

特集

それぞれの大学・立場から考える

大学におけるキャリア教育（支援）とは

学生や保護者、社会全体からの大学に対するキャリア教育・支援に対する期待は高い。保護者の立場から見た大学教育に対するニーズや要望、大学への関わり方などにかかる民間会社の調査によると、大学で指導・支援すべき、あるいは指導・支援が望ましい項目に、「学部の専門的な勉強」「ゼミや卒業論文」「幅広い教養を身に付ける勉強」といった大学本来の役割の次に「就職に役立つ知識やスキルを身に付けること」「業種や企業の実態を知ること」といった項目が挙がり、「就職に役立つ知識やスキルを身に付けること」は「大学で責任を持って指導・支援すべき」と考えている割合が3割に上るとの結果もある。

本連盟では、4年に一度実施する学生生活実態調査を行っている。2014年調査と2002年調査

における4年生の回答結果を比較すると、就職への不安にかかわって、「就職できるかどうか」「自分の適性に合った職業を選ぶか」が減少するなど、加盟大学におけるきめ細かなキャリア教育（支援）の成果が感じられる一方で、「就職すること自体」「社会人としてさまざまな拘束を受けることに耐えられるか」「就職先で人間関係にうまくとけ込めるか」に対する不安が増加するなど、大学におけるキャリア教育（支援）にかかる新たな課題も見出されつつある。

就職採用の枠組みについては、現在に至るまでさまざまな変遷があった。戦後の復興期における好況と朝鮮特需から来た人手不足は、卒業予定者の採用早期化を加速させた。これに対し、大学側と日本経営者団体連盟（以後、日経連）、文部省、労働省の間

で検討が行われ、1953年には、学生の学業への専念の阻害を懸念する大学側と人材確保を急ぐ企業側それぞれの意見を調整して採用開始時期を決定する「就職協定」が結ばれることとなった。しかし、就職協定はあくまでも紳士協定であつたことから、就職活動時期の早期化を止めることができず、1962年には日経連の宣言によつていったんは廃止されたが、高度成長下でのいわゆる青田刈りの横行などに対する批判の高まりの中で、1972年に復活することになる（労働省は参加せず）。就職協定の内容も変遷があり、1972年には選考開始日が7月1日、1986年には8月20日会社訪問開始、11月1日内定解禁、1992年には採用選考開始日は卒業年次の8月1日前後、内定日は10月1日とされた。しかし、紳士協定であることの限界に加え、協定に加わる企業が限られていたため、実際には採用選考活動が開始日以前から行われるなど形骸化が進行する中、1996年、再び日経連の主張によつて廃止されることになった。

1997年には、大学側の就職問題懇談会が「大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」、企業側の日経連（後

の日本経済団体連合会）が「新規学卒者の採用・選考に関する倫理憲章」を定め、相互にそれを尊重するという枠組みが形成された。「申合せ」においては、学校推薦は卒業年次の7月1日以降、正式内定日は10月1日以降とされ、「倫理憲章」においては、広報活動開始日は明記されなかったものの、慣例的に就職情報サイトなどへの登録が卒業前年次10月1日に開始、正式内定日は10月1日以降とされた。

しかし、就職活動の早期化・長期化の傾向には歯止めがかからず、学生は卒業前年次の夏休み明け（もしくはそれ以前）から会社訪問などの「就活」に多くの時間を割かねばならない状態が深刻化していった。このような事態を踏まえて、日本経済団体連合会（以後、経団連）は2013年3月卒業者を対象に、広報活動開始を卒業前年次12月1日以降、採用選考開始（採用面接などの実質的な選考開始）を卒業年次4月1日以降とする「倫理憲章」の大幅な改正を行った。一方大学側は、広報活動開始日から企業説明会やエントリーシート登録などが始まり、学生にとつてはこの時点から実質的な就職活動がスタートすることになるため、少なくとも卒業前年次の年度末試験終了までは学業に専念できる体制を求め、

時期をさらに遅らせるべきであると主張した。2013年4月には安倍総理から経済界に対して、2015年度卒業・修了予定者（当時の大学2年生）から、広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始、その後の採用選考活動は卒業・修了年度の8月1日以降に開始とするよう要請がなされ、その後、「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）において政府方針として決定された。これを受けて経団連は、「倫理憲章」に代えて「採用選考に関する指針」ならびに「採用選考に関する指針」の手引き」をとりまとめ、加盟約1300社に遵守を呼びかけた。

2015年度は、この新日程のいわば「元年」であったが、採用選考開始時期を守らず従来通りの日程で採用活動を行う企業が続出し、結果として活動期間の早期化・長期化が生じた。要因としては、変更1年目であることや、産業界の雇用意欲が近年になく高まったことなども考えられ、日程の「後ろ倒し」だけによるものとする根拠は見いだせないが、企業を中心に日程の再変更、具体的には採用選考開始を2カ月前倒しして6月以降とすることを求める声が強まった。これに対して、11月には就職問題懇

談会が「学士力や社会人基礎力などを担保した豊かな人間性を有する人材を育成することは、われわれ教育機関に課せられた使命である」との基本認識に基づいて、6月は授業期間中であり学業に支障が生じること、留学や教育実習などの日程に悪影響があることなどの理由により、わずか1年で採用選考開始時期を変更することに強い懸念を表明し、「今年度の検証を踏まえた大学側と経済界の意見交換を経ず、来年度の採用選考活動時期の見直しについての結論を出すことは避けること」を経済団体に要請した。

しかし、経団連は12月7日、企業と学生双方に多大な悪影響が生じており、「真面目に指針を遵守した企業が人材の獲得に当たって一方面的な不利益を再び被ることになる」などを理由として、3月の広報開始時期については変更しない一方で、選考開始時期を6月とすることなどを主な内容とする2016年度卒業・修了予定者対象の「指針」および「手引き」の改定を実施した。このような動きを受けて、就職問題懇談会は、「大学等は、時期変更の本来の趣旨を踏まえ、経済界との協力の下、学生の学修時間の確保や留学などの多様な経験を得る機会を確保するとともに、学生が適切な職業選択を行う機会を確保す

ることを責務の一つとして取り組む必要がある」として、12月8日付で新たな「申合せ」を定めた。

こうした採用選考活動開始時期にかかる問題は、その背景にある戦後日本社会全体の変容とそれに伴う大学の社会的役割の変化という、より大きな問題と結びついている。大学の規模・種別や地域によって、その捉え方、課題への取り組み方法はさまざまであろう。しかし、大切なことは、冒頭に述べた学生・保護者からの要望や企業のニーズとの関係を踏まえつつ、大学が高等教育機関としてどのような教育を行っていくのかという問題意識を持ち続け、学生の学修時間を十分に確保するという大前提のもとで、より良い就職採用活動のための環境整備を進めることであろう。

そこで、本特集では、企業側における採用選考活動開始日の見直しにかかる検討の行方を踏まえつつ、大学が抱えるジレンマや課題、特色ある取り組みを紹介する。その内容の共有を通じて、「学士力や社会人基礎力などを担保した豊かな人間性を有する人材育成」に向けた大学におけるキャリア教育ならびに就職支援の在り方について、今後のより良い方向への議論展開に資することにつなげたい。

