



筑紫女学園大学リポジット

Toward Establishing the CJ-style Active Learning Method: Making the Classroom a Place for Student Development

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-12-05 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 荒巻, 龍也, 古田, 龍輔, 大橋, 健治, 橋本, 嘉代, 一木, 順, ARAMAKI, Tatsuya, FURUTA, Ryusuke, OHASHI, Kenji, HASHIMOTO, Kayo, ICHIKI, Masashi メールアドレス: 所属:
URL	https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/925

筑女型アクティブ・ラーニングの構築に向けて —現状の課題析出と学生の自己成長感を生む授業の構築—

荒 卷 龍 也・古 田 龍 輔・大 橋 健 治
橋 本 嘉 代・一 木 順

Toward Establishing the CJ-style Active Learning Method: Making the Classroom a Place for Student Development

Tatsuya ARAMAKI, Ryusuke FURUTA, Kenji OHASHI,
Kayo HASHIMOTO, and Masashi ICHIKI

本稿は平成27年度特別研究助成課題「筑女型アクティブ・ラーニングの構築に向けて—現状の課題析出と学生の自己成長感を生む授業の構築—」の成果の一部を途中公表するためのものである。

本研究課題は「筑紫女学園大学（以下「筑女」）の卒業生が社会に資する人材足りうるためにはどのような能力開発が求められているのか、そしてその開発のためには本学の持つインフラをどのように活用して教育活動を行えばいいのか」を地元企業、卒業生、在学生らへの聞き取り調査およびアクティブ・ラーニングについての研究から明らかにし、「筑女のニーズに合った筑女オリジナルのアクティブ・ラーニング」モデルを構築すること」を目的とするものであり、そのために二つの指針をたてた。一つ目は、地元企業、卒業生、在学生らへの質問紙調査と聞き取り調査である。本学教育のステークホルダーへの調査及びその成果の分析によって、汎用的能力と呼称される、社会生活の中で要請される能力の中で、特に筑紫女学園大学卒業生に求められる能力、すなわち本学教育を通して養成することが期待される能力が何かを明らかにすることを目指した。もう一つは、他大学調査、文献調査などを通じたアクティブ・ラーニングという教授方法の多様性についての理解の深化である。アクティブ・ラーニングによる授業法は多様であり、高等教育においても様々な取り組みが行われている。そうした取り組み例の中から本学の現状や本学のニーズに適合したものを見つけ出し、本学への適用可能性を探ることを目指した。

本研究課題は5名の教員による共同研究で行われた。その5名とは荒巻龍也教授（研究代表

者)、古田龍輔教授、一木順教授、大橋健治准教授、橋本嘉代准教授である。課題の遂行に当たっては、まずそれぞれが分担すべきテーマを策定し、自分の担当分を主体的に進めることとした。各々の研究の進捗状況については対面、またはメールを介した打ち合わせによって適宜共有することとした。したがって本稿もその分担に合わせて、各自が執筆する形態をとっている。本稿における担当は以下のとおりである。

1. 着想の経緯～「筑女型アクティブ・ラーニング構築に向けての試論」 (一木 順)
2. アクティブ・ラーニングの種類と本学の現状 (荒巻龍也)
3. 本学学生が求めている能力とは～「筑女生の生活と意識に関する調査」の報告 (橋本嘉代)
4. 地場産業から見た本学への期待～「訪問した4社の人事担当者が語る新卒観」 (古田龍輔)
5. 本学卒業生への聞き取り調査から (大橋健治)

なお、この順番は論としての体裁を整えるためのものであり、いわゆる貢献度によるものではないことを付言しておく。また、今年度に関しては研究初年度ということもあり、研究成果の途中報告という形をとることとなった。今年度中にまとめられなかった部分を合わせて、次年度以降に総括の報告を行う予定である。

「筑女型」アクティブ・ラーニング構築に向けての試論

現代社会学部 一 木 順

本稿では、今回の研究課題である「筑女型」アクティブ・ラーニングの着想に至った経緯について述べる。

1. アクティブ・ラーニングとは何か

現在の日本で教育に携わるものにとって、「アクティブ・ラーニング（能動的学修）」という言葉は聞かない日はあるまい。高等教育のみならず、中等、初等の教育現場においても学習者（学修者）の主体的な授業参加を促す AL 的授業法の開発と実践が喫緊の課題として受け止められている、まずは高等教育において「アクティブ・ラーニング」が要請された背景を整理しておこう。

高等教育においてアクティブ・ラーニングが強く打ち出されたのは、2012年8月の中央教育審議会による「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて－生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ－（答申）」においてである。このいわゆる「質的転換答申」と呼ばれる答申の中では、グローバル化、少子高齢化に象徴される人口構造の変化、地域間格差の拡大といった現在の日本を取り巻く様々な社会要因によって、大きな社会変革が生じるであろうことが想定された。そしてそうした変革期において社会に貢献しうる人材として「想定外の事態に遭遇したときに、そこに存在する問題を発見し、それを解決するための道筋を見定める能力（文科、2012、p. 13）」を備えた人材を育成することの必要性が強く打ち出されたのである。

さらにこの「質的転換答申」は、こうした「生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力（答申、p. 13）」を学生に付与するために、日本の高等教育機関に対して従来の知識の伝達・注入を主眼とした（学生から見て）受動的な学びのスタイルから、より能動的なそれへ、すなわち「個々の学生の認知的、倫理的、社会的能力を引き出し、それを鍛えるディスカッションやディベートといった双方向の講義、演習、実験、実習や実技等を中心とした授業へ（文科、2012、p. 13）」への質的転換を強く求めたのである。このように学生の主体的な学びを促し、学び続ける力を養成するための授業スタイルが学生の自主的な活動を重視し、自発的な授業参加を促す「アクティブ・ラーニング」と呼ばれるものなのである。このアクティブ・ラーニングを文部科学省は以下のように定義している。

「教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的な能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である。」（文科、2012、p. 37）ここでは大学教育

を、これまでの「一方向的な」知識伝授型から「能動的な学修」を中心としたものへ転換することで、大学教育の目的を従来の専門的知識や技能の付与から「汎用的能力」の育成へと転換させる意図が明確に表れている。

この「質的転換答申」以降、日本国内のほぼすべての大学がアクティブ・ラーニングの導入による教育の質的転換という命題に取り組むこととなった。平成25年度の文部科学省調査によれば、「学部段階において、能動的学修（アクティブ・ラーニング）を効果的にカリキュラムに組み込むための検討を行っている（文科、2016）」と回答した大学数は前年から47大学増えて454大学となり、これは全大学の62%と考えられる。本学もまた例外ではない。本学では平成25年度以降、教育開発センターの取り組みとしてアクティブ・ラーニングの導入が毎年掲げられ、平成27年度以降は年間の教育課程の取り組み方針の中に「アクティブ・ラーニングによる授業の推進」が明記されることとなった。

2. なぜ「筑女型」でなければならないか

すでに述べてきたように「アクティブ・ラーニングによる汎用的能力の養成」は現在日本全国のほぼ全ての教育機関に対して行われている要請である。その意味においては、アクティブ・ラーニングは有効であるのかとか、それを導入すべきかどうかといった問いは、それ自体考える価値のあるものであることは認めたとしても、ここでは有用なものとは思えない。しかしながら、「どのようにアクティブ・ラーニングを実践するのか、それによってどのような学生を育てようとするのか」という問いは検討に値するものであると考える。そこで、ここではあえて一度立ち止まって何のためにアクティブ・ラーニングを行うのか、という問いに向き合ってみたい。

溝上慎一はアクティブ・ラーニングを理解するうえでのキー概念として「(大学から社会への)トランジション」をあげている(溝上、2014)。これは大学教育における学習成果として期待されるものが、いわば専門的な知識や技能の獲得から、学士力や社会人基礎力として類型化された仕事や社会生活において要請される能力の獲得へと移行したことを指す。そしてそうした能力の開発は、従来型の授業形態では困難であることから、アクティブ・ラーニングが必要とされたというのである。すなわち、大学教育の成果を社会に対して開いていくとき、言い換えれば、大学が社会にとって「有為な」人材を養成する機関であろうとするときに、社会が要請したのがアクティブ・ラーニングであると言えるだろう。

こうした文脈において「筑女型」アクティブ・ラーニングの必然性を理解することができる。大学にとって実社会が重要なステークホルダーの一人であり、これからの社会に寄与しうる有為な人材を育て、社会に送り出すことが高等教育機関としての大学の存在理由であることは学校教育法の以下の条文を見るまでもなく、明らかであろう。

第八十三条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教

授けられ、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

2 大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。(学校教育法、第83条第1項、2項)

このように大学は「教育研究の成果を広く社会に提供する」ことで「社会の発展に寄与」することが運命づけられた存在である。しかし、ここで重要なのは各大学が社会に対してどのような関係を持っているか、どのような人材の育成・輩出を約束するかは、それぞれの大学によって規定されるものであるということである。教育基本法における大学の定義、ことに私立大学についての定義をみてみよう。

第七条 大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

2 大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない。

(私立学校)

第八条 私立学校の有する公の性質及び学校教育において果たす重要な役割にかんがみ、国及び地方公共団体は、その自主性を尊重しつつ、助成その他の適当な方法によって私立学校教育の振興に努めなければならない。

(教基、題7条1項、2項、第8条)

この短い条文の中で、「(大学の持つ) 自主性」という表現が繰り返されていることに注目したい。大学はどのような教育・研究を行い、どのような「成果を広く社会に提供」するかについて「自主性、自立性その他大学における教育および研究の特性」を担保されている。それゆえに各大学はそれぞれが定めた大学設立の目的に従って、独自に設定したカリキュラムで教育を行い、独自の基準で学生を育成し、社会に送り出しているのである。同時に各大学はそれぞれ異なる地域の中で異なる歴史を刻んでいる。中には社会をリードするような人材を輩出し続けている大学もあるだろう。中には派手な成果ではなくとも地域社会の中で一定の理解を得るような地道な成果を上げ続けている大学もあるだろう。また中にはこれから地域との関係を築いていくような歴史の浅い大学もあるだろう。

このように考えるとき、溝上のいう「トランジション」が多様な形態をとり得るものであることが理解できるだろう。そして各大学が提供すべき「仕事や社会生活において要請される能力」もまた、それぞれの大学が社会との間に結んでいる関係によって可変的であるべきだということが理解されるのではないだろうか。河合塾による2015年の調査は、全1169大学を対象として広く汎用的に求められる能力(ジェネリックスキル)がどのように学科の教育目標に明文化されてい

るかを調査している。そこには学部学科の違いだけではなく、国立大学・私立大学の違いによってもどのような能力が重点化されているかに違いがあることが示されている²。

こうしたことから、筑紫女学園大学には、筑紫女学園大学として学生に与えるべき社会で生きていくための能力があると私たちは考えた。そしてそこから筑紫女学園大学には、筑紫女学園大学として提供すべき「アクティブ・ラーニング」のありようがあると結論付けたのである。

3. 「筑女型」アクティブ・ラーニングとは何か

こうした理解に基づいて、私たちは「筑女型」アクティブ・ラーニングの検討を開始した。「筑女型」アクティブ・ラーニングの検討において重要な要素となり得ると考えたのは以下の要素である。

1) 本学建学の理念と育成すべき人材像

筑紫女学園大学には創業者水月哲英の理念を継承するための「建学の精神」があり、それをベースとして制定された「育成すべき人材像」がある。これらは、本学が本学のステークホルダーたる地域社会に対して行った約束であり、その意味で溝上のいう「トランジション」において最も重要な要素と考えられるべきものである。

2) 本学の教育環境

筑紫女学園大学には教育機関としてのさまざまリソースがあり、それは本学が育成できる人材像を規定する重要な要素でもある。その意味では、本学がどのようなカリキュラム、どのような教育環境において教育を行っているのかについての検討も行われる必要がある。

3) 本学卒業生に対する社会のニーズ

筑紫女学園には福岡都市圏において1世紀を超す期間にわたって、浄土真宗の教えに基づく女子教育を行ってきた歴史があり、その中で本学園が輩出してきた卒業生がここまで築き上げてきた実績は本大学卒業生に対する社会からの期待値として機能しているものとする。それゆえに地域社会が筑紫女学園大学卒業生をどのように見ているのか、どのような期待が寄せられているのかは、本学が育成すべき人材像を考える際の大きな要素となるだろう。

4) 本学学生のニーズ

さらに本学で学んでいる学生たち、本学が提供する教育が自らの未来に資するものであると考えて入学してきた学生たち、がどのような将来像を描いているかも重要である。学生は大学にとっての重要なステークホルダーであり、学生の希望は本学が提供すべき教育を考える上での重要な指針の一つと考えられるからである。

以上が本研究課題による特別研究助成研究が開始された経緯である。

【注記】

1. 本学教育開発センターのテーマとして挙げられたアクティブ・ラーニングに関連する項目を挙げておく。

平成25年度	WG 1 能動的な学生を育てるための教育の検討
平成26年度	WG 2 授業公開・授業参観の充実の検討
平成27年度	WG 2 アクティブ・ラーニング形式の授業公開・授業参観の検討
平成28年度	教育方法改善（アクティブ・ラーニング）の推進
平成29年度	アクティブ・ラーニングの取り組みに向けたFD研修会の開催

2. 詳しくは河合塾の調査結果を参照されたい。学校法人河合塾教育研究部編（2016）『2015年度 大学のアクティブ・ラーニング調査報告書』、学校法人河合塾教育研究部

