

大学の  
今がわかる  
情報誌

# IKUEI NEWS

2012.10  
vol. 60

電通育英会

明日への視点

## 大学生研究フォーラム2012

グローバルキャリアの時代に  
大学教育は何ができるか





撮影：溝上 慎一

明日への視点

1 グローバルキャリアの時代に大学教育は何ができるか

# 大学生研究フォーラム2012

1 開催スケジュール

3 開会によせて／登壇者プロフィール

5 「学校から仕事へのトランジション調査」の中間報告

5 「学生生活の過ごし方は仕事にどのような影響を及ぼしているか」 溝上 慎一

7 「現代の若手ビジネスパーソンは『内向き』か？」

『海外で働きたい！』に影響を与える要因の探究」 中原 淳

## 9 大学・企業からの事例報告

「自主研究を通して学部学生が能動的な社会力をつける試み」 福田 公子

「大学におけるグローバル人材育成問題の実情」 勝又 美智雄

「グローバル戦略に呼応した人材開発のあり方」 林 雅子

## 11 パネルディスカッション

「グローバル社会の人材育成に求められる視点」

ファシリテーター 中原 淳

パネリスト 福田 公子／勝又 美智雄／林 雅子

## 15 総括パネルディスカッション

「二日を振り返って」

ファシリテーター 松下 佳代

パネリスト 児美川 孝一郎／大塚 雄作／吉見 俊哉

## 大学生研究フォーラム2012

# 21 併催 高校教諭のためのシンポジウム





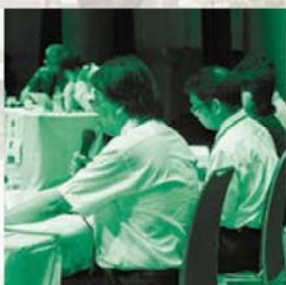
21 開催スケジュール

22 高校教諭へのメッセージ

「高校の学習・キャリア教育に大学の資源の活用を」 児美川 孝一郎  
「思考力のある人材を育てる高大連携の取り組み」 福田 公子

23 高校現場からのレポート

「生徒の選択肢を広げる段階別キャリア学習の取り組み」 高村 聖悟  
「教科横断の小論文指導で社会を考えるきっかけに」 下谷 慎一



24 パネルディスカッション

「高校のキャリア教育は社会とのつながりをどう考えるか」

ファシリテーター 大堀 精一  
パネリスト 西根 正子 / 佐藤 幸彦 / 浜田 伸一 / 奥村 弘史 / 溝上 慎一

27 先輩！こんにちは

苫小牧市総合政策部 政策推進室 政策推進課 主事 松永 明子



30 連載 読んで良かった本の紹介(第8回)

時代をリードした先人たちの知に学ぶ  
一橋大学大学院 商学研究科 教授 古川 一郎

31 2012年 大学院奨学生セミナー



33 2012年 大学給付奨学生セミナー



35 IKUEI INFORMATION



ule

11:30~12:45

昼食交流会



明日への視点

# 大学生研究フォーラム2012

グローバルキャリアの時代に大学教育は何ができるか

大学生研究フォーラム2012  
トランジションの危機/若者の意識

- ・インテリートの若者にとって、社会的上昇や経済的豊かさへの願望が顕著  
「就職、キャリア」は「若者の価値観」
- ・就職市場やライフスタイルの急変  
「若者」は「価値観」を「内面」に  
「若者」は「価値観」を「内面」に  
「若者」は「価値観」を「内面」に
- ・「キャリア」市場は「若者」



# 2012年8月19日(日) 京都大学百周年時計台記念館

# Schedu



**10:00~11:15**

「学校から仕事へのトランジション調査」の中間報告(5ページ)



**12:45~15:35**  
**シンポジウム**

大学・企業からの事例報告  
(9ページ)



パネルディスカッション(11ページ)

参加者ダイアローグ



**15:45~17:20**

総括パネルディスカッション(15ページ)

# 開会によせて



京都大学  
高等教育研究開発推進センター長／教授  
**大塚 雄作**

2008年から始まった大学生研究フォーラムも、今年で5回目を迎えました。2008年という、中教審から学士課程答申が出された年です。同答申で「大学は学生の学習成果をきちんと見ていかなければならない」ということが強調されて以来、学生調査がブームとなり、その後、大学におけるキャリア教育なども重視されるようになってきました。

この4年の間に高等教育への期待は一層高まり、また、学生の学びのあり方への関心も急速に高まってきましたが、これをブームで終わらせては意味がありません。大事なことは、ぶれない研究視点からの知見の積み重ねであり、それを共有していく場を持ち続けていくことだと思います。

その際に、研究者だけではなく、大学教育の実践に関わる皆様から色々なご意見をいただくことが、大学生研究の発展には欠かせません。その場を京大において提供できることを、共催者の一人として大変光栄に思います。本日は是非互いに交友を深めていただき、様々な声をお寄せいただくことで、大学生研究の発展を共に創り出していければと思います。



東京大学  
大学総合教育研究センター長／副学長／教授  
**吉見 俊哉**

今日ほど、高校・大学における人材育成が社会全体の注目を集め、内側からの改革・変化を求められている時はありません。しかも高校・大学・社会が連携して変えていかなければならない。その状況をもたらしている最も大きな要因が、「グローバル化」であると私は考えています。

## 大学生研究フォーラム 2012 登壇者のプロフィール



**溝上 慎一** (みぞがみ しんいち) 氏  
京都大学 高等教育研究開発推進センター 准教授

1996年京都大学高等教育研究開発推進センター助手、2003年より現職。自己形成論、青年心理学、学生の学びを中心としたFD(ファカルティ・ディベロップメント)と大学生研究を行っている。大阪府立大学高等教育推進機構学長補佐。



**中原 淳** (なかはら じゅん) 氏  
東京大学 大学総合教育研究センター 准教授

東京大学教育学部、大阪大学大学院を経て、文部科学省メディア教育開発センター助手、マサチューセッツ工科大学客員研究員、2006年より現職。専門は経営学習論。「大人の学びを科学する」をキーワードに、高等教育・企業人材育成等を研究。



**福田 公子** (ふくだ きみこ) 氏  
首都大学東京 理工学研究科 生命科学専攻 准教授

1996年東京都立大学大学院理学系研究科生物科学専攻助手。2007年より現職。発生学の研究とともに、学部や大学院での学生の能動的取り組みへのサポート、女子中高生の理系進路選択支援活動に関わる。





今、私たちの周りでは「グローバル化」をめぐる様々な問題が持ち上がっています。その問いに対して、私たちはどういう教育・人作りをしていくべきか、真摯に答えていく立場に置かれていることを、皆様もそれぞれの立場で感じられていることと思います。

その鍵となるのが、学びと仕事の連続性です。高校から大学、大学から職場への縦の軸をいかに通していくかが、グローバル時代の人材育成にとつて、とても大切だと感じています。では、私たちは具体的に何ができるのか。そのことについて、本日は登壇者の先生方、そして会場の皆様と一緒に考えていくことに、大きな期待をしています。



公益財団法人 電通育英会  
理事長  
**松本 宏**

電通育英会は、(株)電通を出損元とする奨学財団です。歴史は長く、来年で設立50周年を迎えます。

本来の奨学事業とは、経済的支援による教育機会を提供するだけではなく、これからの国を担う人材を養成してこそ意義があるものです。そうしたスタンスのもと、我々は本当に世の中の役に立つ奨学財団を目指して、人材育成に焦点を当てた様々な事業に取り組んでいきたいと思えます。

この大学生研究フォーラムにも、人材育成とは何かを学ぶ上で、大変重要な機会として第1回目から毎年参加させていただいています。本日の「グローバルキャリア」というテーマにもありますように、今後、資源のない日本が永遠に継続していくためには、世界で必要とされる人材の育成が不可欠だと思っています。これからも皆様のお力添えをいただきながら、事業を進めていきたいと思えます。今後ともどうぞよろしくお願いたします。



**大塚 雄作**(おおつか ゆうさく)氏  
京都大学 高等教育研究開発推進センター長/教授  
東京大学理学部・教育学部卒、東京大学大学院教育学研究科博士課程単位修得。1996年同教授、2000年大学評価・学位授与機構教授を経て、2012年より現職。



**勝又 美智雄**(かつまた みちお)氏  
国際教養大学 教授/図書館長  
1972年日本経済新聞社入社。ロサンゼルス支局長、国際部次長、編集委員などを歴任。2004年 国際教養大学開学と同時に教授兼図書館長に就任。専門は北米研究、日米関係論、ジャーナリズム論など。



