

「新しいとても」を若者に

NEWVERY

第14回中央教育審議会 教育振興基本計画部会 へのご提案

**NPO法人NEWVERY
理事長 山本繁**

NEWVERYのご紹介

大学・専門学校からの中退に
フォーカスする理由

中教審への14のご提案

山本 繁 Shigeru Yamamoto

NEWVERY理事長／日本中退予防研究所所長

1978年東京都生まれ。1997年慶應義塾大学環境情報学部入学。



大学2年次に不動産投資商品の情報提供等を行う学生ベンチャーを設立。月450時間以上働いた結果、金融は自分の価値観に合わないと感じ、3年次以降は演劇活動に没頭。横浜市泉区民文化センターが主催した中学生・高校生のための演劇ワークショップのコーチを引き受けたのをきっかけに「教育の社会的価値」に気付く。

同大卒業（2002年）と同時に「若者たちが未来に希望を持てる社会を創る必要がある」と考え、NEWVERYの前身となる団体を設立。

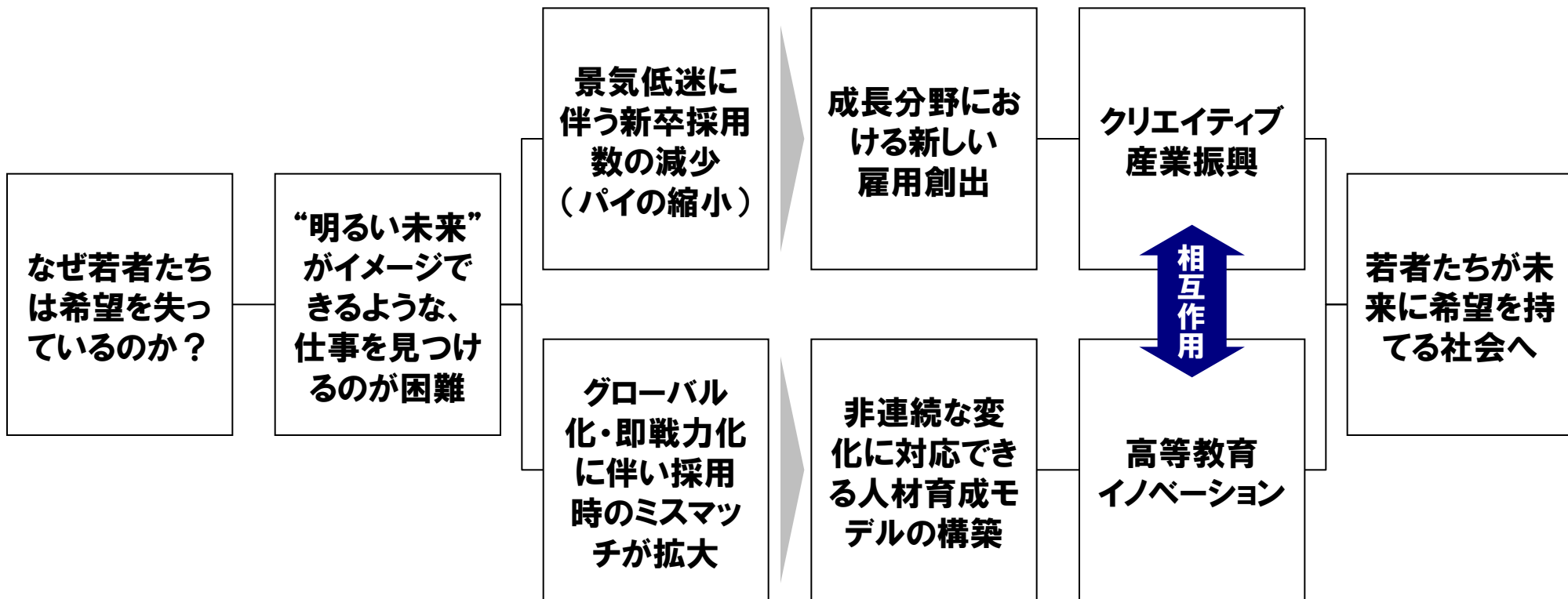
現在、若者の社会的弱者への転落を未然に防ぐため「日本中退予防研究所」を運営。複数の大学・専門学校で退学率抑制に関するアドバイザーを引き受ける他、書籍の発刊や勉強会の開催を通じてノウハウの普及に努めている。また、日本のクリエイティブ産業を担う人材を育成するために都内の民家20軒を活用し、若手漫画家114名を支援している。2011年11月、豊島区、NPO法人いけぶくろ大明との3者協働による若者向け社会教育センター「おとな大学」を開校。地域における新しい若者支援事業をデザインしている。

2006年NEC社会起業塾第4期生、2007年社会起業家向けビジネスプランコンテスト「STYLE」優秀賞受賞、2009年週刊ダイヤモンドより「日本の社会起業家30人」に選ばれる。2011年4月より京都造形芸術大学非常勤講師、同11月より滋慶イースト教育改革センター顧問。2012年週刊AERAより「日本を立て直す100人」に選ばれる。著書に『やりたいことがないヤツは社会起業家になれ』（2009年、メディアファクトリー）、『人を助けて仕事を創る社会起業家の教科書』（2010年、ティー・オーエンタテインメント）。共著に『中退白書2010 高等教育機関からの中退』（2010年、NEWVERY）、『中退予防戦略』（2011年、NEVERY）。大学教育学会会員、初年次教育学会会員、大学マネジメント研究会会員。