【参考文献】

- 河合塾編（2016年）『2015年度大学のアクティブ・ラーニング調査報告書』学校法人河合塾教育研究部
- 溝上慎一（2014）「学校から仕事へのトランジションとは」溝上慎一・松下佳代編『高校・大学から仕事へのトランジション－変容する能力・アイデンティティと教育』ナカニシヤ出版 1-39。
- 文部科学省（2012）「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ（答申）」。http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afie/ldfile/2012/04/02/1319185_1.pdf, 2017. 5. 21)
- _____、(2016)「大学における教育内容等の改革状況について(平成25年度)」。http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1361916.htm, 2017. 5. 21)

アクティブ・ラーニングの類型と本学における取り組み

現代社会学部 荒 卷 龍 也

この章では現在多くの大学等の教育機関で取り組みがなされているアクティブ・ラーニングについて、どのような内容の授業実践ならびに研究がなされてきているかを、主要学会等の発表テーマを基に整理する。そしてそれらを筑紫女学園大学（以下本学）現代社会学部におけるアクティブ・ラーニングの取り組み状況と照らし合わせることにより、「筑女型（現社型）アクティブ・ラーニング」の方向性とその課題について考えてみたい。

アクティブ・ラーニングに関しては数多く論じられているが、溝上慎一(2014)はアクティブ・ラーニング型の技法と戦略を表1のように整理している。今回はここで整理されたものを、アクティブ・ラーニングの1つの基本的な手法等の分類として考え、これに沿って主要学会等の発表テーマと現代社会学部現代社会学科におけるアクティブ・ラーニングの取り組み状況を整理してみることとした。

【表1】アクティブ・ラーニング型授業のさまざまな技法と戦略（溝上慎一、2014）

タイプ1	コメントシート／ミニツツペーパー、小レポート／小テスト、宿題（予習／演習問題／e-Learning）、クリッカー、授業通信
タイプ2	ディスカッション、プレゼンテーション、体験学習
タイプ3	協同学習・協調学習、調べ学習、ディベート、LTD話し合い学習、ピアインストラクション、PBL、チーム基盤学習(TBL)、IBL(Inquiry-Based Learning)、ソクラテスメソッド、ケースメソッド、発見学習、ピアラーニング、FBL／フィールドワーク、加速度学習、BLP

1 学会等の発表テーマから見た他大学でのアクティブ・ラーニング取り組み状況

各大学での取り組み状況に関して、本学の指定研究（特別研究助成）を利用して参加した「大学教育学会全国大会」「大学教育学会課題研究集会」「FD フォーラム（大学コンソーシアム京都）」「大学教育フォーラム（京都大学）」の発表テーマに着目してみた。これらの発表テーマの中に「アクティブ・ラーニング」ならびにその技法等に関連するであろうと思われる発表がどの程度あり、どのような題目になっているのかをまとめてみた。

過去3年間（2014年度から2016年度）の各学会等でのシンポジウム、研究発表などの題目に「アクティブ・ラーニング」および「主体的学び」というような言葉が使われているもの、表1にあるような技法などの用語が使用されているものを拾い集めてみた。全体の発表の数とあわせて示したのが表2から表5である。その上でその該当する題目を箇条書きで示してみた。（注1）ただここでは今回参照した溝上（2014）にはあげられていないが、ここ数年注目を集めている「反転

授業（学習）」もアクティブ・ラーニングの技法のひとつとして加えている。

(1) 大学教育学会 全国大会

【表 2】大学教育学会の全国大会における発表テーマ（アクティブ・ラーニング関連の発表／全発表）

	2014年度	2015年度	2016年度
ラウンドテーブル	1 / 17	4 / 18	2 / 19
自由研究発表	13 / 95	20 / 99	11 / 89

【ラウンドテーブル】

- ① アクティブラーニングの理念・手法・評価法に関する包括的研究（2014年度）
- ② アクティブラーニング授業の構成－学生の学び合いをどう活かすか－（2015年度）
- ③ アクティブラーニングとしての反転学習 1 研究編（2015年度）
- ④ アクティブラーニングとしての反転学習 2 実践編（2015年度）
- ⑤ 学生が考えるための主体的学びの2nd ステージ（2015年度）
- ⑥ STEM 教育改善とアクティブ・ラーニング（2016年度）
- ⑦ アクティブ・ラーニングとFD（2016年度）

【自由研究発表】

- ① 学習意欲・プレゼン力・教職意識を育成する〈学生主体のグループ学習〉に関する実践研究－震災・原発問題後の福島の学校と教師が直面する課題から学ぶ教職科目「課程論」平25（2013）履修学生の体験と成長－（2014年度）
- ② 演劇創作を取り入れたプロジェクト学習の効果検証
～岐阜県美濃加茂市・早稲田大学文化推進部の文化交流協定を事例として～（2014年度）
- ③ 主体的な学びへの転換に向けた高大連携への試みとその意義（2014年度）
- ④ アクティブラーニングとしての学生による本づくりの実践と展望
～大阪大学ショセキカプロジェクトの挑戦～（2014年度）
- ⑤ 実践・継続型PBLにおける成果と課題（2014年度）
- ⑥ 多様なステークホルダーが相互に連携したアクティブラーニング授業
－越境する拡張的学習（Y.Engestrom）の事例として－（2014年度）
- ⑦ アクティブラーニング型授業における授業構造と学習成果の関係（2014年度）
- ⑧ 学生間の相互刺激を活用し、主体的な学びの推進へ：橋本メソッド活用法（2014年度）
- ⑨ 参加型授業における大学生の成長－グループワークを通して培う「学生力」－（2014年度）
- ⑩ 環境研究のダイナミズム～アクティブラーニングの実践と学生の学び～（2014年度）
- ⑪ 反転授業を実施するための工夫：オンデマンドビデオとグループワークの設計とその連携（2014年度）
- ⑫ 学生討議型授業コンサルテーションの取り組みと効果に関する一考察（2014年度）

- ⑬ 主体的な学びの確立のためには授業のパラダイムシフトが不可欠 (2014年度)
- ⑭ グループワークを効果的に展開するために (2015年度)
- ⑮ アクティブラーニングを通じた研究倫理教育の実践 (2015年度)
- ⑯ 教員の協働による高次アクティブラーニングを導入している大学はどこか? (事例調査報告) (2015年度)
- ⑰ 学生主体の〈グループ学習 (プレゼン発表・授業司会運営含)〉における学生の成長と課題- 3・11東日本大震災・福島原発問題後の〈福島の学校と教師が直面する課題から学ぶ〉教職科目「課程論」4年間の実践研究から- (2015年度)
- ⑱ アクティブラーニング型授業における学生の学習過程に関する検討 (2015年度)
- ⑲ アクティブラーニング導入によるカリキュラム・教育方法・学修支援環境の統合的な改革 (2015年度)
- ⑳ 環境フィールドワーク報告書における校閲時エラー数と指導方法の関係 (2015年度)
- ㉑ 反転授業の実践の効果と課題について (2015年度)
- ㉒ 主体的学習能力の育成を目指した情報リテラシー教育の成果 (2015年度)
- ㉓ 有意義受容学習とグループワークを組み合わせたシステム活用者教育 (2015年度)
- ㉔ 正課学習と正課外活動を組み合わせたPBLの成果と課題の検証 (2015年度)
- ㉕ 学生の主体的な活動を促すプロジェクト型授業の授業デザインシートの開発-ソーシャルアクションアプローチに着目して- (2015年度)
- ㉖ 学生プロジェクトチームによるPBLスタイルの正課外活動を通じた学生教育効果 (2015年度)
- ㉗ フィールドワークにおける地域住民とのループリック開発 (2015年度)
- ㉘ ワークシート、シャトルカード、プレゼンテーションを活用による主体的な学びの推進: 英語、社会科学分野、人文社会分野における試み (2015年度)
- ㉙ 教育改善における失敗学手法の可能性- 『アクティブラーニング失敗事例ハンドブック』の成果と課題- (2015年度)
- ㊀ 転移の可能を高めるアクティブラーニングの授業モデル-2014年授業結果を元にして- (2015年度)
- ㊁ 転移の可能を高めるアクティブラーニングの授業モデル-2015年授業モデルの提案- (2015年度)
- ㊂ ライト・アクティブラーニングのススメ (2015年度)
- ㊃ 内容理解を重視する日本語コミュニケーション能力の養成-中国の大学の「精読」科目で実施したジグソー法による検討- (2015年度)
- ㊄ 学生主体 PBLにおける学生の成長と課題~シンポジウムの企画・運営を通じて~ (2016年度)
- ㊅ アクティブ・ラーニングの深化・充実を支援する FD リーダー制度と研修設計 (2016年

度)

- ③⑥ アクティブラーニング型授業における学修支援を通じたアドバイザー学生の学び (2016年度)
- ③⑦ 多層授業サイクルによるアクティブラーニング深化の試み (2016年度)
- ③⑧ 協同的な学習環境をつくるためのグループワークの試み (2016年度)
- ③⑨ アクティブラーニングを支援する教材の作成と授業支援の試み (2016年度)
- ④⑩ 学生の体験を言語化するアクティブラーニング科目の授業者用ガイドブックの開発 (2016年度)
- ④⑪ ディープ・アクティブラーニングを可能にする条件—知識習得と能力形成の両立— (2016年度)
- ④⑫ アクティブ・ラーニングにおけるステークホルダーと学生の心理特性—アクティブラーニング授業における第三者の関与の意義— (2016年度)
- ④⑬ アクティブラーニングにおけるステークホルダーと学生の心理特性—アクティブラーニングにおけるパーソナリティ特性の影響— (2016年度)
- ④⑭ アクティブラーニングを活用した高大連携による入学前教育 (2016年度)

(2) 大学教育学会 課題研究集会

【表 3】 大学教育学会の課題研究集会における発表テーマ (アクティブ・ラーニング関連発表/全発表)

	2014年度	2015年度	2016年度
課題研究シンポジウム (開催校企画等含む)	0 / 4	1 / 4	1 / 4

【課題研究シンポジウム】

- ① アクティブラーニングの効果検証 (2015年度)
- ② アクティブラーニングの効果検証 (2016年度)

(3) FD フォーラム (大学コンソーシアム京都)

【表 4】 FD フォーラムにおける分科会テーマ (アクティブ・ラーニング関連分科会/全分科会)

	2014年度	2015年度	2016年度
分科会	1 / 14	1 / 13	3 / 15

【分科会】

- ① 反転授業による学生の能動的な学びへの転換をはかる (2014年度)
- ② 小規模大学が地域で活きるアクティブ・ラーニング (2015年度)
- ③ 学生の主体的な学びと自立性を育む教育の可視化を探求する (2016年度)
- ④ 「アクティブ・ラーニング」から「インタラクティブ・ラーニング」へ ～ 【教育アップ

デート】アクティブ・ラーニングの次の教育をさぐる～（2016年度）

- ⑤ 授業とフィールドワーク ～教室の中と外をどうつなぐか～（2016年度）

(4) 大学教育フォーラム（京都大学）

【表5】大学教育フォーラムにおける発表テーマ（アクティブ・ラーニング関連発表／全発表）

	2014年度	2015年度	2016年度
個人研究口頭発表	24／107	26／115	21／115
参加者企画セッション	2／11	1／11	4／14

【個人研究口頭発表】

- ① 反転学習の効果検証に関する実証的研究－大学生を対象として－（2014年度）
- ② 教養・文系科目における反転授業の実践－「大学で学ぶ世界史」のデザインと効果－（2014年度）
- ③ アクティブラーニングとしての反転授業の効果を検討する実証的研究（2014年度）
- ④ 大学人文科学系言語学講義への反転学習導入に関する考察（2014年度）
- ⑤ 新入生を対象とした英語科目における反転授業の導入とその分析結果について（2014年度）
- ⑥ 工学系演習授業における「反転授業」の試み（2014年度）
- ⑦ PBLにおける実践評価と教育評価－立命館大学 OAK プロジェクトの試み－（2014年度）
- ⑧ プロジェクト型学習の授業設計における評価法の検討（2014年度）
- ⑨ 2種類のPBLとリーダーシップ教育の実践（2014年度）
- ⑩ 授業 SNS を用いた協調学習統合型講義の試み（2014年度）
- ⑪ アクティブラーニングに「声」のワークを導入する試み
－「主体性」「やる気」の学習効果の向上を目指して－（2014年度）
- ⑫ 多文化多言語 PBL の成果と課題（2014年度）
- ⑬ 日本語コミュニケーション能力の養成に対するジグソー法の有効性
－中国の大学の「精読」科目における実践を通じて－（2014年度）
- ⑭ 大学1年生の汎用的／専門的／実務的資質能力の個人差と変化
－科目「キャリアデザイン」におけるアクティブラーニングの課題－（2014年度）
- ⑮ キャリア教育におけるアクティブラーニング実施時の着眼点と工夫（2014年度）
- ⑯ 参加型・行動型アクティブラーニングの実践
－全学共通教育科目「地域情報発信論」を事例として－（2014年度）
- ⑰ 学生の相互刺激を活用した主体的な学びを推進－3つの共通教育科目における試み－（2014年度）
- ⑱ 教員養成型 PBL 教育の課題と展望（XI）－生活指導分野における対話型事例シナリオの