**吉見 俊哉**(よしみ しゅんや)氏  
東京大学 大学総合教育研究センター長/副学長/教授  
1957年東京生まれ。東京大学教養学部卒。2004年、同大学院情報学環教授。2006年、同学環長。2010年より現職、教育企画室長。専攻は社会学、メディア論、文化研究。



**林 雅子**(はやし まさこ)氏  
アサヒビール株式会社  
人事部 キャリア開発・ダイバーシティ推進担当部長  
1991年アサヒビール(株)に入社。営業、営業企画部門を経験後、アサヒフィールドマーケティング(株)取締役を経て、2008年より現職。社員のキャリア開発や、女性の活躍を推進するダイバーシティ推進活動に関わる。



**松下 佳代**(まつした かよ)氏  
京都大学 高等教育研究開発推進センター 教授  
京都大学大学院教育学研究科博士後期課程修了。京都大学教育学部助手、群馬大学教育学部助教授、京都大学高等教育教授システム開発センター助教授を経て、2004年より現職。



**児美川 孝一郎**(こみかわ こういちろう)氏  
法政大学 キャリアデザイン学部長/教授  
1963年生まれ。東京大学大学院教育学研究科博士課程満期退学。法政大学文学部専任講師、助教授を経て2007年よりキャリアデザイン学部教授。現在に至る。

「学校から仕事へのトランジション調査」の中間報告

議論の出発点として、京都大学・溝上准教授と東京大学・中原准教授の両氏により、両研究室と電通育英会が三者合同で進めてきた「学校から仕事へのトランジション調査」の中間報告が行われました。



# 学生生活の過ごし方は 仕事にどのような影響を 及ぼしているか

京都大学 高等教育研究開発推進センター  
准教授  
**溝上 慎一**

「学校から仕事へのトランジション調査」について

本日は私と中原先生から、京都大学・溝上研究室と東京大学・中原研究室、電通育英会の三者合同で進捗してきた「学校から仕事へのトランジション調査」の中間報告をしたいと思います。

この「トランジション調査」の背景にはメリトクラシー(業績主義)という考え方があります。メリトクラシーとは、子どもが親の地位に左右されることなく、学校教育を通じて能力を身につけ、自分の力で職業を選択して人生を作っていく社会のことで、日本では1960年代に一般化したと考え

られています。そうした社会のもと、企業は学歴を一つの基礎学力とみなして新入社員を採用するようになり、学校教育、特に高等教育の自身が問われることはさほどありませんでした。

ところが、雇用システムの破綻や厳しい経済状況の中で、今や学校から仕事への接続は、従来の形では理解できなくなりました。また、大学教育の世界的な趨勢は、「teaching」から「learning」へと移行しており、大学は単に知識を伝えるだけでなく、学生がそこで何を学び、成長したのかが問われるようになってきました。

今回の「トランジション調査」は、一度崩れた学校から仕事への「移行」

(transition)や、学校教育と仕事との関係をつなぐものは何かを探っていくものです。一言で言えば、今のビジネスパーソンが、かつてどのような学生生活を過ごし、現在、会社でどのような仕事をしているのかを探る調査です。

「将来の見通し」の有無は高校・大学と進んでも変化しない

報告する調査項目の一つは、25歳から39歳までの3000名のビジネスパーソンに「高校1・2年生」「高校3年生」「大学1・2年生」の時に「自分の将来についての見通しを持っていましたか」という問いに「はい、いいえ」の2択で回答してもらおうというシンプル

なものです。その結果、「大学1・2年生」の時に「はい」と答えた人は非常に少なく、全体の3〜4割でした。

この時点における将来の見通しの「あり」と「なし」を組み合わせて、8通りのタイプを作ってみました(図1)。そのうち、全ての時点で「ある」と答えたタイプ1は全体の22%。対照的に、全ての時点で「なし」と答えたタイプ8は50%と、ほとんどのビジネスパーソンが、ずっと「ある」か「なし」かで説明できてしまうという結果が出ています。もちろん途中で見通しの有無が変化した人もいますが、この結果だけで言えば、おおかた将来の見通しというのは、なかなか変わらない



〈図1〉高校生・大学生の時に、将来の見通し(将来こういう風でありたいというイメージ)を持っていたかどうか(振り返り調査)

タイプ1: 高校1・2年生「有」	▶ 高校3年生「有」	▶ 大学1・2年生「有」	22.0%
タイプ2: 高校1・2年生「有」	▶ 高校3年生「有」	▶ 大学1・2年生「無」	6.1%
タイプ3: 高校1・2年生「有」	▶ 高校3年生「無」	▶ 大学1・2年生「有」	0.9%
タイプ4: 高校1・2年生「有」	▶ 高校3年生「無」	▶ 大学1・2年生「無」	2.2%
タイプ5: 高校1・2年生「無」	▶ 高校3年生「有」	▶ 大学1・2年生「有」	5.1%
タイプ6: 高校1・2年生「無」	▶ 高校3年生「有」	▶ 大学1・2年生「無」	5.0%
タイプ7: 高校1・2年生「無」	▶ 高校3年生「無」	▶ 大学1・2年生「有」	8.6%
タイプ8: 高校1・2年生「無」	▶ 高校3年生「無」	▶ 大学1・2年生「無」	50.0%

〔学校から仕事へのトランジション調査〕(2012)

ということが言えます。

なお、大学3・4年生の時に、就職活動の時期に将来の見通しを尋ねてもあまり意味がない、ということと質問からは外しています。

### 仕事で成果を出すビジネスパーソンはどんな学生だったのか

次に、「将来の見通し」のタイプと、社会人になってからの仕事への取り組み方との関係を分析しました。指標として挙げたのは次の4つです。

一つは「能力向上」として、職場の対人関係や課題への取り組みを通じて能力を伸ばしていることとする意欲です。二つ目は会社に入った後も、人生が変わっていく可能性を見据えて、自分の将来の仕事を考えていく「職業キャリア」への志向。三つ目は自分の仕事にどの程度「希望」を感じられるか。そして四つ目が、仕事をどのくらいやれているのかという「能力・業績」です。

いずれも自己評定とはいえ、4つの指標全てで高い数値を示したのがタイプ1、対照的に、全ての指標で最も低い数値を示したのがタイプ8でした。

では、仕事で成果を出しているタイプ1は、どのように学習に取り組む、どのような学生生活を過ごしていたのでしょうか。調査の結果では、将来の見通しを高く持っていたタイプ1は、大学生の時、授業での学習に積極的に関わり、課題や発表に納得いくまで取り組む姿勢を持っていました。そして、この学習への取り組み方が仕事の「能力・業績」に強く効いていたのです。

友人との交流や、正課外活動に熱心に取り組んだ経験も「能力・業績」には効いているものの、タイプ1においては、それ以上に学習への熱心な取り組みが、「能力・業績」に強く効いていました。

興味深いのは、「授業外学習」の効果

です。大学生の時、授業にしっかり取り組みつつ自主学習も行うことは、社会人になってからの「能力・業績」に好影響を及ぼしますが、授業にきちんと取り組まずに、自主学習や読書をするだけでは「能力・業績」にむしろマイナスの影響を及ぼします。

### キャリア意識とは誰にとってどう必要なのか

今回の調査で、「ずっと将来の見通しがない」と答えたタイプ8は、統計的には仕事の「能力・業績」もふるわな、という結果が出ています。しかし、これはあくまでも現在正社員である人々の中の相対的な結果で、契約社員・派遣社員・フリーターとして働いている人や、ニートの人々を含めると、違う結果となる可能性もあります。

ここで、考えておきたい問題が2点あります。一つは職業キャリアです。今、会社に人生を託すのではなく、仕事や人生を自分で築いていくことが重要だと色々なところで言われています。しかし、本研究では、タイプ8のように学生時代に将来を考えてこなかった人は、社会人になっても将来を考えることができない、とい

う結果が出ています。もし社会人に職業キャリアが必要ならば、タイプ8は、たとえ正社員として仕事をしていてもNOということになるでしょう。

もう一つは、本日のテーマであるグローバルキャリアです。グローバルキャリアを支える能力の一つに、異文化への適応が挙げられます。外国文化に限らず、国内あるいは日本人同士でも、様々な立場や背景を持つ人との異文化交流の機会は沢山あります。このような異文化に適応していくには、学び続けることが必要です。そのためのマインドは、タイプ1が持つ将来に対する意識、将来への真剣な思いが基礎となると考えられます。



