

一般社団法人 日本キャリアパスポート協会シンポジウム

「大学キャリア支援・教育は、いったい誰がになっているのか」(報告書)

開催日時：2019年9月14日(土) 13:30~16:30

開催場所：法政大学市ヶ谷キャンパス 富士見ゲート棟 G502教室

本シンポジウムは、大学にキャリア教育が導入されて10数年たったいま、各大学のキャリア教育は、キャリアセンター、外部人材、民間事業者などと連携して進められていることが圧倒的に多いが、果たして誰が主導で進めているのか、連携はうまく機能しているのか、それぞれの立場から何ができているのか、課題や問題点はどこにあるのかなどについて意見交換することを目的に開催された。

当日の進行は以下のとおり。

第1部 基調講演 「大学キャリア支援・教育は、いったい誰がになっているのか」

講師：児美川孝一郎教授

第2部 パネルディスカッション

- ・各パネリストからの現状や課題の提示
- ・児美川教授をコーディネーターとした意見交換

シンポジウムの司会者、講師、コーディネーター、パネリストは以下のとおり。

司会	荒井 恵美子 氏 (ソニーコーポレートサービス株式会社人事センター)
基調講演 兼 コーディネーター	児美川 孝一郎 氏 (法政大学キャリアデザイン学部教授・当協会理事)
パネリスト (指定討論者)	佐藤 純 氏 (明治学院大学キャリアセンター次長) 野浪 晶子 氏 (明治学院大学非常勤講師・当協会理事) 熊澤 匠 氏 (株式会社キャリアフラッグ代表取締役) 坪井 利晴 氏 (グローブライド株式会社総務部副参事)

【児美川教授による基調講演】

まず、第1部として、児美川教授による基調講演が約30分開催された。講演では、「キャリア教育」と「キャリア支援」の違いや、キャリア教育の定義といった基礎的な事項が説明された後、大学キャリア教育・支援の変遷や成果などに触れられた。最後に、キャリアコンサルタント(キャリア教育科目担当講師)が能力を発揮するための阻害要因が6点あげられたのち、第2部のパネルディスカッションに向けて、検討すべき課題と論点が以下のとおり示された。

- ①専任教職員だけでは担いきれない以上、いかに連携するか
- ②連携のための組織体制をどう作り、コーディネーター的機能をどこが、どう担うか
- ③それぞれがどのようにして「大学におけるキャリア支援・教育」を担うための力量形成をしていくか

第2部のパネルディスカッションでは、パネリストが紹介された後、児美川氏が提示した論点に基づいて、パネリストがそれぞれ意見を述べた。【パネリストの意見】については、パネリストに個々に協力をお願いしたうえで当協会がとりまとめたものである。

【パネリストの意見】

1. 佐藤氏

はじめに、佐藤氏が大学キャリアセンターの立場として、1) キャリア教育の授業開設のパターンと、2) キャリア教育の担当教員の位置づけについて説明した後、明治学院大学の事例に基づいて以下のように述べた（以下、佐藤氏執筆）。

1) キャリア教育の授業を開設する際のパターンは、大きく分けて3つある

- ①大学執行部が学部等に働きかける
- ②学部等が主体的に開設する
- ③キャリアセンターが学部等に働きかける

2) キャリア教育の担当教員やゲストスピーカーの位置づけの3パターン

- ①既存の専任教員が授業計画から成績評価まですべてを担当する
- ②学外人材を非常勤講師として任用する
- ③既存の専任教員が担当して成績その他に責任をもちながら、一部または多くの部分においては学外人材をゲストスピーカーとして起用する

(明治学院大学の事例)

専門の学びと結びつけて作ったインターンシップの授業など、学部が自ら作ったパターンやキャリア教育にかかわる国の補助金がきっかけに担当事務局となったキャリアセンターが大学執行部を通じて学部等に働きかけたパターンなどがある。

(課題と考えていること)

学外人材が担う場合は、キャリア教育の目的や目標について大学と共有して進めていくことが課題と考えられる。

2. 野浪氏

つぎに、野浪氏が大学講師（外部人材）の立場から、キャリア教育分野の授業パターンについていくつかの事例をもとに説明した（以下、野浪氏執筆）。

1) 「誰のための、何を目的とした教育か」という視点で、大学で行われているキャリア教育の現状を考えると、次の3パターンがある。

- ①「学生のための、大学卒後のキャリア形成を目的とした教育」（本来のキャリア教育）
- ②「学生のための、就職内定を目的とした教育」（就職支援に偏った教育）
- ③「学校のための、就職率 up、よい就職先 get を目的とした教育」

