

## 高等教育における職業教育についての試論(2)

— An Essay on the Vocational Education in Higher Education (2) —

升 信夫

桐蔭横浜大学法学部

(2011 年 3 月 15 日 受理)

このところの就職難は、10年前の就職氷河期以上のものだ、ともしばしば言われ、時に超氷河期などとも表現される。昨年春のテレビ報道番組では、偏差値上位にランクされる私立大学文科系の学生で、就職活動に苦戦し、結局、外食チェーン店に就職したというケースが扱われていた。そのチェーン店の新人研修では、規律訓練型研修によくあるように、大きな声で明るく、「いらっしゃいませ」と何度も発声することから一日が始まる。新入社員たちは、研修を終えれば支店に配属されて社会人としての歩みを、マニュアルに忠実にはじめることになるのだが、そうした外食チェーン店では、30代半ばで年収が400万円に届かない場合も少なくない。そして本部に勤めて、出店、メニュー開発など、戦略的に重要な仕事をゆだねられるのは一部の社員に限られている。40歳を前に本部に戻ることが困難と思われたとき、飲食以外の業界でも通用するスキルは、どれほど身につけているのだろうか。もちろん、そうした店長の下では、杉田(2009)が描くような、多くの非正規雇用の若者達の年収200万円前後の暮らしがあることを忘れてはならないのだが。

一時代前には、文科系大学卒業生は事務系ホワイトカラーとなり、いずれ管理職に就

いて安定した収入と生活が約束される、というイメージが健在であったが、この就職難の中では、それはもはや幻想に過ぎなくなっている。就職氷河期などの言葉を用いると、一過性の状況にも受け止められるが、実際には半ば恒常的な事態である可能性も高い。そうってしまった背景には、供給の増大(=大学進学率の増大)、と需要の停滞(=管理職ポストの停滞)がある。前者は、大学進学率が50%を越えたという近年の統計値から明らかだろう。また後者は、GDPの伸び率、上場企業の数、給与所得額の分布などから推し量ることが出来る。かつての高度成長期には、二次産業、三次産業の拡大と企業の成長により事務管理職の需要が増し、それを増加して行く大卒者が賄う、という構図が健在であったが、もはやそういう時代ではない。グローバルな競争の激化の中で、ますます多くの企業が、比較的単純な作業は派遣社員に任せたり、海外にアウトソーシングして、生き残りを図るようになってきている。その結果、基幹社員は少数精鋭で臨むことが一般化し、管理職ポストは、漸進的に減少してゆくことにもなる。これからは大卒者が限られたポストを奪い合うという状況が続くのだ。

この就職難とは別に、大学生の学力低下と

いうことも近年、一貫して言われている。大学を卒業しても小学校程度の算数の問題も解けない、中学一年程度の英語力すらない、AO入試のために基礎学力が低下した、社会常識に乏しい、等々のことが様々に言われてきた。実際に、基礎的な英語の講義を担当してみると、基礎学力を欠く学生の中には、中学一年生の一学期に学ぶことが身につけていない場合すら見かけられる。ただ、この機会にやや力を込めて主張しておけば、こうした基礎学力の欠如については、入試制度や大学の教育力の問題である以前に、圧倒的に中等教育の機能不全の問題だ。問題が先送りにされ、最後の出口である大学のところで問題が顕在化しているに過ぎない。大学を卒業して、なぜアルファベットも言えないのか、という世間の驚きは、アルファベットも言えないままに、どうして中学や高校を卒業することが出来るのか、という憤懣に置き換えてよい。大学入試のハードルを再構成して、低学力の学生の入学を毅然として拒んだとしても、その学力状況のまま社会に出て行く高卒、中卒のノンエリート青年が増えるだけだろう。

