

(2)大学のキャリア教育の現状と課題

桐村晋次

(法政大学キャリアデザイン学部 教授)

1.前史 キャリア形成支援をめぐる議論と試み

私にとっては、2001年がキャリア教育が大学で本格的に関心を持たれた年と考えています。この年に、日本私立大学連盟から「大学教育と就職支援 大学の改革に向けて」という調査資料が出されました。大学の環境の変化と、大学生の変化に対応して、こういう問題が大事だろうということで、大学の先生方がまとめたものです。なかなか読み応えのある内容となっています。

例えば、「即戦力」について、「企業は、大学に専門学校的なスキルや資格を求めているわけではなく、身につけるのに時間がかかる能力で、しかも入社時に備わっていなければ仕事を教えることすらできない能力、すなわち論理的思考能力とコミュニケーション能力のことを即戦力といっているのである」ということが正確に書かれていて、私はかなり勉強された内容だろうと思います。

日経連が経団連と統合する前ですが、エンプロイアビリティの研究が進みました。エンプロイアビリティというのは、1980年代にアメリカで出てきた言葉です。1980年代、日本の産業は非常に順調に伸び、猛烈な輸出攻勢をかけていました。いま私が大学院で担当している男性は60歳近い年代なのですが、彼はちょうどそのころアメリカに駐在していたそうです。当時は、日々、日本の商品がどんどん増えていって、アメリカの産業界はどうなるんだろうかという状況にあったということです。そのぐらいのスピードで日本の産業は伸びていきました。今の中国と日本との関係のようなものかもしれません。そのことによって、アメリカの企業はダウンサイジングという戦略を取りました。規模を縮小して、レイオフをしたのです。もともとアメリカでは、職場のモチベーションを高めるために、人間関係論や行動科学の研究成果を取り入れ、労使関係にも配慮していたのですが、それが崩れ始めてきました。その代わりに、企業と個人の社会契約の一環としてエンプロイアビリティ、他の企業でも通用する力を身に付ける能力開発の支援をしようということが出てきました。

1990年代に入ると、アメリカの景気は、IT産業を中心に盛り返してきま

す。しかし、そのころになるとヨーロッパに1980年代のアメリカと同じような現象が起こり、このときは若者の失業問題が同時に出てきました。1990年代後半に入って、それが日本にも飛び火してきたということなのです。

そのことを踏まえて、日経連の教育特別委員会でこの問題の検討に入りました。1999年にエンプロイアビリティの研究会が行われ、私もメンバーでしたが、そこでまず、日本流のエンプロイアビリティの定義をしました。現在、日本で使われているエンプロイアビリティはその定義によっています。

定義の設定に続いて、エンプロイアビリティを生かすための産学連携教育をどのようにするかという部会ができました。当時、企業の役員であった私が、この部会の座長を務め、大学、大学院における社会人教育の提案と、大学に自分の生き方や働き方を教えるキャリア教育を早急に取り入れるべきであるという提案を行いました。

長い間の高学歴化の進展によって、高学歴化のいい点とともに、弊害もたくさん出てきています。日本の高学歴化が抱える問題が、産業界に与える影響は小さくありません。

例えば、教えてもらってそれを覚える、先生が問題を出してそれに正解がある、という教え方を大学でもやっています。しかし、社会に出ると、まず何が問題なのか分かりません。正解が全くない中で、正解らしいものを探しながらやっていくというのが社会なのです。そこに大きな違いがあります。22~23歳まで、勉強というよりはトレーニング、そういう訓練を繰り返してきましたから、自分で問題を考えると、答えがない問題を出すと、どうしていいか分からないという学生がどんどん増えてきました。そのことに対する危機感から、自立する人間をつくるにはどうしたらいいかという検討をしました。

その後も大学に対して、日経連(今の経団連)では、いろいろな提案をしています。このキャリア教育については、大学に補助金を出すのではなく、学生個人にお金を渡して、いい大学のキャリア教育を学生たちが聞きに行き、そこにパウチャーを置いてくる、ということによって学校間の競争を広めようということを3年間提言していますが、なかな



