

職業人材養成の視点による日本の大学教育

— 専門職大学創設の背景から —

The Japanese University Education from the Viewpoint of Professional Vocational Training

—The Background of the Establishment of a Professional University—

水野 清 Kiyoshi Mizuno

(現代マネジメント学部)

抄 録

日本の大学教育における職業人材養成においては、成長分野等で求められる人材に必要な能力の育成に迅速に対応していくとともに、とりわけ、変化への対応を求められる中で事業の現場の中核を担い、現場レベルの改善やイノベーションを牽引していける人材の養成強化を図ることが課題となる。また、社会人の再教育の機能を担うに当たっては、教育内容の工夫とともに、入学者選抜方法の見直しや履修形態、施設・設備の利用時間など、社会人にとって学習しやすい環境の整備も課題である。

本稿では、こうした我が国の大学教育の課題を踏まえ、キャリア専門職を担うための実践的かつ応用的な能力を育成・展開することを目的とし、産業界等との連携を特徴とする専門職大学の必要性とその期待を論ずる。こうした専門職大学の今後の定着・発展過程の検討が、まさに本学で推進している「社会人基礎力」教育の在り方を探る手掛かりとなるであろう。

基礎学力・専門知識を活かす力として社会人基礎力が位置付けられ期待されている一方で、ユニバーサル大学化の昨今、学生の基礎学力の低下が指摘されて久しい。職業人材育成の一層の充実強化のため、大学教育としてその土台となる基礎学力向上の取り組みを検討する必要もあるのではないかと考える。

キーワード

社会人基礎力	Fundamental Competencies for Working Persons
基礎学力	Basic Academic ability
キャリア教育	Career Education
リカレント教育	Recurrent Education
専門職大学	Professional University

目 次

- 1 はじめに
- 2 職業人材養成機関としての大学教育
- 3 大学教育の課題と企業との連携
- 4 専門職大学
- 5 おわりに

1 はじめに

近年、急速に進むグローバル化や高度情報化は、国際競争の激化をもたらしつつ、我が国の経済社会の構造を大きく変えている。また、人工知能をはじめとするイノベーションの進展や、今後産業構造が急速に転換する中、優れた専門技能等をもって、新たな価値を創造することができる専門職業人材の養成が急務であり、今後の成長分野を見据え、社会の

めとするイノベーションの進展や、今後産業構造が急速に転換する中、優れた専門技能等をもって、新たな価値を創造することができる専門職業人材の養成が急務であり、今後の成長分野を見据え、社会の

変化に対応しつつ、人材養成の強化を図ることが求められている。

今般我が国では、大学制度の中に位置付けられ、専門職業人の養成を目的とする新たな高等教育機関として、「専門職大学及び専門職短期大学」(以下、専門職大学)の制度が創設されることになった。

学校生活から社会人・職業人としての生活へ移行していかなければならない学生たちを対象とする大学における「キャリア教育」¹⁾とは、文部科学省のキャリア教育の概念を踏まえつつも、こうした様々な分野におけるキャリアの考え方やキャリアへの取り組み方を取り入れる必要がある。

また、「リカレント教育」の考え方は、いわゆる正規の教育制度とあらゆる種類の成人教育施策の統合であると言えようが、その際、OECD(経済協力開発機構)が指摘するように「現行の正規の教育制度を変革すること」が重要である。我が国においては、この面から見ると、高等学校教育及び大学教育の改革が対象となる。

本稿では、こうした我が国の大学教育の現状と課題を踏まえ、キャリア専門職を担うための実践的かつ応用的な能力を育成・展開することを目的とし、実習などの強化、実務家教員の積極的任用、産業界等との連携を特徴とする専門職大学の必要性とその期待を論ずる。

2 職業人材養成機関としての大学教育

2.1 キャリア教育

我が国では、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入している。将来予想される労働力不足の壁を乗り越えるには、個人の強みや特徴を活かす、質の高い教育を通じて、国民一人ひとりの多様な能力を最大限引き出すことが重要である。

