

<学部アーカイブ>

キャリアデザイン学部 オーラルヒストリー (2)

— 学部発展期の学部長による座談会 —

(1) テーマ

2024年10月、学部内のアーカイブ委員会主催で、キャリアデザイン学部発展期を歴任した学部長の座談会を開催した。2022年度に実施した「キャリアデザイン学部創設の準備期間から2003年度の創設期～安定期の学部長・事務主任による座談会」に続く試みである。

今回は、2013年度から2024年現在（発展期）までの学部長を招いて行った。この間に行われたカリキュラム改革や、学部運営に多大な影響をもたらしたコロナ禍における取り組みなど、学部の歴史を振り返り、今後の更なる学部の展開について議論した。

(2) 概要

【日時】2024年10月18日（金）15：00～18：00

【場所】法政大学市ヶ谷キャンパス 大内山校舎3F キャリア情報ルーム

【内容】2022年度の座談会の続きで、今回は歴代学部長のうち学部創設後10数年経過～現在までの学部長で座談会を行う。

【出席者】

<参加者>

キャリアデザイン学部教授	金山喜昭	氏
〃	教授	武石恵美子 氏
〃	教授	佐藤 厚 氏

〃 教授 荒川裕子 氏

〈進行〉

キャリアデザイン学部教授 梅崎 修 氏

〈事務局〉

キャリアデザイン学部事務主任 齋藤寿宜 氏

梅崎：本日はありがとうございます。司会を担当いたします梅崎です。キャリアデザイン学部の学部史を残す試みということで、金山先生に呼んでいただきました。1回目は笹川、高野、児美川の3代目学部長までの時代についてお話しいただいて、去年はエッセイを出版いたしました。今回は、金山先生から武石・佐藤・荒川先生が学部長をされた時期までを順番にお話しいただきます。



梅崎修 教授

私は当事者たる学部長ではないということで司会進行を担当し、学部長経験者の四方に座談ということで、順番にお話しいただきます。記憶が曖昧な部分もあるなかで、座談しながら適切に想起できるかどうかは、オーラルヒストリーでは、司会の腕次第と言われていますが、歴代教授会をやっていたこの机で話せば思い出すのではないかと期待しております。

基本的には、4代目金山先生から順番に、ご自身の学部長時代のことをお話しいただきます。そして、本日の参加者全員がその時代を共有していますので、相互に話し合いながら進んでいきたいと思います。

それでは、まずは金山先生からお願いいたします。

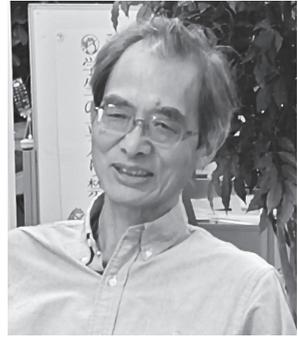
1：金山学部長時代

金山：梅崎さんありがとうございます。オーラルヒストリーの技を発揮していただきたいと思います。

笹川学部長のもとで2003年にキャリアデザイン学部がスタートして、2006年までの学部長が笹川先生。その後、高野学部長にバトンタッチし、3年間。その

後、児美川さんが3年間。そして、2013~2016年の4年間を私・金山が4人目の学部長を担当しました。

前回の座談会では、各学部長から学部設立期に関する話があったように、この期間に、学部の骨格というか、基本ベースができたわけです。私が児美川さんからバトンタッチしたときは安定期に入っていました。大きな課題はなかったものですから、安定期を維持すると申し上げた記憶があります。



金山喜昭 教授

さて、2012年、児美川学部長のときにカリキュラム改革がありました。新カリキュラムになってから、安定期を維持することを使命として私が学部長に着任しました。しかし、安定期の一方で、入試志願者の低迷という問題を抱えていました。志願者数が継続的に右肩下がりとなっていた。それに伴って学生の成績不振、偏差値が下がるという問題も浮かび上がりました。

一方、大学としては、講義内容の質保証を行うようになっていた。質保証についてはキャリアデザイン学部は良くやっていた方でした。

しかし、このままではいけないということで、翌年、改革計画検討会を発足しました。ここに当時の報告書(キャリアデザイン学部改善計画2015検討会中間報告)を持参したのですが、学部設立から10年を経た時点で、学部としての自己点検をすることにしました。中堅・若手の人達を中心にワーキンググループを結成し、ここにいる梅崎さん、佐藤さん、武石さん達が半年かけて取り組みました。

その際に検討した課題として、6点ありました。

一つ目は、いわゆる学問としての、キャリアデザイン学の積極的な意味づけが足りないということです。「キャリアデザイン学入門」という、オムニバス形式の科目を開設し、複数の担当教員が担当していましたが、キャリアデザイン学部は学際的学部とはいえ、学術的な定義が十分でないという問題があったわけです。

二つ目に、対受験生、対高校生への広報活動が足りないのではないかとということです。

三つ目に、就職支援体制の充実が必要ではないかという課題があります。その理由は、学生はマスコミや大企業を第一志望として就職活動を行っていました

が、うまくいかない場合には、他学部よりもサービス系職種の比率が高い傾向にありました。キャリアデザイン学部の教育理念にそぐわないのではないかということです。

四つ目に、大学の教育方針として、アクティブラーニングを取り入れるようになったが、十分に行われてない。

五つ目に、今日の座談会には教育系科目の先生がいませんが、小学校教員の免許取得の可能性などについても取り入れるべきではという課題もありました。

六つ目に、キャリアデザイン学研究所の設置です。梅崎さんから提案があったのですが、キャリア研究の学際研究プロジェクトを立ち上げようとしたものです。

このように、いろいろな課題が浮かび上がり、具体的には、短期・中期・長期でプランニングしていくことになりました。繰り返しになりますが、2015年のキャリアデザイン学部改革計画検討会は、私の学部長時代に実施した主な仕事の一つです。

先ほど話した中で、広報面では、入試パンフの改善という課題がありました。田中さんに担当になっていただき、パンフレット、Facebook、Twitter（現・X）、広報ビデオなど、これまでになく積極的に情報発信を行いました。

懸案となっていた入試志願者の低迷状況は、こうした取り組みが功を奏したのかどうかはわかりませんが、その後、入学志望者はこの報告書のグラフでも示す通り、低迷時からV字回復するようになりました。

もう一つは、私が学部長を務めた最後の年、2016年に学部ではかつてないことでしたが、定員の大幅超過がありました。通常の入試査定では、入試センターからの提案を基に検討し、過去のデータと照合して歩留まりを査定しますが、この時は予想を大きく上回り、294人の定員に対して422人もの入学者がありました。そのために2016年度入学者に関連する授業を増やさざるを得ませんでした。

学部の運営ということについては、今述べたようなことが一番の思い出となります。

梅崎：ありがとうございます。金山先生が学部長をされた4年間で、2013年に私が海外サバティカル、その次（のサバティカル）が荒川先生で、その次が厚先生

だったと思います。だから、実際は経験していない部分があります。けれども、最初に（金山）先生が挙げた2015年改善計画は、2014年度に行われた改善計画です。荒川先生のサバティカル中で、私はちょうど（サバティカルから）帰ってきた後なので、みんなで話した記憶があります。

