

## 福岡女子大学におけるキャリア教育の試み(3)

森 邦 昭

### 目 次

- 1 福岡女子大学キャリア教育シンポジウム（平成21年度）
- 2 作文コンテスト（平成21年度）
- 3 人生・職業・社会Ⅱ（平成21年度後期）
- 4 キャリア・デザインⅡ（平成21年度後期）
- 5 福岡女子大学現代 GP の一つの効果
- 6 キャリア教育のこれからの課題

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、平成21年度末まで補助金を得て取組を進めてきた。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」だった。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年半だった。

筆者は取組担当者として、前々号の「福岡女子大学におけるキャリア教育の試み(1)」で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、前号の「福岡女子大学におけるキャリア教育の試み(2)」で次の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、まとめを試みた。本号では、最後の半年間（平成21年度後期）の主な取組についてのまとめと、「福岡女子大学現代 GP の一つの効果」及び「キャリア教育のこれからの課題」についての考察を試みる。

## 1 福岡女子大学キャリア教育シンポジウム（平成21年度）

平成21年度の「福岡女子大学キャリア教育シンポジウム」は、平成21年（2009年）10月17日に、福岡女子大学大会館で開催した。福岡女子大学の大学改革との関連から、このシンポジウムのタイトルは、「グローバル化時代の人材育成」とした。

第1部として、2つの基調講演を用意した。立命館アジア太平洋大学国際経営学部長・経営管理研究科長・グローバルビジネスリーダーズプログラム（アジア人材）リーダーの横山研治氏には「大学の立場から」、デロイトトーマツコンサルティング株式会社ヒューマンキャピタルグループ・シニアコンサルタントの石黒綾氏には「企業の立場から」、それぞれに「グローバル化時代の人材育成」についての基調講演を行ってもらった。

第2部として、パネルディスカッションを用意した。横山氏、石黒氏、福岡女子大学理事・大学改革推進室長・人間環境学部教授の甲斐裕の3人がパネリストを務めた。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）が務めた。

参加者は、学内者が学生127人、文学部教員15人、人間環境学部教員13人、事務職員26人の181人、学外者が大学等教職員5人、企業関係者7人、一般8人の20人、合計201人だった。

### 【横山氏の基調講演】

立命館アジア太平洋大学（APU）には、世界98の国・地域から国際学生（外国人留学生）が来ている。セメスター（学期）ごとの成績がどうなっているかと言えば、ベトナムが今、最も成績がよい国の1つである。APUで最もGPA（Grade Point Average）がよい国際学生の出身国は、タイ、ベトナム、インドネシアの3カ国である。2000年にAPUが開学した当初からベトナムから国際学生が来ていたが、この10年間におけるそのレベル・進捗・伸び、特に語学力（英語力）の伸びには凄まじいものがある。ベトナム人学生の入学時点でのTOEFLの平均点数は、Paper-Basedで580～590点である。ということは、かなり数の学生が、610、620、630点くらいの成績を有しているということである。677点という満点を取った学生も、ベトナムではかつて数人いた。

APUは、MBA（Master of Business Administration）の世界ランキングで

137位、日本では3位に入ったりしているが、日本国内ではそれほど知られていない。「ちょっと変わった大学」くらいにしか見られていない。APUには2つの学部がある。アジア太平洋学部（APS）と国際経営学部（APM）である。APSは教養学部で、APMは経営学部である。教養学部であるAPSの上には、修士と博士のコースがある。経営学部であるAPMの上には、MBAのコースがある。2000年の4月に別府に開学した。

入学定員はAPSが650人、APMが600人、4学年でそれぞれ2,600人、2,400人で、収容定員は5,000人である。現在、教養学部であるAPSには、国内学生（日本人学生）が2,000人、国際学生（外国人留学生）が1,000人いる。国内学生と国際学生の比率は、2：1である。経営学部であるAPMには、国内学生が1,200人、国際学生が1,600人いる。国内学生と国際学生の比率は、3：4である。

国際学生が増加しているのは、ここ数年の傾向であるが、APMでは2年前から、国内学生より国際学生の方が多くなった。これが、たいへん大きな影響を与えている。APUでは当初、国内学生を中心にして、その周りに国際学生がいるという典型的な「国際大学」のイメージをもっていたが、今やAPMでは、「国境を意識しないグローバルな展開」が必要になってきた。日本人というものを意識した教育は、もはや通用しなくなってきている。この影響がAPU全体に波及している。教育において、「インターナショナル」ではなく「グローバル」な展開が必要になってきた。それでは、教育や人材育成における「グローバル」とは何なのか。今は、それを考える時期に来た。

大学院は人気があって、現在450人の学生が在籍している。学部学生と大学院学生を合計すると、国内学生が3,240人、国際学生が2,915人で、全体で6,155人である。全体に占める国際学生の比率は、47.36%である。

教育システムの特色として、4月と9月の年2回の入学制度がある。学期はクォーター制を採用しているので、2カ月に1回試験がある。1つの科目が週に2時間繰り返される。語学など、科目によっては週に4時間、8時間繰り返されるものもある。学部では、2言語教育を基本としている。日本人の1年次学生は、日本語で専門教育が受けられる。その間に英語を勉強する。TOEFLの点数が500点以上になれば、英語による開講の専門科目を受けていく。3年次、4年次に配当された専門科目の大半は、日本語か英語で行われる。1年次、2年次に配当された専門科目は、日本語で開講されたら次の

学期は英語で、英語で開講されたら次の学期は日本語で開講される仕組みになっている。

しかし、横山氏は、ちょっと変則的な開講の仕方をしている。週のうちの1時間目は日本語で開講し、2時間目は英語で開講する。内容は同一で、ジョークも同じである。受け止め方には、かなりの差異がある。国内学生には、1時間目の日本語での授業を受けた後、2時間目の英語での授業を履修するように勧めている。国際学生は日本語がまったくできないので、1～2年次のときは英語での授業を履修する。3～4年次になると、各自の専攻に合わせて、ある科目は日本語の科目、別の科目は英語の科目、さらに英語と日本を一緒に使う科目を履修する。大学院は英語による科目のみで、日本語による科目はない。

2002年、2003年くらいになって、国際学生が就職活動を始める時期になったとき、APU では、当然「国際学生は国に帰って就職する」と想定していた。大学の制度設計も、当然そのようになっていた。他方で、APU では国内学生を就職させるために、「オンキャンパス・リクルーティング」というシステムを開発し、2003年度から企業の採用担当者に大学に来てもらい、大学で採用活動を行ってもらうようにしていた。国内学生のこじろしか考えていなかったが、国際学生が「オンキャンパス・リクルーティング」に参加するようになった。すると、国際学生の方から先に就職が決まっていた。国際学生の方が先に、さまざまなビッグネームの企業に就職が決まっていた。この事実が、後に大きな展開を見せていく。

これは想定外だったが、国際学生も当初は大学院志望者が多かった。諸外国では、優秀な学生は大学院へ進学する。就職がなくて「しかたなく大学院」という選択肢は日本にはあるが、この選択肢は国際学生には考えられない。国際学生にとって、大学院は優秀な学生が行くところである。国際学生にとっては、学部卒で超有名大企業に総合職で就職することは考えられない。ところが、日本ではそれができる。これは、国際学生にとってとてもショッキングなことだった。

実は、この時期は、APU が大きな危機に直面していた時期だった。国際学生が集まらなかったのである。2000年の開学前は、何とか努力して国際学生を集めていて、2001～2002年まではどうにか横ばいだったが、2003年くらいからガクンと落ち始めた。ご祝儀相場がなくなった。国際学生への奨学金

は、もうこれ以上外部から調達できなかった。そこで、国内学生から1人20万円上積みして授業料を払ってもらって、国内学生の定員を1.5倍にするという大命令が発せられた。ところが、そのときに、APUを卒業すれば、学部卒で日本の超有名大企業に総合職で、テニユア（終身雇用）のポジションで働けるという事実が、口コミで一気に広まっていった。口コミの強さは凄まじかった。その翌年から、国際学生の志願者は、1.5倍ずつ確実に増えていった。英語で授業をしなければ、国際学生はまず日本に来ない。さらに、国際学生を日本に振り向かせるためには、就職ができるという事実を用意しなければならない。国際学生を恒常的に確保するためには、この2点が重要である。

学生寮を9棟用意していて、全部で1,310人が入居可能である。個室が932室で、大学院の学生が使うことが多い。ルームシェアが378室で、これを今後増やそうとしている。ルームシェアでは、1つの部屋がパーティションで2つに区切られている。パーティションを開け放つと、1つの部屋として使える。国内学生が400人、ここに入る。国際学生は1年次のとき、全員が義務としてここに入る。なぜか。国際学生をいきなり町中に住まわせると、危ないからである。ゴミの捨て方がわからない。捨てようと思っても、ゴミを触ることができない。「私はそういうカーストではありません」と泣き叫んで、近所の人を呼んだり警察を呼んだりして、「ゴミを捨ててください」と頼むといったことが日常茶飯事に起こる可能性がある。国際学生は1年間、寮に入れて生活の指導をする。現在は国内学生の400人を1年次の段階でここに入れているが、将来は1年次の国内学生の全員をここに入れたいと考えている。

ルームシェアでは、国内学生と国際学生が1対1で1つの部屋に入る。飲食や苦勞を共にする。何でも共にする。仲のいい女子学生どうしだと、一緒に寝ていたりする。すべてのものを共有する「シェア」という感覚が重要である。「シェア」という感覚が「情」を育てる。相手を思う気持ち、国際理解を「知」ではなくて「情」で行える基礎は、寮でできる。したがって、寮の施策はとても重要なものだと考えている。

2009年4月から、Language Learning Community (LLC) というものを新規教育事業のトライアルとして始めた。LLCとは、寮での使用言語を英語にかぎるフロアで、第1期生として国内学生18人、国際学生18人、合計36

人が入居している。「英語以外の言語を話したら罰金」という制度を学生たちが勝手に作っている。現在はトライアルとして行っているが、将来は LLC を寮全体に広げたいと考えている。

APU でも、サークル活動やクラブ活動を重視している。しかし、それは一般的に考えられているものとは根本的に異なっている。日本で一般的に考えられているサークル活動やクラブ活動は、3 年間ないし 4 年間ほど、一定の期間そこに所属して、その分野の専門知識、技術、あるいはそれを楽しむ術を身に付ける活動だが、そういったことは APU では一切考えていない。というのも、国際学生の大半は 1 つのクラブにずっと身を置くようなことはしないからである。3 カ月、4 カ月単位で、どんどん新しいクラブに入って活動进行けるからである。最初は、「こんなクラブはクラブではない」と立命館出身の教職員からしきりに言われていたが、APU ではこれを「プロジェクトタイプのクラブ活動」と定義して推奨した。すると、学生たちがいろいろなことに顔を突っ込んだ。ボランティア活動に数百人単位で学生が一気に集まるような雰囲気できた。

たとえば、ミュージカルを行うとなると、キャストとスタッフを合わせて 400 人くらいの学生が集まる。3 カ月くらいこのミュージカルに打ち込んで、それが終わると次の活動に移るといようなことが普通になっている。いわゆる「日本的なクラブ活動」は「女子駅伝部」だけで、その他は「プロジェクトタイプのクラブ活動」である。「プロジェクトタイプのクラブ活動」では、次から次に人が集まって散じて、また集まってくる。そうしたなかで、お互いに「シェアする」という感覚がかなりできる。これも「情を育てる」という点で、大きな役割を果たしている。

授業料は、ちょっと高めである。年間で、だいたい 140 万円である。そのうち 20 万円は、国際学生を集めるための奨学金として使っている。このことは、国内学生にも、その父母にも公言している。「この環境を維持するために、20 万円余分に取っている」ということで理解してもらっている。

「人材育成」と言っても、あまりにも大きすぎて、あまりにも一般的すぎて、何を意味しているのかつかめない。2005 年から 2006 年くらいにかけて、この「人材育成」という言葉が出てきた。日本人の労働者層の人口が少なくなっていくとき、国際的な人材を集めて、日本の企業で働いてもらって、日本の GDP を維持し高めようとするために、経済産業省から出てきた言葉

が「人材育成」だった。経産省は「人財育成」という文字を用いているが、それは国際人材を「材料」として使うことに違和感があるということかもしれない。APUでは、これまで学生教育を行ってきたなかから、国内学生であれ国際学生であれ、学生を「常に変化する社会の様々な職域で、新しい価値の創造に貢献し、人々の幸福や人類社会の発展に寄与できる人材」として育成するというミッションをもつに至った。この言葉は、決して先にあった言葉ではない。

APUで国際人材を育成するためには、まず学生を集めなければならない。単に「この指とまれ」だけでは、誰も集まらない。国際学生を集めるためには、英語による授業を行わなければならない。最初から日本語による授業を受けようとする国際学生が仮にいたとしても、それは一握りである。国際的なマーケットでは、国際学生は圧倒的に「英語による授業」が受けられるところに行って勉強しようと思っている。日本ではそれをAPUが提供しているので、「たまたまAPUに来ました」という国際学生が多い。APUでは、英語による授業を始めたことで、これほどマーケットが広がるのかということを実感している。日本語による授業だけを行っていたら、これほどの国際学生は集まらなかった。しかも、国際学生の優秀さたるや、想像を絶している。一部の国内学生の入学レベルの偏差値は高くないが、たとえばバングラデシュからは、国の共通試験のトップ10に入るくらいの国際学生が5～6人入ってきている。そのレベルたるや、かなり高い。これは間違いなく、英語による授業を行っているからだと考えている。

何を学んできたかではなく、どう学んできたかが重要である。ある国の学生は、授業で話された言葉を一言一句書き取る。試験のときは、その言葉を一言一句覚えて書こうとする。先生が言った言葉を暗記することが勉強だと誤解している。これが「アティテュード」(学び方)だと思っている。ある国の学生は、授業で対話しようとする。対話して、先生が言ったことに対して自分のコメントを述べることによって、授業が終わると考えている。それが「アティテュード」だと思っている。試験でよい成績を取ることは、どうでもよい。ところが、極東の国や地域、つまり台湾、日本、韓国、中国では、間違いなく「試験でよい成績を取る」ことが勉強の目的である。アメリカやヨーロッパの学生は、授業で論理的な発言を自分ができたときに、「自分は学んだ」と感じる。国際大学で一番のポイントになるのは、「学生の



アティテュードが根本的に違う」ということである。

何を学んできたかは、どうでもよい。イスラム教の学生がイスラム教の教義を学んで入ってきたことは、あまりたいしたことではない。しかし、「どのような姿勢で勉強するか」ということが、APUの教育にとってはとても大きな意味がある。よい授業、つまり学生が「なるほどなあ」「わかった」と思えるような授業をしていくと、学生は勉強そのものが本能的に、欲求として好きになる傾向がある。「何のために勉強するのか」ではなく、「勉強したくてしょうがなくて勉強する」ようになる。ある学生は、1日1冊、本が読みたくなる。1日に1冊読まない、夜に眠れない。本を1日に1冊読むことが、無類の目的になる。それによってどうするかなどは、どうでもよい。とにかく、勉強することが好きになる。そして、欲求としての「学習アティテュード」が身に付いた学生は、どんな職域に行っても、そのような仕事の仕方をする。「学習アティテュード」と「ワーキング・アティテュード」は一致している。

成績ばかりを目的にした勉強を大学でしていれば、間違いなく仕事でもそのような働き方をする。授業で教師に必ず反論をする「学習アティテュード」の学生は、仕事場でも上司に必ず反論する「ワーキング・アティテュード」を示す。本質的に勉強が好きになる学生は、あわてずにゆっくり勉強して、本質を見つける「学習アティテュード」を身に付ける。そして、これが本質的な「ワーキング・アティテュード」につながっていく。「人材育成」という言葉があるとすれば、それは本質的に勉強が好きで、何のためにということではなく、勉強のために勉強を自己目的化して勉強する「学習アティテュード」をもった学生を育成することだと確信している。

国際学生を「人材」として生かすためには、必ず就職まで導かなければならない。そうでなければ、その後恒常的に国際学生は集まらない。国際学生をよい就職先に世話してあげれば、その学生はその後、自分の妹、弟、従兄弟、従姉妹、再従兄弟、再従姉妹などを次から次に連れてくる。就職支援が恒常的に国際学生を確保する道になる。

卒業後、最長10年くらい日本で働いて、その後は国に帰ろうと思っている国際学生が多い。これは、どういうことか。日本の企業の受け入れ方に問題があるのか。国の発展に寄与したいのか。一番大きな理由は、「婚活」の問題である。日本では、結婚相手を探して、家庭を作れない。日本でよい伴侶



が見つかり、彼らは間違いなく日本に永住する。日本で学生結婚した国際学生は、間違いなく日本での永住を望んでいる。生活の場が与えられるかどうか、家庭が作れるかどうか、これが本質的なところである。これが日本ではできないという感覚が国際学生には強い。たとえば、イスラム教徒で鬚をたわわに蓄えた色の浅黒い男性が、青山で闊歩している女性と結婚できるという印象を国際学生はもてない。日本での企業への定着を阻むものとしての「婚活」の問題は、根強い問題として今後も残っていくのではないと思われる。

国際学生は、「いろは」の「い」の字もわからないで日本へやってくる。日本で生活するということは、日本の文化を理解するということであり、その入り口は日本語である。入学後に国際学生に日本語力をどう身に付けさせるかは、国際人材育成の重要な課題である。国際学生が1～2年次のときは英語で授業が行われるが、そこに必ず国内学生（日本人学生）が入っていないといけない。というのも、国内学生に英語力を身に付けさせることも、国際人材育成の重要な課題だからである。国際学生にも、国内学生にも、本質を探究するような「学習アティテュード」を教員がいかにして身に付けさせるかが重要である。これを身に付けさせれば、そのような働き方をするからである。そのような「学習アティテュード」を身に付けた学生は、卒業後、価値の創造、幸せの創造に貢献できる働き方をする。「個人の目標」と「企業ないし社会の目標」の2つに「どう折り合いをつけるか」の能力を身に付けさせるのが「キャリア教育」である。働くことばかりを優先して家庭を顧みないという「企業目的中心の働き方」も、5時になったら何が何でも帰って家庭サービスをするという「個人目的中心の働き方」も、企業のことしか考えずにコンプライアンスなどどうでもよいとするような「社会の目的を無視した働き方」も問題である。こうしたことに折り合いをつけられる能力、こうしたことを調整できる能力、こうしたことのなかでバランス感覚をもつことができる能力を身に付けさせることが、キャリア教育にとってとても重要だと考えている。