ただ行論とはやや逸れるが、個人的な意見を付け加えれば、英語を習得するのに、26文字を知っていることは当然として、その順番を暗唱できることは本当に必要か、ということは再吟味されても良いかもしれない。それでは辞書が引けないではないか、という意見には、電子辞書は順番を知らなくても引けるのだ、と返すことが出来るし、電子辞書を使っているのは語学力は身につかない、という議論には、例えば、紙の辞書に音声機能はあるのだろうか、と再び返すことも出来る。基礎学力ということについても、何が基礎なのかについて、常に時代との関係で点検してゆく必要があるのだろう。

話を、大卒の就職難、基礎学力の欠如といった現実について戻そう。こうした状況はいずれ、大学を出ても期待した職業につけないではないか、大学を卒業しても期待された能力が身につかないではないか、という印象

を生む可能性がある。大学入学から卒業までに大学に納める費用は、入学金、学費、実習費用などを総計すると、私立文科系で500万円ほどにもなる。500万円近い投資をするのは、これら二つのことが達成されることが期待されてのことに違いない。ところが、大学を卒業しても、自動販売機にペットボトルや缶ジュースを補給する毎日だったり、ラーメンや餃子を作ることで一日が過ぎたり、朝から晩まで不動産物件を売り込む電話をかけ続けたり、ということになると、一体、何のためにその投資をしたのだろうか、と思えても当然だ。そういう思いが社会に広がれば、その投資は、例えば職業専門学校など、大学とは別の組織に向かうかもしれない。或いは、期待した能力を養成できていないという社会的な批判は、現状の大学制度や組織に向けられる可能性もある。その際、例えば、大学進学率は20%程度で良いという意見が支配的になれば、6割の大学組織が改組、或いは解体され、教職員は仕事を失うことになる。

以上のように考えてくると、多くの大学教職員、そして大学組織は、それぞれの大学組織の生き残りを望む場合、あるいは大学制度全体の発展を願うなら、こうした状況と真摯に向き合い、その分析と状況を打開する術を模索する必要がある。このことを前提として、本学法学部の取り組みを軸に議論を進めよう。

## 1. 文科系大学での職業教育とは何か

大学ではどのような職業教育がもたらされているのだろうか。現在、多くの大学で一年生からキャリア教育が導入されている。一年生から実施されているキャリア教育の定番は、まず自己分析を行い、そこから適性の発見に至り、さらに具体的な業種の選定をして就職活動に備えるというものだろう。こうしたキャリア教育は、居神(2009)も論じているように、就職活動の指導であって、職業遂行能力の養成ではない。当たり前のことだが、自己分析の結果、自分に適した職種を発見す

ることができたとしても、求められる能力がないと判断されれば採用されはしない。或いは、各務(2001)が指摘しているように、仮にその業種に就職できたとしても、補助社員としての就職であれば、安定した将来は保証されない。

ただし、もちろん、大学入学後の早い段階から、卒業後の進路、就職について関心を持たせるということは重要だ。特に偏差値下位校の学生は、将来への展望が不明確のまま大学に進学している場合が少なくない。そのため、濱中(2010)も論じているように、昨今のように、就職活動の時期が前倒しされてしまうと、活動への準備期間の不足が生じ、就職意識が曖昧なまま就職活動に巻き込まれてしまう。そうした点も考慮して、本学法学部でも、2010年度から、1年生に対して、「キャリア事始」という看板で、複数の教員によるキャリア入門講義を設定している。

ただ敢えて付言しておく、万全の準備と態勢でこのキャリア入門講義が開始されたわけではなかった。そもそも大学教員は、経営学部関係の教員などを除けば、企業内部のことや採用関連の事柄について極めて疎いと言って過言でない。就職指導関連の委員に配置された教員が就職活動についての情報に次第に精通するようになって、実際にキャリアの講義を担当するとなると個々の教員レベルでは対応しにくい。また教員は概して真面目な性格の持ち主が大半であり、十分に研究を積んではない事柄について講義を行うことには、担当者は自分ではないとしても、抵抗感がある。結果として、外部業者に委託すればよいのではないか、という議論も生まれがちだ。しかし、外部委託講義というのは、自前のカリキュラムの中に明確に位置づけられてはじめて効果を発揮する。ただアリバイ的に外部委託でお茶を濁しているのでは効果は期待できない。また、仮に効果が上がったとしても、そうした有能な外部業者は資金が豊富な大規模大学にやがては引き抜かれてゆくだろう。議論は尽きないとしても、状況は

