から3月に、選考活動の開始が4月から8月に大幅に後ろ倒しとなった(図表1)。「就活期間を短縮し、大学生を学業に専念させるべき」との国の要請に日本経済団体連合会(経団連)が応え、倫理憲章として加盟企業に遵守を促したことによる。

その意図とは裏腹に、大方の予想通り、就活期間は長期化の様相を呈している。経団連加盟企業の採用が後ろ倒しとなった一方、非加盟の外資系企業などは前年までとスケジュールを変えていないために、採用開始時期はかえって分散化した。中小零細企業は辞退者を見越して多めに内定を出すリスクを負えないので、経団連加盟企業の

採用結果が出そろう8月頃まで採用活動の開始を遅らせるケースが増えた。

加えて、倫理憲章を「建前」としか捉えていない加盟企業が存在がある。外資系企業との学生確保競争に負けまいと、3年次の夏から秋にかけ、インターンシップやリクレーターを通じた水面下の採用活動によって、事実上の内々定を出す例が多数発生した。この動きを事前に予測していた学生にとっては、実質的に3年次の夏が選考のスタートであり、それ以前に準備を始め、それ以前に準備を始めていたことになる。そこまでいかなくとも、相当数の加盟企業は4年次の7月までに実質的な選考を終わらせ、8月の1週目には内々定を出した。倫理憲章を額面通りに守り、8月から選考活動を行った企業はごく少数だろう。

企業が大学名、つまり入学時の偏差値を重視する傾向も、より強まったと見ている。従来の大企業は、3年次の

12月からウェブを通じたエントリーなどによって母集団を形成したうえで、1~5月頃に選考活動を行っていた。

倫理憲章による新スケジュールでは、母集団形成期間が3~8月と大幅に伸び、選考活動期間は8~9月と極端に短くなっている。実際には、各企業は独自解釈により前倒して選考活動を開始したが、その期間が短いことに変わりはない。人気企業は選考過程を簡略化しなければ内定予定者数の100~300倍に上る応募者をさばききれないため、入学時偏差値によるフィルタリングはより強化された。中には本意でない企業もあっただろうが、ほかに効率的に人選をする指標が存在しない以上、やむを得ない措置といえよう。

先に挙げたインターンシップやリクレーターによる採用活動も大学名重視である。人気企業のインターンシップの応募倍率は100倍を超えることも多く、リクレーターは接触する大学を選ぶ必要がある。何を基準に絞り込むかといえば、大学名が最も手取り早い。

学生にとっては、所属大学の入学時偏差値、採用活動の変化に対する自身の意識の高低によって、就活の難易

度が大きく異なる。偏差値上位校、かつ意識が高く情報感度の高い学生にとっては、企業からのアプローチ、企業へのエントリーの機会とも多く、比較的容易な就活だったのではないかと。一方、上位校にいても採用に関する情報への意識が低い学生は、採用活動が水面下に潜っていた時期の情報を見逃していた可能性がある。複数の大学のキャリアセンターから、「採用活動後ろ倒しの情報によって各種ガイダンスへの出席者が例年より減り、焦っている」との声を聞いた。こうした学生に対するサポートが今後の課題になる。

影響が大きかったのは、偏差値中位以下の意識が高い学生だ。従来なら届いていたはずの情報、あったはずの選考機会がフィルタリングによって失われたため上位校の学生と同じ土俵で戦えず、苦戦を強いられている。今年と同様の採用スケジュールが続く限り、来年度以降も厳しい戦いになるだろう。

### 学生が勉強しないのは 就活があるからではない

新スケジュールの名目であった「学習時間の確保」についてはどうなった

か。端的に言えば、効果はゼロに等しかった。大学教員からは、就活を理由に授業を欠席する学生が例年より早く見られるようになり、欠席者総数もむしろ増えたと聞く。

ただし、学生が学業に専念しない理由を「新スケジュールにより就活期間が伸びたから」と考えるのは早計である。今回の後ろ倒しを、「遊べる期間が8月まで伸びた」と受け止めた学生も多いはずで、勉強しない理由は就活の忙しさにあるわけではない。

欧米の大学生はよく勉強すると聞かれるが、それは企業が大学で学ん

図表1 就職活動のスケジュールの変化



だ内容を評価するという前提があるからだ。日本にはそのような前提がなく、大学の学びと就職は別物になっている。こと文系においてはその傾向が顕著である。つまり問題の本質はスケジュールではなく、企業側が大学における学びを評価するしきみを欠いていることではないだろうか。

仮に全企業が本当に8月に採用をスタートすることになり、同時に大学の学びを評価するしきみを整えて、学生が学問を通じて社会で役に立つ専門知識やスキルを身に付ける期間が延びるのであれば、私たちは就活・採用の後ろ倒しに大いに賛成する。将来において、現在の就活・採用の状況が過渡期であったと言えるように、私たち教育産業、および大学は、企業や社会に働き掛ける必要がある。

## “誰でも応募できる” オープンエントリーの功罪

近年の就活の変遷を簡単に振り返ってみよう。

1990年代まで、学生が企業にアプローチするきっかけは、資料請求ハガキ、大学に来る求人票、教員による紹介、リクルーターによるスカウトなどが主流だった。特に人気企業は、入学時偏差値上位校の学生だけに説明会の招待状を送る方式を採用していた。そのため上位校の学生は人気企業に、中位校以下の学生は中小企業に、という固定的なヒエラルキーが存在し、「就職は公平ではない、在籍大学により差がある」と、誰もが実感していた。

状況に変化が生じたのは2000年前

後。就活サイトを通じたオープンエントリー方式普及により、在籍大学に関係なく、誰もが人気企業に応募できるようになった。この時、「大学名よりも人間を見よう」という傾向が表れたことは確かだ。偏差値中位校以下の学生にも、人気企業に入社できる可能性が多少なりとも生まれたのだ。

しかし応募人数が増えると、企業にとって採用活動は負担になる。結局、ほぼ全ての大手企業は採用活動を効率化するため、形のうえでは誰でも応募できる方法を採用しながら、実際は大学名によるフィルタリングを行う状況が常態化している。

フィルタリング後の入社試験の方法は、今も昔も面接が主流だ。企業側は主観的な感覚で採否を決めており、学生側も他の学生と明確に差別化できるポイントがないため、学生は一般的に好感を持たれそうな受け答えの力を磨く。企業側はその「仮面」をはがそうと、面接の工数を増やしたり、本来聞きたいこととは違うトリッキーな質問をしたりする。これでは企業も学生も消耗するばかりだ。本来は、一定の基準の下に学生が積み上げてきた経験、実力を企業が評価し、その最終確認として面接をするのが理想だが、実態は大きく異なっている。

## 企業に丸投げの 産学連携では効果が薄い

就職を巡る現状をよとして、大学や企業は少なく、近年は多くの大学・企業間で連携が試みられている。中心となっているのは、国も推進して

いる産学連携教育だろう。しかし、企業側に内容を丸投げしているために教育効果の薄い授業が行われていたり、大学・企業とも一部の人材に依存しているために継続性がなかったりと、効果が上がっていない例が多い。

インターンシップについても国が単位認定などを呼びかけ推進を図っているが、受け入れ企業探しから学生と企業とのマッチング、離脱した学生のフォローまでもが大学に任せられ、担当者の負担が大きい。

こうした課題を解決している取り組みの一例として、Future Skills Project (FSP) 研究会(事務局・ベネッセコーポレーション)が実施する「FSP講座」を挙げたい。参加企業が出す実践的な課題に1年生がグループ単位で取り組む授業で、大学の学びに対する主体性を引き出すのが目的だ。正課授業として運営するために継続性が確保され、学生を外部に派遣する必要がないことから事務的な負担も少ない。

ベネッセi-キャリアでは今後、FSP研究会の知見を生かした学内インターンシップ講座を2、3年生向けに実施する予定だ。インターンシップ本番前の教育プログラムとしての期待も高い。

## 「点」ではなく「線」で見る 評価基準が望まれる

4年間の教育が企業に正しく評価される社会をつくるために、大学や教育産業は何ができるだろうか。教育産業として必要性を指摘したいのは、大学での学びの成果を示す統一の基準だ。