「高等教育イノベーション」と「クリエイティブ産業振興」で、閉塞感を打破し、若者たちが未来に希望を持てる社会を実現

課題認識

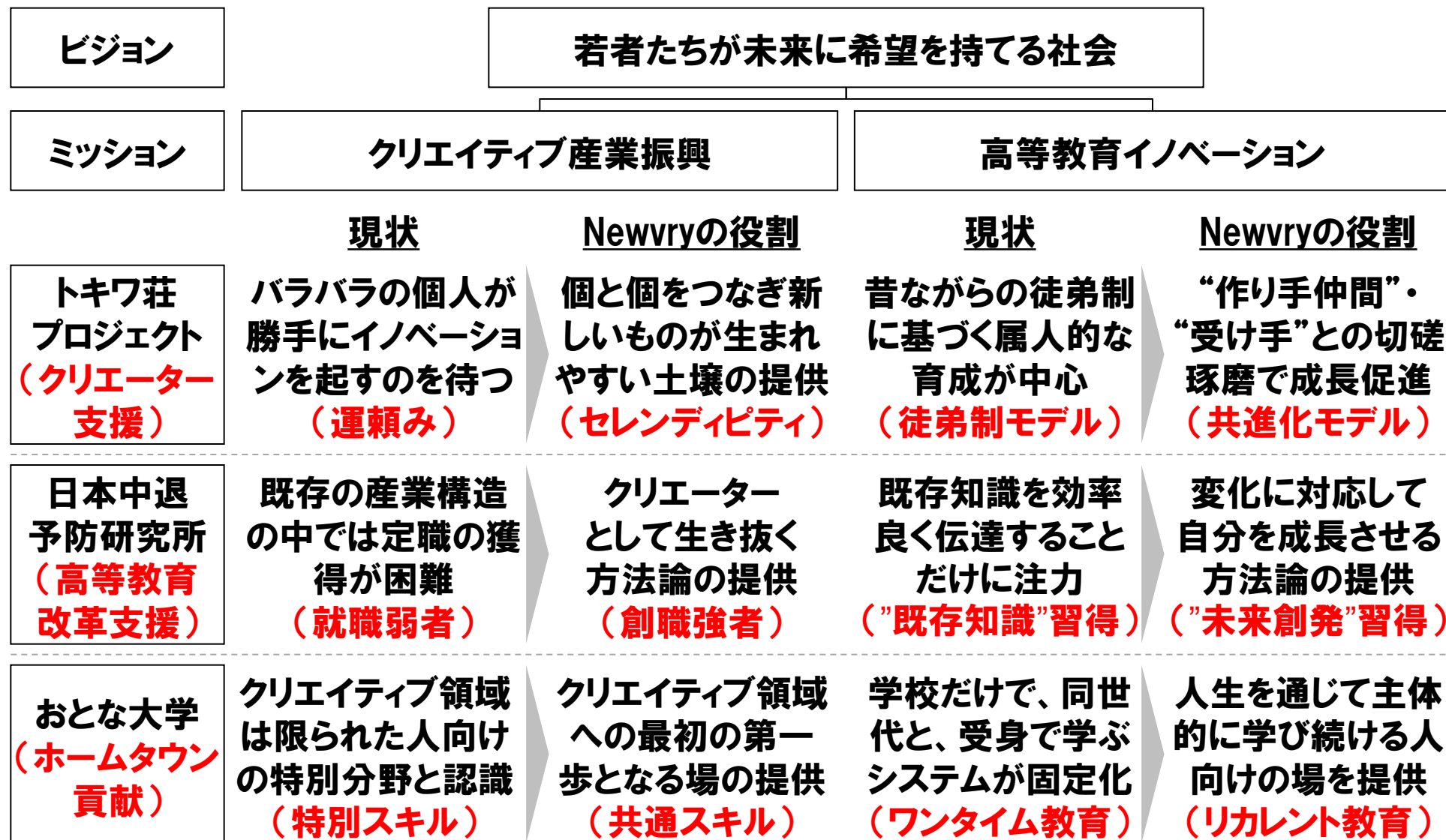
解決方向性



自分の未来の展望が見えない事が閉塞感を助長

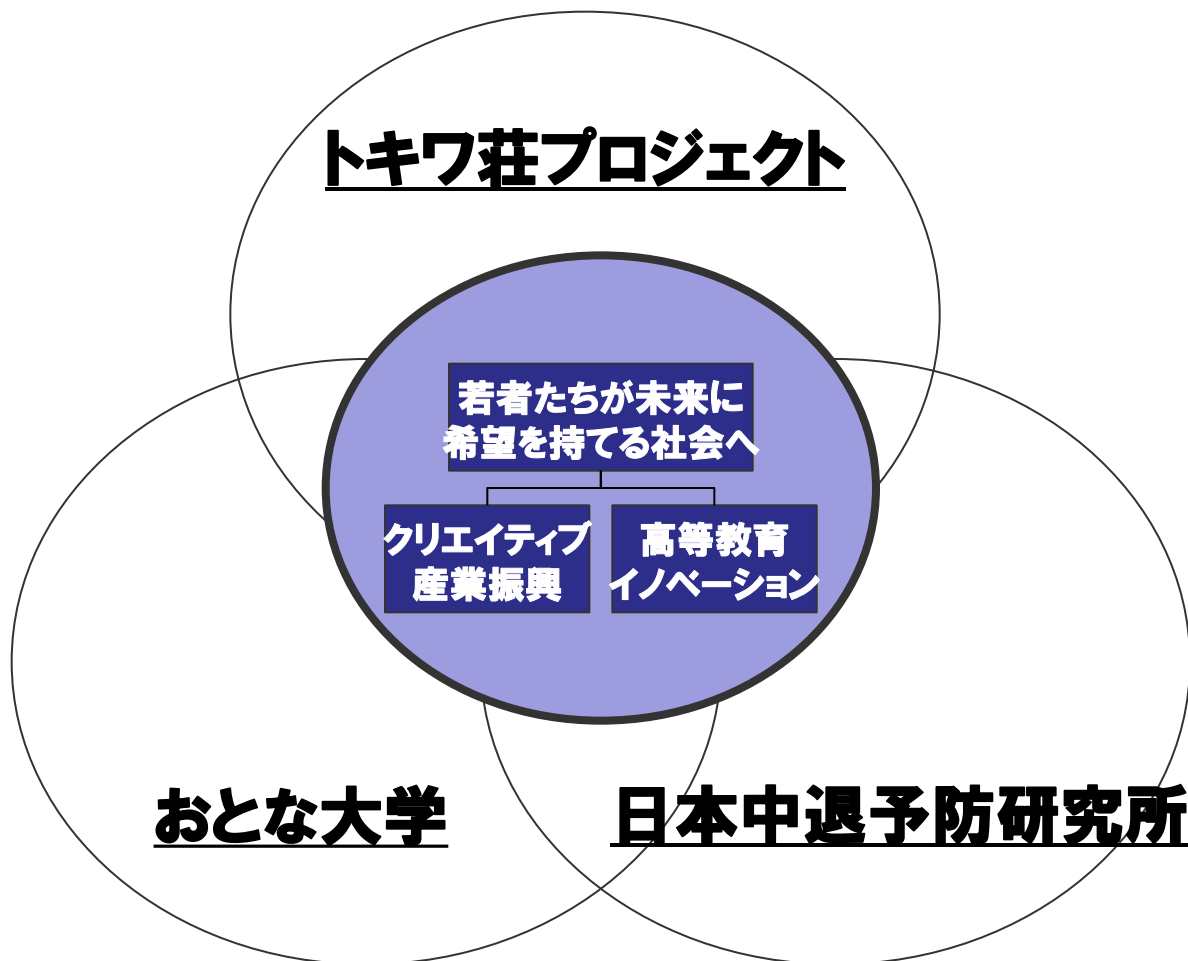
新たな勝ちパターンを見出す事で閉塞感を打破

3つの事業のシナジーでビジョン実現を加速(”3本の矢”モデル)



3つの事業の掛け算で、様々なタイプの若者を支援

実現に向けたアプローチ(=事業)