(注)本研究の詳細は、現在印刷中の論文に掲載されます。満上慎一・中原淳・館野泰一・木村充「学生の学びと成長研究を学校から仕事へのトランジションの観点から発展させる」〔大学教育学会誌〕(印刷中)。

「学校から仕事へのトランジション調査」の中間報告



現代の若手ビジネスパーソンは「内向き」か？  
「海外で働きたい！」に  
影響を与える要因の探究

東京大学 大学総合教育研究センター  
准教授  
中原 淳

現代の若者は本当に内向きなのか

本日は「グローバル化」というテーマのもと、いわゆる「若者内向き論」を議論の出発点にして、「現代の若手ビジネスパーソンは本当に内向きか」、また、「海外で働きたい」という動機を規

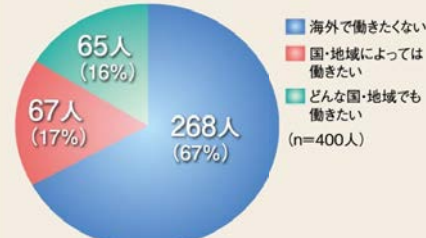
Q 今後機会があれば、海外で働いてみたいですか？

〈図1〉20代のビジネスパーソンのおよそ4割が海外志向



「学校から仕事へのトランジション調査」(2012)

〈図2〉過去の調査でも、海外志向の割合はおよそ3～4割で推移



「ビジネスパーソンのグローバル意識調査」(産業能率大学, 2010)

定する要因」の2点について、これまでの研究から見えてきたことを報告したいと思います。  
今、日本でグローバル人材育成が急務とされる背景の1つに、人口減少経済への移行が挙げられます。日本のマーケット

が少しずつ縮小していく中で、企業は成長著しいアジアなどの新興国に標準を合わせ、次々と海外生産拠点を立ち上げたり、現地法人を買収したりするようになってきました。当然、現地法人のマネジメントをする人が必要になるので、海外で活躍できる日本人の育成が求められるようになったわけです。  
ところが、グローバル人材の育成という点、海外で成功した日本人マネージャーの経験談がやたらと強調されたり、既存の人材育成や教育が否定されたりと、根拠のない「言説」ばかりが先行して、大学や企業に圧力をかけているのが現状ではないかと思えます。  
その最たるものが「若者内向き論」というわけですが、果たして、本当に今の若者は海外へ行ったがらな

いのでしょうか。日本の大学・大学院を卒業した25～39歳のビジネスパーソン3000名を対象に年代別の調査を行ったところ、25～29歳の38%が「今後機会があれば海外で働いてみたい」と回答しました(図1)。「およそ4割」という数字を、少ないと見るか多いと見るかは意見の分かれるところですが、過去数年の調査結果を見ても、だいたい3～4割で推移しています(図2)、年代が上がることに「働きたい」と答える人の割合が減少していることから(図1)、若者だけが内向きとは言えないことがわかります。  
**海外で働きたいと思っようになる要因は？**  
では、「海外で働きたい」という意



欲を動機づける環境や経験について、大学時代の過ごし方を見た「大学要因」と、仕事経験を見た「職場要因」の2つの視点から見たいと思います。

まず、大学要因は次の3つです。つは短期・長期を問わず、海外で学んだ「グローバル・スタディ」の経験があること。二つ目は、身近に外国人の友人や先生と接する「グローバルコンタクトポイント」を持つこと。日常的に、こういったグローバル体験の場を持つことが、海外志向への寄与率が最も高くなっています。そして三つ目に、研究活動を生活の中心に置いた「アカデミック・セントラード・ライフ」が挙げられます。

ただし、これらの経験の場を大学教育の中で提供していくには、なかなか難しい問題があります。

例えば、留学をするなら普通の授業や研究に支障をきたすことなく、4年間で卒業できる制度が整っていることが理想です。また、グローバルコンタクトポイントを増やすためには、留学生の募集が必須ですが、そのためには日本の大学の魅力向上と、奨学金の充実が不可欠です。何より重要なことは、その中でどのように教育の質を担保していくかということです。

「一番効果があると思われるのが、正課とは別に、全学で推進するグローバルスタディの機会やグローバルコンタクトポイントを設けることです。しかし、部局を横断して取り組んでいくには、大学全体のガバナンスが課題となります。つまり大学改革に関わってくるわけですが、改革のためには、これまで大学が築いてきたものの中から、変えられるものと変えられないものを見極める目が必要です。

### タフな業務経験がグローバル人材を育てる

また、「職場要因」として、海外志向のビジネスパーソンが国内でどんな仕事をしているのか分析したところ、入社後3年目くらいまでに新規事業の立ち上げに携わったり、初めて管理職に就くといったタフな業務経験を積み重ねていった結果、職場の中で物事を覚えていく中心になったり、厳しい状況を乗り越えられる能力を身につけている、という傾向が見られました。ただし、色々な業務経験を積むうちに、マネジメント能力を身につけていくというのは人材育成一般の話であって、グローバル人材の育成に特化した話ではありません。

私は、研究の一環として、海外で活躍する日本人マネジャーへのヒアリング調

査も行っていますが、彼らの話には「武器」という言葉がよく出てきます。これは自分の得意な業務を「武器」にして、それを現地の人に教えることで信頼を勝ち得て、組織を動かしていくということなんです。逆に、仕事ができないと判断されれば、わずか一週間で「見限られる」というのもよく聞く話です。つまり、グローバル人材の育成にも、一般的な人材育成にも根本的な違いはなく、いずれも日本での仕事経験の積み重ねが非常に重要だというのが私の意見です。

一方、語学でつまづくという話はありません。ヒアリングした日本人マネジャーのうち、38%は「語学に困難を抱えている」と答えたものの、そのうち82%は次第に仕事ができるレベルに達し、「1年以内に困難を乗り越えられた」と回答しています。

ただし、海外勤務に至るまでの人事プロセスは見直す余地があると思います。本来、海外赴任前にはそれまでの仕事経験を振り返り、必要なら教育訓練を受けさせたり、現地のサポートを適用していくといったプロセスが不可欠です。しかし現実には、「初めて海外赴任の打診を受けたのはいつですか」という問いに、36%が「3カ月未満前」と答えており、非常に準備不足であることが伺えます。

### 「グローバル化」で大学の存在意義を見失うな

今、グローバル人材の育成について色々と言われていますが、私は大学人として、「慌てるな、落ち着け」と言いたい。大学として変えなくていいところはそのままが良い。はっきりとそう思います。

また、企業もやみにグローバル人材育成の研修を導入したりするのはなく、国内での人材育成を徹底して、社員に自分の「武器」をきちんと持たせた上で、人事プロセスの妥当性を検証していくことが重要だと思います。

大学が一番危惧すべきことは、周囲から色々言われた挙句に大学の存在意義を失くしてしまうことです。大学の存在意義については様々な解釈があると思いますが、私はその一つは「探究」だと思っています。探究とは、知識の作り手になることです。学生時代に一度は作り手の側に立って物事を調べたり、新しいものを作っていく経験をするのはとても大切です。こういった時間を、企業受けしそうなベタな教育を組み込むことで失うことがあってはならないと思います。大学の存在意義は探究の場であることを前提に、日常的に異文化の刺激に満ちたキャンパスを作っていくことが大切なのではないでしょうか。

大学・企業からの事例報告

事例報告では、大学・企業におけるグローバル化社会に向けた人材育成について、報告が行われました。

自主研究を通して学部学生が能動的な社会力をつける試み

グローバル人材の育成とは、グローバル、という名を冠さずとも、「社会力」を身につけさせることで実現するのではないかと私は思います。では社会力とは何か、一般的には「企画力」「実行力」「コミュニケーション能力」が重要だと言われています。本日はこれらの能力を「研究」を通じて養成する試みについて報告したいと思います。



首都大学東京  
理工学研究科 生命科学専攻  
准教授

福田 公子

研究とは、自分で勉強して研究テーマを「企画」、実験・調査を「実行」することで研究成果を出し、それを検討して、再び新たなテーマを立てていく作業の繰り返しです。また、様々な人と話し合ったり、報告したりする「コミュニケーション力」も求められます。つまり、学部4年次や大学院での研究を通じて、我々はすでに社会力を身につけさせる教育を行っているのです。

本学の生命科学コースでは、この仕組みを応用し、学部1〜3年次を対象に、研究を通じた社会力養成教育を実践しています。大学院での研究とは違い、研究はグループで行い、テーマを自分たちで考えます。テーマ設定後、研究計画書の作成、実験、発表、レポートの順に取り組みます。学生の自主性を大切に行っているので、教員は簡単な助言のみで細かい指導はしません。ただし、研究テーマの設定に関し