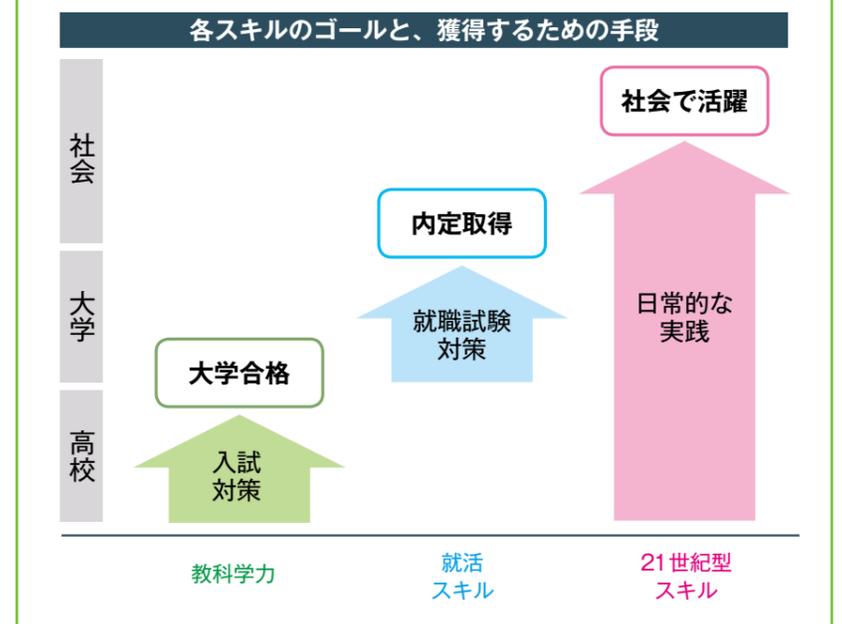
経済同友会は2015年4月の提言\*で、「採用選考における学業成績の積極的な活用」を企業に求めている。偏差値中位以下の大学にとっては歓迎すべき流れではあるが、大学によって成績の評価基準が異なる現状では、すぐに一般化されるとは考えがたい。一方、企業が現在採用している評価尺度である入学時偏差値は、大学入学前にどのような努力をした集団なのかを示す指標として今後も一定の役割は果たすと考えるが、4年間の成長過程は考慮されていない場合が多い。広く普及している適性検査に至っては、出題範囲が中学段階までに限られている。大学卒業時点における能力やポテンシャルを示す新しい統一基準が設けられれば、企業は入学時の偏差値や適性検査の成績よりもそちらを重視するようになるだろう。

そこで測られるべきは、偏差値が示すような教科学力、適性検査や面接対策に必要な就活スキルのような、日常と分離した「試験に合格する力」ではなく、日常的な実践の積み重ねがもたらす「社会で活躍するための力」だと考える。これを私たちは「21世紀型スキル」と呼んでいる(図表2)。例えばインターンシップ等、社会に触れた経験や、それにより得られた力は評価対象になる。授業での主体性、レポートや発表の論理性など、日頃の努力が一定の基準の下で正確に反映されるならば、大学の成績も重要な評価基準となるだろう。

21世紀型スキルは、大学合格や内定取得のように人生の一点をゴールに設定するものではない。大学入学前から

\*「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待」(2015年4月)

図表2 21世紀型スキルの考え方



就職後に至るまで、常に努力を重ねて修得する力だ。願わくは、企業が採用試験に(また大学が入試に)この考え方を採用し、「点」ではなく、「線」を評価する文化が定着してほしいと考えている。

4年間の成長が企業に評価されることになれば、就職において偏差値中位以下の大学の学生が上位校の学生より優れているとみなされることも十分にあり得る。こうした流れを呼び込むためにも、大学は授業に「社会への気づき」を盛り込み、学生の意識変化を促すことが必要だ。社会や仕事に対して自分なりの視点を持った学生の育成がなされれば、ひいては社会全体のレベルアップにもつながる。そこに貢献することこそが、私たちの使命だと考えている。

キャリア支援について大学に投げかけると、特に教員の方々から「大学は就職予備校ではない」と返されることが多い。しかし大学が専門教育によって鍛えているはずの主体性や思考力、判断力は、企業が求めている問題解決力そのものである。真摯に専門教育に取り組む、社会への意識を醸成している大学は、結果的に就職にも強くなるはずである。

人生の経験値等を考慮すると、働く意味や豊かに生きるためのライフプランなどを、高校までの段階で考えさせるには限界がある。また、教科学習の質から考えて、社会に直結した学びに多くの時間を割くことも、高校までではやはり難しい。社会で活躍する力を本格的に身に付けられる教育は、大学で行うしかないのだ。

# 「夢と現実の振り子」から 一歩踏み出したキャリア教育を



法政大学キャリアデザイン学部教授

## 児美川 孝一郎

こみかわ こういちろう

1963年生まれ。東京大学大学院教育学研究科博士課程単位修得退学。法政大学文学部教育学科助教授を経て、2003年からキャリアデザイン学部助教授、教授（現職）、学部長（2009～2011年）。

キャリア教育研究の第一人者である法政大学の児美川教授が

日本のキャリア教育が歩んできた10年間を振り返り、

夢と現実の間で極端に振れてしまう現状に問題提起をする。

学校教育で「社会への視点」が確立されていない点を指摘し、

学びの中で社会と向き合うキャリア教育への転換を提唱する。

### キャリア教育は10年間で 成果を挙げたのか

「若者自立・挑戦プラン」の策定（2003年）を契機とし、文部科学省による「推進」の号令によってキャリア教育が開始されてから、10年あまりが経つ（図表1）。小・中・高校と大学とでは、教育委員会等を通じた強力な行政主導による推進か、GP事業等の競争的資金による誘導かといった推進施策の違いこそあれ、小学校から大学に至るまで、日本の学校にはキャリア教育がほぼ定着してきたと言ってよい。

もちろん、キャリア教育の浸透度は、学校段階によっても、また個別の学校ごとにも異なるし、キャリア教育に取り組む教員の意識にも相当な温度差がある。しかし、少なくとも現時点では、キャリア教育の内容や方法についてはさまざまな議論があるとし

ても、キャリア教育の必要性自体に異を唱えるような主張は影を潜めていよう。その意味で、キャリア教育が登場して以降の最初の10年（ファーストステージ）は、それなりの成果を挙げたように見えないわけではない。

ただ、本当にそう言えるのか。普及・浸透・定着という点では、確かに見るべきものがある。しかし、筆者の見立てによれば、ファーストステージのキャリア教育は、その中身に関して、かなりの「偏り」を有していたのではないかと思われる。

### 夢追い型から 適応主義へ

この10年のキャリア教育の特徴を端的に表現すれば、次のようになる。

まず、学校教育の「出口」がまだ近づいていない段階では、「やりたいこ

と探し」や「夢追い」が奨励される。小・中・高校生であれば、社会人の講話を聴いたり、職業調べや職場体験・インターンシップをしたりしながら、将来の夢や「なりたい自分」、就きたい職業を見つける。大学生であれば、適性検査や自己分析なども踏まえつつ、志望する業界や職業を決めることが求められる。

日本では、夢を追うことが、卒業後の進路と直結して理解されている。そのため、どんな仕事に就くのかというワークキャリアの観点が優先され、働くことを含んでどう生きていくかというライフキャリアの視点は、相対的には弱い。また、夢ややりたいことの実現可能性の問題や、うまくいかなかったときにどうするか、失敗しても起き上がることのできる「レジリエンス」の力をどう身に付けさせるかといった点は、あまり問題とされない。ともかく目標を持たせることが、意欲や努力を引き出すことになると信じられてきたのだ。

しかし、こうした「夢追い」型のキャリア教育は、卒業という「出口」が近づいてくると、しだいに影を潜め、むしろ現実への「適応」の論理が前面に躍り出てくる。高校であれば、進学に際

図表1 日本のキャリア教育の歩み

1993年	文部省「高等学校の入学選抜について」	中学校の進路指導の現場における「業者テスト・偏差値」の排除を求める通知。合格可能性ではなく生き方を念頭に置いた指導がめざされる。
1990年代後半	各地の中学校・高校で職業調べ、職業体験などが盛んに	
1999年12月	中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」	初めて日本の公的文書に「キャリア教育」という言葉が登場した。
2003年6月	政府の若者自立・挑戦戦略会議が「若者自立・挑戦プラン」を策定	小中高を通じたキャリア教育の推進が謳われ、教育界でキャリア教育が脚光を浴びるきっかけになる。
2004年1月	キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」	キャリア教育で身に付けさせる能力として「人間関係形成」「情報活用」「将来設計」「意思決定」の4つが挙げられる。
2004年12月	文部科学省「新キャリア教育プラン、キャリア教育推進地域指定事業」実施	文部科学省がキャリア教育の推進に力を入れ始めた。
2008年7月	教育振興基本計画	法令上初めて、「キャリア教育の推進」という文言が記載される。
2009年3月	文部科学省「高等学校学習指導要領」告示	学習指導要領に「キャリア教育の推進」が記載される。
2011年1月	中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」	キャリア教育で身に付けさせる能力として、従来の「4能力領域」に代えて「基礎的・汎用的能力」を定義した。
2011年4月	「大学設置基準」「短期大学設置基準」改正	大学の職業指導（キャリアガイダンス）を義務化。
2014年12月	中央教育審議会答申「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学選抜の一体的改革について」	高校教育、大学教育、高大接続の一体的改革が提起され、キャリア教育にも新たな役割が期待される。

して夢ばかり追うのではなく、合格可能性にも目配りをした受験校選びをすることが、大学であれば、業界を絞りすぎたり、大企業ばかりを追いかけるのでなく、堅実で身の丈にあった就職活動を行うことが推奨される。