か広がっていきません。しかし、これはしつこく続けていかなければならない課題の1つだと思います。

2. キャリア教育の実践

ここに紹介するデータは、法政大学大学院・経営学研究科キャリアデザイン学専攻で調査した、キャリア支援・キャリア教育への取り組み状況です。2006年10月、約300校の大学から得た情報です。

図表2-1「キャリア支援・キャリア教育への取り組み状況」では、「既に取り組んでいる」という回答が全体の64.2%となっています。しかし、これはあらゆる形のキャリア教育ですから、キャリアセンター、就職部が中心になっているものも相当程度含まれている可能性があります。

図表2-2「低学年からの全学的なキャリア支援・キャリア教育の取り組み開始年度」を見ると、2000年代に入って急激に増えて、この数年に増えているということが分かります。つまり2000年を境にして、日経連が答申を出した2001年、2002年のころから徐々に増えてきたというふうに考えられます。

図表2-3は、「低学年からの全学的なキャリア支援・キャリア教育に取り組み始めた背景」ですが、これについては常識的な線が出ています。

図表2-4は、これが今日のキャリア教育の実態を表しているものではないかと思います。就職部・キャリアセンターが中心になってやっているところが82.8%、大学教員が中心になってやっているところが29.1%、特別に大学のトップに直結した組織がやっているところが6.5%、これが実態だろうと思います。ただ、こういう動きは刻々と変わっていますから、教員組織のかかわる問題は、現在はこれよりも増えていると思います。1~2年もすると、この数字は大きく変わると思います。

(1) 法政大学キャリアデザイン学部(2003年開設)

●学部の概要

法政大学は、学部の再編の一環としていろいろ検討した結果、2003年にキャリアデザイン学部を立ち上げました。当時は、私は学内にはいませんでしたが、開設の準備段階からかかわっていました。

学部は、経営、教育、文化コミュニティ(歴史文化・博物館学・図書館学など)の3つの分野が合体してできあがったものとお考えください。

図表 2 - 1 キャリア支援・キャリア教育への取り組み状況

	件数	%	既に取り組んでいる	今後取り組む予定である	今のところ、取り組む予定はない	無回答
全体	307	100.0	197 64.2	64 20.8	46 15.0	0 0.0
【設置主体】						
国立、公立	64	100.0	53.1	18.8	28.1	0.0
私立	242	100.0	67.4	21.1	11.6	0.0
【設立年度】						
1949年以前	119	100.0	64.7	19.3	16.0	0.0
1950年～1979年	86	100.0	69.8	16.3	14.0	0.0
1980年以降に短大から転換または新設	98	100.0	58.2	26.5	15.3	0.0
【学部学生数】						
2千人未満	135	100.0	53.3	22.2	24.4	0.0
2千人以上、5千人未満	81	100.0	67.9	24.7	7.4	0.0
5千人以上、1万人未満	55	100.0	74.5	18.2	7.3	0.0
1万人以上	33	100.0	81.8	9.1	9.1	0.0
【一般入試以外の入学者の割合】						
10%未満	42	100.0	50.0	26.2	23.8	0.0
10%以上、30%未満	81	100.0	64.2	18.5	17.3	0.0
30%以上	160	100.0	67.5	19.4	13.1	0.0
【学部構成】						
総合大学	80	100.0	67.5	22.5	10.0	0.0
総合大学と専門単科大学の中間的な大学	104	100.0	67.3	25.0	7.7	0.0
専門単科大学	116	100.0	59.5	15.5	25.0	0.0
その他	4	100.0	75.0	0.0	25.0	0.0

図表 2 - 2 低学年からの全学的なキャリア支援・キャリア教育の取り組み開始年度

	全体			国立、公立	私立
	件数	%	累積%	%	%
～1999	13	6.6	6.6	8.8	6.1
2000	7	3.6	10.2	5.9	3.1
2001	15	7.6	17.8	8.8	7.4
2002	27	13.7	31.5	8.8	14.7
2003	29	14.7	46.2	11.8	15.3
2004	45	22.8	69.0	20.6	23.3
2005	48	24.4	93.4	26.5	23.9
無回答	13	6.6	100.0	8.8	6.1
合計	197	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 2 - 3 低学年からの全学的なキャリア支援・キャリア教育に取り組み始めた背景（複数回答）

