

稲永由紀（筑波大学）

1. 課題設定

本章では、英国における大学から職業への移行に関わる、大学での取組の多様性について、主として歴史的経緯による違いから仮説的に明らかにすることを目的とする。

第1学位段階での職業への移行について、大陸欧州諸国との比較でみると、専門分野に関わる知識・技術と労働市場が直接的に結びついていない部分で、日本と比較的似ているといえる（稲永 2005b）。両国共に高等教育の大衆化を経験しているが、英国の場合は1992年の継続・高等教育法によって旧ポリテクニクが大学へと昇格を果たした結果である。

大学での取組の多様性という時、特に日本との対比で特徴的なのは、育成能力項目の明示化にしても、正課での就業体験や職業を通じた学習にしても、エンプロヤビリティ向上に関する英国での取組は基本的には専門分野をベースとしているところにある（稲永 2008、大森 2007）。当然、専門分野による取組の多様性は、各大学での学科・学部構成の違いとして現れてくる。ただし、歴史的な経緯に端を発するある種の威信序列によってもその取組み方が異なるであろうことは容易に想像できる。特にエンプロヤビリティ向上（enhancement employability）との関係では、1992年法で大学に昇格した機関においては、昇格する前のポリテクニク自体が職業訓練を志向しており、オックスブリッジを筆頭とした古い大学（old university）とは志向性そのものがおおよそ異なっているであろう。

本科研では、学生のエンプロヤビリティ向上のための取り組みに関して、特に4つの大学に対して訪問調査をおこなった。うち2機関は、同時期に設立されたがその前身が全く異なる大学であり、残りの2機関は、同じ地域内にあるが歴史的経緯がまるきり異なっている大学である。そこで見えてきたのはまさに、政策的なキャリア教育およびエンプロヤビリティへの着目の流れを受けて工夫を重ねる、各大学の姿であった。本章では、この4つの機関調査を手がかりとして、エンプロヤビリティ向上への取組について大学類型的観点から考察を試みる。

2. 調査対象のプロファイル

本報告で用いる訪問調査は、以下の通り行われた。

(1) 2008年1月調査（訪問者：吉本、稲永、多田（ヨーク大学のみ））

- ・ ブリュール大学(Brunel University)
 - ・ ブリュール・インターナショナル（筆者注：留学生センター）
 - ・ プレースメント・キャリア・センター

- ・ヨーク大学 (The University of York)
 - ・キャリア・サービス・ユニット
- (2)2009年2月調査 (訪問者：吉本、稲永)
 - ・ランカシャー大学 (Lancashire University)
 - ・企業・エンプロヤビリティ・キャリアセンター (Center for Employability Enterprise and Careers: CEEC)
 - ・ランカシャー中央大学(University of Central Lancashire: UCLan)
 - ・人文学を通じたエンプロヤビリティセンター(Center for Employability through Humanities: Ceth)
 - ・Futures (筆者注：キャリアセンター)
 - ・学長代理 (国際交流担当副学長)

表1 訪問大学概要 (創立年、本部所在地、学生数)

	The University of York	Brunel University	The University of Lancaster	The University of Central Lancashire
(大学としての)創立年	1963	1966	1964	1992
本部所在地	York	Uxbridge	Lancaster	Preston
学生数(06/07)	13270	15510	17410	29845
うち学部生数	9105	10350	13855	25415

出典：各大学ウェブサイトおよびHESAウェブサイト

3. 大学による展開

3-1 新大学における中核的展開：ランカシャー中央大学

ランカシャー中央大学 (以下、UCLan) は、ランカシャー州プレストンにメインキャンパスを置く大学である。表1にあるように、1992年が大学としての創立年であり、それまではランカシャー・ポリテクニク(Lancashire Polytechnic)としての長い歴史を持つ機関である。年次報告(2007)によると、2006/07年度現在、学生の86%が学部生で、学生の2/3がランカシャー地域あるいはその他イングランド北東地方出身と極めて地元色が強い大学である。更に全学生の4割がパートタイム学生であり、(全学生の)1/3が30歳以上である。