考えてみれば、ずいぶんと学校・大学側にとって“ご都合主義”的なキャリア教育なのではないか。

### キャリア教育で 学校と社会をつなぐ

キャリア教育の本来の目的は、学校と社会をつなぐことにある。学校教育の内容と方法を、子どもと若者がいずれば社会に漕ぎ出ていくことを意識して再構成すること、彼らが「社会で生きていく力」を育て、将来設計の第一

歩の手助けをすること。これが、学校と社会をつなぐことの要諦である。

しかし、伝統的に日本の学校は、こうした形で学校と社会をつなぐことを困難にする歴史的な宿痾を背負ってきたことも事実だ。一方で、学歴社会を前提とした学力獲得競争が加熱し、社会的な有用性とは切り離された「受験知」が教育界を支配した。他方、学校

と労働市場の接続も、具体的な職業的知識や能力の有無を問わない「新卒一括採用」によって架橋されてきたがゆえに、日本の学校は、そもそもシステムとして自律・自足し、社会につながる契機を欠いてきたのである。

こうした視点から見れば、ファーストステージのキャリア教育は、学校と社会との疎隔を何とか修正しようとしたとは言える。しかし、そこでの学校と社会とのつなぎ方は、「夢」か「現実（適応）」かの片方の極に振り子のように軸が揺れてしまい、両者の接点（折り合い）を探るものではなかったと言わざるをえない（図表2）。

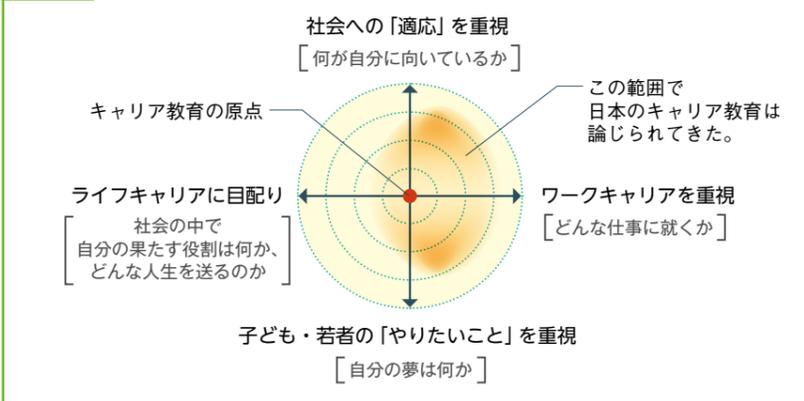
「日本の雇用」の解体・再編と「新卒一括採用」の揺らぎを見れば明らかのように、こうした自閉的な学校教育のあり方に終止符を打ち、「夢」と「現実（適応）」の間を揺れるキャリア教育へと改革されていく必要がある。それが、次の10年（セカンドステージ）のキャリア教育の緊要な課題であろう。

## 肥大化する大学のキャリア教育

ここで話題を、大学におけるキャリア支援・教育に絞ろう。

まず、ファーストステージを通じて、大学におけるキャリア支援・教育は、すっかり様変わりした。第一に、当初は3年次の夏以降を対象としていた取り組みが、現在では入学から卒業までのシームレスな支援に拡大した。第二に、支援の内容も、就職活動の（ノウハウにも重点を置いた）支援から、

図表2 日本のキャリア教育をめぐる言説の座標軸



学生の幅広いキャリア形成支援・教育へと広がった。第三に、当初は正課外のセミナーや講座として実施されていた支援が、今ではインターンシップやキャリア教育科目として単位化され、正課課程に組み込まれるものが増えてきた。第四に、キャリア支援・教育の担い手が変わった。当初は就職部（キャリアセンター）等の職員であり、後に大学教員が加わったが、現在ではさらに社会人経験のある外部人材の登用が進んでいる。

こうした変化をどう理解すればよいか。確かに大学におけるキャリア支援・教育は、体系化されたようにも見える。しかし、それは、大学におけるキャリア教育の「肥大化」ではあっても、「発展」ではないのではないかな。なぜなら、拡大されつつあるキャリア教育は、大学本体の教育（教養教育、専門教育）や学びとは切り離され、いわば「外付け」されているだけだからである。しかも、単位化されたキャリア教育が肥大化すれば、それだけ、教養科目や専門科目での学びを“圧迫”し

てしまう危険性もある。「キャリア教育栄えて、大学教育減ぶ」では、関係者としても笑うに笑えない事態である。

## キャリア支援・教育を大学教育に埋め戻す

では、大学におけるキャリア支援・教育は、本来どうあるべきなのか。それは、キャリア教育を大学本体の教養教育や専門教育の中に埋め戻し、正課外の学生の自主的活動等も彼らのキャリア形成の場として位置付けていくということに尽きる。

ごく少数、固有のキャリア教育科目として残るものがあるとしても、自らが学ぶ専門性と関わらないインターンシップやPBL、社会人スキルの修得、コミュニケーション力の育成、自己分析、職業・業界研究までもがキャリア教育科目として実施されている現状は、やはり「異常」である。これらの科目が育成しようとする能力は、大学本来の教養教育や専門教育の中でこそ育成されるのが、本筋であろう。そうし

てこそ、それらの能力は、文脈から切り離された空疎な知やスキルとしてではなく、活用場面に即した生きた知やスキルとして獲得されることにもなる。

## 法政大学での小さな取り組み

筆者が勤務する法政大学では、かつて文部科学省の「就業力GP」に採択された際、その事業の一つとして、次のような取り組みを試みた。

- ①「就業力」の中身を分析し、本学が考える「就業力」の構成要素をいくつかの「基礎的・汎用的能力」に分類した。
- ②具体的には、「文書作成力」「情報収集・分析・発信力」「状況判断・行動力」を上位概念として抽出した。
- ③全ての学部の教養科目や専門科目について、その科目での学びが上記の「文書作成力」「情報収集・分析・発信力」「状況判断・行動力」のどの部分の育成に資するものであるかを明確にし、それをシラバスに記載した。

たったこれだけのことである。しかし、「キャリア教育を大学教育に埋め戻す」とは、こういうことでもあろう。現実には、このGP事業自体が2年間で打ち切りになったこともあり、学内への浸透には限界もあったのだが、担当者一人として、発想は悪くなかったと今でも考えている。

要するに、キャリア教育で学生に獲得させたいと考える汎用的な諸能力は、特別な「外付け」の科目などを設置しなくても、本来の大学教育を通じて十分に育成することができるのだ。

そのことを教員自身が意識し、それを自覚した授業展開を心掛けるべきであり、学生もまた、その点を理解して教養科目や専門科目に臨む必要がある。

本学の場合には、こうした大学教育全体を通じた取り組み以外にも、就業力GPの採択を機に「就業基礎力養成」「就業応用力養成」というキャリア教育科目を設置した。それは、これらの科目だけで前述の汎用的な諸能力を育成することができると考えたからではない。これらの科目は、大学全体の教育課程を通じて、さまざまな機会に学生の「文書作成力」「情報収集・分析・発信力」「状況判断・行動力」が育てられているということを前提として、それを補充・深化・統合すること、また学生自身にもそのことを意識化させ、内面化させることを目的としたものである。

そもそも本学を含む大規模私大の場合、どれだけキャリア教育科目を設置したとしても、それらは所詮、選択科目でしかなく、収容力という点から考えても、全ての学生に届くものにはなりえない。それは、大学におけるキャリア教育が、通常の教育課程の中で、教養科目や専門科目を通じてこそ組み込まれるべき所以でもある。

## 大学改革の進展とこれからのキャリア教育

現在、大学改革が急ピッチで進められている。その背景にあるのは、大学の量的な拡張と進学率の急上昇である。大衆化した大学教育は、アカデミック・モデルにのみ安住しているわ

けにはいかず、自主的・内発的な「機能別分化」を進めていく必要がある。

政策的に検討されている「職業教育に特化した新たな高等教育機関」は、仮にそれが実現すれば、アクセントの付いた教育機関の新設となるがゆえに、こうした機能別分化を推進させる“起爆剤”になるとも考えられる。あくまで産業界や労働市場の側の受け止め方次第のポジショニングだが、これまでの高等教育界の地図を塗り替える可能性も皆無とは言えない。

こうした大学教育の改変を前提に考えれば、これからはキャリア教育にも、ある意味での機能分化を求めていく必要性が出てこよう。日本に780以上ある大学が、全て同じタイプのキャリア教育を行っているという姿は、どう想像しても戯画的でしかない。機能別分化のうでの自らの大学のポジションを踏まえつつ、目の前の学生に対するまっとうな支援となるようなキャリア教育の“かたち”が模索されなくてはならない。

その際、どんな大学にも共通して求められるのは、「夢追い」や「適応」だけに終始するのではなく、学生自身が「自己」と「社会」、自らの夢や希望と社会の現実を折り合わせていくことができるようにする、地に足の着いたキャリア教育である。教養教育と専門教育という大学本来の教育課程を軸にして、PBLやアクティブラーニングを豊かに経験しながら、時には失敗や挫折をも次の目標設定に転換できるような、したたかな夢（希望）の追いを身に付けることが、これからのキャリア教育の目標となろう。

