

〔論 説〕

キャリア教育の現代的意義

—ウィズ・ポストコロナにおけるキャリア教育—

庄 司 祐 子

目次

問題の所在

1. 政府によるキャリア教育
 - 1.1 内閣府
 - 1.2 文部科学省
 - 1.3 厚生労働省
 - 1.4 経済産業省
2. 企業からみたキャリア教育 ～3団体の企業への要請～
 - 2.1 経団連
 - 2.2 経済同友会
 - 2.3 日本商工会議所
3. 大学からみたキャリア教育
 - 3.1 大学経営協会 (100年委員会)
4. 課題と考察

結論

問題の所在

近年の世界的な新型コロナウイルスの蔓延によって、我が国の産業は大きな打撃を受けた。特に、サービス産業への動揺は計り知れないものがあつた。こういったコロナ禍の我が国の産業の影響は、当然のことながら、大学生による就活にも大きな影響を及ぼしている。例えば、従来のような対面での面接が難しくなり、PCを利用した遠隔による面接方式が取られるようになった。このような変化は、学生だけでなく、大学のキャリア教育に対しても大きな混乱をもたらした。

こういった中で、内閣府は、このコロナ禍を大きな変革のチャンスと捉え、我々に一定の示唆を与えている。また、文科省、厚労省、経済産業省もコロナ禍に対峙すべく、新たな指針を打ち出した。このような認識は、政府だけでなく、経団連、経済同友会、日本商工会議所といった経済三団体にも共有されており、ウィズ・コロナを目指した改革が企業に対しても要請されてきた。

ここで重要なことは、我々大学がこのような潮流をどのように受け止めていくべきかということである。もちろん、大学が文科省の答申を遵守しなければならないことは言うまでもない。他方で、就職についても経済産業省及び経済三団体の意向を汲んでいる企業の動向にも適応していかなければならない。しかし、我々大学はここで受動的になってはい

けない。つまり、我々大学もまた、コロナ禍におけるキャリア教育を主体的、能動的に考えていく必要に迫られているのである。

以上より、本稿においては、政府また経済三団体の動向を手掛かりに、ウィズ・ポストコロナを見据えたキャリア教育の在り方について考えてみたい。実際、コロナ禍により様々な意識の変化が企業だけでなく、大学、また、学生の中に起こっている。このことは、これまでの価値観が大きく変わったことを示している。つまり、働くとは何か、生きるとは何かといった根源的な問いに改めて我々が気づかされたということである。その意味で、本稿においては、政府、経済三団体、大学経営協会の現代のキャリア教育について、改めて論じてみたい。

1. 政府によるキャリア教育

1.1 内閣府

先ず、内閣府では、経済財政諮問会議の下に、専門調査会として有識者からなる懇談会「選択する未来2.0」が設置され、2020年3月11日から議論が開始された。以下はその中間報告である。

世界は大きく変わろうとしている。今起こりつつある変化を前に進め、社会全体を変革するべき時である。通常であれば10年かかる変革を一気に進め得る可能性がある。この数年の取組が日本の未来を左右するだろう。今が選択の時。それが本中間報告のメッセージである。新型コロナウイルス感染症の感染が拡大し、経済社会や国民の意識には様々な変化が訪れた。日々の生活においては、長年にわたり広がらなかったテレワークやオンライン会議の活用が広がった。労働時間重視の働き方と家族の向き合う時間の少なさ、首都圏を中心とした過密な職住環境のリスクなど日本がすでに抱えていた課題も浮き彫りとなった。

この中間報告から理解出来ることは、我が国が激動する世界情勢とどのように向き合い、刻々と変わり続ける国際社会に対応するために、日本に生きる我々は今なにをすべきかを内閣府が問うたということであろう。だからこそ、この新型コロナウイルス感染症についても、如何にして対峙するかを経済の面から分析しているのだ。

例えば、情報ツールとして、インターネットがテレワークに貢献していたことは、明らかであったが、このコロナ禍を契機として、その利用が急激に拡大したということは、どのように考えるべきであるか。つまり、国策として我が国が進めてきた情報化は、国民の危機に対し、セーフティーネットとして、情報ツールが補完機能を果たしたことに他ならない。しかし、同時に、明らかになった点は、自宅でのテレワークが住宅問題と連動したことであった。

この様に考えると、長期的ビジョンを捉える意味で、コロナに限らず、また何かしらの社会課題が噴出した際、政府としてその起こり得る危機に向けた、セーフティーネットを引いておくことは肝要である。又、このセーフティーネットにより、補完される事象は、このテレワークと同様、必ずやそのマイナス面を露呈させていくのである。その理由は、

我々の生活の基盤が常に有機的に密接な関係を維持しているからであり、その関係性に歪みが生じた場合、その両面を思考していくことが重要だからである。

その意味で、この新型コロナウイルス感染症問題から理解できることは、経済問題を補完することによって、社会問題へと課題が転換してしまったということである。内閣府は、そのことを我々に問うているのである。

I. コロナショックがもたらした意識・行動の変化と明らかになった課題

コロナショックで、これまで当たり前と考えられていた景色が大きく変わった。

国際関係も流動化しつつある。今まで考えられなかった大きな変化が経済社会の各方面で現れている。不安に満ちた数か月の生活を経て、生命や生活、家族の大切さ、国としてのリスク耐性の重要性への認識も高まるなど国民各層の意識や価値観に変化が認められる。

一方で様々な課題も浮き彫りになった。こうした変化や課題を把握するため、内閣府において「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（調査期間：2020年5月25日～6月5日）を緊急に実施した。

この様に、コロナショックは、世界中の人々に恐怖をもたらした。この中で、我が国もどのようにして感染を封じ込めていくかが議論された。したがって、我々の日常においても、状況の変化に対応し、その解決策として Society5.0 が軸となったスマート化への転換、すなわちバーチャル空間とフィジカル空間の融合が推し進められることになる。それは、例えば、テレワーク、オンライン会議、リモート営業といった形で実現した。

さらに、教育の現場においても、このスマート化が加速し、遠隔授業が教育の主たる形態となるのである。例えば、大学教育では、コロナ禍以降、遠隔授業が講義の大半を占め、これまでの講義の在り方に変化がもたらされた。それは同時に、教員、学生の意識や行動にも刺激を与え、これからのスマート化社会の一端を担うモデルとも考えられた。

しかし、その一方で、様々な課題も浮かび上がってきたことも確かである。とはいえ、その課題は決して新しいものではなく、そもそもは1960年から端を発し、形を変えたものに過ぎない。それは、教育の現場での情報教育の在り方である。情報教育は1960年代からスタートするが、ツールの変化に伴う成果の有効性を見出すことはできなかった。現在のスマート化社会の発展によりツールの有効性は機能するようになったが、教育現場における情報教育の在り方には依然として根深い課題が山積している。

だからこそ、その課題に様々な論者が解決の可能性を提示し、政府もその状況の理解に終始したのであった。内閣府が行った調査、「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」に関して、大学や教育に関係する記事を抜粋したものが下記である。

（オンライン教育の重要性と課題）

これまで活用が進まなかったオンライン教育の必要性和重要性が大きく高まってきている。小中学生では、オンライン教育受講率の地域差が大きい（図1）。

高校生のオンライン教育の受講率は大学生・大学院生の半分程度にとどまっている

(図2)。総じて、公立学校におけるオンライン教育への対応の遅れが顕著である。

一つの正解を導き出す同質的な能力ではなく、変化への対応力、課題設定・解決力、創造力の重要性が一層高まり、学校で教えるべき教育内容も問われている。

また、オンライン教育の活用により、ひきこもりなど一人ひとりの能力や状況に応じた対応が可能であることも認識され始めている。コロナショックの下、新しいことに挑戦・取り組んだ人は全体で5割を超え、特に20歳代では7割近く、60歳代でも4割を超えている(図3)。

