

レポ ー ト



グローバル時代を生きる就業能力養成教育

株式会社日本スクールシステム機構
代表取締役 山内 康義

1. 「就業能力」が鍵となる大学を取りまく環境の変化

日本の大学は、少子化と学部・学科の新設競争により、学生の受験者数と募集数の上では「全入時代」となりました。一方で、社会、企業では、グローバル時代に「社員個々の能力発揮による組織体の活性化できる人材」「環境変化に即応できる主体性のある人材」が求められています。学生や大学がシビアに評価される時代となり、大学は、いままでの名声や入学難関度評価だけではなく、カリキュラムの特色以外に社会的要請に応える多様な知識、技能を提供しなければならない時代となりました。このような状況から学生の「就業能力」が注目されて、社会、企業のみならず受験者や保護者の大学選びに大きく影響することとなり、大学経営の基盤を大きく左右しています。

また、文部科学省では、本年度から「地(知)の拠点整備事業(大学 COC 事業)」をはじめました。全学的に地域(ローカル)を志向した教育・研究・地域貢献を進める大学を支援することで、課題解決に資する様々な人材や情報・技術が集まる、地域コミュニティの中核的存在として大学の機能強化を図ろうとしています。生涯学習の充実とともに地域と連携して、大学では、地域貢献のため、積極的に社会参加する人材を育成することが求められています。

これから日本を背負っていく人材は、国、地域を越えて地球全体規模で人、組織、もの、カネ、情報をマネジメントしながら経済活動を行う一方で、少子高齢化から地域の存続のため、地域が総力をあげて社会保障、教育、生活を守るという地域人としての役割を果たさなければなりません。「ローカルを考えながらグローバルに行動する」「グローバルを意識しながらローカルに参加する」の両方を兼ね備える必要があります。

学生にとって、まずは、地域の文化、歴史をしっかりと学び、国際社会で必要とされる視野の広さ、コミュニケーション能力を身につけて、自主的にリーダーシップを発揮して、問題を解決していく能力を養う必要があります。まさにグローバル(グローバル&ローカル)時代の「就業能力」が問われています。

このような現代の学生に求められる就業能力をどのようにして教育で培っていくか、という問題は、どの大学でも対応すべき新しい教育であると思います。筆者は、大学からの依頼でプログラム開発を試み、実際に教育に携わる機会がありました。それを報告し、学生にとって就業能力を高める教育がなぜ必要なのか、を考えて見たいと思います。

2. 就業能力を養成するための新しいプログラム開発とゼミ開講

最初に、明星大学(小川哲生学長、東京都日野市・青梅市)での就業能力養成のプログラムと実践について報告したいと思います。同大学は、春季・夏季に1～3年生のインターンシップを導入し、3～4年生を対象にグローバル時代に適応した就業力養成教育の講座「有力企業内定獲得チャレンジゼミ」を開講して就職活動支援を実施しました。

本年度からは、明星大学の執行部、キャリアセンター、教務現場の教職員の方々の協力を得て、3年生を対象に土・日、祝日、休校振替日(1日7時間)ならびに夜間(補習2～3時間)にグループディスカッションや個人発表を多用して自己「探究」をさせる集団講習を実施しました。この集団講習では毎回、課題図書を出してレポートを課して、講習時に講読を行います。また、毎週3回、新聞クリッピングをメール添付して200字コメントを提出してもらっています。それに併せて面談とメール・電話を用いての個別指導によるカウンセリング・コーチングをする「有力企業内定獲得チャレンジゼミ」をスタートさせました。

講習および個別カウンセリング・コーチングの学習プログラムは、以下に述べるような、「メンタルカウンセリング」「シティズンシップコーチング」「スキルトレーニング」で構成しました。

(1) メンタルカウンセリング

学生個別の思考・行動特性を重視して、自らの態度、習慣、価値観、考え方(信じ込み、思いこみ)について気づかせ、振り返らせて、自分が何をしたいのか引き出させ、意識変革を促しながら、「自尊心」を醸成することによって自信を持って社会に立ち向かうチャレンジ精神を養うことを目的にしています。

(2) シティズンシップコーチング

集団講座、個別指導では、グローバル時代の「就業能力」を高めるため、以下の「人間の土台」づくりを行います。

- ・ 生きる意味、家族・地域、学校・大学、社会と自分とのかかわりを考えさせます。
- ・ 地域、国、国際社会に対する「ものの見方」が自分にどのようになっているか、また他者ではどのようになっているかを考えさせます。
- ・ 社会に対する使命感や職業観はどのように考えているか、またあるべき考えはどうかを考えさせます。
- ・ ものごとに向き合う姿勢、探究する態度があるかどうか、を考えさせます。
- ・ 生まれや育ちといった家族史と地域史、学んだ学校のある地域の歴史・文化を含めて自己形成のあらすじを考えさせます。
- ・ 「社会の動き」を本質的に理解させるために、日本・東洋・西洋の社会と思想、宗教、経済を総合的・横断的に学ぶ必要性を理解させます。

