

## ディスカッション

参加者 義本博司氏、川嶋太津夫氏、西之園晴夫氏、西 和彦氏  
浅野考平氏

司 会 矢倉達夫（関西学院大学教務部長）



司会（矢倉） それでは時間になりましたので、そろそろパネル・ディスカッションを開催させていただきたいと思えます。質問が幾つか寄せられております。そのうちのいくつかについて、お答えい

ただける範囲内で先生方にお答えをお願いしようと思っております。

最初に、今の本題から少し離れているような気もするのですが、簡単で結構ですので、就職活動についてどう考えるかということで、学士課程教育のなかでも就職活動にとられる時間というのは大きな問題だと思っておりますので、一言だけでも各先生からお答えいただけませんかでしょうか。

義本 ご指摘のとおり確かに活動自身が、3年生に早期化しているというなかにおいて、これは学士課程だけでなく、大学院においても確かにそういう話がありました。たぶんご記憶かと思いますが、



工学系の先生方が委員会で提言され、経済界に対して早期化はやめてくれという話があって、確かにそういう要求はあります。これは協定ということでは廃止されていますけれど、経済団体に対して、国としても、就職活動についてはご配慮いただきたいということを毎年形としては言い続けて

いくしかないかなと。なかなかすぐに解がでるとい話ではありません。むしろ西先生にお話をうかがいたいなと思っております。

矢倉 よろしくお願ひします。

西 聞きたいというご指名がありましたので、まず就職活動が時間をとっているということについては、教員がどれだけ就職活動を手伝っているかどうかという、そこがすごく大きな鍵になると思



ます。私のゼミの学生は、毎年10人程いるのですが、10人の就職のコンサルみたいなことをやっていて、大体知り合いの社長のところに訪ねていって、こいつを頼みますというふうにいいたら、ほぼ100パーセント決まるという。10回それをやるとくたくたというか。でも、それをやらなければいけないという。ですから、何も手伝ってやらないと、就職はすごく大変だという感じです。ただ、じゃあ全員が一流どころに就職できるかという、それはその人の能力を考えると無理なこともあったりして、でも最初に自分がこの会社に行きたいという会社に、受けにいかせて頭を打たせるというか、そういうことも必要かなと思ったりもします。それからシステムとしてそれを実行しているわけではないのですが、大学院などは、奨学金を企業にだしてもらっていて、その奨学金を受けた学生を企業の人事部長とか技術担当の副社長とか、そういう人と定期的に報告とかと称して挨拶にい

かせると結構うまく…、企業もやはり人は欲しいわけで、そういう仕組み作りと、就職そのものが、就職してしまってから、1回も連絡してこない学生もいますけれど、就職してもよく連絡をとってきたりする学生もいるわけで、就職したあとの教員と学生との関係みたいなものも含めて、ここはいろいろなノウハウというか、取組の課題はたくさんあるんじゃないかなという感じがします。だから就職が早くなっているからいけないとは、一概に言えないのではないかなと思います。

川嶋 ものすごく現実的ではないお話をさせていただくと、一つはやはりアカデミック・イヤーの変更です。小中高大もそうですが、すべて3月修了、4月進学、就職活動、3月卒業、4月入社という、そういう一斉方式というものが、そもそも大学、特に国立大学では教学関係に無理がかかっております。いっそのこといろいろな意味で出ては消え、出ては消えているというアカデミック・イヤーを秋開始、5月6月ぐらいに修了して、夏休みを含めて就職に限った活動をするという提案もありましたが、これはまったく非現実的です。



その2は、いっそのことインターンシップとかそういうものを教育プログラムの中に組み込むと。ですから4年の学士課程ではなくて、5年にして、1年間インターンシップでいろいろな企業を経験して、そこでマッチングして、最終的にはその企業に就職するという、そういう提案をしていただきました、就職活動を教育プログラムの中に入れてしまうという二つの非現実的な例でした。

