

児美川孝一郎が語る「キャリアアデザイン学部」立ちあげ顛末記

私的な経過報告として



児美川孝一郎

法政大学・キャリアアデザイン学部

法政大学の児美川です。教育学を専攻していきまして、二年ほど前までは文学部教育学科というところに所属していました。ですが、思わぬことから五年ほど前、キャリアアデザイン学部（実は、当時の構想では、そういう名称ではなかったのですが）の設置準備に関わるようになり、二〇〇三年度からこちらの学部に移籍をしました。

この間、さまざまな苦労があり、また紆余曲折も経ながら、怒濤のように突っ走ってきたのですが、今回、貴重な機会をいただきましたので、私どものキャリアアデザイン部のこれまでの経緯と現状について、新しい学部のなかで私たちが行ってきたささやかな取り組みと試みについて

て、ご報告させていただきまます。キャリアアデザイン学部は、学生の受け入れをはじめ、まだ二年目です。これから先がどうなるかは、実はわかりません。ですが、途中経過としてでも、いろいろ見えてきたことや課題として感じていることもありまますので、そうしたことをお伝えできればと思っております。

□ 学部の立ち上げまで

学内の諸事情から

まずは、なぜこのような学部を創ろうということになったのか、その経緯のところからお話しします。これが、正直に言いますと、

何か立派な理念や理想がまずあって、そこから私たちの学部づくりが出發したというわけではないのです。

端的に言ってしまうえば、学内事情なのですが、「二部」問題の処理がうまくいかなかったというのが、最初の出発点になっています。ご存じかもしれませんが、法政大学は法・文・経済・社会といった学部（夜間）の学生定員を持っていました。各学部の二部教育というのは、ある時期までは社会人の再教育（継続教育）の場として、一定の社会的役割を果たしていたと思うのですが、その後はしだいに、いわゆる「一・五部」化が進んでいきました。要するに、一部（昼間）に入学できなかった若い学生たちが、二部（夜間）の方に流れ込んでいたということです。そして一九九〇年代の後半以降は、少子化の進行にともなう、しだいに受験生を減らしていたというのが実態です。そこで、大学としては「二部」をそのまま放置するのではなく、社会的に需要のあるものに改革していくことが課題とされて、二部を持つ学部（「号令」）がかかりました。と

こみかわ・こういちろう・一九六三年、東京都生まれ・著書に、
『新自由主義と教育改革』ふきのとう書房（共編著）『現代教
育史事典』東京書籍など

ころが、これが、結論だけ言いますと、うまくいかなくて頓挫してしまうのです。

そこで、当時の総長や理事会サイドが、「学部任せ」でいいはダメだ。何も動かない！」と判断したのかどうかはわかりませんが、市ヶ谷キャンパスにある二部定員を寄せ集めて、何か新しい学部を創れないかというアイデアが浮上してきました。ちょうどその時期に、当時の学務担当理事のもとに、文学部、経営学部、社会学部から四人の教員が集められて、小さな「勉強会」が発足したのです。私もそこに参加したのですが、これがただの「勉強会」であるとは、誰も思っていないでした。担当理事からも言われていましたが、新学部についてのコンセプトを固めるのが「勉強会」の任務であり、それが実現可能性のあるものであれば、正式に学内手続きの場にのせるという手順が予定されていたわけです。

市ヶ谷キャンパスで新学部を立ちあげると、学生定員については厳しい規制を受けますので、定員の純増は、まずありえない話です。また、市ヶ谷では国際文化、人間環境といった新学部を立ちあげたばかりでしたから、法・文・経営といった既存学部が、さらなる新学部のために定員を抛出してくれるといったことも期待できないことはわか

っていました。そうした条件下でしたので、私たちの構想というのは、いきおい社会人を本格的なターゲットとした昼夜開講の学部、産学連携を視野に入れた新しい学部教育の創造という方向に向かいました。大胆な発想と言え、聞こえはいいのですが、裏を返せば、これまでの日本にはなかったような学部を創らない限り、社会的なニーズはないだろうという判断というか、言ってしまうえば開き直りでもあったわけですから。

当初の設置構想

結局、「勉強会」の到達点は、新しい形の「生涯学習学部」を創るというものでした。「新しい形」というのは、かつて文部省の社会教育局が生涯学習局へと衣替えし、国立大の教育学部の社会教育課程が生涯学習課程へと鞍替えしたようなものとは違うという意味です。教育学と経営学をトッキングさせて、家庭教育・学校教育・社会教育・企業内教育などの横断的な場での人間形成や人材育成、生涯学習を考えるということとです。そうした生涯学習社会の形成に寄与し、そこで求められるスタッフ養成や、個人の側からする能力開発の要求に応えうるような学部を創ろうということです。

これが認められて、総長室プロジェクトが発足しました。そのプロジェクトの答申として、生涯学習学部、昼夜開講

(昼主四十名、夜主二百名)、社会人ターゲット、学部教育のさまざまなモデル開発に挑戦する学部、といったアイデアが提出され、学内的には新学部の設置準備に進むことが正式にオーソライズされたわけです。