鬚をなみなみと蓄えて、常にイスラム教特有の服を着て、イスラム教特有の食事をする人たちが、日本の普通の家庭で育った女性と結婚できて、その女性の家庭がそのような人たちを受け入れるような「国際人材育成力」（つまり、「包容力」）を日本が社会全体として今後もてるかどうか、これが一番

難しいところかもしれない。APUでは、寮のなかで、生活しながら相互理解を深めていくようにしている。一例を挙げると、日本人の女子学生が韓国人の女子学生と寮でシェアすることになった。入った当初、その都度、その都度、喧嘩ばかりしていた。原因は、領土問題だったり、キム・ヨナのことがあったりした。いちいち喧嘩ばかりしているが、夜は必ず同じベッドで寝ている。国際理解というのは、知識で理解すると一般に思われているが、彼女たちはすでに家族のような関係を作っていて、そんな細かな違いはどうでもよくなっていて、お互いを「情」で理解するようになっていく。そのためには、いかにシェアするかが重要である。寮で生活するということが、APUの教育にとっては重要な意味をもっている。

### 【石黒氏の基調講演】

石黒氏は上智大学を卒業後、縁あって人材関係のベンチャー企業に入社した。当時は就職氷河期で、男性には求人があるものの、女性には求人はほとんどなかったので、就職には苦労した。その企業で営業や転職のコンサルタントなどの仕事を行った。ちょうどその頃、ベンチャー企業がIPO（Initial Public Offering）で新規に株式を証券取引所に上場することがはやり、石黒氏の会社も店頭公開をした。会社のランクが1つ上がったのに伴って、石黒氏自身もステージを1つ上げたいと思って、会社を辞めた。そして、アメリカのニューヨークにあるコロンビア大学の大学院で組織心理学を学んだ。

組織心理学という学問は、組織に属している人間がなぜ働くのか、どういったときに喜びを感じるのか、組織はどうやって動かしたらよいのかなどを心理学的に研究する学問である。石黒氏は組織活性とか、会社で働く人の幸せとは何かとかいったことについて勉強した。それで、帰国後は、組織を活性化のお手伝いができる仕事をしたいということで、デロイトトーマツコンサルティング株式会社に入社した。

この会社は、あまりよく知られていないようで、東京でも、「デロイトの石黒です」と言うと、「デトロイトの石黒様ですか」などと言われる。知名度はあまりないが、全世界にデロイトコンサルティングという会社があり、グローバルファームと呼ばれるなかの日本支社がデロイトトーマツである。日本支社には、マネジメント・コンサルティング、ファイナンシャル・アドバイザリー・サービス、税務、会計・監査の4つのサービスカテゴリーがある。会社の経営にかかわることなら、だいたい何でもできる。石黒氏が所属

しているマネジメント・コンサルティングでは、企業の悩み、企業の課題について一緒に考え、原因を見つけ出して、解決に向けてのアクションを一緒にとっていくような仕事をする。東京には568人のコンサルタントがいて、日々業務に邁進している。石黒氏はそのなかで、ヒューマンキャピタルという人事・組織を専門にしたチームに所属している。最近では、特に、日本企業がグローバル化をする際に直面する人材マネジメント上の問題を解決するプロジェクトに参加することが多い。

グローバル化とは何かについては、いろいろな考え方がある。「資本主義がアメリカから全世界、全企業、全地球に広がっていき、日本もそれに巻き込まれているだけだ」とか、「グローバリゼーションなどと言っているが、それはアメリカナイゼーションではないのか」とかと言われるが、それはそれとして、ここでは、「日本企業がグローバルに進出していくことがグローバル化である」と位置づけたい。

日本企業が必然的にグローバル化しなければならない理由として、3点が挙げられる。まず、国内市場の成熟・縮小である。少子高齢化等により、日本ではこれ以上の市場拡大は望めない。国内ではもうこれ以上モノは売れない。だったら、海外に出て行くしかない。しかも、自分で出て行っていたら間に合わない。M&Aで海外の企業を買うしかないというような状況でもある。例としては製薬会社が多いけれども、聞きなじみがないので、キリンビールの例を挙げると、フィリピンのサンミゲルというビール会社や、オーストラリアのライオンネイサンという会社を買っている。この種のM&Aは、ものすごいスピードで進んでいる。

2つめの理由は、低コスト商品の追求である。ユニクロは安い。低価格商品でなければ、モノが売れない。安い商品を作るのだったら、日本国内で作っては、もう間に合わない。海外の安い労働力を求めて海外進出するしかない。これはユニクロだけではなく、日本のどのメーカーにも当てはまる。たとえば自動車業界では、トヨタでも日産でもホンダでも、拠点は海外に移している。

3つめの理由は、クライアントのグローバル化である。お客さんが海外に出て行ったので、自分たちも海外に出て行かなければならないという必然性である。たとえば、トヨタや日産が海外進出をすれば、そこに部品を卸している会社は一緒に付いて行くしかない。トヨタが行けば、デンソーも行く。

これはメーカーにかぎったことではない。たとえば、広告会社も付いて行かなければならない。トヨタが行けば、電通も行く。

量的に海外に進出するということは、実は40年以上前から始まっている。ホンダとか日産は、その頃から海外に拠点を出している。従業員数で考えても、売上率で考えても、日本国内の数字より海外での数字の方がおそらく上である。ということから、日本企業が量的に海外に進出するという段階は、基本的にはすでに終わった。

それでは、すでに海外に量的に進出している企業にとって、つまり「グローバル化はもうしているんだよ」と言う企業にとって、今求められるものは何か。グローバル化している企業の統治の仕方には3種類がある。分権統治 (Multi Local)、連邦統治 (Transnational)、直接統治 (Global) の3種類である。

直接統治をしている企業の例として、たとえばトヨタ自動車がある。トヨタ自動車では、日本で開発した「トヨタ生産方式」を海外でも忠実に守っている。タイだから、インドネシアだからということには関係なく、グローバルに統合したかたちで完全に染め上げて海外の拠点を統治している。

分権統治というのは、たとえば M&A で海外の企業を買ったものの、その地域のことがわからないので、その地域のことはその地域に任せるという統治の仕方である。日本企業が海外に進出した場合は、たいていはこの分権統治を行っている。

連邦統治をしている企業の例としては、「ネスカフェ」や「キットカット」を作っているネスレという企業がある。この企業が、今、連邦統治に近づいていると言われている。コーヒーやチョコレートなどの一般消費財には好みがあって、地域によって好まれる味が全然違う。当初はネスレも分権統治を行っていて、たとえばイギリス、ドイツ、インドネシアといったように、国ごとに海外の拠点をもっていて、1つの国ですべてのことをまかっていた。ところが、最近では、開発や財務や購買などの業務はグローバルに統一してよいのではないかという方向に進んでいる。つまり、連邦統治というのは、ローカルに任せた方がよいものについてはローカルに任せるけれども、中央集権的にグローバルに統一した方がよいものについてはグローバルに統一するというやり方である。

この連邦統治が、企業のグローバルマネジメントモデルの進化の方向であ

る。実際、分権統治を行っている企業はグローバル統合の要素を取り入れながら、直接統治を行っている企業は諸事情に合わせた分権的要素を取り入れながら、連邦統治の方向に進んできているというのが現在の状況である。ナショナルという企業が社名変更したのも、この点にその理由があると考えられる。

日本は日本のやり方で、地域は地域のやり方で勝手にやるというやり方は、もはや企業は成り立たなくなっている。世界を1つのものだと見なして、そのなかで一番適切なやり方ができるかということが、今、企業に求められているグローバル化の最大のポイントである。

その際に、一番問題になるのは何か。それは、人材不足である。Transnational 人材が不足している。これまでは、海外で日本のマニュアルに沿って仕事をさせたり、海外のローカルに仕事を任せたりしていたが、それではもはやうまくいかなかった。人材の「高度化」がキーワードになった。たとえば、現地の販売組織を、現地に行って、現地のやり方に沿って直さなければならぬといった課題、現地に合わせた商品を開発しなければならないが、日本本社とも連携しなければならないといった課題、日本本社とも連携しなければならないが、ローカルとの協働体制も構築しなければならないといった課題などが山積している。日本と海外の両方を見ることができて、日本と海外をつなぐことができる人材が求められている。ところが、今までは分権統治か直接統治かのどちらかしに行っていなかったのも、日本と海外をつなぐ連邦統治ができる人材が育っていない。誰もそんな訓練を受けていない。

それならば、連邦統治など諦めて、日本企業が日本で日本人だけと仕事をすればよいのではないかと考えられるが、それは不可能である。たとえば、日本板硝子という超日本企業があるが、この会社は2年前にピルキントンという自分の図体よりも大きなイギリスの会社をM&Aで買った。これまでの日本企業の伝統では、買収先の会社の社長には日本人が就くのが普通だった。ところが、ピルキンソンの社長には外国人が就任した。なぜ、そうなったのか。それは、能力重視で選んだ結果だった。他の幹部ポストでも、能力重視で選んでいったら、日本人はすごく少なかった。同様のことは、日本板硝子だけではなく、資生堂、富士通、武田薬品工業、イオン、電通などでも起きている。グローバルに何かを行う場合や、全体最適を追求するポジションを作る場合などは、日本人ではなく外国人を登用するケースが増えてきている。

それでは、グローバル化のなかで、こういった人材が成功例で、こういった人材が失敗例かという話をコンサルティングの現場から紹介したい。日系大手メーカーA社は、何年も前から自前で海外進出をしていたが、最近、海外の大きな企業をM&Aで買った。そのA社に、きらりと光る人材がいた。40歳代の女性である。その会社では、女性社員は「女の子」と呼ばれ、制服を着て名札を着けている。男性社員は、そのようなことはしていない。その女性は、入社してすぐの頃は、ショールームの受付ガールをしていた。その女性は、国際化やグローバル化といったことにはまったく興味がなかったし、そのための教育も受けていなかった。現在は、グローバル人事部というところに配属されている。彼女は、英語はできない。英語ができないにもかかわらず、買収先の企業にどんどん出かけて行って、通訳を介してだが、ちゃんとコミュニケーションがとれている。

日系大手メーカーのB社も、最近、海外の大きな企業を買った。50歳代の男性が、買収後の組織をどう最適化するかということで、買収先の企業の女性役員との交渉に出かけた。そしたら、まったく会話にならなかった。彼は、グローバル化ということに対する意識も低いし、交渉相手の役員が女性だということで「上から目線」になっているし、英語はできないし、「ダイバーシティって何だっけ？」という感じで、日本企業のやり方をそのまま押し付けた。女性役員からは完全に嫌がられて、「あの人を二度と交渉の場に呼ばないください。あの人とは話ができないので嫌です」と言われた。

コンサルティングファームのC社では、30歳代のアメリカ人男性が2年間の予定で日本へやって来た。彼は、日本のやり方がまったく理解できなかった。日本では何をやっているのかがよくわからない。日本語もわからない。日本のことを理解するのも面倒くさい。理解しようと思っても、理解させてくれない。ということで、彼にはすごく不満がたまった。周りの日本人の同僚も、彼が“No”とばかり言うので、「何、文句ばかり言ってるの」という感じで、日本のやり方について説明をしなかったし、説明ができなかった。結局、そのアメリカ人は、日本とアメリカをつなぐことができずに、1年くらいで帰って行った。

B社とC社の失敗事例では、なぜうまくいかなかったのか。日本に多く見られる組織（サムライ企業）は、「日本人」「大卒」「男性」「日本語」の4つが前提条件になっている組織である。1社で長期雇用されるので、社員は会



社に忠誠心をもっている。社外に出ることなどはまったく考えていないし、社内で年功序列である。この組織構造によって、「時間をかけた価値観・暗黙知の伝承」が可能になる。20年も経てば、会社が何をしたいのか、上司が何をしたいのかがわかる。これには、すごく効率的な一面がある。日本企業の年功序列は、最近ではアメリカでもヨーロッパでも見直されてきている。忠誠心や連帯感に支えられた経営は、外からはなかなか崩しにくい。しかし、外国人にはまったく理解できない。サムライが一人のお殿様に盲目的に従っているような状態で、そこに流れているものを外国人はまったく理解できない。外国人にしてみれば、日本の会社は「鎖国」状態である。

それに反して、アメリカでもヨーロッパでも、海外で多く見られる組織では、「多民族」「多人種」「男女」「多言語」が当然である。ヨーロッパと言え、日本人には何となく「一つ」というような感じがするが、言葉も民族も歴史も全然違う。アメリカでもそうだ。放っておいたら、価値観や暗黙知の共有はほとんどできない。それゆえに、仕組やシステムの言語化が必ず行われている。「うちの会社が大事にしていることは、こういうことです」という社是がある。会社のビジョンは、すごくわかりやすく示されている。そのような努力をして、社員が社外へ出て行かないようにしている。また、会社に入ってきた人がすぐに会社のことをわかってくれるような説明をしている。そのようにして、「どこでも、誰でも説明可能」という状況を作り出している。この点が、サムライ企業とのものすごく大きな違いである。

C社にやって来たアメリカ人は、おサムライさんたちが考えていることがまったくわからなかった。おサムライさんたちは、おサムライさんたちで、自分たちが考えていることがなぜわかってもらえないかわからない。日本企業の組織がだめだとか、それは捨てるべきだとかいうことではなく、日本人は日本企業の組織の特質を認識することが重要である。ここに軸足を置いて、外国人とどうコミュニケーションをするか、どう関係を築くかを考えることが、日本企業がグローバルに出て行ったときのポイントになる。

グローバル化の企業現場で求められる力として、「スマートパワー」という考え方がある。この考え方は、オバマ氏がアメリカの大統領に就任したときに「駐日大使になるのではないか」と言われていたジョセフ・ナイ氏が唱えている考え方である。「スマートパワー」を備えている人というのは、「ハードパワー」と「ソフトパワー」の両方を備えている人のことである。



「ハードパワー」とは、「仕組み力」である。「仕組み力」は、「組織力」と「交渉力」から成る。組織として人々を効果的に動かす力が「組織力」である。必要に応じて、効果的に周囲を威圧したり、抱き込んだり、駆け引きしたりする力や、目的を果たすために、周囲との連携体制を構築し、維持する力が「交渉力」である。今までの「上に立つ人」がもっていればよかった力が「ハードパワー」である。

「ソフトパワー」とは、「人材力」である。「ソフトパワー」は、これまで脚光を浴びてこなかった力だが、すごく重要な力である。今、政治家も「ビジョンがない、ビジョンがない」と言われているが、ビジョンを提示できるか、感情をコントロールしながら周囲を引きつけることができるか、さらに相手をうまく説得できるかは、すごく重要である。この力が「ソフトパワー」である。

「ハードパワー」と「ソフトパワー」を両方もあったかたちで出てくるのが「スマートパワー」だと言われている。「スマートパワー」とは、「情勢判断力」である。置かれている環境（状況）とその変化を理解する力、変化や流れに乗じて、運を引き寄せる力、状況に応じて「ハードパワー」と「ソフトパワー」を使い分ける力である。

「スマートパワー」をもっている人の例を挙げるとすると、たとえば日産のカルロス・ゴーン社長が挙げられる。ゴーン氏と言えば、「ハードパワーの人」というイメージがあり、「あの人にソフトパワーがあったっけ」という感じだが、実は「ソフトパワーの人」でもある。ゴーン氏のバックグラウンドは、レバノン人であるということである。家族は離散してしまっている。ゴーン氏の底流に流れているものは、多様性に対する受容力である。ゴーン氏は、レバノンからフランスやアメリカに渡ったりして、多様性に触れる機会が多かった。違うものに対する受容性がすごくある人だそう。日産に来たときも、「数字は数字です。これはやってください。ただし、私たちは別に侵略者ではありません。コミットメントしてもらわなければならないところにはコミットメントしてもらいますが、侵略をしに来たわけではないので、あなたたちのやり方を尊重します」というかたちでビジョンを提示し、周囲に対して説明をしていた。

ゴーン氏は、「あなたたちがいいと思う方法でやってもらって構いません。それを私に説明してください。その説明が私ができるようになったら、私は

それを完全に支持して手伝います」というようなかたちで「ソフトパワー」を使って、日産のV字回復に貢献したと言われている。ゴーン氏は、テレビに出てきて笑ったり、人を引きつけるような言葉を言ったり、「うまい」と思わせるようなところが多い。

それでは、「スマートパワー」をどうやって磨けばよいのか。異質なものと交わるというのが、一番わかりやすくて手っ取り早くて、間違いのない方法だと思われる。均質な日本の社会のなかで、暗黙の了解として同じものをもっている人たちとだけ交わるのは、すごく楽だし、力もかからないし、気持ちがいいのだが、それでは「スマートパワー」は身に付かない。外国人と交わると、文化も考え方も全然違うので、ささいなことですぐトラブルになったりする。外国人と交わるのは、すごく面倒くさい。しかし、面倒くさいからといって、内にこもるようなことはすべきではない。

日系大手メーカーA社の40歳代の女性は、その点が優れていた。彼女は英語ができない。それだけでも、内に引きこもりがちになってもおかしくないような状況で、彼女は「私にできることはコミュニケーションしかないんです」ということで、つたない英語と通訳を介して、恐れなくて、異質なものにどんどん交わっていった。グローバル化に対応するためには、内にこもらないで、異質なものに交わることが重要である。

それから、身も蓋もない言い方だが、英語も重要である。デロイトトーマツコンサルティングのグループのなかで一番大きなファームがアメリカにある。そこの代表と話をしたことがあって、そのときに「グローバルプロジェクトに参加するためには、どういう力が必要ですか」と尋ねた。「スマートパワー」に類するような話をしてほしいと期待していたが、最初に出てきた答は「英語」だった。「英語ができない人に、グローバルプロジェクトを任せようとはまず思わない」と言われた。なんて身も蓋もない言い方をする人だと思って、すごくがっかりした。しかし、英語ができないと致命的である。英語の文法と日本語の文法は全然違うが、英語を勉強して、英語を使ってしゃべっていると、外国人の考え方が少しずつわかるのではないか。

英語の重要性を強調したために萎縮されては困るので、念のために言っておくと、英語を使って仕事をするときは、第二言語を使って仕事をしているわけで、このことは、相手もわかっている。日本人が英語を母国語同然に操って仕事をしてくれるとは、相手も思っていない。そこまでのレベルは、誰も