私の記憶で言いますと、先ほど研究所の話があったんですけれども、実は前回の学部長座談会でたテーマと関係します。キャリアデザイン学部を文科省に申請する時に、「キャリアデザイン学部はなんだ？」っていうときに、学問としてあるんだという根拠としてあげるために、学部を作って、大学院を作って、学会を作って、研究所を作るという。この3つを、当時笹川さんとか、川喜多さんとかが提示された。その後学会とか大学院とか出来上がってきたので、学問としていろいろ制度があるんだよ、とすることができてきた。けれども、実は研究所がないよねという話になって。そこで金山先生にもご尽力いただいて設置提案をやったのだけど。法政大学内で新しい研究所を作るのはとてつもなく難しい話だということになったと思います。やはり予算が必要になるので、難しい。たしかその時に、私の記憶だと、それはもうできないので、法政大学キャリアデザイン学会で今行われている研究助成システムのようなものではどうか、という話になりました。これならば、場所や人の問題はありません。大学の論理からすると、各学部には1個研究所があるわけではなく、一学部の人独占する研究所は無理となったので、いわゆる研究活性のために、助成金という形で盛り上げていこう、というところに着地した。

カリキュラムに関しても、荒川先生はサバティカルのど真ん中なんですけれども、武石先生は、この改善計画についてご記憶はありますか。

武石：志願者が減ってきたという危機感に対する強い問題意識から提案がありました。

金山：武石さんには学部設立10周年の出版物を担当してもらいました。

梅崎：学部として「キャリアデザイン学とは何だ」という明確な解答はないので、本を作ろうということになりました。毎回、プログラムの見せ方を変えたり本を

作ったりと。必ずしも「解」というものがないので、現時点の最新報告を常に出して古くなった情報に上書きして、新しい情報を発信し続けていきたいと思います。

金山学部長時代の最後に定員超過したのは、志願者が減っているから多めに取っておく意図があったわけではないのですよね？

金山：志願者は増えていて、あの年は二次試験の歩留まりが極めてよかった。

齋藤：あの年度はほかの学部も入学定員をかなり超えていました。

金山：うちは際立っていた。

齋藤：事務サイドの話ですが、あの年度は入学後が大変でした。入学期には基礎ゼミのクラスを増やさなければいけない。(ゼミを履修する)二年次以降はゼミも増やす。一代限りでゼミを担当してくれる教員を急遽募って、臨時ゼミの数を増やして凌ぎました。

金山：臨時ゼミには、けっこう学生が集まった。

荒川：ライフ領域はいつも応募学生が多いので、私も確か臨時の先生方を二人ほどお願いしました。

金山：よくやってくれましたよね。

梅崎：ビジネスは誰が担当されましたか？

武石：例えば、マーケティングなど人気があったゼミですね。

梅崎：一限りなので、学術研究というよりもかなり実践・実務的な集まりでしたね。学生にとってもすごく刺激があったということは理解できます。ほかにも

ゼミのバリエーションを増やして、とにかくゼミの数を増やそうとしました。我々は、「キャリアデザイン学部って何だ?」という拡散と、集約を常に働きかけ続けている。科目は増えるけれども、同時にカリキュラム改革という集約も必要ですよね。

実習がある体験科目も選択必修だから、大学も対応が大変だったはずですし、そのときの学生に申し訳ないですね。授業形式の、職業能力ベーシックスキルなどに人数を集めるかたちで、超過した学生数を吸収しました。

荒川：そうですね、クラス数を増やして、科目内容の拡大解釈もしましたね。

武石：2016年入学のことで、体験科目は2年目、ゼミは2年目の秋学期と、波状に前年度（の定員超過）に対応して、佐藤さんが学部長のときに何とか卒業まで乗り切りました。ゼミの人数も一時的にマックスまで増やすために、多めにとってくださいとお願いしてなんとか乗り越えました。

梅崎：体験型に関してもGPから継続していて、体験の科目群の編成班には兄美川学部長の時代から私も入っていて、金山先生が学部長になりました。微調整は途中でできた体験主任のポジションの役目となりました。

金山：体験主任は2006年度と早い時期に設けられました。

梅崎：GPが終わってから体験主任のポストができて、体験系科目は選択実習として残りました。ただ、GPが終わった時点で田澤先生が担われていた増員ポストがなくなってしまい、コマ数を減らして選択必修というかたちで教員負担を減らしました。GPが終わった頃にはだいたい、担当者の数や名称は変わっていますが、体験のコースの整理はできたのではないかと思います。

いわゆる課題解決型がキャリアデザイン学部には少ないのではないかという声もありましたが、GPがあったので、課題解決型授業が少なく見えただけだと思います。

もちろん、教育内容は変わっており、地域学習支援士が立ち上がったたり、なく

なったりしていますが、3領域からそれぞれ担当の実習先へ、選択必修で全員行くという基本的な構造は、ほぼ一貫して変わっていません。内容面では、担当者によって実習先が変わったということです。

金山先生時代の一番大きな事件は軽井沢のバス事故ですね。あの時は大変ご苦労されたと思います。

金山：2016年1月15日です。悲しい事故でした。朝、自宅でバス事故のニュースを知りましたが、大学での会議中に、警察からではなく報道機関から「法政の学生が事故に遭遇した」との一報が入りました。実状がわかってきたところで、すぐに会議をやめ、すぐに田中総長を中心とした、緊急危機管理委員会を立ち上げました。尾木先生のゼミ生が事故に巻き込まれたとわかったので、すぐに尾木先生に連絡して来ていただいて、対応を協議しました。大学として直ちに現地へ向かう必要があると判断したので、尾木先生と私と、学務の細沢主任と学生センターの田村さんにも同行してもらい、すぐに大学からタクシーで東京駅に行き、新幹線で軽井沢へ向かいました。現地では学生が収容された病院をまわり、夜中に軽井沢の遺体安置所にも行きました。事故に遭われたご家族の方々とお会いしました。尾木先生はさぞかしショックだったと思いますが、誠心誠意、ご家族の方々に寄り添い親身になって対応されていました。

梅崎：授業は終わった期間で、卒業前に友達とスキー旅行へ出かけていた。

金山：事故は大学の授業関連や教育活動に関連したものではありませんでしたが、在学生が不慮の事故に遭われたことをうけて、大学としては学生・ご家族に寄り添うことを最優先に考え、教職員を派遣して対応にあたりました。

梅崎：運転手のワンオペという労働環境の問題でもあったので、社会的にも問題になった事件でもありました。そういう意味ですごく考えさせられました。

金山：その後も軽井沢へは数回行きましたし、武石さんが学部長になってからも引き継がれた。

武石：慰霊碑の建立式典に伺いました。

梅崎：これから社会人というところでご家族のショックも大きかったと思います。そのお気持ちに寄り添うというか。武石学部長の時代まで、慰霊碑ができるまでは軽井沢町に通うことが続いたということですね。

2：武石学部長時代

梅崎：まだほかにもありますが、次は武石先生が学部長の時代、2017～2018年の2年間について。1年目の体験主任は酒井先生で、2年目は佐藤厚先生です。

武石：今、お話しがあったように、私は2年間1期の在任でした。それまでの学部長は2期の途中でやめた方もいましたが1期で終わることはありませんでした。ですがわたしは1期の2年間をやらせていただきました。