この内閣府の報告から理解できることは、小中学生でのオンライン教育の地域差が大きく、大学生・大学院生のオンライン教育に比べて高校生のオンライン教育が遅れているということである。

図1 オンライン教育の受講生(小中学生)

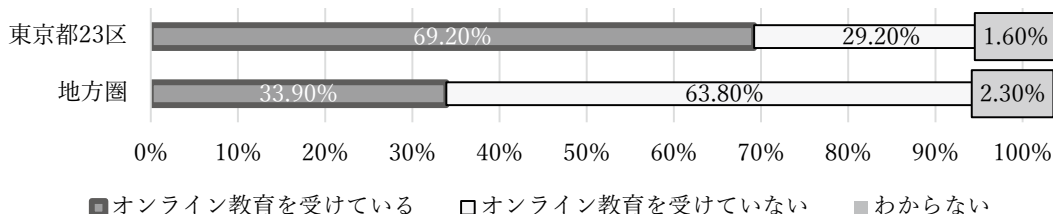


図2 オンライン教育の受講率(高校生、大学生・大学院生)

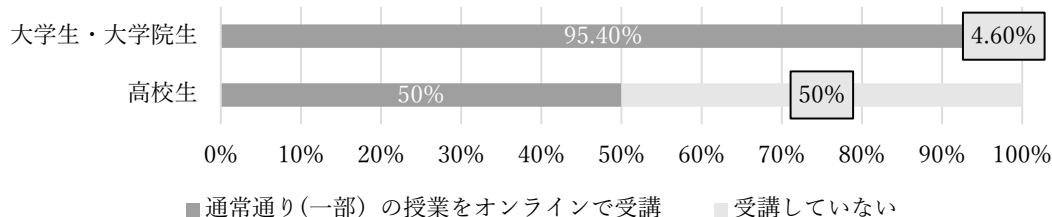
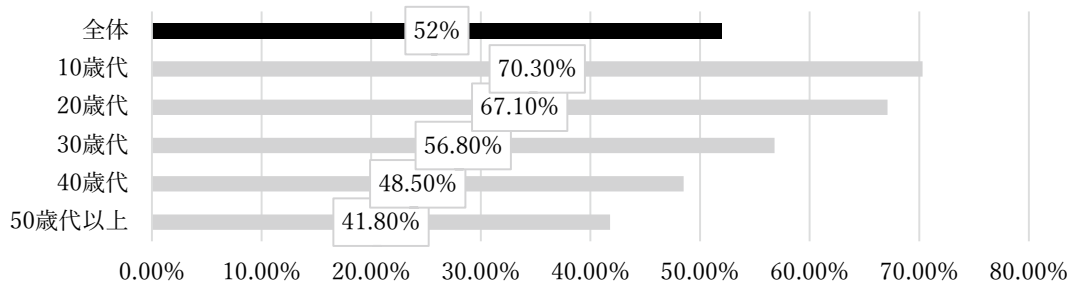


図3 何らかの挑戦・取組を行った人の割合(全世界帯)



(備考) 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年6月)により筆者加筆

II. この数年で必要となる集中的な取組と選択すべき未来

(教育、企業・社会の仕組みや慣行の変革)

コロナショックの経験も踏まえ、政府は、危機に強く変化に対応し創造力のある人材を育むための教育改革にスピード感を持って取り組む必要がある。

また、時間に縛られた働き方や労務管理は根本から変革を迫られている。

Society 5.0の実現に向けて急速な技術革新やオープンイノベーションが進む中で、一律に新卒で入社し一つの企業の中で働き続ける仕組みは現実に合わなくなっている。企業は仕事の仕方を抜本的に変え、硬直的な年功序列の仕組みと決別し、年齢・性別等にとらわれず潜在的能力のある多様な人材が、直面する環境の激変に適応して社内外で活躍できるようにすべきだ。それは企業の成長にもつながる。そのためにも、人材の流動性を飛躍的に高めていく環境整備や、男女が共にワークライフバランスを実現できる社会への企業の改革や個人の意識変革が必要である。

この報告は、Society5.0の実現に向けて、急速な改革やイノベーションが求められる中、新卒の一括採用は時代に合わなくなってきたおり、通年採用への移行、更に、性別人種、国籍を問わず、さまざまな個性や能力を持った人材が協働して社会課題を解決し、オープンイノベーションを通じて新たな価値を創造することが求められているということを示したものである。

(付加価値生産性向上に向けたデジタル化・リモート化の推進)

付加価値生産性の向上の最大のツールとなるのがデジタル化、リモート化の推進である。コロナショックでデジタルの活用が世界各国で急速に進む中で、日本が大きく遅れをとっていることが改めて明らかとなった。変化の兆しを後戻りさせずにむしろ加速し、テレワークを活用し柔軟で多様な働き方をさらに広げていくと同時に、官民ともにデジタル化をツールに社会を変革すべきである。政府は自らデジタル化を徹底的に進めるとともに、阻害要因となる規制等を早期かつ大胆に見直していくことが求められる。

日本のデジタル化が遅れ、デジタル人材が育たない原因の一つとして、年功序列に基づく長期雇用の慣行が指摘されている。というのは、一つの会社で賃金引上げを約束されながら、ゼネラリストとして働くという日本型システムにより、被雇用者はスキル、とりわけデジタルスキルの習得に投資する機会を失っているからである。また、日本企業は、ITをアウトソーシングに依存する傾向があるため、デジタルスキルに関するノウハウが溜まりにくく、イノベーションを推進しにくい環境になっている。また、先に述べたように我が国の情報に対する教育体制の課題は、学生が仕事で通用するデジタルスキルの習得に根ざしていないということであったが、この状況をこれまで改善できなかったという事実もまた日本のデジタル化の遅れに拍車をかけている。つまり、国、企業、学校、個人の全てが、将来必要とされる職業やスキル予測に基づき、デジタルスキルを高めるためのロードマップを描くことがこれからも我が国に求められていることなのである。

この様に、コロナ禍で芽生え始めた様々な変化の動きを、この機に推進し、不可逆的な

ものとし、通常10年かかるであろう変革を一気に進めていくというものである。これまでの画一的で横並びの硬直した社会から脱却し、変化や失敗も恐れず、柔軟性の高い、フレキシブルな経済社会が求められている。企業においては、ジョブ型正社員など多様な働き方の選択肢を提供していくべきであるが、これは、企業と同様、社会人、働き手の意識も変わらざるを得ず、社会に出る前のキャリア教育にも深く関わってくる問題である。以上が内閣府の見解である。

1.2 文部科学省

文部科学省は、2018年6月、『Society 5.0に向けた人材育成に係る大臣懇談会』のまとめとして、「Society 5.0に向けた人材育成～社会が変わる、学びが変わる～」を発表した。

Society5.0とは、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）のことである。狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society 4.0）に続く、新たな社会を指すもので、第5期科学技術基本計画において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された。

Society 5.0において我々が経験する変化は、これまでの延長線上にない劇的な変化であろうが、その中で人間らしく豊かに生きていくために必要な力は、これまで誰も見たことのない特殊な能力では決してない。むしろ、どのような時代の変化を迎えるとしても、知識・技能、思考力・判断力・表現力をベースとして、言葉や文化、時間や場所を超えながらも自己の主体性を軸にした学びに向かう一人一人の能力や人間性が問われることになる。特に、共通して求められる力として、①文章や情報を正確に読み解き、対話する力、②科学的に思考・吟味し活用する力、③価値を見つけ生み出す感性と力、好奇心・探求力が必要であると整理した。

