

大学教育 — キャリア教育と保健体育 —

University Education — Career Education and Physical and Health Education —

桑野 裕文

【要 約】

大学では建学の精神・教育理念をもとに、ディプロマポリシー（卒業認定・学位授与に関する方針）・カリキュラムポリシー（教育課程の編成方針）・アドミッションポリシー（入学受け入れ方針）を内外に示し、PDCAサイクルの手法を用い教育を行っている。

一方、文部科学省では、就職内定率の落ち込みが続くなか、大学生・大学院生の「就業力」の向上を目指し、今年度平成 22 年度（2010 年度）より「就業力育成支援事業」をスタートさせた。この事業はキャリア教育に積極的な大学・短大を財政支援するもので、具体的には「職業について考える講座、企業へのインターンシップと組み合わせた授業、学生への履修相談・助言への取り組み」などを想定している。各大学における就職指導・就職教育は従前より就職課を中心に行われ、最近ではキャリア教育（資格取得講座を含む）として全学体制で積極的に取り組んでいる。一部には大学がキャリア教育に力を入れることに対して「職業学校化する」・「大学は専門学校ではない」等々懸念する声がある。しかし、就職氷河期の現実を直視してかキャリア教育、とくに「初職に就くための就業力」の向上に積極的な大学が後を絶たない。そこで大学人の一員として、今回大学教育におけるキャリア教育について特に正課保健体育の役割について自問自答した。結果、キャリア教育に欠かせない「集団とコミュニケーション」は正課保健体育の目的であり方法であること、正課保健体育は、大学キャリア教育に欠かせないことを再認識した。

目次

<はじめに>

第 1 章. キャリア教育（就業力）

- (1) 中央教育審議会での審議経過と大学設置基準の改正
- (2) 産業界が期待する大学教育
- (3) 大学で学ぶキャリア教育と職業指導（キャリアガイダンス）

(4) 就業力の育成とインターンシップ

第 2 章. 正課保健体育

- (1) 必修正課保健体育の誕生
- (2) 正課保健体育への荒波
- (3) 今日の正課保健体育

第 3 章. キャリア教育（就業力育成）と保健体育

- (1) 正課保健体育はコミュニケーション教育の担い手

(2) 正課保健体育は演習・実習型授業

(3) 本学の実践例

<おわりに>

<はじめに>

中央教育審議会大学分科会の「質保障システム部会」では、大学教育の質保証のため、設置基準(最低基準を定める)、設置許可審査(最低基準の担保)及び認証評価(設置後の確認)の3つの要素の相互関係を整理し堅固な質保障システムを整備するよう見直し・検討を進めている。その一環として、平成21年10月以降、「社会的・職業的自立に関する指導」及び「教育情報の公開の促進」の2つの課題について審議を行い、平成22年2月には文部科学省からの諮問に対し、「社会的・職業的自立に関する指導等」^(注1)を大学設置基準に位置づけることを適当と答申している。結果、今回の大学設置基準(平成22年2月25日公布、平成23年4月1日施行)の中に職業指導いわゆるキャリアガイダンスが盛り込まれた。これにより大学での「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」の整備が義務づけられたわけである。本来、キャリアガイダンスは「社会的、職業的自立」であって「具体的な職業に就くための教育」ではない。しかし今回のキャリアガイダンスは「就業力^(注2)を高める教育」の色が濃く、「学生が自分にあった仕事を見つける能力を高める教育」と言える。勿論、最近の雇用流動化時代における就職率低下、就職しても企業の求める人材とマッチングしない、就職してもすぐに辞めてしまう等々の時代背景の中、就業力向上が大学教育の大きなテーマであることに異論はない。「一般教育等の理念・目標を大学教育でどのように実現するか」といった教養教育再構築に端を發し、ここ数年急速な広がり、正課教育として定着した感のある初年次教育^(注3)。そして今回の、キャリア教育・キャリアガイダンスの義務化。これにより、入口教育としての初年次教育、学士力教育としての教養教育・専門教育、出口教育としてのキャリア教育(就業力)、この3つの教育を行うことで大学教育の質の保証が担保されたこと