前回の学部長の座談会は60ページにわたるもので、学部創設時の熱量に感激したのですが、金山先生までの学部長は、学部創設時からいらした先生がされていました。

ですが、私は生え抜きではなく学部ができて4年目に中途採用のような形で、しかも前職は大学でなく民間シンクタンクで、大学というものを知らない人間でした。そうしたことから、自分が学部長になって何ができるかを考えた時、1期しかできないなと考えました。それから、これまで力のある先生方が学部長をやってこられたわけですが、学部長という立場になると退職後のキャリアも考えられる機会があるため、いろいろな後進の方にもポジションのことを考えてもらうためにも、1期と最初から決めました。

金山先生が見美川先生から引き継ぐときに、かなり骨組みができていたという話があったのですが、私はそれ以上に万事が整理されている状態で引き継ぎました。ですので、毎日目の前の仕事をしていくことで過ぎた2年間だったかなというふうに思いま



武石恵美子 教授

す。

法政全体では、田中総長になった2014年から2030年に向けての中期ビジョンを作る仕事がありました。私はダイバーシティ化推進の委員長となって、ダイバーシティ宣言などを取りまとめたのですが、その他に、3つの委員会組織がありました。キャンパス再構築や、経営環境が厳しくなる中での財政健全化計画をまとめる時期に入っていました。

当時の学部運営を取り巻く外部の要因としては、入学生の定員超過の話もありましたが、2018年に定員の厳格化が文科省から通達されて、超過は1.1倍までで、それを超えると予算が減らされてしまうことになりました。これにより、入試の査定が厳格化され、大幅超過ができないために、少な目の査定を出して足りなければ追加合格で定員を埋める方針になりました。当学部は、結果的に追加合格はなかったのですが、入学者数の見極めは難しかったです。

財政でいうと、一定期間少人数の受講者が続く授業は無くしていくという授業のスリム化や、23区の学生数を増やしてはいけないというような、外部環境、大学を取り巻く財政状況のなかでの取り組み時期でした。

学部のカリキュラムでいうと、それまで中国へ行っていた体験型（国際）の授業が、当時は中国へ行く状況にはないということで台湾に変更して、学生の派遣を始めたのが2018年度でした。笹川先生が学生を指導して引率をしてくださいました。台湾に行く最初の年度なので、私も学生と一緒に桃園市にある元智大学に行って、先方の先生方と話をしてきました。のほりのようなものを作って掲げて手厚く学生たちを歓迎してくださったのを見て、安心して学生を送り出せると思った記憶があります。

GPを受け継いだ体験型も軌道に乗っていましたが、担当教員によって少し考えの違いがあり、運営面で温度差が出てきたという課題も認識しておりました。体験型主任に初年度は酒井先生、2年目は寺崎先生になっていただき、課題整理もお願いしました。それ以前は山田先生、児美川先生といったキャリア体験の先生が担当してくださったので、違う視点から現状を把握して課題があればそれに手を打ってもらおうとお願いしました。

私が学部長時代にもっていた問題意識とは、学部と大学院の教員の配分です。例えば大学院の教員の配分を考えた時、学生数に比べて多くの教員が割り振られ

ていました。学部のほうに配分ができないものかと大学院の先生と執行部の先生と話したのですが、解決はできませんでした。2年前、1つの教科を二人でわけるとして大学院の教員を配分するようになってきたのは、そうした問題意識に対応した動きかと思います。

私の次の佐藤先生はコロナで大変でしたが、私の学部長時代は非常に安らかに過ぎたと思います。

梅崎：この時期について、ほかの先生の記憶はいかがですか？

キャリアセンターの変革を求められていた時期で、私はキャリアセンターの副センター長を担当したのですが、2019年にサバティカルが取れたため1年のみ。その間は武石先生がキャリアセンターでセンター長までされて、私のほうはもう一度、センターに戻って副センター長を経てセンター長になりました。その間に学部長は、佐藤厚先生時代、荒川学部長の時代になります。

キャリアセンターも、もう一度キャリアデザイン学部との連携を強めようという動きがあり、その延長線上に現在があります。その後荒川先生時代には、キャリアセンターのキャリア教育の効果検証なども行うようになりました。

荒川：やっとなですね。5年後くらいですね。

梅崎：センター長は経営学部とキャリアデザイン学部から交互に出していましたが、ちょっと距離ができてしまい、もう一度、本来のように近づいていこうという流れですね。その関係の作り直しは武石先生の時代から始まりましたか？

武石：関係修復がどのタイミングで始まったかはわかりませんが、キャリアセンター長になってキャリアデザイン学部との連携は意識していました。キャリアセンターの部長さんがこの点についてきちんと考えてくださる方だったので、連携を始めることにしました。その後、梅崎先生にキャリアセンター長になっていただいたことが正解だったのではないかと思います。

梅崎：理想的には、私がセンター長を終えたら、次の副センター長をキャリアか

ら入れて、次のセンター長になってもらう4年サイクルですね。キャリアデザイン学部と経営学部で交互にセンター長を出すという、なんとなくのルールができて、交互にがんばっていきましょうという感じにようやくなってきたのかなと思います。

武石：そうですね。

梅崎：2010年に新キャンパスの構想が出てきて、キャリア情報ルームはここをもう一度使うのかという議論も、2018年か、それよりも前には出始めていますね。

金山：私が学部長、常務理事が増田さんの時に計画を出すことになり、建て替え前にスタジオがあったので、スタジオと合わせた面積のスペースを要求したところ、面積は増やせないが場所は大内山の3階でよいかという打診があって、確保しました。

梅崎：古いキャリア情報ルームは国際シンポジウム用に作ったけれど、使い勝手悪い(笑)。もちろん導入した時は最新設備なんだけど、経年劣化で故障しやすくなってきて、画面がうつらずにプロジェクターをもってきて写していたこともありました。

金山：教授会後の研究会がやりにくかった記憶があります。場所は2階のピロティの並びで、よい場所だった。

梅崎：入口もピロティ側と逆側にもあって、隣にスタジオもあった。そういう意味では、今は使いやすくなりました。何度も言い続けますが、唯一使いにくいのがこの重いデスク(笑)。動かしにくい。それくらいですね。本棚なども前の設備を持ってきているので、雰囲気が残っていてスムーズに移行できたと思います。

続いて佐藤厚先生にお話しいただけますか。

3：佐藤学部長時代

佐藤：佐藤と申します。武石先生の跡を引き継いだ形で2019年～2020年までの学部長でした。武石先生までは2期4年が通例でしたが、武石先生が1期2年で学部長を終えられて、私も2年で終えたいという気持ちもともとありました。それは、全学的には若い学部長もいることだし、特定の先生が長く務めるより回転を高めてできるだけ多くの先生が経験することで、全学にパイプができると。あとは学部の人的リソースの蓄積になればという思いもありました。その方針通り、2年やったことになります。

2019～2020年は、2019年から始まるコロナ対応が一番大きい出来事だった。公開できない事件もあり、語りたいことはあるが、座談会には相応しくないので割愛します。それらの対応に追われて任期が終わったというのが正直な実感です。

基本的には武石先生が話した、安定軌道にのってきた時期です。学部開設、カリキュラム改革を金山先生が引き継ぎ、細かいことはあれど安定した軌道にのったところを受けて、2年間過ごしました。

資料を参照したところ、2019年4月の1回目のFDでの所信表明では、次の3本柱を掲げました。まず質保証重視。次に、学部の理念を共有化。これは専門性の高まりとともにカリキュラム改革もあり、体験系の課題や大学院の話といろいろ準備に追われた状況で理念の共有があやうくなり、確認が必要になったということです。そして最後に、業務効率化。一例は、会議議題や資料を事前に共有し、重要事項は教授会で精査しそれ以外は各自で資料を確認しようという提案です。