このSociety5.0から導かれる考え方は、AI等と共存していく社会の中で「人間の強み」を発揮し、AI等を使いこなしていくためには「文章や情報を正確に読み解き対話する力」や「科学的に思考・吟味し活用する力」、「価値を見つけ生み出す感性と力、好奇心・探求力」が共通して求められるということである。そのため、以上のような力を育むためにも、文部科学省は、「学びの在り方の変革」として次の2点を打ち出した。

- ・学校がこれまでの一斉一律の授業のみならず、個人の進度や能力等に応じた学びの場となること
- ・同一学年集団の学習に加えて、異年齢・異学年集団での協働学習が拡大していくこと

また、文部科学省はその変革を実現する意味で取り組むべき政策の方向性として、次の3点を掲げている。

- (1) 公正に個別最適化された学びの実現
- (2) 基盤的な学力や情報活用能力の習得

(3) 大学等における文理分断からの脱却

その意味で、文部科学省はさらに次のような提言を指示している。

また、大学は、新しい技術を活用したアクティブ・ラーニングも積極的に取り入れ、教育の質の向上に取り組んでいくことが期待される。そして、学位授与に至る過程で、その学生が何を身に付けることができたかが、その後、学生が活躍する社会において理解されるよう、可視化されていることが重要となる。学生が社会に通用するような知識及び能力や、主体的に学び考える力を身に付けるためには、大学教育の質的転換が重要であるが、そのためには、体系的で組織的な大学教育を、適切な点検・評価を通じた教育活動の不断の改善に取り組みつつ実施することが必要である。大学が本来持っている組織としての力を十分発揮できるよう、国は教学マネジメントの確立を一層進めていくべきである。

これは、文部科学省が、大学に対し、本質的なキャリア教育の在り方について問うものであり、学生一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる知識・能力や、主体的に学び考える力を身に付けるために、大学に対し、キャリア教育における抜本的な見直しを迫るものでもある。

1.3 厚生労働省

厚生労働省では、2020年10月6日「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会～コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の課題等を踏まえて～」を報告した。その概要は、次の通りである。

人材開発政策を巡る現状として、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、働き方もこれまで以上に多様化し、労働者が生涯を通じて学び続け、職業能力開発・キャリア形成を行う必要性が高まっているほか、新卒一括採用や長期雇用等に特徴付けられる日本型の雇用慣行も徐々に変化している。また、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の見通しが不透明さを増す中で、キャリアプランの見直しを要する労働者の一層の増加に加え、テレワークの浸透に伴う働き方やキャリアに対する意識を巡る変化の動きが見込まれる。こうした「新たな日常」の下で、労働環境の変化に応じて労働者が主体的にその職業能力を高めていくことができる環境整備や各種制度の活用が十分になされているとは言えず、それらを引き続き進めていくとともに、デジタル化や人材開発への投資を更に進めていくべき状況にある。

その具体的な取組として、次の5つの柱を示した。

- ① Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練
- ②労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援
- ③労働市場インフラの強化

- ④特別な配慮が必要な方への支援
- ⑤技能継承の促進

この厚生労働省の報告は、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、求められる能力も変化していくことから、労働者は、自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即したリスキリングやスキルアップを図っていく必要があるというものである。また、副業・兼業をスキルアップの手段として希望するなど働き方が多様化している現状を受け、労働者はこれまで以上に自律的にキャリアを形成していく意識をもつことが求められている。

1.4 経済産業省

経済産業省では、2021年12月「キャリア教育アワード・キャリア教育推進連携表彰」の報告から、キャリア教育の重要性について次のように述べている。

企業の競争条件の激化に伴い、若者に求められる職務遂行能力が高度化していく傾向にある中、職業人としての資質や能力の向上、「働くこと」への関心・意欲の高揚を通じた学習意欲の向上などを目的とした「キャリア教育」を、子ども・若者たちに対し早期から行うことの重要性が高まっている。

子ども・若者たちの育成として、学校教育において、現在「キャリア教育」が推進されているが、実施にあたっては、企業・地域の協力が不可欠である。なぜなら、企業・地域の人々が「本物の社会」「本物のシゴト」を教えることが、子供たちの興味・関心を惹きつけ、「働くこと」に対する価値観の醸成、学習意欲向上などにつながっていくからである。

経済産業省は、人生100年時代を迎え、これまで以上に、子供・若者たちに対する早期からのキャリア教育の重要性を訴え、個人が自ら問題意識を持ち、主体的に自身のキャリアを自身でデザイン出来る様、企業と学校関係者が連携し、学習内容と社会のつながりを実感できるものを教育現場に提供する必要性を求めている。

若者が将来、自立し、活躍するためには、就業し、経済的基盤を築くことが大切である。各学校段階を通じて、社会的・職業的自立に必要とされる能力・態度を育てるキャリア教育に取り組むとともに、学校以外でも職業能力開発の機会の充実を図ることが重要である。

非正規雇用率の高さや雇用のミスマッチ、若年無業者の存在など「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われていないことが、課題として挙げられる。また、職業意識・職業観が未熟なこと、進路意識・目的意識が希薄なまま進学する者の増加など、若者の「社会的・職業的自立」に向けた課題がみられる。これらの原因・背景には、産業構造や就業構造の変化など社会全体を通じた構造的問題が存在しており、社会が一体となった対応が必要である。このような中で、学校教育においては、キャリア教育・職業教育を充実していくことが重要である。

また、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省は、学校、地域、産業界が一体となって社会全体でキャリア教育を推進する気運を高めるため、「キャリア教育推進連携シンポジウム」を実施している。

この様に、経済産業省では今後のキャリア教育の在り方について、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を様々な教育活動を通して、育てることの重要性を示しているのである。

2. 企業からみたキャリア教育 ～3団体の企業への要請～

2.1 経団連

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020 年度報告書「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」は、下記の通りである。

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以後、「産学協議会」）は、2018年10月に経団連が「2021年度以降入社対象の『採用選考に関する指針』を策定しない」と決定したことを契機に、大学教育や企業における採用・雇用のあり方について経済界と大学が率直に意見を交わし、Society 5.0 人材の育成に共同で取り組むための対話の場として、2019年1月に設立された。以来、傘下に設置した分科会において精力的に検討を行い、Society 5.0 で求められる人材の能力・資質について産学で認識が共有されてきた。2020年3月31日には、Society 5.0 人材の育成に向けた大学教育のあり方、2030年を見据えた企業の採用・インターンシップのあり方、地域活性化人材の育成に向けた産学官連携のあり方を柱とし、産学が協働で取り組む「10のアクションプラン」を盛り込んだ報告書「Society 5.0 に向けた大学教育と採用に関する考え方」を公表した。

その内容は、産学官で合意した「大学教育と産学連携」、「採用とインターンシップ」、「地域活性化と人材の育成」の3つの事項と、産学が協働で取り組む「10のアクション」である。ここでは、産学が協働で取り組む「10のアクション」について注目する。

経団連は、産学が協働で取り組むべき「10のアクションプラン」を「Society5.0における大学教育の実現に向けて」、「Society5.0の採用とインターンシップの実現に向けて」、「地域活性化人材の育成に向けて」、「フォローアップの実施」の4つの構成で確認した。また、その内容は企業及び大学へのそれぞれの取り組みに分かれている。

* Society5.0における大学教育の実現に向けて

【大学・企業】

1. 大学と企業は、包括連携協定等による「組織対組織」の中長期的な連携を推進し、大学と企業間の人材交流（共同研究、PBL型教育、リカレント教育）を拡大することで、協働してオープンイノベーション、価値創造、未来の人材育成を推進する。

この1については、次の3点でその動向が明らかになっている。

- ・産学協議会で収集した、Society 5.0 人材育成に資する大学のPBL型教育やリカレント教育の好事例を横展開し、多くの学生・社会人に質の高い教育を受講する機会

