

● 事例 ●

「心の滋養」が起点の自律的就業力醸成

池田 啓実

(高知大学 人文学部教授)

一、自律的就业力醸成の基本要件

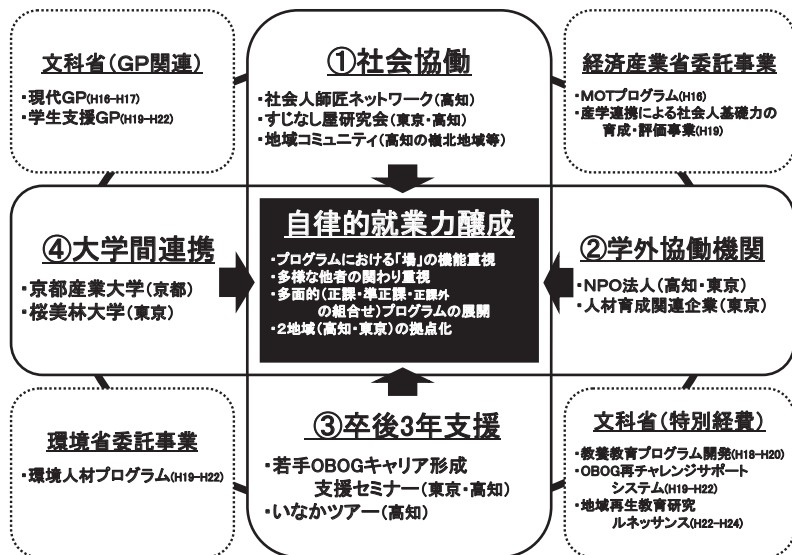
(一) 四つの基盤的視点の派生プロセス

本学の人材養成の基本軸は、自律型人材（自ら主体的に考え行動する人材）にある。それゆえ、キャリア形成支援の目標も、この基本軸に合致する自律的就业力（自ら考え行動する資質・能力を基盤にした就业力）の醸成に置いている。それを俯瞰化したのが【図表1】である。

起点は、平成一六年度文部科学省の現代GPに採択された「社会協働型インターンシップ（CBI：Collaboration

based Internship）プログラムの開発」であった。このプログラムの開発は、一年春季休暇～二年夏季休暇期間に最長四か月のフルコミットタイプの実習（最大八単位）と、一年二学期に行う事前学習（二単位）及び二年九月に実施の事後学習（集中二単位）で構成するものである。この授業は、一見、実習期間の長さや単位の多さにあると思われるが、もともと重要な新規性は、社会協働という仕組みと、理念を共有する学外機関との協働関係の確立にあった。

その後、社会協働や学外機関との協働化をキーワードに、経済産業省の委託事業、文部科学省の特別経費や環境省委託事業などの外部資金を活用し、多面的な社会協働教育プ



【図表1】 自立的就業力醸成要素の俯瞰図

プログラムを開発してきた。この過程で生まれたのが、新たな二つの視点、卒後三年までのキャリア形成支援（以下、卒後三年支援）と理念の共有を基盤にした大学間連携である。前者は、直接的には卒後三年目までのOB・OG支援であるが、それは同時に、彼らが社会に出て実感する在学中に形成すべき資質・能力を把握する仕組みでもあるという視点である。大学間連携は、異なる文化を持つ他大学の学生との交流が、多様な他者認識、質の高い共感を醸成する機会であるという見方である。

本学のキャリア形成支援がもし体系的であるとするならば、それは、人材養成の軸が「自律」と明確であったこと、そのための様々な支援策の試行を通して①社会協働、②学外機関との協働化、③卒後三年支援、④大学間連携という自立的就業力醸成の基盤的視点を見出したことが最大の要因かもしれない。

(二) 「心の滋養」醸成を重視する低学年次のキャリア形成支援

平成一六年度以降六年間の取り組みを通して本学が得たもつとも重要な認識は、自立的就業力醸成は学生たちの「心の滋養」の醸成なくして実現しないということであった。

先にみたCBIが低学年次対象の授業であったように、「心の滋養」醸成に重きを置くことは、必然的に低学年次の支援策を重視することに繋がった。

そのため本学では、低学年次を中心に、社会と協働して学生の生き方探求支援を目的とする社会協働教育（正課及び準正課）などを開発してきた。その概要は、次のような内容である。

① 正課（共通教育・初年次科目関連）

文部科学省の特別教育研究経費（平成一八年度～二〇年度）を活用し、自律協働入門（一年生一学期）を開発した。この授業は、利他の精神を有する社会人の生き方に学び、仲間の受講生の支援やファシリテーション教員、先輩学生とのファシリテータ（学生FT）の支援を受けながら、自らの生き方を模索し、自身の今後のアクションプラン策定を支援する授業である。

この授業の開発は、社会協働教育系授業として、同じく一年生を対象にする地域協働入門や国際協力入門の開発にも繋がった。ただし、二つの授業は、集中開講とフィールドワークを核にする点で、自律協働入門とは異なる特性を持つ。