矢倉 西之園先生。ヨーロッパなどではどういふふうになっているのかということをご紹介いただけますでしょうか。

西之園 ヨーロッパのほうといいますか、日本の場合、今先生がおっしゃったように、ちょっと枠組みが堅すぎると思うのです。今までの日本の教育というのは、どちらかというと箱物主義、教

科内容主義でしたが、現在では非常にコンピュータが進歩していますから、個人のインヴェントリーを充分とりうるわけですね。ですから、盛んにおこなわれているのは、電子ポートフォリオですね。



そういうもので個人の能力を登録する。厚労省のほうなどでいっていますが、ジョブ・カードですね、要するになにか学校単位、教育制度単位のものよりも、個人単位のものにするということがひとつかなと。それからもう一つは、やはり大学がもっと企業内の要求を受けいれるような形で、ビジネスモデルを働く人のほうにシフトしないと、なかなか企業と大学との緊張がとれないのではないかなという感じがしています。大学のほうで企業内に働く人の、あるいは企業外でもいいのですが、その人の能力をいかにして質的に高めるかというふうを考えていけば、そのへんが就職できたからさぼるというわけにはいかないのではないかなと思うのですが。

司会 浅野先生いかがでしょうか。

浅野 なんと申しますか、大学に勤めておるものにとりまして、就職ということについては、いつ決まるかというような、昔からなかなか解決の難しいことです。いろいろな協定はありましたが、決して、成功した試しがなく、結局今は何もなしということではないかと。なかなか難しいです。感想めいたことだけ一言申し上げますと、やはりさまざまな答申とかは非常に大きな問題ですが、現実問題としては、こういう就職の問題とかそう



いったところが、実際の大学の教育の上では非常に大きなウエイト、影響を持っているということをごさながら感じるわけで、例えば解決したら、卒業と実際の就職との間に半年ぐらいの

期間を設けるとか、そういったぐらいのことしかないのかなというような気持ちがあります。

矢倉 質問の中に例えば「卒業国家試験の合格とか卒業国家試験が一種の出口的な評価になりうるのではないか」とか「社会系学部で要求される必要最小限の知識というのはどういうものを考えているのか。文科省などのワーキンググループではどういうふうに検討されているのか」というようなものがございましたので、そういうことを念頭においていただきながら、学部教育、学部主体の教育からプログラム主体の教育、教育体系、どのようなことが考えられて、どんなメリットがあるのか。最後に浅野から簡単な試みではありますが、紹介させていただきましたが、そういう点について残りの時間ディスカッションさせていただければと思っております。よろしいでしょうか。

義本 きっかけということでさせていただきますと、中央教育審議会でも学位プログラムを中心に大学制度を構成したらどうかということを諮問し、これから議論しようという話でありますけれど、一つは先ほど川嶋先生のお話にありましたような形で、よりアウトカム重視、教育の実質化、保証していく形で三つの方針に基づいて教育を展開していくやり方を、内輪で考えた場合組織よりもプログラムというような形のほうが進めやすいというのは自然の流れだと思います。例えば新しい学際的なプログラムを作ろうとしても、まず教員を揃えて組織を揃えてというところからなると、なかなか時間がかかったりとかいろいろな調整がかかってできないということを、一旦カリキュラムの構成は教員組織と離れて構成するのがやりやすい。そういうことで、さっきお話があったようなICUとか新潟、関西であればやり方は違うかも知れませんが、京都工芸繊維大学などでもそういう試みをされているという話を伺うわけです。それはそれでいいのですが、他方もう一つ考えなければいけないのは、大学とは何かということの問題とか定義ということについて、これはやはり直面する話になりますので、このへんをどう調整していくかという問題があります。単にプログラムということだけであれば、別に大学がやるプログラムでなくて、例えば専門学校もあれば、あるいは

