

# 大学の学びが働く力を高める —大学教育はこのように役立っている—

2017年6月11日

専門職大学院イノベーションマネジメント研究科  
キャリア教育プログラム委員会

藤村博之

# 本日お伝えしたいこと

- (1) 大学での学びの本質
- (2) 「頭の体幹」を鍛えることの大切さ
- (3) 新卒者の就職が難しくなっている理由
- (4) 企業はどのような人材を求めているのか
- (5) 大学教育が就業力(はたらく力)の養成にどう関係しているのか

# ☆社会が必要としている人材☆

- (a) 10年後の社会を予測し、それに基づいて今後の進むべき道を指し示す人材
- (b) 特定分野に深い造詣を持ち、その分野の問題を発見し構想を打ち出す人材
- (c) すでに明らかになっている課題に取り組み、解決していく人材
- (d) 決められたことを決められた手順に従って正確に処理していく人材

# 1. 大学教育の意味

(1) 大学は、講義やゼミ、課外活動において、職業人として必要とされる能力を身につける教育をしてきた。

(2) 大学教育の核心は「**論理的思考の訓練**」。論理的に考えることから、発想の斬新さも生まれる。

(3) 45年間の職業生活を生き抜くための基礎体力づくりが大学教育の役割 「頭の体幹」の基礎をつくるところ

(4) 就業力を構成する要素を①**文書作成力**、②**情報収集・分析・発信力**、③**状況判断・行動力**の3点でとらえ、大学教育の内容を高度化していく。

(5) 多くの教員はこのことに気づいていない。気づいていないから、学生に伝えられない⇒**教員の意識改革進行中**

# 頭の体幹とは...

- どのようなスポーツをするにしても、身体の軸(体幹)がしっかりしていることが重要
- 体幹が弱いと試合には勝てない
- 頭にも「体幹」のようなものがある
- 論理的思考能力、変化対応能力、我慢強いこと、難しい状況になっても挑戦し続けること
- 頭の体幹を木に例えると、根と幹に当たる
- 根と幹がしっかりしていないと広く枝を張る(業務知識を増やして応用力を身につける)ことはできない
- 考え続けることができる持久力が大切

# 大学教育の核心

- 論理的に考え、議論を通して理解を深めることを学ぶ
- 中心は論文を書くこと
- 論文を書くとは...
  - ①問題意識：解くべき課題を設定すること
  - ②仮説設定：課題として設定した事象の発生理由を推測
  - ③資料収集：仮説の正否を確認するための情報収集  
先行研究の読破、整理
  - ④仮説検証：収集した資料から仮説の正否を確定する
  - ⑤残された課題の確定：検証の結果、明らかになったこと、  
明らかにならなかったことを整理する

# 働くようになって必要とされる能力

- 論文を書く際に必要とされる能力がそのまま生きる！  
(例) 新製品が売れなかった理由を解明し、次の手を打つ
- ① 売れなかった理由について仮説を立てる
- 製品自体に問題があった、製品の売り方に問題があった
- ② 情報収集
- 他の新製品の売れ方、顧客の意見、小売店の意見
- ③ どの仮説が最も適切かを推定
- 売れなかった原因を確定する
- ④ 解決策の提示
- 原因がわかれば対策も明らかになる

# 就業力を構成する3要素

## (1) 文書作成力

- ①聞いた話の要点をつかんでメモを作成する(顧客訪問記録、議事録など)
- ②伝えるべきことを簡潔に文章で表現する(メール、メモなど)
- ③書かれた文章から真意を読み取る(過去の文書の精査、事実関係の把握など)
- ④同じことを複数の方法で表現する術を心得ている(対象によって表現を変える)

## (2) 情報収集・分析・発信力

### 〈A〉情報収集

- ①情報についての正しい理解(真実は一つだが事実は無数にある)
- ②情報源をどこに求めるかについて理解している(書かれたもの、人の話など)
- ③情報の集め方を理解している(大切な情報は人の中にある;ネットは玉石混淆)
- ④検索キーワードを入れないと情報は集まってこない(仮説構築の重要性)

