

報告

福岡女子大学におけるキャリア教育の試み(2)

森 邦 昭

目 次

- 1 職業キャリア導入教育特別講演会（平成20年度）
- 2 福岡女子大学キャリア教育シンポジウム（平成20年度）
- 3 作文コンテスト（平成20年度）
- 4 人生・職業・社会Ⅱ（平成20年度後期）
- 5 キャリア・デザインⅡ（平成20年度後期）
- 6 学問キャリア導入教育特別講演会（平成21年度）
- 7 職業キャリア導入教育特別講演会（平成21年度）
- 8 人生・職業・社会Ⅰ（平成21年度前期）
- 9 キャリア・デザインⅠ（平成21年度前期）

本学、福岡女子大学は、文部科学省の平成19年度（2007年度）「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」（現代GP）のうち、「実践的総合キャリア教育の推進」で選定され、キャリア教育に取り組んでいる。取組名称は、「男女共同参画社会をめざすキャリア教育—学生のキャリア意識と人間力を高める21世紀高度教養教育への地方公立女子大学の挑戦」である。取組期間は、平成19年度から平成21年度（2009年度）までの3年間である。

この現代GPは、選定結果の通知時期等の関係上、平成19年度後期から取組が開始されたので、実質的な取組期間は2年半である。前号の「福岡女子大学におけるキャリア教育の試み(1)」では、本学の申請の主な内容と最初の1年間（平成19年度後期～平成20年度前期）の主な取組についてのまとめを試みた。本号では、次の1年間（平成20年度後期～平成21年度前期）の主な取組についてのまとめを試みる。最後の半年間の主な取組については、次号でまとめを試みる予定である。

1 職業キャリア導入教育特別講演会（平成20年度）

平成20年度の「職業キャリア導入教育特別講演会」は、平成20年（2008年）10月21日に本学で開催した。講師は、西部ガス株式会社の関連会社の株式会社ユニティの常務取締役で、産業カウンセラー・CDA（キャリア・ディベロップメント・アドバイザー）としても活躍なさっている山上裕治氏に依頼した。企業が学生を採用する際に、どんな考え方から選考がなされているかの実例を紹介してもらうために、講演テーマは「企業人事部から見た望ましいキャリア観」とした。

参加者は、一般14人、学生35人、文学部教員14人、人間環境学部教員10人、事務職員16人の89人だった。

採用と入社後3年くらいまでの新入社員研修の現場で直面している問題について、山上氏が感じておられることを話してもらった。山上氏によれば、「キャリア」ということに関しては、「これが正解だ」というものはない。会社の人事部では、「どうしたら社員が元気で生き生きと働いてくれるのか」を日々考えているそうだ。答は見つからず、試行錯誤の連続だそうだ。以下は、講演の内容である。

年に何回か、キャリアに関する講演や授業を引き受けているが、そこで私（＝山上氏。文脈に応じて、以下同様）ができることは、「サラリーマンという生き方」について少しでも理解してもらうことである。働かない人がこれだけ増えているということの原因の一つに、会社なり団体なり組織のなかで働くという働き方に対して、若い人たちが「抵抗感」をもっているということがあるようだ。しかし、「サラリーマンという働き方は、思うほど悪くないのではないか」ということが、講演や授業で私が伝えたい内容である。若い人たちには、「会社員という働き方」も将来の職業の選択肢のうちの一つとしてぜひ考えてもらいたいと思っている。

2003年にリクルートが高校生を対象に調査を行った際、高校生がなりたくない職業の1位が教師、第2位がサラリーマンだった。日本の社会はサラリーマンが中心になって支えていると思っていたので、人事業界は愕然とした。そういうこともあって、「サラリーマンという生き方」について紹介しなければならないと思っている。

通常、キャリアについて語る人には多くの転職経験がある。転職経験がな

い人はキャリアの話をしないというのが通説である。しかし、私には転職経験がない。私はサラリーマンとしてキャリアを語りたい。20年間サラリーマンをしている。主に営業現場にいた。顧客接点で言えば、法人営業もしたし、エンド・ユーザーの営業もした。ガス屋なので、自分の仕事が生産にどう役立っているかわかりやすい。営業管理の仕事もした。気温の分析、水温とガス販売量の関係などを調べた。そうした営業経験を経て、2002年から人事労政部で人材育成担当になった。そこでは、主に採用と教育の仕事を行った。

人事の仕事は、どうイメージされているか。いいイメージか、わるいイメージか。「人事の人」と聞いて、「いい人だ」「この人についていけば、きっといいことがある」と思うだろうか。どちらかというと、ネガティブなイメージ、嫌な感じがある。社会人に対しても学生に対しても、「人事の人って、どういう人だと思いますか」と聞くと、たいてい「気味が悪い」という答が返ってくる。社員の情報を一手に握っているわけだから、そう思われても仕方がない。特に学生の間には、「人事の人から選考される」というイメージがあり、すごく嫌なイメージがある。黒いスーツを着て、黒い車に乗って、笑わず、何を考えているのかわからない人。それが人事の人というイメージがある。「面接の達人」「人の心をつねに読んでいる人」などと言われる。「信用できない人」「心許せない人」とも言われる。

しかし、最初に述べたように、人事部では、「どうしたら社員が元気で生き生きと働いてくれるのか」「そのような社員になる学生にどうしたら入社してもらえるのか」を真剣に考えている。たしかに、会社の都合で、社員に厳しいことを言ったり、社員の意にそぐわない異動をしたりしている。採用では志望者全員を採用するわけではないので、せっかく受験してもらったにもかかわらずお断りすることもある。しかし、「どうしたら社員が元気で生き生きと働いてくれるのか」をつねに考えているというのは本当である。この講演の間だけでも、それは信用してもらいたい。そうしてもらわないと、私が言うことが皆さんに届かないと思うからである。人事の人には「他言してはならないこと」が多く課せられているので、人事の人はなおさらイメージが悪くなる。しかし、実際はそうではないということを理解してもらいたい。

西部ガスは、全国で見ても大きい方の会社である。ただし、従業員数は約

1,600人である。従業員に対して人事部の目が行き届く会社である。従業員数が1万人を超えるような会社になると、人事や教育は基本的な制度に則って行っていかなければならないが、従業員数が2,000人くらいまでだと、「従業員の顔を見ながら」人事や教育ができる。西部ガスは北部九州を中心とした地場の会社で、従業員は九州出身者が圧倒的に多い。しかし、最近は東京や大阪から福岡に縁もゆかりもない人が入社することもある。たとえば、「都市ガスの会社で環境問題や水素の問題を扱いたい」ということで、東京や大阪から福岡へやって来る。しかし、圧倒的に九州出身者が多い地元の企業である。

西部ガスで20年間勤めた。人事部に6年間在籍した後、この7月に転勤になって、現在は、従業員数約100人の関連会社で役員を務めている。営業を中心に業務を見ているが、日々行っていることと言えば、どうしても従業員の「人の問題を解決すること」が中心になる。会社というところは人で成り立っているので、毎日毎日、人の問題が生じる。それをどう解決するかということが、私が現在の会社で行っているマネジメントの仕事ということになる。

一口に人事部と言っても、そのなかにはたくさんの部署がある。私は、人材開発と人事の仕事、直接人に当たる仕事をしてきた。人事制度の企画を担当する人は、経済工学出身者で、朝から晩までものすごいエクセルのシートを開いて、給与や社会保険の計算をしている。人の問題を解決するために、朝から晩まで面接をして人に会い続けている人もいる。採用担当の若手メンバーになると、旅役者である。夏ぐらいからホームページを作ってネタを仕込み、10月ぐらいから合同会社セミナーに出かける。日本全国、東京、大阪、各大学に、パソコンとプロジェクターをもって出かける。1月ぐらいまで、延々とセミナーを続ける。会社説明をして、質疑応答をする。そのため、だいたい半年くらいは会社にいない。その他に、会社の寮の管理や社員の健康管理の仕事を担当しているメンバーもいる。要するに、人事部というのは、「どうしたら社員が元気で生き生きと働いてくれるのか」ということに関して、それぞれのアプローチで仕事をするところである。幅広い仕事をするところである。

その人事部の仕事で、何が一番大変だったかと言えば、採用と新入社員研修である。今は、会社と新入社員の間のギャップが非常に大きくなっている。

西部ガスでは、入社後2ヵ月間、新入社員研修を行う。最初の2週間は合宿で行う。会社の研修所で行い、2人もしくは3人の相部屋での合宿である。食事は、食堂で決まった時間に同じものを皆で食べる。新入社員が最初に何に躓くかと言えば、「ご飯」である。ご飯を食べられないのである。研修どころではない。研修では専門教育をしようとしているが、その前に、集団のなかで生活できない新入社員が増えている。

最近の新入社員は、ご飯をゴミ箱に捨てる。ご飯は、嘱託社員が目の前で「はい、どうぞ」とよそってくれたご飯である。しかし、食べられないものはゴミ箱に捨てるというのが、今の若い人には当たり前になっている。「残すのはいけないですよ」とか『いただきます』の意味はわかりますか」とか話しかけて、生活の基本を教えようとするが、それでも捨てる。

贅沢だが高価な生食の卵を出したところ、生卵は食べられないということに捨てた人がいた。それを激しく叱責したら、今度は生卵を部屋に持って帰って隠すという事件が発生した。生活や価値観というところからやり直さないと、社会人として働いていくには難しいという状況がある。会社で働いていると、短時間でご飯を食べなければならないときもある。嫌いなものでもお客さんと一緒に、ありがたく感謝しながら食べなければならないときもある。新入社員には、そういうことができるようになってほしいということから教育を始めている。そういうことをわかってもらえるようにするだけでも、随分と苦勞している。それくらい、社会人になるためのギャップがある。

どの会社の人事部でも今困っていることとして、新入社員が研修中に病気になるということがある。とにかく、病院に行くことが多い。ある程度の時間が経つとストレス耐性ができてくる人がほとんどだが、集団で一緒に生活するとか、集団でものごとを決めるとか、ルールに則って生活することがなかなかできない。人事・教育の世界では、会社どうしが非常に仲良くして、東京や大阪の同業者や地元の会社と情報交換を密にしているので言えるのだが、このような状況はどの会社でも起こっている。

企業が求める人材とは、どんな人材か。能力の段階で言えば、「自分でやってくれる人」「人を使ってやってくれる人」「やることを考えてくれる人」という整理の仕方がある。今はどこに行っても、「過去の成功体験は通用しない」と言われる。「先輩の仕事をそのまま覚えてください」では仕事にならない。「こういう結果を出してほしいんだけど、どういうやり方があるで

しょうか。自分で考えてください」というような指示を受けての働き方が、今は多くなってきている。そうすると、「どうやったらできるのか、やることを考えてくれる人」というのが非常に重要になる。そういうことから、求められる人材像は、どこに行っても「自律あるいは自立」ということになっている。

しかし、「自律／自立」にあまりにもこだわりすぎて採用や社員教育を行った結果、「他者理解」や「社会性」が低い人が増えてしまった。自律／自立しているんだけど、会社のなかでうまくいかないという人が増えてしまった。自律／自立は重要だけれども、その前提として「仲間と一緒に仕事ができる」ということがある。やはり会社や組織では、「仲間と一緒に仕事ができる」ための「他者理解」や「社会性」が最も重要である。

何年前かに、「東大の賞味期限は6ヵ月」という川柳が人事業界で流行った。現在は世の中の変化が激しいので、会社では、その人の学歴やプロフィールを重視しない。重視するのは、「伸び代（のびしろ）」である。「この人は会社に入ったら、どれくらい伸びてくれるのか」という点を採用の際に重視する。学生が今もっている知識や基礎学力は、当然極めて重要である。これがベースになる。しかし、今これをもっているからといって、その人が入社後にいい結果を出してくれるかどうかはわからない。

40年、45年の会社人生では、つねに勉強の連続である。会社とは、勉強するところである。毎日毎日、「結果を出すためにはどうしたらよいか」を勉強するところである。40年、45年勉強した結果、その人がどうなるのだろうかという点を採用の際に重視する。思考特性や行動特性が「伸び代」を期待させる人、このような人を人事部は求めている。東大に入るためのプロセスは非常に重要だったし、それは否定されるものではないが、それ以降の努力を本人が望むか望まないかが会社では問われる。

西部ガスでは、いちはやくコンピテンシー・インタビューという採用方法を取り入れた。『面接の達人』⁽¹⁾ という本にも書かれているが、面接では、その人の「考え方」ではなく、「過去の経験から皆さんがどういう思考特性・行動特性をもっていたかを教えてください」ということを尋ねている。「クラブでも勉強でも、自分が向き合った出来事、自分が一番一生懸命やったことを話してください」と言っているのは、「思考特性・行動特性を教えてください」ということを言っている。

面接では「自己分析」が重要で、価値観をはっきりさせておく必要があると言われているが、それだけではなく、小さなことでもよいので、「自分ががんばった経験」を整理しておくことが重要である。単に、結果が出た／出なかったということではなく、その過程で自分がどんなことを一生懸命やったかを整理しておかなければならない。

しかし、エントリーシートなどでは、志願者のほとんどが同じことを書いてくる。「家庭教師をやりました。生徒に合わせた教え方を自分で考えて教えました」という調子の記述が6割くらいある。ステレオタイプになっている。そうならないようにするためにも、自分自身の棚卸しをするなかで、自分ががんばったことを整理しておくことが重要である。

コンピテンシーとは、行動科学や心理学の世界で使われている言葉で、行動特性のことである。会社では、社員の行動特性をコンピテンシーという言葉を用いて評価したりトレーニングしたりしている。

ある女子大の学生が面接に来たときに、「一番がんばったことを話してください」と言ったら、「貯金をしました」と答えた。「私は、目標を決めて計画的に貯金をした結果、〇〇円貯めました」と言った。粘り強く継続する力があるということを言いたかったのだろうか、「その事例ではあなたを評価することができないので、別の事例の話をしてください」と言ったら、「う～ん」と言って黙った。「クラブは?」「アルバイトは?」と尋ねたら、「アルバイトはやってました」と答えた。しかし、何のアルバイトかは言わない。「気にしなくていいから、何のアルバイトか言ってください」と言ったら、「飲食店でホールのアルバイトをしていました」と言う。「楽しかったですか」と尋ねたら、「楽しかったです。一生懸命やって、店の運営方法を変えました」と言った。「なぜ、それを言わなかったのですか」と尋ねたら、「キャリアセンターで、女性が飲食店のアルバイトをしたことは言っていけないと言われたからです」と言う。

この例にも表れているように、学生の間には、「自己の能力をどう見せたらよいか」ということに関して「戸惑い」があるようである。「自分のいいところ探し」を「出来事中心」で行うことが重要である。その際、画一的にならないことも重要である。

キャリアとは、単に職業や過去の経歴ではなく、将来を含めた個人の人生全体のことを指す。会社のためとか、国のためというのは現在の状況にフィッ

トしないし、現実的でもない。一人ひとりの人生のなかで仕事に意味づけをしていくことが重要である。

厚生労働省の「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」の報告書⁽²⁾に、「働く」ことの定義がある。「個人が社会の中で、それぞれに夢を持ち、長い職業生活を通じて、失敗・挫折と成功体験を繰り返しながら、それを実現できる」ようにすることが、「働く」ということである。そのなかでも、自分が社会とつながっていることを実感していくこと。これが重要である。

しかし、長い職業生活のなかで、なかなかここまでたどり着けない。職種によっては、自分がやっている仕事が社会とどうつながっているのかわかりづらいものもある。成功体験もそう簡単に積めるものではない。しかし、先輩に励まされたり同期と愚痴を言ったりしながら働いているうちに、小さな成功体験が積み重なっていき、自分自身のキャリアが出来上がってくるのではないかと個人的には思っている。

日本語で「仕事」とか「働く」と言うと非常にわかりにくいのが、英語で考えてみると比較的わかりやすい。Job、Task、Work、Labor、Mission、Occupation、Profession、Status、Vocation、Careerなどの言葉がある。英語では、仕事の意味合いや位置づけで、こうした言葉を使い分けているようだ。

働く目的を3つにまとめるとすれば、1つには「収入」がある。仕事そのものが人の役に立っていないといけけないので、もう1つには「貢献」ということがある。さらにもう1つには、仕事をすることによって、自分自身が「成長」するということがある。「収入」「貢献」「成長」の3つの目的がそれぞれに重なり合っている。この3つを統合したものが「キャリア」ではないかと私は考えている。

しばしば、「サラリーマンはキャリアなど考えなくてもよいのではないか」ということが言われるが、65歳、70歳代まで働こうとする人が増加している今日の就労状況では、サラリーマンでさえ50歳から60歳くらいのところで「次の仕事をどうするか」を決めなければならない。会社で自分の役割を果たした後、自分がどうありたいのか、次の人生をどうするかを、会社のなかで働きながら考えていかなければならないライフ・ステージになっている。

一般に、キャリア・プランニング・プロセスは、次の7段階になっている。
①意思決定の必要性の自覚、②自己の再評価、③仕事の特定、④選択肢に関する情報収集、⑤仮決定、⑥教育・訓練、⑦就職・異動である。最近のキャ

リアカウンセリングでは、②と③ばかりが注目されてきている。大学によっては、職業興味テストなどのアセスメントを全学生が受けなければならないことになっているが、学生がテスト結果にこだわりすぎてそこからなかなか抜け出せないという弊害もある。テスト結果は参考になるとしても、学生の可能性は決して狭いものではないし、テスト一つでわかるものではない。

可能性を探るには、いろいろな職業の人たちと実際に話すことが重要である。「専門職信仰」というものもあるが、いろいろな職業に目を向けていくことが重要である。アセスメントに特化していくと、専門職しか残らない傾向がある。仕事の情報収集は、人を介した情報収集であることが重要である。

今の学生や新入社員は、非常に焦っている。何に関しても、「すぐ結果が出る」と思っている。プライドも高い。しかし、結果はなかなか出ないので、そこから崩れていく人が多い。仕事はそんなに甘くない。社会人としての基礎力をつけるまでの間の「我慢」が必要である。結果を出すためには、プロセスが必要である。「正解」や「これしかないという方法」はない。「専門性が高ければ偉い」「専門性があれば安心できる」と思う人たちが増えている。職業・職種に上下をつけたがっている。この傾向は、年々強くなっている。

どの会社でも今の若年者は、会社に入ってすぐに結果を出したいと思っているが、結果は出ない。そのときに、「どうやったらいいんですか」と「正解・手法」を求めたがる。それだけではなく、「できない」ということで激しく落ち込む。会社に入って2年目ぐらいが、一番つらい時期である。会社側はそのときに徹底的にケアをするが、社員にはその時期をどうしても乗り越えてもらわなければならない。

仕事や職種によって、人の育てられ方は違う。しかし、今の若年者には、なぜか「皆と一緒になければ納得できない」という特徴がある。「あの人があの研修に行ったのに、私が行けないのはなぜでしょうか」などと聞いてくるが、会社としては、長い目でその人に合った育て方をしている。決してその人を悪い方へ陥れようとしているわけではない。

しかし、なぜか「私だけが遅れているのではないか」という不安感に囚われている。新入社員の配属発表をすると、「えっ、何で私が営業なんですか。経理に行くと思っていました」などと言う人がいるが、会社としては、いろいろな経験を通してその人を成長させたいと思っている。「思い込み」をもたず、いろいろな可能性に挑戦することが重要である。

理系の学生は研究職を希望し、文系の学生は広報や企画を希望する。しかし、希望理由は曖昧である。本当は働きたくないけれど、研究職だと学生生活の延長で仕事ができると思っている。広報と宣伝の区別もついていない。職種に対する「思い込み」や「上下」のイメージで希望を出してくる。

さらに、コミュニケーションの問題もある。内定した学生にプレゼンテーションをやらせると、とんでもなく上手い。「このことについて、3分で話してください」と頼むと、社員よりも上手にできる。しかし、5人ないし10人のグループに対して、「このことについて、10分で結論を出してください」と頼むと、何もしゃべることができない。かっこよくしゃべる力は強くなっているが、人とかかわる力が弱くなっている。教育現場では、学生に討論させることを通じてコミュニケーション能力を育てていくことが重要だと思われる。

現在の特徴として、「自分はこれしかできない」「自分にはこれしかない」というふうに、自分自身の可能性を限界づけてキャリアを考える人が多くなっている。しかし、天職は自分で探っていくものである。天職を探る場として、会社組織は有効である。私の場合、人事で働くということは自分では考えたこともなかったが、働いてみたら楽しくてしょうがなかった。私は自分が知らなかった可能性を、会社組織のなかで見つけることができた。仕事を通して自分の特徴を確かめていくことが重要である。

以上のような講演の後、質疑応答に移った。次の①～④のやりとりがなされた。

①【質疑】生卵事件のその後はどうなったか。

【応答】掃除の方が、部屋に卵が隠されていることを発見して教えてくれた。そこで、隠した人に、「自分が食べられないものがあるときにはどうしたらいいか、自分で考えてごらん」と話をした。しかし、結局気づいてくれなかった。仕方がなかったので、「自分が食べられないものがあれば、『調理の方に、自分は食べられません』と言えればいいんじゃないの」と教えた。

ご飯を捨てる人に対して、毎回毎回「どうしたらいいか考えてごらん」と言っているが、なかなか気づいてくれない。ついには、「量が多すぎるんだったら、調理の方に『量が多すぎるんですけど』と言ってみればいいんじゃないの」とか「自分が手をつける前に、同じテーブルの人に『誰か食べられる人いない?』と聞いてみればいいんじゃないの」とか教えている。

このような気づきは、仕事のなかでも必要である。皆と一緒に食事をするということは、仕事のなかでも大事なことである。このようなことに関して、言えはわかってくれるが、自分では解決してくれない。

②【質疑】現在3年生で、就職活動を始めようとしているところだが、採用する側がどんな人材を求めているかを考えて面接に臨む必要があると感じた。就職活動に当たって、「私に何ができるか」ということを考えていた。今までは、「私に何ができるのか」は「資格」のことだと考えていたが、今日の講演を聞いて、それは「どんな社会貢献ができるのか」ということではないかと思うようになった。そのような点から、面接へのアドバイスがあるか。

【応答】面接は、非日常である。おまけに、一方的に評価される場なので、非常にづらい。面接に臨むには、場数が必要である。練習が必要である。自然体で臨むのが重要である。面接場面では、ロボットみたいな学生がいる。ある大学では面接の指導がいきすぎている、入室するところから退室するところまで徹底的にトレーニングされている。

面接では、採用側は、「その人と一緒に働きたいか」という感触を探る。作りすぎず、ありのままの自然体で、自分の人間性を見せることが重要である。人事の人を「友達だ」と思うことも重要である。「この人か、私を選ぶのは」と思うと、うまくいかないのではないかと。逆に、自分が「この人事の人がいいかわるいかで、この会社がいいかわるいかを決めよう」と思うくらいがいいのではないかと。

③【質疑】採用・入社後の女性の状況はどうなっているか。

【応答】採用現場の話をする、優秀なのは女性ばかりである。男性で、社会性やコミュニケーション能力がある人が、極端に少なくなっている。女性は、コミュニケーション能力が高い。年齢相応の社会性を備えている。女性にはライフ・イベントが多いので、女性は自分自身の人生のことをよく考えていて意識が高い。会社は「男性・女性の枠」を決めているわけではないが、女性は粒ぞろいで、男性はなかなか優秀な人が見つからない。

なぜ女性ばかりが優秀なのか。これは「人事の謎」と言われている。女性は、学生時代を含めて、小さい頃から、「女性集団のなかで社会性がなければ生きていけない」からだという話もある。現在、教育学や行動科学の分野で就職や若年者の行動を研究している人の中では、「なぜ女性の方が優秀な

のか」がテーマになるくらいである。

西部ガスの場合、総合職では男女が半々くらいである。理系は機械、電気、化学が中心で、ほとんどが男性である。女性で理系に応募してくる人がまずいない。女性で育児休暇を取る人はいる。どのタイミングで子どもを生むのか。出産でキャリアが途絶えがちになるのは女性の方が多いので、女性の方がより真剣に考えている。サポート制度は整っている。育児休暇は3年取れる。しかも、続けて取れる。第1子と第2子を続けて出産して、ほぼ4年くらい会社を離れる人たちもいる。

その人たちが会社に戻ってきたときに、その人たちを会社がどうサポートするかは未知数である。女性の総合職の方々には、「ロール・モデルがないので、どうサポートしたらよいかを会社も考えるけど、皆さんも一緒に考えていきましょう」と言っている。

もはや女性が男性化することでキャリアをつくる時代ではないことは、会社も認識している。男性と同じことをして女性がキャリアをつくっていく時代ではない。女性それぞれが自分の人生、自分のキャリアをつくっていくような状況にすることが、これからの課題である。どこの会社でも制度はできているが、先進的な取組をしている一部の会社は別として、まだまだ男性中心の会社が多い。

法律や制度ができているので、女性が会社に入ってもスムーズに仕事ができるはずだと思っている人が多いけれども、実際に会社に入って働いてみたら、そうではなかったということが多い。まだ現在のところ、会社は古い体質を残したまま新しい制度を取り入れているという状況である。女性がパートナーや家族と相談しながら、出産や仕事をしやすい環境を実際につくっていくのは、まだこれからの課題という状況である。

④【質疑】採用側として、大学でのキャリア教育に対しての要望は何か。

【応答】最近、東京のある大学関係者と話したら、「これから大変になりますよ」と言われた。大学で起こっていることは、そのまま会社のなかで起こる。内定者教育でレポートを書かせると、グーグルで検索して、コピーしてペーストしてくる。それが当たり前に行われる。大学でも同じことが起きているようだ。

大学に対する要望ということだが、特効薬みたいなものはない。しかし、大学時代に、友人や、できれば年配の社会人など、「人とのかわり」を通

して、「自分の存在感」や「職業に対する価値観」などを学生に確認させることが重要ではないかと思う。

「自分自身がこうだからこう」というような短絡的な結論を導く学生が多い。したがって、「あの人はこういうことを言っていて、この部分は私と違う」「あの人はこういうことを言っていて、この部分は私と同じ」「あの人が言うことは、まったくわからない」「あの人が言うことには、共感できる部分がある」というような「人とのかわり」を通して、「価値観」や「職業観」を学生に確認させる場を多くもたせることが重要ではないか。

ある大学でキャリアカウンセリングを行っている友人によれば、カウンセリングに通いつめてくる学生が多いそうだ。3年生の中ごろから始めて、最後の最後まで、「こういうことがあったんですけど、どうしましょう」と言うだけの連続だそうだ。このような学生たちは、他人との「人間関係」のなかで、自分の「価値観」や「職業観」を確認する作業を行っていない。具体的にその作業をどうやればいいのかについてはよくわからないが、そのような確認作業が重要だと思っている。

2 福岡女子大学キャリア教育シンポジウム（平成20年度）

平成19年度に、第1回福岡女子大学キャリア教育シンポジウム「大学教育の実質化と女子キャリア教育」を開催した。このときは、現代GPでキャリア教育に取り組んでいる大学のうち、筑波大学、広島大学、京都女子大学、金城学院大学、東京女子大学から講師を招き、情報交換を行った。

平成20年度は、平成20年（2008年）12月7日に、アクロス福岡国際会議場で、第2回シンポジウムを開催した。テーマは、「国際的視点から見たキャリア教育の本質」とした。大きく2つの理由から、このテーマを設定した。

1つは、そもそも「キャリア教育とは何か」という本質にかかわる理由である。キャリア教育は、もともとアメリカで1970年ごろに始まったとされる。しかし、アメリカをはじめとして、他の国々では、大学で「キャリア教育」という言葉はあまり使わないそうだ。キャリア教育というのは、教育全体をキャリアの視点から見直そうとする運動である。大学では、それが定まった上に積まれる専門教育を行い、そのなかで学生にキャリアプランニングをさせるそうだ。それが当然のことになっているという。だとすれば、「キャリ

「ア教育とは何か」という本質は、日本のなかだけで考えるのではなく、国際的視点から考える必要があるのではないかというのが、1つめの理由である。

もう1つは、福岡女子大学の大学改革にかかわる理由である。本学が現在取り組んでいる大学改革では、グローバル化時代に対応した学部学科の再編を行い、約2年後の平成23年度から、グローバル化時代に期待される人材の養成を行うことになっている。そこで、「そのような人材とは、実際のところどんな人材なのか」ということに関して、豊富な経験と高い見識を有する講師の方々からぜひ詳しく教示していただきたいというのが、2つめの理由である。

基調講演とパネルディスカッションの2部構成で、基調講演者及びパネリストを、株式会社リクルートワークス研究所所長の久保幸夫氏に依頼した。パネリストは、慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授の高橋俊介氏、ソニーグローバルソリューションズ株式会社経営企画部門人事総務部統括部長の米田牧子氏、株式会社あおぞら銀行常務執行役員人事部長のアキレス美知子氏に依頼した。

コーディネーターは、筆者（福岡女子大学文学部教授、附属図書館長兼キャリア支援センター長）と池田宜弘氏（福岡女子大学人間環境学部教授、環境理学科長兼教務部会長）の2人が務めた。

参加者は、学内者が学生119人、文学部教員14人、人間環境学部教員9人、事務職員17人の159人、学外者が大学等教職員18人、専門学校教職員3人、高校の教職員3人、企業関係者6人、県市町村関係者1人、一般9人の40人、合計199人だった。

【基調講演の要旨】

キャリア教育は、もともとアメリカで1970年ごろから本格的に始まった。シドニー・マーランドが連邦教育局長官の職に就いた後、1971年にキャリア教育の推進を掲げた。当初、彼は「キャリア教育とは何か」を定義しなかった。なぜならば、彼は「キャリア教育というのは、新たな教育分野ではなく、教育改革そのものである」と考えていたからである。「キャリア教育とは何か、連邦教育局が言っているキャリア教育とは何かということを、それぞれの学校が教育改革の議論につながるようなかたちで議論してほしい」というのが、マーランドのねらいだった。

時代を少しさかのぼると、1957年にスプートニク・ショックという事件が

起きた。宇宙航空開発でアメリカがソ連に遅れをとった。アメリカでは、「理工系の教育を根本的にやり直せ」「なぜアメリカがソ連に負けるのか」が大きな世論となった。軍の強い要望で、理工系では徹底的なエリート教育が行われるようになった。ところが、その反動で、教育の格差拡大が生じた。60年代に入ると、その格差拡大を受けて、「もう一度、底上げ教育をしっかりとやるべきだ」という議論になった。その結果、職業教育法の改正が行われた。これがキャリア教育前史である。

マーランドが長官に就任したところから、キャリア教育の歴史が始まる。71年にキャリア教育の本格導入が宣言され、職業教育法によって作られた連邦政府の予算を最大限に活用して、キャリア教育の導入が図られた。77年には、キャリア教育奨励法が制定された。この法律は、連邦の教育法としては、きわめて大きな予算を伴った法律だった。

このときに、主に初等中等教育で、「いま学んでいることが、世の中に出てから何の役に立つか」を教えようとした。たとえば数学で、速さと時間と距離の関係を教えるとき、ガソリンスタンドに勤めている人を呼んできて、これだけのガソリンで何キロ走ったら、どんなスピードで、どれくらいの時間がかかるかなどを計算させる。生活のなかでの問題について、学校外の人たちを巻き込みながらカリキュラムを展開していくことが、当初のキャリア教育で行われたことだった。これは非常に魅力的な教育だったが、効率が悪かった。その結果、「教育内容が少ない」「学力の低下につながる」という予期しなかった批判が巻き起こった。

アメリカが双子の赤字を抱えていた83年に、『危機に立つ国家』⁽³⁾ という報告書が出された。このなかで、教育の見直しが大統領によって宣言された。キャリア教育は、学力低下につながりかねないということで、批判の対象になった。80年代のしばらくの間、アメリカではキャリア教育は、冬の時代を迎えた。