開発－（2014年度）

- ①9 学生の主体的な学びを支援する仕組みづくりに向けて－学生へのヒアリング調査から－（2014年度）
- ②0 学年・学部混合チームでの PBL 型インターンシップにおける学び（2014年度）
- ②1 行動型 アクティブラーニングの実践－「体育実技（海洋実習）」を事例として－（2014年度）
- ②2 初年次教育の プロジェクト活動における「調べ学習」からの脱却（1）
－学生の方立てる「問い」と「主張」の現状とその特徴－（2014年度）
- ②3 初年次教育の プロジェクト活動における「調べ学習」からの脱却（2）
－「主張」の構築をめざした指導上の工夫－（2014年度）
- ②4 主体的な学びを実現・支援する方策としての学内 ICT 環境改善と授業改善（2014年度）
- ②5 教員養成型 PBL 教育の課題と展望（X II）－対話型事例シナリオ教育の到達点と評価方法の開発－（2015年度）
- ②6 教員養成型 PBL 教育の課題と展望（X III）－技術教育の教科専門科目に関する対話型事例シナリオの開発－（2015年度）
- ②7 大学教育における知識構成型 ジグソー法を活用した協調学習の展開（2015年度）
- ②8 集団的知性に着目した 協働学習のパフォーマンス向上手法の研究（2015年度）
- ②9 チーム学習における ビジュアルマインドマップ導入の効果
－グループプロジェクトの促進手法として－（2015年度）
- ③0 協働学習の概念整理－日本語教育における ピア・ラーニングを考慮に入れて－（2015年度）
- ③1 多人数講義型授業における グループディスカッション導入の試みと学生による評価（2015年度）
- ③2 【コーチ型リーダー】の育成と「主体性」を育む挑戦！！
－学生同志の関わりに相互影響力を生み出す授業実践と効果－（2015年度）
- ③3 セルフ・アクセス・センター（SALC）との連携による 協同学習クラスのスピーチ・クラス
の取り組み（2015年度）
- ③4 イノベティブ人材育成のための アクティブラーニング（2015年度）
- ③5 アクティブグループ・ディスカッション（2015年度）
- ③6 アクティブラーニングで行う正課外教育プログラムの成果と課題
－スチューデント・リーダー・プログラム（SLP）を通して－（2015年度）
- ③7 AL ポイント認定制度の現状と課題－山口大学・大学教育再生加速プログラム（YU-AP）
を通して－（2015年度）
- ③8 社会人教育用映像教材を用いた AL 型授業の試みと課題（2015年度）
- ③9 アクティブラーニングを用いた医療人育成教育（2015年度）
- ④0 キャリア科目における 課外型 PBL の成果物を活用した 反転授業の試み（2015年度）

- ④1 保健医療学部における TBL (Team-based Learning) を用いた IPE (Interprofessional education) の実践 (2015年度)
- ④2 高大連携アクティブラーニング (PBL) におけるプラトールからの脱出と評価
- 2つの「アクティブ (活動)」と2つの「課題 (問題)」 - (2015年度)
- ④3 日米協働による PBL 授業 (2015年度)
- ④4 アクティブラーニング型初年次教育プログラムの成果と課題
- 徳島大学「SIH 道場～アクティブラーニング入門～」の取組 - (2015年度)
- ④5 初年次学生を対象とした地域活動 PBL の成果と課題 (2015年度)
- ④6 初年次教育のプロジェクト活動における「調べ学習」からの脱却 (3) -2015年度の実践報告と成果- (2015年度)
- ④7 徳島大学における反転授業実践の検証 (2015年度)
- ④8 ICT を活用したチーム基盤型学習 (TBL) により新入生の能動的・自律的な学びを刺激できたか (2015年度)
- ④9 通信制大学における集中型グループワークの効果と意義について (2015年度)
- ⑤0 アクティブラーニングの質保証およびジェネリックスキル育成のためのプロジェクトマネジメント教育の現状と展望 (2016年度)
- ⑤1 大学のアクティブラーニング調査から見てきたこと
-アクティブラーニングをカリキュラムマネジメントにいかに関位置づけるか- (2016年度)
- ⑤2 被災地訪問による課題発見型アクティブラーニングで学生の「生きる力」を育む (2016年度)
- ⑤3 AL ベストティーチャー表彰制度の設計と効果に関する一考察
-山口大学・大学教育再生加速プログラム (YU-AP) の取組を通して- (2016年度)
- ⑤4 映像制作授業内でのリフレクションに注目した peer learning において他者の言動を通して再認識される自己の創造 (2016年度)
- ⑤5 野外実習におけるアクティブラーニングが思考基幹におよぼす影響
-目的の非提示による到達目標の自己探索- (2016年度)
- ⑤6 アクティブラーニングを取り入れたキャリア理論学習の効果の検討 (2016年度)
- ⑤7 女子大におけるリーダーシップと PBL-EIWA プロジェクトの成果と課題- (2016年度)
- ⑤8 自然体験や野外活動を伴った授業の教育効果 (2016年度)
- ⑤9 課題解決型授業の改善とその効果 (2016年度)
- ⑥0 教員養成型 PBL 教育の課題と展望 (XIV)
-ルーブリックによる評価にもとづく対話的事例シナリオの改善- (2016年度)
- ⑥1 ルーブリックを活用したワークシートによる振り返りが学生の自己評価能力に与える影響
-新潟大学歯学部における PBL の実践を事例として- (2016年度)
- ⑥2 アクティブラーニング型大学英語カリキュラムの独自評価指標の策定

—立命館大学プロジェクト発信型英語プログラム、8年間の取り組みに基づいて—（2016年度）

⑥③ アクティブラーニング導入に関する基礎的研究

—大学生の協同作業認識を参照しながら—（2016年度）

⑥④ 必修 PBL 型授業の課題解決に向けたルーブリック活用の試み（2016年度）

⑥⑤ アクティブラーニング・スペクトラムの提案（2016年度）

⑥⑥ アクティブラーニング

—学生主体による人型ロボット用医学英語教材の作成とその活用について—（2016年度）

⑥⑦ 社会に開かれた教育課程実現のための大学の PBL・高校のプロジェクト学習と高大連携の実践研究（2016年度）

⑥⑧ アクティブラーニングの推進と課題解決能力を評価するコモンルーブリック（2016年度）

【参加者企画セッション】

① ディープ・アクティブラーニング

—反転授業とリーダーシップ教育を事例として—（2014年度）

② 教員養成型 PBL 教育の展開と検討

—PBL 事例シナリオ教育を焦点に—（2014年度）

③ PBL における研究活動と教育実践のインタラクション（2015年度）

④ アクティブラーニング・PBL による大学—高校の地域参画・社会参画教育

—次期指導要領を活用したシティズンシップ教育、平和教育、ESD—（2016年度）

⑤ アクティブラーニングの評価のフロンティア（2016年度）

⑥ 起業体験プログラムを通じたビジネス教育事例—リアルな PBL (Project based learning)

—（2016年度）

⑦ 授業実践事例と共に紐解くアクティブラーニング型授業の学習効果（2016年度）

アクティブ・ラーニングに関しては、「大学教育学会全国大会」と「教育研究フォーラム（京都大学）」において多くの発表がされているようである。アクティブ・ラーニングの全般的なものや理論などをはじめとして、関連するカリキュラム（設計）や運用する組織ならびにシステム、関連施設などに言及しているものもある。技法としては授業クラス全体やゼミ単位での関わりになる PBL やグループワーク（学習）に関するものが多く発表されている。ジグソーやディスカッションといった技法の活用も含めて、グループでの活動をいかに有効に行わせ、それを問題（課題）発見・解決へとスムーズに導く手法やその実践報告が多くなっているようである。一方でアクティブ・ラーニングを効果的に行う授業スタイルの1つとしての反転授業（学習）に関するものも多くなっており、様々な形式の授業へのアクティブ・ラーニングとしての反転授業（学習）の応用事例報告なども行われている。そしてアクティブ・ラーニングを大学教育の中でどのように生かしていくかといった議論やアクティブ・ラーニングはこれまでの教育方法と比べて有効で

あるかなどの効果検証に関する議論も多くなっているようである。

2 現代社会学部現代社会学科のアクティブ・ラーニング取り組み状況

現代社会学科において2015年度に作成したティーチング・ポートフォリオからアクティブ・ラーニングの技法について整理したものならびに2016年度に実施したアクティブ・ラーニングアンケートの結果がそれぞれ表6と表7である。

表6は現代社会学科が開設された2015年度に開講され、現代社会学科に所属する全教員が授業形態に関係なく担当したそれぞれ1つの科目に関して、アクティブ・ラーニングをどのように取り入れた業を行ったかということを書いたそれぞれの教員に書いてもらった「ティーチングポートフォリオ」を基に作成している。(注2) よってこの表に記載されているものはそれぞれの教員の1つの科目のみが対象であるために、他の担当科目では行っているが、今回取り上げた科目では行っていないために、ここには記述されていないといった技法などもある。

現代社会学科の開講科目には講義形式の科目が多く、「コメント／ミニッツペーパー」が手軽なこともあり多くなっているようである。「事前課題(宿題)」が多くなっているのは、シラバス作成時に特にこの項目に力を入れていることから来ているのであろう。グループでの活動や「調べ学習」、「プレゼンテーション」は基礎ゼミナールにおいてこれらのアカデミックスキルの習得を目指していることから、その応用として比較的取入れ易いのであろう。

【表6】現代社会学科におけるアクティブ・ラーニングの取り組みツール一覧 解答総数18

タイプ1	コメント／ミニッツペーパー(5件)、小テスト(2件)、事前課題(宿題)(8件)、クリッカー(3件)
タイプ2	プレゼンテーション(6件)、ディスカッション／ディベート形式(3件)
タイプ3	調べ学習(4件)、グループ／チーム作業(10件)、フィールドワーク／地域・外部連携(5件)、(ディスカッション／ディベート形式)

表7は2016年度に開講され、現代社会学科に所属する全教員が担当した全授業科目において、授業形態を講義、演習、実習と分類したうえで、それぞれどのようなアクティブ・ラーニング技法を実践したかをアンケート調査した。技法の分類ならびに項目は、一部本学ならびに現代社会学科の教育環境や学科の特性などを踏まえて変更したが、溝上(2014)のものをほぼ踏襲して用いている。このアンケート調査では、担当しているすべての科目を対象に、授業形式やその使用頻度も考慮したアンケートを行ったので、この年の現代社会学科のアクティブ・ラーニング技法の実施状況が概ね把握することができるものになっている。

多いのはタイプ1の「コメントシート／ミニッツペーパー」、「小テスト／ミニレポート」、「宿題(予習／演習問題／e-Learning)」であった。これらはいずれも講義形式の授業の中で授業内容の定着を図る最も身近な方法である。またアカデミックスキルを身につけるゼミナール形式の科目があり、その学びの基礎を身につけていることを前提とした場合に、その応用的な活用も含

めてタイプ2の「ディスカッション」と「プレゼンテーション」、タイプ3の「協同学習・協調学習」、「調べ学習」ならびに「チーム基盤学習（TBL）」が多くなっているであろう。「PBL」はこの2年目まではあまり多くないが、専門ゼミナールやインターシップの開講が始まる3年目（3年次）以降は「フィールドワーク」などとともに多くなってくるのが予想される。また「反転授業（学習）」は演習科目が少ないためもありあまり多くないようである。

【表7】現代社会学科におけるアクティブ・ラーニング技法実施項目
n=41（講義20、演習20、実習1）

	技法・戦略	すべての科目のほはすべての授業で実施	特定の科目のほはすべての授業で実施	数回実施したことがある	1回程度実施したことがある	合計
タイプ1	コメントシート／ミニッツペーパー	11	5	5	1	22
	小テスト／ミニレポート	9	5	10	1	25
	宿題（予習／演習問題／e-Learning）	12	4	10	2	28
	クリッカー	0	0	4	0	4
	授業通信／シャトルカード	1	1	1	1	4
タイプ2	ディスカッション	5	6	15	0	26
	プレゼンテーション	6	4	14	2	26
	体験学習	2	0	5	1	8
タイプ3	協同学習・協調学習	4	2	5	0	11
	調べ学習	1	6	10	1	18
	ディベート	0	2	2	5	9
	LTD 話し合い学習	0	0	4	0	4
	ピアインストラクション	0	0	4	1	5
	PBL	0	0	2	2	4
	チーム基盤学習（TBL）	2	4	5	1	12
	IBL（Inquiry-Based Learning）	0	0	3	1	4
	ソクラテスマソッド	0	0	0	0	0
	ケースメソッド	0	0	4	1	5
	発見学習	0	0	1	0	1
	ピアラーニング	0	0	2	1	3
フィールドワーク	1	0	6	2	9	
その他	反転授業	0	2	1	0	3

3 方向性と課題

現代社会学科が教育（方法）改善のひとつの手法としてのアクティブ・ラーニングに取り組むうえでの方向性についてまとめてみたい。その上でアクティブ・ラーニングの充実、つまりは教育（方法）の改善に向かっていくにあたっての課題についても言及しておく。現代社会学科の開講科目の多くは講義形式の科目である。まずはこの講義科目において授業内容を定着させるためにアクティブ・ラーニングをどのように活用していくかであろう。次には現代社会学科の特徴でもあるゼミナールの充実という点から考えると、PBL を中心にいかに関ゼミナール形式の授業を充実させるかであろう。そして最後には本学にも LMS（筑女ネット）が整備されていることを利用して、主に演習科目における反転授業（学習）などをどのように導入していくかについて考えてみたい。