# 一生涯のキャリア形成のために 大学は社会と協働を



実践女子大学  
大学教育研究センター特任教授

## 深澤 晶久

ふかざわ・あきひさ

1980年慶應義塾大学法学部法律学科卒業。同年(株)資生堂入社。2009年人事部人材開発室長。2014年から現職。(公財)東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会の文化・教育委員、FSP研究会\*監事などを務める。

企業の人事部門から大学のキャリア教育担当教員に転職した深澤晶久氏は、「キャリア形成に悩む社会人が増えている」と指摘する。

大学では理想の将来像やキャリアビジョンを描かせることに加え、

企業・社会との連携によって実社会と向き合わせ、

大学での学びが社会で役立つと気づく経験をさせることが必要だと説く。

### 現実と格闘しなければ 理想にはたどり着けない

企業の社員としてキャリア教育に関心を持ったのは2006年。人事部に配属となり、新入社員の研修を受け持ったことがきっかけだ。「希望する仕事を任されるには、まず何をすればいいか」「今の仕事は、将来希望する配属先とどうつながっているのか」。研修中は連日、相談を持ちかけられた。彼らに共通していたのは、自らのキャリアに対して描いていた理想的、直線的な青写真に固執し、実社会とのギャップに焦り、不安に陥っていたことだ。

理想と現実のギャップをどのように埋めるのか。若手社員に「夢と現実のインテグレート(統合)」とでも言うべき考え方を与える必要性に気づいた。理想のキャリアを形成するには、希望する配属先でなかったとしても、置か

れた状況の中で最善を尽くし、理想の将来像への道を自らの力で切り開く貪欲さが求められる。この繰り返しによってしか理想のキャリアに近づくことはできない。その頃、研修の内容を座学中心のインプット型から、大学教育で言うPBLを柱としたアウトプット型に変えた。現実と格闘しながら、理想のキャリアへとたどり着く力を育てるためだ。

同時に、大学は学生に、夢を描くことの大切さは伝えていたが、実社会の厳しさ、つまり現実と向き合わせてこなかったのでは、とも感じた。多くの企業人には、「大学までの教育と実社会での教育は別物」という認識があった。私もそうだった。しかし、若手社員と向き合い、大学と企業はもっと本気で協力し合うべきという思いに至った。それによって、社会に出る前に夢と現実のギャップを経験させ、それら

を統合する力の基礎を培うべきと考えたのだ。

大学はどのように学生を育てているのかを企業に知らせ、企業は求める人材像を示すとともに、大学の現場に踏み込み、社会で働くことを意識させるための経験を提供する。2010年から参加しているFSP研究会\*は、こうした産学連携の実現例の一つだ。企業が抱える課題に立ち向かう実践講座を設け、入学後の早い段階から社会の厳しさと向き合う経験を積ませている。大学における学びが将来の自分のキャリアにどのようにつながるのかを考えさせるのである。

### 社会に役立つ形へと 専門教育を「翻訳」する

大学はどのような人材を社会に送り出すべきだろうか。今、企業が求めているのは、「自ら選択し、考え、行動し、やりきる力」を持った人材だと私は考える。専門性という縦軸と、教養教育やキャリア教育などの横軸をクロスさせ、こうした力を高める教育が必要だ。視野を広げ、社会と自身の将来に目を向けるために、「就活」のような狭

い意味にとどめず、「生き方」を考えさせるキャリア教育が不可欠だ。

実践女子大学に着任した2014年度から私は、「国際理解とキャリア形成」というキャリア教育科目を担当している。本学が東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会と大学連携協定を締結したことを受け、2015年度は、「トランポリン競技を盛り上げるために、学生に何ができるか」を演習テーマに設定。組織委員会関係者を前に学生がチームでプレゼンテーションを行い、講評を受けた。

終了後、ある学生は「卒業後、オリンピックに関わることができれば、もっと語学力を高め、外国の文化を学び、多くの学生と共に盛り上げたい」と語った。授業、グループワーク、プレゼンを通して、「自ら選択し、考え、行動し、やりきる力」を身に付け、今後の自分の生き方について、考えを巡らせた一幕だったと思う。このように、社会の現実的な課題に取り組む機会を得ることによって、学生の学び方、学びに対する意識は変わる。

大学での学びが社会で役立つのだからと不安を覚える学生もいる。社会

の姿を見せ、どうしたら社会に応用できるのか、学んだことを実社会で役立つ形に「翻訳・編集する」機会を与えることが重要なのではないか。低学年から段階的に大学での学びが社会とつながっていると認識する機会を与えれば、授業に前向きに臨む学生が増えるはずだ。

人事部時代の終盤、私は採用面接で、「ゼミや専門教育で何を学んだか」と質問していた。評価基準の一つであるコンピテンシー(再現可能な行動特性)の質を見るためだ。置かれた状況の中で、学問にどれだけ主体的に向き合い、社会に通じる経験を得ることができたかを知りたかった。専門教育での学びを充実させていた学生には社会で活躍するポテンシャルを感じたし、実際活躍した例が多かったように思う。

### 能力を開花させる チャンスを見逃すな

人事部時代、ある年に採用した女性3人に、「際立つ積極性」「相手を思いやる心」「卓越した美意識」という共通したコンピテンシーを感じた。3

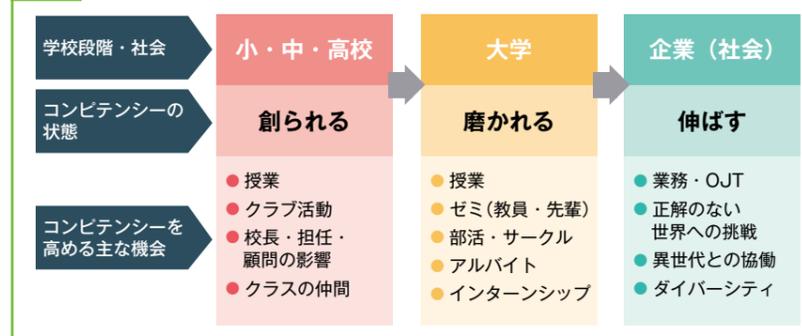
人もキャリア教育で有名な、ある中高一貫女子校出身者だった。そのことをきっかけに若手社員と語り合ううちに、コンピテンシーは小・中・高校で基礎が創られ、大学で磨かれ、企業で伸びると考えるようになった(図表)。

1年以上、約800人の学生と接してきて、彼女たちは十分に高いポテンシャルを有しているとわかった。大学は、社会に出る前にそれを磨くことができる場である。能力を磨ききっかけはどこにあるかわからない。社会に関心を持つ、自分から動き出すといった「一人ひとりが持つスイッチ」を見逃さず、学生の持つポテンシャルを引き出し、磨くことが、私たち教員の役割ではないだろうか。

人の能力が段階的に形成されるのだとすれば、小・中・高校、そして大学は、今まで以上に連携し、一貫したキャリア教育をめざすべきだろう。迎え入れる企業も、新入社員がどんな教育を受けてきたのかを認識したうえで、企業としての人材育成を考えるべきだ。

「共育」という言葉がある。教員も学生も、若手社員も管理職もそれぞれが共に育つ。キャリア形成支援を通じて、そのような関係が構築されることが理想だ。私は、京都市立日吉ヶ丘高校や奈良市キャリア教育推進懇話会に関わり、お手伝いをする一方で、自分も学ばせてもらっている。こんな取り組みをしているのかと驚かされることも多い。小中高大、企業・社会の協働によって、個人の一生涯のキャリア形成、そこに関わる学び方、働き方を連続的に支援する体制が構築できればと考えている。(談)

図表 コンピテンシー・グロース(成長)モデル



\* Future Skills Project 研究会(本誌 p.8参照)

# 「今どきの学生」と本気で対峙し 生き方を見つけさせる



福岡女子大学国際文理学部准教授

## 和栗 百恵

わぐり・ももえ

中央大学総合政策学部卒業。米スタンフォード大学大学院教育研究科修了。スリランカや日本のNGOを経て、2002年から中央大学、早稲田大学、大阪大学で大学教育における体験学習の実践研究を進める。2009年から現職。

「学習にはそつなく取り組むが、自己認識が甘くひ弱である」。

和栗准教授は「今どきの学生」をそう見立て、教育や社会の影響を指摘する。

現実社会と向き合わせる体験学習を通して、

それぞれの生き方を見つけさせ、能力を伸ばすという自らの実践も交え、

キャリア教育に対する考えを語ってもらった。

### 目標を「つかみ取る」 意識・行動に乏しい学生

ここ数年私が見てきた学生は、高校の教科をまんべんなく学んできただけでなく、あいさつやお礼もできる、真面目で「いい子」が多い。一方で、あらゆる環境を当たり前のものだと思い、生きることへの渴望感がないため、自分を見つめ直すことがないし、見つめ直したいという強い思いも持てないようだ。「地頭」がよいのに、時には失敗しながらも没頭して何かに取り組んだ経験がなく、自分を信じていないから、簡単に諦めてしまう。つまりレジリエンス\*1が十分に発達していない。これは、広く全国の学生に共通した問題ではないだろうか。