は株式会社が提供する教育プログラムでも、実質的にそういう中身が提供されればそれは、あるいはレベルとしても学位のレベルじゃないかというふうな話になるわけでありまして、これはおそらく大学以外のところに、例えば学位の条件の拡散という問題にも繋がってくる話になります。ですから逆に言うと、大学の団体性とか機関性とか、あるいはおそらく目に見えないような学生の相互のコミュニティのやり取りとか、あるいはキャンパスとか、いろいろなそういう大学が持つべき概念ということのある程度明らかにし、全体としてどういう仕組みを作っていくかということも慎重に考えないと、単にプログラムだけを先行していくとなると、そういうふうな話になる危険性を持っていますので、そこは私どもとしても諮問して、後で読んでいただいたら結構だと思うのですが、その制度を学位プログラム中心に構成した場合の是非というふうなことをいっています。ですから、問題点と課題を整理したうえで、どういふふうなやり方があるのかについて考えていかないといけないということになります。

それからもう一つ、仮にプログラムという形で、組織と少し分けて考えるとすれば、設置基準のあり方、あるいは設置認可のあり方も変わってくるということは、当然予想されるわけです。今は設置認可については、学部、学科、研究科単位、組織認可をするという形になってはいますが、おそらくは団体とか機関ということとプログラムはわけて考えないといけないという議論も多分出てきますし、それは先ほどの理論と繋がってきます。

それからもう一つはおそらく教員といっても、組織に属するというふうな概念から少し離れれば、専任教員という考え方自身も変わってきますから、そうすると、教員あるいは教員組織はどういふふうな構成にするのか。日本の場合、今アメリカでは違いますが、例えば、教員のファカルティのあたり、例えば教授職、ドクターを持っている人がどれだけいるかということについて、割合を決めていますけれども、今の専任という考え方に変るような概念とかルールづくりをしなくてはいけないという話もありますし、それからもう一つは、プログラムといってもどういう単位でやるのか。先ほど浅野先生から専門分野という話がありましたが、どのへんの幅の広さということを考え

てやらなければいけない。仮に細分化したプログラムで、それをいちいち認可するなんて話になると、それこそ1000とか2000のプログラムを、では誰か認可指導するのかという問題にも繋がっていきます。ですから、そこは思想としてはいいのですが、実際上考えだすといろいろな問題があるなということ認識した上で、これから議論していかないといけない。ですからそこはフィージビリティの問題、運用上の問題と学位をどう考えるかということに合わせて考えないといけないという問題かなと思っていますところであります。

それから国家試験の合格の話がでていましたが、保健科学系の学校の先生からのお話でありましたけれど、私は厚労省に席を2年ほどおいていましたので、よくわかりますけれど、やはり先ほど西先生の話にもありましたように、就職をどうするかという出口の問題は無視できない話ですから、それは合格率というのがありまして、ここに書いてような予備校化とかそういうふうな弊害があるというふうなことについては、考えないといけない。そこは課題としてはまだ充分にはできていませんが、省庁を越えて中身とか試験とかあるいはどういうふうな形で養成するのかということについて、やはりそういう実質的な協議をするということはこれからの課題かなと感じた次第です。

矢倉 ありがとうございます。どうぞ。

浅野 いわゆる学部とプログラムをわけるということで、そういうお話を聞いたときに一番思い出すのは、1970年代に教育組織と教員組織を分けろ、ファカルティとデパートメントを分けろという議論があって、例えば筑波大学などはそういう思想でできたわけですね。それはちょっといろいろあるかもわかりませんが、やはりそういうものがある。それと、その焼き直しなのか、ある種国立大学が大学院大学化したときに、教員は皆大学院に属するんだというような考え方も一つあったと思うんですね。そういう大きな流れと今回のところというのは、独立なのかそれともやはりそういうふう置き換えていくのか。またそれとの整合性といいますか、どういう考え方になっているのかなと、半分個人的な興味みたいなところがあるのですが、それについてちょっとおうかがいし