講義科目においていかにその授業内容を定着させるかについては、すでに行われているようなアクティブ・ラーニング技法をより良いものにするのであろう。コメント／ミニッツペーパーやミニレポート、小テストにおいて重要なのは、その内容に関してどのような問いかけをすることが最も効果的なのかということである。そのためには教員個人だけではなく、複数の教員がお互いにその効果を持ちよりながら協働で進めていく方がいいであろう。そしてもうひとつこれらの技法において重要なことは、それぞれの回答に対する早くて的確なフィードバックである。フィードバックに教員がどれだけの時間を割くことができるのか、講義科目であるために受講生が多い場合に、どこまで素早い対応ができるのかは大きな問題である。そのためにも教員同士の相互協力と LMS の活用ならびに成果物の共有なども重要になってくるであろう。

PBL に関しては、それまでの科目（基礎ゼミナールなどの初年次教育科目など）において、グループワーク（学習）、共同・協同学習、調べ学習、ディスカッション、プレゼンテーションなどの技法自体の習得のための教育ならびにこれらの技法を取り入れた教育を行っておくことで、PBL の実施は比較的スムーズに入っていけるであろう。問題なのはこれらの技法を確実に身につけるための教育をいかに行うかであろう。そしてこれらの技法の教授法習得に関しても、勉強会や研修会などを通して教員同士がともに共に学び、実践し、振り返ることによって最も効果的な教授方法が開発していけるのではないかと考えている。（注3）

今回の調査ではあまり実施されていない反転授業（学習）とクリッカー利用ではあるが、学会等でも発表のテーマとして多く扱われており、研修なども盛んにおこなわれているものである。（注4）反転授業（学習）は演習における実施が想定されるために、演習科目の少ない現代社会学科では少ないのかもしれない。LMS と連携して用いることで効率的な実施が可能となり、効果もより大きくなると考えられる。また反転授業（学習）を実施するにおいては事前学習をいかに効率よいものにするか、その事前学習の程度をどのように測定するかが重要となってくる。クリッカーに関しては、単にクリッカーを使用するだけでは大きな効果は望めないが、Power-Point などの授業用教材・資料と連携させていくことでより高い効果が望まれる。さらにはク

リッカーを用いた「IBL (Inquiry-Based Learning)」に発展させることはアクティブ・ラーニングの技法を用いた効果的な授業になるであろう。

最後に筑女型（現社型）アクティブ・ラーニングを目指すに当たって重要なことは、アクティブ・ラーニングの技法を教員が勉強会や研修なども含めてきちんと身につけ、常に工夫をしていくことであろう。その教授法をもって学生に対してアクティブ・ラーニング技法を身につけるべき教育を行う必要がある。そしてもう一つはアクティブ・ラーニングの効果を検証していくことである。様々なアクティブ・ラーニング技法を用いて授業を行うことによって、学生の側からみてそれは効果があったのか、あったとしたらどの程度の効果があったのかを可能な限り検証していくべきである。常に検証を行うことによって更なる教育（方法）改善につなげていくことが肝要である。

【注記】

- 1) 題目はそれぞれの Web サイト等にある資料から抜き出している。題目中の下線は筆者が付加したものである。
- 2) 筑紫女学園大学学習支援課の竹山優子さんが、2015年度の現代社会学部現代社会学科のティーチング・ポートフォリオを基に整理した「現代社会学部 アクティブ・ラーニングの取り組みツール一覧」を参考に作成した。
- 3) 現代社会学科ではグループワーク（学習）関連の研修として、2016年度に教員ならびに学生も参加した、株式会社リアセックの「タクナル研修」を実施した。
- 4) 2016年度には古田龍介教授に「クリッカーを授業に活かす」（熊本保健科学大学クリッカー活用講習会）に参加していただいた。

【参考文献】

溝上慎一 （2014年） 『アクティブ・ラーニングと教授学習パラダイムの転換』 東信堂

「筑女生の生活と意識に関する調査」(2015年実施)の報告

現代社会学部 橋本嘉代

1. 調査の概要

・目的

「筑女型アクティブ・ラーニングの構築」という目標に向け、本学学生に必要なかつ有効な学びを定義する根拠となる材料を集めるために、学生を対象とする質問紙調査を実施した。仮説の検証ではなく仮説自体の発見を主な目的とする探索型の調査である。この結果をもとに何らかの仮説を発見し、検証を行い、モデルを構築していく必要がある。

本学学生の自己認識にもとづく長所・弱点を把握し、長所を学生のアイデンティティや強みとすることができるように働きかけること、弱点を克服するために必要な学びのスタイルを作っていくこと、学生が抱える希望や不安を把握し適切なサポートにつなげることが、結果の活用方法として期待される。

・主な調査内容

1. 高校までの経験（グループワーク、リーダーシップ、コミュニケーション力を磨く機会の頻度）
2. 現在の自分について（対人能力、目標設定、規範意識）
3. 大学の授業について（自主的な学習姿勢、パソコン操作や文章などのスキルやグループディスカッションなどへの得意・不得意認識、成績評価へのこだわりの強さ、将来を意識した学びの姿勢、授業でどんな力がついたと感じるか、など）
4. 進路や社会人になるための準備について（希望する進路や働き方、将来への期待・不安、社会人になるにあたり不足していると感じる能力、勤務先を選ぶ際に重視する点、取得したい資格）
5. 自身の生き方について（理想とするライフコース、理想とする夫婦の経済的役割分担、キャリアモデル）
6. 就職活動で感じたこと（他の大学の学生と比較して感じた筑女生の強み、弱み、もっと早くから取り組んでいればよかったと感じること） ※4年生のみ
7. 属性（学年、学科・専攻、居住形態、アルバイトの実態）

・対象学年・学科／専攻

就職活動を経験した4年生と下位学年の比較を行うことを想定し、全学科・全専攻の1年生、2年生、4年生の3学年を対象とした。

・調査票の配布・回収方法

各学年の必修科目（1年生：仏教学Ⅱ、2年生：親鸞・人と思想、4年生：卒業ゼミナール）

で、宗教教育部やゼミ担当の教員の協力を得て、対象学年の学生に調査票の授業時に配布し、翌週の授業で回収した。積極的・協力的な学生だけに偏らないよう、対象授業の受講者全員への配布と協力の呼びかけを教員に依頼した。

・実施日程

2015年9月25日（金）から10月1日（木）の授業時の配布、10月2日（金）から10月8日（木）の授業時での回収を原則とした。学生の欠席や提出遅延などで回収が遅れたものもあるが、10月中に回収を完了した。

・配布数、回収数、回収率

表3-1のとおり、1840部（＝調査の時点での3学年分の在籍者数）を配布し、1207人分を回収した（回収率68.6%）。

学科ごとの回収率の内訳は、下記のとおりである。

- ・文学部：日本語・日本文学科65.8%、英語学科61.3%、アジア文化学科51.1%、英語メディア学科69.6%
- ・人間科学部：人間関係専攻67.8%、人間形成専攻69.0%
- ・現代社会学部：現代社会学科95.7%

表1 学年・学科／専攻別 回収と入力状況

学部名	学科・専攻名	学生数				回収数				回収率				入力数 (600、均等配分)			
		1年	2年	4年	計	1年	2年	4年	計	1年	2年	4年	計	1年	2年	4年	計
文	日本語・日本文学	97	109	104	310	68	76	60	204	70.1%	69.7%	57.7%	65.8%	35	35	35	105
	英語	99	99	106	304	58	68	60	186	58.6%	68.7%	56.6%	61.3%	35	35	35	105
	アジア文化	42	57	82	181	28	14	51	93	66.7%	24.6%	62.2%	51.1%	28	14	35	77
	英語メディア	0	60	96	156	0	46	60	106	76.7%	62.5%	69.6%		0	35	35	70
人間科学	人間関係(心理・福祉)	120	148	149	417	101	98	79	278	84.2%	66.2%	53.0%	67.8%	35	35	35	105
	人間形成(初等・幼保)	159	138	105	402	105	84	84	273	66.0%	60.9%	80.0%	69.0%	35	35	35	105
現代社会	現代社会	70	0	0	70	67	0	0	67	95.7%			95.7%	35	0	0	35
	計	587	611	642	1840	427	386	394	1207	69.1%	61.1%	62.0%	68.6%	203	189	210	602

※網かけ部分は回収率が割付数に満たないセル

2005年5月の個人情報保護法の成立・施行や情報流出事件、詐欺事件などの影響で、プライバシーに関する不安が高まっており、社会調査の回収率は低下傾向にある(大谷・吉川・篠木 2010、岩井 2016)。本調査は、一般的な社会調査に比べ、調査主体や目的が明確で学生が当事者意識を持ちやすいという性質がある。また、必修科目で配布され、Webでなく紙に記入する方法だったことが、高い回収率¹をもたらしたと考えられる。

・データの抽出方法

得られた1207人分の調査票から600件分のデータ入力を業者に委託し、実施した(抽出率約50%)。600件に絞った理由は二つある。一つは、回収率が予想(3割程度)を上回る高水準で、予算の関係で入力件数の上限を設ける必要が生じたことである。もう一つは、学年・学科／専攻ごとの特徴の把握や比較がしやすくなるよう、学年・学科／専攻ごとに均等に配分する方針を採ったためである。回収票が低水準だった一部の学科・学年や、学生がいない学年がある学科(表

3-1でグレーの網掛けになっている部分)を除き、1セルにつき35件を基準とし、合計602件の回答をデータ化した。

なお、得られた回答はあくまでも学生の主観的な判断による自己評価であり、本人の得意・不得意の認識とアウトプットの「質」などが一致しない点には注意が必要である。

2. 主な結果

1. 高校までの経験

グループディスカッションや研究発表の経験は「よくあった」が10%前後、「時々あった」が40数%で、高校までの授業でアクティブな学びを経験する機会があった学生が過半数を占める。高校・大学でのリーダー役割の担当経験は、「あり」「なし」がほぼ同数である。

2. 現在の自分について

授業や待ち合わせの時間に遅れたり欠席をしないよう、時間や体調の管理をしている傾向が強く、「新しいことに挑戦したり習ったりすることが好き」という設問にも「あてはまる」という意見が優勢で、真面目で勉強熱心といえそうだが、「自分の考えをはっきりと伝えられる」という設問については「どちらともいえない」「あまりあてはまらない」という自己評価をする学生が多い。アサーティブネス（自己表現・意見表明）の力を磨く必要性がうかがえる。

3. 大学の授業について

他者とかかわりながら学ぶことに苦手意識を持つ学生が一定数いる。グループワークや発表がある授業で、履修の回避や欠席・履修中止をした経験があるかどうかについては「全くない」「めったにない」の合計が52.5%を占める一方で「よくある」「時々ある」の合計が37.2%と、個人差が大きいことが明らかになった。「グループでの意見交換やディスカッションはスムーズにできる」という設問への回答は「どちらともいえない」が最多で、「あてはまる」「あてはまらない」がほぼ同数と、回答にバラつきが大きい。パソコンやインターネットを使うこと、文章を書くことなど、自分でスキルを磨きながら継続的に学ぶことへの得意・不得意の認識にも個人差がみられる。

4. 進路や社会人になるための準備について

進路については「何も考えていないわけではないが、何を考えたらよいかわからなくて不安」「自分の進路が見つかるか、希望の進路に進めるか、不安」といった漠然とした不安が強い。勤務先選択の理由としては「雇用の安定」(69.4%)、「長く働ける」(60.7%)、「家庭生活と両立しやすい」(43.4%)といった堅実志向が見られる。

経済産業省の調査結果(2010)によると、企業側が学生に求める能力は「主体性」「粘り強さ」

「コミュニケーション能力」などの内面的な力であるのに対し、学生は、技術・スキル系の能力（「語学力」「簿記」など）が不足していると考えており、両者の認識に大きなギャップが存在する。本調査でも、学生が自身に不足していると考える力は「語学力」「数字に強いこと」が多く、次いで「PCスキル」「論理的思考力」「志望業界の専門知識」「一般常識」などであり、先行調査で示された学生の一般的な傾向（問題点）と一致する。

「チームワーク力」「粘り強さ」といった項目については、自身の力が不足しているという認識が低い。つまり、学生はこれらを弱点と認識していない。しかし、これについても経済産業省（2010）が、学生側は「チームワーク力」「粘り強さ」といった能力要素を既に身に付けていると考えているものの、企業側はその水準に達していないと判断していることを指摘している。企業が求めるニーズと学生の認識のズレを放置すると、就職活動における苦戦や就職後の職務遂行に支障をきたすことが懸念される。認識のズレに対する気づきをもたらし、企業に求められる内容やレベルを示し、そこに到達する力をつける道筋を示す働きかけが必要であろう。

5. 自身の生き方について

母の生き方を理想とする傾向が強いが、ずっと専業主婦でいられるほどの経済的な安定が期待できない世代でもあるためか、母より自立した生き方を望む学生も多い。キャリアモデルとしては「母」または「芸能人」という意見が多いのも、女子大学生のキャリアモデル調査の先行研究（坂本2013）と一致する。現実的なお手本として参照できる存在がないことも、進路に関し明確なイメージが持てず漠然と悩んでいる現状と関連がありそうだ。

6. 就職活動で感じたこと

コミュニケーション力やマナー、ルールについては、他の大学の学生と比較し、筑女生の強みと感じたという意見が比較的多かった。学力・資格・スキル、プレゼン力については、他の大学に遅れをとっているとの認識である。