2) 大学講師から見た「連携上の課題」

①「本来のキャリア教育」の理解が進んでいない現状

多くの大学教育の現場では、キャリア教育が就職支援教育と誤認され、②のタイプ（ときには③）で実施されているケースが多い。大学の専任教員も、「キャリア教育とは何か」を知らないままである。

たとえば、シラバスづくりやテキストの作成を任されたある学校では、本来のキャリア教育の考えをもとにメンタルヘルス対策や労働法教育などを取り入れたが、「ただでさえ就職することへの恐怖が強いのかかわいそう」といった発言も一部で聴かれた。しかし、多くの学生から概ね好評であり、「もっと事例が知りたい」「さらに労働に関する法律を学ぶ機会があればいい」という感想を得られた。本質的なキャリア教育を展開するには、「キャリア教育とは何か」を全学体制で知る機会・学ぶ機会が必要だと考える。

②学生に対する“講師のあり方”

とくに就職支援教育に多く見られるのが、社会に適応させようとした内容で構成されるキャリア教育と、指導の仕方の特異性である。たとえば「これができないと、就職できない」、「(正社員と非正社員の生涯賃金を比べると正社員の方が高いので)正社員で就職するほうがいい」といった言動を聞いたことがある。マナー教育を徹底的に教え込み、それができないと厳しく教え込むという例も見ている。あまりに行き過ぎた指導は、かえって学生たちの価値観やアイデンティティをゆがませることにもつながりかねないのではないだろうか。

(補足：入学者確保のためにも就職率を高く保つことの意義はわからなくもないが、何のための教育なのか、大学教育の質保証にもかかわると感じる)

3. 熊澤氏

続いて、熊澤氏が民間事業者（外部業者）の立場から、事業展開上の課題について紹介した（以下、熊澤氏執筆）。

前提として、これまで学校法人を顧客として10年間で展開している事業は次のとおりである。

- ・学内カウンセリングブースの運営 <就職活動中の未内定期～卒業>
- ・就職活動対策（正課外）の講座運営 <インターンシップ対策期～就職活動直前期>
- ・キャリア教育（正課）の授業運営 <入学直後～就職活動前>

そのうえで、学校法人からいただくオーダーのなかで事業展開上の壁（課題）となるものを集約すると、以下の3点となる。

1) 学年間の壁

大学生は年次があがっていくごとに学習環境（例：1，2年次と3，4年次でキャンパスが違う）や学習目的（自分の人生を考えたり、なぜ大学に来たのかを考えたりする1，2年次と、就職について考えていく3，4年次）が異なる場合もある。しかし、1つの科目のなかで多様な状況を背景に持つ学生が混在する授業運営を求められることがある

2) 学部間の壁

学部によって価値観や教育目標（こういう学生を育てたい）が異なるのにもかかわらず、学部横断型・全学部対象の授業が求められることがある

1) 2) については、シラバス構成や授業運営をしていくうえでは工夫が必要な一方、やりにくさにつながることになる。

3) 学内外の壁

学内の予算判断や決裁時期には、時には年単位で時間がかかるものがあるが、民間事業者を介して働く人（講師やカウンセラー）は「いま」「来年」という単位で仕事を求めている。そこに時差があり、後継者が育ちにくいことや、事業の永続性が生みづらいといった課題がある

4. (指定討論者) 坪井氏

最後に指定討論者の坪井氏も加わり、これまでのやりとりも踏まえ、企業人事の立場から事例を交えて以下のように意見を述べた（以下、坪井氏執筆）。

1) 企業の立場から見た新入社員の現状について

近年、キャリアに対する意識や認識に一層大きなバラつきが出ている

2) 3人のパネリストの意見に対する感想

バラつきは新入社員個々の価値観の違いだけではなく、大学でのキャリア教育・支援に対する意識・認識の違いや取り組みの違いにも大きく影響しているのではないかと

3) 企業としての課題

- ・新入社員個々の価値観に沿った教育を検討すること
- ・各大学でのキャリア教育・支援の動向を把握すること

4) 企業の立場からの要望

各大学でのキャリア教育・支援に対する意識・認識や取り組みのレベル合わせが必要ではないかと

【質疑応答編（1）】

つぎに、会場の参加者から寄せられた質問のうち、児美川氏がいくつかをピックアップしていった。以下、やり取りの一部を抜粋して協会がまとめた。

1. 佐藤氏への質疑応答

質問：「外部講師（非常勤講師）を採用するときに、どういうところを見ているのか」

回答：講座講師の場合は、実績や評判などを重視し、こちらから頭を下げてお願いすることのほうが多い。一方で、非常勤講師の場合は、（大学の規定にのっとって）任用できるかどうかを見ている。研究歴や他の学校で非常勤講師や専任教員としてキャリア教育を担当されている方が理想である。