になる。初年次教育は「高校生を大学生にする教育的意図をもった活動の総称」といわれ、「読み・書き・話す」など具体的なイメージが定着している。また教養教育は「あのひとは教養がある」など生活のなかでよくつかわれておりイメージも湧きやすい。歴史をひも解けば「リベラルアーツ、自由七科と呼ばれ言語に関する3教科(文法、修辞学、弁償法)と、数学に関する4教科(算術・幾何・天文・音楽)」と言われている。しかし「キャリアガイダンス」に関しては、意味づけ・定義が明確でない。キャリア教育、キャリア支援、キャリアデザイン、職業教育、職業指導、職業支援など様々な用語が各大学・機関で使われている。その結果、就職活動を念頭に「初職に就くための就業力向上」と狭義に捉えられている。そこでまず第1章で、どのような経緯でキャリア教育(就業力の育成)が大学教育内で義務づけられたのか、次の第2章で、大学教育としての正課保健体育科目の誕生から今日までの保健体育の位置づけ、最後の第3章で 就業力育成と正課保健体育の役割についてまとめた。

第1章 キャリア教育(就業力)

(1) 中央教育審議会での審議と大学設置基準の改正

1) 中央教育審議会での審議経過

- ① 平成20年12月24日、中央教育審議会(以下「中教審」)「学士課程教育の構築に向けて」(答申)を要約する。大学の学部段階の教育・学士課程^(注4)を構築することが重要との認識のもと、改革の方向と改善策を提言する。この提言の中で、改革にあたって3つの方針「入学者受け入れの方針」、「教育課程編成・実施の方針」、「学位授与の方針」、を明確にすることが重要としている。この3つの方針により「入学時の入口管理」、「在学中の活動」、「卒業する際の出口管理」について別々に考えることなくどのように設計するのか問われたことになる。また

答申では、教職員の職能開発や質保障システムを強化することで、学士課程教育全体の質の保証をする仕組み^(注5)を実質化することを提言している。

- ② その後、中教審大学分科会は、中長期的な大学教育の在り方について審議し、平成21年6月、8月そして22年1月の時点で審議経過概要を示している。22年1月では、雇用情勢が厳しい中で、学生の就業力を念頭に置き、大学設置基準に「社会的・職業的自立に関する指導等」を明確にするよう提言している。
- ③ 平成22年5月17日「第二次審議経過報告書」を要約する。

この審議会では、キャリア教育を単なる職業準備教育・職業訓練教育ではなく、小学校から大学までという初等教育から高等教育さらには生涯学習にいたる発達軸の面と、道徳教育から教養教育・専門教育・職業教育すべてに亘る広範な教育の領域の面の両面から審議された。そして、キャリア教育は、職業準備教育・職業訓練教育ではなく、人の一生涯にわたる発達の種々の場面で果たさなければならない教育であるとし、「社会的な役割や職業上の責任を遂行するに必要な能力・態度を育成する教育」と定義した。さらに4つの能力、人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応能力、キャリアプランニング能力を示し、これらを目標とし自覚的に育てるよう勧めている。この報告書で、キャリア教育の定義に「社会的・職業的自立」という言葉がはじめて取り入れられた。

2) 大学設置基準の改正

雇用情勢が厳しい中、学生の就業力の強化を念頭に、大学設置基準の改正（平成22年2月25日公布、平成23年4月1日施行）により「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」が位置づけられた。初等教育（中学校・高等学校）では、中学生や高校生に対して、自分がどう生きるかということを考えさせ、今どのような勉強をすべきかということをも自分自身で考えさせ

る進路指導が位置づけられている。この進路指導の大学版といえる。この改正により、大学1年次から、自分の将来を考え、勉強する意味を考え、自分の将来を踏まえどのような授業を選択するか考え、そしてそれらをどのように身につけていくかを指導していく時代となった。