就職活動 守られないルールはいつまで続く

渡辺 茂晃

●日経カレッジカフェ副編集長、
日経就職ナビ編集長

就職活動——大学と企業の接続問題

北城 恪太郎

●国際基督教大学理事長

大学におけるキャリア教育とは

リベラル・アーツの立場から

高木 孝子

●ノートルダム清心女子大学学長

キャリア教育とスチューデントズ・ネットワーク

——立命館大学の取り組み

前田 信彦

●立命館大学産業社会学部教授、
キャリア教育センター長

「社会に学び、社会に貢献する」 理工系人材の育成

中村 朝夫

●芝浦工業大学キャリアサポートセンター長、
工学部教授

それぞれの大学・立場から考える「大学におけるキャリア教育（支援）」とは

就職活動 守られないルールはいつまで続く

渡辺 茂晃 ● 日経カレッジカフェ副編集長、日経就職ナビ編集長

2015年から始まった就職活動スケジュールが、わずか1年で終了した。日本商工会議所、日本経済団体連合会（以後、経団連）が採用選考開始時期を8月から6月へと2カ月前倒しすることを提案、大学側の就職問題懇談会がこれを認める形で決着した。同懇談会は当初、6月に採用選考を始めることについて、「授業期間」「卒業論文のスケジュール」「留学中の学生の帰国日程」などの学事日程に影響するという理由で反対していた。しかし、最終的には「選考活動の開始時期を決めるのは企業」として、変更を認めた。こうして、2016年の就職活動スケジュールは「3月採用広報開始、6月採用選考開始」になった。

大学教職員の半数が変更賛成

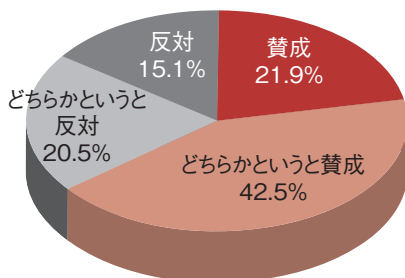
今回の見直しについて、日経HRが大学の就職・キャ

リア教育に関わる教職員を対象に実施したアンケート結果を見てみよう。6月採用選考開始については、「賛成」「どちらか」というと賛成」と

いう意見が半数を超えた。

理由は「就活の長期化」「真夏の活動」「卒業研究開始時期の遅れ」「選考開始時期が混在」といった問題を解消できるからというものだ。

「わずか1年で変更するのはいかがなものか?」「学事日程に影響がある」といった気持ちはありつつも、2015年の就職活動が学生に



採用選考開始時期の2カ月前倒しについて (n=73)

大きな負担を強いたことを考えれば変更もやむなし、といったところのようだ。

一部の大学で内定率が下がっていることも、スケジュール変更を支持する理由だ。「日経就職ナビ就職活動モニター調査」では、採用選考解禁1カ月前の7月1日時点での内定率が50・6%と半数を超えており、8月1日時点では67・3%にまで上がっていた。全体の数字だけを見れば8月採用選考開始によるマイナスの影響は少なかったように見えるが、個別の大学の内定率を見てみると、その内容は大きく異なる。

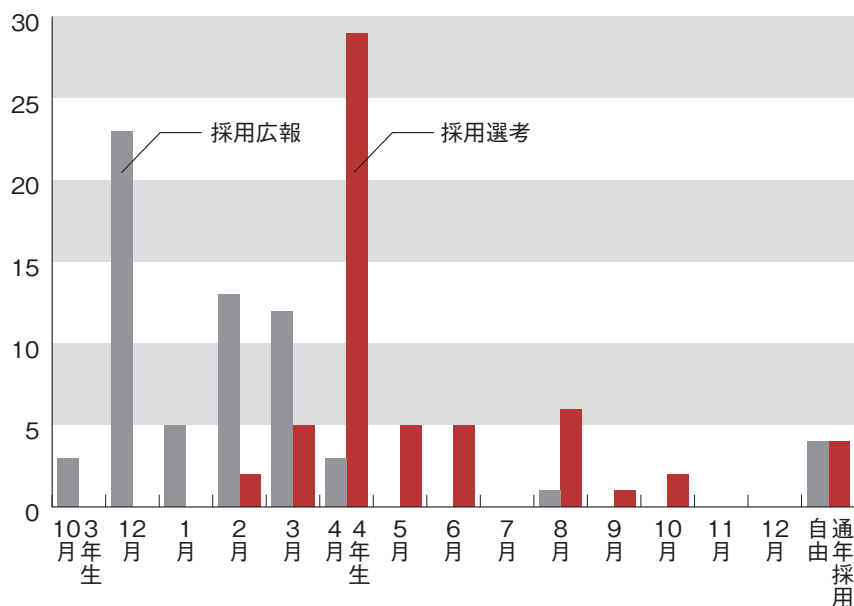
都内のある中堅大学では、例年よりも内定率が低くなっている。就職担当職員は「動き出しの遅い学生が内定を得ていない」と説明する。例年のことだが、就職活動のスタート時期が遅い学生は、活動を通して徐々に成長して最終的に内定を得ている。ところが選考開始が遅れたことによって、企業の選考を通過できるところまで成長していない学生が多いという。女子大でも内定率が下がっているところがある。企業は総合職の採用選考が終わってから一般職の採用選考を始めるため、総合職の計画人数に達しない企業が一般職の採用選考を遅らせていた。このことが影響して内定率の低下を招いた。また大手企

業が採用活動を秋まで続けたため、内定を得ていない学生が中小企業に志望先を変えるのが遅れた。そんな事情があつて「6月採用選考開始」を歓迎しているのだ。

6月選考開始は2016年限り？

こうして2016年から再び新しいスケジュールに変わったが、このスケジュールがあまり長く続かない可能性もある。すでに一部の企業は2017年の採用活動計画を「4月採用選考開始」で立てているといった情報もあり、2017年には採用選考の開始時期は6月から4月へとさらに2カ月前倒し、つまり2014年以前と同じ時期に戻るとも考えられる。そうなれば、採用選考開始時期の変更に伴い、採用広報開始時期も動くことになる。2014年以前の、3年生12月か3年生1月のどちらかが有力で、これは2016年の状況次第だろう。1月なら採用広報期間が3カ月間と、2016年と同じになる。このスケジュールで学生の応募が十分に集まれば1月採用広報開始もあり得るが、集まらなければ12月に戻らなければならない。

前述の日経HRのアンケート結果では、採用広報活動と選考活動の開始時期について、それぞれ「3年生12月」



「採用広報開始時期」と「選考解禁時期」は、いつがいいと思うか (n=73)

と「4年生4月」といった回答が最も多かった。企業、大学両方の意見が一致すれば2014年以前に戻ることに
なり、2015年、2016年の2年間はまったく無
駄だったことになってしまう。

1年限定となるかもしれない「3月採用広報開始、6
月採用選考開始」のスケジュールは、就職活動をする学
生にとってはマイナスの影響が多い。6月採用選考開始
に対する学生の不安と憤りの声を紹介しよう。

・「学業との両立の面を考えると悪影響がある。また6
月の教育実習と企業への就職を迷っている人にとって
は、実習を経験しないままキャリア選択を迫られてし
まうことになる」

・「選考が8月からということ、この秋から留学に行っ
た後輩がいる。今回の前倒しを受けてかなり困惑をし
ている。経団連を信じ、学業に励もうとしていた学生
が馬鹿をみてしまうのは納得がいかない」

・「企業研究をする時間が短いので、自分に合う企業が
見つけれられるかどうか不安」。

真夏の就職活動を避けることは賛成だが、学業などへ
の影響の大きさを懸念する声は大きい。

むない「土日・夕方以降の開催を」

就職問題懇談会も6月選考にあたって、「土日や平日夕方を活用するなど、学生の事情に配慮した選考」を企業側に要請した。経団連も「採用選考に関する指針」の手引きの中で、広報活動、選考活動共に土日・祝日、夕方以降の設定など学事日程に配慮することを求めている。ところが、「土日・祝日、夕方以降の開催」については、経団連の「採用選考に関する企業の倫理憲章」時代から明記されているが、これまで守られたためしはない。2016年6月1日は水曜日だが、この日が選考開始日になるのは間違いないだろう。

6月選考開始を守らない企業も多い。2017年卒業予定者向けの採用活動はすでに始まっており、外資系コンサルティング会社などは2015年12月には選考を終え、内々定を出しており、ITベンチャーなども12月には採用広報を始めている。外資、ITベンチャーに限らず、経団連に加盟している企業でも水面下で選考を始めるところは多い。2015年の経団連加盟企業の採用活動では、8月以前にインターンシップ参加学生の先行選考、面接と言わない「面接」などが横行した。具体的に