	全体		国立、公立	私立
	件数	%	n=46	n=214
全体	261	100.0	100.0	100.0
学生の就職状況が厳しくなってきたから	69	26.4	23.9	26.6
就職支援をより早期から始める必要がでてきたから	191	73.2	71.7	73.4
企業の即戦力志向に対応した職業能力の早期養成のため	77	29.5	28.3	29.4
就職時の雇用形態の多様化に対応するため	79	30.3	39.1	28.5
少子化時代に対応した入学者確保のため	157	60.2	52.2	61.7
就職活動に積極的に動かない学生が目立つようになってきたから	116	44.4	19.6	50.0
内定辞退者が目立つようになってきたから	2	0.8	0.0	0.9
早期に離職する学生が目立つようになってきたから	50	19.2	15.2	20.1
勉学に熱の入らない学生が目立つようになってきたから	80	30.7	30.4	30.8
その他	38	14.6	17.4	14.0
無回答	2	0.8	0.0	0.9

図表 2 - 4 キャリア支援・キャリア教育の内容の企画主体（複数回答）

	件数	%	大学の経営企画に直結した組織		就職部・キャリアセンター		大学教育の検討・改善にかかわる教員組織		その他	無回答		
全体	261	100.0	17	6.5	216	82.8	76	29.1	11	4.2	8	3.1
【設置主体】												
国立、公立	46	100.0	6.5	6.5	65.2	39.1	39.1	39.1	13.0	6.5	6.5	6.5
私立	214	100.0	6.5	6.5	86.9	27.1	27.1	27.1	1.9	2.3	2.3	2.3

大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査報告書（2006年10月）
法政大学大学院 経営学研究科 キャリアデザイン学専攻 担当：上西充子

図表 2 - 5 キャリアに関するアンケート（本学部2年生 授業前後の比較 抜粋）

5.....とてもそうである 3.....どちらともいえない 1.....まったくそうではない
4.....かなりそうである 2.....あまりそうではない

（注）左欄：本学部2年生授業終了時
右欄：本学部2年生授業開始時

質問項目	回答項目		5		4		3		2		1		計人
	%		%		%		%		%		%		
1 自分の将来の職業(進路)は、決まっていますか。	12%	10%	31%	29%	29%	27%	21%	21%	7%	13%	189		
2 自分の将来の職業(進路)について、考えることがありますか。	61%	54%	32%	34%	5%	10%	1%	2%	1%	0%	189		
3 自分の長所や適性について考えることがありますか。	37%	24%	47%	47%	14%	24%	2%	4%	0%	1%	188		
4 自分の長所や適性について理解していると思いますか。	9%	8%	39%	29%	42%	41%	7%	18%	3%	4%	187		
6 お互いの長所や適性について友達と話し合うことがありますか。	10%	8%	36%	25%	29%	24%	23%	29%	2%	14%	188		
7 職業の種類や内容について理解していますか。	7%	4%	30%	26%	41%	41%	20%	26%	2%	3%	186		
9 「仕事と人生」や「働くことの意味」について考えることがありますか。	29%	28%	55%	42%	12%	22%	4%	6%	0%	2%	188		
10 「仕事と人生」や「働くことの意味」について友達と話し合うことがありますか。	14%	9%	39%	23%	24%	24%	20%	30%	3%	14%	189		
11 これまでに家業の手伝いやアルバイトなど職業の経験をしたことがありますか。それはいつ頃、どんな仕事ですか。（具体的に「大学1年、コンビニの店員」というように回答してください）	78%	73%	16%	21%	3%	4%	1%	1%	1%	1%	176		
12 自分の将来の職業(進路)を考えるために、職業の体験(アルバイト等)をしたいと思いませんか。	53%	63%	30%	23%	12%	8%	3%	3%	2%	2%	185		
14 職業の選択や進路(就職、大学院進学)について親と話し合ったことがありますか。	33%	26%	34%	31%	18%	22%	8%	17%	6%	5%	189		
15 職業の選択や進路(就職、大学院進学)について友達と話し合ったことがありますか。	32%	23%	47%	33%	17%	24%	4%	15%	0%	5%	189		
16 将来の職業を考えて、学校の授業計画を立てていますか。	21%	22%	39%	36%	26%	24%	11%	15%	3%	3%	189		
17 将来の職業を考えて、学校以外の場における学習計画を立てていますか。	16%	18%	34%	25%	28%	22%	16%	19%	5%	16%	188		
18 国家資格や検定の資格を取る計画がありますか。	29%	37%	34%	30%	24%	18%	6%	8%	7%	7%	187		
21 社会で活躍している人が如何にして自分の能力を高められたか、進路を開拓していったかを知りたいと思いませんか。	54%	60%	35%	27%	9%	7%	1%	3%	1%	3%	189		
22 職業の選択や進路(就職、大学院進学)の専門家(キャリアカウンセラー等)から話を聞きたいと思いませんか。	28%	51%	42%	29%	22%	11%	5%	8%	2%	1%	189		
23 フリーターもひとつの進路として考えられますか。	6%	9%	14%	14%	17%	23%	26%	25%	37%	29%	189		
24 派遣社員もひとつの進路として考えられますか。	5%	13%	17%	20%	29%	30%	29%	23%	21%	14%	189		
25 社会で活躍した人の伝記や自叙伝を読みたいと思いませんか。	19%	20%	45%	36%	27%	27%	7%	13%	2%	4%	188		
26 職業の選択や進路(就職、大学院進学)について、先輩の話を聞きたいと思いませんか。	49%	46%	33%	38%	15%	11%	3%	4%	0%	1%	188		
27 職業の選択や進路(就職、大学院進学)について、親や祖父母の話を聞きたいと思いませんか。	26%	18%	33%	31%	29%	34%	10%	12%	2%	5%	189		

