

# 大学におけるキャリア教育

酒井俊行

## はしがき

大学におけるキャリア教育への関心は2000年代入りとともに急速に高まり、今日に至る。その象徴が各大学におけるキャリアセンターの創設と言ってよい。それまでは就職部あるいは就職課による就職支援が一般的であり、キャリアセンターのように、就業力の育成と就職支援を一体化したシステムはほとんど皆無であった。就職の仲介・斡旋は行うが、明示的に就業力育成にはタッチしないというスタンスである。

なおここでいきなり本論に入るのではなく、まずは大学人について考えてみることから始めることをお許し頂きたい。手許に一冊の本がある。著者は哲学者かつ信州大教授（当時）の渡辺義晴で、タイトルは『大学の探求<sup>(1)</sup>』。60年安保の真ただ中に書かれた大学人による大学論である。やや古すぎるというそしりは免れえないかもしれないが、これには、大学人にとって何時の時代も悩ましい研究と教育に関する葛藤が著者なりの整理で吐露されている。普遍性という観点からみても興味深い。

本書では、「戦前の大学教授は、象牙の塔に籠って自らの気分の赴くままに研究を進めることが多く、結果的に広い意味の技術者<sup>(2)</sup>の養成に寄与したものの、意識的には忠良な帝国臣民を教育するという精神構造は持ち合わせていなかった。しかしながらこうした構造は戦後アメリカの指導の下、急速に変化を遂げることになり、大学教授に“良い市民（指導的な）を教育する”ことが求められるようになった」（p.145）ということがまず指摘される。

またこの当時、とりわけ学生は教員を相手にしない傾向が露わになっていたとする。60年安保の時代ということもあって、必要以上に大学教授の権威が失墜していたということはあるかもしれない。だが渡辺はそうした外的要因ではなく、むしろ大学教授自身が抱えるより本質的な内面的問題を指摘するのである。

すなわちこのことは「昭和22年に大学基準協会がアメリカ諸大学の“理事会”の制度に倣って“大学審議会要綱”を作成し、過半数の学外者が参加する理事会に教育、研究、人事、財政、行政に亘る最高の権限を与えようとした。この案に、大学教授たちは“大学の自治”を錦の御旗に、徹底的に反対した。こうした大学の自治は、わが国においては、大学教授が政治向きには嘴を挟まないという代償を払って成り立ってきたものである。ここに教授の学問する自由の特質があり、そのことが彼らの心性にも大きく影響を及ぼしている」（p.147）という形で示される。

このような事情を目前にした学生とりわけ進歩的學生は、政治に没交渉の教授陣にいきおい大きな不信感を抱くこととなる。一方でこれはやや方便ともみられるが、教授たちは

(1) 参考文献中の渡辺（1960）参照

(2) 官僚・会社員・技術者・教員等

学問に精進したいからこそ、「敢えて学生の不興を買うような人格に自己形成してきた」(p.147)とするわけでもある。大学人が本来的に守るべき対象として、大学の自治あるいは学問の自由があるとして、そのために教授陣は政治との関わりを避ける。そしてそのことが学生の不興を買い、教授陣の信用失墜に繋がったとするのである。

さらに「この時代の学生は、とりわけ信州大のような地方大学に来る学生は、コンプレックスの塊であって、教育を施そうにも、社会制度的に営々と形成された風俗の壁は厚く、一教授の力ではどうにもならないので、結果好きな研究に巣籠りせざるをえなくなる」(p.148)ということも加えて指摘される。このことはすなわち、教育の不全を学生に一方的に押し付ける態度と言ってよい。要は大学教授には、研究こそが自身に関する命綱であり、大学における教育は研究の延長でしかありえないということである。

いずれにしても同書が刊行されて以来半世紀を経ているわけであり、現在の状況と無論異なる面は多い。だがその一方で、大学においてはそう事情が変わっていないことも事実であろう。本稿のテーマは大学におけるキャリア教育である。そうした関心からみれば、少なくとも半世紀前の大学においては、就業力に関して悩んでいる様子など微塵も感じられない。

翻って1949年に学制が改革されて新制大学が設置されるまで、高等教育機関として、旧制高等学校、旧制大学が、旧制専門学校(実業専門学校)として、旧制高等商業学校や旧制高等工業学校が存在した。この場合、旧制高校→旧制大学のコースは、明らかにエリート養成のためのものであった。旧制大学がエリート学者、エリート官僚、エリートサラリーマン等を結果的に養成していたことは間違いのない事実である。加えて高等商業から大学に昇格した三商大等は別格として、どこで線引きするかという問題はあがあるが、大半の旧制専門学校は中堅実務家の養成機関であったと言ってよいであろう。

こうした歴史を確認したうえで渡辺に戻ると、第一次安保闘争が世相を騒がせた1960年という年は、1949年の学制改革から10年を経るばかりで、旧制の雰囲気を取りわけ教授陣は紛々とさせており、今だ大学人あるいは大学生をエリートとして扱うことにやぶさかではなかったはずである。渡辺自身京大哲学科の出身であり、学問的エリートである。そのかたがた渡辺の勤務する信州大は旧制松本高校を中心に、地場の旧制専門学校が結集した新制大学であって、学生の気分として微妙な立場にあったことは想像に難くない。

要は旧制大学と違って、必ずしも新制大学はエリート養成機関ではなくなったということである。しかしながら多くの大学人が大学という名は与えられたものの、実は旧制大学時代とは明らかに異なる立ち位置を意識しつつも、自らが育ってきた環境・雰囲気を捨て去ることが出来ずに、その葛藤に悩むという気分であったのだろう。

今日の大学教育を考える場合ふたつの流れがあって、ひとつは、学生を一人前の社会人として世に送り出すためにキャリア教育を必要とする立場であり、いまひとつは、大学は学問を追求する場であって、キャリア教育などもってのほかという立場である。後者は明らかに、戦前以来の大学人の気分を受け継いでいる。

問題は、戦後の学制改革で新制大学が急増して大学人が混乱したのと同様に、1990年以降の20年間にさらに大学が乱造され、800近い数を数えるに至った現時点の大学を、一括りに扱うことはもはや困難であることだ。大学におけるキャリア教育の是非を論じる前に、すべての大学人はこの事実を冷静に受け止めなければならないであろう。

さらに時を経て濱田（2007）においても、大学人は「通常の場合、教育に熱心でなく、彼らは教員・教師であることにあまり重い価値をみない」（p.41）ことがより直截的に指摘される。何時の時代も大学人が「研究好きの教育嫌い」であるとするならば、キャリア教育の必要性がいくら叫ばれても、掛け声倒れに終わってしまう。キャリア教育には、そうした古くて新しい問題が含まれていることを併せて考えなければならない。

