

## ■分科会『現代G P（キャリア教育関連）』



○司会：本日はお忙しい中、「大学教育改革合同フォーラム」ならびに「分科会」に参加いただき、誠にありがとうございます。ただいまから『現代G P・キャリア教育関連』についての分科会を始めさせていただきますと思います。私は本日、司会を務める文部科学省高等教育局専門教育課の高崎と申します。どうぞよろしく願いいたします。

本日予定しておりますのは、本テーマに選定された鹿児島大学・中央大学の事例報告と、引き続き現代G Pの選定委員会の委員の先生方と本日、取組を報告していただく2大学の先生方の計5人の先生方のグループ・ディスカッションを行いたいと思っております。また、グループ・ディスカッションの際に、ご参加の皆さま方から質疑応答の時間を用意しておりますので、90分という短い時間ではございますがご参加いただいた皆さま方と有益な時間を過ごしたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

はじめに、本プログラムの審査にあられた現代G P選定委員会第5部会長の加藤先生に一言ご挨拶をいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。  
○加藤：ご紹介に与りました加藤でございます。部会長を務めております。どうぞよろしく願いいたします。最初に、簡単なご挨拶させていただきます。

ご承知のとおり、テーマとして「実践的総合キャリア教育の推進」での公募は、平成18年度が初年度であります。これまでであったテーマ「人材交流による産学連携教育」を事実上一部引き継ぎながら衣替えをして、今年度、「実践的総合キャリア教育の推進」という部会がスタートしました。初年度でございますので、どれ

ぐらいの申請がくるのか。伝え聞くところによりますと、文部科学省のほうでは120ぐらいの申請ではないかと見込まれていたそうですが、実際蓋を開けてみますと、176件の申請。つい1時間ほど前に終わりました地域の二つのカテゴリーを合わせればこちらよりも多いですが、単独のカテゴリーとしては最多であります。大変な数の申請をいただきましたことにつき、この場をお借りして御礼申し上げます。

それを受けて、通常ですと部会委員の先生方というのは10名でございますけれども、当初の見込みを大幅に上回ったということでさらに急遽5名追加して15名体制で部会の運営をいたしました。さらに高い専門性をお持ちのペーパーレフェリーの先生方にも多数ご協力をお願いして、極力厳正に客観的に、透明性を保ちながら公平に審査をしたつもりでございます。

とは言いながらも、この後いろいろな議論が事例紹介と共にあるかと思っております。実践的総合キャリア教育というのは一体何者なのかというのは、いろいろな理解のされ方があるかと思っております。今日のこのフォーラムを通じて、2年度目にはより学生教育の底上げにつながるように、教員の意識改革に結びつくように、より確かなプログラムになるように、少しでも全体の方向性というものを明らかにできればと考えております。

短い時間ではございますけれども一緒に考え、日本の学生教育の底上げにご協力いただければと思います。簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。

(拍手)

○司会：それでは取組事例報告の時間に入りたいと思っております。最初に、本年度の選定校である鹿児島大学のキャリア教育に関する取組について、事例紹介をしていただきたいと思っております。

### 鹿児島大学『地域マスコミと連携した総合的キャリア教育—「地方の視点」から問題発見・解決と提言を行なう人材の育成—』

○竹内：では、始めさせていただきます。私たち鹿児島大学法文学部では『地域マスコミと連携した総合的キャリア教育』という取組を行っております。その教育目標と理念をまずご紹介いたします。

本取組では目標を達成するために、3本のコンセプトを立てております。それは、「地方の視点から情報を読む」、「自己表現力をつける」「職業人としての自分を

イメージする」であります。この3本の柱により本取組が目指す人物像、それは地方の視点から問題発見、解決を行い、特色のある提言を行うことのできる人材であります。これをもって本取組の教育目標としております。

これまで鹿児島大学法文学部が行ってきました本取組へとつながる教育実践はご覧のようなものであります。この中でも6番のマスコミ12社と連携したマスコミ論の開設、これは昨年度開設したわけですが、これが現取組のベースとなっております。

鹿児島大学法文学部はご覧のような3学科と、その下に三つから四つの講座を配置した組織で構成されております。今述べました本取組の中核となります3本の柱に対応する授業科目ですけれども、まず「地方の視点から情報を読む」では、マスコミ論Ⅰ、マスコミ論Ⅱ、島嶼学、離島実習、地域実習。それから「自己表現力をつける」のコンセプトでは、言語と文化、映像文化論、コミュニケーション論、ディベート論、人間関係論。それから「職業人としての自分をイメージする」のコンセプトでは、インターンシップ、キャリア科目、キャリアアップ科目、法政策総合講義、キャリアデザインなどを開講することになっております。

これらの授業科目を開設する上で不可欠なことがございますが、それは学外の地域、離島、県庁、市役所、同窓会、地元マスコミなど、関係機関との連携であります。本取組ではこの連携を構築するべく、これまで努力して参った次第でございます。以上の教育理念、目標ならびに授業科目等を図式化したものをご覧ください。このように3本の柱に対応した科目を各関係機関と連携しながら開設しキャリアビジョンを形成すると共に、地方の視点から問題発見、解決を行い、特色ある提言を行うことのできる人材の輩出と講師派遣のサイクルを活発化していく教育システム、これを目指しているところであります。

実施体制としては3本の柱に対応した実施委員会、各委員会と連携する団体、さらにはその教育活動を評価する外部の評価委員会構成されております。

では、授業の実践報告に入らせていただきます。今回はマスコミ論とそれからキャリア科目、これを中心に報告させていただきます。まず「地方の視点から情報を読む」コンセプトに分類されますマスコミ論についてであります。このマスコミ論は「マスコミ論Ⅰ」「Ⅱ」「Ⅲ」と3科目が開講されています。「マスコミ

論Ⅰ」では講義形式で、マスコミについての基本知識を習得します。「マスコミ論Ⅱ」では基本を踏まえて、実習形式で現場の仕事を経験することになります。さらに「マスコミ論Ⅲ」では実習で学んだことをもとに、学生がさまざまなテーマについて主体的に発表、あるいは制作を行うことになります。

「マスコミ論Ⅰ」から「マスコミ論Ⅱ」、「Ⅲ」へ進むためには、「マスコミ論Ⅰ」の単位取得が義務づけられており、定員を超えた場合は成績によって選抜されることになります。受講者数はご覧のとおりであります。

ではこの「マスコミ論Ⅰ」～「Ⅲ」、各科目の授業内容を具体的に紹介いたします。まず「マスコミ論Ⅰ」ではご覧のようなテーマ、担当で授業が行われております。殆んどが新聞社とテレビ局の支局長、報道部長クラスの担当者によって担当されています。全体的なテーマの配置としては、10月はまず各メディアの仕組みや仕事内容についての概論で構成されております。11月は地域密着の番組、紙面制作について講義がなされます。そして12月に入りますと、選挙、緊急報道、調査報道などより具体的な現場の生々しい話がなされます。

というように前半から後半にかけて、概論、地域、現場という順序でテーマが配置されております。これによって学生は記者や制作者がいかにして地域や現場に向き合っているのかを学び、紙面や画面の向こうに記者や制作者の努力、あるいは地方の現実を読み取れるようになると思います。また、マスコミという職業について明確なビジョンを持てるようになると思います。

次に「マスコミ論Ⅱ」の授業内容にまいります。「マスコミ論Ⅱ」では30名程度の学生が実習形式で授業を受けます。4月は南日本新聞社の現場見学を、5月から6月は各新聞者による記事作成指導。6月はテレビ局見学を、7月には高校野球取材実習を実施しました。要所要所に担当教員によるオリエンテーションやレポート提出をはさんでおります。今日は読売新聞社による記事作成指導を例にとってみました。ご覧のようにまずは鹿児島支局の支局長さんに来校いただき、学生に対して記事の書き方のポイントを講義いただきました。それから各学生でテーマを決めて取材を行い、2週目は中間発表と添削、さらに3週目も添削、そして最後は支局の端末から記事と写真を入力し、実際の