### 〈B〉情報の分析

- ①情報源の評価(信頼できる情報か否かの判定)
- ②情報の価値の評価(何を捨てて何を採用するのか;優劣をつける)

## 〈C〉情報の発信

- ①対象者に応じた発信方法の選択
- ②口頭による発信(プレゼンテーション=話し方、用意する資料、身振り手振り)
- ③文章による発信(メール、回覧文書、報告書、企画案など)

## (3) 状況判断・行動力

### 〈A〉状況判断

- ①行動を起こすために収集すべき情報
- ②相反する情報が集まったときの対処方法
- ③重視すべき状況に順位をつける

### 〈B〉行動力

- ①自分の頭で考える
- ②周囲と連携をとりながら動く
- ③自分の意見を堂々と述べる
- ④未知の分野に踏み出す勇気
- ⑤変化に対応する柔軟性

# ☆キャリア教育の問題点☆

- 2000年頃から始まったキャリア教育は、ジョブを意識させる内容が多かった  
(例)自分の強み弱みを見極め、自分に合った仕事をみつけよう!
- 企業の採用担当者も、採用面接において、ジョブを意識させるような質問ばかりしてきた  
(例)君は、うちの会社に入って、どんな仕事をしたいのかな?
- こうして採用された新入社員は、自分がしたいと思っている仕事ができると勘違いした
- 現実の企業は、メンバーシップ型の雇用方式をとっているため、希望された部署に配属されるとは限らない
- こんなはずではなかったと言って辞めていく若者が続出
- 日本企業はメンバーシップ型であることを教える