を提供する。

- ・リカレント教育に関して、企業は、企業戦略に基づく育成ニーズと社員個人のキャリアアップ、キャリアチェンジに基づくニーズについて、対象別、階層・年齢別に整理・検討する。大学は、未来社会を支える人材育成の観点から必要なリカレント教育を検討し、企業と緊密に意見交換をしながら教育プログラムを構築する。
- ・高度な学識を基に Society 5.0 の実現を主導する修士・博士人材を育成する仕組みを産学が協働してさらに発展させる。

【企業】

2. 経営トップは、社員の自律的なキャリア形成を支援する方針を打ち出し、社員の大学等における学び直しを奨励するため、インセンティブとなる評価体系、人事制度等の整備を検討する。

【大学】

3. 各大学は、「中間とりまとめと共同提言」で示した「Society 5.0 に求められる能力」の育成に向け、文理横断の教育プログラムをさらに充実させる。また、リカレント教育プログラムに関する情報発信、広報体制を強化するとともに、社会ニーズに即した教育プログラムの持続的な運営に努める。

* Society5.0 の採用とインターンシップの実現に向けて

【大学・企業】

4. 多様で複線的なインターンシップの目的、意義、内容等について、産学および社会的な共通認識を改めて確立する。その上で、新たな理解に基づくインターンシップを積極的に推進する。また、そのための仲介機能の強化を検討する。

なお、4については、次の2つからその動向が明らかになる。

- ・複数大学・複数企業や業界団体によるキャリア教育を実施する。(PBL型教育、CO-OP教育を含む)
- ・大学院生(修士・博士)を対象とした新たなジョブ型採用につながる長期インターンシップの試行を推進する。

【企業】

5. 大学における学修、学事日程を尊重した採用選考活動やインターンシップを実施する。

5では、次の2つから動向があきらかになる。

- ・インターンシップは学事日程に影響を与えないよう、原則長期休暇を中心に開催する。(大学の正課として学期中に実施されるインターンシップは除く)
- ・「ワンデーインターンシップ」は、就業体験が十分確保できないことから、この名称は使用しない。

6. 採用選考に関する企業情報の開示に努め、企業側の考え方を説明するとともに、企業の雇用形態の多様化の実態を広く社会に発信・周知する。また、採用選考において、求めるスキル・資質・能力を明確にし、大学等での学修成果について積極的に評価する。

【大 学】

7. 卒業、成績要件の厳格化など教育の質保証を通じて、学生が身に付けたスキル・資質・能力を明確にする。
8. 秋卒業など、卒業時期の複線化を進める。また、大学主導のオンキャンパス・ジョブフェアの開催等による就職支援を強化する。

*地域活性化人材の育成に向けて

9. 地域の産業界と大学の代表による直接対話の場がない場合は、「産学協議会」を設置し、各地域の将来ビジョンの実現に向けた産学連携の具体策やマッチング・コーディネート育成のための協力のあり方等について、協議する。

*フォローアップの実施

10. 上記のアクションプランの進捗状況を産学協議会に報告し、産学双方の立場から評価検証を行い、改善につなげる。

以上の産学協議会による10つのアクションプランについて、経団連は次のようにまとめている。それは、2020年春からの新型コロナウイルス感染症の拡大であり、それが大学教育や企業の採用選考活動、インターンシップにも大きな影響を及ぼしたことである。これが、産学協議会を刺激し、「ウィズ・コロナ」への短期的な対応として、2021年度入社対象者の採用選考活動やインターンシップ、大学教育の変容も議論したのであった。

そこで、「ポスト・コロナ」に向けて、社会全体の大変革とそれに伴う大学における研究・教育の抜本的改革を断行し、よりレジリエントで持続可能な経済社会の構築を目指すことが重要との認識を共有したのである。

以上から、経団連は、大学と連携し、産学協議会を立ち上げ、Society5.0で求められる人材について議論を重ね、大学教育の未来に関し、産学連携の推進を図ってきた。目まぐるしく変化するグローバル社会の中で、我が国が生き残っていくために、政府主導のSociety5.0の下に、産学が一致団結して立ち向かって行かねばならないといった状況がうかがえる。その中でも、常に話題の中心になってくるのが、自立した社会人を育てるための、大学教育の重要性である。

2.2 経済同友会

経済同友会は、インターンシップに力を入れており、2019年には、インターンシップ推進協会を立ち上げ、経済同友会会員企業の有志と大学・高専が、会員となって、活動を行っているが、それに先だって、2015年4月2日、“これからの企業・社会が求める

人材像と大学への期待”による産学連携として、次の提言を行った。

まず、経済同友会が問題意識としているのは、次の3点である。

- ・わが国の競争力を高めるうえで、資質能力の高い人材育成は急務であり、社会全体で真剣に考えなければならない。
- ・人材育成の具体論について、産学官で十分な意思疎通が行われてこなかった経緯があり、企業が望む人材の育成はいまだ途上にある。
- ・これは企業が大学側に求める人材像を明示してこなかった点大きい。

また、これからの企業が大学の教育内容に対して積極的に情報提供していく責務があることを踏まえて、提言の目的は、次の2点にまとめられる。

- ・グローバル社会・経済の中で、日本の置かれた状況を踏まえ、求める人材像を示す。
- ・求める人材の育成に向けて、企業、大学がなすべきことを提案する。

そこで、経済同友会として我が国を取り巻く環境と社会構造の変化、さらには、人材育成の課題を提出した。

まず、企業・社会の変化であるが、グローバル競争の激化、産業構造の変化、特に、1次産業や2次産業がサービス関連産業に急激に舵を切り、特にここ10年では技術革新やビジネスサイクルの速さなど急激に変化した。また、15歳から64歳に注目したとき、少子高齢化による生産年齢人口の減少は目を見はるものであり、その意味で、将来の社会を支える人材の不足は明らかである。また、大学を巡る環境変化は、大学全入時代ともいわれ、大学や短大の進学率は50%を超える。しかし、大学生の学修時間は極端に不足しており、大学生の資質能力の低下への懸念は払拭できない。さらに、学生の大企業志向は変わらず、その一方で、中小企業の人材不足は否めない。それが雇用のミスマッチを生んでいる。そのため、新規学卒者30%が3年以内の離職し、若年無業者やフリーターの増加が社会問題となっている。こういった中で、教育・採用に関する企業の意識は、大学との対話を通じて次のようになっている。それは、企業が求める人材像と必要な資質能力の面で次の4つにまとめることができる。

- ・変化の激しい社会で、課題を見出しチームで協力して解決する力（課題設定力・解決力）
- ・困難から逃げずにそれに向き合い、乗り越える力（耐力・胆力）
- ・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
- ・価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力（コミュニケーション能力）

また、その意味で、企業が大学に期待する役割も次の3点にまとめることができる。

- ・アクティブ・ラーニングの導入によるコミュニケーション能力の向上
- ・様々な社会活動体験の増加：留学、インターンシップ、ボランティア

・学生の能動的な学びによる学修時間の拡充

以上から経済同友会は、人材育成に向けて企業、また大学がなすべきことを次のように整理している。まず、企業がなすべきことは、次の2点である。

- ①企業が求める人材像の明確化と発信
- ②採用選考における学業成績の積極的な活用

また、その意味で、企業と大学が協力すべきことは、「インターンシップの強化と充実」、そして、「産学連携の一層の推進」である。

そこで、インターンシップの強化と充実を図4のように整理できる。

経済同友会は現在大学で行われているインターンシップの課題を抽出し、これからの企業及び社会が求める人材を育てる意味でインターンシップの望ましい枠組みを提供している。従来のインターンシップが抱えていた問題点は、インターンシップの期間が1週間程度に過ぎず、対象が主として大学3年生又は修士1年生に向けられているという点にあった。これに対して、経済同友会は、インターンシップの期間を1週間から1か月以上に引き延ばすことを理想とし、学生の視野を広げることを目標として、学部1、2年生からの早期参加が望ましいとしている。そして、学生がインターンシップにおける学びを大学における学習に活かせるようグランドデザインを描いている。大学はこの提言に対しどのように応えるべきか。図4から、現状では、大学とは無関係に企業側だけでインターンシップの計画が立案されていることが分かる。経済同友会はこの点を問題視し、インターンシップについては大学が主体的にプログラムを開発し、PBL（Project Based Learning 課題解決型学習）が実践されることを期待している。