出典：法政大学キャリアデザイン学部紀要第2号2005年3月

●キャリア形成に関する学生の意識調査

図表2 5は2005年3月に法政大学の紀要に発表したものですが、キャリアデザイン学部の2年生を対象に、左側は2年生の授業終了時(12月)、右側は授業開始時(4月)に調査したものです。「自分の進路がどうか」の質問に対しては、3分の1ぐらいの学生は、その時点でだいたい決まっている。何とも言えないという学生もだいたい3分の1、残りがまだ決まっていないう状況でした。

この表を見ていくと、問3「自分の長所や適性について考えることがありますか」、問4「自分の長所や適性について理解していると思いますか」という問題について、自分のことについては大変関心があるけれども、そのことを友達と話し合うことは非常に少ないわけです。これまで受験勉強一本できていますから、こういう問題について慣れていないというか、触れる手段を持っていないのです。問6で、「お互いの長所や適性について友達と話し合うことがありますか」という友達との話し合いの質問を出すと、大学2年という時間の経過もあるでしょうが、授業終了時にはかなり話し合うようになっていきます。

それから、問9「『仕事と人生』や『働くことの意味』について考えることがありますか」と、問10「友達と話し合うことがありますか」を見ると、友達と話し合うことがあるというのは、やはり授業の後半部分に至って(授業の成果だけではありませんが)増えています。

それから、問14、問15の「職業の選択や進路について親と話し合ったことがありますか」、「友達と話し合ったことがありますか」についても、増加傾向が見られます。友達との話し合いは、いずれも飛躍的に増えているように思います。

●キャリアデザイン論(2年生必修科目)の学生評価

本学部は、必修科目は少ないのですが、2年生に教えている必修科目があります。それは「キャリアデザイン論」というもので、これまで手本になるものがないので、私なりに作って見たものです。まず、キャリアガイダンスのステップを講義し、産業組織心理学を数コマ講義します。組織と個人の関係がどのように変わってきたかということを講義しているわけです。それから、私は40年近く企業におりましたので、社会の変化と企業の動向の話します。