## 2. 新卒者の就職が厳しい理由

### ☆若年層の需給バランスが変化している！

#### (1) 日本企業のグローバル展開(需要側の要因)

- 海外でできることは積極的に海外に出すという企業行動
- 特に顕著なのは製造現場→高卒の働く場が減少
- 労働コストの比較

#### (2) 日本市場の衰退(需要側の要因)

- 20年間、GDPが500兆円弱で推移している
- 日本市場がこれから拡大する見込みは薄い
- 日本市場を担う人材を新たに採用する必然性が乏しい

# 若年層の基礎的能力の低下と供給増

## (1) 生きる力が落ちてきている(供給側の要因)

- 自ら取りにいこうとしない。もらえるのを待っている。
- 与えられ慣れている。教えられ慣れている。

## (2) 職業能力の低下(供給側の要因)

- 昔は普通にできたことができなくなった
- 「この程度のこと知らないのか」という驚愕と落胆
- 危ない行動を平気でする危機感のなさ

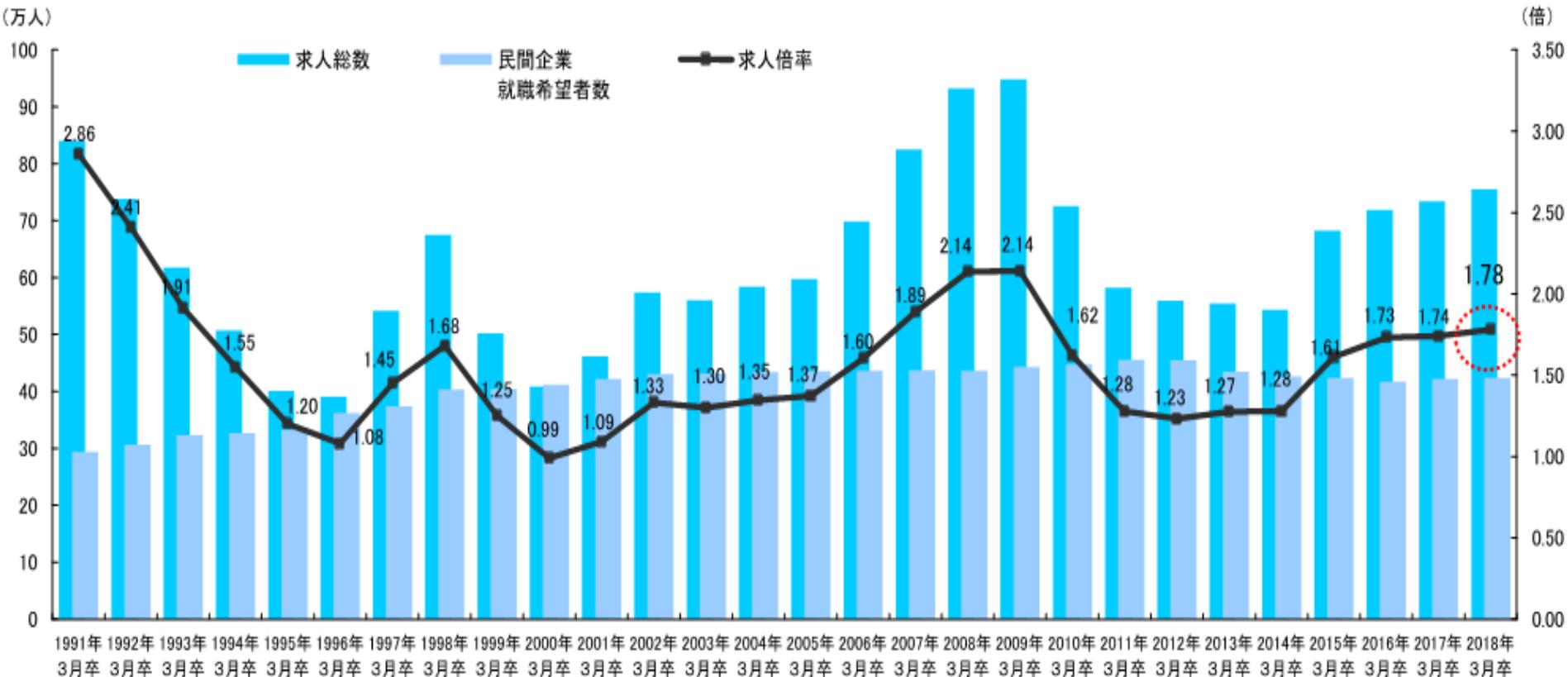
## (3) 大学生の供給量が増えている

- 18歳人口は減っているが進学率は上昇している
- 1976年4月入学の大学生は42万人、2016年は62万人

## (4) 根強い大企業志向

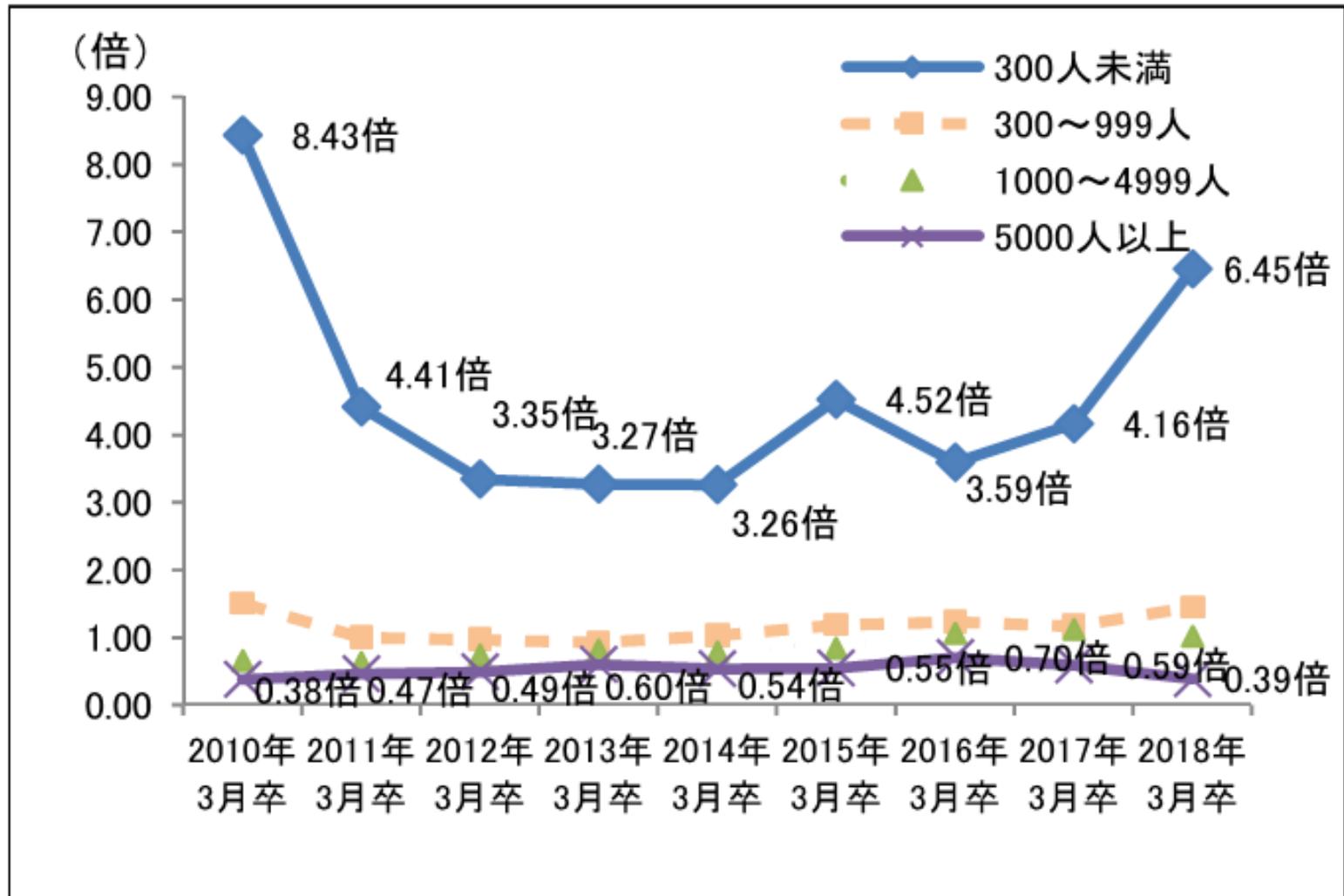