図4 インターンシップの課題と望ましい枠組み

課題	望ましい枠組み
<ul style="list-style-type: none"> ・大学の組織的な関与が少ない ・企業側の体制、プログラム企画・立案が未整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学での支援体制整備 ・大学が関与する形でのプログラム開発 ・教員の関与によるPBLの実践 ・大学でのより一層の単位化
<ul style="list-style-type: none"> ・期間が短い（1週間程度が主） 	
<ul style="list-style-type: none"> ・大学3年生、修士1年生の参加が主で、参加者が少ない 	
<ul style="list-style-type: none"> ・報酬の支給がない 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・長期化（1か月以上）
	<ul style="list-style-type: none"> ・学部1、2年生からの早期参加により、裾野を広げるとともに、その後の学びに生かす
	<ul style="list-style-type: none"> ・報酬の支給（実費の支給は必須）

出所) 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2日 経済同友会提言）

また、経済同友会は、次の3点から産学連携の一層の推進を望んでいる。

- ・学生参加型の産学連携研究の拡充
- ・実務家教員の受け入れや企業人、社会人による教育の推進
- ・社会ニーズを踏まえた教育の推進

その上で、経済同友会は、大学及び学生に対する期待を次のように述べている。まず、大学への期待は、次の4点である。

- ①大学ビジョンの明確化・具体化と機能の強化・分化
- ②国際化対応：優秀な外国人教員の受入れ、英語による授業・情報公開
- ③教職員の資質能力の向上
- ④卒業生の資質能力の保証

特に、この③の教職員の資質能力の向上に関しては、「教員評価の徹底と教員の教育力向上」、「大学職員の資質能力向上」の2点に着目している。

まず、教員評価の徹底と教員の教育力向上について、学生の就職実績や就職先の評価も勘案した、教育に重きをおいた評価システムの構築に経済同友会は期待している。実際、海外や学内外から優秀な人材を登用できる体制づくりが必要であり、確かな授業力を備えた高校教員が大学教員に転じ、一層活躍することも期待される。

また、大学職員の資質能力向上については、学校運営に係る重要な役割を担う職員は、教員と分担して業務の効率化、高度化を目指すべきであり、そのために、教員・職員ともに、年功序列型の硬直的処遇から、成果に応じた弾力的な処遇への移行に経済同友会は期待をしている。

さらに、④の「卒業生の資質能力の保証」については、教育内容・レベル、学生の到達度の明確化と学業成績へ反映されるもので、そのために、卒業資格の厳格化や学び・専攻の柔軟化が求められる。

一方、学生への期待であるが、次の4点が期待される。

- ・自己のための大学での真剣な学び
- ・専門知識とそれを支える基礎力の習得
- ・多様な人々とふれあい、視野を広げる為の海外留学等の経験
- ・職業観を醸成するためのインターンシップ等の社会経験

以上の経済同友会の考えには、グローバル化やデジタル化の進展により、世界経済が目まぐるしく変化している中で、日本企業は、外国企業や異業種の企業との間で、生き残りをかけた厳しい市場競争にさらされている。資源の乏しいわが国において、こうした競争を勝ち抜く力の源泉となってきたのは、層が厚く、資質能力の高い人材に他ならない。これまで、これからの企業や社会で活躍する人材育成の具体論については、産学官で十分な意思疎通が行われてこなかった経緯があり、その反省から、これからは大学での学びと企業や社会での学びを連続的に捉えた上で、人材を育成することが重要であると考え、激動のグローバル社会・経済のなかで、日本の置かれた現状を大学や学生に正しく伝

え、真に求める人材像を示す重要性を経済同友会は、強く示している。

2.3 日本商工会議所

日本商工会議所は、2019年2月、各地商工会議所に対し、取り組むキャリア教育活動の見える化と好事例の全国への横展開を目的に、「商工会議所キャリア教育活動白書 Vol. 4～若者の地元定着とプログラミング教育の拡大を～」を取りまとめた。その冒頭において次のように述べている。

わが国の経済は、個人消費が依然として力強さを欠き、もはやデフレではない状況に達したと言われているが、わが国は、「人口減少」と「地方の疲弊」という構造的な問題に直面しており、とりわけ地方においては、労働力人口の減少が深刻化している。

この点から、わが国においては、IoT、AI、ロボット、ビッグデータなど先進的な技術を用いた“第4次産業革命”による超スマート社会（Society 5.0）づくりが急速に進展しつつあると商工会議所は述べているのである。

だからこそ、これからの若者には、新たな職業観を醸成し、社会を生き抜くためのより実践的な社会人基礎力やリーダーシップを育む「キャリア教育」の重要性がますます高まっていると述べている。そこで、日本商工会議所は、次の理念を掲げてきた。

・「教育は学校現場だけでなく、社会総がかりで行うもの」

その結果、全国各地の商工会議所における教育支援・協力活動が、地域におけるキャリア教育活動に活かされてきた。また、第4次産業革命を牽引する人材の育成に向け、「地方創生インターンシップ」に力を入れる商工会議所が増加している。これは、経済産業省・文部科学省が主催する「キャリア教育アワード」や「キャリア教育推進連携表彰」において、これまで数多くの商工会議所が顕彰されているのだ。

また、日本商工会議所は、政府におけるキャリア教育推進の経緯については、1999年12月に中央教育審議会が取りまとめた「初等中等教育と高等教育の接続の改善について（接続答申）」における「キャリア教育」に基づいている。この頃の新規学卒者のフリーター志向の広がりや、就職後3年以内の離職率の高さから、学校教育と職業生活との接続に課題があることが指摘された。

また、2011年1月には、中央教育審議会が「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」を答申した。この時、キャリア教育を次のように定義した。

・「社会的・職業的自立に向け、必要な知識、技能、態度を育む教育」
・「学校と産業界をはじめとする地域の連携」

また、「第2期教育振興基本計画」（2013年6月閣議決定）では、「職場体験・インターンシップ」等の体験型活動や、教育現場への社会人講師の派遣など、地域・社会と産業界との連携・協働による教育活動の重要性が示された。さらに、「第3期教育振興基本計画」（2018年6月閣議決定）においても、「社会的・職業的自立に向けた能力・態度の育成」が掲げられ、その達成に向け、各学校段階において産業界と連携し、インターンシップ等

のキャリア教育・職業教育を推進することが改めて明示された。

加えて、第4次産業革命を牽引する人材を育成するため、2019年4月から新たな高等教育機関として、専門職大学・専門職短期大学が設置される。同大学では、卒業単位に占める企業現場での実習の割合が3分の1以上、専任教員に占める実務家教員の割合が4割以上とされ、社会人をブラッシュアップするリカレント教育も積極的に受け入れることになる。

以上から、商工会議所をはじめとした産業界、関係省庁、地方自治体、地域社会が連携を強化しながら、キャリア教育の普及・促進に向けた様々な施策や取り組みが展開され、今日に至っているのである。

では、日本商工会議所は、キャリア教育についてどのように考えているのであろうか。特に、発達段階に応じたキャリア教育の強力な推進について、日本商工会議所は次のように述べている。