私たちの思いとしては、法政のなかでは一番下のランクの学部でよい、むしろ予備校が偏差値をはじけないような学部にしたということがありました。正直に言えば、もともとが「自然消滅」に向かったかもしれない二部定員という「不良債権」を有効に活用するのだから、そこで出上がるのが「人生やり直し学部」でもいいじゃないか、といった開き直りの感覚もありましたし、しかしそこには同時に、日本の大学教育や学部教育のこれまでのあり方に一石を投じることができないだろうか、といった自負のようなものも入り混じっていたことは確かです。

設置申請と

募集活動のなかで

準備委員会が立ち上がります。そして、設置申請に向けての準備や、募集活動のための準備などに邁進していくのですが、実はこのプロセスで、二つの「想定外」の事態に出くわしてしまいました。実は、その結果として、新学部の構想じたいも事実上の軌道修正をしていくのです。キャリアデザイン学

部という、斬新と言うべきか、奇妙と言うべきか、学部名称への変更も、このプロセスで急遽決まったことなのです。

想定外の事態というのは、一つは、生涯学習学部の設置に向けての学内からの反応です。実は、設置申請に向けて文科省との事前相談などはじめていたのですが、こちらは新学部の構想に関して、きわめて好意的な反応でした。

もちろん、申請書類上のことについては、（ここでは細かいことは言えませんが）結構泣かされましたし、何か言われるたびに、こちらは必死になって裏づけとなる資料を用意しなくてはいけなかったり（まあ、想像にお任せしますが）ということ、かなり苦労しました。しかし、学部のコンセプトそのものについては、認めてもらっていたという感触がありました。

これに比して、学内での反応は、かなりお寒いものがありました（あまり詳しくは言えないのですが）。「そんな学部を作って、人が集まるのか？」「生涯学習なんて、カルチャーセンターみたいなものじゃ、若い層は来ないでしょ」といった声が、直接・間接に聞こえてきました。確かに、社会人を本格的なターゲットとした学部を創るといっても、学生定員のすべてを社会人で埋めるということは、現在の日本では至難のわざであることは確かです。これま

で二部教育を維持してきたといっても、法政大学にそのための蓄積やノウハウが豊富にあるわけでもありません。結局は、十八歳人口のところの学生も、ある程度は受けてくれるような学部でなければ、新学部などとうてい成り立たないだろうということなのです。これが、学内の教職員の大方の判断だったように想像します。

私たちが私立大学ですから、受験生の獲得と学生の確保は「経営」にかかわる死活問題です。そして、新学部の立ち上げという大事業を成し遂げるためには、学内の教職員、とりわけ職員の方々の協力は不可欠なものです。結局、いろいろな議論やいきさつはあったのですが、新学部の方性に事実上の軌道修正を加えることになり、学部名称も「生涯学習学部」ではなく、「キャリアデザイン学部」に変更しました。

今でこそ、「キャリア」という言葉は、時代の流行語のようになっていますし、大学の就職部がキャリアセンターやキャリアサポートセンターへと名称変更するようなことも珍しくありません。しかし、その当時は、まだかなりの「決断」を要することであったことは事実です。しかも、その「賭け」にも近いような新名称の学部でもって、十八歳人口のところの受験生にもアピールしようというのが、

その後の方向性になったわけですから、内心は冷や冷やも
のだったというのが正直な実感です。

ともかくも、「キャリアデザイン学部」を創るというこ
とで設置準備を仕切り直し、パンフレットを作成したり、
説明会を開催したりといった募集活動に入りましたが、先
ほどお話しした「想定外の事態」のもう一つというのは、
この募集活動の段階での受験生の反応です。さすがに当初
の夏ごろは、大学のオープンキャンパスで説明会場を設け
ても、会場は閑古鳥といった状態でしたし、予備校が模擬
試験の結果からはじく受験者数の予想が六百人などとされ
た時期もありました。設置準備にかかわっていた者として
は、本気で焦りまくっていたのですが、これが、受験シー
ズンの最後には、最終的に三千八百人を越える受験生を迎
えることができ、一般入試の倍率では二十倍を超えるとこ
ろにまで急増したのです。

このあいだに、いったい何が起きたのか。正直に言っ
て、私たちにも正確なところはわかりません。ただ、高校
回りや予備校回りをしていて感じたことはあります。確か
に、学部の名前だけを言っても誰にも理解してもらえませ
んが、ていねいに時間をかけて学部の理念や目的、教育体
制などをお話すると、けっこう多くの人が反応してくれ

たり、食いついてきてくれたということです。しかも、高
校の教員や予備校の職員は、いま一つの反応で首を傾げて
いるのに、若い受験生たちの方は反応が良くて、「私、受
けます！」などと言ってくれるようなことも数多く経験し
ました。若い人たちが、既存の学部イメージに囚われ
ていないので、こちらの話素直に耳を傾けてくれたとい
うことなのかもしれません。

客観的に振り返れば、「自分研究」や「自分さがし」と
いったコンセプトを前に出して、しかも「学際的に学べる」
という点を強調してPR活動を行ったことが効いたのかも
しれませんし、また、珍しい学部ということで、受験雑誌
のみならず、一般の新聞や週刊誌、テレビ・ラジオ等が新
学部のことを取り上げてくれた効果も大きかったと思いま
す。ですが、ともかくこうして、新学部へ学生を迎え入れ、
二〇〇三年度からのスタートを切ることができました。