シナジー(相乗効果)創出

①
若者

多種多様な属性の若者
に対して網羅的に対応

多種多様な知見をフル活用

②
事業

居場所、人材、コンサル



③
顧客

企業、行政、大学



④
領域

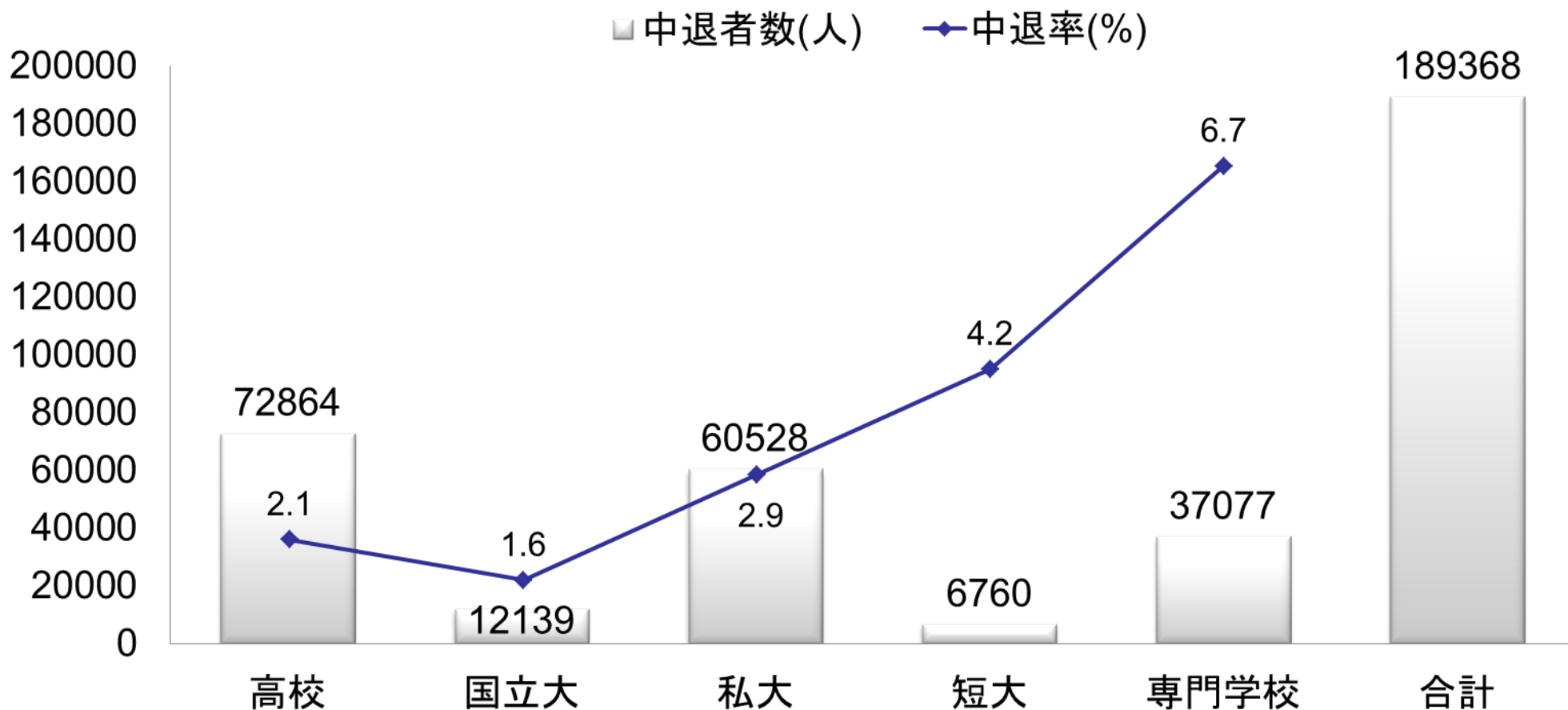
漫画、映画、アート、
デザイン、ファッション、
観光、スポーツ、教育、IT

NEWVERYのご紹介

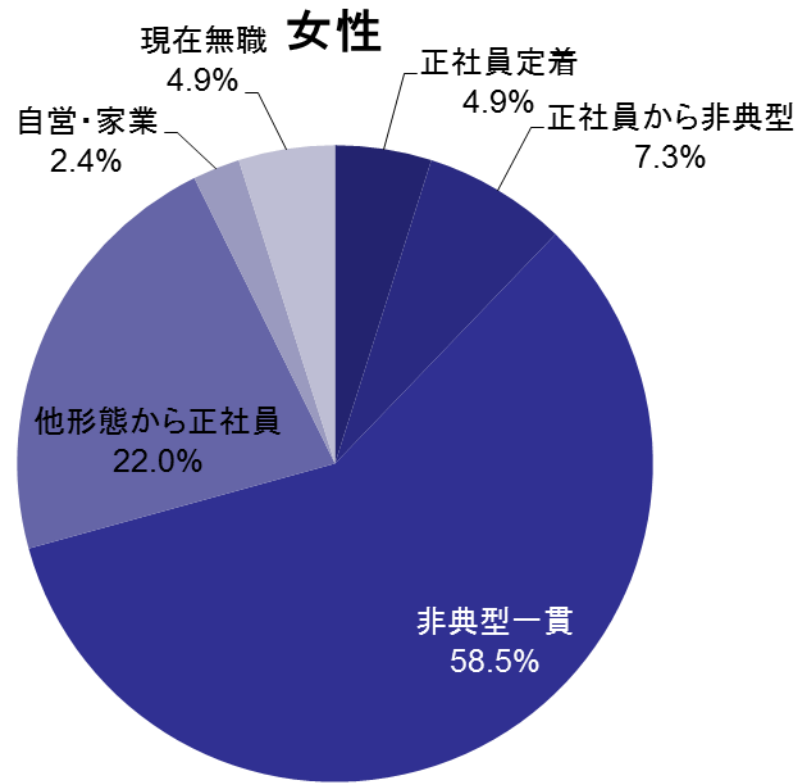
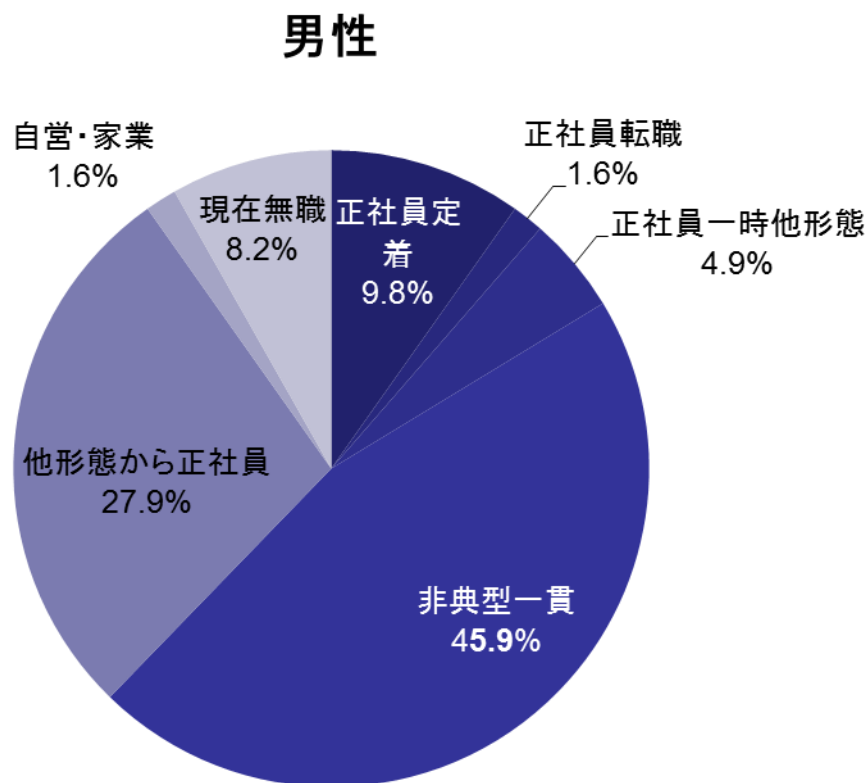
大学・専門学校からの中退に フォーカスする理由