ては、必ず新しい研究であることを義務づけ、なおかつ内容が具体化されるまで何度もやり直しをさせます。そうすると、相応の勉強量がないとテーマも実験内容も決まらないことに気づいてくれますし、その後も自分たちで議論を重ね、実践していくうちに、チームの重要性や、分かりやすいプレゼンテーションの方法などを学んでくれます。

このように、特別な教育を導入しなくても、これまでの研究・教育で培ったリソースを最大限に活用して、学生の社会力を養成することは可能です。しかし社会力とは、本来は中高の教育で身につけさせることが大切だと思います。その上で、大学が新たな教育を実践していくためには、どんな人材に入学してもらいたいかを明確にアピールし、それに応じて入試方法も変えていくことが重要なのではないのでしょうか。

大学におけるグローバル人材育成問題の実情

私ども国際教養大学は、学生教職員ともに少数精鋭で「国際的に活躍できる人材を育てる」ことを基本理念としています。本学では毎年150〜170人の学生が卒業しますが、おかげさまでほぼ全員が第二志望の企業に就職を果たしています。

「国際競争力の高い学生を育成する」という本学

参考になるデータを本日は用意してきました。

現在の日本では、毎年40万〜45万人の大学卒者が社会に出ていきます。ここでは、計算を分かりやすくするために40万人としておきます。

最近では産業界でもグローバル人材の養成が急務になっていますが、具体的にどの程度の人数が

この割合を大卒者にそのまま当てはめると、2万〜8万人がグローバル人材であるべき、というのが産業界が大学に対して求めている現実的なラインということになります。

では、今の日本の大学に、卒業後すぐに国際的な働き方ができる学生がどのくらいいるのでしょ



の教育が、なぜここまで評価されているのか。その



国際教養大学(AIU)  
教授/図書館長

勝又 美智雄

必要かという点、全社員の20〜50%はグローバル人材が欲しい、というのが産業界の希望だと言われています。

しかし現実的にはそんなことはありません。例えば、トヨタ、ホンダ、ソニーなど、幅広く国際事業を展開し、国内よりも海外売り上げの方が多い企業でも、グローバル人材の割合は多くて20%、少ないところでは5%です。つまり、国際的に活躍できる人間が5〜20%いればOKというのが現状なのです。

うか。これは、私個人が今まで大学関係者から情報収集してきた中での感覚的な数字ではあります。おおよそ20000〜40000人というところですね。

産業界が求めている現実的な数字でさえ2万〜8万人であるのに、実際には、日本の大学を卒業する学生のうち20000〜40000人しかそれに見合う人材がいない。このギャップに目を向けることなしに、現在の大学におけるグローバル人材育成問題の議論は始まらないと私は思います。

## グローバル戦略に呼応した人材開発のあり方

アサヒビールは、非常にドメスティックな会社です。従業員3145人のうち、外国人はわずか4人。出向者を含めても15人程度です。売り上げを見ても、

酒類以外の飲料事業、食品事業、国際事業を合わせたアサヒグループ全体の63%を国内の酒類事業が占めており、国際事業は6.4%に過ぎません。しかし現在アサヒグループでは、「長期ビジョン2015」として、2015年までに国際事業の売

上比率を20〜30%まで引き上げるという目標を掲げています。つまり、グローバル人材の育成が急務となっているのです。

では、日本人が海外で活躍するには、どのような要素が必要なのか。その要件を定義するために、弊社のグローバル部門でヒアリングと適性検査を行った結果、「業務」「コミュニケーション」「文化」の各分野で、個々に必要な要件が見えてきました。また、その前提となる最も大切な要件として見えてきたのが、「ストレス耐性の強さ」「前向きな姿勢」「楽観的な思考」の3点です。これらが欠けていると、海外に出ても重症に耐えられないということになりかねません。

ただし、業務に関する分野では、特にグローバル限定で必要なものではありません。日本でも海外でも、仕事をするために必要なスキルは共通です。ですから、専門領域とマネジメントスキルを兼ね備

えた人材を育てる、ということが弊社の人材育成方針となっています。

具体的な施策としては、ミドル層の育成を目的とした「グローバル・チャレンジャーズプログラム(通称:海外武者修行)」というものを行っています。

簡単に言えば、社員を海外に2人で研修に出す、という施策なのですが、主にアジアを対象として、既存の事務所も何もない国で、ビジネスチャンスの有無についてマーケットリサーチをさせています。経験者によれば、日本と派遣先では何が共通で、何が個別の事象なのか、ということ意識するようになったといいます。また、1人で行かせているので、自ら行動を起こすことを学ぶ機会にもなります。今後はさらに視点を広げて、国外の事業会社で業務経験をしてもらうことも計画しているところです。



アサヒビール株式会社  
人事部 キャリア開発・ダイバーシティ  
推進担当部長

林 雅子

# パネルディスカッション グローバル社会の 求められる視点 人材育成に

グローバル化に対する大学・企業それぞれの取り組みが提示された事例報告。その最新事例に対し、会場の参加者からも様々な意見や質問が寄せられました。パネルディスカッションでは、それらの意見・質問をファシリテーターの中原氏が抜粋。パネリスト各氏に問いかけていく中で、会場全体がそれぞれの取り組みに対する理解を深め、今後の課題を共有する貴重な場となりました。

## 首都大学東京・福田准教授への質問

社会力の養成は中・高の教育で、というお話がありました。具体的にどういった教育を期待されているのでしょうか。

福田 生徒に自分で考える力を身につけさせてほしい、ということです。中・高時代に自分で考えて学習している生徒と、そうでない生徒は、大学に



パネリスト 福田 公子(首都大学東京 理工学研究科 生命科学専攻 准教授)  
 勝又 美智雄(国際教養大学 教授/図書館長)  
 林 雅子(アサヒビール株式会社 人事部 キャリア開発・ダイバーシティ推進担当部長)  
 ファシリテーター 中原 淳(東京大学 大学総合教育研究センター 准教授)





行つてもなかなか変わりません。考えていない生徒は、自分が考えていないことに気がついていないのです。ですから、中・高の先生方には、多少もどかしくても、生徒に自分で考える体験の機会を何度も与えてほしいと思います。

大学で新たな教育を実践していくためには、大学入試を変えることが重要と考えるのはなぜですか。

**福田** 我々も、自分で考える力を持った学生を求めるところには、そういった学生を選抜できるような入試へと変えなければならぬと思っています。また、いくら中・高での社会力養成教育や、自分で考える訓練が大事だと言つても、大学入試の仕組みが変わらない限り、中・高の教育も変わらないという理由もあります。

本学の生命科学コースでは、自主研究の開始と同時に「ゼミナル入試」を導入しました。これは高校生に授業を受けてもらい、レポート提出や発表を通じて、彼らの生物や研究への興味・熱意を重視した選抜を行うものです。学部では、この入試で入学した学生たちが核になって、自主研究を進めている雰囲気があります。

### 国際教養大学(AIU)・勝又教授への質問

AIUに入学してくる学生にはどんな特徴があるのでしょうか。

**勝又** 一番の特徴は、国際的な事柄や仕事に、興味のある学生が集まってくることです。帰国子女が多いと思われがちですが、ほとんどが普通高校の出身です。英語による授業や、一年間の交換留学を必須とするカリキュラムに関心を持って入学したり、自分でも海外にどんどん出ていって色々な活動に参加したりする、マインドの高い学生が多いのも特徴です。

AIUのカリキュラムについて、具体的にお聞かせください。

**勝又** 基本的なカリキュラムは他の大学と変わりません。ただし、本学では全ての授業が英語で

### アサヒビール・林氏への質問

アサヒビールは非常にドメスティックな会社だというお話がありました。が、会社の風土とグローバル化との間には、どのような葛藤がありますか。また、一部の企業のように、社内公用語を英語にするような施策をとらないのはなぜですか。



行われますので、新入生は全員、英語集中プログラムを受講し、必ず上級をクリアしてから教養科目、専門科目へと進みます。学生には相当な量のライティングとプレゼンテーションを課します。というのも、これからの国際社会では、自分の考えをまとめて主張する能力が不可欠だと我々は考えているからです。自分の考えを一度英語に置き換えることで、自分を客観視する訓練にもなります。

**林** 弊社は創業以来120年間、日本国内でビールを作り、販売して成長してきた企業です。つまり、ドメスティックかつモノカルチャーの中で、自然と価値観や考え方が似ている社員が集まってきた傾向があります。これは、二致団結してこの目標に向かって進んでいく上では、非常に大きな強みになります。今後、グローバル化を進めていく