商工会議所では、社会変化に対応し、社会を生き抜くことができる力を身につけるため、義務教育も含めた教育段階全体を見通した上で、発達段階に応じたキャリア教育を行うことが重要と主張してきており、全国において、職場体験・インターンシップの受入や、社会人講師の派遣等さまざまな面で教育現場の支援に取り組んできた。近年の社会経済構造の劇的な変化に伴い、就業構造の転換が進む中、初等教育段階から将来の職業を意識する重要性は増しており、商工会議所による取組事例も年々増加している。また、高等学校から大学への進学率は年々上昇しているが、その接続に当たっても、将来の仕事を決定した上で主体的に進路を選択していくために、キャリア教育の果たす役割は大きい。さらに、キャリア教育による効果は、働く意義と地域の企業の魅力を学ぶことを通じ、人生観や職業観を醸成するだけでなく、若者の地元定着を促進することも期待され、地方創生の観点からも重要と考える。新学習指導要領においても、キャリア教育の充実については明示されており、その実現へ向け、より強力な推進を期待したい。

以上のように、日本商工会議所は、キャリア教育の役割について、高校から大学への接続並びに地方創生、働く意義や人生観・職業観の醸成の為に非常に重要と考えており、積極的にインターンシップ活動等を通じて推進している。

3. 大学からみたキャリア教育

第3章では、大学の視点でキャリア教育を考えていくが、大学と企業によって組織されたNPO法人大学経営協会の100年委員会に注目し、大学のキャリア教育を考えてみたい。また、コロナ禍における、大学経営協会の100年委員会からみたキャリア教育の在り方についても考えていく。

そこで、先ず大学経営協会であるが「高等教育セクターは量的にも質的にも大きなリソースを有している中、人生100年時代を迎え、経営戦略をどう考えるべきか、大学での学びはどうあるべきか、リカレント教育をどう展開すべきかなどを検討するための『100年委

員会』を設置し、2019年3月から活動を開始。(委員長：佐藤禎一 元ユネスコ代表部特命全権大使、会長)

100年委員会では、2019年夏の審議開始以来、人生100年時代には当然ニーズが増すとされるリカレント教育を主たるテーマとして審議を行ってきたが、2020年春の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、いったん審議を休止し、秋にオンラインで再開して以降は、アフターコロナの大学教育を主たるテーマとして、審議を行ってきた。100年委員会は文科省の中央教育審議会や総理官邸の教育再生実行会議による提言の審議が進行している中でこれらとの重複を避け、当面検討する課題として、第一は、キャリア教育改革、第二に、高度専門職の職員の養成、第三は、大学によるリカレント教育である。

3.1 大学経営協会 100年委員会

本節においては、まず、大学経営協会の100年委員会が令和3年6月、「キャリア教育改革」において表明したものを検討する。

そこで、問われたのはキャリア教育改革であった。人生100年時代、アフターコロナの労働市場がジョブ化し、転職が前提となる中、100年委員会は企業と学生のマッチングが課題となるとし、大学がこれまでの在り方を問い直すことを求めた。その要点が以下の4点である。

- 1) まず、大学外の要因として、人生100年時代を控え、70歳まで就労機会を与える努力義務が企業に課されるなど、人の就労期間は延長されつつある。他方、企業の平均寿命は、30年程度から近年短くなりつつある。また、大学新卒で大企業に就職した者の4割が、将来の「転職」を想定していると言われる。

今後は、全就労期間を一企業で過ごす人は少数派になると思われる。また、会社との関係は「就社」ではなく「就職」に、学びで重んじられるのは「学歴」から「学習歴」に、学びの価値基準は「Degree」から「Skill」「資質・能力」になると言われている。

人生100年の社会は、Soicety5.0に向かう社会である。そこで求められる「資質・能力」は、従前とは異なるものとなっている。

経団連・採用と大学教育の未来に関する産学協議会の報告書「Society5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」では、大学の学部教育を主たる対象として、Society 5.0の人材には、最終的な専門分野が文系・理系であることを問わず、リテラシー(数理的推論・データ分析力、論理的文章表現力、外国語コミュニケーション力など)、論理的思考力と規範的判断力、課題発見・解決能力、未来社会の構想・設計力、高度専門職に必要な知識・能力が求められ、これらを身に付けるためには、基盤となるリベラルアーツ教育が重要である。」と述べている。

経団連の産学協議会の上記報告書は、就職のほかインターンシップをテーマとし、大学教育の一環として捉えている。大学と社会との接点、いわば「大社接続」は、幅広くとらえる必要があると考えられる。

- 2) 大学側の要因としては、多くの大学のDP(ディプロマ・ポリシー)でうたわれて

いるのは、社会人として必要とされる資質・能力である。人生100年時代、Society5.0を控え、問題解決能力、批判的思考力や、新たな着想、デザインなどの力を育てる教養教育・全学共通教育のプログラム、ESD、SDGsのプログラムが求められるが、大学によってアプローチは様々である。

また、卒業後、社会に出るためにも、教養教育・全学共通教育で情報処理関係科目を学ぶ必要性は共通に認識されているが、文系の学生に学ばせるに当たっては、数学の基礎が望まれる。統計も同様である。受験者数が減ることを想定しつつ、文系学部の入試に数学を課す私立大学も増えているが、多数には至っていない。

今後の就活支援の在り方として、学生と企業のマッチングが求められている。労働市場はジョブ型に変わりつつあり、マッチングには、当該ジョブに必要な専門分野の知識・技能も含まれる。

- 3) 学生側の要因としては、我が国の学生で、大学学部入学時に、自分の将来のキャリアに関する考えを持つ者は必ずしも多くない。

多くの大学において、社会人として必要な能力のうち、汎用的な資質・能力の涵養は、教養教育の役割として位置付けられているが、専門教育が仕事に繋がる場合は格別、多くの学生には、仕事とリベラルアーツとの関係が理解されていないのが一つの課題である。

学生が自分のキャリアについて主体的に考えるのは、大学に入る前、受験する学部・学科を決める前が望ましいが、実態としては、大学に入学後も深く考える機会のないまま過ごしている学生が少なくない。

自分の将来を主体的に考える機会のないまま受験学部・学科を決め、大学に入学するという仕組み自体が、大学教育の密度を下げている。どんなキャリアを目指して大学に入るか、という動機付けが必要であり、初等中等教育の課題でもある。

企業で必要なのは、身に付けた能力であり、大学での成績評価とは異なる。成績は良いが入社試験に受からない学生や、その反対の学生が存在する。一般的には、学校の成績と入社後の業績は相関関係がないとも言われ、大学の入口では学力で、出口では人物と能力本位で選抜されると言うミスマッチが起きている。

大学の使命としてより大きな課題は、「キャリア教育」、すなわち、学生たちが、主体的に自分の将来のキャリアを考え、そのためにはどのような学修や体験をすればよいかを考えさせる教育であると考えられる。医学部など、各人が自分の将来について決断している一部の専門職系の学部・学科などを除けば、自分の将来について深く考える機会は、大学入学後の学修を通じて得られるからである。これは、自分の責任で考えるべき課題ではあるが、現実には、適切なアドバイスは必要であると考えられる。一定の方向を定め、必要な準備を計画する段階では、専門的な指導なしに有効な学習を組み立てることは、容易ではない。

今回のコロナを通じて、多くの学習機会が提供され始め、自分の大学以外の機関での学修が選択肢として大きく広がってきたこと、大学外での経験を含めて、学部教育の4年間をどう過ごすかが重要であることも念頭に置く必要がある。

- 4) 今後の方向性として、今まで、「キャリア教育」は就職の世話が中心であると考えられてきた。しかし、就職活動の仕方も変化している。タイミングもフレキシブルになり、オンラインも加わっている。更にそれ以前に、大学に入ってから、何を学修するかが大事になってきている。特定の職種への就職を望むのであれば、それなりの領域を学修しておく必要がある。学生である間に進路を選択して、それに対応した学修をするべきであると考えられる。