は、インターンシップに参加した学生を「インターンシップOB会」、書類選考（経団連の指針にある選考には書類選考は含まれない）を通った学生を「質問会」「懇談会」「模擬面接会」といった名称で集め、実質的な選考をしていた。同様のことは2016年も起こるだろう。

2016年は早期の企業理解を

2016年の大学の就職活動支援として重要になるのは、学生の企業理解だ。採用広報開始から採用選考開始までの期間は2015年は5カ月、2014年以前は4カ月、2012年以前は6カ月あった。学生たちはこの期間に企業説明会などに参加して、企業の事業内容や働き方、社風などを理解し、志望先を決めていく。それに



企業の選考に並ぶ学生たち（2015年8月1日）

対して、2016年は3カ月と過去最短なのである。2013年に6カ月から4カ月に減った際には、企業側から「企業理解が足りない」「志望理由があいまい」といった声はかなり上がっていた。採用選考を通過するためだけでなく、就職後に「社風が合わない」「思っていた仕事と違う」などの理由で早期離職者が増えるおそれもある。

3月の採用広報開始前に新聞や雑誌を読む、OB・OG訪問をする、インターンシップに参加するなど、企業について理解を深めておく必要がある。3月になってから企業研究を始めると、書類選考であるエントリーシート提出やWEBテスト受検などに追い立てられ、なんとなく企業の採用選考を受けて結果が出ないとか、運良く内々定を得られても「やっぱりここではない」と、就職活動を続けることになるかもしれない。そうならないために、早めの業界・企業研究ができるセミナーを開催したほうがいい。これが2016年就職活動支援の最大のポイントになるだろう。

繰り返されるルール変更

就活スケジュールに関しては、過去に何度もルール決めと変更が繰り返されてきた。1952年にできた第1

次就職協定に始まり、第2次、第3次の就職協定があり、その都度スケジュールが変わってきた。そして、協定が定めるスケジュールと実態の乖離などによって協定が廃止、以後、経団連の「採用選考に関する企業の倫理憲章」が企業の採用活動ルールなどを決めてきた。「倫理憲章」ができた当初はスケジュールを定めていなかったが、2013年卒業予定者向けから「3年生12月採用広報開始、4年生4月採用選考開始」を明記。そして、2015年卒向けのスケジュール変更時には「倫理憲章」から「採用選考に関する指針」へと変わった。指針への変更によって、倫理憲章時代に公表していた「賛同企業リスト」（倫理憲章に賛同する800社超の企業名）は姿を消し、企業への拘束力が弱まった。

今回のスケジュール変更も、指針を守らない企業が多く、就職活動が長期化し、学生の学事日程に影響を与えたことが原因だ。全企業、全大学が同じスケジュールで動くことの難しさは十分に経験できた。これをきっかけに、単に元のスケジュールに戻すだけではなく、新しいスケジュールおよび選考方法を考え直す必要があるだろう。例えば、文理別の選考時期設定、留学からの帰国学生枠設置、業種別の選考時期設定、インターンシップの

採用選考化などだ。

これからの時代、企業は人材の数ではなく、人材の質でグローバル市場を生き抜いていかなければならず、人材獲得は企業の存続に直結する重要課題だ。そのためには、ルールを守って優秀な人材を採用できなかったでは済まされない。とすれば、これまでのように形式だけルールを決め、「申し合わせました」「要請しました」を繰り返していても何も改善されない。ルールを守ることを優先するなら、学生の就職活動の動向を一番知っている大学が、ルールを破った企業の学内セミナー参加禁止や大学推薦をしないなど、大学側も企業が守るように協力する必要がある。また、ルール自体をなくすことも考えられる。できるならやるし、できないならやらない。大人の言い訳のためのルールは、ただ学生を混乱させ、疲弊させるだけだ。

学生には今後の社会を見せる

最後に、大学のキャリア教育について。大学・企業側には、いまだに否定的な意見を持つ人が多くいる。その主張は「大学は学問をするところで、就職対策の場ではない」といったものだ。確かに、大学によっては就職試

験対策だけを教える「キャリア」という言葉のつく科目を設置しているところも多い。そのため、就職対策Ⅱキャリア教育と思われるがちだ。また、担当する教員が不足しているために、一部の教育関連・人材関連企業に授業を丸投げしているところも見られる。こうしたことも、大学内外で否定的な意見が多い理由だ。

これから学生が出て行く世の中は、これまでと違って変化のスピードが速く、世界を相手に仕事を進めることになる。国内を見れば、高齢化や人口減少によって市場は縮小を続ける。その一方、世界では人口が増え続け、アジアを中心とした新興国が成長を続ける。また、技術の進歩で、ロボットや人工知能、自動運転、ドローンなどが実用化されつつある。これによって、これまであった仕事がなくなり、新しい仕事が生まれてくる。将来のさまざまな可能性を学生に見せ、その上でどう働き、どう生きるのか考えさせるのがキャリア教育だ。学生がこうした視点を持っていれば、就職活動の際にも名前や規模だけで企業を選ぶこともなくなるだろう。学生が自分の力を信じ、これからの日本を担う覚悟を持って社会に出て行くことができるように導くのがキャリア教育だ。就職対策Ⅱキャリア教育ではない。



それぞれの大学・立場から考える「大学におけるキャリア教育（支援）」とは

就職活動——大学と企業の接続問題

北城 悟太郎 ● 国際基督教大学理事長

はじめに

学生が落ち着いて学修する時間を確保するために、日本経済団体連合会（以後、経団連）が、2015年度卒業・修了予定者の採用選考活動開始日を8月1日に改定したことにについて、いろいろ問題があるとの意見が出された。これに対して経団連が迅速に行動し、2016年度卒業・修了予定者の採用選考活動開始日を6月1日に早めたことは、適切な判断である。しかし、日本の大学教育や企業の採用活動に関していくつか改善すべき点があるので、今後の就職活動の進め方に関して、日頃考えていることを述べたい。

1 大学教育の課題

企業が大学生を採用する際には、どこの大学を卒業するとか、大学の成績はどうかということはあまり重視せず、ほとんどの企業は面接の結果で学生の採用を決めている。面接においては、学生の熱意、行動力、コミュニケーション能力、協調性、課題発見能力、課題解決能力、論理的思考力などを見ている。もちろん、基礎的な学力、人間性、語学力なども判断の要素となっている。ただし、研究・開発に従事する理工系の学生の採用に関しては、大学名、専門分野や成績など、大学教育の成果が重視されていく例もある。

多くの企業は学生の潜在能力と人間性を重視して採用を行っているため、大学教育の成果がほとんど問われないことになり、できるだけ早く採用活動を始めて優秀な学生を確保しようということになってしまっている。大

学が学生にしっかりと基礎学力を身に付けさせ、深い教養と十分な語学力があり、自ら考え、発言し、行動し、イノベーションに挑戦するような学生を育てるのであれば、企業はもっと大学教育の成果を採用活動に利用できることになる。

学生が大学を卒業して就職する際に、企業は人物本位で面接を重視して採用を行っているが、大学への入学に關しては、多くの大学が試験科目の成績を中心とした学力で入学者を選抜している。いわゆる正解がある問題に対して早く答えを出せる者を優秀な学生として入学させているが、こうした選抜の結果は、社会に出た時に活躍するか否かとはあまり関係がない。社会に出ると、何が課題であるかを自ら考え、なかなか正解が分からない問題を解決するために努力し、成果を出す人材が求められている。すなわち、日本の大学では、入学時点で求める資質と就職する際に必要となる資質にミスマッチが起きていることになる。大学入学者の選抜に関しては、高校と大学の接続問題として中央教育審議会で審議されているが、個別の大学が行う試験の成績上位者から入学者を選ぶ仕組みから、学生の多面的な能力、資質を評価して入学者を丁寧を選抜する仕組みへの転換が求められている。