紙面とほぼ同じレイアウトで記事ができあがるというところまでできました。当然授業は大学だけでなく、学生は支局にもお邪魔するということになります。

できあがった記事のサンプルをご覧ください。このように立派な記事ができあがりました。学生たちは目の前の取材相手から話を聞く。それを簡潔な文章にまとめ直す。そしてそれを読者に送り届ける直前まで経験することができました。これによって地域の情報がどのような形で編集され読者に届くのかを、身をもって経験できたわけです。また学生たちは逆に読者の立場で日常的な記事の背後にどのような作業があるのか、いかにして地方の情報が送り届けられているのかを読み取れるようになるのではないかと考えます。

次に高校野球取材実習の授業内容についてご紹介します。高校野球取材実習では、学生たちは朝日新聞社鹿児島総局長さんのご指導で高校野球県大会の準決勝を実際に取材し、記事を作成しました。現場で、学生たちは負けたチームの応援団にコメントをもらうという過酷な経験をさせられております。負けたチームのほうの記事になれる話が取れるというお話でありました。まさに記事になる話ほど取りにくかったというわけです。学生たちは躊躇しながらも何とかコメントを取ることができました。その後支局に戻り記事の作成と添削を行い、一部は翌日の朝刊に採用されました。また総局長さんは学生たちから高校球児へのメッセージを募り、優秀作品をこの県大会の開会式で読み上げていただきました。そのシーンをちょっとビデオでご覧ください。

(映像)

このように学生とマスコミの担当講師の方で非常に多様な交流がなされたということでもあります。学生たちは記事を書くという職業の難しさ、厳しさ、そしてすばらしさを学んだと思います。「地方の視点から情報を読む」とは、まさに標準化された情報の背後に隠れている、その地方、その地方での生々しい現実を目を向けるということでもあります。その視点を学ぶには、実際にこうして取材現場を体験することが非常に効果的であると考えます。また、この視点が仕事に生かせるということを学ぶことが、彼らのキャリア意識を高めることにもなると考えます。

翌日の朝刊に載った記事をご覧ください。学生たちはこうした各マスコミの担当の方と色々な指導をい

ただき、終講時には学生から講師の方々に懇親会を持ちかけまして、講師を交えて非常に盛り上がったということでもあります。

次に「マスコミ論Ⅲ」に簡単に触れさせていただきます。「マスコミ論Ⅲ」では4クールにわたり、それぞれのテーマで学生がグループ発表を行います。マスコミ各社の講師は各テーマについての視点やポイントを提示し、それに応じて担当グループがプレゼンテーションを行うというものです。この授業には模擬論述試験や模擬面接も組み込まれております。そのほかマスコミ論の授業の一環として、毎年学生と一般向けに公開討論会を開催しております。

このマスコミ論という授業は「マスコミ論Ⅱ」と「Ⅲ」が非常に少人数向けの授業でありまして、学生全体にその教育内容を伝えるという意味では「マスコミ論Ⅰ」の授業だけでは少し足りない面があるということ、この公開討論会によってマスコミ論の内容をなるべく多くの学生に還元しているということでもあります。今年度は松本サリン事件報道被害者の河野さんをお呼びする予定になっております。こちらは昨年の公開討論会の様子です。昨年は「市民とメディア」という題目で開催いたしました。

次にこのマスコミ講座の運営体制ですが、ご覧のように各社の委員と学部内の実施委員会が合同でマスコミ講座運営委員会を組織し、ほぼ2カ月に1回の割合で会議を開いています。これまでの授業内容は全てマスコミ側の委員と協議し、一緒に知恵を絞って練り上げたものであります。こちらから一方的に依頼するという形ではなく、マスコミと学部との密接な連携がこの取組のベースにあるといえます。

これは授業評価の結果です。「マスコミ論Ⅰ」と「マスコミ論Ⅱ」、いずれも9割方は満足という回答を得ていると。

今後の課題ですけれども、報告書、それから講師と学生のコミュニケーションを取るためのホームページやブログ、それから先ほどの公開討論会と同じ趣旨でマスコミ論の教育内容をより多くの人に知ってもらいたいという意味で、映像コンクールなどを考えております。マスコミ論については以上で終わらせていただきます。

次に「職業人としての自分」をコンセプトで開講されます「キャリア科目」について簡単に触れさせていただきます。まずキャリア科目では「マスコミ論Ⅰ」と同じ手法で各業界から講師を招き、講義形式で授業

を組んでおります。学生は授業で学んだことをもとに2回のキャリア討論会に参加します。これは授業風景であります。第1回のキャリア討論会ではご覧のような内容が盛り込まれております。文化会で学生を含めて議論を行い、その結果をシンポジウムで報告し、さらに議論を深めるという内容であります。

最後に、今後に向けて進行中の作業を挙げさせていただきます。現在のところ、本取組の科目をどのようにしたら学生に対して分かりやすく提示できるか、どのような履修方法が適切かなどを論議している最中でありま。

以上、鹿児島大学法文学部の取組紹介を終わらせていただきます。ありがとうございました。(拍手)

○司会：ありがとうございました。続きまして、同じく本年度選定校であります中央大学の取組について、事例の紹介をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

### 中央大学『産学連携教育による女性研究者・技術者育成～理工系女子学生のための産業キャリア教育プログラム～』



○庄司：中央大学の庄司でございます。本日は私どもの取り組んでおります『産学連携教育による女性研究者・技術者育成～理工系女子学生のための産業キャリア教育プログラム』について概要と、始めたばかりなんですけれども、現在の状況についてご報告させていただきます。

まず本プログラムの趣旨と目的なんですけれども、私ども中央大学は共学の大学でありまして、理工系の専門職として将来活躍できる女性の育成というこのプログラムの目的は多少奇異に感じられる方もいらっ

しやるかもしれません。そもそも最初にこういうことを考えたのは、私ども共学の大学で学部で言いますと女子学生が15%~20%ぐらいいます。学科によって結構違うんですけども、昔に比べるとかなり高い割合になってきたかなというふうに思っています。一方、修士課程の進学率を見ると、男子学生の半分程度というのが女子学生については現状です。一方で就職してからの生活というか仕事を見ると、同じような企業に就職していても、大体研究開発ですとか非常に理工系のスペシャリスト、専門職と言えるようなディビジョンに配属されるためには、修士課程以上を出ているのが望まれるというのが大体皆さんご存じのことだと思います。

私は常々、研究開発とかそういう理工系の専門職というのは、女の人が生涯働けるキャリアを身に着けるには非常にいい仕事だというふうに思っているんですけども、どうして皆大学院に行ってそういう専門職に就かないのかなというふうに思っていました。そこでそういうようなことを言っていましたら、GPに適したテーマがあるよということで申請いたしました。このプログラムでは、まず女子学生の修士課程の進学率というのを少なくとも男子並みにして、専門も非常に高度化しておりますし超高学歴化社会ですから6年間をもって理工系のスペシャリストとして企業の研究開発部門ですとか、そういう専門度の高いディビジョンで長く働ける人材を育成したいというのがこの本プログラムの目的です。

これは大体男女に実は関わらないのですけれども、実は私どもにいる学部学生というのは、ここで修士までいくと比較的技術系の専門職とかに就きやすいよ。そして一生続けられるようなキャリアを身に付けてほしいと思うんだけど、学部学生で言うと女子学生は20%ぐらいしかいないんですけども、成績の上位層は女の子だらけというような、結構成績はいいんですね。どうして行かないのかなと思うと、勉強のレベルでは高校、大学とずっと男の子と一緒にやってきたのだけれども、いざ進学とか就職とかになると「私は女だから就職のいいうちがいい会社に行きたいわ」とか、「2歳年取っちゃうのは嫌だわ」とか、こういうふうに思う人が多いようです。女性には出産など継続の障害が発生しやすいので、そういうのを乗り越えられるようにするために、まず6年間で専門知識はもちろん、男性の方でしたら社会に出るとロールモデルとか

言わなくても、大体こういうふうに通じてこんなふうになるんだなというのがいっぱい分かるわけですね。ただでも圧倒的に理工系、特にマイノリティーですから、ロールモデルになる、こういうふうに通じている企業で頑張っている人というのは実はいっぱいいるわけなんですけれども、そういう情報が在学中に見えないというのが問題だと。それを見えるようにしてやろうというのが本取組です。