図表2 6の左欄が主な講義内容です。この中で、例えば5点、4点が多いところを調べると、「自己理解の進め方」、「社会が求める能力」、それから「VTR 女達の10年戦争」雇用機会均等法の成立過程の話です。私が会社に入った頃は、男は55歳の定年まで勤め、女性は「結婚したら退職」というのはごく普通のことで、世間はそういうものでした。そのことが雇用機会均等法を機に、急に

図表2 - 6 キャリアデザイン論の項目別評価

「キャリアデザイン論」の次の講義は役に立ったでしょうか(講義を受けなかった項目は、回答しないこと)
 5.....とてもそうである 3.....どちらともいえない 1.....まったくそうではない
 4.....かなりそうである 2.....あまりそうではない

質問項目	5		4		3		2		1		計 人
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	
キャリアガイダンスのステップ	25	15%	85	50%	55	32%	4	2%	1	1%	170
産業組織心理学(テイラー、人間関係論、マズロー、マクレガーなど)	21	12%	78	45%	63	36%	8	5%	4	2%	174
社会の変化と企業の動向	32	19%	88	52%	40	24%	6	4%	2	1%	168
自己理解の進め方	65	37%	82	46%	27	15%	2	1%	1	1%	177
社会が求める能力(エンプロイアビリティ、問題発見能力など)	48	27%	93	53%	29	17%	4	2%	1	1%	175
職業とライフデザイン(雇用ポートフォリオ、SOHOなど)	30	18%	68	41%	56	34%	9	5%	1	1%	164
VTR アメリカの要塞都市	37	22%	69	41%	49	29%	12	7%	3	2%	170
VTR 女達の10年戦争 - 雇用機会均等法	66	37%	68	38%	35	20%	6	3%	3	2%	178
キャリア理論(パーソンズ・ホルランドとVRI、シャインのキャリアアンカー、ジョハリの窓など)	32	20%	62	38%	57	35%	8	5%	4	2%	163
VTR スタンフォード大学のベンチャー教育	42	25%	66	40%	43	26%	13	8%	2	1%	166
VTR ITネットビジネス(楽天のケース)	32	20%	73	45%	48	29%	8	5%	2	1%	163
キャリア・カウンセリングの理論(ロジャース、エリクソン、レビンソン、スーパーなど)	36	21%	64	38%	53	31%	13	8%	3	2%	169
キャリア目標と仕事の選択基準	46	28%	74	45%	42	25%	3	2%	1	1%	166
労働者の権利と労働法	30	18%	68	40%	59	35%	9	5%	3	2%	169
日本企業の人材育成の方法	46	26%	75	43%	44	25%	7	4%	2	1%	174
日本的経営とキャリア形成	34	20%	75	45%	49	29%	7	4%	3	2%	168
経営組織の仕組みとマネージャー(リッカート、アンソフ、パーナードなど)	27	18%	53	35%	60	40%	9	6%	1	1%	150
キャリアデザインの考え方、進め方	64	36%	61	34%	45	25%	6	3%	1	1%	177
企業内のキャリアデザイン支援制度(自己申告、社内公募、FA制など)	39	22%	79	45%	51	29%	3	2%	2	1%	174
レポート「先輩の職業選択と職業能力の開発」	66	37%	74	42%	30	17%	5	3%	3	2%	178

出典：法政大学キャリアデザイン学部紀要第2号 2005年3月

変わってきたという話をします。家庭の中でも本当に話が伝わっていないと思うのは、ビデオを見た後、家庭に帰って自分の母親と話したら、親の時代はそうだったという話を聞いて驚いたとか、初めてその議論を母親と話したとか、会話の話題になる状況が出ています。

それから、
、
については、学生はかなり関心を持ちます。労働者の権利と労働法については自己の身を防衛するためにもっと理解を深めないと、私は困ると思うのです。最近の子どもたちは、適応力は非常にあって、また、そういう教育を受けてきています。時代背景があるかもしれませんが、言われたことにはものすごく適応するけれども、言われたことに疑問を持つということをしません。だから、遅くまで仕事をしろと言われれば、遅くまで仕事をするし、体を壊すまでやるとか、サービス残業をやるとか、言われたことに対してはほぼ無抵抗に適応します。適応、適応ということをあまりにも教え過ぎてきたのではないかと思います。