求めていない。自信をもって英語を使って、相手とどんどん交わっていくことが重要である。

石黒氏はタイにある日系企業のメーカーにコンサルティングで1年くらい行ったことがあるが、タイ人スタッフからは、「上からものを言われるのではないか、指示ばかりされるのではないか、上から押さえつけられるのではないか」と不審がられて、ほとんど誰からも話しかけてもらえなかったし、話も聞いてもらえなかった。最初の3カ月くらいは、コミュニケーションがまったく成立しない状況だった。そこで、まずは自分のことをわかってもらうしかないと思って、自分がやってほしいことを言うのではなく、「私がなぜこれをやらなければならないと、あなたたちに言っているのかと言うと」というところから、地道な関係構築を始めた。「別に私はあなたたちの仕事を増やすためにここに来ているのではないし、あなたたちが望むんだったら、私はそれをやってあげるわよ」くらいの勢いで入っていった。すると、「あれ、この人、実は信頼できるんじゃないの」というかたちで、やっと関係が構築できた。最後の半年以上は、相手から率先して「これ、ちょっと手伝ってほしいんだけど」とか、「これ、助けてほしいんだけど」とか、「これ、やってくれて、すごく助かったよ」とかというかたちで信頼してもらえて、仕事もスムーズにいった。相手と交わるとか、自分のことを話すとか、関係を構築するとかということを、恐れずに行うことが重要である。

今の若い世代の人たちは、「草食系」だとか、「低温世代」だとか言われていて、高度成長期の人たちと同じように常に上を向いていて常に元気のいい企業に入るといようなことは難しいと思われる。しかし、グローバルに何かを行っていくという分野が、これから一番伸びていく分野ではないかと思われる。そのなかで力を発揮できるのは、たぶん「おサムライさん」ではない。日本の「おサムライさんたち」と、海外の「おサムライさんではない人たち」をつないでいくことができる人が、力を発揮できるのではないか。この会場に来ていただいている若い皆さんが、萎縮せず、「おサムライさんたち」に負けず、頑張ってもらうことを期待している。

#### 【パネルディスカッション】

以上の2つの基調講演に続いて、パネルディスカッションが行われた。まず、コーディネーターから、次のような「テーマ設定の趣旨」についての説明がなされた。

3年半前の平成18年4月に、本学、福岡女子大学は、福岡県を設立団体とする公立大学法人に移行した。その際、福岡県当局が法人に示した中期目標において、学部学科の再編を含めた抜本的改革に本学が取り組むことが指示され、現在本学が取り組んでいる「大学の抜本的改革」の検討が本格的に開始された。

平成19年7月からは、知事からの要請を受けた有識者による「福岡女子大学改革検討委員会」で審議がなされ、平成20年2月に提言が出された。この提言を受けて、平成20年6月に「福岡女子大学の抜本改革に向けた準備委員会」が設置され、平成20年11月に「福岡女子大学改革基本計画」が策定された。この基本計画では、これからの時代にふさわしい福岡女子大学のあり方についての提言がまとめられている。基本計画には、次のように述べられている。

グローバル化時代においては、社会・経済・文化の地球規模での交流が進み、国際的な共生の関係が増大するとともに、環境問題や食料危機などの利害が対立し人類の生存を脅かしかねない様々な問題も発生しており、多様性（ダイバーシティ）と持続可能性（サステナビリティ）への対応が、今日の社会の大きな課題となってきた。

このような観点から、今後の大学教育においては、世界の様々な国や地域の人々の多様性を理解し、多元的なものの見方や考え方を身に付け、持続発展可能な社会の構築に貢献できる人材、言い換えれば、多様な価値観を尊重しながらも、その中に共通する新しい価値観を創造し、未来に向けた新たな社会の枠組みやシステムを構築できる人材を育成することが求められている。

このような経緯で、「グローバル化時代の人材育成」をどう行うかということが、本学のテーマになった。そこで、今回のシンポジウムでは、キャリア教育の観点からこの問題を取り上げることにした。そして、すでに2つの基調講演を行っていただいた。これを踏まえて、本学の甲斐理事から、福岡女子大学の考え方について紹介させていただく。

#### 【甲斐氏】

本学は、現在、大学の抜本的改革に取り組んでいる。その理由は、新しい社会、グローバル化社会に対応できる女性人材を育成する点にある。この目的のもとに、現在の2学部5学科1学系の体制を、1学部3学科の体制に変革する。組織を変えるだけでなく、グローバル化社会に向けての有用な人

材を育成するために、教育体制も抜本的に変える。そのために大学がどう取り組むかという点で、横山先生と石黒先生の基調講演から、たいへん貴重な意見をいただいた。

本日のパネルディスカッションでは、本学が現代 GP で 2 年半前から取り組んでいるキャリア教育の視点からの課題について討論する。本学の改革理念は、この現代 GP を最終的に完成させるところにある。本日は、もっと広い立場での「グローバル化社会に向けてのキャリア教育はどう行われるべきか」ということについて、本学の考え方を改革とからめて紹介する。

グローバル化社会に有用な人材を育成すると言うが、それは、「課題の解決に対して貢献できる人材」あるいは少なくとも「住みやすい社会を実現するための手助けができる人材」を育成することである。そのためには、グローバル化社会そのものの課題は何かということを考えなければならない。グローバル化社会とは、ものすごく複雑なものであるから、これは簡単に求められるものではないが、まず、「ボーダーレス社会」ということがある。人やモノの膨大な交流が始まっている。「文明の衝突」という言葉が使われたこともある。交流が起こることによって、世界の国々や地域の個性、課題、価値観がぶつかる。つまり、多様性に富んだ世界に一元的な価値観や仕組みを持ち込むと問題が起きる。しかし、交流を避けることはできない。交わっていかなければならない。したがって、多様性を尊重した上で交わっていかなければならない。先ほどの基調講演の話にもあったが、寮での生活において、「情」、つまり「協調性」や「仲よくすること」を学ぶ。あるいは、グローバル企業において、相手のことをきちんと知っておく。たとえば、こうしたことが、多様性を尊重した上での交わりになるのではないか。

もう 1 つは、文明が発達し、産業や経済が拡大し、資源を大量に消費し、その結果として廃棄物が出てきて環境を汚染するという問題である。この問題を解決するために、持続可能な社会をいかにして実現するか。これが、もう 1 つの課題である。つまり、多様性を理解した上で、持続可能な社会を実現すること。これが、グローバル化社会の 2 つの課題である。

もう 1 つ、日本社会が抱える問題として、少子高齢化社会という問題がある。大学のユニバーサル化、大学へのユニバーサル・アクセスということが言われている。つまり、大学を希望する者は、ほぼ自分が希望するところへ行ける。特殊な大学、超有名大学は別として、ある程度の大学ならほぼ入れ

るという状況が生まれてきた。そこで、「大学教育の質の確保」ということが重大な課題になってきた。教育の質の保証ということで、「学士力」や「社会人基礎力」などの言葉が使われているが、「国際的に通用する学力」を養成しなければならない。別の言い方をすると、「教育の実質化」が課題である。

本学はこれまでよい教育をしてきたが、将来を見通すと、現状ではこの部分がやや弱い。とすれば、今までの実績を踏まえた上で、ここに抜本的な改革を施す必要がある。福岡県の方にも、この改革には並々ならぬ熱意をもっていただいている。この支援を受けながら、大学として、グローバル化社会に対応できる女性人材の育成をめざしたい。

では、どうすればよいか。改革の基本計画には、「国際」と「教養」の他に、「アジア」ということが挙げられている。グローバル化社会に有用な女性リーダーを育成するには、一体どういう資質・素養が必要なのか。グローバル化社会では、もはやかつての時代とは異なって、「文系」「理系」という時代ではなくなっている。たとえば、今度のインフルエンザの問題では、遺伝子レベルの問題で免疫薬を開発するとか、ウイルスであるとかの知識をもっておかなければならない。あるいは、遺伝子のことさえ知っていれば、国際金融の恐慌が起こっても自分は関与しないというわけにはいかない。今の社会は、さまざまな分野の科学のベースがあって成り立ってきている。とすれば、その基本的な部分、本質的な部分については、文理を問わず知っておかなければならない。今の時代は、社会システムなどのいろいろな現象を、文理のどちらか一方の知識だけで運用できたり理解できたりする時代ではなくなってきている。

海外でも、国内でも、家庭でも、グローバル化社会で活躍するためには、きちんとした「価値観」をもつ必要がある。価値観というのは、バックボーン的なものであり、1つ1つの事柄についていちいち「よい」とか「わるい」とか判断することだけではなくて、「人としてこうあるべきである」という本質的なことにかかわる。この価値観を大学時代にきちんと培っておかなければならない。その上で、事柄や問題に対する判断力や、それを解決に導く過程を計画して最終的に問題を解決する能力を身に付けなければならない。こうしたことが、中教審の言う「本物の学力」や「教育の実質化」に相当すると思う。



それでは、「本物の学力」や「主体的な自己の確立」というようなことを、大学の4年間でどうやって行うのか。4年間という短い期間で、これが全部できるとは思えない。しかし、今の日本の高校までの教育課程で、「自分でものを考える力」を養成することに、どれくらい力点が置かれているかと言うと、非常に危機を覚えている。大学に入ってきたばかりの頃は、「先生、これは教科書に載っていません」というようなことを言う学生もいないわけではない。昔は、教科書に書かれていなければ自分で調べると言うようなことは、当然だった。先生が言ったことで、わからないことがあったら、自分で調べた。昔は、「主体的な学び」は、全部とは言わないにしても、ごく自然なことだった。今は、そうではなくなっているのではないか。そうであれば、「学生が主体的に学ぶ状況」を作り出すことが重要ではないか。横山先生の言葉で言えば、「本質的にものを学ぶ」意志を学生に植え付けさせることが一番重要ではないか。

#### 【横山氏】

大学全入時代に当たって、教育の質的保証をどうするか。APUでは今、アメリカのアクレディテーション（accreditation）を取ろうとしているので、関心をもって話を聞いた。教員の立場で変わらなければならないことについて例を挙げたい。

私は2000年からAPUに奉職しているが、その前は別の大学で働いていた。そのときは、学生にレポートを返したことが一度もなかった。私が学んだ早稲田大学でも、レポートを返してもらった経験はほとんどなかった。APUには、成績評価では試験の比重は2～3割で、後はレポートやプレゼンテーションにしなければならないという決まりがあるので、私はレポートを5回書かせることにした。3枚くらいでよいと言ったのに、学生は10枚も20枚も書いてきた。150人くらいの学生がいたので、山ほどのレポートになった。放ったらかしにして、見てもいなかった。翌週、授業が終わって帰ろうとしたら、50人くらいの学生から取り囲まれて、「先生、先週書かせたレポートは返さないんですか、今日は」と言われた。そんな経験は、他の日本の大学ではほとんどなかった。

そこで、1週間をかけて、どうにかA<sup>+</sup>、A、B、Cを付けてレポートを返した。返したら返したで、今度はもう、ほぼ全員の学生から、「なんで私はBですか」「Cですか」と言われた。A<sup>+</sup>の学生からも、「なんでA<sup>+</sup>なのか、



コメントがまったく書かれていないので、勉強できません」と言われた。この経験から、学生に勉強しろと言うのは、教員も勉強して一緒に苦労しろということだと思った。

教育の質を変化させるというのは、具体的には授業の1つ1つをどう変えるかにかかっている。学部長としては、学生にはあまり期待していない。教員の1人1人が、学生に少しでも「おもしろい」「なるほど」と思わせる授業を何回できるかがポイントである。これが、教育の質を変えていく。これが、学生がその後一人だけでものを探求して勉強していけるプロセスにつながる。大学の教育の質の変化は、授業の質の変化そのものである。

### 【石黒氏】

毎年、春になると、新卒の新入社員が入ってくる。最近は、すぐに「わかりません」と言う新入社員が多い。私が新卒だった頃は、「『わかりません』というのは、すごく恥ずかしいことだから、やめろ」と言われた。「『わかりません』ではなく、『自分でこういうふうに考えたんだけど、これに対してどう思いますか』と質問しろ」と言われた。とにかく、「『わかりません』と言うな」と言われた。

最近の新入社員も、「わかりません。どうしたらいいんですか。教えてください」とすぐに言う。そういうところから、学生に「これが学びたい」というかたちで主体的に選ばせて、それを4年間かけて習得させていく方向というのは、すごくいいと思われる。

### 【コーディネーター】

これからの時代では、横山先生の言葉では「国際人材」、石黒先生の言葉では「Transnational 人材」がどうしても必要になってくる。しかし、現状では、このような人材がほとんどいない。このような人材にどうしても必要な力とは何か。石黒先生の言葉では「スマートパワー」、横山先生の言葉では「学習アティテュード」、甲斐先生の言葉では「主体的な学び」「課題解決力」「国際的に通用する学力」ではないか。このようなものが、われわれが達成すべき共通の目標になるのではないか。

このような「総合的な力」をどうやって学生に身に付けさせていくか。日本語に「情理」という言葉がある。「スマートパワー」は、「ハードパワー」と「ソフトパワー」を足したものである。「スマートパワー」の要素として、「ハードパワー」と「ソフトパワー」がある。「情理」は、「人情」と「道理」

である。「情」がすごく大事だということについて、横山先生からも石黒先生からも話をいただいた。これまで大学では、「理」ばかりに重きを置いて教えていたのではないか。「情」も大事だということで、両方を教えようとしているけれども、両方を教えれば、両方がうまく総合されて「スマートパワー」になるのか。そう簡単にはならないのではないか。

「情」を育むためには、たとえばルームシェアをするとか、タイに行って現地の人たちと打ち解けていくとか、特殊な訓練や経験が必要である。「理」の方を鍛えるためにも、それなりの訓練が必要である。これを総合して「スマートパワー」にまでもっていくには、やはり「スマートパワー」のための訓練というものも必要ではないか。「スマートパワー」あるいは「学習アティテュード」を伸ばすための方策というものがあるとすれば、それはどんなものとしてイメージされるか。

#### 【横山氏】

まず、「理」の方だが、「学生はなぜ勉強するのか」という話を初年次教育のなかでしている。初年次教育は、学部長の義務だと思っている。勉強するということは、ものが見えない状態から、ものが見える状態にすることである。その力を、「言葉」で身に付けることである。いろいろな社会現象を、短い言葉で説明する。学生は「あっ、なるほど」と思った瞬間に、「あっ、そうしたことだったのか」というかたちでドーパミンがぱっと出て、それをもう一回繰り返したい、追体験、強化体験をしたいと思うようになる。その繰り返しのなかで、頭のなかに「ものを見る力」がどんどん付いていく。頭のなかに体系を作っていく。これが、勉強した結果である。ものを見る力がなければ話にならないので、勉強してもらわなければどうしようもない。ものを見る頭の体系、言語的体系、知の体系、言葉あるいは概念のために勉強する。

それとは別に、学生どうしがいろいろなものをシェアする体験が重要である。たとえば、まったくの猫嫌いであろうしうもなかった人が、たまたま迷って入ってきた猫を見ていたら可愛くなって、1週間後にはどんな猫も好きになっていったことがある。これは、「情は育つ」ということを表している。友人とシェアをする、目的をシェアする、食べ物も飲み物も苦労も喜びも何でも分かち合う環境をいかに設定できるかということが、「情」の方の課題である。

この両方をどう融合させるかということだが、この両方がバランスよく育てば、この両方は混じっていくのではないか。どういうふうに混じるかと言うと、「私のもっている知識を、自分のためにではなく、人のため、愛する友人のため、愛する友人の出身国のベトナムのために使おう」あるいは「世界のために使おう」というようなことが、自然に出てくるはずである。重要なことは、「理」と「情」の両方をバランスよく大学教員が意識して作らせることである。すると、自然に「志」が出てくる。

#### 【コーディネーター】

もしバランスが悪かったら、うまく混じらないか。

#### 【横山氏】

ある程度混じると思うが、私を含めて私は学部の教員に、「教えるとき自他も、情で教えるべきだ、笑顔で教えるべきだ、心を込めて教えるべきだ」と言っている。そうだったら、混じるのが早いのではないかという話をしている。この間から、学生全員に対して、「こういうことを先生たちに話しているので、先生たちがこういう授業ができなかったら、ぜひ僕のところへ文句を言ってきてくれ」とメールを出したら、3件ほど返信が来た。

#### 【石黒氏】

女性は割りと「ソフトパワー」が得意なのではないか。自分のことを表現するとか、コミュニケーションをとるとか、関係を構築するとかは、女性の方が得意ではないか。私もどちらかと言うと、「ハードパワー」がそんなに得意な方ではなくて、感情でものを伝えたいと思う人間である。どうしたら「ハードパワー」が身に付くのかと思ったりしていた。コンサルティングの会社に入ってまず言われたことが、「ロジックが繋がっていない、ロジックが繋がっていない」だった。そのように、すごく言われた。「君の伝えたいことは、何となくしかわからない」と言われた。「何かとてもいいことを言おうとしているとは思うんだけど、感情ばかりなのでよくわからない」と言われた。

そのときに、「それでは、どうしたらいいのだろうか」と考えた。プレゼンをしなければならぬときや、何か成果物を作らなければならぬときに、自分が得意なところはとりあえず置いておいて、ロジックから始めることにした。このときに、私はすごく鍛えられた。上司と「シェア」したときに、すごく鍛えられた。先ほど、「シェア」ということについて話があったが、

本当にそのとおりだと思う。

自分が何かを伝えなければならない事態に陥るとか、何かプレゼンをしなければならぬ状況が目の前に来るとかという状態では、「ハードパワー」と「ソフトパワー」の両方がないとできない。ロジックでちゃんと説明できないと、誰が聞いてもわからない。気持ちが入っていなかったり、説得力がある話し方ができなかったりすると、伝わらない。このような体験が重要である。このような意味では、体験型のプレゼンやチームワーキングが効果的ではないか。

アメリカの大学院では、このようなことをよくやらされる。共同のチームを作って、何かをやらされる。そのときに、どうするか。自分がやりたいことを相手にわかってもらい、相手がやりたいことを自分が理解し、そこから1つのものを作っていく。このような過程では、両方の能力が割りと磨かれるのではないか。

#### 【甲斐氏】

この2つは、そんなに対立するものではない。思いやりの心とか、私なりの言葉で言えば愛とか、人を大事にする心とかは、並立しなければならない。その上で、「組織力」や「ハードパワー」を発揮すれば、全体として非常に効果的な運営ができるのではないか。

最初の「情」の部分をどうやって育成するかという問題は、ちょっとやそつとの問題ではない。

#### 【コーディネーター】

要するに、「スマートパワー＝ハードパワー＋ソフトパワー」あるいは「情理＝情＋理」という式は、単純な足し算ではないのではないか。どちらかと言えば、「情」の方が基本的、本質的であり、ベースにある。重層構造になっていると考えられるか。