(2) 産業界が期待する大学教育

かつて産業界は新入社員に対する企業内教育に自信を持ち、「大学を出て就職する時は白紙の状態であって来てくれればよい」といっていた。この教育とは、その自社に合った自社教育であって、得るものは企業内特殊知であった。つまりは、企業内・自社内で通用する特殊知は企業内で教育していたわけである。そして大学の教育には、どこでも通用する普遍的な教育を期待していた。しかし最近の、少子・高齢化問題、地球温暖化等の環境問題、資源・エネルギーを巡る競争等、国内・外の問題に直面する今日の日本では、特に「グローバルな競争に挑み、対抗していくための教育・人材育成」という観点が極めて重要になってきた。最終教育機関である大学には、大学教育という面とその表裏一体であるところの人材育成という役割がある。産業界では、大学の使命は「教育と人材育成」としつつ、大学教育に「専門性を養うことを目的とせず、『専門を通じて教養を育む教育』を通じて、『社会で活躍するために必要な力を備えた教養ある社会』の育成を中心に据えた教育」を期待している。学校教育において、小・中学校では基礎学力を、高等学校では専門知識を、大学では社会人基礎力^(注6)を期待していると換言出来る。以下、まだ高い就職率を維持していた平成3年当時の産業界^(注7)及び平成21年度就職状況^(注8)・新卒雇用の現状^(注9)を示す。

(3) 大学で学ぶキャリア教育と職業指導（キャリアガイダンス）

1) 大学で学ぶ（知識から知恵へ）キャリア教育とは

高校までは正解のある問題に対し、その正解に

到達する方法を学習する。大学では知識 (knowledge) を獲得し、その知識を活用し、体験から学び、考える知恵 (wisdom) を身につけ、さらに人類の課題解決に向けて学修する。一方社会は、大学教育にグローバル化社会の進展に応じた多様性を理解でき、国際社会で活躍できる人材育成を求めている。そのためには、日本固有の文化を身に付けた、日本人としての identity が求められ、日本人に相応しい言動が期待される。以上のように大学教育を捉え、筆者はキャリア教育を「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育てることを通して、キャリア発達を促す教育」(注10) と定義づける。つまりキャリア教育は、特定の新しい教育活動をさすものではなく、学校教育全体を示すものである。また、学生自身の人間としての成長こそがキャリア形成(注11)であり、大学教育全体がキャリア形成教育といえる。そしてその教育内容・手段・目的として第一に「コミュニケーション(注12)」、授業型として「問題解決型授業」を提唱する。いずれにしても、キャリア教育には大学教育活動全体を通じた体系的な取り組みが必要である。

2) キャリアガイダンス (職業指導)

キャリアガイダンスは本来、具体的な職業に就くための教育ではない。あくまで社会的及び職業的に自立していくことをめざす教育であり、教育課程の内外を通じて行われる指導または支援である。具体的には、教育方法の改善を通じた各種の取組のほか、履修指導、相談、助言、情報提供等が想定される。今回平成22年2月に大学設置基準が改正され、そのなかに「社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)」が明記され、大学での「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」の整備が義務付けられることとなった。個人的にはキャリアガイダンスを職業指導と訳すことには抵抗があるが、違和感なく受け入れられている現実がある。法令化以前にも、これまで多くの大学が様々な形のキャリア支援やキャリア教育に取り組んできている。しかし、就職対策的なキャリアガイダンスを独り

歩きさせても、それは却って学生たちを浮き足立たせ、追い詰める結果になってしまう。日本の伝統的な終身雇用制度が崩れ労働力の流動性が高まりつつある今日、大学でもキャリアカウンセリング(注13)の本格的な導入時期と考える。(注14)

(4) 就業力の育成とインターンシップ

1) 就業力とは

1973年当時の文部省・通商産業省・労働省の3省間において日本でのインターンシップの普及を視野に議論が交わされインターンシップを「学生が在学中にみずから先行し、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義した。当時は、インターンシップ=就業体験として用いられており、「就業体験」は日常使用する言葉であったが、「就業力」という言葉はあまり聞きなれない言葉であった。その後、「社会的・職業的自立に関する指導等」に係る規定を大学設置基準に位置づける理念の中で、「これは、単に卒業時点の就職を目指すのではなく、生涯を通じた就業力の育成を目指し、豊かな人間形成と人生設計に資することを目的として行われる。」と用いられ、「就業力」という言葉が認知されるようになった。