(3) スキルトレーニング

上記(2)から自分の「あるべき姿」「こだわり」「得意なこと」「強み」を導きだし「自己 PR」を作成させた上で「志望動機」に関して自信を持ってプレゼンテーションできる表現力を養成します。これは、個別対応での反復トレーニングを行い、自然に出来るように指導します。

学生には、個別の企業を取り上げ、当該企業の経営ビジョン、経営者の志、企業文化の観点から企業研究を行わせます。その上で、「企業の存在意義」、「誰のために貢献するのか」、「10年後にどのような企業でありたいか」についてインターネットを駆使したり、会社訪問するなどして徹底して調べさせる。そして、志望先企業を選定させ、選定理由を書かせ、発表を繰り返しながら、最終的に「志望動機」に簡潔にまとまるように指導し、「自己 PR」と併せて面接模擬を行います。

こうした一連のプログラムを受講した学生の成果は、二つの側面で見ることができます。ひとつは、自己のアイデンティティを鮮明にして、明るさや自信を取り戻していることです。特に、中学・高等学校時代のいじめ・引きこもり体験を持ち、現在も引きずり、コミュニケーションがうまくとれないで悩んでいるなど、何かしら「心の問題」を抱えている学生が、自己発見から自己革新へと前向きな姿勢を持つようになるのを見ると、現在の大学生にとって、「人間の土台」を形成することの重要性が理解されるというものです。もうひとつの成果は、今年度の4年生の就職状況に見ることができます。学生が希望した企業を受験し、内定を取り付けているからです。それらの企業には一部上場企業の電機・住宅製造、販売業などが含まれており、学生自身はもとより大学も就業力養成教育がいかに重要であるか、ということが認識されるようになりました。

3. 日本の浮沈は「根っこのある人間」を養成することにかかっている

学生たちは、本講座に参加すると、このようなカリキュラムならびに指導法は、いままでの中等教育・高等教育では経験してこなかったと口を揃えて言います。生きる意味を根源的に追求する、思想・宗教から社会の本質を究明する、自分史・郷土史からフィードバックして将来の自分・地域・社会を考察することに対して、真正面から向き合うこと、また、課題図書を読みこなし、新聞記事等の時事問題のレポートの提出は、学生たちにとって、周囲からの誘いを断り、ほとんどの余暇を割いて集中し、地道に洞察するなどの努力が求められますが、明確な目的意識を持たせるとよく努力をしますし、それらの提出物に基づいてのきめ細かな個人指導が、さらに個の成熟を促すこととなります。

このプログラムの講師は、筆者と織田善行氏(現アドベンチャーコーチング代表、元アフラック人事担当常務取締役)で担当してきました。学生一人ひとりにチェックとレビューをしながら何度もやり取りすることは大変ですが、「自分は何者なのか」、「自分はなぜ地域のために参加するべきなのか」、「自分は誰のために働くのか」、といった根本的な生き方を考える真剣な態度に接すると、まさに「根っこのある人間」として成長していく手ごたえを感じています。

現在、マスコミの大学評価に関するビジネス系雑誌の売れ行きが良いことなどから、大学内部、学生の保護者、企業など社会の注目は、「就業能力」の成果を就職内定率、就職先企業実績で計る傾向があります。これからの大学に求められる「就業能力」の次のステージは、一つの組織の中で、持続的成長のできる人材をどれだけ輩出できるかで競う時代ではないかと考えます。

「七五三現象」(中学卒者(7割)・高等学校卒者(5割)・大学卒者(3割)の就職後3年未満の離職率)が、10年前と変わらず推移しており、その損失は社会全体にとって図り知れません。学生は離職後、正規社員として転職できずに将来が描けず、企業は新卒者を一人前の社会人にするために入社後3年間で5,000万円ちかくの時間と投資が無駄になる状況が生まれています。