福岡女子大学は、全国初の公立女子高等教育機関として「次代の女性リーダーの育成」を建学の精神に掲げてい

る。だが、日本でも子どもの6人に1人が相対的貧困状態\*2にある中、自分の置かれた環境がたまたま恵まれていたという特権性を自覚し、その特権を自らのためだけではなく、社会のために生かすという意識や行動を涵養しなければ、真の女性リーダーにはなれない。

私の授業を履修している1年生に目標設定をさせると、手慣れた様子で目標や方法を書き上げる。高校までに、「やりたいこと」「なりたい自分」を描く教育が繰り返し行われてきた成果なのだろう。しかし、今年度、7月中旬までに9人中5人が履修を放棄した。消費者感覚で学校教育を受け、きつと思ったらすぐ「自分には合わない」と投げ出す。目標の遂行を自らに課し、公にコミットし、責任を果たしていくという習慣がついていない。

そうしたひ弱さは、必ずしも彼女たちのせいとはいえない。自分や他者と

真剣に向き合い、困難を乗り越える経験をさせてこなかった家庭や学校、社会の責任が大きい。理想の将来像を設定するだけであつたり、世の中の深部に触れない表面的な体験にとどまったりする「なんちゃってキャリア教育」をいくら施しても、生徒、学生は伸びない。今の社会は誰の、どんな苦労や志、やりがいにより成り立っているのか。その中で、自分はどのように生きるのか。体験を通して現実を突きつけることで、目標を描くことはできても真剣にコミットしない中途半端な姿勢に気づかせるキャリア教育が必要だ。

### 実践と厳しい対話を通し 人生を切り拓く力を育む

2011年度の国際文理学部開設を前にして赴任した私がまず取り組んだのが、体験学習を通したキャリア教育だった。通称「和栗プログラム」は、前期から夏休みにかけての事前学習科目、同年の現場体験科目、後期の発展学習科目の3科目、合計6単位からなる1年間の全学共通科目だ(図表)。

正式名称は、現場体験科目のフィールドワーク先によって、「スリランカ・

Exploring “Development” プログラム」「香椎まちづくりサービスラーニング」「福津市インターンシップ」等となっている。どのプログラムも事前学習と発展学習でも座学だけでなく、地域事業への参加、地域住民との協働などの学外学習を含んでいる。座学と現場での学習を繰り返すことでPDCAサイクルを回し、自らが立てた目標に対してどこまで学びが進んでいるのかを日常的に考えさせるのが目的だ。

履修生全員が事前・発展学習の中で取り組む「八百屋女子大」では、月2回、学内で地元産野菜の直売所を運営する。販売前に生産者とのやり取りや大学近辺への告知活動を行うことはもちろん、販売後は売り上げ目標の達成率、客との接し方の改善点などを徹底的に分析。私の役割は、その過程で容赦なく「なぜ?」を問い続けることだ。学生はもがきながら考える。こうしたクリティカル・リフレクション(批判的

振り返り)を通してコミュニケーションやマーケティングなど、現実の世の中を成り立たせているしくみの根底にあるべき、他者や社会への眼差し、構えを磨く。

和栗プログラムは「キツイ」との評価が定着しており、授業中に涙を流す学生も珍しくない。しかし自分を探るべき10~20代に、いわば心の成長痛・筋肉痛を自覚しながらコンフォートゾーンを抜け出すという通過儀礼を経なければ、自分で人生を切り拓き、先行き不透明な時代を生き抜く構え、そしてスキルは身に付かないはずだ。

厳しい指導は、個々の学生をよく知ったうえでなければできない。会話やレポートを情報源として活用し、学生個々の強みや弱みを知り、徹底的に鍛えさせるパーソナルトレーナーになってこそ、学生は自己の学びや変化を批判的に振り返り、「なりたい自分」と現実との調整を図れるようになる。

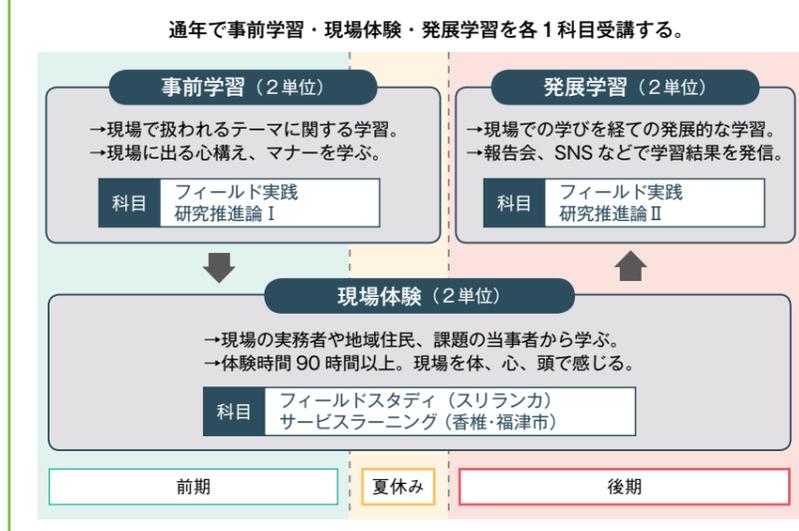
### 学生に寄り添いながらも 対峙する姿勢を

大学のキャリア教育は充実しているように見えて、すでに形骸化が始まっている。形だけのキャリア教育では、自分の将来を「与えられた課題」としては考えられても、「本気」では考えられない。大学はDP、APそしてCPという3つのポリシーやそれらの下でのキャリア教育を「与えられた課題」、そして「書いて終わり」ととどめてはならない。輩出する人物像を意識した大学改革を続ける中で教職員のスタッフィングにも工夫を凝らし、組織として人材育成にコミットする必要がある。

同時に、個々の教員の意識や行動の改革も重要だ。教員は、今後どのような社会になるのかを、自身が突き詰めて考えておく必要がある。学生の人生に立ち入るわけだから、嫌われることを恐れずに対峙する度量も必要だ。社会の厳しさを知っている教員が学生のもろさを受けとめ、突き放しながらも寄り添うことで、社会と主体的に関わる姿勢を学んでもらう。これができれば、本人に適した就職先が見つかる可能性が高まるし、たとえ希望の就職先でなくても、与えられた場で活躍し、次のステップにつなげられるだろう。

将来が不透明な現代に求められるのは、「なぜ、どう生きるか」を自ら問い試行し続け、あらゆる状況で活躍できる力を付けるキャリア教育だ。そこでは、付け焼き刃の自己分析や採用試験のためのテクニックは不要になる。学部卒業時、就職時は人生の節目ではあるが、ゴールではないのだ。(談)

図表 「和栗プログラム」の構成



\*1 失敗や挫折、不利な状況に直面しても、くじけずに回復、成長を遂げられる力。心理学用語。  
\*2 等価可処分所得がその中央値の半分に満たない人のこと。その地域や社会において標準的な生活を送れない状態とされる。

# 教育の特色と就職を結び 地域人材輩出の実質化をめざす

## 松本大学

地域連携教育を核とする「地域丸ごとキャンパス」構想を掲げる松本大学は、正課科目や課外活動を通して、地域住民や諸団体、行政と連携した教育活動に力を入れている。この取り組みは地域からも高く評価されているが、それを就職に生かし切れていない現実もあった。そこで、地域連携教育の担当部署とキャリアセンターを統合する組織を構築し、地域における活動を就職に結びつける取り組みを開始、成果を挙げつつある。

### 正課内外の地域活動で 学生の行動力を育成

松本大学は「地域社会に貢献できる人材の輩出」を基本理念として2002年に開学した。具体的には、地域の若者を受け入れて育て、地域に役立つ人材として再び地域に返すことをめざす。そうした人材に必要な力として行動力に注目した。地域の課題に取り組み、解決するための行動力を身に付けるには、積極的に学外に出て行って経験を積むことが有効だと考え、「地域丸ごとキャンパス」構想を打ち出した。

中心となる教育活動は大きく3つに分かれる。

第1は、正課科目に導入した「アウトキャンパス・スタディ」だ。授業を教室ではなく、学外で行うもので、全開講科目の4分の1以上で実施されている。市内で一番の長寿地区である奈川で、そばや花豆づくりの交流をしながら、住民の結束力が健康に与える影響を調べる授業などを行っている。

第2は、地域の住民や諸団体が行う活動などに学生が参加する地域連携教育だ。学生支援機関「地域づくり考房『ゆめ』」（以下、「考房『ゆめ』」）を

窓口に、正課外の活動として行う。地元子ども向け運動教室の運営等に学生が参加している。

第3は「地域健康支援ステーション」だ。地元住民に栄養教育等を行う大学運営組織で、主に人間健康学部の管理栄養士をめざす学生が担う。

これらの教育の成果について地域連携戦略会議議長の木村晴壽教授は「学生は地域の課題を体験して理解することができる。加えて、理屈通りにはいかない現実があることも学び、それを乗り越えるにはどうするかを考える力につながる」と話す。