たいなという気持ちがあります。

矢倉 川嶋先生いかがですか。実際にご審議されている立場として。

川嶋 いろいろな議論があるのですが、率直な話、学部というのはどういう定義をするのかという。何をもってみなさん学部というのをイメージされているのかということもあるのですが、議論に出ている今の教員が所属し、かつ学生が所属している、所属組織としての学部とか学科ということが、まず前提であるということです。なぜ問題になったかは、大学ありきではなくて、まず学部ありきで、社会の変化に対して大学が教育プログラムを提供することに、これは設置基準で定義がどこにはりついているかと先ほどのお話にもあったのですが、なかなか臨機応変に対応できないというので、一つは学部、もっとはっきり言うと学部教授会というものをどう考えているかというところが、こういう議論がでてきた現実的なところなんです。今、もう一つ考えなければいけないのは、今の学生の現状がどうなっているかということです。いわゆる学部とか学科に入学時からすべて定員があり学生がわけられているのですが、例えばご承知の金子先生たちのおやりになっている調査によると、4割ぐらいは将来の進路を決めないまま大学に入ってきている。入ってきていろいろなことを勉強する中で自分がなにをやりたいか見つけていこうというような、そういう学生が4割ぐらいいるとい状況の中で、最初から学生をある学部とか学科、専攻に振り分けていくというのは、本当に学生にとって、学びたいことが学べているのかという状況、この問題は必ずしもプログラム化とは直接結びつきません。今でも東大とか取り組みをやっているところもあるので、クリアできる面もあるのですが、学生が変ってきている。あるいは社会の変化に対して大学が提供する教育も柔軟に対応していく。そういう観点からみて、果たして今の学生の所属と教員の所属が同じところに一致しているという状況が、一番最適な状況なのかどうかということですね。これが一番問題。今日ご紹介されたような二つの学部、要するに教員は別々に所属しているのだけれど、教育プログラムとしては一本であるというのは今でもやれないこ

とはない。ただ設置基準とかで本当に、定員をどうするんですかとか、どっちに所属するんですかとか、非常にテクニカルな問題もあると思うので、今後ワーキンググループで具体的な問題の洗い出しとか解決策とか、いくつかのオプションとか…。

**義本** ですから、中教審で作業部会、ワーキンググループを作って、その中で論点を整理して、実例をだして、今後これから議論していこうということでもあります。それから今筑波の話が出ましたけれど、学部と学系をわけること、当時はたぶん教育と研究をわけるみたいな、そういう議論があったかと思いますが、そこが日本の大学の先生方に支持が得られなくて、結局活動については変質し、今もどちらかといえば筑波の運営の仕方について、今の学部とか研究科とかなり近いような形になっているという状況です。ただ今回の場合は教育と研究をわけるという話ではなくて、教員の所属組織の中で、先ほど川嶋先生、そして私もお示したような話で、活動する場とか学生の所属する場ということを少し切り離して考えてみよう。ですから、教員というのは、もちろん研究があって学問分野があって、そこで教員集団を構成すると。それは変らないわけですが、カリキュラムを設計するとか、あるいは教える教育の活動の場ということと、学部というふうな枠組みのなかで、今一体になっていますけれど、それを切り離して考えていったほうが、むしろ柔軟な対応や設計がしやすくなるのではないか。そこがかなり大きなメリットだし、むしろそれをどう生かしていくのか。それからもう一つは先ほど川嶋先生からお話がありましたように、学生のおそらく性格も変わってきて、フンボルト型で、先生の最先端の研究を横で見ている、学ぶ意欲があって、勉強するというのではなくて、ある程度手を差し伸べて支援するというのをしっかりしないといけないという形になってくる。確かに学部という器の中で、それができないというわけではありませんけれど、あるいはそこを、少しルールを考えて、カリキュラムでカバーするのと同じように学生を支援するような体制とかいうことをより弾力的にとるというふうな方法として、やはりプログラムで構成するというやり方もあるのではないかと、そういう議論になると思う。そこは制度を変えてま