② 正課（共通教育・教養科目関連）

社会協働型実習授業として地域協働授業がある。CBIと同様に、事前学習（二年二学期）、一年春季休暇から二年夏季休暇までの期間で最大四単位を認定する地域協働実習、事後学習（実習終了時二単位）から成る授業である。CBIの場合、連続二〇日実動で二単位となるが、地域協働実習は、期間中であれば不連続でも二〇日実動毎に二単位を付与する仕組みとしている。ただし、CBIも地域協働実習も、事後学習の受講が実習単位の実質化の条件としている。これは、実践の経験知を振り返りによって内面化しなければ、経験知を知の源泉である「暗黙知」に転化できないという考えに基づいた仕組み化である。

③ 正課（共通専門・キャリア形成支援科目関連）

本学は、平成二一年度に、共通教育改革の一環で共通専門・キャリア形成支援科目を新設した。そのうち全学開放授業題目には、CBI授業のほか、ライフデザイン演習及び講座（主に一年生）、キャリアパス演習及び講座（主に二年生）、進路決定支援演習及び講座（主に三年以上）などがある。

特集・就職支援～学生の職業意識の醸成～

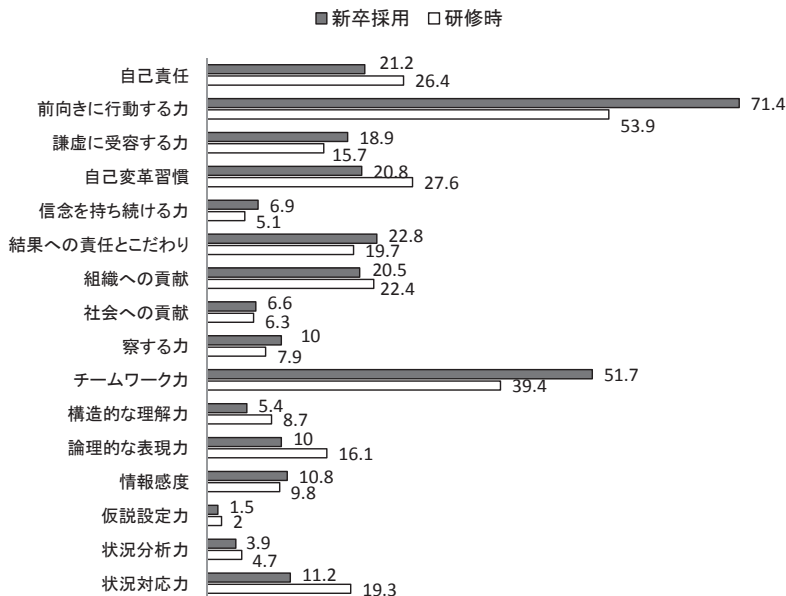
④ 準正課

準正課とは、本学が文部科学省学生支援GP（平成一九年度～二二年度）に採択された「コラボ考房と二つの道場が育む自律型人材」で取り組んでいる新しい教育カテゴリである。準正課は、名前が示す通り、授業（正課）ではないが、学生の自発的な取組を教員が教育の一環として支援する仕組みをいう。このプログラムも、一年生及び二年生の低学年次を対象にしており、主に社会協働教育系授業の履修者の自発的な行動実践意欲をフォローアップする仕組みである。

二、自律的就業力醸成と共感力

(二) 共感力脆弱化がもたらす向社会性・自律性の低下

平成二二年度、本学では、社会の人材ニーズの実態を把握するため、OB・OG採用企業（一一五三社）に対し「企業の人材ニーズ、新卒採用・人材育成」調査を行った。調査の中で、本学が開発のEIPアセスメントに用いる一六の資質・能力要素でとくに「新卒者に求める上位三つの要素」を問うたところ、【図表2】のとおり、回答企業（二五九



【図表2】 新卒採用時・新入社員研修時に重視する能力（上位3つ選択）

社)の七割以上が「前向きに行動する力」を重視し、「チームワーク力」も五割以上が重視していることが判明した。

他方、平成二〇年度の新入生調査では、先の二つの要素を肯定する割合は二〇%前後に止まることも分かった。この結果の背景には、学生たちの他者の不在による他者認識や他者への共感力の深刻なほどの脆弱化があると考えている。共感力の脆弱化は、社会(コミュニティ)を創り、運営し、変革していく向社会的性を含む自律性(自ら主体的に考え行動する資質・能力)の低下をもたらすと考えられ、こうした学生サイドの資質・能力の変化が今回の企業の回答結果にも表れたのかもしれない。

(二)「場」を活用した共感力の強化

本学は、従来の大学教育だけでは達成困難な向社会的やそれを基礎に含む自律性を高める共感力の強化を目指し、自律協働入門(座学系)やCBI(実践系)などの社会協働教育を開発してきた。当該授業の開発にあたっては、次のような式に示す考えに基づき、系統の授業には必ず「場の機能を組み入れてきた。

「向社会的向上レベル」＝「提供情報の向社会的レベル」

×「知識理解力向上」×「場で派生する共感力向上」

この社会協働教育は、他者認識や他者への共感など「心の滋養」醸成の点では一定の成果を上げてきた。ただ、根幹のしっかりした「心の滋養」醸成には「実践と内省のスパイラル的往還体験」が有効と言われるが、その機会提供は、これまでの取組が正課中心であるため、まだ十分ではない。社会の人材ニーズや学生の資質・能力の現状を見る限り、「実践と内省のスパイラル的往還体験」を提供できる準正課的な仕組みの一層の強化が喫緊の課題であることは間違いない。