そのことから、自分の進路を自分で考えて、自立していく、そして時には会社のアンチテーゼになるという自立心が、必要になってきた時代であろうと思います。産業界が注目しているのもそういうことであって、自分の考えを持ってやっていける、従順ではない人をきちんとつくっていかないと、日本の産業界はもたないのではないかと思います。

産業界で今、議論されているのは、リーダー不在ということです。みんな一緒にそろっているけれど、リーダーが不在です。基礎ポテンシャルについては、読み書き、インターネットの力、語学力は上がっています。しかし、自分で考えるのではなくて、教えられて初めて知識になる、選択肢を与えられて初めて頭が動き出すという学び方が増え過ぎてきたのではないかと思います。このような、高学歴化の大きな問題について考え始め、そこで議論した結果、キャリアデザインあるいはキャリア教育を取り入れようという提案がなされたのです。

●キャリア・アドバイザー（キャリアデザイン学部）と

キャリアセンター（全学）の業務

法政大学のキャリアデザイン学部は、この分野のパイオニア的な役割を負わなければいけないと、われわれは考えています。本学キャリアデザイン学部の学生募集は大変好調です。そして、私が知っているだけでも、ライフデザイン学部とかキャリアデザイン学科というのが、もう10ぐらいは全国にできていて、学生募集は順調ということです。ただし、その講義の中身は、大変ばらついているのが現状です。

法政大学では、キャリア教育の専門学部や学科を持っている学校に集まってもらって話し合いをすることがあります。また、キャリア・アドバイザーという制度を置いています。キャリア・アドバイザーは、キャリアデザイン学部に4名いて、1年生・2年生に対しては学習に関する支援、3年生・4年生は進路、就職についての支援を行っています。

●入門ゼミ合宿 / 学生サポーターなど

もう1つ、学習支援と進路支援のほかに、学生の自主活動を応援するというところで、入門ゼミのときの上級生による指導、あるいはオープンキャンパスのときの上級生の指導、社会人を呼んでの学習会を行っています。幸いにして300名のメンバーの中に20名ほど社会人がいますから、その社会人や社会人学生の仲間を呼んで学習会を簡単に開くことができます。そういうことで、大変いい成果を生んでいると思います。

ちなみにキャリアデザイン学部は、今年初めて卒業生を出したのですが、私の14人のゼミ生のうち2人は社会人でした。その1人は58歳で入学して62歳で卒業したのですが、卒業生総代になりました。その人は高校を卒業後、苦勞してカウンセラー資格やコンサルタントの資格を取った人で、現在では年間100回ぐらい講演をして歩いています。今が一番青春だと本人は言っています。そういう人の姿を見ることが、学生にとってもこれからを考えるにあたっての刺激となるようです。

もう1人の社会人も女性で、上場企業で役員を務め、40代後半で会社を辞めて入学してきました。IT関係で伸びた会社です。そういう人たちが学生の中に入ってくる刺激はものすごく大きいものだろうと思います。2人の家に遊びに行ったり、お茶を飲んだりしながら、いろいろなことを学び、また2人の社会人は若者から刺激を受けていて、本当の教育というのは、こういうものなのだという感じがしています。このように、社会人に恵まれているという点もありますが、学習支援と進路支援、そして学生たちの自主的な活動ということでもあります。

キャリア・アドバイザーの年間のスケジュールを見ると、大変多忙に動いています。そしていろいろと姉貴分・兄貴分というか、そういうことで学生たちも相談に行っています。

このほかに、以前からあったキャリアセンター、就職部の衣替えをしたものもありまして、連携を取っておりますが、かなり似たようなことをやっています。そういう意味では、1学年300人で、1年生から4年生まで合計1200人に対してサポートするキャリア・アドバイザーが4人いるというのは、かなりな布陣であろう

かと思えます。

(2) 全学部へのキャリア教育の展開(事例)