□ 学部の理念、カリキュラム、スタツフ等

新しい学の創造へ

まずは、キャリアデザイン学部の基
本理念です。しばしば誤解をされる
のですが、私たちの学部は、学生の就職支援をするために
作ったわけではありません。確かに、大学一年次からの学

生たちのキャリア発達の支援は、非常に大事なことで、
今ではいろいろな大学が取り組みはじめていることである
ように思いますが、私たちの学部は、それを学部教育とし
て行うことを目的に立ち上げたわけではないのです。

大学の専門学部として立ち上げる以上は、第一義的には
学問研究を深めること、生涯学習の時代における個人のキ
ャリアデザインについての研究を深めることが目的です。
そのための新しい学の構築、「キャリアデザイン学」の創
造にチャレンジすることが、学部の基本理念なのです。

日本でもようやく個人を主体としたキャリア形成を考
えることが現実味を帯びてきたわけですが、その際の個人
のキャリアデザインについて研究し、キャリアデザインを
支援する枠組みについて研究する学問は、今のところ日本
にはありません。それぞれの学問領域が断片的に取り扱っ
ているような状況にあると思います。それらを総合して、
一つの学の創造にまで橋渡ししていくことが、この学部の
目的であるわけです。そして、そうであればこそ、専門学
部として立ち上げる意味もあるだろうと、少なくとも私た
ちは考えています。その際、私たちの学部の場合には、ベ
ースとなる学問領域としては、教育学と経営学と生活文化
論を軸にした組み立てをしています。教育学と経営学（特

に、人材養成の分野）は、同じく「人を育てる」ことを研
究対象としながら、これまでは交わることの少なかった領
域です。生活文化論は、キャリアの問題を狭い意味で職業
や仕事の世界に閉じこめずに、個人のトータルな生き方や
生活のなかに位置づけていくためには、はずせない領域だ
と考えているわけです。

まあ、こんなふうにお話をする、ずいぶんと偉そうに
聞こえてしまうかもしれないのですが、そしてまた、では
「新しい学」としてどんな研究成果をあげているのかと問
われたりすると、ほとんど答えに窮してしまうのかと問
は事実なのですが、しかし心意気と覚悟としては、そうい
うつもりでのぞんでいるということは強調しておきたいと
思います。

教育目標

卒業後の進路

ただし、こういう目的を持った学部です
から、キャリアデザイン学部で学ぶ学生
が、学年の若い段階から自らのキャリア
設計ということに自覚的になり、そのことが就職の面でも
好影響を及ぼすということはあるかもしれません。また、
私たちがそれを期待しています。

そこで、学部の教育目標といえますか、どういう人材を
育てようとしているのかですが、第一には、自分自身のキ

キャリアをデザインする力を持った「自立型人材」を育成するということです。第二には、生涯学習社会のさまざまな場面において、他者のキャリア形成支援にかかわっていく人材の育成ということがあります。後者が、よりキャリアデザイン学部としての専門性に近いものですが、前者の「自立型人材」もまた、学部の専門教育を受けるなかで育っていくのではないかと考えているわけです。

卒業後の進路として想定しているのは、正直に言いまして、学生の大部分は普通の民間企業に入っていくたり、公務員になったりというコースを取るだろうと思っております。けれども、なかには、キャリアコンサルタントやキャリアアドバイザー、学習アドバイザー、教員、社会教育職員、教育文化産業、人材・研修ビジネスなどに従事する者なども出てくるのではないかと想定をしています。繰り返しになってしまいかもしれませんが、学部としての教育のねらいは、キャリア設計とキャリア形成支援にかかわる専門教育を行うことにありまして、そこにさまざまな学習スキルや社会人としてのスキル、あるいは幅広いリーダーの教育を組み入れるということで設計をしています。

カリキュラムの特徴

実際のカリキュラムですが、以下に科目表を載せました。ご覧いた

だければと思います。設置審査を受けていますので、基本的には完成年度の二〇〇六年度までは、この体系をいじりません。現実には、「〇〇論Ⅰ」「〇〇論Ⅱ」と積み上げる科目や「△△特講A」「△△特講B」などと複数展開する科目なども、ただ単に科目名だけを並べているのですが、およそどのような科目を設置しているのかというイメージはつかないだけだと思います。◎を付けた科目だけが必修で、あとは選択科目です。二年次以降は、かなり選択の幅が広がることになります。

カリキュラムの特徴ということになると思うのですが、設置構想の段階から私たちが工夫しようとしたのは、以下のような点です。

一番目は、市ヶ谷基礎科目（いわゆる教養科目です）↓（学部の専門の）基礎科目↓基幹科目↓展開・関連科目というふうな、積み上げ型のカリキュラム構成を立てて、最後は演習と卒業論文で締めくくるという組み立てにしたということがあります。学年の若いうちは、キャリアデザインに関する基本的な内容を共通に学び、しだいに学生なりの「専門」を持つようになると言うか、そうしたことができるように意識してカリキュラムを組みました。

二番目は、入学時からの導入教育をかなり重視しまし

〈学部カリキュラム〉 (2006年度まで)