あとは、2019年はコロナ前で武石先生時代の台湾の体験型に齋藤主任と共に訪問して交流し、熱心にご協力いただいたこと。学部学生がいかに体験するかを目の当たりにし、さらには冊子にまとめた感想を読むと、学生は強い印象を持ち、非常に有益だったと感じましたので、コロナで中断しましたが今後も継承していくべきと思います。



佐藤厚 教授

質保証重視について言い添えると、全学の中ではアセスメントポリシーが検討されました。これは学習成果の可視化に取り組むという、以前から検討されていた事項を、2019年に学部レベルで対応したということです。2019年は金山先生の話にもあったように入試の志願者が3年連続で減少し危機感を持ちましたが、キャリアデザイン改善計画の成果もあってか、志願者減少に歯止めがかかりました。入試に関しては、2016、17、18、19にかけて一般入試と指定校と自己推薦では、特別入試の比重が高く5割ほどだったので、特別入試を見直し、一般入試比率を高める取り組みを行いました。当時の主任の酒井先生を中心に、特別入試のありかたを検討するワーキングチームを発足し。グローバル化も検討してグローバル入試も導入した結果、2020年になると自己推薦が減少し、一般入試の志願者が増えました。

2020年4月から2021年までは、コロナ対応に追われました。歴史的経験として、対応について記録に残しておきたいと思います。

2019年12月には新型コロナの発生と世界的に波及しつつあるとの報道がありました。大学としては、2020年1月に大学ホームページにコロナ対応最初の記事として注意喚起が掲載されました。同年2月20日には、大学としては中国留学者の取り扱いを一旦中断。同年3月5日の会議では、卒業式・入学式の中止を決定。同年3月19日の学部長会議、これはコロナ禍での最後のリアルの学部長会議となりましたが、ここでは派遣留学の中断と学年歴の変更が決定しました。通常、春学期は4月上旬に開始しますが、2020年は2週間始まりを遅らせて、オンライン授業開始準備を行い、学部長会議もコロナ対応でやってきました。なかでも同年5月4日は緊急事態宣言発布に対する本学の対応が検討されました。

オンライン授業対応として特に苦労したのは、学生へのwi-fiルータ貸し出しや費用負担、パソコン貸与等の学習支援です。どう実現するかの対応で会議が終わりました。学部でも、貸与パソコンが学生の手元に届くのが遅いのではないかと、前倒しでできないかという提案もあり検討し、大学からも対応がなされました。

教員もオンライン授業を開始するにあたり、Zoomが普及しましたが慣れるまでは大変でした。オンライン化に伴って、授業の在り方、動画の配信、デュアル、リアル、オンラインいずれで実施する場合も、「課題を出しすぎないようにする」「質問しづらい」「フィードバックがされていない授業がある」など、議論の主は、

諸事への対応でした。大学レベルでも、教授会レベルでも、こうした議題を受けて報告のやりとりがありました。

体験系は特に、リアルな対面でのコミュニケーション、対人接触を前提にうまれた科目であるため、それらが遮断されたオンラインで体験学習を継続するにはどうしたらいいか。そう簡単ではない話でどこで判断するのかを学部会議で議論しましたが、その過程で、感染者数に応じた行動方針レベルを策定し、リアル授業の実施方針を決めました。当時は、都道府県別感染者数で教員が一喜一憂したことを覚えています。行動方針が策定されてからは、今はレベルがいくつだからという判断で、通常授業かオンラインかリアルかを判断できるようになったので、教員も学生も行動しやすくなりました。行動方針レベルは、重要な意味を持ったと思います。それに準拠して授業がオンラインやハイフレックスに対応することになりました。講義の教室にはカメラを置いて、対面で授業を行いながら一方ではオンラインにも対応するというものです。教員の負担は大きいのですが、学生が「感染が不安で登校したくない」という場合、登校を強要できないので、オンラインと対面を組み合わせる講義を行うしかない。操作に不慣れな教員への対応も都度、行いました。

定期試験については、試験監督付きの定期試験ができるのかという問題がありました。しかし、1教室に400人収容できる教室がある市ヶ谷キャンパスを全教室使っても、とてもではないが市ヶ谷キャンパスでは教員によっては受講者が1200人いる講義には試験会場を提供できない。レポート提出では採点が大変だが、なんとかレポートに変更して対処してもらいました。学部行事では、SAも中止、台湾も学部シンポジウムも中止、教員同志の授業参観も中止と、イベント、行事がほとんど中止になりました。代替措置なしというわけにもできないので、考えなければならず大変でした。

また、2020年度の新入生は、一度も登校していない。サークルも活動していない、飲み会もない。友達もできない。キャリアアドバイザーの説明も必要といっているので、12月になってだいぶコロナの感染予防策にも慣れてきたし、感染者状況そのものもワクチンの普及などで落ち着いたため、12月4日と11日に、新入生を対象に希望者にはキャリアカフェを行いました。友達やゼミ生とリアルで初めて会い、キャンだとかワーだとかと喜び合っているのを見て、この子たちはこれま

でそれを経験せずにきたんだな、と思いました。12月になって入学おめでとうございますということになったわけですが、この時に大学に初めて登校した人もけっこういました。2021年からは対面授業を組み合わせるようになり、通常授業に戻ってきました。

私の学部長時代はコロナ対応に始まり、コロナ対応に終わり、あまり楽しい思い出はありませんでしたね。

梅崎：だんだんコロナ初期の緊急対応のことは忘れてきているし、今はZoomにも慣れているなかでの貴重なお話でした。当時、緊急対応の連続だったような気がします。ご担当の授業や学部運営で覚えていることはありますか？ 体験系はほとんど中止のような状況でした。

荒川：キャリアサポート実習などは、かろうじて対面で実施しましたよね？

齋藤：私も事務主任の立場で大変な思いをした者として、過去の記憶を思い起こしながら聞いていました。体験型に関することで強く印象に残っているのは、2020年7月、当時の廣瀬常務理事と佐藤厚先生と松浦体験主任とで、Zoomで打ち合わせをした記憶があります。

佐藤：ありましたね。

齋藤：緊急事態宣言が出て、講義をほぼオンラインでやっていましたが、キャリアデザイン学部の座談会でも何度も出てきたように、当学部では体験型の科目が重要です。宿泊飲食を伴うものは難しいが、何とか実施できないかということで、体験先としてお世話になっている企業にはマスク着用の徹底・三密を避ける対応をお願いするという内容の細かなルールを策定し、担当教員と打ち合わせをしました。この件では、松浦体験主任にお骨折りいただきました。このような授業は他の学部にはないものだったので、学部長会議レベルではまだ対応が想定されていなかったなかで、キャリアデザイン学部は担当教員から申請があり、全学で最初にスキームを策定しました。キャリアサポート実習は秋学期の実習ですが、こ

のような過程を経て、対応しました。

佐藤：そういうことです。

梅崎：当時としては、まずコロナ自体が不安でした。執行部としては、亡くなる人が出たらとか、学生が高齢者に感染させたら、などと考えると、すべてがリスクにつながっていたので、何もできなくなるわけです。このくらいはしてあげなければ大学の講義とはいえないという部分との線引きが難しかった。リスクを考えると、何もできなくなってしまうので、緩和していくのが難しかったですね。徐々に、ここまではできるのではないかというラインを探りつづけた。最終的にゼミ合宿もやってはいいのではないかとなったのは、荒川学部長時代でしたね。