● 神奈川大学におけるキャリア形成プログラム

神奈川大学と玉川大学の例をあげます。この2校をあげた理由は、私が2つともこの立ち上げに関与したからです。

神奈川大学では、先般、高・大連携で優れた高等学校を呼んで高校と大学のキャリアの代表的な実践例について発表するというのをやりました。神奈川大学の教育の中で、重要になっているキャリア教育、そしてどの学校にも通用するであろうキャリア形成プログラムの話の発表が行われました。学修のための教務部門とキャリア形成支援のキャリアセンター(前身は就職部)が1つにまとめられて「学修進路支援部」となる画期的な組織改正を行っています。

早期からのキャリア教育が必要になってきた大きな理由に、学生の学習意欲が落ちてきているということがあげられます。これは高校にも同じことがいえま

す。私は、高校の総合学習の時間などに時折お邪魔するのですが、無目的、無目標の学生の増加を感じています。高等学校などで、「昭和30年から50年までは、集団就職列車が走っていた」という話をすると、進学率が高い、成績が優秀とされる学校では、「昔は、中学校卒業でもう進路を決めていたのだから、自分たちはしっかりしなくてはいけない」という感想が出てきます。しかし、学習意欲が低い、進学率が低い学校で話をすると、驚いたことに出てくる感想は、「昔はいい時代だった、中学校卒業で就職ができた。今は中卒では就職できないから高等学校まで行かなければいけない。どうかすると大学まで行かなければいけない」ということです。

私も、自分の育った環境を振り返ってみると、大学の卒業生がまだ少なかった時代は、18時まで仕事をしていると周りの大卒ではない人から、「大卒は早く帰って勉強してよ。われわれのために頑張ってよ、こういう雑用は自分たちでやるから」という声を掛けられることが珍しくありませんでした。そういう役割分担がしっかりしていましたが、今は誰でも大卒状態ですから、長時間労働を強いられるという状況です。学習の準備ができていないまま、社会に入る大卒が非常に増えてきていることも大学側の問題であろうと思います。産業界側の問題ももちろんあるでしょうが。大卒の人はたくさんいますから、その人たちが高卒の資格でできる仕事に入っていきます。すると高卒が中卒の資格でできる仕事に入ってい

きます。だんだんに高学歴化が進んでいるはずなのに、高い学歴が必要のない仕事に入っていくのです。それをアンマッチというかどうかという問題が投げ掛けられていると思います。

もう1つ。自分に自信を持ってない学生が、大学でも高等学校でも急激に増えてきました。これは、社会全体もそうですが、幼稚園や小学校時代から、順番をつけます。マスコミも「勝ち組」「負け組」などの順番をつけます。だから、「自分は駄目なんだ」という意識を持っている子どもがたくさんいます。私は、大丈夫だと励ましたりするのですが、最初から自己否定に陥っている学生がいます。第1希望に入れなかった、第2希望に入れなかった、その気持ちはずっと続いています。企業に入っても、恐るべきことに、一流企業に入れたのに、「どうせ自分はいい学校を出てこの会社に入った人とは違うんだ」という意識を持ち続けるのです。なぜそういう意識を持ち続けさせる仕組みを長い間かけてつくり上げてしまったのか。これを外さないといけません。そして、これを外す1つの大きな武器が、自立するということであろうと思います。自分の人生ぐらいは自分で考えて、会社と、組織と戦うぐらいの気持ちを持たないと、だんだん巻き込まれてしまいます。

ちなみに、大きな危険性を秘めてきたのは、サラリーマンが3世代になってきたこともあります。親がサラリーマン、祖父もサラリーマンという家庭が増えました。現在、働いている人の85%強がサラリーマンです。徳川時代を見ても1世、2世はかなり活動的です。女性の名前も歴史に残っていますし、発言権も結構ありました。しかし三代将軍家光の時代になると、制度化が始まり、専門化が始まり、分業化が始まり、そして、移住の自由、職業選択の自由がなくなってきます。これと同じようなことが、今、サラリーマン社会で起こりつつあるように思います。若者たちはそれを察知して、それに合わせて動いている。こういう社会的な動きの中で、自分に自信を持ってない学生が出てくるとどうということになるのか、恐ろしい感じがするのです。