日本の私立大学の入学試験は、文系と理系に分かれている例が多く、有力な私立大学の文系の試験科目は3教科で、国語、外国語に加えて地歴、公民、数学の中から1教科を選択すればよいといった例がある。例えば、公民、数学を選択しないのであれば、国語、外国語、地歴の3教科を集中して勉強すれば大学入試に受かるということになる。高校時代に幅広い分野を必修科目として教えても、進学を目指して3教科だけを集中して学び、その点数が高ければ優秀な学生として入学を認めていては、片寄った学生を育ててしまうことになる。社会に出て営業部門で働く社員にもマーケティングの知識は重要であるし、その基礎になる確率、統計などは学生時代に学んでおいてほしい。また理工系の試験は、数学、理科、外国語の3教科で行われている例が多いが、地歴、公民などの知識もバランスの取れた人間形成には必要である。

さらに、日本の大学生は、米国の大学生と比較して勉強していないとの調査結果がある。データは少し古いが、2007年の全国大学生調査によれば、大学1年生が1週間あたり授業に関連して学修している時間は、日本では、0時間が9・7%、1～5時間が57・1%、11時間以上は14・8%である。アメリカでは0時間が0・3%、

1～5時間が15・3%で、11時間以上が58・4%である（出典…東京大学大学経営・政策研究センター）。米国では、毎週、授業時間以外に11時間以上学修する学生が過半数であるにもかかわらず、日本では毎週5時間以下が過半数である。これは、日本の学生が怠けているというより、大学の教育のシステムが学生に十分学修させていないということである。20歳前後の若い時期に、もっと勉強させるような大学教育の改革が必要である。

また、各大学ではキャリア教育として、社会人講師による企業での仕事に対する取り組み姿勢であるとか、各業種の仕事内容の紹介が行われており、面接を受ける際の指導も行われているようである。しかし、最も大切なことは、各学生に、どのような業種でどのような職種に就くことが、自分の能力を最も生かして社会に貢献することができるかを考えさせることである。就職活動においては、有力な大企業に何万人もの学生が応募する例があると聞かすが、そのような会社で就職できることは極めて難しい。まして、業種や職種に関係なく有名な企業であるからといって多くの会社を受けても、結局はどここの会社にも就職できず、自信を無くすだけのこともある。たとえ有名な企業に就職できたとしても、そこが30年、

40年先まで健全な会社でいるかは分からない。また、会社は健全であっても、ほとんどの会社は社員の業績を評価して昇進、昇給を決めているので、かつてのように年功序列で昇進するわけでもなく、将来の生活が約束されているわけでもない。有名な企業を目指して就職試験を受け続けるのではなく、将来発展の可能性のある中小企業やベンチャー企業に就職して、自分の努力と成果によって会社の発展に貢献することで人生に生き甲斐を感じることもあるであろう。

また、自分の望む企業に就職できないからといって、パートタイムなどの非正規の仕事に就くべきではない。一度非正規社員になってしまうと、仕事を通して経験を積み重ねる機会が少なくなってしまう、有力な企業に再就職することも困難になる。まずは、中小企業やベンチャー企業であっても正社員として就職し、少なくとも3年間と同じ会社で努力することが必要であることを、大学は学生に伝えるべきである。現在、社会で活躍している大人も、必ずしも希望する会社に入ったわけではなく、たまたま就職した会社で努力して成功した人も多いと思う。米国のアップル社を創業したスティーブ・ジョブズは、テクノロジーとリベラルアーツの結合が新しい価値を作

り出すと言っていた。科学技術が進んだ現代であるからこそ、単にテクノロジーを追求するだけでなく、自然科学、社会科学、人文科学を幅広く学んだ上で専門を決め、その後も幅広く学び続けて多分野を統合する力を身に付けるリベラルアーツという教育体系の下に学ぶ人材を育てる必要がある。

国際基督教大学（以後、ICU）は、創立以来、米国のアマースト大学やウィリアムズ大学同様、リベラルアーツを指向してきた。ハーバードやエールのような総合大学でも、学部においてはこの種の教育が行われている。ICUでは入学時点で、文系、理系を問わず、新入生は全て教養学部という1学部に入學する、そして、1・2年生の時に自然科学、社会科学、人文科学の幅広い分野を学ぶとともに、日本の高校で教育を受けた学生は英語を、外国の教育制度で学んだ者は日本語を徹底して学び、少なくとも日本語と英語の2カ国語を使えるバイリンガル教育を受ける。教員の3分の1以上が外国籍であり、留学生も多いために、卒業生の多くはグローバルに活躍している。授業の多くは少人数・対話型で行われ、単に知識を吸収するのではなく、何が正しいかを批判的に考え、自ら学び、発言する教育を行っている。何が正解か

分らない現代社会において、自ら学修し、行動し、答えを作り出せる人材を育てており、卒業生の多くが、ビジネスの世界だけでなく、国際機関や教育・マスコミ・芸術など多方面で活動している。日本においても、就職に有利だという理由で専門分野を学ぶのではなく、リベラルアーツといわれる全人格教育への関心が広がることを期待している。

2 企業の課題

日本企業の多くは、毎年、一括して新卒者を採用し、企業内で育成して、ある程度安定した雇用の下に定年まで働く仕組みを採っている。これは、正社員の雇用を守り、企業内にノウハウが蓄積され、愛社精神の高い社員が努力することによって会社が発展するというよい仕組みである。また、定年制度によって新卒の一括採用が可能となり、若年者の失業率を低くしている面もある。最近では転職する社員も多くなり、中途採用に関しては通年採用を行っている会社も多いが、人々の価値観は保守的で労働慣行は急には変わらないと思うので、今後も新卒の一括採用は続くことになるであろう。

経団連に加盟する企業が選考活動の開始日を8月1日

にしたことによって就職活動が長期化したとか、早めに内定を出した企業が学生に就職活動を終わらせるよう圧力をかけたり、研修と称して学生を拘束し、学業に支障が出た例も報告されている。早く内定を出しても、企業に魅力が無ければ、学生は他の企業へ内定を切り換えることになる。企業は、就職活動を終わらせるための圧力をかけたり、学生の就職活動を阻害する活動は止めるべきである。また、選考活動開始日の6月1日に集中して試験・面接を行うのではなく、6月から7月にかけて複数の試験・面接を行えば、学生の会社選択の自由度も増すであろう。

さらに、大卒で就職した学生の3割強が、最初に就職した企業を3年以内に退職している。いろいろな理由があると思うが、限られた時間の就職活動の中で、学生が仕事の内容や企業の実情をよく理解せずに就職することもある原因だと思う。各大学が、キャリア教育の一環として、卒業生などが仕事について紹介する機会を作っていることは有益であるが、学生が企業で働くとはどういうことなのかを理解するよい方法はインターンシップである。一定期間、インターンシップを経験した後に、当該企業に就職した新入社員の定着率は未経験の社員に

比べて高いという情報は持っていない。しかし、インターンシップを就職活動と連動させないとする現在の指針を変えて、インターンシップを積極的に活用することにより、学生も仕事の内容や企業の実情を理解して就職することができるとし、企業も短時間の面接による評価よりも学生を適正に判断することができると思う。多くの学生をインターンとして受け入れることは企業にとって負担となるものの、採用した学生が短期間で退職することを防ぐためには必要な投資だと考える。インターンシップの実施は就職活動の直前に集中させることなく、3年生の夏休み期間を含めて、年間を通して実施することが望まれる。ただし、インターンシップを受けられなかった学生に対しても、就職の機会を残しておく必要がある。また、1日だけのインターンシップを面接の代替としている例があると聞くが、仕事の内容を理解するには、少なくとも一週間程度の時間が必要である。さらに、インターンシップを賃金の安い労働力として利用しようとすると企業が現れる可能性もあるが、そのような企業は自ずと淘汰されるであろう。