今回訪問した学生エンプロヤビリティ・起業部門長によると、UCLanは「雇用される大学 Employable University」として高い評価を得ており、学生には怖がらずに就職・起業できるように様々なサポートをしているという。その中核にあるのが、FUTURES と呼ばれる、いわゆるキャリア支援のための組織であり、キャリアや就職に関わるワークショップ等の開催、キャリアアドバイス、就業体験プログラムの紹介などとともに、以下のよう
な取り組みもしている。

- ・ 選択モジュールの提供

…「エンプロヤビリティと起業」という選択科目（モジュール）を提供している。内容は、個人の発達、労働心理、感情的知性(Emotional Intelligence)、起業(starting a business)、キャリアプランニング、学生によるプロジェクト、の中から選ぶ。Combined Honors Degree（テラーメイド型の学位）プログラムを構成できる科目のうちの1つに入っている。

- ・ ノーザン・ライツ Northern Lights

…学生の起業を支援する目的で設置されたプログラム。ノーザンライツのフロアには、個人事業所さながらのブースやラウンジ、作業場などがあり、起業までのマニュアルも準備されている。

また、UCLan には「人文学を通したエンプロヤビリティセンター(Center for Employability through Humanities: Ceth)」があり、人文学と関係の深い文化産業（出版、ドラマ・イベント、博物館、メディア制作などの疑似職場環境を提供して、学生のエンプロヤビリティ向上を図っている。学生エンプロヤビリティ・起業部門長は元 Ceth のセンター長でもあり、その経緯について尋ねたところ、舞台芸術など人文学の学生は、企業に雇用されるというよりは主として自営にならざるを得なくなるため、自ずとビジネスマインドが必要になってくるはずなので、それを鍛えるためにセンターを設立したということであった。学内の総合受付にも学生の芸術作品が展示されている一角があるが、1つ1つの芸術作品には値札がつけられており、購入できるようになっていた。

このほかに、CareerEDGE と呼ばれるエンプロヤビリティ開発プロファイルの開発や、学内ボランティアなど、様々な形でエンプロヤビリティ向上に取り組んでいるが、こうした全学を挙げての取組の背景には、「A World Class Modern University（世界レベルのモダン・ユニバーシティ）」という言葉に表されるような、いわゆる「ポスト 1992 大学」の教育による生き残りをかけた戦略がある。この言葉は、UCLan の 2007-2012 の中期戦略 (Medium Term Strategy)のタイトルでもある。

2007-2012 での中期戦略には、教育に関わる4つの重点目標として、就業経験(Work Experience)、エンプロヤビリティ、国際化(Internationalization)、持続性(Sustainability)の4つが掲げられ、それぞれについて細かく戦略が設けられている。この期間に新設予定のコースでは、学内外での承認審査(Validation Process)においてこの4つに考慮した内容になっているかどうかチェックされる。旧来のコースも毎年レビューがあり、エンプロヤビリティに関する取組があるかどうかチェックされることになっているため、旧来のコースであっても何らかの形でエンプロヤビリティを意識した取組が求められている。

地域的な特性も、取組の背景として加わる。ランカシャー地域は、リバプールやマンチェスターといった東側の地域に大卒相当の仕事が集中しており、UCLan があるプレストンやランカスターといった西側の地域には、ローレベルのスキルしか要求されないような仕事ばかりあるという。先述したように学生の大半が地元出身で、かつ卒業後も地元に残りたがる傾向があり、起業を含めたエンプロヤビリティ向上はその意味でも重要だと、イン

インタビューに応じた Futures のスタッフの一人は話してくれた。

UCLan のケースは、政策動向を自らの大学の生き残り戦略に取り込み、意識的かつ戦略的に全学を挙げてエンプロヤビリティ向上を教育の中核に据えた典型的なケースであると考えられる。

3-2 旧大学における中核的展開：ブリューネル大学

同じエンプロヤビリティ向上に全学的に取り組んでいる大学でも、主として専門分野やカリキュラムの中で実施されている取組をその特色としている大学もある。その一例がブリューネル大学である。

ブリューネル大学が大学としてのステータスを得たのは 1966 年だが、その母体となっているのは工科系のカレッジである。発展の過程で幾つかのカレッジを統合し、現在では人文・社会科学系を含めた総合大学となっている。特に、学士課程カリキュラムに就業経験を挟み込むサンドウィッチ・コースの導入は英国の中でもかなり早く、現在では、大学全体のエンプロヤビリティ向上の大きな取組として位置づけられている。

