

一生涯のキャリア形成のために 大学は社会と協働を



実践女子大学
大学教育研究センター特任教授

深澤 晶久

ふかざわ・あきひさ

1980年慶應義塾大学法学部法律学科卒業。同年(株)資生堂入社。2009年人事部人材開発室長。2014年から現職。(公財)東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会の文化・教育委員、FSP研究会*監事などを務める。

企業の人事部門から大学のキャリア教育担当教員に転職した深澤晶久氏は、「キャリア形成に悩む社会人が増えている」と指摘する。

大学では理想の将来像やキャリアビジョンを描かせることに加え、

企業・社会との連携によって実社会と向き合わせ、

大学での学びが社会で役立つと気づく経験をさせることが必要だと説く。

現実と格闘しなければ 理想にはたどり着けない

企業の社員としてキャリア教育に関心を持ったのは2006年。人事部に配属となり、新入社員の研修を受け持ったことがきっかけだ。「希望する仕事を任されるには、まず何をすればいいか」「今の仕事は、将来希望する配属先とどうつながっているのか」。研修中は連日、相談を持ちかけられた。彼らに共通していたのは、自らのキャリアに対して描いていた理想的、直線的な青写真に固執し、実社会とのギャップに焦り、不安に陥っていたことだ。

理想と現実のギャップをどのように埋めるのか。若手社員に「夢と現実のインテグレート(統合)」とでも言うべき考え方を与える必要性に気づいた。理想のキャリアを形成するには、希望する配属先でなかったとしても、置か

れた状況の中で最善を尽くし、理想の将来像への道を自らの力で切り開く貪欲さが求められる。この繰り返しによってしか理想のキャリアに近づくことはできない。その頃、研修の内容を座学中心のインプット型から、大学教育で言うPBLを柱としたアウトプット型に変えた。現実と格闘しながら、理想のキャリアへとたどり着く力を育てるためだ。

同時に、大学は学生に、夢を描くことの大切さは伝えていたが、実社会の厳しさ、つまり現実と向き合わせてこなかったのでは、とも感じた。多くの企業人には、「大学までの教育と実社会での教育は別物」という認識があった。私もそうだった。しかし、若手社員と向き合い、大学と企業はもっと本気で協力し合うべきという思いに至った。それによって、社会に出る前に夢と現実のギャップを経験させ、それら

を統合する力の基礎を培うべきと考えたのだ。

大学はどのように学生を育てているのかを企業に知らせ、企業は求める人材像を示すとともに、大学の現場に踏み込み、社会で働くことを意識させるための経験を提供する。2010年から参加しているFSP研究会*は、こうした産学連携の実現例の一つだ。企業が抱える課題に立ち向かう実践講座を設け、入学後の早い段階から社会の厳しさと向き合う経験を積ませている。大学における学びが将来の自分のキャリアにどのようにつながるのかを考えさせるのである。

社会に役立つ形へと 専門教育を「翻訳」する

大学はどのような人材を社会に送り出すべきだろうか。今、企業が求めているのは、「自ら選択し、考え、行動し、やりきる力」を持った人材だと私は考える。専門性という縦軸と、教養教育やキャリア教育などの横軸をクロスさせ、こうした力を高める教育が必要だ。視野を広げ、社会と自身の将来に目を向けるために、「就活」のような狭

い意味にとどめず、「生き方」を考えさせるキャリア教育が不可欠だ。

実践女子大学に着任した2014年度から私は、「国際理解とキャリア形成」というキャリア教育科目を担当している。本学が東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会と大学連携協定を締結したことを受け、2015年度は、「トランポリン競技を盛り上げるために、学生に何ができるか」を演習テーマに設定。組織委員会関係者を前に学生がチームでプレゼンテーションを行い、講評を受けた。