3 望ましい採用活動の時期

就職先が早く決まり、学生が落ち着いて入社後のことも考えて、しっかり学修するのであれば、3年生の時点で就職先が決まることは悪いことではない。しかし、現実には学生が安心して遊んでしまったり、卒業できないことが起きる可能性があり、企業にとってもあまり早く内定を出すことはリスクである。

日本の多くの大学の学修期間を考慮すれば、3年生の春休み期間である3月1日から企業が選考活動を開始すれば、大学教育を阻害せずに採用活動を行うことができるであろう。選考活動の開始が4月あるいは6月では、たとえ土・日曜日や夕方以降の試験・面接であっても、就職活動のために授業時間以外の勉強や卒業研究に支障が出ることとなり、平日の昼間ほどではないものの、大学教育にとって好ましいことではない。また、遠隔地から試験・面接を受ける学生への配慮も必要になる。

一方、3月に選考活動を開始すると、留学していた学生にとって就職活動ができないという問題が発生すること、および企業によっては3月から始まる複数回の選考活動で必要な学生数を確保できない可能性もあるので、できるだけ多くの企業に、8月から始まる複数回の選考活動を行うことを求めたい。すなわち、大手企業は、一

括採用といっても、3年生の3月と4年生の8月に始まる少なくとも2つの期間で複数回の採用活動を行うことを提案したい。これであれば、大学の教育・研究活動をあまり阻害せずに就職活動を行うことができと思う。将来的には、新卒の採用に関しても中途採用と同様に通年採用になることが望ましい。

結 び

大学では、高校との接続の問題を入試改革として議論しているが、卒業する学生にとっては、大学と社会の接続も重要な課題である。大学は学問を修める所であって、企業に役立つ人間を育てているのではないという意見をしばしば聞くが、大学あるいは大学院を卒業して働く学生の8割は企業で働いており、自営業を含めれば9割の卒業生はビジネスの世界で働くことになる。企業は「すぐに役立つ専門知識」だけを求めているのではないことを理解した上で、大学は基礎学力、教養、語学力を身に付け、自ら学び、発言し、成果を出す行動力を持ち、未知の困難な問題にも挑戦する勇氣を持った学生を育てなければならぬ。そうした学生が、未来を構築する人材になると思っている。



それぞれの大学・立場から考える「大学におけるキャリア教育（支援）」とは

大学におけるキャリア教育とは

——リベラル・アーツの立場から

高木 孝子 ● ノートルダム清心女子大学学長

ノートルダム清心女子大学は、65年にわたる岡山での女子教育の中で、キリスト教精神を基盤としたリベラル・アーツ・カレッジとして、広い教養と豊かな人間性の上に立って、自ら考え、判断し、その判断に責任を持つことのできる自立した女性の育成を目指してきた。

本学では、この2年間、卒業生の就職決定率（実就職率）が95%を超えて高い水準を保ち、管理栄養士の合格率も100%（合格者75名）、教職・保育職の採用実績も、既卒者を含めて小学校・特別支援学校教諭57名、中学校教諭27名、高等学校教諭5名、幼稚園教諭・保育士43名（いずれも2014年度）であって、この面でも高い実績を示している。

私は、このような就職実績の高さは、本学のリベラル・アーツ教育の結果として、その延長上に生み出されたも

のであると思っている。本学が一人一人の卒業生に伝えたいのは、それぞれの専門知識や免許・資格を生かすとともに、一人の女性として「いかに生き、人に貢献するか」ということである。学生一人一人が客観的な深い洞察力を持って、実利主義の価値観では力を発揮できないと思っている「声なき人の苦しみ」に寄り添う。そのような深い客観性とやさしさ、勁さを併せ持った女性として自立して欲しい。

そのためには、高いコミュニケーション能力と、周囲の人々と協調し、時には自身が裏方にまわって支え、チーム全体が輝くように振る舞うこともできるような、コラボレートする力が必要である。本学がキリスト教精神に基づく教育理念として掲げる「真・善・美」の追求とは、人々との関わりの中で、一人一人が周囲の者の中にある

真なるもの、善なるもの、美なるものを見いだし、人々と共にそれを育て上げていくことにほかならない。

本学は、2009年度から文部科学省学生支援G.P「大学教育・学生支援推進事業（テーマB）学生支援推進プログラム」の中で「ここをつなぐ学生支援——社会の要請に応える就職支援を中心に」に取り組み、本学キャリアサポートセンター、学生支援室、就職支援センターを中心に、就職活動を行っている学生に心理面でのケアも含めたきめ細かな支援活動を実施した。

また、2012年度文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」では18大学と連携して中・四国地域人材育成事業に取り組み、「保育職・教職のための産官学連携によるCCPM力の育成」を行った。これは、地域の学校や園の協力を得て、保育職・教職を志望する学生にインターンシップ体験の機会を設け、同時に、教育現場で働く力のもととなるCCPM力（コミュニケーション力、コーディネート力、プレゼンテーション力、マネジメント力）の向上を図る取り組みであった。同時に、教育現場でのインターンシップ活動とその振り返り、個別のカンファレンスや合同のカンファレンスを通じて、子どもたちと接する教育活動の意味につい

て個々の学生が深く自覚し、より良い教育者として育つことを求める活動でもある。

これらの取り組みを通して、一人一人の学生の中に自らが目指す職域に関する職業観が涵養され、また、これらの取り組みを全学的な活動として展開する過程で、教職員の間に本学の教育理念を通じたキャリア教育の在り方に対する一定の共通理解が得られたと思う。それが現在の本学のキャリア教育システムの中に生かされており、最近整備された自立力育成科目群は、現代社会に対する広い視野を養う科目、キャリア形成に関する基礎的な視角を培う科目、およびボランティア活動を含む小規模ゼミや課題解決型の授業など、論理的な思考力と能動的な問題解決能力、さらに他者に寄り添うことの意義を見極めようとする科目構成となっている。

私は、リベラル・アーツ教育は豊かなキャリア教育であると考えるが、企業の採用活動日程との関連でいうならば、本学のこのような教育が十分に学生に伝わるような採用日程が必要である。その具体案は示し得ないが、より良い日程を考えることは、より高い職業観と能力を持つ人材を得ることにつながると考えている。大学教育は、それだけの力を備えているのである。



それぞれの大学・立場から考える「大学におけるキャリア教育（支援）」とは

—— キャリア教育とスチューデント・ネットワーク —— 立命館大学の取り組み

前田 信彦 ● 立命館大学産業社会学部教授、キャリア教育センター長

立命館大学は、1学年7000名を超える総合大学でありながら、「学生ひとり一人の希望する進路の実現」を掲げ、さまざまな進路・就職支援を行っている。キャリアアセクターでは、プレイスメントサービスのほか、全学のキャリア教育を推進するキャリア教育センターとの連携の下、各種インターンシップや実践的なPBL (Project Based Learning: 課題解決型学習) の開発や運用を行っている。また、大学における学びを「キャリア形成」の視点で捉えつつ、学生の進路・就職の可能性を広げるために、社会（企業・団体・卒業生）との連携を図りながら有機的なキャリア教育・支援プログラムを展開している。

1 立命館大学における「学びのコミュニティ」

このような本学のキャリア教育・支援の取り組みの特徴を示すキーワードの一つは、「学びのコミュニティ」である。学部在学生の近畿圏外出身比率が44・7%と地方出身者も多く、また世界各国から意欲的な留学生も多く受け入れている中で、オリター（オリエンテーション・コーディネーター）またはエンター（援助担当者）とよばれる学生スタッフが、さまざまなピア・サポート（スチューデント・ネットワーク）活動を通して学生相互の成長を促している。実際に、2014年度には学部新入生7800名に対して、自主的な応募によるオリター、エンター約800名が登録されている。これは新入生9名に対して1名という高率で先輩が新入生を援助してい