切迫していた。2008年秋に実施した一年生へのアンケート調査の中で、他大学には一年生からキャリア講義が設定されているのに、本学ではどうしてそれが無いのか、という強い非難が寄せられていたし、2009年3月に実施した保護者との意見交換の場でも、就職に関連した要望が数多く見られたからである。結局、ゆっくりと構えていることは出来ない、という判断のもと、3名の教員でとりあえず始める、という形となった。

この講義では、初任給はいくらくらいなのか、世の中の平均給与はどれほどなのか、社会保険、税金をどれくらい差し引かれるのか、一人暮らしする場合は賃料、水道光熱費ほどの程度のものなのか、という日常の収支に係わる事柄から、正規雇用と非正規雇用の違い、マックジョブ、ワーキングプアといった非熟練労働の問題、さらには公務員の種別やその採用試験の多様性など、様々な事柄が扱われ、自分たちがこれから置かれる状況について少しでも認識を広げて貰うことが目標となっている。居神(2009)も、偏差値下位のマージナル大学では、まず自分たちが置かれている状況を認識させることが肝要だ、と指摘しているが、本学法学部の「キャリア事始」も、そうした要素を多分に含む内容となった。

ただもちろん、この入門講義は、自分たちの状況について知ること、そしてこれから4年間、社会に出るまでにどのような能力を身につける必要があるのかを概括的に説明することに終始するものであって、その能力自体を養成しようという講義ではない。「キャリア事始」の後には、職務遂行能力の土台作りを考慮した、しっかりとしたカリキュラムが求められている。では職業遂行能力とはどのようなものなのだろう。升(2010)でも触れたが、再度、検討してみよう。

大学で養成されることが求められている職務遂行能力は、それぞれの職に係わる具体的な知識、ノウハウ、技能などを磨くような教育ではない。OJTが弱体化し、即戦力がも

とめられているとしばしば語られているとしても、多種多様な業種、またそこで扱われている多彩な商品、サービスなどについて大学で教育して即戦力を養成するなどということは、まずもって不可能だ。さらに、職場には、それぞれの職場固有の職場文化があり、その業種の経験者であっても、新しい職場文化を瞬時に身につけて働きはじめることは難しい。後でも触れるが、それらにはクラフト、或いは暗黙知の領域に属するような事柄もあり、容易にマニュアル化できない。そもそも容易にマニュアル化できるなら、契約社員やアルバイトに任せればよいとも言える。中途採用であれ、新卒採用であれ、基幹社員として新しく仕事場に参加する者達に求められるのは、職場文化を短期に理解して習得したり、仕事の要領を素早く呑み込み、さらにはそうした文化や要領を改善してゆける基礎的な能力を備えているか、ということだろう。即戦力のための中途採用であれば、その呑み込みが出来る限り早いことが期待され、新卒の場合は、ある程度時間をかけて身につけることが許されるという点に違いがあるに過ぎない。

では、そうした基礎的な能力とは、もう少し具体的に、どのようなものなのだろうか。これについては、例えば小杉（2007）にあげられているように「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」と整理されたり、「対人能力」、「対自己能力」と分けられたりする。或いは、コミュニケーション能力、人間力といった表現も、お題目のように唱えられている。これらの言葉は、耳障りは悪くはないかもしれないが、具体的に大学のカリキュラムとどのように係わるのかが不鮮明だといってよい。そこで本稿では、ミンツバーグのマネジメントについての議論を手がかりとして、職業遂行の基礎的な能力について検討してみたい。