2) インターンシップをどのように大学教育に取り組んでいくか

日本でのインターンシップの制度は、平成9(1997)年の「経済構造の変革と創造のための行動計画」(閣議決定)及び「教育改革プログラム」(文部省)でインターンシップを総合的に推進する施策を提起したところから始まったと言われており、現在ではインターンシップ(就業体験・就職体験)は「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義されている。そのインターンシップ実施状況は、毎年「高等教育行政の展望」(文部科学省高等教育局)で報告されている。平成17年度からは大学院生を対象の「産学連携による実践型人材育成事業」、平成19年度には学部生を対象に「産学人材育成パートナーシップ」が創設され、いずれもインターンシ

ップの普及が図られている。しかし、就職直結型傾向が強くなり、教育的活動としてのインターンシップが影を潜めてしまった。

学生が実務の場で就業体験を積み現場での経験則や知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、学習意欲を喚起するきっかけになる。そのことは、大学教育の改善になり、また産業界がもつめる人材像への理解促進にもつながる。学生からは、「インターンシップは役に立った、現場実習が一番役に立った」と言われ（大学教員として、インターンシップが一番役に立ったといわれるのは一種恥ではあるが）、インターンシップは職業観の育成で非常に効果的であることは間違いない。しかし、極端な就職直結型（経験主義）は大学教育の社会的存在を軽んずる危険がある。大学では社会での実践力を教えることはできないが、社会で実践力を発揮するような資質、能力を習得させることはできる。インターンシップはキャリア教育の一環であり「職業のための教育」ではなく「職業を通じての教育」と位置付けるべきである。今後、学生・企業双方がメリット^(注15)を感じられるよう、単位化のメリット・デメリットを明らかにし、事前教育（説明会・マナー・他）、事後教育（報告会）に対策を講じなければならない。

第2章 正課保健体育

(1) 必修正課保健体育の誕生

1) 必修正課保健体育の始まり

- ・ 戦前の大学では、一つの科目として体育が履修されることはなく、軍事教育の一環として軍事教練が課せられた。
- ・ 戦後の大学体育は、戦後アメリカ教育使節団の報告書により、大学体育の必修化が示唆されことに端を発したといわれている。残念ながら、大学教育の正課科目として、それも卒業に必要な必修科目という認識からではなく、アメリカ教育使節団という外圧によって産物であった。
- ・ 昭和21年「学校体育研究委員会」は文部大臣への答申で「大学でも正課体育を課すべき」と

と公式に表明。

- ・ 昭和22年新制大学設置基準により正式決定
「大学体育は、保健と強く結びつき、体育は特に実技を通じて身体の健康を保持増進することが目的」と明記される。
- ・ 昭和24年新制大学発足
正課保健体育は、卒業に必要な単位、一般体育（講義、実技）としてスタートした。

(2) 正課保健体育への荒波

1) 第一波

昭和36年日本学術会議は、当時の池田勇人首相に対して、「体育は単位制度からははずすべき」と提案する。提案理由は、「大学は学術と研究の場であり、仮に科目の必要性は認めても、現在の教育内容では効果が期待できない」と集約できる。

2) 第二波

昭和46年中央教育審議会は、高等教育改革に関する基本構想試案の中で「保健体育については、課外の体育活動に対する指導と全学生に対する保健管理の徹底によって、その充実を図る」とし、試案の文面から卒業単位に触れる表現は消えていた。さらにその後「これまで保健体育を全ての高等教育機関で正課とし、卒業単位として一律に単位の取得を要求していることは、あまりにも画一的である。今後は各機関が、その教育方針に応じて、それを必須の要件とするかをどうかを決められるよう、弾力的な制度とすべきである。」と説明している。

3) 第三波

日本私立大学連盟は昭和56年、大学設置基準の見直し検討を行い、「保健体育に関する授業科目を開設するとあるが、科目の位置づけ、意義、目的を明確にするとともに、学生や施設の現状を勘案しつつ、選択科目とする可能性を含めて現行規定の再検討が必要」とした。翌昭和57年、大学基準協会は「保健体育科目の履修を卒業要件に含めるかどうかについては、保健体育の履修の方法