## 1. 大学数の増加と大学の質的变化

### a. 大学数の増加

昨今における大学の変質あるいは変質せざるをえない要因としては、大学数の増加及び雇用環境と大きく関係していると思われる。そこでまず大学数・学生数・進学率の変遷等の基本的数字からみて行くこととしよう。

『学校基本調査<sup>(3)</sup>』によれば、2011年時点で全国の大学数（4年制大学のみ）は780校を数える。これを時系列でみると1920年にわずか20校であったものが、戦後1950年には201校に急増し、爾後1970年382校、1980年446校、1990年507校と順調に増加している。またそのうえで2000年649校、2011年780校と、この20年間にさらにほぼ270校増加しているわけだ。

1950年に大学数が大きく増加したのは、1947年に制定された学校教育法によって、高等教育機関がこぞって新制大学に昇格したためである。ここで戦前期の帝国大学令や大学令に基づく大学に加えて、旧制高等学校、師範学校、高等師範学校、大学予科及び旧制専門学校が4年制の新制大学として再編されることになったのである。

1990年以降の増加は、1956年に定められた『大学設置基準』によって、それまで学部学科などの組織形態や教員資格、教育課程、卒業要件、施設設備等について大学の在り方が厳しく規制されてきたものが、1991年に大改正されたことによる。この改正によって、基準そのもの大綱化・自由化を目指して、大幅な緩和、弾力化が図られた。

またこの間の推移を学生数（4年制学部学生と大学院生他の合計）の変化でみると、1960年代後半に100万人台にのせたあと、1970年140万人、1990年213万人、2000年274万人、2011年289万人と、とりわけ少子化が指摘されるなかでも順調な増加を示している。

進学率（大学のみ）も当然のこと増加し続け、1954年の7.9%から1962年には10.0%と初めて2ケタ台にのせた。その後1972年の21.6%以降スピードがやや弱まったものの、1994年30.1%、2002年40.1%と台替わりを続け、2009年にはついに50.2%と同世代の2人に1人が大学に進学するようになっている。

加えて『教育指標の国際比較（2010年版）<sup>(4)</sup>』によって主要国の進学率（高等教育機関）をみると、日本（大学+短大）57.2%（2009年）、アメリカ（フルタイム進学者<sup>(5)</sup>）53.1%（2006年）、イギリス（フルタイム進学者）62.5%（2007年）、ドイツ（大学+高等専門学校）36.3%（2007年）、韓国（大学+専門大学等）98.5%（2008年）と、アメリカ・イギリスの両国はわが国と大きく相違しないが、ドイツが低水準であることと、反対に韓国が極

(3) 文部科学省

(4) 文部科学省

(5) フルタイム進学とは、通常の修業年限（またはそのなかでの各段階）内に所定の科目について一定の単位を取得する就学形態のことである。因みにパートタイム進学は、一定期間において規定の履修量がフルタイム学生の75%未満である場合をいう。

端に高水準であることが目立っている。

このように、経済パフォーマンスが相対的に良好と目されるドイツ・韓国の両者において、一方は低水準で、他方が高水準である事実は注目に値しよう。各国とも経済発展を目的として進学率の向上を目指す傾向が強いが、ドイツの例をみる限り、大学進学率と経済発展は必ずしも正の相関関係を持つということではないようにもみられる。

ドイツの学校制度においては、職業教育あるいは専門教育が多彩であり、そのウェイトも大きい。中等教育において、職業専門学校、職業学校、職業上級学校、実科学校、上級専門学校、専門ギムナジウム等があり、そのうえに、高等教育段階でも、専門学校、高等専門学校等の制度が設けられている。要はドイツでは中等教育に加えて高等教育においても、実学が重要視されているということである。

ところでドイツと対極にある韓国のように、限りなく大学進学率が100%に近づくとして、すべての大学において本来的に求められる教育水準は維持出来るのであろうか。能力のばらつきを前提とした場合、大学教育に馴染まない学生が大学生になってしまうことは避けられない。わが国における1949年の学制改革（新制大学がスタート）の結果として大学が急増し、戦前の大学のようにそのエリート性が保証されなくなった。これは量的拡大に伴って、大学の均質性が保証されなくなったということでもあるだろう。

実際、今日大学数の増加あるいは大学進学率の向上に伴って、大きな問題となっているのは大学生の学力水準の低下である。理工系の大学で基礎的な数学や物理・化学の知識を欠いている学生が問題視される以上に、文系の大学ではさらに深刻な状況が生じている。基本的な読み書きが出来ない。算数レベルで分数の計算が出来ない。このような学生が大学生として入学しているのである（あるいは入学させているのである）。

基礎学力に劣る学生が大学レベルの教育を受けても、所期の成果が得られないことは至極当然のことである。大学側からは、家庭教育を含めた大学入学以前の教育の在り方が批判される。大学に入学してからでは遅すぎる面が多い。しかしながらここで議論しなければならないのは、そうした状態を黙って見過ごすべきか否かということである。

学力低下の背景としては、ゆとり教育が第一にあげられる。だがそれを黙認したうえで、学生をAOや自己推薦等を通じて、大学レベルの教育に耐ええないことを承知で受け入れたのは大学である。学生のレベル低下を嘆いたり、諦めたりするのでは一向に埒が開かない。受け入れた以上は、しっかり教育をして社会に送り出すのが大学の責務ではないのだろうか。

企業にたとえば、売るあてのない商品を粗製濫造ばかりしては、先行きは火をみるより明らかである。大学にのみそれが許されるという理屈は成り立たない。敢えてキャリア教育の必要性を問うのは、根底にこうした問題意識があるからだ。

## **b. キャリア教育への傾注**

大学数が増えるのに伴って当然のこと学生数は増加する。経済成長モデルを考える場合、成長の要素が労働と資本であるとして、とりわけ労働は単なる頭数であってはならず、そこには質的要因が考慮されなければならない。そしてこの場合、質的要因の代理変数としては学歴が用いられることも多い。ただここで学歴が成長の要因であるとしても、折角の高学歴者も実際に労働市場に組み込まれなければ意味がない。



大学卒業者が労働市場に速やかに組み込まれるためには、まずもって雇用環境が良好でなければならない。1990年代以降の雇用環境の推移を『第28回ワークス大卒求人倍率調査<sup>(6)</sup>』に従ってみることにしよう。大卒求人倍率は、バブル崩壊の影響を辛うじて免れた1991年卒が2.86倍とピークをつけたあと低下に転じ、就職氷河期に翻弄された2000年卒は0.99倍と最低水準を記録した。その後は景気回復に伴って徐々に状況が改善し、2008年卒、2009年卒と連続して2.14倍まで回復した。しかしそれもものはリーマンショックの襲来によって、2011年卒1.26倍、2012年卒1.23倍と、再び2000年前後の水準に低下してしまうことになる。いわゆる就職“超”氷河期の到来である。