るということであり、本学におけるピア・サポートの組織化が着実に定着しているといえる。ピア・サポート活動は4月の新入生クラス懇談会に始まり、履修相談、基礎演習の授業サポート、進路・就職や学習の相談、学生生活へのアドバイス、クラス交流会など、学生が相互に学びあう「学びのコミュニティ」の礎となっている。

2 キャリア支援と スチューデントズ・ネットワーク

このような「学びのコミュニティ」を軸とするピア・サポート活動は、キャリア教育や進路・就職支援でも実践されている。キャリア支援におけるスチューデントズ・ネットワーク（図表1）は本学キャリアセンターがその組織化を担当し、3回生の各ゼミから選出されるPL（ブレイスメント・リーダー）や、進路が決定した4回生以上の在学生のうち、後輩支援の意欲が特に高いJA（ジュニア・アドバイザー）によって構成されている。さらに、3000名以上の幅広い年齢層、多様な業界で活躍する卒業生がCA（キャリア・アドバイザー）として登録しており、これらの相互のネットワークが本学の就職支援の最も大きな柱となっている。

本学のスチューデントズ・ネットワークの中でも、キャリア教育、支援においては、このCAの役割はきわめて大きい。中央省庁や企業の本社機能が集積する東京から地理的に離れた本学では、学生一人一人が個別に卒業生に会える機会は制限される。そのため、卒業生にCAとして登録してもらい、大学（キャリアセンター）が事務局を担うことにより、在学生への情報提

スチューデントズ・ネットワーク

在学生と卒業生がお互いに支えあい、成長していく立命館大学独自のネットワーク

ブレイスメント・リーダー

各学部のゼミやサークルから選ばれ、OBOGグループ訪問や勉強会などの自主企画を実施します。



先輩から後輩へ経験を伝える

後輩に教えることで受ける刺激

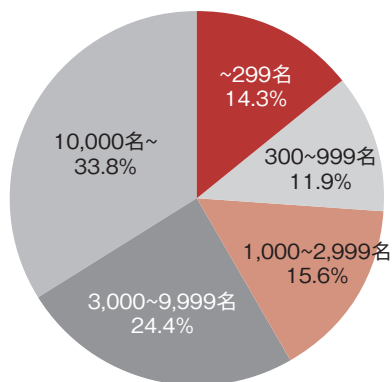
ジュニア・アドバイザー

就職内定者から選ばれ、自身の進路選択や就職活動の体験に基づき、後輩への助言、援助を行います。

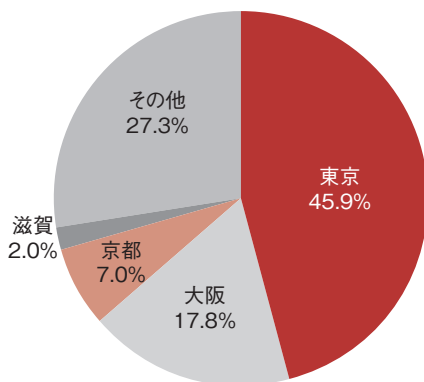
キャリア・アドバイザー

OBOGの中で後輩の支援に熱心な方が登録され、現役学生へのアドバイスや懇談会を行います。

図表1 立命館大学のスチューデントズ・ネットワーク



図表2-1 CA（キャリア・アドバイザー）の企業規模



図表2-2 CA（キャリア・アドバイザー）の勤務地

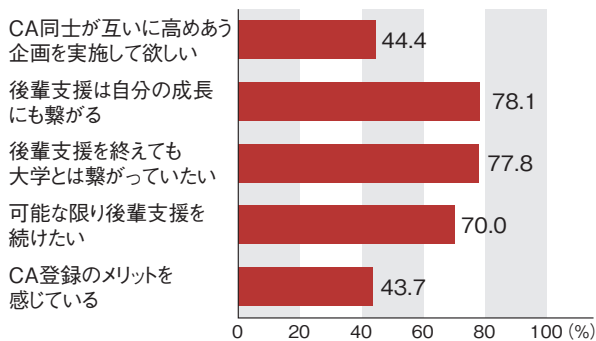
（多賀谷ほか2014より引用し著者作成）

供や進路・就職支援企画の運営に積極的に関わっている点が大きな特徴である。

本学の最新の調査によると、³積極的なキャリア支援を行っているCAのうち73・7%が1000名以上の大企業に在籍しており（図表2-1）、年齢については、中堅層（31〜40歳）が全体の半数以上を占める一方で、ベテラン層（41歳以上）からも今後のCA活動に参画したい要望があった。また、役職のランクも主任・課長・部長・役員と幅広い傾向がみられたことから、部長・役員クラスを含むベテラン層CAからの支援も可能であることが判明した。さらに図表2-2にみられるように、CAの勤務地は「東京」が45・9%と半数近くを占めており、在学生在がCAからの支援を介して首都圏の情報を入手できる制度であることが改めて確認できる。

このような卒業生のキャリア形成支援の組織化が可能となっている理由は、先に述べたように、もともと正課の授業の中で上回生によるエンター、PLなどのピア・サポートが組織化されているためである。学生時代のピア・サポート活動の経験が生かされ、それが母体となっているとみることができるだろう。

また、CAによるピア・サポートの教育効果が必ずしも「受け手」の在学生のみではない点にも注目すべきである。ピア・サポート活動を通して、在学生のみならずCA自身にも役に立っているからこそ、この仕組みの継続が可能となっている。卒業生がCAとして活動する意義について調べたデータの一部を図表3に示す。⁴



図表3 CA（キャリア・アドバイザー）の意識
（多賀谷ほか2014より引用し著者作成）

これを見ると、CA制度について「可能な限り後輩支援を続けたい（70・0%）」、「後輩支援を終えても大学とは繋がっていたい（77・8%）」と、後輩・母校貢献意欲の高さが鮮明になるとともに、CA活動に参画することが「後輩支援は自分の成長にも繋がる（78・1%）」という実態が見受けられる。

この結果からもわかるように、「CAの役割が自分の成長にプラス」と実感する割合が高く、卒業生にとっても在学生の指導に大きなメリットがあることが確認できよう。在学生と卒業生は、世代を超えた支援の中でピア・サポート関係が構築されており、両者にとって、また大学にとっても効果が大きいことが本学の「学びのコミュニティ」の特色でもある。

3 グローバル・キャリア教育の展開と スチューデント・ネットワーク

グローバル・キャリア教育の展開におけるスチューデント・ネットワークの活用は、課題が多いものの、いくつかの萌芽的な試みがある。例えば、本学では高度な長期留学を実現するための支援プログラムである「グローバル・ゲートウェイプログラム（GGP）」を2009年



グローバル教育におけるピア・サポート

後の海外勤務、キャリア形成などへのアドバイスが、留学経験のある上回生や卒業生により、正課および正課外教育の中で行われている⁵⁾。

また、2010年度から始まった「グローバル人材養成プログラム」では、留学生と日本人学生が、企業から提示される課題を解決するPBL型授業を正課外で展開しているが、それでも、プログラム修了生たちが後輩である在学生に対するピア・サポーターとして自主的に活動している。

度から実施しているが、その中でスチューデント・ネットワークとして学生グループ「まいる」が組織化され、ピア・サポート活動を積極的に進めている。留学先の学習をスムーズにするための留学準備授業のサポートのみならず、留学から帰国した後の学習支援や卒業

実際、留学生と日本人学生が課題解決型のPBL（グループワーク）を行うと、文化や習慣の違いから戸惑いや葛藤が生じる場合も少なくない。しかし、上回生や卒業した留学生が在学生の学習支援を行うことによって、言葉や文化の相違を超えたスムーズなコミュニケーションが可能となる。マレーシア、中国、韓国など、「グローバル人材養成プログラム」を終えた留学生（上回生）が、日本人在学生（低回生）の学習支援を行う姿もよくみかける。