本取組のところはこのピンク色で書いたこのところで、まずはその学部と終始一貫して産学連携で企業の方に協力してもらって、企業の目線や企業で働く女性研究者・技術者というのはどういうふうに通じているかというのが見えるようにして、これだったら進学して私もスペシャリストとして頑張ってみようというモチベーションを高めようということです。

本日はお話しできませんけれども、このもっと上に行くには再教育とか、ジョブマッチングとかいろいろなことが必要になってくると思っていて、他の将来構想もございます。中央大学は共学なので、あまり「女性」「女性」と言いますと逆差別と言われかねないんですけれども、実は理工系で修士まで出て、専門家コースだよといったような話は男女問いません。なので、男子学生にも同じように理工系スペシャリストを目指して頑張ってもらいたいという気持ちはもちろんあります。そういう意味ではこのプログラムは男子学生も履修可能ですので、男子学生にも役立つ。一方もう一つ男子学生にとっての薬になるなど思っているところは、在学中から就職しても将来社会に出て、男女関係なく皆一生働くんだよというのが常識だよというような感性を在学中から感化しておく、そういう人たちが将来会社に出て結婚したりしてもパートナーの働くのに理解がある男性になってくれるんじゃないかというような、そういう目論見もございます。

具体的な実施内容の概要なんですけれども、理工学部各学科全部で実施したいと思っておりますけれども、今年度は私が属しております経営システム工学科から来年度開始します。08年度からは他学科でも展開するということを考えています。

内容なんですけれども、企業の特に女性を中心とした研究開発や企画担当者による少人数制のセミナーや演習というのを行って最新の技術と、それだけではなく女性研究者や女性技術者の活躍の仕方、あるいはキャリアパスの形成の仕方などを学ぶ。それからこち

らは講義や演習で、少人数ではありますけれども講義、演習形式のお話です。それとは別に、企業のその技術者や研究者と教員の共同研究ですね。共同研究のスタイルに参加した卒研究生や修論生の研究ということで、比較的長期、半年とか1年とか2年にわたって特定の企業の人と研究を行いながらいろんなことを学べると。そうすると産業界で通用する実力もつき、場合によってはそこに就職するというのも出てくると期待しています。

このようなカリキュラムとか内容を実施するために、体制として産学連携教育センターというものを理工学部の中に発足させました。このセンターが中心となって産業界の研究開発部門や人材育成部門と連携して協力してくれる企業を募り、具体的に内容を作成したり、学生の希望するプロジェクトに学生をアサインするといったことを行います。この体制は従来ですと産学連携の研究ですね、研究はもう今まで私どもたくさんいろいろやってきたのでこういうディビジョンもありますし、教育は学部や院でやっているのですが、キャリア能力の育成ということではキャリアセンターというのがございます。このようなところと連携しつつ新しく作るのが先ほど申し上げました産学連携の教育センターでして、この企業の方と連携しながら一緒に作っていくと。

このセンターの機能は大きく三つにあります。産学連携の研究しながら教育をするというのが骨子ですので共同研究のコーディネート、それから男女共同参画型の女性技術者・研究者の育成を支援するということと、それから先ほどの将来構想というところに関係するんですけれども、企業の研究者の例えば再教育、育休の後のリカバリーですとかマネージャーになる時の教育や指導の経験をさせるといったようなことで、企業の研究者とかあるいはポスドクとかの学生とかのライフステージを支援するというのも将来的には考えていまして、この三つの機能のうちの特に本GPではこの部分にフォーカスして産学連携教育センターを運用しています。実際に今は事務スタッフを中心にこのセンターが発足したばかりなんですけれども、来年度からはここに産学連携教育コーディネーターというのを配して運営していきたいと思っております。

カリキュラムの概要なんですけれども、これはカリキュラムは学科毎に多少違ってきます。ここに示したのは、私が属している経営システム工学科の例で展開

することなんですけれども、「産業論」の講義、企業の方を非常勤講師とした講義とミニ・プロジェクト形式の少人数の演習、それから私どもは従来インターンシップというものに非常に全学的に取り組んでいた経験がありますが、インターンシップというのは割と短期に企業にずっとお客さんで行ってやるというものなんですけれども、私どもが考えているのは半年とか1年をかけて中長期で研修をします。場合によっては大学に来てもらってというのものもあるんですけれども、大学で卒研とか修論をやりながらそれに指導教員とは違った形で企業の方のアドバイザーがつくというようなタイプの産業研修、インターンシップという形式のもの、ここまでは正課で単位を出します。正課外でキャリア指導講演会というのを開催してまして、これは各産業界、各業種とかで活躍しておられるいろいろな世代の女性の技術者・研究者の方にお出でいただいて、経験談とか業界動向を語りながらロールモデルを提示していただくというようなことです。

今年度はこれについてはもう既に何回か実施しております。またインターンシップのここについては少数名ではございますが、現在共同研究スタイルで実施している学生が修論を兼ねたこの中長期研修に取り組んでまして、第1号、第2号が出る予定です。この「産業論」の講義と演習については、正課の取組としては来年度からになるのですが、今年度は現在、来年度から参加予定の企業さんとトライアルということで、何回か実施したいということで現在プランを練っているところです。

カリキュラムの概要については「産業論」の講義と演習、中長期のインターンシップ形式の産業研修とキャリア指導講演会、セミナーなどということで、今ご紹介したような形式です。これはやっぱり企業がかなり多数参加してくだらないと成り立たないんですけれども、今年の10月現在にうちの学科に、参加予定の企業としてはIT系の企業を中心にこの10社程度の会社が来年度から協力してくれる予定です、このように参加して下さると、先ほどのこの部分が実施できるよということになっています。

学部1年生からM2（修士課程2年生）まで6年間を通してこんなことができるよということが特徴かと思えます。1年生のうちから企業に入ることとか、勉強する必要ないんじゃないのと考えられる方もいらっしゃるかもしれませんが、大体高校3年生、そ

の受験した後とか入学した直後って学生さんってすごくやる気があったり、まじめなんです。その時から大学で勉強することが企業に入るとこういうんだよとか、企業に入ったらこうだよということを印象づけることによって、やる気を持続したまま6年間いけるんじゃないかなということがありまして、私どもは6年間を通して逐次情報を提供していくというスタイルにこだわってみたいと思います。

このような感じでやっているんですが、プログラムやカリキュラムのインプリメンテーション上を多少今、カリキュラム改正などを伴いますので学内で調整中です。一応こういう産学連携教育プログラムの履修と修了ということで、これをやったよということで学部4年の時もしくはM2（修士課程2年生）修了の時に何らかの修了書みたいなものを出したいと思っているんですけれども、まず修了要件としてこのようにいくつかの科目を開講しますので、そのうちの何科目かを取ったらこれを修了したというふうに認めて、何らかの形で証明書出すというようなことを考えています。ただ、卒業単位に入れるということになると、非常にカリキュラム改正的にもう既に整備されたカリキュラムがございまして、難しい面があり、インプリメンテーション上それとは分離して教職課程を参考にして、その「産業キャリア教育プログラム」というのを別枠で準備して、そのうちの11単位中のうち7単位を取得したら、そのプログラムを修了するということにします。企業の方が就職活動をする時なんかは「私、こういうことを大学時代に頑張ってきたんですよ」ということで認めてもらえるようになればいいなと考えて、インプリメンテーションを行っております。

ちょっと今はまだ進み中でかなりプログラムの実施上、内容を詰めるというよりは形式的にカリキュラムを改正するということで奔走しているんですけれども、来年の4月からは先ほどのカリキュラムのようなものが順次開講できる予定で頑張っています。以上で私の報告を終わります。（拍手）

○司会：ありがとうございました。続いて、5名の先生方によるグループ・ディスカッションを行いたいと思います。その前に登壇者の先生方を紹介したいと思います。まず、キャリア教育の第5部会の部会長でございます立命館大学の加藤先生でございます。続きまして、同じく、副部長であります名古屋大学の寺田先生でございます。同じく、部会委員で日本商工会