でやったほうがいいのかどうか、あるいはそういう設計も含めてとか、あるいは現状でできることをうまくやったほうがいいのかとか、そのへんの議論はあるかも知れませんが、そこは議論を深めていかなければいけないポイントかなと思っております。

**西** 非常に素朴な疑問というか、素朴な事実なんですけど、医学部を出たらお医者さんになって、薬学部を出たら薬剤師さんになって、建築にいったら建築の仕事に就くんですけど、法学部をでて法律の仕事につく人が何人いるか。政治学科を出て政治家になるか、経済学部をでて経済活動に従事しないかという、現状は学部の名前と仕事が乖離している部分があるかなと思います。私は、プログラム化というのはそれを解決するための一つの、学部の再編成とか学部の枠は壊さないで、便宜的にプログラムでアウトプットのスペックを決めて教育をしておすということだというふうに解釈しているんですね。私は、それは大変いいことだと思います。私は早稲田なのですが、早稲田の建築学部の卒業生は最低と言われているんですね。作る建築は、どんくさいものばかり作っているんですね。今建築で一番ナウい建築学科は東京芸術大学の建築なんですね。それは建築だけではなくて、絵心をしっかりしてきれいなものを作るといって、そういう教育をしているから。だから、やはりカリキュラムの善し悪しでその後のプロとしての人生に大きな差が出てくる。芸大の建築を出た人は引っ張りだこで、普通100パーセントの就職といいますけれど、われわれは500パーセント、600パーセントって。600パーセントというと6社の内定を貰ったら600パーセントというのですが、1000パーセントぐらいまでいくわけです。それは結局どういうことかと言えば、大学の商品は何かに帰着すると思うのです。大学の商品は何かに聞かれて、それは教育を受けた学生であるというふうに答える人はやはりまだ少なく、大学の商品はカリキュラムでしょう、教育でしょうというふうに。

あともう一つ、大学のお客は誰かということなのですが、学生じゃないですかという方もおられると思いますが、私は大学のお客は社会だと思います。大学のお客は会社だと思っ

は究極の人材斡旋会社……といったら、大学の人は怒るけれど、そんな感じです。だから、大学の内部をどうする、こうするというのは、ゴルフで言ったら、パターとかバンカーからどう逃げるのかというそういう話であって、でもゴルフで一番大切なのは、ゴルフやられる方は、ファースト・ショットをどっちに打つのかということなのです。つまり先ほどから言われている、大学の精神は何かということだと思います。今日本の企業でどうい議論があるかといったら、大企業と中小企業と小企業があって、何が違うのか。規模が違うっていうふうにいわれているのだけれど、でも大でも中でも小にも共通してある精神があるのではないかという、それがベンチャー精神だといわれています。ベンチャー企業というのは、小さな会社のことベンチャーではなくて、会社のありようであるという。だから大学も、小さな単科大学もあるし総合大学もあるけれど、大学としての気負いというか、それが今問われている。それはお客さんが誰かということにつきるのではないかと思います。私は断固として大学のお客さんは社会だと。学生は商品だと。という、またいろいろ責められるんですけど、生徒をばかにしているのかみたいな…。

**西之園** 今、西先生の言われたような定義の仕方は、1966年にフランス政府がやっています、原材料というのは生徒であるといっているわけですね。それで教育について受益者負担という形で授業料を負担させているということが、そもそもおかしいので、受益者というのはなにかというと、社会なわけですね。ですから医者が自分の利益のために医学をやられたり、教師がやられたりしたら、それは国としての教育にならないわけですね。ですから、受益者というのはあくまで社会であって、社会に有能な人を生み出すとのが根本だと思うのですね。