本来、大学は多くの学生にとって最終の学校教育の機関である。それ故、卒業時の職業人生活への就職は重要な意味を持っていることは否定できない。しかし、従来 of 学生に対するキャリア指導は、この学生から職業人へのスムーズな移行と接続に特に重点が置かれてきた。そのため、キャリアカウンセリング手法と就職活動への対応策に終始していたと言っても過言ではない。

それは主に就職支援部署等の事務組織が中心となって実施される就職支援であり、職業に限定された狭義のキャリアを視野に入れた対応であって、本来

のキャリア教育のあり方からすればバランスを欠いたものであった。さらに、それらの支援は大学教育としての専門教育や一般教養教育のとは性格の異なるものとして実施されていた。大学のキャリア教育は、就職支援のみに重点を置くものではなく、学生のキャリア発達に資するように、大学4年間にわたって継続して実施されるものでなければならない。そして、各大学の教育理念や指導方針等に基づいた個性のある独自のキャリア教育でなければならないと考える。

そのうえで、多様な機能や特徴を有する高等教育機関が果たす役割は大きい。現状の我が国の大学レベルは玉石混交で、教育の質が懸念される大学や、事業の健全性が問われる大学、定員割れに陥っている大学も見受けられる。トップ大学においても、直近の世界大学ランキングにおいて、アジアのトップ大学が順位を上げる中、我が国のトップ大学が軒並み評価を下げていることには、大きな危機感を抱かざるを得ない(水野, 2018)。

2.2 リカレント教育

リカレント教育という用語は、1969年5月に、ベルサイユで開かれた第6回ヨーロッパ文部大臣会議において、スウェーデンの文部大臣であったパルメ氏がスピーチの中で使ったのが最初と言われている。

この考え方は、OECDで注目され、1970年代に教育政策論として各国に普及していった。OECDは、1973年「リカレント教育—生涯学習のための戦略—」という報告書をまとめ、リカレント教育の概念を明らかにした。同報告書によれば、リカレント教育は、生涯学習を実現するために行われる義務教育以後の包括的な教育戦略であり、その特徴は、青少年期という人生の初期に集中していた教育を、個人の全生涯にわたって、労働、余暇など他の諸活動と交互に行う形で分散されることであるとされる。我が国では、還流教育と訳されたりもしたが、慣用語として定着せず、今日では一般にリカレント教育と称されている(瀧端, 1994)。

このリカレント教育は、次の理由から要請された。従来、教育の普及・充実は、青少年を主たる対象とした教育制度の延長として行われてきたが、このことは、青少年の社会参加を遅らせ、社会への貢献の機会を少なくするというおそれのあること、急激な社会変動に伴う新たな知識、技術の習得が求められることに対して、人生初期の教育だけで対処するこ

とは困難であること、労働経験・社会経験を積むことにより学習動機が生じ、この場合は青少年期における教育よりも学習の効率が高いということ等である(文部科学省, 2018a)。

また、リカレント教育は、教育と他の社会活動、特に労働との相互作用により営まれるものであり、教育と、社会、経済、労働に関する諸政策との密接な連携が要請される(瀧端, 1994)。

2.3 専門職大学院

我が国におけるこれまでの大学院機構は、主として、研究者の養成と、高度で専門的な職業能力を有する人材の養成(職業教育)という、2つの機能を目的として存在してきた。

そもそも、我が国における大学院制度ならびに学位制度は、戦後の学校教育法(1947年)制定によって大きく変化し、それまでの博士号学位に加え、修士号学位が創設された。そのため、当初修士課程は、博士課程の前段階という性格が色濃いものであった。しかし、時代を経て社会の価値観が多様化するにつれ、修士課程に期待される役割もまた多様化していき、実社会の各分野で指導的役割を果たす人材の養成という機能も併せ持つようになった(文部科学省, 2002a)。

その後、「知」の時代といわれる21世紀をむかえた社会では、上述の価値観の多様化に加え、科学技術の高度化、経済や文化のグローバル化、情報集積の革新化なども相まっており、これらによって生じた複雑な問題に専門性をもって介入できる人材や、多様な視野や経験をもち国際的に競争や貢献のできる人材が、各分野で必要とされていた。したがって、これらを担う高度かつ専門的な能力を有する人材養成の使命を帯びる大学院への期待も、ますます高まっていった(文部科学省, 1998)。