林 蓮子氏

パネリスト全員への質問

キャリアを考える上で一番大切なことは、「何をやりたいか」という意欲だと思います。海外や外国人との接点を持つことは、そういった意欲や将来の見通しにどのような効果や影響があるとお考えですか。

**福田** サイエンスは学問そのものがグローバルなものですから、大学院でサイエンスをやるなら、グローバルであることは必然です。では、学部生になぜ自主研究をさせるかというと、自分で研究体験することで、自分だけの知識を持てるようになるからです。すると、その知識がコミュニケーションツールとなつて、学内外の研究者とつながっていくなど、色々なところに開くようになるのです。それがグローバルなレベルに到達するかどうかは分かりませんが、自分だけの研究の先に、新たなフィールドがあるのだと私は考えています。

ためには、文化や価値観の違いを認めて受け入れていかなければなりませんから、これまで培ってきた社内の文化が、乗り越えるべき一つの壁にもなっています。

英語に関しては、もちろん語学教育も重要ですが、グローバル事業に関わるのは、現時点では一部の社員です。よつて、社内公用語を英語にするよりも、まずは国内できちんと専門性、およびマネジメント力を備えた人材を育成することが先決だと考えています。

**勝又** 本学には世界各国から様々な国籍の学生が集まっています。彼らは日常の中で異文化衝突に耐えられるだけのストレス耐性や協調性といったコミュニケーション能力を身につけていきます。また、外国人と生活していると、すぐに身の回りのことについて議論になりますから、そこで「I have no idea」などと言つたら馬鹿にされるわけですから。そういった屈辱が「自分を変えなければ」というやる気に変わり、日頃から自分で考え、他者と話し合う姿勢も身につけていきますし、異文化への知的好奇心を刺激されることで、勉強の面白さに気づくようになります。それが分かると、社会に出ても社会の側から期待される人材になります。

**林** 難しい問いですが、外国人に限らず異なる価値観を持つ人や、性別を問わず、様々なカテゴリ

大学での研究経験は企業では役に立たないという話がよく聞かれますが、実際はどうなのでしょう。

**林** そんなことは絶対にありません。もちろん、研究テーマや内容が仕事と直結することは少ないですが、研究のプロセスとは、仮説を立てて検証していく、すなわちPDCAサイクル(注)を回していくことです。そのプロセスはまさに仕事と同じですから、研究の経験はビジネスでも間違いなく役に立ちます。

の人と一緒にチームを組んで課題に取り組むことで、新たなイノベーションを起こす。その経験が、前向きな「やる気」を引き出すことにつながるのではないかと考えています。私たちも、社員にはそこに面白みを感じてもらい「今度は世界を舞台に」というやる気を感じてもらえるような仕掛けをしていきたいと思っていますし、今、それが本当に必要とされているところです。



(注)PDCAサイクル… Plan(計画)→Do(実行)→Check(点検・評価)→Act(処置・改善)の4段階を繰り返すことで、業務を継続的に改善すること。



## 小括

中原 ありがとうございます。福田先生のお話では、「サイエンスは研究そのものがグローバルなのだ」という強いメッセージが非常に印象的で



した。大学の中核的活動である研究を活かした学部教育は、グローバル人材の育成と学部の教育改革との両方の意義を持つ取り組みだと思います。研究とは、探究する価値のある問いを自分で決めることと、その問いを解くことが基本です。林さんが指摘されていたように、そういった知的生産のサイクルは研究も企業活動も変わりません。「大学の存在意義とは何か」という問いにも、ヒントをいただける実践だったのでないかと思います。

また、AIUは新設大学で少人数制ということもあり、非常に小回りの効いた経営をされています。その上で交換留学の機会や、常に留学生が周りにいるといったグローバル・コンタクトポイントが沢山ある。この環境をうらやましく思う方は多いと思います。というのも、組織変革の一番の難しさは、組織に働いている慣性をいかにコントロールするかにかかっているからです。特に教育活動を行う組織は最も慣性が強いものです。なぜなら学部は4年、大学院は2〜3年と、長期にわたって動いているものを、維持すべきところを維持しつつ変えていかなければならないからです。

林さんからは、国内のビジネス経験をコアにしてグローバル人材を育成していくという、独自の戦略をご紹介いただきました。また、大学の研究は役に立つと言っていただけで安心しているところですか。ただし、人材育成とはいえ、企業もそう余裕はありませんから、今後はできるとこ



ろは大学で早期教育を、という発想になってくると思います。その時にどういった形で大学と企業が役割分化をしていくか、という点を非常に興味深く感じました。

勝又 1点、まとめに付け加えてほしいのですが、グローバル人材がどういう人かという点、福田先生のお話にもあったように、国際人とは優れた社会人の事なのです。では優れた社会人とは何か。それは国際スタンダードでの一流を目指すことです。それがグローバル人材を育てる時に一番重要なことなのではないかと思います。

中原 私もそう思います。お三方のお話は、見違った内容のようで、実は同じことを主張されているのだと感じました。会場の皆様はいかがでしたでしょうか。今の日本の大学や企業の状況について、少しでも共有していただけたなら幸いです。本日はありがとうございます。

総括パネルディスカッション

一日を振り返って

最後のプログラムとなる総括パネルディスカッションでは、これまでの議論をふまえて、法政大学・児美川教授、京都大学・大塚教授、東京大学・吉見教授の3氏が、それぞれの論点を提示。グローバル社会における人材育成の課題について、議論を交わしました。

「パネリスト」

児美川 孝一郎

法政大学 キャリアデザイン学部長 / 教授

大塚 雄作

京都大学 高等教育研究開発推進センター長 / 教授

吉見 俊哉

東京大学 大学総合教育研究センター長 / 副学長 / 教授

「ファシリテーター」 松下 佳代

京都大学 高等教育研究開発推進センター 教授

児美川 孝一郎



本日の議論をふまえて、私がお話したいことは次の4点です。

一つ目に、「グローバルキャリアの時代」をどう捉えるか。グローバル社会とはいえ、大学進学率が50%を超えている日本では、全ての大

卒者がいわゆる「グローバル人材」になるわけではありません。ただし、大学はランク別の教育をすればいいという話ではなく、全ての大学が最低限カバーすべきところがありつつ、その上で各大学がそれぞれの役割を考えていく、そんなグラデーションを含んだ、グローバル時代にふさわしい人材育成のあり方が求められる





## ノンエリート層の教育・キャリア支援をどう考えるか

のではないのでしょうか。

二つ目に、ノンエリート層の学生の教育・支援をどう考えるか。溝上先生の報告では、学校から職業の世界に上手に渡っていない若者についてのお話がありました。ただ、報告の対象となっていたのは、きちんと就職して、30代半ばまで働き続けることができている若者です。現実には多くの大卒者がノンエリートとして働いており、不安定な雇用状況のもと、社会的な立場の上昇や経済的な豊かさなど、将来の見通しを持っていない若者も沢山いるのです。つまり調査が対象としている層と、現実の多くの若者の考え方の間にずれがあるかもしれない。社会状況がますます厳しくなる中で、これらのノンエリート層の学生の教育や支援も考えていく必要があると思います。

三つ目に、現に正社員の道だけではなく、正社員と非正社員の間を往復したり、途中で大学に戻って学び直したりするなど、複雑・不安定化したキャリアを渡っていく層が現れ始めています。そういった状況もふまえながら、キャリアの多様性という問題をもっと重視することが求められるように思います。

四つ目に、大学教育は学生にどんな力を身につけさせるのか。私は「批評する力」だと思います。自分で問いを出すまでには至らなくても、他者から与えられたものに対して、それをきちんと批評できる力はとても大切です。そして、正課の授業で、これらの能力を身につけさせることは可能はずです。大学教育であれば正課の授業で勝負するのが王道です。今、正課外に置かれているキャリア教育や初年次教育なども正課に埋め戻し、授業内で力がつくように工夫を重ねるべきだと思います。

大学という組織は、同じ志を持った教員が集まらない限り変わりません。ただし、全ての大学がグローバル人材の育成にシフトする必要はありません。各大学がそれぞれの役割を自覚し、教員が共通の理念を持って、その役割を果たしていくことが大事なのではないのでしょうか。



一日を振り返って

大塚 雄作



大学は、今の日本社会では、改革をしなければならぬということが大前提になってしまっており、グローバル化や入試改革をはじめ、色々なことが突きつけられてきています。その度に我々教員には「また何かやらなきゃいけないのか」というプレッシャーばかりが先に来るわけです。