サンドウィッチ・コースは、1 年の就業体験を持つコース(Thick Sandwich Course)と、約半年の就業体験を 2 回持つコース(Thin Sandwich Course)の 2 つのタイプがあり、ブリューネル大学にもこの 2 つのタイプがある。英国のフルタイムの学士課程の標準年限は 3 年だが、前者は、3 年次に 1 年間就業体験をはさんで 4 年間で学士取得をめざすタイプで、後者は、1 年次終盤（夏休み）から 2 年次前半、そして 3 年次の後半から終盤（夏休み）の 2 回に分けて、それぞれ 30 週間以上の就業体験をはさんで 4 年間で学士取得をめざすタイプである。2006/7 年度現在、ブリューネル大学のフルタイムの学士課程在籍者数 9,136 名のうち、サンドウィッチ・コースを取っている学生は 38%を占めており、これは英国全体でも高い比率である。

ブリューネル大学におけるエンプロヤビリティ向上への取組の中核を担っているのが、プレースメント・キャリア・センター (Placement and Career Center: PCC) であり、PCC ではサンドウィッチのような長期の就業経験から短期のプログラムや無給の仕事まで、また就職／進学問わず、様々な形で学生のキャリア支援をおこなっている。サンドウィッチ・コースとの関係では、PCC には専門分野ごとにプレースメント・オフィサーと呼ばれる担当の専門職員が複数ついており、教員と協働しながら就業体験のアレンジメントをおこなっているⁱⁱ。更に、学生だけでなく、新任教職員に対しても簡単な活動紹介のための会合を設けるなどし、大学構成員全体を巻き込んでエンプロヤビリティ形成に取り組んでいる。

ブリューネル大学の場合、古くから企業との結びつきが強く、長きにわたって就業経験をカリキュラムの中に組み入れる経験を持っていた。そのことが、総合大学となった今でも、カリキュラムの中に就業経験を組み入れる形で教育プログラムを充実させることを比較的容易にし、また教職員全体としてエンプロヤビリティ向上に取り組むことのできる大きな要因となっているようである。歴史的経緯にその取組の端を発しているとはいっても、専門分野あるいはカリキュラムの構成要素として就業体験などを組み込むことを中心にして

いる点で、UCLan とは異なった中核的展開である。

3-3 周縁的展開：ヨーク大学、ランカスター大学

前の2大学のような全学的な展開とは対照的に、キャリアセンター主導のいわば正課の周縁での取組として展開している大学もある。ヨーク大学とランカスター大学はその例であるといえる。

ヨーク大学は1963年創立で、設立時期としてはブリューネル大学が大学としてのステータスを得た時期と同じであるが、オックスフォード大学などと同様、カレッジ制（現在6つのカレッジを持つ）をとる極めて伝統的なスタイルの総合大学であり、教育、研究への評価は全英でもトップクラスであるⁱⁱⁱ。

ヨーク大学もエンプロヤビリティ向上への取り組みで知られる大学ではあるが、ここでは正課ではなく、正課外で、地元企業などを多数巻き込みながらエンプロヤビリティ向上へむけた取組が積極的におこなわれている。その代表的なものが、ヨーク賞（York Award）である^{iv}。ヨーク賞とは、「カリキュラムを超え個人の発達にかかわる積極的なプログラムを受けた学生に贈られる賞」である。ヨーク賞の該当活動として認定された課外活動や就業経験、教育訓練プログラムを受けると、内容に応じて決められたポイントを獲得できる。そのポイントを重ねて行き、最終年次の春学期のはじめまでに100ポイント以上獲得した学生だけがヨーク賞の申請をおこなう。賞を受けるには更に、申請書の評価と面接に合格することが必要であり、その関門を突破すれば、晴れてヨーク賞を受けることができる。ヨーク賞の該当となる活動の内容は、コアとなる「アカデミックな学習」「就業体験」「個人的な関心（移動可能な(トランスファラブル)スキルを育てると思われる課外活動、具体的にはチームワークが必要なスポーツ活動や、学生団体での活動など)」の他に、認定された活動の中から選択して受けるプログラムがある。この選択プログラムがエンプロヤビリティを非常に意識した内容になっており、就職に直結するようなスキルを身につけるプログラムや、ボランティアな課外活動などが含まれている。その運営の多くに、地元企業や地元住民が関わっている。アカデミックなカリキュラムではエンプロヤビリティは身につかないのでこうした訓練を受けることが重要である、というのが、担当者の認識である^v。