註：任用とは、民間企業でいう「採用」のことをさす。各大学・学部で任用基準が異なり、「博士課程修了又は同等以上の業績を持つもの」など、一定の基準があることが多い。

2. 熊澤氏への質疑応答

質問：「熊澤さんの会社に所属されている講師の力量形成のために、なにかされていることはあるのか」

回答： 当社の講師やカウンセラーとして、「有名大学で有名企業にバシバシ内定させました」という方はどうなんだろう…ということで、違うパターンの方と一緒したいなとジャッジすることが多い。

講師の力量形成は、勤務中の研修という形ではなく、事務所に集まってお茶を飲みながらやっているレベルだが、3年ほど前から講師を育てるプログラムを続けている。1年間に4人までしか育成できないが、同期同士で「あなたの人生はどのようなのか？」というような内容と向き合ったうえで、先輩講師の講義を見学してもらい、なぜあのタイミングでこの話をしたのかといったものを講義後に質問するようなことをしている。

3. 野浪氏への質疑応答

質問：「(短大の) 2年間で実施するキャリア教育は、どんなことをしているのか」(専門学校教員より)

回答： 概要を説明すると、短大のキャリア教育は、春学期 15 コマ、秋学期 15 コマの1年次通年必修授業。これまでの授業内容は、春学期に“就職活動のための”自己理解・企業理解と、秋学期に履歴書の書き方や面接の受け方といった就職内定のための授業となっていた。

2018年度は私がシラバスとテキストを作成したが、秋学期の就活支援教育という内容は動かさず、やり方自体は自分のやり方にした。春学期のうち、第10回までを“卒後のキャリア形成”のための内容と考えて、労働法教育やメンタルヘルス、(専業主婦を希望する学生も多いので)専業主婦に関するデータを取り入れて考える機会を作った。

4. 坪井氏への質疑応答

質問：児美川教授から「キャリア教育導入前と後では、どちらがマシですか」

回答： いまの新入社員を見ていると、意識・知識・認識に大きな差があるのかなと思う。私どもの人材育成カリキュラムは、全員を一律に研修していくという事を前提にしているので、意識や知識に差があると、向き合い方が違うと感じる。古い会社だと思われるかもしれないが、新人については、以前の方がよかったかなと思う。

一方で、中途採用者の場合は、きちんとキャリア意識を持っている方のほうが私たちの考え方に沿っているのかなと感じる。

【質疑応答編(2)】

ここからは、さらにマイクを会場に向け、参加者から直接質問を募った。質問をする際には、予め回答を希望するパネリストを指名する。質問を指名されたパネリストは、今日の感想を踏まえて下記のとおり回答を行った。

質問A：(回答希望者)パネリスト全員

(質問)「キャリア教育のなかで『指示待ち人間』が問題視されているが、ケースバイケースによっては指示待ち人間も大事だと思うがどう考えるか」

質問B：(回答希望者)児美川教授、佐藤氏、野浪氏

(質問)「指示待ちで動かない学生がいる一方、自発的に社会貢献を考えて動く学生もいる。現場の肌感はどうか」

質問C：(回答希望者)佐藤氏、熊澤氏

(質問)「非常勤講師の力量として足りないと感じることはなにか」

質問D：(回答希望者)野浪氏

(質問)「経産省の社会人基礎力について、キャリア教育のなかで意識されているのか」

質問E：(児美川氏よりパネリスト全員に質問)「佐藤さんの話の中に『キャリア教育をやっていく土壌を耕す』という言葉があった。それぞれのパネリストにとって、『土壌を耕す』とはどういうことだと思うか」

1. 坪井氏の回答

(感想) 今日わかったのは、それぞれの学校で扱われるキャリア教育・キャリア支援がだいぶ違って、企業はそれを受け入れないといけないのかな、と。そういう意味では、企業はもっと大学のキャリア教育を知っていく必要があると思った。