中教審への14のご提案

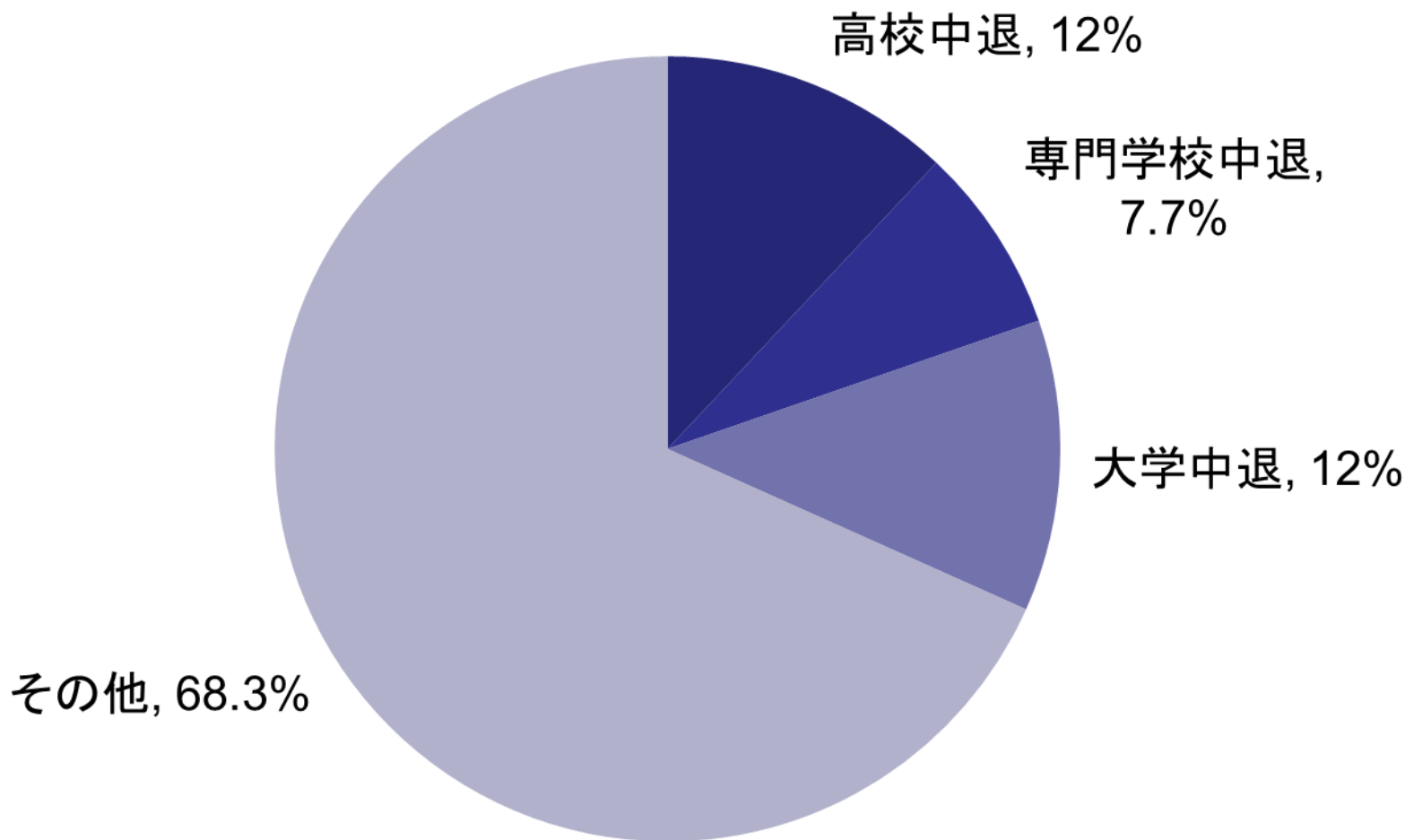
①規模：高校中退72,864人に対して、大学・専門学校中退116,504人(高校中退の1.6倍)