議所理事の坪田先生でございます。続きまして、先ほど事例紹介をしていただきました鹿児島大学の竹内先生でございます。最後に、中央大学の庄司先生でございます。

それでは加藤先生、よろしくお願いします。

○加藤：進行役を務めさせていただきます加藤でございます。よろしくお願いいたします。私のほうは152ページから153ページにかけての資料をお手元の冊子の中に入れてございますので、それをご参照いただきたく思います。

冒頭の挨拶のところでも述べましたけれども、いかせん本年度、最多の申請176申請ございました。私、その申請数を聞いた時に全申請を読もうと心を決めました。もちろん日中は授業もありますし会議などもございます関係から、遅めの夕飯が終わったぐらいから、つまり深夜から明け方にかけて3週間ほどかけてなんとか読みきりました。全くとってその3週間は殆んどGP漬けのような感じでございました。全て読み終えたところで、気持ちの新鮮のままメモを取りました。そのメモが冊子にありますレジュメの1、2、3とございます2の箇所です。事実上三つのカテゴリーに分かれておりますが、6つの方向性というものでございます。時間のある限り詳細をお示ししたいと思います。あらかじめ申し上げたいのは、これは審査基準ではございません。私があえてフォーラムにこれを盛り込んだのは、要するに良いプログラムを構築していくための方向性を全申請の中から私自身読みとったものをもとに、関係する方々で認識を共有したいという意図からです。本日参加されている皆さま方、あるいは皆さま方からさらに周辺に広まるこの現代GP関係者一同が、実践的総合キャリア教育とは一体何なのか、初年度どのような分野でどのような申請が出て、どのようなレベルで選定が行われたのかという全体の動きを等しく捕まえる、共通の認識を持ちたいという、そういう意図で出したものでございますので、決してこれを審査基準であると、これを満たせば通るんだというように短絡的に読み替えてはいただきたくない。この点をあらかじめ強く申し添えたいと思います。

ということで、レジュメに即して述べさせていただきます。私の役割は今回の申請の全般的な傾向分析にございますので、レジュメの3から触れさせていただきたいと思います。私は20年間、メディアで記者として働いていました。つまり産業界にて働いておりました。

た。大学教員歴は9年と数カ月ぐらいでしかございません。どちらかというものの考え方、軸足は産業界のほうに置かれている人間かもしれません。

先ほど申し上げましたように176申請読み終えた段階で、レジュメの1にありますように、あらためて今後実践的総合キャリア教育というものを考えていく時には現代GPの原点に立ち返る必要があるなという思いを強くいたしました。その主な理由が、3です。今日は日本商工会議所理事の坪田先生にもお出でいただいておりますので後ほどはつきりとコメントいただけたと思いますが、部会委員が10名から15名に増える中で、多数の産業界の方々、また私同様、産業界出身の大学教員の先生方が部会を構成することになりました。さらに、ペーパーレフェリーの先生の中にも産業界の方々および出身の方々がおられます。この産業界側の方々には申請に対して共通した声が見受けられました。それがレジュメの「実現可能なものか」というご指摘です。

昨日から私は特色GPのフォーラムにも参加させていただきました。特色GPと現代GPの相違点の一つが、実績を重んじる特色に対して現代GPはこれから開発する、いわゆる未来志向でございますね。これは産業界側から言えば、明確に企画書に映るわけです。私も20対10ぐらいの関係で産業界に軸足があるのか、やはり企画書に近いものだなというように申請は見えます。企画書として改めて見直しますと、たくさんの優れた申請いただきましたけれども、中にいくつかの問題点が見え隠れします。その一つは、責任の所在というものです。

申請要項に「組織的な取組であること」という一文が明記されていることもございまして、大変見事な絵が描かれている申請が多々ございます。実態を表しているものも数多くあるのだと思います。学長および副学長を筆頭に学部長、あるいは副学部長が委員になられて、開発および評価の全学的な組織をそろえ、さらにキャリアセンターの協力を得ながら教職員一体となって取り組むという絵が描かれるわけですから、実践的総合キャリア教育の「総合」という部分はたしかに満たされているわけです。

ところが、産業界側からこの点について疑問を提示されています。もし何か問題が起こったら、誰が責任取るのですか。どんな細かいことでも本当に学長や副学長が責任を取ってゆくのであろうか、と。企画書と

して見ますと、現実的にはおそらく現場の責任者、中間クラスの責任者、最終責任者という段階を踏んで処理されてゆくのであろうと読めます。が、それがどこにも書かれていない。そんな責任体制の曖昧さから、本当に実現可能なものなのか、ただ紙に描かれた絵にすぎないのではないのかという指摘が、産業界側の方々に共通して見られました。これは皆さん方へぜひ情報として提供したいと思いますし、一緒に考えていきたいことだと思います。

実現可能なものかという産業界の声において、もう一つの声がございます。それは企画の主体者です。このキャリア教育プログラムが、いつ、どこで、誰から出てきたのか。よもや学外のコンサルタントの方から持ち込まれたなんていうことはあり得ないと思いますが、思わず疑ってしまいたくなるほど顔が見えない申請は確かに存在します。本当にこれは誰が考えたのだろうと。皆で合議されたものならそれでもよし。あるいは誰かが発案したならば、その方が当然前面に出るべきです。先ほど言いました責任体制とともに、主体者がいてそれを周りがサポートし、全学的な取組に発展してきたという、プログラムの実像や顔が紹介されている申請はもちろん多々ございます。それは大変信頼のおけるものに映ります。この2点から、産業界出身あるいは産業界の方々から本当に実現可能なものか、絵に描いた餅ではないかというような指摘が多々ございましたし、公開されていない評価段階では、かなり鋭く指摘されている事例がございました。その辺を紹介させていただきたいと思います。私自身、現代GPの原点に立ち返る必要があるなという思いを強くした理由の一つでもあります。

大学関係者に共通していた意見もでございます。それが「新しいものが開発できるのか」です。176の申請は、非常に多様性がございました。本日紹介されました鹿児島大学のようなメディアと組んだり、非常に地域とつながっているキャリア教育があったり、あるいは中央大学のように非常に専門特化した女性の技術者・研究者を育成して長いスパンで働くことのできるキャリア教育をお考えになる等、さまざまなものが出たわけです。初年度にして、ですね。

このため、委員以外の方々も含めてですが主に大学関係者の方々からこんなことを指摘されました。「これだけ出てきたのだから、いくら何でもキャリア教育にそんなに目新しいものがあるわけじゃないし、今

後は言うなれば重箱の隅をつつくような、そういうような状態になるんじゃないの」と。

私はそのような意見にはハッキリと「No」と申し上げたいですね。これまた少し民間ベースのものと考え方かもしれませんけれども、Noである理由として四つのキーワードを申し上げたいと思います。始めの二つは悪い意味での「女、子供」です。皆さん方の組織、私を含めてですが、大学においても産業界においても等しく日本の組織というものは若手の発言権であるとか、あるいは女性がなかなか組織の中核部にいない。逆に言えば外側にいるわけですね。組織の外側にいるということは、言い方を変えれば、学生教育に近いところにいるわけです。現実には、組織の中の若手の教職員の方々こそが、学生を身近に見ているわけですね。その方々の発案というものが本当に組織としてくみ上げられているのか。あるいは女性の教職員の方々の意見がしっかりとくみ上げられているのかということは、あらためて検証する必要があるのではないかと思います。

残り二つのキーワードの一つ、それは非主流です。これは自己弁護というわけではないのですが、私自身、いわゆる研究室から上がってきた本流の大学教員ではありません。といっても、昨今私のような経歴の大学教員は多々ございますね。幸い私は立命館という大学の特性かもしれませんが、かなり自由に縦横に動かせてもらっていてあまり個人的に悩みはないほうですが、とは言いながらも産業界や行政など大学の外の世界から来られた方々が、必ずしも組織のコア部分におられない場合があります。それは身近なところで多々見受けられる現実です。非常に当たり前のことですが、産業界や行政出身の教員の多くは強力なネットワークもお持ちになっていますし、例えば産学連携型の教育プログラムを作り出す能力においても非常に高い方がいる。そういう方々の企画立案を本当にくみ上げているのかということ、ここもまた検証が必要ではないかと思います。