ミンツバーグ（2006）によると、マネジメントに係わる能力は、サイエンス science、アート art、クラフト craft に整理できるとい

う。サイエンスは、例えば企業戦略論、組織論など科学的に体系化された専門的知識を指す。アートは、創造性を土台とし、直感、ヴィジョン、洞察など、体系化されていない創造的な知であり、斬新さを求め、内省とヴィジョンを通じた包括的統合を目指す。クラフトは、経験に基づきいわば身体的に身につける実務能力を意味し、有用性を基準として、行動と実験を通じたダイナミックな学習をする。ミンツバーグによると、マネジメントの成功は、アートとクラフトとサイエンスがそろったときに生まれるのだが、この三つの中で、サイエンスよりもアートの側面が大きく、それ以上に、実際の仕事を通じて学ぶしかないクラフトの側面が大きいという。そして、ミンツバーグは、野中・竹内（1996）を引きつつ、クラフトとアートはマイケル・ポランニーの暗黙知の領域に属していると論じる。つまりクラフトやアートは形式的な言語で表現することが困難なのだ。ところが、現状のビジネススクールが焦点をあてているのは、専ら形式知、分析とテクニック、言語化しやすい理論であり、暗黙知に土台を置くアートとクラフトは看過されている。そこからミンツバーグは、現状のビジネススクールの教育は偏っていて役に立っていないと断言する。

このミンツバーグの議論が興味深いのは、職業教育というと、アメリカのビジネススクールのような事柄を指導しなければならないのではないか、というイメージにともしれば囚われてしまうからである。クラフトは、ケーススタディで企業の業務内容、業績、課題などを検討して身につくものではなく、そのかなりの部分は仕事をする中で身につけることになるだろう。例えば、定めた方針、その具体的な運用方法などが、どのような効果をもたらすかは、机上の想定ではなかなかはかりきれず、その組織での実務経験があってはじめて予測できる。またアートは、企業戦略論、組織論、リーダーシップ論などの形式化された専門知で身につくものではない。もちろんミンツバーグが言うマネジメント能力

は、狭い意味ではその企業のトップに求められる能力であって、新人社員に求められる能力とは隔たっている。しかし単純労働のみを期待される補助社員でない限り、どの部署でも基幹社員には、大なり小なりマネジメント能力は求められるとよいし、また、そうした能力を開花させる潜在的な能力があるか、或いは下地となるフォーマットができあがっているのかが基幹職員としての採用基準ともなっているはずだ。そう考えると、法学部での職業教育は、進路に見合う専門知を身につけさせること、クラフトやアートを修得してゆくための下地を作ることと定式化できるように思われる。

このサイエンス、アート、クラフトについて、少し掘り下げてみよう。まずこの能力の分類は、アリストテレスによる理論学、実践学、制作学の分類を想起させる。まず、サイエンスは理論学に一致する。また、制作学というと何かものを作るというイメージだが、組織を作るという意味に解せば、クラフトは制作学に近い。ただ、倫理学、政治学などからなる実践学をアートと類似するものと理解できるかは微妙だ。何が望ましい価値であるのかを検討するという点では、アートと実践学は重なり合うとしても、アリストテレスの意味での倫理学、政治学の目的は、人間として望ましく振る舞えることであり、その点で実践学はクラフト的要素を持つ。つまり、ミンツバーグによるサイエンス、アート、クラフトは、アリストテレス的分類の単純な引き写しではない。そこで、次に、イギリスの経験論哲学の伝統のサイエンスとアートの区別と、ミンツバーグのサイエンス、アート、クラフトを照らし合わせてみる。

『人性論』第三編の最初の部分で、is と ought は異なると初めて喝破したのはデビッド・ヒュームであった。これがドイツのカントに継承されて sein と sollen の峻別につながってゆくのだが、イギリスでは、その経験主義哲学の伝統の中で、is についての学知と ought を含む学知の類別が問題となった。そ

してそれがサイエンスとアートの区別として表現されることになる。19世紀半ばにこれに一つの解答を与えたのが J. S. ミルの『論理学大系』であった。その書物でミルは、アートは、価値の選定を中心にした、その価値を実現するための知識の集合体であると解釈している。つまりサイエンスが、自然の性質に従い物理、化学、数学などと体系化されるのに対して、アートは、真善美などの実現すべき価値を頂点に、その価値を実現する道具となる科学的知識を集合して成り立つ。言うまでもないが、この場合のアートは「芸術」と訳しては全く含意が伝わらず、十分に意を尽くしていないとしても、せめて「技芸」程度に訳すべきだろう。