こうした教育によって、学生は体験を生かすことのできる企業への就職を希望し、大学側も地域で活躍できる力を高めて学生を送り出していると自負する。だが、就職に関しては思ったような成果が挙がっていない。

確かに入学生の約80%が長野県出身者であり、卒業生の約85%は県内に就職していることもあり、地域から人材を受け入れ、地域に人材を返す目的は果たしている。しかし、就職先を細かく調べてみると、自分が関心を持って参加した地域活動とは関係のない企業に就職しているケースが大半だった。

大学での体験を生かせる就職をしたいと考える学生がいても、実現できていなかったのだ。

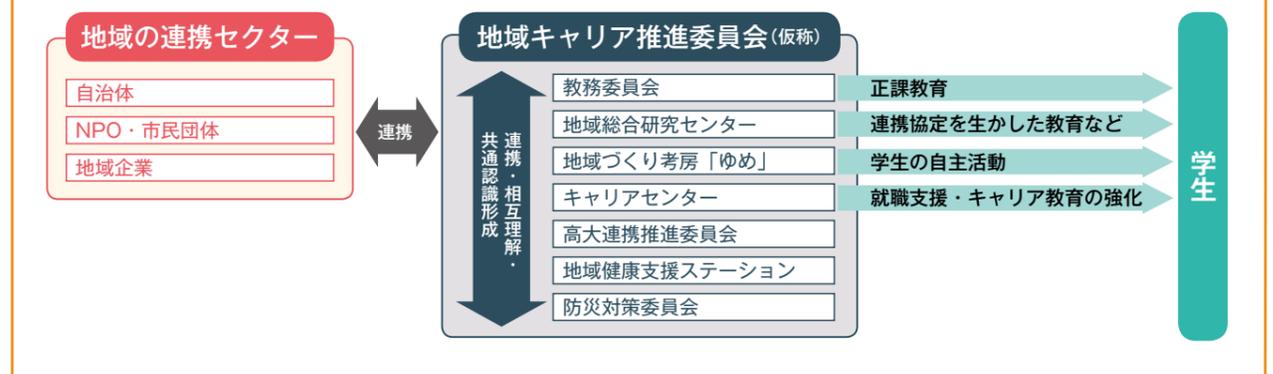
### 正課内外の管轄部署と 就職支援部門の連携が鍵

こうした問題が生じるのは当然の結果でもあった。行政や農協、NPOを除けば、学生が経験する活動が生業として成り立つようなビジネスはそれほど多くないからだ。しかし、地元の仕出し業者が本業とは関係のないコミュニティビジネス\*に手を広げたいと考えるケースなどもあり、地域貢献のマインドを持った人材のニーズは高まりつつあるという。

「問題は、就職支援を行う教職員がそういう企業が採用したいと思う人材像を知らず、学生と企業をつなぐ努力が足りなかったことだ。新たな就職先を開拓できる可能性はまだ残っているのではないかと考えた」と木村教授は振り返る。

というのは、正課教育である「アウトキャンパス・スタディ」も「考房『ゆめ』」の課外活動も、それぞれ個別に行われており、双方の情報が就職支援

図表 地域連携戦略会議の実施体制



を行うキャリアセンターで共有されることがなかったからだ。

そこで2011年度、正課科目を統括する教務委員会、「考房『ゆめ』」、地域総合研究センター、入試委員会、キャリアセンターをメンバーとする「地域連携戦略委員会」（以下、戦略委）を設立した。正課内外の地域活動を管轄する部門とキャリア支援部門の間の情報共有を目的として、キャリアセンターのスタッフが「アウトキャンパス・スタディ」や「考房『ゆめ』」の活動に帯同し、情報収集を行った。

木村教授は「キャリアセンターの職員が、地域連携教育の現場を知る意義は大きかった。学生の正課内外の活動状況や希望する企業などの情報、企業の欲しい人材などの情報が、戦略委内で共有され、企業情報が迅速に教員に伝わり、それを教育内容に反映したり、学生が検討をしなかった企業がキャリアセンターが勧めたりといった動きが出てくるようになった」と語る。

2013年度には、文部科学省のCOC事業にも採択された。「地域社会の新たな地平を拓く牽引力、松本大学」を

テーマに、地域における「ひとづくり」「まちづくり」「健康づくり」に全学規模で取り組むものとして、学内の地域活動に加えて高大連携等の活動も東ねる「地域連携戦略会議」を新設した（図表）。戦略委もその運営組織として、今後「地域キャリア推進委員会」（仮称）に改称される予定だ。現在は、全学で行っている教育成果が、就職に生かされるような体制を構築しつつある。

### 従来の就職観を超えた 人材育成の道も

企業側の意識が少しずつ変化してきているとはいえ、実際に地域連携教育で取り組んだことを生かせる職業は限られている。戦略委の設置以降、学んだことを生かせる就職は確実に増えてはいるが、「期待したほどではない」（木村教授）のが実情だ。

その原因として、木村教授は従来の就職観と現実とのズレを指摘する。卒業後すぐに正社員になることが理想とされるが、コミュニティビジネスなどを

念頭におくとNPO法人が多く、雇用形態は非正規が大半を占める。正社員が絶対条件という就職観では、望んだところに就職することは難しいという。

「本学の福祉関係学科では、以前から卒業後すぐに正規職員になることを想定しない教育を進めている。福祉職は雇う側と働く側のマッチングが大切で、両者が納得して正社員になったほうがいい。福祉職に限らず、早期離職率の高さは大きな問題であり、地域人材を根付かせるという意味では、早期離職が生じない就職システムへの転換が求められている」（木村教授）

その新しい就職システムへの取り組みとして、今年度から松本市との連携による「地域づくりインターンシップ戦略事業」が始まっている。松本市が、同大学の卒業生を毎年5人ずつ「地域づくりインターン」として3年間雇用し、地域づくりの業務に従事させた後、市が全面的にバックアップして、本人の望む就職先を市内で確保するというものだ。今後はこうした取り組みを、県内近隣の市に広げる計画を進めている。

\* 地域資源の活用による地域課題の解決に「ビジネス」の手法で取り組むもの。地域の人材やノウハウ、施設、資金を活用することにより、地域における新たな創業者や雇用の創出、働きがい、生きがいを生み出し、地域コミュニティの活性化に寄与する。

# 文理融合の専門教育で育む「社会で活躍できる力」

## 青山学院大学

青山学院大学社会情報学部は 2008年度の開設当初から、

「社会で本当に役立つ力を育成すること」を教育の目的にしている。

企業や自治体が抱える問題に文系、理系の分野を越えて挑む授業を通じて、

学生は社会に関心を持ち、課題解決力を身に付ける。

専門教育がキャリア支援を担う事例として紹介する。

### 文理混成型の授業で弱点を補完し合う

2008年度、青山学院大学相模原キャンパスに開設された社会情報学部が重視しているのは、文理双方の知識を兼ね備え、社会で発生する多様な課題を解決できる力だ。企画力を備えたプログラマーや、統計学の手法を用いてデータ分析ができる営業担当者など、文理融合のスキルを持った人材を育成している。

情報科学系科目の統計学、コンピュータプログラム、数理学に、経済学、経営学などの社会科学系科目、心理学などの人間科学系科目を加えて基盤科目とした。これらの知識を基に実践力を高められるよう、多数の演習科目がある。

中でも学生の大きな成長の場となっているPBL科目が「プロジェクト演習」だ。商品の海外戦略や、学生向け販売キャンペーンの立案など、企業が直面している課題の解決にグループで挑む。課題の提供元となる企業は、東証一部上場メーカーから学生食堂を運営する大学の関連法人まで、教員があらゆるつてを頼ってかき集めた。

文系科目、理系科目のどちらか一方を得意とする学生も、両者が混ざった授業の中で互いの弱点を補完し合いながら課題に取り組むようになる。4年生による授業評価では8割前後の学生が、コミュニケーション・スキル、問題解決力などが身に付いたと回答（図表）。この値は全学平均と比べても非常に高い。

企業や自治体から授業での提案が高く評価されることもある。学生たちは「授業で学んだ知識は実際社会で生かせる」「自分たちの提案が社会の役に立ち得る」という自信を得ながら、学びへの意欲と社会への関心を高めている。

学生を高く評価し、複数年にわたって採用を検討する企業も多く、同学部は学内トップの就職率を誇る。学部長の稲積宏誠教授は「文理両方のスキルと社会で役立つ実践力を身に付けた本学部の卒業生は、どんな業界・職種でも活躍できると信じている」と言う。

