



大手前大学
大手前短期大学リポジトリ

キャリア教育と就職実績向上の課題と戦略 ～ 就職率向上への大学教育改革への取り組み～

著者	芦原 直哉
図書名	New Vision Vol.3 大手前大学の新『教育力』"ユニット自由選択制" 深化への挑戦
開始ページ	59
終了ページ	65
出版年月日	2010-07-07
URL	http://id.nii.ac.jp/1160/00000335/





大手前大学現代社会学部教授
芦原 直哉

キャリア教育と就職実績向上の課題と戦略 ～就職率向上への大学教育改革への取り組み～

就職率低下は産業構造の問題であり今後も続く

リクルートワークス研究所の調査によりますと、2011年春大学卒の有効求人倍率はこれまでの最悪の状況に近いといわれた前年の1.62倍から1.28倍へと更に大きく落ち込むと予想しています。

どうしてこのような状況になったのでしょうか。リーマンショック以降の世界的な不況といわれていますが、果たしてそうでしょうか。もし、そうであるとすれば投資や生産が戻ってきている2010年の年明けからは就職環境も良くならなければなりません。しかし、一部には採用を増やしている企業があるもののトータルとして就職率は下がっています。

私はこの傾向は今後も続くと考えています。そもそも、少子化で若年層人口が大幅に減少しているにもかかわらず企業が採用枠を大幅に減らしているのはなぜでしょうか。その要因は三つあります。

第一は企業の海外移転です。企業は人件費と法人税率が高い日本から出て低人件費で低法人税の海外に工場や事業所を移転しています。海外企業も例えばP&Gのように極東のヘッドクォーターを日本 神戸 からシンガポールへ移転するなど日本離れが進んでいます。

第二に採用のグローバル化です。ローソンなど多くの企業が国籍を問わず優秀な人材を採用・登用するようになりました。ユニクロのファーストリテイリングは来年から新卒採用の50%は外国人を採用すると発表しています。学生は今や日本の学生間だけではなく、中国やインドなど海外の優秀な学生との競争を強いられているのです。当然ながら賃金水準の高い日本人学生は不利になります。また、野村證券など多くの企業が会議や社内文書を日本語から英語に変更しています。学生は人気のグローバル企業に就職しようとするれば英語と第二外国語として中国語ぐらいはできなければ採用を勝ち取れないのが現状です。

第三として雇用形態の変化があげられます。日本の労働市場はアルバイト、派遣、委託など非正社員化が進み、多くの企業において正社員の採用は将来の幹部候補生に絞って少数の優秀な人材だけを採用するようになっていきます。従ってその狭い正社員枠の中に入れなかった学生はアルバイトや派遣の道しか残されていないのが現状です。

これらの三つの採用需要減少要因に加えて、業種間の需給のアンバランスも就職戦線を厳しくしている大きな要因となっています。前述の通り、日本の産業を牽引してきたメーカーの海外移転により日本の第二次産業が空洞化し、日本国内においては産業構造のサービス化が急速に進んだことにより、就職先企業の大部分が第三次産業となってしまいました。そのサービス産業においてもローソンやユニクロなどは海外に進出するとともに海外の人材を求めているのです。一方、国内に残るサービス産業は労働環境が厳しい業種が多く、学生には人気がありません。典型的な業種が介護事業などの福祉の分野です。この分野は人材不足が顕著となっています。また、不況下において学生の安定志向＝大企業志向がより一層強まり、中小企業では人材難といった状況です。このように、有効求人倍率が1を超えているのに就職できない学生が多いのは学生の志向が人気業種や大企業に集中して需給がアンバランスになっているからなのです。

大学生の就職難は一時的な景気低迷によるものではなく産業構造的なものであるとしたら、大学がこの「産業構造的就職難」を乗り越えて就職率を高

めるにはどうするべきでしょうか。

米国に学ぶ大学の使命は「卒業生の質の保証」

結論から申し上げますと、大学はこれまでの日本の大学教育の考え方を根本から変革し、社会が真に求める人材の育成を行うことによる「卒業生の質の保証」を行わなければその存在価値はないということです。