ちょうど同じ時期に、大学でも大きな変化が起きた。それまで大学は、連邦政府から大きな助成金を得ていたが、それが州を通じて行われるようになった。「どうやって地元へ貢献するのか」、つまり地域の産業界が求める人材を大学がいかに教育し供給するかが重要になった。大学は「キャリアセンター」を設置し、キャリア教育そのものは、大学のキャリアセンターを中心とした「地元への貢献」というところから、「産学連携」へとつながっていった。

初等中等教育のキャリア教育では、クリントン政権の時代に入ってから、本格的な着手が再開された。94年に School to Work Opportunity Act という法律が制定された。たいへん有名な時限立法で、大きな影響を与えた。学校から職業への移行をスムーズにし、失業者をなくし、落ちこぼれをなくすることがめざされた。ブッシュ政権になっても No Child Left Behind Act という法律が制定され、落ちこぼれを出さない取組が進められた。このようなかたちで、キャリア教育が進められていった。

ところが、90年代以降、アメリカでは「キャリア教育」という言葉がほとんど使われなくなった。なぜならば、70年代に行われたキャリア教育が否定されたので、あえて Career Education という言葉を使わずに、Career Development や Career Guidance などの言葉を使って「キャリア教育」のことを表現するようになったからである。

このことと並行して、「就業スキルを標準化する」という動きが同時に起こった。教育関係とは別のラインの労働省の管轄で、長官の諮問機関として審議会が作られ、SCANS レポート⁽⁴⁾ というものが発行された。これは、「産業界がどんな能力をもった人材を求めているか」についてのレポートである。これは、アメリカの産業界が教育界に対して出した要望である。現在のアメリカでは、産業界から求められるスキルを融合させながら、キャリア教育が展開されていていく。

日本では、99年の中央教育審議会の答申⁽⁵⁾が、本格的なキャリア教育を公式に提言した最初のものである。しかし、これは、しばらくの間、放置されていた。キャリア教育の導入ということが、教育界の外側から外圧として言われたためだと考えられる。しかし、外圧として言わなければならない背景として、バブル崩壊以降の就職難という問題があった。

97年ごろから、フリーターの増加について議論されるようになった。02年から04年ぐらいいにかけて、フリーターの数が最も増大した。97年ごろ以降、大学を卒業した段階で進路を明確に決めない「無業者」の比率が20%を超えた。このことが教育界に与えたインパクトがたいへん大きかったので、フリーター問題やニート問題から、大学でもう一度「教育と就職への接続」ということを見直さなければならないという気運が高くなった。

バブル崩壊後の1994年卒くらいから、大卒者の就職が厳しい時代を迎えた。98年にいったん回復するが、その後も1回落ち込み、回復までにかなり長い

時間を要した。最初の落ち込み期は「就職氷河期」と呼ばれる。実は、この言葉はリクルートの『就職ジャーナル』という雑誌で作られた言葉で、94年に流行語大賞に選ばれた。この言葉は後半期に「超就職氷河期」と言い換えられた。

こうしたことから、日本でも本格的に就職対策を考えなければならないということになり、大学で「キャリアセンター」が作られるようになった。1999年から2005年くらいまでの時期に、かつての「就職部」を「キャリアセンター」に改組するという動きがあった。日本の大学では、この就職支援の拡大が、いわゆる「キャリア教育」につながっていく。政策的には、2003年以降、「若者自立・挑戦プラン」⁽⁶⁾のなかでキャリア教育が推進され、予算措置も取られた。このようにして、初等中等教育も含めて、日本でもキャリア教育の活動が一般化していった。

日本でもアメリカと同じように、就業スキルを標準化しようという議論が行われた。アメリカのSCANSレポートに相当するような動きが日本でもあった。ただし、出所は違う。最初に議論されるきっかけになったのは、「人間力」という言葉が提唱されたことだった。この言葉は今では随分浸透していて、違和感なく聞くことができるようになったが、最初に聞いたときは、随分違和感のある気持ち悪い言葉だった。2002年に、日本として「人間力戦略を策定する」ことを閣議決定したという新聞記事が載った。

人間力戦略が出てきた文脈は、日本が国際競争に勝っていくための競争力強化の戦略の一環だった。この戦略を政府が強力に推進することになった。その後、内閣府に「人間力戦略研究会」が設けられ、「人間力とは何か」というところから議論が始まった。人間力とは、「社会を構成し運営するとともに、自立した1人の人間として力強く生きていくための総合的な力」であり、「知的能力的要素」「社会対人関係の要素」「自己制御的要素」の3つを要素とするものと定義された。

現在、「コミュニケーション能力」というものは当たり前のように知られているが、人間力の1つの要素として「社会対人関係の要素」というものが打ち出されたことが、その背景にある。自分自身をコントロールするという「自己制御的要素」が打ち出されたことも、大きな意義があった。この能力が、3本柱の1つとしてこれだけ強く打ち出されたのは、日本で最初だった。大久保氏が人間力戦略研究会の議論に参加していてこだわったのは、「継続

して学ぶ力」、つまり学校だけでなく、社会に出た後も必要に応じて継続的に学習していく力を、人間力の定義のなかに加えることだった。大久保氏は「学習する習慣」と「学習するスキル」を大学で身に付けさせることの重要性を強く訴えたいと思って、そのような表現を盛り込んだ。

人間力では、仕事をする人だけが想定されているわけではない。「賢い生活者」というものも含めて、人間力は定義されている。しかし、それをさらにもう一段階進めて、「仕事をする」ということにフォーカスを当てた定義なり議論が必要だということから、「基礎力」という問題が展開していった。経済産業省は「社会人基礎力」というものを発表しているが、そのもとになる「基礎力」という概念を大久保氏が2004年に発表した。この「基礎力」とは、どんな仕事をするにも必要となる能力のことである。特定の仕事を選んだから、それに伴って必要となるような能力のことではない。

もちろん、この「基礎力」は、小・中・高・大という学校の教育課程のなかで育てられるべき能力である。しかし、これは学校だけで完結するものではなく、社会に出て企業に就職してから人材育成のなかで継続的に高められるべき能力である。

「基礎力」という能力観は、ガードナーの知能の多重性論、ピーター・サロヴェイとジャック・マイヤーによるEQの議論、マクレランドのコンピテンシー論などの影響を受けている。そして、「基礎力」は3つの要素から構成されるという整理がなされた。1つは、対人関係をつかさどる能力。1つは、自分自身をモチベートしたり、自分の感情を安定させたり、よい行動を習慣化させたりするような対自己能力。1つは、問題の発見から解決に導く対課題能力や、言語的・数量的な処理能力や、論理的・創造的な思考力である。

アメリカのSCANSレポートと同じような議論が、イギリスでも行われた。イギリスでは、generic skills とか key skills という言葉が用いられた。今日、OECDのなかに、AHELO⁽⁷⁾ という高等教育の学習成果の評価指標を作ろうとする動きがあるが、その指標の1つにも generic skills が入っている。世界的な潮流として、いわゆる「基礎力的なもの」を教育のなかで大事にしていこうという展開がなされてきている。

しかし、日本にキャリア教育が導入される際、ちょっとニュアンスが変わった導入がなされた。背景としては、フリーター・ニート問題に端を発するよ

うな若年の就業難というきわめて大きな社会問題があった。さらに、初等中等教育におけるいわゆる「ゆとり教育」についての賛否両論が活発に行われているという問題もあった。その状況で、キャリア教育を「教育改革だ」と言って導入すると、教育に大きな混乱を招くと考えられた。そこで、勤労観や職業観を育てるのがキャリア教育だという定義をした。このような考え方と、人間力に代表されるような就業に必要な能力育成の考え方の2つが足し合わされたところで、日本のキャリア教育のイメージが形成されていった。

当初は、たとえばインターンシップであったり、どこかへの見学であったり、授業外のイベント的なキャリア教育が行われていた。その後、カリキュラム全体のなかにキャリア教育的な要素を埋め込んでいくというふうに、本質的な方向へ発展していった。つまり、別枠でキャリア教育の時間を取ることから、一般の授業のなかでもキャリア教育的な考え方を意識して教育プログラムの改変を図るように発展していった。初等中等教育では、秋田県などのいくつかの県が先導的にそのような取組を進めている。

大学では、もともとは就職部が改組されてキャリアセンターとなり、そこがキャリア教育の中心となっていたが、主体が教務の方に移ってきた。大学のカリキュラムの中核部分にキャリア教育の考え方を取り入れて、カリキュラムそのものを再構築していこうというふうに変化してきた。この変化は、今の日本における大きな流れの1つである。もともと90年代の就業難を背景にして、当面の課題を解決するために導入されたキャリア教育であったが、日本の大学においても徐々に本質的な方向へキャリア教育は変化してきている。

現在のキャリア教育のテーマは、「学習意欲を向上させる」ということを明らかにねらっている。学生が「将来の自分の展望」と「学習」を結びつけることによって、学習することの意義や意味を理解して、そこから学習に対して取り組む姿勢を見出すことが重視される。「キャリアデザイン」という考え方も、広くこのなかに加えられてきた。大学の4年間は、社会に出る前の最終段階である。この時期に、学生は「自分は一体どんな仕事に向いているのだろうか」「自分は他人と比べてどんなことに優れているのだろうか」「自分は他人と比べてどんな志向の違いがあるのだろうか」といったことに向き合う。

この時期に一定のアイデンティティを形成することができれば、社会に出

てからも比較的に道に迷わずに歩を進めていくことができる。しかし、そうでなければ、いわゆる「自分探し」という迷い道に入ってしまう。「自分探し」というのは、一種のアイデンティティの形成がうまくいかなかった場合に出てくる現象である。大学生の時期に自分なりのアイデンティティを形成させることが重要だという認識が、「大学におけるキャリアデザインの推進」という事態につながっている。

しかし、実際には、大学におけるキャリアデザインの推進は、しばしば片寄っていたり、しばしば間違っていたりしている。片寄っているケースとは、キャリアデザインと言いながら、「世の中にはいろいろな職業がありますよね」と紹介するだけに終わっているケースである。間違っているケースとは、すぐに答を出させようとするケースである。キャリアデザインで考えるべき「自分は一体どんな仕事に向いているのだろうか」というような問題の答を見つけるのには、非常に時間がかかる。5年とか10年とか、ときには15年という時間をかけ、仕事をする経験のなかではじめてその答を見出していくのが、この問いかけである。

学生が一度も仕事をしたことがないなかで、自分にも納得感のあるクリアな答を見出すのは、なかなか難しい。学生が考え始めるようになるように推奨するのであればよいが、学生に「答を見つけなさい」と指導すれば、これはかなり間違ったことになる。「自分は何をやりたいかということと言われてもわからない」「わからないから就職活動ができない」というように、間違った方向へ行ってしまう。さまざまなかたちでキャリアデザインの片寄りや誤解があるが、今現在のキャリア教育は、学習意欲の向上やキャリアデザインの推進を相当に念頭に置いて展開されている。

こうして、日本の大学のキャリア教育は、今、新しい段階へさしかかっている。1つには、福岡女子大学の議論のテーマでもある「男女共同参画」という問題がある。全国的に見て、女子大はキャリア教育に熱心である。従来女子大は良妻賢母を育てるというポリシーから始まったが、社会環境が変わってきて、女性の活躍の場が圧倒的に広がってきた。そうなると、女子大の教育は当然見直されなければならない。たしかに、日本ではこの20年くらいの間に、職業の現場における男性と女性の男女差別が随分減った。しかし、グラスシーリングと言うか、目に見えない差別のようなものがあることは事実である。これは、社会的な環境の問題でもあるが、社会に出て行く女性

自身が自分で自分の道を狭くとってしまっていることの結果でもある。

したがって、大学できちんとしたキャリア教育を行い、女子学生の「基礎力」を充実させることが、女性が活躍する場を広げることにつながっていく。やはりどうしても女性は、社会に出てはじめて、大学時代には経験しなかったような「男性と女性の違い」を意識することになる。そうなる前に、しっかりとした準備を教育のなかで整えさせるということが、男女共同参画とキャリア教育の結びつきの問題のテーマとしてある。

もう1つには、グローバル化の流れという問題がある。日本の企業は、この数年の間に急速にグローバル化し始めている。日本のマーケットに閉塞感が明らかに出てきて、好むと好まざるにかかわらず、各企業は目を海外市場に向けざるをえない環境に入ってきている。特に、最近の状況を見ると、日本の企業は海外展開をますます進めていて、日本企業が海外企業を買収するM&Aは、昨年の今の時期と比べて金額ベースで220%くらいになっている。海外の金融不安、そして円高。こういうものを背景にして見ると、アメリカ企業を買収する際の価格は、昨年と比べると6割引から7割引くらいの価格になっている。だから、余力のある会社は、どんどん海外に活路を求める。

ところが、海外で働く人材が、社内で量的にまったく準備がなされていない。そこから、「これから採用されていく人たちについては、日本国内はもちろん海外にも飛躍していける人たちを期待する」という動きが出てきた。この動きが、キャリア教育を後押しするもう1つの要因になっている。

つまり、「1つの文化に対してだけではなく、異文化に対しても適応するための準備をしてもらいたい」、そしてまた「日本という国以外に、もう1つ、自分にとって親近感のある国を作ってもらいたい」という企業側からの要望が顕著になってきている。大学の教育のなかには第二外国語の授業があるが、これを利用して、日本以外にもう1つ、自分がその文化をよく理解して、言葉も使うことができ、たくさんの友だちがいる国を作ることできる。キャリア教育というものは、視界を広めていく教育である。

日本の大学におけるキャリア教育の問題をまとめると、キャリア教育はもとも就職支援から始まったが、これを教育の視点からカリキュラムのなかで再議論することが重要である。緊急避難的に導入が始まったキャリア教育を次の段階に進ませて、いわゆる「大学改革」の議論として、カリキュラム全体の問題としてキャリア教育を捉え直すことが、今後の大学における課題

の1つになる。

カリキュラムのなかでの再議論には、「どんな科目のカリキュラムを作るか」だけでなく、「どう教えるか」の問題も含まれる。学生がただ一方的に受け身で聞くだけの授業では、大学教育はもう成り立たない。学生が自分自身で行動を起こしたり、自分自身が発言をしたり、自分自身が考えたりするなどの行為をうまく取り込んで、授業カリキュラムを作ることを本格的に考えなければならない。

やがては、キャリア教育の成果を、大学の評価や学生の成績評価と接続して評価することが求められてくると思われる。すでにイギリスの一部の大学では、教育の結果として得られた generic skills のスコアを成績証明書に記入するところが出てきた。OECD では、大学を卒業した段階での評価を国際的に整備しようとする動きが起こっているが、これにチャレンジする国として日本の文部科学省が参加を表明している。これからの大学は、「卒業の段階で、どんな学生を送り出したか」「どんな教育の成果をあげたか」を社会に対して説明しなければならない。その説明のなかに、「キャリア教育との接続」という問題が出てくると思われる。

したがって、そのキャリア教育については、「大学の個性と合ったキャリア教育」のあり方を見出していく必要がある。たしかに、初期段階では「キャリア教育とは、こういうものですよ」というふうに全国的に定義がなされていたが、そのキャリア教育には当然もう少しバリエーションがある。たとえば、地域の企業からの期待、その大学が成り立った歴史的背景、そこの学生の特性といったものを踏まえて、その大学なりのキャリア教育を展開していく必要がある。福岡女子大学は福岡女子大学としての個性あるキャリア教育の展開を考える必要がある。

マーランドは、「キャリア教育を教育改革の運動として議論することが、キャリア教育の始まりである」「キャリア教育が何かということを考えることが、キャリア教育の始まりであり、教育改革の始まりである」というメッセージを発信した。その志に沿って、「キャリア教育とは何か」という話を基調講演でまとめた。

【高橋氏の発表】

2000年5月に、慶應義塾大学の湘南藤沢キャンパス（SFC）に、「キャリア・リソース・ラボ」というものができた。それ以来、ほぼ9年近くにわたっ

て、個人のキャリア形成に関して、国内外でさまざまな調査・分析を行ってきた。その結果、「自分で自分のキャリアを切り開くって、どういうことなんだろうか」という現実がわかってきた。

しかし、キャリア教育のなかには、「取ってつけたようなキャリアデザイン教育」がまだある。端的に言えば、「5年後、10年後の明確で具体的なキャリアゴールを設定させたり、自分で内的にやりたいものが何かを考えさせ、それが職業名で1個思いつかないかぎり、就職しても意味がないんだという印象を与えたりするタイプの危険なキャリア教育」が実は世の中にはまだある。

つまり、「自律的なキャリア形成」の実際については、いろいろな誤解がある。まず、「キャリアの満足度は仕事との相性で決まる」という誤解がある。天職に出会うかどうかでキャリアの満足度が決まると考えられがちだが、実際は「働き方次第」「やり方次第」という部分が非常に大きい。

たしかに、昔はアメリカでも、ジョブマッチングモデルでキャリアを考えるのが比較的優勢だった。たとえば、心理学的なアセスメントを受けて、その特徴を考えた上で、それに合った職種を考えていた。しかし、実際の仕事内容は、どんどん変化する。ちょっとしたテクノロジーの変化、ビジネスモデルの変化、世の中の変化が起きると、仕事内容がイメージと非常に違ってくる。

「あなたが子どものころになりたかった職業」をビジネスパーソンに聞くと、男の子の1位はパイロットである。その理由は、「大空を自由に飛びたい」だが、エアラインのパイロットは自由に飛んではいけない。ダッシュ400⁽⁸⁾以降、エアラインのパイロットの仕事は、コンピュータ化、オペレータ化されている。パイロットが飛ばしているのではなく、コンピュータが飛ばしている。パイロットの仕事は、データをインプットすることである。したがって、パイロットの職業適性には、「マネジメント能力」や「技術に対する理解」が求められる。いわゆる「動物的な感性」や「操縦の技能」は、まったくと言っていいほど関係がない。

何人もの機長にインタビューしたが、全員がそう言い切る。ITによって、パイロットの仕事は変わった。もちろん、戦闘機のパイロットは、全然違う仕事である。ともかくも、仕事内容が細分化され、変化が激しい時代では、「本人の自律的な仕事の仕方」が重要になる。ここでは、「価値観」という概

念が重要である。それは「自分の動機」ということでもある。ユング系の心理学では「心の聞き手」と言われることもある。

人間の心的機能には、「自然に思わず無意識的に使ってしまう機能」と「意識して努力しないと使えない機能」がある。この区別は、さまざまなデータからも、18歳以降ほとんど変わらないと言われている。こうした自分の強い動機を使えば、たとえば「営業」という仕事でも、いろいろな働き方がある。達成動機の強い人は、高い目標を自分に課してやりがいを感じればいい。闘争心の強い人は、ライバルを意識して仕事をすれば楽しくなる。パワー動機の強い人は、お客様を説得して「イエス」と言わせるところに喜びを感じる。社交動機の強い人は、すぐにお客様と仲よくなってしまう。感謝されたいという気持ちが強い人は、お客様のために一生懸命やって感謝されることで人間関係を作っていく。

自分の動機に合ったやり方で仕事をして、その仕事で充実感が感じられれば、その仕事が天職になる。人に言われたやり方や、先輩が行っているやり方で仕事が天職にならなくても、自分なりの別のやり方だったら同じ仕事が天職になる可能性は十分にある。したがって、「すべての仕事为天職だ」とまでは言わないにしても、予想以上の多くの仕事が「やり方次第为天職」になる。これは、やり方が主体的かどうかという問題である。受け身でやれば、どんな仕事も面白くない。今のように変化が激しく、仕事の裁量度合いも上がり、成果を求められるという事態になればなるほど、「やり方次第」ということになる。

もう1つの問題は、「キャリア形成は、長期でメカニズムが複雑だ」という問題である。キャリアでは予測可能性が低いので、具体的ゴール逆算型のキャリアデザインは非現実的である。人間は、もともとは、「計画」と「実行」をきれいに分離するようなやり方はしていなかった。ところが、産業社会で分業が発達してピラミッド組織ができてくると、「綿密に計画を立てて、後はひたすら実行する」というふうに、「計画の段階」と「実行の段階」を分ける考え方がだんだんと確立してきた。

「氷河期」という言葉はなかったが、就職が厳しかった1978年に高橋氏は最初の就職をした。技術屋として国鉄に就職した。鉄道の仕事は、計画と実行を分離する最たるものである。まず、さまざまな要素を綿密に勘案してダイヤグラムを作る。そして、一回ダイヤグラムを作ったら、後はひたすら皆

で分業して実行する。ダイアグラムを途中で勝手に変えると、たいへんな問題が起きる。

たしかに、産業社会やピラミッド組織や分業組織では、そのようなマネジメントの仕方が強く求められるが、キャリアでは、そうはいかない。キャリアの形成には、たいへんな時間がかかる。要素も、ものすごく複雑である。なおかつ、それが変化の激しい時代であれば、計画と実行を分離するという発想は、きわめて非現実的である。とりあえずやってみながら学習していき、そこから学んだことによってやり方を変えていくというように、計画と学習の実行がつねに並行してスパイラル状に進んでいく。したがって、計画と実行を分離するようなキャリア教育は、まったく逆効果になる可能性がある。

さらに、「キャリア形成は偶然の出来事に左右される」という問題がある。これは、スタンフォード大学のクランボルツ教授が1999年に学会誌に書いた「計画的偶発性理論」という有名な理論である。クランボルツは、500人以上の人にキャリアインタビューを行った。その結果、アメリカのように自分の意志での転職が日本以上に可能な社会であっても、キャリアの80%近くは偶然の出来事によって左右されていることがわかった。

ただし、そのよい偶然がより起きている人と起きていない人がいる。その違いは「普段の行い」にある。これがクランボルツの一番重要な発見である。これはまさに、大久保氏が言われた「基礎力」のような部分にかかわる。たとえば、他人との関係性において、「お互い様なんだから」と言って、困っている人がいたら手伝ってあげていると、その人から助けてもらわなくても、「いざ」というときに誰かが自分を助けてくれる。誰かが助けてくれるかどうかは、自分の過去の行動の積み重ねで確率的に決まる。このことは、社会心理学の調査でも明確にわかっている。

社会関係資本の調査などでも、同様のことが言われている。社会関係資本には、「互酬性」(reciprocity)という言葉がある。このようなことを含めて、あるタイプの人間関係の作り方、プロ意識が高いなどのあるタイプの仕事に対する態度、あるタイプの考え方などで仕事をし続けている人には、そうでない人に比べて、よい偶然が明確に何倍もの確率で起こることが証明されている。

しかし、偶然は決して逆算できない。したがって、重要なのは、「キャリアを作るのは、目標ではなく習慣だ」ということである。キャリアを開き続

けるよい習慣を学生時代に身に付けることが重要である。つまり、「基礎的な習慣」が重要である。実は、これがキャリア教育の本質である。

キャリア形成には、無駄や回り道が付き物である。しかも、結果的には無駄や回り道が重要になるケースが非常に多い。しかし、最近の学生は、「私は将来この職業に就きたいです」「そのために必要な経験や知識は、これと、これと、これです」「だから、それ以外は無駄だから、やりたくありません。時間は限られているのです。早く行きたいのです」などと言う。しかし、このようなやり方では、よいキャリアは決してできない。キャリアを最初から細く絞り込めば絞り込むほど、専門職の偏狭なスペシャリストを目指せば目指すほど、環境が変わったときにどうしようもなくなってしまう。非常に危険である。

むしろ、「根幅が広い」ことが重要である。木は根の幅が広い方がよいように、社会人の基礎力も幅が広い方がよい。高橋氏は、2000年に出した『キャリアショック』⁽⁹⁾ という本から、「キャリア・コンピテンシー」という言葉を使い始めたが、この言葉で、「自分で自分のキャリアを生涯にわたって切り開き続ける習慣とは、どんな習慣か」を問題にしようとした。当時、「エンプロイヤーアビリティ」(employability) という言葉がはやったが、単に「食える能力」や「市場性のあるスキル」を身に付けさえすればよいという考え方では、うまくいかない。

高橋氏は、去年、30人ほどを対象にして、「ワーキングマザーの調査」を行った。ワーキングマザーは、根幅の広いキャリア・コンピテンシーをもつ人の典型である。まだ子どもを産んでいない「働いている女性たち」に、ワーキングマザーのイメージを尋ねると、「先輩でやっている人がいるんですけど、とてもじゃないけど私にはできそうにない」「大変そうだ」「苦労ばかりだ」「メリットがない」などの印象をもっている人が多い。しかし、インタビューの結論から言えば、ワーキングマザーをすると仕事に役立つ能力がものすごく身に付く。

ワーキングマザーは、専業主婦や地域の人たちなど、自分とはまったく違う価値観で人生を送っている人たちと理解し合って、その人たちに協力してもらわなければ、やっていくことができない。そのような場面で、いわゆる「ソフトスキル」や「ソフトリーダーシップ」が鍛えられる。多様な人たちに対する感受性、グローバル環境のなかでの多様性に対する感受性が身に付

く。そして、そのような人たちに対する間接的な説得力や影響力が身に付く。この意味で、ワーキングマザーの経験は、ものすごく役に立つ。仕事ばかりしていると、そのような能力を身に付ける場面がない。

しかし、このようなことは、やってみないかぎりわからない。実際に行った後でしかわからない。デメリットは先に見えやすいが、メリットはやってみないとわからない。したがって、それにもかかわらず「先に計画をきっちり立てろ」と言えば言うほど、デメリットは少ないけれどもメリットも少ないようなものをどんどん選んでしまう可能性がますます高くなる。

表面的なスキルよりも、思考行動特性の方がはるかに重要である。たとえば、変化の激しい時代では、「今、何を知っているか」ではなく、「学び続ける習慣」がはるかに重要である。最近、「資格」「資格」という話もよく出るのが、1つの資格を取って、その仕事ですっとやっていけるほど世の中は甘くない。1つの資格の専門分野に逃げ込んで、そこで安定してキャリアを作ろうとする人ほど、激しく変化する時代の尾っぽにつかまって、変化に振り回されてしまうという危険性がある。

むしろ、時代が激しく変化するときには、「変化の中心」にいた方が泳ぎやすい。「変化の一番端」にいる人が、しっぽのように一番振り回される。「自分は何も悪いことをしていないのに」ぐるぐる振り回されて大変な思いをする危険性は、最初から特定の専門性に逃げ込もうとすることによって高まる。残念ながら現在は、そのように恐ろしい世界になってきている。

極論だが、船に乗る場合に、「絶対に沈没しない船に乗って、泳げなくてもいい」と思うよりも、最悪のときに備えて、とりあえず自分で泳ぐ力をつけておいた方がよい。自分で泳ぐ力をつけておかないで、ひたすら安全な船を追い求めていると、船が本当に沈没したときには致命的なことになる。もちろん船は安全な船に越したことはないが、自分で泳ぐ力を若いうちにつけておくことが、今の時代では絶対に必要である。

ワークとライフというのは、バランスではなく、インテグレーションである。生き方そのものの能力で仕事の能力は高められるし、逆に仕事の能力で生き方の能力を高めることもできる。相互が密接に関連し合っている。大切なことは、2つ以上ある。ワークとライフは、優先順位の問題ではない。最近の女性のなかには、「とにかくワークよりライフ」「できるだけ楽な仕事で、5時に帰れて、プライベートを侵食しない仕事」「食うためだけに働く」な

どと最初から言っている人がいるが、そんなことを言っていると、本当に食うためだけに一生働かなければならなくなる。

しかし、少しでも仕事にのめり込んで、よりレベルが高い仕事、より責任のある仕事、より裁量度合いが大きな仕事につけば、そのときはじめて「仕事って、こんなにやりがいがあるんだ」ということがわかる。仕事は食うためだけにやっているわけではないという気持ちで仕事ができるようになるので、実は精神的には非常に楽になる。高橋氏は2004年に『スローキャリア』⁽¹⁰⁾ という本を出したが、ワークよりライフを重視するのがスローキャリアだと誤解している人がいる。そうではない。目標による上昇志向をもたずに、仕事そのもののプロセスをエンジョイしながら、ワークとライフを結果的にうまく両立できるような働き方をするのが、スローキャリアである。そのためには、若いうちには、むしろ部分的にはライフをぶっ壊してもよいから、ワークに専念する数年間があってもよい。そこで基礎ができたなら、その後は一生、ワークとライフの両方が非常に強くなる。

最初からライフ優先では、逆にライフ優先なんて永久にできないという可能性はある。このことについては、名古屋大学の金井篤子先生が調査をなさっている。「ワークとライフのどっちが重要か」と尋ねた。ワークとライフの間のコンフリクトによるストレスレベルが一番低かったのは、「両方大事」と言っている人たちだった。ワークもライフもどちらも大事で、どちらも譲れないと言った人たちのストレスレベルが一番低かった。

世の中には、大事なことは2つ以上ある。1つに専念すればよいという問題ではない。「育児に専念しないと、ろくな育児はできない」ということはない。ワークとライフの両方をやっているのだから、自分の子どもを別人格として扱うことができる。育児に専念していると、「自分の自己実現は、子どもの育児を通じてしかできない」と思ってしまい、自分のイメージどおりに子どもを育てたいという気持ちが強くなりがちである。ところが、ワーキングマザーの話によれば、ワークのところで自己実現ができると、「あなたは、あなたでしょ」「あなたは、どうしたいの」というふうに、よい意味で歩引いた育児ができるようになる。

ワーキングマザーというのは、「自分一人では社会は生きていけない」ということを痛切に感じる体験だそう。そのような点から、「のりしろ」を作る働き方、つまりチームワークを重視する働き方ができなければならない。

まさか、そのような働き方を身に付けるために、手段として子どもを産むという人はいないとしても、遊ぶ能力が低いと仕事も楽しめない。仕事を主体的に楽しむ能力は、遊ぶ能力と同じである。

高橋氏が7～8年前に、日本の大手企業14社の30～40歳代の2,400人に対して、「あなたは、自分のキャリアを自分で切り開いてきたと思いますか」「あなたは、振り返って、自分らしいキャリアができたと思いますか」などの質問から成る調査を行った結果によれば、「明確なキャリアゴール」「職種名としてのキャリアゴール」は1回も上がってこなかった。「あなたは、つねに5年後、10年後の明確なキャリアゴールを意識してきましたか」という単独の質問で相関をとると、相関係数は0.1だった。

ところが、主体的ジョブデザインの因子では、相関係数は0.5くらいあった。キャリアゴールが職種名として作られていないのは明らかである。調査の結果、「仕事のやり方を主体的に決定する」「人間関係を主体的に作る」「スキルをつねに磨き続けるという学習の習慣を身に付ける」、この3つが重要だということがわかった。この結果は、大久保氏の基調講演の話と符合している。このような能力ないし習慣を身に付けさせることが、キャリア教育の本質である。

【米田氏の発表】

これまでの日本企業では、終身雇用を前提として会社が個人のキャリアを決めてきたところがあった。たとえば、内定した学生の配属先が入社の日にならないとわからないとか、2週間前に突然辞令が出て「今度は東京へ行ってくれ」とかというようなことは、至極当然だった。しかし、今後は、キャリアデザインは会社から個人に権限が委譲されていくのではないか。そう思って、米田氏はソニーに入社した。

ソニーが目指しているのは、製品単体を製造して販売することではなく、すべてがソニーで楽しめる体験の創出である。ソニーは、ハードからコンテンツまで、すべてをもっている。世界でもユニークな企業で、新しいライフスタイル、愉快さ、感動の共鳴・共感を呼ぶようなものを提案していきたいと考えている。

たとえば、ウォークマンを作ったときは、当時の70年代までは「音楽は家のなかで聴く」というのが当たり前だったが、「外で道路を歩きながら、そのときの気分に合わせて音楽を聴いてみたい」という発想があった。アイボ

というロボットを作ったときは、動物に代わるパートナーとして自分のそばにいてくれる存在を作るという発想があった。このように、世の中に今までなかった新しいライフスタイルを創造していくことが、製品の開発とセットになっている。