演習 (3年次～) 卒業論文 (4年次)	
関連科目	<p>社会系 生活文化・国際</p> <p>歴史と文化 旅と生活文化論 文芸と自己表現 多文化多言語能力と個人 日本語教育学概論 多文化社会における日本語教育 グローバルコミュニティ 現代中国と東アジア 国際コミュニケーション語学(英語) 国際コミュニケーション語学(中国語)</p>
展開科目 (2年次後期)	<p>生涯学習社会系</p> <p>教育の歴史 生涯学習と国際社会 生涯学習の機会と空間 ライフコース論 高齢化社会論 現代社会と家族 現代社会と社会教育 博物館学 生涯学習コーディネーター論 若者文化論 産業文化論 メディア文化論 情報管理論 教育政策</p>
	<p>キャリアデザイン系</p> <p>キャリアガイダンス キャリアカウンセリング 臨床教育学 教育心理学 キャリア管理論 学習・知識ビジネス論 広告・メディアビジネス論 生活ビジネス論 フードビジネス論 市場開拓論 流通・サービスビジネス論 公共サービス論 NPO論 グローバルビジネス特講 コミュニティビジネス特講 就業機会・ビジネス機会発見実務 業界分析・経営診断実務 経営管理プロフェッショナル実務 会計プロフェッショナル実務 オフィスプロフェッショナル実務 ITプロフェッショナル実務 セールスプロフェッショナル実務 技術管理プロフェッショナル実務 キャリア体験学習</p>
基幹科目 (2年次～)	<p>◎キャリアデザイン論 職業選択論 人的資源管理論 臨床教育相談論 事業創造・事業経営論 顧客サービス論 マーケティングと文化 学習社会論 キャリア形成と学校 教育行政論 教育社会学 情報教育論 異文化適応と言語教育 文化の受容と変容 アジア学</p>
基礎科目 (1年次～)	<p>◎入門ゼミ ◎キャリア入門 ◎生涯学習入門 人材育成入門 キャリアモデル・ケーススタディ 職業能力ベーシックスキル 比較経営文化論 日本文化入門 アイデンティティ形成基礎演習 日本の生活文化基礎演習 世界の生活文化基礎演習</p>
市ヶ谷基礎科目 (1年次～)	

た。従来型の学部であれば、この部分は基本的に教養科目にお任せといった実態があつて、学生のあいだからは、「せっかく〇〇学部に入學したのに、一、二年の間は、どこも同じような教養科目ばかりやらさせる」といった声がなくはなかつたのですが、ここにメスを入れようとしたということ。具体的には、ある程度の数の専門科目を一年次にまで下ろして開講し、市ヶ谷基礎科目のなかにも、学部の専任教員が必ず担当する「基礎ゼミ」を置くなどの乗り入れをはかりました。その程度のこと、と思われるかもしれませんが、少なくとも法政大学の場合、教養と専門という枠組みは、かつては組織上の問題もあつて、これまではなかなか手のつけにくい問題でもあつたのです。

それから、一年次から履修できる少人数のゼミを多く置いたということもあります。

一年次の必修の「入門ゼミ」、アイデンティティ形成・日本の生活文化・世界の生活文化といったテーマ別の「基礎演習」がそうなのですが、これらは、学生たちのキャリアデザイン学部に対する所属意識を高め、同時に、専門で学んでいく内容についてのイントロダクションとしても大いに役立っているように思います。

三番目は、インターンシップの導入です。一年次には、

「キャリアモデル・ケーススタディ」という科目で、さまざまな職業分野のゲストの生き方や働き方に学び、「職業能力ベータックスキル」で社会人としての基本的なスキルやマナーを身につけたうえで、二年次から「キャリア体験学習」（インターンシップ）に出かけます。いわゆる「座学」だけではなく、「現場」で学ぶということは、私たちの学部が非常に重視していることでありまして、「キャリア体験学習」は単位化されたものです。これは、就職と直結するようなインターンシップではなく、事前・事後の指導も含めて、教育としてのインターンシップになるように工夫を凝らしたものと言えるかもしれません。学生たちが自分の生き方や働き方、キャリアを考えるための機会となることが目的ですから、インターンシップ先も、民間企業だけではなく、自治体や生涯学習施設、NPO、不登校の子どものフリースペースなどといった感じで広い範囲に及んでいます。

四番目には、実学を重視して、実務型の科目をそれなりに用意したということがあります。「〇〇プロフェッション実務」といった名称の科目群がこれに当たります。

以上をまとめますと、要するに、全体を通じたコンセプトは、「自分を知る／スキルを磨く」ことからはじまって、

「現場を知る」「関連する知識を吸収する」というステップを踏み、最終的には「自分の研究課題に取り組む」という流れを重視していて、そのために特別の形態の科目だけではなく、通常の授業においても、できるだけワークショップ型の学びや事例研究型の学習というものを重視していることとしているわけです。