### 学部の特色を教員チームが企業に説明

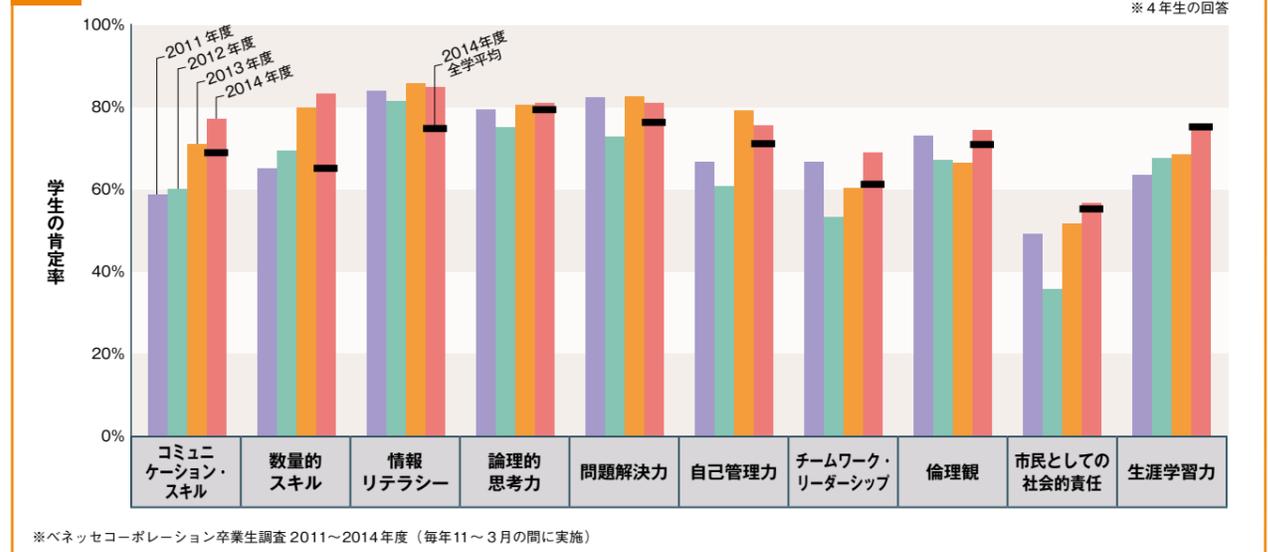
同学部は開設当初から順風満帆だっ

たわけではない。通常、高校や大学では学びの分野が文系、理系に二分され、生徒や学生は自分が文理どちらかに属するという意識を持ちがちである。そのため、同学部のコンセプトは受験生や高校教員に理解されにくいという問題があった。入試では数学が選択制で、選択しなかった文系の受験生については、入学後に数学的思考を修得させるためにきめ細かい支援をしている。

新設学部であるため、企業からの認知度が低いという問題にも直面した。「社会で役立つ力が身に付く」と謳ったからには、1期生から成果を出さなければならない」と、教員4、5人で就職担当チームをつくり、企業向けの学部紹介パンフレットを制作。就職支援をキャリア支援の部署に任せるのではなく、教員自らが企業訪問をして、学部のコンセプトやカリキュラムの特徴を人事担当者にアピールした。また、職員の協力を得て企業人を大学に招き、授業を公開。学生が研究成果を英語でプレゼンテーションする様子などを見せた。

「学部教育そのものが、社会で役立つ力の育成になっている。だからこ

図表 授業を通して身に付いた力



そ、特別な場を設けるのではなく、普段の授業を見学してもらいたいと思った」と稲積教授。

「文理両方の知識を学べる」という社会情報学部の特性は、学生の目的意識の弱さという問題も生んでいる。一般的に、法学を学びたい学生は法学部に進学する。社会情報学部には、大学で何を学びたいのか決められず、卒業後のビジョンも定まっていない学生が多いという。

この状況は現在も大きくは変わらないが、稲積教授は前向きに捉えている。「入学の時点で明確な目的がなくても、授業を通して物事を自分で判断する力を身に付けていく」。文理双方の知識・手法と、それを生かす実践力を育成するカリキュラムによって、当初は目標をもたない学生であっても、幅広い学びの中から興味・関心の方向性は定まると言う。

### 常に社会を見つめ、学びの内容を改善する

社会情報学部は、学生募集、就職状況とも軌道に乗り、教育効果も着実に上がっている（図表）。それでも、「常に社会の情勢を見定め、進化し続けなければならない。本学部は、動き続けなければ死んでしまう“マグロ”のようなもの。ところが、教員も学生も、開学当初の緊張感を保ち続けることは難しい」と、稲積教授は話す。今後は、教員・学生の活力向上と卒業生とのパイプづくりを進める意向だ。

社会情報学部は「リエゾン」と呼ばれる学際領域の教育・研究を特徴とする。教員・学生の活力の向上のために、既存の領域からは生み出せないインパクトのある研究成果を挙げるべく、取り組みを進めていく方針だ。

卒業生には現在、在学生の保護者対象の懇談会で講演を依頼しているが、

より結びつきを強め、学生と関わる機会を設ける予定だ。社会で一定の経験を積んだ卒業生が経験やノウハウを伝えることにより、学部への学びに対する理解を深めさせ、社会に貢献するイメージをさらに明確にさせるという。

社会情報学部は、必ずしも最先端の研究のみを志向する学部ではない。これは他の多くの大学、学部でも言えることだろう。そこでは、教育によって「社会で活躍できる力」を育てなければならない。ポイントは、青山学院大学社会情報学部がそうであるように、大学の学問と社会とを結びつけることである。

この視点を常に意識し、学部教育のブラッシュアップを進めることも重要になる。社会情報学部のように、不断の改革を進めることができれば、あえてキャリア教育を謳わなくとも、学部の専門教育の中で学生は育ち、大学・学部の発展にもつながるはずである。

# 各センターと学科が連携し 体験教育を通して自己実現を支援

## 明星大学

明星大学は、明星教育センター、キャリアセンターと学部学科の連携によって

学科それぞれに独自のキャリア教育を展開している。

その根底には、全学的な方針である体験教育を軸に

学生の自己実現をサポートするという共通の考えが貫かれている。

進路決定率の向上など具体的な成果を挙げている取り組みに迫る。

### 全学共通の初年次教育で 学びへの意識を向上

明星大学のキャリア支援は、明星教育センターが運営する全学共通の正課教育、学部学科の独自科目、キャリアセンターが行う正課外教育からなる。

明星教育センターは主に自校教育と初年次教育、キャリア教育を担当。入学直後の初年次教育では学生に自己理解を促し、学びへの意識を高めている。

これを受けて、各学部学科は独自にキャリア教育の要素を取り込んだカリキュラムを構築する。明星教育センターは初年次以外のキャリア教育科目も運営するため、学部学科と明星教育センターとの連携の形は多様だ。学生は、学部学科のカリキュラムでキャリアに対する意識や姿勢を変化させ、就職活動のためのスキルアップを始める。

キャリアセンターは就職活動支援を通じて学生のスキルアップに力を注ぐ。以下、これらの取り組みを見ていく。

### 入学直後の体験教育で キャンパスが活気づく

明星大学は教育方針に「実践躬行

の体験教育」を謳い、理論を学ぶだけでなく実際に行動することを重んじている。この体験教育の基軸となっている授業が、「自立と体験1～4」だ。明星教育センターは「自立と体験1（必修）」「3（選択）」「4（選択）」を運営する（「2」は各学部学科による運営で必修）。

「自立と体験1」は4年間の体験教育の土台となる初年次教育で、1年次前期に全7学部横断で約2000人の学生を1クラス30人、68クラスに分けて開講。他学部生に対する所属学科の紹介、「身近な社会人」である大学職員への取材、理想の大学生活や社会生活のプランニングなど、自立心と社会への関心を高める内容で、自校教育とキャリア教育の要素を取り入れている。

開講は2010年度。学びに対して後ろ向きな学生、大学生活を充実させられず、漫然と過ごす学生が増えていたことが理由だ。「本学が第一志望ではない学生も多い中、入学当初から自身に『なぜ』と問う機会を多く与え、自律的な学習姿勢を芽生えさせたかった」と明星教育センターの鈴木浩子特任准教授は言う。