最後に「異端の人」というのを挙げたいですね。変わり者です、要するに。私は日本インターンシップ学会の役員をしております。小さな学会なのですが、大変教育熱心な先生方の学会です。しかしながら、ご承知のとおりインターンシップというものは研究対象になりにくいのですね。教育業績というのがなかなか認められないこの大学の世界において、教育に没頭すれ



ばするほど研究業績に負の影響が出るわけですから。失礼な言い方になってしまいますが、どちらかというとその学会の主要な顔ぶれは、大学の世界では変わり者と言われても仕方ないのかもしれない。私のことを言っているのですけれども。そのような方々、いわゆる教育没頭型の少々変わり者タイプの教員こそが、説明するまでもなく、キャリア教育も含めて新しいものを作り上げる。仮に申請を企画書とたとえるならば、新しいものを作り企画していくという能力を非常にお持ちの方々です。若手、女性、非主流、異端、こういうような方々のいわゆる英知を組織として十分にくみ上げていくことができるならば、初年度176も出て出尽くした感がございますけれども、まだまだ全く新しい実践的総合キャリア教育が出る余地は十分あるかと思えます。

以上、産業界、大学双方から出てきた声を聞き、また176の多様な非常に優れた申請を見るにつけ、思い至ったのはキャリア教育というのは要するに人を育てる教育だといった原点に立ち返ることでした。他のカテゴリーまでは言及いたしませんけれど、少なくともこの実践的総合キャリア教育というカテゴリーの今後は、より一段と学生教育に近いところに目線を持っていかなければならないと思に至りました。学生教育の現場で学生たちを本当の意味で一回りも二回りも人間的に大きく育てる主役というのは、やはり教員ですね。必ずしも研究業績につながらなくても一生懸命学生を育てようという意思を持ち、また実際に行動をしている優れた教員に対して陽が当たるような、そのようなGP申請、選定にならなければいけないのではないかと。

そんな観点から、レジユメの2について触れさせていただきます。組織のあり方、教育プログラムのあり方、人材育成のあり方とヤマカギが三つ、これが方向性の3カテゴリーでございます。最初のカテゴリーの組織のあり方では、二つの方向性を私自身が感じているところです。ごく当たり前のことで、開発と評価の両組織があるべきであるということですね。と同時に二つ目の主体者も重要です。キャリア教育を展開する上で外とつながる時に「誰が」、「誰と」ということです。いくら個人の取組から組織としての教育力強化と言っても、これは昨年度の現代GPで示されたキーワードではございますけれども、顔が見えなくなってしまうような、上から網をかけるようなそういう組織的な取組というのは、やはり現代GP、あるいはキャ

リア教育の本来の姿から逸脱していくのではないかと思います。やはり教育プログラムを構築する上では常に、人、顔が見えるということを心がけるべきではないかと思います。

そしてこの2番目のカテゴリー、教育プログラムのあり方についてはこの後、寺田先生のほうから明確にお話いただけたと思います。本日の二つの発表、鹿児島大学と中央大学のケースで言いますと、どちらかというとも何もかも盛り込んだ総合性というよりも、やや独自性を強く打ち出された申請であろうかと思えます。今年は初年度でございましたので、いくつかの総合大学からは絵に描いたような総合的な取組の申請が出てまいりました。その中から優れたものはいくつも選定されています。2年目からはこの総合的な取組というものがどのような姿になるのかということです。専門的な取組と総合的な取組というのがどのような関係になるのか、私自身もよく分かりません。分かりませんが、繰り返し申し上げているように顔が見えなくなってしまうような総合性というものは、やはり本来GPの精神から少し離れてくるのではないかな、という所感を持っているのは確かです。

私の役割は申請の全体的な傾向について述べることでございますので、この辺で引き上げて、次はキャリア教育についての観点について、副部会長の寺田先生のほうからコメントをいただきたいと思えます。○寺田：時間もありませんので、できるだけ手短かに私の話をさせていただきます。キャリア教育についての観点というのが私に与えられた課題ですけれども、今回のキャリアGPは「実践的総合キャリア教育の推進」ということで、キーワードといたしましては「実践的」ということと「総合的」ということ、この二つです。主にこの点について、私なりの考えをご紹介します。

その前に、キャリア教育の観点とは、一体何なのかと、同義反復的ではありますが、一言で言えばキャリア発達の観点から取り組む総合的な教育プログラムということになるかと思えます。もちろん大学教育の話でありますので、基本は一般教養と共に専門的な学術教育、学問教育を通して専門的な能力を身に着けるということが基本であって、その上でそれぞれの専門に対応する世の中と言いますか、プロフェッショナルの職務の理解ということにつながっているのかどうかということが二番目に必要でありますし、さ

らに専門的な知識、技術の教育だけでなく、自らの進路をきちんと選択し設計するというふうな力が計画されているかどうか。最終的にはそれぞれの職業を選ぶ、進路を選ぶ中で学生各人の職業意識、あるいはその職業への価値づけといたしましうか、そういったものが図られるのかどうかということがキャリア発達の観点というふうに私としては思っております。

ちなみに、近頃「職業観」ということを文部科学省が大変強調いたしますけれども、そういう非常に高度な抽象的な考え方というのはそう簡単に一度にできるものではないので、学生は学生なりの職業意識の発達というアспектがあるのではないかというふうに思っております。

2点目は、今回非常に神経を使いましたといえますか、難しかったのは、先ほども専門的な能力の育成ということ挙げましたが、専門教育とキャリア教育はどこが違うのかという話で、この点は委員会でもずいぶん議論をさせていただきました。一言で言いますと、単にその閉じられた専門教育の枠だけではなく、先ほど言いましたようないろんな要素というものをきちっとこの専門教育の中に位置づけているかどうかということが問われるのだらうと思います。参考までに申し上げますと、やはり特定の職業なりプロフェッショナルの養成を意図しているようないわゆる目的学部の教育と言いますか、これはなかなかキャリア教育の中にはなじみにくい、そういうような印象を持っております。

3番目の「総合的」ということですが、これはキャリア教育のこの間取組まれてきましたような要素を総合的に併せ持っている必要があるというふうには必ずしも思いませんけれども、経緯から言いますと、我が国の大学というのはどちらかというとインターンシップからはじめ就職支援に取組むというところ、その辺がキャリア教育ではないかというふうに理解してきたわけですが、たまたま今日は二つの事例校の報告がございましたけれども、今そういったインターンシップあるいは就職支援に加えて問われているのは、専門教育、大学教育の中でのそのキャリアの視点というものをどんなふうに位置づけていくかが課題ではないかと思えます。外部の講師を招聘して連携型の教育をすとかということ、比較的私個人の印象としては取り組みやすいというふうに思いますが、そういった招聘型のキャリア学

習に加えて本来の私たちの大学教員の授業の中で専門家の職務の視点といえますか、プロフェッショナルの視点ということを応用的にどう位置づけるかといったことが「総合的」と言った場合の現在の一つの課題ではないのかというふうに考えたりいたしております。

「実践的」ということですが、この点についても「総合的」とやや話が重なりますけれども、キャリア学習というものを実際の産業現場、事業所現場で取り組むというインターンシップ、これに取り組むということで、また特にその点についてはいわゆるこの見学的なインターンシップではなくて、より一貫した体系的な長期のインターンシップといったことが考えられるわけですが、そういったことに加えて先ほど言いましたように大学教育全体の中身、専門家あるいは実社会のキャリアの視点というものがコンテキストとしてきちっと位置づけられているということがこの「実践的」ということのもう一つの意味ではないかというふうに理解しております。

以上のような点から極力厳密に判断をさせていただきましたということで報告に代えさせていただきます。私のほうからは以上でございます。

○加藤：ありがとうございます。キャリア教育研究の大御所であります寺田先生らしく、毎日の定義づけ、実践的総合キャリア教育とは何たるかというものをディフィニションに近いような形で解説をいただきました。ありがとうございます。