グローバル・ローカライゼーション展開については、通常、企業の海外展開の仕方は、まず本国企業で十二分に展開をしてから、その後で海外に進出するという販売戦略が取られる。しかし、ソニーの場合は、創業者が非常にユニークだったこともあって、ニーズのあるところにどんどん製造拠点や販売会社を立ち上げていくということを、会社の設立後ほどなくから始めた。アメリカで預託証券を発行したり、上場したりといったようなことは、おそらく当時、日本企業ではじめてだったと思われる。

技術と経営理念はグローバルに展開していき、オペレーションはローカルに任せていくということを、60年代のころから行ってきたのがソニーの特徴である。そのなかで、ソニースピリットといわれるものが脈々と受け継がれてきた。これは社員が口に出して合唱するような類のものではない。1946年に会社が創立されたときには、創業者の井深大が設立趣意書のなかで、「自由闊達にして愉快な理想工場を建設」「規模の大なるを迫わず」「成果主義」「個人の能力を最大限に発揮せしむこと」と言った。今聞くと当たり前に聞こえるものもあるかもしれないが、60年前に日本企業でこのようなことを標榜した企業は他にはなかったと思われる。

歴代の経営者は、言葉は違えどそれぞれのスローガンをもっていた。それを社員に投げかけながら、規模が大きくなれどこの精神をいかに引き継いでいくかを命題にした。スローガンがスローガンに終わらないように、それを具体的なアクションアイテムに落とし込んで経営を行ってきた。共通項としては、「オリジナリティ」「人のやらないことをやる」「独創性重視」という文化を醸成してきた。個人一人ひとりが重視され、「自分がどう考えるか」「自分は何をしたいか」ということが尊重されてきた。

高橋氏の話にも出てきたが、「自分のキャリアは自分で築く」というスローガンは、随分昔から根付いていた。「社内公募」という仕組みもあり、上司に内緒で社員は次のキャリアを目指して社内異動ができる。運用実績としては、年間300～400人がこの仕組みで異動している。これもソニーのカルチャーを裏付ける一例である。

人材育成については、実はこれまでは体系だった育成の仕方やキャリア形成サポートの仕組があったわけではなかった。二人の創業者のベンチャーから始まった会社が、つねに新しい領域に着手するというビジネスモデルをバックボーンにしてきた。年齢・性別・国籍といった属性に関係なく、いろいろなチャレンジを社員にさせてきた。自発的な意思のある社員の情熱や信念から、ビジネス・新規技術・海外市場展開でフロンティア精神が培われてきた。それが人材育成につながってきた。

前人未到のチャレンジでは、上司も教えられない。任された者が、とにかくがむしやに、まるで虎の子の体験のように崖から突き落とされて一から這い上がるようなことを、つねに経験させられた。計画的と言うより、偶発的だった。高橋氏からクランボルツの話が出たが、この「計画された偶発性」というのが、ソニーの例に当てはまっている。

それでは、人事の方では何をしていくのか。「会社は何もしないから、皆さん勝手にキャリアを築いてください」では、もちろんない。社員がいかに偶発的にそのような経験ができたかのように見せながら、実は陰で人事や上司がサポートしていく体制づくりを進めている。

1966年から、社内募集制度を実施している。上司の承認がまったく不要で異動ができる仕組である。「社内公募」とも言われる。これは、成果なくして好き嫌いで異動を希望する人たちのための制度ではなく、社内で実績を積み、次の自分のキャリアの幅を広げるために新しいチャレンジがしたいという人たちのための制度である。ワークライフバランスの観点からは、「制度があっても使えない」とならないようにしている。95%以上が育児休職制度を取得して復職しているという実態がある。ソニーユニバーシティという教育機関を作って、トップみずからが時間を割き、社員とともに将来のソニーを語り合っている。よいアイデアがあればいつでも手を挙げられる仕組を通じて、トップに直接提言できるようになっている。

ソニーは、創業者の時代からグローバルに展開し、人を送り込んで経験をさせてきた。同時に、ローカル人材にも仕事を任せてきた。毎年、外国籍の社員が何十人か入社する。有期の契約ベースで入社している外国籍社員も100人ほど在籍している。日本滞在の赴任者は100人くらいで、日本から海外への赴任者は1,600人くらいである。ソニーのカルチャーに基づいて、個人の属性にかかわらずに採用や育成を行っている。採用プロセスで国籍を問わ

れることはない。新入社員名簿を見てはじめて、氏名などから「外国籍の社員かな」と思うくらいである。時折、外部の方から「外国籍社員は何人いるか」との質問を受けるが、これまではそうした背景からカウントしたことがなかった。

アメリカのコラムニストのトーマス・フリードマンは、「世界はフラット化している」(The world is flat.)と言っている。米田氏がニューヨーク赴任時代に銀行のコールセンターに電話をかけたところ、非常に強いインド訛りの英語で答が返ってきた。「ひょっとして」と思い、場所を尋ねたら、案の定、「インドだ」という答だった。ブロードバンドが浸透し、バウンダリーレスになると、世界中がどこでも常時つながるように、急速に世の中が変わった。そうすると、これからの日本にとって何が重要か。これから世界に出て行く可能性の高い学生にとって何が重要か。

1 番目は「英語力」である。話せないより、話せる方が絶対よい。大学でも企業でも、個人に対して教育の機会を与えてあげることができる。個人も、自分がそれを必要だと感じれば、勉強することができる。

2 番目は「プレゼンテーション力」である。表現力とも言える。会社に入ると、パワーポイントを使って、人前で発表することがある。アメリカの人たちは、一般的に言って、中身のクオリティはさておき、プレゼンテーションや自己表現がとてもうまい。日本人は、やはりどうしてもおとなしい。本当はちゃんと考えをもっているのだけれども、表現をしなかったり、恥ずかしがったりする。非常にもったいない。

英語力にしてもプレゼンテーション力にしても、ある程度スキルで解決できるところがある。スキルをどんどん身に付けることによって、誰もが力をよりよく伸ばしていくことができる。しかし、この2つの力は、「ないよりも、あった方がよい」という程度のものである。

最も重要なのは「精神的なコンプレックスを乗り越えること」である。ソニーの創業者は、「物理・化学をやっている会社、何か面白いものを世に出そうとしている会社に、上下なし」ということをよく言っていたそう。英語が下手であろうが、偉い人を前にしようが、そのようなプレッシャーに負けずに、自分が「精神的なコンプレックスを乗り越えること」、自信と勇気をもって自分の考えを相手に伝えることが重要である。これは大変なことだが、実行してみると、英語力や表現力のスキル部分の巧拙が、たいてい

合カバーできる。いろいろな場面に遭遇して、そのように実感される。

会社や大学にとっては、「計画された偶発性」をいかに創出するかが重要である。そのために、個人ではなかなか経験できないと思われる機会を与えてあげることが重要である。それが結果的に人材育成というかたちにつながっていく。

個人は、与えられたチャンスを選び好みしないで、とにかくやってみることが重要である。学生のうちは、何が自分に合うのかさえわからない場合も多い。だから、機会が来たら、それを楽しんでやってみるとか、その面白さや意義を自分流で見つけてみるとか、いろいろとやってみることである。その結果、点と点が線につながって、未来につながっていく。

【アキレス氏の発表】

非常に基本的な「キャリアとは何か」というところについて話したい。仕事とキャリアは同じでないし、成果とキャリアも違う。この点をわかっていないと、キャリア教育を行うのは難しい。アキレス氏自身がいろいろな会社でいろいろなことを学び、自分なりのキャリアを築いてきたなかでわかったことは、やはり「成功する人」がいるということである。「そんな人には、どんな特徴があるか」を10項目にまとめた。

これを紹介する前に、まず「キャリアとは何か」についてだが、仕事をしなければキャリアはない。日々の積み重ねがかたちになっていくのがキャリアである。キャリアは、自分が主体的にデザインしていくことができるものである。しかし、自分がやりたいと思っても周りが評価してくれないとなかなかうまくいかないの、周りに評価されてはじめて成り立つものでもある。

たとえば、課長・部長・執行役員など、さまざまなポジションやタイトルがある。そこでは、どんな仕事をやっているか、どんな責任を負っているか、自分をどう表現しているか、どんな成果を上げているかなどが、キャリアでは非常に重要である。

今、金融は「100年に1度」と言われる非常に厳しい状況にある。先日の内定式で学生に話す機会があったが、「すごくラッキーなタイミングで皆さん来ていますね」と言った。金融は、上がったたり下がったりを歴史的に繰り返している。本当に苦しいときは、ものすごいスピードで学ばざるをえない。苦しいときだからこそ、ものすごい力がつく。今は、そんなラッキーなタイ

ミングに来ている。

チャンスが目の前にあっても、それを生かすのは本人である。チャンスを生かせるかどうかが非常に大切である。そのためには、やったことのないことも含めて、自分から出て行く勇気が必要である。「リスクテイク」という言葉があるように、リスクを自ら負わないと結果は出てこない。キャリアには、いろいろなかたちがある。1つの目標に向かって黙々と努力するかたちもある。偶発的に与えられた目の前のことを一生懸命やったら結果が出たというかたちもある。そこからまた道が広がって、次につながっていく。こうしたことを一言でまとめると、「プロフェッショナルとして成長するプロセスがキャリア」である。「プロフェッショナル」とはどんなことかについては、3つの要素でまとめられる。

1番目は「専門性」である。ちょっとハードルが高いかもしれないが、自分の能力や実績で、自分のいる会社だけでなく、その分野で5本の指に入るくらいを目指すべきである。「市場価値がある」ことが重要である。10年前に求められたスキルが今も通用すると言えば、違う場合がある。金融では金融工学が非常に発達して、デリバティブなどの商品ができた。その能力にはとても素晴らしいものがあったが、結果的に今この瞬間を見ると、その市場価値は崩壊してしまっている。その能力自体は別に悪いものでも何でもないが、今はそれを使いたくてもなかなか使えない状況にある。

それならばどうすればよいと言えば、これが2番目だが、そのとき、そのときで市場や顧客から求められる能力に、いかに磨きをかけるかである。自分を磨きながら、up to dateにする。つまり、能力を使えるかたちに改良して高めていくことが重要である。そのような努力をして自分の専門性の「市場価値」を高め続けている人が、プロフェッショナルな人である。

3番目は「人脈」である。社内だけでなく社外にも、活用できる・助けてもらえる・助けてあげられる人脈をもつことが重要である。1つの業界だけでなく、異業種の人脈も非常に有効である。アキレス氏は金融業界が比較的長かったが、5年近くだけ住友スリーエムという外資系製造業の人事部で働いたことがある。製造業の「ものづくり」とは、こういうものだったのかと、非常に勉強になった。いろいろな人とも知り合った。1年間だけだったが、この期間に、ちょうど伸び盛りだったインドと中国を含めたアジア16カ国のスリーエム支社の人財マネジメントの統括を担当した。日本と全然違う状況

が勉強になった。中国の勢いや学ぶ意欲の高さに圧倒された。

少しハードルが高いかもしれないが、やはり「専門性」「市場価値」「人脈」の3つがそろっている人が、プロフェッショナルな人と言える。今の時勢では、金融だけでなく、いろいろな業界が深刻な影響を受けている。そのような状況下で、万一会社がなくなったとしても、「そこで声をかけてくれる企業や顧客や仲間がいる」というような人になることが重要である。アキレス氏は、このような話を新入社員や学生にしている。

「キャリアの達人」の特徴である10項目の1番目は「コミュニケーション能力」である。これは「基礎力」の1つである。仕事では、いろいろな人とコミュニケーションを取る機会が多い。そのときに、「あのタイプはOKだけど、このタイプは駄目」「日本人とはいいいけど、アメリカ人・インド人は苦手」では困る。いろいろな状況や場面で、英語でも日本語でもコミュニケーションが取れなくてはならない。流暢に英語を話すだけが重要ではない。英語が使えなくてもコミュニケーションがうまい人もいる。人と人が一緒に仕事をしていくなかで、お互いの意思疎通がうまくできるかが重要である。

2番目は「実行力」である。口だけうまければそれでよいわけではない。やはり、結果が伴わないと信用してもらえない。有言実行ができる人が必要である。

3番目は「速く的確な状況判断力」である。変化の激しいこの時代ですますます求められるのが、スピードである。長く時間をかければよい判断ができるか。今はとてもそんな時間的猶予がないことが多い。できるだけ早く、そして的確な状況判断ができることが必要である。そのためには、普段からいろいろなアンテナを張り巡らせ、「世の中で何が起きているのか」「社内がどうなっているのか」をつねに把握しておき、反応しなければならないときに、すぐ反応できるようにしておくことが必要である。

4番目は「周囲を巻き込む能力」である。一人では、あまりたいしたことはできない。少しでも大きなことをやろうと思えば、必ず周りの人たちを巻き込んで一緒にやる必要がある。すると、成果も大きくなるし、達成感も共有できる。すると、「また今度も一緒にやりたい」という気持ちになる。

5番目は「結果に対する責任感」である。いろいろと言い訳をしても、企業は結果で見えていく。その結果に対して、責任感が強く、執着心も強く、頑張れる人が必要である。

6 番目は「変化を前向きに捉え、柔軟に対応する力」である。「変化は怖い」「変化は嫌だ」「嵐が過ぎるまで待てよう」ではなく、変化のなかで自分がどう成長していけるのかをポジティブに捉えることが重要である。この力が、この10項目のなかでも3本の指に入るくらい重要である。物事に柔軟に対応できるかどうかは、自分の殻をどれだけ破れるかである。一つの殻を作ってそこに安住し、それを破らないでいるようでは、グローバルな組織で仕事をするのは非常に難しい。そのような人は、今では日本の組織でも置いて行かれる。

7 番目は「得意分野をもち、学び続ける力」である。キャリアの達人には、このようなタイプの人が多い。

8 番目は「打たれ強い」である。失敗することは、たくさんある。その度に、反省をしながらも、ただでは起きない。何かを学んで、次に生かす。いろいろなプレッシャーを受けながらも、打たれ強く進んでいくことが重要である。

9 番目は「人を大切にする」である。4 番目で言ったとおり、一人では、あまりたいしたことはできない。人事では、この部分はとても大切である。これが「信頼される」ということにつながっていく。

10 番目は「多様性を尊重し、楽しむ」である。世の中には、いろいろな人がいる。いろいろな考え方がある。いろいろなやり方がある。そのような多様性を評価しつつ、なおかつ楽しむことが重要である。「違うから面白そうだ」「違うから楽しそうだ」というふうに捉えられるかどうかである。これができる人は、おそらく日本だけでなくグローバルなキャリアのなかでも、プレッシャーを受けながらも成果を上げていける。

以上の10項目は、別にグローバル環境で活躍するためだけではなく、日本の企業でも求められていることである。グローバルな企業でも日本の企業でも、求められていることはそんなには変わらない。日本の企業がそれだけグローバル化しているとも言える。日本の企業であるか、グローバルな企業であるかにかかわらず、このような能力を身に付けている人が成功するのではない。

参考のためにアキレス氏自身のキャリアを例に挙げると、20歳代は学生だった。留学したり、その間に結婚や出産もしたりした。いろいろな経験を重ねながら、自分に本当に合っている職業は何かということを探していた。

30歳代前半では、人とのコミュニケーションが非常に好きだということにはわかっていて、出産をしたこともあって、いきなりフルタイムの仕事をするのはちょっと難しいと考えた。週に3日勤務という条件で仕事を探したら、富士ゼロックスで異文化間コミュニケーションのトレーナーとして働くことになった。その後、人財開発コンサルタントとして、いろいろな会社で働いた。当時は今と異なって、企業のいろいろな制度が整っていない時代だったので、送り迎えを含めて二重保育を頼んだり、子どもに熱が出たときには他人に頼んだりしながら仕事をした。

30歳代後半から40歳代前半にかけては、子どもはまだ小学生くらいだったが、ある程度大きくなって、ちょっと手が離れたので、少し本格的にキャリアを開始した。そのころから、さまざまな外資系金融機関で、人事を中心に、いろいろなことを経験しながら、夫と二人三脚で子育てをした。

40歳代後半になって、住友スリーエムというメーカーにはじめて入った。このときは、たまたま娘二人がアメリカの大学に留学するというタイミングで手が離れたので、修士号取得を目指した。組織開発の仕事はずっと行ってきたが、それを体系的に学んだことがなかったので、この辺で学んでみようということにした。平日は仕事で、土日は勉強という生活を3年ほど続けた。アメリカのフィ爾ディング大学が開講していたオンラインの大学院で修士号を取得した。そして、50歳代に入り、今年の8月からあおぞら銀行に入行した。

長い目で見ると、子どもに手がかかるときは子どもの方に向きあい、ちょっと手が離れたら仕事に没頭し、少し余裕ができたなら勉強をした。普通「ワークライフバランス」と言われるが、ワークというのはライフのなかの重要な1つの要素ではあるが、それがすべてではない。

学生のために、「学生時代にできること」として2点を示したい。1つは「自分の適性と企業の特徴を理解する」ことである。自分がどんなことが得意で、どんなことが苦手かがわかっているかという、意外にわかっていないことが多い。自分が興味をもった業界や企業は、どんなふうに動いているのか。これを知ることが重要である。そのためには、いろいろなイベントやセミナーで、先輩の話を聞いたり、企業の人と話をしたりする必要がある。

もう1つは「基礎体力」である。たとえば、「論理的に考える癖をつける」「顧客志向でものを見る」ことが重要である。どんな職業であっても、必ず

顧客がいる。顧客の視点は、今この瞬間に誰でももつことができる。なぜならば、誰もが顧客になったことがあるからだ。したがって、常日頃から、「顧客だったらどう見るか」「顧客として見たらどう見えるか」と考える癖をつけることが重要である。この考える癖が基礎体力である。

コミュニケーション能力を磨くことも重要である。ビジネスで使える英語力も重要である。勉強以外にも、いろいろな体験を積んでおくことも重要である。キャリア教育のなかでは、体験を通した学習がもっと増えてもよい。「頭で理解しても実際やってみないとわからない」ということが、ほとんどである。なるべく学生のうちに、参加型の学習やインターンシップなどに参加すべきである。

学生だけではなく、教える立場の先生方も、企業を訪問し、実際の仕事の場を見た上で、「こんなふうに動いているのか」ということをある程度経験した上で、キャリア教育を行えば、かなり実感のこもったキャリア教育ができるのではないと思われる。

以上の発表の後、質疑応答に移った。会場から4つの質問が出された。最後に、コーディネーターが1つの質問を行った。

【会場からの質問1】

大学でキャリア教育に協力してくれる教員がなかなかいない。キャリア教育を担当する教員をどのようにして育てていったらよいか。

【高橋氏の回答】

「大学の教育改革だ」というレベルの認識でやらないといけない。何かプラスαで、「大学の教育プログラムのなかに余計なものが1個できました」という認識ではまずい。

たとえば、コミュニケーション能力が重要だと言われれば、「コミュニケーション講座」を1つ作ったりするが、重要なのは、実際に社会に出てからの基礎力としてのコミュニケーション能力が身に付くようなやり方で、いろいろなコンテンツの講座の授業を行うことである。Howの部分の改革は、Whatの部分の改革以上に大切である。

以前、東北大学で、授業調査を行って、学生からの評判がよかったトップ5の先生の講義を、ボトム5の先生が参考のために見に行かなければならないという仕組があったそうだ。だいたい年輩の先生が若い先生の授業へ勉強に行くという結果になることが多かったそうだが、そもそも大学では他人の

講義を見ること自体が本当はいけない。よほど許可を取らなければ失礼になる。だから、他人の講義は普通は見ない。他人が何をやっているのかは、まったくわからない。

まず、自分の講義自体の改善をどう行うかに、キャリア教育というレベル以前の問題として、一人ひとりの教員が取り組まなければならない。Howの部分を変えることによって、「基礎力って、こうやって身に付くんだ」というような部分がわかってくる。いきなり全員は無理にしても、気づいた教員から少しずつ変わっていくという取り組み方もある。

講義では、やはり最新の動きについての情報提供を行う必要があるので、一握りの人たちで「人材の交流プログラム」のようなものを実行する必要がある。民間から来たり、逆に民間へ行ったりして、最新の動きについて学生に中身を教えられるようにしなければならない。「今、世の中は、こんなに変わっているのだよ」「仕事って、資格を取ったら一生食えるほど簡単なものじゃないんだよ。そんな話は、もうないんだよ」という現実を教えられる人、つまりキャリアに詳しい人を一握り、ごく少数、何とかして確保することが必要である。

【米田氏の回答】

以前は情報も非常に限られていたし、キャリア教育を考えるセンターが大学のなかにもきちんとしたかたちではなかった。それに比べると、今の学生は、ネットやさまざまな媒体を通じて情報を得やすくなっているし、大学側の取組もなされている点が格段に違う。しかし、実際にキャリアというものにどんな道があるのか、それは実際どうなのかという具体的なところは、なかなか伝わっていないのが現状である。したがって、キャリア教育を担当するところが、リアリティをもって情報提供できるようにすることが重要である。そのためには、担当者自身にその必要性を認識してもらわなければならない。なぜその必要があり、何が課題かをまず分析・定義して、適任者を巻き込んでいく仕組が重要になってくる。

【アキレス氏の回答】

キャリア教育の担い手を育成するための3点を考えた。1点目は、キャリア教育の重要性をどの程度認識しているか、どれくらい本気で取り組んでいるかを目に見えるようにすることである。最初のうちは学長のトップダウンが必要だろうが、いくつかのデータを見えるようにする必要がある。たとえ

ば、卒業生が3年後、5年後、どんなキャリアを築いているかを、データとして捉える。成功例も含めて、卒業生のキャリア構築がどうなっているかを調べて、その結果を公表し、話し合うことも可能である。「『キャリア教育』って言うんだけど、うちの大学って、どれくらい本気でやっているんですか」という部分を目に見えるかたちで説明できるようにすることが重要である。

2点目は、いろいろな業界から企業の人を授業に呼んでくることである。学生が本で学んでいることと、実際の状況では、結構同じだったり、全然違っていたりする。そのようなことを、生の材料を一緒にして話し合う必要がある。昨今では、以前企業に勤めていた人が大学で教えるという例も多くなってきているが、そこまでいなくても、企業の人に生きた授業をしてもらって話し合うことが重要である。

3点目は、教員をインターンシップのようなかたちで企業が受け入れることである。過去の経験では、1週間くらいのインターンシップだったが、「企業というのは、実はこうなっていたんですか」というような気づきを教員にもってもらったことがある。どの企業にもビジョンや経営理念があって、それを基に経営がなされる。それを知った教員が、「うちの学校のビジョンは、あまり見えないかもしれない」と気づいた。「ビジョンなくしてどうやって教育するのか」と気づいた。そのような「気づき」を起こさせるようなディスカッションや機会を増やしていくことが有効である。

【大久保氏の回答】

もともとの質問が、たいへん難しい質問である。大学だけではなく、高校でも中学校でも、同じことで悩んでいる。キャリア教育というものは、一種の教育改革運動だから、たいへん多くの人たちの協力も必要だし、やっていくためには時間もかかる。ただし、推進していくなかで、欠かせない要素がある。

まず、トップダウンだけではなかなかうまくいかないなので、錦の御旗が必要である。つまり、教育のあり方をこんなふうに変えていくというビジョンがあって、そのビジョンが文部科学省の現代GPに採択されてオーソライズされることをもって、大学全体で推進していく力にするというようなことが必要である。

次に、どうしても学長のリーダーシップが必要である。これは絶対に譲れないところである。

さらに、一種の外圧が必要である。たとえば、キャリア教育の実践的なプログラムをオープンキャンパスのようなところでどんどん公表し、外側からの期待値を作ってしまう。これは、一つの外圧になる。好むと好まざるにかかわらず、来年からの新卒の採用環境は悪化し始めるので、このことに関しては推進しやすくなる。

また、キャリア教育を手作りではなく、早く計画的に行うことが重要である。実質化することが重要である。そのためには、カリキュラムマネジメントをどう展開していくかを考える実務リーダーが重要で、カリキュラムのベースをしっかりと作っていかなければならない。

それから、OBの活用がとても重要である。キャリア教育は、OBの力が入っているかないかによって、全然違う。卒業して数年の人もいれば、結構時間が経って産業界のなかである程度活躍している人もいる。この両面でのOBの活用をしっかりとやることが重要である。

最後は、やはり学内で協力者を増やしていくことである。輪を一人ずつ広げていくには、キャリア教育というものに興味・関心をもって、その価値に気づいてもらわなければならない。実際にキャリア教育に生で触れる機会をもってもらったり、学校の先生が企業に体験に行く「エクスターンシップ」とかが考えられる。そのような機会を地元の産業界で中核となる企業に作ってもらって、そのようなところにローテーションで何人かの先生が体験に行くことが、キャリア教育の理解者を作るための大きな力になる。そのような多様な活動を複合的に根気よく行うことが、担い手づくりとしては重要である。

【会場からの質問2】

大学で学生に取り組ませたキャリア教育の成果を見えるようにするには、どうしたらよいか。そのことについて、会社ではどうしているか。

【大久保氏の回答】

キャリア教育の成果というものは、本来は非常に時間をかけて出てくるものであるから、長期的な目的になる。しかし、短期的にキャリア教育の成果を確認したいという要望も当然出てくる。何をもってそれを見るのかがポイントになるが、キャリア教育の短期的な成果は、抽象的な言い方になるが、「自己効力感の向上」で測ることができる。今までは行動的でなく、「どうせ自分は何をやっても、きっと失敗するんじゃないか」と思っていた子どもた

ちが、キャリア教育を受けることによって、「自分が今まで経験したことのないことをやってみよう」「もしかしたら、できるかもしれない」「ちょっとやってみようかな。参加してみようかな」と言い出すようになることが、第一歩である。

このことを数値化するのは難しいかもしれないが、学生たちの教育を担っている先生方であれば、その変化はすぐにわかる変化である。この変化を実感すると、キャリア教育というものが楽しくなる。やっている側が楽しくなると、やめられなくなる。バンデュラが言うところの「自己効力感」を実感してもらうことが、キャリア教育の短期的な成果である。学生たちが、今までやったことのないことをやってみたいと思い、きっとできると思うようになったかどうかを確認することが、短期的な成果を測ることである。

【アキレス氏の回答】

キャリア教育の成果には、見えるところもあるが、見えないところもある。たとえば、キャリア教育の一つとして、グループ学習と分析をして、その結果を皆の前でプレゼンテーションするという場合、そのプレゼンテーションがどんな質のものか、どんなスキルを身に付けたらどんな変化があるかという部分は、比較的わかりやすい。しかし、キャリアについては、いろいろな考え方がある。効力感をどう見るかの課題もある。

企業では、社員の意識調査・満足度調査を定期的に行っているところが多い。年ごとの結果を比較すると、ある目安が出てくる。アンケートは一つの手段であるが、見えにくいものを数値に置き換えて比較していくことができるようにするものである。

部下の育成については、まず年初めに目標の設定をする。その年にどんなことを達成するかについて、部下と一緒に5つか6つの目標を設定する。パフォーマンスマネジメントと言われるが、これは業績評価の一つのサイクルで、目標設定とその達成度について、上司と部下がコーチングのディスカッションをしていくものである。これを毎年、毎年、繰り返す。その過程で、部下が育っていく。部下の強いところと、弱いところがわかってくる。苦手なところは、たとえば研修で補ったり、いろいろな育成プランに反映させたりしていく。

【米田氏の回答】

成果の可視化については、会社のなかでは「キャリア月間」というものを

設けて、上司・本人・人事が一体になって、社員の次のキャリア形成をどうするかについて話し合ったり、モラルサーベイを実施したり、自己申告フォームなどを通して定性的・定量的に見たりしている。ただ、育成はやはり時間のかかることで、基本的に短期的に成果を求めるのは難しい。また、求められるものではない。

昨今はビジネスでも短期的思考に走りがちで、短期的な成果を求める風潮もあるが、育成にかぎっては、ボディブローのように、じわじわと効いてくるものである。ネガティブスパイラルに陥ると、人のモチベーションや向上意欲は途端に失われていく。したがって、仕掛け側が、試行錯誤を繰り返しながらでも、いかに粘り強く継続して取り組んでいけるかどうかが重要である。

継続的に取り組むためには、対象者自身の意識を高め、実施側との相互啓発的なポジティブスパイラルに向かっていくように考える視点も重要である。たとえば、ソニーユニバーシティでは、受講者は一方的に講義を受けるだけでなく、教える機会が設けられるなどして、参画意識・当事者意識が高められるようになっている。学ぶことより教えることの方が、実際学ぶことが多いという摂理から、いかにインタラクティブな機能をもった仕組みをつくるかが重要である。

【高橋氏の回答】

キャリア教育では、つまり広い意味での教育では、行動特性・思考特性の方が、つまり習慣化していく基礎力の部分の方が、いわゆる「スキル」と呼ばれるものよりも、もっと重要である。

企業研修の場合でも、スキル系の知識や技術的なものの中身を教えるのではなく、行動特性・思考特性・習慣を変えさせるタイプの研修もある。その場合、典型的には多面評価で自己評価をして、その結果をカウンセラーからフィードバックしてもらい、アクションプランを作る。そして、「3ヵ月、6ヵ月、こういうことを継続します」と言わせる。その間、週に1回くらい、コーチが「ちゃんとやってるか」と電話をかけ、その後もう1回多面評価を行い、自分を変えると言ったところについて、周りの人たちも変わったと本当に思っているかどうかを見る。ここまでやると、人間は相当変わる。

一般的に言って、企業研修ではカークパトリックのモデルが昔から有名である。これは、トレーニングの効果測定の4段階を示している。1段階目は

参加者の満足度で、2段階目は習得度である。3段階目は行動変容度で、4段階目は結果である。これをキャリア教育に当てはめれば、4段階目の結果がわかれば、それが一番よい。たとえば、結果として、卒業して10年後に皆が自分の人生やキャリアを切り開いて、満足度の高いキャリアを築いているか。そうなるのが一番よいが、カークパトリックのモデルでも、つまりアメリカでも、4段階目を測れるケースがすごく少ない。10%とか15%しかない。

現実的にはすごく時間がかかるので、最終結果が出るまで待っていると、フィードバック回路が遅すぎる。「10年信じてやってきました」けれど、「10年目に、無駄だったとわかりました」では、「それじゃ遅すぎる」ということになる。だから、その手前の段階で、もうちょっとラーニングサイクルを回さなければならない。すると、やはり行動変容の問題などが重要になってくる。

まさに「取り組み方が変わった」とか、定性的にでもよいから、そのような事例を集めてくるというのがベースである。たとえば、インターンシップを行う場合、行うこと自体はよいとして、その前と後がすごく重要である。どんな解釈をして、どんな勉強をした上でインターンシップに行くか。その後で、それをどんなふうにして自分のものにしていくか。そのプロセスが重要である。

この前後をしないで、ただ経験だけをさせると、最後に感想を聞いたときに、往々にして「仕事って大変そうだ。もう結構です」みたいな感じになってしまう可能性がある。ネガティブな結果も出やすい。銀行にインターンシップに行っただけの感想が「金庫がでかくて感動しました」といった程度の話にならないように、プログラムの設計をする時点で、終わった後の感想が定性的にどのレベルで出てほしいのかを明確に想定しておく必要がある。これは短期の調査だが、さらに卒業後3年とか5年とか経ってから、もう1回調査する必要もある。短期と長期の2段階構えで確認していくのがよいのではないか。

【会場からの質問3】

1点目は、大学が行っているキャリア教育を企業はどう評価しているのか。そこに共通理解があるのか。2点目は、日本のキャリア教育は国際的に通用するのか。日本人学生が本当に国際的に活躍できるのか。外国人留学生に負けるのではないか。