一方、このイギリス的伝統では、アートに芸術の意味を込める用法もあって、その場合には、新たな概念の創造という任務が期待されている。ロマン主義というと、経験論哲学や功利主義とは対極的な位置関係にあるように思われがちだが、コールリッジに代表されるイギリスのロマン主義は、経験論哲学の伝統と無縁ではない。むしろ経験論哲学が、パークレーに継承されて外界の実在性を否定し、著しく主観性を帯びたところがイギリスロマン主義の故郷でもある。その主観性を帯びた経験論哲学を汲むロマン主義では、人間の日常の認識は複雑観念に基づいており、その複雑観念の構成は、習慣、伝統の中で固定的なものとなり、瑞々しい命を無くしてしまうから、この固着した観念の集合を解き放って新たな観念を創造しなければならず、その特命を帯びるのが想像力 imagination なのだと、想像力を高く称揚する。

こうしてイギリス的伝統でのアートは、技芸的な意味と、新たな観念の創造という二つの意味を持つのだが、ミンツバーグの捉え方は、クラフトに前者を継承させ、アートに後者の意味を持たせたものと説明することができよう。

ところで、ミンツバーグのアートやクラフトは、就職指導関係でしばしば言及されるコ

コミュニケーション能力、人間力などと、どのように関連づけることができるだろうか。小樽商大キャリア開発チーム（2008）で提示されている、専門知、対人能力、概念想像力という区別を手がかりとしてみると、まず、サイエンスは専門知とほぼ一致することがわかる。また、アートは概念想像力とほぼ置き換えることができそうだ。それに対して、技術性が強いクラフトを対人能力と等しいものとするは俄には出来ない。ただ、組織が人の集合である以上、組織におけるクラフトは、人との関係性の構築を巡っての技術となる。その意味では、クラフトは対人能力と重なり合うとってよい。とはいえ、対人能力という1対1の対人関係を想定しがちだが、クラフトはそれにとどまらず、組織の一員として行動できること、組織の力を引き出すことが出来ることなど、自己と組織との関係について理解し、行動できることを含んでいる。そこで、クラフトについては「対人・組織能力」と置くこととする。

これら三つの能力は、どのような職業づくりにしても必要だといって良い。例えば、弁護士になるには、まず司法試験に合格することが必要であり、そのためには高度な「専門知＝サイエンス」が求められる。しかし、実際に弁護士活動をするには、依頼人とのコミュニケーションが極めて重要であることはもちろん、紛争の相手方との交渉、弁護士事務所の中での振る舞いなどについても「対人・組織能力＝クラフト」が重要な意義を持つ。また入り組んだ事案、前例のない事案等では、新たな概念を提起できる「概念想像力＝アート」も求められる。但し、就職に至るところまでが、大学にとってまず重要な事柄であるとすれば、法曹希望の学生に対しては、適性試験で良い成績をおさめ、法科大学院に合格させるところまでが大学のつとめであり、面接試験に著しい力点を置くような法科大学院を別とすれば、対人・組織能力の養成は喫緊の課題ではない。

そうした観点から、法学部卒業生の一般的

な進路別に三つの能力がどれほど必要であるのかを検討してみよう。

## 2. 三つの能力の進路による必要度の違い

三つの能力が、法学部が想定する進路によって、どのように必要とされるのか検討しよう。尚、各表とも、◎高度に必要、○標準的に必要、△ある程度必要、－不必要と表記する。

### (1) 法曹（法科大学院に送り出すまで）

専門知 science	◎
対人・組織能力 craft	…
概念想像力 art	△

先にも触れたように実際の法実務では全ての能力が必要だが、法学部を卒業して法科大学院に進学するまでに不可欠なのは、ほぼ専門知に限定される。概念想像力は、既習コース入試の論文試験にそれなりに必要とされる程度だろう。