こうした状況を受けて手をこまねいているわけに行かなくなった大学は、これまでの就職部（課）の発想から一歩も二歩も前に踏み出し、キャリア（サポート）センターを相次いで設立するようになった。キャリアセンターがそれまでの就職部と異なるのは、就職部が単に就職先の紹介・斡旋に止まっていたのに対して、就活上のテクニックを含めた就業力育成に踏み込んだ点である。

沢田（2011）によれば、わが国で最初にキャリアセンターを設置した大学は立命館大（1999年）ということである。立命館大では「企業の採用活動スタート直前からの就職支援では間に合わない。3年生の前期から尻を叩いても遅いくらいかもしれない。より低学年から手をかけてあげなければ、“大学は出たけれど”職のない子が増えてしまう…」（pp.24-25）との焦燥感を募らせたことによって、その設置が図られたとされる。

一方正規社員採用が落ちた中堅以下の私大の危機意識はより深刻で、表1にみられるように、2003年あたりから有名大学を中心にキャリアセンターの設立ラッシュが始まり、「2005年頃にはもう、キャリアセンターは全国的にメジャーな大学機関内の名称となり、学部教育との連携も盛んに議論されるようになってきた」（p.25）とする経緯を辿ることになる。

そうしたなかで特に注目されるのは、京都大（2001年）、東京大（2005年）などの就職エリート校においても、キャリアセンターが設立されたことである。両校においても、キャリア育成に乗り出さなければならないほど、とりわけ2000年代に入って以降の就職困難化が座視出来なくなったということであろう。京大、東大がこのような動きに出ると、右へ倣い意識の強い大学界にあっては、キャリアセンター設立ブームが燃え上がるのもむべなるかなである。

大学の対応はこうした経緯を辿ってきたわけであるが、この間行政のサポート体制が強力に組み込まれたことも改めて指摘されなければならない。中央官庁においては、文部科学省、厚生労働省、経済産業省等の関係各省がとりわけ積極的であった。

このなかで最初に取り上げなければならないのは、文科省の『大学生の就業力支援事業』である。これは平成22年度に当該事業の公募が行われ、当初は平成26年度まで続く5年間のプロジェクト（財政支援期間）とされた<sup>(7)</sup>。本事業の趣旨としては、各大学・短期大学

(6) 株式会社ルートワークス研究所

(7) 当初計画に反して大学生の就業力育成支援事業採択校宛「平成23年度をもって事業を終結する」との方針が、2011年12月26日付で文科省専門教育課教育振興係長から示され、本事業は中途半端な形で中止となった。今後は各大学が国の予算に頼らない形で、如何に独自のプログラムを展開するかが問われることとなるであろう。

表1 キャリアセンター設立の推移

主な大学での設立年	関連する動き
1999年 立命館大学	
2000年 帝京大学	この頃からリクルートナビ（現「リクナビ」）が就活市場で巨大なシェアを獲得
2001年 京都大学	小泉内閣が発足
2002年 立教大学, 早稲田大学	厚労省が「キャリア・コンサルタント5万人計画」を決定
2003年 中央大学	文科省が教育GPをスタート。 内閣府「人間力戦略研究会」が発足。 キャリア教育の積極的推進を提言
2004年 駒澤大学, 明治学院大学, 東洋大学, 関西大学, 同志 社大学, 一橋大学	独立ベンチャー運営の「みんなの就職活動日記」を楽天が買収。 この頃からニートに関する論争が盛んになる
2005年 亜細亜大学, 法政大学, 専 修大学, 東京大学	就職氷河期といわれた時期がこの頃まで続く
2006年 明治大学, 関西学院大学, 信州大学	文科省「キャリア教育実践プロジェクト」開始
2007年 神戸大学, 山梨大学, 宇都 宮大学	アメリカではサブプライム住宅ローン危機が勃発
2008年	「教育振興基本計画」において特に重点的に取り組むべき事項として、「キャリア教育・職業教育の推進と生涯を通じた学び直しの機会の提供の推進」が挙げられる

出所：沢田健太『大学キャリアセンターのぶっちゃけ話』

において、入学から卒業までの間を通した全学的かつ体系的な指導を行い、学生の社会的・職業的自立が図られるよう、大学の教育改革を支援するというものである。

この事業では最初の段階で130大学を対象とするとして要項が発出されたが、最終的には180校が選定された。応募件数総数は441件（国立49件、公立31件、私立261件、短大83件、共同申請17件）で、このうち選定件数が180件（国立28件、公立23件、私立106件、短大19件、共同申請4件）ということである。選定された大学には旧帝大・早慶といった就職エリート校は皆無であり、国立は地方中堅校、私立はいわゆるMARCHクラス以下である。旧帝大等がこの事業に応募したか否かの確認はしていないが、結果的に選定対象とされなかったことは事実である。

他には厚生労働省において「若年者就職基礎能力支援事業（YESプログラム）」が企画され、また経済産業省において「社会人基礎力育成の手引き」が作成されている。これらの中身はのちにやや詳しく検討するが、両者はほぼ同様の取り組みであるとみてよい。学生が社会に出るに当たってすぐに役立つ能力の育成を図り、そうした能力開発を通じて学生を中心とした若手労働力の就職促進に資するためのプログラムである。

みてきたように2000年代に入って以降、大学、行政ともに学生の就職を促進するために、これまでと大きく方向転換して学生の就業力を育成することを目的として、様々な取組が試みられた。そしてそれに対応する形で種々のプログラムが企画されている。学官ともに、

現状の大学生の就職状況に危機感を募らせているということなのである。

## 2. キャリア教育へのニーズ

### a. キャリア教育の考え方

これまで「キャリア(=career)教育」という用語を無前提に使ってきた。ここでキャリア教育の概念を整理してみよう。近年大学で使用されるキャリアという言葉は、「職業(=occupation)」とほぼ同義である。しかしそうした使用法以上に「(ある分野における)履歴・経歴・活動歴」として用いられるのが一般的といえよう。両者の意味を比較すれば、明らかに前者は“狭義”で、後者は“広義”である。本来的には大学におけるキャリア教育は広義の意味に解釈すべきであろう。しかしながら本稿では大勢に従って、狭義の「職業」に限定することとする。

また一言でキャリア教育と言うが、その中身は本質的に多様である。教育には知育・徳育・体育ということがある。また武芸を修める場合には心技体(技心体)ということがある。翻って就業力も多間に、これらが三位一体となってハーモニーを奏でるものでなければならない。就業力に優れようと思えば、まず健全な身体を築かなければならない(体育)。そのうえで礼儀作法や、哲学、倫理観を磨き(徳育)、専門知識や一般教養を育まなければならない(知育)。そうすることによって一人前の職業人が漸く育つ。