# 求人倍率の推移

■求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



(出所)リクルートワークス研究所「第34回ワークス大卒求人倍率調査」2017年4月

図1 従業員規模別 求人倍率



※大学生の大企業志向の強さが、就職を難しくしている。

# 30年前の人気企業ランキング

- 1987年〈文系〉

- ①日本電信電話
- ②東京海上火災
- ③三菱商事
- ④松下電器産業
- ⑤三井物産
- ⑥住友銀行
- ⑦日本生命保険
- ⑧日本電気
- ⑨三井不動産
- ⑩伊藤忠商事

- 1987年〈理系〉

- ①日本電気
- ②日立製作所
- ③富士通
- ④日本IBM
- ⑤日本電信電話
- ⑥松下電器産業
- ⑦ソニー
- ⑧東芝
- ⑨三菱電機
- ⑩本田技研工業

(出所) <http://rank.in.coocan.jp/shuzoyear.html>

※現在の人気企業は、将来の没落企業かも？

# 若年層の能力低下と採用意欲

- ギリギリの人員で経営している→教える余裕がない
- アジア諸国に行けば、もっと優秀な人材が安く雇える。しかも、彼らは意欲的だ。
- 企業は海外展開を考えているのに、海外駐在は望まないと言う若手が多い
- 新卒者の本当の競争相手は、アジア諸国の若者だという点がわかっていない
- 貪欲に学び取ろうという意欲のない若者を採用しても疲れるだけだ
- 少しきつく注意すると、すぐに泣く。すぐに辞める。母親が出てくる