(質問Aに関して) 時と場合によると思う。企業の目標管理制度では、社長方針に則って部長方針、課長方針があり、それに従った個人の目標が設定される。だから、トップの意向に従った仕事をしていく必要がある。一方で、こういうことがあった。

新入社員のケースだが、1つの仕事をお願いした時に「まだ教わっていない」と言われた。でも、自分で勉強することもできたはず。そういう意味で、「指示待ち」という考えはないほうがいいのでは、と思う。

2. 熊澤氏の回答

(感想) 児美川教授の話聴いて、さらに勉強しなくてはいけないと思ったが、キャリア教育と一緒に作りたいのは、「本音で話せる仲間がいる場」だと考えた。

(質問Aに関して) 本音で話す仲間がいなくてただただ「やれ」と言われてロボットのようにやるのは、人なのかな…と思うので、指示待ち人間は賛成できない。

(質問Cに関して) 自分も気を付けているが、「察する力」が足りていない。相手には世界観がある、相手の気持ちを汲み取る、相手の背景がある。そういうものを察する力量がないと思っている。

3. 野浪氏の回答

(感想) キャリア教育の定義に関しては、それぞれの立場が違うので、多少の違いはあるだろうと思うが、それぞれのパネリストの話聴いていると、最終的な目標はみんなほぼ同じだと感じた。

(質問Aに関して) 教育現場と採用担当の双方を経験した立場としては、たとえば、大学でグループワークをする際に「5人組になって」と言われても、なかなか動かない。みんな、誰かが動けばよくて、自分じゃなくてもいいという発想を持っている。でも、企業で仕事をしていた時の内定者や新人を見ていると、みんな周りを察して自分から動く。周りを気にしているのではないだろうか。逆に、その場に適応しながら自分で変えていけるのであればいいと思う。

(質問Dに関して) 「社会人基礎力」は、

(ここで佐藤氏が発言：「ゴールがクリアできていれば、社会人基礎力の「しゃ」の字も知らなくていい」というのが明治学院大学の考え方だし、私もそう思っている。「12の能力のうち、持っていないものは意識して伸ばしましょう」という仕立ての教材もあるが、私は「社会人」とはどこまでを指すものなのかを学生と考えることから行っている。また、有機農法で作物を育てる人の場合は、細かい雑草も見過ごさずに引き抜く忍耐力や、体力も必要だというのが、それはこれらの表にはない。社会人基礎力というモノサシに捕らわれず、自分が将来やりたい職業がある場合に必要な能力は何かを考えさせるきっかけにしている。そのような形でキャリア教育に取り入れている。

(補足：学生は今後、いろいろな場面で「〇〇力が必要」と目にすることが想定される。学生は往々にしてうのみにしがちなため、それに対する考え方を社会人基礎力を例として伝えている)

(質問Eに関して) 自分も学びながらなのでまだわからないが、キャリア教育とは何か、教育とは何かを考え続けていくことではないか。また、社会はめまぐるしく変わっていく。講師としては、社会について自分も勉強しながら、どのように学生に伝えていくかを考える。これからのキャリア系講師には、そのような能力も必要ではないか。

4. 佐藤氏の回答

(感想) キャリア教育を一言で総括するとすれば、「大学生を大学生にする」である。なぜなら、昔の大学生じゃない人が増えているから。履歴書の誤字脱字の多さなど、2010年代から大学生は変わったなと思う。そんななか、CDA(「キャリア・デベロップメント・アドバイザー」という資格)の経験代謝理論で、「自己概念の成長を促す」ことを、1, 2年次の授業でやっているところである。

(質問Eに関して) 渡邊美恵子先生の指導を受ける機会があり、「大学院に行っている場合ではない。キャリアに理解のある教員を増やさない」という助言をもらった。そこで、キャリアセンターが大学教員のゼミのひとコマを借りて、就職ガイダンス等をやるようにしたり、新任の先生向けに「就職ハンドブック」みたいなものを2年に1度配布したりしている。

後々の世代には、「Career Education is all Education」というように、科目ではなく授業のなかにキャリア教育が含まれていることを理想として、最終的には学部教員が主体となるべきだと考えている。

このあと、協会から主催講座である「大学キャリア教育講座」の広報がなされ、閉会となった。

以 上