同センターでは近年その効果を実

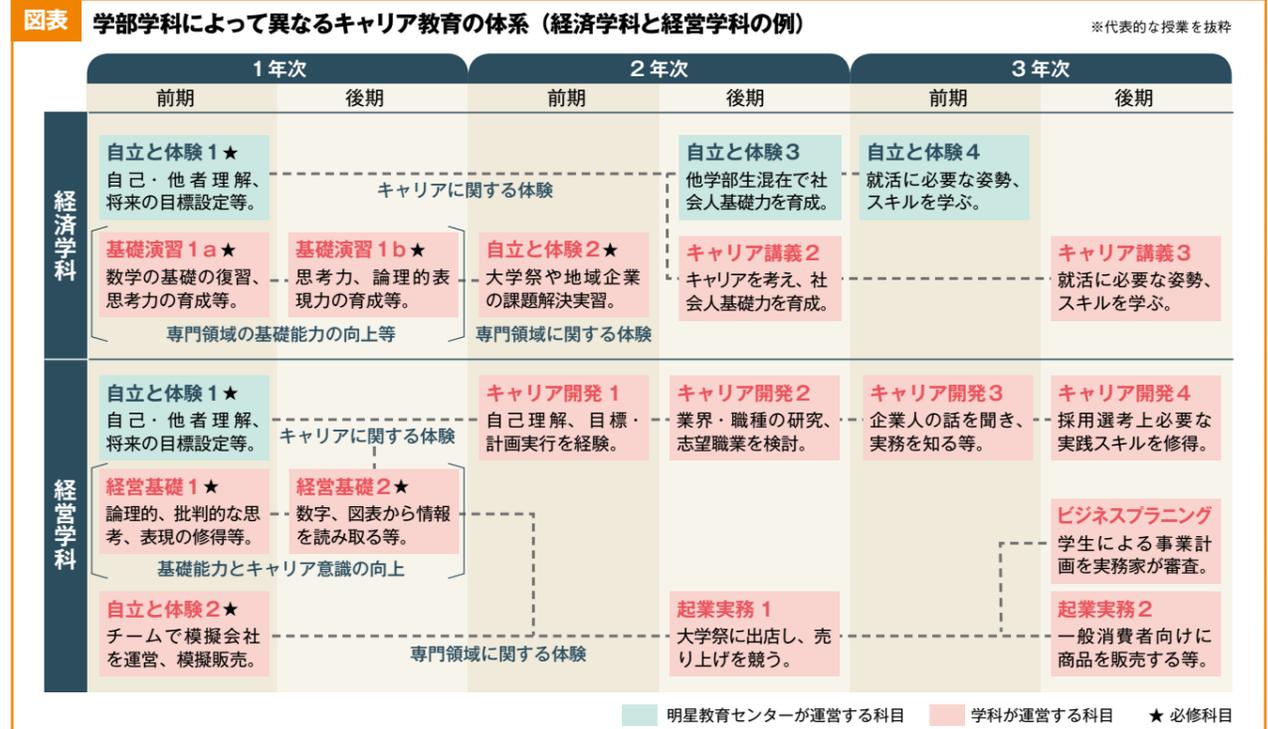
感している。榎本達彦特任准教授は、「キャンパス全体が以前よりも活気づき、学生同士の交流が広がった。授業内容のさまざまな仕掛けが学生の気づきにつながったのだろう」と語る。

「自立と体験1」で養った自立心や社会への関心は、各学部の体験教育に引き継がれ、そこではキャリア教育の側面が強くなっていく。ここでは経済学部経済学科と経営学部経営学科を取り上げ、キャリア教育体系の違いを比較して見てみよう（図表）。

### 経済学科では 「自立と体験」を継続

経済学科は、全学共通科目の「自立と体験3、4」をカリキュラムに組み込むと同時に、学科独自科目によってキャリア教育を補っている。

学科が運営する「自立と体験2」は、専門領域の基礎能力を高めた後の2年次前期に配置している。前半は大学祭実行委員会から、後半は地域の企業経営者から課題が出され、グループ単位で解決策を提案し、内容やプレゼン技術を競い合う。「経済学に興味を持たせると同時に、グループ内での自



分の役割を認識して献身的に行動できる力、自分の考えを論理的かつ正確に伝えられる力を育成している」と波田野匡章特任教授は話す。

2年次後期と3年次前期は、明星教育センターによる全学共通科目「自立と体験3、4」で、社会人基礎力、就職への姿勢とスキルを身に付ける。「3」では独自に設定する社会人基礎力「自らを成長させる力」「チームで働く力」「考え行動する力」を、グループワークやプレゼン等で育成する。「4」では、自分を深く見つめ自己表現する力を鍛えて、就職活動に備える。

学科独自の「キャリア講義2、3」も並行して開講される。2年次後期の「2」は担当教員によって内容が異なるが、企業研究を行って自らのキャリ

アを考えたり、実際の企業課題の解決策をチームで検討したりして社会人基礎力を身に付ける。3年次後期の「3」では、企業人の協力の下、書類の提出から面接、採否結果の受理まで就職活動を疑似体験する。「自立と体験3、4」と併せて、就職に対する姿勢を変化させ、知識の修得とスキルの向上をサポートする。

### 経営学科では 独自科目を中心に展開

経営学科は「自立と体験1」以降、体験を重視した学科独自の科目によって専門分野の知識を深めつつ、キャリア教育も深めていく方法を採用している。

4年間の学びの軸となるのが起業体

験だ。入学後2か月間に集中して開講される「自立と体験2」ではグループ単位で模擬会社を運営し、模擬販売を行う。2年次後期の「起業実務1」では大学祭に出店し、企画から決算までを体験。3年次後期には「起業実務2」で地域の祭りに出店、「ビジネスプランニング」では事業計画を立案し、経営者や会計士を審査員に招いてコンテストを行う。起業に必要な知識、スキルを、経験を通して段階的に学んでいく点が特徴と言える。

キャリア教育として、全学共通の「自立と体験3、4」に近い位置付けで学科が開講しているのは3年次前・後期の「キャリア開発3、4」。経営者や人事担当者の話を聞き、就職活動対策を行う。

佐々木達也教授は、「よりよい企業人を育てることが本学部の役目。専門教育とキャリア教育は密接に連携させる必要がある」と学科独自科目を充実させる理由を語る。

## キャリアセンターは 学生の将来を見据え指導

キャリアセンターは、正課外教育を希望する学生に対し、就職という目標に向かう姿勢の変化を促し、スキルアップを支援する。ただし、根底には学生の将来を見据えた自己実現の支援という狙いがある。

学生の希望する上場企業への就職支援に力を入れる「就勝プロジェクト」は、3年次の10月から半年間行われる。エントリーシート等により選考され、60人程度を対象に、毎週1回、約3時間実施。業種・職種・企業研究、SPI対策などの講義のほか、発声練習、1分間スピーチや模擬面接、グループワークでのディスカッションなどに取り組む。

また、自己理解を促して自分の価値観を掘り下げ、自己表現も磨くよう個別指導も実施。本質的な自己成長とともに深い職業観を醸成する。

プロジェクト終了後も卒業まで個別の相談に乗り、自己実現のため希望の企業へのチャレンジを支援し続ける。

キャリアセンターは、就職活動に先立つインターンシップの参加促進にも力を入れている。受け入れ企業の開拓や学内の周知を強化した結果、学生の意識も高まった。参加者はここ数年間毎年100人以上増え、2014年度は913

人、2015年度夏期インターンシップの時点で、前年より100人以上多かった。

ほかにも、キャリアガイダンスや業界研究の講座等の知識修得機会や、上場企業以外の会社への就職活動を支援するプロジェクト活動など、多様な学生のニーズに合わせた支援を行っている。こうしたさまざまな活動の結果、就職内定率は2011年度の約75%から2014年度は約95%まで上昇した。

キャリアセンター長の前原征司氏は、「就職先を勝ち取ることは、あくまでも通過点でしかない。将来どんな環境で自分が成長していくのかを学生にイメージさせながら、社会に出た後も主体的に自己実現に取り組む姿勢を身に付けるよう指導している」と話す。

## 2015年度から キャリア教育を再構築

同大学は2010年度から中期計画「MI21 (Meisei Innovation for the 21st Century)」を推進している。計画策定時には、進路決定率の低迷などの問題を全教職員が共有し、「実社会とつながるカリキュラムを強化する」「社会で生き抜く力を育成する」「学生が納得できる就職を実現する」といったタスクと数値目標を、ロードマップに整理した。体験を核とするキャリア支援の数々の取り組みは、このロードマップに沿ったものといえる。

掲げられた数値目標の一つ、2015年度末の進路決定率（卒業時の就職・進学決定率）は90%。2014年度末の進路決定率は81.9%で、2010年度の67.6%から大幅に上昇している。

2014年度に学長の諮問委員会「社会的・職業的自立促進科目群検討委員会」は、4年間を通し、「正課と正課外教育を組み合わせたキャリア教育をデザインし直すべき」と答申した。現状のキャリア教育の体系は、「自立と体験3、4」が体験（ワーク）を重視しており、キャリアデザインの知識面での理解も必要との認識からだ。そこで、2015年度から同科目群の中に明星教育センターによる全学共通の「キャリアデザイン1、2」を設置する。

「キャリアデザイン1」は、2015年度後期に開講予定で、対象は1年次以上（選択）。理論面のキャリアデザインを扱う講座となる。「2」は2016年度の開講予定で、対象は2年次以上（選択）。法律や税金、年金などの知識を取り上げる。同センター事務室の御厨まり子課長は「これら2つの科目を『自立と体験3、4』と併せて履修することにより、キャリア教育の体系が整う。就職後、社会人生活がスムーズに送れる力をより高めたい」と言う。

今後は、明星教育センターやキャリアセンターが、各学部学科に対し、専門課程のカリキュラムへの融合を働きかけていく。このようにキャリア教育の体系化は進んでいるが、全ての学生を支援できているわけではない。この点が今後の課題だ。

キャリアセンターの前原氏は「キャリアセンターだけが就職支援を担うのではなく、各部署の教職員が支援を行った総体が就職に結びつくという将来像」を思い描く。そうならば、キャリアセンターが必要なくなる日も来るのかもしれないという。