それでは産業界を代表してと言うのも何でございますが、坪田先生、よろしくお願ひします。

○坪田：日本商工会議所、坪田と申します。私自身が別に人材教育の専門家でも何でもありませんので、大したお話はできません。隣におられる2人の先生はこの分野のエキスパートですので、2人の先生方が今お話しになったようなことは私も同感であります。ちょっと言わせていただくならば、実際にその申請書とか何か見させていただいた段階で、あと途中絞っていった段階で面接審査があります。その時に感じたことですが、書いてあることと面接審査した時にすごく違和感を感じてしまうというのが率直な疑問でした。先ほど加藤先生が企画書、企画内容の問題を言われました。例えば企画内容と予算書を比べてみると、どこがこういうふうにつながってくるのかというのが、民間であればそれなりに意味を持って予算づけがされているんですが、ぱっと見るとすぐパソコンを買うとか、

何かそういうことにしか予算が使われていない。非常にこうした感じ。

そこでよく私、考えたんですが、多分一生懸命やっている先生方、いろんな理念を持ってこのキャリア教育を考えておられるのだらうと思いますけれども、学校側のサポートというんですか、大学側の。これが非常に欠けているような気がしました。一方ではどこかもう全く民間に丸投げしてしまっているというようなケースもあるというような話も聞きましたけれども、そういうようなことがまず一つありましたので、もう一つはやっぱり学校がこのキャリア教育をやらなきゃいけないというふうに追い込まれてきて、とりあえず何か作らなきゃいけない。そこで見ているとインターンシップにちょっと毛が生えたものですか、あるいは就職相談の延長であるような、こういったものをつかかなくって提案されているというのがありましたけれども、そこはもうこれからいろんな事例が出てきますのでそれをモデルにしてぜひより良いもの、しかもあまりそのモデルだけにこだわっていると将来的には形骸化してしまいますので、やっぱり自分の大学に合ったものを作っていただけたらというふうに思っています。

中に「建学の精神に基づいてこういうことをやっています」ということがあるんですが、それとそのキャリア教育とがどうつながっているかということも不明確でした。従って、私自身は加藤先生も言われましたが、実践的総合キャリア教育というのはそもそも学生を育てる、人間そのものを育てるということで、建学の精神に基づいて人間づくりを行う、これは大学の大きな責任ではないかなというふうに感じました。そういう意味で、よく産業界からどういう人材が必要なんだというお問い合わせがあります。私がいつもお答えするのは、「普通の人でいいんですよ」と。最も普通の人を育てるのは非常に難しいことでありますけれども、そういうことで今、安倍内閣になって格差社会というのが言われています。この前、中学校・小学校の先生方と話した時にこういうことを言っておられました。現在、家庭の経済力によって子供の学力が決まってしまうと。またそれを打破するために努力するかといって子供に問いかけても、子供たちは勉強ができるようになってもいい会社に勤められるわけでもないのであきらめてしまう子供たちが多くなっているというようなことを、小・中学校の先生がおっしゃっているわけ

です。これはまあ極端な例かもしれませんが、やっぱり人づくりというのは今の日本、三つのキーワードがあるんだろうと思います。

一つは、資源などない国でやっぱり日本は人材しかない。もう一つは団塊の世代が市場から去っていく。もう一つは2020年にはもう若い人たちがうんと減ってしまうという、この三つを真剣に考えないといけないんだらうと私は思っています。むしろ経済圏がどうのこうのというよりも、日本の国そのものがどうなっていくのだらうかということをお心配しております。そういう観点からこのキャリア教育を通じてより良いものにしていただいて、ぜひそれぞれの、産業界なら産業界、それから家庭なら家庭、学校なら学校、それぞれのセクターにおいて地域ぐるみなり、あるいは国ぐるみで人材育成をやっていかなくちゃいけないというふうに思っています。そういう観点も入れていただきながら、このキャリア教育の内容を企画していただくと非常にありがたいかなと思っています。

我々産業界としても、こういう人材育成に日頃からも取り組んでおります。各地に商工会議所も520あります。そういったところと積極的に声をかけていただいて連携を図っていただければ、それなりにお役に立てるのではないかと考えておりますので、よろしくお願いたします。以上です。

○加藤：ありがとうございました。残すところ、もう21分でございます。本来ならば竹内先生と庄司先生にもコメントをいただきたいところですが、貴重な時間ですので、これからは質問を受け付けようかと思えます。もちろん二つの事例報告に関しての質問も全て合わせて受け付けたいと思えます。

発言をされる方は所属とお名前をおっしゃっていただければと思います。どなたか質問ございませんでしょうか。

○足立：立教大学の足立です。今、やっぱり先生のお話の中で、専門教育の中で学びの視点をどう取りえるかが重要だとか、それからキャリア教育はもう人間教育そのものなんだと。イコール、それが今の大学教育なんだというふうなそれに近いお話を伺ったので、それはまさに私も同感なんですけれども、そうなればなるほどいわゆるキャリア教育として何か切り出して、そういうふうなGPとして選んでいくことがはたしていいことなのか。むしろ今やっている大学の先生方の専門教育なりの中で、それぞれの先生方のご自分の意

識の中で、例えば自分のゼミなり教育が経産省が言っているような社会人基礎力にどうつながっていくのかとか、そういうふうなことをそれぞれ1人1人が考えていただくような仕組みを考えることのほうが、はるかにキャリア教育的なのではないのか。それを例えばキャリアセンターを作り、キャリア教育として切り出していけばいくほど、実は従来の先生方がキャリアはあそこに任せておけばいいというふうな形で気持ちは離れていったりはしないのか。その辺のところは、実際のところ本当にあるべき大学教育のところの中に本当は切り込んでいくべきなのではないかなというふうに思うのですけれども、その辺のお考えはいかがでしょう。

○加藤：最初に私のほうから。時間の関係で先ほど学校種と設置者について触れなかったのですが、キャリア教育というのは、学校種や設置者、いわゆる短大であるとか、単科大学であるとか高専であるとか、国公立、私学、都市型であるとか地域型であるというような教育機関としての社会的な役割と、その中における人材育成という要素が非常に強いと思うのです。先生がおっしゃるように個人個人の取組というものはたしかに非常に重要なのですが、まずはここ数年間、それぞれの学校組織機関が持っているはずの社会的役割や使命をもとに、人を育てる上で自分たちは何ができるのかというのをお考えいただく格好の機会ではないかと思うのです。審査上よく指摘されるのは、例えば「総合的取組」という時に、短大や女子大ではメニューがどうしても限られてしまう。短大の場合は2年間ですから当たり前のことですね。4年間の大学に比べて取り組む内容はどうしても見劣りしてしまうという言われ方があります。けれども、その際に重要視していただきたいのは、先ほど申し上げた教育熱心な教員がどの教育機関にも満遍なくいる点です。

私は立命館が二つ目の大学で、短大で教えたこともあります。北海道の短大併設の女子大が最初の大学でございました。両方の大学を見ていて、どちらかという教育熱心というか、教育手法が非常に巧みというか、教え方の優れた先生というのは、むしろ最初の大学のほうが多かったような気がします。客観的に、正確には表現できませんが、非常に教えるのが難しい、噛み砕いて教えないといけないなどの理由から。そういった先生方に陽が当たるという意味においても、あらためてそれぞれの大学の社会的立場において精一

杯どのように人を育てられるのかということを通して現代GPを通じて考えていただきたい。

寺田先生のほうから、ごさいせんか。

○寺田：私自身も別にこういう審査をさせていただいたというだけじゃなくて、自分自身の大学でいわば中心とは言えませんが、キャリア教育を推進している人物として全く実は同感です。ただ、キャリア教育というのでなかなかいろんな誤解——例えば専門教育と一般教育と同じような次元の話かというふうな誤解が出るのではないかという気もしないではないんですけれども、キャリア教育というのは、主として中等教育の次元で主にアメリカで語られてきたものが日本にこういう高等教育まで入ってきたということなんですけれども、基本的には普通教育であれ、一般教育であれ、専門教育であれ、職業教育であれ、教育を貫く一つの原理ではないかというふうに私は思います。そういう捉え方の上で、それでも「キャリア」というふうにあえて言わなければならない従来のその教科だとか、あるいは専門それぞれのディシプリンにない固有の領域といますか、対象というのが少しはあるということだろうと思います。今のところ日本の大学、多くの場合は先ほど言いましたように、インターンシップと外部招聘型の授業は僕は悪いとは言いませんけれども、比較的キャリアをじかに触れることのできるそういう体験的な講座で、しかもこれが全学共通教育と言いますか、比較的規模の大きい大学ですとそういう形を取っていると思いますけれども、そこにまかせるという恰好で何とか進めているということではないかと思います。根幹はやはり先ほども言いましたように、大学教育のもう一つの中心である専門教育、そこに学生が主体的に自分の進路と結びつけながらその学習に取り組むという内容をどう作っていくかということだろうと思いますね。これは大変難しい課題であるとは思いますが、やはりそこが今日本の大学には問われているのではないかというふうに個人的には思っております。