7. 属性

学年、学科・専攻については、表3-1に示した。アルバイトの業種は飲食・宿泊業(53.1%)、卸売・小売業(25.9%)などで、職種は営業・販売・接客(66.8%)に集中している。週16時間以上アルバイトをする学生が54.4%もいる。

学生が長時間拘束されるのであれば、将来の仕事に役立つ就業体験となることやキャリアのお手本が見つかることが望ましい。そうではない状況で、安い労働力の提供を期待され、目先の小銭を稼ぐことで満足し、生涯賃金を増やすための自己投資の時間を奪われているとしたら、学生の生活形態としては本末転倒である。

3. まとめと今後の課題

本調査の結果をふまえ、本学学生に必要なかつ有効な学びを考える材料として、以下を挙げる。

- ・「堅実」「マナーが身についている」「真面目で勉強熱心」といった部分はアイデンティティとしたい特性といえる。
- ・コミュニケーション能力、主体性、粘り強さなどについては、企業が求めるレベルを知り、到達を目指すべきである。
- ・具体的なキャリアモデルの欠如について、対策が必要。首都圏の大学は頻繁にOBやOGを招いてキャリア講座を開催している。立地の不便さが学生にとってマイナスにならないよう学園が所有する福岡市内の施設を活用したり現役社会人を招くなど、実社会との接点を強化するための環境の整備が求められる。

企業が求めるスキルと学生が重視するスキルとのギャップの存在を可視化し、長所・弱点に対する学生の自己認識などの誤りなどを正し、学生と教職員で学びの目標を共有すること、学生が抱える不安や希望に対し適切に対応することなど、教育の充実に向けた取り組みが必要である。

【注記】

- 1 例えば、九州大学が2012年以降に Web 上で学生に実施したアンケート調査の回収率は、約5%から15%程度である。

http://suisin.jimu.kyushu-u.ac.jp/archive/research/h04_nov_index.html

【参考文献】

岩井紀子（2016）「調査と丁寧に向き合うこと—JGSSの18年間の教訓—」社会調査協会「社会調査オンライン」2016年11月1日掲載、2017年8月15日閲覧。

http://jasr.or.jp/online/content/opinion/opinion22_201707iwai.html

経済産業省（2010）「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」

<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/201006daigakuseinosyakaijinkannohaakutoninntido.pdf>

大谷信介・吉川徹・篠木幹子（2010）「回収率を考える」『社会と調査』5号。

坂本麗香（2013）「キャリアモデルの探索と形成にむけて—女子大学におけるキャリアモデルレポートの実践から—」『名古屋女子大学紀要』59：87-97。

訪問した4社の人事担当者が語る新卒観

現代社会学部 古田 龍輔

はじめに

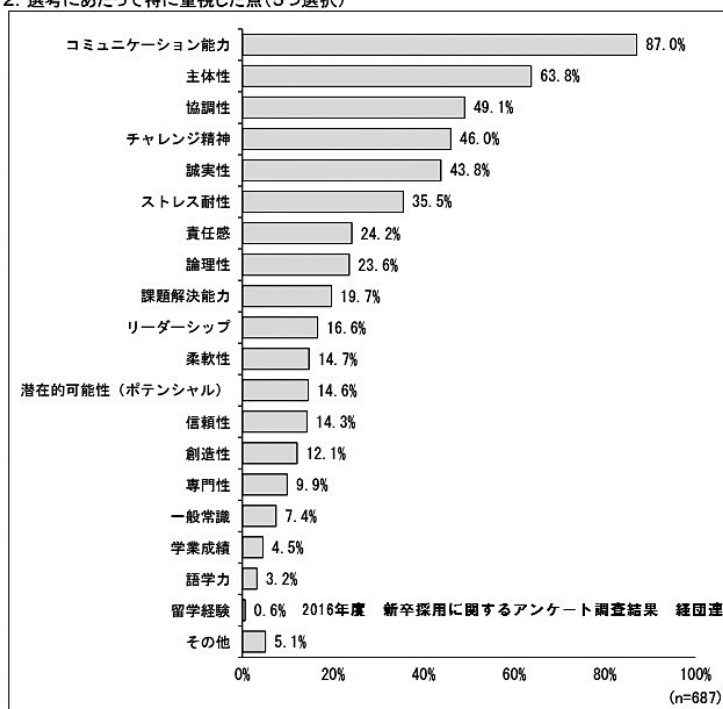
2015年10月9日から11月20日にかけて、本学生をコンスタントに採用していただいている4つの会社を、筆者は大橋先生と一緒に訪問した。新卒社員の資質や要件をめぐって各社の人事担当者とは約1時間の面談を行い、録音された内容はすべて文字起こしされている。

この時点で筆者は、ろくに勉強していない日本の学生を日本の企業が一括採用する意図をよく理解していなかったため、4社の人事担当者が共通して学業よりも部活やアルバイトを重視する相変わらずの姿勢に、少なからず落胆していた。だが、日本企業における新卒採用のメカニズムについてかなり理解が進んだ現時点で、改めて4社での面談内容を読み返すと、日本の企業が大卒に期待する資質というものが、ほぼ共通にそれなりの合理性にもとづいて生々しく語られていると確認できる。

海老原(2016)によれば²、ある企業で部長クラスの人物が退職した場合、欧米企業であればその人物に匹敵する代替要員を同業他社からヘッドハントすることが普通だが、日本企業だと社内で課長クラスから補充すれば済む。この違いは、欧米企業での雇用がすべて個々の社員との契約にもとづいていることから発生する。つまり、人事異動ではつねに個々の社員の意向を確認しなければいけないため、上位の役職を社内で補充するとなれば、玉突き人事で多くの社員の意向を確認する手間がかかる。ならば1人だけ社外から獲得することを人事担当者は選好する。他方「就社」型の日本企業では、人事異動に応じるのは社員の義務だから、玉突き人事でつねに最下位の職位で空席が大量に発生し、新卒採用で埋められることになる。

この職位ならば、入社時に専門能力はほとんど求められず、入社後に職階を登って協調的かつ意欲的に成長できる人間力が何より重視される。経団連が毎年実施している新卒採用に関するアンケート調査の結果は、まさにこの新卒社員の要件に見事に合致している。

2. 選考にあたって特に重視した点(5つ選択)



この種の調査では、コミュ力・主体性・協調性・チャレンジ精神などの人間力がつねに上位に並び、大学教員ならば重視したい「専門性」や「学業成績」や「語学力」などは、企業にとってはほとんどどうでも良い位置づけになっている。以前の筆者ならば、経団連に所属する主に大企業の横並び好きなサラリーマン社員の合意だと軽く見ていたが、4社の人事担当者とはじっくり面談したあとでは、基本的にこの種の調査結果は信用せざるを得ないと思うようになっている。毎年のあるいは同種の調査でつねに上位に来る「コミュニケーション能力」は、確かに4社で共通して最重要視されていたし、面接で挨拶ができないほどこの能力が欠落している学生がいるという証言も得られた。

【調査実施要領】

- (1) 調査目的：企業の大卒等新卒者の採用選考活動を総括することを目的に、1997年度より実施
- (2) 調査対象：経団連企業会員 1,339社
- (3) 実施時期：2016年7月5日～8月22日
- (4) 回答社数：709社（回答率52.9%）

*製造業 41.7%、非製造業 57.1%、不明 1.1%

*従業員数1,000人以上 74.2%、500人以上～1,000人未満 12.7%
500人未満 12.0%、不明 1.1%

2016年度の経団連調査でも、従業員数1,000人以上の大企業が回答企業の74%であり、このレベルの企業に押し寄せるのは偏差値上位校の学生がほとんどだろうが、それでもまともに挨拶で

きない学生がかなりいるのかも知れない。大学教員ならば日常的に気が付きそうなものだが、教室で挨拶が重視されることはあまりないだろうし、挨拶ができない大学教員も少なくないと思われる。

従来の講義形式だと、学生は授業中に一言も発せず座っているだけだから、企業が重視するコミュ力・主体性・協調性・チャレンジ精神などまったく訓練されることはない。日本の伝統的な大学教育では、3～4年次のゼミや研究室だけがこれらの資質を訓練する場となるが、1～2年次までに受動的な学習経験しかしていない学生が相手だと、多くの教員は彼らを能動的に動かすのに大いに苦勞するだろう。

それでも大学教員ならば、学生が入学して進級するにつれてコミュ力は全般的に次第に向上することが実感できるが、学生の発表が多いアクティブ・ラーニング方式の授業でも、成果発表の評価ウエイトはせいぜい20～30%である。他方、企業は限られた回数や時間での面接で学生の人間力を見抜かないといけないから、学生たちの受け答えに全神経を集中する。大学教員ならばせいぜい20～30%しか重視しない評価項目を、企業側は60～80%ほどに重視していると言えるだろう。結果的に、新卒に求める資質は両者の間で真逆になってしまうのだろう。

以下の文章は、膨大な面談記録から大学新卒に求められる資質について語られた部分だけを抜粋して、つなぎ合わせたものである。括弧書きと下線はすべて筆者による。

RC 株式会社

人事部人事企画グループ マネージャー SS 氏

人事部人事企画グループ福岡採用チーム RS 氏

(新卒社員の能力について) 不足感は特に感じてないんですけども、やっぱり人柄重視っていうところがありますので、他社も多分そうなんでしょうけれども、こちらに書いてあるとおり、コミュニケーション能力とか明るさとかを求めているというところですね。(面接で) 質問の趣旨に端的に明確に答えられているかとか、あとはテンポであるとか。

学力的に言うと、Rグループは全体で英語を推奨していますので、やっぱり TOEIC スコアの取得が一つの目安です。今年(2016年度)の入社条件が720点です。来年は800点に上がります。来年の採用は相当苦勞することが想定されているところです。PC スキルとか学生のときに必要かという、実はそこはあまり重視していなくて、あれば可というふうには。

研修もきっちりやりますので、常識のない学生とかいう印象はほとんどないですね。一定数

TOEICを一生懸命やれる人材しか入ってこないというところがありますので、そこまで基礎知識がない方というのはあまり見受けられないという印象ですね。

(対応してくれた福岡女学院大卒の若い女性社員の場合は) 入社するときにそんなにあったわけではなくて、サポート体制はちゃんとあるので、それを利用して徐々に上がっていきました。英語の教育体制には結構力を入れていて、内定を出した後に、無料でTACという受講の講座があるんですね。そういうのを無償で提供したりであるとか、あとはIPテストを無料で開放して参加してもらったりとか、そういった投資はしています。あと、社員に英語だけ教える外国人教師を弊社直で雇っていますので。

国内のビジネスに関しては、基本的にお客様は日本人ですので日本語で業務をすることになるんですけども、楽天全体でいうと、グループの会議とか、(社長の)三木谷浩史が英語で全部しゃべっていますので、必然的に英語を使わざるを得ないというところですね。楽天カードとしては、業務上はほとんど日本語しか使わないんですけどね、お客様とかも。

日本はカードがあまり広がっていないということで、大体50兆円市場。5兆円行ったら大体三井住友さんとかと並ぶんですね。そこから伸びはあまり期待できないのは今のうちから想定されているので海外へ。語学力を底上げして、そういった人材を輩出していくところですよ。

中途採用は契約社員で採用しています。契約社員という枠組みでは英語の能力は基本的には問わない、経験値を問うという採用方針でやっています。新卒は基本的には英語を中心として、中途は、雇用形態は異なりますが、経験値と。そのかわり契約社員ですよという。

それは(主体的な問題解決力)最も求めたいところでは考えているんですけども、センター系に配属されると、受電であるとか、結構受動的な業務が多いんですね。わりと指示待ちな人材が多くなってしまふところが弱点としてありますので、それはもちろん求めていきたいというところですね。逆に能動的にどんどん改善提案とかができる方っていうのは、早目に異動してしまうんですね、ほかの人事系であるとか、あとは企画系部署もありますので、わりとそういった人材が引き抜かれて異動していくと。

結構イベントが多い会社(福岡だけでも契約社員を含めて600名)で、全員集まって、ホテルを借り切って飲み会をやりますから。サークル活動とかあるんですよ。学生からいろいろ聞くと、サークル活動をやっている会社っていうのはあまり聞かないと聞きます。会社がオフィシャルで、そういうのをどんどんやれて推奨して補助金まで出してっていうのは、あまり聞かないと聞きますね。

どこに（部活）所属してきたかとか、学生時代に何をやってきたかというところ、アルバイト経験と部活動とかそういったところは必ず確認はしています。アルバイトでコールセンターの業務をやってきた方がいたり、クレジットカード会社の募集をやってきた方がいたら、それは経験値としてはプラスで見るといった見方ですね。あと、短期でいろいろやってきているという方も一つ魅力なんですけれども、1つのところで4年間ずっとやってきた方とか。他社のコールセンターで実際にやってきた子が、実際に弊社に入社して、成績がいいんですよ、結果として。電話なれしているというか。

御校（本学）の学生さんで2013年にご入社した方で、半分ぐらいの方が人事・総務系、企画系とかに異動ですね。だから、優秀な人材が多いと思いますね。多分、学校で半分、企画系に回るのかないんですね。あまり聞かないですね。1人、2人とかですけど。ぱっと見て、ああ半分もという、優秀な学生です。

自走する社員というのは重宝されます。みずから課題を見つけて、問題を発見して、上に建言できるというのはなかなかいませんので。目標達成力がある人材っていうのは結構重宝されますね。やり切る力というか、そういったもの。表彰制度があるんです。楽天カードで評価があるんですけども、大体受賞する人はランキングで1位を何カ月連続達成とか。