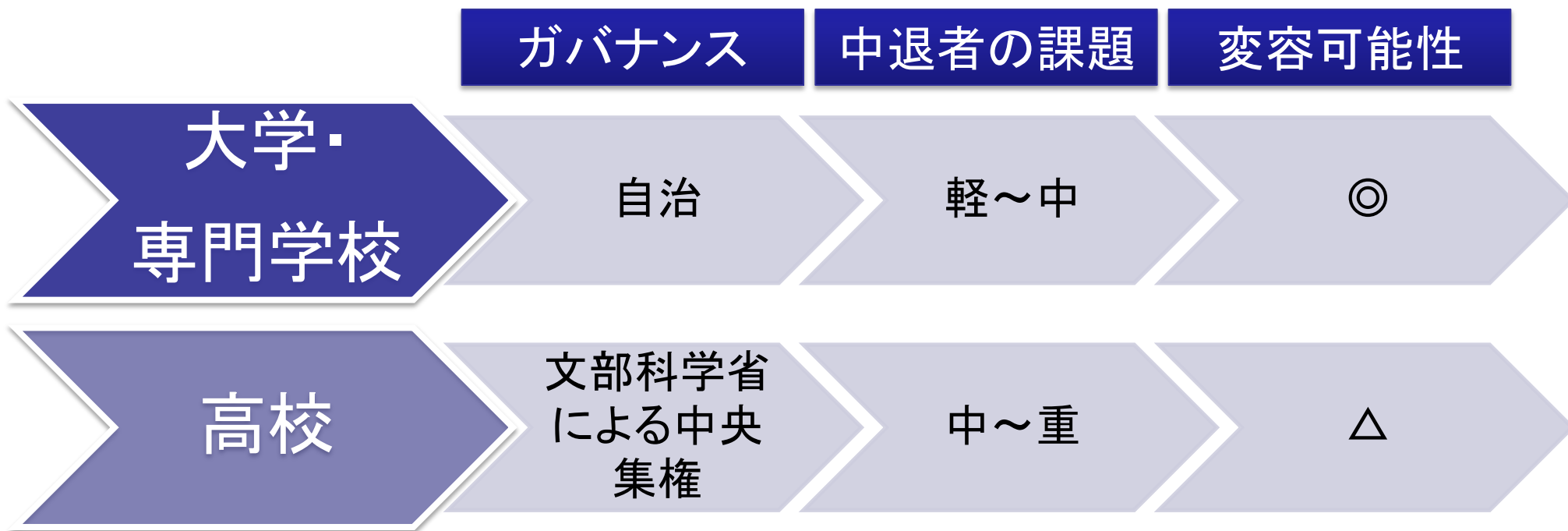
②リスク:大学・専門学校中退後、男性の54.1%、女性の63.4%
がずっとフリーターか無職(中卒・高校中退者がその後一貫して
フリーターか無職である確率は男性46.3%、女性85.5%)



②リスク:ニート状態の若者の19.7%が大学・専門学校中退者 (高校中退者は12%)



③変容可能性:組織のガバナンスと中退者が抱えている課題を考慮すると、大学・専門学校中退の方が高校中退に比べ変容可能性が高い



まとめ:大学・専門学校中退は、高校中退に比べ、規模は大きく(1.6倍)、リスクはほぼ同等であり、変容可能性は高い

	大学・専門学校中退	高校中退
規模	116,504人	72,864人
リスク (ずっとフリーターか 無職の割合)	男性54.1% 女性63.4%	男性46.3% 女性85.5%
変容可能性	◎	△

しかし、政府はこれまで大学・専門学校中退問題に積極的に関与してこなかった。政府は間違った買い物をしていたのではないか？

これまでの研究結果から、中退の主な原因は類型化が可能。

中退の主な原因

学生と、大学が提供
している教育内容・教育
方法とのミスマッチ

個々の学生が抱えて
いる課題・事情

キャリア不安・将来不安
と大学卒業価値の低下

背景及び対策のポイント

- 背景：学生の多様化（学生の興味・関心、生育・学習歴、アカデミックスキル・ラーニングスタイル等）
- 対策のポイント：学生の現状マーケティングと、学生の変化に対する柔軟かつ迅速な対応

- 背景：経済的困窮、発達障害、ソーシャルスキルの低下等（一人っ子、共働き世帯の増加等が原因）
- 対策のポイント：大学の「課題解決能力」の強化（問題発見・問題解決のスピード・精度の向上）

- 背景：女性の社会進出、少子高齢化、経済のグローバル化、新卒一括採用・終身雇用の終焉
- 対策のポイント：【組織的取り組み】学生のキャリアデザイン力の強化やキャリア形成の機会提供 【個別対応】大学教職員のキャリア支援力の強化

NEWVERYのご紹介

**大学・専門学校からの中退に
フォーカスする理由**

中教審への14のご提案

<人>

- 1.大学マネジメント層の養成
- 2.大学教員の資格制度
- 3.大学教員の評価制度の変更
- 4.FDerの養成
- 5.大学教員の採用要件の変更

<システム>

- 6.教育情報の公開推進
- 7.IR機能の強化
- 8.学生寮の整備
- 9.休学コストの負担減
- 10.転部・転科・転コースの自由化
- 11.給付型奨学金の拡充

<セーフティネット>

- 12.NPO等と連携した休学者への復学支援
- 13.中退者・進路未決定者のための学びの場
- 14.芸術起業センターを主要都市に開設

学生数6000人の大学を運営することは、年商100億円の企業を経営することに値します。

たとえば、夏目漱石の研究を40年されてきた方に、突然100億円企業の経営を担っていただくのは、さすがに無理があります。ましてや大学業界は少子化の影響を受け、事業環境は年々悪化傾向です。

改善はボトムアップ、改革はトップダウンがセオリーです。学長を始めとした大学マネジメント層(理事長、理事、副学長、学部長、事務局長、各部局長等)の方々に、非営利組織の経営者としてプロフェッショナルになっていただけるように国を挙げてサポートしていくことをご提案差し上げます。



NEWVERYでは2011年3月に大学改革による中退予防の理論と実例をまとめた『中退予防戦略』を発刊。
全国200以上の大学・専門学校でご活用いただいております。

大学改革のキーマンをお呼びし開催する「中退予防勉強会」。
2011年度はのべ59大学・専門学校からご参加いただきました。
が、予算・マンパワー不足でまだまだ力及ばずです。



今日、日本の大学には、教育者と研究者とビジネスマンが所属していると言われます。不足していると言われるのは教育者で、中退経験者へのインタビュー調査(<http://www.stoptheneet.jp/interview>)でも、教職員への不満の声は多く聞かれました。

幼稚園から高校の先生には、教職課程と教員資格があります。教育者としてのトレーニングを受け、資質を試されます。

大学教育の質保証は、大学教員の質保証とも言えます。
大学教員としての資格制度を設けてはいかがでしょうか。

※参考文献：「諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査」（文部科学省）
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1308331.htm

日本の大学では、ほぼ年功序列で、長く在籍していれば自然と教授職に就けてしまいます。また、研究・教育の業績と給与との連動もさほど見られません。これでは、教員を研究・教育、特に教育に駆り立てるのは難しいのではないのでしょうか。

教育業績を評価し、人事や給与に反映させていく動機づけのシステムが必要であるように思います。

良い「先生」が評価される、そのようなシステム構築をご提案いたします。

優れた大学教師は何を考え、どのような教え方をしているのか。教師にとって大切なことは何なのか。ベストプロフェッサー63人の授業の進め方と学生への接し方を分析、学生のやる気を起こし効果的な学習環境を創造する方法を紹介した本です。多くの教員がベストプロフェッサーを目指す制度づくりが重要ではないのでしょうか。



FD活動は全国で行われるようになりました。しかし、実質化にはまだ時間がかかるように感じられます。年に2回程度、有識者を招いて講演をしてもらう程度で、大学が変わるとはなかなかいきません。