優れた職業人を養成するためには、知育・徳育・体育の3つを就業力を形成するうえでの大事な要素として考えなければならないということだ。逆に言えば、知育・徳育・体育の範疇でキャリア教育を考えてみたいということでもある。もっとも現行の大学では体育を必修とするところは少ない。本来的に必須としなければならない体育であるが、現状を追認してこれはやむなく省かざるをえない。

体育を除けば残るのは知育と徳育である。徳育は、個人が人間社会で他人と共生し、かつ生き抜くための基礎的能力を涵養する。また知育は、現実社会でとりわけ経済的欲求を満たすための技能・技術である専門的能力を涵養する。このことをキャリア教育と関連づけければ、徳育=「就業基礎力」、知育=「就業専門力」としてよいであろう。「就活力(就業活動力)」はそうした基礎力・専門力が備わってはじめて十全となる。本稿では、「就業基礎力」「就業専門力」「就活力」の3つをキャリア教育の三点セットとして考えたいということだ。

### b. 行政が展開する事業

就職に関する今日的学生の現状を憂慮し、日本社会とりわけ産業界の活性化に資する人材養成を目途として、2000年代に入って行政が種々の対応策を練り始めた。これらの主なものをクロノロジカルに辿ると、第一に、内閣府に設けられた人間力戦略研究会の『人間力戦略研究会報告書』(2003年4月)、第二に、文科省が事務局を預かる中央教育審議会『わが国の高等教育の将来像(答申)』(2005年1月)、第三に、経産省が音頭を取った社会人基礎力に関する研究会『中間取りまとめ』(2006年1月)、第四に、厚労省の『若年者「就職基礎能力」支援事業(YESプログラム)』(2006年3月)、そして最後に、文科省が策定した『教育振興基本計画』(2008年7月)などがあげられる。このなかで内閣府の「人間力」、経産省の「社会人基礎力」、厚労省の「就職基礎能力」を概観する。

最初に「人間基礎力」について人間力研究会（2003）をみると、まず「現実の社会に生き、社会をつくる人間をモデルとし、その資質・能力を“人間力”として考える」（p.4）ことが示される。人間基礎力は「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」（p.4）というほどの意味である。

この報告書では、頭書人間力に関する問題の所在が明らかにされる。具体的には①基礎学力及び学習意欲の低下、②専門的な知識・ノウハウ等の劣化、③就業・社会参加意欲の低下、④目的達成意欲の低下の4つがあげられ、それぞれについてそれが低下あるいは劣化したことの原因が究明される（以上 pp.11-13）。

次いでそうした事実認識と原因究明に基づいて、政策提言が図られる。この政策提言は①学校、②家庭・地域、③産業（企業）、④雇用対策の4部門に分けられる。①学校に関しては、「学習・就業意欲を高める」「学校が変わる」「教員が変わる」「制度が変わる（政府による枠組み作り）」として提言される。②家庭・地域に関しては、「家庭の教育力を高める」「地域の教育力を高める」として提言される。③産業（企業）に関しては、「人材を育てる」「学校・地域との連携を深める」として提言される。④雇用政策としては、「就業・起業を支援する」「キャリア形成を支援する」として提言される（以上 pp.13-24）。

そして最終的に、人間力向上に向けた戦略的な施策の推進が訴えられ、そのための具体策として①問題意識の共有化、②学校、家庭、地域及び産業等の役割の明確化、③各主体の連携強化、④戦略的な対策の推進が示される（以上 pp.24-25）。こうしたなかでとりわけ強調されるのは、学校、家庭、地域及び産業等の役割が明確化され、それらの各主体が緊密に連携を図らなければならないということである。要するに人間力を向上させるためには、学校、家庭、地域及び産業がバラバラな対応を図っても効果が薄いということである。これはキャリア教育を論じるうえでも興味深い指摘である。

次に「社会人基礎力」について社会人基礎力研究会（2006）をみてみよう。本ペーパーは「Ⅰ. 職場や地域社会で求められる能力」、「Ⅱ. 社会人基礎力の内容」、「Ⅲ. 社会人基礎力を土台とした企業・若者・学校の“つながり”」、「Ⅳ. どのような取組が求められるか？」との四部構成がとられている。表2をみられたい。「社会人基礎力」の能力要素としては、「前に踏み出す力（アクション）」「考え抜く力（シンキング）」「チームで働く力（チームワーク）」の大きく3つに括られている。

前に踏み出す力としては、①主体性－物事に進んで取り組む力、②働きかけ力－他人に働きかけ巻き込む力、③実行力－目的を設定し確実に行動する力、考え抜く力としては、①課題発見力－現状を分析し目的や課題を明らかにする力、②計画力－課題の解決に向けたプロセスを明らかにする力、③創造力－新しい価値を生み出す力、チームで働く力としては、①発信力－自分の意見を分かりやすく伝える力、②傾聴力－相手の意見を丁寧に聴く力、③柔軟性－意見の違いや立場の違いを理解する力、④状況把握力－自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力、⑤規律性－社会のルールや人との約束を守る力、⑥ストレスコントロール力－ストレスの発生源に対応する力があげられる。

さらに社会人基礎力も人間力同様に、産業界・企業、若者、教育機関、家庭・地域、政府の5つの主体をあげてつながりが強調され、それぞれの主体について望まれる取組が示される。このなかで、若者に望まれる取組としては、①社会人基礎力を活かした自己分析や能力アピールの実施、②様々な「体験」への積極的な参加が示され、教育機関に望まれ



表2 社会人基礎力の能力要素

前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	情況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

出所：社会人基礎力に関する研究会（経済産業省）『中間取りまとめ』

る取組としては、①大学の正課の授業の充実、②インターンシップやプロジェクト型授業など産学連携の推進が示される。

最後に、厚労省の「若年者就職基礎能力」について厚労省（2006）をみてみることにする。ここでは若年者の就職基礎能力として大きく、コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナーの4つが取り上げられている。

こうしたなかでコミュニケーション能力については、①意思疎通→傾聴する姿勢、双方向の円滑なコミュニケーション、意見集約、情報伝達、意見の主張、②協調性→相手の尊重、組織・人間関係、③自己表現能力→明確な説明、図表等を用いた表現が、職業人意識については、①責任感→社会人・職業人としての社会的役割と責任、組織秩序の維持、主体性、②向上心・探求心→達成志向、目標設定、③職業意識・勤労観→職業観・プロ意識