### (2) 公務員（公務員試験合格、採用まで）

専門知 science	◎
対人・組織能力 craft	△
概念想像力 art	△

歴史的に見て、官吏の養成は法学部の重要な使命であったし、それは現在でも大きく変化していない。ただ、一口に公務員というが、国家公務員から地方公務員まで職種は多岐にわたっており、採用方法も、キャリア官僚の登用試験である国家Ⅰ種試験から、警察官、消防官などの試験まで多様多彩である。ただそうした多彩さにあっても、試験形式は、択一の専門教養試験、論文による専門試験、面接試験の三つに分けることができ、この三つの試験形式の有無と比重により、それぞれの採用試験の特徴を説明することが出来る。例えば、警察官試験、消防官試験であれば、一次試験の択一教養試験、二次試験の面接試験からなっている。また国家Ⅱ種、地方上級の試験であれば、択一の専門試験と教養試験が中心であるが、それに論文試験が加味され、

国家Ⅱ種の場合は、官公庁への採用については面接試験も重要な意味を持つ。

ペーパーテストは、教養試験であっても、専門試験であっても、求められる能力の分類からいえばほぼ専門知に属している。ただ論文試験の場合は、幾ばくかの概念想像力の要素は求められるだろう。面接試験で重要なのは、面接官とのコミュニケーション能力であり、それは対人・組織能力に属す。面接試験が複数回であったり、長時間に及ぶ場合は、幾らかの専門知に加え、想像性や判断能力などが求められるようになり、それは概念想像力の分野となる。

以前からの公務員試験は、客観的な採用基準の確立という点から、ペーパーテストが重視されてきており、表ではそうした観点からの書きいれとなったが、近年、市町村によっては、職務遂行能力をより確実に確認するため、民官企業と同じように面接試験を重視する場合も少なくない。その場合には、基幹社員採用に類似する。

(3) 基幹社員

専門知 science	△
対人・組織能力 craft	◎
概念想像力 art	○

民官企業に基幹社員として採用されるには、SPIテスト、グループワーク、度重なる面接試験を突破しなければならない。特に軸になるのが面接試験であり、ペーパーテストが占めている比重は低い。面接試験では、政治や経済の動きなどについてはそれなりの知識と分析が求められるとしても、例えば、民法、憲法の学術的な知識についての専門知は殆ど求められてはいない。

では、面接試験等を通じて、どのような基準が用いられているのだろうか。基準が不明確である、という議論もあるが、小山(2010)は、企業が新卒者に求める基礎能力として、①頭の良さ、②コミュニケーション能力、③課題創造、達成力、④アピアランスをあげている。①は主として概念想像力に係わり、②は対人・

組織能力であり、③、④は対人・組織能力と概念想像力のいずれとも係わる。面接の過程では、まずはコミュニケーションという対人・組織能力が重要だが、面接も回数を重ねれば、ただあたりがよくて好印象だというだけでは不十分であり、折に触れてみせる真摯さ、分析の視覚の鋭さなどが求められる、ということだろう。

(4) 補助社員 / 販売サービス / 単純労働

専門知 science	…
対人・組織能力 craft	○
概念想像力 art	…

販売・サービスの場合は、多くの場合、単純労働であり、直接に売り上げに係わる重要な現場であるとはいえ、その場での担当の殆どは契約社員でも足りる。中でも、マックジョブ的な仕事は、本来は大学卒に期待される仕事ではない。しかし、大学進学率が50%を越えた現在では、全ての大卒者が管理職候補として就職できるはずもなく、正規雇用に採用されたことで満足しなければならぬことも少なくない。対人・組織能力さえしっかりとしていれば、何とか単純労働でも正規雇用につながるだろう。

3. カリキュラム的構成

では専門知、対人・組織能力、概念想像力は、法学部という枠組みではどのように養成することができるのだろうか。(次頁表)