FDの実質化には、FDの実務面に長けた専門家が必要です。FDerという専門職です。

愛媛大学の佐藤浩章准教授を始め、わが国でもFDerは育ちつつありますが、まだ圧倒的に足りません。優れたFDerを養成し、彼らが存分に活躍できる環境を個々の大学に生み出していくことが重要です。

そのためには、前述の「評価制度」の導入が不可欠です。

教育業績の評価制度と優れたFDerの存在がセットになることで、日本の大学教育の現場は見違えるほど輝きを放つものになるのではないのでしょうか。

マーチン・トロウが提唱したように、エリート段階、マス段階、ユニバーサルアクセス段階に応じて、大学はその役割を大きく変えます。旧帝大や早慶上智・関関同立などは、エリート教育の役割を担っています。一方で、全入状態での大学では、極論を言えば、自立支援の役割を担っていると言えます。大学の役割が異なれば、教員の役割も異なります。ですので、全国一律で同じ採用要件で教員を採用する、というのでは無理があります。

特にユニバーサルアクセス段階に到達した大学では、キャリア教育・人間教育を担当できる教員の採用・育成が急務です。例えば「トレーニング能力」に長けた教員です。知識や理論の教授には「ティーチング」が含まれますが、その活用や「〇〇力」「〇〇スキル」と表記されるものの習得には「トレーニング能力」が求められます。

今日の大学には多様な人材が必要です。大学がニーズに的確に対応できるように、教員の採用要件もゆるやかに変えていってはいかがでしょうか。

2011年度から大学の教育情報の公開が始まりました。一步前進した感じはしますが、中退率、卒業者数を母数にした就職率、就職の質(就職先・勤務形態)といったよりクリティカルな情報は、公開すべき項目に含まれていませんでした。これでは「骨抜き」と呼ばれても否定できません。

また、中退率、就職率、就職の質も、学部・学科毎に公表しないと、受験生の参考になる情報にはなりません。同じ大学でも、学科間で比較すると、中退率なら3倍以上の差異があることは珍しくありません。卒業までに中退率10%と30%では、まるで中身が違います。また、一部の大学では、実際は一般職での採用がほとんどだったのにも関わらず、その違いを明記せずに優良企業の名前を就職実績に羅列してしまっていることがあります。過去3年分の就職実績なのか、過去10年分の就職実績なのかもわかりません。

大学というパブリックな機関の透明性を疑わなければいけない社会で、果たして公共心を持った学生が育つでしょうか。教育者としてプライドを持って、社会のリーダーとして、大学にはより透明性の高い情報公開を求めたいと思います。

また、大学関係者はどこかで「教育に力を入れても学生は集まらない」と考えているように感じる場合があります。それは情報と実際の教育の中身が非対称だからではないでしょうか。教育情報の公開推進は、この非対称を改善します。どうかご検討ください。

大学教育改革に携わるようになって非常に驚いたことの 하나가、大学マネジメントがエビデンスに基づかず行われていたことでした。マクロレベルでは、大学教員のほとんどは、個々の学生の情報を全くと言ってよいほど知らないのが一般的です。出身高校、高校時代の成績、欠席率、入学ルート、家族構成といった、高校からの調査書などを参照すればすぐにわかる情報すら、インプットがないのです。また、マクロレベルでは、そもそも自学の中退率を知らない教員も決して少なくありません。どういう背景を持った学生が自学では辞めやすいのか、そういう分析も行われていないことがほとんどです。

ですので、PDCAサイクルの前に、基本的なリサーチができていないのです。それでプランを立てていますから、そもそもの前提から間違っていることさえ否定できません。可及的速やかに基本的なIR(Institutional Research)機能を各大学に装備することが必要です。そして、調査した情報を大学マネジメントに応用するだけでなく、できれば高校関係者とも共有し、一人一人に合った大学選びができるように、マッチング段階から見直していった欲しいと思います。

NEWVERYが実践通じて開発してきた教学iRの理論を書籍化。
エンrollment・マネジメントの実践事例を実地調査し、成功事例を多数収録しました。

2012月3月下旬発刊



学生の多様化には、さまざまな要因が挙げられますが、現場レベルで感じる最大の要因は「兄弟の数の減少」です。厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」によると、2001年に生まれた子供たちの6人に1人(16.3%)が一人っ子だそうです。1960-70年代は6~7%だったそうですから、それと比べると2.5倍増です。(次頁参照)

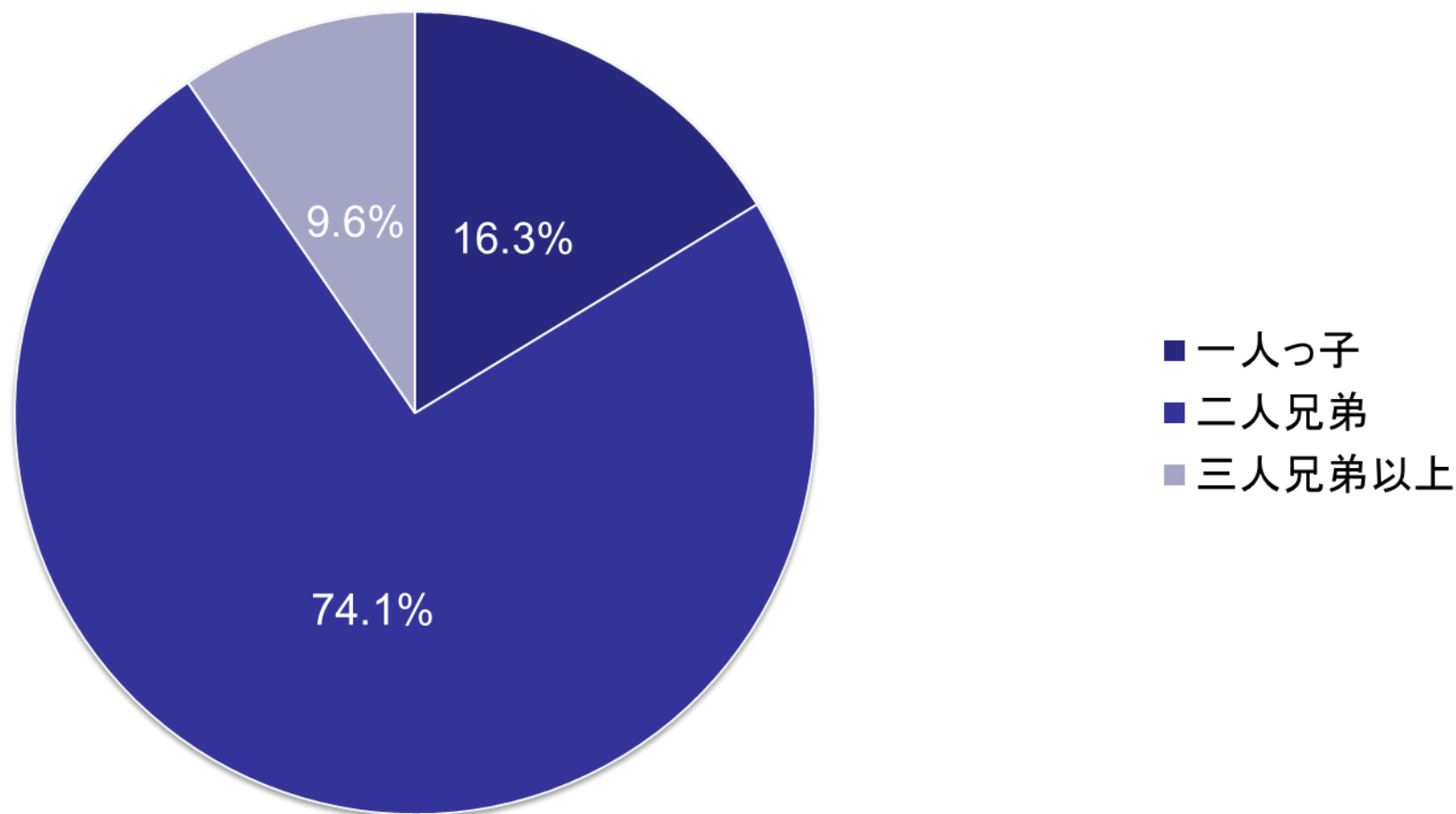
暑い夏の日に家に帰って冷蔵庫を開けたらアイスが1本しかない。しかし、後ろには兄弟が2人いる。リビングでのリモコン争い。喧嘩する経験。仲直りする経験。居眠りしている妹に毛布をそっと掛けてあげる経験。兄弟の友達と仲良くする経験。兄弟が多いことで生まれる多様な経験が、「兄弟の数の減少」によって失われています。