明るくて前向きな方は、ほんとうに若い方は結構多いと思います。そういう傾向もありますけれども、全員明るい人ばかりを集めてはないので、結構光るものがあつたら。例えばスポーツを十何年間もやってきました、でもしゃべりはあまり上手じゃありませんって子を採用したこともあります。入社後は全然キャラクターが違ったね。（笑）緊張してただけですね。面接でしゃべり方が下手とか、そういうのはあんまり。しゃべり方というか、緊張して出ていない人っていうのはすぐわかりますので、そこは重視していないですね。

KMVS 株式会社

総務部採用担当部長 OH 氏

当社では、女性はここ3年ぐらいはほんとうに筑紫女学園さんの方が多いですよ。今のEさんたちの同期は5名。毎年、大体3名とかいう形です。キャリアセンターの方にすごく協力的にやっていただいています。ほんとうにありがとうございます。今年も3名、内定を出させていただいています。今のEさんたちの年代はほんとうに優秀で、笑顔で、すてきな女性たちが多かったので、採用担当になってもぜひということで頻繁に顔を出させていただいて、採用担当の方もよくしていただいています。

来ているのはほぼ四大で、福岡女子大とか女子大の子が多いんです。短大に関しても香蘭さんとか、女性ばかりのところが多いです。そういうところは、変に染まっていないとか、明るい笑顔でほんとうに活発に動いてくれるので、そっちのほうがいいのかなということでも回らせていただいて、採用させていただいています。

素直ですよ。彼氏はちゃんというんでしょうけど。男女共学の四大に比べたら、やっぱりそうなのかなっていうところがあります。意識はあまりしてないですけど、年間200人とか300人の学生さんと会いますので、その中で自然と淘汰されてくるということは、やっぱりそういうところがあるのかなって、お話をしながら思いました。

3年ぐらい前から、うちの会長がとにかく店頭で女性をと。女性のほうが強いんですよね。入っからの勉強に関してもすごく努力をします。女性は入ったときには車のことにほぼ興味がないとかいうことが多いんですけども、先ほどちょっとお話しさせていただいた能力開発で、3カ月間みっちり勉強させるんですよ。その中でも女性は、ノートを見ても、テストを見ても、予習復習を寝らんでもやるぐらいです。ディーラーの集まりの話の中で聞くと、やっぱり全体的にそういう人が多くなっているみたいです。だから、今年も内定者の6割は女性です。

(売れる社員の) 共通点は、考える子ですね、どうすれば売れるかを考えられる子。自分が教えられたことにプラスアルファできる子が、やっぱり売れますよね。心配り、目配り、思いやりって言いますが、情報もあるでしょうから、そういうところがしっかりできる子を大事にしていかなきゃいけないと。今の学生さんは、社会人になってからも言われたとおり、1件行ったらそこで終わりという人が7割方ですよ。

今、うちは約20万件のお客様を持っているんですけど、そのお客様を1人ずつ管理してフォローしていただいているんです。そうすると、1人400件ぐらいになるんですけども、その人たちのところに行っただけで終わっていると広がらないんです。飛び込み訪問は今やっていないので、1件行ったから両隣にちょっと顔を出そうとか。例えば、フルタさんのところに行って、その横がオガワさんとヤマサキさんというところだったら、「オガワさんのところに来たので、フルタさんにもちょっとお伺いしました」と。

(学生側のアプローチには) 3つぐらいのパターンがあって、1つは、いきなり電話がかかってきて履歴書をぽんと。学校に求人票を出していますので、それで電話がかかってきて、会社訪問をしたい、話を聞きたいというところと、リクナビ・マイナビというところでは、うちの場合は必ず全部電話させていただくんです。電話をして、とらない人も結構いるんですけども、とった方とお話をしながら、そこでどういう人だということのある程度。

それで、必ず会社訪問をしてもらう、あるいは近くの営業所でお話をさせてもらう。その後に、受けてほしいなという方だけ「履歴書を出していただけますか、いついつ面接をやりますので」という形でやります。それから、面接試験が2回あるんです。それで決めるという形です。だから、一番初めに通らないだろうなという子はもう受けてもらっていません。

能力開発をやったときに一番初めに感じたのは、この子はもたないなというのは100%当たるんです。どこかのところで、何でこんな子を採用したんだろうと。逆にかわいそうですから、それをなるだけ。本格的に動き出したのは今年の内定者からなんですけれども、どういう結果が出るか。

(この子はもたないだろうなという直感が働くのは) 所作です。それと、コミュニケーション能力ってよく言われますけれども、やめる原因はコミュニケーションがとれないというところが一番大きいです。そういうところの欠如した子、欠落した子というのはやっぱり……。挨拶のできない子と、言葉の中に句読点がなく、めり張りが無い子は、やっぱりだめじゃないかと思います。自分の意思を一つずつ伝えきれない、質問しても「ほわーん」ってなる、そういう子はちょっと難しいかなと。

臨機応変に対応していかなくちゃいけないところがあるんですけれども、それに対して、自分がわからなくても言えない、質問できない。まあいいかと新人が自分の判断でやっていくと、お客様との相違が出てくる。そうなってくると、だんだん言えなくなってくる、謝れない。失敗をしたときに言えない。

この前、内定式をやったんですけれども、そのときに社長におっしゃっていただきました。大学時代はしっかり遊びなさい。資格がどうのこうのというのは一切ありません。資格とかいうのは入ってからやること。だから、しっかりと満喫してくれと。車の勉強とかは一切しなくていいですって。3カ月間で一人前にすることに、それぐらい自信を持っています。

第一印象で結構決めます。「いいね、この子、受けてもらいたいね」という子は必ず積極的に来ますので。店頭女性は、一番は笑顔だと思います。笑顔が70%から80%になると思うんです。すてきな笑顔を自分で出せる。わざとじゃなくて自然の中で出せる。我々がうちの会長にずっと言われ続けていることは、女性の笑顔は世界一の化粧品だと。常に言われます。だから、笑顔。面接のときも、笑顔がいいねと社長は言われます。笑顔がいい子っていうのは何らかの形の中で感受性が強いわけで、感受性が強いということは気配りもできるってことです。根本的にそこだと思います。

運動をやられていた方は、常にいろいろな先輩たちから、一般の方よりも教えていただいている。そういうところでどんどんどんどん培ってくる。そういう子を探っていかなきゃいけない。

(面接で) 一番初めに、何か運動されていますかと聞きます。本音でいいますと、やっぱり試験内容も結構重視します。グローバルというか、メガディーラーを目指している以上は、いろいろな車種を勉強していかなきゃいけないとお話ししましたが、それについていけなかったら、やっぱりそこで挫折して、すてきな笑顔があっても、だんだんだんだんなくなってくるので、ある程度の学力は必要だと思います。

ほんとうに一般常識で、そんなに難しい問題を出しているつもりはありません。それである程度の点数をとれば大丈夫だと思います。iPadにしても、うちの会社は一人ずつiPadを渡していますし、携帯電話も一人ずつ持っていますから、その辺のところ。今の子はそういうところでは結構たけていますからね。ある程度の使い方、ある程度の商品知識もほぼ同じです、リッターにして幾らとか。何リッターというのは車種によっても違うんですけども、それをお客様と自然の中で見れる能力も大事だと思います。それは能力開発で教えますから。それは自然の中でできる、教えてついてこれる、最低のレベルです。

わからないときに知ったかぶりをするなって言うんです。知ったかぶりをしたら、ちょっとのほころびでも大事件になる、大きなことになる。うそはうそをどんどんどんどん続けるからです。能開ではうそをついたらこっぴどく怒ります。うそはうそしか呼ばない、だからうそは絶対つくなくて、それだけは言ってます。親と一緒にです。能開の3カ月はその場で注意します。

営業って、言葉をうまくしゃべれる人が売れるかって、そうでもないんですね。聞いてあげることができる人、ほんとうに気持ちの中から本心で話してあげる、何かお客様のためにしっかりしてあげたいというところ、それが大事です。さっきのEさんは大橋にいたんです。私が10月に本社に来たときに一緒に来た子なんですよ。そのときに大橋で見ていると、1カ月たたないぐらいからお客様がお菓子を持ってくるんです。(Eさんの筑女での専攻は)心理学って言ってみましたけれども、心理学を勉強したからかなと。(笑)上司とか同僚にもすごくかわいがられてて。

YJC 株式会社

人事部部長 AT 氏、人事部 TH 氏

大学によってカラーというよりは、この学校はこういう子が多いねということも確かにあるんですけども、その人の個性と言いますか、個人差による違いが大きいかなと思っています。特段学校による違いは見受けられないと思っています。

まず、学内説明会にご参加いただく方もいらっしゃるしまして、そこから弊社で行われる会社説

明会にご参加をいただいています。その中で、会社説明会を2部構成にしまして、まずこちらが伝える部分と、活躍いただいている先輩社員を呼んで直接質問ができる懇談会を設けていて、その場で自分たちがほんとうに聞きたいリアルなことを聞いて、不安を解消してもらって、選考するかどうかを決めてもらいたいと、まず見きわめていただいています。その後、筆記試験にご参加をいただいて、一次選考、二次選考で、内々定を出させていただいています。

どちらかというと学生の方に、うちにほんとうに入りたいかどうか見きわめてもらうことが大事だと思っています。入ることが大切ではなく、入った後にもどんどん成長していった活躍していただきたいので、入る前に、私どもの会社の業務内容にどれぐらいレベルがあるかは全く必要ないと思っています。入った後に、いかに自分でやる気を出して、いろいろなことを吸収していただくが大事ななと思っています。仕事ができる、できないよりも、入っていただいてどう成長してもらうかが大切だと思っていますので、この子はちょっとだめだったよねと思うことはないですね。

筆記試験ではそこまで絞り込むことはないですね。人物重視でさせていただいていますので、できればたくさんの方を面接で対応したいと思っています。一次選考も最終選考もグループ面接です。一次選考は人数によって5名から6名、最終選考は大体3名から5名の間で実施させていただいています。

それから、重要なところでコミュニケーション能力かなと思っています。やっぱりそこって、きちんと挨拶ができるとか。やっぱり基本的なことができないと。最低限そこが必要かなと思います。挨拶ができる、それから、仕事って一人でやるわけではありませんので、グループなりチームなり、そこでうまく自分がいかに協力してやれるかとか。学生ではないから、そういったところが必要かなと思っています。

極端なことを言うと、入社までにきちんと身につけてほしいところは基本的なところで、挨拶ができるとか、感謝の心を持って先輩の指示を上げるとか、コミュニケーション能力とか、ほんとうにそういう基本的なことさえあれば、次は育てていこうというところです。新入社員はできなくて当たり前ってみんな思っていますので、教えるのも当たり前と思っているんですけども、それを、教えてもらうほうも当たり前と思わずに、そこは感謝しながら成長していったほしいなと思います。仕事は入って覚えてくれればいいし、何も即戦力を求めるわけではないです。即戦力を求めるんだったら、途中でどこかから引っ張ってきたほうがいいぐらいですからね。

まず、事務センターのセンター長からです。1つ目の質問の、新卒者に対して大学時代に身につけてほしい能力と素養についてですけれども、理解したことを社会で役立てる応用能力と、新

聞やインターネットなどで社会の動きを理解し、自分で考える力が必要だと感じているようです。

次に、審査センターのセンター長からです。論理的に思考する能力、わかりやすく説明する力、情報を収集し分析する力、課題をみずから解決する力、共感力、敬語を含む一般常識を求められております。

最後に、コンタクトセンターのセンター長です。こちらは電話対応する部署になりますので、お客様との電話対応をメインとする業務のため、コミュニケーション能力と日本語力、尊敬語、謙譲語、言葉の引き出しなどが必要であると考えております。正しい日本語を駆使して、お客様の状況に応じた臨機応変な対応、お客様を思いやる心、判断ができる、コミュニケーションにより問題を解決へ導くことができる能力が、会社の顔として対応する部門として非常に魅力を感じます。また、業務能力としては、最低限のパソコン操作、特にキーボードの入力スピードが必要だと感じておりますとお答えいただいております。

(3名のセンター長の共通点として) 会社自体が自立した社員を求めています、自考自走をメインに考えています。そこが全体として求められているところでもありますので、そういったところが来ているのではないかなと思います。

コミュニケーション能力というのは、今はSNS とかがあるので、自分の好きな人とだけのコミュニケーションが大きいと思うんですけども、社会で生きていく上で、苦手な人だったり、年上の人だったり、全然世代が違う人とやっていかないといけないとなった中での幅広いコミュニケーションが必要じゃないかなと思っています。

話のキャッチボールがいかにかできるかというところでしょうね。ありがちなのが、覚えてきたことしか言えない、言っても、違う回答として返ってくるみたいなこととかがありますね。緊張が大きいんだと思うんですけども。こちらとしては、できればたくさん話していく中で、その人のいいところを見たいと思っています。それでもやっぱりうまく話せない子は厳しいかなと思います。

私が人事として感じるのは、想像力とか考える力がもうちょっとあったらいいのになっていうのは思いますし、多様な人とのコミュニケーション能力は、やはりもうちょっと身につけてほしいと思います。基本的なことはできないといけないと思うんですけども、何かやるときに、その背景にどういう人がかかわって、自分がそれを遅らせることによってどういう影響を及ぼしているかとか、そこまで考えられてないんじゃないかなと思われる子とかがいるんですよ。