ヨーク大学のような大学においてエンプロヤビリティ向上が強調されることは、一般的にはあまりない^{vi}。このことは、エンプロヤビリティ向上への取組が、正課つまり教員を巻き込んでなされるのではなく、正課外、具体的にはキャリア・サービスと呼ばれる学生のキャリア支援のための組織が牽引役となって取り組まれていることに、象徴的に反映されていると言える。ヨーク賞の担当者にカリキュラムや教員との関係を尋ねると、このヨーク賞をひとつのモジュールとしてカリキュラムに加えること、つまり単位を与えることは、望ましいが実際は難しい、と認識しており、教員は基本的に学生の就職のことを考えていないので、学生が就職に関して相談しに来たときはキャリア・サービスに来るようアドバイスをしてもらえるよう、小冊子を配布するなど絶えず教員に情報を送り続ける努力をしているとのことであった。

ヨーク大学と似た歴史的経緯を持つランカスター大学でも、エンプロヤビリティ・企業・キャリアセンター(CEEC)が牽引役となって各種取組を展開している。ヨーク大学のヨーク賞に相当する「ランカスター賞(Lancaster Award)」には全学で700名が参加しているが、これはヨーク大学同様正課外のプログラムである^{vii}。また、CEECが開設しているCareer and Development モジュールは、2年次生を対象にした学部横断型のモジュールだが、カリキュラムとしてこのモジュールを採用しているのは工学やバイオなど7学科のみである。

今回の訪問調査に応じてくださったCEECセンター長によると、ランカシャー大学でこうした取組が必要な背景について、全体の55%はランカシャー地域の学生であり、(UCLan同様)その多くが地元での就職を望んでいるにもかかわらず現実的には雇用が少なく、地元に残るには起業が必要になるため、CEECが提供するようなエンプロヤビリティ向上のための訓練は重要である、と答えた。CEECにはキャリア支援のチームと並んで、企業リエゾン(Employer Liaison)チームと広報・同窓(Information and Alumni)チームがあり、外部からの資金導入などを含めた企業との連携の窓口として、センター長を中心に企業との連携に力を入れている。UCLan(Futures)とも親しく、志向性は対照的だがお互いのアイデアやノウハウを共有してやっていきたいと語っていた。

その一方で、全学的な展開が難しい理由については、ランカスター大学が極めて伝統的な大学であることに加えて、理工系の分野では教員の理解が得られやすく協働してやっているが、全学で一番規模が大きい、政治学や歴史など人文・社会科学部(Faculty of Arts and Social Sciences)ではそうはなかなかいかない、と、センター長は答えている。同じくインタビューに応じたキャリア・ディベロップメントおよびガイダンス・コーディネーターも、新しい大学ではキャリア教育が非常に重要だが、古い大学では、それを歓迎するところもたまにあるが基本的には歓迎されない、と指摘している。

5. 考察

4大学の事例から読み取れるように、政策サイドでエンプロヤビリティ向上のための就業経験導入をいくら強調したとしても、実際はそれぞれの大学の文脈に即した取り組み方で政策に答えようとしていることが分かる。具体的には、大学のポジショニング、専門分野、相手にする学生などといった状況の組み合わせによって、取り組み方が必然的に変わる、という認識である。今回の検討でもそうした必要性が認められる結果となっており、一つのパターンが必ずしもすべての大学・学部・学科において「適切な」方法であるとは限らない。日本においては、学術研究を意識した取組であっても、エンプロヤビリティのような労働市場を意識した取組であっても、大学のポジショニングにかかわらず全ての大学が新しい取組を取り入れようとする傾向があることは否定できない。だが、大衆化による多様な学卒者の存在を意識するとき、将来の指導的立場を担うようないわゆるエリート層に必要なエンプロヤビリティと、就業困難層に必要なエンプロヤビリティが果たして同じなのかどうかは、自ずと明らかになる。その上で、自らの大学あるいは学部・学科に「適切