しかしながら、元来の大学院制度の影響もあり、研究者の養成ならびに学術研究の追求と進展という機能に重点を置いた大学院も多く、上記のような専門的実践者の養成としての機能は、必ずしも十分ではなかった(文部科学省, 2002b)。

そこで、文部科学省は2003年、高度専門職業人養成、ならびにその社会的充実へのニーズの高まりに対応するため、学術研究者養成よりも、特に高度専門職業人養成に力点を置いた課程として専門職大学院を創設した(文部科学省, 2009)。

大学院が、それぞれの分野で基礎的、先駆的な学

術研究を推進し、世界的な学術研究の拠点としての役割を果たすとともに、人材養成の中核的機関としても重要性を増し、その教育研究が高度化する中で、教育研究環境の十分な改善がなされないまま量的拡大が進み、教育研究環境が劣化しているとの指摘がある。先に述べたような予算上の様々な措置により、教育研究環境は次第に改善されつつあるものの、全体としては、未だ不十分である。²⁾

近年では、学生や教員の流動性が高まりつつあるものの、学生が大学間を移動することはまだ少なく、また、教員の人事についても、同一大学出身者が大半を占める学部・大学院があるなどの問題点がある。異なる研究室間の対話や交流が十分でないことや、学生にとって、研究上の関心の発展に応じた研究テーマの変更が必ずしも柔軟に行えないことも指摘されている。同質者の間では学問的刺激も弱く、新しい学問分野の生成も難しい。

2.4 社会的活用(職業・地域活動)

我が国の社会情勢がめまぐるしく変化し、課題も複雑化していく中で、職業の在り方や働き方も大きく様変わりすることが容易に想像される。同時に、仕事と生活の充実・調和を図ることが重視される中で、個人の関心やライフスタイルも一層多様化していくことが予想される。これらの視点から、誰もが社会に出た後も、時代の変化に応じて新たな知識・技術や技能を身に付けることができる「学び続ける」社会を実現していくことが重要である。

これまで、我が国は、生産・サービスの現場の人材の優れた技術力・実践知を強みに、経済の高度成長を成し遂げてきたと言われる。この「現場の力」は、我が国の企業等の強みとして、今日もなお、重要な意味を持つ。しかしながら、今後も、時代が変化する中で、我が国の産業が、より高い付加価値を生み出し、世界と競争しつつ、成長・発展を持続していくためには、創造力と実践力の豊かな専門人材を育て、その力を最大限に引き出していくことが不可欠である。

同時に、変革のスピードが速い時代にあって、個々の職業人は、常にその能力を鍛え直していかなければならない。変化に主体的に対応できる、質の高い専門職業人の養成を強化するため、新たな仕組みが求められるようになっている。

併せて、一億総活躍社会の実現に当たり、社会に出た後も学び続け、自身の能力や可能性を拡大し、

社会においてその成果が適切に評価され、活用されることが重要となっている。職場においては、新たに必要とされる知識・技術や技能を身に付けていくとともに、地域においては、地域住民が互いにネットワークを構築し、社会貢献や地域課題解決に取り組むことが求められている。

このような視点から、個人の学びの活性化とともに、その成果を職業や地域活動と関連付けて社会的に活用していくことが課題となっている。我が国の産業・職業をめぐる現状に目を転じれば、世界に類を見ない速さで少子・高齢化が進行しており、生産年齢人口は、今後減少していくことが確実となっている。とりわけ、地方においては、若年世代の流出と東京圏への一極集中により、地域経済の縮小や深刻な人手不足が、既に現実化している。

同時に、様々な産業は世界の市場と直接つながり、グローバル化への対応は、都市・地方の別を問わず、多くの企業にとっての喫緊の課題となっている。³⁾

同質的と言われる我が国の職場集団の有り様にも変化が進み、個々の企業等の中に集積された暗黙知を形式知化して継承することや、さらには、これらを理論化・体系化して、生産性の向上へとつなげることの重要性が指摘されている(水野, 2018)。