○足立：ありがとうございます。

○加藤：さらにご質問の方。

○橋本：岡山大学の橋本です。今の足立先生からのご質問とやりとりを受けて、ぜひ竹内先生と庄司先生にお伺いしたいのですが。先ほど寺田先生のお話の中に実践性と総合性のところで定義についてお話していただきましたが、最終的には私の受け止めた範囲ではや

はり大学教育の中でそれがどう位置づけられているかということがキーポイントかなというふうに思いました。そういたしますと、今回いわば選定されているわけですから、そういう意味ではその部分での評価というのは、それなりにこの二つの取組については高く評価されているというような解釈もできます。ですから、それこそ今のキャリア教育、自分のところでは自分のやり方でしか今のところやれていない、あるいは構想できていないという面はあると思うのですが、あえて今のこのやりとりなんかを受けて、大学教育全体の中でこの取組がどういうふうな位置づけをねらっているのか。あるいは既に進行しつつあるのか。そういう見通しであるとか、青写真であるとか、そういうものがあつたらぜひお2人にお聞かせいただきたいんですが。

○加藤：ありがとうございます。あまりその点については事前の打ち合わせをしておりませんで、それぞれ発表いただいた上に今あらためて伺いするという形になるわけですが、どちらからでよろしいですか。発表順で竹内先生でよろしゅうございますか？では、お願いします。

○竹内：最初に今お2人の先生から質問がありましたけど、私も同感なんですね。それでやっぱり個人的な考えとしては、高度な専門教育というのは必然的にキャリア教育的な要素を帯びるんだと思います。他の分野のことはよく存じませんが、少なくともこの人文系ではそういったところがあるんじゃないかと。それで取組の中でその位置づけですけども、まず今日ご紹介しました「マスコミ」のⅠからⅢですけども、これは総合的キャリア教育というふうに位置づけていますけれども、見方によると特に「マスコミ論Ⅱ」とか「Ⅲ」、これは非常に専門性が強いんですね。それでマスコミでの仕事を実践的に鍛えていくと言いますか、そういうところがございます。

しかしながら、これは非常に専門的ではありますがけれども、同時に人の話を聞くという非常に基本的な、これはどういう職種においても重要視される点だと思うんですね。人の話を聞く、そしてそれを的確にまとめ直して表現すると。こういうところが「マスコミ論Ⅱ」においても「Ⅲ」においても非常に強く要求されると。ですからそういうところを中核にしてこの授業を進めていくということは、僕は専門的であると同時に非常に総合的でもあるし基礎的でもあるというふうに考えています。

この今言ったような専門性の中にキャリア的な要素を見出すということ、実は今日はちょっとあまり触れませんでしたけれども、3本の柱についてご紹介しましたけれど、その後1本「自己表現力をつける」という柱ですね。この「自己表現力をつける」科目というのは実は鹿児島大学法文学部で開かれています既存の専門科目なんですね。この既存の専門科目の中で、自己表現力をつけるような工夫をしてほしいということをお願いして、今この作業を進めているところです。ですから来年度にはおそらく7～8科目か10科目ぐらいの科目は既存の専門科目で、そして自己表現力向けに少しアレンジされた科目としてラインナップがそろうということになると思います。

そうしますと「マスコミ論Ⅱ」と「Ⅲ」の方法が専門科目の中である程度浸透していくと言いますか、専門教育の中でそのキャリアを実現するという部分が多少学部で専門教育全体に浸透していくような形になるのではないかと思います。ですからそういう意味で、キャリア教育を全体的に位置づけるということについてはある程度やれているんじゃないかと、そういう気持ちがあります。ただ、何かないとやっぱり先生方、意識を変えてくれないので、そういうパイロット的な科目としてはやはりキャリア関係の科目ということで独自に科目を起こして、そしてそのパイロット的な授業の方法を多くの先生に理解いただいて、そしてその専門教育の中に浸透させていくと。そういうプロセスが必要なんじゃないかなと。まずそれを実現していきたいなというふうに思っています。

以上です。

○加藤：ありがとうございます。配布資料の156ページに鹿児島大学の取組がございます。図1で地域マスコミ各社と連携する取組をご紹介されていますが、その下に「地域・離島」とございますね。その右側に島嶼学であるとか離島実習というような、地域ならではの学びを「生きる」という観点から深めて、さらにそれを竹内先生が言われたように自己表現力など科目のほうでサポートする。全学とのカリキュラムとの整合性も高いということで、審査段階で非常に優れたプログラムであるという委員の共通認識がございました。私なりに補足させていただきました。

続きまして庄司先生、お願いいたします。

○庄司：専門教育、個々の教員の教育の中で、キャリア教育も頑張るべきではないかということについては、

私もそれができればそうしたほうがいいと思います。実際に理工学部では産学連携の協同研究とかを非常に積極的にやってらっしゃる先生もたくさんいらして、そういう先生の卒業研究などでは非常にそういうキャリア教育的な視点とかも多いと思いますし、あるいはその教員自身がキャリア教育という観点でアドバイスしてらっしゃる先生もいらっしゃいます。ですが、それはあくまでもすごいパーソナルなことなんです。例えば私が「女の子も大学院に行ったほうがいいと思うのよね」と言っても、それはその人の意見ですよ。でもこういうプログラムになると皆でこういう考え方で頑張っていきたいということ、非常に意識する先生も協力してくれる先生も増えるわけですね。あるいは教員だけではなく、外部の方の産業界の方の視点というのを積極的に協力してもらって一緒に考えていきたいと思います、こういうフィールドを作るといのがすごい大学の教育の中、大事なかなと思っています。そうでないと、あの先生の講義を取った人はすごいキャリア教育のためになったけど、この先生のゼミに入ったらすごい産業界のことが分かったけどというのでは、やはり学生にとって非常にいい教育と言えるかどうかというのは不十分です。やっぱり大学教員の普通の授業とかゼミとかというのは、専門知識あるいは研究という視点でどれだけのことを提供できるかというふうに今まで考えてきましたので、それと違った視点を取り入れるのにとってもGPという枠組みが良かったかなというふうに思います。GPのような枠組みでカリキュラムとかプログラムとかを展開するというメリットの一つだと実感しています。

答えになっているかどうか分からないですけど、以上です。

○加藤：庄司先生はこのプログラムの発案者でございます。経営システム工学科の1学科の取組に対して、学長が飛んできてぜひやるべきであるとトップダウン型で支援をしていただいているということです。まさに顔の見える申請の典型的なケースで、私が挙げました「女性」、「若手」のキーワードが両方とも入っています。全学的な位置づけと現代ニーズをしっかりと捉えているということが委員の先生方の中で大変高い評価を得た、そういう申請プログラムでございました。

まだ時間がございますね。何でもよろしゅうございます。質問がございましたら挙手をお願いしたいと思うのですが。

○出口：日本教育大学院大学の出口と申します。本日、大変有意義なお話を聞かせていただきありがとうございます。

竹内先生と庄司先生に非常に簡単な質問を一点伺いたいと思います。両大学のプログラムを拝見いたしましたけれども、産学連携によるそのキャリア教育というところが非常に共通項目としてあがっていると思うのですが、産学連携によって大学側に学生への教育効果なりといったところが非常に高いものが出るというのはよく分かるんですけども、この産学連携教育を実施することで企業側が得る利益というか、企業側がそこから取り出せるものとは一体何なのかということが一つ質問としてございます。産学連携の共同研究などであれば企業も大学も何らかの利益があって Win Win 関係にあるというのは何となくイメージとして湧くんですけども、その産学連携教育を行った時に企業側が受け取るその利益というか、プラスになるものというのとは一体何なのか。あるいはそうではなくて、いわゆる企業の社会的貢献であるとか、寄付講座みたいなものであるとか、こういったような観点で捉えたほうがいいのか、あるいはそれとは別に企業側の何らかの利益があるのかというところをちょっと教えていただければというふうに思います。お願いします。