**矢倉** お話をうかがっていますと、お客は会社ということと、今先生がおっしゃった受益者は社会だということと、よく一致する考え方だと思います。今、大学でいろいろな名前の学部、学科が出来て、どういう名前をつければ自分たちがもっているカリキュラムを表わせるだろうかと苦し

んだ結果ではないかと思います。そのような形からではなくて、やはりカリキュラムというものから入って行って、どのようにして本当の教育ができるのかと。これからはそういうたくさんの学部、学科ができてきた、その反省にたつて本当の教育はどういう方向に進むのか。西先生がおっしゃったように学生というのは商品だということですが、実は企業懇談会で、関学で4年間で苗を育てるんだと。そして育てて、それを木にしてくれるのは企業ですよというふうに話をしました。私はそういうような気持ちがあります。われわれが4年間でやれることというのは、丈夫で立派な木の苗を育てていくことであり、われわれの使命であると。それを花咲かせ、大きな木に育てるのは企業だと思っています。学生こそ私たちが売る苗という意味で商品だと考えてもいいかなと思います。

**西** 今のお話をうかがっていて、苗ということで、きれいな花を咲かせるのに絶対必要なこと、それは何か。それは間引きです。だから太い木を育てるためには周りの木を切らなくてはいけない。卒業は全部させてもいいけれど、大学院に進学させるのは半分とか3分の1ぐらい、マスターに進学させるのはその3分の1。つまり関学に入って博士を出たら、10倍の競争率、入学試験が5倍としたら、関学の博士は50倍の競争率を戦って勝ち抜いてきた人という、そういう値打ちのつけかたが必要なのではないか。今はマスターにいったら全部卒業するじゃないですか。だから私は学部で全入でもいいけれど、間引き、間引きというよくない、教育者として最低といわれるわけですが、競争原理に勝つという、そういうメカニズムをこの際堂々とやるべきではないかなという感じがするんですけど。

**西之園** その点についても、フランスは非常にはっきりしてしまっていて、抽象的思考に優れているもの、具体的なものに興味をもち優れているもの、それから身体的なものに優れているものという、はっきりいって3つあるわけですね。それで3つのバツカロレアができたわけです。ですから、抽象的な思考に優れたものが、やはり大学の中で選別されていく。ですからそのへんのデザインが充分できていなかったのではないかな。ですから、高

等教育のユニバーサリゼーションであって、大学のユニバーサリゼーションではないんですね。そのへんをはっきりわけておかないと、大学とは一体何だということを見失ってしまって、今中学校の英語がわからない学生のためにコースを開くとか、そんな話が出てきているので、そのへんはやはり今後考えていかなければいけないと思います。

矢倉 ありがとうございます。ちょうどいろいろな含蓄に富んだお話がいくつか出てきたところで残念なのですが、時間ですので、終わらせていただきます。またこれを機会に各先生方にも、いろいろなお話とお会いする可能性が高いと思いますので、そういうときにはまた、是非ご質問をしていただいて、各大学のFDとか、いろいろな施策とかに生かしていただきたいと思います。どうもありがとうございました。(拍手)

司会(中條) ありがとうございます。今日の

プログラムでは、文科省義本課長による基調講演、学士課程教育の答申をめぐる詳しいお話、それから海外の情勢、これからの個別の、具体的なことまで含めて、大変示唆に富む講演をいただきました。またその後の報告、パネル・ディスカッションにつながる部分でも、パネリストの皆様から、それぞれ非常に違った視点から、非常に意欲的な刺激に富むご報告をいただき、またフロアの皆様からの適切なるご質問もいただきました。十分に時間をとってディスカッションをしていただく時間がなかったのは残念でございますが、非常に有意義に皆様方それぞれが情報を得ていただけたと信じております。

これをもちまして本日のシンポジウムを終わります。講師の皆様、またこのためにご協力をいただきました関係の皆様に大きな感謝をもって、あらためてもう一度最後の拍手をもってこの講演会を終えたいと思います。どうもありがとうございました。(拍手)