3 大学教育の課題と企業との連携

前節の検討を踏まえ、以下のとおり日本の大学教育の課題を検討したい。

現代の大学は、学生にとって、研究上の関心の発展に応じた研究テーマの変更が必ずしも柔軟に行えないことや、同質者の間では学問的刺激も弱く、新しい学問分野の生成も難しい大学院が学術研究の最先端で創造的な成果をあげていくためには、異質なものととの交流の中から新しい発見やヒントが生まれるようになっていくことが重要である。

また、情報が十分に発信されていないため、大学院の姿が外から見えにくいのが現状である。大学院内における研究科や専攻ごとの評価や研究者個人の評価システムが不十分であること、過度に平等主義的な予算配分となり、評価に基づく資源の重点配分も機能しにくい状態となっていることも指摘される。また、競争原理が機能していない要因の1つとして、昇給など教員の待遇の在り方も考えられる。

一方、企業との共同研究や寄附講座の開設など社会と大学の連携協力が進みつつあるが、新しいニ-

ズへの大学側の対応が必ずしも迅速ではない。また、人材の交流や人材育成面での連携協力もまだ十分とは言えない。

さらに、大学院を修了したことが社会で広く評価されるに至っていないこと、企業内のキャリア・パス⁴⁾等が明確でないことなどから大学院修了者の採用が進まないなどの問題も生じている。

これからの職業人材養成においては、こうした要請を踏まえ、成長分野等で求められる人材に必要な能力の育成に迅速に対応していくとともに、とりわけ、変化への対応を求められる中で事業の現場の中核を担い、現場レベルの改善や革新(イノベーション)を牽引していける人材の養成強化を図ることが課題となる。

社会人の再教育の機能を担うに当たっては、教育内容の工夫とともに、入学者選抜方法の見直しや履修形態、施設・設備の利用時間など、社会人にとって学習しやすい環境の整備も課題である(水野, 2018)。

4 専門職大学

前節の課題解決の有力な装置として、専門職大学が創設されることとなった。専門職大学の設立申請については医療系の分野が目立っているが、今後は情報技術系の分野にも単にプログラミングや情報セキュリティの技術を身につけるのではなく、新しいシステムの開発など、この分野の新しい道を切り開けるような人材が育つ機会が必要であり、また、農業系の分野においても専門職大学の必要性が求められている。今農業の分野では、作物の栽培だけでなく加工や流通まで手がけているため、農業+ α の力を身につける場として、専門職大学の必要性が指摘されている。産業界と連携しながら、専門知識を身に付けつつ、実践的な応用力の育成をはかる。これにより、学習能力がアップデートされていく。

今後、一部の専門学校⁵⁾が、専門職大学になることにより、専門学校への進学を目指していた生徒の一部で、大学卒業の資格も得られる「専門職大学」へ進路変更する生徒が出てくるため、一般の大学よりも進学目的の変化や就職率などで大きなメリットがでることが期待されている。

特に、産業界からは、大学院修了者の資質として特定分野の専門的な知識に加え、関連の幅広い知識、創造力、問題解決能力などを求める声が強い。また、

分野によっては、実務能力を重視し、即戦力を期待する声もある(杉浦, 2019)。

4.1 専門職大学の概要

専門職大学は、学校教育法の一部を改正する法律(平成 29 年法律第 41 号)が成立し、実践的な職業教育に重点を置いた仕組みとして大学制度の中に制度化されるもので、卒業時には「学士(専門職)」の学位が与えられる。

既存の大学制度と異なる特色として、産業界等と連携した教育を実施することが義務づけられ、卒業単位のおおむね 3~4 割程度以上を実習等の科目とし、また企業内実習等を 4 年間で 600 時間履修する。そして、専任教員数の 4 割以上は実務家教員とし、産業界で高い実績を持つプロフェッショナルを採用する(文部科学省, 2019)。