「七五三現象」の原因を、学校教育のゆとり教育や学生のコミュニケーション能力の不足、さらに日本社会の雇用制度の変化などの影響に求める声などがありますが、筆者は根本的な人間形成を施すための「根っこのある人間」づくりができていないからではないかと考えます。例えば、地域との関わりの希薄さから地域を知らない、家庭・学校教育で宗教教育や金銭教育をしない、中途半端な近現代史教育が教えられそこから過去を振り返らないこと、などが影響しているように思います。また、失敗から学ぶ学習アプローチの不足、子どもにできるだけリスクを避けた体験学習・自己管理を求められる旅行の不足などにも起因しているのではないかと思います。

このように「人間の土台」づくりに資する、自己のビジョン・使命感、真剣に仕事をするこの意味を考える機会がない、「自己と他社」をつなげることなくして、仕事に関して強力な動機から最後までやり抜こうとする力、そして持続して成長しようとする力は生まれません。

4. 「根っこのある人間」志向のきっかけ

「志を高く持ち、根っこのある人間と為らんとすべし」と唱えられたのは、上智大学の香川正弘教授でした。香川教授とは12年前のUEJ設立準備当初から師事しており、よく聞いたことは、この国と地域の将来は若い人の双肩にかかっているとして、自己の生まれた地域、学び舎のある地域を知り、自己の存在意義、使命感を見だし、企業創業者の足跡を残した地域から自己の職業観・ビジョンを見いだすこと、ひいては「生きがい」、「働きがい」、「暮らしがい」のある人生を享受するための生涯学習の必要性を説かれ、大いに薫陶を受けたものです。

これからのわが国の大学教育は、前述のCOC事業にもあるとおり、地域とその地域の企業などが連携しながら、「地(知)の拠点」として、学生が学士課程教育を経て、卒業後の社会人となり、さらに継続して学び続けることができる、地域と企業等のニーズに応えられるプログラムとシステムを備えた大学開放を実現することが求められていると思います。地域の文化、歴史、風土をしっかりと学んだ上で、地域社会及び職域の課題に対して、多面的に考え、積極的にチャレンジしていける人材の育成が重要であると考えます。

このグローバルの考え方は、筆者が勤務していた三菱商事の小島順彦会長が「日本の創造に向けて——求められるグローバル人材」の講演の中で、「世間でいう良い大学、就職先ばかりに気をとられていないで、何でも見てやろう！ チャレンジしようとする精神を育む教育の必要性がある。海外に行けば外国人は、日本の文化、古典について詳しい人間がたくさんいる。コミュニケーションするには、まずは自国の歴史・文化の基礎を勉強することが大切である」と述べられていたのと同じことです。

このことに関して思い出すのは、外国人との交渉の時のことです。筆者は、丸紅エレクトロニクス(現丸紅情報システムズ)と三菱商社という異なった企業文化で勤務する貴重な経験をさせてもらいましたが、両社を通じて、20年前、米国IT企業との提携で、日本向けのソフトウェア開発に関して交渉する機会がありました。先方の企業の渉外責任者は、ユダヤ系米国人でタフな相手でした。当時の先進コンピューティングシステムを開発する俊才であり「俺の考えることがザ・ベストだ!」という強烈な自負心を持ち、カーネギーメロン大学教授から産業界に転出した経営者でもありました。

提携してまもなくの頃、ピッツバーグに出張したある時、日米のコンピュータ利用環境の考え方の違いから話し合いが紛糾しました。私もスイッチが入り「日の丸を背負っている」気持ちになり、双方一歩も引かず、交渉は平行線で2日経過した夜、私はビジネスパートナーをすし店に誘いました。かのユダヤ系米国人経営者は、すしが大好きであったようで機嫌が良くなりました。シカゴ大学に勤務したことから日本の文化、芸能の話にまで及び「山内は歌舞伎を見るか」という話になり、びっくりしました。彼は大層な日本通であることを知りました。

私は大学で日本文学専攻していたことから浄瑠璃研究していたこともあり、話が盛り上がりました。翌日、難攻不落と思えた交渉は、彼の方から譲歩してきました。彼からは「日本人は、和を尊ぶからな。お前は粘り強いよ」という話まで飛び出しました。まさに、自国の文化、歴史を知っておくことの大切さを痛感したのです。国際化時代であるからこそ、自分を育てた郷里、学んだ地域の歴史や文化を知り、それらを知ることで日本文化を深く学ぶことが、自分のアイデンティティの確立のためにも、また将来の仕事をするためにも、必要なのです。そうした人生の土台づくりが欠けた就業能力養成は、問題であると思わざるをえません。

5. メンタルコーチングの必要性

さて、「有力企業内定獲得チャレンジゼミ」の話に戻しますが、もともと、潜在的な能力がありながら、うまく能力を発揮できない学生がいます。その学生に共通することは、技能、知識、性格の問題ではなく、思考・行動特性を掌るメンタルの問題に尽きることです。