#### 【甲斐氏】

先ほど、国際活動の場面では英語力がなければ話にならないという話があったが、英語がいくらできたところで、相手の気持ちをつかむことができなければ、会話は成り立たない。相手のことをわかろうとする気持ち、相手の価値観に対する理解力がベースになる。

#### 【コーディネーター】

英語ができないと、「国際人材」や「Transnational 人材」になれないのか。

英語ができれば、それでよいのか。グローバルな現場で実際に働くときには、英語という問題が表面に出てきがちであり、現実に出てくる。グローバル人材には英語が必要だが、ローカル人材には英語は不要ということになるのか。与えられた職務の場所が、たまたまグローバルな環境か、ローカルな環境かという違いがあるだけで、本質的なところはそんなに変わらないのではないのか。ローカルであろうとグローバルであろうと、これからの時代に求められる人材の本質は、共通する部分が大きいのではないのか。

【横山氏】

英語に関しては、私も奉職する前は、かなりびくびくしていた。今は、ほとんどの科目を英語で教えているが、最初は「教えられるのだろうか」とびくびくしていた。たしかに、英語できちんと意思疎通ができない教員に対しては、評価のときに学生から、「あなたには、教える資格がない」とか、「教授はやめなさい」とか、「あなたは、研究に専念した方がいい」といった辛辣な意見がたくさん来る。「この先生は、ショックで立ち直れないな」と思えることも、しょっちゅう出てくる。しかし、教員と学生の間に「情」の関係ができていれば、学生はそんな文句は一言も言わない。学生から文句を言われる教員は、知識を押し売りして、ものごとを理屈だけで進めていって、理屈だけで学生を管理した教員であり、明らかに評価が低い。気持ちの交流というものが、たいへん重要な役割を果たしている。これによって、評価はいくらでも変わっていく。

APU ほど楽なところはない。わかればいいわけだから、極論を言えば、誰一人として正しい英語を使っていない。ネイティブ・スピーカーでも、よく聞いていれば、間違った英語を使っている。間違った英語を頻繁に使っている。もちろん、間違いのレベルは、間違いとはわからないようなレベルだが。私たちも学生も含めて、第二言語として英語を使っている連中の英語のいい加減さは、これはもう楽である。通じればいいというのが、唯一の基準である。英語が重要になると言っているが、そういう意味では、皆さんが考えている英語とは全然違う。

どうしても、日本人が求める「アティテュード」は、「正解を求めるアティテュード」である。仕事でも、「正解を求めるアティテュード」である。英語でも、「正解を求めるアティテュード」である。これを変えるしかない。これを変えるには、本質的な勉強が好きになるしかない。英語を使うことが

本質的に好きになるしかない。これが重要である。

**【石黒氏】**

「英語」「英語」とすごく言ってしまったので、誤解がないように。今、横山先生がおっしゃったのと同じである。英語が完璧である必要は特にないので、それだけは誤解がないように。大前提として、「話すのは嫌だ」という状態だけはやめておいた方がいいのではないかという話である。

日本で働くか、グローバルで働くかは、与えられた職務が違うだけではないかという質問に対する答になるかどうかはわからないが、日本だからどうか、グローバルだからどうかということではなくて、日本や日本企業では、すごく特殊な社会で人を使ってきたということがある。さっき、「サムライ」「サムライ」と言ったが、日本には本当に「サムライみたいところ」がある。特に何もしなくてもわかりあえる何かが、日本の社会には流れている。特に組織のなかに流れている。しかし、これはもう通じないのではないか。これだけは、今までと違うことではないか。努力してわかりあおうとしないかぎり、絶対につながらない。絶対にコミュニケーションはできない。今後、この状態だけは、絶対に変わっていく。日本で日本人だけを相手にしてやっているんだったら、そんなに「スマートパワー」はいらないのかもしれないが、今までとは違うのではないか。

**【甲斐氏】**

日本人どうしだと、意思が通じるとか、言葉がいらなとかという時代は、もう終わったのではないか。私などは、学生と話しているときに、食い違いが非常に多い。やはり、きちんと説明しなければならない。私はコミュニケーション力が乏しいので、家庭でも職場でも、「きちんと説明せよ」と怒られる。これからは、言葉にしてきちんと説明をするという努力をしなければならないのではないか。

**【横山氏】**

説明の方法に関して、例がある。たいへん問題がある例だが、APUの各オフィスには、通訳関係のスタッフが2人くらい、多いところでは4人くらいいる。この人たちは、日本人が書いたメモなどを英語に訳す。場合によっては、それを教職員全員にメールで配信する。この人たちは、この仕事を忠実に逐語訳として行っていく。最初の頃の英語は、教職員や学生から、「先生、これ、何が書いてあるのか、まったくわかりません」と言われた。とこ

ろが、私が見たらわかる。「わかるじゃないの。これは、こういうことを意味しているんだよ」と言うと、「どうして、これが、こういうことを意味しているということがわかるのですか」と言われた。

日本人が書いた文章を見ていると、たしかに、「これしてください」「あれしてください」「あれしてはだめです」などとは一切書かれていなくて、情的な文章で、「こういう状況で、私たちはこう努力して、今後、こういうことを考えているのだけれども、皆さんの…」ということが書かれている。暗黙知がかなり共有されているために、自然にわかってほしいということしか書かれていない。

そこで、2003年くらいから、①状況の説明（situation）、②行動の指示（action）、③結び（closing）の3つだけでメールを書くようにした。これで、随分とミスがなくなった。つまり、質的なもので随分と違ってくる。このような工夫をしなければ、私たちが「当然わかっている」と思っていることが、まったく通じていない場合がある。

#### 【会場からの質問】

APUでの外国人留学生の受け入れに当たって、「婚活」など、おもしろい話を聞かせていただいた。出口の就職対応が重要だという話だったが、外国人留学生の日本語能力と英語能力は、現状の教育でどれくらい高まっているのか。不適応を起こす外国人留学生は、どれくらいいるのか。何%くらいが卒業できないのか。

外国人留学生は、日本人や日本の国を好きにならないかぎり、たぶん日本に永住しないのではないのか。外国人留学生が日本を好きになるような特別な取組をしているのか。

#### 【横山氏】

不適応により卒業できない学生については、把握していない。卒業しない学生数は、入学時の学生数の20%くらいである。途中で本国に帰ったりする学生がかなりいる。場合によっては、ドロップ・アウトしているのかもしれないし、大学院に行っているのかもしれない。それが環境不適応によるものかどうかについては、まだ調査をしていない。

日本を好きになることについては、トルコから来た男子学生の例がある。この学生は、日本が嫌で嫌でたまらなかった。どちらかと言えば、トルコは親日的である。トルコとかタイとかから入ってきた学生は日本がすぐ好きに



なるのだが、この学生は入ってから1ヵ月くらいは文句ばかり言っていた。そのような話を耳にすると、学部長として学生に直接会って話をするようにしている。話をしてみたら、「もう1ヵ月もすると、この学生は辞めるのではないか」と思われた。ところが、夏休みの後に顔を見ると、何となく明るい。「どうだ、今は」と尋ねると、「いや、好きになったんです」と答えた。「どうして」と尋ねると、「先生、私はアイドルの福田愛という子がとっても好きになったんです。横浜なんとかという大学を出ているんですけど、丸顔で日本的で…」と答えた。「そんなことで好きになったの」と言ったら、学生は困っていたが、意外にそんなところなのではないか。

男性だと、好きな女性ができると重要な意味をもつ。女性だと、好きな男性ができると重要な意味をもつ。自分を大切に思ってくれる日本人が周りにいることが、とても重要な意味をもつ。そういう意味では、寮生活がたいへん重要な意味をもっている。1年間で彼らは日本が好きになる。それは、いい日本人がいるからである。寮の各フロアーには1人のお世話係の学生がいて、彼らが「お父さん」「お母さん」になってあげなさいという教育をしている。敢えて「制度」と言ったら、それが「制度」なのかもしれない。

#### 【コーディネーター】

地元の人々との交流を組織的に仕組んでいるのではないか。

#### 【横山氏】

地元の人々との交流についてもGPをいただいて取り組んでいるが、それとは別に、2年生になったら地元を下りるように指導している。そしたら、地元の人たちがホスピタリティ豊かで、とりわけお年寄りの人たちが「食事をしなさい」とか「温泉に入りなさい」とかと言ってくれる。そういうふうな、幸いなことに、都会にはないところがあった。APUが別府でよかった1つの理由は、田舎のホスピタリティによって彼らが大事にされるということにある。

#### 【コーディネーター】

外国人留学生の日本語能力、英語能力についてはどうか。

#### 【横山氏】

企業の方としょっちゅう話をしているが、不思議なことを思う。それは、企業によって日本語の要求度が随分と違うということである。かなり高い日本語能力を要求する企業もあれば、そうでもない企業もある。それは、彼ら

をどういう人材と見るかによる。ブリッジ人材として現地で採用する場合は、日本語能力はあまり要求されない。しかし、日本にいて日本を基盤にして働いてほしい場合には、かなり高い日本語能力が要求される。

英語能力については、ブリッジ人材の場合は、日本語と現地語ができればよいわけだから、あまり要求されない。グローバル人材で、日本に拠点を置いて、現地のみならず世界で活躍が期待される場合は、かなり高い英語能力が要求される。APUには英語基準で学生は入ってくるのだが、TOEFLで550点前後だと、なかなかグローバル人材とは見なされない。そこで、どうやって600点を超えさせるか、630～640点のネイティブ・レベルまでもっていくか。これを達成するための授業も始めている。企業の要求に合わせて、「日本語と現地語」あるいは「日本語と現地語と英語」の能力を付けさせることが重要な課題である。

#### 【会場からの質問】

大企業になればなるほど、「即戦力」になる人材を求めていると聞くと、その「即戦力」とは何なのか。そのためには、学生はどんな努力をすればよいのか。

#### 【横山氏】

私を感じるかぎりでは、日本の企業が国際人材に求めている力は、専門的な力ではない。たとえばアカウンティング（会計）の能力が求められたりすることもあるが、そのようなことは一般的には外資系の企業の場合である。日本の大企業では、そのようなことはあまりない。ただし、語学力は重要である。

「即戦力」という言葉の意味は、「お客様の前にすぐに出せる」という意味ではないかと私には思われるが、専門知識や技術という意味での「即戦力」はあまり求められていないし、今後もこの傾向は変わらないと思われる。少なくとも、大企業がすぐに学部生を採用する以上は、「即戦力」は求められない。これは、アメリカにおいても同様である。「即戦力」は、他の企業から採用するので「即戦力」になる。どんなふうにしても、大学の新卒者は「即戦力」になりえない。

#### 【石黒氏】

日本の企業では、新卒を「即戦力」として採用することはあまりない。中途採用の場合は、だいたい「即戦力」が求められる。

先ほどの話と重複するが、何もかも面倒をみてもらえるのではないかと思います。学生が増えている。採用面接をしていると、「どこに住んだらいいのですか」とか「何々はどうやってするのですか」とか、ぎょっとするようなことを訊いてくる学生もたまにいます。ゴミを触れない外国人留学生もいるという話があったが、私がタイにいたときに、タイ人スタッフを研修で日本に送るということがあった。そのときに、タイ人スタッフが日本で生きていけないというようなことがあった。「即戦力」と言えば、外国人の場合は、日本で生きていけること、日本人の場合は、最低限、自分の面倒くらいは自分でみられることではないか。

### 【甲斐氏】

私が学生部長で学生の就職のお世話をしていたときの話だが、いろいろな企業の人事担当者から話を伺うと、「将来、会社の中核となって働いてくれる人材」がほしいということだった。「即戦力」というよりも、会社に入ってから、会社の仕組みをきちんと理解して、さらに人を活用して、統括して課題を解決してくれる人材がほしいということだった。「即戦力」という言葉を聞いたことは、一度もなかった。

専門性についても、企業はいろいろな分野をかかえているので、「この分野の卒業生でなければだめだということはない」と聞いた。

### 【コーディネーター】

日本の企業が日本人の新卒者を採用する場合は、その人が入社後にどれくらい伸びてくれるかという「ポテンシャル」を見ているのではないか。横山先生から「学習アティテュード」ということを教えてもらったが、「ポテンシャル」を見るということは、結局「学習アティテュード」を見るということではないか。どんな「学習アティテュード」をもっているのか。「学習アティテュード」は、そのまま「ワーキング・アティテュード」に移行してしまう。したがって、この人には「ポテンシャル」があるかどうかは、「学習アティテュード」を見ればほぼ予測がつくということではないか。このようなことに関して、何か事例があるか。

### 【横山氏】

いくつか事例はあるが、私が仮に企業の立場で学生の「ポテンシャル」を見るとしたら、間違いなく「どういう勉強をしたか」と訊く。つまり、点取り虫だったのか、本格的な勉強をしたのか。本格的な勉強をどのようにした

かをきちんとと言えるかどうか、その後の「ポテンシャル」を知る上でのシグナルになる。これは、とても重要な意味をもっている。大学時代の過ごし方、勉強の仕方が重要である。これが1つめである。本当に勉強が好きだと、真理を探究するような仕事の仕方をする。真理などを探究されたら、「それは困る」という企業もあるかもしれないが。

2つめは、自分の目的、企業の目的、社会の目的、人類の目的と、目的はどんどん大きくなっていくが、これらの目的を一本化して捉えられるかどうか。この4つの目的の関係を自分なりにきちんと体系的にまとめて捉えられるかどうか。このような力がある人は、キャリアとして自分の一生の仕事をしっかりと見つめていくことができる。人類という発展のなかで自分の仕事を見つめていくことができる。

3つめとして、人を愛せるかどうか、重要なポイントである。いくら能力があっても、自分しか愛せなくて、自分が稼いだお金は夜な夜なドンペリ(Dom Perignon)を飲んで美女を侍らせるのに使うというのでは、いかにも精神が幼い。精神の豊かさ(maturity)とは、どれだけ多くの人を愛せるかということである。つまり、「情」の人かどうかということである。

以上の3つを「ポテンシャル」として挙げておきたい。

### 【会場からの質問】

企業のなかでどんなキャリアデベロップメントができるかを学生が知る方法はあるか。学生がめざしているキャリアについて、企業の方はどのように判断しているのか。

### 【石黒氏】

どんなキャリアデベロップメントができるかについては、新入社員をちゃんとトレーニングしている企業は、間違いなく前面に押し出して説明している。リーマン・ショック以来、そこにお金をかけていない企業もあるかもしれないが、やっている場合は、必ず説明する。採用活動のなかで、この仕組について説明しないということはない。「ありますか」と訊いて、「ありません」と言う企業はないのではないかと。自慢げにいろいろと話してくれる会社は、この仕組を必ずもっている。

企業側が学生を見るときに、「この人はちゃんとしているな」と思うのは、横山先生の話と重複するが、「学生時代に何をしてきましたか」と訊かれたときに、学生がステップを踏んで説明できる場合である。「まず、これがあ

りました。そこで、これとこれとこれをやりました。そしたら、こういう結果でした。それに対して私はこう思っていて、課題はこうです」というようなかたちで、ちゃんと説明できるかどうかが重要である。単に「サークルで何々をやりました」「サークルの部長でした」「バイトのリーダーでした」だけではだめである。そのなかで、何をしたのか。一体、何をやらなければならないかと認識したか。その認識まで、どのようなステップでたどり着いたか。そういうことを重視して採用側は訊いている。

### 【会場からの質問】

1点目は、今、日本は世界に対して何を言っていけるのか。たとえば、中国は国家政策として中国語の研修施設などを世界中に作っている。そのようなことを日本はしていない。今後、日本が生き残るためには、日本は何を言っていくのか。

2点目は、学生は今どういう夢をもちながら、日々を過ごしているのか。

### 【横山氏】

1点目についてだが、9年半教えてきて、日本人の学生が、他のどんな国の学生とも明確に違う点が1つある。日本人の学生あるいは日本人が、中国とも、韓国とも、タイとも、台湾とも、アメリカとも、他のどんな文化圏とも明確に違う点が1つある。それは、「遵法精神の高さ」である。規則、法律、慣習を守る。あまりにも伝統的すぎる、保守的すぎるくらいである。たとえば、日本人だけのクラスで試験監督をすることがあるが、100人くらいのクラスであっても、カンニングは目をそらしていても起こりえない。ところが、国際学生がいるクラスでは、目をそらした瞬間に、ごそごそする。何度かショックを受けたこともあるが、こんなに優秀な学生が人を見るかというほどである。日本人の「遵法精神の高さ」は、財産である。これを今後、世界に発信していかなければならない。発信していけるものは、他にはないように思われる。敢えてもう1つ言えば、「クオリティに対する確かさ」あるいは「クオリティの追求」があるが、「遵法精神の高さ」が他とは比べ物にならないくらい高い。

2点目についてだが、APUでは国際学生と国内学生（日本人学生）が半々で暮らしている。国際学生は、間違いなくかなり優秀である。日本人学生はどうかと言うと、国際学生を目当てに入学してくるので、学力は高くはないが、世界のために何かをしようという意識は非常に高い。APUではボラン

ティア活動を積極的に支援しているが、中心になるのは日本人学生である。国際学生には国際性や国際的視点があると思われがちだが、APU あるいは日本に來ている国際学生の大半には国際性がほとんどない。国際学生は自国しか見ていない。自国の発展が重要なのである。それに反して、APU の日本人学生は、多くの世界に対して幅広い興味をもっている。幅広い視野や国際性は、日本人の方がはるかに多くもっている。

**【石黒氏】**

学生のことはわからないので、1 点目の質問だけに答えると、先ほど「サムライ」「サムライ」と言ったのが、ばかにしたみたいになっているのかもしれないが、あのようなかたちで価値観を共有した後で、何かの目標に向かっていくことが日本企業はすごく優れている。今は、それを日本人だけに教えて、日本人だけでやっていこうとしている点が問題である。これをグローバルでちゃんとやっていこうと舵取りをした瞬間に、日本企業はよさを出していける。

まだまだ「グラス・シーリング」と言って、日本企業は外国人を登用していない。しかし、このことに関する意識は、だんだん変わってきている。外国人幹部をちゃんと教育していこうというふうに、少しずつ変わってきている。

日本人は、「変える」と決めたら変える。「やる」と決めたらやる。「やる」となったら、外国人にちゃんと伝えとか、外国人をちゃんと教育するとか、同じ仲間だと見なすとかといったことができる。