社会人の学び直しを推進するため、実務経験を有する者が入学する場合に、実務経験を通じた能力取得を勘案して、一定期間を修業年限に通算できる。

4.2 専門職大学への期待

文部科学省(2019)によれば、専門職大学は、成長分野の専門業務を担い、その分野の業務の革新や、新規分野の開拓を担う人材の養成強化を図ることをねらいとするもので、産業界と密接に連携し、高度で実践的、創造的な職業教育を行うために最も適した枠組みとして制度化され、高等教育の新たな選択肢となる。このような制度改正が必要とされた背景として、今後予想される産業構造の転換と、それに伴う職業の在り方・働き方の変化が期待される。産業革命とも呼ばれる現代の大きな構造転換が進む中で、特に留意すべき事項として、2 点が指摘されている。

その 1 つは、グローバル化が進み、競争環境は激化して、我が国では、本格的な人口減少社会を迎え、生産年齢人口の減少は不可避となっている。そのなかで、今後も経済成長を維持していくためには、働く一人ひとりの労働生産性⁶⁾を高めていく以外にない。そして、AI(人工知能)⁷⁾の進歩によって、多くの仕事が技術的には自動化可能となると予測され、従来の仕事の多くが縮小し、ないしは低賃金化していくことが想定されている。

いわゆる単純作業が自動化されるだけでなく、これまで高度専門職と呼ばれていた職業であっても、知識の量を多く持つことによって優位性を保ってき

たようなものは、AI への置き換えが急速に進んでいる。その中で、雇用を維持していくためには、AI と共に働き、AI を使いながら、新しいアイデアを生み出すような仕事であったり、あるいは AI とすみ分け、人が直接携わることで高い付加価値を生み出すような仕事で、新しい産業を創出し、雇用を生み出して行く必要がある。

もう 1 つは、産業構造の転換が急激な速さで進み、職業の盛衰のサイクルも非常に短くなったことから、将来の予測もますます困難になっている現代で、個々の職業人においても、生涯にわたる職業生活を通じて、技術の進展に対応した知識・技能の更新や、時にはキャリアチェンジ⁸⁾のための学び直しが重要であると考えられる。そもそも専門性が無ければならず、一方で、1 つの専門性があれば一生安泰とも言えなくなっているところが、職業教育機関にとって難しいところである。

こうした課題も踏まえ、将来にわたり学び続けるための基礎・のびしろや、変化に対応しつつ、新たな価値を生み出す創造性の基盤を身に付けさせることのできる機関が必要となっている。この点については、即戦力育成に強みを持つこれまでの専門学校教育とは、違ったアプローチが必要である。

これらの状況を踏まえて、専門職大学は、大学教育の強みと専門学校教育の強みの両方を併せ持ち、さらに社会人の学び直し受け皿としても対応できるより柔軟な仕組みとして、その制度化を、期待されている。そして、新たな機関の制度化により、後期中等教育から高等教育に至るまで、職業教育の道筋が明確になり、スペシャリスト志向の若者にも魅力ある進学先を提供し、社会全体の職業教育に対する評価を向上させることになることも期待されている(杉浦, 2019)。

4.3 専門職大学の課題

本項では、杉浦(2019)の整理を踏まえ、以下の 2 点の専門職大学の課題を議論したい。

課題①

実践的な教育についての不安

今後、我が国の高等教育機関が大学も含めて「実践的」であることを重視する方向に向かうとするならば、産業界の関与や支援がこれまで以上に必要になる。というのもキャリア形成上「実践的」な教育は職場との連続性において見出されるものであり、

単に実務家出身の教員がいればよいわけではない。優れた実務家であればあるほど、現場を離れることによるスキルや知識の陳腐化のリスクを痛感するものだろう。

「実践的」な教育を担保するためには、実務家が現場に戻って研修する機会を提供したり、あるいは理想を言えば、例えば実務家が大学に転出するのではなく、3年程度高等教育機関に出向するルートを職業人としてのキャリア形成の中に組み込むような、産業界と大学との人事交流がなされることが望ましい。「実践的」な教育を受けた専門性の高い労働力を得られるのは産業界にとってメリットであるが、産業界の関与や支援がなければ「実践的」な教育は成立しない。それに加えて、大学進学を検討する主な対象者は現高校3年生であることから、保護者ともに専門職大学の教育内容を明確に説明しておかなければ、不安は残ると考える。