等にも問題がないわけではないので、根本的に検討する必要がある」と述べている。さらに昭和60年国立大学協会は「一般教育における体育は現行4単位の必修科目になっている。これは理論と実技に分けられているが、この科目がおかれた理由について検討を行う必要がある」としている。これらの指摘は、「保健の必要性和、スポーツを通じての人間形成についての意義は認めながら、現実には保健の講義は大教室で、実技の時間はレジャータイムとして浪費されている」という点に端を発していた。

4) 荒波の中での航海

各機関・団体からの荒波のなか、学校体育関係者及び団体は ①「現代の青年の基礎体力の充実や心身の積極的な鍛練の重要性はますます高まっている。」 ②「保健体育科目は単に学生の健康管理のみを対象としたものではなく、将来の各層における有能な国民として持つべき基礎能力を修得させようとするものであるから、大学の科目としては必要である。」 ③「大学での知徳体のバランスが必要」等訴え続け、正課保健体育は存続し続けた。

5) 「大学設置基準の大綱化（大学設置基準改正（平成3年6月3日公布、7月1日施行）の大波

荒波のなか何とか存続し続けてきた正課保健体育は、大学設置基準の大綱化の大波にあえなく飲み込まれていく。設置基準の改正により、学部教育の規制緩和が行われ、保健体育科目の取り扱い、各大学の自由裁量となった。主な改正点は、以下の通りである。

- ① 授業科目の科目区分（一般教養、専門教育科目、外国語科目及び保健体育科目）の廃止
- ② 科目区分ごとの最低習得単位数（一般教養科目36単位以上、専門教育科目76単位以上、外国語科目8単位以上、保健体育科目4単位以上）の廃止と総単位数（124単位）のみの規定である。その結果、教養学部の解体を招き、実技必修科目としての存続は約半数（40

～60%）、講義必修科目の存続は（30～40%）となった。

(3) 今日の正課保健体育

1) 大学審議会の指摘

大学設置基準の大綱化以降は、大綱化本来の意図とは異なった教養教育^(注16)の軽視につながった。そこで大学審議会は、平成10年、「21世紀の大学像と今後の改革方策」の中で、教養教育の重視と専門教育との有機的連携の必要性を指摘した。

2) 中央教育審議会答申

平成14年2月21日「新しい時代における教養教育の在り方について」の答申で「今後の学部教育は、教養教育と専門教育とを中心に行うことが基本。統合された地の基盤を学生に培うことを目指し、教養教育の再構築に取り組むことが必要」とし、この答申を期に教養の見直し、教養教育復活の機運が盛り上がった。

3) 正課保健体育の現状

平成14年の答申以降、多くの大学で正課保健体育にいくつかの変化があった。その変化は以下の通りである。

- ① 科目名は「保健体育」から「スポーツ運動科学」に変更。
- ② 授業形態は「講義、実技」から「測定を取り入れた演習」に変更。
- ③ 内容は、「競技種目」から、「生涯スポーツ種目・健康関連種目」に変更。マネージメント、メディア、福祉、介護関連が増加。

第3章 キャリア教育（就業力育成）と保健体育

(1) 正課保健体育はコミュニケーション教育の担い手

大学におけるコミュニケーション教育においては、「可能な限り異なる背景、価値観、視点を持つグループによる討議や協働をプレゼンテーション

形式で行う活動」を組み込むことが重要である。体育実技授業時のチーム編成は必要不可欠であり、チーム単位での活動が多く、必然的にコミュニケーションを駆使した練習が行われる。さらに試合・ゲームはチームのプレゼンテーションの場といえる。しかもそのプレゼンテーションの成果は試合・ゲーム様相・勝敗として如実に表れる。このようにコミュニケーション、プレゼンテーションは正課体育の目的であり方法であり、「正課保健体育はコミュニケーション教育の担い手」といえる。これまでの多くの先行研究において「体育実技授業はコミュニケーションスキルを高める」と報告されている。さらに最近の小中高の現場では、中教審の「体育での言語能力の提言」^(注17)を受けて、「言語活動を導入した体育授業」の研究発表が多くなってきた。