【高橋氏の回答】

ざっくり言うと、大学がキャリア教育をしてくれないと困るという一般論としての問題意識やニーズは企業側にある。それは、これくらいの基礎力をもった学生を育ててほしいという広い意味での要望である。しかし、どの大学がどんな優れたキャリア教育を行っているかについては、企業側は関心がない。なぜならば、それは個別の学生の問題だからである。「その大学のキャリア教育がよいから、その大学の出身者を採用する」という発想は、今の企業では完全になくなってきている。ソニーでは昔から大学名は不問である。慶應でもそうだが、大学名で判断されることは、ものすごく少なくなってきた。

端的に言えば、同じ大学の同じ学部で同じ成績にもかかわらず、1人は内定が10個、1人はゼロというように、ものすごい格差が出てくる。大学自体の評価をしなくなって、個人のコンピテンシーインタビューのようなテクニックが最近の企業では進んできているので、このような格差が出てくる。企業は個人を買うわけであって、大学を買うわけではない。したがって、大学では、企業が求めるようなキャリア教育をするのではなく、企業に入ってから、企業にも評価されながら、満足度が高いキャリアを自分で作っていける学生が1人でも多く輩出するようなキャリア教育を考えればよい。

キャリア教育プログラム自体を企業がどう評価するかは、あまり関係がない。要は、個人の問題である。企業から評価される学生がたくさん出てくるためには、大学は何をしたらよいかと考えた方がよい。今の時代は、問題意識の高い企業ほど、大学名で判断しないという状況になっている。

グローバル化の問題については、ほぼ10年前にリーダー教育というものを始めて、コーポレートユニバーシティなどが流行った。しかし、一時期、日本企業も「はっきり言って、日本人はグローバルに向いていないんじゃないか」「いっそ、非日本人でやってもいいんじゃないか」と傾いた。それが、この3年くらいで、「やはり日本人でグローバルがやれる人間がたくさんいないと、この世の中のグローバル化は本当に乗り切れない」と発想を変えてきた。同年輩の韓国人のコンサルタントの話でも、韓国では英語での授業がものすごく多くなり、「われわれのころには考えられない」「大学を出た人間は皆そこそこの英語をしゃべる」「韓国も変わった」と言われる。

韓国では、国を挙げてのグローバル教育というものを相当に行っている。

企業も行っている。その投資に比べると、日本では極めて不足している感が否めない。今、日本全体が内向きになってきている。日本の学生も国内志向になって、卒業旅行で海外に行かなくなっている。特に男子学生がそうだ。単に英語力の問題ではなく、海外とかグローバルとか、広い世界に対する積極的な姿勢や意識がものすごく縮小してきている。それをキャリア教育だけで埋めると言われても、荷が重過ぎる。

企業もいろいろとやるだろうから、大学もできるところからきっちりやっていく以外にない。それは、「自己効力感」だったり、「自信をもったポジティブな取組」だったりする。このようなことをやっていけば、必ずグローバルな問題に行き着く。広い世界や多様性に対して関心をもたざるをえない。要するに、「守りに入らない」ことが重要である。

20歳くらいから守りに入ってどうするのか。肉付けヘッジのために、とりあえず資格を1個取っておいてという感じだが、そんな守りは後からの人生でいくらでもできる。一番リスクが取れるときにリスクを取らなかったら、若いうちにリスクを取らなかったら、どうするのか。

沖縄県庁の仕事の手伝いで、good job 運動という若者の就労意識の改善運動などの手伝いをしているが、沖縄で有名なアイスクリームの会社が一回倒れかかった。新しい社長が来て、建て直したら業績が非常によくなっている。地元企業の業績をよくしているような人たちは、たいてい若いうちに一回外に出て、それから戻ってきた人たちである。中国で言う「海ガメ族」である。

地元を活性化しているのは、中国でも沖縄でも、広い問題意識をもって一回外に出て、いろいろな経験をして戻ってきた人たちである。そのような人たちを福岡の大学からいかにして輩出するかが、地方の行政にとっても経営者にとってもとても重要である。「アジアのハブ福岡」と言っても、人材が出なかったらしょうがない。

【米田氏の回答】

大学側のキャリア教育を企業側が把握するのは難しい。結果として採用者数の多かった大学をリストで並べてみてはじめて、各大学のキャリア教育・キャリアセンターの取組の違いが現れるということはあるかもしれない。それに対して、アメリカの大学では、キャリアセンターの担当者や学長が変わるごとに、その特色が学生の質にリンクしている。

大学で、学生一人ひとりがアイデンティティをうまく形成しているか。学

生が自分はどんな人間で、何をやってきたかをきちんと伝えられるような教育を行っているか。スキルを身に付けさせるための支援もよいが、「大学のアイデンティティ＝学生のアイデンティティ」のようなものが伝わるかどうかは問題である。その意味では、しっかりした学生が多い大学では、キャリア教育がきちんとなされていると捉えられる。

国際的な観点については、「グローバルかどうか」という指標が出ることで自体が、日本が遅れている証拠である。一番弱いのは、単一民族・単一国家ゆえのダイバーシティの欠如からくる「個を個として認める上でのさまざまな課題」である。平易な例で言うと、ディスカッションのときなどで、自分と異なる意見をもつ人への対応がうまくできなかったり、世界のスピード感についていけなかったりするようなところが、キャリア教育の結果としての人材の競争力としては、まだまだだと言わざるをえない。

しかし、英語にも何ら抵抗感をもつことなく、国境を越えてチャレンジする学生たちも、昔に比べると格段に増えている。今後、産学協同などを通じて、これらの課題への取組が進めば、十分に国際競争力のある学生が育つ土壌は日本にもある。

【アキレス氏の回答】

「この大学の教育・キャリア教育はいい」と最初から思うわけではない。よく使われているのは、「どの大学の何とかゼミ出身の学生はすごいね」というような視点である。技術系でも文系でも、その担当教授がどんな取組をしているかが、学生の心構えや人間性、取り組み方などをひっくりめて、全部を決める。担当教授の取り組み方次第で、学生は本当に自分のキャリアを作っていくとする意欲をかなり高める。それを企業は求めている。

どんな学生を企業が求めているかについて、大学側でマーケティング的な活動をしなくてもよいかもしれない。マーケティング的な発想が、意外と大学側には欠けているかもしれない。もちろん、企業側と大学側の双方について言えるだろうが、マーケティングの基本はやはり、「顧客が何を求めているかを知る」というところにあるので、福岡だったら、福岡周辺の企業がどんなことを求めているかをリサーチして、その結果をカリキュラムに反映させるようなことも考えられる。

「グローバル人材」の問題は、キャリア教育にかぎらず、日本の企業が抱えている大きな課題である。どんな場面でも通用する「グローバル人材・リー

ダー」が1つの企業のなかに何人いるかと言えば、経験した数社では非常に少ない。日本だったら通用する、アメリカだったら通用するという人はいても、どちらでも通用するという人は非常に少ない。これは英語力だけの問題ではない。「キャリアの達人」の10項目が全部できるほどの高いハードルの問題である。しかし、そんな完璧な人は、もともといない。

他国との比較で言うと、以前は、韓国と日本が英語力が少し低いという評価があった。中国は、割と勢いよく積極的に学習して、英語力も高い海外留学経験者が多いような状況だった。この3～4年では、韓国でもかなり英語力を身に付けた人たちが増えている。日本だけが、そのあたりは苦手という意識をまだ引きずっている人たちが多いようである。日本は国際舞台の上で、非常に損をしている。日本もいい経験をしているし、産業も強い。もっと貢献できるはずなのに、日本的な遠慮がちのスタイルや、思ったことをそのまま言うとかが立つからやめておこうという心理や、英語がちっと苦手だという意識などが相まって、せっかくいいものをもっているのに貢献できない。

米田氏から「コンプレックスをいかに克服していくか」についての話があったが、このようなことは企業に入ってからでもできるにしても、学生時代でも、いろいろな人とどんどん交流して意見を戦わせることによって鍛えることができる。キャリア教育のなかで、異なった文化的背景をもつ人と英語で討論する機会を設け、そこで必ず自分の意見を相手にわかるように論理的に述べる癖をつけさせるような試みを行えば、採用やその後のキャリアに非常に役立つのではないか。

【大久保氏の回答】

大学生に求められるレベルがどんどん高くなってきている。それはなぜかと言えば、ワーキングパーソンに求められるレベルがどんどん高くなってきているからである。もっと言えば、企業経営や企業に求められるものがどんどん高くなってきている。今、社会は企業にものすごく難しいことを求めている。完璧な製品をすばらしい技術のもと低価格で作って、何か不祥事が起こったらすばらしい対応をして、すべてを正直に話す。企業にはいろいろなことが求められる。それを誰が回しているかと言えば、そこで働いている人が回している。そのなかの初期的な能力の一部を学生に求めるようになる。当然の流れとして、そのようになっている。

だからと言って、企業が人材育成を放棄し、本来は企業で行うべきことを

大学側に期待していると捉えると、それはまったくの間違いである。日本企業は以前よりも、むしろ今の方が教育を熱心に行っている。ただし、それは「大学教育の上に乗っけていく教育」であるから、熱心に行えば行うほど、「大学教育に期待している」ということになる。

以前は、多くの企業で、「大学教育なんかに期待していないよ」「採用した後で一から鍛えるんだよ」と言っていたが、今ではそんなことは言わない。大学でもしっかりと教育してもらわなければ困るという状況になっている。

たしかに、グローバルに活躍できる人材を育成するという問題は、大学だけの問題ではなく、日本の企業のすべてが抱えている課題であり、これが最大の課題である。しかし、問題なのは、能力の側面よりも、志向の側面である。「本当に国際舞台で活躍したいという気持ちをもっているか」ということが、ものすごく重要である。この側面が、今、危機的な状況にある。

国際舞台で活躍するためには、コミュニケーション能力などだけではなく、「体力」も重要である。あまり言われませんが、基礎体力をしっかり鍛えておくことも、ものすごく重要である。飛行機に乗ってあちこち移動すると疲れる。時差ボケもするが、着いたらすぐに仕事をしなければならない。実はヘッドハンターたちは、「日本人は体力がないから駄目だよ」と頻繁に言っている。グローバルリーダーになるには、求められるものが結構多い。

【会場からの質問4】

キャリアのことを考えた場合、専門に特化していくのは危険だが、それをどう打破できるのか。企業内では、理系と文系をどう考えているのか。

【高橋氏の回答】

慶應のSFCは、その辺の問題意識で出来上がった学部である。専門の壁をどうやって乗り越えるかについては、教授同士のコラボレーションが必要である。たとえば、学際的な分野で、理系と思われる人と文系と思われる人が一緒になって何らかの同じプロジェクト的なテーマに取り組む。クラスターとかプロジェクト制度とか呼ばれる取組がそれである。大学で一番よくないのは、教授が一人で閉じこもってしまうことである。

分野の専門性以上に個人がものすごく孤立している。したがって、異分野の教員同士のコラボレーションでアウトプットを出すというタイプの取組が重視されてきている。SFCでは、最初からそれを意識している。政策・メディア研究科などは、そもそも文系か理系かわからない。十数年前に、「何

なんだこれは？」というものがはじめて作られた。それは、まさに「文系と理系の壁を作らない」という理念からだった。最初から理念だった。企業側でも、特に IT の分野などでは文系も理系もほとんど関係がない。分野によっては、文系と理系の区別がない職種や企業が増えてきているのではないか。

【米田氏の回答】

「専門性特化か得意分野か」の二者選択よりも、その方法論のところが重要である。どんな仕事や専門性を求められても、その特殊技能や専門知識ではなく、その解決手法や取り組み方などの方法論を身に付けている人の方が、仕事で応用力を活かせる。そのような人材が求められる。

文系と理系に関しては、どちらかが区別できないような学部が最近かなり増えてきている。ソニーでは7割が理系出身だが、これは技術を後から身に付けるのがどうしても難しい分野で理系出身者を採用しているからだ。しかし、昨今の IT 時代では、文系の方が理系の職業に就くことも実際に多い。逆に、工学部などの理系出身者が海外マーケティングや人事の仕事をしている例もある。知識や専門性だけでなく、方法論で仕事ができるかということが重要なので、文系・理系の壁はあまり考えられない。

【アキレス氏の回答】

専門性に特化してやった方がいいのか、もうちょっと多様にやった方がいいのかに関しては、「両方ともあり」である。仕事によっては、専門性一筋で行った方がよい場合もある。たとえば、住友スリーエムでは、専門性を高めてマスターやドクターに行き、入社後はずっと研究所でコーポレートサイエンティストを目指している人たちも当然いた。最初は技術職で入社したけれども、その後マーケティングに移って、事業部長を経て役員になったという人もいた。

いろいろなパターンのキャリアが可能である。どれがよくて、どれがよくないという問題ではない。ただし、「その人が一番やりたいことは何なのか」ということがだんだんわかってくるので、それを目指してやっていくことが重要である。

理系と文系の違いは、あまり感じたことがない。人事にも、「あれ、理系だったの？」というような人も結構いる。後から考えると、理系出身の方が数字の扱いが正確だったり、分析力が高かったり、それぞれに得意分野があるが、最初の時点では、企業にとっては理系も文系もどちらも必要で、同

じ営業をやってもらうにしても、それぞれにやってもらうので、採用の際も育成の際も、理系・文系の違いはまったく関係ない。

【大久保氏の回答】

専門性を高めるということと、視野が狭くなるということは、別問題である。専門性はどんどん高めていくべきである。一橋大学で教えているが、そこで学生に「国立と国分寺の間でサンダル履きで行けるようなところで生活するな」「もっといろいろなところへ出かけて行きなさい」とよく言う。すごく狭い圏域で学生生活を送っている。もしかすると、先生たちもそうかもしれない。日常のいつも行き慣れたところだけで生活していると、当然視野が狭くなる。「もっといろいろと出歩いて少しは勉強したらどうですか」ということを、学生にも先生にも申し上げたい。

文理の壁については、リクルートワークス研究所で新卒の有効求人倍率を毎年発表しているが、昔は文理別に分かれていた。しかし、今はやめている。やめた理由は、企業が採用計画を文理別に立てないからである。ということなので、学部卒に関しては、実質的に文理の壁はまったくないと思っていた方がよい。

【コーディネーターからの質問】

福岡女子大学が「男女共同参画社会をめざすキャリア教育」と「グローバル化時代に対応するための大学改革」の2つを推進する際に重要な点は何か。

【大久保氏の回答】

よいか悪いかは、やってみないとわからない。とりあえず、キャリア教育を一生懸命やってみることが重要である。すると、いろいろなことがわかる。実践をまず先行させるのが重要である。

【アキレス氏の回答】

学生が楽しいと思わなければ、なかなか長続きしない。これからの就職活動では、本当に厳しい状況が予想される。そのような状況下でも、「仕事ってこんなに面白いんだ」というメッセージをキャリア教育のなかに入れていくことが重要である。詰め込み教育ではなく、モチベーションが上がるような教育を行えば、きつとうまくいくのではないか。

【米田氏の回答】

日本でもようやく「ワークライフバランス」などの概念が出てきて、男性であれ女性であれ、「生きやすい世の中」「愉快な世の中」を目指していこう

というような風潮が出てきた。キャリア教育においても、既成概念にとらわれず、「今後、世界・社会はどう変わっていくのか」ということにタイムリーにアンテナを張って、それに対応できる人材を育成する施策を盛り込んでいくことが重要である。

【高橋氏の回答】

せっかく学生さんがたくさん来られているので、最後に、目線を変えて、学生さんにアドバイスを一つ。キャリア教育もちろん重要だが、もし将来自分なりに仕事を続けていきたいと思うのであれば、女性にとって一番重要なのは配偶者選びである。

これは、本当に考えなければならない。結婚とキャリアは同じである。好きなタイプと向いているタイプは違う。好きなタイプに惑わされない。人生は長い。だから、「仕事をやらせてくれる」という価値観の人ではなく、「そんなの当たり前だ」という価値観の人かどうか、生き方の価値観としてやっていけそうな人かどうか、これを確実に見てから結婚するべきである。そうしないと、大変なことになる。

3 作文コンテスト（平成20年度）

平成20年度（2008年度）の作文コンテストも前年度と同様に、大学祭の行事として実施した。前年度に引き続き、学生の組織である大学祭実行委員会の企画として、学生主体の運営体制で実施した。実行委員会は、今回の作文コンテストを「『書く』『発表する』『聞く』能力を高める」ための行事として位置づけて、作品を募った。

大学祭のテーマは“Joy!!! make the most”だったが、作文コンテストのテーマは“Girls be ambitious!”となった。応募者はこのテーマに関して、もちろん自由に論じてよいのだが、実行委員会からは、「福岡女子大学の魅力を発信するにはどうすればよいか」「女子大で養う力とはどんな力か、私はなぜ女子大を選んだのか」「現代の女性の地位について私はこう考える」「これからの女性の地位はどうあるべきか」「男女平等で働ける社会をつくるためにはどうすればよいか」「働きながら子どもを生み育てることについて私が考えること」という6つの着眼点が例示された。前年度の制限字数は600～800字だったが、今回は1,200～2,000字となった。

前年度は23人の学生から応募があった。今回はもっと多くの学生が応募するように実行委員会が働きかけたが、今回の応募者数も23人だった。実行委員会が第1次審査を行い、そこで選ばれた10人が大学祭当日の本選に出場し、作文を発表した。本選は、平成20年(2008年)11月8日10時から、福岡女子大学の大学会館で行われた。本選では、前年度大学祭実行委員長、理事長(学長)、副理事長、常務理事、学務担当理事、経営管理部長、学務部長、文学部長、人間環境学部長、キャリア支援センター長の10人が審査員を務めた。参考として、1位に入賞した作文を紹介する。氏名等は割愛した。

女性だからできることを考える

福岡女子大学に入学して3年がたった。3年間の中で、「女性」について深く考えるようになった。授業で女性学を学んだり、女子しかない大学での大学祭や体育祭を行ったりする中で、女性の立場を見つめ直し始めた。そして、気付いたことがある。「女性しかできないこと」ばかりに注目するのではなく、「女性であるからこそできること」を伸ばしていくべきなのだ。

女性にしかできないことは、もちろん大切なことである。まず頭に浮かぶのは、妊娠や出産である。当たり前のことであるが、女性にしか理解できない体の調子などを良好にするために考えることも、女性特有であろう。少し前までは、看護師や保育士も女性だけという印象があったが、それは男女平等が進んできたといえる。

しかし、女性にしかできないことだけに敏感になっていても、成長できないことに気が付いた。妊娠や出産で仕事を休まなくてはならない。そのために産休や育休をしっかりともらうのが女性として当然であり、社会復帰を企業が補佐するべきだとばかり叫んでいても、女性の特質をいかせない。たしかに福利厚生もしっかりとした基盤を築かなくてはならないが、その部分以外にも目を向けるべきである。

今年の夏、私はいくつかのインターンシップに参加した。どの企業でも女性が最前線で活躍していた。学生の前で、企業説明のプレゼンテーションをしたり、質問に丁寧に答えたりしてくれた。どの女性社員も堂々としていて、輝いて見えた。私はそんな社員さんたちに憧れをもった。そして、どうしたらそのような女性になれるのかという疑問をぶつけてみた。すると、その方は「私は自分ができることを自分で見つけています。女性だからできないと

小さくなるのではなく、男性の目が届かないところに着目したり、男性にはない発想を出したりしています。企業は男性とか女性とかではなく、中身を求めているのですよ」とおっしゃった。

この会社は飲料メーカーで、企画を行うときに、男性が気にしていなかった後味やパッケージなどを女性の視点から指摘し、商品開発に取り入れたそう。私は感嘆した。自分ができることを彼女は十二分に行っていた。女性だからこそ気付いたことを提案し、ただだからといって、女性ということにこだわらずに会議に参加し、意見を言っていた。この方は、自分というものをよくわかっている。

私は、女性だからできることが見えていなかった。女性にしかできないことから見て、世界が狭くなっていた。しかし、今日まで多くの女性と会い、さまざまな経験をし、女性ないしは私だからできることの存在を知れた。男性の視点と女性の視点は、必ずしも一致しない。そこをうまく利用して、一人の自分としてできることを模索していきたい。

4 人生・職業・社会Ⅱ（平成20年度後期）

平成20年度（2008年度）後期に、「人生・職業・社会Ⅱ」の授業を初めて実施した。すでに前の2学期においてそれぞれに実施した「人生・職業・社会Ⅰ」の授業では、学生がまず人生・職業・社会の現実を十分に認識するようになる点を最も重視した。これに対して、「人生・職業・社会Ⅱ」の授業では、学生が人生・職業・社会と自分自身のかかわりについて考えを深めるようになる点を最も重視した。6人の教員で担当し、15回実施した。受講者は、1年次学生7人だった。

学生の到達目標は、次の3点である。①人生・職業・社会に自分がどうかかわるかについて考えを深めることができる、②毎回の授業で認識したことをもとに、論評文を書くことができる、③授業で深めた考えをもとに、人生・職業・社会と自分自身のかかわりについて自分の意見を発表することができる。

授業の進め方は、次の4段階である。①担当教員が30分程度の講義を行う、②講義について受講者が原稿用紙に400字の論評文を30分程度で書く、③受講者が3人グループになって論評文を一人ずつ発表し、コメントを出し合う

「三角（参画）討論」を15分程度で行う、④希望者が受講者全員の前で論評文を発表し、受講者全員で討論する「全体討論」を15分程度で行う。

第1回から第13回までの授業では、授業中に400字の論評文を作成する。しかし、第14回目の授業では、受講者はそれまでの13回の授業で認識したことをもとに、「人生・職業・社会と私」について2,000字の論評文をあらかじめ書いてから出席することにした。この授業では、受講者数が少なかつたため、7人全員に作文を発表してもらった。1人の発表が終わるたびに、質疑応答というかたちで「全体討論」を行った。

参考として、授業で提出された作文を各回につき1例ずつ紹介する⁽¹¹⁾。作文のタイトルは、受講者本人が付けたものである。

【第1回】自分のキャリア・アンカーを早く自覚するべきだ

今回の講義で、「キャリア・アンカー」という言葉を初めて聞いた。自分がどうしても犠牲にしたいくない本当の自分を象徴するコンピタンスや動機や価値観について、自分が認識していることが複合的に組み合わさったものが、キャリア・アンカーである。

今の私には、あまりピンとこない。キャリア・アンカーには、たった8種類の分類しかない。また、誰にでもただ1つだけ、自分に合ったアンカーが存在する。けれども、今の段階で、私は自分が複数のアンカーに当てはまるような気がする。それは、十分な人生経験をしていないことが原因かもしれない。しかし、このアンカーを自覚することが、自分の満足のいくキャリア形成のために、一番重要であると感じた。

たとえ苦労の絶えない職業であっても、自分が譲れない唯一のことに実現できるなら、何が起こっても楽しく充実した仕事ができる。就職活動が始める前までに、自分が絶対に譲れないものを見つけなければならないと強く感じた。

【第2回】迷いの時期

私は優柔不断である。ある1つのことに対して、ずっと悩んで、結局決めきれずに、そこで諦めてしまうこともある。大学生になって、自分の将来のことを考えるときも、ただ1つを決めるとなると、私の優柔不断な性格が決断を邪魔してしまう。

まだ大学1年生だが、決断できない自分に私は焦りを感じていた。今回の講義の前半では、「自分のキャリアの拠り所を探す」などの話があり、私は

自分が納得できるキャリアを決めることができるのかと、ますます不安になった。

しかし、最後のスライドにあった「節目とは、過渡期であり、迷いの時期である」という一文で、とても気が楽になった。今は迷ってもよい時期だ。自分が満足するまで迷って、決断できなくても、自分が進んだ道で力強くドリフトできればよい。今日からは、思う存分、迷って迷って迷おうと思う。

【第3回】自分自身で考えること

講義のなかで何度も出てきた「自分自身で考える」という言葉が、とても印象に残った。私たちは、幼い頃から、知識を詰め込んできただけにすぎない。しかし、学問を自分のものにするためには、自分自身で考え、学問することが不可欠である。

大学生になったからといって、知識を詰め込む現状が改善されたかといえば、今までとあまり変わらない。しかし、いくつかの講義のなかで、私は自分自身で深く考えるということを初めて経験した。考えたからといって、必ず答が出てくるわけではない。それでも、自分自身で考えることには新しい発見があり、それはとても新鮮だった。

考えるということは、非常にたくさんのエネルギーを要する。覚えたり、教えられたりする方が、楽だし手っ取り早い。しかし、考えることにより、人間としてさらに成長することができる。自分自身の悟性能力を高めるためにも、人間として成長するためにも、「自分自身で考える」ということが必要である。

【第4回】人との出会いと私の人生

私も漱石と同じように自殺を考えたが、実行する勇気もなく断念した。私が断念した理由は、私を生んでくれた両親、可愛がってくれた祖父母や兄妹に申し訳ないと思ったからだ。漱石が自殺を思いとどまったのにも、同じことが言えるだろう。

病に冒されている子規に対して、漱石は厭世観の籠った書簡を送っている。しかし、漱石は子規がいたからこそ、自殺を思いとどまったと思う。死にたくないにもかかわらず、人より先に死に向かわなければならない子規。そんな友人に対して、自ら命を絶つということを言うことは漱石にはできないはずだ。

漱石も自ら言っているが、或人との結びつき、愛気があれば、慈隣主義に

なれる。だから私は、自分の人生は多くの人と出会うためにあると考える。世の中には、いろいろな人がいる。自分にとって得になる人、損になる人もいるだろう。しかし、そんなことを気にせず、いろいろな人と出会い、その人たちのいいところを吸収して、人間として成長すること、それが私の人生だ。

【第5回】私が生きる上で期待されたいこと

人間には、つねに悩みがつきまといっている。できるならば、悩まないで生きていたいけれど、そうもいかない。悩むということは、人間に与えられた義務のように思われる。悩むからこそ、自分自身の考える力が発達し、失敗や成功から学ぶことができる。

悩むことを放棄してしまうと、それは人間として何かが欠けてしまったことになる。悩むことは、人間の特権である。そもそも人間が悩み、苦悩するのは、その困難を乗り越える力が人間に備わっているからだ。現に私は、これまで多くの困難な状況に置かれてきたが、何とか現在まで生き抜いてくることができている。

私が過去に悩んだ経験が、現在の私をつくっている。「生きることが私たちに何かを期待している」のであれば、私はひたすら悩み生き抜き、人間は強い生き物であることを証明したい。さまざまな苦しみや挫折などを抱えて、人生を投げ出してしまいそうな人たちに、人間は困難を乗り越える力をもっていることを私は証明したい。

【第6回】労働者派遣法から考えたこと

労働者派遣法という法律があることを初めて知った。「派遣労働の原則自由化」と聞くと、何となくよいイメージがあるが、その裏には、使い捨てを可能にする隠された意図がある。そのことに私は驚いた。

最近のニュースで、トヨタがひどい赤字のために、派遣社員を解雇するという報道があったのを思い出した。労働法では、正社員も派遣社員も同等の権利を有する。しかし、労働者派遣法によって、派遣社員を突然解雇することが正当化されてしまった。このような場合、逆に派遣社員の立場を守るような法律が必要なのではないだろうか。これは、日本国憲法第25条を守るために必要である。

法律とは、守って当たり前だと思いがちである。しかし、実際には、私たちを苦しめるような法律も紛れ込んでいる。法律を鵜呑みにせず、それが必

要か必要でないかを見極める力を、国民一人ひとりがもつようにするべきである。

【第7回】アルバイトを通して思ったこと

私は大学生になり、アルバイトを始めた。そのアルバイトで感じたこと、考えたことが、今回の講義の内容ととてもよく結びついていた。

やはり、私に対する周りからの評価というものが、私が仕事をする上で、いつも私の頭をよぎる。同じ失敗を何度も繰り返したとき、また、その後の対処のときなどは、特にそうだ。いかに円滑に、事を済ませることができるか。しかし、今思えば、これはそんなに悩まなくてもよいことである。

「休みをいただく」という表現がある。しかし、雇用者には、休暇を取る権利がある。にもかかわらず、休みを貰うときには、ちょっとだけ後ろめたい気持ちになる。何も悪いことはしていないのに感じてしまうから、不思議である。

アルバイトを通して薄々は感じていたが、仕事に苦労はつきものである。講義で、「雇い主のお手伝い」という話を聞いたとき、そんなことのために、1年生から頑張っているのだらうかと、少し疑問をもった。しかし、「自分の経済自立のため」とまずは考えておこうと、今は思っている。

【第8回】学生時代の思い出

今年の春、私は大学生になった。それから数えて、もうすぐ8ヵ月目に入ろうとしているが、やはり今までと違うことだらけである。とても新鮮な半年を過ごした。

今までと異なることの1つは、講義内容の質である。今までは、問題が解けることが重視されていた。しかし、大学では、もう一步踏み込んで、なぜそうなるのか、また、その裏には何が隠されているのかなどが重視される。表面だけではなく、その原理を学ぶ。私はこれをととても興味深く感じた。

もう1つは、個人で自由にできる時間が多くなったことである。このことは、すべてのことを自分の責任で行わなければならないということでもある。大学生になってからの時間を、私はたくさんの経験をすることに費やした。大半はアルバイトをして過ごしているが、友人と旅行をしたり、サークル等のイベントに参加したり、自分が少しでも興味をもったことは何でも経験しようと心がけている。

これからの大学生活のなかでも、私の心に一生残るような経験をたくさん

していこうと思っている。

【第9回】経験すること（自己PR）

私のモットーは、「何事も経験しないと始まらない」です。人間にとって、経験するということが大事なことだと思います。だから、私は少しでも多くのことを経験しようと思い、大変そうなことでも自分から積極的に参加しています。

たとえば、学業では、学ばなくても特に支障が出ないような講義でも、あるいは、受講すれば大変だから受講者があまりいないような講義でも、それに私が興味をもてば積極的に受講しています。

私は理系ですが、それにとらわれずに文系の科目も学んでいます。受講して特によかったと思ったのは、哲学の講義です。哲学は初めてで、少し近寄りたがたい雰囲気でしたが、いざ一步踏み込んでみると、哲学はすべての学問の根底にある学問だということがわかり、私の学問的視野が広がる貴重な経験をすることができました。

まだ他にもやってみたいことが、たくさんあります。これからも、たくさん経験をしてみたいです。

【第10回】働くお母さんは素晴らしい女性

最近、「不況、不況」という言葉をよく耳にしたり目にしたりするが、私自身が身をもってそれを実感したことはない。しかし、不況の波は、すぐそこまで来ているようだ。

今回の講義で、私は厳しい現実を突きつけられたが、かと言って、私は結婚したくないという気持ちにはならなかった。私は結婚したいし、子どもだってほしい。

先日行われた「キャリア教育シンポジウム」で、ワーキングマザーについての話があった。ワーキングマザーは、一見大変そうに見える。しかし、何事もやってみなければわからない。専業主婦の多くは、自分が叶えることができなかった夢を自分の子どもに押し付け、子育てがうまくいかないことがあるようだ。それに対して、ワーキングマザーの場合、自分の子どもを「一個人」として見るができる傾向にあるようだ。

仕事と子育てのどちらか一方で溜まったストレスを、もう一方で昇華できるのが、ワーキングマザーである。この「働くお母さん」はパワフルだけでなく、「素晴らしい女性」である。そんな女性に私もなりたい。

【第11回】優先順位をつける

私は、大学に入ってから、漠然と「環境計量士」の資格を取りたいと考えている。なぜならば、私の興味を惹きつける仕事をしている会社の人材募集の条件として、「環境計量士の資格を有すること」とあったからだ。

しかし、「環境計量士」の資格取得は難しいらしい。このことがわかってからは、「私はまだ1年生だし」と理由をつけて、このことを頭の隅に追いやっていた。今回の授業で、合格率1割の不動産鑑定士の資格を働きながら取得した服部恵子さんの話を讀んだ。そのなかに、「気持ちの持ち方で『やりたいこと』は『できる』」とあった。「やれない理由の方が大事なら、あきらめるか、できる範囲のことに縮めるしかない」ともあった。