スタッフ、FD 学部のスタッフですが、専任教員の出
自といえますか、専攻する学問分野は、
教育学、経営学、経済学、政治学、文学、歴史学、文化論、
英語学、博物館学といった具合に非常に多様です。また、
社会人経験のある教員、民間企業や公的機関、研究所など
から来られた教員が多いのも、私たちの学部の特徴です。
キャリアデザイン学部には、私自身も含めて、法政の他学
部から移籍した教員が三分の程度はいるのですが、逆に
言えば、それ以外の方は、学部設置にあたって新規に採用
された方々です。社会人経験のある教員が多いというのは、
こうした新設学部だからこそ実現できたものですし、私た
ちが考えていた学部の構想が、社会人経験のある、学問と
現場を往還するような実学を担える教員を必要としていた
ということでもあります。

それと、私たちの学部の特徴として、三名の（完成年度

には四名の）キャリアアドバイザーを配置しているという
ことがあります。キャリアアドバイザーは、大学の教員で
も職員でもない専門的職種として、学部の学生たちのキャ
リア形成の支援、具体的に言えば、学習支援や進路相談、
資格取得や就職の支援のために働いてもらうスタッフです。
法政でも、アドバイザーを置いているのは私たちの学
部だけです。初めての試みでしたので、大学の法人サイド
にこれを認めてもらうには、苦労したのですが、何とか
実現させることができました。教員と学生のあいだに入
って、媒介となるような仕事をしてくれる人たちでもあつ
て、教員の側から見てもその存在には大いに助けられてい
ます。

これもまた誤解されがちなのですが、キャリアアドバイ
ザーの仕事は、就職の支援だけではありません。広い意味
での学生のキャリアデザインの支援です。ですから、アド
バイザーの方々には、相談ルームに座っていて学生が相談
に来るのを待っているだけではなくて、さまざまな「仕掛
け」を作って、アドバイザーの側が学生の方に出かけてい
き、学生たちと接触してもらうようにしています。就職支
援に目的を絞るのであれば、企業での勤務経験の長い方や、
人事部で働いていた方などを採用するのですが、私た

ちの場合には、キャリアデザイン学の周辺領域、教育学や経営学や心理学や社会学などの大学院修士課程修了と一言を採る条件としています。研究的な基礎を持ったと言えはいいでしょうか、研究に裏打ちされたキャリアアドバンス活動を展開してほしいと考えているからなのですが、ただし、こういう条件で人を採るといのは、実は相当に大変ではあるのですが。

学部としてのFDへの取り組みですが、これにもかなり力を入れています。社会人出身で、大学での教歴がない先生がたもいるわけですから、FDをしつかりとやるというのには、私たちの学部にとっては死活問題でもあります。設置準備の段階から、全教員による合宿を年に二回ほどやってきましたし、立ち上げ後には、最初から学生による授業評価を実施して、その結果についての検討会も開いてきました。複数の教員が共同で担当する科目もありますので、みんなで共有できる授業モデルを開発するといったことも取り組んできました。

正直に言いますと、こういうことをやっていくのは、会議の回数も増えますし、相互の連絡調整も頻繁に必要になりますし、本当に大変なのです。まとめ役になった教員などには、はっきり言って、大きな負担がかかります。こ

んなことを言うと怒られると思いますが、既存の学部であれば、きつとこまではできないだろうと思うのです。教員のなかから、何らかの形で「抵抗」が出てくるのは必至ですし、既得権にあぐらをかいて、新しい課題にはなかなか挑戦しようとしないうのは、どこの大学でも、教員集団が持つてしまう「文化」なのではないでしょうか。私たちの場合には、新設学部ですので、そういう教員文化の「壁」に穴をあけるために膨大なエネルギーを使うといった苦労は回避できて、はじめから突っ走ってしまったという側面があるようにも思います。

予断ですが、今年二年目を迎えて、学生たちのなかに、「学部応援団」と言ってもよいような一群の学生たちが登場してきています。だいたい顔が見える感じで、二十人、三十人ぐらいはいます。一年生の「入門ゼミ」の合宿に、二年生が学生サポーターとして参加してきて、運営を手伝ってくれたり、独自在新入生向けの履修相談会を開催してくれたりといったことが始まりました。受験生向けのオープンキャンパスでは、学生たちの企画の方が、教員による説明会よりも集客力があつたりすることもあつて、とにかく精神的に活動しています。また、「学部の活性化のため」などと称して、イベントを企画したりもしています。

何についても、「自分たちにも何かやらせてくれ」というわけなのですが、これは、学部の上り上げの段階から、私たち自身が「新学部の良さは、まだ何も固まっていなくて、教職員と学生がいっしょに学部を創っていけることにあるんだよ」と、ことある毎に言ってきたことへの反応でもあると考えられるので、本当に嬉しい限りのことです。

アドミツション・ポリシー
キャリアデザイン学部のアドミツション・ポリシーで

ですが、端的に言ってしまうえば、キャリアデザインというコンセプトについて、理解と意欲のある学生に入学してほしいという点に尽きます。そのために、指定校推薦をお願いする高校を決める際には、高校のランクや地域性といった面だけではなくて、高校段階で進路指導やキャリア教育を熱心に行っている学校を選んだり、私たちの学部のコンセプトや枠組みと共通点が多いという意味で、総合学科の高校を多く選んだりということをしました。また、特別入試として実施する自己推薦入試や一般入試のB試（外国語と小論文の二科目型）などでは、面接や小論文を通して、キャリアデザインへの理解や意欲を問うというねらいを持たせています。