(2) 正課保健体育は演習・実習型授業

就業力の育成にインターンシップが効果的であると言われている。このインターンシップは職場実習、体験雇用（トライアル雇用）である。実技は実習であり、演習は体験といえる。最近の、正課保健体育の講義の時間は、講義と実習を融合させた演習が多く、まさしく保健体育の授業は、「就業力の育成に効果的であるインターンシップと同じ体験学修」といえる。また問題解決型授業であり、この点からも、「正課保健体育は、インターンシップの担い手」といえる。

(3) 本学の実践例

1) 就業力育成のための関連科目

① 教育課程内（初年次教育・キャリア教育関係科目）

- ・ 大学基礎総合Ⅰ（1年・前・必・2単位）
- ・ 大学基礎総合Ⅱ（1年・後・必・2単位）
- ・ コミュニケーションと自己発見Ⅰ（1年・前・必・2単位）
※ 学外研修・1年・4月・全員参加・1泊2日
- ・ コミュニケーションと自己発見Ⅱ（1

年・後・必・2単位)

- ・ 情報リテラシー演習Ⅰ（1年・前・必・2単位）
- ・ 情報リテラシー演習Ⅱ（1年・後・必・2単位）
- ・ キャリアデザイン入門Ⅰ（2年・前・必・2単位）
- ・ キャリアデザイン入門Ⅱ（2年・前・必・2単位）
- ・ 基礎ゼミ（2年・通・必・4単位）
※ 就職対策講座、就職アワー

② 就業力育成のための保健体育科目

<保健体育科目>

- ・ 「スポーツⅠ・ウエルネスⅠ（実技・演習1年選択必修）」
- ・ 「スポーツⅡ・ウエルネスⅡ（実技・演習2年選択）」
- ・ 「スポーツ理論（2年選択必修・講義）」
講義内容に、スポーツイベントを取り上げ、「自己発見とコミュニケーションⅠ・Ⅱ（1年、前期・後期、選択必修）」との連携を図る。
- ・ 「スポーツマーケティング（3年、前期、選択）において、社会人基礎学力検定試験（「社会人基礎入門書」より）を実施。その他、アンケート調査・検定試験他実施。

<インターンシップ関連の授業具体例>

i) 科目名

- ・ 専門ゼミⅠ、専門ゼミⅡ（卒業研究）、4単位、通年
- ・ スポーツⅡ（半期2単位）・ウエルネスⅡ（半期2単位）

ii) インターンシップ先

- ・ スポーツクラブ（少年野球のコーチ、水泳教室の指導者）

iii) 内容

- ・ スポーツ指導、資格取得（少年団育成委員、救急法救急員）

<おわりに>

各大学において「大学教育の質保証」認証評価制度が始まり、情報公開、FD等の新たな取り組みが始まっている。そして今「就業力の育成を含む大学教育の質保障」が求められている。大学設置基準の大綱化以降、再出発しあらたな大学体育を構築途上のわれわれ大学教員には、最新の学術的成果に基づく教材研究やカリキュラム開発、学生の実態把握、教授法の工夫等山積し、結果、教員としての学習成果(ラーニング・アウト)が問われている。今回義務化された「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」・「就業力を高める教育」は、特定の新しい教育活動をさすものではない。学校教育全体を示すものであり、そのために学校教育活動全体を通した体系的な取り組みが必要と考える。「就業力を高める教育」を大学の教育活動にどのように位置付けるか、また、就業力向上のため正課保健体育に何ができるかをテーマに私自身の授業を振り返ってみた。結果、「確かな教育の実践こそキャリア支援の基本」及び「正課保健体育の有効性の再確認」に終始した。

大学教員はともすれば、学術的研究の立場で問題を捉える傾向にある。しかし最近の大学教員はマルチなタレント性が求められる傾向にある。今日の大学教育において大学設置基準の大綱化以降の「学士力教育、初年次教育、キャリア教育」への取り組みは不可欠な課題である。今後今一度、「21世紀の社会における学生たちの生き方の選択に対して大学が何を果たせるか」、「大学教員は今何をすべきか、大学教員に何を求められているか」問いなおしてみたい。

※本研究報告は「九州地区大学一般教育研究協議会系列別部会『保健体育部会』(平成22年9月)での発表に、修正・加筆したものである。

※原稿提出後、「リクルートカレッジマネジメント」第165号の紙面において、リクルート社及びリアセック・キャリア総合研究所が共同で実施したアンケート調査「就業力育成に関する学長調査」の調査結果報告がなされた。