**【コーディネーター】**

「やる」と決めたらやる。でも、なかなか「やる」と決められないのでは。

**【石黒氏】**

そのことは日本人は得意ではないが、今はそんなことを言っていられない状況である。

**【コーディネーター】**

そんなことを言っていられない状況というのは、グローバル化時代の状況のことか。

**【石黒氏】**

日本の大企業の方とつきあわせていただいていることが多いのだが、ぎょっとするほど内向きの方がいらっしゃる。でも、そんな方々が少しずつ変わってきている。「こんな会社がコンサルテーションを頼んでしまうのか」とびっ

くりすることもある。

**【コーディネーター】**

そんなに内向きで世界から取り残されそうになっている会社でも、何とかやっているというところを見ると、その会社がやる気になったら、これはすごいのではないか。

**【石黒氏】**

ちゃんと世界を見て、適切なことをやろうとなったときには、日本の企業はきっと再生すると思われる。

**【甲斐氏】**

まず、学生のことにについてだが、福岡女子大学の学生は、ほぼ地元の人たちである。就職も、ほぼ地元志向である。ということは、学生の希望としては、穏やかでゆったりとしたあたたかい生活を送りたいということではないか。

次に、最初の方の質問についてだが、この質問は、ひょっとしたら日本人はもう世界に通用しないのではないかという恐れからの質問かもしれないが、私自身は、日本人が自信を失う必要は絶対にないと思っている。今度の改革で留学生を今の規模からすると大量に入れて、国際的な環境を作ろうとしているが、留学生に対しても日本人学生に対しても、日本文化の講義を設けてこれを教える。これが1つの柱になっている。それは、単にお茶やお花などの日本文化を教えることではない。それは、日本人の心、繊細さを教えることである。文章にしろ何にしろ、非常に繊細である。これが、横山先生が言われた「質の追求」につながっていく。「繊細な心」を育むことは、自然と「周りと協調する心」を育むことになる。日本人は、他と一緒にやっていく。他と争わない。一面では欠点に見えるかもしれないが、これこそが日本人の特質である。民族どうしの争いが激しい今の世界においては、日本人の「他を大事にする気持ち」が重要である。日本文化を世界の人々に知ってもらうことが、今後の世界のために非常に大切ではないか。ぜひ日本文化を世界にアピールしたいと思っている。

**【コーディネーター】**

日本人の特質として、なかなか舵が切れない、なかなかやる気になれないということがあるかもしれないけれども、日本人は一旦舵を切ってやるとなったら、とことんやる。なおかつ、日本人にはよいところがたくさんある。クオリティを追求するとか、遵法精神が高いとか、他と争わないとか、繊細で



あるとか、そのようなよさを生かしながら、大胆に舵を切って新しい世界へ進んでいくことが重要である。本学の改革でも、本学の今までのよいところを生かしながら、大胆に舵を切って大きく変わっていかねばと願っている。

## 2 作文コンテスト（平成21年度）

今回の大学祭（かすみ祭）のテーマは、「かすみなでしこ」だった。本学の校章が「なでしこ」で、本学が福岡市東区の「香住ヶ丘」（かすみがおか）という地域に立地していて、今回の大学祭は、福岡女子大学の伝統を守り、発展させ、地域に根付いた大学祭にしたいという学生たちの想いから、このテーマが学生の実行委員会で決定された。そのようなことから、作文コンテストのテーマは、「これだけは伝えたい！ かすみなでしこ's 心の叫び」となった。作文の内容は基本的に自由で、たとえば「これから自分のためにやりたいこと」「今まで生きてきた中で役に立った経験」などという着眼点が例示された。今回の字数制限は、800～1,600字だった。

前年度も前々年度も応募者数は23人だったので、今回はその数を上回る応募者数になるように実行委員会が働きかけたが、今回の応募者数は17人にとどまった。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21年（2009年）11月7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と学生自治会副会長の学生2人に、学長、文学部長、人間環境学部長、体験学習担当女性教員、外国人男性教員の5人を加えた7人が審査員を務めた。今回は初の試みとして、会場の聴衆も審査に加わった。

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。

### きどあいらく

大学生活もあと5ヵ月を切った。この福岡女子大学で、また大学の外でも、「大学生」にしかできないことを模索しながら過ごしてきた。この4年間を一言で言い表すなら、それは「きどあいらく」である。「喜怒哀楽」ではない。当て字ではあるが、「聞努会楽」と表す。この4つの文字から、私の大学生活を叫んでみる。

まず、聞くの「き」。高校生の頃までと違って、大学生には有り余るほどの時間がある。その時間を有効活用するために、自分が今まで知らなかった

世界を知ろうと私は考えた。たとえば、私は裁判を傍聴しに行った。裁判員制度が導入されるということで裁判に興味をもち、実際に裁判所に出かけて行った。そこで、裁判長が黒いマントのようなものを本当に羽織っていること、裁判の進め方や雰囲気がどうかということ、傍聴人マニアらしき人が本当にいることなどを、見て聞いて知ることができた。少しではあるが、自分が知らない世界を覗けて、視野を広げることができたように感じた。

次に、努力の「ど」。学生の本分である学業についてももちろんだが、春先まで行っていた就職活動についても、この「努」で表せる。就職が厳しいと言われていたが、それでも自分にできることがあるはずだと信じて就職活動を行った。たとえば、私はさまざまな業種のインターンシップに参加した。私が参加したものは、1日で終わるものばかりだったが、その分、たくさんの業種を知ることができた。妹に付き合ってもらって、面接の練習をしたり、たまにはSPIの勉強をしたりした。自分の長所や短所を友だちと言い合ったり、相談に乗ったり乗ってもらったりを繰り返した。新聞の一面は、毎日メモした。精神的にきついこともあった。努力というほどのことではないかもしれないが、どれも欠けてはならなかった。内定をいただいた会社でも、またこれからの人生でも、めげそうになっても努力を続けていける自信をつけてくれたのが、私の就職活動だった。

その次に、会うの「あい」。一期一会という言葉があるように、人との出会いは私は大切にした。尊敬できる友だちや先生に大学で出会うことができた。私は人に恵まれていると感じている。「会う」のは人だけではない。本や場所にも「会う」。たくさんの一期一会のなかで、私が本当に一期一会だと感じたのは、高等学校への教育実習である。私の拙い授業を必死に聞いてくれた生徒がいた。わからない問題を聞きに来てくれた生徒がいた。お忙しいなか、丁寧に指導してくれた指導教員がいた。支え合った実習仲間がいた。2週間、同じ大切な時間を過ごしたが、この2週間を同じ人々で過ごすことはもう決してできない。実習が終了したときに、この「会う」を実感した。別れは寂しいが、この人々と私は単に「寂しい」だけで別れなかった。生徒たちとも、先生方とも、実習生たちとも、「お互いに頑張っていこう」と約束して別れることができた。このことに、会えた意義があったと感じた。

最後に、楽しいの「らく」。北は宮城県、南は沖縄県、海外は韓国など、友だちと旅行に出かけては楽しいと感じ、大学祭の実行委員として企画を練っ

たり、夜遅くまで準備をしたりしては楽しいと感じた。嵐のコンサートに行ったり、体育祭ですぐ負けたり、さまざまなアルバイトをしたりしたことも、すべて本当に楽しかった。だから、この「楽」は外せない。

まだまだ叫び足りないが、このように、本当に充実した4年間を私は過ごせた。残りの学生生活でも、もっと思い出を作っていきたい。終わりに、私にかかわってくれた人全員に、「ありがとう」。

### 3 人生・職業・社会Ⅱ（平成21年度後期）

「人生・職業・社会Ⅱ」の授業は、平成20年度（2008年度）後期に初めて実施した。したがって、今回の授業は2度目の実施だった。今回の授業は、前年度の授業をもとに作成した「オンデマンド学習システム」を利用して実施した。5人の教員で担当し、15回実施した。受講者は、1年次学生25人だった。

前期開講の「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ている。これに対して、後期開講の「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ている。受講者は、1年次学生を想定している。

「人生・職業・社会Ⅱ」における学生の到達目標は、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。

受講者は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ので、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。

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<sup>(1)</sup>。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】キャリア・アンカーを持とう

私が選択に迫られたとき、どうしても諦められないことは何かと考えてみると、すぐに「英語だ」と思った。私は将来、英語を使ってコミュニケーション

ンを行う仕事に就きたいと思っている。そう思っているのに、周りの人たちから言われたことにいちいち影響されないように、私は自分のアンカーをはっきり知っておかなければならない。仕事をする上では、満足感が大切だ。自分のアンカーに基づいた職に就くことによって、その満足感は得られる。

つまり、周囲に影響されないようにするには、自分のキャリア・アンカーを養っておかなければならない。自分の本当の価値を発見するために、自分が犠牲にできないものをもっと成長させる必要がある。そのようにして、自分のキャリア・アンカーをつかめばつかむほど、周囲に影響されず、迷わなくなる。さらに、仕事に就いたときには、自分がエキスパートだと感じられることにもつながる。私はこれから、その「人に譲れないもの」をどんどん育てていきたい。

## 【第2回】バランスよく生きる

前回の講義で、キャリア・アンカーについて学んだ。これだけは譲れないという自分の能力や動機や価値、つまり自分らしさのことである。キャリア・アンカーは、今の私にとって最重要課題である。しかし、今回の講義を受けて、自分らしさだけを求めている、就職活動や就職後の新人時代をうまく乗り越えられないことがあることを再認識した。

私は大学に入ってから、自分がしたいことは本当に国文学なのかと疑問に感じていた。自分が自分らしく生きているのかと悩み、大学に行くのが苦痛になっていた。しかし、浪人してまでなった大学生を全うしようと、目の前にある勉強に取り組んでいると、不思議とその悩みは気にならなくなった。これが「アウトサイド→イン」の視点から考えるということなのだろうか。

しかし、悩みが消えてなくなってしまった訳ではない。私はこれからもずっと自分らしさを追い求めるだろうが、見方を変えて柔軟に環境に適應する術も見つけていきたい。

## 【第3回】考えなければ確実に答えは得られない

カントがもうすぐ古希を迎えようという時期に、隣国フランスで大革命が勃発した。その火の粉を恐れた周辺諸国は、この革命を破綻させるために革命軍との戦争を今にも始めようとしていた。状況を憂えたカントは「永遠平和のために」を著した。「常備軍の廃止」「国際連合の樹立」などを提案し、彼は徹底的に政治解決の手段としての戦争を否定した。

講義のなかで、思想を学ぶのではなく、考えることを学ばなければなら

いという話があった。カントはフランス革命とそれに対する諸国の対応を考え合わせた結果、現代にも通じるような「平和」への活路を見出した。おそらく、「考えることを学ぶ」ことは「フレッシュな答えを得る」ことにつながっている。

考えても答えがなかなか得られないこともある。しかし、考えなければ確実に答えは得られない。「考えるだけ無駄」「考えると余計に気が滅入る」と挫折するのではなく、それでも答えを見つけようとする強さを私は持ちたい。

#### 【第4回】人生は長い

漱石は、人生は生まれる前の無限と死んだ後の無限の間の「一点のように卑小で儂いもの」と言っている。長い人生をたった一点で表してしまうなんて、私には衝撃的だった。それ以上に、生前と死後を「無限」と表しているところに私はドキリとした。私にとって、限りない「無」は恐ろしい存在だ。喜怒哀楽のない「無」の世界。漱石はそれを楽しみに待つと言っている。

長い目で見ると、たしかに人生はたった一点のように思えるのかもしれない。だが、長い目で見る必要なんてないと私は思う。人生は長いし、いろいろなことが起きる。こう考えた方が、人生を大切にできる。

漱石の作品を私も読んだ。面白くもあり、衝撃的でもあった。そして何より、共感できる部分が多くあった。「無」を楽しみに待った漱石は、時間を経ても読者に刺激を与え続けている。漱石が創り出したものは「無」ではなかった。漱石の人生は、「一点のように卑小で儂いもの」なんかでは決してなかった。

#### 【第5回】進歩による繁栄を望むだけではいけない

第一次世界大戦後まもなく、あるフランスの詩人が述べた言葉を引用する。「諸君、嵐は終わった。にもかかわらず、われわれは、あたかも嵐が起ころうとしている矢先のように、不安である」。戦勝国となったフランスだが、国土が直接の戦場となった。進歩主義が総力戦による大量破壊を招いたことは明らかで、それまでの進歩への絶対的信頼が崩壊した。しかし、戦勝国でも米国と英国では、進歩、発展こそが国家のためになるという考え方が根強く残った。

その結果、大戦終結から90年が経過した今も、進歩主義は消えずにはびこっている。先進国が進歩に執着し続けると、途上国の進歩を支援することが疎かになる。途上国が技術や経済の面で進歩したとしても、先進国との格差が

広がるばかりである。

進む先に夢を馳せて生きるのもよい。しかし、たとえ立ち止まることになったとしても、今、自分の生と他人の生の間にある格差について考察する方がより有意義なことだと私は考える。

#### 【第6回】雇われる者の知識

労働者に対して救いの手を差し伸べ、労働者を守ってくれる法律制度はいくつもある。それらは、いざというときの必殺技でもある。しかし、便利な技も、その中身を知らなければ、まったくもって意味をなさない。そんな状況を作り出さないようにするために、私たちは知識を手に入れなければならない。

その知識を得るために、私たちは仕事に対してアンテナを立て、目を光らせておく必要がある。憲法や法律をよく知るのも大事だし、テレビや新聞で言われる事柄も大事である。新しい情報から、自分に有利に働くものを見出すこともできる。

最近では、労働組合に入っていない人も多いらしい。会社と闘わなければならないとき、彼らはどのようにして対抗するのだろうか。その知識をしっかりと持っているのだろうか。私も仕事に関する知識を持っているとは言えない。それゆえに、私も仕事への関心を持つようにし、雇われる者の知識を意識していく必要がある。

#### 【第7回】目的の照準設定が重要だ

突然だが、こんな話をご存知だろうか。石を積み上げる仕事をしているA、B、Cの3人がいた。ある人が「何をしているのか」と尋ねる。Aは「これで生活しているんだ」と言う。Bは「寺院を造っているんだ」と言う。Cは「人の心を癒すための寺院を造っています」と言った。その答えに、尋ねた人は「同じ仕事でも、出来上がりはかなり違うものになるだろう」と思った。

A、B、Cのうち誰が一番輝いた目をしているかは、明らかである。同じ仕事をしていても、「生活の糧」「造るため」「人の心を癒すため」と、見据えている目的が異なっている。そこから、成果に大きな違いが生じてくる。出来上がりの質が高くなるか、低いところにとどまるかは、自分の目的の照準設定次第である。

仕事において、自分の代わりはいくらでもいるかもしれない。しかし、目的を高く持ち、質の高い仕事ができるかどうかは、自分だけのオリジナルで

ある。

**【第8回】 責任感を持って生きる**

私は大学生になってから、サークルでボランティア活動を始めた。「楽しそう」「何かよいことがしたい」という理由から気軽に始めたのだが、ボランティア活動は私の想像以上に責任が伴う活動だった。

私のボランティア活動の内容は、主に障がい者の方が入所されている施設に、月に2回訪問することである。訪問するための準備や話し合いは、とても念入りに行っている。障がいを持っている方が相手なので、万が一何か問題が起きてしまうと、取り返しのつかないことになってしまう可能性が十分にあるからだ。

ボランティア活動では、無責任なことは絶対にできない。さまざまな可能性を考慮に入れて、最善の策を取らなければならない。私はボランティア活動を始める前までは、責任感をあまり感じることなく、自由気ままに生きてきた。しかし、ボランティア活動を始めてから、「責任を持つ」ということを学んだ。私はこれからは、自分の行動に自分で責任を持っていきたい。

**【第9回】 自己PR**

私は物事に前向きに取り組める人間です。今年の大学祭に私は実行委員として参加しました。私はステージ企画部に所属し、「模擬店紹介」の司会を担当することになりました。私にとって、ステージの企画をしたり司会をしたりすることは、初めての経験でした。だから、どうすれば面白い模擬店紹介ができるのか、私は悩みました。

しかし、自分から司会役を選んだこともあって、私は諦めることはしませんでした。先輩からアドバイスをいただくことによって、自分に足りないものを補っていきました。司会をする際には、見に来てくれたお客様の目を見て話すことを心がけました。そのようにしたら、お客様に積極的に模擬店紹介に参加していただくことができました。自分が置かれた立場で最大限の努力をしたことが、企画の成功に結びついたと思います。

インテリアの仕事では、お客様の要望に限りなく近づけるものを創造したいと思っています。そのために、私は努力することを惜しみません。

**【第10回】 今の自分にできることから始める**

1980～90年代の「ポスト工業化」以降の各国の対応として、主に男性が一家の稼ぎ手になる「男性稼ぎ主」型が日本で広まった。私の身の周りを見て



みると、自分の家庭を含めてこの型が当てはまっているので、私のなかには「これが普通である」という意識があった。

しかし、今回の授業で、雇用の形態が変化するにつれて家族のあり方や結婚制度が変わってきていることを知り、このままの意識ではいけないということが私はわかった。会社に頼りきった人生設計が困難になってきている現在では、学び続けること、働き続けること、自分のなかでバランスをとることが重要である。解雇されても、「また次があるさ」というくらいの勇気も必要である。

私は何事も「何とかなるさ」と思うてしまうほど呑気な性格なので、この性格が役に立つときが来るかもしれない。自分で自分のキャリアをつくっていくことが必須となった今、私は自分を磨くために、まず今の自分でも取り組める学びを続けることから始めたい。

#### 【第11回】不況のときこそ女性が就職するチャンス

私は、不況で就職難だからこそ女性が就職しやすくなると考えたことがなかった。自分が就職活動をするときまでに景気は回復しているだろうか、就職先は決まるだろうかと、私はいつも不安に思っていただけだった。

しかし、どんなに深刻な不況のなかでも、就職先が決まる人は決まっている。不況だからこそ、会社は会社にとって本当に必要な人を雇っている。つまり、男か女ではなく、会社で活躍してくれそうかどうかで雇う人を決めている。「男は仕事、女は家事」という慣習がまだ残っている日本で女性が就職するためには、今のチャンスを逃してはならない。

ピンチはチャンスと言うように、今は女性が社会に進出していく好機である。悩んでいるだけでは何も変わらない。せっかくのこの好機を逃さないように、いろいろな発想をしたり多くの経験をしたりして、私は自分を磨いていきたい。そして、社会で活躍できる女性になりたい。

#### 【第12回】女性の社会進出のために

女性の社会進出は、まさに今の日本にとって大きな利益をもたらすと考えられる。今の日本が抱える問題の一つに、少子化の進行が挙げられる。この問題は、それ単独の問題ではなく、経済などにもつながる問題である。少子化を食い止めるには、低下する出生率を回復させる必要がある。