が、基礎学力については、①読み書き→ビジネス文書の作成、ビジネス文書の読解、②計算・計数・数学的思考力→計算・計数、数学的思考、③社会人常識が、ビジネスマナーについては、①あいさつと話し方、②電話のマナー、③訪問の方法、④来客の対応、⑤話し方の基本・言葉遣い・話の聞き方・指示の受け方が、それぞれ示される。加えてこれらに繋げて資格取得が促進される。資格取得については、①情報技術関係→コンピュータ操作、情報処理・活用、②経理・財務関係、③語学力関係→英語力があげられる。

以上文科省、経産省、厚労省の3省が示すキャリア教育の目指す地点をみてきた。達観すれば、人間力、社会人基礎力、就職基礎能力についてはコンテンツの精粗・深淺はあるものの、基本的に追求する方向性・内容はほぼ同様と言ってよい。これらについても整理すればすべてその枠に入るわけではないが、既に議論した「就業基礎力」「就業専門力」「就活力」の3つに概ね分類されるとみてよいであろう。そして所期の教育効果をあげるためには、当事者である学生は無論のこと、教育機関、家庭、地域、企業、政府の各主体が問題意識を共有するなかで、歩調を合わせて改善に取り組まなければならないことが確認され、かつ改めて指摘されるわけでもある。

### 3. 今後のキャリア教育の方向性

#### a. 各大学のキャリア教育

上記で紹介したように各省の事業展開が図られるなかで、とりわけ文科省「大学生の就業力育成支援事業（就業力 GP）」に選定された大学を中心に、各校がそれぞれなりの就業力支援プログラムを実行に移してきた。今後のキャリア教育の方向性を探ることを目的に、こうしたプログラムのいくつかを紹介することとしたい。手元にあるプログラムは愛知東邦大学他15校<sup>(8)</sup>で、すべて就業力 GP の選定校である。このうち国公立大学は2校、理工系大学は4校（情報科学系を含む）となっている。

このなかで成城大のプログラムをみてみることにしよう。まず入学時には、全学生を対象にキャリアガイダンスが実施される。次いで1年次には、「自ら考え行動する力」の基礎養成を目的として、キャリア形成概論等の「就業力基礎科目」によって「自己理解」「社会理解」を深め、「勤労観・職業観」を醸成するとする。またこの年次には「就業力強化科目」として時事英語も開講される。

2年次、3年次では、「自ら考え行動する力」を一層高めることに加えて「実践的能力」の養成が図られる。「就業力発展科目」では、ワークライフバランス論、業界企業分析論、グローバルビジネス論、「就業力強化科目」では、時事問題研究、就業力実践（経済・会計・法律）、また「正課外プログラム」では、職業能力ベーシックスキル、卒業生とのコラボ講座が開設される。

最後に4年次では、3年次までに身に付けた「成城の就業力。」をもとに、「正課外プログラム」として内定者フォローアップを開設し、その就業力が社会でどのように活かされるかを学ばせるとともに、社会人としての明確な目標を立てさせる。こうした過程を経た結果、①十分な就業力が身に付いた学生には「就業力ディプロマ」、②特に積極的に取り

(8) 愛知東邦大学、会津大学、大分大学、鹿児島国際大学、九州共立大学、京都学園大学、静岡理工科大学、駿河台大学、聖学院大学、成城大学、富山国際大学、豊田工業大学、福岡工業大学、桃山学院大学、山梨英和大学の15大学

組み、優秀な成果をあげた学生には「EMS（=Excellently Motivated Student）認定証」、③最も優れた成果をあげた学生には「学長賞」をそれぞれ授与し、「就業力の質の保証」を図る。

さらには会津大のプログラムを取り上げることとする。同大はわが国最初のコンピュータ理工学専門大学という特徴を有する。そうした特徴に自信を有するためであろうか、同学のプログラムは相対的にシンプルである。

プログラムの第一は「職業への展望」ということである。職業観・勤労観を培い、職業生活への展望を持たせるために、キャリアデザイン教育を実施し、外部講師の招聘による実社会への開眼や自己発見と職業適性に関する認識の進化を図る。

第二は「計画的な学修」ということである。自らの個性・能力を把握し、将来の進路を自己責任で選択出来るように、主体的な学生生活の組立、適切な授業科目や講座の選択、計画的な学修の実現を図る。そして支援機関として、就業力育成支援カリキュラム作業部会を設置し、職業との対応性を高めたディプロマポリシーに基づく体系的な履修計画の提供、キャリアデザインコーディネーターによる実践的な指導・相談・助言を実施する。

第三は「実践力の基盤」ということである。実地体験に学び、目的意識をもって学修を継続・深化させることを通じて、職業人として必要な実践力の基盤を固める。このためIT体験工房を設け、実践によって「失敗を恐れない」行動特性を培い、インターンシップ（国際インターンシップを含む）等を体験することによって実地に学ぶ。

第四は「就業力の確認」ということである。大学を卒業した職業人に求められる最低限の資質能力が形成されているかについて、人と人との関わりのなかで確認し、就業への自身を持たせる。このため、サイバー就活支援システムの構築、常時、学業・就業力を総合的に把握できる就業力ポートフォリオの提供、オンラインメンター登録制度に基づく就活アドバイスの実施などが図られる。

こうした2校のサンプルをみても、項目はほぼ「就業基礎力」「就業専門力」「就活力」の3つに整理されると考えてよいであろう。成城大は典型的な文系大学であり、会津大はそれと対極的な理系大学である。両者を比較すると、成城大では就業専門力の要素が薄いものに対して、会津大ではこれを根幹とする。またその分成城大では就業基礎力の要素が濃くなるものに対して、会津大ではこの要素が相対的に薄まる。就活力に関しては、IT専門大学という特殊性と一般的な文系大学との差が出ており、会津大においては、テクニカルな就活力の養成に関してそれほど力点をおいていない様子が窺われる。

## b. キャリア教育の整理とその内容

ここでは先に示した「就業基礎力」「就業専門力」「就活力」のそれぞれについて改めて敷衍するとともに、その教育の方向性を論じることとしたい。

（「就業基礎力」教育）

「就業基礎力」は、主体性、実行力、企画力、発信力、規律性といった、仕事を遂行するうえでのまさしく基礎的能力である。この能力は別に就業に固有に必要とされるものではないが、これを欠くとそのうえにいくら専門的能力を積み重ねても、まさしく砂上の楼閣。就業力の成成は期しがたい。そうした意味で「就業基礎力」はあくまでも必要条件であって、それだけでは必要十分とはならない。

職業基礎力をもう少し具体的に探るために、塚谷<sup>(9)</sup>(2004)をみてみよう。同書では社会におけるマナーの重要性を主張すると同時に、「大学の常識が社会の非常識であること」を指摘する(以上 pp.96-103)。“大学の常識・社会の非常識”としては、①欠席、②遅刻、③授業の入・退室、④居眠り、⑤私語、⑥着帽、⑦飲食、⑧授業中の姿勢の8つがあげられる。⑧は単純に授業を聞く姿勢が悪いということである。こうした8つの項目は、今日の大学事情をご存じない方々には眉唾かもしれないが、大学教員の相当部分が実際に経験していることであるだろう。