### 3. 日本企業はメンバーシップ型雇用

- 日本の企業は、新卒採用において、「わが社のメンバーになってください。どのような仕事をしてもらうかは、採用後に適性を見ながら決めます」という雇用の仕方をしてきた。
- この方法の対極にあるのがジョブ型の雇用。具体的な仕事があって、それを担当できる人を採用する方式。
- ジョブ型雇用の場合、新卒が直ちに採用されることはない。産休要員の代替の仕事を複数経験して業務経験を重ねることによって、ジョブに必要とされる能力と経験を身につけることになる。

**Q. 日本企業の雇用は、メンバーシップ型からジョブ型に転換するか？ ⇒ 新卒採用にはメンバーシップ型を維持する！**

# 必要とされる人材とは？

- 現場が求めている人材

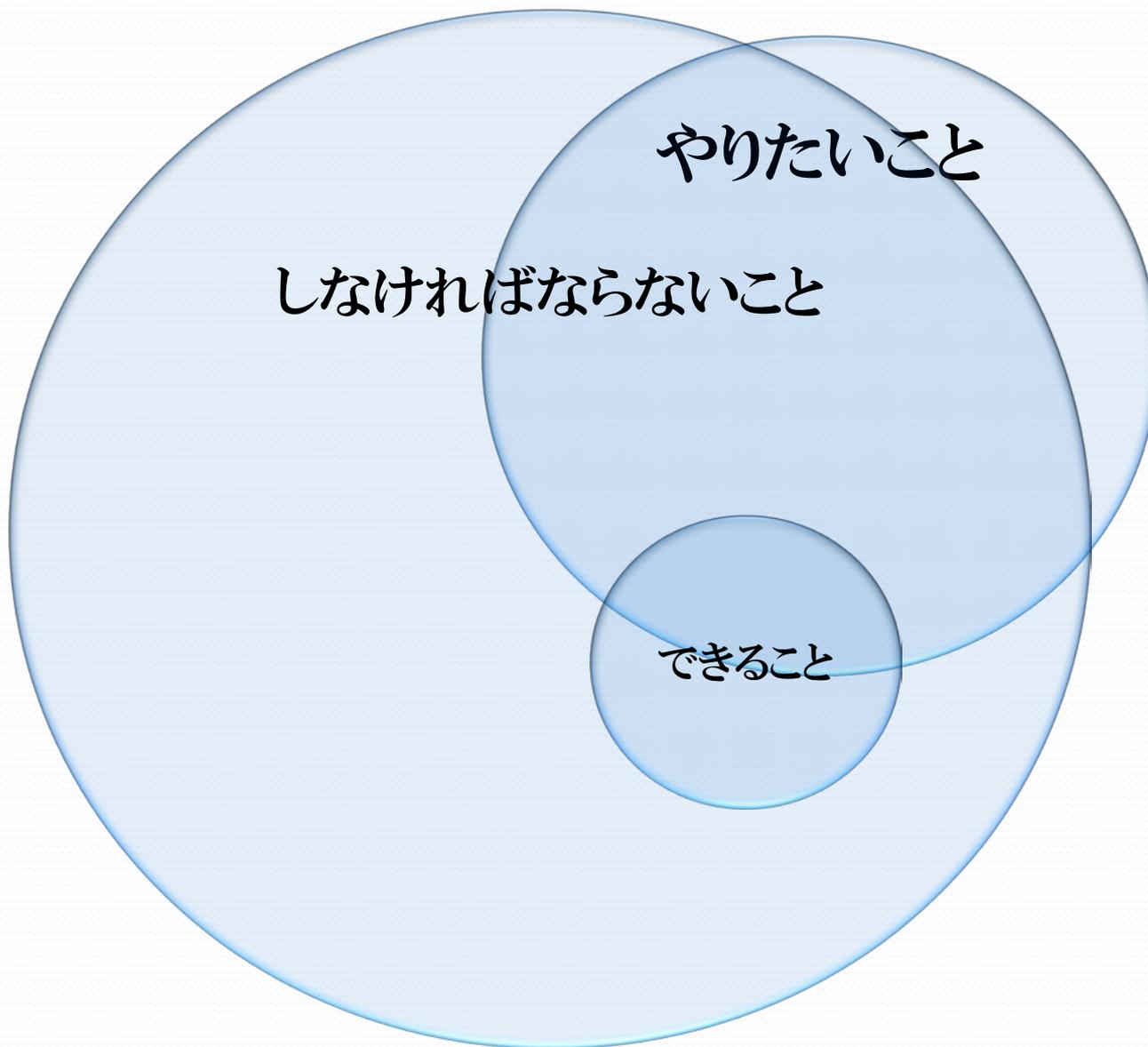
①仕事を依頼したときに、「はい、わかりました」と素直に取り組む人材

②少々苦しいことがあってもへこたれずに、がまん強く取り組む人材

③前向きにいろいろなことを学ぼうとする人材

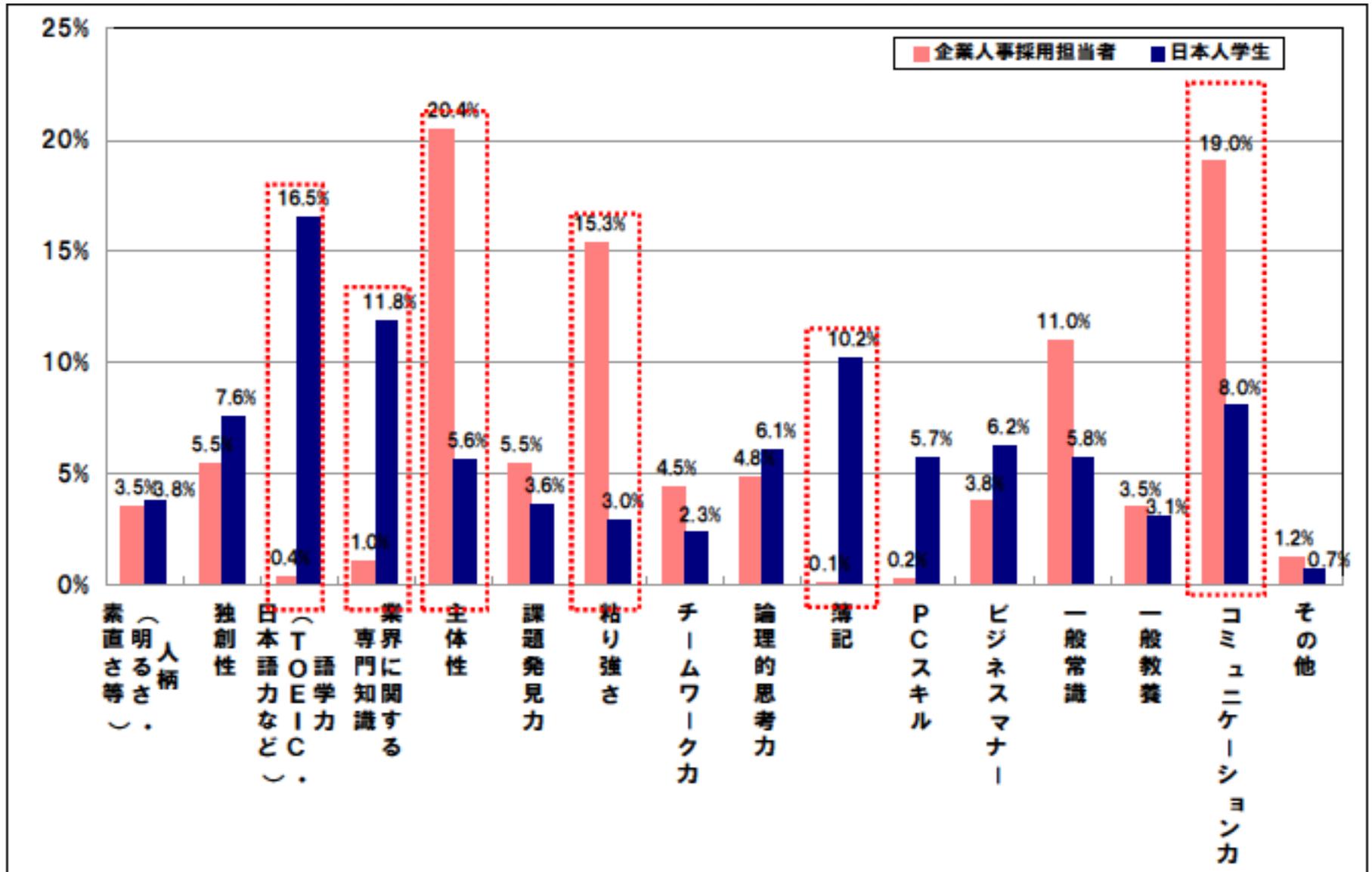
※「しなければならぬこと」に取り組むことで「できること」を増やしていくと、「したいこと」につながっていく。