その内容等紹介する。(注18)

(注1) 昭和33年の学徒厚生審議会(答申)『大学における学生の厚生補導に関する組織およびその運営の改善について』では、職業指導を「学生がその個性と能力に応じた職業に就くことができるようにすること」とし厚生補導の一領域と位置づけている。この概念に着目し、大学分科会は平成21年8月『第二次報告』で「職業指導(キャリアガイダンス)」について提言している。しかし職業教育が「一定の又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、態度をはぐくむ教育」との誤解を生ずるとし、質保障システム部会では「職業指導」を用いず「社会的・職業的自立に関する指導等」としている。

(注2) 就業力は、一般的に「学生が社会的・職業的に自立できる力」と定義づけられている。

(注3) 初年次教育は、『学士課程教育の構築に向けて』(中央教育審議会大学分科会制度・教育部会、2008年3月)で、「高等学校や他大学からの円滑な移行を図り、学習及び人間的な成長に向け、大学での学問的、社会的諸経験を成功させるべく、主に新入生を対象に総合的につくられた教育プログラム」と示されている。一般的に「授業では、主にアカデミック・スキル(レポートや論文の書き方・文献検索・コンピューターリテラシー)、スチューデント・スキル(大学生に求められる一般常識や態度・生活習慣)、また、専門教育への橋渡しとなる基礎的な知識や技能などの育成を目指した導入教育と呼ばれる内容が含まれる。」と言われている。初年次教育の現状は、大学の規模や分類等一様でないことからニーズは多様化している。

(注4) 大学が授与する学位「学士」には一定の能力を保証されるべきとの観点より「学士力」を提示し、この「学士力」は、i)専攻分野の基本的な知識 ii)コミュニケーションスキルや論理的思考力等の汎用的技能 iii)協調性や倫理観等の態度・志向性 iv)創造的思考力等、大学を卒業した者が共通して

身に付けておくべき力であり教養教育と専門教育の両者を通じて培われるものとしている。

(注5) 大学の公的な保証においては、最低基準を定める「設置基準」、最低基準のための「設置許可」、設置後の確認のための「認証評価」の3つの要素と大学の活動を支える公財政支援を一体的に運用する公的な質保証の仕組みを構築する必要がある。

(注6) 社会人基礎力とは「職場や地域社会で多様な人々と仕事していくために必要な基礎的な力を3つの能力（12の能力要素）」と定義。（平成18年2月有識者委員会）

3つの能力、12の能力要素

- ・ 前に踏み出す力（主体性、実行力、働きかけ力）
- ・ 考え抜く力（課題発見力、計画性、創造性）
- ・ チームで働く力（発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、起立性、ストレスコントロール）

(注7) 平成3年当時の産業界（S商事人事部長談）より「これからの大学に期待することは、一般教養的色彩の強い科目においては、深い学問的な内容よりも、平易かつ幅の広い講義や、もっと思い切って実践的な内容を取り入れるべきではないか。講義方法については、一方的に教えるという形式ばかりでなく、学生同士の討論といった手法を増加させ、自らで考え、その内容をプレゼンテーションできる力を養成し、同時に、違った考え方や接したときの対応の仕方も経験し得る講義形態を期待したい。そのためには、教育という側面を重視した教官の選任、教官の再教育もあって良いのではなかろうか。」

(注8) 平成21年度の就職状況

① 就職率

- ・ 非正規雇用約3割（15歳～24歳までの雇用者のうちの非正規雇用者）。
- ・ 完全失業率8%（15歳～24歳）。
- ・ 失業者約60万人（15歳～34歳までの若年無業者）。

② 離職率

- ・ 大学卒業後3年後の離職率35.9%（2009年調べ）

③ フリーター、ニートの増加

(注9) 平成22年3月新卒者雇用（内定率）の現状（平成22年8月30日文部科学省発表）

- ・ 新規大学卒業者 91.8% 新規高校卒業者 93.8%
- ・ 未就職卒業者 大卒約6.6万人 高卒約0.9万人

(注10) 平成22年5月17日『第二次審議経過報告書』ではキャリア教育を「社会的な役割や職業上の責任を遂行するために必要な能力・態度を育成する教育」と定義した。