私が資格を取りたいと思ったのは、自分の興味が惹きつけられる仕事に就きたいからだ。私の「やれない理由」は、難しそうだからだ。これが、「やらない理由」になっている。資格をもっていれば、必ず職を得られるともかぎらない。私は自分のキャリアをどう形成するかという視点から、資格取得についてもう一度考え直したい。

【第12回】クオータ制⁽¹²⁾を導入すべきだ

私は、日本もクオータ制を導入すべきだと考える。日本企業における管理職に占める女性の割合は、年々増加傾向にあるが、男性と同じくらいの割合になるのは、何十年も先のことになるだろう。そんな小さな変化を待っているよりも、ノルウェーのようにクオータ制を導入した方が早い。

クオータ制の導入によって、企業の内部で多少の混乱が生じるかもしれないが、現在の不況のなかでは、企業にとっては「優秀な人材」こそが重要であるはずだ。それに比べれば、「男性か女性か」は重要でないはずだ。そうなると、クオータ制により多少の混乱が生じたとしても、それはそれでよいのではないか。

育児休業制度も、日本とノルウェーではまったく違っている。私は将来、結婚して子どももほしいが、仕事も続けたい。しかし、現状では育児休業を取るにしても、給与の半分しか保障されていないので、経済的不安がつきまとう。こんな日本社会のなかで生きていくには、会社の育児休業制度や保育園のことなどについてよく調べながら就職活動を行うというのが、私に今できることだと思う。

【第13回】仲良く過ごす

今回の授業で、派遣労働のなかに常用型というものがあることを知った。また、通訳の仕事など、一定の専門技能を必要とし、定時に同じ場所で仕事をするのは難しいといった理由から、派遣労働が必要になる場合もあることを知った。

しかし、登録型や製造業務の派遣労働については、見直しが必要だ。たしかに、自分自身で生活費を稼がなければならない学生、資格取得などの勉強のために時間を確保したいと考える人、子育てにできるだけ専念したい母親など、派遣労働があれば便利になる人たちはいる。しかし、「派遣労働で働く方法しかない」といった状況にしてはならない。日雇い派遣や製造業派遣は、禁止の方法で進めていくべきだ。とはいえ、このことにより、働き口が減少することのないようにしなければならない。

人間が意欲をもって生きていくようにするために、格差が必要なのかもしれない。しかし、たとえば、屋根のある場所で寝られない、三食きちんと食べられないといったような最低レベルの生活すら満足に送れない人たちが生じるのは、おかしい。それとは反対に、破格の高所得者が大勢生じるのは、もっとおかしい。みんなでもっと助け合い、仲よく過ごしたい。

【第14回】人生・職業・社会と私

今回私は、「人生・職業・社会Ⅱ」の授業を受けて、自分のキャリア形成に向けてのさまざまな知識を得ることができた。6人の先生に授業を行っていただくことにより、多くの側面からキャリアについて考えることができた。前期には「人生・職業・社会Ⅰ」の授業を受けていたが、それと比べて今回は、より現実的な内容について考えさせられた。社会の厳しい現状を目の当たりにした。将来、自分が納得できるキャリアを実現できるようにするためには、今から自分ができることを始めなければならないと感じた。

まず、キャリア・アンカーについて学んだ。ほとんどの人は、自分がどうしても犠牲にしたくない本当の自分を象徴する動機や価値観について、自分が認識していることが組み合わさったものを、必ず1つずつもっている。これが、キャリア・アンカーである。今、何か1つのアンカーに絞れと言われると、私は少し迷ってしまうが、それは自分のなかにある将来の夢に左右されているのかもしれない。自分が無意識に「そうありたい」と感じていることが、いくつもあるような気がする。しかし、現実的には1つのアンカーし

かないのだから、これからは、自分の行動や思考を自分でよく観察して、何が自分の一番大切なものなのかを、しっかり見極めていきたい。

次に、カントや漱石の人生などから、考えることや悩むことについて学んだ。人間は、物事について自分で考え悩むことによって成長する。ただ単に知識を詰め込むだけでは、何も成長しない。何よりも、楽しくない。人間は、経験することによって自分をつくり、それについて考え悩むことによって成長する。「いろいろな経験をしなさい」とよく言われるが、経験をするだけではなく、その後で考え悩まなければならない。そのようにして、やっと成長することができる。大学生になって、アルバイトを始めた。最初も今も、失敗の連続である。しかし、失敗を経験し、その原因や対策を自分で悩みながら考えることにより、「次は絶対に失敗しないぞ」と気合を入れて仕事に励んだ。すると、だんだんと自信がもてるようになった。他人から言われるよりも、自分で悩んで考えた方が、何事も身に付くし、他の場面への応用もできるようになる。

また、労働をする上での権利についても学んだ。弱い立場になりやすい雇用者を保護するためにつくられた法律を知らないというのは、とても危険なことである。安心して働けるように法律がせっかく定められているのだから、雇われて働くようになる前に、労働者の権利について知っておくことが必要である。しかし、労働者派遣法など、企業側の利益になるような法律もある。自分のために、また社会のために、そのようないろいろの法律についてよく知ることが大切である。

さらに、実際の就職活動のイントロダクションのような内容で、自己分析や自己PRなどの練習を行った。自己分析の結果、自分のタイプのなかに、私がやりたい職業があったので、私はとても驚いた。しかし、自己PRは、自分が思っていたよりも遙かに難しいことにもっと驚いた。自己PRでは、「自分のセールスポイント」を単に述べるだけでなく、それを裏付ける「自分のエピソード」を具体的に盛り込まなければならない。要するに、今のうちに、いろいろな経験をしておく必要があるということだ。今はまだ1年生だからと言って、のんびり過ごしていると、いざ就職活動を始めてエピソードを探しても、何も見つからないという事態になる。大学生がもてる長い自由時間は、自分の将来につながる経験をするための時間として、有意義に使わなければならない。

女性がキャリアを実現しようとするときに生じる問題や、その解決策についても学んだ。日本企業が進める社員の非正規化は、女性の社会進出を促進させると思われていたが、実際は反対に大打撃となっている。授業では、女性が自分のキャリアを築くためのポイントが5つ挙げられたが、そのなかで私には「生涯学習」が印象に残った。学習を継続して行うこと、つまり日々の生活で積極的に学ぶ態度をもち続けることにより、毎日が自分を高めることにつながる。これが自分の成長につながる。そして、日々成長することが自分のキャリア実現につながる。

最後に、日本とノルウェーを比較しながら、女性の社会進出について考えた。両国には、女性の社会進出を義務づけているかいないかという点で違いがある。昔から、男女の格差はどの国にも少なからず存在するが、今なおその格差が濃厚である日本で、クオータ制なしで男女平等の社会進出を実現するのは困難である。クオータ制が日本社会に導入されるのを、ただ待っているだけではいけない。たとえば、現在問題になっている就職難を利用して、女性自身が企業の求める人材になるように努力し、自らの力で女性の社会進出を促進していくことが大切である。

それぞれの授業が終了した後、社会の現実が厳しいことに不安を抱いたこともあった。しかし、この社会を動かしていくのは、これから社会に出て行く私たちである。私はひるむことなく、自分のキャリア実現を目指して頑張りたい。

5 キャリア・デザインⅡ（平成20年度後期）

平成20年度（2008年度）後期に、「キャリア・デザインⅡ」の授業を初めて実施した。前期の「キャリア・デザインⅠ」では「本学卒業生」に先達としてゲスト・スピーカーを務めてもらったが、後期の「キャリア・デザインⅡ」では広く「社会で活躍する女性」に先達としてゲスト・スピーカーを務めてもらった。授業のねらい、学生の到達目標、授業の進め方は、「キャリア・デザインⅠ」と「キャリア・デザインⅡ」は共通にしている。

授業のねらいは、先達との対話を通して、学生の一人ひとりが自己概念を確立し、有意義なキャリア形成ができるように、自分自身の進路について考えを深めるようになる点に設定している。

学生の到達目標は、次の3点である。①先達の人生観と人生行路を認識し、それを自分自身の進路選択の参考にすることができる、②毎回の授業での対話をもとに、ゲスト・スピーカーへの手紙を書くことができる、③授業で認識したことをもとに、自分の進路選択について自分の意見を発表することができる。

授業の進め方は、次の3段階である。①各学科等から推薦されたゲスト・スピーカーが30分程度の講義を行う、②ゲスト・スピーカーと受講者が30分程度対話を行う、③ゲスト・スピーカーに対して受講者が30分程度で400字の「お礼の手紙」を書く。この授業では、各学科等の教員が分担して司会進行を務める。「お礼の手紙」は授業終了直後にコピーして、ゲスト・スピーカーに手渡している。

第1回から第13回まで、毎回1人ずつ、13人の「社会で活躍する女性」にゲスト・スピーカーとして登場してもらった。第14回目の授業では、受講者はそれまでの13回の対話を通して認識したことをもとに、「進路選択についての私の考え方」について2,000字の作文をあらかじめ書いてきてから出席することにした。この授業では、いきなり「三角（参画）討論」を行い、その後じっくりと「全体討論」を行った。第15回目は、期末試験に当てた。単位を修得した受講者は、2年次学生12人だった。その他にも、担当事務局（学生支援班）の呼びかけに応じて、単位修得に関係なく授業に出席した学生が回によっては若干名いた。

参考として、授業で提出された作文を各回につき1例ずつ紹介する⁽¹¹⁾。「お礼の手紙」にはタイトルが付けられていない。ゲスト・スピーカーのお名前の部分は割愛した。

【第1回】

今日は、お話をしに来てくださって、ありがとうございました。私は以前から、国際協力に関心があったので、今日の出会いが嬉しかったです。「貧しい国の人々のために何かをしたい」と私も思い続けてきました。

しかし、私は「自分に何ができるのか」と悩み、大学卒業後に新たに勉強し直して、小学校教師になろうか、臨床心理士になろうか、などいろいろな選択肢を考えました。やりたいことは漠然とあるけれども、それを職業と結びつけることができませんでした。

この夏、JICAの存在を私は知りました。日本と発展途上国の架け橋にな

るために、技術を提供するのではなく、相手国と連絡を取り合ったり、事業を企画したりする仕事をするそうです。これに私は興味をもちました。

授業では、「マレーシアへ行って、日本を客観視できるようになった」とおっしゃっていました。日本を一步出ること、日本のことや自分のことを改めて知ることができると私も思います。リスクを恐れず、私も自分から道を広げていきたいです。

【第2回】

先生のお話、最後まで惹きつけられました。人前で話をするに慣れておられる様子から、「さすが教師だ」と思いました。私は教職課程を受講しています。そのために、この9月に中学校へ観察・参加実習に行ってきました。細かく観察してメモをとることには苦労しませんでした。しかし、生徒と接することには苦労しました。「どう話しかけたらよいか」とずっと悩みました。悩んでいる間に実習は終わってしまい、「積極性」という課題が残りました。

3年生、4年生のときの実習では、同じような後悔をしたくありません。私は、自分からコミュニケーションをとるのが苦手です。今後は、人と会う場に自分からどんどん行くようにして、自分を変えたいと思っています。

今日のお話を聞いて、理想を高めすぎるのにも問題があると感じました。高めれば高めるほど、絶望して自分を追い込んでしまうことも多くなるからです。まずは、いろいろな職業について広く知り、理想も「1つの選択肢」として考えることが大切だと思いました。

【第3回】

今日は、貴重なお話をしてくださって、ありがとうございました。私がイメージしていた市役所の仕事とは違う仕事の内容を知ることができました。

今日の授業で、私にはとても印象に残ったお話が2つあります。1つは、「夢に向かって努力したことは無駄ではなかった」というお話です。私はこの言葉を聞いて、とても安心しました。私は、すぐに結果を求めてしまいがちです。そこを我慢して、何事にも全力で取り組むと、それがおのずと将来につながると信じるのが重要だとわかりました。

2つめは、「本来の夢とは違う仕事に就いたものの、それが楽しくなってきた」というお話です。このお話から、広い視野をもって物事を見ることが大切であり、やり続けることによって何か別のことを得られるかもしれない

ということを学びました。

今日の授業から、私は勇気をいただきました。今日は、本当にありがとうございました。

【第4回】

今日は、お忙しい中、本当にありがとうございました。バンド活動、イギリス留学、学習塾経営と、多くのことに積極的に取り組んでこられたということがわかりました。また、型にはまった人生設計どおりに生きようとするのではなく、自分がやりたいと思ったことに積極的に取り組んで人生をつくっていくことが大切だということがわかりました。

私は今までの自分の人生を振り返ってみると、重要な選択をするときには、「皆もこうしているから」という意識が必ずどこかで働いていました。自分の周囲の多くの人が選ぶ選択肢ばかりを私は選んできました。そのような選択肢ばかりだったにもかかわらず、幸いなことに、私は大きな後悔をしたことはまだありません。

しかし、これから先の私の人生の選択肢は、今までとは比べものにならないほどたくさんあります。今までのような選択方法は使えません。使うと後悔すると思うからです。自分がやりたいことを早く見つけたいです。

【第5回】

今日は、とても楽しい授業をしてくださって、ありがとうございました。私は「自分にはコミュニケーション能力がない」と思っていました。しかし、今日のペアワークで、自分が相手のことを思い、自分が少し変わるだけで、コミュニケーションがうまくいくようになることがわかりました。

自分が話をしているときに、うなずきながら一生懸命に聞いてくれる人がいると、とても落ち着いて話をすることができます。そのような人との間には、ラポールが形成されているということを知りました。私は、コミュニケーションとは、「単に言葉だけの会話」だと思っていたのですが、本当の意味は、意思や感情や思考を伝達し合うことによって引き起こされる「反応」だということを学びました。

相手がリラックスして話しやすい状況を作り上げられる人こそ、聞き上手です。相手のことを想う思いやりの気持ちだが、コミュニケーション能力には欠かせません。私は苦手な人とはつい距離を置いてしまいがちですが、コミュニケーションの達人になって、誰とでも楽しく話ができるようになりたいです。

【第6回】

今日は、お忙しい中、ありがとうございました。就職・結婚・出産・育児など、私たちがこれから直面する問題について詳しくお話ししていただき、とても参考になりました。

育児に男性が協力することに関して、「育児の楽しみを女性だけの特権にするのは、もったいない」とおっしゃっていたのが、私の印象に特に強く残りました。世間では、「育児を女性だけに押し付けるのは間違っているから、男性も協力すべきだ」という考え方がよくなされています。これに対して、そのような考え方をするのは、とても素晴らしいことだと私は思いました。家事・育児・仕事など、すべてにおいて充実した人生を歩んでおられる人しかできない考え方だと思いました。

今回の授業では、営業という仕事の内容についても少し知ることができました。さらに、営業だけにかぎらず、どんな仕事をする場合にでも役に立つお話（仕事をする際の心構えなどについて）をしていただき、とても勉強になりました。今日は、本当にありがとうございました。

【第7回】

今日は、貴重なお話をありがとうございました。社会人として、家庭をもつ大人としてだけでなく、同じ地球に住む一人の人間として、地球の環境問題に向き合っていらっしゃる面にも触れさせていただき、私はお話に本当に興味深く引き込まれました。

私が特に重要だと思ったのは、環境問題に取り組むときの姿勢です。私は、環境問題を理解するということは、科学によって現在立証されているデータをもとにして、今後に予測される変化についてより正しく専門的に知っていることだと思っていました。しかし、今日のお話では、そのような机上の知識だけを身に付けるのではなく、自分自身の五感で問題を感じ取り、自分自身の目線で周囲の問題から考えていく姿勢が、環境問題を理解しようとするときに重要だと気づきました。

これからは、今日学んだような姿勢で、環境問題について私も考えていきたいと思います。この目標を達成するために、今日の授業で描いた「10年後の自分の顔」も見続けていきたいです。

【第8回】

今日は、お忙しい中お話しいただき、ありがとうございました。私はこれ

まで、公務員や研究職というものに触れ合う機会があまりなかったのも、とても勉強になりました。

私自身は文系なので、大気汚染や残留農薬については、どうしたらよくなって、どうしたら悪くなるのか、明確にわかっていませんでした。初めて聞くようなお話もあって、とても興味深かったです。

お仕事以外にも NPO 活動などをなさっていて、とても素晴らしいと思いました。私もボランティア活動をしたいとは思っていたのですが、私はなかなか実行に移せずに過ごしてきました。私の考えのなかに、ボランティア活動をするとなんかを犠牲にしなければならないという思いがあったのかもしれませんが。

しかし、今日のお話のなかで、「無理せず、やれることをすればよい」とおっしゃったのを聞いて、私は今度は恐がらずに一步を踏み出してみようと思いました。具体的にどんな活動をするのかは決まっていますが、前向きに決めようと思います。今日は、本当にありがとうございました。

【第9回】

今日は、貴重なお話をありがとうございました。今日のお話は魅力にあふれた本当に素晴らしいもので、時間が終わってしまうのが口惜しいほどでした。

アナウンサーの方ということでしたので、美しい日本語を朗々とお話になるのだろうという先入観をもって臨んだ私でしたが、祖母を思い出させる博多弁を交えながらの快活なお話から、私は多くの気づきを得ることができました。

大学2年生も終盤にさしかかり、将来の職業のことを意識するにつれ、私は「現代の女性である私は何が何でもバリバリ働いて、その他のことは二の次にする人間にならなければならない」と、とても意固地な状態になっていました。このことだけに重点を置き、好きな本を選ぶときでさえ、このような苦しい意識をもっていました。

でも、今日のお話を聞いて、自分自身の周りをもう一度ゆっくり見つめてみることの大事さがわかりました。私も今日のお話を見習って、「何本も柱がある人生」を歩めるように努力していきます。

【第10回】

今日は、貴重なお話をしてくださって、ありがとうございました。お話が

とても明朗快活で、とても楽しくうかがうことができました。私は大学に入学してから、なるべく自分でお弁当をつくるようにしていますので、電子レンジを使った調理の工夫はとても参考になりました。

今日のお話で、「自分で毎日新しい発見をする」ということが、私の印象に残りました。今の日本は管理されすぎていて、お膳立てもされすぎているという話を聞いて、何でもそろっていることは幸せである反面、生きていく強さを弱めることにつながっているということがわかりました。

私自身を振り返ってみると、自分から臆することなく行動していく場面というのが、ほぼないのではないかと気づきました。「自分で毎日新しい発見をする」探究心が、先生の素晴らしい調理研究やレシピ開発につながっていることがわかりました。今日は、本当にありがとうございました。

【第11回】

起業なさった方からお話をうかがったのは、今日が初めてでした。社長さんなので少し堅苦しいのかなと思っていましたが、ありのままの思いを自然体でお話ししてくださったので、とても勉強になりました。

起業するきっかけは、1通のメールだったということから、勇気を出して一歩を踏み出すことの大切さを私は感じました。たしかに、一歩を踏み出すと、世界がどんどん広がっていきます。仕事や人との出会いなど、新しいことを経験するチャンスが広がります。しかし、そこで重要になるのは、人間関係です。他人とうまく付き合えることが、どんな場合でもプラスに作用します。

若い女性の特権についてのお話がありました。「注意を素直に受け入れて、再び笑顔で仕事をする」ことが若い女性は得意です。今、男性のなかで働く女性の不利な点ばかりに目が向けられがちです。しかし、女性だけがもてる心の余裕というものもあるということに私は気づきました。

今日のお話を聞いて、「ネガティブな言葉を言わず、素直で前向きな女性でありたい」と私は思いました。

【第12回】

今日のお話を聞いて、照明デザインという一見、技術で勝負するような仕事でも、技術だけではなく、人との出会いや縁を大切に作る心や、自分の気持ちを他人に伝えようとする心も大事だということが、とてもよくわかりました。

日常生活のなかで照明に接する機会は多くあります。しかし、それぞれの照明がそれぞれの意味や役割をもっていること、それもものすごく多岐にわたっていることを、私は今まで知りませんでした。

クライアントの希望に合わせた照明をデザインするために、照明の対象物、クライアントの販売方法、顧客の心理などをリサーチするお話を聞いて、就職では、仕事を見つけれたり仕事に就いたりすることがゴールではなく、プロとして常に勉強し続け新たなことを生み出していくことが大事だということがわかりました。

自宅の近所の美容専門学校の照明がとてもきれいだなあといつも思っていたのですが、今日それが先生の作品だと知って感動しました。

【第13回】

今日は、貴重なお話をしていただき、ありがとうございました。ビジネスの視点や工夫についてのお話が、とても面白かったです。

子どもの絵を「アート」として残すというアイディアはもちろん、必要なときにだけ出勤するというタイムマネジメントの方法、異業種で働いていた人たちが会社を設立なさったことなど、私には思いつかないようなお話で、とても興味深かったです。

お話を聞いて、仕事に対する私の考え方が、よい意味で変化しました。私は今度の3月にインターンシップをすることになっていますが、その会社は女性の方々が活躍なさっている会社で、主婦目線でニッチの部分をビジネスにしています。

私は、自分が女性という立場で働くということに対して、不安を感じる人が多いのですが、今日のお話で、女性ならではの視点や得意分野というものがあることを知り、それを生かしていくべきだと思いました。このことをインターンシップで実行しようと思っています。

【第14回】進路選択についての私の考え方

この授業を通して、私は多くの方々に出会った。生まれ育った環境も、現在の職業もまったく異なる方々だったが、皆人生の先輩である。多くの「社会で活躍する先輩」のお話を聞くことによって、いろいろな生き方があるということが私はわかった。

私はどのような生き方をしたいのかを、毎回頭のなかに少しずつ描いてきた。人生では、いつ何が起きるかわからない。思うようにいかないことも、

たくさんある。しかし、こんな生き方をしたいという理想をもつことが、とても大切である。その理想に近づくためにしなければならないことや、しておいた方がよさそうなことをし続けることが大切である。

私は、つねに刺激を受けて、生き生きとした生き方をしたい。話をしてくださった方々に共通していたのは、美しい笑顔と元気のよさだった。周囲の人間を明るい気持ちにさせる力に、私はいつも感激していた。この力の裏には、コミュニケーション能力やポジティブ思考があった。

コミュニケーション能力とは、相手に上手に話ができる能力だと私は思っていた。しかし、その本当の意味は、「意思疎通によって引き起こされた相手の反応を、自分の五感でしっかりと受け取り、再び相手に反応を求める能力」だと学んだ。つまり、コミュニケーションが上手いということは、聞き上手・質問上手だということである。

相手が気持ちよく話をするができるような配慮を聞き手がすれば、心地よいコミュニケーションが成立する。私はこの半年間で、そのことを実感した。こちらが相手の話に関心を寄せれば、相手は心を開きやすくなる。そのようにして、信頼関係が生まれる。

私は、相手に対する苦手意識というものをもっていた。私には、「このような人の前に出るとなぜか緊張してしまうというタイプの人」がいる。このようなタイプの人とは少し距離を置きたいとは思ってしまう。しかし、授業で「皆同じ人間。相手に興味をもつと、苦手意識は消える」という話を聞いて、私ははっとした。

苦手だと思うから、距離を置こうとする。しかし、距離を置くことよりも、話をするの方が大切である。そのことに私は気づいた。苦手だと思うのは、開かれたコミュニケーションの関係ができていないからである。私は、どんな人とも良好なコミュニケーション関係がもてるようになりたい。

ポジティブ思考は、人の心を楽にさせ、一步を踏み出す勇気を与えてくれる。自分の考えのなかだけに閉じこもっていると、自分を追い込んでしまい、さらに苦しくなることがある。そんなとき、新たな物の見方を他人から教わると、一気に心が軽くなる。この授業では、次から次へといろいろなポジティブ思考が展開された。

その一つに、「コンプレックスは、優しさ・柔らかさを生み、人を育てる」という考え方があった。私は、コンプレックスということに関するまったく

別の見方を知った。緊張すると、顔がこわばったり、赤くなったりする。これは、私のコンプレックスだ。私は、私のこの状態に私がしっかり向き合えば、この現象を少しずつ克服していけると信じていた。このことを私は以前は気にしすぎていて、私にこのようなコンプレックスがあることを他人に言うことができなかった。

しかし、今は、そのことを私の周りの人たちに知ってもらった方が楽だと思えるようになり、私は思い切ってそのことを話すようにしている。授業で「一番言いたくないことが、一番わかってほしいこと」という話があった。まさに、そのとおりである。私は、この話から大きな衝撃を受けた。心の底から、私は納得した。

「プレッシャーが人を育てる」という考え方も出てきた。プレッシャーを背負うに値する自分だからこそ、自分が今それに立ち向かわなければならないと考えるポジティブ思考である。そのように考えると、プレッシャーを感じるということは、とても大切である。

たいていプレッシャーを感じるのは、新しいことにチャレンジするときや、新しいステップを踏むときである。したがって、そのような節目のときにプレッシャーに負けずに困難を乗り越えていくと、人間は大きな成長・変化を遂げることができる。

この春に、私は3年生になる。夏休みが明けて秋になると、就職活動が少しずつ始まる。世間では、不況のために就職活動は困難だと騒がれている。私は不安である。果たして就職は決まるのか。今の私で大丈夫か。この不安に押しつぶされないようにするために、私は「今」を大切にしたい。私が「今」できることに、私は目を向けたい。

授業で「男性は and の人生を送り、女性は or の人生を送る」という話があった。男性の人生では、経験が重層的に積み上げられる傾向にある。それに対して、女性の人生では、結婚、出産、育児、介護などで、二者択一を強いられる分れ道のある人生を送らなければならない傾向にある。つまり、女性の場合の方が、人生のターニングポイントがより多いという傾向にある。

大学2年生である私の「今」は、まだ「and の人生」であるように思う。やりたいことは、何でもできる。自由も余裕もある。私は、この「今」を大切にしたい。いろいろなことに足を踏み入れて、自分の可能性を広げていきたい。

たしかに就職活動は辛く厳しいものだろうが、夢や希望に溢れ、自分を見つめ直す絶好の機会でもあるはずだ。この授業で出会った素晴らしい女性の方々のように私もなるために、私はポジティブ思考で前へ進んでいきたい。

6 学問キャリア導入教育特別講演会（平成21年度）

平成21年度の「学問キャリア導入教育特別講演会」は、平成21年（2009年）5月21日に本学で開催した。講師は、金沢工業大学教授、学生部長の藤本元啓氏に依頼した。全国的に名高い金沢工業大学の「教育力」の秘密を紹介してもらうために、講演テーマは「金沢工業大学の自己成長型教育アクロノールプログラム — KIT ポートフォリオシステムと総合力教育」とした。

参加者は、一般14人、学生8人、文学部教員15人、人間環境学部教員17人、事務職員19人の73人だった。

金沢工業大学では、平成7年度（1995年度）から大きな改革を進めている。特に、1年次学生をどう専門課程に進めさせるかが課題である。金沢工業大学は、北陸という地域で1学年1,500人ほどの学生を有する大学で、当時は工科系の単科大学だった。当然ながら、北陸地方だけで卒業生の就職先を確保するのは不可能である。関東地方、関西地方、東海地方などへ卒業生を進出させなければならない。

平成3年（1991年）に、21世紀の金沢工業大学をどう構想するかについて検討がなされた。そのときに、理事長や学長たちがアメリカの大学（スタンフォード、MIT、ウオータールー、CALTECH、ハワイ）へ視察に行った。視察前の考えでは、「これからの大学は研究で生き残るべきだ」だったが、すべての大学で教育の話しか出なかった。「まさか学生の授業料で教員が研究しているんじゃないでしょうね」とまで言われた。かなりショックを受けて帰ってきた。

視察の報告を教授会等で行ったが、おおよその教員の反応は「何を言っているんですか。大学の教員の仕事は研究です」というものだった。そこで、教員の意識を変えるために、トータルで170人ほどの教職員を順番にアメリカに派遣した。視察に行ったどの大学でも、学生はたいへんよく勉強するし、教員は教育をたいへん大事にしていた。教員がボランティアで夜遅くまで学生指導を行っているケースもあった。金沢工業大学の大学改革はこのように

して始まったが、改革には教員だけでなく職員も関与する。職員に大きな発言権があり、教員と職員の合同委員会が開催される。

現在の学生数は、学部が6,767人、大学院が474人、その他32人、合計で7,273人である。教員数は、教授214人、准教授67人、講師60人、助教2人、合計で343人である。非常勤講師は41人で、この人数はかなり少ない。金沢工業大学と同規模の他大学の場合、500～1,000人程度の非常勤講師がいるのが通例である。つまり、金沢工業大学の場合は、他大学と比較して専任教員数が多いということである。専門課程の教員の半数は、企業経験者（実務経験者）である。

大学の教職員が共通に理解すべき最近の現状として、「多様化する学生」という問題がある。基礎を嫌う学生、マニュアル主義の学生、マニュアルさえ読まない・読めない学生が増えている。プロセスを軽視するが結果は重視する性格の学生が多い。大学進学のための目的もはっきりしていない。「進学先を決めたのは、担任の先生とお母さんだった」という学生も珍しくない。「本当は他の大学へ行きたかったけど、合格したから来た」「行くかどうか迷っていたが、まごまごしているうちに、おじさんとおばさんがお祝いを持って来たので、行かざるをえなくなった」という学生もいる。その結果、学ぶ意欲の欠如、自学自習の姿勢の欠如という問題が生じる。

最近の学生は、ストレスコントロールができない。つまり、ストレスを発散させる方法を知らない。その結果、「キレやすく」なる。最悪の場合、自殺に至るケースもある。もちろん、すべての学生がそうだというわけではないが、以前に比べてそのような学生を目にすることが格段と多くなった。指示待ち症候群の学生、自律と自立が未成熟な学生が増えたことは事実ではないか。

さらに、保護者の家庭教育の問題や消費者意識の問題もある。つまり、「大学にこれだけ授業料を納めているのだから、後は大学の方でよろしくお願いしますよ」という考え方である。保護者の頭のなかには、「自分の子どもは、18歳で大学に入学して、22歳で卒業して、その後すぐに就職する」という一つのレールができあがっている。保護者は、自分の子どもがそのレールからはみ出すことを極端に嫌う。留年などという事態になれば、「これはどういうことですか」と大学の責任を問う保護者もいる。最近では、大学だけでなく就職先にまで保護者がクレームをつけてくるケースもあるようだ。

大学を取り巻く環境が激変している。全入時代となり、多様な入試形態が用意されている。金沢工業大学でも、毎年9月から3月まで、何らかの入学試験が実施されている。大学間の格差も拡大しているが、特に私立大学の場合は、大学内における学生間の格差も拡大している。さらに、就職募集の早期化という問題もある。教育期間は、極端に言えば、学部で2年半、大学院で半年から1年しかない。就職が内定するまでのこの短期間に、文部科学省は「人間力」を、経済産業省は「社会人基礎力」を、厚生労働省は「就職基礎能力」を学生に身に付けさせるように大学に要求している。今年の就職戦線は、「短期決戦」「超短期化」と言われている。現時点でほぼ店じまいをしている企業も多い。このような状況で、昨年の中教審の答申では、大学に対して「大学教育の実質化」や「出入口の管理」について厳しい注文が付けられている。

金沢工業大学で学生に言い続けていることは、大学で「何を学ぶのか」「何を身に付けるのか」「何ができるようになるのか」の3点である。これは保護者に対しても言っている。学生の行動特性として、次の8点を掲げている。①挨拶・返事の励行（人間関係の基本）、②皆出席・定刻出席（勤務態度）、③予習復習の実施・授業への集中（仕事の事前準備と集中）、④課題の提出期限厳守（仕事の納期厳守）、⑤学習に必要な情報収集（仕事に必要な情報収集）、⑥スケジュール管理（仕事の予定、進捗状況の把握）、⑦キャンパス・教室内の美化（職場の美化）、⑧学内・社会のルールを順守（倫理観）。ごく当たり前のことばかりである。括弧書きの部分は、「4年後はこのように社会から評価される」ということを学生の頭のなかに植えつけるためのものである。これは割と有効である。