もっとも、このプログラムにおいては、修了生が自発的に後輩の指導にあたっているのが現状であり、留学生も含めたスチューデント・ネットワークの組織化には至っていない課題はある。しかし、「多国籍で共に働く」ことをすでに在学中に疑似体験した学生たちはグローバル展開をする企業に就職するケースも多く、グローバル・キャリア教育へのピア・サポートの導入が相乗的な学習効果を生み出す可能性を示唆しているといえるだろう。

4 大学のグローバル化と キャリア教育・支援の課題

これまで述べてきたように、キャリア教育やキャリア

形成支援において、「学びのコミュニティ」をベースとするピア・サポート活動が積極的に導入されているのが本学の特徴であるが、大学のグローバル展開においては課題も残されている。例えば、増加する留学生をスチューデント・ネットワークとしてどのように組織化しピア・サポート活動に組み込むべきか、あるいは海外での就職を考える日本人学生のキャリア教育・支援にどう取り組みかなどであり、今後の新たな展開に向けて改善や検討を進めている。

グローバル化が進む中で、私立総合大学も教員と学生からなる単一の集合体である「ユニバーシティ」から、一つの大学で多様な機能を持つ「マルチバーシティ」へと大きく変貌しつつある^{6,7}。国際化が進み、学生も多様化する中、実践的職業能力を涵養するための学習方法や先進的なキャリア支援の開発と同時に、それらを支える高度な専門性をもった教職員の力量が求められよう。本稿で紹介したスチューデント・ネットワークを基盤とした「学びのコミュニティ」を、グローバルなキャリア教育や支援の展開においてどのように生かしていくのか、試行錯誤や創意工夫を積み重ねながら、将来を見据えた活発な議論が、日々続けられている。

●注

1 近年は留学生も増加傾向にあり、46カ国から1300名以上が学んでいる（2015年5月1日現在）。

2 春日井敏之 2015 「立命館大学の学びの仕組みとピア・サポート」『未来を拓く——ようこそ立命館へ』32—35頁

3 この調査は本学キャリアセンターが2013年度に独自に行った調査で、CA登録者のうち819名の回答をまとめたものである。

4 多賀谷祥博ほか 2014 「人文社会系『キャリア・アドバイザー制度』の検証と新展開——TOP150社への就職者数増を目指す学生の学外活動支援策の開発」『大学行政研究』9号、53—71頁

5 本学のグローバル・ゲートウェイプログラム（GPP）は2016年度から全学開講型として拡充される予定であり、それにとまない留学経験者によるスチューデント・ネットワークも、より発展的な継承が検討されている。

6 川口清史 2016 「機能分化政策と私立総合大学」『立命館高等教育研究』第16号（近刊）

7 クラーク・カー 1994 「大学経営と社会環境——大学の効用（増補第3版）（The Uses of the University, 3rd edition by Clark Kerr, 1982）」玉川大学出版会

それぞれの大学・立場から考える「大学におけるキャリア教育（支援）」とは

「社会に学び、社会に貢献する」理工系人材の育成

中村 朝夫 ● 芝浦工業大学キャリアサポートセンター長、工学部教授

1 「就職に強い」大学

本学は、「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」を建学の理念として創立された大学である。この理念は、堅実な理工系人材を求める産業界から広く支持され、また、将来理工系の分野で活躍しようとする受験生にも強く支持されて、八十余年にわたって受け継がれてきた。その結果、今日では著名企業への就職を期待しての入学生願者の増加、好調な就職状況、そして卒業生の社会における活躍が好循環のスパイラルを描き、「就職に強い大学」という評価がすっかり定着している。

この好循環は社会的・経済的背景に支えられている面も大きいと思われるが、実際に評判どおりの就職実績を実現するために、数多くの努力が注ぎ込まれているのも

事実である。本稿では、その一端を紹介したい。

2 初年次からのキャリア形成支援

前項で述べたように、本学には技術者としての就職を目指す学生が集まっているとはいうものの、初年次の学生にはまだ具体的なキャリアプランがほとんど描けていない者が多い。それどころか自分の適性も十分に把握できていない場合も多い。そこで、入学と同時に基礎力測定テスト（PROG¹）を全員に受検させ、その結果を返却する解説会において、大学生活の目標を定めさせるようにしている。PROGは、学生の基礎力をリテラシー（知識を活用して課題を解決する力）とコンピテンシー（自分を取り巻く環境に実践的に対処する力）に分けて評価するシステムであり、コンピテンシーに関しては、

社会で活躍している若手社会人の行動特性と比較してスコアを決定する仕組みになっている。

本学の学生は、他大学に比較して、リテラシーが高いわりにはコンピテンシーが低い傾向がある。さらに学内で学科間の比較をすると、リテラシーとコンピテンシーのスコアの間に弱い負の相関が認められ、リテラシーの高い学生の中に対人基礎力などのコンピテンシーに不安のある者が散見される。このような学生を、社会で活躍できるレベルにまで育て上げることも本学の教育の一つの使命といえるであろう。PROGの受検は、学生にとって、自分の強みは何かを知り、もっと伸ばさなければならぬ力は何かを考えるよい機会になっている。学生には、3年次にもう一度PROGを受検させ、自らの成長を確かめるとともに、就職活動に向けてキャリアプランを立て直す機会としている。

本学では、PROGの基礎力の分類に沿って「社会的・職業的自立力」の構成要素を定義し（表）、その各要素と各授業で育成を目指している基礎力の関係について、本年度からシラバス

表.「社会的・職業的自立力」を構成する4つの力

社会的・職業的自立力	定 義	PROGで測る力	定 義		
知 識 活 用 力	知識を活用して課題を解決する力	リテラシー	情 報 収集力	課題発見・解決に向けて、幅広い観点から適切な情報源を見定め、適切な手段を用いて情報を収集・調査し、それらを適切に整理・保存する力	
			情 報 分析力	事実・情報を思い込みや憶測でなく、客観的かつ多角的に整理・分析し、それらを統合して隠れた構造を捉えて本質を見極める力	
			課 題 発見力	さまざまな角度、広い視野から現象や事実を捉え、その背後に隠れているメカニズムや原因について考察し、解決すべき課題を発見する力	
			構想力	さまざまな条件・制約を考慮しながら問題解決までのプロセスを構想し、その過程で想定されるリスクや対処法を構想する力	
対 人 基 礎 力	他人からの信頼を築き、チームを動かす力	コミュニケーション	親和力	多様な考えを受け入れ、相手の立場に立って考えることで信頼を引き出し、人間関係を構築していく力。また、自分から積極的に人間関係を築いていく力	
			協働力	周囲と情報を共有し、周りのやる気を引き出して協力して課題に取り組み、また、リーダーの立場からメンバーを指導し、チームや後輩の意欲を高めていく力	
			統率力	異なる意見にも耳を傾ける一方で、自分の意見も主張しながら、交渉や討議を建設的に進めていく力	
対自己 基 礎 力	自分の感情をコントロールし、主体的に行動する力		感 情 抑制力	ストレスのかかる場面でも自分の気持ちや感情を把握した上で状況を前向きに捉え、困難に挑戦していく力	
			自 信 創出力	自分の強みや弱みといった自身の特徴を理解し、自分に自信を持っていると同時に、機会を捉えて自分を向上させようとする力	
			行 動 持続力	自分なりのルールや決まりを作りながら、最後まで粘り強く責任を持って物事に取り組む力。自分にとって必要だと思ふ事柄に継続して取り組んでいく力	
対課題 基 礎 力	課題解決に向けて、計画し行動する力		課 題 発見力	さまざまな角度から適切な情報源と手段で情報を収集し、広い視野から現象や事実を捉え、そのメカニズムや原因について考察して、解決すべき課題を発見する力	
			計 画 立案力	さまざまな条件・制約を考慮しながら問題解決までのプロセスを構想し、その過程で想定されるリスクや対処法を構想する力	
			実践力	目標達成に向けて自ら行動し、予測した先行きに合わせて全体の動きを調整しながら、早めに行動を修正し、実行する力	