昨今のキャリア教育をめぐる議論では、このような“しつけ”に関する部分が必要以上にデフォルメされ、あたかもそうしたことがキャリア教育のすべてであるように喧伝される場合も多い。しかしそれは大きな誤解である。最近の大学生の多くがそれらの要素を欠いているために、その必要性が強調されるにすぎない。家庭教育、あるいは初等・中等教育までの段階で十分に身に付けていれば、無論のこと必要がないものである。

ただ“大学の常識・社会の非常識”が明らかに否定出来ないとすれば、これは早い段階で治癒しておく必要があるだろう。極端な言い方をすれば、就業基礎力に関わる項目は、挨拶、敬語などどれをとってみても、条件反射的に対応出来なければならないものである。これは普段から日常の場面・場面で、適宜適切なマナー、言葉遣いに慣れていなければ、咄嗟の場合にとっても対応出来るものではない。

ここで提案したいのは、就業基礎力についてはインターンシップ、ビジネスマナーなどの個別のキャリア教育カリキュラムにおいて、単発の授業を提供すればよしとするのではなく、あらゆる授業を通じて完成度を高めなければならないということである。基本的なマナー、言葉遣いなどの矯正には、全教職員が一丸となって臨まなければならない。大学教員の一部には、「大学は従来からの授業さえやっていたらよい」というスタンスをとる向きも多いわけだ。しかしあまり深く考えなくとも、本来的に「就業基礎力」教育と大学本来の教育は別段トレードオフの関係にあるものではないはずである。

(「就業専門力」教育)

ここでの「就業専門力」教育は、いわゆる実学教育を考えている。理系であれば、工学系の電子工学とか機械工学とか生命工学とかが妥当だろう。文系では、簿記・会計学、各方面の法律学、マーケティング論などが妥当するであろう。またその一方で文学、哲学等の“非”実学分野も領域としては大きい。こうした教育こそ大学における本来的分野とする見解も多いわけである。なお藤原(2005)では「“すぐに役立つこと”を命がけてやっている層の厚いということが、国家の底力」(p.162)とする指摘もされる。

だがその話題と、ここで議論している話題は端からレベルが異なる。言わんとするのはどこで線引きするかという悩ましい問題はあるものの、やはり今日の大学には大学そのものと学生に大きな格差があることを、まず表出ししなければならないということである。レベルに達していない大学においても、教員が「(藤原が言う)役に立たない研究」をするのはよい。しかしそのことと、レベルに達していない学生を如何に社会で活躍する人材に成長させるかの問題は、厳に峻別しなければならないであろう。

そうした認識に立てば高度な精神構造に依存する抽象的学問と並行して、高等教育にお

(9) 塚谷は大手商社出身でキャリア教育のエキスパート



いても実学を展開することの意義は大きい。なぜならばより具体的学問の方が一般的には学びやすいわけである。またその方が現実社会に対する親和性が高いとすれば、それに価値を見出すことは当たり前でもあるだろう。

“1.a”ではドイツの学校制度に触れ、わが国などと比較して高等教育の段階のみならず、中等教育の段階でも職業（専門）教育の要素が大きいことを指摘した。そこではボリューム的に大きいのみならず、教育体系において職業教育が有機的に機能している様子が窺われる。有機的という意味は、「普通科（高校）→大学」のコースのみをメインに据えるのではなく、職業教育にも同等の意義を与え、それが社会で有機体として実際によく機能している様子を指す。

中等教育でも高等教育でも、社会に出て実務にスムーズに溶け込むことを目途とするのであれば、密度の濃い職業教育を受けた方によりアドバンテージのあることは間違いない。振り返れば、わが国においても戦前はドイツの実学教育に近い学校制度が採用されていた。戦後も暫くはそうした気分が持ち越された。高等教育においては旧商大・高商、旧工大・高工系の伝統を系統の新制大学が受け継ぎ、中等教育においても旧商業、旧工業の伝統を系統の新制（職業）高校が受け継いだ。それが先にみたような大学の乱造によって質的要素が薄められ、職業教育機能が失われてしまうことになってしまったと理解するわけだ。

（「就活力」教育）

「就活力」は、自らがもてる「就業基礎力」「就業専門力」を採用企業にアピールするための技術・技能である。これの必要性は近年の就職事情によって倍加されていると言ってよい。学生が売手市場であった時代には、採用側が阿吽の呼吸で学生の能力を忖度してくれたため、敢えてこういった技術・技法を磨く努力は要求されなかった。

しかしながら今日では、リクナビ<sup>(10)</sup>、マイナビ<sup>(11)</sup>に代表される就職情報システムを介さなければ、お目当ての企業にエントリーすることすら出来ないのが現状である。リクナビの登録企業数は約8,000社といわれ、就職活動をする大学生の多くはこのサイトに登録する。こうしたなかで問題であるのは、リクナビを通じてしかエントリーを受け付けない企業（特に銀行・商社などの大手企業）が少なからず存在することである。

就職情報システムを通じてエントリーしようと思えば、まずエントリーシートをWEB上で提出し、それがパスしなければ筆記試験・面接の次のステップに進めない。そうしたところからエントリーシートを書く技術が注目を集めることとなる。エントリーシートは履歴書と志望動機、自己アピールなどを合体させたものと言ってよい。

よいエントリーシートであるためには、書かなければならないことと書いてはならないことの峻別と、書き方の技術が求められる。的確に志望動機を書くためには、前提として業界研究や企業研究をしっかりと行わなければならない。人目を惹きつける自己アピールを書くためには、まずもって独りよがりではない客観的な自己分析が必要となる。

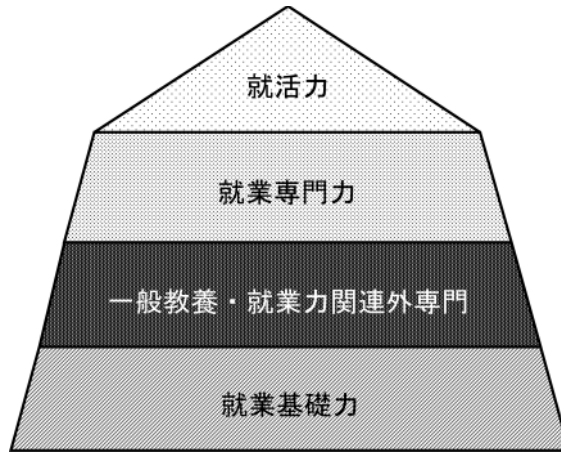
面接も同じことである。自然体で企業が受け入れてくれればよい。しかしながら面接の訓練を受けた学生と受けていない学生とでは、面接者からみれば前者がよくみえる場合の多いことは事実である。そうした事実を目前にすれば、面接をクリアするための技術を磨かなければならないとする焦燥感に駆られておかしくない。さらに面接対策としては、ビ