それは学生にとっても同じで、彼ら彼女らについては、学力低下や内向き傾向への批判がありますが、これらの「言説」によって、今の若者たちが必要以上に自己効力感(self-efficacy)、「つまり」や「ればできる」という「楽観的思考」が低められているのではないかと、このように心配があります。ですから、根拠のない言説に対して、調査に基づいた二つの見方が提示されることは、やはり非常に意義があることだと思います。

確かに尾美川先生のご指摘通り、調査には限界があります。二つの調査結果だけでは言い尽くせないことが沢山あるのも事実です。このことをふまえて、私が皆様にお伝えしたいのは、個別の大学や学生のケースを、溝上先生や中原先生にどんどんぶつけていってほしいということです。例えば、本日の報告では、「将来に対する見通しのある学生が成功する」という一つの大まかなモデルが提示されたわけですが、そのモデルに合わない事例について再度分析を重ねていくことで、さらにモデルを精緻化していくことができると思いますし、そういった形で、大学生研究が深まって

吉見 俊哉



私からは、まず「グローバル化」とは何かを確認するところから始めたいと思います。

グローバル化には「国際化」と「地球化」の2つの側面があります。これまでの日本におけるグローバル化が、江戸末期の開国や、1950～60年代のアメリカ化といった「国際化」であったのに対し、1990年代以降から現在にかけて起こっているグローバル化においては、「地球化」、あるいは「地球社会」という状況が生まれつつあります。

大学生研究フォーラム2012  
グローバルキャリアの時代

- ・ グローバルキャリアの時代を生きるとは？  
大学生が全員、「海外で活躍するグローバル人材」になるわけではない
- ・ 人材育成の全体が、グラデーションを含んで  
グローバル社会に対応  
ドメスティックな視野からの脱却  
異文化・多文化への理解、共生  
グローバル人材
- ・ その際の大学教育の役割は？





## 人材育成を支えるラーニング・コミュニティ



いくことを期待しています。

また、大学改革を考える上で、一つのキーポイントになると思われるのが、ラーニング・コミュニティをいかに作っていくか、ということだと思います。AIUの取り組みは、新しい大学で、なおかつ二つの理念を共有する人たちが集まったからこそ成功したのであって、既存の大学をAIUのように変えていくことと思ったり、恐らく失敗すると思います。ただ、それぞれの大学が参考にできる点として、いかにコミュニティを作っていくかということと、それを維持していくために、基盤となる共通言語としての知識を積み重ねていくことが大切という点には注目しておくべきでしょう。その視点で、首都大学東京の自主研究の取り組みも、また、アサヒビールの人材育成の取り組みも、いずれも統一的に見ることができると思います。いずれにせよ、誰もがグローバル人材になる必要はありません。全ての人がグローバル人材に必要だとされている能力を持っている社会になったら、これほど気持ち悪いことはないと思います。むしろ、ある種のコミュニティ的な発想から、大学はグローバル人材「群」を形成することにチャレンジし、その上で一人一人の学生が「自分の武器」を持てるような教育を目指すべきではないかと思えます。

## 「地球化」する社会における大学教育の役割

勝又先生のお話にあった、海外からの留学生と日本人学生が身近に生活する環境、つまり半径1メートル以内に「地球」が成立する状況は過去にはありえないことでした。

そういった状況の中で、大学教育にできることは3つあります。

一つは「体験」することの重要性です。ただし、大学や企業が独自にグローバル体験の機会を設けるのではなく、高大企業が連携して、いかにグローバル体験を人材育成の中でつなげていくかというのが今後の課題だと思います。

二つ目は「組織の力」です。大学は海外の大学と提携したり、連携したりすることができるようですから、大学同士の国際的なネットワークが人作りのベースになっていくことは可能です。

そして三つ目に私が強調したいのが、「知の力」です。正課のカリキュラムをもっと充実させ、そこにキャリア教育や初年次教育を埋め戻すべきだという児美川先生のご意見に、私は賛成です。正課外でできることには明らかに限界がありますし、グローバル人材の育成であれ、キャリア教育であれ、それらが大学のコアをなす正課教育の中で行われるのであれば意味がないと私は思います。

また、グローバル化により、国民国家(注)という体制が変容しつつある現在、その体制のもとで成り立ってきた、これまでの学問体系の構造を変えていくことは大学に必須の役割です。それは大学教育のコアの部分を変えていくことです。ではどう変えていくか。私の意見としては、例えば専門知と教養知の2つの軸を組み合わせたT型人間ということがよく言われますが、これからは様々な軸を組み合わせることができるよう、大学がどう養っていくかということが問われるのではないのでしょうか。

ただし、今私が申し上げたお話は、やはり将来の見通しがある層の問題であって、先ほど児美川先生が提起された、将来の見通しを持っていない若者たちの問題というのは抜け落ちていきます。このことについては大学はもちろん、社会全体で考えるべき最大の問題の一つであると思っています。

(注) 国民国家(nation-state)…言語・伝統・歴史などの国民的同一性を基盤として形成された近代国家。「民族国家」とも訳される。日本では、明治維新によって「大日本帝国」が成立したのが国民国家の始まり。

一日を振り返って

ディスカッション要旨



松下 佳代氏

松下 今、3名の先生方から提示されたノンエリート層の問題、また、複雑化・不安定化したキャリアを渡っていく力がいかに若者に身につけさせていくか。これは大学だけではなく、高校の先生方とも一緒に考えていきたい課題だと思います。

児美川 ノンエリート層の若者は、ハイスペック人材を目指すよりも、自分なりの専門技術や知識を身につけることで、キャリアを重ねていくしかないと思うのですが、その場合、働いてからも必要に応じて、大学や専門機関で学び直すことがもつとあつてもいいわけです。その時に、現在の日本の大学が年齢主義で、圧倒的に18〜22歳の層の若者だけが学んでいるというあり方は、非常にマイナスの機能をしているように思います。そのあたりも今後考え

ていく必要があるでしょう。

一方、日本では、まともなエリート教育は実は行われていないのではないのでしょうか。本来はエリート層がきちんと自分のポジションを自覚して社会貢献意識を持ち、弱者の立場を理解できるようにならなければならない。そうならない限り、この社会は変わらないと思います。

大塚 エリート教育ということに関連して、今、早期入学・早期卒業の問題が出ています。早期入学とは、高校2年生が1年飛び級して大学に入学する、ということです。すでにそういった制度を取り入れている大学もあるものの、学生たちの反応を見ると、日本ではまだまだ社会的な認知が育っていないのを感じます。

吉見 エリートとは、自分たちの中だけでプライドを持つのではなく、外へ開いていくことが大切だと私は思います。部局学部・学科専攻、あるいは大学そのものも外へ開いていくことが、エリートということにつながるのではないのでしょうか。

そうした観点から、東京大学では、横の横断性と、縦の連続性を重視した教育に

取り組んでいます。横断化とは、要するに専門バカにしないということです。学生たちに社会全体を見渡せるような広い視野を持たせることが大事だと考え、1・2年生には「学術俯瞰講義」として、例えば環境だつたら環境、アジアならアジアといった大枠の学術体系を見渡す教育を小宮山前総長の時代から実践しています。専門が分かれる3・4年次以降は学部横断型、あるいは研究科横断型プログラムを実施しています。そして、これらを含む様々な講義を、ネット配信を通じて学外に公開しています。

縦の連続化に関しては、大塚先生がお話なさった、早期入学・早期卒業の導入や、就業年齢の柔軟化といった話が今後出てくると思いますが、その際、教育の質を保証し、きちんと成績評価を行うことが重要になってきます。つまり、それぞれの科目内容の質を保証する体制を整える必要があるのですが、実際に大学で取り組んでいくには授業科目が多すぎるという問題があります。それを減らしていくことは容易ではありません。

松下 授業時間の問題はエリート教育





に限らず、大学教育全体が抱えている問題です。正課の授業時間以外の学習時間を組み込んだ授業デザインは、日本の大学ではほとんど行われていません。そこを今後どうしていくかが大きな課題だと思います。

大塚 「質の保証」ということに関して言えば、それは成績だけの問題ではないと思います。例えば、私は京都大学でアメフトの部長もしていますが、部員たちが厳しい練習や試合をくぐり抜けていく様子に、アメフトへの情熱や気迫をひしひしと感じるんですね。その気迫が大学の授業にはないことが、問題だと思いますのです。やはりそういういた厳しさは大学教育の中に入り込んでくるべきだろうし、それを引き受けるだけのコミュニティや環境を、いかに大学内で作っていくかが課題だと思います。