コミュニケーション能力、忍耐力、協調性といった人間力・社会人基礎力の低下はやはり問題です。そこで、学生寮の整備をお願いしたいと思います。

社会に出る前に、同年齢の人たちと一定期間「集住する」機会を広く与えてあげたいと思うからです。兄弟の数は、本人にはコントロールできませんから。そしてできれば、ワンルームマンションのような個室ではなく、二人部屋で、リビング、キッチン、バスルーム、トイレなどは共有する形が理想です。アメリカのリベラルアーツカレッジはほとんどが全寮制です。学生寮が人間教育の場、ラーニングコミュニティとして位置づけられているのです。

日本でも中・高・大で学生寮を増やし、多様な経験を可能にすることはできないのでしょうか。

6人に1人(16.3%)が一人っ子に。6～7%だった1960-70年代と比べて2.5倍増加。



学生たちが多様なキャリア形成の機会を経験することや、海外経験を積みやすくするために、休学コストの負担減をお願いいたします。

大学を1年休学して企業やNPOで一度働いてみる、海外留学する、海外のNGOで働いてみること等への学生たちの関心は、年々高まりつつあります。一方で、多くの私立大学では、大学を休学する際、学費の1/3から1/2相当を大学に納めなくてはなりません。そのために休学を断念せざるを得ない学生が多くいることは、まだあまり知られていない事実です。

休学生からは授業料等を徴収しない、それだけで学生たちの挑戦のハードルはぐっと低くなります。

「休学コストの負担減」は、今すぐに行えるキャリア教育の強化策、国際化への対応策です。どうかご検討ください。

私立大学生の仕送り額は年々減少しつつあります。

東京私大教連「私立大学新入生の家計負担調査」によると、1996年に12万4400円だった私立大学生の毎月の仕送り額は、2007年には9万5900円まで減少しました。家賃を除いた生活費も、1996年に6万8000円だったのが、2007年に3万6700円まで減っています。（次頁参照）

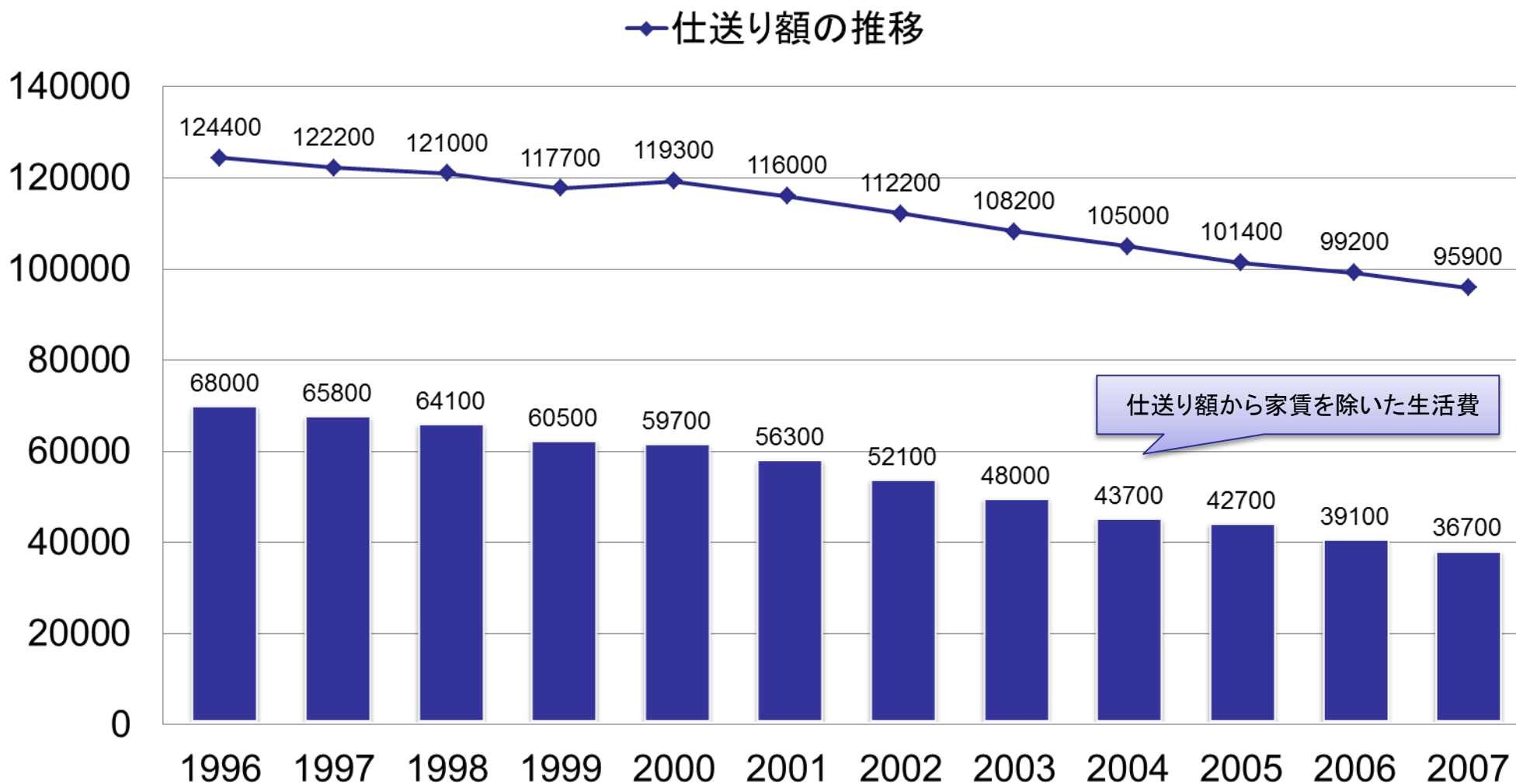
近い将来起こるであろう消費税アップや水道光熱費の値上げを考慮すると、もはや大学進学率自体が下降傾向に入っても驚けません。実際にお隣韓国では、短大を含む大学進学率は2005年に82.1%まで上昇しましたが、2011年には72.5%に低下しています。経済不況や就職難がその主な理由です。