大学の使命とは何かを考えればその結論が容易に導き出されます。大学の使命は「社会にとって価値ある学生を輩出して社会に貢献すること」です。そのためには教育の質と教育結果としての「卒業生の質の保証」が求められるのです。大学の評価は卒業生の社会からの評価とイコールです。卒業生が就職できないということになればその大学の教育が問われることとなります。

少子化が進む中、大学数はこの20年間で約5割も増加しています。まさに大学全入時代に突入して、だれもが希望すれば大学に入学できる状態となっています。米国では約50年前にそのような状況になりました。米国の大学の生き残り戦略をみると日本の大学が今日採るべき戦略がわかります。米国の多くの大学では意欲を持って自主的に勉学に取り組み高い能力を自ら開発しなければ学位を取得することは難しいシステムを構築したのです。これにより米国の大学は社会に対して「卒業生の質の保証」を行い、大学の使命を果たすとともに大学としての一定のレベルを維持してきました。多くの米国の大学では卒業率は50%程度、大学によっては10%未満のところもあると聞きます。米国の大学は遅刻や欠席に厳しく、各授業において毎週のように山のような課題が出されるので学生の勉学意欲がなければ能力の開発も当然に単位取得もできません。必然的に卒業生の質の保証ができるのです。

日本の教育レベルはゆとり教育でレベルが下がったとはいえ、高校レベルでは米国よりは高い水準といわれています。しかし、大学卒業時では米国が逆転し日本の学生を凌駕しています。これは戦後の慢性的な労働力不足と日本的終身雇用制度に起因していると考えられます。高度経済成長時には産業界は競争して人材を獲得しようとしてきました。大学もそれに応えて粗製乱造ぎみに学生をとことん式に卒業させてきたのです。

また、終身雇用の下企業は入社後に計画的な教育・研修を自社で行い人材を育ててきました。従って、大学教育にはそれほど大きな期待をしていなかった面があります。大学もそれに甘えて十分な教育をしてこなかった面があります。しかし、現在は終身雇用が崩壊しつつあり、前述の通り企業は即戦力の高い能力を持った少数の将来の幹部候補生をグローバルに求めるようになってきているのです。このようなコンテキストの大きな変化にあって、大学も待ったなしの変革が求められています。

それでは社会が真に求める人材とはどのようなものでしょうか。また、大学はどのような質の保証を行わなければならないのでしょうか。

社会が学生に求めるのは「問題解決能力」

私は社会が求める人材とは、「問題解決のための 知識、能力、意欲の三つのレディネスを備えグローバルに活躍できる」人間だと考えています。

第一の「知識」は高校までの教育で詰め込まれてきました。大学においてさえ多くの授業においても知識詰め込み型教育を行ってきました。教員が90分間一方的に話をして知識を伝えるだけの授業です。しかし、知識はそれを使って実際に行動し達成する能力が備わらなければ価値はありません。例えばコーチからサッカーの正確なパスを行うテクニックについて教えてもらったとします。それは単なる知識の習得であって、正確なパスができる能力がついたとはいえません。パスの能力とは知識を何度も実践して正確なパスが行えるようになることです。事実、経団連の企業アンケート調査によると採用に当たって「一般常識」や「学業成績」を重視する企業は数%程度に過ぎません。

第二は「能力」です。社会が求めている能力とは何でしょうか。これこそ問題解決能力そのものです。なぜなら社会での仕事、あるいは生きていくこと全てが「問題解決」だからです。それでは問題解決能力とはどのようなものでしょうか。それは問題解決のプロセスによって 問題分析能力、意思決定能力、実行力(達成力)、コミュニケーション能力の4つの基本的能力だと考えます。それらの基本的能力を更に分解すると 問題分析能力には論理

的思考、創造力、判断力などが必要であり、意思決定能力には説得力(プレゼンテーション能力、レトリックなど)や決断力が、そして実行力にはネゴシエーション、リーダーシップ、チームワークなどの能力が必要となります。

前述の経団連の企業アンケートで企業が最も重視するのがコミュニケーション能力です。実に4社に3社が重視すると回答しています。コミュニケーション能力は問題解決のプロセスの三つを行うため、及びプロセス間のリンケージのために必要不可欠な最も重要な能力といえます。従って企業が最も重要視するのも当然のことといえるでしょう。