課題②

既存学校種との違いの明確化

我が国の高等教育機関における諸制度において、高校教育改革・大学教育改革・大学入学者選抜改革の高大接続システム改革等が進むなか、生徒や保護者が理解しなければならない情報が多く、混乱を招くことが多く、それを解消することが課題だと考察する。

専門職大学は、既存の大学とは異質の職業教育機関を新たに位置づける必要があるのかということで疑問を抱く人や、専門学校との違いがわからないという意見、既存の大学・短大との違いがわからない人が多い点が課題である。

既存の高等教育段階で職業教育を受けた人の質的な向上、社会的評価も大切であるため、質の良い教育を履修し技術を習得して卒業することが地位向上につながっていくものと考えたとすると、その中で根本的な問題は学位を授与するかどうかという点で、その学位が既存の大学との関係でどのような位置付けになるかが大きな課題である。

5 おわりに

大学の制度に今春から新たに追加された専門職大学について、文部科学省の大学設置・学校法人審議会(以下、大学設置審)は2018年10月5日、設置申請があった17の大学・短大・学科のうち、1大学だ

け開設を認める答申を出した。残る申請のうち、1大学と1短大が保留となり、11大学、2短大、1学科は認可が難しいなどと判断し、申請した学校法人が取り下げた。大学の制度に新しい形が加わるのは短大以来55年ぶりだが、初年度の審査は厳しい結果となった。

大学設置審の吉岡知哉・大学設置分科会長は、教育課程や教員組織、施設・設備などの面で問題があるケースが多く、「制度創設初年度であるものの、総じて準備不足で、法人として大学設置に取り組む体制が不十分と感じた」とのコメントを発表したが、あくまでも「生みの苦しみ」でありこれをもって専門職大学の認識・評価が低いとは言えないだろう。むしろ、昨今では、「人生100年時代」や「働き方改革」などとあいまって、専門職大学創設の背景にあるキャリア教育・リカレント教育の重要性はますます高まってきているといえる(水野, 2018)。

専門職大学の今後の定着・発展過程の検討が、まさに本学で推進している「社会人基礎力」教育の在り方を探る手掛かりとなるであろう。

基礎学力・専門知識を活かす力として社会人基礎力が位置付けられ期待されている一方で、ユニバーサル大学化の昨今、学生の基礎学力の低下が指摘されて久しい(水野, 2018)。職業人材育成の一層の充実強化のため、大学教育としてその土台となる基礎学力向上の取り組みを検討する必要もあるのではないかと考える。

注

- 1) キャリア教育という言葉が公文書で初めて使用されたのは、1999年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」である。この答申の中で「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育(望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育)を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」としている。
- 2) 例えば、施設については老朽化、狭隘化が進んでおり、安全性という観点からも問題がある。また、我が国の大学院の多くは、学部や学科を基礎に整備されてきており、学部教育との連携を図ることができる一方で、大学院独自の教員組織が弱い。さらに、量的拡大に伴う学生の急増により、大学院担当教員の負担の増加や研究費の不足