たとえば、学生が課題の提出をしない場合に、「仕事の納期」という話を教員がする。「ものづくり」をする学生が多いので、「納期を守らないと、次から仕事がまったく来ない。これは、この世界の常識だ」ということを教える。無断欠席をする学生に対しては、「これは無断欠勤だ。君が社長だったら、そんな社員を雇いますか」と尋ねる。すると、学生はよくわかってくれるので、教員が説教をする必要がない。

金沢工業大学は、能登半島にヨットハーバー付きの宿泊施設を有している。130人の学生が合宿できる施設である。1年生から3年生まで、必ず各学年で2泊3日の研修を行わなければならない。大学の規模がまだ小さかった頃

は、1週間の研修を行っていた。昼は「海洋活動」「海洋調査」、夜は「グループ討議」、最終的に「プレゼンテーション」を行う。この団体生活のなかで、学生には「共同」「規律」「礼儀」を学んでもらう。このようなかたちで、文部科学省の言う「人間力」を開学以来育成してきた。

学生には、大学の学習スタイルは高等学校と違うことを教えなければならない。高校までは「問題解答型」だったが、大学では「問題発見型」、さらに「問題解決型」の学習をしなければならない。答はないし、問題は見つけないといけない。ところが、「問題を見つけないさい」と学生に言うと、学生は「それは問題を作ることですか」と言って、数式の問題を作る。学生は、「問題」ということの意味がわかっていない。そもそも「問題とは何か」ということを学生に丁寧に教える必要がある。

学生に文章作成能力やコミュニケーション能力を身に付けさせることも必要である。こうした能力は、理工系の学生にこそ必要である。ところが、「作文やコミュニケーションが嫌いだから理工系に来た」「オタクの世界が好きだから来た」という学生もいる。にもかかわらず、理工系では機械の操作手順などを書かなければならない。誰が読んでも間違いなく一通りの方法でしか操作できない文章が求められる。そのような文章の作成能力が必要だということを学生に納得してもらわなければならない。言うまでもないが、ここで言う文章作成能力は、文学的なセンスのある文章を作成する能力のことではない。理工系の場合、「チームワーク」「リーダーシップ」も必要である。

こうしたことを踏まえて、「金沢工業大学人間力」というものを定めた。一言で言えば、「社会に適応できる能力」であるが、次の5つの項目を立てた。①自立と自律（チャレンジ精神、自己管理能力）、②リーダーシップ（統率力、指導力）、③コミュニケーション能力（意思・感情・思考を伝達する能力）、④プレゼンテーション能力（提示・発表する能力）、⑤コラボレーション能力（協働・協調する能力）。「人間力」の項目と言えば、人によって、大学によって、たくさんの違った項目が立てられる。しかし、この5項目は、金沢工業大学の教職員が教育の現場で責任をもって行える部分に限定して設定したものである。問題は、この5項目を決めた以上、教室、実験室、課外活動の場に、最終的には個々の科目のなかに、どう落とし込んでいくかという具体的な作業を行うことである。

どの大学にも、建学綱領や建学の精神がある。そこにはたいいてい崇高なこ

とが書かれているが、これを単に唱えているだけではお題目に終わってしまう。そうならないためには、目標を階層化しなければならない。まず、「教育の実践目標」を立てる。そこから、一方では「学部・学科の教育目標」「科目群の教育目標」「科目の行動目標」を立て、他方では「学生の実践目標」「教員の実践目標」「職員の実践目標」を立てる。

目標を立てて実施した後は、評価を行わなければならない。そこで、教育評価システムとして、「学習支援計画書」というものを作成した。これは一般に「シラバス」と呼ばれているものに類しているが、次の9項目から成っている。①授業科目の学習教育目標、②授業の概要・学習上の助言、③教科書・参考書、④履修に必要な予備知識、⑤学生が達成すべき行動目標（〇〇することができる）、⑥達成度評価（評価方法・指標と評価割合）、⑦評価の要点、⑧具体的な達成の目安、⑨授業明細表（1回の授業ごとに、学習内容・授業の運営方法・学習課題）。全科目についてこの「学習支援計画書」を作成し、学生に配付している。

この方式を開始してから、平成17年度（2005年度）より定期試験を廃止した。定期試験の代わりに、臨時試験・達成度確認試験をはじめとするいろいろなかたちでの評価を行っている。従来の「結果重視型」の評価から、「プロセス重視型」の評価に変えた。多様な評価項目を立て、評価の内容と基準を提示している。最も大きな試験の点数は、全体評価の40%以内にとどめなければならない。残りの60%については、それ以外の項目によって評価しなければならない。学生が提出したレポート等については、コメントを付して返却することを教員に義務づけている。単にA、B、Cなどの評価ではなく、どうしてAなのか、どうしてBなのか、どうしてCなのかなども書くようにしている。成績については、教員は学生に対して説明責任を負っている。さらに、学生には「成績異議申立制度」を利用するように勧めている。担当の教員に学生が直接言いにくい場合は、学生が教務課に行けば、教務課から担当教員へ連絡して説明を行うようにしている。

学生が「授業アンケート」で、教員の授業運営や教育力について、意見、不満、改善要求を出すようにしている。それに対して教員はフィードバックするようにしている。こうしたやり取りを含めて、授業アンケートはWeb上で公開している。ただし、現状では全教員がこの授業アンケートに応じているわけではなく、およそ8割程度の教員が応じるにとどまっている。応じ

ない教員に対しては、応じるように学長も指導しているが、学生からの突き上げがある。学友会という学生の組織を通じて、学生が要求を突きつけてくる。金沢工業大学には、理事会と教授会と学友会が対等の立場で話し合う「学園協議会」という会合があり、そうした要求はこの場へ議案として提出される。

このようにして学生対応を進めているが、1年次学生の変容に対処するために、平成16年（2004年）に、「基礎教育部」というものを設置した。そこにおいて初年次教育の一部として「大学教育適応支援進科科目群」というものを開設して、「スタディ・スチューデントスキル」「自校教育」「キャリアデザイン」「人間力の基礎」という科目を置いている。専門課程への導入や情報リテラシーなどについては、別の科目群で教育する体制にした。

ここで特徴的なことは、このなかに「ポートフォリオ」というものを平成16年度から逐次導入したことである。ポートフォリオというものは、いろいろな物を入れる「鞆」や「引き出し」のようなものであるが、一番大きな目的は、「物事を保存する」ことにある。この取組は、学生がポートフォリオを利用して自己管理と自己評価を行って、何かに「気付く」ようになってほしいという単純な発想からスタートした。というのは、最近の学生は自己管理ができないし、自己評価など行ったことがないからである。しかし、ポートフォリオシステムを作って、学生にこれを利用するように言っただけでは、学生は実際に利用してくれない。そこで、これに教員が関与するようにした。しかし、これは大学の教員が「最も苦手とする分野」「最も嫌がる分野」「最も近づこうとしない分野」である。

これはたいへん手のかかる作業だが、実施してよかった。昨年4月の経済新聞に、「20年度新入社員は『カーリング型』」という記事が掲載された。つまり、カーリングでは、前から後ろから、右から左から、ブラシをかけて石をコントロールしなければならない。石は学生（新入社員）である。金沢工業大学では、そのような学生を出したくないので、何とかしなければならない。そこで、ポートフォリオシステムを利用して学生が自己管理と自己評価ができるようにしている。「たいへん手のかかる作業だが、実施してよかった」というのは、そのような意味である。

ポートフォリオシステムとして、現在、次の5つのものがある。①修学ポートフォリオ（「修学基礎ⅠⅡⅢⅣ」で、「1週間の行動履歴」と「各期の達成

度自己評価」を登録する)、②キャリアポートフォリオ(「修学基礎ⅡⅢ」で、過去のさまざまな経験、在学中の経験、将来への展望を登録し、3年次のセミナー「進路セミナーⅠⅡⅢ」につなげる)、③自己評価ポートフォリオ(修学基礎科目・専門科目及び課外活動における自己評価を登録する)、④プロジェクトデザイン(工学設計)ポートフォリオ(プロジェクトデザインⅠⅡにおける成果物と自己評価を登録する。プロジェクトデザインⅢにおける活動記録と指導記録を登録する)、⑤達成度評価ポートフォリオ(1～3年次の年度末に、1年間の反省と次年度へ向けての目標を登録する。具体的には、上記の各ポートフォリオシステムの成果物をサマリー化し、これらを俯瞰して振り返ることにより、自己成長の軌跡と修学の自覚・自信・反省から、技術者になる意義と意欲を高める)。

このシステムは、eラーニングとは異なる。ポートフォリオを使えば、特別な学習スキルが向上するわけではない。「自学自習の姿勢を身に付ける」「生活スタイルを確立する」「自己の目的指向を高める」ための手段・ツールがポートフォリオである。学生が就職間際になると、どの大学でも学生指導に熱を入れるが、それでは間に合わない。就職して働くための基礎力は、1年生のときから徐々につけさせていかないと、物にならない。3年生の秋までと言え、実際2年半しかない。この2年半の間に、どれだけ繰り返して基礎力を身に付けさせるかが問題である。そのために、このシステムを各科目に散らばらせている。これがこのシステムの特徴である。

こうした科目の最初の入口が、1年次学生に課している「修学基礎」という科目である。この科目では、自己管理とタイムマネジメントに重点を置いている。この科目を通して「何かに気付いてほしい」というのが、大きなねらいである。「修学ポートフォリオ」はそのために採用している。授業では、講義、講話、演習、グループ討議、プレゼンテーションなど、金沢工業大学の実験・実習を除いたすべての授業スタイルを体験する。新入生が入学すると、以前は上級生がキャンパス内を案内していたが、それをやめた。新入生に地図を渡して、独力で「キャンパスラリー」を行わせている。そして、感想を書かせて提出させる。この課題は、オリエンテーション期間中に出される。図書館の案内についても、同様である。なるべく早く大学に慣れさせるために、クラス単位でバーベキューパーティーを開催している。学科紹介や研究室訪問に行かせて、調査させたものをプレゼンテーションで発表させて

いる。

このようにして、毎日のように各種のポートフォリオやレポートが課される。というのも、1年次学生には、まず大量の文章を書かせることをねらっているからである。これを資料として、入学直後の4月と学年末の2月に、全学生の個人面談を実施している。学期中には、教員が指定した学生について、また希望した学生について個人面談を実施している。1クラスのサイズは40～60人で、教養系の教員が担当する。全クラスが1時限目の開講で、全学共通で実施している。こうした活動の記録を保存するためのものが、ポートフォリオである。

ポートフォリオなどを通して大量の文章を書くことによって、学生は徐々に文章が書けるようになっていく。大切なことは、そのような学生に対して、教員が「何か一つでも褒めること」である。「そんなことを本当に大学でやっているのか」と思われるかもしれないが、本当にやっている。そのような時代が来たと認識している。相談にのることも重要である。「授業後、残ってください」と言うようにしている。「課題や勉強ができなかった」という学生に対しては、非難する叱咤激励のコメントは避けて、「できなかった原因」を考えさせるようにしている。このような学生指導が大切だと考えている。

学期毎には、科目の達成度自己評価のためのポートフォリオを学生に作成させている。個々の「学生の行動目標」の項目について、0%、20%、40%、60%、80%、100%のいずれかを達成度として選択させる。しかし、たとえば同じ60%でも、その中身は一人ひとりの学生によって異なる。そこで、単に数字だけではなく、その理由を100文字程度で書かせるようにしている。さらに、「全履修科目の修学状況」と「日常生活状況全般」について、300文字程度で書かせるようにしている。

授業アンケートの「授業を終えて、あなたはこの科目に満足していますか」という項目に対する回答では、「満足」と「まあ満足」を合計すると、95%からほぼ100%になる。「この科目の考え方・進め方について」記述式で寄せられた回答では、プラス評価として「自己管理・行動の整理ができる」「修学アドバイザーが役立つ」「個人面談がよい」「授業目的が明確」「提出期限が厳しい」「ルール・マナーが身に付く」「学習への姿勢がよくなる」「文章能力が高まる」「人間形成になる」などが、マイナス評価として「課題が多い」「15分の個人面談は短い」「行動履歴の作成が面倒」などがある。

「教員の熱意を感じ取ることができましたか」という項目に対する回答では、「感じ取れた」と「まあ感じ取れた」を合計すると、90%からほぼ100%になる。「高校時代と比べて自学自習は身に付きましたか」という項目に対する回答では、「十分身に付いた」と「やや身に付いた」を合計すると、70～90%程度になる。夏休み明けの授業アンケートでは、どうしても数値が下がる。4年間で見ると、第2学年で数値が下がる。これは全国的な傾向である。

『行動履歴』や『達成度自己評価』は自分を見つめ直し自己評価を行うものですが、あなたにとってこの作成は有益と考えますか」という項目に対する回答では、「大変有益」と「有益」を合計すると、65～94%程度になる。この肯定率は、年々高くなる傾向にある。この試みを開始した当初は、6割、7割といった高い肯定率に喜んでいた。しかし、肯定率がだんだん高くなる一方なので、「これは何かおかしい」と思い始め、「肯定率が高ければよいというわけではない」とワーキンググループに提案した。つまり、学生には、「自分のことを振り返って、それを記録して、評価して、もう一回やり直す」というPDCA⁽¹³⁾の経験がほとんどないから、そうなるのではないかと考えた。そのような学生は、これからますます増える一方だと予想される。したがって、肯定率が高ければ高いほど、より一層の危機感をもつ必要がある。

キャリアの問題については、何も大学だけの問題ではない。すでに小学校、中学校、高等学校においても、さまざまな取組が始まっている。しかし、目的をもたずに、あるいは目的が不明確なままに、「とりあえず大学に来た」という学生もいる。そこで、新入生には「高等学校までの自分史」を作成させている。次に、「大学卒業後のキャリア像」を描かせる。その後、それを実現するための「在学中の取組」を明確にさせる。最後に、「自分の特性と目標」を設定させる。こうしたことを、入学した時点で「自己分析」として学生に行わせている。そのために用いられる「キャリアポートフォリオ」は本格的には平成16年度(2004年度)から導入しているが、これに類する試みは平成7年度(1995年度)から実施していた。当時、他大学から、「金沢工業大学は1年生から就職対策を行っている」と非難されたことがあるが、そうではなく、その当時から「自己分析」を新入生にさせることが目的だった。しかし、今や、このような形でキャリア支援を実施していない大学はないはずである。

3 番目のポートフォリオは、「自己評価ポートフォリオ」である。これが最も実施しやすいポートフォリオである。もともとは、これは「レポートの提出システム」だった。このポートフォリオのなかへ学生はレポートを流し込み、保存する。それを教員が見るという仕組みである。教養系の科目が全部で60科目ほどあるが、そのすべてでこれを利用している。現在は、このポートフォリオを専門科目のなかへ導入している最中である。

4 番目のポートフォリオは、「プロジェクトデザインポートフォリオ」である。これは、以前は「工学設計」と呼んでいた。このポートフォリオを金沢工業大学では、教育の支柱になる科目で利用している。たとえば2年生の科目で、ポスターセッションを行う科目があるが、ここでは学生は工学的な問題を解決して、それをA0のポスター用紙に印刷して説明する。学生は、「ポスター」「最終設計報告書」「最終口頭発表スライド」を入力する。さらに、「能力状況とその向上に関する自己診断」も入力する。そこには、能力に関するたくさんの項目があるが、たとえば「実社会で活躍できる能力に関するもの」という項目がある。この項目のなかにも、さらに細かい評価項目があり、たとえば「図、グラフ、表、イラスト等を効果的に使用して発表することができる」という評価項目がある。こうした評価項目のそれぞれについて、学生は「第1週」「第5週」「第9週」の3回にわたって、それぞれの評価を入力する。そのような中間評価において、評価の数値が上昇していけば問題はないが、逆に下降していく場合もある。担当教員は、中間評価の動向を見て、学生指導を行っている。

「プロジェクトデザインポートフォリオ」は、最終的にはいわゆる「卒業研究」で用いる。学生は卒業研究のための活動状況をここに書き込んでいく。それに対して、指導教員がさまざまな指示を与える。そのようにして、絶えず「記録」が残っていく。工科系の場合、学生の活動状況に対しては、実に多様なタイプの指導がなされる。厳しい研究室では「日報」を書かせる。少なくとも「週報」は書かせる。研究室は、朝8時半、ラジオ体操からスタートして、実際の工学の現場と同じようなかたちで動いている。

このようなかたちで、学生の活動に対して教員がコメントを加えている。このようなポートフォリオは、教員にとって今後ますます重要になると予想される。つい最近、東北地方の国立大学で、教員が2年間にわたって博士論文を審査せず、学生が自殺するという事件が起きた。教員が適切な指

導を行っていたかどうかの証拠は、通常、ない。石川県の国立大学でも、修士論文に合格しなかった学生が、「適切な指導がなされなかった」として裁判所に訴えたことがある。最終的には和解が成立したが、つまりは大学が謝罪したということである。しかし、大学の教育責任は、どこにあるのか。

そのような意味では、こうしたポートフォリオは、言い方は悪いが、教員にとっての「保険」になる。もちろん、これは本質ではない。学生と教員の間に信頼関係ができて、うまく教育を進めていければ何も問題はないが、必ずしもそうはいかない場合も出てくる。とはいえ、本質はあくまで、教員が学生の活動や研究を正確に把握して、それに対して適切な指示を与えるシステムを構築することである。

最後の5番目のポートフォリオは、「達成度評価ポートフォリオ」である。これは、新年度の個人面談のための資料となるもので、1～3年次学生に学年末に、次の5項目について作成してもらう。①今年度の目標と達成度自己評価、②今年度の修学・生活状況の反省、及びその改善方法、③希望進路とその実現に向けて実際にとった行動・成果・展望、④「KIT 人間力＝社会に適合できる能力」に示された5つの能力（「自律と自立」「リーダーシップ」「コミュニケーション能力」「プレゼンテーション能力」「コラボレーション能力」）の達成度自己評価、⑤次年度の目標とこれを達成するための行動予定。

以上の5つのポートフォリオシステムを使用して、学生には、「自分のことを評価しながら、自分のことを相手にわかりやすく説明できる」訓練を1年生のときからこつこつと施している。期待される効果として、次の6つを予想していた。①修学・生活の自己管理と分析、②次年度の目標と行動設定、③修学アドバイザーによる迅速な修学指導、④実在修学モデルの提示、⑤自己評価の文章化による自己表現力、⑥保護者会個別懇談会手元資料。この6点については、すべて予想どおりの効果が得られた。それ以上の効果も得られた。たとえば、1年次に徹底的な指導を行うので、学生は進級してからも、1年次のときのアドバイザーにいろいろな報告をしに来る。苦労している新しい1年次学生に対しては、上級生がみずから「勉強会」を開いて指導している。運営会議やホームページまで立ち上げている。

上級生は大学に対して、施設などについていろいろな要求を出してくるが、驚いたことに、夜9時からの時間帯を要求してきた。このような活動を行っ

ている学生は、たいていがクラブ活動やグループ活動を行っている学生である。したがって、夜9時にならないと、「勉強会」が始められない。本当にびっくりするくらい「とんでもない頑張り屋さんの学生たち」である。このような学生は、オープンキャンパスなどでも協力してくれる。自分がもっているデータを全部、来場者に公開する。学生は自分でデモンストレーションを行った後で、受験生に入力させてみる。受験生は、「こんなことをやるのか」と感心する。それを見て、「そこまでしてくれるんですか」と保護者が喜ぶ。

ポートフォリオシステムを使っていると、学生には知らず知らずのうちにPDCAが身に付いてくる。単に学生に「PDCAをやりなさい」と言うだけで、学生ができるようになるはずがない。手を替え品を替えして、学生に実際にPDCAを行ってもらうしかない。そのためには、教員にはたいへんな苦労がかかってくる。しかし、今の大学の教員は、特に初年次教育を担当する教員は、そのような苦労をしなければならない。ところが、現在、多くの大学の初年次教育の問題では、「教員がいかに苦勞をしないで、効率よく学生を指導できるか」という議論に躍起になっている。そんなことができるはずがない。苦勞しなければならない。

授業時間外に学生がみずから学べる仕掛け、教育環境を整備することも重要である。1年間の大学の授業日は約170日で、日曜祝日を引けば、残りが130日ほどある。この130日をどうするかで、随分と変わってくる。そのような話を学生にはしている。ポートフォリオシステムがうまく動いた背景として、平成7年（1995年）から学生全員にノートパソコンをもたせていたということがある。当時のノートパソコンは相当に高価だったが、学生が使用するから教職員も使用して、学生の要望を聞きながら、いろいろな施設を逐次整備していった。たとえば、KITインターネットサービス（情報コンセント：学内7,000箇所、学生アパート3,500箇所）、夢工房（自由工作空間）、実験考房（基礎実験室・専門実験室）、マルチメディア考房（自由創作室）、ライブラリーセンター（図書館）、自習室（220席、24時間、365日オープン、情報コンセント・プリンター完備）、数理工教育センター（数・理の補完教育）、学習支援デスク（専門基礎の補完教育）、基礎英語教育センター（補完教育）、ライティングセンター（文章添削）、自己開発センター（資格指導）、穴水湾自然学苑・池の平セミナーハウス（人間形成）などである。

「学生による学生支援」も行っている。学期毎に約190人の大学院学生をティーチングアシスタント(TA)として採用し、学部の実験・演習科目で、実際に学部学生の指導に当たらせている。学期毎に約250人の3年次以上の学生をスチューデントアシスタント(SA)として採用し、修学基礎科目、工学基礎科目の小テストの採点や教材作成の補助に当たらせている。これは経済的支援の場になっているが、人間力育成の場にもなっている。しかし、最も重要なポイントは、このことによって「学生の視点からの業務改善」ができるという点である。

もちろん、教職員が協働して修学指導に当たっている。「修学アドバイザー」「修学相談室」「?(はてな)相談コーナー」の3つを設けている。「修学アドバイザー」では、修学・生活・将来像などに関する相談、各学期初めのオリエンテーション・履修確認・履修指導、「達成度ポートフォリオ」を活用した全員個人面談を行っている。1年次学生については、「修学基礎」を担当する約30人の人文社会科学体育系教員が指導している。2～3年次学生については、各学年約30人の専門課程教員(一部は基礎教育部教員)が指導している。4年次学生については、「プロジェクトデザインⅢ」を担当する約190人の教員が研究室単位で指導している。「修学相談室」では、学生に対しては、修学生活に関する苦情・相談を受け付けている。Web上に「投稿ボックス」を設け、24時間以内に回答している。保護者に対しては、双方向連絡により、質問・相談に応じている。教員に対しては、学生指導情報・授業欠席情報を提供している。「?(はてな)相談コーナー」では、上級生による何でも相談を行っている。

以上のような修学指導に関するさまざまな情報を、1つのシステムに集めている。それが「修学履歴情報システム」である。このシステムは、学生を指導するために教職員が作成するポートフォリオであり、「第一学籍簿」である。学生が作成するポートフォリオは、「第二学籍簿」である。修学履歴情報システムに登録する情報は、学生の基本情報をはじめ、面談内容、学生個人の時間割、授業欠席情報、修学指導情報、進路指導情報、褒賞情報、成績情報、資格取得情報、プロジェクト情報、奨学金情報、クラブ情報、学生スタッフ(学内勤務)情報などである。こうした情報は、学生指導を行う際に、きわめて有効である。このような修学履歴情報システムを用いて、学生指導や科目内容などについて、見直し・改善を大学として行っている。つま

り、大学のPDCAを行っている。学生は自分が作成したポートフォリオを用いて、学生のPDCAを行っている。したがって、PDCAについては、大学のPDCAと学生のPDCAの二重構造になっている。

金沢工業大学では、QPA（Quality Point Average）というものを設けている。一般にはGPA（Grade Point Average）と呼ばれているものに相当する。
$$QPA = (\text{評価ポイント} \times \text{単位数}) \div (\text{履修科目の総単位数})$$
で算出する。評価ポイントは、成績のSが4点、Aが3点、Bが2点、Cが1点、Dが0点である。平成15年度（2003年度）入学生までの場合、1年次から2年次にかけてQPAが一旦下降し、その後3年次、4年次と順次上昇する現象が見られたが、平成16年度（2004年度）に新しい教育を始めてからは、それ以降の入学者の場合、QPAが1年次から4年次まで順次上昇する現象が見られるようになった。一般的には、こうした数値は2年次で一旦下降する傾向にある。初年次教育に力を入れている同志社大学の場合、新しい教育を導入しても、やはり2年次で一旦下降している。いずれにしても、初年次教育が1年次だけのもので終わっては、何の意味もない。4年間継続して、卒業時点での学生の力に結びつかなければならない。

大学は、「学生に対する教育責任」をはたさなければならない。そのために、金沢工業大学では、「自己点検評価の仕組」を整え、「教育プログラムの点検・評価と改善のためのPDCA」を構築し、「GPの活用による教育の組織化」に取り組んでいる。このようなことを企画しているのは、「企画調整部」の職員である。私立大学の特色であるが、職員の9割ほどは、金沢工業大学の卒業生である。

すでに義務化されているが、大学全体（理事会、教職員）で、組織的にFD活動⁽¹⁴⁾・SD活動に取り組まなければならない。どれだけ実質的な活動ができるかがポイントである。教育改革に対しては、「慎重に」行われなければならないという側面もあるが、教職員による情報の共有と迅速な行動が必要である。大学の教職員は、学生・保護者・社会に対して教育の説明責任を負っていることを強く意識しなければならない。大学教員にとって、「教育は使命、研究は責務」である。金沢工業大学の教員の標準では、「教育50%、研究30%、学内外の貢献20%」である。もちろん、研究専任という教員もいる。いろいろなタイプの教員がいるにしても、その数値については、教員ではなく、大学が決めなければならない。大学教員は、「研究職員」では

なく、「教育職員」である。大学は、学生・理事会・教職員の共同体・協働体である。

大学の教育目標は、「社会のニーズに応じた目標」でなければならない。これだけが大学の教育目標ではないにしても、社会のニーズをまったく無視した目標だけでは成り立たない。しかも、その目標は、学生が具体的に実行でき、達成できる目標でなければならない。学生の手がまったく届かないような崇高な目標を立てても、それは単なる「お題目」とにとどまってしまう。問題は目標を達成した学生が、何ができるようになるかである。学生は顧客であり、保護者・企業はステークホルダーである。「すべては学生のために」というのが、大学の大前提である。学生（保護者）は、高い授業料を前金で払っている。前金で商売している業界は、世の中でそう多くはない。このことを考慮に入れると、どこに軸足を置くかは必然的に決まってくる。

以上のような講演の後、質疑応答に移った。次の①～⑦のやりとりがなされた。

①【質疑】各種のポートフォリオを駆使して、学生の能力向上に取り組んでおられるが、「教職員が苦勞しないで教育ができるはずがない」という指摘があった。その場合、どういう点が最も重要であるか。それから、本日の講演タイトル「金沢工業大学の自己成長型教育アクロノームプログラム」とは、どんな意味か。【応答】大学には、学生に実力を付けさせて社会に送り出すという使命と、教員が研究成果を挙げる使命の両面がある。しかし、この両面ができる大学とできない大学の違いが必然的にある。金沢工業大学では、学生教育を中心にするということを前提として決めている。入学者の偏差値は40くらいである。その学生を出口でどうするかを考えている。伸び率が問題である。学生は、自信をもったら伸びる。したがって、学生に自信をもたせることが必要である。教員が学生にどう接するかが重要である。国の政策で、工業高校の卒業生が関東地方の有名国立大学に推薦で入学するが、その学生は数学がよくわからない。学生が質問に行くと、「君、こんなこともわからないで、よく来たね」と教員が応じる。その一言で、学生はボシやる。こんなことがないようにしなければならない。多様な学生がいることを理解しなければならない。「こんなことができるので、学生は大学に来た」という認識を変える必要がある。現実を見ることができか、できないかで決まる。「アクロノーム」は、ギリシア語の「最高」という意味の Acro と、

英語の Knowledge を組み合わせた造語である。学生には、ポートフォリオを用いさせて、学習の習慣づけをさせる。と同時に、カリキュラムフローのなかで基礎から専門へと段階的に進む際に、科目においてグループでの発表をさせる。個人とグループの両面で改善を図っていき、それが知らず知らずのうちに自信につながっていけばよいと考えている。

②【質疑】「修学基礎」という科目は、どんな教員が担当していて、何人くらいの学生のポートフォリオを見ているのか。【応答】クラスサイズは40～60人で、約30人の人文社会科学体育系教員と3人の数学物理系教員で1年生を担当している。【質疑】学生のポートフォリオをどのようにして評価しているのか。【応答】学習支援計画書（シラバス）に明記しているとおり、「学習に取り組む姿勢・意欲」で評価している。1週間の行動を学生が自分で振り返るのが、この科目の目標である。締め切りを守らなかったら、減点される。提出しなかったら、0点になる。このようなことを通して、1年生に「納期」ということを厳しく教えている。いずれにしても、この科目は、学生に大学に出て来てもらうための科目である。【質疑】ポートフォリオに取り組む学生たちの間に温度差があると思われるが、評点があるということで強制力はあるか。【応答】この科目は必修科目であるから、その意味では強制力はある。評点の割合、学習の内容、科目の運用の仕方などについても、毎年見直している。

③【質疑】蓄積された膨大なデータを、男子学生と女子学生の特性の違いという観点から分析したことはあるか。【応答】ない。【質疑】ということは、男子学生と女子学生で特性の違いはないという前提があるのか。【応答】全体に占める女子学生の割合は、6～7%である。工学部の技術系では、男女差はあまりない。【質疑】企業側から、男女別に何か注文が付けられることはあるか。【応答】ある。女子学生に対しては、「女性の繊細さや注意深さ」に磨きをかけてほしいという注文がある。そこから派生して、男子学生にもそのようなことを教えてやってほしいという注文がある。【質疑】留学生に対する特別なシステムはあるのか。【応答】正規の学部教育及び大学院教育では、留学生を採用していない。提携校との短期（6週間）の語学留学のプログラムはある。JICA（国際協力機構）を通してメキシコの学生が半年間来学することもある。

④【質疑】1週間の行動履歴を見ると、学生の睡眠時間が非常に短いよう

に思われる。学生が授業時間に寝るということがあるのではないか。【応答】行動履歴は、学生の自己申告である。昼寝の時間をカウントしていない可能性はある。授業中に寝ていたり内職をしていたりする学生がいることは事実である。しかし、ほとんどの学生は授業に熱心に取り組んでいる。毎回のよう
に試験があったりレポートがあったりするので、寝ていたり内職をしていたりするの
は難しい。工科系の教育は積み重ねであるから、コツコツ勉強しなければやっ
ていけない。行動履歴で「睡眠時間が短い」「食事をきちんと取っていない」
などが判明すると、担当教員は学生に事情を尋ねて指導することができる。

⑤【質疑】ポートフォリオを通した学生指導は、教員にとってかなりの負担だと思
われるが、これに関して教員から不満等の声は出ないか。【応答】1年生のポ
ートフォリオに関しては、教員にかなりの負担がかかる。担当する教員には、
たしかに一人ひとり人文社会科学の専門がある。教員はその専門領域の研究業
績によって大学教員になっているが、金沢工業大学では、「それは、それ」と
いう考え方をしている。教養系の教員には、「修学基礎」でアドバイザーにな
って、ポートフォリオを見て、学生に返却してもらうという前提で採用人事を
行っている。以前からいた教員には、これを納得してもらった。納得しない
教員については、担当から外している。納得して担当したけれども、どうも
不得手だという教員がいるのも事実である。そのような教員については、
2年間ほど担当してもらった後、交代してもらっている。金沢工業大学の
教養系（人文社会科学系）の教員約40人の第一の仕事は、この仕事である。
これをどう考えるかの違いは、大学の生き残りにかける認識の温度差である。
退学率や休学率の問題もある。このような大学の方針に不満な教員について
は、担当から外している。金沢工業大学の大学改革にそもそも反対の教員
は、平成7～9年（1995～1997年）頃に、「これは大学の教育ではない」と
言って、みずから辞めた。