もちろん、私たちの学部は、法政大学のなかの一学部と

してあるわけですから、大学の付属校からの生徒を一定数受け入れていきますし、スポーツ推薦での入学者についても学部受け入れの枠が定められています。また、受験生確保をねらいとした「入試多様化」という戦略にも乗らざるをえない側面があつて、地域入試や二年度目からはセンター試験にも参入しています。いま申し上げた入試経路のほかにあるのは、一般入試のA方式（外国語と国語と選択教科の三科目型）と、特別入試としての留学生入試、社会人入試です。二年度目からは、転編入もはじめましたが。

社会人の受け入れは、当初の「生涯学習学部」の頃の構想から考えれば、当然多くの方がたに来ていただきたいところなのですが、実際には受験者もそれほど多くはなく（定員の二倍強ぐらいで）、あえて定員枠を埋めきっていないという状況にあります。

目 新しい展開と課題

冒頭でもお話ししましたように、キャリアデザイン学部はまだ二年目を迎えたばかりの段階にある学部です。いまだ未体験のことばかりなのですが、にもかかわらず、現時点でもすでに次の新しい展開を予定しているのです。こん

なに働いていて、二年生までの学生に対応するだけでも精一杯なのに、さらにまた働くのか（働かされるのか）というのが実感なのですが、動き出した汽車を止めるのはそう簡単ではないようです。目的地に着くまでは、ブレーキをかけるわけにはいかないのかもしれない。

大学院の設置

（二〇〇五年度）

ひとつは、大学院の設置です。完成年度を待たずに、来年度の二〇〇五年度から開講します。さすがに、学部のとくと同様により設置申請からやっつけていくという余裕も気力もありませんでしたので、これは、法政大学ではすでに十年の歴史を持つ経営学研究科の夜間大学院（ビジネススクール）に間借りをして、専攻増という形で「キャリアデザイン学専攻」をつくることにしました。これだと、届け出だけで済みました。

コンセプトは、高度職業人養成というねらいにシフトした社会人向けの夜間大学院ということです。学問としての「キャリアデザイン学」の創造をめざすということが、私たちの目的なのですから、当然、大学院は必要です。ただ、同時に、その大学院は、純粋なアカデミズムの土台のうえにつくるといよりは、実務と研究とを往復する新しい実学として「キャリアデザイン学」を確立していくとい

う点での貢献ができるのではないかと考えています。

学会の設立

（二〇〇四年九月）

二つめは、学会の設立です。実は、学部の設置が決まった段階から、就任予定の教員を中心にして、学内で小さな研究会を重ねていました。この研究会じたいは、教育学、経営学、歴史学、文学などの異なる学問的バックボーンを持った人間どうしによる「他流試合」でありまして、なかなか面白い場であったのです。ですが、ある段階からは、キャリアデザイン学の創造ということを本気で考えるのであれば、こうした研究的なネットワークを、学内だけではなく、もっと広く学外にも呼びかけて広範囲に創っていく必要があるだろうという発想が生まれてきました。そこで、研究者だけではなく、企業で人事や企業内教育に取り組んでいる方、厚生労働省の関係の専門機関の方、学校の教員などの実務家にも準備プロセスでご協力をいただいて、この九月には、日本キャリアデザイン学会が発足することになりました。

もちろん学会として発足する以上は、当然のことながら、私たちの学部や法政大学とはいっさい関係のない、独立した組織となるわけです。ですが、今後は、私たちが個人としての資格でこの学会に参加して、学会的なネットワーク

の基盤のうえで、さまざまな会員の方々と交流し、学ばせていただく、そして、キャリアデザインについての研究の進展にかかわっていきたくと考えています。

高大連携

三つめは、高大連携の推進です。先にもお話したように、指定校推薦の高校をお願いする際には、進路指導やキャリア教育に力を入れている高校を重視したということがありますが、学部設立後も、特別聴講生という制度を利用して、近くの高校の生徒さんに私たちの学部の授業を聴講してもらおうことや、高校側が模擬授業のような形で講師派遣を依頼してきた場合には積極的に応じる、学校現場での教職員の研修に私たちの学部の教員を派遣するといったことをやってきました。

こうした取り組みは、キャリアデザインというコンセプトをとにかくも高校現場に普及し、広めていかななくてはならないという思いから来ています。そして、そのための手段や取り組みの方法は、いま挙げたようなルート以外にも、もっともっと多様にあるように思うわけです。法政大学の付属校との関係では、高三の三学期の教育のお手伝いをするというをはじめていますが、単発のイベントや講師派遣のような方法だけではなくて、高校教育の日常につながるっていくような高大連携のあり方を模索していくこと

も、今後の私たちの学部にとつての大きな課題です。少し大げさに言うことを許していただければ、私たちの学部のミッションでもあると考えているわけです。

四 疾走するなかで発見したこと、考えたこと

ともかくここまで、全力で疾走してきました。それなのに、完成年度までまだ三年もあるのかと思うと、正直、気が遠くなりそうにもなるのですが、これも運命かと覚悟をさめるしかありません。そういう意味で、まだまだ途中経過でしかないのですが、しかし二年目を迎えた現時点でも、私なりに強く感じていることや、あらたに気づかされたことなども出てきています。最後に、そうした点についてお話をし、報告を終わりにしたいと思います。