な」方途を模索する努力が必要になる。

いささか乱暴ではあるが、ここで英国における学卒労働市場への移行形態を考慮した場合のバリエーションについて仮説的に提示すると、以下のようなになる。英国における学卒労働市場への移行は、特急組(ファスト・トラック)や学卒プログラム(グラデュエート・スキーム)、ミルク・ラウンドといった、企業が優秀な一握りの学卒者を採用し訓練する移行と、30歳位までに2-3度転職を繰り返す移行の、2つの形態が認められる(稲永 2005a)。前者をエリート・トランジション、後者をマス・トランジションと呼ぶことにして、英国での学卒労働市場への移行形態と目指されるべき就業経験プログラムを考えると、まず、大衆化した学卒者のほとんどがすすむであろうマス・トランジションでは、エンプロヤビリティが含意した職業スキル獲得も視野に入れた就業体験プログラムの構築が目指されることになる。これは、特急組や学卒プログラムに乗ることができなかった学生の教育訓練の不在(吉本・稲永 2005)を乗り越える試みであるとも解釈可能である。一方、エリート・トランジションの場合は、これとは別の論理で就業体験プログラムの構築が目指されることになる。つまり、専門分野に関わる知識やスキルが備わっていることを前提とした上で、実社会での具体的な課題に関わることによって専門分野の知識を深める、あるいはモードⅡ的知識生産(Gibbons et al., 訳書 1997)の文脈に沿った就業体験プログラムが目指されることになる。もっとも、エリート・トランジションの形態を取る学生は、すでに階級と結びついたエリートとしての文化資本を身につけているため、特に実社会との関係を意識せずに学問に集中することが、結果として管理職候補生に必要な資質を身につけることになる、という考え方もある。

この状況において学生のエンプロヤビリティ向上が政策的に強調された時、マス・トランジション型の学生を多く抱えていると考えられる比較的新しい大学においては、この政策に沿うあるいは乗る形で、エンプロヤビリティ向上に関わる取組を全学的に進めていく事になる。一方で、エリート・トランジション型の学生を多く抱えていると考えられる比較的古い大学においては、分野による濃淡はあっても、エンプロヤビリティ向上に対する教員の見方は往々にして否定的であるために、全学的にそれを導入するのではなく、周縁的にそれを進めていくことになる。今回4大学の事例を俯瞰しただけでも、エンプロヤビリティ向上への取組は、専門分野とこうした歴史的経緯に強く左右されていることが確認できただろう。それはまさに、政策に対して各大学が「対策」を講じた結果であると言える。

参考文献

- Brennan, J. (2004), "Things we know and don't know about graduate employment"
seminar for Employability Advisory Group on 9 December, 2004
Brunel University (2008), "Undergraduate Prospectus 2008/2009"
Gibbons, M. et al. (1994), "The new production of knowledge: the dynamics of science

and research in contemporary societies” 小林信一監訳(1997)『現代社会と知の創造
－モード論とは何か』丸善

Rees, C., Forbes, P. and Kubler, B. (2007), “Student Employability Profiles -A guide for
higher education practitioners (2nd revised version)” the Higher Education
Academy (HEA)

The Sunday Times (2007), ‘University Guides 2007’ (<http://www.timesonline.co.uk>
2007.12.25)

The University of York (2007), “The York Award –student handbook 2007/2008”

The University of York (2008), “Undergraduate Prospectus 2008”

University of Central Lancashire (2007) “annual review 07”

University of Central Lancashire(2008) “Course developer’s guide (Academic Quality
Assuarance 08/09 Part 1 – Taught Courses: Appendix3)”

University of Central Lancashire(2009) “Undergraduate prospectus 09”

稲永由紀(2005a) 「日欧大学生の就職事情 –国際比較調査から」『IDE 現代の高等教育
No.467』民主教育協会、59-64 頁

稲永由紀(2005b) 「大卒初期キャリア研究における日英比較の有効性－欧州大陸系諸国との
比較から」吉本圭一編『高等教育と人材育成の日英比較 –企業インタビューから見
る採用・育成と大学教育の関係－ (労働政策研究報告書 No.38)』独立行政法人労働
政策研究・研修機構、16-25 頁