終了後、ある学生は「卒業後、オリンピックに関わることができれば、もっと語学力を高め、外国の文化を学び、多くの学生と共に盛り上げたい」と語った。授業、グループワーク、プレゼンを通して、「自ら選択し、考え、行動し、やりきる力」を身に付け、今後の自分の生き方について、考えを巡らせた一幕だったと思う。このように、社会の現実的な課題に取り組む機会を得ることによって、学生の学び方、学びに対する意識は変わる。

大学での学びが社会で役立つのだからと不安を覚える学生もいる。社会

の姿を見せ、どうしたら社会に応用できるのか、学んだことを実社会で役立つ形に「翻訳・編集する」機会を与えることが重要なのではないか。低学年から段階的に大学での学びが社会とつながっていると認識する機会を与えれば、授業に前向きに臨む学生が増えるはずだ。

人事部時代の終盤、私は採用面接で、「ゼミや専門教育で何を学んだか」と質問していた。評価基準の一つであるコンピテンシー(再現可能な行動特性)の質を見るためだ。置かれた状況の中で、学問にどれだけ主体的に向き合い、社会に通じる経験を得ることができたかを知りたかった。専門教育での学びを充実させていた学生には社会で活躍するポテンシャルを感じたし、実際活躍した例が多かったように思う。

能力を開花させる チャンスを見逃すな

人事部時代、ある年に採用した女性3人に、「際立つ積極性」「相手を思いやる心」「卓越した美意識」という共通したコンピテンシーを感じた。3

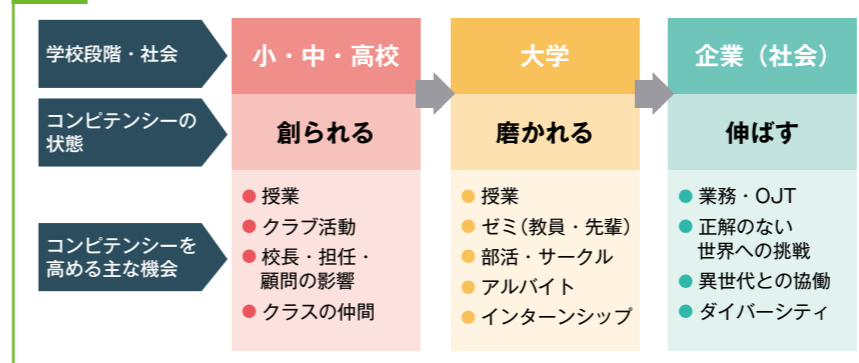
人もキャリア教育で有名な、ある中高一貫女子校出身者だった。そのことをきっかけに若手社員と語り合ううちに、コンピテンシーは小・中・高校で基礎が創られ、大学で磨かれ、企業で伸びると考えるようになった(図表)。

1年以上、約800人の学生と接してきて、彼女たちは十分に高いポテンシャルを有しているとわかった。大学は、社会に出る前にそれを磨くことができる場である。能力を磨ききっかけはどこにあるかわからない。社会に関心を持つ、自分から動き出すといった「一人ひとりが持つスイッチ」を見逃さず、学生の持つポテンシャルを引き出し、磨くことが、私たち教員の役割ではないだろうか。

人の能力が段階的に形成されるのだとすれば、小・中・高校、そして大学は、今まで以上に連携し、一貫したキャリア教育をめざすべきだろう。迎え入れる企業も、新入社員がどんな教育を受けてきたのかを認識したうえで、企業としての人材育成を考えるべきだ。

「共育」という言葉がある。教員も学生も、若手社員も管理職もそれぞれが共に育つ。キャリア形成支援を通じて、そのような関係が構築されることが理想だ。私は、京都市立日吉ヶ丘高校や奈良市キャリア教育推進懇話会に関わり、お手伝いをする一方で、自分も学ばせてもらっている。こんな取り組みをしているのかと驚かされることも多い。小中高大、企業・社会の協働によって、個人の一生涯のキャリア形成、そこに関わる学び方、働き方を連続的に支援する体制が構築できればと考えている。(談)

図表 コンピテンシー・グロース(成長)モデル



* Future Skills Project 研究会(本誌p.8参照)