「新学部」効果？

まず何よりも、私たちがやってきました、新たに集めたスタッフ（教員）だからこそできた、という面があるということを強く実感しています。研究だけではなくて、教育にも熱心な学部を創ろうということが、私たちのねらいであったわけですが、これは「言うは易く、行いは難し」で、本当に教員の側への負担やプレッシャーは並のものではないわけです。

大学の教員になるような人は、別に教育のスキルや力量を買われて教員になるわけではありませんから、当然、人によって意識や行動に差が出てくるわけです。ですが、そうならないように、みんなで苦勞して新しい学部を創るぞという「組織文化」というか、新設学部特有の雰囲気、まあ言ってしまうばノリに任せて、何とかしのいできたということだと思ふのです。既存の学部だったら、すでにその学部に着している教員文化があるわけで、きつとこんな具合にはいかなかったらうと思ひます。よく学校改革や大学改革を論じるような文脈のなかで、教員の意識改革が必要だということが言われます。それは、その通りだと思ふのですが、私たちの学部だつて、最初から教員の意識が「改革」されていたわけではないのですね。ただ、やらざるをえないことがたくさんあつて、行動を迫られるような仕掛けがたくさん組まれるなかで、動きながら、だんだんとみんなの意識も変わつていったという側面があるのではないかということでは。

あと、学部づくりに一人一人の教員が「参加」しているという実感が持てること、いい意味で、自分もこの学部をマネイジしているのだという「経営」感覚を持つということも非常に大事なことだと思ひます。何もしなくても安泰

といった学部ではなかつたからこそ、私たちの場合には、自然と個々の教員にもこうした感覚が芽生えてきたように思ふのです。

「社会人」学生の 位置づけの難しさ

順不同になつてしまひますが、社会人学生の位置づけをどう考えるかということは、いまでも悩ましい問題であり続けています。ある意味での「誤算」でもあるわけですが、私たちの場合には、蓋を開けてみれば、予想したよりも社会人の受験者は少なかつたということがあります。もちろん、宣伝や広報の仕方のまずさはあるのだと思ひますが、それでも、四年間の学部教育というのは、普通に働いている社会人にとっては、やはり長すぎるのだからと思ふわけです。ですから、入試のうえで社会人入学枠を設定し、昼夜開講で授業を準備したとしても、それでも門を叩いてくる人は限られる。社会全体のトレンドとして、社会人は大学院で、という風潮もあるでしょう。

それでは、学部段階での社会人の「需要」はないのかというと、そこは難しく、実際には数は少ないけれども、こちらとしても手応えを感じられ、学生の側でも、社会人として大学で学ぶということを手上に位置づけ活用しているような社会人の人たちというのが、入学してきた学生の

なかにはいるのですね。少数ではあっても、確実にいる。高学歴化が進んだとは言っても、高卒で働いている人はまだまだたくさんいるわけですし、高卒が主流であるという業界や職種もあるわけです。その人たちに、リカレント教育の場を提供するということが、あるいは自分のキャリアを見つめ直したり、新たにキャリア・チェンジをはかるための時間と機会を提供するということが、大学・学部にとっても重要な役割であると思うのです。ただし、量的には圧倒的に少数派である。だから、「経営」効率から考えると、あるいは昼夜開講などを維持するための負担との対価で考えると、どうなんだという議論がどうしても起きてくるわけです。私たちの学部は、完成年度までは現行の体制でぞむわけですが、その後をどうするかという点の検討が、大きな課題となっています。

ただ、確実に言えることとして、学部教育の場に社会人の学生がいる、たとえ少数でもいるということは、若い学生たちに対しても、私たち教員に対しても、大きな刺激と好影響を与えてくれるものであるということがあります。社会人の学生を相手にすることは、授業に対する要求も厳しいし、いろいろな意見を言ってきたりしますので、確かに大変なのですが、しかし、その姿が、若い学生たちにも

いい影響を与え、教員に対しても襟を正させるような効果を持つているということは、実感として言い切りますが、確実にあると思います。

入試経路によって異なる 学生の満足度

また、一年目が終わる時点で、学部のままさまざまなことについて、学生の満足度というものが、入試経路によって異なるのですが、私たちの学部に対する満足度というものが、実は学生たちが入学してくる入試経路によって、かなり異なります。自己推薦入試や指定校推薦の学生たちの満足度が際だって高く、一般入試になるとそれが結構下がるといことなのです。私たちが授業などをしていても、何となく感じていたことでしたし、先にお話した「学部応援団」の学生たちには自己推薦組が圧倒的に多いといった事実もありましたので、驚くほどのことではないのですが、おそらくその差を分けるのは、第一志望かそれに近い形で入学してきた学生なのか、それとも、そうとは限らない学生なのか、という点なのではないかと思えます。あらためて感じるのは、入試というものには、アドミSSION・ポリシーが本心に求められ、そしてそのことが、学部の雰囲気や学生たちの意欲の水準までをも決めてしまうような影響力を