また、年間11万人を超える日本の大学・専門学校中退者のうち、経済的困窮を理由としたものは約1割、毎年1万人にも及びます。（「中退白書2010」）

現在の高等教育卒業率を維持するには、もはや給付型奨学金の拡充以外には手段はないのではないでしょうか。

若者は次の日本です。ぜひ若者への積極的な投資をご検討ください。教育ほどレバレッジの効く社会的投資はありません。

仕送り額から家賃を除いた生活費は月36700円。



大学入学前に、大学でやりたいことを見つけるのは、困難です。

「やりたいこと」と「やってみたいこと」は違います。「やりたいこと」とは、本来、やってみた上での「やりたいこと」ですから、やってみないで「やりたい」と思うのは、幻想にすぎません。ですから、「やってみたらやっぱり違った」ということが起きます。

現代の受験生、高校の進路指導担当者、保護者は、この点を誤解している場合があります。「やりたいこと」と「やってみたいこと」を混同しているのです。

法学を勉強したいかどうかは、法学を勉強してみないとわかりません。経済学、文学、工学、理学、農学、教育学しかりです。ですから、学生と学部・学科・コースのミスマッチは必ず起きるものです。

ミスマッチが起きることを前提に考えると、取るべき対策はシンプルです。編入・転部・転科・転コースを自由化することです。編入まで含めると、心理的抵抗があるかもしれません。それであれば、転部・転科・転コースから始めてもかまいません。

あるいは、2年次までは教養学部で、3年次から各学部に分かれてもよいかもしれません。高校3年生の時に、自分が何を学びたいか、決められる人はむしろ少数派です。

転部・転科・転コースの自由化により、ゆっくりと、深く、多様な経験を積みながら、自己と対話し、自らの将来像を描いていくことが可能になります。

消極的に休学者した学生の復学率が全国的に低調です。私の知る範囲では、休学者の復学率は4割以下、卒業率は2割以下です。

大学は、休学届を受理した後、休学した学生に何かしらの働きかけを行っていることは稀です。休学者には、復学時期が近づくと、一通の封書が届きます。復学ガイダンスの案内です。それだけが、休学している学生への働きかけです。

留学や長期インターンシップなどを経験する積極的休学者への対応ならそれでも良いかもしれませんが、積極的休学者は日本の大学では例外になります。ほとんどが、大学に通えなくなったり、通う目的を見失った消極的休学者です。彼・彼女らには、フリーター・ひきこもり支援などのノウハウを有するNPO等の支援が必要である場合が多くあります。しかし、現状では、NPO等との連携は進んでいません。

大学との連携を進めていきたいと考えているNPOは多く、大学側に受け入れ態勢が整えば、大いに進展・発展していく可能性を感じます。

教育GPのような形で政策誘導し、多くの事例を積み重ねていく中で、大学・NPO双方に協働のノウハウが蓄積されていくことでしょう。

大学とNPO等との連携は、初年次教育やキャリア教育、就職支援などの点でも効力が期待できますが、まずは休学者の復学支援から、始められないかと思います。

大学・専門学校からの年間中退者数は11万6千人、進路未決定者数は大学だけで10万7千人に及びます。

中退、または卒業後、正規の職に就かなかった人の約6割はその後一貫してフリーターか無職です。

中退者・進路未決定者は、新卒採用枠から外れ、中途採用枠での採用になります。中途採用は原則、経験者採用のため、経験の乏しいただ若いだけの人は敬遠されがちになります。そのため、フリーター・無職の状態が固定化しやすいのだと言えます。

中退者や進路未決定者のための学びの場が求められています。NEWVERYでは昨年からは豊島区と協働し、若者に特化した生涯学習事業「おとな大学」を開校しました。「働く力」と「他人と信頼関係や友情・愛情関係を築く力」を習得する場づくりを進めています。

雇用環境や家庭環境が悪化する中、若者向けの生涯学習事業が、これから益々求められるのではないかと考えています。



(右)おとな大学「異学種交流会」の様子。学生限定
(左)同「自分で仕事を創る！ゼミ」の様子。29歳くらいまでの人が対象

クリエイティブ産業は、日本が21世紀に世界で戦える市場の一つと言われ、日本政府は「クールジャパン戦略」を推進しようとしています。

しかし、日本のクリエイターやアーティストの教育・支援には、課題も多くあります。特に課題なのは、「作品の作り方」の教育に偏りすぎており、「作品の売り方」、もっと言えば、一人の個人事業主や事務所・プロダクションの経営者として必要な力の教育を全くと言ってよいほどしてこなかったことです。

日本が「クールジャパン戦略」の手本としているイギリスの「クール・ブリタニア」(ブレア政権)では、芸術家に対するビジネス面でのサポート(起業支援等)が積極的に行われました。近年中国でも社会起業家やクリエイターのインキュベーションセンターが主要都市に見られるようになってきているそうです。

NEWVERYが東京で運営している若手漫画家の支援事業「トキワ荘プロジェクト」でも、漫画の描き方ではなく、漫画家のなり方に着目し、支援を拡充してきました。このようなアーティスト・クリエイターを対象にした起業家教育・起業支援が、各ジャンル(映画、演劇、ダンス、アニメ、ゲーム、ファッション、音楽、美術、現代アート等)で、求められています。

芸術大学、公立文化施設、生涯学習センターなど、様々な実施主体による力強い支援が可能となるような政策の立案をご提案します。若いアーティスト・クリエイターの卵を、夢追いフリーターと揶揄するのではなく、積極的に教育・支援していくことが、文化立国の実現を可能にするはずです。

トキワ荘プロジェクトが主催している
若手漫画家向け講習会の様子