こういうことから、神奈川大学では、ファーストイヤー・プログラムと合わせて、キャリア形成を取り入れています。この面白さは、まだ全学部まで到達していませんが、学長のトップダウンでほとんどの学部でこの試みが始まりました。私は法政大学の前に4年ほど神奈川大学の経営学部で教えました。そのときにキャリア形成支援を入れてくださいという話をして、キャリア形成支援のプログラム、キャリア形成論という授業を入れました。それが契機となって、全学に広がったのですが、大変いい動きであろうと思います。

- 玉川大学のFirst Year Experience

『大学生活ナビ』という立派な本が全学部で使われています。授業の聞き方、ノートの取り方、そういうものから始まって、16章の中の3章を使ってキャリア教育をしています。「なぜ働くのか」「ライフデザインとキャリアデザイン」「キャリアの選択と社会が求める能力の養成」という章立てで、私もこの章を担当して書きました。玉川大学の出版部で刊行され、これによって授業が進められています。どういふうに授業をするかについては、各学部でいろいろ研究もされたようです。

3. 大学におけるキャリア教育の課題

大学におけるキャリア教育の課題をいくつか考えると、まずキャリア教育の意義と大学教育における位置づけの明確化が必要となります。キャリア教育を入れようというグループと、大学教育というのはアカデミックなものであるというグループが依然として戦いを続けています。それから、そのことについて教員の理解がどれだけあるのか、一体教員に教えることができる能力があるのかという問題があります。

世の中はどんどん変わっています。昭和30年、戦争が終わって10年たった時点で、農村人口は日本の人口の4割でした。働いている人のうち4割は農業従事者でしたが、今では4%を切りました。昭和31年に生産会社で働いている人口は17.7%でした。今も、19%を切っています。代わって伸びてきたのがサービス業、IT関係を中心とした新しい事業です。サービス業従事者は有業者の30%に達しました。

私のところには、いろいろな学生が相談に来ます。給料、休日がどのくらいあるかといった待遇は発表されていますから、そのとおり守られてないことがあれば分かります。しかし、人の育成がどのように行われているのか、上司と部下とのリレーションがどうなっているか、本人が育つ上で一番大事なところについては、さっぱり情報が伝わってきません。新しい産業の会社には歴史がありませんから、学生には、「無難なところを選ぶのならばメーカーの古いところに行ったほうが人の育成システムがちゃんと出来上がっているだろう。しかし、そうでないところに行くときは、自分で自分の能力を戦い取るということをやらないと、誰も相手にしてくれないかもしれない」という説明をします。新しい産業が増えるにつれて、人の扱いがぞんざいになっていることについては、皆さんもお気付きだろうと思います。産業構造の変化、就業構造の変化が、人の育て方を大きく変

えようとしています。

その他、キャリア形成に関する学生の理解の向上、インターンシップの受け入れ先開拓と質の向上、キャリア教育の効果の測定が難しいことをいかに解決するか。教員の負担が増えることに対する抵抗も結構あります。単位化を進めるにはどうしたらいいか。やはり学生は単位が取れないと、なかなか関心を持たないことがあります。それからキャリア教育と就職支援の連携をどうするか、等々があると思います。

教えられたことを覚えて、正解が1つあって答案に書くという教育はもうそろそろ脱して、自分で考えて自分の人生をつくっていく、そのことによって学習の仕方を変えていく、キャリア教育は、そのための大きな起爆剤になるのではないか。実は、そういう思いもあって、私は会社の役員を途中でやめて学校に移って、現在はこのようなことをしているわけです。

最近は、働きながら勉強するということができにくくなりました。遅くまで働かなくてはならないし、職場以外の私生活の中で、家庭サービスもしなくてはなりません。自分の勉強をする時間をつくるのが、難しい状況となっています。学生には、今「ワーク・ライフ・スタディ・バランス」ということを言っています。じっとしているとスタディしないまま過ぎてしまう。しかし、これからは離転職がはやる時代、会社を選ぶ時代に入ってくるから、ワークとライフとスタディの3つの時間割合をどう進めていくか、自分でどういう時間をつくっていくかという計画を立てて、1日に30分でもいい、それができなければ1週間に半日でいいからスタディする。計画的に、持続的にやる時間をつくらないと、次の展開が難しいのではないかという話をしているのです。