持ちうるということです。

もちろん、先のアンケートはまだ一年目の段階での一度限りのもので、しかも学生の成績などのファクターは入っていません。ですから、今後、さまざまな形でデータの集積はしていかないとはいけません。入試のこと、単なる受験生集めの手段としてではなく、学部づくりの一環として議論していかなければならないのだということ強く感じています。

大学でキャリア教育を

行うということ

それから、ずっとやってきて考えさせられたことに、大学でキャリア教育を行うというのは、

どういふことなのかという問題があります。キャリアデザイン学部を設置して、実際に学生を受け入れてみてわかったのは、私たちの想像以上に「自分がし」系の学生が多かったということです。要するに、大学に入って自分のやりたいことを探したい、自分が何をしたいのか考えたいというタイプの学生です。今どきの高校生たちの風潮からしても、そして私たちの学部も、「日本で初めての“自分”を研究する学部です！」などと謳ったパンフレットを作ったりもしましたので、ある程度はそういう層の学生たちが来るだろうとは思っていました。しかし、実際には、思っ

ていた以上の数だった！

そして、お話ししたいのは、そういう量の問題は、必ず質の問題に転化するのか、私たちが大学という場でやるうとするキャリア教育、キャリアデザイン教育の中心にも影響してくることなのです。文部科学省も言うように、キャリア教育というのは、本来、小・中・高・大を通じて、一貫して取り組まれるべきものです。しかし、現実はどうもそうはなっていないわけで、結局、私たちがやっていることは、本来はキャリア教育の「出口」の付近を担当はずの大学という場で、実はキャリア教育の「入口」に近いところの課題にも重点を置かなければならないという困難、というか矛盾を背負いこまざるをえないものになっているように思っています。

高校までの教育がもう少し変わってくれば、私たちはもう少し、キャリアデザイン学部としての独自性と専門性を生かして、その先のできるのではないかとも思っているのですが、当面は、当たり前のことですが、目の前の学生たちの教育ニーズに応えていくしかありません。

大学教育の方法や スキル等についての 研究蓄積の貧困？

いざ学部づくりをやってみて気づいたのですが、日本では大学教育の方法やスキル等についての研究や実践交流の蓄積が、まだまだ貧

困なものではないかと思えます。実際には、優れた取り組みをしている大学・学部やユニークな実践をされているところもたくさんあるのだと思うのですが、それらが共有されていない。もちろん、最後はそれぞれの大学にあったやり方や方法の開発が必要なのだとしても、その前提部分を助けてくれるような枠組みがない。理論がないし、研究も十分にはされていないのではないかと感じるを強く持ちます。

だから、新しいことに挑戦しようとすると、すべてが手探りの状態で、一からつくりあげていかななくてはならないことになるわけです。いきおい、全体に余裕がなくなつて、「自転車操業」のような状態で、授業運営やカリキュラム運営をしていくというところに陥ってしまうのではないのでしょうか。私自身が教育学の専門であるからこそ、余計にそう思うのかもしれませんが、もう少し何とかならないのかというのが、率直な思いです。

スタッフの負担 スケール・デメリット

最後には、やはり教職員の負担の問題があります。教育というのは、つくづく労働集約的な仕事

事なのだなと思うのですが、よい教育をしよう、ていねいな教育活動をしようと思えば思うほど、やるべきことは次から次へと生まれてくるんですね。新設の学部である私たちの学部では、ある意味で目標を共有することができませんので、教員のあいだでの風通しはいいですし、協力体制も作られていると思います。教員と職員との連携、キャリアアドバイザーとの連携という点でもそうです。ですが、どんなに上手に協力体制をつくって、協働することができたとしても、やるべきこと、やったほうがよいことの絶対量じたいを減らすことはできないのですね。そうすると、どうしても個々人には、過重な負担がかかりがちになる。一生懸命にやろうとすればするほど、やる気と意欲があればあるほど、そうなってしまうわけです。

二年目を迎えて、早くも息切れしたなどと言うわけにはいかないのですが、肉体的にも精神的にも疲労感が出てきていることは確かです。こうした問題をどうしていったらよいのか。教員の数を増やす、職員の数を増やすといった条件改善ができればいいに決まっていますが、私立大

学の現実にはそういう方向に動きません。それに、ただスタッフの人数が増えればよいのかというと、必ずしもそういうわけではないようにも感じています。

スケール・メリット、スケール・デメリットということがあると思うのですね。私たちの学部の場合で言えば、一学年の定員が二百四十名（二年目からは、二百八十名）という学生定員は、通常の学部から見れば小規模の学部ということになると思うのですが、それでも本当にいいいな教育を本気でやろうとすれば、やはり多すぎるのです。これは、正直なところでの実感です。逆に言えば、教員数や職員数は今より少なくても、学生定員がもつと小さければ、それはそれで、やりようがあるのではないかと思うということです。学生たちとの関係はつくりやすいですし、教員のあいだでの意思疎通ももつと機敏に、密にすることもできるはずです。そうした意味では、それぞれの学部がめざす教育には、実は適正なサイズがあるということ。このことも、この間の学部づくりのなかで強く実感したことにほかなりません。

（本稿は、二〇〇四年六月五日に行われた東海高等教育研究所の定例研究会での筆者の報告に加筆をしたものである。）