まず、対人・組織能力だが、これはアリストテレスのいう実践学の規定に似て、その能力を身につけ、そのように振る舞えることが目標となる。文字を介した形式知として知っていても、実際に体現できないのでは修得しているとはいえない。従って、講義形式をとりながら専門知の伝授をすることを軸として構成されている、伝統的な法学部のカリキュラムの中でこれを養成することは難題である。強いていえば、時間を守らせる、出席を管理する等の規律維持は、対人・組織能力の

	資格試験		民間企業		
	法曹志望	公務員	基幹社員	補助社員	非正規
専門知 science	◎	◎	△	…	…
対人・組織能力 craft	…	△	◎	○	△
概念想像力 art	△	△	○	…	…

※この表は進路別の必要条件の表としても利用可能だ。専門知が○であっても、対人・組織能力が△なら、非正規にしかなれないし、著しく劣っていれば非正規にすらなれない。対人・組織能力が◎であっても、専門知や概念想像力が欠けていれば基幹社員にはなれない。

最も基礎となる部分を構成するだろう。また、本学で設置されているメディアーション交渉や模擬裁判などの実習系の講義には、対人・組織能力を養成してゆく手がかりがある。さらに、少人数の演習では、ゼミ合宿、親睦のコンパ、学園祭への参加などの機会があり、それは対人・組織能力を育む重要なチャンスとあってよい。本学法学部でも、ゼミの活性化を通じて、この課題のある部分は達成できるだろうという見通しから、ゼミ対抗の法律討論会が数年来、学生を中心として企画されてきた。

従来、一般には、これらの能力は、家庭、アルバイト、サークル活動、友人関係など、正課の授業以外の学生生活の中から形成される傾向が顕著であった。小杉（2007）も同様の指摘をしている。実習などの共同作業をまじえながら学ぶことを通じて、こうした能力を身につけさせればよい、という議論もあるが、そこまで実習授業を充実させることは、法学部という枠内では、短期的には難しい。この問題についての本学部の議論では、対人・組織能力の養成は、正課のカリキュラムに求めるべきものではなく、むしろ学生生活を援助・管理する、学生課、学生委員会などの部門が企画すべきであるという意見が支配的であった。なるほど説得的ではあるが、学生課、学生委員会という制度は、伝統的には、学生の自治的活動を監視する管理抑制機能と、奨学金や賃貸物件、アルバイトの紹介などの学生生活の支援を主たる活動としてきており、学生のある種の能力を積極的に涵養しようという発想と直ぐに馴染むものではない。教育プログラムとして設計する、ということが不

可避であれば、教務的な部署と、学生課的部署との、新たな発想にたった連携が必要だということだろう。

加えて、大学の教員に対人・組織能力を指導する力量があるのか、という問いかけも深刻である。というのも、大学教員の養成は、専門知と概念想像力に絞ってなされるのが一般であり、対人・組織能力は多くの研究分野では不可欠のものではないし、対人・組織能力が著しく劣った教員も、大学組織にはしばしば見かけられると言われている。ただ、専門知等の形式化された知は、講義する側がそれに習熟している必要があるが、対人・組織能力は、組織や制度を用いつつ養成する側面が強い。そういった工夫が、この問題を克服する手がかりとなるに違いない。

本学法学部では2008年度から単位認定制度を利用して、ボランティア体験やアルバイト体験について、項目を設定して文章化したり分析したりする課題を与え、対人・組織能力養成を単位化する可能性を探究してきた。仕事をするところから経験できる発見、苦勞、愉しみを、言葉にならない経験の枠の中にとどめておくのではなく、自分なりの形式的な知に置き換えておくという作業は、職業選択や就職活動で重要な意味を持つに違いないという考えに基づいての提案であった。ただこれも導入に際しては、大学の学術的な学習と、金銭を目当てにするアルバイトは、そもそも異質なものであり、アルバイトと単位を結びつけるなどということは非常識なことだ、という強い反論がみられた。学術知の発展に寄与することが大学のレゾンデートルに係わることは疑いを入れないとしても、大学がそれ