ここで注目したいのは、女性の就業率が高い国では出生率も高いというデータである。これには、就業している女性と就業していない女性の間の収入額

の差が関係している。つまり、女性に経済的な余裕があれば、出生率も上がるという関係がある。

では、女性の就業率を上げるにはどうすればよいのか。それはやはり、女性にとって働きやすい職場をつくることである。ある調査によれば、3歳未満の子どもへの保育サービスなどをはじめとして、子育てのサポート体制が整っている国ほど、女性の就業率が高くなっている。日本では、子育てのサポート体制が充実しているとは言えない。女性の社会進出を促すためには、社会全体で育児支援体制を整えることが重要である。

#### 【第13回】労働者に対する雇用責任を持つべきだ

最近では、「人件費の削減」や「国際競争力の向上」といった理由から、派遣労働者の需要が大きくなってきている。しかし、現状では、株主や経営者の所得が増加する一方で、雇用者の賃金は低下してきている。

そもそも、派遣元の企業と労働契約を結び他者に派遣されて業務を行う派遣労働者にとって、使用者との雇用関係や就業状態が不安定になりがちである。雇用保険などを企業が負担しなかったり、派遣労働者が突然解雇されたりといった問題も多い。

このような問題を放置していたら、よりよい雇用環境を作ることは困難である。企業は、正規の労働者に対するのと同じように、派遣労働者に対しても雇用責任を持つべきである。実際、通訳やSEなどの職種では、派遣労働の形態でしか雇用されない場合がある。ワークシェアリングや内部留保の還元などの対策を講じるべきである。企業は、自社の利益を追求するだけでなく、労働者がより働きやすい環境作りを進める必要がある。

#### 【第14回】人生・職業・社会と私—まずは自分を見つめ直す

私は「人生・職業・社会Ⅱ」の授業で多くの人たちと討論しているうちに、自分を一度白紙に戻してみることにした。自分を白紙に戻すとは、自分がどんな人間であるかを「ゼロ」から見つめ直すことである。私がなぜそうしようと思ったかと言えば、今まで私は自分の人間性に自信が持てなかったからだ。自分がどんな人間なのか、深く考えたことはなかった。

私は前期の「人生・職業・社会Ⅰ」も受講したが、毎週の作文でも三角討論でも自分の本当の考えというものを持つことができなかった。世間で認められるような理想的な意見を言うしていただけだった。しかし、私はそれまでずっとそのようにし続けていたので、そのような理想論が自分の考えだと自

分で自分に刷り込んで、そのように思い込んでしまっていた。そのことに私は気づいていなかったの、一生懸命により深く考察しようとしても、自分の考えがまったく発展しなかった。作文を書いても討論で発表しても、私は自分の考えだと言えるようなものを持つことができなかった。そのようにして、私は一切の手応えを感じることなく、前期を終えてしまった。

にもかかわらず、後期に「人生・職業・社会Ⅱ」を受講することは、私のなかでは決定事項だった。なぜならば、前期の私はボロボロだったが、この授業には私に必要なものがあるような気がしていたからだ。結果的には、後期の私もボロボロだった。それどころか、ボロボロを乗り越えてボロクソだったかもしれない。でも、今はボロボロでもボロクソでもいい。今の私は、以前までの自分への思い込みを壊す大改革中だからだ。私が「人生・職業・社会Ⅱ」で得た最大の収穫は、この大改革である。これは私にとってとても勇気を必要とすることだったが、いざこれを実行してみると、私はさすがしい気持ちになった。私の今の目標は、自分が自分を理解することである。

後期の授業では、私は他の学生たちの成長ぶりにとても驚いた。前期のときよりも明確に自分の意見を述べていたし、考えも深まっていた。三角討論では制限時間では時間が足りないくらい活発に意見を交わし、理想観念にとらわれない議論を展開していた。私は一生懸命に討論に参加していたが、最終的には周囲の学生たちの意見に感心するばかりだった。そのうちに、私は何が自分の考えなのかがわからなくなった。討論をする際に私が重視していた点を振り返ってみると、私はいかに相手を納得させられる正論を言えるかという点を重視していた。そのために、私は自分の考えよりも、理想的な正論を言うことにこだわっていた。しかし、理想的な正論を展開するには私には限界があった。自分の考えを深めるならまだしも、世間が理想とする考えをあたかも自分の考えであるかのように展開することが私にはできなかったからである。さらに、そのせいで、私は討論を楽しむこともできなかった。

しかし、私は今では確実に以前とは違った考えを持った私になった。仕事に関しては、以前は「やりがいが一番」と考えていたが、今では「自分のアンカーに合った仕事が一番」と考えるようになった。そもそも、仕事に関しては、私はひどく頑固な固定観念を持っていた。私は進学校の高校に行ったのだが、その高校の卒業生には、社会に出てから人の上に立つエリートになる先輩たちが多い。先生たちの話でも講演会でも、世の中で大活躍する人た

ちの人柄や努力などについて聞かされてきた。そんなところから、私は自分もキャリアウーマンを目指さなければならないと感じていた。

後期になって、この授業を受講する学生の人数がとても減った。しかし、その分、一人ひとりの学生と深くたくさん語り合うことができた。しかも、授業中だけでなく、お互いに時間的に余裕のあるときは授業以外の場でもさまざまなことについて語り合うようになった。そのようにして、たくさんの話をしていくうちに、仲もよくなって、本音を言い合えるようになった。そのときに私は、相手の学生が持っている考えがその学生の人間性や気持ちに素直な考えだと感じた。その学生の考えは、どちらかと言えば世間の理想から遊離していたが、その考えはその学生自身が考え出した考えだった。

どんな人間でも、人間なのだから、非の打ち所のない理想的な考えを持っているわけではない。もちろん、私も自分勝手な考えを持っている。私はこのことに気づいたし、私の考えを他の学生たちに受け入れてもらった。それ以来、私は気持ちがとても楽になった。そして私は、理想論で身を固めてきた自分を白紙に戻すことができた。

ただし、私は白紙に戻ってしまったので、今の私には夢がない。今後の方針もまったくわからない。しかし、これからは、理想論ではなく自分らしさで身を固めて、本当の自分の考えを持ち、それを発展させていくつもりである。そのようにしていけば、おのずと自分に合った夢を抱くようになるだろうし、方針も見えてくるだろうと私は期待している。今の私には、今までなら気づきもしなかったような発見が多くあって、私は毎日をとても楽しむことができるようになっている。受講者数が減って寂しくなったものの、この授業を通して気づかされたことと、この授業で出会った友人たちに私は感謝している。

#### 4 キャリア・デザインⅡ（平成21年度後期）

「キャリア・デザインⅡ」の授業は、平成20年度（2008年度）後期に初めて実施した。したがって、今回の授業は2度目の実施だった。前期開講の「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う。これに対して、後期開講の「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

てもらう。授業のねらい、学生の到達目標、授業の進め方は、ⅠとⅡとも共通にしている。受講者は、2年次学生を想定している。

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授業に出席することにした。この授業では、いきなり「三角（三角）討論」を行い、その後じっくりと「全体討論」を行った。単位を修得した受講者は、2年次学生7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<sup>(1)</sup>。「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】

本日はお忙しいなか、福岡女子大学まで足を運んでいただきまして、ありがとうございます。私は国文学科の学生なので、日本語教師という職業も日本語教育能力検定試験の存在も知っていました。しかし、実際に日本語教師の方のお話をお聞きするのは初めてでしたので、とても新鮮な感じがしま

した。

私を感じた先生の素晴らしい点は、一度就いた仕事を辞めてまでしてご自分の夢を実現なさった点です。仕事を辞めるのは、勇気のいることだったのではないかと想像します。しかし、日本語教師になるために、二度目の大学進学を実行するなど、かなりの思い切りで夢に向かって進まれたのではないかと思います。

私にも夢があるのですが、その夢を実現させるためには、先生のような行動力と勇気が必要だと日々感じています。先生は今現在も大学院で学ばれているとお聞きし、本当に向上心がおありになる方だと感心しました。私も日々前進できるように心がけて生きていきます。

## 【第2回】

本日はお忙しいなか、はるばる東京からお越しいただき、貴重なお話をありがとうございました。

私も先生と同じく、大学に入学するまでは教師を目指していましたが、大学1年生の夏頃からアナウンサーになりたいと思い始めました。しかし、女性のアナウンサーは最上級の才色兼備の人しかなることができない職業ではないかと思い、私なんかが目指すこと自体がおこがましく、また恥ずかしくもあって、そのことをまだ誰にも言ったことがありません。アナウンサーになるための情報を集めはしましたが、私はそのための努力もせずに、そのうちに諦めてしまっていました。

今日のお話を聞いて、アナウンサーになるのはやはり狭き門だと実感しました。しかし、自分も周囲の人も「無理だ」と思っても、「とにかく努力しよう」という気になりました。すると、私のなかのややもやが吹っ切れて、意欲が湧いてきました。まずは、私も毎朝の発声練習を日課にします。

就職活動を終えたときに、「あのときの先生のお話が私の人生を変えました」と先生に報告できるように、私は発声練習から努力していきます。

## 【第3回】

今日はお忙しいなか、貴重なお話をしていただき、ありがとうございました。私にとってポケモンはとても馴染みが深いのですが、「株式会社ポケモン」という企業があって、そこでどんな仕事が行なわれているかについては知らなかったのので、今日のお話は興味深かったです。

一つの会社にさまざまな領域の仕事があることにも驚きました。今現在、



私には夢というものがなく、将来の自分の姿を具体的に思い描くことができていないので、「プランニング」についてのお話や就職についてのお話は、とても参考になりました。私はこれまで、何かをしようとしたときに、目標を立てて行動することがあまりありませんでした。しかし、今日のお話で、目標を立てることの大切さを知ることができて、とても良かったです。

これから就職活動を始める前までに、私は自分が何をやりたいのか、どうなりたいたのかを考えて、足りない部分を克服していきたいと思っています。今日は本当にありがとうございました。

#### 【第4回】

普段、私たちの安全を守ってくださっている警察官は、たしかに身近な存在ですが、私は直接お話を聞いたことがなかったので、今日のお話はとても面白かったです。私はまだ警察にお世話になったことがないのですが、もし自分が被害に遭ったときに対応してくれるのが女性警察官だったら、とても安心すると思います。特に性犯罪が最近が増えてきているので、女性警察官の役割はたいへん重要だと思いました。

警察学校の写真を見せてもらいましたが、ほとんどが男性ばかりで、女性がそのなかに混じってトレーニングをするのは、ものすごい努力と負けない気持ちが必要だということがわかりました。警察の世界も男性社会で、女性にとっては大変なこともあると思いますが、女性にしかできない仕事も多くありますので、そのような仕事に携わることによって、仕事に対するやりがいを感じられるのではないかと思います。

私も自分がやりたい仕事に向かって躊躇せずに挑戦していこうと思っています。本日はお忙しいなか来ていただきまして、ありがとうございました。

#### 【第5回】

今日は貴重なお話をありがとうございました。「就職難」というリアルな単語が、私の心にぐさっときました。今までのゲスト・スピーカーの方々のお話は、どちらかと言うと夢にあふれたようなお話が多かったので、私も自分にはあらゆる可能性があるんだとフワフワとしていました。

しかし、先生が就職活動をなさったときは就職氷河期で、おそらく私たちのときも就職氷河期だと予想されます。どんなに就職したいところがあっても、そもそも迎え入れてくれる門戸がない可能性があります。そうなったときに私が絶望せずに粘り強く就職活動を行えるかと言えば、私はかなり不安



です。

今、私たちが将来の就職活動に向けてしておかなければならないことは、単にどんな仕事をしたいのかと胸を膨らませることだけではなく、どんな現状に自分が置かれても、現実を受け止めて解決策を理性的に考えることのできる「タフな心」を作っておくことだということが、今日のお話からよくわかりました。

### 【第6回】

本日はお忙しいなか、お話をしてくださいましてありがとうございました。私はつねづね「夢は声に出して言うべきだ」ということは耳にしていますが、自分の夢を声に出して言ったことは一度もありません。もし言ったとしたら、「そんな夢、叶うわけない」とか、「無理だ」とか他人から言われそうな気がしていたからです。しかし、今日、私の夢を先生に思い切って言ってみたら、何だか自分が一皮むけたような気がしました。そして、「勝負はここからなのだ」と私は感じています。

私は自分が大切にしていけるものとして、「自信」と「努力」の2つを挙げました。この2つともが、今の自分には少し不足しているものだと私は思っているからです。私は自分では自分なりに「努力」しているつもりですが、もっと自分を追い詰めて努力する余地があることは自覚しています。「自信」は「努力」の結果として手に入るものだと思いますので、「自信」が持てるまで「努力」したいです。正直、「無理かな」と思ってしまう日もあるのですが、これからはそんなことはもう考えないようにしようと決めました。

最後になりましたが、「叶う」という言葉の説明がとても素敵でした。本日は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。中学校で教師をなさりつつ、趣味として国際的な活動もなさっておられ、私からすればとても大変ではないかと思われましたが、お話をうかがっていると、むしろ人生を満喫しているように感じられました。その理由は、先生がおっしゃっていたように、「好きで」活動をなさっているからだと思われました。

来年に就職活動を控えた私には、「専門職に就かなければ」という強迫観念があります。「今後の人生を支える仕事は、自分が好きなことでなければならない」とも思っています。でも、「自分が好きなことは何か」と尋ねら

れると、仕事にしたいほど好きなことがまだはっきりしません。ただ強迫観念が残っているばかりです。

しかし、今日のお話を聞いて、「私には好きなものがないのではなく、私が仕事にしたいほど好きになろうとしていない」ということに気づきました。私はもっと「行動」して、もっと「好き」になるべきだと気づきました。このことに気づけてよかったです。今日は本当にありがとうございました。

### 【第8回】

公務員という仕事は、給料は安定しているし育児休暇は取りやすくとても待遇がいいので「できたら就きたい仕事」という軽い気持ちで私は考えていました。私には「公務員はデスクワーク」という印象があり、何となくつまらなさそうであり魅力を感じていませんでした。しかし、実際に区役所で働いている方のお話を今日はじめて聞いて、公務員という仕事への印象が変わりました。

区役所の仕事では、市民の方々と接していくことが大切だというお話が印象的でした。ただ机の上で黙々と仕事をするのではなく、市民の声を直接聞くことによって新しいことに気づいたり、より市民のためになる仕事ができたりすることがよくわかりました。

最後に、自分に向いていない仕事や自分がやりたくない仕事でも、そのなかに何とかして楽しさを見つけ出して仕事をするのが大切だというお話がありましたが、私もそのとおりだと思いました。自分が就いた仕事が自分に向いていなくても、自分を成長させるためだと思って私は踏ん張ってみようと思いました。

### 【第9回】

今日は貴重なお話をありがとうございました。お話をうかがって、本当にクリエイティブな方だと感じさせられました。お話のなかのお言葉を借りれば、「何もないところに石橋を作る」行動力がすばらしいと思いました。

しかし、それだけではなく、自分で会社を作ってしまうという大胆な行動の裏には、クリアな目標としっかりした計画があったこともよくわかりました。特に、「クリアな目標を持つべきだ」というアドバイスが印象的でした。私は今まで、その時々自分の気持ちを大切にしながら行動してきました。どんな経験も私を高める糧になると思っていたからです。今でもそれは間違っているとは思いませんが、結果として、将来のことを考えるのを先送りしたい

という気持ちが勝ってしまっていました。

私は今日のお話を聞いて、「大学で学んでいるうちに自然に目標が出てくるのを期待しているだけではないけない」「目標を見つけるために自分から行動を起こさなければならない」と思いました。

#### 【第10回】

今日はとても貴重なお話を聞かせていただき、これからの私の生活が大きく前へ動き出しそうです。私はまず、自分の内面から磨いていこうと思いました。「明るくて、挑戦心があり、リーダーシップが取れる人」という職員採用の条件があるという話を聞いて、私は「自分はまだまだだ」と思いました。

しかし、私はここで落ち込むのではなく、ここから巻き返す気持ちでこれからを過ごしていこうと思いました。そのために、いろいろな場所へ足を運び、いろいろな人と出会い、いろいろな経験をしたいです。出会いのなかで、できるだけ多くの自分の味方にしたいと思いました。最初から味方ばかりではないでしょうが、そこで心を広く持ち、相手を受け入れることで自分を成長させていきたいです。

「笑顔」が大切だということでしたが、「笑顔」はもうこの瞬間から実践できますので、私も心がけていきます。今日のお話を聞けて、本当に良かったです。またいつかお会いできたらいいなと思っています。

#### 【第11回】

今日は、とてもためになるお話を楽しく聞かせていただき、ありがとうございました。お話のなかには、私の心に響く言葉がいくつもありましたが、「足元をしっかりさせる」という言葉が特に印象的でした。

このキャリア・デザインの授業を受けてきて、何人もの女性社会人のお話を聞いて、私は毎回さまざまな発見をしています。就職活動のために、よい人生を送るために、「今何をすべきか」ということについて、毎回いろいろなアドバイスをいただいています。たとえば、「夢を持たなければならない」「さまざまなことに挑戦しなければならない」などです。しかし、「現状を知らなければならない」というアドバイスは、今日が初めてでした。

今日、今の自分の生活を振り返って現状を書き出して初めて、私がいかに自分のことを漠然としか知らないかがわかりました。自分の足元を知らないで、ゴールを設定できるはずがありません。言われてみれば当たり前で

すが、とても新鮮味がありました。今日は本当にありがとうございました。

【第12回】

今日はお忙しいなか、貴重なお話をありがとうございました。今までこの授業を受けてきて、比較的多くの方々がいくつもの仕事に携わっておられましたが、今日のお話では、就職なさってからずっと同じ職場で働かれているだけあって、仕事のやりがいや、3人の子どもの持つ母にとっての待遇のよさなどがとても伝わってきました。

公務員の仕事のなかに、このような研究員の仕事があることを、私は今日初めて知りました。企業や大学と連携協力して研究開発をするなかで、多くの人たちと出会える素敵な仕事だと私は思いました。スライドのなかに、「研究を振り返ると、もっとコミュニケーションが必要だった」という1枚がありましたが、今の時代はどこへ行ってもコミュニケーション能力が必要だと言われます。

大学生にはたっぷり時間があるので、私もアルバイトやサークルでさまざまな人と出会い、たくさん会話をしてコミュニケーション能力を高めていきたいです。外国人とも接することができるように、英語能力も高めていきたいです。今日は本当にありがとうございました。