(10) リクナビは(株)リクルートが提供する就職ポータルサイト

(11) マイナビは(株)マイナビが提供する就職ポータルサイト



図2 キャリア教育の階層



のは、「キャリア教育に関するディプロマポリシーあるいは大学の約束」である。“3.a”でみたように、各大学のプログラム内容は文系と理系の差は大きいものの、総じて没个性的との印象が強い。要するに、プログラムに大学ごとの際立った特徴がみられないのである。言い方を変えれば、キャリア教育の帰結が単線的にすぎるということであるわけだ。

だが向後はそこに止まっていたら、成果は期待出来ない。「わが大学はこうした学生を育て、その学生たちが如何に社会で機能するかのイメージを発信し、そのことにおいて品質保証を図り責任をもつ」。個性に富んだ宣言の出来ない大学は、いずれ企業や社会に受け入れられなくなり淘汰されてしまう。無論全方位的あるいは全人格的であることを売り物にする大学があってもよい。だが世の中に認知度の低い大学であればあるほど、個性（セールスポイント）を必要とする。そうした意味において、「ディプロマポリシー」あるいは「大学の約束」が重要と考えるのである。

「キャリア教育推進委員会」は、キャリア教育に関する司令塔・旗振り役である。この組織は学長をはじめとして、可能な限り学内における高位階層でメンバー構成することが望ましい。再三触れたようにキャリア教育については、未だ大学内に多々異論のあるところである。こうした状況のなかで敢えて下位レベルに旗振り役を委ねてしまえば、プロジェクトは空中分解の危険性を限りなく孕んでしまう。大学におけるキャリア教育はもはや議論を尽くす段階にはない。これは大学の生き残りを賭けた高度な政策決定に関わる最重要課題である。百家争鳴はもう卒業しなければならない。

なお「キャリア教育推進委員会」では、キャリア教育方針、カリキュラム編成方針、就職政策などについて議論し、そこで決定された事項をキャリアセンター及び学部に対して、速やかかつ明確に指示しなければならない。そのためには時々刻々と変化する情勢に耳を澄まし、的確かつ新鮮な情報を入手するよう、自らがアンテナを張り巡らせると同時に、とりわけキャリアセンターとの情報交換を密にしなければならない。

「キャリアセンター」は、キャリア教育を実施する「キャリア教育室（教員組織）」と「就職活動支援室（事務職員組織）」を包含した組織とすべきである。「就職活動支援室」は旧来の就職部（課）の延長と考えてよい。「キャリア教育室」では、キャリアデザイン、



インターンシップなどの「就業基礎力」、エントリーシート作成指導、自己分析、業界・企業分析などの「就活力」に関わる役割を担当する。

現行のキャリアセンターが一般にうまく機能していないのは、キャリア教育をキャリアセンター職員に委ねきっている場合が多いからである。大多数の大学教員はキャリア教育の重要性を理解してはいても、大学以外の社会経験に乏しいことが仇となって、キャリアセンターに丸投げしてしまう。一方キャリアセンターに所属する要員は、事務職員が主体であって教員ではない。彼らは就職指導のプロではあるかもしれないが、キャリア教育のプロではないのである。

そうした結果今度は、キャリアセンター自体がキャリア教育を外部業者に丸投げ（業務委託）してしまうこととなる。他方外部業者はキャリア教育のプロであるかということ、半分“YES”で半分“NO”と言わざるをえない。なぜならば彼らの多くは、キャリア教育を自らが作り出したパラダイムに極限する場合が多いからである。このことは市場原理主義や新自由主義をパラダイムとして、自らの利益保持に走った金融のプロたちの姿と重ねられよう。それはたとえば就職WEBを金科玉条とするなかで、「自己分析」「エントリーシート」「業界・企業分析」などを「就活三点セット」として取り扱うような対応のことである。言うまでもなく、この三点セットだけでは真のキャリア教育には繋がらない。

“2.b”でみてきたように、就業力（＝人間力、社会人基礎力）については行政を中心に産学を巻き込んだ国家的レベルの議論が戦わされている。こういった議論をみる限り、キャリア教育を安易に「就活三点セット」などに矮小化してならないことは、明白であろう。にも拘わらず一部業者がそうした対応を図るのは、達観すれば、彼らも本来的な意味でキャリア教育のプロではないからということだ。

現行のリクナビ、マイナビといった就活WEBは当初、採用企業にとっては、採用作業の省力化が期待出来、またより優秀な学生の採用を可能とする合理性に満ちた、理想のシステムであったかもしれない。一方学生にとっては、就職先の情報収集が容易になりかつ志望企業選択の範囲が広がり、そしてエントリーの利便性を高める夢のシステムであったかもしれない。だが現状は、企業・学生ともにこのような魔法の箱などなかった時代と比べて、格段に作業負担が増えストレスが高まっている。

いずれにしても、現行のキャリアセンターの大多数が実施するキャリア教育は、就活WEBを大前提とした利他的なものにすぎず、冷静な目でみれば、到底真の就業力醸成に繋がるものではない。ここにキャリアセンター内に教員組織として「キャリア教育室」設置を図る意義がある。こう提案するのは、キャリア教育の正常化を第一の目的とするからである。少なくともキャリア教育は単なる就活テクニックとして捉えてはならない。

もっとも現状では多くの大学において、その任に堪える教員はほとんど皆無と言ってよいであろう。しかし間に合う教員がないのだとすれば、育てればよいだけのことである。原点に立ち返れば、回り道かもしれないが、結果的にそれが早道あるいは王道と考えられる。今急がなければならないのは、キャリア教育学（論）の確立であり、また真の専門教員養成を図らなければならないということである。

さらに指摘しなければならないのは、両室をつなぐ情報管理業務（事務職員）の役割である。この業務としては、学生のキャリアポートフォリオ管理、求人先・インターンシップ先の管理、キャリア教育・就職に関する調査分析などがあげられる。キャリアセンター



には当然のこと企業（就職）情報が集まる。こうして集まった情報を分析して学内で共有化することは、マーケティングの観点からも重要である。

キャリアセンターにおいて教員と事務職員が対等のレベルで協働することは、大学にとって革命的出来事と言ってよい。教員と事務職員は車の両輪であり、イコールパートナーの関係であるべきにも拘わらず、実際はうまく行っていないというのが現実である。その意味で未来型大学組織の試金石としても意義が深いと考えるのである。