第三の「意欲」も企業がたいへん重視しているレディネスです。実は経団連の企業アンケートの2位が「チャレンジ精神」です。先ほどのサッカーで例えるならば正確なパスを通す技術を持ったとしても、その能力を最大限発揮してチームを勝利に結びつけるという強い「意欲」がなければ勝利することはできません。オリンピックを観ていても、日本選手のほうが能力的に高くても意欲の高い中国や韓国などの選手に敵わないのは勝利への意欲の差だと感じます。日本の学生にも同じことがいえます。中国や韓国の若者のアグレッシブさと比べて日本の学生の「意欲」は年々弱くなっています。企業が敢えて外国人を採用するのも日本人学生のこれらのレディネスが弱いことが大きな要因であると思われます。厳しい就職戦線において多くの内定を独り占めする少数の学生がいますが、彼らの多くはこのチャレンジ精神とコミュニケーション能力に長けた人材です。

大手前大学では早い時期から知識偏重型教育から能力と意欲を高める教育改革に取り組んできました。そして今も改革を続けています。以下に本学の取り組みについて申し述べたいと思います。

問題解決能力開発のための本学の取り組み

本学はこの問題解決能力の高い学生を育成すべく、リベラルアーツ教育、C-PLATS、ビジネス能力開発ユニット、試験・レポート改革、評価方法の改革、以上5つの改革に取り組んでいます。

第一のリベラルアーツ教育は知識偏重を脱し幅広い社会人としての基礎

的な能力を高めることを目的としています。リベラルアーツは古代ギリシア時代において自由人の思考の基礎的能力を高める3学4科が語源です。現代でいうところの社会人基礎力ならぬ自由人基礎力です。日本では戦前の旧制高校で取り入れられていました。本学ではリベラルアーツ大学を目指し、幅広い分野の学問を通じて物事を多面的に分析し柔軟な発想や創造力を養う教育を行ってきました。

第二は本学が開発したC-PLATS(Creativity, Presentation, Logical Thinking, Artistic Sense, Teamwork, Self-Control)です。これらは、全て前述の問題解決能力を構成するサブ能力です。本学では全ての教科において単なる知識教育ではなく、これらの能力を高める教育に改める取り組みをしてきました。

例えば能力を高める教育の一つの手法としてBPL(Problem based Learning、 Project Based Learning)を取り入れています。これは「課題を与え、自分で考えさせて答を導き出し、それをチームでディスカッションしプレゼンテーションして最終の結論を導き出す」といった授業です。

また今後の取り組みとして授業シラバスの改革を計画しています。シラバスを各15回の授業内容について知識の修得と能力(C-PLATS別)の修得に分けてどのような能力がどのレベルまで修得できるかをマトリクス表で表したものに改革しようとするものです。これによって知識偏重型授業は一掃されるでしょう。

第三は2010年度から導入した「ビジネス能力開発ユニット」カリキュラムです。ユニット内科目は、 コーチング・コミュニケーション、 ロジカル・シンキング、 ビジネス・ネゴシエーションです。来年度からはビジネス・プレゼンテーションも開講する予定です。このカリキュラムは社会人の管理職向けの能力向上プログラムを導入したもので、内容はほとんど社会人向けと変わらない高いレベルのプログラムです。社会人としての高い能力開発にチャレンジする学生のために導入しました。

第四の取り組みが試験とレポートの改革です。能力開発は単に授業だけではありません。試験も能力開発型に変革していくべく取り組んでいます。試験は評価するだけの目的で行うのではなくレポート同様に「能力」を高める

ための重要なツールでもあります。大学の論述試験は高校までの穴埋め式とは異なり、基本的な能力である読み書き能力を養うものです。読む能力と書く力はコミュニケーションの基礎的能力であり、論述には論理性（ロジカルシンキング能力）が求められます。最近では大学でもカッコ穴埋め方式のみで試験を作成する教員がいると聞きます。それはまさに知識偏重型の単なる評価のための試験であって、知識の習得確認に過ぎません。本学ではそのような試験を排除してC-PLATS能力を高める試験の開発を行っています。そのためには将来的には全ての科目の試験を大学内外に公表することが必要だと考えています。