【第13回】

今日はお忙しいなか、私たちのためにお話をしてくださって、本当にありがとうございました。先生の周りに、とてもキラキラとしたオーラが見えました。私も先生のような女性になりたいと思いました。

私は授業中に「夢を持ち続けるためのモチベーションとはどんなものか」という質問をさせていただきました。それに対して丁寧に答えてくださり、ありがとうございました。「わき目もふらずにその道を進む」というお答えは、私の心にとっても深く残りました。私は今、わりとふらふらしているところもあるのですが、やはり夢を叶えている人は、人の何倍も努力をなさっているということを実感しました。何倍も努力をすれば、人前で堂々と自分の夢を語れるようになると思いました。

私も努力をしています。しかし、それは人一倍より少し多いくらいの努力のような気がします。夢を実現させるということに対して、私には甘えがあると気づき、反省しました。特に、私は自己投資ができていません。今日のお話を聞いて、これからは私はもっと中身の濃い毎日にしていこうと思いま

した。

**【第14回】進路選択についての私の考え方**

私はこの授業を受けて、現代社会で活躍なさっている女性の方々の生の声を聞くことができた。ゲスト・スピーカーの方々はそれぞれが違う分野の職業に就いておられたが、誰もが生き生きとなさっていて、楽しみながら仕事をなさっていることがよく伝わってきた。私はこのようにさまざまな分野で働かれている方々の生の声を聞くのは初めてだったので、とても大きな刺激を受けた。私自身が今何をすべきかを考えるきっかけが与えられた。それと同時に、早く行動に移さなければならないという焦りも与えられた。

私にとって最も印象的だったお話は、「自分をプロデュース」という題のお話だった。この授業では、受講者一人ひとりが自分の長所を3つ挙げたり、自分にとって大切なものを3つ挙げたりした。長所を挙げるとき、私はなかなか思い浮かばずに苦労した。短所ならすぐに出てくるのに、長所となるとなかなか思い浮かばず、「私って、自分の長所もわからないのか。私って、意外に自分のことを知らないんだな」と気づかされた。

就職活動のときの履歴書には、自己PRや長所を書く欄が必ずあるそうだ。私の身近で就職活動をしている先輩たちも、この自己PRや長所の欄が書けないとよく言っている。就職活動のなかでも、自己PRや長所は自分を売り込むために大切な部分である。しかし、自分の長所を探すことは少し恥ずかしいし、よほどの機会が与えられないかぎり、普段の生活ではなかなか考えない。しかし、自分の能力を生かして仕事に就こうとするなら、それは重要な部分である。私は今、自分の長所を挙げろと言われても、マイペースなことしか思いつかない。そういう状態なので、今から自分を見つめ直して、短所よりも長所を多く挙げられるようにしていきたい。

私にとって次に印象的だったお話は、「叶えたいことや実現させたいことは、口に出して言う」というお話だった。私は将来の夢があっても、友だちや親には恥ずかしくて言えない。なぜならば、心のどこかで「私には無理ではないか。叶わないかもしれない」と思っているからだ。しかし、その夢をあえて口に出して言うことが大切だというお話だった。たしかに、口に出して言えば、叶えようという意識が変わってくる。誰かに聞いてもらうことによって、自信が出てくることもある。中途半端な気持ちをずっと胸に秘めているだけだと、それが自然に消滅してもおかしくない。

とはいえ、私には将来はこれになりたいというはっきりした夢が決まっているわけではない。しかし、私がこの大学の人間環境学部 of 生活環境学科に入ろうと思ったのは、私がデザインや色彩の勉強をしたいと思ったからだ。私は幼いころから絵を描いたりものを作ったりするのが好きで、造形教室にも通っていた。そのこともあって、デザインや色彩にはずっと興味をもっていた。大学に入学してさまざまな授業を受けているうちに、建築やインテリアにも興味をもち始めた。今は、私が大学で学んでいることを生かせる仕事をしたいと思っている。だから、今後は自分がやりたいことをもっと明確にして、「私には無理」などと思わないで努力していこうと思っている。まず第一歩として、色彩検定などの資格取得にもチャレンジしていきたい。

この「キャリア・デザインⅡ」の授業全体を振り返ってみると、ゲスト・スピーカーの方々に共通している特徴がある。1つめの特徴として、どの人にも常に何かに挑戦しようというチャレンジ精神がある。私は、ゲスト・スピーカーの方には転職経験がある人が意外にも多いということに気づいた。私は今まで、転職はしない方がよく、できれば最初から自分に合った職場を決めるのがよいと思っていた。しかし、ゲスト・スピーカーの方のなかには、自分の夢により近づくために転職している人もいた。しかし、その転職は、自分の現状に妥協せず、さらなる一步を踏み出すためのプラスの転職だった。転職するか否かはなかなか簡単に決断することではないし、勇気がある。それでも夢に近づこうとする気持ちがある。私は本当にすごいと思った。

2つめの特徴は、与えられた仕事は何でも楽しんでしていることである。女性だからということでお茶汲みやコピー取りをさせられても、マイナスに捉えるのではなく、どれだけおいしいお茶が入られるか、どれだけきれいにコピーが取れるかなど、楽しんで仕事をすることもできる。その点、私には勉強になった。職業を選択する場合も、「苦手だから、得意だから」という点ばかりを考えて選ぶのではなく、どんな職業でもとりあえずやってみるという姿勢で選ぶことが大切だとわかった。どんな仕事にでも挑戦して、そこで楽しみや喜びを見つけ出していくことが、働くことの楽しさや喜びを自分でつかむことだということがわかった。ゲスト・スピーカーの方々と同じように、私もどんな仕事でも、受け身の気持ちでするのではなく、自分から楽しもうとする気持ちでしていきたい。そして私は、生き生きとした笑顔で毎日を過ごせるような未来を築いていきたい。

## 5 福岡女子大学現代 GP の一つの効果

本学の現代 GP では、「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」という取組名称で、この取組名称が文字通りに実現されるように、さまざまな工夫を凝らして取組を進めてきた。折しも、本学は全学を挙げた学部学科の再編を行う抜本的な改革の実行中だったので、いわゆる専門教育も含めて、大学の4年間全体を女子高度教養教育として構築することに改革の柱を据えて、大学改革を先取りするようなかたちで取組を進めてきた。

この取組（福女 CE プログラム）では、文部科学省へ提出した申請書の「取組の概要」に記載したとおり、次の5点に特に力を注いだ。

- ① 学生教育全体をジェンダー・センシティブなキャリア教育と捉え、男女共同参画の意識を高める。
- ② 新設のキャリア支援センターで、職業キャリア導入教育の体制を整える。
- ③ 教務部会を中心に、学生を学間に目覚めさせ、学間を通して人間力を育てる学間キャリア導入教育の体制を整える。
- ④ ゼミをはじめ、各種の学生教育に作文と論評の方法を積極的に取り入れ、読み書き討論能力を着実に身に付けさせる。
- ⑤ 福女 CE プログラムの実施を通して、女子学生のための高度教養教育に取り組む学部教育課程を実現させる。

この①～⑤の方策には、一つひとつの方策がもたらす効果とともに、複数の方策、あるいはすべての方策が協働してもたらす相乗効果も考えられる。さらには、①～⑤の方策以外の要因がもたらす効果も考えられる。したがって、どの方策がどんな効果をもたらしたかを明確に描出することはかなり困難である。しかし、ここでは、②の職業キャリア導入教育として開講した4つの科目「人生・職業・社会Ⅰ」「人生・職業・社会Ⅱ」「キャリア・デザインⅠ」「キャリア・デザインⅡ」の受講者の動向をもとに考察を進めたい。「人生・職業・社会」は1年次学生を想定した科目であり、「キャリア・デザイン」は2年次学生を想定した科目である。「Ⅰ」の科目は前期開講で、「Ⅱ」の科目は後期開講である。ただし、平成19年度（取組初年度）の「人生・職



業・社会Ⅰ」だけは、変則的に後期に開講した。受講者数を一覧表にまとめると、次のようになる。ちなみに、1学年の学生定員は180人であり、いずれの科目も自由選択科目である。

科 目	開講時期	受講者数(人)
人生・職業・社会Ⅰ	平成19年度後期	69
	平成20年度前期	79
	平成21年度前期	60
人生・職業・社会Ⅱ	平成20年度後期	7
	平成21年度後期	25
キャリア・デザインⅠ	平成20年度前期	48
	平成21年度前期	44
キャリア・デザインⅡ	平成20年度後期	16
	平成21年度後期	7

「人生・職業・社会」の科目でも「キャリア・デザイン」の科目でも、「Ⅰ」の受講者数に比べると「Ⅱ」の受講者数は半数以下に減少している。その理由としては、聞き取りやアンケートなどによれば、いずれの科目でも「作文と討論」を重視したので受講者にとっては負担が重く、「Ⅰ」だけでほぼ目的を達成し「Ⅱ」までを受講する必要はないと考えた学生が多かったようである。また、いずれの科目の授業時間割も水曜日の5時限であり、その影響もあったようである。

さて、大学は就職のための予備校ではなく、大学教育の効果が就職実績のみによって測定されるべきではないのはもちろんだが、現実には、「就職実績のよしあしが、その大学が選ばれるかどうかの分かれ目となっている」<sup>(2)</sup>という側面もある。そこで、職業キャリア導入教育として開講した4つの科目のうち、いずれかの科目を受講した学生の進路・就職実績や就職活動状況について言及する。

いずれかの科目を受講して、すでに卒業している学生は4人である。4人とも、平成19年度後期開講の「人生・職業・社会Ⅰ」を受講している。4人とも、当時は3年次学生だった。1人は、本人の希望どおりに他大学の文系の大学院に進学している。3人は、いずれも本人の希望どおりの会社に就職している。人数が少ないので何とも言い難いが、当時、1年次学生以外でこ

の授業の単位を修得した学生はこの4人だけだったので、この4人には特に強い内的動機があったと考えられる。そして、それが本人の希望どおりの進路・就職実績につながったと考えられる。

現在の4年次学生で、職業キャリア導入教育として開講した4つの科目のうち、いずれかの科目を受講した学生は84人である。そのうち、1科目を受講した学生が53人、2科目を受講した学生が22人、3科目を受講した学生が9人である。4科目を受講した学生はいない。現時点（平成22年9月末日現在）で進路・就職先が決定している学生の割合を見ると、1科目受講者、2科目受講者、3科目受講者の間に顕著な差異は認められなかった。さらに、いずれかの科目を受講した学生とどの科目も受講しなかった学生を比較しても、顕著な差異は認められなかった。

このことは何を意味しているのだろうか。職業キャリア導入教育の4つの科目の効果はなかったのだろうか。ここでは4つの科目に着目して進路・就職先の決定率を比較したが、その率に顕著な差異が認められなかったということは、やはり本学が現代GPの取組として大学教育全体を通じてキャリア教育を充実させてきたことの効果が表れているのだろうか。もしそうであれば、むしろ逆にたいへん喜ばしいことである。大学生の就職内定獲得が年毎に厳しさを増す環境において、本学の就職内定状況は比較的高い水準で推移している。本年度（平成22年度）の就職・採用活動の環境は昨年度以上に厳しいと言われているなか、本年度の本学の就職内定率は、現在までのところ昨年度と同じ水準を保っている。現在の4年次学生が卒業する時点でどんな結果になっているかは予測し難いが、現在までのところ少なくとも昨年度からの落ち込みが見られない点は、評価されてしかるべき点ではないかと思われる。

本学では従来から課外で、希望する学生に対して、常勤1人（本務は教員）、非常勤3人の有資格者のキャリア・コンサルタント（キャリア・カウンセラー）がさまざまな相談に応じている。従来は年間に100人程度の学生からの相談があったが、昨年度くらいからはその3倍以上の相談が寄せられている。その他にも、平成21年度（2009年度）後期からは、キャリア支援センターで常勤3人の就職支援員が学生の就職活動の支援を行っている。その3人の就職支援員の感触では、昨年度と本年度では明らかな違いが認められるそうだ。訪れる学生の数には大きな違いはないが、学生の熱心さやしっかり具合が格

段に向上しているとのことである。

その情報をもとに少し精査してみると、キャリア支援センターを訪れる回数が多い学生ほど、選抜性の高い難関とされる進路・就職先に挑戦し、夢を実現している傾向にある。その学生たちと職業キャリア導入教育の4つの科目のうちいずれかを受講した学生の相関を見てみると、これはほぼ一致している。つまり、受講した科目が多い学生ほど、キャリア支援センターを訪れる回数が多くなっている。しかも、それに応じて選抜性や難関の度合いの高い進路・就職先が決定している。

したがって、単に職業キャリア導入教育の科目を受講したかどうかを見ただけでは顕著な差異は認められなかったが、キャリア支援センターを訪れる回数を加味すれば、一定の傾向が明らかになってきた。その結果、本年度は、本学の従来の学生がほとんど挑戦しなかったような、あるいは挑戦しても残念な結果に終わることが多かったような選抜性の高い難関とされる進路・就職先で夢を実現した学生が次々に登場した。ここでは具体的な進路・就職先の名称を明らかにすることはできないが、進路・就職先の新しい可能性が開けてきたことは間違いない。もとより本学の現代GPでは、キャリア・カウンセリング体制や就職支援体制をさらに充実させることにも重点的に取り組んできた。どの取組がどんな効果をもたらしたかを明確に言うことは難しいとしても、本学の現代GPの一つの効果として、就職支援員の言葉を借りれば、「進路・就職先のレベルが上がった」と言うことができるようである。そして、この効果が現代GPの取組名称「男女共同参画社会をめざすキャリア教育」を促進する方向で発揮され始めたことも間違いないようである。

## 6 キャリア教育のこれからの課題

本学、福岡女子大学では、現代GPの取組（福女CEプログラム）を推進していくために、このプログラムで使用する主な12の用語について、「福岡女子大学キャリア教育用語集」を作成した。そのなかで、キャリア教育については、次のように定義した。

キャリアとは、単に職業上の成功を言うのではなく、広く人の一生の行路や経歴をさす言葉です。各自の職業選択も、基本的には人間の生き方の問題です。本学の学生教育は、キャリアという言葉の深く豊かな含意を大切にし

ます。そして課外の就職対策支援だけでなく、正課と課外を総合した実践的なキャリア教育を実施します。

要するに、本学のキャリア教育は本学の大学教育そのものであり、その大学教育を学生の一人ひとりがどう受け止めて、自分自身の生き方の問題にどう生かすかが一番のポイントになると本学では考えている。それに反して、現在多くの大学で導入されているキャリア教育は、「フリンジ的・単発的」<sup>(3)</sup>だという批判がある。就職・採用活動の早期化及び長期化などをはじめとする現在の日本の大卒就職を取り巻く諸問題には、もはや小手先のキャリア教育では対応できない。大学教育そのものを根本から変革する必要がある。必要な変革として、たとえば次の3点が提案されている<sup>(4)</sup>。

- ① 大卒就職の時期や期間に関する問題への対策としては、就職－採用活動を、大卒後に一定の時間をかけて行う可能性を大きく開く必要がある。それは、卒業後少なくとも3－5年程度の既卒者は、すべて新卒者の範疇に含めるよう企業に求めることを意味する。
- ② 採用基準や採用後の職務の不明確さとそれに起因するミスマッチへの対策としては、採用職種および採用の際に重視する要件や基準を明示し、大学における勉学の内容や習得水準および本人の職種希望を尊重した就職－採用へと変革する必要がある。
- ③ 上記第2点目の前提条件として、大学教育の職業的意義を現状よりも向上させる必要がある。

以上の提案には、たしかに一定の説得力があると考えられる。しかし、こうした変革が一朝一夕に実現されるとは考えられない。学生の大学での勉学内容などと、企業の採用基準などをうまく関連させる方向での変革が求められるとしても、それが実現されていない現状では、企業の採用基準は不明確にならざるをえない<sup>(5)</sup>。とはいえ、企業が一定の基準に従って採用活動を行っているのも事実である。すべての企業が採用面接のためにマニュアルを用意しているとはかぎらないが、マニュアルを用意して「必要とする人材像」を面接担当者に知らせている企業もある。たとえば、大手総合商社M社が使用しているマニュアルの一部は、次のようになっている<sup>(6)</sup>。

### M社の採用面接マニュアル

#### ■ 求める学生像

- 1) チャレンジ精神に富む人（好奇心を含む）
- 2) 実行力があり、成果を出せる人
- 3) 何かを変革した経験のある人
- 4) コミュニケーション力のある人
- 5) 自分の成長に意欲的な人
- 6) メンタルストレスに強い人

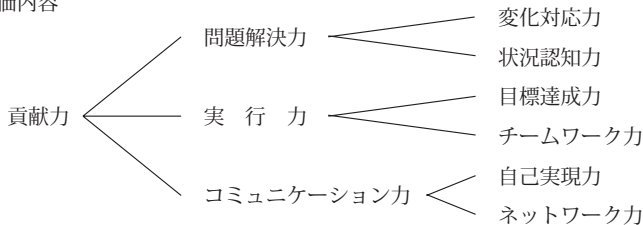
#### ■ 面接の際の留意点

- 6) 学生にプレッシャーをかけることのないよう、リラックスさせ、詳しい話を聞く姿勢で臨んでください。また、学生の人権に関わる質問はしないよう十分に注意してください。
- 7) 学生が為した具体的な行動の成果につき、詳しく聞き出し、その意図したことをしっかり確認してください。
- 8) 学生は定型的な質問「自己PR」や「志望動機」については十分準備しています。定型的な質問は行う必要がありますが、簡単に終わらず学生の考え方・意思を引き出すように心がけてください。

#### ■ 評価方法

総合物人評価です。学生の潜在能力・顕在能力や将来の可能性を見ることが最大の目的です。学生の言葉や印象のみならず、何に関心をもち、どのような目標を立てて実行したか、行動した結果を通じて、具体的に評価してください。同時に、部下としてほしい人材かを評価してください。

#### ■ 評価内容



たしかに、このような採用面接マニュアルが存在し、それが使用されているとしても、その内容には、不明確だと言われてもしょうがない根本問題がある。たとえば、「評価内容」で掲げられている10の概念、「貢献力」「問題解決力」「実行力」「コミュニケーション力」「変化対応力」「状況認知力」

「目標達成力」「チームワーク力」「自己表現力」「ネットワーク力」は、よく使われる普通の概念で何となくわかりイメージできるが、さてそれが採用面接の場面で具体的にどんな意味を与えられ、評価作業にどう用いられるかは、やはり不明確である。