4：荒川学部長時代

荒川：泊まりが解禁されたのは、2022年でした。

梅崎：その一方で、かつての講義にまだらにしか戻っていないという問題が今は発生しています。普通の授業は対面を増やしているのですが、全学の全体委員会では対面授業に出席する人が減ってまばらになり、オンライン出席が増えていると言われています。全学の産学連携授業も対面にしたら出席者が少ない。オンライン出席でいいという学生が多いのでなかなか対面が完全復帰しないし、完全対面に戻るのが良いのかもわからない。だから解決している実感はないですね。

佐藤：私の実感としては、教授会もその名残があります。

梅崎：毎回対面ではなく、教授会を隔月、隔回（でオンラインに）していますが、そう決まったのはいつですか？

荒川：教授会の隔月対面が復活したのは、私の学部長時代の最初のころです。100%完全オンラインにすべきと、学部長就任早々に強固に言われましたけれど。

基礎ゼミも2021年から対面に戻りました。体験型と同じように、できるだけ対面に戻しましょうというなかで、「本当に対面に戻すのが合理的なのか、それとも逆にそうしないほうが合理的か」など、いろいろなお意見をいただいて、今のところ隔月で対面とオンラインということにしています。もう、100%対面には戻すことにはならないかなという気がします。

梅崎：全学の授業では、ゼミは対面にしないといけないとか、ルールが出来上がる過程にあります。現時点で対面の定義は、フル対面でなく部分対面でもよいというものです。荒川先生の時代に、対面に戻すという流れになったということですか？

荒川：アクティブラーニングを取り入れなければいけないというのはもう常態化していたので、対面に戻せるものは戻すようになっています。しかも、キャリアの場合は少人数クラスで丁寧に指導する「調査法」などの科目も少なくないので、基本的には対面に戻すというスタンスです。ただ、キャリアデザイン学入門のように300人～350人規模の授業はオンラインないしオンデマンドで、というようなざっくりした棲み分けがありますが。要するに14回のうち7回まではオンラインを使えるから、その範囲で効果を考えながら工夫して活用するように、という具合にルール化したかな、という感じです。

梅崎：オンデマンド授業を倍速で見ているような学生が出てきてしまいましたが、今年からはキャリアデザイン学入門は完全対面、その場で時間を共有してやるという方針です。1年生全員が集まる授業がこれしかないのです。対面に戻しました。

コロナ対応の話になってしまいましたが、荒川先生時代のコロナ以外のこともあるのでその話をお願いします。

荒川：コロナ対応については、佐藤先生時代に早期にきちんとやっていただいたので、少しずつ収束していったこともあり、私の時はアフターコロナもしくはポストコロナの時期に入っていた気がします。次第に緩和されてきて、佐藤厚先生

がさっきおっしゃったように、2020年の入学式がなかったので、2021年に武道館での新1年生入学式の後に、入学式に出られなかった2年生以上に呼びかけたところ、入学式をやりたいという上級生で武道館がけっこういっぱいになって、おそらく4000～5000人ほど集まりました。総長の話があり、校歌を演奏した後に学生たちが割れるような拍手をした場面があって、彼らは1ないし2年遅れて、「これでやっと法政の学生になった」という意識を持てたんだなと思いました。その後の3年間は、誰も入学式で拍手なんてしないで、あの年だけのことだったのですごく印象的でした。コロナに関してはそのような感じで少しずつ、少しずつ収束してきました。

私が本学部に着任したころは、笹川先生や高野先生が学部長を3～4年されていてそれが普通というイメージでしたので、自分が2期目に選ばれたときは慣習通りという感じがしていましたが、改めて武石先生のお話を聞いて、もはや今の時代に2期やるのはやはりどうなのかなと思い返したところでした。それでも、学部長として執行部のメンバーを依頼するときなどは、入念に、この方は向こう数年で何をやってくださるかな、というようなことも考えながら選びました。また、私なりにできるだけ風通しをよくして、学部長会議の内容なども、教授会まではいかなくても、少なくとも執行部会議までは報告を共有して、全学の情報に通じるようにして、これからの学部を支えていただけるようにと思ってやってきました。

2期目を引き受けるしかないと思腹をくくったのは、前のカリキュラム改革が2012年開始だったので、その10年後の2022年がきたからでした。22年に仕上げるために2021年に検討を始めたなら、仕上がるどころか結局、2024年までかかってしまったわけです。今回カリキュラム改革を実施した理由は、学部によっては4年に1回見直しするところもあるようですが、キャリアデザイン学部では10年経ったことと、オンラインやオンデマンドなどを含めICT教育はそれまで一握りの方しか関心をもっていなかったものが、コロナ後の世の中ではZoom、ハイフレックス、Teamsなどを全員使いこなすのが当たり前になっ



荒川裕子 教授

たことがあります。若い学生はもっと先の新しい技術をどんどん吸収していくような時代になって、今どき対面で紙を使った授業をしているの？とすら思われるほど大きく状況が変わった気がしました。

それと同時に、例えばタイパ=タイムパフォーマンスや、働き方改革の考え方も強くなり、例えば教職員であれば介護や育児、学生の場合なら家庭の都合や本人の事情に基づく多様性をしっかりケアしたり、あるいはマネジメントしていかなければいけないという意識が高まってきたというのがこの3年半の印象です。

話がいろいろ逸れましたが、前のカリキュラム改革から10年経過し世の中の価値観等が変わってきているなかで、カリキュラムを変える変えないというより、とにかく一旦現状をチェックしなければいけないと考えました。個別にいろいろな先生からも、「学びの階梯性がきちんとできていない」「ゼミを取る学生、あるいは卒論を提出する学生の数が減ったように、学生の学びに対する考え方も変わってきたので、仕掛けも少し工夫しないとまずい」という声も聞こえてきました。そうした理由で、10年ぶりのカリキュラム改革に2年計画で着手しました。

例によって、まずは「キャリアデザイン学とはなんぞや」というところから始めたところ、やはり空中分解というか、神学論争になってしまいました。階梯性ひとつとっても、そもそも専門性をどうとらえるかが課題になりました。というのも、前回の2012年に始まったカリキュラム改正の結果、3領域の輪郭がある程度ははっきりとできて、かつ3領域の中でできるだけ専門性を深めていこうという形になりました。加えて当時高野先生が、マイクロ・メゾ・マクロという、自分自身に近いところからだんだん社会全体へと広がっていくかたちで科目を配置するという、非常に丁寧にきちんと考え抜かれたカリキュラム構成を示されたわけです。ところが私個人としては、少し前から担当しているキャリアデザイン学入門の授業で、毎回マイクロ・メゾ・マクロの構成を言葉を尽くして伝えているつもりが、なかなか学生の側に伝わらず、たとえばオンデマンドの授業をつまみぐいするなどの状況も手伝って、自分が今どこをどう学んでいるのかという認識が生まれにくくなっています。あるいは、3領域を整えたけれども、今度は学生の側の選択に偏りが出てきてしまうというような大きな問題にも直面しました。そのほか、個別にもやりづらかった部分がいろいろあったことから、まとめ上げるまで