⑥【質疑】金沢工業大学では、全学部がJABEE（日本技術者教育認定機構）
対応になっているか。【応答】全学部ではない。情報系がまだである。【
質疑】JABEE 対応クラスと非対応クラスに分けていないのであれば、退学
率などはどうなっているか。【応答】JABEE 対応クラスに分ける、分ける
ないの議論がなかったわけではない。しかし、全学共通で実施しなければ
意味がないとの結論に達した。JABEE の審査に通ることが目的ではなく、金

沢工業大学の教育システムを JABEE の物差しで測ったらどうなるかを知ることが前提になっている。ここ15年間ほどの退学率は、3 %程度だった。最も高い数字で、4.02%というのがある。昨年は、3 %未満だった。休学率も留年率も減ってきている。入学式後の保護者説明会では、次のように言っている。「1,700人、入学しました。そのうち、200人は4年間のうちに退学します。200人は1年ないし2年遅れて卒業します。4年間で卒業できるのは1,300人です。それに留年した200人の学生が加わって、毎年1,500人が卒業しています」。**【質疑】**ポートフォリオシステムがかなり有効だということか。**【応答】**そのように考えている。

⑦**【質疑】**このようなシステムだと、「特別な対応を必要とする学生」が見えやすいと思われるが、どんな対応をしているか。**【応答】**2年生へ進級できなかった学生については、再履修クラスを設けて、学生副部長が担当している。単位数があまりにも不足している場合は、退学勧告をしている。同一学年は2年間までと決めている。大学だけが人生ではないので、進路変更を促している。臨床心理士などのカウンセラーも10人強いる。年間の相談件数は3,000件以上である。本人と大学と保護者と専門家を交えて、話し合いを行っている。**【質疑】**退学勧告と併せて、就職支援等を行っているか。**【応答】**行っている。たとえば、情報工学科の学生が一番つまづくのは、プログラミングである。C言語⁽¹⁵⁾がなかなか理解できない。ところが、パソコンはうまく使える。そこで、情報経営学科への転学科、あるいは他大学への編入学などを勧める。「喜んで辞めてもらう」ことが秘訣である。

7 職業キャリア導入教育特別講演会（平成21年度）

平成21年度の「職業キャリア導入教育特別講演会」は、平成21年（2009年）6月23日に本学で開催した。講師は、福岡商工会議所会頭、株式会社九電工代表取締役会長、福岡女子大学理事などを務めておられる河部浩幸氏に依頼した。多彩な場面で活躍なさっている河部氏の率直な考えを紹介してもらうために、講演テーマは「産業界から見た女子学生・女子大学への期待と要望」とした。

参加者は、一般15人、学生57人、文学部教員12人、人間環境学部教員11人、事務職員27人の122人だった。

河部氏は、九電工の代表取締役社長を務めた後、2年前から代表取締役会長を務めて現在に至っている。九電工の仕事は、九州電力の仕事が約25%、ビルの電気・通信工事が約50%、空調・衛生工事が約25%である。社員は、九電工本体に約5,700人、関連企業55社に約2,300人、合計約8,000人である。営業地域は、九州・沖縄全域と東京・大阪である。従来、九電工では九州電力から社長が就任していたが、河部氏は42年ぶりに「生え抜きの社長」となった。ちなみに、九電工は九州電力の子会社でも関連会社でもない。河部氏は社長就任後、年功序列と学歴主義を廃止し、実力主義に変更した。

九電工の企業理念は、「株主に対して安定した配当を行う」「従業員とその家族を守る」「地域社会に貢献する」である。その他に、社員が丸丸となってめざすキャッチ・フレーズとして、「そこまでやるか」を掲げている。「安全もそこまでやるか」「営業もそこまでやるか」「工事品質もそこまでやるか」ということでポスターを作り、社員が共通して「そこまでやるか」に立ち向かっている。「そこまでやるか」という銘柄の焼酎を造って、得意先に配って喜んでもらっている。

会社を挙げて徹底して挨拶運動を行っている。「いつも笑顔で挨拶」というポスターを作り、「おはようございます」「失礼いたします」「こんにちは」などを励行している。その結果、社員の一体感が出てきた。やろうと思えば、挨拶は簡単にできる。大きな声で挨拶をすれば、人と人の心が通い合うことができる。

今年の採用試験は、すでに終了した。来春の大学卒業予定者については、約120人を採用する予定である。そのうち、女子学生は9人だった。試験では、大学名を伏せて面接を行っている。高校卒業予定者については、約100人を採用する予定である。大卒と高卒を併せて、毎年約220人を採用している。

世界で最も早くできた商工会議所は、1599年に設立されたフランスのマルセイユの商業会議所(Chambres de Commerce)である。日本では、明治11年(1878年)に東京、大阪、神戸に商工会議所(商法会議所)が設立された。福岡に商工会議所が誕生したのは明治12年(1879年)で、今年で130周年を迎える。来る10月13日に記念式典が催される予定である。

福岡商工会議所では、5月の連休中に福岡で実施されるお祭り「どんたく」を開催している。去年も今年も、パレードにディズニーに来てもらった。去

年は220万人、今年は雨の影響で200万人の観客数だった。「どんたく」は、観客数が日本一のお祭りである。去る3月22日には、福岡国際センターでファッション・ショーをはじめて開催した。5,000人収容の会場のなかに7,000人の観客が入った。たいへんな盛会だった。来年は3月21日に開催する予定である。その他に、「全国うまかもん市」や「経済人の余技展」などを行っている。チャリティーでの収益金は、社会福祉のために用いている。

商工会議所の本来の仕事は、地域の中小企業の商業・工業の発展のための支援である。アメリカの金融破綻に端を発する昨年来の不景気に対する対策としては、「貸し渋り」「貸しはがし」がないように国・県・市に要望書を提出した。定額給付金の使途については、貯蓄に回さずに、なるべく消費するようにお願いした。たとえばそのような地域活性化のためのアドバイスをを行っている。新型インフルエンザの問題では、いち早く中小企業に対して感染予防対策を呼びかけ、マスクを用意した。

日本全国には515の商工会議所がある。加盟会社数は138万社である。九州には79の商工会議所があり、14万社が加盟している。商工会議所は、たいへん大きな組織で、国が認めた唯一の経済団体であり、中小企業の育成に力を注いでいる。県と市の間に入って、さまざまな仲介役を務めている。

福岡商工会議所では、日商簿記、販売士、カラーコーディネーター、九州観光マスターなど、11の検定試験を実施し、毎年約3万人が受験している。最も受験者数が多いのは簿記検定試験で、約16,000人が受験している。

現在、各企業の経営が厳しく、商工会議所から脱退する企業もある。あるいは、倒産や夜逃げなどをする企業もある。しかし、商工会議所では、なるべく多くの企業に会員になってもらい、皆で助け合っていこうと考えている。

日本の全企業のうち、99.7%が中小企業である。九州では大企業が少ないので、99.8%が中小企業である。全国の雇用者の69%が中小企業で働いている。九州では、83.6%が中小企業の雇用者である。日本の経済の発展は、中小企業の発展なくしてはありえない。

女性には、男性よりも大きな力がある。平均寿命は、男性が79歳、女性が86歳である。女性の平均寿命は、23年連続世界一である。現在、90歳以上の女性は、日本全国に88万人いる。90歳以上の男性は、27万人である。今後の寿命の予測では、女性の約44%が90歳まで生きる。男性の場合は、約20%である。

現在、少子高齢化ということで、若者の数が減少している。現在の日本の出生者数は、約108万人である。平成元年当時は、約125万人だった。この20年間で、出生者数は約20万人減った。このことから、今後、若者の労働力がますます必要になるのは明白である。留学生が日本に残って働いてくれることにも期待しなければならない。現在、日本には約123,000人の留学生がいる。政府は「留学生30万人構想」を掲げているが、日本の物価が高いため、日本への留学はそれほど容易ではない。留学生が一番多いのは東京で、約42,300人である。二番目は大阪で、約10,300人である。福岡は三番目で、約6,600人である。留学終了後、日本に残って日本で就職する留学生の割合は、約1割である。文化の違いなどのために企業が留学生をなかなか採用しないという側面もあるが、経済界としてはなるべく多くの留学生が日本で就職し、日本と外国の架け橋になることを期待している。

福岡商工会議所では、アジアとの交流を積極的に進めている。去る1月10日には、麻生太郎総理大臣とともに、韓国の李明博大統領に会った。プサンの商工会議所と姉妹商工会議所になって20年経ったので、2月にはプサンへ行った。3月にはベトナムへ行った。ハノイには九州から18社が進出している。ベトナムの労働者は、非常に勤勉で真面目で、礼儀正しい。ちょうど日本の明治時代くらいの様子ではないかという印象がある。その後、台湾へ行って、馬英九總統に会った。台湾も日本とのさらなる交流を望んでいる。

福岡には18の名誉領事館と総領事館がある。去年の9月にカンボジアの名誉領事館が開設された。去る4月にベトナムの総領事館が開設された。7月にはモンゴル名誉領事館が開設される。河部氏は、インドネシアの名誉領事を務めていて、7月14日からインドネシアに行く予定である。福岡・九州は、東京よりアジアに近い。今後は、アジアとの交流を重要視して、人的交流と貿易を促進するべきである。

女子学生に人気がある就職先は、JTB、資生堂、ANA、三菱東京UFJ銀行、JAL、オリエンタルランドなどである。共通して見られる特徴は、「安定性がある」「国際人になれるような気がする」「自己成長が望める」である。20年前の国会議員に占める女性の割合は約5%だったが、現在では2倍の約10%である。日本では、女性で知事になった人は6人である。太田房江・大阪府知事(2000年～2008年)、潮谷義子・熊本県知事(2000年～2008年)、堂本暁子・千葉県知事(2001年～2009年)、高橋はるみ・北海道知事(2003年～

現在)、嘉田由紀子・滋賀県知事(2006年～現在)、吉村美栄子・山形県知事(2009年～現在)である。女性の活躍がもっと望まれる。

残念なことに、給与の額には男女格差がある。これには、出産・育児にかかわる女性の負担も関係している。約7割の女性が「経済力がないので、子どもを産みたくない」と考えている。男性の協力が不可欠である。男性の平均給与は、44歳で約541万円である。女性の平均給与は、44歳で約271万円である。女性の場合は男性の場合のちょうど半分である。女性の場合、正規雇用者であっても、結婚後に退職し、パートや派遣社員になることが多い。しかし、国も財界もこの問題に対しては対策を講じて、給与面で男女格差が生じないようにする工夫を行うべきである。

女性の待遇改善が今後の課題であるが、すでに官公庁では局長や部長など、重責を担っている女性が多くいる。会社経営をしている女性も数多い。熊本の名産製薬会社、福岡の名産食品会社の社長は女性である。経営努力をして、大企業よりも収益を上げている。商工会議所のなかにも「女性会」というものがあり、女性の社長が集まっている。

企業が求める学生は、①主体性のある学生(前向きに考えることができる学生)、②発信力のある学生(自分の意見をわかりやすく伝えることができる学生)、③行動力のある学生、④規律正しい学生である。現在の入社試験では、面接試験が重視されている。面接試験では、「どうして当社を、当社のどんなところに魅力を感じて受験したのか」という志望動機が尋ねられる。「入社したら何をしたいか」「学生時代に燃えたことは何か」も必須項目である。学生の回答から、「どれくらい意欲があるか」「どれくらい勉強してきたか」は面接担当者に伝わる。前向きにものを考えるのが重要である。

先日、東京で友人の順天堂大学の奥村康先生に会ったら、最近の著書『まじめ』は寿命を縮める「不良」長寿のすすめ⁽¹⁶⁾という本をくれた。まじめすぎると、考えすぎる。悩みすぎる。女性は90歳過ぎまで生きることが見込まれているので、少々失敗しても前向きに明るく考えていくことが重要である。陰にこもらない。消極的にならない。

人生のなかで男性はいつ亡くなりやすいかと言えば、配偶者が亡くなったときである。これが男性の死亡原因の1位である。2位は糖尿病、3位は煙草の吸い過ぎである。男性にとっては、女性の死亡がストレスとなり、自分の死亡の原因になる。しかし、反対に、男性が早く死ぬと、女性は長生きす

る。

外国人から見た場合、以前は「日本人は真面目で、勤勉で、メガネをかけた人が多く、働き蜂・働き蟻だ」などと言われていた。しかし、最近、1,000人の外国人に「日本人は勤勉か」と質問したら、「勤勉だ」と答えた外国人は28%しかいなかったそうだ。「外国人に比べて日本人には真面目さが足りない」と思う外国人が6割程度いた。公共のマナーについては、90%の外国人が「悪い」と思っている。たとえば、電車やバスのなかで化粧をすることは、外国では考えられない。今後、日本人は国際人としてのマナーをもっと身に付ける必要がある。日本人は外国語を話すことはできるが、日本の歴史や文化についてほとんど知らないという指摘もある。また、日本人は外国人に遠慮している。国際人として自分の意見をもっと積極的に言う必要がある。日本人には自信がないのか、外国人に対して自己主張が足りない。そのためにも、もっと勉強する必要がある。

しかし、明日を作るのは女性である。女性には男性よりも大きなパワーがある。女性は長生きする。女性は子どもが産める。男性は産めない。仕事と家庭の両立は容易ではないにしても、日本の将来は女性にかかっているのだから、ぜひ頑張っていたいただきたい。

以上のような講演の後、質疑応答に移った。次の①～⑤のやりとりがなされた。

①【質疑】企業が学生に求める資質として4点が挙げられたが、それは男女に共通して求められる資質である。特に女性に求められる資質があるとしたら、それはどんな資質か。【応答】入社試験の成績では、上位はほとんどが女性である。そのまま公平に採用すれば、女性ばかりになる。そこで、その後の面接で、どのようにして女性を絞り込むかで各企業は苦心している。そのため、女子学生にはより厳しい規律やより詳細な入社後の抱負などを各企業は求めることになる。しかし、女性だからということで差別したりすることは、絶対にない。ただし、女性に向く会社や職種というものはあるかもしれない。【質疑】女子学生に求めるものと、男子学生に求めるものとで、何か違いはあるか。【応答】違いはある。女性には女性らしさを求める。やさしさも求める。そのようなものについては、男性にはあまりない。男性と女性には違いがある。しかし、だからといって、男女で何かの差別をするというようなことは、絶対にない。男性には強さを求める。しかし、最近の男

性は強いというより、むしろやさしい。男性に決定力がなくなっている。リーダーシップも発揮できなくなっている。企業は男性に明るさと強さを求める。企業に入ってから病気になる人は、男性の方が多い。3年以内に離職する人も、男性の方が多い。しかし、女性のなかには、なかなか昇進しようとならない人がある。転職ができないとか、残業ができないというのがその主な理由である。

②【質疑】今後、国際的に活躍する女性、リーダーとなる女性がますます求められるが、そのために企業では現在、どんな環境整備を行っているか。【応答】この問題については、国や県にも要望を出している。当社では、育児休業制度への取組を進めている。44%が共稼ぎである。外国には女性をとてとても大事にしている国もある。日本でも、女性が安心して子どもを産んで職場に復帰できるようにするべきである。【質疑】労働環境の整備が進めば、女性の意識が向上するのか。それとも、女性の意識が向上すれば、労働環境の整備が進むのか。【応答】たとえば、九州電力などでは、男女かわりなく新入社員をいきなり宮崎や鹿児島に配属する。その意図は、「会社に入った以上、甘えてはいけない。男女の別は関係ない」ということを教えることにある。このことは新入社員もあらかじめわかっている、納得した上で入社してくる。そのような考え方をもっていない会社で、仮にそのようなことを突然行ったら、「そんな所に今さら。それでは、私は辞めます」ということになる。これは考え方の違いかもしれないが、「男女の別は関係ない」という方式を企業が選択する方が、女性にとってもよいのではないか。

③【質疑】女性が子どもを産むということは、女性が社会のなかで生きていく上ではデメリットではないのか。【応答】女性が子どもを産むとハンディキャップを負うので産みたくないというアンケート結果が多い。しかし、女性が子どもを産まないと、少子化がますます進行する。現在、日本の人口は1億2,750万人だが、50年後には6,000万人になるのではないかという予測もある。そうすると、文明が文化で殺される。日本が成り立たない。男性は出産できないので、女性が出産してもハンディキャップが生じないような環境整備をすることが重要である。【質疑】しかし、現在、大学生が就職活動を行う際に、女性が出産するという事で、男性よりも不利になることもあるのではないか。【応答】それは、ない。女性が出産するのは当然のことだから、それを以って採用時に女性に対して不利な扱いをすることは、企業には

一切ない。安心してほしい。仮に企業がそんなことを行ったら、企業は潰れる。そんな企業には男性も来ない。愛のない企業には、学生は集まらない。企業が愛を以って人材育成に励むのが一番大きな課題である。ちなみに、就職試験での面接のための訓練を行っている大学と行っていない大学がある。どの大学で行っていて、どの大学で行っていないかは、すぐわかる。今は、面接試験がとても重視されている。面接では、志望動機など、ごくありふれたことしか訊かない。そのときに、学生が自分の考えをわかりやすく言えるかどうかのポイントである。日頃からそのような訓練をしておくことが重要である。

④【質疑】九電工に採用される女子学生が少ないのには、何か理由があるのか。【応答】当社は技術の会社で、入社希望者は電気工学や機械工学を勉強した学生が多い。工学系の勉強をしている女子学生がそもそも少ない。120人の新入社員のうち、技術職が110人、営業職が10人である。女性の営業職は、今回はじめて2人採用した。営業と言っても「技術的な営業」であるので、簡単にはいかない。しかし、慣れてくれば、女性の方が営業には向いているかもしれない。今回の2人の成績がよければ、今後、女性の営業職をどんどん増やしていきたいと考えている。【質疑】営業職で大事なことは何か。【応答】一番大事なことは、気配りである。ややもすると社内の上司などに対して無用の気配りをする社員がいるが、顧客に対する気配りが重要である。「顧客ありき」である。社内での気配りは、会社を辞めたときに役に立たない。顧客に気配りをしていれば、仮に会社を辞めて別の会社に移ったとしても、顧客から大事にされる。気配りを通して、顧客から信頼してもらうことが一番重要である。【質疑】気配りという点で、男性よりも女性の方が営業職により向いているということはあるか。【応答】生まれながらの資質が関係している。人の前で話せない、話すのが嫌だという人は、営業職に向かない。マイナス思考で考える人も、向かない。営業職に向く人は、明るくて、積極性のある人である。少々失礼なことを言われても激怒しない人である。毎日、成果が上がるわけではない。失敗も多い。心の持ち様が大事である。男性に向く、女性に向くということはないが、女性が頑張れば顧客からより大事にしてもらえる可能性はある。【質疑】九電工の場合、会社の経営において「営業」というものをどう位置づけているのか。【応答】会社の経営では、営業が一番大事である。しかし、従来、長い間、会社のなかで

営業は大事にされてこなかった。営業職の社員は、朝会社を出たら夜まで会社に帰って来ない。その間、何をしているかわからない。そんな悪いイメージがあった。しかし、営業職が仕事を取って来なければ、技術職も技術を生かせない。仕事ができない。魚を釣って来る人がいなければ、いかに腕のいい料理人でも魚を料理することはできない。会社の業績が厳しいときには、営業力が一番肝心である。営業職の社員を専門的に教育して育てていくというのが、企業の競争力を高めるための課題である。

⑤【質疑】「明日を作るのは女性だ」ということに関して、もう少し説明していただけないか。【応答】女性には大きなパワーがある。今、景気が低迷している原因の一つは、女性の個人消費が伸びていないことにある。デパートの経営者の話では、女性の個人消費が伸びだすと景気が回復する。デパートの1階、2階、3階は、すべて女性向けの売り場である。品物を見る女性の目は厳しい。男性よりも遙かに上である。女性にパワーをフル回転してもらうことが重要である。昔は「男性は仕事、女性は家庭」という風潮があったが、今からは「男女一緒に家庭を守る」ことが重要である。現に、中国などでは、男女が一緒になって仕事をしているし、家庭を守っている。長寿社会になると、女性の人数が増える。ちょっとしたことはよくよせずに、前向きに頑張ることが重要である。すると、必ずよくなる。50年前の女性の大学進学率は、2.5%だった。今は4年制大学への女性の進学率が40%で、短大を含めると54.1%である。男性の進学率は56.5%である。ほとんど差がなくなっている。女子学生の皆さんには、「女性にはパワーがある」ということを再認識して、ぜひ頑張ってもらいたい。

8 人生・職業・社会Ⅰ（平成21年度前期）

平成19年度（2007年度）後期に試行的に実施した「人生・職業・社会Ⅰ」の授業内容をオンデマンド学習システムに掲載し、このシステムを用いて学生が繰り返し学習できるようにした。平成20年度（2008年度）前期に開講した「人生・職業・社会Ⅰ」では、このシステムを用いて授業を実施した。平成21年度（2009年度）前期に開講した「人生・職業・社会Ⅰ」でも、このシステムを用いて授業を実施した。

平成21年度前期の授業方法等は、平成20年度前期の場合と基本的に同じで

ある。第1回の授業では、オンデマンド学習システムの使用法や授業の進め方などについて受講者に説明しなければならないので、前2回と同様の仕方
で授業を行った。しかし、第2回以降の授業では、受講者があらかじめオン
デマンド学習システムで学習して、論評文を作成してから授業に出席するよ
うにした。そのため、授業では、「三角（参画）討論」と「全体討論」だけ
をじっくり行うことができた。

授業アンケートでは、「毎回作文を書くので、作文がスラスラ書けるよう
になった。作文を書くことに対する抵抗感が少なくなった」「自分から発表
しようとしたり意見を言おうとしたりする姿勢が身に付いた」「学生と教員
のいろいろな意見を聞くことができるので、自分自身の考え方が広がったり
深まったりした」といった回答が寄せられた。受講者数は、1年次学生60人
だった。

参考として、授業で提出された作文を各回につき1例ずつ紹介する⁽¹¹⁾。
作文のタイトルは、受講者本人が付けたものである。

【第1回】自分の人生について

今回の講義でのように、問いかねられることがなければ、日常生活の中で
「自分の人生」というものについて考えてみる機会はそれほどないというこ
とに私は気づいた。自分がしたいこと、就きたい職業、欲しいもの、それが
一番であるのに、今の時代では、それが周りの意見に確かに左右されがちに
なっている。

自分らしい生き方をすることが、自分の人生を満足なものにし、幸せにつ
ながる。しかし、現在では、有名な大学に入り、有名な会社に入ることが、
人生の成功だと考えている人が多い。現代の人々の価値観からすると、それ
が成功であるが、自分の「生きる意味」について考えると、自分がやりたい
ことをやって、最後に自分の人生を振り返ったときに、自分の満足がいく人
生になっていることが本当の成功である。

このことに気づいた今、私はこれからの人生を悔いのないように生きるた
め、自分らしいものの考え方をして、自分の「生きる意味」を探していきたい。

【第2回】生きがいを見つける

自分がやりたいことをするのは困難だ。しかし、それ以前に、やりたいこ
とを発見するのも困難だ。そのためには、たくさんのことを学び、経験し、

感じ取り、自分の世界を広げる必要があるからだ。そのためには、いつも前向きに考え、向上心を持ち続けていなければならない。

私は、「生きる意味」はそこにあると思う。自分がやりたいことを遂行するため、あるいは発見するために、前向きに生きていれば、そこではおのずと「生きる意味」がついてくる。困難なことをクリアして、自分がやりたいことを手に入れることができれば、それが必ず「生きがい」になる。

私は今、自分が一生をかけてやりたいと思えることを探している。在学中にそれに出会えるかもしれないし、もしかしたら気付かないまま社会人になってしまうかもしれない。それでも、私は自分の「生きがい」になるものを一つでもいいから見つけたい。なぜならば、「生きがい」があれば、どんなに年を取っても、それが自分に「生きる意味」を与えてくれると思うからだ。

【第3回】自己のオリジンの追求

私は何を求めているのか。私は将来何をやりたいのか。私は中学生の頃から、この問題に悩まされてきた。比喩的に述べると、それまで必要としなかったオーダーメイドが欲しくなり、そのくせ材料や製作者の多さに困ってしまっている。しかも、作り直しがきかないように私は感じ、ますます決めづらくなっている。

私は迷った挙句、自分の希望と現実のずれを感じて後悔することが多かった。「自分が思うようにしよう」と決心しながらも、「自分をこんなに悩ませるなら、最初から決めておいてくれ」と言いたかった。言い換えると、私は「人生を考えること」が嫌だった。自分に向き合うのが怖かった。失敗したときの責任を、誰か他の人に押し付けたかった。

しかし、私が自分を見つめなければ、自己の本当の欲求はわからない。生きている意味を感じ、人生の意味を見出すためには、それなりの代償、すなわち苦勞が必要である。私はこれを機に、まず自己のオリジンを追求したい。

【第4回】悩むこと、生きること

私は、悩むことの少ない中学時代を過ごした。というのも、中学時代は、日々がそれなりに楽しく、私はそれに満足していたからだ。それが、高校生になると、変わってしまった。毎日、くだらないことで私は悩み、「生きる意味」について真剣に考えるようになった。今回の講義を通して、「悩むことは自己肯定を前提としている」ということを私は知った。しかし、今生きている自分を、「お前はだめな奴だ」と自分が否定している。考えてみると、

とても不思議な話だ。自分自身で作上げた自己を、なぜわざわざ自分で否定しているのだろうか。

私は「人生がうまくいくのは当たり前だ」と思っていた。しかし、高校時代は中学時代と違って、勉強も友人関係も恋愛もうまくいかないことが多かった。思いどおりにいかない人生に私は納得できなかった。つらい高校時代だった。しかし、同時に得たものもある。それは、私を支え許してくれた友人の存在である。そのような友人に出会えなかったら、今の私はないと思う。振り返ってみると、うまくいかない人生が素晴らしいと思う。うまくいかない人生だからこそ、そこでわかること、学ぶことができるものがある。そう考えると、講義で先生がおっしゃったような「悩みすぎない人生」が歩めると私は思う。

【第5回】感動を覚えるということ

感動を覚えるということこそが、自分の人生を素晴らしい人生にする鍵である。人間誰もが感情をもっている。感情をもってこそ人間である。それゆえに、感動を覚えることが人間性を高めることにつながる。

自分が今まで知らなかったことに触れて感動を覚えれば、自分の新しい可能性を見出していける。感動を覚えることのこういった積み重ねが、自分の視野を広げ、感性を豊かにし、人間性を高める。すると、人生に充実感も出てくる。もちろん、人生は山あり谷ありで、一筋縄でいかないこともたくさんある。自分の新しい可能性を見出すような感動は、もしかしたらなかなか覚えることはないかもしれない。しかし、少し疲れたときにふと空を見上げて、その美しさに感動することもある。わりと多くの人に、そんな経験があるはずだ。そんなささいな感動を私は大切にしていきたい。

【第6回】女性として働く

女性の社会進出は、少子化とよく関連付けられる。しかし、ビデオで紹介された統計によれば、働いていて経済力をもっている女性が多い県ほど、より多くの子どもが生まれている。このことを知ったときには、私は本当に嬉しかった。

たしかに、子どもを産むことができるのは女性である。男性には無理である。少子化問題の表面部分しか理解していない人は、「女性たちが本来の役割を果たさずに、生意気にも社会に出て働こうとするから、少子化が深刻化している」と考えているようだ。女性の役割を妊娠と出産だけに限定したこ

の短絡的な発想が、女性の社会進出を阻害し、女性を経済的弱者にしている。その結果、生まれる子どもの数が減少し、少子化が進行する。

出産という行為は、母体にある程度リスクを負わせる。女性が働いている場合には、勤務にもハンディを生じさせる。このような状況が白眼視されない社会をこれから作り上げていく必要がある。

【第7回】私にとっての働くこと

将来のことを考えると、たしかに若いうちにある程度の貯蓄をしておく必要性がある。けれども、だからといって、給料が高い仕事に就けば幸せになれるというわけでもない。そのような仕事をして、その仕事に何の楽しみも感じられなかったら、それは苦痛でしかない。結局は、その仕事を辞めてしまうことになる場合も多い。少なくとも、精神面で大きな負担がかかってしまう。働く以上、嫌なことも苦手なことも避けられないのは仕方がないが、それを最低限に抑える工夫はできるはずだ。

働くということは、その仕事が好きだというだけでできるものではない。しかし、生活のために必ず仕事をしなければならないのなら、好きな仕事を楽しんでやる方が張り合いがある。他人が見たら、「なぜそんなつまらない仕事を」「なぜそんな嫌な仕事を」というような仕事であっても、私自身が一生懸命になれたり、やりがいを感じたり、満足できたりするような仕事であれば、それは素晴らしい仕事である。私はそんな仕事を見つけ出して働きたい。

【第8回】受け取り方が重要だ

これから2年後に迎える就職活動で、私が何よりも重要だと思うのは、その時の状況の受け取り方だ。というのも、景気がよくても悪くても、それぞれにメリット、デメリットがあるからだ。私の高校時代のある先生は、こう言っていた。「景気がよければ就職活動は楽だが、同期が多いのでライバルが多い。景気が悪く就職難であれば、企業に実力を認められて入社できる人は少ないので、入社できればライバルが少ない」。この話を聞いて、時々の状況に一喜一憂する必要はないということが私はわかった。

しかし、そのようなことが言えるのは、本当に実力をもった人だけだ。今の私は、この話に納得はするが、就職活動が怖くてたまらない。私は、苦手とする作文も、自己アピールも、教養というものも、これからこつこつと身に付けていかなければならない。今までの私は、考えはしてもなかなか実行

できないタイプだった。私は、そんな性格から脱出して、行動力にあふれる新しい自分になりたい。

【第9回】疑問をもてる心を育てる

「疑い深く生きる」とは、どのように生活することなのか。どうすれば膨大な量の情報を冷静に処理し、自分で選択できるようになれるのか。私は今回の講義ビデオを見て、とても怖くなった。

小中学校の教員に「新聞を読みなさい」と教わってきた私は、高校生のときの教員から「新聞を読むことは大切だが、それを鵜呑みにしてはだめだ」と言われたが、そのときはいまひとつピンとこなかった。新聞を読めば、世の中のことを知ることができると思っていたからだ。しかし、今回の講義内容を理解すると、その考え方は間違っていた。新聞をはじめとする各種メディアから私たちが受け取っている情報は、世間で起こっていることのほんの一部でしかない。

それゆえに、私たちは新聞などのメディアから得た情報を吟味して理解こそすれ、鵜呑みにしてはならない。「疑い深く生きる」には、情報を鵜呑みにしないだけの知識と判断力を養っておくことが必要である。「疑問をもてる心」を私は育てたい。

【第10回】決め付けることをやめる

日本は他国に比べて学費が高いという話を聞いて、私は最近聞いた奨学金の話の思い出した。今、日本では、働いていても奨学金を返還しない人が増えているそう。中には、自分の贅沢のために、故意に返還しない人もいるそう。

この話を聞いたときに私は、「返すつもりがないのなら、最初から借りなければいいのに」と考えていた。つまり、奨学金を借りたのに返さない人たちを悪者扱いしていた。しかし、たとえばフランスのように、国が教育に力を入れていて、学費がそれほどかからないならば、そもそも奨学金などを借りる必要がない人たちが増えるはずである。そう考えると、誰が悪いなど一概に決め付けられないのではないか。そんなことに、授業を通して私は気が付いた。

「誰が正しくて、誰が間違っている」とか「当たり前だ、仕方がない」とか決め付けてしまえば、それ以上話は前へ進まない。疑い深く生きるには、まずは決め付けることをやめ、物事を柔軟に受け止める姿勢を身に付ける必