に記載することにした。このシラバスの記載を見れば、学生は自分が強化したい基礎力を養うためにどの科目を履修すればよいかが分かる。また、各学科のカリキュラムにおいて、基礎力をバランスよく養うことができているかどうかチェックする際にも役立つと期待される。

ところで、「学ぶことの意味」を自覚している学生は、学ぶことによって大きく成長し、社会で活躍するために必要な力も着実に身に付けていくことができる。そこで、学生に入学後の早い時期から学びに対して高いモチベーションを持たせることを目指して、本学では、FSP研究会²で開発された産学連携PBLを「産学・地域連携プロジェクト」として1・2年生向けに開講している。このプロジェクトでは、一学期15回の授業を2つに分け、2つの企業から課題をもらって4・5人ずつのチームにその課題に対する解答を事業企画として提案させる。そして、提案内容やプレゼンテーションについて、課題を出した企業に評価してもらうという授業である。初年次にいきなりレベルの高い課題を与えられることで、自分に不足している力を認識し、これからの学生生活における学びの目標を持つてもらおうことを目指している。

このほか、各学科の初年次教育科目の中で、就職先の

企業での仕事について卒業生の話を聞いたり、工場見学をするなどの機会が設けられている。また、キャリアサポート課主催で1・2年生を対象とする工場見学を実施するなど、諸先輩の働く姿に触れる機会を設け、専門を生かして働くことのイメージを持つよう促している。

3 産学連携

各学科のカリキュラムは、専門分野の知識や技術を修得することができるように設計されているが、社会からは専門知識や技術だけでなく、問題発見力、問題解決力や継続的学習力など、どんな状況下でも生き抜くことのできる基礎力が強く求められている。このような力は、与えられたカリキュラムを受け身の姿勢で履修している



「産学・地域連携プロジェクト」最終発表会

だけで身に付くものではなく、実践的な課題解決のトレーニングを積んで初めて伸びていくものである。その際、できれば産業界の協力を得て、実際の企業活動につながるような課題で実践的な訓練を実施したい。

幸い、産業界には、経済のグローバル化に伴う海外との厳しい産業競争や急速な技術進歩、さらには少子化による若年労働人口の減少などに危機感を持ち、優秀な人材を確保して競争力を高めるために、大学教育にも積極的に貢献しようという機運が生まれている。

そうした中で、本学は、前述の「産学・地域連携プロジェクト」もそうであるが、「地（知）の拠点整備事業（COC）」に参加しているプロジェクトにおいても、地域のコミュニティや中小企業などと協働して社会の課題に取り組み産学・地域連携PBLを行っている。現在、COC事業では19のプロジェクトを実施しており、学部生や大学院生を巻き込んで活動を進めている。

それ以外にも、個々の教員レベルで企業や団体との共同研究を行っている例は数多くあり、そこでも学生が実践的な課題解決に取り組んでいる。また、パネル展示や研究室公開を行う産学連携のイベントでは、学生や大学院生が説明員として参加し、企業からの参加者と直接意

見交換を行っている。

4 卒業生による就職支援

本学の卒業生の会である校友会には、昨年から「在学生就職支援委員会」が置かれ、在学生の就職内定率を上げるための積極的な支援活動が行われている。就職活動末期になっても就職先の決まらない学生への求人紹介のほか、現役の企業役員や企業役員経験者による面接指導などが行われ、学生の評判も非常に良い。

地方にも卒業生の組織があり、全国各地で開催される父母懇談会では、在学生の父母と卒業生の交流が行われ、Uターンを目指す学生に対する就職支援の場となっている。

また、最近、女子学生、卒業生および女性教員のネットワークとして「Shida-jo プラチナネットワーク」が創設された。社会で活躍が期待される女子学生の支援組織として、今後有効に機能することが望まれる。

5 グローバル化への対応

本学では2014年度から、日系企業の海外進出先を中心とする海外の企業におけるインターンシップを開始

した。海外経験を通じてグローバルなセンスを身に付け、グローバルに活躍できる人材が育つことを期待している。2014年度は、中国、台湾、ベトナム、タイ、マレーシアなどへ29名を派遣したが、スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）への採択を契機に、派遣先と派遣学生数の拡大を目指している。本学の海外サテライトオフィスや校友会（同窓会）の海外支部を拠点にして、また、先日発足したGTCコンソーシアム⁴による支援を受けて、派遣先の開拓を進めている。

さらに、産学連携PBLの国際版もあり、海外へ出かけた海外の学生を招待して合同でPBLを行っている。

6 大学院生に対する就職支援

専門性を生かした職種に就くためには、深い専門知識と共に、その知識の迅速な応用能力、国籍や文化などが多様な人々の中で力を発揮するための国際感覚などの高度な能力、すなわち少なくとも大学院修士課程修了の能力が求められている。本学における大学院進学率は、約30%である（2014年度は28・5%）。しかし、このような現状を踏まえ、また、将来の技術の高度化や社会の変化を見据えて、本学では2023年度までに大学院進

学率を60%に高めるという目標を定めている。

本学の現状では、就職内定率、大手企業へ就職する学生の比率、研究開発・設計など専門性の高い職種に就く卒業生の比率など、いずれの指標においても、修士課程卒業生が学部卒業生より高い数値を示している。しかし、今後、大学院進学率が向上した後も大学院生の就職における優位性を保ち続けるためには、大学院生に特化した就職支援を強化する必要があると考えている。

また、大学院の教育においても、単に学術的な研究を深めるだけでなく、実社会で役立つ基礎力をさらに高めるような活動の推進が求められる。前述のように、PBLや産学連携の研究開発を修士課程の学生の課題として取り入れることも始められており、こうした活動の定着と拡大が望まれる。

7 教職協働

本学は、「教職協働」を理念として掲げている。教員と職員が互いにリードするところはリードし、支えるところは支え合い、ベクトルを合わせて大学の教育・研究力とブランド力の向上に励むよう心掛けている。

キャリア支援においても、教員と職員（就職・キャリ

ア支援部キャリアサポート課）が合同で方針を決定するキャリアサポートセンターという組織があり、教育や研究の場とキャリアサポート課窓口を結んで、協働してキャリア支援を行うように運営されている。しかし、今後さらに支援を充実させるためには、就職率100%を目指した就職先未定者の個別支援において、教員と課員のこれまで以上に密接な情報交換や意思疎通が必要とされ、またセミナーや講演会、講習会などのイベントの実施にあたっては、これまで以上に教員による学生への参加促進の働きかけが求められる。

本稿で紹介した活動は、キャリアサポートセンターやキャリアサポート課が主体になっているものばかりではなく、教育イノベーション推進センターや学事部、国際部、その他さまざまな部署が主体となり、あるいは連携し合って実施しているものである。全学的に行われている活動について、包括的に紹介したことを付記しておく。

8 おわりに

理工系人材の育成強化は社会で共有すべき課題であり、産学連携によるさまざまな仕組みを使って強力に推進されつつある。

今後も、これまでに培われた協力関係を大切にし、さらに拡大しながら、産学連携の枠組みの中核となつて理工系人材の育成に邁進したい。

●注

- 1 Progress Report On Generic Skills：リアセック社と河合塾によって開発された基礎力測定テスト。http://www.riasec.co.jp/prog_hp/
- 2 一般社団法人 Future Skills Project 研究会：「社会で活躍できる人材をどのように育成すべきか」をテーマに、企業人と大学人が問題を共有し、PBLなどのカリキュラムを提案し、その実践を進めている組織。<http://www.benesse.co.jp/univ/fsp/>
- 3 Shiba-jo プラチナネットワーク：<http://plus.shiba-ura-it.ac.jp/diversity/cooperation>
- 4 GTI コンソーシアム：東南アジアを主な舞台に、政府機関の協力を得ながら大学・企業間の連携を強化し、グローバル理工系人材の育成やイノベーションの創出、産業競争力の強化を加速するために設立されたコンソーシアム。<http://plus.shiba-ura-it.ac.jp/gti>