第五の改革は評価方法です。本学では従来知識の確認による5段階評価ではなく、能力が基準に達したかどうかという絶対評価方式に改革していかなければならないと考えています。その準備段階としてC-PLATSの各能力の達成基準を明確にしたOCD（Otemae Competency Dictionary）を開発しました。このOCDは能力達成のクライテリアとして全ての改革の基本となるものです。OCDの開発により教員も学生自身も能力向上を確認でき評価方法の改革の準備を整えることができました。今後は授業シラバスと評価システムをマッチングさせて教育方法の改革とその評価方法の改革を同時に進めて参ります。

学生自身の変革も必要となります。能力開発型の教育は学生自らの勉学に対する強い「意欲」がベースとなります。受身の教育から能動的な勉学への大きな変革なのです。

最近気がかりなのは留学を希望する学生が減少していることです。一方、中国やインドは多くの学生が海外の大学にチャレンジしています。この勉学への意欲の差が両国の成長力の差だと感じます。本学ではこれまで韓国の世宗大学との交換留学など留学プログラムを充実させてきました。今後は更に多くの学生が意欲的に留学にチャレンジするとともに、海外の学生を積極的に受け入れて国際交流環境を深めることが重要だと考えます。

大学は学生一人ひとりが高い意欲を持ち社会人としての能力が備わるまで何年かけてもきちんと指導していかなければなりません。それが大学としての「卒業生の質の保証」であり、大学が社会への使命を果たすことだと信じています。

「管理栄養士国家試験合格者の集い」

7月19日、大手前栄養学院にて毎年恒例の管理栄養士国家試験合格者の集いが行われました。今年度の本学卒業生の合格者は、計80名(4年課程新卒67名、同既卒1名、2年課程既卒12名)で、そのうち37名が集まってくれました。

23回目を数える栄養士国家試験の合格状況は、23,745名の受験者に対し6,878名の合格で、合格率は29%と、昨年の31.6%に比べて2.6ポイント難関になっています。

管理栄養士養成課程設置校の合格者は5,645名を数え合格率は74.2%、ちなみに、本学院の同課程での合格率も74.4%と、ほぼ全国平均のレベルでした。

さらに栄養士養成課程既卒者の全国平均合格率が7.5%なのに対し、本学院同課程の合格率は9.2%と好成績の結果でした。

合格者数で見てみると管理栄養士養成課程をもつ専門学校としては、「4年連続日本一」ということとなりますが、合格率で見ると東京栄養食糧(87.5%)や京都栄養医療(87.0%)に見劣りしています。

合格した人達からは、口々に学院の国家試験対策講座や、試験対策に対するきめ細かい支援が有難かったという声が聞かれましたが、最終学年における学習時間の1人平均が平日3～4時間、週末6～8時間ということを知り、彼らの地道な努力こそがこの成果につながった大きな要因だったと言えるでしょう。

管理栄養学科が開設されて、本年で4回の国家試験を終えたことになり、総計349名の大手前卒の管理栄養士が誕生したことになります。

今後はこの卒業生たちのネットワークを更に強め、「大手前の栄養」という評価を確固たるものにしてほしいと考えています。

関係者の皆様のご尽力に対し感謝の意を表します。お疲れ様でした。

福井 有

理事長レター 2009年No.7 (Vol.54)より

【第23回管理栄養士国家試験合格者状況】

全国の管理栄養士養成専門学校(4年制)

1.大手前栄養学院専門学校	管理栄養学科	67名(74.4%)
2.北里大学保健衛生専門学院	管理栄養士	54名(73.0%)
3.京都栄養医療専門学校	管理栄養士科	40名(87.0%)
4.東京栄養食糧専門学校	管理栄養士科	35名(87.5%)
5.二葉栄養専門学校	管理栄養士学科	24名(72.7%)

大阪府内の管理栄養士養成課程

1.大手前栄養学院専門学校	管理栄養学科	67名(74.4%)
2.大阪樟蔭女子大学	管理栄養士専攻	60名(78.9%)
3.関西福祉科学大学	福祉栄養学科	53名(67.1%)
4.千里金蘭大学	食物栄養学科	50名(73.5%)
5.大阪青山大学	健康栄養学科	41名(58.6%)
6.大阪市立大学	食品栄養科学科	30名(83.3%)
7.羽衣国際大学	食物栄養専攻	30名(63.8%)