吉見 今の時代には、日本で働く外国人や、外国で働く日本人、安定した職を得ている人とそうでない人、色々な人がいます。つまり、様々な国の、様々な生き方をしていく人たちが、非常に流動的に、なおかつ相互的に世界中を行ったり来たりしているわけです。その状況でキャリア教育を考える時、単線的に「この段階の次はこの段階で」というのではなく、もっと色々な選択肢が組み合わさって循環していけるような社会を作っていくかなければならぬのだと思います。

松下 本日のお話には2つの方向性があつたと思います。

一つは収斂していく方向です。大学の存在意義としての「探究」や「批評する力」を身につけさせることが、ほとんどの学生にとって重要であるということが、本来の大学教育が目指すべき方向として焦点化されてきたように思います。

もう一つの方向性は広がりです。グローバルキャリアの時代といっても、グローバル人材を育てることだけが目的ではなくて、どの人も市民としてグローバル社会を生きていかざるを得ない状況に置かれている。その中で学生をどう育てていくのかという問いです。この問いに対して、児美川先生はグラデーションを含んだ対応の必要性、大塚先生はラーニング・コミュニティの重要性、吉見先生は多元的な普遍性ということを提案してくださいました。

大学あるいは大学教育を本来のあり方に収斂していくこと、そして色々なネットワークや選択肢を組み合わせて広がりを持たせていくこと、この2つの方向が見えてきたのではないかと思います。

本日は登壇者の皆さま、そして参加してくださった会場の皆さまに心よりお礼を申し上げます。どうもありがとうございました。



# 2012年8月20日(月) 京都大学百周年時計台記念館

昨年に引き続き、大学生研究フォーラムの翌日に開催された  
『高校教諭のためのシンポジウム』。

今年度は、全国の高校関係者をはじめとする約320名の参加者が集い  
「高校教育はどこまで〈社会〉を考えるか」というテーマのもと、  
高校のキャリア教育について様々な事例や意見が提示されました。

大学生研究  
フォーラム  
2012

併催

## 高校教諭のためのシンポジウム 高校教育はどこまで〈社会〉を考えるか

10:15~12:00

特別講演「凡事徹底 — 想定外の時代を生きる」



教育未来研究会「そうぞう」  
代表・村上育朗氏による講演。



12:00~13:30

ランチタイム・ミーティング



13:30~14:30

大学生研究フォーラム2012の概括と  
高校教諭へのメッセージ(22ページ)



14:40~15:40

高校現場からのレポート(23ページ)



15:55~17:50

パネルディスカッション  
「高校のキャリア教育は  
社会とのつながりをどう考えるか」(24ページ)



18:15~

懇親会





## 高校教諭へのメッセージ

京都大学 溝上准教授による前日の大学生研究フォーラムの概要紹介の後、法政大学 児美川教授と首都大学東京 福田准教授から、高校教諭に向けて、高大連携への意欲を込めたお話がありました。

### 高校の学習・キャリア教育に大学の資源の活用を

法政大学 キャリアデザイン学部長 / 教授 児美川 孝一郎



高校生のキャリア発達とはどのようなものか。まずは「学習者」としての役割を自覚し、主体的に学習ができるようになることが大前提です。その次のステップは「働く者」として、自分が将来社会でどのような役割を担っていくのかをイメージし、その準備をすることだと思います。それができずに大学の進学時に学部選択を誤ると、最初から大学での学びに興味を持ってなくなってしまうため、目の前の学習と将来の見通しとの相乗効果が生まれず、成長のバネが効かないのです。

ただし、高校で教科の学習を機械的に続けていても将来は見えてきませんし、いきなり大学で自立的な学習ができるはずもありません。確かに高校生のうちに最低限の知識を押さえておくことは必

要です。しかし、その上でもっと探究的であり、現代社会を読み解くような学び方をしてほしい。そういったスタイルの学びに力を入れれば入れるほど、高校生たちは学習を通じて自分の将来をつかめるようになるのではないのでしょうか。

高校生や高校の先生方には、こうした学びの改善やキャリア教育においてこそ、大学の資源を積極的に活用してほしいと思います。例えば、高校生が1年間、大学の講義やゼミに参加してもいいですし、大学の教員が高校生の卒業研究の指導をしてもいいわけです。そんな風に、高校と大学が連携しながら、若者を育成していけたら良いのではないのでしょうか。

また、大学が改革に向けて動き始めている現在、高大連携を進めることで高校生が大学を見る目を養い、自分に合った大学選びをしてくれるようになればなるほど、もっと自然な形で内側からの大学改革が進むのではないかとも思っています。

### 思考力のある人材を育てる高大連携の取り組み

首都大学東京 理工学研究科 生命科学専攻 准教授 福田 公子



これからの人材に大事なことは自分で考える力です。そしてそれを支えるのは学

びへの好奇心と情熱だと私は思います。ただし、人材育成というのは、大学だけではなく、小学校から大学まで、連続した流れの中で取り組むことが大切です。また、大学は「自分で考える学生が欲しい」と言うからには、そういった学生を選抜できるような入試を導入すべきですし、なおかつその人材をどうやって育てたらいいかを社会に伝えていくべきだと思います。

本学では「高校と連携しながら思考力のある人材を育てていく」という観点から、学内に高大連携室を立ち上げ、高校生へのメッセージとして、高校時代にしておいてほしい8つの項目を掲げています。

こんな高校生活を過ごしている人は大学でも伸びる(注)

- ① 自分が好きな勉強や、興味のある仕事をもとに学部学科を選んでいる。
- ② 自分の適性や希望に合っているかをよく調べて、志望大学を決めている。
- ③ 高校での毎日の勉強にしっかりと取り組み、受験テクニック的な勉強はほどほどにしている。
- ④ 授業中はその場でよく理解しようとしながら集中して取り組み、時々手を挙げて質問している。
- ⑤ 何をどのように勉強するか、自分でよく考えて自宅学習を進めている。
- ⑥ 部活動や学校行事に積極的に参加し、時にはリーダーも務めている。
- ⑦ 毎日7時間ほど睡眠をとり、朝は自分で起きて遅刻せずに登校するなど、生活習慣が整っている。
- ⑧ 特定の友人だけではなく、沢山のひとたちと毎日色々なことを話している。

また、高大連携室では、本学の教員による高校への出張講義やオープンラボなど、高校生が大学教育に触れる機会を積極的に設けています。これらの機会をぜひ活用してください。

(注) 出典: 首都大学東京・大学教育センター 高大連携室 / 大学での学び発見見「高校生と新入生のための充実した大学生活に向けたナビゲーション」



# 高校現場からのレポート

ここでは、広島県尾道北高校の高村先生と鳥取県鳥取西高校の下谷先生から、それぞれの高校における、独自のキャリア教育について報告が行われました。

## 生徒の選択肢を広げる 段階別キャリア学習の取り組み

広島県立尾道北高等学校教諭 高村 聖悟

本校では生徒に「高い志」を持たせ、社会に貢献できる人材の育成を目標に掲げ、「産業社会と人間」「総合的な学習の時間」の科目を利用したキャリア学習を全学年で展開し、いかに生きるかを考えさせています。

1年生は最初に自己理解のためのグループワークを行い、その後、大学の学部・学科研究、大学教授による本校への出張講義、夏休みのオープンキャンパスへの全員参加などを通じて、大学への理解を深めていきます。



2年生の7月には東京へ「研修旅行」に出向き、現在、社会で活躍する本校卒業生から「現代社会で求められる人材」について話を聞くほか、70以上の協力企業・研究所等を、生徒一人一人が進路の希望に応じて訪問

研修旅行の前には、生徒が予め訪問企業との交渉や企業研究を行い、疑問点や質問項目をまとめた小冊子を作成しておきます。

2年生の後期から3年生の前期には「課題研究セミナー」として、それまでのキャリア学習や教科学習で学んだことをふまえ、生徒が自ら課題を設定し、その解決に向けた研究に取り組み、レポートにまとめます。

本校のキャリア学習では、このような様々な探究活動を通じて、生徒に幅広い進路の選択肢を考えるきっかけを提供しています。事後アンケートでは、8割以上の生徒が、キャリア学習の経験が「進路を考えるのに役立つ」と答えています。また、9割以上の2年生が「研修旅行を通じて職業観・勤労観が身についた」と答え、卒業生からは「課題研究セミナーの経験が、大学での学びにも役立つ」という声も聞かれました。

キャリア学習の役割とは、生徒に夢を持たせ、向学心に火をつけることだと私は思います。今後もキャリア学習を通して、生徒の学習意欲を高める工夫を更に考えたいと思っています。