○加藤：ありがとうございます。キャリア教育がキャンパスの中で完結するわけではなく、外とつながらなければならぬ。産学連携はその代表的なケースですね。「持続的であるためにはどのような関係であるべきか」という大変重要なご指摘ですが、今度は逆に中央大学の庄司先生からおねがいします。

○庄司：企業側のメリットについては、私どもこのプログラムを企業さんに相談に行かなければいけないので非常に考えました。企業の方もこういうメリットがあるよねということと申していただいていることとして、一つは社会貢献として、あるいは広報的なことですね。こういう取組に参画していますというようなことで、そういうメリットもあると思います。それ以外にやはり産学連携で教育するといっても、専門的な教育・専門的な研究の中で研究をやりながら教育をやるということ、ある意味共同研究の研究成果みたいなものに対する企業側のメリットというものもある。あるいはその企業の側の協力していただく研究者なり技術者の方が学生を指導するというところを通じて、いろいろと獲得できるスキルとか能力もあるよということ

で、そういうメリットもあるというふうに言っていた  
だいています。

それから企業側が大学に求める関係というのは、  
やっぱり優秀な学生を見つけて発掘したいというの  
がありますよね。そういう意味では学生と早期に就職活  
動という限られた機会だけではないところで学生との  
その直接のコミュニケーションが持てるというメリッ  
トもあるよというふうに言ってくださっています。そ  
ういうことで企業の方からは本当にお願いしてこっち  
に知識とかを提供していただいただけではなくて、こち  
らから還元できるものがあればというふうに考えて  
やっているつもりです。以上です。

○加藤：ありがとうございます。それでは竹内先生。

○竹内：まず「マスコミ論」のほうからお話しますけ  
れども、マスコミの方々、一応今 13 社の方々に協力い  
ただいているんですけども。本当に非常に協力的で  
ございまして、もう頭が下がるんですけども。とこ  
ろがこれは何らかの社内規定であるとか、それから寄  
付講座とか、何らかの義務でマスコミの方が協力され  
ているということでは全くありませんで、きっかけは  
ある 1 社のマスコミの方から持ちかけられたんですけ  
れども、その後その話がまとまっていくに従ってやっ  
ぱりマスコミの方々が今の若い人たちに伝えたいこと  
があると。若い人たちに伝えてほしいことがあるとい  
う、そういう熱意がこの 13 社の協力へとつながって  
きました。ですから一つあるのはマスコミの方々のメ  
リットとして、これはメリットと言えるかどうか分  
からないですけども、とにかく若い人たちの考え方を  
知ることができるということ、それからマスコミの方  
の熱意に学生が応えて、その学生の熱意にまたマス  
コミの方が応えるというそういう形なんですね。です  
から何らかの企業の利益というのは、少なくとも表面的  
には見当たらない。とにかくそういう形でここまで進  
んできました。

ただ、よく言われるのは、今マスコミに新人が入  
ってきてすぐ辞める社員がいると。せっかく入ったの  
に、高い競争率を勝ち抜いて入ったのにすぐ辞めてし  
まうと。だから学生時代にそういうマスコミの教育を  
早めにやっていて、向かない人には入ってくるのでは  
なくて先にあきらめてもらって、そして本当にやる気  
のある人だけに入ってきてほしいと。そういう意味で  
は在学時代にマスコミの教育をやるという、そういう  
メリットがある。それは企業にとってのメリットかも

しれません。

あとは先ほど言いました、若い人たちの考えですね。  
そういうことを知ること。会社としてそういうものが  
必要だというのがあるかもしれません。しかしそうい  
う企業としてのメリットもありますけれども、やはり  
僕から見て一番大きく感じるのは最初に言いましたよ  
うに、若い人に伝えたいというそういう熱意ですね。  
だからそういう熱意が実っているという点では企業  
の方にもメリットがあるのかもしれない。

それからキャリア科目についてですけども、これ  
は主に鹿児島大学法文学部の同窓会の OB、OG が中  
心となって講師として来校されています。ですからこ  
れもおそらく同じで、要するに先輩が後輩に対して教  
えるわけですから、先輩として後輩をサポートしたい  
と。そういう気持ちがおありだろうと思います。それ  
からやはり先ほどのマスコミのケースとも重なるん  
ですけども、早いうちに商業意識をつけてもらって、  
その人たちにきちんとしたプロとしての意識をな  
るべくつけてもらって会社に来てほしいと。そういう  
面の企業のメリットはあると思います。

あと我々から見てこうあってほしいというのは、  
やはり最初理念のところで紹介しましたがけれども、  
地方の視点から問題発見ができる。そして特色のある  
提案ができる。そういう人材を最終的にはその企業に  
お返しできると思いますか、企業に人材を派遣でき  
ると。そういう意味でむしろこちらのほうから企業  
の皆さんにメリットを届けると。そういうことを我  
々は望んでおります。以上です。

○加藤：ありがとうございます。所定の時間を 4 分  
ほど過ぎてしまいました。では質問はここぐらいまで  
にさせていただきます。最後、副部会長の寺田先生  
と私とで簡単にコメントし締めくくらせていただ  
きたいと思っております。

○寺田：時間がオーバーしています。簡単に一言  
だけ補足をさせていただきたいと思うのですが。本  
来、加藤部会長から報告があるほうが好ましいので  
すけれども一点触れたいのは、地方の活性化とい  
うような視点であるとか、あるいはそれぞれの大  
学の規模はともかく総合大学であれ、国立大学  
であれ、私立大学であれ、短期大学であれ、高  
等専門学校であれ、そういった大学の種類、規  
模はともかく、中心となってこのキャリア教育  
を推進していこうという主体の意気込みと言  
いますか、そういったことも今回それなりに評価  
をされ

たのではないかという気がいたします。地方の視点ということで言えば今の鹿児島大学はその典型だと思うのですけれども、例えば琉球大学、不幸にして今回選定になりませんでした。けれども、例えば沖縄辺りは私たちが本土で叫んでいるこのフリーター、学卒無業、これも比較にならないほどの状態ですけれども、そういったところでキャリア教育が雇用創出だとか地域の活性化に直接つながるかどうかは別にして、キャリア教育を通じて少しでもその地域の改善を図っていくというようなプログラムがありました。鹿児島も同じような視点ではなかったかというふうに思いますけれども、そういったこともキャリア教育を考える際に非常に重要な視点ではないかというふうに思います。以上でございます。

○加藤：ありがとうございます。

私のほうからはただ一点だけです。本年度は初年度でしたので、公正で客観的な透明性のある審査はどうあるべきかという議論に殆んど費やされました。冒頭申し上げましたように10名が15名ということになりましたが、その15名の委員の方々の意見はさまざまでした。ですので、とにかく今年は評価に議論を集約いたしました。もしこの顔ぶれで2年度目も動くならば、ぜひ実践的総合キャリア教育とは、キャリア教育とは一体どういうものなのかという議論をしたいと思っております。部会委員の顔ぶれには今日お出でになっております筑波大学の渡辺先生、法政大学キャリアデザイン学部長の笹川先生など、寺田先生も含めキャリア教育の一線の研究者の方々もいれば、実践の側で大変経験豊富な方々もおられます。その英知を集約して、学生教育の現場の底上げにつながるような議論を深め高めていきたいと思っております。

方向性を示したいと言っておきながら、十分なものが示せたのかあまり自信のないところではございますけれども、本日の資料やさまざまなお話をもとに、ぜひ来年度の申請に向けてより良いものを一緒に作っていければ、と思っております。

ご清聴、本当にありがとうございました。(拍手)

○司会：ありがとうございました。以上をもちましてキャリア教育の分科会を終了したいと思います。本日、登壇していただいた先生方、また参加された皆さんの活発なご意見など、今一度大きな拍手をお願いしたいと思います。ありがとうございました。

(了)