などの問題も生じている。

- 3) 企業等においては、経済状況等の変化を背景に、新卒一括採用・終身雇用で代表される日本型の雇用慣行にも変容が生じており、企業内における教育訓練の機会も中長期的に減少傾向にある。我が国の企業等は、従来、実践的な職業知識・技能の育成は主として企業等の役割と考え、学校教育に対しては、大学等の入学段階における選抜機能を背景に、基礎的な素質を持った学生を送り出す役割により多くを期待し、大学等で何を学んだかは余り重視しない傾向が強かったが、そうした考え方にも変化が現れてきていると言われる。
- 4) キャリアパス(Career path)とは、企業の人材育成制度の中でどのような職務にどのような立場で就くか、またそこに到達するためにどのような経験を積みどのようなスキルを身につけるか、といった道筋のこと。企業の中での変動や昇進のルート。
- 5) 専門学校は、社会・産業ニーズに応じた実践的な職業教育と専門的な技術教育を行う教育機関として、多岐にわたる分野でスペシャリストを育成してきた。2016年には、高等教育機関全体の中でも、大学に次ぐ学生数(約59万人)を受け入れ、卒業後の就職率は約8割を実現。卒業生はさまざまな産業界で活躍している(文部科学省, 2018b)。
- 6) 生産過程における労働の効率のこと。生みだされた生産額を投下した労働の量で割った値、すなわち労働者1人1時間あたりの生産額で示される。生産額を生産物の量で示したものを物的生産性、価格で示したものを価値生産性という。労働生産性を向上には、労働者側の事情、例えば労働者の技能・熟練度の向上のほか、さまざまな社会的・技術的要因、さらにはとくに農漁業などについては自然的条件が影響を与えるとされる。労働生産性はしばしば賃金と関連して論じられ、いわゆる生産性基準原理など、生産性の上昇率が賃上げの限界を画するものとして持ち出されることも多い。
- 7) 人工知能(artificial intelligence, AI)とは、『『計算(computation)』』という概念と『コンピュータ(computer)』』という道具を用いて『知能』を研究する計算機科学(computer science)の一分野を指す語。「言語の理解や推論、問題解決などの知的行動を人間に代わってコンピュータに行わせる技術」、または「計算機(コンピュータ)による知的な情報処理システムの設計や実現に関する研究分野」ともされる。「これまで人間にしかできなかった知的な行為(認識、推論、言語運用、創造など)を、どのような手順(アルゴリズム)とどのようなデータ(事前情報や知識)を準備すれば、それを機械的に

に実行できるか」を研究する分野である。

- 8) キャリアチェンジを成功させるには、人間関係を変える必要がある。新しいことを始めるには社会的援助や支援が必要であるが、キャリアカウンセラー、再就職斡旋サービス、ヘッドハンターや、家族、友人、同僚からこちらが本当に求める支援を得ることは難しい。新しい自己へと成長するのを助けてくれる人、見習いたい人を見つけることである。異なる人たちから異なる情報が得られる「弱い紐帯」(Granovetter, 1973)が重要となる。新しく出会った人々の中から、導いてくれる人物や実践コミュニティを見つけ、キャリアチェンジの際に精神的に守ってくれ、安心して活動できる拠点である「安全基地」(Bowlby, 1988)を築く(室松, 2013)。

参考文献

- Bowlby, John. (1988) "A Secure Base: Parent-Child Attachment and Healthy Human Development." New York: Basic Books
- Granovetter, Mark S. (1973) "The Strength of Weak Ties" American Journal of Sociology 78, pp. 1360-1380.
- 杉浦有莉奈(2019)「専門職大学創設にみる日本の大学教育の現状と課題」愛知学泉大学現代マネジメント学部卒業論文
- 瀧端真理子(1994)「スウェーデンにおけるリカレント教育提唱の背景と目的」京都大学, 教育・社会・文化: 研究紀要, pp. 67-81.
- 玉田和恵・神部順子・八木徹・重藤暁・松村豊子・古里靖彦(2015)「個に応じたキャリア教育を実現するためのファカルティ・ディベロップメントの取り組みVII—不登校・退学者の防止と基礎学力の徹底向上を目指して—, 江戸川大学紀要「情報と社会」, 25, pp. 273-288.
- 成松恭平・朝倉はるみ・工藤久嗣・廻洋子(2015)「社会人基礎力の養成とキャリア教育の取組みについて—経営学部のキャリアデザインの事例から—」国際経営・文化研究 Vol. 20, No. 1, pp93-108.
- 水野清(2018)「大学のキャリア教育と人生100年時代の社会人基礎力」愛知学泉大学紀要, 第1巻第1号, pp. 191-201.
- 室松慶子(2013)「キャリアチャレンジにおける自己・行動・環境の相互作用: Working Identity 理論研究」東洋法学, 第56巻第3号.
- 文部科学省(1998)「21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学—」(答申)大学審議会
- 文部科学省(2002a)「大学院における高度専門職業人養成について」(答申)大学審議会

文部科学省(2002b)「大学院における高度専門職業人養成について」(中間報告)大学審議会

文部科学省(2018a)「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」(答申)中央教育審議会

文部科学省(2018b)平成29年度「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業の成果について」

文部科学省(2019)「専門職大学等の設置構想のポイント」

(原稿受理年月日 2019年10月9日)