に3年、4年とかかってしまいました。

大きくとらえると、専門性の問題というのは、一種の振り子なのかなと思います。高野先生時代の終わりごろからつまみぐい論争が起こって、最初の大規模なカリキュラム改革のときには専門性をもう少しきちんと考えようということになり、実質的な改革が金山先生時代に実施されました。2012年からの現行のカリキュラムについては、特に私がライフ領域だからかもしれませんが、依然として専門性の深化はなかなかうまく進まないところがあって、結局、ものすごくざっくりいえば領域間の敷居を下げるというような形に、最終的に落ち着いたところで次年度から新カリが始まります。

このカリキュラム改革の間に、学部長を2期やることになってしまいましたので、腹もくくって、この機に、学部運営の曖昧なところや不確かなところは引き続きできるだけ整備し直して、次の世代に渡したいと考えてやってきました。次の世代というのは、要は、学部創設の頃を知らない世代です。学部長に就任したとき、学部教員の着任時期などを書いた一覧表を齋藤主任からいただき、最初の頃のメンバー、たとえば笹川先生や高野先生をはじめ、古川先生、佐貫先生、小門先生、岩谷先生など、どんどん退任されて新しい方に入れ替わっているのを実感しました。そうした学部創設の当初の頃からのマインドを継承するのがいいのか、一方で社会の考え方もずいぶん変わってきていて、つまり、ワーク・ライフ・バランスなども（武石先生に初めてその言葉を教わった時には、すごく新鮮でしたけれども）今や社会の常識になってきたような時代に、若手の先生方がかつてと同じ価値観を持つ必要はないのかとも思います。

次の世代は次の世代の価値観で担っていただければいいという気持ちで、ただ、次の世代の方々にとって不透明なところがないように、全部、明確にしてお渡ししたいと。一例を挙げると、体験主任には、体験型科目を担当する先生しか就かないのか、あるいは体験主任とは実際には何をやる仕事なのか、と、ずいぶん聞かれたんですね。正直なところ体験主任だけの仕事というのはそう多くはないにもかかわらず、執行部会議には出ていただいていたというようなことがあり、教務委員長も兼任してもらうことになりました。こうした変更はものすごく大変でしたけれども、おかげさまで教務委員会の機動力がものすごく上がったかなと思います。他方では、あまり機能していない委員会の人数を減らすなど、久

しぶりに2期という長期の学部長でしたので、次世代に課題を残さずに済むようにと、とにかく手をつけられそうなところは全部手をつけてきました。

でも、もちろん時代はまた刻々と変わっていくわけですから。たとえばダイバーシティ宣言や法政大学憲章（いずれも金山時代）などと、全学的にもいろいろなものが整備されてきて、それに沿って、たとえばディプロマ・ポリシーなども整備されて見える化してきたのは良いのですが、ちょっと形式主義が高まってきたような感じがしないでもないですね。

先ほどから、もろもろの経緯をうかがいながら思ったのは、武石先生のころに法政2030が立ち上がったわけですが、佐藤先生の時代も含めまるまる4年間におよぶコロナという大変なものがなくなって、気がつけばもう法政2030を考えている時代ではなくなったということです。ものすごい勢いで進む少子化や、外国人留学生の受け入れなども含めて、もう法政2040でも間に合わなくて、法政2050を考えなければいけないという時代になってきたということです。現在の大学執行部は、法政2030を始めた以上、実行するしかないけれど、その間に、法政2040、2050に向けて、もう、走り始めないといけないところに今いるのかな、という印象であります。

学部創設が2003年で、2023年、自分が学部長のときに20周年を迎えました。法政大学は、学部創立25周年で大規模に予算が降りるとということで、文学部が150周年で、ひと足先に国際文化学部と人間環境学部という、キャリアデザイン学部より少し前にできた小規模学部が25周年ということで、シンポジウムなどを大規模に行っていました。キャリアデザイン学部の場合は、10周年に金山先生が本をまとめあげられたので、20周年も書籍ならばなんとかなるかと考え、突貫工事的で、熟慮の上の構成というわけではないですが、さすがに今の時代、編集者と一度も会わずにすべてオンラインだけで本一冊作れますので、梅崎先生にも最終的に編集委員に入っていたりして、なんとか出版にこぎつけました。実のところ私の中では、20周年にまとめる必要があるかなという疑問もありましたけれども、先ほど梅崎先生に「キャリアデザイン学には統一見解がないので、その時代その時代でキャリアデザイン学の上書きをしていくことに意味がある」ということを言っただき、ちょっとほっとした次第です。今回ご出席の4人の学部長時代に教員は半分以上ほどが入替わり、新しく来られた方がこ

れから学部を背負ってくださるわけで、その次世代の先生方に加わっていただいて20周年記念本をまとめあげました。あとで学部長の名前は編者に入れなくてよかったのかと聞かれましたけれど、私としては実際に指一本動かしたわけではないですし、次の世代の方たちに担ってもらおうという意味合いがすごく強かったので。ただ、現時点での一つのまとまりとして、何かよりどころみたいなものを形として残した方がいいのかなと考えており、この『キャリア・スタディーズ』という本を、中堅の先生方の尽力で作らせていただけたことに本当に感謝したいと思っております。また、学生にとっても、今いる先生方について、この先生はこういうことを研究しているんだなというのがわかってくれればいいなという思いです。前の書籍のほうが、学部の紹介や説明もしっかり書かれていますので、実は両方を読むとちょうどよいのかなというところですが、やはり現在この学部を担ってくださっている先生方の紹介という意味で、受験生も読んでいるようなので、アップデートは喫緊の課題かなと思って作ったところでした。

そうしたわけで、武石先生、佐藤先生がせっかく2年ごとという慣例を作ってくださいたんですけれども、図らずもなのですが、4年も（学部長を）やっちゃいましたが、今後は不測の事態が起こらないように、どのように執行部を組み立てていくかについて細かく規定を整えました。学部長の任期も、1期限りとは学部規定に書いてはないのですが、もうしっかり内規で詰めておきました。先ほど厚先生が事件とおっしゃいましたが、それも一つの教訓として、規定や議事録というものはいつ必要になるかわからないので、それらをきちんと残すことは、齋藤主任はじめとして、執行部の四人の目でしっかりチェックしながらやってきました。

もう一つ、やはり金山先生のときのバス事故というのは大きな衝撃でしたので、ずっと4年間、学生が誰も亡くならないでほしいという、そのことだけを思って毎日過ごしてきました。

梅崎：まだ任期が3月まであります。

荒川：本当にもう誰も亡くならないようにっていう。

梅崎：全部話せることではないと思いますが、任期の3年半のお話をさせていただきました。

そろそろこの座談会も最後に近づいてきましたので、これまでのキャリアデザイン学部を回想し、今後どうあるべきかについて意見交換して、終わりたいと思います。

5：今後について

荒川：私からは今、学部長として痛切に思うことを付け加えておきたいと思います。

先ほど武石先生の時代、あるいは金山先生の時代から就職支援も普及していたのでは、というお話がありましたが、ここ2、3年、人手不足から売り手市場になってきたことで、学生のキャリアに対する意識が、我々の教育によってではなく、社会の変化によって変わってきている部分大きいと感じ、ちょっと、虚しいような気もしています。とはいえ、ダイバーシティや働き方改革、女性の活躍も今や性別で分けるのはおかしいというところまで来ていて、本当に、武石先生たちのたゆまぬ努力とご活躍があったからこそ、今日のようにダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンなどが広がってきたのではないかと思います。この機会に、武石先生、人事の大家である厚先生にお考えを伺えればと思います。