新入社員研修とか、少し厳しい研修が入ったときに、なかなかついていけないというか、私はこの研修が嫌ですと思っている子がいたりとか、私はそれは望んでいないとか、そういう思いを言う子もいるんですよね。でも、それはあなたにとって必要な研修だということを気づけていないですよ。そして、変わるチャンスなのに変わらないんですよ。

もちろん私も、みんながみんなリーダータイプではないと思っていますし、そこを望んでいるわけではないです。ただ、何か仕事を与えられたときに、「じゃあ、やります」っていう姿勢なのと、「え、私なんですか」っていうところの差で、そのときに「やります」っていう人のほうがどんどん伸びていくんですよね。そういうところの一步の差の意識づけでもあります。与えられたことに対して、何でこれが私に必要なのかを積極的に考える。さらに考えて、やっぱりこれが必要だなと思ったら、みずから積極的に、苦手を克服してでもそれをやろうとする力ですね。

K 株式会社

九州人事総務課 担当課長 YT 氏 九州人事課 HH 氏

(九州にある直営42店舗のうち) ローカルの店舗で、なかなか大卒の方が集まりにくいという部分もありますけど、やはり地域密着型ということも当社も考えてますので、地元にももちろん貢献という意味合いと、地元でやっぱりですね。人柄とか地域性とかいうところもありますので、そういったところは高校生の方をお願いしてというところですよ。

(高校生の場合は) 採用して卒業されるまでは、なかなかお会いすることもかなわないので、適正と面接はちゃんとさせていただきます。高校生の場合はある程度真面目に学校に通っていらっしゃるって、就職されて、いろいろ学んでいただければいいかなと思ってんですけど、やはり大学生になると、アルバイトとかもされたりとか、ひとり暮らしもされるので、あと受験勉強して大学に行かれて、専門の勉強も4年間続けてされるので、専門的な知識は正直必要がないとは思うんですけども、そこに向かって努力されたりとか、身につけられてるところが、やはり大学生のほうがあるんじゃないかなとは。

(適性検査は) 計数と言語、国語と算数ですけど。あとは、パーソナリティという性格。その三つを見させていただいて。そうは言うものの、やっぱりこういった接客サービスの仕事メインですので、やっぱり人物中心で見させていただきます。接客に向いてるのかな、将来性あるのかなというところはやっぱり見ます。

新入社員として研修という期間は大体1カ月ぐらいだと思います。ただ、全国規模でやるもの、

九州エリアでやるもの、あと、ドコモさんでやるものというのが、3パターンあるので、それが1カ月の中で。あとはOJTですね。現場で教育担当が1人必ずつきますので、そちらに教えてもらいながら、「いらっしゃいませ」の声出しから、先輩の様子を見ながらという形で勉強していただきます。

情報系の学生さんの場合は、携帯電話も情報機器なので、やっぱり言葉とか用語とかそういったものは理解しやすいと思います。私どもも採用の面接のときに、ちょっと畑違いのところで大丈夫ですかというようなことは聞くんですけど、そういった知識は知識で持っておいて、やっぱりこういった人とかかわる接客サービスのほうが好きですという方もいらっしゃいますので、工業系の学校の方もやっぱりいらっしゃいます。

私どもは、こういった仕事に関係しない方も入ってこられますので、基本的には入っていただいて、勉強して覚えていただいたらそれで結構ですよと、もちろん学生の間は勉強をしっかりと、学生生活を楽しんでくださいねということを基本的には言います。ただ、入った後に、自分が仕事をしやすいような形でというときは、やっぱり個人の努力はしてきてくださいねというような話はします。

先ほどもお話しさせていただいたように、コミュニケーションをとってコンサルとか、モバイルのアドバイスをするというような形ですので、コミュニケーション能力というか、それは四大生の方のほうが、やっぱり社会に触れる時間も多し、アルバイトをされる経験の方も多しので。そういったところもありますので、先生方のおっしゃるような、こういった知識を必ず持ってきてくださいねと、これが足りないというところは、うちに関してはそこまではないんですが、基本的なパソコンの入力とか、もちろん今はみんな授業でやっていますので、そういったところは基本的にはちょっとしていただければいいと思うんですけど。

今、学生さんはほんとうに平均的になってきたような気がします。言い方はよくないかもわからないですけど、もっと積極性があるとか、ちょっと突出してる、いい意味での突出という形の方がだんだん減ってきているような気がするんですね、平均的にですけど。おっしゃったような中であれば、学校の時代でも、もっと積極的に個性をアピールするようなことをしていただくというところも、ひいてはそういったことが接客にも出ます。一步引いてなかなか言い出せないというような学生さんのほうが多くて、友達とのコミュニケーションはうまいんですけど、そういった対お客様、対上司という形でのコミュニケーションがなかなかできてない学生さんのほうが多いのかなという気はします。

学生さんのほうには、もっと自己主張ができるようなことのほうが。みんないい子ばかり、

平均ばかりというような気がします。女性も含めてですけど、男性が特にそうですね。だから、意外と体育会系の子のほうが粗削りなんですけど、入ってからというのはやる気もあります。営業の会社ですけど営業じゃないんで、待ちの仕事なんですけど、やっぱりそういった積極性というのはそういった学生さんのほうがあるかなと。

うまく説明できなくてクレームになる、お客様から「そんな説明聞いてない」とか、「言ったじゃないの」「そうじゃないの」というような内容のクレームもあります。俗に言う、通常の機械端末の故障とかいうクレームじゃなくて、言った言わない、聞いた聞いてないとか、その辺のところも新卒のほうは、こんなことも言わないと、あれも言わないと、説明しないとで頭がいっぱいになってますから、漏れるんですよ。

四大の子のほうは、やっぱりアルバイトの経験とかがありますので、そういったところではお客さんと接する機会が多いと思いますので、アルバイトを通じて感じてくるものもあると思います。アルバイトがいいとはいいませんが、やっぱりそういった子たちのほうが、お客様を学生の時代から相手にして、どんなことを考えてるのかなとか、こんなサービスはどうかとか、やっぱり考えてきます。そういった経験もしてきますので、できれば多くの、いい意味での社会経験を積んできてもらったほうがいいかなと思います。

例えばこちらから何かを言ったときに、「はい」と素直に聞いてもらえるのはすごくうれしいんですけど、実際に何かやってもらいたかったときに、結果できてなかったら、あのとときの「はい」はうそだったのかなとか、そういうふうにも感じます。それが対社内だと問題ないんですけど、もう一度お願いすればいいけど、それがお客様に出てしまったりとか、お客様から言われて「はい」と言ったものの理解してなければ、クレームとかミスにはつながりますし。

責任感が背景にあればミスができないので、確認とか質問というのは必ず発生すると思うんですけど、アルバイトでも責任ある立場でされている方は、その点はしっかりされています、サークルとかそういった部活とかで何かされてたりとかは。私がこれをミスると文化祭が潰れてしまうとか、やはりそれなりに何かあって、そのときの経験を生かしていれば、何かほかのことにもつながってはいくかなと思います。

面と向かってお話しすることはなかなかないので、ちょっとお店が離れているとかでお電話とかでお話ししても、「はい」とは言ってるけどわかったのかなと、「大丈夫ですか」と言っても「大丈夫でーす」と言われて、そうかそうかと思って、うんうんと思って聞いてたりとかですね。研修でも同じようなことで、いろんな質問をしても反応ないというような感じだったら、ほんとうに大丈夫かなと思いますね。

勉強は教えてもらえるものだということで、もし学生さんがずっと過ごされていると、勉強がいくらできても、資格をたくさん取られてても、本に書いてあるものだとか、教えてもらえるものだという認識が強過ぎるとやっぱり、そういった研修の場ではなかなか自分を出せません。やっぱり出したほうが吸収できるものも多いし、感じるものも多いので。

資格をたくさん持ってますという方の面接とかで、優秀だなという方もすごいいらっしゃるんですけど、やっぱりお話ししていると、接客をご希望されてるけども、ほんとうに申しわけないけど向いてないなという方も結構いらっしゃいますね。なので、自分がやりたいと思ってることと、自分ができるとのギャップがまだ埋めきれずに、希望だけで来られてたりとか。学生さんは目に見える資格とかのほうが武器になると思われてますけど、どちらかという、そこじゃないんですよね。それを持ってたらそれにこしたことはないんですけどね。なので、大学でそこを転換していただけるような授業があると、4年生の直前で自己分析とかそういったものをいきなりやると、ほんとうに大変だろうなと思うんですよね。

今はゆとり教育ではないんでしょうけど、妙に自分が合ってると思ってる会社がほんとうに自分の適性の会社だと誤認識されてる学生さんが多い、ありのままの自分を認めてくれる会社が合ってる会社だと思ってるような学生さんが多いような気がするんですよね。ですけど、この中にビジネスマナーとか一般常識とかありましたが、人によって、うそはつかなくていいんですけど、態度を変えるじゃないですけど、話し方とかそういったものも変えるというのも社会人になるための基礎だと思うので、そういう意味では。受け身だって私を感じるの、そういう学生さんなんだと思いますね、こちらが歩み寄らないと来てくれないというか。

まず基本で言えば、挨拶ができない学生さんもたまにいらっしゃいます。そこがあって、初めて社会の入り口に入ると聞きますので、たまに学生さんによっては、自分の持ってるものが全ていいものばかりなので、どうだというような感じで来る人もたまにはいらっしゃいます。ちょっと勘違いされているなという学生さんも、今回もちょっといらっしゃいました。

(偏差値が高い) 大学というよりは、社会経験を積んでいるから、社会人になっても自分はやれると。ある程度業界に近いような仕事をして、そんなことは知ってるよというような感じで、こうこうこうでしょう、だから、という感じですね。素直さが見受けられづらいですよ、そういう方の場合は、自分は知ってる前提で話を聞くので、全部は吸収してもらえないような印象は受けますね、研修とか教育するときに。

【注記】

- 1 海老原嗣生 (2016) 『お祈りメール来た、日本死ぬ「日本型新卒一括採用」を考える』文藝春秋

卒業生への聞き取り調査

現代社会学部 大橋 健治

はじめに

卒業生への聞き取り調査は、以下の目的に基づいて行った。第一に、「大学生の社会人観の把握と社会人基礎力の認知度向上実証に関する調査」(経済産業省、2010)の結果¹⁾(以下、経済産業省調査と省略標記)に対する見解を聞き取ること。第二に、入社後から現在に至る職務経歴と、その変節点について詳しく聞き取ること。第三に、入社後から現在に至る職務経歴を振り返ってみて、大学時代に学んでおけば良かったと思われる知識や技能、態度について聞き取ることである。

なお、本調査では、調査対象者の条件設定をことのほか厳格にしたために案外に探しあてられず、結果として3名の実施にとどまった。いかに聞き取り調査といえども、3名ではサンプル数が少なく一般化には無理がある。しかしながら、条件を厳しくしたことによって発見できた事実も少なからずあった。調査対象者の条件とは、第一に、入社後3年以上5年未満の実務経験を積んでいること。第二に、ステップアップと考えられる異動の経験をしていることである。以下、この条件設定の含意を述べる。

若年層の離職率を表現する言葉として「七五三現象」がある。これは、正社員として就職した人のうち入社3年未満に離職してしまう者が、中卒で約7割、高卒で約5割、大卒で約3割存在するという現象のことを指している。離職の主な理由は、給与に不満がある、会社の将来性・安定性に期待が持てない、労働時間が長い、仕事上のストレスが大きいなどがある。このような現実の中で、3年以上勤続しステップアップの異動をしているということは、様々な悩みや葛藤がありながらもより長期的な展望に立った就業観を持ち、当該企業から期待を寄せられた人材であることが推察され、今回の調査内容を訊くに足る対象者と考えられる。なお、上限を5年未満としたのは、大学時代の記憶が鮮明に残っていることを期待してという理由である。

1. 調査概要

卒業生への聞き取り調査の調査概要は以下のとおりである。

(1) 調査の対象者

MMさん：2012年3月、短期大学部現代教養学科卒業。富士通株式会社に入社。

CUさん：2012年3月、短期大学部現代教養学科卒業。株式会社JAL ナビア入社。

ESさん：2011年3月、文学部英語学科卒業。九電テクノシステムズ株式会社入社。

(2) 調査の方法

対面による聞き取り調査を実施した。

(3) 調査の時期と場所

MMさん：2015年8月21日13：30より15：00まで、筆者の研究室にて実施した。

CUさん：2015年8月23日13：30より15：00まで、筆者の研究室にて実施した。

ESさん：2016年1月29日13：30より14：30まで、筆者の研究室にて実施した。

2. 調査の結果と考察

(1) 経済産業省調査に対する所見

3名の調査対象者には、まず、経済産業省調査の概略版に目を通していただき、調査結果に対する所見を求めた。3名ともにこの調査結果には概ね納得をしていた。

(2) 入社後から現在に至る職務経歴について

3名の調査対象者には、入社後3年間の職務経歴を詳しく教えてほしいと要請し、少しでも職務に変化があった場合、その職務遂行で困ったこと、習得しなければならなかったことについて尋ねた。なお、この質問には「企業は今日、即戦力となりうる新卒者を欲している」という風説の通り、従来の「入社後3年間は育成期間とする」という企業の新卒に対する通念に大きな変化が表れてきているかどうかを確かめたいという含意がある。