「学部」では基本的に、「就業専門力」関連と「一般教育」関連の授業を担当する。大学の使命としてはこれが本道であろう。今後キャリア教育にシフトする部分が大きくなるとしても、大学が大学としての存在感を示すためには、あくまでもこれが主体であることに変わりない。またそうであり続けなければならない。

ただし学部教育がまったく従来どおりでよいのかと言えば、そうではない。キャリア教育を意識した形での学部側の対応はやはり必要である。もっともこれは一方通行的ではなく、双方向的でなければならない。キャリア教育側からの要望を受けて、学部側のカリキュラムを変更する場面があってもよいし、逆に学部側の要請を受けて、キャリア教育側の内容を変更する場面があってもよい。大事なことはディプロマポリシーに従って、「学部」と「キャリア教育室」が手を携えて、キャリア教育の効果をあげるよう協働を図らなければならないということである。

些末な議論と揶揄されることを覚悟しつつ再度繰り返す。“大学の常識・社会の非常識”が確かに存在するとして、これはキャリア教育側だけでは対応が不可能である。基本動作に欠ける学生や言葉遣いの不十分な学生に対しては、通常のすべての授業、学生とのすべての接触を通じて改善を図らなければならない。教職員すべてが目的意識を共有化して対応を図らなければならないのである。身の回りで出来ることはいくらでもある。問われるのは、それについて全教職員が目的を理解し、同じ目線で如何に協働を図ることが出来るかということである。そのことは真のキャリア教育に向けての小さな一歩であり、されど大きな一歩でもあるわけだ。

## おわりに

ここで検討してきたことは新味に欠けるかもしれない。また大学はきちんと対応しているという見解も全否定は出来ない。だが大学内の自己評価がすべてではない。そして何よりも、多くの学生が就職出来ないという現実が目の前にあるわけだ。その責任がすべて大学及び学生に帰すものでないことを十分理解しつつも、うまく機能していないという現実に対して、やはり大学は新たな目で最善を尽くす必要があるであろう。

翻って未曾有の就職難に接して、大学はキャリアセンターの設置をもって対応しようとしてきた。しかしながらキャリアセンターの理想とは別に、準備不足（設置の拙速）、過大な期待、（質的）要員不足などによって、未だ所期の成果がえられていないというのが実情とみられる。

このため本稿では、まずキャリア教育に関する共通目標としての「ディプロマポリシーあるいは大学の約束」の重要性を訴えた。そうしたなかで、推進機関として学内幹部で構成する「キャリア教育推進委員会」を設け、当該委員会がキャリア教育のすべてに責任を持ち、かつ推進に当たることを提言した。

現行の「キャリアセンター」については改革の必要性を示した。教育のプロでは必ずしもない事務職員・外部業者に委ねるキャリア教育の実態は早急に見直すべきであり、そのために、同センターを「キャリア教育室」と「就職活動支援室」のふたつに分けることとした。キャリア教育室に所属するのはあくまでも教員であり、キャリア教育はそれらの教員を中心に担当するイメージを描いている。この場合「キャリア教育学（論）」が必ずしも確立しておらず、したがって担当教員の資格が問題視されるとすれば、これについては別途鋭意対応を図らなければならない。

「キャリア教育室」と「学部」の関係は双方向の関係である。ある場合にはキャリア教育室から学部への要望が示され、またある場合には逆に、学部からキャリア教育室への要望が図られる。そうしたなかで「ディプロマポリシー」を規範として、協働してキャリア教育の完成度を高めて行く。そのためには保守的教員が存在するとした場合、彼らを含めた先入観に基づかない議論が必要であることを、ここで敢えて強調しておきたい。

冒頭はしがきで渡辺（1960）から始めたのは、大学教員のある意味普遍的な保守性に触れたかったからである。こうした保守性は学問の庇護・発展という観点からは大事なことであろう。しかし一方で、世の中が目まぐるしく変化していることも事実である。本当に大学の生き残りということを視野に入れるのであれば、小異を捨てる覚悟がやはり必要である。そのことが改められなければすべてが水泡に帰する。

現在の大学生の相当部分が正規就職出来ないという現実を踏まえるならば、社会に受け入れられ、そこで違和感なく活躍可能な人材を養成することは、もはや大学の基本的責務であり、またそれは急務であろう。そしてこの場合忘れてならないのは、大学教育に馴染まない学生を嘆く前に、そうした学生を受け入れたのはほかならぬ大学であることだ。受け入れた以上、卒業証書を授与すると同時に、社会人としての最低限の“品質保証”を図るべきことは、大学の本来の使命と決して矛盾する話ではないはずである。

## 参考文献

- 石渡・大沢（2008）：石渡嶺司・大沢仁『就活のバカヤロー』（光文社新書，2008年11月）  
厚労省（2006）：厚生労働省『若年者「就業基礎力」支援事業』（2006年3月）  
酒井（2011）：酒井俊行『ビジネス教育と中小企業』（商工金融第61巻第6号，2011年6月）  
沢田（2011）：沢田健太『大学キャリアセンターのぶっちゃけ話』（ソフトバンク新書，2011年10月）  
社会人基礎力研究会（2006）：『社会人基礎力に関する研究会（経済産業省）－中間取りまとめ－』（2006年1月）  
中教審（2005）：中央教育審議会『わが国の高等教育の将来像（答申）』（2005年1月）  
塚谷（2004）：塚谷正彦『脱フリーター宣言！ 大学生の生き方・考え方』（実教出版，2004年4月）  
人間力研究会（2003）：人間力戦略研究会（内閣府）『人間力戦略研究会報告書』（2003年4月）  
文科省（2008）：文部科学省『教育振興基本計画』（2008年7月）  
渡辺（1960）：渡辺義晴『大学の探求』（三一新書，1960年6月）

## 〔抄 録〕

未曾有の就職難に接して、大学はキャリアセンターの設置をもって対応しようとしてきた。しかしこれは、未だ所期の成果がえられていないというのが実情である。このため本稿では、キャリア教育に関する「ディプロマポリシーあるいは大学の約束」の明確化を図るなかで、幹部で構成する「キャリア教育推進委員会」を設け、これがキャリア教育のすべてに責任を持ち、かつ推進に当たるべきことを提言した。

キャリアセンターについては、教育のプロでは必ずしもない事務職員・外部業者に委ねる実態を早急に見直すべきであるとした。そのため、同センターをキャリア教育室（教員組織）と就職活動支援室（事務職員組織）のふたつに分けることとした。

またキャリアセンターと学部の関係は、要望をキャッチボールし合う双方向の関係でなければならない。そうするなかでディプロマポリシーを規範として、教職員が協働してキャリア教育の完成度を高めて行く。なおこうした場合キャリア教育学（論）が必ずしも確立しておらず、したがって担当教員の資格が問題視されるとすれば、これについては鋭意対応を図らなければならないと考えた。