## 教科横断の小論文指導で 社会を考えるきっかけに

鳥取県立鳥取西高等学校教諭 下谷 慎一

本校では全学年の生徒を対象とした小論文指導を行っています。入試対策としてはもちろん、小論文を通じて生徒の論理的思考力を高めること、現代社会の抱える課題について考え、自分の意見を形成する力を育てることが目的です。

指導の中心となるのは、本校の教員による小論文研究委員会です。生徒が社会問題を考える上で様々な分野からの視点を提供できるよう、学年・教科を越えてメンバーを構成しています。毎週開かれる定例会では、独自の小論文テキストで扱うテーマの分析や、解答法の研究を通じて教員の指導力の向上にも努めています。



授業では、小論文を書くだけでなく、課題文についてグループ討議をしたり、課題文の著者の他の作品を



読んだりする活動も取り入れていきます。秋には「著者と語る講演会」として、著作が小論文の課題にもよく扱われている方の講演、および生徒との交流機会も設けています。

3年生向けの入試小論文対策では、全ての教員が添削指導を担当します。そのため、委員会メンバー以外の教員にも、普段から委員会の職員研修などに参加してもらい、十分な指導力をつけておくことが求められます。

我々が小論文の素材として取り上げる課題は、生徒にとって価値判断が分かれるものが多いかもしれません。しかし、それらの問いについて論理的に考え、他者に表現するプロセスの中で、自分が社会でどのような役割を担って生きていくのか、考えるきっかけを生徒には得てほしいと思っています。そこから自分で何かを捉えて動き出すことが、キャリア選択へとつながっていくのではないのでしょうか。





## パネルディスカッション

# 高校のキャリア教育は

# 社会とのつながりをどう考えるか

「高校教諭のためのシンポジウム」最後のプログラムとなるパネルディスカッションでは、4名の高校教諭と京都大学の溝上准教授が、高校におけるキャリア教育の現状、そして「社会とつながるキャリア教育とは何か」という問いについて話し合いました。ここでは、パネリストの方々の発言要旨をご紹介します。

## パネリスト 発言要旨

### 高校のキャリア教育は、生徒に広い社会を見せるきっかけを



三重県立伊勢高等学校 教諭  
西根 正子

少子化という背景も  
ありますが、今の学校は  
「生徒を大事にしなけ  
ればならない」という意  
識が強いあまりに、生徒  
を囲い込み過ぎてしまっ  
たり、面倒を見過ぎてし  
まうところがあります。そうした環境のもと、生徒たちは与えられ  
ることに慣れてしまっ、待ちの姿勢が定着する傾向にあります。  
また、最近では完全にネット社会となり、これは「見すると世界が  
広がるように感じられますが、実際はネットの中でも自分と似た

価値観の人々を選択して交流をしているわけで、結局、生徒たちは  
狭い、限られた世界の中で生きている状況があるように思います。  
ですから、尾道北高校や鳥取西高校の取り組みのように、私たち  
教師が生徒に社会を見せていくことは、彼らを広い社会に触れさ  
せ、本物を感じさせるといふ大きな意味があります。そこで生徒た  
ちが刺激を受けることで、彼らが社会について、そして自分の将来に  
ついて深く考えるきっかけを得て、将来を考えることが、今の学習の  
意味を見出すことにつながるという流れが出来てほしいと思います。  
キャリア教育はそれを目的とするものではないでしょうか。  
また、それを普段の正課の授業や、クラブ活動の中に組み込むこ  
とが大切です。これは十分に可能だと私は考えています。

#### パネリスト

西根 正子(三重県立伊勢高等学校 教諭)  
佐藤 幸彦(北海道札幌北高等学校 教諭)  
浜田 伸一(福島県立福島高等学校 教諭)  
奥村 弘史(滋賀県立膳所高等学校 教諭)  
溝上 慎一(京都大学 高等教育研究開発推進センター 准教授)

#### ファシリテーター

大堀 精一(月刊情報誌「学研・進学情報」監修)



## 自己理解なくして社会とのつながりは生まれえない



北海道札幌北高等学校 教諭  
佐藤 幸彦

私は長いこと進路指導に携わっていますが、進路学習の導入で、まず生徒たちに何を話すかというところ、それは「自己理解」についてです。具体的に言えば、「10年後、

あつても、1年生、2年生、3年生と学年が進むにつれて、意味するところは変わっていくはずで

20年後になりたい自分は何ですか、将来どのような夢を持っていきますか」というものです。しかし、これはよくよく考えてみれば無理な要求です。1年生の1学期に「さあ、自分の将来を描け」と言われても、混乱して当然です。しかしながら、「自己理解」がキャリア教育の大きな柱であることは間違いないと思います。また、同じ「自己理解」という言葉で

「自己理解」は、「自己の価値観に向き合うこと」と言い換えることもできますが、高校3年間のそれぞれの段階で、自己の価値観に向き合う作業なくして、社会とのつながりは生まれえないと私は思います。進路指導を行う上で重要なのは、自己と社会を結び付ける力を構築できるような、土台となる力を生徒に身につけさせることです。そのためには、我々が生徒たちに世界が広がるようなきっかけを与え、その先の進路につなげていくよう働きかけていくことが大切です。そういったプロセスを経て、生徒たちが「自己理解」を深めていくことが、大学での学びはもちろん、社会や将来の仕事にもつながっていくのだと私は考えています。

## 東日本大震災は、生徒の将来への想いをどう変えたか



福島県立福島高等学校 教諭  
浜田 伸一

東日本大震災は、高校生にとつても、あるいは震災直後に大学に入学した教員たちにとつても、自分の役割のようなものより考え始めるきっかけになったと感じています。以前は「自分がやりたいことは何か」というスタンスだったのが、「自分に将来何ができるのか」というスタンスに変わってきていて、社会全体を見渡した中で、将来、自分が果たすべき役

割は何だろう、という発想が出てきているように思います。基本的に、自分のやりたいことや、社会とどう結び付けていくか、ということについては、常に考え続け、答えを求め続けるといった、ある種の「飢え」のようなものがなければ、肝心な時に出会いに気づくことができないように思います。ほんのちよつとしたきっかけに「あつ」と気づける生徒とそうでない生徒の違いは、そこにあるのではないのでしょうか。

ですから私としては、何かを求め続けるような人間性を、まずは生徒に身につけさせたいですし、曖昧な答えかもしれないが、そのためにはやはり感性のようなものが大事なのではないかと思えます。





## 高校のキャリア教育にみる功利主義・実用主義の弊害



滋賀県立膳所高等学校 教諭  
奥村 弘史

キャリア教育とは、勉強や、あらゆる活動に対する姿勢や態度を、生徒にきちんと身につけさせることだと私は思っています。

例えば、勉強というものをもとどう捉えるか。これは高校に限らず大学でもそうですが、勉強は受験のためにするものでも、就職するためにするものでもありません。

しかし、高校におけるキャリア教育の現状は、実際の役に立つとか、職業を選び易いのは何かとか、そういう功利的な面ばかりを考える生徒を生みだしている気がします。確かに、教養と実用はどちらも大事なものです。しかし今は功利主義・実用主義に傾き過ぎるあまりに、本来の勉強の喜びや面白さが、ないがしろにされ過ぎていてのではないかと、という危惧が私にはあります。

もし大学の中にそういう危機感をお持ちの先生が沢山おられたら、「今の就活はこれでいいのか」という提言が大学からも出てくるはずなのですが、そんな話はほとんどありません。これではあまりにも大学生がかわいそうだと私は思います。

## 高校教育にも「質の保証」の視点を



京都大学  
高等教育研究開発推進センター  
准教授  
溝上 慎一

奥村先生のお考えに、私は賛成です。しかし、「学問に真摯たれ」という先生方が大

ません。

問題は、そうした功利主義・実用主義偏重の環境で育ったはずの学生たちが社会に力強く出ていけない、という点にあります。私が調査をしてきた印象では、社会に不適合な学

生層が、今や半分近くを占めています。中には教養科目を学ぶことに夢中になって、ものすごく勉強する学生もいますが、自分で本を読んだり、身近な友達と議論をしたりするばかりで、なかなか専門課程や社会につながっていかないということもあります。

従来であれば単位を揃えて卒業し、就職すればOKでしたが、今はそうではなくなっています。そのため、今の大学教育においては「質の保証」が急務となっており、我々は様々な複合的な指標で学生の「学び」の実態を見極めようとしています。これからは高校教育においてもそのような視点が求められるように思います。