大森不二雄(2007)『知識社会に対応した大学・大学院教育プログラムの開発 –学術知・実
践知融合によるエンプロイアビリティ育成の可能性 (熊本大学平成 18 年度重点配
分経費 (教育特別経費) による研究成果報告書)』

多田順子(2006)「英国の大学におけるエンプロイヤビリティ向上への取り組み –ヨーク大
学の「ヨーク賞」プログラムを通して」国立教育政策研究所紀要第 135 集、163-176
頁

吉本圭一・稲永由紀(2005)「日英比較から見えてくる大卒初期キャリア形成のかたち」吉本
圭一編『高等教育と人材育成の日英比較 –企業インタビューから見る採用・育成と
大学教育の関係－ (労働政策研究報告書 No.38)』独立行政法人労働政策研究・研修
機構、107-113 頁

謝辞

本稿に関わる英国大学訪問調査に際し、順子 Ladd (多田) 氏、Terri Kim 氏 (ブリュー
ネル大学講師)、Paul Blackmore 氏 (ランカシャー大学 CEEC センター長)、Chris Little
氏 (同 CEEC キャリア開発・ガイダンスコーディネーター)、David Bagley 氏 (ランカシ
ャー中央大学 Futures 学生エンプロヤビリティ・起業部門長)、Angela Murphy 氏 (ラン
カシャー中央大学学長代理・副学長 (国際交流担当))、その他、訪問先で対応いただいた

スタッフの方々に、この場を借りて深くお礼を申し上げます。

(本章は、稲永由紀(2008)「英国高等教育におけるエンプロヤビリティと就業経験の強調：一元化された「多様な」大学と、大卒者の「就業機会保障」 インターンシップ研究年報第11号、1-7頁、の一部に、追加の調査結果を加筆し、再構成したものである。)

i 「モダン・ユニバーシティ」という言い方は、少なくとも UCLan のウェブサイトでは沿革を確認する限りにおいて、1992年に大学に昇格した高等教育機関を性格づけた言い回しであると考えられる。

ii 分野は、「バイオ科学」「ビジネスと経営」「経済および財政・政治」「情報システム、コンピューティング、数学、統計学、計量、管理、財政」「工業・産業デザイン」「機械工学、電子工学、コンピュータあるいはインターネットモバイルコンピューティング、マルチメディアテクノロジー」「法律」「心理学、コミュニケーションとメディア、社会学、社会人類学」の8分野。圧倒的に工学系の分野が多いが、同時に、心理学や社会学といった、比較的純粋科学志向の社会科学分野においても担当者がついている。

iii 例えば、サンデータイムズ紙のランキングでは、研究評価では全英6位、総合評価でも8位に入っている (The Sunday Times : University Guide 2007)。

iv ヨーク賞の詳細については、多田(2006)を参照。

v 本稿で事例となった大学においてエンプロヤビリティとして認識されている能力は、共通して、移動可能なスキル(Transferable Skills)やジェネリック・スキル(Generic Skills)に近い能力であり、特定の職業スキルではない。エンプロヤビリティがもともと議論された文脈を考えると一見矛盾にも見えるが、彼らの認識において対置されているのはアカデミックなスキル(Academic Skills)であり、従来通りのアカデミックな教育訓練だけではエンプロヤビリティ向上は期待できない、という考え方がその前提としてある。こうした前提や認識が妥当かどうかはともかくとして、能力をめぐる議論において、移動可能なスキルやジェネリック・スキルは特定の職業スキル(vocational-specific skills)と対置して論じられることが多いので、混乱に留意しなければならない。

vi 例えば、2008年2月にベトナム・ハノイで「国際教育とエンプロヤビリティ(International Education and Employability)」に関するブリティッシュ・カウンシル主催の国際会議が開催されたが、英国から出席していた教育機関関係者の多くが、1992年法以降に大学へと昇格した旧ポリテクニクとしての歴史を持つ大学、もしくは継続高等教育カレッジの関係者である。

vii UCLan にも FUTURES Award と呼ばれる、同様のプログラムがある。