① MMさんの職務経歴

MMさんは、富士通株式会社に入社後2ヶ月間、東京本社で集中した新入社員研修(Off・JT)を受けた。ここでは主に、富士通が大切にしている価値観、事業や商品の概要をはじめ、自らの将来を見越した働き方について学んだ。短大卒、大卒、大学院卒の混成チームでディスカッションやプレゼンテーションを繰り返すという方法で、働き方のスタンスや仕事の問題を考え抜くトレーニングをさせられたという。MMさんは、この期間で業務改善を通じて自己成長を図るという富士通の価値観を徹底的に植え付けられたようだ。

その後、福岡支社に戻り、営業部門が成約した商談の事務処理を行うバックオフィスに仮配属になった。そこでは、1年4ヶ月の間、下積みの実務を通じて問題発見を行う“自律改善活動”に取り組みされた。そして、入社後1年6か月が経過した時点で上長から正式配属の希望を尋ねられ、MMさんはフロントオフィスへの配属を希望したのだという。フロントオフィスとは、営業担当者とのコミュニケーションを密にとり営業担当者の意向をSE(システムエンジニア)やバックオフィスに伝え業務の進捗を円滑に図る部署をいうのだそうだ。

正式配属から6か月が過ぎた入社後2年が経過したとき、MMさんは東京本社で催された育成期間修了研修に参加した。その後、福岡支社で実経験を積み入社3年が経過するころ、同社の東京本社に勤務する同期入社男性社員との結婚を機に、上長の推薦を受け、東京本社に異動し現在に至っている。

② CUさんの職務経歴

CUさんは、株式会社JALナビア入社に契約社員として入社後、国内線のコールセンターにテレフォンオペレーターとして配属された。テレフォンオペレーターの仕事は実に過酷³²²で、入社後6か月間に同期入社の新卒社員が次から次へと辞めていったという。そうした中でCUさんは、情報伝達やクレーム対応など電話を通じた顧客対応のコツを、先輩に尋ねたり自ら書物を読んで調べたりしながら地道に修得していった。

入社後1年が経過したとき、会員専用回線や上位顧客回線を担当する部署へと異動が命じられたが、そこでは、知識の量を増すことやよりスピーディな対応をすることが求められるようになった。この部署でもCUさんは持ち前の忍耐強さと熱心さを発揮し、徐々に仕事をこなせるようになり、入社後2年になる頃には余裕をもって仕事に取り組むことができるようになったという。

そして、入社後2年8ヶ月が経過したとき、上長から正社員登用試験を受けてみるようにとの誘い掛けがあった。同社の正社員登用試験はなかなかの難関で、例年の合格率は30%程度であった。CUさんは見事その難関を突破し、晴れて正社員となって入社後満3年を迎えた。正社員になってからのCUさんの職務はまたグレードアップした。国際線の上位顧客回線を担当する職務に就いたのである。慣れない英語を話さねば仕事ができないという新たなプレッシャーがかかる仕事である。加えて、新卒の契約社員のメンターの役割と、現場の問題解決を考えることをミッションとする“サイドジョブグループ”への参加も命じられた。

③ ESさんの職務経歴

ESさんは、九電テクノシステムズ株式会社に入社後、1ヶ月間の新入社員研修に参加した。新入社員研修では、同社の事業内容や技術サービスについての広範囲な知識を身につけさせられたという。新入社員研修終了後は総務部に正式配属となり、社長秘書の任務を与えられた。最初の1年が経過するまでは、秘書の経験がある上長がつきっきりで指導をしてくれた。入社2年目からは単独で社長秘書の職務についたが、しばらくは社長から指摘を受けることが多かったという。その主な内容は、スケジュール管理に余裕がなさすぎるということだった。ESさんは当時を振り返って、グループ会社の中での社長の立場や社長個人の思考のパターンに思いが至らなかったことと、わからないことは必ず確認をするという習慣がついていなかったという自らの問題として反省していた。

入社後2年が経過したころ、ESさんは社長秘書に併せて総務部の庶務業務（請求書の処理）の仕事も兼務させられるようになった。担当する職務の幅が広がったことで一時的にミスが発生したが、ESさんはそれを自らの慢心ととらえ、さまざまなことを予測し確認することを怠らないようにして克服していった。

そして、入社後4年後に社長が退任され相談役に就任されたのを機に、ESさんは現在の総務部人事労務担当として、相談役秘書の仕事も兼務しながら職務に励んでいる。

(3) 職務経歴を振り返って、大学時代に学んでおけば良かった知識や技能、態度について

3名の所見は以下の通りである。MMさんは、情報を正確に伝えあうスキル、例えば、報告・

連絡・相談・確認の効果的な方法やプレゼンテーション等の表現能力を指摘していた。また、CUさんは、失敗をしたら改善方法を考えるという能力を、ESさんは、自分は周囲の人たちに支えられて仕事ができているという自覚と報恩の心を持つことをあげていた。

表：調査対象者の職務経歴と大学時代に学んでおけば良かった知識や技能、態度

	MMさん	CUさん	ESさん
入社後半年	<ul style="list-style-type: none"> 本社（東京）で2ヶ月間新入社員研修（Off・JT）。 福岡支社に仮配属（バックオフィス）になり、日常業務の中での問題発見訓練（討議、プレゼン）を繰り返す。→自律改善活動 	<ul style="list-style-type: none"> 国内線のコールセンターの仕事に配属される。同期生が次から次へと退職していくなかで、顧客対応（情報伝達やクレーム対応）を積極的に先輩に訊ねたり調べたりして克服した。 	<ul style="list-style-type: none"> 1ヶ月間は事業内容を知るための新入社員研修（Off・JT）。 総務部秘書グループに配属され、社長秘書見習いの役割を担った。→上司が社長秘書としてつきっきりで指導してくれた。
～入社後一年	<ul style="list-style-type: none"> 本格的にバックオフィスの実務につく（以降1年間）。 ※バックオフィス営業がまとめた商談の後処理を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 職務のレベルが上がる（会員専用回線や上位顧客回線を担当する）→知識量、スピーディな対応が求められた。 	<ul style="list-style-type: none"> 同上
～入社後一年半	<ul style="list-style-type: none"> バックオフィスの実務を継続。この1年間がいわゆる下積み経験か？ 	<ul style="list-style-type: none"> 徐々に仕事を満足にこなせるようになった。 	<ul style="list-style-type: none"> 社長からの指摘（叱責）が多くなった。⇒自らの役割期待の大きさに気づいた。
～入社後二年	<ul style="list-style-type: none"> フロントオフィスの実務につく（以降6ヶ月間）。 ※フロントオフィス営業とのコミュニケーションを密に図り、営業の意向をSEやバックオフィスに伝え調整を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 余裕をもって仕事に取り組めるようになった。 	<ul style="list-style-type: none"> 秘書業務と総務業務の兼務となったが、日常業務がそつなくこなせるようになった。 慢心が原因で小さなミスが発生するようになった。
入社後二年以降	<ul style="list-style-type: none"> 本社で育成期間終了研修に参加する。 本配属の希望を訊かれる。迷わずフロントオフィスを選択する。 入社3年目で本社に異動。 	<ul style="list-style-type: none"> 2年目の終わりに正社員登用試験に合格した。 正社員となってから国際線に異動になった。⇒英語必須。 新入社員のメンター任せられるようになり、現場の問題解決を考えるサイドジョブグループへの参加も指示された。→目が回るくらいの忙しさ 	<ul style="list-style-type: none"> 徐々にあらゆることに対して予測ができるようになった。 予測して不確かなことは、確認して確かめるなどの気働きができるようになった。 社長が退任され相談役になったのを機に（入社後4年目）人事労務グループに異動になった。
大学時代にしておくべき学び	<ul style="list-style-type: none"> 情報を正確に伝えようスキル（報連相、確認のしかた） プレゼンテーション等の表現能力 	<ul style="list-style-type: none"> 失敗をしたら改善する方法を考える力（問題解決力） 	<ul style="list-style-type: none"> インターンシップの経験が就業の支えになっている。⇒報恩 正社員に求められて非正社員に求められないものは問題解決に取り組む力。

3. 小 括

聞き取り調査を通じて発見できた事実を整理する。まず、「企業は今日、即戦力となりうる新卒者を欲している」という風説はやはり誤りであった。企業は依然として、新卒の育成期間（3年間）を設け、段階的に仕事の質と量を上げることによって試練を与え、自ら育っていく力を養成していたし、3名の調査対象者はそれぞれに企業の期待に応えていた。ただし、育成期間の短縮化を図ろうという試み（2年間）が、MMさんが就職した富士通株式会社にみられた。

大学時代に学んでおけば良かった知識や技能、態度については、3名それぞれが語ってくれた職務経歴を色濃く反映している。それぞれの局面において重要な職業能力と銘記しておきたい。しかし、ここでは、聞き取り調査のコンテキストから容易に推察できたことを以下に述べておく。

第一に、何事も自分事としてとらえる姿勢である。これは自分に迫ってきた難事を他責ではな

く自責でとらえる姿勢と言っても良い。仕事を通じた難事は、入社後3年間にMさん、CUさん、ESさんの職務経歴それぞれに起きていた。しかし、3名ともにそれを他責ではなく自責としてとらえ乗り越えてきたのである。この能力は、「七五三現象」を回避するための鍵概念となりうる可能性があると考えられる²³。

第二に、問題発見や問題解決の能力である。3名が就職したすべての会社で正社員に求める力として問題発見や問題解決の能力を重視していた。人事労務を担当するESさんには、「御社で正規雇用の社員には求めて非正規雇用の社員あるいは従業員には求めないことは何か」を単刀直入に尋ねてみた。ESさんは、逡巡なく「問題発見や問題解決の能力です」と回答してくれた。このことは、MMさんとCUさんの聞き取り調査の結果と符合する。問題とは理想の状況と現在の状況のギャップをいう。仕事上の問題に気づくためには、会社の経営理念や行動指針に対する深い理解と職場の現状を正しく見つめる力が必要になる。それから、志を同じくする職場の先輩や同僚と協調して問題解決にあたる必要がある。

人工知能の研究を行っているマイケル・A・オズボーン（オックスフォード大学准教授）の論文「雇用の未来」（2013）が随分話題になったが、その結論は、今後10～20年程度で米国の総雇用者の約47%の仕事が自動化されるリスクが高いというものであった。企業はそのことを予見して、人工知能には未だ困難といわれる問題発見や問題解決の能力を、新卒社員（正規雇用）に植え付けようとしているとも考えられる。1999年、2003年と順次わが国で法改正されてきた派遣社員や契約社員の扱いによって、企業は雇用のポートフォリオ化²⁴を進化させつつある。そのことによって、所得格差や待遇格差が広がりつつあるという現実がある。

今、社会で起こりつつある状況を考えると、これらの発見事実は重要な示唆（雇用ポートフォリオの境界）を含んでいると考えられる。主体性、粘り強さ、コミュニケーション能力といった、社会人基礎力に類する内面的な能力要素の基盤として、物事を自責で考える力、問題を発見し解決に導いていく力をどのように涵養するかが大学教育に問われているように思われるのである。

【注記】

1. 経済産業省(2010)「大学生の社会人観の把握と社会人基礎力の認知度向上実証に関する調査」では、企業が学生に求める能力要素と、学生が企業で求められていると考えている能力要素の大きな差異について概ね以下のような指摘をしている。
 - ・企業が学生に対し、主体性、粘り強さ、コミュニケーション能力といった、社会人基礎力に類する内面的な能力要素の不足を感じている一方、学生はそれらの能力要素への意識は低く、自分は既に身につけていると考える傾向が見られる。
 - ・学生は、語学力、業界に関する専門知識、簿記、PCスキル等の不足感を感じている一方、企業側はそれらの能力要素に対し特に不足感を感じていない。
 - ・企業・学生ともに社会人基礎力の3つの能力の中では、前に踏み出す力、12の能力要素の中では、

実行力を重視している。

2. テレフォンオペレーターの仕事は、電話でのコミュニケーションが主体であるため相手の顔が見えず、面と向かっては言えない人も強い口調で怒鳴りつけてくることがあるという。また、こちらが意図したことが伝わらず、相手との意思疎通がうまくいかないことも多い。職務上、顧客のクレームに接することは避けられず、自分が犯したミスでもないのに怒られることも多く、理不尽さを感じて多くの新入社員が退職していくという（CUさん談）。
3. 筆者の担当する授業では、毎回次回の授業の事前学習を参加の必須条件としているが、授業を欠席し次の回に出席する時の学生の態度が2パターンある。ある学生は「前回欠席しましたので次回の事前課題のプリントをいただけませんか」（自責でとらえる）と欠席直後に申し出てくる。一方で、ある学生は欠席後何の連絡もなく、次回授業の当日になって「前回欠席をしましたので事前学習はできませんでした」（他責でとらえる）と嘯く始末である。大学時代の4年間をどちらのパターンで通すのかは大きな差となって現れると考えられる。
4. 正社員、パート・派遣、契約社員、定年後の嘱託社員などを、それぞれ何パーセントぐらいの組み合わせで雇用すれば企業にとってもっとも有利かといった考え方。日本経営者団体連盟（1955）に詳しい。

（あらまき たつや：現代社会学部 教授）

（ふるた りゅうすけ：現代社会学部 教授）

（おおはし けんじ：現代社会学部 准教授）

（はしもと かよ：現代社会学部 准教授）

（いちき まさし：現代社会学部 教授）