昨今の社会や企業の要請を意識して、環境変化に即応できる主体性のある学生を育成するために、大学では、学生にディスカッション・ディペード形式の双方向型講義、外国語での講義、海外留学制度、各種資格取得などを積極的に取り上げています。実際には、主体性を持ち、自ら新しい可能性を切り拓こうとする意思と能力をもつ学生は、どの大学でも学生全体の数%程度に留まるのではないのでしょうか。

数%を学生全体に広げて行くには、「人間の土台」づくりをしっかりと形成することが必要で、その土台の上に技能や知識はどんどん蓄積されていくものです。現代の若者を相手に「根っこのある人間」の土台づくりで構築した力を社会で活かすためには、能力発揮を阻むメンタルブロック(能力発揮を妨げる壁)を取り除くことも必要です。筆者は、認知心理学をベースにしたコーチング手法を用いて、メンタルブロック(能力発揮を妨げる壁)を取り除くことで成果をあげています。

メンタルブロックの原因のほとんどは学生の思考・行動特性の「習慣」「態度」「考え方」「期待(低い期待感、思いこみ)」から起因しています。それは次のようなことです。

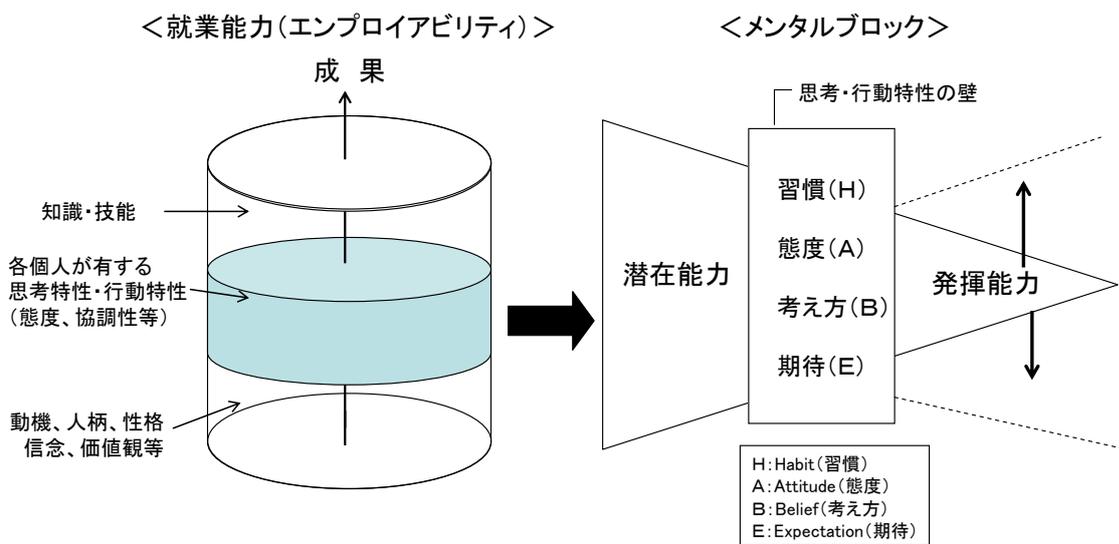
<メンタルブロック(能力を発揮できない学生に見られる思考・行動特性)>

- ・ 自信が持てず消極的(態度)
- ・ 積極的な行動に移せない(習慣・態度)
- ・ 経験がないため、いままでのやり方に固執して新しいやり方を試そうとしない(態度)
- ・ 自分には無理だ、また失敗してしまうと思ひ込む(期待)
- ・ 事なかれ主義(考え方)
- ・ あきらめが早い(習慣・態度)
- ・ 責任を取ろうとしない(態度)
- ・ これ以上は無理だと限界を早く設定しすぎる(期待)

米国人心理学者のマーティン・セリグマンが開発した楽観度テストを学生に実施したところ、能力が発揮できていない状態の原因は、主に

- 「態度(実行しない理由を作ろうとする)」、
- 「考え方(一人で思い込み複眼的なものを見ない)」、
- 「自己への低い期待感(どうせ自分はできない人間だ)」

などが顕著であり、自尊心の低さと関連しています。これは、学生に「自分史」からフィードバックさせると、過去の「他人の評価」や失敗した「負のトラウマ(また、失敗してしまうと悲観的に思ひ込む)」が影響していることがみてとれます。