以外にも多様な課題を抱えているということについては、総論的には理解されても、具体的な事柄となると、壁が幾重にも重なっている。

次に専門知についてだが、これは大学のカリキュラムと深く関わり、成績評価によってその習得の状況が判断される。但し、求められる専門知の内容が進路により異なる点には留意が必要だろう。法曹志望、公務員志望にとっての専門知は、まずは適性試験や公務員試験で課題とされている科目に表現される。民法、憲法、行政法、行政学、人文科学、数的処理などの名称で整理される事柄を、法曹志望者、公務員志望者は、計画的に学習して行く必要がある。従来これは、各学生の個人的な努力に完全に委ねられてきたが、本学法学部では、2008年度から、法曹、公務員等を志望する学生を対象として、1年から3年の演習ゼミを軸として、Eコースというコース設定を行うようになった。元々、法学部にはこうした試験科目に該当する講義は手厚く設定されていたが、試験準備という観点からの有機的関連を学生が自分で読みこんでゆくのは容易ではない。そこで、少人数のゼミを軸としてコース設定を図るのが効果的ではないかという意見が支配的となり、Eコースでは、1年次から憲法、民法、刑法の三つのゼミをコース必修教科とし、これに一般教養の社会科学、人文科学科目の指導を接合することが目指されている。

最後に概念能力だが、これも対人・組織能力と並んで、養成方法が難しい。先に記述したように、これらは暗黙知の領域を土台とし、形式化されていない点に特徴がある。形式化されていなければ、言葉で直接に伝達することはできない。ただこれらには、様々な概念の獲得を目指すことと、議論を通じてその概念を自分のものとして使えるようになることが含まれている。これはテキストを読んで報告し、それについて互いに議論するという、ゼミなどを通じて大学が従来行ってきた教育に他ならない。だとすると、何も新しいこと

を追求するのではなく、これまでの教育的実践を継続すれば良い、ということにもなる。だが注意したいのは、大教室で一方通行で行われる講義は、概念想像力の基礎的な作業を果たすことはあっても、中心的な役割は果たし得ないということだ。居神(2009)が、「大学が提供する勉強こそが学生の基礎能力+人間性を最も高める契機となりうる」と論じるとき、そこに含意されている大学が提供する勉強というのは、大教室で行われる一方的な講義を意味しているわけではないだろう。それと、仮に同じ教育実践を行うとしても、職業教育としての自覚的な捉え直しは不可欠であるように思われる。憲法について、行政学について、或いは法制史について、あるテキストを素材としてゼミを行う場合、学術的なトレーニングをしているのではなく、概念想像力の鍛錬を目的とした職業教育を行っているという自覚があれば、学術的な訓練ではないのだから過度の専門性は求めないだろうし、職業訓練なのだから安易な成績評価はせず、結果として効果も大きくなるだろう。

#### 参考文献

- 居神浩(2009)「格差社会における教育の機能」三好和代・中島克己編著『日本経済の課題と将来を考える』ミネルヴァ書房
- (2010)「ノンエリート大学生に伝えるべきこと」日本労働研究雑誌 No.602
- 小樽商科大学キャリア教育開発チーム編(2008)『大学ノムコウ』日本経済評論社
- 各務展生(2001)『就職で悩んだとき読む本』PHP 研究所
- 小杉礼子(2007)「企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア』勁草書房
- 小山治(2010)「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか」荻谷剛彦、本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会
- 杉田真衣(2009)「大都市の周縁で生きてゆく - 高卒若年女性たちの5年間」中西新太郎、

- 高山智樹『ノンエリート青年の社会空間』  
大月書店
- 野中郁次郎、竹内弘高（1996）『知識創造企業』  
東洋経済新報社
- 濱中義隆（2010）「1990年代以降の大卒労働市場」、  
苅谷剛彦、本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会
- ボランニー、マイケル、高橋勇夫訳（2003）『暗  
黙知の次元』ちくま学芸文庫
- 升信夫（2010）「高等教育における職業教育に  
ついての試論1」桐蔭論叢22号
- ミンツバーグ,M（2006）『MBAが会社を滅ぼす』  
日経BP