これまで見てきた様に、内閣府からの提言、文部科学省、厚生労働省、経済産業省からの指針の中でも、ポスト・コロナの社会、所謂ニューノーマルの時代に求められるものは、変化の激しい時代の中、若者が主体的キャリアを構築していく力である。キャリア教育では、これまでに増して教育効果の向上が必要であり、「学習内容と社会のつながり」が実感できるものを教育現場に提供し続けること、そのために、企業と学校関係者が密接に連携することが今、求められているということを確認してきた。

経済三団体も、社会変化に対応し、社会を生き抜くことができる力を身につけるため、義務教育も含めた教育段階全体を見通した上で、発達段階に応じたキャリア教育を行うことが重要と主張してきている。新学習指導要領においても、キャリア教育の充実については明示されており、その実現へ向け、より強力な推進を期待したいと述べている。

また、大学経営協会からみたキャリア教育では、真に必要なのは、学生に自分のキャリアを考えさせる「キャリア教育」であり、その為に大学教育をどう利用するか、大学に在学する4年間をどう使うかを考えさせる教育であると問うている。また、大学の将来像は複数考えられるが、学生本位で考える限りいずれの場合も「キャリア教育」は不可欠であるとしている。

4. 課題と考察

ここまでわが国のキャリアをめぐる現状を確認してきたが、改めてキャリアとは何か考えてみよう。キャリアという言葉はあまりにも一般化しており、もはや「キャリアと何か」といった問いを發することはまず無い。以上において概観してきたように、政府、経済三団体、さらには大学経営協会においてもその具体的な内容が明らかにされることはなかった。

キャリアという言葉が流布したからと言って、それがキャリア自体の普遍性を担保したということとはできない。というのも、キャリアとは護送船団方式が終焉を迎え、自立した企業人の育成が大学に課せられた現代に特有の概念だからである。換言すれば、キャリアとは従来のいわゆる「就活」とは一線を画するものであり、新たに現代的な文脈において定義されなければならない。これまでは、大学教育はあくまでも社会に出るための一定の教養として必要なものを養う場であり、仕事をする上で必要な技術の教育は就職後に企業が担うというシステムが成り立っていたことによる。つまり、OJTといった企業内教育があるため、大学に対して就職後の教育は求められてこなかった。

しかし、先に述べた護送船団方式の終焉という時代の変遷期には企業がOJTなどの人材育成を行う余裕がなく、大学に社会人基礎力となる一定の人材育成が求められてきた。これこそがキャリア教育の発露であり、それが1999年からキャリア教育へと確立さ

れていくことになる。

キャリアという概念は、コロナというパンデミックにおいてますます重要性を増している。コロナ禍により、我々の生活において、働き方、職業観、人生観といった点で意識と行動に様々な変化が起こった結果、企業は数多くの不確実性に対峙しなければならなくなった。その結果、企業は、長期的な視点を考慮した上でOJTを継続することがますます困難になっている。反対に企業はこの不確実性を乗り越えるために、大学でのキャリア教育に期待せざるを得ないのだ。他方で、大学におけるキャリア教育も画一化されたものではなく、近年の先の読めない社会経済構造の劇的な変化に対して柔軟に対応していくものでなければならない。言い換えれば、我々の意識や行動に変化が現れた際には、我々はそれをニューノーマルとして受容し、キャリア教育もそれに根ざした形で変容することが求められる。実際、コロナ禍を経て、テレワーク、オンライン会議、大学における遠隔授業といった今まで考えられなかった大きな変化が社会経済の各方面で現れ、キャリアの在り方は大きく変わった。

こういった中、文科省、厚労省、経済産業省はコロナ禍を契機としたキャリアをめぐる状況の変化に対応すべく、人材教育に関して各々新たな指針を打ち出した。それぞれの方針について改めて見てみよう。文科省は、「大学に対し、本質的なキャリア教育の在り方について問うており、学生一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる知識・能力や、主体的に学び考える力を身に付けるために、大学はキャリア教育における抜本的な見直しを迫られている」という認識を示し、厚労省は、「労働者はこれまで以上に自律的にキャリアを形成していく意識をもつことが求められている」としている。経済産業省は、「今後のキャリア教育の在り方について、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を様々な教育活動を通して、育てることの重要性」を主張している。各省に共通する認識は、これからの時代においては労働者が自律的に自らのキャリア形成に関心を持ち、その前提として教育の場においてキャリアへの意識を涵養していかなければならないということである。

他方、経済三団体も同様の認識に立っている。改めて確認すると、経団連は、採用と大学教育の未来に関する産学協議会において、「自律した社会人を育てる大学教育の重要性」を議論の中心に据えており、経済同友会も、「資質能力の高い人材育成が急務としており、企業も大学の教育内容に対して積極的に情報提供していき、求める人材の育成に向けて企業・大学がなすべきことを提案する」と訴えている。日本商工会議所は、「キャリア教育の役割は、高校から大学への接続並びに地方創生、働く意義や人生観・職業観の醸成の為に非常に重要と考えており、積極的にインターンシップ活動等を通じて推進すべき」としている。

更に、大学と民間企業によって組織されている、大学経営協会（100年委員会）においては、次のように宣言されている。

「我が国の大学設置基準では、大学には『社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制』を整える必要がある、と規定している。この規定が事務組織等という章で規定されていることから、多くの大学では、就職の世話をする組織を置くことに重点が置かれ、本質的な課題が看過される傾向がある。組織は重要であるが、

真に必要なのは、学生に自分のキャリアを考えさせる『キャリア教育』である。そのために、大学教育をどう利用するか、大学に在学する4年間をどう使うかを考えさせる教育である。『キャリア教育』が初年度から始まる学部教育上の課題として明確に提示されることが望まれる。大学の将来像は複数考えられるが、学生本位で考える限り、いずれの場合も『キャリア教育』は不可決であると考えられる」

これまで、何度も繰り返してきた様に、政府を始めとして、社会経済各団体から提言されてきた、人材育成の問題、導き出された共通課題は、「主体的に自身の人生を切り開いていく気構えが必要であるということである」。人生100年時代を迎えた今、組織に頼ることなく、自身のキャリアは自身でデザインしていく必要がある、その為に、早期からのキャリア教育が非常に重要になってくる。しかしながら、本来、社会的な不確実性を軽減する目的で生まれた企業ですら対応に苦慮する不確実性を個人が乗り越えることなどできるのであろうか。またそのための武器となるキャリアはどのようなものであるのか。

そこで問われてくるのは大学の対応である。政府、経済三団体また大学経営協会は現実的なキャリア教育を大学に求められている。つまり、大学自身がこういった時代の要請を認識し、より具体的にキャリア意識を学生に涵養させることができるかといった問いが課せられているのだ。その意味で、大学はこの時代の要請に応える使命を認識すべきであろう。

現在、多くの大学はキャリア科目を設置し、キャリア意識を育成する努力を行っている。その科目も理論から実践を養う演習科目へと広がりを見せている。しかしながら、この両者が本質的な意味でつながっていくのであろうか。そもそも、このようなキャリア意識の育成をキャリア科目だけに担わせていては、学生の社会人基礎力の育成には限界が生じるのではないだろうか。

大学における各教員は様々な認識をもって学生と向き合っている。大学教育の現場において研究と教育とを担う教員がキャリア教育への視点の広がりに対応することができるかが今後の大きな焦点となる。一方で、研究と教育の範囲はそれぞれの教員が自らの裁量と責任において決定するものであるが、他方で、それを受ける学生はその学びから自身のキャリアの可能性を引き受けていくのである。つまり、これからの大学教育におけるキャリア教育は大学全体の課題として引き受けていかなければならないものとなっている。

結論

現在、市場原理の行き詰まりによりポスト資本主義が求められ、その結実としてサステイナブル社会が一般化した。SDGsもその表れであり、だからこそ、キャリア教育においても単なる就職といった視点ではなく生涯にわたる人生の価値を養うといった視点が求められているのである。