要がある。

【第11回】正規雇用と非正規雇用の格差を縮小する

現在、働くスタイルの多様化にともない、正規雇用から離れ非正規雇用に移る労働者が増えてきている。たしかに、非正規雇用で働けば、小さな子どもがいる家庭の人々や、時間に都合をつける必要のある人々にとっては、便利な側面がある。しかし、問題点もある。正規雇用と非正規雇用の間に存在する所得格差の問題である。

所得格差が生じる一要因として、正規雇用と非正規雇用の間には、職業能力開発の機会の格差があることが挙げられる。すなわち、正規雇用では技術を身に付けられるが、非正規雇用ではいつまで経っても技術を身に付けられないことが多い。その結果、正規雇用を重視し、非正規雇用を軽視するのが当然のように思われている。

しかし、非正規雇用の場合でも、正規雇用と同等以上に働いている場合もある。そのようにして非正規雇用で長期間働いている場合は、給料を上げたり職業能力開発の機会を与えたりして、正規雇用との格差を縮小する必要がある。これからの目標は、非正規雇用でも働きやすく働きがいのある環境を整備することである。

【第12回】真に男女平等の社会にしてい

男女雇用機会均等法ができて、現在の日本は以前に比べて女性が働きやすい環境になってきている。しかし、育児や家事などの負担は主に女性が負うという社会構造には、現在もあまり変化が見られない。

実際、私も「育児や家事は女性がするものだ」といった環境で育ってきた。その結果、私自身も「それが当たり前」と思っている。しかし、誰もがそう思っているかぎりには、これまでの社会構造を変えていくことはできない。

私が中学生のとき、育児休暇を取った男性教師がいた。私は驚いた。なぜならば、男性が育児をしている姿を私は想像できなかったからだ。私のような考え方をする人は現にいる。したがって、今後ますます男性が育児休暇を取ったり家事を行ったりして、「育児や家事は女性がするものだ」という意識を変えていくことが大切である。男性と女性がともに育児や家事をする姿を次世代の子どもたちに実際に見せることによって、真に男女平等の社会にしていけるのではないかと私は考える。

【第13回】人生・職業・社会を知る

私が福岡女子大学に入学して、約3カ月が経った。この「人生・職業・社会Ⅰ」という授業を受け始めても、約3カ月が経った。第1回の授業のとき、いきなり「作文を書け」と言われ、私はとても戸惑った。テーマは何でもよいと言われた。だから、何を書けばよいかわからず困惑した。作文作成が始まると、すぐに周囲はシャープペンシルで文字を書くコツコツという音でいっぱいになった。その音が、原稿用紙の左欄外に学籍番号と氏名を書いただけで静止している私を焦らせた。

ようやく書き終えた私の作文は、ほとんど小説のようだった。そのころ始めたばかりの一人暮らしのことについて、私はだらだらと書いた。つまらない作文だった。その後、全体討論が行われた。そこで、他の学生が発表した作文を聞いて、私は驚いた。上手だった。同じ話を聞いて、同じ時間内に書いた作文なのに、私の作文とは比べ物にならなかった。まず、使っている言葉のレベルが違った。文章の構成も優れていた。その日の授業の後、私はこの授業をとろうと決心した。作文を書く能力を養って、いつか全体討論で発表しようと決心した。

それからの毎週火曜日は、私にとっては決戦だった。講義のビデオとプリントを見て、たった400字の作文に2時間も3時間もかけて作文を書いた。それでも、出来上がった作文は、まとまりもなく、何を言いたいのかよくわからない作文だった。三角討論で作文を発表するのが、毎回恥ずかしかった。

そうやってあくせくしていたが、ある日、その頃の自分のなかでは最高傑作と思われる作文が出来上がった。テーマは「生きる意味」についてだった。講義ビデオとプリントの中では、生きる意味を比喻で表現することについて言及されていた。そこで、私は毎日「自分」が次の日の「自分」へ変わっていく様子を「アンパンマンの顔」にたとえた作文を書いた。今日の自分は、昨日の自分に励まされ、明日の自分に期待されて生きている。今日を精一杯生きた後、明日の自分に魂をバトンタッチする。そんな内容の作文を大勢の学生の前で発表した。黒板に図示までして説明した。今思えば、出すぎた真似をしたかと反省する部分もあるが、初めて全体討論で発表できてよかった。自分のこんなにくだらな考えをたくさんの人に聞いてもらって、それにについて一緒に討論してもらって、私はとても嬉しかった。

その後は、私はあまり躊躇せずに授業中に自主的に発表や発言をすること

ができるようになっていった。自分や他の学生の考えをじっくり時間をかけて話したり聞いたりする機会など、この授業以外にはほとんどないため、この授業は貴重な時間だった。

この授業では、その授業科目名のとおりに、「人生・職業・社会」について深く考えることができた。「生きる意味について」「生きる意味を考える意味について」など。私は今までそんなことは考えたこともないまま生きていたので、作文を書くのには本当に手こずったが、討論では先生や他の学生のさまざまな意見を聞くことができ、理解を深め知識を広げることができた。

私にとっての「生きる意味」とは、何かやりたいことを見つけて、それを全うするということだ。私は、生まれてから今まで、やりたいことがないということがなかった。ピアノ、新体操、バドミントン、勉強など、常に私は何かに全力で打ち込んでいた。負けず嫌いな性格のためか、一度始めると絶対に最後まで全力でやり抜こうとした。そこで得られたものは、たくさんある。努力すること、辛抱すること、諦めないこと、仲間を大切にすることなどだ。

これらの経験がなければ、今の私はない。私は今は、所属しているダンスサークルの活動に打ち込んでいる。ダンスは心から楽しいと思えるし、上手になりたい。これからも辛いことや苦しいことがたくさんあるだろうが、私はそれに打ち勝って乗り越えてみせる。強い希望と意志をもって、何かを目標に生きる。それが、私にとって「生きる」ということだ。度重なる作文の課題と討論によって、私はそのような自分なりの答を見つけることができた。

「職業」と「社会」の分野では、現在、職に就くということがどれだけ難しいかということを知った。さらに、職に就いても、社会では未だに男女差別が存在するという厳しい現実を知った。現在の日本が就職難であることは、数年前から耳にタコができるほど聞かされてきた。この大学でも、この授業にかぎらず、他の授業でもいろいろな先生方からそのことを聞かされている。だから、わかっている。のんびりしている場合ではない。しかし、私はそれでもなかなか行動することができなかった。

しかし、私はやっと行動し始めた。ほんの些細なことではあるが、自分がなりたい職業のことについて少し知ることができた。今は以前に比べて、自分が就きたい職業についての道が明確に見えるようになってきている。この授業を通してたくさんのことを学んだからだ。私はこの授業をとって、本当

によかった。

9 キャリア・デザインⅠ（平成21年度前期）

平成20年度（2008年度）前期に、「キャリア・デザインⅠ」の授業を初めて実施した。授業のねらいは、本学卒業生（先達）との対話を通して、学生の一人ひとりが自己概念を確立し、有意義なキャリア形成ができるように、自分自身の進路について考えを深めるようになる点にある。学生の到達目標としては、次の3点を掲げている。①本学卒業生（先達）の人生観と人生行路を認識し、それを自分自身の進路選択の参考にすることができる、②毎回の授業での対話をもとに、ゲスト・スピーカーへの手紙を書くことができる、③授業で認識したことをもとに、自分の進路選択について自分の意見を発表することができる。

授業の進め方は、次の3段階になっている。①各学科から推薦されたゲスト・スピーカーが30分程度の講義を行う、②ゲスト・スピーカーと受講者が30分程度対話を行う、③ゲスト・スピーカーに対して受講者が30分程度で400字の「お礼の手紙」を書く。この授業では、各学科の教員が分担して司会進行を務める。「お礼の手紙」は授業終了直後にコピーして、ゲスト・スピーカーに手渡している。

平成21年度（2009年度）前期の「キャリア・デザインⅠ」の第1回目の授業では、ガイダンスのみが行われた。第2回～第13回は、毎回1人ずつ、12人の卒業生にゲスト・スピーカーを務めてもらった。第14回目の授業では、受講者はそれまでの13回の対話を通して認識したことをもとに、「進路選択についての私の考え方」について2,000字の作文をあらかじめ書いてきてから出席することにした。この授業では、いきなり「三角（参画）討論」を行い、その後じっくりと「全体討論」を行った。第15回目は、期末試験に当たった。受講者数は、2年次学生43人、3年次学生1人の計44人だった。

参考として、授業で提出された作文を各回につき1例ずつ紹介する⁽¹¹⁾。「お礼の手紙」にはタイトルが付けられていない。ゲスト・スピーカーのお名前の部分は割愛した。

【第2回】

今日は、貴重なお話を聞かせていただいて、ありがとうございました。お

話のなかで、「求められる能力と求める能力は違う」「反省はするが後悔はしない」という2つの言葉が私の印象に残りました。

私は今まで、就職するために大学生の間に何をすべきかということばかり考えて、就職した後に仕事の質を高めるための自ら求める能力については考えていませんでした。せっかく就職するわけですから、就職後も自分から行動を起こして能力を身に付けていくことが大切だということに気付かされました。

私は頭のなかで考えるだけで、行動を起こさなくて、後悔することが多くありました。しかし、自分の将来のために勉強でも遊びでも思い切り挑戦できるのは大学生のうちだと思いますので、失敗して反省することはあっても後悔はしないように行動を起こしていきたいと思いました。授業では本音のお話が聞けましたし、私の出身地でもある筑後地方の方言も聞けて、とても楽しかったです。

【第3回】

今日は、実体験をもとに、私たちのためになる素晴らしい話をしてくださいまして、ありがとうございました。私が今日、自分にとって最も重要だと思ったことは、固定観念にとらわれないということです。

私は今、将来の就職について悩んでいて、私が今までまったく勉強したことがない分野での就職を考えています。今は、そのためには何をしたらよいのかなどを、自分で調べています。しかし、私が本当にチャレンジしてもよいのかどうか、迷っていました。しかし、今日のお話を聞いて、職業に直接関係する学部を卒業していなければその職業には就職できないという私の固定観念にとらわれる必要はないということがわかりました。

自分の行動次第で、できることがたくさんあります。自分の考え方にもっと多様性を取り入れた生き方をしたいと思うようになりました。将来は、今日のお話のような生き生きとした職業生活ができるようになりたいと思いました。今日は、ありがとうございました。

【第4回】

今日は、貴重なお話をありがとうございました。とても笑顔が素敵でした。きっと、素敵なキャリア・デザインを描いていらっしゃるからだろうなと実感しました。

「単にやってみたいこと」と「将来にわたって打ち込むことができそうな

こと」を区別することが大切だというお話でしたが、本当にその通りだと思いました。私は国文学科に所属し、国文学に一番興味がありますが、その他にも中国語や英語や法律など、勉強してみたいことがたくさんあって、どこから手をつけたらよいかと悩んでいます。留学や大学院進学も考えています。

しかし、本当は自分は何をしたいのか、何に向いているのかは、自分ではよくわかっていません。そこで、今日のお話を参考にして、紙に書き出して選択をしていこうと思いました。今日は、とてもパワフルな生き方のお話でしたので、私もそのようなパワフルな生き方をして、生き生きと働いていきたいと思いました。今日は、ありがとうございました。

【第5回】

英文学科に所属する学生として、今日のお話はとても興味深かったです。私は高等学校の英語教員を目指していますが、実は英語があまり得意ではありません。高校生までの英語の成績はかなりよく自信もありましたが、井の中の蛙状態でした。英語は大好きですが、大学に入ると英語ができる人たちが集まっていて、私は挫折し英語を嫌いだと思うまでになってしまいました。

けれども、今日のお話を聞いて、私は今、やりたいことを行動に移す努力をしているのかと反省させられました。留学やその後の学生生活のお話では、行動力がいかに大事かがよくわかりました。「まずは読書から」ということもおっしゃいましたので、私もそのような第一歩を踏み出して、教師になるという夢を叶えようと決心しました。今日は、貴重なお話をありがとうございました。

【第6回】

本日は、お話をしてくださいまして、ありがとうございました。私はまだ、はっきりとした自分の将来像が見つかっていません。何も考え切れないままに時を過ごしています。気がつけば大学に入学して1年が経って2年生になり、若干焦っています。

お話を聞いて私が思ったことは、学生のうちにいろいろな経験を積んでおくことが大事だということです。やってみる前は嫌で嫌でたまらないことでも、いざ経験してみると案外楽しいこともよくあるというお話でした。そのようにして経験を積んでおけば、「あのとき経験しておいてよかった」と後になって思うこともできます。一番よくないことは、何もしないことです。

今の私はあまりにも消極的すぎて、後悔ばかりしています。今日のお話を

聞いて、これではだめだと思いました。もっと積極的になれるように、自分を変えていきたいです。

【第7回】

私は今日のお話を聞いて、貪欲さが努力を生み、それが成功へつながると強く思いました。お話では、学生のころから海外留学や海外ボランティアなどの活動をはじめとして、ご自分から積極的な活動をなさっていたとのことでした。キャビンアテンダントになるための学費は、ご自分で貯めたお金で支払われました。非常に自律していらっしゃったと思いました。

私は現在、はっきりした将来の夢をもっていません。「どうにかなるだろう」と思って、毎日怠惰な生活になっています。しかし、お話を聞いて、「夢がないなら夢を見つける努力をすること」や「なりたい職業を見つけたら、それを諦めずにすむような準備をすること」がいかに大事かがわかりました。

貪欲な生活が成功へつながりますが、怠惰な生活は成功には絶対につながりません。私は自分がやるべきことをリストアップして、それを即座に実行に移そうと思いました。

【第8回】

今日は、貴重なお話をありがとうございました。私は今日のお話のなかで、「節目でいかに自分と向き合えるか」「自分の進む道は自分で決め、選んだ道で後悔しない」という言葉が印象に残りました。

節目で自分と向き合うことはとても難しいことですが、自分の将来を考える上では避けて通れません。自分の進む道を決めるときには、自分の思い通りにならないこともあります。動機がはっきりしないこともあります。しかし、自分で決めたからには、後悔しないようにしなければなりません。そのためには、自分が自分自身と真剣に向き合わなければなりません。

私も自分で決めてこの大学に入学しました。ですから、後悔しないようにこの大学で最後まで頑張るつもりです。自分が本当にやりたいことを見つけて就職もしたいです。10年後に振り返ったときに、後悔のない人生を歩んでいたいとお話を聞いて思いました。

【第9回】

本日はお忙しいなか、貴重なお話をしていただき、ありがとうございました。とても興味深いお話で、私の今後の大学生活に生かすことができる多く

のことをお聞きすることができ、本当によかったと思いました。

とても真面目で努力を惜しまれない方なのだろうなと思いながら、お話をお聞きしました。印象的だったのは、転職がうまくいきそうになかったとき、「今いる場所で頑張ろう」と思い直し、「この場所で、なくてはならない存在になろう」と決心なされたというお話です。うまくいかないときに、その場所から逃げ出すのではなく、その場所に踏みとどまって精一杯努力することが大事だと思われました。

「大きな視点をもって貪欲に生きる」「感謝の気持ちを忘れない」など、さまざまなアドバイスをいただきました。それを私は自分のこれからの大学生活に大いに生かしていこうと思っています。

【第10回】

今日は本当にためになるお話をしていただき、ありがとうございました。教師をなさっていらっしゃるとのことでしたので、大学時代はとても真面目で、目標をもって生活をなさっていらっしゃったのだらうと、私は最初少し身構えてお話を聞いていました。

私は中学校教師を目指しているのですが、それにもかかわらず、ついだらけた生活を送っているため、その事実を突きつけられたらどうしようかと思っていました。幸いにもそうならなかったので、安心しました。

お話を聞いて、私は教師という仕事に一層の魅力を感じました。学校行事の写真をを見せていただいたときに、「こんなときに、普段気づかない生徒の一面に気づくことができます」とおっしゃいましたが、私はリアルタイムで生徒の成長を見ることができる教師の仕事のおもしろさを感じました。教師をめぐるさまざまな問題も厳しさを増し、教師に採用されるのも依然として難しい状況ですが、私はあきらめないで教師を目指そうとあらためて思いました。

【第11回】

今日のお話はとてもおもしろかったです。ありがとうございました。お話のなかで特に印象的だったのは、公務員の魅力は人に喜んでもらえる仕事をするというお話です。私は教師になって人に喜んでもらえる仕事をしたいと思っていますが、どの公務員でもその点は共通しているのではないかと思います。

社会に出てから求められる能力についてのお話も印象的でした。コミュニ

ケーション能力の必要性については、頭では理解できているつもりですが、実際に習得するのは簡単ではありません。私は常にどうやってこの能力を伸ばそうかと考えています。人と接するとき、相手が言っていることを正確に理解できるまできちんと聞き、自分が考えていることが相手にうまく伝わるまで工夫することを私は心がけています。コミュニケーション能力が欠けていると社会に出てからどんなにマイナスになるかが、今日のお話でよくわかりました。本当にありがとうございました。

【第12回】

今日は、貴重なお話を聞かせていただき、ありがとうございました。私は洋服を見たり着たりするのは好きですが、専門的なファッションの話を聞くのは今日が初めてでした。とても勉強になりました。

今日のお話のなかでは、私は「会話」という言葉が印象に残りました。会話能力やコミュニケーション能力は、どんな仕事でも必ず必要とされます。この能力を身に付けられるように、私たち学生は努力しなければなりません。しかし、この能力はすぐに身に付けられるものではありません。お話を聞いて、今から人と接するたびに、この能力を高めるための経験を自分から積極的に積んでいかなければならないと思いました。

自由な時間がある大学生のうちに、自分で自分をアピールできるものを何か1つでも見つけておかなければならないとも思いました。チャンスの神様が私の前にも現れてくれることを信じて、そのときにチャンスを逃さないように、これから出会う経験や人を大切にしていきたいと思いました。

【第13回】

今日のお話のなかで、私は「会社の思いと自分の思い」というお話が印象的でした。私は今まで、「自分がやりたいことは何か」「好きなことは何か」「どんな職業に就きたいか」などを考えてきました。しかし、「自分がやりたいことを一番実現できそうな会社はどの会社か」という視点をもっていませんでした。

私は、自分がやりたい職種がある会社であれば、自分がやりたいことができると思い込んでいましたが、お話のなかで、「会社の思いと自分の思いが合致するところで会社を選ぶ」という考え方を知って、人の話をよく聞いて多くの情報を集めることが重要だと私は思いました。

自分の思いに合致する会社を見つけ、その会社の思いと自分の思いを近づ

け、会社に貢献しながら自分のやりたいことを実行することができれば、とても素晴らしいです。そのために、まず私は本当に何をやりたいのかを深く考えなければなりません。それがわかって、本当によかったです。今日はお話してくださり、ありがとうございました。

【第14回】自分のキャリア実現に向けて

今学期、この「キャリア・デザインⅠ」の授業のなかで、たくさんの福岡女子大学卒業生の方々のお話をお聞きした。私は今まで、自分の将来のイメージを漠然としかもっていなかったが、それがぐっと具体的になった。今の自分が何に興味をもっているかも、ずいぶんとはっきりしてきた。

私がなぜこの授業を受講しようと思ったかと言えば、福岡女子大学を卒業した先輩方が現在どんな分野でどのように活躍なさっているかを知りたかったからである。私が所属している環境理学科の卒業生の様子はもちろん、それ以外の学科の卒業生の様子も聞いてみたかったからである。

実際にお話を聞いてみると、福岡女子大学の卒業生の先輩方は、本当にさまざまな分野に進まれて活躍なさっていた。幼いころからの夢を叶えられた先輩もいらっしゃれば、いろいろなチャンスに恵まれて現在の職業に就かれた先輩もいらっしゃった。大学卒業後に企業に就職したり、海外留学をしたり、大学院進学をしたり、とても多種多様だった。

先輩方のお話を聞くと、「自分がもしその立場だったら」などと考えたりして、とても興味深かった。私の印象では、大学卒業後も研究や学問を続けておられる先輩方が多かったように思う。「私が就職したのは、就職氷河期と呼ばれた時期だった」とおっしゃった先輩もいらっしゃった。いずれにしても、福岡女子大学の卒業生の方々は、学ぶことにとても意欲的な方々だと感じずにはいられなかった。

多くの先輩方と同じように、私も大学卒業後は大学院に進学するなどして、いろいろなことをもっと深く学びたいと考えているので、先輩方のお話がとても参考になった。私の場合、大学院進学のこととは、今まではただ何となく考えていただけだったが、先輩方の実際の体験談を聞いてみて、大学院に進学したいという希望がより具体的なものになっていった。

先輩方のお話は、すべてが興味深かった。私がまだ体験したことのないようなお話や、これからも私が体験しそうでないお話も多かった。とても貴重なお話が聞けてよかった。しかし、私が特に興味をそそられて聞いたお話と

言えば、結果として、だいたい決まったお話になったのではないかと私は感じた。当然かもしれないが、環境理学科の先輩方のお話が、特に興味深かった。留学や進学のお話もそうだった。

先輩方が在学中になさっていたこと、特に力を入れられたこと、今となっては振り返って「やっておいた方がよかったと思われること」などについてのお話は、今の自分にすぐに反映させることができるので、私は注意して聞き入った。先輩方のお話を聞いたおかげで、私はこれから待ち受けている将来のことを大まかに知ることができただけでなく、自分が何に興味があって、自分が理想とする将来像がどんなものかがよりはっきりと見えるようになった。

先輩方について共通して言えることは、現在の進路を選択したことに対して誰一人として後悔しておられる先輩がいらっしゃらないということである。いろいろと思い悩んで進路を決められた先輩、就職活動をするなかで自分がやりたいことを見つけて就職された先輩、転職に踏み切られた先輩など、さまざまな先輩方がいらっしゃった。けれども、その選択が間違っていたとおっしゃった先輩は、一人もいらっしゃらなかった。私は、とてもうらやましいと感じた。

人生の大部分を占める「仕事」という項目に不満があったら、楽しい人生は送れない。英文学科の卒業生の先輩が、「死ぬ前に、人生楽しかったと思えるように生きたい」とおっしゃった。まさに、その通りだ。私はこれから先、自分の理想とは程遠い人生を歩いていくかもしれない。しかし、それでも自分なりに努力して、「この選択は間違っていなかった」と他人に堂々と言える人生を私は送りたい。もちろん、私は少しでも自分の理想に近い人生を送れるように努力を続けていきたい。

先輩方のお話のなかでもう一つ印象に残ったのが、「この『キャリア・デザイン』の授業があることがうらやましい」と数人の先輩方がおっしゃっていたことである。私の今までの知識から、このようなキャリア教育が日本で、そして福岡女子大学で始まったのは、つい最近のことであることは私は知っていた。福岡女子大学の学生が自分のキャリアや人生を考える機会をキャリア教育の授業で与えられるのは、とても幸運なことである。

学生のうちから人生の先の見通しを立てておけば、先輩方と同様に、あるいはそれ以上に、自分が満足できるキャリアを築くことが可能になる。今学

期は、この「キャリア・デザインⅠ」の授業で先輩方から多くのことを学び取った。それをもとに、自分が理想とするキャリア実現に向けて、私は努力を惜しまずに進んでいきたい。

後輩の学生のために、忙しい合間を縫って準備をしてゲスト・スピーカーを務めていただいた先輩方に対して、私は感謝の気持ちで一杯である。先輩方のお一人お一人からいろいろなことを学ばせていただいたので、私はこの授業を受けて本当によかった。来年の夏が過ぎたら、私たち2年生には就職活動が待ち受けている。先輩方に続くべく、自分の理想を追求しつつ、後悔しないキャリア実現を目指していく。

以上が、2年目の1年間（平成20年度後期～平成21年度前期）の主な取組についてのまとめである。最後の「学生の作文」で言及されているように、現に社会で活躍しておられる福岡女子大学卒業生の数人から、「『キャリア・デザイン』の授業があることがうらやましい」と言ってもらっている。第2回のキャリア教育シンポジウムでも話題になったが、キャリア教育の成果が目に見えてわかるまでには長期間を要する。しかし、短期的な成果も出せないわけではない。取組担当者としては、衆知を集めて、長短のスパンでより実効性のある取組を実行していきたいと願っている。

註

- (1) 中谷彰宏『面接の達人2009バイブル版』ダイヤモンド社、2007年。この本によれば、「面接で言わなければならないのは、『自己紹介』と『志望動機』の2つだけ」である(23頁)。「『面接における自己紹介』を一言で言う」と、『これまで何をしてきたか』ということ」である(66頁)。『面接の達人』のシリーズには、「バイブル版」の他に、「就活マナー編」「自己分析エントリーシート編」「問題集男子編」「問題集女子編」がある。
- (2) 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書とは、平成14年(2002年)7月31日に厚生労働省職業能力開発局が公表した報告書である。公表に際して、次のようなコメントが出されている。「経済社会環境が急激に変化し続け、予測のつかない不透明な時代となり、労働者、個人は一回限りの職業人生を、他人まかせ、組織まかせにして、大過なく過ごせる状況ではなくなってきた。すなわち、自分の職業人生を、どう構想し実行していくか、また、現在の変化にどう対応すべきか、各人自ら答えを出さなければならない状況となってきた。／この意味において、「キャリア」(関連した職業経験の連鎖)や「キャリア形成」といった言葉が、労働

者の職業生活を論ずるキーワードとなりつつある。こうした動きを単に時代の流れに対応させるための受動的なものと受け止めるのではなく、これを契機として個人主体のキャリア形成の動きを積極的に位置づけ、企業や社会の活性化を図る方向に向けていくことが重要である。」

- (3) 『危機に立つ国家』(*A Nation at Risk*)とは、レーガン大統領時代の1983年にアメリカ教育庁長官の諮問機関である The National Commission on Excellence in Education (卓越した教育に関する国家委員会) が発表した報告書である。3,500万部印刷されてベストセラーになった。アメリカの学力低下、教育の質の低下を問題視した内容で、各州に教育改革を促すことになった。この報告書は、西村和雄編『学力低下が国を滅ぼす』(日本経済新聞社、2001年)で、アメリカが低学力の状態から脱したきっかけになった報告書として全文が翻訳されて紹介されている。
- (4) 1980年代の国際競争力の低下を背景として、教育に対して産業界から強い懸念が示された。その結果、ジョージ・ブッシュ大統領のイニシアティブで、1991年に教育に関する国家戦略が表明された。1992年には連邦労働省長官の指導で「必要なスキル獲得に関する労働省長官委員会」によって「SCANS レポート」が策定された。SCANS とは、Secretary's Commission on Achieving Necessary Skill の略称である。このレポートでは、職場で求められる能力を明確化するとともに、産学連携によってそうした能力を学校段階から養成していくことなどを提言している。今後50年、産業構造がどんなに変化しても必要になる職業能力が「基礎力」とされ、5つのコンピテンシー(能力)と3つの基本スキルがその要件として定義づけられた。5つのコンピテンシーとは、Resources (資源)、Interpersonal (人間関係)、Information (情報)、Systems (システム)、Technology (テクノロジー) の能力である。3つの基本スキルとは、Basic Skills (読み書き計算などの基礎スキル)、Thinking Skills (思考スキル)、Personal Qualities (人間的資質) である。
- (5) 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」平成11年(1999年)12月16日。ここでは、次のような提言がなされた。「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付けさせるとともに、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。」
- (6) 当時の日本では、高い失業率、増加する無業者、フリーターなど、若者を取り巻く雇用情勢が極めて厳しい状況にあり、このような状況が続けば、若者の職業能力の蓄積がなされず、中長期的な競争力・生産性の低下といった経済基盤の崩壊や、社会保障システムの脆弱化、社会不安の増大等深刻な社会問題を惹起しかねないとの認識が政府(若者自立・挑戦戦略会議)においてなされた。その結果、平成15年(2003年)6月10日に、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣が、「若者自立・挑戦プラン」を取りまとめた。ここでは、平成18年度(2006年度)までに、若年者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的自立を促進し、もって若年失業者等の増加傾向を転換させることを目的に

して、教育・雇用・産業政策の連携を強化し、官民一体となった総合的な人材対策を強化するとしている。

- (7) 近年の高等教育の拡大や国際化の進展に伴い、高等教育の多様な質を評価することが重視されるようになってきている。政府や高等教育機関、質保証機関などが学習成果の評価方法を改善しやすいようにするために、OECD（経済協力開発機構）が高等教育における学習成果の評価（AHELO: Assessment of Higher Education Learning Outcomes）について、フィージビリティ・スタディ（試行的に試験を行い、本格的な実施可能性を明らかにすること）を実施することを提案した。平成20年（2008年）1月11日～12日に東京で開催された OECD 非公式教育大臣会合において、当時の渡海文部科学大臣が、フィージビリティ・スタディに日本も参加する意志があることを表明した。平成20年12月に開催された各国代表者による第1回 AHELO 専門家会合において、日本が工学分野へ参加することが正式に決定された。
- (8) アメリカのボーイング社が開発した大型旅客機「ボーイング747-400」のこと。1988年4月29日に初飛行。いわゆる「ハイテク・ジャンボ」である。電子制御技術を駆使した自動化で、機長と副操縦士の2人乗務にした。このモデルの登場以降、以前のモデルは「747クラシック」と呼ばれるようになった。
- (9) 高橋俊介『キャリアショック どうすればあなたは自分でキャリアを切り開けるのか?』東洋経済新報社、2000年。2006年に、SB 文庫（ソフトバンク クリエイティブ株式会社）で文庫化されている。
- (10) 高橋俊介『スローキャリア 上昇志向が強い人のための生き方論』PHP 研究所、2004年。ちなみに、英語では、*Slow Career. A Theory of Living for People Without Strong Ambition* と表記されている。
- (11) 作文の選定は、キャリア支援センターの嘱託職員など、授業の補助業務を担当した3人の嘱託職員の協力を得て行った。作者名は匿名にしている。読みやすくするために、ごく一部に修正を加えたものもある。なお、授業で提出された作文は、キャリア支援センターで保管している。
- (12) クォータ (quota) は「割当」を意味する英語で、クォータ制 (quota system) とはマイノリティに一定比率以上のポジションを割り当てる制度のこと。ここでは、議会や委員会、国・自治体・会社などの一定のポジションに一定比率以上の女性を割り当てる制度のこと。ノルウェーでは上場企業の役員の40%以上を女性に割り当てるのが法律で義務づけられ、この基準に達しない企業は解散させられる。アメリカではクォータ制は導入されていないが、女性管理職の割合は40%を超えている。クォータ制は、人種や性別などを理由として歴史的に形成された構造的差別を解消するための積極的是正措置 (positive action) の一つである。
- (13) PDCA サイクルとは、Plan/Do/Check/Action の頭文字をとって、計画→実行→検証→改善の流れを次の計画に活かしていくプロセスのことを言う。この考え方を体系化したデミング博士の名前から、欧米ではデミングサイクルとも呼ばれている。
- (14) FD とは Faculty Development (ファカルティ・ディベロップメント) のことである。平成20年（2008年）12月24日の中央教育審議会答申「学士課程の構築に向けて」の

「用語解説」には、次のように記されている。「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる。なお、大学設置基準等においては、こうした意味での FD の実施を各大学に求めているが、FD の定義・内容は論者によって様々であり、単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員団の職能開発の活動全般を指すものとして FD の語を用いる場合もある」。これに対して、SD とは Staff Development（スタッフ・ディベロップメント）のことで、教員以外の職員の研修を表す語として用いられることが多い。

- (15) C 言語とは、1972年にアメリカの AT&T 社のベル研究所で開発されたプログラミング言語のことである。1986年にアメリカ規格協会（ANSI）によって標準化され、国際標準化機構（ISO）や日本工業規格（JIS）にも標準として採用されている。B 言語という言語の後継として開発されたため、C 言語と名づけられた。
- (16) 奥村康『「まじめ」は寿命を縮める「不良」長寿のすすめ』宝島社新書283、2009年。