(注11) キャリア形成とキャリア形成力

- ・ キャリア形成とは、「将来の職業を意識しつつ自らの能力を高める」
- ・ キャリア形成力とは「それらを構想し実行する力」

(注12) コミュニケーションとコミュニケーション教育

ともすればコミュニケーション教育は表現スキルの訓練になりがち。しかし、コミュニケーション教育はいわゆるプレゼンテーションスキルや口頭での発表能力に尽きるものではない。なぜなら、コミュニケーションは一方的な情報伝達の営みではないからである。自らと異なる意見、感覚を持つ人々と出会い、それを聴く能力こそが重要である。

(注13) キャリアカウンセリング

職業を中心にした人生設計の仕方について相談にのり、「職業人生に於いても多様な選択肢や生き方があり、成功の形態もさまざまである」という意識を学生に持たせること

(注14) 平成22年9月6日『「新卒者雇用に関する緊急対策」及び「大学の就業力向上プラン」の実施等について』文部科学省（通知）で、「新卒者雇用に係る緊急取組」の具体策としてキャリアカウンセラー等の増員を上げ「大学・高等学校におけるキャリアカウンセラー等を増員など、学生の実態に即した就職支援の強化を図る」と明記する。

(注15) インターンシップ(就業体験)は学生にとって、実務能力が身につく、企業実態がわかる、職業適性が分かる、就職に有利である等のメリットがある。企業にとっても優秀な学生を確保する有効な手段であり、場合によっては安価な代替労働力の確保といったメリットがある。反面、実施時期や期間(日本では1週間程度の短期が多い)、企業が学生を受け入れようにも適当な仕事がない、学生を指導する人が少ない、単位認定基準、評価方法等煩わしいなどのデメリットもある。

(注16) 教養とは何か

個人的な世界を豊かにする立場の教養論者は「教養とは今まで知らなかった世界を知り、深く掘り下げながら自身の世界を築いていくこと」とし、集団的な世界を豊かにする立場の養論者は「自分が社会のなかでどのような位置にあり、社会のために何ができるかを知っている状態、あるいはそれを知ろうと努力している状態」と定義している。

(注17) 『中央教育審議会答申(2008年1月)における「体育」の項目で示された内容』より「集団的活動や身体表現などを通じてコミュニケーション能力を育成する。筋道を立てて練習し、作戦を考え改善の方法などを互いに話し合う活動などを通じて論理的思考力をはぐくむ。」

(注18) 大学の課題認識と今後の取り組み方について学長アンケート調査を実施する。

- ① 調査対象：全国の732大学(学長)
- ② 調査方法：質問紙による郵送法
- ③ 調査期間：2010年7月12日～30日
- ④ 回収数：482、回収率(66%)
- ⑤ 主な結果
 - ・ 設置基準改正に賛成(81.6%) 教育課程の変更を検討(56.2%) 就業力育成授業を正課で実施(9割)
 - ・ 企業や自治体と連携(67.6%)
 - ・ 自由回答具体例テーマ別分類、上位4位。
1位. 全学的なカリキュラム改革、2位. 教職員の意識改革 3位. 教職連携 4位. 学内資源の不足

<参考文献>

- ・ 清成忠男 2010「現代日本の大学革新」法政大学出版局
- ・ 矢田俊文 2010「北九州市立大学改革物語」九州大学出版会
- ・ 寿山泰二・他 2009「大学生のためのキャリアガイドブック」北大路書房
- ・ 友野伸一郎 2010「対決 大学の教育力」朝日新書
- ・ 日本学術会議 2010「大学教育の分野別保証の在り方について」
- ・ 全国体育連合、日本体育学会、他 2010「21世紀の高等教育と保健体育・スポーツ」
- ・ 文部科学省初等中等教育局企画課 第730号、731号「教育委員会月報」
- ・ 文部科学省高等教育局学生課編 第349号、437号「大学と学生」
- ・ 日本学生支援機構編 第495号、540号、547号 557号、553号、554号「大学と学生」