武石：世の中のキャリアや、キャリアを取り巻く状況、そういった環境が変わって、学生たちもそのなかで自分のキャリアを考えだしました。私のゼミでもキャリア自律やダイバーシティを取り上げて、論文を書く学生が多いので、感度は高いように思います。で、それが私たちの教育とどう繋がるかということですよ？

荒川：教育の成果によってキャリア自律が追いついてきたのか、それとも外側の、今の情報の洪水の中で、そこから関心をもったところに武石ゼミがあったという図式なのか……。

武石：世の中のトレンドとして、自分自身でキャリアを、自律的に決定する傾向は確実に高まっています。副業や転職も社会の中でポジティブに受け止められるようになってきて、大企業も転職者をキャリア採用として受け入れるようになってきて、労働市場は変わってきているというのは大きな一つの要因だと思います。学生の意識を変えるということもありますが、世の中が変わっているなかで、「じゃあ、自分らしいキャリアとは？」というように、キャリア自律、世の中を知ってどう生きるかを考えることは一番重要なことだと思っています。ですので、自律がいいというよりは、もちろん自律的であることは重要なのですが、その前に世の中がそれを求める社会になっているのは事実ではないでしょうか。そういう社会を前提としたとき、キャリアというものをどう考えるか。キャリアのあり方を引っ張るといよりは、その方向性を学生なりに理解して学びを深めているのではないかと思います。

私の場合はダイバーシティやワークライフバランスや女性活躍を、世の中としてあるべきだという信念でやってきましたが、そこに私がどれだけ貢献できたかはわかりません。ただし、教育で言うと、そういうことを理解・実践する人材を社会に送り出すという役割もあると思います。そこで、多くの学生に対しては、そういう世の中であなたはどう生きるのかを学生が考える材料を与えることをしています。

荒川：キャリアセンター長が武石先生であった時代だったか、「キャリアの法政」として打ち出せないかという意見があった気がするのですが、これが後に「ダイバーシティの法政」のような流れになったのはどうしてですか？

梅崎：法政は、キャリアに対する着眼は早かったのですが、これからの部分がありますね。法政は巨大な船なので、全学のキャリア教育・支援を作り上げるのは時間がかかる。でもキャリアデザイン学部で科目を作ったり、実験をすることは簡単なのではないでしょうか。うちで実際に作ったプログラムをキャリアセンターへ拡張し、それを全学に移行するという感じですね。いわゆるマザー工場のような、プログラムを作り続ける役割をもった学部なんだと思います。

キャリアデザイン学部があるということは、全学のキャリア教育や就職支援の

潜在的アドバンテージがあることは、今も変わらないと思うんです。キャリアの法政をつくるためには、キャリアデザイン学部の活躍が期待されますね。

荒川：うちの学部がインキュベーションセンターで、うまくいけばよその学部などへも広げていけるというような言葉もそうですよね。たぶん20年前、私が着任したころはまだまだワークライフバランスという言葉も人口に膾炙しているとはいえなかったことが、今は常識化して。

梅崎：先ほどの神学論争にならないためには、常に、時代に合わせて振り子のようにはやっていくしかないというお話でした。完成した後はこれでいきますということはもうないのであれば、結局は今の時代にあったものをキャリアデザイン学部で作り、全学部、全国に波及するモデルになる。ただ、その波及した時点ではすでに当たり前になってしまっていて、時代から少し遅れてくる。すると、また新しいものを作らなければいけない。正直言って立ち上げ期にその時期の先生方の熱い思いはあったけれど、話を聞いていると、学際学部とはこれだとか、キャリアデザイン学部はこれだっというものが定義はされていないと思います。だからそれは宿命だと思えばいい。

ですが、最初の10年よりも、だんだん20年過ぎて、もしかしたら「キャリアデザイン学部らしさ」みたいなものがなくなってしまうと、ちょっと危険じゃないかなとも思いますね。やはりキャリアデザイン学部らしさっていうのは、ふわっとした言い方なんですけど……。例えば、京大はね、「京大っぽさがあるんだよ」「東大にないらしさや『ぽさ』がある」って言われますよね。けれど、それが何かは、定義はされていない（笑）。私は京大の人に、京大っぽさってなんなんですかって聞いても、まともに定義を聞いたことがなくて……。でも、その「ぽさ」っていいですよ。キャリアデザイン学部ぽさっていうものが残った方がよいと思います。

歴代学部長、アイデアやメッセージをいかがですか？

武石：ぽさですか？

佐藤：キャリアデザイン学部っぽいという意味での「ぼさ」も大事なんだけど、荒川先生の話にもあった就職支援。今までの初代から、高野さんまでは受け入れてどう教えるかが大変だったし、金山さんからは安定してどう教えるかが大事でした。今、就職支援とおっしゃったのは、ひきつけると、出口をどうするかという話ですよ。ディプロマポリシーを踏まえた、その先の就職との関連性が問われている。

歴史からいうと、いろいろな入り口から入れる、流れのカリキュラムを考えて。これから20年後を見た時に、出口の先の就職がどうなるのか。社会的にはどうか。そういう視野、ビジョンを考えていくべきと受け止めました。そういうふうに受け止めるとすると、一つは体験ということがあります。キャリア自立が当学部の理念になっていますが、企業も遅ればせながらキャリア自立の重要性に気づくようになった。企業は我々とは狙いは微妙に違って、自立は成長だから、組織のなかではそういう人材のほうがいいわけです。でも学部は教育だから、個人の人生を根っこで教えるのであって、組織への貢献は関係ない。その相違がある。その重要な相違はあるけれど、学部の理念としてのキャリア自立は早くからあって、それがあつた種の体験で裏付けられているから、出口に対しての補佐になればいいと思います。

もう一つ、法政2030、2040については、データサイエンス、語学対応、グローバル対応というものを、法政カラーを踏まえてどう出すかという話になってくるのではないのでしょうか。それが法政2030、2040になるのではないかと。

どこの大学もキャリア教育をやるようにはなりましたが、改めてオリジナリティのあるキャリアデザイン、法政のキャリアデザインの理念はどうかを本当に考えるべき時代になると思います。企業が目線からは、スキルとして何をもっているかということになるんですが、大学教育と企業の採用とはそういう意味の誤差はあると思うんですけど、学生に引きつけたら就活タイミングが早くなっているのはある意味いいことです。ですが、「ぼさ」を企業がどう思うか。受け入れる側（会社）がプラススキルを強く求めるようになるわけですから。そのプラスアルファのスキルは、データサイエンスか、一般教養か、語学か。それはわかりませんが、そういうものをキャリアとして持つことが自立支援になるのかを、教育という視点で考えることを検討しなければいけないと思います。

また、プラスアルファとしてもう一つスキルが必要だというのも、キャリアデザイン学部ほさでは勝負できているが、何度も考えるとそれだけではいけないんじゃないのか、というのが趣旨だと思います。教職、資格。これも一つのスキルで、そういうものが大学で身に付く。自立プラスそういうスキル。彼らのスキルは何か？ がいよいよ問われるようになるのでしょうか。そうしたイメージを明確にするためにどうするのか、ということをおっしゃりたかったのではないかと思います。