それでは、企業側は採用面接で学生の何を見ようとしているのだろうか。企業が面接で行う質問は、「能力」を知るための質問と「マッチング」を知るための質問の2つに分けられるとする研究がある<sup>(7)</sup>。「能力」を知るための質問では、「過去」に得た経験や「現在」所有する知識・考え方や「未来」を想定したシミュレーションについて尋ねる。「マッチング」を知るための質問では、仕事理解や志望度やキャリアプランについて尋ねる。コンピテンシー面接という手法で行われることが多いこうした採用面接に対応するためには、学生はどんな経験をしておく必要があるのか。この研究では、次の3つの経験が提言として挙げられている。

- ① 課題を見つけ、方法を考えだし、実行し、最後までやり遂げる経験（課題達成志向）
- ② 自ら物事や他者に働きかけ、自分を高めようと努力し、自分の行動を客観的に言語化する経験（自己コントロール能力）
- ③ 他者に働きかけ、お互いに協力しあって課題を成し遂げる経験（対他者コミュニケーション能力）

学生がこうした経験を積み重ねて能力を向上させることができるためには、大学は学生に対して何を提供すればよいのか。この研究では、次の2つが提言されている。

- ① 就職活動にかぎらず、学生の将来全般に有益な経験を提供する。
- ② 正課か否かを問わず、大学生生活全体を通して、これらの経験を積むチャンスを提供する。

企業の採用面接の場面でどんな評価項目が重視されているかが少し明らかになってきたが、実際の採用基準（評価用紙に記載された評価項目）はどうなっていて、評価結果はどのように判定されているのだろうか。たとえば、13社の大卒事務系総合職の新卒採用担当者に対して行った聞き取り調査があるが、それをまとめると、次のようになる<sup>(8)</sup>。

産業	企業規模	被調査者	面接での質問内容の方針	評価用紙記載の評価項目	左記項目の評価尺度	各面接段階における評価項目の差異	合否決定方法
建設業	5000人以上	課長相当職以上	会社の方針としては明確に決めている。	評価項目はなし。ただし、目安として、①責任感（やり切る）、②チャレンジ精神、③バランス感覚、④論理性、⑤変化適応力という点が人事部門から面接官に対して説明されている。	なし。	なし。	項目ごとの基準点はなし。総合評価で決定。
製造業	5000人以上	課長相当職	質問例は面接官に伝達しているが強制力はない。	①向上心・活動意欲、②責任感・やり抜く力、③コミュニケーション能力、④論理的思考力、⑤ストレス耐性。	5段階評価尺度。	なし。ただし、重点が異なる。	項目ごとの基準点はなし。総合評価で決定。
エネルギー業	5000人以上	課長相当職及び係長相当職	質問はほぼ決めている。	①主体的に行動する力（チャレンジ精神、ストレス耐性等を含む）、②責任感・使命感、③統率・協働する力、④コミュニケーション能力、論理的思考力、⑤志望動機、組織風土・文化への適応等、⑥その他。	段階別評価尺度。	主要な評価項目・評価尺度（段階評価）が異なる。	項目ごとの基準点はなし。総合評価で決定。
製造業	1000－4999人	課長相当職	会社の方針としては明確に決めている。	①論理的思考力、②分析的解析能力、③コミュニケーション能力（厳密な定義はなし）。	段階別評価尺度。	大きな差異はない模様。	項目ごとの基準点はなし。総合評価で決定。
製造業	5000人以上	担当者	質問項目の内容は決まっている（評価用紙に記載あり）。	①粘り強く困難に耐え得るバイタリティ溢れる人材、②柔軟な発想で自分で考え行動できる人材、③調整力、バランス感覚がしっかりした人材。	評価項目に評価尺度はないが、質問項目欄に5段階評価尺度がある。	なし。ただし、質問の仕方が若干異なる。	項目ごとの基準点はなし。総合評価で決定。
製造業	1000－4999人	課長相当職	会社の方針としては明確に決めているが、自己紹介書の記入事項について質問するようにしている。	評価用紙自体がなし。学生が提出した自己紹介書に発言内容等を記入しながら面接を行う。	なし。	なし。	総合評価で決定。
製造業（外資系企業）	5000人以上	主任相当職	質問項目の内容が決まっている（評価用紙に記載あり）。	[1次面接] ①志望の意思、②意欲、③態度・服装、④明朗さ・若さ、⑤表現/正確・簡潔、⑥表現/説得力、⑦コミュニケーション、⑧達成志向、⑨リーダーシップ、⑩チームワーク、[最終面接] ①志望の意思、②働きかけ力、③実行力、④課題・発見力、⑤計画力、⑥創造力、⑦発信力、⑧傾聴力、⑨柔軟力、⑩状況把握力。	5段階評価尺度。	ほぼなし。評価項目の表現が若干異なる。	項目の合計点に最低基準があり、それに達した者の中から総合評価で決定。



福岡女子大学におけるキャリア教育の試み(3)

製造業	1000－4999人	主任相当職	会社の方針としては明確に決めている。	①ストレス耐性、②チームワーク、③リーダーシップ、④バイタリティ、⑤問題解決力。	3段階評価尺度。	なし。ただし、重点が異なる。	項目ごとの基準点はなし。総合評価で決定。
卸売・小売業・飲食店	5000人以上	担当者	質問項目の内容は決まっている（評価用紙に記載あり）。	1次面接では、各質問項目について、次の5段階の行動レベル指標をもとにして応募者の発言内容を記入する。①全く新しい視点でアプローチし、今までと全く異なる状況を作り出した、②独自の工夫に加え、周りにも働きかけながら状況を変化させる行動、③自分なりの判断基準から、明確な意図を持ち最良と思われる行動、④やるべきことをやるべき時にやった。同じ状況なら誰でも当然のように行う、⑤誰かに言われたからやった。やらざるを得ない状況に追い込まれた。2次面接では、応募者の発言内容の記入欄しかない。	行動レベルには5段階の指標がある。しかし、評価用紙には応募者の発言内容を記入する欄しかない。	ほぼなし（質問項目はほぼ同じ）。ただし、2次面接では行動レベル指標はなし。	項目ごとの基準点はなし。総合評価で決定。
製造業（外資系企業）	5000人以上	担当者	質問例は面接官に伝達しているが強制力はない。	①バイタリティ、②問題解決力、③ストレス耐性が各職種に共通の評価項目。職種によって求められるレベル感が異なるが、評価項目自体には大きな差異はない。	1－5の点数をつけて3段階で評価。	なし。ただし、1次面接では行動指標をチェックする方式。	各項目の3段階評価をもとにしながら、最終的には総合評価によって決定。
製造業	1000－4999人	課長相当職及び担当者	質問例は面接官に伝達しているが強制力はない。	①論理的思考力、②責任感、③向上心、④プラス思考、⑤お互いの気持、⑥自分の損得より大切なもの、⑦バランス感覚、⑧社交性、⑨目的意識、⑩仕事の基本、⑪精神健康面、⑫対人能力、⑬リーダーシップ、⑭状況適応力。ただし、⑦から⑭は最終面接前の面接のみで追加的に評価対象となる評価項目。	2または4段階評価尺度。	ほぼなし。ただし、序盤の面接では評価用紙を用いていない。	1項目でも最低評価が付いたら不合格。それ以外は、総合評価で決定。
サービス業	5000人以上	課長相当職	会社の方針としては明確に決めている。	評価項目はなし。「ねっこ・価値観・思い」、「評価している点」、「懸念点」等のメモ欄がある。	なし。	なし。合否は面接段階により、4－7段階評価尺度で決定。	総合評価で決定。
卸売・小売業・飲食店	500－999人	課長相当職	質問例は面接官に伝達しているが強制力はない。	①現状をより向上させようとする力、②働く価値観、③目標達成に向けた強い意志、④責任感、⑤人と円滑なコミュニケーションをとる力、⑥スピーディかつ柔軟に行動する力、⑦人をまとめ、方向づける力。ただし、⑥と⑦は任意の評価項目。	5段階評価尺度。	2次面接のみ評価項目がある。	項目ごとの基準点はなし。総合評価で決定。

評価用紙に記載された評価項目を見ると、各企業とも学生のさまざまな能力を評価しようとしていることがわかる。しかし、この聞き取り調査の結果でも、評価対象として挙げられた能力の具体的内容までは詳細にはわからない。しかも、合否決定の方法は、13社のすべての企業で「総合評価で決定」となっている。さらに、学生は就職対策本などから情報収集をして、採用基準などについてはある程度理解して、あらかじめある程度の回答を用意してから面接に臨んでいることもあって、採用側は、学生の非言語情報などにも注意を払いつつ、採用基準を拡張して合否を決定せざるをえないために、最終的には「総合評価で決定」という選択肢しか残っていないと考えられる。

こうして、現状の採用面接の多くの場面で、「総合評価」によって合否決定がなされるようになってきている。本学、福岡女子大学の現代 GP の取組名称のサブタイトルを「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」としたのも、こうした総合評価に堪えうる学生を育てたかったからである。この場合の「人間力」は、平成15年（2003年）の内閣府の「人間力戦略研究会報告書」が言う「人間力」を念頭に置いている。そこでは、人間力とは、「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」<sup>(9)</sup>だと定義されている。奇しくも、ここでも「総合」という言葉が使用されている。

こうした「総合的な力」を大学教育の全体、とりわけ学生が学間に打ち込むことによって鍛えようと意図したのが、福岡女子大学の現代 GP の取組だった。学生や若者に要求される能力は、さまざまなところからさまざまに次々と提示されている。たとえば、厚生労働省は平成16年（2004年）に「就職基礎能力」<sup>(10)</sup>を、経済産業省は平成18年（2006年）に「社会人基礎力」<sup>(11)</sup>を、文部科学省は平成20年（2008年）に「学士力」<sup>(12)</sup>を提示した。

本年、平成22年（2010年）4月22日には、文部科学省より、本年度から、「各大学・短期大学において、入学から卒業までの間を通した全学的かつ体系的な指導を行い、学生の社会的・職業的自立が図られるよう、大学の教育改革の取組を支援する『大学生の就業力育成支援事業』を実施」するとの通知がなされた<sup>(13)</sup>。

さらに、本年9月6日には、文部科学省より、「大学の就業力向上プラン」の実施等についての通知がなされた<sup>(14)</sup>。ここでは、各大学が関係機関との連携を図りつつ、就職支援や就業力育成を充実させることが求められている。

「大学の就業力向上プラン」における取組内容として、次の5つの内容が挙げられている。

① 教育課程内外を通じた「社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）」の制度の実施

「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令（平成22年2月25日文部科学省令第3号）」を踏まえ、各大学における教育課程内外を通じた社会的・職業的自立に関する指導等への取組及びそのための実施体制の整備を推進する。その際、大学の取組を画一的なものとなせず、各大学の特色等に応じた多様な取組が推進されるよう留意する。

これにより、すべての大学において、全学的な実施体制の下、学生の就業力育成に係る取組が展開されるようにする（平成22年度中に実施）。

② 教育課程内外を通じた学生の就業力育成に向けた取組の充実  
（取組例）

- キャリア志向を高めるための体系的な教育課程の編成や授業科目の設定、将来の進路を見通した履修指導等を通じた、学生の社会的・職業的自立に向けた指導等の充実
- インターンシップ、実習、問題解決型学習等の実践的な教育の充実、課外活動等を含め学生生活全体を通じて能力の定着を図る取組の推進
- きめ細かな就職相談や個別カウンセリング、就職情報の提供等の充実
- これらを実施するための全学的な実施体制の整備

③ 大学院の人材養成機能の強化  
（取組例）

- 人材養成目的や修得すべき知識・能力の内容の明確化と、これに沿ったコース・ワークから研究指導へ有機的なつながりを持った体系的な大学院教育の確立
- 大学院教育に関し産学が継続的に協議する機会の充実等を通じた産学連携による博士課程教育の強化と、大学等に加え企業や試験研究機関等の社会の多様な場へのキャリアパスの確立
- 語学・コミュニケーション能力を備え、高い国際感覚を持ったグローバル人材の養成
- 大学院生（特に博士課程学生）への就職支援の強化

④ 就職支援体制の充実

(取組例)

- 就職相談員の配置、就職情報ネットワークの強化
- ハローワーク等学外関係機関との連携によるきめ細かな就職情報の提供
- 既卒者・就職留年生等への就職支援体制等の強化（相談員等の増員、地方大学への支援）

⑤ 就業力育成等に係る産学連携等の推進

(推進例)

- 人材育成の強化、起業力の育成等に向けた産学間の協議の充実（産学人材育成パートナーシップ<sup>(15)</sup>の議論等の成果を踏まえつつ、様々な企業との対話の場を活用）
- 個人の学修成果が様々な場で評価され、活用される仕組みの充実（履修証明書（サーティフィケート）の制度<sup>(16)</sup>を活用しつつ、学校種を超え、産業界・地方公共団体等とも連携した仕組みを推進）

以上の「大学の就業力向上プラン」の取組内容は、本学が平成19年度から21年度までの現代 GP で精力的に取り組んできた内容とほぼ一致している。

③と⑤に関連した取組には残された課題が多いが、①、②、④に関連した取組ではすでに一定の実績を残すことができている。

とはいえ、「目的や目標は、政策レベルで設定してもらって、自分たちはひたすらその目的や目標の合理的遂行に努めるという、『教育（学）のシニシズム』に陥る」<sup>(17)</sup>危険性に対しては、つねに細心の注意が払われなければならない。それでは、どうしたらよいのか。19世紀前半のドイツの哲学者であるシュライエルマッハーの『教育学講義』を参考にして、教育の目的の設定の仕方を工夫することが重要である。シュライエルマッハーは、教育の目的を、人間が国家に対して有能かつ適任であるようにすることだけに置くのでは不十分だとした。それを超えて、教育を完了した後には、人間が共同生活のあらゆる点で不完全性を改善しようとする衝動と才能をもつようにするのが教育の目的だとした<sup>(18)</sup>。

本学、福岡女子大学の現代 GP の取組名称のメイン・タイトルは、「男女共同参画社会をめざすキャリア教育」だった。この名称には、本学で学んだ女子学生たちが社会を改善してよりよい社会を形成していくようにするとい

う「教育目的」が込められていた。本学のこれからのキャリア教育、あるいは端的に大学教育においても、シュライエルマッハーが考えたように、単に社会の担い手を育成するという教育目的だけではなく、よりよい社会の形成に向けて活躍する批判的精神に富んだ人間を学問を通じて育成するという教育目的を引き続き大事にしていかなければならない。

## 註

- (1) 作文の選定は、その回の授業の特徴が最もよく描かれているものを選定するという観点から筆者が行った。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。
- (2) 大島真夫「大学就職部の斡旋機能とその効果」(荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会、2010年、129-150頁) 129-130頁。
- (3) 本田由紀「日本の大卒就職の特殊性を問い直す—QOL 問題に着目して」(荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会、2010年、27-59頁) 57頁。
- (4) 本田由紀「日本の大卒就職の特殊性を問い直す—QOL 問題に着目して」55-57頁から3箇所を引用。なお、平成22年(2010年)10月5日の朝日新聞(経済面)の報道によれば、「早い就活見直し機運」ということで、企業の採用を見直そうという議論が起きている。4日に文部科学大臣が経済団体トップ(日本商工会議所会頭と日本経済団体連合会会長)を訪れ、就職活動の早期化には歯止めが必要だと訴えた。経済界内部からも見直しの動きがあり、大手商社が中心の日本貿易会は加盟社間の取り決めとして、2013年春入社の新卒者から、採用試験の開始を4年生の夏以降に遅らせる方向で検討を開始している。その背景には、採用の早期化が続くと、商社を含めて、日本が必要としている「グローバル人材」が育たないのではないかという懸念がある。現在の採用スケジュールでは、大学3年生が1年間の留学を終えて帰国した場合、就職試験を受けることのできる会社が少なくなる。それを学生は嫌って留学を見送るので、「内向きな学生」が増える結果になる。そのようなメカニズムからの脱却が図られ始めた。しかし、経済界で定着している慣習を変えるのは簡単ではないと見る見方もある。
- (5) 小山治「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか—大卒事務系総合職の面接に着目して」(荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会、2010年、199-222頁) 参照。
- (6) 佐藤勝彦「自分をつくるステップ」(齊藤博・岡崎洋・佐藤勝彦『楽しいキャリアデザイン』八千代出版、2009年、71-100頁) 80頁。
- (7) 岩脇千裕「採用面接において評価される『能力』とは何か—企業インタビュー調査を通じて—」(2009年度第15回FDフォーラム「学生の学びを支える一つなぐFDの展

- 開一」レジュメ・資料集、大学コンソーシアム京都、①-13～①-20頁）参照。
- (8) 小山治「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか―大卒事務系総合職の面接に着目して」に掲載されている表8-1「調査対象企業の概要」と表8-3「採用基準の中身」の2つの表をまとめた。
- (9) 人間力戦略研究会報告書『若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～』平成15年4月10日、10頁。
- (10) 厚生労働省は、平成16年（2004年）10月1日から、若年者就職基礎能力修得支援事業というものを開始した。YES プログラムと呼ばれる。YES とは、Youth Employability Support の略である。このプログラムは、平成21年度（2009年度）をもって終了した。
- (11) 経済産業省は、平成18年（2006年）2月に、産学の有識者による委員会で、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、3つの能力と12の能力要素からなる「社会人基礎力」を定義つけた。
- (12) 平成20年（2008年）12月24日の中央教育審議会の答申「学士課程教育の構築に向けて」のなかで、「各専攻分野を通じて培う学士力」として、「知識・理解」「汎用的技能」「態度・志向性」「統合的な学習経験と創造的思考力」が挙げられている。
- (13) 平成22年（2010年）4月22日の文部科学省高等教育局長の通知「平成22年度『大学生の就業力育成支援事業』の公募について」。本学もこの支援事業に申請したが、選定されなかった。
- (14) 平成22年（2010年）9月6日の文部科学大臣政務官の通知「『新卒者雇用に関する緊急対策』及び『大学の就業力向上プラン』の実施等について」。
- (15) 人材育成に関し大学と産業界の連携・協力を強化するため、産学が連携して双方の対話と取組の場として、平成19年（2007年）10月より開催。産学の横断的課題や業種・分野的課題等について幅広く議論を行っている。
- (16) 学校教育法の改正により、平成19年（2007年）12月より新たに制度化（学校教育法第105条）。大学が、社会人など当該大学の学生以外の者を対象とした特別の課程を編成し、修了者に対し履修証明書を交付できることとした。
- (17) 広田照幸『ヒューマニティーズ教育学』岩波書店、2009年、115頁。
- (18) 広田照幸『ヒューマニティーズ教育学』127-128頁参照。