実際、コロナ禍といった危機的状況にあってもキャリア教育はその環境を乗り越え、新たなキャリア意識の育成に向かおうとしている。その意味で、ここで述べた政府、経済三団体、そして大学経営協会の視点はまさに社会の持続可能性に資するキャリア教育の構造を整えることを要請するものであった。

これにより、大学はいかにこの要請に応え、学生のキャリア意識を高めていくのか、ま

さに学生のキャリア意識を躍動させていく行為的視点が求められているのである。しかし、これは非常に難しい問題である。つまり、大学がその要請に応えるためには大学そのものの変化が求められる。そのため、大学自体もキャリア教育について理解することが必要となるのである。

そこで、このキャリア教育の指針として、ダグラス・ホールのプロティアン・キャリアを挙げたい。例えば、コロナ禍でのテレワーク、オンライン会議、オンライン授業が常態化し、家庭に仕事が入り込んだことで、働くとは、生きるとは何か、について改めて考える機会が増えたという声が聞かれるようになり、組織と個人の関係性は大きく変化せざるを得ない状況になった。そんな時代の中で、プロティアン・キャリアは、変化の時代に自分の軸を持ち変幻自在に歩むキャリア開発の考え方として、この1~2年で大きく社会から注目され始めている。キャリアの諸事情を説明する伝統的な理論モデルの多くが20~30年という歳月を経て、環境、社会の仕組み、会社組織の変化によって、時代遅れとなってしまった。従来長期にわたる会社への帰属社会から、契約社会になり、以前の様な組織に対する強いコミットメントは薄まりつつある。キャリアの考え方が組織内キャリアから個人の仕事における心理的成功を目指す自己志向的なキャリアに変化してきた今、組織によってではなく、個人によって形成されるというプロティアン・キャリアの考え方は、時代に合っているとと言える。この考え方が、現在の働き方において社会人に響いた様に、大学のキャリア教育においても活かされるべきと考える。

[参考文献]

- * 選択する未来 2.0 中間報告 (内閣府)
- * Society 5.0 に向けた人材育成～社会が変わる、学びが変わる～ (平成 30 年 6 月 5 日 文部科学省)
- * 「今後の若年者雇用に関する研究会」報告書～コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化
する中での若年者雇用の当面の在り方について～ (令和 2 年 10 月 23 日 厚生労働省)
- * 「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」報告書～コロナ禍を受けて産業・就業
構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の課題等を踏まえて～ (令和 2 年
10 月 6 日 厚生労働省)
- * 「キャリア教育アワード・キャリア教育推進連携表彰」(2021 年 12 月 経済産業省)
- * 「2021 年度版経営労働政策等区別委員会報告」(一般社団法人 日本経済団体連合会)
- * 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020 年度報告書「ポスト・コロナを見据え
た新たな大学教育と産学連携の推進」(2021 年 4 月 19 日 採用と大学教育の未来に関
する産学協議会)
- * Society5.0 に向けて求められる初等中等教育改革 第一次提言—with コロナ時代の教育
に求められる取組み— (2020 年 7 月 14 日 一般社団法人日本経済団体連合会)
- * 「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待～個人資質能力を高め、組織を
活かした競争力の向上～」(2015 年 4 月 2 日 公益社団法人 経済同友会)
- * 「商工会議所キャリア教育活動白書 Vol. 4～若者の地元定着とプログラミング教育の拡
大を～」(2019 年 2 月 25 日 日本商工会議所教育委員会)

- * 大学経営協会 100 年委員会「キャリア教育改革、高度専門職の職員の養成、リカレント教育」（これまでの審議のまとめ）（令和 3 年 6 月）
- * Schein, E.H. 1978 *Career Dynamics: Matching Individual And Organizational* Addison-Wesley（二村敏子・三善勝訳 1991『キャリア・ダイナミクス』白桃書房）
- * Schein, E.H. 1990 *Career Anchors: Discovering Your Values, Jossey-Bass/Pfeiffer*.（金井壽宏訳 2003『キャリア・アンカー』白桃書房）
- * Schein, E.H. 1995 *Career Survival: Strategic Job and Role Planning*（金井壽宏訳 2003『キャリア・サバイバル』白桃書房）
- * 中西晶・平田謙次「キャリア研究の変遷と今後の方向性—Edger Schein と Karl Weick の議論を中心に—」
- * Douglas T. Hall, 1996 *The Career is Dead—Long Live the Career. A Relational Approach to Careers*
プロテティアン・キャリアー生涯を通じて生き続けるキャリアーキャリアへの関係性のアプローチ（監訳者 尾川丈一・梶原誠・藤井博・宮内正臣（2017）（株）プロセスコンサルティング）
- * Douglas T. Hall, 1996 “Protean Career of the 21st century” *Academy of management perspectives* 10(4), 8-16
- * Douglas T. Hall, 2002 “Career in and out of organizations” Sage
- * Douglas T. Hall, and Chandler, D. 2005 “Psychological success: When the career is a calling” *Journal of Organizational Behavior*: 26, 155-176
- * 渡辺美枝子編・大庭さよ・岡田昌毅・黒川雅之・中村恵・藤原美智子・堀越弘・道谷里英（2018）「新版 キャリアの心理学」【第 2 版】ナカニシヤ出版
- * 岡本英嗣 「先行研究からみたキャリア開発の規範的命題—キャリア開発の問題点を探る—」目白大学 経営学研究 第 8 号 2010 年 77-90
- * 金井壽宏・高橋 潔『組織行動の考え方』東洋経済新報社、2004 年
- * 毛受 芳高、馬場英朗「大学教育におけるキャリア教育の意義と課題」—ソーシャルビジネス・インターンシップが生み出す共感創出と物語性— 経営研究 25(1・2), 39-48, 2012-03 愛知学泉大学経営研究所
- * キャリア・トランジションを促す大学キャリア教育の効果—キャリア構築理論（Career Construction Theory）に基づく定性的研究— 日本キャリアデザイン学会第 16 回研究大会 142-145 2019 年 9 月
- * 児美川孝一郎 日本における「キャリア教育」の登場と展開—高校教育改革へのインパクトをめぐって— 法政大学キャリアデザイン学会 生涯学習とキャリアデザイン(1), 21-38, 2004-02
- * 柏木 仁（2016）「キャリア論研究」文眞堂
- * 田中研之輔（2019）「プロテティアン」日経 BP
- * 宮城まり子（2002）『キャリア・カウンセリング』駿河台出版

（2022.9.30 受稿，2022.11.9 受理）

〔抄 録〕

現在、新型コロナの蔓延によって、世界中に激震が走り、市民の日常も一変した。今まで考えられなかった大きな変化が社会経済の各方面で現れている。テレワークが一気に進み、オンライン会議、大学では遠隔授業を余儀なくされる中、我々の意識や行動に変化が起こり、一方で様々な課題も浮かび上がってきた。こういった中、内閣府はこのコロナ禍を大きな変革のチャンスと捉え、我々に一定の示唆を与えている。また、文科省、厚労省、経済産業省もコロナ禍に対峙すべく、新たな指針を打ち出した。このような認識は、経団連、経済同友会、日本商工会議所といった経済三団体にも共有されており、ウィズ・コロナを目指した改革が企業に対しても要請されている。更に、キャリア教育改革の視点も考慮していった結果、導き出された共通課題は、「主体的に自身のキャリアをデザインしていく必要があり、その為に、早期からのキャリア教育が非常に重要になってくる」ということである。大学経営協会もそれを受け、大学としてもいかにしてこのコロナ禍での大学教育を展開していくかを大学に要請した。大学はいかにしてその要請に応えるのか。本稿はこの問いを明らかにした。