荒川：思った以上のお答えをいただきました。スキルの部分というか、キャリアほさ、プラスアルファのところを見える化、せめて言葉にしたいのですけれども、でも私はまだ言語化できずにきたかなとは思っています。

たとえば全学でMDAPというデータを扱うようなコースができたので、調査スキルの学習の一環として活用できないかと、前の執行部でMDAPの入門を取り寄せて解いてみたんですけど、我々でもなかなかできないものは、キャリアの1年生には無理かなということで必修化を断念したこともありました。そうした試行錯誤もいろいろやってみたのですけれど。たしか笹川先生たちの談話にもあったように、体験型科目に憧れて入学する学生は自己推薦学生に多くて、ただ、その自分の体験を各学生がどう身体化、内面化するかが少し足りないと思っています。今回のカリキュラム改革の前の段階でそうした実感があったのですけれど、ちょっとそこまで検討するのは無理かと思って諦めた経緯がありました。

佐藤：実践のなかで、体験で学んだことを身体化すると、それは私の言葉ではスキルということになります。(学部創設から)20年経っていますが、自分のゼミを見ていると、あまり身体化されていませんね。体験のところはどう作用しているのかが、問われるところにきているのだと思います。そこが今後の検討課題でしょう。

武石：ダイバーシティとキャリアとは、すごくつながっています。例えば、体験型でいろいろな経験を自分とつなげて、違う意見を知るとというのがダイバーシティの勉強の基礎なのです。ダイバーシティの法政でも、キャリアの法政でも、

そうした点については同じところへ行き着くと思います。

荒川：今の社会では、「ダイバーシティというのはマイノリティを支援してあげようということ」というイメージが強過ぎて。こういうとなんだかダサくなってしまいかもかもしれませんが、結局、「みんな違ってみんないい」という感じになるのでしょうか。

武石：とはいえ、ダイバーシティとはみんな違っていいんだという解釈が、ようやく進んできていますよね。また社会、特に企業のダイバーシティ経営では、それが主流になっています。もちろんマイノリティ支援と両方の解釈が動いているのですけれど、結局、社会では今、「みんな違う」という前提を共有するほうへ向かっています。女性活躍や、ジェンダー平等の順位が世界で見た時に低いという現状もあり、女性も含めたマイノリティ支援は重要ですが、それだけではなく、多様性が価値を生むというポジティブな議論も重要です。女性がこれだけ日本ではマイノリティだという意識は大事なんですけど、でもそれだけじゃないという理解がもっと進むと良いと思います。

荒川：そうそう。ひとりひとりがみんなそれぞれ違う。そのことを認め合いましょうということだと思うんですけど、それがダイバーシティという言葉になると、なんだか捉え方が変わってしまう。哲学的な部分があるのでしょうか。

武石：哲学的というよりも現実的。体験は多様性を学ぶ重要な機会という位置付けです。

荒川：今年の学部シンポジウム（オンライン配信型）で、ぜひ、全国に向けて、武石先生にそのことを語っていただきたいと思います。

武石：そういう体験を学ぶというのが大きいかなと思いますね。

梅崎：イントラパーソナル・ダイバーシティ (Intrapersonal Diversity) という言

業があります。個人内のダイバーシティという意味ですね。せっかくいろいろな領域の教員がいるわけだから、ほかの領域でも知っている部分を少しでも学び、自分のなかのダイバーシティを作っていければよいですね。意識して学ばないと、ここは私の専門だから、となくなってしまうからです。すると専門領域はバラバラなので、外から見ると組織が多様に見えるのですが、結局は、その中でコミュニケーションが成り立ちにくい状況になってしまう。それぞれ違いますよって感じで会話が終わってしまう。

ただ、新しいプログラムが本当に重要だから作ろうということになったら、結局、皆で協業しなければいけない。その時は、教員自身の個人ダイバーシティを生み出していけないと無理ではないかと思います。

佐藤：学ばせ方との関係でいうと、教育学のような学び方、学ばせ方ということだと思います。科目がいろいろあっていろいろ学べることは、キャリアデザイン学部の「ほさ」である。それが魅力で学生は入学するから、大きな入り口として十分に機能している。ここは変える必要はないでしょう。入ってからは、科目自体がダイバーシティである。その領域からどこを学ぶかが、今度はインクルージョンということになります。科目の編成のなかでダイバーシティに出会って、内面化するのがインクルージョン。その選択肢がこれだけある大学・学部はなかなかないでしょう。これを踏まえていけば、学び方学ばせ方が成り立っていくと、僕は単純に考えています。

金山：学部創設の当時、佐貫先生から発言がありました。新たにつくられたキャリアデザイン学部には、それぞれの先生がたが専門領域を持っている。でも、キャリアデザイン学を専門にしている人は誰一人いない。それぞれの専門領域をもちながらも、どう自分の専門領域にキャリアデザインを受容して新たな自分の専門領域を創出するのか、とおっしゃっていました。

私の場合、博物館学という分野と、キャリアデザインとは異質のものでしたが、私なりにキャリアデザインを受容して、市民のキャリアデザインの場にできるような博物館の在り方を検討しました。その後、野田市の協力や市長の理解を得られて、それを実現することを経験することができました。日本キャリアデザイン

学会の理事になっていただいた根本崇市長は野田市の政策として、博物館を市民のキャリアデザインの拠点に位置付けました。野田市では12年にわたり、NPO法人が指定管理者になって市民（私が事務局長になる）がその事業を実施した。桐村先生、佐藤一子先生、宮城先生などにも講演していただき、キャリアデザインの発想による事業展開する、私が担当するライフキャリア入門Dの受講生たちの見学会なども行うなど、この学部だからこそできた経験でした。

そうした取り組みはほかに、皆さんもそれぞれ自覚して、やってこられたことと思います。

自分の専門領域とキャリアデザインとの関係性に対峙してきたのではないか。それを学生にどう還元させるか、それがキャリアデザイン学部の教育の特徴ということになる。

また、最初に述べたことと関連しますが、この10年ほどの間に教員が大分入れ替わりました。新たに入った教員は、疑問をもつ機会がなかったかもしれません。2015年に学部の棚卸をしましたので、今回もカリキュラム改定をしましたので、前回と同じように、このタイミングで学部運営を棚卸して、キャリアデザイン学を再構築することや、学部教育の在り方などを再確認する機会、チャンスにすることが求められると思います。

梅崎：宿題も多いのですが、コミュニケーションコストは高くても、そういう機会があることは、とてもよいことだと思います。

GPのとき、私は心理学者じゃないのに無茶振りをされて、心理学者と一緒に仕事していたら、心理学のことがわかってきました。やはり、交流して一緒に何かをやることによって、そういう熱い摩擦を生かしてクリエイティブになるものだと思います。経営学の社会的イノベーションの研究でも、価値観のダイバーシティの重要性と、コミュニケーションの重要性がいられているので、この学部にそういう機会が残ると良いと私は思っています。

イノベーションを起こすぞ！ というハイ・テンションではないでしょうけれど（笑）。

武石：今の、摩擦を避けるような空気感はないですね。

梅崎：コミュニケーションの摩擦コストがあつて、未来があるというのがイノベーションだと思いますね。摩擦を最小化するとイノベーションは起こらない。先ほど金山先生がおっしゃったように、実は個人のキャリアをすごく変えるきっかけにもなる。

それを宿題にして、次の10年に続けていきたいですね。

みなさん、本日はありがとうございました。