※「エンプロイアビリティの判断基準に関する調査研究報告書」(厚生労働省)より



図: 就業能力における思考・行動特性と能力発揮を妨げるメンタルブロックの関係について

保護者、中等教育の先生方の一部には、子どもたちの能力を発揮できない要因を「態度」や「習慣」等ではなく、「性格」に求める傾向がありますが、多くの子ども、学生をみてきた中で「性格」に起因するものはほとんどありません。むしろ、子どもへの評価の仕方、ほめ方、叱り方に注意しながら、「自尊心」を高める指導が有用であると考えます。

例えば、親、担任の先生が子どもに「お前は頑固な性格だから、素直に人の話を聴けない！ だから、失敗するんだ！」などと“しつけ”、“指導”する場面が見受けられます。「性格」の特性である、どんな時でも、誰にでも頑固を貫き通しているかといえば、そうではなく、親や指導者にだけ「態度」で示したり、反抗して見せたりしているのです。あるいは子どもに「いつもダメだ」という「他人の評価」をくだして子どもに「私は、何をしてもダメ人間だ」と「習慣」化して刷り込ませたり、「どうせ、私は何をしてもダメだから」と「信じ込み」させているなど、子どもの生き方を「否定」するようなことが多く見られます。「今回はうまくいかなかったが次はうまくいくよ」という「肯定」的な言葉をかけてあげて、子どもの「自尊心」を育む教育が必要です。

6. おわりに

人生において仕事というのは、生活の資を得ることだけでなく、自己実現であり社会貢献の手段でもあります。自分の天職は何処にあるか、天職までいかななくても適職は何処にあるかを探すのは、大学生だけでなく、ニート・フリーター、就労前の人、また転職を考えている人にとっても真剣な課題です。その意味では、生涯学習の基本的な課題であるといえます。

本稿では、大学教育の一環として試みた就業能力養成教育について報告しました。筆者の行った学生対象の教育プログラムは、就職という形で成果を確認することが出来ました。プログラムをこなしていくには多くの時間と手間がかかりましたが、若い人の人生を支援できることは、手応えのあることです。今後も就業能力養成教育の分野は、ますます求められるでしょう。多くの学生に対応するためには、人生経験豊富な社会人によるチューターの養成、学士課程教育科目との連携、地域資源を活用したカリキュラムの開発等が急がれる必要があると考えます。最後にいいたいことは、こうした就業能力養成教育は、大学開放の分野の取り分であるということです。

了

<参考文献>

- ・ 上田紀行『生きる意味』岩波新書、2005年。
- ・ 梅原 猛『日本の伝統とは何か』ミネルヴァ書房、2010年。
- ・ 織田善行監修『メンタルマネジメント』通勤大学文庫、2004年。
- ・ 河合隼雄『日本人とアイデンティティ』講談社+α文庫、1995年。
- ・ 香川正弘他編『よくわかる生涯学習』ミネルヴァ書房、2008年。
- ・ 神谷美恵子『生きがいについて』みすず書房、1966年。
- ・ 佐々木直彦『キャリアの教科書:「自分の人生。自分の仕事」をつかむエンプロイアビリティの磨き方』PHP 研究所、2003年。
- ・ ジェームズ・C.コリンズ、山岡洋一 訳『ビジョナリーカンパニー』日経 BP 社、2001年。

- ・ 祖父江孝男「国際化の中の日本文化と日本人」東洋学術研究 29(3)、1990年。
- ・ 『大学と地域社会』日本都市学会年報、38、2004年。
- ・ 田坂広志『なぜ、働くのか：生死を見据えた「仕事の思想」』PHP文庫、2002年。
- ・ 津田左右吉『歴史とは何か』作品社、1999年。
- ・ 中西輝政『本質を見抜く考え方』サンマーク出版、2007年。
- ・ 宮本常一『庶民の発見』講談社学術文庫、1981年。
- ・ 和辻哲郎『風土：人間的考察』岩波文庫、1982年。

山内 康義 (やまうち・やすよし)

1957年、東京都生まれ。法政大学文学部日本文学科卒業、丸紅エレクトロニクス株式会社入社、三菱商事株式会社に転籍後、営業開発(兼人材育成)担当マネージャー。その後、早稲田大学系属早稲田実業中学校・高等学校の教務・法人管理スクールシステム(兼経営企画)担当マネージャー。1999年に株式会社日本スクールシステム機構を起業し代表取締役役に就任して現在に至る。文部科学省委託事業「地域社会人キャリアアップ推進事業」(UEJ担当理事)、同業務委託「学校組織マネジメントプログラム」「産業別生涯学習プログラム」開発責任者、元全日本大学開放推進機構理事、元静岡県立大学非常勤講師、明星大学キャリアセンター特任顧問など歴任する。