三. スパイラルな自律的就業力醸成を可能にする二つの新

機能

本学は、「心の滋養」を基軸に自律型人材の養成を実現する体系的な「自律的就業力」醸成システムを開発してきた。しかし、組織論でキャリア形成支援を捉えた場合、質の高い成果を安定的に生み出すには、まだ未確立の機能がある。それが、支援システムの自己組織化と支援拠点の自律分散型ネットワーク化である。この二つの機能がなぜ必

要なのか、その理由を以下で説明してみよう。

(一) キャリア形成支援システムの自己組織化

本学も含めおそらく多くの大学のキャリア形成支援強化のスタンスは、いまでも大学が独善的に想定する資質・能力の醸成に置かれている。最近では、社会の人材ニーズをかなり考慮しつつあるが、それでも情報の把握方法は企業アンケートやヒアリングというアドホックな仕組みによる対応に終始しているのが実情であろう。

二一世紀社会は社会環境が激しく変化する時代と言われている。社会の人材ニーズも相当に可変的であろうことは容易に想像できる。こうした状況に対応し、常に社会の人材ニーズを反映するキャリア形成支援にバージョンアップし続けるには、システムの自己組織化が不可欠である。なぜなら、自己組織化が、「外部からの介入がなくなると自分たちの間で秩序をつくる、あるいは構造を変えようという意味での『組織化』が起きる」(伊丹敬之(二〇〇五)『場の論理とマネジメント』東洋経済 一四二頁)ということの意味するものだからである。

この定義に従えば、自己組織化したキャリア形成支援システムであるには、支援システムそのものが社会の人材ニ

ーズの変化に常に反応する機能を内包していなければならぬ。これは、社会サイドから見れば、大学が養成する人材の質を、就職活動の時期だけでなくいつでも自由に確認でき、その結果を大学にフィードバックできる仕組みである。この支援の成果を「確認」するシステムを内包化できれば、キャリア形成支援に係るPDCAサイクルが確立し、自己組織的にキャリア形成支援のバージョンアップも実現可能ということになる。

むしろ、この支援システムの確立には、本学の人材養成理念に賛同する多くの企業等との協働が必要である。そのためには、この仕組みが、多くの企業等にとって魅力に感じられるものでなければならぬ。それを可能にする方法の一つは、このプラットフォームに、人材養成理念を共有する大学が数多く参画することであろう。このことから、理念共有型の大学間連携は、今後さらにその重要性を増すと思われる。

(二) キャリア形成支援拠点の自律分散型ネットワーク化

どちらかと言えば脆弱なキャリア形成支援の実施体制にある本学が、それなりのキャリア形成支援を実現してこられた最大の要因は、有能な学外の機関や個人との協働関係

を構築したことにある。充実した実施体制を有する大学ならば、学外の機関や個人とは大学の不足するノウハウや情報を穴埋めする関わり方で十分であろう。だが、専任の教員スタッフもなく必要なノウハウも皆無に近かった本学は、必然的に、本当に必要な質の高いキャリア形成支援を作り出したいという「想い」に共鳴してくれる、学外機関や個人と協働し合うことになった。

協働の仕組み化の最大の成果は、大学と学外機関・個人に相互信頼関係を形成したことにある。この関係が、大学の独善的な想定によるキャリア形成支援からの脱却を可能にし、的確な支援策を数多く実施する推進エンジンになったことは間違いない。とくに、本学のキャリア形成支援の特徴の一つである、首都圏の学外協働機関のサテライトオフィス化は、首都圏就職を希望する学生とそこで勤務するOB・OGとの交流や他大学との交流など、充実した就職支援成果を生み出す原動力となった。

いま現在は、首都圏の三つの学外機関と県内の一学外機関にサテライトオフィス機能を担ってもらっているが、昨年度からは、サテライトオフィス担当機関のネットワーク化も試行し始めたところである。イメージは、大学本部やサテライトオフィスなどすべてのキャリア形成支援拠点

が、どれ一つ欠けても質の高いキャリア形成支援の実現に支障をきたす関係性、つまり「キャリア形成支援拠点の自律分散型ネットワーク化」である。今後は、個人の組織化（たとえば研究会など）もサテライトオフィス機能と捉え、より多様な自律分散型ネットワーク化を図りたいと考えている。

最後に、学外評価のフィードバック機能も果たすキャリア形成支援拠点の自律分散型ネットワーク化の充実は、同時にキャリア形成支援システムの自己組織化も促進することを強調しておきたい。それゆえ、支援システムの自己組織化と支援拠点の自律分散型ネットワーク化は、互いをスパイラル的に向上させる。この機能が十分に作用するレベルまで高めることができれば、新たな次元のキャリア形成支援の実現も不可能ではない。その萌芽にあるいまを大切に、一層のキャリア形成支援の充実を図っていきたい。