# 「やりたいこと」「できること」「しなければならないこと」の関係



# 自分に不足していると思う能力要素【対日本人学生】

## 学生に不足していると思う能力要素【対企業】



※上位3つまで回答

n : ■ 2958 ■ 4095

## 4. 文系学部で学ぶことの意味

- 組織は人間集団。人間は感情を持った動物。
- 「理」だけで人は動かない。人を動かすのは「情」。
- 文系学部は、人の「情」をたくさん学べる場所
- 企業経営は、ヒトに対する深い理解を必要としている
- 就職活動において、もっと学びについて語ってほしい
- 「大学で勉強してきました」という話をしてくれる人を企業は求めている
- ①考えること、②議論すること、③行動すること、④苦しい局面でも投げ出さずに追究し続けること、⑤学び続けることを習慣化している人材を採用したい！

# ☆大学教育と働く力☆

- 自ら課題をみつけて、その解決のために情報収集し、自分の頭で考えるという大学生活を送った人は、働き始めてから高い報酬が得られる
- 逆に、与えられた課題にしか取り組まない大学生活を送った人は、就業後の報酬が低くなる
- 主体性は日々の学びの中で磨かれる
- ある大手化学企業人事部長の述懐  
「大学時代にしっかり勉強した人は、30歳代半ば以降、伸びるといふ経験値を持っています。」
- 「頭の体幹」の基礎を大学時代につくっておけば、将来、活躍できる！

# 5. 学生と企業の変化

(1) 日本は老舗大国。社歴100年以上の会社が5万社ある

- 老舗は、そのときどきの社会の変化に適切に対応してきたからこそ生き残ることができた。

(2) 大学が受け入れる学生が変化している

- 与えられ慣れている。教えられ慣れている。
- ⇒ 方向付けをていねいに行う必要がある

(3) 企業の人材育成手法の変化

- 新入社員をていねいに育てる余裕をなくしている
- 会社任せにしていると、十分な能力育成が行われない
- 能力向上の自己管理が必要であることを教える

# 法政大学独自の取り組み

## (1) はたらく力測定手法の開発(HAT)

- ペーパーテストとビジネスゲームを組み合わせ、学生の「はたらく力」を測定する手法を開発、実施している

## (2) 教材ビデオの制作

- 働くようになって必要とされる能力が大学の講義、ゼミ、課外活動の中でどのように形成されていくのかを学生たちに実感させるために、ビデオ教材を作成してきた。
- これまで11本作成。教材ビデオの使い方を解説するビデオも1本制作。1本が30分弱で構成され、学生に議論させて考えさせる題材として使うことを想定している。